



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ στη ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΣΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ (MOBBING)»**

Της

ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ ΚΑΛΑΘΕΡΗ ΤΟΥ ΝΙΚΟΛΑΟΥ

Επιβλέπων Καθηγητής: ΟΔΥΣΣΕΑΣ ΜΟΣΧΙΔΗΣ

**Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος
στη Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων**

Φεβρουάριος 2022

Αφιερώνεται
στο σύζυγό μου Αναστάσιο
και στα παιδιά μας
Γιώργο, Νίκη και Άγγελο.

Ευχαριστίες

Κατά την ολοκλήρωση της εργασίας αυτής, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Οδυσσέα Μοσχίδη, όχι μόνο για την καθοδήγηση και τη συμβολή του στην εκπόνηση της εργασίας, αλλά και για τη στάση που κράτησε και το ήθος που επέδειξε σε όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους που συμμετείχαν στην έρευνα, γνωστούς και κυρίως αγνώστους, γιατί αγκάλιασαν την προσπάθεια και συμμερίστηκαν την αγωνία και τις δυσκολίες που αντιμετώπισα κατά τη συλλογή των απαντήσεων. Αυτό ήταν το δυσκολότερο κομμάτι, αλλά και το μεγαλύτερο κέρδος όλου του εγχειρήματος.

Τέλος, οφείλω να ευχαριστήσω τους ανθρώπους που με παρότρυναν να παρακολουθήσω και να ολοκληρώσω το εν λόγω πρόγραμμα, κόντρα σε όλες τις αντιξοότητες.

Περίληψη

Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (mobbing) αποτελεί μια μορφή εκλεπτυσμένης και διακριτικής βίας, με σοβαρές συνέπειες για τους εργαζόμενους, τον οργανισμό και την κοινωνία.

Ο σκοπός της εργασίας αυτής ήταν η προσέγγιση του φαινομένου στην Ελλάδα, με βάση ένα δείγμα 510 εργαζομένων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Συγκεκριμένα, επιχειρήθηκε η ομαδοποίηση των εργαζομένων με βάση τις απαντήσεις τους και η διερεύνηση των παραγόντων κινδύνου που συνδέονται με την πιθανότητα θυματοποίησής τους. Επίσης, εξετάστηκαν οι συνηθέστερες μορφές αρνητικών συμπεριφορών που λαμβάνουν χώρα στον ελληνικό εργασιακό χώρο, δίνοντας ιδιαίτερο βάρος στην υποκειμενική γνώμη των εργαζομένων για τις συμπεριφορές αυτές, είτε αφορούν τους ίδιους, είτε τους συναδέλφους τους, λειτουργώντας στην περίπτωση αυτή ως «παρατηρητές». Τέλος, εξετάστηκε και ο βαθμός αντίδρασής τους απέναντι στα περιστατικά εκφοβισμού που αντιλαμβάνονται.

Από τα ευρήματα προέκυψε ότι ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων υποφέρει καθημερινά από το φαινόμενο αυτό. Πρόκειται κυρίως για αρνητικές συμπεριφορές που αφορούν την δουλειά, όπως η έντονη και εξακολουθητική κριτική, αλλά και την προσωπικότητα, όπως οι φωνές, οι φήμες και τα κουτσομπολιά. Αναφορικά με τους δημογραφικούς και επαγγελματικούς παράγοντες, τα ευρήματα έδειξαν μεικτά αποτελέσματα, γεγονός που σημαίνει ότι όλοι οι εργαζόμενοι διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο να στοχοποιηθούν. Περαιτέρω, ο βαθμός στον οποίο αντιλαμβάνεται κάποιος ποιες συμπεριφορές συνιστούν εργασιακό εκφοβισμό, είτε αφορούν τον ίδιο, είτε συναδέλφους του, εξαρτάται από τις προσωπικές του εμπειρίες. Έτσι, οι περισσότεροι εκτεθειμένοι ήταν και οι περισσότεροι ευαισθητοποιημένοι πάνω στο θέμα και ο αριθμός των «παρατηρητών» ήταν ιδιαίτερα υψηλός. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι αυτοί δεν φάνηκε να αναλαμβάνουν ενεργή δράση, ενάντια στην κατάσταση αυτή.

Λέξεις κλειδιά: εργασιακός εκφοβισμός, αντιλήψεις εργαζομένων, παρατηρητές, βαθμός αντίδρασης.

Abstract

The phenomenon of workplace bullying (mobbing) is a form of refined and discreet violence, with serious consequences for employees, the organization, and the society.

The aim of this study was to make an approach of the phenomenon in Greece, based on a sample of 510 employees of public and private sector. More specifically, an attempt was made to group people on the proximity of their answers and to analyze the risk factors associated with the possibility of their victimization. In addition, it was examined the most reported negative acts that take place in the Greek workplace, giving particular attention to the subjective opinion of employees about these behaviors. In other words, they were asked to indicate whether they perceive themselves as victims, or if they have witnessed someone else being bullied (in this case acting as “observers”). Finally, it was examined the extent of their reaction to the incidents of bullying they perceived.

The findings showed that a large percentage of employees suffer from this phenomenon daily. The most common negative acts reported, were these related to work, such as intense and constant criticism, but also to personality, such as yelling, rumors and gossip. Regarding demographic and occupational factors, the findings showed mixed results, meaning that all employees carry elevated risk of being bullied. Furthermore, the degree to which one perceives which negative acts constitute workplace bullying, whether these acts involve oneself or one's co-workers, depends on one's personal experiences. Thus, the most “exposed” appear to be the most aware of the issue and the number of "observers" was very high. However, these employees did not seem to take an active action, against this situation.

Keywords: workplace bullying, employee perceptions, observers, degree of reaction

Περιεχόμενα

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
2.	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	3
2.1	ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	3
2.1.1	Ορισμός.....	3
2.1.2	Μορφές αρνητικών συμπεριφορών.....	4
2.1.3	Αιτίες.....	6
2.1.4	Συνέπειες.....	7
2.2	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ.....	8
2.3	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	11
2.4	ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	13
2.5	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ - ΑΠΟΛΕΚΤΕΣ ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ	14
2.6	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ – ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΕΣ	15
2.6.1	Συχνότητα εμφάνισης.....	15
2.6.2	Αντίδραση – Παρέμβαση παρατηρητών	16
3.	ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	18
3.1	ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ	18
3.2	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ	19
3.3	ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ.....	21
4.	ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	23
4.1	ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΥΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ.....	23
4.1.1	Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος.....	23
4.1.2	Ανάλυση συχνότητας εμφάνισης Αρνητικών Συμπεριφορών & ποσοστό εκτίμησης εργασιακού εκφοβισμού	27
4.1.3	Ανάλυση παραγόντων κινδύνου	33

4.1.4	<i>Αποδέκτες αρνητικών συμπεριφορών και αντίδραση σε αυτές</i>	37
4.2	ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	42
4.2.1	<i>Η Παραγοντική Ανάλυση των Πολλαπλών Αντιστοιχιών (M.C.A.)</i>	42
4.2.2	<i>Ταξινόμηση κατά αύξουσα ιεραρχία (C.A.H.)</i>	56
5.	ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ - ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	62
6.	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	66
7.	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	73

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Κωδικοποίηση Ερωτηματολογίου	21
Πίνακας 2: Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος	23
Πίνακας 3: Συχνότητα εμφάνισης Αρνητικών Συμπεριφορών.....	28
Πίνακας 4: Συχνότητες εμφάνισης Αρνητικών Συμπεριφορών που λαμβάνουν χώρα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	29
Πίνακας 5: Συχνότητα ικανοποίησης από τους συμμετέχοντες της συνθήκης NAQ	32
Πίνακας 6: Συγκεντρωτικός πίνακας δημογραφικών χαρακτηριστικών ατόμων που ικανοποιούν τη συνθήκη NAQ	33
Πίνακας 7: Συχνότητες ικανοποίησης της συνθήκης NAQ σε διασταύρωση με τη μεταβλητή "φύλο"	34
Πίνακας 8: Συχνότητα εμφάνισης Αποδεκτών Αρνητικών Συμπεριφορών	37
Πίνακας 9: Ανάλυση υποκειμενικής εκτίμησης εκφοβισμού με τη μεταβλητή "φύλο"	37
Πίνακας 10: Ανάλυση διασταύρωσης "αντικειμενικής" (Bullied - NAQ) και "υποκειμενικής" μεθόδου (μεταβλητή 23)	38
Πίνακας 11: Ανάλυση υποκειμενικής εκτίμησης "παρατηρητών" με τη μεταβλητή "φύλο".....	39
Πίνακας 12: Συχνότητα εμφάνισης Αντίδρασης σε Αρνητικές Συμπεριφορές	40
Πίνακας 13: Ανάλυση αντίδρασης στην περίπτωση έκθεσης σε εργασιακό εκφοβισμό, με τη μεταβλητή "φύλο"	40
Πίνακας 14: Ανάλυση αντίδρασης στην περίπτωση έκθεσης συναδέλφου σε εργασιακό εκφοβισμό, με τη μεταβλητή "φύλο"	41
Πίνακας 15: Κωδικοποίηση μεταβλητών M. C.A.	43
Πίνακας 16: ΖΗΤΗΜΑ Α) Συντεταγμένες #F1 - #G1, Προβολές COR & Συνεισφορές CTR.....	46
Πίνακας 17: ΖΗΤΗΜΑ Α) Συντεταγμένες #F2 - #G2, Προβολές COR & Συνεισφορές CTR.....	48
Πίνακας 18: ΖΗΤΗΜΑ Β) Συντεταγμένες #F1 - #G1, προβολή COR & Συνεισφορά CTR.....	51
Πίνακας 19: ΖΗΤΗΜΑ Β) Συντεταγμένες #F2 - #G2, προβολή COR & Συνεισφορά CTR.....	53
Πίνακας 20: Στατιστικά σημαντικές μεταβλητές των ομάδων 1014, 1004, 1016 και 1015	61

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Γράφημα 1: Φύλο	24
Γράφημα 2: Ηλικία.....	25
Γράφημα 3: Επίπεδο εκπαίδευσης	25
Γράφημα 4: Χρόνια προϋπηρεσίας	26
Γράφημα 5: Βαθμός θέσης εργασίας.....	26
Γράφημα 6: Τομέας εργασίας.....	27
Γράφημα 7: Συχνότητες εμφάνισης Αρνητικών Συμπεριφορών που λαμβάνουν χώρα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	30
Γράφημα 8: Ιστόγραμμα βαθμολογίων στην έκθεση σε Αρνητικές Συμπεριφορές	31

Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 1: ΖΗΤΗΜΑ Α) Ιστόγραμμα χαρακτηριστικών ριζών (ιδιοτιμών).....	45
Εικόνα 2: ΖΗΤΗΜΑ Β) Ιστόγραμμα χαρακτηριστικών ριζών (ιδιοτιμών)	51
Εικόνα 3: Κόμβοι Αύξουσας Ιεραρχικής Ταξινόμησης C.A.H.	57
Εικόνα 4: Δενδρόγραμμα Αύξουσας Ιεραρχικής Ταξινόμησης.....	58

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

«Ο ψυχολογικός τρόμος ή mobbing στην εργασιακή ζωή, αφορά μια εχθρική ή ανήθικη μορφή επικοινωνίας, που κατευθύνεται με ένα συστηματικό τρόπο, από ένα ή περισσότερα άτομα κυρίως εναντίον ενός άλλου ατόμου, το οποίο ωθείται έτσι σε μια αβοήθητη και ανυπεράσπιστα θέση, παραμένοντας εκεί δεσμευμένο εξαιτίας αυτής της συνεχιζόμενης παρενοχλητικής δραστηριότητας» (Leymann, 1996, σελ.168).

Αν και το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού «mobbing» αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εργασιακής ζωής για αιώνες σε όλες τις κοινωνίες, μόλις το 1982 περιγράφηκε συστηματικά από τον Γερμανό ψυχίατρο Heinz Leymann στη Σουηδία. Αυτός δανείστηκε τον όρο «mobbing» από τον Αυστριακό Konrad Lorenz, ο οποίος περιέγραψε έτσι την επιθετικότητα των ζώων και τη συμπεριφορά της αγέλης (Einarsen, Hoel and Cooper, 2002; Kakoulakis et al., 2015; Leymann, 1996). Για τον Leymann, η συμπεριφορά αυτή των ζώων ήταν παρόμοια με εκείνη των ανθρώπων στους χώρους εργασίας και έκτοτε έχει επικρατήσει ο όρος αυτός κυρίως στις Σκανδιναβικές και Γερμανόφωνες χώρες (Leymann, 1996).

Το mobbing είναι ένα κοινό, διάχυτο και αποδεδειγμένα επιζήμιο κοινωνικό φαινόμενο, που συναντάται σε πολλούς εργασιακούς χώρους σε όλο τον κόσμο και τις τελευταίες δεκαετίες έχει λάβει αυξημένη προσοχή εξαιτίας των εξαιρετικά δυσμενών συνεπειών του, κυρίως στο άτομο που εκτίθεται. Για παράδειγμα, έχουν διαπιστωθεί προβλήματα ψυχικής υγείας, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση, μακρά απουσία λόγω ασθένειας, ανεργία έως και αυτοκτονικός ιδεασμός (Nielsen and Einarsen, 2012; Nielsen and Einarsen, 2018; Blomberg and Rosander, 2019).

Εξίσου όμως δυσμενείς είναι και οι επιπτώσεις του στους οργανισμούς, όπου έχει συνδεθεί με υψηλά ποσοστά πρόθεσης αποχώρησης από την εργασία, περισσότερες απουσίες, μειωμένη δέσμευση και κατ' επέκταση μειωμένη παραγωγικότητα (Salin, 2003).

Στην Ελλάδα, αν και η έρευνα του φαινομένου είναι περιορισμένη, με εξαίρεση τον τομέα της υγείας (Batsi and Karamanis 2019), τα αποτελέσματα δεν διαφέρουν από εκείνα της υπόλοιπης Ευρώπης. Για το λόγο αυτό, το mobbing στην Ελλάδα είναι ένα θέμα που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής, τόσο από τους οργανισμούς/εργοδότες όσο και από τα κυβερνητικά όργανα (Galanaki and Papalexandris 2013).

Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στη διερεύνηση των κυρίαρχων τάσεων του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού στην Ελλάδα το 2021, εν μέσω της πανδημίας του covid-19. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζεται η συχνότητα της εμφάνισής του, τόσο μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, όσο και μεταξύ ανδρών και γυναικών διάφορων ηλικιακών ομάδων, επιπέδων εκπαίδευσης και βαθμών θέσεων εργασίας.

Στη συνέχεια, το ερευνητικό ενδιαφέρον εστιάζεται στις συχνότερες μορφές με τις οποίες εμφανίζεται, με σκοπό να εντοπίσει ποιες είναι οι συνηθέστερες αρνητικές συμπεριφορές που λαμβάνουν χώρα έντονα, επανειλημμένα και για μεγάλο χρονικό διάστημα στον Ελληνικό εργασιακό χώρο.

Ακόμη, επιχειρείται η προσέγγιση της αντίληψης των εργαζομένων αναφορικά με το φαινόμενο αυτό, είτε ως άμεσοι αποδέκτες του, είτε ως αυτόπτες μάρτυρες και παρατηρητές εκφοβιστικών συμπεριφορών. Επιπλέον, γίνεται σύγκριση μεταξύ της υποκειμενικής μεθόδου εκτίμησης του φαινομένου, που βασίζεται στη γνώμη των συμμετεχόντων σχετικά με το κατά πόσο θεωρούν ότι έχουν υπάρξει θύματα και της αντικειμενικής μεθόδου, που βασίζεται στη γνώμη του ερευνητή, με βάση το βαθμό έκθεσης των συμμετεχόντων σε αρνητικές συμπεριφορές. Πέρα όμως από την αντίληψη αυτή, είναι εξίσου σημαντικό να ερευνηθεί και ο βαθμός αντίδρασης των εργαζομένων στις αρνητικές αυτές συμπεριφορές, όχι μόνο ως μια προσπάθεια αυτοάμυνας αλλά και ως έκφραση αλληλεγγύης και συμπαραστάσης προς τους συναδέλφους τους.

2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

2.1.1 Ορισμός

Η έννοια ακριβώς του mobbing όπως διαμορφώθηκε από τους Einarsen, Raknes και Matthiesen το 1994, αφορά μια μακροπρόθεσμη διαδικασία κατά την οποία ένα άτομο γίνεται αποδέκτης αρνητικών συμπεριφορών στο χώρο εργασίας του, συστηματικά και επανειλημμένα.

Για να χαρακτηριστεί ως «**mobbing**» μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, αλληλεπίδραση ή διαδικασία, θα πρέπει να έχει τα εξής χαρακτηριστικά: να συμβαίνει με ένταση, επανειλημμένα και τακτικά (π.χ. εβδομαδιαία), να συμβαίνει παρατεταμένα για μια χρονική περίοδο (π.χ. 6 μηνών) και να εμπεριέχει μια αντιληπτή ανισορροπία εξουσίας μεταξύ θύματος και θύτη (Lutgen-Sandvik, Tracy and Alberts, 2007). Ως αποτέλεσμα αυτής της κλιμακούμενης διαδικασίας, το άτομο που την αντιμετωπίζει καταλήγει σε κατώτερη θέση και γίνεται στόχος συστηματικών αρνητικών πράξεων (Ågotnes et al., 2018) .

Συνεπώς, μια διαπροσωπική σύγκρουση στο χώρο εργασίας δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως εκφοβισμός (mobbing), εάν το περιστατικό είναι ένα μεμονωμένο γεγονός ή εάν δύο μέρη περίπου ίσης «δύναμης» βρίσκονται σε σύγκρουση (Einarsen, Raknes and Matthiesen, 1994). Επιπλέον, λαμβάνει χώρα μεταξύ μελών του ίδιου οργανισμού, σε αντίθεση με άλλες μορφές διαπροσωπικής βίας και επιθετικότητας που μπορεί να περιλαμβάνουν και άτομα εκτός χώρου εργασίας. Ακόμη, η έμφαση δίνεται στις προσωπικές αντιλήψεις των στόχων (θυμάτων) σχετικά με τις συνέπειες του φαινομένου, όπως οι επιπτώσεις στην υγεία, η μειωμένη εργασιακή δέσμευση κ.λπ. και στη δική τους υποκειμενική εκτίμηση της κατάστασης (Salin, 2003).

Άλλοι όροι που χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν το ίδιο περίπου φαινόμενο, είναι η «ηθική παρενόχληση» που χρησιμοποιείται στις νότιες Ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. στη Γαλλία και την Ισπανία), οι όροι «συναισθηματική κακοποίηση», «κακή μεταχείριση στην εργασία», «κακοποίηση εργαζομένων», «επιθετικότητα στο χώρο εργασίας», «θυματοποίηση», «κοινωνική υπονόμευση» και «αγένεια στο χώρο εργασίας» που χρησιμοποιούνται στις Ηνωμένες Πολιτείες, όπως επίσης και ο όρος «εργασιακός εκφοβισμός» που χρησιμοποιείται κατά προτίμηση στις περισσότερες Αγγλόφωνες

χώρες, συμπεριλαμβανομένου του Ηνωμένου Βασιλείου, της Ιρλανδίας και της Αυστραλίας (Hoel and Beale, 2006; Salin, 2003).

Όλοι αυτοί οι ορισμοί, σε μεγάλο βαθμό επικαλύπτονται από τον όρο **εργασιακός εκφοβισμός** (Salin, 2003), ο οποίος θα χρησιμοποιηθεί και στην παρούσα εργασία. Εκείνο όμως που τον κάνει να ξεχωρίζει από τις άλλες μορφές επιθετικότητας και κακής μεταχείρισης, είναι η επιμονή και ο συστηματικός τρόπος με τον οποίο λαμβάνει χώρα, καθώς επίσης και το αίσθημα του παγιδεύματος και της θυματοποίησης που προκαλεί η παρενόχληση αυτή (Nielsen and Einarsen, 2018).

2.1.2 Μορφές αρνητικών συμπεριφορών

Ο εργασιακός εκφοβισμός χαρακτηρίζεται ως μια μορφή διαπροσωπικής επιθετικότητας ή εχθρότητας και αντικοινωνικότητας (Salin, 2003) και εκδηλώνεται με την έκφραση αρνητικών συμπεριφορών, οι οποίες αρχικά είναι έμμεσες και διακριτικές (Einarsen, 2000). Το έναυσμα δίνεται από ένα κρίσιμο περιστατικό που συνήθως οφείλεται στην εργασία και οδηγεί σε διαπροσωπική σύγκρουση (Leymann, 1990).

Ωστόσο, οι συμπεριφορές αυτές, δεν έχουν πάντοτε αρνητικό χαρακτήρα. Αντίθετα αποτελούν σε μεγάλο βαθμό φυσιολογικές διαδραστικές συμπεριφορές μεταξύ εργαζομένων, οι οποίες κατά τα πρώτα στάδια ενδεχομένως να ανταλλάσσονται και αμοιβαία μεταξύ εκφοβιστών και θυμάτων, ακολουθώντας μια κυκλική μορφή (Pearson, Andersson and Porath, 2000). Όταν όμως γίνονται με βλαπτικό σκοπό, επανειλημμένα και για μεγάλο χρονικό διάστημα, τότε μετατρέπονται σε εκφοβιστικές (Leymann, 1996). Στο σημείο αυτό, αν δεν υπάρξει παρέμβαση, η ένταση των συγκρούσεων αυξάνεται, τα επεισόδια γίνονται πιο ακραία και πιο τακτικά (σχεδόν καθημερινά) και μπορεί να οδηγήσουν και στην εμφάνιση και άλλων δευτερευόντων παρόμοιων φαινομένων, συμπαρασύροντας ολοένα και περισσότερους εργαζόμενους (Pearson, Andersson and Porath, 2000; Vranjes, Salin and Baillien, 2021). Στο τελικό στάδιο, τα θύματα καταλήγουν εντελώς αδύναμα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους (Leymann, 1990; Einarsen, 2000). Έτσι, είναι δυνατό η διαδικασία αυτή να συνεχίζεται για χρόνια, παρά το γεγονός ότι ένας επόπτης ή ένα πρόσωπο από τη διοίκηση θα μπορούσε να τον είχε σταματήσει νωρίς (Leymann, 1990).

Τέτοιες συμπεριφορές μπορεί να είναι η απομόνωση από τα κοινωνικά γεγονότα, η σιωπηρή μεταχείριση, οι φήμες, η επίθεση κατά της ιδιωτικής ζωής ή ορισμένων

συμπεριφορών του θύματος, η υπερβολική κριτική της εργασίας, η υπερβολική παρακολούθηση της εργασίας, η απόκρυψη πληροφοριών, η στέρηση αρμοδιοτήτων, όπως επίσης και η λεκτική επιθετικότητα, ενώ σπάνια αναφέρεται και η άσκηση σωματικής βίας (Matthiesen and Einarsen, 2010; Zapf, Knorz and Kulla, 1996; Salin, 2003).

Από τις εν λόγω αρνητικές συμπεριφορές, ορισμένες αφορούν την ίδια την προσωπικότητα του θύματος, ενώ κάποιες άλλες σχετίζονται με την εργασία του και την αποτελεσματικότητά της. Για παράδειγμα, η διάδοση ψευδών ειδήσεων, φημών και κουτσομπολιών, η εξαίρεση από κοινωνικά γεγονότα, τα προσβλητικά σχόλια για το συγκεκριμένο πρόσωπο και την ιδιωτική του ζωή, οι φωνές και τα ξεσπάσματα θυμού και άλλες παρόμοιες, αφορούν το ίδιο το άτομο. Από την άλλη μεριά, η απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών που αφορούν τη δουλειά, η ανάθεση αρμοδιοτήτων κατώτερων του επιπέδου των ικανοτήτων του θύματος, η στέρηση από σημαντικά καθήκοντα και η αντικατάστασή τους με άλλα ασήμαντα, η συνεχής υπενθύμιση λαθών και παραλείψεων, έχουν να κάνουν με την εργασία του θύματος (Kakoulakis et al., 2015).

Ακόμα, ανάλογα με την κατεύθυνση με την οποία εκδηλώνονται, διακρίνονται σε άμεσες π.χ. φωνές και ξεσπάσματα και έμμεσες, όπως π.χ. η απόκρυψη πληροφοριών (Nielsen, Matthiesen and Einarsen, 2010). Επιπλέον, είναι δυνατόν να λαμβάνουν χώρα τόσο μεταξύ συναδέλφων (οριζόντια μορφή), όσο και από κάποιον με διευθυντική ή εποπτική θέση προς ένα υφιστάμενο (κάθετη μορφή), η οποία αποτελεί και την πλειοψηφία των περιπτώσεων (Hoel and Beale, 2006). Συνήθως, ο εργασιακός εκφοβισμός δεν είναι έργο ενός και μόνο ατόμου, αλλά αποτελεί ένα ομαδικό φαινόμενο, όπου οι αρνητικές συμπεριφορές κατευθύνονται από μια ομάδα ατόμων ή από ένα άτομο που υποστηρίζεται όμως από άλλους (Zapf, 1999).

Σε αντίθεση με το bullying που σχετίζεται περισσότερο με φυσική επιθετικότητα και απειλή, στον εργασιακό εκφοβισμό σπάνια συναντάται σωματική βία. Αντίθετα, πρόκειται για πιο εξελιγμένες και διακριτικές συμπεριφορές, όπως για παράδειγμα, η κοινωνική απομόνωση του θύματος. Ωστόσο, αν και γίνεται με πολύ πιο ευαίσθητο τρόπο, εξακολουθεί να έχει εξαιρετικά στιγματιστικά αποτελέσματα (Leymann, 1996).

2.1.3 Αιτίες

Ο εργασιακός εκφοβισμός χαρακτηρίζεται ως ένα πολυ-αιτιολογικό φαινόμενο, το οποίο μάλλον δύσκολα εξηγείται από ένα μόνο παράγοντα (Zapf, 1999). Οι κυριότερες ερμηνείες που δίνονται στη βιβλιογραφία είναι:

Η άποψη κυρίως των γιατρών και των ψυχολόγων που υποστηρίζει ότι *η προσωπικότητα των θυμάτων* είναι υπεύθυνη για την κατάσταση στην οποία περιήλθαν. Τα θύματα υποφέρουν από κάποια ψυχολογικά σύνδρομα που προϋπάρχουν του εκφοβισμού και ευθύνονται για την εξέλιξη του φαινομένου (Zapf, 1999).

Η κακή διαχείριση των συγκρούσεων στον χώρο εργασίας. Η ευθύνη στην περίπτωση αυτή βαραινεί τη διοίκηση, τα μέλη της οποίας είτε επιλέγουν να αναμειχθούν ενεργά υποστηρίζοντας τη μία πλευρά και ενισχύοντας έτσι την ένταση, είτε αρνούνται την ύπαρξη της σύγκρουσης και αδιαφορούν (Leymann, 1996).

Οι ελλείψεις στο εργασιακό περιβάλλον, γνωστή και ως η «υπόθεση του εργασιακού περιβάλλοντος» που είναι και η επικρατέστερη όλων άποψη (Leymann, 1996, Vartia, 1996, Einarsen, Raknes and Matthiesen, 1994). Συνθήκες όπως η έλλειψη ποικιλίας εργασιακών καθηκόντων, το άσχημο κοινωνικό κλίμα που επικρατεί, η κακή ποιότητα της ηγεσίας, ο υπερβολικός έλεγχος και ο φόρτος της εργασίας, μειώνουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων και δημιουργούν στρεσογόνες καταστάσεις που εντείνουν την επιθετική συμπεριφορά (Einarsen, Raknes and Matthiesen, 1994). Αν και η υπόθεση αυτή δεν αρκεί από μόνη της για να εξηγήσει τα αίτια της εμφάνισης του φαινομένου, ωστόσο αποτελεί το μοναδικό τομέα που επιδέχεται παρεμβάσεων και βελτιώσεων (Boudrias, Trépanier and Salin, 2021).

Άλλες απόψεις υποστηρίζουν ότι *συγκεκριμένα άτομα* ευθύνονται για τον εργασιακό εκφοβισμό, όπως ο ίδιος ο εκφοβιστής (Zapf, 1999; Hoel and Beale, 2006) ή ότι μέσω της στοχοποίησης ενός ατόμου, που παίζει το ρόλο του «*αποδιοπομπαίου τράγου*», επιτυγχάνεται η ανάπτυξη και η συνοχή της ομάδας (Dixon, 2007; Salin, 2003; Matthiesen and Einarsen, 2010).

Ωστόσο, ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης πολλών παραγόντων, που έχουν να κάνουν τόσο με την προσωπικότητα των ατόμων, όσο και με συγκεκριμένες καταστάσεις. Επιπλέον, άτομο και οργανισμός, ασκούν αμοιβαία επιρροή ο ένας στον άλλο, γεγονός που σημαίνει ότι και το άτομο ενδέχεται να αναπτύξει επιθετική συμπεριφορά εξαιτίας του εργασιακού περιβάλλοντος, αλλά και το

οργανωσιακό κλίμα μπορεί να επηρεαστεί από την παρουσία επιθετικών ατόμων (Nielsen and Einarsen, 2018; Salin, 2003).

2.1.4 Συνέπειες

Οι επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού είναι πολλαπλές και ταξινομούνται στις:

Επιπτώσεις στο άτομο: Προηγούμενες έρευνες έδειξαν, ότι σαν αποτέλεσμα της παρατεταμένης έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές, κλονίζεται σοβαρά η ψυχική υγεία των θυμάτων και βιώνουν έντονα αισθήματα άγχους και κατάθλιψης που κάποιες φορές οδηγούν ακόμα και στο λεγόμενο «burnout», δηλαδή στην εργασιακή εξουθένωση (Boudrias, Trépanier and Salin, 2021; Trépanier, Fernet and Austin, 2012). Ακόμα, αλλοιώνονται οι προσωπικές τους αντιλήψεις, όχι μόνο για το εργασιακό περιβάλλον, αλλά και για την ίδια τους τη ζωή. Γίνονται ιδιαίτερα ευάλωτοι, νιώθουν κίνδυνο, απειλή, ανασφάλεια και αυτο-αμφισβητούνται σε τέτοιο σημείο, ώστε να μιλάμε ακόμα και για απώλεια της ίδιας τους της ταυτότητας (Einarsen and Raknes, 1997; Fahie and Devine, 2012). Περαιτέρω, η έκθεση σε εργασιακό εκφοβισμό έχει συσχετιστεί και με το σύνδρομο του μετα-τραυματικού στρες, διότι κλονίζονται οι βασικές παραδοχές των ατόμων για την κοινωνία και για τον κόσμο γενικότερα (Matthiesen and Einarsen, 2010). Τα θύματα είναι δυνατό να αναπτύξουν μέχρι και αυτοκτονικό ιδεασμό και μάλιστα ακόμα και μετά από 2 έως 5 χρόνια (Boudrias, Trépanier and Salin, 2021).

Από την άλλη μεριά, έχουν διαπιστωθεί σημαντικές επιπτώσεις και στη σωματική υγεία των θυμάτων, όπως πόνοι στη μέση, στο θώρακα και στον αυχένα, πονοκέφαλοι, μυοσκελετικά και γαστρεντερικά προβλήματα, καθώς επίσης και εμφάνιση χρόνιων παθήσεων π.χ. διαβήτη τύπου 2, αλλά και αλκοολισμός (Boudrias, Trépanier and Salin, 2021; Bloisi and Hoel, 2008).

Αισθανόμενοι αδικία σε βάρος τους, τα θύματα αναφέρουν χαμηλή λειτουργικότητα στην εργασία τους, λιγότερη ικανοποίηση και δέσμευση και συνεπώς μεγάλη πρόθεση οικειοθελούς αποχώρησης (Boudrias, Trépanier and Salin, 2021; Hauge, Skogstad and Einarsen, 2010; Trépanier, Fernet and Austin, 2012; Samnani and Singh, 2012).

Επιπτώσεις στον οργανισμό: Λόγω της παρατεταμένης έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές, τα θύματα καταλήγουν τελικά στην απομάκρυνσή τους από τον

οργανισμό, είτε με μακροχρόνιες αναρρωτικές άδειες, είτε υπολειπόμενες, είτε με παραίτηση ή πρόωρη συνταξιοδότηση. Όλα αυτά, μεταφράζονται σε ένα σημαντικό οικονομικό κόστος, εξαιτίας της μειωμένης παραγωγικότητας ή της ανάγκης αντικατάστασης των εργαζομένων που αποχωρούν (Samnani and Singh, 2012; Boudrias, Trépanier and Salin, 2021; Beale and Hoel, 2011).

Επιπλέον, το μοτίβο των αρνητικών συμπεριφορών που σταδιακά διεισδύει και στα διάφορα άλλα τμήματα του οργανισμού, επιδρά αρνητικά στην οργανωσιακή κουλτούρα, παράγοντας ακόμα περισσότερο εκφοβισμό (Samnani and Singh, 2012).

Επιπτώσεις στην κοινωνία: Η απομάκρυνση από τον εργασιακό χώρο με μακροχρόνιες αναρρωτικές άδειες, ή με οικειοθελή αποχώρηση και πρόωρη συνταξιοδότηση, επηρεάζει την αγορά εργασίας και έχει οικονομικό κόστος για τον οργανισμό αλλά και για τον κρατικό προϋπολογισμό (Leymann, 1996). Τα τελευταία χρόνια το ερευνητικό ενδιαφέρον στρέφεται και στις συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού εκτός χώρου εργασίας και συγκεκριμένα στο οικογενειακό περιβάλλον του εργαζόμενου (Boudrias, Trépanier and Salin, 2021). Το έντονο στρες και η συναισθηματική φόρτιση που βιώνουν τα θύματα στην εργασία τους, μεταφέρονται και στην προσωπική τους ζωή. Η ενέργεια των ατόμων περιορίζεται, επηρεάζοντας αρνητικά τα συναισθήματά τους, με αποτέλεσμα να συμπεριφέρονται απρεπώς και στην οικογένειά τους (Sarwar, Bashir and KarimKhan, 2019).

2.2 ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΕΜΦΑΝΙΣΗΣ

Ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί ένα καλά κρυμμένο φαινόμενο που καθιστά δύσκολη την προσπάθεια μέτρησης της εμφάνισής του (Leymann, 1990). Ωστόσο, το ερώτημα του πόσο διαδεδομένος είναι, δηλαδή ποιο ποσοστό εργαζομένων εκτίθεται συστηματικά και επανειλημμένα σε αρνητικές συμπεριφορές, είναι ιδιαίτερα κρίσιμο και δεν αφορά μόνο τους ερευνητές, αλλά και τους επαγγελματίες, όπως επίσης και τους υπεύθυνους σχεδιασμού της αντι-εκφοβιστικής πολιτικής (Dhanani, LaPalme and Joseph, 2021).

Η μελέτη του φαινομένου που έχει τις ρίζες της στις Σκανδιναβικές χώρες, πραγματοποιήθηκε σε αυτές κυρίως μέσω μιας ψυχολογικής προοπτικής, με επίκεντρο τον άνθρωπο (Beale and Hoel, 2011). Εκεί, εκτιμήθηκε ότι τουλάχιστον το 5% του ενεργού εργατικού δυναμικού ήταν εκτεθειμένο σε εργασιακό εκφοβισμό (Einarsen,

Raknes and Matthiesen, 1994), με το ποσοστό αυτό να κυμαίνεται από 8,6% έως 10,1% μετά από δύο έτη, παραμένοντας στα χαμηλότερα της Ευρώπης (Einarsen, 2000; Vartia, 1996; Nielsen and Einarsen, 2018). Σύμφωνα με Φινλανδική έρευνα της Denise Salin το 2001, ανάμεσα σε επαγγελματίες με θέσεις ευθύνης, το 24,1% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι εκτίθεται σε εβδομαδιαία βάση τουλάχιστον σε μία αρνητική συμπεριφορά στο χώρο εργασίας του. Οι συχνότερες συμπεριφορές που αναφέρθηκαν ήταν εκείνες που σχετίζονταν με τους εργασιακούς παράγοντες, με επικρατέστερες την ανάθεση αρμοδιοτήτων κατώτερου επιπέδου (13,7%), την απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών (7,4%), την ανάθεση καθηκόντων με παράλογους ή αδύνατους στόχους και προθεσμίες (5,3%), την αγνόηση της γνώμης (5,1%), την αυστηρή παρακολούθηση και τον έλεγχο της εργασίας (3,2%) και τον μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας (2,4%).

Στη Βρετανία, το φαινόμενο προσεγγίστηκε από την πλευρά των βιομηχανικών σχέσεων και της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού (Beale and Hoel, 2011), εστιάζοντας κυρίως στη συμπεριφορά του εκφοβιστή. Το ποσοστό εμφάνισης κυμαίνεται στο 10,6%, αναδεικνύοντας τον εργασιακό εκφοβισμό ως ένα μέγιστο κοινωνικό πρόβλημα (Hoel, Cooper and Faragher, 2001).

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, τα αποτελέσματα παρόμοιων ερευνών δείχνουν ότι το ποσοστό εμφάνισης του φαινομένου είναι πολύ μεγαλύτερο και κυμαίνεται στο 46,8% των εργαζομένων, λαμβάνοντας όμως υπόψη ότι εκεί χρησιμοποιούν κυρίως τον όρο «κακή μεταχείριση στην εργασία», ο οποίος περιλαμβάνει διάφορες μορφές, όπως η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, η φυσική επιθετικότητα, οι φυλετικές διακρίσεις κ.λπ. (Lutgen-Sandvik, Tracy and Alberts, 2007; Dhanani, LaPalme and Joseph, 2021).

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την έρευνα των Galanaki και Papalexandris το 2013, το ποσοστό των εργαζομένων που εκτίθενται σε εργασιακό εκφοβισμό είναι 13,2 % και δεν διαφέρει σημαντικά από τα επίπεδα των άλλων Ευρωπαϊκών χωρών. Όμως, αντίστοιχη έρευνα που διεξήχθη το 2015 στον κλάδο της εκπαίδευσης, έδειξε ότι μάλλον είναι σπάνιες οι αρνητικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο, ενώ η ύπαρξη σωματικής βίας είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Η εξήγηση για το αποτέλεσμα αυτό, ενδεχομένως να βρίσκεται στην τάση να μην αποκαλύπτουμε τη σημαντική πληροφορία, αλλά να δίνουμε κάθε φορά την πρέπουσα απάντηση (Kakoulakis et al., 2015). Αντίθετα, με βάση έρευνα μεταξύ νοσηλευτών δημόσιων νοσοκομείων το 2016, το 30,2% των συμμετεχόντων είχαν υποστεί παρενόχληση στην εργασία τους το τελευταίο εξάμηνο, με το 17,2% από αυτούς να την έχει υποστεί σπάνια, το 9,9% περιστασιακά, το 2% τουλάχιστον μια φορά την

εβδομάδα και το 1,1% σχεδόν κάθε μέρα. Στη συγκεκριμένη έρευνα, οι αρνητικές συμπεριφορές με τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης, ήταν εκείνες που σχετίζονταν με την προσωπικότητα των θυμάτων (Karatza et al., 2016). Οι Μακρυγιάννη και Κουλιεράκης το 2010 εκτίμησαν ότι ένα μεγάλο ποσοστό (26,8%) εργαζομένων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκτίθεται σε αρνητικές συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία από σπάνια έως καθημερινά, με συνηθέστερες εκείνες που σχετίζονται με την εργασία. Πιο πρόσφατα, στην έρευνα των Batsi και Karamani το 2019 που αφορούσε γενικά το δημόσιο τομέα (υγειονομικούς, εκπαιδευτικούς, υπαλλήλους της Κεντρικής Διοίκησης και μέλη των Ενόπλων Δυνάμεων), η αρνητική συμπεριφορά με τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης, ήταν η ανάθεση ασήμαντων καθηκόντων. Ομοίως και η διάδοση ψευδών ειδήσεων και φημών για τα θύματα.

Σε παγκόσμιο επίπεδο, το ποσοστό εμφάνισης του εργασιακού εκφοβισμού το 2010 εκτιμήθηκε στο 15% των εργαζομένων (Nielsen, Matthiesen and Einarsen, 2010; Boudrias, Trépanier and Salin, 2021). Το 2021, στη μελέτη των Dhanani, LaPalme and Joseph, ανήλθε στο 16%. Ωστόσο, από χώρα σε χώρα, υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση του ποσοστού εμφάνισης. Εκτός από το μεγάλο ποσοστό των Ηνωμένων Πολιτειών (46,8%), εξίσου μεγάλο είναι και εκείνο της Τουρκίας (40%) και της Ινδίας (44%). Σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, όπως στην Ιταλία εκτιμήθηκε στο 16%, ενώ σε κάποιες άλλες το ποσοστό είναι αισθητά χαμηλότερο, της τάξης των 3,5% έως 10%, όπως για παράδειγμα στη Δανία (Nielsen, Matthiesen and Einarsen, 2010; Gupta, Gupta and Wadhwa, 2020).

Γίνεται φανερό, ότι δεν υπάρχει συνέπεια στα αποτελέσματα των ερευνών σχετικά με τη συχνότητα εμφάνισης του εργασιακού εκφοβισμού. Αυτό οφείλεται τόσο στα διαφορετικά εργαλεία μέτρησης που χρησιμοποιούνται, όσο και στη διαφορετική γεωγραφική προέλευσή τους, δηλαδή στο διαφορετικό κοινωνικο-οικονομικό και πολιτιστικό επίπεδο της κάθε χώρας (Nielsen and Einarsen, 2018; Galanaki and Papalexandris, 2013). Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την ορθή εκτίμηση του ποσοστού των εκτιθέμενων σε εργασιακό εκφοβισμό εργαζομένων, είναι η ίδια η φύση του προβλήματος, που κάνει τους συμμετέχοντες στις έρευνες διστακτικούς στο να καταθέσουν τις εμπειρίες τους. Οι άνθρωποι τείνουν να αρνούνται το πρόβλημα, ως ένας τρόπος επιβίωσης σε ένα κακοποιητικό περιβάλλον (Einarsen and Skogstad, 1996).

2.3 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Προηγούμενες έρευνες, ασχολήθηκαν με την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών όπως το φύλο, η ηλικία, η κατοχή θέσης ευθύνης κ.λ.π. στη πιθανότητα να υπάρξει κάποιος θύμα εργασιακού εκφοβισμού, χωρίς όμως να καταλήξουν σε συνεπή συμπεράσματα (Nielsen and Einarsen, 2018). Για το λόγο αυτό, δεν μπορούμε να πούμε ότι υφίσταται ένα γενικό προφίλ θύματος (Salin, 2014).

Αναφορικά με το φύλο, υπάρχει σχετική ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την έκθεσή τους σε αρνητικές συμπεριφορές, με τα ποσοστά εκφοβισμού να είναι υψηλά τόσο σε ανδροκρατούμενους χώρους εργασίας, όσο και σε κατεξοχήν γυναικεία επαγγέλματα (Nielsen and Einarsen to 2018). Σε πολλές έρευνες όμως, οι γυναίκες εμφανίζονται πιο επιρρεπείς (Salin, 2001; Galanaki and Papalexandris, 2013; Feijóetal., 2019). Ενδεχομένως, η τάση αυτή να εξηγείται από τη διαφορά εξουσίας που παραδοσιακά συνδέεται με το φύλο (Salin, 2003). Ωστόσο, η εξέταση του φύλου ως παράγοντα κινδύνου, γίνεται πιο περίπλοκη σε συνδυασμό με τον εργασιακό κλάδο, δηλαδή στις περιπτώσεις ύπαρξης γυναικών σε ανδροκρατούμενους χώρους εργασίας και το αντίστροφο (Salin, 2014). Από την περιορισμένη βιβλιογραφία πάνω στο ζήτημα αυτό, προκύπτει ότι η εργασία σε χώρο όπου κυριαρχείται από άτομα του αντίθετου φύλου, αυξάνει την πιθανότητα θυματοποίησης (Salin, 2014; Gupta, Gupta and Wadhwa, 2020).

Η επίδραση της ηλικίας και των ετών προϋπηρεσίας, επίσης έχουν μικτά αποτελέσματα. Σε πολλές περιπτώσεις, τα μεγαλύτερα άτομα (πάνω από 51 έτη) έχουν περισσότερες πιθανότητες να εκτεθούν σε εργασιακό εκφοβισμό από ότι τα νεότερα (Einarsen and Skogstad, 1996; Samnani and Singh, 2012). Βέβαια, ο επαγγελματικός κλάδος επηρεάζει την επίδραση αυτή, γιατί σε ορισμένα επαγγέλματα όπως για παράδειγμα σ' εκείνα που απαιτούν σωματική δύναμη, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας κινδυνεύουν περισσότερο να στοχοποιηθούν (Feijó et al., 2019). Αντίθετα, σύμφωνα με ελληνική έρευνα των Μακρυγιάννη και Κουλιεράκης (2010), η πιθανότητα θυματοποίησης μειώνεται, καθώς αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων. Σε αρκετές έρευνες όμως, η ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας δεν επηρεάζουν το φαινόμενο (Kakoulakis et al. 2015; Salin, 2014).

Ανεξαρτήτως κοινωνικοοικονομικής θέσης, όλοι οι εργαζόμενοι είναι δυνατό να εκτεθούν σε αρνητικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο. Παρόλα αυτά, τα

υψηλότερα ποσοστά εμφάνισης είναι στις κατώτερες ιεραρχικά θέσεις, με χαμηλό έως μηδενικό επίπεδο εκπαίδευσης (Islamoska et al., 2018).

Με βάση τη μελέτη των Nielsen και Einarsen το 2018, οι ανειδίκευτοι εργατές είναι περισσότερο ευάλωτοι, από ότι οι προϊστάμενοι – διευθυντές. Αυτό οφείλεται στην αντιληπτή ανισορροπία δύναμης που προκύπτει από το διαφορετικό ιεραρχικό και μορφωτικό επίπεδο και η οποία στερεί από τους πιο αδύναμους την δυνατότητα να αντιδράσουν και να ανταποδώσουν τις αρνητικές συμπεριφορές (Salin, 2003).

Στην έρευνα της Denise Salin το 2001, μόνο το 2% των διευθυντών ανέφερε εμπειρία σε εργασιακό εκφοβισμό τον τελευταίο χρόνο, σε αντίθεση με το 9,6% των μεσαίων στελεχών και το 17,5% των υπαλλήλων. Η συσχέτιση αυτή όμως, αντιστρέφεται στην περίπτωση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, όπου οι πιθανότητες έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές αυξάνονται. Αυτό συμβαίνει πιθανόν γιατί οι γυναίκες σε ανώτερες θέσεις αποτελούν μειοψηφία, γεγονός που τις καθιστά περισσότερο σιωπηλές και ευάλωτες. Ακόμα, χαρακτηρίζονται ως πιο ευαίσθητες στην κριτική, εξαιτίας της σκληρής δουλειάς στην οποία οφείλουν την υψηλή τους θέση, και την οποία διεκδίκησαν με λιγότερες πιθανότητες συγκριτικά με τους άνδρες συνυποψηφίους τους (Rosander et al., 2020).

Από την άλλη μεριά, μεγάλο ποσοστό ατόμων με υψηλή εκπαίδευση και κάτοχοι διευθυντικών θέσεων, επίσης δήλωσαν ότι έχουν υποστεί εκφοβισμό στο χώρο εργασίας τους (Salin, 2001; Islamoska et al., 2018; Vranjes, Salin and Baillien, 2021). Έτσι, αν εκείνοι που έχουν θέσεις ευθύνης αναφέρονται ως θύματα, τότε εγείρεται το ερώτημα τί είδους μοντέλο διοίκησης θα υιοθετήσουν και τι πολιτικές θα εφαρμόσουν στους οργανισμούς τους (Galanaki and Papalexandris το 2013). Συνεπώς, ο εργασιακός εκφοβισμός δεν αφορά μόνο τους εργατές, αλλά επηρεάζει άτομα όλων των οργανωσιακών επιπέδων (Hoel, Cooper and Faragher, 2001).

Ως προς τη διάκριση δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, δεδομένου ότι η πλειοψηφία των ερευνών αφορά το δημόσιο, δεν είναι δυνατό να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με την επίδραση του τομέα εργασίας στην πιθανότητα εμφάνισης του εργασιακού εκφοβισμού (Salin 2001; Einarsen and Skogstad, 1996). Παραδόξως, οι αρνητικές συμπεριφορές είναι συχνότερες στο δημόσιο, παρά το γεγονός ότι εκεί δεν υπάρχουν ζητήματα που έχουν να κάνουν με την αγορά, την παγκοσμιοποίηση ή τον ανταγωνισμό και που εύλογα προκαλούν συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων. Ωστόσο, η μείωση της συνδικαλιστικής δύναμης, η αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα, αλλά κυρίως η γραφειοκρατία που καθιστά δύσκολες τις απολύσεις δημοσίων

υπαλλήλων, είναι παράγοντες που ευνοούν την εμφάνιση περιστατικών εκφοβισμού (Hoel and Beale, 2006; Salin, 2001). Φυσικά, υπάρχουν και έρευνες όπου το ποσοστό εμφάνισης στον ιδιωτικό τομέα ήταν μεγαλύτερο (10,7%) από εκείνο του δημοσίου (8,2%) (Einarsen and Skogstad, 1996). Στην Ελλάδα, τόσο οι Μακρυγιάννη και Κουλιεράκης το 2010, όσο και οι Galanaki και Papalexandris το 2013, διερεύνησαν το φαινόμενο συγκριτικά μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, χωρίς όμως να δείξουν ότι ο παράγοντας αυτός διέφερε σημαντικά ανάμεσα στα θύματα. Αντίθετα, σε έρευνα μεταξύ Ελλήνων εκπαιδευτικών, εκείνοι των ιδιωτικών σχολείων παρουσίασαν μεγαλύτερα ποσοστά θυματοποίησης σε σχέση με τους συναδέλφους τους των δημόσιων σχολείων (Kakoulakis et al., 2015). Άρα, πρόκειται για ένα φαινόμενο που είναι κοινό και διάχυτο σε όλους τους εργασιακούς χώρους (Nielsen and Einarsen, 2012).

2.4 ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Υπάρχουν δύο κύριες προσεγγίσεις ως προς τις μεθόδους μέτρησης της εμφάνισης του εργασιακού εκφοβισμού. Α) Η μέθοδος της αυτο-αξιολόγησης (*the self-labeling method*), στην οποία ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει κατά πόσο θεωρεί ότι έχει υπάρξει θύμα εκφοβισμού και η οποία καλείται «υποκειμενική» μέθοδος. Β) Η μέθοδος που βασίζεται στις αντιλήψεις των ερωτηθέντων αναφορικά με την έκθεσή τους σε αρνητικές συμπεριφορές, δηλαδή στις συμπεριφορικές τους εμπειρίες (*the behavioral experience method*) ή αλλιώς η λειτουργική, ή η μέθοδος βάσει κριτηρίων (Galanaki and Papalexandris, 2013; Nielsen and Einarsen, 2018). Το πλεονέκτημα της μεθόδου αυτής, είναι ότι αφήνει την εξουσία στον ερευνητή να αποφασίσει για το χαρακτηρισμό των συμμετεχόντων ως θύματα εκφοβισμού ή όχι, ενώ παράλληλα αποφεύγει και τα αρνητικά συναισθήματα που πιθανόν να αναπτυχθούν και θα επηρεάσουν τις απαντήσεις τους. Άρα, είναι πιο «αντικειμενική» μέθοδος αξιολόγησης από την πρώτη (Einarsen, Hoel and Notelaers, 2009).

Μεταξύ των δύο μεθόδων, η υποκειμενική μέθοδος αναφέρει χαμηλότερα ποσοστά σε σχέση με την αντικειμενική, δεδομένου ότι σε κανένα δεν είναι εύκολο να δηλώνει ότι είναι «θύμα», διακυβεύοντας την ταυτότητά του ως επαγγελματία και την κοινωνική του θέση (Salin, 2001; Dhanani, LaPalme and Joseph, 2021). Για παράδειγμα στην έρευνα των Galanaki και Papalexandris (2013), το 7,3% των συμμετεχόντων με βάση την υποκειμενική μέθοδο και το 13,2% με βάση την αντικειμενική μέθοδο, χαρακτηρίστηκαν

ως θύματα. Παρόμοια, στην έρευνα της Salin το 2001, τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 8,8% έναντι 24,1% του ίδιου δείγματος. Σε σχέση και με το φύλο, ενώ οι άνδρες τείνουν να είναι πιο διστακτικοί στο να δηλώνουν ότι έχουν υπάρξει θύματα εκφοβισμού (υποκειμενική μέθοδος), εντούτοις είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε αρνητικές συμπεριφορές (αντικειμενική μέθοδος) από ότι οι γυναίκες (Rosander et al., 2020).

2.5 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ - ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Salin et al., 2014; Rai and Agarwal, 2018; Zapf and Gross, 2001), ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζουν το πρόβλημα του εργασιακού εκφοβισμού εκείνοι που εκτίθενται σε αυτόν, είναι είτε αντιδρώντας *ενεργητικά*, είτε *παθητικά*. Η ενεργητική αντίδραση μπορεί να σημαίνει αντιπαράθεση με τον εκφοβιστή, αντίποινα και γενικά με εκδικητικές συμπεριφορές ή έκκληση βοήθειας από τον οργανωσιακό και τον κοινωνικό περίγυρο. Οι παθητικές στρατηγικές αντιμετώπισης περιλαμβάνουν αγνόηση του προβλήματος, έκφραση άρνησης, υποτίμηση της σοβαρότητας της κατάστασης, μειωμένη εργασιακή δέσμευση, λιγότερη δημιουργικότητα, λιγότερη φιλοτιμία, αυξημένη εργασιακή δυσαρέσκεια, πρόθεση παραίτησης και εργασιακή σιωπή, δηλαδή σκόπιμη παρακράτηση ιδεών, πληροφοριών, απόψεων και ανησυχιών σχετικά με θέματα που αφορούν τη δουλειά.

Ο τρόπος αντίδρασης των θυμάτων εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως η κοινωνική θέση, η θέση στην ιεραρχία του οργανισμού, το φύλο, η αυτοπεποίθηση πάνω στη δουλειά, η προσωπική εκτίμηση της κατάστασης κ.λπ.. (Salin et al., 2014).

Αποτελέσματα ερευνών, έδειξαν ότι ένα μεγάλο μέρος των θυμάτων του εργασιακού εκφοβισμού αντιδρούν παθητικά, παραμένοντας σιωπηλοί και φοβούμενοι να μιλήσουν ανοιχτά, καθώς τις περισσότερες φορές ο εκφοβισμός ασκείται από κάποιον ανώτερό τους (Xu, Loi and Lam, 2015; Rai and Agarwal, 2018; Salin et al., 2014; Zapf and Gross, 2001). Έτσι με βάση τη θεωρία διατήρησης των πόρων, υιοθετούν μια παθητική στάση στην προσπάθειά τους να διατηρήσουν τους υπόλοιπους πόρους τους, όπως τη συνέχιση της υπαλληλικής τους σχέσης και των ευκαιριών εξέλιξης και να προστατευθούν από περαιτέρω απώλεια στο μέλλον (Xu, Loi and Lam, 2015; Rai and Agarwal, 2018).

Από την άλλη μεριά, η δημιουργία δεσμών φιλίας στον εργασιακό χώρο, διευρύνει τη δεξαμενή των διαθέσιμων πόρων και έτσι σε δύσκολες συνθήκες εργασίας, εκείνοι

που έχουν απόθεμα πόρων με τη μορφή φιλίας και υποστήριξης, αναμένεται να έχουν λιγότερα αρνητικά αποτελέσματα (Rai and Agarwal, 2018). Για το λόγο αυτό, πολλοί είναι εκείνοι που αναζητούν βοήθεια από συναδέλφους, φίλους ή μέλη της οικογένειας, ενώ οι υπόλοιποι προσπαθούν να αποφύγουν τον εκφοβιστή, να υποβαθμίσουν την κατάσταση ή απλά την υπομένουν (Salin et al., 2014).

Η έλλειψη ενεργητικής αντίδρασης εκ μέρους των θυμάτων σε ένα τόσο σοβαρό και επιζήμιο φαινόμενο, οφείλεται στο γεγονός ότι στην πλειοψηφία τους τα θύματα του εργασιακού εκφοβισμού έχουν μικρό έλεγχο της κατάστασης και μικρή εξουσία και συνεπώς δεν είναι δυνατή η κατά μέτωπο αντιπαράθεση με τον εκφοβιστή (Salin et al., 2014; Zapf and Gross, 2001). Εξάλλου, η ίδια η μορφή του εργασιακού εκφοβισμού, δηλαδή οι αρνητικές συμπεριφορές οι οποίες επαναλαμβάνονται με ένταση και για μεγάλο χρονικό διάστημα, όπως επίσης και ο «διακριτικός» τρόπος με τον οποίο ασκείται, δυσχεραίνουν κατά πολύ την οποιαδήποτε προσπάθεια απόδειξής του. Έτσι, τα θύματα, παρόλο που επιθυμούν να αντιδράσουν διαφορετικά ή εύχονται να το είχαν πράξει, προτιμούν να μην πάρουν το ρίσκο των πιθανών συνεπειών μιας ανοιχτής σύγκρουσης και παραμένουν αδρανή (Salin et al., 2014; Zapf and Gross, 2001).

Επιπλέον, με βάση τη θεωρία της κοινωνικής μάθησης (social learning theory), οι άνθρωποι επηρεάζονται από το άμεσο περιβάλλον τους και τείνουν να μιμούνται άλλες συμπεριφορές ακόμα και αρνητικές. Μ' αυτόν το τρόπο, σε ένα επιθετικό περιβάλλον, οι άνθρωποι γίνονται και εκείνοι πιο επιθετικοί ή ακόμα χειρότερα μετατρέπονται και εκείνοι σε εκφοβιστές. Συνεπώς, υπάρχει μια αμοιβαιότητα μεταξύ της έκθεσης σε εργασιακό εκφοβισμό και της θέσπισης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, κάνοντας το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού αρκετά περίπλοκο και δύσκολο να αντιμετωπιστεί. (Vranjes, Salin and Baillien, 2021).

Μέχρι σήμερα, ο βαθμός αντίδρασης των θυμάτων του εργασιακού εκφοβισμού δεν έχει εκτιμηθεί από την υπάρχουσα βιβλιογραφία.

2.6 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ – ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΕΣ

2.6.1. Συχνότητα εμφάνισης

Ο όρος «παρατηρητής» έχει μια παθητική έννοια και αναφέρεται σε ένα άτομο που όντας μάρτυρας σε μια αδικία, έχει την επιλογή είτε να αναλάβει δράση, είτε όχι (Collins, Zhang and Sisco, 2021). Οι παρατηρητές δεν είναι «τυχαίοι», αλλά αποτελούν ένα

αναπόσπαστο κομμάτι του προβλήματος και είναι δυνατό να το επηρεάσουν, αλλά και να επηρεαστούν από αυτό. Παρόμοια με τα θύματα, εμφανίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας, δυσκολίες στον ύπνο, συναισθηματική εξάντληση, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και μειωμένη οργανωσιακή δέσμευση (Nielsen et al., 2020). Η επίδραση αυτή, γνωστή και ως φαινόμενο του «κυματισμού», δείχνει ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων (22%) παραιτούνται εξαιτίας του δυσάρεστου κλίματος που δημιουργήθηκε στο χώρο εργασίας τους λόγω του εργασιακού εκφοβισμού, ενώ ένα ακόμα μεγαλύτερο ποσοστό (70%) βιώνει έντονα αισθήματα στρες παρόμοια με εκείνα των θυμάτων (Nielsen et al., 2020; Paull, Omari and Standen, 2012).

Ωστόσο, ένα πολύ μικρό μέρος της βιβλιογραφίας έχει αφιερωθεί στο ρόλο των παρατηρητών στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, αν και συχνά έχουν αναφερθεί τα δυσμενή αποτελέσματά του σ' αυτούς (Einarsen, Raknes and Matthiesen, 1994; Paull, Omari and Standen, 2012; Vartia, 2001; Nielsen et al., 2020).

Έτσι, σε ορισμένες έρευνες, εκτός από την εκτίμηση του ποσοστού των θυμάτων, εκτιμάται και το ποσοστό εκείνων που υπήρξαν μάρτυρες σε περιστατικά εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο, το οποίο είναι ιδιαίτερα υψηλό. Η μελέτη των Dhanani, LaPalme και Joseph το 2021 έδειξε ότι το 29% των εργαζομένων υπήρξαν παρατηρητές, ενώ σε άλλη έρευνα το ποσοστό αυτό ήταν 30,4% (Salin, 2001). Στην Ελλάδα, εκτιμήθηκε στο 16,4% με συχνότητα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα (Galanaki and Papalexandris, 2013).

2.6.2. Αντίδραση – Παρέμβαση παρατηρητών

Η αντίδραση και η παρέμβαση των παρατηρητών σε καταστάσεις εργασιακού εκφοβισμού είναι σημαντική, γιατί με την επιλογή τους έχουν τη δύναμη να βελτιώσουν την κατάσταση βοηθώντας τα θύματα, ή στην αντίθετη περίπτωση να την χειροτερέψουν με το να γίνουν συνένοχοι στην αδικία (Einarsen et al., 2020; Collins, Zhang and Sisco, 2021).

Αν δεν αντιδράσουν, είτε γιατί δεν αντιλαμβάνονται τί πραγματικά συμβαίνει ή αντιλαμβάνονται και δεν θέλουν να αναλάβουν δράση ή δεν θέλουν να ανακατευτούν στην υπόθεση κάποιου άλλου, τότε τα θύματα οδηγούνται σε αυξημένη επαγγελματική και κοινωνική απομόνωση και αποκλείονται και από τις παραμικρές κοινωνικές δραστηριότητες. Αυτό συμβαίνει, αφενός γιατί θύματα νιώθουν ότι δεν έχουν

υποστήριξη και αφετέρου γιατί έτσι διευκολύνεται ακόμα περισσότερο το έργο του εκφοβιστή (Paull, Omari and Standen, 2012). Η κατάσταση αυτή έχει χαρακτηριστεί και ως εγκληματική, δεδομένου ότι οδηγεί σε μια απανθρωποποιημένη και απευαισθητοποιημένη εργασιακή κουλτούρα (Collins, Zhang and Sisco, 2021).

Προκειμένου όμως να επιτευχθεί η επιτυχής παρέμβαση των παρατηρητών, είναι σκόπιμο να αναπτυχθεί και ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον που να προάγει την υπευθυνότητα. Η ενίσχυση του αλτρουισμού και της αλληλεγγύης μεταξύ των συναδέλφων είναι ένας παράγοντας που διευκολύνει την παρέμβασή τους (Collins, Zhang and Sisco, 2021; Hoel and Beale, 2006).

Ο τρόπος όμως και το μέγεθος της παρέμβασης αυτής, εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του παρατηρητή, από την ανάλυση κόστους – οφέλους που θα κάνει (σχετικά με την πιθανότητα να θυματοποιηθεί και ο ίδιος) και από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του θύματος. Βέβαια, είναι λίγες οι μέθοδοι παρέμβασης που έχουν εξεταστεί εμπειρικά, με την επιτυχία τους να περιορίζεται στη μείωση της επιθετικής συμπεριφοράς πριν αυτή κλιμακωθεί (Einarsen et al., 2020). Παρόλα αυτά, η αντιληπτή συμπαράσταση από τους κοντινούς συναδέλφους αποδείχθηκε ότι μπορεί να μετριάσει, όχι όμως και να εξαλείψει, την αρνητική επίδραση της έκθεσης σε εργασιακό εκφοβισμό στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων, αλλά και των ίδιων των παρατηρητών (Blomberg and Rosander 2019; Nielsen et al., 2020).

Έτσι, η πρόταση των Einarsen et al. το 2020, ήταν να εστιάσουν στον ενεργό ρόλο των παρατηρητών συναδέλφων, αυξάνοντας την ενημέρωση και την εκπαίδευσή τους πάνω στο θέμα. Ο στόχος είναι να δημιουργηθεί ένα κλίμα μέσα στον οργανισμό, όπου οι αντιλήψεις και οι κοινωνικοί κανόνες θα επιβάλλουν την εποικοδομητική συμπεριφορά των συναδέλφων. Μ' αυτό τον τρόπο, θα είναι λιγότερο πιθανό να υποφέρει κάποιος από τις αρνητικές συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού, αν δηλαδή γνωρίζει ότι θα έχει τη συμπαράσταση των κοντινών συναδέλφων του (Blomberg and Rosander, 2019).

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΜΕΘΟΔΟΥ

Στη συγκεκριμένη εργασία επιχειρήθηκε μια εμπειρική κοινωνική έρευνα με σκοπό την ολική διερεύνηση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού στην Ελλάδα, κατά τη χρονική περίοδο «Νοεμβρίου 2021 – Ιανουαρίου 2022», χωρίς επιμέρους περιορισμούς αναφορικά με τον επαγγελματικό κλάδο ή τον τομέα εργασίας (δημόσιος ή ιδιωτικός). Για την επίτευξή της, συλλέχθηκαν επαρκή δεδομένα μέσω ερωτηματολογίου, τα οποία αναλύθηκαν αρχικά με τις μεθόδους της Περιγραφικής και Επαγωγικής Στατιστικής, με τη βοήθεια του στατιστικού πακέτου SPSS Statistics 22 και των υπολογιστικών φύλλων Microsoft Excel.

Στη συνέχεια, σε μια προσπάθεια ανάδειξης των κυρίαρχων τάσεων τη δεδομένη χρονική περίοδο, αλλά και των σημαντικότερων ομαδοποιήσεων των συμμετεχόντων με βάση τις απαντήσεις τους, τα δεδομένα επεξεργάστηκαν με μεθόδους της Διερευνητικής Ανάλυσης Δεδομένων E.D.A. (Exploratory Data Analysis) και συγκεκριμένα με την Παραγοντική Ανάλυση των Πολλαπλών Αντιστοιχιών M.C.A. και την Ταξινόμηση κατά Αύξουσα Ιεραρχία C.A.H., με τη χρήση του λογισμικού M.A.D. (Méthodes d'Analyse des Données), δημιουργίας του δόκτορος Δημητρίου Ν. Καραπιστόλη.

Οι μέθοδοι αυτές είναι οι πλέον κατάλληλες για την ανάλυση ποιοτικών μεταβλητών και είναι δυνατό να αναδείξουν «απρόβλεπτες διαστάσεις και να δημιουργήσουν νέες θεωρητικές προσεγγίσεις και προεκτάσεις» κατά τη διερεύνηση ενός φαινομένου, σύμφωνα με τους Αναστασιάδου και Παπαδημητρίου (2001, σ. 327).

Η επιλογή αυτών των στατιστικών μεθόδων, οφείλεται στην ίδια τη φύση του υπό μελέτη φαινομένου, το οποίο είναι πολύπλοκο και πολυδιάστατο (Vranjes, Salin and Baillien, 2021). Ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί μια σύνθετη διαδικασία, στην οποία αλληλοεπιδρούν πολλοί διαφορετικοί παράγοντες (Salin, 2003; Matthiesen and Einarsen, 2010). Στην ουσία, ο πραγματικός λόγος για τον οποίο συμβαίνει, μας είναι άγνωστος (Leymann, 1990).

Σκοπός ήταν λοιπόν, να γίνει μια ολιστική προσέγγισή του, ούτως ώστε να διερευνηθούν οι αλληλεξαρτήσεις και οι αλληλεπιδράσεις όλων των στοιχείων που τον συνθέτουν. Έτσι, μέσω των παραπάνω στατιστικών μεθόδων ανάλυσης και συγκεκριμένα μέσω της Παραγοντικής Ανάλυσης των Πολλαπλών Αντιστοιχιών M.C.A., επιτυγχάνεται η καθολική περιγραφή του υπό εξέταση φαινομένου, χωρίς εκ των

προτέρων υποθέσεις. Με τον τρόπο αυτό είναι δυνατό να αναδειχθούν οι επικρατέστερες τάσεις του, τη δεδομένη χρονική περίοδο στην Ελλάδα (Μοσχίδης, 2003).

Τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν ήταν:

1^ο ΕΡΩΤΗΜΑ: Ποια είναι η ομαδοποίηση στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού στην Ελλάδα και ποιοι οι παράγοντες κινδύνου που σχετίζονται με την εμφάνισή του;

2^ο ΕΡΩΤΗΜΑ: Ποια είναι η μορφή με την οποία εμφανίζεται; Δηλαδή ποιες είναι οι συνηθέστερες αρνητικές συμπεριφορές που λαμβάνουν χώρα στον Ελληνικό εργασιακό χώρο;

3^ο ΕΡΩΤΗΜΑ: Ποιες είναι οι κυρίαρχες τάσεις τη δεδομένη χρονική περίοδο στην Ελλάδα αναφορικά με: α) την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην πιθανότητα θυματοποίησης των εργαζομένων και στον τρόπο αποδοχής και αντίδρασής τους; β) την επίδραση της έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές στη διαμόρφωση της αντίληψης και της στάσης των εργαζομένων απέναντι στον εργασιακό εκφοβισμό;

4^ο ΕΡΩΤΗΜΑ: Ποιο είναι το ποσοστό εμφάνισης των παρατηρητών στα περιστατικά εκφοβισμού στους χώρους εργασίας;

5^ο ΕΡΩΤΗΜΑ: Ποιος είναι ο βαθμός αντίδρασης των εργαζομένων σε αυτή τη μορφή βίας; Κατά πόσο αντιδρούν για να υπερασπιστούν τον εαυτό τους και κατά πόσο για το συνάδελφό τους;

3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ανώνυμο ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου, δηλαδή με προκαθορισμένες εναλλακτικές απαντήσεις (αντίγραφο παρατίθεται στο Παράρτημα), το οποίο σχεδιάστηκε σε μορφή Google Forms και διανεμήθηκε ηλεκτρονικά, κατά το χρονικό διάστημα από 31/10/2021 έως 19/1/2022. Κατά κύριο λόγο, η προώθησή του έγινε μέσω των εφαρμογών κοινωνικής δικτύωσης, που επιτρέπουν την προσέγγιση πολλών διαφορετικών κοινωνικών και επαγγελματικών ομάδων. Συγκεντρώθηκαν 510 απαντήσεις από εργαζόμενους διαφορετικών επαγγελματικών κλάδων σε όλη την Ελλάδα, όπως υγειονομικό προσωπικό δημόσιων και ιδιωτικών χώρων υγείας (γιατρών, νοσηλευτών, μαιών κ.λπ.), εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων, υπαλλήλους φορέων Κεντρικής Διοίκησης, Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης, καλλιτέχνες, τεχνικούς,

εργαζόμενους στον τουρισμό, στη γαστρονομία, στην εστίαση, στην Ελληνική Αστυνομία, στην ψυχική υγεία, πωλητές, ιατρικούς επισκέπτες κ.λπ..

Η δομή του ερωτηματολογίου ήταν η ακόλουθη:

Η 1^η ενότητα αφορούσε τα **Δημογραφικά και Επαγγελματικά χαρακτηριστικά** των συμμετεχόντων και σχεδιάστηκε για τους σκοπούς αυτής της εργασίας. Συγκεκριμένα, περιλάμβανε έξι (6) ερωτήσεις που αφορούσαν το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα χρόνια προϋπηρεσίας, τον βαθμό της θέσης εργασίας και τον τομέα εργασίας (δημόσιο ή ιδιωτικό).

Η 2^η ενότητα αφορούσε τη διερεύνηση των **Αρνητικών Συμπεριφορών**. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το Negative Acts Questionnaire (NAQ) το οποίο είναι ευρέως διαδομένο τόσο στο εξωτερικό όσο και στην Ελλάδα. Το Negative Acts Questionnaire (NAQ) αναπτύχθηκε αρχικά από τους Einarsen και Raknes το 1991 και το 1997 και αναθεωρήθηκε από τους Einarsen, Hoel και Notelaers το 2009. Στην αναθεωρημένη αυτή μορφή, το NAQ-R αποτελείται από είκοσι δύο (22) ερωτήσεις, με βάση τις οποίες μετριέται η έκθεση των ερωτηθέντων σε αρνητικές συμπεριφορές κατά τους τελευταίους έξι μήνες. Είναι χαρακτηριστικό, ότι δεν γίνεται καμία αναφορά στο όρο «εκφοβισμός», γεγονός που συμβάλλει στην αποφυγή των αρνητικών συναισθημάτων που ενδεχομένως προκύψουν και μπορεί να επηρεάσουν τις απαντήσεις των ερωτηθέντων (Galanaki and Papalexandris, 2013). Έτσι, πρόκειται για μια «αντικειμενική μέθοδο» εκτίμησης της έκθεσης των συμμετεχόντων σε αρνητικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο. Στην Ελλάδα, η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του εν λόγω ερωτηματολογίου μελετήθηκε από τους Kakoulakis et al το 2015. Από τις 22 αυτές ερωτήσεις, εκείνες με αύξοντα αριθμό 1, 3, 4, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19 και 21 αφορούν τη δουλειά του εργαζόμενου και την αποτελεσματικότητά της, ενώ οι υπόλοιπες ερωτήσεις 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 17, 20 και 22 έχουν να κάνουν με τον παράγοντα της προσωπικότητας του εργαζόμενου. Στην συγκεκριμένη εργασία, σε συνεργασία με τον επιβλέποντα καθηγητή, το χρονικό πλαίσιο των τελευταίων έξι μηνών, αντικαταστάθηκε με τους τελευταίους δώδεκα μήνες.

Η 3^η και τελευταία ενότητα, αφορούσε τους **Αποδέκτες των Αρνητικών Συμπεριφορών και την Αντίδραση στις Αρνητικές Συμπεριφορές** και αποτελούνταν από τέσσερις (4) ερωτήσεις που διαμορφώθηκαν από τον επιβλέποντα καθηγητή, με σκοπό να μετρήσουν το βαθμό στον οποίο ο ερωτώμενος αντιλαμβάνεται τόσο την δική του έκθεση σε εργασιακό εκφοβισμό, όσο και την έκθεση των συναδέλφων του. Η περίπτωση αυτή είναι η «υποκειμενική μέθοδος» εκτίμησης της έκθεσης σε εργασιακό

εκφοβισμό. Ακολούθως, εφόσον απαντήσει ότι έχει υποστεί ο ίδιος εκφοβισμό ή έχει παρατηρήσει ότι συνάδελφοί του έχουν υποστεί εκφοβιστικές συμπεριφορές, καλείται να δηλώσει και σε ποιο βαθμό αντέδρασε σε αυτές, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην αποκατάσταση της αδικίας και στην ενίσχυση της αλληλεγγύης και του συνεργατικού κλίματος στον εργασιακό χώρο.

3.3 ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, αποτελούμενο από 32 συνολικά ερωτήσεις/μεταβλητές, κωδικοποιήθηκε προκειμένου να επεξεργαστούν τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν, όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα 1. Για τις απαντήσεις τις 2^{ης} και της 3^{ης} ενότητας, χρησιμοποιήθηκε η 5-βάθμια κλίμακα Likert.

Με τον τρόπο αυτό, το εύρος της βαθμολογίας για τη μέτρηση της έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές της 2^{ης} ενότητας κυμάνθηκε από 22 έως 110. Γίνεται αντιληπτό ότι οι μεγάλες βαθμολογίες αντιστοιχούν σε αυξημένη έκθεση σε αρνητικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο και το αντίθετο.

Στην 3^η ενότητα, η συγκέντρωση βαθμολογίας κυμαίνεται μεταξύ 4 και 20. Αυτό σημαίνει ότι στην περίπτωση συγκέντρωσης χαμηλής βαθμολογίας, ο ερωτώμενος δεν αντιλαμβάνεται την έκθεσή του σε εργασιακό εκφοβισμό, ούτε και την έκθεση των συναδέλφων του και κατά συνέπεια έχει μικρό βαθμό αντίδρασης. Στην αντίθετη περίπτωση της υψηλής βαθμολογίας, αντιλαμβάνεται τον εαυτό και τους συναδέλφους του ως θύματα εργασιακού εκφοβισμού και αντιδρά ανάλογα στο φαινόμενο αυτό.

Πίνακας 1: Κωδικοποίηση Ερωτηματολογίου

ΕΝΟΤΗΤΑ Ι ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ								
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ/ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ		ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ						ΚΩΔΙΚΟΣ SPSS
Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ							
1	ΦΥΛΟ	Ανδρας 1	Γυναίκα 2					GENDER
2	ΗΛΙΚΙΑ	18-30 1	31-40 2	41-50 3	51-60 4	61+ 5		AGE
3	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Δεν έχω τελειώσει το σχολείο 1	Δημοτικό /Γυμνάσιο 2	Λύκειο 3	ΑΕΙ/ΤΕΙ 4	Μετ/κό 5	Διδακτ/κό 6	EDUCATION
4	ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	1 έως 8 1	8 και άνω 2					EXPERIENCE
5	ΒΑΘΜΟΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Υπάλληλος 1	Προϊστ/νος 2	Διευθυντής 3				POST
6	ΤΟΜΕΑΣ	Δημόσιος 1	Ιδιωτικός 2					SECTOR

ΕΝΟΤΗΤΑ II ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ							
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ/ΜΕΤΑΒΑΗΤΕΣ		ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ					ΚΩΔΙΚΟΣ SPSS
Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Ποτέ	Σπάνια	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	Κάθε μέρα	
1	Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας	1	2	3	4	5	V7
2	Εξευτελίζετε ή γελοιοποιείτε σχετικά με τη δουλειά σας	1	2	3	4	5	V8
3	Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανότητων σας	1	2	3	4	5	V9
4	Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας σάς αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή	1	2	3	4	5	V10
5	Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για σας	1	2	3	4	5	V11
6	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα	1	2	3	4	5	V12
7	Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν) και την προσωπική σας	1	2	3	4	5	V13
8	Σας φωνάζουν ή γίνετε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	1	2	3	4	5	V14
9	Εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, κλείσιμο	1	2	3	4	5	V15
10	Υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας	1	2	3	4	5	V16
11	Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	1	2	3	4	5	V17
12	Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	1	2	3	4	5	V18
13	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	1	2	3	4	5	V19
14	Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται	1	2	3	4	5	V20
15	Γίνετε αποδέκτες φαρσών – αστείων από άτομα που δεν σας συμπαθούν	1	2	3	4	5	V21
16	Σας δίνονται καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες.	1	2	3	4	5	V22
17	Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας	1	2	3	4	5	V23
18	Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά	1	2	3	4	5	V24
19	Δέχετε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθενείας, έξοδα	1	2	3	4	5	V25
20	Δέχετε υπερβολικά πειράγματα και σαρκασμό	1	2	3	4	5	V26
21	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	1	2	3	4	5	V27
22	Σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας	1	2	3	4	5	V28
ΕΝΟΤΗΤΑ III ΑΠΟΛΕΚΤΕΣ ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ και ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΤΙΣ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ							
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ/ΜΕΤΑΒΑΗΤΕΣ		ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ					ΚΩΔΙΚΟΣ SPSS
Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Ποτέ	Σπάνια	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	Κάθε μέρα	
23	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	1	2	3	4	5	V29
24	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	1	2	3	4	5	V30
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ/ΜΕΤΑΒΑΗΤΕΣ		ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ					ΚΩΔΙΚΟΣ SPSS
Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ	
25	Εάν έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	1	2	3	4	5	V31
26	Εάν έχετε υπάρξει ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	1	2	3	4	5	V32

4. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

4.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΥΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ

Η ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν, έγινε με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS statistics 22, τα αποτελέσματα του οποίου εξήχθησαν σε υπολογιστικά φύλλα τύπου excel, για περαιτέρω επεξεργασία και διαμόρφωση.

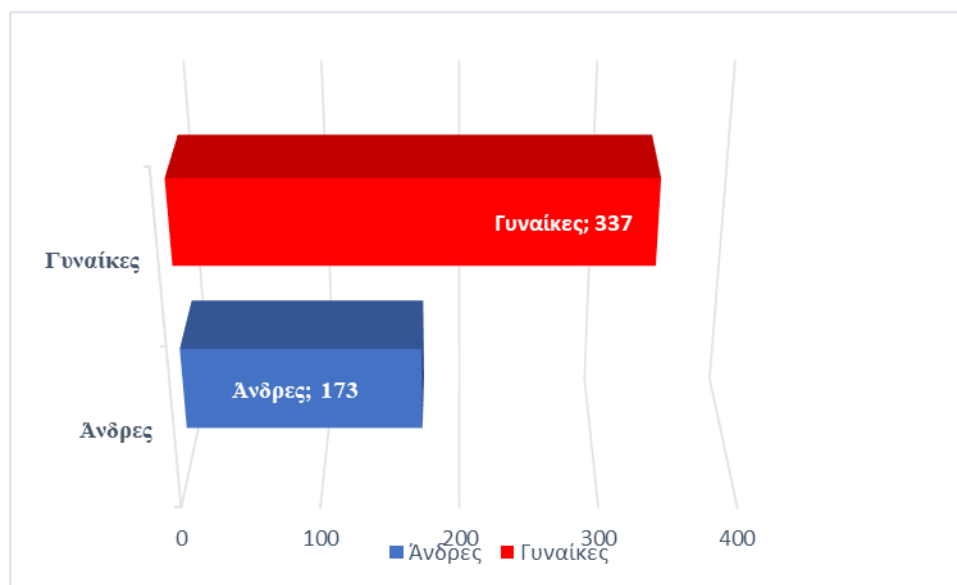
4.1.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

Στον παρακάτω Πίνακα 2 παρουσιάζονται συγκεντρωτικά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Πίνακας 2: Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

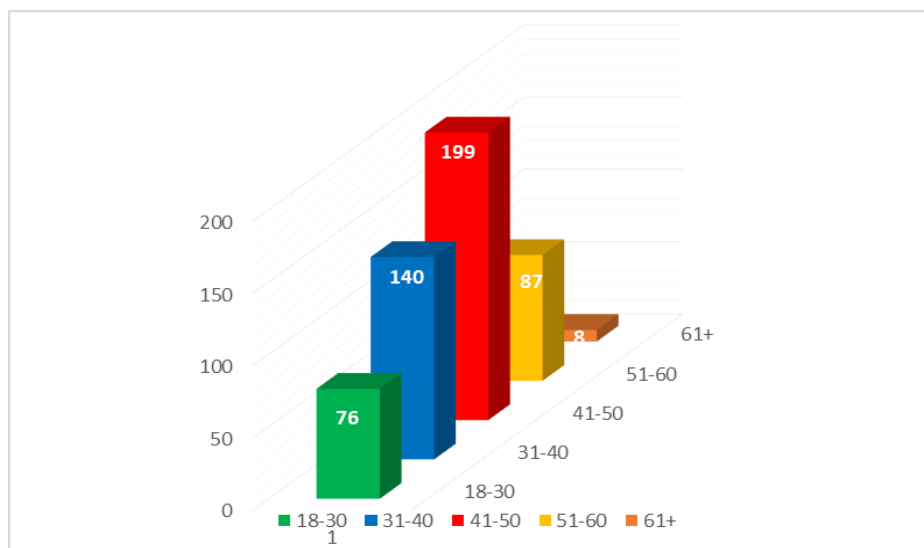
ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
ΦΥΛΟ			
	Άνδρας	173	33,92%
	Γυναίκα	337	66,08%
	Σύνολο:	510	100,00%
ΗΛΙΚΙΑ			
	18-30	76	14,90%
	31-40	140	27,45%
	41-50	199	39,02%
	51-60	87	17,06%
	61+	8	1,57%
	Σύνολο:	510	100,00%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ			
	Δεν έχω τελειώσει το σχολείο	0	0,00%
	Δημοτικό/Γυμνάσιο	14	2,75%
	Λύκειο	120	23,53%
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	202	39,61%
	Μεταπτυχιακό	159	31,18%
	Διδακτορικό	15	2,94%
	Σύνολο:	510	100,00%
ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ			
	1 έως 8	139	27,25%
	8 και άνω	371	72,75%
	Σύνολο:	510	100,00%
ΒΑΘΜΟΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
	Υπάλληλος	411	80,59%
	Προϊστάμενος	81	15,88%
	Διευθυντής	18	3,53%
	Σύνολο:	510	100,00%
ΤΟΜΕΑΣ			
	Δημόσιος	213	41,76%
	Ίδιωτικός	297	58,24%
	Σύνολο:	510	100,00%

- ❖ **Φύλο:** Από το σύνολο του δείγματος, οι γυναίκες ήταν 337 (ποσοστό 66%) και οι άνδρες 173 (ποσοστό 34%), Γράφημα 1.



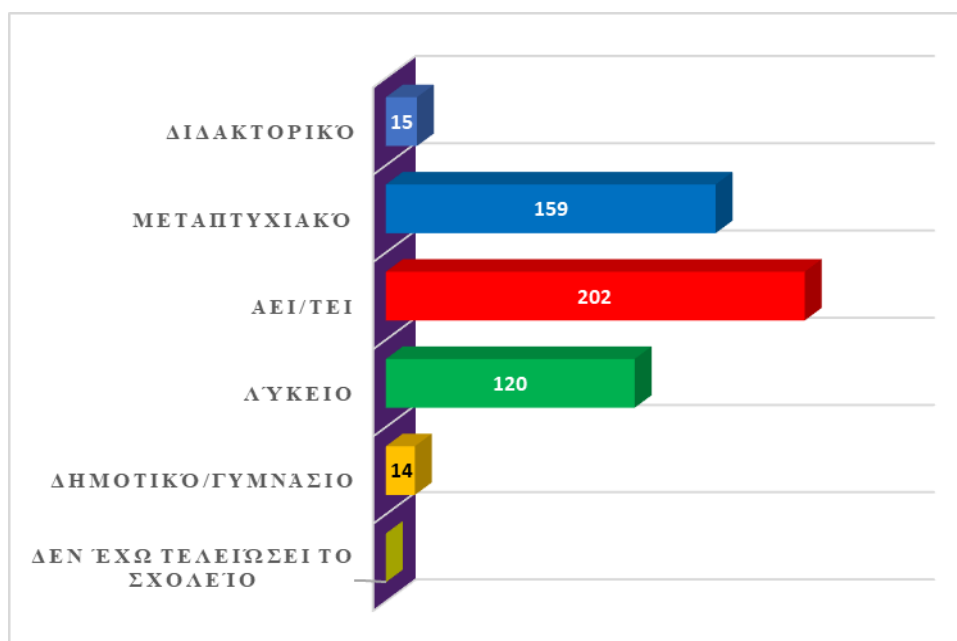
Γράφημα 1: Φύλο

- ❖ **Ηλικία:** Όπως φαίνεται στο Γράφημα 2, η ηλικιακή ομάδα με το μεγαλύτερο ποσοστό εμφάνισης ήταν εκείνη των 41-50 ετών με 199 συμμετέχοντες (ποσοστό 39,02%), με αμέσως επόμενες την ομάδα των 31-40 ετών με 140 άτομα (ποσοστό 27,45%), την ομάδα των 51-60 ετών με 87 άτομα (17,06%), την ομάδα των 18-30 ετών με 76 άτομα (ποσοστό 14,90%) και τέλος την ηλικιακή ομάδα άνω των 61 ετών με 8 άτομα (ποσοστό 1,57%). Το αποτέλεσμα της μεγάλης εκπροσώπησης στο δείγμα των ηλικιών από 31-50 ετών, οφείλεται στο γεγονός ότι οι ηλικίες αυτές αποτελούν κατά κύριο λόγο το εργατικό δυναμικό της χώρας, ενώ η ηλικιακή ομάδα των 18-30 ετών, πιθανόν να μην έχει εισέλθει ακόμα στην αγορά εργασίας. Με την ίδια λογική, οι εργαζόμενοι άνω των 61 ετών, είναι συγκριτικά λιγότεροι σε σχέση με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό, δεδομένου ότι πολλοί συνομήλικοί τους έχουν ήδη συνταξιοδοτηθεί.



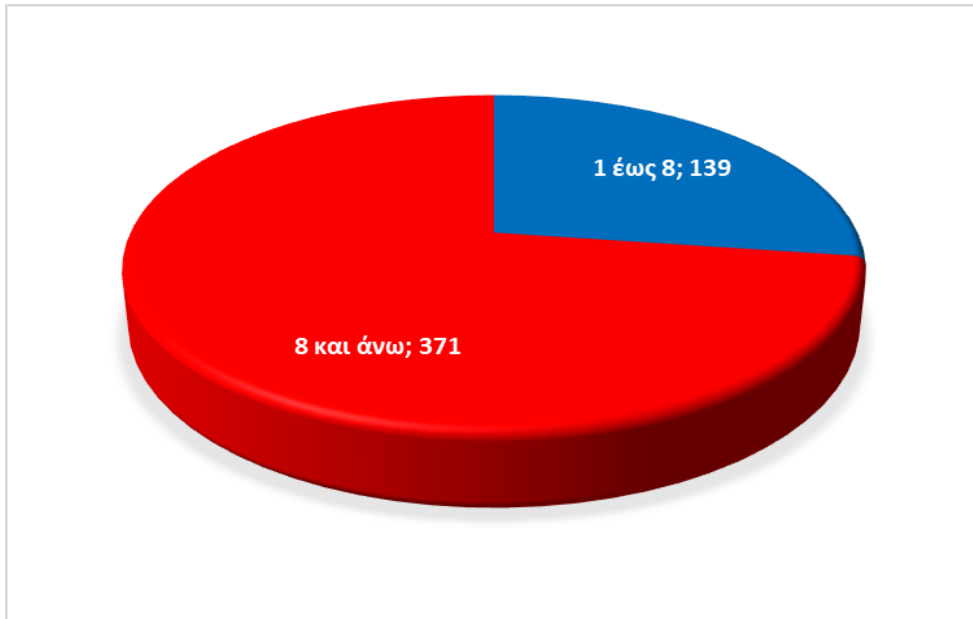
Γράφημα 2: Ηλικία

- ❖ **Εκπαίδευση:** Στο Γράφημα 3 απεικονίζονται τα επίπεδα εκπαίδευσης των συμμετεχόντων στην έρευνα, με την πλειοψηφία αυτών (202) να είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ/ΤΕΙ). Ένας μεγάλος επίσης αριθμός (159) είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης και 15 άτομα κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος. Συνεπώς, το επίπεδο εκπαίδευσης του 73,73% (ΑΕΙ/ΤΕΙ – Μεταπτυχιακό – Διδακτορικό) του δείγματος των εργαζομένων στην συγκεκριμένη έρευνα (που αντιστοιχεί σε 376 άτομα) ήταν αρκετά υψηλό.



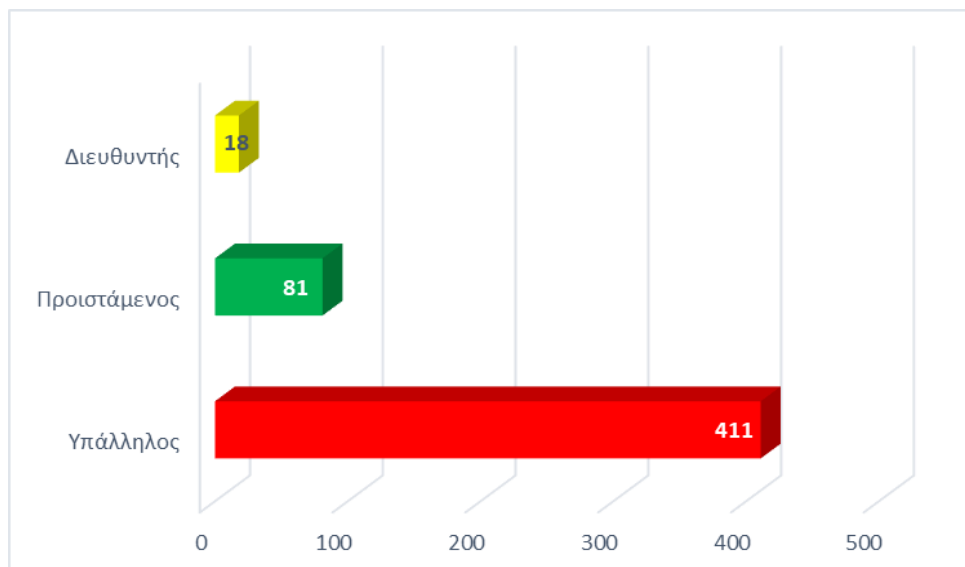
Γράφημα 3: Επίπεδο εκπαίδευσης

- ❖ **Χρόνια προϋπηρεσίας:** Δεδομένου ότι οι κυρίαρχες ηλικιακές ομάδες στο δείγμα ήταν εκείνες των 31-40 και 41-50 ετών, τα αντίστοιχα χρόνια προϋπηρεσίας τους ήταν σαφώς περισσότερα των 8 ετών. Έτσι εκείνοι που είχαν προϋπηρεσία μεγαλύτερη από 8 χρόνια ήταν 371 (ποσοστό 72,75% του συνόλου του δείγματος), ενώ εκείνοι με προϋπηρεσία μικρότερη από 8 χρόνια ήταν 139 (ποσοστό 27,25%), όπως φαίνεται και στο Γράφημα 4.



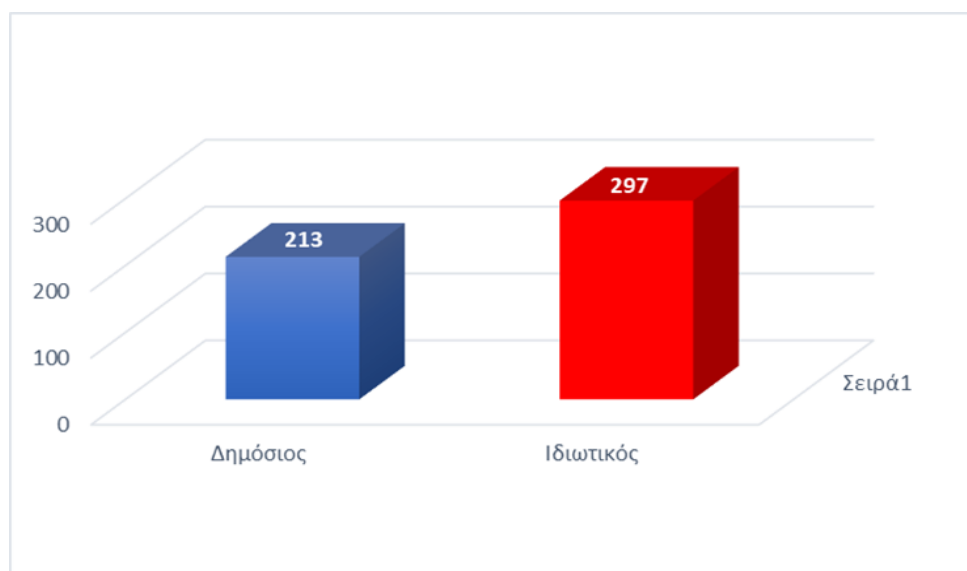
Γράφημα 4: Χρόνια προϋπηρεσίας

- ❖ **Βαθμός θέσης εργασίας:** Όσον αφορά το βαθμό της θέσης εργασίας, 411 άτομα, δηλαδή το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος 80,59% αφορούσε υπαλλήλους, ενώ 81 άτομα κατείχαν θέση ευθύνης, σε ποσοστό 15,88% και μόλις 18 άτομα είχαν διευθυντική θέση, σε ποσοστό 3,53%, όπως φαίνεται στο παρακάτω Γράφημα 5.



Γράφημα 5: Βαθμός θέσης εργασίας

- ❖ **Τομέας:** Τέλος, στον ιδιωτικό τομέα υπηρετούσαν 297 άτομα, σε ποσοστό 58,24% και οι υπόλοιποι 213 στο δημόσιο τομέα, σε ποσοστό 41,76%.



Γράφημα 6: Τομέας εργασίας

4.1.2. Ανάλυση συχνότητας εμφάνισης Αρνητικών Συμπεριφορών & ποσοστό εκτίμησης εργασιακού εκφοβισμού

Με στόχο να διερευνηθεί η μορφή με την οποία εμφανίζεται ο εργασιακός εκφοβισμός στο σύγχρονο ελληνικό εργασιακό χώρο, μελετήθηκε η συχνότητα εμφάνισης των αρνητικών συμπεριφορών, σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα στο ερωτηματολόγιο της 2^{ης} ενότητας **Negative Acts Questionnaire (NAQ)**. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης των στατιστικών συχνοτήτων για τις ερωτήσεις από 1 έως 22 (δηλαδή από V7 έως V28 στο SPSS) παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον παρακάτω Πίνακα 3. Οι πρώτες στήλες αφορούν τον αύξοντα αριθμό της ερώτησης/μεταβλητής και την περιγραφή της και οι επόμενες 5 στήλες αντιστοιχούν στις πέντε προεπιλεγμένες απαντήσεις.

Έτσι σε κάθε γραμμή, που αντιπροσωπεύει την κάθε ερώτηση, καταγράφεται η συχνότητα εμφάνισης των απαντήσεων που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες, με άθροισμα τον αριθμό των συμμετεχόντων, δηλαδή 510.

Σύμφωνα με τους Einarsen και Raknes (1997) στους οποίους οφείλεται και το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, ο χαρακτηρισμός «θύμα» εργασιακού εκφοβισμού,

δίνεται από τον ερευνητή, εφόσον ο ερωτώμενος δηλώσει ότι εκτίθεται σε τουλάχιστον μία αρνητική συμπεριφορά για τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα. Η θέσπιση αυτής της συνθήκης οφείλεται στο ότι οι συμπεριφορές αυτές δεν είναι από μόνες τους εκφοβιστικές. Εκείνο που τις καθιστά ενδεικτικές άσκησης εργασιακού εκφοβισμού, είναι όταν λαμβάνουν χώρα έντονα, επανειλημμένα και τακτικά, για παρατεταμένο χρονικό διάστημα (Lutgen - Sandvik, Tracy and Alberts, 2007).

Πίνακας 3: Συχνότητα εμφάνισης Αρνητικών Συμπεριφορών

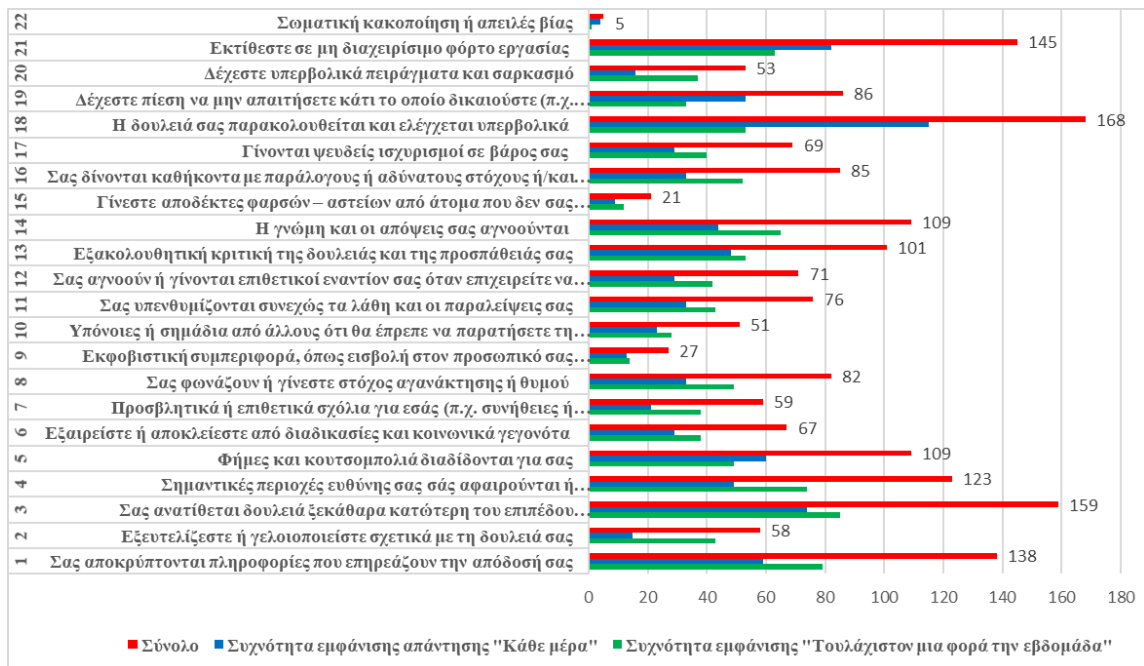
Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Ποτέ	Σπάνια	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	Κάθε μέρα	ΣΥΝΟΛΟ
1	Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας	76	195	101	79	59	510
2	Εξετελιζέστε ή γελοιοποιείτε σχετικά με τη δουλειά σας	230	167	55	43	15	510
3	Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανότητων σας	88	193	70	85	74	510
4	Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας σάς αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα	131	164	92	74	49	510
5	Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για σας	93	218	90	49	60	510
6	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα	171	212	60	38	29	510
7	Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν) και την προσωπική σας ζωή	232	165	54	38	21	510
8	Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	147	188	93	49	33	510
9	Εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, κλείσιμο περάσματος κ.α.	358	103	22	14	13	510
10	Υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας	282	137	40	28	23	510
11	Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	101	243	90	43	33	510
12	Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	226	150	63	42	29	510
13	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	142	181	86	53	48	510
14	Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται	100	193	108	65	44	510
15	Γίνεστε αποδέκτες φαρσών – αστείων από άτομα που δεν σας συμπαθούν	337	126	26	12	9	510
16	Σας δίνονται καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες.	159	189	77	52	33	510
17	Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας	191	178	72	40	29	510
18	Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά	91	181	70	53	115	510
19	Δέχετε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθενείας, έξοδα ταξιδιού)	196	156	72	33	53	510
20	Δέχετε υπερβολικά πειράγματα και σαρκασμό	243	162	52	37	16	510
21	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	109	158	98	63	82	510
22	Σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας	443	45	17	1	4	510
	Σύνολα:	4.146	3.704	1.508	991	871	11.220

Από την «αντικειμενική» αυτή μέθοδο εκτίμησης του εργασιακού εκφοβισμού, προέκυψε ότι οι συχνότερες αρνητικές συμπεριφορές που δηλώθηκαν ότι λαμβάνουν χώρα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα έως και κάθε μέρα, ήταν κυρίως εκείνες που έχουν να κάνουν με την εργασία των συμμετεχόντων και την αποτελεσματικότητά της. Προς διευκόλυνση της εξαγωγής των συμπερασμάτων αυτών, διαμορφώθηκε ο Πίνακας 4 και το Γράφημα 7, στα οποία απεικονίζονται οι συχνότητες των απαντήσεων των

μεταβλητών, μόνο για τις περιπτώσεις «τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα» και «κάθε μέρα». Συγκεκριμένα, η ερώτηση 18 που αφορά τον υπερβολικό έλεγχο και την παρακολούθηση της δουλειάς έλαβε 168 απαντήσεις. Αυτό σημαίνει ότι 168 από τους 510 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι έχουν υποστεί αυτή τη συμπεριφορά για τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα έως και κάθε μέρα, τους τελευταίους δώδεκα μήνες. Ακολούθως, η ερώτηση 3 που αφορά την ανάθεση καθηκόντων κατώτερων του επιπέδου των ικανοτήτων του εργαζόμενου έλαβε 159 απαντήσεις και η έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας 145 απαντήσεις. Η απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών που σχετίζονται με τη δουλειά εμφανίζει 138 απαντήσεις (ερώτηση 1) και η αφαίρεση σημαντικών περιοχών ευθύνης με αντικατάστασή τους από τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα συγκέντρωσε 123 απαντήσεις (ερώτηση 4). Σημειώνεται ότι, η ερώτηση 22 που αφορά την σωματική κακοποίηση και τις απειλές βίας, έλαβε 5 απαντήσεις.

Πίνακας 4: Συχνότητες εμφάνισης Αρνητικών Συμπεριφορών που λαμβάνουν χώρα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα

A/A	Περιγραφή μεταβλητών	Συχνότητα εμφάνισης "Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα"	Συχνότητα εμφάνισης απάντησης "Κάθε μέρα"	Σύνολο
1	Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας	79	59	138
2	Εξευτελιζέστε ή γελοιοποιείστε σχετικά με τη δουλειά σας	43	15	58
3	Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας	85	74	159
4	Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας σάς αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα	74	49	123
5	Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για σας	49	60	109
6	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα	38	29	67
7	Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν) και την προσωπική σας ζωή	38	21	59
8	Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	49	33	82
9	Εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, κλείσιμο περάσματος	14	13	27
10	Υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας	28	23	51
11	Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	43	33	76
12	Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	42	29	71
13	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	53	48	101
14	Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται	65	44	109
15	Γίνεστε αποδέκτες φαρσών – αστείων από άτομα που δεν σας συμπαθούν	12	9	21
16	Σας δίνονται καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες.	52	33	85
17	Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας	40	29	69
18	Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά	53	115	168
19	Δέχετε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθένειας, έξοδα ταξιδιού)	33	53	86
20	Δέχετε υπερβολικά πειράγματα και σαρκασμό	37	16	53
21	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	63	82	145
22	Σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας	1	4	5
	Σύνολο:	991	871	1862



Γράφημα 7: Συχνότητες εμφάνισης Αρνητικών Συμπεριφορών που λαμβάνουν χώρα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα

Στην συνέχεια υπολογίστηκε η βαθμολογία που συγκέντρωσε ο κάθε ερωτώμενος στο ερωτηματολόγιο αρνητικών συμπεριφορών, δεδομένου ότι στην απάντηση «ποτέ» αντιστοιχεί ο βαθμός 1, στην απάντηση «σπάνια» ο βαθμός 2 κ.ο.κ.

Σαν αποτέλεσμα, οι βαθμολογίες για κάθε συμμετέχοντα κυμάνθηκαν από 22 έως 110. Η μέση τιμή των βαθμολογιών υπολογίστηκε σε 47,83 με βάση το τύπο:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

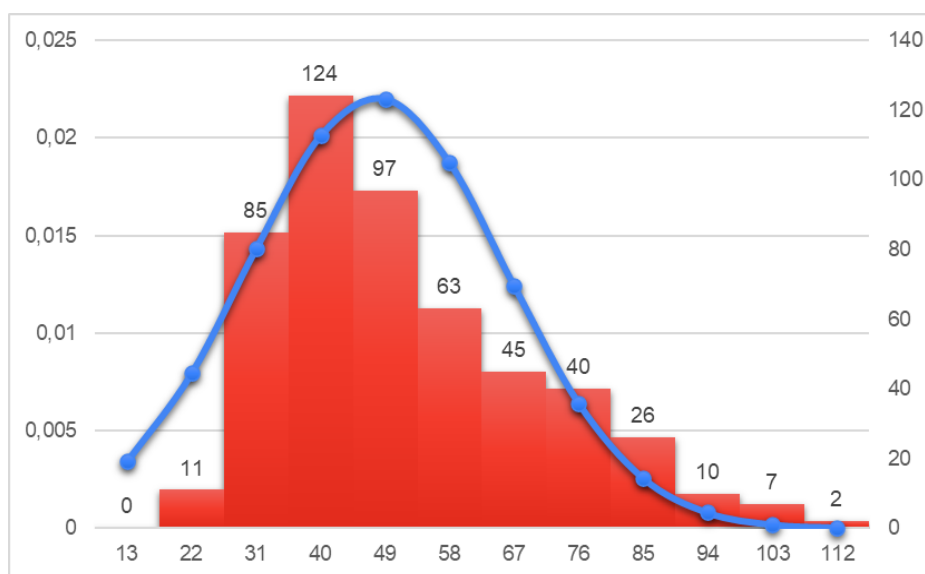
Η Διάμεσος υπολογίστηκε σε 43, αφού ταξινομήθηκαν οι βαθμολογίες από την μικρότερη προς την μεγαλύτερη.

Η Διακύμανση και η Τυπική απόκλιση των βαθμολογιών του δείγματος που δίνονται από τους παρακάτω τύπους

$$s^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n} \quad s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n}}$$

υπολογίστηκαν σε 327,33 και 18,09 αντίστοιχα.

Οι βαθμολογίες των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο των Αρνητικών Συμπεριφορών (NAQ) ακολουθούν την κανονική κατανομή, σύμφωνα με το παρακάτω Γράφημα 8, από όπου φαίνεται ότι μεγάλος αριθμός εργαζομένων (85) συγκεντρώνει αρκετά υψηλές βαθμολογίες, δηλαδή πάνω από 67. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι αυτοί εκτίθενται πολύ συχνά σε πολλές αρνητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας τους (αφού κατά μέσο όρο βαθμολογούνται στην κάθε ερώτηση περίπου με 3, που αντιστοιχεί στην απάντηση ‘τουλάχιστον μια φορά το μήνα’).



Γράφημα 8: Ιστόγραμμα βαθμολογιών στην έκθεση σε Αρνητικές Συμπεριφορές

Ακολουθώς, προκειμένου να εκτιμηθεί το ποσοστό του εργασιακού εκφοβισμού των συμμετεχόντων στην έρευνα, εφαρμόστηκε η συνθήκη της έκθεσης σε τουλάχιστον μια αρνητική συμπεριφορά τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα. Έτσι, δημιουργήθηκε μια νέα στήλη δεδομένων (Bullied-NAQ) στην κάθε γραμμή της οποίας έχει μετρηθεί πόσες φορές δόθηκε από τον συμμετέχοντα η απάντηση 4 και 5 στις ερωτήσεις από 1 έως 22. Η ανάλυση συχνοτήτων της στήλης αυτής παρουσιάζεται στον Πίνακα 5. Έτσι, στο συγκεκριμένο δείγμα, οι 333 από τους 510 συμμετέχοντες ικανοποιούσαν αυτή τη συνθήκη (εμφανίζοντας τουλάχιστον 1 στη νέα στήλη), δηλαδή ποσοστό 65,29% του συνολικού δείγματος.

Πίνακας 5: Συχνότητα ικανοποίησης από τους συμμετέχοντες της συνθήκης ΝΑQ

Ικανοποίηση συνθήκης	Συχνότητα συμμετεχόντων	Ποσοστό	Σύνολο
0	177	34,7	34,71
1	94	18,43	53,14
2	42	8,23	61,37
3	25	4,90	66,27
4	27	5,29	71,57
5	23	4,51	76,08
6	12	2,35	78,43
7	12	2,35	80,78
8	13	2,55	83,33
9	14	2,75	86,08
10	9	1,76	87,84
11	13	2,55	90,39
12	6	1,18	91,57
13	9	1,76	93,33
14	3	0,59	93,92
15	8	1,57	95,49
16	5	0,98	96,47
17	8	1,57	98,04
18	1	0,20	98,24
19	3	0,59	98,82
20	2	0,39	99,22
21	3	0,59	99,80
22	1	0,20	100
	510,00	100,00	

Συνοψίζοντας, όσον αφορά τις αρνητικές συμπεριφορές που εμφανίζονται με τη μεγαλύτερη συχνότητα, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας είναι παρόμοια με εκείνα αντίστοιχων ερευνών (π.χ. Salin, 2001), καθώς οι συχνότερες συμπεριφορές που καταγράφηκαν ήταν εκείνες που σχετίζονται με τον παράγοντα εργασία, όπως ο υπερβολικός έλεγχος και η παρακολούθηση της εργασίας, η ανάθεση καθηκόντων κατώτερων του επιπέδου του εργαζόμενου, η έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας, η απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών που σχετίζονται με τη δουλειά και η αφαίρεση σημαντικών ευθυνών με παράλληλη αντικατάστασή τους από άλλα ασήμαντα και τετριμμένα καθήκοντα. Σε ότι αφορά την άσκηση σωματικής βίας, αυτή είναι πολύ περιορισμένη, καθώς το φαινόμενο αυτό χαρακτηρίζεται από πολύ πιο διακριτικές συμπεριφορές (Leymann, 1996).

Το ποσοστό εμφάνισης του εργασιακού εκφοβισμού, εκτιμήθηκε με βάση την αντικειμενική μέθοδο σε ποσοστό 65,29% του συνολικού δείγματος και κρίνεται ιδιαίτερα υψηλό, σε σύγκριση με τα αντίστοιχα ποσοστά άλλων χωρών (π.χ. Η.Π.Α. 46,8%, Ινδία 44%, Τουρκία 40%, Ιταλία 16%, Βρετανία 10,6%). Επίσης είναι υψηλότερο και από τα αντίστοιχα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών στην Ελλάδα (π.χ. 13,2%

στην έρευνα των Galanaki και Papalexandri το 2013, 26,8% στην έρευνα των Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη το 2010). Βέβαια, σύμφωνα με τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, δεν υπάρχει συνέπεια σε τέτοιου είδους αποτελέσματα και αυτό οφείλεται τόσο στα διαφορετικά εργαλεία μέτρησης του φαινομένου, όσο και στην διαφορετική γεωγραφική προέλευσή τους (Nielsen and Einarsen, 2018).

4.1.3 Ανάλυση παραγόντων κινδύνου

Με βάση την αντικειμενική μέθοδο εκτίμησης του εργασιακού εκφοβισμού, δηλαδή την έκθεση σε μία τουλάχιστον αρνητική συμπεριφορά, τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα, προέκυψε ότι 333 άτομα από τα 510 πληρούσαν τη συνθήκη αυτή, όπως παρουσιάστηκε στην προηγούμενη παράγραφο 4.1.2. Εφαρμόζοντας την ανάλυση διασταυρώσεων της νέας στήλης δεδομένων (Bullied-NAQ) με τις μεταβλητές των δημογραφικών χαρακτηριστικών, προέκυψαν τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται όμως συγκεντρωτικά στον παρακάτω Πίνακα 6.

Πίνακας 6: Συγκεντρωτικός πίνακας δημογραφικών χαρακτηριστικών ατόμων που ικανοποιούν τη συνθήκη NAQ

	ΜΕΤΑΒΑΗΤΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΔΡΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ
ΦΥΛΟ	Ανδρες/Γυναίκες	111	222	333	64,16%	65,88%	65,29%
ΗΛΙΚΙΑ	18-30	22	30	52	19,82%	13,51%	15,62%
	31-40	29	71	100	26,13%	31,98%	30,03%
	41-50	40	90	130	36,04%	40,54%	39,04%
	51-60	15	30	45	13,51%	13,51%	13,51%
	61+	5	1	6	4,50%	0,45%	1,80%
	ΣΥΝΟΛΟ:	111	222	333	100,00%	100,00%	100,00%
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Δεν έχω τελειώσει το σχολείο	0	0	0	0%	0%	0%
	Δημοτικό/Γυμνάσιο	4	6	10	3,60%	2,70%	3,00%
	Λύκειο	27	51	78	24,32%	22,97%	23,42%
	ΑΕΙ/ΤΕΙ	46	85	131	41,44%	38,29%	39,34%
	Μεταπτυχιακό	30	76	106	27,03%	34,23%	31,83%
	Διδακτορικό	4	4	8	3,60%	1,80%	2,40%
	ΣΥΝΟΛΟ:	111	222	333	100,00%	100,00%	100,00%
ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑ	1 έως 8 χρόνια	41	64	105	36,94%	28,83%	31,53%
	8 και άνω	70	158	228	63,06%	71,17%	68,47%
	ΣΥΝΟΛΟ	111	222	333	100,00%	100,00%	100,00%
ΒΑΘΜΟΣ	Υπάλληλος	80	183	263	72,07%	82,43%	78,98%
	Προϊστάμενος	25	34	59	22,52%	15,32%	17,72%
	Διαθυνητής	6	5	11	5,41%	2,25%	3,30%
	ΣΥΝΟΛΟ:	111	222	333	100,00%	100,00%	100,00%
ΤΟΜΕΑΣ	Δημόσιος	37	96	133	33,33%	43,24%	39,94%
	Ιδιωτικός	74	126	200	66,67%	56,76%	60,06%
	ΣΥΝΟΛΟ:	111	222	333	100,00%	100,00%	100,00%

4.1.3.α Παράγοντας «φύλο»

Οι 111 άνδρες από τους 173, που αντιστοιχούν στο 64,16 % του δείγματος των ανδρών και οι 222 από τις 337 γυναίκες, που αντιστοιχούν στο 65,88% του δείγματος των γυναικών, είχαν εκτεθεί σε τουλάχιστον μία αρνητική συμπεριφορά τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα κατά τον τελευταίο χρόνο.

Συνεπώς, ο παράγοντας φύλο δεν φαίνεται να διαφοροποιεί τα αποτελέσματα ως προς τον βαθμό έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο.

Επιχειρώντας τη θέσπιση λίγο πιο αυστηρών κριτηρίων, δηλαδή να έχει εκτεθεί κάποιος σε περισσότερες από δύο αρνητικές συμπεριφορές τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα, τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την ανάλυση διασταυρώσεων με τη μεταβλητή «Φύλο» (Πίνακας 7), διαφοροποιήθηκαν ως εξής: στο δείγμα των γυναικών εντοπίστηκαν 166 γυναίκες από τις 337, δηλαδή ποσοστό 49,26% επί του συνολικού δείγματος των γυναικών, ενώ οι άνδρες ήταν 73, δηλαδή το 42,20% του συνολικού δείγματος των ανδρών. Αν και σε αυτή την περίπτωση τα ποσοστά εκείνων που χαρακτηρίζονται ως θύματα εργασιακού εκφοβισμού παραμένουν υψηλά, εντούτοις οι γυναίκες εμφανίζονται πιο επιρρεπείς στην έκθεση σε εργασιακό εκφοβισμό σε σχέση με τους άνδρες (49,26% έναντι 42,20%).

Πίνακας 7: Συχνότητες ικανοποίησης της συνθήκης ΝΑQ σε διασταύρωση με τη μεταβλητή "φύλο"

Ικανοποίηση συνθήκης	Άνδρες	Ποσοστό Ανδρών	Γυναίκες	Ποσοστό Γυναικών
0	62	35,84%	115	34,12%
1	38	21,97%	56	16,62%
2	15	8,67%	27	8,01%
3	5	2,89%	20	5,93%
4	8	4,62%	19	5,64%
5	8	4,62%	15	4,45%
6	8	4,62%	4	1,19%
7	3	1,73%	9	2,67%
8	2	1,16%	11	3,26%
9	1	0,58%	13	3,86%
10	1	0,58%	8	2,37%
11	3	1,73%	10	2,97%
12	2	1,16%	4	1,19%
13	3	1,73%	6	1,78%
14	1	0,58%	2	0,59%
15	4	2,31%	4	1,19%
16	3	1,73%	2	0,59%
17	3	1,73%	5	1,48%
18	0	0,00%	1	0,30%
19	1	0,58%	2	0,59%
20	0	0,00%	2	0,59%
21	2	1,16%	1	0,30%
22	0	0,00%	1	0,30%
Σύνολο:	173	1	337	1

4.1.3.β Παράγοντας «ηλικία» και «χρόνια προϋπηρεσίας»

Σε σχέση με την ηλικιακή ομάδα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία συμμετέχοντες, δηλαδή εκείνοι άνω των 60 ετών, καθώς και οι μικρότεροι μεταξύ 18-30 ετών, εμφανίζουν τα χαμηλότερα ποσοστά εκφοβισμού, δηλαδή 1,8% και 15,62% αντίστοιχα. Αντίθετα, οι ομάδα των 41-50 ετών έχει ποσοστό 39,04% και η ομάδα των 31-40 ετών έχει ποσοστό 30,03%. Σε συνδυασμό και με τα χρόνια προϋπηρεσίας, αυτοί που έχουν μόνο 1-8 χρόνια εργασίας και που εύλογα είναι νεότεροι, εκτίθενται λιγότερο σε αρνητικές συμπεριφορές (σε ποσοστό 31,53%) από εκείνους με περισσότερα από 8 χρόνια προϋπηρεσίας (ποσοστό 68,47%).

4.1.3.γ Παράγοντας «επίπεδο εκπαίδευσης»

Όσον αφορά τη βαθμίδα εκπαίδευσης, το μεγαλύτερο ποσοστό εργασιακού εκφοβισμού 39,34% συγκεντρώνουν οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ΑΕΙ/ΤΕΙ και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου ειδίκευσης με ποσοστό 31,83%. Ακολουθούν οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Λύκειο) με ποσοστό 23,42%. Στον αντίποδα βρίσκονται όσοι ολοκλήρωσαν μόνο την υποχρεωτική εκπαίδευση (Δημοτικό/Γυμνάσιο) με ποσοστό εργασιακού εκφοβισμού 3% και οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος με μόλις 2,40%.

4.1.3.δ Παράγοντας «βαθμός θέσης εργασίας»

Σε σχέση με το βαθμό της θέσης εργασίας, οι λιγότερο εκτιθέμενοι σε αρνητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας είναι οι Διευθυντές με ποσοστό 3,3%. Οι κάτοχοι θέσης ευθύνης εμφανίζουν ποσοστό 17,72% και οι υπάλληλοι 78,98%. Έτσι, το ποσοστό εκφοβισμού είναι πιο αυξημένο στο κάτω μέρος της ιεραρχικής βαθμίδας.

4.1.3.ε Παράγοντας «τομέας εργασίας»

Μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, οι απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα είναι εμφανώς περισσότερο εκτεθειμένοι σε αρνητικές συμπεριφορές με ποσοστό 60,06% έναντι εκείνων του δημόσιου τομέα, με ποσοστό 39,94%.

Συμπερασματικά, στην παρούσα έρευνα, η επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην πιθανότητα θυματοποίησης στο χώρο εργασίας διαμορφώνεται ως εξής: το φύλο δεν επηρεάζει το αποτέλεσμα και αυτό έρχεται σε συμφωνία με τη βιβλιογραφία, όπου φαίνεται να υπάρχει γενικά μια ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την έκθεσή τους σε εργασιακό εκφοβισμό (π.χ. Nielsen and Einarsen το 2018). Παρόλα αυτά, κατά τη θέσπιση αυστηρότερων κριτηρίων ως προς το χαρακτηρισμό ενός ατόμου ως θύμα εργασιακού εκφοβισμού, οι γυναίκες τείνουν να είναι περισσότερο επιρρεπής ως προς αυτό. Η ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας επηρεάζουν θετικά την πιθανότητα να υπάρξει κάποιος θύμα, δηλαδή με την αύξηση της ηλικίας αυξάνεται και το ποσοστό εκφοβισμού. Εξαιρέση αποτελούν οι εργαζόμενοι άνω των 60 ετών, διότι είναι ήδη στα πρόθυρα συνταξιοδότησης και συνεπώς δεν επηρεάζονται από τα περιστατικά που λαμβάνουν χώρα στο χώρο εργασίας τους. Στη βιβλιογραφία τα αντίστοιχα αποτελέσματα ως προς τον παράγοντα ηλικία είναι μικτά (π.χ. Kakoulakis et al. 2015; Salin, 2014). Το επίπεδο της εκπαίδευσης έχει συγκεχυμένα αποτελέσματα διότι εκείνοι με τα χαμηλότερα ποσοστά εκφοβισμού είναι αυτοί με το χαμηλότερο και το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Σε αντίστοιχες έρευνες, τα χαμηλά επίπεδα εργασιακού εκφοβισμού εμφανίζουν κατά κανόνα εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, χωρίς όμως να αποκλείεται το γεγονός ότι και εκείνοι με ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο υφίστανται επανειλημμένα αρνητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας τους (π.χ. Nielsen και Einarsen το 2018; Salin, 2003; Vranjes, Salin and Baillien, 2021). Ο βαθμός της θέσης εργασίας δείχνει ότι περισσότερο εκτεθειμένοι είναι οι υπάλληλοι και λιγότερο οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές. Το αποτέλεσμα αυτό συμφωνεί με τη βιβλιογραφία (π.χ. Nielsen και Einarsen το 2018; Salin, 2001). Τέλος αναφορικά με τον τομέα εργασίας, ο ιδιωτικός τομέας είναι εκείνος στον οποίο παρουσιάζονται τα μεγαλύτερα ποσοστά εκφοβισμού. Ωστόσο, οι έρευνες που διεξήχθησαν διεθνώς αφορούν κατά κύριο λόγο τον δημόσιο τομέα και λιγότερο τον ιδιωτικό (με εξαίρεση π.χ. την έρευνα των Einarsen και Skogstad το 1996, όπου ο ιδιωτικός τομέας έχει επίσης υψηλότερα ποσοστά σε σχέση με τον δημόσιο). Στην Ελλάδα, οι έρευνες των Μακρυγιάννη και Κουλιεράκη το 2010, αλλά και των Galanaki

και Papalexandris το 2013, δεν έδειξαν σημαντικές διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

4.1.4 Αποδέκτες αρνητικών συμπεριφορών και αντίδραση σε αυτές

4.1.4.α. Αποδέκτες Αρνητικών Συμπεριφορών - σύγκριση «αντικειμενικής» και «υποκειμενικής» μεθόδου

Στον παρακάτω Πίνακα 8 παρουσιάζεται η συχνότητα εμφάνισης των απαντήσεων στα ερωτήματα της 3^{ης} ενότητας, που αφορούν την «υποκειμενική» μέθοδο εκτίμησης του εργασιακού εκφοβισμού ή τη μέθοδο της αυτο-αξιολόγησης, κατά την οποία οι συμμετέχοντες απαντούν στο κατά πόσο αντιλαμβάνονται την έκθεσή τους σε αρνητικές συμπεριφορές.

Πίνακας 8: Συχνότητα εμφάνισης Αποδεκτών Αρνητικών Συμπεριφορών

A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Ποτέ	Σπάνια	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	Κάθε μέρα	ΣΥΝΟΛΟ
23	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	132	192	94	68	24	510
24	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	85	184	119	77	45	510
	Σύνολο:	217	376	213	145	69	1020

Με βάση τη μέθοδο αυτή, εκείνοι οι οποίοι δήλωσαν ότι υφίστανται αρνητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας τους τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα έως και κάθε μέρα ήταν 92 και αντιστοιχούν στο 18,04% του συνολικού δείγματος. Αναφορικά με τη διάκριση ανδρών – γυναικών, μετά από την ανάλυση διασταυρώσεων της μεταβλητής 23 με τη μεταβλητή «φύλο», προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον Πίνακα 9.

Πίνακας 9: Ανάλυση υποκειμενικής εκτίμησης εκφοβισμού με τη μεταβλητή "φύλο"

Μεταβλητή 23	Ανδρες	Ποσοστό Ανδρών	Γυναίκες	Ποσοστό Γυναικών
1	54	31,21%	78	23,15%
2	69	39,88%	123	36,50%
3	29	16,76%	65	19,29%
4	13	7,51%	55	16,32%
5	8	4,62%	16	4,75%
Σύνολο:	173	100,00%	337	100,00%

Έτσι, 21 άνδρες (12,14% του συνολικού δείγματος των ανδρών) αναγνώρισαν ότι έχουν υπάρξει «θύματα» εκφοβισμού και 71 γυναίκες (21,07% του συνολικού δείγματος των γυναικών).

Σύγκριση «Υποκειμενικής» και «Αντικειμενικής» μεθόδου

Εφαρμόζοντας την ανάλυση διασταύρωσης της μεταβλητής (Bullied–NAQ) που αφορά την «αντικειμενική» μέθοδο με τη μεταβλητή 23 που αφορά την «υποκειμενική» μέθοδο, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 10.

Πίνακας 10: Ανάλυση διασταύρωσης "αντικειμενικής" (Bullied - NAQ) και "υποκειμενικής" μεθόδου (μεταβλητή 23)

Μεταβλητή 23		Μεταβλητή (Bullied - NAQ)			
		έκθεση τουλάχιστον σε 1 αρνητική συμπεριφορά	έκθεση τουλάχιστον σε 2 αρνητικές συμπεριφορές	έκθεση σε περισσότερες από 3 αρνητικές συμπεριφορές	Σύνολο
Ποτέ	132	32	6	9	47
Σπάνια	192	49	21	0	70
Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	94	11	11	61	83
Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	68	2	4	60	66
Κάθε μέρα	24	0	0	23	23
	510	333	333	333	333

Έτσι, από τους 92 εργαζόμενους που αναγνώρισαν ότι έχουν βιώσει οι ίδιοι περιστατικά εκφοβισμού στο χώρο εργασίας τους τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα (υποκειμενική), οι 89 εκτίθενται σε τουλάχιστον μια αρνητική συμπεριφορά τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα (αντικειμενική). Το γεγονός αυτό δηλώνει ότι ως επί το πλείστον αυτοί που αυτο-αξιολογήθηκαν ως «θύματα», όντως αντιλαμβάνονταν και τι σημαίνει αυτό. Αντίθετα, από τους 132 που δήλωσαν ότι δεν έχουν υπάρξει «ποτέ» θύματα εκφοβισμού (υποκειμενική), οι 47 είχαν βιώσει τουλάχιστον μία αρνητική συμπεριφορά τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα (αντικειμενική). Συνεπώς, είτε δεν αναγνωρίζουν ότι ορισμένες συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο παύουν να είναι φυσιολογικές όταν λαμβάνουν χώρα έντονα, επανειλημμένα και για μεγάλο χρονικό διάστημα, είτε το αντιλαμβάνονται και διστάζουν να το παραδεχθούν λόγω φόβου ή λόγω συνειδητής υιοθέτησης παθητικής στάσης.

Κατά συνέπεια, με τη χρήση της μεθόδου αυτής, αφενός τα ποσοστά εμφάνισης του εργασιακού εκφοβισμού είναι πολύ μικρότερα 18,04% από τα αντίστοιχα της αντικειμενικής 65,29% και αφετέρου το φύλο φαίνεται να αποτελεί σημαντικό παράγοντα κινδύνου, διότι οι γυναίκες εμφανίζουν σχεδόν διπλάσια ποσοστά εργασιακού εκφοβισμού σε σχέση με τους άνδρες (21,07% έναντι 12,14%). Τα αποτελέσματα αυτά, ήταν τα αναμενόμενα με βάση τη βιβλιογραφική ανασκόπηση (π.χ. Salin, 2001; Dhanani, LaPalme and Joseph, 2021; Rosander et al., 2020).

Ομοίως, οι λεγόμενοι «παρατηρητές», δηλαδή αυτοί που αντιλαμβάνονται τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα έως και κάθε μέρα ότι στον εργασιακό τους χώρο οι συνάδελφοί τους εκτίθενται σε αρνητικές συμπεριφορές, είναι 122 (Πίνακας 8), δηλαδή ποσοστό 23,92% του δείγματος. Από αυτούς σύμφωνα με τον Πίνακα 11, οι άνδρες είναι 31 (17,92% του συνολικού δείγματος των ανδρών) και οι γυναίκες 91 (27% του συνολικού δείγματος των γυναικών). Και στην περίπτωση αυτή το φύλο επιδρά σημαντικά, με τις γυναίκες να εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά αντίληψης της κατάστασης που βιώνουν οι συνάδελφοί τους (27% έναντι 17,92%). Σε αντίστοιχη έρευνα των Galanaki και Papalexandris το 2013, το ποσοστό των παρατηρητών εκτιμήθηκε στο 16,4 %.

Πίνακας 11: Ανάλυση υποκειμενικής εκτίμησης "παρατηρητών" με τη μεταβλητή "φύλο"

Μεταβλητή 24	Άνδρες	Ποσοστό Ανδρών	Γυναίκες	Ποσοστό Γυναικών
1	36	20,81%	49	14,54%
2	69	39,88%	115	34,12%
3	37	21,39%	82	24,33%
4	16	9,25%	61	18,10%
5	15	8,67%	30	8,90%
Σύνολο:	173	100,00%	337	100,00%

4.1.4.β Βαθμός αντίδρασης εργαζομένων και παρατηρητών

Η συχνότητα εμφάνισης των απαντήσεων στα ερωτήματα της 3^{ης} Ενότητας που αφορούν την αντίδραση των εργαζομένων στις περιπτώσεις εργασιακού εκφοβισμού παρουσιάζονται στον Πίνακα 12.

Πίνακας 12: Συχνότητα εμφάνισης Αντίδρασης σε Αρνητικές Συμπεριφορές

Α/Α	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ	ΣΥΝΟΛΟ
25	Εάν έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	92	85	96	137	100	510
26	Εάν έχετε υπάρξει ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	91	81	125	138	75	510
	Σύνολα:	183	166	221	275	175	1020

Γίνεται αντιληπτό, ότι 237 εργαζόμενοι δήλωσαν ότι έχουν βιώσει περιστατικά εκφοβισμού στο χώρο εργασίας τους και έχουν αντιδράσει σε αυτά, από αρκετά έως πάρα πολύ, δηλαδή ποσοστό 46,47% του συνόλου του δείγματος. Σχετικά με τη διάκριση ανδρών – γυναικών, μετά από την ανάλυση διασταυρώσεων της μεταβλητής 25 με τη μεταβλητή «φύλο», προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον Πίνακα 13.

Πίνακας 13: Ανάλυση αντίδρασης στην περίπτωση έκθεσης σε εργασιακό εκφοβισμό, με τη μεταβλητή "φύλο"

Μεταβλητή 25	Άνδρες	Ποσοστό Ανδρών	Γυναίκες	Ποσοστό Γυναικών
1	36	20,81%	56	16,62%
2	27	15,61%	58	17,21%
3	30	17,34%	66	19,58%
4	47	27,17%	90	26,71%
5	33	19,08%	67	19,88%
Σύνολο:	173	100,00%	337	100,00%

Οι 80 από αυτούς που αντέδρασαν σημαντικά ήταν άνδρες, αριθμός που αντιστοιχεί στο 46,24% του συνόλου των ανδρών και οι 157 γυναίκες, αριθμός που αντιστοιχεί στο 46,59% του συνόλου των γυναικών.

Εξίσου μεγάλος (213), είναι και ο αριθμός των ατόμων που απάντησαν ότι έχοντας υπάρξει παρατηρητές σε περιστατικά εκφοβισμού, αντέδρασαν σε αυτά από αρκετά έως πάρα πολύ και αντιστοιχεί στο 41,76% του συνολικού δείγματος. Μεταξύ αυτών, σύμφωνα με τον Πίνακα 14, οι άνδρες ήταν 71 (ποσοστό 41,04% του συνόλου των ανδρών) και οι γυναίκες 142 (ποσοστό 42,14% του συνόλου των γυναικών). Συνεπώς δεν υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά το βαθμό αντίδρασής τους στις εκφοβιστικές συμπεριφορές.

Πίνακας 14: Ανάλυση αντίδρασης στην περίπτωση έκθεσης συναδέλφου σε εργασιακό εκφοβισμό, με τη μεταβλητή "φύλο"

Μεταβλητή 26	Άνδρες	Ποσοστό Ανδρών	Γυναίκες	Ποσοστό Γυναϊκών
1	30	17,34%	61	18,10%
2	29	16,76%	52	15,43%
3	43	24,86%	82	24,33%
4	52	30,06%	86	25,52%
5	19	10,98%	56	16,62%
Σύνολο:	173	100,00%	337	100,00%

Τα παραπάνω αποτελέσματα που αφορούν το βαθμό αντίδρασης των εργαζομένων και των παρατηρητών στα περιστατικά εκφοβισμού που εκτυλίσσονται στο χώρο εργασίας τους είναι αρκετά υψηλά, 46,47% και 41,76% αντίστοιχα. Προηγούμενες έρευνες που μελέτησαν την αντίδραση των εργαζομένων, χωρίς όμως να μετράνε το βαθμό, ανέφεραν ότι συνήθως οι εργαζόμενοι κρατάνε μια παθητική στάση, φοβούμενοι να μιλήσουν ανοιχτά και αποφεύγοντας να έρθουν σε αντιπαράθεση με τους εκφοβιστές (π.χ. Xu, Loi and Lam, 2015; Rai and Agarwal, 2018). Αυτή η στάση όμως, οδηγεί σε περαιτέρω κλιμάκωση των συγκρούσεων και σε ολοένα και πιο τοξικά εργασιακά περιβάλλοντα (Vranjes, Salin and Baillien, 2021). Απέναντι στη διαπίστωση αυτή, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, που αποκαλύπτουν ότι οι εργαζόμενοι, κατά δική τους δήλωση, αντιδρούν σε μεγάλο βαθμό στα περιστατικά εκφοβισμού, είναι άκρως ενθαρρυντικά και αποτελούν μια ένδειξη αφύπνισης της κοινωνίας στο μείζον αυτό πρόβλημα.

4.2 ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

4.2.1 Η Παραγοντική Ανάλυση των Πολλαπλών Αντιστοιχιών (M.C.A.)

Παράλληλα με την περιγραφική στατιστική χρησιμοποιήθηκε μια πολυδιαδεδομένη πλέον μέθοδος της Διερευνητικής Ανάλυσης Δεδομένων, η Παραγοντική ανάλυση των πολλαπλών αντιστοιχιών (M.C.A.), προκειμένου να διερευνηθούν οι εντονότερες αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μεταβλητών του ερευνώμενου θέματος, με στόχο τον εντοπισμό των κυρίαρχων και πιο ουσιαστικών τάσεων στη δομή τους. Αυτό μάλιστα δίχως καμιά προϋπόθεση εκ των προτέρων για τα δεδομένα (π.χ. κάποια κατανομή που πρέπει να ακολουθούν τα δεδομένα ή μοντέλα που υποθέτουμε ότι ισχύουν στον πληθυσμό) αλλά αφήσαμε τα ίδια τα δεδομένα “να μιλήσουν” για λογαριασμό όλου του πληθυσμού.

Αυτή η τεχνική (M.C.A.) είναι ιδιαίτερος χρήσιμη όταν τα δεδομένα είναι κατηγορικά ή διατεταγμένα (ordinal) ή συνεχή που έχουν κατηγοριοποιηθεί (Moschidis and Chadjipadelis 2017), πολυμεταβλητά και ογκώδη, όπως στην περίπτωση της εργασίας μας, για να αναδειχθούν ερωτήματα που δεν είχαμε σκεφθεί εκ των προτέρων ή μια σημαντική επίδραση που δεν αναμενόταν, επίσης για να έχουμε την ολιστική δομή του φαινομένου που μελετούμε.

Με τη μέθοδο αυτή επιτυγχάνεται η ανάλυση της συνολικής αδράνειας στους παραγοντικούς άξονες 1^{ος}, 2^{ος}, 3^{ος} κ.λπ. με τη σειρά που ερμηνεύουν τα μεγαλύτερα ποσοστά της συνολικής αδράνειας. Πρακτικά, οι πρώτοι παραγοντικοί άξονες εκφράζουν με τη σειρά τις κυρίαρχες τάσεις αλληλοεπιδράσεων μεταξύ των χαρακτηριστικών που ερευνούμε (Moschidis, 2009; Moschidis, 2015; Markos, Moschidis and Chadjipantelis 2020) και τις αποτυπώνουμε με τη βοήθεια των ερμηνευτικών δεικτών: της συνεισφοράς CTR της αδράνειας των σημείων για τη δημιουργία του άξονα και της συσχέτισης COR των σημείων με τον κάθε άξονα.

Ο δείκτης συνεισφοράς δείχνει τα σημεία που συμβάλλουν στην κατασκευή ενός άξονα, οπότε στα σημεία αυτά βασίζεται η ενδεχόμενη ερμηνεία του άξονα, σημαντικότερη για την ερμηνεία του φαινομένου που ερευνάται. Με τον δείκτη συσχέτισης COR ελέγχουμε για κάθε σημείο χωριστά σε ποιο παραγοντικό άξονα απεικονίζεται καλύτερα (ποιότητα απεικόνισης).

Στην πράξη, για τον προσδιορισμό των σημαντικότερων προς ανάλυση σημείων ενός άξονα, αφού θεωρήσαμε την αδράνεια του άξονα ίση με 1000, λάβαμε ως τα

σημαντικότερα σημεία για την ερμηνεία του όσα σημεία έχουν CTR > 1000 / το πλήθος όλων των σημείων (των κατηγοριών όλων των μεταβλητών) (Moschidis, 2003).

Τα δεδομένα που συγκεντρώθηκαν επεξεργάστηκαν με την μέθοδο της Παραγοντικής Ανάλυσης των Πολλαπλών Αντιστοιχιών (M.C.A.) με τη χρήση του λογισμικού M.A.D. (Méthodes d'Analyse des Données). Ο αρχικός πίνακας των δεδομένων περιείχε 32 μεταβλητές (ερωτήματα) που εμφανίζονταν σε στήλες και 510 αντικείμενα (απαντήσεις) που αποτελούσαν τις γραμμές. Προκειμένου να γίνει η στατιστική ανάλυση, οι μεταβλητές του ερωτηματολογίου κωδικοποιήθηκαν όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα 15.

Πίνακας 15: Κωδικοποίηση μεταβλητών M. C.A.

A/A	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΕΠΙΛΟΓΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ
1	ΦΥΛΟ	ΟΙ 2 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ G =>	1,2	G1, G2
2	ΗΛΙΚΑ	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ A =>	1,2,3,4,5	A1,A2,A3,A4,A5
3	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ ED =>	2,3,4,5,6	ED1,ED2,ED3,ED4,ED5
4	ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΟΙ 2 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ EX =>	1,2	EX1,EX2
5	ΒΑΘΜΟΣ	ΟΙ 3 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ P =>	1,2,3	P1,P2,P3
6	ΤΟΜΕΑΣ	ΟΙ 2 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ S =>	1,2	S1,S2
7	Σας αποκρίπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N1 =>	1,2,3,4,5	N11,N12,N13,N14,N15
8	Εξευελίζεστε ή γελοιοποιείτε σχετικά με τη δουλειά σας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N2 =>	1,2,3,4,5	N21,N22,N23,N24,N25
9	Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανότητων σας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N3 =>	1,2,3,4,5	N31,N32,N33,N34,N35
10	Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας σάς αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N4 =>	1,2,3,4,5	N41,N42,N43,N44,N45
11	Φήμες και κουτοπολιτιά διαδίδονται για σας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N5 =>	1,2,3,4,5	N51,N52,N53,N54,N55
12	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N6 =>	1,2,3,4,5	N61,N62,N63,N64,N65
13	Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν) και την προσωπική σας ζωή	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N7 =>	1,2,3,4,5	N71,N72,N73,N74,N75
14	Σας φρονιάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θμού	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N8 =>	1,2,3,4,5	N81,N82,N83,N84,N85
15	Εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρόζιμο, κλείσιμο περάσματος κ.α.	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N9 =>	1,2,3,4,5	N91,N92,N93,N94,N95
16	Υπόνοιας ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N10 =>	1,2,3,4,5	N101,N102,N103,N104,N105
17	Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N11 =>	1,2,3,4,5	N111,N112,N113,N114,N115
18	Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N12 =>	1,2,3,4,5	N121,N122,N123,N124,N125
19	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N13 =>	1,2,3,4,5	N131,N132,N133,N134,N135
20	Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N14 =>	1,2,3,4,5	N141,N142,N143,N144,N145
21	Γίνεστε αποδέκτες φαρσών – αστείων από άτομα που δεν σας συμπαθούν	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N15 =>	1,2,3,4,5	N151,N152,N153,N154,N155
22	Σας δίνονται καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες.	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N16 =>	1,2,3,4,5	N161,N162,N163,N164,N165
23	Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N17 =>	1,2,3,4,5	N171,N172,N173,N174,N175
24	Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N18 =>	1,2,3,4,5	N181,N182,N183,N184,N185
25	Δέχετε πίστη να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδεια, άδεια ασθενείας, έξοδα ταξιδιού)	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N19 =>	1,2,3,4,5	N191,N192,N193,N194,N195
26	Δέχετε υπερβολικά πειράγματα και σαρκασμό	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N20 =>	1,2,3,4,5	N201,N202,N203,N204,N205
27	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N21 =>	1,2,3,4,5	N211,N212,N213,N214,N215
28	Σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ N22 =>	1,2,3,4,5	N221,N222,N223,N224,N225
29	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ R23 =>	1,2,3,4,5	R231,R232,R233,R234,R235
30	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ R24 =>	1,2,3,4,5	R241,R242,R243,R244,R245
31	Εάν έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ R25 =>	1,2,3,4,5	R251,R252,R253,R254,R255
32	Εάν έχετε υπάρξει ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	ΟΙ 5 ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗΣ R26 =>	1,2,3,4,5	R261,R262,R263,R264,R265

ΕΝΟΤΗΤΑ I
ΔΗΜ/ΚΑ ΧΑΡΑΚ/ΚΑ

ΕΝΟΤΗΤΑ II
ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠ/ΡΕΣ

ΕΝΟΤΗΤΑ III
ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΠ/ΡΩΝ

Με τον τρόπο αυτό, προέκυψε ένα νέο αρχείο δεδομένων, με 149 μεταβλητές σε μορφή στηλών. Οι επιλογές των απαντήσεων του ερωτηματολογίου ήταν συνολικά 150. Εξαιτίας όμως της απουσίας της απάντησης «δεν έχω τελειώσει το σχολείο» στην ερώτηση που αφορούσε το επίπεδο της εκπαίδευσης, παρέμειναν τελικά 149 μεταβλητές. Οι γραμμές ήταν 510, όσοι και οι συμμετέχοντες στην έρευνα.

Στην συνέχεια, με τη χρήση του λογισμικού, το αρχείο των δεδομένων μετασχηματίστηκε στον λεγόμενο Λογικό Πίνακα 0-1. Στον πίνακα αυτό, το κάθε αντικείμενο κατατάσσεται σε μία μόνο κλάση κάθε μεταβλητής, στην οποία λαμβάνει τον αριθμό 1, ενώ στις υπόλοιπες κλάσεις της ίδιας μεταβλητής τον αριθμό 0. Συνεπώς σε κάθε γραμμή – αντικείμενο, το άθροισμα είναι το ίδιο (32 στην προκειμένη περίπτωση), δηλαδή όλες οι γραμμές έχουν την ίδια βαρύτητα.

Ο λογικός αυτός πίνακας μετατράπηκε σε ένα πίνακα Burt, δηλαδή σε ένα συμμετρικό πίνακα όλων των συμπτώσεων ανά δύο, όλων των μεταβλητών του ερωτηματολογίου.

Ακολούθως, η στατιστική μέθοδος της παραγοντικής ανάλυσης των αντιστοιχιών αναγάγει τις μεταβλητές σε ένα μικρό αριθμό νέων μεταβλητών, των παραγοντικών αξόνων, πάνω στους οποίους αναδεικνύονται τα ουσιαστικότερα χαρακτηριστικά που περιέχουν τα δεδομένα, ώστε να καταστεί ευκολότερη η ερμηνεία τους.

A) Προκειμένου να εξεταστεί το ζήτημα της επίδρασης των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην πιθανότητα έκθεσης σε εργασιακό εκφοβισμό και στον τρόπο αποδοχής και αντίδρασης των εργαζομένων σε αυτόν, αναλύθηκε ένας υποπίνακας (κομμάτι/φέτα) του πίνακα Burt που περιλάμβανε τις συμπτώσεις των δημογραφικών μεταβλητών (γραμμές) με τις υπόλοιπες μεταβλητές της 2^{ης} και 3^{ης} ενότητας (στήλες).

Από τη στατιστική αυτή ανάλυση, προέκυψε το ιστόγραμμα της Εικόνας 1, που παρουσιάζει τα ποσοστά ερμηνείας του συγκεκριμένου μέρους των δεδομένων της έρευνας, που περιέχονται στους 12 πρώτους παραγοντικούς άξονες.

ΠΡΟΒΟΛΗ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΡΙΖΩΝ				
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΔΡΑΝΕΙΑ 0.02333				
ΑΞΩΝ	ΑΔΡΑΝΕΙΑ	%ΕΡΜΗΝΕΙΑΣ	ΑΘΡΟΙΣΜΑ	ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡ.ΡΙΖΩΝ
1	0.0063322	27.14	27.14	*****
2	0.0047365	20.30	47.44	*****
3	0.0028115	12.05	59.49	*****
4	0.0016726	7.17	66.66	*****
5	0.0014978	6.42	73.08	*****
6	0.0013377	5.73	78.81	*****
7	0.0012063	5.17	83.98	*****
8	0.0010718	4.59	88.57	*****
9	0.0008516	3.65	92.22	*****
10	0.0005954	2.55	94.78	****
11	0.0004644	1.99	96.77	***
12	0.0004265	1.83	98.59	***

Εικόνα 1: ΖΗΤΗΜΑ Α) Ιστόγραμμα χαρακτηριστικών ριζών (ιδιοτιμών)

Στο ιστόγραμμα αυτό παρατηρείται ότι, μετά τον δεύτερο παραγοντικό άξονα πέφτει απότομα το ποσοστό ερμηνείας και συνεπώς οι επόμενοι άξονες δεν παρουσιάζουν ερευνητικό ενδιαφέρον.

1^{ος} παραγοντικός άξονας

Τα σημαντικότερα σημεία του 1^{ου} παραγοντικού άξονα που φέρει ποσοστό ερμηνείας 27,14% φαίνονται στον Πίνακα 16, με τις συντεταγμένες τους για τις γραμμές #F1,COR και CTR και για τις στήλες #G1, COR και CTR. Ο δείκτης CTR δείχνει το ποσοστό της πληροφορίας (αδράνειας) που έχει δώσει ένα σημείο στην κατασκευή του άξονα, σε σχέση με τη συνολική πληροφορία που φέρει ο άξονας. Ο δείκτης COR δείχνει το ποσοστό της πληροφορίας που δίνει ένα σημείο σε έναν άξονα, σε σχέση με τη συνολική πληροφορία που φέρει το σημείο.

Τα κύρια σημεία κατασκευής των αξόνων είναι εκείνα με δείκτη CTR μεγαλύτερο από το πηλίκο 1000/πλήθος των κατηγοριών των μεταβλητών. Έτσι, όσον αφορά τις γραμμές, των πλήθος των οποίων είναι 19, επιλέχθηκαν τα σημεία με $CTR > 53$ ($1000/19 = 52,6$). Αντίστοιχα, στις στήλες, οι οποίες είναι 130, με βάση το πηλίκο $1000/130 = 7,69$, προέκυψαν πολυάριθμα σημεία που δεν εξυπηρετούσαν τους ερευνητικούς σκοπούς και για το λόγο αυτό επιλέχθηκαν εκείνα με $CTR \geq 18$.

Πίνακας 16: ΖΗΤΗΜΑ Α) Συντεταγμένες #F1 - #G1, Προβολές COR & Συνεισφορές CTR

	Κωδ.	Περιγραφή1	Περιγραφή2	#F1	COR	CTR
1	E1	Χρόνια προϋπηρεσίας	1 έως 8	-251	964	444
2	E2	Χρόνια προϋπηρεσίας	8 και άνω	93	964	167
3	A1	Ηλικία	18-30	-182	480	125
4	A4	Ηλικία	51-60	113	215	56

	Κωδ.	Περιγραφή1	Περιγραφή2	#G1	COR	CTR
1	N112	Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	Ποτέ	119	803	40
2	N115	Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	Κάθε μέρα	-359	780	40
3	N85	Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	Κάθε μέρα	-355	894	39
4	N25	Εξευτελιζέστε ή γελοιοποιείστε σχετικά με τη δουλειά σας	Κάθε μέρα	-492	539	38
5	N135	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	Κάθε μέρα	-286	789	38
6	N211	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	Ποτέ	-145	384	26
8	N212	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	Σπάνια	122	671	25
9	R242	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Σπάνια	110	626	25
10	N125	Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	Κάθε μέρα	-274	680	23
11	N35	Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας	Κάθε μέρα	-157	505	19
12	N105	Υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παραιτήσετε τη δουλειά σας	Κάθε μέρα	-341	510	18
13	R265	Εάν έχετε υπάρξει ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	Πάρα πολύ	151	252	18

Από την ερμηνεία των σημαντικότερων σημείων κατασκευής του πρώτου παραγοντικού άξονα, προκύπτει ότι οι νέοι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία μέχρι 8 έτη (E1) και ηλικία από 18-30 ετών (A1) είναι εκείνοι που κατά κύριο λόγο εκτίθενται καθημερινά σε αρνητικές συμπεριφορές, όπως η συνεχής υπενθύμιση των λαθών και των παραλείψεών τους (N115), οι φωνές και τα ξεσπάσματα θυμού (N85), ο εξευτελισμός και η γελοιοποίηση σχετικά με τη δουλειά τους (N25), η εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς τους (N135), η αγνόηση και η επιθετική αντιμετώπιση όταν επιχειρούν να προσεγγίσουν τους άλλους (N125) και η ανάθεση καθηκόντων ξεκάθαρα κατώτερων του επιπέδου των ικανοτήτων τους (N35). Στους νεαρούς αυτούς εργαζόμενους, δεν ανατίθεται ποτέ μη διαχειρίσιμος φόρτος εργασίας (N211), αλλά δέχονται σε καθημερινή βάση υπόνοιες ή σημάδια ότι θα έπρεπε να παραιτηθούν από την εργασία τους (N105).

Σε αντιπαράθεση με αυτούς, βρίσκονται οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 8 ετών (E2), στους οποίους σπάνια υπενθυμίζονται έντονα τα λάθη και οι παραλείψεις τους (N112) και οι οποίοι σπάνια εκτίθενται σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας (N212). Οι εργαζόμενοι αυτοί, αντιλαμβάνονται σπάνια ως «παρατηρητές» τα

περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού στο περιβάλλον τους (R242). Όμως στην περίπτωση αυτή, πιστεύουν ότι αντιδρούν και σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό (R265).

Συνεπώς η πρώτη κυρίαρχη τάση διαμορφώνεται από τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, οι οποίοι εμφανίζονται πιο ευάλωτοι στην έκθεση σε αρνητικές συμπεριφορές, που έχουν να κάνουν τόσο με τη δουλειά και τα καθήκοντά τους (π.χ. υπενθύμιση λαθών και παραλείψεων, εξακολουθητική κριτική κ.λπ.), όσο και με την προσωπικότητά τους (π.χ. εξευτελισμός, γελοιοποίηση, φωνές, ξεσπάσματα θυμού, υπόνοιες για παραίτηση). Σε αντιπαράθεση με αυτούς, είναι οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 8 ετών, οι οποίοι βιώνουν σπάνια αρνητικές συμπεριφορές, αλλά είναι πρόθυμοι να αντιδράσουν, αν αντιληφθούν περιστατικά εκφοβισμού εις βάρος συναδέλφων τους. Παρατηρούμε ότι αν και στη διεθνή βιβλιογραφία του φαινομένου, συνήθως η πιθανότητα θυματοποίησης αυξάνεται με την ηλικία, χωρίς όμως να αποτελεί και κανόνα (Einarsen and Skogstad, 1996; Samnani and Singh, 2012; Salin, 2014), εντούτοις στο σύγχρονο ελληνικό εργασιακό χώρο, οι νεότεροι εργαζόμενοι, ενδεχομένως λόγω της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης και της γενικότερης ανασφάλειας στην αγορά εργασίας, είναι εμφανώς περισσότερο εκτεθειμένοι σε αρνητικές συμπεριφορές και χωρίς έκδηλη δυνατότητα αντίδρασης. Στην αντίθετη περίπτωση, εκείνοι που έχουν μια σημαντική προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 8 ετών και συνεπώς μεγαλύτερη εμπειρία και αυτοπεποίθηση για τις εργασιακές τους ικανότητες και κατ' επέκταση περισσότερες εργασιακές επιλογές, εμφανίζονται λιγότερο εκτεθειμένοι σε αρνητικές συμπεριφορές, που έχουν να κάνουν κυρίως με τη δουλειά τους. Λόγω της εμπειρίας τους, ίσως έχουν πιο ανεπτυγμένη την ικανότητα να διακρίνουν πότε μια συμπεριφορά παύει να θεωρείται αποδεκτή στον εργασιακό χώρο και μπορεί να μην διστάσουν να εκφράσουν έντονα την αντίδρασή τους, υπερασπιζόμενοι τους συναδέλφους τους που βρίσκονται σε δυσμενή θέση.

2^{ος} παραγοντικός άξονας

Στο σχηματισμό του 2^{ου} παραγοντικού άξονα, που φέρει ποσοστό ερμηνείας 20,30%, συμμετέχουν περισσότερο τα σημεία που φαίνονται στον παρακάτω Πίνακα 17, με τις συντεταγμένες τους για τις γραμμές #F2, COR και CTR και για τις στήλες #G2, COR και CTR. Η επιλογή των σημείων αυτών, έγινε θέτοντας τη συνθήκη $CTR \geq 52$ ($1000/19 = 52,6$) για τις γραμμές και για τις στήλες $CTR \geq 18$.

Πίνακας 17: ΖΗΤΗΜΑ Α) Συντεταγμένες #F2 - #G2, Προβολές COR & Συνεισφορές CTR

	Κωδ.	Περιγραφή1	Περιγραφή2	#F2	COR	CTR
1	A3	Ηλικία	41-50	103	545	146
2	ED5	Εκπαίδευση	Μεταπτυχιακό	108	538	126
3	P2	Βαθμός θέσης εργασίας	Προϊστάμενος	132	325	96
4	A1	Ηλικία	18-30	-137	270	94
5	G1	Φύλο	Άνδρες	-89	380	93
6	A4	Ηλικία	51-60	-122	245	86
7	S1	Τομέας	Δημόσιος	70	265	72
8	A5	Ηλικία	61+	-368	297	57
9	S2	Τομέας	Ιδιωτικός	-51	265	52

	Κωδ.	Περιγραφή1	Περιγραφή2	#G2	COR	CTR
1	N81	Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	Ποτέ	-127	840	37
2	N121	Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	Ποτέ	-101	809	35
3	N191	δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθενείας, έξοδα ταξιδιού)	Ποτέ	-106	745	32
4	N61	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα	Ποτέ	-99	740	24
6	N84	Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	187	604	22
5	N41	αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα	Ποτέ	-109	804	22
7	R234	ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	142	431	21
8	R261	Εάν έχετε υπάρξει ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	Καθόλου	-131	358	21
9	N193	Δέχεστε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθενείας, έξοδα ταξιδιού)	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	138	546	20
10	N211	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	Ποτέ	-110	221	20
11	N23	Εξετελιζέστε ή γελοιοποιείτε σχετικά με τη δουλειά σας	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	153	515	19
12	N133	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	125	595	19
13	N173	Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	131	562	18
14	R251	περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους	Καθόλου	-120	433	18

Τα σημεία A4, A1 και N211 ήταν επίσης σημαντικά και στον πρώτο παραγοντικό άξονα. Επιλέχθηκε όμως να δοθεί η ερμηνεία του σημείου A4 στον δεύτερο άξονα, δεδομένου ότι έχει δείκτη COR μεγαλύτερο στον δεύτερο άξονα (245) από τον αντίστοιχο δείκτη στον πρώτο (215) και συνεπώς καλύτερη προβολή εκεί. Αντίθετα το σημείο N211 ερμηνεύτηκε στον πρώτο παραγοντικό γιατί είχε μεγαλύτερο δείκτη COR (384) από ότι στον δεύτερο (221), όπως επίσης και το A1 (480 έναντι 270).

Από την ανάλυση των σημαντικότερων αυτών σημείων προκύπτει ότι, οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 41-50 (A3), κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου ειδίκευσης (ED5) στο βαθμό του Προϊσταμένου (P2) στο δημόσιο τομέα (S1),

υφίστανται στο χώρο εργασίας τους φωνές και γίνονται στόχοι αγανάκτησης και θυμού, με συχνότητα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα (**N84**). Ακόμα, τουλάχιστον μια φορά το μήνα δέχονται πίεση να μην απαιτήσουν κάτι το οποίο δικαιούνται (π.χ. άδειες) (**N193**), εξευτελίζονται ή γελοιοποιούνται σχετικά με τη δουλειά τους (**N23**), υφίστανται εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς τους (**N133**) και γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί εις βάρος τους (**N173**). Πιστεύουν ότι έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού με συχνότητα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα (**R234**) κατά τον τελευταίο χρόνο. Σε αντιπαράθεση με αυτούς, είναι κυρίως οι άνδρες εργαζόμενοι (**G1**) των ηλικιών ομάδων 51-60 (**A4**) και οι πλέον των 60 ετών (**A5**), οι οποίοι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα (**S2**). Κατά κύριο λόγο δεν υφίστανται ποτέ φωνές και δεν γίνονται ποτέ στόχοι αγανάκτησης ή θυμού (**N81**). Δεν αγνοούνται ποτέ (**N121**), δεν δέχονται ποτέ πίεση να μην απαιτήσουν κάτι το οποίο δικαιούνται (**N191**), δεν εξαιρούνται ή αποκλείονται από κοινωνικά γεγονότα ποτέ (**N61**), ούτε αφαιρούνται σημαντικές περιοχές ευθύνης τους με αντικατάσταση από άλλες ασήμαντες (**N41**). Όπως είναι φυσικό, εφόσον δεν έχουν βιώσει αρνητικές καταστάσεις, δεν έχουν αντιδράσει και καθόλου, ούτε για λογαριασμό των ίδιων (**R251**), ούτε και για λογαριασμό συναδέλφων, δεδομένου ότι δεν έχουν υπάρξει ποτέ «παρατηρητές» σε περιστατικά εκφοβισμού στο χώρο εργασίας τους (**R261**).

Άρα η *δεύτερη κυρίαρχη τάση* αφορά την ύπαρξη εργαζομένων κυρίως του δημόσιου τομέα με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης, ηλικίας 41-50 ετών και κατόχους θέσεων ευθύνης, οι οποίοι πιστεύουν ότι έχουν υπάρξει θύματα εργασιακού εκφοβισμού πολύ συχνά τον τελευταίο χρόνο και οι οποίοι όντως εκτίθενται σε μεγάλο βαθμό σε πολλές αρνητικές συμπεριφορές, που έχουν να κάνουν τόσο με τη δουλειά, όσο και με την προσωπικότητά τους (π.χ. φωνές, ξεσπάσματα θυμού, πίεση να μην απαιτήσουν αυτά που δικαιούνται κ.λπ.). Αντίθετα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, φαίνεται να μην έχουν βιώσει ποτέ αρνητικές συμπεριφορές κατά τον τελευταίο χρόνο, ούτε αυτοί, ούτε και οι συνάδελφοί τους και κατά συνέπεια δεν έχουν αντιδράσει και καθόλου. Το παράδοξο αυτό συμπέρασμα της αυξημένης παρενόχλησης στο δημόσιο τομέα, μπορεί να εξηγηθεί από τις πρόσφατες αλλαγές που συντελέστηκαν στη δημόσια διοίκηση, όπως η αναδιοργάνωση των δημόσιων φορέων, η ανάπτυξη και εφαρμογή των συστημάτων στοχοθεσίας και αξιολόγησης, η εφαρμογή της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης κ.λπ.. στα πλαίσια του επιχειρησιακού προγράμματος «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα», όπως επίσης και από τη δραματική μείωση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Πρόκειται για κατεξοχήν στρεσογόνους παράγοντες, εξαιτίας των οποίων δέχονται έντονες πιέσεις,

κυρίως τα μεσαία στελέχη του δημόσιου τομέα, που είναι επιφορτισμένα με τη μεταφορά και την εφαρμογή των επικείμενων αλλαγών από τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Ανάλογα αποτελέσματα αυξημένου εργασιακού εκφοβισμού στο δημόσιο τομέα, καταγράφηκαν και στη διεθνή βιβλιογραφία (Hoel and Beale, 2006; Salin, 2001).

Συμπερασματικά από τις δύο κυρίαρχες τάσεις, που ερμηνεύουν όμως το 47,44% της πληροφορίας που εμπεριέχεται στα δεδομένα της έρευνας, γίνεται αντιληπτό ότι οι παράγοντες που επιδρούν στην πιθανότητα έκθεσης των εργαζομένων σε αρνητικές συμπεριφορές, είναι η ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας με την πιθανότητα θυματοποίησης να μειώνεται με την αύξηση της ηλικίας. Ακόμα, στις περιπτώσεις έντονων βιωμάτων εργασιακού εκφοβισμού, απουσιάζει ο βαθμός αντίδρασης των εργαζομένων, ενώ στην περίπτωση της ύπαρξης σπάνιων περιστατικών εκφοβισμού, υπάρχει μια αυξημένη τάση αντίδρασης. Επίσης η κατοχή θέσης ευθύνης και το ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο στο δημόσιο τομέα, φαίνεται να ευνοεί την έκθεση σε εργασιακό εκφοβισμό.

B) Το δεύτερο ζήτημα που εξετάστηκε ήταν η συσχέτιση του βαθμού έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές με την αντίληψη και τη στάση των εργαζομένων απέναντι στο φαινόμενο αυτό.

Ο υποπίνακας (κομμάτι/φέτα) του πίνακα Burt που αναλύθηκε, περιλάμβανε τις συμπτώσεις των μεταβλητών της ενότητας III που αφορούν την αποδοχή και την αντίδραση στον εργασιακό εκφοβισμό (γραμμές) με τις μεταβλητές της έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές της ενότητας II (στήλες).

Από αυτή τη στατιστική ανάλυση, προέκυψε το ιστόγραμμα της Εικόνας 2, σύμφωνα με το οποίο υπάρχουν 12 παραγοντικοί άξονες, εκ των οποίων οι δύο πρώτοι ερμηνεύουν συνολικά το 85,95% του συγκεκριμένου μέρους των δεδομένων της έρευνας. Συνεπώς το ενδιαφέρον επικεντρώνεται κυρίως σε αυτούς.

ΠΡΟΒΟΛΗ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΡΙΖΩΝ				
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΛΑΡΑΝΕΙΑ 0.23123				
ΑΞΩΝ	ΛΑΡΑΝΕΙΑ	%ΕΡΜΗΝΕΙΑΣ	ΛΘΡΟΙΣΜΑ	ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡ.ΡΙΖΩΝ
1	0.1555668	67.28	67.28	*****
2	0.0431813	18.67	85.95	*****
3	0.0107245	4.64	90.59	***
4	0.0049864	2.16	92.75	**
5	0.0039282	1.70	94.45	**
6	0.0026319	1.14	95.59	*
7	0.0021622	0.94	96.52	*
8	0.0016441	0.71	97.23	*
9	0.0012390	0.54	97.77	*
10	0.0011876	0.51	98.28	*
11	0.0010721	0.46	98.74	*
12	0.0008416	0.36	99.11	*

Εικόνα 2: ΖΗΤΗΜΑ Β) Ιστόγραμμα χαρακτηριστικών ριζών (ιδιοτιμών)

1^{ος} παραγοντικός άξονας

Τα σημαντικότερα σημεία του 1^{ου} παραγοντικού άξονα, που φέρει ποσοστό ερμηνείας 67,28%, φαίνονται στον Πίνακα 18, με τις συντεταγμένες τους για τις γραμμές #F1, COR και CTR και για τις στήλες #G1, COR και CTR. Για τις γραμμές, ως σημαντικά σημεία επιλέχθηκαν εκείνα με δείκτη CTR>50, δεδομένου ότι το πλήθος των γραμμών είναι 20 (1000/20=50). Για τις στήλες, οι οποίες είναι 110, επιλέχθηκαν τα σημεία με δείκτη CTR>15, γιατί με βάση το πηλίκο 1000/110=9,09 προέκυψαν πολλά σημεία που δεν παρουσίαζαν ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον κατά την ερμηνεία του αποτελέσματος.

Πίνακας 18: ΖΗΤΗΜΑ Β) Συντεταγμένες #F1 - #G1, προβολή COR & Συνεισφορά CTR

	Κωδ.	Περιγραφή1	Περιγραφή2	#F1	COR	CTR
1	R231	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Ποτέ	-637	814	166
2	R234	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	874	870	162
3	R245	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Κάθε μέρα	1032	763	150
4	R235	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Κάθε μέρα	1383	662	135
5	R241	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Ποτέ	-535	740	75
6	R242	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Σπάνια	-332	832	63
7	R251	Εάν έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	Ποτέ	-442	734	56
8	R244	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	473	764	53

	Κωδ.	Περιγραφή1	Περιγραφή2	#G1	COR	CTR
1	N171	Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας	Ποτέ	-457	790	22
2	N135	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	Κάθε μέρα	903	792	21
3	N215	Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	Κάθε μέρα	695	890	21
4	N81	Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	Ποτέ	-495	752	20
5	N131	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	Ποτέ	-517	695	20
6	N121	Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	Ποτέ	-388	865	19
7	N145	Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται	Κάθε μέρα	978	727	18
8	N55	Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για σας	Κάθε μέρα	764	837	18
9	N195	Δέχετε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθενείας, έξοδα ταξιδιού)	Κάθε μέρα	828	799	17
10	N71	Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν) και την προσωπική σας ζωή	Ποτέ	-369	831	17
11	N61	Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα	Ποτέ	-432	740	17
12	N174	Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας	Τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα	915	812	16

Η πρώτη τάση διαμορφώνεται από τους εργαζόμενους σε βάρος των οποίων δεν έχουν γίνει ποτέ ψευδείς ισχυρισμοί (N171), ούτε έχουν δεχτεί ποτέ φωνές και ξεσπάσματα θυμού (N81). Δεν έχουν υποστεί ποτέ εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς τους (N131) και δεν έχουν αγνοηθεί προσπαθώντας να προσεγγίσουν τους άλλους (N121). Επίσης δεν έχουν δεχτεί ποτέ προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια (N71) και δεν έχουν εξαιρεθεί ή αποκλειστεί ποτέ από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα (N61). Συνεπώς, οι εργαζόμενοι αυτοί, που πιστεύουν ότι δεν έχουν βιώσει ποτέ περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού στο περιβάλλον τους κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες (R231), δεν έχουν αντιδράσει και καθόλου σ' αυτά (R251), ενώ πάρα πολύ σπάνια έχουν υπάρξει παρατηρητές σε ανάλογες περιπτώσεις συναδέλφων τους (R241, R242). Σε αντιπαράθεση με αυτούς, είναι οι εργαζόμενοι που υφίστανται καθημερινά εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς τους (N135), εκτίθενται κάθε μέρα σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας (N215), η γνώμη και οι απόψεις τους αγνοούνται διαρκώς (N145), διαδίδονται φήμες και κουτσομπολιά για αυτούς (N55), δέχονται πίεση κάθε μέρα να μην απαιτήσουν κάτι το οποίο δικαιούνται (N195) και γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί εις βάρος τους τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα (N174). Οι εργαζόμενοι αυτοί πιστεύουν, ότι τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα έως και κάθε μέρα έχουν βιώσει περιστατικά εκφοβισμού κατά τον τελευταίο χρόνο, τόσο οι ίδιοι (R234, R235), όσο και σαν παρατηρητές στο εργασιακό τους περιβάλλον (R244, R245).

Άρα η πρώτη κυρίαρχη τάση αφορά τους εργαζόμενους που δεν πιστεύουν ότι έχουν υπάρξει ποτέ θύματα εργασιακού εκφοβισμού, ούτε οι ίδιοι, ούτε και οι συνάδελφοί τους και κατ' επέκταση δεν κλήθηκαν να αντιδράσουν και ποτέ σε αυτόν. Στην ουσία, πρόκειται για εκείνους που δεν έχουν εκτεθεί και ποτέ σε αρνητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας τους. Αντίθετα, μια άλλη μερίδα εργαζομένων που βιώνει καθημερινά σε

μεγάλο βαθμό αρνητικές συμπεριφορές, πιστεύει ότι έχει υπάρξει σε πολύ μεγάλο βαθμό «θύμα» εργασιακού εκφοβισμού, όπως και «παρατηρητής» περιστατικών εκφοβισμού σχεδόν σε καθημερινή βάση. Αυτό μπορεί να σημαίνει, είτε ότι εργάζονται σε εντελώς προβληματικά εργασιακά περιβάλλοντα, είτε ότι εξαιτίας των προσωπικών τους βιωμάτων είναι και περισσότερο ευαίσθητοποιημένοι και έχουν μεγαλύτερη αντίληψη της πραγματικότητας. Σε κάθε περίπτωση όμως, η τάση αντίδρασης απουσιάζει.

2^{ος} παραγοντικός άξονας

Ο δεύτερος παραγοντικός άξονας, με ποσοστό ερμηνείας 18,67%, σχηματίζεται από τα σημαντικότερα σημεία που φαίνονται στον Πίνακα 19, με τις συντεταγμένες τους για τις γραμμές #F2, COR και CTR και για τις στήλες #G2, COR και CTR. Όπως και στον πρώτο παραγοντικό άξονα, ως σημαντικότερα σημεία επιλέχθηκαν όσον αφορά τις γραμμές, εκείνα με δείκτη $CTR > 50$, δεδομένου ότι το πλήθος των γραμμών είναι 20 ($1000/20=50$). Για τις στήλες, οι οποίες είναι 110, επιλέχθηκαν τα σημεία με δείκτη $CTR > 17$, γιατί με βάση το πηλίκο $1000/110=9,09$ προέκυψαν πάρα πολλά σημεία που δεν προσέδιδαν κάτι επιπλέον στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Πίνακας 19: ΖΗΤΗΜΑ Β) Συντεταγμένες #F2 - #G2, προβολή COR & Συνεισφορά CTR

	Κωδ.	Περιγραφή1	Περιγραφή2	#F2	COR	CTR
1	R235	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Κάθε μέρα	842	245	180
2	R245	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Κάθε μέρα	508	185	131
3	R231	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Ποτέ	285	164	121
4	R233	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	-310	351	102
5	R232	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Σπάνια	-202	357	88
6	R241	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Ποτέ	272	192	70
7	R251	Εάν έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε;	Ποτέ	236	211	58
8	R243	Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες;	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	-204	392	55

	Κωδ.	Περιγραφή1	Περιγραφή2	#G2	COR	CTR
1	N131	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	Ποτέ	312	253	27
2	N83	Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	-385	465	27
3	N72	Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν) και την προσωπική σας ζωή	Σπάνια	-257	743	21
4	N22	Εξευτελιζέστε ή γελοιοποιείτε σχετικά με τη δουλειά σας	Σπάνια	-259	791	21
5	N172	Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας	Σπάνια	-242	642	20
6	N122	Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε	Σπάνια	-261	752	20
7	N13	Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	-313	858	20
8	N85	Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	Κάθε μέρα	655	248	19
9	N111	Σας υπενθυμίζονται συνεχώς τα λάθη και οι παραλείψεις σας	Ποτέ	303	304	19
10	N145	Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται	Κάθε μέρα	522	207	18
11	N51	Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για σας	Ποτέ	317	267	18
12	N81	Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού	Ποτέ	251	193	18
13	N133	Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας	Τουλάχιστον μια φορά το μήνα	-337	448	18

Μεταξύ των κύριων σημείων των γραμμών συμπεριλαμβάνονται και τα σημεία R235, R245, R231, R241 και R251 που ήταν σημαντικά και στον πρώτο παραγοντικό άξονα και τα οποία ερμηνεύτηκαν εκεί, διότι είχαν καλύτερη ποιότητα προβολής (δείκτη COR). Ομοίως και για τις στήλες, τα σημεία N81, N131 και N145 ερμηνεύτηκαν στον πρώτο παραγοντικό άξονα.

Έτσι η *δεύτερη κυρίαρχη τάση* αφορά τους εργαζόμενους που εκτίθενται τουλάχιστον μια φορά το μήνα σε αρνητικές συμπεριφορές όπως οι φωνές και τα ξεσπάσματα αγανάκτησης και θυμού (N83), η απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών που επηρεάζουν την απόδοσή τους (N13) και η εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς τους (N133). Σπάνια δέχονται προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για τον εαυτό τους και την προσωπική τους ζωή (N72), εξευτελισμό η γελοιοποίηση σχετικά με τη δουλειά τους (N22), ψευδείς ισχυρισμούς εις βάρος τους (N172) και αγνόηση ή επιθετικότητα όταν προσπαθούν να προσεγγίσουν τους άλλους (N122). Οι εργαζόμενοι με τα βιώματα αυτά, πιστεύουν ότι έχουν υπάρξει οι ίδιοι «θύματα» εργασιακού εκφοβισμού κατά τον τελευταίο χρόνο, από σπάνια έως τουλάχιστον μια φορά το μήνα (R232, R233) και έχουν υπάρξει «παρατηρητές» εκφοβιστικών περιστατικών στο περιβάλλον εργασίας τους, τουλάχιστον μια φορά το μήνα (R243). Συνεπώς, η δεύτερη τάση έχει να κάνει με την σπάνια έκθεση σε αρνητικές συμπεριφορές, που συνοδεύεται και από τον αντίστοιχο βαθμό αντίληψης και αποδοχής της κατάστασης από τους εργαζόμενους.

Κατά συνέπεια, από τις δύο κυρίαρχες τάσεις προκύπτει ότι ανάλογα με τη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε αρνητικές συμπεριφορές, διαμορφώνεται και ο βαθμός αποδοχής εκ μέρους τους της κατάστασης, αλλά και της

ευαισθητοποίησης πάνω στο θέμα αυτό. Έτσι, σύμφωνα με την πρώτη τάση, που έχει και τη δεσπόζουσα ερμηνευτική βαρύτητα, όσοι δεν έχουν υποστεί ποτέ αρνητικές συμπεριφορές, δεν θεωρούν τον εαυτό τους ως «θύμα» και φυσικά δεν έχουν αντιδράσει, ούτε έχουν αναγνωρίσει ως παρατηρητές να συμβαίνουν εκφοβιστικά περιστατικά στους συναδέλφους τους. Εκείνοι όμως που εκτίθενται καθημερινά σε πολλές αρνητικές συμπεριφορές, αποδέχονται ότι τόσο αυτοί, όσο και οι συνάδελφοί τους, έχουν υπάρξει θύματα εκφοβισμού σε πολύ μεγάλο βαθμό. Παρομοίως, και στη δεύτερη τάση, που αφορά τους σπανίως εκτιθέμενους σε αρνητικές συμπεριφορές, υπάρχει η ανάλογη αντίληψη από τους συμμετέχοντες. Παρόλα αυτά, η απουσία των μεταβλητών που έχουν να κάνουν με το βαθμό αντίδρασης των εργαζομένων, υποδηλώνει ότι ο τρόπος αντίδρασης προφανώς εξαρτάται από άλλους παράγοντες (προσωπικούς, διοικητικούς, οργανωσιακούς κ.λπ.).

4.2.2 Ταξινόμηση κατά αύξουσα ιεραρχία (C.A.H.)

Με στόχο να ομαδοποιηθούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα, με βάση τις απαντήσεις που έδωσαν στα ερωτήματα (μεταβλητές), με όσο το δυνατό μεγαλύτερη ομοιογένεια, τα δεδομένα των 510 απαντήσεων που συγκεντρώθηκαν επεξεργάστηκαν με τη μέθοδο της Ανιούσας Ιεραρχικής Ταξινόμησης (C.A.H.).

Πρόκειται για τη δημιουργία ομάδων/κόμβων που διαμελίζουν το αρχικό σύνολο και αποτελούνται από σημεία που μοιάζουν μεταξύ τους ως προς τις ιδιότητές τους (δηλαδή τις ίδιες τιμές στις μεταβλητές). Το κάθε μοίρασμα/διαμελισμός του συνόλου των στατιστικών μονάδων, αποτελεί μια ταξινόμησή του. Έτσι, περισσότερες ομάδες σημαίνει ότι αυτές είναι πιο ομοιογενείς και πιο διακριτές.

Στην ταξινόμηση κατά αύξουσα ιεραρχία, στο αρχικό σύνολο το κάθε σημείο αποτελεί και μια ξεχωριστή ομάδα με n σημεία. Ενώνοντας τα δύο πιο κοντινά σημεία και δημιουργώντας μια ομάδα, τα σημεία γίνονται $n-1$. Στην επόμενη ομαδοποίηση προκύπτουν $n-2$ ομάδες κ.λπ.. Με τη λογική αυτή, καταλήγουμε σε μία και μόνο ομάδα που περιέχει και όλα τα σημεία (Moschidis, 2003).

Τα απαιτούμενα για μια ταξινόμηση τέτοιας μορφής είναι να αποφασίσουμε ποιος είναι ο βέλτιστος αριθμός των ομάδων που θα δημιουργηθούν, να προσδιορίσουμε το πλήθος των ατόμων που θα περιλαμβάνει κάθε ομάδα (τί ποσοστό του συνόλου θα περιλαμβάνει κάθε ομάδα) και ποιες είναι εκείνες οι μεταβλητές που χαρακτηρίζουν την κάθε ομάδα και συμβάλλουν στο σχηματισμό της.

Ο τρόπος επιλογής του αριθμού των ομάδων, με όσο το δυνατόν λιγότερες ομάδες, γίνεται με βάση το γενικευμένο κριτήριο Ward, σύμφωνα με το οποίο κατά την μετάβαση από την s ομαδοποίηση στην $s-1$ ομαδοποίηση, συνενώνονται εκείνες οι δύο ομάδες έτσι ώστε η αύξηση της εσωταξικής αδράνειας (δ) να είναι η ελάχιστη. Συνενώνουμε δηλαδή της εγγύτερες ομάδες έτσι ώστε να αυξηθεί η εσωταξική αδράνεια κατά το ελάχιστο δυνατό.

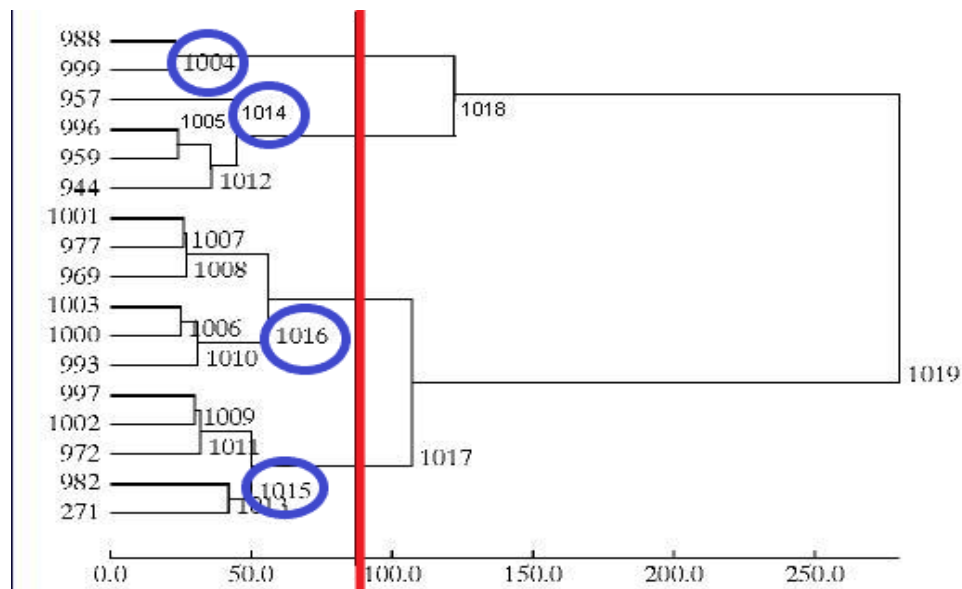
Στην συγκεκριμένη έρευνα, κατά την εφαρμογή της μεθόδου της ταξινόμησης κατά αύξουσα ιεραρχία C.A.H. προέκυψαν οι κόμβοι (συνενώσεις) που παρουσιάζονται στην Εικόνα 3:

Κόμβος	A(I)	B(I)	Βάρος	δ	Ιδ	Ιε	λτ
1004	988	999	0,28431	0,0233	2,72239	0,93385	0,25541
1005	996	959	0,28627	0,02427	2,74666	0,90959	0,24877
1006	1003	1000	0,06862	0,02508	2,77174	0,88451	0,24191
1007	1001	977	0,13137	0,02596	2,7977	0,85855	0,23481
1008	1007	969	0,14901	0,02694	2,82464	0,83161	0,22744
1009	997	1002	0,03725	0,02975	2,85439	0,80186	0,21931
1010	1006	993	0,09607	0,03116	2,88555	0,7707	0,21078
1011	1009	972	0,05293	0,03175	2,9173	0,73895	0,2021
1012	1005	944	0,30195	0,03589	2,95319	0,70306	0,19228
1013	982	271	0,0098	0,0423	2,99549	0,66076	0,18072
1014	957	1012	0,40783	0,04484	3,04033	0,61592	0,16845
1015	1011	1013	0,06272	0,05037	3,0907	0,56555	0,15468
1016	1008	1010	0,24508	0,05583	3,14653	0,50972	0,13941
1017	1016	1015	0,30779	0,1074	3,25393	0,40232	0,11003
1018	1004	1014	0,69214	0,12186	3,37579	0,28046	0,0767
1019	1018	1017	1	0,28048	3,65626	0	0

Εικόνα 3: Κόμβοι Αύξουσας Ιεραρχικής Ταξινόμησης C.A.H.

Η πρώτη στήλη αφορά τους νέους κόμβους που έχουν δημιουργηθεί, δηλαδή η κάθε γραμμή είναι και μια νέα ομαδοποίηση. Η δεύτερη στήλη (AΙ) και η τρίτη στήλη (BΙ) παρουσιάζουν τους κόμβους που συνενώθηκαν για να δημιουργήσουν την ομάδα αυτή. Η τέταρτη στήλη (Βάρος) δείχνει ποσοστιαία το πλήθος των ατόμων που περιλαμβάνει ο κόμβος. Η πέμπτη στήλη (δ) δείχνει την αύξηση της εσωταξικής αδράνειας κατά τη δημιουργία του νέου κόμβου. Η έκτη στήλη (Ιε) και έβδομη (Ιδ) δείχνουν την εσωταξική και την διαταξική αδράνεια αντίστοιχα της ομαδοποίησης που αντιστοιχεί στον συγκεκριμένο κόμβο και η τελευταία στήλη (λτ) αφορά τον συντελεστή μείωσης της διαταξικής αδράνειας, η απότομη μείωση του οποίου δίνει και την ικανοποιητική ομαδοποίηση.

Στην προκειμένη περίπτωση, η βέλτιστη ομαδοποίηση επιτυγχάνεται μετά τον κόμβο 1018, γιατί με βάση το γενικευμένο κριτήριο Ward, κατά την επόμενη ομαδοποίηση η αύξηση της εσωταξικής αδράνειας (δ) είναι απότομη (από 0,12186 σε 0,28048). Ομοίως, στην ίδια γραμμή η απότομη μείωση του συντελεστή λ που αφορά τη διαταξική αδράνεια οδηγεί στην απόφαση της ικανοποιητικής ομαδοποίησης. Παρόλα αυτά, οι ομαδοποιήσεις που προέκυψαν έτσι, δεν εξυπηρετούσαν τους σκοπούς της έρευνας, ενώ στην περίπτωση της τομής μετά τον κόμβο 1016, όπου και πάλι η αύξηση της εσωταξικής αδράνειας είναι απότομη (από 0,05583 σε 0,1074), οι ομάδες που δημιουργούνται είναι περισσότερο συμπαγείς. Οπτικά, η ταξινόμηση κατά αύξουσα ιεραρχία παρουσιάζεται στο δενδρόγραμμα της Εικόνας 4:



Εικόνα 4: Δενδρόγραμμα Αύξουσας Ιεραρχικής Ταξινόμησης

Η βέλτιστη ομαδοποίηση περιλαμβάνει τέσσερις ομάδες, οι οποίες έχουν τα εξής βάρη (δηλαδή πλήθος ατόμων ποσοστιαία): **1014** με 40,78%, **1004** με 28,43%, **1016** με 24,51% και η **1015** με 6,27%.

Οι στατιστικά σημαντικότερες μεταβλητές των ομάδων αυτών (σε επίπεδο $\alpha=0,05$) παρουσιάζονται στον ακόλουθο Πίνακα 18 και έχουν ως εξής:

Η ομάδα **1014** που προέκυψε από τη συνένωση των ομάδων 957 και 1012, με βάρος 40,78% περιλαμβάνει 208 άτομα. Από τις στατιστικά σημαντικότερες μεταβλητές που συνέβαλαν στο συνένωση των ατόμων αυτών σε ομάδα, επιλέχθηκαν εκείνες με δείκτη μεγαλύτερο από 11,7. Πρόκειται για μεταβλητές που αφορούν αρνητικές συμπεριφορές σχετικές τόσο με τη δουλειά, όσο και με την προσωπικότητα των ατόμων. Οι εργαζόμενοι της ομάδας αυτής δεν έχουν βιώσει *ποτέ* εργασιακό εκφοβισμό κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες. Δεν έχει γίνει ποτέ εξακολουθητική κριτική στη δουλειά τους (N131), ούτε έχουν γίνει στόχοι αγανάκτησης και θυμού (N81). Δεν έχουν εξαιρεθεί ή αποκλειστεί από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα (N61), δεν ένιωσαν ότι αγνοήθηκαν ποτέ (N121) και δεν έγιναν ποτέ ψευδείς ισχυρισμοί εις βάρος τους (N171). Δεν έχουν αναλάβει καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους (N161) ή μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας (N211) και δεν τους έχουν αποκρυφτεί σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τη δουλειά τους (N11). Αυτά τα άτομα είναι κυρίως εκείνα που πιστεύουν (αυτο-αξιολόγηση) ότι δεν έχουν βιώσει ποτέ περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό τους περιβάλλον (R231).

Η ομάδα **1004** που προέκυψε από τη συνένωση των ομάδων 988 και 999, με βάρος 28,43% και πλήθος ατόμων 145 περιλαμβάνει εργαζόμενους που κατά κύριο λόγο έχουν βιώσει από *σπάνια έως τουλάχιστον μια φορά το μήνα* αρνητικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Για την ομάδα αυτή επιλέχθηκαν οι στατιστικά σημαντικότερες μεταβλητές με δείκτη μεγαλύτερο από 8, που αφορούν τη δουλειά αλλά και την προσωπικότητα των ατόμων. Οι εργαζόμενοι της ομάδας 1004 έχουν υποστεί σπάνια εξακολουθητική κριτική της δουλειάς τους (N132), έχουν νιώσει σπάνια ότι αγνοούνται (N122), έχουν γίνει σπάνια ψευδείς ισχυρισμοί εις βάρος τους (N172), έχουν εξαιρεθεί ή αποκλειστεί από κοινωνικά γεγονότα σπάνια (N62) και έχουν δεχτεί προσβλητικά και επιθετικά σχόλια σπάνια (N72). Η δουλειά τους κατά κύριο λόγο έχει παρακολουθηθεί και ελεγχθεί υπερβολικά (N183) και τους έχουν αποκρυφθεί σημαντικές πληροφορίες (N13), με συχνότητα τουλάχιστον μια φορά το μήνα. Τα άτομα αυτά έχουν εξευτελιστεί ή γελοιοποιηθεί σπάνια (N22), έχουν αγνοηθεί σπάνια (N112) και αναγνωρίζουν και οι ίδιοι ότι έχουν βιώσει αρνητικές συμπεριφορές σπάνια (αυτο-αξιολόγηση).

Η ομάδα **1016** που προέκυψε από τη συνένωση των ομάδων 1008 και 1010, με βάρος 24,51% και πλήθος 125 άτομα, αποτελείται από εργαζόμενους που κατά κύριο λόγο, έχουν βιώσει αρνητικές συμπεριφορές με συχνότητα *τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα* τους τελευταίους δώδεκα μήνες. Στην ομάδα αυτή επιλέχθηκαν στατιστικά σημαντικές μεταβλητές με δείκτη μεγαλύτερο από 12. Έτσι, εκείνο που κυρίως χαρακτηρίζει τα άτομα που ανήκουν σε αυτή την ομάδα, είναι ότι έχουν γίνει ψευδείς ισχυρισμοί εις βάρος τους (N174), η γνώμη και οι απόψεις τους έχουν αγνοηθεί (N144), έχουν υποστεί εξακολουθητική κριτική της δουλειάς τους (N134) και συνεχή υπενθύμιση των λαθών και των παραλείψεών τους (N114), όπως επίσης και απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών που επηρεάζουν την απόδοσή τους (N14), με συχνότητα τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα. Ακόμα, μεταξύ των χαρακτηριστικών αυτής της ομάδας, είναι ότι κατά κύριο λόγο τα άτομα αυτά ένιωσαν τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα ότι έχουν αγνοηθεί (N124), ότι έχουν εξευτελιστεί ή γελοιοποιηθεί σχετικά με τη δουλειά τους (N24) και έχουν δεχθεί προσβλητικά σχόλια (N74).

Η ομάδα **1015** που προέκυψε από τη συνένωση των ομάδων 1011 και 1013, με βάρος 6,27% και πλήθος ατόμων μόλις 32, χαρακτηρίζεται από στατιστικά σημαντικές μεταβλητές με εμφανώς μεγαλύτερη «ισχύ» σε σχέση με τις μεταβλητές των υπόλοιπων ομάδων. Για την ερμηνεία της, επιλέχθηκαν οι μεταβλητές με δείκτη μεγαλύτερο από 38. Τα άτομα που ανήκουν στην ομάδα αυτή, χαρακτηρίζονται από το γεγονός ότι κατά τους

τελευταίους δώδεκα μήνες έχουν βιώσει *κάθε μέρα* αρνητικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι αυτοί στην καθημερινότητά τους έχουν αγνοηθεί και έχουν δεχτεί επίθεση όταν προσπάθησαν να προσεγγίσουν τους άλλους (N125), έχουν δεχτεί ψευδείς ισχυρισμούς εις βάρος τους (N175) και έχουν εξαιρεθεί και αποκλειστεί από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα (N65). Επίσης σε καθημερινή βάση έχουν δεχθεί κριτική για τη δουλειά τους (N135), η γνώμη και οι απόψεις τους έχουν αγνοηθεί (N145) και έχουν εξευτελιστεί ή γελοιοποιηθεί σχετικά με τη δουλειά τους (N25). Έγιναν στόχος αγανάκτησης ή θυμού (N85) και τους γίνονταν υπενθυμίσεις των λαθών και των παραλείψεών τους καθημερινά (N115). Κατά κύριο λόγο τα άτομα αυτά πιστεύουν ότι έχουν βιώσει (αυτο-αξιολόγηση) κάθε μέρα περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες (R235), όπως επίσης και οι συνάδελφοί τους (R245).

Συμπερασματικά, από τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων της έρευνας με τη μέθοδο της Ταξινόμησης κατά Αύξουσα Ιεραρχία (C.A.H.), οι εργαζόμενοι μπορούν να ομαδοποιηθούν με βάση τα χαρακτηριστικά των απαντήσεών τους σε τέσσερις ομάδες. Στην πρώτη ομάδα στην οποία αντιστοιχεί περίπου το 41% των συμμετεχόντων, συμπεριλαμβάνονται κυρίως άτομα που δεν έχουν βιώσει ποτέ εργασιακό εκφοβισμό στο περιβάλλον τους. Στη δεύτερη ομάδα, στην οποία ανήκει το 28% του δείγματος ανήκουν οι εργαζόμενοι που κατά κύριο λόγο έχουν υποστεί σπάνια εργασιακό εκφοβισμό. Στην τρίτη ομάδα, με ποσοστό συμμετοχής περίπου 25%, βρίσκονται οι εργαζόμενοι που κατά κανόνα έχουν βιώσει αρκετά συχνά (τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα) εργασιακό εκφοβισμό και στην τέταρτη ομάδα με ποσοστό 6% του δείγματος, συγκεντρώνονται οι εργαζόμενοι που βιώνουν καθημερινά περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού.

Με τη στατιστική αυτή μέθοδο ανάλυσης των δεδομένων, προκύπτει ότι το 31% του δείγματος των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα έχει βιώσει εργασιακό εκφοβισμό τουλάχιστον μια την εβδομάδα έως και κάθε μέρα, κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες, ενώ το 28% έχει σπάνια βιώματα αρνητικών συμπεριφορών και το 41% καθόλου.

Πίνακας 20: Στατιστικά σημαντικές μεταβλητές των ομάδων 1014, 1004, 1016 και 1015

1004		1014		1015		1016	
N132	11,1118	N131	14,0291	N125	59,5214	N174	16,9199
N122	10,7213	N81	13,3763	N175	59,5214	N144	16,2611
N172	10,0772	N61	12,4483	N65	50,725	N134	15,6108
N62	9,6008	N121	12,4098	N135	48,2636	N114	15,1148
N72	9,5642	N171	12,2307	N145	46,08	N14	14,4658
N183	9,2086	N161	11,9101	N25	45,4494	N124	14,187
N82	8,8356	N211	11,7962	N85	41,457	N24	13,8688
N13	8,8146	N11	11,7146	N115	41,457	N103	13,5612
N112	8,3438	R231	11,712	R235	40,4365	N74	12,9122
N22	8,3362	N191	11,3644	R245	38,3522	N123	12,0304
R232	7,9798	N181	11,1925	N105	38,1082	N194	11,3125
N193	7,6876	N31	11,178	N55	37,4105	N63	11,2368
N143	7,5351	N71	10,8825	N75	37,1087	R244	11,1516
N43	7,2734	N41	10,8418	N155	34,0013	N173	10,7718
N202	7,1822	N21	10,7367	N195	32,002	N83	10,1853
N213	6,4407	N201	10,6644	N95	31,7126	N133	10,1111
N192	6,0935	N111	10,6065	N45	29,4144	N153	9,9518
N163	5,9317	N141	10,5957	N165	27,5223	N113	9,8073
P3	5,3769	N51	10,1853	N104	24,6462	N223	9,7356
N52	5,277	R241	9,3915	N154	23,8695	R233	9,1838
N182	5,1346	N101	8,9413	N205	23,7556	N73	8,6561
N102	5,0482	R251	7,7853	N15	23,3815	N54	8,6335
N162	4,9183	N151	6,5133	N185	21,9211	N44	8,4914
R263	4,7486	N91	6,5095	N94	21,5654	N184	8,4256
N142	4,5781	R261	5,8742	N215	19,1076	N92	7,5636
N212	4,1992	R242	4,5077	N35	17,2381	N214	6,8801
N53	4,1147	N12	4,4107	R234	16,7252	N53	6,0122
N33	3,7352	A5	4,0965	N84	15,6383	N34	5,8419
A3	3,2666	N221	3,0308	N23	13,953	N152	5,8081
E2	3,2287	N42	2,8831	N224	13,6884	N102	5,3283
ED5	2,9359	ED2	2,802	N225	13,5056	R243	5,1177
N83	2,7179	N32	2,6873	N204	12,1753	R254	2,9479
		A4	1,7001	N93	12,0189	G2	2,7403
				N64	11,852	R253	2,7023
				E1	11,2365	P2	1,8846
				N164	10,4583		
				N203	10,4583		
				N222	9,8487		
				R255	7,4853		
				S1	7,2584		
				R265	6,0525		
				ED6	4,1351		
				A1	4,0213		
				ED3	3,5095		
				G1	2,4942		

5. ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ - ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

1^ο ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ: Το αυξημένο ποσοστό εμφάνισης του εργασιακού εκφοβισμού στον σύγχρονο ελληνικό εργασιακό χώρο, αν και ποικίλει σημαντικά μεταξύ των διαφόρων μεθόδων μέτρησής του (65,29% με βάση την αντικειμενική μέθοδο που βασίζεται στην κρίση του ερευνητή, 18,04% με βάση την υποκειμενική γνώμη του συμμετέχοντα και 31% με βάση την Ταξινόμηση κατά Αύξουσα Ιεραρχία της Διερευνητικής Ανάλυσης Δεδομένων), φανερώνει ότι αυτή η μορφή βίας αποτελεί καθημερινή πραγματικότητα μιας μεγάλης μερίδας εργαζομένων.

Από την ανάλυση των παραγόντων κινδύνου που σχετίζονται με την πιθανότητα θυματοποίησης, προέκυψε ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία τείνουν να είναι περισσότερο επιρρεπείς στην έκθεση σε εργασιακό εκφοβισμό, καθώς και οι κατώτεροι στην ιεραρχική βαθμίδα. Επίσης, οι ιδιωτικοί υπάλληλοι εμφανίστηκαν περισσότερο εκτεθειμένοι από τους δημοσίους υπαλλήλους. Παρόλα αυτά, ο εργασιακός εκφοβισμός ήταν διάχυτος και στα δύο φύλα, σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, επίπεδα εκπαίδευσης και θέσεις εργασίας. Ακόμα, το φύλο φαίνεται να παίζει ρόλο, τόσο κατά τη θέσπιση αυστηρότερων κριτηρίων όσο και στην περίπτωση της παραδοχής από τον ίδιο τον συμμετέχοντα ότι έχει υπάρξει θύμα, με τους άνδρες να είναι πιο διστακτικοί στην κατάθεση μιας τέτοιας ομολογίας, προφανώς λόγω των κοινωνικών στερεοτύπων.

Η Παραγοντική Ανάλυση των Αντιστοιχιών, με ποσοστό ερμηνείας 47,44%, ανέδειξε την τάση θυματοποίησης των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας ατόμων ηλικίας 18-30 ετών, καθώς επίσης και την σχετικά αυξημένη πιθανότητα θυματοποίησης των μεσαίων στελεχών του δημόσιου τομέα με ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Τέλος, κατά την Ταξινόμηση κατά Αύξουσα Ιεραρχία, οι δημογραφικές μεταβλητές δεν ήταν από τις στατιστικά σημαντικότερες στο σχηματισμό των ομάδων των εργαζομένων.

Όλα τα παραπάνω αποτελέσματα, τα οποία είναι μεικτά, συναινούν στο συμπέρασμα που κυριαρχεί και στη διεθνή βιβλιογραφία του φαινομένου και αφορά την απουσία ενός γενικότερου προφίλ θύματος (Salin, 2014). Με βάση αυτό, όλοι οι εργαζόμενοι είναι εν δυνάμει «θύματα» εργασιακού εκφοβισμού σε κάποια στιγμή της ζωής τους.

2^ο ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ: Οι συχνότερες αρνητικές συμπεριφορές που λαμβάνουν χώρα με βάση τα αποτελέσματα της επαγωγικής στατιστικής, είναι αυτές που

αφορούν τα καθήκοντα του εργαζόμενου και την αποτελεσματικότητά του, όπως ο υπερβολικός έλεγχος και η παρακολούθηση της εργασίας, η ανάθεση κατώτερων καθηκόντων, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας, η σκόπιμη απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών που επηρεάζουν την απόδοση του εργαζόμενου κλπ. Ωστόσο, παράλληλα με αυτές, κατά την Παραγοντική Ανάλυση των Αντιστοιχιών (M.C.A.), ήταν έντονη και η παρουσία αρνητικών συμπεριφορών που σχετίζονται με την προσωπικότητα του εργαζόμενου, όπως οι φωνές και τα ξεσπάσματα θυμού, οι ψευδείς ισχυρισμοί, ο αποκλεισμός από κοινωνικά γεγονότα, τα προσβλητικά και επιθετικά σχόλια κ.λπ., όπως επίσης και στις ομαδοποιήσεις των ατόμων με βάση τις απαντήσεις τους (C.A.H.). Η άσκηση σωματικής βίας ή οι απειλές βίας, ήταν πολύ περιορισμένες.

3^ο ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ:

A) Η πρώτη κυρίαρχη τάση που διαμορφώθηκε αναφορικά με την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στην πιθανότητα θυματοποίησης των εργαζομένων, αφορά την ηλικία και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Έτσι, οι νέοι εργαζόμενοι, ηλικίας έως 30 ετών, με λιγότερα από 8 έτη προϋπηρεσίας, εμφανίζονται περισσότερο εκτεθειμένοι σε εργασιακό εκφοβισμό και χωρίς δυνατότητα αντίδρασης. Αντίθετα, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία, με περισσότερα από 8 έτη προϋπηρεσίας, υφίστανται σε μικρότερο βαθμό αρνητικές συμπεριφορές στο εργασιακό τους περιβάλλον και είναι πιο ευαισθητοποιημένοι και πρόθυμοι να αντιδράσουν έντονα, ακόμα και για λογαριασμό συναδέλφου τους. Η δεύτερη τάση αφορά τα μεσαία στελέχη του δημόσιου τομέα, ηλικίας 40-50 ετών, με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, τα οποία τείνουν να υφίστανται σε μεγάλο βαθμό αρνητικές συμπεριφορές, σε αντίθεση με τους άνδρες εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, ηλικίας άνω των 50 ετών, οι οποίοι δεν έχουν καθόλου ανάλογα βιώματα και συνεπώς δεν έχουν αντιδράσει καθόλου.

B) Σχετικά με την επίδραση της έκθεσης σε αρνητικές συμπεριφορές, στη διαμόρφωση της αντίληψης και της στάσης των εργαζομένων απέναντι στο φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, η πρώτη κυρίαρχη τάση διαμορφώθηκε από τους εργαζόμενους που δεν έχουν εκτεθεί ποτέ σε αρνητικές συμπεριφορές. Αυτοί πιστεύουν ότι ούτε οι ίδιοι, ούτε και οι συνάδελφοί τους υπήρξαν ποτέ «θύματα» εκφοβισμού και κατά συνέπεια δεν έχουν αντιδράσει καθόλου. Από την άλλη μεριά, εκείνοι που βιώνουν καθημερινά εκφοβιστικά περιστατικά, αναγνωρίζουν ότι έχουν υπάρξει θύματα, τόσο αυτοί, όσο και οι συνάδελφοί τους, χωρίς όμως εμφανή πρόθεση αντίδρασης σε αυτά. Η δεύτερη τάση αφορά τους εργαζόμενους που εκτίθενται σπάνια σε αρνητικές

συμπεριφορές και οι οποίοι αντιλαμβάνονται ότι έχουν υπάρξει θύματα, αλλά και ότι έχουν βιώσει αρκετά συχνά ως «παρατηρητές» παρόμοια περιστατικά. Συνεπώς, ανάλογα με τα αρνητικά ή θετικά βιώματα που έχει ο κάθε εργαζόμενος στο εργασιακό του περιβάλλον, διαμορφώνεται και η αντίληψή του για το φαινόμενο αυτό. Εκείνοι που είναι περισσότερο εκτεθειμένοι, είναι και οι περισσότερο συνειδητοποιημένοι και ευαισθητοποιημένοι και το αντίστροφο. Ο βαθμός όμως στον οποίο θα αποφασίσει να αντιδράσει ο καθένας, μάλλον εξαρτάται από παράγοντες εκτός των στοιχείων της έρευνας αυτής.

4^ο ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ: Αναφορικά με τους παρατηρητές, που καθίστανται μάρτυρες στα περιστατικά εκφοβισμού, το ποσοστό εμφάνισής τους εκτιμήθηκε στο 23,92% του δείγματος. Αυτό σημαίνει ότι ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων (με τις γυναίκες να υπερτερούν έναντι των ανδρών) αντιλαμβάνεται και επηρεάζεται από το άσχημο κλίμα που επικρατεί στο χώρο εργασίας του και ενδεχομένως, ανάλογα με τη στάση που θα κρατήσει, μπορεί να βοηθήσει και να μετριάσει την έκταση του φαινομένου.

5^ο ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ: Ένα μεγάλο ποσοστό του δείγματος, ανεξαρτήτως φύλου (46,47%), δήλωσε ότι στα περιστατικά εκφοβισμού που βίωσε, αντέδρασε σε μεγάλο βαθμό. Ένα εξίσου μεγάλο ποσοστό (41,76%) αντέδρασε σημαντικά για λογαριασμό συναδέλφων του που βίωναν ανάλογα περιστατικά. Ωστόσο, τα αποτελέσματα αυτά, αν και ενθαρρυντικά, γιατί αντικατοπτρίζουν ένα βαθμό αυτοεκτίμησης, ενσυναίσθησης και αλτρουισμού, βασίζονται στην υποκειμενική εκτίμηση των ερωτηθέντων και μόνο. Άλλωστε, από τα αποτελέσματα της Παραγοντικής Ανάλυσης των Αντιστοιχιών (M.C.A.), έγινε αντιληπτό ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι δήλωσαν πρόθεση αντίδρασης απέναντι στις αρνητικές συμπεριφορές, ήταν κατά κανόνα εκείνοι οι οποίοι δεν βίωσαν περιστατικά εκφοβισμού και ως εκ τούτου, μιλούσαν «εκ του ασφαλούς». Αντίθετα, οι πραγματικά εκτιθέμενοι, δεν φανέρωσαν έντονη τάση αντίδρασης και αυτό ήταν αναμενόμενο, δεδομένου ότι η ανάληψη ενεργητικής δράσης εμπεριέχει μεγάλο βαθμό ρίσκου για τους εργαζόμενους, οι οποίοι συνήθως καταφεύγουν στην υιοθέτηση μιας πιο παθητικής στάσης (Salin et al., 2014).

Καταλήγοντας, αυτός ο ψυχολογικός τρόμος, ή mobbing ή ηθική παρενόχληση ή bullying, αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εργασιακής ζωής, αν και μόλις τα τελευταία χρόνια άρχισε να προβάλλεται σαν μείζον κοινωνικό πρόβλημα. Παρά τη σοβαρότητα και τις διαστάσεις που αναμφισβήτητα έχει πάρει το φαινόμενο αυτό, (κρίνοντας από τα υψηλά ποσοστά εκτίμησης), με ανθρώπους να υποφέρουν και να καταπιέζονται καθημερινά και για χρόνια με ότι συνέπειες μπορεί να έχει μια τέτοια κατάσταση, συνεχίζει να αποτελεί ένα θέμα «απαγορευμένο», για το οποίο οι περισσότεροι διστάζουν να μιλήσουν ανοιχτά, αν και γνωρίζουν πολύ καλά ότι συμβαίνει. Είναι χαρακτηριστικό ότι, κατά τη συγκέντρωση των απαντήσεων της έρευνας, δεν υπήρξε απλά διστακτικότητα συμμετοχής των εργαζομένων, αλλά και ξεκάθαρη έκφραση φόβου, άρνησης και έντονης καχυποψίας.

Τέλος, μια επίσης οξύμωρη διαπίστωση που προέκυψε από το παρόν εγχείρημα, είναι ότι οι υπεύθυνοι των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού, φάνηκαν απρόθυμοι και αρκετά αποστασιοποιημένοι από το θέμα. Το τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού όμως, σε συνεργασία και με τη διοίκηση, μπορεί να παίζει το ρόλο κλειδί στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού και θα έπρεπε να είναι επιφορτισμένο με την ενημέρωση και την εκπαίδευση των εργαζομένων και εν γένει με τον σχεδιασμό και την εκτέλεση της αντι-εκφοβιστικής πολιτικής του εκάστοτε οργανισμού, με στόχο την αποθάρρυνση της εμφάνισης και της εξέλιξης του φαινομένου (Salin et al., 2018).

6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αναστασιάδου, Σ. και Παπαδημητρίου, Γ., (2001). Χρήση Μεθόδων της Πολυδιάστατης Στατιστικής Ανάλυσης για τον Προσδιορισμό των Διαθέσεων των Φοιτητών προς τη Στατιστική. *Πρακτικά Τέταρτου Παγκόπιου Συνεδρίου Μαθηματικής Παιδείας και Συμπόσιο Αστροναυτικής και Διαστήματος*. Λάρνακα, σ.327-335.

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

Ågotnes, K.W., Einarsen, S.V., Hetland, J. and Skogstad, A. (2018). The moderating effect of laissez-faire leadership on the relationship between co-worker conflicts and new cases of workplace bullying: A true prospective design. *Human Resource Management Journal*, [online] 28(4), pp.555–568. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1748-8583.12200>.

Batsi, C. and Karamanis, K. (2019). Mobbing at work: experiences in the Greek public sector. *Management Research and Practice*, 11(4), pp.23–33.

Beale, D. and Hoel, H. (2011). Workplace bullying and the employment relationship. *Work, Employment and Society*, 25(1), pp.5–18.

Bloisi, W. and Hoel, H. (2008). Abusive work practices and bullying among chefs: A review of the literature. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), pp.649–656.

Blomberg, S. and Rosander, M. (2019). Exposure to bullying behaviors and support from co-workers and supervisors: a three-way interaction and the effect on health and well-being. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(4), pp.479–490.

Boudrias, V., Trépanier, S.-G. and Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, p.101508.

Collins, J.C., Zhang, P. and Sisco, S. (2021). Everyone is Invited: Leveraging Bystander Intervention and Ally Development to Cultivate Social Justice in the Workplace. *Human Resource Development Review*, p.153448432110407.

Dhanani, L.Y., LaPalme, M.L. and Joseph, D.L. (2021). How prevalent is workplace mistreatment? A meta-analytic investigation. *Journal of Organizational Behavior*.

Dixon, R. (2007). Scapegoating. *Journal of School Violence*, 6(4), pp.81–103.

Einarsen, K., Nielsen, M.B., Hetland, J., Olsen, O.K., Zahlquist, L., Mikkelsen, E.G., Koløen, J. and Einarsen, S.V. (2020). Outcomes of a Proximal Workplace Intervention Against Workplace Bullying and Harassment: A Protocol for a Cluster Randomized Controlled Trial Among Norwegian Industrial Workers. *Frontiers in Psychology*, 11.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), pp.379–401.

Einarsen, S. and Raknes, B.I. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims*, 12(3), pp.247–263.

Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp.185–201.

Einarsen, S., Hoel, H. and Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), pp.24–44.

Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (Eds.). (2002). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. CRC press.

Einarsen, S., Raknes, B.I. and Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), pp.381–401.

Fahie, D. and Devine, D. (2012). The Impact of Workplace Bullying on Primary School Teachers and Principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2), pp.235–252.

Feijó, F.R., Gräf, D.D., Pearce, N. and Fassa, A.G. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), p.1945.

- Galanaki, E. and Papalexandris, N. (2013). Measuring workplace bullying in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11), pp.2107–2130.
- Gupta, P., Gupta, U. and Wadhwa, S. (2020). Known and Unknown Aspects of Workplace Bullying: A Systematic Review of Recent Literature and Future Research Agenda. *Human Resource Development Review*, p.153448432093681.
- Hauge, L.J., Skogstad, A. and Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*.
- Hoel, H. and Beale, D. (2006). Workplace Bullying, Psychological Perspectives and Industrial Relations: Towards a Contextualized and Interdisciplinary Approach. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), pp.239–262.
- Hoel, H., Cooper, C.L. and Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), pp.443–465.
- Islamoska, S., Grynderup, M.B., Nabe-Nielsen, K., Høgh, A. and Hansen, Å.M. (2018). Does the Association between Workplace Bullying and Post-Traumatic Stress Symptoms differ across Educational Groups? *Journal of European Psychology Students*, 9(1), pp.1–9.
- Jóhannsdóttir, H.L. and Ólafsson, R.F. (2004). Coping with bullying in the workplace: the effect of gender, age, and type of bullying. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), pp.319–333.
- Kakoulakis, C., Galanakis, M., Bakoula-Tzoumaka, C., Darvyri, P., Chrousos, G. and Darviri, C. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a Sample of Greek Teachers. *Psychology*, 06(01), pp.63–74.
- Karatza, C., Zyga, S., Tziaferi, S. and Prezerakos, P. (2016). Workplace bullying and general health status among the nursing staff of Greek public hospitals. *Annals of General Psychiatry*, 15(1).
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), pp.119–126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp.165–184.

Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S.J. and Alberts, J.K. (2007). Burned by Bullying in the American Workplace: Prevalence, Perception, Degree and Impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), pp.837–862.

Markos, A., Moschidis, O. and Chadjipantelis, T. (2020). Sequential dimension reduction and clustering of mixed-type data. *International Journal of Data Analysis Techniques and Strategies*, 12(3), p.228.

Matthiesen, S.B. and Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(2), pp.202–248.

Moschidis, O. (2003). Contribution to comparative survey of multidimensional scales with the methods of multivariate analysis. *PhD Disertation*

Moschidis, O. (2015). Unified coding of qualitative and quantitative variables and their analysis with ascendant hierarchical classification. *International Journal of Data Analysis Techniques and Strategies*, 7(2), p.114.

Moschidis, O., and Chadjipadelis, T. (2017). A method for transforming ordinal variables. In *Data Science* (pp. 285-294). Springer, Cham.

Moschidis, O.E. (2009). A different approach to multiple correspondence analysis (MCA) than that of specific MCA. *Mathématiques et sciences humaines*, (186), pp.77–88.

Nielsen, M.B. and Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), pp.309–332.

Nielsen, M.B. and Einarsen, S.V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, pp.71–83.

Nielsen, M.B., Matthiesen, S.B. and 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), pp.955–979.

- Nielsen, M.B., Rosander, M., Blomberg, S. and Einarsen, S.V. (2020). Killing two birds with one stone: how intervening when witnessing bullying at the workplace may help both target and the acting observer. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(2), pp.261–273.
- Paull, M., Omari, M. and Standen, P. (2012). When is a bystander not a bystander? A typology of the roles of bystanders in workplace bullying. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(3), pp.351–366.
- Pearson, C.M., Andersson, L.M. and Porath, C.L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2), pp.123–137.
- Rai, A. and Agarwal, U.A. (2018). A review of literature on mediators and moderators of workplace bullying. *Management Research Review*, 41(7), pp.822–859.
- Rai, A. and Agarwal, U.A. (2018). Workplace bullying and employee silence. *Personnel Review*, 47(1), pp.226–256.
- Rosander, M., Salin, D., Viita, L. and Blomberg, S. (2020). Gender Matters: Workplace Bullying, Gender, and Mental Health. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), pp.425–441.
- 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), pp.1213–1232.
- Salin, D. (2014). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(1), pp.69–77.
- Salin, D., Tenhiälä, A., Roberge, M.-É. and Berdahl, J.L. (2014). “I wish I had . . .”: Target reflections on responses to workplace mistreatment. *Human Relations*, 67(10), pp.1189–1211.

- Samnani, A.-K. and Singh, P. (2012). 20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), pp.581–589.
- Sarwar, A., Bashir, S. and Karim Khan, A. (2019). Spillover of Workplace Bullying Into Family Incivility: Testing a Mediated Moderation Model in a Time-Lagged Study. *Journal of Interpersonal Violence*, p.088626051984777.
- Trépanier, S.-G., Fernet, C. and Austin, S. (2012). Workplace psychological harassment in Canadian nurses: A descriptive study. *Journal of Health Psychology*, 18(3), pp.383–396.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying—psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp.203–214.
- 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 & Health*, 27(1), pp.63–69.
- Vranjes, I., Salin, D. and Baillien, E. (2021). Being the bigger person: Investigating the relationship between workplace bullying exposure and enactment and the role of coping in ending the bullying spiral. *Work & Stress*, pp.1–19.
- Xu, A.J., Loi, R. and Lam, L.W. (2015). The bad boss takes it all: How abusive supervision and leader–member exchange interact to influence employee silence. *The Leadership Quarterly*, [online] 26(5), pp.763–774. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984315000302>.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), pp.70–85.
- Zapf, D. and Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), pp.497–522.

Zapf, D., Knorz, C. and 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), pp.215–237.

7. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτήσεις Απαντήσεις 510 Ρυθμίσεις

Ενότητα 1 από 4

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟ

Το παρακάτω σύντομο ΑΝΩΝΥΜΟ ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε εργαζομένους του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα και αποτελεί ένα εργαλείο έρευνας με σκοπό την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας «Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΣΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ (MOBBING)» του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ» του ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ.

Τα αποτελέσματα προορίζονται αυστηρά για την διεξαγωγή της έρευνας και για κανένα άλλο λόγο.

Η συμμετοχή σας θα μου είναι πολύτιμη. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων!

Κατερίνα Καλαθέρη

Ενότητα 2 από 4

I. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Παρακαλώ συμπληρώστε:

Φύλο: *

ΑΝΔΡΑΣ

ΓΥΝΑΙΚΑ

Ηλικία: *

18-30

31-40

41-50

51-60

61+

Εκπαίδευση: *

- Δεν έχω τελειώσει το σχολείο
- Δημοτικό/Γυμνάσιο
- Λύκειο
- ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

Χρόνια προϋπηρεσίας: *

- 1 έως 8
- 8 και άνω

Βαθμός θέσης εργασίας: *

- Υπάλληλος
- Προϊστάμενος
- Διευθυντής

Τομέας που εργάζεστε: *

- Δημόσιος τομέας
- Ιδιωτικός τομέας

Ενότητα 3 από 4

II. ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ - Negative Acts Questionnaire (NAQ) ✕ ⋮

Παρακάτω, παρατίθεται μια σειρά από συμπεριφορές που θεωρούνται ως αρνητικές στο εργασιακό περιβάλλον.

Κατά τους τελευταίους 12 μήνες, πόσο συχνά έχετε υποστεί κάθε μια από τις συμπεριφορές αυτές; Σας παρακαλούμε, επιλέξτε αναλόγως (1=ΠΟΤΕ, 2=ΣΠΑΝΙΑ, 3=ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ, 4=ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ, 5=ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ).

Σας αποκρύπτονται πληροφορίες που επηρεάζουν την απόδοσή σας. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

⋮

Εξευτελίξεστε ή γελοιοποιείστε σχετικά με τη δουλειά σας. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

⋮

Σας ανατίθεται δουλειά ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

⋮

Σημαντικές περιοχές ευθύνης σας αφαιρούνται ή αντικαθίστανται με τετριμμένα ή ασήμαντα καθήκοντα. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Φήμες και κουτσομπολιά διαδίδονται για σας. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Εξαιρείστε ή αποκλείετε από διαδικασίες και κοινωνικά γεγονότα. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Προσβλητικά ή επιθετικά σχόλια για εσάς και την προσωπική σας ζωή (π.χ. συνήθειες ή παρελθόν). *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Σας φωνάζουν ή γίνεστε στόχος αγανάκτησης ή θυμού. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ



Εκφοβιστική συμπεριφορά, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, στρώξιμο, κλείσιμο περάσματος κ.α. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ



Υπόνοιες ή σημάδια από άλλους ότι θα έπρεπε να παρατήσετε τη δουλειά σας. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ



Σας αγνοούν ή γίνονται επιθετικοί εναντίον σας όταν επιχειρείτε να προσεγγίσετε. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ



Εξακολουθητική κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ



Η γνώμη και οι απόψεις σας αγνοούνται. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ



Γίνεστε αποδέκτες φαρσών – αστειών από άτομα που δεν σας συμπαθούν. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ



Σας δίνονται καθήκοντα με παράλογους ή αδύνατους στόχους ή/και προθεσμίες. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Γίνονται ψευδείς ισχυρισμοί σε βάρος σας. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Η δουλειά σας παρακολουθείται και ελέγχεται υπερβολικά. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Δέχετε πίεση να μην απαιτήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. άδειες, άδεια ασθενείας, έξοδα ταξιδιού). *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Δέχετε υπερβολικά πειράγματα και σαρκασμό. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Εκτίθεστε σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Σωματική κακοποίηση ή απειλές βίας. *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

Ενότητα 4 από 4

III. ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΑΡΝΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΩΝ και ΑΝΤΙΔΡΑΣΗ ΣΕ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΕΣ

Περιγραφή (προαιρετικό)

Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ο ΙΔΙΟΣ/ΙΔΙΑ τέτοια περιστατικά αρνητικών συμπεριφορών στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες; *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

⋮

Πόσο συχνά πιστεύετε ότι έχετε βιώσει ΩΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ τέτοια περιστατικά στο εργασιακό σας περιβάλλον κατά τους τελευταίους 12 μήνες; *

- 1. ΠΟΤΕ
- 2. ΣΠΑΝΙΑ
- 3. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΟ ΜΗΝΑ
- 4. ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΜΙΑ ΦΟΡΑ ΤΗΝ ΕΒΔΟΜΑΔΑ
- 5. ΚΑΘΕ ΜΕΡΑ

⋮

Εάν έχετε υπάρξει ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ, σε ποιο βαθμό αντιδράσατε; *

- 1. ΚΑΘΟΛΟΥ
- 2. ΛΙΓΟ
- 3. ΜΕΤΡΙΑ
- 4. ΑΡΚΕΤΑ
- 5. ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ