



**ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**«Η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας στον δημόσιο τομέα του Ηρακλείου  
Κρήτης. Έρευνα στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου &  
Βενιζέλειο Νοσοκομείο Ηρακλείου».**

**ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:**

κ. Χλιαουτάκης Ιωάννης

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:**

Μακράκη Μαρία

Παπαντωνίου Ιωάννα – Μαρία

Φραγκούλη Αθανασία

ΗΡΑΚΛΕΙΟ 2022

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Με το πέρας της παρούσας πτυχιακής εργασίας, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε μια σειρά ανθρώπων που συνέβαλαν ώστε να πραγματοποιηθεί η μελέτη. Αρχικά, είμαστε ευγνώμονες για την συμβολή και την στήριξη του κ.Χλιαουτάκη Ιωάννη σε όλη την διάρκεια της αναζήτησης και πραγματοποίησης της παρακάτω μελέτης. Επίσης, ωφέλιμη κρίθηκε η καθοδήγηση του κ. Μελλά στα εφελθήρια βήματα της ερευνητικής μελέτης. Ακόμη, ευχαριστούμε θερμά όλους τους εργαζομένους συμμετέχοντες του Βενιζελείου Νοσοκομείου Ηρακλείου και του Πανεπιστημιακού Νοσοκομείου Ηρακλείου για την συμπλήρωση ανώνυμων ερωτηματολογίων ώστε να διεξαχθεί και να μελετηθεί εις έπακρον η ερευνά μας. Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις οικογένειές μας για τη στήριξη και την ενθάρρυνσή τους στο έργο μας.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η συγκεκριμένη μελέτη έχει σκοπό την διερεύνηση της ύπαρξης ή μη ύπαρξης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στους εργαζομένους των Δημόσιων Νοσοκομείων Ηρακλείου Κρήτης (Βενιζέλειο Νοσοκομείο Ηρακλείου και το Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Ηρακλείου). Η εκπόνηση της παρούσας μελέτης κρίθηκε ιδιαίτερα σημαντική διότι αποτελεί συμφέρον για την κοινωνική εργασία να μελετηθεί ένα νέο φαινόμενο, αυτό της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας (mobbing), στο τοπικό επίπεδο του Νόμου Ηρακλείου. Η μελέτη εστιάζει στην λεκτική και μη λεκτική ηθική παρενόχληση, που ενδέχεται να δεχθεί το άτομο κατά την διάρκεια της εργασίας του, και πόσο συχνά έρχεται αντιμέτωπος ο εργαζόμενος με τέτοιες συμπεριφορές και σε τι βαθμό η ηθική βία επηρεάζει την ψυχική υγεία του. Επιπλέον η έρευνα αυτή επικαλείται να αναδείξει κατά πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι από την εργασία τους. Όσον αφορά την ερευνητική διαδικασία, επιλέχθηκε η μεθοδολογία της ποσοτικής έρευνας. Μοιράστηκαν 119 ερωτηματολόγια εκ των οποίων τα 78 απαντήθηκαν ηλεκτρονικά μέσω της φόρμας ερωτηματολογίων της Google και τα υπόλοιπα 41 δια χειρός σε εργαζομένους των εκάστοτε νοσοκομείων. Η μέθοδος της δειγματοληψίας ήταν του διαθέσιμου δείγματος ή αλλιώς δείγμα ευκολίας και τα ερωτηματολόγια περιείχαν ερωτήσεις κλειστού τύπου. Οι θεματικοί άξονες του ερωτηματολογίου συμπεριλάμβαναν ερωτήσεις που απαντήθηκαν κλιμακωτά με τις επιλογές ποτέ, σπάνια, μερικές φορές συχνά και πολύ συχνά ή με τις επιλογές διαφωνώ απόλυτα, διαφωνώ, ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, συμφωνώ και συμφωνώ απόλυτα. Πέραν από τα κοινωνικό-δημογραφικά στοιχεία το ερωτηματολόγιο περιείχε τέσσερις θεματικές ενότητες: την απομόνωση του ατόμου από την εργασία του, τις ανεπιθύμητες συμπεριφορές στο άτομο, τις προσβλητικές συμπεριφορές και την ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του. Η συμμετοχή των γυναικών στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν υψηλότερη σε σχέση με την συμμετοχή των ανδρών που ήταν χαμηλότερη. Τα αποτελέσματα της έρευνας δεν αποδεικνύουν ιδιαίτερα την εμφάνιση ηθικής παρενόχλησης στα δυο αυτά δημόσια νοσοκομεία. Συμπερασματικά, το προσωπικό του Βενιζελείου Νοσοκομείου ήταν πρόθυμο να απαντήσει στο ερωτηματολόγιο της ερευνάς μας, ενώ το Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο δεν δέχτηκε να συμμετάσχει

επίσημα στην ερευνά.

Λέξεις κλειδιά: ηθική παρενόχληση, χώρος εργασίας, εργαζόμενοι δημοσίων νοσοκομείων, απομόνωση, επιθετικές συμπεριφορές, ικανοποίηση από την εργασία.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to investigate the existence or non-existence of the phenomenon of moral harassment (mobbing) in the employees of the Public Hospitals of Heraklion, Crete (Venizelio Hospital of Heraklion and the University Hospital of Heraklion). The elaboration of the present study was considered particularly important because it is in the interest of social work to study a new phenomenon, that of moral harassment in the workplace (mobbing), at the local level of the Law of Heraklion. The study focuses on the verbal and non-verbal moral harassment that a person may receive during his/her work, and how often he is confronted with such behaviors and to what extent moral violence affects his mental health. This research refers to whether the to what extent the employees are satisfied with their work. Regarding the research process, the methodology of the quantitative research was chosen. 119 questionnaires were distributed, of which 78 were answered electronically through the Google questionnaire form and the remaining 41 by hand to employees of the respective hospitals. The sampling method was the available sample or convenience sample and the questionnaires contained closed-ended questions. The topics of the questionnaire included questions that were answered step by step with the options never, rarely, sometimes often and very often or with options I totally disagree, disagree, neither agree nor disagree, agree and totally agree. In addition to the socio-demographic data, the questionnaire contained four themes: the individual's isolation from work, workplace aggression, aggressive behaviours towards the individual, and the individual's job satisfaction. The participation of women in completing the questionnaire was higher than the participation of men which was lower. The survey results do not particularly demonstrate the occurrence of ethical harassment in these two public hospitals. In conclusion, the staff of the Venizelio Hospital was willing to answer the questionnaire of our research, while the University Hospital did not agree to participate officially in the research.

Key words: ethical harassment, workplace, public hospital employees, isolation, aggressive behaviors, job satisfaction.

## Πίνακας περιεχομένων

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	3
ABSTRACT .....	5
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ .....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	8
ΜΕΡΟΣ Ι: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ .....	9
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ .....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> : ΟΡΙΣΜΟΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (MOBBING) .....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> : ΜΟΡΦΕΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> : ΑΙΤΙΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ .....	11
1. Ποια είναι τα αίτια που ασκείται; .....	11
Αίτια που συσχετίζονται με το θύτη .....	12
Αίτια που σχετίζονται με το θύμα .....	13
Επιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης (mobbing) .....	13
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ .....	15
Έρευνες εξωτερικού: .....	15
Έρευνες Ελλάδας: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ .....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	18
4.1 Σκοπός .....	18
4.2. Ερευνητικές υποθέσεις και Ερευνητικά ερωτήματα .....	18
4.3 Δείγμα .....	19
4.5 Ερευνητικό εργαλείο – Ερωτηματολόγιο .....	20

Ανάλυση ερωτηματολογίου: .....	21
4.7 Στατιστική ανάλυση δεδομένων .....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5Ο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	25
5.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ .....	25
5.2 Συσχετίσεις κλιμάκων που αναφέρονται στα ερευνητικά ερωτήματα .....	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 <sup>ο</sup> : ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	33
7.1 Περιορισμοί.....	35
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	37
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	42

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης αποτελεί παγκόσμιο πεδίο έρευνας, καθώς επηρεάζει αρνητικά τα άτομα που έχουν βιώσει τέτοιου είδους συμπεριφορές (Πανταζής Α., Ίντας Γ.,2016).

Η ηθική παρενόχληση που δέχονται οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας, είτε από τους ανωτέρους τους, είτε από τους ίδιους τους συναδέλφους τους μπορεί να γίνει σταδιακά σε πιο έντονο βαθμό. (Iftikhar M., Qureshi M, 2015). Οι επιπτώσεις ενός τέτοιου φαινομένου μπορεί να αποδειχτούν ιδιαίτερα αρνητικές στην επαγγελματική ζωή του ατόμου. Στην Ελλάδα η ηθική παρενόχληση έχει αρχίσει να μελετάται πιο έντονα σε σχέση με τα παλαιότερα χρόνια. (Μπακέλλα Π. και συν., 2013). Για την επίτευξη της μείωσης του φαινομένου στο νοσηλευτικό προσωπικό είναι απαραίτητη η συνεργασία επαγγελματιών σε διεπιστημονικό επίπεδο, ώστε να αναπτυχθούν οι ανάλογες πολιτικές. Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να αποδείξει ή όχι την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης και να οριστεί διεξοδικά το φαινόμενο. Απώτερη συνέχεια έχει η αναφορά των μορφών ηθικής παρενόχλησης, τα αίτια που συνοδεύουν το φαινόμενο και τις επιπτώσεις που προκαλούνται στους εργαζομένους.



## ΜΕΡΟΣ Ι: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ

Ανιχνεύοντας την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, παρατηρούνται διαφορετικές προσεγγίσεις του εν λόγω φαινομένου. Συχνά στη βιβλιογραφία εντοπίζεται με τον αγγλικό όρο «mobbing», από το ρήμα “mob” (επιτίθεμαι, παρενοχλώ). Σε γενικές γραμμές το φαινόμενο που μελετάται παρακάτω συνδέεται με την άσκηση ψυχολογικής βίας και εχθρικών συμπεριφορών μεταξύ ενηλίκων μέσα στο εκάστοτε εργασιακό περιβάλλον. Οι συμπεριφορές αυτές τείνουν να κλιμακώνονται από την πλευρά του θύτη, όταν τα θύματα σιωπούν ή «υπακούουν» στην ηθική αυτή παρενόχληση. Οι μορφές ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας εκδηλώνονται λεκτικά ή με πράξεις. Συγκεκριμένα, ο θύτης έχει στόχο να αποδυναμώσει την αξιοπρέπεια του ατόμου ασκώντας αρνητική κριτική για την στην εργασία του, παραβιάζει την προσωπική ζωή του θύματος και το απομονώνει γενικότερα από το εργασιακό του περιβάλλον. Επιπλέον, ο θύτης ενδέχεται να εκδηλώσει κάποιου είδους σωματική βία ως προς το άτομο. Οι τύποι παρενόχλησης στον χώρο εργασίας περιλαμβάνουν την λεκτική ή σωματική βία από συνάδελφο σε συνάδελφο, από υφιστάμενο σε υφιστάμενο και από προϊστάμενο σε υφιστάμενο. Το κεφάλαιο που αποτελείται από τα αίτια της ηθικής παρενόχλησης περιγράφει αυτά όπως εντοπίζονται στο εργασιακό περιβάλλον, στον θύτη και στο θύμα. Συγκεκριμένα η βιβλιογραφία περιγράφει τον χώρο εργασίας και το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο που το περιβάλλει ως ένας μέρος όπου ακριβώς επειδή το άτομο περνάει χρόνο της ημέρας του και βιώνει διάφορα συναισθήματα επηρεάζεται άμεσα από τις εργασιακές συνθήκες. Τα αίτια που σχετίζονται με το θύτη ως έναν εργαζόμενο ανασφαλή που κυρίως ασκεί ηθική βία σε συναδέλφους για λόγους ανταγωνιστικούς. Επιπλέον, οι θύτες αποτελούνται από τρεις κατηγορίες τους χρόνιους mobbers, τους ευκαιριακούς και τους παροδικούς. Οι αιτίες που επηρεάζουν τα θύματα να βιώσουν ηθική παρενόχληση βασίζεται στην δυσκολία τους να χειριστούν συγκρούσεις ή και στην διαφορετικότητα κάποιου ατόμου. Τέλος, αναφέρονται οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης που παρουσιάζει το θύμα να έχει αποκτήσει ιδιαίτερα αρνητικά συναισθήματα και να δυσκολεύεται στον εργασιακό χώρο.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1°: ΟΡΙΣΜΟΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (MOBBING)**

Η ηθική παρενόχληση (mobbing) είναι επιθετικές πράξεις και ψυχολογική βία που ασκείται από άτομα με διάφορες μορφές, με σκοπό να ταπεινώσουν και να απομακρύνουν άλλα άτομα από την εργασία τους. Η ηθική παρενόχληση έχει στόχο την προσβολή της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του θύματος. Από αυτές τις επιθετικές συμπεριφορές προκύπτουν αρνητικά αποτελέσματα στην απόδοσή και την υγεία του θύματος. (Χονδρού Τζίνα, 2016). Ο εργαζόμενος που βιώνει την ηθική παρενόχληση, γίνεται αναποτελεσματικός και η ποιότητα της εργασίας του μειώνεται αισθητά. Μελέτες έχουν καταδείξει ότι περιστατικά ηθικής παρενόχλησης δημιουργούν πολύ σοβαρά ψυχοσωματικά προβλήματα στα θύματα- εργαζόμενους που φτάνουν μέχρι και σε αυτοκτονικές τάσεις (Καρβελλής Μιχάλης, 2017).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2°: ΜΟΡΦΕΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **Κάθετη παρενόχληση ( προερχόμενη από τους προϊσταμένους)**

Η ηθική παρενόχληση από προϊσταμένους είναι πιο συνήθης μορφή. Πρόκειται για περιπτώσεις όπου η ψυχολογική βία ασκείται από άτομο που ανήκει ανώτερη ιεραρχική βαθμίδα συγκριτικά με ένα άλλο κατώτερης βαθμίδας. (π.χ. ο εργοδότης που ασκεί ηθική βία στον εργαζόμενο με στόχο να παραιτηθεί, ώστε να αποφευχθεί η διαδικασία της απόλυσης και της αποζημίωσης του). (Μαρία Τζαφάλια, 2020)

### **Οριζόντια παρενόχληση (προερχόμενη από συναδέλφους)**

Το οριζόντιο mobbing αφορά την ψυχολογική βία που ασκεί ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι έναντι κάποιου άλλου συναδέλφου τους που ανήκει στην ίδια ιεραρχική βαθμίδα με αυτούς. Οι λόγοι που συνήθως συμβαίνει αυτό είναι λόγω ανταγωνισμού. (π.χ. ένας εργαζόμενος που αισθάνεται ζήλεια για τον συνάδελφο του λόγω των ικανοτήτων του). (Μαρία Τζαφάλια, 2020)

### **Οριζόντια και Κάθετη παρενόχληση**

Αφορά την διαρκή οριζόντια παρενόχληση μεταξύ των συναδέλφων, η οποία με το πέρασμα του χρόνου εξελίσσεται σε κάθετη παρενόχληση. Αυτό προκύπτει διότι το θύμα που βιώνει ηθική παρενόχληση είτε από τον προϊστάμενο είτε από τους ισόβαθμους ιεραρχικά συναδέλφους του, χάνει την αυτοεκτίμησή του, με αποτέλεσμα να θεωρείται υπεύθυνο για οτιδήποτε συμβαίνει εντός της επιχείρησης. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα το θύμα να βιώνει την απόρριψη και τον αποκλεισμό από όλη την ομάδα. (Μαρία Τζαφάλια, 2020)

### **Η παρενόχληση από τους υφισταμένους**

Θεωρείται η σπανιότερη μορφή ηθικής παρενόχλησης. Πρόκειται για περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει αναγνώριση στο πρόσωπο του προϊσταμένου από την πλευρά των εργαζομένων. Η ηθική παρενόχληση σε έναν προϊστάμενο από έναν ή περισσότερους υφισταμένους, συνήθως δε λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, καθώς δε θεωρείται τόσο σημαντική, ωστόσο μπορεί να είναι εξίσου απειλητική για την εργασιακή απόδοση και την ψυχολογική κατάσταση του θύματος. (Μαρία Τζαφάλια, 2020)

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>: ΑΙΤΙΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

### **1. Ποια είναι τα αίτια που ασκείται;**

Ο χώρος εργασίας αποτελεί ένα πλαίσιο στο οποίο ο κάθε άνθρωπος καταναλώνει μέρος του χρόνου και της ενέργειάς του, εναποθέτει πολλές προσδοκίες και βιώνει έντονα συναισθήματα. Ως σύστημα βρίσκεται σε άμεση συσχέτιση και αλληλεξάρτηση με το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, παρουσιάζει δυσλειτουργίες και οι εργαζόμενοι μπορούν να βιώσουν τραύματα που θα τους οδηγήσουν σε καταστάσεις υψηλού κινδύνου για τη διαταραχή της σωματικής και ψυχικής τους υγείας (Φουστέρης, 2013).

Κατά τον Anderson J. (2001) βλέπουμε μία από τις αιτίες του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης να είναι οι αδιευκρίνιστες συνθήκες εργασίας. Το εργασιακό κλίμα, η οργανωσιακή κουλτούρα, ο τρόπος διοίκησης, η διακίνηση των πληροφοριών, η επικοινωνία, η οργάνωση της εργασίας, η έκφραση των διαπροσωπικών σχέσεων και

η συναδελφική στήριξη λαμβάνουν χώρα για την εκδήλωση ή όχι του φαινομένου. Σύμφωνα με την εργονομική προσέγγιση της αιτιολογίας της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing), είναι η οργάνωση της εργασίας. Όσο πιο ευτελείς και ανασφαλείς οι εν λόγω συνθήκες, τόσο πιο πολύ εκδηλώνεται το φαινόμενο, καθώς ένας χώρος εργασίας, όπου τα ανώτερα στελέχη χαρακτηρίζονται από αυταρχικότητα, προσανατολίζονται με τη σειρά τους στην αύξηση της παραγωγικότητας και αγνηφούν τον ανθρώπινο παράγοντα (Τούκας, 2011).

Κατά τους Hodson, Roscigno and Lopez (2006) η ηθική παρενόχληση (mobbing) συναντάται περισσότερο σε οργανισμούς με άκαμπτη ιεραρχία όπου η διοίκηση στηρίζεται στη διαφορά ισχύος και όχι στον άνθρωπο αυτόν καθαυτό. Η έρευνά τους, αναφέρει ως πιο συνηθισμένη αιτία της ηθικής παρενόχλησης (mobbing), την αβεβαιότητα στο χώρο εργασίας.

Το εν λόγω φαινόμενο επεκτείνεται και εξελίσσεται σε περιόδους οικονομικών κρίσεων, όπου ο φόβος για την απώλεια της θέσης εργασίας και η αδυναμία αντικατάστασης αυτής επιδεινώνεται, έχοντας ως αποτέλεσμα την αδρανοποίηση των θυμάτων και την κατάχρηση εξουσίας των εργοδοτών (Καρβέλλης, 2017). Κατά τον Einarsen (1999), υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις οργανισμών όπου ο εκφοβισμός υποβόσκει στον τρόπο με τον οποίο ασκείται η ηγεσία και η διοίκηση.

### **Αίτια που συσχετίζονται με το θύτη**

Από μία έρευνα των Standmark and Hallberg, (2007) προέκυψαν ως κύριες αιτίες της συστηματικής εργασιακής παρενόχλησης στη δημόσια διοίκηση, ο διαρκής αγώνας των θυτών για απόκτηση δύναμης, η ζήλια τους προς τα υψηλότερα τυπικά προσόντα και στις δεξιότητες των θυμάτων, καθώς και οι αμφισβητούμενες ηγετικές ικανότητες των στελεχών του δημοσίου. Από τη μελέτη των Schallcross et al (2008) σε δημόσιους υπαλλήλους της Αυστραλίας, προέκυψε ότι οι θύτες ήταν άτομα που προσπαθούσαν να ανέλθουν στην ιεραρχία, χρησιμοποιώντας κάθε μέσο για να πετύχουν τον σκοπό τους. Επίσης, χαρακτηρίζονταν από μία έλλειψη ενσυναίσθησης, από έντονη τάση κριτικής, έντονη επιθυμία για άσκηση ελέγχου, τάση για διάδοση κακόβουλων φημών και προώθηση, με κάθε τρόπο των φιλοδοξιών τους.

Οι θύτες ενίοτε κατηγοριοποιούνται: α) «χρόνιους mobber, β) «ευκαιριακούς» και γ) «παροδικούς». Στην πρώτη κατηγορία (χρόνιους) βλέπουμε άτομα ανασφαλή, ναρκισσιστές, εκφράζοντας αντιπάθεια για τους γύρω και παρόλα αυτά

επιβραβεύονται και προάγονται, όσον αφορά το εργασιακό τους κομμάτι. Στη δεύτερη κατηγορία (ευκαιριακοί) συναντάμε άτομα που λειτουργούν συμφεροντολογικά έναντι των «αντιπάλων» με σκοπό την εξέλιξή τους. Δείχνουν καλοσύνη, συμπάθεια και ενδιαφέρον, κάτι που κάνει αυτήν κατηγορία δύσκολα αντιμετωπίσιμη. Στην τρίτη κατηγορία (παροδικοί) παρουσιάζονται άτομα αδέξια και αντικοινωνικά, χωρίς ευαισθησίες, προκαλούν πόνο και δεν το αντιλαμβάνονται (Δαμουλιανού,2007).

### **Αίτια που σχετίζονται με το θύμα**

Τα θύματα αποδίδουν ευθύνες, όσον αφορά την αποδοχή τους στην ηθική παρενόχληση (mobbing), στην ανικανότητά τους να διαχειριστούν συγκρούσεις, στην έλλειψη αυτοεκτίμησης τους, στην υπερευαισθησία, στην επιφυλακτικότητα, στην υπακοή και στην αντιμετώπιση του εκάστοτε προβλήματος. Τέλος, παράγοντες όπως το εργασιακό άγχος και το εργασιακό κλίμα δεν παραλείπονται (Shallcross et al, 2008).

Στη συνέχεια, παρατηρείται ότι η «διαφορετικότητα» του θύματος μπορεί να οδηγήσει στην εκδήλωση ηθικής παρενόχλησης (mobbing) από συναδέλφους. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι πρώτες γυναίκες αστυνομικοί μέσα σε ένα ανδροκρατούμενο επάγγελμα, που δε θεωρούνταν αρκετά γενναία, ώστε να ασκούν το επάγγελμα της αστυνομίας (Archer, 1999).

### **Επιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης (mobbing)**

Στο εργασιακό περιβάλλον:

Η ηθική παρενόχληση στην εργασία αποτελεί πολύ παλιό φαινόμενο, που λόγω της φύσης του καθιστά αδύνατο τον εντοπισμό των χαρακτηριστικών του και την εννοιολογική του προσέγγιση. Η συνειδητοποίηση της έκτασης του προβλήματος και η συστηματική έρευνά του, ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του '80 και επεκτάθηκε τόσο σε ευρωπαϊκές χώρες, όσο και στον Καναδά, στις ΗΠΑ, στην Αυστραλία και τα τελευταία χρόνια μελετάται σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι συνέπειες του φαινομένου αυτού, χρόνο με το χρόνο προκαλούν ολοένα και μεγαλύτερη ανησυχία, με αποτέλεσμα όλο και περισσότερα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα να εξετάζουν ακατάπαυστα τη συχνότητα και τους παράγοντες εμφάνισής του. Τις περισσότερες φορές, το θύμα, είτε αρρωσταίνει ψυχικά ή και σωματικά, είτε λείπει

συχνά με άδειες, είτε ζητά αλλαγή θέσης εργασίας (Hirigoyeb, 2012). Έπειτα, η ηθική παρενόχληση (mobbing) είναι ένα γεγονός που εμφανίζει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις τόσο σε επίπεδο ατόμου (υγεία, ποιότητα εργασιακής και οικογενειακής ζωής, αίσθημα ασφάλειας, κλπ.) όσο και σε επίπεδο εργασίας (ανταγωνιστικότητα, παραγωγικότητα, κλπ.) (Galanaki & Papalexandris 2011, 2013). Στην Ελλάδα το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing), δεν είναι άγνωστο διότι, τα τελευταία χρόνια φαίνεται να εξαπλώνεται με γρήγορους ρυθμούς σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα και κατ' επέκταση, του χώρου της υγείας. (Σπυριδάκης Μ. 2009)

Οι επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης έχουν αντίκτυπο και στον οργανισμό που διαδραματίζονται, καθώς έπειτα παρατηρούνται ζητήματα α) στο οικονομικό κόστος για την αποζημίωση των παρενοχλημένων που καταφεύγουν σε παραίτηση και το κόστος πρόσληψης νέων υπαλλήλων προς αντικατάσταση αυτών που αποχώρησαν και β) το επιπρόσθετο κόστος της πολύτιμης εμπειρίας και γνώσης που στερούν από τον οργανισμό τα θύματα με την παραίτησή τους (Einarsen και συν., 1994). Ο οικονομικός αντίκτυπος για τις επιχειρήσεις είναι σημαντικός, καθώς το επίπεδο απόδοσης ενός εργαζομένου που υφίσταται ηθική παρενόχληση δύναται να μειωθεί αισθητά ιδίως όσον αφορά τις ικανότητές του, τις αντιστάσεις του στο εργασιακό άγχος και την προσοχή του, με συχνό αποτέλεσμα την εκδήλωση ψυχικής ή σωματικής ασθένειας. Το ως άνω μεταφράζεται σε αύξηση των δαπανών λόγω μακροχρόνιας απουσίας για λόγους υγείας (αναρρωτικές άδειες), πρόωρης συνταξιοδότησης και κατά συνέπεια πτώσης της παραγωγικότητας (Zapf και συν., 1996<sup>a</sup> Abrams & Robinson, 2002).

Σε ό,τι αφορά την ψυχολογία του θύματος, η αποσταθεροποίηση που προκαλείται από την πλευρά του θύτη, προκαλεί στο θύμα απώλεια αυτοπεποίθησης, μείωση αυτοεκτίμησης, άγχος, αβεβαιότητα, φόβο, ευερεθιστότητα, έλλειψη κινήτρων, αδυναμία συγκέντρωσης. Θυμό, ενοχές, ντροπή, επιθετικότητα, εμμονές, τάση απομόνωσης, αίσθηση απόρριψης, σύγχυση, παραίτηση, κατάθλιψη, αυτοκαταστροφικές τάσεις (Τούντας, 2011? Τσουκαλά, 2007? Χονδρού, χ.χ.). Θίγεται η ηθική υπόσταση του ατόμου, προσβάλλεται η αξιοπρέπειά του, μειώνεται η ικανότητά του για εργασία και συνεπώς η απόδοσή του. Ως συνέπειες των παραπάνω, το άτομο φοβάται να μεταβεί στην εργασία του, αντιλαμβάνεται κάθε παρτήρηση ως επίθεση, πληγώνεται συνεχώς και ακόμη και στην περίπτωση που απομακρυνθεί από την εργασία, μπορεί επίσης να αισθάνεται αδύναμος να προχωρήσει μπροστά και να

ξεπεράσει το πρόβλημα (Τσουκαλά, 2007).

Σε ό,τι αφορά τη σωματική υγεία του θύματος, εμφανίζονται συμπτώματα, όπως έλκη, εξανθήματα, διαταραχές στη διατροφική συμπεριφορά, καρδιαγγειακές παθήσεις, διαταραχές ύπνου, απώλεια συγκέντρωσης, κακή μνήμη, κόπωση, αλκοολισμός, κάπνισμα, κατάχρηση φαρμάκων, μέχρι παρανοϊκές εκδηλώσεις και διαταραχές προσωπικότητας (Ege, 2007? Τούντας, 2011). Η αποδοτικότητα του ατόμου, σύμφωνα με το γιατρό εργασίας Δρίβα, χ.χ., μπορεί να μειωθεί έως και 80%.

Τέλος, η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο (mobbing) μπορεί να προκαλέσει στο θύμα και κοινωνικά προβλήματα. Από έρευνες έχει προκύψει ότι τα θύματα εργασιακού εκφοβισμού είναι λιγότερο δημοφιλή, τίθενται στο περιθώριο από την υπόλοιπη ομάδα, υποφέρουν από έλλειψη επικοινωνίας (Leymann, 1996). Βάση μελετών που έλαβαν χώρα για το συγκεκριμένο ζήτημα, επαληθεύουν τα παραπάνω συμπτώματα. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) πιστεύουν λιγότερο στη δικαιοσύνη, γίνονται πιο κυνικά, εμφανίζουν μείωση της συναισθηματικής ισορροπίας τους, μείωση της αυτοεκτίμησής τους, αυξημένο στρες, αίσθημα απογοήτευσης, έλλειψη προσωπικής ικανοποίησης, αίσθηση της έλλειψης αλληλεγγύης από τους συναδέλφους τους, μείωση της ψυχικής υγείας τους, μέχρι και κατάθλιψη, διαταραχές άγχους, εμμονές, κρίσεις πανικού, τάση για απομόνωση, διατροφικές διαταραχές, μετατραυματικό στρες, ψυχοσωματικές ενοχλήσεις, μείωση απόδοσης, μείωση θετικής στάσης απέναντι στην ζωή, παθολογικές καταστάσεις στη σωματική υγεία με τάσεις επιδείνωσης στο πέρασμα του χρόνου (Sancini et al, 2013).

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

### **Έρευνες εξωτερικού:**

Σε έρευνες στην Σερβία, οι οποίες δεν περιλάμβαναν τους εργαζόμενους στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, επεσήμαναν ότι η ποιότητα της επαγγελματικής ζωής θα μπορούσε να έχει θετικό αντίκτυπο στο επίπεδο της παραγωγικότητας και ότι το επαγγελματικό στρες, συχνά χρησιμοποιείται ως θεωρητικό πλαίσιο για τον καθορισμό της ποιότητας της ζωής σε σχέση με την εργασία. Στην συνέχεια, αναφέρεται πως η ψυχολογική βία και οι διαταραχές στην εργασία είναι

αξιοσημείωτοι ψυχολογικοί κίνδυνοι στον τομέα της υγείας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης, παρόλο που τα ψυχοκοινωνικά ερεθίσματα απεικονίστηκαν ως «υποκειμενικά» στην παραπάνω έρευνα, η παρενόχληση και η βία στην εργασία έχουν σημαντικό αντίκτυπο σε έναν επαγγελματία του τομέα της υγειονομικής περίθαλψης σύμφωνα με τους Dragan Nikolić 1 and Aleksandar Višnjić. (Dragan Nikolić 1 and Aleksandar Višnjić, 2020)

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε με ένα δείγμα υπαλλήλων υγειονομικής περίθαλψης της Μαλαισίας, η μελέτη έδειξε ότι η έκθεση σε ακατάλληλη συμπεριφορά στην εργασία θεωρείται υψηλή (42,6%). Στην έρευνα συμμετείχαν 108 εργαζόμενοι από διάφορα επαγγέλματα κλινικών και μη. (Yuzana Mohd Yusop, Martin Dempster, Clifford Stevenson, 2013).

### **Έρευνες της Ελλάδας:**

Έρευνες στην χώρα μας έχουν δείξει ότι σε αγχωτικά εργασιακά περιβάλλοντα αναδύονται φαινόμενα όπως η ψυχολογική βία. Τα άτομα που εκτίθενται σε ψυχολογική βία αντιμετωπίζουν ψυχολογικά και κοινωνικά προβλήματα. (Ευστρατίου, 2019).

Στην συνέχεια, σε ελληνικά δεδομένα, μια διατριβή το 2019 στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου από τον Κοϊνή Αριστοτέλη – Παναγιώτη μελετήθηκε η επίδραση του φαινομένου της ηθικής κακοποίησης (mobbing) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας των δημοσίων ελληνικών νοσοκομείων. Η έρευνα που διεξήχθη ήταν ποσοτική και ανάμεσα σε 1536 επαγγελματίες υγείας 11 ελληνικών δημόσιων νοσοκομείων. Παρακάτω, παρουσιάζονται οι σχετικές συχνότητες των αποτελεσμάτων. Οι συχνότερες βίαιες συμπεριφορές (έστω 1 φορά) εμφανίζονται στο δείγμα: στο 62,8% «να μιλήσει για εκείνους ενώπιον άλλων με απαξιωτικό τρόπο». Στο 54,1% «κατηγορία για καταστάσεις και γεγονότα που δεν είναι υπεύθυνοι». Στο 50,9 % «αναληθή πράγματα». Όσον αφορά την άσκηση ηθικής παρενόχλησης από προϊσταμένους: «να μιλήσει για εκείνους ενώπιον άλλων με απαξιωτικό τρόπο» παρουσιάζεται στο 36,2% του δείγματος και «αίσθημα ελέγχου του έργου τους» στο 33,5 %. Ενώ η άσκηση ηθικής παρενόχλησης από συναδέλφους: «φήμες για ιδιωτική ζωή» στο 39,6 % και «αναληθή πράγματα» στο 38,9%. Τέλος, η άσκηση mobbing (ηθική παρενόχληση) από υφισταμένους: «φήμες για ιδιωτική ζωή» στο 19,4 % του δείγματος. Συγχρόνως, στην ανάλυση συσχέτισης της κλίμακας της ηθικής παρενόχλησης με τα δημογραφικά στοιχεία, φανερώνεται σχετικά με το φύλλο ότι οι



γυναίκες έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση σε μικρότερο βαθμό από ότι οι άνδρες.(Κοΐνης,2019)

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το πανεπιστήμιο Πελοποννήσου στη σχολή κοινωνικών επιστημών σε δύο ελληνικά υπουργεία, με σκοπό να διερευνηθεί κατά πόσο το φαινόμενο τη ηθικής παρενόχλησης παράγεται ή αναπαράγεται στο δημόσιο τομέα, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η παρενόχληση είναι αρκετά σημαντικό πρόβλημα στο δημόσιο τομέα, με πλήθος παραδειγμάτων τόσο από προσωπικά τους βιώματα εργαζομένων, όσο και από μαρτυρίες συναδέλφων τους. (Ζυγούρη, 2019)

Αξιοσημείωτο κρίνεται να αναφερθεί, το γεγονός πως δεν έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες στο τοπικό επίπεδο του Νομού Ηρακλείου με θέμα την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Για τον λόγο αυτόν, θεωρήσαμε σημαντική την διεξαγωγή της παρούσας μελέτης διότι αποτελεί συμφέρον για την κοινωνική εργασία να μελετήσει τι συμβαίνει στα δημόσια νοσοκομεία του Νόμου Ηρακλείου καθώς και κατά ποσό αντιλαμβάνονται και διαχειρίζονται οι εργαζόμενοι τυχόν άμεσες ή έμμεσες επιθετικές συμπεριφορές.

## ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### 4.1 Σκοπός

Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση της *ηθικής παρενόχλησης*, έτσι όπως αυτή εστιάζεται στην *απομόνωση* που ο εργαζόμενος υφίσταται στον *εργασιακό χώρο* των δημόσιων νοσοκομείων (Βενιζέλειο & ΠΑΓΝΗ). Επιπροσθέτως, η μελέτη θέλει να αναδείξει αν η εκάστοτε εργασιακή θέση του εργαζομένου (νοσηλεύτης, ιατρός, διοικητικός, τεχνικός) και το φύλο συμβάλλουν στο να δεχτεί κάποια *ανεπιθύμητη* ή και *προσβλητική* συμπεριφορά. Μελετάται, τέλος, η σχέση του βαθμού της προσλαμβανόμενης *ικανοποίησης* από το εργασιακό περιβάλλον με την ηθική παρενόχληση και τις *ανεπιθύμητες και προσβλητικές συμπεριφορές*.

#### 4.2. Ερευνητικές υποθέσεις και Ερευνητικά ερωτήματα

##### Ερευνητικές υποθέσεις

Οι νοσηλευτές είναι πιο πιθανόν να δηλώνουν ότι *έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση, εστιασμένη στην απομόνωση* τους, με διάφορους τρόπους στο νοσοκομειακό χώρο.

Ο γυναικείος εργαζόμενος πληθυσμός των νοσοκομείων συγκεντρώνει υψηλότερους δείκτες *ηθικής παρενόχλησης, ανεπιθύμητων συμπεριφορών και προσβλητικών συμπεριφορών*.

Χαμηλοί δείκτες *ηθικής παρενόχλησης, ανεπιθύμητων συμπεριφορών και προσβλητικών συμπεριφορών* σηματοδοτούν υψηλές αναφορές *ικανοποίησης από τον χώρο εργασίας*.

##### Ερευνητικά ερωτήματα

- Σε ποιο βαθμό διαφοροποιείται η *ηθική παρενόχληση, εστιασμένη στην απομόνωση* με διάφορους τρόπους, στο νοσοκομειακό χώρο μεταξύ των ιατρών, των νοσηλευτών, του διοικητικού και του τεχνικού προσωπικού;
- Ποιο φύλο βιώνει πιο συχνά *ηθική παρενόχληση-εστιασμένη στην απομόνωση*,

*ανεπιθύμητες συμπεριφορές και προσβλητικές συμπεριφορές;*

- Σε ποιο βαθμό σχετίζονται η ηθική παρενόχληση-εστιασμένη στην απομόνωση, οι ανεπιθύμητες συμπεριφορές και οι προσβλητικές συμπεριφορές με την ικανοποίηση του εργαζομένου από το χώρο εργασίας του;

### **4.3 Δείγμα**

Στην παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε η επιλογή του δείγματος με μη τυχαία δειγματοληψία. Πιο συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος του διαθέσιμου δείγματος ή αλλιώς δείγμα ευκολίας. Με την παραπάνω μέθοδο ο ερευνητής επιλέγει άτομα που μπορεί να προσεγγίσει πιο εύκολα για την έρευνα, δηλαδή άτομα τα οποία είναι πιο εύκαιρα, όπως τις περιπτώσεις όπου ζητείται συνέντευξη από κάποιον που τυχαίνει να διέρχεται από κάποιο κατάσταση ή να παρακολουθεί ένα μάθημα μια δεδομένη χρονική στιγμή ή να βρίσκεται σε οποιονδήποτε άλλον χώρο που να εξυπηρετεί τον ερευνητή. (Κυριαζή, 2011) Λόγω της κατάστασης που βρίσκεται η χώρα μας εξαιτίας της πανδημίας η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε και πρακτικά στους χώρους των νοσοκομείων αλλά και διδακτικά ώστε να διευκολυνθούν και οι συμμετέχοντες στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

### **4.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων**

Ως πεδίο μελέτης και έρευνας ορίστηκε το Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου (ΠΑ.Γ.Ν.Η) και το Γενικό Νοσοκομείο Βενιζέλειο, αν και με το πρώτο παρουσιάστηκε κώλυμα ως προς την διεξαγωγή της έρευνας μας, το οποίο εξηγείται πιο αναλυτικότερα σε παρακάτω κεφάλαιο. Για την διεξαγωγή της έρευνας τέθηκαν συγκεκριμένα κριτήρια όπως, ο πληθυσμός – στόχος που ενδιέφερε την έρευνα ήταν το ιατρονοσηλευτικό προσωπικό των προαναφερθέντων Νοσοκομείων. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε σε ώρες που οι εργαζόμενοι ιατροί και νοσηλευτές και εργαζόμενοι του χώρου των νοσοκομείων βρίσκονταν στον χώρο εργασίας τους.

#### 4.5 Ερευνητικό εργαλείο – Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για την μελέτη είναι το WPVB (Workplace Psychologically Violent Behaviours) το οποίο αποτελεί εργαλείο μέτρησης της βίαιης ψυχολογικής συμπεριφοράς που ασκείται σε επαγγελματίες υγείας. Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο με βάση την διεθνή βιβλιογραφία χρησιμοποιήθηκε σε παρόμοια μελέτη (Yildirim A. και Yildirim D. 2007) στο Πανεπιστήμιο της Άγκυρας στην Τουρκία, με θέμα το «mobbing στο χώρο εργασίας από τους συναδέλφους και την διοίκηση: mobbing που βιώνουν οι νοσηλευτές που εργάζονται σε εγκαταστάσεις υγειονομικής περίθαλψης στην Τουρκία και την επίδρασή του σε αυτούς». Το παραπάνω εργαλείο έχει μεταφραστεί και δοκιμαστεί σε ελληνική μελέτη (Κοϊνης, 2019) στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Το ερωτηματολόγιο WPVB, περιλαμβάνει 33 ερωτήσεις. Εξετάζονται 4 τομείς:

A. Απομόνωση του ατόμου από την εργασία του(11 ερωτήσεις),

B. Επίθεση στο εργασιακό χώρο (9 ερωτήσεις),

Γ. Επιθετικές συμπεριφορές στο άτομο (9 ερωτήσεις),

Δ. Άμεσες αρνητικές συμπεριφορές (4 ερωτήσεις).

Μέσα από τους τέσσερις τομείς ανιχνεύονται συμπεριφορές όπως αρνητικά σχόλια για το άτομο αυτό, επικριτική συμπεριφορά, απομόνωση του ατόμου από κοινωνικές επαφές και διάδοση ψευδών πληροφοριών. Κάθε ερώτηση βαθμολογείται σε μια κλίμακα 5 βαθμών τύπου Likert που κυμαίνεται από το 0 (ποτέ) έως 4 (πολύ συχνά). Η συνολική βαθμολογία του κάθε ερωτώμενου διαιρείται με το σύνολο των 33 ερωτήσεων.

Στην δική μας έρευνα δεν συμπεριλάβαμε την τέταρτη τομή με τις άμεσες αρνητικές συμπεριφορές.

Επιπροσθέτως κατασκευάσαμε την κλίμακα που αφορά τον βαθμό ικανοποίησης στον χώρο εργασίας του εργαζομένου και περιλαμβάνει 7 ερωτήσεις. Η κάθε ερώτηση βαθμολογείται σε μια κλίμακα 5 βαθμών από το 0 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 4 (συμφωνώ απόλυτα).

## Ανάλυση ερωτηματολογίου:

Η επιλογή της χρήσης του ερωτηματολογίου ως ερευνητικό εργαλείο, έγινε έπειτα από μελέτη της έρευνας «Το Φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης στον Τομέα της Υγείας στην Ελλάδα: Πιλοτική Μελέτη», όπου βασίστηκε. Το ερωτηματολόγιο που παρουσιάζεται στην εκάστοτε έρευνα είναι άμεσα σχετιζόμενο με την παρούσα έρευνα και τα ερωτήματα που υπάρχουν καλύπτουν επαρκώς τις ενότητες που πρόκειται να μελετηθούν. Έπειτα διανεμήθηκε δια ζώσης σε ιατρονοσηλευτικό προσωπικό του Βενιζέλειου Νοσοκομείου Ηρακλείου, καθώς απεστάλη και σε ηλεκτρονικές διευθύνσεις περαιτέρω προσωπικού τόσο στο Βενιζέλειο Νοσοκομείο Ηρακλείου, όσο και στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου .

Το ερωτηματολόγιο περιέλαβε 44 μεταβλητές, οι οποίες συγκροτούσαν 5 θεματικές ενότητες:

- 1) Κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά
- 2) Συμπεριφορές που οδηγούν το άτομο στην απομόνωση από την εργασία του (*ηθική παρενόχληση, εστιασμένη στην απομόνωση*)
- 3) *Ανεπιθύμητες συμπεριφορές που δέχεται το άτομο για την εργασία του*
- 4) *Προσβλητικές συμπεριφορές προς το άτομο*
- 5) *Ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του.*

Η πρώτη ενότητα (κοινωνικό-δημογραφικά στοιχεία) περιέλαβε 8 μεταβλητές (νοσοκομείο εργασίας, φύλο, ηλικία, έτη σπουδών, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, ειδικότητα, έτη απασχόλησης).

Η δεύτερη ενότητα αποτελούνταν από 11 ερωτήσεις οι οποίες μετρούσαν την ηθική παρενόχληση έτσι όπως αυτή εστιάζεται στην *απομόνωση των εργαζομένων στον εργασιακό τους χώρο*, (π.χ. «Δεν σας δίνουν την ευκαιρία να αποδείξετε την αξία σας», «Οι αποφάσεις σας και οι συστάσεις σας επικρίνονται και απορρίπτονται»). Οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 0=ποτέ έως το 4=πολύ συχνά. Η αθροιστική επίδοση των απαντήσεων που δόθηκαν στις παραπάνω μεταβλητές μας δείχνει τον δείκτη απομόνωσης, όπου ψηλές τιμές σημαίνουν περισσότερη απομόνωση του ατόμου, ενώ χαμηλές τιμές λιγότερη έως καθόλου.

Η τρίτη ενότητα αποτελούνταν από 9 ερωτήσεις με σκοπό να ανιχνεύσει αν το άτομο δέχεται *ανεπιθύμητες επιθετικές συμπεριφορές* στην εργασία του (π.χ. «Σας

κατηγορούν για πράγματα που δεν είστε υπεύθυνος», «Αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σας»). Οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 0=ποτέ έως το 4=πολύ συχνά. Αθροίσαμε τις απαντήσεις που δόθηκαν στις παραπάνω μεταβλητές με τρόπο ώστε υψηλές τιμές να σημαίνουν υψηλή υποδοχή τέτοιων συμπεριφορών και χαμηλές τιμές σπανιότερη υποδοχή έως καθόλου.

Η τέταρτη ενότητα περιλάμβανε 9 ερωτήσεις, αναδεικνύοντας τη συχνότητα *προσβλητικών συμπεριφορών*. (π.χ. «Λέγονται αναληθή πράγματα για εσάς», «Σας απειλούν λεκτικά»). Οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 0=ποτέ έως το 4=πολύ συχνά. Η αθροιστική επίδοση των τιμών που περιέλαβε καθεμία από τις παραπάνω μεταβλητές αποσκοπούσε να διακρίνει τη συχνότητα επί μέρους επιθετικών συμπεριφορών προς το άτομο στον εργασιακό του χώρο, όπου υψηλές τιμές σηματοδοτούν συχνότερες επιθετικές συμπεριφορές, ενώ χαμηλότερες τιμές σπανιότερες έως καθόλου.

Η πέμπτη ενότητα *απαρτιζόταν* από 7 ερωτήσεις οι οποίες εκτιμούσαν τον βαθμό *ικανοποίησης του εργαζομένου από την εργασία* του (π.χ. «θεωρώ το περιβάλλον εργασίας μου ικανοποιητικό», «υπάρχει πνεύμα συνεργασίας και αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων»). Οι απαντήσεις κυμαίνονταν από το 0=διαφωνώ απόλυτα έως το 4=συμφωνώ απόλυτα. Η αθροιστική επίδοση των απαντήσεων στις παραπάνω ερωτήσεις αναδείχνουν πόσο ικανοποιημένος είναι ο εργαζόμενος από την εργασία του, όπου υψηλές τιμές σημαίνουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης, ενώ χαμηλές τιμές σηματοδοτούν χαμηλό βαθμό ικανοποίησης.

#### **4.6 Αξιοπιστία μέτρησης των οργάνων**

Σκοπός του τεστ Cronbach's Alpha είναι να ελέγξει αν υπάρχει ομοιογένεια και αξιοπιστία στις απαντήσεις του κάθε δείκτη. Οι απαντήσεις των 119 ερωτηθέντων, στις διαφορετικές μεταβλητές (ερωτήσεις) που περιλάμβανε ο κάθε δείκτης έδειξαν πως ο συντελεστής alpha είναι σε επίπεδα ικανοποιητικά έως πολύ ικανοποιητικά για κάθε δείκτη.



**Πιν. 1.** Αποτελέσματα ανάλυσης κλιμάκων με το τεστ Cronbach's  $\alpha$

<b>Κλίμακες</b>	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>
Απομόνωση	0,812
Ανεπιθύμητες Επιθετικές Συμπεριφορές	0,882
Προσβλητικές Συμπεριφορές	0,890
Ικανοποίηση	0,767

#### **4.7 Στατιστική ανάλυση δεδομένων**

Η ανάλυση των στοιχείων που συλλέχθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων έγινε με το Στατιστικό Πακέτο για τις Κοινωνικές Επιστήμες (Statistical Package of Social Sciences, SPSS). Με το SPSS εφαρμόστηκε περιγραφική στατιστική ανάλυση (κατανομή συχνοτήτων, εκατοστιαίες αναλογίες, μέση τιμή, διάμεση τιμή και τυπική απόκλιση) και απλές στατιστικές δοκιμασίες (t-test, ANOVA, correlation,). Τα παραπάνω έδωσαν τα απαραίτητα στοιχεία για τη διερεύνηση όλων των ερευνητικών ερωτημάτων.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 5.1 Περιγραφική στατιστική

#### Κοινωνιολογικό προφίλ των ερωτηθέντων

Στον πίνακα 2 εμφανίζονται τα κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά των 119 ερωτηθέντων. Το 65.5% ήταν από το Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Ηρακλείου, και 34.5% ήταν από το Βενιζέλειο Νοσοκομείο Ηρακλείου. Η πλειοψηφία ήταν 77.3% γυναίκες και 22.7% άνδρες.

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση οι μισοί συμμετέχοντες 52.1% ήταν άγαμοι ενώ το 33.6% ήταν έγγαμοι, το 9.2% ήταν διαζευγμένοι και ένα 5% δήλωσε άλλη οικογενειακή κατάσταση.

Το 61.3% δεν είχε παιδιά, ενώ το 12.6% είχαν 1 παιδί. Το 19.3% είχαν 2 παιδιά, το 5% είχαν 3 παιδιά και το 1.7% είχαν 4 παιδιά.

Το 26.1.% άνηκαν στο ιατρικό προσωπικό, το 39,5% στο νοσηλευτικό, το 18.5% ήταν διοικητικό προσωπικό και το 16% ήταν τεχνικό προσωπικό. Υπήρξε σύντμηση στα μέλη ΔΕΠ (2 άτομα), τα ενώσαμε με την κατηγορία ιατρών.

**Πιν.2** Κοινωνικό-δημογραφικά χαρακτηριστικά ερωτηθέντων.

<i>Χαρακτηριστικά</i>		<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Νοσοκομείο</i>	ΠΑΓΝΗ	78	65.5
	Βενιζέλειο	41	34.5
<i>Φύλο</i>	Άνδρας	27	22.7
	Γυναίκα	92	77.3
<i>Οικογενειακή κατάσταση</i>	Άγαμος/η	62	52.1
	Έγγαμος/η	40	33.6
	Διαζευγμένος/η	11	9.2
	Άλλο	6	5.0
<i>Αριθμός παιδιών</i>	0	73	61.3
	1	15	12.6
	2	23	19.3
	3	6	5.0
	4	2	1.7
<i>Ειδικότητα</i>	Ιατρική	31	26.1
	Νοσηλευτική	47	39.5
	Διοικητική	22	18.5
	Τεχνική	19	16.0

### Κατανομές των τεσσάρων θεματικών κλιμάκων

1) Στον πίνακα 3 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή σε κάθε μία από τις 11 μεταβλητές που μέτρησαν τις συμπεριφορές απέναντι στον εργαζόμενο οι οποίες τον απομονώνουν από την εργασία του. Στην ερώτηση *Δεν σας δίνουν την ευκαιρία να αποδείξετε την αξία σας* το 47.1% απάντησαν ποτέ έως σπάνια ενώ το 52.9% απάντησαν πως συμβαίνει μερικές φορές έως πολύ συχνά. Στην ερώτηση *Σας συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είστε αόρατη/ος και ανύπαρκτη/ος* το 80,7%, απάντησαν ποτέ έως σπάνια ενώ το 19,3% απάντησαν πως συμβαίνει μερικές φορές έως πολύ συχνά.

**Πιν.3** Κατανομές δηλωθεισών πράξεων απομόνωσης του εργαζόμενου από την εργασία του. (N=119)

<i>Πράξεις απομόνωσης</i>	<i>Ποτέ-Σπάνια</i>	<i>Μερικές φορές-Πολύ Συχνά</i>
	<i>N %</i>	<i>N %</i>
<i>Δεν σας δίνουν την ευκαιρία να αποδείξετε την αξία σας</i>	56 47,1	63 52,9
<i>Οι αποφάσεις και οι συστάσεις σας επικρίνονται και απορρίπτονται</i>	50 42	69 58
<i>Σας αφαιρούν καθήκοντα για τα οποία είχατε την ευθύνη και τα αναθέτουν σε άλλους με χαμηλότερη θέση</i>	90 75,6	29 24,3
<i>Σας ελέγχουν ιεραρχικά κατώτερα άτομα</i>	82 68,9	37 31,1
<i>Δεν σας πληροφορούν για κοινωνικές συγκεντρώσεις</i>	89 74,8	30 25,2
<i>Δεν παίρνετε απάντηση όταν ζητάτε συνάντηση και διάλογο</i>	86 72,3	33 27,7
<i>Σας συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είστε αόρατη/ος και ανύπαρκτη/ος</i>	96 80,7	23 19,3
<i>Συχνά σας διακόπτουν όταν μιλάτε</i>	66	53

	55,5	44,5
<i>Δεν απαντούν στα e-mail που στέλνετε και στα τηλεφωνήματά σας</i>	102 85,7	17 14,3
<i>Σας πιέζουν να παραιτηθείτε ή να αλλάξετε χώρο εργασίας</i>	108 90,8	11 9,2
<i>Σας αποκρύπτουν πληροφορίες, έγγραφα και υλικό που χρειάζεστε για την εργασία σας</i>	102 85,7	17 14,3

(0=Ποτέ, 1=Σπάνια, 2=Μερικές φορές, 3=Συχνά, 4=Πολύ Συχνά)

2) Στον πίνακα 4 παρουσιάζεται η κατανομή σε κάθε μία από τις 9 μεταβλητές που μέτρησαν τις ανεπιθύμητες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο που δέχεται ο εργαζόμενος. Στην ερώτηση *Αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σας* το 70.6% απάντησαν ποτέ έως σπάνια, ενώ το 29,4% απάντησαν πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές έως πολύ συχνά. Στην ερώτηση *Σας κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είστε υπεύθυνος* το 68.1% απάντησαν ποτέ έως σπάνια, ενώ το 31,9% απάντησαν πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές έως πολύ συχνά.

**Πιν.4** Κατανομές δηλωθεισών ανεπιθύμητων επιθετικών συμπεριφορών ως προς την εργασία που υφίσταται ο εργαζόμενος. (N=119)

<b>Δηλωθείσες ανεπιθύμητες συμπεριφορές</b>	<b>Ποτέ- Σπάνια</b>	<b>Μερικές φορές- Πολύ Συχνά</b>
	<b>N %</b>	<b>N %</b>
<i>Σας υποχρεώνουν να κάνετε μια δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή σας</i>	94 79	25 20,9
<i>Αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σας</i>	84 70,6	35 29,4
<i>Σας κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είστε υπεύθυνος</i>	81 68,1	38 31,9
<i>Σας θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνο όταν μια εργασία που έγινε με άλλους έχει αρνητικά αποτελέσματα</i>	93 78,2	26 21,8

<i>Ανακαλύπτουν λάθη στη δουλειά σας και στα αποτελέσματα της δουλειάς σας</i>	90 75,6	29 24,3
<i>Αμφισβητούν την επαγγελματική σας επάρκεια στη δουλειά σας</i>	83 69,8	36 30,2
<i>Σας κάνουν να νιώθετε ότι εσείς και το έργο σας είστε υπό έλεγχο</i>	33 44,5	86 55,4
<i>Θεωρούν ότι το έργο που έχετε παραγάγει είναι άνευ αξίας και ασήμαντο</i>	94 79	25 21
<i>Σας θεωρούν υπεύθυνη/ο για εργασία πέρα των δυνατοτήτων σας</i>	71 59,7	48 40,4

(0=Ποτέ, 1=Σπάνια, 2=Μερικές φορές, 3=Συχνά, 4=Πολύ Συχνά)

3) Στον πίνακα 5 παρουσιάζεται η κατανομή σε κάθε μία από τις 9 μεταβλητές που μέτρησαν τις προσβλητικές συμπεριφορές που δέχεται ο εργαζόμενος σαν άτομο. Στην ερώτηση *Λέγονται αναληθή πράγματα για εσάς* το 69,7% απάντησαν ποτέ έως σπάνια, ενώ το 30,2% απάντησαν πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές έως πολύ συχνά. Στην ερώτηση *Υπονοούν ότι δεν είστε καλά από ψυχολογικής πλευράς* το 86,6% απάντησαν ποτέ έως σπάνια, ενώ το 13,4% απάντησαν πως αυτό συμβαίνει μερικές φορές έως πολύ συχνά.

**Πιν.5** Κατανομές δηλωθεισών προσβλητικών συμπεριφορών που αντιμετωπίζει το άτομο κατά την εργασία του. (N=119)

<b>Προσβλητικές συμπεριφορές</b>	<b>Ποτέ- Σπάνια</b>	<b>Μερικές φορές- Πολύ Συχνά</b>
	<b>N %</b>	<b>N %</b>
<i>Κάποιος μιλά για εσάς ενώπιον άλλων με απαξιωτικό και υποτιμητικό τρόπο</i>	88 74	31 26
<i>Λέγονται αναληθή πράγματα για εσάς</i>	83 69,7	36 30,2
<i>Συμπεριφέρονται με απαξιωτικό τρόπο σε εσάς χρησιμοποιώντας τη γλώσσα του σώματος ενώπιον άλλων</i>	96 80,7	23 19,3

<i>Υπονοούν ότι δεν είστε καλά από ψυχολογικής πλευράς</i>	103 86,6	16 13,4
<i>Αμφισβητούν την τιμιότητα και την αξιοπιστία σας</i>	108 90,8	11 9,2
<i>Διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική σας ζωή</i>	99 83,1	20 16,8
<i>Σας απειλούν λεκτικά</i>	106 89,1	13 10,9
<i>Αντιμετωπίζετε συμπεριφορές όπως χτύπημα χεριού στο τραπέζι</i>	109 91,6	10 8,3
<i>Γράφονται άδικες αναφορές για εσάς</i>	106 89,1	13 10,9

(0=Ποτέ, 1=Σπάνια, 2=Μερικές φορές, 3=Συχνά, 4=Πολύ Συχνά)

4) Στον πίνακα 6 παρουσιάζεται η κατανομή σε κάθε μία από τις 7 μεταβλητές που μέτρησαν την ικανοποίηση που νιώθει το άτομο από την εργασία του. Στην ερώτηση *Θεωρώ το περιβάλλον εργασίας μου ικανοποιητικό* το 11,8% απάντησαν πως διαφωνούν απόλυτα έως διαφωνούν, το 33,6% απάντησαν πως ούτε συμφωνούν αλλά ούτε διαφωνούν και το 54,6% απάντησαν πως συμφωνούν έως συμφωνούν απόλυτα. Στην ερώτηση *Υπάρχει πνεύμα συνεργασίας και αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων* το 10,9% απάντησαν πως διαφωνούν απόλυτα έως διαφωνούν, το 35,3% απάντησαν πως ούτε συμφωνούν αλλά ούτε διαφωνούν και το 53,8% απάντησαν πως συμφωνούν έως συμφωνούν απόλυτα.

**Πιν.6.** Κατανομές δηλωθεισών για την ικανοποίηση που νιώθουν από την εργασίας τους. (N=119)

Ικανοποίηση εργαζόμενου από την εργασία του	<i>Διαφωνώ απόλυτα- Διαφωνώ</i>	<i>Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ – Συμφωνώ Απόλυτα</i>
	<i>N</i> <i>%</i>	<i>N</i> <i>%</i>	<i>N</i> <i>%</i>
<i>Θεωρώ το περιβάλλον εργασίας μου ικανοποιητικό</i>	14 11,8	40 33,6	65 54,6
<i>Το νοσοκομείο είναι ο χώρος που πάντα ήθελα να εργαστώ</i>	27 22,7	38 31,9	54 45,4
<i>Τα καθήκοντά μου είναι επαρκώς διευκρινισμένα</i>	25 21	41 34,5	53 44,5
<i>Η δουλειά μου, μου επιτρέπει να βιώσω πολλές ποικίλες εμπειρίες</i>	13 10,9	20 16,8	86 72,3
<i>Τα καινούργια πράγματα που ανακαλύπτω στη δουλειά μου με κάνουν και την εκτιμήσω ακόμα περισσότερο</i>	16 13,4	22 18,5	81 68,1
<i>Η δουλειά μου αντανακλά τις αξίες που θεωρώ και εγώ σημαντικές σε μένα</i>	13 11	21 17,6	85 71,4
<i>Υπάρχει πνεύμα συνεργασίας και αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων</i>	13 10,9	42 35,3	64 53,8

(0=Διαφωνώ Απόλυτα, 1=Διαφωνώ, 2=Ούτε συμφωνώ/Ούτε διαφωνώ, 3=Συμφωνώ 4=Συμφωνώ Απόλυτα)

## 5.2 Συσχετίσεις κλιμάκων που αναφέρονται στα ερευνητικά ερωτήματα

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις, καθώς και οι συσχετίσεις προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία

προτάθηκαν στην παρούσα έρευνα.

**1<sup>ο</sup> & 2<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα:** Σε ποιο βαθμό διαφοροποιείται η ηθική παρενόχληση, εστιασμένη στην απομόνωση με διάφορους τρόπους στο νοσοκομειακό χώρο μεταξύ των ιατρών, των νοσηλευτών, του διοικητικού και του τεχνικού προσωπικού;

**Πιν.7** Ηθική παρενόχληση εστιασμένη στην απομόνωση ως προς την ειδικότητα.

Ειδικότητα	Μέση τιμή	P
Νοσηλευτική	10.97	>0.05
Ιατρική	10.58	
Διοικητική	13.13	
Τεχνική	10.47	

Ελέγχθηκαν οι μέσες τιμές και διαφορές έτσι όπως αυτές προέκυψαν από την one way analysis και δεν προέκυψε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά, πράγμα που σημαίνει πως όλες οι επαγγελματικές ομάδες δηλώνουν με μη στατιστικά σημαντική διαφορά να δέχονται ηθική παρενόχληση. Άρα, δεν επιβεβαιώνεται η υπόθεση που θέλει το νοσηλευτικό προσωπικό να δηλώνει την βίωση υψηλότερης ηθικής παρενόχλησης.

**3<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα:** Ποιο φύλο βιώνει πιο συχνά ηθική παρενόχληση, ανεπιθύμητη ή και προσβλητική συμπεριφορά;

**Πιν.8** Αναφερθείσες συμπεριφορές απομόνωσης, ανεπιθύμητες και προσβλητικές ως προς το φύλο.

Κλίμακες	Φύλο	N%	Mean	Std. Deviation	Sig
<i>Ηθική παρενόχληση-εστιασμένη στην απομόνωση</i>	Άνδρας	27	12.1481	6.08721	>0,05
	Γυναίκα	92	10.9130	5.82653	
<i>Ανεπιθύμητες συμπεριφορές</i>	Άνδρας	27	11.0000	7.36938	>0,05
	Γυναίκα	92	9.4130	5.71128	
<i>Προσβλητικές</i>	Άνδρας	27	5.7037	4.58941	

<i>συμπεριφορές</i>					>0,05
	Γυναίκα	92	5.9565	5.71274	

Για την ανάλυση αυτή χρησιμοποιήθηκε t-test. Η δηλωθείσα ηθική παρενόχληση στους άντρες έχει μέση τιμή 12.1 και στις γυναίκες η μέση τιμή είναι 11,0, πράγμα που σημαίνει πως με διαφορά 1 περίπου μονάδα δεν υπάρχει στατιστική σημαντική διαφορά. Ομοίως και στις άλλες δύο κλίμακες, των *ανεπιθύμητων* και των *προσβλητικών συμπεριφορών* δεν βρέθηκε οποιαδήποτε στατιστικά σημαντική διαφορά.

**4<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα:** Σε ποιο βαθμό σχετίζεται η ηθική παρενόχληση, οι ανεπιθύμητες συμπεριφορές και οι προσβλητικές συμπεριφορές με την ικανοποίηση του εργαζομένου από το χώρο εργασίας του;

**Πιν.9** Συσχετίσεις Pearson των τριών κλιμάκων ηθικής παρενόχλησης με την ικανοποίηση στην εργασία.

<b>Συσχετίσεις Pearson</b>	
<b>Ηθική Παρενόχληση</b>	<b>Ικανοποίηση Εργασίας</b>
	-0,453** P<.001
<b>Ανεπιθύμητες Συμπεριφορές</b>	-0,479** P<.001
<b>Προσβλητικές συμπεριφορές</b>	-0,468** P<.001

\*\* Ύπαρξη στατιστικά λιάν σημαντικής σχέσης

Όσο η τιμή pearsons τείνει να φτάσει στην μονάδα τόσο πιο ισχυρή είναι η σχέση της ικανοποίησης εργασίας με την ηθική παρενόχληση, τις ανεπιθύμητες συμπεριφορές και τις προσβλητικές συμπεριφορές.



### 5.3 Επιβεβαίωση ερευνητικών υποθέσεων

Από τις ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας έρευνας επιβεβαιώθηκαν μόνο οι εξής:

*Χαμηλοί δείκτες ηθικής παρενόχλησης, ανεπιθύμητων συμπεριφορών και προσβλητικών συμπεριφορών σχετίζονται με υψηλούς δείκτες προσλαμβανόμενης ικανοποίησης από την εργασία (Πιν 9.)*

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>: ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

### 6.1 Συζήτηση

Στην ζωή υπάρχουν ανθρώπινες σχέσεις οι οποίες βοηθούν τα άτομα να εξελιχθούν και άλλες οι οποίες φθείρουν και ενδεχομένως καταστρέφουν τελικά τον ψυχικό κόσμο μιας ανθρώπινης ύπαρξης. Ένα άτομο που ανήκει στον επαγγελματικό κύκλο μπορεί να δημιουργήσει σοβαρά ψυχολογικά τραύματα και ενδεχομένως να καταστρέψει ένα άλλο άτομο μέσω της ηθικής παρενόχλησης. Η ηθική παρενόχληση μπορεί να ξεκινήσει από την πλευρά του θύτη με διάφορα υπονοούμενα, ψέματα και ταπεινώσεις. Τα θύματα τις περισσότερες φορές αδυνατούν να συνειδητοποιήσουν την επίθεση αυτή και αισθάνονται υπεύθυνα. (Marie-France Hirigoyen, 2004)

Για περισσότερο από δύο δεκαετίες η ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας έχει προσελκύσει το ερευνητικό ενδιαφέρον. Οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί αναφέρουν τις αρνητικές συνέπειες που η παρενόχληση επιφέρει τόσο στο άτομο, όσο και στον χώρο εργασίας. (Hoel et al, 2003). Οι μελέτες που αφορούν τα θύματα της εργασιακής παρενόχλησης αναφέρουν πως όσοι δέχονται τέτοιου είδους κακοποίηση, δηλώνουν χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους, υποφέρουν από ψυχοσωματικά συμπτώματα και διαφόρων ειδών σωματικές παθήσεις, και είναι περισσότερο επιρρεπή είτε σε οικειοθελή παραίτηση ή αποπομπή τους από την αγορά εργασίας. (Salin, 2003).

Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι ένα φαινόμενο, το οποίο παρόλο που έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις τόσο στον ελλαδικό χώρο όσο και στο εξωτερικό δεν φαίνεται να έχει μελετηθεί επαρκώς στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τα δεδομένα μας, η παρούσα μελέτη αποτελεί μία από τις ελάχιστες προσπάθειες διερεύνησης της ύπαρξης η μη ύπαρξης ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με έρευνες που έχουν μελετηθεί.

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν μελετηθεί ένας επιβαρυντικός παράγοντας όσον αφορά την ποιότητα των συνθηκών εργασίας, είναι η ύπαρξη της ηθικής / ψυχολογικής παρενόχλησης, που θεωρείται ως μια από τις πιο σοβαρές μορφές παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (Zapf 1999) και η επίδρασή του στο εργασιακό περιβάλλον είναι ιδιαίτερα τοξική και διαβρωτική (Okechukwu 2014). Στην Ελλάδα το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, επίσης δεν είναι άγνωστο. Τα τελευταία χρόνια φαίνεται να εξαπλώνονται με γρήγορους ρυθμούς σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα και κατ' επέκταση, του χώρου της υγείας (Σπυριδάκης 2009). Ακόμη, λόγω των περιορισμένων ακαδημαϊκών ερευνών στην χώρα μας, οι διαστάσεις του φαινομένου παραμένουν αόρατες, ενώ το γεγονός ότι δεν έχει προσδιοριστεί η έννοιά του νομοθετικά, καθιστά τους εργαζόμενους ανήμπορους να αντιδράσουν και να υφίστανται τις συνέπειες. (Τσούλου,2019) Ο παραπάνω είναι ακόμα ένας λόγος που στάθηκε αφετηρία για να διεξαχθεί η παρούσα έρευνα καθώς το επίκεντρο της είναι η ηθική παρενόχληση (mobbing) που περιλαμβάνει ψυχολογική βία, η οποία εκδηλώνεται από τον θύτη με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, λεκτικό ή μη λεκτικό τρόπο προς το θύμα. Στην συνέχεια σε μια έρευνα που δημοσιεύτηκε στο International Journal Of Environmental Research and Public Health ανέδειξε ότι η παρενόχληση μειώνει το ηθικό των εργαζομένων, γεγονός που μειώνει τη συνέπεια των εργαζομένων και την ικανοποίησή τους από την εργασία τους. (Samma Faiz Rasool, et al., 2020)

Σε άρθρο της Turkish Journal of Medical Sciences αναφέρθηκε ότι, οι νοσοκόμες είναι τρεις φορές πιο πιθανό να βιώσουν τη βία στο χώρο εργασίας, από άλλες επαγγελματικές ομάδες με λεκτική βία, με 41,8%. ακολουθούμενη από mobbing (ηθική παρενόχληση), με 17,1% σε αντίθεση με την παρούσα έρευνα όπου δεν προέκυψε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά, ανάμεσα στις επαγγελματικές ομάδες. (Aksakal και συν., 2015)

Έρευνα που έγινε στο Γενικό Νοσοκομείο Κομοτηνής ανέδειξε την ύπαρξη ηθικής παρενόχλησης μεταξύ του νοσηλευτικού προσωπικού. Έλαβε χώρα το δίμηνο Ιανουαρίου- Φεβρουαρίου 2015 και συμμετείχαν νοσηλευτές όλων των βαθμίδων. Στο δείγμα που ερευνήθηκε μεγάλο ποσοστό δήλωσε ότι υπέστη ηθική παρενόχληση επιβεβαιώνοντας την υπόθεση ότι υπάρχουν περιστατικά άσκησης ηθικής παρενόχλησης στους νοσηλευτές του Γενικού Νοσοκομείου Κομοτηνής. Βάσει των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας ποσοστό 31,5% των νοσηλευτών του Γενικού Νοσοκομείου Κομοτηνής υπέστησαν ηθική παρενόχληση. Η εκδήλωση

συμπεριφορών ψυχολογικής βίας κατά του νοσηλευτικού προσωπικού του Γενικού Νοσοκομείου Κομοτηνής είναι φαινόμενο ανεξάρτητο από το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την εκπαίδευση, του χώρου εργασίας, της θέσης, των ετών υπηρεσίας στη τρέχουσα θέση και των ετών προϋπηρεσίας του ερωτώμενου. (Μορφακίδου Λ.2015)

## **6.2 Συμπεράσματα**

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν μόνο το τρίτο μέρος της ερευνητικής υπόθεσης που είχαμε θέσει στην παρούσα εργασία. Συγκεκριμένα, όσο μικρότερος είναι ο βαθμός υποδοχής ηθικής παρενόχλησης, ανεπιθύμητων συμπεριφορών και προσβλητικών συμπεριφορών τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός ικανοποίησης από την εργασία. Ένα ακόμη εύρημα, το οποίο δεν επιβεβαιώνει το δεύτερο μέρος της ερευνητικής υπόθεσης αλλά και των ερωτημάτων, είναι ότι οι νοσηλευτές σε αντίθεση με τις υπόλοιπες ειδικότητες και ο γυναικείος πληθυσμός σε αντίθεση με τον ανδρικό δεν δέχονται σε μεγαλύτερο βαθμό ανεπιθύμητες, προσβλητικές και επιθετικές συμπεριφορές. Επιπλέον, σύμφωνα με τα αποτελέσματα και απαντώντας στο πρώτο μέρος της ερευνητικής υπόθεσης δεν διαφοροποιείται ο βαθμός της ηθικής παρενόχλησης εστιασμένη στην απομόνωση μεταξύ ιατρών, νοσηλευτών, τεχνικού και διοικητικού προσωπικού των νοσοκομείων. Συμπερασματικά οι εργαζόμενοι των δημοσίων νοσοκομείων ανεξάρτητα από το φύλο και την ειδικότητα δηλώνουν ότι υφίστανται σε σχετικά μικρό βαθμό ηθική παρενόχληση και άλλες ανεπιθύμητες συμπεριφορές και ο βαθμός ικανοποίησης από το εργασιακό τους περιβάλλον σχετίστηκε με χαμηλούς δείκτες υποδοχής ανεπιθύμητων συμπεριφορών και άλλων συμπεριφορών.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup>: ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

### **7.1 Περιορισμοί**

Ξεκινώντας την πορεία μας για την βιβλιογραφική αναφορά διαπιστώθηκε πως το mobbing ή αλλιώς ηθική παρενόχληση είναι φαινόμενο που δεν έχει μελετηθεί σε βάθος χρόνου. Εξαιτίας του συγκεκριμένου γεγονότος υπήρξε δυσκολία στην πλήρη

καταγραφή του φαινομένου. Επιπλέον, προχωρώντας στο ερευνητικό κομμάτι το οποίο ήταν και η πιο χρονοβόρα διαδικασία, αντιμετωπίστηκε μια σειρά από ποικίλα κωλύματα, η έκβαση των οποίων μας οδήγησε στην καθυστέρηση των διαδικασιών. Ενώ είχαμε την έγκριση της 7<sup>ης</sup> Υγειονομικής Περιφέρειας Κρήτης (ΥΠΕ), καθώς και τη σύμφωνη γνώμη του διεπιστημονικού συμβουλίου του Βενιζελείου νοσοκομείου, το αντίστοιχο του ΠΑΓΝΗ απέρριψε την πρότασή μας, θεωρώντας ότι έπρεπε να εισηγηθούμε πρώτα της δικής τους άδειας για τη διανομή ερωτηματολογίων στο νοσοκομειακό χώρο. Έκτοτε λόγω της πανδημίας COVID-19 απαγορεύτηκε η διανομή ερωτηματολογίων ακόμα και στο χώρο του Βενιζελείου. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να έρθουμε σε επικοινωνία με το τμήμα πληροφορικής του Βενιζελείου νοσοκομείου, ώστε να ζητήσουμε τις επαγγελματικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις του ιατρονοσηλευτικού προσωπικού, ώστε να αποσταλούν και να συμπληρωθούν ηλεκτρονικά. Αυτό το γεγονός σύμφωνα με τους επαγγελματίες του εν λόγω τμήματος απαιτούσε τις άδειες του προσωπικού, κάτι που θα ήταν περισσότερο χρονοβόρο για τη διεξαγωγή της έρευνάς μας. Έτσι, αποφασίστηκε να διανεμηθούν τα ερωτηματολόγια σε γνωστούς μας εργαζόμενους στο Βενιζέλειο και στο ΠΑΓΝΗ και αυτοί με τη σειρά τους να το συστήσουν σε συναδέλφους. Με αυτόν τον τρόπο καταφέραμε να συγκεντρώσουμε έναν ικανοποιητικό αριθμό ερωτηματολογίων. Πολύ σύντομα το Βενιζέλειο Νοσοκομείο επέτρεψε την είσοδό μας στο νοσοκομειακό χώρο, διανέμοντας έτσι τα ερωτηματολόγια μας δια ζώσης.

## 7.2 Προτάσεις

Σε επόμενες έρευνες θα ήταν χρήσιμο να εξεταστούν πιο αναλυτικά ορισμένοι παράμετροι σε σχέση με τα επίπεδα ηθικής παρενόχλησης στα δημόσια νοσοκομεία της χώρας. Συγκεκριμένα θα μπορούσε να ερευνηθεί αν η ηθική παρενόχληση προέρχεται από προϊσταμένους, διευθυντές κλπ ή ανεξαρτήτου επαγγελματικής διαβάθμισης. Επιπλέον θα μπορούσε επίσης να ερευνηθεί περισσότερο αν η ηθική παρενόχληση παρατηρείται στο σύνολο του νοσοκομείου ή σε ορισμένα τμήματα και αν η ψυχολογική κατάσταση που βρίσκεται το θύμα έχει κάποια αλληλεπίδραση με την ηθική παρενόχληση. Οι παραπάνω στοχασμοί θα μπορούσαν να αποτελέσουν κίνητρο για περαιτέρω διερεύνηση του φαινομένου ηθικής παρενόχλησης τόσο στα Γενικά Νοσοκομεία Ηρακλείου (ΠΑΓΝΗ και Βενιζέλειο), όσο και σε άλλα δημόσια

νοσοκομεία της χώρας μας.

Τέλος, με σκοπό την πρόληψη της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, σε γενικότερες γραμμές, θα ήταν ωφέλιμο να υπάρξουν συζητήσεις ακόμα από το σχολικό περιβάλλον στα πλαίσια των μαθημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, θέτοντας ως στόχο την από νωρίς ενημέρωση των μαθητών ως προς το θέμα. Επιπλέον, θα ήταν χρήσιμο η οργάνωση ημερίδων, σεμιναρίων και ομιλιών σχετικά με το θέμα με σκοπό πάλι την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του πληθυσμού αλλά και την αφύπνιση του. Θα μπορούσε, επίσης, σε κάθε δήμο να υπάρχει ένας σύλλογος ή μια οργάνωση που να ασχολείται βαθύτερα με την προστασία των εργαζομένων και να παρέχει παράδειγμα ψυχολογική υποστήριξη σε όποιον βιώνει κάτι στον εργασιακό του χώρο που τον καθιστά σε δύσκολη θέση.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Ελληνόγλωσση**

Βαγγέλης Φουστέρης. (2013). Η Συναισθηματική Βία (Mobbing) στο χώρο εργασίας, Άτη Νο6, 22-25, Διαθέσιμο στον ιστότοπο: [https://www.okana.gr/sites/default/files/2021-03/FOUSTERIS\\_MOBBING.pdf](https://www.okana.gr/sites/default/files/2021-03/FOUSTERIS_MOBBING.pdf)

Δαμουλιανού, Χ. (2014) «Η κρίση εντείνει το bullying στην εργασία» Η Καθημερινή, 31 Αυγούστου. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <http://www.kathimerini.gr/781772/article/oikonomia/epixeirhseis/h-krish-enteinei-to-bullyig-sthn-ergasia>

Δαμουλιανού, Χ. (2007) «Η Κακοποίηση στις Ελληνικές Επιχειρήσεις». Η καθημερινή. 28 Ιανουαρίου. Διαθέσιμο στον ιστότοπο <http://www.kathimerini.gr/275860/article/oikonomia/epixeirhseis/h-kakopoihsh-stis-ellhnikes-epixeirhseis> (Ανακτήθηκε 23 Ιανουαρίου 2017)

Δρίβας, Σ. (χ.χ.) «Σύνδρομο mobbing: Η ψυχολογική καταδίωξη του εργαζομένου»,

Ελευθεροτυπία. Διαθέσιμο στον ιστότοπο  
<http://sciencerearchives.wordpress.com/2020/03/28/%CF%8D-mobbing-%CE%AE-%CE%AF/>

Ευστρατίου, Δ. (2019). Ο ρόλος της ηγεσίας στο φαινόμενο Mobbing, στο πλαίσιο της οργανωσιακής κουλτούρας δημόσιων νοσοκομείων.

Ζυγούρη Ελένη., Η ηθική παρενόχληση στην εργασία: η περίπτωση του δημόσιου τομέα, Διπλωματική Μεταπτυχιακή Εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Κόρινθος, Ιανουάριος 2018

Καρβελλής Μιχάλης. (2017) Αρθρογράφος, Mobbing: Η ηθική παρενόχληση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας

Κοΐνης, Α. (2019). *Η επίδραση του φαινομένου mobbing (ηθική παρενόχληση) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας, δημόσιων ελληνικών νοσοκομείων* (Doctoral dissertation, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου. Σχολή Επιστημών Υγείας. Τμήμα Νοσηλευτικής).

Κυριαζή Ν. (2011). Η Κοινωνιολογική Έρευνα. Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών. Αθήνα: Πεδίο.

Μορφακίδου Λ. (2015) Διερεύνηση του συνδρόμου mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό ενός δημόσιου, ακριτικού νοσοκομείου, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Διπλωματική Μεταπτυχιακή Εργασία, Πάτρα

Μπακέλλα Π, Γιάγκου Ε, Μπραχαντίνη Κ. Η επίδραση του Συνδρόμου mobbing στην επαγγελματική ζωή των Νοσηλευτών. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 17:2–24, 2013

Πανταζής Α, Ίντας Γ. (2016). Επαγγελματικός Ψυχολογικός Εκφοβισμός στο Νοσηλευτικό Προσωπικό, Νοσηλευτική, 55(4), 320–328,

Παρασκευή Μπακέλλα , Ευτυχία Γιάγκου , Καλλιόπη Μπραχαντίνη. (2013, Φεβρουάριος). Η επίδραση του “συνδρόμου mobbing” στην επαγγελματική ζωή των Νοσηλευτών. Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης Hellenic Journal of Nursing Science, 2(6), 15-21, doi: <http://journal-ene.gr/>

Σπυριδάκης, Μ. (2009) Μετασχηματισμοί του Χώρου. Κοινωνικές και Πολιτισμικές Διαστάσεις

Τούκας, Δ. κ.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, 162 – 173.

Τζαφάλια Μαρία, Ηθική Παρενόχληση – Εκφοβισμός στο Δημόσιο Τομέα. Πως σχετίζεται το φαινόμενο με τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου, Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Μάιος, 2020

Τσιάμα Μαρία-Χριστίνα, (2013) Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας: εννοιολογικοί προσδιορισμοί, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Δεκέμβριος

Τσουκαλά Φ,. (2007) «Η ηθική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας. Ορισμός, Αίτια, Συνέπειες και Αντιμετώπιση». Psychotherapy-gr, (online), 17 November. Διαθέσιμος στον ιστότοπο: <http://phycotherapy.blogspot.com/2007/11/union-eurobank.html> (Ανακτήθηκε 24 Σεπτεμβρίου 2019)

Τσούλου Δέσποινα, (2019) Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης «Οικονομική και Επιχειρησιακή Στρατηγική», Διπλωματική Εργασία, Πειραιάς,

Τσούλου, Δέσποινα., Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας- Μελέτη περίπτωσης το mobbing, Master's thesis, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2019

Χόνδρου Τζίνα. (2016) Ηθική Παρενόχληση: αναγνωρίστε τη συγκαλυμμένη βία, *e-psychology.gr*.

Φουστέρης, Β. (2013) Η Συναισθηματική βία (mobbing) στο χώρο εργασίας. ΟΚΑΝΑ – Οργανισμός Κατά των Ναρκωτικών. Διαθέσιμο στο [https://www.okana.gr/psifiakibibliothiki/doc\\_details/809----mobbing---](https://www.okana.gr/psifiakibibliothiki/doc_details/809----mobbing---)

## **Ξενόγλωσση**

Anderson, J. (2001). Report on harassment at work. 2001/2339 (INI) Committee on Employment and Social Affairs of the EuropeanParliament.<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//EL>. Accessed at 10/01/2021

Aksakal, F. N. B., Karasahin, E. F., Dikmen, A. U., Avci, E., & Özkan, S. Workplace physical violence, verbal violence, and mobbing experiencedby nurses at a university hospital. Turkish journal of medical sciences, 45(6), 1360-1368, 2015

Archer, D. (1999) “Exploring “bullying” culture in the para-military organization”. International Journal of Manpower, 20(1/2), 94-105

Dragan Nikolić, Aleksandar Višnjić, Mobbing and Violence at Work as Hidden Stressors and Work Ability among Emergency Medical Doctors in Serbia, 2020

Einarsen, S., (1999), “The Nature and Causes of Bullying at work”, International Journal of Manpower, 20, 16-27.

Ege , H. (2007). Il Fenomeno del Mobbing: Prevenzione, Strategie, Soluzioni. Available from: <https://www.personaedanno.it/mobbing-discriminazioni-molestie/il-fenomeno-del-mobbing-prevenzione-strategie-soluzioni-harald-ege> (Accsesed 2 March 2021)

Hirigoyen Marie-France, Ηθική Παρενόχληση : Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή, Εκδόσεις Πατάκη, 2004



Hoel, H., Einarsen, S., and Cooper, C. L. Organisational effects of bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*, 2003

Hodson, R., Roscigno, V. J., & Lopez, S. H. (2006). Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context. *Work and occupations*, 33(4), 382-416.

Mehwish Iftikhar<sup>1</sup>, Muhammad Imran Qureshi<sup>2</sup>.(2015). Modeling the workplace bullying the mediator of “Workplace climateemployee health” relationship. *Journal of Management Info (JMI)*, 2(3), 17-25. doi: <https://doi.org/10.31580/jmi.v4i1.27>

Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & De Castro, A. B. Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American journal of industrial medicine*, 57(5), 573-586, 2014

Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 912. 2020

Salin D. Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 2003

Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S. (2008). Workplace mobbing: Experiences in the public sector. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 56-70.

Strandmark, K. M., & Hallberg, L. R. M. (2007). The origin of workplace bullying: experiences from the perspective of bully victims in the public service sector. *Journal of Nursing management*.

Turkish Journal of Enviromental Research and Public Health, Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress, 2020

Yildirim A, Yildirim D, Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. Journal of Clinical Nursing, 2007

Yuzana Mohd Yusop, Martin Dempster, Clifford Stevenson, Understanding Inappropriate Behaviour: Harassment, Bullying and Mobbing at Work in Malaysia, 2014

## **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

### **Ερωτηματολόγιο για την μελέτη της Ηθικής Παρενόχλησης στον Χώρο Εργασίας**

Το παρακάτω έγγραφο αποτελεί εργαλείο μελέτης της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. παρακαλώ απαντήστε τις ερωτήσεις επιλέγοντας μία από τις προτεινόμενες απαντήσεις.

#### **Νοσοκομείο που ανήκετε:**

- Πανεπιστημιακό Νοσοκομείο Ηρακλείου
- Βενιζέλιο Νοσοκομείο Ηρακλείου

## **ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

### **Δ1. Φύλο**

- Άνδρας
- Γυναίκα

### **Δ2. Ηλικία : \_\_\_\_\_**

### **Δ3. Έτη Σπουδών : \_\_\_\_\_**

### **Δ4. Οικογενειακή Κατάσταση**

- Άγαμη/ος
- Έγγαμη/ος
- Διεξυγμένη/ος
- Άλλο

### **Δ5. Αριθμός Παιδιών: \_\_\_\_\_**

### **Δ6. Ειδικότητα**

- Ιατρική

- Νοσηλευτική
- Ιατροί μέλη ΔΕΠ
- Διοικητική
- Τεχνική

**Δ7. Έτη Απασχόλησης:** \_\_\_\_\_

**Τους τελευταίους 12 μήνες κατά πόσο έχετε βιώσει τα παρακάτω;**

**A1. Δεν σας δίνουν την ευκαιρία να αποδείξετε την αξία σας**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A2. Οι αποφάσεις και οι συστάσεις σας επικρίνονται και απορρίπτονται**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A3. Σας αφαιρούν καθήκοντα για τα οποία είχατε την ευθύνη και τα αναθέτουν σε άλλους με χαμηλότερη θέση**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A4. Σε ελέγχουν άτομα ιεραρχικά κατώτερα**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A5. Δεν σας πληροφορούν για κοινωνικές συγκεντρώσεις**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A6. Δεν παίρνετε απάντηση όταν ζητάτε συνάντηση και διάλογο**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A7. Σας συμπεριφέρονται στη δουλειά σαν να είσαι αόρατος και ανύπαρκτος/ος**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A8. Συχνά σας διακόπτουν όταν μιλάτε**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A9. Δεν απαντούν στα e-mail που στέλνετε και στα τηλεφωνήματά σας**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A10. Σε πιέζουν να παραιτηθείς ή να αλλάξεις χώρο εργασίας**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**A11. Σου αποκρύπτουν πληροφορίες, έγγραφα και υλικό που χρειάζεσαι για την εργασία σου**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**Τους τελευταίους 12 μήνες κατά πόσο έχετε υποστεί τις παρακάτω συμπεριφορές;**

**EE1. Σας υποχρεώνουν να κάνετε μια δουλειά που θα επηρεάσει αρνητικά την αυτοεκτίμησή σας**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EE2. Αξιολογούν αρνητικά την επίδοσή σας**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EE3. Σας κατηγορούν για πράγματα για τα οποία δεν είστε υπεύθυνη/ος**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EE4. Σας θεωρούν αποκλειστικά υπεύθυνο όταν μια εργασία που έγινε με άλλους έχει αρνητικά αποτελέσματα \***

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EE5. Ανακαλύπτουν λάθη στη δουλειά σας και στα αποτελέσματα της δουλειάς σας**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EE6. Αμφισβητούν την επαγγελματική σας επάρκεια στη δουλειά σας**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EE7. Σας κάνουν να νιώθετε ότι εσείς και το έργο σας είστε υπό έλεγχο**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EE8. Θεωρούν ότι το έργο που έχετε παραγάγει είναι άνευ αξίας και ασήμαντο \***

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EE9. Σας θεωρούν υπεύθυνη/ο για εργασία πέρα των δυνατοτήτων σας**

- Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**Τους τελευταίους 12 μήνες κατά πόσο έχετε βιώσει τις παρακάτω συμπεριφορές;**

**EA1.Κάποιος μιλά για εσάς ενώπιον άλλων με απαξιωτικό και υποτιμητικό τρόπο**

Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EA2. Λέγονται αναληθή πράγματα για εσάς**

Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EA3.Συμπεριφέρονται με απαξιωτικό τρόπο σε εσάς χρησιμοποιώντας τη γλώσσα του σώματος ενώπιον άλλων**

Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EA4.Υπονοούν ότι δεν είστε καλά από ψυχολογικής πλευράς**

Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EA5. Αμφισβητούν την τιμιότητα και την αξιοπιστία σας**

Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EA6. Διασπείρουν φήμες για την ιδιωτική σας ζωή**

Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EA7. Σας απειλούν λεκτικά**

Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EA8. Αντιμετωπίζετε συμπεριφορές όπως χτύπημα χεριού στο τραπέζι**

Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**EA9. Γράφονται άδικες αναφορές για εσάς**

Ποτέ       Σπάνια       Μερικές φορές       Συχνά       Πολύ συχνά

**Παρακαλώ σημειώσετε τον βαθμό ικανοποίησης, στην διάρκεια των τελευταίων δώδεκα μηνών στον χώρο εργασίας σας:**

**11. Θεωρώ το περιβάλλον εργασίας μου ικανοποιητικό**

- |   |                                  |  |                                  |   |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Διαφωνώ<br>απόλυτα | <input type="checkbox"/> Διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Ούτε<br>συμφωνώ/<br>ούτε<br>διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ<br>απόλυτα |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|

**12. Το νοσοκομείο είναι ο χώρος που πάντα ήθελα να εργαστώ**

- |   |                                  |  |                                  |   |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Διαφωνώ<br>απόλυτα | <input type="checkbox"/> Διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Ούτε<br>συμφωνώ/<br>ούτε<br>διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ<br>απόλυτα |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|

**13. Τα καθήκοντά μου είναι επαρκώς διευκρινισμένα**

- |   |                                  |  |                                  |   |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Διαφωνώ<br>απόλυτα | <input type="checkbox"/> Διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Ούτε<br>συμφωνώ/<br>ούτε<br>διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ<br>απόλυτα |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|

**14. Η δουλειά μου, μου επιτρέπει να βιώσω πολλές ποικίλες εμπειρίες**

- |   |                                  |  |                                  |   |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Διαφωνώ<br>απόλυτα | <input type="checkbox"/> Διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Ούτε<br>συμφωνώ/<br>ούτε<br>διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ<br>απόλυτα |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|

**15. Τα καινούργια πράγματα που ανακαλύπτω στη δουλειά μου με κάνουν και την εκτιμήσω ακόμα περισσότερο**

- |   |                                  |  |                                  |   |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Διαφωνώ<br>απόλυτα | <input type="checkbox"/> Διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Ούτε<br>συμφωνώ/<br>ούτε<br>διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ<br>απόλυτα |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|

**16. Η δουλειά μου αντανακλά τις αξίες που θεωρώ και εγώ σημαντικές σε μένα**

- |   |                                  |  |                                  |   |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Διαφωνώ<br>απόλυτα | <input type="checkbox"/> Διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Ούτε<br>συμφωνώ/<br>ούτε<br>διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ<br>απόλυτα |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|

**17. Υπάρχει πνεύμα συνεργασίας και αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων**

- |   |                                  |  |                                  |   |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Διαφωνώ<br>απόλυτα | <input type="checkbox"/> Διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Ούτε<br>συμφωνώ/<br>ούτε<br>διαφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ | <input type="checkbox"/> Συμφωνώ<br>απόλυτα |
|---|----------------------------------|--|----------------------------------|---|