

Πανεπιστήμιο Κύπρου  
Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών *Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)*

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Ηθική Παρενόχληση και Ψυχολογικός Εκφοβισμός στο Εργασιακό Περιβάλλον

Κυπρούλα Λιασίδου

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια  
Δρ. Σοφία Ν. Ανδρέου

Μάιος 2023

**Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου  
Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης**

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)**

**Μεταπτυχιακή Διατριβή**

**Ηθική Παρενόχληση και Ψυχολογικός Εκφοβισμός στο Εργασιακό Περιβάλλον**

**Κυπρούλα Λιασίδου**

**Επιβλέπουσα Καθηγήτρια  
Δρ. Σοφία Ν. Ανδρέου**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA) από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

**Μάιος 2023**



## Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του ψυχολογικού εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον έχει εξαπλωθεί ραγδαία με ολέθριες συνέπειες τόσο στα θύματα όσο και στην ίδια την επιχείρηση αλλά και στην κοινωνία γενικότερα. Πολλοί επιστήμονες ανά το παγκόσμιο έχουν εξετάσει το φαινόμενο αυτό αλλά η απουσία ενός ενιαίου και διεθνώς αποδεκτού ορισμού του εργασιακού εκφοβισμού καθιστά τη μελέτη και αντιμετώπιση του προβλήματος δύσκολη.

Σκοπός της παρούσας διατριβής είναι να καθοριστεί η σημαντικότητα του εργασιακού εκφοβισμού και να εντοπιστεί το μέγεθος εκδήλωσης του στον εργασιακό χώρο της Κύπρου ούτως ώστε να ευαισθητοποιηθούν οι αρμόδιοι φορείς και να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για την αντιμετώπιση του.

Για να επιτευχθεί ο σκοπός αυτός, εξετάστηκε εις βάθος η εργασιακή κακοποίηση περιγράφοντας τις μορφές και τον τρόπο που εκδηλώνεται, τα αίτια και τους παράγοντες που συμβάλουν στην εκδήλωση της και τις επιπτώσεις που επιφέρει σε ατομικό, επαγγελματικό, οργανωσιακό και κοινωνικό επίπεδο. Τέλος, εντοπίστηκαν οι τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου κάνοντας αναφορά και στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο της χώρας αλλά και της Ευρώπης γενικότερα.

Ως ερευνητικό εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο απαντήθηκε από 172 εργαζομένους διαφορετικών επαγγελματικών κλάδων τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, με διαφορετικό επίπεδο μόρφωσης, επαγγελματική εμπειρία, ηλικία και φύλο. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων έδειξε ότι το 62.2% των εργαζομένων έχει δεχθεί λεκτική βία, το 7% σωματική βία και το 7.6% σεξουαλική βία. Τα περισσότερα θύματα είναι γυναίκες ηλικίας 26 έως 35 ετών, κάτοχοι προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού διπλώματος και με εργασιακή εμπειρία 6 έως 10 χρόνια. Επίσης, οι θύτες είναι συνήθως άντρες και προϊστάμενοι των θυμάτων. Ως οι βασικότερες επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού αποδείχτηκαν οι κεφαλαλγίες, το άγχος και η ευερεθιστικότητα/ νευρική κατάσταση. Τέλος, η έρευνα έδειξε ότι τα θύματα συνήθως αντιδρούν στις κακοποιητικές συμπεριφορές αλλά η διοίκηση δεν κάνει οποιαδήποτε ενέργεια για να αντιμετωπίσει την παρενόχληση.

## Summary

In recent years, the phenomenon of moral harassment and bullying in the workplace has grown rapidly with harmful consequences for the victims, the organisations and the society in general. Many scientists around the world have examined this phenomenon but the absence of one internationally accepted definition of workplace bullying makes the research a difficult process.

The purpose of this thesis is to determine the importance of workplace bullying and to identify how big is the problem in Cyprus so the authorised people take the necessary measures to deal with it.

In order to achieve this goal, this research examines the workplace bullying in depth describing the different ways that is appeared, the causes and factors that contribute to its development and the consequences in individual, professional, organizational and social level. Finally, it investigates the ways to prevent and deal with the phenomenon referring to Cypriot and European legislation.

A questionnaire was used as a research tool which was answered by 172 employees of different professional fields, both in the public and private sector, with different levels of education, professional experience, age and gender. The analysis of the results showed that 62.2% of them have received verbal violence, 7% physical violence and 7.6% sexual abuse. Most victims are women between the ages of 26 and 35, with a bachelor's or master's degree and with 6 to 10 years of work experience. Also, the abusers are usually men and supervisors of the victims. Headaches, anxiety and nervousness proved to be the main consequences of workplace bullying. Finally, the research showed that the victims usually react to the bullying, but the managers does not take any action to deal with the abusive behaviours.

## Ευχαριστίες

Για την εκπόνηση της μεταπτυχιακής μου Διατριβής θα ήθελα να ευχαριστήσω όσους με στήριξαν και συνέβαλαν έμπρακτα στην επιτυχή ολοκλήρωση της.

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου Δρ. Σοφία Ν. Ανδρέου για την καθοδήγηση και τις πολύτιμες γνώσεις και συμβουλές της που με βοήθησαν να εμβαθύνω στο υπό εξέταση θέμα της Διατριβής μου.

Επίσης, ευχαριστώ όλους τους συμμετέχοντες που αφιέρωσαν τον χρόνο τους ώστε να απαντήσουν το ερωτηματολόγιο που ετοίμασα και να μοιραστούν τις προσωπικές τους εμπειρίες.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια και στους φίλους μου για την στήριξη τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

# Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή.....	1
Κεφάλαιο 2: Η Έννοια και η Εκδήλωση της Ηθικής Παρενόχλησης και του Εργασιακού Εκφοβισμού.....	3
2.1. Η Σημασία της Επαγγελματικής Εργασίας.....	3
2.2. Ο Ορισμός της Ηθικής Παρενόχλησης και του Ψυχολογικού Εκφοβισμού.....	3
2.2.1. Ηθική Παρενόχληση (Mobbing).....	4
2.2.2. Ψυχολογικός Εκφοβισμός (Workplace Bullying).....	4
2.2.3. Παρενόχληση (Harassment).....	5
2.2.4. Άλλοι Όροι.....	5
2.3. Οι Διαφορές Μεταξύ της Ηθικής Παρενόχλησης και της Φυσιολογικής Σύγκρουσης.....	5
2.4. Οι Κατηγορίες της Εργασιακής Παρενόχλησης.....	6
2.4.1. Κατιούσα, Ανιούσα και Οριζόντια Παρενόχληση.....	6
2.4.2. Θύματα Παρατηρητές.....	7
2.4.3. Παρενόχληση από Τρίτους.....	7
2.5. Το Προφίλ των Θυτών και των Θυμάτων.....	7
2.5.1. Προφίλ Θυτών.....	7
2.5.2. Προφίλ Θυμάτων.....	7
2.5.3. Από Θύμα - Θύτης ή από Θύτης - Θύμα.....	8
2.6. Τα Στάδια του Φαινομένου.....	8
2.7. Οι Μορφές της Ηθικής Παρενόχλησης και του Ψυχολογικού Εκφοβισμού Ανάλογα με τον Τρόπο Εκδήλωσής τους.....	9
2.7.1. Λεκτική Βία.....	10
2.7.2. Σωματική Βία.....	12
2.7.3. Σεξουαλική Παρενόχληση.....	12
Κεφάλαιο 3: Τα Αίτια, οι Επιπτώσεις και η Αντιμετώπιση της Ηθικής Παρενόχλησης και του Εργασιακού Εκφοβισμού.....	14
3.1. Τα Αίτια και οι Παράγοντες που Επηρεάζουν την Ηθική Παρενόχληση και τον Εργασιακό Εκφοβισμό.....	14
3.1.1. Φύλο.....	14
3.1.2. Ηλικία και Εργασιακή Εμπειρία.....	15
3.1.3. Προσωπικότητα.....	15

3.1.4.	Διαφορετικότητα.....	15
3.1.5.	Φθόνος, Ανταγωνισμός και Δύναμη Υπεροχής.....	15
3.1.6.	Το Εργασιακό Περιβάλλον.....	16
3.1.7.	Οργάνωση και Διοίκηση.....	16
3.1.8.	Ιεραρχία.....	16
3.1.9.	Κουλτούρα Κάθε Χώρας.....	17
3.1.10.	Οικονομικές Συνθήκες και Οικονομικό Σύστημα.....	18
3.1.11.	Επαγγελματικός Κλάδος.....	18
3.1.12.	Επαγγελματικός Τομέας.....	19
3.2.	Οι Επιπτώσεις και οι Συνέπειες της Ηθικής Παρενόχλησης και του Εργασιακού Εκφοβισμού.....	19
3.2.1.	Σε Ατομικό Επίπεδο.....	19
3.2.2.	Σε Επαγγελματικό Επίπεδο.....	21
3.2.3.	Σε Επίπεδο Οργανισμού.....	22
3.2.4.	Σε Κοινωνικό και Κρατικό Επίπεδο.....	23
3.3.	Η Πρόληψη κι η Αντιμετώπιση της Ηθικής Παρενόχλησης και του Εργασιακού Εκφοβισμού.....	24
3.3.1.	Πρόγραμμα Πρόληψης.....	24
3.3.2.	Μέτρα από τη Διοίκηση.....	25
3.3.3.	Μέτρα από τους Εργαζομένους.....	25
3.3.4.	Δομές Ενημέρωσης και Υποστήριξης.....	26
3.3.5.	Ψυχολογική Υποστήριξη.....	27
3.3.6.	Νομοθεσία.....	27
	Κεφάλαιο 4: Ερευνητική Μεθοδολογία.....	29
4.1.	Ο Σκοπός της Έρευνας.....	29
4.2.	Το Δείγμα της Έρευνας.....	29
4.3.	Τα Μέσα Συλλογής Δεδομένων.....	29
4.4.	Η Δομή του Ερωτηματολογίου.....	30
4.5.	Η Στατιστική Επεξεργασία.....	30
4.6.	Η Δυσκολία της Έρευνας.....	30
	Κεφάλαιο 5: Τα Αποτελέσματα της Ποσοτικής Έρευνας.....	31
5.1.	Περιγραφή Δείγματος.....	31



5.2. Η Ανάλυση των Εμπειριών του Εργασιακού Εκφοβισμού και της Ηθικής Παρενόχλησης .....	34
5.2.1 Λεκτική Βία .....	34
5.2.2. Σωματική Βία .....	39
5.2.3. Σεξουαλική Βία .....	43
5.3. Η Ανάλυση των Σωματικών, Ψυχοσωματικών και Συμπεριφορικών Επιπτώσεων .....	47
5.3.1 Επιπτώσεις στη Σωματική Υγεία .....	47
5.3.2. Επιπτώσεις στην Ψυχοσωματική Υγεία .....	48
5.3.3. Συμπεριφορικές Επιπτώσεις .....	48
5.4. Η Ανάλυση των Τρόπων Αντιμετώπισης του Εργασιακού Εκφοβισμού και της Ηθικής Παρενόχλησης .....	49
5.4.1. Αντιδράσεις Θυμάτων .....	49
5.4.2. Αντιδράσεις Διοίκησης .....	51
Κεφάλαιο 6: Γενικά Συμπεράσματα .....	52
Επίλογος .....	56
Παραρτήματα .....	57
A. Ερωτηματολόγιο .....	57
Βιβλιογραφία .....	63



# Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του ψυχολογικού εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον αναπτύσσεται με έντονους ρυθμούς παγκοσμίως κάτι το οποίο απασχολεί ολόκληρη την επιστημονική κοινότητα. Αρχικά εμφανίστηκε στις Σκανδιναβικές χώρες και αργότερα επεκτάθηκε και στην Ευρώπη (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019). Σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2001), το 8% των εργαζομένων σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει βιώσει εργασιακό εκφοβισμό, ποσοστό που αναλογεί σε 12 εκατομμύρια ανθρώπους. Επίσης, σύμφωνα με τους Iftikhar και Qureshi (2014), ένας εργαζόμενος είναι πιθανόν να υπάρξει θύμα ψυχολογικού εκφοβισμού περισσότερες από μία φορές κατά τη διάρκεια της καριέρας του.

Οι Leiter και Maslach (2007) παρατήρησαν ότι το εργασιακό περιβάλλον σε αρκετούς οργανισμούς χαρακτηρίζεται από έντονες διαφωνίες, περιθωριοποιήσεις εργαζομένων και έλλειψη δικαιοσύνης. Η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος επηρεάζει σε πολύ μεγάλο βαθμό την καθημερινότητα των υπαλλήλων, την υγεία τους, τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και κατ' επέκταση ολόκληρη τη ζωή τους. Η οργανωτική δομή της εργασίας τους και οι σχέσεις που αναπτύσσουν με τους συναδέλφους τους σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με ψυχοσυναισθηματικές επιπτώσεις οι οποίες επηρεάζουν την απόδοση και την αυτοεκτίμηση τους.

Αξίζει να αναφερθεί ότι ο εργασιακός εκφοβισμός δεν τραυματίζει μόνο τον εργαζόμενο που υφίσταται τέτοιου είδους συμπεριφορές αλλά ολόκληρο το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού αφού δημιουργείται ένα ευρύτερο τοξικό κλίμα (Δέδε, 2017).

Το φαινόμενο αυτό αντιμετωπίζεται συχνά με δυσπιστία σχετικά με την σημαντικότητα του. Αυτό συμβαίνει γιατί το αίσθημα της επιβίωσης και η οικονομική ανάγκη μπαίνουν σε προτεραιότητα με τους εργαζόμενους να επιδεικνύουν ανεκτικότητα σε τέτοιου είδους κακοποιητικές συμπεριφορές. Επίσης, η διοίκηση δεν προβαίνει σε μέτρα πρόληψης ή αντιμετώπισης αφού εστιάζει στα επιχειρησιακά της συμφέροντα και όχι στο ανθρώπινο της δυναμικό. Παρ' όλα αυτά επιβάλλεται η προάσπιση των αξιών και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων και η θέσπιση νόμων με σκοπό την κατάκτηση καλύτερων εργασιακών συνθηκών και κατ' επέκταση τη δημιουργία καλύτερης ποιότητας ζωής (Κωνσταντινίδης, 2011).

Με βάση τα πιο πάνω λοιπόν, ο σκοπός της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής είναι να αναδειχθεί το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού ώστε να επισημανθεί η σημαντικότητα του προβλήματος και να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά. Παρά το έντονο ερευνητικό ενδιαφέρον, δεν έχουν γίνει αρκετές έρευνες στην Κύπρο σε σύγκριση με άλλες χώρες του εξωτερικού επομένως η μελέτη αυτή στοχεύει να διερευνήσει εκτεταμένα την εμφάνιση τέτοιων κακοποιητικών συμπεριφορών τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε τοπικό επίπεδο. Επομένως, η βασική συνεισφορά της διατριβής είναι να εντοπιστεί το μέγεθος του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο της Κύπρου, να επισημανθεί η σημαντικότητα του και οι επιπτώσεις που επιφέρει ώστε οι αρμόδιοι φορείς να πάρουν τα απαραίτητα μέτρα προς αντιμετώπιση του.

Αποτελεί μια προσπάθειά ευαισθητοποίησης όλων των εμπλεκόμενων, από τους εργαζόμενους μέχρι τους κρατικούς φορείς και τα νομοθετικά όργανα. Δεν υπάρχει νομοθετικό πλαίσιο που να προστατεύει τους εργαζόμενους, η διοίκηση δεν παίρνει τα κατάλληλα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου και οι εργαζόμενοι δεν αντιδρούν είτε από φόβο είτε από άγνοια. Είναι επιτακτική ανάγκη λοιπόν η μελέτη του φαινομένου και η κοινοποίηση του προβλήματος.

Για να επιτευχθεί ο σκοπός της έρευνας, έγινε μια εκτενέστερη βιβλιογραφική ανασκόπηση τα ευρήματα της οποίας καταγράφονται στα δύο επόμενα κεφάλαια. Αρχικά, επισημαίνεται η σημασία της επαγγελματικής εργασίας και αποσαφηνίζεται ο όρος του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης. Στη συνέχεια, αναφέρονται οι διαφορές μεταξύ της ηθικής παρενόχλησης και της φυσιολογικής σύγκρουσης, καταγράφονται οι κατηγορίες της εργασιακής παρενόχλησης και περιγράφεται το προφίλ των θυτών και των θυμάτων. Έπειτα, αναφέρονται οι μορφές της εργασιακής παρενόχλησης και του εκφοβισμού ανάλογα με τον τρόπο εκδήλωσής τους δίνοντας έμφαση στη λεκτική, σωματική και σεξουαλική παρενόχληση. Στο Κεφάλαιο 3 αναλύονται εις βάθος τα αίτια και οι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου, οι επιπτώσεις και οι συνέπειες σε ατομικό, επαγγελματικό, οργανωσιακό, κοινωνικό και κρατικό επίπεδο καθώς και τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου κάνοντας αναφορά στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο της Ευρώπης, της Ελλάδας και της Κύπρου. Στο τέταρτο και πέμπτο κεφάλαιο θα αναλυθεί η ερευνητική μεθοδολογία που ακολουθήθηκε και θα σχολιαστούν τα αποτελέσματα της έρευνας. Τέλος, στο Κεφάλαιο 6 θα εξαχθούν τα γενικά συμπεράσματα της ποσοτικής έρευνας.

# Κεφάλαιο 2: Η Έννοια και η Εκδήλωση της Ηθικής Παρενόχλησης και του Εργασιακού Εκφοβισμού

## 2.1. Η Σημασία της Επαγγελματικής Εργασίας

Η σημασία της εργασίας στη ζωή του ανθρώπου είναι αναμφισβήτητα τεράστια αφού σύμφωνα με την θεωρία του Maslow οι άνθρωποι προσπαθούν να καλύψουν τις ανάγκες τους για αποδοχή και αναγνώριση μέσα από την επαγγελματική τους καταξίωση (Μπουραντάς, 2002).

Η εργασία δεν εξασφαλίζει μόνο την επιβίωση τους αλλά συντελεί και στην πνευματική τους ανάπτυξη αφού διευρύνονται οι ορίζοντες τους και καλλιεργείται η κριτική τους σκέψη. Επίσης, ως μέλη μιας ομάδας, αναπτύσσουν τα κοινωνικά τους αισθήματα όπως το αίσθημα της φιλίας και της αλληλεγγύης.

Με βάση τα πιο πάνω, είναι εμφανής η μεγάλη σημαντικότητα της εργασίας στη ζωή του ατόμου. Συνεπώς, η ηθική παρενόχληση και ο ψυχολογικός εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο σίγουρα επηρεάζουν σε βάθος τον άνθρωπο και την ψυχοσύνθεσή του.

## 2.2. Ο Ορισμός της Ηθικής Παρενόχλησης και του Ψυχολογικού Εκφοβισμού

Ο ψυχολογικός εκφοβισμός στο εργασιακό περιβάλλον είναι δύσκολο να οριστεί με σαφήνεια αφού αποτελείται από συμπεριφορές οι οποίες για να κριθούν ως επιθετικές βασίζονται σε πεπιοθήσεις, αξίες, κουλτούρα, εκπαιδευτικό και κοινωνικό επίπεδο, ηλικία και φύλο των εμπλεκόμενων ατόμων (Μισουρίδου, 2011).

Υπάρχουν αρκετοί όροι στη διεθνή βιβλιογραφία που περιγράφουν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του ψυχολογικού εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον, με επικρατέστερο τον όρο

«Mobbing». Σύμφωνα με τους Πανταζή και Ίντα (2016), η πρώτη αναφορά στον όρο Mobbing έγινε από τον Σουηδό ψυχολόγο Leymann στα τέλη της δεκαετίας του 1980, ο οποίος τον όρισε ως μια ανήθικη και εχθρική συμπεριφορά προς τα άτομα που δεν μπορούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους. Προέρχεται από το αγγλικό ρήμα “mob” που σημαίνει κακομεταχειρίζομαι, επιτίθεμαι, περικυκλώνω (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Άλλοι όροι που χρησιμοποιούνται συχνά και αναφέρονται στο ίδιο φαινόμενο είναι οι «Workplace Bullying» και «Harassment». Οι τρεις αυτοί ορισμοί έχουν μικρές διαφορές μεταξύ τους όσον αφορά την επεξήγηση τους και οι μελετητές τους περιγράφουν όπως πιο κάτω:

### **2.2.1. Ηθική Παρενόχληση (Mobbing)**

Η ηθική παρενόχληση (Mobbing) είναι η συστηματική ψυχική τρομοκρατία εναντίον ενός εργαζομένου από συναδέλφους ή προϊστάμενους του οι οποίοι ενεργούν ανήθικα ή εχθρικά για περίοδο τουλάχιστον έξι μηνών, με αποτέλεσμα να οδηγούν το θύμα σε στιγματισμό δημιουργώντας του ψυχολογικά και κοινωνικά προβλήματα (Πανταζής & Ίντα, 2016).

Οι επιθέσεις δεν είναι απολύτως εμφανείς και αφορούν συναισθήματα παρά γεγονότα με αποτέλεσμα ο εντοπισμός τους να είναι δύσκολος (Αντωνίου, 2008). Επιπρόσθετα, οι θύτες υιοθετούν συγκεκριμένες συμπεριφορές ώστε να μπορούν να αρνηθούν την επιθετική τους πρόθεση (Τσιαμά et al. 2013).

### **2.2.2. Ψυχολογικός Εκφοβισμός (Workplace Bullying)**

Ο ψυχολογικός εκφοβισμός (Workplace Bullying) είναι μια κλιμακούμενη διαδικασία κατά την οποία το θύμα γίνεται στόχος συχνών αρνητικών κοινωνικών συμπεριφορών. Οι Πανταζής και Ίντα (2016) ξεκαθαρίζουν ότι μια σύγκρουση δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ψυχολογικός εκφοβισμός εάν αποτελεί μεμονωμένο περιστατικό και συμβαίνει ανάμεσα σε άτομα που έχουν ίση εξουσία στην επιχείρηση. Ακόμη, αυτό που διαχωρίζει τον εκφοβισμό από τη σύγκρουση είναι η συχνότητα και η διάρκεια της επιθετικής συμπεριφοράς (Μισουρίδου, 2011).

### **2.2.3. Παρενόχληση (Harassment)**

Η παρενόχληση (Harassment) συνοδεύεται από επιθετικές συμπεριφορές είτε σύντομης χρονικής διάρκειας αλλά ιδιαίτερα έντονες, είτε μακράς διάρκειας και λιγότερες έντονες. Οι συνέπειες και στις δύο περιπτώσεις μπορεί να είναι καταστροφικές για το άτομο που τις υφίσταται.

Οι Πανταζής και Ίντα (2016) αναφέρουν ότι ο στόχος της παρενόχλησης (Harassment) είναι να δημιουργήσει ψυχικό ή σωματικό πόνο σε άτομα που δεν μπορούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους.

### **2.2.4. Άλλοι Όροι**

Πέρα από τους πιο πάνω βασικούς όρους, μπορεί κανείς να συναντήσει στην παγκόσμια βιβλιογραφία κι άλλους όρους που χρησιμοποιούνται και περιγράφουν το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του ψυχολογικού εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον όπως Psychological Terror, Emotional Abuse, Workplace Incivility και Abusive Supervision (Τσιαμά et al., 2013).

## **2.3. Οι Διαφορές Μεταξύ της Ηθικής Παρενόχλησης και της Φυσιολογικής Σύγκρουσης**

Σύμφωνα με την Τσιαμά (2013), οι συγκρούσεις και οι διαφωνίες εντός του εργασιακού χώρου είναι καθημερινό φαινόμενο αφού συνυπάρχουν αρκετοί άνθρωποι με διαφορετικές απόψεις και χαρακτήρες. Αυτό που διαχωρίζει τις εποικοδομητικές αντιπαραθέσεις με την ηθική παρενόχληση είναι η συχνότητα, η διάρκεια και οι τραγικές επιπτώσεις που έχουν στην ψυχολογική και σωματική υγεία των θυμάτων.

Οι φυσιολογικές αντιπαραθέσεις που αφορούν επαγγελματικά ζητήματα δεν εκφράζονται βίαια. Οι προσωπικές φιλοδοξίες του κάθε εργαζόμενου επιτυγχάνονται μέσα από την επαγγελματική του δραστηριότητα και με δεοντολογικό τρόπο χωρίς να βλάπτει τους συναδέλφους του. Από την άλλη, οι προϊστάμενοι με τη σειρά τους θέτουν λογικά κριτήρια αξιολόγησης και απόδοσης των υφισταμένων τους καθώς και εφικτές χρονικές προθεσμίες επίτευξης των εργασιακών στόχων, κάνοντας εποικοδομητικές παρατηρήσεις που δεν τους προσβάλουν.

Συνεπώς, σε ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον όπου η διοίκηση έχει ξεκάθαρες τακτικές, προσδιορίζει με σαφήνεια τα καθήκοντα του κάθε εργαζομένου, θέτει στόχους και προωθεί την συνεργασία και την ειλικρινή επικοινωνία, οι συγκρούσεις ακόμα και αν είναι έντονες θα βρουν διέξοδο, σε αντίθεση με την ηθική παρενόχληση που προκαλεί σωρεία αρνητικών επιπτώσεων.

Οι Einarsen (1999) και Quine (2001) αναφέρουν ότι για να θεωρηθεί μια συμπεριφορά εκφοβιστική θα πρέπει να υπάρχουν συστηματικές επιθέσεις από ένα άτομο ή μια ομάδα για μεγάλο χρονικό διάστημα κατά το οποίο το θύμα δεν μπορεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Πιο συγκεκριμένα, οι Μακρυγιάννη και Κουλιεράκης (2010) αναφέρουν ότι για να τεκμηριωθεί μια συμπεριφορά ως ψυχολογική παρενόχληση χρειάζεται επανάληψη της εκφοβιστικής συμπεριφοράς τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα και για διάρκεια τουλάχιστον έξι μηνών. Παράλληλα, το θύμα πρέπει να αισθάνεται ότι παρενοχλείται από συγκεκριμένες πράξεις που επηρεάζουν αρνητικά την ψυχολογία του και δεν υπάρχει απλώς μια πρόθεση κακοποίησης από τον θύτη.

## **2.4. Οι Κατηγορίες της Εργασιακής Παρενόχλησης**

Η εργασιακή παρενόχληση, ανάλογα από ποιον ασκείται και σε ποιον, χωρίζεται σε τρεις κατηγορίες οι οποίες αναπτύσσονται πιο κάτω.

### **2.4.1. Κατιούσα, Ανιούσα και Οριζόντια Παρενόχληση**

Η παρενόχληση μπορεί να ασκηθεί είτε από προϊστάμενο σε υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων (κατιούσα ή κάθετη παρενόχληση), είτε από υφιστάμενο σε προϊστάμενο (ανιούσα παρενόχληση) είτε μεταξύ εργαζομένων με την ίδια ιεραρχικά θέση (οριζόντια παρενόχληση). Η πιο συχνή μορφή παρενόχλησης είναι η κατιούσα παρενόχληση λόγω της ανισότητας στα προνόμια που οδηγεί σε καταχρηστικές συμπεριφορές ενώ η πιο σπάνια μορφή παρενόχλησης είναι η ανιούσα η οποία όμως μπορεί να είναι εξίσου τραυματική (Μακρυγιάννη & Κουλιεράκης 2010, Κοϊνης & Σαρίδη 2013).

Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήγαγαν οι Mikkelsen και Einarsen (2001), το 1/3 των εργαζομένων έχουν υποστεί ψυχολογική παρενόχληση από ίσους ιεραρχικά συναδέλφους με τους άντρες να παρενοχλούνται ψυχολογικά συνήθως από ίσα ή ανώτερα ιεραρχικά στελέχη ενώ οι γυναίκες κακοποιούνται από ολόκληρο το φάσμα της εργασιακής ιεραρχίας.

Από την άλλη, η έρευνα των Einarsen και Mikkelsen (2003) έδειξε ότι σε ποσοστό 20-40% των περιπτώσεων ο θύτης είναι μόνο ένας ενώ σε ποσοστό 15-50% οι θύτες είναι περισσότεροι του ενός. Αυτό οφείλεται στο ότι όσο αυξάνεται η διάρκεια της παρενόχλησης αυξάνονται και οι θύτες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κάποιες επιχειρήσεις εντάσσουν τον ψυχολογικό εκφοβισμό στην πολιτική της επιχείρησης με την διοίκηση να αναλαμβάνει τον ρόλο του θύτη (Τούκας et al. 2012).



#### **2.4.2. Θύματα Παρατηρητές**

Τα θύματα ζουν σε ένα διαρκές κλίμα τρομοκρατίας, οι επιπτώσεις του οποίου είναι μεταδοτικές και επηρεάζουν και τους υπόλοιπους εργαζόμενους οι οποίοι μετατρέπονται σε θύματα παρατηρητές (Τσιαμά et al. 2013). Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τους Μακρυγιάννη και Κουλιεράκης (2010), τα 2/3 των εργαζομένων έχουν υπάρξει μάρτυρες τέτοιων εκφοβιστικών συμπεριφορών.

#### **2.4.3. Παρενόχληση από Τρίτους**

Η τελευταία κατηγορία εργασιακής παρενόχλησης είναι η παρενόχληση από τρίτους. Αυτή η κατηγορία αφορά τους εργαζόμενους που έχουν δεχτεί παρενόχληση από άτομο εκτός του οργανισμού όπως π.χ. ένας επαγγελματίας από πελάτη, ένας γιατρός από ασθενή, ένας καθηγητής από μαθητή κλπ. (Τσιαμά, 2013).

### **2.5. Το Προφίλ των Θυτών και των Θυμάτων**

Σε αυτό το κεφάλαιο θα σκιαγραφεί τόσο το προφίλ των θυτών όσο και των θυμάτων ούτως ώστε να διαπιστωθεί κατά πόσο συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εργαζομένων προκαλούν ή προσελκύουν κακοποιητικές συμπεριφορές.

#### **2.5.1. Προφίλ Θυτών**

Σύμφωνα με την ψυχιάτρο Marie France Hirigoyen, ο θύτης χαρακτηρίζεται ως ένα άτομο χωρίς αναστολές, με ψυχοπαθολογία και διαταραγμένη προσωπικότητα που ικανοποιείται πληγώνοντας τους άλλους αφού έτσι αναπτύσσει την χαμηλή του αυτοεκτίμηση. Όταν ένα τέτοιο άτομο αναλάβει θέση εξουσίας τότε εκτονώνει την επιθετικότητα του στους υφισταμένους του χωρίς αναστολές (Δέδε, 2017).

Επίσης, οι θύτες είναι φαινομενικά γοητευτικοί, αλαζόνες, υπεροπτικοί, με ταλέντο στην εξαπάτηση, έντονη ανάγκη για έλεγχο και συναισθηματικά υποανάπτυκτοι. Η κακοποιητική συμπεριφορά τους είναι στην ουσία η αντίδραση τους σε ένα εσωτερικευμένο αίσθημα ντροπής (Δέδε, 2017). Ακόμη και οι θύτες σεξουαλικών παρενοχλήσεων είναι κοινωνικά πετυχημένα άτομα με μια φαινομενικά συνηθισμένη και φυσιολογική ζωή (Αρσέλ, 2011).

#### **2.5.2. Προφίλ Θυμάτων**

Η Δέδε (2017) υποστηρίζει ότι κάθε εργαζόμενος μπορεί να υπάρξει θύμα ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του. Εξάλλου, οι έρευνες που έχουν εκπονηθεί δεν παρουσιάζουν κάποια ιδιαίτερη συσχέτιση μεταξύ της

προσωπικότητας των θυμάτων και των κακοποιητικών συμπεριφορών. Ωστόσο, κάποια άτομα διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο να γίνουν στόχος.

Συνήθως αυτά τα άτομα είναι εκείνα που έχουν αρκετές ικανότητες και γνώσεις και διακρίνονται για την ακεραιότητά τους. Συχνά αντιστέκονται στις απόπειρες εκφοβισμού κάτι το οποίο κάνει τους θύτες να επιμένουν ακόμα περισσότερο.

Επίσης, τα χαρακτηριστικά τους διαφέρουν από τα τυπικά χαρακτηριστικά των υπολοίπων με αποτέλεσμα να γίνονται στόχος παρενόχλησης. Είναι ευαίσθητοι, συναισθηματικοί, αγχώδεις και επιρρεπείς στην κριτική γεγονός που ευνοεί τον εργασιακό εκφοβισμό.

Επιπρόσθετα, είναι ευάλωτα άτομα που στηρίζουν την προσωπικότητά τους στην επαγγελματική τους απόδοση. Συνεπώς, η ενδεχόμενη υποτίμηση των γνώσεων και ικανοτήτων τους κλονίζει την προσωπική τους ισορροπία.

Τέλος, οι απομονωμένοι εργαζόμενοι που δεν έχουν συμμαχίες στον εργασιακό τους χώρο μπορεί εύκολα να πέσουν θύματα εργασιακού εκφοβισμού.

### **2.5.3. Από Θύμα - Θύτης ή από Θύτης - Θύμα**

Αξίζει να σημειωθεί ότι σε κάποιες περιπτώσεις το θύμα μπορεί να μετατραπεί σε θύτης αλλά και το αντίστροφο. Αρκετοί εργαζόμενοι που έπεσαν θύματα εργασιακού εκφοβισμού υιοθέτησαν αργότερα επιθετικές συμπεριφορές οι οποίες τους μετέτρεψαν σε θύτες. Μπορεί όμως να συμβεί και το αντίθετο, δηλαδή οι θύτες να βρεθούν μετέπειτα στο στόχαστρο των θυμάτων και να βιώσουν συμπεριφορές ανάλογες με αυτές που είχαν οι ίδιοι στο παρελθόν (Κωνσταντινίδης, 2011).

## **2.6. Τα Στάδια του Φαινομένου**

Η παρενόχληση δεν αποτελεί ένα στατικό φαινόμενο αλλά μια κλιμακούμενη και επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά (Μακρυγιάννη & Κουλιεράκης 2010, Einarsen 2000). Σύμφωνα με τον Leymann (1990), το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού εξελίσσεται στα εξής τέσσερα στάδια:

### Στάδιο 1: Καθημερινή διένεξη

Το πρώτο στάδιο αφορά την εκδήλωση μιας αυθόρμητης διένεξης η οποία μπορεί να οφείλεται σε διαφορετικές αντιλήψεις ή χαρακτήρες. Η διένεξη αυτή μπορεί να εκφραστεί μέσω λεκτικών επιθέσεων

με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί ένα αρνητικό κλίμα το οποίο θα αποτελέσει το έναυσμα για την αρχή του εργασιακού εκφοβισμού.

#### Στάδιο 2: Αρχή του φαινομένου

Στο στάδιο αυτό η καθημερινή διένεξη «ωριμάζει» και οι προσβολές γίνονται συστηματικές με το θύμα να κλείνεται στον εαυτό του και να χάνει την αυτοεκτίμηση του. Εκδηλώνονται διάφορα ψυχοσωματικά συμπτώματα με αποτέλεσμα το θύμα να απουσιάζει συχνά από το χώρο εργασίας του.

#### Στάδιο 3: Συμμετοχή της διοίκησης

Στο τρίτο στάδιο η παρενόχληση δημοσιοποιείται και γίνεται γνωστή στο υπόλοιπο προσωπικό του οργανισμού με τη διοίκηση να ανησυχεί για τη μειωμένη απόδοση του εργαζόμενου και τις συχνές του απουσίες. Στη φάση αυτή οι περισσότεροι δεν δίνουν ιδιαίτερη σημασία στα παράπονα του θύματος αλλά αντιθέτως τον κακολογούν και τον απομονώνουν.

#### Στάδιο 4: Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας

Το τελευταίο στάδιο περιλαμβάνει την εκούσια ή υποχρεωτική παραίτηση του θύματος. Δυστυχώς, αρκετά συχνά, οι επιπτώσεις της ψυχολογικής παρενόχλησης που βίωσε ένας εργαζόμενος παραμένουν και μετά την παραίτηση του με αποτέλεσμα το θύμα να επιθυμεί να αλλάξει κλάδο εργασίας ή ακόμα να μην θέλει να ξαναεργαστεί.

Οι Τούκας et al. (2012) επισημάνουν ότι κατά την ανάπτυξη των σταδίων αυτών ενδεχομένως να υπάρξουν κι άλλοι παράγοντες άσχετοι με το εργασιακό περιβάλλον που μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την εξέλιξη τους όπως για παράδειγμα η ενδοοικογενειακή βία. Αντίθετα, εάν τα θύματα έχουν υποστήριξη από την οικογένεια και τους φίλους τους εμφανίζουν καλύτερους δείκτες υγείας (Karatza et al., 2016).

Λαμβάνοντας λοιπόν υπόψη όλα τα παραπάνω, προκύπτει ότι ο ψυχολογικός εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι μια εξελισσόμενη διαδικασία η οποία καθορίζεται από μια αλληλουχία καταστάσεων και γεγονότων.

## **2.7. Οι Μορφές της Ηθικής Παρενόχλησης και του Ψυχολογικού Εκφοβισμού Ανάλογα με τον Τρόπο Εκδήλωσής τους**

Οι μελετητές περιγράφουν τις μορφές ηθικής παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού κατηγοριοποιώντας τις με διαφορετικό τρόπο.

Πιο συγκεκριμένα, οι Rayner και Hoel (1997) ομαδοποιούν τις μορφές εκφοβισμού στις εξής πέντε κατηγορίες:

- A) Απειλές για τη θέση του εργαζομένου οι οποίες περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων δημόσια ταπείνωση, κατηγορίες για ανεπαρκή προσπάθεια και αδιαφορία για τη γνώμη του εργαζομένου.
- B) Προσωπικές απειλές με άσκηση λεκτική βίας και αναφορές σε προσωπικά δεδομένα ή χαρακτηριστικά του ατόμου όπως η ηλικία, το φύλλο κλπ.
- Γ) Κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση του εργαζομένου με την απόκρυψη, για παράδειγμα, χρήσιμων πληροφοριών.
- Δ) Εξάντληση του εργαζομένου λόγω μεγάλου φόρτου εργασίας και υπερβολικής πίεσης.
- Ε) Αποσταθεροποίηση του ατόμου με την ανάθεση ασήμαντων καθηκόντων και αφαίρεση σημαντικών ευθυνών.

Αντίστοιχα, ο Zapf (1999) κατέληξε στους πιο κάτω βασικούς τύπους εκφοβιστικής συμπεριφοράς:

- A) Αλλαγή καθηκόντων και ανάθεση αρμοδιοτήτων που δύσκολα μπορούν να εκτελεστούν.
- B) Απομόνωση και περιορισμένη επικοινωνία με τους υπόλοιπους εργαζομένους.
- Γ) Προσωπικές επιθέσεις με προσβλητικά σχόλια αναφορικά με την προσωπική ζωή του ατόμου με σκοπό τη γελοιοποίηση του.
- Δ) Λεκτικές απειλές και δημόσια ταπείνωση με φωνές και επικριτικά σχόλια.
- Ε) Σωματική βία.

Η Hirigoyen (2002) από την άλλη ταξινομεί τις μορφές εργασιακής παρενόχλησης στις εξής κατηγορίες:

- A) Προσβολές των συνθηκών εργασίας.
- B) Απομόνωση των ατόμων και περιθωριοποίηση.
- Γ) Προσβολή της αξιοπρέπειας των εργαζομένων.
- Δ) Λεκτική, σωματική και σεξουαλική βία.
- Ε) Προσβολές σχετικά με το φύλο, την καταγωγή, την ηλικία, τη θρησκεία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό του ατόμου.

Η παγκόσμια βιβλιογραφία αναφέρει ως τις κύριες μορφές ηθικής παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού στον χώρο εργασίας τη λεκτική βία, τη σωματική βία και τη σεξουαλική παρενόχληση. Πιο κάτω αναλύονται οι μορφές αυτές και περιγράφεται ο τρόπος εκδήλωσής τους.

### **2.7.1. Λεκτική Βία**

Σύμφωνα με τις έρευνες πολλών μελετητών, η πιο συχνή μορφή εργασιακής παρενόχλησης είναι η λεκτική βία. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα των Pai και Lee (2011) σε νοσηλευτές στην Ταϊβάν έδειξε ότι το

51,4% των συμμετεχόντων είχαν βιώσει λεκτική βία, το 29,8% είχαν δεχθεί απειλές, το 19,6% είχαν υποστεί σωματική κακοποίηση και το 12,9% είχαν πέσει θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης.

### Τρόποι Εκδήλωσης

Η λεκτική κακοποίηση προσβάλλει την αξιοπρέπεια του θύματος, την ψυχική του υγεία, την επαγγελματική του επάρκεια και τις κοινωνικές του σχέσεις και μπορεί να εκφραστεί με πολλούς τρόπους.

Σύμφωνα με την Τσιαμά (2013), η λεκτική παρενόχληση μπορεί να εκφραστεί με συμπεριφορές που θίγουν την υπόληψη του ατόμου όπως κοινοποίηση ευαίσθητων προσωπικών στοιχείων, διάδοση κακόβουλων σχολίων, κουτσομπολιών και ψευδών φημών. Επίσης, οι θύτες περιφρονούν και γελοιοποιούν το θύμα με προσβλητικά σχόλια, χρησιμοποιούν τακτικές χειραγώγησης και παραποιούν τα λόγια του με σκοπό να στρέψουν κι άλλους εργαζόμενους εναντίον του. Η Μισουρίδου (2011) αναφέρει ότι η λεκτική βία μπορεί να συνοδεύεται με ματιές περιφρόνησης, προσβλητικά αστεία, μομφές και υπονοούμενα.

Ακόμη, οι θύτες με σκοπό να προσβάλλουν την επαγγελματική επάρκεια του θύματος, υποτιμούν τις ικανότητες του, του αποδίδουν εργασιακά λάθη που δεν έκανε ο ίδιος, του δίνουν εντολές αυθαίρετα με σκοπό να τον κατηγορήσουν για ασυνέπεια, τον ελέγχουν υπερβολικά και επινοούν επαγγελματικούς κανόνες αποκλειστικά για το θύμα (Τσιαμά, 2013). Επιπρόσθετα, ο Einarsen (1999) και η Quine (2001) υποστηρίζουν ότι η λεκτική βία περιλαμβάνει επίμονη κριτική της εργασίας του θύματος και παρατηρήσεις που τον υποβαθμίζουν. Η Hirigoyen (2002) από την άλλη αναφέρει ως τρόπους εκδήλωσης την ανάθεση παράλογων και υποτιμητικών καθηκόντων και τις αδικαιολόγητες επικρίσεις. Μάλιστα, οι Μακρυγιάννη και Κουλιεργάκης (2010) απέδειξαν ότι περίπου ένας στους τέσσερις εργαζόμενους δέχεται επίμονη κριτική στην εργασία του.

Πέρα από τα πιο πάνω, οι θύτες αποκλείουν τα θύματα τους από συσκέψεις, σεμινάρια και εταιρικές εκδηλώσεις με σκοπό να τα απομονώσουν κοινωνικά από τους συναδέλφους του. Επίσης, τους αποκρύπτουν τις εξελίξεις στο οργανισμό (Τσιαμά, 2013) και τον αγνοούν (Μισουρίδου, 2011).

Τέλος, υιοθετούν συμπεριφορές εκφοβισμού όπως άρνηση χορήγησης αδειών και εμπόδιση διεκδίκησης εργασιακών δικαιωμάτων, επιβολή τιμωριών καθώς και άρνηση ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης (Μισουρίδου, 2011).

### **2.7.2. Σωματική Βία**

Οι Μακρυγιάννη και Κουλιεργάκης (2010) κατέληξαν ότι τα ποσοστά σωματικής βίας στον εργασιακό χώρο είναι χαμηλά. Πιο συγκεκριμένα, η Δέδε (2017) αναφέρει ότι το 5% των εργαζομένων στην Ελλάδα έχει βιώσει σωματική βία στην εργασία του ενώ αντίστοιχα η έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2001) έδειξε ποσοστό 4%.

#### Τρόποι Εκδήλωσης

Η σωματική βία εκφράζεται με πράξεις που σκοπό έχουν να βλάψουν τη σωματική ακεραιότητα του θύματος όπως επιθέσεις, χειρονομίες, σπρωξίματα και χαστούκια. Συχνά συνοδεύονται από απειλές, υψηλό τόνο φωνής και εχθρικά βλέμματα. Αξίζει να σημειωθεί ότι αρκετές φορές οι θύτες προκαλούν τα θύματα τους ενώ μπορεί να προξενήσουν ακόμα και βλάβη στα προσωπικά τους αντικείμενα (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

### **2.7.3. Σεξουαλική Παρενόχληση**

Σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου και εκφράζεται είτε με λόγια είτε με πράξεις (Αντωνοπούλου και Αντωνίου, 2012).

Η παρενόχληση αυτού του είδους έχει πολλαπλή κατεύθυνση αφού μπορεί να ασκηθεί από άντρα σε γυναίκα, από γυναίκα σε άντρα, από άντρα προς άντρα και από γυναίκα προς γυναίκα. Σύμφωνα με τους Αντωνοπούλου και Αντωνίου (2012), στην δεκαετία του 1980 τα περισσότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης ήταν γυναίκες ενώ τις τελευταίες δεκαετίες, με την αύξηση των γυναικών σε θέσεις εξουσίας, έχουν αυξηθεί οι περιπτώσεις με θύματα άντρες εργαζόμενους. Από την άλλη, η Αρσέλ (2011) υποστηρίζει ότι όλες οι έρευνες σε παγκόσμιο επίπεδο δείχνουν ότι τα περισσότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι αναμφίβολα γυναίκες.

Η έρευνα που διεξήγαγαν οι Μακρυγιάννη και Κουλιεργάκης (2010) στον εργασιακό χώρο της Ελλάδας έδειξε ότι 12,8% των εργαζομένων είχαν δεχθεί σεξουαλικού τύπου παρενόχληση όπως σεξουαλικές χειρονομίες. Από την άλλη, σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2001), το 2% των θυμάτων είχαν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση. Τα αποτελέσματα μιας Κυπριακής έρευνας έδειξαν ότι το 70% των σεξουαλικών παρενοχλήσεων προέρχονται από προϊστάμενους σε υφιστάμενους και το 30% από άτομα ίσης ιεραρχικά βαθμίδας (Αρσέλ, 2011). Τα αποτελέσματα Ελληνικών ερευνών έδειξαν ότι το 70-86% των γυναικών που βιώνουν σεξουαλική παρενόχληση στον ιδιωτικό τομέα είτε παραιτούνται είτε απολύονται ενώ στον δημόσιο τομέα μετατίθενται σε άλλες θέσεις. Αντιθέτως, οι θύτες παραμένουν στη

θέση τους. Σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται μόλις στο 30%, γεγονός που δείχνει την ανασφάλεια των Ελληνίδων εργαζομένων σε σχέση με τις υπόλοιπες εργαζόμενες γυναίκες στην Ευρώπη (Αρσέλ, 2011). Τέλος, σύμφωνα με Ευρωπαϊκή έρευνα, το 4-6% των θυμάτων έχουν καταγγείλει απόπειρα βιασμού ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ελλάδα ανέρχεται στο 5,8% (Αρσέλ, 2011).

Αξίζει να αναφερθεί ότι τα θύματα σεξουαλικής βίας δύσκολα καταγγέλλουν την παρενόχληση λόγω αβεβαιότητας για τον τρόπο αντιμετώπισης τους από τον περίγυρο τους (οικογένεια, συνάδελφοι, φίλοι) όσο και από τις διοικητικές αρχές. Εξάλλου είναι εύκολο να κατηγορηθεί κανείς ότι προέβη σε μια τέτοια καταγγελία για λόγους εκδίκησης (Αρτινοπούλου, 2000).

### Τρόποι Εκδήλωσης

Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορες συμπεριφορές όπως φιλιά, ανεπιθύμητα αγγίγματα ή χάρδια, πρόστυχες χειρονομίες, πίεση για ραντεβού ή ερωτική σχέση, ενοχλητικές τηλεφωνικές κλήσεις ή γραπτά μηνύματα, σχολιασμός του σώματος του θύματος ακόμα και απόπειρα βιασμού.

Επίσης αξίζει να αναφερθεί ότι ο θύτης δημιουργεί ένα ταπεινωτικό και εξευτελιστικό περιβάλλον μέσα στο οποίο το θύμα δεν μπορεί να υπερασπιστεί τον εαυτό του.

# Κεφάλαιο 3: Τα Αίτια, οι Επιπτώσεις και η Αντιμετώπιση της Ηθικής Παρενόχλησης και του Εργασιακού Εκφοβισμού

## 3.1. Τα Αίτια και οι Παράγοντες που Επηρεάζουν την Ηθική Παρενόχληση και τον Εργασιακό Εκφοβισμό

Υπάρχουν αρκετοί παράγοντες που προκαλούν ή επηρεάζουν την εκδήλωση συμπεριφορών ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού. Πιο κάτω αναλύονται μερικοί από αυτούς.

### 3.1.1. Φύλο

Οι Ρόμπολας και Μπρέντα (2019) παρατήρησαν ότι στην Ευρώπη τα περισσότερα θύματα είναι γυναίκες παρά άντρες. Πιο συγκεκριμένα, πάνω από το 6% των εργαζόμενων γυναικών έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των αντρών ανέρχεται στο 4,5%. Η Λετονία και η Ελλάδα είναι οι μόνο χώρες εντός Ευρωπαϊκής Ζώνης που τα περισσότερα περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού καταγγέλλονται από άντρες παρά από γυναίκες ενώ η Σλοβακία και η Μάλτα έχουν το ίδιο ποσοστό καταγγελιών και από τα δύο φύλα. Από την άλλη, οι Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη (2010) κατέληξαν ότι το φύλο δεν συνεισφέρει ιδιαίτερα στην πρόβλεψη της παρενόχλησης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα ευρήματα της έρευνας των Zapf et al. (2003) έδειξαν ότι το 40% των γυναικών έχει δεχτεί εργασιακό εκφοβισμό από γυναίκες, το 76% των αντρών έχει παρενοχληθεί ηθικά από άντρες ενώ μόλις το 3% των αντρών έχει βιώσει επιθετικές συμπεριφορές από γυναίκες.



### **3.1.2. Ηλικία και Εργασιακή Εμπειρία**

Οι Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη (2010) υποστηρίζουν ότι η ηλικία και η εργασιακή εμπειρία δρουν προστατευτικά για τον εργαζόμενο. Η παρατήρηση αυτή έρχεται σε αντίθεση με την έρευνα των Μπακέλλα et al. (2013) που αναφέρει ότι όσο αυξάνεται η ηλικία και η εμπειρία τόσο αυξάνονται και οι πιθανότητες για εργασιακό εκφοβισμό.

### **3.1.3. Προσωπικότητα**

Η προσωπικότητα των θυμάτων επηρεάζει την πρόκληση τέτοιων φαινομένων αφού άτομα με ευσυνειδησία και συνέπεια μπορεί να προσελκύσουν κακοποιητικές συμπεριφορές (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019, Τσιαμά et al. 2013). Για παράδειγμα, κάποιος που δεν κουτομπολεύει τους συναδέλφους του ή δεν συμμετέχει σε μια απεργία του οργανισμού μπορεί εύκολα να γίνει στόχος εργασιακού εκφοβισμού (Τσιαμά et al. 2013). Ακόμα, το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος δεν επιθυμεί να συμμετέχει στις απάτες ή στα εταιρικά μυστικά των υπολοίπων μπορεί να οδηγήσει σε κακοποιητικές συμπεριφορές.

Η προσωπικότητα των θυτών διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην εκδήλωση του φαινομένου με τους Ρόμπολα και Μπρέντα (2019), να χαρακτηρίζουν τους θύτες ως αυταρχικούς, σαδιστές, χωρίς ιδιαίτερες εργασιακές ικανότητες και με ψυχοπαθολογία.

### **3.1.4. Διαφορετικότητα**

Συχνή αιτία που οδηγεί στην εκδήλωση ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι η διαφορετικότητα του ατόμου η οποία μπορεί να αφορά την εξωτερική του εμφάνιση, την εθνικότητα του, τη θρησκεία του, τον σεξουαλικό του προσανατολισμό ακόμα και τον τρόπο σκέψης του.

### **3.1.5. Φθόνος, Ανταγωνισμός και Δύναμη Υπεροχής**

Η ηθική παρενόχληση συχνά οφείλεται στον ανταγωνισμό και τον φθόνο που δημιουργείται μεταξύ των συναδέλφων λόγω καλύτερου επιπέδου εκπαίδευσης, περισσότερων ικανοτήτων ή επαγγελματικών επιτυχιών. Έτσι, δημιουργείται η ανάγκη στους θύτες να μειώσουν με οποιοδήποτε τρόπο τα θύματα για να νοιώσουν υπεροχή και ικανοποίηση.

Επίσης, αυτό που συχνά παρατηρείται, είναι ότι οι θύτες παρενοχλούν μη δημοφιλείς και απροστάτευτους εργαζόμενους με σκοπό να αυξήσουν τη δύναμη τους απέναντι σε άλλους «ισχυρούς» εργαζόμενους (Μισουρίδου, 2011).

### **3.1.6. Το Εργασιακό Περιβάλλον**

Το εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από πίεση και άγχος το οποίο οδηγεί αναπόφευκτα σε συγκρούσεις και διαφωνίες τις οποίες μπορεί κάποιος να εκμεταλλευτεί και να δράσει υπόγεια με σκοπό να βλάψει κάποιον συνάδελφο του. Μάλιστα ότι οι λεκτικές επιθέσεις συχνά δικαιολογούνται λόγω παρόρμησης αλλά μπορούν εύκολα να εξελιχθούν σε ηθική παρενόχληση και ψυχολογικό εκφοβισμό (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι συχνά οι εργασιακές ομάδες ψάχνουν έναν αποδιοπομπαίο τράγο στον οποίο διοχετεύεται όλη η απογοήτευση και το άγχος της εργασίας (Τούκας et al., 2012)

### **3.1.7. Οργάνωση και Διοίκηση**

Η κακή οργάνωση των εταιριών, ο αδύναμος ρόλος της ηγεσίας και οι αντικρουόμενες αξίες στο εργασιακό περιβάλλον συμβάλουν επίσης στη δημιουργία του εργασιακού εκφοβισμού (Πανταζής & Ίντας 2016, Κοΐνης & Σαρίδη 2013). Σε αυτό συμφωνούν και οι Ρόμπολας και Μπρέντα (2019) που αναφέρουν ότι το 43,3% των θυμάτων αποδίδουν το φαινόμενο στην κακή οργάνωση και το 40% στην προβληματική διοίκηση.

Ακόμα, οι κακές εργασιακές συνθήκες, ο μεγάλος φόρτος εργασίας και η προβληματική επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων ευθύνονται για την εκδήλωση τέτοιων φαινομένων (Τούκας et al. 2012, Κοΐνης & Σαρίδη 2013).

Επιπρόσθετα, οι κακοποιητικές συμπεριφορές μπορεί να έχουν ως στόχο να επηρεάσουν αρνητικά την απόδοση του εργαζομένου (Τσιαμά, 2013). Σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα τα ανώτερα στελέχη, θέλοντας να οδηγήσουν έναν εργαζόμενο σε εξαναγκαστική παραίτηση, υιοθετούν συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης και ψυχολογικού εκφοβισμού (Hirigoyen, 2002).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι το 85% των εργαζομένων που εξέφρασαν τη δυσαρέσκεια τους για τις κακές εργασιακές συνθήκες έπεσαν θύματα παρενόχλησης λόγω της γνωστοποίησης αυτής.

### **3.1.8. Ιεραρχία**

Η ιεραρχία που υπάρχει στους εργασιακούς χώρους συμβάλει σημαντικά στην εκδήλωση φαινομένων ηθικής παρενόχλησης και εκφοβισμού. Οι μηχανισμοί εξουσίας στους ιεραρχικούς οργανισμούς δημιουργούν την ψευδαίσθηση στα ανώτερα στελέχη ότι μπορούν να ελέγχουν και να καταπιέζουν τους υφισταμένους τους στερώντας τους την αυτονομία και την ελευθερία τους. Για αυτό το λόγο, σύμφωνα

με την Μισουρίδου (2011), οι προϊστάμενοι είναι η πιο συχνή πηγή εκφοβισμού. Πολλές φορές μάλιστα χρησιμοποιούν τέτοιου είδους επιθετικές συμπεριφορές ως στρατηγική για να επιτύχουν τους στόχους της επιχείρησης ή ακόμα και για να αποποιηθούν ευθύνες για τυχόν δικές τους αποτυχίες. Από την άλλη, ο Salin (2001) παρατήρησε ότι ακόμα και άτομα με υψηλή επαγγελματική κατάρτιση μπορούν να γίνουν στόχοι ψυχολογικού εκφοβισμού.

Στις περιπτώσεις όπου ο εργασιακός εκφοβισμός ασκείται από τον προϊστάμενο στον υφιστάμενο, τα αίτια που το προκαλούν μπορεί να είναι πολλά. Αρχικά, ο θύτης μπορεί να υιοθετεί επιθετικές συμπεριφορές από φόβο μη χάσει τον έλεγχο ή από ανασφάλεια όταν ο υφιστάμενος του είναι πιο ικανός από τον ίδιο. Επίσης, συχνή αιτία ηθικής παρενόχλησης είναι η επιθυμία τυφλής υποταγής του υφιστάμενου προς το πρόσωπο του. Αξίζει να τονιστεί ότι όσο πιο υψηλή ιεραρχικά θέση κατέχει ένα άτομο, τόσο πιο έντονη είναι η κακοποιητική συμπεριφορά που βιώνει το θύμα αφού συντάσσονται με τις επιθετικές συμπεριφορές του θύτη κι άλλοι εργαζόμενοι που είναι υπό την επιρροή του ή που επιθυμούν να είναι αρεστοί προς προσωπικό τους όφελος (Τσιαμά, 2013).

Αντίθετα, ο εργασιακός εκφοβισμός που προέρχεται από υφιστάμενο προς προϊστάμενο συμβαίνει λόγω αμφισβήτησης των ικανοτήτων του, όταν οι αρμοδιότητες δεν έχουν αποσαφηνιστεί πλήρως, λόγω διαφορετικών τακτικών και αντιλήψεων που η ομάδα δεν έχει συνηθίσει και λόγω νεότερης ηλικίας του προϊστάμενου από τον υφιστάμενο (Τσιαμά, 2013).

Παρατηρείται ότι σε χώρους όπου υπάρχει αυστηρή ιεραρχική δομή, όπως για παράδειγμα στα νοσοκομεία μεταξύ των νοσηλευτών και των ιατρών, η κατάχρηση εξουσίας είναι πολύ συχνό φαινόμενο (Κοϊνή & Σαρίδη, 2013). Αυτό αποδεικνύεται και από την μελέτη των Μπακέλλα et al. (2013) που έδειξε ότι το 71% των επαγγελματιών υγείας έχουν δεχθεί ηθική παρενόχληση.

Παράλληλα, τα αποτελέσματα της έρευνας των Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη (2010) δείχνουν ότι σε χώρες με ιεραρχικά οργανωμένες εργασιακές δομές, όπως η Αγγλία, Γαλλία, Ηνωμένες Πολιτείες κλπ., είναι πιο εύκολο να αναπτυχθούν συμπεριφορές ψυχολογικής παρενόχλησης αφού η διαφορά δύναμης μεταξύ των εργαζομένων είναι εμφανής. Αντίθετα, χώρες χωρίς ιεραρχική οργανωτική δομή και με ευαισθησία στα εργατικά θέματα, όπως οι Σκανδιναβικές χώρες, παρουσιάζουν χαμηλή ανοχή σε τέτοιου είδους συμπεριφορές με τα ποσοστά παρενόχλησης να είναι χαμηλά.

### **3.1.9. Κουλτούρα Κάθε Χώρας**

Η χώρα και η οργανωσιακή της κουλτούρα στο εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει σημαντικά την εκδήλωση τέτοιων συμπεριφορών. Όσον αφορά την Ευρώπη, η χώρα με τα μεγαλύτερα ποσοστά

καταγγελιών είναι η Φιλανδία ενώ οι χώρες με τα μικρότερα ποσοστά είναι η Ισπανία και η Βουλγαρία (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019). Από την άλλη, έρευνα που διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα το 2010 έδειξε ότι η Γαλλία είχε το υψηλότερο ποσοστό ηθικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού (9,5%) ενώ ακολουθούσαν το Βέλγιο (8,6%), η Ολλανδία (7,7%), το Λουξεμβούργο και η Αυστρία (7,2%) (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019). Τα ερευνητικά αποτελέσματα της Μακρή (2011) έδειξαν ότι η Κύπρος κατείχε το χαμηλότερο ποσοστό κακοποιητικών συμπεριφορών που έφτανε το 7% με την Ιταλία να ακολουθεί στο 8% ενώ η Αυστρία και η Φιλανδία είχαν τα υψηλότερα ποσοστά της τάξεως του 22% και 21% αντίστοιχα.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι και η συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου διαφέρει από χώρα σε χώρα και αυτό οφείλεται από το πως ορίζεται η έννοια της παρενόχλησης και από το πως αυτή μετριέται. Σύμφωνα με τους Zapf και Einarsen (2003), 5-10% των εργαζομένων διεθνώς έχουν υποστεί ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους. Από την άλλη, ο Leymann (1993) μελετώντας το εργατικό δυναμικό στη Σουηδία κατέληξε ότι το 3.5% των εργαζομένων έχει υποστεί παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον ενώ εκτίμησε ότι ένας εργαζόμενος κινδυνεύει κατά 25% να βιώσει σοβαρή ψυχολογική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας. Έρευνα σε εργαζομένους στη Φιλανδία ανέβασε το ποσοστό της παρενόχλησης στο 16% (Bjorkqvist et al., 1994), έρευνα στη Νορβηγία ανέδειξε ποσοστό 8,6% ενώ έρευνα στη Δανία κατέληξε σε ποσοστό μόλις 2% (Hoel et. Al, 2001). Η ψυχολογική παρενόχληση στην Ελλάδα εκτιμάται στο 5% (Paoli & Marllie, 2000), εύρημα το οποίο επιβεβαιώνουν και οι Μακρυγιάννη και Κουλιεργάκης (2010).

### **3.1.10. Οικονομικές Συνθήκες και Οικονομικό Σύστημα**

Οι δύσκολες οικονομικές συνθήκες αναγκάζουν τους εργαζομένους να ανέχονται επιθετικές συμπεριφορές για λόγους επιβίωσης. Η ανεκτικότητα αυξάνει τη δύναμη των θυτών οι οποίοι συνεχίζουν ανενόχλητοι τις κακοποιητικές συμπεριφορές τους.

Επιπρόσθετα, η διαστροφή του οικονομικού συστήματος, ο έντονος ανταγωνισμός και η μεγαλομανία συμβάλουν καταλυτικά στην εξάπλωση του φαινομένου (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019).

### **3.1.11. Επαγγελματικός Κλάδος**

Οι επαγγελματικοί κλάδοι, ανάλογα με το αντικείμενο το οποίο ασχολούνται, χαρακτηρίζονται από διαφορετικές εργασιακές συνθήκες. Συνεπώς, ο επαγγελματικός τομέας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση φαινομένων παρενόχλησης και εκφοβισμού με τους τομείς της δημόσιας διοίκησης, εκπαίδευσης και υγείας να κατέχουν τα υψηλότερα ποσοστά εμφάνισης κακοποιητικών συμπεριφορών (Einarsen & Mikkelsen, 2003). Αυτό επιβεβαιώνεται και από τα ευρήματα της έρευνα των Sahin et al.

(2011) όπου έδειξαν ότι οι επαγγελματίες υγείας βιώνουν εργασιακό εκφοβισμό έξι φορές περισσότερο από οποιοδήποτε άλλο επαγγελματία.

### **3.1.12. Επαγγελματικός Τομέας**

Σύμφωνα με τους Κοΐνη και Σαρίδη (2013), η ηθική παρενόχληση εμφανίζεται τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Στον δημόσιο τομέα εμφανίζεται συχνότερα και με μεγαλύτερη διάρκεια αφού οι εργαζόμενοι εκμεταλλεύονται το γεγονός ότι δύσκολα μπορούν να απολυθούν. Αντίθετα, στον ιδιωτικό τομέα η παρενόχληση είναι πιο βίαιη αλλά διαρκεί λιγότερο. Σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2001), το ποσοστό των θυμάτων στον δημόσιο τομέα ανέρχεται στο 13%.

## **3.2. Οι Επιπτώσεις και οι Συνέπειες της Ηθικής Παρενόχλησης και του Εργασιακού Εκφοβισμού**

Οι επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού είναι πολύ σημαντικές σε ατομικό επίπεδο (πνευματική, ψυχολογική και σωματική υγεία), σε επαγγελματικό επίπεδο και σε επίπεδο οργανισμού.

Αξίζει να επισημανθεί ότι οι επιπτώσεις συνδέονται με τη διάρκεια και την ένταση της παρενόχλησης (Αντωνοπούλου και Αντωνίου, 2012). Οι Μακρυγιάννη και Κουλιεράκης (2010) αναφέρουν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τόσο πιο έντονα είναι τα τραύματα που παρουσιάζονται στο θύμα.

Πιο κάτω αναλύονται οι επιπτώσεις και οι συνέπειες του φαινομένου σε κάθε επίπεδο.

### **3.2.1. Σε Ατομικό Επίπεδο**

Οι εχθρικές συμπεριφορές στη ψυχολογική παρενόχληση είναι φαινομενικά εκλεπτυσμένες αλλά οδηγούν το άτομο που τις υφίσταται σε ταπείνωση και αποδιοργάνωση. Γίνεται κατάχρηση των κοινωνικών δικαιωμάτων του ωθώντας το θύμα σε αμυντική θέση και δημιουργώντας του το αίσθημα ότι είναι ανίκανος να σταματήσει τις εκφοβιστικές συμπεριφορές που βιώνει (Μακρυγιάννη & Κουλιεράκης, 2010). Συνεπώς, τα θύματα παρουσιάζουν σωματικές και ψυχοσωματικές επιπτώσεις, επιπτώσεις στη συμπεριφορά και προσωπικότητα τους καθώς και στη προσωπική τους ζωή.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι συνέπειες αυτές δεν αφορούν μόνο όσους βιώνουν άμεσα τις κακοποιητικές συμπεριφορές αλλά και τους παρατηρητές εκφοβισμού οι οποίοι μπορεί να παρουσιάσουν ανάλογα συμπτώματα (Μακρυγιάννη και Κουλιεράκης, 2010).

### Σωματικές Επιπτώσεις

Ο εργασιακός εκφοβισμός προκαλεί σωματικές επιπτώσεις στα άτομα που τον βιώνουν όπως κεφαλαλγίες και ημικρανίες, γαστρεντερικές διαταραχές, ταχυκαρδία, πόνους στο στήθος, ναυτία, εμετούς, λιποθυμικά επεισόδια, μυαλγίες, διαταραχές στην έμμηνο ρύση των γυναικών, νευρικές συσπάσεις, κνησμούς, έντονη εφίδρωση, διαταραχές στη σεξουαλική διάθεση, συχνοουρία και χαμηλή θερμοκρασία των άκρων (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013).

Οι Μπακέλλα et al. (2013) κατέληξαν ότι οι κεφαλαλγίες κατέχουν το υψηλότερο ποσοστό εμφάνισης σωματικών επιπτώσεων το οποίο ανέρχεται στο 52%. Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν και οι Κοϊνης και Σαρίδη (2013) με ποσοστό 52.8% και οι Ρόμπολας και Μπρέντα (2019) με ποσοστό 50%.

### Ψυχοσωματικές Επιπτώσεις

Σύμφωνα με τους Τούκα et al. (2012), τα πρώτα συμπτώματα που παρατηρούνται στο θύμα είναι ψυχοσωματικού τύπου και αφορούν το άγχος και τις φοβίες. Σε αυτό συμφωνούν και οι Μπακέλλα et al. (2013) οι οποίοι κατέληξαν ότι το άγχος κατέχει το πιο υψηλό ποσοστό ψυχοσωματικών επιπτώσεων καθώς και οι Κοϊνη και Σαρίδη (2013) που παρατήρησαν ότι οι πιο συχνές ψυχοσωματικές επιπτώσεις είναι το άγχος και η κατάθλιψη.

Επιπρόσθετα, ο έντονος ψυχολογικός εκφοβισμός οδηγεί τα άτομα σε μελαγχολία, μειωμένη ψυχική ευεξία και σε συναισθηματική εξάντληση ενώ συχνά παρουσιάζουν δυσκολίες στον ύπνο. Σε ακραίες περιπτώσεις μπορεί να εμφανιστούν ακόμα και αυτοκτονικές τάσεις στα θύματα (Πανατζής & Ίνας, 2016).

Αξίζει να σημειωθεί ότι ακόμα και μετά την αποχώρηση του θύματος από ένα εκφοβιστικό εργασιακό περιβάλλον, μπορεί να παρουσιάσει συμπτώματα μετατραυματικού στρες μετά από χρόνια (Αντωνοπούλου & Αντωνίου 2012, Ρόμπολας & Μπρέντα 2019).

Σε περίπτωση που ο εργασιακός εκφοβισμός δεν σταματήσει άμεσα λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, τότε υπάρχει ο κίνδυνος οι συνέπειες να είναι τόσο σοβαρές στα θύματα ώστε να χρειαστούν μακροχρόνια βοήθεια από ιατρούς και ψυχοθεραπευτές (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019).

### Συμπεριφορικές Επιπτώσεις και Επιπτώσεις στην Προσωπικότητα των Θυμάτων

Τα άτομα που βιώνουν εργασιακό εκφοβισμό παρουσιάζουν αρκετές επιπτώσεις στη συμπεριφορά και την προσωπικότητα τους όπως έντονη δυσφορία, ευερεθιστότητα, απώλεια αυτοελέγχου, δυσκολία στην επικοινωνία και στην εξωτερίκευση των συναισθημάτων τους, εμφάνιση συναισθημάτων ανικανότητας, αποτυχίας και απογοήτευσης καθώς και αισθημάτων ενοχής (Κοΐνη & Σαρίδη, 2013).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους Τούκα et al. (2012), τα πρώτα συμπτώματα συμπεριφορικού τύπου που παρατηρούνται στα θύματα είναι οι καταχρήσεις και η δυσκολία στη συνεργασία. Σε αυτή την άποψη συμφωνούν και οι Πανταζής και Ίντας (2016) οι οποίοι παρατήρησαν ότι οι εργαζόμενοι που έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό καταναλώνουν μεγάλες ποσότητες αλκοόλ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα θύματα ενδέχεται να στιγματιστούν κοινωνικά αφού μπορεί να χαρακτηριστούν ως αδύναμες προσωπικότητες (Τσιαμά, 2013).

Όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, τα θύματα παρουσιάζουν τα ίδια συμπτώματα με τα θύματα βιασμού καθώς αισθάνονται ταπεινωμένα, φοβισμένα και αβοήθητα ενώ γίνονται νευρικά και ευέξαπτα. Επιπλέον, νοιώθουν ενοχές αφού πιστεύουν ότι ίσως εκείνα προκάλεσαν την παρενόχληση (Rubenstein, 1992).

### Επιπτώσεις στην Προσωπική Ζωή των Θυμάτων

Τα άτομα που βιώνουν ηθική παρενόχληση στο εργασιακό τους περιβάλλον παρουσιάζουν προβλήματα στις διαπροσωπικές τους σχέσεις με αποτέλεσμα να μειώνεται η ποιότητα ζωής τους (Μπακέλλα et al., 2013). Σε αυτό συμφωνούν και οι Κοΐνης et al. (2016) αφού τα ευρήματα της έρευνας τους έδειξαν ότι το 80% των θυμάτων παρουσιάζουν προβλήματα στην προσωπική τους ζωή.

#### **3.2.2. Σε Επαγγελματικό Επίπεδο**

Τα άτομα που βιώνουν εργασιακό εκφοβισμό παρουσιάζουν αρνητικές συνέπειες και σε επαγγελματικό επίπεδο οι οποίες περιγράφονται πιο κάτω.

### Μειωμένη Απόδοση και Συγκέντρωση

Τα θύματα εργασιακού εκφοβισμού συχνά παρουσιάζουν μειωμένη απόδοση και παραγωγικότητα στην εργασία τους (Πανταζής & Ίντας, 2016). Μάλιστα, σύμφωνα με τους Ρόμπολα και Μπρέντα (2019), το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης μπορεί να μειώσει μέχρι και 80% την αποδοτικότητα των

εργαζομένων. Επίσης, μειώνεται η συγκέντρωσή τους με αποτέλεσμα να κάνουν λάθη στην εργασία τους (Μισουρίδου, 2011).

#### Καθυστέρηση στην Υλοποίηση των Καθηκόντων

Κατά την εκδήλωση εργασιακού εκφοβισμού ξοδεύεται αρκετός χρόνος και ενέργεια για διενέξεις και έκφραση παραπόνων με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να αποσπάται από γεγονότα που δεν αφορούν το αντικείμενο της εργασίας του καθυστερώντας έτσι να υλοποιήσει τα καθήκοντά του (Πανταζής & Ίντας, 2016).

#### Επαγγελματική Ανασφάλεια

Πολλές φορές τα θύματα δεν μπορούν να κατανοήσουν και να εξηγήσουν την κακοποίηση που βιώνουν με αποτέλεσμα να αποδίδουν ευθύνες στον εαυτό τους, να μειώνεται η αυτοεκτίμησή τους και να νοιώθουν εν τέλει ανασφαλείς ως επαγγελματίες (Πανταζής & Ίντας, 2016).

#### Ανικανότητα Συνεργασίας

Τα θύματα εργασιακής παρενόχλησης συχνά παρουσιάζουν ανικανότητα συνεργασίας σε ομάδες, κλείνονται στον εαυτό τους και προτιμούν να εργάζονται μόνοι τους (Μακρυγιάννη & Κουλιεργάκης, 2010).

### **3.2.3. Σε Επίπεδο Οργανισμού**

Οι επιπτώσεις του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης και του ψυχολογικού εκφοβισμού επηρεάζουν και τον ίδιο τον οργανισμό και τη λειτουργία του.

#### Επιπρόσθετες Δαπάνες

Αρκετοί από τους εργαζομένους που δέχονται ψυχολογικό εκφοβισμό απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους ή υποβάλουν παραίτηση δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο επιπρόσθετες δαπάνες στον οργανισμό που οφείλονται είτε σε άδειες ασθενείας είτε σε επιβολή σχετικού επιδόματος (Πανταζής & Ίντας, 2016).



### Μειωμένος Κύκλος Εργασιών

Η μειωμένη απόδοση των θυμάτων καθώς και οι συχνές απουσίες ή απομακρύνσεις τους οδηγούν στην απώλεια σημαντικών εργασιών με αποτέλεσμα να μειώνεται η παραγωγικότητα και ο κύκλος εργασιών του οργανισμού (Πανταζής & Ίντας, 2016).

### Μειωμένη Εξέλιξη Οργανισμού

Οι εργαζόμενοι που υφίστανται την παρενόχληση και επιλέγουν τελικά να αποχωρήσουν από την επιχείρηση που εργάζονται, στερούν από την εταιρία τις πολύτιμες γνώσεις και εμπειρίες τους με συνεπακόλουθο τη μειωμένη εξέλιξη του οργανισμού (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013).

### Λειτουργικές Επιπτώσεις

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού επιφέρει και λειτουργικές επιπτώσεις στον οργανισμό όπως η αδυναμία τήρησης των προθεσμιών, η μειωμένη ποιότητα εργασίας, η ελλιπής εξυπηρέτηση των πελατών, το κακό εργασιακό κλίμα, ο αυξημένος κύκλος κίνησης των εργαζομένων, ο αυξανόμενος αριθμός ατυχημάτων λόγω μειωμένης συγκέντρωσης, η λήψη λανθασμένων αποφάσεων λόγω άγχους και η δημιουργία κακής φήμης του οργανισμού (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013).

### **3.2.4. Σε Κοινωνικό και Κρατικό Επίπεδο**

Οι συνέπειες της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού έχουν και κοινωνικές διαστάσεις αφού επηρεάζουν ολόκληρη την κοινωνία με αποτέλεσμα να κλονίζεται και η ομαλή λειτουργία του κράτους. Οι επιπτώσεις αυτές περιγράφονται εκτενέστερα πιο κάτω.

### Αυξημένα Ποσοστά Ανεργίας και Αναπηρίας

Σύμφωνα με τη Μακρή (2021), το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού έχει επιπτώσεις σε κοινωνικό επίπεδο αφού αυξάνει τα ποσοστά ανεργίας και αναπηρίας λόγω των ποικίλων επιπτώσεων που επιφέρει στην ψυχοσωματική υγεία των ατόμων. Αυτό οδηγεί εν τέλει σε απώλεια παραγωγικών εργαζομένων, γεγονός που έχει τραγικές επιπτώσεις στην ομαλή λειτουργία ενός κράτους.

### Αυξημένα Κρατικά Έξοδα

Τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας και αναπηρίας που αναφέρθηκαν πιο πάνω, αυξάνουν το κρατικό κόστος λόγω παροχής σχετικών επιδομάτων.

Επίσης, οι πολλαπλές επιπτώσεις που έχει το φαινόμενο στην υγεία των εργαζομένων αυξάνει τα κρατικά ιατρικά έξοδα για πιθανή νοσηλεία τους.

Τέλος, αρκετά από τα θύματα επιλέγουν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα με συνεπακόλουθο τα αυξημένα έξοδα πρόνοιας που οφείλει να τους παρέχει το κράτος (Μακρή, 2021).

### **3.3. Η Πρόληψη κι η Αντιμετώπιση της Ηθικής Παρενόχλησης και του Εργασιακού Εκφοβισμού**

Σύμφωνα με τη Μισουρίδου (2011), το πρώτα βήμα για την αντιμετώπιση μιας σύγκρουσης είναι η αποδοχή της. Μετέπειτα, πρέπει να καθοριστούν τα κίνητρα, τα αίτια και οι συνέπειες της αντιπαράθεσης και με ψυχραιμία να δημιουργηθεί ένα κλίμα συμφιλίωσης υπερβαίνοντας τα αισθήματα πικρίας και θυμού. Όταν τα θύματα καταφέρουν από μόνοι τους να υπερασπιστούν τον εαυτό τους και τα δικαιώματά τους τότε αισθάνονται πιο δυνατοί. Έτσι, με την πάροδο των χρόνων, γίνονται πιο ανθεκτικοί και αποκτούν ισχυρές άμυνες για την προστασία τους.

Στη συνέχεια αναλύονται τα βασικότερα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου.

#### **3.3.1. Πρόγραμμα Πρόληψης**

Αρκετές έρευνες έχουν αποδείξει ότι η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου προγράμματος πρόληψης με σαφή προσδιορισμό των στόχων και υποστηριζόμενο από τα ανώτερα στελέχη του οργανισμού, μπορεί να αποτρέψει σε σημαντικό βαθμό τις συγκρούσεις και τα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019).

Σύμφωνα με μελέτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2017, η διαδικασία ανάπτυξης ενός τέτοιου προγράμματος περιλαμβάνει τη δημιουργία μιας εκτελεστικής επιτροπής, την αξιολόγηση των υφιστάμενων προγραμμάτων πρόληψης, τον καθορισμό των πολιτικών, την καθιέρωση ενός κέντρου συλλογής και επεξεργασίας πληροφοριών, την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τη δημιουργία σχεδίου δράσης και τη συνεχόμενη αναθεώρηση και βελτίωση του προγράμματος (Hirigoyen, 2002).

Επίσης, σύμφωνα με τους Κοΐνη και Σαρίδη (2013), η ύπαρξη διαμεσολαβητικών οργάνων, όπως σύμβουλοι, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και συνδικάτα, βοηθά σημαντικά στην πρόληψη τέτοιων φαινομένων αφού επιτυγχάνεται έγκαιρος εντοπισμός των κακοποιητικών συμπεριφορών με διαρκή συλλογή πληροφοριών μέσω τακτικών συζητήσεων και ερωτηματολογίων.

### **3.3.2. Μέτρα από τη Διοίκηση**

Ο ρόλος της διοίκησης είναι καθοριστικός για την αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης και του ψυχολογικού εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Η αντιμετώπιση της σύγκρουσης στα αρχικά της στάδια θα εμποδίσει την κλιμάκωση της και θα προστατεύσει τους εργαζομένους. Συχνά όμως η διοίκηση τάσσεται με το μέρος των θυτών οι οποίοι τις περισσότερες φορές βρίσκονται σε θέσεις εξουσίας και ξέρουν να υπεκφεύγουν. Αγνοούν τα παράπονα των θυμάτων και δεν προχωρούν σε μέτρα αντιμετώπισης αφού θεωρούν ότι εάν αναγνωρίσουν το πρόβλημα θα απειληθεί ο οργανισμός. Αποδίδουν την κατάσταση σε προσωπικά χαρακτηριστικά του θύματος υιοθετώντας προκαταλήψεις και νομιμοποιώντας εν τέλει τον εκφοβισμό (Μισουρίδου, 2011).

Η ηγεσία ενός οργανισμού οφείλει να προάγει την αξιοπρέπεια και την αυτονομία των εργαζομένων και όχι να επιβάλλει και να τιμωρεί. Οφείλει επίσης να ενδιαφέρεται για όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως ιεραρχικής θέσης και να σέβεται την διαφορετικότητα (Αντωνίου, 2008).

Οι Κοΐνη και Σαρίδη (2013) αναφέρουν ότι η διαρκής επαγρύπνηση, η συνεχής παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος από τη διοίκηση και η θέσπιση κώδικα καλής συμπεριφοράς και εσωτερικών κανονισμών αποτελούν σημαντικά μέτρα πρόληψης κακοποιητικών συμπεριφορών.

Οι Ρόμπολας και Μπρέντα (2019) τονίζουν ότι η διοίκηση οφείλει να προωθεί τον διάλογο και την αμφίδρομη επικοινωνία ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να εκφράζουν τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους. Ακόμη, η ενθάρρυνση του σεβασμού και της εμπιστοσύνης αποτελούν σημαντικά μέτρα εξάλειψης τέτοιων φαινομένων.

Τέλος, η σωστή οργάνωση, οι καλές συνθήκες εργασίας και ο δίκαιος καταμερισμός των καθηκόντων και των ευθυνών συντελούν στην πρόληψη του εργασιακού εκφοβισμού (Κοΐνη & Σαρίδη, 2013).

### **3.3.3. Μέτρα από τους Εργαζομένους**

Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους πρέπει αρχικά να θέτουν τα όριά τους ώστε να μην επιτρέπουν τέτοιου είδους κακοποιητικές συμπεριφορές, να έχουν αυτοσεβασμό και άρνηση στη χειραγώγηση.

Σε περίπτωση που τελικά πέσουν θύματα ψυχολογικού εκφοβισμού καλό είναι να πάρουν απόσταση για κάποιο χρονικό διάστημα μέσω άδειας για να ανασυγκροτηθούν και να διαχειριστούν τα συναισθήματά τους. Εάν τελικά οι επιθέσεις συνεχιστούν τότε πρέπει να το συζητήσουν με τη διοίκηση και να ζητήσουν την αλλαγή του εργασιακού τους χώρου ή τη μετάθεση τους σε άλλο τμήμα (Μισουρίδου, 2011).

Επίσης, η άμεση επικοινωνία, ο ήρεμος διάλογος και η διαχείριση του άγχους αναφέρονται από τους Αντωνοπούλου και Αντωνίου (2012) ως τακτικές που μπορούν να εφαρμόσουν τα ίδια τα άτομα προς αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων. Τα θύματα πρέπει να εκφράσουν αρχικά τη δυσαρέσκεια τους στον θύτη και μετά να το αναφέρουν στο αρμόδιο διοικητικό όργανο.

Όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση, οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ξεκάθαροι, ειλικρινείς και δυναμικοί ώστε να εκφράσουν την αντίθεση και αντίσταση τους σε οποιαδήποτε συμπεριφορά αυτού του χαρακτήρα. Η στάση του σώματος τους, μιας και διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, πρέπει να είναι στιβαρή, να έχουν έντονο τόνο φωνής και αυστηρή έκφραση προσώπου (Αντωνοπούλου και Αντωνίου, 2012).

Τέλος, τα θύματα είναι καλό να καταγράφουν τα κακοποιητικά γεγονότα που βιώνουν και να συλλέγουν όλα τα ενοχοποιητικά στοιχεία (emails, sms κλπ.) για να αποδείξουν αργότερα την παρενόχληση που υπέστη (Αντωνοπούλου και Αντωνίου, 2012).

#### **3.3.4. Δομές Ενημέρωσης και Υποστήριξης**

Τα περιστατικά παρενόχλησης πρέπει να γνωστοποιούνται και να παρέχεται στα θύματα η κατάλληλη υποστήριξη (Κοϊνή & Σαρίδη, 2013).

Η έρευνα των Μπακέλλα et al. (2013) έδειξε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι που πέφτουν θύματα ηθικής παρενόχλησης δεν γνωρίζουν την ύπαρξη δομών υποστήριξης και συχνά ζητούν βοήθεια από κάποιο ισότιμο ιεραρχικά συνάδελφο τους και όχι από τη διοίκηση.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας της Μισουρίδου (2011), μόνο το 6% των θυμάτων αναφέρει την κατάσταση εκφοβισμού που βιώνει και αυτό οφείλεται κυρίως στην άγνοια, στο φόβο και στην ανασφάλεια που νοιώθουν.

Πρέπει λοιπόν οι εργαζόμενοι να ενημερώνονται από ειδικούς επαγγελματίες μέσω σεμιναρίων ή ενημερωτικών φυλλαδίων για τα δικαιώματά τους και να τους παρέχεται η κατάλληλη υποδομή για να εκφράσουν τα παράπονα τους.

### **3.3.5. Ψυχολογική Υποστήριξη**

Σημαντική είναι επίσης η ψυχολογική υποστήριξη των θυμάτων μέσω ψυχοθεραπείας ή άλλων μορφών θεραπείας όπως η κοινωνική και η ομαδική θεραπεία ή η θεραπεία μέσω της τέχνης καθώς και ο αθλητισμός και οι τεχνικές χαλάρωσης (Pavlakis et al., 2011).

### **3.3.6. Νομοθεσία**

Τέλος, κρίνεται επιτακτική η ανάγκη θέσπισης ολοκληρωμένων νόμων που να προστατεύουν τους εργαζομένους από κακοποιητικές συμπεριφορές και ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους.

Η υφιστάμενη νομοθεσία είναι ελλιπής και δεν προστατεύει επαρκώς τους εργαζόμενους. Πιο κάτω γίνεται αναφορά στο υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο που εφαρμόζεται στην Ευρώπη με ειδική αναφορά στην Ελλάδα και την Κύπρο.

#### Ευρωπαϊκή Ένωση

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θεσπίσει την οδηγία 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο (Μακρή, 2021). Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει ζητήσει να ετοιμαστεί ένα ολοκληρωμένο σχέδιο με μέτρα αντιμετώπισης του φαινομένου τα οποία θα εφαρμόζονται σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο, μέχρι στιγμής, δεν έχει παρουσιαστεί κανένα τέτοιο σχέδιο αφού η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πιστεύει ότι ο εργασιακός εκφοβισμός καλύπτεται από την υφιστάμενη οδηγία. Αυτό όμως έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα της παγκόσμιας βιβλιογραφίας που αποδεικνύουν ότι χρειάζεται η θέσπιση νέων και πιο αυστηρών νόμων που θα εστιάζουν και στην ψυχολογική βία πέρα από τη σωματική (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019).

Η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα εντός Ευρωπαϊκής Ένωσης που το 1993 εφάρμοσε νόμους για την καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας ενώ η Γαλλία και το Βέλγιο προχώρησαν σε παρόμοιες διατάξεις το 2002. Στο Βέλγιο μάλιστα ο νόμος απαιτεί την πρόσληψη ειδικών συμβούλων που θα αναγνωρίζουν, προλαμβάνουν και επιλύουν οποιαδήποτε μορφή εργασιακής παρενόχλησης (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019). Στις χώρες που καταπολεμούν τον εργασιακό εκφοβισμό προστίθενται και η Γερμανία με την Ιταλία οι οποίες έχουν αναγνωρίσει το σύνδρομο της ηθικής παρενόχλησης ως επαγγελματική «ασθένεια» που μπορεί να προκαλέσει εργατικά ατυχήματα, θεσπίζοντας νόμους προς αντιμετώπιση του (Κοϊνης et al., 2016).

Ωστόσο, σε κανέναν από τους νόμους αυτών των χωρών δεν προβλέπεται η θεραπευτική αποκατάσταση της υγείας του θύματος. Επίσης, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι είναι λίγες οι περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού που έφτασαν τελικά στη δικαιοσύνη (Κωνσταντινίδης, 2011).

### Ελλάδα

Στην Ελλάδα οι Γενικές Διατάξεις του Αστικού Κώδικα δίνουν το δικαίωμα στον εργαζόμενο που παρενοχλείται ηθικά να απαιτήσει την άρση της παραβατικής συμπεριφοράς προς το πρόσωπο του και να απαιτήσει αποζημίωση. Παρ' όλα αυτά είναι αρκετά δύσκολο να αποδείξει κανείς την ηθική παρενόχληση που υφίσταται.

Επιπλέον, σύμφωνα με τον Νόμο 3304 που ψηφίστηκε το 2005, ο εργαζόμενος οφείλει να δέχεται ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως καταγωγής, ηλικίας, φύλου, θρησκείας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Με βάση τα πιο πάνω προκύπτει ότι το επίπεδο προστασίας του εργαζομένου δεν είναι επαρκές αφού δεν προστατεύεται από όλες τις κακοποιητικές συμπεριφορές που μπορεί να υποστεί στο χώρο εργασίας του. Συνεπώς, είναι επιτακτική η ανάγκη για τροποποίηση και συμπλήρωση του Νομού αφού το νομοθετικό πλαίσιο της χώρας οφείλει να καταδικάζει κάθε μορφή βίας που επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων και όχι να περιορίζεται μόνο σε συγκεκριμένες πράξεις (Κοΐνης & Σαρίδη, 2013).

### Κύπρος

Η Κύπρος, ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει εναρμονιστεί με την Ευρωπαϊκή Οδηγία 89/391/ΕΟΚ που αναφέρθηκε πιο πάνω.

Επιπρόσθετα, έχει θεσπίσει νόμους για την προστασία των εργαζόμενων γυναικών όπως ο περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος (Ν.205(Ι)/2002) ο οποίος διασφαλίζει την ίση μεταχείριση στην εργασία και στην επαγγελματική εκπαίδευση ανεξαρτήτως φύλου καθώς και τον περί Ίσης Μεταχείρισης στην Απασχόληση Νόμο (Ν.58(Ι)/2004) μέσω του οποίου διώκεται η διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων λόγω θρησκείας, φύλου, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού.

Τέλος, οι Εργοδοτικές και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις του νησιού υπέγραψαν τη Συμφωνία Πλαίσιο για το Εργασιακό Άγχος η οποία δηλώνει ότι ο εργοδότης οφείλει με τα κατάλληλα μέτρα να αποτρέψει, εξαλείψει ή μειώσει το εργασιακό άγχος (Κυθραιώτη, 2014).

# Κεφάλαιο 4: Ερευνητική Μεθοδολογία

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφεται η μεθοδολογία που έχει επιλεγεί ούτως ώστε να εξεταστεί εκτενέστερα το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του ψυχολογικού εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον.

## 4.1. Ο Σκοπός της Έρευνας

Σκοπός της παρούσας ποσοτικής έρευνας είναι η διερεύνηση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού και της ηθικής παρενόχλησης εξετάζοντας το βαθμό που οι εργαζόμενοι βιώνουν τέτοιου είδους κακοποιητικές συμπεριφορές στην Κύπρο και κατά πόσο αντιδρούν απέναντι σε αυτές ούτως ώστε να τις σταματήσουν. Επίσης, αναγνωρίζονται οι τρόποι εκδήλωσης του φαινομένου και οι αρνητικές επιπτώσεις που έχει σε σωματικό, ψυχοσωματικό και συμπεριφορικό επίπεδο. Τέλος, εντοπίζονται οι τρόποι αντιμετώπισης της ηθικής παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον.

## 4.2. Το Δείγμα της Έρευνας

Στην παρούσα ποσοτική έρευνα συμμετείχαν 172 άτομα, άντρες και γυναίκες, διαφορετικών επαγγελματικών ειδικοτήτων, ηλικιών και μορφωτικού επιπέδου, που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα της Κύπρου. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το δίμηνο Νοέμβριος – Δεκέμβριος 2022.

## 4.3. Τα Μέσα Συλλογής Δεδομένων

Για τη διεξαγωγή της έρευνας έγινε χρήση ερωτηματολογίου (βλέπε Παράρτημα Α) το οποίο στάλθηκε ηλεκτρονικά είτε μέσω email στις προσωπικές διευθύνσεις φίλων, συναδέλφων και συνεργατών είτε μέσω προσωπικού μηνύματος στο μέσο κοινωνικής δικτύωσης LinkedIn. Επίσης, δημοσιεύτηκε σε επιστημονικά και φοιτητικά forums. Η επιλογή των ατόμων ήταν τυχαία ενώ η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου έγινε ανώνυμα. Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν χρησιμοποιήθηκαν αποκλειστικά για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας.

## **4.4. Η Δομή του Ερωτηματολογίου**

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 23 ερωτήσεις γραμμένες σε απλή γλώσσα ούτως ώστε να είναι κατανοητές από όλους τους συμμετέχοντες. Για την απάντησή τους δεν απαιτούνται ιδιαίτερες γνώσεις παρά μόνο εργασιακή εμπειρία.

Το ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από τέσσερα βασικά μέρη. Το πρώτο μέρος αποτελείται από προσωπικές ερωτήσεις που δίνουν γενικές πληροφορίες για τον επαγγελματία όπως φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, διάρκεια εργασιακής εμπειρίας και επαγγελματική θέση. Το δεύτερο μέρος αφορά τις εμπειρίες εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης που πιθανόν να έχει βιώσει ένα άτομο εστιάζοντας στη λεκτική, τη σωματική και τη σεξουαλική βία. Στη συνέχεια, στο τρίτο μέρος μελετώνται οι σωματικές, ψυχοσωματικές και συμπεριφορικές επιπτώσεις του φαινομένου. Τέλος, στο τέταρτο μέρος αναδύονται οι τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου και εξετάζεται κατά πόσο τα θύματα αντιδρούν σε τέτοιου είδους εκφοβιστικές συμπεριφορές.

## **4.5. Η Στατιστική Επεξεργασία**

Η επεξεργασία των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια έγινε με τη χρήση διαγραμμάτων και του προγράμματος Excel.

## **4.6. Η Δυσκολία της Έρευνας**

Η διερεύνηση του εργασιακού εκφοβισμού είναι δύσκολη αφού δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός όρος του φαινομένου ούτε ένας αντικειμενικός τρόπος μέτρησης και αξιολόγησης του. Ο κάθε εργαζόμενος κατανοεί με διαφορετικό τρόπο την εργασιακή κακοποίηση και την ηθική παρενόχληση και δυσκολεύεται να την εξηγήσει στους γύρω του με τρόπο που θα γίνει κατανοητός από όλους. Για τον λόγο αυτό οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου διατυπώθηκαν με τέτοιο τρόπο ούτως ώστε να είναι ξεκάθαρη η μορφή βίας στην οποία αναφέρονται και οι συμπεριφορές εκδήλωσης της.



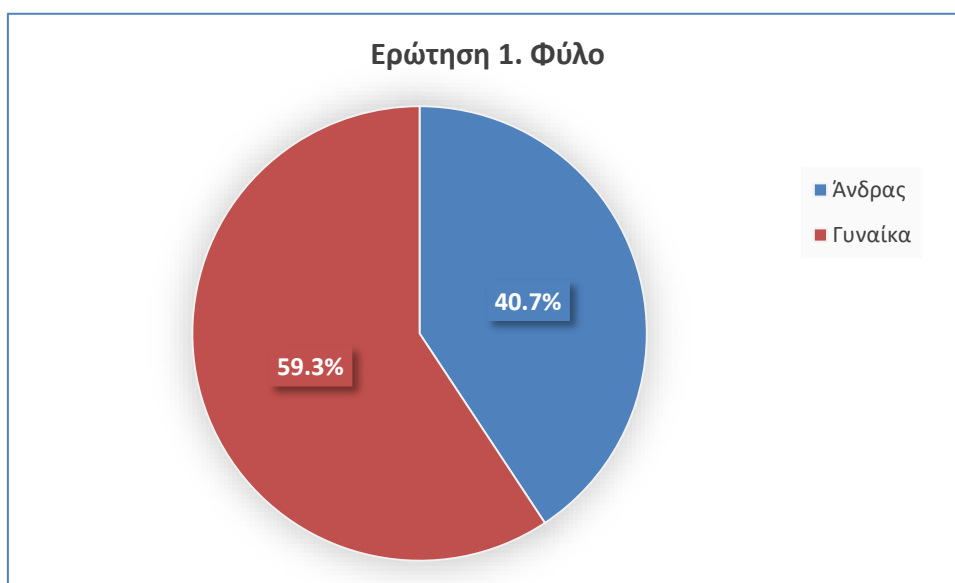
# Κεφάλαιο 5: Τα Αποτελέσματα της Ποσοτικής Έρευνας

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας με χρήση κατάλληλων διαγραμμάτων.

## 5.1. Περιγραφή Δείγματος

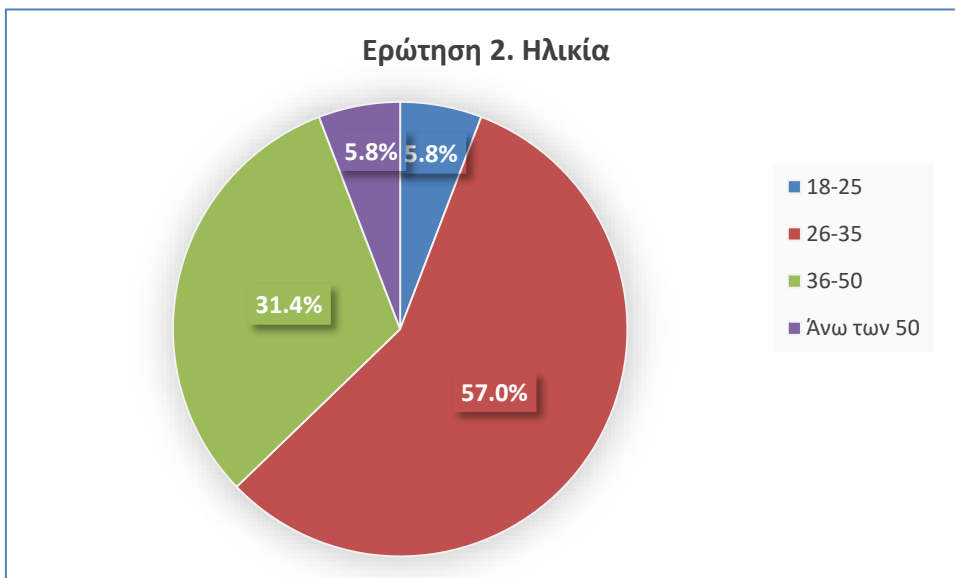
Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου παρέχει γενικές πληροφορίες για το δείγμα της έρευνας. Από την ανάλυση των στοιχείων αυτών προκύπτει ότι από τα 172 άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα, τα 102 είναι γυναίκες (59,3%) και τα 70 είναι άντρες (40,7%).

**Διάγραμμα 1.** Κατανομή δείγματος ανά φύλο



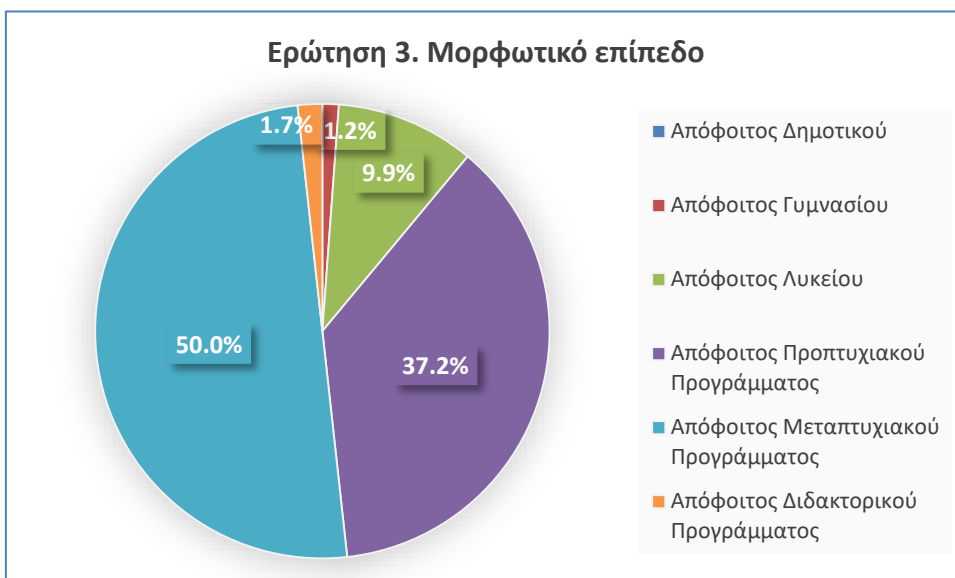
Οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι άτομα ηλικίας 26 έως 35 ετών με ποσοστό 57% ενώ ακολουθούν τα άτομα από 36 έως 50 ετών με ποσοστό 31.4%. Οι ηλικιακές ομάδες 18 έως 25 ετών και οι άνω των 50 ετών αποτελούν το μικρότερο δείγμα της έρευνας με ποσοστό 5.8% η κάθε ηλικιακή ομάδα.

**Διάγραμμα 2.** Κατανομή δείγματος ανά ηλικία



Σχετικά με το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, όπως παρατηρείται στο Διάγραμμα 3 το δείγμα της έρευνας αποτελείται κυρίως από απόφοιτους μεταπτυχιακού (50%) και προπτυχιακού (37.2%) προγράμματος. Μόλις το 9.9% είναι απόφοιτοι Λυκείου ενώ τα μικρότερα ποσοστά κατέχουν οι απόφοιτοι Γυμνασίου (1.2%) και οι κάτοχοι Διδακτορικού διπλώματος (1.7%).

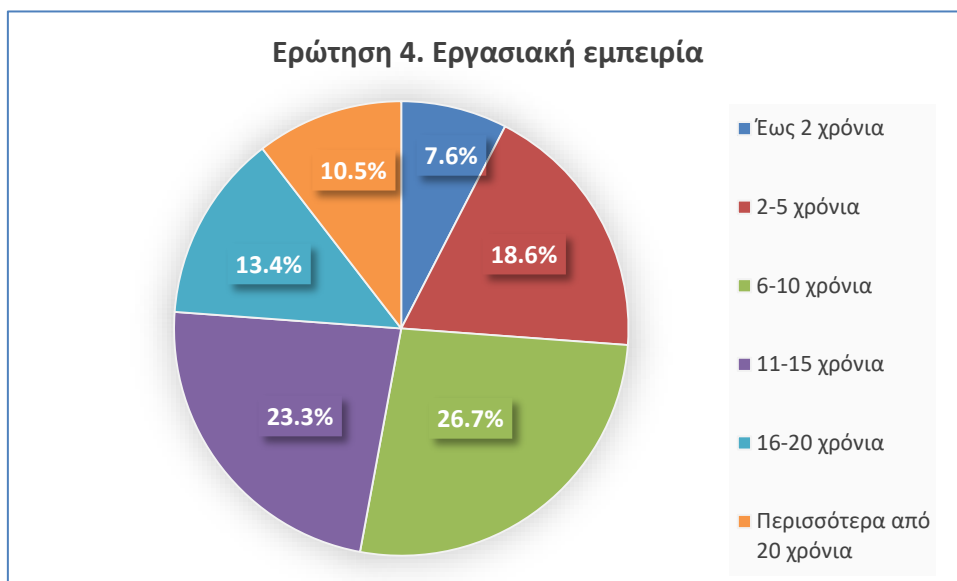
**Διάγραμμα 3.** Κατανομή δείγματος ανά μορφωτικό επίπεδο



Όσον αφορά την εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων, οι 46 από αυτούς εργάζονται από 6 μέχρι 10 χρόνια (26.7%), 40 συμμετέχοντες από 11 μέχρι 15 χρόνια (23.3%) ενώ 32 άτομα έχουν εργασιακή

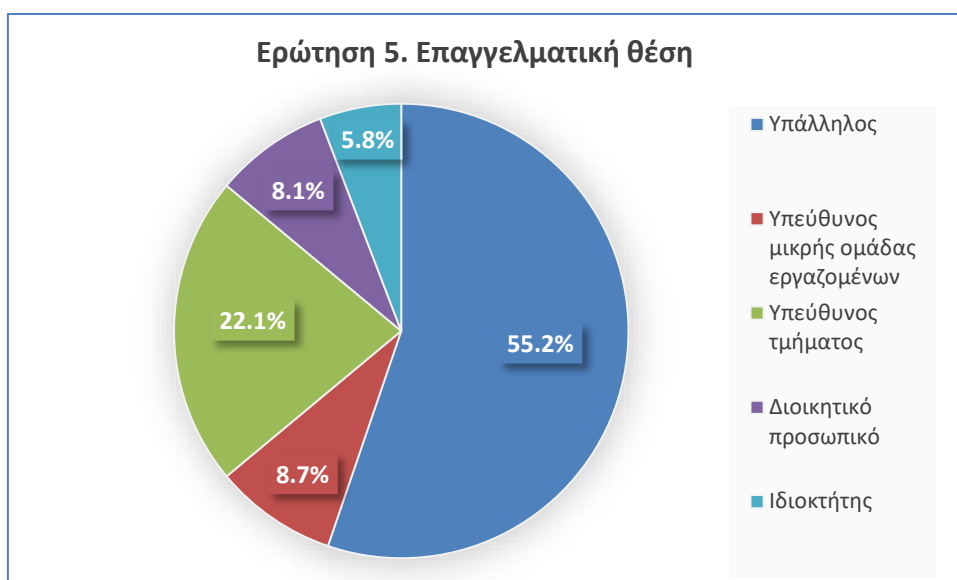
εμπειρία από 2 μέχρι 5 έτη (18.6%). Το μικρότερο ποσοστό κατέχουν όσοι εργάζονται έως 2 χρόνια με ποσοστό 7.6%.

**Διάγραμμα 4.** Κατανομή δείγματος ανά εργασιακή εμπειρία



Σύμφωνα με το Διάγραμμα 5, οι περισσότεροι συμμετέχοντες της έρευνας είναι υπάλληλοι με ποσοστό 55.2% ενώ ακολουθούν οι υπεύθυνοι τμήματος με ποσοστό 22.1%. Το μικρότερο ποσοστό κατέχουν οι ιδιοκτήτες το οποίο ανέρχεται στο 5.8%.

**Διάγραμμα 5.** Κατανομή δείγματος ανά επαγγελματική θέση



## 5.2. Η Ανάλυση των Εμπειριών του Εργασιακού Εκφοβισμού και της Ηθικής Παρενόχλησης

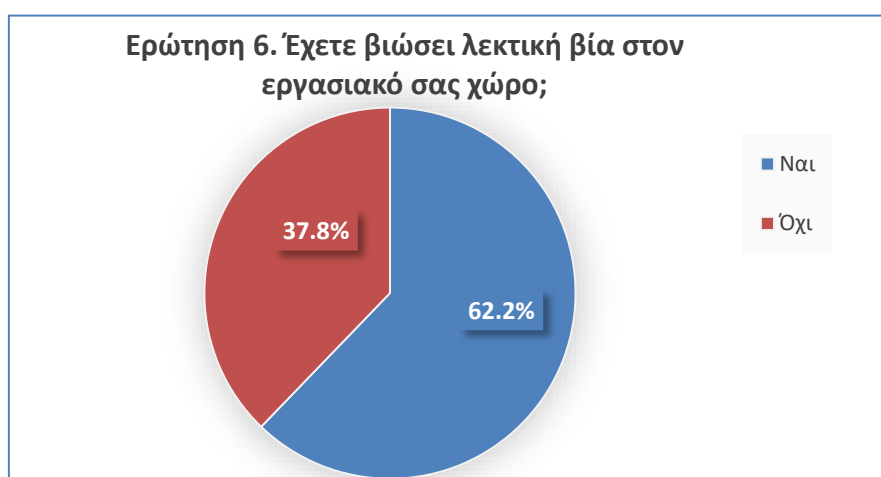
Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αναλύονται οι εμπειρίες εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης που βίωσαν οι συμμετέχοντες. Το μέρος αυτό χωρίζεται στις τρεις βασικές μορφές βίας: τη λεκτική, τη σωματική και τη σεξουαλική βία.

### 5.2.1 Λεκτική Βία

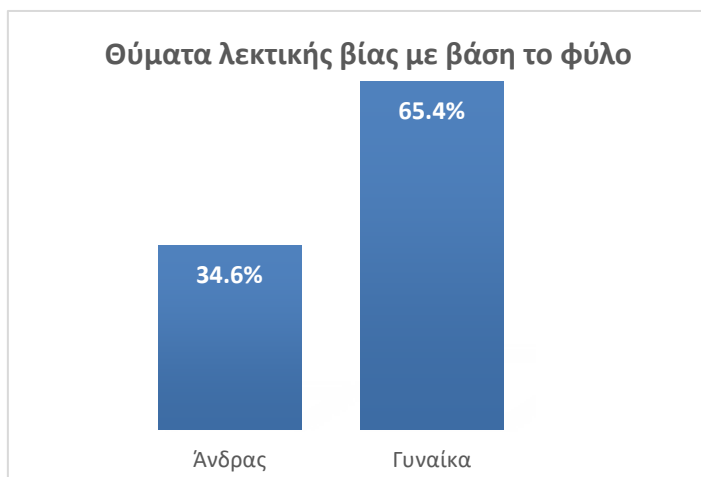
Το Μέρος Β του ερωτηματολογίου εστιάζει αρχικά στη λεκτική βία. Από τους 172 συμμετέχοντες, οι 107 δήλωσαν ότι έχουν βιώσει λεκτική κακοποίηση στο χώρο εργασίας τους (62.2%). Μάλιστα, οι 70 από αυτούς είναι γυναίκες με ποσοστό της τάξεως του 65.4%. Επίσης, σε συνδυασμό με τις ερωτήσεις του πρώτου μέρους, οι 60 από τους συμμετέχοντες που βίωσαν λεκτική βία είναι από 26 έως 35 ετών (56.1%) με μόλις 5 άτομα να είναι άνω των 50 ετών (4.7%). Σύμφωνα με τα Διαγράμματα 9 και 10, τα περισσότερα θύματα είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού προγράμματος (57.9%) και με εργασιακή εμπειρία από 6 μέχρι 10 χρόνια (25.2%) ή από 11 μέχρι 15 χρόνια (25.2%). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι συμμετέχοντες με μέγιστη εμπειρία τα 2 έτη κατέχουν το χαμηλότερο ποσοστό στα θύματα λεκτικής βίας (6.5%). Όσον αφορά την επαγγελματική θέση, το Διάγραμμα 11 δείχνει ότι σχεδόν οι μισοί από τα θύματα είναι υπάλληλοι (49.5%) ενώ το μικρότερο ποσοστό κατέχουν οι ιδιοκτήτες (4.7%).

Όλα τα πιο πάνω φαίνονται αναλυτικά στα Διαγράμματα 6 έως 11 που ακολουθούν.

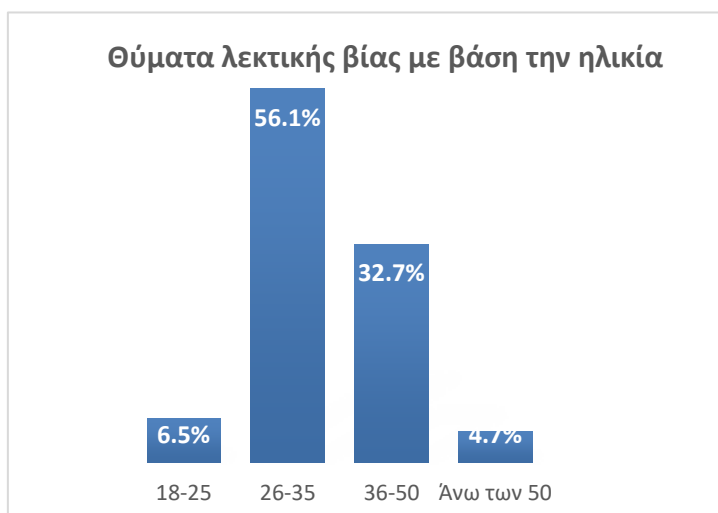
**Διάγραμμα 6.** Θύματα λεκτικής βίας



**Διάγραμμα 7.** Θύματα λεκτικής βίας με βάση το φύλο



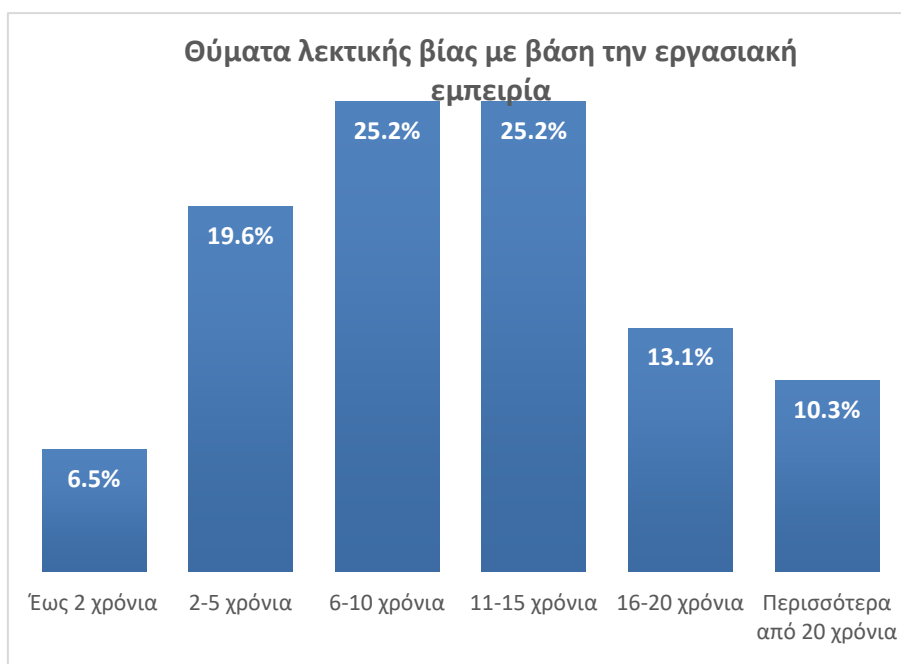
**Διάγραμμα 8.** Θύματα λεκτικής βίας με βάση την ηλικία



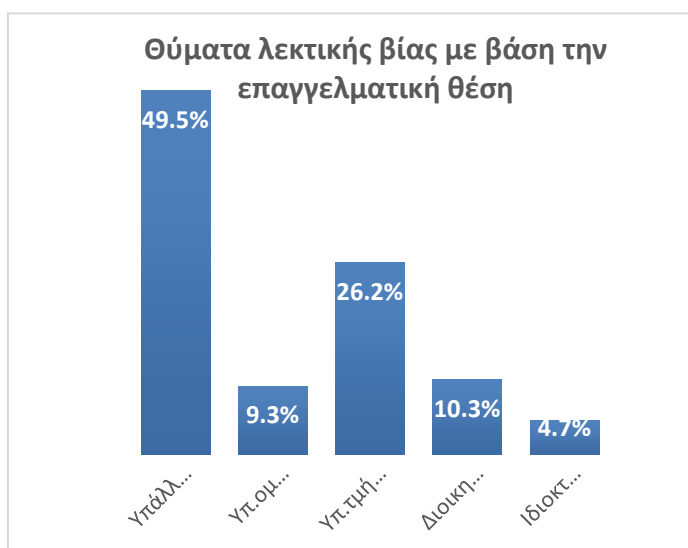
**Διάγραμμα 9.** Θύματα λεκτικής βίας με βάση το μορφωτικό επίπεδο



**Διάγραμμα 10.** Θύματα λεκτικής βίας με βάση την εργασιακή εμπειρία

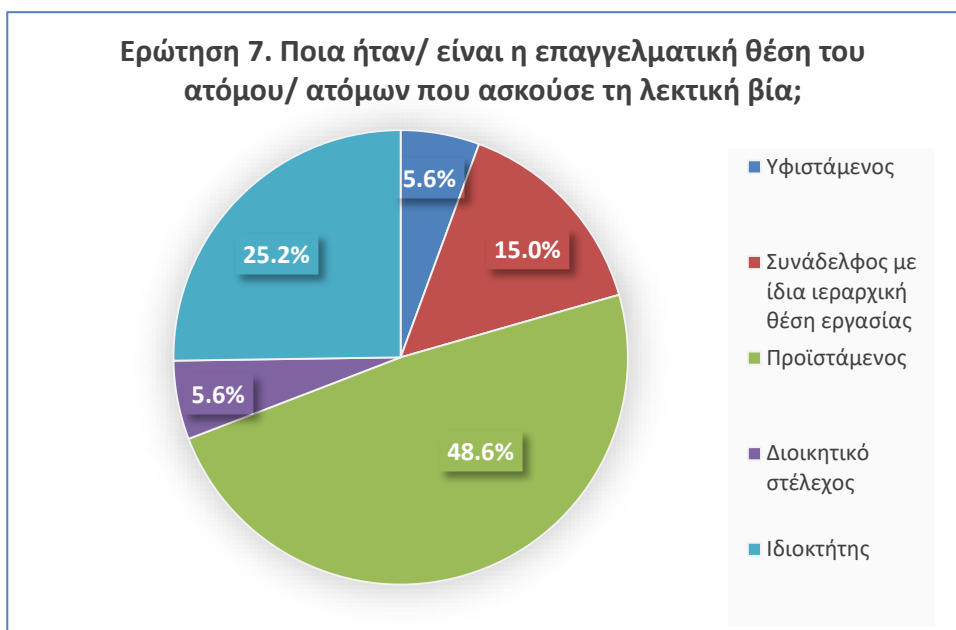


**Διάγραμμα 11.** Θύματα λεκτικής βίας με βάση την επαγγελματική θέση



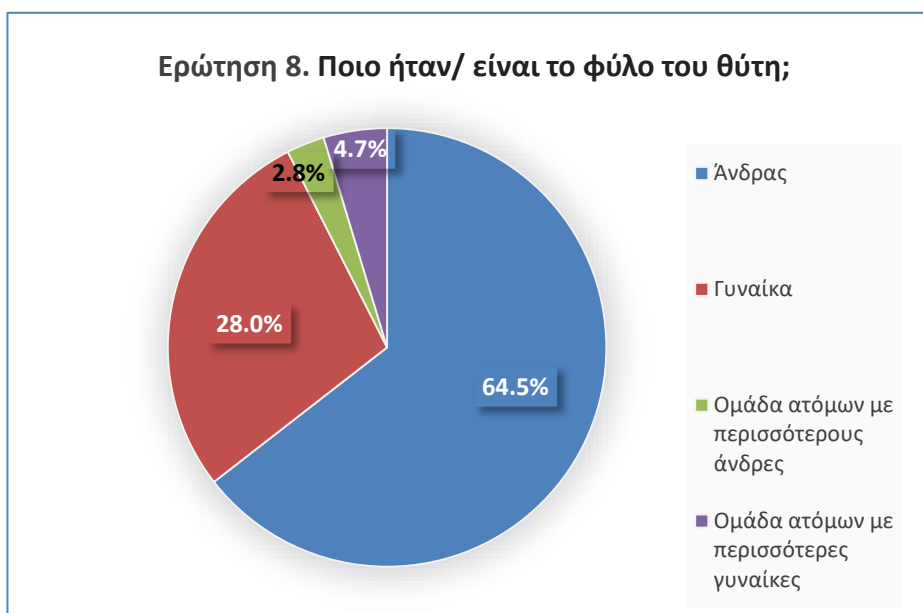
Σύμφωνα με τις απαντήσεις της έρευνας προκύπτει ότι οι περισσότεροι από τους θύτες είναι προϊστάμενοι των θυμάτων με ποσοστό που ανέρχεται στο 48.6% ενώ μόλις το 5.6% των θυτών είναι υφιστάμενοι των θυμάτων ενώ το ίδιο ποσοστό κατέχουν και τα Διοικητικά στελέχη. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 25.2% των θυτών είναι ιδιοκτήτες της επιχείρησης. Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνονται αναλυτικά τα ποσοστά των θυτών βάσει της επαγγελματικής τους θέσης.

**Διάγραμμα 12.** Θύτες λεκτικής βίας με βάση την επαγγελματική θέση



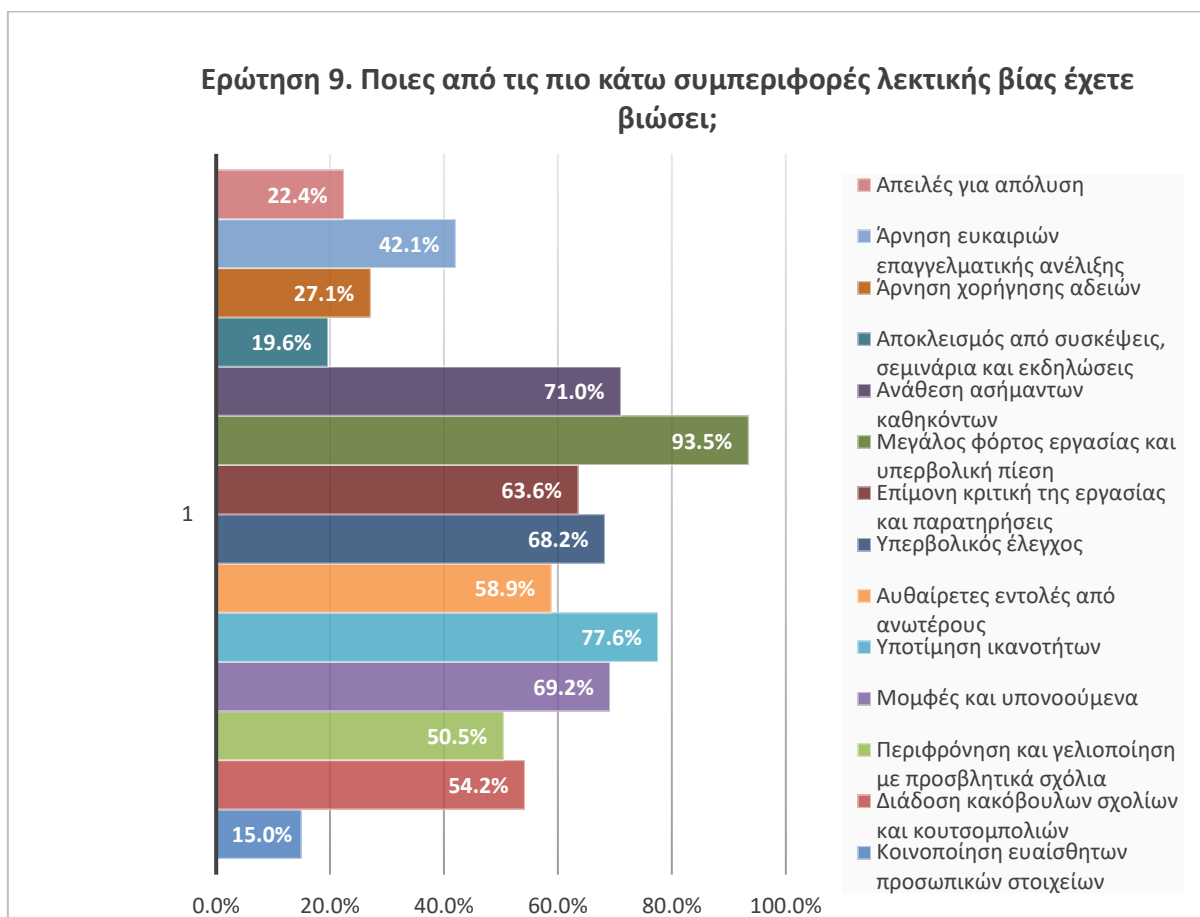
Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι το άτομο που τους ασκούσε ή τους ασκεί λεκτική βία είναι άντρας, με ποσοστό 64.5%, ενώ οι γυναίκες θύτες κατέχουν το 28%. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό των συμμετεχόντων που απάντησαν ότι βίωσαν εργασιακό εκφοβισμό από ομάδα με πλειοψηφία άντρες είναι μόλις 2.8% και από ομάδα με πλειοψηφία γυναίκες είναι 4.7%. Με βάση αυτά τα αποτελέσματα λοιπόν προκύπτει ξεκάθαρα ότι τις περισσότερες φορές αυτοί που ασκούν κακοποιητικές συμπεριφορές εντός του εργασιακού χώρου είναι άντρες.

**Διάγραμμα 13.** Θύτες λεκτικής βίας με βάση το φύλο



Αναφορικά με τις συμπεριφορές λεκτικής βίας που βιώνουν τα θύματα, προέκυψαν από τη βιβλιογραφία οι πιο συχνές συμπεριφορές εκδήλωσης του φαινομένου. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν με ποιες από αυτές βρέθηκαν αντιμέτωποι. Τα αποτελέσματα, τα οποία παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 14, επιβεβαιώνουν τα ευρήματα της βιβλιογραφίας αφού οι περισσότερες από αυτές τις συμπεριφορές κατέχουν υψηλά ποσοστά. Ο μεγάλος φόρτος εργασίας και η υπερβολική πίεση κατέχουν το υψηλότερο ποσοστό της τάξεως του 93.5% ενώ ακολουθούν η υποτίμηση ικανοτήτων με ποσοστό 77.6% και η ανάθεση ασήμαντων καθηκόντων με ποσοστό 71%. Υψηλή θέση στις απαντήσεις κατέχουν και οι μομφές και τα υπονοούμενα με ποσοστό 69.2%, εύρημα που αναφέρεται και στην έρευνα της Μισουρίδου (2011), καθώς και ο υπερβολικός έλεγχος με ποσοστό 68.2%, ποσοστά πολύ μεγαλύτερα από το 25% και 5.5% αντίστοιχα που κατέληξαν οι Μακρυγιάννη και Κουλιεργάκης (2010). Η διαφορά αυτή μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι το δείγμα στη δική τους έρευνα ήταν πολύ μεγαλύτερο (783 συμμετέχοντες) και οι επιλογές της συγκεκριμένης ερώτησης περισσότερες με αποτέλεσμα οι απαντήσεις να διασπαστούν. Στο ερωτηματολόγιο της δικής μου έρευνας δεν υπήρχε περιορισμός απαντήσεων οπότε οι συμμετέχοντες μπορούσαν να επιλέξουν όσες απαντήσεις ταίριαζαν στις εμπειρίες τους με συνεπακόλουθο τα ποσοστά να είναι υψηλότερα.

**Διάγραμμα 14.** Συμπεριφορές λεκτικής βίας που έχουν βιώσει τα θύματα



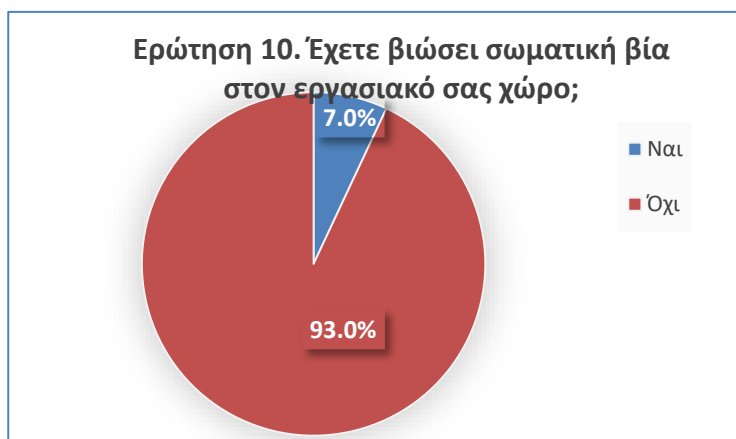


## 5.2.2. Σωματική Βία

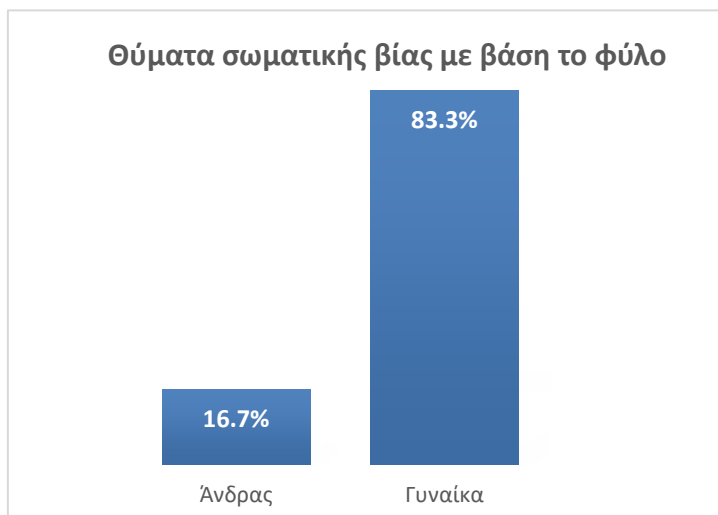
Στη συνέχεια, το Μέρος Β του ερωτηματολογίου εστιάζει στη σωματική βία. Από τους 172 συμμετέχοντες, το 7% δήλωσαν ότι έχουν υποστεί σωματική κακοποίηση στο χώρο εργασίας τους. Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο από τα ποσοστά που προέκυψαν από την έρευνα της Δέδε το 2017 (5%), του Quine το 2001 (2%) καθώς και από το ποσοστό που αναφέρεται στην έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (4%) γεγονός που αποδεικνύει ότι απαιτείται περεταίρω έρευνα. Αξίζει να αναφερθεί ότι το 83.3% των θυμάτων είναι γυναίκες. Επίσης, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 16, οι περισσότεροι από τα θύματα είναι από 26 έως 35 ετών (50%) ενώ ακολουθούν τα θύματα από 36 έως 50 ετών (41.7%). Σύμφωνα με τα Διαγράμματα 18 και 19, τα περισσότερα θύματα είναι κάτοχοι προπτυχιακού και μεταπτυχιακού προγράμματος και με εργασιακή εμπειρία από 6 μέχρι 10 χρόνια (33.3%). Όσον αφορά την επαγγελματική θέση των θυμάτων, το Διάγραμμα 20 δείχνει ότι οι περισσότεροι είναι υπάλληλοι με ποσοστό 66.7% ενώ ακολουθούν οι υπεύθυνοι τμήματος με ποσοστό 25%.

Όλα τα πιο πάνω ευρήματα παρουσιάζονται στα Διαγράμματα 15 έως 20 που ακολουθούν.

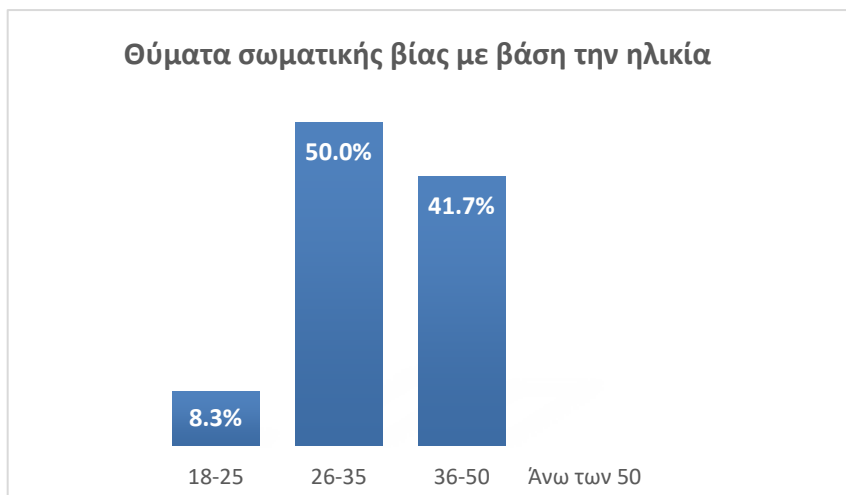
**Διάγραμμα 15.** Θύματα σωματικής βίας



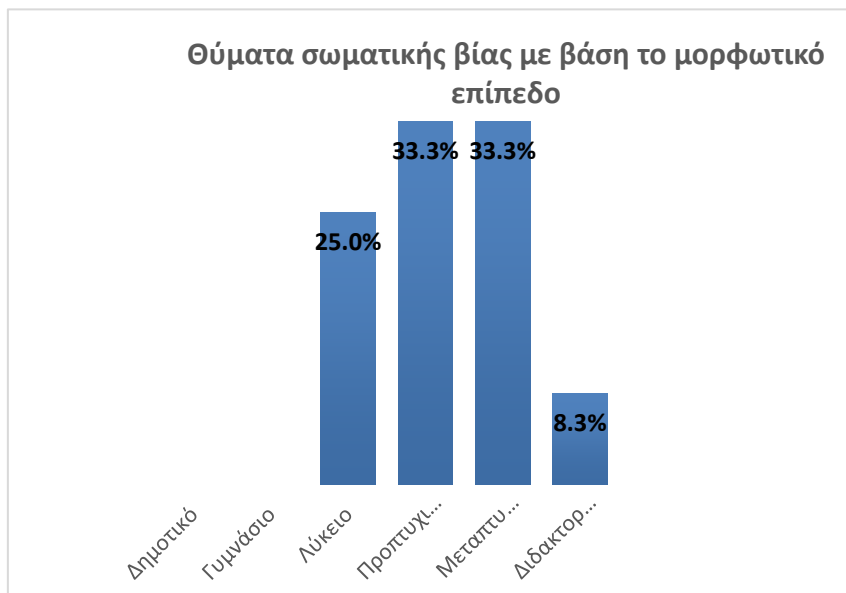
**Διάγραμμα 16.** Θύματα σωματικής βίας με βάση το φύλο



**Διάγραμμα 17.** Θύματα σωματικής βίας με βάση την ηλικία



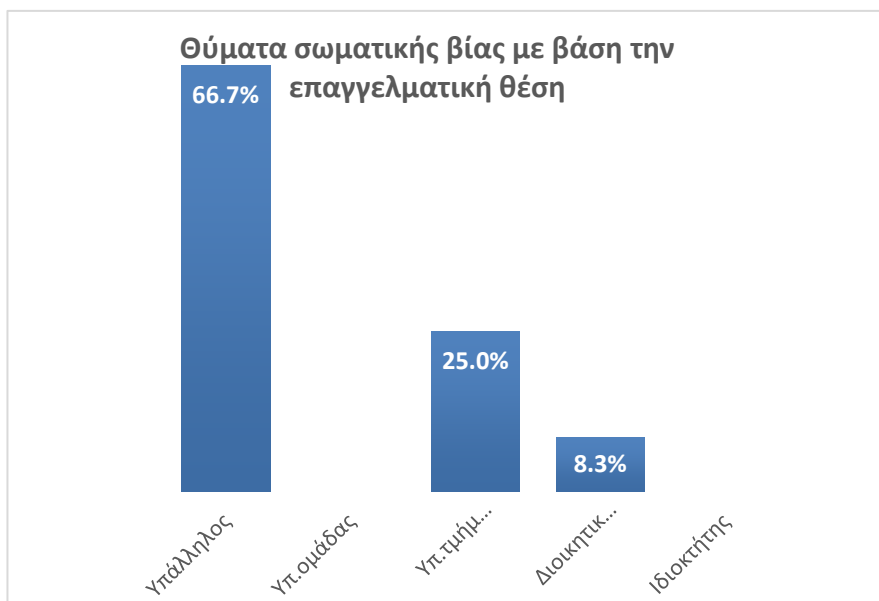
**Διάγραμμα 18.** Θύματα σωματικής βίας με βάση το μορφωτικό επίπεδο



**Διάγραμμα 19.** Θύματα σωματικής βίας με βάση την εργασιακή εμπειρία

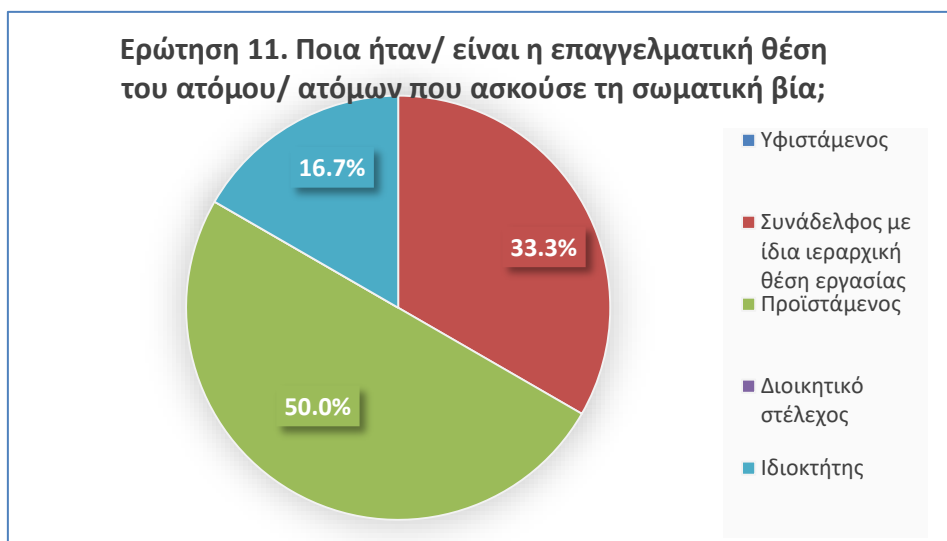


**Διάγραμμα 20.** Θύματα σωματικής βίας με βάση την επαγγελματική θέση



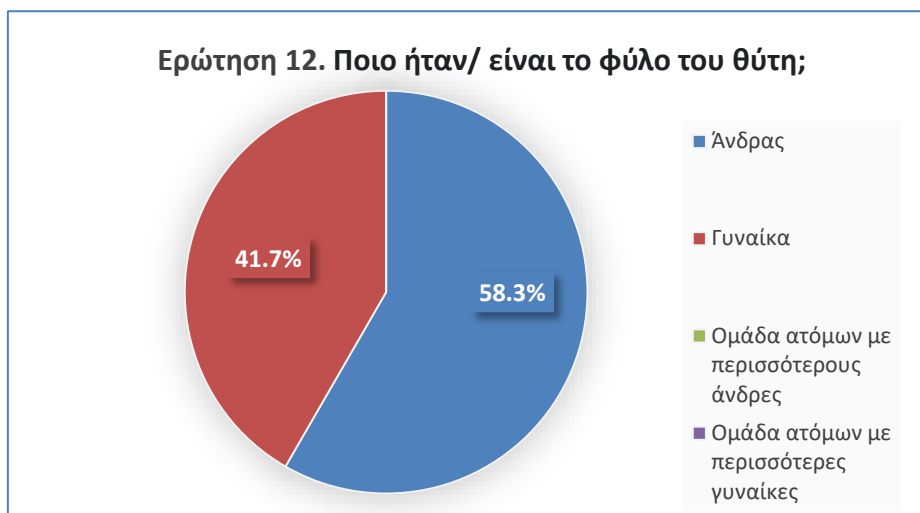
Σύμφωνα με τις απαντήσεις της έρευνας προκύπτει ότι οι περισσότεροι από τους θύτες είναι προϊστάμενοι των θυμάτων με ποσοστό που ανέρχεται στο 50% ενώ ακολουθούν οι συνάδελφοι με ίδια ιεραρχική θέση εργασίας με ποσοστό 33.3% και οι ιδιοκτήτες με ποσοστό 16.7%. Τα αποτελέσματα αυτά συμφωνούν με τους Mikkelsen και Einarsen (2001) που υποστηρίζουν ότι το 1/3 των εργαζομένων παρενοχλούνται από ίσους ιεραρχικά συναδέλφους.

**Διάγραμμα 21.** Θύτες σωματικής βίας με βάση την επαγγελματική θέση



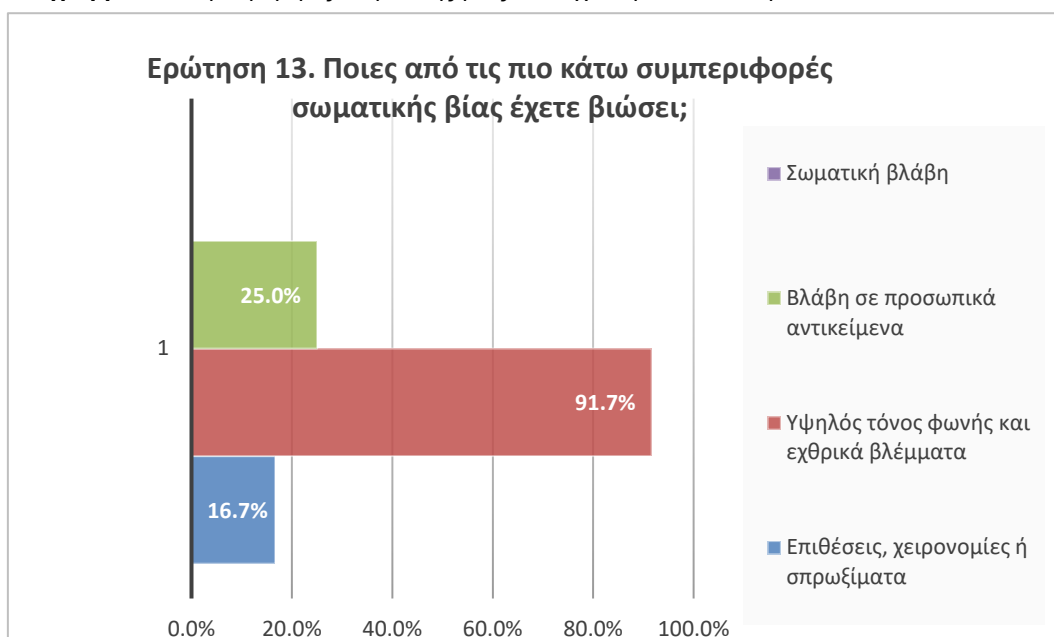
Σύμφωνα με το Διάγραμμα 22, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες απάντησαν ότι το άτομο που τους ασκούσε ή τους ασκεί σωματική βία είναι άντρας, με ποσοστό 58.3%, ενώ οι γυναίκες θύτες κατέχουν το 41.7%.

**Διάγραμμα 22.** Θύτες σωματικής βίας με βάση το φύλο



Αναφορικά με τις συμπεριφορές σωματικής βίας που βιώνουν τα θύματα, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν με ποιες από αυτές βρέθηκαν αντιμέτωποι. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν φαίνονται στο Διάγραμμα 23 και συμφωνούν με τα ευρήματα της έρευνας που διεξήγαγαν οι Κοϊνης και Σαρίδης το 2013. Ο υψηλός τόνος φωνής και τα εχθρικά βλέμματα κατέχουν το υψηλότερο ποσοστό το οποίο ανέρχεται στο 91.7%, ακολουθεί η βλάβη σε προσωπικά αντικείμενα με ποσοστό 25% και τέλος οι επιθέσεις, χειρονομίες ή σπρωξίματα με ποσοστό 16.7%. Αξίζει να σημειωθεί ότι κανένας από τους συμμετέχοντες δεν ανέφερε ότι υπέστη σωματική βλάβη στο χώρο εργασίας του. Αυτό πιθανόν να συμβαίνει επειδή η σωματική βλάβη είναι εύκολα αναγνωρίσιμη και συνεπώς ο κίνδυνος για έκθεση του θύτη είναι μεγαλύτερος.

**Διάγραμμα 23.** Συμπεριφορές σωματικής βίας που έχουν βιώσει τα θύματα



### 5.2.3. Σεξουαλική Βία

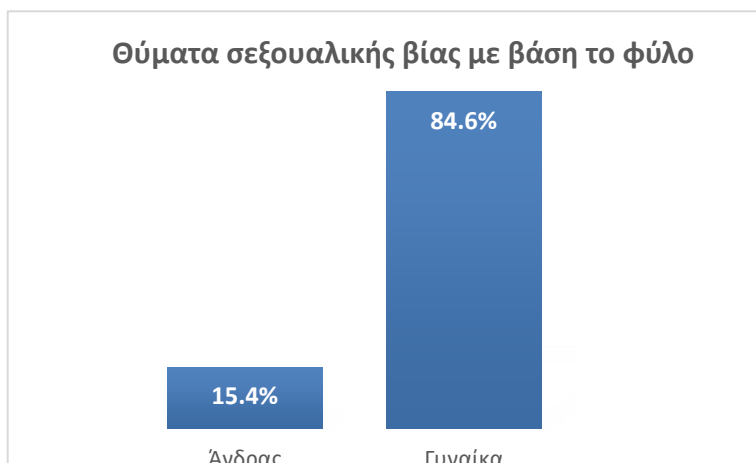
Τέλος, το Μέρος Β του ερωτηματολογίου αναφέρεται στη σεξουαλική βία. Από τους 172 συμμετέχοντες, οι 13 δήλωσαν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική κακοποίηση στο χώρο εργασίας τους (7.6%). Το ποσοστό αυτό είναι χαμηλότερο από το 12.8% που έδειξε η έρευνα των Μακρυγιάννη και Κουλιεργάκη (2010) και το 12.9% που έδειξε η έρευνα των Pai & Lee (2011) αλλά είναι υψηλότερο από το 2% που αναφέρεται στην έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το 2001. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι 11 από αυτούς είναι γυναίκες (84.6%), γεγονός που επαληθεύει την έρευνα της Αρσέλ (2011) που υποστηρίζει ότι τα περισσότερα θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης σε παγκόσμιο επίπεδο είναι γυναίκες. Επίσης, σε συνδυασμό με τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στο Μέρος Α του ερωτηματολογίου, τα 8 από τα 13 θύματα που βίωσαν σεξουαλική βία είναι από 26 έως 35 ετών (61.5%) και οι υπόλοιποι 5 είναι από 36 έως 50 ετών (38.5%). Τα περισσότερα θύματα είναι κάτοχοι προπτυχιακού και μεταπτυχιακού προγράμματος με ποσοστά 46.2% και 38.5% αντίστοιχα. Επίσης, το 53.8% είναι υπάλληλοι με εργασιακή εμπειρία από 11 έως 15 χρόνια.

Όλα τα πιο πάνω φαίνονται αναλυτικά στα Διαγράμματα 24 έως 29 που ακολουθούν.

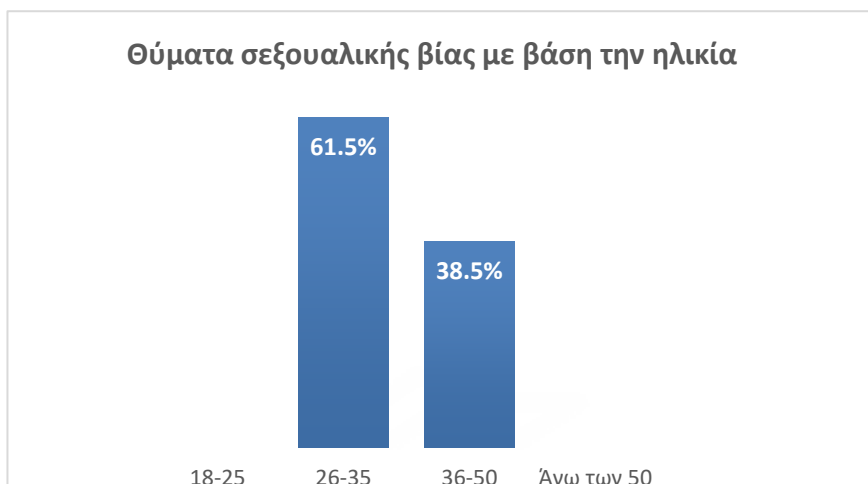
**Διάγραμμα 24.** Θύματα σεξουαλικής βίας



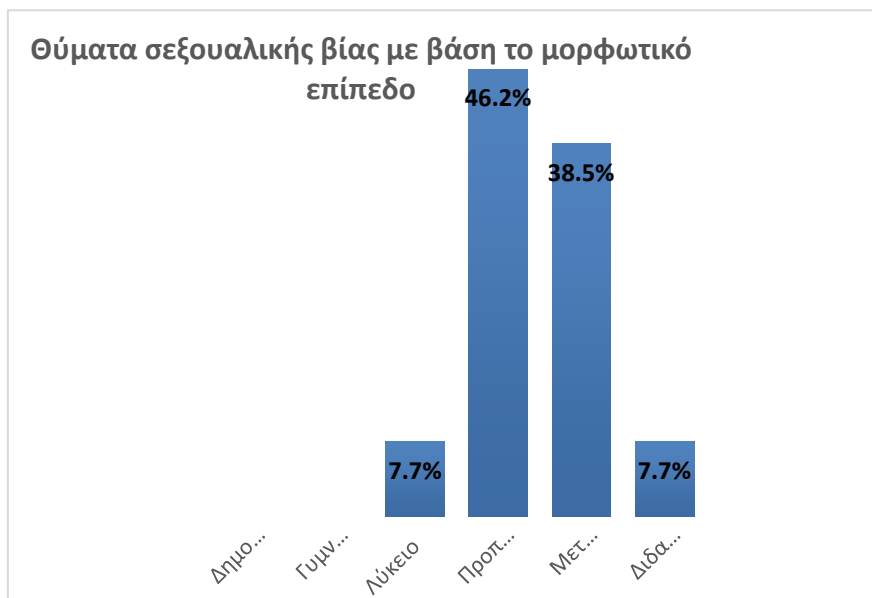
**Διάγραμμα 25.** Θύματα σεξουαλικής βίας με βάση το φύλο



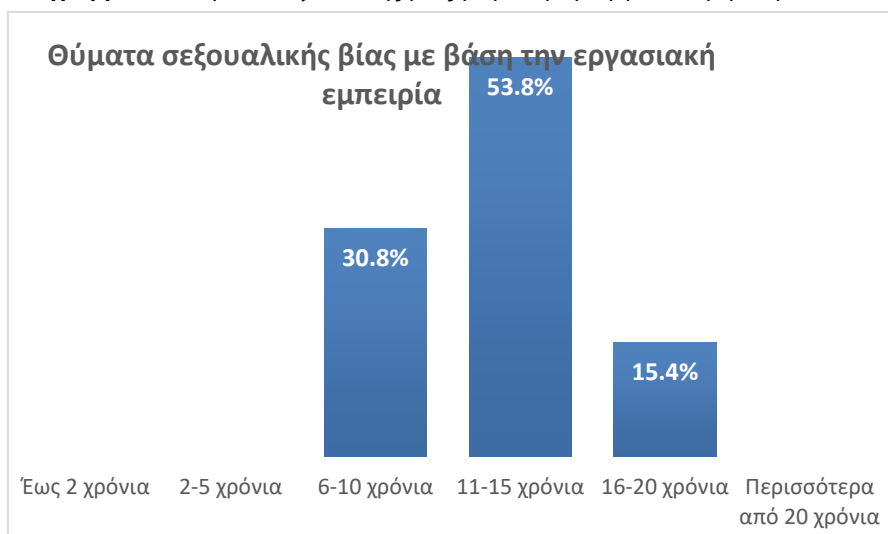
**Διάγραμμα 26.** Θύματα σεξουαλικής βίας με βάση την ηλικία



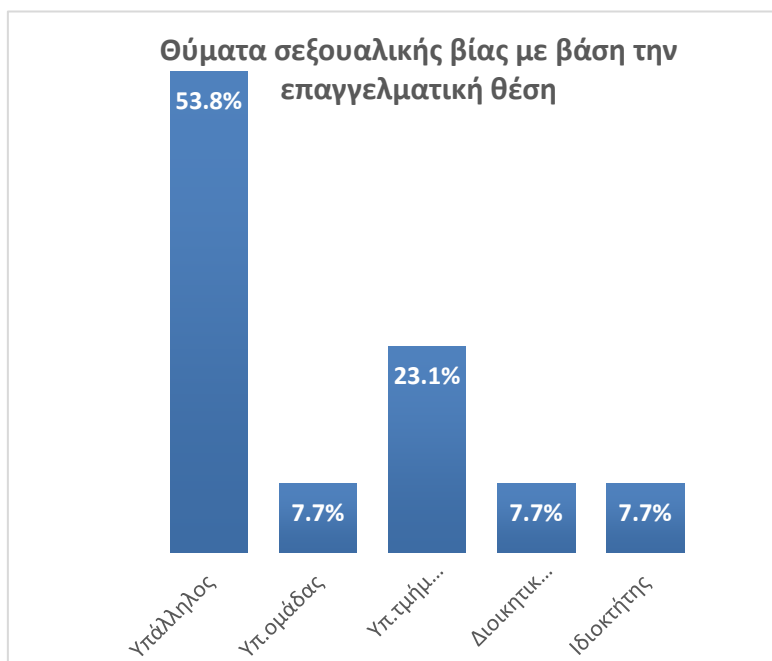
**Διάγραμμα 27.** Θύματα σεξουαλικής βίας με βάση το μορφωτικό επίπεδο



**Διάγραμμα 28.** Θύματα σεξουαλικής βίας με βάση την εργασιακή εμπειρία

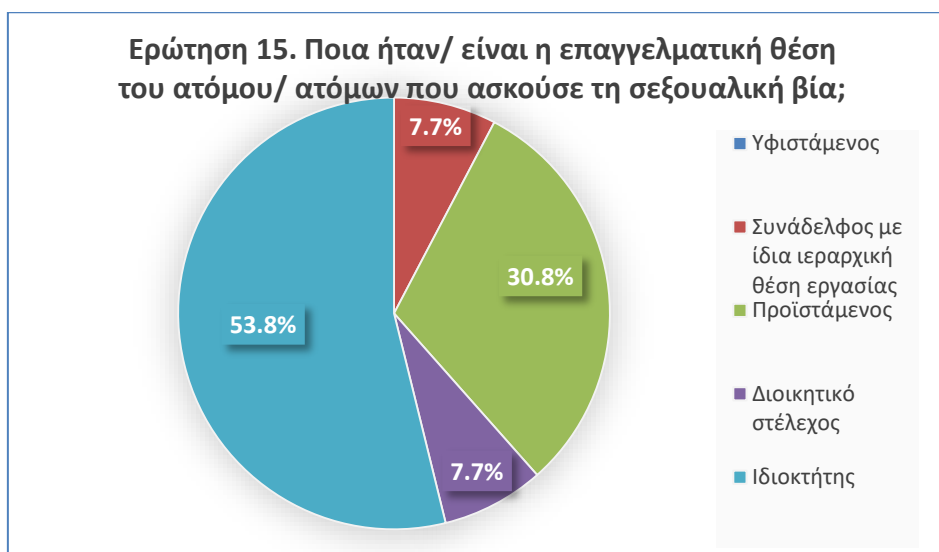


**Διάγραμμα 29.** Θύματα σεξουαλικής βίας με βάση την επαγγελματική θέση



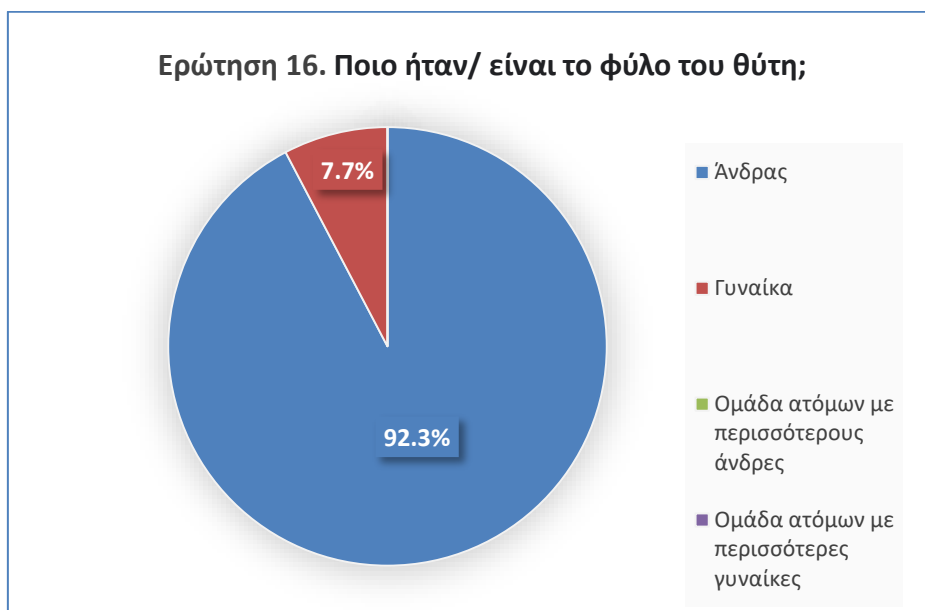
Όσον αφορά την επαγγελματική θέση των θυτών, οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι το 53.8% είναι ιδιοκτήτες, ακολουθούν οι προϊστάμενοι με ποσοστό 30.8% ενώ οι συνάδελφοι με ίση ιεραρχικά θέση κατέχουν ποσοστό 7.7% όπως και τα διοικητικά στελέχη. Τα αποτελέσματα αυτά διαφέρουν με τα αποτελέσματα μιας άλλης Κυπριακής έρευνας που αναφέρει η Αρσέλ (2011) στην μελέτη της η οποία έδειξε ότι το 70% των σεξουαλικών παρενοχλήσεων προέρχεται από προϊσταμένους και το 30% από άτομα ίδιας ιεραρχικά εργασιακής θέσης.

**Διάγραμμα 30.** Θύτες σεξουαλικής βίας με βάση την επαγγελματική θέση



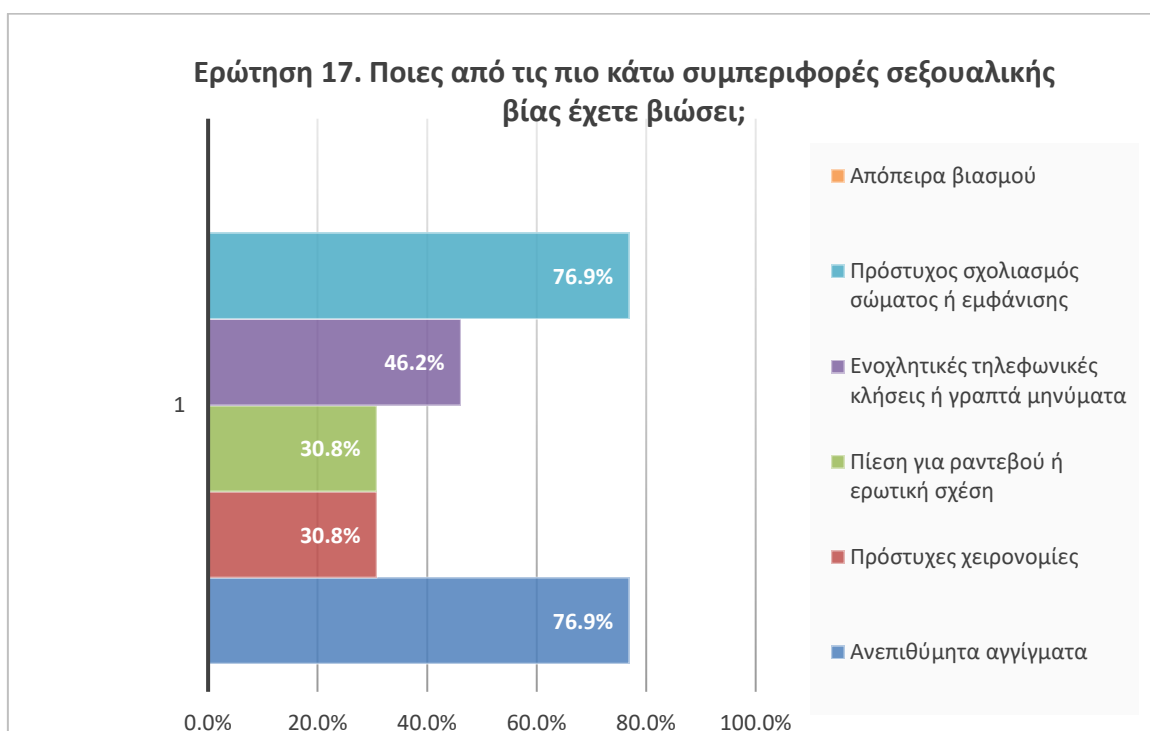
Σύμφωνα με το Διάγραμμα 31, οι περισσότεροι θύτες είναι άντρες, με το ποσοστό να φτάνει στο εντυπωσιακό 92.3%, εύρημα που συμφωνεί με την έρευνα της Αρσέλ (2011).

**Διάγραμμα 31.** Θύτες σεξουαλικής βίας με βάση το φύλο



Στο Διάγραμμα 32 φαίνονται τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τις συμπεριφορές σεξουαλικής βίας που βίωσαν ή βιώνουν τα θύματα. Ο πρόστυχος σχολιασμός σώματος ή εμφάνισης και τα ανεπιθύμητα αγγίγματα είναι οι πιο συχνές συμπεριφορές σεξουαλικής κακοποίησης με το ποσοστό να ανέρχεται στο 76.9%. Ακολουθούν οι ενοχλητικές τηλεφωνικές κλήσεις ή γραπτά μηνύματα με ποσοστό 46.2%, η πίεση για ραντεβού ή ερωτική σχέση με ποσοστό 30.8% και οι πρόστυχες χειρονομίες με ποσοστό επίσης 30.8%.

**Διάγραμμα 32.** Συμπεριφορές σεξουαλικής βίας που έχουν βιώσει τα θύματα





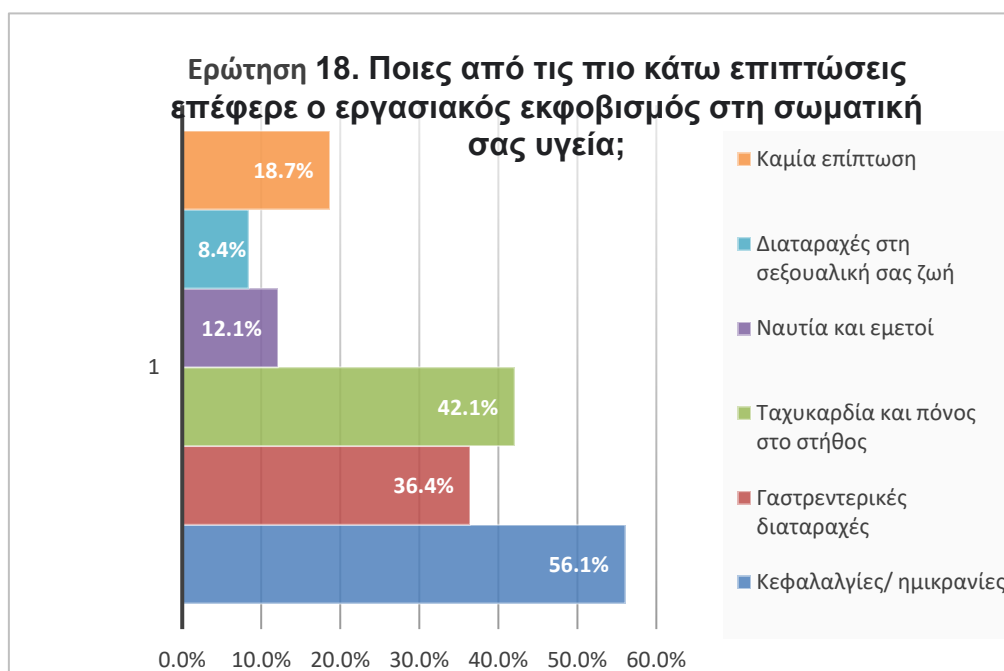
## 5.3. Η Ανάλυση των Σωματικών, Ψυχοσωματικών και Συμπεριφορικών Επιπτώσεων

Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αναλύονται οι σωματικές, ψυχοσωματικές και συμπεριφορικές επιπτώσεις που επιφέρουν ο εργασιακός εκφοβισμός και η ηθική παρενόχληση στα θύματα. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν με ποιες από τις επιπτώσεις που αναφέρονται στη βιβλιογραφία ήρθαν αντιμέτωποι.

### 5.3.1 Επιπτώσεις στη Σωματική Υγεία

Στο Διάγραμμα 33 φαίνονται τα αποτελέσματα αναφορικά με τις επιπτώσεις που επέφερε ο εργασιακός εκφοβισμός στη σωματική τους υγεία. Σύμφωνα με τις απαντήσεις που έδωσαν τα 107 άτομα που έπεσαν θύματα εργασιακού εκφοβισμού, οι 87 εξ αυτών αντιμετώπισαν προβλήματα στη σωματική τους υγεία (81.3%) ενώ οι 20 δεν βίωσαν καμία συνέπεια (18.7%). Πιο συγκεκριμένα, η πιο συχνή επίπτωση στα θύματα είναι οι κεφαλαλγίες/ ημικρανίες με ποσοστό 56.1%, αποτέλεσμα που συμφωνεί με την έρευνα των Μπακελλα et al. που υποστηρίζουν ότι αυτή είναι η πιο συχνή επίπτωση στα θύματα εργασιακού εκφοβισμού. Στη συνέχεια, ακολουθούν οι ταχυκαρδίες και ο πόνος στο στήθος με ποσοστό 42.1% και οι γαστρεντερικές διαταραχές με ποσοστό 36.4%. Τα αντίστοιχα ποσοστά στην έρευνα των Κοϊνη και Σαρίδη (2013) είναι 22.8% και 20.7%. Οι λιγότερο συχνές συνέπειες είναι η ναυτία και οι εμετοί (12.1%) και οι διαταραχές στη σεξουαλική ζωή (8.4%).

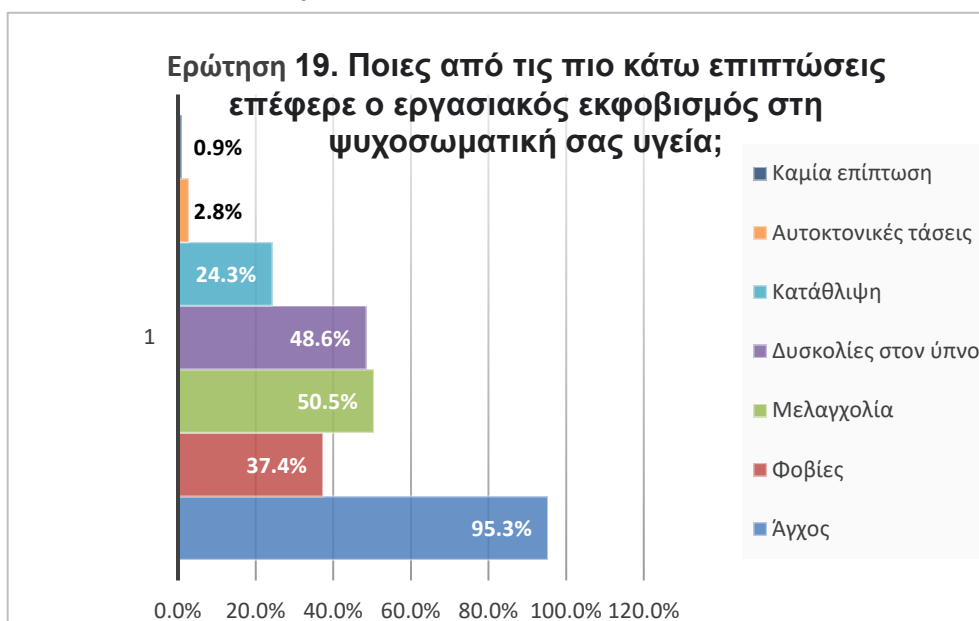
Διάγραμμα 33. Επιπτώσεις στη σωματική υγεία



### 5.3.2. Επιπτώσεις στην Ψυχοσωματική Υγεία

Στη συνέχεια, αναλύονται οι επιπτώσεις που επέφερε ο εργασιακός εκφοβισμός στην ψυχοσωματική υγεία των θυμάτων. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μόλις το 0.9% των θυμάτων δήλωσαν ότι ο εργασιακός εκφοβισμός δεν επέφερε καμία επίπτωση στην ψυχοσωματική τους υγεία. Σύμφωνα με όσους δήλωσαν ότι υπέφεραν από ψυχοσωματικές συνέπειες, η πιο συχνή επίπτωση είναι το άγχος με ποσοστό 95.3%. Αξίζει να αναφερθεί ότι στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν και οι Μπακέλλα et al. (2013), οι Τούκα et al. (2012) και οι Κοϊνη και Σαρίδη (2013) μέσα από τις δικές τους έρευνες με ποσοστά εξίσου υψηλά. Ακολουθούν η μελαγχολία (50.5%), οι δυσκολίες στον ύπνο (48.6%), οι φοβίες (37.4%) και η κατάθλιψη (24.3%). Αξίζει να σημειωθεί ότι η έρευνα του Quine (2001) έδειξε υψηλότερο ποσοστό στις δυσκολίες στον ύπνο της τάξεως του 70% ενώ η έρευνα των Κοϊνη και Σαρίδη (2013) έδειξε ποσοστό 8.2% στην εκδήλωση κατάθλιψης.

Διάγραμμα 34. Επιπτώσεις στην ψυχοσωματική υγεία



### 5.3.3. Συμπεριφορικές Επιπτώσεις

Τέλος, εξετάζονται οι συμπεριφορικές επιπτώσεις που αντιμετώπισαν τα θύματα εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 35, η πιο συχνή επίπτωση είναι η ευερεθιστότητα/ νευρικότητα με ποσοστό 66.4%. Ακολουθούν τα συναισθήματα ανικανότητας, αποτυχίας και απογοήτευσης με ποσοστό 42.1% και η δυσκολία στην επικοινωνία και τη συνεργασία με ποσοστό 38.3%. Αξίζει να σημειωθεί ότι το αντίστοιχο ποσοστό στην έρευνα των Κοϊνη και Σαρίδη (2013) είναι 18.7%. Αρκετά συχνές συμπεριφορικές επιπτώσεις είναι η απώλεια αυτοελέγχου καθώς και τα προβλήματα στις διαπροσωπικές σχέσεις με ποσοστό 30.8%. Το ποσοστό αυτό είναι πολύ χαμηλότερο από τα αποτελέσματα της έρευνας των Κοϊνη et al. (2016) που έδειξαν ότι το 80% των θυμάτων παρουσιάζουν προβλήματα στις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Η λιγότερη συχνή επίπτωση

είναι οι καταχρήσεις (8.4%) κάτι το οποίο έρχεται σε αντίθεση με τις έρευνες των Τούκα et al. (2012) και των Πανταζή και Ίντα (2016) που αναφέρουν ότι οι καταχρήσεις είναι συχνή επίπτωση στα θύματα. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι μόνο το 6.5% των θυμάτων δήλωσαν ότι δεν διέκριναν κάποια επίπτωση στη συμπεριφορά τους.

**Διάγραμμα 35.** Συμπεριφορικές επιπτώσεις



## 5.4. Η Ανάλυση των Τρόπων Αντιμετώπισης του Εργασιακού Εκφοβισμού και της Ηθικής Παρενόχλησης

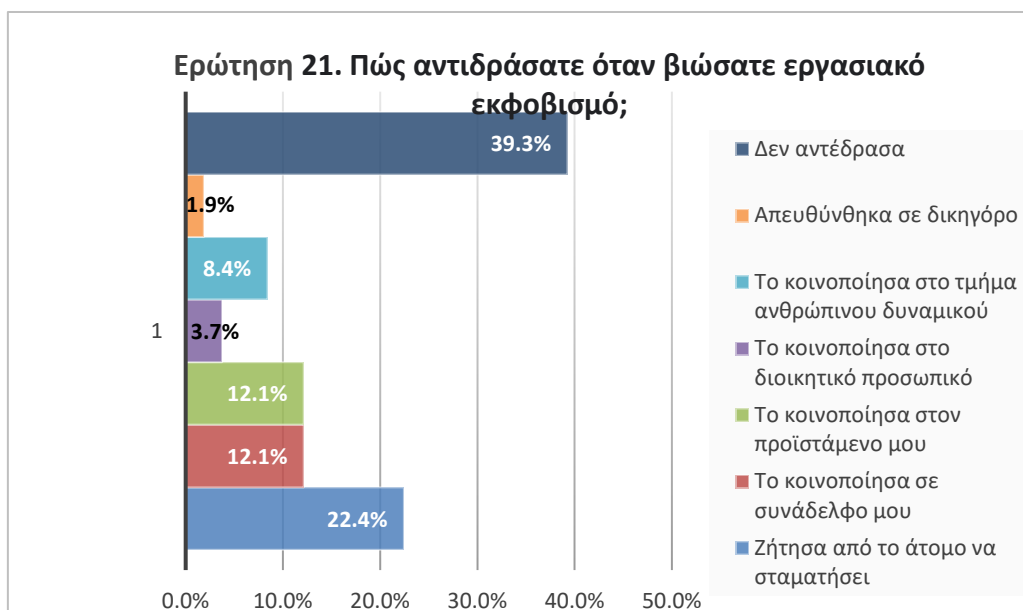
Στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου αναλύονται οι πιθανοί τρόποι αντιμετώπισης του φαινομένου και εξετάζεται κατά πόσο τα θύματα αλλά και η διοίκηση αντιδρούν σε τέτοιου είδους κακοποιητικές συμπεριφορές.

### 5.4.1. Αντιδράσεις Θυμάτων

Αρχικά, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, το 60.7% των θυμάτων αντιδρά σε συμπεριφορές εργασιακού εκφοβισμού και ηθικής παρενόχλησης ενώ το 39.3% δεν αντιδρά. Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες του ερωτηματολογίου που δήλωσαν ότι έχουν υποστεί κακοποίηση στο χώρο εργασίας τους, το 22.4% ζήτησαν από το θύτη να σταματήσει την εκφοβιστική συμπεριφορά του. Το 12.1% το κοινοποίησε σε κάποιο συνάδελφο του και το 12.1% στον προϊστάμενο του ενώ μόνο το 3.7%

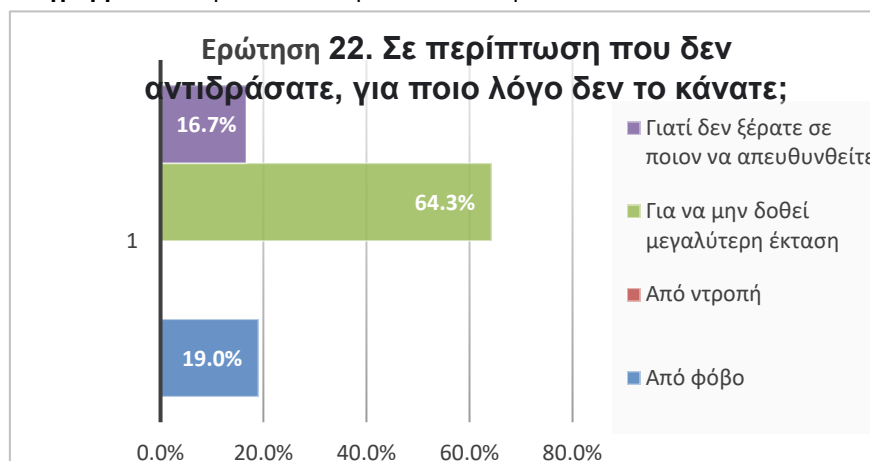
το κοινοποίησε στο διοικητικό προσωπικό. Αυτό επιβεβαιώνει την έρευνα των Μπακέλλα et al. (2013) που έδειξε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι ζητούν βοήθεια από κάποιον συνάδελφο τους και όχι από την διοίκηση. Επίσης, το 8.4% των θυμάτων το κοινοποίησαν στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, ενώ μόλις το 1.9% απευθύνθηκε σε δικηγόρο, γεγονός που αποδεικνύει ότι το νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με την παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν είναι επαρκές ούτως ώστε να ενθαρρύνει τα θύματα να καταφεύγουν στη δικαιοσύνη.

**Διάγραμμα 36.** Αντιδράσεις θυμάτων



Επίσης, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 37, από τα άτομα που δήλωσαν ότι δεν αντέδρασαν στις κακοποιητικές συμπεριφορές που βίωσαν, το 64.3% δήλωσε ότι δεν αντέδρασε για να μη δοθεί μεγαλύτερη έκταση, το 19% δεν αντέδρασε από φόβο και το 16.7% γιατί δεν ήξεραν σε ποιον να απευθυνθούν. Αυτό αποδεικνύει την ελλιπή ενημέρωση που έχουν οι εργαζόμενοι σχετικά με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου.

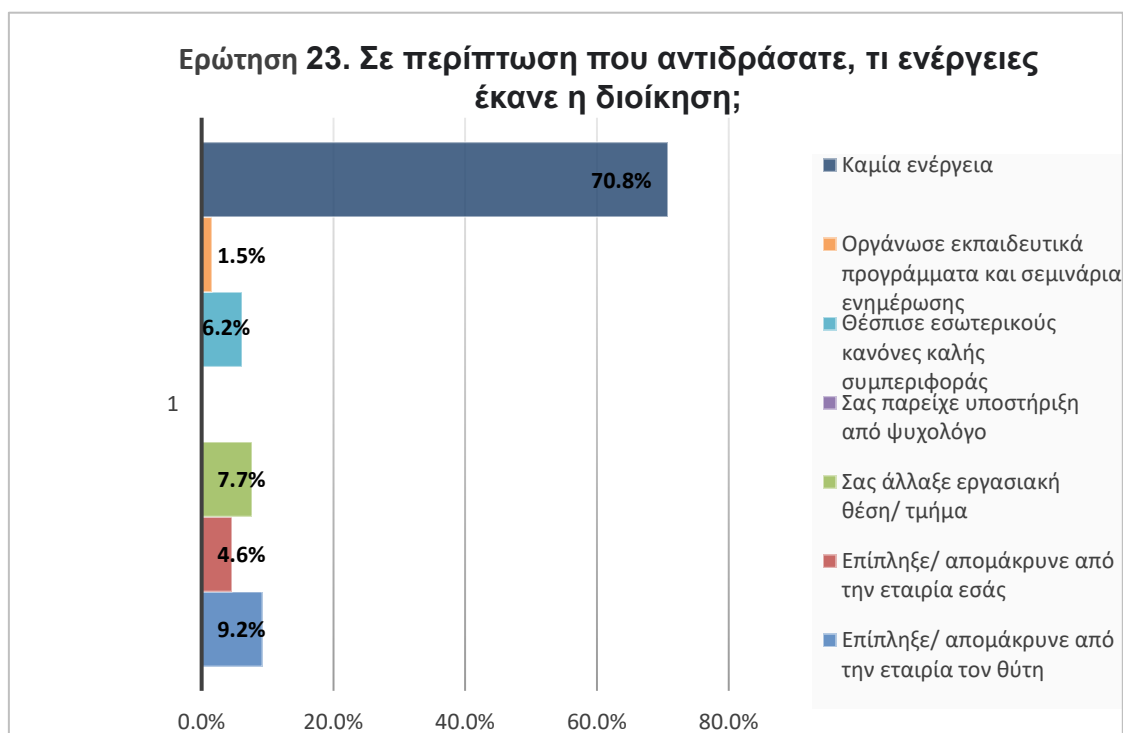
**Διάγραμμα 37.** Λόγοι που τα θύματα δεν αντιδρούν



### 5.4.2. Αντιδράσεις Διοίκησης

Όσον αφορά τις αντιδράσεις της διοίκησης, το 70.8% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι η διοίκηση δεν έκανε καμία ενέργεια για να αντιμετωπίσει το φαινόμενο. Το 9.2% δήλωσαν ότι η διοίκηση επίπληξε/ απομάκρυνε τον θύτη από την εταιρία και το 7.7% ότι άλλαξε τα θύματα εργασιακή θέση/ τμήμα. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 4.6% των συμμετεχόντων απάντησαν ότι η επιχείρηση απομάκρυνε τους ίδιους από την εταιρία γεγονός που συμφωνεί με την παρατήρηση της Μισουρίδου (2011) η οποία υποστηρίζει στη μελέτη της ότι η διοίκηση κάποιες φορές τάσσεται με το μέρος των θυτών. Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι το 6.2% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η εταιρία, μετά την αντίδραση τους, θέσπισε εσωτερικούς κανόνες καλής συμπεριφοράς ενώ το 1.5% ανέφερε ότι η εταιρία οργάνωσε εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια ενημέρωσης.

Διάγραμμα 38. Αντιδράσεις διοίκησης



# Κεφάλαιο 6: Γενικά Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν τα ευρήματα της βιβλιογραφίας αφού η ηθική παρενόχληση και ο ψυχολογικός εκφοβισμός στο εργασιακό περιβάλλον ταλαιπωρούν πολλούς εργαζόμενους, με τη λεκτική βία να κατέχει τα υψηλότερα ποσοστά. Συγκεκριμένα, το 62.2% των εργαζομένων έχει υποστεί λεκτική βία, το 7% σωματική βία και το 7.6% σεξουαλική βία. Είναι πραγματικά εντυπωσιακό το γεγονός ότι η σεξουαλική βία έχει τόσο υψηλό ποσοστό και μάλιστα υψηλότερο από τη σωματική βία. Αξίζει να αναφερθεί ότι το ποσοστό της λεκτικής βίας είναι υψηλότερο από τα αποτελέσματα της έρευνας των Pai & Lee που διεξήγαγαν στην Ταϊβάν το 2011 και κατέδειξαν ποσοστό 51.4%. Σε αντίθεση με τα ποσοστά της σωματικής και σεξουαλικής βίας που είναι χαμηλότερα από τα ποσοστά της ίδιας έρευνας που ήταν 19.6% και 12.9% αντίστοιχα. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο κοινωνικό επίπεδο της Ταϊβάν που πιθανόν να οδηγεί τους ανθρώπους σε βιαιότερες σωματικές συμπεριφορές.

Όσον αφορά την επαγγελματική θέση των θυτών, τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν τους Μακρυγιάννη & Κουλιεράκη (2010), τους Ρόμπολα και Μπρέντα (2019) καθώς και τους Κοΐνη και Σαρίδη (2013) αφού αποδεικνύουν ότι η πιο συχνή μορφή παρενόχλησης είναι η κατιούσα παρενόχληση αφού οι θύτες είναι συνήθως προϊστάμενοι των θυμάτων. Αυτό το εύρημα συμφωνεί και με τη έρευνα της Μισουρίδου (2011) που υποστηρίζει ότι η πιο συχνή πηγή εκφοβισμού είναι οι προϊστάμενοι καθώς και με την έρευνα της Quine (2001) που απέδειξε ότι το 59% των θυτών είναι προϊστάμενοι, το 3% υφιστάμενοι και το 38% ίσοι ιεραρχικά εργαζόμενοι, ποσοστά παρόμοια με τα ευρήματα της παρούσας διατριβής. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η ιεραρχική διαβάθμιση εντός του εργασιακού χώρου οδηγεί σε προνομιακή ανισότητα και κατάχρηση εξουσίας.

Αναφορικά με το μορφωτικό επίπεδο των θυμάτων, παρατηρείται ότι οι κάτοχοι πτυχιακού και μεταπτυχιακού προγράμματος έχουν τις μεγαλύτερες πιθανότητες να βιώσουν παρενόχληση στο χώρο εργασίας τους. Θα περίμενε κανείς ότι ένας κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου δεν θα βίωνε τέτοιου είδους συμπεριφορές. Τα αποτελέσματα όμως της παρούσας έρευνας δείχνουν ακριβώς το αντίθετο και ίσως αυτό να οφείλεται στο γεγονός ότι λόγω της κατάρτισης τους να εκφράζουν πιο συχνά την άποψη τους με αποτέλεσμα να γίνονται στόχος από τους συναδέλφους τους και ειδικότερα από τους προϊσταμένους τους.

Το φύλο των θυτών και των θυμάτων έχει απασχολήσει πολλούς μελετητές σε όλο τον κόσμο. Από την παρούσα έρευνα προκύπτει ότι σε όλες τις μορφές βίας (λεκτική, σωματική και σεξουαλική) τα περισσότερα θύματα είναι γυναίκες και οι περισσότεροι θύτες είναι άντρες. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τους Ρόμπολα και Μπρέντα (2019) που υποστηρίζουν ότι τα περισσότερα θύματα στην Ευρώπη είναι γυναίκες αλλά έρχεται σε αντίθεση με τους Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη (2010) που κατέληξαν ότι το φύλο δεν διαδραματίζει ιδιαίτερο ρόλο στην εργασιακή παρενόχληση. Επίσης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας προκύπτει ότι το 81.1% των ανδρών δέχεται κακοποίηση από άντρες και το 18.9% από γυναίκες. Αντίθετα, οι γυναίκες δέχονται εργασιακό εκφοβισμό κατά 55.7% από άντρες και κατά 44.3% από γυναίκες, γεγονός που αποδεικνύει ότι οι γυναίκες θύτες κακοποιούν πιο συχνά γυναίκες παρά άνδρες και ότι οι άντρες παρενοχλούνται συνήθως από άντρες. Τα ποσοστά αυτά είναι υψηλότερα από τα ποσοστά που κατέληξε η έρευνα των Zapf et al. το 2003 στη Σουηδία, η οποία έδειξε ότι το 40% των γυναικών δέχεται εργασιακό εκφοβισμό από γυναίκες, το 76% των αντρών παρενοχλείται από άντρες και το 3% των αντρών από γυναίκες. Η διαφορά αυτή μπορεί να προκύπτει από το γεγονός ότι στη Σουηδία είναι μικρότερο το κοινωνικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων σε σύγκριση με την Κύπρο. Κρίνεται αναγκαία λοιπόν η εκπόνηση εκτενέστερης έρευνας από τον επιστημονική κοινότητα αφού η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων έχει αντίκτυπο σε ολόκληρο το φάσμα των κοινωνικών σχέσεων συνεπώς και στον εργασιακό χώρο.

Αναφορικά με την ηλικία και την εργασιακή εμπειρία των θυμάτων, μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας παρατηρείται ότι όσο αυξάνεται η ηλικία και η εργασιακή εμπειρία των ατόμων τόσο μειώνονται οι πιθανότητες για εργασιακό εκφοβισμό, εύρημα που έρχεται σε αντίθεση με την παρατήρηση των Μπακέλλα et al. (2013). Από την άλλη, στο ίδιο συμπέρασμα με την παρούσα έρευνα κατέληξαν και οι Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη που στην έρευνα που διεξήγαγαν το 2010 απέδειξαν ότι η ηλικία και η εργασιακή εμπειρία δρουν προστατευτικά για τους εργαζομένους. Πιο συγκεκριμένα, τα περισσότερα θύματα είναι από 26 έως 35 ετών και με εργασιακή εμπειρία 6 έως 10 χρόνια. Αξίζει να επισημανθεί ότι ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να ασκηθεί και σε άτομα με αρκετά χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας, σε χαμηλότερα ποσοστά όμως από ότι σε εργαζόμενους με λιγότερα χρόνια εμπειρίας. Η παρατήρηση αυτή συμφωνεί με την άποψη του Salin (2001) που υποστηρίζει ότι θύματα εργασιακού εκφοβισμού μπορεί να είναι και άτομα με υψηλή επαγγελματική κατάρτιση.

Όσον αφορά τις συμπεριφορές εκδήλωσης του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης, τα αποτελέσματα της έρευνας αποδεικνύουν ότι ο μεγάλος φόρτος εργασίας και η υπερβολική πίεση είναι η πιο συχνή κακοποιητική συμπεριφορά λεκτικής βίας. Συχνές συμπεριφορές είναι και η ανάθεση ασήμαντων καθηκόντων με ποσοστό 71%, η περιφρόνηση και γελιοποίηση με προσβλητικά σχόλια με

ποσοστό 50.5% καθώς και η διάδοση κακόβουλων σχολίων και κουτσομπολιών με ποσοστό 54.2%. Αξίζει να επισημανθεί ότι τα ποσοστά αυτά είναι πολύ υψηλότερα από τα αποτελέσματα της έρευνας των Sahin et al. (2011) τα οποία απέδειξαν ποσοστά 32.4%, 14.4% και 42.8% αντίστοιχα. Σχετικά με τη σωματική βία, η πιο συχνή κακοποιητική συμπεριφορά είναι ο υψηλός τόνος φωνής και τα εχθρικά βλέμματα με ποσοστό 91.7% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην έρευνα των Sahin et al. (2011) είναι 27.7%. Τέλος, ο πιο συχνός τρόπος άσκησης σεξουαλικής βίας είναι τα ανεπιθύμητα αγγίγματα και ο πρόστυχος σχολιασμός σώματος ή εμφάνισης με ποσοστό 76.9%, ποσοστό πολύ υψηλότερο από το 12.8% που έδειξε η έρευνα των Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη (2010).

Τα ευρήματα της παρούσας διατριβής απέδειξαν ότι το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ψυχοσωματική υγεία των ατόμων καθώς και στη συμπεριφορά τους. Αρχικά, η πιο συχνή επίπτωση στη σωματική υγεία των θυμάτων είναι οι κεφαλαλγίες/ ημικρανίες με ποσοστό 56.1%. Τα αντίστοιχα παρόμοια ποσοστά σε προηγούμενες έρευνες είναι 50% (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019), 52% (Κοϊνης et al. 2016) και 52.8% (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013). Η πιο συχνή ψυχοσωματική επίπτωση είναι το άγχος με ποσοστό 95.3% με τα αντίστοιχα ποσοστά άλλων ερευνών να είναι 45.2% (Ρόμπολας & Μπρέντα, 2019), 47.2% (Κοϊνης & Σαρίδη, 2013), 51% (Quine, 2001) και 54.3% (Κοϊνης et al. 2016). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι τα ποσοστά αυτών των ερευνών είναι χαμηλότερα από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, ίσως επειδή και οι τέσσερις αυτές έρευνες αφορούν τον τομέα της υγείας και οι εργαζόμενοι αυτού του κλάδου έχουν εκπαιδευτεί να διαχειρίζονται το άγχος τους μιας και έρχονται αντιμέτωποι με πολύ δύσκολα περιστατικά. Τέλος, η πιο συχνή επίπτωση στην συμπεριφορά των θυμάτων είναι η ευερεθιστότητα/ νευρική κατάσταση με ποσοστό 66.4%, ποσοστό υψηλότερο από το 20.8% που έδειξε η έρευνα των Κοϊνη και Σαρίδη (2013).

Όπως παρατηρείται από όλα τα πιο πάνω, η παρούσα έρευνα κατέληξε σε υψηλότερα ποσοστά από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στο παρελθόν από πληθώρα επιστημόνων ανά το παγκόσμιο, γεγονός που αποδεικνύει την έξαρση του φαινομένου. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην παγκόσμια οικονομική κρίση των τελευταίων ετών που οδήγησε τους εργαζομένους σε υπερβολική επίδειξη ανοχής και τους εργοδότες ή τους προϊσταμένους σε κατάχρηση της εξουσίας τους λόγω αυτής της ανοχής.

Σημαντικό είναι το εύρημα ότι, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, τα περισσότερα θύματα αντιδρούν στις κακοποιητικές συμπεριφορές. Το 12.1% εξ αυτών το κοινοποιούν σε κάποιον συνάδελφο τους ενώ οι έρευνες των Ρόμπολα και Μπρέντα (2019) και των Pai και Lee (2011) κατέληξαν σε ποσοστά 63.4% και 49.1% αντίστοιχα. Επίσης, σύμφωνα με την παρούσα διατριβή το 22.4% των θυμάτων ζητάνε από τον θύτη να σταματήσει ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην έρευνα των Pai και Lee (2011) είναι 44.7%.



Αξίζει να σημειωθεί ότι μόνο το 3.7% των θυμάτων το κοινοποίησαν στο διοικητικό προσωπικό της εταιρίας με εκείνο τις περισσότερες φορές (ποσοστό 70.8%) να μην κάνει οποιαδήποτε ενέργεια για να αντιμετωπίσει τον εκφοβισμό και την κακοποίηση.

Το γεγονός ότι τα ποσοστά που προκύπτουν από την παρούσα διατριβή διαφέρουν από τα αντίστοιχα ποσοστά άλλων ερευνών που πραγματοποιήθηκαν σε άλλες χώρες, αποδεικνύει ότι η κουλτούρα κάθε χώρας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εκδήλωση του φαινομένου. Υπάρχουν χώρες με αυξημένη ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού που οδηγεί τους εργαζομένους σε χαμηλότερα επίπεδα ανοχής σε σχέση με τους εργαζόμενους στην Κύπρο.

Τα υψηλά ποσοστά του εργασιακού εκφοβισμού που κατέδειξε η παρούσα διατριβή πρέπει να προβληματίσουν τόσο τους αρμόδιους φορείς όσο και ολόκληρη την κοινωνία. Είναι σαφές ότι απαιτείται μία εκτενέστερη μελέτη του φαινομένου σε παγκόσμιο επίπεδο και σε όλους του εργασιακούς κλάδους ώστε να εντοπιστεί η πραγματική έκταση του προβλήματος, να καθοριστεί με σαφήνεια ο ορισμός του εργασιακού εκφοβισμού, να ενημερωθούν επαρκώς οι εργαζόμενοι για τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισής τέτοιων κακοποιητικών συμπεριφορών και οι αρμόδιοι φορείς να δράσουν αποτελεσματικά για την εξάλειψη του φαινομένου.

# Επίλογος

Η ηθική παρενόχληση και ο ψυχολογικός εκφοβισμός στο εργασιακό περιβάλλον είναι ένα πολυδιάστατο φαινόμενο το οποίο εκδηλώνεται με ποικίλους τρόπους προκαλώντας πληθώρα συμπτωμάτων στα θύματα, πλήττοντας τη σωματική και ψυχική τους υγεία και επηρεάζοντας την κοινωνική και επαγγελματική τους ζωή. Συνεπώς, κρίνεται απαραίτητη η λήψη μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου με σκοπό την προαγωγή της αξιοπρεπούς εργασίας.

Όπως έχει παρατηρηθεί από τη μελέτη της παγκόσμιας βιβλιογραφίας, δεν υπάρχει μια κοινή μεθοδολογία για τον εντοπισμό και την αξιολόγηση του ψυχολογικού εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον λόγω της απουσίας ενός και μόνο ορισμού που να περιγράφει συνολικά το φαινόμενο αυτό. Επομένως, πρέπει να δοθεί ένας σαφής και ολοκληρωμένος ορισμός ο οποίος θα υιοθετηθεί από όλους τους οργανισμούς και θα χρησιμοποιείται σε όλες τις χώρες.

Επίσης, οι πολιτισμικές και κοινωνικές διαφορές, η κουλτούρα και η εκπαίδευση κάθε χώρας υποδηλώνουν μια διαφορετική αντίληψη σχετικά με το ποια συμπεριφορά είναι κακοποιητική και ποια όχι καθορίζοντας διαφορετικά επίπεδα ανοχής. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματα των ερευνών σε κάθε χώρα διαφέρουν. Συνεπώς, είναι επιτακτική ανάγκη να δημιουργηθεί ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς το οποίο θα καθορίζει τα κριτήρια αξιολόγησης και βάσει του οποίου θα λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα αντιμετώπισης του φαινομένου (Τούκας et al., 2012).

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν έχει μελετηθεί σε βάθος και για όλα τα επαγγέλματα συνεπώς η πραγματική διάσταση του φαινομένου δεν είναι ακόμα γνωστή στην επιστημονική κοινότητα. Έτσι, είναι σημαντικό το θέμα να διερευνηθεί περισσότερο από τους μελετητές ώστε να υποδείξουν τα κατάλληλα εργαλεία προς αντιμετώπιση του προβλήματος.

Η αξιοπρέπεια και η ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον αποτελούν πρωταρχικές αξίες για μια ανεπτυγμένη κοινωνία. Είναι υποχρέωση όλων μας λοιπόν να εκπαιδεύσουμε τους εαυτούς μας ούτως ώστε να μην υιοθετούμε κακοποιητικές συμπεριφορές εις βάρος συναδέλφων μας αλλά και να μην επιτρέπουμε την εκδήλωσή τους.

# Παραρτήματα

## A. Ερωτηματολόγιο

Η ηθική παρενόχληση και ο ψυχολογικός εκφοβισμός στο εργασιακό περιβάλλον αποτελούν συχνό φαινόμενο επηρεάζοντας σημαντικά την καθημερινότητα των ανθρώπων, την υγεία και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις.

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιείται στα πλαίσια εκπόνησης της μεταπτυχιακής μου διατριβής στο Τμήμα της Διοίκηση Επιχειρήσεων του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου και στόχος της είναι η διερεύνηση του φαινομένου αυτού αναγνωρίζοντας τους τρόπους εκδήλωσης του, τις αρνητικές επιπτώσεις που έχει σε σωματικό, ψυχοσωματικό και συμπεριφορικό επίπεδο και τους τρόπους αντιμετώπισης του.

Συγκεκριμένα η έρευνα επικεντρώνεται στον ιδιωτικό τομέα της Κύπρου.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου γίνεται ανώνυμα και τα στοιχεία που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας.

Παρακαλείσθε όπως συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο με προσοχή γιατί από τις απαντήσεις σας θα εξαρτηθεί η ακρίβεια των συμπερασμάτων που θα εξαχθούν.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο σας.

Η συμβολή σας είναι πολύτιμη.

Με εκτίμηση,

Κυπρούλα Λιασίδου

## **ΜΕΡΟΣ Α. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ**

### **1. Φύλο**

- Άνδρας
- Γυναίκα

### **2. Ηλικία**

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

### **3. Μορφωτικό επίπεδο**

- Απόφοιτος Δημοτικού
- Απόφοιτος Γυμνασίου
- Απόφοιτος Λυκείου
- Απόφοιτος Προπτυχιακού Προγράμματος
- Απόφοιτος Μεταπτυχιακού Προγράμματος
- Απόφοιτος Διδακτορικού Προγράμματος

### **4. Εργασιακή εμπειρία**

- Έως 2 χρόνια
- 2-5 χρόνια
- 6-10 χρόνια
- 11-15 χρόνια
- 16-20 χρόνια
- Περισσότερα από 20 χρόνια

### **5. Επαγγελματική θέση**

- Υπάλληλος
- Υπεύθυνος μικρής ομάδας εργαζομένων
- Υπεύθυνος τμήματος
- Διοικητικό προσωπικό
- Ιδιοκτήτης

## **ΜΕΡΟΣ Β. ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**6. Έχετε βιώσει λεκτική βία στον εργασιακό σας χώρο;**

- Ναι
- Όχι

**7. Ποια ήταν/ είναι η επαγγελματική θέση του ατόμου/ ατόμων που ασκούσε την λεκτική βία;**

- Υφιστάμενος
- Συνάδελφος με ίδια ιεραρχική θέση εργασίας με εσάς
- Προϊστάμενος
- Διοικητικό στέλεχος
- Ιδιοκτήτης
- Δεν έχω υποστεί λεκτική βία

**8. Ποιο ήταν/ είναι το φύλο του θύτη;**

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Ομάδα ατόμων με περισσότερους άνδρες
- Ομάδα ατόμων με περισσότερες γυναίκες
- Δεν έχω υποστεί λεκτική βία

**9. Ποιες από τις πιο κάτω συμπεριφορές λεκτικής βίας έχετε βιώσει;**

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Κοινοποίηση ευαίσθητων προσωπικών στοιχείων		
Διάδοση κακόβουλων σχολίων και κουτσομπολιών		
Περιφρόνηση και γελιοποίηση με προσβλητικά σχόλια		
Μομφές και υπονοούμενα		
Υποτίμηση ικανοτήτων		
Αυθαίρετες εντολές από ανωτέρους		
Υπερβολικός έλεγχος		
Επίμονη κριτική της εργασίας και παρατηρήσεις		
Μεγάλος φόρτος εργασίας και υπερβολική πίεση		
Ανάθεση ασήμαντων καθηκόντων		
Αποκλεισμός από συσκέψεις, σεμινάρια και εκδηλώσεις		
Άρνηση χορήγησης αδειών		
Άρνηση ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης		
Απειλές για απόλυση		

**10. Έχετε βιώσει σωματική βία στον εργασιακό σας χώρο;**

- Ναι
- Όχι

**11. Ποια ήταν/ είναι η επαγγελματική θέση του ατόμου/ ατόμων που ασκούσε τη σωματική βία;**

- Υφιστάμενος
- Συνάδελφος με ίδια ιεραρχική θέση εργασίας με εσάς
- Προϊστάμενος
- Διοικητικό στέλεχος
- Ιδιοκτήτης
- Δεν έχω υποστεί σωματική βία

**12. Ποιο ήταν/ είναι το φύλο του θύτη;**

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Ομάδα ατόμων με περισσότερους άνδρες
- Ομάδα ατόμων με περισσότερες γυναίκες
- Δεν έχω υποστεί σωματική βία

**13. Ποιες από τις πιο κάτω συμπεριφορές σωματικής βίας έχετε βιώσει;**

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Επιθέσεις, χειρονομίες ή σπρωξίματα		
Υψηλός τόνος φωνής και εχθρικά βλέμματα		
Βλάβη σε προσωπικά αντικείμενα		
Σωματική βλάβη		

**14. Έχετε βιώσει σεξουαλική βία στον εργασιακό σας χώρο;**

- Ναι
- Όχι

**15. Ποια ήταν/ είναι η επαγγελματική θέση του ατόμου/ ατόμων που ασκούσε τη σεξουαλική βία;**

- Υφιστάμενος
- Συνάδελφος με ίδια ιεραρχική θέση εργασίας με εσάς
- Προϊστάμενος
- Διοικητικό στέλεχος
- Ιδιοκτήτης
- Δεν έχω υποστεί σεξουαλική βία

**16. Ποιο ήταν/ είναι το φύλο του θύτη;**

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Ομάδα ατόμων με περισσότερους άνδρες
- Ομάδα ατόμων με περισσότερες γυναίκες
- Δεν έχω υποστεί σεξουαλική βία

**17. Ποιες από τις πιο κάτω συμπεριφορές σεξουαλικής βίας έχετε βιώσει;**

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ανεπιθύμητα αγγίγματα		
Πρόστυχες χειρονομίες		
Πίεση για ραντεβού ή ερωτική σχέση		
Ενοχλητικές τηλεφωνικές κλήσεις ή γραπτά μηνύματα		
Πρόστυχος σχολιασμός σώματος ή εμφάνισης		
Απόπειρα βιασμού		

**ΜΕΡΟΣ Γ. ΣΩΜΑΤΙΚΕΣ, ΨΥΧΟΣΩΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ**

**18. Ποιες από τις πιο κάτω επιπτώσεις επέφερε ο εργασιακός εκφοβισμός στη σωματική σας υγεία; \*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.**

- Κεφαλαλγίες/ ημικρανίες
- Γαστρεντερικές διαταραχές
- Ταχυκαρδία και πόνος στο στήθος
- Ναυτία και εμετοί
- Διαταραχές στη σεξουαλική σας ζωή
- Καμία από τις πιο πάνω

**19. Ποιες από τις πιο κάτω επιπτώσεις επέφερε ο εργασιακός εκφοβισμός στη ψυχοσωματική σας υγεία; \*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.**

- Άγχος
- Φοβίες
- Μελαγχολία
- Δυσκολίες στον ύπνο
- Κατάθλιψη
- Αυτοκτονικές τάσεις
- Καμία από τις πιο πάνω

**20. Ποιες από τις πιο κάτω επιπτώσεις επέφερε ο εργασιακός εκφοβισμός στη συμπεριφορά σας; \*Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.**

- Ευερεθιστότητα/ νευρικότητα
- Απώλεια αυτοελέγχου
- Δυσκολία στην επικοινωνία και τη συνεργασία
- Δυσκολία στην εξωτερίκευση συναισθημάτων
- Συναισθήματα ανικανότητας, αποτυχίας και απογοήτευσης
- Καταχρήσεις
- Προβλήματα στις διαπροσωπικές σχέσεις
- Καμία από τις πιο πάνω

**ΜΕΡΟΣ Δ. ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**21. Πώς αντιδράσατε όταν βιώσατε εργασιακό εκφοβισμό;**

- Ζήτησα από το άτομο να σταματήσει



- Το κοινοποίησα σε συνάδελφο μου
- Το κοινοποίησα στον προϊστάμενο μου
- Το κοινοποίησα στο διοικητικό προσωπικό
- Το κοινοποίησα στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού
- Απευθύνθηκα σε δικηγόρο
- Δεν αντέδρασα
- Δεν βίωσα εργασιακό εκφοβισμό

**22. Σε περίπτωση που δεν αντιδράσατε, για ποιο λόγο δεν το κάνατε;**

- Από φόβο
- Από ντροπή
- Για να μην δοθεί μεγαλύτερη έκταση
- Γιατί δεν ξέρατε σε ποιον να απευθυνθείτε
- Αντέδρασα
- Δεν βίωσα εργασιακό εκφοβισμό

**23. Σε περίπτωση που αντιδράσατε, τί ενέργειες έκανε η διοίκηση;**

- Επίπληξε/ απομάκρυνε από την εταιρία τον θύτη
- Επίπληξε/ απομάκρυνε από την εταιρία εσάς
- Σας άλλαξε εργασιακή θέση/ τμήμα
- Σας παρείχε υποστήριξη από ψυχολόγο
- Θέσπισε εσωτερικούς κανόνες καλής συμπεριφοράς
- Οργάνωσε εκπαιδευτικά προγράμματα και σεμινάρια ενημέρωσης
- Καμία ενέργεια
- Δεν αντέδρασα
- Δεν βίωσα εργασιακό εκφοβισμό

Σας ευχαριστώ θερμά για τον χρόνο και τη συμμετοχή σας στη συγκεκριμένη έρευνα.

## Βιβλιογραφία

## Ελληνική Βιβλιογραφία

Αντωνίου, Α.Σ. (2008) Ηθική των Επιχειρήσεων – Business Ethics Τόμος ΙΙ. Αθήνα: Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.

Αντωνοπούλου, Α. & Αντωνίου, Α.Σ. (2012) Σύγχρονες Μορφές και Διαστάσεις της Εργασιακής Παρενόχλησης (Ηθικής & Σεξουαλικής). Προτάσεις Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 100, 43-54.

Αρσέλ, Λ.Τ. (2011) Δεν Ανεχόμαστε τη Σεξουαλική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας. Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής προς Εργαζόμενες, Εργοδοσία & Κοινωνικούς Φορείς. Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

Αρτινοπούλου, Β. (2000) Νέα Κοινωνικά Κινήματα, Εγκληματολογική Προσέγγιση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Δέδε, Ι. (2017) Φαινόμενο Mobbing: Εργασιακός Εκφοβισμός. Ενημέρωση, 238, 2-12.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Έκθεση Σχετικά με την Παρενόχληση στους Χώρους Εργασίας (2001/2339 ΙΝΙ), 2001.

Κοΐνης, Α. & Σαρίδη, Μ. (2013) Το Mobbing στον Εργασιακό Χώρο. Επιπτώσεις Mobbing στο Χώρο της Υγείας. Ανασκοπική Μελέτη. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 6(1), 36-48.

Κοΐνης, Α., Βελονάκης, Ε. Τζαβέλλα, Φ. & Τζιαφέρη, Σ. (2016) Η Επίδραση του Φαινομένου Mobbing (Ηθική Παρενόχληση) στην Ποιότητα Ζωής των Επαγγελματιών Υγείας. Το Βήμα του Ασκληπιού, 15(4), 380-393.

Κυθραιώτη, Θ. (2014) Workplace Mobbing/ Bullying – Ηθική Παρενόχληση στον Εργασιακό Χώρο με Θύματα Εργαζόμενες Γυναίκες. Διατριβή, Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Κωνσταντινίδης, Μ. (2011) Εργασιακή Παρενόχληση: Μια Πρόταση Έρευνας και Παρέμβασης. Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, 47, 4-11.

Μακρή, Ι. (2021) Ηθική Παρενόχληση και Ψυχολογικός Εκφοβισμός στην Εργασία: Το Σύνδρομο Mobbing στους Χώρους Εργασίας», Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ, 20, 1-22.

Μακρυγιάννη, Δ. & Κουλιεράκης, Γ. (2010) Mobbing Syndrome at Workplace. Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society, 17(2), 140-155.

Μισουρίδου, Ε. (2011) Το Φαινόμενο του Εκφοβισμού στη Νοσηλευτική: Αιτία και Αντιμετώπιση. Νοσηλευτική 2011, 50(2), 123-131.

Μπακέλλα, Π., Γιάγκου, Ε. & Μπραχαντίνη, Κ. (2013) Η Επίδραση του “Συνδρόμου Mobbing” στην Επαγγελματική Ζωή των Νοσηλευτών. Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης, 6(2), 15-21.

Μπουραντάς, Δ. (2002) Μάνατζμεντ. Αθήνα: Μπένου.

Παναζής, Α. & Ίντας, Γ. (2016) Επαγγελματικός Ψυχολογικός Εκφοβισμός στο Νοσηλευτικό Προσωπικό. Hellenic Journal of Nursing, 55(4), 320-328.

Ρόμπολας, Π. & Μπρέντα, Γ. (2019) Το Σύνδρομο Mobbing στον Εργασιακό Βίο των Επαγγελματιών Υγείας. *Περιεγχειριτική Νοσηλευτική*, 8(1), 35-53.

Τούκας, Δ., Δεληχάς, Μ. & Καραγεωργίου, Α. (2012) Εννοιολογικοί Ορισμοί και Αιτιολογικοί Παράγοντες της Ψυχολογικής Βίας στην Εργασία. Ο Ρόλος τους στην Αξιολόγηση της Επικινδυνότητας του Φαινομένου Mobbing. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 2012, 29(2), 162-173.

Τσιαμά, Μ.Χ. (2013) Το Φαινόμενο της Ηθικής/ Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο Χώρο της Εργασίας: Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί. *Εθνικό Ινστιτούτο Εργασία και Ανθρώπινου Δυναμικού*, 9, 1-31.

### Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

Bjorkqvist, K., Osterman, K. & Hjelt-Back, M. (1994) Aggression Among University Employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.

Einarsen, S. & Mikkelsen, E.G. (2003) *Individual Effects of Exposure to Bullying at Work*. London: Taylor & Francis.

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

Einarsen, S. (2000) Harassment and Bullying at Work: A review of the Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.

Hirigoyen, M.F. (2002) *Ηθική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Πατάκη.

Hoel, H., Cooper, C.L. & Faragher, B. (2001) The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 443-465.

Iftikhar, M. & Qureshi, M.I. (2014) Modeling the Workplace Bullying the Mediator of "Workplace Climate – Employee Health" Relationship. *Journal of Management Info*, 4(1), 96-124.

Karatzas, C., Zyga, S., Tziaferi, S. & Prezerakos, P. (2016) Workplace Bullying and General Health Status Among the Nursing Staff of Greek Public Hospitals. *Annals of General Psychiatry*, 15(7), 1-7.

Leiter, M.P. & Maslach, C. (2007) *Πώς να Αντιμετωπίσετε την Επαγγελματική Εξουθένωση*. Αθήνα: Εκδόσεις Κλειδάριθμος.

Leymann, H. (1990) Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Leymann, H. (1993) *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann*. German: Reinbek bei Hamburg Rowohlt.

Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2001) Bullying in Danish Work-life: Prevalence and Health Correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.

Pai, H.C. & Lee, S. (2011) Risk Factors for Workplace Violence in Clinical Registered Nurses in Taiwan. *Journal Clinical Nursing*, 20, 1405-1412.

- Paoli, P. & Merllie, D. (2000) Third European Survey on Working Conditions 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pavlakis, A., Kaitelidou, D. Theodorou, M., Galanis, P., Sourtzi, P. & Siskou, O. (2011) Conflict Management in Public Hospitals: the Cyprus Case. *International Nursing Review*, 58(2), 242-248.
- Quine, L. (2001) Workplace Bullying in Nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Rayner, C. & Hoel, H. (1997) A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Rubenstein, M. (1992) Preventing and Remediating Sexual Harassment at Work: A Resource Manual. London: Industrial Relations Services Eclipse Group.
- Sahin, B., Cetin, M., Cimen, M. & Yildiran, N. (2011) Assessment of Turkish Junior Male Physicians' Exposure to Mobbing Behavior. *Croat Med J*, 53(4), 357-366.
- Salin, D. (2001), Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2003) Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators, *International Perspectives in Research Practise*, 165-184. London: Taylor & Francis.
- Zapf, D. (1999) Mobbing in Organisationen – Überblick Zum Stand Der Forschung. *Zeitschrift Fur Arbeits – u. Organisationspsychologie*, 43(1), 1-25.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2003) Empirical Findings on Bullying in the Workplace. London: Taylor & Francis.

