



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

**“Workplace mobbing/bullying” –
Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο
με θύματα εργαζόμενες γυναίκες.**

ΘΕΚΛΑ ΚΥΘΡΑΙΩΤΗ

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΔΡ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΑΡΔΑΛΗΣ**

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΜΑΙΟΣ 2014

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

**“Workplace mobbing/bullying” –
Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο
με θύματα εργαζόμενες γυναίκες.**

ΘΕΚΛΑ ΚΥΘΡΑΙΩΤΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΔΡ. ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΠΑΡΔΑΛΗΣ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΜΑΙΟΣ 2014

<u>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ</u>	ΣΕΛΙΔΑ
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ABSTRACT	7
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9-10
ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	11
ΒΑΣΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	12
ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΟΡΟΥ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	
1.1 Η σημασία της εργασίας στη ζωή του ανθρώπου.....	14-15
1.2 Από την κάλυψη αναγκών στην ανάγκη για εξουσία.....	15
1.3 Ορισμοί και ιστορική εξέλιξη του όρου	
1.3.1 Mobbing.....	16-17
1.3.2 Bullying.....	17
1.3.3 Harassment.....	17
1.3.4 Whistleblowers.....	17-18
1.3.5 Ijime.....	18
1.4 Μορφή σύγκρουσης ή κάτι άλλο;	
1.4.1 Υγιής σύγκρουση Vs ηθικής παρενόχλησης.....	19-21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΠΟΥ ΕΥΝΟΟΥΝ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	
2.1 Τα αίτια του φαινομένου.....	22
2.1.1 Ο ανταγωνισμός.....	22
2.1.2 Η ζήλια και ο φθόνος.....	22-23
2.1.3 Ο κυνισμός και η μεγαλομανία.....	23-24
2.1.4 Η διαφορετικότητα.....	24-25
2.2 Πλαίσια που ευνοούν την ηθική παρενόχληση.....	25
2.2.1 Η έλλειψη επικοινωνίας.....	25

2.2.2 Η ανάπτυξη της τεχνολογίας.....	25-26
2.2.3 Το άγχος.....	26
2.2.4 Το κακό εργασιακό περιβάλλον.....	27
2.2.5 Η χειραγώγηση.....	27-28
2.3 Ηθικά παρενόχληση και ιδιωτικός τομέας.....	28
2.4 Ηθική παρενόχληση και δημόσιος τομέας	29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΡΟΛΟΙ ΣΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

3.1 Ο κακός- Mobster.....	30-34
3.1.1 Η αίσθηση εξουσίας επί του θύματος.....	31
3.1.2 Η σαδιστική προδιάθεση.....	31
3.1.3 Ο φόβος ή η ζήλια έναντι ενός ικανότερου συναδέλφου.....	31
3.2 Οι γυναίκες θύτες.....	32-34
3.3 Ο καλός- «ο αποδιοπομπαίος τράγος».....	34
3.3.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά	
3.3.1.1 Φύλο.....	35
3.3.1.2 Ηλικία.....	35-36
3.3.1.3 Φυλή και θρησκεία.....	36
3.3.1.4 Ασθένεια ή αναπηρία.....	36
3.3.2 Δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας.....	36-37
3.3.3 Τα πολύ ικανά άτομα.....	37
3.3.4 Τα άτομα που αντιστέκονται στη χειραγώγηση.....	37
3.3.5 Αυτοί που δεν έχουν τις καλές συμμαχίες ή δεν είναι στο σωστό δίκτυο..	37
3.3.6 Οι προστατευμένοι υπάλληλοι.....	37
3.3.7 Άτομα που περνούν μια δύσκολη φάση.....	38
3.4 Οι γυναίκες- θύματα.....	38-40
3.5 Ο «Μάρτυρας».....	40-42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΟΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

5.1 Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην υγεία του ατόμου	
5.1.1 Σωματικές επιπτώσεις.....	46
5.1.2 Ψυχοσωματικές επιπτώσεις.....	46-47
5.1.3 Μετά-τραυματικό στρες.....	47-48
5.2 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην επιχείρηση	
5.2.1 Η επιχείρηση ως σύστημα	48-49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ	
ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	
6.1 Νομοθετικές ρυθμίσεις για την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο οι οποίες θεσπίστηκαν από κράτη μέλη της Ε.Ε.....	50-52
6.2 Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο και Η. Π. Α.....	53
6.3 Νομοθετικές ρυθμίσεις για την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο στην Κύπρο.....	53-55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΗΓΕΤΗ.....	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ	
8.1 Αποτελέσματα ποσοτικής έρευνας.....	57-73
8.2 Προτάσεις πρόληψης και αντιμετώπισης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης.....	73-76
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	77-78
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	79-82
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	
Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο έρευνας	83-88
Παράρτημα 2: Ανάλυση ερωτηματολογίου (Ποσοτικής Έρευνας)	89-110
Παράρτημα 3: Ανάλυση ερωτήσεων 40 και 41 του ερωτηματολογίου.....	111

“Workplace mobbing/bullying” - Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο με θύματα εργαζόμενες γυναίκες.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία χρόνια, τα κρούσματα ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχουν πάρει ανεξέλεγκτες διαστάσεις με αρνητικές, και σε μερικές περιπτώσεις, ολέθριες συνέπειες όχι μόνο για τους παρενοχλημένους, αλλά και για την ίδια την επιχείρηση και την κοινωνία ευρύτερα. Η ηθική παρενόχληση θεωρείται από πολλούς σήμερα μια συγκαλυμμένη μορφή τρομοκρατίας η οποία εξαπλώνεται με ταχύτατους ρυθμούς στον εταιρικό κόσμο, απειλώντας όχι μόνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων αλλά και την ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων και των οργανισμών μέσα στους οποίους αναπτύσσεται. Πολλοί ερευνητές έχουν προσπαθήσει, τις τελευταίες κυρίως δεκαετίες, να δώσουν έναν ενιαίο και διεθνώς αποδεκτό ορισμό, όμως λόγω του ότι συχνά η ηθική παρενόχληση παρερμηνεύεται με καταστάσεις όπως το εργασιακό στρες και οι ανοικτές διαμάχες στο χώρο της εργασίας, υπάρχει μια αδυναμία ως προς το να διασαφηνιστεί ο όρος και για το λόγο αυτό οι ερμηνείες ποικίλουν. Παρόλα αυτά, διάφοροι αρμόδιοι φορείς και θεσμικά σώματα μελετούν τα τελευταία χρόνια τη θέσπιση πλαισίου αντιμετώπισης και καταπολέμησης τέτοιων φαινομένων διάκρισης και άνισης μεταχείρισης στον χώρο εργασίας.

Η παρούσα έρευνα εξετάζει το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο καθώς και τις επιπτώσεις που αυτή έχει τόσο στη ψυχοσύνθεση του θύματος όσο και στην ομαλή λειτουργία του εταιρικού χώρου μέσα στον οποίο αυτή εκδηλώνεται. Θα διερευνηθεί επίσης πώς το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας στην ψυχοσύνθεση του ατόμου, στην περίπτωση μας στην ψυχολογία των εργαζομένων γυναικών, αλλά και πώς επηρεάζει το γενικότερο εργασιακό περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσεται. Τέλος, θα μελετήσουμε τον ρόλο του κράτους και της κοινωνίας ευρύτερα στην ανάπτυξη και πάταξη του φαινομένου αυτού.

Λέξεις κλειδιά: ηθική παρενόχληση, εκφοβισμός, εργαζόμενες γυναίκες, εργασιακός χώρος, επιπτώσεις στην ψυχοσύνθεση του θύματος, ρόλος του κράτους.

“Workplace mobbing/bullying” – Female employees as the targets of workplace bullying

ABSTRACT

The past few decades have witnessed a steady increase in the number of workplace mobbing and bullying cases, unfolding the huge hidden costs in terms of employee well-being and productivity. There is however, no universally accepted formal definition of workplace mobbing since it can occur in a variety of forms. Hence, the level of abuse in the workplace is difficult to estimate and continues unrecognized or at least justified as “inevitable” in the world of corporate affairs and workplace politics.

Mobbing in the workplace is in the majority of cases reported as having been perpetrated by management and as mentioned above, takes a wide variety of forms. It can be covert or overt; the manager may fail to see it and employees in the organization may know about it but chose to remain silent. Negative effects are not limited to the targeted individuals, and lead to a decline in employee morale and company culture.

What is also quite worrying is that the American Workplace Bullying Institute, the only U.S. organization dedicated to the eradication of workplace bullying, in his 2014 U.S. Workplace Bullying Survey key findings reports that women are still the majority of targets (60%). Thus, with workplace bullying continually increasing at an unprecedented epidemic rate, it is now time for organizations and governments to establish zero-tolerance policies for workplace bullying to end this dehumanizing behavior.

This paper will examine the concept of workplace mobbing/bullying and most importantly its effects and costs for both the victim and the workplace, taking into consideration the role of government and society in the prevention of the phenomenon and the protection of the victim.

Key words: mobbing, bullying, female employees, workplace, consequences on the psyche, zero-tolerance policies, the role of the State.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους έμπρακτα με βοήθησαν και με στήριξαν όλους αυτούς τους μήνες.

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Δρ. Δημήτριο Παρδάλη, με τη βοήθεια και την καθοδήγηση του οποίου επιτεύχθηκε η εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας.

Ευχαριστώ επίσης το φιλικό μου περιβάλλον και όλους όσους συμμετείχαν στην έρευνα για τη συλλογή στοιχείων, την ανάλυση αποτελεσμάτων και την εξαγωγή συμπερασμάτων για την εργασία αυτή.

Τέλος, ξεχωριστές ευχαριστίες στην οικογένεια μου που στάθηκαν δίπλα μου και με στήριξαν με υπομονή και αγάπη στην απόκτηση του πολυπόθητου πτυχίου μου.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο ή αλλιώς εργασιακή παρενόχληση, φαίνεται να ευδοκίμει στο ολόένα και πιο ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον του σύγχρονου δυτικού κόσμου, αφού οι ειδικοί κάνουν λόγο για ένα νέο κοινωνικό φαινόμενο που αναπτύσσεται με ρυθμούς επιδημίας και το οποίο χρήζει άμεσης νομοθετικής κάλυψης. Πρόκειται πλέον για ένα φαινόμενο παγκοσμίως διαστάσεων το οποίο πλήττει εργαζόμενους και επιχειρήσεις με ανυπολόγιστες συνέπειες σε ηθικό, ψυχικό και κοινωνικοοικονομικό επίπεδο.

Συγκαλυμμένο πίσω από θεσμοθετημένους κανόνες και κοινωνικές και επιχειρησιακές πολιτικές, το φαινόμενο αυτό δύσκολα γίνεται αντιληπτό ακόμη και από το ίδιο το θύμα, ειδικά αν αυτό δεν γνωρίζει την ύπαρξη του και δεν αναγνωρίζει τα σημάδια τέτοιων ψυχοφθόρων εργασιακών συμπεριφορών. Ως εκ τούτου, το θύμα πιθανότατα να συγχέει τις διάφορες μορφές ηθικής παρενόχλησης και εκφοβισμού με το φαινόμενο του έντονου ανταγωνισμού, το οποίο αναπτύσσεται τα τελευταία χρόνια τόσο στην κάθετη όσο και στην οριζόντια ιεραρχία του εταιρικού κόσμου. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το θύμα να υπομένει ίσως και για χρόνια ολόκληρα αυτή την απάνθρωπη τακτική με την αργή αλλά ιδιαίτερα έντονη ψυχολογικά διαβρωτική δράση. Από την πλευρά τους, οργανισμοί και επιχειρήσεις οι οποίοι τείνουν να χρησιμοποιούν τέτοιες συμπεριφορές προς τους υπαλλήλους τους, επικαλούνται το σύγχρονο εργασιακό στρες και τον ανταγωνισμό για να δικαιολογούν και να συγκαλύπτουν την ύπαρξη των περιστατικών αυτών.

Η ηθική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον παίρνει διάφορες μορφές ενώ της έχουν αποδοθεί κατά καιρούς διάφοροι ορισμοί καθώς πρόκειται για ένα φαινόμενο πολυπαραγοντικό ως προς την αιτιολογία του. Γενικώς αποδεκτό όμως είναι το γεγονός πως πρόκειται για μια επιθετική συμπεριφορά, η οποία αναπτύσσεται από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων προς άτομο του ίδιου εργασιακού χώρου, με στόχο την ψυχολογική εξαθλίωση, την υποταγή και σε περιπτώσεις τον εξαναγκασμό σε παραίτηση του, μέσω εξευτελιστικών προσπαθειών.

Τέλος, ενώ η ηθική παρενόχληση δεν κάνει διακρίσεις στα θύματα της, έρευνες διάφορων θεσμικών οργάνων ανά το παγκόσμιο καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες έχουν πολύ μεγαλύτερες πιθανότητες να πέσουν θύματα ηθικής παρενόχλησης σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους αφού και τα αποτελέσματα

των ερευνών αυτών δηλώνουν ότι όντως οι εργαζόμενες γυναίκες πέφτουν συχνότερα θύματα ψυχολογικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους σε σχέση με τους άνδρες. Με αυτό διαφαίνεται πως η διάκριση εις βάρος των γυναικών ακόμη και στον εργασιακό χώρο συνεχίζει να υφίσταται.

ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός αυτής της έρευνας είναι η ανάλυση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο εις βάρος εργαζόμενων γυναικών.

Ανάμεσα σε άλλα, η έρευνα αυτή έχει σκοπό να αναλύσει και τις αιτίες και τους λόγους για τους οποίους τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο τείνουν να είναι στην πλειοψηφία τους γυναίκες, τις επιπτώσεις που αυτή συνεπάγεται στη ψυχοσύνθεση τους καθώς επίσης και το κατά πόσο το κράτος και η κοινωνία υποβοηθούν με την στάση τους στην όξυνση του προβλήματος.

Η δυσκολία στην αναγνώριση και αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού έγκειται όχι μόνο στο γεγονός ότι η επιστημονική κοινότητα δεν έχει μέχρι στιγμής να υποδείξει ένα γενικώς αποδεκτό ορισμό αλλά και στην έλλειψη νομοσχεδίων και νομοθεσιών τα οποία να αποτρέπουν την ανάπτυξη τέτοιου είδους φαινομένων στον εργασιακό χώρο αλλά και να προστατεύουν τα θύματα. Τέλος, διάφοροι παράγοντες όπως για παράδειγμα ο φόβος της απόλυσης, ενεργούν ανασταλτικά αποτρέποντας το θύμα από το να γνωστοποιήσει το πρόβλημα και να ζητήσει βοήθεια.

Στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας, θα παρουσιάσουμε και θα αναλύσουμε την βιβλιογραφική ανασκόπηση των εννοιών της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, τα αίτια και τους τρόπους εμφάνισης του φαινομένου, το ψυχολογικό προφίλ του θύτη και του θύματος καθώς επίσης και τις επιπτώσεις που έχει για το θύμα, για τον εργασιακό χώρο στον οποίο αναπτύσσεται και για την κοινωνία γενικότερα.

Στο δεύτερο μέρος, θα παρουσιάσουμε τη μεθοδολογία της έρευνας, τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των στοιχείων, τους συμμετέχοντες, τη διαδικασία της έρευνας και τα ερευνητικά μας ερωτήματα.

Στο τρίτο μέρος, θα παρουσιάσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας μας.

Στο τέταρτο και τελευταίο μέρος, θα αποδώσουμε την ερμηνεία των αποτελεσμάτων και θα διατυπώσουμε τα συμπεράσματά μας.

ΒΑΣΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Μερικά από τα ερωτήματα που θα εξεταστούν στη έρευνα αυτή είναι τα εξής:

1. Ποιοι είναι οι τρόποι εκδήλωσης του φαινομένου; Συχνά τα θύματα παρερμηνεύουν την εργασιακή παρενόχληση με εκδηλώσεις υγιούς ανταγωνισμού που επικρατεί στον σύγχρονο εταιρικό χώρο.
2. Ποιοι τείνουν να είναι οι θύτες τέτοιων συμπεριφορών και γιατί οι εργαζόμενες γυναίκες τείνουν να συγκεντρώνουν μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι οι στόχοι/θύματα αυτών των συμπεριφορών σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους;
3. Ποιες είναι οι επιπτώσεις στα θύματα σε διανοητικό, ψυχολογικό και σωματικό επίπεδο; Οι εκδηλώσεις στα θύματα δεν περιορίζονται απλά στο εργασιακό στρες, που είναι αναμενόμενο στο εργασιακό περιβάλλον, αλλά ποικίλουν σε είδος και ένταση.
4. Με ποιους τρόπους οι ίδιοι οι οργανισμοί προωθούν ή συγκαλύπτουν μερικές φορές τέτοιες τακτικές, αλλά και ποιο το κόστος που επιβαρύνει τον ίδιο τον οργανισμό από την ύπαρξη των τέτοιων τακτικών;
5. Ποιος ο ρόλος του κράτους και της κοινωνίας σε τέτοιες περιπτώσεις; Υπάρχει άραγε επαρκής νομοθετική κάλυψη για τα θύματα ή μήπως το ίδιο το κράτος είναι συνεργός στην ύπαρξη τέτοιων φαινομένων;

ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο μόλις τα τελευταία χρόνια έχει αρχίσει να μελετάται εις βάθος, ενώ στην Κύπρο οι έρευνες και οι μελέτες γύρω από το θέμα είναι μέχρι στιγμής περιορισμένες. Η μικρή και κλειστή κοινωνία, ο φόβος, η ανασφάλεια και το «βόλεμα» είναι μερικοί από τους λόγους για τους οποίους το θέμα ηθική παρενόχληση θεωρείται ταμπού ακόμη και σήμερα, στην Κύπρο του 21^{ου} αιώνα.

Επίσης, ο συνεχής διαχωρισμός των δύο φύλων στα επαγγέλματα, με τις γυναίκες να συγκεντρώνονται περισσότερο σε δουλειές χαμηλά αμειβόμενες και χωρίς ευκαιρίες ανέλιξης σε σχέση με τους άντρες, φαίνεται να είναι ένας από τους λόγους γιατί περισσότερο οι γυναίκες σε σχέση με τους άντρες, τείνουν να είναι τα θύματα περιστατικών ηθικής παρενόχλησης.

Επομένως, η έρευνα αυτή θεωρείται αναγκαία επειδή εξετάζει και αναλύει το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, όπως επίσης και το ψυχολογικό κόστος στο θύμα όσο και το κόστος για τον ίδιο τον οργανισμό ή την επιχείρηση. Επίσης, παραθέτει μέτρα για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων, αποτελώντας έτσι ένα οδηγό τόσο για τους υπαλλήλους που θέλουν να προστατευτούν όσο και για τους εργοδότες που επιθυμούν να προφυλάξουν την επιχείρησή τους και το ανθρώπινο δυναμικό της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1. Η σημασία της εργασίας στη ζωή του ανθρώπου

Για να κατανοήσουμε καλύτερα το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και τις επιπτώσεις που αυτή έχει στη ψυχοσύνθεση του ατόμου, ας αναλύσουμε πρώτιστα τη σημασία της εργασίας για μια ισορροπημένη ζωή.

Η σημασία της εργασίας στην ισορροπημένη ζωή ενός ατόμου είναι αναμφισβήτητα πάρα πολύ μεγάλη. Σύμφωνα με τη θεωρία ιεράρχησης αναγκών του Αμερικανού ψυχολόγου Abraham Maslow οι ανάγκες του ατόμου διακρίνονται σε πέντε κατηγορίες: τις φυσιολογικές, τις ανάγκες ασφάλειας, τις κοινωνικές, τις ανάγκες εκτίμησης ή αναγνώρισης, και τις ανάγκες ολοκλήρωσης¹. Ο Maslow παρατήρησε ότι πρώτο μέλημα του ανθρώπου είναι να καλύψει τις φυσιολογικές του ανάγκες (τροφή, ένδυση, στέγαση), στη συνέχεια όμως η κοινωνική αποδοχή και η αναγνώριση (σεβασμός, επιτυχία, ανεξαρτησία) και τέλος η αυτοεκπλήρωση ή αλλιώς ο «ιδανικός» εαυτός αποτελούν κι αυτές εξίσου ισχυρό κίνητρο για τον άνθρωπο. Με βάση λοιπόν την θεωρία του Maslow οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι ο άνθρωπος προσπαθεί να καλύψει τις ανάγκες του για αποδοχή και αναγνώριση μέσα από την εργασία του και την επαγγελματική του καταξίωση.

Η εργασιακή απασχόληση αποτελεί αναμφισβήτητα πηγή ζωής για τον άνθρωπο αφού από τη μια του εξασφαλίζει τα απαραίτητα για την επιβίωσή του ενώ παράλληλα από την άλλη συντελεί στην πνευματική του ανάπτυξη. Μέσω της εργασίας διευρύνονται οι ορίζοντες του ατόμου, καλλιεργείται η κριτική του ικανότητα και αναπτύσσεται η κοινωνικότητα του. Το αίσθημα της δημιουργίας που βιώνει ο άνθρωπος μέσα από την εργασία τον εξευγενίζει εσωτερικά, τον ευαισθητοποιεί, ενώ παράλληλα του προσφέρει ψυχική ικανοποίηση και πληρότητα.

Το σημαντικότερο ίσως από τα οφέλη της εργασίας είναι ότι μέσω αυτής αναπτύσσονται στον άνθρωπο κοινωνικά αισθήματα όπως το αίσθημα της φιλίας, της αλληλεγγύης και της αλληλοϋποστήριξης. Η ικανοποίηση και το αίσθημα πληρότητας που παίρνει ο άνθρωπος όταν νιώθει μέρος ενός συνόλου αποτελούν

¹ Μπουραντάς, Δημήτρης, (2002). Μάνατζμεντ. Αθήνα: Μπένου, σελ.255

κινητήριο δύναμη για την επίτευξη μεγαλύτερων στόχων. Από τα πιο πάνω λοιπόν διαφαίνεται η μεγάλη σημασία της εργασίας για τον άνθρωπο.

1.2. Από την κάλυψη αναγκών στην ανάγκη για εξουσία

Στο σύγχρονο δυτικό κόσμο του καταναλωτισμού και της ευμάρειας ο άνθρωπος έχει μετατρέψει την ανάγκη για εξασφάλιση των στοιχειωδών μέσα από την εργασία σε απληστία και σε ακόρεστη δίψα για εξουσία. Με άλλα λόγια, ο άνθρωπος πλέον δεν αρκείται στην κάλυψη των βασικών αναγκών του μέσω της δουλειάς αλλά ούτε και βρίσκει ευχαρίστηση στο αίσθημα πληρότητας και προσφοράς που εξασφαλίζεται μέσω αυτής.

Αντίθετα, η εργασιακή απασχόληση και ο εργασιακός χώρος έχουν μετατραπεί σε μέσο και πεδίο επιβολής δύναμης και άσκησης εξουσίας αντίστοιχα μεταξύ των ατόμων. Είτε πρόκειται για σχέση μεταξύ προϊστάμενου και υφιστάμενου, είτε για σχέση μεταξύ συναδέλφων, η ανάγκη για επιβολή μπορεί να οδηγήσει σε απάνθρωπες συμπεριφορές και τακτικές που σκοπό έχουν να βλάψουν τη ψυχοσύνθεση του ατόμου που δέχεται αυτή τη μορφή επίθεσης. Από χώρο δημιουργίας και δημιουργικότητας ο εργασιακός χώρος μετατρέπεται σε ένα ρινγκ για την επικράτηση του δυνατότερου και ισχυρότερου. Δυστυχώς όμως σε αυτό τον αγώνα δεν υπάρχουν νικητές και χαμένοι- στη περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης όλοι οι εμπλεκόμενοι είναι χαμένοι. Οι επιπτώσεις δεν αφορούν αποκλειστικά και μόνο τα θύματα. Επιπτώσεις βαραίνουν επίσης την επιχείρηση ή τον οργανισμό στους οποίους εμφανίζονται τα κρούσματα καθώς επίσης και την ίδια την κοινωνία.

1.3. Ορισμοί και Ιστορική Εξέλιξη

Η επιβολή ενός ανθρώπου στη ζωή ενός άλλου, μέσω της μείωσης της προσωπικότητας του και της ψυχικής του αποδυνάμωσης είναι ένα φαινόμενο αρκετά παλαιό, με πρώτη αναφορά του στην Παλαιά Διαθήκη και στην ιστορία του Ιωσήφ και των αδερφιών του, μια ιστορία ζήλιας και εχθρότητας. Η ανάγκη για επιβολή συνδέεται με το αίσθημα της επιβίωσης και της επικράτησης του δυνατού έναντι του αδυνάτου που υπήρχε ανέκαθεν στην ανθρώπινη φύση και η Ιστορία μπορεί να μας το αποδείξει έχοντας ως παράδειγμα δύο Παγκόσμιους Πολέμους και πολλά άλλα γεγονότα με καταστροφικές συνέπειες για την ανθρωπότητα. Είτε πρόκειται δηλαδή για επιβίωση είτε για επικράτηση ο άνθρωπος δεν διστάζει να συμπεριφερθεί με άδικο ή ακόμη και βίαιο τρόπο προς τον συνάνθρωπό του. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η πολυπλοκότητα του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης, δεν έχει επιτρέψει μέχρι στιγμής τη διατύπωση ενός κοινά αποδεκτού από την επιστημονική κοινότητα ορισμού. Παρόλα αυτά, υπάρχει μια γενική αποδοχή της περιγραφής του φαινομένου από την γαλλίδα ψυχίατρο Marie-France Hirigoyen η οποία αποδίδει το φαινόμενο ως εξής: «Ως ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας ορίζεται κάθε καταχρηστική συμπεριφορά (χειρονομία, λόγος, συμπεριφορά, στάση...) που προσβάλλει, με την επανάληψη ή τη συστηματοποίησή της, την αξιοπρέπεια ή την ψυχική ή σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου, βάζοντας σε κίνδυνο την εργασία του ή υποβιβάζοντας το εργασιακό κλίμα» (Hirigoyen, 2002: 19).

Κατά καιρούς η ηθική παρενόχληση έχει οριστεί ως εξής²:

Mobbing: Ο όρος *mobbing* προέρχεται από το αγγλικό ρήμα *to mob* το οποίο σημαίνει «κακομεταχειρίζομαι, πιέζω, προσβάλλω» ενώ ως ουσιαστικό η λέξη *mob* σημαίνει το πλήθος. Ο Γερμανός ψυχολόγος Heinz Leymann, εγκατεστημένος στη Σουηδία, εισάγει για πρώτη φορά τον όρο αυτό για να περιγράψει τις περιπτώσεις παρενόχλησης των εργαζομένων σε διάφορους οργανισμούς. Για τον Leymann το *mobbing* συνίσταται σε συχνές επαναλαμβανόμενες εχθρικές πράξεις στον εργασιακό χώρο στοχεύοντας συστηματικά το ίδιο άτομο. Οι πολυετείς έρευνες του Leymann σε

² Hirigoyen, M. F. Μετάφρ. Ασπασία Σιγάλα, (2002), Ηθική Παρενόχληση στο χώρο της εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

σκανδιναβικές και γερμανόφωνες χώρες κατέδειξαν ότι ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων ήταν θύματα παρενόχλησης γεγονός που οδήγησε στη ψήφιση ενός νόμου σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, στον οποίο γινόταν αναφορά και στα θύματα παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ο ορισμός που δόθηκε είναι ο ακόλουθος: «Εννοούμε με τη λέξη *mobbing* τις αξιόμημπτες και επαναλαμβανόμενες πράξεις ή τις καθαρά αρνητικές, που έχουν σαν στόχο τους υπαλλήλους και μπορούν να τους οδηγήσουν στην απομόνωση από την κοινότητα στον εργασιακό χώρο» (Hirigoyen, 2002: 81-83).

Bullying: ο όρος *bullying* προέρχεται από το αγγλικό ρήμα *to bully* το οποίο σημαίνει «κακομεταχειρίζομαι, αποπαίρνω» και ένας *bully* είναι κάποιος ο οποίος επιτίθεται σε αδύναμα άτομα είτε με τη χρήση σωματικής βίας είτε τρομοκρατώντας τα και ασκώντας ψυχολογική βία. Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται κυρίως στο σχολικό περιβάλλον, παρά στο εργασιακό, για να περιγράψει τις καταχρηστικές συμπεριφορές παιδιών προς συμμαθητές τους. Τέτοιες καταχρηστικές συμπεριφορές μπορεί να είναι ταπεινώσεις, δοκιμασίες, χλευασμός, απειλές ακόμη και σωματικές επιθέσεις που ορισμένα παιδιά επιβάλλουν σε άλλα παιδιά. Η σοβαρότητα του *bullying* δεν προέρχεται τόσο από την ίδια την πράξη αλλά από την επίδραση που αυτή έχει στη ψυχοσύνθεση του θύματος (Hirigoyen, 2002: 84-86).

Harassment: στις Ηνωμένες Πολιτείες το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης μελετάται και γίνεται γνωστό στο κοινό από τον Αμερικανό ψυχίατρο Carroll Brodsky ο οποίος αναλύει το φαινόμενο χρησιμοποιώντας τον όρο *harassment*. Ο όρος αυτός αναφέρεται σε επίμονες και επαναλαμβανόμενες επιθέσεις ενός ατόμου εναντίον ενός άλλου, με σκοπό να του δημιουργήσει πρόβλημα, να το υπονομεύσει, να το απογοητεύσει, να το προκαλέσει (Hirigoyen, 2002: 86-87).

Whistleblowers: στη κυριολεξία, *whistleblower* είναι αυτός που «κρούει τον κώδωνα του κινδύνου» ή που αποκαλύπτει ένα μυστικό με αποτέλεσμα να γίνεται στόχος αντιποίνων. Πρόκειται συνήθως για άτομα τα οποία εργάζονται σε τομείς που έχουν να κάνουν κυρίως με το κοινό καλό και οι οποίοι δίνουν στη δημοσιότητα προβλήματα και αδυναμίες του συστήματος. Τα άτομα αυτά είναι σίγουρο ότι τυγχάνουν αντίποινων με σκοπό το «κλείσιμο του στόματος». Η παρενόχληση στην οποία υπόκεινται διαφέρει από το *mobbing* και το *bullying* αλλά τα κίνητρα και ο σκοπός της είναι αυτό που ονομάζουμε ηθική παρενόχληση. Πλέον σε αρκετές χώρες

έχουν δημιουργηθεί οργανισμοί και ομάδες για τη ψυχολογική στήριξη και την νομική προστασία ατόμων που πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης επειδή επιχειρήσαν να ξεσκεπάσουν κάποια «αδυναμία» του χώρου όπου εργάζονται (Hirigoyen, 2002: 87-88).

Ijime: πρόκειται για ιαπωνικό όρο (μετάφρ. παρενόχληση) ο οποίος αναφέρεται στα καψόνια και τους εξευτελισμούς που ασκούνται σε παιδιά στο σχολικό τους περιβάλλον, είτε από συμμαθητές είτε από τους δασκάλους. Η τακτική αυτή χρησιμοποιείτο για πολλά χρόνια από εκπαιδευτικούς, οι οποίοι τη θεωρούσαν αναπόφευκτο μέσο για τη ψυχική ανάπτυξη και χειραγώγηση των νέων. Επίσης, το φαινόμενο αυτό συνδέθηκε και με την ανάπτυξη της Ιαπωνικής οικονομίας κατά τη δεκαετία του 70' καθώς πολλές ήταν οι ιαπωνικές επιχειρήσεις οι οποίες στη προσπάθεια τους να ενσωματώσουν νέους υπαλλήλους στην ομάδα του εργατικού δυναμικού και να επιφέρουν πλήρη ομοιομορφία στο σύστημα κατέφευγαν σε δείγματα και τακτικές ηθικής παρενόχλησης για να καταπνίξουν κάθε μορφή ατομικισμού. Αργότερα, κατά τη δεκαετία του 90', όταν η χώρα αντιμετώπιζε οικονομική ύφεση, πολλές επιχειρήσεις κατέφυγαν σε βιαιότερες μορφές ηθικής παρενόχλησης ώστε να εξαναγκάσουν τους υπαλλήλους εκείνους που κρίνονταν «ανίκανοι» να φύγουν από την εργασία τους (Hirigoyen, 2002: 88-91).

Χαρακτηριστικός είναι και ο ορισμός που χρησιμοποίησε για το σύνδρομο mobbing ο Βέλγος Υπουργός Εργασίας, σε ομιλία του αναφορικά με τη νομοθεσία κατά της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο: *«κατ' επανάληψη υβριστική συμπεριφορά, εντός ή εκτός της επιχείρησης ή του οργανισμού που εκδηλώνεται ειδικότερα με ενέργειες, λόγια, εκφοβισμούς, πράξεις, χειρονομίες, τρόπους οργάνωσης της εργασίας και μονομερή γραπτά κείμενα που έχουν χαρακτήρα ή σκοπό να προσβάλλουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του, να θέσουν σε κίνδυνο τη θέση απασχόλησής του ή να δημιουργήσουν εχθρικό, εκφοβιστικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό εργασιακό περιβάλλον».*³

³ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339 INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//EL>

1.4. Μορφή σύγκρουσης ή κάτι άλλο;

Παρόλο που η επιστημονική κοινότητα δεν έχει συμφωνήσει σε έναν κοινώς αποδεκτό ορισμό ως προς το τι είναι ηθική παρενόχληση, εντούτοις φαίνεται να υπάρχει ομοφωνία ως προς το τι δεν συνιστά ηθική παρενόχληση. Όπως αναλύεται και στο βιβλίο της M. F. Hirigoyen, οι διάφορες συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο, είτε μεταξύ συναδέλφων είτε προϊστάμενου με υφιστάμενο, κάθε άλλο παρά μορφή παρενόχλησης είναι. Όπως αναφέρουν και οι Einarsen et al. (2003) «Μια σύγκρουση δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως bullying (mobbing) εάν συμβαίνει μεταξύ δύο ατόμων που έχουν περίπου την ίδια δύναμη»⁴.

1.4.1. Υγιής σύγκρουση Vs Ηθική παρενόχληση

Οι συγκρούσεις αυτές, σύμφωνα με την Hirigoyen, αν αντιμετωπιστούν με θετική στάση και κριτική σκέψη μπορούν να αποτελέσουν ακόμη και πηγή ανανέωσης και αναδιοργάνωσης, αφού η ανοικτή εναλλαγή απόψεων μεταξύ των ατόμων, φέρνει στην επιφάνεια προβληματικές καταστάσεις που επιζητούν την αλλαγή και την αναδιοργάνωση (Hirigoyen, 2002:27). Με άλλα λόγια, όταν στον εργασιακό χώρο υπάρχει ανοικτή αντιπαράθεση μεταξύ ατόμων ή ομάδων, είναι πιο εύκολο για την διοίκηση να εντοπίσει το πρόβλημα και να το χρησιμοποιήσει ώστε να φέρει ένα αέρα αλλαγής στην εργασία που θα ανανεώσει τόσο τις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις όσο και το εργασιακό περιβάλλον. Με αυτό τον τρόπο, ενδέχεται να βελτιωθεί τόσο το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων αλλά και να αυξηθεί η παραγωγή, κι αυτό είναι φυσικά προς όφελος της ίδιας της εταιρείας ή του οργανισμού.

Τα σημαντικά σημεία διαφοροποίησης μιας σύγκρουσης από την ηθική παρενόχληση, είναι ότι σε μια σύγκρουση οι αντιμαχόμενες πλευρές έχουν ξεκάθαρους ρόλους και αρμοδιότητες αναγνωρίζουν η μια την ύπαρξη της άλλης και αντιμετωπίζει η μια την άλλη ως ίσο αντίπαλο, έχουν συνεργατικές σχέσεις και κοινούς στόχους, ξεκάθαρες διαπροσωπικές σχέσεις, ανοικτές και ειλικρινείς στρατηγικές, ανοικτές συγκρούσεις και διάλογο και ευθεία επικοινωνία. Μέσα δηλ. από τη σύγκρουση και αντιπαράθεση

⁴Κατσαμπάνη X., Μαμέκας Α., Σπανού Σ. (2009), «Ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», HR PROFESSIONAL, 23-2-2009.

<http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&cID=7&arId=726>

των αντίμαχων πλευρών, επέρχεται ένας επαναπροσδιορισμός αξιών και προτεραιοτήτων που στοχεύει στην καλύτερη και ομαλότερη λειτουργία του οργανισμού⁵. Με άλλα λόγια, τα ευεργετικά αποτελέσματα μιας υγιούς σύγκρουσης είναι πολλά αν και εμφανή σε μεταγενέστερο στάδιο.

Αντίθετα, στην περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης η σχέση «ισότητας» μεταξύ των ατόμων καταρρίπτεται και στη θέση της έχουμε «μια ψυχολογική κυριαρχία του επιτιθέμενου και μια αναγκαστική υποταγή του θύματος» (Hirigoyen, 2002:31). Εξαρχής στην ηθική παρενόχληση το θύμα υποτιμάται για την διαφορετικότητα του όποια κι αν είναι αυτή (φύλο, χρώμα, ηλικία, ικανότητες, θέση εργασίας) ενώ ο θύτης προσπαθεί να κυριαρχήσει πάνω στον στόχο πέραν των ορίων της εξουσίας που έχει, καταχρηστικά δηλαδή, με απώτερο σκοπό την ψυχική εξαθλίωση του ατόμου αυτού.

Σημαντικό στοιχείο διαφοροποίησης μεταξύ «υγιούς» σύγκρουσης και ηθικής παρενόχλησης είναι και η συναισθηματική κατάσταση των εμπλεκόμενων. Σε μια ανοικτή σύγκρουση τα εμπλεκόμενα μέλη εκφράζουν ελεύθερα και ισότιμα τα συναισθήματά τους, είτε πρόκειται για θυμό είτε για αγανάκτηση, λύπη και άλλα. Τα αισθήματα εξωτερικεύονται και από τις δύο πλευρές και τις πλείστες φορές αυτό είναι το στοιχείο που γνωστοποιεί την σύγκρουση στους υπόλοιπους εργαζομένους στον εργασιακό χώρο. Αντίθετα, στην περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης έχουμε έντονες συναισθηματικές εκρήξεις από το θύμα, λόγω της πίεσης που δέχεται, αλλά μηδαμινή ανταπόκριση ή οποιαδήποτε αντίστοιχη έκφραση συναισθημάτων από το θύτη (Michael Harvey et al, 2009). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα πολλές φορές, το θύμα να εκλαμβάνεται ως «κακό» στοιχείο για το εργασιακό περιβάλλον, ενώ ο θύτης να εμφανίζεται ως η «ηγετική» μορφή που πρέπει να απομακρύνει τα «παρασιτικά» στοιχεία που τυχόν να απειλούν την ομαλή λειτουργία της ομάδας.

Στην ηθική παρενόχληση υπάρχει αμφισημία ρόλων και παντελής έλλειψη πνεύματος συνεργασίας. Επίσης, υπάρχουν συστηματικές αντιδεοντολογικές πράξεις και αμφισβητήσιμες στρατηγικές. Τη θέση του υγιούς και εποικοδομητικού διαλόγου παίρνει η πλάγια και προφασισζόμενη επικοινωνία. Τέλος, το σημαντικό

⁵ Harvey M., Treadway D., Heames T. J., Duke A. (2009). Bullying in the 21st Century Global Organization: An Ethical Perspective. *Journal of Business Ethics*, Vol. 85, No. 1 (Mar., 2009), pp.27-40 <http://www.jstor.org/stable/40294796> Accessed: 15/02/2013 02:43

χαρακτηριστικό της ηθικής παρενόχλησης, που την διαφοροποιεί από άλλες καταστάσεις, είναι η συγκάλυψη. Πρόκειται δηλ. για συγκαλυμμένη τακτική τρομοκράτησης του επιτιθέμενου προς το θύμα, η οποία δυστυχώς δύσκολα εντοπίζεται και αναγνωρίζεται, με αποτέλεσμα σε κάποιες περιπτώσεις το θύμα να υποφέρει για χρόνια.

Επίσης, καταστάσεις όπως η κακομεταχείριση από διευθυντικά στελέχη, οι κακές συνθήκες εργασίας και οι επαγγελματικές δυσκολίες καθώς και το εργασιακό στρες δεν αποτελούν μορφές ηθικής παρενόχλησης, αφού σε αυτές τις περιπτώσεις το άτομο το οποίο υπόκειται στις αντιξοότητες γνωρίζει την πηγή και αιτία του προβλήματος, ενώ τέτοιου είδους αντιξοότητες συνήθως απασχολούν και επηρεάζουν μεγάλη μερίδα εργαζομένων και δεν συγκεντρώνονται μόνο σε ένα άτομο. Αντίθετα, στην ηθική παρενόχληση το θύμα, δεν μπορεί να εντοπίσει την αιτία που γίνεται δέκτης αυτής της συμπεριφοράς. Η συγκάλυψη μπορεί να είναι σε τέτοιο βαθμό που το θύμα να αμφισβητήσει τον ίδιο του τον εαυτό και τις επιδόσεις του στην εργασία του, θεωρώντας έτσι υπεύθυνο τον εαυτό του για ό,τι του συμβαίνει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Αίτια του φαινομένου

Ποιά είναι τα αίτια του φαινομένου αυτού που πλήττει όλο και περισσότερο τον εταιρικό κόσμο; Ποίες είναι οι αιτίες εμφάνισης των τακτικών ηθικής παρενόχλησης; Η Μ. F. Hirigoyen αναφέρει τους εξής λόγους (Hirigoyen, 2002:41-51):

2.1.1 Ο ανταγωνισμός

Κύριος παράγοντας, που τα τελευταία χρόνια έχει εξελιχθεί ίσως στον πιο σημαντικό από όλους, είναι ο ανταγωνισμός. Ανέκαθεν ο εταιρικός κόσμος διακρινόταν από ένα ανταγωνιστικό πνεύμα μεταξύ των εργαζομένων το οποίο ενώ στα πλαίσια της ευγενούς άμιλλας είχε θετικά αποτελέσματα, όταν αυτό μετατρέποταν σε ψυχρό και στείρο ανταγωνισμό οι συνέπειες έπλητταν τόσο τα άτομα όσο και τους ίδιους τους οργανισμούς. Τα τελευταία χρόνια λόγω και της οικονομικής κρίσης που είχε σαν αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι να χάσουν την δουλειά τους και τα επίπεδα ανεργίας να αυξηθούν, ο ανταγωνισμός αναπτύσσεται πλέον μόνο σε στείρα μορφή. Οι εργαζόμενοι ξέχασαν την ανθρωπιστική τους πλευρά και αισθήματα όπως η συναδελφική αλληλεγγύη, η συμπόνια και το αίσθημα του δικαίου έχουν θυσιαστεί στο δρόμο προς τη δόξα και στον αγώνα για επικράτηση και επιβολή. Ως εκ τούτου, ο ανταγωνισμός τόσο σε κάθετη όσο και σε οριζόντια ιεραρχία αυξάνει την πίεση και τις απαιτήσεις μεταξύ συνεργατών και συναδέλφων δίνοντας πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξη τακτικών όπως η ηθική παρενόχληση και ο ψυχολογικός εκφοβισμός.

2.1.2 Η ζήλια και ο φθόνος

Η ηθική παρενόχληση και ο ψυχολογικός εκφοβισμός σχετίζονται άμεσα με την ψυχοσύνθεση των ατόμων, τόσο του θύματος όσο και του επιτιθέμενου. Χαρακτηριστικά όπως η ζήλια και ο φθόνος αποτελούν παράγοντες ανάπτυξης τέτοιων συμπεριφορών αφού τέτοια συναισθήματα δηλητηριάζουν το εργασιακό περιβάλλον ενώ παρατάσσουν τους συναδέλφους σε ένα μεταξύ τους αγώνα διαγκωνισμού για την εύνοια της διοίκησης. Τα πάντα μέσα στον εργασιακό χώρο μπορούν να αποτελέσουν τότε αιτία παρεξηγήσεων και τσακωμών δίνοντας έτσι πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξη τακτικών παρενόχλησης. Στον εργασιακό χώρο το αίσθημα του φθόνου μπορεί να εμφανιστεί είτε από συνάδελφο προς συνάδελφο

(horizontal mobbing) είτε από προϊστάμενο προς υφιστάμενο και αντίστροφα (vertical mobbing), για λόγους αμοιβής, συνθηκών εργασίας, καλύτερης αντιμετώπισης και αποδοχής από τους υπόλοιπους συναδέλφους και από τη διοίκηση. Λόγω του ότι όμως συναισθήματα όπως η ζήλια και ο φθόνος δεν μπορούν να δηλωθούν απρόσκοπτα, η ηθική παρενόχληση γίνεται το μέσο για την «σιωπηλή» έκφραση τους. Η ηθική παρενόχληση γίνεται το μέσο για την καθίδρυση μιας σχέσης επιβολής ελέγχου και εξουσίας ανάμεσα στο θύτη και στο θύμα και είναι γεγονός πως όταν η παρενόχληση προέρχεται από προϊστάμενο προς υφιστάμενο, το θύμα είναι ολότελα ανίσχυρο μπροστά στο φόβο μια επικείμενης απόλυσης ή άλλων σχετικών κυρώσεων.

Κάνοντας λόγο για τη ψυχοσύνθεση των ατόμων πρέπει να τονίσουμε ότι με παρόμοιο τρόπο ενεργούν και οι διάφορες επιχειρήσεις/οργανισμοί. Η Hirigoyen τονίζει πως «Δίπλα στα διεστραμμένα άτομα και στα άτομα που οδηγήθηκαν να χρησιμοποιούν διεστραμμένες συμπεριφορές υπάρχουν οργανωτικά σχήματα (επιχείρηση, οργανισμός κτλ.) που είναι από μόνα τους «τοξικά»» (Hirigoyen, 2002:217). Πρόκειται για τις διοικήσεις εκείνες που «δεν ασχολούνται με την προστασία των ανθρώπων που χρησιμοποιούν και αφήνουν, από αδιαφορία, να εγκατασταθεί ένα κλίμα ηθικής παρενόχλησης [...] μέσα στο οποίο είναι δύσκολο να υποδείξεις ονομαστικά έναν επιτιθέμενο. Μπορείς μόνο να μιλήσεις για μια δυσάρεστη ή «τοξική» ατμόσφαιρα» (Hirigoyen, 2002:218). Όσο αυστηρότερα ιεραρχημένα είναι μια επιχείρηση, τόσο η εξάρτηση είναι εντονότερη, και αυτό αυξάνει τον κίνδυνο ηθικής παρενόχλησης. Κι όσο μεγαλύτερη είναι η δίψα για εξουσία ή για γρήγορη υλική επιτυχία τόσο μεγαλύτερες είναι οι πιθανότητες οι διοικήσεις αυτές να καταφύγουν σε συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης ως «αναγκαίο» μέσο επίτευξης του στόχου τους.

2.1.3 Ο κυνισμός και η μεγαλομανία

Στην κοινωνία του καταναλωτισμού και των επίπλαστων αναγκών όπου ζούμε, το αίσθημα του κορεσμού έχει εκλείψει. Ο άνθρωπος πλέον δεν ικανοποιείται με τίποτα αλλά συνεχώς επιζητά περισσότερα, σε όλα τα επίπεδα της ζωής του. Αυτή η ναρκισσιστική μεγαλομανία των ανθρώπων μπορεί να τους οδηγήσει πολλές φορές στην ανάπτυξη καταχρηστικών συμπεριφορών απέναντι σε άτομα με μειονεκτική θέση και περιορισμένη δύναμη, απλά και μόνο επειδή επιζητούν περισσότερα για να

βρουν προσωπική ικανοποίηση. Μπορεί να είναι η θέση ενός συναδέλφου την οποία εποφθαλμιούν ή μπορεί να είναι τα προνόμια κάποιου συναδέλφου που οι ίδιοι δεν απολαμβάνουν, τα άτομα αυτά δεν θα διστάσουν να παρενοχλήσουν ηθικά τους συναδέλφους τους για να επιτύχουν τον σκοπό τους.

Το χαρακτηριστικό της μεγαλομανίας διακατέχει συχνότερα τα διοικητικά στελέχη μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού. Τα άτομα αυτά διακατέχονται από μια δόση κυνισμού και νιώθουν κυρίαρχοι τόσο στο επίπεδο της ανταγωνιστικής αγοράς όσο και στον εργασιακό τους χώρο. Το μότο τους είναι πως στο παιχνίδι του ανταγωνισμού όλα επιτρέπονται όμως πολλές φορές ο ανταγωνισμός τους ωθεί να είναι αμείλικτοι και απάνθρωποι. Αυτή η κατάχρηση εξουσίας στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς έγκειται και συντηρείται από το γεγονός ότι τις πλείστες φορές το μεμονωμένο άτομο δεν έχει κανένα τρόπο να εισακουστεί αφού η διαφθορά έρχεται από την κορυφή της ιεραρχίας και έτσι το θύμα δεν έχει πού αλλού να στραφεί για βοήθεια.

2.1.4 Η διαφορετικότητα

Η διαφορετικότητα ενός ατόμου μπορεί επίσης να αποτελέσει αιτία για την παρενόχληση του σε ψυχολογικό και συναισθηματικό επίπεδο. Είτε πρόκειται για τον τρόπο σκέψης ενός εργαζομένου, τις πεποιθήσεις του ή τις ικανότητες του στην παραγωγή και εκτέλεση εργασιών, η μηδενική ανοχή και η μη αποδοχή του διαφορετικού από τον εργασιακό περίγυρο μπορεί να μετατραπεί σε μια κατάσταση ψυχολογικού εκφοβισμού εναντίον του ατόμου αυτού με ολέθριες συνέπειες στη ψυχοσύνθεση του. Η ισοπέδωση καθετί διαφορετικού από αυτό που ορίζεται σαν γραμμή πλευσης για την επιχείρηση και ο εκμηδενισμός της ιδιαιτερότητας βρίσκουν υπεράσπιση μέσα από το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης που επικρατεί σήμερα.

Τα τελευταία χρόνια η παγκόσμια οικονομική κρίση έχει προσθέσει ακόμη δύο αίτια εμφάνισης του φαινομένου που δεν είναι άλλα από την ανεργία και την ανασφάλεια και αβεβαιότητα που δημιουργείται στους εργαζομένους για το μέλλον τους. Από τη μια πλευρά, πολλοί διευθυντές δεν διστάζουν να καταφύγουν σε τέτοιες συμπεριφορές ώστε να εξαναγκάσουν τους υπαλλήλους να απομακρυνθούν από την εργασία τους οικειοθελώς, γλυτώνοντας έτσι την καταβολή αποζημιώσεων ενώ από

την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι που πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης αποκρύπτουν το γεγονός από φόβο να μη χάσουν τη δουλειά τους.

2.2 Πλαίσια που ευνοούν την παρενόχληση

2.2.1 Η έλλειψη επικοινωνίας

Τα επαγγελματικά πλαίσια που ευνοούν την ανάπτυξη συμπεριφορών όπως η ηθική παρενόχληση είναι πάρα πολλά. Μελετώντας τα χαρακτηριστικά οργανισμών και επιχειρήσεων, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, διαφαίνεται ότι η έλλειψη επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο αποτελεί ίσως το πιο σημαντικό παράγοντα ανάπτυξης τέτοιων τακτικών. Η ουσιαστική και εποικοδομητική επικοινωνία τόσο μεταξύ των τμημάτων μιας επιχείρησης όσο και μεταξύ των εργαζομένων της δημιουργεί ένα γόνιμο κλίμα ανταλλαγής ιδεών και απόψεων που ακόμη κι αν αυτές είναι αντικρουόμενες, τα συμβαλλόμενα μέρη συνεργάζονται για την εξεύρεση της βέλτιστης λύσης και μαζί εργάζονται για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης ή του οργανισμού. Όταν αυτό το γόνιμο κλίμα απουσιάζει από τον εργασιακό χώρο, οι εργαζόμενοι δεν αντιλαμβάνονται την μεταξύ τους σχέση ως σχέση αλληλεγγύης αλλά ως σχέση σκληρού ανταγωνισμού. Εν ελλείψει επικοινωνίας και κάτω από αυστηρές ιεραρχικές δομές που δεν ενθαρρύνουν την ανάληψη πρωτοβουλιών από εργαζόμενους το όραμα και οι στόχοι παύουν να είναι κοινά άρα παύει και η από κοινού προσπάθεια επίτευξης. Όταν λοιπόν οι εργαζόμενοι αρχίζουν να προωθούν το προσωπικό τους συμφέρον έναντι του κοινού σκοπού τότε οι συναδελφικοί δεσμοί κλονίζονται, οι διάυλοι επικοινωνίας κόβονται και δίνεται η ευκαιρία σε τακτικές όπως η ηθική παρενόχληση να αναπτυχθούν.

2.2.2. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας

Ένας άλλος παράγοντας που σχετίζεται με την επικοινωνία και την έλλειψη αυτής στον εταιρικό χώρο, είναι η τεχνολογία. Ενώ η τεχνολογία έχει ανοίξει νέους δίαυλους επικοινωνίας μεταξύ διοικούντων και διοικουμένων σε ηλεκτρονική βάση, μέσω ανταλλαγής ηλεκτρονικών μηνυμάτων κλπ., οι εργαζόμενοι δείχνουν απρόθυμοι στο να χρησιμοποιήσουν την ηλεκτρονική επικοινωνία για να κάνουν οποιοδήποτε αρνητικό σχόλιο ή να δώσουν κάποια ανεπίσημη συμβουλή κι αυτό επειδή δεν επιθυμούν να αφήσουν πίσω τους οποιοδήποτε γραπτή δήλωση η οποία θα

μπορούσε να τους υποδείξει ως υπεύθυνους⁶. Επομένως, η επικοινωνία μέσα σε ένα εργασιακό χώρο περιορίζεται στην επίσημη αλληλογραφία μεταξύ των διαφόρων τμημάτων, αποτρέποντας έτσι τους εργαζομένους από το να μιλήσουν για προβλήματα που τυχόν να αντιμετωπίζουν.

2.2.3 Το άγχος

Το άγχος διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης. Με τον όρο «άγχος» δεν εννοούμε την φυσιολογική σωματική και ψυχική αντίδραση του ανθρώπινου οργανισμού όταν καλείται να αντιμετωπίσει μια απαιτητική κατάσταση. Αντίθετα, αναφερόμαστε στο άγχος ως το κύριο συστατικό της σύγχρονης κοινωνίας που συνεχώς απαιτεί ολοένα και περισσότερα από εμάς, ωθώντας μας να υπερβούμε τα όρια μας σε καθημερινή βάση. Η εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα αναμφισβήτητα αύξησε την εντατικοποίηση της εργασίας. Οι προϊστάμενοι πλέον ζητούν από τους εργαζόμενους να παράγουν περισσότερα ενώ εργάζονται λιγότερες ώρες. Οι ρυθμοί παραγωγής της εργασίας εντατικοποιούνται, τα διαλείμματα περιστέλλονται και η επικοινωνία μέσα στον εργασιακό χώρο περιορίζεται στις απαραίτητες υποδείξεις. Οι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι συνεχώς να αναθεωρούν και να αναπροσαρμόζονται ώστε να συμβαδίζουν με την τεχνολογική ανάπτυξη και τα πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά δρώμενα του εξωτερικού περιβάλλοντος της επιχείρησης με τα οποία αλληλεπιδρούν. Η καθημερινή πίεση αυξάνεται αφού οι εργαζόμενοι δεν έχουν πλέον τον χρόνο να σκεφτούν αυτό που κάνουν ούτε και να επικοινωνήσουν ουσιαστικά με τους γύρω τους. Μέσα σε αυτό το κλίμα των γρήγορων ρυθμών και της έντασης ο εργασιακός χώρος χάνει σταδιακά τον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα. Οι εργαζόμενοι πιέζονται, ζορίζονται, τυγχάνουν κακομεταχείρισης και ηθικής παρενόχλησης, χάνουν την ανθρώπινη υπόστασή τους και αντιμετωπίζονται περισσότερο ως πόνια παρά ως ανθρώπινα όντα. Τα περιθώρια αντίδρασης είναι λίγα αφού το γενικό πνεύμα που επικρατεί είναι πως όποιος δεν είναι ικανός να ακολουθήσει τους ρυθμούς, κρίνεται ακατάλληλος και συνεπώς αποχωρεί.

⁶ Vandekerckhove Wim & Commers R. M. S. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?. *Journal of Business Ethics*, Vol. 45, No. 1/2, 15th Annual Eben Conference: "Sustaining Humanity Beyond Humanism" (Jun., 2003), pp. 41-50
<http://www.jstor.org/stable/25075054> Accessed: 15/02/2013 02:40

2.2.4. Το κακό εργασιακό περιβάλλον

Άγχος προκαλεί επίσης και ένα κακό εργασιακό κλίμα στο οποίο «δεν υπάρχει εσωτερική ρύθμιση ούτε στις συμπεριφορές ούτε στις μεθόδους, όπου όλα μοιάζουν να επιτρέπονται, η εξουσία των προϊστάμενων είναι χωρίς όρια, όπως και αυτά που ζητούν από τους υφισταμένους τους» (Hirigoyen, 2002). Είναι πλέον αποδεδειγμένο ότι στα πλαίσια μιας φτωχής διοικητικής και οργανωτικής γραμμής αναπτύσσονται σοβαρά προβλήματα, όπως για παράδειγμα οι υπερβολικές απαιτήσεις, η αδιαφάνεια, η αβεβαιότητα για το επαγγελματικό μέλλον, τα οποία έχουν σοβαρό αντίκτυπο στην συναισθηματική υγεία των εργαζομένων. Όταν οι εργαζόμενοι παύουν να αντιμετωπίζονται ως ανθρώπινα όντα και μετατρέπονται σε μηχανές, το λιγότερο που απαιτείται από αυτούς είναι η τελειότητα και για να επιτευχθεί αυτή, συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης γίνονται αποδεκτό κομμάτι του παιχνιδιού.

2.2.5. Η χειραγώγηση

Επίσης, η έλλειψη του αισθήματος ελέγχου της εργασίας είναι ένας άλλος παράγοντας που μπορεί να ευνοήσει την ανάπτυξη τέτοιων συμπεριφορών. Λόγω των γρήγορων ρυθμών και των συνεχών εναλλαγών που επικρατούν στο παιχνίδι του ανταγωνισμού σε παγκόσμια κλίμακα, οι οργανισμοί προχωρούν στην «αυτονόμηση» των διαφόρων τμημάτων τους και στη παραχώρηση εξουσιών σε αυτά, ούτως ώστε να μπορέσει ο οργανισμός να ανταπεξέλθει στα σύγχρονα δεδομένα. Στη περίπτωση όμως που τα διευθυντικά στελέχη του οργανισμού αντιλαμβάνονται την αυτονόμηση των υφιστάμενων τμημάτων ως μείωση της δικής τους εξουσίας και του δικού τους ελέγχου, αυτό μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης. Η ηγεσία αρχίζει σταδιακά να μειώνει τόσο τις αρμοδιότητες των εργαζομένων όσο και τον έλεγχο που ασκούν οι εργαζόμενοι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Με αυτό τον τρόπο τους αποδυναμώνει, τους στερεί το δικαίωμα να δρουν αυτόνομα στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους και τους μετατρέπει σε άβουλα πιόνια πάνω σε σκακιέρα. Η στέρηση του δικαιώματος του ελέγχου και της ευθύνης των καθηκόντων εκλαμβάνεται από τους εργαζομένους ως ηθική παρενόχληση, στέρηση ελευθερίας και δικαιωμάτων στον εργασιακό χώρο (Vandekerckhove & Commers, 2003).

Πολλές φορές, με πρόφαση και κάλυψη το σκληρό παιχνίδι του ανταγωνισμού, οι επιχειρήσεις για να δικαιολογήσουν την εμφάνιση του φαινομένου, «το ανάγουν σε

πρακτική management- σκληρό ή δυνατό» (Κατσαμπάνη, Μαμέκας & Σπανού, 2009). Η ηθική παρενόχληση μεταμφιέζεται σε «στρατηγική», οι θύτες μετατρέπονται σε «αποτελεσματικούς ηγέτες» και τα θύματα σε «ασυμβίβαστες μονάδες» που δεν ασπάζονται και δεν ακολουθούν το πνεύμα του οργανισμού ή της επιχείρησης και συνεπώς οφείλουν είτε να συμμορφωθούν είτε να αποχωρίσουν. «Η εμφάνιση συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης, βέβαια, δεν μπορεί παρά να αποτελεί ένδειξη φτωχού και αναποτελεσματικού management.» (Κατσαμπάνη, Μαμέκας & Σπανού, 2009). Το γεγονός μάλιστα ότι κάποιοι οργανισμοί και επιχειρήσεις χρησιμοποιούν συγκαλυμμένες τακτικές ηθικής παρενόχλησης και εκφοβισμού ώστε να εξαναγκάσουν τον εργαζόμενο σε παραίτηση με όσο το δυνατό μικρότερο κόστος για τον εργοδότη, είναι πολύ ανησυχητικό και χρήζει άμεσης διερεύνησης. Έρευνες έχουν δείξει ότι συχνά οργανισμοί και επιχειρήσεις θέλοντας να πετύχουν την απομάκρυνση εργατικού με το λιγότερο δυνατό κόστος, στρέφουν ανταγωνιστικά έναν υπάλληλο εναντίον κάποιου άλλου (Hirigoyen, 2002). Με τον τρόπο αυτό αποποιούνται κάθε ευθύνης για την απομάκρυνση εργαζομένων από τον εταιρικό χώρο.

2.3 Ηθική παρενόχληση και ιδιωτικός τομέας

Συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού παρατηρούνται τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα εργοδότησης. Παρόλα αυτά, λόγω των διαφορετικών χαρακτηριστικών των δύο τομέων, τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης που εμφανίζονται στους τομείς αυτούς διαφέρουν μεταξύ τους.

Σύμφωνα με την Δρ. Hirigoyen και τα όσα αναλύει στο βιβλίο της για την ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας (2002), τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα τείνουν να είναι μικρότερης διάρκειας αλλά ιδιαίτερα μεγάλης έντασης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι λίγες είναι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που μπορούν να αντέξουν το κόστος ενός αντιπαραγωγικού ατόμου στην ομάδα. Στις περιπτώσεις λοιπόν των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, συναντάμε περιστατικά έντονης ηθικής παρενόχλησης, που προμελετημένα και ευσυνειδήτα έχουν ως στόχο τον εξαναγκασμό ενός εργαζομένου σε παραίτηση. Ομοίως, στις μεγάλες, πολυεθνικές εταιρείες «η νοοτροπία της επιχείρησης επιβάλλεται μέχρι πλύσης εγκεφάλου» (Hirigoyen, 2002: 155) με αποτέλεσμα όσοι αντιστέκονται να εξαναγκάζονται σε παραίτηση.

2.4 Ηθική παρενόχληση και δημόσιος τομέας

Στο δημόσιο τομέα από την άλλη, η ηθική παρενόχληση μπορεί να διαρκέσει ακόμη και χρόνια ολόκληρα. Ο δημόσιος τομέας φαίνεται να προσφέρει καλύτερη «συγκάλυψη» σε περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, γιατί, «κατά βάση, τα άτομα προστατεύονται και δεν μπορούν να απολυθούν παρά σε περίπτωση πολύ σοβαρού παραπτώματος» (Hirigoyen, 2002: 134). Με βάση αυτό το αίσθημα προστασίας που παρέχει η δημόσια διοίκηση, η εξουσιαστική παρόρμηση και η κατάχρηση εξουσίας είναι συνήθη φαινόμενα στο δημόσιο τομέα. Από τη πλευρά τους οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα, οι οποίοι πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης, δεν μπορούν να ξεφύγουν τόσο εύκολα, ούτε με τη παραίτηση αλλά ούτε και με την απόλυσή τους. Η γραφειοκρατία και τα διαδικαστικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί ένας εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα για να εισακουστεί το παράπονό του είναι ιδιαίτερα χρονοβόρα και αυτό λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας για τα θύματα, τα οποία αναγκάζονται να υπομένουν το μαρτύριο χωρίς να αντιδρούν για μεγάλο χρονικό διάστημα, ακόμη και για χρόνια.

Ακόμη ένας ανασταλτικός παράγοντας που αποτρέπει τα θύματα από το να συζητήσουν το πρόβλημα και να ζητήσουν βοήθεια είναι και το σύστημα προαγωγής στο δημόσιο τομέα. Η επαγγελματική ανέλιξη ενός εργαζομένου στο δημόσιο τομέα δεν εξαρτάται από τις ικανότητες του, όπως συμβαίνει με τον ιδιωτικό τομέα, αλλά από ένα «φύλλο αξιολόγησης» το οποίο συμπληρώνει αποκλειστικά και μόνο ο προϊστάμενος του. Στις περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης, από τα πιο σημαντικά πλήγματα που δέχεται ο εργαζόμενος είναι η μείωση του βαθμού αξιολόγησης. Το γεγονός αυτό από μόνο του προκαλεί μεγάλη αναστάτωση στον εργαζόμενο, με όλες τις ψυχοσωματικές συνέπειες που αυτό συνεπάγεται, γιατί, στο δημόσιο τομέα, η μείωση του βαθμού αξιολόγησης και η καταγραφή αρνητικών σχολίων στο προσωπικό φάκελο ενός εργαζομένου έχει άμεσο αντίκτυπο στην ανέλιξή του. Από φόβο λοιπόν, μην καταγραφεί κάποιο αρνητικό σχόλιο στο προσωπικό του φάκελο και λόγω της χρονοβόρας διαδικασίας που απαιτείται για αντιμετώπιση του προβλήματος, το θύμα της ηθικής παρενόχλησης υπομένει σχεδόν παθητικά αυτή τη κατάσταση. Η μόνη έξοδος διαφυγής είναι το αίτημα για μετάθεση, που και πάλι όμως απαιτεί χρόνο για να γίνει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΠΡΩΤΑΓΩΝΙΣΤΕΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

3.1 Ο Κακός – “Mobster”



Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας ή αλλιώς ο εργασιακός εκφοβισμός (mobbing) προέρχεται από το αγγλικό ρήμα mob (κακομεταχειρίζομαι, πιέζω, προσβάλλω) ενώ “mobster” ονομάζεται το μέλος μιας εγκληματικής συμμορίας. Το ενδιαφέρον γεγονός είναι ότι εξ’ ορισμού αυτός που προβαίνει σε εργασιακό εκφοβισμό εις βάρος κάποιου άλλου, θεωρείται εγκληματίας και κατά συνέπεια η πράξη του εργασιακού εκφοβισμού πρέπει να θεωρείται ως εγκληματική. Ενδιαφέρον είναι επίσης και το γεγονός ότι η λέξη “mobster” μοιάζει πάρα πολύ τόσο σε γραφή όσο και σε προφορά στην αγγλική λέξη “monster” που σημαίνει *τέρας*. Ο συνειρμός είναι εύκολο να δημιουργηθεί στο μυαλό όλων- αυτός που χρησιμοποιεί την ηθική παρενόχληση και τον εκφοβισμό είναι όμοιος στη συμπεριφορά με τέρας.

Στις περισσότερες περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης ο θύτης-εκφοβιστής φαίνεται να διακατέχεται από τα δικά του προσωπικά κίνητρα, τα οποία η Hirigoyen (2002) περιγράφει ως «διαστρεφικά» επειδή σκοπό δεν έχουν κάποιο επαγγελματικό όφελος από την ψυχολογική εξαθλίωση και τελικά την απομάκρυνση του θύματος, αλλά την κατάχρηση εξουσίας εκ μέρους του θύτη για επιβολή και επιβεβαίωση. Επιτίθεται δηλ. άμεσα ή έμμεσα αλλά συστηματικά και μεθοδευμένα στον στόχο χωρίς να

⁷ Tarkan, Laurie. Horrible Bosses. April 4th, 2012.
<http://www.workplacebullying.org/2012/04/04/vivmag/>

υπάρχει αντικειμενικός λόγος διαμάχης μεταξύ τους. Το ερώτημα που δημιουργείται είναι, μπορεί οποιοσδήποτε εργαζόμενος να εξελιχτεί σε θύτη τέτοιας συμπεριφοράς απέναντι σε έναν άλλο εργαζόμενο; Υπάρχει κάποιο χαρακτηριστικό προφίλ για τον επιτιθέμενο;

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η τακτική της ηθικής παρενόχλησης γεννιέται από την προσωπική ανάγκη του θύτη για κυριαρχία και την επιθυμία του για έλεγχο. Παράγοντες όπως αυτοί που αναλύονται πιο κάτω αποτελούν χαρακτηριστικά του ψυχολογικού προφίλ ενός επιτιθέμενου:

3.1.1 Η αίσθηση εξουσίας επί του θύματος- στις πλείστες περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης (προϊστάμενος προς υφιστάμενο) ο θύτης νιώθει ότι η εξουσία του επεκτείνεται και πέραν των εργασιακών σχέσεων, σε ένα πιο προσωπικό επίπεδο. Διακατέχεται από μια έμμονη ιδέα ότι το θύμα, ως υφιστάμενος, οφείλει να είναι υπόλογος σε αυτόν ακόμη και για τη πιο ασήμαντη ενέργεια ή πράξη που εκτελεί στο γραφείο. Επίσης, το θύμα παύει να έχει οποιασδήποτε μορφής ελέγχου στην εκτέλεση των καθηκόντων του- ο θύτης φροντίζει να έχει συγκεντρωτική εξουσία στο πρόσωπό του.

3.1.2 Η σαδιστική προδιάθεση- κάποια άτομα καταλήγουν θύτες τακτικών ηθικής παρενόχλησης επειδή πολύ απλά έχουν την προδιάθεση. Συγκεκριμένα, άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις και οι οποίοι καθημερινά καλούνται να δείξουν πυγμή και αποφασιστικότητα, συγχέουν την επίδειξη εξουσίας με την σαδιστική συμπεριφορά. Η συμπεριφορά αρχηγού μετατρέπεται σε συμπεριφορά δυνάστη ο οποίος παίρνει ευχαρίστηση μέσα από την ηθική εξαθλίωση ατόμων που είναι κατώτεροι στην ιεραρχία από τον ίδιο.

3.1.3 Ο φόβος ή η ζήλια έναντι ενός ικανότερου συναδέλφου- ζούμε σε μια εποχή όπου ο ατομικισμός και ο εγωισμός εξελίσσονται σε «μικρόβια» που απειλούν αισθήματα όπως η αλληλεγγύη και η συμπάθεια. Έτσι, ο εργασιακός χώρος όπου παλιότερα ήταν χώρος ανάπτυξης συναδελφικών σχέσεων, τώρα έχει μετατραπεί σε πεδίο μάχης όπου βασιλεύει ο φόβος, η έχθρα, η ζήλια και ο φθόνος. Ειδικά σήμερα με την οικονομική κρίση το πνεύμα που επικρατεί στον εργασιακό χώρο και μεταξύ υπαλλήλων είναι το «ο θάνατος σου η ζωή μου».

Αυτοί οι παράγοντες λοιπόν, μπορούν να πυροδοτήσουν μια σειρά εκφοβιστικών τακτικών εκ μέρους του θύτη που στόχο θα έχουν την ψυχολογική κατάπτωση του αποδέκτη. Και για να πετύχει την υποταγή αυτή του ατόμου χρησιμοποιεί την εξουσία του στο χώρο, την επιρροή του στους εργαζομένους και το ίδιο το σύστημα εργασίας ως μέσο προσβολής της αξιοπρέπειας του ατόμου αυτού.

Τέλος, θα μπορούσαμε να πούμε ότι τα άτομα που τείνουν να γίνονται θύτες τέτοιων συμπεριφορών φαίνεται να κρύβουν στη προσωπικότητα τους έναν άλλο εαυτό, τον σκοτεινό κ. Hyde, ο οποίος εξωθεί τον άνθρωπο σε μη κοινωνικά αποδεκτές συμπεριφορές.

3.2 Οι γυναίκες –θύτες

Παρόλο που τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες έχουν καταφέρει να ξεπεράσουν πολλά εμπόδια όσον αφορά την εργασιακή τους απασχόληση και την αντιμετώπιση τους στο χώρο εργασίας εντούτοις ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν είναι η μεταξύ τους ίση μεταχείριση. Με άλλα λόγια, σε μερικές περιπτώσεις οι γυναίκες εργαζόμενες έχουν τον ρόλο του θύτη και όχι του θύματος. Το αξιοπρόσεκτο γεγονός είναι ότι σαν θύτες οι γυναίκες επιλέγουν ως στόχο τους άλλες εργαζόμενες γυναίκες και ενώ τα ποσοστά που το καταδεικνύουν είναι πολύ ψηλά, ο εταιρικός χώρος συνεχίζει να αγνοεί το «ροζ ελέφαντα στο δωμάτιο»⁸. Σύμφωνα με το Αγγλοελληνικό λεξικό της Οξφόρδης η ιδιωματική φράση «ο ροζ ελέφαντας» χρησιμοποιείται για «ένα κύριο πρόβλημα ή αμφιλεγόμενο ζήτημα το οποίο είναι προφανές αλλά αποφεύγεται σαν θέμα συζήτησης»⁹. Με τον ίδιο τρόπο, ενώ είναι πλέον γνωστό ότι οι γυναίκες θύτες επιλέγουν τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους για να γίνουν αποδέκτες των τακτικών παρενόχλησης. Αυτό φαίνεται να καταδεικνύουν και οι έρευνες του Workplace Bullying Institute το οποίο κατά τις χρονιές 2007, 2010 και 2014 διεξήγαγε έρευνα σε εθνικό επίπεδο με θέμα την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

⁸ Klaus, P. (2009) A Sisterhood of Workplace Infighting. The New York Times, January 10, 2009 <http://www.nytimes.com/2009/01/11/jobs/11pre.html?8dpc>

⁹ Oxford English Dictionary http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/elephant?q=elephant+in+the+room#elephant_9

Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα της έρευνας του Σεπτεμβρίου 2007 κατέδειξαν ότι οι γυναίκες θύτες είχαν ως στόχο τους άλλες γυναίκες, σε ποσοστό μέχρι και 70%¹⁰. Η έρευνα που διεξήχθη τον Αύγουστο του 2010 κατέδειξε ότι το πρόβλημα είχε οξυνθεί αφού το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών που είχαν παρενοχληθεί από άλλη γυναίκα στον χώρο εργασίας τους άγγιξε το 80%. Τέλος, η πιο πρόσφατη έρευνα που έχει διεξαχθεί από το Workplace Bullying Institute, τον Φεβρουάριο του 2014, επιβεβαίωσε το μέγεθος του προβλήματος καταδεικνύοντας ότι στη πλειοψηφία τους τα θύματα συνεχίζουν να είναι γυναίκες εργαζόμενες, με ποσοστό 68%¹¹.

Ποιοι είναι οι λόγοι όμως που οι γυναίκες προτιμούν να επιτίθενται σε γυναίκες; Τι έχει υπερισχύσει της γυναικείας αλληλεγγύης και στήριξης και οι γυναίκες αντί να υπερασπίζονται, να προστατεύουν και να προωθούν η μια την άλλη στον εταιρικό χώρο, αντίθετα υποβαθμίζει, υπονομεύει και κάποτε επιτίθεται η μια στην άλλη;

Μια δικαιολογία στην οποία καταφεύγουν συχνά οι γυναίκες-θύτες για να δικαιολογήσουν την τακτική εκφοβισμού που χρησιμοποιούν εναντίον άλλων γυναικών στον εργασιακό χώρο είναι αυτή της έλλειψης θέσεων όπως αναφέρει η Peggy Klaus. Όπως εξηγεί η Klaus στο άρθρο της¹², «λόγω του ότι οι πιθανότητες μια γυναίκα να κατέχει διοικητική θέση σε μια επιχείρηση ή ένα οργανισμό είναι λιγοστές, οι γυναίκες που βρίσκονται στις υψηλές θέσεις, αρνούνται να βοηθήσουν άλλες γυναίκες συναδέλφους με το φόβο μήπως αυτές μελλοντικά τις αντικαταστήσουν».

Η Klaus εξηγεί επίσης στο άρθρο της ότι μια άλλη αιτία που οι γυναίκες προτιμούν να εκφοβίζουν άλλες γυναίκες στον χώρο εργασίας τους είναι η θεωρία που η Klaus ονομάζει «Κάνε το μόνη σου»¹³. Σύμφωνα με τη θεωρία της Klaus το σκεπτικό πολλών εργαζόμενων γυναικών είναι ότι αφού οι ίδιες δεν είχαν καμιά βοήθεια στον επαγγελματικό τομέα και έπρεπε μόνες τους να αγωνιστούν για να κερδίσουν

¹⁰ Workplace Bullying Institute. 2007. Results of the 2007 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2007/>

¹¹ Workplace Bullying Institute. 2014. Results of the 2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. <http://workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2014-US-Survey.pdf>

¹² Klaus, B. (2009, January 11). A Sisterhood of Workplace Infighting. *The New York Times*. Retrieved from: http://www.nytimes.com/2009/01/11/jobs/11pre.html?_r=0

¹³ Ο.π.

στιδήποτε, γιατί πρέπει αυτές να βοηθήσουν άλλες γυναίκες; Κι αν παρόλα αυτά βοηθήσουν αλλά κατηγορηθούν για διάκριση κατά των ανδρών;

Συμπερασματικά καταλήγουμε ότι ο ανταγωνισμός και ο φόβος λειτουργούν ως ανασταλτικοί παράγοντες οι οποίοι δεν επιτρέπουν να αναπτυχθεί πνεύμα αλληλεγγύης μεταξύ γυναικών στον εργασιακό χώρο. Ο ανταγωνισμός που αναπτύσσεται στο σύγχρονο εταιρικό χώρο εξαλείφει κάθε ίχνος ανθρωπιάς και αλληλεγγύης από τα άτομα, μετατρέποντας τα σε άβουλα πόνια πάνω σε σκακιέρα. Από την άλλη μεριά, ο φόβος των γυναικών ότι θα κατηγορηθούν ότι εκμεταλλεύονται το στερεότυπο του «αδύνατου φύλου» που τους αποδίδεται, τις εξωθεί στο άλλο άκρο, αυτό του ατομικισμού. Η νοοτροπία που αναπτύσσεται είναι ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι σκληρές αν θέλουν να επιβιώσουν και να ανελιχθούν στον εταιρικό χώρο.



3.3 Ο Καλός- «ο αποδιοπομπαίος τράγος»

Το πρώτο ερώτημα που δημιουργείται στο μυαλό ενός ατόμου που πέφτει θύμα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό του χώρο είναι το «Γιατί σε μένα;» Το ερώτημα παραμένει σε πολλές περιπτώσεις αναπάντητο κι αυτό εντείνει τις αμφιβολίες του θύματος για το δικό του μερίδιο ευθύνης στην ηθική παρενόχληση στην οποία υπόκειται. Το ερώτημα αυτό όμως φαίνεται να απασχολεί και τους ερευνητές οι οποίοι προσπάθησαν να βρουν ένα κοινό παρονομαστή μεταξύ των

¹⁴ Meece, Mickey. Backlash: Women Bullying Women at Work. May 9th, 2009

<http://www.nytimes.com/2009/05/10/business/10women.html?pagewanted=all& r=0>

ατόμων που έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να πέσουν θύματα ηθικής παρενόχλησης. Τι είναι τελικά αυτό που κάνει τον επιτιθέμενο να επιλέξει το θύμα του μεταξύ άλλων ατόμων στον εταιρικό χώρο και τι είναι αυτό που κάνει έναν εργαζόμενο το «εύκολο θύμα»;

Κάποια χαρακτηριστικά του εργαζομένου, σε κοινωνικό ή προσωπικό επίπεδο μπορούν να αποτελέσουν πρόφαση για διάκριση εναντίον του. Λόγω του ότι όμως οι διακρίσεις αυτές είναι απαγορευμένες από το νόμο και καταδικαστέες από την κοινή γνώμη, γίνονται συγκαλυμμένα και έτσι ανάγονται σε τακτικές ηθικής παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι:

3.3.1 Κοινωνικά Χαρακτηριστικά:

3.3.1.1 Φύλο: Η ηθική παρενόχληση δεν φαίνεται να κάνει διακρίσεις όσον αφορά το φύλο του υποψήφιου θύματος. Τόσο οι άντρες όσο και οι γυναίκες εργαζόμενοι διατρέχουν σήμερα τον ίδιο κίνδυνο να πέσουν θύματα ηθικής παρενόχλησης. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει σε διάφορες χώρες αποτελεί πραγματικότητα το γεγονός ότι οι γυναίκες εργαζόμενες έχουν περισσότερες πιθανότητες να αντιμετωπίσουν μια τέτοια συμπεριφορά κάποια στιγμή στην καριέρα τους. Η διάκριση και γενικότερα η τακτική ηθικής παρενόχλησης είναι κυρίως ρατσιστικής και σεξιστικής φύσεως. Έρευνα που διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας σε 31 Ευρωπαϊκές χώρες, ανάμεσα τους και όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε. καταδεικνύει ότι τα θύματα ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι στη πλειοψηφία τους γυναίκες¹⁵.

3.3.1.2 Ηλικία: Η ηλικία είναι ένα χαρακτηριστικό το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πρόσχημα. Έρευνες που έχουν γίνει καταδεικνύουν ότι εργαζόμενοι άνω των 50 ετών έχουν τις περισσότερες πιθανότητες να γίνουν δέκτες κάποιας μορφής ηθικής παρενόχλησης, κι αυτό επειδή κρίνονται ως λιγότερο ικανοί, λιγότερο αποδοτικοί, λιγότερο ευέλικτοι στην προσαρμογή. Όπως εξηγεί η Hirigoyen (2002) στο βιβλίο της πλέον οι επιχειρήσεις προχωρούν σε απόλυση των υψηλά

¹⁵Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Γυναίκες και Βία στην Εργασία. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. Women and Violence at Work.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf>

αμειβόμενων ηλικιωμένων εργαζομένων και αντικατάσταση τους με νεότερους και πιο χαμηλά αμειβόμενους εργαζομένους. Στις μέρες μας το φαινόμενο αυτό έχει γίνει εντονότερο αφού η παγκόσμια οικονομική κρίση φαίνεται να έχει υποβοηθήσει τις επιχειρήσεις σε αυτή τη στρατηγική. Οι επιχειρήσεις επιλέγουν να απομακρύνουν τους εργαζόμενους μεγαλύτερων ηλικιών με την πρόφαση ότι οι τελευταίοι δεν μπορούν να εξοικειωθούν εύκολα με την τεχνολογική εξέλιξη και στη θέση τους προσλαμβάνουν νεαρά άτομα τα οποία θεωρούνται πιο ενεργητικά και η αμοιβή τους είναι πιο μικρή σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Το αποτέλεσμα είναι να θυσιάζεται πολλές φορές η εμπειρία για χάρη του μικρότερου κόστους για την επιχείρηση, στη πραγματικότητα όμως οι επιχειρήσεις επιβαρύνονται περισσότερο αφού σπαταλείται εξειδίκευση και ενέργεια.

3.3.1.3 Φυλή και θρησκεία: Η διαφορετικότητα κάποιου ατόμου σε εθνικό, φυλετικό ή θρησκευτικό επίπεδο μπορεί επίσης να οδηγήσει σε διακρίσεις εις βάρος του στον εργασιακό χώρο. Ενώ έρευνες που έχουν γίνει υποστηρίζουν ότι η διαφορετικότητα στον τρόπο σκέψης και δράσης μεταξύ ατόμων που προέρχονται από διαφορετικές εθνικότητες, είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική και επικερδής για μια επιχείρηση, λόγω του ότι εμπλουτίζουν το τραπέζι με νέες ιδέες δράσης και τρόπους επίλυσης προβλημάτων, κάποια άτομα συνεχίζουν να κάνουν διακρίσεις εις βάρος συναδέλφων τους λόγω εθνικότητας ή θρησκεύματος.

3.3.1.4 Ασθένεια ή αναπηρία: η ασθένεια ή ακόμη και η αναπηρία κάποιου εργαζομένου μπορεί να τον μετατρέψει σε στόχο τέτοιας απαράδεκτης συμπεριφοράς. Αυτό το χαρακτηριστικό είναι ίσως η πιο απαράδεκτη και εξωφρενική αιτία ηθικής παρενόχλησης αφού στον 21^ο αιώνα άτομα ευάλωτα λόγω ασθένειας ή αναπηρίας πρέπει να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης και προστασίας από τον νόμο και όχι να εκτίθενται σε τέτοιου είδους ψυχοφθόρες συμπεριφορές.

Εκτός όμως από τα κοινωνικά χαρακτηριστικά ενός εργαζομένου που μπορούν να αποτελέσουν αφορμή για ηθική παρενόχληση, υπάρχουν και κάποια άλλα κοινά χαρακτηριστικά μεταξύ των υποψήφιων θυμάτων. Μεγαλύτερο κίνδυνο να πέσουν θύματα ηθικής παρενόχλησης διατρέχουν οι εργαζόμενοι οι οποίοι τείνουν να έχουν τα εξής χαρακτηριστικά (Hirigoyen, 2002:236-242):

3.3.2 Δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας: ένα από τα στοιχεία που πυροδοτούν την ηθική παρενόχληση είναι το γεγονός της άρνησης της

διαφορετικότητας, είτε πρόκειται για ένα άτομο είτε για μια ομάδα. Αυτή η απόρριψη είναι συγγενής της διάκρισης και αφορά τις ορατές διαφορές, όπως το φύλο ή το χρώμα του δέρματος, αλλά πολύ συχνότερα αφορά αδιόρατες διαφορές, που δύσκολα εντοπίζονται από άλλους.

3.3.3 Τα πολύ ικανά άτομα: άτομα τα οποία είναι πολύ ικανά στην εργασία τους έχουν πολλές πιθανότητες να αντιμετωπίσουν συμπεριφορές ψυχολογικού εκφοβισμού και αυτό γιατί μπορεί να θεωρηθούν απειλή από άλλους. Για παράδειγμα, τα άτομα αυτά μπορεί να δεχτούν παρενόχληση από έναν ανώτερο ή ένα συνάδελφο από φόβο μην επισκιάσουν το δικό τους έργο ή αντίθετα να τονίσουν την ανεπάρκεια τους.

3.3.4 Τα άτομα που αντιστέκονται στη χειραγώγηση: πρόκειται για άτομα των οποίων η εντιμότητα και η ευσυνειδησία συγκρούεται με την εταιρική συμπεριφορά των υπευθύνων ή των υπόλοιπων εργαζομένων και θεωρούνται ότι έχουν ένα πρόβλημα «προσαρμοστικότητας». Για το λόγο αυτό αρχίζουν να περιθωριοποιούνται και στη συνέχεια να γίνονται δέκτες ηθικής παρενόχλησης ώστε να αποδυναμωθεί η δυναμική προσωπικότητά τους.

3.3.5 Αυτοί που δεν έχουν τις καλές συμμαχίες ή δεν είναι στο σωστό δίκτυο: η ηθική παρενόχληση είναι ασυζητητί μια παθολογία της μοναξιάς. Επιθέσεις υφίστανται κατά προτίμηση οι απομονωμένοι υπάλληλοι, αυτοί που δεν έχουν άλλους συναδέλφους ως «συμμάχους» στους οποίους μπορούν να απευθυνθούν για βοήθεια και στήριξη. Ακόμα, όμως, και στη περίπτωση που το θύμα έχει κάποιους συμμαχούς, ο θύτης φροντίζει να τους απομακρύνει, αποδυναμώνοντας με αυτό τον τρόπο το θύμα και αφήνοντας το μόνο. Δεν αρκεί δηλαδή το άτομο να έχει κάποιους «συμμάχους» στο πλευρό του, πρέπει αυτοί να είναι και οι κατάλληλοι.

3.3.6 Οι προστατευμένοι υπάλληλοι: ομάδες εργαζομένων οι οποίοι προστατεύονται από κάποιο είδος εργατικής νομοθεσίας, όπως για παράδειγμα οι ηλικιωμένοι και οι έγκυες, τείνουν να πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης. Με στόχο τον εξαναγκασμό τους σε παραίτηση, η συγκαλυμμένη επίθεση είναι η μόνη οδός ειδικά στο δημόσιο τομέα λόγω της μονιμότητας.

3.3.7 Άτομα που περνούν μια δύσκολη φάση: όταν ένας εργαζόμενος έχει προσωπικές δυσκολίες, συμβαίνει το επαγγελματικό περιβάλλον να επωφελείται από

αυτήν την αδυναμία. Ανεύθυνες διοικήσεις, που έχουν ανάγκη να αραιώσουν το προσωπικό, μπορούν να ρίξουν το σφάλμα σε αυτόν που δεν είναι σε θέση να αμυνθεί. Συνάδελφοι που δεν έχουν προαχθεί μπορούν επίσης να επωφεληθούν για τη δική τους ανέλιξη.

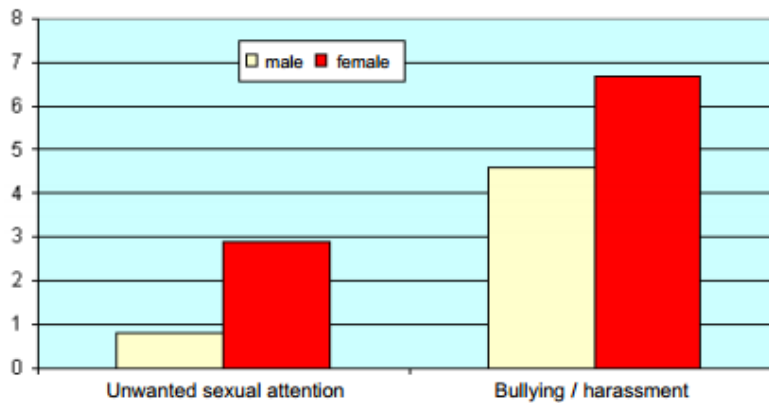
3.4 Οι γυναίκες –θύματα



Πολλοί είναι αυτοί που αναφέρουν πως η ηθική παρενόχληση δεν κάνει διακρίσεις στους στόχους της αλλά αντίθετα κτυπά αδιακρίτως τόσο άνδρες όσο και γυναίκες εργαζομένους. Παρόλα αυτά, έρευνες που έχουν γίνει κατέδειξαν ότι οι εργαζόμενες γυναίκες πέφτουν συχνότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης και εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο σε σχέση με τους άντρες συναδέλφους τους. Συγκεκριμένα, μελέτη που έγινε από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας¹⁶ με συμμετοχή 31 Ευρωπαϊκών χωρών, ανάμεσα τους και όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε., έδειξε ότι οι εργαζόμενες γυναίκες πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης στην εργασία τους σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες συναδέλφους τους όπως φαίνεται και στον πίνακα 1 πιο κάτω. Τι είναι όμως αυτό που καθιστά τις γυναίκες εύκολο στόχο ηθικής παρενόχλησης;

¹⁶ Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Γυναίκες και Βία στην Εργασία. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. Women and Violence at Work. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf>

Figure 1: Harassment and sexual harassment by gender, EU27 (% of employees exposed in previous year)



Source: Fourth European Working Conditions Survey

Γιατί οι γυναίκες αποτελούν τα εξιλαστήρια θύματα;

Ποιοι είναι οι παράγοντες εκείνοι που καθιστούν τις γυναίκες εργαζόμενες ευκολότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης; Τι είναι αυτό που δίνει πρόσφορο έδαφος στον θύτη να επιλέξει ως στόχο παρενόχλησης μια γυναίκα υπάλληλο;

Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που καθιστούν τις γυναίκες εργαζόμενες ως τα εξιλαστήρια θύματα είναι ο διαχωρισμός που γίνεται μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τα πεδία εργασίας. Παρόλη την πρόοδο που έχει γίνει τις τελευταίες δεκαετίες στο θέμα ίσων ευκαιριών στην επιλογή επαγγέλματος, οι γυναίκες συνεχίζουν να κατευθύνονται και να προωθούνται σε επαγγέλματα χαμηλής αμοιβής και κύρους. Παρόλη δηλαδή την μόρφωση και εκπαίδευση που λαμβάνουν οι γυναίκες στην εποχή μας, η κοινωνία συνεχίζει να τις προωθεί σε επαγγέλματα όπως γραμματέας, ρεσεψιονίστ, πωλήτρια και άλλα. Η διάκριση αυτή γίνεται με βάση την πατριαρχική πεποίθηση ότι πρωταρχικός ρόλος της γυναίκας είναι η φροντίδα του νοικοκυριού και το μέγαλωμα των παιδιών και όχι η επαγγελματική καταξίωση. Οι χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και οι θέσεις με χαμηλό κύρος και εξουσία στερούν εν ολίγοις από τις γυναίκες εργαζόμενες οποιαδήποτε μορφή δύναμης και ελέγχου της εργασίας και του εαυτού τους. Οι θέσεις αυτές, λόγω ακριβώς της περιορισμένης δύναμης που τις χαρακτηρίζει, δεν επιτρέπουν στις γυναίκες εργαζόμενες ούτε να ζητήσουν τα δικαιώματά τους ούτε να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους κατάλληλα σε περίπτωση που πέσουν θύματα ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας τους.

Ο οδηγός αναφοράς που έχει εκδοθεί από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ψυχική Υγεία¹⁷ αναφέρει ότι ένας άλλος παράγοντας που καθιστά τις γυναίκες εργαζόμενες ευκολότερα θύματα εργασιακού εκφοβισμού είναι το γεγονός ότι «σε πολλά επαγγέλματα υψηλού κινδύνου όπως η διδασκαλία, η κοινωνική εργασία, η νοσηλευτική και άλλα επαγγέλματα υγείας, εργασίας σε τράπεζες, καταστήματα, ξενοδοχεία, εστιατόρια και εργοστάσια» οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται. Σε αυτούς τους τομείς οι θέσεις εργασίας καλύπτονται σε μεγάλο βαθμό από γυναίκες εργαζόμενες ενώ οι άντρες διατηρούν τις υψηλά αμειβόμενες θέσεις, όπως για παράδειγμα μάνατζερ, στελέχη και διευθυντές. Για το λόγο αυτό, μην έχοντας με το μέρος τους τη διοίκηση ή κάποια προστασία από τον νόμο, οι γυναίκες εργαζόμενες γίνονται συχνότερα και ευκολότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης.

3.5 Ο «Μάρτυρας»

Τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης εκλαμβάνονται από πολλούς ως μια δυαδική προβληματική κατάσταση, μεταξύ θύτη και θύματος. Η αλήθεια είναι όμως πως ποτέ και σε καμία περίπτωση το πρόβλημα δεν είναι μόνο δυαδικό, ούτε σε αιτίες ούτε και σε συνέπειες. Στις περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης ενός ατόμου στον εργασιακό του χώρο, οι υπόλοιποι εργαζόμενοι πάντα αποτελούν κομμάτι της υφιστάμενης κατάστασης, ανεξαρτήτως συμπεριφοράς και στάσης. Είτε είναι απλοί παρατηρητές, από επιλογή ή εξαναγκασμό, είτε αποφασίσουν να δράσουν, ο ρόλος που διαδραματίζουν είναι καταλυτικός.

Στην περίπτωση όπου οι εργαζόμενοι είναι απλοί παρατηρητές της κατάστασης αυτό συμβαίνει είτε από επιλογή είτε ως αποτέλεσμα εξαναγκασμού. Συγκεκριμένα, κάποιοι εργαζόμενοι ενώ μπορεί να γνωρίζουν τη δραματική κατάσταση που βιώνει ο συνάδελφος τους επιλέγουν να παραμείνουν απαθής ή ακόμη και να μιμηθούν την συμπεριφορά του επιτιθέμενου. Κίνητρό τους αποτελεί η εξυπηρέτηση προσωπικών συμφερόντων. Η επιθυμία να παραγκωνίσουν τον συνάδελφο τους, είτε επειδή οι ικανότητες του αποτελούν απειλή για τους ίδιους είτε επειδή απλά εποφθαλμιούν τη θέση του στην επιχείρηση, δεν τους αφήνει ίχνος συναδελφικής αλληλεγγύης. Αντίθετα, πρόκειται για αδύναμες προσωπικότητες οι οποίες ψάχνοντας για ασφάλεια και δύναμη μέσα στον εργασιακό χώρο προσκολλούνται σε πηγές εξουσίας.

¹⁷ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για τη Ψυχική Υγεία. *Βία Ενάντια στις Γυναίκες στο Χώρο Εργασίας τους*. [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/\\$file/via_enantia_stis_ginekes%20\(1\).pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/$file/via_enantia_stis_ginekes%20(1).pdf)

Επικροτώντας όμως και συγκαλύπτοντας τη συμπεριφορά του επιτιθέμενου καθιστά αυτά τα άτομα όχι απλά παρατηρητές αλλά συνεργούς. Σε αυτή τη περίπτωση η πίεση για το θύμα είναι πάρα πολύ μεγάλη αφού νιώθει αβοήθητο μέσα σε ένα εχθρικό σύνολο.

Τα άτομα του εργασιακού περιβάλλοντος όμως μπορεί να είναι απλοί παρατηρητές από εξαναγκασμό. Πολλές φορές ο επιτιθέμενος θέλοντας να κλείσει όλες τις εξόδους διαφυγής του θύματος για να βεβαιωθεί ότι η τακτική του θα έχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, εκφοβίζει τους υπόλοιπους εργαζομένους ότι η οποιαδήποτε ανάμειξη τους μπορεί να τους στερήσει τη δουλειά τους. Αυτό γίνεται περισσότερο στον ιδιωτικό τομέα όπου οι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από κάποιο σχέδιο υπηρεσίας. Οι εργαζόμενοι όμως που γίνονται μάρτυρες τακτικών ηθικής παρενόχλησης προς ένα συνάδελφο τους, εάν για οποιονδήποτε λόγο δεν μπορούν να αντιδράσουν υπόκεινται και αυτοί στις επιπτώσεις του ψυχολογικού εκφοβισμού, με πιο συχνή αντίδραση την προσπάθεια απομάκρυνσής τους από το ψυχοπαθητικό περιβάλλον. Σύμφωνα με έρευνες, το να είναι κάποιος παρατηρητής σε μια συμπεριφορά ηθικής παρενόχλησης είναι σχεδόν τόσο έντονη πηγή άγχους, όσο και το να είναι ο άμεσος αποδέκτης της συμπεριφοράς (Κατσαμπάνη, Μαμέκας & Σπανού, 2009).

Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις στις οποίες οι υπόλοιποι εργαζόμενοι στην επιχείρηση αποφασίζουν να μην μείνουν αμέτοχοι αλλά να ταχθούν στο πλευρό του θύματος. Σε συναδελφικό επίπεδο είναι ιδιαίτερης σημασίας η απόκτηση φίλων και συμμάχων από το θύμα αφού οι συνάδελφοι αυτοί θα μπορέσουν να λειτουργήσουν προστατευτικά προς το θύμα, αλλά και θα του μεταδώσουν το συναίσθημα ότι δεν είναι μόνο του και αβοήθητο. Η στάση τους αυτή μπορεί να τρομάξει τον επιτιθέμενο ο οποίος να σταματήσει την παρενόχληση με τον φόβο μην καταγγελθεί σε εργατικά συνδικάτα ή νομικά όργανα του κράτους.

Σύμφωνα με έκθεση της Διεθνούς Διαφάνειας, ενός μη κυβερνητικού οργανισμού ο οποίος ασχολείται με την καταπολέμηση της διαφθοράς στον κόσμο, με τίτλο «Ο θεσμός του whistleblowing στην Ευρώπη» (Whistleblowing in Europe)¹⁸, οι περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν προσφέρουν νομική προστασία σε άτομα τα οποία καταγγέλλουν δυσλειτουργίες ή περιστατικά διαφθοράς στον

¹⁸ Ο θεσμός του Whistleblowing στην Ευρώπη. Whistleblowing in Europe.
http://www.stt.lt/documents/soc_tyrimai/2013_WhistleblowingInEurope_EN.pdf

εργασιακό τους χώρο (τους λεγόμενους whistleblowers). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα άτομα αυτά, ενώ μπορεί να είναι μάρτυρες ενός περιστατικού ηθικής παρενόχλησης που δεν αφορά τους ίδιους και να το αποκαλύψουν, στο τέλος να καταλήξουν να είναι οι ίδιοι θύματα ηθικής παρενόχλησης.

Συγκεκριμένα, 23 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρέχουν μερική ή και καθόλου νομική προστασία στους whistleblowers. Από τα κράτη αυτά, τα 16 παρέχουν μερική προστασία ενώ στα υπόλοιπα 7 (ανάμεσα τους και η Ελλάδα) η νομική προστασία που παρέχεται στα άτομα αυτά είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Μόνο τέσσερα μέλη-κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Λουξεμβούργο, η Ρουμανία, η Σλοβενία και το Ηνωμένο Βασίλειο, παρέχουν επαρκή και αυστηρή νομική προστασία στους whistleblowers. Η Διεθνής Διαφάνεια προσπαθεί με το έργο της να αφυπνίσει όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ώστε αυτές να θεσπίσουν ισχυρούς νόμους για την προστασία των «μαρτύρων» περιστατικών ηθικής παρενόχλησης και άλλων περιστατικών διαφθοράς στον εργασιακό χώρο.

Όποια και να είναι η στάση των υπόλοιπων εργαζομένων της επιχείρησης, μια τέτοια ατμόσφαιρα, κάθε άλλο παρά ευνοϊκή είναι, για την απόδοση όχι μόνο του θύματος αλλά και των υπολοίπων μελών της εργασιακής ομάδας, αφού ένα μεγάλο μέρος του εργασιακού δυναμικού αναλώνεται στην προσπάθεια επίλυσης των συγκρούσεων. Έτσι μια φαινομενικά δυαδική προβληματική κατάσταση, διαχέεται και δηλητηριάζει το σύνολο του εργασιακού κλίματος και αυτό αποβαίνει σε βάρος της καλής λειτουργίας της επιχείρησης.

Σημαντικότερο όλων είναι η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε τέτοιου είδους φαινόμενα και συμπεριφορές, ώστε με τη μαζική καταδίκη τους να λειτουργήσουν κατασταλτικά στην ανάπτυξη και την εξάπλωσή τους. Η ανοχή καταστάσεων που μπορούν να βλάψουν ανεπανόρθωτα την υγεία ενός συναδέλφου εμπεριέχει στοιχεία συνενοχής αλλά και τον κίνδυνο να βρεθούν και οι ίδιοι οι «μάρτυρες» στη θέση των θυμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΟΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η ηθική παρενόχληση ως συμπεριφορά χαρακτηρίζεται από μια διαδικασία της οποίας τα αποτελέσματα είναι αντιστρόφως ανάλογα για τους εμπλεκόμενους- όσο περισσότερη ευχαρίστηση λαμβάνει ο επιτιθέμενος τόσο μεγαλύτερη είναι η ψυχολογική κατάπτωση του θύματος. Οι τρόποι εκδήλωσης της παρενόχλησης ποικίλουν και διαφοροποιούνται αναλόγως των επικρατούντων συνθηκών, όλοι όμως ξεκινούν από την αναγνώριση του θύτη ως τον κυρίαρχο του «παιχνιδιού». Πιο κάτω παρουσιάζονται και αναλύονται μερικοί από τους τρόπους εκδήλωσης των τακτικών ηθικής παρενόχλησης¹⁹:

Οι μέθοδοι που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο θύτης ώστε να επιφέρει στο θύμα τη ψυχική εξαθλίωση είναι πολλοί με ποιο σημαντικό το κλείσιμο των διαύλων επικοινωνίας μεταξύ τους. Ο επιτιθέμενος αρνείται συστηματικά την άμεση επικοινωνία με το θύμα, αλλά επιλέγει πλάγιους οδούς όπως για παράδειγμα η γραπτή επικοινωνία (σημειώματα) και η επικοινωνία μέσω τρίτων. Με αυτόν τον τρόπο ο θύτης αρνείται να υποδείξει σεβασμό στο θύμα και κυρίως αρνείται να το αναγνωρίσει ως ισότιμο μέλος του εργασιακού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο ανήκουν και οι δυο.

Στη συνέχεια ο θύτης αρχίζει σταδιακά να μειώνει τις αρμοδιότητες του θύματος ή να αποκρύβει πληροφορίες απαραίτητες για την εκτέλεση των καθηκόντων του με αποτέλεσμα να περιορίζει τον έλεγχο του τελευταίου πάνω στην εργασία του. Σε αρκετές περιπτώσεις ακόμη, ανατίθενται στο θύμα καθήκοντα που δεν άπτονται των αρμοδιοτήτων του ή για τα οποία δεν έχει τύχει οποιασδήποτε εκπαίδευσης και για τα οποία δέχεται επικρίσεις και κατηγορίες ανεξαρτήτως του αποτελέσματος. Τέλος, το θύμα μπορεί να υποχρεωθεί σε μετακίνηση, γεωγραφική ή λειτουργική. Η απομάκρυνση από το μέχρι στιγμής οικείο εργασιακό περιβάλλον και τις καθημερινές εργασιακές συνήθειες έχει ως αποτέλεσμα τον αποπροσανατολισμό του θύματος και την αποξένωση του. Αυτό με τη σειρά του γεννά συναισθήματα ανασφάλειας και αποδυνάμωσης στο θύμα, αδυναμία ή έλλειψη συγκέντρωσης, στρες και άλλα.

¹⁹ Randle, Jacqueline ed. 2006. *Workplace Bulling in the NHS*. Oxford: Radcliffe Publishing

Με αργό αλλά μεθοδικό τρόπο ο θύτης αρχίζει να παραγκωνίζει το θύμα και από άλλες δραστηριότητες μέσα στον εργασιακό χώρο, αποκλείοντας τον από συναντήσεις και συγκεντρώσεις του προσωπικού ή παραλείποντας να το ενημερώσει για τα νέα του οργανισμού ή ακόμη και στερώντας του το δικαίωμα συμμετοχής στα κοινά και στη λήψη αποφάσεων για θέματα που αφορούν τις αρμοδιότητες του. Το θύμα αρχίζει να νιώθει «αόρατο» μέσα στον εργασιακό χώρο και ως εργαζόμενος του οργανισμού ή της επιχείρησης αλλά και ως άτομο. Οποιοδήποτε αίτημα για εξηγήσεις για την άδικη μεταχείριση της οποίας τυγχάνει πέφτει στο κενό, αγνοείται επιδεικτικά ή θεωρείται αβάσιμη με αποτέλεσμα το θύμα να αρχίσει να αμφιβάλλει για τις ικανότητες του.

Στο επόμενο στάδιο το θύμα δέχεται πλέον ξεκάθαρες απειλές και ταπεινώσεις από το θύτη. Τέτοιες τακτικές περιλαμβάνουν υποτιμητικά και προσβλητικά σχόλια για την εμφάνιση, την συμπεριφορά ή την προσωπική ζωή του θύματος, εσκεμμένη υποτίμηση ή αγνόηση των απόψεων και των εισηγήσεων του, υποτίμηση των δικαιωμάτων του θύματος λόγω φύλου και ηλικίας στα όρια του ρατσισμού, λεκτική βία ή κυκλοφορία φημών για τη προσωπική ζωή του θύματος και τέλος απειλές απόλυσης.

Όπως έχουμε αναφέρει η ηθική παρενόχληση γίνεται πάνω από όλα διακριτικά, έτσι ώστε να γίνεται αντιληπτή μόνο από το θύμα, τον αποδέκτη. Στη περίπτωση των γυναικών περισσότερο, η παρενόχληση μπορεί να έχει και τη μορφή της «γυάλινης οροφής». Ο όρος αυτός εμφανίστηκε πρώτη φορά στα Μ.Μ.Ε. το 1986, σε άρθρο της Αμερικανικής εφημερίδας *Wall Street*, για να περιγράψει «τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια, που επιβραδύνουν ή διακόπτουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της οργανωσιακής ιεραρχίας.»²⁰ Συγκεκριμένα, σε πολλές επιχειρήσεις και οργανισμούς οι γυναίκες τυγχάνουν διάκρισης όσον αφορά την προώθηση και ανέλιξη τους στις ανώτερες διοικητικές θέσεις σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Τα πιο γνωστά και συνήθη εμπόδια που αποτελούν την γυάλινη οροφή και τα οποία λειτουργούν σαν τροχοπέδη για την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών είναι η εγκυμοσύνη και γενικά οι οικογενειακές υποχρεώσεις,

²⁰ United Reporters. (2012, August 27). Γυάλινη Οροφή: Ο θηλυκός εφιάλτης στην αγορά εργασίας; http://www.unitedreporters.gr/articles/GR/Grafoyn_gia_toys_UR/Grafoyn_gia_toys_UR/Gyalini_Orof_i_O_thilykos_efialtis_stin_agora_ergasias

η οργανωσιακή κουλτούρα της επιχείρησης/οργανισμού, όπως επίσης και τα αρνητικά στερεότυπα για τις γυναίκες.

Όλα τα παραπάνω μέτρα στοχεύουν στην ψυχική κατάπτωση και εξαθλίωση του θύματος. Το θύμα, ενώ στην αρχή προσπαθεί να αντιδράσει και να ζητήσει τους λόγους για τους οποίους έχει γίνει στόχος τέτοιων συμπεριφορών, στη συνέχεια και λόγω του αντίκτυπου στην ψυχοσύνθεση του, σταματά να αντιδρά και αρχίζει να νιώθει ενοχές για όσα του καταλογίζουν, έστω κι αν δεν έχει φταίξει σε κάτι ή αντίθετα αντιδρά παράξενα και απρόσμενα. Αυτή η συμπεριφορά παρερμηνεύεται πολλές φορές από το εργασιακό περιβάλλον με αποτέλεσμα το θύμα να φαίνεται ως ο πραγματικός υπαίτιος ενώ ο επιτιθέμενος εμφανίζεται ως ο ηγέτης που πρέπει να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την ομαλή λειτουργία του οργανισμού/ επιχείρησης ακόμη κι αν αυτό περιλαμβάνει την απομάκρυνση εργαζομένων με «παρασιτική» συμπεριφορά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

5.1 Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην υγεία του ατόμου

Η ηθική παρενόχληση μπορεί να έχει καταστροφικές συνέπειες για το θύμα, αφού μπορεί να του επιφέρει από σωματική ασθένεια μέχρι σοβαρά κοινωνικά και οικογενειακά προβλήματα. Σε περιπτώσεις όπου το θύμα υπόκειται για χρόνια σε τέτοιες τακτικές δύναται να αναπτύξει ακόμη και ψυχικές διαταραχές.

5.1.1 Σωματικές επιπτώσεις: Όταν η ηθική παρενόχληση είναι πρόσφατη και υπάρχει ακόμη μια δυνατότητα απόκρουσης ή μια ελπίδα λύσης, τα συμπτώματα τείνουν να είναι παράγωγα του άγχους και σε σωματικό επίπεδο. Οι πιο συνηθισμένες αντιδράσεις είναι κόπωση, πονοκέφαλοι, νευρική υπερένταση, πόνοι στην πλάτη και τον αυχένα, αϋπνίες, στομαχικές διαταραχές και άλλα. Όπως αναφέρει η Hirigoyen (2002) «είναι η απάντηση του οργανισμού σε μια υπερδιέγερση και σε μια προσπάθεια προσαρμογής για να αντιμετωπίσει αυτή την κατάσταση». Σε αυτό το πρώιμο στάδιο, το άτομο αρχίζει να αναπτύσσει ένα αίσθημα ταπείνωσης αφού συνειδητοποιεί ότι η κατάσταση δεν αποτελεί μια απλή εργασιακή σύγκρουση αλλά αδυνατεί να εντοπίσει το λόγο για τον οποίο δέχεται την παρενόχληση.

5.1.2 Ψυχοσωματικές επιπτώσεις: Στις περιπτώσεις όπου η παρενόχληση συνεχίζεται για μεγάλο χρονικό διάστημα, οι επιπτώσεις δεν είναι μόνο σωματικές αλλά μετατρέπονται πλέον σε ψυχοσωματικές. Το άτομο παρουσιάζει κατάθλιψη η οποία σε περιπτώσεις μπορεί να είναι βαριάς μορφής. Καθημερινά διακατέχεται από ένα αίσθημα απαξίωσης, κατωτερότητας και χαμηλής αυτοεκτίμησης (θεωρεί δηλ. τον εαυτό του κατώτερο όχι μόνο σε σχέση με τον επιτιθέμενο αλλά και με τους συναδέλφους του) το οποίο μετατρέπεται σταδιακά σε αίσθημα ενοχής (θεωρεί πως ευθύνεται για την κατάσταση στην οποία βρίσκεται και εκλαμβάνει την παρενόχληση ως ένα είδος τιμωρίας). Για το λόγο αυτό διακατέχεται μόνιμα από ένα αίσθημα λύπης το οποίο του αφαιρεί κάθε επιθυμία και ενδιαφέρον για καθετί που τον ενδιέφερε μέχρι τότε. Τα σωματικά συμπτώματα σε αυτό το στάδιο εντείνονται αφού το σώμα καταγράφει την επίθεση πριν από τον εγκέφαλο, που αρνείται να δει αυτό που δεν έχει καταλάβει (Hirigoyen, 2002). Το άτομο σε αυτό το στάδιο υποφέρει από

μεγάλη απώλεια ή αύξηση βάρους, ορμονικές διαταραχές, ταχυκαρδία, δερματικές παθήσεις, σύγχυση, απώλεια δύναμης και ζωτικότητα, αμνησία, κλπ.

Εμφανίζονται επίσης γνωστικές επιπτώσεις όπως προβλήματα συγκέντρωσης ανασφάλεια και έλλειψη πρωτοβουλιών, μείωση αισθήματος ικανοποίησης στην εργασία και δέσμευσης στον οργανισμό, επικίνδυνη συμπεριφορά και αυξημένη ροπή προς τα ατυχήματα, επιβλαβείς συνήθειες π.χ. αύξηση καπνίσματος και κατανάλωσης αλκοόλ, κακή διατροφή, έλλειψη συγκέντρωσης και άλλα. Μερικά άτομα τραυματίζονται τόσο πολύ από την εμπειρία που αρχίζουν να αμφιβάλουν για την κρίση τους, ενώ η εμπιστοσύνη στους άλλους κλονίζεται με αποτέλεσμα να απομονώνουν τον εαυτό τους από το σύνολο του εργασιακού χώρου.

5.1.3 Μετά-τραυματικό στρες

Τα άτομα που αντιμετωπίζουν μια κατάσταση ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο διακατέχονται από ένα έντονο αίσθημα διαρκούς αναμονής και αβεβαιότητας. Δεν ξέρουν πότε θα είναι το επόμενο «κτύπημα» από τον επιτιθέμενο, δεν ξέρουν αν πρέπει να παραμείνουν στην εργασία τους ή να παραιτηθούν και να απομακρυνθούν. Δεν ξέρουν επίσης τι να διορθώσουν στην συμπεριφορά τους, όλα γίνονται με διαφορετικό τρόπο και για λόγους που δεν μπορούν να εξηγηθούν πλήρως. Αυτή η χρόνια αβεβαιότητα και η ακούσια αναμονή που βιώνει το άτομο, έχουν ως αποτέλεσμα πολλά από τα συμπτώματα του στρες να επιδεινώνονται, μετά που το θύμα απομακρύνεται οριστικά από τον χώρο εργασίας του. Το θύμα σε αυτή τη περίπτωση υποφέρει από μετά-τραυματικό στρες. Όπως αναφέρεται στην έκθεση του Leymann (1996)²¹ τα συμπτώματα του μετά-τραυματικού στρες που αναπτύσσουν τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης είναι τα έντονα φλασμπάκ των γεγονότων που βίωσαν κατά την ηθική παρενόχληση και τα οποία προκαλούν υπερένταση, η δυσκολία στη διαχείριση έντονων συναισθημάτων με αποτέλεσμα να υπάρχουν αδικαιολόγητες εκρήξεις θυμού και εναλλαγές στη διάθεση, εφιάλτες κατά τη διάρκεια του ύπνου, παραισθήσεις ότι ξαναζούν την ίδια κατάσταση και τέλος

²¹ Heinz Leymann & Annelie Gustafsson (1996): Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 251-275 <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414858>

μπορεί να πέσουν ακόμη και σε συναισθηματική απάθεια, δηλ. να μην μπορούν πλέον να δείξουν αγάπη, στοργή και συμπόνια στα αγαπημένα τους πρόσωπα.

5.2 Επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στην επιχείρηση

5.2.1 Η επιχείρηση ως σύστημα

Κάθε επιχείρηση και οργανισμός αποτελούν από μόνα τους ένα σύστημα, του οποίου η επιβίωση και η επιτυχής πορεία εξασφαλίζονται πρωτίστως από την ομαλή λειτουργία του εσωτερικού περιβάλλοντος του και κατόπιν από την αλληλεπίδραση του με το εξωτερικό του περιβάλλον. Παρατηρώντας τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι αν το σύστημα αυτό δεν λειτουργεί εσωτερικά καλά, τότε είναι πολύ εύκολο να κάνουν την εμφάνισή τους αρνητικές συμπεριφορές και τακτικές μέσα στο χώρο εργασίας.

Όπως έχουμε περιγράψει και πιο πάνω, παράγοντες όπως η φτώχη επικοινωνία, η ασάφεια των στόχων και γενικότερα ένα κακό εργασιακό περιβάλλον ενθαρρύνουν την ανάπτυξη συμπεριφορών όπως η ηθική παρενόχληση και ο ψυχολογικός εκφοβισμός στον εταιρικό χώρο. Συγκεκριμένα, οι Roscigno et al.²² αναφέρουν δύο συνθήκες οι οποίες στα πλαίσια της οργανωσιακής κουλτούρας υποβοηθούν την ανάπτυξη τακτικών ηθικής παρενόχλησης. Αρχικά, η «άμεση προσωπική επίβλεψη» θεωρείται μια από τις πιο γνωστές στρατηγικές ελέγχου κατά την οποία ο εργαζόμενος ελέγχεται άμεσα από τον προϊστάμενο ή τη διοίκηση. Η μέθοδος αυτή της γραμμικής εξουσίας μπορεί να γίνει πολύ σκληρή αφού ο προϊστάμενος και η διοίκηση πολλές φορές καταφεύγουν σε φαινόμενα δεσποτισμού. Ο εργαζόμενος παραμένει κάτω από το άγρυπνο μάτι του προϊστάμενου ο οποίος με τη σειρά του παραμονεύει τότε ο εργαζόμενος θα υποπέσει σε κάποιο σφάλμα.

Η δεύτερη συνθήκη είναι η χαώδης οργάνωση της επιχείρησης ή οργανισμού. Όπως αναφέρεται και στο άρθρο των Roscigno et al. «οι συνεκτικές οργανωσιακές διαδικασίες είναι ουσιώδεις για την αποτελεσματικότητα στον εταιρικό χώρο όπως επίσης και για τη διατήρηση του πολιτισμού και του αμοιβαίου σεβασμού στο χώρο αυτό.» Εν απουσία ουσιωδών διαδικασιών που διασφαλίζουν την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης και την αποτελεσματική λειτουργία του συστήματος παραγωγής, οι

²² Roscigno, J. V., Lopez, H. S., Hodson, R. (March 2009). Supervisory Bullying, Status Inequalities and Organizational Context. Oxford Journals. Accessed: 05/03/2013 Available at:

διοικούντες μπορεί να καταφύγουν στην ηθική παρενόχληση και τον εκφοβισμό για να διασφαλίσουν ότι θα γίνει αυτό που πρέπει να γίνει.

Αυτό όμως που ίσως δεν γνωρίζουν μερικοί είναι το τεράστιο κόστος και τις επιπτώσεις αυτών των κρουσμάτων για τον οργανισμό και για την κοινωνία ευρύτερα. Με άλλα λόγια, οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης δεν είναι ορατές μόνο στη ψυχοσύνθεση του θύματος. Το αντίκτυπο είναι πολύ μεγαλύτερο και επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό ολόκληρη την επιχείρηση.

Οι αρνητικές επιπτώσεις για την επιχείρηση συνδέονται πρωτίστως με το κόστος που προκύπτει από τις απουσίες και τις άδειες ασθενείας των εργαζομένων που υφίστανται την παρενόχληση, καθώς τα άτομα αυτά είναι μονίμως εξαντλημένα και ενδεχομένως να αναπτύσσουν και άλλα ψυχοσωματικά συμπτώματα λόγω άγχους, όπως επίσης και από αποζημιώσεις λόγω ασθενείας (Κατσαμπάνη, Μαιμέκας & Σπανού, 2009). Άλλο κόστος προκύπτει από τις συνεχείς απουσίες του θύματος από την εργασία που έχουν ως φυσικό επακόλουθο πολλές χαμένες εργάσιμες ώρες. Αυτό με τη σειρά του συνεπάγεται πτώση της παραγωγικότητας της επιχείρησης. Επίσης, οι αποζημιώσεις λόγω απόλυσης και τα έξοδα για την πρόσληψη και εκπαίδευση νέων εργαζομένων είναι μερικά από τα κόστη που προκύπτουν από την ύπαρξη ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην επιχείρηση.

Η ηθική παρενόχληση δεν συνεπάγεται μόνο άμεσες επιπτώσεις για την επιχείρηση, αλλά και έμμεσες και μακροχρόνιες που σε μερικές περιπτώσεις μπορεί να αποτελέσουν και απειλή για την ύπαρξη της ίδιας της επιχείρησης. Όταν οι εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι μέσα στον εργασιακό τους χώρο και δεν μπορούν να αποδώσουν λόγω ηθικής κατάπτωσης τότε είναι αναμενόμενο ότι θα υπάρξει πτώση στην παραγωγικότητα της επιχείρησης. Λόγω όμως του αλληλένδετου στον εταιρικό χώρο, μια επιχείρηση η οποία δεν λειτουργεί εσωτερικά καλά, δεν μπορεί να αποδώσει τα αναμενόμενα ούτε στο εξωτερικό της περιβάλλον. Όταν οι πελάτες δεν απολαμβάνουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, δεν είναι ευχαριστημένοι, και η δυσαρέσκεια τους μπορεί να οδηγήσει σε μείωση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης και στη δημιουργία αρνητικής εικόνας της προς τα έξω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗΣ ΈΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΘΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Παρόλο που τα νομικά συστήματα των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαφέρουν μεταξύ τους, εντούτοις όλα τα κράτη έχουν μια κοινή νομική βάση για την ασφάλεια και υγεία στην εργασία. Η Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 12^{ης} Ιουνίου 1989, η οποία έχει μεταφερθεί στην εσωτερική νομοθεσία όλων των κρατών μελών της Ε.Ε., δηλώνει στο υπό αριθμό 5 άρθρο της ότι: «Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας»²³.

Επίσης, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σύμφωνα με την Πρόταση για Απόφαση (Motion for a Resolution) της 6^{ης} Ιουλίου 2001 με τίτλο «Απόφαση για την παρενόχληση στον χώρο εργασίας» (2001/2339(INI)), δηλώνει ότι: «η ηθική παρενόχληση-ένα φαινόμενο του οποίου η πραγματική έκταση δεν είναι ακόμη γνωστή- αποτελεί σοβαρό πρόβλημα στους χώρους εργασίας και ότι πρέπει επειγόντως να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στο πρόβλημα και να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για την εξεύρεση νέων τρόπων καταπολέμησής του»²⁴.

Τέλος, το 2007 υπογράφεται από τους Ευρωπαίους Κοινωνικούς Εταίρους η Συμφωνία Πλαίσιο για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία²⁵ στην οποία γίνεται μια σύντομη περιγραφή των εννοιών της παρενόχλησης και της βίας καθώς επίσης δίνονται και τρόποι αποτροπής, εντοπισμού και διαχείρισης τέτοιων τακτικών.

6.1 Νομοθετικές ρυθμίσεις για την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο οι οποίες θεσπίστηκαν από κράτη μέλη της Ε.Ε.

Η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία αποτελούν σήμερα ένα πολύ σημαντικό τομέα της κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε. Για το λόγο αυτό, τα κράτη μέλη της Ένωσης άρχισαν να περιλαμβάνουν στις νομοθεσίες τους ρυθμίσεις και προβλέψεις για την αποτροπή τακτικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και την προστασία

²³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:el:HTML>

²⁴ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//EL>

²⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>

των εργαζομένων από τέτοιου είδους ψυχοφθόρες καταστάσεις. Πιο κάτω αναφέρονται μερικές από τις χώρες- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που εισήγαγαν στο νομοθετικό τους σύστημα νομοθεσίες για την αποτροπή εμφάνισης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης²⁶:

Σουηδία: Πρωτοστάτης σε αυτή την ενέργεια υπήρξε η Σουηδία, η οποία ήταν η πρώτη χώρα της Ε.Ε. που θέσπισε νομοθεσία κατά φαινομένων ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα, οι πολυετείς έρευνες του ψυχολόγου Heinz Leymann στη χώρα κατέδειξαν ότι μέχρι το 1990 ένα ποσοστό του 3,5% των Σουηδών εργαζομένων είχαν υπάρξει θύματα παρενόχλησης ενώ το 15% των αυτοκτονιών οφειλόταν στο φαινόμενο του ψυχολογικού εκφοβισμού (mobbing). Οι έρευνες του Leymann έτυχαν μεγάλης απήχησης στη χώρα με αποτέλεσμα «να ψηφιστεί ένας νόμος σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, που συμπληρώθηκε από ένα ειδικό νομοθετικό διάταγμα σχετικά με τα άτομα που πέφτουν θύματα στον εργασιακό χώρο το 1994» (Hirigoyen, 2002). Σύμφωνα με το διάταγμα οι εργαζόμενοι προστατεύονται από οποιαδήποτε ενέργεια που σκοπό έχει να τους βλάψει, σωματικά ή ψυχικά, ενώ παράλληλα οι εργοδότες υποχρεούνται να διασφαλίσουν τις συνθήκες για ασφάλεια και υγεία στην εργασία.

Γαλλία: Παρόμοια με τη Σουηδία, οι έρευνες της Γαλλίδας ψυχαναλύτριας Marie-France Hirigoyen στη χώρα, όχι μόνο ανέδειξαν το φαινόμενο στο χώρο εργασίας αλλά ευαισθητοποίησαν και την κοινωνία ευρύτερα, οδηγώντας σε θέσπιση νομοθετικού πλαισίου για τη προστασία όσων έπεφταν θύματα στο χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, το 2002 εισάγεται στον Εργατικό και Ποινικό Κώδικα νομοθετικό πλαίσιο για τα θύματα ηθικής παρενόχλησης (στη Γαλλία χρησιμοποιείται ο όρος moral harassment).

Αυστρία: τον Ιούλιο του 2003 η Αυστριακή κυβέρνηση τροποποίησε το ήδη υπάρχον νομοθετικό της πλαίσιο για την Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών ώστε αυτό να καλύπτει όχι μόνο το φύλο αλλά κάθε μορφής διάκριση η οποία μπορεί να γίνει αιτία ηθικής παρενόχλησης ενός εργαζομένου.

²⁶ Γυναίκες και Βία στην Εργασία. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2007. Women and Violence at Work. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. [file:///C:/Users/user/Downloads/ef07110en%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/ef07110en%20(2).pdf)

Βέλγιο: τον Νοέμβριο του 2006 ψηφίζονται από το Κοινοβούλιο τροποποιήσεις, στην ήδη υπάρχουσα νομοθεσία, που αφορούν τη βία, την ηθική παρενόχληση και την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο.

Γερμανία: στη Γερμανία, η ανθρώπινη αξιοπρέπεια καθώς επίσης και η ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων ήταν ανέκαθεν πρωταρχικός στόχος του κράτους και για αυτό φρόντιζε να τις διασφαλίζει με τις απαραίτητες νομοθετικές ρυθμίσεις. Όμοια, ο ψυχολογικός εκφοβισμός θεωρείτο αυθαίρετος και συνεπώς έκνομος. Τον Αύγουστο του 2006 τίθεται σε ισχύ νομοθεσία για την Ίση Μεταχείριση, καταργώντας τη διάκριση λόγω φύλου, εθνικότητας, ηλικίας και σεξουαλικών προτιμήσεων, με ιδιαίτερη έμφαση στον εργασιακό χώρο.

Φιλανδία: Το 2003 τίθεται σε ισχύ νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των ατόμων από φυσική και ψυχολογική βία, περιλαμβανομένων και των τακτικών εκφοβισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης και ηθικής παρενόχλησης.

Ελλάδα: στην περίπτωση της Ελλάδας, ενώ έρευνες καταδεικνύουν ότι το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του ψυχολογικού εκφοβισμού παρατηρείται έντονο στον ελληνικό εργασιακό χώρο, εντούτοις το θέμα δεν καλύπτεται ακόμη νομοθετικά. Η μόνη αναφορά που γίνεται για το εν λόγω θέμα είναι στα πλαίσια της ευρύτερης νομοθετικής προσέγγισης της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ με την οποία οι εργοδότες υποχρεούνται να «Εξασφαλίζουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σχετικά με όλες τις πλευρές της εργασίας»²⁷.

Σύμφωνα με απόφαση του στις 9 Δεκεμβρίου 2008, το Δικαστήριο Δημόσιας Διοίκησης της Ε.Ε. όρισε ως «ηθική παρενόχληση» «την καταχρηστική επί ορισμένο χρονικό διάστημα διαγωγή που εκδηλώνεται κατά τρόπο επαναληπτικό ή συστηματικό με είδη συμπεριφοράς, με προφορικό ή γραπτό λόγο, με χειρονομίες ή πράξεις που γίνονται με πρόθεση και θίγουν την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη φυσική ή ψυχολογική ακεραιότητα ενός προσώπου»²⁸.

²⁷ Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12^{ης} Ιουνίου 1989

http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/89-391.1153390873056.pdf

²⁸ Γιαννακούρου Σ., 2012 Παρενόχληση στην εργασία και διακρίσεις λόγω φύλου: οι επιπτώσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Ημερίδα ΣΕΠΕ, Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία, Αθήνα.

<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/5147.pdf>

6.2 Ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο και Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

Παρά το γεγονός ότι το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης έχει πάρει δραματικές διαστάσεις τα τελευταία χρόνια στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, εντούτοις ακόμη δεν έχει θεσπιστεί κάποιος νόμος ο οποίος να προστατεύει τους ανθρώπους από τακτικές ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό τους χώρο αλλά και να παρέχει υποστήριξη στα θύματα τέτοιου είδους τακτικών. Αντίθετα, πολλοί εργοδότες υιοθετούν ακόμη και σήμερα την τακτική του προσλαμβάνω και απολύω κατόπιν προσωπικής επιθυμίας.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με έρευνα του Workplace Bullying Institute περισσότεροι από το 1/3 των Αμερικανών εργαζομένων δηλώνουν ότι έχουν πέσει θύματα ηθικής παρενόχλησης στην εργασία τους²⁹ και παρόλα αυτά, μέχρι και σήμερα δεν έχει θεσπιστεί κάποιος νόμος για την προστασία των εργαζομένων. Εντούτοις, από το 2003 μέχρι και σήμερα, 26 πολιτείες έχουν εφαρμόσει νομοσχέδια κατά της ηθικής παρενόχλησης και με μια εκστρατεία (“Healthy Workplace Bill”)³⁰ που διεξάγεται τα τελευταία χρόνια, γίνεται προσπάθεια για θέσπιση και εφαρμογή ενός ισχυρού νόμου ο οποίος θα αποτρέπει τέτοιου είδους περιστατικά και θα προσφέρει προστασία στα θύματα.

6.3 Νομοθετικές ρυθμίσεις για την ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο στην Κύπρο

Η Κύπρος, ως κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει εναρμονιστεί με την Οδηγία 89/391/ΕΟΚ με τους περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμους του 1996 έως 2011 και τους περί Διαχείρισης Θεμάτων Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Κανονισμούς του 2002. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 13 στους περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμους κάθε εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει την ασφάλεια, υγεία και ευημερία στην εργασία όλων των εργοδοτούμενων του.

²⁹ Workplace Bullying Institute. LIBN: Legal ramifications of workplace bullying.

<http://www.workplacebullying.org/2014/04/17/libn/#more-15807>

³⁰ Healthy Workplace Bill <http://healthyworkplacebill.org/>

Επίσης, ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος (Ν.58(I)/2004)³¹ ορίζει ως παρενόχληση την ανεπιθύμητη συμπεριφορά που εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις και συνδέεται με τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά του προσώπου που δέχεται την εν λόγω συμπεριφορά, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Ο Νόμος αυτός στη συνέχεια αντικαταστάθηκε από τον Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος του 2007.

Επίσης, το 2008 οι Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις της Κύπρου υπέγραψαν την Συμφωνία Πλαίσιο για το Εργασιακό Άγχος³², υιοθετώντας έτσι ανεπιφύλακτα την Συμφωνία Πλαίσιο για το Εργασιακό Άγχος³³ η οποία υπογράφηκε το 2004 από τις Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Συμφωνία αυτή δηλώνει ότι «εάν αντιμετωπιστεί πρόβλημα εργασιακού άγχους, πρέπει να αναληφθεί δράση για την αποτροπή, εξάλειψη ή μείωση του. Η ευθύνη για τον καθορισμό των κατάλληλων μέτρων κείται επί του εργοδότη».

Νόμοι για την προστασία των εργαζόμενων γυναικών στην Κύπρο είναι:

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος (Ν.205(I)/2002). Ο εν λόγω νόμος διασφαλίζει την προώθηση ίσων ευκαιριών και την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου στην εργασία και στην επαγγελματική εκπαίδευση και

³¹ <file:///C:/Users/user/Downloads/Equal%20treatment%20in%20labour.pdf>

³²

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/5BF03C46D32BFB00C2257BB7001A3EED/\\$file/%CE%9A%CF%8D%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%82-%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1%20%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%BF%20%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8C%20%CE%AC%CE%B3%CF%87%CE%BF%CF%82.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/5BF03C46D32BFB00C2257BB7001A3EED/$file/%CE%9A%CF%8D%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%82-%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1%20%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%BF%20%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8C%20%CE%AC%CE%B3%CF%87%CE%BF%CF%82.pdf)

³³

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/9E11E74DBB532465C22574880019CFC7/\\$file/stress_agreement_el.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/9E11E74DBB532465C22574880019CFC7/$file/stress_agreement_el.pdf) και

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/5BF03C46D32BFB00C2257BB7001A3EED/\\$file/%CE%95%CF%85%CF%81%CF%89%CF%80%CE%B1%CF%8A%CE%BA%CE%AE%20%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1%20%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF%CF%82.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/5BF03C46D32BFB00C2257BB7001A3EED/$file/%CE%95%CF%85%CF%81%CF%89%CF%80%CE%B1%CF%8A%CE%BA%CE%AE%20%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1%20%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF%CF%82.pdf)

Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος (Ν.58(Ι)/2004). Ο εν λόγω νόμος διασφαλίζει ότι η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός εργαζομένου, η οποία βασίζεται στη θρησκεία, το φύλο, την ηλικία, τη φυλετική καταγωγή ή το σεξουαλικό προσανατολισμό, δεν δικαιολογείται αλλά αντίθετα θεωρείται απαγορευμένη και διώκεται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΗΓΕΤΗ

Το πρόσωπο που διαδραματίζει το πιο σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση ή μη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης και άλλων ψυχοκοινωνικών κινδύνων στον εργασιακό χώρο είναι ο προϊστάμενος της επιχείρησης ή αλλιώς ο μάνατζερ. Αν μπορούσαμε να παρομοιάσουμε την επιχείρηση σαν μια σκακιέρα, ο μάνατζερ θα ήταν σίγουρα ο βασιλιάς. Με άλλα λόγια, ο μάνατζερ είναι αυτός του οποίου η παρουσία και στάση στον εργασιακό χώρο μπορεί να εμπνεύσει αφοσίωση και δύναμη στους εργαζομένους ή αντίθετα να τους μετατρέψει σε άβουλα πιόνια σε σκακιέρα.

«Αφού ενστερνιστεί την επιχείρηση που πρέπει να «μανατζάρει» ως οικογένεια, κάθε προϊστάμενος που επιθυμεί να θεωρείται επιτυχημένος πρέπει να έχει τις αντιληπτικές του ικανότητες σε διαρκή εγρήγορση για κάθε τύπο mobbing που μπορεί να εμφανιστεί στην επιχείρησή του ξεκινώντας πρώτα και κύρια από το να μην επιτρέψει τη δική του ηγεσία σε τυραννία έναντι των υφισταμένων του»³⁴.

Όταν ο μάνατζερ ή ο προϊστάμενος μιας επιχείρησης είναι άτομο καινοτόμο, με οργανωτικές και διοικητικές ικανότητες και επιχειρηματική σκέψη μπορεί όχι απλά να μην υποπέσει ο ίδιος σε τέτοιου είδους τακτικές απέναντι στο εργατικό δυναμικό της επιχείρησης του αλλά και να αποτρέψει την εμφάνιση του από οποιοδήποτε άλλο άτομο. Αντιμετωπίζοντας τους εργαζόμενους της επιχείρησης ως συναδέλφους και όχι ως υφιστάμενους και αναγνωρίζοντας την σπουδαιότητα του έργου τους για την πρόοδο της επιχείρησης, ο μάνατζερ ως αληθινός ηγέτης φροντίζει να διασφαλίσει τις κατάλληλες συνθήκες και προϋποθέσεις για ασφάλεια και υγεία στο χώρο εργασίας.

³⁴ Μανούκη, Α. (2009), «Mobbing Μάνατζερ & ηθική παρενόχληση», Manager, 16/02/2009, 53-57. http://career.duth.gr/cms/files/endiiferon_arthro_6_16022009.pdf

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

8.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Για τη διεξαγωγή της ποσοτικής έρευνας έγινε χρήση ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε ηλεκτρονικά σε άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους, τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα της Κύπρου. Από τα 70 άτομα που κλήθηκαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο, ανταποκρίθηκαν οι 57, δηλαδή ποσοστό 81,4% (82%), γεγονός που μας επιτρέπει να εξάγουμε αποτελέσματα και συμπεράσματα για την έρευνα μας. Σκοπός της έρευνας ήταν να διαπιστωθεί κατά πόσο το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης υπάρχει στον χώρο εργασίας στην Κύπρο, οι τρόποι εκδήλωσής του και στη συνέχεια με βάση αυτά να προτείνουμε τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου.

Ακολουθούν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την διεξαγωγή της έρευνας:

Δημογραφικά στοιχεία

Πίνακας 1

BIN RANGE		FREQUENCY	PERCENT
BIN RANGE	Φύλο	FREQUENCY	PERCENT
0	Άνδρας	18	32
1	Γυναίκα	39	68
BIN RANGE	Ηλικία	FREQUENCY	PERCENT
0	18-25	14	25
1	26-35	32	56
2	36-50	9	16
3	Άνω των 50 ετών	2	4
BIN RANGE	Οικογενειακή Κατάσταση	FREQUENCY	PERCENT
0	Άγαμος/η	32	56
1	Έγγαμος/η	21	37
2	Διαζευγμένος/η	4	7
3	Χήρος/α	0	0
BIN RANGE	Έχετε παιδιά;	FREQUENCY	PERCENT

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

0	Ναι	20	35
1	Όχι	37	65
BIN RANGE	Μορφωτικό επίπεδο	FREQUENCY	PERCENT
0	Γυμνάσιο	1	2
1	Λύκειο	7	12
2	Πτυχιακές σπουδές	31	54
3	Μεταπτυχιακές σπουδές	18	32
4	Διδακτορικές σπουδές	0	0
BIN RANGE	Εργασιακή απασχόληση	FREQUENCY	PERCENT
0	Ιδιωτικός Υπάλληλος	19	33
1	Δημόσιος/Ημικρατικός Υπάλληλος	38	67
BIN RANGE	Πόσο χρονικό διάστημα εργάζεστε σε αυτή τη θέση;	FREQUENCY	PERCENT
0	1-10 χρόνια	52	91
1	11-20 χρόνια	3	5
2	21-30 χρόνια	2	4
BIN RANGE	Τι είδους σχέση εργασίας έχετε;	FREQUENCY	PERCENT
0	Μόνιμος/η	41	72
1	Συμβασιούχος/α	16	28
BIN RANGE	Έχετε αλλάξει πολλές φορές εργοδότη;	FREQUENCY	PERCENT
0	Δεν έχω αλλάξει εργοδότη μέχρι στιγμής	16	28
1	1-2 φορές	25	44
2	Παραπάνω από 2 φορές	16	28
BIN RANGE	Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην εταιρεία/οργανισμό;	FREQUENCY	PERCENT
0	1-5	8	14
1	6-10	5	9

2	11-50	4	7
3	Περισσότεροι από 50	40	70

Με βάση τα δημογραφικά στοιχεία της έρευνας, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των ατόμων στο δείγμα μας είναι γυναίκες, με ποσοστό 68%. Ηλικιακά ξεχωρίζει η κατηγορία 26-35 με ποσοστό 56% ενώ ακολουθούν οι κατηγορίες 18-25 με ποσοστό 25% και 36-50 με ποσοστό 16%. Στην οικογενειακή κατάσταση, το 56% των ερωτηθέντων ανήκει στη κατηγορία άγαμος/η ενώ 37% από αυτούς είναι στην κατηγορία έγγαμος/η. Στην ερώτηση αν έχουν παιδιά το 35% των ατόμων του δείγματος μας απάντησε θετικά, ενώ το υπόλοιπο 65% δήλωσαν ότι δεν έχουν παιδιά. Το μορφωτικό επίπεδο είναι πτυχιακού και μεταπτυχιακού επιπέδου κυρίως, με ποσοστά 54% και 32% αντίστοιχα. Μικρότερα ποσοστά παίρνουν οι μέση εκπαίδευση με 12% για το λυκειακό κύκλο και 2% για την εκπαίδευση γυμνασίου. Οι εργαζόμενοι που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο είναι στη πλειοψηφία τους δημόσιοι/ημικρατικοί υπάλληλοι με ποσοστό 67% ενώ το υπόλοιπο 33% εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Στην ερώτηση για τη χρονική διάρκεια απασχόλησης τους, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων ανήκει στην κατηγορία εργοδότησης από 1-10 χρόνια με ποσοστό 91%. Η πλειοψηφία του δείγματος είναι υπό το καθεστώς μόνιμης απασχόλησης με ποσοστό 72% ενώ το υπόλοιπο 28% πρόκειται για συμβασιούχους. Το 44% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι έχουν αλλάξει 1-2 φορές εργοδότη, το 28 % δήλωσαν ότι δεν έχουν αλλάξει μέχρι στιγμής εργοδότη ενώ το υπόλοιπο 28% ότι έχουν αλλάξει εργοδότη πάνω από 2 φορές. Τέλος, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσε ότι εργάζεται σε επιχειρήσεις/οργανισμούς οι οποίοι έχουν περισσότερους από 50 εργαζομένους. (Τα αποτελέσματα των δημογραφικών στοιχείων παρουσιάζονται αναλυτικά με πίνακες και ιστογράμματα στο Παράρτημα 2).

Υπόλοιπες ερωτήσεις ερωτηματολογίου

Πίνακας 2: Συνοπτικός πίνακας συχνοτήτων των ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκαν στο ερωτηματολόγιο.

BIN RANGE	ΕΡΩΤΗΣΗ	FREQUENCY	PERCENT
BIN RANGE	Είστε ικανοποιημένοι από την εργασία σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	44	77
1	Όχι	13	23
BIN RANGE	Αισθάνεστε ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	30	53
1	Όχι	27	47
BIN RANGE	Έχετε την ίδια μεταχείριση με τους άλλους εργαζομένους;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	27	47
1	Όχι	30	53
BIN RANGE	Δουλεύετε απομονωμένοι πολλές ώρες;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	17	30
1	Όχι	40	70
BIN RANGE	Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας και πίεση στη δουλειά σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	41	72
1	Όχι	16	28
BIN RANGE	Σας εξαναγκάζουν να εργάζεστε υπερωρίες και σε αντικοινωνικές ώρες;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	17	30
1	Όχι	40	70

BIN RANGE	Αξιοποιούνται οι ικανότητες σας στη δουλειά σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	28	49
1	Όχι	29	51
BIN RANGE	Αναγνωρίζεται η προσφορά σας στην εργασία από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	38	67
1	Όχι	19	33
BIN RANGE	Σας παρέχεται ικανοποιητική υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους ανώτερους σας, όταν χρειάζεται;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	39	68
1	Όχι	18	32
BIN RANGE	Η στάση των ανωτέρων απέναντί σας, σας ικανοποιεί;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	32	56
1	Όχι	25	44
BIN RANGE	Επικοινωνείτε καλά με τους συναδέλφους σας στη δουλειά;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	52	91
1	Όχι	5	9
BIN RANGE	Επικοινωνείτε καλά με τους ανωτέρους σας στη δουλειά;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	35	61
1	Όχι	22	39
BIN RANGE	Πιστεύετε ότι οι γυναίκες	FREQUENCY	PERCENT

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»

	προϊστάμενοι είναι καλύτεροι από τους άνδρες προϊστάμενους;		
0	Ναι	15	26
1	Όχι	42	74
BIN RANGE	Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος που σας βάζει στο περιθώριο, που σας κάνει να νιώθετε ανεπιθύμητος;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	21	37
1	Όχι	36	63
BIN RANGE	Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος συνάδελφος ή ανώτερο στέλεχος που σας προκαλεί φόβο;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	19	33
1	Όχι	38	67
BIN RANGE	Υπάρχει ανταγωνισμός στη δουλειά σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	46	81
1	Όχι	11	19
BIN RANGE	Τα άτομα που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται στη δουλειά σας αποτελούν συνήθως κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	35	61
1	Όχι	22	39
BIN RANGE	Νιώθετε ότι πρέπει να επιτυγχάνετε συνεχώς	FREQUENCY	PERCENT

	υψηλότερους στόχους για να παραμείνετε στη δουλειά σας;		
0	Ναι	35	61
1	Όχι	22	39
BIN RANGE	Σας ζητούνται εξηγήσεις και αποδείξεις επιτυχίας οι οποίες στη συνέχεια γελοιοποιούνται, ακυρώνονται, απορρίπτονται ή αγνοούνται;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	19	33
1	Όχι	38	67
BIN RANGE	Σας δίνουν ψευδείς ανησυχίες για τις επιδόσεις σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	12	21
1	Όχι	45	79
BIN RANGE	Είστε απομονωμένοι και αποκλεισμένοι από ό,τι συμβαίνει στην εργασία σας, π.χ. δεν σας καλούν σε σημαντικές συναντήσεις;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	19	33
1	Όχι	38	67
BIN RANGE	Λαμβάνετε οδηγίες χωρίς προσωπική επικοινωνία, μόνο μέσω υπομνημάτων και σημειώσεων;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	24	42
1	Όχι	33	58

BIN RANGE	Έχετε εισπράξει υποτιμητικά σχόλια για την εργασία σας ή για την προσωπική σας ζωή;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	23	40
1	Όχι	34	60
BIN RANGE	Έχετε δεκτεί υποτιμητικά σχόλια μπροστά σε άλλους;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	15	26
1	Όχι	42	74
BIN RANGE	Σας έχουν αρνηθεί πληροφορίες ή πόρους που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	23	40
1	Όχι	34	60
BIN RANGE	Έχετε διαπιστώσει ότι οι δικές σας ευθύνες έχουν αυξηθεί αλλά οι δικαιοδοσίες σας έχουν μειωθεί;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	31	54
1	Όχι	26	46
BIN RANGE	Σας έχουν αντιγράψει κάποιο έργο σας εσκεμμένα;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	10	18
1	Όχι	47	82
BIN RANGE	Έχετε υποπτευθεί ότι η συμπεριφορά σας στον χώρο εργασίας σας παρακολουθείται;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	38	67

1	Όχι	19	33
BIN RANGE	Φοβάστε πως ανά πάσα στιγμή μπορεί να σας απολύσουν;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	20	35
1	Όχι	37	65
BIN RANGE	Έχετε υποστεί ηθική/ ψυχολογική παρενόχληση (bullying);	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	20	31
1	Όχι	37	58
BIN RANGE	Από ποιόν έχετε υποστεί ηθική/ ψυχολογική παρενόχληση (bullying);	FREQUENCY	PERCENT
0	Συνάδελο		
1	Προϊστάμενο		
2	Άλλον (εξηγείστε)		

11. Είστε ικανοποιημένοι από την εργασίας σας;

Από το σύνολο των 57 ερωτηθέντων, το 77% (δηλαδή 44 άτομα) απάντησαν ότι είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους ενώ το 23% (δηλ. 13 άτομα) απάντησαν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους.

12. Αισθάνεστε ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία σας;

Το 53% των ερωτηθέντων απάντησε ότι αισθάνεται ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία τους. Το υπόλοιπο 47% απάντησε αρνητικά, ότι δηλ. δεν αισθάνεται ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία τους. Το 47% είναι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό και θα πρέπει να τύχει προσοχής και μελέτης αφού το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος δεν αισθάνεται ασφαλής στον εργασιακό του χώρο μπορεί να είναι αποτέλεσμα πιέσεων που μπορεί να δέχεται ή ακόμη και ηθικής παρενόχλησης.

13. Έχετε την ίδια μεταχείριση με τους άλλους εργαζομένους;

Στην ερώτηση αυτή το 47% απάντησαν ότι τυγχάνουν της ίδιας μεταχείρισης με τους συναδέλφους τους στην εργασία τους όμως το 53%, δηλ. περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες, απάντησε ότι δεν τυγχάνει της ίδιας μεταχείρισης με τους υπόλοιπους εργαζομένους στον εργασιακό τους χώρο.

14. Δουλεύετε απομονωμένοι πολλές ώρες;

Το 30% απάντησαν θετικά, δηλ. ότι δουλεύουν απομονωμένοι πολλές ώρες ενώ το υπόλοιπο 70% απάντησαν αρνητικά, δηλ. ότι δεν δουλεύουν απομονωμένοι.

15. Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας και πίεση στη δουλειά σας;

Σε αυτή την ερώτηση, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 72% απάντησαν θετικά, ότι υπάρχει όντως μεγάλος φόρτος εργασίας και πίεση στη δουλειά τους. Το υπόλοιπο 28% απάντησαν αρνητικά. Ο μεγάλος φόρτος εργασίας ανήκει όπως έχουμε ήδη αναφέρει στα χαρακτηριστικά εκείνα που κάνουν το περιβάλλον ενός εργασιακού χώρου κατάλληλο για την ανάπτυξη τακτικών όπως η ηθική παρενόχληση.

16. Σας εξαναγκάζουν να εργάζεστε πολλές υπερωρίες και σε αντικοινωνικές ώρες;

Από τους 57 ερωτηθέντες, το 30% απάντησε ότι όντως εργάζεται πολλές υπερωρίες και σε αντικοινωνικές ώρες, αλλά το 70% απάντησαν αρνητικά.

17. Αξιοποιούνται οι ικανότητές σας στη δουλειά σας;

Σε αυτή την ερώτηση, 49% απάντησαν θετικά ότι αξιοποιούνται οι ικανότητες τους στην εργασία τους και το υπόλοιπο 51% απάντησαν αρνητικά. Η ικανοποίηση που παίρνουν οι εργαζόμενοι όταν νιώθουν ότι οι ικανότητες τους αξιοποιούνται στην εργασία τους είναι πολύ μεγάλη.

18. Αναγνωρίζεται η προσφορά σας στην εργασία από τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους σας;

Το 67% απάντησαν ότι αναγνωρίζεται η προσφορά τους ενώ ένα ποσοστό 33% απάντησαν ότι δεν αναγνωρίζεται η προσφορά τους στην εργασία τους από

συναδέλφους και προϊσταμένους. Όμοια με την προηγούμενη ερώτηση, η ικανοποίηση που παίρνουν οι εργαζόμενοι όταν νιώθουν ότι η προσφορά τους αναγνωρίζεται στην εργασία τους είναι πολύ μεγάλη.

19. Σας παρέχεται ικανοποιητική υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους ανωτέρους σας, όταν χρειάζεται;

Το 68% του δείγματος δήλωσε ότι τους παρέχεται ικανοποιητική υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους ανωτέρους όταν αυτό χρειάζεται ενώ το υπόλοιπο 32% δήλωσαν ότι στερούνται ικανοποιητικής στήριξης από τους υπόλοιπους εργαζομένους και τους ανωτέρους τους στην εργασία.

20. Η στάση των ανωτέρων απέναντί σας, σας ικανοποιεί;

Σε αυτή την ερώτηση 56% των ατόμων που ερωτήθηκαν απάντησαν θετικά ενώ το 44% απάντησαν αρνητικά, ότι δηλ. δεν είναι ικανοποιημένοι από την στάση των ανωτέρων τους απέναντί τους.

21. Επικοινωνείτε καλά με τους συναδέλφους σας στη δουλειά;

Στην ερώτηση αυτή σχεδόν να έχουμε ομοφωνία του δείγματος αφού, από τους ερωτηθέντες, το 91% απάντησε θετικά ενώ μόλις το 9% απάντησαν ότι δεν επικοινωνούν καλά με τους υπόλοιπους εργαζομένους στο χώρο εργασίας. Όπως έχουμε αναφέρει ήδη, η επικοινωνία είναι πολύ σημαντικός παράγοντας στον εργασιακό χώρο ώστε να μην δημιουργούνται περιστατικά ηθικής παρενόχλησης.

22. Επικοινωνείτε καλά με τους ανωτέρους σας στη δουλειά;

Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό, 61% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι έχουν καλή επικοινωνία με τους ανωτέρους στους ενώ το 39% δήλωσαν ότι δεν έχουν καλή επικοινωνία με τους ανωτέρους τους στον χώρο εργασίας.

23. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες προϊστάμενοι είναι καλύτεροι από τους άνδρες προϊστάμενους;

Στην ερώτηση αυτή, το 26% απάντησαν θετικά ενώ το υπόλοιπο 74% απάντησαν αρνητικά.

24. Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος που σας βάζει στο περιθώριο, που σας κάνει να νιώθετε ανεπιθύμητος;

Από τους ερωτηθέντες, το 37% δήλωσαν ότι ναι, κάποιος από τον εργασιακό τους χώρο τους περιθωριοποιεί και τους κάνει να νιώθουν ανεπιθύμητοι. Το υπόλοιπο 63% απάντησαν αρνητικά.

25. Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος συνάδελφος ή ανώτερο στέλεχος που σας προκαλεί φόβο;

Στην ερώτηση αν κάποιος από τον εργασιακό τους χώρο τους προκαλεί συναισθήματα φόβου, είτε πρόκειται για κάποιο συνάδελφο είτε κάποιο από τα ανώτερα στελέχη, το 33% του δείγματος απάντησαν θετικά, ενώ το υπόλοιπο 67% αρνητικά.

26. Υπάρχει ανταγωνισμός στη δουλειά σας;

Η ερώτηση αυτή είναι πολύ σημαντική για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων μας αφού το 81% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι υπάρχει ανταγωνισμός στο εργασιακό τους περιβάλλον, ενώ μόλις το 19% απάντησαν αρνητικά. Όπως έχουμε αναλύσει και πιο πάνω, ο ανταγωνισμός είναι ένα από τα κύρια αίτια εμφάνισης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

27. Τα άτομα που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται στη δουλειά σας αποτελούν συνήθως κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών;

Και σε αυτή την ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος, το 61% απάντησαν θετικά, ότι τα άτομα που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται στη δουλειά τους αποτελούν συνήθως κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών. Το υπόλοιπο 39% απάντησαν αρνητικά.

28. Νιώθετε ότι πρέπει να επιτυγχάνετε συνεχώς υψηλότερους στόχους για να παραμείνετε στη δουλειά σας;

Το 61% αυτών που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο απάντησαν θετικά ενώ το υπόλοιπο 39% αρνητικά.

29. Σας ζητούνται εξηγήσεις και αποδείξεις επιτυχίας οι οποίες στη συνέχεια γελοιοποιούνται, ακυρώνονται, απορρίπτονται ή αγνοούνται;

Σε αυτή την ερώτηση, το 33% δήλωσαν ότι ναι τους ζητούνται εξηγήσεις και αποδείξεις επιτυχίας οι οποίες στη συνέχεια γελοιοποιούνται, ακυρώνονται, απορρίπτονται ή αγνοούνται. Το υπόλοιπο 67% απάντησε αρνητικά. Το γεγονός ότι παρατηρείται αυτό το φαινόμενο στον εργασιακό χώρο της Κύπρου θα έπρεπε να μας ανησυχήσει αφού, δεν επιτρέπεται εργαζόμενοι να υπόκεινται σε τέτοιου είδους «δοκιμασίες». Τέτοιου είδους διαδικασίες είναι ιδιαίτερα ψυχοφθόρες και μπορούν, αν γίνονται κατά εξακολούθηση να οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε ψυχική εξαθλίωση. Τέτοιες συμπεριφορές μπορούν να θεωρηθούν δείγματα ηθικής παρενόχλησης και είναι καταδικαστέες και πρέπει να τυγχάνουν άμεσου εντοπισμού και αντιμετώπισης.

30. Σας δίνουν ψευδείς ανησυχίες για τις επιδόσεις σας;

Και σε αυτή την ερώτηση, το γεγονός ότι ένα 21% των ερωτηθέντων απάντησαν θετικά πρέπει να μας ανησυχεί. Ένας εργαζόμενος για να μπορεί να είναι αποδοτικός, θα πρέπει μεταξύ άλλων να λαμβάνει και την ανάλογη αληθή ανατροφοδότηση για τις επιδόσεις του. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν ψευδείς ανησυχίες για τις επιδόσεις τους γιατί αυτό τους κρατεί σε μια συνεχής αγωνία και σε μια κατάσταση συνεχούς φόβου, οι οποίες καταστάσεις μπορούν να επιφέρουν στο θύμα ψυχοσωματικές συνέπειες. Το υπόλοιπο 79% των ατόμων απάντησαν αρνητικά.

31. Είστε απομονωμένοι και αποκλεισμένοι από ό, τι συμβαίνει στην εργασία σας, π.χ. δεν σας καλούν σε σημαντικές συναντήσεις;

Η ερώτηση αυτή αποτελεί ένα από τους πιο χαρακτηριστικούς τρόπους εμφάνισης της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ο εργασιακός χώρος εξ ορισμού είναι ο χώρος στον οποίο οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θεωρούνται μια ομάδα, ένα σύνολο, εργάζονται για την υλοποίηση ενός έργου και την επίτευξη κάποιων στόχων. Μέσα σε αυτό τον χώρο λοιπόν, οι εργαζόμενοι νιώθουν ίσοι μεταξύ τους. Όταν όμως ένας εργαζόμενος αρχίζει να περιθωριοποιείται και να παραγκωνίζεται άνευ λόγου και αιτίας τότε αυτόματα νιώθει αποκομμένος από την ομάδα. Νιώθει ότι δεν είναι άξιος να ανήκει σε αυτό το σύνολο, ότι έχει αποτύχει και πλέον δεν έχει το δικαίωμα να είναι μέρος του συνόλου. Πολύ πιθανόν είναι να αντιμετωπίσει και τον χλευασμό

και την κοροϊδία εκτός από τον αποκλεισμό και τότε σίγουρα η κατάσταση αυτή είναι τακτική ηθικής παρενόχλησης. Στην ερώτηση αυτή, το 33% δήλωσαν ότι είναι απομονωμένοι και αποκλεισμένοι από ό, τι συμβαίνει στην εργασία τους, ενώ το υπόλοιπο 67% απάντησαν αρνητικά.

32. Λαμβάνετε οδηγίες χωρίς προσωπική επικοινωνία, μόνο μέσω υπομνημάτων και σημειώσεων;

Στην ερώτηση αυτή το ποσοστό των ατόμων που απάντησαν θετικά ανέρχεται στο 42%, ποσοστό αρκετά μεγάλο. Το υπόλοιπο 58% απάντησαν αρνητικά. Η προσωπική επικοινωνία στον εργασιακό χώρο είναι το κανάλι με το οποίο συσφίγγονται οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και κάνει το κλίμα ανθρώπινο. Το γεγονός ότι 42% απάντησαν θετικά υποδηλώνει ότι στη Κύπρο η ανθρώπινη επικοινωνία στον εργασιακό χώρο αρχίζει να περιορίζεται. Ένας εργαζόμενος ο οποίος λαμβάνει οδηγίες μόνο μέσω υπομνημάτων και σημειώσεων, χωρίς την άμεση προσωπική επικοινωνία, νιώθει αποκομμένος, υποδεέστερος και κατά κάποιο τρόπο εγκλωβισμένος σε ένα αόρατο κλουβί.

33. Έχετε εισπράξει υποτιμητικά σχόλια για την εργασία σας ή για την προσωπική σας ζωή;

Το 40% των ερωτηθέντων απάντησαν θετικά στην ερώτηση κατά πόσο έχουν εισπράξει υποτιμητικά σχόλια για την εργασία τους ή την προσωπική τους ζωή, ενώ το υπόλοιπο 60% απάντησαν αρνητικά. Και πάλι μια τέτοια συμπεριφορά προς ένα εργαζόμενο, εάν γίνεται κατ' εξακολούθηση, αποτελεί τακτική ηθικής παρενόχλησης. Όπως έχει αναλυθεί και πιο πάνω, τα υποτιμητικά και ρατσιστικά σχόλια αποτελούν τρόπο εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και για αυτό θα πρέπει μόλις γίνουν αντιληπτά, είτε από το ίδιο το θύμα είτε από άλλους εργαζομένους πρέπει να αναφέρεται για να τερματίζεται άμεσα.

34. Έχετε δεχτεί υποτιμητικά σχόλια μπροστά σε άλλους;

Από τα άτομα που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, το 26% απάντησαν ότι έχουν δεχτεί υποτιμητικά σχόλια μπροστά σε άλλους. Τα υπόλοιπα άτομα, ένα ποσοστό 74% απάντησαν αρνητικά. Σε συνέχεια της προηγούμενης ερώτησης, όταν ένας εργαζόμενος δέχεται υποτιμητικά σχόλια στη παρουσία τρίτων, είτε πρόκειται για συναδέλφους είτε για επισκέπτες της επιχείρησης, αυτό έχει ισχυρό αντίκτυπο στην

ψυχοσύνθεση του. Διακατέχεται από αισθήματα ντροπής που σε μεγάλο βαθμό μπορούν να επιφέρουν προβλήματα υγείας.

35. Σας έχουν αρνηθεί πληροφορίες ή πόρους που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων σας;

Και σε αυτή την ερώτηση, ένα μεγάλο ποσοστό (40%) απάντησαν θετικά, ότι όντως τους έχουν αρνηθεί πληροφορίες ή πόρους που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Το υπόλοιπο 60% απάντησε αρνητικά. Και αυτή η τακτική, όπως και οι προηγούμενες, αποτελούν τρόπο εμφάνισης της ηθικής παρενόχλησης. Μια επιχείρηση πρέπει να προσφέρει στους εργαζομένους της κάθε πληροφορία και πόρους που χρειάζονται για την εκτέλεση των εργασιών και των καθηκόντων τους. Όταν όμως σε ένα εργαζόμενο, του αρνούνται αυτές οι παροχές, με αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ομαλή διεκπεραίωση της εργασίας του, αν αυτό γίνεται σε μεγάλο βαθμό, τότε γίνεται λόγος για συμπεριφορά ηθικής παρενόχλησης.

36. Έχετε διαπιστώσει ότι οι δικές σας ευθύνες έχουν αυξηθεί αλλά οι δικαιοδοσίες σας έχουν μειωθεί;

Αν λάβουμε υπόψη το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης, τότε με βάση τα αποτελέσματα των ερωτηθέντων μπορούμε να πούμε ότι οι εργαζόμενοι πλέον δεν μπορούν ελεύθερα να εκφράσουν τη δυσαρέσκεια τους για τυχόν αλλαγές που γίνονται στον εργασιακό τους χώρο. Για παράδειγμα, στην ερώτηση αν έχουν διαπιστώσει ότι οι ευθύνες τους έχουν αυξηθεί το τελευταίο διάστημα ενώ οι δικαιοδοσίες τους έχουν μειωθεί, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων, το 54% των ατόμων, απάντησαν θετικά, ενώ το υπόλοιπο 46% απάντησαν αρνητικά. Στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης, πάρα πολλοί εργαζόμενοι έχασαν την δουλειά τους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι εναπομείναντες εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις και οργανισμούς να αναλάβουν και να επωμιστούν διπλάσιες ευθύνες από ότι μέχρι πρότινος, και ταυτόχρονα να βλέπουν τις δικαιοδοσίες τους και την ελευθερία του ελέγχου στην εργασία τους να μειώνεται. Με το φόβο μιας επικείμενης απόλυσης οι εργαζόμενοι δεν αντιδρούν με αποτέλεσμα αυτή η κατάσταση να συνεχίζεται και να γίνεται εντονότερη σε σημείο που να θεωρείται και αυτή ως τρόπος εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

37. Σας έχουν αντιγράψει κάποιο έργο σας εσκεμμένα;

Στην ερώτηση αυτή, 18% δήλωσαν ότι έχει συμβεί να τους έχουν αντιγράψει κάποιο έργο εσκεμμένα, ενώ το 82% απάντησαν αρνητικά.

38. Έχετε υποπτευθεί ότι η συμπεριφορά σας στον χώρο εργασίας σας παρακολουθείται;

Το 67% απάντησε θετικά στην ερώτηση εάν έχουν υποπτευθεί ότι η συμπεριφορά τους στον χώρο εργασίας τους παρακολουθείται. Το 33% απάντησαν αρνητικά.

39. Φοβάστε πως ανά πάσα στιγμή μπορεί να σας απολύσουν;

Το 35% απάντησαν ότι πράγματι διακατέχονται από ένα φόβο πως ανά πάσα στιγμή μπορεί να τους απολύσουν από την εργασία τους. Το υπόλοιπο 65% απάντησαν αρνητικά. Η παρουσία συνεχούς φόβου στον εργαζόμενο για μια επικείμενη απόλυση μπορεί να έχει μεγάλο αντίκτυπο στην σωματική και ψυχική του υγεία αφού ο φόβος συνδέεται πολλές φορές με το άγχος, τις καρδιακές παθήσεις, τα αναπνευστικά προβλήματα και άλλα. Αν ο φόβος του εργαζομένου είναι αποτέλεσμα της συμπεριφοράς ενός άλλου ατόμου στον εργασιακό χώρο, συναδέλφου ή προϊσταμένου, τότε αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως τακτική ηθικής παρενόχλησης.

40. Έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);

Στην επίμαχη ερώτηση εάν οι ερωτηθέντες εργαζόμενοι έχουν υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying) 20 εξ' αυτών (ποσοστό 31%) απάντησαν θετικά. Το 58% απάντησαν αρνητικά. Από τα 20 αυτά άτομα, τα 15 άτομα είναι γυναίκες και τα 5 άνδρες. Από τις 15 γυναίκες, οι 7 ανήκουν ηλικιακά στην κατηγορία 26-35, 7 στην κατηγορία 36-50 και 1 είναι άνω των 50 χρόνων. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου δείχνουν να επιβεβαιώνουν την κατάσταση που επικρατεί και στον υπόλοιπο κόσμο, ότι δηλαδή οι γυναίκες εργαζόμενες τείνουν να πέφτουν συχνότερα θύματα ηθικής παρενόχλησης σε σχέση με τους άνδρες εργαζομένους.

41. Από ποιόν έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);

Στη τελευταία ερώτηση ως προς το από ποιόν έχουν υποστεί ηθική παρενόχληση όσοι απάντησαν θετικά στην προηγούμενη ερώτηση, 2 άτομα απάντησαν ότι έχουν παρενοχλεί από συνάδελφο, 13 άτομα δήλωσαν ότι έχουν υποστεί ηθική

παρενόχληση από τον προϊστάμενό τους και 5 ότι έχουν παρενοχλεί από κάποιο άλλο άτομο μέσα στον εργασιακό χώρο.

8.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Η πρόληψη της εμφάνισης περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και η προστασία των θυμάτων αποτελεί πλέον καθήκον και υποχρέωση του εργοδότη σε κάθε επιχείρηση και οργανισμό. Κι αυτό επειδή, ως γνωστόν, η πρόληψη είναι η καλύτερη αντιμετώπιση και θεραπεία. Ως εκ τούτου, ο καλύτερος τρόπος για να αντιμετωπιστούν τα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης που ίσως υπάρχουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον, είναι να παρθούν εξαρχής προληπτικά μέτρα και να διασφαλιστεί η ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων μέσα σε υγιές εργασιακό χώρο. Μερικά παραδείγματα προληπτικών μέτρων αναλύονται πιο κάτω:

Κάθε επιχείρηση και οργανισμός που σέβεται και μεριμνά για το ανθρώπινο δυναμικό του πρέπει αρχικά να δημιουργεί μια επιτροπή η οποία θα φροντίζει για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων της. Η επιτροπή αυτή θα απαρτίζεται τόσο από άτομα της διοίκησης όσο και από άτομα από το διοικητικό προσωπικό ούτως ώστε οι δύο πλευρές να συζητούν και να επιλύουν τα οποιαδήποτε θέματα υπάρξουν σχετικά με την υγεία (σωματική και πνευματική) και την ασφάλεια (σωματική και πνευματική) των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

Επίσης, πέραν των επιτροπών ασφάλειας και υγείας πρέπει να υπάρχουν στους εσωτερικούς κανονισμούς του οργανισμού σχετικές διατάξεις ενάντια στην ηθική παρενόχληση. Οι εσωτερικοί κανονισμοί κάθε επιχείρησης και οργανισμού θέτουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να εκτελούν τα καθήκοντά τους αλλά παράλληλα μπορούν να νιώθουν και προστατευμένοι.

Επιπλέον, πολύ σημαντικό μέτρο πρόληψης των περιστατικών ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι η ενημέρωση και πληροφόρηση των εργαζομένων. Η πληροφόρηση μπορεί να γίνει με πολλούς τρόπους, όπως για παράδειγμα μέσω ενημερωτικών εντύπων τα οποία θα ετοιμάσει το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της επιχείρησης/οργανισμού ή και με παρουσιάσεις στους εργαζομένους με θέμα τους τρόπους εκδήλωσης της ηθικής παρενόχλησης και τις ψυχοσωματικές συνέπειες που έχει στα θύματα. Στη πληροφόρηση των ανθρώπων σημαντικό ρόλο μπορούν να

επιτελέσουν και τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, ενημερώνοντας το κοινό για τη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης, των τρόπων εμφάνισής του καθώς και των σοβαρών επιπτώσεων που έχει στο θύμα αν δεν γίνει έγκαιρη αντιμετώπιση. Τέλος, με την τακτή συλλογή πληροφοριών μέσω ανώνυμων ερωτηματολογίων για την ικανοποίηση των υπαλλήλων στον εργασιακό τους χώρο, η διοίκηση μπορεί να ελέγχει αν οι εργαζόμενοι νιώθουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους κι αν νιώθουν προστατευμένοι κι ασφαλείς στον χώρο εργασίας τους. Οποιαδήποτε αρνητικά αποτελέσματα εξάγει η διοίκηση θα πρέπει να μελετηθούν για να εξακριβωθεί κατά πόσον κάποιοι από τους εργαζόμενους ίσως να αντιμετωπίζουν ηθική παρενόχληση.

Πέραν των πιο πάνω, η επιχείρηση πρέπει να προβεί και σε ορισμένες άλλες ενέργειες ώστε να εξασφαλίσει ένα ήρεμο, ευχάριστο και ασφαλές περιβάλλον για τους εργαζομένους του. Συγκεκριμένα, η διοίκηση και το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της επιχείρησης θα πρέπει να βεβαιωθούν ότι η επιχείρηση στελεχώνεται ικανοποιητικά και ότι γίνεται σωστός καταμερισμός εργασιών ούτως ώστε να αποφεύγεται ο μεγάλος φόρτος εργασίας. Πολύ σημαντικό είναι επίσης η διοίκηση να φροντίζει ώστε να γίνεται ξεκάθαρος καθορισμός αρμοδιοτήτων και καθηκόντων μεταξύ των εργαζομένων ούτως ώστε να αποφεύγονται οι παρεξηγήσεις οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε περιστατικά ηθικής παρενόχλησης. Φυσικά, η εκτέλεση των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων θα επιτευχθεί σε μεγαλύτερο βαθμό αν οι εργαζόμενοι τυγχάνουν εκπαίδευσης ώστε να κατανοούν και να εκτελούν τα καθήκοντα τους καλύτερα. Πρέπει επίσης να γίνεται τακτική παρακολούθηση και έλεγχος του φόρτου εργασίας των εργαζομένων έτσι ώστε να διασφαλίζεται η ψυχοσωματική τους υγεία. Τέλος, πολύ σημαντικό μέτρο για τη πρόληψη περιστατικών ηθικής παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού είναι να υπάρχει ένα σύστημα διαδοχικής εναλλαγής εργασιών ούτως ώστε να διασφαλίζεται από τη μια η συνεργασία και η επικοινωνία μεταξύ όλων των εργαζομένων και να αποφεύγεται από την άλλη η απομόνωση των εργαζομένων η οποία μπορεί να θεωρηθεί ως ευκαιρία για να μετατραπεί κάποιος σε δέκτη ηθικής παρενόχλησης.

Το σημαντικότερο που πρέπει να κατανοήσουν οι επιχειρήσεις είναι ότι η ουσιαστική επικοινωνία με τους εργαζομένους πρέπει να γίνεται πριν και όχι μετά την εμφάνιση τέτοιων περιστατικών. Όλες οι πλευρές, η διοίκησης της επιχείρησης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, ακόμη και οι διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να

επιδιώκουν την ουσιαστική επικοινωνία η οποία θα αποτρέψει τα κρούσματα ηθικής παρενόχλησης κι όχι οι συζητήσεις να γίνονται με αφορμή το περιστατικό. Είναι προτιμότερο να γίνεται λόγος για υποθετικά σενάρια και πιθανά θύματα και όχι για απτά περιστατικά και θύματα.

Τελευταίο αλλά πολύ σημαντικό είναι οι οργανισμοί και επιχειρήσεις να αναπτύξουν την ιδανική επιχειρησιακή κουλτούρα μέσα στον εργασιακό χώρο. Τι εννοούμε όμως με τον όρο επιχειρησιακή ή εταιρική κουλτούρα; «Η εταιρική κουλτούρα ως σύστημα κοινών αξιών, σημασιών, πιστεύω, παραδοχών, απόντων κανόνων και αρχών προσδιορίζει τις στάσεις και τις συμπεριφορές των ανθρώπων ως προς όλες τις προαναφερθείσες συνιστώσες (αλλαγές, μάθηση, καινοτομία, παρακολούθηση του περιβάλλοντος κ.λπ.)» (Παπαλεξανδρή, Μπουραντάς, 2003)³⁵. Όπως κάθε λαός έχει τη δική του κουλτούρα, τα ήθη και έθιμα τα οποία είναι κοινά μεταξύ των ανθρώπων, έτσι και η κουλτούρα μέσα σε μια επιχείρηση είναι το σύνολο των αξιών και των προτύπων τα οποία συμμερίζονται και αποδέχονται όλοι οι εργαζόμενοι. Με άλλα λόγια, η επιχειρησιακή κουλτούρα θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι ένας κώδικας αντίληψης και συμπεριφοράς τον οποίο μοιράζονται μεταξύ τους όλοι οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης. Αυτός ο κώδικας προσδιορίζει τη στάση των εργαζομένων ως προς τις οποιεσδήποτε αλλαγές, είτε αυτές προέρχονται από το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης είτε συντελούνται στο εσωτερικό της. Θέτει επίσης, την στάση των εργαζομένων απέναντι στη συνεχή μάθηση και πρόοδο, στη καινοτομία και στην παρακολούθηση του περιβάλλοντος. Όταν λοιπόν η εταιρική κουλτούρα της επιχείρησης είναι στραμμένη προς τη συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων και την πρόοδο της επιχείρησης δεν μένουν περιθώρια ανάπτυξης ανταγωνιστικού κλίματος. Όταν η ίδια η διοίκηση της εταιρείας προωθεί και επιζητά την διαφορετικότητα και την ανάπτυξη, τότε και οι εργαζόμενοι μαθαίνουν να είναι ανοικτόμυαλοι, πιο ανεκτικοί, να δουλεύουν μέσα σε ένα κλίμα συναδελφοσύνης και να προωθούν την ομαδική και όχι την ατομική δουλειά. Επειδή όπως έχει αναφερθεί και πιο πάνω, η επιχείρηση είναι ένα σύστημα το οποίο για να αποδώσει πρέπει τα επιμέρους κομμάτια του να δουλεύουν σε συνάρτηση μεταξύ τους.

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης παρόλα αυτά δεν πρέπει να εξετάζεται ως ζήτημα που αφορά αποκλειστικά και μόνο το εσωτερικό περιβάλλον μιας επιχείρησης

³⁵ Παπαλεξανδρή, Ν., Μπουραντάς Δ. Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Αθήνα: Εκδ. Μπένου, 2003

αλλά και ως ένα φλέγον ζήτημα του ευρύτερου εταιρικού χώρου και της κοινωνίας γενικά. Οι συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης δεν έχουν αντίκτυπο μόνο στο θύμα αλλά και στην επιχείρηση και στην κοινωνία την ίδια, η οποία οφείλει να προστατεύει τους πολίτες της από τέτοιας φύσεως περιστατικά. Οι χώρες οι οποίες ήδη έχουν προβεί σε νομοθετικές ρυθμίσεις για την πρόληψη και προστασία των θυμάτων πρέπει συνεχώς να ελέγχουν την εφαρμογή και τήρηση των διατάξεων στον εταιρικό χώρο, ενώ χώρες οι οποίες ακόμη δεν έχουν καλύψει νομοθετικά το φαινόμενο θα πρέπει να το πράξουν το συντομότερο.

Επίσης, πέραν των νομοθετικών ρυθμίσεων οι οποίες σε ορισμένες περιπτώσεις δεν εφαρμόζονται, σημαντικό μέτρο θα ήταν και η σύσταση σωμάτων επιθεώρησης της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων. Τα σώματα αυτά θα προβαίνουν σε επιθεωρήσεις των εργασιακών χώρων σε ανύποπτο χρόνο ούτως ώστε να ελέγχουν αν οι ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων είναι κύριο μέλημα της κάθε επιχείρησης.

Επιπλέον, τα αρμόδια σώματα για την εργασία και υγεία των εργαζομένων μπορούν να δίνουν ερωτηματολόγια στους εργαζόμενους τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, ανά εξάμηνο, ώστε να παρακολουθείται και να διαπιστώνεται εάν υπάρχουν κρούσματα περιστατικών ηθικής παρενόχλησης. Σε περίπτωση που διαπιστωθεί η ύπαρξη τέτοιων κρουσμάτων θα μπορεί να γίνεται έγκαιρη και αποτελεσματική αντιμετώπιση του περιστατικού ώστε να αποφευχθούν οι μεγαλύτερες συνέπειες για το θύμα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι ένα φαινόμενο που τα τελευταία χρόνια έχει εξελιχθεί σε μάλιστα. Λόγω της ιδιαιτερότητας του η επιστημονική κοινότητα αδυνατεί μέχρι στιγμής να του αποδώσει ένα γενικό ορισμό, γεγονός που δυσχεραίνει και τη δημιουργία νομοθετικού πλαισίου για την πρόληψη και αντιμετώπιση του. Μέχρι σήμερα, αρκετές χώρες έχουν προβεί σε νομοθετικές ρυθμίσεις ενάντια στην ηθική παρενόχληση αλλά ταυτόχρονα πολλές είναι οι χώρες στις οποίες το νομοθετικό πλαίσιο κατά του φαινομένου είναι ανεπαρκές, με πιο τρανταχτή περίπτωση αυτή των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής, στην οποία δεν έχει θεσπιστεί ακόμη νόμος για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Η ηθική παρενόχληση έχει πολλές συνέπειες στην ψυχοσύνθεση του θύματος αλλά και συνέπειες στην ίδια την επιχείρηση/οργανισμό. Όπως και με πολλές άλλες περιπτώσεις έτσι και στη περίπτωση της ηθικής παρενόχλησης, η πρόληψη είναι η καλύτερη αντιμετώπιση και για αυτό η διοίκηση κάθε επιχείρησης/οργανισμού οφείλει να ενημερώσει και να εκπαιδεύσει το προσωπικό του ώστε να αναγνωρίζει και να εντοπίζει τρόπους εκδήλωσης τέτοιων περιστατικών και να τα αναφέρει.

Στην παρούσα έρευνα έγινε προσπάθεια να αναλυθούν τα αίτια και τα πλαίσια μέσα στα οποία εμφανίζεται η ηθική παρενόχληση, οι τρόποι εκδήλωσης και πιο σημαντικό να παρουσιαστούν τα συμπτώματα στην ψυχοσύνθεση του θύματος. Με τον τρόπο αυτό, η μελέτη μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως οδηγός ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ώστε να γνωρίζουν και να μπορούν να προστατευτούν κατάλληλα από το φαινόμενο.

Επίσης, μέσα από το ερωτηματολόγιο που δόθηκε έγινε προσπάθεια να εξακριβωθεί κατά πόσον στον εργασιακό χώρο του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα της Κύπρου υπάρχει το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης ή αν υπάρχουν χαρακτηριστικά που ευνοούν την ανάπτυξη τέτοιων περιστατικών. Από τις απαντήσεις που πήραμε στα ερωτηματολόγια, διαφάνηκε ότι ο εργασιακός χώρος στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της Κύπρου αν και δεν εμφανίζει έντονα περιστατικά ηθικής παρενόχλησης, εντούτοις δεν είναι κατάλληλα προετοιμασμένος για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών. Συγκεκριμένα, χαρακτηριστικά όπως ο βεβαρημένος φόρτος

εργασίας, η ύπαρξη αθέμιτου ανταγωνισμού, η περιορισμένη επικοινωνία, ο φόβος μιας πιθανής απόλυσης, η υποτίμηση των ικανοτήτων των εργαζομένων και άλλα υπάρχουν στον εργασιακό χώρο της Κύπρου, σε ποσοστά που πρέπει να τύχουν περαιτέρω διερεύνησης και μελέτης. Επίσης, το γεγονός ότι 31% των ερωτηθέντων απάντησαν θετικά στην ερώτηση εάν έχουν πέσει θύματα ηθικής παρενόχλησης και ότι οι περισσότεροι εξ αυτών είναι γυναίκες εργαζόμενες πρέπει να θορυβήσει τους αρμόδιους φορείς. Στον 21^ο αιώνα, η ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων ανεξαρτήτου φύλου, στον εργασιακό χώρο πρέπει να θεωρείται θεμελιώδες δικαίωμα και όχι πλεονέκτημα.

Παρόλα αυτά, για μελλοντικές έρευνες, θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί μεγαλύτερο δείγμα ούτως ώστε τα αποτελέσματα να είναι πιο αντιπροσωπευτικά.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Γιαννακούρου Σ., 2012 Παρενόχληση στην εργασία και διακρίσεις λόγω φύλου: οι επιπτώσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Ημερίδα ΣΕΠΕ, Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι στην εργασία, Αθήνα.
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/5147.pdf>
2. Κατραδάμου, Ε. (2005), *Το «σύνδρομο» των δημόσιων υπηρεσιών: το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης*. Δημόσιος Τομέας, 216.
3. Κατσαμπάνη Χ., Μαμέκας Α., Σπανού Σ. (2009), «Ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας», HR PROFESSIONAL, 23-2-2009.
<http://www.hrpro.gr/default.asp?pid=9&la=1&cID=7&arId=726>
4. Μανούκη, Α. (2009), «Mobbing Μάνατζερ & ηθική παρενόχληση», Manager, 16/02/2009, 53-57.
http://career.duth.gr/cms/files/endiaferon_arthro_6_16022009.pdf
5. Μπουραντάς, Δημήτρης, (2002). *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Μπένου.
6. «Η εργασιακή παρενόχληση βλάπτει την υγεία», Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, 8-4-2013.
7. «Αυξάνουν το στρες οι γυναίκες μάνατζερ», ΤΑ ΝΕΑ, 18-9-2008.
<http://ygeia.tanea.gr/default.asp?pid=8&ct=10&articleID=4574&la=1>
8. Ο περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση και την Εργασία Νόμος
<file:///C:/Users/user/Downloads/Equal%20treatment%20in%20labour.pdf>
9. Παπαλεξανδρή, Ν., Μπουραντάς Δ. Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Αθήνα: Εκδ. Μπένου, 2003
10. Συμφωνία Πλαίσιο για το Εργασιακό Άγχος
[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/5BF03C46D32BFB00C2257BB7001A3EED/\\$file/%CE%9A%CF%8D%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%82-%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1%20%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%BF%20%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8C%20%CE%AC%CE%B3%CF%87%CE%BF%CF%82.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/5BF03C46D32BFB00C2257BB7001A3EED/$file/%CE%9A%CF%8D%CF%80%CF%81%CE%BF%CF%82-%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1%20%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%BF%20%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8C%20%CE%AC%CE%B3%CF%87%CE%BF%CF%82.pdf)

11. Συμφωνία Πλαίσιο για το Εργασιακό Άγχος 2004 από τις Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης
[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/9E11E74DBB532465C22574880019CFC7/\\$file/stress_agreement_el.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/9E11E74DBB532465C22574880019CFC7/$file/stress_agreement_el.pdf) και
[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/5BF03C46D32BFB00C2257BB7001A3EED/\\$file/%CE%95%CF%85%CF%81%CF%89%CF%80%CE%B1%CF%8A%CE%BA%CE%AE%20%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1%20%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dli.nsf/All/5BF03C46D32BFB00C2257BB7001A3EED/$file/%CE%95%CF%85%CF%81%CF%89%CF%80%CE%B1%CF%8A%CE%BA%CE%AE%20%CE%A3%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%AF%CE%B1%20%CE%A0%CE%BB%CE%B1%CE%AF%CF%83%CE%B9%CE%BF.pdf)
12. Συμφωνία Πλαίσιο για την Παρενόχληση και τη Βία στην Εργασία <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>
13. United Reporters. (2012, August 27). Γυάλινη Οροφή: Ο θηλυκός εφιάλτης στην αγορά εργασίας;
http://www.unitedreporters.gr/articles/GR/Grafoyn_gia_toys_UR/Grafoyn_gia_toys_UR/Gyalini_Orofi_O_thilykos_efialtis_stin_agora_ergasias

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Harvey M., Treadway D., Heames T. J., Duke A. (2009). Bullying in the 21st Century Global Organization: An Ethical Perspective. *Journal of Business Ethics*, Vol. 85, No. 1 (Mar., 2009), pp.27-40
<http://www.jstor.org/stable/40294796> Accessed: 15/02/2013 02:43
2. Healthy Workplace Bill <http://healthyworkplacebill.org/>
3. Heinz Leymann & Annelie Gustafsson (1996): Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 251-275
<http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414858>
4. Hirigoyen, M. F. Μετάφρ. Ασπασία Σιγάλα, (2002), Ηθική Παρενόχληση στο χώρο της εργασίας. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.
5. Oxford English Dictionary
http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/elephant?q=elephant+in+the+room#elephant_9
6. Randle, Jacqueline ed. 2006. *Workplace Bullying in the NHS*. Oxford: Radcliffe Publishing.
7. Roscigno Vincent J., Lopez, Steven H., Hodson R. (2009). Supervisory Bullying, Status Inequalities and Organizational Context. *Social Forces*, Vol. 87, No. 3 (Mar., 2009), pp. 1561-1589 <http://www.jstor.org/stable/40345172>
Accessed: 05/03/2013 08:39
8. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Έκθεση σχετικά με την παρενόχληση στους χώρους εργασίας (2001/2339 INI)
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//EL>
9. Starzee, Bernadette, LIBN: Legal ramifications of workplace bullying. *Long Island (NY) Business News*, April 16, 2014. *Workplace Bullying Institute*. April 17th, 2014. <http://www.workplacebullying.org/2014/04/17/libn/#more-15807>
10. The Workplace Bullying Institute 2007 Results of the 2007 WBI U.S. Workplace Bullying Survey [www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2007/\[13/05/2013](http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2007/[13/05/2013) 13:53:00]
11. The Workplace Bullying Institute 2014 Results of the 2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey <http://workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2014-US-Survey.pdf>
12. Vandekerckhove Wim & Commers R. M. S. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?. *Journal of Business Ethics*, Vol. 45, No. ½,

- 15th Annual Eben Conference: “Sustaining Humanity Beyond Humanism” (Jun., 2003), pp. 41-50 <http://www.jstor.org/stable/25075054> Accessed: 15/02/2013 02:40
13. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Γυναίκες και Βία στην Εργασία. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. Women and Violence at Work. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf>
 14. Ευρωπαϊκός Οργανισμός για τη Ψυχική Υγεία. *Βία Ενάντια στις Γυναίκες στο Χώρο Εργασίας τους*. [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/\\$file/via_enantia_stis_ginekes%20\(1\).pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/E3C9F3EAF4E66758C22579A70027D43D/$file/via_enantia_stis_ginekes%20(1).pdf)
 15. Transparency International, *Whistleblowing in Europe*. http://www.stt.lt/documents/soc_tyrimai/2013_WhistleblowingInEurope_EN.pdf
 16. Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 12^{ης} Ιουνίου 1989 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:el:HTML>
 17. Motion for a Resolution, «Απόφαση για την παρενόχληση στον χώρο εργασίας» (2001/2339(INI)) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//EL>
 18. <http://www.proprofs.com/survey/t/?title=7pdhw>

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο (workplace bullying, mobbing) αποτελεί σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα τόσο στην εύρυθμη λειτουργία των εταιρειών/φορέων του Δημόσιου και Ιδιωτικού τομέα, όσο και στην ψυχοσύνθεση του εργαζομένου. Στόχος της παρούσας έρευνας, η οποία πραγματοποιείται στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, είναι η διερεύνηση της ύπαρξης περιπτώσεων ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο αλλά και των συνθηκών που ευνοούν την ανάπτυξη τέτοιων συμπεριφορών.

Διευκρινίζεται ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου γίνεται ανώνυμα και τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν μόνο για επιστημονική έρευνα, στα πλαίσια της διπλωματικής. Παρακαλείσθε όπως συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο αυτό όσο γίνεται πιο προσεκτικά, διότι από την συμπλήρωσή του θα εξαρτηθεί και η ακρίβεια των συμπερασμάτων τα οποία θα εξαχθούν.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο σας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: Ερωτηματολόγιο

***1. Φύλο**

- Άνδρας
- Γυναίκα

***2. Ηλικία**

- 18-25
- 26-35
- 36-50
- Άνω των 50 ετών

***3. Οικογενειακή Κατάσταση**

- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Διαζευγμένος/η
- Χήρος/α

***4. Έχετε παιδιά;**

- Ναι
- Όχι

***5. Μορφωτικό Επίπεδο**

- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- Πτυχιακές Σπουδές
- Μεταπτυχιακές Σπουδές
- Διδακτορικές Σπουδές

***6. Εργασιακή Απασχόληση**

- Ιδιωτικός Υπάλληλος
- Δημόσιος/ Ημικρατικός Υπάλληλος

***7. Πόσο χρονικό διάστημα εργάζεστε σε αυτή τη θέση;**



***8. Τι είδους σχέση εργασίας έχετε;**

- Μόνιμος/η
- Συμβασιούχος/α

***9. Έχετε αλλάξει πολλές φορές εργοδότη;**

- Δεν έχω αλλάξει εργοδότη μέχρι στιγμής
- 1-2 φορές
- Παραπάνω από 2 φορές

***10. Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην εταιρεία/ οργανισμό;**

- 1-5
- 6-10
- 11-50
- Περισσότεροι από 50

***11. Είστε ικανοποιημένοι από την εργασία σας;**

- Ναι
- Όχι

***12. Αισθάνεστε ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία σας;**

- Ναι
- Όχι

***13. Έχετε την ίδια μεταχείριση με τους άλλους εργαζομένους;**

- Ναι
- Όχι

***14. Δουλεύετε απομονωμένοι πολλές ώρες;**

- Ναι
- Όχι

***15. Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας και πίεση στη δουλειά σας;**

- Ναι
- Όχι

- *16. Σας εξαναγκάζουν να εργάζεστε υπερωρίες και σε αντικοινωνικές ώρες;**
- Ναι
 Όχι
- *17. Αξιοποιούνται οι ικανότητες σας στη δουλειά σας;**
- Ναι
 Όχι
- *18. Αναγνωρίζεται η προσφορά σας στην εργασία από τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους σας;**
- Ναι
 Όχι
- *19. Σας παρέχεται ικανοποιητική υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους ανώτερούς σας, όταν χρειάζεται;**
- Ναι
 Όχι
- *20. Η στάση των ανωτέρων απέναντί σας, σας ικανοποιεί;**
- Ναι
 Όχι
- *21. Επικοινωνείτε καλά με τους συναδέλφους σας στη δουλειά;**
- Ναι
 Όχι
- *22. Επικοινωνείτε καλά με τους ανώτερούς σας στη δουλειά;**
- Ναι
 Όχι
- *23. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες προϊστάμενοι είναι καλύτεροι από τους άνδρες προϊστάμενους;**
- Ναι
 Όχι
- *24. Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος που σας βάζει στο περιθώριο, που σας κάνει να νιώθετε ανεπιθύμητος;**
- Ναι
 Όχι
- *25. Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος συνάδελφος ή ανώτερο στέλεχος που σας προκαλεί φόβο;**

- Ναι
- Όχι

***26. Υπάρχει ανταγωνισμός στη δουλειά σας;**

- Ναι
- Όχι

***27. Τα άτομα που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται στη δουλειά σας αποτελούν συνήθως κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών;**

- Ναι
- Όχι

***28. Νιώθετε ότι πρέπει να επιτυγχάνετε συνεχώς υψηλότερους στόχους για να παραμείνετε στη δουλειά σας;**

- Ναι
- Όχι

***29. Σας ζητούνται εξηγήσεις και αποδείξεις επιτυχίας οι οποίες στη συνέχεια γελοιοποιούνται, ακυρώνονται, απορρίπτονται ή αγνοούνται;**

- Ναι
- Όχι

***30. Σας δίνουν ψευδείς ανησυχίες για τις επιδόσεις σας;**

- Ναι
- Όχι

***31. Είστε απομονωμένοι και αποκλεισμένοι από ό,τι συμβαίνει στην εργασία σας, π.χ. δεν σας καλούν σε σημαντικές συναντήσεις;**

- Ναι
- Όχι

***32. Λαμβάνετε οδηγίες χωρίς προσωπική επικοινωνία, μόνο μέσω υπομνημάτων και σημειώσεων;**

- Ναι
- Όχι

***33. Έχετε εισπράξει υποτιμητικά σχόλια για την εργασία σας ή για την προσωπική σας ζωή;**

- Ναι
- Όχι

***34. Έχετε δεκτεί υποτιμητικά σχόλια μπροστά σε άλλους;**

- Ναι
- Όχι

***35. Σας έχουν αρνηθεί πληροφορίες ή πόρους που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων σας;**

- Ναι
- Όχι

***36. Έχετε διαπιστώσει ότι οι δικές σας ευθύνες έχουν αυξηθεί αλλά οι δικαιοδοσίες σας έχουν μειωθεί;**

- Ναι
- Όχι

***37. Σας έχουν αντιγράψει κάποιο έργο σας εσκεμμένα;**

- Ναι
- Όχι

***38. Έχετε υποπτευθεί ότι η συμπεριφορά σας στον χώρο εργασίας σας παρακολουθείται;**

- Ναι
- Όχι

***39. Φοβάστε πως ανά πάσα στιγμή μπορεί να σας απολύσουν;**

- Ναι
- Όχι

***40. Έχετε υποστεί ηθική/ ψυχολογική παρενόχληση (bullying);**

- Ναι
- Όχι

41. Από ποιόν έχετε υποστεί ηθική/ ψυχολογική παρενόχληση (bullying);

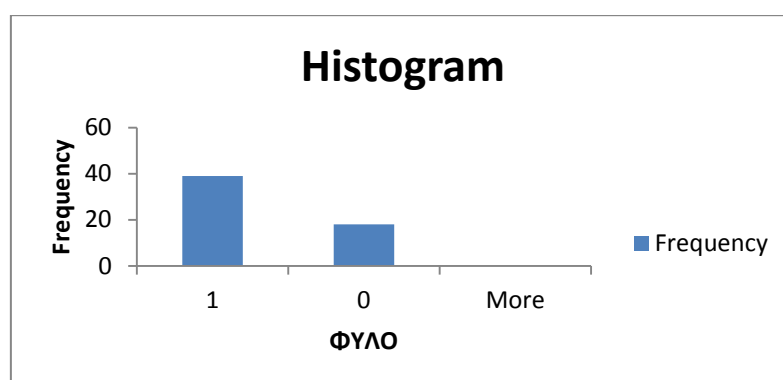
- Συνάδελφο
- Προϊστάμενο
- Άλλον (εξηγήστε)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2:

Ανάλυση ερωτηματολογίου (Ποσοτικής Έρευνας)

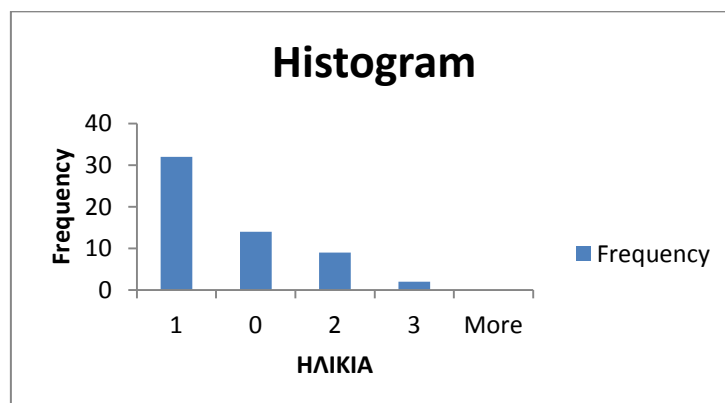
1. Φύλο

Bin Range	Φύλο	Frequency	Percent
0	Άνδρας	18	32
1	Γυναίκα	39	68



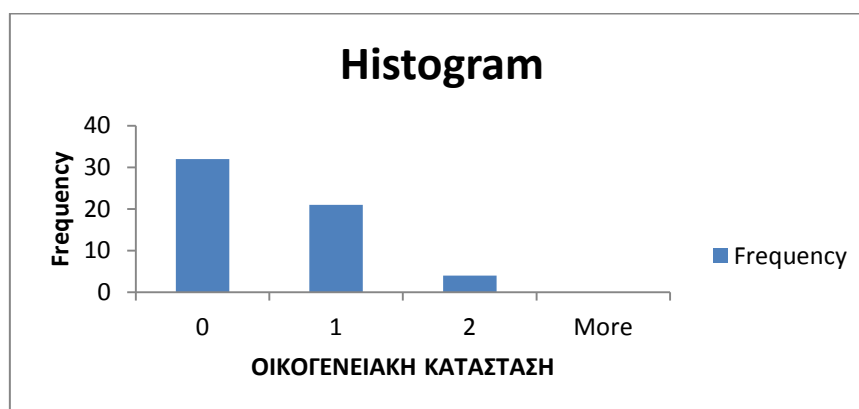
2. Ηλικία

Bin Range	Ηλικία	Frequency	Percent
0	18-25	14	25
1	26-35	32	56
2	36-50	9	16
3	Άνω των 50 ετών	2	4



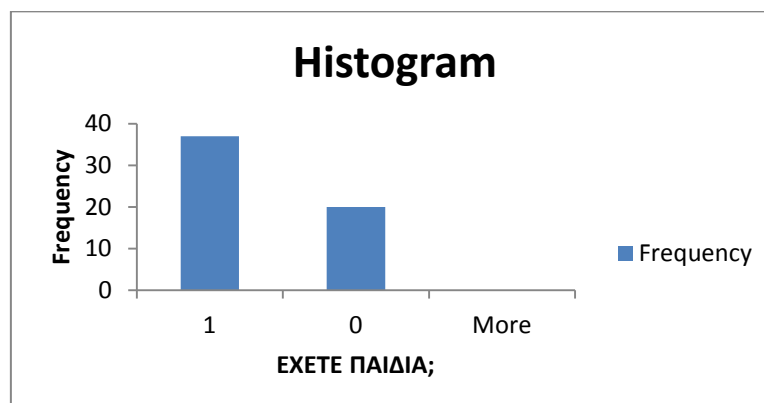
3. Οικογενειακή κατάσταση

Bin Range	Οικογενειακή Κατάσταση	Frequency	Percent
0	Άγαμος/η	32	56
1	Έγγαμος/η	21	37
2	Διαζευγμένος/η	4	7
3	Χήρος/α	0	0



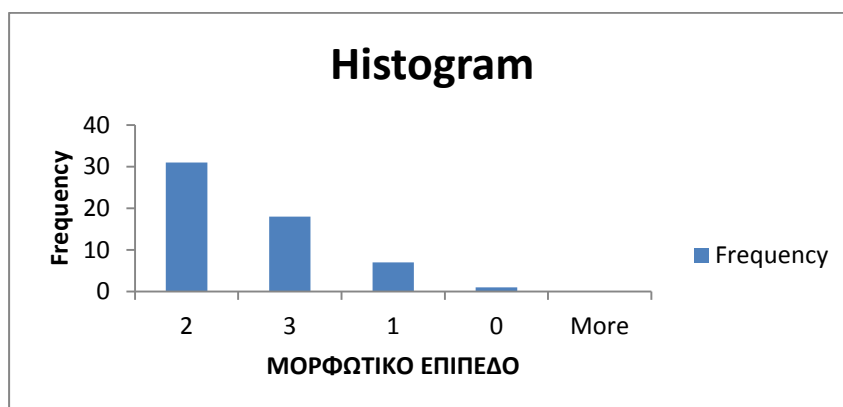
4. Έχετε παιδιά;

Bin Range	Έχετε παιδιά;	Frequency	Percent
0	Ναι	20	35
1	Όχι	37	65



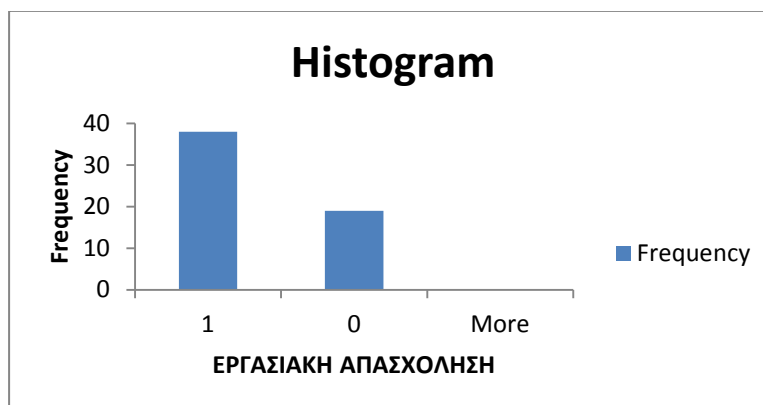
5. Μορφωτικό επίπεδο

Bin Range	Μορφωτικό επίπεδο	Frequency	Percent
0	Γυμνάσιο	1	2
1	Λύκειο	7	12
2	Πτυχιακές σπουδές	31	54
3	Μεταπτυχιακές σπουδές	18	32
4	Διδακτορικές σπουδές	0	0



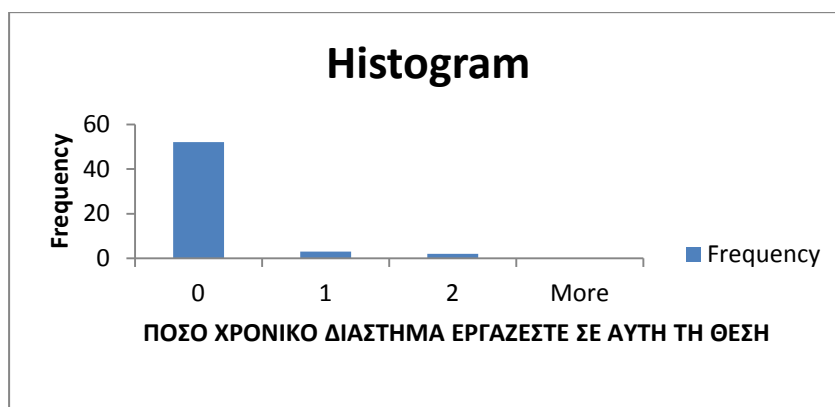
6. Εργασιακή απασχόληση

Bin Range	Εργασιακή απασχόληση	Frequency	Percent
0	Ιδιωτικός Υπάλληλος	19	33
1	Δημόσιος/Ημικρατικός Υπάλληλος	38	67



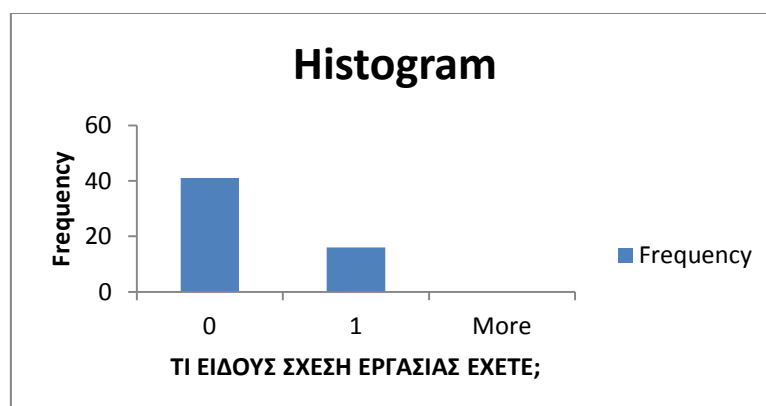
7. Πόσο χρονικό διάστημα εργάζεστε σε αυτή τη θέση;

Bin Range	Πόσο χρονικό διάστημα εργάζεστε σε αυτή τη θέση;	Frequency	Percent
0	1-10 χρόνια	52	91
1	11-20 χρόνια	3	5
2	21-30 χρόνια	2	4



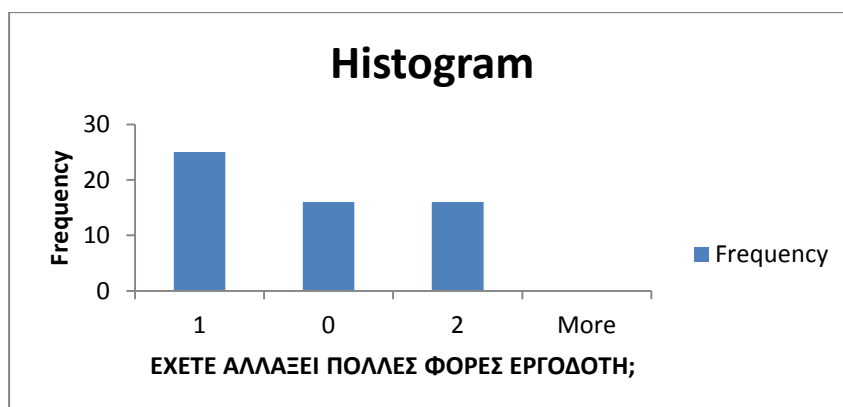
8. Τι είδους σχέση εργασίας έχετε;

Bin Range	Τι είδους σχέση εργασίας έχετε;	Frequency	Percent
0	Μόνιμος/η	41	72
1	Συμβασιούχος/α	16	28



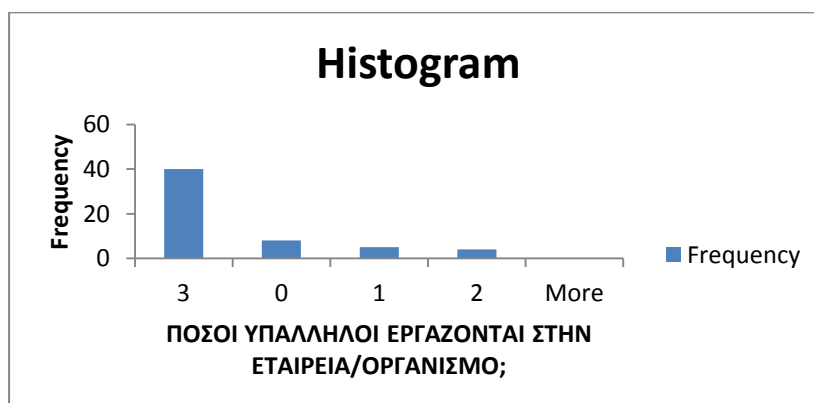
9. Έχετε αλλάξει πολλές φορές εργοδότη;

Bin Range	Έχετε αλλάξει πολλές φορές εργοδότη;	Frequency	Percent
0	Δεν έχω αλλάξει εργοδότη μέχρι στιγμής	16	28
1	1-2 φορές	25	44
2	Παραπάνω από 2 φορές	16	28



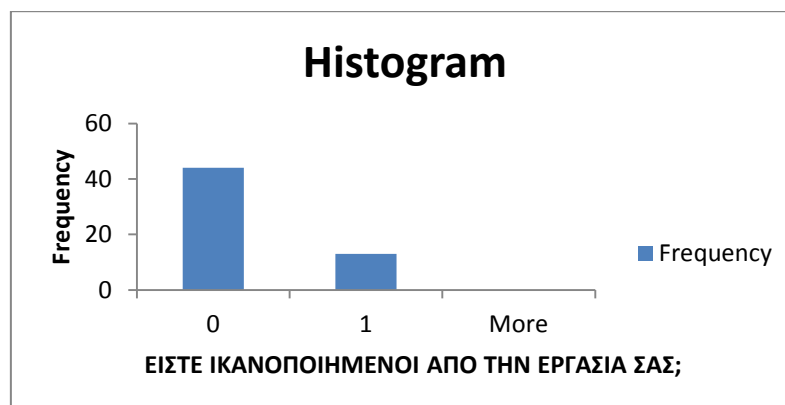
10. Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην εταιρεία/οργανισμό;

Bin Range	Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην εταιρεία/οργανισμό;	Frequency	Percent
0	1-5	8	14
1	6-10	5	9
2	11-50	4	7
3	Περισσότεροι από 50	40	70



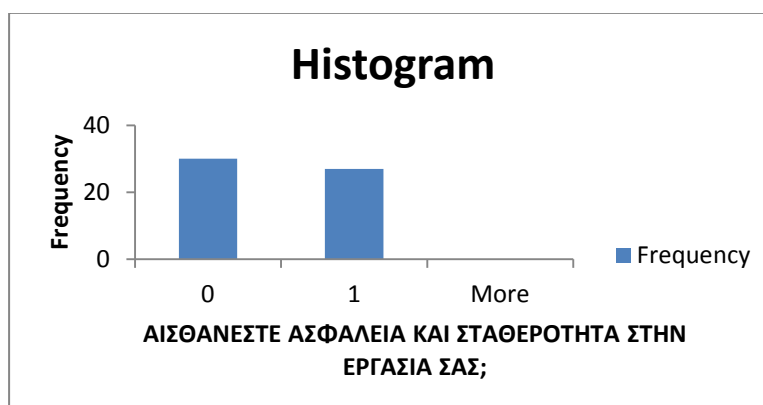
11. Είστε ικανοποιημένοι από την εργασία σας;

BIN RANGE	Είστε ικανοποιημένοι από την εργασία σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	44	77
1	Όχι	13	23



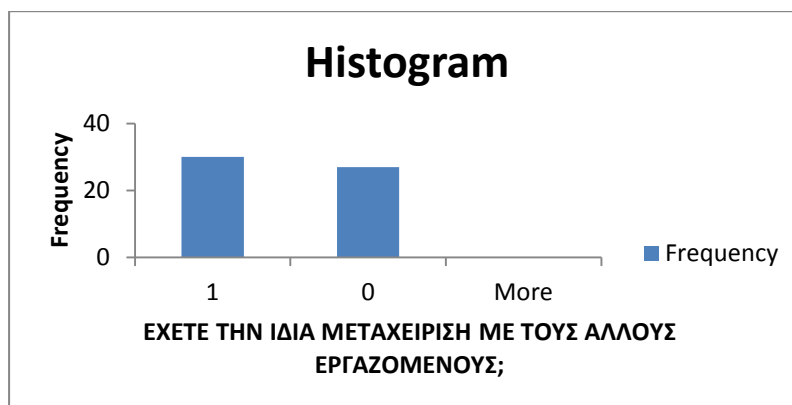
12. Αισθάνεστε ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία σας;

BIN RANGE	Αισθάνεστε ασφάλεια και σταθερότητα στην εργασία σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	30	53
1	Όχι	27	47



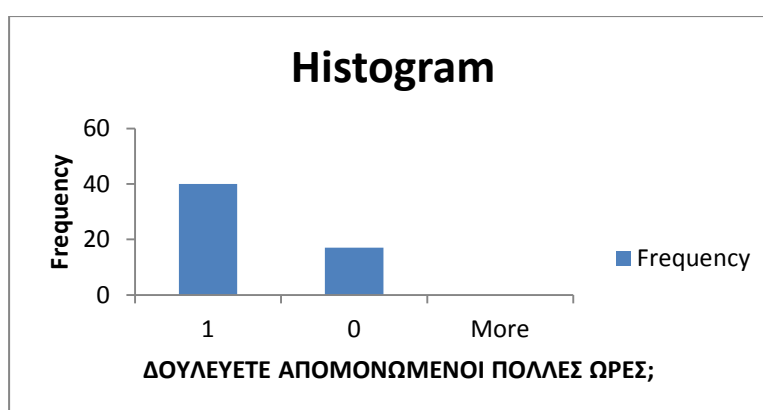
13. Έχετε την ίδια μεταχείριση με τους άλλους εργαζομένους;

BIN RANGE	Έχετε την ίδια μεταχείριση με τους άλλους εργαζομένους;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	27	47
1	Όχι	30	53



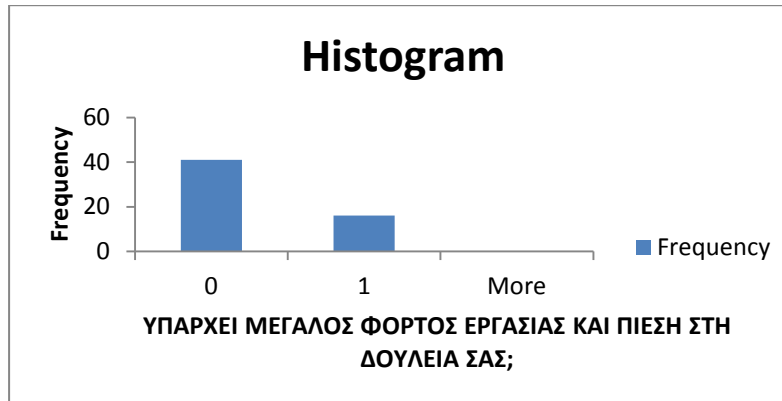
14. Δουλεύετε απομονωμένοι πολλές ώρες;

BIN RANGE	Δουλεύετε απομονωμένοι πολλές ώρες;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	17	30
1	Όχι	40	70



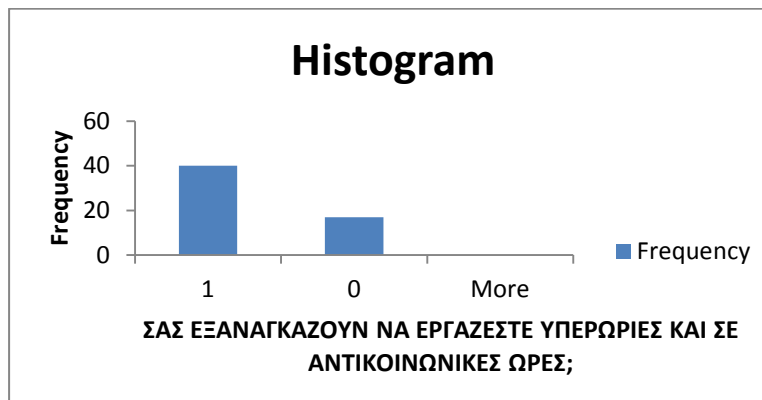
15. Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας και πίεση στη δουλειά σας;

BIN RANGE	Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας και πίεση στη δουλειά σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	41	72
1	Όχι	16	28



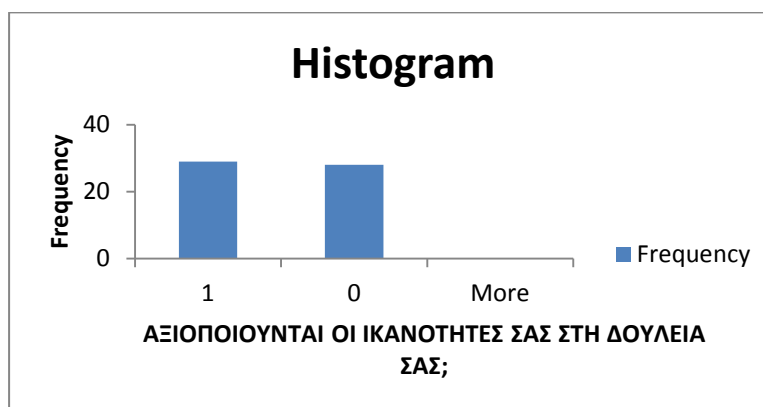
16. Σας εξαναγκάζουν να εργάζεστε υπερωρίες και σε αντικοινωνικές ώρες;

BIN RANGE	Σας εξαναγκάζουν να εργάζεστε υπερωρίες και σε αντικοινωνικές ώρες;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	17	30
1	Όχι	40	70



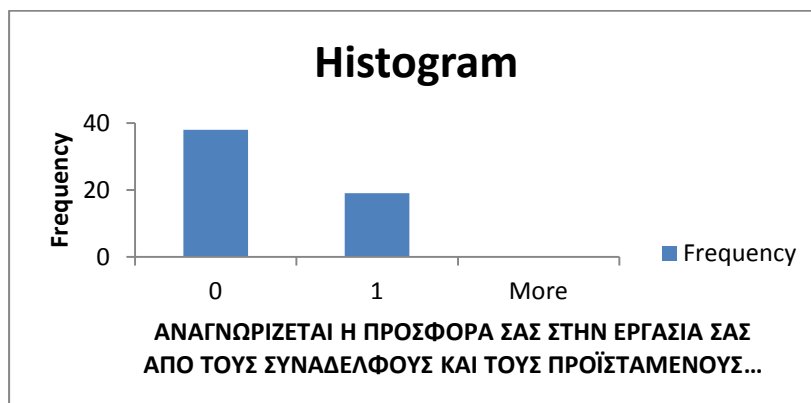
17. Αξιοποιούνται οι ικανότητες σας στη δουλειά σας;

BIN RANGE	Αξιοποιούνται οι ικανότητες σας στη δουλειά σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	28	49
1	Όχι	29	51



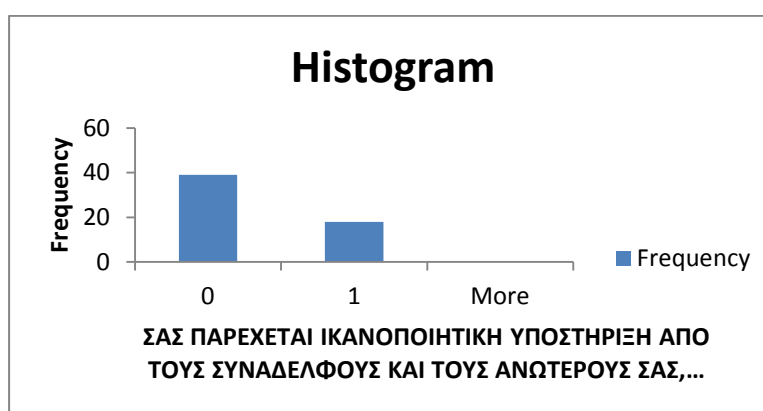
18. Αναγνωρίζεται η προσφορά σας στην εργασία από τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους σας;

BIN RANGE	Αναγνωρίζεται η προσφορά σας στην εργασία από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	38	67
1	Όχι	19	33



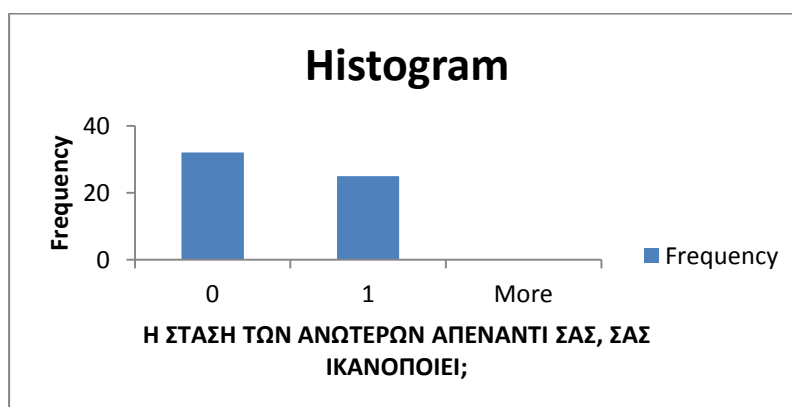
19. Σας παρέχεται ικανοποιητική υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους ανωτέρους σας, όταν χρειάζεται;

BIN RANGE	Σας παρέχεται ικανοποιητική υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους ανωτέρους σας, όταν χρειάζεται;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	39	68
1	Όχι	18	32



20. Η στάση των ανωτέρων απέναντί σας, σας ικανοποιεί;

BIN RANGE	Η στάση των ανωτέρων απέναντί σας, σας ικανοποιεί;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	32	56
1	Όχι	25	44



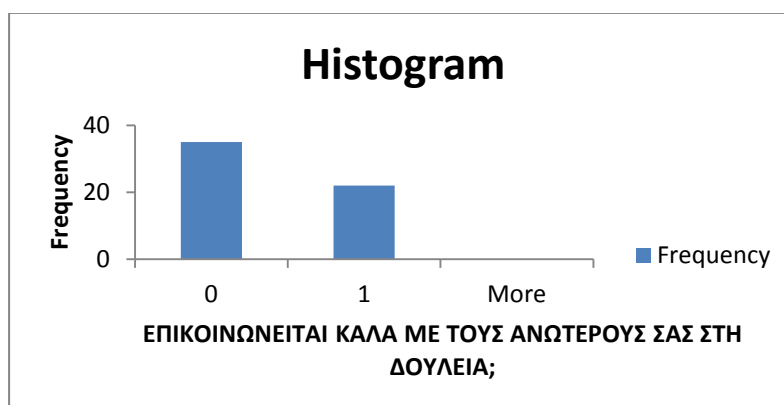
21. Επικοινωνείτε καλά με τους συναδέλφους σας στη δουλειά;

BIN RANGE	Επικοινωνείτε καλά με τους συναδέλφους σας στη δουλειά;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	52	91
1	Όχι	5	9



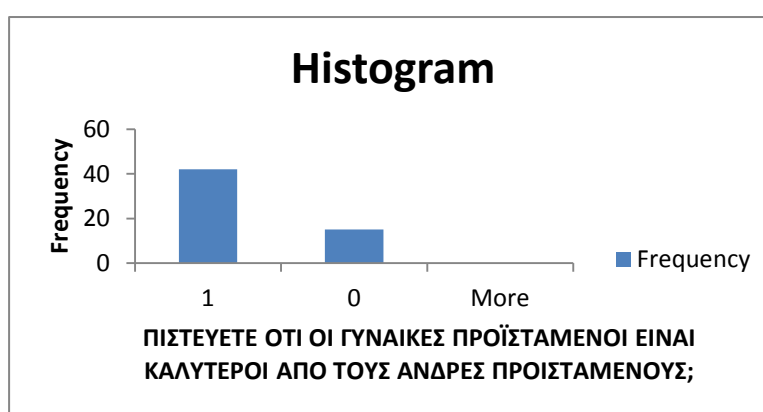
22. Επικοινωνείτε καλά με τους ανώτερούς σας στη δουλειά;

BIN RANGE	Επικοινωνείτε καλά με τους ανώτερούς σας στη δουλειά;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	35	61
1	Όχι	22	39



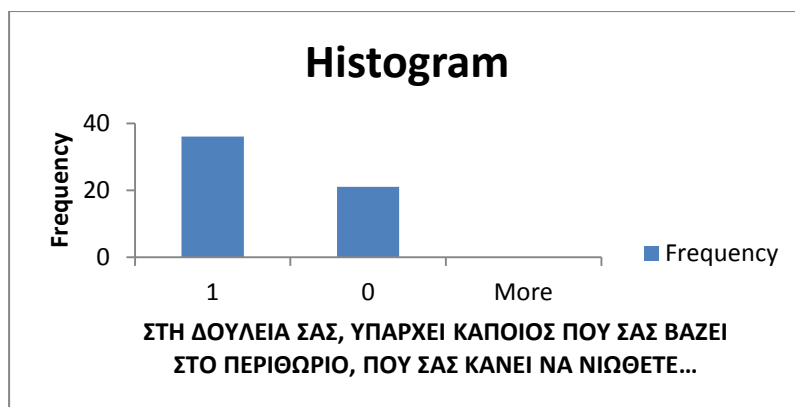
23. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες προϊστάμενοι είναι καλύτεροι από τους άνδρες προϊστάμενους;

BIN RANGE	Πιστεύετε ότι οι γυναίκες προϊστάμενοι είναι καλύτεροι από τους άνδρες προϊστάμενους;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	15	26
1	Όχι	42	74



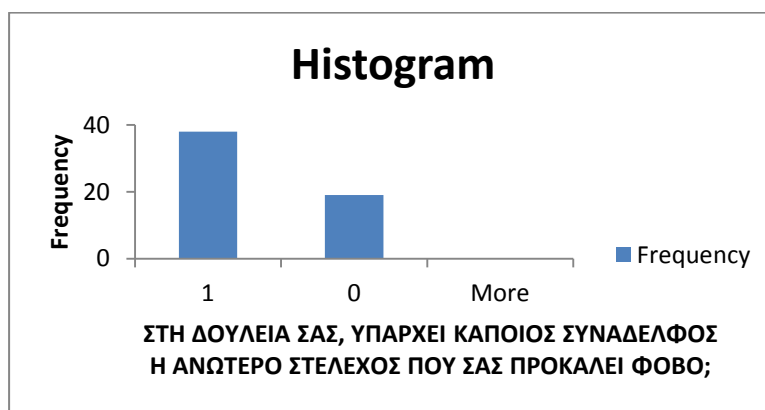
24. Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος που σας βάζει στο περιθώριο, που σας κάνει να νιώθετε ανεπιθύμητος;

BIN RANGE	Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος που σας βάζει στο περιθώριο, που σας κάνει να νιώθετε ανεπιθύμητος;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	21	37
1	Όχι	36	63



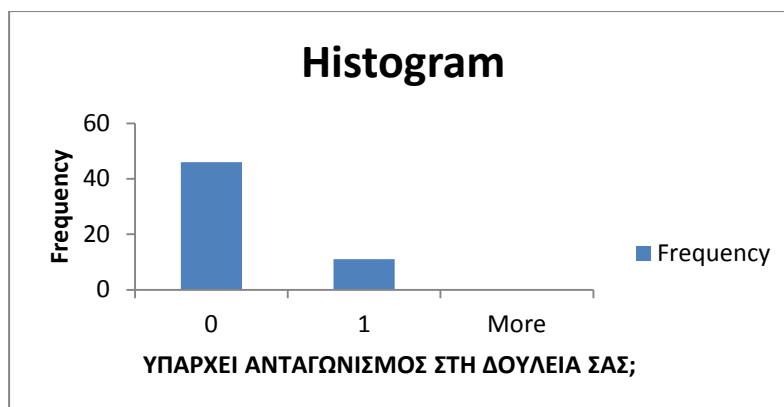
25. Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος συνάδελφος ή ανώτερο στέλεχος που σας προκαλεί φόβο;

BIN RANGE	Στη δουλειά σας, υπάρχει κάποιος συνάδελφος ή ανώτερο στέλεχος που σας προκαλεί φόβο;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	19	33
1	Όχι	38	67



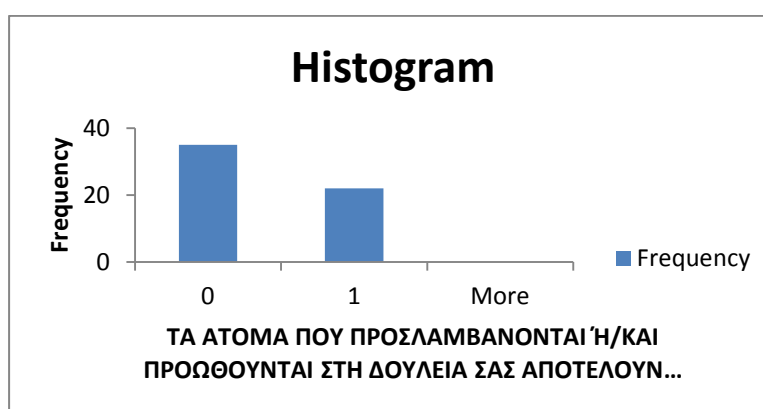
26. Υπάρχει ανταγωνισμός στη δουλειά σας;

BIN RANGE	Υπάρχει ανταγωνισμός στη δουλειά σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	46	81
1	Όχι	11	19



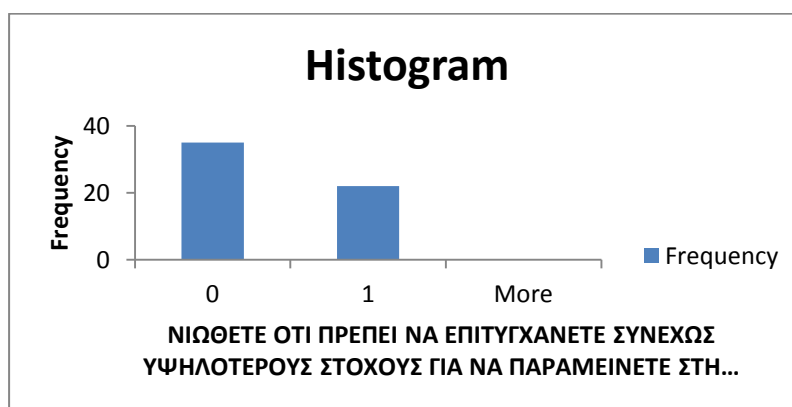
27. Τα άτομα που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται στη δουλειά σας αποτελούν συνήθως κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών;

BIN RANGE	Τα άτομα που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται στη δουλειά σας αποτελούν συνήθως κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	35	61
1	Όχι	22	39



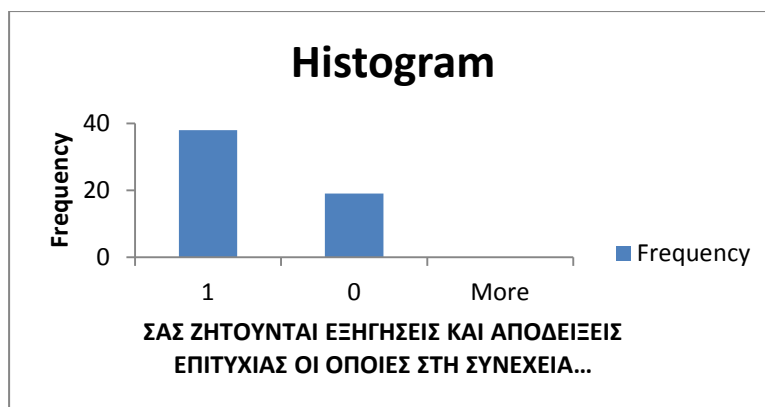
28. Νιώθετε ότι πρέπει να επιτυγχάνετε συνεχώς υψηλότερους στόχους για να παραμείνετε στη δουλειά σας;

BIN RANGE	Νιώθετε ότι πρέπει να επιτυγχάνετε συνεχώς υψηλότερους στόχους για να παραμείνετε στη δουλειά σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	35	61
1	Όχι	22	39



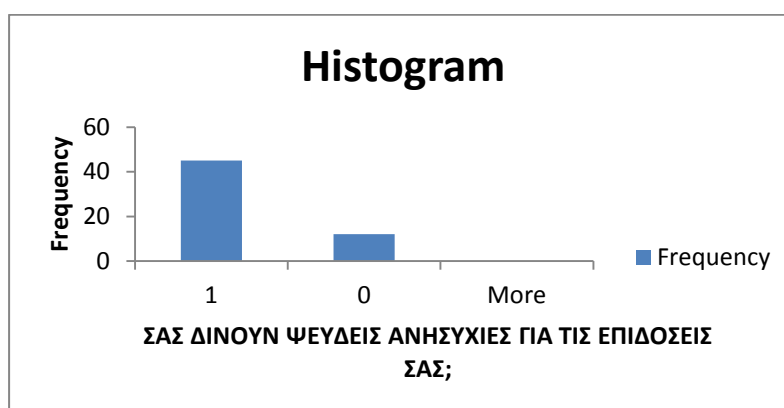
29. Σας ζητούνται εξηγήσεις και αποδείξεις επιτυχίας οι οποίες στη συνέχεια γελιοποιούνται, ακυρώνονται, απορρίπτονται ή αγνοούνται;

BIN RANGE	Σας ζητούνται εξηγήσεις και αποδείξεις επιτυχίας οι οποίες στη συνέχεια γελιοποιούνται, ακυρώνονται, απορρίπτονται ή αγνοούνται;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	19	33
1	Όχι	38	67



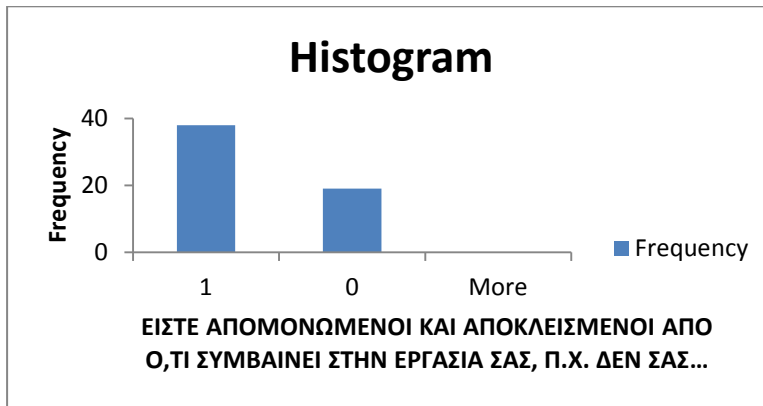
30. Σας δίνουν ψευδείς ανησυχίες για τις επιδόσεις σας;

BIN RANGE	Σας δίνουν ψευδείς ανησυχίες για τις επιδόσεις σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	12	21
1	Όχι	45	79



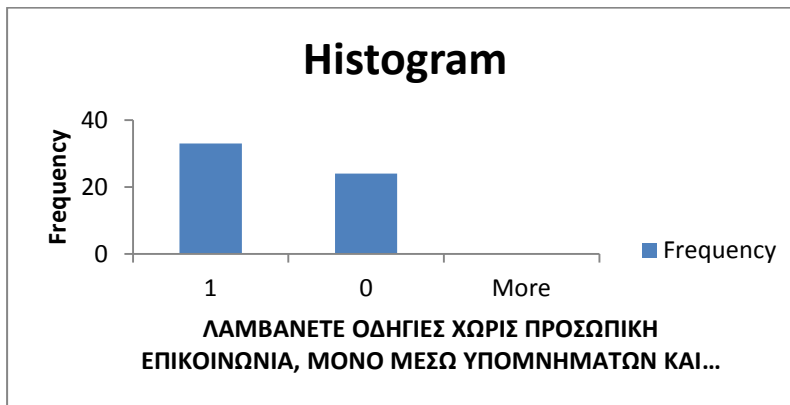
31. Είστε απομονωμένοι και αποκλεισμένοι από ό, τι συμβαίνει στην εργασία σας, π.χ. δεν σας καλούν σε σημαντικές συναντήσεις;

BIN RANGE	Είστε απομονωμένοι και αποκλεισμένοι από ό,τι συμβαίνει στην εργασία σας, π.χ. δεν σας καλούν σε σημαντικές συναντήσεις;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	19	33
1	Όχι	38	67



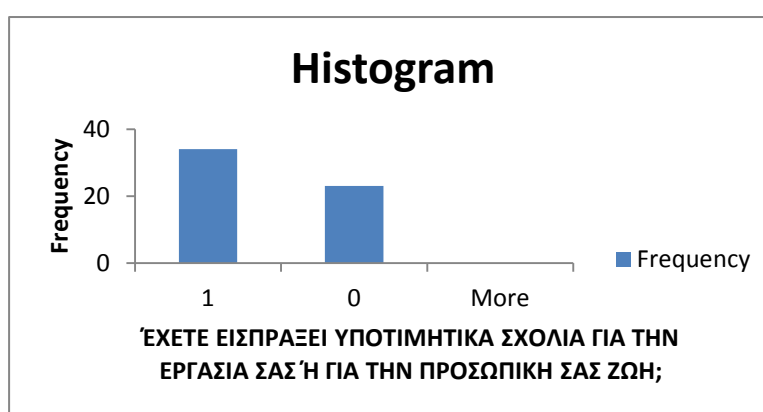
32. Λαμβάνετε οδηγίες χωρίς προσωπική επικοινωνία, μόνο μέσω υπομνημάτων και σημειώσεων;

BIN RANGE	Λαμβάνετε οδηγίες χωρίς προσωπική επικοινωνία, μόνο μέσω υπομνημάτων και σημειώσεων;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	24	42
1	Όχι	33	58



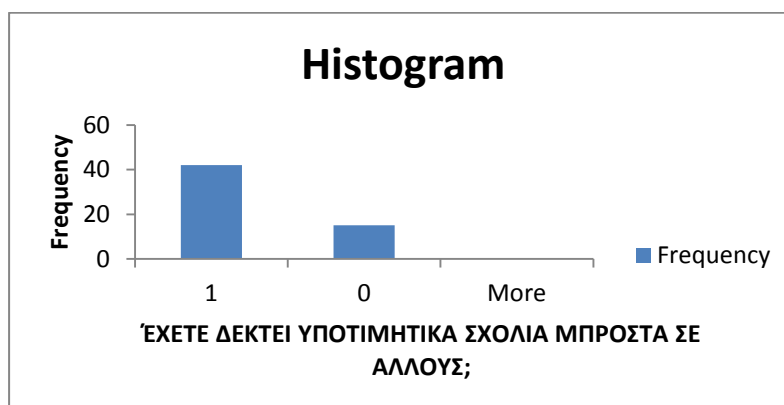
33. Έχετε εισπράξει υποτιμητικά σχόλια για την εργασία σας ή για την προσωπική σας ζωή;

BIN RANGE	Έχετε εισπράξει υποτιμητικά σχόλια για την εργασία σας ή για την προσωπική σας ζωή;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	23	40
1	Όχι	34	60



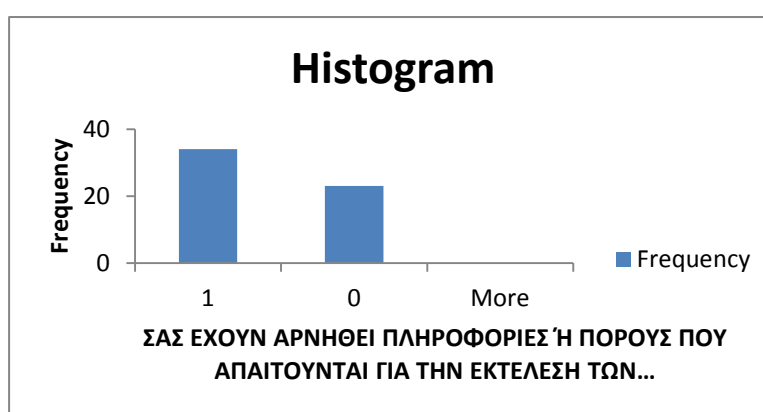
34. Έχετε δεχτεί υποτιμητικά σχόλια μπροστά σε άλλους;

BIN RANGE	Έχετε δεχτεί υποτιμητικά σχόλια μπροστά σε άλλους;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	15	26
1	Όχι	42	74



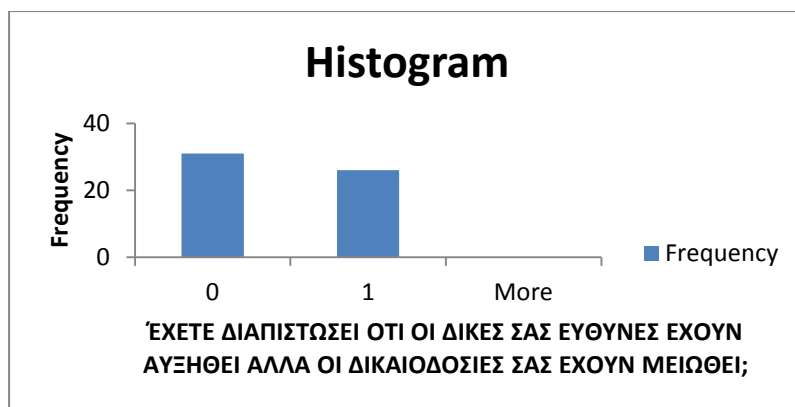
35. Σας έχουν αρνηθεί πληροφορίες ή πόρους που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων σας;

BIN RANGE	Σας έχουν αρνηθεί πληροφορίες ή πόρους που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων σας;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	23	40
1	Όχι	34	60



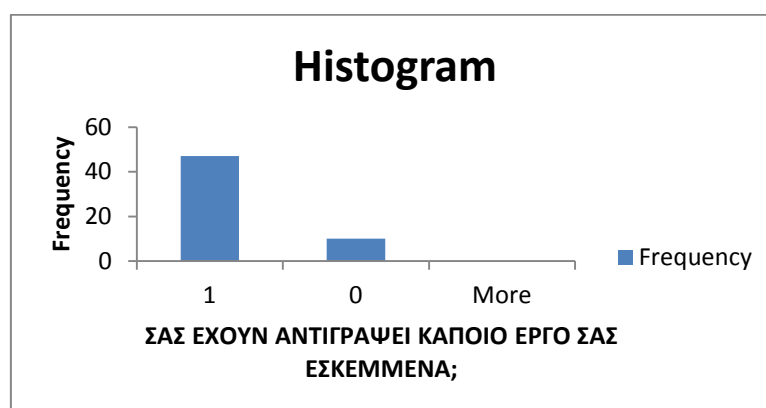
36. Έχετε διαπιστώσει ότι οι δικές σας ευθύνες έχουν αυξηθεί αλλά οι δικαιοδοσίες σας έχουν μειωθεί;

BIN RANGE	Έχετε διαπιστώσει ότι οι δικές σας ευθύνες έχουν αυξηθεί αλλά οι δικαιοδοσίες σας έχουν μειωθεί;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	31	54
1	Όχι	26	46



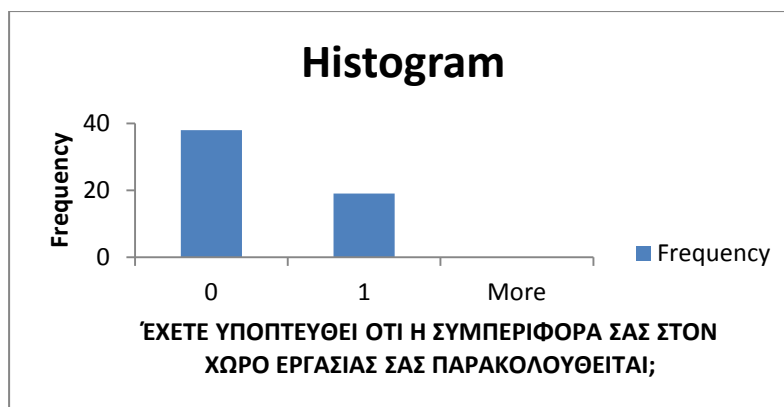
37. Σας έχουν αντιγράψει κάποιο έργο σας εσκεμμένα;

BIN RANGE	Σας έχουν αντιγράψει κάποιο έργο σας εσκεμμένα;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	10	18
1	Όχι	47	82



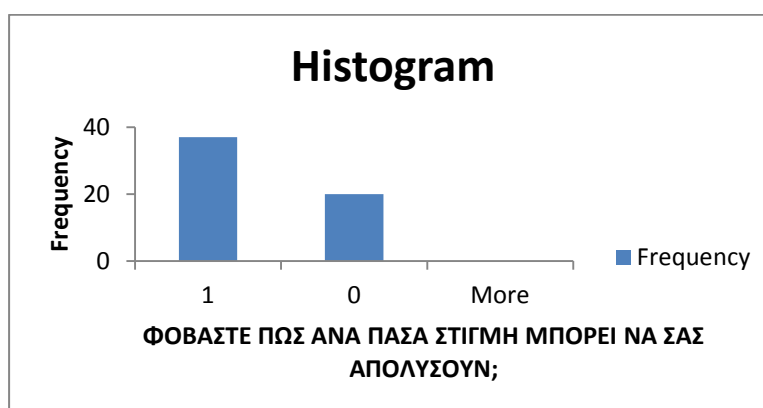
38. Έχετε υποπτευθεί ότι η συμπεριφορά σας στον χώρο εργασίας σας παρακολουθείται;

BIN RANGE	Έχετε υποπτευθεί ότι η συμπεριφορά σας στον χώρο εργασίας σας παρακολουθείται;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	38	67
1	Όχι	19	33



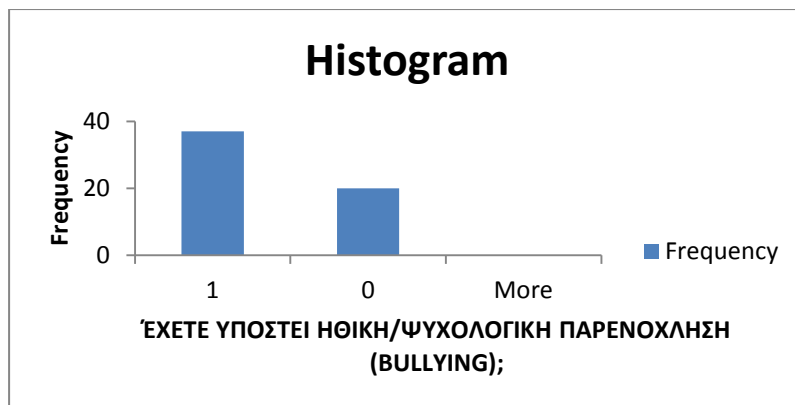
39. Φοβάστε πως ανά πάσα στιγμή μπορεί να σας απολύσουν;

BIN RANGE	Φοβάστε πως ανά πάσα στιγμή μπορεί να σας απολύσουν;	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	20	35
1	Όχι	37	65



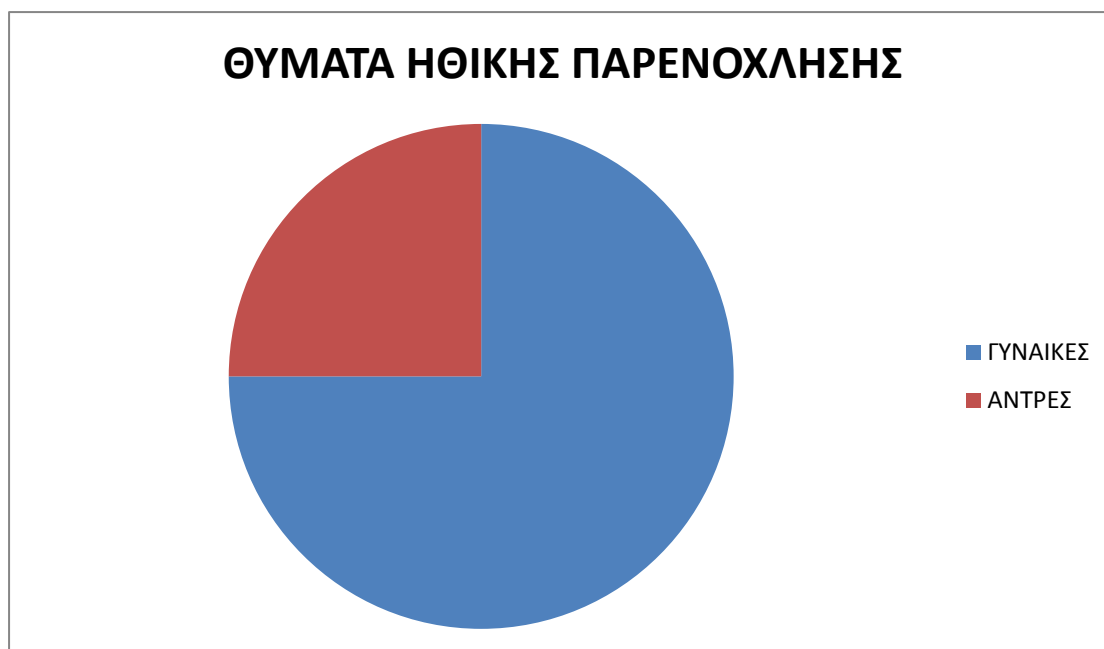
40. Έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);

BIN RANGE	Έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);	FREQUENCY	PERCENT
0	Ναι	20	31
1	Όχι	37	58



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);



Από ποιόν έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);

