



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ
ΠΜΣ «ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ
ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΤΟ
MOBBING

ΤΣΟΥΛΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ

ΕΠΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΧΑΤΖΗΔΗΜΑ ΣΤΑΜΑΤΙΝΑ

ΠΕΙΡΑΙΑΣ, 2019



UNIVERSITY OF PIRAEUS

DEPARTMENT OF ECONOMICS

MSc ECONOMIC AND BUSINESS STRATEGY

**THESIS: ETHICAL HARRASSMENT IN THE
WORKPLACE - MOBBING CASE STUDY**

TSOULOU DESPOINA

PROFESSOR: HADJIDEMA STAMATINA

PIRAEUS, 2019

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα καταρχήν να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε όλους όσους συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο στην επιτυχή εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω εκ βαθέων την καθηγήτρια και επιβλέπουσα της διπλωματικής μου, κ. Χατζηδήμα Σταματίνα, για την πολύτιμη βοήθειά της, τη διαρκή ενθάρρυνσή της σε κάθε μου βήμα, τη συνεργασία της, την κατανόησή της και τη συνεχή καθοδήγησή της, προκειμένου η εργασία αυτή να διεκπεραιωθεί με επιτυχία.

Έπειτα, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους εκείνους τους συμφοιτητές και φίλους μου, που καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου με στήριζαν και με ενθάρρυναν, υπενθυμίζοντάς μου ότι οφείλω στον εαυτό μου κάθε μέρα να προσπαθώ να πετύχω τους στόχους μου και να πραγματοποιήσω τα όνειρά μου.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου, οι οποίοι εξαρχής πίστεψαν στις ικανότητές μου και με ενθάρρυναν καθημερινά σε όποια απόφαση και αν έπαιρνα για το μέλλον μου. Χωρίς την πολύτιμη στήριξή τους όλα αυτά τα χρόνια της ακαδημαϊκής μου πορείας δε θα είχα καταφέρει με επιτυχία τίποτα από όσα έχω μέχρι σήμερα επιτύχει.

Σε όλους εκείνους που με στήριξαν...

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το θέμα της παρούσας διπλωματικής εργασίας επιλέχτηκε κατόπιν ωρίμου σκέψεως και δεδομένου ότι δεν υπάρχουν εκτεταμένες έρευνες σχετικά με το Mobbing στο χώρο εργασίας. Σκοπός της συγκεκριμένης μελέτης, σε ό,τι αφορά τη βιβλιογραφική έρευνα, είναι πρωτίστως η προσπάθεια καταγραφής των διαφόρων ορισμών της ηθικής παρενόχλησης, που ανά διαστήματα έχουν διατυπωθεί και πολλάκις έχουν απασχολήσει τους ερευνητές, δημιουργώντας πολλές φορές και διαφωνίες για το τι τελικά ονομάζουμε ηθική παρενόχληση και ποια η διαφορά της από τη σεξουαλική παρενόχληση και το bullying. Εν συνεχεία, γίνεται προσπάθεια διερεύνησης του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για την ηθική παρενόχληση, κυρίως στην Ελλάδα, αλλά και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Ακολούθως, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις μεθόδους παρενόχλησης και εχθρικών συμπεριφορών, βάσει των οποίων οι θύτες επιδιώκουν να φέρουν σε δύσκολη θέση τα θύματά τους και να καταπατήσουν την αξιοπρέπειά τους. Σε μετέπειτα στάδιο, γίνεται αναφορά στη σχέση δώκτη – θύματος και διερευνάται κατά πόσο υφίστανται παρενόχληση οι εργαζόμενοι από τους προϊσταμένους τους ή το αντίστροφο. Παράλληλα, κρίθηκε απαραίτητο να καταγραφούν τα στάδια της ηθικής παρενόχλησης ακριβώς έτσι όπως τα έχουν περιγράψει οι Heinz Leymann, Herald Ege και Einarsen, ενώ συνάμα θεωρήθηκε σκόπιμο να δοθεί περιγραφή του προφίλ του θύτη και του θύματος και να μελετηθούν τα αίτια και οι παράγοντες που προκαλούν ηθική παρενόχληση. Στη συνέχεια, κρίθηκε αναγκαίο να παρουσιαστούν οι επιπτώσεις του φαινομένου στην υγεία των θυμάτων, να αναφερθούν τα χαρακτηριστικά των ατόμων που πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης και να προσδιοριστούν οι πολιτικές πρόληψης του φαινομένου. Σχετικά με το δεύτερο μέρος της διπλωματικής εργασίας και την εμπειρική έρευνα δόθηκαν ερωτηματολόγια σε εργαζόμενους άντρες και γυναίκες, του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα, με ελάχιστη προϋπηρεσία τριών ετών, προκειμένου να διερευνηθούν οι διαστάσεις του φαινομένου και οι αντιδράσεις των ατόμων που υφίστανται ηθική παρενόχληση.

Λέξεις κλειδιά:

- Ηθική παρενόχληση
- Mobbing
- Νομοθετικό πλαίσιο
- Θύτης
- Θύμα
- Εργασιακό περιβάλλον
- Ιδιωτικός τομέας
- Δημόσιος τομέας

ABSTRACT

The subject of this thesis was chosen after careful consideration and especially due to lack of extensive research on Mobbing in the workplace. The purpose of this study, in terms of bibliographic research, is primarily to discuss and analyze the various definitions underlying Moral Harassment. These definitions, formulated at various times, have led to disputes over how Ethical Harassment can accurately be defined and its distinction from Sexual Harassment and Bullying. Subsequently, an attempt is made to investigate the current legislative framework for Ethical Harassment mainly in Greece, but also in other European countries. Additionally, particular emphasis is placed on methods of harassment and hostile behavior, whereby victims seek to embarrass their victims and violate their dignity. At a later stage, the prosecution - victim relationship is discussed with further reference to whether employees are harassed by their bosses, or vice versa. At the same time, it was deemed necessary to record and present the stages of Ethical Harassment as described by Heinz Leymann, Herald Ege and Einarsen, with particular emphasis placed on the profile of the perpetrator, the victim, the causes and contributory factors to Moral Harassment. It was essential firstly to illustrate the effects of the phenomenon on the health of the victims, secondly to report the characteristics of the victims of abuse, and thirdly to identify policies for the prevention of the phenomenon. In the second part of the research, to practically investigate the extent of this phenomenon, questionnaires were used as a main tool for data collection. These questionnaires were completed by private and public sector workers with a minimum of three years' service focusing on and analyzing the reactions of people who were subjected to ethical harassment.

Keywords:

- Ethical Harassment
- Mobbing
- Legislative Framework
- Offender
- Victim
- Workplace
- Private Sector
- Public Sector

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη σημερινή εποχή, η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί υψίστης σημασίας ζήτημα, δεδομένου ότι η καθημερινότητα των ατόμων επηρεάζεται κατά πολύ μεγάλο ποσοστό από τις καταστάσεις τις οποίες βιώνουν σε επαγγελματικό επίπεδο. Ο όρος εργασιακό περιβάλλον, δεν αναφέρεται μόνο στην περιγραφή του εργασιακού χώρου ως κτιριολογική υποδομή, αλλά εστιάζει στο πλαίσιο βάσει του οποίου οι εργαζόμενοι αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους και αναπτύσσουν κοινωνικές και διαπροσωπικές σχέσεις. Η δομή αυτών των κοινωνικών σχέσεων είναι εκείνη που εν τέλει επηρεάζει είτε θετικά είτε αρνητικά την ψυχοσυναισθηματική κατάσταση των εργαζομένων και κατ' επέκταση την αποδοτικότητα και την αυτοεκτίμησή τους.

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 της ηθικής παρενόχλησης χρόνο με το χρόνο προκαλούν ολοένα και μεγαλύτερη ανησυχία, ως αποτέλεσμα όλο και περισσότερα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα να εξετάζουν ακατάπαυστα τη συχνότητα και τους παράγοντες εμφάνισής του. Στη χώρα μας, λόγω των περιορισμένων ακαδημαϊκών ερευνών, 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.

Στόχος της παρούσας έρευνας, σε πρώτο επίπεδο, είναι η καταγραφή του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία μέσω μιας ολοκληρωμένης βιβλιογραφικής προσέγγισης. Σε δεύτερο στάδιο, σκοπός είναι μέσα από την εμπειρική έρευνα που πραγματοποιήθηκε, να παρουσιαστούν αφενός οι διαστάσεις του φαινομένου στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα και αφετέρου να καταγραφούν οι αντιδράσεις και των δύο φύλων ως προς το φαινόμενο και τον τρόπο αντιμετώπισής του.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

1. ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

- 1.1. Ηθική παρενόχληση
- 1.1.2 Τι δεν είναι ηθική παρενόχληση
- 1.2. Mobbing
- 1.3. Bulling
- 1.4. Harassment
- 1.5. Ijime

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

- 2.1 Νομοθετικό πλαίσιο για την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας στην Ελλάδα
- 2.2 Νομοθετικό πλαίσιο για την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας στην Ευρώπη

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

3. ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΧΘΡΙΚΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ

- 3.1 Προσβολές των συνθηκών εργασίας
- 3.2 Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας
- 3.3 Προσβολή της αξιοπρέπειας
- 3.4 Λεκτική ή σωματική βία
- 3.5 Σεξουαλική παρενόχληση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

4. ΣΧΕΣΗ ΔΙΩΚΤΗ – ΘΥΜΑΤΟΣ

- 4.1 Από προϊστάμενο σε υφιστάμενο
- 4.2 Μεταξύ ομοιόβαθμων στελεχών
- 4.3 Από υφιστάμενο σε προϊστάμενο
- 4.4 Μεταξύ διευθυντικών στελεχών
- 4.5 Από διοίκηση της εταιρίας προς εργαζόμενους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

5. ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- 5.1 Το μοντέλο του Heinnz Leymann
- 5.2 Το μοντέλο του Herald Ege
- 5.3 Το μοντέλο του Einarsen

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο

6. ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- 6.1.1 Αίτια που οφείλονται σε ατομικούς παράγοντες
- 6.1.2 Αίτια που οφείλονται στις συνθήκες εργασίας
- 6.1.3 Αίτια που σχετίζονται με παραμέτρους που προκύπτουν από την οργάνωση της εργασίας.
- 6.2 Το προφίλ του θύτη
- 6.3 Το προφίλ του θύματος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο

7. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ

- 7.1 Αυξημένα επίπεδα άγχους
 - 7.1.1 Συμπτώματα άγχους
 - 7.1.2 Αίτια εργασιακού άγχους
- 7.2 Επαγγελματική εξουθένωση
- 7.3 Κατάθλιψη
- 7.4 Ψυχοσωματικές διαταραχές

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο

8. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΠΕΦΤΟΥΝ ΘΥΜΑΤΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

- 8.1 Παρενόχληση λόγω ηλικίας
- 8.2 Παρενόχληση λόγω φύλου
- 8.3 Παρενόχληση για ρατσιστικούς ή θρησκευτικούς λόγους
- 8.4 Παρενόχληση εξαιτίας κάποιας ασθένειας ή αναπηρίας
- 8.5 Παρενόχληση εξαιτίας σεξουαλικών ιδιαιτεροτήτων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο

9. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10ο

- 10.1 Σκοπός της έρευνας
- 10.2 Βασικά ερευνητικά ερωτήματα
- 10.3 Δείγμα (Συμμετέχοντες)
- 10.4 Ερευνητικό εργαλείο
- 10.5 Διαδικασία
- 10.6 Δυσκολίες της έρευνας
- 10.7 Ανάλυση αποτελεσμάτων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11ο

- 11.1 Συμπεράσματα
- 11.2 Παράρτημα (Ερωτηματολόγιο)
- 11.3 Βιβλιογραφία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

1.1 ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Ως ηθική παρενόχληση ορίζεται η ψυχολογική βία, η οποία ασκείται από ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων σε ένα άλλο. Εκδηλώνεται μέσα από μια σειρά εχθρικών συμπεριφορών οι οποίες, ενώ μοιάζουν ασύνδετες μεταξύ τους, στην ουσία αποτελούν μέρος ενός σχεδίου εκφοβισμού, υποβάθμισης και ατίμωσης του θύματος (Leymann 1996). Στόχος του θύτη είναι η συστηματική και κατ' εξακολούθηση παρενόχληση του θύματος έως ότου αυτό εξοντωθεί από το εργασιακό στρες και καταρρεύσει ψυχολογικά (Leymann 1996, Einrasen and Skogstad 1996, Zapf 1999).

ΤΙ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Συχνά παρατηρείται το φαινόμενο η ηθική παρενόχληση να συγχέεται με το εργασιακό άγχος. Ο όγκος δουλειάς και οι υπερβολικές ώρες εργασίας μπορεί να δυσκολεύουν την καθημερινότητα των εργαζομένων, αλλά δεν στοιχειοθετούν παρενόχληση εκτός και αν ένα μόνο άτομο αναλαμβάνει να φέρει σε πέρας όλες τις υποχρεώσεις της ομάδας ή αν από αυτό το άτομο στερούν την πρόσβαση στα εργαλεία που χρειάζεται για να ανταπεξέλθει με επιτυχία στα εργασιακά του καθήκοντα. Η κατάσταση μετατρέπεται σε ηθική παρενόχληση όταν το άτομο – στόχος έρχεται αντιμέτωπο με δυσμενείς χαρακτηρισμούς, υβριστικές συμπεριφορές και ταπεινωτικά σχόλια που αφορούν στη δουλειά του (Hirigoyen, 2002).

Ως ηθική παρενόχληση δε μπορούν να θεωρηθούν ενέργειες όπως:

- Να τίθενται λογικά κριτήρια απόδοσης των εργαζομένων.
- Να τίθενται λογικά χρονοδιαγράμματα για την διεκπεραίωση ενός έργου.
- Να γίνονται παραγωγικές παρατηρήσεις με στόχο τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων.
- Να ενημερώνεται ο εργαζόμενος για την μη ικανοποιητική του απόδοση, δεδομένου ότι αυτή η κρίση βασίζεται σε δίκαια κριτήρια και παρά το γεγονός ότι έχει λάβει όλα τα μέσα και την εκπαίδευση που χρειάζεται για να είναι αποδοτικός.
- Να δεχτεί παρατήρηση για απρεπή συμπεριφορά (Τσιάμα, 2013).

1.2 MOBBING

Ο όρος mobbing από το αγγλικό ρήμα “to mob” (επιτίθεται, ενοχλώ) χρησιμοποιήθηκε στον χώρο της εργασίας από τον Heinz Leymann (Τσιάμα 2013), για να περιγράψει τις επαναλαμβανόμενες εχθρικές πράξεις εναντίον ενός ατόμου με απώτερο σκοπό την βλάβη του ατόμου αυτού (Leymann, 1993). Για μεγάλο χρονικό διάστημα το ρήμα “to mob” χρησιμοποιήθηκε στις αγγλόφωνες χώρες προκειμένου να ορίσει την παράλογη δράση ενός πλήθους, δράση που εκφράζει μια κατάσταση πανικού και επιθετικότητας και οδηγεί σε ανεξέλεγκτες καταστάσεις (Τσιάμα 2013). Ως ορισμός, το mobbing περιγράφει την κοινωνική αντίδραση βάσει της οποίας ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων επιδιώκουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας χρησιμοποιώντας διάφορα μέσα, εχθρικού χαρακτήρα. Για να χαρακτηριστεί μια συμπεριφορά εχθρική και να θεωρηθεί ότι πληροί τα βασικά γνωρίσματα της ηθικής παρενόχλησης, πρέπει να εμφανίζεται συστηματικά και να έχει διάρκεια. Το άτομο, που είναι δέκτης τέτοιου είδους συμπεριφορών, κινδυνεύει να παγιδευτεί σε μια κατάσταση που θα το καταστήσει ανήμπορο να υπερασπιστεί τον εαυτό του και θα το παραγκωνίσει από το εργασιακό του περιβάλλον.

Το 19ο αιώνα, ο όρος “mobbing” χρησιμοποιήθηκε από Άγγλους βιολόγους, για να επισημάνουν την αμυντική συμπεριφορά των πτηνών που προστατεύουν τη φωλιά τους από τα αρπακτικά. Έναν αιώνα μετά, το 1960, ο ίδιος όρος επαναχρησιμοποιήθηκε από τον ηθολόγο Αυστριακό Konrad Lorenz στο βιβλίο του «επιθετικότητα», για να περιγράψει την επιθετική συμπεριφορά μιας ομάδας μικρών ζώων έναντι ενός άλλου μεγαλύτερου μεγέθους.

1.3 BULLYING

Σε καθημερινή βάση, είθισται ο όρος bullying να χρησιμοποιείται για να περιγράψει την ψυχολογική και σωματική κακοποίηση που υφίστανται τα παιδιά στο σχολείο από έναν ή περισσότερους συμμαθητές τους. Στην ψυχολογία της εργασίας, ο όρος εισήχθη το 1984 από τον Lazarus και περιλαμβάνει α) τις ταπεινωτικές συμπεριφορές ή τους εκφοβισμούς που γίνονται από ορισμένα παιδιά σε κάποια άλλα, β) τις απειλές που διαδραματίζονται στο στρατό, στην οικογενειακή ζωή και στον αθλητισμό, ειδικότερα σε βάρος των ηλικιωμένων και των εργαζομένων (Α-Σ Αντωνίου 2008). Αλλά και ο Leymann, τη δεκαετία του '80, μετά από έρευνες ανακάλυψε ότι αντίστοιχου είδους εχθρική συμπεριφορά με αυτή που υπάρχει στα σχολεία, υπάρχει και στον εργασιακό χώρο. Μάλιστα, για να περιγράψει το φαινόμενο αυτό, χρησιμοποίησε τον όρο mobbing, καθώς πίστευε πως ο όρος bullying αφορά τη σωματική βία, η οποία εμφανίζεται στο σχολικό περιβάλλον, σε αντίθεση με την παρενόχληση στην εργασία που εκφράζεται με πιο δυσεξηγήτους τρόπους κοινωνικής έκφρασης, όπως είναι ο κοινωνικός αποκλεισμός. Με άλλα λόγια, σύμφωνα με τον Leymann, ο όρος bullying περιγράφει καλύτερα τις σχέσεις μεταξύ παιδιών στο σχολείο, σε αντίθεση με τον όρο mobbing, ο οποίος χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων (Τσιάμα 2013).

1.4 HARASSMENT

Το harassment μελετήθηκε για πρώτη φορά στην Αμερική το 1976 από τον Αμερικανό ψυχίατρο Carroll Brodsky, ο οποίος με τον όρο αυτό προσπάθησε να περιγράψει τις συνεχείς και επίμονες επιθέσεις που ασκεί ένα άτομο ενάντια σε ένα άλλο, με απώτερο σκοπό να το αποδυναμώσει συναισθηματικά και να το μειώσει ηθικά. Σημειώνεται ότι μια τέτοιου είδους συμπεριφορά μπορεί να αποβεί μοιραία και με καταστροφικές συνέπειες για τη ψυχική και σωματική υγεία του θύματος (Hirigoyen 2002).

1.5 IJIME

Το ijime είναι ένα φαινόμενο ηθικής παρενόχλησης, το οποίο εμφανίζεται κυρίως στην Ιαπωνία. Πρόκειται για τα καψόνια και τους εξευτελισμούς που υφίστανται τα παιδιά στο σχολείο, ενώ στο πλαίσιο των ιαπωνικών επιχειρήσεων χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις επιθέσεις που δέχονται οι νεοπροσληφθέντες υπάλληλοι από τους συναδέλφους τους και από τους ιεραρχικά ανωτέρους τους. Δεδομένου μάλιστα ότι οι Γιαπωνέζοι απεχθάνονται τον ατομικισμό, στόχος του ijime είναι τα άτομα να δρουν σε ομάδες και να υπάρχει ομοιομορφία (Hirigoyen 2002).

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται ποικίλοι όροι και ορισμοί της ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας, που έχουν καταγραφεί στη διεθνή βιβλιογραφία τα τελευταία 40 έτη. Οι ορισμοί αυτοί διαφέρουν μεταξύ τους σε ό,τι αφορά τη συχνότητα, τη διάρκεια και τον τύπο των ενεργειών ψυχολογικής βίας, προκειμένου ένα περιστατικό ηθικής παρενόχλησης να χαρακτηριστεί ως φαινόμενο mobbing.

ΔΙΑΦΟΡΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΒΙΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ	ΟΡΟΣ	ΟΡΙΣΜΟΣ
Brodsky	Harassment	Επαναλαμβανόμενες και συνεχείς προσπάθειες που γίνονται από ένα άτομο προκειμένου να καταπιέσει, να φθείρει ή να απογοητεύσει ένα άλλο άτομο. Πρόκειται για μια διαδικασία με διάρκεια, που προκαλεί ψυχολογική πίεση, φόβο, εκφοβισμό και άλλες ψυχικές διαταραχές και σε άλλα άτομα
Thylefors	Scapegoating	Κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα είναι εκτεθειμένα για ένα χρονικό διάστημα σε επαναλαμβανόμενες αρνητικές ενέργειες, που προέρχονται από ένα ή περισσότερα άτομα
Leymann	Mobbing/ psychological terror	Εχθρική και μη ηθική επικοινωνία που εκδηλώνεται με συστηματικό τρόπο από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον ενός

		άλλου, ο οποίος χωρίς υποστήριξη και άμυνα είναι αναγκασμένος να δέχεται τις συνεχείς καταπιεστικές ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές χαρακτηρίζονται από υψηλή συχνότητα (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για μια μακρά χρονική περίοδο (διάρκεια τουλάχιστον έξι μήνες)
Wilson	Workplace trauma	Ολοκληρωτική αποσύνθεση των ψυχικών αντιστάσεων του εργαζόμενου που προέρχονται από σκόπιμες, συνεχείς και κακόβουλες ενέργειες του εργοδότη ή κάποιου ιεραρχικά ανώτερου
Björkqvist et al	Work harassment	Επαναλαμβανόμενες ενέργειες που έχουν στόχο τον ψυχικό (αλλά μερικές φορές και το σωματικό) πόνο, κατευθυνόμενες σε ένα ή περισσότερα άτομα, τα οποία για κάποιο λόγο δεν είναι ικανά να προστατεύσουν τους εαυτούς τους
Einarsen et al	Bullying	Προβληματική κατάσταση που δημιουργείται σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας και αφορά σε συγκεκριμένους εργαζόμενους. Για να χαρακτηριστεί μια ενέργεια ως bullying χρειάζεται να επαναλαμβάνεται αρκετές φορές σε μια χρονική περίοδο και τα άτομα να έχουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους. Δεν υπάρχει bullying, όταν και τα δύο μέρη έχουν κατά προσέγγιση «ίση ισχύ»
Keashly et al, Keashly	Abusive behaviour/ emotional abuse	Εχθρική λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά, που δεν συνδέεται με σεξουαλικό ή ρατσιστικό περιεχόμενο, η οποία κατευθύνεται από ένα ή περισσότερα άτομα προς άλλα, τα οποία στοχοποιούνται ως υπονομευτές των κανόνων στους χώρους εργασίας με σκοπό τη συμμόρφωσή τους
O'Moore et al	Bullying	Συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενη λεκτική, ψυχολογική και σωματική επιθετικότητα προερχόμενη από ένα ή περισσότερα άτομα εναντίον άλλων
Hoel et al	Bullying	Κατάσταση στην οποία ένα ή διαφορετικά άτομα υφίστανται κατ' εξακολούθηση, σε ένα χρονικό διάστημα, αρνητικές ενέργειες από ένα ή περισσότερα άλλα άτομα, χωρίς να μπορούν να υπερασπίσουν τον εαυτό τους. Μια μεμονωμένη αρνητική πράξη δεν αποτελεί bullying

Zapf	Mobbing	Mobbing στην εργασία σημαίνει harassing, bullying, κοινωνικός αποκλεισμός, προσβολή κατά την ανάθεση ή διάρκεια της εργασίας σε άτομα που βρίσκονται σε ιεραρχικά κατώτερη θέση, από άλλο ή άλλα άτομα που βρίσκονται υψηλότερα στην ιεραρχία
Salin	Bullying	Επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες οι οποίες κατευθύνονται σε ένα ή περισσότερα άτομα, οι οποίες δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας. Τα άτομα-στόχοι παρουσιάζουν δυσκολίες να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Bullying δεν είναι οι επαναλαμβανόμενες και διαρκείς αρνητικές ενέργειες που χαρακτηρίζουν μια διένεξη μεταξύ μερών ίδιας ισχύος
Ege	Mobbing	Το mobbing είναι ένας πόλεμος στο χώρο εργασίας, στον οποίο διαμέσου της ψυχολογικής βίας, ηθικής ή/και φυσικής, ένα ή περισσότερα άτομα είναι αναγκασμένα να υπόκεινται στη θέληση ενός ή περισσότερων επιτιθεμένων. Αυτή η βία εκφράζεται μέσω συχνών και παρατεταμένων επιθέσεων, που έχουν σκοπό να προκαλέσουν βλάβες στην υγεία

Πίνακας 1. Διάφοροι όροι και ορισμοί της ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας, που έχουν χρησιμοποιηθεί από τους συγγραφείς στις έρευνές τους. Όπως είναι φανερό, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης εμφανίζεται διεθνώς με διαφορετικούς όρους ανάλογα με τα πολιτισμικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά του λαού κάθε χώρας (πηγή: Τούκας και συν., 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

2.1 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σε εθνικό επίπεδο, δεν έχει θεσπιστεί νομοθετικό πλαίσιο για την πάταξη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Η μόνη νομοθεσία που καλύπτει με γενικούς κανόνες την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα του ατόμου και κατ' επέκταση του εργαζόμενου έχει ως εξής:

1. Στο Σύνταγμα, όπου ρυθμίζεται η αρχή για το σεβασμό και την προστασία της αξίας του ανθρώπου (άρθρο 2 παρ. 1 Σ), καθώς και η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου, κατά την οποία «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη» (άρθρο 5 Σ).
2. Στον αστικό κώδικα και το Εργατικό Δίκαιο, όπου ρυθμίζεται η προστασία της προσωπικότητας από ηθική βλάβη του ατόμου, η νομική κάλυψη του εργαζόμενου λόγω απειλής της σωματικής και βιολογικής του ακεραιότητας. Τέλος, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέμβει και να ακυρώσει ενέργειες που προσβάλλουν την τιμή, την υπόληψη, τη σεξουαλική υπόσταση, την ηθική, σωματική και ψυχική ακεραιότητα του εργαζόμενου και αν χρειαστεί, να κινηθεί και νομικά.
3. Ποινική τιμωρία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο ποινικός κώδικας ανάλογα με τις συνθήκες της πράξης, προβλέπει περιστατικά εξύβρισης, προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας και της πρόκλησης σκανδάλου και εκβίασης (Σπυριδάκης 2009).

Πέρα όμως από τη θέσπιση γενικών κανόνων για την προστασία της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας του ατόμου, έχουν ψηφιστεί και δύο νόμοι, ο πρώτος εκ των οποίων αφορά την ίση μεταχείριση προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και ο δεύτερος την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στην εργασία.

Όσον αφορά στον πρώτο υπ' αριθμό νόμο 4443/2016, αποτελεί ενσωμάτωση της οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων, ασχέτως της φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της οδηγίας 2014/54/EE περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων. Σκοπός των διατάξεων του νόμου αυτού είναι η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων:

α. λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, σύμφωνα με την οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου της 29^{ης} Ιουνίου 2000,

β. λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, σύμφωνα με την οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000, μεταξύ άλλων και για γ) τη διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, σύμφωνα με την οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16^{ης} Απριλίου 2014.

Σχετικά με την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων στην εργασία, με το νόμο 3896/2010 για την Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, εξασφαλίστηκε η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά:

1. την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης,
2. την επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»),
3. τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής,
4. τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (Σπυριδάκης 2009).

2.2 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Ήδη από της αρχές της δεκαετίας του 1990, λόγω του ότι το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης είχε αρχίσει να λαμβάνει μεγάλες διαστάσεις, το ενδιαφέρον από πλευράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον περιορισμό της επέκτασής του, αυξανόταν ολοένα και περισσότερο.

Το 1991, η Ευρωπαϊκή Ένωση στην προσπάθειά της να αναδείξει την αναγκαιότητα προστασίας της αξιοπρέπειας ανδρών και γυναικών κατά την εργασία, προχώρησε σε έκδοση Σύστασης συνοδευόμενης από κώδικα πρακτικής, όπου η παρενόχληση χαρακτηρίζεται ως «απαράδεκτη συμπεριφορά ή συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα ή άλλη συμπεριφορά βασιζόμενη στη διαφορά φύλου, που επηρεάζει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, περιλαμβανομένης της συμπεριφοράς ιεραρχικά ανωτέρων και ομοιόβαθμων». Η συμπεριφορά αυτή είναι αντίθετη στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, η οποία αποτέλεσε τη βάση πάνω στην οποία στηρίχτηκαν η περαιτέρω διερεύνηση και νομική αντιμετώπιση του φαινομένου. Κατ' επέκταση, εκδόθηκαν επιπλέον οδηγίες 2000/43, 2000/78, 2002/73, σύμφωνα με τις οποίες η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση προσδιορίζονται ως παράγοντες που προκαλούν

περιστατικά διακρίσεων. Επιπλέον, οι οδηγίες αυτές καθορίζουν το πλαίσιο, βάσει του οποίου προωθείται η εξάλειψη των διακρίσεων και η ίση μεταχείριση στην εργασία. Οι συγκεκριμένες οδηγίες και κυρίως η τελευταία, δίνουν έμφαση στις διακρίσεις λόγω φύλου, με άλλα λόγια στη σεξουαλική παρενόχληση, ωστόσο παράλληλα τονίζεται και η σημασία του φαινομένου της παρενόχλησης, κατά το οποίο μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά προσβάλλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί ένα προβληματικό και εχθρικό περιβάλλον απασχόλησης.

Το 2001, η επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συνέταξε έκθεση με τίτλο «Bullying at Work», στην οποία γίνεται προσπάθεια ορισμού και περιγραφής του φαινομένου της παρενόχλησης, επιδιώκεται η διαπίστωση των αιτιών και των συνεπειών του και η διατύπωση προτάσεων προς τους κοινωνικούς εταίρους των κρατών – μελών για την αντιμετώπισή του.

Το 2007, «η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακοινώνει προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης την Ευρωπαϊκή συμφωνία – πλαίσιο, σχετικά με την παρενόχληση στην εργασία, η οποία υπεγράφη μεταξύ των διακλαδικών εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατόπιν διαβούλευσης της Επιτροπής με αυτούς, διαδικασία η οποία είχε ξεκινήσει από τον Δεκέμβριο του 2004 στο πλαίσιο της ατζέντας της Επιτροπής στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, η οποία είχε οριστεί στην Κοινοτική στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για την περίοδο 2002-2006». Με βάση αυτή τη συμφωνία, καταδικάζεται κάθε λογής παρενόχληση και συνάμα δίνεται έμφαση στην τήρηση καθήκοντος από πλευράς του εργοδότη να προστατεύει τους εργαζομένους του.

Σε συνέχεια της Κοινοτικής στρατηγικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το 2007, προχωράει σε νέα ανακοίνωση, η οποία επισημαίνει πως είναι ανάγκη να ληφθούν νέα μέτρα για την προώθηση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, λόγω της διαρκούς εμφάνισης επαγγελματικών νόσων. Για την επιτροπή, η ανάπτυξη νέων παραγόντων κινδύνου, όπως η βία στην εργασία, η σεξουαλική και ηθική παρενόχληση και οι εθιστικές συμπεριφορές, απαιτούν καλύτερη κατανόηση του φαινομένου και άμεση λήψη μέτρων πρόληψης αυτού (Σπυριδάκης, 2009).

Στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, σταδιακά, έχει αρχίσει να εμπεδώνεται, γεγονός που αποδεικνύεται από τις νομοθετικές ρυθμίσεις που έχουν πραγματοποιηθεί ήδη από τη δεκαετία του 1990 (Σπυριδάκης 2009).

Η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που θέσπισε νομοθεσία για την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, βασιζόμενη στην έρευνα του Leymann. Εισηγήσε δύο διατάξεις, την Περί Κινδύνων στον Εργασιακό Χώρο και την Περί Θυματοποίησης στην Εργασία, στις οποίες αναφέρονται αφενός οι λόγοι για τους οποίους υφίσταται το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και αφετέρου, επισημαίνεται η ανάγκη για πρόληψη του φαινομένου. Και οι δύο διατάξεις

υποχρεώνουν τους εργοδότες να σχεδιάζουν και να οργανώνουν την εργασία με τέτοιο τρόπο, ώστε να προλαμβάνεται η εμφάνιση του φαινομένου (Σπυριδάκης 2009).

Στην Ολλανδία, με σχετική διάταξη του 1194, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να προστατεύουν τους υπαλλήλους τους από φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης και ψυχολογικής βίας. Η νομοθεσία είναι αρκετά εκτενής καλύπτοντας ζητήματα που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση, το «mobbing», το ρατσισμό και τις επιθετικές συμπεριφορές από πλευράς των πελατών (Σπυριδάκης 2009).

Στη Γαλλία, με το Νόμο Περί Κοινωνικού Εκσυγχρονισμού του 2002, εισήχθησαν νέες ρυθμίσεις για την σεξουαλική και ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, προσδιορίστηκε η έννοια της ηθικής παρενόχλησης, διασαφηνίστηκαν οι υποχρεώσεις του εργοδότη σε ό,τι αφορά την πρόληψη του φαινομένου, ενώ δόθηκε η δυνατότητα στο θύμα, να μπορεί να απευθυνθεί σε εξωτερικό διαμεσολαβητή. Σημειώνεται ότι σε περίπτωση καταδικαστικής απόφασης, ο θύτης υφίσταται κάθειρξη μέχρι ενός έτους και χρηματικό πρόστιμο έως 15.000 ευρώ (Σπυριδάκης 2009).

Στο Βέλγιο, σύμφωνα με νομικό πλαίσιο που θεσπίστηκε το 2002, καθορίζονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη να προλαμβάνει καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης και να παρέχει στήριξη σε εργαζόμενους που υφίστανται mobbing. Πρόσθετα επισημαίνεται, πως οι εργαζόμενοι απαγορεύεται να εμπλέκονται σε πράξεις βίας και να κάνουν κατάχρηση της νομοθεσίας με σκοπό το προσωπικό τους όφελος (Σπυριδάκης 2009).

Στη Φινλανδία, το 2002, ψηφίστηκε για πρώτη φορά νόμος ο οποίος αφορούσε τη σωματική και ψυχολογική βία συμπεριλαμβανομένων των απειλών, της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης και του bullying. Σαφέστατα, βάσει νόμου, οι εργοδότες φέρουν την ευθύνη για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας και την λήψη μέτρων εξομάλυνσης των εργασιακών συνθηκών μετά από καταγγελίες για ηθική παρενόχληση (Σπυριδάκης 2009).

Στις αγγλοσαξονικές χώρες, όπως η Ιρλανδία και η Μεγάλη Βρετανία, η αντιμετώπιση του φαινομένου της παρενόχλησης δεν τυγχάνει συγκεκριμένης νομικής ρύθμισης, αλλά βασίζεται στο υπάρχον θεσμικό πλαίσιο. Και στις δύο χώρες καθορίζονται ποινικές διατάξεις και παρέχονται οδηγίες για την πρόληψη του φαινομένου. Αξίζει να σημειωθεί πως στη Μεγάλη Βρετανία, λόγω του ότι το φαινόμενο έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις, έχουν δημιουργηθεί κώδικες πρακτικής για επαγγέλματα στα οποία τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης αποτελούν συχνό φαινόμενο (Σπυριδάκης 2009).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΧΘΡΙΚΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ

Στο βιβλίο της η Hirigoyen, διαχωρίζει τις εχθρικές συμπεριφορές σε τέσσερις κατηγορίες, ξεκινώντας από αυτές που είναι δύσκολο να εντοπιστούν μέχρι τις πιο εμφανείς.

3.1 Προσβολές των συνθηκών εργασίας

Συχνά παρατηρείται το φαινόμενο, τα άτομα να υφίστανται προσβολές των συνθηκών εργασίας τους. Πιο συγκεκριμένα, οι θύτες συνηθίζουν να δυσχεραίνουν την επαγγελματική ζωή των θυμάτων τους, αμφισβητώντας τις αποφάσεις τους και ασκώντας υπερβολικά άδικη κριτική στην εργασία τους. Παράλληλα, δεν είναι λίγες οι φορές που δυσκολεύουν την καθημερινότητά τους, απαγορεύοντάς τους να έχουν πρόσβαση σε εργαλεία της δουλειάς τους και αφαιρώντας τους αρμοδιότητες που δικαιωματικά τους ανήκουν. Πρόσθετα, οι θύτες συνηθίζουν να αναθέτουν επικίνδυνα καθήκοντα στα θύματά τους, ενάντια στην υγεία τους και παρά τη θέλησή τους, ενώ ταυτόχρονα τους στήνουν παγίδες και τους οδηγούν εσκεμμένα σε λάθη. Ακόμη, φροντίζουν ώστε τα θύματά τους να διστάζουν να κάνουν χρήση των δικαιωμάτων τους για άδεια, μισθολογική αύξηση, μπόνους και τήρηση των ωραρίων εργασίας τους, ενώ αδιαφορούν για τυχόν προβλήματα υγείας που τα ταλανίζουν. Σε αυτή την περίπτωση, η εχθρική συμπεριφορά προέρχεται κατά πάσα πιθανότητα από ανώτερα στελέχη, τα οποία με το πρόσχημα ότι δρουν προς συμφέρον της επιχείρησης, προβαίνουν σε μη ηθικές συμπεριφορές που δύσκολα μπορεί κάποιο θύμα να αποδείξει (Hirigoyen, 2002).

3.2 Απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας

Υπάρχουν περιπτώσεις, κατά τις οποίες το θύμα υφίσταται επαγγελματική απομόνωση και άρνηση για κάθε είδους επικοινωνία. Ειδικότερα, συνάδερφοι του θύματος ή και ιεραρχικά ανώτερα στελέχη αρνούνται συστηματικά οποιαδήποτε επαφή μαζί του, δεν του επιτρέπουν να πάρει το λόγο και να εκφράσει την άποψή του, το διακόπτουν, το αγνοούν επιδεικτικά και γενικότερα το κάνουν να αισθάνεται παρείσακτο. Πράγματα που μοιάζουν ασήμαντα, όπως το να κοιτάξεις τον άλλο ή να πεις μια καλημέρα, είναι εν τέλει τόσο σημαντικά σε σημείο που αν δε γίνονται, το θύμα μπορεί να πληγωθεί ανεπανόρθωτα (Hirigoyen, 2002).

3.3 Προσβολή της αξιοπρέπειας

Ακόμη μια μορφή εχθρικής συμπεριφοράς, με την οποία έρχονται αντιμέτωπα τα θύματα στο εργασιακό τους περιβάλλον, είναι αυτή της προσβολής της αξιοπρέπειάς τους. Οι θύτες συνηθίζουν να προσβάλλουν με περιφρονητικά λόγια το θύμα, να το δυσφημούν στους ανωτέρους τους και να διαδίδουν ανακρίβειες, θίγοντας την προσωπικότητά του. Ασκούν δε κριτική για την προσωπική του ζωή, χλευάζουν την εμφάνισή του, την καταγωγή ή την εθνικότητά του, του επιβάλλονται σε ό,τι αφορά τις πολιτικές και θρησκευτικές του πεποιθήσεις και επιδιώκουν διαρκώς να το γελοιοποιούν, χαρακτηρίζοντάς το με απρεπή λόγια. Πρόκειται για συμπεριφορές που προέρχονται κυρίως από ζηλόφθονους θύτες και όχι τόσο από ανώτερα στελέχη. Στο

στάδιο αυτό, τα θύματα, λόγω της ντροπής που νιώθουν, αποφεύγουν να απαντούν σε κακεντρεχή σχόλια και προτιμούν να παραμένουν σιωπηλά (Hirigoyen, 2002).

3.4 Λεκτική ή σωματική βία

Σε πολλές περιπτώσεις, οι θύτες απειλούν τα θύματά τους με βία, είτε λεκτική είτε σωματική. Τα σπρώχνουν, τους επιτίθενται, παρακολουθούν τις κινήσεις τους και εισβάλλουν στην ιδιωτικότητα τους. Τις περισσότερες φορές, μάλιστα, αδιαφορούν για πιθανά προβλήματα υγείας που αντιμετωπίζουν, συνεχίζοντας ακάθεκτοι τις απειλές και την πρόκληση σωματικής βίας. Σε αυτό το σημείο, η παρενόχληση έχει εδραιωθεί πλέον στο μέγιστο βαθμό, πράγμα που σημαίνει ότι το θύμα θεωρείται νευρικό και οι διαμαρτυρίες του πέφτουν στο κενό. Ακόμη και μάρτυρες που γνωρίζουν την πραγματική κατάσταση, αδυνατούν να βοηθήσουν, δεδομένου ότι και οι ίδιοι έχουν υποστεί αντίστοιχη βία και είναι τρομοκρατημένοι (Hirigoyen, 2002).

Παρακάτω παρατίθενται οι 25 κορυφαίες τακτικές mobbing που έχουν υιοθετηθεί από τους θύτες, σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από το Workplace Bullying Institute (2003):

1. Ψευδείς κατηγορίες για λάθη που στην πραγματικότητα δεν έγιναν ποτέ (71%)
2. Άγριες και επίμονες ματιές ξεκάθαρα εκφοβιστικές και σαφέστατα εχθρικές (68%)
3. Απόρριψη των σκέψεων και των συναισθημάτων του θύματος τη στιγμή των meetings (64%)
4. Σιωπηλή μεταχείριση του στόχου και προσπάθεια παραγκωνισμού του από τους υπόλοιπους συναδέλφους (64%)
5. Ανεξέλεγκτες μεταβολές διάθεσης του θύτη μπροστά στην ομάδα (61%)
6. Ο θύτης δημιουργεί κανόνες, που ούτε ο ίδιος ακολουθεί (61%)
7. Αγνόηση της ικανοποιητικής και υποδειγματικής ποιότητας της ολοκληρωμένης εργασίας, παρά τα αποδεικτικά στοιχεία (58%)
8. Επικρίνει κατηγορηματικά και διαρκώς το θύμα (57%)
9. Διαδίδει φήμες σε βάρος του θύματος ή αμελεί να παρέμβει ώστε να σταματήσουν να διαδίδονται φήμες και κουτσομπολιά που διασύρουν το θύμα (56%)
10. Ενθαρρύνει τα άτομα να στρέφονται ενάντια στο θύμα (55%)
11. Διαχωρίζει και απομονώνει το άτομο από τους συναδέλφους του, είτε κοινωνικά είτε σωματικά (54%)
12. Εμφανίζεται δημοσίως να έχει ανάρμοστη συμπεριφορά, αλλά όχι παράνομη (53%)
13. Φωνάζει, ουρλιάζει και απειλεί το θύμα μπροστά σε άλλους, για να το ταπεινώσει (53%)
14. Κλέβει τα εύσημα για εργασία που πραγματοποίησαν άλλοι (47%)
15. Καταχράται τη διαδικασία της αξιολόγησης, λέγοντας ψέματα για την απόδοση του ατόμου (46%)
16. Χαρακτηρίζει το θύμα ως «ανυπότακτο», όταν αυτό αρνείται να υπακούσει σε αυθαίρετες εντολές (46%)
17. Χρησιμοποιεί εμπιστευτικές πληροφορίες για το άτομο, προκειμένου να το ταπεινώσει είτε ιδιωτικά είτε δημόσια (45%)
18. Κάνει αντίποινα στο θύμα, όταν αυτό καταγγείλει ένα περιστατικό ή εκφράσει παράπονα (45%)

19. Προσβάλλει και υποτιμά λεκτικά το θύμα με γνώμονα, το φύλο, τη φυλή, την προφορά, τη γλώσσα ή κάποια σωματική ιδιαιτερότητά του (44%)
20. Αναθέτει στο θύμα να διεκπεραιώσει μια ανεπιθύμητη εργασία, για να το τιμωρήσει (44%)
21. Έχει υπερβολικές απαιτήσεις από το θύμα, με σκοπό να το απομονώσει (44%)
22. Ξεκινά μια αβάσιμη εκστρατεία εκδίωξης του στόχου, την οποία η διοίκηση δεν προσπαθεί να αποτρέψει (43%)
23. Ενθαρρύνει το θύμα να εγκαταλείψει τη θέση του ή να μεταφερθεί, προκειμένου να αντιμετωπίσει μεγαλύτερη κακομεταχείριση (43%)
24. Υπονομεύει τη συμβολή του θύματος στην επιτυχία της ομάδας και παραβλέπει την ανταμοιβή του (41%)
25. Εξασφαλίζει την αποτυχία του ατόμου να εκτελέσει ορθά τα καθήκοντά του (40%)

3.5 Σεξουαλική παρενόχληση

«Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει μη καλοδεχόμενες σεξουαλικού τύπου απαιτήσεις και λεκτική ή άλλη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης» (Willness, Steel, & Lee, 2007). Ένα πρόσωπο παρενοχλεί με άμεσο ή έμμεσο τρόπο ένα άλλο, είτε δια του λόγου, είτε με πράξεις. Τις περισσότερες φορές, ο θύτης είναι ανώτερο στέλεχος αντρικού φύλου, ενώ το θύμα είναι γυναίκα. Σε αρκετές βέβαια περιπτώσεις, συμβαίνει το ακριβώς αντίθετο, ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις που θύτης και θύμα είναι του ίδιου φύλου (Γεωργιακάκη Ε. Ε., 2007). Ο θύτης παρενοχλεί κάποιον, όχι εξαιτίας κάποιου συγκεκριμένου γεγονότος, αλλά λόγω ενός συνόλου αρνητικών συναισθημάτων που του προκαλεί το θύμα όπως ζήλεια, φθόνος και ανταγωνισμός. Στόχος της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι το θύμα να χάσει τη δυνατότητά του να κρίνει και να σκέπτεται ορθά, γεγονός το οποίο κατορθώνεται με τη προσβολή της σεξουαλικότητάς του (Α. Σ. Αντωνίου, 2008).

Ειδικότερα, η εργασιακή απασχόληση ενός ατόμου εξαρτάται από την παραδοχή τέτοιου είδους συμπεριφορών, ενώ συνάμα η αποδοχή ή η απόρριψη τέτοιων απαιτήσεων καθορίζει την εργασιακή του πορεία με ότι αυτό συνεπάγεται (προαγωγή, απόλυση, μισθολογική αύξηση) (Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011).

Δεδομένου μάλιστα ότι δε μιλάμε για σεξουαλική παρενόχληση σε ένα κοινωνικό χώρο ή στο δρόμο, αλλά για μια κατάσταση που λαμβάνει χώρα στο εργασιακό περιβάλλον του θύματος, οι τρόποι αντίδρασης στο φαινόμενο αυτό είναι περιορισμένοι, και το θύμα μη μπορώντας να αντιδράσει, παραμένει απροστάτευτο και υποχρεούται όχι μόνο να πηγαίνει στην εργασία του βάσει συγκεκριμένου προγράμματος, αλλά να είναι και παραγωγικό (Ι. Μαγγανάρα 2011). Ταυτοχρόνως, η έγκριση του θύματος σε τέτοιου είδους απαιτήσεις συμβάλλει αρνητικά στην εργασιακή του απόδοση, προσβάλλει την αξιοπρέπειά του και δημιουργεί ένα κλίμα εχθρότητας και δυσαρέσκειας (Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011).

Η σεξουαλική παρενόχληση δεν αποτελεί απόρροια μιας ειλικρινούς έκφρασης ενδιαφέροντος για το άλλο φύλλο, ούτε είναι αποτέλεσμα κάποιου κομπλιμέντου. Με τον όρο παρενόχληση δηλώνεται η πειστική συμπεριφορά που ασκεί κάποιος πάνω στον εργαζόμενο, η οποία θίγει την αξιοπρέπειά του και δυσχεραίνει τον επαγγελματικό του βίο. Στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, υψηλόβαθμα στελέχη παρενοχλούν τα θύματά τους με αντάλλαγμα την κάλυψη μιας θέσης ή την

προαγωγή. Μάλιστα, οι δράστες δεν περιορίζονται στη σεξουαλική παρενόχληση, αλλά σε περίπτωση άρνησης από την πλευρά των θυμάτων προβαίνουν και σε άλλες πράξεις όπως εκβιασμούς, απειλές και πιέσεις (Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011).

Σε κάθε περίπτωση, όλοι οι εργαζόμενοι είναι επιτακτική ανάγκη να γνωρίζουν ότι οποιαδήποτε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κατακριτέα και θα εξάλειφεται με κάθε τρόπο. Παράλληλα, τα θύματα θα έχουν τη πλήρη στήριξη των συναδέλφων τους και γενικότερα της εταιρίας, ενώ απώτερος σκοπός όλων των εργαζομένων θα είναι φυσικά η εξάλειψη τέτοιων φαινομένων (Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

ΣΧΕΣΗ ΔΙΩΚΤΗ - ΘΥΜΑΤΟΣ

4.1 Από προϊστάμενο σε υφιστάμενο

Οι συνεχείς πιέσεις, που οι προϊστάμενοι ασκούν στους υφισταμένους τους προκειμένου οι τελευταίοι να φτάσουν σε ένα υψηλό επίπεδο απόδοσης, έχουν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία συγκρούσεων και προστριβών μεταξύ τους (Solic & Godshalk, 2000 στο Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου 2011). Παράλληλα, δεν είναι λίγες οι φορές που οι προϊστάμενοι, υπό το φόβο ότι θα χάσουν τον έλεγχο, διακατέχονται από ένα αίσθημα ανεπάρκειας και αδυναμίας, το οποίο τους κάνει να υπερβαίνουν τα όρια δικαιοδοσίας τους. Συχνά, μάλιστα, παρατηρείται το φαινόμενο να υιοθετούν μη ηθικές συμπεριφορές, λόγω της ανασφάλειας και της απειλής που νιώθουν από υφισταμένους τους, οι οποίοι είναι πολύ ικανοί και αποδοτικοί και διαθέτουν περισσότερα τυπικά προσόντα από αυτούς (Μ. Χ. Τσιάμα, 2013). Από την άλλη πλευρά, όταν οι σχέσεις μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων είναι ουσιαστικές, δηλαδή οι προϊστάμενοι λειτουργούν ως καθοδηγητές και παρέχουν υποστήριξη, τότε αυτή η συμπεριφορά βοηθά στην εξάλειψη του άγχους και της συναισθηματικής κόπωσης (Nelson, Basu & Burdie, 1998; Thomas & Lankau 2009 στο Μ Βακόλα & Γ. Νικολάου 2011).

4.2 Μεταξύ υφισταμένων και των συναδέλφων τους

Πολύ σημαντικό, για κάποιον που αντιμετωπίζει προβλήματα και εντάσεις στο χώρο εργασίας του, είναι να έχει δίπλα του συναδέλφους οι οποίοι θα τον στηρίζουν και θα τον βοηθούν να κατευθάσει το άγχος του (Furman, 2005 στο Μ. Βακόλα Ι. Νικολάου 2011).

Από την άλλη, συχνά συναντάται το φαινόμενο να υπάρχουν ανταγωνισμοί, ζήλιες συγκρούσεις και προσωπικές αντιπάθειες μεταξύ συναδέλφων, με αποτέλεσμα πολλά άτομα να τα κυριεύει ο φόβος, η αγωνία και το άγχος (Hirigoen 2009, Ferrari 2004 στο Μ. Χ. Τσιάμα 2013). Όταν μάλιστα τέτοιες συμπεριφορές παγιωθούν και μετατραπούν σε καθημερινή συνήθεια, τότε «δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος καταστάσεων και η κρίση γενικεύεται» (Μ. Χ. Τσιάμα 2013), ενώ οι συνέπειες τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για την ίδια την εταιρία μπορεί να αποβούν καταστροφικές, αν δε ληφθούν έγκαιρα μέτρα εξάλειψης τέτοιων φαινομένων.

4.3 Από υφιστάμενο σε προϊστάμενο

Η πιο ασυνήθιστη μορφή ηθικής παρενόχλησης είναι αυτή μεταξύ υφισταμένων και προϊσταμένων. Εμφανίζεται σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο προϊστάμενος δε χαιρεί εκτίμησης των υφισταμένων του (Ferrari 2004 στο Μ. Χ. Τσιάμα 2013) ή όταν αμφισβητούνται ο τρόπος προαγωγής του και οι συνθήκες αξιολόγησής του. Τα πράγματα δε χειροτερεύουν, όταν η επιχείρηση αμελήσει να καταστήσει σαφείς τις αρμοδιότητες και τους στόχους που καλείται καθένας από τους εργαζόμενους να αναλάβει μέσα στην εταιρία, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται συγκρούσεις. Επιπλέον, ένας προϊστάμενος μπορεί να πέσει θύμα ηθικής παρενόχλησης, σε περιπτώσεις που είναι νεοπροσληφθείς και ακολουθεί διαφορετικές τεχνικές από αυτές που έχει συνηθίσει η ομάδα ή σε περιπτώσεις που, παρά το νεαρό της ηλικίας του, έχει

πολύ υψηλότερα προσόντα (Hirigoen 2009 στο Μ. Χ. Τσιάμα 2013). Όπως και να έχει, αν το άτομο αντιμετωπίζει πλήθος αρνητικών συμπεριφορών, τότε σίγουρα θα δυσκολευτεί να εξασφαλίσει την αποδοχή των συναδέλφων του και να επιτύχει μια ομαλή συνεργασία με την ομάδα του (Ferrari 2004 στο Μ. Χ. Τσιάμα 2013).

4.4 Μεταξύ διευθυντικών στελεχών

Πολλές φορές, παρατηρείται το φαινόμενο, ακόμα και άτομα με πολύ υψηλού επιπέδου γνώσεις και ακαδημαϊκή κατάρτιση, να πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης, αν φανούν ευάλωτα ή αν συναντήσουν συναδέλφους με πιο έντονη προσωπικότητα και ισχυρό χαρακτήρα (Salin 2001 στο Μ. Χ. Τσιάμα 2013).

4.5 Από διοίκηση της εταιρίας προς εργαζόμενους

Κάποιες φορές, σε περιπτώσεις όπου η εταιρία αλλάζει νομικό καθεστώς, ιδιωτικοποιείται ή συγχωνεύεται, παρατηρείται το φαινόμενο η διοίκησή της να ασκεί ψυχολογική πίεση στους εργαζομένους της, προκειμένου να τους εξαναγκάσει σε παραίτηση. Η πρακτική αυτή ακολουθείται με σκοπό η εταιρία να επιτύχει μείωση του προσωπικού της και να απαλλαγεί από τους υψηλόμισθους υπαλλήλους της (Δρίβας 2000, Ferrari 2004 στο Μ. Χ. Τσιάμα 2013). Ως δικαιολογία για τις σκληρές τακτικές που ακολουθεί, η εταιρία ισχυρίζεται ότι η οικονομική κρίση και διάφοροι άλλοι εξωγενείς παράγοντες την ώθησαν σε τέτοιου είδους επιλογές (Μ. Χ. Τσιάμα 2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η ηθική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο το οποίο εξελίσσεται με αργό ρυθμό και εκδηλώνεται μετά από μεγάλο χρονικό διάστημα, αφού έχει παγιωθεί. Τα διάφορα στάδια της ηθικής παρενόχλησης έχουν γίνει αντικείμενο μελέτης πολλών ερευνητών, καθένας από τους οποίους έχει προτείνει διάφορα μοντέλα, προκειμένου να εντοπιστούν και να διερευνηθούν τα αίτια του φαινομένου και να αντιμετωπιστούν οι επιπτώσεις που αυτό επιφυλάσσει για την υγεία των ατόμων.

5.1 ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ HEINZ LEYMANN

Ένα από τα κυριότερα και λεπτομερή μοντέλα είναι εκείνο του Leymann, το οποίο διακρίνει το φαινόμενο σε τέσσερα στάδια (Leymann 1990):

1ο Στάδιο: Καθημερινή διένεξη – The Original Critical Incident

Το στάδιο αυτό στηρίζεται στην άποψη ότι μια διαφωνία δύναται να προκύψει σε κάθε εργασιακό περιβάλλον, είτε λόγω της διαφορετικότητας του χαρακτήρα των εργαζομένων, είτε λόγω του υψηλού ανταγωνισμού που υπάρχει μεταξύ τους. Τις περισσότερες φορές η διαφωνία αυτή εκδηλώνεται μέσα από φραστικές επιθέσεις εναντίον του θύματος, ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται εντάσεις και το κλίμα να βαραίνει. Τέτοιου είδους διαφωνίες, που είναι δύσκολο να επιλυθούν, είναι ικανές να λειτουργήσουν ως έναυσμα του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης.

2ο Στάδιο: Η αρχή του φαινομένου – Mobbing and Stigmatizing

Στο στάδιο αυτό πραγματοποιούνται διενέξεις σε καθημερινή βάση, ενώ σταδιακά αρχίζει να διαφαίνεται ο ρόλος του θύτη και του θύματος. Από τη μια, ο θύτης δρα με στρατηγική και προθέσεις εκφοβισμού και από την άλλη, το θύμα αποδυναμώνεται, κλείνεται στον εαυτό του και χάνει την αυτοεκτίμησή του. Συχνά, στο συγκεκριμένο στάδιο, το θύμα κυριεύεται από υψηλά επίπεδα άγχους, ως αποτέλεσμα να αρνείται να παρουσιαστεί στην εργασία του και πολλές φορές να καταφεύγει σε φαρμακευτική αγωγή, προκειμένου να αντιμετωπίσει τα ψυχοσωματικά συμπτώματα που το καταπιέζουν.

3ο Στάδιο: Συμμετοχή της Διοίκησης – Personnel Administration

Στο στάδιο αυτό, η ηθική παρενόχληση λαμβάνει ανεξέλεγκτες διαστάσεις και το περιστατικό πλέον γνωστοποιείται στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον του θύματος. Η υγεία του διωκόμενου κλονίζεται όλο και περισσότερο, γεγονός που κάνει τη Διοίκηση να ανησυχεί για τις επάλληλες απουσίες του και τη μείωση των επιδόσεών του. Τα αρνητικά σχόλια που ακούγονται σε βάρος του εργαζόμενου – στόχου κάνουν τους διοικούντες να τοποθετούνται με τη μεριά των διωκτών, αφήφώντας τα λεγόμενα

του θύματος. Αποτέλεσμα της όλης κατάστασης είναι το θύμα να μην εισακούγεται, να περιθωριοποιείται και οι φήμες εναντίον του να ισχυροποιούνται.

4ο Στάδιο: Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας – Expulsion

Πρόκειται για το τελευταίο στάδιο της ηθικής παρενόχλησης, κατά το οποίο το θύμα αποκόβεται εντελώς από το εργασιακό περιβάλλον. Η παραίτηση του εργαζομένου είναι πλέον γεγονός, είτε αυτή γίνεται με τη θέλησή του, είτε εξαναγκαστικά και δυστυχώς δεν αποτελεί οριστικό τέλος για τις κακουχίες που αντιμετωπίζει. Οι επιπτώσεις της ψυχολογικής βίας που υπέστη θα συνεχίσουν να τον βασανίζουν, προκαλώντας του έντονες συναισθηματικές μεταπτώσεις, άρνηση για εργασία, επιθετική συμπεριφορά, ακόμη και αυτοκτονικές τάσεις (Τούκας, Δ., Δεληχάς, Μ., Καραγεωργίου, Α., 2012).

5.2 ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ HERALD EGE

Σύμφωνα με τον Ιταλό ψυχολόγο Herald Ege, το μοντέλο των τεσσάρων σταδίων που υποστηρίζει ο Leymann δεν ισχύει για την περίπτωση του μεσογειακού νότου, λόγω της διαφορετικής κουλτούρας και γι' αυτό προσθέτει δύο επιπλέον φάσεις.

Μηδενική κατάσταση:

Δεν αποτελεί φάση, αλλά προ στάδιο μιας κατάστασης. Σε αυτό το σημείο οι συγκρούσεις, που μπορεί να υπάρχουν σε μια εταιρία, είναι φυσιολογικές και δεν αποτελούν mobbing, ωστόσο δημιουργούν τις συνθήκες για την εκδήλωση και την ανάπτυξή του. Στην κατάσταση αυτή ο ανταγωνισμός και οι διαμάχες είναι καθημερινά φαινόμενα, αλλά ακόμη δεν υπάρχει διάθεση για καταστροφή του αντιπάλου.

Πρώτη φάση:

Είναι η πρώτη φάση του mobbing, στο πλαίσιο της οποίας το άτομο στοχοποιείται. Η σύγκρουση δεν αποτελεί πια μια στάσιμη κατάσταση, τουναντίον αποσκοπεί στην καταστροφή του αντιπάλου. Πρόσθετα, η σύγκρουση δεν περιορίζεται μόνο στο εργασιακό περιβάλλον, αλλά παρεισφρεί και σε ιδιωτικά θέματα.

Δεύτερη φάση:

Οι επιθέσεις από το mobber εξακολουθούν να μην προκαλούν ψυχοσωματικά συμπτώματα ή ασθένειες στο θύμα, αλλά παρόλα αυτά του δημιουργούν μια αίσθηση δυσφορίας και ενόχλησης.

Τρίτη φάση:

Το θύμα αρχίζει να αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας και αυτή η κατάσταση μπορεί να διαρκέσει για μεγάλο χρονικό διάστημα. Συμπτώματα αυπνίας, στομαχικές διαταραχές και γενικότερα ψυχοσωματικά προβλήματα τείνουν να γίνουν καθημερινή του συνήθεια.

Τέταρτη φάση:

Η περίπτωση του mobbing λαμβάνει δημόσια διαστάσεις, ενώ η Διοίκηση με τη στάση της ευνοεί την όλη κατάσταση. Μετά τα ψυχοσωματικά συμπτώματα, το άτομο αισθάνεται πως αρρωσταίνει, ως αποτέλεσμα να αιτείται άδεια ασθενείας. Οι απνίες επιδεινώνονται, η κατάθλιψη ισχυροποιείται και όσο και αν προσπαθεί να αντισταθεί, εν τέλει οι δυνάμεις του το προδίδουν.

Πέμπτη φάση:

Σε αυτή τη φάση το θύμα φτάνει στα όρια της απόγνωσης. Τα ψυχοσωματικά συμπτώματα χειροτερεύουν, γεγονός που το κάνει να καταφύγει σε φαρμακευτική αγωγή, η οποία όμως δεν είναι αρκετή, αφού το πρόβλημα στην εργασία εντείνεται όλο και περισσότερο. Τα λάθη εκ μέρους της Διοίκησης πολλαπλασιάζονται, εξαιτίας της έλλειψης γνώσεων του φαινομένου της παρενόχλησης και των χαρακτηριστικών της. Κατά συνέπεια, τα μέτρα που λαμβάνονται δεν θεωρούνται απλώς ακατάλληλα για την αντιμετώπιση του φαινομένου, αλλά τείνουν να γίνουν έως και επικίνδυνα για το θύμα, το οποίο στο σημείο αυτό έχει πείσει τον εαυτό του ότι είναι υπαίτιο για την όλη κατάσταση.

Έκτη φάση:

Υποδηλώνει την τελική έκβαση του mobbing, δηλαδή την έξοδο του θύματος από τον χώρο εργασίας, μέσω της οικειοθελούς παραίτησης, της απόλυσης ή της προσφυγής σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Σε περιπτώσεις που η κατάσταση έχει ξεφύγει από τον έλεγχο, καταγράφονται και πιο ακραίες περιπτώσεις, όπως περιστατικά αυτοκτονιών.

5.3 TO MONTEΛΟ ΤΟΥ EINARSEN

Ο Stale Einarsen, μετά από έρευνες που διεξήγαγε στη Νορβηγία, διαπίστωσε ότι η ηθική παρενόχληση μπορεί να διακριθεί σε τέσσερις επιμέρους φάσεις (Σπυριδάκης, 2009)

Τη φάση της επιθετικής συμπεριφοράς

Στη φάση αυτή, ο θύτης εκδηλώνει επιθετική συμπεριφορά προς ένα ή περισσότερα άτομα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Δρα άκρως διακριτικά και παραπλανητικά, προκειμένου να είναι δύσκολο για κάποιον να εντοπίσει το κύριο θύμα του.

Τη φάση του εκφοβισμού

Στο στάδιο αυτό ο θύτης γίνεται πιο επιθετικός, ενώ η συχνότητα με την οποία παρενοχλεί το θύμα γίνεται αμεσότερη και πιο έντονη. Το θύμα από την πλευρά του αδυνατεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του και υπό το φόβο του εκφοβισμού, νιώθει ανήμπορο να αντιδράσει, με αποτέλεσμα να ταπεινώνεται και να απομονώνεται.

Τη φάση του στιγματισμού

Στο σημείο αυτό το θύμα στιγματίζεται και αν πρόκειται για αδύναμο χαρακτήρα, η κατάσταση επηρεάζεται δραματικά.

Τη φάση του σοβαρού τραύματος

Στο τελευταίο στάδιο της παρενόχλησης, η ψυχολογική και σωματική υγεία του θύματος πλήττεται ανεπανόρθωτα. Το άγχος εμφανίζεται σε όλες τις εκφάνσεις του και το θύμα φτάνει σε σημείο εμμονής με την κατάσταση που βιώνει. Οι συνάδελφοί του και οι διοικούντες το αντιμετωπίζουν ως ένα πρόβλημα και η κοινωνική απομόνωση είναι θέμα χρόνου να επέλθει. Η οικειοθελής παραίτηση ή η απόλυση είναι θέμα χρόνου να συμβούν, ενώ σε πολλές περιπτώσεις η αυτοκτονία μοιάζει μονόδρομος για τους πιο αδύναμους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο

ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝ ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Τα αίτια εμφάνισης της παρενόχλησης θα μπορούσαν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες: αυτά που είναι απόρροια ατομικών παραγόντων, αυτά που οφείλονται στις συνθήκες εργασίας και αυτά που σχετίζονται με παραμέτρους που προκύπτουν από την οργάνωση της εργασίας. Οι πρώτοι παράγοντες είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με το άγχος και τις συγκρούσεις, οι δεύτεροι με τη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου και οι τρίτοι σχετίζονται με την οικονομική και επιχειρηματική στρατηγική του οργανισμού.

Όσον αφορά την πρώτη κατηγορία, το άγχος δεν αποτελεί παράγοντα δημιουργίας του φαινομένου, αλλά στοιχείο που βοηθά την ανάδειξη αυτού. Ο κάθε άνθρωπος ερμηνεύει διαφορετικά τις καταστάσεις που μπορεί να του προκαλέσουν άγχος και επηρεάζεται αναλόγως. Σύμφωνα με τη Ferrari, τρεις είναι οι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν το άτομο σε ό,τι αφορά το άγχος: 1. η σοβαρότητα της κατάστασης, η οποία συνδέεται με την υπερπροσπάθεια που έχει καταβάλει κάποιος προκειμένου να γίνει δεκτός σε μια θέση εργασίας, 2. οι ηθικές αξίες του εργαζόμενου, 3. η ανασφάλεια ως προς την επίτευξη των προκαθορισμένων στόχων του εργαζόμενου, γεγονός που επηρεάζει την αυτοπεποίθησή του (Ferrari 2004). Το άγχος σχετίζεται, με μια πιο ευρύτερη έννοια, με την παρενόχληση, δεδομένου ότι όσο πιο έντονο είναι, τόσο περισσότερο αυξάνει την έντασή της. Έτσι λοιπόν, βάσει αυτών των τριών παραγόντων, το άτομο μπορεί να καταστεί θύτης στην προσπάθειά του να ξεφύγει από την πίεση που το κυριεύει και κατ' επέκταση να ξεσπά με θυμό σε συναδέλφους του, θεωρώντας τον εαυτό του θύμα. Από την πλευρά του θύματος, το άγχος είναι αποτέλεσμα του στιγματισμού από τα μέλη της ομάδας, η οποία βρίσκεται σε άρνηση και λόγω του ότι δεν είναι ικανοποιημένη από την εργασία, αναζητά διαρκώς εξιλαστήρια θύματα (Ferrari 2004).

Σχετικά με τις συγκρούσεις, διαδραματίζονται σε προσωπικό επίπεδο, σε περιπτώσεις όπου δημιουργούνται διαφωνίες που έρχονται σε σύγκρουση με τα θέλω του εργαζόμενου. Επιπλέον, συγκρούσεις υφίστανται και όταν προκύπτουν διχογνωμίες, σχετικές με την αντιμετώπιση ζητημάτων που λαμβάνουν χώρα στο χώρο εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση, οι συγκρούσεις προκύπτουν λόγω άγχους για τη διατήρηση της θέσης εργασίας, λόγω της μειωμένης κοινωνικής αναγνώρισης και λόγω της λήξης της επαγγελματικής πορείας κάποιου, τη στιγμή που συνάδελφοί του συνεχίζουν ακάθεκτοι την καριέρα τους. Στη δεύτερη περίπτωση, οι συγκρούσεις είναι αναπόφευκτες λόγω της έλλειψης επικοινωνίας μεταξύ των συναδέλφων, λόγω της δημιουργίας άτυπων ομάδων, λόγω της ασάφειας των εντολών και των στόχων που πρέπει να κατακτηθούν, λόγω της επαγγελματικής εξουθένωσης, λόγω των υπερβολικών ή μη προσδοκιών και τέλος, λόγω της απαίτησης για υπεραποδοτικότητα.

Σύμφωνα με τον Leymann, έξι είναι οι παράγοντες που προκαλούν συγκρούσεις και καταλήγουν σε ηθική παρενόχληση στην εργασία. Οι τρεις πρώτοι αφορούν το εσωτερικό της ομάδας και οι άλλοι τρεις σχετίζονται με το πλαίσιο που κινείται γύρω από αυτή. Αναλυτικότερα, οι παράγοντες είναι οι εξής:

1. Η οργάνωση εργασίας. Η μη κατανομή αρμοδιοτήτων, σε συνδυασμό με την κακή διαχείριση χρόνου, τον υψηλό φόρτο εργασίας και τα ασφυκτικά χρονικά περιθώρια για την επίτευξη στόχων είναι αρκετά για να δημιουργήσουν συγκρούσεις.
2. Τα εργασιακά καθήκοντα. Συχνά παρατηρείται το φαινόμενο, εργαζόμενοι με δεξιότητες να πλήττουν παγιδευμένοι στην εργασιακή τους ρουτίνα, ως αποτέλεσμα να μετατρέπονται σε θύτες σε μια προσπάθεια διαφυγής από την ανία.
3. Η οργανωτική κουλτούρα και η διαχείριση από την πλευρά των στελεχών. Η έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια στην απομόνωσή τους. Παράλληλα, η έλλειψη προσπαθειών για τη δημιουργία κλίματος αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει σε μη αποδεκτές συμπεριφορές, ικανές να πλήξουν σε πολύ μεγάλο βαθμό τους νέους εργαζόμενους. Τέλος, η έντονη απαξίωση από την πλευρά της Διοίκησης σε ό,τι αφορά τις απόψεις των εργαζομένων, μπορεί να συμβάλει στην ανάπτυξη φαινομένων ηθικής παρενόχλησης.
4. Η ομάδα εργασίας και η δυναμική της. Οι ομάδες που εργάζονται κάτω υπό υπερβολική πίεση, είναι πιθανό να οδηγηθούν σε σύγκρουση, δεδομένου ότι δεν υπάρχει ισορροπία. Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι κάποιο μέλος από την ομάδα να μετατρέπεται σε αποδιοπομπαίο τράγο και να υφίσταται όλο το βάρος των ευθυνών εξολοκλήρου.
5. Θεωρίες περί προσωπικότητας. Καθένας από τους εργαζομένους είναι διαφορετικός με τη δική του προσωπικότητα, επομένως ο οποιοσδήποτε μπορεί να μετατραπεί σε θύτη ανάλογα και με τις συνθήκες. Ως εκ τούτου, η συμπεριφορά του παρενοχλούντος είναι ανάγκη να αναλύεται, αφού εκείνος θέτει τα όρια μιας ανεπιθύμητης κατάστασης.
6. Η κρυφή λειτουργία της ψυχολογίας στην κοινωνία. Η συχνή και παράλογη χρήση των όρων της ψυχολογίας στη Δυτική κοινωνία δίνει πάτημα στον παρενοχλούντα να επιρρίπτει ευθύνες στο θύμα για όλα τα προβλήματα που προκύπτουν.

6.1.1 Αίτια που οφείλονται σε ατομικούς παράγοντες

Αναφορικά με τους **ατομικούς παράγοντες** εμφάνισης του φαινομένου, οι DiMartino, Hoel και Cooper, βασίζόμενοι σε έρευνες του Olweus για τη βία στο σχολικό περιβάλλον, πιστεύουν πως ο θύτης διακρίνεται για την επιθετική του συμπεριφορά και την παρορμητικότητά του. Τα χαρακτηριστικά αυτής της συμπεριφοράς προέρχονται από εμπειρίες των παιδικών χρόνων του παρενοχλούντος, ενώ δεν αποκλείεται να σχετίζονται με την ανατροφή που έχει λάβει κατά τη διάρκεια της κοινωνικοποίησής του. Τα άτομα με υπερβολική αυτοπεποίθηση και άστατο χαρακτήρα, όταν νιώθουν πως απειλούνται, εκδηλώνουν επιθετική συμπεριφορά. Επιπλέον, βάσει ερευνών, ο παρενοχλών κατακλύζεται από αισθήματα έντονης ζήλιας και ανταγωνισμού. Από την άλλη πλευρά, το θύμα φαίνεται να εμφανίζει χαμηλή αυτοεκτίμηση, υψηλά επίπεδα άγχους, είναι νευρικό και με τάσεις υποβάθμισης του εαυτού του (Vartia 1996).

6.1.2 Αίτια που οφείλονται στις συνθήκες εργασίας

Σχετικά με τις **συνθήκες εργασίας** έχει διαπιστωθεί ότι μπορούν να συντελέσουν στην εμφάνιση του φαινομένου στο εργασιακό περιβάλλον, βλάπτοντας ποικίλες ομάδες εργαζόμενων. Σύμφωνα με έρευνες των DiMartino, Hoel και Cooper, αυτό εμφανίζεται σε εργασιακούς χώρους όπου ο πληθυσμός των αντρών είναι αρκετά μεγαλύτερος από αυτό των γυναικών και οι ανισότητες δύναμης και εξουσίας κάνουν την εμφάνισή τους με τον πιο δυναμικό τρόπο. Σε τέτοιες περιπτώσεις παρουσιάζονται έντονα τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, τα οποία είναι αποτέλεσμα της προσπάθειας επιβολής εξουσίας από το αντρικό φύλο επί του γυναικείου, ειδικότερα δε όταν οι γυναίκες τείνουν να διεκδικούν θέσεις εξουσίας. Παράλληλα στην εδραίωση του φαινομένου συμβάλουν:

α) Οι αλλαγές των διευθυντικών στελεχών. Παρά το γεγονός ότι σε κάθε εργασιακό χώρο οι ανακατατάξεις και οι εναλλαγές των διευθυντικών θέσεων αποτελούν συνήθη πρακτική, η σύνθεση της Διοίκησης μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό το εργασιακό κλίμα.

β) Οι εργαζόμενοι σε υπηρεσίες όπου ο λόγος του πελάτη υπερισχύει. Σε αυτή την περίπτωση, οι υπάλληλοι μοιάζουν να είναι «εγκαταλελειμμένοι» στην τύχη τους αφού αφενός είναι υποχρεωμένοι να ικανοποιούν τις όποιες υπερβολικές απαιτήσεις των πελατών και αφετέρου έχουν να αντιμετωπίσουν μια Διοίκηση η οποία κοιτάζει πρωτίστως και πάνω απ' όλα το πόσο ευχαριστημένος έχει μείνει ο πελάτης. Τέτοιου είδους συνθήκες εντοπίζονται, κατά κύριο λόγο, σε υπηρεσίες υγείας, στο δημόσιο τομέα, στον τουριστικό τομέα, σε επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με την εστίαση και στις επιχειρήσεις λιανικής πώλησης.

γ) Η εργασιακή ανασφάλεια. Οι προσωρινές θέσεις εργασίας, ως νέα μορφή απασχόλησης, τείνουν να δημιουργούν σχέσεις δράσης - αντίδρασης με το πιο μόνιμο προσωπικό. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός, ότι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, δεν έχουν ούτε την πολυτέλεια του χρόνου, ούτε τη δυνατότητα να επιλύσουν τυχόν συγκρούσεις και φυσικά ούτε είναι σε θέση να αναπτύξουν κοινωνικές σχέσεις με άλλους εργαζόμενους. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι αυτοί περιθωριοποιούνται έως ότου λήξει η σύμβασή τους.

6.1.3 Αίτια που σχετίζονται με παραμέτρους που προκύπτουν από την οργάνωση της εργασίας.

Όσον αφορά το πλαίσιο των συνθηκών που προκύπτουν από την οργάνωση της εργασίας, σύμφωνα με τον εργασιακό ψυχολόγο Harald Ege, ο οποίος έχει ασχοληθεί επιστάμενα με την έρευνα του φαινομένου του «mobbing» στην Ιταλία, «η παρενόχληση εντοπίζεται, ως επί το πλείστον, στις αναπτυγμένες βιομηχανικά χώρες, αποδίδοντας το φαινόμενο στις πολιτισμικές τους ιδιαιτερότητες» (Σπυριδάκης 2009). Για τον Ege, ο τρόπος που τα άτομα αντιλαμβάνονται την εργασία ως αξία για τον ανθρώπινο βίο, η ανταγωνιστικότητα στην εργασία, η υπερβολική ανοχή μιας κοινωνίας σε ειδικούς συμπεριφορές και η αποδοχή ή όχι της διαφορετικότητας με ό,τι

αυτή συνεπάγεται (διακρίσεις που αφορούν το φύλο, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, την καταγωγή και το χρώμα) αποτελούν παράγοντες που μπορούν να διαταράξουν ένα αξιακό σύστημα.

6.2 ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΘΥΤΗ

Η συμπεριφορά του θύτη στην ηθική παρενόχληση χαρακτηρίζεται από την διαρκή και στοχευμένη επιθετικότητα προς ένα συγκεκριμένο άτομο, ενώ προς τους άλλους συναδέλφους και τους προϊσταμένους φαντάζει ιδανική (Παπαγεωργίου, 2005). Οι θύτες θα μπορούσαν να ταξινομηθούν στις εξής τρεις κατηγορίες:

1. Στους «χρόνιους» θύτες, που είναι άτομα με ανασφάλεια, ναρκισσιστικές τάσεις και τους διακατέχει ένα αίσθημα αντιπάθειας για τους γύρω τους.
2. Στους «ευκαιριακούς» θύτες, που είναι άτομα με υψηλού επιπέδου ικανότητες και μπορούν να δείξουν μεγάλη καλοσύνη, εφόσον αυτή η συμπεριφορά λειτουργεί προς το συμφέρον τους. Πρωτίστως, άμεσος στόχος τους είναι να ανέβουν ιεραρχικά ή να εξουδετερώσουν τον αντίπαλο.
3. Στους «παροδικούς» θύτες, που είναι άτομα χωρίς ιδιαίτερες ικανότητες, αντικοινωνικά και που λόγω της έλλειψης ευαισθησίας, μπορεί να πληγώσουν το θύμα, χωρίς να μπορούν να αντιληφθούν τις συνέπειες αυτής τους της πράξης.

Στο ρόλο του θύτη συχνά εμφανίζονται άτομα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά στην προσωπικότητά τους όπως:

- Αντικοινωνική διαταραχή, με βασικά χαρακτηριστικά τη συναισθηματική σκληρότητα, αδιαφορία για τα «θέλω» και τις ανάγκες των άλλων και μηδαμινή αυτοκριτική.
- Ναρκισσιστική διαταραχή, με κύρια χαρακτηριστικά την υπερβολικά θετική αξιολόγηση των επιτευγμάτων και των ταλέντων του.
- Αδυναμία αποδοχής της αρνητικής κριτικής, για την οποία αδιαφορεί και την οποία προσπαθεί να αντικρούσει, χωρίς όμως να μπορεί να διαχειριστεί το θυμό του.
- Θεατρική διαταραχή της προσωπικότητας, με έντονο το αίσθημα της υποκρισίας και με απώτερο σκοπό την εξυπηρέτηση των δικών του στόχων.
- Ψυχαναγκαστική διαταραχή, με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά την υπερβολική τυπικότητα, την διεξοδική ανάλυση γεγονότων και την αδιαλλαξία των απόψεών του (Παπαγεωργίου, 2005).

6.3 ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΘΥΜΑΤΟΣ

Σύμφωνα με την Hirigoyen (2002), θύμα ηθικής παρενόχλησης μπορεί να πέσει ο οποιοσδήποτε. Στο στόχαστρο κινδυνεύουν περισσότερο να βρεθούν εργαζόμενοι οι οποίοι ενοχλούν με την παρουσία τους και τον χαρακτήρα τους ένα άλλο άτομο ή μια ομάδα ατόμων.

- Άτομα που δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας.

Σε πολλές περιπτώσεις, η ηθική παρενόχληση είναι απόρροια του γεγονότος ότι πολλά άτομα αρνούνται να δεχτούν τη διαφορετικότητα, ως αποτέλεσμα να εναντιώνονται σε συναδέλφους τους οι οποίοι είναι του αντίθετου φύλου και έχουν διαφορετικό χρώμα δέρματος.

- Άτομα με πολλές ικανότητες

Λόγω της προσωπικότητάς τους και του δυναμισμού τους, πολλά άτομα κινδυνεύουν να επισκιάσουν έναν συνάδερφό τους ή ακόμη και τον προϊστάμενό τους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, άτομα που δεν είναι σίγουρα για τον εαυτό τους και δεν έχουν αυτοπεποίθηση, να φοβούνται συναδέλφους τους με έντονη προσωπικότητα, σκεπτόμενοι ότι θα φανερωθούν οι δικές τους αδυναμίες.

- Άτομα που αντιστέκονται στη χειραγώγηση

Πρόκειται για υπαλλήλους οι οποίοι είναι πολύ έντιμοι, με έντονη προσωπικότητα, δυναμισμό και ευσυνειδησία. Συνήθως, άτομα με τέτοιο χαρακτήρα δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στα πλαίσια μιας ομάδας, δεδομένου ότι αντιστέκονται σε καταστάσεις οι οποίες τείνουν να παρέμβουν στην προσωπικότητά τους.

- Άτομα που δεν αποτελούν μέλος κάποιας συμμαχίας

Γεγονός είναι ότι επιθέσεις ηθικής παρενόχλησης δέχονται, κατά κύριο λόγο, οι απομονωμένοι υπάλληλοι, εκείνοι δηλαδή που δεν εντάσσονται σε κάποια συμμαχία και σε ενδεχόμενη απειλή δε θα έχουν κάποιον να τους υπερασπιστεί.

- Οι προστατευμένοι υπάλληλοι

Σύμφωνα με τη Hirigoyen (2002), άτομα ηλικίας άνω των 50 και οι κυοφορούσες πέφτουν συχνότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης συγκριτικά με άλλους. Πολύ περισσότερο, στο δημόσιο τομέα όπου οι απολύσεις είναι μηδαμινές, πλην εξαιρετικών περιπτώσεων όπως λόγω σοβαρού λάθους, οι προϊστάμενοι επιδιώκουν να δυσχεραίνουν την καθημερινότητα των υπαλλήλων, κάνοντάς τους επιθέσεις και προσβάλλοντας τις συνθήκες εργασίας τους.

- Τα άτομα με χαμηλότερη απόδοση

Όταν ένας εργαζόμενος δεν είναι αρκετά γρήγορος και ικανός και αδυνατεί να προσαρμοστεί στο εργασιακό περιβάλλον, μπορεί εύκολα να πέσει θύμα κατηγοριών

από τους ανωτέρους του. Αλλά και οι εργαζόμενοι οι οποίοι επωμίζονται τις συνέπειες της χαμηλής αποδοτικότητας του συναδέλφου τους, τείνουν να τον απομονώνουν και στη συνέχεια να τον περιθωριοποιούν.

- Άτομα που αντιμετωπίζουν προσωπικά προβλήματα

Όταν ένας εργαζόμενος περνά μια δύσκολη φάση, τις περισσότερες φορές οι συνάδερφοί του εκμεταλλεύονται αυτή τη κατάσταση με σκοπό να βγουν κερδισμένοι οι ίδιοι. Συνήθως, πρώτη η Διοίκηση εκμεταλλεύεται την αδυναμία κάποιου εργαζόμενου και με αφορμή την ανάγκη που υπάρχει για μείωση προσωπικού, τον απομακρύνει. Αλλά και οι συνάδερφοι που επιδιώκουν μια ανώτερη θέση, βρίσκουν ευκαιρία να επωφεληθούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ

Γεγονός είναι ότι στις μέρες μας οι έρευνες που μελετούν τις επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην υγεία πληθαίνουν. Το άτομο δέχεται υπερβολική πίεση και βιώνει καταστάσεις, οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν την ψυχολογία του και να αποβούν μοιραίες για την υγεία του. Όσο η Διοίκηση παραμένει ένας απλός παρατηρητής και δε λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων, οι εργαζόμενοι παραμένουν παγιδευμένοι για χρόνια σε δυσάρεστες συμπεριφορές. Ως αποτέλεσμα, ελλοχεύει ο κίνδυνος τα άτομα να βρίσκονται εγκλωβισμένα για χρόνια σε αγχωτικές καταστάσεις, να κλονίζεται η ψυχική και σωματική τους υγεία και να αδυνατούν να ανταποκριθούν επάξια στα εργασιακά τους καθήκοντα. Οι συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης δεν επιβαρύνουν τα άτομα με τον ίδιο τρόπο. Η προσωπικότητα και ο χαρακτήρας παίζουν καθοριστικό ρόλο στο πως βιώνει το άτομο ένα ενοχλητικό γεγονός και στο πως το διαχειρίζεται (Einarsen, Mikkelsen and Matthiesen). Επισημαίνεται, ότι υπάρχουν περιπτώσεις ατόμων που αρρωσταίνουν βαριά ύστερα από έξι μήνες, ενώ άλλα ακόμη και μετά από πολλά χρόνια ηθικής παρενόχλησης συνεχίζουν να εργάζονται κανονικά (Vartia 2001).

Οι κυριότερες επιπτώσεις, που έχουν διαπιστωθεί ότι επηρεάζουν την ψυχική υγεία του ατόμου, είναι οι εξής:

7.1 ΑΥΞΗΜΕΝΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΑΓΧΟΥΣ

Παρά το γεγονός ότι το άγχος είναι φυσιολογικό να υπάρχει στην καθημερινότητα ενός ατόμου, όταν ξεφεύγει από λογικά πλαίσια είναι ικανό να δημιουργήσει ένα αίσθημα δυσφορίας, τόσο ψυχολογικής όσο και σωματικής στο άτομο. «Παράγοντες όπως η μεταβαλλόμενη φύση της εργασίας, η επαγγελματική εμπειρία και οι αλλαγές στην ίδια την κοινωνία, μπορούν να οδηγήσουν σε άγχος στο χώρο της εργασίας και συνδέονται με την κακή υγεία» (Τερζίδης & Τζωρτζάκης 2004).

7.1.1 Συμπτώματα άγχους

Τα συμπτώματα άγχους διακρίνονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες. Η πρώτη σχετίζεται με το σωματικό άγχος και ειδικότερα με αϋπνίες, πονοκεφάλους, απώλεια όρεξης, υπερένταση, αναπνευστικά προβλήματα και διαταραχές ομιλίας. Η δεύτερη αφορά ψυχολογικά συμπτώματα, όπως απάθεια, αίσθημα ανεπάρκειας, έλλειψη υπομονής, αίσθηση μαιαιότητας, απώλεια αίσθησης χιούμορ, λύπη, ανία, φόβο για το αύριο και η τρίτη αναφέρεται σε συμπεριφορικά συμπτώματα άγχους, όπως η χαμηλή εργασιακή απόδοση, η μειωμένη επικοινωνία, η αυξημένη χρήση φαρμάκων, οι αυξημένες οικογενειακές συγκρούσεις, η αδυναμία λήψης αποφάσεων, η αδυναμία αντιμετώπισης καταστάσεων, η εργασιομανία και η παραίτηση.

7.1.2 Αίτια εργασιακού άγχους

Το εργασιακό άγχος εμφανίζεται όταν λόγω του αυξημένου φόρτου εργασίας και της τήρησης αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων, το άτομο πιέζεται, ως αποτέλεσμα τη σωματική του και πνευματική του καταπόνηση.

1. Ασάφεια ρόλου

Πολυάριθμοι είναι οι παράγοντες που προκαλούν άγχος στους εργαζόμενους. «Η ασάφεια ρόλου προκύπτει όταν το άτομο δεν έχει μια σαφή εικόνα για τους στόχους της εργασίας του» (Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011), «όταν η θέση εργασίας δεν έχει περιγραφεί με λεπτομέρεια, όταν οι προσδοκίες από τη θέση εργασίας περιβάλλονται από αβεβαιότητα και όταν οι προϊστάμενοι και οι υφιστάμενοί τους έχουν διαφορετικές προσδοκίες για τις ευθύνες του εργαζόμενου» (Τερζίδης & Τζωρτζάκης 2004). Η ασάφεια ρόλου συχνά σχετίζεται με καταθληπτική διάθεση, μειωμένη αυτοεκτίμηση, μειωμένη υποκίνηση και μεγαλύτερη πρόθεση για παραίτηση από την εργασία (Coverman, 1989, στο Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011).

2. Σύγκρουση ρόλου

Το φαινόμενο της σύγκρουσης ρόλων παρουσιάζεται όταν το άτομο αναγκάζεται να κάνει πράγματα που θεωρεί ότι δεν είναι μέρος των αρμοδιοτήτων του ή όταν εξαναγκάζεται να κάνει πράγματα για τα οποία έχει αντίθετη άποψη. Η σύγκρουση αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη «μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση» του ατόμου, η οποία σε συνδυασμό με το άγχος, το οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση (Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011).

3. Οι ευθύνες ρόλου

Η ευθύνη για τους ανθρώπους και η ευθύνη για τα πράγματα (μισθός, εξοπλισμός, κτήρια) είναι δυο κατηγορίες ευθυνών, που συνδέονται άμεσα με το άγχος. Ειδικά στην περίπτωση της ευθύνης για τον άνθρωπο, τα επίπεδα άγχους αυξάνονται σε τόσο μεγάλο βαθμό, που μπορεί να προκαλέσουν ακόμη και καρδιακά προβλήματα (Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011).

7.2 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗ

Ο όρος επαγγελματική εξουθένωση, διαφορετικά το σύνδρομο burnout, χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1974 από τον Freudenberger για την παρουσίαση των ψυχοσωματικών συμπτωμάτων που εμφανίζουν τα άτομα που ασκούν επαγγέλματα ψυχικής υγείας και διατηρούν στενές σχέσεις με άτομα που χρήζουν προστασίας και στήριξης (Freudenberger, 1974, στο Μ. Βακόλα, Γ. Νικολάου, 2011). Με τον όρο επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται «μια κατάσταση σωματικής, συναισθηματικής και ψυχικής εξάντλησης, η οποία είναι αποτέλεσμα της μακροχρόνιας συμμετοχής σε εργασιακές καταστάσεις συναισθηματικά απαιτητικές» (Maslach & Jackson, 1986). Κάτω από τέτοιες συνθήκες πίεσης και καταπόνησης, τα άτομα αντιδρούν το καθένα με διαφορετικό τρόπο. Προσωπικοί παράγοντες είναι

εκείνοι που διαμορφώνουν τον τρόπο αντίδρασης των ανθρώπων στο στρες και την επαγγελματική εξουθένωση. Άτομα με ενέργεια και πολλά αποθέματα αισιοδοξίας παραμένουν υγιή και ως εκ τούτου είναι λιγότερο επιρρεπή στο στρες. Όταν το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με αγχωτικές καταστάσεις, τότε η «αντιλαμβανόμενη αυτοαποτελεσματικότητα ή αισιόδοξες πεποιθήσεις για τον εαυτό μας» και ο οπτιμισμός θεωρούνται ως απαραίτητες προϋποθέσεις για την αντιμετώπιση πιεστικών καταστάσεων, όπως είναι η απώλεια θέσης και η υπερεργασία. Χαμηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας και αυτοπεποίθησης κάνουν το άτομο να είναι λιγότερο αποτελεσματικό και το παγιδεύουν στο φαύλο κύκλο της επαγγελματικής εξουθένωσης (Cherniss, 1990).

7.3 ΚΑΤΑΘΛΙΨΗ

Γεγονός είναι ότι αν η παρενόχληση εντείνεται με το πέρασμα του χρόνου, τότε το άτομο μπορεί να εμφανίσει συμπτώματα κατάθλιψης. Η καταθλιπτική συμπτωματολογία περιλαμβάνει μελαγχολική διάθεση, αίσθημα απαξίωσης, αδυναμία προσαρμογής, απελπισία και δυσφορία (Hirigoyen, 2002). Σε αντίθεση με την επαγγελματική εξουθένωση, που αφορά ένα συγκεκριμένο πλαίσιο σχετιζόμενο με την εξάντληση του ατόμου στην εργασία, η κατάθλιψη είναι ένα πιο γενικευμένο φαινόμενο που επηρεάζει όλη τη ζωή του ατόμου.

7.4 ΨΥΧΟΣΩΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΡΑΧΕΣ

Σύμφωνα με τη (Hirigoyen, 2002), οι ψυχοσωματικές διαταραχές πλήττουν μεγάλο αριθμό παρενοχλούντων. Συνήθως, αντιμετωπίζονται με την αυτοθεραπεία ή με συγκεκριμένη συμπτωματική θεραπεία, που προτείνεται από γιατρό γενικής ιατρικής. Όσο περισσότερο χρονικό διάστημα διαρκεί η ηθική παρενόχληση, τόσο οι ψυχοσωματικές διαταραχές εδραιώνουν τη θέση τους. Το σώμα, ουσιαστικά, καταγράφει την επίθεση πιο γρήγορα από ό,τι ο εγκέφαλος, ο οποίος αδυνατεί να συνειδητοποιήσει την επιθετική συμπεριφορά που βιώνει. Στη συνέχεια, το σώμα ξαναθυμάται το σοκ που υπέστη και τα συμπτώματα μετατρέπονται σταδιακά σε μετατραυματικό άγχος. Τα συμπτώματα των ψυχοσωματικών διαταραχών εξελίσσονται με ραγδαίους ρυθμούς: απότομες αυξομειώσεις βάρους, στομαχικές διαταραχές, ορμονικές διαταραχές, υπερβολικά υψηλή πίεση, αδιαθεσίες, ζαλάδες, δερματοπάθειες. Τέλος, το αίσθημα του φόβου είναι εκείνο που λειτουργεί αρνητικά στην ψυχική υγεία του ατόμου και αυτομάτως επηρεάζει και τη σωματική του κατάσταση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΠΕΦΤΟΥΝ ΘΥΜΑΤΑ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

8.1 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΛΟΓΩ ΗΛΙΚΙΑΣ

Σε έρευνα που πραγματοποίησε η Hirigoyen (2002), σχετικά με το αν η ηλικία αποτελεί πρόσχημα για ηθική παρενόχληση, προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα:

4. Καμία περίπτωση πριν το 25ο έτος
5. 8% μεταξύ 26 και 35 ετών
6. 29% μεταξύ 36 και 45 ετών
7. 43% μεταξύ 46 και 55 ετών
8. 21% μεταξύ 46 και 50 ετών
9. 24% μεταξύ 51 και 55 ετών
10. 19% μετά τα 56.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα προκύπτει ένας μέσος όρος ηλικίας 48 ετών, που επιβεβαιώνει την άποψη ότι θύματα ηθικής παρενόχλησης πέφτουν άτομα άνω των 50 ετών, για το λόγο του ότι κρίνονται λιγότερο ικανά και δεν προσαρμόζονται εύκολα.

Σχετικά με το γεγονός ότι δεν προκύπτει κάποιο περιστατικό πριν τα 25, φαίνεται ότι οι νέοι έρχονται αντιμέτωποι περισσότερο με το φαινόμενο της κατάχρησης της εξουσίας, παρά με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Ειδικά νέοι που απασχολούνται σε χειρωνακτικά επαγγέλματα, αναγκάζονται να εργάζονται σκληρά, χωρίς να έχουν λάβει την απαραίτητη εκπαίδευση και χωρίς να έχουν τις περισσότερες φορές την υποστήριξη των έμπειρων συναδέλφων τους.

Στη Γαλλία, ο διαχωρισμός των υπαλλήλων λόγω ηλικίας είναι ολοφάνερος. Ακόμα και αν μια επιχείρηση βρίσκεται σε πολύ καλή οικονομική κατάσταση, πάντα υπάρχει τρόπος να αντικαθιστούν τους μεγάλους σε ηλικία εργαζόμενους με νέους που τους αμείβουν λιγότερο. Σημειώνεται ότι αυτή η πρακτική υιοθετείται, κατά κύριο λόγο, για επαγγέλματα που σχετίζονται με την τεχνολογία και απαιτούν ιδιαίτερες ικανότητες και ευστροφία, που σύμφωνα με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις της κοινωνίας οι μεγάλοι δε διαθέτουν. Ταυτόχρονα, με το πρόσχημα ότι οι μεγάλης ηλικίας εργαζόμενοι είναι λιγότερο αποδοτικοί από τους νέους, οι επιχειρήσεις αρνούνται να τους εκπαιδεύσουν. Αλλά και στα επαγγέλματα που απαιτείται εμπειρία, συνηθίζεται να προτιμώνται νεότερα άτομα, παρόλο που με αυτό το τρόπο παραγκωνίζεται ο τομέας της εξειδίκευσης και η περαιτέρω μόρφωση.

Πρόσθετα, δεν είναι λίγες οι φορές, που πεπειραμένοι εργαζόμενοι αισθάνονται πως απειλούνται από τους νεότερους, ως αποτέλεσμα να χάνουν το ενδιαφέρον και την προθυμία τους για δουλειά.

Παράλληλα, η Hirigoyen στο βιβλίο της «Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας» δεν παραλείπει να αναφέρει «το διαστροφικό αποτέλεσμα της φορολογίας Delalande, η

οποία υποχρεώνοντας τους εργοδότες να πληρώσουν φόρο στο κράτος σε περίπτωση απόλυσης ατόμου άνω των 50 ετών, μπορεί να τους παρακινεί να αποθαρρύνουν τους μεγαλύτερους σε ηλικία υπαλλήλους, με σκοπό να φύγουν μόνοι τους».

8.2 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Σύμφωνα με έρευνα της Hirigoyen (2002), η ηθική παρενόχληση κάνει ξεκάθαρη διάκριση μεταξύ των φύλων, αφού προέκυψε ότι το 70% των γυναικών δέχονται παρενόχληση, έναντι του 30% των αντρών. Τα αποτελέσματα αυτά διαφοροποιούνται στην έρευνα του Heinz Leymann που έλαβε χώρα στη Σουηδία και η οποία έδειξε ότι ηθική παρενόχληση υφίστανται το 55% των γυναικών, έναντι του 45% των αντρών. Παρόμοια αποτελέσματα με αυτά του Leymann έδωσε και η έρευνα των S. Einrasen και A. Skogstad, που πραγματοποιήθηκε το 1996 στη Νορβηγία και από την οποία προέκυψε ότι ηθική παρενόχληση δέχονται το 55,6% των γυναικών και το 43,9% των αντρών.

Όχι μόνο περισσότερες γυναίκες πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης, αλλά σε αντίθεση με τους άντρες δέχονται και σεξουαλικά υπονοούμενα. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί κομμάτι της ηθικής παρενόχλησης. Στόχος και των δύο φαινομένων είναι η προσπάθεια υποτίμησης του άλλου και η αντιμετώπισή του ως αντικειμένου. Σε νομικό επίπεδο, η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας και συνάμα δημιουργεί ένα εχθρικό και προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον για τον εργαζόμενο.

Η πρώτη έρευνα που αφορούσε τη σεξουαλική παρενόχληση των γυναικών, πραγματοποιήθηκε στη Γαλλία την περίοδο 1985 – 1990 μετά από αίτημα του Υπουργείου Εργασίας και της Υπηρεσίας Γυναικείων Δικαιωμάτων. Οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι η σεξουαλική παρενόχληση έπληττε βαθύτατα τον ιδιωτικό τομέα και τις μικρές επιχειρήσεις. Παράλληλα, φάνηκε ότι θύματα έπεφταν κατά βάση γυναίκες, ενώ το ρόλο του θύτη κατείχαν κατά κύριο λόγο άντρες ιεραρχικά ανώτεροι.

8.3 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΓΙΑ ΡΑΤΣΙΣΤΙΚΟΥΣ Ή ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Σύμφωνα με τη Hirigoyen (2002), ο γαλλικός Ποινικός Κώδικας απαγορεύει τις διακρίσεις που βασίζονται στην καταγωγή, την εθνικότητα, τη φυλή και τη θρησκεία (άρθρο 225-2 του Ποινικού Κώδικα). Μάλιστα, λόγω του ότι τέτοιου είδους διακρίσεις αποτελούν αδίκημα και τιμωρούνται με ποινή φυλάκισης δύο ετών, φαντάζει ευκολότερη η αποθάρρυνση του εργαζομένου και η εξαναγκαστική απομάκρυνσή του.

8.4 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΕΞ ΑΙΤΙΑΣ ΚΑΠΟΙΑΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ Η ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

Σε θεωρητικό επίπεδο, οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να προσλαμβάνουν έναν συγκεκριμένο αριθμό ατόμων με αναπηρίες για την κάλυψη ορισμένων θέσεων. Στην πράξη, όμως, ο αριθμός αυτός δεν καλύπτεται ποτέ. Σε κάθε περίπτωση πάντως, οι διακρίσεις σε βάρος ατόμων με σωματική ή πνευματική αναπηρία δε γίνονται εύκολα αντιληπτές. Αφενός τα άτομα που πέφτουν θύματα διακρίσεων δεν το παραδέχονται, φοβούμενα πως θα κριθούν ανίκανα για εργασία, αφετέρου οι θύτες δρουν με πιο

υπόγειο τρόπο, καλύπτοντας οποιαδήποτε προσβλητική συμπεριφορά τους (Hirigoyen 2002).

8.5 ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΕΞΑΙΤΙΑΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΩΝ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΩΝ

Πολύ συχνά παρατηρείται το φαινόμενο ομοφυλόφιλα άτομα να δέχονται ηθική παρενόχληση από ομάδα συναδέλφων τους (Hirigoyen 2002).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Από την προηγούμενη κιόλας δεκαετία, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει εκφέρει την άποψη ότι η ηθική παρενόχληση αποτελεί υψίστης σημασίας ζήτημα, το οποίο χρήζει άμεσης διευθέτησης από όλα τα κράτη. Κάνει λόγο για τις επιπτώσεις που έχει η ηθική παρενόχληση στο άτομο, αλλά και στην κοινωνία και τονίζει ότι ένα τέτοιο φαινόμενο βλάπτει την αποδοτικότητα των επιχειρήσεων και δυσχεραίνει την οικονομική τους απόδοση. Προτρέπει τα κράτη – μέλη να υποχρεώσουν τις επιχειρήσεις, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα, σε εφαρμογή μέτρων πρόληψης που θα βοηθήσουν στην εξάλειψη τέτοιων φαινομένων. Διασαφηνίζει την ανάγκη για επισταμένη έρευνα του φαινομένου, σε επίπεδο παραμέτρων που αφορούν το φύλο, την ηλικία και τον επαγγελματικό κλάδο. Θέτει επίσης, ως πρωτεύον ζήτημα, τη δημιουργία πρόσθετης νομοθεσίας, που θα ισχυροποιεί την ήδη υπάρχουσα για την καταπολέμηση του φαινομένου και θεωρεί αναγκαία τη διαρκή επιμόρφωση των εργαζομένων σε θέματα ηθικής παρενόχλησης. Πολύ περισσότερο, εργαζόμενοι σε υπηρεσίες επιθεώρησης και ελέγχου των χώρων εργασίας επιβάλλεται να εξειδικεύονται σε θέματα ηθικής παρενόχλησης, προκειμένου να μπορούν να διαχειριστούν άμεσα και αποτελεσματικά τέτοιου είδους περιστατικά. Δυστυχώς, δεν είναι λίγες οι φορές, που θύματα ηθικής παρενόχλησης ζητούν υποστήριξη από τους αρμόδιους και αναγκάζονται να πηγαίνουν από υπάλληλο σε υπάλληλο χωρίς αποτέλεσμα, βιώνοντας μια διαφορετικού τύπου ηθική παρενόχληση, που κάνει τα θύματα να απογοητεύονται σε μεγαλύτερο βαθμό και να αισθάνονται έντονη αδιαφορία για το άτομό τους (Matthiesen 2006). Παρόμοια αδιαφορία νιώθουν και όταν οι συνάδερφοί τους, τους γυρνάνε την πλάτη και αντί να τους στηρίζουν, αδιαφορούν.

Σε όλη αυτή την κατάσταση, καθοριστικό ρόλο παίζει η Διοίκηση, η οποία φέρει τεράστια ευθύνη και είναι η μόνη που μπορεί να συνεισφέρει στην εξάλειψη φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Πρωτίστως, πρέπει να εντοπιστούν τα αίτια εμφάνισης τέτοιων φαινομένων, αλλά και οι συνθήκες οι οποίες ευνοούν την ύπαρξη ειδικών συμπεριφορών (Hoel and Cooper 2000). Η Διοίκηση επιβάλλεται να προλαμβάνει τέτοια περιστατικά και να καθιστά σαφές ότι φαινόμενα παρενόχλησης δεν είναι επιτρεπτά. Επιβάλλεται, λοιπόν, όλες οι επιχειρήσεις και οι υπηρεσίες να ακολουθούν έναν εσωτερικό κανονισμό, ο οποίος θα ορίζει τα εξής:

11. Από πλευράς της Διοίκησης, καμιά συμπεριφορά επιθετικού χαρακτήρα και ηθικής παρενόχλησης δεν θα είναι αποδεκτή και θα διερευνάται διεξοδικά, προκειμένου να ληφθούν μέτρα και να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα.
12. Σε περίπτωση καταγγελίας του περιστατικού, οι διαδικασίες διερεύνησης του θα γίνονται διακριτικά, προκειμένου να προστατευτεί το θύμα.

13. Για τη διερεύνηση των ζητημάτων θα ορίζονται θεσμικά όργανα, τα οποία αφενός θα χαίρουν εκτίμησης και εμπιστοσύνης από τους εργαζόμενους και αφετέρου θα χειρίζονται τα περιστατικά με αντικειμενικότητα και απόλυτη εχεμύθεια.
14. Η Διοίκηση επιβάλλεται να γνωστοποιεί στους εργαζομένους της τα μέτρα που θα λαμβάνονται, σε περίπτωση που επιβεβαιωθεί κρούσμα ηθικής παρενόχλησης.
15. Θα απαγορεύεται δια ρόπαλου οποιαδήποτε ψευδή καταγγελία για παρενόχληση.
16. Θα χαρακτηρίζεται ως καταδικαστέα οποιαδήποτε συμπεριφορά εκδικητικού χαρακτήρα προς τα θύματα ή τους μάρτυρες που κατέδειξαν τις αρνητικές συμπεριφορές.

Είναι ολοφάνερο, ότι τα παραπάνω μέτρα δεν πρέπει να μείνουν στα χαρτιά, αλλά επιβάλλεται να λειτουργήσουν και στην πράξη. Πρόσθετα, η Διοίκηση είναι ανάγκη να παραμένει πιστή στις δεσμεύσεις της για εξάλειψη φαινομένων ηθικής παρενόχλησης, διαφορετικά θα χάνει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων της και θα αντιμετωπίζεται με δυσπιστία και καχυποψία.

Παράλληλα, η Διοίκηση κάθε επιχείρησης και υπηρεσίας πρέπει να φροντίζει ώστε να έχει στο ανθρώπινο δυναμικό της ένα άτομο εμπιστοσύνης, που θα είναι ικανό να προλαμβάνει και να αντιμετωπίζει εγκαίρως τέτοιου είδους περιστατικά. Ο ρόλος του ατόμου αυτού θα είναι να ακούει το θύμα, να το στηρίζει ψυχολογικά και να το βοηθάει να συνειδητοποιήσει το πρόβλημα, προκειμένου να μπορεί να το αντιμετωπίσει. Έπειτα, αν το θύμα αποφασίσει ότι δεν επιθυμεί να προβεί σε καταγγελία εις βάρος του θύτη, τότε το άτομο που έχει αναλάβει τη διεκπεραίωση ζητημάτων παρενόχλησης, πρέπει να μεσολαβήσει ώστε να συμβιβάσει τις δύο πλευρές και το θέμα να λήξει ομαλά (WHO 2003). Στα πλαίσια της προσπάθειας περιορισμού των φαινομένων ηθικής παρενόχλησης, θετική επιρροή θα μπορούσαν να έχουν τα σεμινάρια επιμόρφωσης των εργαζομένων και της Διοίκησης (Hoel and Cooper 2000). Όσον αφορά στη θεματολογία των σεμιναρίων, θα περιλαμβάνει τους εξής στόχους:

- Την ευαισθητοποίηση όλων των εργαζομένων πάνω σε θέματα μη αποδεκτών συμπεριφορών και παρενόχλησης, την ενημέρωσή τους για τους παράγοντες που βοηθούν στην εμφάνιση τέτοιων φαινομένων και τις συνέπειες που τα φαινόμενα αυτά επιφέρουν στο εργασιακό περιβάλλον.
- Την εξειδικευμένη επιμόρφωση των διοικητικών στελεχών, σε θέματα που αφορούν τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού όπως:
 - 1) Την απόκτηση καλύτερων διοικητικών ικανοτήτων και την καλλιέργεια της συναισθηματικής ανάπτυξης του ατόμου.
 - 2) Την αντιμετώπιση των αγχωτικών καταστάσεων και των συναισθηματικών συγκρούσεων, ώστε να μειωθούν οι παράγοντες που ευνοούν την εμφάνιση περιστατικών ηθικής παρενόχλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10ο

10.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας ποσοτικής έρευνας είναι η καταγραφή των περιστατικών «mobbing», που έχουν λάβει χώρα ανάμεσα σε επαγγελματίες άνδρες και γυναίκες τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα.

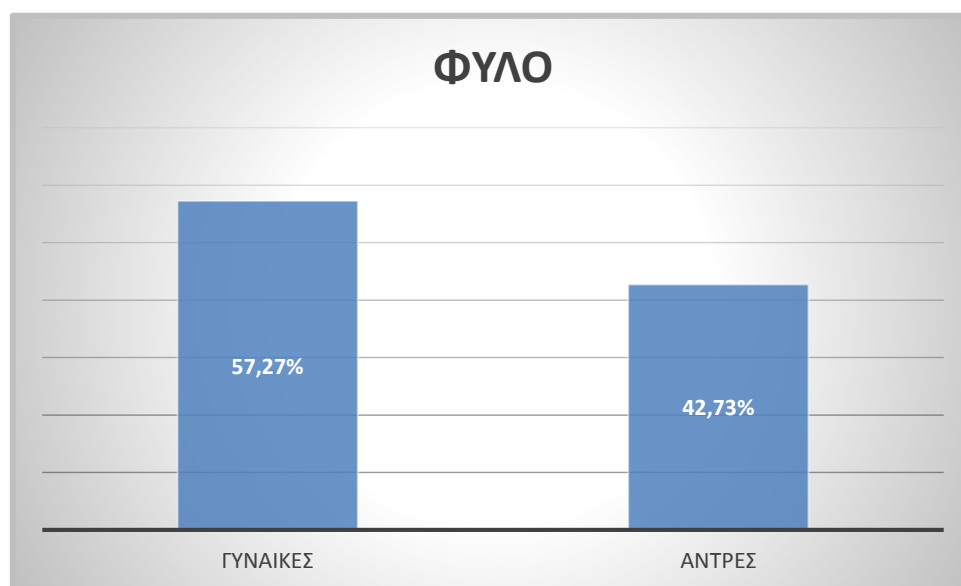
10.2 ΒΑΣΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

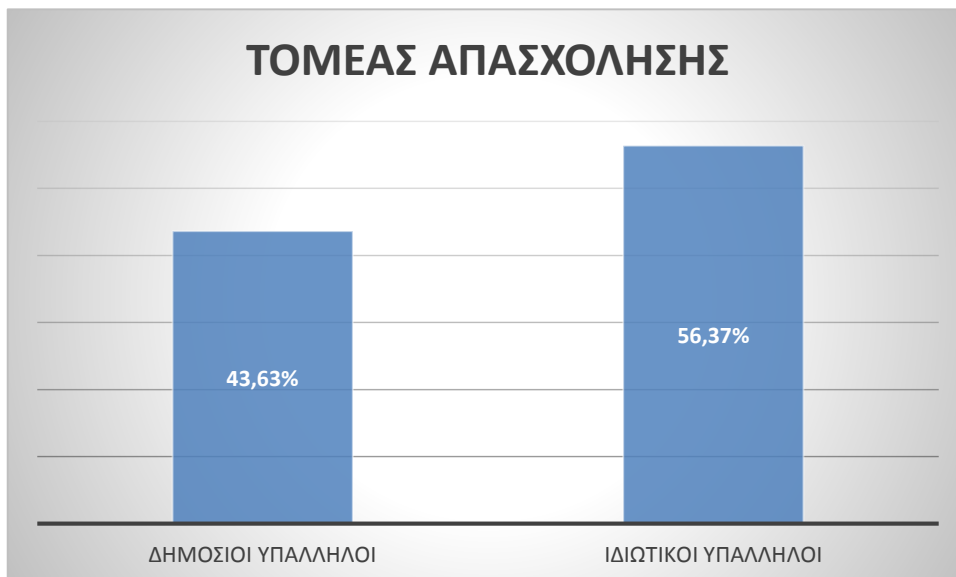
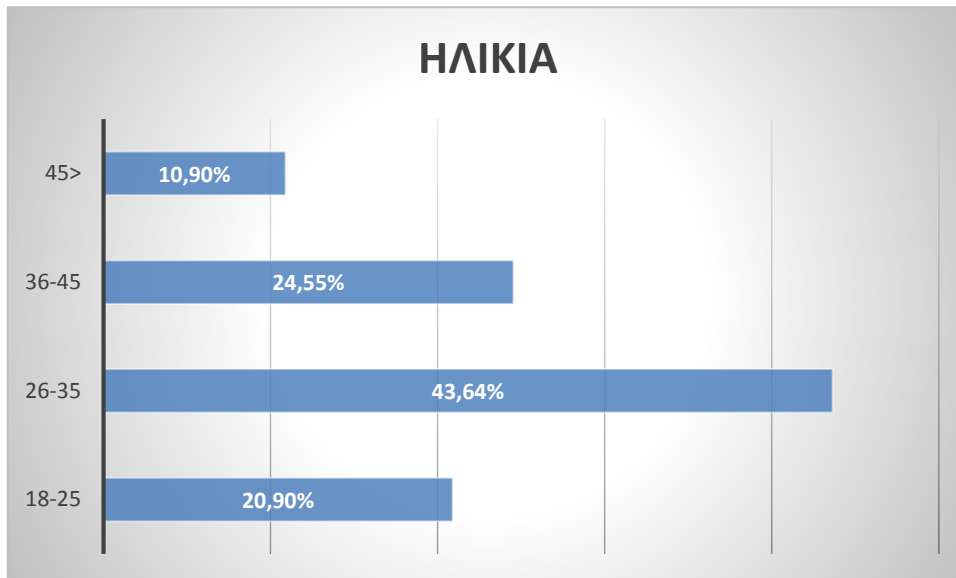
Προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός της παρούσας έρευνας, θα πρέπει να απαντηθούν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιες οι διαστάσεις του φαινομένου
2. Ποιες οι αντιδράσεις των θυμάτων
3. Ποιες οι επιπτώσεις στην υγεία του θύματος
4. Ποια τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν για την αντιμετώπιση του φαινομένου

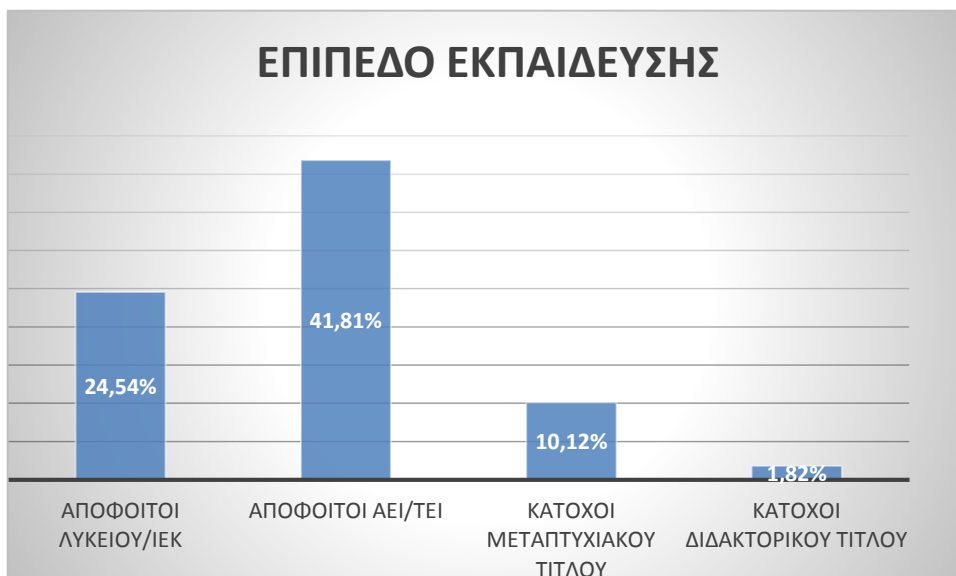
10.3 ΔΕΙΓΜΑ (ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ)

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 110 άτομα, εκ των οποίων **63** γυναίκες και **47** άντρες. Από το σύνολο των συμμετεχόντων, οι **23** είναι ηλικίας 18-25, οι **48** είναι ηλικίας 26-35, οι **27** είναι ηλικίας 36-45 και οι **12** είναι ηλικίας άνω των 46. Όσον αφορά στον τομέα απασχόλησης, οι **48** είναι δημόσιοι υπάλληλοι (28 γυναίκες και 20 άντρες) και οι **62** ιδιωτικοί υπάλληλοι (35 γυναίκες και 27 άντρες) με επαγγελματική εμπειρία άνω των τριών ετών. Τέλος, σχετικά με την ακαδημαϊκή τους ταυτότητα, οι **27** είναι απόφοιτοι λυκείου ή ΙΕΚ, οι **46** είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι **35** είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, ενώ **2** κατέχουν διδακτορικό. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων αναλύονται ως εξής:





10.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ



Για τις ανάγκες της παρούσας ποσοτικής έρευνας χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο το ερωτηματολόγιο, αποτελούμενο από 39 ερωτήσεις. Για το λόγο του ότι το αντικείμενο της έρευνας αποτελεί φλέγον ζήτημα, θεωρήθηκε ορθό να διατηρηθεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων, αφού όπως είναι λογικό, σε άλλη περίπτωση η επωνυμία θα λειτουργούσε αποτρεπτικά υπό το φόβο της διαρροής των αποτελεσμάτων.

10.5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε με επιτόπια επίσκεψη σε έναν δημόσιο φορέα και σε τέσσερις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Σε όλες τις περιπτώσεις, δόθηκε προηγουμένως η σχετική άδεια από τους αρμόδιους διευθυντές και προϊστάμενους των υπαλλήλων. Κατά τη διανομή του ερωτηματολογίου τονίστηκε η διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, ενώ γνωστοποιήθηκε ότι ο τρόπος συγκέντρωσής του θα πραγματοποιηθεί με τέτοιο τρόπο, ώστε η διαδικασία να παραμείνει απόρρητη από την αρχή έως το τέλος της. Ειδικότερα κατέστη σαφές, ότι μετά το πέρας της συμπλήρωσής τους, τα ερωτηματολόγια θα σφραγίζονται σε φάκελο που οι ίδιοι οι συμμετέχοντες θα ασφαλίζουν και θα αφήνονται σφραγισμένα το ένα πάνω στο άλλο σε ένα άδειο γραφείο, έως ότου επιστραφούν στα χέρια της ερευνήτριας.

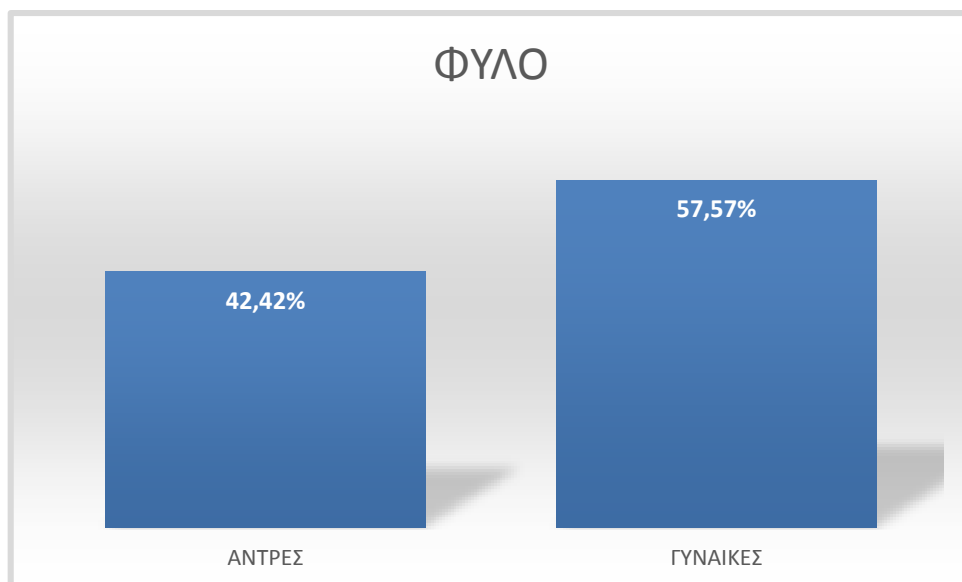
10.6 ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Από τη μια πλευρά, το γεγονός ότι δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός του mobbing και από την άλλη το ότι δεν έχει βρεθεί ένα αντικειμενικό σύστημα μέτρησης των περιστατικών mobbing, συνηγορούν ώστε η διερεύνηση του φαινομένου να καθίσταται δύσκολη.

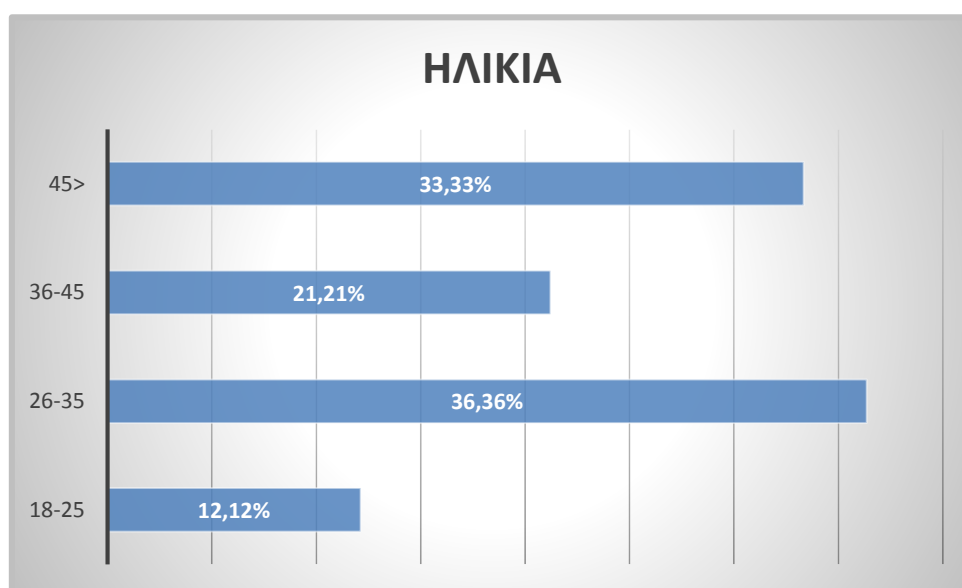
10.7 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Σε πρώτο στάδιο, καταγράφεται πόσοι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν «Πάρα πολύ» σε ένα μόνο ερώτημα του ερωτηματολογίου. Από τους 110 εργαζόμενους που έλαβαν μέρος στην έρευνα, οι 33 επέλεξαν σε ένα και μόνο ερώτημα την απάντηση «πάρα πολύ».

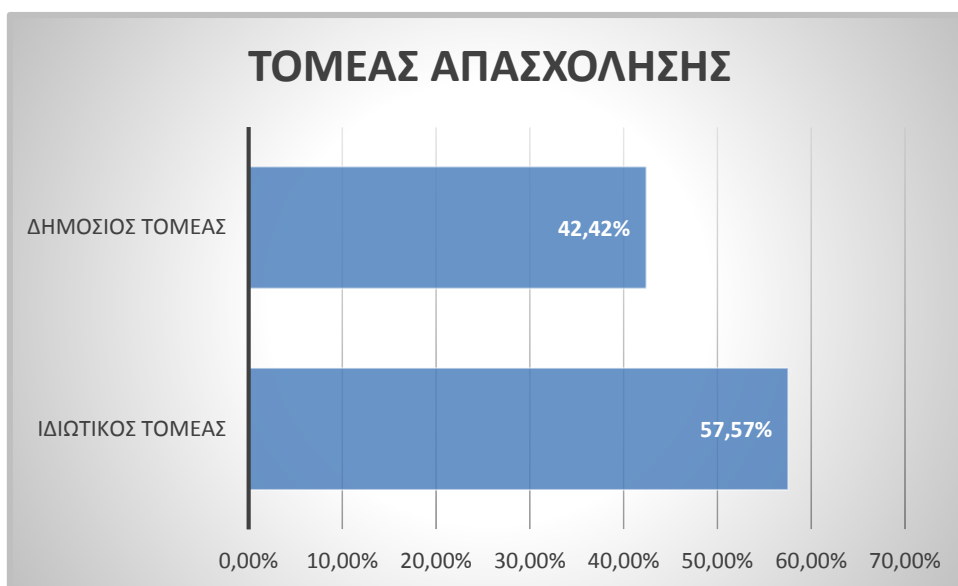
Από την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων προκύπτει ότι από τους 33 συμμετέχοντες, οι 19 είναι γυναίκες (57,57%) και οι 14 άντρες (42,42%). Σχετικά με την ηλικία, οι 4 (12,12%) είναι ηλικίας 18-25, οι 12 (36,36%) είναι ηλικίας 26-35, οι 7 (21,21%) είναι ηλικίας 36-45 και οι 10 (30,30%) είναι ηλικίας άνω των 46. Όσον αφορά τον τομέα απασχόλησης των συμμετεχόντων, από τους 33 που ανέφεραν σε ένα μόνο ερώτημα «πάρα πολύ», οι 19 (57,57%) εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα και οι 14 (42,42%) στον Δημόσιο τομέα. Τέλος, σημειώνεται πως από τους 33 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε μόνο ένα ερώτημα «πάρα πολύ», οι 7 (21,21%) είναι απόφοιτοι λυκείου ή ΙΕΚ, οι 12 (36,36%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι 13 (39,39%) κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο και μόλις 1 (3,03%) άτομο κατέχει διδακτορικό τίτλο.



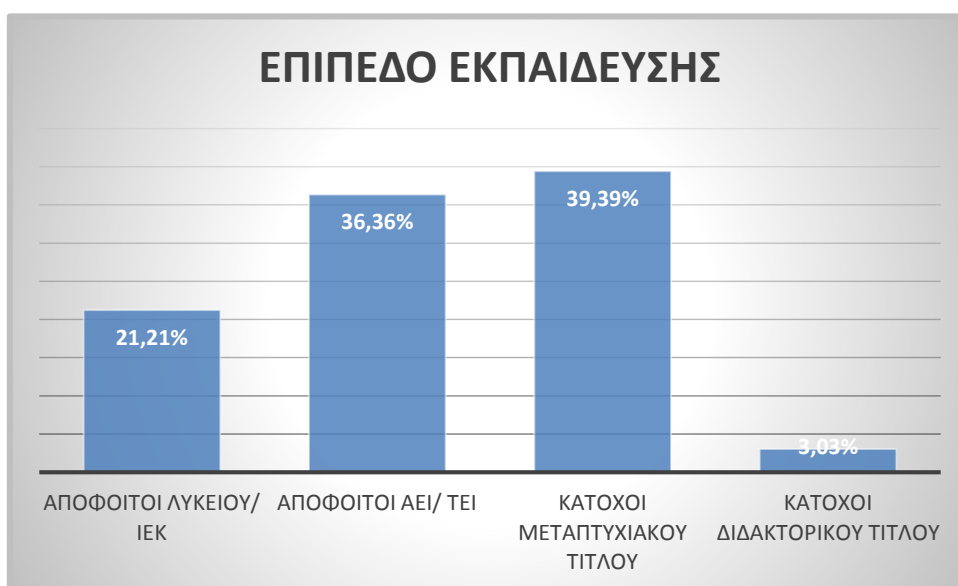
Ποσοστιαία κατανομή φύλου. Από τους 33 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε ένα μόνο ερώτημα «πάρα πολύ», οι **19** ήταν γυναίκες (57,57%) και οι **14** άντρες (42,42%).



Ποσοστιαία κατανομή ηλικίας. Από τους 33 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε ένα μόνο ερώτημα «πάρα πολύ», οι 4 (12,12%) είναι ηλικίας **18-25**, οι 12 (36,36%) είναι ηλικίας **26-35**, οι 7 (21,21%) είναι ηλικίας **36-45** και οι 10 (30,30%) είναι ηλικίας άνω των **46**.



Ποσοστιαία κατανομή Τομέα Απασχόλησης. Από τους 33 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε ένα μόνο ερώτημα «πάρα πολύ», οι **19** (57,57%) εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα και οι **14** (42,42%) στον Δημόσιο τομέα.



Ποσοστιαία κατανομή Επιπέδου Εκπαίδευσης. Από τους 33 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε μόνο ένα ερώτημα «πάρα πολύ», οι **7** (21,21%) είναι απόφοιτοι λυκείου ή ΙΕΚ, οι **12** (36,36%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι **13** (39,39%) κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο και μόλις **1** (3,03%) άτομο κατέχει διδακτορικό τίτλο.

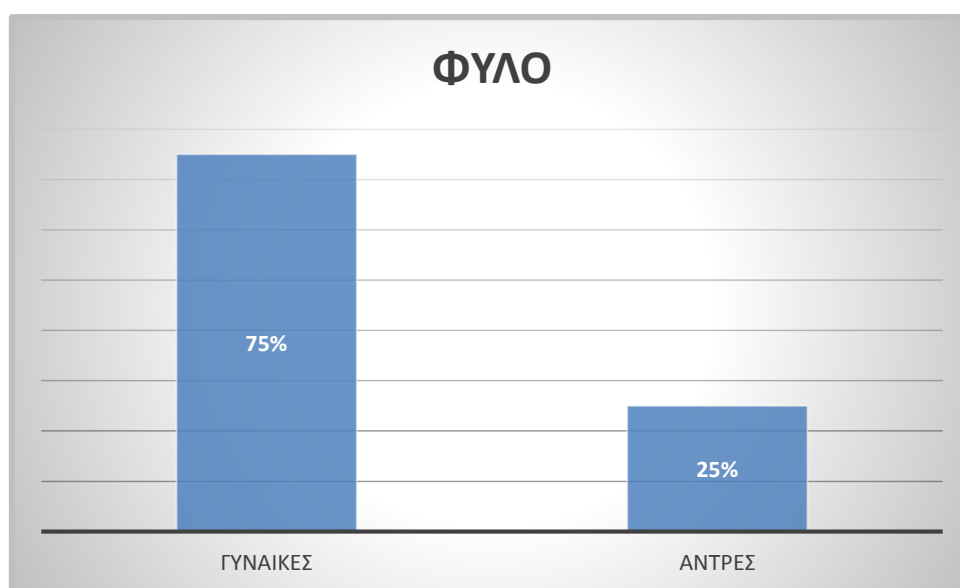
Σε επόμενο στάδιο, καταγράφονται τα ερωτήματα στα οποία οι συμμετέχοντες σημείωσαν ως απάντηση το «πάρα πολύ», προκειμένου να γίνουν φανερές οι μορφές ηθικής παρενόχλησης που υφίστανται οι εργαζόμενοι.

Ερώτημα	Συχνότητα	Ποσοστό
Έχετε βιώσει κάποιο από τα παρακάτω:		
Ο προϊστάμενός σας δε σας αφήνει να εκφραστείτε	1	3,03%
Σας διακόπτουν διαρκώς όταν μιλάτε	1	3,03%
Κριτικάρουν τη δουλειά σας	3	9,09%
Υφίσταστε κριτική για την προσωπική σας ζωή	4	12,12%
Σας οδηγούν σε λάθη	1	3,03%
Οι συνάδελφοί σας δε σας απευθύνουν το λόγο	1	3,03%
Οι συνάδελφοί σας, σας αγνοούν ή σας αντιμετωπίζουν εχθρικά, όταν προσπαθείτε να τους απευθύνετε το λόγο	1	3,03%
Σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν	1	3,03%
Διαδίδουν κουτσομπολιά και δημιουργούν αβάσιμες φήμες για το άτομό σας	4	12,12%
Οι προσπάθειές σας υποτιμώνται	5	15,15%
Οι αποφάσεις σας τελούν υπό διαρκή αμφισβήτηση	2	6,06%
Αδυνατούν να αποδεχτούν και να σεβαστούν τις πολιτικές σας πεποιθήσεις	1	3,03%
Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας	1	3,03%
Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε	1	3,03%
Σας αναθέτουν συνεχώς νέες αρμοδιότητες	3	9,09%
Σας εκφοβίζουν, ώστε να μην κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας (άδεια, bonus, τήρηση ωραρίου)	1	3,03%
Παρεμποδίζουν την προαγωγή σας	2	6,06%

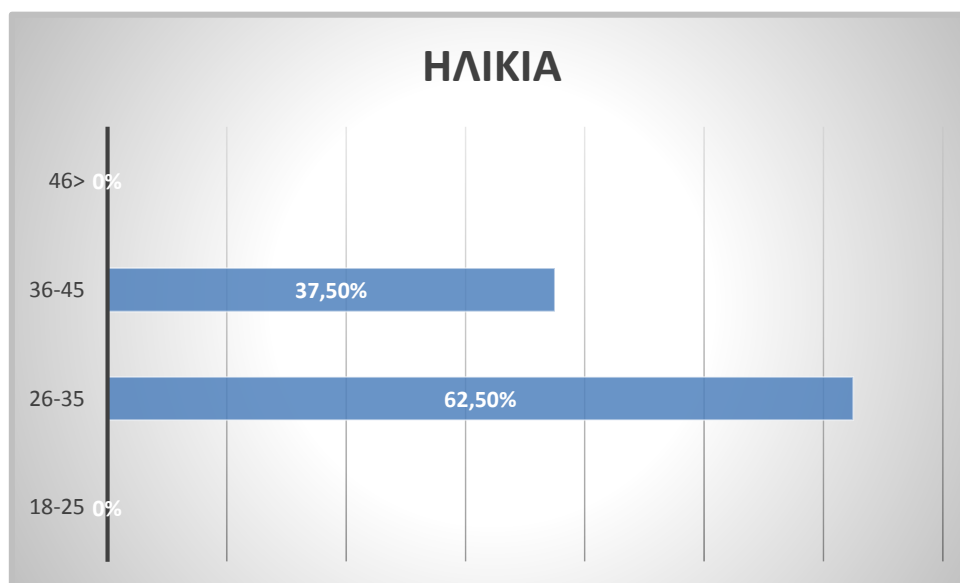
Πίνακας 1: Ερωτήματα που αφορούν την εργασιακή παρενόχληση και απαντήθηκαν με «πάρα πολύ». Στον πίνακα καταγράφονται τα ερωτήματα που απαντήθηκαν με «πάρα πολύ» από τους ερωτηθέντες που απάντησαν **μόνο σε ένα ερώτημα** «πάρα πολύ».

Σε δεύτερο στάδιο καταγράφονται οι συμμετέχοντες που απάντησαν σε **παραπάνω από ένα ερωτήματα** «πάρα πολύ». Από τους 110 ερωτηθέντες που έλαβαν μέρος στην έρευνα, οι 8 επέλεξαν **σε παραπάνω από ένα ερώτημα** την απάντηση «πάρα πολύ».

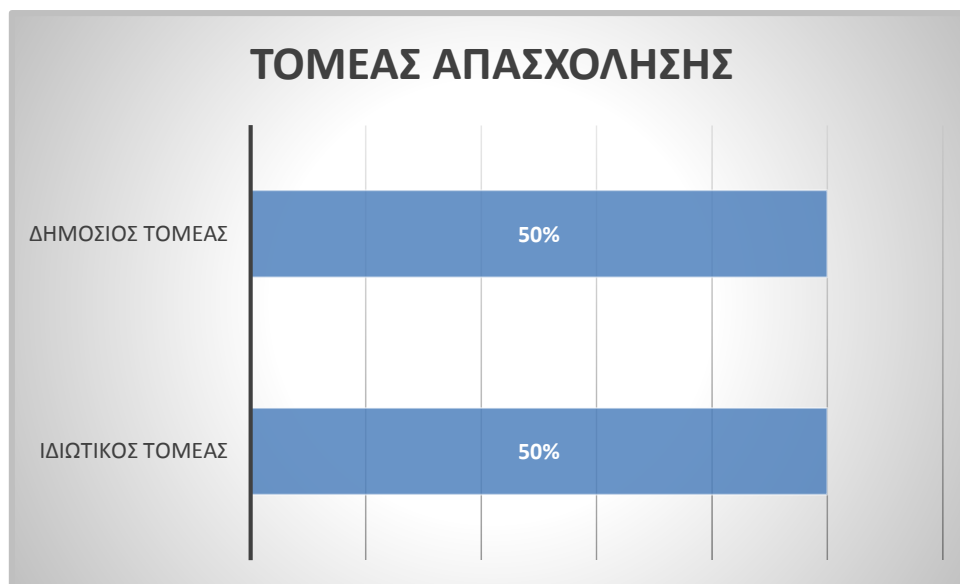
Από την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων προκύπτει ότι από τους 8 συμμετέχοντες, οι 6 είναι γυναίκες (75%) και οι 2 άντρες (25%). Σχετικά με την ηλικία, οι 5 (62,5%) είναι ηλικίας 26-35, και οι 3 (37,5%) είναι ηλικίας 36-45. Όσον αφορά τον τομέα απασχόλησης των συμμετεχόντων, από τους 8 που ανέφεραν σε **παραπάνω από ένα ερώτημα** «πάρα πολύ», 4 (50%) εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα και 4 (50%) στον Δημόσιο τομέα. Τέλος, σημειώνεται πως από τους 8 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε **παραπάνω από ένα ερώτημα** «πάρα πολύ», ο 1 (12,5%) είναι απόφοιτος λυκείου ή ΙΕΚ, οι 3 (37,5%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και 4 (50%) κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο.



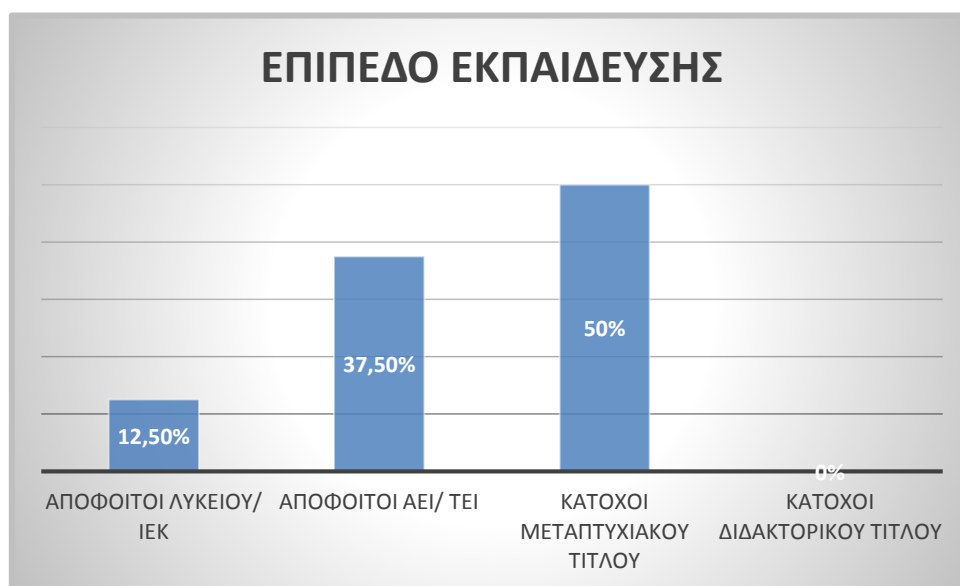
Ποσοστιαία κατανομή φύλου. Από τους 8 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε παραπάνω από ένα ερώτημα «πάρα πολύ», οι 6 ήταν γυναίκες (75%) και οι 2 άντρες (25%).



Ποσοστιαία κατανομή ηλικίας. Από τους 8 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε παραπάνω από ένα ερώτημα «πάρα πολύ», οι 5 (62,5%) είναι ηλικίας **26-35**, και οι 3 (37,5%) είναι ηλικίας **36-45**.



Ποσοστιαία κατανομή Τομέα Απασχόλησης. Από τους 8 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε παραπάνω από ένα ερώτημα «πάρα πολύ», **4 (50%)** εργάζονται στον Ιδιωτικό τομέα και **4 (50%)** στον Δημόσιο τομέα.



Ποσοστιαία κατανομή Επιπέδου Εκπαίδευσης. Από τους 8 συμμετέχοντες που ανέφεραν σε παραπάνω από ένα ερώτημα «πάρα πολύ», ο **1 (12,5%)** είναι απόφοιτος λυκείου ή ΙΕΚ, οι **3 (37,5%)** είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και **4 (50%)** κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο.

Από τα **8** άτομα που απάντησαν σε παραπάνω από μία ερωτήσεις «πάρα πολύ», τα **5** απάντησαν σε δύο ερωτήσεις «πάρα πολύ», **1** απάντησε σε τρεις ερωτήσεις «πάρα πολύ» και **2** απάντησαν σε τέσσερις ερωτήσεις «πάρα πολύ». Άρα στο σύνολο, τα **8** άτομα έδωσαν 21 απαντήσεις με «πάρα πολύ». Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται αναλυτικά οι 21 απαντήσεις των **8** ατόμων.

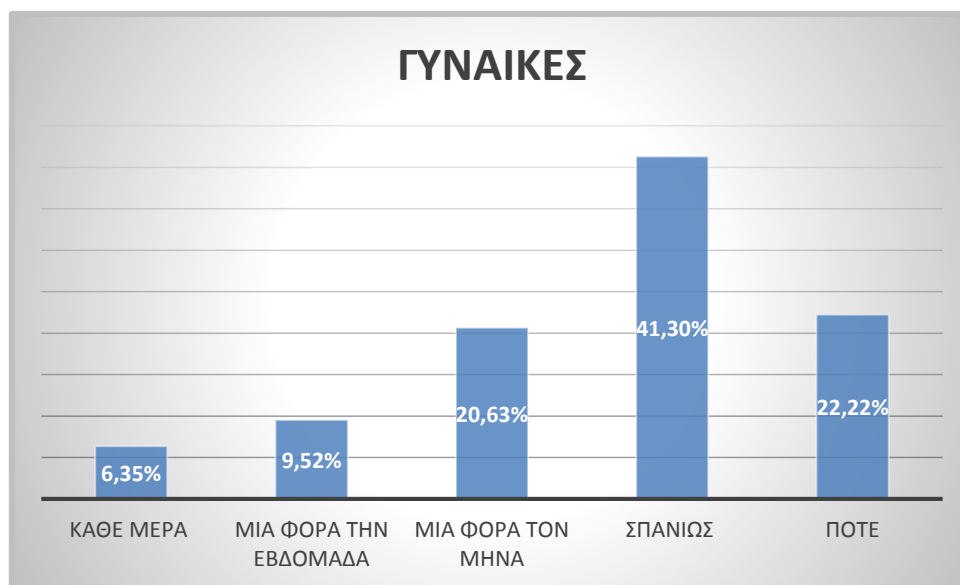
Αναλύοντας τις 21 απαντήσεις των 8 ατόμων του πίνακα, γίνεται φανερό πως 5 άτομα έχουν ως κοινή εμπειρία στο χώρο εργασίας τους την ανάθεση καθηκόντων κατώτερων των ικανοτήτων τους. Επιπλέον, 3 άτομα αισθάνονται πως διαδίδονται κουτσομπολιά και αβάσιμες φήμες σε βάρος τους, 2 άτομα θεωρούν πως οδηγούνται σε λάθη, 2 πιστεύουν πως οι προσπάθειές τους υποτιμώνται και 2 έχουν την πεποίθηση ότι τους ανατίθενται συνεχώς νέες αρμοδιότητες.

Ο προϊστάμενός σας δε σας αφήνει να εκφραστείτε	1
Κριτικάρουν τη δουλειά σας	1
Υφίσταστε κριτική για την προσωπική σας ζωή	1
Σας οδηγούν σε λάθη	2
Οι συνάδελφοί σας δε σας απευθύνουν το λόγο	1
Οι συνάδελφοί σας, σας αγνοούν ή σας αντιμετωπίζουν εχθρικά, όταν προσπαθείτε να τους απευθύνετε το λόγο	1
Διαδίδουν κουτσομπολιά και δημιουργούν αβάσιμες φήμες για το άτομό σας	3
Οι προσπάθειές σας υποτιμώνται	2
Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας	5
Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε	1
Σας αναθέτουν συνεχώς νέες αρμοδιότητες	2
Σας εκφοβίζουν ώστε να μην κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας (άδεια, bonus, τήρηση ωραρίου)	1

Σημειώνεται ότι από το σύνολο των 110 εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα, απάντησαν σε **περισσότερες από μια ερωτήσεις «πάρα πολύ»** οι 8, δηλαδή το 7,27%.

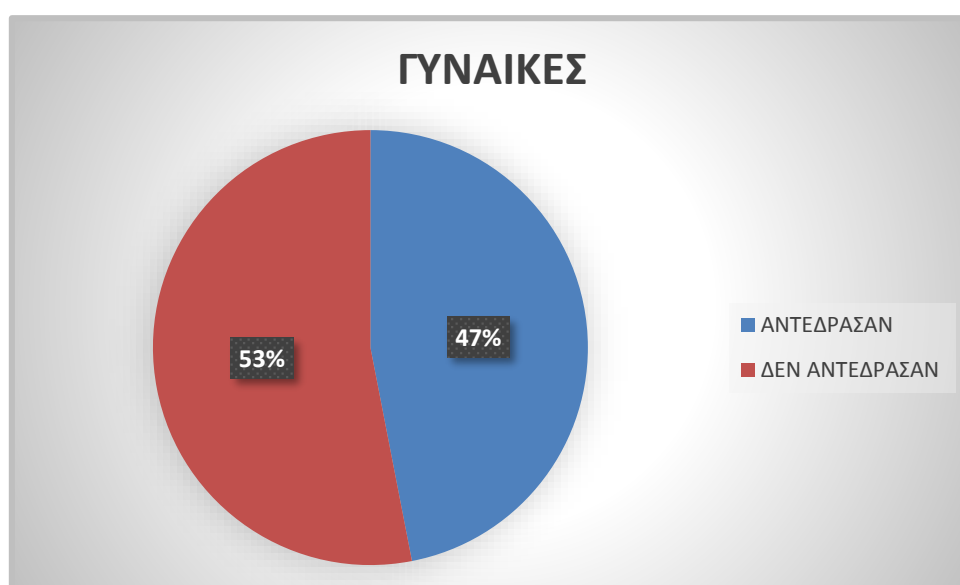


Στην ερώτηση 34, για το πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα περιστατικά των ερωτήσεων 1 έως 33, προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα:

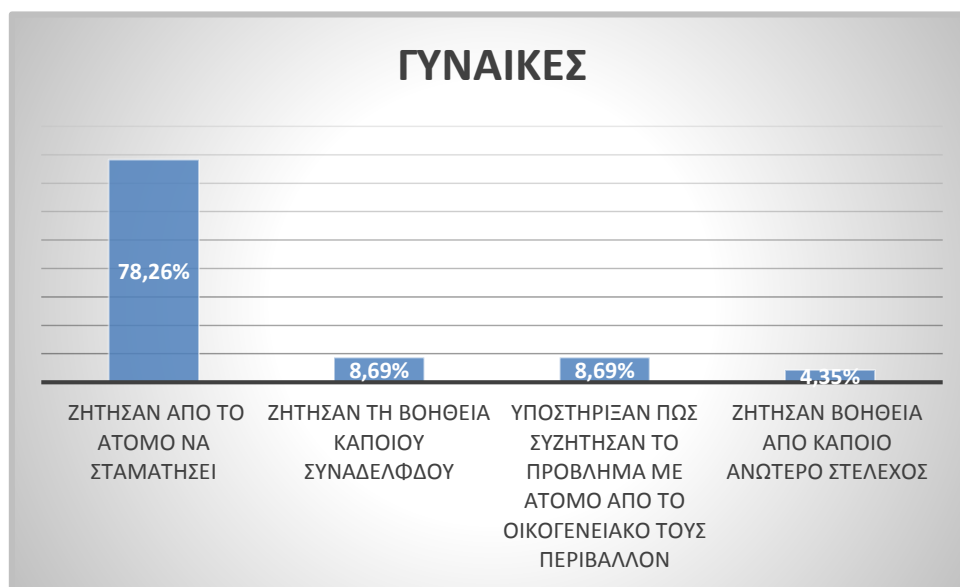


Στο διάγραμμα φαίνεται ότι από τις 63 γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, οι 4 (6,35%) απάντησαν πως έρχονται καθημερινά αντιμέτωπες με κάποιο από τα περιστατικά των ερωτήσεων 1 έως 33, οι 6 (9,52%) απάντησαν πως έρχονται μια φορά την εβδομάδα σε δύσκολη θέση λόγω των περιστατικών αυτών, οι 13 (20,63%) ισχυρίστηκαν πως μια φορά τον μήνα αντιμετωπίζουν περιστατικά παρενόχλησης, οι 26 (41,30%) απάντησαν πως σπανίως έρχονται αντιμέτωπες με τέτοιες καταστάσεις, ενώ μόλις 14 (22,22%) δεν έχουν υποστεί ποτέ τα τελευταία δύο χρόνια ηθική παρενόχληση.

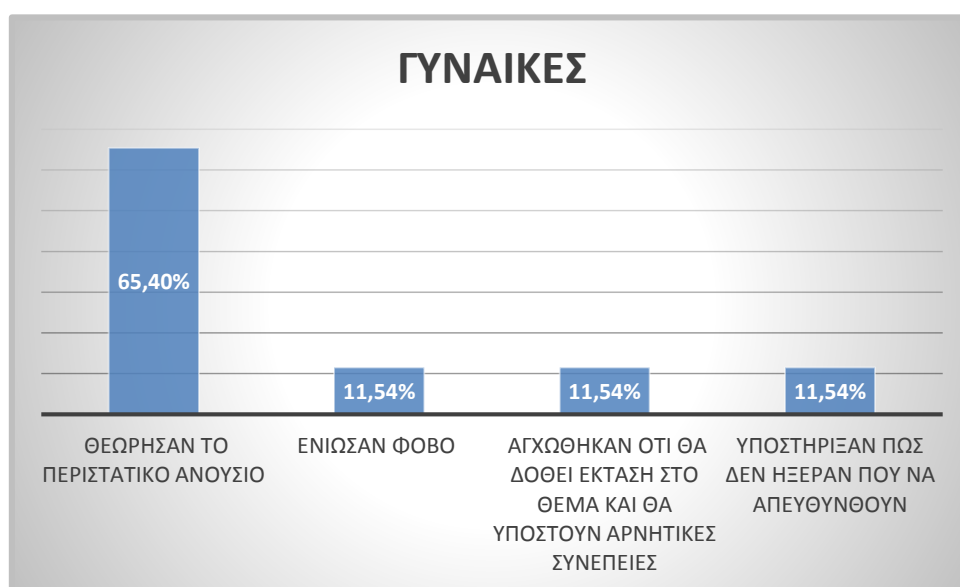
Στην ερώτηση 35, για το αν αντιδράσατε στο συμβάν, από τις 63 γυναίκες απάντησαν οι 49 για το λόγο του ότι οι υπόλοιπες 14 στην ερώτηση 34 απάντησαν πως ποτέ και με κανένα τρόπο δεν έχουν υποστεί τα τελευταία δύο χρόνια ηθική παρενόχληση. Οπότε από τις 49 γυναίκες, οι 23 απάντησαν ότι αντέδρασαν στο συμβάν, ενώ οι 26 υποστήριξαν πως δεν αντέδρασαν.



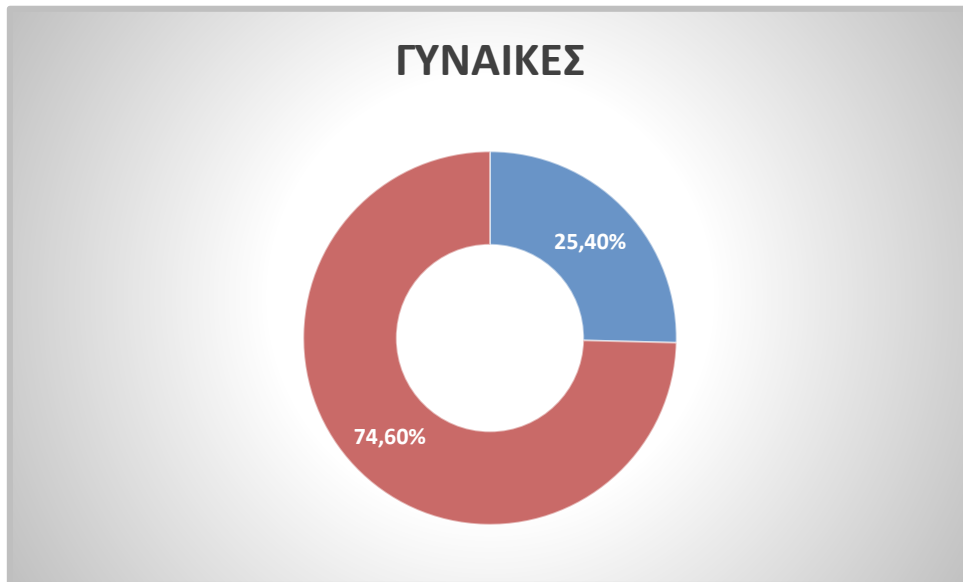
Στην ερώτηση 35α, που αφορά τον τρόπο με τον οποίο αντέδρασαν οι γυναίκες που υπέστησαν ηθική παρενόχληση τα τελευταία δύο χρόνια, από τις 23 οι 18 απάντησαν πως ζήτησαν από το άτομο να σταματήσει, 2 απάντησαν πως ζήτησαν τη βοήθεια κάποιου συναδέλφου, 2 υποστήριξαν πως συζήτησαν το πρόβλημα με άτομο από το οικογενειακό τους περιβάλλον και μία απάντησε πως ζήτησε βοήθεια από κάποιο ανώτερο στέλεχος.



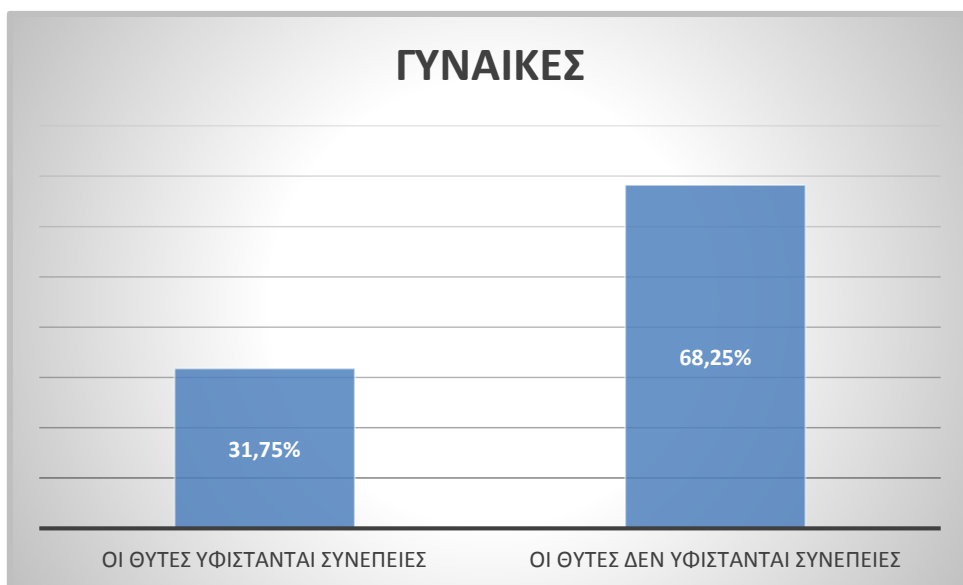
Στην ερώτηση 35β, για ποιο λόγο **δεν** αντιδράσατε στο συμβάν, από τις 26 γυναίκες που δεν αντέδρασαν οι 17 θεώρησαν το περιστατικό ανούσιο, 3 ένωσαν φόβο, 3 αγχώθηκαν ότι θα δοθεί έκταση και θα υποστούν αρνητικές συνέπειες και 3 υποστήριξαν πως δεν ήξεραν που να απευθυνθούν.



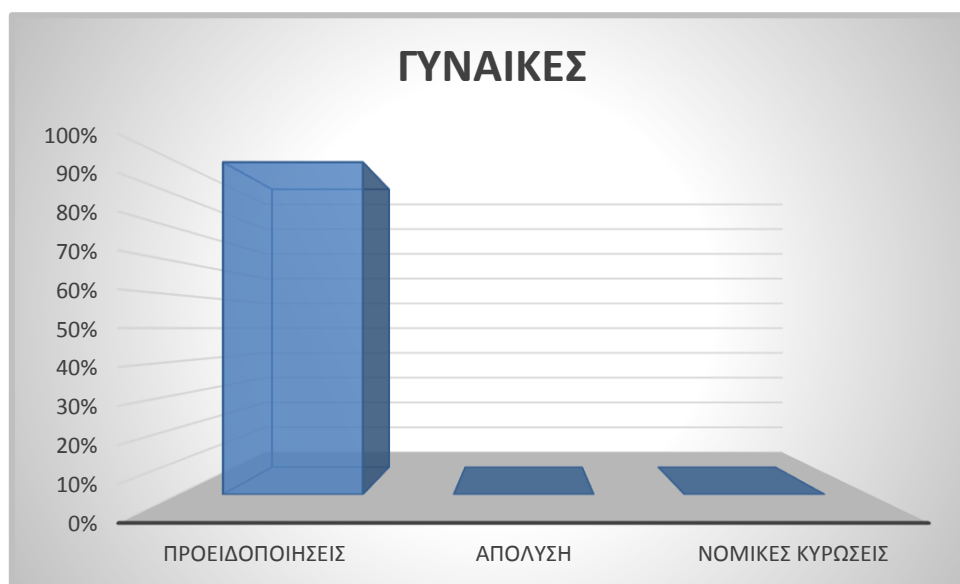
Στην ερώτηση 36, για το αν θεωρείτε πως στην εργασία σας γίνονται προσπάθειες διερεύνησης και εντοπισμού των αιτιών του mobbing, από τις 63 γυναίκες οι 16 απάντησαν πως «ναι» γίνονται προσπάθειες και οι 47 απάντησαν πως «όχι» δεν γίνονται.



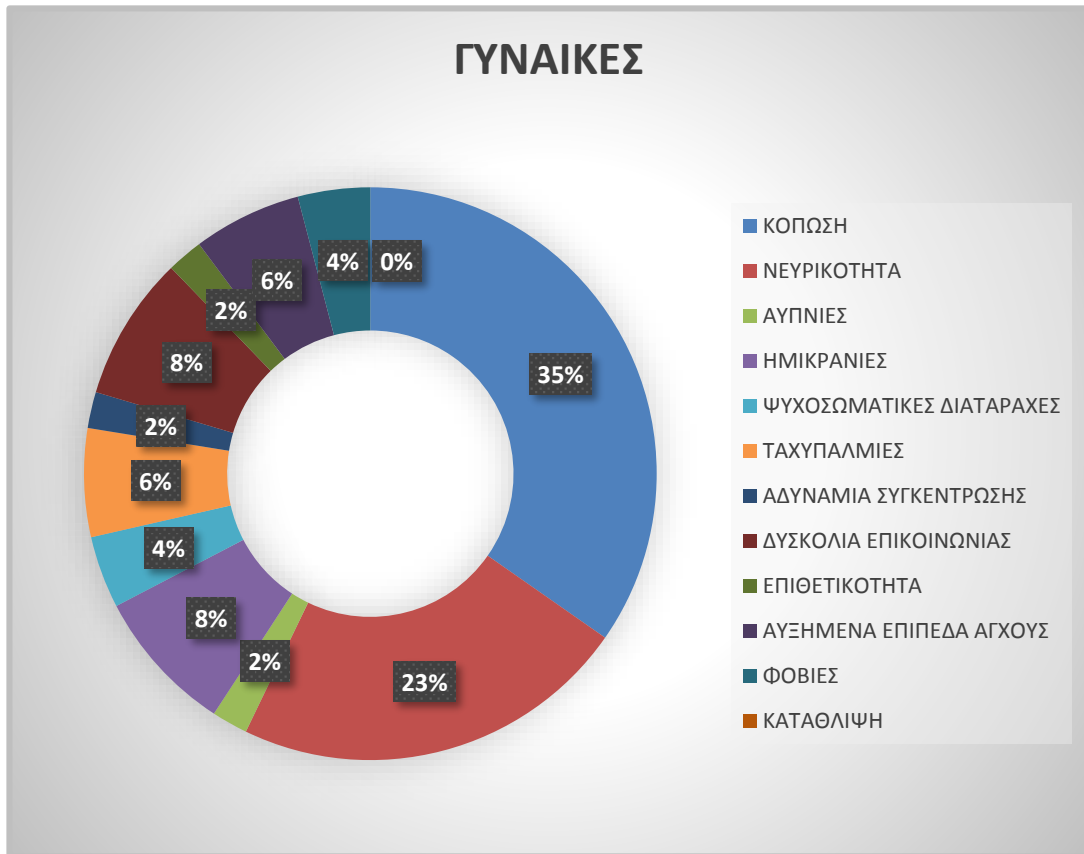
Στην ερώτηση 37, για το αν υπάρχουν συνέπειες για τα άτομα που αποδεδειγμένα ασκούν mobbing σε συναδέλφους τους, από τις 63 γυναίκες οι 20 απάντησαν πως οι θύτες υφίστανται συνέπειες και οι 43 απάντησαν πως πιστεύουν ότι οι θύτες δεν υφίστανται καμία συνέπεια.



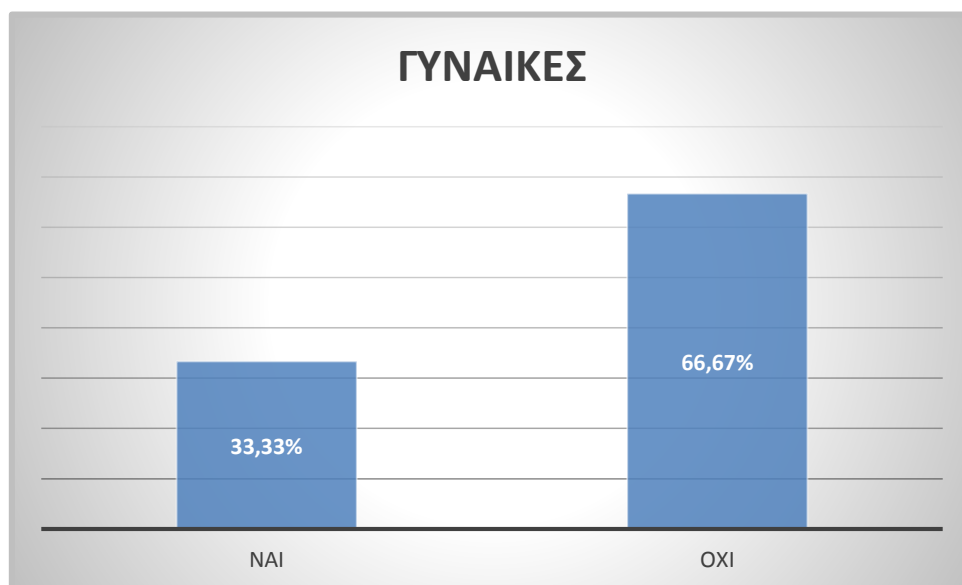
Στην ερώτηση 37α, για το τι είδους συνέπειες υφίστανται εκείνοι οι οποίοι αποδεδειγμένα ασκούν mobbing σε συναδέλφους τους, από τις 63 γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν οι 20, αυτές δηλαδή που στην ερώτηση 37 υποστήριξαν πως οι θύτες υφίστανται συνέπειες. Έτσι λοιπόν, προέκυψε πως και οι 20 συμφώνησαν πως οι συνέπειες που υφίστανται οι mobber έχουν τη μορφή προειδοποιήσεων. Οι υπόλοιπες 43 γυναίκες δεν κλήθηκαν να απαντήσουν στην ερώτηση αυτή, αφού πιστεύουν πως οι θύτες μένουν ατιμώρητοι.



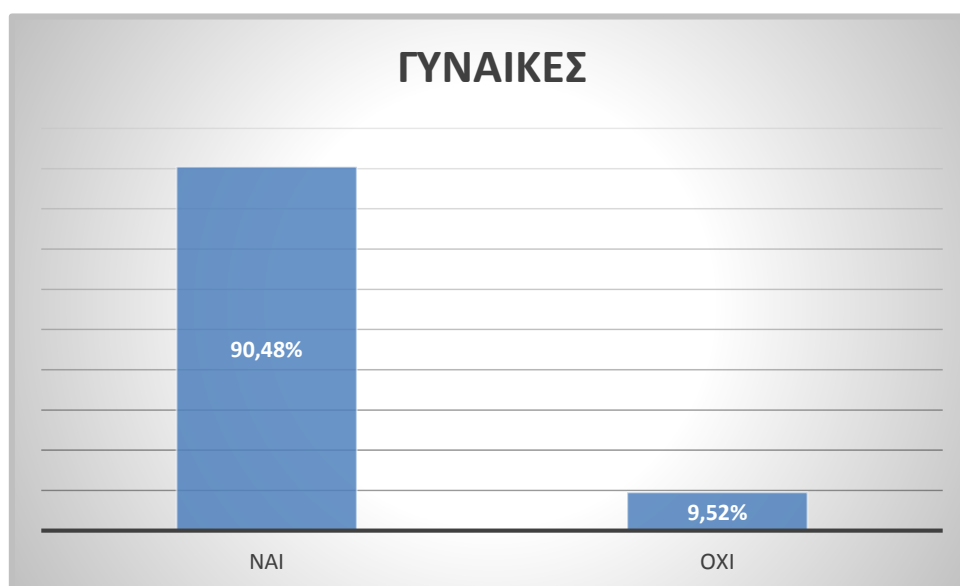
Στην ερώτηση 38, για το ποια είναι η πιο επώδυνη επίπτωση του mobbing στην ψυχική και σωματική σας υγεία, από τις 63 γυναίκες απάντησαν οι 49, για το λόγο του ότι οι υπόλοιπες 14 στην ερώτηση 34 απάντησαν πως ποτέ και με κανένα τρόπο δεν έχουν υποστεί τα τελευταία δύο χρόνια ηθική παρενόχληση, κατ' επέκταση δεν έχουν έρθει αντιμέτωπες με ψυχοσωματικές διαταραχές. Έτσι λοιπόν, από τις 49 γυναίκες, οι 17 υποστήριξαν πως αισθάνθηκαν κόπωση, οι 11 ισχυρίστηκαν πως είχαν νευρική κατάσταση, 1 είχε απνίες, 4 σημείωσαν πως υπέφεραν από ημικρανίες, 2 πως υπέφεραν από ψυχοσωματικές διαταραχές, 3 πως υπέφεραν από ταχυπαλμίες, 1 πως είχε αδυναμία συγκέντρωσης, 4 πως αντιμετώπιζαν δυσκολίες επικοινωνίας, 1 πως είχε εκρήξεις επιθετικότητας, 3 πως είχαν αυξημένα επίπεδα άγχους, 2 πως αντιμετώπιζαν φοβίες, ενώ καμία δεν ήρθε αντιμέτωπη με συμπτώματα κατάθλιψης.



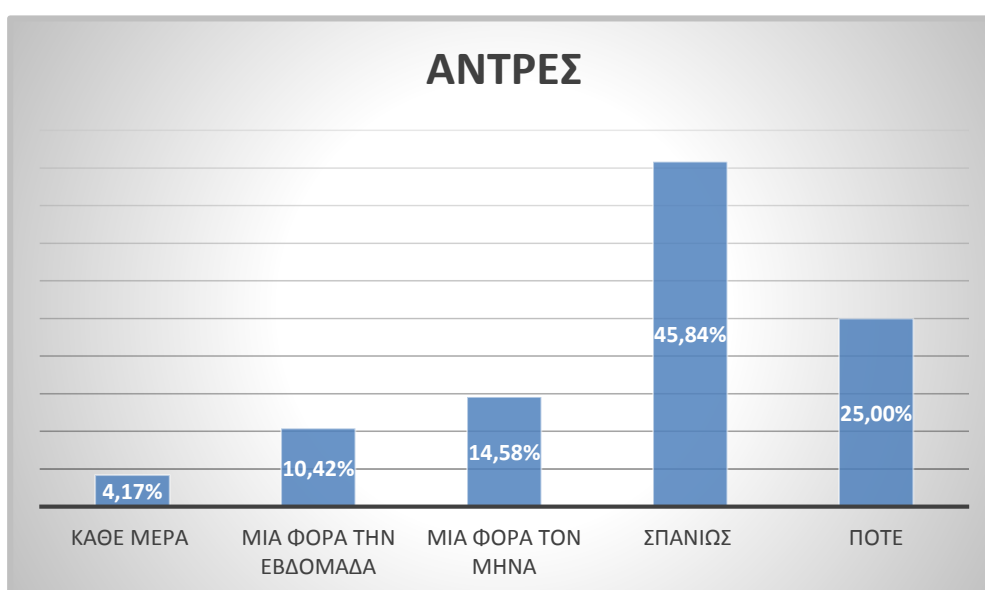
Στην ερώτηση 39, για το αν θεωρείτε πως οι προϊστάμενοί σας έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν περιστατικά mobbing, από τις 63 γυναίκες, οι 21 απάντησαν «ναι», δηλαδή πως πιστεύουν ότι έχουν εκπαιδευτεί στο να επιλύουν τέτοιου είδους καταστάσεις, ενώ οι 42 θεωρούν πως οι ανώτεροί τους δεν έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση.



Στην ερώτηση 39α, για το αν πιστεύετε πως έχει θετικό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση του φαινομένου η εκπαίδευση των προϊσταμένων σε θέματα ηθικής παρενόχλησης, απάντησαν οι 42 γυναίκες που στην ερώτηση 39 υποστήριξαν πως οι ανώτεροί τους δεν έχουν λάβει την απαραίτητη εκπαίδευση για την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών. Από τις 42, οι 38 απάντησαν πως «ναι» θα έχει θετικό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση του φαινομένου η εκπαίδευση των προϊσταμένων σε θέματα ηθικής παρενόχλησης, ενώ 4 θεώρησαν πως «όχι» η εκπαίδευση των προϊσταμένων δε θα βοηθήσει στην επίλυση του προβλήματος.

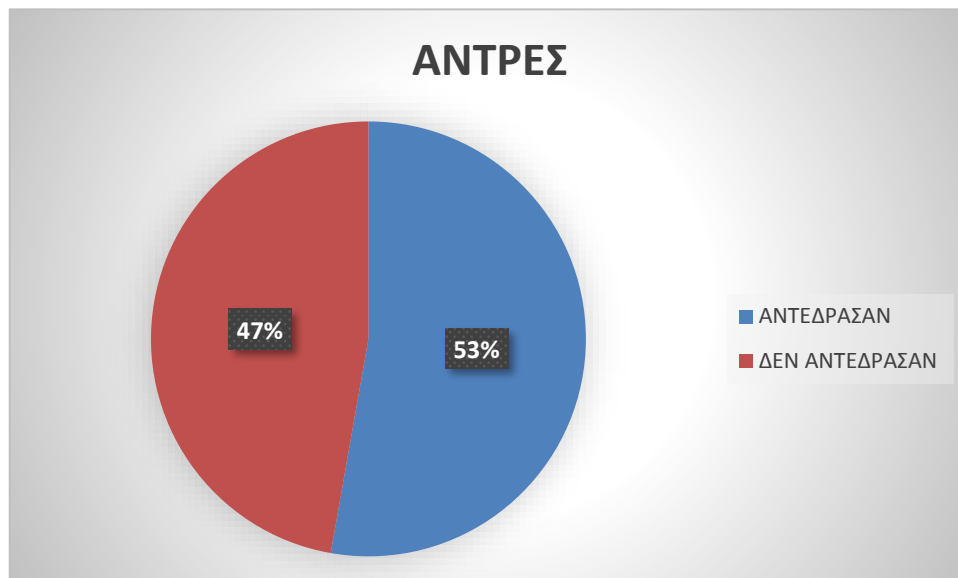


Στην ερώτηση 34, για το πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα περιστατικά των ερωτήσεων 1 έως 33 προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα:

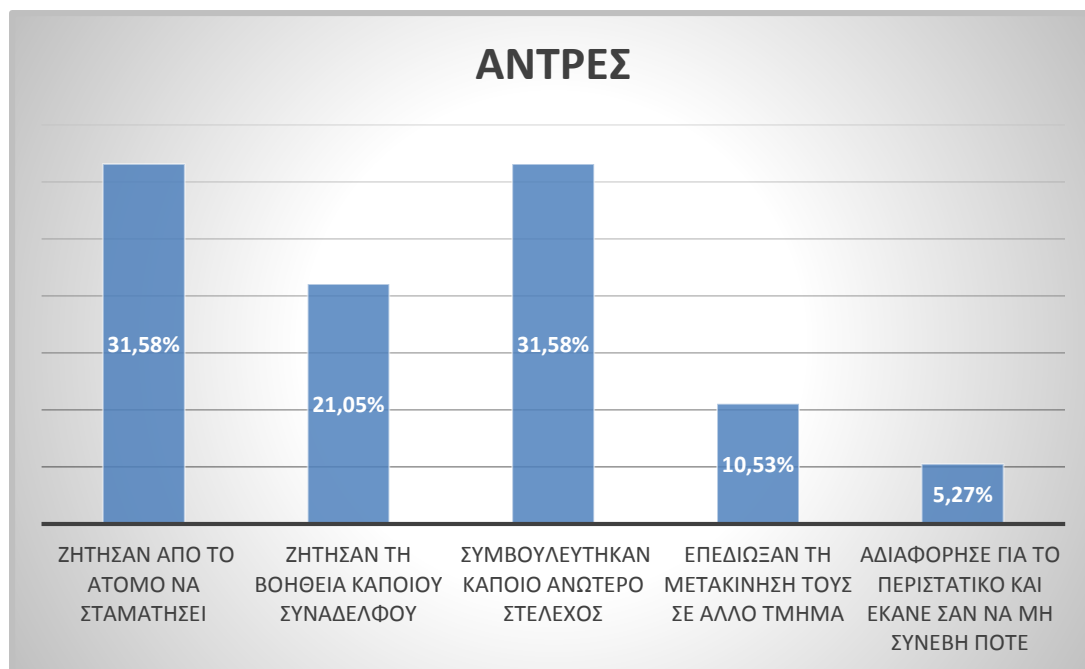


Στο διάγραμμα φαίνεται ότι από τους 48 άντρες που συμμετείχαν στην έρευνα, οι **2** (4,17%) απάντησαν πως έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με κάποιο από τα περιστατικά των ερωτήσεων 1 έως 33, οι **5** (10,42%) απάντησαν πως έρχονται μια φορά την εβδομάδα σε δύσκολη θέση λόγω των περιστατικών αυτών, οι **7** (14,58%) ισχυρίστηκαν πως μια φορά τον μήνα αντιμετωπίζουν περιστατικά παρενόχλησης, οι **22** (45,84%) απάντησαν πως σπανίως έρχονται αντιμέτωποι με τέτοιες καταστάσεις, ενώ μόλις **12** (25%) δεν έχουν υποστεί ποτέ τα τελευταία δύο χρόνια ηθική παρενόχληση.

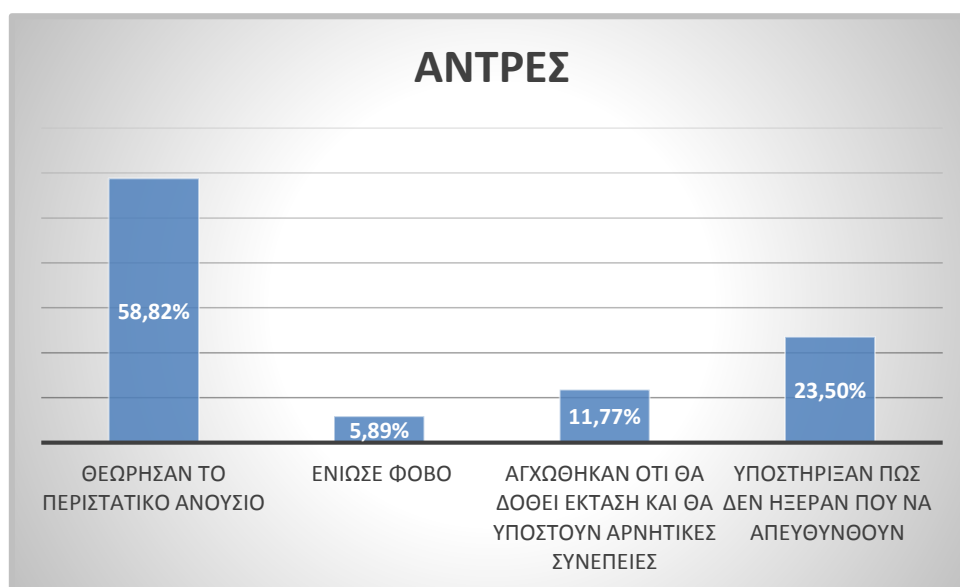
Στην ερώτηση 35, για το αν αντιδράσατε στο συμβάν, από τους 48 άντρες απάντησαν οι 36, για το λόγο του ότι οι υπόλοιποι 12 στην ερώτηση 34 απάντησαν πως ποτέ και με κανένα τρόπο δεν έχουν υποστεί τα τελευταία δύο χρόνια ηθική παρενόχληση. Οπότε από τους 36 άντρες, οι 19 απάντησαν ότι αντέδρασαν στο συμβάν, ενώ οι 17 υποστήριξαν πως δεν αντέδρασαν.



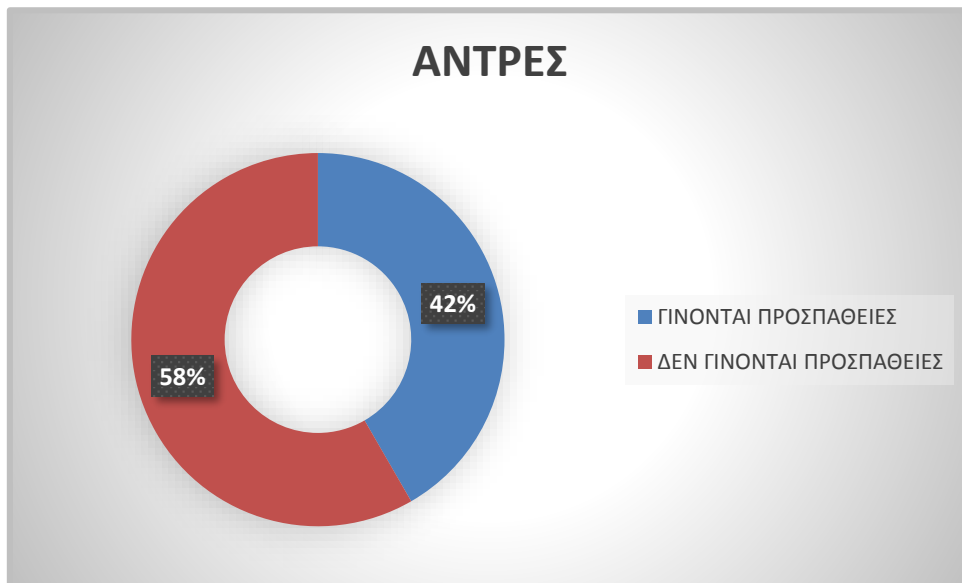
Στην ερώτηση 35α, που αφορά τον τρόπο με τον οποίο αντέδρασαν οι άντρες που υπέστησαν ηθική παρενόχληση τα τελευταία δύο χρόνια, από τους 19 οι 6 απάντησαν πως ζήτησαν από το άτομο να σταματήσει, 4 απάντησαν πως ζήτησαν τη βοήθεια κάποιου συναδέλφου, 6 συμβουλευτήκαν κάποιο ανώτερο στέλεχος, 2 επεδίωξαν τη μετακίνησή τους σε άλλο τμήμα και ένας απάντησε πως αδιαφόρησε για το περιστατικό και έκανε σαν να μη συνέβη ποτέ.



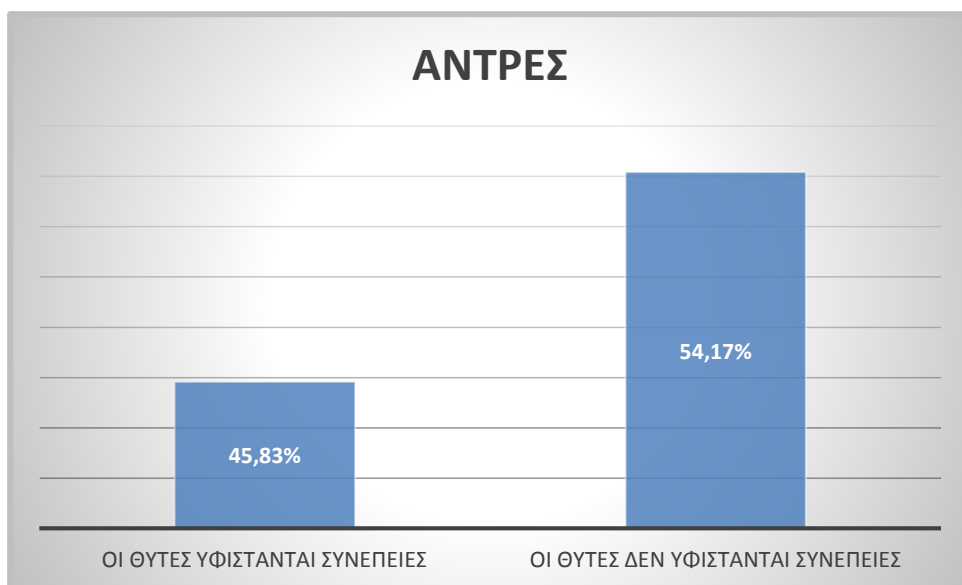
Στην ερώτηση 35β, για ποιο λόγο δεν αντιδράσατε στο συμβάν, από τους 17 άντρες που δεν αντέδρασαν οι 10 θεώρησαν το περιστατικό ανούσιο, 1 ένιωσε φόβο, 2 αγχώθηκαν ότι θα δοθεί έκταση και θα υποστούν αρνητικές συνέπειες και 4 υποστήριξαν πως δεν ήξεραν που να απευθυνθούν.



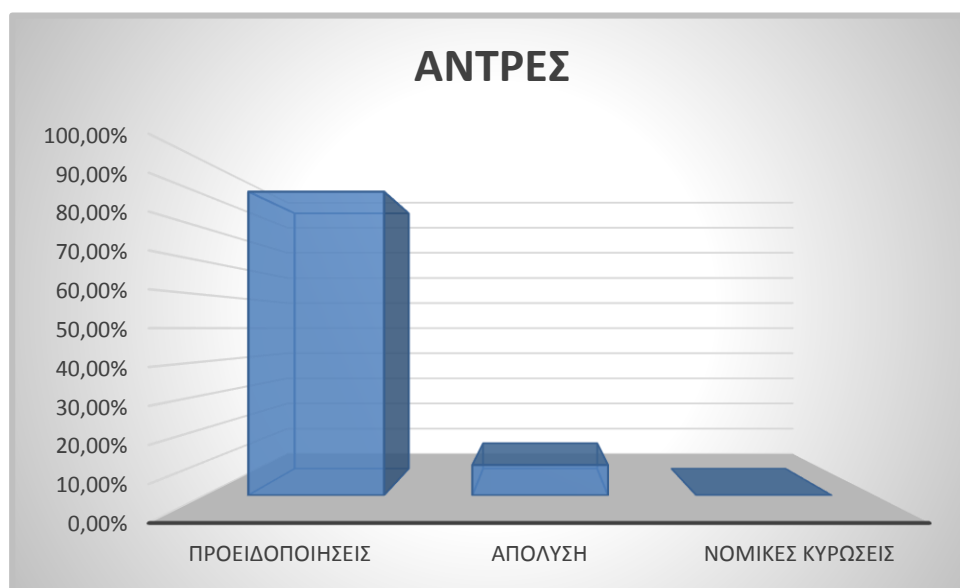
Στην ερώτηση 36, για το αν θεωρείτε πως στην εργασία σας γίνονται προσπάθειες διερεύνησης και εντοπισμού των αιτιών του mobbing, από τους 48 άντρες οι 20 απάντησαν πως «ναι» γίνονται προσπάθειες και οι 28 απάντησαν πως «όχι» δεν γίνονται.



Στην ερώτηση 37, για το αν υπάρχουν συνέπειες για τα άτομα που αποδεδειγμένα ασκούν mobbing σε συναδέλφους τους, από τους 48 άντρες 22 απάντησαν πως οι θύτες υφίστανται συνέπειες και οι 26 απάντησαν πως πιστεύουν ότι οι θύτες δεν υφίστανται καμία συνέπεια.

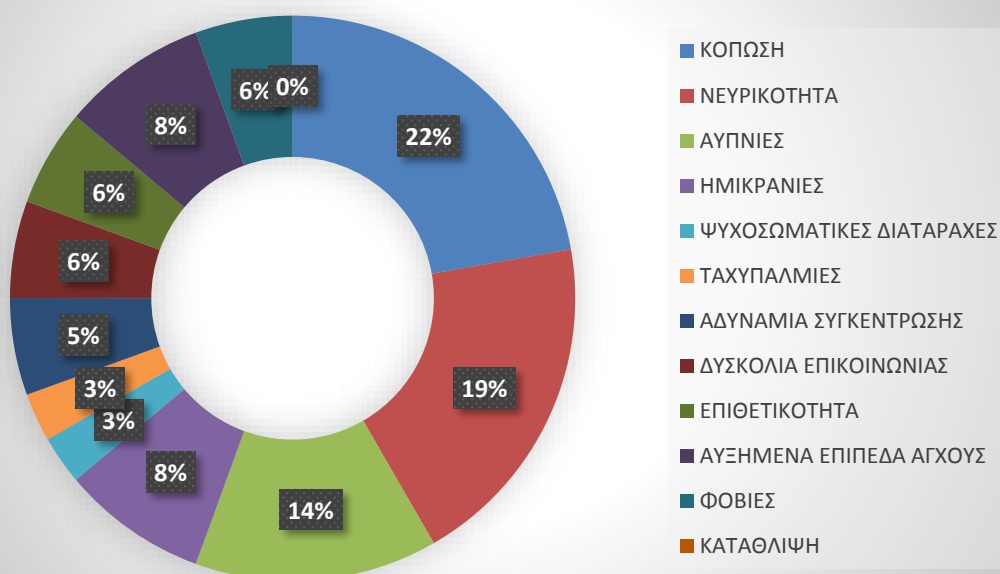


Στην ερώτηση 37α, για το τι είδους συνέπειες υφίστανται εκείνοι οι οποίοι αποδεδειγμένα ασκούν mobbing σε συναδέλφους τους, από τους 48 άντρες που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν οι 22, αυτοί δηλαδή που στην ερώτηση 37 υποστήριξαν πως οι θύτες υφίστανται συνέπειες. Έτσι λοιπόν, προέκυψε ότι 20 εργαζόμενοι θεωρούν πως οι συνέπειες που υφίστανται οι mobber έχουν τη μορφή προειδοποιήσεων και ότι μόλις 2 είναι πεπεισμένοι ότι οι θύτες απομακρύνονται από το εργασιακό περιβάλλον. Οι υπόλοιποι 26 άντρες δεν κλήθηκαν να απαντήσουν στην ερώτηση αυτή, αφού πιστεύουν πως οι θύτες μένουν ατιμώρητοι.



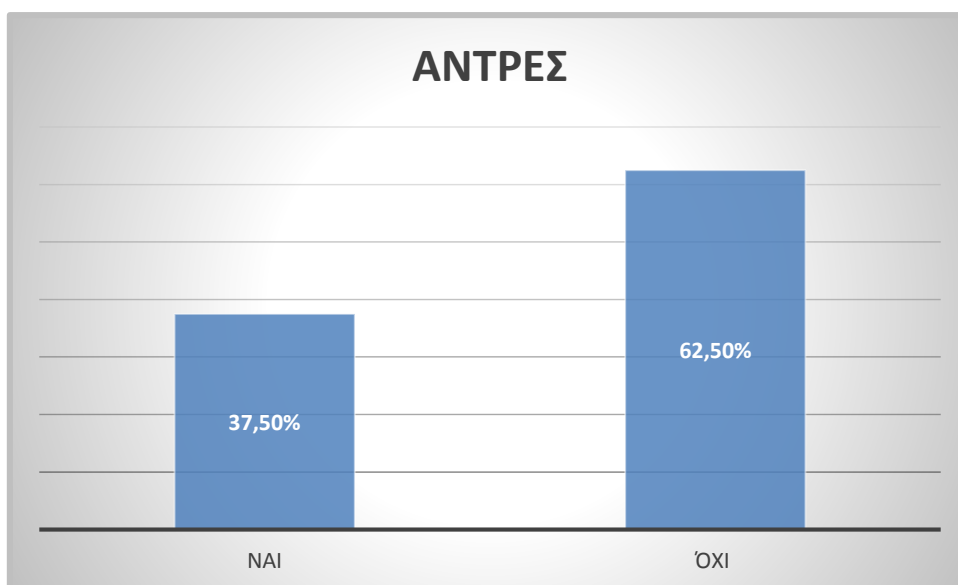
Στην ερώτηση 38, για το ποια είναι η πιο επώδυνη επίπτωση του mobbing στην ψυχική και σωματική σας υγεία, από τους 48 άντρες απάντησαν οι 36, για το λόγο του ότι οι υπόλοιποι 12 στην ερώτηση 34 απάντησαν πως ποτέ και με κανένα τρόπο δεν έχουν υποστεί τα τελευταία δύο χρόνια ηθική παρενόχληση, κατ' επέκταση δεν έχουν έρθει αντιμέτωποι με ψυχοσωματικές διαταραχές. Έτσι λοιπόν, από τους 36 άντρες, οι **8** υποστήριξαν πως αισθάνθηκαν κόπωση, οι **7** ισχυρίστηκαν πως είχαν νευρικότητα, **5** δήλωσαν πως υπέφεραν από απνίες, **3** από ημικρανίες, **1** από ψυχοσωματικές διαταραχές, **1** από ταχυπαλμίες, **2** πως είχαν αδυναμία συγκέντρωσης, **2** πως αντιμετώπιζαν δυσκολίες επικοινωνίας, **2** απάντησαν πως είχαν εκρήξεις επιθετικότητας, **3** πως είχαν αυξημένα επίπεδα άγχους, **2** πως αντιμετώπιζαν φοβίες, ενώ κανένας δεν ήρθε αντιμέτωπος με συμπτώματα κατάθλιψης.

ΑΝΤΡΕΣ

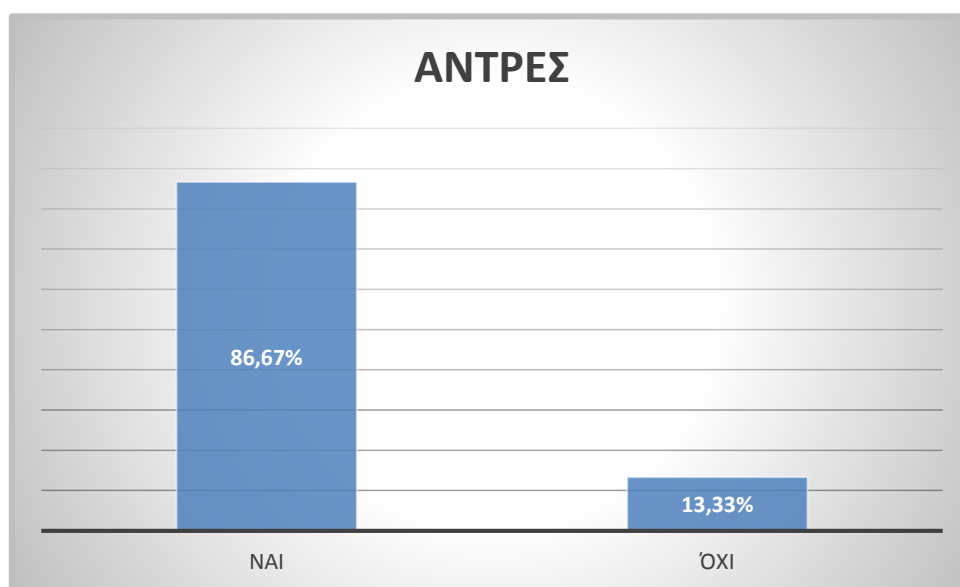


Στην ερώτηση 39, για το αν θεωρείτε πως οι προϊστάμενοί σας έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν περιστατικά mobbing, από τους 48 άντρες, οι 18 απάντησαν «ναι», δηλαδή πως πιστεύουν ότι οι παριστάμενοί τους έχουν εκπαιδευτεί στο να επιλύουν τέτοιου είδους καταστάσεις, ενώ οι 30 θεωρούν πως οι ανώτεροί τους, δεν έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση.

ΑΝΤΡΕΣ



Στην ερώτηση 39α, για το αν πιστεύετε πως έχει θετικό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση του φαινομένου η εκπαίδευση των προϊσταμένων σε θέματα ηθικής παρενόχλησης, απάντησαν οι 30 άντρες που στην ερώτηση 39 υποστήριξαν πως οι ανώτεροί τους δεν έχουν λάβει την απαραίτητη εκπαίδευση για την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών. Από τους 30, οι 26 απάντησαν πως «ναι» θα έχει θετικό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση του φαινομένου η εκπαίδευση των προϊσταμένων σε θέματα ηθικής παρενόχλησης, ενώ 4 θεώρησαν πως «όχι» η εκπαίδευση των προϊσταμένων δε θα βοηθήσει στην επίλυση του προβλήματος.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11ο

11.1 Συμπεράσματα

Η ηθική παρενόχληση ως φαινόμενο, ενώ έχει εδραιώσει τη θέση του εδώ και πολλά χρόνια, εντούτοις, είναι δύσκολο να αναγνωριστεί και κατ' επέκταση να αντιμετωπιστεί. Μέσω της συγκεκριμένης εργασίας πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα, σε μια προσπάθεια καταγραφής των συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Στόχος ήταν η διερεύνηση των μορφών της ηθικής παρενόχλησης, η καταγραφή των αντιδράσεων των θυμάτων, ο εντοπισμός των επιπτώσεων που αυτά υφίστανται στην ψυχική και σωματική τους υγεία και εν τέλει, η ανάδειξη της ανάγκης για αντιμετώπιση του φαινομένου από τους αρμόδιους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στη συγκεκριμένη μελέτη ήταν: ποιες οι διαστάσεις του φαινομένου, ποιες οι αντιδράσεις των θυμάτων, ποιες οι επιπτώσεις του φαινομένου στην υγεία του θύματος και ποια τα μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν για την αντιμετώπισή του.

Σε πρώτο στάδιο, εξετάστηκαν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων που απάντησαν με «πάρα πολύ» μόνο μια φορά στο σύνολο των 33ών ερωτήσεων, που αφορούν το κατά πόσο έχουν βιώσει συγκεκριμένα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης. Τα αποτελέσματα που διεξήχθησαν, έδειξαν ότι από τα 33 άτομα που απάντησαν **σε μια**

μόνο ερώτηση με πάρα πολύ, τα περισσότερα ήταν γυναίκες, ηλικίας 26 με 35 ετών, κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα. Μάλιστα, από το σύνολο των 33ών απαντήσεων που δόθηκαν, προέκυψε ότι τα άτομα υφίστανται κριτική για την προσωπική τους ζωή, δέχονται αβάσιμες φήμες για το άτομό τους, πέφτουν θύματα κουτσομπολιού και οι προσπάθειές τους υποτιμώνται.

Σε δεύτερο στάδιο, εξετάστηκαν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων που απάντησαν με «πάρα πολύ» **σε παραπάνω από ένα ερώτημα**, από το σύνολο των 33ών ερωτήσεων, που αφορούν το κατά πόσο έχουν έρθει αντιμέτωποι με συγκεκριμένα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης. Από την ανάλυση των απαντήσεων φάνηκε πως τα θύματα είναι κατά κύριο λόγο γυναίκες, ηλικίας 26 με 35 ετών, κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου, ενώ σε ό,τι αφορά τον τομέα απασχόλησης, προέκυψε ίσος αριθμός απαντήσεων (4 άτομα από τον ιδιωτικό τομέα και 4 άτομα από τον δημόσιο τομέα). Σχετικά με την ερώτηση που απαντήθηκε περισσότερο από όλες, 5 άτομα από τα 8 (που απάντησαν σε παραπάνω από μία ερωτήσεις με πάρα πολύ) συμφώνησαν πως τους ανατίθενται καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων τους.

Σημειώνεται ότι από το σύνολο των 33ών ερωτήσεων, που αφορούν περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, υπήρχαν κάποιες ερωτήσεις στις οποίες κανένας από τους συμμετέχοντες δεν απάντησε με «πάρα πολύ». Πρόκειται για τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου: (3) Σας φωνάζουν και σας μειώνουν συνεχώς, (6) Δέχεστε ενοχλητικά τηλεφωνήματα, (7) Δέχεστε προφορικές απειλές, (8) Δέχεστε γραπτές απειλές, (9) Δέχεστε υπερβολικά πειράγματα και χειρονομίες, (10) Σας αμφισβητούν αφήνοντας αιχμές σε βάρος σας, (15) Είστε απομονωμένος σε γραφείο μακριά από τους συναδέλφους σας, (17) Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν, (18) Σας κάνουν να νιώθετε άβολα για μια αδυναμία που έχετε είτε ψυχική είτε σωματική, (19) Διακωμωδούν τον τρόπο που περπατάτε και τις κινήσεις σας, (20) Χλευάζουν την εμφάνισή σας, (21) Σας προσφωνούν με υποτιμητικά ονόματα, (25) Αδυνατούν να αποδεχτούν και να σεβαστούν τις θρησκευτικές σας πεποιθήσεις, (28) Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για τη δουλειά σας, (30) Σας αφαιρούν αρμοδιότητες που έχετε αναλάβει, (33) Σας αναθέτουν καθήκοντα επικίνδυνα για την υγεία σας.

Παράλληλα, από το σύνολο των 33ών ερωτήσεων που αφορούν περιστατικά «mobbing», υπήρχαν ερωτήσεις στις οποίες και οι 110 συμμετέχοντες απάντησαν «καθόλου». Πρόκειται για τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου: (6) Δέχεστε ενοχλητικά τηλεφωνήματα, (7) Δέχεστε προφορικές απειλές, (8) Δέχεστε γραπτές απειλές, (25) Αδυνατούν να αποδεχτούν και να σεβαστούν τις θρησκευτικές σας πεποιθήσεις.

Όσον αφορά τα αποτελέσματα των ερωτήσεων 34 έως 39, η ανάλυσή τους γίνεται με βάση το φύλο, σε μια προσπάθεια διερεύνησης των εξής ζητημάτων:

1. Πόσο συχνά έρχονται τα δύο φύλα αντιμέτωπα με περιστατικά ηθικής παρενόχλησης (ερώτηση 34)
2. Πως αντιδρούν οι άνδρες και οι γυναίκες σε καταστάσεις ηθικής παρενόχλησης (ερώτηση 35α και 35β)
3. Ποιες οι απόψεις των δύο φύλων σχετικά με τις προσπάθειες διερεύνησης και εντοπισμού των αιτιών του «Mobbing» (ερώτηση 36)

4. Ποιες οι απόψεις των δύο φύλων σχετικά με το αν τα άτομα που αποδεδειγμένα ασκούν «Mobbing» σε συναδέλφους τους υφίστανται τις ανάλογες συνέπειες (ερώτηση 37)
5. Ποιο από τα δύο φύλα πλήττεται περισσότερο σε ό,τι αφορά θέματα υγείας (ερώτηση 38)
6. Ποιες οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με το αν η εκπαίδευση των προϊσταμένων σε θέματα ηθικής παρενόχλησης έχει θετικά αποτελέσματα στην αντιμετώπιση του φαινομένου.

Στην **ερώτηση 34**, προέκυψε πως σε καθημερινό επίπεδο οι γυναίκες (**6,35%**) είναι εκείνες που έρχονται αντιμέτωπες με περιστατικά ηθικής παρενόχλησης περισσότερο απ' ό,τι οι άντρες (**4,17%**).

Στην **ερώτηση 35**, προέκυψε πως από το από τις 63 γυναίκες, απάντησαν οι 49 για το λόγο του ότι οι υπόλοιπες 14 στην ερώτηση 34 απάντησαν πως ποτέ και με κανένα τρόπο δεν έχουν υποστεί τα τελευταία δύο χρόνια ηθική παρενόχληση. Οπότε από τις 49 **γυναίκες**, οι 23 (**47%**) απάντησαν ότι **αντέδρασαν** στο συμβάν, ενώ οι 26 (**53%**) υποστήριξαν πως **δεν αντέδρασαν**. Αντίστοιχα, από τους 48 άντρες που συμμετείχαν στην έρευνα, απάντησαν στην ερώτηση αυτή οι 36, για το λόγο του ότι οι υπόλοιποι 12 στην ερώτηση 34 απάντησαν πως ποτέ και με κανένα τρόπο δεν έχουν υποστεί τα τελευταία δύο χρόνια ηθική παρενόχληση. Άρα από τους 36 **άντρες**, οι 19 (**53%**) απάντησαν πως **αντέδρασαν** στο συμβάν, ενώ οι 17 (**47%**) ισχυρίστηκαν πως **δεν αντέδρασαν**. Επομένως, συγκρίνοντας τις απαντήσεις μεταξύ αντρών και γυναικών γίνεται αντιληπτό πως οι περισσότερες γυναίκες διστάζουν να αντιδράσουν σε κάποιο περιστατικό ηθικής παρενόχλησης, **σε αντίθεση με τους άντρες** που παίρνουν την κατάσταση στα χέρια τους.

Στην **ερώτηση 35α**, σχετικά με τον τρόπο αντίδρασης των γυναικών στην ηθική παρενόχληση, από τις 23, οι 18 (**78,26%**) απάντησαν πως ζήτησαν από το άτομο να σταματήσει, 2 (**8,69%**) απάντησαν πως ζήτησαν τη βοήθεια κάποιου συναδέλφου, 2 (**8,69%**) υποστήριξαν πως συζήτησαν το πρόβλημα με άτομο από το οικογενειακό τους περιβάλλον και 1 (**4,35%**) απάντησε πως ζήτησε βοήθεια από κάποιο ανώτερο στέλεχος. Αντίστοιχα, από τους 19 άντρες, που απάντησαν πως αντιδρούν σε περιστατικά παρενόχλησης, οι 6 (**31,58%**) απάντησαν ότι ζήτησαν από το άτομο να σταματήσει, 4 (**21,05%**) απάντησαν πως ζήτησαν τη βοήθεια κάποιου συναδέλφου, 6 (**31,58%**) συμβουλευτήκαν κάποιο ανώτερο στέλεχος, 2 (**10,53%**) επεδίωξαν τη μετακίνησή τους σε άλλο τμήμα και 1 (**5,27%**) απάντησε πως αδιαφόρησε για το περιστατικό σαν να μην έγινε ποτέ. Άρα, συγκρίνοντας τις απαντήσεις μεταξύ αντρών και γυναικών, γίνεται φανερό πως τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους αντιδρούν ενάντια της ηθικής παρενόχλησης, ζητώντας από το άτομο να σταματήσει.

Στην **ερώτηση 35β**, που αφορά το λόγο για τον οποίο τα θύματα δεν αντιδρούν σε τυχόν περιστατικά παρενόχλησης, από τις 26 γυναίκες που δεν αντέδρασαν, οι 17 (**65,40%**) θεώρησαν το περιστατικό ανούσιο, 3 (**11,54%**) ένιωσαν φόβο, 3 (**11,54%**) αγχώθηκαν ότι θα δοθεί έκταση στο περιστατικό και θα υποστούν αρνητικές συνέπειες και 3 (**11,54%**) υποστήριξαν πως δεν είχαν που να απευθυνθούν. Αντίστοιχα, τα ποσοστά για τους άντρες μαρτυρούν ότι από το σύνολο των 17 αντρών που δεν συνηθίζουν να αντιδρούν σε περιστατικά παρενόχλησης, οι 10 (**58,82**) πιστεύουν πως

το περιστατικό είναι ανούσιο, 1 (**5,89%**) φοβάται να αντιδράσει, 2 (**11,77**) αγχώθηκαν ότι θα δοθεί έκταση στο περιστατικό, ενώ 4 (**23,50%**) υποστήριξαν πως δεν είχαν που να απευθυνθούν. Συγκρίνοντας τις απαντήσεις μεταξύ των δύο φύλων, προκύπτει ότι τα άτομα δεν αντιδρούν γιατί θεωρούν το περιστατικό ανούσιο. Σημειώνεται, ότι **κανένας** από τους συμμετέχοντες στην έρευνα **δεν σημείωσε πως ένιωσε ντροπή** λόγω ηθικής παρενόχλησης.

Στην **ερώτηση 36**, για το αν οι συμμετέχοντες της έρευνας θεωρούν πως στην εργασία τους γίνονται προσπάθειες διερεύνησης του φαινομένου, τα ποσοστά μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπίπτουν μεταξύ τους, αφού το **25,40%** των γυναικών και το **42%** των ανδρών θεωρούν πως γίνονται προσπάθειες εντοπισμού των αιτιών του φαινομένου, ενώ από την άλλη το **74,60%** των γυναικών και το **58%** των ανδρών θεωρούν πως δε γίνονται ιδιαίτερες προσπάθειες διερεύνησης του ζητήματος. Επομένως, υπάρχει **σύγκλιση απόψεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στο ότι δε γίνονται προσπάθειες εντοπισμού των αιτιών του φαινομένου.**

Στην **ερώτηση 37**, για το αν υπάρχουν συνέπειες για τα άτομα που αποδεδειγμένα ασκούν mobbing σε συναδέλφους τους, το **45,83%** των αντρών και το **31,75%** των γυναικών απάντησαν πως θεωρούν ότι οι θύτες υφίστανται συνέπειες, ενώ η πλειοψηφία αντρών και γυναικών, με ποσοστά **54,17%** και **68,25%** αντίστοιχα, συμφωνούν πως οι θύτες **δεν υφίστανται** συνέπειες.

Στην **ερώτηση 37α**, για το τι είδους συνέπειες υφίστανται εκείνοι οι οποίοι αποδεδειγμένα ασκούν mobbing σε συναδέλφους τους, **τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες, με ποσοστό 90,91% και 100% αντίστοιχα, απάντησαν πως οι θύτες δέχονται κατά κύριο λόγο παρατηρήσεις με τη μορφή προειδοποιήσεων.**

Στην **ερώτηση 38**, για το ποια είναι η πιο επικίνδυνη επίπτωση του mobbing στην ψυχική και σωματική σας υγεία, από τις 63 γυναίκες απάντησαν οι **49** και από τους 48 άντρες απάντησαν οι **36**, για το λόγο του ότι οι υπόλοιποι 14 και 12 αντίστοιχα στην ερώτηση 34 απάντησαν πως ποτέ και με κανένα τρόπο δεν έχουν υποστεί τα τελευταία δύο χρόνια ηθική παρενόχληση, κατ' επέκταση δεν έχουν έρθει αντιμέτωποι με ψυχοσωματικές διαταραχές. Έτσι λοιπόν, παρατηρούμε ότι **τόσο άντρες όσο και γυναίκες στην πλειοψηφία τους πάσχουν από νευρική και συμπτώματα κόπωσης,** όταν πέφτουν θύματα mobbing.

Στην **ερώτηση 39**, για το αν θεωρείτε πως οι προϊστάμενοί σας έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν περιστατικά mobbing, από τις 63 γυναίκες, οι 21 (**33,33%**) απάντησαν «ναι», ενώ οι 42 (**66,67%**) θεωρούν πως «όχι» οι ανώτεροί τους δεν έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση. Αντίστοιχα, από τους 48 άντρες, οι 18 (**37,50%**) απάντησαν πως θεωρούν ότι οι προϊστάμενοί τους έχουν εκπαιδευτεί σε θέματα ηθικής παρενόχλησης, ενώ οι 30 (**62,50%**) θεωρούν πως οι ανώτεροί τους δεν έχουν λάβει ορθή εκπαίδευση. Επομένως, γίνεται αντιληπτό, πως στην πλειοψηφία τους **τα δύο φύλα συμφωνούν** στο γεγονός ότι οι προϊστάμενοί τους δεν έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση σε θέματα αντιμετώπισης παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας.

Στην **ερώτηση 39α**, για το αν πιστεύετε πως έχει θετικό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση του φαινομένου η εκπαίδευση των προϊσταμένων, απάντησαν οι 42 γυναίκες που στην ερώτηση 39 υποστήριξαν πως οι ανώτεροί τους δεν έχουν λάβει τη σωστή εκπαίδευση

σε τέτοιου είδους θέματα. Από τις 42 γυναίκες, οι 38 (**90,48%**) υποστήριξαν ότι «ναι» θα έχει θετικό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση του φαινομένου, ενώ μόνο 4 (**9,52%**) θεωρούν πως με την εκπαίδευση των στελεχών δεν θα υπάρξει βελτίωση. Αντίστοιχα, από τους 30 άντρες που στην ερώτηση 39 υποστήριξαν πως οι ανώτεροί τους δεν έχουν λάβει την απαραίτητη εκπαίδευση για την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών, οι 26 (**86,67%**) απάντησαν πως «ναι» θα έχει θετικό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση του φαινομένου η εκπαίδευση των προϊσταμένων σε θέματα ηθικής παρενόχλησης, ενώ 4 (**13,33%**) θεώρησαν πως «όχι» η εκπαίδευση των προϊσταμένων δε θα βοηθήσει στην επίλυση του προβλήματος. Είναι φανερό λοιπόν, πως **τα δύο φύλα είναι απαισιόδοξα** σχετικά με το αν η εκπαίδευση των στελεχών σε θέματα παρενόχλησης θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης.

Συνοψίζοντας, από τις απαντήσεις των ερωτήσεων 34 έως 39 προκύπτουν τα εξής:

1. Οι γυναίκες (6,35%) είναι εκείνες που πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης περισσότερο από τους άντρες (4,17%).
2. Οι άντρες αντιδρούν σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις γυναίκες όταν δεχτούν παρενόχληση από συναδέλφους τους.
3. **Γυναίκες και άντρες έχουν κοινές αντιδράσεις και απόψεις, στο ότι δε γίνονται προσπάθειες εντοπισμού των αιτιών του φαινομένου, στο ότι οι θύτες δεν υφίστανται συνέπειες, στο ότι οι θύτες δέχονται κατά κύριο λόγο παρατηρήσεις από τους ανωτέρους τους με τη μορφή προειδοποιήσεων, στο ότι τα συμπτώματα που εμφανίζουν λόγω ηθικής παρενόχλησης έχουν να κάνουν με νευρικότητα και κόπωση, στο ότι οι προϊστάμενοί τους δεν έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση σε θέματα αντιμετώπισης παρενοχλήσεων στο χώρο εργασίας και στο ότι αμφότεροι παραμένουν απαισιόδοξοι σχετικά με το αν η εκπαίδευση των στελεχών σε θέματα παρενόχλησης θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης.**

11.2 Παράρτημα (Ερωτηματολόγιο)

Έρευνα με θέμα:

«ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΤΟ MOBBING»

Ονομάζομαι Τσούλου Δέσποινα και είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο τμήμα Οικονομικής και Επιχειρησιακής Στρατηγικής του τμήματος Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Στο πλαίσιο των σπουδών μου διεξάγω μεταπτυχιακή έρευνα σχετική με τις επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στην κοινωνική και επαγγελματική ζωή των ατόμων. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναμένεται να συνεισφέρουν στην επέκταση των ήδη υπάρχουσών γνώσεων και να αποβούν χρήσιμα για την επιστήμη. Στην έρευνα θα χρησιμοποιηθεί η ποσοτική μέθοδος και θα μοιραστούν ερωτηματολόγια σε εργαζομένους και στελέχη επιχειρήσεων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, προκειμένου να απαντηθούν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποιες οι διαστάσεις του φαινομένου
2. Ποιες οι αντιδράσεις των θυμάτων
3. Ποιες οι επιπτώσεις στην υγεία του θύματος
4. Ποια τα μέτρα που μπορούν να ληφθούν για την αντιμετώπιση του φαινομένου

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας. Σχετικά με τα προσωπικά σας στοιχεία, θα παραμείνουν άκρως εμπιστευτικά και σε καμία περίπτωση δε θα δημοσιευτούν. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον πολύτιμο χρόνο σας και τη βοήθειά σας. Η συμβολή σας στη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας είναι εξαιρετικά χρήσιμη.

Με εκτίμηση,

Τσούλου Δέσποινα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. Φύλο:

Άνδρας

Γυναίκα

2. Ηλικία

18 – 25

26 – 35

36 – 45

46>

3. Επίπεδο Σπουδών

Απόφοιτος Λυκείου/ΙΕΚ

Απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ

Κάτοχος Μεταπτυχιακού τίτλου

Κάτοχος Διδακτορικού τίτλου

4. Θέση εργασίας:

Δημόσιος υπάλληλος

Ιδιωτικός υπάλληλος

Έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας κάποιο από τα παρακάτω;

		ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
1	Ο προϊστάμενός σας δε σας αφήνει να εκφραστείτε					
2	Σας διακόπτουν διαρκώς όταν μιλάτε					
3	Σας φωνάζουν και σας μειώνουν συνεχώς					
4	Κριτικάρουν τη δουλειά σας					
5	Υφίσταστε κριτική για την προσωπική σας ζωή					
6	Δέχεστε ενοχλητικά τηλεφωνήματα					
7	Δέχεστε προφορικές απειλές					
8	Δέχεστε γραπτές απειλές					
9	Δέχεστε υπερβολικά πειράγματα και χειρονομίες					

10	Σας αμφισβητούν αφήνοντας αιχμές σε βάρος σας					
11	Σας οδηγούν σε λάθη					

Σε ό,τι αφορά τις επαφές με συναδέλφους

		ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
12	Οι συνάδελφοι σας, δε σας απευθύνουν το λόγο					
13	Οι συνάδελφοί σας, σας αγνοούν ή σας αντιμετωπίζουν εχθρικά όταν προσπαθείτε να τους απευθύνετε το λόγο					
14	Σας συμπεριφέρονται σαν να μην υπάρχουν					
15	Είστε απομονωμένος σε γραφείο μακριά από τους συναδέλφους σας.					

Σε ό,τι αφορά την προσωπικότητά σας

		ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
16	Διαδίδουν κουτσομπολιά και δημιουργούν αβάσιμες φήμες για το άτομό σας					
17	Σας ταπεινώνουν και σας γελοιοποιούν					
18	Σας κάνουν να νιώθετε άβολα για μια αδυναμία που έχετε είτε ψυχική είτε σωματική					
19	Διακωμωδούν τον τρόπο που περπατάτε και τις κινήσεις σας					
20	Χλευάζουν την εμφάνισή σας					
21	Σας προσφωνούν με υποτιμητικά ονόματα					
22	Οι προσπάθειές σας υποτιμώνται					
23	Οι αποφάσεις σας τελούν υπό διαρκή αμφισβήτηση					
24	Αδυνατούν να αποδεχτούν και να σεβαστούν τις πολιτικές σας πεποιθήσεις					
25	Αδυνατούν να αποδεχτούν και να σεβαστούν τις θρησκευτικές σας πεποιθήσεις					

Σε ό,τι αφορά την επαγγελματική σας ζωή και τις συνθήκες εργασίας

		ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΑΡΚΕΤΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
26	Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας					

27	Σας αναθέτουν καθήκοντα που είναι αδύνατον να εκτελέσετε					
28	Σας αφαιρούν την πρόσβαση σε εργαλεία απαραίτητα για τη δουλειά σας					
29	Σας αναθέτουν συνεχώς νέες αρμοδιότητες					
30	Σας αφαιρούν αρμοδιότητες που έχετε αναλάβει					
31	Σας εκφοβίζουν, ώστε να μην κάνετε χρήση των δικαιωμάτων σας (άδεια, bonus, τήρηση ωραρίου)					
32	Παρεμποδίζουν την προαγωγή σας					
33	Σας αναθέτουν καθήκοντα επικίνδυνα για την υγεία σας					

34. Τα τελευταία δύο χρόνια πόσο συχνά ήρθατε αντιμέτωποι με κάποιο από τα παραπάνω περιστατικά; (Σημειώστε με X στο κουτάκι που σας αντιπροσωπεύει)

- Κάθε μέρα
- Μια φορά την εβδομάδα
- Μια φορά τον μήνα
- Σπανίως

35. Αντιδράσατε στο συμβάν;

- Ναι Όχι

35α. Εάν στην προηγούμενη ερώτηση απαντήσατε «Ναι», με ποιόν τρόπο;

- Ζητώντας από το άτομο να σταματήσει
- Ζητώντας τη βοήθεια κάποιου συναδέλφου
- Ζητώντας τη βοήθεια από κάποιο ανώτερο στέλεχος
- Ζητώντας τη βοήθεια από κάποιον ειδικό
- Ζητώντας τη μετακίνησή σας σε άλλο τμήμα
- Ακολουθώντας τη νομική οδό
- Συζητώντας το πρόβλημα με άτομα από το οικογενειακό σας περιβάλλον
- Αδιαφορώντας για το περιστατικό και κάνοντας σαν να μη συνέβη ποτέ

35β. Εάν στην προηγούμενη ερώτηση απαντήσατε «Όχι», για ποιο λόγο;

- Θεωρήσατε το περιστατικό ανούσιο
- Νιώσατε ντροπή
- Νιώσατε φόβο
- Αγχωθήκατε ότι αν δοθεί έκταση στο περιστατικό, θα υποστείτε αρνητικές συνέπειες στην εργασία σας
- Δεν ξέρατε σε ποιον να απευθυνθείτε

36. Θεωρείτε πως στην εργασία σας γίνονται προσπάθειες διερεύνησης και εντοπισμού των αιτιών του mobbing;

- Ναι Όχι

37. Υπάρχουν συνέπειες για τα άτομα που αποδεδειγμένα ασκούν mobbing σε συναδέλφους τους;

- Ναι Όχι

37α. Εάν απαντήσατε «Ναι», τι είδους συνέπειες υφίστανται;

- Προειδοποιήσεις
- Απόλυση
- Νομικές κυρώσεις

38. Τι επιπτώσεις επέφερε το mobbing στην ψυχική και σωματική σας υγεία;

- Κόπωση
- Νευρικότητα
- Αυπνίες
- Ημικρανίες
- Ψυχοσωματικές διαταραχές
- Ταχυπαλμίες
- Αδυναμία συγκέντρωσης
- Δυσκολία επικοινωνίας
- Επιθετικότητα
- Αυξημένα επίπεδα άγχους
- Φοβίες
- Κατάθλιψη

39. Θεωρείτε πως ο/οι προϊστάμενος/οι σας έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση, ώστε να μπορούν να αντιμετωπίσουν περιστατικά mobbing;

- Ναι Όχι

39α. Εάν στην προηγούμενη ερώτηση απαντήσατε «όχι», πιστεύετε πως θα έχει θετικό αντίκτυπο στην αντιμετώπιση του φαινομένου, η εκπαίδευση των προϊσταμένων σε θέματα ηθικής παρενόχλησης – mobbing;

- Ναι Όχι

11.3 Βιβλιογραφία – Δικτυογραφία

Ελληνική:

Αντωνίου, Α. - Σ. (2008) Ηθική των επιχειρήσεων. Business Ethics. (Τόμος Ι). Αθήνα: εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας.

Βακόλα Μ., Νικολάου Ι. (2011) Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά, Rosili

Δαμουλιανού, Χ. (2007) «Η Κακοποίηση στις Ελληνικές Επιχειρήσεις», Η Καθημερινή, 28 Ιανουαρίου. Διαθέσιμο στο: <https://www.kathimerini.gr/275860/article/oikonomia/epixeirhseis/h-kakopoihsh-stis-ellhnikes-epixeirhseis> (Ανακτήθηκε 24 Σεπτεμβρίου 2019)

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Ψήφισμα της 16^{ης} Ιουλίου 2001 σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339(INI))

Παπαγεωργίου, Ε. , (2005) Σύνδρομο mobbing – Ψυχολογική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας, Εισήγηση σε ημερίδα από το σωματείο εργαζομένων της Union Bank. 11 Δεκεμβρίου, 2005. Διαθέσιμο στο:

<http://hypatia.teiath.gr/xmlui/bitstream/handle/11400/7229/%CE%A5%CE%93%CE%95%CE%99%CE%91%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%96%CE%A9%CE%97%20%CE%A3%CE%A5%CE%9D%CE%94%CE%A1%CE%9F%CE%9C%CE%9F%20MOBBING%20%CE%A8%CE%A5%CE%A7%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%9A%CE%97%20%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%95%CE%9D%CE%9F%CE%A7%CE%9B%CE%97%CE%A3%CE%97%20%CE%A3%CE%A4%CE%9F%20%CE%A7%CE%A9%CE%A1%CE%9F%20%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%91%CE%A3.pdf?sequence=1>

Σπυριδάκης, Μ. (2009). Εξουσία και Παρενόχληση στην Εργασία, Αθήνα: Διόνικος

Τούκας, Δ., Δεληγάς, Μ., Καραγεωργίου, Α., (2012). Εννοιολογικοί ορισμοί και αιτιολογικοί παράγοντες της ψυχολογικής βίας στην εργασία. Ο ρόλος τους στην αξιολόγηση της επικινδυνότητας του φαινομένου mobbing, Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής <http://www.mednet.gr/archives/2012-2/pdf/162.pdf> (Ανακτήθηκε 25 Σεπτεμβρίου 2019)

Τσιάμα, Μ.Χ. (2013) Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί, Άρθρα και Μελέτες 9/2013. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Τσιάμα, Μ.Χ. (2013) Η ηθική/ψυχολογική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Τσουκαλά, Φ., (2007) «Η ηθική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας. Ορισμός, Αίτια, Συνέπειες και Αντιμετώπιση». Psychotherapy-gr, (online), 17 November. Διαθέσιμο στο:

<http://psychotherapy-gr.blogspot.com/2007/11/union-eurobank.html>

(Ανακτήθηκε 24 Σεπτεμβρίου 2019)

Hirigoyen, M.F. (2002) Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Αθήνα: Πατάκη.

Ξενόγλωσση:

Cherniss, C. (1990), The human side of corporate competitiveness, Sage Publications

Ege H. (1996) Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro, Pitagora, Bologna

Ferrari E., 2004, Raising Awareness on Women Victims of Mobbing. The Italian Contribution, Daphne Programme: European Commission.

Heinz Leymann, Ph.D. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, 1990
[http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf) (25/09/2019)

Hoel H., and Cooper C.L. (2000), “Destructive conflict and bullying at work, Launch of the Civil Service Race Equality Network, 1- 30, Manchester School of Management.

Matthiesen S. B. (2006), “Bullying at work . Antecedents and outcomes”, Ph D Thesis, Department of Psychosocial Science, Faculty of Psychology, University of Bergen, Norway

M. Brodsky Carroll, The Harassed Worker, D. C. Health and Company, Lexington, Ma., 1976

Vartia M., 1996, «The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate». European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 5, no. 2, σ.σ. 203-214.

Workplace Bullying Institute, (2003) Top 25 workplace bullying tactics. Available from: <https://www.workplacebullying.org/top-25/> (Accessed 09 September 2019)

World Health Organization (2003), “Raising awareness of psychological harassment at work”, Protecting Worker’s Health Series, No 4, Geneva, https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf

<https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/268#>