



**ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΥΠΡΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ»**

ΔΙΑΤΡΙΒΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΑΣΤΕΡ

**«Workplace bullying» - Ψυχολογική
παρενόχληση / κακοποίηση στον εργασιακό χώρο -
Bullying στις επιχειρήσεις στα πλαίσια μιας
οικονομικής κρίσης**

ΠΕΛΑΓΙΑ ΣΠΥΡΟΥ

Δρ. ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΜΠΟΥΦΟΥΝΟΥ

ΛΕΥΚΩΣΙΑ, ΙΟΥΝΙΟΣ, 2012

EYXΑΡΙΣΤΙΕΣ

Την διπλωματική μου εργασία θέλω να την αφιερώσω με πολλή αγάπη στην οικογένεια μου, στον άνδρα μου Γιάννη και τις κόρες μου Όλγα και Δήμητρα που στάθηκαν δίπλα μου με υπομονή και επιμονή για την απόκτηση του πολυπόθητου πτυχίου μου, που με βοήθησαν κυριολεκτικά και ψυχολογικά και φυσικά στους γονείς μου που αγωνίστηκαν για την πραγματοποίηση των ονείρων μου. Επίσης θέλω να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα Καθηγήτρια μου Δρ. Παρασκευή Μπουφούνου για το ενδιαφέρον και την πολύτιμη βοήθεια που προσέφερε για την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη (Ελληνικά).....σελ.	5
Περίληψη (Αγγλικά)	σελ. 6
ΚΕΦ 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗσελ.	7
ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣσελ.	8
ΒΑΣΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑσελ.	9
ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣσελ.	10
1.1 Έννοιες, Ορισμοί και Ιστορική εξέλιξη.....σελ.	10
1.2 Εξελικτικά στάδια του φαινομένου.....σελ.	15
1.3 Αίτια του φαινομένου.....σελ.	16
1.4 Το Προφίλ του Θύτη.....σελ.	18
1.5 Διακρίσεις λόγω φύλου.....σελ.	20
1.6 Διακρίσεις λόγω ηλικίας.....σελ.	22
1.7 Άλλες μορφές διακρίσεων.....σελ.	22
ΚΕΦ 2 ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	
2.1 Νομοθεσία στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....σελ.	23
2.2 Νομοθεσία στην Ελλάδα.....σελ.	25
ΚΕΦ 3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ	
3.1 Επιπτώσεις στους εργαζόμενους.....σελ.	27
3.2 Επιπτώσεις στον οργανισμό.....σελ.	32
3.3 Αντιμετώπιση του φαινομένου	σελ. 34
3.3.1 Ψυχολογική Παρέμβαση.....σελ.	35
3.3.2 Παρεμβάσεις στον Οργανισμό.....σελ.	37
3.3.3 Πρόληψη της Ηθικής/ψυχολογικής Παρενόχλησης.....σελ.	38
ΚΕΦ 4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	
4.1 Στόχοι έρευνας.....σελ.	43
4.2 Δείγμα έρευνας.....σελ.	43
4.3 Μέσα Συλλογής Δεδομένων.....σελ.	43
4.3.1 Το Ερωτηματολόγιο.....σελ.	43
4.3.2 Συνθήκες της Έρευνας.....σελ.	44
4.4 Στατιστική επεξεργασία.....σελ.	44

ΚΕΦ 5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Πίνακες και γραφήματα για την περιγραφή του δείγματος.....σελ.	45
5.1.1 Συσχετιζόμενες Μεταβλητές.....σελ.	69
5.2 Πίνακες και γραφήματα για την κατανόηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών.....σελ.	75
5.3 Σχόλια ερωτηθέντων στο Ερωτηματολόγιο της Έρευνας.....σελ.	84
5.4 Συμπεράσματα Έρευνας.....σελ.	86
5.5 Προτάσεις.....σελ.	91
5.5.1 Ενισχυτικές Νομοθετικές Προτάσεις για την εξάλειψη του φαινομένου.....σελ.	91
5.5.2 Προτάσεις Εταιρίας Κοινωνικής Ψυχιατρικής & Ψυχικής Υγείας.....σελ.	92
5.5.3 Δημιουργία Τηλεφωνικής Γραμμής για το bullying.....σελ.	93

ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....σελ.	95
--------------------------	-----------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....σελ.	97
------------------------------	-----------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

A. Πίνακες μεταβλητών που δεν συσχετίζονται μεταξύ τους.....σελ.	101
B. Ερωτηματολόγιο Έρευνας.....σελ.	115

“Workplacebullying” - Ψυχολογική παρενόχληση / κακοποίηση στον εργασιακό χώρο – Bullyingστις επιχειρήσεις στα πλαίσια μιας οικονομική κρίσης.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ (Ελληνικά)

Το φαινόμενο της ψυχολογικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο αποτελεί σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα τόσο για την ψυχοπνευματική ισορροπία των εργαζομένων όσο και για την εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών. Αν και ιστορικά συνυπάρχει με τις απαρχές της ανθρώπινης εργασίας, μόλις πρόσφατα ξεκίνησε η μελέτη του. Συγκεκριμένα, πολλοί ερευνητές, τις τελευταίες κυρίως δύο δεκαετίες, επιχείρησαν να ερευνήσουν τα αίτια που οδηγούν σε συμπεριφορές ψυχολογικής παρενόχλησης – εκφοβισμό αλλά και τις επιπτώσεις που έχουν.

Η παρούσα έρευνα εξετάζει την ύπαρξη της ψυχολογικής παρενόχλησης τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, που στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης αυξάνεται δραματικά, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να εκφράσουν τα παράπονα τους αφού πλανάται πάνω τους η απειλή της απόλυσης. Θα διερευνήσουμε πως ένας άνθρωπος που έχει π.χ. ένα υπάλληλο σε ένα κατάστημα ή ένας Διευθυντής μιας ΔΕΚΟ ή μιας εταιρίας ή ενός οργανισμού, επιβάλλει με τη βοήθεια του Κράτους ως μηχανισμό, ένα εργασιακό καθεστώς, όπου ο εργαζόμενος στερείται βασικών δικαιωμάτων, όντας διαρκώς αναγκασμένος να επιλέξει ανάμεσα στην αξιοπρέπεια και την απόλυση, όταν η χώρα βρίσκεται σε κατάσταση βαθιάς οικονομικής ύφεσης.

Λέξεις Κλειδιά : ηθική, ψυχολογική παρενόχληση, bullying, θύμα, θύτης, εκφοβισμός, άγχος, κρίση και παρενόχληση στην εργασία, διαφορές ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, επιπτώσεις στους εργαζόμενους και στον οργανισμό.

“Workplace bullying” - Psychological harassment/abuse at workplace – Bullying in public and private organisations under the effect of an economical crisis.

SUMMARY ((English))

The term “workplace bullying” was transferred to western European countries from Scandinavia in the early 1990's with presenting behaviours manifesting as persistent abuse, offense, intimidation, malice and insult to victims. Workplace bullying is further characterised by abuse of power and punitive sanctions which may cause the victim to feel humiliated, undermine their self confidence and, consequently cause them to suffer stress.

This study traces and examines the emergence of the concept of workplace bullying from its Nordic roots to its current position in Greece, exploring in particular the effectiveness of the economical crisis. The research studies the development of working definitions of workplace bullying and considers the role of legislative and institutional structures and systems on organisational policy development. In addition, this research examines the cause, effect and cost of workplace bullying and explores the role of power in the bullying relationship. Finally, the effectiveness of prevention and resolution strategies, including informal, formal, mediation and training interventions training are examined.

Key Words : Psychological harassment, bullying, victim, stress, phenomenon of bullying during an economical crisis, private and public sector, health consequences to the employees and organizations.

ΚΕΦ 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης είναι ένα θέμα που κατά την τελευταία εικοσαετία έχει μελετηθεί από την επιστημονική κοινότητα αλλά ωστόσο δεν έχει απασχολήσει αρκετά την κοινή γνώμη. Βιβλία (Hirigoyen, 2002, 2003), έρευνες (Scialpi, 1999, Meschkutatetal¹, 2002) και δημοσιεύσεις (Ventin-Lorenzo, 2007, Καραγκιουλάφη, 2005) στο εξωτερικό αλλά και στην Ελλάδα (Σπυριδάκης, 2009, Δρίβας 2002), αποδεικνύουν το υψηλό ποσοστό εμφάνισης του φαινομένου της ψυχολογικής παρενόχλησης αλλά και το αυξανόμενο ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας.

Είναι ένα κοινωνικό πρόβλημα που πολλοί εργαζόμενοι έχουν αντιμετωπίσει κάποια φορά στην εργασιακή βιογραφία τους και επηρεάζει άμεσα με τις συνέπειες του τη ζωή τους, αφού δημιουργεί πλήθος ψυχολογικών και άλλων προβλημάτων υγείας. Συχνά, αντιμετωπίζεται με δυσπιστία όσον αφορά στο πόσο σημαντικό είναι. Ένας από τους λόγους για τους οποίους αντιμετωπίζεται το φαινόμενο με δυσπιστία είναι πως στις υπάρχουσες οικονομικές συνθήκες, το ζήτημα της επιβίωσης μπαίνει σε πρώτη προτεραιότητα και πολλοί εργαζόμενοι παραμερίζουν πολλές από τις διεκδικήσεις τους ενώ φαίνεται πως αυξάνεται η ανεκτικότητα τους απέναντι σε εκδηλώσεις βίας. Η αντίθετη άποψη είναι, πως ειδικότερα στις σημερινές κοινωνικές συνθήκες, επιβάλλεται η προάσπιση της αξιοπρέπειας και της ασφαλούς εργασίας και η ανάδειξη αυτών των αξιών σε πρωταρχικά ζητούμενα για την κατάκτηση περισσότερων και καλύτερων συνθηκών εργασίας και διαβίωσης.

Στη διατριβή θα γίνει περιγραφή του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης, πως αυτή λαμβάνει χώρα, αν ο εκφοβισμός πραγματοποιείται από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων, το προφίλ του θύτη κλπ.

Η εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση είναι η τάση ενός ανθρώπου ή ομάδας ανθρώπων να χρησιμοποιεί συνεχή επιθετική ή αδικαιολόγητη συμπεριφορά ενάντια σε έναν συνάδελφο, όχι εξαιτίας κάποιας προσωπικής σύγκρουσης ή συμφερόντων αλλά με σκοπό να αποπροσανατολίσει το στόχο της επίθεσης και να τον υποτάξει ή να ελέγξει τα συναισθήματά του. Δευτερεύων σκοπός είναι να εκφοβίσει το υπόλοιπο προσωπικό και να είναι πιο δεκτικό σε όσα διατάζει ο εργασιακός δυνάστης.

1 Πρόκειται για την αποκαλυπτική γερμανική έκθεση για το bullying. Από τα θύματα, το 98,7% ανέφερε επιπτώσεις στην εργασιακή του απόδοση, το 43,9% αρρώστησε, το 30,8% μετατέθηκε σε άλλες θέσεις εργασίας, το 22,5% παραιτήθηκε και το 14,8% απολύθηκε !

ΣΚΟΠΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της έρευνας αυτής είναι να αναδείξει το φαινόμενο της εργασιακής κακομεταχείρισης ιδιαίτερα μάλιστα κάτω από δύσκολες οικονομικές συνθήκες.

Η δυσχέρεια προσδιορισμού του φαινομένου έγκειται στο ότι οι καταστάσεις αυτές ποικίλουν και διαφέρουν ανάλογα με το πολιτισμικό πλαίσιο της κάθε χώρας, ανάλογα με την οργανωτική κουλτούρα του κάθε οργανισμού, εντός του οποίου λαμβάνει χώρα η παραγωγική διαδικασία καθώς και ανάλογα με το σε ποια διάσταση του αποδίδεται έμφαση. Σε αυτό συμβάλλει και ο διαφορετικός τρόπος με τον οποίο βιώνεται και γίνεται αντιληπτό από τους ίδιους τους εργαζομένους, ανάλογα με τη θέση τους στην ιεραρχία. Όσο περισσότερο ισχύει η απροσδιοριστία αυτή, τόσο περισσότερο το φαινόμενο υφίσταται.

Η παρενόχληση είναι δύσκολο να την αποφύγουμε διότι πρωτίστως αφορά σχέσεις εξουσίας εντός του χώρου εργασίας. Ο χώρος εργασίας δεν είναι απλά μια «ουδέτερη» κοινωνικά περιοχή όπου ο καθένας κερδίζει τη ζωή του. Σημασία έχει και το πώς την κερδίζει. Ο χώρος εργασίας είναι επίσης ένα πεδίο δράσης και διαμόρφωσης κουλτούρας εντός του οποίου αναπτύσσονται προσδοκίες, απόψεις, στάσεις, ανταγωνισμοί και ταυτότητα. Έτσι η παρενόχληση δεν έχει μόνο κάθετη φορά αλλά και οριζόντια. Για να το θέσουμε διαφορετικά, η παρενόχληση, μέσα από τις διάφορες διαστάσεις της, δεν προέρχεται μονάχα από διευθυντές ή «κακούς» προϊσταμένους αλλά και από τους ίδιους τους συναδέλφους.

Θα προσπαθήσουμε επίσης να αναδείξουμε το φαινόμενο στην περίπτωση κατά την οποία, η ίδια η επιχείρηση ενστερνίζεται και εφαρμόζει τεχνικές bullying για να καθυποτάξει τους υπαλλήλους. Το παράδειγμα της France Telecom όπου μέχρι στιγμής λόγω των πειστικών και αρνητικών εργασιακών συνθηκών 25 εργαζόμενοι έχουν αυτοκτονήσει είναι συγκλονιστικό. Η FranceTelecom με συνολικά 100.000 εργαζομένους στη Γαλλία, αντιμετώπισε ένα κύμα αυτοκτονιών εργαζομένων της από τον Ιανουάριο του 2008 έως το τέλος του 2009. Για τις αυτοκτονίες είχε κατηγορηθεί το σύστημα διοίκησης που επιβλήθηκε από το 2004 με στόχο να παρακινηθούν να αποχωρήσουν από τον όμιλο 22.000 μισθωτοί μέσα σε 3 χρόνια.

Τέλος θα μελετήσουμε τη περίπτωση που το Κράτος ως θεσμός μέσω των οργάνων του και της νομοθεσίας λειτουργεί εκφοβιστικά προς τους εργαζομένους δημιουργώντας ένα κλίμα “τρομοκρατίας” όπου το σύνολο του ενεργού οικονομικού πληθυσμού τελεί υπό καθεστώς ομηρίας.

Για το σκοπό της έρευνας μας δόθηκαν 500 ερωτηματολόγια σε άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με σκοπό την καλύτερη διερεύνηση του φαινομένου bullying και την εξαγωγή συμπερασμάτων.

ΒΑΣΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Η έρευνα θα εστιάσει σε πολλαπλά ερωτήματα όπως :

1. Να εντοπίσει τις τακτικές κακομεταχείρισης που χρησιμοποιούν οι θύτες καθώς και ποιοι συγκεντρώνουν τις περισσότερες πιθανότητες να υποστούν τέτοια παρενόχληση.
5. Να συνδέσει, αν χρειαστεί, την εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση με τις διαταραχές προσωπικότητας. Κι αυτό γιατί υπάρχουν κάποιες διαταραχές προσωπικότητας που συναντώνται συχνά σε εργοδότες και προϊσταμένους που σχετίζονται άμεσα με την συμπεριφορά της εργασιακής ψυχολογικής κακομεταχείρισης. Τα κύρια χαρακτηριστικά των ανθρώπων που η προσωπικότητά τους είναι δομημένη με βάση τις διαταραχές αυτές είναι η έλλειψη συναίσθησης, αισθήματος ενοχής και μεταμέλειας για τις πράξεις τους.
6. Να παρουσιάσει τα προβλήματα στην υγεία που προκαλούνται από την εργασιακή ψυχολογική κακομεταχείριση. Το κυρίαρχο σύμπτωμα είναι το άγχος και μαζί του όλα τα συνεπακόλουθα : αδυναμία συγκέντρωσης, έλλειψη κινήτρου στην εργασία, πτώση της αποδοτικότητας, μείωσης της καλής λειτουργίας του ανοσοποιητικού συστήματος.
7. Να αναφέρει τα πολλαπλά κόστη που επιβαρύνουν τις επιχειρήσεις. Κι αυτό γιατί ο εκφοβισμός πέρα από τη καταπάτηση κάθε είδους ηθικών φραγμών και την καταστροφή του όποιου καλού εργασιακού κλίματος, κοστίζει και μάλιστα ακριβά.
8. Να εξετάσει τον τρόπο που οι ίδιες οι επιχειρήσεις, εξαιτίας ή με πρόφαση την δυσμενή οικονομική συγκυρία, καταφεύγει σε τεχνικές “bullying” για να επιβάλλει στους εργαζόμενους νέους όρους στην εργασία.
9. Να εξετάσει τον τρόπο που το Κράτος ασκεί πολιτική και νομοθετεί, για να δημιουργήσει μια δυσμενή ψυχολογική κατάσταση.
10. Να αναδείξει την ανεπάρκεια ή κατά πόσο η Ελληνική – Κοινοτική νομοθεσία μπορεί να στηρίξει τον εργαζόμενο σε περίπτωση που το κράτος ή οι ίδιες οι επιχειρήσεις συναινούν σε εκβιαστικές συμπεριφορές εις βάρος των εργαζομένων.

ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Πρέπει να σημειωθεί ότι ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση το φαινόμενο αυτό μελετάται ήδη περίπου από το 1995, στην Ελλάδα μόλις τα τελευταία 5 χρόνια έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας. Κι αυτό γιατί οι δομές της ελληνικής κοινωνίας σπάνια αναδεικνύουν ζητήματα που «ενοχλούν» ή

«προσβάλλουν» επειδή υπάρχει έντονη διστακτικότητα. Επιπλέον, η προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων ως προς το ζήτημα εμφανίζεται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας από το 2004 και μετά με αόριστο όμως τρόπο.

Η παρούσα έρευνα είναι λοιπόν αναγκαία γιατί περιγράφει ένα φαινόμενο που πρόσφατα, λόγω της οικονομικής κρίσης, εισέβαλε στην ζωή σχεδόν όλων των εργαζόμενων Ελλήνων. Πρόκειται για ένα κοινωνικό πρόβλημα που πολλοί εργαζόμενοι έχουν αντιμετωπίσει κάποια φορά στην εργασιακή τους βιογραφία και επηρεάζει άμεσα με τις συνέπειες του τη ζωή τους, αφού δημιουργεί πλήθος ψυχολογικών και άλλων προβλημάτων υγείας. Το φαινόμενο αυτό πρέπει να μελετηθεί ιδίως σε χώρους όπου η κινητικότητα των εργαζομένων είναι χαμηλή, όπως είναι π.χ. ο δημόσιος και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας. Όταν το κόστος αποχώρησης είναι πολύ υψηλό, οι εργαζόμενοι δεν έχουν την πολυτέλεια να αποχωρήσουν και βιώνουν σιωπηλά την όποια κακομεταχείριση με τις επιπτώσεις που αυτή συνεπάγεται.

Ιδιαίτερα επιθυμούμε να αναδείξουμε τον τρόπο με τον οποίο το Κράτος λειτουργώντας θεσμικά, υποβάλλει το σύνολο του ενεργού πληθυσμού (ιδιωτικός και δημόσιος τομέας), σε περιβάλλον ψυχολογικού εκβιασμού. Επίσης θα ερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο σε τέτοιες οικονομικές συνθήκες η κείμενη νομοθεσία ενισχύει ή περιορίζει το φαινόμενο αυτό.

1.1 Έννοιες, Ορισμοί και Ιστορική Εξέλιξη

Η ψυχολογική παρενόχληση συνιστά μια από τις μορφές βίας με την οποία έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι χιλιάδες εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας τους. Ο εξευτελισμός ενός ατόμου με ταπεινωτικές εκφράσεις και πράξεις είναι δυνατόν να οδηγήσει σε αντίστοιχα αποτελέσματα με τη σωματική βία. Η Hirigoyen, (2002), ψυχίατρος που ασχολήθηκε με την εργασιακή παρενόχληση στη Γαλλία, την χαρακτηρίζει ως ψυχική δολοφονία.

Λέγεται αλλιώς και mobbing (εκ του αγγλικού ρήματος mob = επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ), όπως είναι ο αγγλοσαξονικός όρος με τον οποίο είναι πιο ευρέως διαδεδομένο το φαινόμενο της : *“επαναλαμβανόμενης, καταχρηστικής συμπεριφοράς οποιασδήποτε προέλευσης, προερχόμενης είτε από το εξωτερικό είτε από το εσωτερικό περιβάλλον μιας εταιρίας ή ενός οργανισμού, η οποία εκδηλώνεται ιδιαιτέρως με λέξεις, απειλές, πράξεις, χειρονομίες, ή κείμενα με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας, της αξιοπρέπειας ή της φυσικής ή ψυχολογικής ακεραιότητας ενός εργαζομένου ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου κατά την άσκηση της εργασίας του, θέτοντας σε κίνδυνο την απασχόληση του ή δημιουργώντας ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, υποτιμητικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον”* (Hirigoyen, 2002).

Με τον όρο “παρενόχληση στο χώρο της εργασίας” πρέπει να θεωρήσουμε κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα (Namie, 2003).

Παρόλο που η παρενόχληση στο χώρο της εργασίας είναι τόσο παλιό φαινόμενο όσο και η εργασία καθαυτή, μόνο στις αρχές της δεκαετίας του '90 αντιμετωπίστηκε ως φαινόμενο που καταστρέφει το εργασιακό κλίμα, μειώνει την παραγωγικότητα αλλά και ευνοεί τις απουσίες των εργαζομένων, λόγω των ψυχολογικών προβλημάτων που προκαλεί (Hill, 2001). Το φαινόμενο μελετήθηκε κυρίως στις αγγλοσαξονικές και σκανδιναβικές χώρες (Munthe, 1989), ενώ τα τελευταία κυρίως χρόνια, πολλοί ερευνητές ξεκίνησαν να μελετούν και το συναφές φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (Tata, 1993, Fitzgerald και συν. 1995).

Ιστορικά, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης έχει μελετηθεί σε πολλούς χώρους και σε σχέση με διαφορετικούς πληθυσμούς, όπως το σχολείο (Glover και συν., 1998, Smith, 2003), το πανεπιστήμιο (Spartan 1995) και ο δημόσιος τομέας (Shallcross και συν., 2008). Επιπλέον, αρκετά διαφορετικοί όροι έχουν δοθεί σε συμπεριφορές με κοινά χαρακτηριστικά στο χώρο εργασίας. Κάποιοι από αυτούς είναι (Hirigoyen, 2002) :

Mobbing: Ο όρος χρησιμοποιήθηκε με παραλλαγές στην ερμηνεία του, αφορά κατά κανόνα ομαδικές μαζικές συμπεριφορές κακομεταχείρισης – προσβολής – πίεσης.

Bullying: Κακομεταχειρίζομαι, αποπαίρνω, φέρομαι βίαια. Αρχικά δεν αφορούσε τον εργασιακό χώρο αλλά τη συμπεριφορά ομάδων παιδιών, στρατιωτών κλπ. και η χρήση του όρου επεκτάθηκε και στους χώρους εργασίας.

Harassment : Η συστηματική άσκηση επίμονων και επαναλαμβανόμενων επιθέσεων ενός ατόμου εναντίον ενός άλλου, με σκοπό να δημιουργήσει πρόβλημα.

Whistleblowers: Άνθρωποι που εργάζονται σε τομείς που συχνά εμπλέκονται με κρίσιμα μυστικά, τα οποία ανακοινώνουν στην κοινή γνώμη. Τα αντίποινα προβλέπονται με μαθηματική ακρίβεια και έχουν ιδρυθεί σε πολλές χώρες οργανισμοί για την στήριξη και την νομική προστασία τους. Στόχος εδώ είναι μια ειδική μορφή παρενόχλησης, με σκοπό το “κλείσιμο του στόματος”. Διαφέρει ποιοτικά από τα φαινόμενα mobbing και bullying, οι μηχανισμοί ωστόσο που κρύβονται από πίσω αντιστοιχούν ακριβώς στον ορισμό της ηθικής παρενόχλησης.

Ijime : Γιαπωνέζικος όρος, για τα καψόνια και τους εξευτελισμούς παιδιών στο σχολείο αλλά και στις επιχειρήσεις όταν ένα καινούργιο άτομο “μυείται” στις πιέσεις ή τιμωρείται ένα “ταραχοποιό στοιχείο”. Απώτερος στόχος εδώ είναι η πλήρης ομοιομορφία και ενσωμάτωση. Αναφέρεται ότι

πρωτοεμφανίστηκε την δεκαετία του 70, τον καιρό της έντονης ανάπτυξης της Ιαπωνικής οικονομίας με την απρόσωπη μαζική εργασία. Στη δεκαετία του 90 εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης, οι επιχειρήσεις χρειάστηκαν περισσότερο εξειδικευμένα στελέχη, και για να εκδιώξουν τα παλιά, εφάρμοσαν όχι πλέον *ijime*, αλλά κάποια ατομική ηθική παρενόχληση (για παράδειγμα, τα παλιά στελέχη για να εξαναγκαστούν σε παραίτηση, τοποθετούνταν σε γραφεία χωρίς παράθυρα, τηλέφωνα και επικοινωνία με τους άλλους).

Η ηθική παρενόχληση λοιπόν δε συνιστά σε καμία περίπτωση μια νέα μορφή βίας στον εργασιακό χώρο, αλλά είναι απόρροια της ίδιας της φύσης της εργασίας (ιδίως της ομαδικής), η οποία αποτελεί το μέσο δια του οποίου οι άνθρωποι προσπαθούσαν πάντα να επιβιώσουν, να διακριθούν και να ικανοποιήσουν το αίσθημα της δημιουργικότητας τους, χωρίς πολλές φορές να συνοδεύεται η προσπάθεια αυτή από το σεβασμό προς την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των λοιπών συνεργατών/συνανθρώπων με τους οποίους καλούνται να επιβιώσουν στον ίδιο εργασιακό στίβο (Leymann, 1996).

Ωστόσο, το φαινόμενο έχει λάβει τα τελευταία χρόνια ανεξέλεγκτες διαστάσεις λόγω των σύγχρονων κοινωνικοοικονομικών δομών που έχουν επικρατήσει στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης της κατανομής εργασίας, του κυνισμού της σύγχρονης ζωής και της αποθέωσης του ανταγωνισμού έναντι οποιουδήποτε τιμήματος και της οικονομικής ανέλιξης (Shallcross και συν., 2008). Το όλο κλίμα ευνοείται ιδιαίτερα από την ανάπτυξη των σύγχρονων τεχνολογιών και των ηλεκτρονικών επικοινωνιών που επιτρέπουν τη συνεχή παρακολούθηση και έλεγχο των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (Zapf&Einarsen, 2001).

Στην Ελλάδα το φαινόμενο της ψυχολογικής παρενόχλησης επίσης δεν είναι άγνωστο. Σε κάποια έρευνα που έκανε πρόσφατα η δημοσιογράφος Πίνη (Ελευθεροτυπία, 2006), βρήκε ότι ο ένας στους δέκα Έλληνες παραδέχεται συνθήκες εκφοβισμού στη δουλειά του, ενώ το 5% των Ελλήνων έχουν υποστεί περιστατικά σωματικής βίας στη δουλειά τους. Οι εργαζόμενοι που υφίστανται την παρενόχληση διέπονται από αυξημένες δυσκολίες συνεργασίας με τους συναδέλφους τους, έχουν μειωμένη αντοχή στο άγχος και αισθάνονται σωματική δυσφορία. Επίσης, παρουσιάζουν κατάθλιψη, αναπτύσσουν διάφορες μορφές μανίας, εκδηλώνουν έντονη επιθετικότητα, σωματική κόπωση ή και τάσεις αυτοκτονίας. Οι επιπτώσεις βέβαια αυτές επιβαρύνουν τις επιχειρήσεις, την αποδοτικότητα και τις επιδόσεις των εργαζομένων.

Το πλήθος των εκδηλώσεων και των συμπεριφορών αυτών που περικλείονται στην έννοια της ψυχολογικής παρενόχλησης έχουν οδηγήσει σε διαφορετικές προσεγγίσεις του φαινομένου σε

διάφορες κοινωνίες και εργασιακές κουλτούρες. Επομένως, δεν υπάρχει ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός. Ακόμη όμως κι αν δεν υφίσταται κάποιος γενικά αποδεκτός ορισμός, μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι διαφορετικοί ορισμοί ή οι περιγραφές, συνολικά, φέρνουν στην επιφάνεια αυτό που αποτελεί την πραγματικότητα για πολλούς ανθρώπους στους χώρους εργασίας.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο ως ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο έχει επικρατήσει να θεωρείται η άσκηση, στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανώτερου και κατώτερου στην ιεραρχία, μιας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος από ένα μεμονωμένο πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων, που σκοπό έχει να πλήξει και να βλάψει τη φήμη, την τιμή, την αξιοπρέπεια και την ακεραιότητα του θύματος και να το ωθήσει τελικά στο να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του (Rayner, 1997).

Επιπλέον, σύμφωνα με τις οδηγίες που έχει εκδώσει ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, με τίτλο “Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας”, ως παρενόχληση στον χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανόμενη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς ένα εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια του. Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευτούν (Salin, 2001).

Οι Zapf και συν. (1996) ορίζουν την ηθική παρενόχληση ως μια επαναλαμβανόμενη, βλαβερή στην υγεία, δυσμενή μεταχείριση, λεκτική επίθεση ή επαφή που είναι απειλητική, εξευτελιστική, εκφοβιστική ή που σαμποτάρει όσα αφορούν στην εργασία ή κάποιος συνδυασμός των τριών αυτών συμπεριφορών.

Ο Giovanni Pitela (αναφέρεται στο Πασχαλίδης, 2004), ορίζει την ηθική παρενόχληση ως “την άσκηση, στο πλαίσιο των σχέσεων μεταξύ συναδέλφων ή μεταξύ ανώτερου και κατώτερου στην ιεραρχία, μιας συστηματικής και διαρκούς επίθεσης σε βάρος ενός προκαθορισμένου θύματος, προκειμένου να ωθηθεί στο να εγκαταλείψει τη θέση εργασίας του”.

Η έλλειψη, λοιπόν, ενός κοινά αποδεκτού ορισμού καθιστά προβληματικό τον ακριβή προσδιορισμό των πραγματικών διαστάσεων του προβλήματος (Einarsen & Raknes, 1997). Παρόλα αυτά, αρκετοί ερευνητές στον τομέα αυτό έχουν εντοπίσει παράγοντες που επηρεάζουν την κατανόηση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, όπως ο ρόλος και η σημασία των περιστασιακών παραμέτρων (Mayhew και συν., 2004). Συχνά, οι παράγοντες αυτοί επικεντρώνονται στα ατομικά χαρακτηριστικά και την παθολογία των θυτών της παρενόχλησης

(Einarsen&Raknes, 1997), ενώ και σε διαφορετικά κοινωνικά υπόβαθρα η κατανόηση της έννοιας “παρενόχληση” διαφέρει με βάση τα στερεοτυπικά στοιχεία που διέπουν συγκεκριμένες παγκόσμιες έννοιες, που όμως διαφοροποιούνται σε κάθε διαφορετική κουλτούρα (Einarsen&Skogstad, 1996).

Η Hirigoyen (2002) παραθέτει εκτεταμένους καταλόγους εχθρικών συμπεριφορών που συνιστούν παρενόχληση, που διακρίνονται σε τέσσερις βασικές κατηγορίες : Προσβολές των συνθηκών εργασίας, απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας, προσβολές στην προσωπική αξιοπρέπεια, και βία – λεκτική, σωματική ή σεξουαλική. Η επιλογή των συμπεριφορών εξαρτάται εν πολλοίς από την ιεραρχική θέση του δράστη. Παρενόχληση μπορεί να ασκηθεί από τον ιεραρχικό ανώτερο (58%), ομάδα συναδέλφων συμπεριλαμβανομένων και των ανωτέρων (29%), συναδέλφους (12%) και από υφιστάμενο (1%). Για την παρενόχληση από τον ανώτερο, αναφέρονται και τρεις υποκατηγορίες : η διαστροφική (σκοπός η εξόντωση του θύματος ή η ανάδειξη της εξουσίας του θύτη), η στρατηγική (σκοπός η εξώθηση σε παραίτηση) και η θεσμική (που συνήθως έχει σκοπό το σύνολο των υφισταμένων).

Όλες οι μελέτες επιβεβαιώνουν ότι οι πλέον ευαίσθητοι τομείς για την εμφάνιση του φαινομένου είναι ο τριτογενής τομέας της οικονομίας, ο κοινωνικό-ιατρικός και η εκπαίδευση. Κοινό χαρακτηριστικό η ασάφεια των καθηκόντων, άρα η ευκολία να κατηγορηθεί κάποιος για κάτι που να μην μπορεί να αποδείξει το “δίκιο του”. Στους τομείς της παραγωγής και ειδικά της τεχνικής, μπορεί να υπάρχουν άλλα φαινόμενα καταπίεσης και στρες, αλλά δεν ευνοούνται οι προϋποθέσεις της ηθικής παρενόχλησης, γιατί αυτή δεν είναι συνδεδεμένη με την παραγωγικότητα αλλά με τα παιχνίδια εξουσίας (Rayner&Hoel, 1997).

Επιπλέον, έχουν αναφερθεί κάποια σύγχρονα κοινωνικά και οικονομικά φαινόμενα που ευνοούν την ηθική παρενόχληση. Προφανώς και είναι φαινόμενο σύμφυτο με την οργάνωση της εργασίας, αλλά κάποιες σύγχρονες παράμετροι το ευνοούν ιδιαίτερα. Νέα φαινόμενα στην παγκοσμιοποίηση της κατανομής εργασίας, ο κυνισμός και η διαστροφή του οικονομικού μας συστήματος, η μεγαλομανία και η χειραγώγηση, και αποθέωση του ανταγωνισμού έναντι οποιουδήποτε τιμήματος εκ μέρους των ατόμων, είναι μερικά από τα σημεία που αναδεικνύονται ως ιδιαιτέρως υπεύθυνα για την εξάπλωση του φαινομένου (Leymann, 1996).

Ωστόσο, πέρα από τον κοινωνικό χαρακτήρα της ηθικής παρενόχλησης, η Hirigoyen (2002) σχολιάζει τους προσωπικούς μηχανισμούς εμπλοκής των ατόμων στη διαδικασία αυτή. Αναφέρει χαρακτηριστικά κάποιες κατηγορίες ατόμων που εύκολα γίνονται στόχοι παρενόχλησης, όπως τα

άτομα που δεν έχουν τα τυπικά χαρακτηριστικά της ομάδας, τα πολύ ικανά άτομα ή αυτά που πιάνουν “πολύ χώρο”, αυτοί που αντιστέκονται στη χειραγώγηση, αυτοί που δεν έχουν καλές συμμαχίες ή δεν είναι στο σωστό δίκτυο, οι λιγότερο «αποδοτικοί», οι προστατευμένοι από την νομοθεσία (έγκυοι, ηλικιωμένοι κλπ.) καθώς και άτομα που εμφανώς περνούν δύσκολη προσωπική φάση. Τέλος κάποια τρωτά σημεία του αποδέκτη της παρενόχλησης που θα τον μετατρέψουν σε πραγματικό θύμα είναι η έλλειψη αυτοεκτίμησης, η επιτακτική ανάγκη αναγνώρισης, η υπερβολική ευσυνειδησία, η μεγάλη αφοσίωση στη δουλειά, ο ευαίσθητος χαρακτήρας.

Σε γενικές γραμμές, η διαφορά στους ορισμούς της ψυχολογικής παρενόχλησης έγκειται τόσο στους σκοπούς του θύτη όσο και στις επιπτώσεις που έχει η παρενόχληση στο άτομο μέσα στο χώρο εργασίας, παρόλο που όλες χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν στην ουσία το ίδιο εργασιακό φαινόμενο. Επιπλέον, αρκετοί ερευνητές υποστηρίζουν πως, ακόμα κι αν επιτευχθεί συμφωνία ως προς ένα κοινά αποδεκτό ορισμό της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, το πρόβλημα θα μετατεθεί στο νόημα που αποκτά η έννοια της παρενόχλησης και τις εκδηλώσεις της μεταξύ διαφορετικών κοινωνικο-οικονομικών πλαισίων, υπο-ομάδων και κουλτουρών, γεγονός που θα δημιουργήσει δυσκολίες σε ότι αφορά στη μεθοδολογία και την αξιολόγηση του φαινομένου (Keashly, 2001).

1.2 Εξελικτικά στάδια του φαινομένου

Σύμφωνα με τον ψυχολόγο εργασίας Leymann, η εξέλιξη του φαινομένου «mobbing - bullying» πραγματοποιείται σε 4 φάσεις:

1η φάση: Καθημερινή διένεξη: Στο εργασιακό περιβάλλον επισημαίνεται μία διένεξη η οποία εκδηλώνεται διαμέσου μίας σειράς φραστικών επιθέσεων ή αστεϊσμών που απευθύνονται προς τον εργαζόμενο (θύμα) με αποτέλεσμα να δημιουργείται αρνητικά φορτισμένο κλίμα. Τέτοιου τύπου διενέξεις, οι οποίες συχνά είναι δύσκολο να επισημανθούν, αν δεν σταματήσουν, μπορούν να λειτουργήσουν ως έναυσμα της ενεργοποίησης της διαδικασίας του «mobbing».

2η φάση: Αρχή του bullying: Η φάση αυτή χαρακτηρίζεται από την «ωρίμανση της διένεξης» αφού οι προσβολές γίνονται συνεχείς και συστηματικές, το θύμα σταδιακά απομονώνεται ενώ παράλληλα μειώνεται η αυτοεκτίμησή του. Πολύ συχνά η φάση αυτή χαρακτηρίζεται από μία κατάσταση χρόνιου άγχους το οποίο εκδηλώνεται με ψυχοσωματικά παθολογικά συμπτώματα και το θύμα αναγκάζεται να καταφύγει σε φαρμακευτική υποστήριξη και απουσίες από την εργασία.

3η φάση: Συμμετοχή της διοίκησης: Η περίπτωση του εργαζομένου (θύμα) κινεί το ενδιαφέρον της διοίκησης η οποία ανησυχεί από τις συνεχόμενες απουσίες του και τη μείωση των επιδόσεών

του σε ποιοτικό και ποσοτικό επίπεδο. Ακούγοντας τις αρνητικές γνώμες που κυκλοφορούν στο εργασιακό περιβάλλον για το συγκεκριμένο άτομο, προτιμά να τοποθετηθεί με το μέρος των «διωκτών» μη δίδοντας πίστη στα παράπονα του θύματος. Στη φάση αυτή, το θύμα είναι απομονωμένο, δεν εισακούεται και τις περισσότερες φορές οι περιρρέουσες διαβολές συνεχίζουν να πληθαίνουν.

4η φάση: Αποκλεισμός από την αγορά εργασίας: Είναι η τελική φάση της διαδικασίας η οποία περιλαμβάνει την αποπομπή του θύματος από το εργασιακό περιβάλλον. Η παραίτηση όμως του εργαζομένου είτε αυτή είναι ηθελημένη είτε υποχρεωτική, δεν αποτελεί δυστυχώς για αυτόν την οριστική λύση των δεινών του. Οι συνέπειες της ψυχολογικής βίας που υπέστη, θα παραμείνουν για μεγάλο χρονικό διάστημα δημιουργώντας στο θύμα μεταβολές της συναισθηματικής του κατάστασης, υπεύθυνες για ένα φάσμα συμπεριφορών όπως: τάση για μετακίνηση σε άλλη θέση εργασίας, ενασχόληση με εργασιακές πρακτικές ήσσονος σημασίας, απέχθεια για την εργασία, μανιοκατάθλιψη, επιθετικότητα, ακόμα και τάσεις αυτοκτονίας.

Το bullying διαχωρίζεται σε κάθετο και οριζόντιο.

- **Το κάθετο bullying ή bossing,** συνίσταται σε ψυχολογική βία η οποία ασκείται από ένα άτομο το οποίο κατέχει ανώτερη ιεραρχική βαθμίδα σε ένα άλλο κατώτερης βαθμίδας.
- **Το οριζόντιο «bullying»** συνίσταται στην ψυχολογική βία η οποία ασκείται από έναν ή περισσότερους εργαζόμενους εις βάρος ενός άλλου της ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας. Οι αιτίες μπορεί να είναι: ανταγωνισμός, φθόνος, ρατσισμός, τοπικισμός, διαφορετικές πολιτικές απόψεις.

1.3 Αίτια του φαινομένου

Ποιες είναι οι πιθανές αιτίες για αυτό το φαινόμενο που εμφανίζεται όλο και πιο συχνά ; Είναι σίγουρα η οικονομική εξέλιξη των τελευταίων ετών. Η οικονομική πίεση αυξήθηκε έντονα τα τελευταία χρόνια και οι απαιτήσεις προς τους συνεργάτες μεγάλωσαν ανάλογα. Αυτό το γεγονός είχε σαν συνέπεια τον αυξανόμενο ανταγωνισμό σε κάθετη αλλά και οριζόντια ιεραρχία. Αυτή η μάχη διαδραματίζεται κυρίως σε ψυχολογικό και συναισθηματικό επίπεδο με αποτέλεσμα να αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η ψυχολογική παρενόχληση στον χώρο εργασίας αφορά σε επαναλαμβανόμενες και διαρκείς συμπεριφορές, που επαναλαμβάνονται για μεγάλα χρονικά διαστήματα και με μεγάλη συχνότητα. Η χρονική διάρκεια και η συχνότητα με την οποία το άτομο

δέχεται την ηθική παρενόχληση, ο σκοπός για τον οποίο παρενοχλεί ο θύτης το θύμα και η σχέση εξουσίας θύματος – θύτη είναι στοιχεία που συμβάλλουν σημαντικά στην κατανόηση της έννοιας της παρενόχλησης.

Καταρχήν, οι λόγοι και οι τρόποι με τους οποίους κάποιο γίνεται θύμα μιας τέτοιας συμπεριφοράς, υπακούν σε κάποιους γενικούς κανόνες. Η Hirigoyen στο βιβλίο της “Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας” (2002), υποστηρίζει ότι αιτίες του φαινομένου ενδέχεται να είναι η διαφορετικότητα κάποιου (από τις σεξουαλικές του προτιμήσεις έως τον τρόπο που σκέφτεται), η ζήλια και ο ανταγωνισμός, ο φόβος για ότι δεν ελέγχουμε, η περιφρούρηση ανομολόγητων “μυστικών” (μια ομάδα εργαζομένων μπορεί να παρενοχλήσει όποιον δεν ενταχθεί στις μικροαπάτες που κάνουν όλοι) και συχνότερα η προσπάθεια για εξαναγκασμό του θύματος σε παραίτηση με το ελάχιστο δυνατό κόστος για την εταιρία/οργανισμό/εργοδότη.

Σε γενικές γραμμές, οι εχθρικές συμπεριφορές που συνιστούν παρενόχληση δύνανται να διακριθούν σε τέσσερις βασικές κατηγορίες :

- 1) προσβολές των συνθηκών εργασίας,
- 2) απομόνωση και άρνηση επικοινωνίας,
- 3) προσβολές στην προσωπική αξιοπρέπεια και
- 4) βία λεκτική, σωματική ή σεξουαλική.

Η επιλογή των συμπεριφορών ποικίλει και εξαρτάται εν πολλοίς από την ιεραρχική θέση του “δράστη”. Παρενόχληση μπορεί να ασκηθεί από τον ιεραρχικά ανώτερο, από συναδέλφους της ίδιας βαθμίδας και από υφισταμένους. (Einarsen&Skogstad, 1996). Τα παραπάνω πρόσωπα δύνανται να ενεργούν τόσο σε ομάδες όσο και μόνα τους. Οι τρόποι να πληγώσεις τον παρενοχλούμενο ; Η απομόνωση, η παράλογη ανάθεση υπερβολικών καθηκόντων ή αντίθετα η ανάθεση άχαρων και υποτιμητικών καθηκόντων, διαρκείς και αδικαιολόγητες επικρίσεις και συκοφαντίες, η επιδίωξη να χάσει το θύμα την αίσθηση της ευθυκρισίας, η χρησιμοποίηση ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων και γενικά ενέργειες που θα μπορούσαν να θίξουν την επαγγελματική και κοινωνική εικόνα του θύματος στο πλαίσιο των εργασιακών του σχέσεων (Hirigoyen, 2002).

Ο ανταγωνισμός αποτελεί αναμφισβήτητο στοιχείο που μαζί με τον φθόνο μπορούν να οδηγήσουν ένα άτομο στο να παρενοχλήσει τον ανταγωνιστή του. Το να μην μπορεί ένα άτομο να παραδεχτεί και να αποδεχτεί ότι κάποιος άλλος είναι καλύτερος από εκείνον μετασχηματίζουν το αρνητικό συναίσθημα σε δράση ψυχολογικής παρενόχλησης. Εδώ βρίσκεται και ο σκοπός του θύτη, ο οποίος και είναι εξαιρετικά δύσκολος να διερευνηθεί (Neuman και συν. 1998).

Έχει φανεί μέσω σχετικών ερευνών ότι συχνά οι οργανισμοί στρέφουν ανταγωνιστικά έναν υπάλληλο εναντίον κάποιου άλλου στην περίπτωση εκείνη που θα επιδίωκαν την παραίτηση του ενός εκ των δύο (Hirigoyen, 2002). Ακόμη, μια άλλη παράμετρος είναι οι σχέσεις εξουσίας μεταξύ θύτη και θύματος. Στην παρενόχληση το θύμα καταλαμβάνει χαμηλότερη θέση στην κλίμακα ιεραρχίας του οργανισμού από ότι ο θύτης. Η παρενόχληση από τον προϊστάμενο είναι σοβαρότερη από όσο είναι η παρενόχληση μεταξύ συναδέλφων, γιατί στην πρώτη περίπτωση το θύμα είναι ανίσχυρο για να αντιδράσει μπροστά στην επικείμενη απόλυση του, ενώ είναι πιθανό ότι δεν θα τύχει συμπαράστασης από τους συναδέλφους του. Άλλωστε, το θύμα απομονώνεται από τον θύτη με τέτοιο τρόπο ώστε να εκμηδενίσει τις πιθανότητες του θύματος να βρει υποστηρικτές εντός των πλαισίων του εργασιακού χώρου (Mikkelsen&Einarsen, 2002).

Στους παράγοντες που ευνοούν την παρενόχληση περιλαμβάνονται οι εξής :

- Η επιχειρηματική νοοτροπία που παραβλέπει τα περιστατικά παρενόχλησης ή δεν αντιμετωπίζει την παρενόχληση ως πρόβλημα.
- Οι απότομες αλλαγές σε επίπεδο επιχείρησης
- Η αβεβαιότητα στην απασχόληση
- Οι κακές σχέσεις προσωπικού – διοίκησης, καθώς και το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από τη διεύθυνση
- Οι κακές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων
- Οι υπερβολικές απαιτήσεις εργασίας
- Οι αδυναμίες ή ελλείψεις της πολιτικής προσωπικού και η ανεπάρκεια κοινών αξιών
- Το γενικότερα αυξημένο άγχος που συνδέεται με την εργασία
- Οι συγκρούσεις των ρόλων

(Ευρωπ. Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, 23, 2002).

1.4 Το Προφίλ του Θύτη

Πολλοί συγγραφείς (π.χ. Leymann, 1990 Einarsen&Raknes, 1997), αναφέρουν ότι ο εκφοβιστής είναι ένα άτομο που χρησιμοποιεί κακόπιστα το μέγεθος και τη δύναμη του, προκειμένου να βλάψει ή να τρομοκρατήσει πιο αδύναμα άτομα. Δεν πρόκειται φυσικά για φυσικό μέγεθος και δύναμη. Μπορεί να πρόκειται για τη θέση και την εξουσία που κατέχει στον εργασιακό χώρο. Στην πραγματικότητα ο εκφοβισμός επικεντρώνεται σπάνια στο γένος, τη φυλή ή την αναπηρία. Είναι πιθανότερο να σχετίζεται με την ικανότητα ή μάλλον την υποτιθέμενη ανικανότητα του θύματος.

Ο Fredrich (2001) συνοψίζει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι φορείς ηθικής παρενόχλησης

σε τέσσερις ευρείες κατηγορίες διαταραχών :

1. Αντικοινωνική Διαταραχή Προσωπικότητας
2. Ναρκισσιστική Διαταραχή Προσωπικότητας
3. Θεατρική Διαταραχή Προσωπικότητας
4. Ψυχαναγκαστική Διαταραχή Προσωπικότητας

Τα κύρια χαρακτηριστικά των ανθρώπων που η προσωπικότητά τους είναι δομημένη με βάση τις παραπάνω διαταραχές είναι η έλλειψη ενσυναίσθησης, αισθήματος ενοχής και μεταμέλειας για τις πράξεις τους.

Η Hirigoyen (2002) παραθέτει κάποια επιπλέον στοιχεία που ωθούν ένα άτομο στο να παρενοχλήσει ένα άλλο μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον. Σημειώνει ότι πρόκειται για στοιχεία τέτοια τα οποία αποδίδονται περισσότερο στα συναισθήματα που οδηγούν τον θύτη να κάνει την παρενόχληση παρά σε οποιονδήποτε άλλο παράγοντα. Ο φόβος είναι το πρώτο συναίσθημα που πηγάζει από τις συνεχείς μεταρρυθμίσεις και αναδιοργανώσεις των επιχειρήσεων και καθιστά τον εργαζόμενο επιφυλακτικό με τους γύρω του. Δημιουργεί επιθετικές συμπεριφορές μέσα από τη μεγαλοποίηση των καταστάσεων που κάνουν το άτομο να αισθάνεται ότι απειλείται. Ορισμένοι οργανισμοί βασίζουν τη διαχείριση του προσωπικού τους ακριβώς πάνω σε αυτό το στοιχείο του φόβου.

Η μη αποδοχή ενός ατόμου εξαιτίας της διαφορετικότητας του από το σύνολο των ανθρώπων – ομάδας στην οποία ανήκει , είναι ένα ακόμη στοιχείο που προκαλεί παρενόχληση. Ο τρόπος ομιλίας, συμπεριφοράς ακόμα και ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο εργάζεται και είναι διαφορετικό από το σύνολο μπορεί να προκαλέσει την παρενόχληση του. Οτιδήποτε διαφοροποιείται από τις τάσεις της ομάδας θεωρείται “αλλότριο” και η παρενόχληση θα λειτουργήσει ως μέσο για την στοίχιση του εργαζόμενου με τους ρυθμούς και την λογική της ομάδας στην οποία ανήκει (Ramsay και συν., 2008).

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, η Τζαμαλούκα (2007) επιχειρεί να σκιαγραφήσει κάποια χαρακτηριστικά του εν δυνάμει βίαιου εργαζόμενου, όπως :

- Κάποια βίαιη ενέργεια εντός ή εκτός εργασιακού χώρου
- Η ελλειπτική συμπεριφορά, που υποδηλώνει απώλεια αντίληψης ή συνειδητοποίησης των πράξεων του
- Η εξαιρετικά συγκρουσιακή ή αντικοινωνική συμπεριφορά

- Ο απομονωτισμός και οι μοναχικές τάσεις
- Κάποια απειθή συμπεριφορά, που συνοδεύεται από υπαινιγμούς βίας
- Η τάση υπερβολικής αντίδρασης στην κριτική
- Το υπερβολικό ενδιαφέρον για τους πολέμους, τα όπλα, τις μαζικές δολοφονίες, τις καταστροφές κλπ.
- Κάποια σοβαρή παράβαση των κανόνων ασφαλείας
- Η κατοχή όπλων, πυροβόλων, μαχαιριών ή παρόμοιων αντικειμένων στο χώρο εργασίας
- Η καταπάτηση του δικαιώματος της ιδιωτικής ζωής των άλλων, όπως είναι για παράδειγμα η έρευνα στα γραφεία των άλλων
- Τα διαρκή παράπονα και οι συχνές αδικαιολόγητες διαφορές
- Η προκλητική συμπεριφορά αντιποίνων

1.5 Διακρίσεις λόγω φύλου

Ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεται το θύμα την παρενόχληση παίζει επίσης καθοριστικό ρόλο στον τρόπο που συνειδητοποιεί αυτό που του συνέβη. Πολύ συχνά παρατηρούνται φαινόμενα εργαζομένων που έχουν υποστεί παρενόχληση ενώ οι ίδιοι δεν θεωρούν τον εαυτό τους ως θύμα. Αυτό συχνά συμβαίνει σε κοινωνίες όπου συμπεριφορές, οι οποίες σε άλλες κοινωνίες χαρακτηρίζονται ως ηθική παρενόχληση σε εκείνες δεν γίνονται αντιληπτές με αυτό τον τρόπο (Lengnick-Hall, 1995).

Σε μακρόχρονη και διεξοδική έρευνα ο Tata(1993) παρόλο που δεν βρήκε στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα σε ότι αφορά την συχνότητα της παρενόχλησης ωστόσο, το στοιχείο της χρόνου απέδειξε πως οι γυναίκες πέφτουν συχνότερα θύματα παρενόχλησης από όσο οι άντρες εντός περιόδου 5 ετών. Ο ίδιος ερευνητής απέδωσε αυτό το αποτέλεσμα στο ότι οι γυναίκες δεν αποδίδουν την ετικέτα της παρενόχλησης την ώρα που τους συμβαίνει δικαιολογούμενες αργότερα ότι δεν γνώριζαν πως η συγκεκριμένη συμπεριφορά θεωρείται παρενόχληση.

Τα αποτελέσματα άλλης έρευνας (Terpstra&Baker, 1991), δείχνουν ότι τα ποσοστά για την παρενόχληση ανδρών και γυναικών ανέρχονται σε 30% και 70% αντίστοιχα. Περαιτέρω, η ερευνήτρια υποστηρίζει ότι υπάρχει διάκριση τόσο στον τρόπο που οι γυναίκες δέχονται την παρενόχληση (κατά το πλείστον σεξουαλική παρενόχληση), όσο και στον τρόπο μεταχείρισης τους εντός της ιεραρχικής κλίμακας.

Στο σημείο αυτό, σημαντικό είναι να αναφερθεί και το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης

ως μια συχνή μορφή εργασιακής παρενόχλησης και που πλήττει τις περισσότερες φορές τις γυναίκες. Στόχος της σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι να εξασφαλίσει ο θύτης σεξουαλικά προνόμια αλλά να δηλώσει την εξουσία του, να αντιμετωπίσει τη γυναίκα ως σεξουαλικό αντικείμενο.

Επιπλέον αξιοσημείωτο είναι άρθρο της εφημερίδας «ΤΑ ΝΕΑ» (18-9-2008), όπου αναγράφεται ότι το φύλο του προϊσταμένου σας μπορεί να επηρεάζει την ψυχική και τη σωματική υγεία σας, όπως αναφέρουν επιστήμονες από το Πανεπιστήμιο του Τορόντο, οι οποίοι ανέλυσαν στοιχεία από 1.800 εργαζόμενους ενήλικες από τις ΗΠΑ. Η μελέτη έδειξε ότι οι γυναίκες που έχουν ως προϊσταμένους έναν άνδρα και μία γυναίκα ή μία γυναίκα μόνο, έχουν υψηλότερα επίπεδα ψυχικού στρες και σωματικά συμπτώματα, απ' ό,τι όσες έχουν ως προϊστάμενο έναν και μόνο άντρα. Αντίστοιχα, οι άνδρες που έχουν έναν προϊστάμενο, είτε είναι άνδρας είτε γυναίκα, έχουν παρόμοια επίπεδα στρες. Όταν όμως έχουν δύο προϊσταμένους διαφορετικού φύλου, είναι πιο ήρεμοι και παρουσιάζουν λιγότερα σωματικά συμπτώματα.

Όπως γράφουν οι δρες Σκοτ Σίμαν και Τάραλιν ΜακΜιούλεν στο τεύχος Σεπτεμβρίου της «Επιθεώρησης Υγείας & Κοινωνικής Συμπεριφοράς» (JHSB), η συσχέτιση μεταξύ φύλου προϊσταμένου και ψυχοσωματικών προβλημάτων (όπως πονοκέφαλος, κόπωση ή πεπτικές διαταραχές) ήταν ισχυρή και παρατηρήθηκε ανεξαρτήτως επαγγέλματος, εργασιακού τομέα ή εργασιακής θέσης.

Τα ευρήματα αυτά, ιδίως όσα αφορούν γυναίκες υφιστάμενες με γυναίκες προϊστάμενες, αντικρούουν την άποψη ότι οι ομοιότητες μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένων προωθεί την αρμονία στον χώρο εργασίας, ενώ αντιθέτως οι ανομοιότητες δημιουργούν προβλήματα. Οι ερευνητές εικάζουν ότι οι συγκρούσεις πηγάζουν από το στερεότυπο που θέλει ως «φυσιολογικό» να κατέχουν οι άντρες (αλλά όχι οι γυναίκες) τις ηγετικές θέσεις, επιδεικνύοντας τυπικά ηγετικά χαρακτηριστικά, όπως η αυστηρότητα. Με βάση αυτό το στερεότυπο, οι γυναίκες υφιστάμενες αναμένουν την «επιθετικότητα» του άντρα προϊσταμένου τους, αλλά από μία γυναίκα προϊσταμένη περιμένουν περισσότερη υποστήριξη και κατανόηση απ' όση στ' αλήθεια λαμβάνουν.

«Οι γυναίκες ηγέτες που φέρονται σαν άντρες, συχνά, έστω και υποσυνείδητα, αντιμετωπίζονται από την κοινωνία πιο αρνητικά», δήλωσε ο δρ. Σίμαν. Αλλά έσπευσε να προσθέσει πως απαιτούνται περαιτέρω μελέτες επί του θέματος, διότι δεν είναι βέβαιον για ποιον ακριβώς λόγο η ψυχοσωματική υγεία επηρεάζεται ανάλογα με το φύλο του προϊσταμένου.

1.6 Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Αντίθετα αποτελέσματα δίνει άλλη έρευνα με παρόμοιο αντικείμενο (Hirigoyen, 2002), καθώς δείχνει ότι τα κρούσματα της ηθικής παρενόχλησης αυξάνονται στις ηλικίες άνω των 50 ετών, τόσο γιατί τα άτομα αυτά θεωρούνται λιγότερο ικανά να αντεπεξέλθουν στις νέες οικονομικές και τεχνολογικές απαιτήσεις της νέας εποχής όσο και εξαιτίας της εμπειρίας και της μακρόχρονης παραμονής σε έναν οργανισμό που τους παρέχει το δικαίωμα να πληρώνονται με μισθούς υψηλότερους από αυτούς που θα έδιναν σε έναν νεοπροσληφθέντα εργαζόμενο.

1.7 Άλλες μορφές διακρίσεων

Ως άλλες μορφές παρενόχλησης μπορούν να θεωρηθούν α) η παρενόχληση εξαιτίας θρησκευτικών και ρατσιστικών λόγων, παρόλο που τα στοιχεία δείχνουν ότι οι διαστάσεις του προβλήματος αυτού δεν είναι ιδιαίτερα γενικευμένες στο χώρο της εργασίας, β) η παρενόχληση εξαιτίας σεξουαλικών ιδιαιτεροτήτων και προτιμήσεων, γ) η παρενόχληση εξαιτίας κάποιας ασθένειας ή αναπηρίας, αναθέτοντας στο άτομο εργασίες που ο θύτης γνωρίζει ότι λόγω της αναπηρίας του θύματος δεν είναι δυνατόν να διεκπεραιωθούν, και δ) παρενόχληση σε εργαζόμενους με μόνιμη εργασιακή σχέση σε αντίθεση με όσους απασχολούνται με σύμβαση μερικής απασχόλησης ή αορίστου χρόνου (Rayner&Hoel, 1997).

ΟHecker (2007) δημοσίευσε πρόσφατα μία ενδιαφέρουσα έρευνα σχετικά με τα θύματα της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Στη συγκεκριμένη έρευνα επιχειρήθηκε η απομυθοποίηση της ψευδούς πεποίθησης ότι ευθύνεται το θύμα για την παρενόχληση που υφίσταται, λέγοντας ότι ουσιαστικά η παρενόχληση αποτελεί μια μορφή κοινωνικού ελέγχου, που στρέφεται ενάντια οποιουδήποτε εργαζόμενου, ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία ή εθνικότητα.

Ο ίδιος ερευνητής κατέληξε ότι δεν υπάρχει κάποιος τύπος προσωπικότητας που καθιστά κάποιους εργαζόμενους περισσότερο ευάλωτους στην παρενόχληση, υπάρχουν όμως κοινωνικές ομάδες που μπορούν να αποτελέσουν εύκολους στόχους εξαιτίας αρνητικών προκαταλήψεων σε βάρος τους. Για παράδειγμα, τα άτομα με ειδικές ανάγκες και οι ομοφυλόφιλοι έχει βρεθεί ότι αποτελούν έως και πέντε φορές συχνότερα θύματα παρενόχλησης. Επίσης, οι γυναίκες εργαζόμενες, ιδιαίτερα εκείνες που εργάζονται σε ανδροκρατούμενους οργανισμούς αποτελούν συχνά θύματα παρενόχλησης, το ίδιο και άτομα που ανήκουν σε διαφορετική φυλή, θρησκεία ή έχουν διαφορετικές πολιτικές πεποιθήσεις από το υπόλοιπο εργασιακό δυναμικό.

ΚΕΦ 2 ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

2.1 Νομοθεσία στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας άρχισαν να περιλαμβάνουν στις νομοθεσίες τους προβλέψεις για την ηθική παρενόχληση από το 1990 και ύστερα. Πολύ σημαντικό στοιχείο είναι, πως σε κάποιες χώρες, αιτία για να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση αποτέλεσαν επιστημονικές έρευνες σχετικά με το φαινόμενο, οι οποίες έτυχαν μεγάλης απήχησης και ενδιαφέροντος (π.χ. Σουηδία, Γαλλία).

Η Σουηδία μόλις το 1994, με βάση την έρευνα του Leymann το 1990, από την οποία προέκυπτε ότι το 15% των αυτοκτονιών οφείλονταν στο bullying, έγινε η πρώτη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία θέσπισε νομοθεσία κατά φαινομένων παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Ο νόμος αναφέρεται χαρακτηριστικά σε φαινόμενα δίωξης εργαζομένων από προϊσταμένους μέσα στον εργασιακό χώρο σαν κυρίαρχα χαρακτηριστικά έχουν τη μείωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου, την υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας του και την έκθεση της υγείας του σε κίνδυνο.

Στην Ολλανδία από το 1994, οι εργοδότες υποχρεώνονται να προστατεύουν τους υπαλλήλους τους από φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και γενικά επιθετικότητας ή ψυχολογικής βίας στον χώρο εργασίας. Οι νομικές διατάξεις αναφέρουν μια σειρά από ανεπιθύμητες συμπεριφορές, περιλαμβάνοντας τη σεξουαλική παρενόχληση, το mobbing, το bullying, το ρατσισμό αλλά και την επιθετικότητα από πελάτες, ασθενείς και εξυπηρετούμενους στον δημόσιο τομέα (Σπυριδάκης, 2009).

Στη Γαλλία, ο ορισμός κι η ανάδειξη του φαινομένου από τη Hirigoyen (2002) είχε ως αποτέλεσμα, εκτός από την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και των επιστημόνων σχετικά με το θέμα, την ευαισθητοποίηση και του πολιτικού κόσμου. Έτσι, το φαινόμενο άρχισε να συνδέεται άμεσα με προβλήματα υγείας εργαζομένων και επιπλέον, την πρόκληση εργατικών ατυχημάτων, γεγονός που οδήγησε στον να περιλαμβάνεται σε πολλούς εθνικούς νόμους για την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία.

Στην Γερμανία, η ηθική παρενόχληση αποτελεί αδίκημα από το 1993. Το ίδιο ισχύει στις ΗΠΑ, στην Ιταλία και στην Αυστραλία. Στην Ελβετία, στο πλαίσιο μιας ιδιωτικής επιχείρησης, εφαρμόζονται ο ομοσπονδιακός περί εργασίας σχετικά με τα μέτρα υγιεινής και προστασίας της

υγείας, καθώς και το άρθρο 328 του Κώδικα των υποχρεώσεων που αφορούν την προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου ή της εργαζόμενης (Yamanda, 2000).

Αν και σε κανένα από τους σχετικούς νόμους αυτών των χωρών δεν προβλέπεται κάποιου είδους θεραπεία ή αποκατάσταση της υγείας του θύματος, θεωρείται πολύ σημαντικό το γεγονός και μόνο της αναφοράς στην εργατική τους νομοθεσία. Μέσω της αναφοράς, καταρχήν γίνεται αποδεκτή η ύπαρξη του προβλήματος αλλά και ενθαρρύνεται η συζήτηση για την ηθική παρενόχληση, τόσο μεταξύ των εργαζομένων όσο και μεταξύ του πολιτικού κόσμου. Στη Μεγάλη Βρετανία καθώς και στην Ιρλανδία δεν υπάρχει κάποια νομική ρύθμιση για την εργασιακή παρενόχληση, αλλά λόγω έξαρσης του φαινομένου τα τελευταία έτη, συστήνονται κώδικες καλής πρακτικής, καθορίζονται ποινές και εκδόθηκαν οδηγίες για την πρόληψη του (Σπυριδάκης, 2009).

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, η εκτίμηση του φαινομένου και των αρνητικών αυτού συνεπειών έχει προχωρήσει αρκετά και προωθούνται συνεχώς πρωτοβουλίες σε πολλά και διαφορετικά επίπεδα για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του. Η Ευρωπαϊκή Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία και εισάγει την έννοια της ευθύνης του εργοδότη αναφορικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και φροντίζει για την αποφυγή και καταπολέμησή τους. Επιπλέον, οδηγίες σχετικά με την ίση μεταχείριση στον εργασιακό χώρο είναι η Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής του καταγωγής και η Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (Hirigoyen, 2002).

Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ασχολήθηκε με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στους οργανισμούς των κρατών μελών, αναγνωρίζοντας ότι πρέπει επείγοντως να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στο πρόβλημα και να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για την εξεύρεση νέων τρόπων καταπολέμησής του. Στο αντίστοιχο ψήφισμα (2001/2339) επιστάται η προσοχή των εταίρων στο γεγονός ότι ο αυξανόμενος αριθμός συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και ο επισφαλής χαρακτήρας της απασχόλησης, ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών, δημιουργούν ευνοϊκές προϋποθέσεις για διάφορες μορφές παρενόχλησης. Παράλληλα, δίνεται προσοχή στα καταστροφικά αποτελέσματα της παρενόχλησης για τη σωματική και ψυχική υγεία των θυμάτων της και κατ' επέκταση των οικογενειών τους.

Με το ψήφισμα αυτό καλούνται επιπλέον το Συμβούλιο και η Επιτροπή να συμπεριλάβουν ποσοτικούς δείκτες όσον αφορά την παρενόχληση στους χώρους εργασίας, καθώς και στους δείκτες για την ποιότητα της εργασίας, οι οποίοι θα τεθούν υπόψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Τα κράτη μέλη καλούνται να επανεξετάσουν την ισχύουσα νομοθεσία τους και εν ανάγκη να τη συμπληρώσουν, καθώς επίσης να αναθεωρήσουν και να τυποποιήσουν τον ορισμό της ψυχολογικής παρενόχλησης.

Στις πρωτοβουλίες αυτές εκ μέρους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου συνέβαλε ένας μεγάλος αριθμός ερευνών των τελευταίων χρόνων σχετικά με τις επιπτώσεις της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Από τις έρευνες αυτές προέκυψε ότι ένα μεγάλο ποσοστό Ευρωπαίων εργαζομένων (το 8% του εργαζόμενου πληθυσμού, δηλαδή περίπου 12.000.000 άνθρωποι) έχουν υπάρξει θύματα παρενόχλησης στην εργασία τους, εκ των οποίων η πλειοψηφία απασχολείται στον τομέα υπηρεσιών όπως η δημόσια διοίκηση και οι τράπεζες (Leather, 2001).

2.2 Νομοθεσία στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, η παρενόχληση σε χώρους εργασίας, συνδέεται περισσότερο σε νομικό επίπεδο, κυρίως, με την προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, και την δημιουργία κατά συνέπεια, διακρίσεων και ανισότητας και όχι με τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία (Σπυριδάκης, 2009). Αυτό που ισχύει, τουλάχιστον μέχρι στιγμής, στην εργατική νομοθεσία, με σκοπό να προστατεύει τους εργαζόμενους σε θέματα προσβολής της προσωπικότητάς τους, είναι ο νόμος 3304/2005 για την απαγόρευση διακρίσεων εξαιτίας φύλου, εθνικότητας, ή γενετήσιου προσανατολισμού, κάτι το οποίο δεν περιλαμβάνει βέβαια το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Αποτελεί δε, νομοθέτημα που έγινε προς συμμόρφωση σε οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) (2000/43, 2000/78, 2002/73), όπως ορίζει το δίκαιο της Ε.Ε. Στις Οδηγίες αυτές η παρενόχληση γενικότερα και η σεξουαλική παρενόχληση πιο ειδικά, προσδιορίζονται ως παράγοντες που δημιουργούν συνθήκες διακρίσεων στους χώρους εργασίας, άμεσων ή έμμεσων (Σπυριδάκης, 2009).

Μια ακόμη πρόβλεψη στα πλαίσια της εργατικής νομοθεσίας για θέματα αξιοπρέπειας και προσβολής της προσωπικότητας των εργαζομένων, είναι η πρόβλεψη, να ισοδυναμεί με απόλυση, τυχόν παραίτηση από την εργασία για λόγους προσβολής της αξιοπρέπειας και μειωτικών σχολίων. Αυτό βέβαια, σε περίπτωση που η διοίκηση της επιχείρησης δεν αποδέχεται την προσβολή προς τον εργαζόμενο, θα πρέπει να αποδειχθεί δικαστικά, κάτι το οποίο σημαίνει την μαρτυρία και άλλων συναδέλφων για τα περιστατικά παρενόχλησης. Από εκεί και πέρα βέβαια, εργαζόμενοι που

έχουν γίνει αποδέκτες μειωτικών σχολίων είτε αυτό πρόκειται για επαναλαμβανόμενα περιστατικά οπότε συνιστά ηθική παρενόχληση, είτε για μεμονωμένα περιστατικά, μπορούν να βασιστούν όχι σε νόμους της εργατικής νομοθεσίας αλλά σε νόμους που αφορούν γενικότερα την προστασία της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας, όπως το άρθρο 2, παρ. 1 του Συντάγματος για την προστασία και τον σεβασμό της αξίας του ανθρώπου και το άρθρο 5 παρ. 1 για την προστασία της προσωπικότητας που αποτελούν και βασικές αρχές του Ελληνικού Συντάγματος.

Σε κάθε περίπτωση ηθικής παρενόχλησης, η καλή γνώση και χρήση των εθνικών και κοινοτικών νόμων από πλευράς των θυμάτων, θα μπορούσε θεωρητικά να λύνει αρκετά προβλήματα τους, γιατί εκτός του ότι τους εξασφαλίζει κάποια οικονομικά μέσα για το διάστημα της ανεργίας λόγω της φθοράς που υπέστησαν, τους διατηρεί επίσης σε διαδικασία επίλυσης της διαφοράς με τον επιτιθέμενο και αποκατάστασης της ηθικής βλάβης που βίωσαν. Ένα αρνητικό στοιχείο όσον αφορά στην δικαστική διάσταση του θέματος είναι πως σε όλες τις χώρες της Ε.Ε., οι οποίες έχουν θεσπίσει σχετική νομοθεσία, οι περιπτώσεις οι οποίες έχουν τελικά φτάσει στη δικαιοσύνη είναι λίγες σε αριθμό. Η νομοθετική ρύθμιση πάντως, ακριβώς για την προστασία από το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, κρίνεται απαραίτητη και στην Ελλάδα, αφού θα αποτελούσε ένα είδος ελάχιστης πρόληψης και θα προέβλεπε τρόπους επίλυσης και αποκατάστασης της αξιοπρέπειας και της υγείας των θυμάτων. Επιπλέον, η διεξαγωγή ερευνών, για την καλύτερη κατανόηση των διαφόρων παραμέτρων του φαινομένου, την έκταση του σε υπηρεσίες και οργανισμούς και την εκ μέρους της πολιτείας προτάσεων και εφαρμογής μέτρων θεωρείται επιβεβλημένη.

Εφόσον αυτό που ενδιαφέρει τον νομοθέτη (κοινοτικό και εγχώριο), είναι η εξασφάλιση υγιών συνθηκών στην εργασία για όλους τους εργαζομένους είναι εξαιρετικά επιτακτική η ανάγκη τροποποίησης και συμπλήρωσης του Νόμου 3304, ή η εισαγωγή μιας νέας νομοθετικής πρωτοβουλίας προκειμένου να καλύπτεται και να θεωρείται κολάσιμη κάθε μορφή ψυχολογικής βίας που αντίκειται στην έννοια του σεβασμού του ανθρώπου και όχι να περιορίζεται στο τιμωρητέο συγκεκριμένων μόνο πράξεων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ

3.1 Επιπτώσεις στους εργαζόμενους

Οι επιπτώσεις της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης είναι ιδιαίτερα σημαντικές τόσο για την πνευματική, ψυχολογική και σωματική υγεία του εργαζόμενου που την υφίσταται, αλλά και για τον ίδιο τον οργανισμό στα πλαίσια του οποίου παρατηρούνται τέτοια φαινόμενα. Αν και δεν είναι ακόμα δυνατόν να αποτιμηθούν ξεκάθαρα όλες οι διαστάσεις του φαινομένου, αφού μόλις πρόσφατα έχει ξεκινήσει η εκτεταμένη μελέτη του, οι πρώτες επιστημονικά τεκμηριωμένες μελέτες δείχνουν ότι τα αποτελέσματα της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης μπορεί να αποβούν καταστροφικά. Κάποιες από τις επιπτώσεις που έχουν αναφερθεί είναι οι ακόλουθες :

Τα προβλήματα και οι επιδράσεις της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στα άτομα μέσα στο περιβάλλον που εργάζονται συνδέονται περισσότερο με την ένταση και τη διάρκεια της παρενόχλησης στο άτομο παρά με τα ψυχικά και πνευματικά χαρακτηριστικά του ατόμου αυτού (Einarsen&Raknes, 1997). Η αγχογόνος κατάσταση την οποία υφίστανται οδηγεί σε αυτό που αποδίδεται ως λειτουργικές διαταραχές, όπως αϋπνία, κόπωση, ημικρανίες, υψηλά επίπεδα στρες και μυοσκελετικά προβλήματα (Zapf και συν., 1996 Jarreta, 2004). Εμφανείς είναι και οι ψυχοσωματικές διαταραχές που συχνά ξεφεύγουν από τον έλεγχο του ατόμου με δυσάρεστες για την υγεία του συνέπειες όπως στομαχικές διαταραχές, δερματικές παθήσεις, υπερένταση και γρήγορη αυξομείωση του βάρους (Colligan&Murphy, 1979). Σοβαρότερες ακόμη επιπτώσεις από την οδυνηρή εμπειρία της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης μπορεί να είναι η διαταραχή μετατραυματικού στρες (Wilson, 1991 , Leymann&Gustafsson, 1996), η κατάθλιψη, η αναβίωση παλαιών τραυματικών γεγονότων και η έλλειψη συγκέντρωσης (Mayhew και συν., 2004). Έχει αναφερθεί επίσης ότι ένα ποσοστό θυμάτων ηθικής παρενόχλησης είχαν σκεφτεί την αυτοκτονία ως έσχατη λύση χωρίς όμως να υπάρχουν επαρκή στοιχεία για το συσχετισμό περιστατικών αυτοκτονιών και εργασιακής παρενόχλησης (Leymann, 1990).

Οι αρνητικές επιπτώσεις της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης για τα θύματα ενδέχεται να λάβουν τη μορφή αυξανόμενων δυσκολιών συνεργασίας, μειωμένης αντοχής στο άγχος, σωματικής δυσφορίας, καταχρήσεων και ψυχολογικών αντιδράσεων. Επίσης μπορεί να επιφέρουν στον εργαζόμενο δυσκολίες στον ύπνο, κατάθλιψη, ανάπτυξη διαφόρων μορφών μανίας, κάποιες φορές επιθετικότητα, σωματική κόπωση ή και τάσεις αυτοκτονίας. Αν δε σταματήσει άμεσα η παρενόχληση, δεν ερευνηθούν οι αιτίες που την προκάλεσαν στον εργασιακό χώρο και δε ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα, υπάρχει ο κίνδυνος τα προβλήματα να γίνουν τόσο σοβαρά ώστε να χρειαστεί

μακροχρόνια ιατρική και ψυχοθεραπευτική φροντίδα από ειδικούς. Ακόμη και μετά την απομάκρυνση από το υπεύθυνο περιβάλλον, αναφέρονται πολλά άτομα με μετα-τραυματικό στρες για χρόνια. (Hirigoyen, 2002, Jarreta, 2004).

Σύμφωνα με έρευνες σε Ευρώπη και Ηνωμένες Πολιτείες σχετικά με τις επιπτώσεις της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στα θύματα, βρέθηκε ότι άτομα που πέφτουν θύματα παρενόχλησης είναι πολύ περισσότερο εκτεθειμένα στο εργασιακό άγχος απ' ό,τι οι εργαζόμενοι γενικότερα. Ένα ποσοστό της τάξης του 47% των θυμάτων της παρενόχλησης, αναφέρουν αγχωτικά εργασιακά καθήκοντα (Cox, 1987).

Επιπλέον, έρευνες υπογραμμίζουν ότι η κακοήθης αυτή εργασιακή συμπεριφορά προκαλεί πολλά προβλήματα στην υγεία των εργαζομένων και κατά συνέπεια έχει κόστος στην επιχείρηση στην οποία συμβαίνει. Το υπερβολικό άγχος είναι το κυρίαρχο σύμπτωμα και μαζί του όλα τα συνεπακόλουθα : αδυναμία συγκέντρωσης, έλλειψη κινήτρου στην εργασία, πτώση της αποδοτικότητας, μείωση της καλής λειτουργίας του ανοσοποιητικού συστήματος. Επίσης προβλήματα που προκύπτουν και επιμένουν και μετά την απομάκρυνση από το τοξικό περιβάλλον είναι η κατάθλιψη, διαταραχή πανικού, δυσκολία διαχείρισης έντονων συναισθημάτων, διαταραχή μετατραυματικού στρες, ή διάφορα οργανικά προβλήματα που σχετίζονται με το στρες (Felson, 1992).

Συνολικά, κάποιες από τις επιπτώσεις που έχουν αναφερθεί σε σχέση με την ηθική παρενόχληση για το άτομο που την υφίσταται είναι οι εξής (Hirigoyen, 2002):

11. Χαμηλή επίδοση που οδηγεί σε επικριτικά σχόλια,
12. Λήψη ενέργειας σύμφωνα με πειθαρχικές διαδικασίες ή διαδικασίες βάσει ελλειπών ικανοτήτων,
13. Απώλεια αυτοπεποίθησης,
14. Αδυναμία προσπορισμού των προς το ζην,
15. Απώλεια εισοδήματος,
16. Ζημία ή καταστροφή της επαγγελματικής καριέρας,
17. Χωρισμός ή διαζύγιο,
18. Επιδείνωση της υγείας συμπεριλαμβανομένης της κατάθλιψης και της αυτοκτονίας.

Όλα τα παραπάνω ενδέχεται να προκαλέσουν άγχος και στους συναδέλφους, με αποτέλεσμα το πρόβλημα να εξαπλωθεί, όπως συμβαίνει με το φαινόμενο του ντόμινο.

Μια επιπλέον επίπτωση της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο άτομο είναι τα υπερβολικά επίπεδα άγχους που βιώνει. Με το άγχος, ο οργανισμός αντιδρά, τίθεται σε κατάσταση συναγερμού, παράγει ορμόνες, καταβάλλεται το ανοσοποιητικό του σύστημα και μεταβάλλονται οι νευροδιαβιβαστές του εγκεφάλου. Στην αρχή, πρόκειται για προσαρμογή, προκειμένου να αντιμετωπιστεί κάθε επίθεση. Όταν το άγχος έχει συγκεκριμένη αιτία και το άτομο καταφέρνει να το διαχειριστεί ταχτοποιούνται όλα γρήγορα. Αν η κατάσταση παρατείνεται ή επαναλαμβάνεται σε τακτά διαστήματα, υπερβαίνει τις ικανότητες προσαρμογής του ατόμου και οι μεταβολές στο νευρικό και ορμονικό σύστημα συνεχίζονται (LeBlanc&Kelloway, 2002).

Οι πρώτες ενδείξεις του άγχους, ανάλογα με την ευαισθησία του ατόμου, είναι η ταχυπαλμία, το αίσθημα πίεσης, το λαχάνιασμα, η κόπωση, οι διαταραχές ύπνου, ο εκνευρισμός, η ευερεθιστότητα, οι κεφαλαλγίες, τα πεπτικά προβλήματα, οι πόνοι στην κοιλιά, καθώς και μια σειρά από ψυχικές διαταραχές. Οι πιέσεις αυτές που βιώνει το θύμα της παρενόχλησης μπορεί να συνεχιστούν για μήνες ή και χρόνια, ακόμα και μετά την απομάκρυνση του από τον εργασιακό χώρο. Το χρόνιο αυτό άγχος μπορεί να εμφανιστεί με γενικευμένη διαταραχή, διαρκή φόβο, κρίσεις ανεξέλεγκτης αγωνίας, μόνιμη ένταση και υπερβολική εγρήγορση (Hirigoyen, 2002).

Τέλος αρκετοί συγγραφείς έχουν ερευνήσει τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο άτομο που την υφίσταται. Παρόλο που το θύμα απομακρύνεται από τον θύτη, οι επιπτώσεις της μετάβασης από τη ζωή που είχε ζήσει ως θύμα παρενόχλησης είναι δραματικές. Έτσι, κάθε ανάμνηση ή νέο γεγονός παίρνει άλλη διάσταση, που συνδέεται με τα βιώματα του. Οι απόπειρες να ξεχάσει δημιουργούν συνήθως καθυστερημένα ψυχικές ή σωματικές διαταραχές, γενικευμένη αγωνία, χρόνια κόπωση, αϋπνία, κεφαλαλγίες, διάφορους πόνους ή ψυχοσωματικές διαταραχές (αρτηριακή υπέρταση, έκζεμα, έλκος δωδεκαδακτύλου κλπ.), κυρίως όμως συμπεριφορές εξάρτησης (βουλιμία, αλκοολισμός, τοξικομανία). Κάποια θύματα παραπονιούνται εκ των υστέρων για ανεξέλεγκτη επιθετικότητα, κατάλοιπο της περιόδου που δεν μπορούσαν να αμυνθούν, πράγμα που μπορεί να ερμηνευτεί ως μεταβίβαση βίας. Άλλα πάλι θύματα εμφανίζουν συμπτώματα μετατραυματικού στρες. Οι επιθέσεις ή οι ταπεινώσεις που έχουν υποστεί εγγράφονται στη μνήμη και αναβιώνουν με εικόνες, σκέψεις, έντονες και επαναλαμβανόμενες συγκινησιακές καταστάσεις, είτε στη διάρκεια της ημέρας με απότομη αίσθηση μιας επικείμενης παρόμοιας κατάστασης, είτε στη διάρκεια του ύπνου, με αϋπνίες και εφιάλτες. Επιπλέον, τα θύματα εμφανίζουν ανορεξία ή βουλιμική συμπεριφορά, καπνίζουν και πίνουν περισσότερο (Rayner&Hoel, 1997).

Συμπερασματικά οι επιπτώσεις στην υγεία συμπεριλαμβάνουν μια σειρά από συμπτώματα πολλά από τα οποία καταγράφονται στον παρακάτω πίνακα :

Ψυχοπαθολογικά	Ψυχοσωματικά	Συμπεριφορικά
Εκδηλώσεις άγχους	Αρτηριακή πίεση	Αυτό/ετερο επιθετικές αντιδράσεις
Απάθεια	Άσθμα	Διαταραχές διατροφής
Αποφυγή αντιδράσεων	Καρδιακή αρρυθμία	Αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ
Προβλήματα συγκέντρωσης	Στεφανιαία νόσος	Αύξηση καπνίσματος
Καταθλιπτική διάθεση	Δερματίτιδα	Σεξουαλικές δυσλειτουργίες
Φοβικές αντιδράσεις	Τριχόπτωση	Κοινωνική απομόνωση
Αναβίωση του γεγονότος	Πονοκέφαλοι	
Υπερδιέγερση	Μυϊκοί πόνοι	
Ανασφάλεια	Έλλειψη ισορροπίας	
Αϋπνία	Ημικρανίες	
Εμμονές	Στομαχικοί πόνοι	
Ευερεθιστότητα	Έλκος	
Έλλειψη πρωτοβουλιών	Ταχυκαρδία	
Μελαγχολία		
Αλλαγές στη διάθεση		
Επαναλαμβανόμενοι εφιάλτες		

Πηγή: Protecting Workers' Health Series N° 4

Στις 58 έχουν φτάσει οι αυτοκτονίες των εργαζομένων της FranceTelecom την τελευταία τριετία. Σύμφωνα με άρθρο της εφημερίδας “ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ” (9-4-2010), οι θάνατοι αυτοί συνδέονται με τις μεθόδους που χρησιμοποίησε η διεύθυνση της γαλλικής εταιρίας τηλεπικοινωνιών για να προσαρμόσει την πρώην κρατική μονοπωλιακή εταιρία στο νέο ανταγωνιστικό κόσμο της

τηλεφωνίας και του ίντερνετ. Επιπλέον τον Φεβρουάριο του 2010, έκθεση της επιθεώρησης εργασίας είχε κάνει λόγο για πιθανές παραβάσεις σχετικές με έκθεση σε κίνδυνο προσώπων με την εφαρμογή εργασιακών σχημάτων. Τα συγκεκριμένα εργασιακά σχήματα θεωρείται ότι μπορούν να βλάψουν την υγεία των εργαζομένων. Ακόμη, η επιθεώρηση εργασίας ανέφερε ότι παρατηρήθηκαν μέθοδοι διαχείρισης που παραπέμπουν σε ηθική/ψυχολογική κακοποίηση.

Μορφές επιδημίας προσλαμβάνουν οι αυτοκτονίες σε σύμβολα του γαλλικού δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Σύμφωνα με το άρθρο στην “Οικονομία” (30-8-2011), στις αυτοκτονίες της FranceTelecom έρχονται να προστεθούν οι αυτοκτονίες υπαλλήλων του τραπεζικού κολοσσού SocieteGenerale. Παρ' ότι οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι των εργαζομένων της γαλλικής τράπεζας αρνήθηκαν να συνδέσουν τις συνθήκες εργασίας και τις κακές επιδόσεις που καταγράφονται τον τελευταίο χρόνο, με τις αυτοκτονίες των δύο συναδέλφων τους, η διοίκηση του Ομίλου βρίσκεται σε αναμμένα κάρβουνα. Η κάθετη πτώση των κερδών και η δραματική συρρίκνωση του κύκλου εργασιών, κάνουν περισσότερο από ποτέ εμφανή τα σημάδια γήρανσης των “τριών γηραιών κυριών” του γαλλικού τραπεζικού συστήματος, της SocieteGenerale, BNPParibas και CreditAgricole. Παρά τις προσπάθειες της νέας διοίκησης του τραπεζικού ομίλου να εξορθολογικοποιήσει την κατάσταση, τα αποτελέσματα είναι απογοητευτικά. Ανάλογες, αν όχι χειρότερες, επιδόσεις καταγράφονται στον τομέα των εργασιακών συνθηκών της SocieteGenerale. Από το 2008 στον τραπεζικό κολοσσό έχει τεθεί σε εφαρμογή πρόγραμμα πρόληψης και διαχείρισης του εργασιακού άγχους, ενώ τον Ιανουάριο του 2009 δημιουργήθηκε “Παρατηρητήριο Εργασιακού Άγχους”, δίχως όμως αποδεικνύεται αποτελέσματα. Τα ίδια μέτρα πρόληψης είχαν λάβει άλλωστε και στην FranceTelecom, θλιβερό όμως ρεκόρ των 58 αυτοκτονιών δεν αποσοβήθηκε.

Σε άρθρο της εφημερίδας BHMA (27-4-2012) αναφέρεται η απειλή ομαδικής αυτοκτονίας στην οποία κατέφυγαν 200 εργαζόμενοι σε κινεζική μονάδα παραγωγής της εταιρίας Foxconn προκειμένου να διαμαρτυρηθούν για τις εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες εργασίας αλλά και για το χαμηλό επίπεδο μισθών. Το επεισόδιο είχε αίσιο τέλος, η διεκδίκηση όμως «ανθρώπινων συνθηκών εργασίας» συνεχίζεται για τα 1,2 εκατ. εργαζόμενους στην ταϊβανέζικη εταιρεία η οποία κατασκευάζει μεταξύ άλλων κινητά για λογαριασμό της Apple. Η εταιρεία απέκτησε παγκόσμια (αρνητική ασφαλώς) φήμη το 2010 έπειτα από τις αυτοκτονίες 14 υπαλλήλων της (και πολλαπλάσιες απόπειρες) που έφεραν με τον πιο τραγικό τρόπο στη δημοσιότητα τα εξαντλητικά ωράρια και τους πενιχρούς μισθούς του προσωπικού.

3.2 Επιπτώσεις στον οργανισμό

Οι σοβαρές επιπτώσεις της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας δεν περιορίζονται αποκλειστικά και μόνο στο ίδιο το θύμα αλλά επεκτείνονται και στον οργανισμό στον εκδηλώνονται τέτοιου είδους φαινόμενα και αναφέρονται κυρίως : α) στο οικονομικό κόστος για την αποζημίωση των παρενοχληθέντων που καταφεύγουν σε παραίτηση και το κόστος πρόσληψης νέων υπαλλήλων προς αντικατάσταση αυτών που αποχώρησαν και β) το επιπρόσθετο κόστος της πολύτιμης εμπειρίας και γνώσης που στερούν από τον οργανισμό τα θύματα με την με την παραίτηση τους (Einarsen και συν., 1994).

Ο οικονομικός αντίκτυπος για τις επιχειρήσεις είναι σημαντικός καθώς το επίπεδο απόδοσης ενός εργαζόμενου που υφίσταται ηθική/ψυχολογική παρενόχληση δύναται να μειωθεί αισθητά ιδίως όσον αφορά τις ικανότητες του, τις αντιστάσεις του στο εργασιακό άγχος και την προσοχή του, με συχνό αποτέλεσμα την εκδήλωση ψυχικής ή σωματικής ασθένειας. Το ως άνω μεταφράζεται σε αύξηση των δαπανών λόγω μακροχρόνιας απουσίας για λόγους υγείας (αναρρωτικές άδειες), πρόωρης συνταξιοδότησης και κατά συνέπεια πτώσης της παραγωγικότητας. Πέραν αυτών, μια εταιρία που η φήμη της ως προς την εργασιακή της συμπεριφορά έχει δεχτεί τέτοια πλήγματα, δεν είναι δυνατό να αποτελεί την πρώτη επιλογή εργαζομένων με προσόντα και αξιώσεις (Zapf και συν., 1996, Abrams&Robinson, 2002).

Συμπεραίνεται από τα ανωτέρω ότι η καλλιέργεια ή η μη έγκαιρη πρόληψη και αντιμετώπιση της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, πέραν από τις ψυχοσωματικές και κοινωνικές επιπτώσεις που δύναται να έχει για τους εργαζόμενους, δύναται να έχει και σοβαρό οικονομικό αντίκτυπο για τους οργανισμούς καθώς η οικονομική τους πορεία εξαρτάται ως επί το πλείστον από την απόδοση των εργαζομένων τους και από το επίπεδο των ατόμων που τη στελεχώνουν, γεγονός που σε συνθήκες όπως ο ανωτέρω περιγραφόμενες, δεν είναι δυνατό να είναι το βέλτιστο. Αυτό που θα πρέπει να αποτελέσει κοινό τόπο όχι μόνο των εργαζομένων αλλά κυρίως των εργοδοτών είναι το γεγονός ότι ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον αποτελεί κέρδος και για τις δύο πλευρές (Hirigoyen, 2002).

Ο εργαζόμενος που παρενοχλείται αναγκάζεται να λείπει πολλές μέρες από την εργασία του και πολύ συχνά επιλέγει να φύγει προς άλλη εργασία για να μην συνεχίζει να δέχεται τη συγκεκριμένη συμπεριφορά. Αυτό κοστίζει στην επιχείρηση, όπως και το γεγονός πως όσο χρόνο είναι εκεί ασχολείται περισσότερο με το πρόβλημα που του έχει δημιουργήσει ο συνάδελφος – συνήθως προϊστάμενος του. Ετσι δεν μπορεί να συνεισφέρει όσα θα μπορούσε και θα ήθελε στην επιχείρηση. Επίσης η Εργασιακή Ψυχολογική Κακομεταχείριση διαβρώνει το κεφάλαιο που λέγεται

ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης, γιατί στην πραγματικότητα δηλητηριάζει όλο το εργασιακό κλίμα και όχι μόνο τον εργαζόμενο – στόχο (Einarsen&Skogstad, 1996).

Γι' αυτό οι εργοδότες πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη σημασία στο να αποτρέψουν τέτοια φαινόμενα στο χώρο εργασίας. Σε πολλές χώρες δίνονται συγκεκριμένες οδηγίες για την πρόληψη του φαινομένου και υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να ελεγχθεί από τους ανώτερους αν έχουν αναπτυχθεί τέτοιες τακτικές στο χώρο εργασίας (Spector και συν., 1988).

Σύμφωνα με δημοσιεύσεις του Βρετανικού Ινστιτούτου Προσωπικού και Ανάπτυξης, η σύγκρουση στα πλαίσια του εργασιακού χώρου κοστίζει στους εργοδότες 450 περίπου ημέρες χρόνου διαχείρισης ετησίως, ο οποίος χρόνος ισοδυναμεί με το χρόνο πλήρης απασχόλησης δύο διευθυντών, και σχεδόν το 4% των καταγγελιών και των πειθαρχικών υποθέσεων σχετίζονται με γεγονότα εκφόβισης ή παρενόχλησης (Hubert&vanHeldhoven, 2001).

Επιπλέον, σύμφωνα με την έκθεση του CIPD (2004) με τίτλο «Διαχείριση της Σύγκρουσης στην Εργασία» (ManagingConflictatWork) ετησίως δαπανώνται 12,8 ημέρες κατά μέσο όρο για την προετοιμασία των δικαστικών υποθέσεων, συμπεριλαμβανομένου του απαιτούμενου χρόνου για τη διαχείριση, το προσωπικό ανθρώπινων πόρων και τους δικηγόρους (αναφέρεται στο Einarsen, 1999).

Άλλες έρευνες σχετικά με τις επιπτώσεις της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στους οργανισμούς, τα φαινόμενα αυτά ενδέχεται να οδηγήσουν σε (Spector και συν., 1988, Hirigoyen, 2002) :

3. Χαμηλή διαχείριση της απόδοσης,
4. Αυξανόμενες αδικαιολόγητες απουσίες εργαζομένων,
5. Υψηλό κύκλο κίνησης εργαζομένων,
6. Αυξανόμενες υπερωρίες,
7. Μείωση των προδιαγραφών ποιότητας,
8. Αδυναμία τήρησης προθεσμιών,
9. Ελλιπή εξυπηρέτηση πελατών,
10. Πτώση του ηθικού των εργαζομένων,
11. Μειωμένη ικανοποίηση πελατών,
12. Αυξανόμενο αριθμό ατυχημάτων,
13. Αυξημένη ανάγκη για στενότερη επίβλεψη,
14. Αδυναμία λήψης σωστών αποφάσεων ή παράταση της διαδικασίας,

3.3 Αντιμετώπιση του φαινομένου

Μέχρι σήμερα αρκετοί συγγραφείς έχουν αναφερθεί στην ανάγκη για λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (π.χ. Quine, 1999, Zaprf&Gross, 2001). Τα μέτρα αυτά, ανάλογα με την προσέγγιση του κάθε συγγραφέα, μπορεί να είναι επικεντρωμένα στο άτομο (θύτη ή θύμα της παρενόχλησης) είτε στον ίδιο τον οργανισμό. Επιπλέον, αναφέρονται τόσο μέτρα πρόληψης του φαινομένου όσο και μέτρα αντιμετώπισης του.

Στα μέτρα πρόληψης συμπεριλαμβάνονται οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού, οι οποίες εκτός από το βιογραφικό σημείωμα και την συνέντευξη του υποψηφίου για πρόληψη θα πρέπει να συνοδεύονται από συμπληρωματικά στοιχεία από προηγούμενες εργοδότες. Η εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα που αφορούν στην πληρέστερη κατανόηση του εργασιακού τους ρόλου και καθηκόντων αποτελεί ένα ακόμη μέτρο πρόληψης που στοχεύει στη μείωση του επιπέδων του εργασιακού στρες και της αμφισβήτησης του ρόλου των εργαζόμενων (vandeVliert, 1984).

Ακόμη και αν η σύγκρουση στα πλαίσια μιας επιχείρησης μπορεί να θεωρηθεί ως υγιής και εποικοδομητική διαδικασία, οι ειδικές γνώσεις επαγγελματιών στην διαμεσολάβηση, αναμφίβολα μπορούν να αποδειχθούν ευεργετικού χαρακτήρα τόσο για τους εργαζόμενους που πέφτουν θύματα παρενόχλησης όσο και για την ίδια την επιχείρηση που θα αποκτήσει ενεργό ρόλο στην επικοινωνία μεταξύ των υπαλλήλων της, αποφεύγοντας έτσι σοβαρές οικονομικές συνέπειες με τη μορφή αποζημιώσεων των παρενοχληθέντων υπαλλήλων της (vandeVliert, 1984).

Σύμφωνα με την συμφωνία – πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2007), το αυξημένο ενδιαφέρον και η κατάλληλη εκπαίδευση των εργοδοτών μπορεί να μειώσει σημαντικά την πιθανότητα βίας ή παρενόχλησης στην εργασία. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να έχουν μια ξεκάθαρη στάση μη ανοχής απέναντι στη βία. Η στάση αυτή συμπεριλαμβάνει και τον καθορισμό διαδικασιών αντιμετώπισης τέτοιων φαινομένων, π.χ. μεσολάβηση υπεύθυνου και έμπιστου ατόμου (σε διοίκηση και εργαζόμενους) το οποίο μπορεί να παρέχει κατάλληλες συμβουλές και βοήθεια. Μια ολοκληρωμένη στρατηγική διαχείρισης μπορεί να υποστηριχτεί από τα παρακάτω στοιχεία:

1. Όλες οι πλευρές πρέπει να δείξουν μεγάλο ενδιαφέρον για τη διαφύλαξη της αξιοπρέπειας και της ατομικότητας του κάθε εργαζομένου.
2. Καμία λεπτομέρεια δεν πρέπει να αποκαλύπτεται σε πρόσωπα που δεν εμπλέκονται με την

υπόθεση.

3. Κάθε παράπονο πρέπει να καταγράφεται και να εξετάζεται λεπτομερώς χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.
4. Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη πρέπει να έχουν αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση,
5. Ψεύτικες κατηγορίες δεν πρέπει να γίνονται ανεκτές και να οδηγούν σε πειθαρχικές ενέργειες.
6. Περαιτέρω εξωτερική βοήθεια μπορεί να είναι θετική.
7. Αν διαπιστωθεί ότι έχει πράγματι συμβεί βία ή παρενόχληση, τότε πρέπει να ληφθούν μέτρα ανάλογα με το δράστη. Αυτά πρέπει να είναι πειθαρχικά μέτρα στα οποία θα συμπεριλαμβάνεται μέχρι και η απόλυση.
8. Στο θύμα πρέπει να παρασχεθεί βοήθεια και - εφόσον χρειαστεί - επανένταξη.
9. Οι εργοδότες σε συνεργασία με τους εργαζόμενους πρέπει να καθιερώσουν, να αναθεωρούν και να παρακολουθούν την αποδοτικότητα των παραπάνω διαδικασιών για τη διασφάλιση τόσο της πρόληψης όσο και της αντιμετώπισης των εμφανιζόμενων περιστατικών βίας ή παρενόχλησης.

Το bullying, ως επαναλαμβανόμενη, διαρκής και μεθοδική ψυχολογική καταδίωξη που στοχεύει σε απόπειρες εξοστρακισμού εργαζόμενων από το εργασιακό περιβάλλον, αποτελεί μια πραγματικότητα και για τη χώρα μας. Οι πρώτες καταγραφές που αναδεικνύουν την ύπαρξη του φαινομένου, θέτουν και τους πρώτους προβληματισμούς τόσο για την ιατρική και νομική υποστήριξη των θυμάτων, όσο και για τη διερεύνηση και καταπολέμηση των γενεσιουργών αιτιών της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Η ενίσχυση της στρατηγικής υπέρ της υγείας και ασφάλειας στην εργασία, με τη δημιουργία δημόσιων υποδομών εκτίμησης και πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων, μπορεί να εγγυηθεί μια μακροπρόθεσμη και συστηματική προληπτική δράση. Αυτή θα αποβλέπει και στην καταπολέμηση της κάθε μορφής παρενόχλησης ή ψυχολογικής βίας στους χώρους εργασίας, λαμβάνοντας υπ' όψη τόσο την ηθική όσο και τη νομική διάσταση του θέματος.

3.3.1 Ψυχολογική Παρέμβαση

Η ψυχολογική υποστήριξη του θύματος παρενόχλησης μπορεί να επιτευχθεί μέσω της επαγγελματικής αποκατάστασης, της ψυχοθεραπείας, της οργάνωσης ομάδων αυτο-βοήθειας και της θεραπευτικής αγωγής. Η συμμετοχή του εργοδότη στην όλη διαδικασία έγκειται κατά βάση όχι μόνο στην παροχή επαρκών πληροφοριών αλλά κυρίως στην συνεχή παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος όπου εντοπίστηκε το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής

παρενόχλησης, ιδίως στην περίπτωση όπου θύτης και θύμα θα πρέπει να εξακολουθούν να συνυπάρχουν στο ως άνω περιβάλλον (Zapf&Gross, 2001, Duffy και συν., 2002).

Το σίγουρο είναι ότι στις καταστάσεις αυτές δεν μπορεί το θύμα να τα βγάλει πέρα μόνο του. Χρειάζεται κάποια διαμεσολάβηση, από το ίδιο το εργασιακό του περιβάλλον, από συνδικάτα, από επιτροπές επιθεώρησης, από γιατρούς εργασίας, από διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, από ειδικούς συμβούλους ή χρειάζεται να αναζητήσει εξωτερική βοήθεια από κάποιο δικηγόρο, ψυχολόγο ή ψυχίατρο.

Η υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων για την θεραπευτική αποκατάσταση των εργαζομένων που υφίστανται ή έχουν υποστεί κατά το παρελθόν παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποσκοπεί στην στήριξη του ατόμου μέσα από το ίδιο το περιβάλλον που του προκάλεσε τα ψυχοσωματικά συμπτώματα. Στο πεδίο της έγκαιρης πρόληψης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης, έχουν παρουσιαστεί κατά καιρούς μια σειρά από σημαντικές έρευνες. Για παράδειγμα, η αποτυχία των οργανισμών να μετρήσουν και αξιολογήσουν επαρκώς της αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων πρόληψης και το γεγονός ότι ενδέχεται να υπάρξει αντίδραση εκ μέρους των εργοδοτών ως προς το να παραδεχτούν την ύπαρξη κρουσμάτων ηθικής παρενόχλησης στις επιχειρήσεις τους, είναι προβλήματα τα οποία χρήζουν άμεσης επίλυσης (Keashly, 1998).

Ωστόσο, για να αναζητήσει το θύμα βοήθεια από κάποιο ειδικό, θα πρέπει καταρχάς να συνειδητοποιήσει το ίδιο το πρόβλημα. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η πρώτη φάση της παρενόχλησης αποσκοπεί στην αποσταθεροποίηση του θύματος. Πρέπει λοιπόν να συμβουλευτεί έναν ψυχίατρο ή έναν ψυχοθεραπευτή προκειμένου να εξασφαλίσει την απαραίτητη ενέργεια για να αμυνθεί. Ο μόνος τρόπος για να αντιμετωπίσει το άγχος και τις βλαβερές συνέπειες που έχει στην υγεία του είναι να σταματήσει τη δουλειά. Πολλά από τα θύματα όμως αρνούνται, φοβούμενοι ότι θα επιτείνουν τη σύγκρουση. Αν το άτομο πάσχει από κατάθλιψη, είναι απαραίτητη η λήψη αγχολυτικών και αντικαταθλιπτικών φαρμάκων. Το άτομο μπορεί να επιστρέψει στην εργασία του μόνο εφόσον είναι απόλυτα έτοιμο να αμυνθεί. Μπορεί η διακοπή της εργασίας να είναι σχετικά μεγάλη και μπορεί να μετατραπεί σε μακράς διάρκειας άδεια για λόγους ασθένειας. Οι ψυχίατροι και οι γιατροί –σύμβουλοι της κοινωνικής ασφάλισης καλούνται τότε να αναλάβουν τη προστασία των θυμάτων και να διευθετήσουν τα επαγγελματικά προβλήματα, ενώ οι λύσεις που πρέπει να δοθούν είναι νομικές. (Vartia, 1996).

Η θεραπεία είναι η επανένωση των σκορπισμένων κομματιών, η αποκατάσταση της κυκλοφορίας. Η ψυχοθεραπεία οφείλει να βοηθά το θύμα να συνειδητοποιήσει ότι δεν είναι μόνο θύμα. Το άτομο

χρησιμοποιεί το υγιές κομμάτι του, κι έτσι το μαζοχιστικό κομμάτι, που διατηρούσε ενδεχομένως τον ασθενή υπό το καθεστώς της επιρροής, υποχωρεί. Κατά τον Paul Ricoeur (αναφέρεται στην Hirigoyen, 2002), η διεργασία της θεραπείας αρχίζει στη σφαίρα της μνήμης και συνεχίζεται στη σφαίρα της λήθης. Ο ασθενής οφείλει να αποδεχτεί τον πόνο του ως κομμάτι του εαυτού του που οφείλει να σέβεται και που θα του επιτρέψει να οικοδομήσει το μέλλον. Πρέπει να βρει τη δύναμη να αντιμετωπίσει το τραύμα του. Έτσι, θα πάψει να μεμψιμοιρεί και να κρύβεται από τον ίδιο του τον εαυτό.

Ο βιωμένος τραυματισμός συνεπάγεται αναδόμηση της προσωπικότητας και διαφορετική σχέση με το περιβάλλον. Αφήνει ένα ίχνος που δε σβήνει ποτέ, πάνω στο οποίο είναι όμως εφικτή η ανοικοδόμηση. Αυτή η οδυνηρή εμπειρία ζωής αποτελεί συχνά ευκαιρία για επαναδραστηριοποίηση. Το άτομο είναι πλέον πιο δυνατό, λιγότερο αφελές. Στο εξής απαιτεί σεβασμό. Το άτομο που έχει υποστεί σκληρή μεταχείριση μπορεί να αντλήσει από την αδυναμία τους νέες δυνάμεις για το μέλλον (Hirigoyen, 2002).

Επίσης η Hirigoyen (2002) αναφέρει και τη σπουδαιότητα της υποστήριξης εκ μέρους του οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντος του θύματος στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που επισείει η παρενόχληση. Το θύμα της παρενόχλησης είναι ιδιαίτερα τρωτό και ευάλωτο, έχει κακή αυτοεκτίμηση και μεγάλη ευαισθησία. Οι συγγενείς, οι φίλοι και οι συνάδελφοι του θύματος καλούνται να παίξουν υποστηρικτικό ρόλο, καλούνται να είναι σύμμαχοί του θύματος στην αποκάλυψη των γεγονότων και στις διεκδικήσεις του που θα χρειαστούν υποστήριξη.

3.3.2 Παρεμβάσεις στον Οργανισμό

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σε μια έρευνα του 2001 για τη βία στο χώρο εργασίας παρουσίασε μεταξύ άλλων και τις βασικότερες προτάσεις που έχουν διατυπωθεί για την αποτελεσματικότερη προστασία των εργαζομένων από το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης. Οι ως άνω προτάσεις δύνανται να διακριθούν σε δύο κύριες κατηγορίες : α) στα μέτρα πρόληψης και β) στις παρεμβατικές ενέργειες.

Η εμπλοκή του ίδιου του οργανισμού στη λύση του προβλήματος είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς, οι ατομικές λύσεις είναι δύσκολες όταν το κακό έχει ήδη συμβεί. Η εμπλοκή του ατομικού με το συλλογικό κάνει τις διαμεσολαβήσεις περίπλοκες και συνήθως η διεκπεραίωση συνίσταται σε απομάκρυνση του θύματος και παραμονή του θύτη στη θέση του. Προστασία ίσως για το θύμα, αλλά ουσιαστικά αποτυχία της απόδοσης δικαιοσύνης. Οι οργανισμοί οφείλουν να λάβουν γενναία

μέτρα (που σε κάποιες περιπτώσεις θα παραβιάσουν την «αποτελεσματικότητα» τους στον οικονομικό ανταγωνισμό) και οι σύλλογοι, τα συνδικάτα, οι γιατροί και οι δικηγόροι οφείλουν να ευαισθητοποιηθούν επαρκώς για τα φαινόμενα αυτά (Leymann, 1996).

H Hirigoyen (2002) κάνει κάποιες προτάσεις οργάνωσης και ευαισθητοποίησης, με κεντρικό άξονα την σύνταξη ενός θεμελιώδους «εσωτερικού νόμου» και την ειδική εκπαίδευση ατόμων στη διοίκηση προσωπικού που θα λειτουργούν ως δικλείδες εμπιστοσύνης. Η συγγραφέας θεωρεί ότι είναι γενικά καλύτερο να μην χρειαστούν οι εξωτερικές διαμεσολαβήσεις, αλλά κι αυτές όταν χρειαστούν, πρέπει να είναι επαρκείς και προστατευτικές.

Συχνά, ακόμη και μετά την νομική δικαίωση, τα θύματα εξακολουθούν να υποφέρουν από μεγάλες δυσκολίες στην επανένταξη, γι' αυτό και τονίζεται ότι η νομική ομπρέλα που πρέπει να ανοιχτεί για το ζήτημα, πρέπει να είναι κάτι πολύ περισσότερο από διεκδίκηση αποζημιώσεων. Οφείλει να δρα στη κατεύθυνση της πρόληψης. Εξάλλου, στις περιπτώσεις πραγματικής παρενόχλησης, η νομική ικανοποίηση πολύ λίγα έχει να προσφέρει στον πόνο του θύματος. Ο νόμος ασφαλώς και είναι απαραίτητος για ευνόητους λόγους και καταγράφεται ως νίκη αλλά η ευαισθητοποίηση και η πρόληψη είναι η μόνη πραγματική προστασία. Η πραγματική πρόληψη βέβαια προϋποθέτει ένα διαφορετικό προσανατολισμό στα ίδια τα οικονομικά συστήματα της κοινωνίας. Η αναγνώριση πάντως και «υιοθέτηση» του προβλήματος από συλλογικότητες των εργαζομένων και από κάποιους νόμους δεν παύουν να είναι κατ' αρχήν ένα σημαντικό βήμα.

3.3.3 Πρόληψη της Ηθικής/Ψυχολογικής Παρενόχλησης

Πέρα από τις παραπάνω παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης, όταν το φαινόμενο έχει ήδη λάβει χώρα, σημαντικό επίσης είναι οι οργανισμοί να λαμβάνουν μέτρα πρόληψης, πριν εκδηλωθούν οι αρνητικές αυτές συμπεριφορές. Παρενόχληση υπάρχει όταν ο διάλογος είναι αδύνατος, όταν δεν ακούγεται ο λόγος του θύματος. Αντίθετα, πρόληψη είναι η επανεδραίωση του διαλόγου και μιας ουσιαστικής επικοινωνίας. Σε αυτό, ο γιατρός εργασίας έχει πρωταρχικό ρόλο. Μπορεί, βοηθούμενος από τους αρμοδίους, να πάρει την πρωτοβουλία για την εξεύρεση λύσεων. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από πενήντα εργαζόμενους υπάρχουν επιτροπές υγιεινής, ασφάλειας και συνθηκών εργασίας. Σ' αυτές τις επιχειρήσεις, η επιθεώρηση εργασίας, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και ο γιατρός της εργασίας μπορούν να παρέμβουν από κοινού. Δυστυχώς όμως, οι φορείς αυτοί κινητοποιούνται μόνο σε περίπτωση σωματικού κινδύνου ή για σεβασμό των κανονισμών (Vartia, 1996).

Η πρόληψη περνάει επίσης από την εκπαίδευση των υπευθύνων, που πρέπει να λάβουν υπόψη τους, εκτός από την αποδοτικότητα, και τον άνθρωπο. Σε ειδικές υπηρεσίες ψυχολόγων και ψυχιάτρων ειδικευμένων στη θυματολογία διδάσκεται η μετα-επικοινωνία, δηλαδή η επικοινωνία περί επικοινωνίας, ώστε να υπάρξει παρέμβαση πριν από την έναρξη της διαδικασίας. Όταν αρχίσει η διαδικασία, είναι πλέον αργά. Οι συνδικαλιστές γνωρίζουν πως πρέπει να παρέμβουν ώστε να διαπραγματευτούν την αποζημίωση κατά την απόλυση, αλλά δυσκολεύονται περισσότερο όταν πρόκειται για ανθρώπινες σχέσεις. Πρέπει να καταρτιστούν να αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις, ώστε να μπορούν να παρέμβουν ανά πάσα στιγμή σε όλες τις δυσλειτουργίες της επιχείρησης και όχι μόνο στις απολύσεις (Cusack, 2000).

Είναι σκόπιμο στους εσωτερικούς κανονισμούς και στις συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνονται διατάξεις προστασίας από την ηθική/ψυχολογική παρενόχληση και να υιοθετούν αυστηρές νομικές προδιαγραφές από τη γαλλική εργατική νομοθεσία. Για την πρόληψη όμως πρωταρχικής σημασίας είναι η ενημέρωση των θυμάτων, των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Πρέπει να καταστεί γνωστό ότι η διαδικασία υπάρχει, ότι δεν είναι σπάνια και ότι μπορεί να αποφευχθεί. Από αυτή την άποψη, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης έχουν σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν στη διάδοση αυτών των πληροφοριών (Cusack, 2000).

Επιπλέον, η Τζαμαλούκα (2007) προτείνει μια σειρά από ενέργειες που θα μπορούσε να κάνει ο οργανισμός για την πρόληψη της βίας (ψυχολογικής και σωματικής) στον εργασιακό χώρο, που συνίσταται αφενός στη βελτίωση της επιλογής των εργαζομένων και αφετέρου στην εκπαίδευση για την πρόβλεψη της εργασιακής βίας.

Αναφορικά με την επιλογή των εργαζομένων, η συγγραφές δίνει ιδιαίτερο βάρος στην ανακάλυψη και αποφυγή των εν δυνάμει εκρηκτικών εργαζομένων, των εργαζομένων δηλαδή που ενδέχεται να καταφύγουν σε βίαιους τρόπους συμπεριφοράς κατά την εργασιακή τους θητεία. Κατά την πρόληψη λοιπόν ενός εργαζομένου, θα πρέπει να εξετάζεται διεξοδικά το ιστορικό, το μορφωτικό του επίπεδο και οι συστατικές του επιστολές. Κάποιες από τις πληροφορίες που θα πρέπει να συλλεχθούν, είναι :

- Το ανεξήγητο χρονικό κενό απασχόλησης
- Οι ατελείς ή ψευδείς πληροφορίες στο βιογραφικό ή την αίτηση του υποψηφίου
- Κάποια αρνητική ή πλαστή συστατική επιστολή
- Κάποιο προηγούμενο περιστατικό ανυπακοής ή βίαιης συμπεριφοράς στην εργασία του
- Κάποιο ποινικό ιστορικό με βίαιη συμπεριφορά ή παρενόχληση
- Κάποια προηγούμενη απόλυση χωρίς επαρκή ή χωρίς καθόλου δικαιολογία

- Κάποιο ιστορικό χρήσης ουσιών ή αλκοόλ
- Κάποιες ισχυρές ενδείξεις αστάθειας στην εργασία ή την προσωπική του ζωή, όπως είναι για παράδειγμα οι συχνές αλλαγές εργασίας ή οι γεωγραφικές μετακινήσεις
- Κάποια απώλεια πιστοποιητικών

Σχετικά με την εκπαίδευση των εργαζομένων ως μέσο πρόληψης της εργασιακής βίας, η Τζαμαλούκα (2007) επικεντρώνεται περισσότερο στη διερεύνηση των στοιχείων εκείνων που συνήθως προηγούνται των περιστατικών βίας. Για παράδειγμα, πριν από κάποιο περιστατικό σωματικής βίας υπάρχει η ψυχολογική βία, που εκδηλώνεται με τη μορφή λεκτικών απειλών. Οι λεκτικές αυτές απειλές θέτουν σοβαρά ερωτήματα για τις προθέσεις του εργαζόμενου. Επειτα, είναι οι ενέργειες που κάνει ο εργαζόμενος πριν εκδηλώσει κάποια μορφή βίας. Δηλαδή, οι προβληματικοί εργαζόμενοι μπορεί να θελήσουν να εκφοβίσουν τους άλλους ή να αποκτήσουν πρόσβαση σε μέρη που δε δικαιολογείται η παρουσία τους. Τα σημάδια απογοήτευσης θα μπορούσαν επίσης να σηματοδοτήσουν την έναρξη κάποιας μορφής παρενόχλησης, γι' αυτό και οι εργαζόμενοι θα πρέπει επίσης να εκπαιδεύονται ώστε να την αναγνωρίζουν. Το πιο πιθανό σενάριο είναι να πρόκειται για κάποιον εργαζόμενο που έχει μια διαστρεβλωμένη αντίληψη σχετικά με πτυχές της εργασιακής του ζωής, όπως είναι για παράδειγμα το δικαίωμα του σε μια προαγωγή. Τέλος, η εμμονή ενός εργαζόμενου μπορεί να αποτελέσει σημάδι ότι στο μέλλον ενδέχεται να προβεί σε κάποια βίαιη συμπεριφορά.

Μόνο οι άνθρωποι μπορούν να ρυθμίσουν τις ανθρώπινες υποθέσεις. Τα φαινόμενα παρενόχλησης αναπτύσσονται μόνο όταν συναντούν ενθάρρυνση ή ανοχή. Είναι υποχρέωση των εργοδοτών και των διευθυντών επιχειρήσεων να επανεισαγάγουν το σεβασμό του ανθρώπου στους χώρους εργασίας (Cusack, 2000).

Τέλος, η Κατραμάδου (2005) κάνει αναφορά σε μια δέσμη μέτρων προληπτικής δράσης για αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης, όπως :

- Εκστρατεία πληροφόρησης των εργαζομένων. Αποτελεί την πιο ενδεδειγμένη μέθοδο πρόληψης και μπορεί να επιτευχθεί μέσω : α)της έκδοσης φυλλαδίων και της ανάρτησης εντύπων, με τα οποία οι εργαζόμενοι θα ενημερωθούν για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, καθώς και για τις αρνητικές συνέπειες του φαινομένου στον οργανισμό/υπηρεσία, β)της δημοσίευσης σχετικών άρθρων στο περιοδικό τύπο, τις εφημερίδες και όποιες άλλες πηγές ενημέρωσης διαθέτει η κάθε υπηρεσία, γ) της προβολής ταινιών σχετικά με το πρόβλημα της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης και δ)της

διοργάνωσης διαλέξεων και ομιλιών.

- Συστηματική συλλογή δεδομένων σχετικά με φαινόμενα ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στον οργανισμό. Η συλλογή αυτή μπορεί να γίνει μέσω ειδικών ερωτηματολογίων, τακτικών συζητήσεων με το προσωπικό, ανάλυση των παραπόνων ή με την αναζήτηση των αιτιών για τις συχνές απουσίες των εργαζομένων.
- Εκπαίδευση και επιμόρφωση των στελεχών της διοίκησης, ιδιαίτερα των διευθυντών προσωπικού.
- Δημιουργία κατάλληλων υποδομών για την αντιμετώπιση του φαινομένου, που μπορεί να περιλαμβάνουν από ομάδες στήριξης των εργαζομένων έως τη σύνταξη ενός κοινού κώδικα δεοντολογίας ενάντια στην ηθική/ψυχολογική παρενόχληση.
- Αναδιοργάνωση του καταμερισμού εργασίας και της κατανομής ευθυνών. Το μέτρο αυτό μπορεί να αποβεί ιδιαίτερα διευκολυντικό στο Δημόσιο Τομέα, όπου αρκετά συχνά η έλλειψη συγκεκριμένων κανόνων και ευθυνών ευνοεί φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας και παρενόχλησης.

Ελληνική και Διεθνή αντιμετώπιση του bullying σε περιόδους κρίσεως

Τα τελευταία 100 χρόνια η ανθρωπότητα αντιμετώπισε πάρα πολλές κρίσεις. Δύο από τις σημαντικότερες είναι η κρίση του 1929, όπου κατέρρευσε το παγκόσμιο χρηματοπιστωτικό σύστημα και η δεύτερη με την κατάρρευση της Ε.Σ.Σ.Δ. που για τις χώρες – δορυφόρους τα αποτελέσματα ήταν καταστροφικά. Μέχρι πριν μερικές δεκαετίες δεν υπήρχε νομοθεσία προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ειδικότερα το bullying θεωρούνταν μια θεμιτή μέθοδος άσκησης διοίκησης και στις περιόδους κρίσης η διοίκησης κατέφευγε σ' αυτή τη μέθοδο για να εκβιάσει τους εργαζόμενους.

Η κρίση που ξεκίνησε το 2008, με ιδιαίτερα αρνητικά αποτελέσματα για την Ελλάδα, δεν προκάλεσε την εφαρμογή νόμου που να προστατεύει τους εργαζόμενους. Η Πολιτεία παρακολουθεί το φαινόμενο χωρίς να έχει ψηφίσει σχετικούς νόμους προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων, ενώ παράλληλα οι ήδη υπάρχοντες νόμοι δεν εφαρμόζονται στο βαθμό που θα έπρεπε. Επιπλέον, ο πολιτικός κόσμος δημιουργεί ένα κλίμα πανικού και ανασφάλειας, το οποίο επιτείνει την αβεβαιότητα.

Καθώς σταδιακά απορρυθμίζεται το κοινωνικό κράτος, έχει υιοθετηθεί η ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους στο βωμό της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και επιζητείται η αύξηση της απασχόλησης με την χρήση μιας μεγάλης ποικιλίας μορφών ευελιξίας.

Πιο συγκεκριμένα η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα συνδέεται με :

1. σοβαρές απώλειες θέσεων απασχόλησης
2. περιστολή των εργασιακών δικαιωμάτων
3. πιέσεις στους εργαζομένους να αποδεχθούν δυσμενέστερους όρους
4. επιβολή της μερικής απασχόλησης
5. επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας, των διαθεσιμοτήτων και των υποχρεωτικών αδειών.

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εργασίας (INE) της ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ (2008:315, 319) οι σύγχρονες εξελίξεις σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο επιτείνουν την ήδη χαλαρή ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, ναρκοθετούν τα εργασιακά δικαιώματα, που βρίσκονται σε κρίσιμη καμπή, ενώ όπως αναφέρεται στην τελευταία έκθεση (2010:33, 265), δημιουργείται το κατάλληλο κλίμα για τις παρεμβάσεις στο καθεστώς εργασίας, που οδηγούν σε μια γενικότερη υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στη χώρα, με την εντατικοποίηση και την ανασφάλεια στην εργασία. Αυτά έχουν ως επακόλουθο το κατάλληλο έδαφος για την ανάπτυξη διαφόρων παθολογιών.

Οι πολιτικές εκείνες που πρέπει να εφαρμοστούν ενισχύονται σε εθνικό επίπεδο προσαρμόζοντας, με βάση τις εθνικές ιδιαιτερότητες, τις γενικότερες κατευθύνσεις της Ένωσης στα επιμέρους εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων. Τις κατευθύνσεις αυτές ευνοεί σε σημαντικό βαθμό και το κοινοτικό δίκαιο είτε με τη μορφή της ψήφισης συγκεκριμένων οδηγιών είτε μέσα από αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που υιοθετούν την υπεροχή των οικονομικών ελευθεριών σε βάρος των εργασιακών δικαιωμάτων πλήττοντας το περιεχόμενο του ευρωπαϊκού κοινωνικού και εργασιακού προτύπου.

Αξίζει επίσης να αναφερθεί πως σε όλες τις χώρες της Ε.Ε., οι οποίες έχουν θεσπίσει σχετική νομοθεσία, οι περιπτώσεις οι οποίες έχουν τελικά φτάσει στη δικαιοσύνη είναι λίγες σε αριθμό. Η νομοθετική ρύθμιση πάντως, ακριβώς για την προστασία από το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης, κρίνεται απαραίτητη και στην Ελλάδα, αφού θα αποτελούσε ένα είδος ελάχιστης πρόληψης και θα προέβλεπε τρόπους επίλυσης και αποκατάστασης της αξιοπρέπειας και της υγείας των θυμάτων.

ΚΕΦ 4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Στόχοι έρευνας

Σκοπός της έρευνας αυτής είναι να αναδείξει το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στην εργασία ιδιαίτερα κάτω από δύσκολες οικονομικές συνθήκες. Θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε το φαινόμενο στην περίπτωση κατά την οποία, η ίδια η επιχείρηση ενστερνίζεται και εφαρμόζει τεχνικές bullying για να καθυποτάξει τους υπαλλήλους. Τέλος, θα μελετήσουμε τη περίπτωση που το Κράτος ως θεσμός μέσω των οργάνων του και της νομοθεσίας λειτουργεί εκφοβιστικά προς τους εργαζομένους δημιουργώντας ένα κλίμα ‘τρομοκρατίας’ όπου το σύνολο του ενεργού οικονομικού πληθυσμού τελεί υπό καθεστώς ομηρίας.

4.2 Δείγμα έρευνας

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 500 άτομα (285 γυναίκες και 215 άνδρες), από τα οποία 316 άτομα ανήκαν στον ιδιωτικό τομέα και 184 στον δημόσιο τομέα. Ηλικιακά χωρίζονται σε 4 κατηγορίες : 18-25 ετών, 26-35 ετών, 35-50 ετών και άνω των 50 ετών. Ο τρόπος δειγματοληψίας έγινε με τη τεχνική της χιονοστιβάδας, δηλαδή, ο ένας μας πρότεινε τον άλλον, και έτσι η δειγματοληψία δεν ήταν τυχαία. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το δίμηνο Μάρτιος – Απρίλιος 2012.

4.3 Μέσα συλλογής δεδομένων

Το ερευνητικό υλικό συλλέχθηκε μέσω ερωτηματολογίου, που επιδόθηκε προσωπικά στους συμμετέχοντες στο χώρο εργασίας τους, καθώς θεωρήθηκε προτιμότερο να υπάρχει μια προσωπική επαφή με τα άτομα που θα αποτελέσουν το δείγμα, ώστε να υπάρξει εμπιστοσύνη, να ενημερωθούν για τη διατήρηση της ανωνυμίας τους, καθώς επίσης και να τους λυθούν τυχόν απορίες που θα τους δημιουργηθούν κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

4.3.1 Το Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο μας αποτελείται από 47 ερωτήσεις, είναι γραμμένο σε απλή γλώσσα με μικρές σχετικά ερωτήσεις και είναι κατανοητές από όλες τις κοινωνικές ομάδες. Δεν υπάρχουν ερωτήσεις που προκαλούν προκαθορισμένες απαντήσεις ή που χρειάζονται ειδικές γνώσεις για να απαντηθούν.

Οι πρώτες ερωτήσεις (από 1 έως 13) είναι προσωπικές και δίνουν πληροφορίες για το άτομο που απαντάει το ερωτηματολόγιο. Μετά ακολουθούν οι ερωτήσεις με πληροφορίες για την εργασία (από 14 έως 20), την κουλτούρα της επιχείρησης, τεχνικές διοίκησης κλπ.. Στη συνέχεια ακολουθούν οι ερωτήσεις για την περίοδο της κρίσης και πώς συνδέονται με το bullying ανάλογα με την τακτική που ακολουθεί κάθε επιχείρηση (από 21 έως 31). Μετά βρίσκονται οι ερωτήσεις που αφορούν το bullying καθαυτό, αν υπάρχουν συνέπειες στην υγεία, κατά πόσο έχει αυξηθεί το φαινόμενο κατά τη διάρκεια της κρίσης, αν υπάρχει γραφείο καταγγελίας τέτοιων περιπτώσεων κλπ. (από 32 έως 42). Τέλος ακολουθούν 4 ερωτήσεις (από 43 έως 46) που αφορούν μόνο εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και η τελευταία που αφήνει ελεύθερο τον συμμετέχοντα στην έρευνα να εκφραστεί εφόσον το επιθυμεί.

4.3.2 Συνθήκες της έρευνας

Παρατήρησα ότι η ερευνητική διαδικασία ήταν αρκετά εύκολη γιατί το θέμα ήταν πολύ επίκαιρο και υπήρχε πολύ πρόσφορο έδαφος. Η συμμετοχή ήταν πρωτόγνωρη και αποδεικνύει την αγανάκτηση και απελπισία των εργαζομένων για τις τρέχουσες οικονομικές συνθήκες και πως αυτό επηρεάζει και οδηγεί τις επιχειρήσεις ιδιωτικού και δημόσιου τομέα σε τακτικές εκφοβισμού προκειμένου να πετύχουν αυτό που θέλουν.

4.4 Στατιστική επεξεργασία

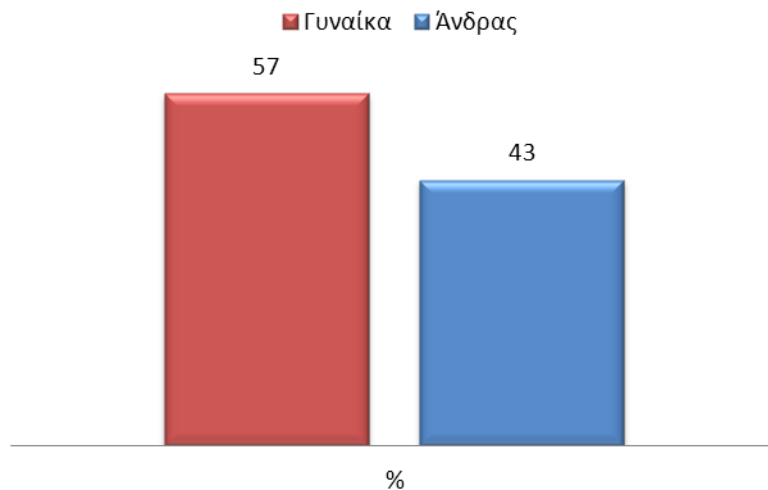
Η επεξεργασία και η ανάλυση των στοιχείων που συλλέχθηκαν πραγματοποιήθηκε με τη βοήθεια στατιστικών μεθόδων ανάλυσης δεδομένων και συγκεκριμένα με το πρόγραμμα Excel. Στη συνέχεια όλα τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια κωδικοποιήθηκαν με το στατιστικό πακέτο SPSS (Statistical Package for Social Sciences) για να παραχθούν οι συσχετίσεις μεταξύ των μεταβλητών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από την ανάλυση των δεδομένων.

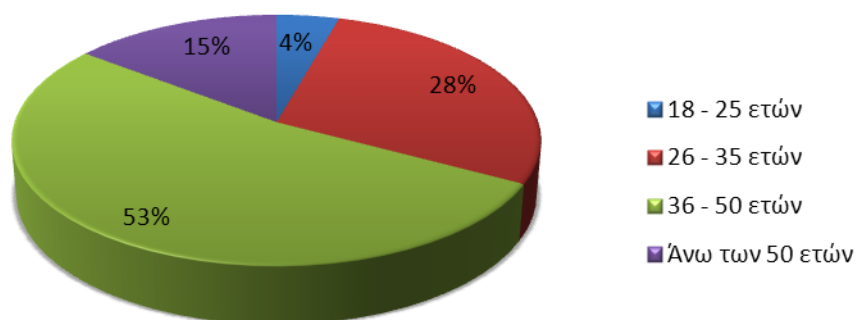
5.1 Πίνακες και γραφήματα για τη περιγραφή του δείγματος

Γράφημα 5.1 Κατανομή του δείγματος ανά φύλο



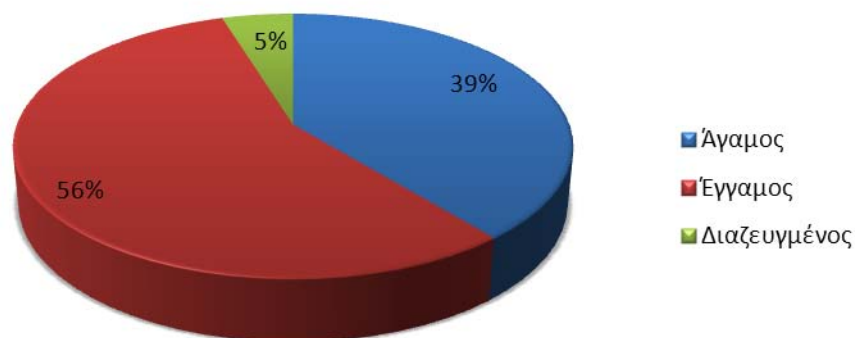
Στο παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το 57% του δείγματος αποτελείται από γυναίκες και φυσικά το υπόλοιπο 43% από άνδρες.

Γράφημα 5.2 Κατανομή του δείγματος ανά ηλικία



Στο παραπάνω γράφημα παρατηρούμε ότι το δείγμα της έρευνας αποτελείται κυρίως από άτομα ηλικίας 36 έως 50 ετών (53%) και 26 έως 35 ετών (28%). Οι εργαζόμενοι με ηλικία μικρότερη των 25 ετών αποτελούν το 4% του δείγματος, ενώ η ηλικιακή κατηγορία άνω των 50% εμφανίζει ένα ποσοστό της τάξης του 15% στο δείγμα.

Γράφημα 5.3 Κατανομή του δείγματος ανά οικογενειακή κατάσταση



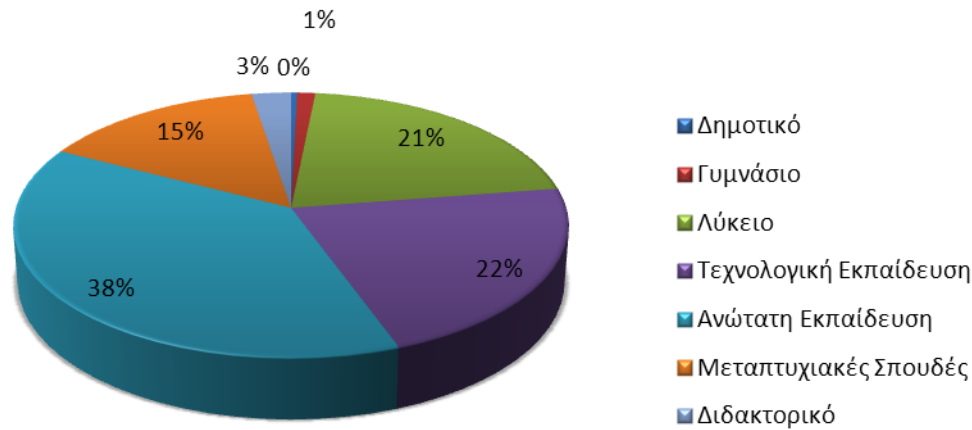
Στο γράφημα αυτό φαίνεται η οικογενειακή κατάσταση των εργαζόμενων του δείγματος. Το 56% αυτών είναι έγγαμοι, το 39% είναι άγαμοι, ενώ το 5% είναι διαζευγμένοι.

Πίνακας 5.1 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Έχετε παιδιά;»

Έχετε παιδιά;	f	%
Όχι	238	47,6
Ναι	260	52,0
Σύνολο	498	99,6
Missing	2	0,4

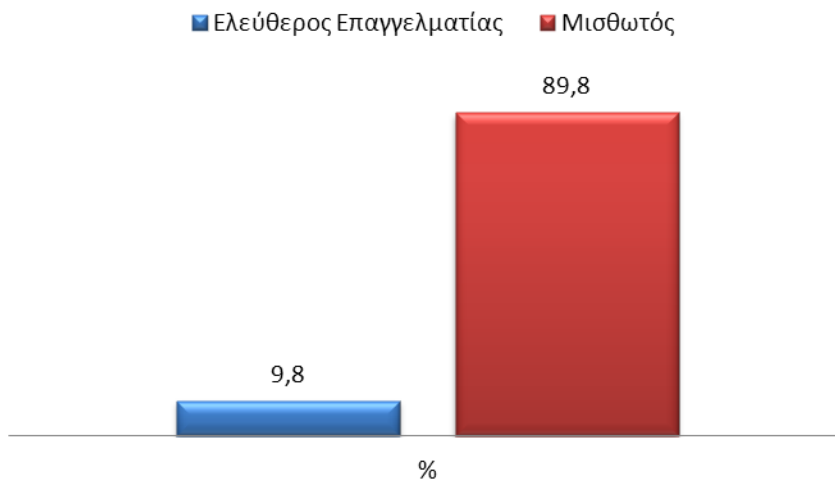
Το ποσοστό των ερωτηθέντων που έχουν παιδιά είναι 52% ενώ αντίστοιχα το 47,6% δεν έχει παιδιά. Επίσης υπάρχει και ένα ποσοστό 4% των ερωτηθέντων που δεν απάντησαν στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Γράφημα 5.4 Κατανομή του δείγματος ανά μορφωτικό επίπεδο



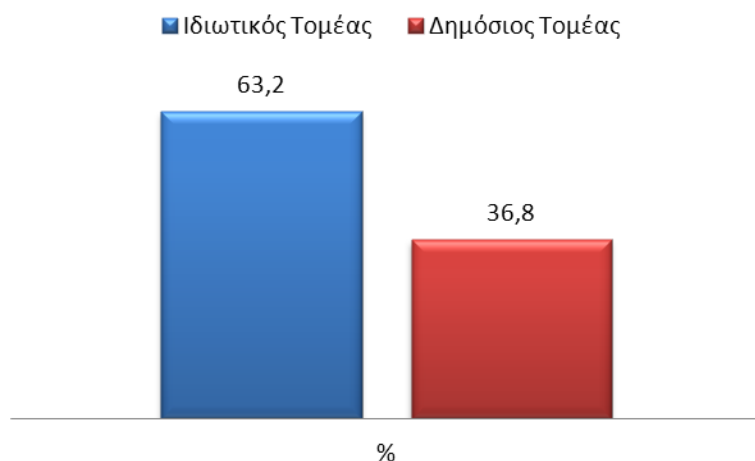
Η κατανομή του δείγματος με βάση το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων παρουσιάζεται στο παραπάνω γράφημα. Αναλυτικά, δεν φαίνεται να υπάρχουν στο δείγμα εργαζόμενοι που να έχουν τελειώσει μόνο το δημοτικό. Αντίστοιχα, 1% του δείγματος έχουν ως ανώτερη εκπαίδευση το γυμνάσιο, 21% το λύκειο, 22% έχουν τεχνολογική εκπαίδευση, 38% έχουν ανώτατη μόρφωση, 15% έχουν μεταπτυχιακές σπουδές και ένα 3% είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου.

Γράφημα 5.5 Κατανομή του δείγματος ανά επάγγελμα



Πληροφορίες σχετικά με το επάγγελμα των εργαζομένων δίνονται στο παραπάνω γράφημα. Συγκεκριμένα, το 89,8 % των εργαζομένων είναι μισθωτοί και μόνο το 9,8% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Γράφημα 5.6 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;»



Το 63,2% των εργαζομένων του δείγματος εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ενώ το υπόλοιπο 36,8% εργάζονται στον δημόσιο τομέα.

Γράφημα 5.7 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Τι είδους σχέση εργασίας έχετε;»



Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα το 91,4% του δείγματος εργάζονται με συμβάσεις εργασίας. Το αντίστοιχο ποσοστό αυτών που εργάζονται με δελτίο παραχής υπηρεσιών είναι 8,2% ενώ ένα ποσοστό 0,4% δεν απάντησε στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 5.2 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Έχετε βρεθεί ποτέ σε περίοδο ανεργίας;»

Έχετε βρεθεί ποτέ σε περίοδο ανεργίας;	f	%
Όχι	230	46,0
Ναι	270	54,0
Σύνολο	500	100,0

Το ποσοστό των ερωτηθέντων που δεν έχουν βρεθεί σε περίοδο ανεργίας είναι 46% και αντίστοιχα το υπόλοιπο 54% έχουν βρεθεί σε περίοδο ανεργίας.

Πίνακας 5.3 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Έχετε αλλάξει εργοδότη;»

Έχετε αλλάξει εργοδότη;	f	%
Όχι	129	25,8
Ναι	371	74,2
Σύνολο	500	100,0

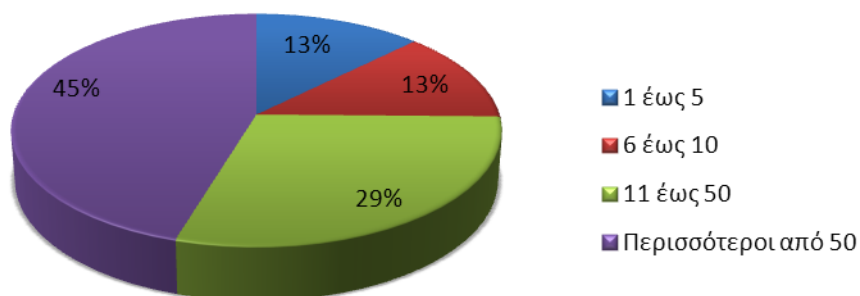
Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα το 25,8% των ερωτηθέντων δεν έχει αλλάξει ποτέ εργοδότη ενώ το 74,2% έχει αλλάξει εργοδότη.

Πίνακας 5.4 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Έχετε άλλες πηγές εισοδήματος;»

Έχετε άλλες πηγές εισοδήματος;	f	%
Όχι	370	74,0
Ναι	130	26,0
Σύνολο	500	100,0

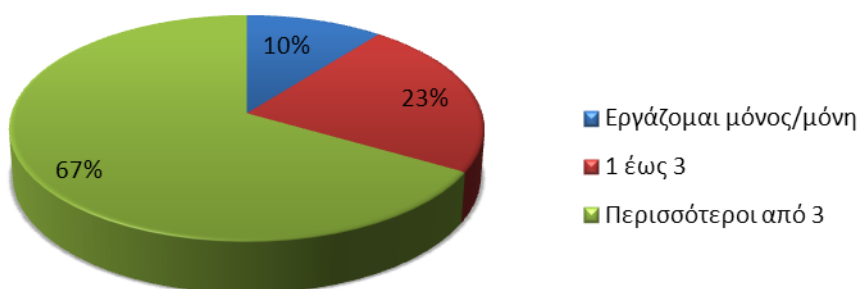
Το 74% του δείγματος δήλωσαν ότι δεν έχουν άλλες πηγές εισοδήματος πέρα από την εργασία τους και αντίστοιχα το υπόλοιπο 26% απάντησαν πως έχουν και άλλες πηγές εισοδήματος.

Γράφημα 5.8 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην εταιρία/φορέα;»



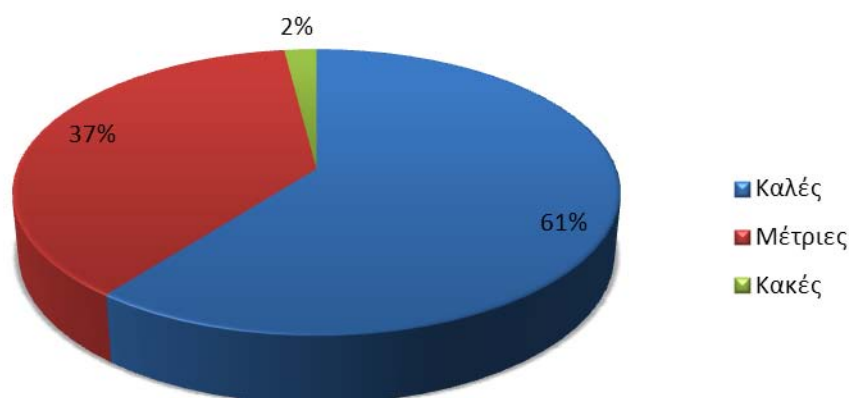
Το 13% του δείγματος εργάζονται σε εταιρίες/φορείς με 1 έως 5 υπαλλήλους, το 13% με 6 έως 10 υπαλλήλους, το 29% με 11 έως 50 υπαλλήλους και το υπόλοιπο 45% εργάζονται σε εταιρίες/φορείς με περισσότερους από 50 υπαλλήλους.

Γράφημα 5.9 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Πόσοι εργάζονται στον ίδιο χώρο;»



Το 45% των εργαζομένων εργάζεται σε εταιρία/φορέα με περισσότερους από 50 υπαλλήλους, το 29% των εργαζομένων εργάζεται σε εταιρία/φορέα με 11 έως 50 υπαλλήλους και οι υπόλοιποι μοιράζονται εξίσου (13%) σε εταιρίες με 1 έως 5 υπαλλήλους και εταιρίες με 6 έως 10 υπαλλήλους.

Γράφημα 5.10 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων στην εταιρία/φορέα σας;»



Στο συγκεκριμένο πίνακα φαίνονται οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Το 61% των εργαζομένων απάντησε πως είναι καλές, το 37% απάντησε πως είναι μέτριες και μόλις το 2% ότι είναι κακές.

Ακολουθούν ερωτήσεις που αφορούν την κουλτούρα και τρόπο διοίκησης της εταιρίας/φορέα των εργαζομένων του δείγματος.

Πίνακας 5.5 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Οι άνθρωποι που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται τείνουν να αποτελούν κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών.»

Οι άνθρωποι που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται τείνουν να αποτελούν κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών.	f	%
Όχι	274	54,8
Ναι	225	45,0
Σύνολο	499	99,8
Missing	1	0,2

Το 45% του δείγματος πιστεύουν ότι οι άνθρωποι που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται τείνουν να αποτελούν κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών. Αντίστοιχα το 54,8% διαφωνεί με αυτή την άποψη. Υπάρχει και ένα ποσοστό 0,2% των ερωτηθέντων που δεν απάντησαν τη συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 5.6 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Η πρωτοβουλία, η δημιουργικότητα και η διαφορετικότητα θεωρούνται απειλητικές για το ανώτερο διευθυντικό προσωπικό και δεν ανταμείβονται.»

Η πρωτοβουλία, η δημιουργικότητα και η διαφορετικότητα θεωρούνται απειλητικές για το ανώτερο διευθυντικό προσωπικό και δεν ανταμείβονται.	f	%
Όχι	235	47,0
Ναι	264	52,8
Σύνολο	499	99,8
Missing	1	0,2

Το 52,8% του δείγματος πιστεύουν ότι η πρωτοβουλία, η δημιουργικότητα και η διαφορετικότητα θεωρούνται απειλητικές για το ανώτερο διευθυντικό προσωπικό και δεν ανταμείβονται. Αντίθετη άποψη έχει το 47% ενώ ένα ποσοστό 0,2% δεν απάντησε στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 5.7 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία σας δεν εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο ή δεν εργάζονται συλλογικά.»

Οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία σας δεν εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο ή δεν εργάζονται συλλογικά.	f	%
Όχι	248	49,6
Ναι	251	50,2
Σύνολο	499	99,8
Missing	1	0,2

Το 50,2% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία τους δεν εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο ή δεν εργάζονται συλλογικά. Αντίθετα το 49,6% διαφωνεί με την άποψη αυτή ενώ το 0,2% του δείγματος δεν απάντησε στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 5.8 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Υπάρχει η αντίληψη ότι όσοι δυσαρεστούν τη Διοίκηση θα τυχουν κακής αντιμετώπισης και θα χάσουν προνόμια και κεκτημένα;»

Υπάρχει η αντίληψη ότι όσοι δυσαρεστούν τη Διοίκηση θα τυχουν κακής αντιμετώπισης και θα χάσουν προνόμια και κεκτημένα; (π.χ. εσωτερικές μεταθέσεις, υποβάθμιση χώρου εργασίας, ανάθεση ταπεινωτικών εργασιών κλπ.)	f	%
Όχι	169	33,8
Ναι	330	66,0
Total	499	99,8
Missing	1	,2

Το 66% του δείγματος πιστεύει ότι υπάρχει η αντίληψη ότι όσοι δυσαρεστούν τη Διοίκηση θα τυχουν κακής αντιμετώπισης και θα χάσουν προνόμια και κεκτημένα. Αντίθετοι με αυτή την άποψη είναι το 33,8% και το 0,2% αρνήθηκε να απαντήσει.

Πίνακας 5.9 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι γυναίκες προϊστάμενοι είναι καλύτεροι από τους άνδρες προϊσταμένους;»

Πιστεύετε ότι οι γυναίκες προϊστάμενοι είναι καλύτεροι από τους άνδρες προϊσταμένους;	f	%
Όχι	408	81,6
Ναι	92	18,4
Σύνολο	500	100,0

Ενδιαφέρον παρουσιάζει αυτός ο πίνακας γιατί αναδεικνύει πως και τα 2 φύλα δεν θεωρούν τις γυναίκες καλύτερες προϊσταμένους από τους άνδρες. Το συντριπτικό 81,6% των εργαζομένων του διαφωνούν πως οι γυναίκες είναι καλύτερες σαν προϊστάμενοι, ενώ μόνο το 18,4% συμφωνεί πως είναι όντως καλύτερες από τους άνδρες συναδέλφους τους.

Πίνακας 5.10 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Πιστεύετε ότι αν απολογηθείτε σε κάποιον στην εταιρεία/φορέα σας, θα θεωρηθεί ως σημάδι αδυναμίας;»

Πιστεύετε ότι αν απολογηθείτε σε κάποιον στην εταιρεία/φορέα σας, θα θεωρηθεί ως σημάδι αδυναμίας;	f	%
Όχι	314	62,8
Ναι	186	37,2
Σύνολο	500	100,0

Η ερώτηση που δείχνει τον τρόπο σκέψης και αντιμετώπισης των όποιων προβλημάτων αντιμετωπίζει στην εργασία του δείχνει ο παραπάνω πίνακας. Το 62,8% των εργαζομένων του δείγματος διαφωνεί πως αν απολογηθεί σε κάποιον στην εταιρία/φορέα θα θεωρηθεί ως σημάδι αδυναμίας, ενώ το 37,2% πιστεύει πως θα θεωρηθεί σαν σημάδι αδυναμίας.

Ακολουθούν ερωτήσεις που αφορούν την οικονομική κρίση (από το 2008 έως σήμερα).

Πίνακας 5.11 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία σας διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή.»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία σας διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή.	f	%
Όχι	195	39,0
Ναι	304	60,8
Σύνολο	499	99,8
Missing	1	0,2

Από τον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι το 60,8% πιστεύουν ότι κατά την περίοδο της κρίσης οι εργαζόμενοι στην εταιρία/φορέα τους διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή. Αντίθετη άποψη έχει το 39% ενώ το 0,2% του δείγματος δεν δέχτηκε να απαντήσει στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 5.12 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία σας εξαναγκάζονται να μην παίρνουν άδεια ή να επιστρέφουν στην δουλειά, ενώ θα έπρεπε να απέχουν λόγω ασθένειας.»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία σας εξαναγκάζονται να μην παίρνουν άδεια ή να επιστρέφουν στην δουλειά, ενώ θα έπρεπε να απέχουν λόγω ασθένειας.	f	%
Όχι	301	60,2
Ναι	199	39,8
Σύνολο	500	100,0

Το 60,2% των ερωτηθέντων δεν συμφωνεί στο ότι κατά την περίοδο της κρίσης οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία τους εξαναγκάζονται να μην παίρνουν άδεια ή να επιστρέφουν στην δουλειά, ενώ θα έπρεπε να απέχουν λόγω ασθένειας. Αντίθετη άποψη έχει το υπόλοιπο 39,8%.

Πίνακας 5.13 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), η παραμονή στην εργασία εξαρτάται από διευθυντικά στελέχη που επιμένουν ότι πρέπει να εργαζόμαστε υποχρεωτικά υπερωρίες ή σε αντικανονικές ώρες.»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), η παραμονή στην εργασία εξαρτάται από διευθυντικά στελέχη που επιμένουν ότι πρέπει να εργαζόμαστε υποχρεωτικά υπερωρίες ή σε αντικανονικές ώρες.	f	%
Όχι	307	61,4
Ναι	191	38,2
Σύνολο	498	99,6
Missing	2	0,4

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα το 38,2% συμφωνεί με την άποψη ότι Κατά την περίοδο της κρίσης η παραμονή στην εργασία εξαρτάται από διευθυντικά στελέχη που επιμένουν ότι πρέπει να εργαζόμαστε υποχρεωτικά υπερωρίες ή σε αντικανονικές ώρες. Το 61,4% διαφωνεί, ενώ το 0,4% δεν δέχτηκε να απαντήσει.

Πίνακας 5.14 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί. Ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος.»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί. Ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος.	f	%
Όχι	285	57,0
Ναι	215	43,0
Σύνολο	500	100,0

Το 57% των ερωτηθέντων δεν συμφωνεί στο ότι κατά την περίοδο της κρίσης ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί και ότι ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος. Σύμφωνα με αυτή την άποψη είναι το υπόλοιπο 43%.

Πίνακας 5.15 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), το ηθικό είναι χαμηλό. Οι εργαζόμενοι δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), το ηθικό είναι χαμηλό. Οι εργαζόμενοι δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.	f	%
Όχι	91	18,2
Ναι	409	81,8
Σύνολο	500	100,0

Ο παραπάνω πίνακας υποδεικνύει ότι το 81,8% των εργαζομένων κατά την περίοδο της κρίσης έχουν χαμηλό ηθικό και δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους. Αντίθετοι με αυτή την άποψη είναι το υπόλοιπο 18,2%.

Πίνακας 5.16 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Αισθάνεσθε ότι την τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), η Πολιτεία προστατεύει τα εργατικά σας δικαιώματα;»

Αισθάνεσθε ότι την τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), η Πολιτεία προστατεύει τα εργατικά σας δικαιώματα;	f	%
Όχι	485	97,0
Ναι	14	2,8
Σύνολο	499	99,8
Missing	1	0,2

Το συντριπτικό ποσοστό του 97% των εργαζομένων του δείγματος αισθάνεται ότι η Πολιτεία δεν προστατεύει τα εργατικά τους δικαιώματα κατά την κρίση, ενώ μόλις το 2,8% έχει αντίθετη άποψη. Ακολουθούν ερωτήσεις για την υγεία των εργαζομένων και πως έχει επηρεαστεί κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Πίνακας 5.17 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχετε παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας τα οποία δεν είχατε πριν;»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχετε παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας τα οποία δεν είχατε πριν;	f	%
Όχι	230	46,0
Ναι	270	54,0
Σύνολο	500	100,0

Ένα ποσοστό 54% κατά την περίοδο της κρίσης έχουν παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας που δεν υπήρχαν πριν. Το υπόλοιπο 46% δεν έχει παρατηρήσει κάτι αντίστοιχο.

Πίνακας 5.18 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), σας έχουν εμφανιστεί κρίσεις πανικού/άγχους;»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), σας έχουν εμφανιστεί κρίσεις πανικού/άγχους;	f	%
Όχι	208	41,6
Ναι	291	58,2
Σύνολο	499	99,8
Missing	1	0,2

Το ποσοστό των ερωτηθέντων που έχουν εμφανίσει κρίσεις άγχους κατά την περίοδο της κρίσης είναι 58,2%. Αντίθετη άποψη εξέφρασε το 41,6% των ερωτηθέντων.

Πίνακας 5.19 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχουν πέσει στην αντίληψη σας αυξημένα προβλήματα υγείας σε γνωστούς σας;»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχουν πέσει στην αντίληψη σας αυξημένα προβλήματα υγείας σε γνωστούς σας;	f	%
Όχι	124	24,8
Ναι	376	75,2
Σύνολο	500	100,0

Το 75,2% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι κατά την κρίση έχουν πέσει στην αντίληψη τους αυξημένα προβλήματα υγείας σε γνωστούς τους, ενώ το 24,8% δεν γνωρίζει κάτι σχετικό.

Πίνακας 5.20 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχουν εμφανιστεί κρίσεις πανικού/άγχους σε γνωστούς σας;»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχουν εμφανιστεί κρίσεις πανικού/άγχους σε γνωστούς σας;	F	%
Όχι	107	21,4
Ναι	393	78,6
Σύνολο	500	100,0

Το 78,6% του δείγματος δήλωσε ότι κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης έχουν εμφανιστεί κρίσεις πανικού/άγχους σε γνωστούς τους, ενώ το 21,4% δηλώνει αρνητική άποψη.

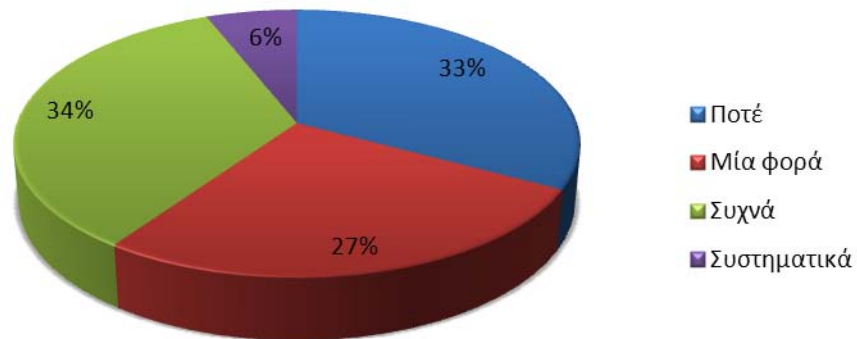
Πίνακας 5.21 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), πιστεύετε ότι η εταιρία/φορέας σας έχει τη τάση να χρησιμοποιεί πρακτικές που εξαναγκάζουν τους εργαζόμενους να κάνουν αυτό που θέλει η Διοίκηση ή να διασφαλίσει ότι τα πράγματα θα γίνουν όπως η ίδια επιθυμεί;»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), πιστεύετε ότι η εταιρία/φορέας σας έχει τη τάση να χρησιμοποιεί πρακτικές που εξαναγκάζουν τους εργαζόμενους να κάνουν αυτό που θέλει η Διοίκηση ή να διασφαλίσει ότι τα πράγματα θα γίνουν όπως η ίδια επιθυμεί;	f	%
Όχι	129	25,8
Ναι	369	73,8
Σύνολο	498	99,6
Missing	2	0,4

Το 73,8% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι κατά την περίοδο της κρίσης η εταιρία/φορέας τους έχει την τάση να χρησιμοποιεί πρακτικές που εξαναγκάζουν τους εργαζόμενους να κάνουν αυτό που θέλει η Διοίκηση ή να διασφαλίσει ότι τα πράγματα θα γίνουν όπως η ίδια επιθυμεί, ενώ το 25,8% διαφωνεί με αυτή την άποψη.

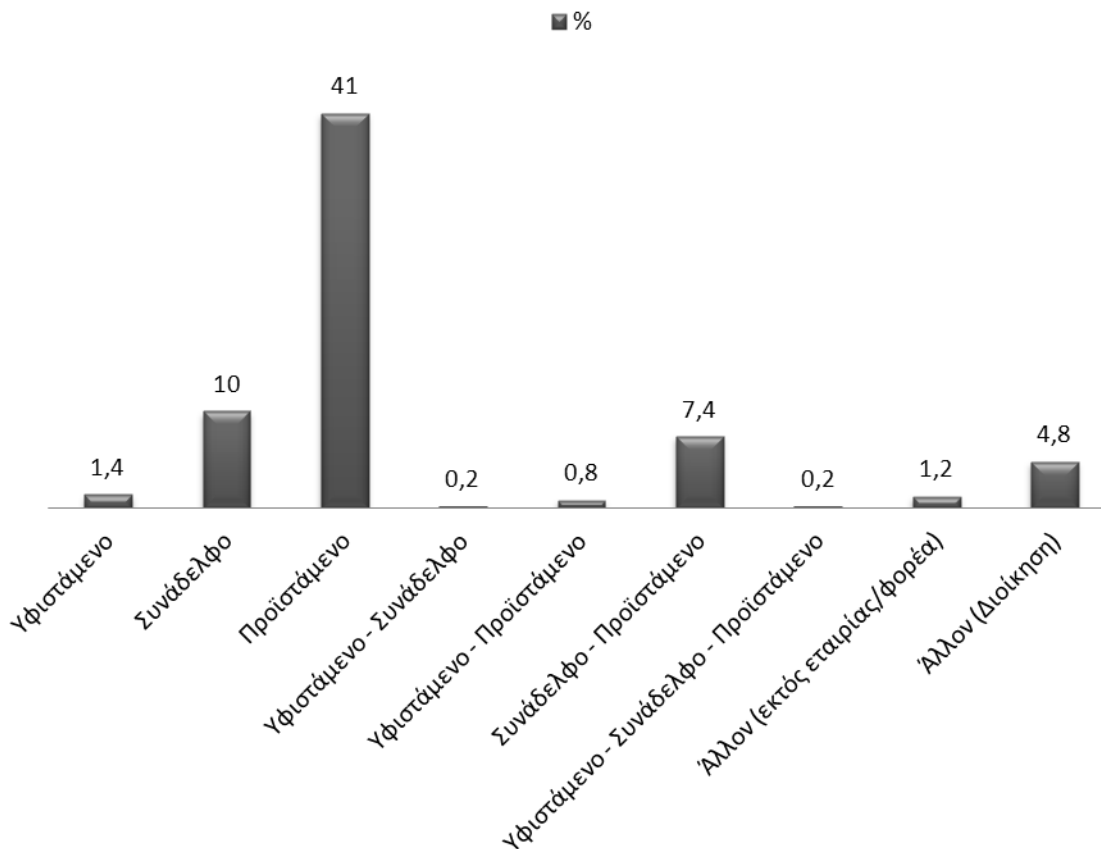
Από αυτό το σημείο και μετά ξεκινούν οι ερωτήσεις για το bullying (ηθική/ψυχολογική παρενόχληση).

Γράφημα 5.11 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);»



Εντυπωσιακές είναι οι απαντήσεις των εργαζομένων στην πιο βασική ερώτηση της έρευνας αυτής. Το 27% των εργαζομένων του δείγματος έχει υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying) έστω και μια φορά, το 34% των εργαζομένων του δείγματος δέχεται συχνά bullying στην εργασία του, το 33 % δεν έχει υποστεί ποτέ bullying , ενώ 6% των εργαζομένων μας απάντησαν πως υφίστανται συστηματικά bullying στον χώρο εργασίας τους.

Γράφημα 5.12 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Από ποιόν έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);»



Στην δεύτερη πιο καίρια ερώτηση της έρευνας, δηλαδή από ποιον έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying), σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργαζομένων στην πρώτη θέση ως ηθικός αυτουργός του bullying αναδείχθηκε ο προϊστάμενος με 41%. Στη δεύτερη θέση με 10% βρίσκουμε τον συνάδελφο, ενώ στην τρίτη θέση αναδεικνύεται ο συνδυασμός συνάδελφου – προϊστάμενου.

Στην τέταρτη θέση με 4,8% εμφανίζεται η κατηγορία «άλλον και εξηγήστε ποιον εννοείτε». Σ' αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθούν οι απαντήσεις των εργαζομένων που δηλώνοντας «άλλον» φωτογράφισαν ανώτερα στελέχη της Διοίκησης της εταιρίας, Πρόεδρο – Ιδιοκτήτη της εταιρίας, συγγενικά πρόσωπα αυτών, κλπ.

Οι επόμενες κατηγορίες αναδείχθηκαν ως εξής : 1,4% για bullying από υφιστάμενο, 1,2% για bullying από άλλον (εκτός εταιρία/φορέα) και εννοούσαν προμηθευτές της εταιρίας, ασθενείς όταν πρόκειται για νοσοκομεία, πελάτες όταν πρόκειται για τράπεζες κλπ., ποσοστό 0,8% για bullying από υφιστάμενο – προϊστάμενο και ποσοστό 0,2% για δύο κατηγορίες που είναι bullying από υφιστάμενο – συνάδελφο και υφιστάμενο – συνάδελφο – προϊστάμενο.

Στη συνέχεια κλήθηκαν να απαντήσουν μόνο αυτοί που είχαν απαντήσει θετικά στην ερώτηση του bullying και να μας πουν αν αυτή η παρενόχληση τους δημιούργησε κάποια επιπρόσθετα προβλήματα υγείας.

Πίνακας 5.22 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Αν ναι, σας έχει δημιουργήσει κάποια προβλήματα υγείας;»

Αν ναι, σας έχει δημιουργήσει κάποια προβλήματα υγείας;	f	%
Όχι	233	68,7
Ναι	106	31,3
Σύνολο	339	100,0

Το ποσοστό των εργαζομένων του δείγματος που απάντησε πως του δημιουργήθηκαν κάποια προβλήματα υγείας έπειτα από bullying είναι 21,2% που είναι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό, το οποίο οπωσδήποτε αποδίδεται και στις τρέχουσες οικονομικές συνθήκες. Διότι αν ανάγουμε αυτό το ποσοστό, σε κείνο των θετικών απαντήσεων με bullying (είτε μια φορά, είτε συχνά, είτε συστηματικά που είναι αθροιστικά 67% των εργαζομένων του δείγματος), τότε διαπιστώνουμε πως το σχεδόν το 1/3 των περιπτώσεων είχε σοβαρά προβλήματα υγείας έπειτα από ηθική/ψυχολογική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας του.

Πίνακας 5.23 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Έχετε δει άλλους συναδέλφους να έχουν υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);»

Έχετε δει άλλους συναδέλφους να έχουν υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);	F	%
Όχι	135	27,0
Ναι	365	73,0
Σύνολο	500	100,0

Εξίσου σημαντικές είναι και οι θετικές απαντήσεις των εργαζομένων του δείγματος για το αν έχουν δει άλλους συναδέλφους τους να υφίστανται ηθική/ψυχολογική παρενόχληση κι αυτό γιατί φτάνει σε ποσοστό 73% έναντι 27% εκείνων που δεν έχουν αντιληφθεί τέτοιου είδους παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

Πίνακας 5.24 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Σας έχουν απειλήσει με απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο άμεσα ή έμμεσα, λόγω ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης (bullying);»

Σας έχουν απειλήσει με απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο άμεσα ή έμμεσα, λόγω ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης (bullying);	f	%
Όχι	347	69,4
Ναι	153	30,6
Σύνολο	500	100,0

Στην πολύ επίκαιρη για την κατάσταση που ζούμε σήμερα ερώτηση, αν οι εργαζόμενοι έχουν απειληθεί με απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο άμεσα ή έμμεσα λόγω bullying, το 30,6 % απάντησε πως έχει απειληθεί, ενώ το 69,4% πως δεν έχει απειληθεί.

Πίνακας 5.25 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων;»

Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων;	F	%
Όχι	299	59,8
Ναι	201	40,2
Σύνολο	500	100,0

Εξίσου σημαντικές είναι και αυτές οι απαντήσεις των εργαζομένων, όσον αφορά αν οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο αποτελεί συνηθισμένη τακτική της Διοίκησης. Το 40,2% των εργαζομένων του δείγματος απάντησε πως οι απειλές αυτές είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης, ενώ το 59,8% πως δεν είναι.

Πίνακας 5.26 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχετε διαπιστώσει αύξηση των φαινομένων ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης (bullying);»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχετε διαπιστώσει αύξηση των φαινομένων ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης (bullying);	F	%
Όχι	165	33,0
Ναι	332	66,4
Σύνολο	497	99,4
Missing	3	0,6

Το 66,4% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι έχει παρατηρήσει αύξηση των φαινομένων ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης. Ένα ποσοστό 0,6% δεν απάντησαν τη συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 5.27 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Σε περίπτωση που υποστείτε ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying), υπάρχει κάποιο αρμόδιο γραφείο ή στέλεχος στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε και να το καταγγείλετε;»

Σε περίπτωση που υποστείτε ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying), υπάρχει κάποιο αρμόδιο γραφείο ή στέλεχος στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε και να το καταγγείλετε;	F	%
Όχι	373	74,6
Ναι	127	25,4
Σύνολο	500	100,0

Ερώτηση υψίστης σημασίας για το άτομο που έχει υποστεί bullying. Το 74,6% του δείγματος δήλωσε ότι δεν υπάρχει κάποιο γραφείο ή στέλεχος για την καταγγελία του bullying, ενώ μόλις το 25,4 % απάντησε θετικά.

Πίνακας 5.28 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Έχετε την εντύπωση ότι οι προϊστάμενοι μαθαίνουν τελευταία προσωπικά στοιχεία/γεγονότα που δεν θα έπρεπε να μάθουν; (π.χ. περιεχόμενα προσωπικών συζητήσεων, άποψη εργαζομένων για συναδέλφους ή προϊσταμένους).»

Έχετε την εντύπωση ότι οι προϊστάμενοι μαθαίνουν τελευταία προσωπικά στοιχεία/γεγονότα που δεν θα έπρεπε να μάθουν; (π.χ. περιεχόμενα προσωπικών συζητήσεων, άποψη εργαζομένων για συναδέλφους ή προϊσταμένους).	f	%
Όχι	258	51,6
Ναι	241	48,2
Σύνολο	499	99,8
Missing	1	0,2

Το 48,2% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι οι προϊστάμενοι μαθαίνουν τελευταία προσωπικά στοιχεία/γεγονότα που δεν θα έπρεπε να μάθουν, ενώ το 51,6% δήλωσε πως αυτό δεν συμβαίνει.

Πίνακας 5.29 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Έχετε την εντύπωση ότι αν ενημερώσετε τους προϊσταμένους σας άτυπα για προσωπικά στοιχεία/γεγονότα που αφορούν τους συναδέλφους σας θα έχετε καλύτερη αντιμετώπιση;»

Έχετε την εντύπωση ότι αν ενημερώσετε τους προϊσταμένους σας άτυπα για προσωπικά στοιχεία/γεγονότα που αφορούν τους συναδέλφους σας θα έχετε καλύτερη αντιμετώπιση;	f	%
Όχι	340	68,0
Ναι	160	32,0
Σύνολο	500	100,0

Το 32% των ερωτηθέντων πιστεύουν πως αν ενημερώσουν τους προϊσταμένους τους για στοιχεία/γεγονότα που αφορούν τους συναδέλφους τους, θα έχουν οι ίδιοι καλύτερη αντιμετώπιση, ενώ το 68% εξέφρασε αντίθετη άποψη.

Πίνακας 5.30 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Προβάλλεται από τη Διοίκηση η τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), σαν επαρκής δικαιολογία για την άσκηση ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης (bullying) στους εργαζομένους;»

Προβάλλεται από τη Διοίκηση η τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), σαν επαρκής δικαιολογία για την άσκηση ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης (bullying) στους εργαζομένους;	f	%
Όχι	161	32,2
Ναι	337	67,4
Σύνολο	498	99,6
Missing	2	0,4

Ερώτηση με ιδιαίτερο νόημα για την έρευνα μας. Το 67,4% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι η τρέχουσα οικονομική συγκυρία προβάλλεται σαν δικαιολογία για ηθική/ψυχολογική παρενόχληση, ενώ το 32,2% δήλωσε πως κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει.

Ακολουθούν ερωτήσεις στις οποίες απάντησαν μόνο εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα.

Πίνακας 5.31 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Όταν η εταιρία χρειάζεται να προβεί σε περικοπές προσωπικού, εξοικονομεί χρήματα οδηγώντας τους υπαλλήλους σε παραίτηση, προκειμένου να μην καταβληθούν οι αποζημιώσεις απόλυσης (μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα).»

Όταν η εταιρία χρειάζεται να προβεί σε περικοπές προσωπικού, εξοικονομεί χρήματα οδηγώντας τους υπαλλήλους σε παραίτηση, προκειμένου να μην καταβληθούν οι αποζημιώσεις απόλυσης (μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα).	f	%
Όχι	159	31,8
Ναι	151	30,2
Σύνολο	310	62,0
Missing	190	38,0

Το 31,8% των εργαζομένων του δείγματος διαφώνησε με τη τακτική ότι όταν η εταιρία χρειάζεται να προβεί σε περικοπές προσωπικού, εξοικονομεί χρήματα οδηγώντας τους υπαλλήλους σε παραίτηση, προκειμένου να μην καταβληθούν οι αποζημιώσεις απόλυσης, ενώ το 30,2% εξέφρασε θετική άποψη.

Πίνακας 5.32 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), υπάρχει μια τάση σύναψης συμβολαίων μερικής και όχι πλήρους απασχόλησης με τους εργαζόμενους (μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα).»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), υπάρχει μια τάση σύναψης συμβολαίων μερικής και όχι πλήρους απασχόλησης με τους εργαζόμενους (μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα).	f	%
Όχι	89	17,8
Ναι	221	44,2
Σύνολο	310	62,0
Missing	190	38,0

Αυτή η ερώτηση εκφράζει μια πραγματικότητα που ήρθε και στη χώρα μας με την κρίση. Το 44,2% των εργαζομένων του δείγματος συμφωνούν πως κατά τη περίοδο της κρίσης, υπάρχει μια τάση σύναψης συμβολαίων μερικής και όχι πλήρους απασχόλησης με τους εργαζομένους, ενώ το 17,8% εξέφρασε αντίθετη άποψη.

Πίνακας 5.33 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Η ανακοίνωση δυσμενών ειδήσεων οδηγεί σε ένταση των απειλών της Διοίκησης προς τους εργαζομένους και την ανακοίνωση περικοπών; (μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα).»

Η ανακοίνωση δυσμενών ειδήσεων οδηγεί σε ένταση των απειλών της Διοίκησης προς τους εργαζομένους και την ανακοίνωση περικοπών; (μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα).	f	%
Όχι	87	17,4
Ναι	224	44,8
Σύνολο	311	62,2
Missing	189	37,8

Άλλη μια ερώτηση που δίνει τροφή στην έρευνα μας. Το 44,8% των εργαζομένων του δείγματος συμφωνούν πως η ανακοίνωση δυσμενών ειδήσεων οδηγεί σε ένταση των απειλών της Διοίκησης προς τους εργαζομένους και την ανακοίνωση περικοπών, ενώ το 17,4% εξέφρασε αντίθετη άποψη.

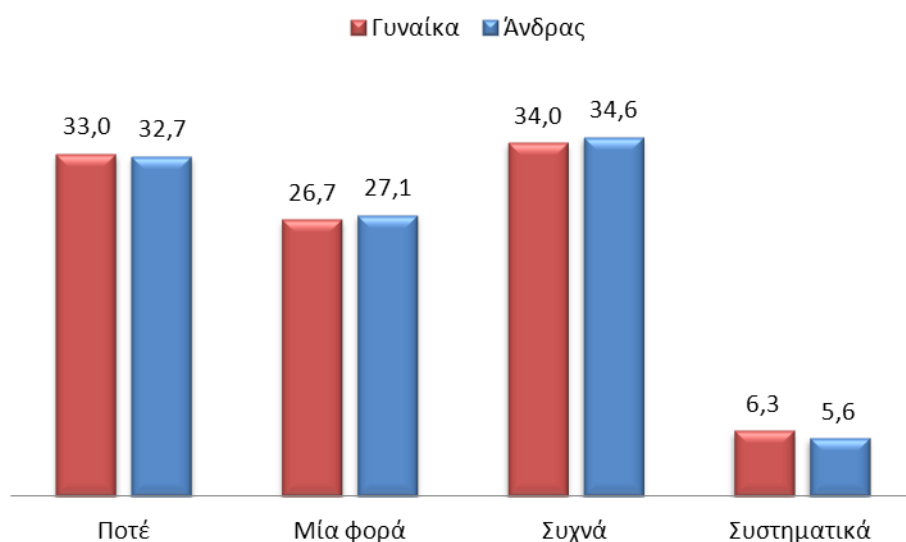
Πίνακας 5.34 Κατανομή του δείγματος με βάση την ερώτηση «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχει παρατηρηθεί αδιαφορία για παράβαση εργατικών δικαιωμάτων από τη Διοίκηση; (π.χ. ο εργαζόμενος να δουλεύει πλήρως απασχολούμενος (full time) και να αναγράφεται ως μερικώς απασχολούμενος (part time)) (μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα).»

Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχει παρατηρηθεί αδιαφορία για παράβαση εργατικών δικαιωμάτων από τη Διοίκηση; (π.χ. ο εργαζόμενος να δουλεύει πλήρως απασχολούμενος (full time) και να αναγράφεται ως μερικώς απασχολούμενος (part time)) (μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα).	f	%
Όχι	147	29,4
Ναι	164	32,8
Σύνολο	311	62,2
Missing	189	37,8

Το 32,8% των εργαζομένων του δείγματος απάντησε θετικά όσον αφορά για την αδιαφορία που έχει παρατηρηθεί για παράβαση εργατικών δικαιωμάτων από την εταιρία/φορέα που εργάζονται, ενώ το 29,4% εξέφρασε διαφορετική άποψη.

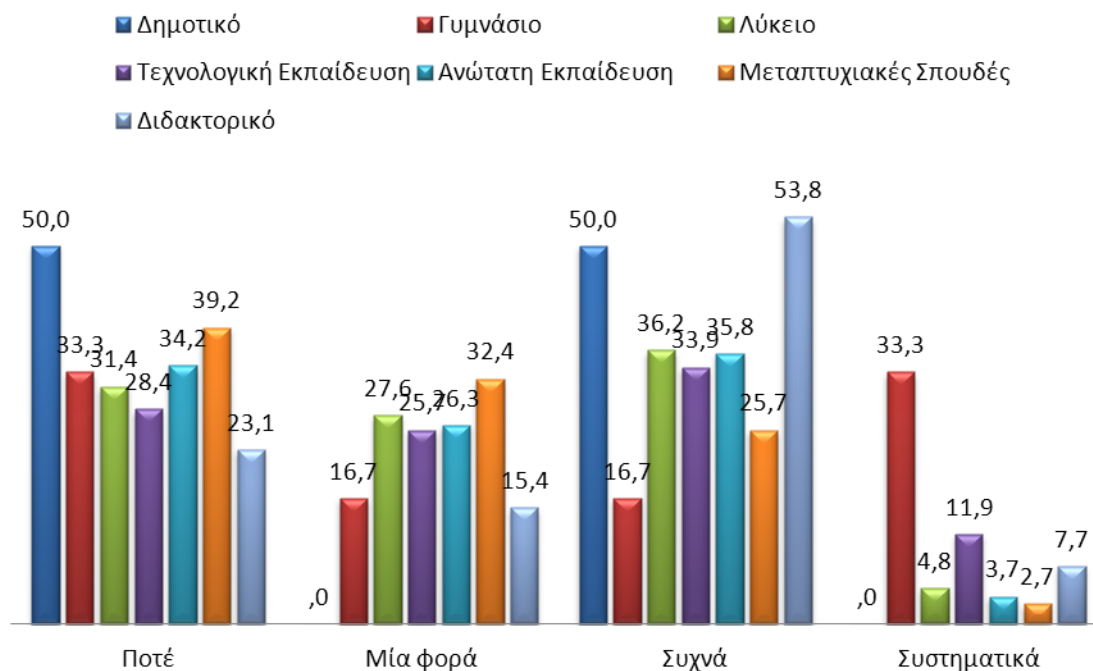
5.1.1 Συσχετιζόμενες Μεταβλητές

Γράφημα 5.1.1.1 Κατανομή του φύλου του δείγματος σε σχέση με την παρενόχληση και τη συχνότητά της



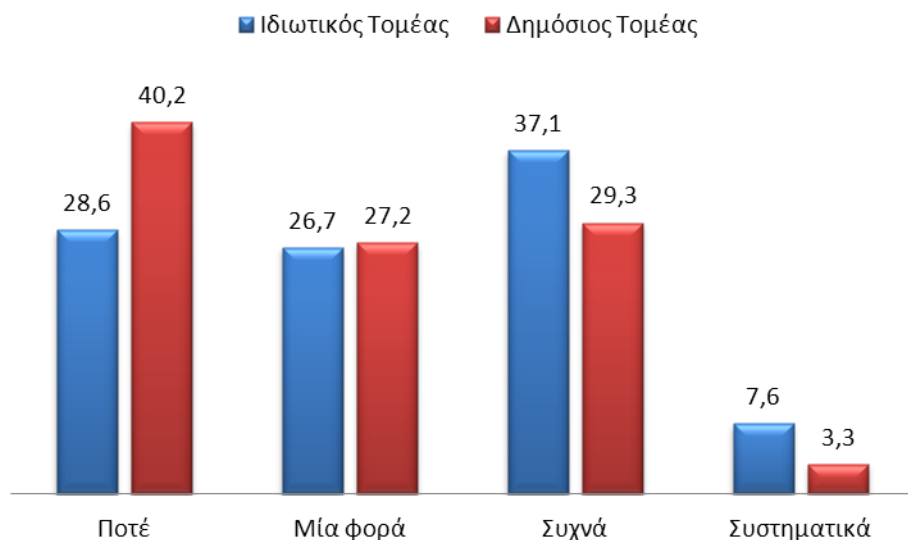
Σύμφωνα με το παραπάνω γράφημα το 33% των γυναικών δεν έχουν υποστεί ποτέ ηθική/ψυχολογική παρενόχληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 32,7%. Αντίστοιχα, το 26,7% των γυναικών και το 27,1% των ανδρών έχουν υποστεί παρενόχληση μία φορά. Επίσης, το 34% των γυναικών και το 34,6% των ανδρών είναι θύματα συχνής παρενόχλησης. Τέλος, το 6,3% των γυναικών και το 5,6% των ανδρών του δείγματος υπόκεινται σε συστηματική ηθική/ψυχολογική παρενόχληση.

Γράφημα 5.1.1.2 Κατανομή του μορφωτικού επιπέδου του δείγματος σε σχέση με την παρενόχληση και τη συχνότητά της



Μερικά ενδιαφέροντα στοιχεία που προκύπτουν από το παραπάνω γράφημα είναι τα εξής: το 39,2% των εργαζομένων του δείγματος με μεταπτυχιακές σπουδές δεν έχουν υποστεί ποτέ ηθική/ψυχολογική παρενόχληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους εργαζόμενους με διδακτορικό είναι 23,1%. Επίσης, το 32,4% των εργαζομένων του δείγματος με μεταπτυχιακές σπουδές έχουν υποστεί παρενόχληση μία φορά, όπου αντίστοιχα το ποσοστό για τους εργαζόμενους με διδακτορικό είναι 15,4%. Αντίθετα, **το 53,8% των εργαζομένων με διδακτορικό δήλωσαν ότι είναι συχνά θύματα ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης**. Το χαμηλότερο ποσοστό αυτών που είναι συχνά θύματα παρενόχλησης ανήκει στους απόφοιτους γυμνασίου και είναι 16,7%. Τέλος, το 33,3% των αποφοίτων γυμνασίου δήλωσαν ότι υπόκεινται σε συστηματική παρενόχληση, ενώ μόλις το 2,7% είναι το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων με μεταπτυχιακό. Το ποσοστό των εργαζομένων με μορφωτικό επίπεδο δημοτικού δεν λαμβάνεται υπόψη καθώς καθορίζεται από μόλις 2 παρατηρήσεις.

Γράφημα 5.1.1.3 Κατανομή του τομέα εργασίας του δείγματος σε σχέση με την παρενόχληση και τη συχνότητά της



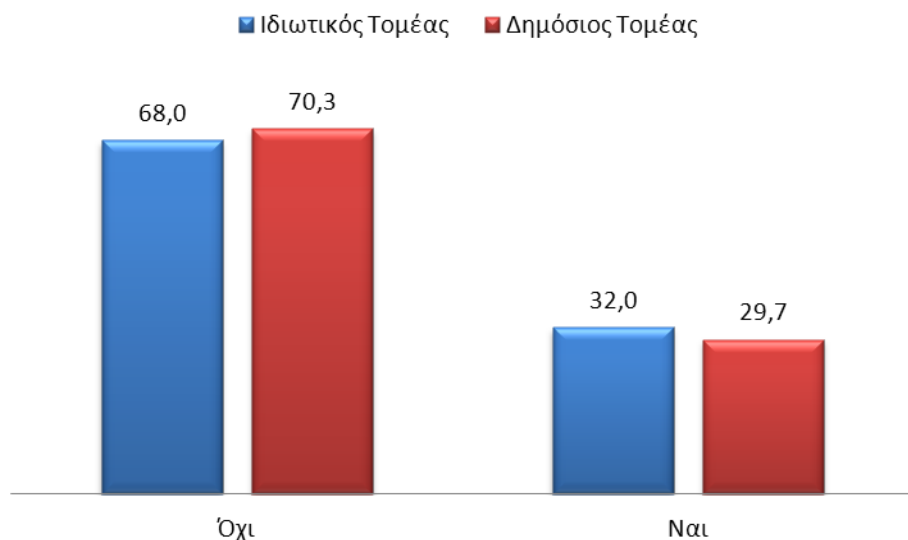
Το 28,6% των ιδιωτικών υπαλλήλων και το 40,2% των δημοσίων υπαλλήλων δεν έχουν υποστεί ποτέ παρενόχληση. Αντίστοιχα, το 26,7% των ιδιωτικών υπαλλήλων και το 27,2% των δημοσίων υπαλλήλων έχουν υποστεί παρενόχληση μία φορά. Επίσης, το 37,1% των ιδιωτικών υπαλλήλων και το 29,3% των δημοσίων υπαλλήλων είναι θύματα συχνής παρενόχλησης. Τέλος, το 7,6% των ιδιωτικών υπαλλήλων και το 3,3% των δημοσίων υπαλλήλων του δείγματος υπόκεινται σε συστηματική ηθική/ψυχολογική παρενόχληση.

Πίνακας 5.1.1.1 Ποσοστό παρενόχλησης στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα γενικότερα + πόσοι άνδρες και πόσες γυναίκες

		Φύλο			
		Γυναίκα		Ανδρας	
		Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα ;		Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα ;	
		Ιδιωτικός	Δημόσιος	Ιδιωτικός	Δημόσιος
		Ποσοστό %			
Έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);	Ποτέ	28,7	38,8	28,5	42,9
	Μία φορά	28,7	24,0	24,5	33,3
	Συχνά	34,1	33,9	40,4	20,6
	Συστηματικά	8,5	3,3	6,6	3,2

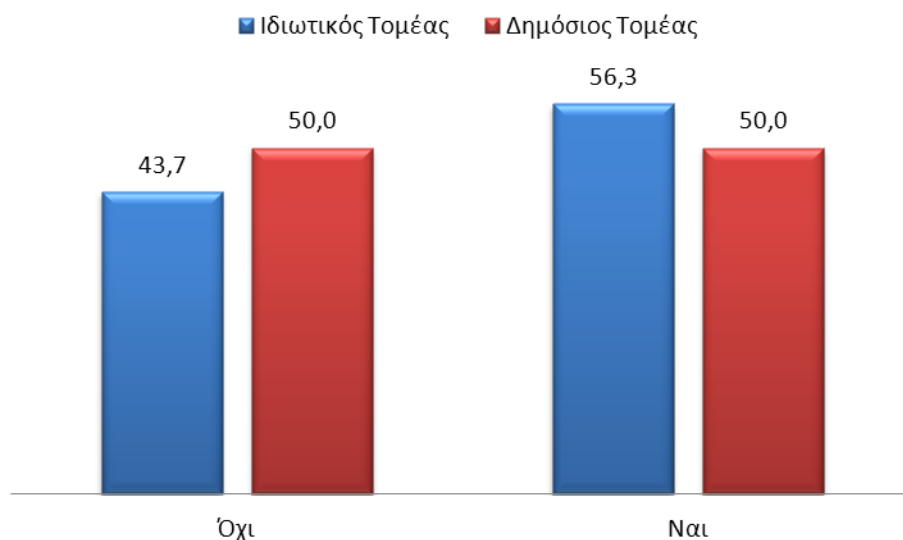
Το 42,6% των γυναικών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα είναι θύματα παρενόχλησης συχνά ή συστηματικά, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες του ιδιωτικού τομέα είναι 47%. Αντίθετα, το 37,2% των γυναικών που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, δήλωσαν ότι είναι θύματα συχνής ή συστηματικής παρενόχλησης. Το ανάλογο ποσοστό για τους άνδρες του δημόσιου τομέα είναι 23,8%.

Γράφημα 5.1.1.5 Κατανομή του τομέα εργασίας του δείγματος σε σχέση με το εάν η παρενόχληση έχει δημιουργήσει προβλήματα υγείας



Σύμφωνα με το παραπάνω γράφημα το 68% των ιδιωτικών υπαλλήλων και το 70,3% των δημοσίων υπαλλήλων που έχει υποστεί παρενόχληση δεν έχει αντιμετωπίσει κάποια προβλήματα υγείας λόγω αυτού. Αντίθετα, τα αντίστοιχα ποσοστά για ιδιωτικούς και δημόσιους υπαλλήλους που έχουν αντιμετωπίσει προβλήματα υγείας λόγω της παρενόχλησης είναι 32% και 29,7%.

Γράφημα 5.1.1.4 Κατανομή του τομέα εργασίας του δείγματος σε σχέση με το εάν η οικονομική κρίση έχει δημιουργήσει προβλήματα υγείας



Το 43,7% των ιδιωτικών υπαλλήλων δεν έχουν αντιμετωπίσει προβλήματα υγείας λόγω της οικονομικής κρίσης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους δημόσιους υπαλλήλους είναι 50%. Αντίθετα, το 56,3% των ιδιωτικών υπαλλήλων και το 50% των δημοσίων υπαλλήλων έχουν παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

5.2 Πίνακες και γραφήματα για την κατανόηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Οι μόνοι τρόποι για να παρουσιάσουμε 2 μεταβλητές μαζί είναι είτε μέσω γραφικών παραστάσεων ή μέσα από τους πίνακες συνάφειας. Με την επιλογή “crosstabs” (πίνακας συνάφειας) του SPSS μπορούμε να παρουσιάσουμε τις μεταβλητές αλλά και να ελέγξουμε τη σχέση μεταξύ τους με κάποιες επιπλέον επιλογές όπως για παράδειγμα το “chi-square test”. Γενικότερα, η επιλογή “chi-square” μας δίνει ως αποτέλεσμα έναν πίνακα που περιέχει έναν έλεγχο ανεξαρτησίας μεταξύ των δυο μεταβλητών. Η τιμή που παρουσιάζει ενδιαφέρον είναι αυτή που αναφέρεται στο **“Pearson Chi-Square”** (γραμμή) και στο **“Asymp. Sig.”** (στήλη). Αν αυτή η τιμή είναι μικρότερη του **0,05** (έχουμε «πάντα» ως $\alpha=95\%=0,95$ και $1-\alpha=1-0,95=0,05$) τότε απορρίπτουμε την υπόθεση της ανεξαρτησίας (άρα οι 2 μεταβλητές συσχετίζονται) έχοντας 95% πιθανότητα η απόρριψη που κάναμε να είναι σωστή. (Παπαϊωάννου, 2000).

Ερώτηση : «Έχετε υποστεί ποτέ bullying»;

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Οικογενειακή Κατάσταση (Διαζευγμένος)			0,054	
Οικογενειακή Κατάσταση (Άγαμος)	-1,764	0,760	0,020	0,171
Οικογενειακή Κατάσταση (Έγγαμος)	-1,815	0,752	0,016	0,163
Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στο Δημόσιο Τομέα (Ιδιωτικός Τομέας)	0,519	0,203	0,011	1,680
Έχετε αλλάξει πολλές φορές εργοδότη (Όχι)	-0,633	0,216	0,003	0,531
Constant	2,309	0,749	0,002	10,061

Οι βασικές κατηγορίες με τις οποίες συγκρίνουμε όλες τις άλλες είναι: **Διαζευγμένος – εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα – που έχει αλλάξει πολλές φορές εργοδότη.**

- Η πιθανότητα να έχει υποστεί bullying, ένας άγαμος, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει αλλάξει πολλές φορές εργοδότη είναι **0,171 φορές (17%)** μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας διαζευγμένος, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει αλλάξει πολλές φορές εργοδότη.
- Η πιθανότητα να έχει υποστεί bullying, ένας έγγαμος, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει αλλάξει πολλές φορές εργοδότη είναι **0,163 φορές (16%)** μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας διαζευγμένος, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει αλλάξει πολλές φορές εργοδότη.
- Η πιθανότητα να έχει υποστεί bullying, ένας διαζευγμένος, εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα, που έχει αλλάξει πολλές φορές εργοδότη είναι **1,680 φορές (17%)** μεγαλύτερη από την

πιθανότητα που έχει ένας διαζευγμένος, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει αλλάξει πολλές φορές εργοδότη.

- Η πιθανότητα να έχει υποστεί bullying, ένας διαζευγμένος, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που δεν έχει αλλάξει ποτέ εργοδότη είναι **0,531** φορές (**53%**) μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας διαζευγμένος, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει αλλάξει πολλές φορές εργοδότη.

Ερώτηση : «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008–σήμερα), σας έχουν εμφανιστεί κρίσεις πανικού/άγχους»;

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Επάγγελμα (Ελεύθερος Επαγγελματίας)	-1,005	0,360	0,005	0,366
Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στο Δημόσιο Τομέα (Ιδιωτικός Τομέας)	0,472	0,199	0,018	1,603
Έχετε άλλες πηγές εισοδήματος (Όχι)	-0,395	0,217	0,069	0,673
Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην εταιρία/φορέα (>50)			0,075	
Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην εταιρία/φορέα (1-5)	0,860	0,366	0,019	2,363
Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην εταιρία/φορέα (6-10)	0,447	0,305	0,143	1,563
Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην εταιρία/φορέα (11-50)	0,024	0,217	0,910	1,025
Constant	0,265	0,241	0,272	1,303

Οι βασικές κατηγορίες με τις οποίες συγκρίνουμε όλες τις άλλες είναι: **Μισθωτός – εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα – που έχει και άλλες πηγές εισοδήματος – και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα.**

- Η πιθανότητα να έχει εμφανίσει κρίσεις πανικού/άγχους, ένας ελεύθερος επαγγελματίας, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα είναι **0,366** φορές (**37%**) μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει και άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα.

- Η πιθανότητα να έχει εμφανίσει κρίσεις πανικού/άγχους, ένας μισθωτός, εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα, που έχει άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα είναι **1,603** φορές (**160%**) μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει και άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα.

- Η πιθανότητα να έχει εμφανίσει κρίσεις πανικού/άγχους, ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που δεν έχει άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα είναι **0,673** φορές (**67%**) μεγαλύτερη από την πιθανότητα

που έχει ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει και άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα.

- Η πιθανότητα να έχει εμφανίσει κρίσεις πανικού/άγχους, ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί 1 έως 5 άτομα είναι **2,363 φορές (236%)** μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει και άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα.

- Η πιθανότητα να έχει εμφανίσει κρίσεις πανικού/άγχους, ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί 6 έως 10 άτομα είναι **1,563 φορές (156%)** μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει και άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα.

- Η πιθανότητα να έχει εμφανίσει κρίσεις πανικού/άγχους, ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί 11 έως 50 άτομα είναι **1,025 φορές (102%)** μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας μισθωτός, εργαζόμενος στο δημόσιο τομέα, που έχει και άλλες πηγές εισοδήματος και δουλεύει σε εταιρία/φορέα που απασχολεί περισσότερα από 50 άτομα.

Ερώτηση : «Κατά την περίοδο της κρίσης (2008–σήμερα), έχετε παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας τα οποία δεν είχατε πριν»;

	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
Πόσοι εργάζονται στον ίδιο χώρο (Περισσότεροι από 3)			0,079	
Πόσοι εργάζονται στον ίδιο χώρο (Εργάζομαι μόνος/μόνη)	-0,677	0,304	0,026	0,508
Πόσοι εργάζονται στον ίδιο χώρο (1-3)	-0,022	0,221	0,921	0,978
Έχετε βρεθεί ποτέ σε περίοδο ανεργίας (Όχι)	-0,375	0,182	0,039	0,687
Constant	0,408	0,143	0,004	1,503

Οι βασικές κατηγορίες με τις οποίες συγκρίνουμε όλες τις άλλες είναι: **Εργαζόμενος στον ίδιο χώρο με περισσότερα από 3 άτομα – που έχει βρεθεί σε περίοδο ανεργίας.**

- Η πιθανότητα να έχει παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας, ένας εργαζόμενος που δεν μοιράζεται το χώρο εργασίας του με άλλους και έχει βρεθεί σε περίοδο ανεργίας, είναι **0,508** φορές (**51%**) μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας εργαζόμενος στον ίδιο χώρο με περισσότερα από 3 άτομα, που έχει βρεθεί σε περίοδο ανεργίας.
- Η πιθανότητα να έχει παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας, ένας εργαζόμενος που μοιράζεται το χώρο εργασίας του με άλλους 1 έως 3 και έχει βρεθεί σε περίοδο ανεργίας, είναι **0,978** φορές (**98%**) μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας εργαζόμενος στον ίδιο χώρο με περισσότερα από 3 άτομα, που έχει βρεθεί σε περίοδο ανεργίας.
- Η πιθανότητα να έχει παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας, ένας εργαζόμενος που μοιράζεται το χώρο εργασίας του με περισσότερα από 3 άτομα και δεν έχει βρεθεί σε περίοδο ανεργίας, είναι **0,687** φορές (**69%**) μεγαλύτερη από την πιθανότητα που έχει ένας εργαζόμενος στον ίδιο χώρο με περισσότερα από 3 άτομα, που έχει βρεθεί σε περίοδο ανεργίας.

Ερώτηση που αφορά το χαμηλό ηθικό κατά την περίοδο της κρίσης και πως σχετίζεται με τον αριθμό των υπαλλήλων που εργάζονται στην εταιρία/φορέα.

		Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;			
		1 - 5	6 – 10	11 - 50	Περισσότεροι από 50
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), το ηθικό είναι χαμηλό. Οι εργαζόμενοι δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.	Όχι	14,3	23,1	20,9	41,8
	Ναι	12,3	10,3	31,4	46,1

Pearson Chi-Square Tests

		Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), το ηθικό είναι χαμηλό. Οι εργαζόμενοι δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.	Chi-square	12,961
	df	3
	Sig.	0,005*

*. The Chi-square statistic is significant at the 0.05 level.

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι η άποψη για το «εάν κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), το ηθικό είναι χαμηλό και οι εργαζόμενοι δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους» σχετίζεται με το «πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην ίδια εταιρία/φορέα».

Ερώτηση : «Έχετε δει άλλους συναδέλφους να έχουν υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying)»;

		Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;			
		1 - 5	6 – 10	11 - 50	Περισσότεροι από 50
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Έχετε δει άλλους συναδέλφους να έχουν υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);	Όχι	17,8	16,3	24,4	41,5
	Ναι	10,7	11,3	31,3	46,7

Pearson Chi-Square Tests

		Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;
Έχετε δει άλλους συναδέλφους να έχουν υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);	Chi-square	8,040
	df	3
	Sig.	0,045*

*. The Chi-square statistic is significant at the 0.05 level.

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι το «εάν κάποιος έχει δει ή όχι άλλους συναδέλφους να έχουν υποστεί bullying» σχετίζεται με το «πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στην ίδια εταιρία/φορέα».

Ερώτηση : «Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων»;

Ερευνούμε πως σχετίζεται με το φύλο των εργαζομένων.

		Φύλο	
		Γυναίκα	Ανδρας
		Row N %	Row N %
Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων;	Όχι	61,9	38,1
	Ναι	49,8	50,2

Pearson Chi-Square Tests

		Φύλο
Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων;	Chi-square	7,206
	df	1
	Sig.	0,007*

*. The Chi-square statistic is significant at the 0.05 level.

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι η άποψη για το «εάν οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων» σχετίζεται με το «φύλο» του ερωτώμενου.

Ερώτηση : «Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων»;

Ερευνούμε πως σχετίζεται με το αν ο ερωτώμενος εργάζεται στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα.

		Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;	
		Ιδιωτικός Τομέας	Δημόσιος Τομέας
		Row N %	Row N %
Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων;	Όχι	59,2	40,8
	Ναι	69,2	30,8

Pearson Chi-Square Tests

		Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;
Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων;	Chi-square	5,124
	df	1
	Sig.	0,024*

*. The Chi-square statistic is significant at the 0.05 level.

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι η άποψη για το «εάν οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων» σχετίζεται με το εάν ο ερωτώμενος «εργάζεται στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα».

Ερώτηση : «Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων»;

Ερευνούμε πως σχετίζεται α) με το φύλο του ερωτώμενου και β) με το αν ο ερωτώμενος εργάζεται στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα.

		Φύλο			
		Γυναίκα		Άνδρας	
		Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;		Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;	
		Ιδιωτικός	Δημόσιος	Ιδιωτικός	Δημόσιος
		Column N %	Column N %	Column N %	Column N %
Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων;	Όχι	57,9%	74,4%	53,9%	50,8%
	Ναι	42,1%	25,6%	46,1%	49,2%

Ο παραπάνω είναι ένας συγκεντρωτικός πίνακας των 2 προηγούμενων πινάκων. Το 42,1% των γυναικών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα απάντησαν ότι οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες του ιδιωτικού τομέα είναι 46,1%. Αντίθετα, το 25,6% των γυναικών που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, δήλωσαν ότι οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων. Το ανάλογο ποσοστό για τους άνδρες του δημόσιου τομέα είναι 49,2%.

5.3 Σχόλια Ερωτηθέντων στο Ερωτηματολόγιο της Έρευνας

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να αναφέρω ενδεικτικά μερικά από τα σχόλια που έγραψαν οι εργαζόμενοι του δείγματος όταν απάντησαν στη τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου η οποία ήταν ανοικτού τύπου «*Έχετε να προσθέσετε κάτι άλλο;*». Τα σχόλια αυτά φανερώνουν την αγωνία τους για την εργασία τους, καταγγέλλουν την άδικη μεταχείριση της Διοίκησης είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα και μετρημένες στα δάχτυλα του ενός χεριού είναι οι περιπτώσεις των εργαζομένων που εξέφρασαν θετική άποψη και είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους και δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα. Τα κυριότερα σχόλια είναι τα εξής :

«Εργοδότης είναι το κράτος, έτσι η υποβάθμιση των μισθών, η τάση να καταργηθεί ο φορέας που εργάζομαι, με συνέπεια να απολυθώ αν γίνει αυτό, η αύξηση των ωρών εργασίας με μείωση των αποδοχών, η έλλειψη αποζημίωσης για το επικίνδυνο της εργασίας μου, τα εκλαμβάνω ως παρενόχληση.»

«Σε περιόδους κρίσης ο φόβος είναι το κυρίαρχο συναίσθημα που καλλιεργείται παντού και στο περιβάλλον εργασίας. Ο φόβος οδηγεί σε ψυχολογική αποδόμιση και αποτελεί τον μοχλό πίεσης. Δεν είναι απαραίτητο να ασκείται από κάθε προϊστάμενο ή Διοίκηση, αρκεί και μόνο να υπάρχει διαχυμένο ς από τα Μ.Μ. Ε ώστε να οδηγήσει σε ψυχο-θνική πίεση και κατό πν αποδοχής οποιονδήποτε παράλογων εργασιακών αξιώσεων.»

«Έχω κουραστεί ψυχολογικά. Οι αξίες και οι αρχές που μπορεί να έχει κάποιος άνθρωπος όχι απλά δεν αναγνωρίζονται αλλά αποτελούν εμπόδιο για την επαγγελματική του αποκατάσταση. Όποιος δεν συμβιβάζεται μένει άνεργος. Δεν υπάρχει δικαιοσύνη, αξιοκρατία και δεν αναγνωρίζεται η προσφορά. Όσο πιο πολλά δίνεις τόσο πιο πολλά σου ζητούν εκβιαστικά. Απελπισία...»

«Μόνη απειλή σε συμβολευτικό όμω ς είναι ό π κλείνω η μία εταιρία μετά την άλλη και όποιος χάνει τη δουλειά του δεν πρόκειται να μπορέσει να βρει άλλη.»

«Η περίοδος της κρίσης έχει οδηγήσει σε αύξηση των ψυχολογικών εντάσεων και της ανασφάλειας. Η απώλεια εργασίας θεωρώ ότι είναι το χειρότερο χτύπημα στη διάθεση και στην αισιοδοξία του ατόμου και τον οδηγεί σε ψυχολογική πίεση και κατόπιν προβλήματα υγείας.»

«Τα δικαιώματα των υπαλλήλων πια (είτε ιδιωτικών είτε δημοσίου) δεν έχουν καμία ισχύ , από την άλλη, οι υποχρεώσεις των εταιριών είναι δυσανάλογες των εσόδων πια και οδηγούνται σε μειώσεις και σε απολύσεις.»

«Διαπίστωσα ότι η Διοίκηση ασκείται ενίοτε από προσωπικό το οποίο αγνοεί παντελώς κανόνες δικαίου σχετικούς με διοικητικές διαδικασίες, ενώ η Αρχή της Νομιμότητας που θα έπρεπε να περιστοιχίζει την διοικητική δράση είναι παντελώς άγνωστη από την συντριπτική πλειοψηφία των οργάνων της Διοίκησης, τα οποία παρανομούν με εξαιρετικά μεγάλη συχνότητα.»

«Η πρωτοφανής κατάσταση (πολιτική - οικονομική) στην χώρα μας, (αποτέλεσμα λανθασμένων κοινωνικο - οικονομικο - πολιτικών δομών), θα οδηγήσουν, όπως έχει ήδη γίνει σε χάος των εργασιακών σχέσεων, των κοινωνικών δομών (μέσα από την κατάρρευση του εκπαιδευτικού συστήματος) και σε πρωτοφανή ύφεση του ελληνικού κράτους, που δυστυχώς μέσα από χρόνια πολιτική και κοινωνική εξαθλίωση που παρείχαν στους πολίτες, θα οδηγηθούμε πίσω στο μηδέν.»

«Θεωρώ ότι το φαινόμενο *Workplace Bullying* είναι απόρροια έλλειψης σωστής ανατροφής, παιδείας, επαγγελματικής εκπαίδευσης και αξιοκρατίας.»

«Οι άνθρωποι δυστυχώς μέσα σ' αυτή τη δύσκολη περίοδο κρίσης που διανύουμε, μέσα από το άγχος και την ανασφάλεια για επιβίωση πλέον και όχι για καλοπέραση, έχουν χάσει ηθικές αξίες, ανθρωπιά, αλτρουισμό και γενικά στοιχεία που θα έπρεπε να χαρακτηρίζουν τον Άνθρωπο.»

«Πολλές από τις δικές μου απαντήσεις είναι συναρτημένες προς την ιδιαιτερότητα του χώρου εργασίας μου (Πανεπιστήμιο) και την ιδιόμορφη παθογένεια των σχέσεων μεταξύ του διδακτικού προσωπικού μέσα σε ένα Ελληνικό Πανεπιστημιακό δείγμα. Το τμήμα όπου υπηρετώ πιστεύω πως είναι τυπικό δείγμα Ελληνικού Πανεπιστημιακού τμήματος - ούτε πολύ κακό, ούτε πολύ καλό.»

«Σήμερα οι νέοι εργασιακοί κανόνες αφήνουν πολλά περιθώρια πίεσης των εργαζόμενων για μείωση αποδοχών και περισσότερη εργασία. Αλλά ο καλός επιχειρηματίας ειδικότερα στις μικρές & προσωπικές επιχειρήσεις πέραν από το συμφέρον του βάζει και τον συναισθηματικό παράγοντα στην συμπεριφορά του έναντι των εργαζομένων.»

«Αισθάνομαι ότι έχουμε προδοθεί σαν λαός, τόσο από τους πολιτικούς που μας έχουν κυβερνήσει και δυστυχώς δεν υπάρχει καμία ελπίδα αλλαγής αφού οι περισσότεροι ακόμα υποστηρίζουν τους ίδιους πολιτικούς και το ίδιο σύστημα να συνεχίζει μας κυβερνά. Αυτό που με θλίβει περισσότερο είναι η έλλειψη αντίστασης από τον λαό μια και έχει γίνει υποχείριο όλων των μηχανισμών ελέγχου των μαζών και διαμόρφωσης τάσεων και συμπεριφορών. Στεκόμαστε όλοι στα επιφανειακά, πιστεύουμε τα ψέματα που μας παρουσιάζουν και χάνουμε την ουσία.»

«Στο δικό μας αυτό εδώ (min 25 χρόνια) το κράτος" ξέρω ότι η επιθεώρηση εργασίας "προσεγγίζει" πρώτα τους εργοδότες με συνέπεια να κάνει τα "στραβά μάτια" εδώ και δεκαετίες. Όταν κατήγγειλα τον τ. Εργοδότη μου για μαύρη απασχόληση από ΙΚΑ ο υπάλληλος πήγε προσωπικά και τον ενημέρωσε ότι την έχω κάνει τόσο καλά που δεν μπορεί "δυστυχώς" να την ακυρώσει».

(Διατηρήθηκε η σύνταξη και η ορθογραφία του πρωτότυπου).

5.4 Συμπεράσματα έρευνας

Στην παρούσα έρευνα επιχειρήσαμε να μελετήσουμε το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Το σημαντικότερο ίσως συμπέρασμα της παρούσας έρευνας ήταν η μικρή διαφορά στα επίπεδα ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης ανάμεσα στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα προηγείται ο **ιδιωτικός τομέας με 71,6% bullying**, ενώ ο **δημόσιος ακολουθεί με 59,8% bullying!**

Τα ποσοστά που αναδείχθηκαν μέσω της έρευνας μας αποδεικνύουν το μεγάλο ποσοστό ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης που υφίστανται οι εργαζόμενοι τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, τα οποία ποσοστά προφανώς έχουν ανοδική τάση λόγω της κρίσης που έπληξε τη χώρα μας από το 2008 και έπειτα.

Στο ερωτηματολόγιο της έρευνας αυτής απάντησαν **500 άτομα** από τα οποία το **57% ήταν γυναίκες και το 43% άνδρες**. Οι ηλικίες των ατόμων που μας απάντησαν ήταν κυρίως από 26 έως 50. Πιο συγκεκριμένα 53% ήταν από 36 έως 50 ετών και 28% από 26 έως 35 ετών. Ένα 15% ήταν πάνω από 50 ετών και ένα 4% μεταξύ 18 και 25 ετών.

Το μορφωτικό τους επίπεδο καταχωρήθηκε ως εξής: **1% των ερωτηθέντων ήταν απόφοιτοι Γυμνασίου, 21% ήταν απόφοιτοι Λυκείου, 22% ήταν απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. (Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα), 38% απόφοιτοι Α.Ε.Ι. (Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα), 15% ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού τίτλου και τέλος 3% ήταν κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου.**

Το **63%** των εργαζομένων που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο εργάζονται στον **ιδιωτικό τομέα** ενώ το **36,8% στον δημόσιο τομέα**. Το 89,8% εξ' αυτών είναι μισθωτοί και μόνο το 9,8% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες. Η σχέση εργασίας που έχουν αναδεικνύει 91,4% των εργαζομένων με σύμβαση και 8,2% που αμείβονται με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών.

Στο συνδυασμό κατανομής της ερώτησης **ποιος δέχεται περισσότερο bullying**, οι άνδρες ή οι γυναίκες, στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα, αυτό μας οδηγεί σε πολύ ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Ενώ συνολικά η παρενόχληση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα είναι περίπου στο ίδιο επίπεδο, **τα θύματα της συχνής και συστηματικής παρενόχλησης στον ιδιωτικό τομέα είναι οι άνδρες με 47%** και όχι γυναίκες οι οποίες ακολουθούν με 42,6%. Από την άλλη πλευρά **στο δημόσιο τομέα οι γυναίκες έχουν την πρωτιά με 37,2%**, υφίστανται δηλαδή συχνή και συστηματική παρενόχληση έναντι 23,8% των ανδρών.

Εντυπωσιακές είναι οι απαντήσεις των εργαζομένων σε μία από τις βασικότερες ερωτήσεις της έρευνας αυτής, που αναφέρεται στη συχνότητα (ποτέ, μια φορά, συχνά, συστηματικά), που δέχεται κάποιος εργαζόμενος ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying). **Το 27% των εργαζομένων του δείγματος έχει υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying) έστω και μια φορά, το 34% των εργαζομένων του δείγματος δέχεται συχνά bullying στην εργασία του, το 33% δεν έχει υποστεί ποτέ bullying, ενώ 6% των εργαζομένων μας απάντησαν πως υφίστανται συστηματικά bullying στον χώρο εργασίας τους.**

Στην ουσιαστική ερώτηση της έρευνας, δηλαδή από ποιον έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying), σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργαζομένων στην πρώτη θέση ως **ηθικός αυτουργός του bullying** αναδείχθηκε ο **προϊστάμενος με 41%**. Στη δεύτερη θέση με **10% βρίσκουμε τον συνάδελφο**, ενώ στην **τρίτη θέση αναδεικνύεται ο συνδυασμός συνάδελφου – προϊστάμενου**. Στην **τέταρτη θέση με 4,8%** εμφανίζεται η **κατηγορία «άλλον και εξηγείστε ποιον εννοείτε»**. Σ' αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθούν οι απαντήσεις των εργαζομένων που δηλώνοντας «άλλον» φωτογράφησαν με τις δηλώσεις τους **ανώτερα στελέχη της Διοίκησης της εταιρίας, Πρόεδρο – Ιδιοκτήτη της εταιρίας, συγγενικά πρόσωπα αυτών, κλπ.** Οι επόμενες κατηγορίες αναδείχθηκαν ως εξής : **1,4% για bullying από υφιστάμενο, 1,2% για bullying από άλλον** (εκτός εταιρία/φορέα) και εννοούσαν **προμηθευτές της εταιρίας, ασθενείς όταν πρόκειται για νοσοκομεία, πελάτες όταν πρόκειται για τράπεζες κλπ., ποσοστό 0,8% για bullying από υφιστάμενο – προϊστάμενο και ποσοστό 0,2% για δύο κατηγορίες που είναι bullying από υφιστάμενο – συνάδελφο και υφιστάμενο – συνάδελφο – προϊστάμενο.**

Στο συνδυασμό κατανομής του τομέα εργασίας του δείγματος σε σχέση με το εάν η παρενόχληση έχει δημιουργήσει προβλήματα υγείας, το 68% των ιδιωτικών υπαλλήλων και το 70,3% των δημοσίων υπαλλήλων που έχει υποστεί παρενόχληση δεν έχει αντιμετωπίσει κάποια προβλήματα υγείας λόγω αυτού. Αντίθετα, τα αντίστοιχα ποσοστά για **ιδιωτικούς και δημόσιους υπαλλήλους που έχουν αντιμετωπίσει προβλήματα υγείας λόγω της παρενόχλησης είναι 32% και 29,7% αντίστοιχα.**

Παίζει ρόλο το μορφωτικό επίπεδο στην ηθική/ψυχολογική παρενόχληση και στην συχνότητα της ; Τα αποτελέσματα του συνδυασμού κατανομής του μορφωτικού επιπέδου του δείγματος σε σχέση με την παρενόχληση και τη συχνότητα της είναι άκρως εντυπωσιακά. Συγκεκριμένα διαπιστώνεται ότι το 39,2% των εργαζομένων του δείγματος με μεταπτυχιακές σπουδές δεν έχουν υποστεί ποτέ ηθική/ψυχολογική παρενόχληση, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους εργαζόμενους με διδακτορικό είναι 23,1%. Επίσης, **το 32,4% των εργαζομένων του δείγματος με μεταπτυχιακές σπουδές**

έχουν υποστεί παρενόχληση μία φορά, όπου αντίστοιχα το ποσοστό για τους εργαζόμενους με διδακτορικό είναι 15,4%. Αντίθετα, το 53,8% των εργαζομένων με διδακτορικό δήλωσαν ότι είναι συχνά θύματα ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης. Το χαμηλότερο ποσοστό αυτών που είναι συχνά θύματα παρενόχλησης ανήκει στους απόφοιτους γυμνασίου και είναι 16,7%. Τέλος, το 33,3% των αποφοίτων γυμνασίου δήλωσαν ότι υπόκεινται σε συστηματική παρενόχληση, ενώ μόλις το 2,7% είναι το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζομένων με μεταπτυχιακό. Το ποσοστό των εργαζομένων με μορφωτικό επίπεδο δημοτικού δεν λαμβάνεται υπόψη καθώς καθορίζεται από μόλις 2 παρατηρήσεις.

Θα περίμενε κανείς πως ένας κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού τίτλου δεν θα ήταν υποψήφιο θύμα ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης. Το γεγονός όμως ότι ειδικά αυτοί υφίστανται bullying, ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι λόγω της εξειδίκευσης που διαθέτουν, εκφράζουν την άποψη τους συχνότερα με αποτέλεσμα να γίνονται στόχος στο χώρο της εργασίας. Η σχέση του μορφωτικού επιπέδου με το bullying χρήζει περαιτέρω έρευνας.

Στο συνδυασμό κατανομής του τομέα εργασίας του δείγματος σε σχέση με το εάν η παρενόχληση έχει δημιουργήσει προβλήματα υγείας, το 43,7% των ιδιωτικών υπαλλήλων δεν έχουν αντιμετωπίσει προβλήματα υγείας λόγω της οικονομικής κρίσης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους δημόσιους υπαλλήλους είναι 50%. Αντίθετα, το 56,3% των ιδιωτικών υπαλλήλων και το 50% των δημοσίων υπαλλήλων έχουν παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Τα ποσοστά αυτά που αναδείχθηκαν μέσω της έρευνας αυτής επαληθεύουν ουσιαστικά πως η κατάθλιψη είναι η εθνική μας ασθένεια, αναπαράγοντας το άρθρο της Μ. Ν. Γεωργαντά στον Ελεύθερο Τύπο (20-2-2012). Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, διπλάσιος είναι ο αριθμός των Ελλήνων με κατάθλιψη τα τελευταία τρία χρόνια, περίοδο που η οικονομική κρίση έχει φέρει σε απελπιστική κατάσταση πολλά νοικοκυριά. Με βάση στοιχεία που δημοσιοποιήθηκαν κατά το 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ένωσης Επαγγελματικών Ψυχιάτρων, έχουν αυξηθεί δραματικά οι ασθενείς που ζητούν ψυχιατρική βοήθεια. Είναι χαρακτηριστικό ότι στο νοσοκομείο Ευαγγελισμός, εδώ και τρία χρόνια, έχει σημειωθεί πρωτοφανής αύξηση, κατά 92% των ασθενών στην ψυχιατρική πτέρυγα. Τα περισσότερα αφορούν κυρίως συμπτώματα κατάθλιψης, άγχους, πανικού, όπως επίσης και τάσεις αυτοκτονίας λόγω της κρίσης, όπως επεσήμαναν στο Συνέδριο οι ψυχίατροι.

Σύμφωνα πάντα με τα ίδια στοιχεία, παρατηρείται μια αύξηση κατά 134% των ασθενών που είναι απόφοιτοι πανεπιστημίων. Επιπλέον, η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων ασθενών είναι της τάξης του 165%. Το ποσοστό των ανέργων και των απόρων ασθενών έχει αυξηθεί κατά 75%, ενώ στις ηλικίες άνω των 50 ετών σημειώνεται αύξηση κατά 44%.

Η παρούσα έρευνα επιχείρησε να δώσει μια όσο το δυνατόν περιεκτικότερη εικόνα του φαινομένου της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η ηθική/ψυχολογική παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που σχετικά πρόσφατα έγινε αντικείμενο μελέτης διεθνώς, παρόλο που είναι τόσο παλιό όσο και η ίδια η εργασία του ανθρώπου. Λόγω της κρίσης που διέρχεται η χώρα μας τα τελευταία 3-4 χρόνια, θεωρήσαμε τη μελέτη της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης ως ένα πεδίο άξιο μελέτης και έρευνας λόγω επίσης και του συνεχώς αυξανόμενου χαρακτήρα της. Συγκεκριμένα θέλαμε να δοθεί έμφαση στις προεκτάσεις που έχει στη χώρα μας.

Η εντυπωσιακή αύξηση φαινομένων όπως η ηθική/ψυχολογική παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί ένδειξη ατομικισμού που κυριαρχεί στη σύγχρονη κοινωνία. Σε ένα σύστημα που λειτουργεί βάση του νόμου του πιο δυνατού, του πιο πονηρού, τα άτομα - θύτες είναι πανίσχυρα. Σε κοινωνίες, όπου η επιτυχία αποτελεί τη μεγαλύτερη αξία, η εντιμότητα θεωρείται αδυναμία και το διεστραμμένο άτομο - θύτης χαρακτηρίζεται απλώς επιτήδειο.

Αξίζει να αναφέρουμε ότι το ηθικό των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της κρίσης είναι πάρα πολύ χαμηλό. Συγκεκριμένα το **81,8% των εργαζομένων κατά την περίοδο της κρίσης έχουν χαμηλό ηθικό** και δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.

Εξίσου σημαντικές είναι και αυτές οι απαντήσεις των εργαζομένων, όσον αφορά αν οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο αποτελεί συνηθισμένη τακτική της Διοίκησης. **Το 40,2% των εργαζομένων του δείγματος απάντησε πως οι απειλές αυτές είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης.** Αναλυτικά στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα έχουμε τα εξής : Το 42,1% των γυναικών που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα απάντησαν ότι οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο αποτελεί συνηθισμένη τακτική της Διοίκησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών του δημόσιου τομέα είναι μόνο 25,6% . Όσον αφορά τους άνδρες του ιδιωτικού τομέα το ποσοστό είναι 46,1%, ενώ πολύ κοντά είναι και το ποσοστό των αντρών του δημόσιου τομέα που είναι 49,2%.

Από τη μελέτη των αποτελεσμάτων της έρευνάς μας, διαπιστώσαμε αυτό που από την αρχή είχαμε συναντήσει στη βιβλιογραφία, ότι το bullying υπήρχε, υπάρχει και θα υπάρχει. Επειδή όμως η κρίση είναι πρόσφατη δεν υπάρχει παρόμοιο υλικό που να μπορεί να συγκριθεί με την έρευνα αυτή.

Συνοψίζοντας φθάνουμε στα εξής συμπεράσματα :

- Η ηθική/ψυχολογική παρενόχληση τραυματίζει τις εργασιακές σχέσεις και πλήττει την αξιοπρέπεια του θύματος μέσα στον εργασιακό του χώρο απειλώντας την ασφάλεια της επαγγελματικής του ζωής και μερικές φορές την ασφάλεια της ψυχικής και σωματικής του ακεραιότητας.
- Οι κοινωνικές αντιλήψεις για τον στερεότυπο ρόλο των εργαζομένων ανδρών και γυναικών είναι εκείνες που καλλιεργούν τους αφανείς παράγοντες διάκρισης με βάση το φύλο, οι οποίοι υποθάλλουν συμπεριφορές ηθικής παρενόχλησης και επιβάλουν την ανοχή των θυμάτων.
- Η ηθική παρενόχληση έχει πολλές μορφές, και για αυτό η καταγραφή τους είναι χρήσιμη τόσο για την ευαισθητοποίηση κατά του φαινομένου, όσο και για την καταστολή του στις ατομικές περιπτώσεις.
- Η Ελληνική νομοθεσία προστατεύει την προσωπικότητα του ατόμου και του εργαζόμενου, μόνο με γενικούς κανόνες και ηθική/ψυχολογική παρενόχληση δεν αντιμετωπίζονται με ειδικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας.
- Είναι χρήσιμο λοιπόν και αναγκαίο να αντιμετωπίσει η Ελληνική νομοθεσία με ειδικούς κανόνες την ηθική/ψυχολογική παρενόχληση στην εργασία από άποψη ποινικού και εργατικού δικαίου. Ακόμη είναι αναγκαίο να υπάρξουν συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα για τα φαινόμενα αυτά.

Επειδή τα αποτελέσματα της έρευνας μας είναι πολύ σημαντικά, θέλουμε να πιστεύουμε ότι μια παρόμοια έρευνα πρέπει να επαναληφθεί μελλοντικά με ίδιο ή παρεμφερές ερωτηματολόγιο (π.χ. μετά τη παρέλευση ικανού χρονικού διαστήματος), κατά το οποίο θα έχει αμβλυνθεί κατά το δυνατόν η σημερινή οικονομική κρίση, ώστε να διαπιστωθεί με βάση τις τότε συνθήκες εργασίας, τι ποσοστό ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης υπάρχει αφού οι εργαζόμενοι θα είναι ανεπηρέαστοι στις απαντήσεις τους από την υφιστάμενη σήμερα κρίση.

5.5 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Σ' αυτή την ενότητα θα παρουσιάσουμε τις προτάσεις :

- α) Της ΟΤΟΕ όπως παρουσιάστηκαν από τη Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ σε Ημερίδα με θέμα : «Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένων» (11-12-2005).
- β) Της Εταιρίας Κοινωνικής Ψυχιατρικής & Ψυχικής Υγείας και
- γ) Πρόταση για δημιουργία τηλεφωνικής γραμμής όπως προκύπτει από τις απαντήσεις των εργαζομένων στο ερωτηματολόγιο της έρευνας μας.

5.5.1 Ενισχυτικές νομοθετικές προτάσεις για την εξάλειψη του φαινομένου.

Στην ενότητα της αντιμετώπισης – πρόληψης της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης αναφέραμε τις αδυναμίες της Ελληνικής νομοθεσίας να αντιμετωπίσει το φαινόμενο αυτό. Συνεχίζοντας από αυτό το σημείο και έχοντας φτάσει πλέον στο τέλος της έρευνας μας πρέπει να τονίσουμε από άποψη ποινικού και εργατικού δικαίου συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα για την εξάλειψη του bullying όπως παρουσιάστηκαν από τη Γραμματεία Ισότητας της ΟΤΟΕ σε Ημερίδα με θέμα : «Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένων» (11-12-2005).

Στα μέτρα αυτά αναφέρονται ότι θα πρέπει να υπάρξει:

1. ειδική και αυτοτελής νομική προστασία της προσβολής της προσωπικότητας του/της εργαζόμενου/ης με ειδική έμφαση στις συμπεριφορές παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης, που συνοδεύονται από βλάβη της σωματικής της ψυχικής υγείας του θύματος. Στην νομική προστασία θα πρέπει να θεσπισθεί νομοθετικά ελάχιστο ποσό χρηματικής ικανοποίησης για ηθική βλάβη και διασφάλιση της θέσης εργασίας (ιδίως προστασία από απόλυση και ακώλυτη υπηρεσιακή εξέλιξη).
2. ειδική νομική προστασία έναντι αντιποίνων λόγω καταγγελίας ή συμμετοχής στη διαδικασία πραγμάτωσης της αρχής της ισότητας περιλαμβανομένων των συμπεριφορών ηθικής/ψυχολογικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
3. δημιουργία συστήματος καταγραφής δεδομένων και ενημέρωσης για την εφαρμογή των πολιτικών ισότητας και την καταπολέμηση των φαινομένων ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης.

4. ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου και γενικά της συμμετοχής των οργανώσεων των εργοδοτών και του συνδικαλιστικού κινήματος στην εφαρμογή των πολιτικών ισότητας και την καταπολέμηση των φαινομένων ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης.

5.5.2 Προτάσεις Εταιρίας Κοινωνικής Ψυχιατρικής & Ψυχικής Υγείας (www.ekpse.gr)

Οι προτάσεις της Εταιρίας Κοινωνικής Ψυχιατρικής & Ψυχικής Υγείας είναι συνδυασμός τόσο των συμπερασμάτων τους, όσο και προτάσεων που έχουν συζητήσει με εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων, με θύματα βίας και παρενόχλησης στην εργασία τους.

Μερικές από αυτές τις προτάσεις είναι :

- Εκσυγχρονισμός της ελληνικής νομοθεσίας, ώστε να ενσωματώσει την Οδηγία 2006/54/EK. Απλοποίηση της νομικής διαδικασίας, ώστε να διευκολύνονται τα θύματα να καταγγέλλουν τις περιπτώσεις βίας στην εργασία.
- Ενημέρωση των εργοδοτών για τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τον νόμο 3488/2006. Η εκπαίδευση των managers να ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου και την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων.
- Συντονισμός δράσης των Συνδικαλιστικών Οργάνων για την ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους που απορρέουν από τον νόμο 3488/2006 και για τις διαδικασίες που προβλέπονται για την επίλυση των παραβιάσεων (και το ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη και την διαδικασία εξωδικαστικής επίλυσης των διαφορών).
- Το θέμα των προβλημάτων υγείας που προκύπτουν από τις συμπεριφορές παρενόχλησης στην εργασία, να ενσωματωθεί πιθανά στον νόμο για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.
- Προώθηση μιας καλύτερης παιδείας (ενσωμάτωση στην εκπαίδευση των managers) σχετικά με την διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού.
- Πρέπει να διευρυνθούν οι υπηρεσίες και να παρέχουν πολύπλευρη στήριξη στα θύματα: νομική καθοδήγηση και ψυχολογική υποστήριξη.
- Διάλογος, συντονισμός και δικτύωση μεταξύ όλων των κοινωνικών και πολιτικών εταίρων: πολιτείας και αρμόδιων αρχών, συνδικαλιστικών οργάνων, οργανώσεων εργοδοτών κ.α.
- Μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση των ΜΜΕ και δημοσιοποίηση παρόμοιων περιπτώσεων. Δημοσιεύσεις στον τύπο και στην τηλεόραση θα αυξήσουν την ευαισθησία για αυτό το θέμα.

5.5.3 Δημιουργία Τηλεφωνικής Γραμμής για το bullying

Μια άλλη εναλλακτική πρόταση αντιμετώπισης του φαινομένου αυτού είναι η δημιουργία μιας εξειδικευμένης τηλεφωνικής γραμμής. Η τηλεφωνική αυτή γραμμή θα μπορούσε να λειτουργήσει να λειτουργήσει στα πλαίσια διεύρυνσης της γνωστοποίησης του φαινομένου και κρίνεται απαραίτητη. Η φιλοσοφία της θα διέπεται από τις αρχές που διέπουν και τις άλλες Τηλεφωνικές Γραμμές, όσον αφορά στην ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα. Η λειτουργία αυτής της γραμμής θα έχει ως στόχους αφενός μεν την καταγραφή, την επεξεργασία των αιτημάτων αλλά και την διαφορική διάγνωση του bullying από άλλες εργασιακές παθολογίες και αφετέρου, την παροχή συναισθηματικής και ψυχοκοινωνικής στήριξης, πριν παραπεμφθούν σε υπηρεσίες που μπορούν να αναλάβουν την κάθε περίπτωση. Προτείνεται αυτή η τηλεφωνική γραμμή να λειτουργήσει με προσωπικό έναν ιατρό εργασίας, ένα κοινωνικό λειτουργό, ένα ψυχίατρο και ένα γραμματέα με γνώσεις υποστήριξης/επεξεργασίας στατιστικών δεδομένων.

Η αξιολόγηση του παραπάνω εγχειρήματος, θα οδηγήσει σε ασφαλή συμπεράσματα, τόσο για την εξέλιξη και αναδημιουργία της τηλεφωνικής γραμμής όσο και για περαιτέρω επιστημονική μελέτη και τρόπους παρέμβασης από τον φορέα που θα την υλοποιήσει. Π.χ. θα μπορούσε να λειτουργήσει στα πλαίσια του Κέντρου Υγείας και Υγιεινής του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας(ΕΛΙΝΥΑΕ), που έχει σαν βασικό στόχο την προαγωγή της εργασιακής υγείας, μέσω της διερεύνησης των εργασιακών συνθηκών και των επιπτώσεων τους στην κατάσταση υγείας των εργαζομένων (Ιστοσελίδα ΕΛΙΝΥΑΕ).

Συνοψίζοντας όλες τις παραπάνω προτάσεις, συμπεραίνουμε τα εξής :

- 1) Πρέπει να γίνουν οι προαναφερθέντες αλλαγές στην νομοθεσία για την προστασία του εργαζομένου από φαινόμενα ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στην εργασία.
- 2) Πρέπει να υπάρχει ένας ελεγκτικός μηχανισμός που να ελέγχει την εφαρμογή των νόμων αυτών.
- 3) Πρέπει να γίνεται συχνή μελέτη του φαινομένου αυτού από ερευνητικούς φορείς σε συνεργασία με την Πανεπιστημιακή Κοινότητα, για να μελετώνται επιστημονικά τα φαινόμενα παρενόχλησης και να διερευνάται η επίπτωση τους στην οικονομία και στην κοινωνία και παράλληλα να ενημερώνεται η κοινή γνώμη.
- 4) Πρέπει να ιδρυθεί μια Υπηρεσία ή ένας Φορέας, όπου εκεί ο εργαζόμενος θα μπορεί να καταγγείλει τέτοιες συμπεριφορές χωρίς να φοβάται τις επιπτώσεις που θα έχει, αφού θα

του εγγυώνται ανωνυμία και εχεμύθεια. Ο φορέας αυτός θα πρέπει να του παρέχει νομική, ψυχολογική και οποιαδήποτε άλλη στήριξη χρειάζεται.

Οι προτάσεις για την ίδρυση του φορέα ή τη δημιουργία μιας τηλεφωνικής γραμμής, είναι ίσως από τις πιο σημαντικές αφού μέσω της έρευνας μας, στην ερώτηση *«Σε περίπτωση που υποστείτε ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying), υπάρχει κάποιο αρμόδιο γραφείο ή στέλεχος στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε και να το καταγγείλετε;»* αποδεικνύεται πως μόνο το 25,4% των εργαζομένων έχουν το πλεονέκτημα να μπορούν να απευθυνθούν σε κάποιο αρμόδιο γραφείο και να καταγγείλουν έτσι φαινόμενα ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης. Αντίθετα το 74,6% των εργαζομένων απάντησαν αρνητικά, αναδεικνύοντας την τρομακτική έλλειψη του ειδικού αυτού φορέα.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Φτάνοντας στο τέλος αυτής της έρευνας διαπιστώνεται πως είναι λίγοι εκείνοι οι εργαζόμενοι που διακατέχονται από αίσθημα πληρότητας και ικανοποίησης στην εργασία τους και ιδιαίτερα στις σημερινές συνθήκες όπου η χώρα μας βιώνει μια μεγάλη οικονομική κρίση.

Πριν ολοκληρωθεί αυτή η εργασία, αξίζει να γίνει η αναφορά σε ένα άρθρο που δημοσίευσε το Business Week (5-10-2011) γιατί ταυτίζεται με την περίπτωση της δικής μας έρευνας, αφού ο προϊστάμενος είναι αυτός που αναδεικνύεται ως ο ηθικός αυτουργός της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης. Το άρθρο αναφέρεται σε 9 διαφορετικές εκφράσεις με τις οποίες οι προϊστάμενοι μπορούν να εκφραστούν για να ασκήσουν πίεση στον εργαζόμενο. Η χειρότερη φράση λοιπόν είναι η εξής : **«Αυτές τις εποχές, είσαι τυχερός και μόνο που έχεις δουλειά»**. Μέσα σ' αυτή τη φράση περικλείονται όλες οι δυνατές απειλές που μπορεί να βιώσει ένας εργαζόμενος σήμερα.

Δανειζόμενοι τα σχόλια που έγραψε ένας ερωτηθείς εργαζόμενος στην ερώτηση του ερωτηματολογίου της έρευνας «Έχετε να προσθέσετε κάτι άλλο;», διαπιστώνουμε πως σ' αυτά τα λόγια που χρησιμοποίησε κρύβεται όλη η ουσία της διπλωματικής αυτής εργασίας :

«Σε περιόδους κρίσης ο φόβος είναι το κυρίαρχο συναίσθημα που καλλιεργείται παντού και στο περιβάλλον εργασίας. Ο φόβος οδηγεί σε ψυχολογική αποδόμιση και αποτελεί τον μοχλό πίεσης. Δεν είναι απαραίτητο να ασκείται από κάθε προϊστάμενο ή Διοίκηση, αρκεί και μόνο να υπάρχει διαχυμένος από τα Μ.Μ.Ε. ώστε να οδηγήσει σε ψυχολογική πίεση και κατόπιν αποδοχής οποιονδήποτε παράλογων εργασιακών αξιώσεων».

Ο φόβος λοιπόν κάνει πιο αισθητή την ανάγκη υλοποίησης της πρότασης για την ίδρυση ενός φορέα ή τη δημιουργία μιας τηλεφωνικής γραμμής προστασίας από το bullying, αφού αποδεικνύεται πως ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων (**74,6%**) δεν έχουν που να καταγγείλουν περιστατικά ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης. Το ποσοστό αυτό αναδεικνύει την τρομακτική έλλειψη του ειδικού αυτού φορέα και την αδιαφορία της Πολιτείας για τη κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων.

Σ' αυτό ακριβώς το σημείο, πρέπει να τονιστεί, χωρίς βέβαια να γίνεται κρίση στα γραφόμενα των ερωτηθέντων στο ερωτηματολόγιο της έρευνας αυτής, ότι οι απαντήσεις όλων των εργαζομένων, δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, είναι επηρεασμένες από τη κρίση σε μεγάλο βαθμό και φυσικά από το βομβαρδισμό πληροφοριών που δέχονται από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τα οποία

λειτουργούν κι αυτά εκφοβιστικά δημιουργώντας ένα κλίμα ανασφάλειας και ανησυχίας στους εργαζόμενους.

Αυτό που διαπιστώνεται είναι ότι λείπει η αντικειμενική κρίση και ο φόβος είναι εκείνος που οδηγεί σήμερα τους ανθρώπους σε μια αρνητική θέση για την κοινωνία. Δεν υπάρχει δηλαδή κάποιο σχόλιο ή αυτοκριτική για τους ίδιους τους εαυτούς μας και τη δική μας συνέπεια ως εργαζόμενοι.

Είμαστε άραγε σε θέση, αυτήν την κρίσιμη περίοδο της κρίσης, να διαχωρίσουμε ποια ενέργεια του εργοδότη είναι πραγματικά ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying) και ποιο σχόλιο/παρατήρηση του εργοδότη αποτελεί κριτική σε μια μη ικανοποιητική προσφορά του εργαζόμενου ; Θεωρούμε τους εαυτούς μας άραγε τόσο τέλειους εργαζόμενους ; Μήπως ένα μέρος της ευθύνης αναλογεί και σε μας ;

Σε κάθε περίπτωση, ας θυμηθούμε τα λόγια του Θεόκριτου (310-245 π.χ.) :

**«Θαρσείν χρή ταχ' αύριον έσετ' άμεινον
ελπίδες εν ζωοίσιν, ανέλπιστοι δε θανόντες"
χω Ζευς άλλοκα μεν πέλει αίθριος, άλλοκα δ' ύει»**

*("Πρέπει να έχετε θάρρος ίσως αύριο να είναι καλύτερα
Όπου υπάρχει ζωή, υπάρχει και ελπίδα, μόνο οι νεκροί στερούνται ελπίδας
Ο ουρανός τη μια μέρα είναι γαλανός και την άλλη βρέχει όπως ο Δίας επιθυμεί")*

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Γεωργανά, Μ. Ν. (2012). *Κατάθλιψη, η εθνική μας ασθένεια*, Ελεύθερος Τύπος, 20-2-2012.
- Δρίβας, Σ. (2002). *Το σύνδρομο mobbing στην εργασία*. Πετρελαιοειδή – Δυλιστήρια & Χημική βιομηχανία, 9^ο, 8-9.
- Καραγκιουλάφη, Χ. (2003). *Ψυχολογική και ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας*: ορισμοί του προβλήματος, θεσμική αντιμετώπιση του και εμπλοκή των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση και αντιμετώπιση του. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 32, 21-37.
- Κατραμάδου, Ε. (2005). *Το «σύνδρομο» των δημοσίων υπηρεσιών : το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης*. *Δημόσιος Τομέας*, 216.
- Μαργιόλης, Κ. (2012). *Κίνα : Απειλή ομαδικής αυτοκτονίας από 200 εργαζόμενους της εταιρίας Foxconn*, ΤΟ ΒΗΜΑ, 27-4-2012.
- Παπαϊωάννου Τ., Φερεντίνου Κ., «*Μαθηματική Στατιστική, Εκτιμητική-Έλεγχος Υποθέσεων-Εφαρμογές*», Β' Εκδ. Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης, Σελίδες 181-184, Αθήνα 2000.
- Πασχαλίδης, Μ. (2004). *Νέα επαγγελματικά νοσήματα*. Σωματείο Ιατρικών Επισκεπτών Βορείου Ελλάδος. (Αναφέρεται στον ιστοχώρο <http://www.sieve.gr/news.php?id=12>).
- Σπυριδάκης, Μ. (2009). *Εξουσία και παρενόχληση στην Εργασία*, Αθήνα, Διόνικος.
- Τζαμαλούκα, Γ.Σ. (2007). *Διεκδικητικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο*.
- Χατζίδης, Κ. (2011). *Το ένοχο μυστικό της Γαλλίας*, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, 30-8-2011.
- Hirigoyen, M.F. (2002). *Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας*, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα.
- (2008), «*Αυξάνουν το στρες οι γυναίκες μάνατζερ*», ΤΑ ΝΕΑ, 18-9-2008.
- (2010), «*Ερευνα για τις αυτοκτονίες στη France Telecom*», Ελευθεροτυπία, 9-4-2010.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Abrams, K. M. & Robinson, G. E. (2002). *Occupational effects of stalking*. *Canadian Journal of Psychiatry*, 47(5), 468-472.
- Colligan, M. J., & Murphy, L.R. (1979). *Mass psychogenic illness in organizations*. An overview. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 77-90.
- Cox, T. (1987). *Stress, coping and problem solving*. *Work & Stress*, 1, 5-14.
- Cusack, S. (2000). *Workplace bullying: icebergs insight, soundings needed*. *The Lancet*, 356, 2118.
- Duffy, M. K. Ganster, D., & Pagon, M. (2002). *Social undermining and social support in the workplace*. *Academy of Management Journal*, 45, 331-351.
- Einarsen, S. (1999). *The nature and causes of bullying at work*. *International Journal of Manpower*, 20, 16-27.

- Einarsen, S., & Raknes, B. (1997). *Harassment in the workplace and the victimization of men*. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). *Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations*. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 185-201.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). *Violence and Victims*, 12, 247-63.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. & Matthiesen, S. M. (1994). *Bullying and harassment at work and their relationships to work environmental quality*. An exploratory study. *European work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Felson, R. B. (1992). Kick'em when they 're down?: explanations of the relationships between stress and interpersonal aggression and violence. *Sociological Quarterly*, 33, 1-16.
- Fendrich, M. (2001). The structure of harassment and abuse in the workplace: a factorial comparison of two measures. *Violence and Victims*, 17 (4), 491-505.
- Fitzgerald, L. F., Hulin, C. K. Drasgow, F. (1995). *The antecedents and consequences of sexual harassment in organisations: a test of an integrated model*. *Journal of Applied Psychology*, 51, 711-15.
- Glover, D., Cartwright, N., Gough, G., & Johnson, M. (1998). The introduction of anti-bullying policies: Do policies help in the management of change? *School leadership & Management*, 18, 89-105.
- Hecker, T. E. (2007). *Workplace mobbing: A discussion for librarians*. *The journal of Academic Librarianship*, 33 (4), 439-445.
- Hill, M. (2001). *Harassment in the workplace*. *Canadian Operating Room Nurses Journal*, 19 (1), 6-7.
- Hubert, A. B., & van Heldhoven, M. (2001). *Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 212-220.
- Jarreta, B. M. (2004). *Medico-legal implications of mobbing. A false accusation of psychological harassment at the workplace*. *Forensic Science International*, 146, 17-18.
- Keashly, L. (1998). *Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues*, *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85-117.
- Keashly, L. (2001). *Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: the target's perspective*. *Violence and Victims*, 16 (3), 133-168.
- Leather, P. (2001). *Workplace violence: Scope, definition and global context*. In C. L. Cooper & N. Swanson (Eds.), *Violence in the health sector*. ILO Report, Geneva.
- LeBlanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). *Predictors and outcomes of workplace violence and aggression*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 444-453.
- Lengnick-Hall, M.VL. (1995). *Sexual harassment research: a methodological critique*. *Personnel*

- Psychology, 48, 841-64.
- Leymann, H. (1990). *Mobbing and psychological terror at workplaces*. Violence and Victims, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). *The content and development of mobbing at work*. European Journal of Work and Organisational Psychology, 5, 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*. European Journal of Work and Organisational Psychology, 5, 251-76.
- Mayhew, C., McCarthy, P., Chappell, D., Quinlan, M., Barker, M., & Sheehan, M. (2004). *Measuring the extent of impact from occupational violence and bullying on traumatized worker*. Employee Responsibilities and Rights Journal, 16, 117-134.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). *Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy*. Scandinavian Journal of Psychology, 43(5), 397-405.
- Munth, E. (1989). *Bulling in Scandinavia*. Bullying: an International Perspective, 7, 66-78.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). *Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets*. Journal of Management, 24, 391-411.
- Quine, L. (1999). *Workplace bullying in NHS Community Trust: staff questionnaire survey*. British Medical Journal, 318, 228-232.
- Rayner, C., & Hoel, H. (1997). *A summary review of literature relating to workplace bullying*. Journal of Community and Applied Social Psychology, 7, 181-191.
- 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, 425-441.
- Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S., (2008). *Workplace Mobbing: Experiences in the public sector*, International Journal of Organisational Behaviour, Vol. 13(2) pp. 56-70.
- Smith, P.K. (2003). *Victimization in the school and the workplace: are there any links?* British Journal of Psychology, 94, 175-188.
- Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). *The relationship of job stressors to affective, health and performance outcomes: A comparison of multiple data sources*. Journal of Applied Psychology, 73, 11-19.
- Tata, J. (1993). *The structure and phenomenon of sexually harassing behaviour, gender and hierarchical level*. Journal of Applied Social Psychology, 23, 199-221.
- Terpstra, D. E., & Baker, D. D. (1991). *Sexual harassment at work: the psychosocial issues?*. Vulnerable Workers: psychosocial and Legal Issues, 35, 179-201.

- Van De Vliert, E. (1984). *Conflict: Prevention and escalation*. Handbook of Work and Organization Psychology, 34, 521-546.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying: psychological work environment and organizational climate. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 203-214.
- Yamanda, D. C. (2000). The phenomenon of workplace bullying and the need for status blind hostile work environment protection. The Georgetown Law Journal, 88, 475-481.
- Zapf, D. (1999). Organisational work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower, 20, 70-84.
- Zapf, D., Knortz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment, and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 215-237.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the Workplace: Recent trends in Research and practice. Journal of Managerial Psychology, 41, 212-220.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10, 497-522.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Varta M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis, London/New York.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

A. Πίνακες μεταβλητών που δεν συσχετίζονται μεταξύ τους

Όπως εξηγήσαμε παραπάνω η τιμή που παρουσιάζει ενδιαφέρον είναι αυτή που αναφέρεται στο **“Pearson Chi-Square”** (γραμμή) και στο **“Asymp. Sig.”** (στήλη). Αν αυτή η τιμή είναι μικρότερη του **0,05** (έχουμε «πάντα» ως $\alpha=95\%=0,95$ και $1-\alpha=1-0,95=0,05$) τότε απορρίπτουμε την υπόθεση της ανεξαρτησίας (άρα οι 2 μεταβλητές συσχετίζονται) έχοντας 95% πιθανότητα η απόρριψη που κάναμε να είναι σωστή (Παπαϊωάννου, 2000).

Για τις παρακάτω μεταβλητές ο συντελεστής συσχέτισης έχει τιμή μεγαλύτερη του 0,05 (με κόκκινο χρώμα), άρα δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

	Φύλο	
	Γυναίκα	Άνδρας
	Row N %	Row N %
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/ εταιρία σας διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή.	Όχι 59,5	40,5
	Ναι 55,6	44,4

Pearson Chi-Square Tests

	Φύλο
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/ εταιρία σας διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή.	Chi-square 0,736
	df 1
	Sig. 0,391

	Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;	
	Ιδιωτικός Τομέας	Δημόσιος Τομέας
	Row N %	Row N %
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/ εταιρία σας διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή.	Όχι 66,7	33,3
	Ναι 60,9	39,1

Pearson Chi-Square Tests

	Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/ εταιρία σας διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή.	Chi-square 1,724 df 1 Sig. 0,189

	Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;			
	1 - 5	6 - 10	11 – 50	Περισσότεροι από 50
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/ εταιρία σας διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή.	Όχι 11,3	14,4	31,4	42,8
	Ναι 13,5	11,5	28,0	47,0

Pearson Chi-Square Tests

	Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/ εταιρία σας διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή.	Chi-square 2,192 df 3 Sig. 0,534

	Φύλο	
	Γυναίκα	Άνδρας
	Row N %	Row N %
Κατά την περίοδο της κρίσης Όχι (2008 – σήμερα), ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί . Ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος.	59,3	40,7
Ναι	54,0	46,0

Pearson Chi-Square Tests

	Φύλο
Κατά την περίοδο της κρίσης Chi-square (2008 – σήμερα), ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί . Ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος.	1,428
df	1
Sig.	0,232

	Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;	
	Ιδιωτικός Τομέας	Δημόσιος Τομέας
	Row N %	Row N %
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί . Ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος.	64,6	35,4
Όχι Ναι	61,4	38,6

Pearson Chi-Square Tests

	Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί . Ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος.	Chi-square 0,528 df 1 Sig. 0,467

	Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;			
	1 - 5	6 - 10	11 – 50	Περισσότεροι από 50
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί . Ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος.	13,7	11,6	26,7	48,1
Όχι Ναι	11,2	14,0	33,2	41,6

Pearson Chi-Square Tests

	Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί . Ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος.	Chi-square 4,059 df 3 Sig. 0,255

	Φύλο	
	Γυναίκα	Άνδρας
	Row N %	Row N %
Κατά την περίοδο της κρίσης Όχι (2008 – σήμερα), το ηθικό εί1	59,3	40,7
χαμηλό. Οι εργαζόμενοι δεν Ναι	56,5	43,5
ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.		

Pearson Chi-Square Tests

	Φύλο
Κατά την περίοδο της κρίσης Chi-square	0,249
(2008 – σήμερα), το ηθικό df	1
είναι χαμηλό. Οι εργαζόμενοι Sig.	0,618
δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.	

	Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;	
	Ιδιωτικός Τομέας	Δημόσιος Τομέας
	Row N %	Row N %
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), το ηθικό είναι χαμηλό. Οι εργαζόμενοι δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.	Όχι 62,6	37,4
	Ναι 63,3	36,7

Pearson Chi-Square Tests

	Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;
Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), το ηθικό είναι χαμηλό. Οι εργαζόμενοι δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.	Chi-square 0,015 df 1 Sig. 0,902

	Φύλο	
	Γυναίκα	Άνδρας
	Row N %	Row N %
Αισθάνεσθε ότι την τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), η Πολιτεία προστατεύει τα εργατικά σας δικαιώματα;	Όχι 56,7	43,3
	Ναι 71,4	28,6

Pearson Chi-Square Tests

	Φύλο
Αισθάνεσθε ότι την τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), η Πολιτεία προστατεύει τα εργατικά σας δικαιώματα;	Chi-square 1,205 df 1 Sig. 0,272

	Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;	
	Ιδιωτικός Τομέας	Δημόσιος Τομέας
	Row N %	Row N %
Αισθάνεσθε ότι την τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), η Πολιτεία προστατεύει τα εργατικά σας δικαιώματα;	Όχι 63,5	36,5
	Ναι 50,0	50,0

Pearson Chi-Square Tests

	Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;
Αισθάνεσθε ότι την τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), η Πολιτεία προστατεύει τα εργατικά σας δικαιώματα;	Chi-square 1,066 df 1 Sig. 0,302

	Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;			
	1 - 5	6 - 10	11 – 50	Περισσότεροι από 50
	Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Αισθάνεσθε ότι την τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), η Πολιτεία προστατεύει τα εργατικά σας δικαιώματα;	Όχι 12,4	12,6	29,5	45,5
	Ναι 14,3	14,3	28,6	42,9

Pearson Chi-Square Tests

	Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;
Αισθάνεσθε ότι την τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), η Πολιτεία προστατεύει τα εργατικά σας δικαιώματα;	Chi-square 0,094 df 3 Sig. 0,993^a

a. More than 20% of cells in this subtable have expected cell counts less than 5. Chi-square results may be invalid.

		Φύλο	
		Γυναίκα	Ανδρας
		Row N %	Row N %
Έχετε δει άλλους	Όχι	60,7	39,3
συναδέλφους να έχουν	Ναι	55,6	44,4
υποστεί ηθική/ψυχολογική			
παρενόχληση (bullying);			

Pearson Chi-Square Tests

		Φύλο
Έχετε δει άλλους	Chi-square	1,056
συναδέλφους να έχουν	df	1
υποστεί ηθική/ψυχολογική	Sig.	0,304
παρενόχληση (bullying);		

		Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;	
		Ιδιωτικός Τομέας	Δημόσιος Τομέας
		Row N %	Row N %
Έχετε δει άλλους συναδέλφους να έχουν υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);	Όχι	57,8	42,2
	Ναι	65,2	34,8

Pearson Chi-Square Tests

		Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα;
Έχετε δει άλλους συναδέλφους να έχουν υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying);	Chi-square	2,338
	df	1
	Sig.	0,126

		Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;			
		1 - 5	6 - 10	11 – 50	Περισσότεροι από 50
		Row N %	Row N %	Row N %	Row N %
Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων;	Όχι	11,7	10,4	28,8	49,2
	Ναι	14,0	16,0	30,5	39,5

Pearson Chi-Square Tests

		Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα;
Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, εί1 συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων;	Chi-square	6,105
	df	3
	Sig.	0,107

B. Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Το φαινόμενο της ηθικής & ψυχολογικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο (workplace bullying), αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τους εργαζόμενους και την εύρυθμη λειτουργία των εταιριών/φορέων του Δημόσιου & Ιδιωτικού Τομέα.

Στόχος της παρούσας έρευνας, η οποία πραγματοποιείται στα πλαίσια εκπόνησης διπλωματικής εργασίας στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, είναι η διερεύνηση της έντασης του φαινομένου κατά τη περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα). Διευκρινίζεται ότι το ερωτηματολόγιο αυτό είναι ανώνυμο και οι απαντήσεις δεν θα χρησιμοποιηθούν για οποιονδήποτε άλλο σκοπό παρά μόνο για επιστημονική έρευνα.

Παρακαλείσθε όπως συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο αυτό όσο γίνεται πιο προσεκτικά, διότι από την συμπλήρωσή του θα εξαρτηθεί και η ακρίβεια των συμπερασμάτων τα οποία θα εξαχθούν.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τον χρόνο τον οποίο θα αφιερώσετε.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

5. Φύλο

☐ Άνδρας

☐ Γυναίκα

6. Ηλικία

☐ 18 – 25 ετών

☐ 26 – 35 ετών

☐ 35- 50 ετών

☐ Άνω των 50 ετών

7. Οικογενειακή Κατάσταση

☐ Εγγαμος

☐ Άγαμος

☐ Διαζευγμένος

8. Έχετε παιδιά ;

☐ Ναι

☐ Όχι

5. Μορφωτικό επίπεδο – Εκπαίδευση

☐ Δημοτικό Σχολείο

☐ Γυμνάσιο

☐ Λύκειο

☐ Τεχνολογική Εκπαίδευση

☐ Ανώτατη Εκπαίδευση

☐ Μεταπτυχιακές Σπουδές

☐ Διδακτορικό

6. Επάγγελμα

☐ Ελεύθερος επαγγελματίας

☐ Μισθωτός

7. Εργάζεστε στον Ιδιωτικό ή στον Δημόσιο Τομέα ;

☐ Ιδιωτικός Τομέας

☐ Δημόσιος Τομέας

8. Τι είδους σχέση εργασίας έχετε ;

☐ Σύμβαση

☐ Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών

9. Έχετε βρεθεί ποτέ σε περίοδο ανεργίας ;

☐ Ναι

☐ Όχι

10. Έχετε αλλάξει πολλές φορές εργοδότη ;

☐ Όχι

☐ Μια φορά

☐ Πάνω από 2 φορές

11. Έχετε άλλες πηγές εισοδήματος ;

☐ Ναι

☐ Όχι

12. Πόσοι υπάλληλοι εργάζονται στη εταιρία/φορέα ;

☐ 1 – 5

☐ 6 – 10

☐ 11 – 50

☐ Περισσότεροι από 50

13. Πόσοι εργάζονται στον ίδιο χώρο ;

☐ Εργάζομαι μόνος/μόνη

☐ 1 – 3

☐ Περισσότεροι από 3

14. Πως θα χαρακτηρίζατε τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων στην εταιρία/φορέα σας ;

☐ Καλές

☐ Κακές

☐ Μέτριες

15. Οι άνθρωποι που προσλαμβάνονται ή/και προωθούνται τείνουν να αποτελούν κλώνους των ανώτατων διευθυντικών στελεχών.

☐ Ναι

☐ Όχι

16. Η πρωτοβουλία, η δημιουργικότητα και η διαφορετικότητα θεωρούνται απειλητικές για το ανώτερο διευθυντικό προσωπικό και δεν ανταμείβονται.

☐ Ναι

☐ Όχι

17. Οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία σας δεν εμπιστεύονται ο ένας τον άλλο ή δεν εργάζονται συλλογικά.

☐ Ναι

☐ Όχι

18.Υπάρχει η αντίληψη ότι όσοι δυσαρεστούν τη Διοίκηση θα τύχουν κακής αντιμετώπισης και θα χάσουν προνόμια και κεκτημένα ; (π.χ. εσωτερικές μεταθέσεις, υποβάθμιση χώρου εργασίας, ανάθεση ταπεινωτικών εργασιών κλπ.).

☐ Ναι

☐ Όχι

19. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες προϊστάμενοι είναι καλύτεροι από τους άνδρες προϊσταμένους ;

☐ Ναι

☐ Όχι

20. Πιστεύετε ότι αν απολογηθείτε σε κάποιον στην εταιρεία/φορέα σας, θα θεωρηθεί ως σημάδι αδυναμίας ;

☐ Ναι

☐ Όχι

21. Κατά περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/ εταιρία σας διεκπεραιώνουν τον ίδιο όγκο εργασίας (ή περισσότερο) σε λιγότερες ώρες και για χαμηλότερη αμοιβή.

☐ Ναι

☐ Όχι

22. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), οι εργαζόμενοι στον φορέα/εταιρία σας εξαναγκάζονται να μην παίρνουν άδεια ή να επιστρέφουν στην δουλειά, ενώ θα έπρεπε να απέχουν λόγω ασθένειας.

☐ Ναι

☐ Όχι

23. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), η παραμονή στην εργασία εξαρτάται από διευθυντικά στελέχη που επιμένουν ότι πρέπει να εργαζόμαστε υποχρεωτικά υπερωρίες ή σε αντικανονικές ώρες.

☐ Ναι

☐ Όχι

24. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), ο αριθμός των εργαζομένων που πήραν αναρρωτική άδεια έχει αυξηθεί . Ένας αριθμός εργαζομένων φαίνεται να απουσιάζει εξαιτίας προβλημάτων που σχετίζονται με το άγχος.

☐ Ναι

☐ Όχι

25. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), το ηθικό είναι χαμηλό. Οι εργαζόμενοι δεν ανυπομονούν να επιστρέψουν στη δουλειά τους.

☐ Ναι

☐ Όχι

26. Αισθάνεσθε ότι την τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), η Πολιτεία προστατεύει τα εργατικά σας δικαιώματα ;

☐ Ναι

☐ Όχι

27. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχετε παρατηρήσει αυξημένα προβλήματα υγείας τα οποία δεν είχατε πριν;

☐ Ναι

☐ Όχι

28. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), σας έχουν εμφανιστεί κρίσεις πανικού/άγχους ;

☐ Ναι

☐ Όχι

29. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχουν πέσει στην αντίληψη σας αυξημένα προβλήματα υγείας σε γνωστούς σας ;

☐ Ναι

☐ Όχι

30. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχουν εμφανιστεί κρίσεις πανικού/άγχους σε γνωστούς σας ;

☐ Ναι

☐ Όχι

31. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), πιστεύετε ότι η εταιρεία/φορέας σας έχει τη τάση να χρησιμοποιεί πρακτικές που εξαναγκάζουν τους εργαζόμενους να κάνουν αυτό που θέλει η Διοίκηση ή να διασφαλίσει ότι τα πράγματα θα γίνουν όπως η ίδια επιθυμεί;

☐ Ναι

☐ Όχι

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

☐ Ποτέ

☐ Μια φορά

☐ Συχνά

☐ Συστηματικά

33. Από ποιον έχετε υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying) ;

☐ Υφιστάμενο

☐ Συνάδελφο

☐ Προϊστάμενο

☐ Άλλον (εξηγήστε)

.....

.....

34. Αν ναι, σας έχει δημιουργήσει κάποια προβλήματα υγείας ;

☐

Ναι

☐

Όχι

35. Έχετε δει άλλους συναδέλφους να έχουν υποστεί ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying) ;

☐

Ναι

☐

Όχι

36. Σας έχουν απειλήσει με απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο άμεσα ή έμμεσα, λόγω ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης (bullying) ;

☐

Ναι

☐

Όχι

37. Οι απειλές για απόλυση ή άλλο Διοικητικό μέτρο, είναι συνηθισμένο μέσο της Διοίκησης για την αντιμετώπιση τέτοιων θεμάτων ;

☐

Ναι

☐

Όχι

38. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχετε διαπιστώσει αύξηση των φαινομένων ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης (bullying) ;

☐

Ναι

☐

Όχι

39. Σε περίπτωση που υποστείτε ηθική/ψυχολογική παρενόχληση (bullying), υπάρχει κάποιο αρμόδιο γραφείο ή στέλεχος στο οποίο θα μπορούσατε να απευθυνθείτε και να το καταγγείλετε ;

☐

Ναι

☐

Όχι

40. Έχετε την εντύπωση ότι οι προϊστάμενοι μαθαίνουν τελευταία προσωπικά στοιχεία/γεγονότα που δεν θα έπρεπε να μάθουν ; (π.χ. περιεχόμενα προσωπικών συζητήσεων, άποψη εργαζομένων για συναδέλφους ή προϊσταμένους).

☐

Ναι

☐
☐

Όχι

41. Έχετε την εντύπωση ότι αν ενημερώσετε τους προϊστάμενους σας άτυπα για προσωπικά στοιχεία/γεγονότα που αφορούν τους συναδέλφους σας θα έχετε καλύτερη αντιμετώπιση ;

☐

Ναι

☐
☐

Όχι

42. Προβάλλεται από τη Διοίκηση η τρέχουσα οικονομική συγκυρία (κρίση), σαν επαρκής δικαιολογία για την άσκηση ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης (bullying) στους εργαζομένους ;

☐

Ναι

☐

Όχι

43. Όταν η εταιρία χρειάζεται να προβεί σε περικοπές προσωπικού, εξοικονομεί χρήματα οδηγώντας τους υπαλλήλους σε παραίτηση, προκειμένου να μην καταβληθούν οι αποζημιώσεις απόλυσης **(μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα)**.

☐

Ναι

☐

Όχι

44. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), υπάρχει μια τάση σύναψης συμβολαίων μερικής και όχι πλήρους απασχόλησης με τους εργαζόμενους **(μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα)**.

☐

Ναι

☐

Όχι

45. Η ανακοίνωση δυσμενών ειδήσεων οδηγεί σε ένταση των απειλών της Διοίκησης προς τους εργαζομένους και την ανακοίνωση περικοπών ; **(μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα)**.

☐

Ναι

☐

Όχι

46. Κατά την περίοδο της κρίσης (2008 – σήμερα), έχει παρατηρηθεί αδιαφορία για παράβαση εργατικών δικαιωμάτων από τη Διοίκηση ; (π.χ. ο εργαζόμενος να δουλεύει πλήρως απασχολούμενος (full time) και να αναγράφεται ως μερικώς απασχολούμενος (part time)) **(μόνο για εργαζομένους ιδιωτικού τομέα)**.

☐

Ναι

☐

Όχι

47. Θέλετε να προσθέσετε κάτι ακόμα;

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....