



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Π.Μ.Σ. ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ –
EXECUTIVE MBA



ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

με τίτλο

**«ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ: ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ
ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ»**

ΤΕΓΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

(Α.Μ.: e-MBA 1345)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΦΙΛΟΘΕΟΣ ΝΤΑΛΙΑΝΗΣ

ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΚΑΙ MANAGEMENT

ΠΕΙΡΑΙΑΣ 2017

Ευχαριστίες

Η παρούσα εργασία αποτελεί διπλωματική εργασία του μεταπτυχιακού προγράμματος στην Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη (executive-Mba), του τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Πρίν την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της παρούσας διπλωματικής εργασίας, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω ορισμένους από τους ανθρώπους που γνώρισα και συνεργάστηκα μαζί τους και έπαιξαν σημαντικό και καθοριστικό ρόλο για την ολοκλήρωσή της.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κο.Νταλιάνη Θεόφιλο, για την καθοδήγηση και την άμεση και ουσιαστική βοήθεια που μου παρείχε κατά την διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους φίλους μου και του συμφοιτητές μου, οι οποίοι με την βοήθειά τους, με τις γνώσεις τους, την κριτική τους και τα σχολιά τους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την οικογένεια μου, τους γονείς μου Χρήστο και Σταυρούλα και τον αδερφό μου Νίκο, για την συμπαράστασή τους, την κατανόηση και ηθική στήριξη των επιλογών μου.

Περίληψη

Σκοπός: Η αυξανόμενη έρευνα στον τομέα της εργασιακής παρενόχλησης, καθώς και στον τομέα του εκφοβισμού, επισημαίνει τη σημασία και τη βαρύτητα του θέματος της παρούσας μελέτης. Φαινόμενα τα οποία δεν αναγνωρίζονται σπανίως μελετώνται. Προς το παρόν, ο εκφοβισμός και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι σε μεγάλο βαθμό ένα «ταμπού», και σπάνια μελετάται, τουλάχιστον εκτός της Σκανδιναβίας. Πριν από τα τέλη της δεκαετίας του 1960 και έως τις αρχές της δεκαετίας του 1970, το φαινόμενο του εκφοβισμού, συναντάται κυρίως σε περιπτώσεις εκφοβισμού μεταξύ των παιδιών (ενδοσχολικός εκφοβισμός), καθώς και με τη μορφή της σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών στον εργασιακό τους χώρο. Η εκτεταμένη έρευνα και τεκμηρίωση σε αυτές τις περιοχές κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, έχει δώσει την αρμόζουσα αναγνώριση και προσοχή στο εν λόγω φαινόμενο καθώς και στην έκταση και σημαντικότητά του ως κοινωνικό πρόβλημα. Σκοπός αυτής της μελέτης είναι να μελετήσει το φαινόμενο του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, καθώς επίσης και τη σχέση του με την προσωπικότητα, την ηλικία, την εργασιακή εμπειρία αλλά και το φύλο.

Σχεδιασμός / μεθοδολογία / προσέγγιση: Για την ανάγκη της συγκεκριμένης μελέτης χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο από τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα γύρω από το φαινόμενο του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Η μέθοδος που ακολουθήθηκε ήταν η απλή τυχαία επιλογή του δείγματος και ακολούθησε στατιστική ανάλυση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν από αυτήν τη διαδικασία.

Ευρήματα: Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι υπάρχει συσχέτιση του φαινομένου του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας με την προσωπικότητα, το φύλο, τα έτη εργασιακής εμπειρίας αλλά όχι με την ηλικία.

Πρωτοτυπία / αξία: Στην ελληνική βιβλιογραφία οι μελέτες του φαινομένου μέσω της χρήσης ποιοτικών δεδομένων είναι έως τώρα ελάχιστες. Μια μελέτη αυτού του φαινομένου έχει την δυνατότητα να δώσει ένα σημαντικό εργαλείο στα χέρια κάθε οργανισμού ώστε να αποφύγει την εμφάνιση του φαινομένου στους κόλπους του.

Λέξεις κλειδιά: Εκφοβισμός, Εργασιακός χώρος, Θυματοποίηση, δημογραφικά χαρακτηριστικά

Abstract

Purpose: The growing research on labor harassment sector and in the area of in-school bullying, highlights the importance and the gravity of the matter. Phenomena which are recognized are rarely studied. Currently, bullying and harassment in the workplace is largely a "*taboo*", and rarely study, at least outside of Scandinavia. Before the late 1960s and early 1970s, the phenomenon seems to be only in cases of bullying among children and sexual harassment of women working. However, extensive research and documentation in these areas during the last decades, has given the appropriate recognition and attention to the phenomenon and the extent and significance as a social problem. The purpose of this study is to study conceptually bullying in the workplace, to study its effects job personality and demographic characteristics such as age, work experience and gender.

Design / methodology / approach: For the purpose of this study we created a composite questionnaire of the most commonly used around bullying in workplace. The method followed was the simple random sampling and statistical analysis was conducted a statistical analysis of the data collected from this process.

Findings: Statistical analysis of the data received from our sample showed a correlation of bullying phenomenon at work with personality, sex, years of work experience, but not with age.

Originality / value: In Greek literature, studies of the phenomenon through the use of quantitative data is so far minimal. A study of this phenomenon has the potential to provide an important tool for each organization in order to avoid the occurrence of this phenomenon.

Keywords: Bullying, Workplace, Victimization, demographic characteristics.

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες.....	iii
Περίληψη.....	iv
Abstract.....	v
Ευρετήριο Πινάκων.....	ix
Ευρετήριο Σχημάτων.....	x
Ακρωνύμια.....	xi
Ακρωνύμια.....	xi
1 Εισαγωγή.....	1
2 Θεωρητική προσέγγιση.....	7
2.1 Εισαγωγή στον εργασιακό εκφοβισμό.....	7
2.2 Εννοιολογικό περιεχόμενο.....	8
2.3 Επισκόπηση - επικράτηση του εκφοβισμού.....	11
2.4 Παράγοντες που επηρεάζουν τον εκφοβισμό και η διαχείριση του.....	14
2.5 Εκφοβισμός στον επαγγελματικό χώρο.....	16
2.6 Διαδικασία και επιπτώσεις του εκφοβισμού.....	18
2.7 Πρόληψη του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.....	20
2.8 Σκοτεινή Τριάδα.....	22
2.9 Χαρακτηριστικά προσωπικότητας και εργασιακό αποτέλεσμα.....	23
2.10 Η προσωπικότητα του θύματος και ο ρόλος της στο φαινόμενο του εκφοβισμού.....	25
3 Μεθοδολογία της έρευνας.....	27
3.1 Φιλοσοφία.....	27
3.1.1 Μέθοδοι έρευνας.....	30
3.2 Τεχνικές έρευνας.....	31
3.2.1 Σχεδιασμός ερευνητικού ερωτηματολογίου.....	31
3.2.2 Πεδίο διεξαγωγής έρευνας – Διαδικασία δειγματοληψίας – Δείγμα έρευνας..	33
3.2.3 Αξιολόγηση αξιοπιστίας και εγκυρότητας ερωτηματολογίου.....	34
4 Αποτελέσματα μέσω στατιστικής ανάλυσης.....	36
4.1 Ανάλυση αξιοπιστίας μέσω Cronbach’s Alpha για κάθε ερώτηση.....	36
4.2 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας.....	39

4.3 Ανάλυση & δικαιολόγηση αποτελεσμάτων / επιβεβαίωση ή απόρριψη υποθέσεων που αφορούν τις ερευνητικές υποθέσεις.....	43
5 Συμπεράσματα.....	48
5.1 Γενικά.....	48
5.2 Πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων	49
5.3 Συστάσεις για μελλοντική έρευνα	50
5.4 Περιορισμοί έρευνας	51
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	52
Ελληνόγλωσσες.....	52
Ξενόγλωσσες.....	52
Διαδικτυακές	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	64
Ερωτηματολόγιο	64

Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 3.1: Τα βασικά χαρακτηριστικά του θετικισμού.....	28
Πίνακας 3.2: Τα κύρια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που συνδέονται με το θετικισμό και τη φαινομενολογία.....	28
Πίνακας 4.1: Δείκτης Cronbach's α (Reliability Statistics).....	37
Πίνακας 4.2: Δείκτης Cronbach's α (Reliability Statistics).....	37
Πίνακας 4.3: Σύνοψη απαντήσεων ερωτηματολογίου NAQ.	38
Πίνακας 4.4: Σύνοψη απαντήσεων ερωτηματολογίου Dirty dozen questionnaire.....	39
Πίνακας 4.5: Φύλο.....	40
Πίνακας 4.6: Ηλικιακή ομάδα.....	40
Πίνακας 4.7: Έτη εργασίας.....	42
Πίνακας 4.8: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.	44
Πίνακας 4.9: Group Statistics.	45
Πίνακας 4.10: Independent Samples Test.....	45
Πίνακας 4.11: Descriptives.	46
Πίνακας 4.12: ANOVA.....	46
Πίνακας 4.13: Descriptives.....	47
Πίνακας 4.14: ANOVA.....	47

Ευρετήριο Σχημάτων

Σχήμα 4.1: Ηλικιακή ομάδα.....	41
Σχήμα 4.2: Έτη εργασίας.....	42

Ακρωνύμια

DD	Dirty Dozen
PSS	Perceived Stress Scale
SD3	Short Dark Triad

1 Εισαγωγή

Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο ως ένα σοβαρό πρόβλημα στη σημερινή κοινωνία. Αποτελεί ένα φαινόμενο που μπορεί με δυσκολία να προσδιοριστεί και να αξιολογηθεί με ακρίβεια. Ο εκφοβισμός έχει πλέον αναγνωριστεί ως ένα σοβαρό ζήτημα στο πλαίσιο του χώρου εργασίας. Σε πολλές χώρες, τα συνδικάτα, οι επαγγελματικές οργανώσεις, και τα τμήματα των ανθρώπινων πόρων των επιχειρήσεων έχουν πια επίγνωση, ειδικότερα κατά την τελευταία δεκαετία, του εκφοβισμού, της δημόσιας ταπείνωσης, του προσβλητικού προσδιορισμού, του κοινωνικού αποκλεισμού και της ανεπιθύμητης σωματικής επαφής που έχουν τη δυνατότητα να υπονομεύουν την ακεραιότητα και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων καθώς και τη μείωση της αποδοτικότητας. Οι άνθρωποι που έχουν υποστεί εκφοβισμό αναφέρουν ότι αυτό τους επηρεάζει σωματικά και ψυχικά, με το άγχος, την κατάθλιψη, και τη μείωση της αυτοεκτίμησης ως τα πιο συνηθισμένα παράπονα.

Στην παρούσα εργασία ακολουθείται η χρήση ενός συνδυαστικού ερωτηματολογίου, το οποίο προέρχεται από τα πιο διαδεδομένα ερωτηματολόγια της διεθνούς βιβλιογραφίας. Το ερωτηματολόγιο που θα χρησιμοποιηθεί αποτελεί συνδυασμό τεσσάρων συμπεριφορικών κλιμάκων, προκειμένου να επιδιωχθεί η κάλυψη όλου –στα πλαίσια του εφικτού– του φάσματος του φαινομένου. Τα ερωτηματολόγια που επιλέχθηκαν παραχωρούνται από τους συγγραφείς τους δωρεάν και χωρίς κανέναν νομικό περιορισμό για χρήση σε ακαδημαϊκού επιπέδου μελέτες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Ένα αφιλόξενο περιβάλλον εργασίας, στο οποίο λαμβάνουν χώρα προσβλητικές παρατηρήσεις, επίμονη κριτική, λεκτική ή ακόμα και σωματική κακοποίηση είναι μια πραγματικότητα για πολλούς εργαζόμενους σε δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς. Πριν από τη δεκαετία του 1990, η έρευνα σχετικά με την παρενόχληση στο χώρο εργασίας επικεντρώθηκε κυρίως στα σοβαρά θέματα των φυλετικών διακρίσεων και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Όπως αναφέρει ο Leymann (1996), πρώτοι χρησιμοποίησαν τον όρο «εκφοβισμός στο χώρο εργασίας» οι Adams και Bray (1992) για να περιγράψουν μια κατηγορία παρενοχλήσεων που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους, ανεξαρτήτως της συμμετοχής τους σε μια προστατευόμενη από τον νόμο κατηγορία με βάση κυρίως το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία.

Μέχρι σήμερα, η έρευνα για τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας επικεντρώθηκε κυρίως στον προσδιορισμό των μορφών που ο εκφοβισμός μπορεί να πάρει (Ayoko και συνεργάτες, 2003; Neuman & Baron, 1998; Bjorkqvist και συνεργάτες, 1994), τη μέτρηση της συχνότητας με την οποία συμβαίνουν συμπεριφορές εκφοβισμού σε οργανισμούς (British Medical Association, 2006; Einarsen & Raknes, 1997; Magee και συνεργάτες, 2015; Leymann, 1992; Salin, 2001), την τεκμηρίωση των αρνητικών συνεπειών που ο εκφοβισμός μπορεί να έχει τόσο στο άτομο στόχο όσο και στον οργανισμό (Ayoko και συνεργάτες, 2003; Bjorkqvist και συνεργάτες, 1994; Einarsen & Raknes, 1997; Leymann, 1992) και την αναγνώριση των ατόμων εκείνων στο χώρο εργασίας που είναι πιθανό να συμμετάσχουν σε ενέργειες εκφοβισμού ως στόχος ή ως θύτες (Ayoko και συνεργάτες, 2003; Chirila & Constantin, 2013). Βασικός στόχος των ερευνητών του φαινομένου είναι η ανάπτυξη ενός συμφωνημένου πλαισίου καθώς και του ορισμού που θα μπορεί να συλλάβει τις περίπλοκες διαστάσεις αυτής της σύνθετης συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας.

Αρκετοί διαφορετικοί όροι χρησιμοποιούνται εναλλακτικά από τους ερευνητές σε όλο τον κόσμο για να περιγραφεί αυτή η μορφή αρνητικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας. Ο όρος «*Mobbing – Προσβολή*» χρησιμοποιείται ευρέως στη Γαλλία και τη Γερμανία (Leymann, 1990; Moreno-Jiménez και συνεργάτες, 2007). «*Harassment – Παρενόχληση*» είναι ο όρος που προτιμάται από ορισμένους ερευνητές στη Φινλανδία (Bjorkqvist και συνεργάτες, 1994). Στις ΗΠΑ, «*Aggression – Επιθετικότητα*» (Neuman & Baron, 1998) και «*Emotional abuse - Συναισθηματική κακοποίηση*» (Keashly, 2001) έχουν χρησιμοποιηθεί. Ο όρος «*Workplace bullying - Εκφοβισμός στο χώρο εργασίας*» χρησιμοποιείται κυρίως από τους ερευνητές στην Αυστραλία (Sheehan, 1999), το Ηνωμένο Βασίλειο (Rayner, 1997) και τη Βόρεια Ευρώπη (Einarsen & Skogstad, 1996).

Η στάση αυτή των ερευνητών να χρησιμοποιούν διαφορετικούς όρους πηγάζει από το είδος της συμπεριφοράς που φέρεται να συμβαίνει πιο συχνά στο εσωτερικό της χώρας στην οποία η έννοια διερευνάται. Για παράδειγμα, στη Γερμανία, όπου χρησιμοποιείται ο όρος «*Mobbing – Προσβολή*», ο εκφοβισμός συχνά φέρεται να διαπράχθηκε από «*mob – όχλο*» θυτών, αντί για ένα θύτη, ένα φαινόμενο που δεν εμφανίζεται τόσο συχνά σε άλλες χώρες (Leymann, 1990; Moreno-Jiménez και συνεργάτες, 2007). Στις ΗΠΑ, από την άλλη πλευρά, η έρευνα έχει επικεντρωθεί σε μεγάλο βαθμό στη σχετικά υψηλή συχνότητα εμφάνισης βίαιης συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας (Neuman & Baron, 1998).

Μερικές από τις δυσκολίες στον ενιαίο ορισμό, για αυτόν τον ευρύ και σύνθετο τρόπο συμπεριφοράς, αντικατοπτρίζονται στην πολύπλοκη διαδικασία έρευνας που απαιτείται από τους ερευνητές και τους επαγγελματίες του κλάδου της ψυχολογίας στο χώρο εργασίας, για να συνθέσουν ένα καθολικά αποδεκτό ορισμό της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Οι ορισμοί που χρησιμοποιούνται από τους ερευνητές που διερευνούν αυτό το σοβαρό ζήτημα του χώρου εργασίας είναι γενικά πολύ λεπτομερείς και περιλαμβάνουν τέσσερα βασικά κριτήρια:

1. την αρνητική επίδραση της συμπεριφοράς του ατόμου στόχου
2. τη συχνότητα
3. την επιμονή της συμπεριφοράς, και
4. την ανισορροπία δύναμης που μια συμπεριφορά πρέπει να δημιουργήσει πριν από τη διεξαγωγή της παρενόχλησης.

Για παράδειγμα, μια ομάδα ευρωπαϊών ερευνητών ορίζουν τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας ως *«ενοχλητική, προσβλητική, κοινωνικά μη αποδεκτή συμπεριφορά κάποιου ή κάποιων που επηρεάζουν αρνητικά τα εργασιακά καθήκοντα κάποιου ... κατ' επανάληψη και σε τακτική βάση και κατά τη διάρκεια μιας χρονικής περιόδου ... παρενόχληση είναι μια κλιμακούμενη διαδικασία στη διάρκεια της οποίας το πρόσωπο που την αντιμετωπίζει καταλήγει σε μια κατώτερη θέση και γίνεται ο στόχος της συστηματικής αρνητικής πράξης. Μια σύγκρουση δεν μπορεί να ονομάζεται παρενόχληση αν το περιστατικό είναι ένα μεμονωμένο γεγονός ή εάν δύο μέρη είναι ίσης περίπου "δύναμης" είναι σε σύγκρουση»* (Matthiesen & Einarsen, 2007). Παρόμοια θέματα έχουν εξέχουσα σημασία μεταξύ ερευνητών στη Φινλανδία, οι οποίοι ορίζουν ως εκφοβισμό στο χώρο εργασίας τις *«επανελημμένες και επίμονες αρνητικές πράξεις προς ένα ή περισσότερα άτομο, οι οποίες περιλαμβάνουν μια αντιληπτή ανισορροπία δύναμης και δημιουργούν ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας»* (Salin, 2001).

Σε γενικές γραμμές, ο εκφοβισμός είναι μια σχετικά συχνή και παρατεταμένη έκθεση σε αρνητικές πράξεις. Μπορεί να προκληθεί από συμπεριφορές που σχετίζονται με συγκρούσεις, στις οποίες το άτομο στόχος στιγματίζεται και δεν μπορεί να αντιμετωπίσει την κατάσταση. Τα θύματα της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας μπορούν να εκτεθούν σε ένα ευρύ φάσμα διαφορετικών συμπεριφορών, άμεσης ή έμμεσης παρενόχλησης, είτε με τη μορφή των επίμονων ύβρεων ή προσβλητικών παρατηρήσεων, επίμονης κριτικής, ή ακόμα και της προσωπικής ή σωματικής κακοποίησης (Einarsen, 2000).

Γενικά, δύο προσεγγίσεις για τη μέτρηση της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας υπάρχουν (Einarsen et al, 2003):

- αντιληπτή θυματοποίηση από παρενόχληση στο χώρο εργασίας (υποκειμενική μέτρηση) και
- αντιληπτή έκθεση σε συγκεκριμένες συμπεριφορές εκφοβισμού (αντικειμενική μέτρηση).

Η πρώτη προσέγγιση βασίζεται σε μια μέθοδο αυτοαξιολόγησης όπου οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αναφέρουν κατά πόσο ή όχι αντιλαμβάνονται οι ίδιοι ότι έχουν πέσει θύμα εκφοβισμού, τις περισσότερες φορές αφού τους παρουσιάζεται ένας ορισμός του όρου. Η προσέγγιση αυτή είναι γνωστή στη βιβλιογραφία εκφοβισμού ως υποκειμενική μέθοδος (ή αυτοαξιολόγησης) (Einarsen και συνεργάτες, 2003), καθώς βασίζεται στην υποκειμενική αντίληψη του ερωτώμενου. Η δεύτερη προσέγγιση που χρησιμοποιείται συχνά, πηγάζει από το έργο του Heinz Leymann, ο οποίος παρουσίασε στον ερωτώμενο ένα σύνολο στοιχείων μέτρησης της έκθεσης σε συγκεκριμένα είδη συμπεριφορών εκφοβισμού. Αυτή η μέθοδος ονομάζεται η λειτουργική μέθοδος ή αντικειμενική. Αυτή η μέθοδος (Leymann, 1990) ορίζει την ομάδα «θύμα» ως εκείνη των ερωτηθέντων που αναφέρουν ότι έχουν υποβληθεί σε τουλάχιστον μία αρνητική πράξη, όπως ορίζεται από τον παρεχόμενο ορισμό, σε εβδομαδιαία ή ημερήσια βάση, για μια περίοδο 6 μηνών. Οι πράξεις που συμβαίνουν σε εβδομαδιαία βάση ή πιο συχνά κωδικοποιούνται ως “1” ενώ όλες οι άλλες συχνότητες κωδικοποιούνται ως “0”. Όλες οι πράξεις στη συνέχεια αθροίζονται. Όταν το άθροισμα είναι μηδέν, ο εναγόμενος δεν είναι θύμα αλλιώς, ο εναγόμενος θεωρείται ότι είναι θύμα εκφοβισμού.

Τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα όργανα μέτρησης της είναι το τεστ του Leymann για την Απογραφή Ψυχολογικού Εκφοβισμού (LIPT, Leymann, 1990) και το ένα εκ των τεσσάρων ερωτηματολογίων που χρησιμοποιήθηκε στο συνδυαστικό ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας, το τεστ NAQ-R (Einarsen & Hoel, 2001; Einarsen & Raknes, 1997). Η δεύτερη μέθοδος χαρακτηρίζεται ως η πιο αντικειμενική μέθοδος, δεδομένου ότι δεν απαιτεί από τους ερωτηθέντες να ονομάσουν την εμπειρία τους ως εκφοβισμό και η απόφαση κατά πόσον κάποιος είναι θύμα εκφοβισμού αφήνεται με τον ερευνητή. Ένα θέμα συχνών συζητήσεων μεταξύ των ερευνητών είναι αν τα άτομα στόχοι πρέπει να αναγνωρίσουν ότι έχουν υποστεί εκφοβισμό πριν η εμπειρία τους να θεωρηθεί εκφοβισμός. Μελέτες μέτρησης της συχνότητας εμφάνισης του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας με διαφορετικούς τρόπους, έχουν δείξει ότι πολλοί εργαζόμενοι οι οποίοι

υποβάλλονται σε συχνές και επίμονες συμπεριφορές εκφοβισμού, δεν θεωρούν τους εαυτούς ως θύμα εκφοβισμού (Keashly και συνεργάτες, 1994; Salin, 2001).

Ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας φέρεται να είναι το πιο καταστροφικό πρόβλημα για τους εργαζόμενους αλλά και από τους περισσότερο στρεσογόνους παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία (Einarsen & Skogstad, 1996). Τα συμπτώματα αυτού, σε άτομα μπορούν να χωριστούν στις παρακάτω κατηγορίες:

- Ψυχολογικές επιπτώσεις (άγχος, κρίσεις πανικού, κατάθλιψη, φόβος, αυτοκτονικός ιδεασμός ή αυτοκτονία, χαμηλή ψυχική ευεξία, χαμηλή αυτοεκτίμηση, ταπείνωση, ανικανότητα, κλπ.).
- Ψυχοσωματικές επιδράσεις (ζάλη, κοιλιακό άλγος, οσφυαλγία, κεφαλαλγία, αϋπνία, κόπωση, εφίδρωση, αίσθημα κακουχίας, ευερέθιστου εντέρου, τα υψηλά επίπεδα της πίεσης του αίματος, διαταραχές του ύπνου, ανορεξία, απώλεια βάρους ή κέρδος.
- Επιδράσεις στην συμπεριφορά (ευερεθιστότητα, αποξένωση και έλλειψη εμπιστοσύνης, επιθετικότητα, αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ και κάπνισμα, χαμηλή ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, κοινωνική απομόνωση, φθορά των προσωπικών σχέσεων κλπ.).
- Χρόνιες ασθένειες (άσθμα, διαβήτης, ρευματοειδής αρθρίτιδα, ισχιαλγία, καθώς και διαταραχές του ανοσοποιητικού συστήματος, όπως ο καρκίνος, τα καρδιαγγειακά νοσήματα και περισσότερο) (Di Martino, 2003; Keashly, 1994; Leymann, 1990; Matthiesen & Einarsen, 2007).
- Αύξηση της συχνότητας απουσιών από την εργασία που μπορεί να οδηγήσει σε απόλυση αλλά και μειωμένη αποδοτικότητα (Hoel & Cooper, 2000).

Ως σκοπός στη συγκεκριμένη μελέτη ορίζεται η αναζήτηση του βαθμού των επιπτώσεων τόσο στην υγεία του ατόμου όσο και στην αποδοτικότητα αυτού στο χώρο εργασίας καθώς και από πού πηγάζουν τα αίτια τέτοιων συμπεριφορών. Για να επιτευχθεί αυτός ο σκοπός, θα γίνει εκτενής παρουσίαση των διαφορετικών απόψεων που αφορούν την έννοια, των διαστάσεων αυτής καθώς και των τρόπων αξιολόγησης και μέτρησής της. Σε εκείνο το σημείο, θα αναζητηθεί βοήθεια μέσω εμπειρικών ερευνών που έχουν γίνει και αφορούν την έννοια, και οι οποίες είχαν παρόμοιο δείγμα. Επίσης, ομοίως μέσα από έρευνες μέτρησης του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας θα αναζητηθεί συνδρομή αναφορικά με τη συσχέτιση του εκφοβισμού με την αποδοτικότητα, την ψυχοσωματική υγεία του ατόμου στόχος και τα γενικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

Οι στόχοι της παρούσας μελέτης διακρίνονται σε θεωρητικούς και ερευνητικούς. Οι θεωρητικοί στόχοι θα επιτευχθούν μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση του προς διερεύνηση αντικειμένου. Οι ερευνητικοί στόχοι θα επιτευχθούν μέσα από τη διεξαγωγή έρευνας σε 105 τυχαία επιλεγμένους εργαζομένους και τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων.

Οι θεωρητικοί στόχοι αφορούν στο εννοιολογικό περιεχόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, στη βιβλιογραφική επισκόπηση των μορφών εκφοβισμού και τέλος στη βιβλιογραφική επισκόπηση της σχέσης του εργασιακού εκφοβισμού με την εργασιακή αποδοτικότητα, την ψυχοσωματική υγεία και τα γενικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

2 Θεωρητική προσέγγιση

2.1 Εισαγωγή στον εργασιακό εκφοβισμό

Στο πλαίσιο της έρευνας για τον εκφοβισμό, υπάρχουν αρκετοί ορισμοί που έχουν κατά καιρούς χρησιμοποιηθεί στην έρευνα του φαινομένου όπως η παρενόχληση στο χώρο εργασίας, η ηθική παρενόχληση και η κατάχρηση εργασιακής εξουσίας. Ωστόσο, ο πλέον χρησιμοποιούμενος ορισμός είναι εκείνος που δόθηκε από τον Einarsen (1997, σελ. 247-263), ο οποίος περιγράφει τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας ως *«ενοχλητική, προσβλητική, κοινωνικά μη αποδεκτή συμπεριφορά από κάποιον που επηρεάζει αρνητικά το έργο κάποιου κατ' επανάληψη και σε τακτική βάση για μεγάλο χρονικό διάστημα»*.

Ο Einarsen βελτίωσε τον ορισμό που είχε προτείνει ο Olweus (1991), ο οποίος δήλωσε ότι τρία κριτήρια πρέπει να υφίστανται προκειμένου μια κατάσταση να μπορεί να οριστεί ως εκφοβισμός:

1. ο εκφοβισμός να χαρακτηρίζεται ως αρνητική και ανεπιθύμητη συμπεριφορά από το άτομο στόχο,
2. ο εκφοβισμός να γίνεται συστηματικά και σε πάροδο χρόνου,
3. η παρενόχληση να λαμβάνει χώρα σε μια διαπροσωπική σχέση, η οποία χαρακτηρίζεται από μια ανισορροπία της εξουσίας.

Ο ορισμός που δόθηκε από τον Einarsen (1997) καλύπτει πληρέστερα την έννοια του εκφοβισμού, όπου ο στόχος –το θύμα, σταθερά και διαχρονικά, υποβάλλεται σε αρνητική συμπεριφορά με αποτέλεσμα να γίνεται όλο και περισσότερο αδύναμος να υπερασπιστεί τον εαυτό του απέναντι στη συμπεριφορά αυτή.

Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας επηρεάζει όχι μόνο το πρόσωπο που εκτίθεται στην αρνητική αυτή συμπεριφορά, αλλά και τον εργασιακό χώρο και την κοινωνία γενικότερα. Μελέτες (Einarsen & Raknes, 1997; Cozzi και συνεργάτες, 2013) έχουν επίσης δείξει ότι η χαμηλή ικανοποίηση από την ηγεσία, ο χαμηλός έλεγχος των εργασιών, η σύγκρουση ρόλων, το μη καλώς ορισμένο περιεχόμενο της εργασίας, ένα αρνητικό κοινωνικό περιβάλλον καθώς και ένα αρνητικό κοινωνικό κλίμα, αποτελούν κύριες συνέπειες του εκφοβισμού σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Ο

εκφοβισμός μπορεί να υπερβεί την μεταξύ συνάδελφων κακοποίηση και να γίνει μια αποδεκτή -ή ακόμη και να ενθαρρύνονται εκούσια αντίστοιχες πρακτικές στον χώρο εργασίας- πτυχή της κουλτούρας ενός οργανισμού. Κοινωνικές οργανώσεις όπως η Fair Labor Association (FLA), American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL–CIO), κ.ά. αναγνωρίζουν πλέον την ανάγκη αλλαγής της κουλτούρας στο χώρο εργασίας και έχουν αναπτύξει σαφείς εταιρικές πολιτικές που προσφέρουν προστασία από τον εκφοβισμό στους υπαλλήλους τους.

2.2 Εννοιολογικό περιεχόμενο

Ο Brodsky (1976), στο πρωτοποριακό βιβλίο “*The Harassed Worker*” επινόησε τον όρο της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, ως τις επίμονες προσπάθειες εκ μέρους ενός ή περισσοτέρων προσώπων προς ενόχληση, φθοράς, ματαίωσης ή πρόκλησης μιας αντίδρασης σε έναν άλλον. Παρενόχληση σημαίνει η συνεχιζόμενη μορφή συμπεριφοράς που προκαλεί, πιέζει, φοβίζει, ταπεινώνει ή με κάποιο άλλο τρόπο δημιουργεί δυσαρέσκεια στο δέκτη αυτής. Ο σκανδιναβικός όρος για τον εκφοβισμό, «*mobbing - όχληση*», αρχικά ήταν δάνειο από την αγγλική λέξη «*mob - όχλος*» και εφαρμόστηκε αρχικά για να περιγράψει την επιθετικότητα των ζώων και τη συμπεριφορά αγέλης. Εισήχθη ως έννοια στη Σκανδιναβία στα τέλη της δεκαετίας του 1960 από τον ψυχολόγο Peter-Paul Heinemann (1972).

Ο Heinemann (1972) εφάρμοσε τον όρο για να χαρακτηρίσει ένα συγκεκριμένο είδος επιθετικότητας μεταξύ των παιδιών στο σχολείο, όπου ένας «*όχλος*» ή ομάδα μαθητών είχε επιτεθεί σε ένα συγκεκριμένο μαθητή-στόχο. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο όρος «*mobbing*» χρησιμοποιήθηκε στη Σκανδιναβία για περισσότερα από 10 χρόνια, και δηλώνει την επιθετική συμπεριφορά στην παιδική ηλικία (Strandmark, 1989), πριν η έννοια χρησιμοποιηθεί επίσης για να περιγράψει ένα ιδιαίτερο είδος επιθετικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας.

Ο Heinz Leymann, Σουηδός ψυχοθεραπευτής, άρχισε τη συστηματική διερεύνηση άμεσων και έμμεσων μορφών σύγκρουσης, συνήθως μη-βίαιου χαρακτήρα, στο χώρο εργασίας στα μέσα της δεκαετίας του 1980 (Einarsen και συνεργάτες, 2003). Διεθνώς, ο όρος «*όχληση*» υιοθετήθηκε αργότερα σε γερμανόφωνες χώρες, καθώς και σε ορισμένες χώρες της Μεσογείου, ενώ ο όρος «*εκφοβισμός*» έγινε ο προτιμώμενος όρος για την περιγραφή τέτοιου είδους συμπεριφορών, σε αγγλόφωνες χώρες. Στις ΗΠΑ, έννοιες όπως η «*συναισθηματική κακοποίηση στο χώρο εργασίας*»

(Keashly, 2001) και η προαναφερθείσα «*παρενόχληση στο χώρο εργασίας*» (Pursell-Elliott, 2011) έχουν χρησιμοποιηθεί, φαινομενικά ως συνώνυμα του εκφοβισμού.

Η έννοια της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, μερικές φορές αναφέρεται απλά ως εκφοβισμός, και άλλες ως κατάχρηση εξουσίας. Πρώτη φορά ο όρος «*εκφοβισμός στον χώρο εργασίας*» χρησιμοποιήθηκε από τον Σουηδικής καταγωγής ερευνητή Heinz Leymann το 1984, ονόμασε αυτό το φαινόμενο «*παρενόχληση*» ή «*ψυχολογικό φόβο*» (Leymann, 1990). Πρότεινε μάλιστα έναν ορισμό όπου ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας αναφέρεται στην εχθρική και ανήθικη επικοινωνία που λαμβάνει χώρα σε μια πολύ συχνή βάση (τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα) και για μεγάλο χρονικό διάστημα (τουλάχιστον έξι μήνες διάρκεια) στο περιβάλλον εργασίας.

Μετά τον ορισμό του Leymann, ο Einarsen πρότεινε έναν ελαφρώς διαφορετικό ορισμό, με λιγότερο αυστηρά κριτήρια για τη συχνότητα και τη διάρκεια, και σήμερα είναι αυτός ο ορισμός που χρησιμοποιείται ευρέως στη βιβλιογραφία. Ο εκφοβισμός ορίζεται ως το υποσύνολο της επιθετικής συμπεριφοράς, στην οποία επαναλαμβάνεται η επιθετικότητα, και στην οποία υπάρχει μια ανισορροπία της εξουσίας, έτσι ώστε να είναι δύσκολο για το θύμα να υπερασπιστεί τον εαυτό του (Einarsen, 1997).

Αν και έχουν χρησιμοποιηθεί διαφορετικές έννοιες, όλες αναφέρονται στο ίδιο υποκείμενο φαινόμενο: ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι συστηματικά και για μεγάλο χρονικό διάστημα γίνονται θύτες άμεσης ή έμμεσης επιθετικότητας στο χώρο εργασίας, σε μια κατάσταση στην οποία το πρόσωπο (-α) που εκτίθεται σε αυτή, δυσκολεύεται να αμυνθεί εναντίον αυτής (Einarsen, 2000). Για παράδειγμα, οι Bjorkqvist και συνεργάτες (1994) ορίζουν τον εκφοβισμό ως «*επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες, με στόχο την επίτευξη της ψυχικής καταπόνησης (αλλά μερικές φορές και σωματικής), κατευθυνόμενες προς ένα ή περισσότερα άτομα που, για τον ένα ή τον άλλο λόγο, δεν είναι σε θέση να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους*». Η Glass (1988) και οι Einarsen και Raknes (1997) ορίζουν τον εκφοβισμό ως όλες εκείνες τις επαναλαμβανόμενες ενέργειες και πρακτικές που κατευθύνονται προς έναν ή περισσότερους εργαζομένους, οι οποίες είναι ανεπιθύμητες από το θύμα, το οποίο μπορεί να γίνει σκόπιμα ή ασυνείδητα, αλλά είναι σαφές ότι προκαλούν ταπείνωση, αίσθημα αδικίας και αγωνία, και ότι μπορεί να επηρεάσουν την απόδοση στην εργασία και / ή να δημιουργήσουν δυσάρεστο εργασιακό περιβάλλον.

Ο ορισμός των Einarsen και Raknes (1997), τονίζει τα δύο κύρια χαρακτηριστικά των περισσότερων ορισμών του εκφοβισμού στους χώρους εργασίας: επαναλαμβανόμενες και διαρκής επιθετικές συμπεριφορές που έχουν ως στόχο να είναι εχθρικές ή / και να εκλαμβάνονται ως εχθρικές από τον παραλήπτη / στόχο. Σταδιακά, ο πιο κοινός ορισμός του εκφοβισμού, επικεντρώνεται στις αρνητικές ενέργειες που συμβαίνουν επανειλημμένα πάνω από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, και από την οποία οι θιγόμενοι θεωρούν ότι είναι δύσκολο να ξεφύγουν (Einarsen, 2000; Einarsen και συνεργάτες, 1994). Ο ορισμός του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας μοιάζει επίσης με τους ορισμούς που χρησιμοποιούνται στην έρευνα για τον εκφοβισμό στα σχολεία (Olweus, 1991), και μπορεί να διαμορφωθεί πλήρως ως εξής: «*παρενόχληση στους χώρους εργασίας σημαίνει η προσβλητική, η κοινωνικά μη αποδεκτή από κάποιον συμπεριφορά, που επηρεάζει αρνητικά το έργο κάποιου*». Προκειμένου να οριστεί παρενόχληση μιας συμπεριφοράς που πρόκειται να εφαρμοστεί σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, η αλληλεπίδραση ή διαδικασία αυτή πρέπει να συμβεί κατ' επανάληψη και σε τακτά διαστήματα (π.χ. εβδομαδιαίως) και για μια χρονική περίοδο (π.χ. περίπου έξι μηνών). Ο εκφοβισμός είναι μια κλιμακούμενη διαδικασία στη διάρκεια της οποίας το πρόσωπο που την αντιμετωπίζει καταλήγει σε μειονεκτική θέση και γίνεται στόχος συστηματικής αρνητικής κοινωνικά πράξης. Μια σύγκρουση δεν μπορεί να ονομάζεται εκφοβισμός, αν το περιστατικό είναι μεμονωμένο γεγονός ή εάν τα δύο μέρη είναι ίσης δύναμης – εργασιακής θέσης (Einarsen και συνεργάτες, 2003).

Η μελέτη των Aquino & Douglas (2003) χρησιμοποιεί τον όρο «*θυματοποίηση στον χώρο εργασίας*», η οποία συμβαίνει όταν η ευημερία ενός εργαζομένου έχει υποστεί ζημία από ένα ή περισσότερα μέλη του οργανισμού. Οι ψυχολογικές ή φυσιολογικές ανάγκες δεν ικανοποιούνται ή εκμηδενίζονται. Οι ανάγκες του ατόμου - θύματος, δεν πληρούνται λόγω της θυματοποίησης, και μπορεί να είναι π.χ. η αίσθηση του ανήκειν, η αίσθηση ότι κάποιος είναι άξιος άτομο στην εργασία του, η πίστη - εμπιστοσύνη ότι κάποιος έχει δυνατότητες και πολλά ακόμη.

Με βάση κλινικές έρευνες με θύματα εκφοβισμού (Einarsen και συνεργάτες, 1994; Cozzi και συνεργάτες, 2013), συνάγεται το συμπέρασμα της ύπαρξης ορισμένων επιπρόσθετων πτυχών στον προαναφερθέντα ορισμό. Τα άτομα που έχουν εκτεθεί κατά κανόνα σε τέτοιου είδους συμπεριφορές:

- αντιλαμβάνονται τον εκφοβισμό να είναι εκ προθέσεως και να στρέφεται αποκλειστικά εναντίον τους,

- στερούνται ευκαιριών για να αποφύγουν αυτές τις συμπεριφορές,
- νιώθουν έλλειψη επαρκούς κοινωνικής υποστήριξης που θα μπορούσε να λειτουργήσει ως αποσβεστήρας,
- αντιμετωπίζουν τις κυρώσεις εκφοβισμού ως καταχρηστικές,
- είναι προσωπικά ή κοινωνικά ευάλωτα και
- αισθάνονται εξαιρετικά προσβεβλημένα, ταπεινωμένα από την διαδικασία αυτή.

2.3 Επισκόπηση - επικράτηση του εκφοβισμού

Οι μελετητές έχουν από καιρό αναγνωρίσει ότι η πρόληψη της επιθετικότητας και του εκφοβισμού είναι ένα σημαντικό ζήτημα δημόσιας υγείας. Επίσης είναι εμφανής η έλλειψη έγκυρων δεδομένων για τον επιπολασμό της επιθετικότητας στο χώρο εργασίας. Αν και υπάρχουν διαθέσιμα σχετικά στοιχεία με ανθρωποκτονίες και θανάτους στο χώρο εργασίας, τα ποσοστά φαινομένων επίθεσης ή πρόκλησης τραυματισμών λόγω εσωματικής βίας, καθώς και η συχνότητα έκθεσης σε διάφορες μορφές ψυχολογικής επιθετικότητας (π.χ., λεκτική κακοποίηση, απειλές), είναι ελλιπή (McLaughlin & Castrodale, 2013).

Τα περισσότερα δεδομένα σχετικά με την επικράτηση του εκφοβισμού προέρχονται από έναν αριθμό οργανισμών των Ηνωμένων Πολιτειών που συλλέγουν πληροφορίες σχετικά με τα ποσοστά θανάτου και σωματικής βλάβης που οφείλονται στην εργασία που σχετίζονται με επιθέσεις. Η απογραφή των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων αποτελεί τμήμα των δεδομένων που συλλέγονται από το Bureau of Labor Statistics (BLS, 2005) και δείχνουν ότι η ανθρωποκτονία στο χώρο εργασίας, η πιο σοβαρή μορφή της επιθετικότητας στο χώρο εργασίας, είναι η τρίτη κυριότερη αιτία θανάτου που σχετίζεται με την εργασία και αντιπροσώπευε 631 θανάτους κατά το έτος 2003 στις ΗΠΑ. Τα συγκεκριμένα στατιστικά στοιχεία αντιστοιχούν σε ποσοστό εμφάνισης περίπου 4,6 ανθρωποκτονίες ανά 1 εκατομμύριο εργαζόμενους. Αναφέρουν επίσης ότι μεταξύ 1992 και 2000, το ποσοστό ανθρωποκτονιών στον χώρο εργασίας μειώθηκαν κατά σχεδόν 40%. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, ο μεγαλύτερος αριθμός ανθρωποκτονιών στο χώρο εργασίας εμφανίστηκαν το 1994 (1.080 ανθρωποκτονίες) και ο χαμηλότερος αριθμός το 2002 (609

ανθρωποκτονίες). Ως εκ τούτου, υπήρξε μια γενική πτωτική τάση κατά την περίοδο αυτή παρά τις μικρές αυξήσεις που σημειώθηκαν μεταξύ 1999 και 2000 και μεταξύ 2002 και 2003 (BLS, 2005).

Υπάρχουν επίσης ορισμένα διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με τις συχνότητες και τα ποσοστά τραυματισμού από μη θανατηφόρα βία. Μια έρευνα που διεξήχθη από τους Loomis, Wolf, Runyan, Marshall και Butts (2001) διαπίστωσε ότι το 15% των εργαζομένων ανέφεραν ότι υπέστη σωματική βία σε κάποιο σημείο κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής, και το 2,5% ανέφεραν ότι υπέστη σωματική βία κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους. Μια πιο πρόσφατη έρευνα στις ΗΠΑ και που διεξήχθη από το Εθνικό Κέντρο για τον Εθισμό και την Κατάχρηση Ουσιών στο Πανεπιστήμιο Κολούμπια (NCASA, 2011) βρήκαν ότι το 5% των ερωτηθέντων, επίσης ανέφεραν ότι είχαν κακοποιηθεί στην εργασία κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους.

Σύμφωνα με στοιχεία της έρευνας για την εγκληματικότητα που διεξήχθη από το Γραφείο Στατιστικής του Αμερικανικού Υπουργείου Δικαιοσύνης (2008), κατά μέσο όρο 11,7 στα 1.000 εργαζόμενους ήταν τα θύματα επίθεσης (συμπεριλαμβανομένων είτε απλά ή επιβαρυντικής κακοποίησης) μεταξύ του 2003 και του 2008, το οποίο αντιπροσωπεύει λίγο περισσότερο από 1,6 εκατομμύρια εργαζόμενους και ένα ποσοστό επιπολασμού του 1,27%. Όταν στην μέτρηση συμπεριλαμβάνεται και η σεξουαλική κακοποίηση, ο βιασμός και οι ληστείες, αυτοί οι αριθμοί είναι κάπως υψηλότεροι (1.744.000 εργαζόμενοι) (US Bureau of Justice 2008). Σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία, οι άνδρες είναι περίπου 56% πιο πιθανό να είναι τα θύματα βίας στο χώρο εργασίας από ότι οι γυναίκες και οι εργαζόμενοι ηλικίας 20 έως 34 παρουσίασαν τα υψηλότερα ποσοστά αντιμετώπισης βίας, με τα ποσοστά των ατόμων ηλικίας 12-19 και 35-49 να είναι συγκρίσιμα μεταξύ τους και κάπως μικρότερη από την ηλικιακή ομάδα των 20 έως 34 (US Bureau of Justice 2008).

Έρευνα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης του Καναδά (2014) που βασίστηκε σε περίπου 94.000 απαντήσεις και στην οποία ο όρος σωματική βία, δεν ορίστηκε για τους συμμετέχοντες, περίπου το 2% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι ήταν θύμα σωματικής βίας στο χώρο εργασίας κατά τα τελευταία 2 χρόνια. Τα δεδομένα από το Γραφείο Στατιστικής του Αμερικανικού Υπουργείου Δικαιοσύνης (2008) δείχνουν ότι η βία στο χώρο εργασίας αντιπροσώπευε το 18% του συνόλου των βίαιων περιστατικών που αναφέρθηκαν μεταξύ 2003 και 2008. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι, οι τιμές αναλυτικά κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου 7 ετών, δείχνουν ότι τα μη θανατηφόρα ποσοστά θυματοποίησης μειώθηκαν κατά

περίπου 44% στη διάρκεια της εξεταζόμενης χρονικής περιόδου, η οποία είναι συνεπής με τη μείωση κατά 40% της συνολικής βίαιης θυματοποίησης στην εργασία και αλλού, κατά την ίδια περίοδο. Ως εκ τούτου, τα στοιχεία έρχονται σε αντίθεση με την πεποίθηση ότι η βία στο χώρο εργασίας βρίσκεται σε άνοδο, μια πεποίθηση που είναι πιθανό να διαιωρίζεται από την προσοχή που δίνουν τα μέσα ενημέρωσης όταν υπάρχουν σοβαρές πράξεις βίας στο χώρο εργασίας.

Πολυάριθμες μελέτες για τη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι βιώνουν μη σωματική μορφή επιθετικότητας προέρχονται από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν από τη βιομηχανία και ομάδες εργαζομένων ή από τους ερευνητές που διεξάγουν εμπειρικές μελέτες. Οι Matthiesen και Einarsen (2007) συνοψίζουν τα αποτελέσματα μελέτης γύρω από τον εκφοβισμό και αναφέρουν κατά μέσο όρο ποσοστό επιπολασμού του φαινομένου, 8,6% κατά τη διάρκεια μιας περιόδου αναφοράς 6 μηνών. Επειδή ο ορισμός του εκφοβισμού που χρησιμοποιείται στην εν λόγω μελέτη συμπεριέλαβε αναφορά σε παρατεταμένη διάρκεια έκθεσης σε αρνητικές πράξεις που συνδέθηκαν με τα συναισθήματα αδυναμίας, το ποσοστό επιπολασμού αντιπροσωπεύει πιθανόν πολύ σοβαρές περιπτώσεις των αντιπάλων και μια υποτίμηση του επιπολασμού της θυματοποίησης στο χώρο εργασίας που δεν χαρακτηρίζεται από τους περιορισμούς αυτούς.

Οι Einarsen, Raknes και Matthiesen (1994) διαπίστωσαν ότι το 75% των Νορβηγών εργαζομένων στη βιομηχανία, ανέφεραν ότι αντιμετωπίζουν τουλάχιστον ένα περιστατικό γενικής παρενόχλησης κατά τους τελευταίους 6 μήνες. Ομοίως, μια έρευνα με δείγμα εργαζομένων στο δημόσιο τομέα των ΗΠΑ διαπίστωσε ότι το 71% των ερωτηθέντων ανέφεραν τουλάχιστον κάποια εμπειρία κακής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας κατά τη διάρκεια των προηγούμενων πέντε χρόνων και 6% ανέφεραν ότι αντιμετώπισαν μια τέτοια συμπεριφορά επανειλημμένα (Cortina και συνεργάτες, 2001). Σε μια μελέτη δημοσίων υπαλλήλων του Καναδά, το 69% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι βιώνει λεκτική επιθετικότητα στην εργασία (Coldwell, 2010). Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης του Καναδά (2014) διαπίστωσε ότι το 21% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι έπεσε θύμα τη παρενόχλησης τα προηγούμενα 2 έτη.

Τα στοιχεία αυτά αποτελούν εκτιμήσεις για την έξαρση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Η μελέτη αυτή θα διερευνήσει το φαινόμενο του εκφοβισμού σε ελληνικές επιχειρήσεις.

2.4 Παράγοντες που επηρεάζουν τον εκφοβισμό και η διαχείριση του

Οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν αναπτύξει έναν κώδικα δεοντολογίας. Για να βοηθήσει τους οργανισμούς να μετριάσουν δαπάνες και να κατανοήσουν καλύτερα τους παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με τον εκφοβισμό και την παρενόχληση, η έρευνα των Serres, Kobayakawa, Sløk και Vartia (2007) περιέχει συστάσεις και συμβουλές για την ελαχιστοποίηση της επίπτωσης του εκφοβισμού και της παρενόχλησης. Υπάρχουν δύο κύριες σχολές σκέψης σχετικά με τα αυτά προληπτικά μέτρα. Η μια ισχυρίζεται ότι ορισμένα χαρακτηριστικά των θυτών και των θυμάτων τους προδιαθέτουν για εκφοβισμό και η άλλη εστιάζεται στους οργανωτικούς παράγοντες που συνήθως συσχετίζονται με τον εκφοβισμό και την παρενόχληση (Serres και συνεργάτες, 2007).

Η σύνδεση μεταξύ της ηγεσίας και της επικράτησης του εκφοβισμού έχει μελετηθεί εκτενώς και έχουν εντοπιστεί διάφορες μορφές καταστροφικής συμπεριφοράς ηγεσίας (Aleassa & Megdadi, 2014). Η καταχρηστική εποπτεία (Baker και συνεργάτες, 1992) ή η τυραννική ηγεσία (Einarsen και συνεργάτες, 2003) δύναται μερικές φορές να αντιπροσωπεύουν μια μορφή εκφοβισμού. Η laissez-faire («αφήστε το/τα ελεύθερα») συμπεριφορά ηγεσίας δύναται επίσης να είναι καταστροφική (Matthiesen & Einarsen, 2007), επιτρέποντας στον εκφοβισμό να κλιμακωθεί. Αυτό έχει επίσης φανεί σε μια σειρά από εμπειρικές μελέτες (Einarsen και συνεργάτες, 1994; Hoel & Cooper, 2000), οι οποίες επιβεβαιώνουν τη σχέση μεταξύ των υψηλών επιπέδων του εκφοβισμού και της laissez-faire συμπεριφοράς ηγεσίας.

Αρκετοί άλλοι παράγοντες που συνδέονται με τον σχεδιασμό της εργασίας και της οργάνωσης της εργασίας έχουν επίσης προταθεί ως πιθανοί παράγοντες πίσω από τον εκφοβισμό. Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν την απουσία σαφών στόχων (Serres και συνεργάτες, 2007), οργανωτικούς περιορισμούς, έλλειψη ελέγχου επί της δουλειάς κάποιου (Einarsen et al, 2003), και συγκρούσεις ρόλων.

Ένα ακόμη σύνολο παραγόντων που επηρεάζουν την επικράτηση του εκφοβισμού είναι συνδεδεμένο με την οργανωτική κουλτούρα και το κοινωνικό κλίμα σε έναν οργανισμό. Οι Karatza, Zyga, Tziaferi και Prezerakos (2016) καθώς και η Northwood (2011) βρήκαν ότι η επίδραση των προτύπων και το είδος του πολιτισμού που εκθειάζει τη σκληρότητα και ενθαρρύνει ταπεινωτικά «αστεία», ενώ παραλείπει να αποθαρρύνει την «ακατάλληλη μεταχείριση». Ένα φτωχό κοινωνικό κλίμα, που χαρακτηρίζεται από φθόνο, ανταγωνισμό και κλειστές ομάδες ατόμων έχει

επίσης αποδειχθεί ότι συνιστά έναν σημαντικό παράγοντα ανάπτυξης του φαινομένου (Serres και συνεργάτες, 2007).

Για να προκαλέσει «μηδενική ανοχή» στα φαινόμενα εκφοβισμού ένας οργανισμός, απαιτείται να καλλιεργηθεί στη δομή του η γενική επίγνωση του τι εμπλέκεται και να αποσαφηνιστεί τι σημαίνει κατάλληλη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας. Ερευνητές και επαγγελματίες έχουν θεσπίσει μια χάρτα ειδικών πολιτικών προς καταπολέμηση του εκφοβισμού (Baker και συνεργάτες, 1992; Cortina και συνεργάτες, 2001). Παρά τις κάποιες μικρές διαφορές στις λεπτομέρειες, οι ερευνητές φαίνεται να συμφωνούν σε ορισμένα ζητήματα που αποτελούν τον πυρήνα που θα πρέπει να καλύψει σε μια τέτοια πολιτική (Einarsen και συνεργάτες, 1994; Pursell-Elliott, 2011). Αυτές περιλαμβάνουν ρητή δέσμευση για ένα ελεύθερο από παρενόχληση περιβάλλον, έναν ορισμό των ειδών συμπεριφοράς που θεωρούνται και εκείνων που δεν θεωρούνται εκφοβισμός, μαζί με δήλωση για τις συνέπειες της παραβίασης αυτών των οργανωτικών προτύπων. Ο Pursell-Elliott (2011) τονίζει επίσης τη σημασία να διευκρινιστεί η ευθύνη που βαρύνει τους διάφορους εμπλεκόμενους φορείς και τον εντοπισμό συγκεκριμένων προσώπων επαφής.

Ωστόσο, για να είναι μια πολιτική για την καταπολέμηση του εκφοβισμού επιτυχής, το κείμενο το ίδιο –δηλαδή η ίδια η ύπαρξη μιας γραπτής δήλωσης σχετικά με το απαράδεκτο του εκφοβισμού και της συνιστώμενες διαδικασίες εναντίον αυτής της συμπεριφοράς– δεν είναι αρκετό. Έτσι, η διαδικασία ανάπτυξης και εφαρμογής της πολιτικής είναι τουλάχιστον εξίσου σημαντική με το πραγματικό περιεχόμενο της. Οι Branch και Murray (2008) τονίζουν τη σημασία της ενσωμάτωσης προσωπικού από όλα τα επίπεδα και εκπροσώπους συνδικάτων στη διαδικασία της ανάπτυξης και εφαρμογής της πολιτικής, διότι μια πιο ευρεία συμμετοχή είναι απαραίτητη για να τονίσει την κατάσταση της διαδικασίας, καθώς και για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και αποδοχής της όλης οργάνωσης. Οι Serres και συνεργάτες (2007) τονίζουν ότι οι πολιτικές αντι-εκφοβισμού δεν είναι σημαντικές μόνο για τα θύματα του εκφοβισμού, παρέχουν επίσης στα διευθυντικά στελέχη οδηγίες και συμβουλές για το πώς να ασχοληθούν με τον εκφοβισμό, τα οποία με τη σειρά τους μπορεί να γίνουν πιο πρόθυμοι και πιο αρμόδιοι στο να αντιδράσουν κατάλληλα.

Μια αδύναμη ηγεσία και η αποτυχία αυτής να αναλάβει την ευθύνη στις περιπτώσεις των διαπροσωπικών συγκρούσεων, έχουν αναγνωριστεί ως σημαντικοί παράγοντες κινδύνου (Einarsen

et al, 2003; Hoel & Cooper, 2000). Κάθε δράση που αναλαμβάνεται για την αύξηση της ικανότητας του ηγέτη στην αντιμετώπιση του εκφοβισμού είναι ύψιστης σημασίας για την εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία του οργανισμού. Η ενσωμάτωση δεξιοτήτων εντοπισμού και αντιμετώπισης του εκφοβισμού και διαπροσωπικών συγκρούσεων στην εκπαίδευση διαχείρισης ενός οργανισμού, γενικά συνιστάται ως ένας τρόπος για τη μείωση του εκφοβισμού και των λοιπών αρνητικών φαινομένων. Παρά το γεγονός ότι η διοίκηση των οργανισμών διαδραματίζει καίριο ρόλο στην αντιμετώπιση του εκφοβισμού, μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και γνώση του εκφοβισμού σε όλα τα επίπεδα είναι επίσης σημαντική, έτσι ώστε καταστάσεις που θα μπορούσαν να κλιμακωθούν σε εκφοβισμό να μπορούν να εντοπιστούν πιο γρήγορα.

2.5 Εκφοβισμός στον επαγγελματικό χώρο

Ενώ ο όρος «*εκφοβισμός στο χώρο εργασίας*» έχει γίνει συνώνυμο με την ανάρμοστη συμπεριφορά, η βιβλιογραφία παρουσιάζει μια σειρά από συζητήσεις γύρω από το πώς το φαινόμενο θα πρέπει να καθορίζεται και να μετράται. Οι βασικές έννοιες που διέπουν τον λειτουργικό ορισμό του εκφοβισμού περιλαμβάνουν αρνητικές πράξεις που επαναλαμβάνονται όπου υπάρχει διαφορά ισχύος μεταξύ του δράστη και του στόχου. Ο εκφοβισμός από έναν προϊστάμενο, πιο συχνά συμβαίνει με τη μορφή σχολαστικής, αδικαιολόγητης επίκρισης ή άνισης μεταχείρισης σε σχέση με άλλους υπαλλήλους. Τα θέματα αυτά τείνουν να είναι ενδεικτικά της έλλειψης σαφήνειας γύρω από τους ορισμούς του εκφοβισμού και της παρενόχλησης, και πολλές φορές περιλαμβάνονται στις προσδοκίες απόδοσης και συμφωνίας για απαιτούμενα αποτελέσματα μεταξύ των διευθυντών και των εργαζομένων. Ο εκφοβισμός από άλλον υπάλληλο παρατηρείται να εκδηλώνεται συχνότερα με τη μορφή αρνητικών σχολίων, σωματικής βίας και αδικαιολόγητης κριτικής (Yamada, 2004).

Υπάρχουν πολλές αιτίες που προκαλούν το φαινόμενο του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Οι κύριες αιτίες που αναφέρονται στη σχετική με το φαινόμενο βιβλιογραφία είναι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των δραστών και των θυμάτων, καθώς και το οργανωτικό περιβάλλον και η κουλτούρα του οργανισμού στον οποίο εργάζονται. Συχνά εμφανίζεται όταν υπάρχει οργανωτική αλλαγή (Hutchinson και συνεργάτες, 2012). Συνήθως, η κατάχρηση εξουσίας συνδέεται τόσο με την οργανωτική δομή και την επίσημη θέση του δράστη, όπου η θέση εξουσίας, συνήθως ευθυγραμμίζεται με την εκφοβιστική συμπεριφορά (Einarsen και συνεργάτες, 2003). Για

παράδειγμα, η έννοια που αναφέρει ο Ashforth (1994) της «*ασήμαντης τυραννίας*» εστιάζει συγκεκριμένα στην ακατάλληλη χρήση της εξουσίας από τους ηγέτες. Δηλαδή, τα μέλη του προσωπικού και των εργαζομένων θεωρούνται ευάλωτα, ενώ εκείνοι που είναι σε θέσεις εξουσίας, όπως διευθυντές, συνήθως αναγνωρίζονται ως οι πιο ισχυροί δράστες (Harvey & Keashly, 2005).

Οι Harvey και Keashly (2005) αμφισβητούν την πρόταση ότι ο εκφοβισμός σχετίζεται μοναδικά με μια εργασιακή θέση και συνδέεται με την εξουσία. Πράγματι, η κατοχή εξουσίας που πηγάζει από ανώτερη εργασιακή θέση και μόνο θα περιόριζε την κατανόηση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Κατά συνέπεια, και όπως αναφέρουν οι O'Moore και Lynch (2007), θα πρέπει να γίνει έκκληση για μια ευρύτερη κατανόηση της εξουσίας στο πλαίσιο της έρευνας του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, η Salin (2001, σελ. 95-117) θεωρεί ότι η έρευνα σχετικά με το «*πώς ανώτερα στελέχη οργανισμών μπορεί να τεθούν σε θέση στην οποία δεν μπορούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους και τον τρόπο με τον οποίο ο εκφοβισμός αλλάζει τις σχέσεις εξουσίας*» είναι απαραίτητη.

Σε μελέτη της η Salin (2001) κατέληξε ότι υφίσταται πολιτική εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, που με τη σημερινή οργανωτική κλίμακα, μερικοί άνθρωποι μπορεί να είναι «*ένα παιχνίδι*» (δηλαδή, σκόπιμα να εργάζονται για δικούς τους προσωπικούς σκοπούς, σε αντίθεση με την ομάδα ή τους στόχους), και μπορεί να ανταμειφθούν για την συμπεριφορά που θα μπορούσε να θεωρηθεί χειραγώγηση, ή θα μπορούσε να είναι χαρακτηρισμένη ως εκφοβισμός (π.χ., υπερφόρτωση κάποιων με καθήκοντα). Επιπλέον, πρότεινε ότι άτομα που παραβιάζουν τους κοινωνικούς κανόνες της ομάδας εργασίας τους (π.χ., εκτελώντας εργασίες καλύτερα από το αναμενόμενο και έτσι να επηρεάζουν την ικανότητα ενός άλλου ατόμου να επιτύχει), πρέπει να τιμωρούνται αναλόγως από τους συναδέλφους και τους διευθυντές τους. Είναι ενδιαφέρον πάντως, ότι παράγοντες όπως οι αλλαγές στις οργανωτικές διαδικασίες (Yammarino & Bass, 1991), και η αύξηση της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού (Neuman & Baron, 1998), για παράδειγμα, η αύξηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις (Schwartz & Saville, 1986), έχουν προταθεί ως ενεργοποίηση παραγόντων για φαινόμενα εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (Hoel & Cooper, 2000). Για ορισμένα μέλη του προσωπικού, αυτές οι αλλαγές μπορούν να δημιουργήσουν ένα επίπεδο αβεβαιότητας που οδηγεί ένα άτομο να χάσει την εμπιστοσύνη του απέναντι στον διευθυντή του. Ο Pursell-Elliott (2011) υποστηρίζει την άποψη αυτή, δηλώνοντας ότι το προσωπικό μπορεί να αποστασιοποιηθεί από έναν διευθυντή τον οποίο θεωρούν υπεύθυνο για την τρέχουσα αβεβαιότητα μέσα στον οργανισμό.

Έτσι, στον χώρο εργασίας, ο οποίος χαρακτηρίζεται την παρούσα εποχή από αβεβαιότητα και συχνές αλλαγές (McLaughlin & Castrodale, 2013; Sheehan, 1999), η δυναμική για εμφάνιση φαινομένων εκφοβισμού ενισχύεται. Ως εκ τούτου, φαίνεται ότι παράγοντες όπως οι οργανωτικές αλλαγές και η εξάρτηση, μπορεί να διαδραματίζουν ρόλο στην εμφάνιση του εκφοβισμού.

2.6 Διαδικασία και επιπτώσεις του εκφοβισμού

Στην έρευνά του ο Leymann (1996), υποδηλώνει ότι υπάρχουν τέσσερις φάσεις των περιστατικών εκφοβισμού. Αρχικά εμφανίζεται ως περιστατικό καταβύθισης, όπου ο θύτης εντοπίζει το υπονήφιο θύμα του και εμφανίζεται ως αλλαγή σχετική με τη δουλειά, που δύναται να αυξάνει τις εσωτερικές και εξωτερικές πιέσεις, όπως η μείωση του μεγέθους ή αλλαγή θέσεων εργασίας. Όταν το πρόβλημα δεν αντιμετωπιστεί, ο εκφοβισμός περνά στη δεύτερη φάση όπου ο θύτης προσβάλλει το θύμα με επανειλημμένες επικρίσεις, χειραγώγηση, απομόνωση ή απειλές. Αυτό μπορεί να λάβει τη μορφή της προοδευτικής πειθαρχίας με το πρόσχημα της εποικοδομητικής ανατροφοδότησης ή των παράπονων σχετικά με την απόδοση του θύματος. Στη συνέχεια, ως τρίτη φάση, το θύμα αναφέρει την κακοποίηση στην ανώτερη διοίκηση. Σε αυτή τη φάση, το θύμα είναι συχνά «*revictimized*» (εκ νέου θύμα) και στοχοποιείται ως ταραχοποιός. Ως αποτέλεσμα των προσπαθειών του θύματος να διορθωθεί η κατάσταση αυτή, η εκφοβιστική συμπεριφορά μπορεί να γίνει πιο συχνή και να κλιμακωθεί ταχύτατα. Τέλος, το θύμα παραιτείται, απολύεται ή μεταφέρεται στη φάση τέσσερα. Όταν συμβαίνει αυτό, τα θύματα συχνά κατηγορούν τον οργανισμό στον βαθμό που τους εκφόβιζε ο θύτης, επειδή η οργάνωση απέτυχε να τους προστατεύσει.

Αν αφηθεί ανεξέλεγκτο το φαινόμενο αυτό, οι αρνητικές επιπτώσεις του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας μπορεί να κοστίσουν, τόσο στην εταιρία όσο και σε μεμονωμένους υπαλλήλους. Σε μελέτη της η Johnson (2013) διαπίστωσε ότι οι στρεσογόνες συνθήκες εργασίας οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα απουσιών και προς κάτω τα κίνητρα και το ηθικό όλου του οργανισμού (Hauge και συνεργάτες, 2007; McLaughlin & Castrodale, 2013). Επιπλέον, μελέτη που διεξήχθη από την Pearson και συνεργάτες (2000) επιβεβαιώνει τα συμπεράσματα αυτά. Στην έρευνά της διαπίστωσε ότι το 53% των ερωτηθέντων ανέφεραν χαμένο χρόνο εργασίας κατά την προσπάθεια τους αποφυγής του θύτη, 22% μειωμένη προσπάθεια για δουλειά, 10% περικοπές στον αριθμό των ωρών που εργάστηκαν και 12% δήλωσαν παραίτηση (Pearson και συνεργάτες, 2000). Ακόμα και

όταν οι στόχοι αναφέρουν τον εκφοβισμό, οι απαιτήσεις τους μπορεί να είναι είτε μειωμένες ή επισημαίνονται οι συγκρούσεις προσωπικότητας από τους ηγέτες, οι οποίοι είναι άνετοιμοι να χειριστούν το πρόβλημα. Ως εκ τούτου, αντί να διακινδυνεύσουν την προστιθέμενη ταπείνωση από την αγνόηση των ισχυρισμών τους, οι στόχοι του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας συχνά υποφέρουν στη σιωπή και ζουν με το φόβο της προσωπικής ταπείνωσης, κοινωνικής απόρριψης καθώς και οικονομικές απώλειες.

Οι Harvey και Keashly (2005) υποστηρίζουν ότι οι στόχοι του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας υποφέρουν από χρόνια στρες, με ορισμένους επίσης να αναφέρουν υψηλά επίπεδα άγχους, κατάθλιψη, επαγγελματικής εξουθένωσης, απογοήτευσης και απόγνωσης. Επιπλέον, ο θυμός, η απογοήτευση, ο φόβος και η δυσαρέσκεια των θυμάτων, αποτελούν τα κύρια αποτελέσματα του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας (Harvey & Keashly, 2005; Matthiesen & Einarsen, 2007). Αυτή η αυξημένη πίεση μπορεί να οδηγήσει σε αϋπνία, κλινική κατάθλιψη, διατροφικές διαταραχές, καρδιακές παθήσεις και παθήσεις του στομάχου (Porath & Pearson, 2010; Harvey & Keashly, 2005; Osif, 2004). Επιπλέον, ακόμη και οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν είναι άμεσοι στόχοι των συμπεριφορών εκφοβισμού, υποφέρουν από ορισμένες αρνητικές συνέπειες. Οι εργαζόμενοι που γίνονται μάρτυρες του εκφοβιστικών συμπεριφορών έναντι συναδέλφων τους, μπορεί να φοβούνται ότι θα είναι ο επόμενος στόχος. Ως αποτέλεσμα, οι μη στοχευμένοι εργαζόμενοι βιώνουν επίσης, περισσότερο άγχος και χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία, από ό, τι τα άτομα που εργάζονται σε περιβάλλοντα χωρίς τέτοιες συμπεριφορές (Lutgen-Sandvik και συνεργάτες, 2007). Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι μάρτυρες θα επιλέξουν να μην εμπλακούν, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αίσθημα ενοχής. Σε άλλες περιπτώσεις, οι μάρτυρες μπορεί να προσπαθήσουν να βοηθήσουν το στόχο, με την εξεύρεση τρόπων για να προβεί σε αντίποινα κατά του θύτη. Σε κάθε περίπτωση, οι μάρτυρες ξοδεύουν πολύ χρόνο συζητώντας την παρενόχληση, με αποτέλεσμα, δυνητικά χαμηλότερη παραγωγικότητα για τον οργανισμό (Pearson και συνεργάτες, 2000).

Αυτό το τοξικό περιβάλλον εργασίας δεν επηρεάζει μόνο τα άτομα, αλλά έχει επίσης αρνητική επίδραση στην απόδοση της ομάδας λόγω των χαμηλών επιπέδων εμπιστοσύνης και του φόβου κακής επικοινωνίας (Harvey & Keashly, 2005). Αυτές οι συνέπειες σχετίζονται με το άγχος και μπορούν να οδηγήσουν σε χαμηλότερη παραγωγικότητα και υψηλότερη συχνότητα απουσιών, και οι δύο αυτοί παράγοντες έχει υπολογιστεί ότι κοστίζουν στις επιχειρήσεις των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής, δισεκατομμύρια δολάρια το χρόνο. Το Αμερικανικό Ινστιτούτο Στρες (A.I.S.

- U.S. Workplace Bullying Survey, 2007), υπολογίζει ότι ένα εκατομμύριο εργαζόμενοι χάνουν τη δουλειά τους κάθε μέρα λόγω ασθενειών που σχετίζονται με το στρες που σχετίζεται με τον εκφοβισμό (π.χ. άγχος εργασίας). Οι απουσίες, ο κύκλος εργασιών, τα ατυχήματα, τα ιατρικά έξοδα, οι αποζημιώσεις των εργαζομένων, καθώς και η μειωμένη παραγωγικότητα, συμβάλλουν στην εκτιμώμενη ετήσια δαπάνη 300 δισεκατομμυρίων δολαρίων, ένα τεράστιο επιπρόσθετο κόστος, μια σημαντική απώλεια κερδών. Επιπλέον, οι στόχοι είναι λιγότερο προσηλωμένοι στις επιχειρήσεις για τις οποίες εργάζονται. Ως αποτέλεσμα, τα άτομα δεν είναι οι μόνοι που υποφέρουν, καθώς τα επιχειρηματικά κέρδη επηρεάζονται επίσης αρνητικά.

2.7 Πρόληψη του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας

Οι στρατηγικές πρόληψης του εκφοβισμού, αλλά και δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο η αξιοπρέπεια και ο σεβασμός των εργαζομένων εκτιμώνται είναι πιο πιθανό να είναι αποτελεσματική όταν έχουν συμφωνηθεί από κοινού μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό, οι εργοδότες και τα άλλα όλα μέρη της σχέσεως εργασίας μπορεί να δημιουργήσουν ένα κλίμα κατά του εκφοβισμού και να μοιράζονται έτσι το αίσθημα της ευθύνης για την εν λόγω επιχείρηση. Σε πολύ μικρές επιχειρήσεις που δεν μπορούν να έχουν μια μεγάλη δομή με εκπρόσωπους των εργαζομένων, η κουλτούρα και οι κώδικες δεοντολογίας της θα πρέπει να μεταφέρονται από τη διεύθυνση στους εργαζομένους (Van den Brandea και συνεργάτες 2016).

Σε έναν οργανισμό είναι θεμιτό, πριν εγκριθεί η διαδικασία διαχείρισης των καταγγελιών, να υπάρχει διαβούλευση ή διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή των εργαζομένων ως προς το περιεχόμενο και την εφαρμογή της. Για την πολιτική πρόληψης του εκφοβισμού προτείνεται να χρησιμοποιείται απλή και άμεση γλώσσα. Οι πληροφορίες που θα δοθούν στους εργαζόμενους πρέπει να είναι κατανοητές από τους υπαλλήλους κάθε βαθμίδας (Koh, 2016).

Η πολιτική πρόληψης του εκφοβισμού απαιτείται να αποτυπωθεί γραπτώς από τον οργανισμό προς τους εργαζόμενους -με ημερομηνία και υπογραφή από το αρμόδιο όργανο διοίκησης- το οποίο πρέπει να ενημερώνεται άμεσα για οτιδήποτε θα μπορούσε να επηρεάσει την εγκυρότητα της αρχικής εκτίμησης των κινδύνων (Koh, 2016).

Η πολιτική πρόληψης του εκφοβισμού που θα καθορίσει -από κοινού με τους εργαζομένους- η διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης, αυτή θα πρέπει να αναφέρει ότι η διοίκηση, αλλά και όλοι όσοι κατέχουν θέσεις εκπροσώπων αρχής στον χώρο εργασίας έχουν ιδιαίτερη ευθύνη ώστε να διασφαλιστεί ότι δεν υφίσταται παρενόχληση στους χώρους εργασίας και ότι οι καταγγελίες αντιμετωπίζονται άμεσα. Η πολιτική θα πρέπει να αναφέρει ειδικότερα ότι η διοίκηση πρέπει (Koh, 2016):

- να αποτελεί καλό παράδειγμα με την ορθή αντιμετώπιση όλων στο χώρο εργασίας, με ευγένεια και σεβασμό
- να προωθεί την ευαισθητοποίηση απέναντι στα οποιαδήποτε παράπονα
- να είναι σε εγρήγορση για σημάδια παρενόχλησης στους χώρους εργασίας μέσω της παρατήρησης και μέσω της αναζήτησης ανατροφοδότησης από τους εργαζομένους και να αναλαμβάνει δράση πριν κλιμακωθεί ένα πρόβλημα
- να προωθεί την συμφωνία των εμπλεκόμενων με γνώμονα την ευαισθησία με τους υπαλλήλους που εμπλέκονται σε μια καταγγελία εκφοβισμού είτε ως καταγγέλλον είτε ως καταγγελλόμενος
- να εξηγήσει τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται σε περίπτωση καταγγελίας παρενόχλησης στους χώρους εργασίας
- να ελέγχει και θα παρακολουθεί την κατάσταση μετά από καταγγελία έτσι ώστε να διασφαλίζει ότι η παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν θα επαναληφθεί.

Η πολιτική πρόληψης του εκφοβισμού θα πρέπει να μεταφέρεται στους εργαζόμενους με συνοδευτικές πληροφορίες αναγκαίες για τη διασφάλιση της πρόληψης του εκφοβισμού. Αυτή η πολιτική θα πρέπει να περιλαμβάνει (Trépanier και συνεργάτες, 2016):

- κατάρτιση των εργαζομένων και επίγνωση της πολιτικής πρόληψης του εκφοβισμού
- πληροφορίες σχετικά με την κατάλληλη συμπεριφορά ώστε να συμμορφωθούν με τους όρους της πολιτικής
- την κατάρτιση, αν χρειάζεται, προκειμένου να συμμορφωθεί με την πολιτική

- βοήθεια, αν χρειαστεί, για να ξεπεραστεί ένα περιστατικό εκφοβισμού, καθώς και επαρκή και τεκμηριωμένη εποπτεία του περιβάλλοντος εργασίας.

2.8 Σκοτεινή Τριάδα

Η διεθνής βιβλιογραφία που ασχολείται με την οργανωτική ψυχολογία, συχνά επικεντρώνει τα θέματα της γύρω από την θετική πλευρά της ανθρώπινης προσωπικότητας, αντί να εξερευνήσει τις σκοτεινές πλευρές αυτής. Αναγνωρίζοντας αυτό το κενό, πολλοί μελετητές έχουν ερευνήσει τις επιπτώσεις των κοινωνικά ανεπιθύμητων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας στην ψυχολογική ισορροπία του ατόμου (Furnham και συνεργάτες, 2013; Jonason και συνεργάτες, 2014; Spain και συνεργάτες, Lebreton, 2014). Η σκοτεινή τριάδα – δηλαδή τα χαρακτηριστικά εκείνα που αναφέρονται σε τάσεις μακιαβελισμού, ναρκισσισμού και ψυχοπάθειας– αντιπροσωπεύει μια συλλογή από κοινωνικά ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου που σχετίζονται με την οργανωσιακή (Spain και συνεργάτες, 2014) και κοινωνική ψυχολογία (Furnham και συνεργάτες, 2013). Τα άτομα, τα χαρακτηριστικά των οποίων βρίσκονται ψηλά στην σκοτεινή τριάδα, είναι κοινωνικά κακόβουλα άτομα με τάσεις προς την αναληγσία, την επιθετικότητα, και τις πράξεις χειραγώγησης (Furnham και συνεργάτες, 2013). Οι αρχικές ενδείξεις υποστηρίζουν τη σημασία της για την κοινωνική συμπεριφορά, ωστόσο, η σκοτεινή τριάδα είναι μια σχετικά νέα δομή στον τομέα της προσωπικότητας, και τα ερωτήματα παραμένουν ως προς το ενδιαφέρον της σε ποικίλα δείγματα.

Και τα τρία χαρακτηριστικά της σκοτεινής τριάδας χαρακτηρίζονται από έλλειψη ειλικρίνειας και ταπεινότητας (Book και συνεργάτες, 2015; Jonason & McCain, 2012), αλλά κάθε ένα χαρακτηριστικό ξεχωριστά προσθέτει επιπλέον συστατικά. Τα Μακιαβελικά άτομα είναι έμπειροι στον επιδέξιο χειρισμό και την κυνική αντιμετώπιση άλλων ανθρώπων (Furnham και συνεργάτες, 2013). Το χαρακτηριστικό του Ναρκισσισμού προέκυψε από την κλινική έρευνα των ατόμων που στερούνται την ενσυναίσθηση και έχουν εμφανίσει υπέρμετρη τόσο την αυτοεκτίμηση όσο και την ανάγκη για τον θαυμασμό από άλλους (Campbell και συνεργάτες, 2011). Τα άτομα με υψηλά επίπεδα Ψυχοπάθειας εμφανίζουν υψηλή παρορμητικότητα και χαμηλό δείκτη άγχους για τις μεταγενέστερες συνέπειες της συμπεριφοράς τους (Boddy και συνεργάτες, 2010). Αυτά τα τρία γνωρίσματα έχουν ιδιαίτερη σημασία για τις οργανωτικές επιστήμες λόγω της σχέσης τους με συμπεριφορές εργασίας μεταξύ των εργαζομένων. Για παράδειγμα, η σκοτεινή

τριάδα σχετίζεται με εμφάνιση αντιπαραγωγικών συμπεριφορών (O'Boyle και συνεργάτες, 2012) που ενδεχομένως ασκούν αρνητική επιρροή στους συναδέλφους (Jonason και συνεργάτες, 2012). Ο Ναρκισσισμός ως φαινόμενο μειώνει τις εργασιακές ικανότητες του ατόμου (Campbell και συνεργάτες, 2011) και η Ψυχοπάθεια μειώνει την αντίληψη των εργαζομένων για τη βαρύτητα της ευθύνης τους απέναντι στην εταιρία (Boddy και συνεργάτες, 2010).

2.9 Χαρακτηριστικά προσωπικότητας και εργασιακό αποτέλεσμα

Οι σχέσεις μεταξύ της προσωπικότητας και του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας αποτελούν το θέμα σε σειρά μελετών (Bamberger & Bacharach, 2006; Bowling και συνεργάτες, 2010; Milam και συνεργάτες, 2009). Πολλές από τις μελέτες αυτές έρχονται σε σύγκρουση καθώς ορισμένες τονίζουν τις σαφείς διαφορές στην προσωπικότητα μεταξύ των θυμάτων και των μη-θυμάτων εκφοβισμού (Coyne και συνεργάτες, 2000; Ambrose & Sternberg, 2016), ενώ αντίθετα κάποιες άλλες τονίζουν ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων και των δύο αυτών κατηγοριών δεν είναι εύκολο να διαφοροποιηθούν μεταξύ τους (Glasø και συνεργάτες, 2007; Lind και συνεργάτες, 2009). Με βάση τις αντιφατικές αυτές διαπιστώσεις των μεμονωμένων μελετών είναι δύσκολο να συμπεράνει κανείς κατά πόσον ή όχι οι διαθέσεις της προσωπικότητας είναι στην πραγματικότητα συνδεδεμένες με την έκθεση σε φαινόμενα εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.

Η έγκυρη γνώση για τον συσχετισμό των προσωπικών χαρακτηριστικών των θυτών και των θυμάτων του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας είναι σημαντική για την κατανόηση του φαινομένου (Bowling και συνεργάτες, 2010) και είναι απαραίτητη για κάθε θεωρητική ανάλυση. Προκειμένου λοιπόν να αναπτυχθούν ολοκληρωμένα θεωρητικά μοντέλα της φύσης, των αιτιών και των συνεπειών του εκφοβισμού, τα ατομικά χαρακτηριστικά των θυτών και των θυμάτων πρέπει να έχουν γίνει πρώτα κατανοητά (Milam και συνεργάτες, 2009; Zapf & Gross, 2001). Για οργανωτικούς σκοπούς, οι διευθυντές, οι σύμβουλοι και το προσωπικό του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να κατανοήσουν τον πραγματικό ρόλο των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας προκειμένου να αποφευχθεί μια λανθασμένη κίνηση που μπορεί να τους οδηγήσει σε υπερεκτίμηση του ρόλου που οι ίδιοι διαδραματίζουν στη διαδικασία χειρισμού κρουσμάτων εκφοβισμού (Richardson & Vandenberg, 2005). Ομοίως, ψυχολόγοι, οικογενειακοί σύμβουλοι, ακόμη και γιατροί, χρειάζονται πληροφορίες σχετικά με το ρόλο των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, όταν ασχολούνται με τη θεραπεία και την αποκατάσταση των θυτών και των

θυμάτων του εκφοβισμού. Πρέπει να γίνει γνωστό σε ποιο βαθμό οφείλουν να ελεγχθούν οι προδιαθέσεις της προσωπικότητας κατά τη διερεύνηση κρουσμάτων εκφοβισμού, αλλά και των άλλων πιθανών αιτιών εκφοβισμού, όπως η ηγεσία και τα εργασιακά χαρακτηριστικά (Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Ελάχιστες μελέτες έχουν εξετάσει τη σχέση μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και του εκφοβισμού. Τα ευρήματα αυτών υποδηλώνουν ότι, σε σύγκριση με τους θύτες και τα θύματα, τα θύματα εκφοβισμού εμφάνισαν υψηλότερα ποσοστά νεύρωσης, κατάθλιψης (Zapf, 1999) και αρνητικής συναισθηματικότητας (Bowling και συνεργάτες, 2010), καθώς επίσης και χαμηλότερη συναισθηματική σταθερότητα (Coyne και συνεργάτες, 2000; Glasø και συνεργάτες, 2007), αυτοεκτίμηση (Harvey & Keashly, 2003; O'Moore & Kirkham, 2001), αλλά και υψηλότερα ποσοστά συναισθηματικής αντιδραστικότητας (Gamian-Wilk, 2013). Επιπλέον, τα θύματα έχουν αποδειχθεί ότι εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά επιθετικότητας, κοινωνικών δεξιοτήτων, εξωστρέφειας και αυτοπεποίθησης (Coyne και συνεργάτες, 2000; Glasø και συνεργάτες, 2007). Τα θύματα δεν είναι μόνο λιγότερο κοινωνικά και ομιλητικά, αλλά και λιγότερο συμπαθή, κατανοητά και με χαμηλές διπλωματικές ικανότητες (Glasø και συνεργάτες, 2007). Άλλα στοιχεία δείχνουν ότι τα θύματα είναι προσανατολισμένα στον εργασιακό στόχο, ευσυνείδητα, άκαμπτα, και δεν ανέχονται την διαφορετικότητα (Glasø και συνεργάτες, 2007).

Τα ευρήματα αυτών των ερευνών δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν υποστεί εκφοβισμό εμφανίζουν τέσσερα χαρακτηριστικά: αρνητικό συναίσθημα, και ως εκ τούτου υψηλή τάση νευρωτισμού (Bowling και συνεργάτες, 2010; Coyne και συνεργάτες, 2000; Glasø και συνεργάτες, 2007), χαμηλές κοινωνικές δεξιότητες, και ως εκ τούτου χαμηλή προσήνεια και εξωστρέφεια, και υψηλή ευσυνειδησία (Glasø και συνεργάτες, 2007). Σε μια πιο πρόσφατη μελέτη (Lind και συνεργάτες, 2009) τονίζεται ότι η χαμηλή τερπνότητα και η υψηλή ευσυνειδησία αποτελούν χαρακτηριστικά –προδιάθεση– θύματος πιθανού εκφοβισμού. Επιπλέον, σε δύο επίσης πρόσφατες μελέτες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η αρνητική συναισθηματικότητα ουσιαστικά προέβλεψε την κακοποίηση στο χώρο εργασίας (Bowling και συνεργάτες, 2010; Nielsen & Knardahl, 2015). Ωστόσο, άλλα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι αλλαγές στα γνωρίσματα της προσωπικότητας είναι τα αποτελέσματα και όχι τα χαρακτηριστικά του υποψήφιου θύματος (Nielsen & Knardahl, 2015). Ως εκ τούτου, συνιστά ζωτικής σημασίας μέλημα η διενέργεια περαιτέρω ερευνών για τη σχέση μεταξύ της προσωπικότητας και του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας.

2.10 Η προσωπικότητα του θύματος και ο ρόλος της στο φαινόμενο του εκφοβισμού

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας κάθε ατόμου περιλαμβάνουν μια σειρά από σχετικά σταθερές διατάξεις που επιτρέπουν σε ένα άτομο να σκέφτεται, να αισθάνεται και να ενεργεί με ένα συγκεκριμένο, συνεκτικό τρόπο (Tuckey & Neall, 2014). Στην πλειονότητα των θεωρητικών μοντέλων, η προσωπικότητα των θυμάτων διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εξήγηση του φαινομένου του εκφοβισμού (Bowling και συνεργάτες, 2010; Coyne, 2011; Einarsen και συνεργάτες, 2011). Έχει υποστηριχθεί ότι οι διαθέσεις των ατόμων μπορεί να προκαλέσουν αρνητική συμπεριφορά στους συναδέλφους και τους εργοδότες. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, οι εργαζόμενοι με ορισμένα προσωπικά χαρακτηριστικά ή τρωτά σημεία (Bowling και συνεργάτες, 2010) ενδέχεται να παραβιάζουν τους κανόνες στο χώρο εργασίας, επιβαρύνοντας έτσι τους άλλους και δημιουργώντας αρνητικές διαθέσεις εναντίον τους. Από την άλλη πλευρά η αρνητική συναισθηματικότητα ενός θύματος, η νεύρωση και χαμηλή αυτοεκτίμηση δύναται να προβλέψει τη θυματοποίηση αυτού στον εργασιακό του χώρο (Bowling και συνεργάτες, 2010; Nielsen & Knardahl, 2015).

Ο εκφοβισμός είναι μια διαδικασία κατά την οποία οι αρνητικές αλληλεπιδράσεις κλιμακώνονται και τόσο ο θύτης όσο και το θύμα εμφανίζουν μια σειρά αντιδράσεων ο ένας απέναντι στον άλλο. Οι θύτες εμφανίζουν μια ποικιλία αρνητικών χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την αλλαγή στο εργασιακό κλίμα (π.χ. καθυστερήσεις, διαφορετικές προσεγγίσεις σε εργασιακά θέματα κτλ.), αλλά και με συμπεριφορές τους όπως προσβλητική στάση, επικρίσεις, διάδοση φημών, υπερφόρτωση συναδέλφων με εργασία που δεν είναι απαραίτητη, παράλογες προθεσμίες, σωματικές ή λεκτικές επαφές κ.α (Einarsen και συνεργάτες, 2007).

Σε διάφορα στάδια της διαδικασίας, το θύμα αναλαμβάνει μια ποικιλία στρατηγικών (Hourbe και συνεργάτες, 2006, Lutgen-Sandvik & Tracy, 2012) που είναι τελικά αναποτελεσματικές σύμφωνα με τον θύτη ή απλά εντελώς διαφορετικές από του θύτη. Ως αποτέλεσμα τα θύματα βιώνουν άγχος, αρνητικά συναισθήματα, καταθλιπτικά συμπτώματα, συμπεριλαμβανομένων τάσεων αυτοκτονίας (Leymann, 1996), έλλειψη αίσθησης της εξουσίας και του ελέγχου πάνω στην κατάστασή τους (Einarsen και συνεργάτες, 2011), συμπτώματα στρες (Hoel και συνεργάτες, 2010; Mikkelsen & Einarsen, 2002), συμπεριλαμβανομένων των μετα-

τραυματικών συμπτωμάτων άγχους (Tehrani, 2012), χρόνια κόπωση, προβλήματα συγκέντρωσης, ύπνου και τη γενικής υγείας (Hallberg & Strandmark, 2006; Chung & Kowalski, 2012).

Τα χαρακτηριστικά της σκοτεινής προσωπικότητας φαίνεται να ενσωματώνουν όλα τα στοιχεία ενός κακοήθη χαρακτήρα με επιθετικότητα, χαρακτηριστικά επιδίωξης της αυτοπροβολής, συναισθηματική ψυχρότητα και υποκριτική συμπεριφορά (Paulhus & Williams, 2002). Συνοψίζοντας, τα τρία χαρακτηριστικά της Σκοτεινής Τριάδας φαίνεται να έχουν άμεση σχέση με τον εκφοβισμό. Άτομα που χαρακτηρίζονται με το στοιχείο του Μακιαβελισμού εμφανίζουν ανεπτυγμένη την έμμεση επιθετικότητα απέναντι σε άτομα που νιώθουν ότι είναι ευάλωτα. Το χαρακτηριστικό του Ναρκισσισμού ωθεί τα άτομα που χαρακτηρίζονται από αυτό να εκφράζονται τόσο με την άμεση και όσο και έμμεση επιθετικότητα, με την έμμεση επιθετικότητα φαίνεται πιο πιθανή αντίδρασή τους ενάντια στο θύμα τους. Τέλος, το χαρακτηριστικό της Ψυχοπάθειας σχετίζεται τόσο με την άμεση όσο και την έμμεση επιθετικότητα. Ωστόσο, η άμεση επιθετικότητα φαίνεται να είναι πιο εμφανής και σε αυτή την περίπτωση. Η μελέτη του Baughman και των συνεργατών του (2012) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η σειρά των χαρακτηριστικών της Σκοτεινής Τριάδας, οι οποίες ως επί το πλείστον σχετίζονται άμεσα και σε μεγάλο βαθμό με τον εκφοβισμό, είναι κατά σειρά η ψυχοπάθεια, ο μακιαβελισμός και, σε μικρότερη κλίμακα, ο ναρκισσισμός.

3 Μεθοδολογία της έρευνας

3.1 Φιλοσοφία

Στις περισσότερες προηγμένες χώρες η έρευνα αποτελεί μία σημαντική δραστηριότητα τόσο για τις κοινωνικές όσο και για τις φυσικές επιστήμες. Η φιλοσοφία της έρευνας παρουσιάζει όλες εκείνες τις υποθέσεις που πραγματοποιεί ο ερευνητής, οι οποίες έχουν μεγάλη σημασία και ενδιαφέρον. Οι υποθέσεις αυτές αποτελούν την βάση για την στρατηγική της έρευνας και βοηθούν στην εξέλιξη της σχέσης μεταξύ της γνώσης και της διαδικασίας συλλογής δεδομένων στον τομέα της έρευνας. Με βάση τις υποθέσεις αυτές για την εκάστοτε «ερευνητική πραγματικότητα» διαμορφώνονται και οι αντίστοιχες μεθοδολογικές προσεγγίσεις που ακολουθεί η κάθε έρευνα. Τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον για αυτές τις μεθόδους είναι ιδιαίτερα αυξημένο ειδικά στον τομέα της ποσοτικής έρευνας. Η φύση του ερευνητικού ερωτήματος και η οπτική του ερευνητή είναι οι παράγοντες που προσδιορίζουν την εκάστοτε ερευνητική μέθοδο. Η σύγχρονη ποσοτική έρευνα κατευθύνεται από τις εξής βασικές θεωρητικές μεθόδους: τον θετικισμό, την φαινομενολογία, τον ρεαλισμό, την οντολογία και τον διερμηνευτισμό (Σαμαρίδης, 2011; Hughes, 2017).

Ο θετικισμός, η καταγωγή του οποίου ανάγεται στην φιλοσοφία του Γάλλου φιλοσόφου Αυγούστου Κόντ (1798 – 1957) και στον αγγλικό εμπειρισμό πρεσβεύει ότι η πηγή της γνώσης είναι η εμπειρία. Ο θετικισμός βασίζεται στην διαπίστωση γεγονότων, στην παραίτηση από ανούσιες θεωρίες που δεν ενισχύουν την κοινωνική κατάσταση του ανθρώπου και στην προσπάθεια βεβαιότητας, σιγουριάς και ακρίβειας για την αποφυγή αναπάντητων ερωτημάτων.

Επιπλέον, σε μελέτες θετικιστικής προσέγγισης παρατηρείται ότι ο ερευνητής είναι μία ανεξάρτητη μορφή σε σχέση με την μελέτη και ότι δεν υπάρχουν προβλέψεις για ανθρώπινα συμφέροντα. Οι Crowther και Lancaster (2008) τονίζουν ότι οι θετικιστικές μελέτες συνήθως ακολουθούν επαγωγική προσέγγιση δεδομένου ότι η επαγωγική προσέγγιση της έρευνας συνήθως συνδέεται με μία φιλοσοφική φαινομενολογία. Τα βασικά χαρακτηριστικά του θετικισμού παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.1 από τους Alvesson και Sköldbberg (Alvesson & Sköldbberg, 2009, σελ. 16-23).

Πίνακας 3.1: Τα βασικά χαρακτηριστικά του θετικισμού.

Θετικισμός	
Ο παρατηρητής	→ χαρακτηρίζεται από ανεξαρτησία
Τα ανθρώπινα ενδιαφέροντα	→ δεν έχουν σημαντική βαρύτητα
Η αιτιολογία	→ πρέπει να αποδεικνύεται η αιτιότητα
Η έρευνα	→ διεξάγεται μέσα από υποθέσεις και εξαιρέσεις
Οι ιδέες	→ πρέπει να είναι συγκεκριμένες προκειμένου να είναι μετρήσιμες
Οι μονάδες της ανάλυσης	→ αναλύονται σε απλούστερους όρους
Η γενίκευση	→ γίνεται μέσω στατιστικών πιθανοτήτων
Η δειγματοληψία	→ απαιτεί μεγάλο αριθμό και επιλεγμένο τυχαία

Πηγή: (Alvesson & Skoldberg, 2009, σελ. 16-23)

Πίνακας 3.2: Τα κύρια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που συνδέονται με το θετικισμό και τη φαινομενολογία.

Θετικισμός	Φαινομενολογία
Πλεονεκτήματα	
Ευρεία κάλυψη φάσματος καταστάσεων	Δύναται να εξεταστούν οι διαδικασίες ακόμη και αν αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου
Δύναται να είναι γρήγορη και οικονομική	Βοήθα στην κατανόηση των μηνυμάτων των ανθρώπων
Μπορεί να είναι σχετικές με τις πολιτικές των αποφάσεων, όταν οι στατιστικές τείνουν να είναι υπερβολικές σε μεγάλα δείγματα	Βοήθα να προσαρμοστεί στα νέα θέματα και ιδέες που θα προκύψουν
	Συμβολή στην ανάπτυξη νέων θεωριών
Μειονεκτήματα	
Οι μέθοδοι τείνουν να είναι ευέλικτες και τεχνητές	Συλλογή δεδομένων δύναται να δαπανήσει ένα μεγάλο μέρος χρόνου και πόρων
Δεν είναι πολύ αποτελεσματικές στην κατανόηση των διαδικασιών	Η ανάλυση και η ερμηνεία των δεδομένων μπορεί να είναι δύσκολη
Δεν είναι πολύ χρήσιμες στη δημιουργία θεωριών	Μπορεί να είναι πιο δύσκολο, από ό,τι η θετικιστική προσέγγιση, στο να ελέγξει το ρυθμό, την πρόοδο και τα τελικά σημεία
Επειδή εστιάζει στο τι είναι ή τι υπήρξε πρόσφατα, αυτό καθιστά δύσκολη τη χάραξη πολιτικής προκειμένου να συναχθεί ως συμπέρασμα ποιες ενέργειες θα πρέπει να λάβουν χώρα στο μέλλον	Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορεί να δώσουν χαμηλή αξιοπιστία σε μια φαινομενολογική μελέτη

Πηγή: (Easterby-Smith και συνεργάτες, 2008, σελ. 41-45)

Ένα ακόμη φιλοσοφικό ρεύμα που αφορά την έρευνα είναι η φαινομενολογία. Αυτή αναπτύχθηκε από τον Husserl (1859 – 1938) και πρεσβεύει την εμπειρία που λαμβάνει χώρα στο πεδίο της συνείδησης. Ο Husserl υποστηρίζει ότι ο ερευνητής, μόνο μέσω της κατανόησης και της ταύτισης με το υπό έρευνα αντικείμενο–δείγμα δύναται να αντλήσει πληροφορίες. Ο Πίνακας 3.2 τα θετικά και τα αρνητικά των δυο αυτών φιλοσοφιών της έρευνας, όπως αυτά παρουσιάστηκαν από τους Easterby-Smith και συνεργάτες (2008).

Ο Hughes (2017) αναδεικνύει μια ακόμη φιλοσοφία που αφορά την έρευνα και η οποία βασίζεται στην μελέτη της πραγματικότητας από την πλευρά της ύπαρξης, της δομής αλλά και της φύσης αυτής. Αναφέρει χαρακτηριστικά ότι, ένας ερευνητής, μέσω των πράξεων και των λεγομένων των ανθρώπων που λαμβάνουν μέρος στην έρευνα, μπορεί να εξάγει συμπεράσματα για μη μετρήσιμες έννοιες. Ουσιαστικά, είναι μια μέθοδος κατανόησης της εκάστοτε πραγματικότητας.

Αντίθετα ο ρεαλισμός αποδέχεται την ύπαρξη μίας εξωτερικής κοινωνικής πραγματικότητας ανεξάρτητα από την όποια συνείδηση ή το οποιοδήποτε υποκειμενικό νόημα που έχει να κάνει με αυτή. Ο ρεαλισμός διακρίνεται σε δύο κατηγορίες:

- Στον άμεσο ή αφελή ρεαλισμό, ο οποίος εκλαμβάνει την σχέση υποκειμένου και πραγματικότητας με ορολογία άμεσης αντιστοιχίας και αντανάκλασης.
- Στον κριτικό ρεαλισμό, ο οποίος δίνει έμφαση στην μεθοδολογία και στις τεχνικές αποκάλυψης των διαφόρων δομών των κοινωνικών φαινομένων. Ο κριτικός ρεαλισμός διακρίνεται στον πραγματικό και τον εμπειρικό. Ο εμπειρικός αποτελείται από δεδομένα που γίνονται αντιληπτά μέσω των αισθήσεων και της συνείδησής μας ενώ ο πραγματικός αποτελείται από όλες τις δομές, τους μηχανισμούς και τις σχέσεις που δημιουργούν γεγονότα.

Ο διερμηνευτισμός συνιστά μία προσέγγιση που εστιάζει περισσότερο στην κατανόηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς ή κάποιων κοινωνικών ζητημάτων και όχι στο να εξηγήσει τα γεγονότα ή την ίδια την ανθρώπινη συμπεριφορά. Ο διερμηνευτισμός αναζητά πολιτιστικές και ιστορικές ερμηνείες για τα διάφορα κοινωνικά ζητήματα (Hughes, 2017).

Ο θετικισμός γενικά αποτελεί μία επιστημολογική θέση και υποστηρίζει την εφαρμογή νέων μεθόδων και διαδικασιών στη διαδικασία της κοινωνικής πραγματικότητας. Η παρούσα

εργασία ακολουθεί τον θετικισμό, ο οποίος συνδυάζει τις αρχές της φαινομενολογίας (φαινόμενα και γνώσεις που επιβεβαιώνονται από τις αισθήσεις χαρακτηρίζονται ως γνώση), της παραγωγικής προσέγγισης (η θεωρία έχει ως σκοπό να δημιουργήσει ερωτήματα ικανά να ελεγχθούν) και της επαγωγικής προσέγγισης (η γνώση έρχεται μέσα από συγκέντρωση γεγονότων, τα οποία αποτελούν βάση των νόμων). Η χρήση ερωτηματολογίου στην συνέχεια της μελέτης συνδράμει στην ελάχιστη αλληλεπίδραση με τους συμμετέχοντες στην έρευνα προκειμένου αυτή να είναι ανεξάρτητη και άκρως αντικειμενική κατά τα πρότυπα του θετικισμού.

3.1.1 Μέθοδοι έρευνας

Η έρευνα στα πλαίσια μιας ερευνητικής μελέτης έχει ως στόχο να συμβάλλει στην ενίσχυση του γνωστικού αντικείμενου που μελετάται. Επομένως δεν αποτελείται μόνο από διαδικασίες συγκέντρωσης και κατηγοριοποίησης δεδομένων από πηγές όπως ερευνητικά συγγράμματα, βιβλία ή περιοδικά αλλά αποτελεί μία διαδικασία που περιλαμβάνει τον σχεδιασμό και την ανάλυση των ποικίλων απαντήσεων που δίδονται στα πλαίσια ερωτηματολογίων ή συνεντεύξεων με συστηματικό τρόπο. Σε κάθε ερευνητική διαδικασία που στοχεύει στην βέλτιστη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων και στόχων, επιλέγεται εκείνη η μέθοδος έρευνας που ικανοποιεί καλύτερα τις συγκεκριμένες απαιτήσεις που η έρευνα επιζητεί. Μία μέθοδος έρευνας δύναται να διαχωριστεί στις εξής διακριτές κατηγορίες: το πείραμα, η έρευνα, η μελέτη περίπτωσης, η έρευνα δράσης, η θεμελιωμένη θεωρία, η εθνογραφία και η αρχειακή έρευνα (Saunders και συνεργάτες, 2009). Τονίζεται επιπλέον ότι παράγοντες όπως τα ερευνητικά ερωτήματα, οι στόχοι, ο βαθμός της υπάρχουσας γνώσης, το ποσό του χρόνου και η φιλοσοφία της έρευνας σκιαγραφούν ουσιαστικά την βέλτιστη μέθοδο έρευνας (Saunders και συνεργάτες, 2009).

Καταγράφεται μία ποικιλία μεθόδων έρευνας όπως είναι οι συνεντεύξεις, η παρατήρηση, η δειγματοληψία και τα ερωτηματολόγια. Οι μέθοδοι αυτοί μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε ποιοτικές και ποσοτικές, ανάλογα πάντα με την ουσία και την φύση της εκάστοτε έρευνας. Ποσοτική ονομάζεται μια έρευνα με κύριο σκοπό την περιγραφή ενός φαινομένου με βάση τη χρήση αριθμητικών δεδομένων. Επιδίωξη κάθε ποσοτικής έρευνας είναι μέσω των αριθμητικών δεδομένων να εξαχθούν συμπεράσματα για το υπό έρευνα φαινόμενο (Ιωαννίδη – Καπόλου, 2017). Η παρούσα έρευνα είναι ποσοτική.

3.2 Τεχνικές έρευνας

Κάθε ερευνητής για οποιαδήποτε ερευνητική διαδικασία που υλοποιείται έχει θέσει κάποιους στόχους οι οποίοι πρέπει να ικανοποιηθούν. Στα πλαίσια αυτά ο σχεδιασμός της ερευνητικής διαδικασίας έχει αναπτύξει και περιλαμβάνει μεθόδους και τεχνικές για την συλλογή δεδομένων και πληροφοριών με σκοπό την ικανοποίηση αυτών των ερευνητικών στόχων. Ανάλογα με το αν η προσέγγιση στην συλλογή των δεδομένων της έρευνας είναι γενική ή συγκεκριμένη γίνεται χρήση διαφόρων μεθόδων και τεχνικών αντίστοιχα. Σύμφωνα με τον Saunders και συνεργάτες (2009) οι τεχνικές της έρευνας μπορεί να είναι είτε περιγραφικές είτε αναλυτικές. Η παρούσα έρευνα είναι περιγραφική έρευνα και περιλαμβάνει όλες εκείνες τις ερευνητικές μελέτες που στοχεύουν στον προσδιορισμό πραγματικών γεγονότων και περιστατικών, (Saunders και συνεργάτες, 2009).

3.2.1 Σχεδιασμός ερευνητικού ερωτηματολογίου

Ο σχεδιασμός ενός ερωτηματολογίου είναι από τις κρισιμότερες διαδικασίες στα πλαίσια της ερευνητικής διαδικασίας. Είναι ένας ουσιαστικός και αποτελεσματικός τρόπος για την συλλογή πληροφοριών, οι οποίες δίνουν απαντήσεις στην κατεύθυνση ανάλυσης του ερευνητικού προβλήματος. Στα πλαίσια αυτών των πληροφοριών οι ερωτώμενοι είτε δίνουν απαντήσεις σε ένα σκέλος ερωτημάτων επιλέγοντας μία απάντηση μεταξύ ενός δοθέντος συνόλου από πιθανές απαντήσεις, είτε αναπτύσσουν τις δικές τους ιδέες - απαντήσεις για κάθε ερώτηση. Επιπλέον, οι ερευνητές χρησιμοποιούν ερωτηματολόγια στα οποία μπορεί να επιζητείται η βαθμολόγηση ή η κατάταξη των διαφόρων δοθέντων απαντήσεων ενώ σημαντική για ένα ερωτηματολόγιο είναι η απλότητα και η λιτότητα που είναι θεμιτό να το χαρακτηρίζει. Όπως τονίζουν και οι Phipps και συνεργάτες (2012), το βασικό γνώρισμα ενός ερωτηματολογίου είναι ότι εξαιτίας της σχεδιάσής του μπορεί εύκολα να γίνει κατανοητό και να απαντηθεί από τον εκάστοτε ερωτώμενο για τον οποίο έχει σχεδιαστεί (Phipps και συνεργάτες, 2012).

Η μορφή ενός ερωτηματολογίου μπορεί να ποικίλλει ανάλογα πάντα με το πού εστιάζει η έρευνα. Επί της ουσίας δύο είναι οι βασικές μορφές ερωτηματολογίων, τα ερωτηματολόγια αυτό – ολοκλήρωσης και τα ερωτηματολόγια με ερωτήσεις που έχουν αιτηθεί από κάποιον τρίτο. Το ερωτηματολόγιο της παρούσης εργασίας ανήκει στην κατηγορία των ερωτηματολογίων αυτό – ολοκλήρωσης. Επιπλέον, εξαιτίας της αμεσότητας που λαμβάνει η ερευνητική διαδικασία στα

πλαίσια ενός ερωτηματολογίου μεταξύ ενός ερευνητή και ενός ερωτώμενου, καθίσταται σαφής η θεμελιώδης και ζωτικής σημασία που αυτό έχει για την έρευνα. Ένα ερωτηματολόγιο μπορεί να περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού ή ανοιχτού τύπου, ανάλογα πάντα με το αν οι ερωτήσεις συνοδεύονται από προκαθορισμένες απαντήσεις ή αν επιτρέπεται στον ερωτώμενο να εκφράσει αυθόρμητες σκέψεις και ιδέες. Στην παρούσα μελέτη επιλέχθηκε η χρήση ενός συνδυαστικού ερωτηματολογίου προκειμένου να καλυφθούν όλες οι πτυχές του υπό μελέτη θέματος. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε από τον συνδυασμό τεσσάρων ευρέως χρησιμοποιούμενων κλιμάκων. Οι κλίμακες αυτές επιλέχθηκαν επειδή είναι αξιόπιστες και σχετικές με τα ερευνητικά ερωτήματα. Οι εν λόγω κλίμακες είναι οι εξής:

- Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R¹) (Einarsen και συνεργάτες, 2009): το οποίο περιλαμβάνει ερωτήσεις κλειστού τύπου και έχει σχεδιαστεί ως ένα ακριβές όργανο μέτρησης του εκφοβισμού, δεδομένου ότι επιτυγχάνει διαφορετικά θεωρητικά και μεθοδολογικά ζητήματα, όπως: (α) δεν περιέχει καμία αναφορά στον όρο του εκφοβισμού, προκειμένου να αποφευχθεί πιθανή μεροληψία από τους ερωτηθέντες, όπως του επίπεδο ευαισθητοποίησης τους για το φαινόμενο, (β) τα στοιχεία του ακολουθούν μια Likert κλίμακα με συγκεκριμένους χρονικούς δείκτες (π.χ., ημερήσια, εβδομαδιαία), προκειμένου να συλλάβει τη συχνότητα της έκθεσης στις συμπεριφορές εκφοβισμού, (γ) και η χρήση ενός τυποποιημένου στην πράξη ερωτηματολογίου διευκολύνει τις διαπολιτισμικές συγκρίσεις μεταξύ των χωρών, δεδομένου ότι έχει επικυρωθεί σε διάφορες χώρες, όπως η Ιαπωνία και η Σουηδία. Οι 22 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αυτού είναι κατηγοριοποιημένες σε τρεις διαστάσεις του εκφοβισμού. Η πρώτη διάσταση αφορά τον εκφοβισμό που σχετίζεται με την εργασία ως αντικείμενο και μόνο (στο ερωτηματολόγιο της παρούσας εργασίας είναι οι ερωτήσεις 4, 6, 17, 19, 21, 22, 24), η δεύτερη αφορά το σχετιζόμενο με τον εκφοβισμό στο πρόσωπο (5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 23) και η τρίτη διάσταση αφορά τον σωματικό-φυσικό εκφοβισμό (11, 12, 25).
- Dirty dozen questionnaire (Jonason & Webster, 2010). Η σκοτεινή τριάδα είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις έννοιες των τριών κοινωνικά

¹ Το παρόν ερωτηματολόγιο Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) δεν χρησιμοποιείται για κερδοσκοπικό σκοπό και ως εκ τούτου δεν απαιτεί ειδική άδεια χρήσης (Πανεπιστημίου του Bergen, <http://www.uib.no/en/rg/bbrg/44045/naq>).

ανεπιθύμητων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας: ναρκισσισμό, ψυχοπάθεια και μακιαβελισμό. Οι Johanson και Webster (2010) ανέπτυξαν με βάση το ήδη υπάρχον τεστ των Paulhus και Williams (2002), μειώνοντας τις ερωτήσεις από 91 σε 12. Η μελέτη των Johanson και Webster (2010), έδειξε ότι υπάρχουν καλοί θεωρητικοί και εμπειρικοί λόγοι να αντιμετωπιστεί με διαφορετικά μέτρα η ίδια λανθάνουσα συμπεριφορά. Ουσιαστικά, συμπύκνωσαν σε τέσσερις ερωτήσεις την κάθε λανθάνουσα συμπεριφορά, λαμβάνοντας τα ίδια αποτελέσματα. Στο ερωτηματολόγιο της παρούσας εργασίας αυτές αντιστοιχούν στις ερωτήσεις 40 έως και 51, όπου ανά τέσσερις αναφέρονται στις τρεις λανθάνουσες συμπεριφορές του Μακιαβελισμού, της Ψυχοπάθειας και του Ναρκισσισμού, αντίστοιχα. Έγινε προσπάθεια ώστε η έρευνα να είναι όσο πιο αντικειμενική γίνεται και το δείγμα όσο πιο αντιπροσωπευτικό, προκειμένου να επιτευχθούν ασφαλή και έγκυρα συμπεράσματα.

3.2.2 Πεδίο διεξαγωγής έρευνας – Διαδικασία δειγματοληψίας – Δείγμα έρευνας

Η πραγματοποίηση μίας έρευνας η οποία θα θέτει υπό μελέτη το σύνολο ενός πληθυσμού είναι αδύνατον να πραγματοποιηθεί, οδηγώντας κατά συνέπεια τον εκάστοτε μελετητή στο να περιορίζεται σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα αυτού του πληθυσμού. Κυριότερες μέθοδοι δειγματοληψίας κατά την Ιωαννίδη-Καπόλου (χ.χ.) συνιστούν οι κάτωθι:

- Απλή τυχαία δειγματοληψία: Η διεξαγωγή της πραγματοποιείται μέσω κάποιου καταλόγου όπου τα άτομα που θα αποτελέσουν το δείγμα επιλέγονται τυχαία.
- Συστηματική δειγματοληψία: Ορίζεται από τον ερευνητή μια ιδιαίτερη φόρμουλα επιλογής για το δείγμα.
- Δειγματοληψία κατά στρώματα: Σε περιπτώσεις μικρού πληθυσμού ο οποίος χωρίζεται σε επιμέρους υποομάδες ή υποσύνολα όπως ηλικία, φύλο κλπ. ακολουθείται η συγκεκριμένη δειγματοληψία ώστε να υπάρχει η κατάλληλη αντιπροσώπευση από όλους στο δείγμα.
- Μέθοδος κατά δεσμίδες: Στην συγκεκριμένη δειγματοληψία ο πληθυσμός διαιρείται ανά περιοχή και πραγματοποιούνται διαδοχικές δειγματοληψίες σε συνεχόμενα μικρότερης έκτασης γεωγραφικά τμήματα.

- Πολυσταδιακή τυχαία δειγματοληψία: Εφαρμόζεται σε περιπτώσεις μεγάλων και διασκορπισμένων πληθυσμών – τις λεγόμενες γεωγραφικές μονάδες και όχι σε μεμονωμένα άτομα. Οι μονάδες είναι γεωγραφικά συγκεντρωμένες καθιστώντας έτσι την έρευνα αποτελεσματική διότι παράγει τυχαίο δείγμα με μικρότερο κόστος.
- Δειγματοληψία χιονοστιβάδας: Στην συγκεκριμένη δειγματοληψία γίνεται επιλογή ατόμων με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που απαιτείται να μελετηθούν. Ακολουθώντας, τα εν λόγω άτομα προτείνουν άλλα γνωστά τους άτομα ώστε να συμμετέχουν στην έρευνα. Η μέθοδος στηρίζεται στη δικτύωση και είναι απαραίτητη σε πληθυσμούς που ο εντοπισμός τους στην τυχαία δειγματοληψία κρίνεται δύσκολος.

Η διαδικασία δειγματοληψίας που επιλέχθηκε για τη παρούσα έρευνα ήταν η απλή τυχαία δειγματοληψία. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 105 άτομα.

3.2.3 Αξιολόγηση αξιοπιστίας και εγκυρότητας ερωτηματολογίου

Η επαγωγική και παραγωγική προσέγγιση προσφέρουν, σύμφωνα με τους Easterby-Smith και συνεργάτες (2008) μέσω δυο σχετικών ερωτήσεων, δυνατότητα αξιολόγησης της αξιοπιστίας. Οι ερωτήσεις αυτές είναι :

- *«Σε διαφορετικές περιπτώσεις, η μέτρηση, παράγει ίδια αποτελέσματα;»*
- *«Σε διαφορετικές περιπτώσεις, διαφορετικοί ερευνητές, σημειώνουν τις ίδιες παρατηρήσεις;»*

Σύμφωνα με τον Σαμαρίδη (2011), η εγκυρότητα μιας έρευνας, δύναται να επηρεαστεί από:

- Επικείμενο σφάλμα: ο χρόνος κατά τον οποίο διεξάγεται η έρευνα μπορεί συμβάλει σε διαφοροποίηση των απαντήσεων.
- Επικείμενη προκατάληψη: τα μέλη του δείγματος μπορεί να νιώθουν ότι πρέπει να απαντήσουν με συγκεκριμένο τρόπο λόγω κάποιων συγκεκριμένων ιδεολημιών ή και φόβου.
- Σφάλμα του παρατηρητή: απαραίτητη προϋπόθεση σε μια έρευνα που συμμετέχουν πέραν του ενός ερευνητές, η χρήση των ίδιων λέξεων και προσεγγίσεων.

- Προκατάληψη του παρατηρητή: μπορεί να υπάρξουν πολλές διαφορετικές προσεγγίσεις στην ερμηνεία των απαντήσεων.

Στην παρούσα μελέτη η αξιοπιστία θα μετρηθεί μέσω του στατιστικού δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's alpha, ο οποίος μετρά την ομοιογένεια μιας κλίμακας-ερωτηματολογίου. Οι τιμές του δείκτη αυτού είναι από 0 έως 1, με ιδανική τιμή μεγαλύτερη του 0,7. Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του Cronbach's alpha τόσο μεγαλύτερη είναι η αξιοπιστία της εσωτερικής συνοχής της εκάστοτε κλίμακας (Easterby-Smith και συνεργάτες, 2008).

4 Αποτελέσματα μέσω στατιστικής ανάλυσης

4.1 Ανάλυση αξιοπιστίας μέσω Cronbach's Alpha για κάθε ερώτηση

Η μέτρηση της αξιοπιστίας της κλίμακας που αξιοποιήθηκε θα γίνει με τη χρήση του δείκτη αξιοπιστίας Cronbach's α (alpha), ο οποίος δίνεται από τη σχέση:

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{a}{a-1} \cdot \left(1 - \frac{a}{a+2b} \right) \quad \text{Σχέση 4.1}$$

όπου a ο αριθμός στοιχείων και b το άθροισμα των συσχετίσεων μεταξύ των στοιχείων. Ως δείκτης είναι πιο ακριβής όσο αυξάνονται τα στοιχεία που περιλαμβάνει μια κλίμακα. Επίσης, κατά την αύξηση των στοιχείων που εμπεριέχονται σε ένα ερωτηματολόγιο, αυξάνεται και η αξιοπιστία του υπό την προϋπόθεση ότι η συσχέτιση μεταξύ των ερωτήσεων να παραμένει ίδια. Γενικότερα, δεν υπάρχει συγκεκριμένη κλίμακα βαθμών αξιοπιστίας του δείκτη.

Σύμφωνα με τους Eisinga και συνεργάτες (2013), παράγοντες που μειώνουν την αξιοπιστία ενός ερωτηματολογίου συνιστούν τα λάθη στη συμπλήρωση του τεστ, οι απαντήσεις στη τύχη, ο μικρός αριθμός δείγματος, τα στοιχεία που δεν είναι ξεκάθαρα και μπορούν να μπερδέψουν τους συμμετέχοντες, οι οδηγίες που δεν είναι ακριβείς και ξεκάθαρες, το σφάλμα που οφείλεται στους συμμετέχοντες, η χαμηλή εγκυρότητα όψης, οι μεταβολές στις συνθήκες, οι διακυμάνσεις στη διάθεση, στα κίνητρα συμμετοχής.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε αποτελεί συνδυασμό 2 κλιμάκων. Κρίθηκε λοιπόν θεμιτό να υπολογισθεί ξεχωριστά ο δείκτης αξιοπιστίας κάθε κλίμακας που χρησιμοποιήθηκε. Έτσι, προσφέρεται στον αναγνώστη μια ολοκληρωμένη εικόνα για το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε. Οι ερωτήσεις 4 έως και 25, ανήκουν στο ερωτηματολόγιο NAQ. Ο βαθμός εσωτερικής αξιοπιστίας της κλίμακας αυτής εμφανίζεται στον Πίνακα 4.1, απ' όπου συνάγεται ότι ο βαθμός εσωτερικής αξιοπιστίας της κλίμακας που χρησιμοποιήθηκε είναι .92, όπου σύμφωνα με τους George και Mallery (2003) χαρακτηρίζεται ως «πολύ αξιόπιστος».

Πίνακας 4.1: Δείκτης Cronbach's α (Reliability Statistics).

Cronbach's Alpha	N of Items
,92	22

Οι ερωτήσεις 40 έως και 51, ανήκουν στο ερωτηματολόγιο Dirty dozen questionnaire. Ο βαθμός εσωτερικής αξιοπιστίας της κλίμακας αυτής εμφανίζεται στον Πίνακα 4.2, απ' όπου συνάγεται ότι ο βαθμός εσωτερικής αξιοπιστίας της κλίμακας που χρησιμοποιήθηκε είναι επίσης .83. Άρα και εδώ, σύμφωνα με τους George και Mallery (2003) χαρακτηρίζεται ως «πολύ αξιόπιστος».

Πίνακας 4.2: Δείκτης Cronbach's α (Reliability Statistics).

Cronbach's Alpha	N of Items
,83	12

Τα παραπάνω αποτελέσματα δύναται να θεωρηθούν αναμενόμενα καθώς τα συγκεκριμένα ερωτηματολόγια είναι έγκυρα, αξιόπιστα και χρησιμοποιούμενα ευρέως σε ακαδημαϊκές έρευνες.

Για την αξιολόγηση της κάθε ερώτησης χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη πενταβάθμια κλίμακα Likert.: 1=“Ποτέ/ Διαφωνώ απόλυτα”, 2=“Σχεδόν Ποτέ/ Διαφωνώ”, 3=“Μερικές Φορές / Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ”, 4=“Αρκετά Συχνά/ Συμφωνώ”, 5=“Πολύ Συχνά/ Συμφωνώ απόλυτα”.

Μελετώντας τα αποτελέσματα του SPSS, προκύπτουν οι παρακάτω πίνακες των απαντήσεων:

Πίνακας 4.3: Σύνοψη απαντήσεων ερωτηματολογίου ΝΑQ.

		Statistics											
		Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	
N	Valid	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	
	Mean	3,2952	1,6381	3,0286	2,3333	2,3333	2,1619	1,7524	2,2857	1,4762	1,5429	1,9714	
	Std. Deviation	1,07349	0,88929	1,0693	1,05308	1,09778	1,01075	0,92799	0,95791	0,86708	0,85517	0,85998	
		Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	
N	Valid	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	
	Mean	1,6095	1,9048	2,0476	1,781	2,3048	1,9048	2,2286	2,1238	1,4762	2,4857	1,2762	
	Std. Deviation	0,7658	0,87182	0,83644	0,86581	1,04811	0,89361	0,95331	1,1742	0,74801	1,02951	0,72716	

Από τον Πίνακα 4.3 των στατιστικών στοιχείων του μέσου και της τυπικής απόκλισης που αντιστοιχούν στις ερωτήσεις από 4 έως 25, που ανήκουν στο ερωτηματολόγιο ΝΑQ, παρατηρείται ότι, από την εξέταση των μέσω όρων των στοιχείων του παραπάνω πίνακα, στις απαντήσεις των συμμετεχόντων επικρατεί το “Μερικές Φορές”. Συγκεκριμένα, για τις ερωτήσεις που αντιστοιχούν στη μορφή του εκφοβισμού που σχετίζεται με την εργασία και μόνο, -αυτές είναι οι ερωτήσεις 4, 6, 17, 19, 21, 22 και 24-, υπάρχει μεγαλύτερη συγκέντρωση των αποτελεσμάτων γύρω από το “Μερικές Φορές” και το “Αρκετά Συχνά”. Οι ερωτήσεις που σχετίζονται με τον εκφοβισμό στο πρόσωπο-προσωπικότητα –αυτές είναι οι ερωτήσεις 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 18, 20 και 23– λαμβάνουν απαντήσεις που κινούνται μεταξύ του “Ποτέ” και “Σχεδόν Ποτέ”. Ενώ οι ερωτήσεις που σχετίζονται με τον σωματικό–φυσικό εκφοβισμό, δηλαδή οι ερωτήσεις 11, 12 και 25, συγκεντρώνουν απαντήσεις γύρω από την απάντηση “Σχεδόν Ποτέ”. Από αυτή την ανάλυση δύναται να συναχθεί ότι η μορφή εκφοβισμού που εμφανίζεται περισσότερο στο εξετασθέν δείγμα, είναι αυτή του εκφοβισμού που έχει να κάνει με την εργασία και μόνο, έπεται ο σωματικός εκφοβισμός και τελευταία έρχεται η μορφή εκφοβισμού ως προς την προσωπικότητα του θύματος.

Πίνακας 4.4: Σύνοψη απαντήσεων ερωτηματολογίου Dirty dozen questionnaire.

		Statistics					
		Q40	Q41	Q42	Q43	Q44	Q45
N	Valid	105	105	105	105	105	105
Mean		2,39050	1,89520	2,46670	1,74290	2,48570	1,48570
Std. Deviation		1,09628	1,0645	1,31607	0,99062	1,37361	0,94171
		Q46	Q47	Q48	Q49	Q50	Q51
N	Valid	105	105	105	105	105	105
Mean		1,85710	2,0667	3,2286	3,381	3,4762	2,1619
Std. Deviation		1,06001	1,12033	1,04013	0,97449	0,97167	1,0663

Ο Πίνακας 4.4 απεικονίζει τους μέσους όρους των απαντήσεων του δείγματος στις ερωτήσεις του 3^{ου} τμήματος του ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο της σκοτεινής τριάδας διαχωρίζεται σε τρία τμήματα. Οι ερωτήσεις αναφέρονται στην συμπεριφορά του θύτη και συγκεκριμένα οι ερωτήσεις 40 έως και 43, αναφέρονται σε τάσεις Μακιαβελισμού από τον θύτη, οι ερωτήσεις 44 έως και 47, σε τάσεις ψυχοπάθειας και οι ερωτήσεις 48 έως και 51 σε τάσεις ναρκισσισμού. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, σύμφωνα με τις απαντήσεις όπως αυτές εμφανίζονται στον ανωτέρω πίνακα, διαπιστώνουν ότι, τα άτομα-θύτες, συχνά εμφανίζουν ναρκισσιστικές τάσεις. Αυτό συνάγεται από το γεγονός ότι οι τέσσερις ερωτήσεις που αφορούν τον Μακιαβελισμό, συγκεντρώνουν απαντήσεις μεταξύ του “Ποτέ” και “Σχεδόν Ποτέ”, όπως και αυτές που αφορούν την ψυχοπάθεια. Σε αντίθεση, οι απαντήσεις των ερωτήσεων που δείχνουν ναρκισσισμό, λαμβάνουν περισσότερες απαντήσεις μεταξύ “Αρκετά Συχνά” και “Πολύ Συχνά”.

4.2 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων της έρευνας

Το τελικό δείγμα περιλάμβανε 105 τυχαία επιλεγμένα άτομα καθώς, όπως αναφέρθηκε και στο σχετικό κεφάλαιο, η μέθοδος δειγματοληψίας που ακολουθήθηκε ήταν αυτή της απλής τυχαίας δειγματοληψίας. Παρακάτω παρουσιάζονται τα στοιχεία εκείνα που ορίζουν το δείγμα της παρούσας έρευνας.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες (53), με το ποσοστό τους να αγγίζει το 50,5% ενώ οι άνδρες (52) που συμμετείχαν στην έρευνα, αποτελούσαν το 49,5% του δείγματος.

Πίνακας 4.5: Φύλο.

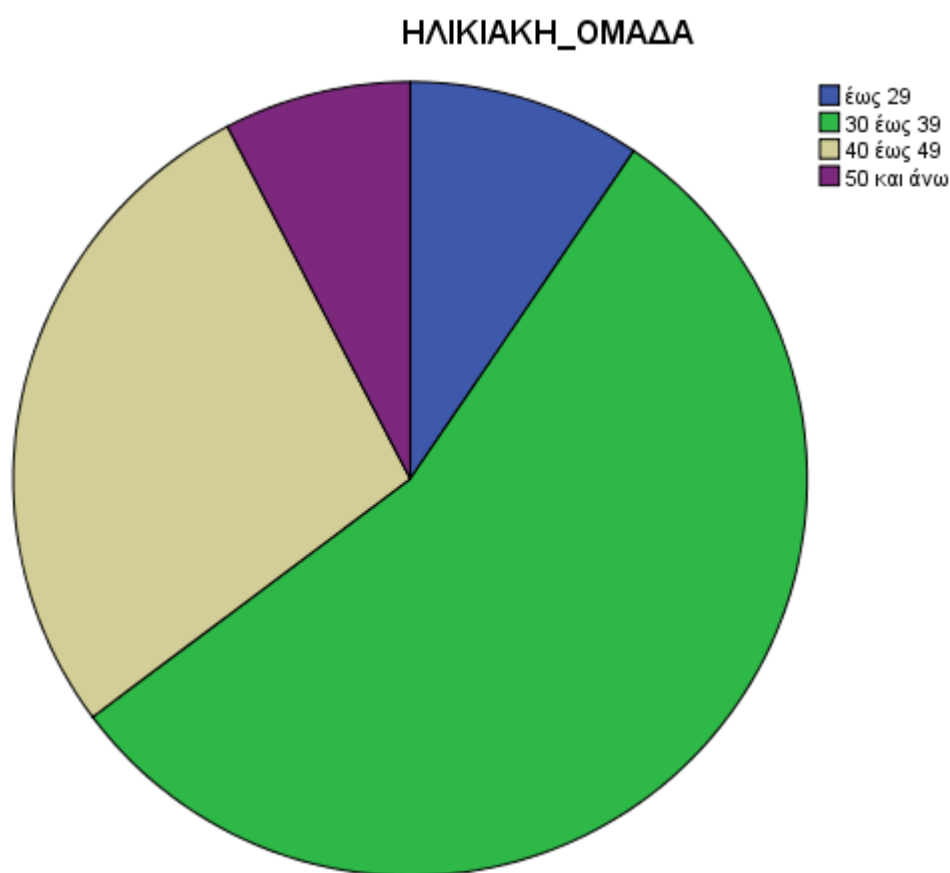
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	52	49,5	49,5	49,5
	Γυναίκα	53	50,5	50,5	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Όσον αφορά τις ηλικίες των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα, όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη παράγραφο, αυτές διαχωρίστηκαν σε τέσσερις κατηγορίες ηλικιακών ομάδων. Η πρώτη ομάδα συμπεριλαμβάνει τα άτομα με ηλικίες έως 29 ετών, η δεύτερη από 30 έως και 39 ετών, η τρίτη από 40 έως και 49 ετών, η τέταρτη από 50 ετών και άνω. Η πλειοψηφία αυτών, 58 άτομα, ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 30 έως 39 ετών. Είκοσι εννέα άτομα του δείγματός ανήκουν σε αυτή των 40-49 ετών, 10 στην ηλικιακή ομάδα έως 29 ετών και μόλις οκτώ άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα άνω των 50 ετών. Ποσοστιαία, το 55,2% των συμμετεχόντων, που αποτελεί και την πλειοψηφία του δείγματος ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 30 έως 39 ετών, όπου μαζί με το 27,6% που ανήκουν σε αυτή των 40-49 ετών, χαρακτηρίζουν το δείγμα της έρευνας ως μέσης ηλικίας.

Πίνακας 4.6: Ηλικιακή ομάδα.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	έως 29	10	9,5	9,5	9,5
	30 έως 39	58	55,2	55,2	64,8
	40 έως 49	29	27,6	27,6	92,4
	50 και άνω	8	7,6	7,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Σχήμα 4.1: Ηλικιακή ομάδα.

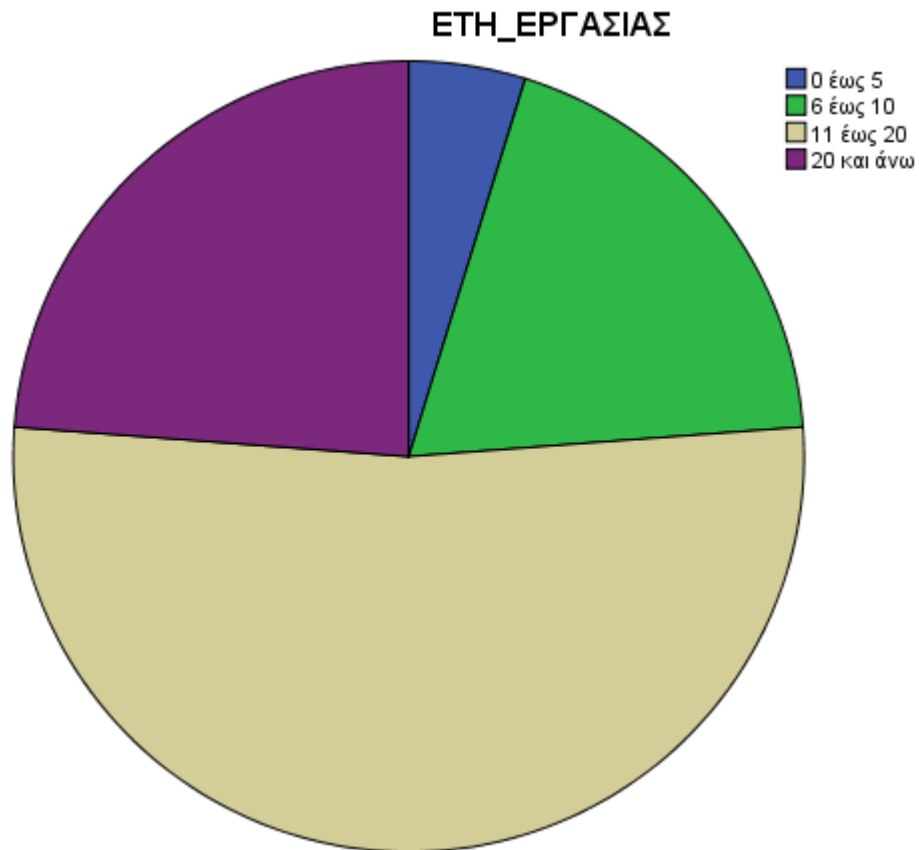


Η τελευταία ερώτηση που συμπληρώνει τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος, αφορούσε τα έτη εργασιακής εμπειρίας του συμμετέχοντα στην παρούσα έρευνα. Η ερώτηση κρίθηκε θεμιτή από τον συγγραφέα, καθώς θεωρήθηκε ότι θα βοηθούσε να διερευνηθεί αν τα έτη εργασίας σχετίζονται με περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού. Διαπιστώθηκε λοιπόν ότι το 52,4%, που αποτελεί και την πλειοψηφία του δείγματος, δήλωσε ότι εργάζεται ήδη 11 με 20 έτη. Το 23,8% εργάζεται πάνω από 20 έτη, το 19% μεταξύ 6 και 10 έτη και το 4,8%, που αντιστοιχεί και σε μόλις 5 άτομα, εργάζεται το πολύ πέντε έτη.

Πίνακας 4.7: Έτη εργασίας.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
0 έως 5	5	4,8	4,8	4,8
6 έως 10	20	19,0	19,0	23,8
11 έως 20	55	52,4	52,4	76,2
20 και άνω	25	23,8	23,8	100,0
Total	105	100,0	100,0	

Σχήμα 4.2: Έτη εργασίας.



Επιδιώκοντας να δοθεί φυσική υπόσταση στο υπό μελέτη δείγμα ώστε να καταστεί εφικτό να προκύψουν συγκεκριμένα συμπεράσματα και, γνωρίζοντας ότι αυτό κατά πλειοψηφία αποτελείται από γυναίκες, από άτομα μεταξύ 30 και 39 ετών και με έτη εργασίας μεταξύ 11 και 20 ετών, δύναται να υποτεθεί ότι αν το δείγμα ήταν ένα άτομο, αυτό θα ήταν γυναίκα με

προϋπηρεσία άνω των 10 ετών και μεταξύ 30 με 39 ετών. Αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει ένα σημαντικό βοήθημα για μελλοντική σχετική μελέτη, είτε στοχευμένα με δείγμα αποτελούμενο αποκλειστικά από γυναίκες είτε με δείγμα ίσης κατανομής μεταξύ των δύο φύλων.

4.3 Ανάλυση συσχετίσεων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. ΦΥΛΟ	1										
2. ΗΛΙΚΙΑ	-,169*	1									
3. ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ	-,084	,753**	1								
4. ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ	-,030	-,054	,025	1							
5. ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ	-,004	-,090	,025	,910**	1						
6. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ	-,061	-,037	,019	,960**	,787**	1					
7. ΦΥΣΙΚΟΣ-ΣΩΜΑΤΙΚΟΣ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ	,027	,009	,037	,731**	,561**	,636**	1				
8. ΣΚΟΤΕΙΝΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ	,002	-,139	-,109	,146	,167*	,139	,021	1			
9. ΜΑΚΙΑΒΕΛΙΣΜΟΣ	-,065	-,220*	-,137	,142	,178*	,126	,024	,852**	1		
10. ΨΥΧΟΠΑΘΕΙΑ	-,076	-,073	-,054	,100	,137	,110	-,088	,717**	,446**	1	
11. ΝΑΡΚΙΣΙΣΜΟΣ	,158	-,012	-,046	,094	,063	,093	,095	,753**	,476**	,286**	1

** . Επίπεδο σημαντικότητας 0.01 (1-tailed).

* . Επίπεδο σημαντικότητας 0.05 (1-tailed).

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα συμπεραίνεται ότι ο εκφοβισμός συσχετίζεται θετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό ($r=.910, p<.01$), τον προσωπικό εκφοβισμό ($r=.960, p<.01$) και τον φυσικό σωματικό εκφοβισμό ($r=.731, p<.01$). Επιπλέον υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του εργασιακού εκφοβισμού με τον προσωπικό εκφοβισμό ($r=.787, p<.01$) και τον φυσικό σωματικό εκφοβισμό ($r=.561, p<.01$). Ακόμα υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του προσωπικού εκφοβισμού και του φυσικού σωματικού εκφοβισμού ($r=.636, p<.01$). Επιπρόσθετα

υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της σκοτεινής προσωπικότητας και του μακιαβελισμού ($r=,852, p<.01$), της ψυχοπάθειας ($r=,717, p<.01$) και του ναρκισσιμού ($r=,753, p<.01$). Τέλος υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ του μακιαβελισμού με την ψυχοπάθεια ($r=,446, p<.01$) και τον ναρκισισμό ($r=,476, p<.01$).

Ανάλυση & δικαιολόγηση αποτελεσμάτων / επιβεβαίωση ή απόρριψη υποθέσεων που αφορούν τις ερευνητικές υποθέσεις

Αρχικά πραγματοποιείται έλεγχος κανονικότητας της μεταβλητής Εργασιακός Εκφοβισμός, ο οποίος υλοποιείται μέσω του One-Sample K-S. Στον Πίνακα 4.8 παρατηρείται ότι $Sig=0,082 > 0,050$. Συνεπώς η μεταβλητή Εργασιακός Εκφοβισμός, ακολουθεί κανονική κατανομή.

Πίνακας 4.8: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

		Εκφοβισμός
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,6190
	Std. Deviation	,92333
Most Extreme Differences	Absolute	,304
	Positive	,304
	Negative	-,188
Kolmogorov-Smirnov Z		2,415
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082

Κατόπιν επεξεργασίας του δείγματος και έχοντας καταχωρήσει σε ένα αρχείο SPSS τα αρχικά ακατέργαστα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί, έπεται η εφαρμογή των T-test για το δείγμα. Το T-test χρησιμοποιείται προκειμένου να συγκριθούν οι μέσοι όροι δυο συνόλων τιμών που διαφέρουν ως προς ένα χαρακτηριστικό. Στη συγκεκριμένη περίπτωση λαμβάνεται ο εργασιακός εκφοβισμός και το φύλο.

Πίνακας 4.9: Group Statistics.

	Φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Εκφοβισμός	Άνδρας	52	3,3462	,76401	,10595
	Γυναίκα	53	4,9091	,30151	,09091

Από τον Πίνακα 4.10 η πρώτη γραμμή αναφέρεται στον έλεγχο Levene για την ισότητα διακυμάνσεων. Ανάλογα με την τιμή της σημαντικότητας του ελέγχου αυτού γίνεται ή όχι αποδεκτή η υπόθεση ίσων διακυμάνσεων (εδώ η ισχύ της υπόθεσης ίσων διακυμάνσεων είναι 0,072, μεγαλύτερη από 0,050 άρα γίνεται δεκτό ότι οι διακυμάνσεις είναι ίσες). Συνεπώς, ελέγχεται η σημαντικότητα του T-test στην πρώτη γραμμή. Η ισχύς της μηδενικής υπόθεσης είναι κάτω από 0,050 ($p=0,002$) -καθώς η τιμή του αποδεκτού σφάλματος είναι 5%- δεν γίνεται αποδεκτή η υπόθεση H_0-1 . Επιβεβαιώνεται λοιπόν η υπόθεση H_1-1 . Άρα ο εργασιακός εκφοβισμός, όσον αφορά το υπό μελέτη δείγμα, εξαρτάται από το φύλο.

Πίνακας 4.10: Independent Samples Test.

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Εκφοβισμός	Equal variances assumed	11,002	,072	-6,641	61	,002	-1,56294	,23535	-2,03356	-1,09232
	Equal variances not assumed			-11,195	40,840	,000	-1,56294	,13961	-1,84491	-1,28096

Δεδομένου ότι επιδιώκεται σύγκριση μέσου όρου σε μεταβλητή με παραπάνω από δύο κατηγορίες (υπάρχουν τέσσερις ομάδες προϋπηρεσίας), χρησιμοποιείται One-Way ANOVA με επίπεδο εμπιστοσύνης 95%, ορίζεται δηλαδή ότι η τιμή του σφάλματος που γίνεται αποδεκτό κατά την πραγματοποίηση του ελέγχου να ανέρχεται στο 5%. Επιβεβαιώνεται η ισότητα των μέσων όρων όταν το Sig είναι μεγαλύτερο του 0,05. Από τους ακόλουθους πίνακες διαπιστώνεται ότι το Sig είναι $0,009 < 0,05$, άρα υπάρχει σημαντική διαφορά στους μέσους όρους. Συνάγεται λοιπόν ότι η υπόθεση H_0-2 δεν γίνεται αποδεκτή, συνεπώς όσον αφορά το υπό μελέτη δείγμα, ο εκφοβισμός εξαρτάται από τα χρόνια προϋπηρεσίας.

Πίνακας 4.11: Descriptives.

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	5	4,8000	,44721	,20000	4,2447	5,3553	4,00	5,00
2	20	3,7647	1,03256	,25043	3,2338	4,2956	2,00	5,00
3	55	3,4643	,83808	,15838	3,1393	3,7893	2,00	5,00
4	25	3,3077	,75107	,20831	2,8538	3,7616	2,00	5,00
Total	105	3,6190	,92333	,11633	3,3865	3,8516	2,00	5,00

Πίνακας 4.12: ANOVA.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9,265	3	3,088	4,180	,009
Within Groups	43,592	59	,739		
Total	52,857	62			

Ομοίως επιδιώκεται σύγκριση μέσου όρου σε μεταβλητή με παραπάνω από δύο κατηγορίες (υπάρχουν τέσσερις ηλικιακές ομάδες) θα χρησιμοποιηθεί ANOVA με επίπεδο εμπιστοσύνης 95%.

Πίνακας 4.13: Descriptives.

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	10	4,6000	,69921	,22111	4,0998	5,1002	3,00	5,00
2	58	3,3871	,91933	,16512	3,0499	3,7243	2,00	5,00
3	29	3,3889	,69780	,16447	3,0419	3,7359	2,00	5,00
4	8	4,0000	,81650	,40825	2,7008	5,2992	3,00	5,00
Total	105	3,6190	,92333	,11633	3,3865	3,8516	2,00	5,00

Πίνακας 4.14: ANOVA.

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12,825	3	4,275	6,300	,061
Within Groups	40,033	59	,679		
Total	52,857	62			

Επιβεβαιώνεται η ισότητα των μέσων όρων όταν το Sig είναι μεγαλύτερο του 0,05. Από τους παραπάνω πίνακες διαπιστώνεται ότι το Sig είναι $0,061 > 0,05$, άρα δεν υπάρχει σημαντική διαφορά στους μέσους όρους. Συνάγεται λοιπόν ότι η υπόθεση H_{1-3} γίνεται αποδεκτή, συνεπώς ο εργασιακός εκφοβισμός, όσον αφορά το υπό μελέτη δείγμα μας, δεν εξαρτάται από την ηλικία.

5 Συμπεράσματα

5.1 Γενικά

Ένα εχθρικό περιβάλλον εργασίας, στο οποίο επικρατούν προσβλητικές παρατηρήσεις, επίμονη κριτική, ψυχολογική ή σωματική κακοποίηση και απειλές, αποτελεί μια πραγματικότητα για πολλούς εργαζόμενους σε δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς και επιχειρήσεις. Καθώς η έκθεση στον εργασιακό εκφοβισμό συνδέεται, σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία, με αυξημένο κίνδυνο τόσο για την ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων, είναι λογικό να αναμένεται ότι ο εκφοβισμός είναι επίσης ένας σοβαρός παράγοντας κινδύνου και στην εγχώρια εργασιακή κοινότητα.

Οι εργαζόμενοι που είναι θύματα εκφοβισμού και κακομεταχείρισης στο χώρο εργασίας μπορεί να αισθάνονται προδομένοι. Εάν ένας εργαζόμενος αποτελέσει θύμα εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και η διοίκηση δεν προβεί σε ενέργειες αποτροπής και ελέγχου αυτού του φαινομένου, ο εργαζόμενος είναι πιθανό να αντιληφθεί ότι η επιχείρηση δεν είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις (ρητές ή σιωπηλές) που έχει αναλάβει. Τούτο δύναται να μειώσει την εμπιστοσύνη των εργαζομένων προς τους εργοδότες τους καθώς και την ικανοποίηση από την εργασία τους (Pursell-Elliott, (2011).

Η παρούσα μελέτη ασχολήθηκε με το φαινόμενο του εκφοβισμού από την πλευρά των εργαζομένων. Βασικοί στόχοι ήταν να ληφθούν πραγματικά δεδομένα από εργαζομένους που έχουν έρθει σε επαφή με το φαινόμενο είτε έμμεσα είτε άμεσα.

Το ερώτημα που τέθηκε ήταν αν η σκοτεινή προσωπικότητα σχετίζεται με τον εκφοβισμό. Το ερώτημα αυτό απαντήθηκε με την βοήθεια των δεδομένων που ελήφθησαν από το συλλεχθέν δείγμα μέσω του ερωτηματολογίου. Ελήφθησαν λοιπόν δεδομένα που μέσω της στατιστικής ανάλυσης που διεξήχθη έρχονται σε συμφωνία με άλλες έρευνες. Η βασική συμβολή της παρούσας μελέτης συνίσταται στην επιβεβαίωση ότι ο εκφοβισμός συμβαίνει στον επαγγελματικό χώρο και ότι μια μεγάλη εργασιακή εμπειρία δεν παρέχει προστασία έναντι του εκφοβισμού. Δεδομένου ότι ο πληθυσμός που αποτελείται από εργαζομένους στον ελληνικό χώρο έχει μελετηθεί λίγο συγκριτικά με τον αντίστοιχο των πληθυσμών χωρών της βόρειας Ευρώπης, η μελέτη αυτή προσθέτει πληροφορίες στις ήδη υπάρχουσες γνώσεις σχετικά με τον επιπολασμό του

εκφοβισμού και της επικράτησης των διαφόρων αρνητικών πράξεων σε διαφορετικές ομάδες εργαζομένων.

Η παρούσα μελέτη αναδεικνύει επίσης τον εκφοβισμό των γυναικών σε έναν ανδροκρατούμενο επιχειρηματικό κόσμο. Εξαιτίας των χαμηλότερων αντιληπτών επίπεδων κοινωνικής δύναμης των γυναικών είναι περισσότερες οι πιθανότητες να υποβληθούν οι γυναίκες σε εργασιακό εκφοβισμό και λιγότερες οι πιθανότητες να υπερασπιστούν τον εαυτό τους με επιτυχία. Επίσης άτομα, τα οποία έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σκοτεινής προσωπικότητας, δύναται να θεωρούν συναδέλφους τους βαρίδια στην δική τους προσπάθεια και μέσω εκφοβιστικών συμπεριφορών να προσπαθούν να τους οδηγήσουν εκτός εργασιακού περιβάλλοντος. Τέλος πρέπει να επισημανθεί πως η διοίκηση της επιχείρησης ή οι προϊστάμενοι οφείλουν να γνωρίζουν το κλίμα που επικρατεί στο μικρο-περιβάλλον της επιχείρησης, προκειμένου η γνώση αυτή να οδηγήσει σε εξάλειψη του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού. Όταν ένας εργαζόμενος εκφοβίζεται και δε νιώθει ότι έχει την υποστήριξη της ηγεσίας τότε δεν μπορεί να απευθυνθεί κάπου και το φαινόμενο συνεχίζεται.

5.2 Πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων

Στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον, η εμφάνιση του φαινομένου του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας μπορεί να έχει σοβαρές και δαπανηρές συνέπειες τόσο για το θύμα όσο και για τον ίδιο τον οργανισμό. Ως εκ τούτου, οι οργανισμοί θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι κάνουν τα πάντα για την αποτελεσματική εξάλειψη του φαινομένου και να βοηθήσουν τους εργαζόμενους που έχουν πέσει θύματα.

Τα εμπειρικά ευρήματα και τα συμπεράσματα της παρούσας εργασίας έχουν πολλές συνέπειες για τη διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης. Αρχικά στην εργασία αυτή υποστηρίχθηκε ότι οι διαδικασίες μιας επιχείρησης δύναται να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση του φαινομένου του εκφοβισμού. Αυτοί οι παράγοντες πρέπει επομένως να ληφθούν υπόψη και να υπάρξει λήψη των κατάλληλων μέτρων πρόληψης και παρέμβασης. Συγκεκριμένα η διοίκηση της επιχείρησης πρέπει να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι το κόστος που συνδέεται με τον εκφοβισμό είναι αρκετά υψηλό. Έτσι, η διοίκηση πρέπει να έχει μια σαφή πολιτική για τον εκφοβισμό και να δείχνει ότι οι θύτες αναγνωρίζονται και δεν επιτρέπεται να συνεχίσουν μια τέτοια συμπεριφορά.

Ο εκφοβισμός μειώνει την εργασιακή απόδοση των θυμάτων και ως εκ τούτου δεν πρέπει να ανταμείβεται. Δε θα πρέπει δηλαδή να προωθούνται σε ανώτερες θέσεις εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν καταφέρει να ανελιχθούν χρησιμοποιώντας τακτικές εκφοβισμού. Η διοίκηση ανθρώπινων πόρων τέλος οφείλει να παρέχει συμβουλές στους θύτες και τα θύματα, προκειμένου για την εξάλειψη του εκφοβισμού.

Επιπρόσθετα, γίνεται ξεκάθαρο ότι ο εκφοβισμός μπορεί να συμβεί και σε υψηλότερα επίπεδα αλλά και σε παλιούς εργαζόμενους. Ειδικότερα, η διοίκηση των οργανισμών-επιχειρήσεων οφείλει να γνωρίζει τους κινδύνους που συνδέονται με ένα κλίμα, όπου ο καθένας επιδιώκει τα δικά του συμφέροντα, ακόμα και εις βάρος των άλλων. Όταν υπάρχει ενθάρρυνση του ανταγωνισμού, προκειμένου να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα, οι διευθυντές πρέπει να είναι ενήμεροι για τις πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στις σχέσεις των εργαζομένων.

Τέλος οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να γνωρίζουν πώς οι τρέχουσες οργανωτικές πρακτικές και τα στερεότυπα των φύλων μπορεί να ευνοήσουν τους άνδρες και να θέσουν τις γυναίκες σε πιο εκτεθειμένες και ευάλωτες θέσεις. Αυτό που δύναται να κάνει μια εταιρία είναι να επιλέγει όλους εκείνους τους ασφαλείς τρόπους πρόληψης του φαινομένου. Η διαδικασία αυτή αναλαμβάνεται από το τμήμα ανθρωπίνων πόρων ή τον υπεύθυνο προσωπικού κατά τον έλεγχο της λειτουργίας αλλά και πρόσληψης προσωπικού. Απαιτείται να καλείται ο κάθε εργαζόμενος ή υποψήφιος εργαζόμενος να απαντά σε ένα ερωτηματολόγιο μέτρησης των ικανοτήτων αντιμετώπισης στρεσογόνων καταστάσεων και τάσεων για εμφάνιση λανθάνουσας συμπεριφοράς.

5.3 Συστάσεις για μελλοντική έρευνα

Μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να διεξαχθεί προκειμένου να διερευνηθεί το ποσοστό εμφάνισης του εργασιακού εκφοβισμού σε ελληνικές επιχειρήσεις αλλά και τα μέτρα πρόληψης που ακολουθούν οι επιχειρήσεις για την εξάλειψη του φαινομένου.

5.4 Περιορισμοί έρευνας

Σημειώνεται αρχικά ως βασικός περιορισμός της παρούσας έρευνας ο αριθμός των συμμετεχόντων, ο οποίος θα μπορούσε δυνητικά να είναι μεγαλύτερος και να καλύπτει περισσότερες επιχειρήσεις ή οργανισμούς.

Ένας σημαντικός επίσης περιορισμός της εν λόγω έρευνας, αποτελεί το ίδιο το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε. Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι προσαρμοσμένο σε άλλες χώρες με διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον γεγονός που οδηγεί σε περιορισμό της ανάλυσης των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Επίσης, κατά τη διεξαγωγή μελετών σχετικά με τον εκφοβισμό είναι σημαντικό να γίνεται μνεία στην εξαιρετικά ευαίσθητη φύση αυτού του είδους της έρευνας. Αυτό θέτει επίσης περιορισμούς για τη διεξαγωγή μελετών σχετικά με τον εκφοβισμό. Η εξαιρετικά ευαίσθητη φύση του εκφοβισμού καθιστά δύσκολο οι μελετητές να αποκτήσουν πρόσβαση σε «αντικειμενικά» στοιχεία σχετικά με τον εκφοβισμό, όπως οι ιστορίες των θυμάτων που συνήθως αποφεύγονται από το γεγονός ότι τα θύματα θα πρέπει να αντιμετωπίζουν πολύ έντονα συναισθηματικά τραύματα (Aleassa & Megdadi, 2014). Η διασφάλιση της ανωνυμίας των θυμάτων καθιστά αδύνατο να αποκτήσουν πρόσβαση οι μελετητές στις άλλες πλευρές της ιστορίας, δηλαδή την άποψη του θύτη. Αν και μερικές μελέτες έχουν ως στόχο να αυξήσουν την κατανόησή μας στο φαινόμενο του εκφοβισμού, συμπεριλαμβάνοντας επίσης τις εκθέσεις των παρατηρητών σχετικά με την παρενόχληση, η προοπτική του δράστη σχεδόν πάντα λείπει εντελώς από μια έρευνα γύρω από το φαινόμενο του εκφοβισμού. Και πάλι, η ευαισθησία του θέματος και η έλλειψη προθυμίας των θυτών, κυρίως στο να ονομάσουν τους εαυτούς τους ως θύτες, καθιστούν εξαιρετικά δύσκολο να επιτευχθεί η προοπτική του δράστη. Δύσκολα ένα άτομο με χαρακτηριστικά σκοτεινής προσωπικότητας θα ομολογήσει τα κίνητρά της συμπεριφοράς του.

Συνολικά, αυτή η μελέτη επεδίωξε να παράσχει πρόσθετα στοιχεία σχετικά με τη δυναμική του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας και τους παράγοντες που μπορούν να συμβάλουν στην δημιουργία του φαινομένου του εκφοβισμού.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ελληνόγλωσσες

- Ιωαννίδη - Καπόλου, Ε. (2017). *Κοινωνιολογική Έρευνα – Μέθοδοι Και Τεχνικές*. Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας. Ανακτήθηκε από https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwqi7L3m83KAhWDCSwKHap4BzAQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.nsph.gr%2FFiles%2F006_Koinoniologias%2FResearch_Stages.doc&usg=AFQjCNEEhoAA4UkjyOU0Gw-kISRzEW3mOQ&bvm=bv.112766941,d.bGg
- Σαμαρίδης, Τ. (2011). *Διδασκαλία και status της Ποιοτικής Έρευνας στην Ελλάδα*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη. Ανακτήθηκε από <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/15089/3/SamaridisAnastasiosMsc2011.pdf>

Ξενόγλωσσες

- Aleassa, H., Megdadi, O., (2014). Workplace Bullying and Unethical Behaviors: A Mediating Model. *International Journal of Business and Management* 9(3). Ανακτήθηκε από <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/33221/19782>
- Alvesson, M., Sköldbberg, K. (2000). “*Reflexive Methodology New Vistas for qualitative research. London*”. Ανακτήθηκε από [http://oro.open.ac.uk/28229/1/Holloway-Review Reflexive methodology ML final.pdf](http://oro.open.ac.uk/28229/1/Holloway-Review%20Reflexive%20methodology%20ML%20final.pdf)
- Ambrose, D., Sternberg, R. (2016). “*Creative Intelligence in the 21st Century: Grappling with enormous problems and huge opportunities*”. Sense Publishers. Ανακτήθηκε από <https://www.sensepublishers.com/media/2741-creative-intelligence-in-the-21st-century.pdf>
- Aquino, K., Douglas, S., (2003). Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 90: 195–208. Ανακτήθηκε από <http://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/28656.pdf>
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations* 47(7): 755-78. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/247717438_Petty_Tyranny_in_Organizations
- Ayoko, O.B., Callan, V.J., Hartel, C.E. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors. *International Journal of Organizational Analysis* 11(4): 283-301. Ανακτήθηκε από <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/eb028976>
- Babbie, E. (2013). “*The Practice of Social Research*”. Thirteenth edition, Wadsworth Cengage Learning. ISBN-13: 978-1-133-04979-1. Ανακτήθηκε από <http://www.cengagebrain.com/content/9781133794882.pdf>
- Baker, A., Carlisle, C., Riley, M., Tapper, J., Dewey, M. (1992). The Work Environment Scale: a comparison of British and North American nurses. *Journal of Advanced Nursing* 17(6): 692-698. Ανακτήθηκε από <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01966.x/pdf>
- Bamberger, P.A., Bacharach, S.B. (2006). Abusive supervision and subordinate problem drinking: Taking resistance, stress and subordinate personality into account. *Human Relations* 59(6): 723–752. Ανακτήθηκε από

- <https://www.researchgate.net/publication/255595063> *Abusive supervision and subordinate problem drinking Taking resistance stress and subordinate personality into account*
- Bashir, M., Tanveer Afzal, M., Azeem, M. (2008). Reliability and Validity of Qualitative and Operational Research Paradigm. *Journal Of Statistics And Operation Research* 4(1): 35-45. Ανακτήθηκε από <http://www.pjsor.com/index.php/pjsor/article/view/59/38>
- Bjorkqvist, B., Osterman, K., Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior* 20: 173-184. Ανακτήθηκε από <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.461.4830&rep=rep1&type=pdf>
- Boddy, C.R., Ladyshevsky, R.K., Galvin, P. (2010). The influence of corporate psychopaths on corporate social responsibility and organizational commitment to employees. *Journal of Business Ethics* 97(1): 1–19. Ανακτήθηκε από <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-010-0492-3>
- Bono, J.E., Judge, T.A. (2003). Self-Concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders. *The Academy of Management Journal* 46(5): 554–571. Ανακτήθηκε από https://www.jstor.org/stable/30040649?seq=1#page_scan_tab_contents
- Book, A., Visser, B.A., Volk, A.A. (2015). Unpacking “evil”: Claiming the core of the Dark Triad. *Personality and Individual Differences* 73: 29–38. Ανακτήθηκε από <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.09.016>
- Bowling, N.A., Beehr, T.A., Bennett, M.M., Watson, C.P. (2010). Target personality and workplace victimization: A prospective analysis. *Work & Stress* 24(2): 140-158. Ανακτήθηκε από <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2010.489635>
- Branch, S., Murray, J. (2008). *Building Relationships and Resilience in the Workplace: Construction of a Workplace Bullying Training Program*. Key Centre for Ethics, Law, Justice and Governance, Griffith University, Brisbane, Australia. Ανακτήθηκε από http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/handle/10072/24324/53068_1.pdf?sequence=1
- British Medical Association (2006). “*Bullying and harassment of doctors in the workplace*”. Health Policy & Economic Research Unit. Ανακτήθηκε από <http://www.bradfordvts.co.uk/wp-content/onlineresources/0307teachinglearning/difficultrainee/bullying%20-%20BMA%20guidance%202006.pdf>
- Brodsky, C.M. (1976). “*The Harassed Worker*”, Lexington Books, DC Heath and Company, Toronto.
- Brown, P. (2006). “*Qualitative methods in environmental health research*”, Brown University. Ανακτήθηκε από <http://www.brown.edu/research/research-ethics/sites/brown.edu.research.research-ethics/files/uploads/Qualitative%20Methods%20in%20Env%20Health%20Research%20-%20Brown.pdf>
- Bureau of Justice Statistics, (2008). “*A Dialogue Between the Bureau of Justice Statistics and Key Criminal Justice Data Users*”. Department of Justice, Law and Society American University. Ανακτήθηκε από <http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/bjsworkshop.pdf>
- Bureau of Labor Statistics (BLS), (2005). “*Survey Of Workplace Violence Prevention, 2005*”. United States Department of Labor, USDL 06-1860. Ανακτήθηκε από <http://www.bls.gov/iif/oshwc/osnr0026.pdf>

- Campbell, W.K., Hoffman, B.J., Campbell, S.M., & Marchisio, G. (2011). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review* 21(4): 268–284. Ανακτήθηκε από <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007>
- Chirila, T., Constantin, T., (2013). Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature review. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84(9): 1175-1179. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813017965>
- Chung, C.E., Kowalski, S. (2012). Job stress, mentoring, psychological empowerment, and job satisfaction among nursing faculty. *Journal of Nursing Education* 51(7): 381-388. Ανακτήθηκε από <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22588567>
- Cohen, S. (1988). Psychosocial models of social support in the etiology of physical disease. *Health Psychology* 7(3): 269–297. Ανακτήθηκε από <http://www.psy.cmu.edu/~scohen/schealthpsy88.pdf>
- Cohen, S., Williamson, G.M. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology* (pp. 3-67). Newbury Park, CA: Sage. Ανακτήθηκε από [http://www.psy.cmu.edu/~scohen/Cohen,%20S.%20&%20Williamson,%20G.%20\(1988\).pdf](http://www.psy.cmu.edu/~scohen/Cohen,%20S.%20&%20Williamson,%20G.%20(1988).pdf)
- Coldwell, S., (2010). “*Adressing Workplace Bullying in Canada*”. Nova Scotia Government, General Employee Union. Ανακτήθηκε από http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_canada.pdf
- Commission des Normes du Travail (2006). *Psychological harassment at work*. Retrieved September 28, 2006, from <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en/recours/harcelement.asp>
- Cook, K., Emerson, R., Gillmore, M., Yamagishi, T. (1983). The Distribution of Power in Exchange Networks: Theory and Experimental Results. *American Journal of Sociology* 89(2). Ανακτήθηκε από <http://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/227866?journalCode=ajs>
- Cook, K., Yamagishi, T. (1992). Power in exchange networks: a power-dependence formulation. *Social Network* 14(3-4): 245-265. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/037887339290004Q>
- Cortina, L., Magley, V., Williams, J., Langhout, R., (2001). Incivility in the Workplace: Incidence and Impact. *Journal of Occupational Health Psychology* 6(1): 64-80. Ανακτήθηκε από <http://www.cew.umich.edu/sites/default/files/Cortina%20et%20al%202001%20JOHP-Incivility%20in%20the%20Workplace.pdf>
- Coyne, I., Seigne, E., Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 9(3): 335–349. Ανακτήθηκε από <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=search.displayRecord&UID=2010-19291-004>
- Cozzi, P., Putnamb, S., Menesini, E., Gartsteind, M., Aureli, T., Calussi, P., Montirosso, R., (2013). Studying cross-cultural differences in temperament in toddlerhood: United States of America (US) and Italy. *Infant Behavior & Development* 36(3) 480–483. Ανακτήθηκε από <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23735346>
- Crowther, D., Lancaster, G. (2008). “*Research Methods in Management: A Concise Introduction to Research in Management and Business Consultancy*”. Butterworth-Heinemann. Ανακτήθηκε από <http://www.youblisher.com/p/1245842-Research-Methods-in-Management>
- Di Martino, V. (2003). “*Workplace violence in the health sector: Relationship between work stress and workplace violence in the health sector*”. Geneva, ILO. Ανακτήθηκε από http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf

- Easterby-Smith, M., Golden-Biddle, K., Locke, K. (2008). Working with pluralism: determining quality in qualitative research. *Organizational Research Methods* 11(3): 419-429. Ανακτήθηκε από <http://eprints.lancs.ac.uk/45140/1/10.pdf>
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior* 5(4): 379-401. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178998000433>
- Einarsen, S., Raknes, B. (1997). Harassment in the workplace and the victimisation of men. *Violence and Victims* 12(3): 247-263. Ανακτήθηκε από <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9477540>
- Einarsen, S., Aasland, M.S., Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly* 18(3): 207-216. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984307000422>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. (2003). “*The concept of bullying at work: The European tradition*”. Paper presented at the British Psychological Society Occupational Psychology Conference, Ανακτήθηκε από <https://www.escholar.manchester.ac.uk/uk-ac-man-scw:3b4712>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). “*The concept of bullying at work. The European tradition*”. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 330). London: Taylor & Francis. Ανακτήθηκε από <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjts0SnkcHNAhXnDcAKHeUHBYY0QFggfMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Ffile.PostFileLoader.html%3Fid%3D5613552d6307d93e378b45df%26assetKey%3DAS%253A281421676597248%25401444107564277&usq=AFQjCNFcDet0l03cmC0tag-fzGFS70aSjA&cad=rja>
- Einarsen, S., Raknes, B., Matthiesen, B., (1994). Bullying And Harassment At Work And Their Relationships To Work Environment Quality: AN Exploratory Study. *European work and organizational psychologist* 4(4): 381-401. Ανακτήθηκε από http://folk.uib.no/psspm/documents/Bullying_and_work_environment_1994_Einarsen_Raknes_Matthiesen.pdf
- Eisinga, R., Te Grotenhuis, M., Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach or Spearman-Brown?. *International Journal of Public Health* 58(4): 637-642. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/profile/Manfred_Grotenhuis/publication/232610246_The_Reliability_of_a_Two-Item_Scale_Pearson_Cronbach_or_Spearman-Brown/links/00b4951759c45468bf000000.pdf
- Emerson, R. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review* 27(1): 31-41. Ανακτήθηκε από https://www2.bc.edu/~jonescq/mb851/Feb5/Emerson_ASR_1962.pdf
- Ferris, G., Treadway, D. (2012). “*Politics in Organizations, Theory and Research Considerations*”. Taylor & Francis Group. LLC. Ανακτήθηκε από <http://www.andrew.cmu.edu/user/krack/documents/pubs/2012/2012PolInOrgs.pdf>
- Furnham, A., Richards, S.C., Paulhus, D.L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass* 7(3): 199-216. Ανακτήθηκε από <http://dx.doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Gamian-Wilk, M. (2013). Does bullying increase compliance?. *Social Influence* 8(2/3): 131-148. Ανακτήθηκε από http://www.academia.edu/3157485/Does_bullying_increase_compliance

- George, D., Mallery, P. (2003). “*SPSS for Windows, Step by Step, A simple guide and reference, 11.0 Update*”, Allyn and Bacon, Fourth Edition. Ανακτήθηκε από <http://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Glasø, L., Matthiesen, S.B., Nielsen, M.B., Einarsen, S. (2007). Do Targets of Workplace Bullying Portray a General Victim Personality Profile?. *Scandinavian Journal of Psychology* 48(4): 313-319. Ανακτήθηκε από <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17669221>
- Glass, B., (1988). Workplace Harassment And The Victimization Of Women. *Women's Studies International Forum* 11(1): 55-67. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0277539588900076>
- Golafshani, N. (2003). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report* 8(4). Ανακτήθηκε από <http://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1870&context=tqr>
- Hallberg, L., Strandmark, M. (2006). Health consequences of workplace bullying: Experiences from the perspective of employees in the public service sector. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being* 1: 109-119. Ανακτήθηκε από <http://journals.co-action.net/index.php/qhw/article/viewFile/4923/5191>
- Harvey, S., Keashly, L. (2005). Emotional Abuse: How the Concept Sheds Light on the Understanding of Psychological Harassment. *Employee Rights and Employment Policy Journal* 8(3): 335-373. Ανακτήθηκε από <https://doaj.org/article/77e54b18a78844128ec5fc85cceeaa7f>
- Hauge, L., Skogstad, A. Einarsen, S. (2007). Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study. *Work & Stress* 21(3): 220-242. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/263042871_Relationships_between_stressful_work_environments
- Heinemann, P. (1972). “*Mobbning - gruppvald [Bullying - group violence]*”. Stockholm: Naturoch Kultur IN Matthiesen, S.B., (2006). “*Bullying at work, Antecedents and outcomes*”. University of Bergen, Degree philosophiae doctor. Ανακτήθηκε από http://bora.uib.no/bitstream/handle/1956/1550/Mainthesis_Matthiesen.pdf;jsessionid=B2B9905133DA357EE94690A3926E5563.bora-uib_worker?sequence=19
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). “*Workplace bullying*”. In C. L. Cooper, & I. I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organisational Psychology* (pp. 195-230). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C.L., Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management* 21(2): 453-468. Ανακτήθηκε από https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1605441
- Holden, M., Lynch, P. (2011). “*Choosing the Appropriate Methodology: Understanding Research Philosophy*”, Waterford Institute of Technology. Ανακτήθηκε από http://rikon.ie/images/publications/Choosing_the_Appropriate_Methodology_Understanding_Research_Philosophy_RIKON_Group.pdf
- Hourbe, B., Targuinio, C., Thuillier, I., Hergott, E. (2006). Bullying among students and its consequences on health. *European Journal of Psychology of Education* 21(2): 183-208. Ανακτήθηκε από https://www.jstor.org/stable/23420455?seq=1#page_scan_tab_contents
- Hughes, C. (2017). “*Introduction to Research Methodologies*”. University of Warwick. Ανακτήθηκε από <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&v>

- [ed=0ahUKEwjgn-WOms3KAhWIXSwKHemNctUQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww2.warwick.ac.uk%2Ffac%2Fsoc%2Fsociology%2Fstaff%2Fhughes%2Fresearchprocess%2Fintroduction_to_research_methodologies.docx&usg=AFQjCNGYb2xR-oT6k4NrBkV_2bp_jsey8Q&bvm=bv.112766941,d.bGg](http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/sociology/staff/fhughes/researchprocess/introduction_to_research_methodologies.docx&usg=AFQjCNGYb2xR-oT6k4NrBkV_2bp_jsey8Q&bvm=bv.112766941,d.bGg)
- Hutchinson, J., Stephens, D., Bateson, M., Couzin, I., Dukas, R., Giraldeau, L., Hills, T., Méry, F., Winterhalder, B. (2012). “*Searching for Fundamentals and Commonalities of Search*”. From “Cognitive Search: Evolution, Algorithms, and the Brain,” edited by Peter M. Todd, Thomas T. Hills, and Trevor W. Robbins. *Strüngmann Forum Report, 9*, J. Lupp, series ed. Cambridge, MA: MIT Press. Ανακτήθηκε από <http://anthropology.ucdavis.edu/people/bwinterh/site/manuscripts/Hutchinsonetal2012Strungmann.pdf>
- Johnson, S., (2013). “*An Exploration of Discourses of Workplace Bullying of Organizations, Regulatory Agencies and Hospital Nursing Unit Managers*”. Department of Psychosocial and Community Health, University of Washington. Ανακτήθηκε από https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/23598/Johnson_washington_0250E_11775.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jonason, P.K., McCain, J. (2012). Using the HEXACO model to test the validity of the Dirty Dozen measure of the Dark Triad. *Personality and Individual Differences* 53(7): 935–938. Ανακτήθηκε από <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2012.07.010>
- Jonason, P.K., Webster, G.D. (2010). The Dirty Dozen: A concise measure of the Dark Triad. *Psychological Assessment* 22(2): 420-432. Ανακτήθηκε από <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20528068>
- Jonason, P.K., Li, N.P., Czarna, A.Z. (2013). Quick and dirty: Some psychosocial costs associated with the Dark Triad in three countries. *Evolutionary Psychology* 11(1): 172–185. Ανακτήθηκε από <http://www.mysmu.edu/faculty/normanli/JonasonLiCzarna2013.pdf>
- Jonason, P.K., Li, N.P., Webster, G.D., Schmitt, D.P. (2008). The dark triad: Facilitating a short-term mating strategy in men. *European Journal of Personality* 23(1): 5–18. Ανακτήθηκε από <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/per.698/abstract>
- Jonason, P.K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and Individual Differences* 52(3): 449–453. Ανακτήθηκε από <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.695.6416&rep=rep1&type=pdf>
- Jonason, P.K., Wee, S., Li, N.P. (2014). Thinking bigger and better about “bad apples”: Evolutionary industrial/organizational psychology and the Dark Triad. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice* 7(1): 117–121. Ανακτήθηκε από <http://dx.doi.org/10.1111/iops.12118>
- Jones, D.N., Paulhus, D.L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment* 21(1): 28–41. Ανακτήθηκε από http://www2.psych.ubc.ca/~dpaulhus/research/DARK_TRIAD/ARTICLES/ASSESSMENT.2014.with.Jones.pdf
- Judge, T., Erez, A., Bono, J., Thoresen, C. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology* 56(2): 303–331. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/227499562_The_core_self-evaluations_scale_Development_of_a_measure
- Kacmar, M., Ferris, G. (1993). Politics at work: Sharpening the focus of political behavior in organizations. *Business Horizons* 36(4):70-74. Ανακτήθηκε από

- <https://www.researchgate.net/publication/4883891> Politics at work Sharpening the focus of political behavior in organizations
- Karatza, C., Zyga, S., Tziaferi, S., Prezerakos, P., (2016). Workplace bullying and general health status among the nursing staff of Greek public hospitals. *Annals of General Psychiatry* 15(7). Ανακτήθηκε από <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4778280>
- Keashly, L. (2001). Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective. *Violence and Victims* 16(3): 233-68. Ανακτήθηκε από <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11437116>
- Keashly, L., Trott, V., Maclean, L.M. (1994). Abusive behaviour in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims* 9(4): 341-57. Ανακτήθηκε από <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7577761>
- Koh, W. (2016). Management of work place bullying in hospital: A review of the use of cognitive rehearsal as an alternative management strategy. *International Journal of Nursing Sciences* 3(2): 213-222. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013215300247>
- Kothari, C., (2004). “*Research Methodology: Techniques and Trends*”. New Age International, ISBN (13): 978-81-224-2488-1. Ανακτήθηκε από <http://www.suza.ac.tz/saris/download/132376585119680689-Research-MethodologyMethods-and-Techniques-by-CR-Kothari.pdf%202.pdf>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims* 5(2): 119-126. Ανακτήθηκε από [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf)
- Leymann, H. (1992). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations* 56(10): 1213-1232. Ανακτήθηκε από https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/283/salin_HR_2003.pdf
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2): 165-184. Ανακτήθηκε από <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf>
- Lind, K., Glasø, L., Pallesen, S., Einarsen, S. (2009). Personality profiles among targets and nontargets of workplace bullying. *European Psychologist* 14(3): 231–237. Ανακτήθηκε από <http://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1027/1016-9040.14.3.231>
- Loomis, D., Wolf, S., Runyan, C., Marshall, S., Butts, J. (2001). Homicide on the Job: Workplace and Community Determinants. *American Journal of Epidemiology* 154(5): 410-417. Ανακτήθηκε από <http://aje.oxfordjournals.org/content/154/5/410.full.pdf+html>
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S., Alberts, J. (2007). Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree, and Impact. *Journal of Management Studies* 44(6): 837–862. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/4993082_Lutgen-Sandvik_P_Tracy_SJ_Alberts_JK_Burned_by_bullying_in_the_American_workplace_Prevalence_perception_degree_and_impact
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S.J. (2012). Answering five key questions about workplace bullying: How communication scholarship provides thought leadership for transforming abuse at work. *Management Communication Quarterly* 26(1): 3-47. Ανακτήθηκε από <http://www.sarahjtracy.com/wp-content/uploads/2013/07/Lutgen-Sandvik-Tracy-bullying-5-key-questions.pdf>
- Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Reis, S., Caputi, P., Oades, L., (2015). Distinct workplace bullying experiences and sleep quality: A person-centred approach. *Personality and*

- Individual Differences* 87: 200-205. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886915005097>
- Malhotra, N, Birks, D. (2000). “*Marketing Research. An Applied Approach*”, European Edition, Prentice Hall. Ανακτήθηκε από http://www.slideshare.net/businesscollege_plmar/marketing-research-an-applied-approach-european
- Maples, J.L., Lamkin, J., Miller, J.D. (2014). A test of two brief measures of the dark triad: The dirty dozen and short dark triad. *Psychological Assessment* 26(1): 326–331. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/258920738_A_Test_of_Two_Brief_Measures_of_the_Dark_Triad_The_Dirty_Dozen_and_Short_Dark_Triad
- Matthiesen, S. & Einarsen, S., (2007). Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences. *Violence and Victims* 22(6): 735-753. Ανακτήθηκε από <http://folk.uib.no//pspsm/documents/Bullying-Matthiesen-Einarsen-2007.pdf>
- McLaughlin, J., Castrodale, L., (2013). “*Work-Related Assault Hospitalizations and Homicides—Alaska, 2003–2012*”. Department of Health and Social Services, Division of Public Health. Ανακτήθηκε από http://www.epi.alaska.gov/bulletins/docs/b2013_28.pdf
- Mikkelsen, E.G., Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of posttraumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 11(1): 87–111. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/233228675_Basic_assumptions_and_post-traumatic_stress_among_victims_of_bullying_at_work
- Milam, A., Spitzmueller, C., Penney, L. (2009). Investigating individual difference among targets of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology* 14(1): 58-69. Ανακτήθηκε από <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19210047>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Moreno, Y., Garrosa, E., (2007). The Moderating Role Of Assertiveness And Social Anxiety In Workplace Bullying: Two Empirical Studies. Autónoma University of Madrid. *Psychology in Spain* 11(1): 85-94. Ανακτήθηκε από <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Personalidad/The-moderating-role-of-assertiveness.pdf>
- National Center on Addiction and Substance Abuse (NCASA), (2011). “*National Survey of American Attitudes on Substance Abuse XVI: Teens and Parents*”. QEV Analytics, Ltd. Knowledge Networks. Ανακτήθηκε από <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0ahUKEwj19q qH89nNAhVHB8AKHXoKArAQFggmMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.centeronaddiction.org%2Fdownload%2Ffile%2Ffid%2F1282&usg=AFQjCNFi6HYJChRQbJfsVT79wDiRWkxQOg&cad=rja>
- Neuman, J., Baron, R. (1998). Workplace aggression—The iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence of its forms, frequency and targets. *Public Administration Quarterly* 21(4): 446-464. Ανακτήθηκε από <http://connection.ebscohost.com/c/articles/840611/workplace-aggression-iceberg-beneath-tip-workplace-violence-evidence-forms-frequency-targets>
- Nielsen, M.B., Knardahl, S. (2015a). *Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two year prospective study.* *Work Stress* 29(2): 128–149. Ανακτήθηκε από <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2015.1032383?journalCode=twst20>
- Northwood, J. (2011). “*Assaults and Violent Acts in the Private Retail Trade Sector*”. U.S. Bureau Of Labor Statistics. Ανακτήθηκε από http://www.epi.alaska.gov/bulletins/docs/b2013_28.pdf

- O'Boyle, E.H., Forsyth, D.R., Banks, G.C., McDaniel, M.A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology* 97(3): 557–579. Ανακτήθηκε από <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.713.2055&rep=rep1&type=pdf>
- Omisore, B., Nweke, A. (2014). The Influence of Power and Politics in Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 4(7). Ανακτήθηκε από [http://hrmars.com/hrmars_papers/The_Influence_of_Power_and_Politics_in_Organizations_\(Part_1\).pdf](http://hrmars.com/hrmars_papers/The_Influence_of_Power_and_Politics_in_Organizations_(Part_1).pdf)
- O'Moore, M., Kirkham, C. (2001). Self-esteem and its relationship to bullying behavior. *Aggressive Behavior* 27(4): 269-283. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/227900933_Self-esteeem_and_its_relationship_to_bullying_behavior
- Olweus, D. (1991). *“Bullying at School. What We Know and What We Can Do”*. Oxford, UK: Blackwell Publishers
- O'Moore, M., Lynch, J. (2007). Leadership, Working Environment And Workplace Bullying. *International Journal Of Organization Theory And Behavior* 10(1): 95-117. Ανακτήθηκε από http://pracademics.com/attachments/article/51/SympAr2_O'More_Lynch.pdf
- Osif, B. (2004). *“Personality and the Workplace - Difficult Employees”*. Library Administration & Management. Ανακτήθηκε από <https://journals.tdl.org/llm/index.php/llm/article/view/1542/822>
- Paulhus, D.L., Williams, K.M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality* 36(6): 556–563. Ανακτήθηκε από http://motamem.org/wp-content/uploads/2016/10/The_Dark_Triad_of_Personality_Narcissism_Machiavel.pdf
- Pearson, C., Andersson, L., Porath, C. (2000). Assessing and Attacking Workplace Incivility. *Academy of Management Executive* 19(1): 7-18. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/232591683_Assessing_an_attacking_workplace_in_civility
- Phipps, P., Butani, S., Chun, Y. (2012). *“Designing Establishment Survey Questionnaires”*. American Association for Public Opinion, FL. Ανακτήθηκε από <http://www.bls.gov/ore/pdf/st920330.pdf>
- Porath, C., Pearson, C. (2010). The Cost of Bad Behavior. *Organizational Dynamics* 39(1): 64–71. Ανακτήθηκε από https://www.researchgate.net/publication/232436583_The_Cost_of_Bad_Behavior
- Public Service Employee Survey of Canada, (2014). *“Overall Public Service – Summary”*. ISSN: 2368-8890 Catalogue No. BT1-34/2014E-PDF.
- Pursell-Elliott, G., (2011). *“The Mobbing Syndrome – Emotional Harassment and Abuse”*. Emotional Abuse in the American Workplace, Davenport. Ανακτήθηκε από http://www.workplaceviolence911.com/docs/The_Mobbing_Syndrome.pdf
- Rammsayer, T., Stahl, J., Schmiga, K. (2006). “Basic personality dimensions and stress-related coping strategies in victims of workplace bullying”. *Grundlegende Persönlichkeitsmerkmale und individuelle Stressverarbeitungsstrategien als Determinanten der Mobbing-Betroffenheit Zeitschrift Fur Personalpsychologie*. 5: 41-52.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 7(3): 199-208. Ανακτήθηκε από

- <https://www.researchgate.net/publication/230024240> The Incidence of Workplace Bullying
- Richardson, H.A., Vandenberg, R.J. (2005). Integrating managerial perceptions and transformational leadership into a work-unit level model of employee involvement. *Journal of Organizational Behavior* 26(5): 561–598. Ανακτήθηκε από <https://www.researchgate.net/publication/229451344> Integrating managerial perceptions and transformational leadership into a work-unit model of employee involvement
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10(4): 425-441. Ανακτήθηκε από https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/282/salin_EJWOP2001_final.pdf;sequence=1
- Sandhusen, R. (2000). “Marketing”. Third edition, Barron's Educational Series. Ανακτήθηκε από https://books.google.gr/books?id=V8pfulsfCSgC&pg=PA560&lpg=PA560&dq=Sandhusen+2000+Marketing+Barron%27s+Educational+Series&source=bl&ots=Lslk9Blpds&sig=KErEONrtUSDiOsV7ySxD8OFUcd4&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiZwLugrM_KAhUE0hoKHARvAZ8Q6AEILDAD#v=onepage&q=Sandhusen%202000%20Marketing%20Barron's%20Educational%20Series&f=false
- Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A. (2009). “Research Methods for Business Students”, 5th edition, Prentice Hall. Ανακτήθηκε από [https://is.vsfs.cz/el/6410/leto2014/BA_BSeBM/um/Research Methods for Business Students_5th Edition.pdf](https://is.vsfs.cz/el/6410/leto2014/BA_BSeBM/um/Research%20Methods%20for%20Business%20Students_5th%20Edition.pdf)
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment* 8(4): 350-353. Ανακτήθηκε από http://socrates.berkeley.edu/~maccoun/PP279_Schmitt.pdf
- Schwartz, P., Saville, J. (1986). Multinational business in the 1990s—A scenario. *Long Range Planning* 19(6): 31-37. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0024630186900944>
- Serres, A., Kobayakawa, S., Sløk, T., Vartia, L. (2007). “Regulation Of Financial Systems And Economic Growth Economics Department Working Papers No. 506”. Organisation for Economic Co-operation and Development. Ανακτήθηκε από [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=ECO/WKP\(2006\)34](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=ECO/WKP(2006)34)
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying: Responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower* 20(1/2): 57-69. Ανακτήθηκε από <https://www.researchgate.net/publication/235261882> Workplace bullying Responding with some emotional intelligence
- Spain, S.M., Harms, P., LeBreton, J.M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior* 35(1): 41–60. Ανακτήθηκε από <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1103&context=managementfacpub>
- Strandmark, M., (1989). “Workplace Bullying and Harassment in Sweden”. Karlstand University, Sweden. Ανακτήθηκε από http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_sweden.pdf
- Sygnatur, E., Toscano, G., (2000). “Work Related Homicides:The Facts”. United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. Ανακτήθηκε από <http://www.bls.gov/opub/mlr/cwc/work-related-homicides-the-facts.pdf>

- Tehrani, N. (2012). "Workplace Bullying: Symptoms and Solutions". New York, NY: Routledge. ISBN-13: 978-0415617086.
- Trépanier, S., Fernet, C., Austin, S., Boudrias, V. (2016). Work environment antecedents of bullying: A review and integrative model applied to registered nurses. *International Journal of Nursing Sciences* 55: 85–97. Ανακτήθηκε από <http://fulltext.study/preview/pdf/1076082.pdf>
- Tuckey, M.R., Neall, A. M. (2014). Workplace bullying erodes job and personal resources: Between- and within-person perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology* 19(4): 413-424. Ανακτήθηκε από [https://www.researchgate.net/publication/264987300 Workplace Bullying Erodes Job and Personal Resources Between- and Within-Person Perspectives](https://www.researchgate.net/publication/264987300_Workplace_Bullying_Erodes_Job_and_Personal_Resources_Between-_and_Within-Person_Perspectives)
- Van den Brandea, W., Baillienb, E., De Wittea, H., Vander Elsta, T., Godderis, L. (2016). The role of work stressors, coping strategies and coping resources in the process of workplace bullying: A systematic review and development of a comprehensive model. *Aggression and Violent Behavior* 29: 61-71. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1359178916300659>
- Verdasca, T. (2011). "Workplace Bullying, Power and Organizational Politics: A study of the Portuguese Banking sector". Centre of Research in Economic Sociology Technical University of Lisbon. Ανακτήθηκε από http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_6_2011.UV.pdf
- Yamada, D. (2004). "Crafting a Legislative Response to Workplace Bullying". New Workplace Institute, Suffolk University Law School
- Yammarino, F., Bass, B. (1991). Person and situation views of leadership: A multiple levels of analysis approach. *The Leadership Quarterly* 2(2): 121-139. Ανακτήθηκε από <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/104898439190026X>
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower* 20(1/2): 70-85. Ανακτήθηκε από <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01437729910268669>
- Zapf, D., Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10(4): 497–522. Ανακτήθηκε από [https://www.researchgate.net/publication/263037670 Conflict escalation and coping with workplace bullying A replication and extension](https://www.researchgate.net/publication/263037670_Conflict_escalation_and_coping_with_workplace_bullying_A_replication_and_extension)

Διαδικτυακές

U.S. Workplace Bullying Survey, Website Bullying Institute. Πρόσβαση 13 Ιουλίου 2016
<http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ¹

ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ ΣΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ
ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η συμβολή σας στην επιτυχή διεξαγωγή της έρευνας είναι ιδιαίτερα κρίσιμη. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για το σκοπό της παρούσας έρευνας, ενώ δεν πρόκειται να συλλεχθούν και να δημοσιευτούν τα προσωπικά σας στοιχεία. Σας ευχαριστώ για τη βοήθεια σας και για τον πολύτιμο χρόνο που διαθέτετε. Τα αποτελέσματα της έρευνας είναι δυνατόν να σας δοθούν μετά από συνεννόηση.

¹ Το παρόν ερωτηματολόγιο Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) δεν χρησιμοποιείται για κερδοσκοπικό σκοπό και ως εκ τούτου δεν απαιτεί ειδική άδεια χρήσης (Πανεπιστημίου του Bergen, <http://www.uib.no/en/rg/bbrg/44045/naq>).

Χαρακτηριστικά Εργασιακού Χώρου

		1	2	3	4	5
1.	Κάποιος που παρακρατεί πληροφορίες, επηρεάζει την απόδοσή σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Ταπεινώνεστε ή γελοιοποιήστε σε σχέση με την εργασία σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Σας έχουν διατάξει να κάνετε δουλειά κάτω από το επίπεδο των ικανοτήτων σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Σας έχουν αφαιρέσει ή αντικαταστήσει βασικούς τομείς ευθύνης με πιο ασήμαντα ή δυσάρεστα καθήκοντα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Διαδίδουν κουτσομπολιά και φήμες για σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Έχετε αγνοηθεί ή αποκλεισθεί από ομάδα εργασίας σχετική με τα καθήκοντα σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Έχετε δεχθεί υβριστικές ή προσβλητικές παρατηρήσεις σχετικά με το πρόσωπό σας (δηλαδή τις συνήθειες και το υπόβαθρο σας), τη στάση σας ή την προσωπική σας ζωή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Έχετε γίνει στόχος αυθόρμητης οργής (σας έβαλαν τις φωνές για ασήμαντη αφορμή)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Έχετε δεχθεί εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως δάχτυλο που δείχνει, εισβολή στον προσωπικό χώρο, σπράξιμο, φραγή δρόμου κτλ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Υποδείξεις ή σήματα από άλλους ότι θα πρέπει να εγκαταλείψετε την εργασία σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Επανειλημμένες υπενθυμίσεις σφαλμάτων ή λαθών σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Σας αγνοούν ή αντιμετωπίζετε μια εχθρική αντίδραση όταν πλησιάζετε συναδέλφους σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Δέχεστε επίμονη κριτική για τη δουλειά και την προσπάθεια σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Αγνοούνται συστηματικά οι γνώμες και οι απόψεις σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Έχετε δεχθεί πειράγματα από άτομα με τα οποία δεν συναναστρέφεστε	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Σας δίνονται εργασίες με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή προθεσμίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Διατυπώνονται ισχυρισμοί εναντίον σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Έχετε αντιληφθεί υπερβολική παρακολούθηση των εργασιών σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Υπάρχει πίεση ώστε να μην διεκδικήσετε κάτι το οποίο έχετε το δικαίωμα να πάρετε (πχ αναρωτική άδεια, ρεπό, δικαιώματα αδειάς, έξοδα ταξιδιού)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Είστε κατά πλειονοπία το θέμα υπερβολικών πειραγμάτων και σαρκασμού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Έχετε δεχθεί απειλές βίας για σωματική κακοποίηση ή πραγματική κακοποίηση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (DT-DD)

		1	2	3	4	5
23.	Γενικά, χειραγωγώ τους άλλους για να πετύχω το σκοπό μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Έχω εξαπατήσει ή έχω πει ψέματα για να πετύχω το σκοπό μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Έχω χρησιμοποιήσει την κολακεία για να πετύχω το σκοπό μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Εκμεταλλεύομαι τους άλλους προς δικό μου όφελος.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Γενικά, δεν έχω τύψεις.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Γενικά, δεν ενδιαφέρομαι για την ηθικότητα των πράξεών μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Σε γενικές γραμμές θεωρώ ότι είμαι σκληρός ή αναισθητός.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Έχω την συνήθεια να γίνομαι κυνικός.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Επιδιώκω οι άλλοι να με θαυμάζουν.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Θέλω οι άλλοι να μου δίνουν προσοχή.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Επιδιώκω το κύρος ή την κοινωνική θέση (status).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Περιμένω ειδικές χάρες από τους άλλους.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Χαρακτηριστικά Εργασιακής Αποδοτικότητας (Performance Scale)

		1	2	3	4	5
35.	Εργάζομαι για να θέσω σε εφαρμογή νέες ιδέες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Ανακαλύπτω βελτιωμένους τρόπους για να κάνω πράγματα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Επανασχεδιάζω τα εργασιακά καθήκοντα για καλύτερη αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Δημιουργώ καλύτερες διαδικασίες και ρουτίνες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Αλλάζω κάτι στην δουλειά μου ώστε να τη βελτιώσω.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Αντιτίθεμαι σε καθιερωμένες πολιτικές και διαδικασίες αν θεωρώ ότι αυτό μπορεί να οδηγήσει σε επίτευξη των ευρύτερων οργανωσιακών στόχων.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.	Υποβάλλω προτάσεις για την βελτίωση της εργασίας.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	Εφευρίσκω νέες ιδέες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.	Παίρνω πρωτοβουλίες και κάνω ό,τι είναι απαραίτητο.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Διατυπώνω νέες πρωτότυπες ιδέες για την αντιμετώπιση της εργασίας.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Προσεγγίζω τον προϊστάμενο μου με προτάσεις για βελτίωση όταν αντιμετωπίζονται προβλήματα στην εργασία.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.	Αναζητώ την αιτία των προβλημάτων που αντιμετωπίζω στη δουλειά.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Συναισθήματα & Σκέψεις (PSS-14)

Οι ερωτήσεις της κλίμακας που ολοκληρώνει και το ερωτηματολόγιό μας, σας ρωτάνε για τα συναισθήματα και τις σκέψεις σας κατά τη διάρκεια του ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥ ΜΗΝΑ. Σε κάθε περίπτωση, θα σας ζητηθεί να υποδείξετε την απάντησή σας βάζοντας ένα «X» στον κύβο που αντιπροσωπεύει το ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ αισθανθήκατε ή σκεφτήκατε με συγκεκριμένο τρόπο. Αν και κάποιες από τις ερωτήσεις φαίνονται παρόμοιες, υπάρχουν διαφορές μεταξύ τους και θα πρέπει να αντιμετωπίσετε την κάθε μία ως ξεχωριστή ερώτηση. Η καλύτερη προσέγγιση είναι να απαντάτε αρκετά γρήγορα. Επίσης, μην προσπαθείτε να αβροίξετε τις φορές που αισθανθήκατε με ένα συγκεκριμένο τρόπο, αλλά επιλέξτε την εναλλακτική εκείνη που φαίνεται ως η πιο λογική εκτίμηση.

		1	2	3	4	5
47.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει αναστάτωση εξαιτίας κάποιου γεγονότος που συνέβη αναπάντεχα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει ότι αδυνατούσατε να ελέγξετε τα σημαντικά πράγματα στη ζωή σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε νευρικοί και στρεσαρισμένοι;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε αντιμετωπίσει επιτυχώς τα προβλήματα και τις ενσχολήσεις της καθημερινότητας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε να αντεπεξέρχεστε αποτελεσματικά στις σημαντικές αλλαγές που συνέβαιναν στη ζωή σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε πεπεισμένοι για την ικανότητά σας να χειριστείτε τα προσωπικά σας προβλήματα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι τα πράγματα πήγαιναν με τον τρόπο που θέλατε;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ανακαλύψατε ότι δεν μπορούσατε να αντεπεξέλθετε στο σύνολο των υποχρεώσεων σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει αναστάτωση εξαιτίας κάποιου γεγονότος που συνέβη αναπάντεχα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε νιώσει ότι αδυνατούσατε να ελέγξετε τα σημαντικά πράγματα στη ζωή σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά ήσασταν σε θέση να ελέγξετε τους εκνευρισμούς στη ζωή σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά νιώσατε ότι είχατε τον απόλυτο έλεγχο των πραγμάτων;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά εξοργιστήκατε εξαιτίας κάποιων συμβάντων που δεν άπτονταν του ελέγχου σας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60.	Τον τελευταίο μήνα, πόσο συχνά έχετε πιάσει τον εαυτό σας να σκέφτεται για πράγματα που πρέπει να φέρετε εις πέρας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ευχαριστώ για το χρόνο σας!