



Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

**Εργασιακός Εκφοβισμός: Διερεύνηση της Έκτασης, των Συνεπειών και των Δυνατοτήτων
Αντιμετώπισης σε Οργανισμούς**

Γεώργιος Αλεξιάς

Χανιά, 2025

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε για την απόκτηση του Διπλώματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στη «Διοίκηση Επιχειρήσεων - Master in Business Administration» (ειδίκευση «MARKETING»), που απονέμει η Σχολή Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης του Πολυτεχνείου Κρήτης.

Εγκρίθηκε την 06/05/2025 από την εξεταστική επιτροπή:

1. Μιχαήλ Δούμπος/Καθηγητής
2. Θωμάς Κοντογιάννης /Καθηγητής
3. Ευαγγελία Κρασαδάκη/ΕΔΙΠ

Περίληψη

Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα κοινωνικό πρόβλημα και αποτελεί μια σοβαρή μορφή παρενόχλησης που επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων και τη συνολική λειτουργία και απόδοση των οργανισμών. Η διπλωματική αυτή εργασία εστιάζει στη διερεύνηση της έκτασης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού, στις επιπτώσεις που έχει στους εργαζόμενους και στη λειτουργία των επιχειρήσεων, καθώς και στους αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης του προβλήματος.

Η μελέτη βασίζεται σε δεδομένα που συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίων, από τα οποία αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, η συχνότητα εμφάνισης του εκφοβισμού σε διάφορους επαγγελματικούς κλάδους, η επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας, καθώς και οι επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Επιπλέον, διερευνώνται οι πολιτικές και πρακτικές που εφαρμόζουν οι οργανισμοί για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του προβλήματος.

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ο εργασιακός εκφοβισμός έχει σοβαρές συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων. Προτείνονται, λοιπόν, ολοκληρωμένες πολιτικές, όπως η εκπαίδευση των εργαζομένων και η θέσπιση σαφών κανόνων αντιμετώπισης του φαινομένου, με στόχο τη δημιουργία ασφαλέστερων και πιο υποστηρικτικών εργασιακών χώρων.

Περιεχόμενα

Περίληψη	3
Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή.....	5
1.1 Ανασκόπηση διάφορων ορισμών για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού	8
1.2 Το νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα για τον εργασιακό εκφοβισμό.....	11
1.2.1 Σχετικές θεωρίες και μοντέλα για τον εργασιακό εκφοβισμό	13
1.2.2 Έκταση του εργασιακού εκφοβισμού και συχνότητα εμφάνισης.....	16
1.3 Συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού.....	18
1.3.1 Επιπτώσεις στα άτομα.....	18
1.3.2 Επιπτώσεις στους οργανισμούς.....	20
1.4 Μηχανισμοί αντιμετώπισης: Πώς οι εργαζόμενοι και οι οργανισμοί διαχειρίζονται τον εργασιακό εκφοβισμό.....	23
Κεφάλαιο 2. Σκοπός.....	27
2.1 Μεθοδολογία.....	27
2.2 Ερευνητικά εργαλεία	27
Κεφάλαιο 3. Στατιστική ανάλυση.....	29
3.1 Αποτελέσματα.....	29
3.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	29
3.1.2 Διάδοση του εκφοβισμού	32
3.1.3 Επιπτώσεις στην υγεία.....	36
3.1.4 Περιβάλλον και συνθήκες εργασίας.....	40
3.1.5 Λογιστική παλινδρόμηση.....	50
Κεφάλαιο 4. Συμπεράσματα	53
Παράρτημα 1. Ερωτηματολόγιο	57
Βιβλιογραφία.....	68

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή

Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα σημαντικό ζήτημα που επηρεάζει τους εργαζόμενους παγκοσμίως και χαρακτηρίζεται από επαναλαμβανόμενη και επιβλαβή συμπεριφορά που κατευθύνεται προς ένα άτομο από συναδέλφους ή προϊσταμένους. Τέτοιες συμπεριφορές μπορεί να περιλαμβάνουν λεκτική κακοποίηση, κοινωνικό αποκλεισμό, εργασιακή υπονόμευση και υπερβολικές απαιτήσεις φόρτου εργασίας (Rayner & Hoel, 1997). Ο εργασιακός εκφοβισμός οδηγεί συχνά σε αρνητικές ψυχολογικές, συναισθηματικές και σωματικές συνέπειες για τα θύματα, όπως άγχος, κατάθλιψη και μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία. Επιπλέον, μπορεί να δημιουργήσει μια τοξική οργανωτική κουλτούρα, μειώνοντας το ηθικό των εργαζομένων, την παραγωγικότητα και αυξάνοντας τα ποσοστά απουσιών και κύκλου εργασιών (Hoel & Cooper, 2000). Εάν ένας εργοδότης ασκήσει εργασιακό εκφοβισμό, τότε αντιμετωπίζει διοικητικές κυρώσεις.

Η σύγχρονη έρευνα δείχνει ότι, παρόλο που το φαινόμενο του εργασιακού mobbing που συχνά αναφέρεται ως εκφοβισμός ή συναισθηματική κακοποίηση στην εργασία έχει αναγνωριστεί και αντιμετωπιστεί εκτενώς σε νοσοκομεία, εκπαιδευτικούς φορείς και δικαστικά συστήματα σε όλα τα ανεπτυγμένα δυτικά έθνη, παραμένει σχετικά ανεξερεύνητο και άγνωστο για τις αναπτυσσόμενες χώρες (Bulut, 2019).

Είναι σημαντική η μελέτη του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας λόγω των επιπτώσεών του τόσο στα άτομα όσο και στους οργανισμούς. Το φαινόμενο αυτό έχει αρχίσει να αναγνωρίζεται διεθνώς ως ένα σημαντικό πρόβλημα. Τα συνδικάτα και τα τμήματα ανθρώπινων πόρων σε πολλές επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να συνειδητοποιούν τις επιπτώσεις του, κάποιες από τις οποίες είναι η δημόσια ταπείνωση, οι προσβλητικές αναφορές, ο κοινωνικός αποκλεισμός και η ανεπιθύμητη σωματική επαφή. Αυτές οι συμπεριφορές μπορούν να υπονομεύσουν την ακεραιότητα και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων, καθώς και να μειώσουν την αποδοτικότητα στον εργασιακό χώρο. Έτσι, οι εργαζόμενοι που υφίστανται εκφοβισμό συχνά αντιμετωπίζουν σοβαρά συναισθηματικά και σωματικά προβλήματα υγείας, τα οποία μπορεί να επηρεάσουν την επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Παρά την εξάπλωση του εργασιακού εκφοβισμού, συχνά παρατηρείται έλλειψη συνεκτικών στρατηγικών και αποτελεσματικών μέτρων

αντιμετώπισης εντός των οργανισμών. Πολλές φορές, ακόμα και η γνώση του νομοθετικού πλαισίου που διέπει τη βία και την παρενόχληση στον εργασιακό χώρο είναι ελλιπής, καθώς η σχετική νομοθεσία σε αρκετές χώρες είναι σχετικά πρόσφατη. Αυτό συμβαίνει όχι μόνο λόγω άγνοιας των νόμων αλλά και εξαιτίας μιας ενδεχομένως ανεπαρκούς πολιτιστικής αντίληψης που δεν ενθαρρύνει την αυστηρή εφαρμογή τους. Ακόμη και όταν οι νόμοι είναι στη θέση τους και διατυπώνονται με σαφήνεια, η αποτελεσματική τους εφαρμογή μπορεί να εμποδίζεται από πολιτιστικές δυσκολίες. Σε πολλούς οργανισμούς και κοινωνίες, υπάρχει μια διστακτικότητα να αντιμετωπιστούν τέτοια θέματα ανοιχτά, είτε λόγω φόβου επαγγελματικών συνεπειών, είτε επειδή οι πρακτικές που περιλαμβάνουν εκφοβισμό μπορεί να είναι βαθιά ριζωμένες στις εργασιακές πρακτικές ή ακόμα και να θεωρούνται αποδεκτές ως μέρος του "κανονικού" επαγγελματικού περιβάλλοντος. Αυτή η κατάσταση είναι προβληματική, καθώς διατηρεί τον εκφοβισμό ως μια σιωπηλή αλλά διαρκή απειλή στην εργασιακή ευημερία και αντικατοπτρίζει μια ανάγκη για ουσιαστική αλλαγή στον τρόπο που οι οργανισμοί και οι κοινωνίες αντιλαμβάνονται και αντιμετωπίζουν τον εργασιακό εκφοβισμό.

Στην παρούσα εργασία γίνεται η χρήση του ερωτηματολογίου NIOSH Worker Well-Being Questionnaire (WellBQ). Το NIOSH Worker Well-Being Questionnaire μπορεί να αναπαραχθεί, επανατυπωθεί ή διανεμηθεί ελεύθερα. Η χρήση του είναι δωρεάν και χωρίς κανέναν νομικό περιορισμό για ακαδημαϊκού επιπέδου μελέτες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα (*NIOSH Worker Well-Being Questionnaire (WellBQ)*, 2024). Σκοπός της μελέτης είναι να εξετάσει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, την επικράτηση του εκφοβισμού στους διάφορους κλάδους, την οργανωσιακή κουλτούρα και τις επιπτώσεις στην υγεία (σωματική και ψυχική) των εργαζομένων. Επίσης, θα διερευνηθούν οι πολιτικές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου και θα παρουσιαστεί ποιες από αυτές οδηγούν στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο μπορεί να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο ίσως βοηθήσει τους οργανισμούς να περιορίσουν το κόστος που σχετίζεται με την αποχώρηση υπαλλήλων, τη χαμηλή αποδοτικότητα και τα προβλήματα ψυχικής υγείας. Οι στόχοι της παρούσας μελέτης διακρίνονται σε θεωρητικούς και ερευνητικούς. Οι θεωρητικοί στόχοι θα επιτευχθούν μέσα από τη βιβλιογραφική και νομοθετική επισκόπηση του εργασιακού εκφοβισμού, την έκτασή του,

τις συνέπειες του στους εργαζομένους και στους οργανισμούς, τους μηχανισμούς αντιμετώπισης του φαινομένου. Οι ερευνητικοί στόχοι θα επιτευχθούν μέσα από τη διεξαγωγή έρευνας σε 302 τυχαία επιλεγμένους εργαζομένους για τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων και αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, την έκθεση τους στον εκφοβισμό, την υποστήριξη και την ασφάλεια από τον επαγγελματικό τους χώρο και τις πολιτικές αντιμετώπισης που επιλέγουν με σκοπό την εξασθένιση του προβλήματος.

Πριν από τη δεκαετία του 1990, η έρευνα εστίαζε στις παρενοχλητικές συμπεριφορές που λάμβαναν μέρος στον εργασιακό χώρο και ήταν κυρίως στραμμένη σε σοβαρά ζητήματα, όπως οι φυλετικές διακρίσεις και η σεξουαλική παρενόχληση. Η έρευνα για τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο έχει έκτοτε επικεντρωθεί σε διάφορες πτυχές του φαινομένου. Μεταξύ αυτών είναι οι διάφορες μορφές που μπορεί να λάβει ο εκφοβισμός (Ayoko et al., 2003; Baron & Neuman, 1998; Bjorkqvist et al., 1994), η μέτρηση της συχνότητας εμφάνισης αυτών των συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον (British Medical Association, 2006; Einarsen & Raknes, 1997; Magee et al., 2015; Salin, 2001) και η τεκμηρίωση των αρνητικών επιπτώσεών του, τόσο για τα άτομα όσο και για τους οργανισμούς (Ayoko et al., 2003; Bjorkqvist et al., 1994; Einarsen & Raknes, 1997; Salin, 2001). Παράλληλα, σημαντικό αντικείμενο της έρευνας αποτελεί η αναγνώριση των ατόμων που είναι πιθανότερο να εμπλακούν σε τέτοιες συμπεριφορές, είτε ως θύματα είτε ως θύτες (Ayoko et al., 2003; Chirilă & Constantin, 2013).

Διάφοροι όροι χρησιμοποιούνται από τους ερευνητές παγκοσμίως για να περιγράψουν μορφές αρνητικής συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο. Ο όρος «Mobbing – Προσβολή» είναι ιδιαίτερα διαδεδομένος στη Γαλλία και τη Γερμανία, σύμφωνα με τους (Leymann, 1990; Moreno-Jimenez et al., 2007). Στη Φινλανδία, οι (Bjorkqvist et al., 1994) προτιμούν τον όρο «Harassment – Παρενόχληση», ενώ στις Ηνωμένες Πολιτείες έχουν χρησιμοποιηθεί οι όροι «Aggression – Επιθετικότητα» (Neuman, 1998) και (Keashly, 2001). Αντίστοιχα, ο όρος «Workplace bullying – Εκφοβισμός στον χώρο εργασίας» χρησιμοποιείται ευρέως από ερευνητές στην Αυστραλία (Sheehan, 1999) και το Ηνωμένο Βασίλειο (Rayner, 1997).

Η επιλογή διαφορετικών όρων από τους ερευνητές εξαρτάται συχνά από τις μορφές συμπεριφοράς που παρατηρούνται πιο συχνά στην κάθε χώρα. Για παράδειγμα, στη

Γερμανία, όπου ο όρος «Mobbing – Προσβολή» είναι δημοφιλής, ο εκφοβισμός αποδίδεται συχνά σε ομάδες ατόμων «mob-όχλος» που δρουν συλλογικά, κάτι που δεν παρατηρείται τόσο συχνά σε άλλες χώρες (Leymann, 1990; Moreno-Jimenez et al., 2007). Στις Ηνωμένες Πολιτείες, η έρευνα έχει επικεντρωθεί περισσότερο στην υψηλή συχνότητα βίαιων συμπεριφορών στο εργασιακό περιβάλλον (Baron & Neuman, 1998).

Ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί ένα σύνθετο και πολυδιάστατο φαινόμενο που επηρεάζει βαθιά την ευημερία των εργαζομένων και τη λειτουργία των οργανισμών. Η κατανόηση των μορφών του, των συνεπειών του και του νομικού πλαισίου που το περιβάλλει, αναδεικνύει την αναγκαιότητα για αποτελεσματικές στρατηγικές πρόληψης και αντιμετώπισης. Η μελέτη αυτή, με τη χρήση του NIOSH Worker Well-Being Questionnaire, επιχειρεί να φωτίσει τις διαστάσεις του φαινομένου, διερευνώντας τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, τις εμπειρίες τους από εκφοβιστικές συμπεριφορές και την επίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας στην πρόληψη και αντιμετώπιση του προβλήματος.

1.1 Ανασκόπηση διάφορων ορισμών για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού

Έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί με διαφορετικές προσεγγίσεις για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού. Σύμφωνα με τους (Bjorkqvist et al., 1994), ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί μορφή διαπροσωπικής σύγκρουσης που εκδηλώνεται μέσω συστηματικών, επαναλαμβανόμενων ενεργειών που στοχεύουν στη μείωση της αυτοεκτίμησης και της επαγγελματικής εμπιστοσύνης του θύματος. Οι ενέργειες αυτές δεν περιλαμβάνουν σωματική βία, αλλά ψυχολογική επιβάρυνση. Οι (Zapf et al., 1996) τονίζουν ότι ο εργασιακός εκφοβισμός περιλαμβάνει την επαναλαμβανόμενη έκθεση ενός ατόμου σε εχθρικές και ανεπιθύμητες ενέργειες που υπονομεύουν την επαγγελματική και ψυχολογική του ευημερία. Η επίδραση αυτών των ενεργειών είναι σοβαρή, επηρεάζοντας αρνητικά τόσο την προσωπική όσο και την επαγγελματική ζωή του ατόμου.

Οι (Einarsen et al., 2011) βασίζουν τη συζήτησή τους σε έναν ορισμό του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας που είναι ευρέως ο πιο διαδεδομένος. Ο ορισμός αυτός αναδεικνύει την

επιμονή και τη συστηματική φύση του φαινομένου. Αναφέρεται ότι ο εκφοβισμός συμβαίνει όταν τα άτομα βιώνουν συνεχόμενες αρνητικές δράσεις από άλλους, που εκτείνονται σε μακρά χρονικά διαστήματα. Σε αυτή την κατάσταση, το θύμα βρίσκεται σε δυσμενή θέση ως προς την ικανότητα αντίδρασης ή αντιμετώπισης της κακοποίησης. Ο εκφοβισμός χαρακτηρίζεται από τη διαρκή και επαναλαμβανόμενη φύση του, αποκλείοντας έτσι τα μεμονωμένα επεισόδια από τον ορισμό. Αυτός ο ορισμός επισημαίνει τη σημασία της επίγνωσης για τη συστηματική και διαρκή αδυναμία του θύματος να αμυνθεί, παρουσιάζοντας τον εκφοβισμό ως ένα δομικό και χρόνιο πρόβλημα. «Ορίζουμε τον εκφοβισμό ως μια κατάσταση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα επίμονα για μια χρονική περίοδο αντιλαμβάνονται ότι γίνονται αποδέκτες αρνητικών πράξεων από ένα ή περισσότερα άτομα, σε μια κατάσταση κατά την οποία ο στόχος του εκφοβισμού δυσκολεύεται να υπερασπιστεί τον εαυτό του έναντι αυτών των ενεργειών».

Μέσα από τον ορισμό αυτόν αναδεικνύονται τα βασικά χαρακτηριστικά του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Πρώτον, υπογραμμίζει τον επαναλαμβανόμενο και διαρκή χαρακτήρα του, διαχωρίζοντάς τον από τις συγκρούσεις. Ο εκφοβισμός περιλαμβάνει συνεχείς αρνητικές συμπεριφορές που μπορεί να έχουν την μορφή λεκτικής κακοποίησης, αποκλεισμού ή υπονόμευσης της επαγγελματικής θέσης ενός ατόμου. Δεύτερον, ο ορισμός αναγνωρίζει την ανισορροπία ισχύος που υπάρχει στον εκφοβισμό, καθώς το θύμα βρίσκεται συχνά σε ευάλωτη θέση που περιορίζει την ικανότητά του να αντιμετωπίσει ή να σταματήσει τη συμπεριφορά του θύτη.

Η έμφαση στην επανάληψη και την ανισορροπία ισχύος ρίχνει φως στις καταστροφικές συνέπειες του εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον. Για το θύμα, η εμπειρία μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρή ψυχολογική βλάβη, όπως άγχος, κατάθλιψη και μειωμένη αυτοεκτίμηση. Με την πάροδο του χρόνου, αυτές οι επιπτώσεις μπορεί να κλιμακωθούν σε σωματικά προβλήματα υγείας, συμπεριλαμβανομένων των ασθενειών που σχετίζονται με το άγχος. Πέρα από το άτομο, ο ίδιος ο χώρος εργασίας επηρεάζεται, καθώς ο εκφοβισμός υπονομεύει τη συνοχή της ομάδας, μειώνει το ηθικό και την παραγωγικότητα. Συχνά ακολουθούν υψηλός κύκλος εργασιών και απουσίες, αυξάνοντας το οργανωτικό κόστος.

Οι (Hoel & Cooper, 2000) σημειώνουν επίσης ότι ο εκφοβισμός δεν συμβαίνει μεμονωμένα. Συχνά συνδέεται με ευρύτερες δυναμικές στο χώρο εργασίας, όπως οι κακές πρακτικές διαχείρισής του, οι ασαφείς οργανωτικές πολιτικές και οι τοξικές κουλτούρες στο χώρο εργασίας.

Ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να εκδηλωθεί με διάφορες μορφές. Για παράδειγμα οι (Rayner & Hoel, 1997) εστίασαν στους εξής πέντε τύπους, (1) απειλές για την επαγγελματική κατάσταση, (2) απειλές για την προσωπική υπόσταση, (3) απομόνωση, (4) υπερκόπωση και (5) αποσταθεροποίηση. Αυτές οι κατηγορίες δείχνουν τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους μπορεί να εμφανιστεί ο εκφοβισμός και τη ζημιά που μπορεί να προκαλέσει στους εργαζομένους. Οι απειλές στην επαγγελματική κατάσταση συμβαίνουν όταν οι δεξιότητες ή η φήμη κάποιου δέχονται επίθεση και αποσκοπούν στο να κάνουν ένα άτομο να αισθάνεται ανάξιο ή μικρό. Η απομόνωση είναι μια άλλη μορφή εκφοβισμού που είναι πιο δύσκολο να γίνει αντιληπτή, αλλά εξακολουθεί να είναι επιβλαβής. Αυτό συμβαίνει όταν κάποιος αποκλείεται από σημαντικές ευκαιρίες, μένει έξω από την επικοινωνία ή κρατείται μακριά από τους άλλους. Κάνει τους ανθρώπους να αισθάνονται μόνοι και λιγότερο ικανοί να κάνουν τη δουλειά τους οδηγώντας συχνά σε εγκατάλειψη του χώρου εργασίας. Υπερεργασία είναι όταν κάποιος επιβαρύνεται άδικα με δουλειά και του δίνονται αδύνατες προθεσμίες. Αυτές οι πράξεις προκαλούν άγχος και εξουθένωση. Αυτό δεν βλάπτει μόνο το άτομο αλλά επηρεάζει και τον οργανισμό μειώνοντας την παραγωγικότητα και αυξάνοντας τον κύκλο εργασιών. Η αποσταθεροποίηση συμβαίνει όταν ένας εκφοβιστής προσπαθεί να κάνει κάποιον να νιώσει ανασφάλεια στον ρόλο του. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει το να μην τους αποδίδει τα εύσημα για τη δουλειά τους, να τους αναθέτει ανούσια καθήκοντα ή να τους βάζει σε θέση να αποτύχουν.

Επιπλέον, ο εργασιακός εκφοβισμός θεωρείται συχνά ως μια διαδικασία που κλιμακώνεται με την πάροδο του χρόνου. Ο (Leymann, 1996) εισήγαγε την έννοια του «mobbing», το οποίο δεν είναι απλώς μία σειρά από μεμονωμένα αρνητικά περιστατικά αλλά αποτελεί μια διαδικασία που κλιμακώνεται με την πάροδο του χρόνου, ξεκινώντας συχνά με ανεπαίσθητες ή φαινομενικά αβλαβείς ενέργειες. Αυτές οι ενέργειες, ωστόσο, σταδιακά αποκτούν μεγαλύτερη συχνότητα και ένταση, οδηγώντας το θύμα σε μία κατάσταση

συνεχούς ψυχολογικής πίεσης που δημιουργεί προβλήματα άγχους, κατάθλιψης ακόμη και μετατραυματικού στρες (PTSD-Post Traumatic Stress Disorder).

Ο νόμος 4808/2021 αποτελεί το θεσμικό εργαλείο που καθορίζει την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στην Ελλάδα. Προβλέπει ρητά τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, την προστασία των εργαζομένων, και καλύπτει τόσο τον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα, διασφαλίζοντας ότι κάθε άτομο που εργάζεται ή σχετίζεται με το εργασιακό περιβάλλον απολαμβάνει τα δικαιώματα που περιγράφονται στον νόμο.

Ο Νόμος 4808/2021, βασισμένος στη Σύμβαση 190 του Διεθνή Οργανισμού Εργασίας (ILO-International Labour Organization), παρέχει έναν σαφή ορισμό για την παρενόχληση και τη βία στον χώρο εργασίας. Ορίζεται ως κάθε απαράδεκτη συμπεριφορά, πράξη ή απειλή που μπορεί να προκαλέσει φυσική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη. Αυτές οι ενέργειες μπορούν να λάβουν χώρα εντός ή εκτός του εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια εργασιακών δραστηριοτήτων ή ακόμα και σε επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία.

1.2 Το νομοθετικό πλαίσιο στην Ελλάδα για τον εργασιακό εκφοβισμό

Συγκεκριμένα στην Ελλάδα, οι παραβάσεις της απαγόρευσης βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 4 της νομοθεσίας, προκαλούν όχι μόνο διοικητικά πρόστιμα αλλά και αξίωση για πλήρη αποζημίωση του θιγόμενου προσώπου, καλύπτοντας σωματική, ψυχολογική, οικονομική ζημία και ηθική βλάβη .

Ο νόμος καλύπτει τόσο τον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα, προστατεύοντας όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασής τους, καθώς και άτομα που συμμετέχουν σε εναλλακτικές μορφές απασχόλησης, όπως εθελοντές, ασκούμενους και αναζητούντες εργασίας. Η προστασία επεκτείνεται επίσης σε εργαζόμενους που πλήττονται από περιστατικά ενδοοικογενειακής βίας, εφόσον αυτά επηρεάζουν την επαγγελματική τους ζωή.

Οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση:

1. Να δημιουργούν ένα ασφαλές και αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον. Αυτό περιλαμβάνει την εφαρμογή πολιτικών που προλαμβάνουν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.
2. Να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για τα δικαιώματά τους και τις διαδικασίες αναφοράς περιστατικών.
3. Να διασφαλίζουν την ύπαρξη μηχανισμών υποβολής παραπόνων και διαχείρισης καταγγελιών με αμεροληψία και ταχύτητα.
4. Να παρέχουν στήριξη σε θύματα μέσω συμβουλευτικών υπηρεσιών ή άλλων μορφών βοήθειας.

Ο νόμος επιδιώκει τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο αλληλοσεβασμός και η αξιοπρέπεια.

Η διαδικασία καταγγελίας για περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού στον δημόσιο τομέα στην Ελλάδα ρυθμίζεται από τον νόμο ΜΕΡΟΥΣ II του ν. 4808/2021, ο οποίος αφορά την προστασία κατά της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, υπάρχουν υπουργικές αποφάσεις και εγκύκλιοι που εξειδικεύουν τις διαδικασίες και τα μέτρα εφαρμογής του νόμου. Οι εργαζόμενοι/ες και οι απασχολούμενοι/ες σε φορείς του δημόσιου τομέα με κάθε σχέση εργασίας, ακόμα και αν η σχέση εργασίας έχει λήξει, καθώς και άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη, που θίγονται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης σε βάρος τους σύμφωνα με το άρθρο 4 του νόμου 4808/2021 πέραν της δικαστικής προστασίας, έχουν δικαίωμα υποβολής καταγγελίας: α) ενώπιων του Συνηγόρου του Πολίτη, β) εντός του φορέα όπου παρέχεται η εργασία ή σε εποπτεύοντα φορέα και γ) ενώπιων της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, εφόσον έχουν γίνει κάποιες διαδικασίες που απαιτούνται προηγουμένως. Οι καταγγελίες υποβάλλονται με εμπιστευτικό πρωτόκολλο.

Στον ιδιωτικό τομέα σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο, ένας εργαζόμενος ή απασχολούμενος που έχει υποστεί εργασιακή βία ή παρενόχληση μπορεί να καταγγείλει το περιστατικό είτε στον Προϊστάμενο της αρμόδιας Περιφερειακής Διεύθυνσης

Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων είτε στον Προϊστάμενο του αρμόδιου Τμήματος Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων. Αυτοί οι δύο είναι οι βασικοί υπεύθυνοι για τη διαχείριση και την επίλυση τέτοιων καταγγελιών. Νομικά πρόσωπα ή συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν επίσης να προσφύγουν σε αυτή τη διαδικασία, αλλά μόνο εφόσον έχουν τη γραπτή συναίνεση του θιγόμενου προσώπου. Αν ο εργοδότης είναι αυτός που θέλει να καταγγείλει, μπορεί να το κάνει μόνο υπό συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως αναφέρεται στο νόμο. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν ο εργαζόμενος έχει αποχωρήσει από την εργασία λόγω επικαλούμενου κινδύνου αλλά αρνείται να επιστρέψει παρά την απουσία του κινδύνου.

1.2.1 Σχετικές θεωρίες και μοντέλα για τον εργασιακό εκφοβισμό

Υπάρχουν κάποια θεωρητικά μοντέλα που συνδέουν τις συμπεριφορές εκφοβισμού με την οργανωτική κουλτούρα και την ευημερία των εργαζομένων και βοηθούν την καλύτερη κατανόηση της πολύπλοκης δυναμικής του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας για να γίνει πιο κατανοητό το φαινόμενο αυτό.

Η υπόθεση του εργασιακού περιβάλλοντος, που προτάθηκε από τον (Leymann, 1996), είναι μία από τις πιο ευρέως αναφερόμενες θεωρίες στη βιβλιογραφία για τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Υποστηρίζει ότι ο εργασιακός εκφοβισμός δεν είναι αποκλειστικά αποτέλεσμα ατομικών χαρακτηριστικών, αλλά αποτελεί αντανάκλαση ενός τοξικού οργανωτικού περιβάλλοντος. Σύμφωνα με αυτή την υπόθεση, οι κακές οργανωτικές δομές, η έλλειψη ηγεσίας, οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και οι ασαφείς εργασιακοί ρόλοι μπορούν να δημιουργήσουν πρόσφορο έδαφος για την δημιουργία συμπεριφορών εκφοβισμού. Σε περιβάλλοντα όπου υπάρχει ελάχιστη υποστήριξη για τους εργαζόμενους, ανεπαρκής επικοινωνία ή ασαφείς δομές εξουσίας, οι συμπεριφορές εκφοβισμού μπορεί να αναπτυχθούν. Η θεωρία αυτή τονίζει ότι οι οργανωτικοί παράγοντες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διευκόλυνση ή την πρόληψη του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Η υπόθεση του (Leymann, 1996) επισημαίνει την ανάγκη οι οργανισμοί να αξιολογούν κριτικά την κουλτούρα και τις πρακτικές διαχείρισης στον χώρο εργασίας τους. Η αντιμετώπιση ζητημάτων όπως η έλλειψη σαφήνειας στους ρόλους, η αναποτελεσματική

ηγεσία και ο αθέμιτος ανταγωνισμός μπορούν να μετριάσουν τον κίνδυνο εκφοβισμού. Σε αυτό το πλαίσιο, ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ως σύμπτωμα ευρύτερης οργανωτικής δυσλειτουργίας και όχι μεμονωμένες πράξεις ατομικής επιθετικότητας.

Η θεωρία της ανισορροπίας της εξουσίας αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές ερμηνείες για τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο, εξηγώντας γιατί αυτό το φαινόμενο είναι τόσο διαδεδομένο σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τους (Einarsen et al., 2011), ο εκφοβισμός είναι πιο πιθανό να εμφανιστεί όταν υπάρχει ανισότητα ισχύος ανάμεσα στον θύτη και το θύμα. Αυτή η ανισότητα μπορεί να προκύψει από την ιεραρχική δομή, την πρόσβαση σε κρίσιμους πόρους-πληροφορίες ή την κοινωνική επιρροή, και συχνά οδηγεί σε εκμετάλλευση και κατάχρηση εξουσίας. Στο πλαίσιο της εργασιακής ιεραρχίας, ένας προϊστάμενος μπορεί να ασκήσει δημόσια κριτική σε έναν υφιστάμενο, γεγονός που δυσκολεύει την αντίδρασή του. Επιπλέον, άτυποι παράγοντες, όπως η κοινωνική δημοτικότητα, μπορεί να επιτρέψουν σε έναν εργαζόμενο να απομονώσει έναν συνάδελφο μέσω φημών ή χειραγώγησης. Αντίστοιχα, η απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών ή ο έλεγχος πόρων μπορεί να υπονομεύσει τις επαγγελματικές επιδόσεις του θύματος, ενισχύοντας έτσι το φαινόμενο του εκφοβισμού. Αυτό που καθιστά τη θεωρία ιδιαίτερα σημαντική είναι η έμφαση που δίνει στη συστηματική και διαρκή φύση του εκφοβισμού. Το ισχυρότερο μέρος συχνά αξιοποιεί τη θέση του για να διατηρήσει ή να ενισχύσει τον έλεγχό του έναντι του πιο αδύναμου. Αυτή η δυναμική περιορίζει τις επιλογές αντίδρασης του θύματος και οδηγεί σε αίσθημα αδυναμίας. Σε πολλούς οργανισμούς, η έλλειψη δικαιοσύνης, οι ασαφείς ρόλοι και οι ασάφειες στις διαδικασίες εντείνουν αυτές τις ανισότητες, δημιουργώντας ευνοϊκές συνθήκες για την εκδήλωση εκφοβιστικών συμπεριφορών.

Το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πηγών (JD-R = Job Demands Resources), που προτάθηκε από τους (Demerouti et al., 2001), αποτελεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος επηρεάζουν την ευημερία και το άγχος των εργαζομένων. Το μοντέλο διακρίνει τους παράγοντες σε δύο βασικές κατηγορίες, τις εργασιακές απαιτήσεις και τους εργασιακούς πόρους. Οι εργασιακές απαιτήσεις περιλαμβάνουν στοιχεία όπως η υπερβολική εργασία,

οι συγκρούσεις στους ρόλους (όταν δεν είναι ξεκάθαρες οι αρμοδιότητες) και οι συναισθηματικές απαιτήσεις, όπως η διαχείριση δύσκολων πελατών. Αυτοί οι παράγοντες απαιτούν μεγάλη προσπάθεια από τους εργαζομένους και μπορεί να οδηγήσουν σε άγχος. Από την άλλη, οι εργασιακοί πόροι είναι εκείνα τα στοιχεία που βοηθούν τους εργαζομένους να ανταπεξέλθουν. Για παράδειγμα, η υποστήριξη από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, η ύπαρξη σαφών οδηγιών για τις εργασίες ή οι ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και εκπαίδευση βοηθούν στη μείωση του στρες και στη βελτίωση της απόδοσης.

Σύμφωνα με το μοντέλο, όταν οι εργασιακές απαιτήσεις είναι υψηλές και οι πόροι ανεπαρκείς, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να βιώσουν άγχος και εξουθένωση. Αυτή η ανισορροπία μπορεί να αυξήσει την πιθανότητα εμφάνισης εκφοβιστικών συμπεριφορών στον χώρο εργασίας. Το μοντέλο εργασιακών απαιτήσεων-πηγών επισημαίνει τη σημασία της διαχείρισης τόσο των απαιτήσεων όσο και των πόρων, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Η θεωρία της διατήρησης των πόρων (COR-Conservation of Resources), που αναπτύχθηκε από τον (Hobfoll, 1989), αποτελεί ένα σημαντικό θεωρητικό πλαίσιο για την κατανόηση του εργασιακού εκφοβισμού. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, τα άτομα έχουν ως βασική επιδίωξη την απόκτηση, τη διατήρηση και την προστασία των πόρων τους, οι οποίοι περιλαμβάνουν υλικά και άυλα στοιχεία, όπως ο χρόνος, η ενέργεια, η κοινωνική υποστήριξη, η αυτοεκτίμηση και η προσωπική ευημερία. Η απειλή ή η απώλεια αυτών των πόρων μπορεί να προκαλέσει έντονο άγχος και ψυχολογική δυσφορία. Ο εργασιακός εκφοβισμός, ως μία μορφή συστηματικής και παρατεταμένης επιθετικής συμπεριφοράς, συχνά οδηγεί σε απώλεια πολύτιμων πόρων, είτε άμεσα μέσω της μείωσης της κοινωνικής υποστήριξης και της υπονόμησης της επαγγελματικής φήμης, είτε έμμεσα μέσω της εξάντλησης της συναισθηματικής και φυσικής ενέργειας του θύματος. Αυτή η κατάσταση μπορεί να οδηγήσει σε συναισθηματική εξάντληση, μειωμένη αυτοεκτίμηση και επιδείνωση της συνολικής ευημερίας των εργαζομένων. Επιπλέον, η θεωρία της COR εξηγεί γιατί τα θύματα συχνά αποφεύγουν να καταγγείλουν τον εκφοβισμό. Ο φόβος περαιτέρω απώλειας πόρων, όπως η απώλεια της εργασίας τους, η κοινωνική απομόνωση

ή η φθορά της επαγγελματικής τους φήμης, συχνά αποθαρρύνει τα θύματα από το να ζητήσουν βοήθεια ή να προχωρήσουν σε επίσημες καταγγελίες.

1.2.2 Έκταση του εργασιακού εκφοβισμού και συχνότητα εμφάνισης

Ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο που επηρεάζει διαφορετικά τους εργαζόμενους ανάλογα με τη γεωγραφική θέση και τον κλάδο εργασίας. Οι μελέτες επιβεβαιώνουν τη μεγάλη μεταβλητότητα στη συχνότητα εμφάνισης και στις μορφές του.

Οι (Einarsen & Skogstad, 1996), διεξάγοντας εκτεταμένες έρευνες στη Νορβηγία, ανέδειξαν σημαντικά στοιχεία για τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 8,6% των εργαζομένων αναφέρουν εκφοβισμό, με τους βιομηχανικούς κλάδους και ανδροκρατούμενες δομές να δηλώνουν τα υψηλότερα ποσοστά (17,4%). Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας δεν επηρεάζει ομοιόμορφα όλους τους εργαζόμενους, καθώς οι δημογραφικοί παράγοντες, όπως το φύλο, παίζουν σημαντικό ρόλο. Η (Salin, 2003) επισημαίνει ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να γίνουν θύματα εκφοβισμού σε σύγκριση με τους άνδρες, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα όπου κυριαρχούν οι άνδρες. Σε αυτά τα περιβάλλοντα, οι ανισορροπίες εξουσίας και οι κοινωνικές δυναμικές ευνοούν την εμφάνιση του φαινομένου. Οι γυναίκες συχνά βρίσκονται σε μειονεκτική θέση λόγω αντιλήψεων που συνδέονται με τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, γεγονός που τις καθιστά πιο ευάλωτες σε αρνητικές συμπεριφορές.

Η μελέτη των (Hoel & Cooper, 2000), μία από τις πρώτες μεγάλης κλίμακας έρευνες στο Ηνωμένο Βασίλειο για τον εργασιακό εκφοβισμό που κάλυψε πάνω από 5,000 εργαζόμενους, επισήμανε πως το 10,6% ανέφερε περιστατικά εκφοβισμού στους τελευταίους έξι μήνες, με την εκπαίδευση και τη δημόσια διοίκηση να εμφανίζουν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά.

Η πρόσφατη μελέτη του (Namie, G., 2024) αποκάλυψε ότι ο εργασιακός εκφοβισμός παραμένει ένα σοβαρό και εκτεταμένο πρόβλημα στις Ηνωμένες Πολιτείες. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, σχεδόν το 46% των Αμερικανών επηρεάζεται άμεσα ή έμμεσα

από εκφοβισμό, με το 72% να γνωρίζει την ύπαρξη του φαινομένου. Οι γυναίκες και οι μειονότητες φάνηκε πως εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά θυματοποίησης.

Ο (de Wet, 2010) εστίασε στον εκφοβισμό στον τομέα της εκπαίδευσης, εξετάζοντας τις συμπεριφορές εκφοβισμού που εκδηλώνονται μέσω υποτίμησης, κοινωνικής απομόνωσης και λεκτικής κακοποίησης. Η έρευνά του έδειξε ότι τα θύματα αυτών των συμπεριφορών αντιμετωπίζουν συχνά αυξημένα επίπεδα άγχους και εξουθένωσης, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία και τάσεις αποχώρησης.

Για την περίπτωση της Ελλάδας τα πρόσφατα στοιχεία της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας για το 2024 έδειξαν ένα σημαντικό άλμα στις καταγγελίες για βία και παρενόχληση στην εργασία, αυξάνοντας τα ποσοστά κατά 110% σε σύγκριση με το 2022. Εκ του συνόλου των καταγγελιών το 2024, το 45% αφορούσε περιστατικά βίας και λεκτικής, σωματικής, ηθικής, και ψυχολογικής παρενόχλησης, ενώ η σεξουαλική παρενόχληση αποτέλεσε το 12%. Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι τα πιο συχνά θύματα, οι άνδρες αποτελούν επίσης μεγάλο ποσοστό των θιγόμενων και των δραστών. Επίσης, υπήρξε μια ξεκάθαρη αύξηση στις καταγγελίες για σεξουαλική παρενόχληση, που διπλασιάστηκαν σε αριθμό από 12 σε 38 σε σύγκριση με το 2023. Επιπλέον, καταγράφηκαν και υποθέσεις προσβολής γενετήσιας αξιοπρέπειας αντρών και διεμφυλικών ατόμων. Οι κλάδοι της εστίασης και των ξενοδοχείων είχαν τον υψηλότερο αριθμό καταγγελιών, αντιπροσωπεύοντας το 54% των συνολικών περιστατικών στους πιο παραβατικούς κλάδους, δείχνοντας πως οι συνθήκες εργασίας συχνά ενθαρρύνουν την ακατάλληλη συμπεριφορά. Οι μικρότερες επιχειρήσεις παρουσίαζαν τα περισσότερα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. Οι επιθεωρήσεις εργασίας επέβαλαν 171 πρόστιμα για παραβάσεις σε υποχρεώσεις των επιχειρήσεων συνολικού ύψους 367,410 ευρώ.

Η μέτρηση του εργασιακού εκφοβισμού παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις ανάλογα με τη μεθοδολογία και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται. Ένα από τα πιο διαδεδομένα εργαλεία μέτρησης είναι το Negative Acts Questionnaire (NAQ), το οποίο εστιάζει στην καταγραφή μιας ευρείας γκάμας αρνητικών συμπεριφορών, όπως ο εξευτελισμός, η κοινωνική απομόνωση και η υπερφόρτωση με εργασία. Το NAQ δεν απαιτεί από τους συμμετέχοντες να αυτοπροσδιοριστούν ως θύματα εκφοβισμού, αλλά εστιάζει σε συγκεκριμένες πράξεις που μπορεί να εκλαμβάνονται ως επιθετικές. Η μετα-ανάλυση των

(Nielsen et al., 2010), που περιελάμβανε 86 μελέτες από 28 χώρες, αποκάλυψε σημαντικές διαφορές στα ποσοστά εμφάνισης εκφοβισμού ανάλογα με το εργαλείο μέτρησης που χρησιμοποιήθηκε. Τα ευρήματα έδειξαν ότι περίπου το 14,6% των εργαζομένων ανέφερε εκφοβισμό όταν χρησιμοποιήθηκε το NAQ, ένα εργαλείο που καταγράφει συγκεκριμένες αρνητικές συμπεριφορές χωρίς να απαιτεί αυτοπροσδιορισμό των ατόμων ως θύματα.

1.3 Συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού

Ο εργασιακός εκφοβισμός προκαλεί βαθιές επιπτώσεις που δεν περιορίζονται μόνο στα άμεσα θύματα αλλά επεκτείνονται και στους συναδέλφους τους καθώς και στον ευρύτερο οργανισμό. Οι συνέπειες αυτές αφορούν πολλαπλούς τομείς, όπως την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων (ειδικά αν υπάρχουν περιστατικά σωματικής βίας), την ικανοποίηση από την εργασία, την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα του οργανισμού. Επιπλέον, οι συχνές απουσίες από την εργασία λόγω της συνεχούς πίεσης, συμβάλλουν στη μείωση της συνολικής απόδοσης και μπορεί να προκαλέσουν δυσμενείς επιπτώσεις στο κλίμα και τη σταθερότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.

1.3.1 Επιπτώσεις στα άτομα

Μία από τις πιο βαθιές συνέπειες του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας είναι ο επίσημος αντίκτυπός του στην ψυχική υγεία των εργαζομένων. Η έρευνα των (Nielsen & Einarsen, 2012) υπογραμμίζει ότι τα άτομα που είναι στόχοι εκφοβισμού στο χώρο εργασίας βιώνουν συχνά σημαντική ψυχολογική δυσφορία. Τα συνήθη αποτελέσματα περιλαμβάνουν αυξημένα επίπεδα στρες, άγχους και κατάθλιψης. Σε σοβαρές περιπτώσεις, η παρατεταμένη έκθεση στον εκφοβισμό μπορεί να οδηγήσει ακόμη και σε συμπτώματα διαταραχής μετατραυματικού στρες (PTSD-Post Traumatic Stress Disorder), αντανakλώντας τη διαρκή συναισθηματική επιβάρυνση από τέτοιες εμπειρίες. Οι επαναλαμβανόμενες και εχθρικές συμπεριφορές εκφοβισμού μπορεί να οδηγήσουν σε

αίσθημα αδυναμίας και σε σημαντική μείωση της αυτοεκτίμησης. Ο εργασιακός εκφοβισμός έχει συνδεθεί επίσης, με αυτοκτονικό ιδεασμό, αναδεικνύοντας τις ακραίες ψυχολογικές επιπτώσεις που μπορεί να επιφέρει στα άτομα (Niedhammer et al., 2006).

Επιπλέον, ο εργασιακός εκφοβισμός μειώνει σημαντικά την ικανοποίηση από την εργασία και τα κίνητρα των εργαζομένων. Τα θύματα συχνά αισθάνονται ανίσχυρα και αποκομμένα από το εργασιακό τους περιβάλλον, γεγονός που οδηγεί σε μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και χαμηλότερη προθυμία να συμβάλουν θετικά στον οργανισμό. Η έρευνα των (Tuckey et al., 2009) δείχνει ότι οι εργαζόμενοι που εκτίθενται σε εκφοβισμό αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα δέσμευσης και μεγαλύτερη δυσaréσκεια με τους εργασιακούς ρόλους τους. Αυτή η δυσaréσκεια δεν επηρεάζει μόνο την παραγωγικότητα του ατόμου, αλλά μπορεί επίσης να επηρεάσει αρνητικά τη συνολική απόδοση του οργανισμού.

Ακόμη, ο εργασιακός εκφοβισμός διαβρώνει τις διαπροσωπικές σχέσεις, αφήνοντας τα θύματα κοινωνικά απομονωμένα και περιθωριοποιημένα από τους συναδέλφους τους. Όπως σημειώνεται στη μελέτη των (Tuckey et al., 2009), ο αποκλεισμός και ο κοινωνικός εξοστρακισμός επιδεινώνουν τη συναισθηματική επιβάρυνση των θυμάτων και εμβαθύνουν τα αισθήματα αποξένωσης στον εργασιακό χώρο.

Η έρευνα των (Lutgen-Sandvik et al., 2007) υπογραμμίζει τη σημαντική ψυχολογική επιβάρυνση από τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων συμπτωμάτων όπως κατάθλιψη, άγχος και διαταραχή μετατραυματικού στρες. Παρατήρησαν ότι τα άτομα που υφίστανται εκφοβισμό στον χώρο εργασίας συχνά εμφανίζουν μειωμένη παραγωγικότητα και χαμηλότερη δέσμευση με τους οργανωτικούς στόχους. Τα συναισθήματα αποθάρρυνσης και απομόνωσης είναι διαδεδομένα, παράλληλα με υψηλότερες απουσίες και αυξημένη πιθανότητα εγκατάλειψης της εργασίας τους.

Τα θύματα συχνά παλεύουν με μειωμένη αυτοεκτίμηση και γνωστικές προκλήσεις, όπως δυσκολία συγκέντρωσης και μειωμένη ικανότητα λήψης αποφάσεων. Η εργασία των (Matthiesen & Einarsen, 2007) επιβεβαιώνει αυτά τα ευρήματα, δείχνοντας ότι ο παρατεταμένος εκφοβισμός οδηγεί σε συναισθηματική εξάντληση και σε ακραίες περιπτώσεις, σε σκέψεις αυτοκτονίας.

Οι (Porath & Pearson, 2010) έχουν επικεντρωθεί στις σωματικές επιπτώσεις του άγχους που σχετίζεται με τον εκφοβισμό, συνδέοντάς το με αυξημένους κινδύνους καρδιαγγειακών προβλημάτων, υψηλής αρτηριακής πίεσης και άλλων καταστάσεων που σχετίζονται με το άγχος. Επιπλέον, τα θύματα αναφέρουν συχνά διαταραχές του ύπνου και γαστρεντερικά προβλήματα. Σημείωσαν επίσης ότι οι επιπτώσεις επεκτείνονται και στους μάρτυρες του εκφοβισμού, δημιουργώντας μια διάχυτη ατμόσφαιρα φόβου και δυσπιστίας που υπονομεύει τη συνοχή της ομάδας. Ομοίως, οι (Harvey & Keashly, 2005) έχουν τονίσει ότι το παρατεταμένο στρες που προκαλείται από τον εκφοβισμό συχνά επιδεινώνει τα υπάρχοντα προβλήματα υγείας, μειώνοντας περαιτέρω την ποιότητα ζωής των ατόμων που πλήττονται. Διαπίστωσαν ακόμη, ότι διαβρώνει τις επαγγελματικές σχέσεις και βλάπτει τη φήμη των ατόμων που στοχοποιούνται. Οι μάρτυρες, επίσης, βιώνουν αυξημένα επίπεδα άγχους και δυσαρέσκειας με το εργασιακό τους περιβάλλον, γεγονός που μπορεί να αποσταθεροποιήσει το εργασιακό ηθικό. Οι (Matthiesen & Einarsen, 2007) ανέφεραν ότι αυτές οι τοξικές δυναμικές εμποδίζουν την ανοιχτή επικοινωνία και τη συνεργασία, επιτείνοντας τις αρνητικές επιπτώσεις τόσο στα άτομα όσο και στους οργανισμούς.

1.3.2 Επιπτώσεις στους οργανισμούς

Οι συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού επεκτείνονται πέρα από το άτομο και στην εταιρεία ή οργανισμό και έτσι έχουν σημαντικές συνέπειες στην οργανωτική απόδοση και παραγωγικότητα.

Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας μειώνει σημαντικά την παραγωγικότητα, όχι μόνο μεταξύ των ατόμων που αποτελούν στόχο αλλά και μεταξύ των συναδέλφων τους που γίνονται μάρτυρες τέτοιων συμπεριφορών. Όπως εξηγεί ο (Vartia, 2001), οι παρατηρητές του εκφοβισμού βιώνουν συχνά αυξημένο άγχος και φόβο ότι μπορεί να γίνουν οι επόμενοι στόχοι. Αυτό το αίσθημα αποθάρρυνσης προάγει μια κουλτούρα αποδέσμευσης από τον εργασιακό χώρο, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται λιγότερο παρακινημένοι να αποδώσουν τα μέγιστα. Τα συνδυασμένα αποτελέσματα του άμεσου και έμμεσου εκφοβισμού

συμβάλλουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από μειωμένη συνεργασία, χαμηλότερο ηθικό και μειωμένη συνολική αποτελεσματικότητα.

Μια άλλη σημαντική συνέπεια είναι η αύξηση των απουσιών. Τα θύματα εκφοβισμού είναι πιο πιθανό να πάρουν άδεια από την εργασία τους λόγω άγχους, ανησυχίας και άλλων προβλημάτων υγείας που σχετίζονται με την εμπειρία εκφοβισμού (Hoel et al., 2004). Αυτή η απουσία δεν επηρεάζει μόνο την παραγωγικότητα του οργανισμού, αλλά δημιουργεί πρόσθετη πίεση στους άλλους εργαζόμενους που πρέπει να αναλάβουν το κενό, οδηγώντας ενδεχομένως σε αυξημένο στρες και εξουθένωση σε όλη την ομάδα. Σε ακραίες περιπτώσεις, τα θύματα μπορεί να πάρουν μακροχρόνια αναρρωτική άδεια ή να υποβάλουν αίτηση για αποζημίωση εργαζομένων λόγω των συνεπειών του εκφοβισμού στην υγεία, δημιουργώντας οικονομικό και λειτουργικό βάρος για τον οργανισμό. Ο (Johnson, 2013) σύμφωνα με την έρευνά του αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι που εκφοβίζονται τείνουν να εγκαταλείπουν τη δουλειά τους. Αυτό προκαλεί υψηλό κύκλο εργασιών, με το 12% των θυμάτων να επιλέγουν την παραίτηση, γεγονός που αυξάνει τα κόστη για τις επιχειρήσεις. Η αποτυχία αντιμετώπισης του εκφοβισμού εκθέτει τους οργανισμούς σε νομικούς και κανονιστικούς κινδύνους. Τέτοια περιστατικά μπορούν να οδηγήσουν σε δικαστικές αγωγές ή έλεγχο από τις ρυθμιστικές αρχές, κάτι που πλήττει τη φήμη και τα οικονομικά αποτελέσματα του οργανισμού.

Η εργασιακή εγκατάλειψη είναι μια κρίσιμη συνέπεια του εργασιακού εκφοβισμού. Οι έρευνες δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι που υφίστανται εκφοβισμό είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν την εργασία τους, είτε εκούσια είτε ακούσια (Harvey et al., 2006). Η συναισθηματική επιβάρυνση από τον εκφοβισμό συχνά αναγκάζει τα θύματα να αναζητήσουν αλλού εργασία προκειμένου να ξεφύγουν από το τοξικό περιβάλλον. Τα υψηλά ποσοστά εναλλαγής εργαζομένων οδηγούν σε αυξημένο κόστος για την πρόσληψη, την κατάρτιση και την ένταξη νέων εργαζομένων, καθώς και σε απώλεια γνώσης πάνω στο εκάστοτε αντικείμενο. Επιπλέον, οι συμπεριφορές εκφοβισμού που δεν αντιμετωπίζονται μπορούν να βλάψουν τη φήμη του οργανισμού, καθιστώντας δυσκολότερη την προσέλκυση και τη διατήρηση επαγγελματιών. Για παράδειγμα, οι οργανισμοί σε τομείς με υψηλά ποσοστά εκφοβισμού, όπως η υγειονομική περίθαλψη και η εκπαίδευση, αντιμετωπίζουν συχνά το πρόβλημα με την εναλλαγή των εργαζομένων,

λόγω της συναισθηματικής πίεσης που ασκείται στους εργαζόμενους. Οι (Hutchinson et al., 2006) κατέγραψαν την περίπτωση νοσηλευτών που εγκατέλειψαν τη δουλειά τους, αφού υπέστησαν παρατεταμένο εκφοβισμό από προϊσταμένους, υπογραμμίζοντας τις αρνητικές επιπτώσεις τόσο στα άτομα όσο και στον οργανισμό. Η εναλλαγή αυτή διαταράσσει τη συνοχή της ομάδας, μειώνει το ηθικό και αυξάνει το λειτουργικό κόστος.

Ο εκφοβισμός επηρεάζει αρνητικά την εργασιακή κουλτούρα. Όπως σημειώνεται στην εργασία των (Harvey & Keashly, 2005), οι εργαζόμενοι σε τοξικά περιβάλλοντα χάνουν την εμπιστοσύνη στους συναδέλφους και αποφεύγουν να συμμετάσχουν σε συνεργατικές δραστηριότητες. Η έλλειψη εμπιστοσύνης και η κακή επικοινωνία μειώνουν τη συνολική παραγωγικότητα και τη διάθεση για καινοτομία.

Ένας χώρος εργασίας όπου ο εκφοβισμός είναι διαδεδομένος είναι πιθανό να πάσχει από χαμηλό ηθικό, κακή ομαδική εργασία και έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων. Αυτό δημιουργεί ένα τοξικό εργασιακό περιβάλλον που αποθαρρύνει την καινοτομία, τη συνεργασία και την υγιή επικοινωνία. Με την πάροδο του χρόνου, αυτή η τοξικότητα μπορεί να ενσωματωθεί στην οργανωτική κουλτούρα, καθιστώντας δύσκολη την αντιμετώπιση των συμπεριφορών εκφοβισμού και την αποκατάσταση της ζημίας.

Σύμφωνα με την ανάλυση των (Pearson et al., 2000) οι εργαζόμενοι που βιώνουν εκφοβισμό επηρεάζονται αρνητικά στην απόδοσή τους. Περίπου 53% των εργαζομένων αφιερώνουν χρόνο για να αποφύγουν τους θύτες, ενώ το 22% μειώνει την προσπάθειά του για εργασία. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι αναφέρουν περικοπές στις ώρες εργασίας και χαμηλότερη δέσμευση προς τον οργανισμό. Τα αποτελέσματα της μειωμένης παραγωγικότητας, των απουσιών και των υψηλών ποσοστών κύκλου εργασιών μπορούν να οδηγήσουν σε σημαντικό οικονομικό κόστος για τους οργανισμούς. Το εργασιακό άγχος που σχετίζεται με τον εκφοβισμό οδηγεί σε απώλειες που υπολογίζονται σε \$300 δισεκατομμύρια ετησίως στις Ηνωμένες Πολιτείες. Αυτές οι απώλειες προκύπτουν από μειωμένη παραγωγικότητα, αυξημένες απουσίες, και νομικές διενέξεις. Σύμφωνα με τους (Einarsen et al., 2011), ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας συνδέεται με σημαντικές οικονομικές επιβαρύνσεις, συμπεριλαμβανομένων των απωλειών στην παραγωγικότητα, των αυξημένων απουσιών και του υψηλότερου κύκλου εργασιών των εργαζομένων. Η έρευνά τους υπογραμμίζει ότι το εν λόγω οργανωτικό κόστος μπορεί να ανέλθει σε

εκατομμύρια δολάρια ετησίως, το οποίο επιδεινώνεται περαιτέρω από τα έξοδα που σχετίζονται με νομικές ενέργειες και ιατρική περίθαλψη για τους επηρεαζόμενους εργαζόμενους. Τα ευρήματα αυτά υπογραμμίζουν την κρίσιμη ανάγκη για τους οργανισμούς να αντιμετωπίσουν προληπτικά τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας για να μετριάσουν αυτές τις εκτεταμένες οικονομικές και λειτουργικές συνέπειες.

1.4 Μηχανισμοί αντιμετώπισης: Πώς οι εργαζόμενοι και οι οργανισμοί διαχειρίζονται τον εργασιακό εκφοβισμό

Οι εργαζόμενοι και οι οργανισμοί συχνά υιοθετούν έναν συνδυασμό επίσημων και ανεπίσημων στρατηγικών για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Ενώ ορισμένα άτομα μπορεί να χρησιμοποιούν προσωπικές τεχνικές αντιμετώπισης για να διαχειριστούν τις συναισθηματικές και ψυχολογικές επιπτώσεις του εκφοβισμού, οι οργανισμοί συνήθως εφαρμόζουν επίσημες διαδικασίες και πολιτικές για την πρόληψη και την επίλυση περιστατικών εκφοβισμού.

Τα θύματα εκφοβισμού στον χώρο εργασίας συχνά χρησιμοποιούν διάφορες άτυπες στρατηγικές αντιμετώπισης για να διαχειριστούν τις άμεσες συνέπειες του εκφοβισμού.

Μια κοινή στρατηγική αντιμετώπισης μεταξύ των θυμάτων εκφοβισμού στον χώρο εργασίας είναι η αποφυγή. Τα θύματα συχνά προσπαθούν να ελαχιστοποιήσουν τις αλληλεπιδράσεις με τον εκφοβιστή, αποσύρονται από τις κοινωνικές υποχρεώσεις και μειώνουν τις επαφές για να περιορίσουν την έκθεση σε αρνητικές συμπεριφορές. Αν και η αποφυγή μπορεί να προσφέρει προσωρινή ανακούφιση, αποτυγχάνει να αντιμετωπίσει τα βαθύτερα αίτια του εκφοβισμού και συχνά οδηγεί σε μακροχρόνια συναισθηματική απομόνωση. Οι (Zapf & Einarsen, 2001) τονίζουν ότι μια τέτοια αντίδραση, τόσο σε κοινωνικό όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο, μπορεί να επιδεινώσει τις ψυχολογικές επιπτώσεις στα θύματα, συμπεριλαμβανομένων των συναισθημάτων αδυναμίας και απογοήτευσης. Αυτός ο μηχανισμός αντιμετώπισης μπορεί επίσης να μειώσει τη δέσμευση και την παραγωγικότητα των θυμάτων στον εργασιακό χώρο, επηρεάζοντας περαιτέρω την επαγγελματική και ψυχική τους ευημερία.

Πολλά θύματα απευθύνονται σε συναδέλφους, φίλους ή μέλη της οικογένειας για συναισθηματική υποστήριξη όταν αντιμετωπίζουν τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Έρευνα των (D'Cruz & Noronha, 2010) διαπίστωσε ότι η κοινωνική υποστήριξη αποτελεί σημαντική πηγή για τους εργαζόμενους που βιώνουν εκφοβισμό. Η συζήτηση του θέματος με άτομα εμπιστοσύνης μπορεί να βοηθήσει τα θύματα να αντιμετωπίσουν τις συναισθηματικές επιπτώσεις, να αποκτήσουν προοπτική και να διερευνήσουν πιθανές λύσεις.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα θύματα μπορεί να επιλέξουν να έρθουν σε άμεση αντιπαράθεση με τον εκφοβιστή σε μια προσπάθεια να σταματήσουν την αρνητική συμπεριφορά. Η αντιπαράθεση με έναν εκφοβιστή μπορεί να είναι επικίνδυνη, ειδικά αν η δυναμική της εξουσίας στον εργασιακό χώρο είναι άνιση και η έρευνα έχει δείξει ότι η μπορεί να μην είναι πάντα αποτελεσματική, καθώς οι εκφοβιστές συχνά εκμεταλλεύονται τη δύναμή τους για να απορρίψουν ή να κλιμακώσουν περαιτέρω την κατάσταση (Hutchinson et al., 2006).

Πολλοί οργανισμοί έχουν υιοθετήσει επίσημες πολιτικές κατά του εκφοβισμού που περιγράφουν τι συνιστά συμπεριφορά εκφοβισμού, παρέχουν σαφείς μηχανισμούς αναφοράς και καθορίζουν πειθαρχικά μέτρα για τους δράστες. Η (Salin, 2003) υπογραμμίζει ότι τέτοιες πολιτικές διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην αντιμετώπιση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας, καθώς δημιουργούν ένα πλαίσιο για τον εντοπισμό και τη διαχείριση της ακατάλληλης συμπεριφοράς. Ωστόσο, η απλή ύπαρξη αυτών των πολιτικών δεν είναι αρκετή. Οι οργανισμοί πρέπει να τις επιβάλλουν ενεργά και να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι είναι καλά ενημερωμένοι σχετικά με τα δικαιώματά τους και τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν σε περίπτωση που βιώσουν εκφοβισμό. Επιπλέον, οι τακτικές αναθεωρήσεις αυτών των πολιτικών είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση των αναδυόμενων προκλήσεων στο χώρο εργασίας και τη διατήρηση της επικαιρότητας και της αποτελεσματικότητάς τους.

Οι μηχανισμοί επίλυσης συγκρούσεων, όπως η διαμεσολάβηση, χρησιμοποιούνται συνήθως στους οργανισμούς για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας. Η διαμεσολάβηση περιλαμβάνει μια διαδικασία που βοηθά το θύμα και τον θύτη να επεξεργαστούν τα θέματά τους και να καταλήξουν σε συμφωνία (Einarsen et al., 2011).

Ενώ η διαμεσολάβηση μπορεί να είναι αποτελεσματική στην επίλυση λιγότερο σοβαρών συγκρούσεων, μπορεί να μην είναι κατάλληλη σε περιπτώσεις παρατεταμένου ή σοβαρού εκφοβισμού, όπου οι ανισορροπίες ισχύος καθιστούν δύσκολο για το θύμα να διαπραγματευτεί με ίσους όρους. Σε τέτοιες περιπτώσεις, μπορεί να είναι απαραίτητες πιο επίσημες παρεμβάσεις, όπως πειθαρχικά μέτρα ή νομικές διαδικασίες. Ένας συνδυασμός ηθικών προσεγγίσεων και νομικών ρυθμίσεων για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στους χώρους εργασίας με τη δημιουργία ενός διαφανούς και δίκαιου περιβάλλοντος εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι έχουν την ασφάλεια να αναφέρουν επεισόδια εκφοβισμού χωρίς φόβο αντιποίνων είναι ένας ακόμη σημαντικός μηχανισμός εξασθένησης του φαινομένου (LaVan & Martin, 2008).

Πολλοί οργανισμοί προσφέρουν προγράμματα βοήθειας εργαζομένων (Employee Assistance Programs, EAPs) που παρέχουν συμβουλευτική, υποστήριξη ψυχικής υγείας και συμβουλές στους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Τα EAPs προσφέρουν έναν εμπιστευτικό χώρο όπου τα θύματα μπορούν να συζητήσουν τις εμπειρίες τους, να αναζητήσουν επαγγελματική καθοδήγηση και να αναπτύξουν στρατηγικές αντιμετώπισης. Έρευνες έχουν δείξει ότι η πρόσβαση σε EAP μπορεί να βοηθήσει στην μείωση των ψυχολογικών επιπτώσεων του εκφοβισμού και να παρέχει στα θύματα εργαλεία για τη διαχείριση του στρες και του άγχους (Hoel et al., 2004). Εκτός από τη θέσπιση εσωτερικών πολιτικών και κανόνων συμπεριφοράς, είναι κρίσιμο να εφαρμοστούν προγράμματα που βελτιώνουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων και να υπάρχει ενεργή εμπλοκή της ανώτερης διοίκησης για την επιτυχία αυτών των προσπαθειών. Η δημιουργία μιας θετικής οργανωτικής κουλτούρας που σέβεται τη διαφορετικότητα και προάγει την επικοινωνία είναι ουσιαστική για την αποτροπή εκφοβισμού και την κατασκευή ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος (Branch et al., 2013).

Μια κοινή στρατηγική επιπλέον για την αντιμετώπιση του φαινομένου είναι η εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης και ευαισθητοποίησης που εκπαιδεύουν τους εργαζόμενους σχετικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, τις συνέπειές του και τον τρόπο αναφοράς του. Τα προγράμματα αυτά στοχεύουν στη δημιουργία μιας κουλτούρας σεβασμού και υπευθυνότητας, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν τη δυνατότητα να μιλήσουν

αν γίνουν μάρτυρες ή βιώσουν εκφοβισμό (Salin, 2009). Τα προγράμματα που συνδυάζουν την εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση με στόχο την πρόληψη του εκφοβισμού έχουν θετικό αντίκτυπο στη μείωση του φαινομένου. Οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται στον εντοπισμό σημείων εκφοβισμού και στις καλύτερες πρακτικές για την αντιμετώπισή τους. Τα εκπαιδευτικά αυτά προγράμματα προσφέρουν εργαλεία και τεχνικές για την αντιμετώπιση καταστάσεων εκφοβισμού, ενώ τονίζουν και τη σημασία της υποστήριξης από την ηγεσία του οργανισμού για την επιτυχή εφαρμογή των πολιτικών αυτών (Gillen et al., 2017).

Η σημασία της ηγεσίας του οργανισμού τονίζεται ως κρίσιμος παράγοντας στην πρόληψη και την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Ο ρόλος της ηγεσίας αναγνωρίζεται ως καθοριστικός για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου η συμπεριφορά εκφοβισμού δεν είναι ανεκτή. Επίσης, είναι υπεύθυνη για την υιοθέτηση και την ενίσχυση των πολιτικών που αποτρέπουν τον εκφοβισμό, καθώς και για τη διασφάλιση της ενεργού εφαρμογής τους μέσα στην οργάνωση. Αυτό περιλαμβάνει την εκπαίδευση και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τον εκφοβισμό και τις στρατηγικές για την αντιμετώπισή του. Επιπλέον, έχει την ευθύνη να προωθήσει μια κουλτούρα ανοιχτής επικοινωνίας όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς να αναφέρουν περιστατικά εκφοβισμού χωρίς φόβο αντιποίνων (Gillen et al., 2017; Hoel & Einarsen, 2010). Αυτό συμβάλλει στη δημιουργία ενός υγιούς και συνεργατικού εργασιακού περιβάλλοντος που αντιτίθεται στον εκφοβισμό και προάγει την ευημερία όλων των εργαζομένων. Οι ηγέτες μπορούν να αποτελούν πρότυπο θετικής συμπεριφοράς, να ενθαρρύνουν την ανοιχτή επικοινωνία και να δημιουργήσουν ένα ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον.

Κεφάλαιο 2. Σκοπός

Σκοπός της μελέτης είναι να εξετάσει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, την επικράτηση του εκφοβισμού στους διάφορους κλάδους, την οργανωτική κουλτούρα και τις επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Επίσης, θα διερευνηθούν οι πολιτικές για την πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου και θα παρουσιαστεί ποιες από αυτές οδηγούν στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων.

Στην παρούσα έρευνα έλαβαν μέρος 302 άτομα από διάφορους εργασιακούς κλάδους. Οι συμμετέχοντες από όλη την Ελλάδα συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο της έρευνας ηλεκτρονικά. Η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της δειγματοληψίας ευκολίας. Η διεξαγωγή έρευνας άρχισε στις 16/11/2024 και έληξε στις 4/12/2024.

2.1 Μεθοδολογία

Πραγματοποιήθηκε περιγραφική μελέτη συσχέτισης, συγχρονικού τύπου σχετικά με την έκταση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού, τις επιπτώσεις του στην υγεία των εργαζομένων και τις πολιτικές αντιμετώπισης του προβλήματος. Τον μελετώμενο πληθυσμό αποτέλεσαν τυχαίοι εργαζόμενοι από διάφορους επαγγελματικούς τομείς. Η έρευνα διενεργήθηκε εξ ολοκλήρου ηλεκτρονικά. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν με ανώνυμα ερωτηματολόγια (27 ερωτήσεων), που συμπληρώθηκαν μέσω ηλεκτρονικής φόρμας της Google, η οποία αναρτήθηκε και διανεμήθηκε μέσω των κοινωνικών δικτύων. Η μελέτη έλαβε χώρα τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο 2024 στην Ελλάδα.

2.2 Ερευνητικά εργαλεία

Στην παρούσα εργασία γίνεται η χρήση του ερωτηματολογίου NIOSH Worker Well-Being Questionnaire (WellBQ). Το ανώνυμο ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε μέσω ηλεκτρονικής φόρμας της Google και περιλαμβάνει τέσσερις ενότητες: Α. τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, Β. τη διάδοση εκφοβισμού, Γ. τις επιπτώσεις στην υγεία και Δ. το περιβάλλον και συνθήκες εργασίας.

Α. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στην πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου προσδιορίζονται τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Στην ενότητα αυτή οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για την ηλικία, το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, την εργασιακή κατάσταση και το τομέα εργασίας τους.

Β. Διάδοση εκφοβισμού

Στην δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου απάντησαν σε ερωτήσεις σχετικές με την διάδοση του εκφοβισμού.

Γ. Επιπτώσεις στην υγεία

Στην τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου οι ερωτηθέντες απάντησαν σε ερωτήσεις σχετικές με τις επιπτώσεις του εκφοβισμού στην υγεία τους, σωματική και ψυχική.

Δ. Περιβάλλον και συνθήκες εργασίας

Στην τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου οι ερωτηθέντες απάντησαν σε ερωτήσεις σχετικές με το περιβάλλον εργασίας και την εργασιακή κουλτούρα που επικρατεί στο χώρο όπου εργάζονται και επέλεξαν τις πολιτικές που σύμφωνα με αυτούς βοηθούν στη μείωση του φαινομένου.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε με το JASP, το οποίο είναι λογισμικό στατιστικής ανάλυσης ανοιχτού κώδικα και είναι ελεύθερα διαθέσιμο.

Κεφάλαιο 3. Στατιστική ανάλυση

3.1 Αποτελέσματα

Κατόπιν επεξεργασίας του δείγματος και έχοντας καταχωρήσει σε ένα αρχείο JASP τα αρχικά ακατέργαστα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί, έπεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων τους μετά την ανάλυση των δεδομένων.

3.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Οι πίνακες 1 και 2, δείχνουν τις αναφορές εκφοβισμού που έχουν γίνει από προϊσταμένους ή συναδέλφους, κατανεμημένες ανά φύλο. Το δείγμα μας αποτελείται από 162 γυναίκες και από 140 άντρες. Τα στοιχεία δείχνουν ότι και τα δύο φύλα αντιμετωπίζουν υψηλά ποσοστά εκφοβισμού, με τις γυναίκες όμως να αντιμετωπίζουν σημαντικά συχνότερα εκφοβισμό σε σχέση με τους άνδρες, τόσο από προϊσταμένους όσο και από συναδέλφους. Τα ποσοστά για τις γυναίκες είναι αυξημένα σε σύγκριση με τους άνδρες και στις δύο περιπτώσεις εκφοβισμού και υποδεικνύουν ζητήματα ισότητας και ασφαλείας στο χώρο εργασίας. 86 γυναίκες (δηλαδή 28,5% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι τους τελευταίους 12 μήνες έχουν βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους προϊσταμένους τους τους υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή τους απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο), ενώ 56 άντρες δήλωσαν το ίδιο (δηλαδή το 18,5%). Επίσης, 91 γυναίκες (δηλαδή 30,1% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι τους τελευταίους 12 μήνες έχουν βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους συναδέλφους τους τους υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή τους απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο), ενώ 62 άντρες δήλωσαν το ίδιο (δηλαδή το 20,5%).

Τα αποτελέσματα όπως βλέπουμε στους πίνακες 1 και 2, είναι στατιστικά σημαντικά ($p \leq 0,023$ και $p \leq 0,039$ αντίστοιχα), στοιχείο που επιβεβαιώνει τη σημασία του φύλου ως κρίσιμου παράγοντα στο φαινόμενο του εκφοβισμού. Αυτά τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι γυναίκες υφίστανται υψηλότερα επίπεδα παρενόχλησης και αυτό δείχνει την ανάγκη για πιο ολοκληρωμένες πολιτικές αντιμετώπισης του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας που

έχουν στόχο την προστασία των γυναικών από τέτοιες συμπεριφορές, καθώς και την ανάπτυξη και εφαρμογή μηχανισμών υποστήριξης και πολιτικών που θα είναι αποτελεσματικοί για όλους τους εργαζομένους.

Πίνακας 1: Αναφορές εκφοβισμού από προϊσταμένους, κατανεμημένες ανά φύλο

Ποιο είναι το φύλο σας;	Τους τελευταίους 12 μήνες έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους προϊσταμένους σας σας υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή σας απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;		
	Όχι	Ναι	Σύνολο
Άνδρας	84	56	140
Γυναίκα	76	86	162
Σύνολο	160	142	302

Chi-squared Test			
	Value	df	p
χ^2	5.163	1	0,023
N	302		

Πίνακας 2: Αναφορές εκφοβισμού από συναδέλφους, κατανεμημένες ανά φύλο

Ποιο είναι το φύλο σας;	Τους τελευταίους 12 μήνες έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους συναδέλφους σας, σας υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή σας απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;		
	Όχι	Ναι	Σύνολο
Άνδρας	78	62	140
Γυναίκα	71	91	162
Σύνολο	149	153	302

Chi-squared Test			
	Value	df	p
χ^2	4.245	1	0.039
N	302		

Ο πίνακας 3 παρουσιάζει την κατανομή των ατόμων ανά φύλο σε διάφορους τομείς εργασίας. Στη παρούσα εργασία θα επικεντρωθούμε ειδικά στους τομείς της εκπαίδευσης και των σωμάτων ασφαλείας, αφού είναι αυτοί με το μεγαλύτερο δείγμα. Ο τομέας της εκπαίδευσης φαίνεται να έχει σημαντικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών (42), σε σχέση με τους άνδρες (15). Στους τομείς των σωμάτων ασφαλείας και άμυνας, ο αριθμός των ανδρών (57) υπερβαίνει αυτό των γυναικών (38).

Πίνακας 3: Κατανομή των ατόμων ανά φύλο σε διάφορους τομείς εργασίας

Ποιος είναι ο τομέας εργασίας σας;	Ποιο είναι το φύλο σας;		
	Ανδρας	Γυναίκα	Σύνολο
Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα	9	14	23
Εκπαίδευση	15	42	57
Σώματα Ασφαλείας και Άμυνα	57	38	95
Εταιρικός και Διοικητικός Τομέας	16	23	39
Λιανική και Εξυπηρέτηση Πελατών	4	13	17
Παραγωγή, Βιομηχανία και Κατασκευές	9	7	16
Φιλοξενία και Τουρισμός	14	10	24
Τεχνικά Επαγγέλματα και Εμπόριο	3	2	5
Ελεύθεροι Επαγγελματίες και Σύμβουλοι	13	13	26
Σύνολο	140	162	302

Ο πίνακας 4, παρουσιάζει την κατανομή των εργαζομένων σε διάφορους τομείς εργασίας βάσει των χρόνων εμπειρίας. Η κατανομή στα σώματα ασφαλείας δείχνει ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά εργαζομένων βρίσκονται στα διαστήματα 10-20 ετών και περισσότερο από 20 έτη, δείχνοντας έναν τομέα με σημαντική εμπειρία και υψηλή παραμονή στην εργασία. Στην εκπαίδευση, τα περισσότερα άτομα έχουν 1-5 χρόνια εμπειρίας.

Πίνακας 4: Κατανομή των εργαζομένων σε διάφορους τομείς εργασίας βάσει των χρόνων εμπειρίας

Ποιος είναι ο τομέας εργασίας σας;	Πόσα χρόνια εργάζεστε στη παρούσα εργασία σας;					
	Λιγότερο από 1 έτος	1-5 έτη	6-10 έτη	10-20 έτη	Περισσότερα από 20 έτη	Σύνολο
Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα	3	13	4	1	2	23
Εκπαίδευση	7	22	12	10	6	57
Σώματα Ασφαλείας και Άμυνα	0	14	13	41	27	95
Εταιρικός και Διοικητικός Τομέας	6	26	3	4	0	39
Λιανική και Εξυπηρέτηση Πελατών	3	10	3	1	0	17
Παραγωγή, Βιομηχανία και Κατασκευές	4	11	1	0	0	16
Φιλοξενία και Τουρισμός	2	11	6	4	1	24
Τεχνικά Επαγγέλματα και Εμπόριο	1	2	1	1	0	5
Ελεύθεροι Επαγγελματίες και Σύμβουλοι	2	16	6	1	1	26
Σύνολο	28	125	46	65	38	302

Όπως φαίνεται στο πίνακα 5, το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει καταγραφεί στο δείγμα μας είναι το «Πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης (Πανεπιστήμιο, ΤΕΙ)» με 136 άτομα, δείχνοντας ότι πολλοί εργαζόμενοι σε αυτό το δείγμα έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το δεύτερο υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι το «Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό» με 119 άτομα. Από το πίνακα 5, παρατηρούμε τα επίπεδα εκπαίδευσης των εργαζομένων στους δύο τομείς εργασίας. Στα σώματα ασφαλείας από τα 95 άτομα, 60

άτομα έχουν πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης και 15 μεταπτυχιακό ή διδακτορικό. Στην εκπαίδευση από τα 57 άτομα, έχουν Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό τα 43.

Πίνακας 5: Επίπεδα εκπαίδευσης των εργαζομένων ανά τομέα εργασίας

Ποιος είναι ο τομέας εργασίας σας;	Ποιο είναι το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει ή το υψηλότερο πτυχίο που έχετε αποκτήσει;				
	Λύκειο ή επαγγελματικό λύκειο	Κάποιο ανώτερο ή ανώτατο ίδρυμα χωρίς ολοκληρωμένο πτυχίο	Πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ)	Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό	Σύνολο
Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα	1	1	11	10	23
Εκπαίδευση	0	1	13	43	57
Σώματα Ασφαλείας και Άμυνα	10	10	60	15	95
Εταιρικός και Διοικητικός Τομέας	2	4	17	16	39
Λιανική και Εξυπηρέτηση Πελατών	4	0	9	4	17
Παραγωγή, Βιομηχανία και Κατασκευές	1	1	6	8	16
Φιλοξενία και Τουρισμός	4	4	10	6	24
Τεχνικά Επαγγέλματα και Εμπόριο	3	0	1	1	5
Ελεύθεροι Επαγγελματίες και Σύμβουλοι	0	1	9	16	26
Σύνολο	25	22	136	119	302

3.1.2 Διάδοση του εκφοβισμού

Η ανάλυση των δεδομένων ανέδειξε σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την επικράτηση και τις πηγές εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Ο πίνακας 6 παρουσιάζει τη συνολική επικράτηση του εκφοβισμού ανά επαγγελματικό τομέα. Με βάση τις απαντήσεις των ερωτηθέντων (Ναι, Όχι) για το αν τους τελευταίους 12 μήνες έχουν δεχτεί εκφοβισμό, απειλή ή παρενόχληση με οποιονδήποτε τρόπο από κάποιον κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, το 29,14% των συμμετεχόντων (88 από τους 302) ανέφερε περιστατικά εκφοβισμού (απάντησε Ναι), ενώ το 70,86% (214 από τους 302) όχι. Όπως φαίνεται στον πίνακα, οι τομείς με τα υψηλότερα ποσοστά εκφοβισμού βάσει του συνολικού αριθμού του δείγματος είναι τα σώματα ασφαλείας και άμυνας με ποσοστό 37,5% και η εκπαίδευση με ποσοστό 18,2%. Ωστόσο, με βάση την αναλογία Ναι/Όχι για το πλήθος των συμμετεχόντων σε κάθε τομέα που δείχνει που είναι πιο έντονη η εμφάνιση του φαινομένου, ο τομέας της υγείας έρχεται στη πρώτη θέση και έπειτα ακολουθεί ο εταιρικός τομέας, τα σώματα ασφαλείας και η εκπαίδευση.

Πίνακας 6: Γενική επικράτηση εκφοβισμού ανά επαγγελματικό τομέα

Ποιος είναι ο τομέας εργασίας σας;	Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε δεχτεί εκφοβισμό, απειλή ή παρενόχληση με οποιονδήποτε τρόπο από κάποιον κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;			
	Όχι	Ναι	Σύνολο	Ναί/Όχι
Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα	14	9	23	0,64
Εκπαίδευση	41	16	57	0,39
Σώματα Ασφαλείας και Άμυνα	62	33	95	0,53
Εταιρικός και Διοικητικός Τομέας	26	13	39	0,50
Λιανική και Εξυπηρέτηση Πελατών	14	3	17	0,21
Παραγωγή, Βιομηχανία και Κατασκευές	13	3	16	0,23
Φιλοξενία και Τουρισμός	17	7	24	0,41
Τεχνικά Επαγγέλματα και Εμπόριο	4	1	5	0,25
Ελεύθεροι Επαγγελματίες και Σύμβουλοι	23	3	26	0,13
Λείπουν (Missing)	0	0	0	
Σύνολο	214	88	302	

Εκφοβισμός από προϊσταμένους

Η κατανομή των περιστατικών εκφοβισμού που δέχτηκαν οι εργαζόμενοι από προϊστάμενους ανά επαγγελματικό τομέα τους τελευταίους 12 μήνες παρουσιάζεται στον πίνακα 7. Τα υψηλότερα ποσοστά σημειώθηκαν στους τομείς σώματα ασφαλείας και άμυνας (16,2%), στην εκπαίδευση (8,6%), στον εταιρικό τομέα (4,3%) και τον τουρισμό με ποσοστό (4,3%).

Πίνακας 7: Κατανομή εκφοβισμού από προϊσταμένους ανά επαγγελματικό τομέα

Ποιος είναι ο τομέας εργασίας σας;	Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους προϊσταμένους σας σας υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή σας απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;					
	Όχι		Ναι		Σύνολο	
	Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%
Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα	13	4,3	10	3,3	23	7,6
Εκπαίδευση	31	10,3	26	8,6	57	18,9
Σώματα ασφαλείας και άμυνα	46	15,2	49	16,2	95	31,5
Εταιρικός και διοικητικός τομέας	26	8,6	13	4,3	39	12,9
Λιανική και εξυπηρέτηση πελατών	9	3,0	8	2,6	17	5,6
Παραγωγή, βιομηχανία και κατασκευές	8	2,7	8	2,6	16	5,3
Φιλοξενία και τουρισμός	11	3,6	13	4,3	24	8,0
Τεχνικά επαγγέλματα και εμπόριο	0	0,0	5	1,7	5	1,7
Ελεύθεροι επαγγελματίες και σύμβουλοι	16	5,3	10	3,3	26	8,6
Σύνολο	160	53,0	142	47,0	302	100

Εκφοβισμός από Συναδέλφους

Ο πίνακας 8 παρουσιάζει την κατανομή του εκφοβισμού που δέχτηκαν εργαζόμενοι από συναδέλφους τους τους τελευταίους 12 μήνες ανά επαγγελματικό τομέα. Οι τομείς σώματα ασφαλείας και άμυνας (16,2%), εκπαίδευση (9,3%), ο εταιρικός και διοικητικός τομέας (5,6%) και ο τομέας της υγείας (5,6%) σημείωσαν τα υψηλότερα ποσοστά.

Πίνακας 8: Κατανομή εκφοβισμού από συναδέλφους ανά επαγγελματικό τομέα

Ποιος είναι ο τομέας εργασίας σας;	Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους συναδέλφους σας σας υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή σας απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;					
	Όχι		Ναι		Total	
	Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%
Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα	6	2,0	17	5,6	23	7,6
Εκπαίδευση	29	9,6	28	9,3	57	18,9
Σώματα Ασφαλείας και Άμυνας	46	15,2	49	16,2	95	31,5
Εταιρικός και διοικητικός τομέας	22	7,3	17	5,6	39	12,9
Λιανική και εξυπηρέτηση πελατών	8	2,7	9	3,0	17	5,6
Παραγωγή, βιομηχανία και κατασκευές	9	3,0	7	2,3	16	5,3
Φιλοξενία και τουρισμός	9	3,0	15	5,0	24	8,0
Τεχνικά Επαγγέλματα και Εμπόριο	3	1,0	2	0,7	5	1,7
Ελεύθεροι Επαγγελματίες και Σύμβουλοι	17	5,6	9	3,0	26	8,6
Σύνολο	149	49,3	153	50,7	302	100

Από τους πίνακες 7 και 8 προκύπτει πως τα μεγαλύτερα ποσοστά εργασιακού εκφοβισμού αντιμετωπίζουν ο τομέας των σωμάτων ασφαλείας και άμυνας και ο τομέας της εκπαίδευσης. Στον τομέα των σωμάτων ασφαλείας και άμυνας φαίνεται βάσει των πινάκων πως τα ποσοστά εργασιακού εκφοβισμού που δέχτηκαν τα στελέχη από συναδέλφους τους και από προϊσταμένους τους είναι ίσα (16,2%), ενώ στο τομέα της εκπαίδευσης τα ποσοστά του εργασιακού εκφοβισμού που δέχτηκαν οι εκπαιδευτικοί από συναδέλφους (9,3%) είναι υψηλότερα από αυτά των προϊσταμένων (8,6%) αλλά ταυτόχρονα χωρίς μεγάλες αποκλίσεις. Τα σχεδόν ίσα ποσοστά εκφοβισμού (αυτά που προέκυψαν από προϊσταμένους και αυτά που προέκυψαν από συναδέλφους) δείχνει την ανάγκη για βελτίωση, ενημέρωση και εκπαίδευση και των δύο σχετικά με το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού και την λήψη μέτρων και πολιτικών για την αντιμετώπισή του.

Λαμβάνοντας υπόψιν τα αποτελέσματα του πίνακα 9 και 10 βλέπουμε πως υπάρχει μια σύγχυση παρόλο που στην αρχή του ερωτηματολογίου δόθηκε μια συνοπτική εξήγηση για τον εκφοβισμό: «Ο εργασιακός εκφοβισμός περιλαμβάνει κάθε συμπεριφορά που αποσκοπεί στην υποτίμηση, στην προσβολή ή στη δημιουργία εχθρικού κλίματος για τον

εργαζόμενο. Μπορεί να περιλαμβάνει λεκτικές επιθέσεις, ταπεινωτικά σχόλια, σωματική παρενόχληση ή άλλες πράξεις που επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων». Μόνο 88 από τους 302 ερωτηθέντες (δηλαδή το 29,1%) απαντούν πως τους τελευταίους 12 μήνες έχουν δεχτεί εκφοβισμό, απειλή ή παρενόχληση από κάποιον κατά τη διάρκεια της εργασίας τους αλλά από την άλλη 142 από τους 302 ερωτηθέντες (δηλαδή το 47%) απάντησαν πως τους τελευταίους 12 μήνες έχουν βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους προϊσταμένους τους τους υποτίμησε ή ήταν προσβλητικός ή τους απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο. Επιπλέον, 153 από τους 302 ερωτηθέντες (δηλαδή το 50,7%) απάντησαν πως τους τελευταίους 12 μήνες έχουν βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους συναδέλφους τους τους υποτίμησε ή ήταν προσβλητικός ή τους απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο. Και στις δύο πηγές εκφοβισμού (από συναδέλφους και από προϊσταμένους) τα αποτελέσματα είναι στατιστικά σημαντικά αφού $p \leq 0,001$. Η σύγκριση αυτή ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι οι ερωτηθέντες δεν αναγνωρίζουν ποιες πράξεις και καταστάσεις στο εργασιακό περιβάλλον θεωρούνται εργασιακός εκφοβισμός. Στον πίνακα 23, βλέπουμε πως μόνο οι 57 από τους 302 ερωτηθέντες (δηλαδή το 18,9%) έχουν λάβει εκπαίδευση για το φαινόμενο αυτό. Το γεγονός ότι το 81,1% (δηλαδή 245 από τους 302) δεν έχουν λάβει κάποια εκπαίδευση δείχνει την αναγκαιότητα αυτής και εξηγεί την σύγκριση που προέκυψε στις δύο ερωτήσεις. Η εκπαίδευση μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να κατανοήσουν τι ακριβώς χαρακτηρίζεται ως εκφοβιστική συμπεριφορά και πως μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά. Άλλος ένας λόγος που μπορεί να προέκυψε αυτή η σύγκριση ίσως είναι ο τρόπος διατύπωσης των ερωτήσεων-εκτός από την χρήση κάποιου ορισμού στην αρχή του ερωτηματολογίου όπως έγινε, ίσως καλό θα ήταν οι ερωτήσεις να περιείχαν κάποιο παράδειγμα για να είναι πιο κατανοητές στους ερωτηθέντες.

Πίνακας 9: Σύγκριση πηγών εκφοβισμού 1

Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε δεχτεί εκφοβισμό, απειλή ή παρενόχληση με οποιονδήποτε τρόπο από κάποιον κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;	Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους προϊσταμένους σας σας υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή σας απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;		
	Όχι	Ναι	Σύνολο
Όχι	143	71	214
Ναι	17	71	88
Σύνολο	160	142	302

Chi-squared tests			
	Value	df	p
X ²	56,488	1	< .001
N	302		

Πίνακας 10: Σύγκριση πηγών εκφοβισμού 2

Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε δεχτεί εκφοβισμό, απειλή ή παρενόχληση με οποιονδήποτε τρόπο από κάποιον κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;	Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους συναδέλφους σας σας υποτίμησε, ήταν προσβήτικός ή σας απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;		
	Όχι	Ναι	Σύνολο
Όχι	130	84	214
Ναι	19	69	88
Σύνολο	149	153	302

Chi-squared tests			
	Value	df	p
X ²	38,251	1	< .001
N	302		

3.1.3 Επιπτώσεις στην υγεία

Από τον πίνακα 11, μπορούμε να δούμε σε ποιο τομέα και πόσο συχνά νιώθουν άγχος οι εργαζόμενοι λόγω συμπεριφορών στο χώρο εργασίας σύμφωνα με τις απαντήσεις τους. Από τα 95 άτομα που δουλεύουν στα σώματα ασφαλείας και άμυνας βιώνουν άγχος καθημερινά το 15,7% (15 άτομα), εβδομαδιαία το 30,5% (29 άτομα) και μηνιαία το 22,1% (21 άτομα), ενώ στην εκπαίδευση από τα 57 άτομα, το 17,5% (10 άτομα) δηλώνουν άγχος καθημερινά, 29,8% (17 άτομα) εβδομαδιαία και το 24,6% (14 άτομα) μηνιαία. Για το συνολικό δείγμα των 302 ατόμων, δήλωσαν πως βιώνουν άγχος λόγω συμπεριφορών στον χώρο εργασίας τους καθημερινά το 16,9% (51 άτομα), εβδομαδιαία 30,1% (91 άτομα) και μηνιαία το 20,5% (62 άτομα). Αυτά τα ευρήματα αναδεικνύουν τη σοβαρότητα των επιπτώσεων του εργασιακού εκφοβισμού στην ψυχική υγεία των εργαζομένων σε διάφορους τομείς εργασίας. Τα υψηλά και συχνά ποσοστά άγχους επισημαίνουν την ανάγκη για συστηματικές προσπάθειες από τους οργανισμούς για την αναγνώριση, την πρόληψη και την διαχείριση των συμπεριφορών που συμβάλλουν στην δημιουργία τέτοιου είδους πίεσης. Θα πρέπει οι οργανισμοί/εταιρείες να ενισχύσουν και να δημιουργήσουν πολιτικές ψυχικής υγείας που παρέχουν πρόσβαση σε υποστηρικτικές υπηρεσίες και

δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι νιώθουν ασφαλείς να αναφέρουν περιστατικά εκφοβισμού.

Πίνακας 11: Τομέας εργασίας και συχνότητα άγχους λόγω συμπεριφορών στον χώρο εργασίας

Ποιος είναι ο τομέας εργασίας σας;	Πόσο συχνά αισθάνεστε άγχος ή στρες λόγω συμπεριφορών στον χώρο εργασίας σας;					
	Καθημερινά	Εβδομαδιαία	Μηνιαία	Σπάνια	Ποτέ	Σύνολο
Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα	5	6	5	7	0	23
Εκπαίδευση	10	17	14	15	1	57
Σώματα Ασφαλείας και Άμυνας	15	29	21	29	1	95
Εταιρικός και Διοικητικός τομέας	6	10	6	15	2	39
Λιανική και Εξυπηρέτηση Πελατών	6	4	3	4	0	17
Παραγωγή, Βιομηχανία και Κατασκευές	4	6	3	3	0	16
Φιλοξενία και Τουρισμός	2	7	5	10	0	24
Τεχνικά Επαγγέλματα και Εμπόριο	1	2	0	2	0	5
Ελεύθεροι Επαγγελματίες και Σύμβουλοι	2	10	5	6	3	26
Σύνολο	51	91	62	91	7	302

Στο συνολικό δείγμα των 302 ατόμων, το 45,4% (137 άτομα) έχουν δηλώσει ότι τα προβλήματα ύπνου τους συνδέονται με τον τρόπο που αντιμετωπίζονται στην εργασία τους. Από το πίνακα 12, παρατηρούμε πως στον τομέα των σωμάτων ασφαλείας, το ποσοστό αυτό είναι το 41% (39 άτομα από τα 95), ενώ στην εκπαίδευση το αντίστοιχο ποσοστό είναι 42,1% (24 άτομα από τα 57). Η διαπίστωση ότι τα προβλήματα ύπνου συνδέονται με τον τρόπο αντιμετώπισης στην εργασία είναι σημαντική και δείχνει την επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος και των συνθηκών εργασίας στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

Πίνακας 12: Τομέας εργασίας και προβλήματα ύπνου λόγω του τρόπου αντιμετώπισης στο χώρο εργασίας

Ποιος είναι ο τομέας εργασίας σας;	Έχετε αντιμετωπίσει προβλήματα ύπνου (όπως αυπνία ή συχνά ξυπνήματα) λόγω του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίζεστε στον χώρο εργασίας σας;		
	Όχι	Ναι	Σύνολο
Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα	13	10	23
Εκπαίδευση	33	24	57
Σώματα Ασφαλείας και Άμυνας	56	39	95
Εταιρικός και Διοικητικός τομέας	22	17	39
Λιανική και Εξυπηρέτηση Πελατών	7	10	17
Παραγωγή, Βιομηχανία και Κατασκευές	9	7	16
Φιλοξενία και Τεχνουργία	11	13	24
Τεχνικά Επαγγέλματα και Εμπόριο	2	3	5
Ελεύθεροι Επαγγελματίες και Σύμβουλοι	12	14	26
Σύνολο	165	137	302

Από τους 302 εργαζόμενους οι 137 που αναφέρουν προβλήματα ύπνου λόγω του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίζονται στην εργασία τους, το 30,7% από αυτούς βιώνει τα προβλήματα αυτά καθημερινά. Η τιμή $p \leq 0,001$ είναι $< 0,05$ και υποδεικνύει μια στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της συχνότητας του άγχους που βιώνουν οι εργαζόμενοι από συμπεριφορές στο χώρο εργασίας τους και των αναφερόμενων προβλημάτων ύπνου λόγω του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίζονται στην εργασία τους και επιβεβαιώνει την έντονη επίδραση που έχουν οι εργασιακές συνθήκες και οι συμπεριφορές στην ψυχολογική και σωματική υγεία των εργαζομένων (πίνακας 13).

Πίνακας 13: Προβλήματα ύπνου και συχνότητα άγχους των εργαζομένων λόγω συμπεριφορών στον χώρο εργασίας

Έχετε προβλήματα ύπνου (όπως αυπνία ή συχνά ξυπνήματα) λόγω του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίζεστε στον χώρο εργασίας σας;	Πόσο συχνά αισθάνεστε άγχος ή στρες λόγω συμπεριφορών στον χώρο εργασίας σας;					
	Καθημερινά	Εβδομαδιαία	Μηνιαία	Σπάνια	Ποτέ	Σύνολο
Όχι	9	43	35	73	5	165
Ναι	42	48	27	18	2	137
Σύνολο	51	91	62	91	7	302

Chi-Squared Test			
Test	Value	df	p
χ^2	55.065	4	$< .001$
N	302	-	-

Ο πίνακας 14 απεικονίζει τις απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με το αν έχουν βρεθεί σε κατάσταση στην οποία κάποιος από τους προϊσταμένους τους, τους πρόσβαλε με τους τελευταίους 12 μήνες και για πόσες ημέρες τις τελευταίες 30 ημέρες η ψυχική τους υγεία δεν ήταν καλή. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 47% (142 άτομα από τα 302) των εργαζομένων που έχουν υποστεί εκφοβισμό από κάποιον προϊστάμενο τους τους τελευταίους 12 μήνες, παρουσιάζουν σημάδια κακής ψυχικής υγείας για 1 έως 5 ημέρες το 21,5% (65 άτομα). Η τιμή $p \leq 0,001$ είναι $< 0,05$ και δείχνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και της ύπαρξης προσβλητικής/υποτιμητικής συμπεριφοράς από προϊσταμένους στο χώρο εργασίας. Αυτά τα ευρήματα αναδεικνύουν την ανάγκη για εκπαίδευση και επιμόρφωση των προϊσταμένων σε θέματα επικοινωνίας και διαχείρισης συγκρούσεων, ώστε να βελτιώσουν τις μεθόδους που χρησιμοποιούν στη διαχείριση των υπαλλήλων τους.

Πίνακας 14: Ψυχική υγεία και εκφοβισμός από προϊσταμένους στον επαγγελματικό χώρο

Τις τελευταίες 30 ημέρες, για πόσες ημέρες η ψυχική σας υγεία δεν ήταν καλή;	Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους προϊσταμένους σας σας υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή σας απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;		
	Όχι	Ναι	Σύνολο
0 ημέρες	29	6	35
1-5 ημέρες	76	65	141
6-10 ημέρες	32	25	57
11-15 ημέρες	10	22	32
16-20 ημέρες	7	11	18
21-25 ημέρες	4	0	4
26-30 ημέρες	2	13	15
Σύνολο	160	142	302

Chi-squared Test			
Test	Value	df	p
X ²	33.333	6	< .001
N	302	-	-

Ο πίνακας 15 απεικονίζει τις απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με το αν έχουν βρεθεί σε κατάσταση στην οποία κάποιος από τους συναδέλφους τους, τους πρόσβαλε με μη επαγγελματικό τρόπο τους τελευταίους 12 μήνες και για πόσες ημέρες τις τελευταίες 30 ημέρες η ψυχική τους υγεία δεν ήταν καλή. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το 50,6% (153 άτομα από τα 302) των εργαζομένων που έχουν υποστεί εκφοβισμό από κάποιον συνάδελφό τους, τους τελευταίους 12 μήνες, παρουσιάζουν κακή ψυχική υγεία για 1-5 ημέρες το 23,5% (71 άτομα). Η τιμή $p \leq 0,001$ είναι $< 0,05$ και δείχνει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της ψυχικής υγείας των εργαζομένων και της ύπαρξης προσβλητικής/υποτιμητικής συμπεριφοράς από συναδέλφους στο χώρο εργασίας. Τα δεδομένα αυτά δείχνουν τη σοβαρότητα των αρνητικών συνεπειών που μπορεί να έχει ο εργασιακός εκφοβισμός από συναδέλφους στην ψυχική υγεία των εργαζομένων.

Πίνακας 15: Ψυχική υγεία και εκφοβισμός από συναδέλφους στον επαγγελματικό χώρο

Τις τελευταίες 30 ημέρες, για πόσες ημέρες η ψυχική σας υγεία δεν ήταν καλή;	Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους συναδέλφους σας σας υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή σας απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;		
	Όχι	Ναι	Σύνολο
0 ημέρες	27	8	35
1-5 ημέρες	70	71	141
6-10 ημέρες	27	30	57
11-15 ημέρες	12	20	32
16-20 ημέρες	3	15	18
21-25 ημέρες	4	0	4
26-30 ημέρες	6	9	15
Σύνολο	149	153	302

Chi-Squared Test			
Test	Value	df	p
X ²	25.031	6	< .001
N	302	-	-

Άρα, παρατηρούμε ότι σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας το ποσοστό εκφοβισμού που βιώνουν οι εργαζόμενοι και από συναδέλφους και από προϊσταμένους είναι αρκετά μεγάλο με αυτό των συναδέλφων να είναι 3,6% μεγαλύτερο.

3.1.4 Περιβάλλον και συνθήκες εργασίας

Προχωρώντας στην ανάλυση της οργανωσιακής κουλτούρας και υποστήριξης, θα εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίον οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την ασφάλεια στον χώρο εργασίας τους, την υποστήριξη που λαμβάνουν από τη διοίκηση (προϊσταμένους) και τους συναδέλφους τους, καθώς και την εμπιστοσύνη τους στις πολιτικές και πρακτικές των εταιρειών/οργανισμών.

Η αίσθηση ασφάλειας στον εργασιακό χώρο είναι κρίσιμη για τη διατήρηση ενός παραγωγικού και θετικού περιβάλλοντος. Ωστόσο, από τους 302 εργαζομένους του δείγματος οι 57 δηλαδή το 18,9% των εργαζομένων αισθάνονται ανασφαλείς (πολύ ανασφαλείς και ανασφαλείς) για το χώρο εργασίας τους και αυτό δείχνει σοβαρές ελλείψεις (πίνακας 16).

Πίνακας 16: Ασφάλεια στον χώρο εργασίας

Γενικά πόσο ασφαλής πιστεύετε ότι είναι ο χώρος εργασίας σας;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Πολύ ανασφαλής	22	7,3	7,3
Ανασφαλής	35	11,6	18,9
Ούτε ασφαλής, ούτε ανασφαλής	100	33,1	52,0
Ασφαλής	93	30,8	82,8
Πολύ ασφαλής	52	17,2	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	

Στον πίνακα 17, εστιάζουμε στην συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι μπορούν να βασιστούν στους προϊσταμένους τους για υποστήριξη όταν την χρειάζονται. Το 12,9% των εργαζομένων δηλώνει πως «διαφωνεί απόλυτα» με την ιδέα ότι μπορεί να βασιστεί για υποστήριξη στους προϊστάμενους του όταν την χρειάζεται και το 16,2% «διαφωνεί κάπως» με την πρόταση αυτή. Το 19,9%, έχει μια ουδέτερη στάση, αφού «ούτε συμφωνεί, ούτε διαφωνεί» με τον ισχυρισμό αυτό, με συνέπεια να δείχνει μια αβεβαιότητα στην εμπειρία υποστήριξης από τους προϊσταμένους του. Συνολικά, το 29,1% των εργαζομένων δεν εκφράζει θετική υποστήριξη από προϊσταμένους όταν την χρειάζονται, ενώ η ουδέτερη απάντηση του 19,9% δείχνει ένα ακόμα μεγάλο ποσοστό αβεβαιότητας ή αδιαφορίας σχετικά με αυτήν την υποστήριξη. Αυτό τονίζει την ανάγκη για βελτίωση των σχέσεων και της επικοινωνίας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων, καθώς και την ανάπτυξη ενός πιο σταθερού συστήματος υποστήριξης στους χώρους εργασίας.

Πίνακας 17: Υποστήριξη από προϊσταμένους στον χώρο εργασίας

Μπορώ να βασιστώ στον προϊστάμενό μου για υποστήριξη όταν τη χρειάζομαι;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Διαφωνώ απόλυτα	39	12,9	12,9
Διαφωνώ κάπως	49	16,2	29,1
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	60	19,9	49,0
Συμφωνώ κάπως	86	28,5	77,5
Συμφωνώ απόλυτα	68	22,5	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	

Στον πίνακα 18, εστιάζουμε στη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι μπορούν να βασιστούν στους συναδέλφους τους για υποστήριξη όταν την χρειάζονται. Το 6,6% των ερωτηθέντων, δηλώνει ότι «διαφωνεί απόλυτα» με το ότι μπορεί να βασιστεί

στους συναδέλφους του για υποστήριξη όταν την χρειάζεται και το 13,6% «διαφωνεί κάπως» με την ιδέα αυτή. Το 19,9%, έχει μια ουδέτερη στάση που δείχνει αβεβαιότητα στην εμπειρία υποστήριξης από τους συναδέλφους του. Συνολικά, το 20,2% των απαντήσεων δεν εκφράζει θετική υποστήριξη από τους συναδέλφους του, ενώ η ουδέτερη απάντηση του 19,8% δείχνει ένα ακόμα μεγάλο ποσοστό αβεβαιότητας ή αδιαφορίας σχετικά με αυτήν την υποστήριξη.

Πίνακας 18: Συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι μπορούν να βασιστούν στους συναδέλφους τους για υποστήριξη

Μπορώ να βασίζομαι στους συναδέλφους μου για υποστήριξη όταν την χρειάζομαι;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Διαφωνώ απόλυτα	20	6,6	6,6
Διαφωνώ κάπως	41	13,6	20,2
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	60	19,9	40,1
Συμφωνώ κάπως	112	37,1	77,2
Συμφωνώ απόλυτα	69	22,8	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	

Συγκρίνοντας τους πίνακες 17 και 18 βλέπουμε πως οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν πρόβλημα υποστήριξης και από τους προϊσταμένους τους και από τους συναδέλφους τους όταν τους χρειάζονται, με μεγαλύτερη δυσκολία αυτή των προϊσταμένων.

Ο πίνακας 19 δείχνει τη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι ο οργανισμός τους αντιμετωπίζει σωστά τις καταγγελίες εκφοβισμού. Το 27,2% δηλώνει ότι δεν είναι «καθόλου σίγουρο» για το ότι θα χειριστεί αποτελεσματικά μια καταγγελία για εκφοβισμό η εταιρεία/οργανισμός του, δείχνοντας μια μεγάλη δυσπιστία στις θεσμικές διαδικασίες. Το 22,2% των ερωτηθέντων, δηλώνει «λίγο σίγουρο» για το ποιος θα είναι ο χειρισμός μιας τέτοιας καταγγελίας, δείχνοντας ότι υπάρχει σημαντική επιφύλαξη για την αποτελεσματικότητα των μέτρων. Το 26,8%, δηλώνουν «ουδέτεροι» και δεν είναι σίγουροι για την ικανότητα του οργανισμού/εταιρείας τους να χειριστεί τέτοια ζητήματα. Συνολικά, το 49,3% των εργαζομένων δεν έχει εμπιστοσύνη στην αποτελεσματικότητα του οργανισμού/εταιρείας να διαχειριστεί καταγγελίες για εκφοβισμό, ενώ ένα ακόμη 26,8% διατηρεί ουδέτερη στάση. Αυτά τα ευρήματα δείχνουν την ανάγκη για άμεσες βελτιώσεις

στις πολιτικές και τις διαδικασίες υποστήριξης και διαχείρισης καταγγελιών, προκειμένου να αυξηθεί η εμπιστοσύνη και η αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων.

Πίνακας 19: Πλήθος εργαζομένων που πιστεύουν ότι ο οργανισμός τους αντιμετωπίζει σωστά τις καταγγελίες εκφοβισμού

Πόσο σίγουροι είστε ότι ο οργανισμός/εταιρεία σας θα χειριστεί αποτελεσματικά μια καταγγελία για εκφοβισμό;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Καθόλου σίγουρος/η	82	27,2	27,2
Λίγο σίγουρος/η	67	22,2	49,3
Ουδέτερος/η	81	26,8	76,2
Σίγουρος/η	44	14,6	90,7
Πολύ σίγουρος/η	28	9,3	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	

Ο πίνακας 20, αντικατοπτρίζει τις απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με την ενημέρωσή τους για τις πολιτικές και τα προγράμματα της εταιρείας που αποσκοπούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση του εκφοβισμού. Οι απαντήσεις διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες. Η κατηγορία «Όχι, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές ή προγράμματα» αντιπροσωπεύει το 39,7% (120 από τους 302 ερωτηθέντες) των απαντήσεων και είναι ένα πολύ υψηλό ποσοστό που μας δείχνει ότι θα πρέπει να δημιουργηθούν πολιτικές ή προγράμματα κατά του εκφοβισμού στις εταιρείες/οργανισμούς. Η κατηγορία «Ναι, αλλά δεν είναι καλά επικοινωνημένα» αντιπροσωπεύει το 22,8% (69 από τους 302 ερωτηθέντες) των εργαζομένων, οι οποίοι γνωρίζουν την ύπαρξη των πολιτικών ή προγραμμάτων κατά του εκφοβισμού αλλά δηλώνουν πως αυτά δεν είναι καλά επικοινωνημένα. Ακόμη, το 22,8% (69 από τους 302 ερωτηθέντες) των ερωτηθέντων αφορά την κατηγορία «Δεν είμαι σίγουρος/η» και δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουροι για την ύπαρξη πολιτικών ή προγραμμάτων για την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού στον εργασιακό τους χώρο. Συνολικά λοιπόν το ποσοστό 85,3% των εργαζομένων, δήλωσαν ότι δεν υπάρχουν σαφείς πολιτικές ή προγράμματα κατά του εργασιακού εκφοβισμού ή δεν είναι επαρκώς επικοινωνημένα ή δεν είναι σίγουροι για την ύπαρξη αυτών των πολιτικών/προγραμμάτων. Αυτό δείχνει μια άμεση ανάγκη για την δημιουργία πολιτικών ή προγραμμάτων κατά του εκφοβισμού που πρέπει να παρέχει η εταιρεία/οργανισμός, την καλή επικοινωνία και ενημέρωση αυτών στους εργαζομένους. Στον συγκεκριμένο πίνακα, το $p \leq 0,001$, πράγμα που σημαίνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της γνώσης των

εργαζομένων για τις πολιτικές κατά του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας τους και της αντίληψης που έχουν για το πόσο καλά ο οργανισμός/εταιρεία αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τα περιστατικά εκφοβισμού. Ο τρόπος επικοινωνίας, ενημέρωσης και η εφαρμογή των πολιτικών κατά του εργασιακού εκφοβισμού επηρεάζουν σημαντικά την αντίληψη των εργαζομένων για την ασφάλεια και την αποτελεσματικότητα του οργανισμού/εταιρεία τους να αντιμετωπίσει τέτοια ζητήματα. Αυτή η κατάσταση υποδεικνύει την κρίσιμη ανάγκη για τη δημιουργία και επικοινωνία των πολιτικών και προγραμμάτων που θα αποτρέπουν και θα αντιμετωπίζουν τον εκφοβισμό στην εργασία. Αυτό απαιτεί την πλήρη δέσμευση και συνεργασία τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, καθώς η απουσία αυτών των μέτρων ή η ανεπαρκής επικοινωνία τους μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες στη συνολική αποδοτικότητα και ψυχολογική ευημερία του εργατικού δυναμικού.

Πίνακας 20: Ενημέρωση Εργαζομένων σχετικά με Πολιτικές και Προγράμματα Πρόληψης και Αντιμετώπισης Εκφοβισμού

Είστε ενήμεροι για οποιεσδήποτε πολιτικές ή προγράμματα κατά του εκφοβισμού στον οργανισμό/εταιρεία σας;	Πόσο σίγουροι είστε ότι ο οργανισμός/εταιρεία σας θα χειριστεί αποτελεσματικά μια καταγγελία για εκφοβισμό;					
	Καθόλου σίγουρος/η	Λίγο σίγουρος/η	Ουδέτερος/η	Σίγουρος/η	Πολύ σίγουρος/η	Σύνολο
Ναι, υπάρχουν σαφείς πολιτικές ή προγράμματα.	2	3	7	17	15	44
Ναι, αλλά δεν είναι καλά επικοινωνημένα.	12	17	28	9	3	69
Όχι, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές ή προγράμματα.	48	35	23	7	7	120
Δεν είμαι σίγουρος/η.	20	12	23	11	3	69
Σύνολο	82	67	81	44	28	302

Chi-squared Tests			
	Value	df	p
X ²	95.191	12	< .001
N	302	-	-

Ο πίνακας 21, δείχνει την άποψη των εργαζομένων ανάλογα με τον τομέα εργασίας τους για το πόσο σίγουροι είναι, ότι οι οργανισμοί ή οι εταιρείες τους χειρίζονται αποτελεσματικά τις καταγγελίες για εκφοβισμό. Η τιμή $p \leq 0,008$ δείχνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ αυτών των δύο. Στον τομέα των σωμάτων ασφαλείας και άμυνας, παρατηρούμε ότι το ποσοστό των εργαζομένων που πιστεύουν ότι ο οργανισμός τους χειρίζεται κατάλληλα τις καταγγελίες για εκφοβισμό ανέρχεται στο 14,7% (14 άτομα από τα 95) εκ των οποίων το 4,2% νιώθει «πολύ σίγουρο» και το 10,5%

νιώθει «σίγουρο» για το ότι ο οργανισμός τους θα χειριστεί αποτελεσματικά μια καταγγελία για εκφοβισμό. Ωστόσο, ένα σημαντικά υψηλό ποσοστό 85,2% (81 από τα 95 άτομα) έχει μια διαφορετική στάση, αφού το 37,9% δήλωσε ότι δεν είναι «καθόλου σίγουροι», το 24,2% ότι είναι «λίγο σίγουροι» και το 23,2% ότι είναι ουδέτεροι για το ότι ο οργανισμός τους θα χειριστεί αποτελεσματικά μια καταγγελία για εκφοβισμό.

Στον τομέα της Εκπαίδευσης, το 14,1% (8 από τα 57 άτομα) εκ του οποίου το 5,3% δηλώνει ότι είναι πολύ σίγουροι και το 8,8% ότι είναι σίγουροι, ότι ο οργανισμός τους θα χειριστεί κατάλληλα μια καταγγελία για εκφοβισμό, ενώ το 85,9% (49 από τα 57 άτομα) των εργαζομένων έχει μια διαφορετική άποψη αφού το 24,6% δεν είναι καθόλου σίγουροι, το 24,6% είναι λίγο σίγουροι και το 36,8% είναι «ουδέτεροι» για το αν ο οργανισμός τους θα αντιμετωπίσει αποτελεσματικά μια καταγγελία για εκφοβισμό.

Παρατηρούμε ότι ο τομέας των σωμάτων ασφαλείας και άμυνας και αυτός της εκπαίδευσης εμφανίζουν αρκετές ομοιότητες για τον τρόπο που πιστεύουν οι εργαζόμενοι τους ότι μπορεί να αντιμετωπιστούν οι καταγγελίες για εκφοβισμό, με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών να έχουν μια ουδέτερη ή αρνητική άποψη για τις πρακτικές που εφαρμόζονται στην επίλυση αυτών των ζητημάτων.

Πίνακας 21: Οι οργανισμοί/εταιρείες χειρίζονται αποτελεσματικά τις καταγγελίες για εκφοβισμό;

Τομείς Εργασίας	Πόσο σίγουροι είστε ότι ο οργανισμός/εταιρεία σας θα χειριστεί αποτελεσματικά μια καταγγελία για εκφοβισμό;					
	Καθόλου σίγουρος/η	Λίγο σίγουρος/η	Ούτε σίγουρος/η	Σίγουρος/η	Πολύ σίγουρος/η	Σύνολο
Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα	6	6	5	3	3	23
Εκπαίδευση	14	14	21	5	3	57
Σώματα Ασφαλείας και Άμυνα	36	23	22	10	4	95
Εταιρικός και Διοικητικός Τομέας	8	6	8	11	6	39
Λιανική και Εξυπηρέτηση Πελατών	7	4	0	3	3	17
Παραγωγή, Βιομηχανία και Κατασκευές	1	4	6	5	0	16
Φιλοξενία και Τουρισμός	2	5	11	4	2	24
Τεχνικά Επαγγέλματα και Εμπόριο	2	0	1	0	2	5
Ελεύθεροι Επαγγελματίες	6	5	7	3	5	26
Σύνολο	82	67	81	44	28	302

Chi-squared Test			
	Value	df	p
X ²	54.514	32	0.008
N	302	-	-

Ο πίνακας 22 παρουσιάζει το πόσο είναι ενήμεροι οι εργαζόμενοι σχετικά με τις πολιτικές και τα προγράμματα κατά του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, καθώς και αν έχουν βιώσει εκφοβισμό τους τελευταίους 12 μήνες στον εργασιακό τους χώρο. Το 85,3% (258 από τους 302 εργαζόμενους) δηλώνει ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές ή ότι αυτές δεν είναι καλά επικοινωνημένες ή ότι δεν είναι σίγουροι για την ύπαρξη τους. Το $p \leq 0.001$ και δείχνει ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση στις αντιλήψεις των εργαζομένων για την ενημέρωση των πολιτικών και προγραμμάτων κατά του εκφοβισμού, ανάλογα με το αν έχουν ή όχι βιώσει εκφοβισμό.

Πίνακας 22: *Αντιλήψεις των εργαζομένων για την ενημέρωση των πολιτικών και προγραμμάτων κατά του εκφοβισμού, ανάλογα με το αν έχουν ή όχι βιώσει εκφοβισμό.*

Είστε ενήμεροι για οποιεσδήποτε πολιτικές ή προγράμματα κατά του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας σας;	Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε δεχτεί εκφοβισμό, απειλή ή παρενόχληση με οποιονδήποτε τρόπο από κάποιον κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;		
	Όχι	Ναι	Σύνολο
Ναι, υπάρχουν αρκετές πολιτικές ή προγράμματα	42	2	44
Ναι, αλλά δεν είναι καλά επικοινωνημένα	45	24	69
Όχι, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές ή προγράμματα	78	42	120
Δεν είμαι σίγουρος/η	49	20	69
Σύνολο	214	88	302

Chi-squared Test			
	Value	df	p
X ²	15.950	3	0.001
N	302	-	-

Ο πίνακας 23 παρέχει στοιχεία για το ποσοστό των εργαζομένων που έχουν λάβει εκπαίδευση για τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Η πλειοψηφία των εργαζομένων, δηλαδή το 81% δηλώνουν ότι δεν έχουν λάβει εκπαίδευση σχετικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Αυτό το υψηλό ποσοστό δείχνει έναν τομέα που χρήζει βελτίωσης, καθώς η εκπαίδευση είναι κρίσιμη για την πρόληψη και την αποτελεσματική αντιμετώπιση των περιστατικών εκφοβισμού. Η εκπαίδευση μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να αναγνωρίζουν πρώιμα σημάδια εκφοβισμού και να αναπτύσσουν τρόπους για να προστατεύουν τον εαυτό τους και τους συναδέλφους τους μέσα σε ένα πλαίσιο όπου θα νιώθουν ασφάλεια.

Πίνακας 23: Ποσοστό των εργαζομένων που έχουν λάβει εκπαίδευση για τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας

Έχετε λάβει εκπαίδευση για τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας;	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	245	81,1	81,1
Ναι	57	18,9	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	

Από το πίνακα 24, βλέπουμε πως οι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει σε σειρά ερωτήσεων σχετικά με διάφορες πολιτικές για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Ας δούμε τις πολιτικές ανάλογα με το ποσοστό των εργαζομένων που τις προτιμούν:

-Τακτική εκπαίδευση και ενημέρωση υπαλλήλων και διευθυντικών στελεχών για την πρόληψη του εκφοβισμού, τα δικαιώματα και τις διαδικασίες αναφοράς περιστατικών.

Προτίμηση: 67,6% (204 από 302)

-Δημιουργία ανώνυμων μηχανισμών αναφοράς για την ασφαλή αναφορά περιστατικών εκφοβισμού, χωρίς φόβο αντιποίνων.

Προτίμηση: 60,6% (183 από 302)

-Παροχή εύκολης πρόσβασης σε υπηρεσίες ψυχολογικής και συμβουλευτικής υποστήριξης για τα άτομα που βιώνουν εκφοβισμό.

Προτίμηση: 58,6% (177 από 302)

-Επιβολή ισχυρών πειθαρχικών κυρώσεων σε όσους εμπλέκονται σε περιστατικά εκφοβισμού.

Προτίμηση: 49,7% (150 από 302)

-Δημιουργία δικτύων υποστήριξης για ενίσχυση συνεργασίας και σεβασμού στο χώρο εργασίας.

Προτίμηση: 46,3% (140 από 302)

-Εγκαθίδρυση πολιτικών που περιγράφουν τις συνέπειες του εκφοβισμού, με εφαρμογή τους σε όλους:

Προτίμηση: 39,7% (120 από 302)

Από τις απαντήσεις των εργαζομένων φαίνεται ότι οι περισσότεροι προτιμούν τρόπους αντιμετώπισης του εκφοβισμού που βασίζονται στην πρόληψη και την εκπαίδευση σε σχέση με αυτούς που επικεντρώνονται σε τιμωρίες ή αυστηρά μέτρα. Αυτό δείχνει πως οι εργαζόμενοι θα ήθελαν να υπάρχει περισσότερη ενημέρωση και καθοδήγηση σχετικά με τον εκφοβισμό, καθώς και υποστήριξη για όσους τον βιώνουν. Η προτίμηση στην εκπαίδευση δείχνει την επιθυμία για μια βαθύτερη κατανόηση των θεμάτων που σχετίζονται με τον εκφοβισμό και πώς μπορούν να διαχειριστούν τέτοια περιστατικά με ασφαλή τρόπο, αντί να βασίζονται μόνο στις συνέπειες για όσους διαπράττουν εκφοβισμό. Οι εργαζόμενοι θέλουν να αισθάνονται ασφαλείς και να έχουν τη δυνατότητα να μιλήσουν και να ζητήσουν βοήθεια χωρίς να φοβούνται ότι θα υπάρξουν αρνητικές συνέπειες για τη δουλειά τους ή την κοινωνική τους θέση. Τα αποτελέσματα των ερωτήσεων δείχνουν μια προτίμηση σε μέτρα που ενισχύουν την πρόληψη, την κατανόηση, την υποστήριξη και την εκπαίδευση για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.

Πίνακας 24: Πολιτικές για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας

Εγκαθίδρυση πολιτικών που περιγράφουν τις ανεπίτρεπτες συμπεριφορές και τις συνέπειες του εκφοβισμού, με εφαρμογή τους σε όλους	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	182	60,3	60,3
Ναι	120	39,7	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	
Τακτική εκπαίδευση και ενημέρωση υπαλλήλων και διευθυντικών στελεχών για την πρόληψη του εκφοβισμού, τα δικαιώματα και τις διαδικασίες αναφοράς περιστατικών	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	98	32,5	32,5
Ναι	204	67,5	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	
Δημιουργία ανώνυμων μηχανισμών αναφοράς για την ασφαλή αναφορά περιστατικών εκφοβισμού, χωρίς φόβο αντιποίνων	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	119	39,4	39,4
Ναι	183	60,6	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	
Παροχή εύκολης πρόσβασης σε υπηρεσίες ψυχολογικής και συμβουλευτικής υποστήριξης για τα άτομα που βιώνουν εκφοβισμό	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	125	41,4	41,4
Ναι	177	58,6	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	
Επιβολή ισχυρών πειθαρχικών κυρώσεων σε όσους εμπλέκονται σε περιστατικά εκφοβισμού	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	152	50,3	50,3
Ναι	150	49,7	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	
Δημιουργία δικτύων υποστήριξης για ενίσχυση συνεργασίας και σεβασμού στο χώρο εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	162	53,6	53,6
Ναι	140	46,4	100
Λείπουν (Missing)	0	0	
Σύνολο	302	100	

3.1.5 Λογιστική παλινδρόμηση

Με την λογιστική παλινδρόμηση μπορούμε να εκτιμήσουμε πώς διαφορετικοί παράγοντες συνδέονται με την εμφάνιση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού και να προβλέψουμε την πιθανότητά του.

Η εξαρτημένη μεταβλητή (αυτή που προσπαθούμε να εξηγήσουμε και να προβλέψουμε) είναι: «Τους τελευταίους 12 μήνες έχετε δεχτεί εκφοβισμό, απειλή ή παρενόχληση με οποιονδήποτε τρόπο από κάποιον κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;» με απαντήσεις «Ναι / Όχι». Οι ανεξάρτητες μεταβλητές (παράγοντες που μπορεί να επηρεάζουν την εξαρτημένη μεταβλητή) είναι:

- τα δημογραφικά χαρακτηριστικά: φύλο, ηλικία,
- ο τομέας εργασίας, τα έτη προϋπηρεσίας,
- η ενημέρωση για πολιτικές/προγράμματα αντιμετώπισης του εκφοβισμού,
- η εκπαίδευση για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Στην στήλη p εμφανίζονται τα επίπεδα σημαντικότητας για τους συντελεστές. Αν ένας συντελεστής είναι θετικός (αρνητικός), τότε η πιθανότητα εκφοβισμού είναι μεγαλύτερη (μικρότερη) σε σύγκριση με την κατηγορία αναφοράς κάθε μεταβλητής. Άρα, αφού ο συντελεστής για το φύλο είναι 0,723 και είναι θετικός μας δείχνει πως οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να δεχτούν εργασιακό εκφοβισμό σε σύγκριση με τους άντρες και η διαφορά είναι στατιστικά σημαντική αφού το $p\text{-value}=0,016 < 0,05$. Επίσης, η ηλικιακή ομάδα 18-29 ετών είναι πιο πιθανόν να δεχτεί εκφοβισμό, έπειτα ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 30-44 και τέλος 45-64 ετών, αλλά το $p > 0,05$ και το αποτέλεσμα δεν είναι στατιστικά σημαντικό. Ακόμη, η έλλειψη πολιτικών και προγραμμάτων κατά του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, δείχνει ότι είναι σημαντικός παράγοντας ύπαρξης του φαινομένου. Ακολουθούν οι απαντήσεις για το αν οι εργαζόμενοι είναι ενήμεροι για πολιτικές/προγράμματα κατά του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας:

- Ναι, αλλά δεν είναι καλά επικοινωνημένα (2,309, $p = 0,004$),
- Όχι, δεν υπάρχουν πολιτικές (2,415, $p = 0,002$),

-Δεν είμαι σίγουρος/η (2,219, $p = 0,006$). Όλες αυτές οι τιμές είναι στατιστικά σημαντικές, αφού το $p < 0,05$, που δείχνει ότι η έλλειψη σαφών πολιτικών/προγραμμάτων κατά του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας συνδέεται ισχυρά με αυξημένο εκφοβισμό.

Η εκπαίδευση για τον εκφοβισμό φαίνεται να μειώνει το φαινόμενο, αφού ο συντελεστής είναι αρνητικός -0,559, αλλά το αποτέλεσμα δεν είναι στατιστικά σημαντικό, αφού $p > 0,05$. Ο εταιρικός και διοικητικός τομέας (0,115) φαίνεται να είναι αυτός με την μεγαλύτερη πιθανότητα εκφοβισμού και έπειτα ακολουθεί ο τομέας της υγείας, ο τουρισμός και η φιλοξενία (-0,052), τα σώματα ασφαλείας και άμυνας (-0,074), τα τεχνικά επαγγέλματα (-0,686), η εκπαίδευση (-0,831) αλλά, αφού το $p > 0,05$ το αποτέλεσμα δεν είναι στατιστικά σημαντικό. Οι εργαζόμενοι που έχουν περισσότερα από 20 χρόνια εμπειρίας (0,739) φαίνεται να είναι πιο εκτεθειμένοι στον εκφοβισμό, ακολουθεί η κατηγορία από 10 έως 20 έτη, 6 έως 10 έτη, λιγότερο από 1 χρόνο και τέλος αυτή από 1 έως 5 έτη, αλλά, αφού το $p > 0,05$ το αποτέλεσμα δεν είναι στατιστικά σημαντικό. Το $p > 0,05$ για το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν αποκτήσει οι εργαζόμενοι, άρα δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση στον κίνδυνο από εκφοβισμό. Τέλος, το AUC μας δείχνει την απόδοση του μοντέλου της λογιστικής παλινδρόμησης. Αυτό είναι ίσο με 0,713 ή 71,3% που θεωρείται ως μια ικανοποιητική απόδοση για την πρόβλεψη του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο, όσο πιο κοντά στο 1 είναι η τιμή του τόσο πιο αποδοτικό είναι το μοντέλο. Σύμφωνα με τα παραπάνω πιο επιρρεπείς στον κίνδυνο από εκφοβισμό είναι οι γυναίκες οι οποίες εργάζονται στον εταιρικό ή διοικητικό τομέα και στο τομέα της υγείας, όπου δεν υπάρχουν πολιτικές/προγράμματα κατά του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο.

Πίνακας 25: Λογιστική παλινδρόμηση

Μεταβλητές	Συντελεστής	p
M1 (Intercept)	-3,366	0,004
Φύλο: Γυναίκα	0,723	0,016
Ηλικία: 30-44	-0,426	0,276
Ηλικία: 45-64	-0,505	0,507
Είστε ενήμεροι για πολιτικές κατά του εκφοβισμού στον οργανισμό/εταιρεία: Ναι, αλλά δεν είναι καλά επικοινωνημένα	2,309	0,004
Είστε ενήμεροι για πολιτικές κατά του εκφοβισμού στον οργανισμό/εταιρεία:: Όχι, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές ή προγράμματα	2,415	0,002
Είστε ενήμεροι για πολιτικές κατά του εκφοβισμού στον οργανισμό/εταιρεία:: Δεν είμαι σίγουρος/η	2,219	0,006
Έχετε λάβει εκπαίδευση για τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας? (Ναί)	-0,559	0,212
Τομέας εργασίας: Εκπαίδευση	-0,831	0,142
Τομέας εργασίας: Σώματα ασφαλείας και άμυνας	-0,074	0,894
Τομέας εργασίας: Εταιρικός και διοικητικός τομέας	0,115	0,848
Τομέας εργασίας: Λιανική και εξυπηρέτηση πελατών	-0,871	0,282
Τομέας εργασίας: Παραγωγή, βιομηχανία, κατασκευές	-0,901	0,277
Τομέας εργασίας: Φιλοξενία και τουρισμός	0,052	0,938
Τομέας εργασίας: Τεχνικά επαγγέλματα και εμπόριο	-0,686	0,605
Τομέας εργασίας: Ελεύθεροι επαγγελματίες	-1,711	0,026
Έτη εργασίας: 1-5 έτη	-0,039	0,943
Έτη εργασίας: 6-10 έτη	0,149	0,81
Έτη εργασίας: 10-20 έτη	0,244	0,726
Έτη εργασίας: >20 έτη	0,739	0,43
Υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχετε: Ανώτερο ή ανώτατο ίδρυμα χωρίς ολοκληρωμένο πτυχίο	0,677	0,363
Υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχετε: ΑΕΙ ή ΤΕΙ	0,301	0,604
Υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχετε: Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό	0,824	0,189

Performance metrics	
	Value
AUC	0,713

Κεφάλαιο 4. Συμπεράσματα

Η συγκεκριμένη έρευνα έδειξε ότι ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί ένα σοβαρό και συχνό φαινόμενο που επηρεάζει εργαζομένους ανεξάρτητα από το φύλο τους. Το 29,14% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι έχει βιώσει εκφοβισμό στην εργασία τους τελευταίους 12 μήνες. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της (Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, 2024), οι καταγγελίες για περιστατικά εκφοβισμού και βίας αυξήθηκαν κατά 110% σε σχέση με το 2022.

Παρόμοια αποτελέσματα παρουσιάζονται και στην έρευνα του (Namie, G., 2024) στις ΗΠΑ, με το 46% των συμμετεχόντων να έχει επηρεαστεί άμεσα ή έμμεσα από εργασιακό εκφοβισμό. Τόσο από την παρούσα μελέτη όσο και από αυτές των (Namie, G., 2024) και της (Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, 2024) μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να βιώσουν εκφοβισμό.

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού είναι ένα κοινωνικό πρόβλημα που πολλοί άνθρωποι αντιμετωπίζουν ή πρόκειται να αντιμετωπίσουν κάποια στιγμή στον εργασιακό τους βίο. Το φαινόμενο αυτό οφείλεται και σε πολιτιστικούς παράγοντες δυστυχώς που τροφοδοτούν μια ήδη υπάρχον κατάσταση και είναι δύσκολο να αλλαχτεί. Αυτό συμβαίνει όχι μόνο λόγω άγνοιας των νόμων αλλά και εξαιτίας μιας ενδεχομένως ανεπαρκούς πολιτιστικής αντίληψης που δεν ενθαρρύνει την αυστηρή εφαρμογή τους.

Ο εκφοβισμός μπορεί να πάρει πολλές μορφές όπως προσβολές, σωματική ή ψυχολογική βία, και παραβίαση της προσωπικής ζωής. Αυτές οι συμπεριφορές έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία και τη ζωή των εργαζομένων, οδηγώντας συχνά σε προβλήματα όπως άγχος, κατάθλιψη και διαταραχές ύπνου. Στην έρευνα, από τους 302 εργαζόμενους, οι 137 (δηλαδή το 45,4%) ανέφεραν προβλήματα ύπνου λόγω κακών συμπεριφορών στον εργασιακό τους χώρο. Επίσης, υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της κακής συμπεριφοράς στην εργασία και των προβλημάτων ψυχικής υγείας όπως το άγχος. Οι έρευνες των (Niedhammer et al., 2006) επιβεβαιώνουν την αρνητική επίδραση του εκφοβισμού στην ψυχική και σωματική υγεία.

Ένα σημαντικό εύρημα της παρούσας έρευνας είναι ότι, αν και οι τομείς με τα υψηλότερα απόλυτα ποσοστά εκφοβισμού είναι τα σώματα ασφαλείας και η εκπαίδευση, η αναλογία εκφοβιστικών περιστατικών σε σχέση με το πλήθος των συμμετεχόντων δείχνει ότι ο τομέας της υγείας πλήττεται εντονότερα. Το γεγονός αυτό χρήζει περαιτέρω διερεύνησης, καθώς ενδέχεται να σχετίζεται με συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας στον κλάδο της υγείας, όπως το υψηλό άγχος, η πίεση χρόνου, οι βάρδιες, η έλλειψη προσωπικού ή και η έκθεση σε τραυματικές εμπειρίες. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εστιάσουν πιο στοχευμένα σε αυτόν τον τομέα, για να διερευνηθούν εις βάθος τα αίτια και τα χαρακτηριστικά του εκφοβισμού στο χώρο της υγείας. Παράλληλα, ιδιαίτερη έμφαση θα μπορούσε να δοθεί και στους κλάδους των σωμάτων ασφαλείας και της εκπαίδευσης, όπου παρατηρούνται επίσης αυξημένα ποσοστά εκφοβιστικών συμπεριφορών. Στα σώματα ασφαλείας, φαινόμενα εκφοβισμού ενδέχεται να συνδέονται με την ύπαρξη αυστηρής ιεραρχίας, παραδοσιακών αντιλήψεων για την εξουσία, καθώς και την αναξιοκρατία. Στον τομέα της εκπαίδευσης, αντίστοιχα, η συστηματική αδυναμία του θεσμικού πλαισίου να παρέχει επαρκή υποστήριξη και προστασία στους εκπαιδευτικούς όταν αυτοί αντιμετωπίζουν συγκρουσιακές ή δυσλειτουργικές εργασιακές σχέσεις (σύγκρουση με συναδέλφους, γονείς ή μαθητές), ο υπερβολικός φόρτος εργασίας χωρίς ουσιαστική αναγνώριση, καθώς και οι συχνά αντιφατικές απαιτήσεις του συστήματος συνθέτουν ένα περιβάλλον που ενδέχεται να ευνοεί την ανάπτυξη εκφοβιστικών συμπεριφορών.

Η πλειονότητα των εργαζομένων (81,1%) δήλωσε πως δεν έχει λάβει καμία εκπαίδευση για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στην εργασία. Η έλλειψη εκπαίδευσης και η ανεπαρκής υποστήριξη από προϊσταμένους και συναδέλφους καθιστούν το πρόβλημα ακόμα σοβαρότερο. Συγκεκριμένα, το 49,3% δεν εμπιστεύεται ότι ο οργανισμός τους μπορεί να διαχειριστεί αποτελεσματικά καταγγελίες για εκφοβισμό.

Στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, που χαρακτηρίζεται από έντονο ανταγωνισμό, ο εργασιακός εκφοβισμός μπορεί να έχει σοβαρές και πολυδάπανες συνέπειες τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για ολόκληρο τον οργανισμό. Τα αποτελέσματα της έρευνας υπογραμμίζουν την ανάγκη δημιουργίας και εφαρμογής ξεκάθαρων πολιτικών για την πρόληψη και αντιμετώπιση του εκφοβισμού, μέσω εκπαίδευσης, υποστήριξης και καθοδήγησης των εργαζομένων, δημιουργίας ασφαλών μηχανισμών αναφοράς

περιστατικών και εφαρμογής πειθαρχικών μέτρων για τους υπαίτιους. Τέτοιες πολιτικές μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να νιώσουν ασφαλείς και να συμβάλλουν στη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

Ένας βασικός περιορισμός της συγκεκριμένης έρευνας είναι ο σχετικά μικρός αριθμός συμμετεχόντων. Ένα μεγαλύτερο δείγμα από περισσότερες επιχειρήσεις ή οργανισμούς πιθανόν να έδινε πιο ολοκληρωμένα αποτελέσματα. Στην παρούσα μελέτη δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στους τομείς των σωμάτων ασφαλείας και άμυνας, καθώς και στην εκπαίδευση, επειδή σε αυτούς τους κλάδους συμμετείχαν οι περισσότεροι εργαζόμενοι.

Αν και η χρήση ερωτηματολογίου βοηθά στην προστασία της ανωνυμίας των συμμετεχόντων και μειώνει την πιθανότητα μεροληψίας ή προκατάληψης σε σχέση με μια προσωπική συνέντευξη, εξακολουθεί να έχει κάποια μειονεκτήματα. Ένα από τα βασικότερα είναι ότι οι συμμετέχοντες δεν μπορούν να ζητήσουν διευκρινίσεις για τις ερωτήσεις που τους παρουσιάζονται. Στην συγκεκριμένη έρευνα προσπαθήσαμε να μειώσουμε αυτό το πρόβλημα παρέχοντας έναν σαφή ορισμό του εργασιακού εκφοβισμού στην αρχή του ερωτηματολογίου.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναγνωρίζουμε την ύπαρξη και τη σοβαρότητα του προβλήματος του εργασιακού εκφοβισμού και να συζητάμε ανοικτά τρόπους πρόληψης, αντιμετώπισης και υποστήριξης των θυμάτων. Είναι ένα ζήτημα που θα πρέπει να απασχολεί όλους μας, είτε εργαζόμαστε είτε όχι, καθώς ο καθένας μπορεί κάποια στιγμή να γίνει στόχος ή μάρτυρας τέτοιων συμπεριφορών.

Τέλος, οι έρευνες που ασχολούνται με τον εργασιακό εκφοβισμό έχουν μια ιδιαίτερη δυσκολία, λόγω της ευαίσθητης φύσης του θέματος. Είναι δύσκολο για τους ερευνητές να συλλέξουν απόλυτα αντικειμενικές πληροφορίες, αφού τα θύματα συχνά αποφεύγουν να περιγράψουν τις εμπειρίες τους, επειδή κάτι τέτοιο αναβιώνει έντονα τραύματα. Αυτό αποτελεί έναν ακόμη περιορισμό που πρέπει να έχουμε κατά νου κατά τη διεξαγωγή παρόμοιων ερευνών.

Η έρευνα αυτή προσπάθησε να διερευνήσει ένα κρίσιμο ζήτημα της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας. Μέσω της ανάδειξης και αντιμετώπισης του εκφοβισμού, οι οργανισμοί

μπορούν να διαμορφώσουν ένα πιο δίκαιο, ασφαλές και παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον, συμβάλλοντας στην βελτίωση τόσο της ατομικής όσο και της συλλογικής ευημερίας.

Ερωτηματολόγιο για τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας

Αυτό το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας και σκοπός του είναι να μελετήσει τον εργασιακό εκφοβισμό, τις συνέπειές του στους εργαζόμενους και τους τρόπους αντιμετώπισής του στους οργανισμούς. **Η συμμετοχή σας είναι ανώνυμη** και πολύτιμη και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον χρόνο και τη συμβολή σας!

Ο εργασιακός εκφοβισμός περιλαμβάνει κάθε συμπεριφορά που αποσκοπεί στην υποτίμηση, στην προσβολή ή στη δημιουργία εχθρικού κλίματος για τον εργαζόμενο. Μπορεί να περιλαμβάνει λεκτικές επιθέσεις, ταπεινωτικά σχόλια, σωματική παρενόχληση ή άλλες πράξεις που επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων.

1. Ποια είναι η ηλικία σας;

- ☐ 18–29
- ☐ 30–44
- ☐ 45–64
- ☐ 65 και άνω

2. Ποιο είναι το φύλο σας;

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα

3. Ποια είναι η τρέχουσα οικογενειακή σας κατάσταση;

- ☐ Παντρεμένος/η ή συμβιώνετε με σύντροφο
- ☐ Χήρος/α
- ☐ Διαζευγμένος/η
- ☐ Σε διάσταση
- ☐ Ποτέ δεν παντρεύτηκα

4. Ποιο είναι το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει ή το υψηλότερο πτυχίο που έχετε αποκτήσει;

- ☐ Υποχρεωτική Εκπαίδευση (Γυμνάσιο και Δημοτικό)
- ☐ Λύκειο ή Επαγγελματικό Λύκειο
- ☐ Κάποιο ανώτερο ή ανώτατο ίδρυμα χωρίς ολοκληρωμένο πτυχίο
- ☐ Πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης (Πανεπιστήμιο, ΤΕΙ)
- ☐ Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό

5. Ποιος είναι ο τομέας εργασίας σας;

- ☐ Υγεία και Κοινωνική Φροντίδα (π.χ., νοσοκομεία, κλινικές, μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων)
- ☐ Εκπαίδευση και Κατάρτιση (π.χ., σχολεία, πανεπιστήμια, εκπαιδευτικά κέντρα)
- ☐ Σώματα Ασφαλείας και Άμυνα (π.χ., στρατός, αστυνομία, πυροσβεστική)
- ☐ Εταιρικός και Διοικητικός Τομέας (π.χ., οικονομικά, μάρκετινγκ, πληροφορική, διοίκηση γραφείου)
- ☐ Λιανική και Εξυπηρέτηση Πελατών (π.χ., καταστήματα, τηλεφωνική εξυπηρέτηση)
- ☐ Παραγωγή, Βιομηχανία και Κατασκευές (π.χ., εργοστάσια, γραμμές παραγωγής, κατασκευαστικές εταιρείες)
- ☐ Φιλοξενία και Τουρισμός (π.χ., ξενοδοχεία, εστιατόρια, τουριστικά επαγγέλματα)
- ☐ Τεχνικά Επαγγέλματα και Εμπόριο (π.χ., οικοδομή, ηλεκτρολόγοι, υδραυλικοί, τεχνικοί)
- ☐ Ελεύθεροι Επαγγελματίες και Σύμβουλοι

6. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην παρούσα εργασία;

- ☐ Λιγότερο από 1 έτος
- ☐ 1-5 έτη
- ☐ 6-10 έτη
- ☐ 10-20 έτη
- ☐ Περισσότερα από 20 έτη

7. Ποιο ήταν το συνολικό εισόδημα του νοικοκυριού σας πέρυσι, προ φόρων;

- ☐ Κάτω από 10.000 €
- ☐ 10.000 € έως 14.999 €
- ☐ 15.000 € έως 19.999 €
- ☐ 20.000 € έως 24.999 €
- ☐ 25.000 € έως 29.999 €
- ☐ 30.000 € έως 39.999 €
- ☐ 40.000 € έως 49.999 €
- ☐ 50.000 € έως 69.999 €
- ☐ 70.000 € έως 99.999 €
- ☐ 100.000 € και άνω

8. Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε δεχτεί εκφοβισμό, απειλή ή παρενόχληση με
οποιοδήποτε τρόπο από κάποιον κατά τη διάρκεια της εργασίας σας;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

9. Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από
τους προϊσταμένους σας σας υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή σας
απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

10. Τους τελευταίους 12 μήνες, έχετε βρεθεί σε κατάσταση όπου κάποιος από τους συναδέλφους σας σάς υποτίμησε, ήταν προσβλητικός ή σας απευθύνθηκε με μη επαγγελματικό τρόπο;

☐ Ναι

☐ Όχι

11. Γενικά, πόσο ασφαλής πιστεύετε ότι είναι ο χώρος εργασίας σας;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Πολύ ανασφαλής			Πολύ ασφαλής	

12. Δηλώσεις αξιολόγησης του εργασιακού περιβάλλοντος	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ κάπως	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ κάπως	Συμφωνώ απόλυτα
Η διοίκηση αντιδρά γρήγορα για να λύσει προβλήματα όταν ενημερωθεί για κινδύνους ασφάλειας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Η διοίκηση επιμένει σε λεπτομερείς και τακτικούς ελέγχους και επιθεωρήσεις ασφάλειας.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Αισθάνομαι ότι η θέση μου στον οργανισμό/ εταιρεία είναι σταθερή και προστατευμένη από απρόβλεπτους κινδύνους ή απολύσεις.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Μπορώ να βασιστώ στον προϊστάμενό μου για	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

υποστήριξη όταν τη χρειάζομαι.					
Μπορώ να βασίζομαι στους συναδέλφους μου για υποστήριξη όταν τη χρειάζομαι.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Στον οργανισμό/εταιρεία που εργάζομαι αντιμετωπίζομαι με σεβασμό.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο οργανισμός/ εταιρεία εκτιμά τη συνεισφορά μου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εμπιστεύομαι τη διοίκηση του οργανισμού/εταιρείας που εργάζομαι.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο οργανισμός/ εταιρεία που εργάζομαι είναι αφοσιωμένη στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ο οργανισμός/ εταιρεία μου με ενθαρρύνει και μου παρέχει ευκαιρίες να εμπλακώ σε υγιείς συμπεριφορές, όπως η φυσική δραστηριότητα, η υγιεινή διατροφή, η ζωή χωρίς κάπνισμα και η διαχείριση του άγχους.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Πόσο πιστεύετε ότι οι συνθήκες στον χώρο εργασίας σας επηρεάζουν την απόδοσή σας (όπως παραγωγικότητα και ποιότητα εργασίας);

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Πολύ αρνητικά			Πολύ θετικά	

14. Γενικά, θα λέγατε ότι η υγεία σας είναι:

- ☐ Κακή
- ☐ Μέτρια
- ☐ Καλή
- ☐ Πολύ καλή
- ☐ Εξαιρετική

15. Τις τελευταίες 30 ημέρες, για πόσες ημέρες η φυσική σας υγεία δεν ήταν καλή;

- ☐ 0 ημέρες
- ☐ 1-5 ημέρες
- ☐ 6-10 ημέρες
- ☐ 11-15 ημέρες
- ☐ 16-20 ημέρες
- ☐ 21-25 ημέρες
- ☐ 26-30 ημέρες

16. Τις τελευταίες 30 ημέρες, για πόσες ημέρες η ψυχική σας υγεία δεν ήταν καλή;
- ☐ 0 ημέρες
 - ☐ 1-5 ημέρες
 - ☐ 6-10 ημέρες
 - ☐ 11-15 ημέρες
 - ☐ 16-20 ημέρες
 - ☐ 21-25 ημέρες
 - ☐ 26-30 ημέρες
17. Πόσο συχνά αισθάνεστε άγχος ή στρες λόγω συμπεριφορών στον χώρο εργασίας σας;
- ☐ Καθημερινά
 - ☐ Εβδομαδιαία
 - ☐ Μηνιαία
 - ☐ Σπάνια
 - ☐ Ποτέ
18. Έχετε αντιμετωπίσει προβλήματα ύπνου (όπως αϋπνία ή συχνά ξυπνήματα) λόγω του τρόπου με τον οποίο αντιμετωπίζετε στον χώρο εργασίας σας;
- ☐ Ναι
 - ☐ Όχι

19. Τις τελευταίες 30 ημέρες, για πόσες ημέρες η ψυχική σας υγεία δεν ήταν καλή εξαιτίας πίεσης στον χώρο εργασίας σας ή πιθανού εκφοβισμού;

☐ 0 ημέρες

☐ 1-5 ημέρες

☐ 6-10 ημέρες

☐ 11-15 ημέρες

☐ 16-20 ημέρες

☐ 21-25 ημέρες

☐ 26-30 ημέρες

20. Πόσο συχνά οι απαιτήσεις της εργασίας σας παρεμβαίνουν στην προσωπική σας ζωή;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ποτέ				Πάντα

21. Πόσο συχνά βασίζεστε στην υποστήριξη των συναδέλφων σας για να αντιμετωπίσετε συμπεριφορές εκφοβισμού στον χώρο εργασίας σας;

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ποτέ				Πολύ συχνά

22. Είστε ενήμεροι για οποιεσδήποτε πολιτικές ή προγράμματα κατά του εκφοβισμού στον οργανισμό/εταιρεία σας;

- ☐ Ναι, υπάρχουν σαφείς πολιτικές ή προγράμματα.
- ☐ Ναι, αλλά δεν είναι καλά επικοινωνημένα.
- ☐ Όχι, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές ή προγράμματα.
- ☐ Δεν είμαι σίγουρος/η.

23. Πόσο σίγουροι είστε ότι ο οργανισμός/εταιρεία σας θα χειριστεί αποτελεσματικά μια καταγγελία για εκφοβισμό;

1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Καθόλου σίγουρος/η Πολύ σίγουρος/η

24. Ποιοι τύποι υποστήριξης ή πόρων πιστεύετε ότι θα ήταν πιο αποτελεσματικοί στην πρόληψη του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας;

- ☐ Εγκαθίδρυση πολιτικών που περιγράφουν τις ανεπιτρεπτες συμπεριφορές και τις συνέπειες του εκφοβισμού, με εφαρμογή τους σε όλους
- ☐ Τακτική εκπαίδευση και ενημέρωση υπαλλήλων και διευθυντικών στελεχών για την πρόληψη του εκφοβισμού, τα δικαιώματα και τις διαδικασίες αναφοράς περιστατικών.
- ☐ Δημιουργία ανώνυμων μηχανισμών αναφοράς για την ασφαλή αναφορά περιστατικών εκφοβισμού, χωρίς φόβο αντιποίνων.
- ☐ Παροχή εύκολης πρόσβασης σε υπηρεσίες ψυχολογικής και συμβουλευτικής υποστήριξης για τα άτομα που βιώνουν εκφοβισμό.
- ☐ Επιβολή ισχυρών πειθαρχικών κυρώσεων σε όσους εμπλέκονται σε περιστατικά εκφοβισμού.
- ☐ Δημιουργία δικτύων υποστήριξης για ενίσχυση συνεργασίας και σεβασμού στο χώρο εργασίας.

25. Θα αισθανόσασταν άνετα να προσεγγίσετε το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή τη Διοίκηση για να συζητήσετε ένα περιστατικό εκφοβισμού;

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καθόλου άνετα					Πολύ άνετα

26. Πιστεύετε ότι οι πολιτικές και οι μηχανισμοί στον οργανισμό σας βοηθούν στην μείωση των αρνητικών επιπτώσεων;

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καθόλου αποτελεσματικά					Πολύ αποτελεσματικά

27. Έχετε λάβει εκπαίδευση για τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας;

☐ Ναι

☐ Όχι

Βιβλιογραφία

- Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. J. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors. *International Journal of Organizational Analysis*, 11(4), 283–301. <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/eb028976>
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1998). Workplace aggression-the iceberg beneath the tip of workplace violence: evidence on its forms, frequency, and targets. *Public Administration Quarterly* 21(4), 447-464.
- Bjorkqvist, K., Osterman, K., & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression Among University Employees. *Aggressive behavior* 20, 173-184.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280–299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2012.00339.x>
- British Medical Association (2006). Bullying and harassment of doctors in the workplace. *Health Policy & Economic Research Unit*, 1-30.
- Bulut, S. (2019). Why Mobbing is Important. *Open access journal of behavioural science & psychology*, 2(1), 180019. <https://academicstrive.com/OAJBSP/>
- Chirilă, T., & Constantin, T. (2013). Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A Literature Review. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 1175–1179. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.722>
- D’Cruz, P., & Noronha, E. (2010). The exit coping response to workplace bullying: The contribution of inclusivist and exclusivist HRM strategies. *Emerald insight*, 32(2), 102–120. <https://doi.org/10.1108/01425451011010078>
- de Wet, C. (2010). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims’ private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*, 26(7), 1450–1459. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.05.005>

- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247–263. <https://doi.org/10.1891/0886-6708.12.3.247>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185–201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cary Cooper, S. L. (2011). *The concept of bullying and harassment at work: the European tradition*, In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. Cooper (eds), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, 3-39.
- Gillen, P. A., Sinclair, M., Kernohan, W. G., Begley, C. M., & Luyben, A. G. (2017). Interventions for prevention of bullying in the workplace. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 1-59. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD009778.pub2>
- Harvey, M. G., Heames, J. T., Richey, R. G., & Leonard, N. (2006). Bullying: From the playground to the Boardroom. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(4), 1–11. <https://doi.org/10.1177/107179190601200401>
- Harvey, S., & Keashly, L. (2005). Emotional Abuse: How the concept sheds light on the understanding of psychological harassment (in Quebec). *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 1-17. <https://doi.org/10.4000/pistes.3193>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hoel, H., & Cooper, C. (2000). Destructive conflict and bullying at work. *Manchester School of Management University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST)*, 1-30.

- Hoel, H., & Einarsen, S. (2010). Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 30–50. <https://doi.org/10.1080/13594320802643665>
- Hoel, H., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(3), 367–387. <https://doi.org/10.1080/03069880410001723594>
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2006). Workplace bullying in nursing: Towards a more critical organisational perspective. In *Nursing Inquiry* 13(2), 118–126. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2006.00314.x>
- Johnson, S. L. (2013). An exploration of discourses of workplace bullying of organizations, Regulatory Agencies and Hospital Nursing Unit Managers. *Department of Psychosocial and Community Health, University of Washington*, 1-161. https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/23598/Johnson_washington_0250E_11775.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Keashly, L. (2001). Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: the target's perspective. *Violence and Victims*, 16(3), 233–268. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11437116>
- LaVan, H., & Martin, W. M. (2008). Bullying in the U.S. workplace: Normative and process-oriented ethical approaches. *Journal of Business Ethics* 83(2), 147–165. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9608-9>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims* 5(2), 119-126. [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf)
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology* 5(2), 165-184.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of*

Management Studies, 44(6), 837–862. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00715.x>

Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Reis, S., Caputi, P., & Oades, L. (2015). Distinct workplace bullying experiences and sleep quality: A person-centred approach. *Personality and Individual Differences*, 87, 200–205. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.004>

Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735–753. <https://doi.org/10.1891/088667007782793174>

Moreno-Jimenez, B., Rodriguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2007). The moderating role of assertiveness and social anxiety in workplace bullying: Two empirical studies. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 363–380.

Namie, G., (2024). 2024 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. *Workplace Bullying Institute*, 1-27.

Neuman, J. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391–419. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(99\)80066-x](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(99)80066-x)

Niedhammer, I., David, S., & Degioanni, S. (2006). Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 61(2), 251–259. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2006.03.051>

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>

Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955–979. <https://doi.org/10.1348/096317909X481256>

- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2), 123–137. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(00\)00019-x](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(00)00019-x)
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2010). The Cost of Bad Behavior. *Organizational Dynamics*, 39(1), 64–71. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.10.006>
- Rayner, C. (1997). The Incidence of Workplace Bullying. *Journal Community Applied Social Psychology* 7(3), 199-208. https://www.researchgate.net/publication/230024240_The_Incidence_of_Workplace_Bullying
- Rayner, C., & Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 181–191. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y)
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10(4), 425-441. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/282/salin_EJWOP2001_final.pdf;sequence=1
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations* 56(10), 1213–1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Salin, D. (2009). Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study. *Personnel Review*, 38(1), 26–44. <https://doi.org/10.1108/00483480910920697>
- Sheehan, M. (1999). Workplace bullying: Responding with some emotional intelligence. *International Journal of Manpower* 20, 57–69. <https://doi.org/10.1108/01437729910268641>

- Tuckey, M. R., Dollard, M. F., Hosking, P. J., & Winefield, A. H. (2009). Workplace Bullying: The Role of Psychosocial Work Environment Factors. *International Journal of Stress Management*, 16(3), 215–232. <https://doi.org/10.1037/a0016841>
- Vartia, M. A. L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(1), 63–69. <https://doi.org/10.5271/sjweh.588>
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice—an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369–373. <https://doi.org/10.1080/13594320143000807>
- Zapf, D., Knorz, 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(2), 215–237. <https://doi.org/10.1080/13594329608414856>
- Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας. (2024). Ετήσια έκθεση έτους 2024 «Βία & παρενόχληση στην εργασία: ορατότης μηδέν;». *Αυτοτελές τμήμα για την παρακολούθηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία*, 16-59.

Ιστοσελίδες

https://www.cdc.gov/niosh/docs/2021-110/pdf/2021-110_revised052024.pdf?id=10.26616/NIOSH-PUB2021110revised032024