



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
“ ΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ”

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Διερεύνηση απόψεων των εκπαιδευτικών για το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού»

“Investigating teachers’ opinions on the issue of mobbing”

της

ΤΑΚΑΝΤΖΑ ΕΥΤΕΡΠΗΣ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος στο

ΠΜΣ «ΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ»

Σεπτέμβριος 2022

© ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, 2022

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία (Μ.Δ.Ε.), η οποία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών: Οι Επιστήμες της Αγωγής και της Διά Βίου Μάθησης: Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία και τα λοιπά αποτελέσματα αυτής αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης και αναπαραγωγής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, όπου εκπονήθηκε η Μ.Δ.Ε. καθώς και τον Επιβλέποντα Καθηγητή και την Επιτροπή Αξιολόγησης.

Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

ΠΜΣ «Επιστήμες της Αγωγής και της Δια Βίου Μάθησης:

Εκπαιδευτική Διοίκηση και Ηγεσία»

«ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΑΠΟΨΕΩΝ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ
ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΥ»

“INVESTIGATING TEACHER’S OPINIONS ON THE ISSUE OF MOBBING”

TAKANTZA EYTERPIH (A.M. 20042)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ : Αδάμος Αναστασίου – Επιστ. Συνεργάτης ΠΜΣ

ΜΕΛΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ: Μιλτιάδης Σταμπουλής - Επικ. Καθηγητής ΤΕΚΠ

Ευαγγελία Ψυχογιού – Επιστ. Συνεργάτης ΠΜΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2022

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Θεσσαλονίκη, Σεπτέμβριος 2022

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Αδάμος Αναστασίου

Επιστημονικός συνεργάτης ΤΕΚΠ/ΠΑΜΑΚ

2. Μέλος επιτροπής

Μιλτιάδης Σταμπουλής

Επίκουρος καθηγητής ΤΕΚΠ/ΠΑΜΑΚ

3. Μέλος επιτροπής

Ευαγγελία Ψυχογιού

Επιστημονική συνεργάτης ΤΕΚΠ/ΠΑΜΑΚ

ΣΕΕ Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δυτικής Θεσσαλονίκης

*Αφιερώνεται σε όλους όσους υφίστανται οποιαδήποτε μορφή
σωματικής ή ψυχολογικής βίας στον χώρο εργασίας τους*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της συγγραφής της μεταπτυχιακής διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε όλους όσους συνέβαλλαν στην εκπόνησή της:

Στον επιβλέποντα καθηγητή, κύριο Αδάμο Αναστασίου για την συνεχή αποτελεσματική καθοδήγηση, τις καίριες παρεμβάσεις και την υποστήριξη σε όλα τα στάδια εκπόνησης και ολοκλήρωσης της εργασίας μου.

Στα μέλη της συμβουλευτικής επιτροπής: καθηγητή, κύριο Μιλτιάδη Σταμπούλη και καθηγήτρια, κυρία Ευαγγελία Ψυχογιού για τις εξαιρετικές συμβουλές και τον πολύτιμο χρόνο που αφιέρωσαν για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας.

Λέξεις-κλειδιά: Εκφοβισμός, Εκπαιδευτικοί, Εργασιακός Χώρος, Σχολείο

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι ιδιαίτερα επιρρεπές στον εργασιακό εκφοβισμό. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των εκφάνσεων και των επιπτώσεων του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού στους εκπαιδευτικούς. Η πρωτοτυπία της έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι δεν έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές αντίστοιχες έρευνες στην Ελλάδα, συνεπώς, δεν υπάρχουν ανάλογα αποτελέσματα που θα βοηθούσαν στην εξάλειψη του φαινομένου. Συγκεκριμένα, στην παρούσα εργασία πραγματοποιείται ανάλυση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας σε ένα γενικό πλαίσιο το οποίο περιλαμβάνει τις αιτίες, τις μορφές και τις συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού. Έπειτα, πραγματοποιείται ανάλυση του εργασιακού εκφοβισμού στον χώρο της εκπαίδευσης και παρέχεται το νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού. Για τη διεξαγωγή της έρευνας και τη συλλογή των δεδομένων διανεμήθηκε σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ένα ερωτηματολόγιο και, στη συνέχεια, για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Διευθυντικής Κακομεταχείρισης / Κακοποίησης «The Principal Mistreatment/Abuse Inventory (PMAI).

ABSTRACT

The teaching profession is particularly prone to workplace bullying. The purpose of this paper is to investigate the manifestations and effects of the phenomenon of occupational bullying on teachers. The originality of the research lies in the fact that not enough similar research has been carried out in Greece, therefore, there are no comparable results that would help to eliminate the phenomenon. In particular, this paper carries out a general analysis of workplace bullying, which includes the causes, forms and consequences of workplace bullying. Then, an analysis of workplace bullying in the field of education is carried out and the legislative framework for dealing with workplace bullying is provided. In order to conduct the research and collect the data, a questionnaire was distributed to primary and secondary school teachers, and, then, the Principal Mistreatment/Abuse Inventory (PMAI) Scale was used to analyze the data.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

1. **Πίνακας 1** (σελ. 61) : Φύλο συμμετεχόντων
2. **Πίνακας 2** (σελ. 61) : Ηλικία συμμετεχόντων
3. **Πίνακας 3** (σελ. 62) : Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων
4. **Πίνακας 4** (σελ. 62) : Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων
5. **Πίνακας 5** (σελ. 63) : Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση των συμμετεχόντων
6. **Πίνακας 6** (σελ. 63) : Έτη υπηρεσίας στην τωρινή σχολική μονάδα
7. **Πίνακας 7** (σελ. 64) : Σχέση εργασίας των συμμετεχόντων
8. **Πίνακας 8** (σελ. 64) : Βαθμίδα στην οποία διδάσκουν οι εκπαιδευτικοί
9. **Πίνακας 9** (σελ. 64) : Περιοχή εργασίας των συμμετεχόντων
10. **Πίνακας 10** (σελ. 65) : a-cronbach για την κλίμακα της Ντολκέρα Α.
11. **Πίνακας 11** (σελ. 65) : a-cronbach για την κλίμακα Negative Acts Questionnaire (NAQ)
12. **Πίνακας 12** (σελ. 66) : a-cronbach για την κλίμακα Principal Mistreatment/ Abuse Inventory (PMAI)
13. **Πίνακας 13** (σελ.66-67) : Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την κλίμακα Ντολκέρα αθροιστικά
14. **Πίνακας 14** (σελ. 68-70) : Συχνότητες εμφάνισης επιμέρους εκφοβιστικών συμπεριφορών στο περιβάλλον εργασίας
15. **Πίνακας 15** (σελ. 71) : Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την κλίμακα NAQ αθροιστικά
16. **Πίνακας 16** (σελ. 72-73) : Συχνότητες εμφάνισης επιμέρους ψυχικών δυσμενών επιπτώσεων και αρνητικών συμπεριφορών κατόπιν εκφοβισμού στο περιβάλλον εργασίας
17. **Πίνακας 17** (σελ. 74-75) : Συχνότητες εμφάνισης επιμέρους τρόπων αντιμετώπισης των συμμετεχόντων του συμβάντος εκφοβισμού στο περιβάλλον εργασίας

18. **Πίνακας 18** (σελ. 76) : Αποτελέσματα t-test για ύπαρξη συσχέτισης φύλου και αρνητικών συνεπειών λόγω bullying

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

- 1. Εικόνα 1 (σελ. 67) :** Κατανομή αθροιστικής συχνότητας εμφάνισης φαινομένου του εκφοβισμού στην εργασία μεταξύ των συμμετεχόντων της έρευνας
- 2. Εικόνα 2 (σελ. 72) :** Κατανομή αθροιστικής συχνότητας εμφάνισης φαινομένου αρνητικών αντιδράσεων συμμετεχόντων (αρνητικών κατευθύνσεων) κατόπιν του εκφοβισμού στην εργασία

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΩΝ

CIT	Crisis Intervention Team
ESRI	Economic and Social Research Institute
EVLN	Exit Voice Loyalty Neglect
HR	Human Resources
LIPT	Leymann Inventory of Psychological Terrorization
NAQ	Negative Acts Questionnaire
PMAI	Principal Mistreatment/Abuse Inventory
STTK	Φιλανδική Συνομοσπονδία Μισθωτών Υπαλλήλων
TUC	Trades Union Congress
UK	United Kingdom
WHS	Work Harassment Scale
AEI	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
EE	Ευρωπαϊκή Ένωση
EK	Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
TEI	Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

**"Διερεύνηση απόψεων των εκπαιδευτικών για το φαινόμενο
του εργασιακού εκφοβισμού"**

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή.....	4
2. Θεωρητικό Πλαίσιο.....	6
3. Ο Εκφοβισμός στον Χώρο Εργασίας.....	8
3.1. Η Έννοια του Εκφοβισμού στον Χώρο Εργασίας.....	8
3.2. Αιτίες του Εκφοβισμού στον Χώρο Εργασίας.....	10
3.2.1. Ο δράστης.....	10
3.2.2. Το θύμα.....	10
3.2.3. Οργανωτική κουλτούρα και κλίμα.....	11
3.2.4. Ηγετικό στυλ.....	11
3.2.5. Κοινωνικές αλλαγές.....	11
3.3. Συνέπειες του Εκφοβισμού στον Χώρο Εργασίας.....	12
3.3.1. Επιδράσεις στο άτομο.....	12
3.3.2. Επιπτώσεις στην οικογένεια του θύματος.....	13
3.3.3. Επιπτώσεις στον Οργανισμό.....	13
3.3.4. Επιπτώσεις στην Κοινωνία.....	13
3.4. Τύποι Εκφοβισμού στον Χώρο Εργασίας.....	13
3.5. Συχνότητα και διάρκεια εκφοβισμού.....	15
3.6. Ερωτηματολόγια και Έρευνες για τον Εργασιακό Εκφοβισμό.....	16
3.7. Αυτο-αναφορά Μέσω Συστηματικής Τήρησης Ημερολογίων.....	18
3.8. Προσωπικές Μαρτυρίες από Συνεντεύξεις.....	19
3.9. Προσωπικές Μαρτυρίες μέσω Ομάδων Εστίασης.....	20
3.10. Τεχνική Κρίσιμων Περιστατικών.....	21
3.11. Νομοθεσία.....	23
4. Το Φαινόμενο του Εργασιακού Εκφοβισμού στον Χώρο της Εκπαίδευσης.....	25
4.1. Εργασιακός Εκφοβισμός και το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού.....	25
4.2. Εκφοβισμός Μαθητή-Εκπαιδευτικού.....	25
4.3. Εκφοβισμός Γονέα-Εκπαιδευτικού.....	26
4.4. Εκφοβισμός Εκπαιδευτικού σε Εκπαιδευτικό.....	27
4.5. Εκφοβισμός Διευθυντή-Εκπαιδευτικού.....	28
4.6. Αποτελέσματα Σχολικού Εκφοβισμού στον Χώρο της Εκπαίδευσης.....	29
4.7. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση Μελετών για τον Εκφοβισμό στον Χώρο της Εκπαίδευσης.....	30
5. Νομοθετικό Πλαίσιο για την Αντιμετώπιση του Εργασιακού Εκφοβισμού.....	37
5.1. Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο Ηθικής Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο.....	37
5.2. Νομοθετικό Πλαίσιο στην Ε.Ε. και σε Κράτη Μέλη.....	38

5.2.1.	Βέλγιο.....	40
5.2.2.	Δανία.....	40
5.2.3.	Γερμανία.....	41
5.2.4.	Ισπανία.....	41
5.2.5.	Γαλλία.....	41
5.2.6.	Ιρλανδία.....	42
5.2.7.	Ιταλία.....	43
5.2.8.	Λουξεμβούργο.....	44
5.2.9.	Ολλανδία.....	44
5.2.10.	Αυστρία.....	44
5.2.11.	Πορτογαλία.....	45
5.2.12.	Φινλανδία.....	46
5.2.13.	Σουηδία.....	47
5.2.14.	Ηνωμένο Βασίλειο.....	47
5.3.	Νομοθετικό Πλαίσιο στις Η.Π.Α.....	48
6.	Έρευνες για το Φαινόμενο του Εργασιακού Εκφοβισμού στον Χώρο της Εκπαίδευσης.....	52
7.	Μεθοδολογία Έρευνας.....	58
7.1.	Στόχος έρευνας.....	58
7.2.	Ερευνητικά Ερωτήματα.....	58
7.3.	Διαδικασία της έρευνας.....	58
7.4.	Αναγκαιότητα και Σημασία της Έρευνας.....	60
8.	Αποτελέσματα Έρευνας.....	61
8.1.	Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος έρευνας.....	61
8.2.	Συντελεστές Cronbach Ερωτηματολογίου.....	65
8.3.	Απαντήσεις ερευνητικών ερωτημάτων.....	66
9.	Συζήτηση - Συμπεράσματα και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα.....	77
9.1.	Συζήτηση - Συμπεράσματα Έρευνας.....	77
9.2.	Περιορισμοί έρευνας.....	79
9.3.	Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	81
	Βιβλιογραφία.....	83
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	94

1. Εισαγωγή

Η έρευνα για τον εκφοβισμό χρονολογείται από τα μέσα του 1800, αλλά από τη δεκαετία του 1970 άρχισαν οι ερευνητές να μελετούν το φαινόμενο εκτενώς. Οι περισσότερες έρευνες μέχρι σήμερα έχουν επικεντρωθεί κυρίως στη βία μεταξύ των νέων. Ο σχολικός εκφοβισμός των μαθητών έχει λάβει αυξανόμενη προσοχή, ιδιαίτερα σε εκπαιδευτικό πλαίσιο. Ωστόσο, μόλις τα τελευταία χρόνια οι ερευνητές έχουν αρχίσει να δείχνουν ενδιαφέρον για τη βία που κατευθύνεται στους εκπαιδευτικούς. Παρά την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με το θέμα, ο εκφοβισμός κατά των εκπαιδευτικών παραμένει ελλιπής. Ο εκφοβισμός ως έννοια είναι δύσκολο να καθοριστεί. Συχνά και μεταξύ άλλων λέξεις όπως «θυματοποίηση», «βία», «παρενόχληση», «κακομεταχείριση» και «κακοποίηση» χρησιμοποιούνται αντί του «εκφοβισμού». (Kauppi & Porhola, 2012a).

Σύμφωνα με τους Maja et al. (2013), οι διάφορες μορφές βίας που κατευθύνονται στον εκπαιδευτικό (εκφοβισμός) μπορεί να είναι σωματική (πρόκληση σωματικής βλάβης), λεκτική (εκφοβισμός απειλών ή προσβολών) και κοινωνική (διάδοση κουτσομπολιών, ταπείνωση του θύματος) και πιο πρόσφατα ηλεκτρονική (διαδικτυακός εκφοβισμός). Αυτές οι μορφές σχολικού εκφοβισμού εξετάστηκαν στη μελέτη της Soklis (2021).

Επειδή ο σεξουαλικός και ο φυλετικός εκφοβισμός σχετίζονται με νομικά προστατευόμενα χαρακτηριστικά και θεωρούνται μορφές παρενόχλησης ή διακρίσεων κατά ορισμένων ατόμων ή ομάδων και επειδή πρόσφατες μελέτες για τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας στα σχολεία της Ελλάδας έχουν δείξει ότι τα περιστατικά σεξουαλικής και φυλετικής βίας είναι σπάνια, αυτές οι μορφές εκφοβισμού θα αποκλειστούν. Πολλές μελέτες έχουν αρχίσει να εμφανίζονται στην Ευρώπη και σε όλο τον κόσμο, οι οποίες δείχνουν τις αυξανόμενες τάσεις στην έρευνα για την παρενόχληση των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, υπάρχει έλλειψη έρευνας στην Ελλάδα για να εξεταστεί η επικράτηση του εργασιακού εκφοβισμού. Μια μελέτη έδειξε ότι το 16.7% των 265 εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι είχαν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό (Charilaos et al., 2015).

Σε μια μελέτη της η Ντολκέρρα (2017) διαπίστωσε ότι το 11,6% των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα σπάνια ή περιστασιακά έπεσαν θύματα εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, με τους πιο συχνούς δράστες να είναι συνάδελφοι. Μια άλλη μελέτη που διεξήχθη από τη Δούκα (2017) έδειξε ότι το 82,6% των εκπαιδευτικών που ερωτήθηκαν ήταν σπάνια ή περιστασιακά θύματα, με τους γονείς να είναι οι κύριοι δράστες.

Τέλος, μια παρόμοια μελέτη της Μάστορα (2020) σχετικά με τους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έδειξε ότι το 82,3% των ερωτηθέντων είχαν πέσει θύματα σπάνιου ή

περιστασιακού σχολικού εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, με τους μαθητές να είναι οι κύριοι εκφοβιστές. Οι διαφορές ως προς τον επιπολασμό και τους δράστες θα μπορούσαν να αποδοθούν στα διάφορα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση του φαινομένου, στο γεγονός ότι ζητήθηκε από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα να μεταδώσουν τις εμπειρίες τους κατά τη διάρκεια μόνο των τελευταίων έξι μηνών, τις διαφορές ως προς τον χρόνο που έγιναν οι παραπάνω έρευνες και το μέγεθος των δειγμάτων. Σαφώς, χρειάζεται περισσότερη έρευνα για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού εναντίον των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα.

2. Θεωρητικό Πλαίσιο

Υπάρχουν πολλοί ορισμοί του εκφοβισμού. Επίσης, το φαινόμενο αυτό εμφανίζεται με πολλές και διαφορετικές μορφές. Ορίζεται συνήθως ως δυσμενής συμπεριφορά απέναντι σε κάποιον με τη σκόπιμη πρόθεση να τον βλάψει, θέτοντας το στοχοποιημένο θύμα σε μια κατάσταση που είναι δύσκολο για αυτό να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Αν και ο εκφοβισμός σε σχολεία και πανεπιστήμια είναι ένα διαδεδομένο φαινόμενο, το πιο συνηθισμένο θέμα είναι ο εκφοβισμός μεταξύ μαθητών ή ο εκφοβισμός μαθητή από εκπαιδευτικό. Πολλά έχουν ερευνηθεί σχετικά με τον εκφοβισμό στα σχολεία, αλλά το ενδιαφέρον συγκεντρώνουν συνήθως οι μαθητές και τα δικαιώματά τους. Δε δίνεται προσοχή στους εκπαιδευτικούς, παρά το ότι και αυτοί θα μπορούσαν να είναι θύματα εκφοβισμού (Field, 2007).

Οι στοχοποιημένοι εκπαιδευτικοί που αντιμετωπίζουν αυστηρό δημόσιο έλεγχο και χλευασμό από τους εκφοβιστές στον χώρο εργασίας ενδέχεται να βιώσουν αίσθηση ταπείνωσης, να χάσουν την αυτοπεποίθησή τους και να αμφιβάλουν για την ικανότητά τους, δημιουργώντας, με τον τρόπο αυτόν, έναν ασυνήθιστο φόβο στην επιτέλεση των λειτουργιών τους στο σχολείο και στη διατήρηση των σχέσεων με τους μαθητές ή τους συναδέλφους τους. Οι περισσότεροι διευθυντές σχολείου δεν πιστεύουν ότι υπάρχει εκφοβισμός στις εγκαταστάσεις του σχολείου, κάτι που μπορεί να εξηγήσει, γιατί είναι πιο πιθανό να μην αναλάβουν δράση ως απάντηση σε αναφερόμενο περιστατικό εκφοβισμού στον χώρο εργασίας τους, παρά να προσπαθήσουν να αντιμετωπίσουν άμεσα το πρόβλημα. Οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται επίσης βοήθεια για την προστασία των δικαιωμάτων τους ενάντια στον εκφοβισμό από τους γονείς. Πρέπει να υπάρχει αμφίδρομη προστασία μεταξύ ενός παιδιού και ενός εκπαιδευτικού, ενώ αν οι εκπαιδευτικοί προστατεύουν τα παιδιά στο σχολείο, οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί αλλά και οι διευθυντές θα πρέπει επίσης να προστατεύονται (Dela Cruz, 2013).

Στον τομέα της εκπαίδευσης, ο εκφοβισμός αποτελεί μείζον μέλημα των εκπαιδευτικών παγκοσμίως, επειδή δεν επηρεάζει μόνο τους εκπαιδευτικούς αλλά και τους μαθητές, καθώς και ολόκληρη την κοινότητα. Θεωρώντας ότι ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας έχει σοβαρές επιπτώσεις σε κάθε πτυχή της ζωής τόσο των εκπαιδευτικών όσο και ολόκληρης της κοινότητας στην οποία ζουν, έχουμε την ηθική υποχρέωση να αντιμετωπίσουμε το αυξανόμενο πρόβλημα του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας και να ανακαλύψουμε τις συνθήκες που περιβάλλουν αυτό το φαινόμενο.

Όπως αποκάλυψαν τα αποτελέσματα της μελέτης του Tolentino (2016), ο εκφοβισμός των εκπαιδευτικών στον χώρο εργασίας, ιδιαίτερα στις περιοχές που αναφέρονται, είναι εκτεταμένος.

Επιπλέον, τα περιστατικά εκφοβισμού, όπως βιώνονται από τους εκπαιδευτικούς, δεν περιορίζονται σε έναν μόνο τύπο, αλλά εμφανίζονται με πολλές μορφές, μία από τις οποίες είναι και ο συναισθηματικός εκφοβισμός. Αυτή η μελέτη επιβεβαίωσε ότι ο συναισθηματικός εκφοβισμός δεν περιορίζεται μόνο στους μαθητές ως θύματα, αλλά και επεκτείνεται ακόμα και στους εκπαιδευτικούς.

Επιπλέον, ένα άτομο υποβάλλεται σε συναισθηματικό εκφοβισμό ή κακοποίηση, όταν κατηγορείται συγκεκριμένα ή άμεσα και όταν κατηγορείται ψευδώς για κάποιο παράπτωμα και συνεχώς ταπεινώνεται από άλλους, ενώ παράλληλα παρουσιάζεται ως ο μόνος αληθινός φταίχτης (Davenport, 2014). Σε έναν από τους συμμετέχοντες που συχνά κατηγορούταν αδίκως από τον επικεφαλής του σχολείου για κάθε πρόβλημα που τύχαινε να αντιμετωπίζει στο σχολείο, ο εκφοβισμός επεκτάθηκε στη δημόσια ταπείνωση, τη διάδοση φημών για το πρόσωπό του και την υποτίμηση των ικανοτήτων του, κάτι που του προκάλούσε έντονο συναισθηματικό άγχος. Οι άνθρωποι δεν μπορούσαν να του μιλήσουν εκείνες τις εποχές, γιατί φαινόταν ασταθής. Όταν ήταν μόνος, ξεσπούσε συχνά σε κλάματα. Κατά τη διάρκεια του ύπνου τη νύχτα, συχνά ξυπνούσε, ακούγοντας τη φωνή του διευθυντή του. Ήταν σαν να ήρθε αντιμέτωπος με την οδυνηρή αλήθεια ότι δεν ήταν ικανός να διδάξει καθόλου. Εκείνα τα περιστατικά εκφοβισμού ξεκίνησαν από ένα συγκεκριμένο συμβάν, κατά το οποίο αντιμίλησε στον εκφοβιστή του κατά τη διάρκεια μιας συζήτησης (Tracy, 2012).

3. Ο Εκφοβισμός στον Χώρο Εργασίας

3.1. Η Έννοια του Εκφοβισμού στον Χώρο Εργασίας

Δεν υπάρχει σαφής συναίνεση για το τι συνιστά εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Οι ορισμοί σχετικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας συνήθως μοιράζονται τα ακόλουθα στοιχεία: την αρνητική επίδραση του εκφοβισμού στο θύμα, την επιμονή της συμπεριφοράς εκφοβισμού και τη διαφορά ισχύος μεταξύ του θύματος και του εκφοβιστού / εκφοβιστών.

Η Salin (2003) ορίζει τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας ως επαναλαμβανόμενες και επίμονες αρνητικές πράξεις απέναντι σε ένα ή περισσότερα άτομα, οι οποίες συνεπάγονται αντιληπτή ανισορροπία ισχύος και δημιουργούν ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον. Ο Einarsen (1999) βλέπει τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας ως τη συστηματική κακοποίηση ενός συναδέλφου, ενός υφισταμένου ή ενός προϊσταμένου, η οποία, εάν συνεχιστεί, μπορεί να προκαλέσει σοβαρά κοινωνικά, ψυχολογικά και ψυχοσωματικά προβλήματα στο θύμα. Πολλοί όροι, όπως «εκφοβισμός», «συναισθηματική κακοποίηση», «παρενόχληση εργασίας», «κακοποίηση στον χώρο εργασίας» και «κακοποίηση εργαζομένων» έχουν χρησιμοποιηθεί, για να περιγράψουν τη διαπροσωπική επιθετικότητα και την εχθρική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας (Tracy et al., 2006). Σε διάφορες εκτάσεις αλληλεπικαλύπτονται με τον όρο «εκφοβισμός», αν και έχουν εντοπιστεί κάποιες διαφορές από τους ερευνητές. Το Mobbing, για παράδειγμα, θεωρείται ως «σχηματισμός εκφοβιστικής ομάδας» εναντίον ενός απομονωμένου και ευάλωτου ατόμου από άλλους εργαζομένους. Ο Hall (2005) κάνει διάκριση μεταξύ παρενόχλησης, η οποία μπορεί να εκδηλωθεί από ένα μεμονωμένο γεγονός, και εκφοβισμού, ο οποίος περιλαμβάνει ένα πρότυπο συμπεριφοράς.

Οι Hadikin και O'Driscoll (2002) θεωρούν ότι οι πιο συνηθισμένες μορφές συμπεριφοράς εκφοβισμού στον χώρο εργασίας είναι ο άμεσος εκφοβισμός, η υποτίμηση των δεξιοτήτων και η ταπείνωση. Άλλες μορφές περιλαμβάνουν υποτίμηση της εργασίας, υποτίμηση της προσπάθειας του άλλου, αμφισβήτηση της επαγγελματικής επάρκειας, απειλές, αποκλεισμός ανάπτυξης / προώθησης, ακυρωτικές αποφάσεις, συνεχής αλλαγή των προσυμφωνημένων στόχων, απόρριψη εύλογων αιτημάτων, κοινωνική απομόνωση ή σιωπηλή μεταχείριση, φήμες, επίθεση στην ιδιωτική ζωή ή τις στάσεις του θύματος, υπερβολική κριτική ή παρακολούθηση της εργασίας, παρακράτηση πληροφοριών ή στέρηση ευθύνης και λεκτική επιθετικότητα. Οι πράξεις σωματικής βίας, όπως το χτύπημα, το χαστούκι και το σπρώξιμο, τείνουν να είναι σπάνιες κατά τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας (Pietersen, 2007). Οι χειρονομίες, οι ήχοι, οι εκφράσεις του προσώπου και άλλα μη λεκτικά μηνύματα χρησιμοποιούνται συχνά, για να εξευτελίσουν και να εκφοβίσουν τα θύματα (Van Fleet & Van Fleet, 2010). Οι περισσότερες μορφές εκφοβισμού έχουν σκοπό να υπονομεύσουν

την αυτοπεποίθηση του θύματος και να προκαλέσουν κακή απόδοση από μέρους του. Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας είναι ένας συνδυασμός τακτικών, στις οποίες χρησιμοποιούνται διάφοροι τύποι εχθρικών επικοινωνιών και συμπεριφοράς. Η ένταση της εχθρότητας μπορεί να αυξηθεί, όταν ο εκφοβισμός αφήνεται ανεξέλεγκτος (Van Fleet & Van Fleet, 2010).

Ο εκφοβισμός συνήθως ορίζεται ως ένα υποσύνολο της επιθετικής συμπεριφοράς, κατά την οποία η επιθετικότητα επαναλαμβάνεται, και στην οποία υπάρχει ανισορροπία δύναμης, ώστε το θύμα να είναι δύσκολο να υπερασπιστεί τον εαυτό του (Olweus, 1999). Αν και παραδοσιακά εφαρμόζεται σε σχολικά πλαίσια, ο εκφοβισμός ενηλίκων και, ειδικότερα, ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας, έχει αρχίσει να μελετάται συστηματικά τα τελευταία χρόνια στη Σκανδιναβία, τη Γερμανία και την Αυστρία, την Πορτογαλία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τις ΗΠΑ. Υπάρχουν ομοιότητες και διαφορές σε σύγκριση με το φαινόμενο, όπως εμφανίζεται στο πλαίσιο του σχολείου (Smith, 1997), αλλά το θέμα του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας παρουσιάζει συγκεκριμένες μεθοδολογικές προκλήσεις.

Ο εκφοβισμός έχει πλέον αναγνωριστεί ως ένα σοβαρό ζήτημα στο περιβάλλον εργασίας. Σε πολλές χώρες, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι επαγγελματικές ενώσεις και τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού (Human Resources - HR) έχουν συνειδητοποιήσει την τελευταία δεκαετία ότι συμπεριφορές, όπως ο εκφοβισμός, η δημόσια ταπείνωση, οι λεκτικές προσβολές, ο κοινωνικός αποκλεισμός και η ανεπιθύμητη σωματική επαφή έχουν τη δυνατότητα να υπονομεύσουν την ακεραιότητα και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων και να μειώσουν την αποδοτικότητά τους. Άτομα που έχουν εκφοβιστεί αναφέρουν ότι τους επηρεάζει σωματικά και διανοητικά, προκαλώντας άγχος, κατάθλιψη και μείωση της αυτοεκτίμησης στις περισσότερες περιπτώσεις. Σε ακραίες περιπτώσεις, οι εκφοβισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να απαιτήσουν συμβουλευτική ή ψυχιατρική θεραπεία (Niedl, 1996).

Ο εκφοβισμός μπορεί να ξεπεράσει την κακοποίηση μεταξύ συναδέλφων και να γίνει μια αποδεκτή, ή ακόμη και ενθαρρυνόμενη, πτυχή της κουλτούρας ενός οργανισμού (Beale & Hoel, 2010). Ορισμένοι οργανισμοί αναγνωρίζουν τώρα την ανάγκη αλλαγής της κουλτούρας του χώρου εργασίας και έχουν αναπτύξει σαφείς εταιρικές πολιτικές, για να προσφέρουν προστασία από τον εκφοβισμό στους υπαλλήλους τους (Beale & Hoel, 2010). Στο παραπάνω άρθρο, εξετάζονται πρώτα ζητήματα ορισμού και στη συνέχεια γίνεται ανάλυση μιας σειράς μεθόδων αξιολόγησης του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, ενώ καταγράφονται συστάσεις για μελλοντική έρευνα σε αυτόν τον τομέα.

3.2. Αιτίες του Εκφοβισμού στον Χώρο Εργασίας

Ερευνητές που μελετούν τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας έχουν προσπαθήσει να προσφέρουν πληροφορίες σχετικά με τις πιθανές αιτίες του φαινομένου. Διαφορετικές εξηγήσεις έχουν επικεντρωθεί στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των δραστών και των στόχων, στη δομή στον χώρο εργασίας και την κουλτούρα, ενώ άλλοι τονίζουν τον ρόλο της κοινωνίας στη διαμόρφωση της δυναμικής του χώρου εργασίας (Salin, 2005).

3.2.1. Ο δράστης

Σε ατομικό επίπεδο, ερευνητές έχουν προσπαθήσει να περιγράψουν ορισμένα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός νταή. Για παράδειγμα, ο Ashforth (1994), ο οποίος μελέτησε τους προδρόμους της «μικροτυραννίας» σε οργανώσεις, διαπίστωσε ότι οι διευθυντές που δεν είχαν κοινωνικές δεξιότητες και είχαν πεποιθήσει Theory X (οι εργαζόμενοι στερούνται φιλοδοξίας, αντιπαθούν την εργασία και αποφεύγουν την ευθύνη) ήταν πιο πιθανό να επιδείξουν τάσεις εκφοβισμού. Άλλοι ερευνητές έχουν υποστηρίξει ότι η έλλειψη συναισθηματικού ελέγχου και η «απερισκεψία» θα μπορούσαν επίσης να είναι χαρακτηριστικά νταήδων (Salin, 2005). Σύμφωνα με τους Rayner et al. (2001), δεν υπάρχει ένας «τυπικός νταής» - μάλλον οι νταήδες συναντώνται σε όλα τα σχήματα και μεγέθη.

3.2.2. Το θύμα

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των θυμάτων έχουν επίσης τεθεί υπό εξέταση, όταν αναζητούν οι ερευνητές εξηγήσεις για το γιατί συμβαίνει ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας. Τα θύματα του εκφοβισμού λέγεται ότι στερούνται συναισθηματικής σταθερότητας και αυτοεκτίμησης, καθώς είναι άτομα λιγότερο κυρίαρχα, πιο επιμελή, ανήσυχα και ευαίσθητα από τους μη-στόχους. Μετά τη συνέντευξη με θύματα εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, ο Davenport (1999) αναφέρθηκε στα άτομα από τα οποία πήραν συνέντευξη ως συναισθηματικά ευφυή και «εξαιρετικά», επιδεικνύοντας τόσο θετικά χαρακτηριστικά, όπως ευφυΐα, ακεραιότητα και αφοσίωση, μεταξύ άλλων. Είναι συχνά δημιουργικά άτομα που μπορεί να είναι θύματα, επειδή οι ιδέες τους αμφισβητούν το status quo (Davenport, 1999).

Άλλες μελέτες έχουν διαψεύσει θεωρίες που υποστηρίζουν ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά των θυμάτων προδιαθέτουν σε συμπεριφορές εκφοβισμού και δείχνουν ότι δεν υπάρχει ομοιογένεια μεταξύ των θυμάτων. Επίσης, έχουν υποστηρίξει ότι δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των στόχων και των μη στόχων, που είναι σε αντίστοιχη θέση, και οι όποιες διαφορές στην προσωπικότητα προκαλούνται από συμπεριφορά εκφοβισμού και όχι από αιτίες συμπεριφοράς εκφοβισμού (Davenport, 1999). Η εξέταση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας από μια ατομική οπτική γωνία κινδυνεύει να παραβλέψει την κοινωνική και οργανωτική δυναμική του χώρου εργασίας που

συμβάλλουν στον εκφοβισμό. Στην πραγματικότητα, σε πολλές περιπτώσεις, οι νταήδες δεν ενεργούν από μόνοι τους. Αυτό μπορεί να εξηγήσει γιατί είναι τόσο δύσκολο για το θύμα να σταματήσει τον εκφοβισμό, όταν έχει ξεκινήσει (Namie & Lutgen-Sandvik, 2010).

Άλλοι μελετητές, έχοντας εξετάσει τις συνθήκες που οδήγησαν σε περιστατικά εκφοβισμού, υποδεικνύουν ότι ο εκφοβισμός μπορεί να εξηγηθεί από αισθήματα αδικίας και απογοήτευσης που βιώνουν ομάδες εργαζομένων. Ένας τύπος εκφοβισμού που αναφέρεται συχνά ως «αποδιοπομπαίος» τράγος συμβαίνει, επειδή ο πραγματικός υποκινητής της αδικίας είναι συνήθως σε ανώτερη θέση. Ως αποτέλεσμα, οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι κατευθύνουν την επιθετικότητά τους προς τα θύματα που είναι ασθενέστερα και πιο ευάλωτα (Salin, 2005).

Όπως αναφέρθηκε από τον Davenport (1999), εκείνοι που παρουσιάζουν τάσεις εκφοβισμού ήταν κάποτε οι ίδιοι θύματα και χρησιμοποιούν συμπεριφορές εκφοβισμού που απευθύνονται σε άλλους ως μηχανισμό αντιμετώπισης του εσωτερικού παιδικού τους τραύματος.

3.2.3. Οργανωτική κουλτούρα και κλίμα

Η οργανωτική κουλτούρα και το κλίμα μπορούν να προωθήσουν ή να αποτρέψουν τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Σε οργανώσεις όπου ο εκφοβισμός είναι εδραιωμένος στην κουλτούρα, οι εκφοβιστές μπορούν να ενθαρρύνονται ή ακόμα και να ανταμείβονται για τις εκφοβιστικές συμπεριφορές τους. Ωστόσο, άλλοι οργανισμοί μπορεί πραγματικά να κρίνουν ότι η "δύσκολη διαχείριση" είναι απαραίτητη, προκειμένου να «γίνει η δουλειά». Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας έχει επίσης βρεθεί να σχετίζεται με το αρνητικό οργανωτικό κλίμα και την εργασιακή δυσαρέσκεια (Salin, 2005). Οι αντικρουόμενες οργανώσεις ή οργανώσεις που κατατράχονται από συγκρούσεις είναι πιθανότερο να βιώσουν υψηλότερα ποσοστά κλιμάκωσης των συγκρούσεων, που με τη σειρά τους οδηγούν σε υψηλότερα ποσοστά παρενόχλησης (bullying) (Davenport, 1999). Ανταγωνιστικά οργανωτικά κλίματα που στερούνται ομαδικής συνοχής ευνοούν ιδιαίτερα τα εκφοβισμό (Salin, 2005).

3.2.4. Ηγετικό στιλ

Το στιλ ηγεσίας είναι επίσης ένας παράγοντας που συμβάλλει στον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Σε οργανισμούς με αυταρχικά ηγετικά στιλ, ή από πάνω προς τα κάτω διαχείριση, ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας τείνει να ευδοκιμεί (Salin, 2005). Ο τρόπος με τον οποίο η διοίκηση αντιμετωπίζει τις αναφορές για εκφοβισμό στον χώρο εργασίας επηρεάζει επίσης και το εργασιακό περιβάλλον. Η ανοχή στον εργασιακό εκφοβισμό ενθαρρύνει τους νταήδες να συνεχίσουν με τις εκφοβιστικές συμπεριφορές τους (Namie & Lutgin-Sandvik, 2010).

3.2.5. Κοινωνικές αλλαγές

Μερικοί ερευνητές έχουν υποστηρίξει ότι η αύξηση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας έχει

προκληθεί από αναδυόμενα παγκόσμια φαινόμενα, όπως η παγκοσμιοποίηση και η οικονομική ανταγωνιστικότητα. Μια κοινωνία που βασίζεται στις επιδόσεις, η οποία συνεχώς επιβραβεύει την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα και μεταχειρίζεται τους εργαζόμενους ως αναλώσιμα αγαθά, μπορεί να αναγκάσει τους διαχειριστές να υιοθετήσουν λιγότερα από τα επιθυμητά μέσα για την επίτευξη των στόχων τους. Επιπλέον, οι κοινωνικές νόρμες προάγουν την αρχή της «επιβίωσης του ισχυρότερου» ως άμεσα σχετιζόμενη με την ατομική επιτυχία. Η αύξηση των απαιτήσεων της διοίκησης και των εργαζομένων για αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα μπορεί να οδηγήσει σε ανταγωνιστικό και επιθετικό περιβάλλον εργασίας, όπου ευδοκούν οι πρακτικές εκφοβισμού (Salin, 2005). Ο εκφοβισμός είναι ένα πολυαιτιακό φαινόμενο (Salin, 2005). Αντί να εστιάζουμε σε έναν παράγοντα, είναι απαραίτητο να υιοθετήσουμε μια πιο ολιστική προσέγγιση κατά τη διερεύνηση των βασικών αιτιών του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας.

3.3. Συνέπειες του Εκφοβισμού στον Χώρο Εργασίας

3.3.1. Επιδράσεις στο άτομο

Η έκθεση σε εκφοβισμό στον χώρο εργασίας έχει σημαντικές συνέπειες για το θύμα, οι οποίες ποικίλλουν από σωματικές έως ψυχολογικές. Μερικές από αυτές περιλαμβάνουν (Milczarek, 2010):

- απώλεια μνήμης
- προβλήματα ύπνου
- πόνο στο στομάχι
- μυοσκελετικά προβλήματα
- κόπωση
- καρδιακή νόσο
- προβλήματα ακοής
- προβλήματα όρασης
- μετατραυματικό στρες
- σύνδρομο στρες αναπνευστικό
- δυσκολίες στην κοινωνική ζωή
- κατάθλιψη
- άγχος
- νευρικότητα
- έλλειψη αυτοεκτίμησης
- εχθρότητα.

Διαμήκειες μελέτες έχουν επίσης δείξει ότι οι εργαζόμενοι που εκτίθενται σε εκφοβισμό σε

διαφορετικές χρονικές στιγμές, με διετές κενό μεταξύ των περιστατικών, αντιμετώπισαν περισσότερα προβλήματα υγείας και χαμηλότερη ικανοποίηση από ό,τι οι μη-εκφοβισμένοι ομολογί τους, επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα των προηγούμενων διατομεακών μελετών (Milczarek, 2010). Αυτό δείχνει ότι οι συμπεριφορές εκφοβισμού προκαλούν ανεξίτηλες σωματικές, συναισθηματικές και ψυχολογικές πληγές.

3.3.2. Επιπτώσεις στην οικογένεια του θύματος

Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας επηρεάζει επίσης αρνητικά τις οικογένειες των θυμάτων, ψυχολογικά, κοινωνικά και οικονομικά. Εκτός από την απώλεια εισοδήματος που υφίσταται η οικογένεια του θύματος λόγω απουσίας, απώλειας απασχόλησης, δικαστικών διαφορών και ιατρικών εξόδων, η οικογένεια του θύματος μπορεί επίσης να αντιμετωπίσει ζητήματα, όπως η κοινωνική απόσυρση, η βία, τα συζυγικά προβλήματα και η κακή ακαδημαϊκή απόδοση των παιδιών (Milczarek, 2010).

3.3.3. Επιπτώσεις στον Οργανισμό

Σε οργανωτικό επίπεδο, ο εκφοβισμός δεν επηρεάζει μόνο το θύμα αλλά και τους μάρτυρες της συμπεριφοράς του εκφοβισμού. Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας έχει βρεθεί να είναι ένας σημαντικός στρεσογόνος παράγοντας και για εκείνους που παρατηρούν συμπεριφορά εκφοβισμού. Οργανώσεις όπου υπάρχει εκφοβισμός υποφέρουν από μειωμένη παραγωγικότητα και χαμηλότερο ηθικό των εργαζομένων. Όσον αφορά το κόστος, ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας μπορεί επίσης να είναι αρκετά ακριβός για τις οργανώσεις. Εκτός από τις δικαστικές δαπάνες που μπορεί να προκύψουν, ο οργανισμός μπορεί επίσης να επιβαρυνθεί με πρόσθετες δαπάνες από την ασφάλιση αναπηρίας, την αύξηση του κύκλου εργασιών του προσωπικού, τα έξοδα κατάρτισης και τη ζημία στην εικόνα της εταιρείας (Milczarek, 2010).

3.3.4. Επιπτώσεις στην Κοινωνία

Τα τοξικά περιβάλλοντα εργασίας μπορούν επίσης να έχουν αρνητικές επιπτώσεις σε ολόκληρη την κοινωνία. Τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας, το υψηλό κόστος της ιατρικής περίθαλψης και η πρόωρη συνταξιοδότηση είναι μεταξύ των βλαβών που μπορεί να έχει ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας σε μια κοινωνία (Milczarek, 2010).

3.4. Τύποι Εκφοβισμού στον Χώρο Εργασίας

Σε μια προηγούμενη επισκόπηση της έρευνας, οι Rayner και Hoel (1997) ομαδοποίησαν τις συμπεριφορές εκφοβισμού στον χώρο εργασίας στους ακόλουθους τύπους:

- Απειλή προς το επαγγελματικό καθεστώς (για παράδειγμα, υποτίμηση γνώμης, δημόσια

ταπεινώση του επαγγελματία και στοχοποίηση σχετικά με την έλλειψη προσπάθειας).

- Απειλή προς την προσωπική κατάσταση (για παράδειγμα, εξύβριση, προσβολή, εκφοβισμός και υποτίμηση σε σχέση με την ηλικία).
- Απομόνωση (για παράδειγμα, αποτροπή πρόσβασης σε ευκαιρίες, φυσική ή κοινωνική απομόνωση και απόκρυψη πληροφοριών).
- Υπερβολική εργασία (για παράδειγμα, υπερβολική πίεση, αδύνατες προθεσμίες και περιττές διακοπές της εργασίας).
- Αποσταθεροποίηση (για παράδειγμα, αποτυχία να αποδοθούν τα εύσημα όπου οφείλονται, ανούσιες εργασίες, αφαίρεση ευθύνης, επαναλαμβανόμενες υπενθυμίσεις των λαθών και πρόκληση αποτυχίας).

Μπορεί επίσης να είναι χρήσιμο να συμπεριληφθούν οι έννοιες του «σχεσιακού εκφοβισμού», στις οποίες ο εκφοβιστής βλάπτει τα δίκτυα φιλίας του θύματος και του «έμμεσου εκφοβισμού» που διαπράττεται από τρίτους, όπως η διάδοση φήμης. Ο σχεσιακός εκφοβισμός και ο έμμεσος εκφοβισμός έχουν από κοινού την έκφραση της κοινωνικής χειραγώγησης και μπορεί συχνά να περάσουν απαρατήρητοι από τους άλλους. Επομένως, μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο για τα θύματα να αναφέρουν τις εμπειρίες τους ή να γίνουν πιστευτές, εάν το κάνουν. Οι αναλύσεις παραγόντων των στοιχείων του ερωτηματολογίου απέδωσαν γενικά περίπου πέντε ή έξι παράγοντες και περιέλαβαν την κοινωνική απομόνωση και τις φήμες (Niedl, 1996).

Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας είναι κατά κάποιο τρόπο παρόμοιος με τον εκφοβισμό σε άλλες περιστάσεις, όπως για παράδειγμα στα σχολεία. Τόσο στο σχολείο όσο και στον χώρο εργασίας, οι παράγοντες του οργανωτικού κλίματος και των εργασιακών ρυθμίσεων μπορούν να συμβάλουν στη συχνότητα του εκφοβισμού, όπως, για παράδειγμα, η ύπαρξη και η αποτελεσματικότητα μιας πολιτικής κατά του εκφοβισμού στα σχολεία αλλά και της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, οι μεμονωμένοι παράγοντες είναι επίσης πιθανό να είναι σημαντικοί τόσο στο σχολείο όσο και στο περιβάλλον εργασίας. Σε αυτούς περιλαμβάνονται η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η αναπηρία, η σωματική αδυναμία, η ντροπή και η επιφυλακτική ή ανήσυχη προσωπικότητα, η έλλειψη φίλων και η κοινωνική απόρριψη (Monks & Smith, 2000). Μεθοδολογικά, τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιούνται στην έρευνα σχετικά με τον σχολικό εκφοβισμό έχουν επηρεάσει αυτά που χρησιμοποιούνται για τη μελέτη του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, αλλά η έρευνα πάνω στον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας έχει χρησιμοποιήσει, σε μεγαλύτερο βαθμό από την έρευνα σχετικά με τον σχολικό εκφοβισμό, μια

σειρά άλλων μεθοδολογιών, όπως ομάδες εστίασης, μελέτη περιπτώσεων αλλά και πιο ποιοτικές προσεγγίσεις (Smith 1997).

Ο εκφοβισμός θεωρείται γενικά πως αναφέρεται σε αρνητικές πράξεις που απευθύνονται σε ένα άτομο ως άτομο. Όμως, οι αρνητικές πράξεις μπορούν να θεωρηθούν ότι σχετίζονται με πιο γενικές δομές, όπως το φύλο ή η εθνική καταγωγή. Σε τέτοιες περιπτώσεις, μπορούν να χρησιμοποιηθούν όροι, όπως σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ρατσιστικού χαρακτήρα. Η διάκριση δεν είναι εύκολο να γίνει και πολλοί ερευνητές σε αυτόν τον τομέα υποστηρίζουν ότι ο εκφοβισμός και άλλες μορφές παρενόχλησης, όπως η σεξουαλική παρενόχληση και η παρενόχληση ρατσιστικού χαρακτήρα, σχετίζονται μεταξύ τους (Fitzgerald et al., 1997). Ωστόσο, η πλειονότητα των ερευνητικών μελετών επί του θέματος (για παράδειγμα, οι κατάλογοι ερωτηματολογίων) έχει επικεντρωθεί περισσότερο στον διαπροσωπικό εκφοβισμό παρά στην παρενόχληση, ειδικά ρατσιστικού ή σεξουαλικού χαρακτήρα.

3.5. Συχνότητα και διάρκεια εκφοβισμού

Ενώ κάποιος βαθμός επανάληψης θεωρείται ότι χαρακτηρίζει τον εκφοβισμό, δεν υπάρχει συμφωνία σχετικά με την έκταση της συχνότητας και της διάρκειας που απαιτείται για τον ορισμό του. Αποσπασματικές μαρτυρίες υποδεικνύουν την πεποίθηση ότι ένας συνάδελφος μπορεί να εκφοβίσει ένα άλλο άτομο, χωρίς να επιδείξει επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, όπως για παράδειγμα μέσω μιας μοναδικής απειλητικής πράξης (Niedl, 1996). Ωστόσο, οι Einarsen και Skogstad (1996) θεωρούν ότι συμπεριφορές που έχουν λάβει χώρα «πού και πού» ή «εβδομαδιαία» μπορούν να οριστούν ως εκφοβισμός.

Κάποια ανισορροπία δύναμης συνήθως θεωρείται ότι χαρακτηρίζει τον εκφοβισμό. Οι Einarsen και Skogstad (1996, σελ. 187) υποστηρίζουν ότι ένα άτομο εκφοβίζεται, εάν υποστεί επανειλημμένα αρνητικές πράξεις στον χώρο εργασίας, προσθέτοντας ότι «για να είναι θύμα τέτοιου εκφοβισμού, πρέπει επίσης να αισθάνεται κατωτερότητα κατά την υπεράσπιση του εαυτού του στην πράξη.» Αυτό σημαίνει ότι δεν περιορίζουν τον ορισμό του εκφοβισμού σε ένα σύνολο «αντικειμενικά» προκαθορισμένων αρνητικών πράξεων. Επιπλέον, επικαλούνται την υποκειμενική εμπειρία του θύματος. Ο Einarsen et al. (1997) εστιάζουν ιδιαίτερα στις προοπτικές και τις εμπειρίες των θυμάτων του φαινομένου του εκφοβισμού. Η μέτρηση των εσωτερικών και εξωτερικών προοπτικών για το φαινόμενο, συμπεριλαμβανομένων των αντιδράσεων των θυμάτων, της δύναμής τους, όπως γίνεται αυτή αντιληπτή σε σχέση με τον δράστη, της πρόθεσης του δράστη και των κοινωνικών / οργανωτικών πλαισίων, στα οποία λαμβάνει χώρα ο εκφοβισμός, είναι ζωτικής σημασίας για τη μέτρηση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας.

3.6. Ερωτηματολόγια και Έρευνες για τον Εργασιακό Εκφοβισμό

Τα ερωτηματολόγια είναι η κυρίαρχη μέθοδος που έχει χρησιμοποιηθεί σε ερευνητικές εργασίες μεγάλης κλίμακας και τα περισσότερα έχουν τη μορφή ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς. Έχουν επινοηθεί ορισμένα μέσα διαφορετικής πολυπλοκότητας. Στην απλούστερη μορφή, μια έρευνα μπορεί απλώς να ρωτήσει εάν ο ερωτώμενος έχει βιώσει ένα περιστατικό εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, με απάντηση ναι / όχι (Zapf et al., 1996). Οι Einarsen και Skogstad (1996) έδωσαν έναν γραπτό ορισμό του εκφοβισμού και ρώτησαν τον ερωτώμενο εάν είχε υποστεί εκφοβισμό στον χώρο εργασίας τους τελευταίους 6 μήνες, με κλίμακα συχνότητας 5 ή 7 σημείων στην απόκριση. Επιπλέον, ρώτησαν για τη διάρκεια, τον αριθμό, το φύλο και τη θέση των δραστών.

Ωστόσο, έχουν αναπτυχθεί πιο περίπλοκα ερωτηματολόγια. Ίσως, τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα ήταν διάφορες μορφές της “Απογραφής Ψυχολογικής Τρομοκρατίας του Leymann (Leymann Inventory of Psychological Terrorization – LIPT” (Leymann, 1990). Ο Leymann (1990) ανέπτυξε το ερωτηματολόγιο στα Σουηδικά, αλλά μια αναθεωρημένη έκδοση (LIPT-II) έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως σε μια γερμανική μετάφραση (Niedl, 1996; Zapf et al., 1996). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 45 ή (αναθεωρημένη έκδοση) 46 στοιχεία που αντιπροσωπεύουν διάφορες ενέργειες εκφοβισμού, για παράδειγμα επίθεση στις δυνατότητες επικοινωνίας ενός ατόμου, επίθεση στις κοινωνικές σχέσεις ενός ατόμου, επίθεση στην κοινωνική φήμη ενός ατόμου, επίθεση στην ποιότητα της κατάστασης της εργασίας και της ζωής ενός ατόμου και επίθεση στην υγεία ενός ατόμου. Κάθε στοιχείο βαθμολογείται με τη αντίστοιχη συχνότητα εμφάνισης. Οι κλίμακες που χρησιμοποιήθηκαν ποικίλλουν σε διαφορετικές μελέτες: κλίμακα 3 ή 4 σημείων στο Zapf et al. (1996) ή μια κλίμακα 6 σημείων στο Niedl (1996). Ο Niedl περιελάμβανε επίσης μια κλίμακα 6 σημείων για τη διάρκεια κάθε αντικειμένου και μια γενική ερώτηση σχετικά με τον αριθμό, τη θέση και το φύλο των επιτιθέμενων. Δεδομένου ότι το LIPT μετράει καθορισμένες πράξεις, συνήθως δε θεωρείται απαραίτητο να δοθεί ορισμός του εκφοβισμού.

Το LIPT αναλύθηκε από τον Leymann (1990), τον Neidl (1995), και τους Zapf et al. (1996) με παρόμοια, αν και όχι πανομοιότυπα, αποτελέσματα. Ο Leymann (1996) βρήκε παράγοντες που χαρακτηρίζονται ως αρνητική επικοινωνία, ταπεινωτική συμπεριφορά, απομόνωση συμπεριφοράς, συχνές αλλαγές στην εργασία ως τιμωρία κάποιου και βία ή απειλή βίας. Ο Niedl εντόπισε επτά παράγοντες: επίθεση στην ακεραιότητα ενός ατόμου, απομόνωση, άμεση και έμμεση κριτική, υποτίμηση μέσω επιβολής συγκεκριμένων εργασιών, απειλές, σεξουαλική κακοποίηση και επίθεση στην ιδιωτική σφαίρα ενός ατόμου. Οι Zapf et al. εντόπισαν επίσης επτά παράγοντες και αναφέρουν την αξιοπιστία (Cronbach's α) από δύο δείγματα, για κάθε κλίμακα, ως εξής: επιθέσεις με οργανωτικά μέτρα (0,79, 0,86), κοινωνική απομόνωση (0,84, 0,83), επίθεση στην ιδιωτική ζωή

(0,73, 0,75), σωματική βία (0,40, 0,69), επιθετικές στάσεις (0,52, 0,63), λεκτική επιθετικότητα (0,57, 0,66) και φήμες (0,71, 0,65). Οι Zapf et al. τροποποίησαν το LIPT σε έξι κλίμακες (παραλείποντας τις «επιθετικές συμπεριφορές» λόγω της χαμηλής εμφάνισης): κατέγραψαν την αξιοπιστία για κάθε κλίμακα, ως εξής: οργανωτικά μέτρα (0,92), κοινωνική απομόνωση (0,81), επίθεση στην ιδιωτική ζωή (0,74), σωματική βία (0,54), επιθετικές συμπεριφορές και φήμες (0,70).

Οι Einarsen και Raknes (1997) ανέπτυξαν το Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Πράξεων (Negative Acts Questionnaire - NAQ) σε μια μελέτη παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 22 στοιχεία, το καθένα γραμμένο με όρους συμπεριφοράς χωρίς αναφορά σε όρους, όπως εκφοβισμός ή παρενόχληση. Το NAQ προήλθε από δύο διαφορετικές πηγές πληροφοριών - βιβλιογραφικές μελέτες και μαρτυρίες που δόθηκαν από θύματα μακροχρόνιας παρενόχλησης. Η κλίμακα μετρά πόσο συχνά (σε κλίμακα 5 σημείων) ο ερωτώμενος έχει υποστεί μια σειρά από αρνητικές πράξεις και δυνητικά μέχρι και παρενοχλητικές συμπεριφορές τους τελευταίους 6 μήνες. Η ανάλυση των παραγόντων του NAQ από τον Niedl (1995) ανέδειξε τους ακόλουθους παράγοντες: επίθεση στην ιδιωτική σφαίρα του ατόμου, κοινωνική απομόνωση, μέτρα που σχετίζονται με την εργασία και τη σωματική βία.

Οι Einarsen και Raknes (1997) ανέδειξαν τρεις βασικούς παράγοντες, με αξιοπιστία (Cronbach's α) για κάθε κλίμακα, ως εξής: προσωπική υποτίμηση (0,85), παρενόχληση που σχετίζεται με την εργασία (0,57), κοινωνικός αποκλεισμός (0,33) και επιπλέον δύο στοιχεία για τον κοινωνικό έλεγχο αλλά και ένα για τη σωματική κακοποίηση. Οι Einarsen και Raknes προτείνουν επίσης στοιχεία για την εγκυρότητα, καθώς βρέθηκαν ισχυρές συσχετίσεις μεταξύ των αυτοαναφερόμενων βαθμολογιών στο NAQ και των γενικών χαμηλών βαθμολογιών (συμπεριλαμβανομένων εκείνων των μη θυμάτων) στο εργασιακό περιβάλλον.

Οι Björkqvist, Österman και Hjelt- Bäck (1994) ανέπτυξαν την Κλίμακα Εργασιακής Κακοποίησης (Work Harassment Scale -WHS), για να μελετήσουν την επιθετικότητα μεταξύ των εργαζομένων του πανεπιστημίου. Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 24 στοιχεία, με αξιοπιστία (Cronbach's α) 0,95. Οι συμμετέχοντες αξιολογούν σε κλίμακα 5 σημείων πόσο συχνά έχουν εκτεθεί σε 24 είδη ταπεινωτικών και καταπιεστικών δραστηριοτήτων από τους συναδέλφους τους κατά τους τελευταίους 6 μήνες. Στα στοιχεία συμπεριλαμβάνονται: «να τους ασκείται αδικαιολόγητη κριτική», «να τους φωνάζουν», «να είναι απομονωμένοι» και «ψέματα για τους ίδιους που λέγονται σε άλλους». Οι συμμετέχοντες δηλώνουν επίσης αν ο επιτιθέμενος είναι άνδρας ή γυναίκα. Στην μελέτη παρουσιάζεται μια ανάλυση παραγόντων της WHS που οδήγησε σε δύο υποκλίμακες μυστικής ή μεταμφιεσμένης επιθετικότητας, που αναφέρονται ως «φαινομενικά λογική επιθετικότητα» και «κοινωνική χειραγώγηση». Η φαινομενικά λογική επιθετικότητα (Cronbach's $\alpha = 0,70$) περιελάμβανε στοιχεία, όπως «μειωμένες ευκαιρίες έκφρασης», «το να

διακόπτεται κάποιος όταν μιλά», «κριτική της εργασίας κάποιου με άδικο τρόπο» και «επίκριση». Η κοινωνική χειραγώγηση (Cronbach's $\alpha = 0,82$) περιελάμβανε στοιχεία, όπως «προσβλητικά σχόλια για την ιδιωτική ζωή κάποιου», «κακολογία», «διάδοση ψευδών φημών» και «αποφυγή συνομιλίας με κάποιον».

Οι Baron, R. A., Neuman, J. H., & Geddes, D. (TBi1999) επινόησαν ένα ερωτηματολόγιο που περιείχε 40 αντικείμενα που περιγράφουν την επιθετικότητα στον χώρο εργασίας (για παράδειγμα «συνεχές κοίταγμα, βρώμικα βλέμματα ή άλλη αρνητική επαφή με τα μάτια», «αποφυγή συνομιλίας με κάποιον», «σκόπιμα έντονη κριτική με αμυδρούς μόνο επαίνους» και «αργοπορημένη εμφάνιση σε συναντήσεις που οργανώνονται από τον στόχο»). Κάθε στοιχείο βαθμολογείται ως προς τη συχνότητα σε μια κλίμακα 5 σημείων. Η αξιοπιστία (Cronbach's α) ήταν 0,95. Μια ανάλυση παραγόντων απέδωσε τρεις βασικούς παράγοντες: εκφράσεις εχθρότητας, θέση εμποδίων και ξεκάθαρη επιθετικότητα. Επιπλέον, ένα μεμονωμένο στοιχείο περιελάμβανε ερώτηση σχετικά με τη συχνότητα, με την οποία ο ερωτώμενος είχε επιτεθεί εναντίον διαφόρων στόχων (επόπτης, συνεργάτης, υφιστάμενος κ.λπ.).

3.7. Αυτο-αναφορά Μέσω Συστηματικής Τήρησης Ημερολογίων

Τα άτομα που εκφοβίζονται μπορεί να μην αναφέρουν πάντα το ζήτημα και πιθανώς σταδιακά να συνειδητοποιήσουν ότι η δυστυχία τους βασίζεται στην εμπειρία του εκφοβισμού, ιδιαίτερα εάν ο εκφοβισμός είναι έμμεσος ή εάν το θύμα έχει απομονωθεί ή αποκλειστεί κοινωνικά (Crick & Grotpeter, 1995). Η διαδικασία απόκρισης σε επεισόδια εκφοβισμού μπορεί να γίνει καλύτερα κατανοητή, εάν το εκφοβισμένο άτομο είναι σε θέση να τηρεί τακτικά αρχεία των εμπειριών του. Οι κατευθυντήριες γραμμές της Ένωσης των Συνδικάτων Εμπορίου του Ηνωμένου Βασιλείου (UK Trades Union Congress - TUC) προτείνουν στους υπευθύνους υγείας και ασφάλειας να ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους να καταγράφουν επεισόδια εκφοβισμού (ή εικαζόμενου εκφοβισμού) με συστηματικό, τακτικό τρόπο, ώστε να υπάρχει ακριβής καταγραφή του τι συνέβη και χρονολογική σειρά των γεγονότων (Crick & Grotpeter, 1995). Το άτομο μπορεί να κληθεί να καταγράψει όλα τα γεγονότα εκφοβισμού που συνέβησαν - τι συνέβη, ποια άτομα συμμετείχαν, πότε συνέβη, το κατά πόσο παρατήρησε ή παρακολούθησε κανείς ή εάν παρενέβη - τα συναισθήματα που βίωσαν και τα αποτελέσματα του επεισοδίου. Σε σημεία διαπραγμάτευσης κατά τη διερεύνηση ενός περιστατικού, το ημερολόγιο θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για εις βάθος συνέντευξη με το άτομο που κρατά το ημερολόγιο. Ωστόσο, αυτό θα εξαρτηθεί από το κατά πόσο οι συμμετέχοντες διατηρούν ημερολόγια για μεγάλο χρονικό διάστημα. Κατά συνέπεια, το ποσοστό εγκατάλειψης θα ήταν αρκετά υψηλό, εάν ο ερευνητής ή εργοδότης δεν παρέχει κανένα κίνητρο (Crick & Grotpeter, 1995).

Η μέθοδος της συστηματικής τήρησης ημερολογίων περιγράφεται από τους McGhee και Miell (1998) για τη συλλογή διαχρονικών δεδομένων σχετικά με τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις που αντιμετώπισε ο ερωτώμενος κατά τη διάρκεια κάθε ημέρας. Οι συμμετέχοντες καλούνται να γράψουν τις τρεις πιο σημαντικές αλληλεπιδράσεις της καθημίας μέρας με δικά τους λόγια και να αξιολογήσουν αυτές τις αλληλεπιδράσεις σε κλίμακα 7 σημείων με όρους μεταβλητών, όπως ικανοποίηση, οικειότητα, ομοιότητα με το άλλο άτομο, προτίμηση και ενσυναίσθηση. Η μέθοδος θα μπορούσε να προσαρμοστεί, για να παρέχει λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με την ποιότητα των αλληλεπιδράσεων μεταξύ συναδέλφων σε έναν χώρο εργασίας.

Το πλεονέκτημα των ημερολογίων είναι ότι ο ερευνητής αποκτά πρόσβαση σε πραγματικές, αυθεντικές εμπειρίες. Δεδομένου ότι οι σχέσεις δημιουργούνται από πολλές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ανθρώπων, η μέθοδος ημερολογίου εστιάζει σε αυτές τις μεμονωμένες ανταλλαγές και τη θέση τους στη συνολική σχέση μεταξύ ατόμων, άρα μπορεί να εντοπίσει μοτίβα συμπεριφοράς που αναδεικνύονται με την πάροδο του χρόνου και να χρησιμοποιηθεί για τον προσδιορισμό των πτυχών συχνότητας και διάρκειας του εκφοβισμού. Εάν ένα μεγάλο δείγμα εργαζομένων συμφωνούσε να κρατήσει ημερολόγια, αυτό θα διευκόλυνε την εξέταση των περιστατικών και των τύπων εκφοβισμού. Η βαθμολόγηση δεδομένων από τους ερωτηθέντες θα επέτρεπε τη διενέργεια αξιολογήσεων της αξιοπιστίας μεταξύ των κριτών. Ένα μειονέκτημα είναι η έλλειψη συγκρισιμότητας μεταξύ των ημερολογίων, λόγω της περιορισμένης τυποποίησης της μορφής. Υπάρχει επίσης το πρόβλημα ότι η αλήθεια, ή η έλλειψή της, των καταχωρίσεων ημερολογίου δεν μπορεί συχνά να αποδειχθεί. Μέχρι σήμερα, αυτή η μέθοδος δεν έχει εφαρμοστεί στο πρόβλημα του εκφοβισμού (Crick & Grotpeter, 1995).

3.8. Προσωπικές Μαρτυρίες από Συνεντεύξεις

Η προσωπική συνέντευξη επικεντρώνεται στους περίπλοκους τρόπους με τους οποίους οι συμμετέχοντες σε μια κοινωνική κατάσταση ερμηνεύουν και περιγράφουν τον κόσμο τους και τους ανθρώπους εντός του. Ο ερευνητής μπορεί να θεωρηθεί τόσο ως βυθισμένος στην κατάσταση της συνέντευξης όσο και ως εξωτερικός παρατηρητής. Η καλά σχεδιασμένη μελέτη συνέντευξης θα σχημάτιζε κανονικά τέσσερα στάδια: σπάσιμο πάγου και οικοδόμηση εμπιστοσύνης, προοδευτική εστίαση στο θέμα, σχηματισμός ενός δοκιμαστικού μοντέλου και διαδικασία επιβεβαίωσης ή μεταρρύθμισης του δοκιμαστικού μοντέλου μέσω της συγκέντρωσης αποδεικτικών στοιχείων (Crick & Grotpeter, 1995). Η ανάλυση της βασισμένης θεωρίας προχωρά αυτήν τη διαδικασία περαιτέρω, επιτρέποντας να προκύψουν διάφορες κατασκευές από τα δεδομένα της συνέντευξης. Για παράδειγμα, οι λεσβίες, οι ομοφυλόφιλοι και οι αμφιφυλόφιλοι συμμετέχοντες και συμμετέχουσες στη μελέτη του Rivers (1999) έδωσαν συνέντευξη σχετικά με ορισμένα

συναισθηματικά φορτισμένα ζητήματα, όπως η διαδικασία «κοινοποίησης» της ομοφυλοφιλίας τους, που συνδέεται με τον κοινωνικό αποκλεισμό από την ομάδα των ομοτίμων τόσο στο σχολείο όσο και στον χώρο εργασίας. Η διαδικασία για την ανάλυση των μεταγραφών συνέντευξης ήταν η εξής: (i) έλεγχος των μεταγραφών, (ii) ανοικτή κωδικοποίηση, (iii) κωδικοποίηση βάσει αξόνων, (iv) επιλεκτική κωδικοποίηση και (v) ολοκλήρωση. Ο Rivers έδειξε ότι οι συμμετέχοντες θα μπορούσαν επίσης να δώσουν μία συνέντευξη, χρησιμοποιώντας αυτήν τη μέθοδο για εμπειρίες εκφοβισμού στην εργασία.

Σε ορισμένες εταιρείες, είναι πολιτική για το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resources - HR) να παίρνει συνέντευξη από όλους τους υπαλλήλους κατά την αποχώρηση από την εταιρεία. Τέτοιες συνεντεύξεις θα μπορούσαν να βασίζονται στο μοντέλο EVLN που προτείνει τέσσερις τελικές αντιδράσεις, όταν οι άνθρωποι είναι δυσαρεστημένοι στην εργασία - έξοδος (Exit - E), φωνή (Voice - V), αφοσίωση (Loyalty - L) ή αγνόηση (Neglect - N). Οι εργαζόμενοι μπορούν να αφήσουν τη δουλειά τους (E), να προσπαθήσουν να βελτιώσουν την κατάστασή τους μέσω της ενεργού επίλυσης προβλημάτων (V). Μπορούν να ελπίζουν παθητικά ότι ο οργανισμός θα λύσει το πρόβλημα για αυτούς (L) ή μπορούν να εστιάσουν την προσοχή τους σε μη εργασιακά ενδιαφέροντα (N) (Crick & Grotpeter, 1995). Με τη συνεργασία του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και με την άδεια του ίδιου του υπαλλήλου, οι ερευνητές θα μπορούσαν να πάρουν συνέντευξη από εκείνους που βρίσκονται στο σημείο να αποχωρήσουν, από ένα δείγμα εκείνων που ισχυρίζονται ότι έχουν πέσει θύματα και από μια ομάδα ελέγχου που θα αποτελείται από όσους φεύγουν για άλλους λόγους. Ωστόσο, οι συνεντεύξεις εξόδου ενδέχεται να παρουσιάζουν προβλήματα αξιοπιστίας και εγκυρότητας, δεδομένου ότι θα μπορούσαν να αποτελέσουν έναν τρόπο για τον δυσαρεστημένο υπάλληλο να εκδικηθεί ή να προκαλέσει προβλήματα, χωρίς κίνδυνο επιπτώσεων από την εταιρεία.

3.9. Προσωπικές Μαρτυρίες μέσω Ομάδων Εστίασης

Οι συνεντεύξεις μπορούν επίσης να πραγματοποιηθούν σε ομάδες εστίασης. Οι ομάδες εστίασης συγκεντρώνουν συνήθως 8-12 άτομα για μια συζήτηση στρογγυλής τραπέζης διάρκειας 1 έως 2 ωρών. Οι συμμετέχοντες επιλέγονται, επειδή μοιράζονται ορισμένα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη μελέτη. Συνήθως δεν ξέρουν ο ένας τον άλλον, πριν συναντηθεί η ομάδα. Η τεχνική συνέντευξης των συμμετεχόντων σε ομάδες εστίασης χρησιμοποιείται ευρέως στην έρευνα μάρκετινγκ ως διερευνητική μέθοδος, για να βοηθήσει τις εταιρείες να αποκτήσουν μια βαθύτερη κατανόηση των αντιλήψεων, των συναισθημάτων, των κινήτρων και των επιθυμιών των πελατών τους. Οι ομάδες εστίασης είναι επίσης ένα μέσο συγκέντρωσης σε βάθος, ποιοτικών πληροφοριών σχετικά με απόψεις και στάσεις σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων (Crick & Grotpeter, 1995).

Ο ερευνητής υποβάλλει στοχευμένες ερωτήσεις, για να ενθαρρύνει τη συζήτηση και την έκφραση διαφορετικών απόψεων, και πρέπει να είναι ικανός να προκαλέσει την αποκάλυψη των πραγματικών συναισθημάτων των συμμετεχόντων μέσω της δημιουργίας ενός ανεκτικού περιβάλλοντος. Η μορφή αυτή επιτρέπει την εξερεύνηση απρόβλεπτων ζητημάτων που προκύπτουν κατά τη συζήτηση. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν ορισμένες τεχνικές, για να αποσπάσουν τις ιδέες και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων, συμπεριλαμβανομένης της διευκόλυνσης ερωτήσεων (για παράδειγμα, ζητώντας αποσαφήνιση μιας γνώμης που προσφέρεται από έναν συμμετέχοντα), των σύντομων χρονογραφημάτων (για παράδειγμα, εμπειρίες ενηλίκων σε άλλες περιστάσεις στον χώρο εργασίας) ή εκμαίευση προσωπικών κατασκευών (για παράδειγμα, κλιμακωτή εκμαίευση) (Crick & Grotpeter, 1995).

Ο Wilson (1997) προτείνει αυτήν τη μέθοδο, δεδομένου ότι δίνει στον ερευνητή την ευκαιρία να ακούσει τις ιστορίες που προέρχονται από μια ομάδα και επιδεικνύει μεγαλύτερη ποικιλία λόγου από άλλες μεθόδους (με εξαίρεση τη νατουραλιστική παρατήρηση). Οι συνεντεύξεις πραγματοποιούνται με διάφορες ομάδες, ώστε ο ερευνητής να μπορεί να εντοπίσει τις τάσεις στις αντιλήψεις και τις απόψεις που εκφράζονται. Αυτό όχι μόνο βοηθά την εμπιστευτικότητα και μειώνει την προκατάληψη, αλλά παρέχει επίσης πολύτιμες πληροφορίες, επιτρέποντας συγκρίσεις μεταξύ ομάδων.

3.10. Τεχνική Κρίσιμων Περιστατικών

Το CIT (crisis intervention team) είναι μια τεχνική ανάλυσης εργασίας που βάζει τους συμμετέχοντες να εστιάσουν σε ένα συγκεκριμένο σενάριο. Η μέθοδος χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση της αποτυχίας στη στρατιωτική εκπαίδευση κατά τη διάρκεια του Β' Παγκόσμιου Πολέμου (Liefoghe & Olafsson, 1999). Οι Liefoghe και Olafsson (1999) χρησιμοποίησαν το CIT, ζητώντας από τους συμμετέχοντες να περιγράψουν υποθετικά άτομα που «μοιάζουν πολύ με...εκφοβιστές» και άτομα που «δεν μοιάζουν καθόλου με...εκφοβιστές». Σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνήσει τον εκφοβισμό ως κοινωνικό και πολιτιστικό φαινόμενο, δηλαδή αυτό που βιώθηκε όχι μόνο από έναν «εκφοβιστή» και ένα «θύμα», αλλά και από μια ολόκληρη ομάδα ή ακόμα και από έναν πολιτισμό. Σαράντα συμμετέχοντες (προσωπικό του πανεπιστημίου και φοιτητές) έδωσαν συνεντεύξεις σε ομάδες εστίασης, προκειμένου να προκύψουν παραστάσεις του φαινομένου μέσω συζήτησης. Οι ερευνητές ισχυρίστηκαν ότι, μέσω της διαδικασίας διερεύνησης των αναπαραστάσεων εκφοβισμού των ανθρώπων στον εργασιακό χώρο, κατάφεραν να κατανοήσουν τους διαφορετικούς ατομικούς και οργανωτικούς παράγοντες που επηρεάζουν την εμφάνιση της έννοιας του εκφοβισμού στον κοινωνικό τομέα.

Για παράδειγμα, στη μελέτη των Liefhooghe και Olafsson (1999), οι συμμετέχοντες πήραν μέρος σε μια μορφή διαπραγμάτευσης σχετικά με την πραγματική φύση της συμπεριφοράς που προσδιόρισαν προσωρινά ως εκφοβισμό και έδειξαν ότι συνειδητοποίησαν ότι ο εκφοβισμός συνέβαινε συχνά σταδιακά. Οι ερευνητές έβγαλαν το συμπέρασμα ότι ο εκφοβισμός δεν είναι τόσο μια αντικειμενική πραγματικότητα όσο ένα σύνολο γεγονότων που μπορεί να γίνει αντιληπτό με πολλούς τρόπους. Μελετώντας το φαινόμενο και χρησιμοποιώντας μεθόδους, όπως το CIP, οι ερευνητές μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση σε προσωπικές και οργανωτικές όψεις της έννοιας του φαινομένου. Κρίσιμοι παράγοντες είναι ότι το δείγμα είναι αρκετά μικρό (44 άτομα σε πέντε ομάδες εστίασης), ότι οι απόψεις που εκφράστηκαν μπορεί να έχουν επηρεαστεί από κυρίαρχα άτομα στις ομάδες εστίασης και ότι τα συμπεράσματα των ερευνητών ενδέχεται να υπερβούν τις πληροφορίες που δόθηκαν. Στην πραγματικότητα, δεν υπάρχουν στοιχεία που να αποδεικνύουν την αξιοπιστία μεταξύ των κριτών στην ερμηνεία του υλικού που εξήχθη.

Συνολικά, ένα πλεονέκτημα αυτής της μεθόδου είναι ότι μπορεί να παρέχει ένα πλαίσιο για τη μελέτη του εκφοβισμού σε διαφορετικά επίπεδα εντός μιας εταιρείας. Ένα μειονέκτημα είναι ότι η συλλογή δεδομένων είναι χρονοβόρα, το υλικό τείνει να είναι πολύ ανοιχτό και αρκετά δύσκολο να κατηγοριοποιηθεί συστηματικά, ενώ υπάρχει ο κίνδυνος απόκτησης μαρτυριών που είναι προκατειλημμένες. Οι δυσκολίες που εντοπίστηκαν νωρίτερα στη μέθοδο της ομάδας εστίασης θα ισχύουν επίσης για το CIP, όπως χρησιμοποιείται σε αυτές τις μελέτες (Liefhooghe & Olafsson, 1999).

Η ιδέα του διαλόγου με φουσαλίδα προέρχεται από τη μελέτη Εκνευρισμού μέσω Εικόνας (Picture-Frustration Study), μια προβολική τεχνική για τη δημιουργία μοτίβων απόκρισης σε υλικό που αποτελείται από μη σχετιζόμενες μεταξύ τους εικόνες κινουμένων σχεδίων, σε κάθε μία από τις οποίες δύο άτομα εμπλέκονται σε μία συνηθισμένη κατάσταση που προκαλεί εκνευρισμό». Σε κάθε σχέδιο, ένας από τους χαρακτήρες περιγράφει τον εκνευρισμό και ο άλλος εμφανίζεται με ένα κενό πλαίσιο «σκέψης» που καλείται να συμπληρώσει ο ερωτώμενος (O'Neill & McMahon, 1990). Με παρόμοιο τρόπο, ο διάλογος με φουσαλίδα (O'Neill & McMahon, 1990) παρουσιάζει στους συμμετέχοντες μια ιστορία κόμικς και τους ζητά να φανταστούν τι πιστεύουν ότι σκέφτονται μερικοί από τους χαρακτήρες σε κάθε σκηνή, συμπληρώνοντας κενές φουσαλίδες «σκέψης». Η οικολογική εγκυρότητα της μεθόδου μπορεί να ενισχυθεί με τη λήψη μιας πραγματικής ιστορίας από ένα ανεξάρτητο δείγμα συμμετεχόντων που προέρχονται από τον ίδιο πληθυσμό με το προβλεπόμενο δείγμα δοκιμής. Ο διάλογος που ακολουθεί αποκαλύπτει τις αντιλήψεις που οι συμμετέχοντες φέρνουν στη συνεχιζόμενη αλληλεπίδραση. Τα δεδομένα μπορούν να αναλυθούν ποιοτικά ή ποσοτικά μέσω ανάλυσης περιεχομένου. Τα δεδομένα που προέρχονται από αυτήν τη μέθοδο μπορούν να υποβληθούν σε αξιολόγηση αξιοπιστίας δοκιμής-επαναδοκιμής και σε αξιολόγηση αξιοπιστίας της βαθμολογίας μεταξύ των βαθμολογητών.

Ο διάλογος με φυσαλίδα χρησιμοποιήθηκε για τη διερεύνηση των αντιλήψεων των εφήβων και των εκπαιδευμένων εκπαιδευτικών πάνω στον ρατσισμό των εκπαιδευτικών. Παρόλο που οι ερευνητές πραγματοποίησαν δοκιμές αξιοπιστίας μεταξύ των βαθμολογητών στη βαθμολογία, δε χρησιμοποίησαν τις ποιοτικές απαντήσεις που απέκτησαν, για να εξερευνήσουν τις σκέψεις και τα συναισθήματα των ατόμων σε όλο το φάσμα των τύπων εκφοβισμού που εντοπίστηκαν νωρίτερα, ούτε χρησιμοποίησαν τα σχέδια για να διερευνήσουν τις ιδέες των συμμετεχόντων σχετικά με τη συχνότητα και τη διάρκεια του φαινομένου. Οι ερωτηθέντες είχαν την ευκαιρία να πάρουν τον ρόλο διαφορετικών ανθρώπων σε μια κατάσταση εκφοβισμού και να απαλλαγούν από τους περιορισμούς που μπορεί να αισθάνονται σε πραγματικές καταστάσεις (Cunningham et al., 1991). Κατά συνέπεια, παρόλο που η μέθοδος έχει το πλεονέκτημα ότι δεν είναι απειλητική, ειδικά σε άτομα με χαμηλά επίπεδα γραμματισμού, η μέθοδος βαθμολόγησης δεν έχει αναπτυχθεί συστηματικά για αναπαραγωγή και δεν υπάρχει απόδειξη ότι οι απαντήσεις είναι αξιόπιστες ή ότι έχουν εγκυρότητα σε αυτόν τον τομέα.

3.11. Νομοθεσία

Παρά τη σοβαρότητα του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας και τις εκτεταμένες συνέπειές του, τα έθνη έχουν καθυστερήσει στην εφαρμογή νόμων, για να βοηθήσουν στη μείωση της επικράτησής του. Σε πολλές χώρες, ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας δεν είναι παράνομος. Στην ΕΕ, οι νόμοι που αφορούν τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας εμπίπτουν στην οδηγία 89/391/ΕΟΚ, η οποία αποσκοπεί στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των ευρωπαϊών εργαζομένων, καθώς και στις οδηγίες 2000/43/ΕΚ, 2000/78/ΕΚ και 2002/73/ΕΚ, οι οποίες δημιουργούν ένα γενικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων και της παρενόχλησης. Η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα που εφάρμοσε νόμους κατά του εκφοβισμού στη δεκαετία του 1990 (Serafeimidou & Dimou, 2016). Σύμφωνα με το τμήμα 9 του Νόμου περί Εργασιακού Περιβάλλοντος, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να διερευνήσουν τυχόν αναφορές για παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Πρέπει να παρέχουν υποστήριξη στους πληγέντες και να τεκμηριώνουν ένα μελλοντικό σχέδιο δράσης, αν δεν αναληφθεί αμέσως δράση.

Οι οργανώσεις που δεν ενεργούν προληπτικά μπορεί να τιμωρηθούν. Στη Φινλανδία, ο νόμος για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία (738/2002), ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η/1/2003, περιλαμβάνει ένα τμήμα που αφορά την παρενόχληση και άλλες απαράδεκτες συμπεριφορές στην εργασία και αποσκοπεί στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και των συνθηκών εργασίας, προκειμένου να διασφαλιστεί και να διατηρηθεί η εργασιακή ικανότητα των εργαζομένων, καθώς και να προληφθούν τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες και να εξαλειφθούν άλλοι κίνδυνοι από την εργασία και το εργασιακό περιβάλλον για τη σωματική και ψυχική υγεία. Η

Γαλλία, το Βέλγιο και οι Κάτω Χώρες έχουν επίσης εφαρμόσει παρόμοια νομοθεσία, στην προσπάθεια προαγωγής της ευημερίας στον χώρο εργασίας (Serafeimidou & Dimou, 2016).

Ο νόμος για την ψυχολογική παρενόχληση θεσπίστηκε στο Κεμπέκ του Καναδά, το 2004. Ο νόμος τονίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν νόμιμο δικαίωμα να εργάζονται σε ένα περιβάλλον χωρίς ψυχολογικές παρενοχλήσεις και οι εργοδότες υποχρεούνται να λαμβάνουν μέτρα για την αποτροπή τους. Μετά την πρωτοβουλία του Κεμπέκ, άλλες канаδικές επαρχίες έχουν επίσης θεσπίσει νόμους για την καταπολέμηση της ψυχολογικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Στις ΗΠΑ, μέχρι πρόσφατα, δεν υπήρχε ομοσπονδιακή ή πολιτειακή νομοθεσία που να απαγορεύει τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, εκτός αν σχετιζόταν με ένα συγκεκριμένο προστατευόμενο χαρακτηριστικό, όπως το φύλο, η φυλή ή η θρησκεία. Το 2014, η Καλιφόρνια και το Τενεσσί έγιναν οι πρώτες πολιτείες που εισήγαγαν νομοθεσία που καλύπτει τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας (Serafeimidou & Dimou, 2016).

Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι προστατεύονται από την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, σύμφωνα με το διάταγμα 312 του ποινικού κώδικα (Serafeimidou & Dimou, 2016). Ο εκφοβισμός ορίζεται ως «κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται σε λέξεις, πράξεις ή γραπτά μηνύματα, και μπορεί να βλάψει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή πνευματική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό περιβάλλον».

4. Το Φαινόμενο του Εργασιακού Εκφοβισμού στον Χώρο της Εκπαίδευσης

4.1. Εργασιακός Εκφοβισμός και το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού

Αναμφίβολα, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι αγχωτικό. Στην πραγματικότητα, οι εκπαιδευτικοί έχουν βρεθεί να σκοράρουν μεταξύ των χαμηλότερων όσον αφορά τη σωματική και ψυχολογική ευημερία, σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα. Οι αυξανόμενες απαιτήσεις των εκπαιδευτικών, καθώς και το μεταβαλλόμενο τοπίο της εκπαίδευσης είναι μεταξύ των παραγόντων που συμβάλλουν στην αύξηση των επιπέδων άγχους στο επάγγελμα. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι επίσης ιδιαίτερα επιρρεπές στον εργασιακό εκφοβισμό. Στην πραγματικότητα, η εκπαίδευση αναφέρεται συχνά ως ένα από τα επαγγέλματα υψηλού κινδύνου για εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, αν όχι το υψηλότερο (Fahie, 2014).

Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας σε εκπαιδευτικό περιβάλλον μπορεί να λάβει πολλές μορφές. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να είναι θύτες ή θύματα. Οι εκπαιδευτικοί μπορεί να υποφέρουν στα χέρια των μαθητών, των γονέων, των συναδέλφων ή των διαχειριστών. Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που τους κάνουν πιο επιρρεπείς στην θυματοποίηση, οι μελέτες δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί που βρίσκονται στην αρχή ή στο τέλος της καριέρας τους πέφτουν συχνότερα θύματα εκφοβισμού, ενώ οι εκπαιδευτικοί στο μέσο της καριέρας τους κινδυνεύουν λιγότερο. Άλλες μελέτες έχουν δείξει ότι κινδυνεύουν τόσο οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα προσόντα όσο και αυτοί με λιγότερα προσόντα. Τέλος, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί φαίνεται να είναι σε ίσο κίνδυνο, για να βιώσουν εκφοβισμό στον χώρο εργασίας (De Wet & Jacobs, 2021).

4.2. Εκφοβισμός Μαθητή-Εκπαιδευτικού

Ο εκφοβισμός των εκπαιδευτικών από μαθητές εκδηλώνεται με πολλές άμεσες και έμμεσες μορφές, όπως ύβρεις, χρήση ακατάλληλης γλώσσας, διάδοση φημών, διατάραξη του μαθήματος, σωματική βία και καταστροφή της περιουσίας των εκπαιδευτικών. Συχνά, δημοφιλείς μαθητές προσλαμβάνουν άλλους μαθητές για να ενεργήσουν ως συνεργοί σε εκφοβισμό, με στόχο τους εκπαιδευτικούς. Η δύναμη της ομάδας μπορεί να κάνει τον εκπαιδευτικό να νιώσει ότι είναι ανίσχυρος απέναντι στους νταήδες (Kauppi & Porhola, 2012).

Σε μία μελέτη του Κοϊν (2015) που συνέκρινε τις αλλαγές στην επικράτηση της θυματοποίησης των εκπαιδευτικών μεταξύ 2003 και 2013, οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν υψηλότερη συχνότητα εκφοβισμού από τους μαθητές το 2013. Παρομοίως, στη μελέτη τους του 2009 για τους Φινλανδούς εκπαιδευτικούς, (Salmi & Kiviniemi 2009, όπως αναφέρεται στη μελέτη των Kauppi & Porhola, 2012), διαπιστώθηκε ότι το 66% των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών ανέφεραν ότι είχαν

υποστεί προσβλητική συμπεριφορά από τους μαθητές καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Επιπλέον, η έρευνά τους έδειξε ότι το 30% είχε βιώσει κάποιου είδους παραβίαση κατά της προσωπικής ιδιοκτησίας ή του οικογενειακού απορρήτου, το 24% είχε απειληθεί και το 11% είχε υποστεί σωματική βία. Μια ανάλυση 16.604 φοιτητών στο Ισραήλ έδειξε ότι το 20% των ερωτηθέντων φοιτητών ανέφεραν ότι διέπραξαν πράξη βίας κατά ενός εκπαιδευτικού (Khoury-Kassabri et al., 2008).

Μελέτες έχουν δείξει ότι τόσο τα αγόρια όσο και τα κορίτσια μαθητές στοχεύουν εξίσου τους εκπαιδευτικούς, αλλά τα αγόρια είναι πιο πιθανό να διαπράξουν σωματικές πράξεις εκφοβισμού εναντίον των εκπαιδευτικών από τα κορίτσια που χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Επιπλέον, έχει βρεθεί ότι οι συμπεριφορές εκφοβισμού που απευθύνονται στους εκπαιδευτικούς τείνουν να κορυφώνονται στα 9 και 10 χρόνια των μαθητών. Η έρευνα έχει επίσης δείξει ότι οι μαθητές από σπίτια, όπου το σχολείο δεν αντιμετωπίζεται ως προτεραιότητα, είναι πιο πιθανό να καταφύγουν σε συμπεριφορές εκφοβισμού. Άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην υιοθέτηση συμπεριφορών εκφοβισμού είναι το αλκοόλ των φοιτητών και η κατάχρηση ναρκωτικών, η κακή οικογενειακή ζωή νεαρών ατόμων, που διαμένουν σε «δύσκολες» γειτονιές, καθώς και να είναι ο εκφοβιστής μέλος μιας οργανωμένης συμμορίας (De Wet & Jacobs, 2021). Ο εκπαιδευτικός που στοχοποιείται από τους μαθητές είναι ένας από τους διακριτούς τύπους εκφοβισμού που ξεχωρίζει τον εκπαιδευτικό από πολλά άλλα επαγγέλματα, καθώς οι μαθητές βρίσκονται σε σημαντικά υποδεέστερη θέση σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που εκείνοι εκφοβίζουν (Kauppi & Porthola, 2012).

4.3. Εκφοβισμός Γονέα-Εκπαιδευτικού

Η έρευνα έχει δείξει ότι οι γονείς είναι μεταξύ των λιγότερο συχνών δραστών του σχολικού εκφοβισμού κατά των εκπαιδευτικών, ωστόσο, μια έρευνα που διεξήχθη στην Αυστραλία σε εκπαιδευτικούς της ανατολικής ακτής (n=1213) έδειξε ότι το 58,3% των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν αναφέρει ότι ήταν θύματα ενός γονέα κατά τους τελευταίους 12 μήνες, υποδεικνύοντας ότι η τάση μπορεί να είναι αυξητική. Αναφορές από τους εκπαιδευτικούς έχουν δείξει ότι, ενώ οι γονείς δεν είναι πρόθυμοι να πειθαρχήσουν τα παιδιά τους, είναι αρκετά πιθανό να αντιδράσουν, όταν ένας εκπαιδευτικός τα πειθαρχήσει (De Wet & Jacobs, 2021). Από τις συμπεριφορές εκφοβισμού που αναφέρθηκαν, οι πιο κοινές περιελάμβαναν λεκτική δυσφήμιση των εκπαιδευτικών (42,1%), φωνές (26,4%), γονείς που διαφωνούσαν με τους εκπαιδευτικούς για λογαριασμό των παιδιών τους (26,4%) και γονείς που ψεύδονταν για ένα εκπαιδευτικό/διευθυντή,

για να επιφέρουν επαγγελματικές επιπτώσεις (24,4%).

Παρόμοια ποσοστά θυματοποιημένων εκπαιδευτικών από τους γονείς ήρθαν στο φως της δημοσιότητας σε μια μελέτη του Johnson (2008) στην Ατλάντα, στην οποία το 57,2% των καθηγητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανέφεραν ότι αντιμετωπίζουν περιστατικά λεκτικής βίας που υποκινήθηκαν από τους γονείς. Φαίνεται ότι ο εκφοβισμός των γονέων κατά των εκπαιδευτικών αυξήθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19. Ένα άρθρο του Meghan Holohan μοιράζεται ιστορίες εμπειριών αμερικανών εκπαιδευτικών σχετικά με τον σχολικό εκφοβισμό κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Μια εκπαιδευτικός, η οποία φοβόταν να χρησιμοποιήσει το πραγματικό της όνομα κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, φοβούμενη αντίποινα, δήλωσε: «Ήταν ένα τρενάκι του λούνα παρκ φέτος. Είναι φρικτό. Ο λόγος που δεν φεύγω είναι για τα παιδιά μου. Δεν μπορούσα να φανταστώ τόσο συλλογικό εκφοβισμό σαν κι αυτόν που έχω δει».

Ένα άλλο άρθρο από το Rashmi Belur αναφέρεται σε πολλούς εκπαιδευτικούς και σχολεία στην Ινδία που ακυρώνουν την απόφασή τους να συνεχίσουν την απομακρυσμένη μάθηση, λόγω του συντριπτικού αριθμού περιστατικών εκφοβισμού από τους γονείς των μαθητών. Όπως αποδείχθηκε πρόσφατα με την πανδημία της νόσου COVID-19 και τον ψηφιακό μετασχηματισμό της εκπαίδευσης και καθώς τα σχολεία συνεχίζουν να υιοθετούν πλήρως επιγραμμικές, συνδυαστικές ή υβριδικές τεχνικές μάθησης, η φύση και η έκταση του σχολικού εκφοβισμού κατά των εκπαιδευτικών ενδέχεται να μετατραπούν.

4.4. Εκφοβισμός Εκπαιδευτικού σε Εκπαιδευτικό

Ο σχολικός εκφοβισμός από εκπαιδευτικό σε εκπαιδευτικό έχει αποδειχθεί ότι συμβαίνει λιγότερο συχνά από ό,τι ο εκφοβισμός από μαθητή σε εκπαιδευτικό και ο εκφοβισμός από διαχειριστή σε εκπαιδευτικό. Τούτου λεχθέντος, ο οριζόντιος εκφοβισμός είναι παρών στα σχολεία και δεν μπορεί να αγνοηθεί.

Σε μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τους McMahon et al. (2014), το 21% των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι είχαν υποστεί θυματοποίηση τουλάχιστον μία φορά από έναν συνάδελφό τους εντός του τρέχοντος ή του προηγούμενου έτους. Μια άλλη μελέτη που διεξήχθη από τον De Wet (2014) μεταξύ των Νοτιοαφρικανών εκπαιδευτικών βρήκε ότι το 10.2% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι είχαν υποστεί θυματοποίηση από έναν συνάδελφο εκπαιδευτικό και το 11.9% από τον επικεφαλής του τμήματός τους.

Σε μια ποιοτική μελέτη από τον Shaw (2017), οι πιο κοινοί τύποι οριζόντιου εκφοβισμού που

εντοπίστηκαν από τους ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς ήταν η ταπείνωση, η απομόνωση και ο αποκλεισμός, η πρόκληση βλάβης στην επαγγελματική ταυτότητα, η δυσκολία εργασίας ο εκφοβισμός και οι απειλές. Οι εκπαιδευτικοί που πέφτουν θύματα εκφοβισμού από τους συναδέλφους τους συνήθως στοχοποιούνται λόγω χαρακτηριστικών που τους διαφοροποιούν από τους συναδέλφους τους, όπως για παράδειγμα, η φυλή, η θρησκεία, η γλώσσα ή απλά το ότι δεν ανήκουν σε μια κλίκα (De Wet & Jacobs, 2021). Οι εκπαιδευτικοί που εκφοβίζουν τους συναδέλφους τους είναι μερικές φορές αλαζονικοί και τείνουν να έχουν μια διογκωμένη άποψη του εαυτού τους. Είναι γενικά σεβαστά πρόσωπα, καλά στηριγμένα και έχουν στενή σχέση με τον εντολέα. Συχνά στοχεύουν το θύμα λόγω της ζήλειας και/ή της ευπάθειας του θύματος (De Wet & Jacobs, 2021).

4.5. Εκφοβισμός Διευθυντή-Εκπαιδευτικού

Οι διευθυντές συχνά αναφέρονται ως η κύρια πηγή εργασιακού εκφοβισμού στα σχολεία. Στη μελέτη του De Wet (2014), το 66,1% ανέφερε ότι εκφοβίστηκε από τον διευθυντή και το 3,4% από τον αναπληρωτή διευθυντή και την ομάδα διαχείρισης του σχολείου αντίστοιχα. Σε μία μελέτη που διεξήχθη από τον Orange (2018), περίπου το 80% των 250 εκπαιδευτικών που εξετάστηκαν αισθάνθηκαν ότι είχαν πέσει θύματα εκφοβισμού από έναν διαχειριστή. Ο πιο διαδεδομένος τύπος εκφοβισμού εναντίον των εκπαιδευτικών από τους διευθυντές είναι ο ψυχολογικός εκφοβισμός (κοινωνικός/σχεσιακός), ενώ ο σωματικός εκφοβισμός είναι πολύ σπάνιος. Οι κοινές μορφές περιλαμβάνουν την ταπείνωση σε ένα περιβάλλον ομάδων, τη μικροδιαχείριση της εργασίας των θυμάτων, την υπερφόρτωση εργασίας και την απόκρυψη από αυτά σημαντικών πληροφοριών που σχετίζονται με την εργασία. Τα θύματα του εκφοβισμού σε επίπεδο διευθυντή/εκπαιδευτικού ανέφεραν επίσης τον διαδικτυακό εκφοβισμό ως μια μορφή θυματοποίησης (De Vos & Kirsten, 2015).

Άλλες κοινές μορφές κύριου εκφοβισμού κατά των εκπαιδευτικών περιλαμβάνουν την έλλειψη επαίνου για τα επιτεύγματα, την ευνοιοκρατία ορισμένων εκπαιδευτικών, την αποτυχία υποστήριξης των εκπαιδευτικών σε αλληλεπιδράσεις με τους μαθητές και τους γονείς και την εσκεμμένη αγνόησή τους (Blase, J., Blase, J., & Du, F., 2008). Διευθυντές που εκφοβίζουν έχουν αναφερθεί ως ζηλότυποι, ανίκανοι ηγέτες που καταστρέφουν όποιον αμφισβητεί την εξουσία τους (Blase et al., 2008). Τείνουν να στοχεύουν ικανούς και καταρτισμένους εκπαιδευτικούς που αποτελούν απειλή για αυτούς. Είναι συχνά μικρο-διευθυντές που δυσανασχετούν με εκπαιδευτικούς που εμφανίζουν κίνητρα και ανεξαρτησία. Άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην κύρια κακομεταχείριση είναι οι συγκρούσεις προσωπικότητας, οι αρνητικές απαντήσεις αντιμετώπισης στο άγχος και η έλλειψη γνώσης σχετικά με τις αποδεκτές ηγετικές ιδιότητες

(Orange, 2016).

Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας είναι πιο πιθανό να ευδοκιμήσει σε σχολεία με αυταρχικά ηγετικά στιλ, ωστόσο, το αν αυτού του είδους η ηγεσία ταξινομείται ως εκφοβισμός, αντανακλά επίσης σε μεγάλο βαθμό την πολιτιστική στάση του τι θεωρείται ένα αποδεκτό στιλ ηγεσίας και τι δεν είναι. Οι πολιτισμικές πεποιθήσεις συχνά παίζουν ρόλο στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων που έχει ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας σε εκείνους που εκτίθενται σε αυτόν. Μια μελέτη που συνέκρινε τους Αυστραλούς και τους Ουγκαντέζους των (Casimir, G., McCormack, D., Djurkovic, N., & Nsubuga-Kyobe, A., 2012). έδειξε ότι οι Ουγκαντέζοι ήταν πιο πιθανό να αντιληφθούν το αυταρχικό στιλ ηγεσίας της ηγετικής τους συμπεριφοράς ως αποδεκτή ηγετική συμπεριφορά, ενώ οι Αυστραλοί δεν ήταν. Επιπλέον, η μελέτη τους κατέδειξε ότι, αν και οι κάτοικοι της Ουγκάντα είχαν εκτεθεί σε συχνότερες περιπτώσεις εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, είχαν επηρεαστεί λιγότερο από αυτό (Casimir et al., 2012).

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι διευθυντές των σχολείων που κάνουν νταηλίκια στους εκπαιδευτικούς συχνά προσεγγίζουν τον ηγετικό τους ρόλο αυταρχικά. Συνήθως δεν είναι ανοιχτοί σε αλλαγές και στη συνέχεια αποφεύγουν τους εκπαιδευτικούς που υιοθετούν μη παραδοσιακές προσεγγίσεις στη διδασκαλία. Συχνά στερούνται επαγγελματισμού και ακεραιότητας και υποστηρίζουν μια σχολική κουλτούρα που βασίζεται στην ευνοιοκρατία και τον νεποτισμό (De Wet & Jacobs, 2021). Ο ρόλος του διευθυντή του σχολείου είναι να παρέχει καθοδήγηση, ηγεσία και υποστήριξη, και να δημιουργήσει μια οργανωτική κουλτούρα που προωθεί τη συνεργασία, τη θετικότητα και τη συλλογικότητα. Όταν ο διευθυντής του σχολείου καταφεύγει στη διοίκηση με το φόβο, το σχολικό κλίμα δεν μπορεί να παραμείνει ανεπηρέαστο.

4.6. Αποτελέσματα Σχολικού Εκφοβισμού στον Χώρο της Εκπαίδευσης

Οι εκπαιδευτικοί που πέφτουν θύματα εκφοβισμού συχνά πάσχουν από κατάθλιψη, καθώς και από διαταραχές ύπνου και διάθεσης. Διακατέχονται από αισθήματα αμηχανίας, μοναξιάς και παράνοιας. Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας μπορεί επίσης να έχει σοβαρές συνέπειες στη σωματική υγεία του θύματος. Οι διατροφικές διαταραχές, η κατάχρηση ουσιών, οι πονοκέφαλοι και η τριχόπτωση είναι μεταξύ των ψυχοσωματικών συμπτωμάτων που αναφέρθηκαν από τα θύματα (De Wet & Jacobs, 2021). Όταν ο εκπαιδευτικός ταραάζεται στον χώρο εργασίας του επηρεάζεται η απόδοσή του στην τάξη. Οι εκπαιδευτικοί που είχαν πέσει θύματα εκφοβισμού ανέφεραν ότι οι μέθοδοι διδασκαλίας τους έγιναν αναποτελεσματικές και οι σχέσεις τους με τους μαθητές τους είχαν επίσης επηρεαστεί αρνητικά (Orange, 2016). Επιπρόσθετα, υποφέρουν και οι οικογένειες των θυμάτων. Τα συζυγικά προβλήματα δεν είναι ασυνήθιστα και τα μέλη της οικογένειας συχνά φέρουν το βάρος

της θυματοποίησης.

Οι οικονομικές δυσκολίες είναι συχνές, και πολλοί εκπαιδευτικοί αρχίζουν να αμφισβητούν τις ικανότητές τους ως εκπαιδευτικών, ενώ μερικοί εγκαταλείπουν ακόμη και το επάγγελμα (De Wet & Jacobs, 2021). Ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας έχει επίσης ευρύτερες επιπτώσεις στο σχολείο. Οι εκπαιδευτικοί που είναι θύματα εκφοβισμού υποφέρουν από εξουθενωτική δραστηριότητα, υποβιβάζονται και χρειάζονται περισσότερες μέρες ασθένειας από τους ομολόγους τους που δεν έχουν εκφοβισμό (De Wet & Jacobs, 2021). Σε σχολικά περιβάλλοντα όπου επικρατεί τοξικότητα, η ποιότητα της διδασκαλίας επηρεάζεται αναπόφευκτα, οι σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών, μαθητών, γονέων και συναδέλφων υποφέρουν και η ποιότητα της εκπαίδευσης επιδεινώνεται.

4.7. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση Μελετών για τον Εκφοβισμό στον Χώρο της Εκπαίδευσης

Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν τις τελευταίες δύο δεκαετίες στο Ηνωμένο Βασίλειο δείχνουν ότι μεταξύ 10 και 20% των Βρετανών εργαζομένων θεωρεί πως έχουν εκφοβιστεί στην εργασία τους και μια μεγάλη έρευνα σε εθνικό επίπεδο ανέφερε ότι ένας στους δέκα είχε εκφοβιστεί εντός των τελευταίων έξι μηνών πριν από τη μελέτη (Beale & Hoel, 2010). Σε μια μελέτη διαπιστώθηκε ότι το 38% των ερωτηθέντων ανέφερε ότι υπέστη συμπεριφορά εκφοβισμού το προηγούμενο έτος και το 42% διαπίστωσε τον εκφοβισμό άλλων. Επιπλέον, οι επόπτες που πραγματοποιούν ψυχολογική κακοποίηση στους υφισταμένους τους αντιπροσωπεύουν ένα από τα πιο συχνά και σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον χώρο εργασίας (Lutgen-Sandvik, 2003: 472). Παρόλο που και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι κατά καιρούς είναι κακοποιητικοί απέναντι στους συναδέλφους τους, ερευνητές (Beale & Hoel, 2010) διαπίστωσαν ότι η συντριπτική πλειονότητα της κακοποίησης πραγματοποιείται από προϊσταμένους στους υφισταμένους τους.

Ενώ υπάρχει πληθώρα διεθνών δημοσιεύσεων σχετικά με τον εκφοβισμό και τη βία στον χώρο εργασίας, ο De Wet (2010a) διαπίστωσε ότι οι μελέτες σχετικά με το θέμα στη Νότια Αφρική είναι περιορισμένες. Μέχρι στιγμής, μόνο λίγοι ερευνητές έχουν μελετήσει τον εκφοβισμό στο εργασιακό πλαίσιο της Νοτίου Αφρικής. Οι Bowman, B., Bhamjee, F., Eagle, G., & Crafford, A., (2009: 310) πιστεύουν ότι η έλλειψη έρευνας στο πλαίσιο της Νοτίου Αφρικής οφείλεται στο φαινόμενο του ότι «συχνά θεωρείται ως ασήμαντο μέρος του ευρύτερου προβλήματος της βίας στη Νότια Αφρική». Ωστόσο, ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας παραμένει σοβαρό πρόβλημα στη Νότια Αφρική. Ο Steinman (2003) τόνισε στην επιτροπή εργασίας της Εθνοσυνέλευσης το 2007 ότι το 60% των εργαζομένων του δημόσιου τομέα έχει υποστεί λεκτική κακοποίηση, το 24% έχει εκφοβιστεί και το 17% έχει κακοποιηθεί φυσικά.

Η συντριπτική πλειονότητα των μελετών σχετικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας διεξήχθησαν ως μελέτες έρευνας που μετρούν την έκθεση των ερωτηθέντων σε προκαθορισμένη αρνητική συμπεριφορά (Beale & Hoel, 2010). Η Salin (2003) υποστηρίζει ότι η έμφαση στις έρευνες που βασίζονται σε θετικιστικές υποθέσεις περιορίζει την κατανόησή μας για τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με την ίδια, οι έρευνες καθιστούν δύσκολη την καταγραφή προτύπων και διαδικασιών κλιμάκωσης και σπάνια παρέχουν αρκετά δεδομένα, για να προσδιορίσουν την υποκειμενική σημασία και τις εμπειρίες των θυμάτων. Ένα σημαντικό εύρημα των Tracy, Lutgen-Sandvik και Alberts (2006) που βασίστηκε στην ανάλυση μεταφοράς εμπειριών σχετικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, είναι ότι τα θύματα δυσκολεύονται στο να μεταφέρουν τις εμπειρίες τους σε λέξεις. Αυτοί οι συγγραφείς προτείνουν, επομένως, οι ερευνητές να διεξαγάγουν «μια στενή αφηγηματική ανάλυση διαφόρων ιστοριών των στοχοποιημένων ατόμων», καθώς μια τέτοια ανάλυση θα μπορούσε να εξετάσει «τον τρόπο με τον οποίο τα στοχοποιημένα άτομα πλαισιώνουν τους εαυτούς τους, τους εκφοβιστές τους και τους συναδέλφους τους που γίνονται μάρτυρες της κακοποίησης, καθώς και τον τρόπο που καθορίζουν τις προσωπικές ταυτότητες μέσω της πραγμάτωσης της εμπειρίας τους.

Πλαισιωμένος από μία αφηγηματική οπτική, ο στόχος αυτού του άρθρου είναι να αναφέρει τη ζωντανή εμπειρία δύο εκπαιδευτικών που εκφοβίζονταν από τον διευθυντή τους για περισσότερα από 15 χρόνια. Η έρευνα καθοδηγείται από την ακόλουθη ερώτηση: πώς οι εκπαιδευτικοί που έχουν εκφοβιστεί για μεγάλο χρονικό διάστημα νοηματοδοτούν την επαγγελματική τους ζωή και ποιες είναι οι συνέπειες της κακοποίησης για τις ταυτότητες, τις σχέσεις και το μέλλον τους; Χρησιμοποιώντας αφηγηματική ανάλυση, όπως αυτή που εφαρμόστηκε στις εμπειρίες αυτών των δύο εκπαιδευτικών, μπορεί να καλυφθεί το κενό στην έρευνα εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, αυξάνοντας το σώμα των γνώσεων σχετικά με αυτό το θέμα στο πλαίσιο της Νότιας Αφρικής και θα επιτρέψει τη σύνθεση και την ένταξη των κατακερματισμένων εμπειριών δύο θυμάτων εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Επομένως, η αφηγηματική ανάλυση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ερευνητική μεθοδολογία για την απάντηση στο προαναφερθέν ερώτημα.

Οι ιστορίες της Margaret και του Charles, που αποτελούν τον πυρήνα αυτού του άρθρου, θα επαναληφθούν στο πλαίσιο μιας σύντομης αποσαφήνισης της έννοιας του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, καθώς και σε αυτόν της αφήγησης ως ερευνητικής μεθοδολογίας. Στη συνέχεια, τα ευρήματα που προέρχονται από τις αφηγήσεις θα συζητηθούν και θα συνδυαστούν με εθνικά και διεθνή ερευνητικά ευρήματα σχετικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας.

Η αφηγηματική ανάλυση παρέχει μια πολύτιμη εικόνα για το πώς αυτοί οι δύο εκπαιδευτικοί νοηματοδότησαν την επαγγελματική τους ζωή, τις ταυτότητές τους, τις σχέσεις και

το μέλλον τους. Οι αφηγήσεις δίνουν μια εικόνα για το πώς τα όνειρα, τα επιτεύγματα και ο ενθουσιασμός των δύο επιτυχημένων εκπαιδευτικών καταπατήθηκαν από την αδιάκοπη συναισθηματική κακοποίηση από τον διευθυντή τους. Παρόλο που και τα δύο θύματα εγκατέλειψαν τα όνειρά τους και τα αρχικά τους σχέδια για την καριέρα τους, εξακολουθούν να είναι πιστοί στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Η αφήγηση του Charles υποδηλώνει συναισθήματα απογοήτευσης, αποξένωσης και εκνευρισμού. Οι αλλαγές στις πειθαρχικές πρακτικές και τις προσεγγίσεις διδασκαλίας έκαναν τον Charles τον στόχο ενός αποξενωτικού διευθυντή. Μετά τη συνταξιοδότησή του, διέκοψε σχεδόν όλες τις επαφές με το σχολείο. Ωστόσο, εξακολουθεί να βεβαιώνει την εμπιστοσύνη του προς τους αποφοίτους και μερικούς από τους συναδέλφους του. Το να είσαι εξαιρετικός δάσκαλος ήταν σημαντικό για τη Margaret. Ενώ τα επαγγελματικά της όνειρα θα έπρεπε να επικροτηθούν από τον διευθυντή της, εκείνος προσπάθησε να τα συντρίψει. Αν και ακύρωσε τα όνειρά της για ανέλιξη, δεν μπορούσε να μειώσει την αγάπη της για το επάγγελμά της. Παρά τη δημόσια ταπείνωση, εξακολουθεί να εκμεταλλεύεται κάθε ευκαιρία επαγγελματικής βελτίωσης.

Οι αφηγήσεις του Charles και της Margaret είναι επακριβείς εικόνες των ορισμών της Salin (2003) και του Einarsen (1999) για τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Έχουν επανειλημμένα και αμετάκλητα ταπεινωθεί και παρεμποδιστεί από τον προϊστάμενό τους για περισσότερα από 15 χρόνια. Λόγω του γραφειοκρατικού και προσανατολισμένου στην τυπικότητα χαρακτήρα των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, καθώς και του αυταρχικού, πατριαρχικού τρόπου διαχείρισης του διευθυντή, ούτε ο Charles, ούτε η Margaret κατάφεραν να αντισταθούν στο κακοποιητικό αφεντικό τους, που τους έθεσε αναπόφευκτα σε μια υποδεέστερη θέση. Ενώ και οι δύο αφηγήσεις υπογράμμισαν την επιμονή και τη διάρκεια του εκφοβισμού, η αφήγηση του Charles επικεντρώθηκε επίσης στην κλιμάκωση και την εντατικοποίηση της θυματοποίησής του. Ο διευθυντής ήταν ανελέητος στις προσπάθειές του να εξευτελίσει ένα άτομο που έπασχε από κατάθλιψη και δεν μπορούσε να αντεπεξέλθει στις αλλαγές στην εκπαίδευση της Νοτίου Αφρικής. Αυτή η τάση είναι σύμφωνη με τα ευρήματα των Hoel και Beale (2006), δηλαδή ότι υπάρχει συχνά κλιμάκωση της συναισθηματικής κακοποίησης των θυμάτων που δεν μπορούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους.

Ο Charles και η Margaret εκτέθηκαν σχεδόν σε όλους τους τύπους κακοποίησης που έχουν εντοπιστεί στη βιβλιογραφία (Duffy & Sperry, 2007). Ο διευθυντής χρησιμοποίησε, για παράδειγμα, επίσημες δομές (επίσημες προειδοποιήσεις), για να εκφοβίσει και τους δύο συμμετέχοντες. Οι στρατηγικές εκφοβισμού του Foster περιελάμβαναν τον καθορισμό μιας μη ρεαλιστικής, απάνθρωπης απαίτησης, λέγοντας στον Charles ότι πρέπει να παραιτηθεί, εάν δεν μπορούσε να αντεπεξέλθει στις αλλαγές ή να αναλάβει εκ νέου τις διδακτικές του ευθύνες, ακόμη

και όταν ήταν ακόμα σε αναρρωτική άδεια. Οι επαγγελματικές ικανότητες και των δύο συμμετεχόντων αμφισβητήθηκαν και το έργο τους παρακολούθηθηκε υπερβολικά και επικρίθηκε από τον διευθυντή, καθώς και από νεότερους, άπειρους και λιγότερο καταρτισμένους συναδέλφους, κάτι που μπορεί να θεωρηθεί δημόσια ταπείνωση. Ενώ η σκληρή δουλειά της Margaret για προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες εκπαιδευτικές αναθέσεις υποτιμήθηκε, οι προσπάθειες του Charles συχνά περιφρονήθηκαν και γελοιοποιήθηκαν. Και οι δύο συμμετέχοντες ωθήθηκαν επανειλημμένα στην αποτυχία από έναν διευθυντή που αρνήθηκε την εμπειρογνομosύνη τους και τους επαναδιέθεσε σε νέους τομείς μάθησης. Ο διευθυντής βγήκε από τον δρόμο του, για να αποτρέψει τα όνειρα της Margaret για επαγγελματική ανέλιξη. Η σκληρή δουλειά και οι σπουδές της, για να βελτιωθεί επαγγελματικά, δεν αναγνωρίστηκαν. Αντίθετα, προκάλεσαν περισσότερη κριτική, συνεχή μεταβολή στόχων και στέρηση ευθυνών. Συχνά απορρίφθηκαν εύλογα αιτήματα, όπως η έκκληση της Margaret να διδάξει στον τομέα της εξειδίκευσής της.

Η προηγούμενη συζήτηση δείχνει ότι χρησιμοποιήθηκε ένας συνδυασμός τακτικών για τη δημιουργία ενός εχθρικού εργασιακού περιβάλλοντος για τον Charles και τη Margaret. Επειδή η αδυναμία των θυμάτων να αντισταθούν στον προϊστάμενό τους προκάλεσε την κλιμάκωση της έντασης της εχθρότητας, ο Charles αναγκάστηκε να συνθηκολογήσει και η Margaret να αναζητήσει νέα όνειρα, για να διατηρήσει τη συναισθηματική της ισορροπία.

Συνυφασμένοι με τις ιστορίες του Charles και της Margaret είναι οι αντιληπτοί από αυτούς λόγοι, για τους οποίους ο Foster τους στόχευε για κακοποίηση για περισσότερα από 15 χρόνια, δηλαδή η δυσαρμονία μεταξύ της επιτυχίας τους και της ζήλειας του Foster, καθώς και η ίδια η προσωπικότητα του βασανιστή τους. Η διαπίστωση του Einarsen (1999) ότι η ζήλεια είναι ο κύριος λόγος εκφοβισμού επιβεβαιώνεται από τις δύο ιστορίες. Η σταδιοδρομία και των δύο συμμετεχόντων είχε αγγίξει ένα υψηλό επίπεδο, ενώ ήταν σχετικά νέοι (στα τριάντα τους). Μπορούν επομένως να θεωρηθούν ως πάνω από το αναμενόμενο επιτυχημένοι και περήφανοι για αυτό που είχαν επιτύχει. Ο Einarsen (1999) ορθώς υποστηρίζει ότι οι επιτυχημένοι μπορεί να βιώνονται από τους άλλους ως προστάτες και μπορεί, κατά συνέπεια, να προκαλέσουν επιθετική συμπεριφορά στους υπολοίπους. Ο ισχυρισμός του Einarsen (1999) ότι η ισχυρή έκφραση αυτοπεποίθησης μπορεί να είναι ένας παράγοντας προώθησης του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας είναι σύμφωνη με την άποψη του Hall (2005) ότι «οι ενήλικες εκφοβιστές θυματοποιούν εκείνον τον εργαζόμενο που είναι ο πιο ευσυνείδητος, ο πιο εξειδικευμένος, ο πιο βοηθητικός και αυτός που έχει τη μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση». Αυτό επαναλαμβάνεται από την τρέχουσα μελέτη. Η Margaret ανέλυσε επί μακρόν το πώς βελτίωσε τα προσόντα της, παρακολούθησε εργαστήρια και σεμινάρια, ενώ και οι δύο συμμετέχοντες υπενθύμισαν το γεγονός ότι οι μαθητές τους έλαβαν περιφερειακή και εθνική αναγνώριση. Και οι δύο συμμετέχοντες τυγχάνουν μεγάλης εκτίμησης από τους

αποφοίτους του σχολείου και τους συναδέλφους τους.

Έχουν διεξαχθεί πολύ λίγες μελέτες σχετικά με το πώς οι δράστες του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας αντιλαμβάνονται τον χώρο εργασίας τους και δικαιολογούν τις ενέργειές τους. Επομένως, ο χαρακτηρισμός των δραστών από τους ερευνητές και οι βασικοί λόγοι που δίνονται για τις αρνητικές ενέργειές τους βασίζονται στις απαντήσεις, τις περιγραφές και / ή τις αφηγήσεις των θυμάτων (Hall, 2005). Οι ιστορίες του Charles και της Margaret περιγράφουν έναν βασανιστή που ήταν ανέντιμος, δεν είχε δεξιότητες διαχείρισης και στερούνταν ενσυναίσθησης. Οι Kirsten et al. (2005) είναι της γνώμης ότι οι εκφοβιστές μπορεί να υποφέρουν από ναρκισσιστική διαταραχή της προσωπικότητας. Αν και πιθανότατα δεν είναι δυνατόν να κάνουμε μια πολύπλοκη ψυχολογική διάγνωση βασισμένη μόνο στις ιστορίες των θυμάτων, τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι ο εκφοβιστής τους έχει μια μεγαλοπρεπή αίσθηση σημασίας του εαυτού και ενεργεί σαν να έχει απεριόριστη δύναμη. Εάν οι συμμετέχοντες τολμούσαν να διαφωνήσουν μαζί του ή με εκείνους που έθεσε σε θέση εξουσίας, ακολουθούσε σοβαρή επίπληξη.

Πλαισιωμένος από μία αφηγηματική σκοπιά, ο πυρήνας αυτού του άρθρου ήταν οι ζωντανές εμπειρίες δύο δασκάλων που εκτέθηκαν σε αδιάκοπο εκφοβισμό από τον διευθυντή τους για περισσότερα από 15 χρόνια. Οι ιστορίες τους συνθέτουν τις αναρίθμητες ταπεινωτικές εμπειρίες που έπρεπε να υποστούν και πώς προσπάθησαν να κατανοήσουν τη θυματοποίησή τους, για να επιβιώσουν συναισθηματικά και επαγγελματικά. Παρόλο που υπάρχουν πολλές ομοιότητες μεταξύ των ευρημάτων αυτής της μελέτης και άλλων ερευνητικών ευρημάτων σχετικά με το θέμα, ο διαφορετικός τρόπος παρουσίασης των δεδομένων δίνει μια συνεκτική, ολιστική άποψη αντί για κατακερματισμένα, κατηγοριοποιημένα στιγμιότυπα ή στατιστικά αποτελέσματα, ώστε να συλλάβει την κατάσταση των θυμάτων εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Οι ιστορίες των δύο θυμάτων παρέχουν σημαντικά παραδείγματα στους ερευνητές σχετικά με την αξία της εξέλιξης πέρα από μια απλή ανάλυση αφηγήσεων ή την αναγωγή των ανθρώπων σε αριθμούς.

Οι δύο συνεκτικές ιστορίες ελπίζουμε ότι θα συμβάλουν στην περιορισμένη ερευνητική βιβλιογραφία σχετικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας στο πλαίσιο της Νότιας Αφρικής. Η αφηγηματική ανάλυση φωτίζει περαιτέρω τον αντίκτυπο της συνεχώς μεταβαλλόμενης κοινωνικοπολιτικής και εκπαιδευτικής πραγματικότητας της Νότιας Αφρικής, καθώς και την ιεραρχική δομή διαχείρισης του σχολείου ή το αυταρχικό, πατριαρχικό στιλ διαχείρισης των διευθυντών του σχολείου. Η αφηγηματική ανάλυση αποκαλύπτει τους διαφορετικούς τύπους εκφοβισμού στους οποίους είχαν εκτεθεί τα θύματα, τους λόγους για τους οποίους στοχοποιήθηκαν και τους τρόπους, με τους οποίους ανταποκρίθηκαν στον εκφοβισμό. Αυτά τα ευρήματα υποστηρίζονται από τη βιβλιογραφία και έχουν επιπτώσεις τόσο στην πρακτική όσο και στη θεωρία.

Ο εκφοβισμός εκπαιδευτικών (και άλλων εργαζομένων) από τους ανωτέρους τους είναι πραγματικότητα στη Νότια Αφρική, παρά το φιλελεύθερο σύνταγμα της χώρας που παγιώνει τα ανθρώπινα δικαιώματα. Ο φόβος, ο εκφοβισμός και η φαινομενικά απεριόριστη δύναμη των διευθυντών συχνά οδηγούν σε μια κουλτούρα σιωπής γύρω από τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Η αφηγηματική ανάλυση είναι μόνο ένας τρόπος να δοθεί φωνή στα θύματα. Οι υπεύθυνοι διαχείρισης της εκπαίδευσης εθνικού, περιφερειακού και τοπικού επιπέδου, τα συνδικάτα, τα θύματα, καθώς και οι ίδιοι οι δράστες πρέπει να γνωρίζουν τι συνεπάγεται ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας, αλλά και τις επιπτώσεις του στο επάγγελμα, καθώς και το φαινόμενο του εκφοβιστή διευθυντή ως «ημι-εργοδότη» και εκπρόσωπο του Υπουργείου Παιδείας.

Η μελέτη του Tolentino (2016) εξέτασε ποικίλες εμπειρίες των εκπαιδευτικών που έχουν υποστεί εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Με βάση τις απαντήσεις των θυμάτων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, προέκυψε ένας κοινός ορισμός του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, δηλαδή, οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση έναντι ενός άλλου με εσκεμμένη πρόθεση να τον βλάψει, να ασκήσει δύναμη πάνω του, δημιουργώντας με τον τρόπο αυτό ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον, προκαλώντας φόβο και ένταση και καθιστώντας το θύμα ακόμα πιο ευάλωτο.

Για τους περισσότερους από τους εκπαιδευτικούς που πέφτουν θύματα από τους επικεφαλής του σχολείου τους ή από άτομα που είναι αρμόδια στο σχολείο τους, άρχισαν να υπόκεινται σε εκφοβισμό, όταν αμφισβήτησαν τις αποφάσεις ή τις πολιτικές των διευθυντών τους (Taylor, 2012). Ο εκφοβισμός εκεί είχε σκοπό να αποδείξει στον στοχοποιημένο εκπαιδευτικό ότι ο διευθυντής είχε τον έλεγχο και ότι η εξουσία του δεν πρέπει να αμφισβητείται. Αυτό υποστηρίζεται από την άποψη ότι η επιθετική συμπεριφορά των εκφοβιστών σκοπό έχει να αποδείξει την εξουσία τους έναντι των άλλων. Όταν οι εκφοβιστές ήδη έχουν μία μορφή εξουσίας, έχουν την τάση να κάνουν κατάχρηση της θέσης τους.

Από τους είκοσι συμμετέχοντες που έδωσαν συνέντευξη, σχεδόν όλοι αυτοί που έγιναν θύματα εκφοβισμού από τους επικεφαλής του σχολείου τους δεν υπέβαλαν καταγγελία ή μήνυση εναντίον των κακοποιητών τους, απλώς και μόνο λόγω του φόβου της αντεκδίκησης. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα με αυταρχικούς επικεφαλής είναι πιο πιθανό να έχουν περιστατικά εκφοβισμού εντός τους, τα οποία και διαπράττονται από τους ίδιους τους επικεφαλής, καθώς είναι εύκολο να εκφοβίσουν, λόγω του ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν μικρή αυτονομία στο σχολείο και αξιολογούνται υποκειμενικά (Taylor, 2012). Γνωρίζοντας ότι οι δικαστικές υποθέσεις στις Φιλιππίνες χρειάζονται πολύ χρόνο να εκδικαστούν και να εκδοθεί απόφαση επί αυτών, ενώ ενδέχεται ακόμη και να επηρεαστούν από πολιτικές προσωπικότητες, οι εκπαιδευτικοί διστάζουν να διαμαρτυρηθούν εναντίον των κακοποιητών τους, γνωρίζοντας ότι αυτοί θα μπορούσαν εύκολα να προβούν σε

αντίποινα εναντίον τους (Taylor, 2012).

Αντίθετα, είναι ευκολότερο για τους εκπαιδευτικούς που εκφοβίζονται από τους μαθητές τους να αναλάβουν δράση εναντίον των τελευταίων και να αναθέσουν το περιστατικό εκφοβισμού στις ανώτερες αρχές, επειδή οι εκπαιδευτικοί έχουν περισσότερη εξουσία έναντι των μαθητών στο σχολείο, εκτός εάν αντιτίθενται σε μια μεγάλη ομάδα μαθητών. Είναι ξεκάθαρο ότι η «εξουσία» είναι ένας σημαντικός παράγοντας στον εκφοβισμό (Taylor, 2012).

Οι εκπαιδευτικοί που εκφοβίστηκαν από τους συναδέλφους τους είχαν διαφορετικές εμπειρίες και απαντήσεις στα περιστατικά εκφοβισμού. Από τις συνεντεύξεις είναι σαφές ότι οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν την απαραίτητη κατάρτιση, ώστε να αναγνωρίσουν άμεσα ένα περιστατικό εκφοβισμού, κάτι που τους καθιστά ευάλωτους. Μερικοί από αυτούς δεν αναγνώριζαν καν ότι εκφοβίζονταν, μέχρι ο εκφοβισμός να γίνει πολύ έντονος. Οι περισσότεροι από αυτούς επέλεξαν να αγνοήσουν τον εκφοβισμό και απλώς κατέφυγαν σε προσευχή και συναισθηματική υποστήριξη από την οικογένεια και τους φίλους τους. Με βάση τις ιστορίες τους, προέκυψε ότι οι εκπαιδευτικοί που εκφοβίστηκαν από τους συναδέλφους τους φαινόταν είτε ότι είναι αδύναμοι είτε ότι αποτελούν απειλή για τους εκφοβιστές τους (Taylor, 2012).

Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν στα δημόσια σχολεία, ιδίως σε επίπεδο σχολικής τάξης, αποκάλυψαν ότι αποτελεί μέρος της κουλτούρας του σχολείου οι άνθρωποι να κάνουν κουτσομπολιό και πειράγματα. Είναι προφανές ότι, όταν η διαχείριση των σχολείων είναι κακή από τους διευθυντές του σχολείου, υπάρχει μια τάση το σχολικό κλίμα να είναι χαοτικό και οι εκπαιδευτικοί να μην έχουν σαφή κατεύθυνση στη δουλειά τους, κάτι που θα μπορούσε να δημιουργήσει ανταγωνισμό και φθόνο μεταξύ τους (Taylor, 2012). Ως αποτέλεσμα, όλοι θέλουν να ξεπεράσουν τους άλλους. Δυστυχώς, με τον τρόπο αυτόν αναδεικνύεται ένας τρόπος σκέψης που περιγράφεται καλύτερα ως «αν δεν μπορώ να το έχω, ούτε εσύ μπορείς» που εξηγεί γιατί οι εκπαιδευτικοί καταστρέφουν και κακοποιούν τους συναδέλφους τους, για να φτάσουν στην κορυφή. Ωστόσο, οι επικεφαλής των σχολείων αρνούνται να παραδεχτούν την ύπαρξη εκφοβισμού στα σχολεία τους, καθώς φοβούνται ότι κάτι τέτοιο θα υπογράμμιζε την αναποτελεσματικότητα της διαχείρισης του σχολείου από τους ίδιους (Taylor, 2012).

5. Νομοθετικό Πλαίσιο για την Αντιμετώπιση του Εργασιακού Εκφοβισμού

5.1. Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο Ηθικής Παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο

Από εθνική άποψη, δεν έχει πραγματοποιηθεί η θέσπιση κάποιου νομοθετικού πλαισίου, με στόχο την εξάλειψη του φαινομένου της παρενόχλησης σε ηθικό επίπεδο στον χώρο εργασίας. Η μοναδική νομοθεσία, η οποία καλύπτει μέσω γενικών κανόνων την προσωπικότητα και αξιοπρέπεια του ατόμου και επομένως και του εργαζόμενου, έχει ως εξής: (Κοΐνης, Α., Βελονάκης, Ε., Τζαβέλλα, Φ., & Τζιαφέρη, Σ. Γ. 2017):

- Στο Σύνταγμα, στο οποίο ρυθμίζεται η αρχή που αφορά τον σεβασμό και την προάσπιση της ανθρώπινης αξίας (άρθρο 2 παρ. 1 Σ), καθώς επίσης και η προάσπιση της ατομικής προσωπικότητας, σύμφωνα με την οποία το κάθε άτομο έχει δικαίωμα να διαμορφώνει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να λαμβάνει χώρα στην πολιτική, κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρας, με την προϋπόθεση ότι δεν καταπατά τα δικαιώματα των άλλων ανθρώπων και δεν παραβιάζει τα θρησκευτικά ήθη ή το Σύνταγμα (άρθρο 5 Σ).
- Στον αστικό κώδικα και το Εργατικό Δίκαιο, στα οποία ρυθμίζεται η προάσπιση της ατομικής προσωπικότητας από ηθική βλάβη, η κάλυψη του εργαζόμενου σε νομικό επίπεδο εξαιτίας του κινδύνου στον οποίο έχει τεθεί η σωματική και βιολογική του ακεραιότητα. Τέλος, ο εργοδότης έχει ως καθήκον να παρέμβει και να ακυρώσει ενέργειες που καταπατούν την ηθική, σωματική και ψυχική ακεραιότητα, την τιμή, την υπόληψη και τη σεξουαλική υπόσταση του εργαζόμενου και σε περίπτωση που χρειαστεί, να προβεί σε νομική βοήθεια.
- Ποινική τιμωρία της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ανάλογα με τις συνθήκες της πράξης, ο ποινικός κώδικας προβλέπει φαινόμενα προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας, εξύβρισης, πρόκλησης σκανδάλου καθώς επίσης και εκβίασης (Σπυριδάκης, 2009).

Ωστόσο, εκτός από τη θέσπιση γενικών κανόνων σχετικά με την προάσπιση τόσο της αξιοπρέπειας όσο και της προσωπικότητας του ατόμου, έχει πραγματοποιηθεί ψήφιση δύο νόμων, εκ των οποίων ο πρώτος σχετίζεται με την ισότιμη μεταχείριση προσώπων άσχετα από τη φυλετική ή εθνοτική τους καταγωγή και ο δεύτερος αφορά την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα στον τομέα της εργασίας. Αναφορικά με τον πρώτο νόμο, τον 4443/2016, πρόκειται για ενσωμάτωση της οδηγίας 2000/43/ΕΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταχείρισης προσώπων, άσχετα από τη φυλετική ή εθνοτική τους καταγωγή, της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, που αναφέρεται στη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ισότητα μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, καθώς επίσης και της οδηγίας 2014/54/ΕΕ, σχετικά με τα μέτρα που εξυπηρετούν την άσκηση των

δικαιωμάτων των εργαζομένων, στα πλαίσια της χωρίς περιορισμούς κυκλοφορίας τους. Ο στόχος των διατάξεων του νόμου αυτού είναι να προωθηθεί η αρχή της ισάξιας μεταχείρισης και να αντιμετωπισθούν οι εξής διακρίσεις: (Κοϊνης et al., 2017):

- Διακρίσεις εξαιτίας του χρώματος, της φυλής, των γενεαλογικών καταβολών και της εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, με βάση την οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000.
- Διακρίσεις που σχετίζονται με θρησκευτικές ή διάφορες άλλες πεποιθήσεις, καθώς και ηλικίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού, στον χώρο της εργασίας και της απασχόλησης, με βάση την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000. (Λαδάς, Χ., Κοϊνης, Α., & Μιχόπουλος, Ι. 2021).
- Η εξυπηρέτηση της άσκησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, στα πλαίσια της χωρίς περιορισμούς κυκλοφορίας των εργαζομένων, με βάση την οδηγία 2014/54/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Απριλίου του 2014. Αναφορικά με την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα στον εργασιακό χώρο, με τον νόμο 3896/2010 περί εφαρμογής της αρχής των ισότιμων ευκαιριών και της ισάξιας μεταχείρισης γυναικών και ανδρών σε ζητήματα απασχόλησης και εργασίας διασφαλίστηκε η ίση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων. Αφορά σε ζητήματα εργασίας και απασχόλησης, σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης που στοχεύει στην απασχόληση, γνωστής ως «vocational training», την πρόσβαση στην απασχόληση που περιλαμβάνει και την επαγγελματική πρόοδο, τις συνθήκες και τους όρους και προϋποθέσεις εργασίας, κάτι που περιλαμβάνει την αμοιβή και, τέλος, τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (Σπυριδάκης 2009).

5.2. Νομοθετικό Πλαίσιο στην Ε.Ε. και σε Κράτη Μέλη

Καμία διάταξη που να ισχύει σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέχρι στιγμής, δεν έχει αναφέρει ρητά το πρόβλημα του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν διατάξεις που θα μπορούσαν να ερμηνευθούν ότι καλύπτουν αυτό το φαινόμενο: (Pascu, 2015):

Άρθρο 5 της Οδηγίας του Συμβουλίου 89/391/ΕΟΚ σχετικά με τη θέσπιση μέτρων για την ενθάρρυνση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στην εργασία επιβάλλει στον εργοδότη υποχρέωση «να διασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων σε κάθε πτυχή που σχετίζεται με την εργασία». Επιπλέον, οι υποχρεώσεις των ίδιων των εργαζομένων στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία δε θίγουν την αρχή της ευθύνης του εργοδότη.

Η οδηγία ορίζει επιπλέον στο άρθρο 6 ότι «ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την ασφάλεια και την προστασία της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της πρόληψης

των επαγγελματικών κινδύνων και της παροχής πληροφοριών και κατάρτισης, καθώς και παροχή της αναγκαίας οργάνωσης και μέσων. Οι εργοδότες πρέπει να επαγρυπνούν για την ανάγκη προσαρμογής αυτών των μέτρων, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι μεταβαλλόμενες συνθήκες και να στοχεύουν στη βελτίωση των υφιστάμενων καταστάσεων». (Kara, D., Kim, H., & Uysal, M. 2018). Επιπλέον, το 2000 εκδόθηκαν δύο νέες οδηγίες από το Συμβούλιο: η οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου εφαρμόζει «την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής», και η οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου ορίζει: «Ένα γενικό πλαίσιο ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία». Και οι δύο ασχολούνται με ένα θέμα που μπορεί επίσης σε ορισμένες περιπτώσεις να είναι μια ενέργεια εκφοβισμού (ιδιαίτερα διακρίσεις σε βάρος ατόμων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής ή διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στην εργασία και το επάγγελμα). Ωστόσο, πρέπει να είναι σαφές ότι αυτές οι οδηγίες αποσκοπούν στην προστασία έναντι της άνισης μεταχείρισης λόγω μιας ιδιότητας ενός ατόμου. Όμως, σε αντίθεση με αυτό, οι δραστηριότητες εκφοβισμού κάνουν κατάχρηση των διαφορετικών ιδιοτήτων κάποιου για να τον/την εκφοβίσουν, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι το πραγματικό κίνητρο για τον εκφοβισμό. (Kara et al., 2018).

Ωστόσο, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή ζήτησε από την Επιτροπή να αναλάβει δράση στον τομέα της πρόληψης της βίας στην εργασία, συμπεριλαμβανομένου του εκφοβισμού. Ως εκ τούτου, η Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ασφάλεια, την Υγιεινή και την Προστασία της Υγείας στην Εργασία διερευνά επί του παρόντος το φαινόμενο του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας.

Οι ίδιες οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες, στον Κανονισμό Υπηρεσιακής Κατάστασής τους, υπόσχονται να «βοηθήσουν οποιονδήποτε υπάλληλο, ιδίως σε διαδικασίες κατά οποιουδήποτε ατόμου που διαπράττει απειλές, προσβλητικές ή δυσφημιστικές πράξεις ή εκφράσεις ή οποιαδήποτε επίθεση σε πρόσωπο ή περιουσία στην οποία αυτός ή μέλος της οικογένειάς του υπόκειται λόγω της θέσης ή των καθηκόντων του» (άρθρο 24). Υπό ορισμένες συνθήκες, η διάταξη αυτή προβλέπει περαιτέρω ότι οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες αποζημιώνουν τον υπάλληλο για τη ζημιά που υπέστη σε τέτοιες περιπτώσεις, όταν ο υπάλληλος δεν μπορεί να λάβει αποζημίωση από το πρόσωπο που την προκάλεσε. (Divincová & Siváková, 2014).

Τέλος, ο Γενικός Γραμματέας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου έχει συστήσει μια συμβουλευτική επιτροπή για το «ηθικά ανεκτό σκληρό» [mobbing] εντός της ίδιας της διοίκησης του κοινοβουλίου.

Στα περισσότερα κράτη μέλη, τα ένδικα μέσα για τους υπαλλήλους που υφίστανται εκφοβισμό υπάρχουν μόνο στον βαθμό που ορισμένες μεμονωμένες πράξεις της διαδικασίας εκφοβισμού μπορούν να αναγνωριστούν ως γενικά αδικήματα, όπως η προσβολή, η συκοφαντία ή η (σεξουαλική) παρενόχληση. Οι πιο τυπικές ενέργειες εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, ωστόσο, είναι πολύ πιο λεπτές, υπονομεύοντας με τον τρόπο αυτόν τη νομική προστασία που παρέχεται για

το ενδιαφερόμενο άτομο. (Kara et al., 2018).

Καθώς η γενική νομική προστασία των εργαζομένων στον χώρο εργασίας είναι λίγο πολύ παρόμοια σε όλα τα κράτη μέλη, η απεικόνιση των Loftho & Hilp (2001) επικεντρώνεται σε ειδικές διατάξεις που σχετίζονται στενά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Δεν περιλαμβάνει περιπτώσεις εκφοβισμού στον χώρο εργασίας που παραβιάζουν ταυτόχρονα άλλους κανόνες, αλλά επικεντρώνεται μόνο στην πτυχή του ίδιου του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. (Pascu, 2015).

5.2.1. Βέλγιο

Το άρθρο 10 του βασιλικού διατάγματος της 13ης Μαΐου 1999 παρέχει στους Βέλγους δημόσιους υπαλλήλους το δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια και ευγένεια από τους ανωτέρους, τους συναδέλφους και τους βοηθούς τους. Τους υποχρεώνει επίσης να απέχουν από λεκτικές ή μη λεκτικές ενέργειες που θα μπορούσαν να προσβάλουν αυτήν την αξιοπρέπεια.

Η μόνη κοινή διάταξη που εφαρμόζεται στο Βέλγιο είναι το άρθρο 442 του «Code pénal» [Ποινικού Κώδικα]. Ωστόσο, ποινικοποιεί μόνο την παρενόχληση γενικά και η προστασία της από τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας θεωρείται επομένως ανεπαρκής. Ειδικότερα, η έλλειψη προσωπικής ευθύνης του εργοδότη – παρά την ευθύνη του για τη διάπραξη της παρενόχλησης – έχει εντοπιστεί ως η κύρια αδυναμία του άρθρου 442 «Code pénal». (Harju & Niemi, 2016).

Συνεπώς, έχει ξεκινήσει νομοθετική δράση για καλύτερη προστασία από τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Οι προτεινόμενες τροποποιήσεις στο «loi relative au bien-Être des travailleurs lors de l'Êcution de leur travail» [Νόμος για την ευημερία των εργαζομένων στον χώρο εργασίας] επιβάλλουν στον εργοδότη υποχρέωση να αποτρέψει τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας στην εταιρεία του. Εάν δεν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του, μπορεί να ασκηθεί νομική αγωγή εναντίον του στο «tribunal du travail» [εργατικό δικαστήριο]. (Cobb, 2018).

5.2.2. Δανία

Η 7^η διάταξη της Δανικής Διακήρυξης για την εκτέλεση της εργασίας, με βάση τον Νόμο για το περιβάλλον εργασίας, ενημερώνει τον εργοδότη ότι η εργασία σε όλα τα επίπεδα πρέπει να εκτελείται με τρόπο που δεν επηρεάζει την ψυχολογική υγεία του εργαζομένου ή του εργατικού δυναμικού στο σύνολό του.

Η 4^η διάταξη της Διακήρυξης για την εκτέλεση της εργασίας επιβάλλει μια γενικότερη υποχρέωση στον εργοδότη. Στο εξής, η ίδια η εργασία και οι επιπτώσεις της στο εργασιακό περιβάλλον πρέπει να σχεδιάζονται, ώστε να μη βλάπτουν την υγεία του εργαζομένου. (Jacoby & Monteiro, 2014).

Η μη συμμόρφωση με αυτές τις διατάξεις τιμωρείται με πρόστιμα ή φυλάκιση έως δύο ετών (ββ 34 στ. Διακήρυξη για την εκτέλεση εργασιών με ββ 84 στ. Νόμος για το Εργασιακό Περιβάλλον).

5.2.3. Γερμανία

Σύμφωνα με το β 75 του νόμου που ρυθμίζει ορισμένες εσωτερικές οργανωτικές πτυχές των επιχειρήσεων, ο εργοδότης και η ένωση προσωπικού (εάν υπάρχει) πρέπει να διασφαλίζουν την αξιοπρεπή μεταχείριση των εργαζομένων. Η β 84 αυτού του νόμου παρέχει το δικαίωμα καταγγελίας στους υπεύθυνους εντός της εταιρείας σε κάθε εργαζόμενο που αισθάνεται ότι υφίσταται άδικη μεταχείριση είτε από τον ίδιο τον εργοδότη είτε από τους συναδέλφους του. Επίσης, ορίζει ότι η άσκηση του δικαιώματος αυτού δεν πρέπει να επιφέρει μειονεκτήματα για τον ενάγοντα. Ωστόσο, τα άτομα που κατέχουν ηγετικές θέσεις στις εταιρείες τους δε θεωρούνται ως «εργαζόμενοι» κατά τη νομική έννοια του όρου αυτού. Κατά συνέπεια, η προστασία των προαναφερόμενων διατάξεων δεν ισχύει για αυτά (Kreuzer, 2000).

Η β 3 του Νόμου για την Προστασία των Συνθηκών Εργασίας υποχρεώνει τον εργοδότη να διασφαλίζει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων του. Για αυτό, το β 4 Νο. 4 δίνει υποδειγματικά μέτρα ανάλογα με την οργάνωση της εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις ή τις «διάφορες» συνθήκες εργασίας. Εάν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να διαμαρτυρηθεί και, εάν ο εργοδότης δεν αντιδράσει κατάλληλα, να απευθυνθεί στις αρμόδιες αρχές (β 17). Και πάλι, η άσκηση αυτού του δικαιώματος δεν πρέπει να οδηγεί σε μειονεκτήματα για τον προσφεύγοντα. (Kostev, K., Rex, J., Waehlert, L., Hog, D., & Heilmaier, C. 2014)

Ο Νόμος για την Προστασία των Εργαζομένων ισχύει μόνο σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης. (İbiloğlu, 2020).

Τέλος, υπάρχουν συμφωνίες σε εταιρικό επίπεδο, οι οποίες καλύπτουν ρητά τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Η Volkswagen AG, για παράδειγμα, και οι υπάλληλοί της συνήψαν συμφωνία για τη συλλογική συμπεριφορά στην εργασία. Επιβάλλει την υποχρέωση σε κάθε εργαζόμενο να αποφύγει κάθε μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, διάκρισης ή εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Εξασφαλίζει, επίσης, το δικαίωμα καταγγελίας και υποχρεώνει την επιχείρηση να αντιδράσει με τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης – ως τελευταίο βήμα – της απόλυσης του εκφοβιστή. (Kostev et al, 2014).

5.2.4. Ισπανία

Το άρθρο 4 του ισπανικού «Estatuto de los Trabajadores» [Νόμος περί εργαζομένων] απονέμει στον εργαζόμενο, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και της αξιοπρέπειάς του. Εάν ο εργοδότης δε συμμορφωθεί με τη διάταξη αυτή, μπορεί να του επιβληθεί πρόστιμο μεταξύ 3.000 και 90.000 ευρώ. (Durniat & Mañas, 2017).

Γαλλία

Ο γαλλικός "Code du travail" [Κώδικας Συνθηκών Εργασίας] αναφέρει στο άρθρο L230-2 ότι ο

εργοδότης πρέπει να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα, για να διασφαλίσει την ασφάλεια και να προστατεύσει την υγεία των εργαζομένων του. Πολλές δικαστικές αποφάσεις βασίστηκαν σε αυτό το άρθρο και στο γενικότερο άρθρο L120-2. (Budnik, 2020).

Εν τω μεταξύ, έχει ξεκινήσει νομοθετική δράση για τη βελτίωση της προστασίας από τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας μέσω ενός συστήματος πρόληψης και κυρώσεων. Αυτό πρέπει να επιτευχθεί μέσω ορισμένων ειδικών κανονισμών που θεσπίζονται τόσο στον «Code pénal» [Ποινικός Κώδικας] όσο και στον «Code de travail» [Εργατικός Κώδικας]. Η «σκόπιμη επιδείνωση» [d'Égradation d'Élib'Èr'Èe] των συνθηκών εργασίας από τον εργοδότη θα τιμωρείται. Επιπλέον, ο ίδιος ο εργοδότης θα μπορούσε να θεωρηθεί άμεσα υπεύθυνος για κάθε περίπτωση εργασιακού εκφοβισμού στην επιχείρησή του. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα λάβουν το «δικαίωμα να ειδοποιούν» [droit d'alert] τον εργοδότη ότι ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας συμβαίνει στην εταιρεία. Οποιαδήποτε διακοπή της εργασίας που προκύπτει από εκφοβισμό στον χώρο εργασίας θα μπορούσε να ακυρωθεί. Εάν ο εργαζόμενος δεν αναμένεται να επιστρέψει στην εργασία του, θα είναι δυνατή η οικονομική αποζημίωση. (Pascu, 2015).

Επιπλέον, βάσει του προτεινόμενου νέου νόμου, ένας εργαζόμενος που καταθέτει ή αναφέρει περίπτωση εκφοβισμού στον χώρο εργασίας δεν πρέπει να απολυθεί ή να τεθεί σε μειονεκτική θέση με οποιονδήποτε τρόπο ως αποτέλεσμα αυτού.

Το νομοσχέδιο προτείνει να καταδικαστεί σε φυλάκιση έως δύο ετών ή/και πρόστιμο έως 500.000 Ε. Ήδη, κάποια τιμωρία είναι δυνατή με βάση τους ισχύοντες κανόνες του Ποινικού Κώδικα.

(Budnik, 2020).

5.2.5. Ιρλανδία

Δεν υπάρχουν διατάξεις στην ιρλανδική νομοθεσία που να ισχύουν ειδικά για περιπτώσεις εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας είναι επίσης γνωστός στη Δημοκρατία της Ιρλανδίας. Για να ανταποκριθεί σε αυτό το πρόβλημα, στις 21 Σεπτεμβρίου 1999, ο Υπουργός Εξωτερικών στο Υπουργείο Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης, κ. Tom Kitt, ίδρυσε επίσημα μια Task Force για την καταπολέμηση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, αναμένοντας ότι θα παράγει εφαρμόσιμες και ρεαλιστικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας και μια βελτιωμένη προσέγγιση για την εφαρμογή τους. Η ομάδα εργασίας εξετάζει λεπτομερώς τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας και εστιάζει στον εντοπισμό του μεγέθους του προβλήματος και των τομέων απασχόλησης που κινδυνεύουν περισσότερο, καθώς και στην ανάπτυξη προτάσεων για πρακτικά προγράμματα και στρατηγικές, τόσο για την πρόληψη του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας όσο και για την παροχή μιας πιο κατάλληλης συνεργασίας (Dail Debates Official Report, 2000).

Στην Task Force εκπροσωπούνται οι ακόλουθοι φορείς και οργανισμοί: Υπουργείο Δικαιοσύνης,

Ισότητας και Μεταρρύθμισης του Νόμου· το Employment Appeals Tribunal· το Εργατικό Δικαστήριο· την Επιτροπή Εργασιακών Σχέσεων/Υπηρεσία Επιτρόπου Δικαιωμάτων· την Υπηρεσία Ισότητας στην Απασχόληση· το ιρλανδικό συνέδριο των συνδικάτων και η ιρλανδική συνομοσπονδία επιχειρήσεων και εργοδοτών (Irish Safety Report, 1999).

Η Task Force προεδρεύεται από την Δρ. Eileen Doyle και λειτουργεί υπό την αιγίδα της Αρχής Υγείας και Ασφάλειας. Ενώ αρχικά προβλεπόταν ότι η ειδική ομάδα θα υποβάλει έκθεση τον Μάρτιο του 2000, ο Πρόεδρος της ομάδας εργασίας ενημέρωσε τον Υπουργό Επικρατείας ότι δε θα ολοκληρώσει τις συζητήσεις της πριν από τον Ιούνιο του 2000.

Εκτός από αυτό, υπάρχουν ήδη μέτρα για την αποθάρρυνση του εργασιακού εκφοβισμού στον οικονομικό τομέα. Για παράδειγμα, χαρακτηριστικές είναι οι «Κατευθυντήριες οδηγίες περί εργασιακού δικαίου για μικρές επιχειρήσεις» σχετικά με την παρενόχληση και τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο καθώς και την αντιμετώπιση του άγχους στον εργασιακό χώρο, που εκπονήθηκαν από την Ένωση Μικρών Επιχειρήσεων και την Bank of Ireland Business Banking. (Pascu, 2015).

5.2.6. Ιταλία

Επί του παρόντος, εκκρεμούν δύο νομοθετικές προτάσεις που θα βελτιώσουν την προστασία από τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας: (Maran, D. A., Bernardelli, S., & Varetto, A. 2018). Το νομοσχέδιο για την προστασία των εργαζομένων από τη βία και την ψυχολογική παρενόχληση αναφέρει στο άρθρο 1 τον στόχο του νόμου για την προστασία των εργαζομένων από πράξεις βίας και ψυχολογικής παρενόχλησης που εκτελούνται από τον εργοδότη ή από συν-εργαζόμενους σε ανώτερη ή στην ίδια ιεραρχική θέση. Το άρθρο 2 παρέχει στο θύμα το δικαίωμα να ζητήσει την παύση όλων των πράξεων που συνιστούν βία ή ψυχολογική παρενόχληση.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του προτεινόμενου νόμου, επιβάλλεται η γενική υποχρέωση λήψης όλων των απαραίτητων μέτρων για την πρόληψη της βίας και της ψυχολογικής παρενόχλησης τόσο στον εργοδότη όσο και στους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πρέπει επίσης να ανακοινώνουν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο, με τον οποίο οι εργαζόμενοι πρέπει να συμπεριφέρονται μεταξύ τους και να διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες. Εάν έχει αναφερθεί κρούσμα βίας ή εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να επαληθεύσει το περιστατικό και, εάν αυτό είναι πραγματικό, να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα, για να το σταματήσει. (Kara et al., 2018).

Η λογοδοσία του ίδιου του εκφοβιστή υπογραμμίζεται στο άρθρο 4. Ως αποτέλεσμα, ο εργοδότης δικαιούται να λάβει πειθαρχικά μέτρα σε βάρος του.

Το άρθρο 5 παρέχει το δικαίωμα κίνησης νομικών μέτρων όχι μόνο στον ίδιο τον εργαζόμενο που υφίσταται εκφοβισμό αλλά και στους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επιπλέον, το άρθρο αυτό εξουσιοδοτεί τα δικαστήρια να υποχρεώσουν τον δράστη να αποζημιώσει το θύμα

για οποιαδήποτε ψυχολογική βλάβη προκληθεί. (Garot, 2014).

Τέλος, το άρθρο 6 δίνει τη δυνατότητα στα δικαστήρια να αποφασίσουν εάν, σε περίπτωση εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, οι κρίσεις τους θα πρέπει να δημοσιεύονται στον συγκεκριμένο χώρο εργασίας με τέτοιο τρόπο, ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να τις δουν. Το όνομα του θύματος πρέπει να διαγραφεί σε αυτό το είδος δημοσίευσης.

Το νομοσχέδιο για την προστασία των προσώπων από την ηθική βία και την ψυχολογική παρενόχληση δεν ισχύει μόνο για τους εργαζόμενους αλλά για όλους. Ανάλογα με το πόσο σοβαρές είναι τόσο οι προσωπικές όσο και οι οικονομικές επιπτώσεις της ψυχολογικής βίας στο θύμα, ο θύτης μπορεί να τιμωρηθεί με φυλάκιση από ένα έως πέντε χρόνια ή αδυναμία επιλεξιμότητας για δημόσια αξιώματα από τρία χρόνια έως ισόβια ή με πρόστιμο από 5 έως 200 εκατομμύρια λίρες (2.500 έως 100.000 Å). (Maran et al., 2018).

5.2.7. Λουξεμβούργο

Δεν υπάρχει ειδική νομοθεσία στο Λουξεμβούργο. Το φαινόμενο, όμως, είναι γνωστό και στο Μεγάλο Δουκάτο. Σε μια συνεδρίαση της Βουλής των Αντιπροσώπων τον Δεκέμβριο του 2000, όπου συζητήθηκε η συμπερίληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ποινικό κώδικα, ο συντάκτης γνωμοδότησης της έκθεσης της προπαρασκευαστικής επιτροπής παρατήρησε ότι θα ήταν πιο σημαντικό να παρέχεται νομοθετική προστασία κατά του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, παρά να συζητηθεί μια πρόσθετη προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση. Η αρμόδια υπουργός (Mme la Ministre de la Promotion fÈminine) απάντησε ότι επίσης εκτιμά τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας ως σοβαρό πρόβλημα, αλλά ότι θα ήταν περισσότερο απαραίτητο να εκδοθεί νομοθεσία στον τομέα της σεξουαλικής παρενόχλησης, παρά να ληφθούν υπόψη άλλες καταχρήσεις, όπως ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας, ο οποίος δεν μπορεί να εντοπιστεί εύκολα. (Budnik, 2020).

5.2.8. Ολλανδία

Σύμφωνα με το λεγόμενο «Arbowet» [Νόμος για τις Συνθήκες Εργασίας], ο εργαζόμενος πρέπει να προστατεύεται όσο το δυνατόν περισσότερο από την επιθετικότητα και τη βία. Ωστόσο, καθώς η προστασία αυτή θεωρείται αδύναμη, προτάθηκε η τροποποίηση του άρθρου 657 του «Burgerlijk Wetboek» [Αστικού Κώδικα]. Σύμφωνα με την πρόταση αυτή, ο εργαζόμενος θα έχει το δικαίωμα έγγραφης καταγγελίας στον εργοδότη, εφόσον η καταγγελία αφορά την προσωπική του εργασιακή κατάσταση. (Label & Holland, 2017).

5.2.9. Αυστρία

Νομικές διατάξεις που σχετίζονται ειδικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας στην Αυστρία μπορούν να βρεθούν μόνο στα σχέδια για προαγωγή γυναικών των αυστριακών υπουργείων. Αυτά

τα σχέδια βασίζονται στον ομοσπονδιακό νόμο για την ίση μεταχείριση που ισχύει μόνο για τις δημόσιες υπηρεσίες. (Gorlewski, J., Gorlewski, D., & Porfilio, B. 2014). Σύμφωνα με τους όρους του, απαγορεύονται όλες οι πράξεις και δηλώσεις που θέτουν σε κίνδυνο την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών, ιδιαίτερα προσβλητικές δηλώσεις, «Mobbing» και σεξουαλική παρενόχληση. Ένα από αυτά τα σχέδια αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τα ένδικα μέσα και άλλες πιθανές ενέργειες που δικαιούνται, εάν αγνοηθεί η «αξιοπρέπεια» τους.

Για την πλειονότητα των εργαζομένων, ωστόσο, δεν υπάρχει ειδική προστασία έναντι του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Μόνο το γενικό καθήκον της σωστής φροντίδας του εργοδότη μπορεί να εφαρμοστεί (Binder, 1999).

5.2.10. Πορτογαλία

Δεν υπάρχει συγκεκριμένη νομοθεσία για το θέμα του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας στην Πορτογαλία. Όμως, μια ομάδα έξι μελών του πορτογαλικού κοινοβουλίου, όλοι τους μέλη του Σοσιαλιστικού Κόμματος, κατάρτισε ένα νομικό πλαίσιο σχετικά με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας και το παρουσίασε στο Κοινοβούλιο στις 27 Ιουνίου 2000 (Pinto & Nunes, 2017).

Το πρώτο άρθρο περιέχει έναν ορισμό του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Ως mobbing ορίζεται η σκόπιμη βλάβη στη σωματική ή/και ψυχολογική κατάσταση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας και στον εργασιακό χώρο γενικότερα. Ως εκφοβισμός στον χώρο εργασίας νοείται η συμπεριφορά των εργοδοτών που γίνεται ανεκτή από τους εκπροσώπους των εργαζομένων αλλά και από συναδέλφους με «de-facto-power» στον χώρο εργασίας. Αυτή η συμπεριφορά χαρακτηρίζεται ως πράξεις: (Gorlewski et al., 2014):

- σε ένα πλαίσιο παρενόχλησης,
- με σκοπό τη δίωξη,
- με απομονωτικό αποτέλεσμα,
- σχολίων, υπονοούμενων, προφορικών προειδοποιήσεων κ.λπ.

που αποσκοπούν να αποσταθεροποιήσουν το ενδιαφερόμενο άτομο και στόχος τους είναι να απολυθούν οι εργαζόμενοι ή να παραιτηθούν μόνοι τους από τη δουλειά. Στη συνέχεια, προσδιορίζονται τα διάφορα είδη συμπεριφοράς του mobbing.

Στο δεύτερο άρθρο ο εργαζόμενος που εκφοβιζόταν θα είχε τη δυνατότητα να διεκδικήσει διόρθωση της συκοφαντικής δυσφήμισης από τον εργοδότη ή τον ενδιαφερόμενο συνάδελφο.

Το άρθρο τρία του πλαισίου ορίζει ένα σύστημα κυρώσεων. Οι υπεύθυνοι για ενέργειες εκφοβισμού μπορούν να καταδικαστούν σε ποινή φυλάκισης τριών ετών ή πρόστιμο πέντε εκατομμυρίων Scudo (περίπου 2.500 Ευρώ). Σε περιπτώσεις προσβολής της αξιοπρέπειας του εργαζομένου, η ποινή είναι τουλάχιστον δύο χρόνια φυλάκιση ή πρόστιμο είκοσι εκατομμυρίων Scudo (περίπου 10.000 Ευρώ).

Ο εργοδότης ή ο επόπτης μπορεί επίσης να τιμωρηθεί, εάν προέτρεψε ή ενθάρρυνε κάποιο άτομο σε εκφοβιστική συμπεριφορά. (Pinto & Nunes, 2017).

5.2.11. Φινλανδία

Δεν υπάρχουν διατάξεις στη φινλανδική νομοθεσία που να ισχύουν ειδικά για περιπτώσεις εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Πρόσφατα υπήρξε μια συζήτηση που προκλήθηκε από ορισμένες συγκλονιστικές περιπτώσεις εκφοβισμού στη δουλειά - και ειδικά στο σχολείο. Ορισμένα μέλη του φινλανδικού κοινοβουλίου έχουν προτείνει νόμο, αλλά δεν υπάρχει επίσημο νομοσχέδιο από την κυβέρνηση. (Szarek & Szarek, 2018).

Ωστόσο, σε περιπτώσεις όπου οι ενέργειες εκφοβισμού επιτυγχάνουν μια ορισμένη ένταση (ανιχνεύσιμες ψυχικές ή σωματικές παραβάσεις), ισχύουν γενικοί κανονισμοί. Για παράδειγμα, τα κεφάλαια 24, 27 και 35 του "Ποινικού Κώδικα" για διατάραξη της οικιακής ειρήνης, δυσφήμιση και παραβίαση της ιδιωτικής ζωής ή εγκληματική ζημία, τον "Νόμο για την ασφάλεια στην εργασία", τον "Νόμο περί ισότητας" και άλλους γενικούς νόμους.

Επιπλέον, ο νόμος περί βιομηχανικής ασφάλειας υποχρεώνει τους εργοδότες και τους υπεύθυνους να προάγουν την ψυχική ευημερία των εργαζομένων. Το σχέδιο προστασίας της εργασίας πρέπει να περιλαμβάνει πρόγραμμα διατήρησης της ικανότητας εργασίας του εργαζομένου. Μια σύνοψη της φινλανδικής νομοθεσίας σχετικά με το θέμα της παρενόχλησης στην εργασία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι στην πράξη, αυτό υποχρεώνει τον εργοδότη να συμπεριλάβει τη διατήρηση της ικανότητας εργασίας σε ειδικά σχέδια δράσης για τον χώρο εργασίας και, κατά συνέπεια, να παρεμβαίνει στην παρενόχληση στην εργασία. Σημειώνει επίσης ότι, σύμφωνα με τον Φινλανδικό Ποινικό Νόμο, η βαριά παρενόχληση δικαιολογεί τον τερματισμό της απασχόλησης και απαριθμεί ποινικές κυρώσεις για διακρίσεις στην εργασία. Σε ό,τι αφορά αυτό, οι δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία αποτελούν ξεχωριστό πεδίο διακρίσεων. (Jacoby & Monteiro, 2014).

Εκτός νομικού πλαισίου, η «Φινλανδική Συνομοσπονδία Μισθωτών Υπαλλήλων, STTK», έχει ξεκινήσει εκστρατεία, με στόχο, μεταξύ άλλων, την πρόληψη και τη μείωση της ψυχικής παρενόχλησης στην εργασία. Εστιάζει σε: (Szarek & Szarek, 2018):

- υποστήριξη των κοινοτήτων εργασίας για την προώθηση ενός αρμονικού εργασιακού κλίματος, ώστε οι καταστάσεις παρενόχλησης να μπορούν να προληφθούν όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερα και να εντοπίζονται έγκαιρα,
- αναγνώριση της παρενόχλησης και των διακρίσεων και των συνεπειών της, ιδιαίτερα της επαγγελματικής εξουθένωσης, σε κοινότητες εργασίας,
- εύρεση των κατάλληλων προσώπων επικοινωνίας (εκπρόσωπος ασφάλειας στον χώρο εργασίας, υπεύθυνος καταστήματος, προσωπικό υγειονομικής περίθαλψης στην εργασία κ.λπ.) και άλλων βοηθών,

- ανάπτυξη επίγνωσης για το ποια δράση χρειάζεται για την αντιμετώπιση ενός προβλήματος και
- παροχή πληροφοριών σχετικά με τα υπάρχοντα συστήματα και βοηθητικούς οργανισμούς.

5.2.12. Σουηδία

Η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα στην ΕΕ που έλαβε συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα κατά του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας (ή, στην επίσημη μετάφραση, κατά της «θυματοποίησης στην εργασία»). Ως αποτέλεσμα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προγραμματίζει και να οργανώνει την εργασία, ώστε να αποτρέπεται όσο το δυνατόν περισσότερο η «θυματοποίηση» και να ξεκαθαρίζει ότι δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή στον χώρο εργασίας. (Gorlewski et al., 2014). Το τμήμα 4 του νομικά δεσμευτικού διατάγματος για τα μέτρα κατά της θυματοποίησης αναφέρει ότι «στις δραστηριότητες θα υπάρχουν ρουτίνες για την έγκαιρη ανίχνευση σημείων και την αποκατάσταση τέτοιων μη ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας, προβλημάτων οργάνωσης της εργασίας ή ελλείψεων συνεργασίας, που μπορούν να δώσουν τη βάση για θυματοποίηση». Το τμήμα 5 δηλώνει ως εξής: «εάν γίνουν εμφανή σημάδια θυματοποίησης, θα λαμβάνονται χωρίς καθυστέρηση αντίμετρα και θα παρακολουθούνται. Στο πλαίσιο αυτό, διενεργείται ειδική έρευνα, για να εξακριβωθεί εάν τα αίτια των ελλείψεων της συνεργασίας πρέπει να είναι στον τρόπο, με τον οποίο οργανώνεται η εργασία». Τέλος, η ενότητα 6 διασφαλίζει ότι «οι εργαζόμενοι που υποβάλλονται σε θυματοποίηση θα λαμβάνουν γρήγορα βοήθεια ή υποστήριξη. Ο εργοδότης θα έχει ειδικές ρουτίνες για αυτό». Η μη συμμόρφωση με αυτές τις διατάξεις μπορεί να οδηγήσει σε χρηματική ποινή ή/και φυλάκιση όχι μεγαλύτερη του ενός έτους. (Garot, 2014).

5.2.13. Ηνωμένο Βασίλειο

Ο νόμος του 1974 για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κ.λπ. επιβάλλει καθήκον σε όλους τους εργοδότες να διασφαλίζουν την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων τους. Εάν δεν το κάνουν αυτό, παραβιάζουν τη σύμβαση εργασίας ενός ατόμου.

Ο νόμος περί εργασιακών σχέσεων περιέχει μια διάταξη που παρέχει στους εργαζόμενους το δικαίωμα να συνοδεύονται στις πειθαρχικές ακροάσεις και τις ακροάσεις παραπόνων από συνάδελφο ή συνδικαλιστικό στέλεχος της επιλογής τους. Με τον τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι που επιλέγουν να ασκήσουν το δικαίωμά τους προστατεύονται από συμπεριφορές θυματοποίησης από τον εργοδότη τους. (Erdemir, B., Demir, C. E., Yildirim Öcal, J., & Kondakçi, Y. 2020, April).

Σύμφωνα με το κοινό δίκαιο, μπορεί να επιδικαστεί αποζημίωση σε έναν εργαζόμενο για ψυχιατρική βλάβη που υπέστη ως αποτέλεσμα εργασιακού στρες.

Εκτός από αυτό, το Ηνωμένο Βασίλειο έχει υιοθετήσει μια μη νομική προσέγγιση για την καταπολέμηση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Το κυβερνητικό «Συνεργατικό Ταμείο» επιβραβεύει οργανισμούς που, μεταξύ άλλων, αναπτύσσουν λύσεις για τον εκφοβισμό στον χώρο

εργασίας. Κάθε επιβράβευση μπορεί να φτάνει έως και 50.000 £ (περίπου 57.000 Ευρώ).

5.3. Νομοθετικό Πλαίσιο στις Η.Π.Α.

Αν και ο ομοσπονδιακός νόμος δεν ασχολείται πλήρως με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, υπάρχουν μερικά νομοθετήματα της πολιτείας που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένα τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Ειδικότερα, η Καλιφόρνια, το Τενεσί και η Γιούτα έχουν θεσπίσει νομοθεσία για την αντιμετώπιση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, αν και κανένα από αυτά τα νομοθετήματα δεν τον απαγορεύει ρητά ή δεν παρέχει ιδιωτική αιτία δράσης για υπαλλήλους που έχουν πέσει θύματα εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. (Gutiérrez Doña, B., Alvarado, G., Arévalo, D., Herrera, F., Mora Martínez, E. O., Quesada, K., ... & Zúñiga, M. 2016).

Το καταστατικό της Καλιφόρνια προβλέπει ότι οι εργοδότες στην πολιτεία που υποχρεούνται ήδη να παρέχουν εκπαίδευση σεξουαλικής παρενόχλησης σε εποπτικούς υπαλλήλους πρέπει να περιλαμβάνουν ως συστατικό αυτής της εκπαίδευσης την πρόληψη της καταχρηστικής συμπεριφοράς. Η «καταχρηστική συμπεριφορά» ορίζεται από το καταστατικό ως «συμπεριφορά εργοδότη ή εργαζομένου στον χώρο εργασίας, με κακία, την οποία ένα λογικό άτομο θα θεωρούσε εχθρική, προσβλητική και άσχετη με τα νόμιμα επιχειρηματικά συμφέροντα ενός εργοδότη». Συνεπώς, ενώ το καταστατικό της Καλιφόρνια μπορεί να κάνει τους καλυπτόμενους εργοδότες και τους εποπτικούς υπαλλήλους τους να έχουν μεγαλύτερη επίγνωση της ανάγκης αποτροπής του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, δεν επιβάλλει ή επηρεάζει με άλλο τρόπο την ευθύνη του εργοδότη για αυτόν. (Carlson, N. V., Healy, S. D., & Templeton, C. N. 2018).

Το καταστατικό της Γιούτα που ασχολείται με τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας εστιάζει επίσης στην εκπαίδευση και όχι στην απαγόρευση αυτής της συμπεριφοράς. Αυτό το καταστατικό τροποποίησε τον νόμο διαχείρισης προσωπικού της Πολιτείας της Γιούτα, για να απαιτήσει από το Υπουργείο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού της πολιτείας να παρέχει εκπαίδευση σε επόπτες και υπαλλήλους εκτελεστικών υπηρεσιών σχετικά με τον τρόπο πρόληψης της καταχρηστικής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας. Το καταστατικό εξουσιοδοτεί επίσης το τμήμα να αναπτύξει πολιτικές κατά της καταχρηστικής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας. Η καταχρηστική συμπεριφορά ορίζεται στο καταστατικό ότι περιλαμβάνει τη «λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά ενός εργαζομένου σε άλλον υπάλληλο που, βάσει της σοβαρότητας, της φύσης και της συχνότητας εμφάνισής της, ένα λογικό άτομο θα κρίνει ότι προορίζεται να προκαλέσει εκφοβισμό, ταπείνωση, ή αδικαιολόγητη αγωνία [ή] ...έχει ως αποτέλεσμα σημαντική σωματική ή ψυχολογική βλάβη ως αποτέλεσμα εκφοβισμού, ταπείνωσης ή αδικαιολόγητης αγωνίας, ή να επεκτείνει ή να μειώσει τους λόγους από την πειθαρχία, αλλά ότι επίσης «δεν απαλλάσσει ή

απαλλάσσει ένα άτομο από μια ευθύνη, καθήκον ή ποινή που προβλέπεται από άλλον ομοσπονδιακό ή πολιτειακό νόμο». Όπως το καταστατικό της Καλιφόρνια, το καταστατικό της Γιούτα δεν επιβάλλει σχετικά με την ευθύνη του εργοδότη για εκφοβισμό στον χώρο εργασίας ή με άλλο τρόπο να επηρεάσει την ευθύνη του για αυτήν τη συμπεριφορά. (Mujtaba & Senathip, 2020).

Το καταστατικό του Τενεσί που αντιμετωπίζει τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, γνωστό ως «Νόμος για την Υγιεινή Εργασία», προβλέπει ότι η Συμβουλευτική Επιτροπή του Τενεσί για τις Διακυβερνητικές Σχέσεις θα δημιουργήσει ένα πρότυπο πολιτικής για τους κυβερνητικούς εργοδότες για την πρόληψη της καταχρηστικής συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας. Το καταστατικό προβλέπει ότι ένας εργοδότης που υιοθετεί την πολιτική θα είναι απρόσβλητος από μήνυση για καταχρηστική συμπεριφορά οποιουδήποτε εργαζομένου που οδηγεί σε εξ αμελείας ή εκ προθέσεως πρόκληση ψυχικής οδύνης, αν και η ύπαρξη μιας τέτοιας πολιτικής δεν περιορίζει την προσωπική ευθύνη του εργαζομένου για τέτοια καταχρηστική συμπεριφορά. Ως «καταχρηστική συμπεριφορά» ορίζεται στο καταστατικό ότι σημαίνει «πράξεις ή παραλείψεις που θα έκαναν ένα λογικό άτομο, βάσει της σοβαρότητας, της φύσης και της συχνότητας της συμπεριφοράς, να πιστέψει ότι ένας εργαζόμενος υπόκειται σε καταχρηστικό εργασιακό περιβάλλον, όπως: (α) επανειλημμένη λεκτική κακοποίηση στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων υποτιμητικών παρατηρήσεων, προσβολών και επιθέτων, (β) λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά απειλητικής, εκφοβιστικής ή ταπεινωτικής φύσης στον χώρο εργασίας, ή (γ) η δολιοφθορά ή η υπονόμηση της εργασιακής απόδοσης ενός εργαζομένου στον χώρο εργασίας.» (Gutiérrez Doña et al., 2016)

Μολονότι το προσωπικό της Επιτροπής εκτόνησε ένα πρότυπο πολιτικής, δεν φαίνεται ότι η Επιτροπή έχει υιοθετήσει μια τέτοια πολιτική. Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού του Τενεσί, ωστόσο, έχει υιοθετήσει μια πολιτική για την καταχρηστική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας. Αυτή προβλέπει ότι «είναι η πολιτική της Πολιτείας του Τενεσί να παρέχει ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από καταχρηστική συμπεριφορά» και ότι το κράτος «δε θα ανεχθεί καμία συμπεριφορά στον χώρο εργασίας που είναι καταχρηστική ή διαταράσσει το εργασιακό περιβάλλον». Ωστόσο, σημειώνει επίσης ότι η πολιτική «δεν προορίζεται να αναφέρει συμβατικούς όρους μεταξύ του κράτους και των υπαλλήλων του, αιτούντων απασχόληση ή μερών που συναλλάσσονται με το κράτος» και ότι «αυτή η δήλωση αποτελεί μόνο την πολιτική του Κράτους Tennessee» και ότι η παραβίαση της πολιτικής «δε σημαίνει ότι η συμπεριφορά παραβιάζει τους νόμους της πολιτείας και/ή της ομοσπονδιακής νομοθεσίας». Κατά συνέπεια, δεν επιβάλλει κανένα νομικό καθήκον στους εργοδότες σε σχέση με τον εκφοβισμό και, στην πραγματικότητα, μπορεί να απομονώσει τους εργοδότες της κυβέρνησης από την ευθύνη για εκφοβισμό στον χώρο εργασίας σε ορισμένες περιπτώσεις. (Carlson et al., 2018).

Ορισμένοι εργαζόμενοι ζήτησαν από τα δικαστήρια να αναγνωρίσουν έναν κοινό νόμο περί εκφοβισμού στον χώρο εργασίας ελλείπει καταστατικού, αλλά αυτοί οι ισχυρισμοί ήταν ανεπιτυχείς, με τα δικαστήρια να μην είναι πρόθυμα να αναγνωρίσουν μια τέτοια αξίωση ελλείψει νομοθετικής δράσης. Ως εκ τούτου, τα δικαστήρια έχουν γενικά αρνηθεί να αναγνωρίσουν είτε ανεξάρτητες αξιώσεις αδικοπραξίας που βασίζονται στον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας, είτε έναν κοινό νόμο αξίωσης για παράνομη απαλλαγή που βασίζεται σε μια δημόσια τάξη κατά του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. (Maxcy & Nguyen, 2022).

Υπάρχουν και άλλες αιτίες δράσης, σύμφωνα με το κοινό δίκαιο πολλών κρατών, που έχουν επιβεβαιωθεί, προκειμένου να θεωρηθούν υπεύθυνοι οι εργοδότες για εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Παρόλο που ορισμένοι υπάλληλοι έχουν υποστηρίξει επιτυχώς ισχυρισμούς επίθεσης για απειλούμενη ή πραγματική σωματική βία, ο ισχυρισμός που είναι πιο πιθανό να προβληθεί για τις ψυχολογικές βλάβες του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας είναι ένας ισχυρισμός για σκόπιμη πρόκληση συναισθηματικής δυσφορίας. Σε τέτοια περίπτωση, ένας εργαζόμενος πρέπει να αποδείξει την ύπαρξη ακραίας και εξωφρενικής συμπεριφοράς που υπολογίζεται ότι προκαλεί σοβαρή συναισθηματική δυσφορία.

Το επίπεδο της ακραίας και εξωφρενικής συμπεριφοράς που απαιτείται, για να θεμελιωθεί ο ισχυρισμός της σκόπιμης πρόκλησης συναισθηματικής δυσφορίας, έχει περιγραφεί ως «αυτό που είναι τόσο φρικτό που ξεπερνά τα όρια της ευπρέπειας και είναι εντελώς απαράδεκτο για την πολιτισμένη κοινότητα». Κατά συνέπεια, μόνο οι πιο ακραίες μορφές εκφοβισμού είναι πιθανό να μπορούν να γίνουν δεκτές, βάσει αυτής της αξίωσης αδικοπραξίας. (Maxcy & Nguyen, 2022).

Τα δικαστήρια που εξετάζουν ισχυρισμούς για σκόπιμη πρόκληση συναισθηματικής δυσφορίας έχουν διαφωνήσει σχετικά με το εάν τέτοιοι ισχυρισμοί είναι γενικά γνωστοί στο πλαίσιο του χώρου εργασίας. Ορισμένα δικαστήρια έχουν προτείνει ότι ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας είναι αρκετά συνηθισμένος και, επομένως, μπορεί να μην είναι το «ακραίο» είδος συμπεριφοράς που απαιτείται, για να αποδειχθεί η σκόπιμη πρόκληση συναισθηματικής δυσφορίας, ορισμένα δικαστήρια έχουν προτείνει ακόμη ότι «τα άτομα στον χώρο εργασίας εύλογα θα πρέπει να αναμένουν ότι θα βιώσουν κάποιο επίπεδο συναισθηματικής δυσφορίας, ακόμη και σημαντικής συναισθηματικής δυσφορίας, ως αποτέλεσμα της συμπεριφοράς».

Αντίθετα, ορισμένα δικαστήρια έχουν προτείνει ότι «η ύπαρξη ανισορροπίας δυνάμεων στη σχέση εργασίας μπορεί να καθιστά πιθανότερο ότι ο ισχυρισμός για σκόπιμη πρόκληση συναισθηματικής δυσφορίας θα μπορούσε να θεμελιωθεί με βάση ένα πρότυπο σκόπιμης, επαναλαμβανόμενης παρενόχλησης για μια περίοδο του χρόνου». (Mujtaba & Senathip, 2020).

Τα δικαστήρια έχουν καταλήξει σε ασυνεπή συμπεράσματα σχετικά με το εάν ο εκφοβισμός στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι αρκετά σοβαρός, ώστε να διατυπωθεί αξίωση για σκόπιμη πρόκληση συναισθηματικής δυσφορίας. Για παράδειγμα, ορισμένα δικαστήρια έκριναν ότι ο «εκφοβισμός και ο εξοστρακισμός» από συναδέλφους, που συνίσταται σε «απομονωτική συμπεριφορά, απρεπή σχόλια και εχθρικές και δυσάρεστες συνομιλίες», δεν επαρκούν για να ανταποκριθούν στο πρότυπο της ακραίας και εξωφρενικής συμπεριφοράς. Ορισμένα δικαστήρια επέτρεψαν την απόφαση των εργαζομένων για σκόπιμη πρόκληση συναισθηματικής δυσφορίας με βάση τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας να αποφασιστεί από ενόρκους, επιτρέποντας με τον τρόπο αυτόν στους ενόρκους να καταλήξουν στο συμπέρασμα ότι ο εκφοβισμός ήταν αρκετά ακραίος και εξωφρενικός, ώστε να είναι παράνομος σύμφωνα με αυτήν την αξίωση αδικοπραξίας. (Carlson et al., 2018).

Ο νόμος στις Ηνωμένες Πολιτείες δε συμβαδίζει με αυτόν άλλων χωρών όσον αφορά την αναγνώριση αξιώσεων που βασίζονται στον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Αυτή η αποτυχία φαίνεται να αποδίδεται σε δύο διαφορετικές ανησυχίες που εκφράστηκαν από νομοθέτες και δικαστήρια σχετικά με την άρνηση της θέσπισης νέων απαγορεύσεων για τον εκφοβισμό ή την επέκταση της υφιστάμενης νομοθεσίας για την αναγνώριση αυτών των ισχυρισμών. Η πρώτη ανησυχία είναι ότι η αναγνώριση ενός ισχυρισμού για εκφοβισμό στον χώρο εργασίας θα επέβαλλε «κώδικες αστικής τάξης» στους χώρους εργασίας και ως, εκ τούτου, θα περιορίζε τις ενέργειες των εργοδοτών και των εποπτικών αρχών στην αντιμετώπιση των εργαζομένων. Η δεύτερη ανησυχία είναι ότι η ευθύνη των εργοδοτών για ψυχολογικές βλάβες θα επέβαλλε επιβάρυνση των εργοδοτών να πληρώσουν το κόστος αυτού που μπορεί να θεωρηθεί ως μη επαληθεύσιμη βλάβη. Ίσως, καθώς αυξάνεται η αναγνώριση του προσωπικού και οργανωτικού κόστους του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, οι εργοδότες, τα δικαστήρια και τα νομοθετικά σώματα μ αισθανθούν την ανάγκη να αντιμετωπίσουν αυτό το διάχυτο πρόβλημα στον χώρο εργασίας. (Gutiérrez Doña et al., 2016).

6. Έρευνες για το Φαινόμενο του Εργασιακού Εκφοβισμού στον Χώρο της Εκπαίδευσης

Στη μελέτη της, η Orange (2018) έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί πίστευαν ότι υπήρχαν πολλοί λόγοι, για τους οποίους οι εργοδότες τους τους κακομεταχειρίστηκαν. Τα δεδομένα της έρευνας αποκάλυψαν ότι οι εκπαιδευτικοί πίστευαν ότι η ηλικία τους, οι δικές τους συμπεριφορές, η φυλή ή η εθνικότητα τους, οι επαγγελματικές τους σχέσεις και το φύλο τους έκαναν τους εργοδότες τους να τους κακομεταχειριστούν. Τα δεδομένα της συνέντευξης έδειξαν διαφορετικούς παράγοντες που οι εκπαιδευτικοί πίστευαν ότι οδήγησαν στην κακομεταχείρισή τους, όπως η πρόσληψη από προηγούμενο εργοδότη, οι διαφορές στα στιλ διδασκαλίας, η ζήλια και τα χαρακτηριστικά του δασκάλου. Ενώ αυτά τα αποτελέσματα ευθυγραμμίζονται με προηγούμενες έρευνες, οι εκπαιδευτικοί σε αυτήν τη μελέτη διέφεραν από εκείνους της μελέτης των Blasè et al. (2008), όσον αφορά τις αντιλήψεις τους για τους λόγους που τους κακομεταχειρίστηκαν. Για παράδειγμα, οι Blasè et al. (2008) διαπίστωσαν ότι η πολιτική στον χώρο εργασίας ήταν ο κορυφαίος παράγοντας που συνέβαλε στην κακομεταχείριση των διευθυντών, αλλά οι εκπαιδευτικοί στο ποσοτικό μέρος αυτής της μελέτης ανέφεραν ότι η ηλικία ήταν ο κορυφαίος παράγοντας. Ωστόσο, μόνο μία ερωτώμενη ανέφερε ότι δέχεται εκφοβισμό λόγω της ηλικίας της. Οι ερωτηθέντες μπορεί να ένιωσαν ότι η ηλικία τους ή τα χρόνια εμπειρίας τους συνέβαλαν στον εκφοβισμό, αλλά αν ένιωσαν ότι άλλοι παράγοντες συνέβαλαν πιο έντονα, μπορεί να έχουν παραμελήσει να αναφέρουν αυτόν τον λόγο. Ωστόσο, ορισμένοι ερωτηθέντες ένιωσαν ότι η πολυετής διδακτική τους εμπειρία εκφοβίζει τους διαχειριστές τους, όπως και οι ισχυρές τους σχέσεις με τους συναδέλφους και την κοινότητα, ευθυγραμμιζόμενοι με τους Blasè et al. (2008) και Parsons (2005).

Προηγούμενη έρευνα έδειξε ότι οι δράστες εμπλέκονταν σε συμπεριφορές εκφοβισμού λόγω χαμηλής αυτοεκτίμησης (Granstra, 2015), κακών κοινωνικών δεξιοτήτων (Zapf & Einarsen, 2010) και εσφαλμένων υποθέσεων σχετικά με την εξουσία (Blasè et al. 2008). Ωστόσο, κανένας από τους εκπαιδευτικούς στη μελέτη της Orange (2018) δεν ανέφερε την αυτοεκτίμηση των εργοδοτών τους ως παράγοντα που θεώρησαν ότι συνέβαλε στην κακομεταχείρισή τους και μόνο λίγοι εκπαιδευτικοί θεώρησαν ότι οι κακές κοινωνικές δεξιότητες των διοικητικών τους υπαλλήλων συνέβαλαν στο να στοχοποιηθούν. Το ζήτημα των διοικητών και της εξουσίας προέκυψε κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων, με ορισμένους από τους εκπαιδευτικούς να εκφράζουν τις πεποιθήσεις τους ότι οι εργοδότες τους τους κακομεταχειρίστηκαν για θέματα εξουσίας.

Ορισμένες από τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών δείχνουν έλλειψη αυτονομίας στην τάξη. Οι (Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H., 2011) και οι Bowling & Beehr (2006) βρήκαν επίσης συνδέσεις μεταξύ της χαμηλής αυτονομίας και της πιθανότητας εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Οι εκπαιδευτικοί εξέφρασαν ότι οι εργοδότες τους τους στόχευαν, επειδή δε συμμορφώνονταν με τις ιδέες τους για το πώς θα έπρεπε να είναι η διδασκαλία στην τάξη, κάτι που

ευθυγραμμίζεται με τους Blasè et al. (2008). Οι εκπαιδευτικοί θεώρησαν ότι ως επαγγελματίες, ήξεραν τι ήταν καλύτερο για τους μαθητές τους και θα έπρεπε να τους επιτρέπεται να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τις διδακτικές τους προσεγγίσεις χωρίς παρέμβαση. Στην πολιτεία, όπου πραγματοποιήθηκε αυτή η μελέτη, οι υποψήφιοι διευθυντές πρέπει να είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και 2 χρόνια πλήρους απασχόλησης διδασκαλίας. Αρκετοί εκπαιδευτικοί στη μελέτη της Orange (2018) δήλωσαν ότι οι διευθυντές τους δίδασκαν σε σχολεία διαφορετικού επιπέδου από αυτά που υπηρέτησαν ως διοικητικοί υπάλληλοι. Εάν απαιτούνταν πρόσθετα έτη διδακτικής εμπειρίας στο ίδιο επίπεδο (δηλαδή δημοτικό ή γυμνάσιο), στο οποίο επιθυμούσαν να γίνουν διοικητικοί υπάλληλοι, οι διευθυντές μπορεί να είναι καλύτερα εξοπλισμένοι, για να αξιολογήσουν τις διδακτικές πρακτικές των εκπαιδευτικών. Η πρόσθετη κατάρτιση και εκπαίδευση σχετικά με το εύρος των μορφών διδασκαλίας για την καλύτερη υποστήριξη των εκπαιδευτικών τους, ανεξάρτητα από τις δικές τους προτιμήσεις, μπορεί να είναι επωφελής για ορισμένους εργοδότες.

Αρκετοί εκπαιδευτικοί στη μελέτη της Orange (2018) εξέφρασαν ότι ένιωσαν ότι οι διευθυντές τους τους κακομεταχειρίστηκαν από προσωπική και επαγγελματική ζήλια. Αυτό ευθυγραμμίζεται με τα αποτελέσματα του Parsons (2005), τα οποία έδειξαν ότι οι διευθυντές μπορεί να αγανακτούν με ικανούς και έμπειρους εκπαιδευτικούς καθώς και με καθηγητές που χαίρουν μεγάλης εκτίμησης και συνδέονται με τους συναδέλφους τους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη στα σχολεία τους. Εάν οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι στοχοποιούνται από τους διευθυντές τους, επειδή έχουν γνώση, μπορεί να υποβαθμίσουν τις δεξιότητές τους στην προσπάθεια αποφυγής περαιτέρω κακομεταχείρισης. Αυτό μπορεί να έχει αντίκτυπο στους αρχάριους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι μπορεί να στερούνται μέντορες, και στη μάθηση των μαθητών, καθώς αυτοί οι εκπαιδευτικοί μπορεί να μην αισθάνονται άνετα να μοιραστούν την εμπειρία τους με τους συναδέλφους τους. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι εκπαιδευτικοί θεώρησαν ότι οι ικανότητές τους και τα επίπεδα σεβασμού τους, τους έκαναν στόχους για τους διευθυντές τους και η περαιτέρω έρευνα θα πρέπει να διερευνήσει τις μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευτικοί, για να αντιμετωπίσουν το αίσθημα κακομεταχείρισης για αυτούς τους λόγους και πώς οι αντιλήψεις τους μπορεί να επηρεάσουν τις επιθυμίες τους να μοιραστούν την τεχνογνωσία τους στις πανεπιστημιακές πόλεις τους.

Ενώ η προηγούμενη έρευνα (Meyer et al., 2011) διερευνήσε τις προκλήσεις που αντιμετώπιζαν τόσο οι εκπαιδευτικοί όσο και οι διευθυντές κατά την πρόσληψη νέων διοικητικών στελεχών, τα αποτελέσματα δεν έδειξαν εκφοβισμό εκπαιδευτικών ως συνέπεια ενός νέου σχολικού ηγέτη, όπως φαίνεται από τη μελέτη της Orange (2018). Ωστόσο, συνιστούν οι νέοι διευθυντές να παρακολουθούν τη μικροπολιτική ενός σχολείου, για να μειωθούν προβλήματα κατά τη μεταβατική περίοδο, μια σύσταση που ισχύει και για την Orange (2018). Καμία προηγούμενη μελέτη δε

διαπίστωσε ότι οι εκπαιδευτικοί που είχαν προσληφθεί από προηγούμενους διευθυντές αντιμετώπιζαν αυξημένο εκφοβισμό. Αυτός ο τομέας απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση, για να διαπιστωθεί εάν αυτό είναι συγκεκριμένο για τους συμμετέχοντες στη μελέτη ή εάν αυτό είναι ένα ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί, για να αποφευχθεί ο εκφοβισμός των εκπαιδευτικών. Με υψηλά ποσοστά φθοράς για εκπαιδευτικούς και αυξημένη ζήτηση για νέους εκπαιδευτικούς (Sutcher et al., 2016), πρέπει να κατανοηθούν όλοι οι παράγοντες που συμβάλλουν στον εκφοβισμό των εκπαιδευτικών, για να διασφαλιστεί ότι οι περιφέρειες μπορούν να στελεχώσουν επαρκώς τα σχολεία τους.

Με την πλειονότητα των συμμετεχόντων να αναφέρει ότι η κακομεταχείρισή τους διήρκεσε τουλάχιστον ένα χρόνο, πρέπει να γίνουν αλλαγές για την καλύτερη υποστήριξη των εκπαιδευτικών και την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των διευθυντών που ενδέχεται να εκφοβίσουν τους εκπαιδευτικούς, για να μειώσουν τον αριθμό των δασκάλων που ενδέχεται να εγκαταλείψουν το επάγγελμα ως αποτέλεσμα της κακομεταχείρισης και να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας τους. Καθώς λίγοι χώροι εργασίας προσπαθούν επί του παρόντος να σταματήσουν τον εκφοβισμό (Namie et al., 2014), οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται πρόσθετους τρόπους, για να προστατευτούν από την κακομεταχείριση, επισημαίνοντας την ανάγκη αλλαγής τόσο στις διαδικασίες παραπόνων όσο και στις διαδικασίες επιλογής διαχειριστών. Οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται τρόπους χωρίς κινδύνους, για να αντιμετωπίσουν ζητήματα με έναν θύτη εκφοβισμού, για να διασφαλίσουν ότι πιστεύουν ότι δεν θα αντιμετωπίσουν αντίποινα για την αναφορά πιθανής κακομεταχείρισης. Τα αποτελέσματα της μελέτης της Orange (2018) καταδεικνύουν τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τους λόγους που αισθάνθηκαν κακομεταχείριση από τους εργοδότες τους. Ενώ οι διευθυντές τους μπορεί να διαφωνούν με τις αντιλήψεις αυτών των εκπαιδευτικών για την κακομεταχείριση και τους λόγους για αυτήν, σε ό,τι αφορά τους εκπαιδευτικούς, οι αντιλήψεις τους είναι η πραγματικότητά τους και επηρεάζουν την κουλτούρα στον χώρο εργασίας. Οι διαχειριστές θα πρέπει να συνεργάζονται με εκπαιδευτικούς που αισθάνονται κακομεταχείριση, για να αντιμετωπίσουν ζητήματα, προτού αυτά κλιμακωθούν. Όπως καταδεικνύεται από την προηγούμενη έρευνα του Blasè et al. (2008), οι εκπαιδευτικοί που νιώθουν εκφοβισμό από τους διευθυντές τους μπορεί να έχουν σημαντική δυσκολία να εμπλακούν στην εργασία τους. Αυτό έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εκπαίδευση των μαθητών, καθώς οι εκπαιδευτικοί που αντιμετωπίζουν κακομεταχείριση μπορεί να μην έχουν τους συναισθηματικούς και νοητικούς πόρους που είναι απαραίτητοι στη διδασκαλία. Ενώ πολλοί από τους συμμετέχοντες στη μελέτη της Orange (2018) προσπάθησαν να ελαχιστοποιήσουν τον αντίκτυπο στους μαθητές τους, είναι επίσης πιθανό ότι, με την πάροδο του χρόνου, αυτό μπορεί να γίνει πιο δύσκολο για αυτούς.

Δεδομένης της επικράτησης του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, ειδικά στην εκπαίδευση, οι λύσεις θα πρέπει να επικεντρωθούν στη βελτίωση της κουλτούρας στον χώρο εργασίας. Εάν

αναφερθεί μη αποδεκτή συμπεριφορά, θα πρέπει να εφαρμοστεί ένα σχέδιο που έχει σχεδιαστεί για τη διόρθωση της συμπεριφοράς. Οι πολιτιστικές και κοινωνικές πεποιθήσεις ενός οργανισμού πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την προσπάθεια προώθησης της αλλαγής - εάν οι πεποιθήσεις ενθαρρύνουν την επιθετικότητα, η οργανωτική αλλαγή πιθανότατα δε θα συμβεί και η οργανωτική επικοινωνία μπορεί να χρησιμεύσει, για να φιμώσει τα θύματα του εκφοβισμού (Lutgen-Sandvik & Tracy, 2012).

Προηγούμενη έρευνα έχει δείξει ότι χώροι εργασίας με υψηλά επίπεδα εργασιακής ανασφάλειας, ιεραρχικές δομές (Cleary, M., Hunt, G. E., & Horsfall, J., 2010). και χαμηλά επίπεδα αυτονομίας σε συνδυασμό με μεγάλο φόρτο εργασίας (Baillien et al., 2011), συσχετίστηκε με μεγαλύτερες περιπτώσεις εκφοβισμού στον χώρο εργασίας. Πολλά σχολεία ταιριάζουν σε αυτήν την περιγραφή και η αύξηση της εργασιακής ασφάλειας και της αυτονομίας των εκπαιδευτικών, ενώ η μείωση του φόρτου εργασίας των εκπαιδευτικών, όταν είναι δυνατόν, μπορεί να συμβάλει σε υγιέστερα περιβάλλοντα στον χώρο εργασίας και να μειώσει τον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας στα σχολεία. Επιπλέον, προηγούμενη έρευνα δείχνει ότι τα θετικά εργασιακά περιβάλλοντα μπορεί να είναι πιο σημαντικά για το σχολικό προσωπικό παρά για τους εργαζόμενους σε άλλους τομείς. Είναι επιτακτική ανάγκη να εξασφαλιστούν θετικά εργασιακά περιβάλλοντα για όλους τους εκπαιδευτικούς, ώστε να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στη διδασκαλία των μαθητών τους. Εάν δεν αντιμετωπιστούν τα προβλήματα με τον εκφοβισμό των εκπαιδευτικών στον χώρο εργασίας, κινδυνεύει να μειωθεί η μάθηση των μαθητών και να αυξηθεί η εναλλαγή των εκπαιδευτικών.

Σκανδιναβοί ακαδημαϊκοί ήταν επίσης μερικοί από τους πρώτους που τόνισαν το ζήτημα του εκφοβισμού μεταξύ ενηλίκων στον χώρο εργασίας, προσφέροντας μια αποκαλυπτική εικόνα για τον επιπολασμό και τον αντίκτυπο της αρνητικής αλληλεπίδρασης στον χώρο εργασίας σε εργαζόμενους και οργανισμούς. Πράγματι, οι Σκανδιναβοί ερευνητές συνεχίζουν να διερευνούν το ζήτημα του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας, εστιάζοντας σε θέματα τόσο διαφορετικά, όπως οι ατομικές συνέπειες του εκφοβισμού ενηλίκων (Hogh et al., 2011), οι οργανωτικές αιτίες του εκφοβισμού (Salin & Hoel, 2011) και η σχέση μεταξύ του εκφοβισμού και της ψυχολογικής δυσφορίας (Nielsen et al., 2012), για παράδειγμα. Ένα σταθερό νήμα, ωστόσο, σε όλες τις μελέτες που εστιάζουν στην επικράτηση του εκφοβισμού στον χώρο εργασίας είναι η υπερεκπροσώπηση των επαγγελματιών της εκπαίδευσης σε περιστατικά εκφοβισμού στον χώρο εργασίας (Zapf et al., 2011). Στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, το Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (Economic and Social Research Institute -ESRI) διαπίστωσε ότι το 7,9% του εθνικά αντιπροσωπευτικού δείγματος των 1.260 ατόμων είχε εμπειρία εκφοβισμού στον χώρο εργασίας τους προηγούμενους έξι μήνες. Για άλλη μια φορά, η εκπαίδευση αναφέρεται ως επάγγελμα υψηλού κινδύνου - στην πραγματικότητα είναι το υψηλότερο από όλα τα επαγγέλματα που αναφέρονται στα αποτελέσματα της έρευνας με 13,8% σε σύγκριση, για παράδειγμα, με την Υγεία

και την Κοινωνική Εργασία (12,4%), τη Δημόσια Διοίκηση (13,2%) και τις Κατασκευές (3,3%) (ESRI, 2007, σελ. 38).

Ενώ η μελέτη των Fahie & Devine (2014) εστιάζει ειδικά στις εμπειρίες μιας ομάδας Ιρλανδών εκπαιδευτικών, υπογραμμίζει μια σειρά από κρίσιμα ζητήματα για τους εκπαιδευτικούς και τη διδασκαλία σε άλλες δικαιοδοσίες. Συγκεκριμένα, τονίστηκαν η άσκηση εξουσίας στις σχέσεις εκφοβισμού, ο αντίκτυπος μιας τέτοιας συμπεριφοράς στην επαγγελματική συνεργασία και η αποτελεσματικότητα της πολιτικής στη διαμεσολαβητική πρακτική.

Ο Foucault (1982) υποστήριξε ότι η εξουσία μπορεί να ενσωματωθεί στην αίσθηση του εαυτού του ατόμου και ότι η ταυτότητα κάποιου μπορεί να διακυβευτεί και να διαμορφωθεί από την άσκηση εξουσίας, είτε με αρνητικό είτε με θετικό τρόπο. Ακριβώς όπως η άσκηση εξουσίας μπορεί να ενθαρρύνει μια θετική άνθηση της ψυχής, το ίδιο, επίσης, ένα καταπιεστικό καθεστώς μπορεί να χρησιμεύσει, για να νικήσει και να καταστρέψει το πνεύμα του ατόμου. Αυτή η διάβρωση του εαυτού μπορεί να εκδηλωθεί με τον τρόπο, με τον οποίο το φυσικό σώμα ανταποκρίνεται στο τραύμα που βιώνεται μέσω της υποταγής του. Αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως η απόλυτη μορφή ελέγχου, καθώς ο θύτης έχει χειραγωγήσει με επιτυχία τον τρόπο με τον οποίο το θύμα βλέπει τον εαυτό του. Ο θύτης έχει (ξανα)ορίσει το «φυσιολογικό» και, μέσω τεχνικών ελέγχου, όπως η αγνόηση και ο αποκλεισμός, χειραγωγεί με επιτυχία τα θύματα .

Όπως και τα σχολεία στην Ιρλανδία, τα σκανδιναβικά σχολεία τονίζουν εδώ και καιρό τον κρίσιμο ρόλο της συνεργασίας μεταξύ του προσωπικού, προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα της διδασκαλίας και της μάθησης. Αυτό συμβαίνει ακόμη περισσότερο σε περιόδους αλλαγής. Κεντρικό στοιχείο για την αποτελεσματική συνεργασία είναι η εμπιστοσύνη, ο αμοιβαίος σεβασμός και η καλλιέργεια ενός θετικού σχολικού κλίματος/κουλτούρας (Kallestad, 2010). Ωστόσο, σε μια δυναμική εκφοβισμού, οι διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στο σχολείο επιδεινώνονται και οι κανονικές κοινωνικές και επαγγελματικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών του προσωπικού διακυβεύονται. Αυτό έχει βαθιές επιπτώσεις για όσους εργάζονται σε σχολεία, όπου υπάρχει αυξανόμενη ανάγκη για ομαδική εργασία και συνεργασία όσον αφορά τη διδασκαλία και τον προγραμματισμό (Christophersen, K.A., Elstad, E., & Turmo, A., 2011) και ισχύει για νέους εκπαιδευτικούς. Ουσιαστικά, οι συμπεριφορές εκφοβισμού μεταξύ ενηλίκων επηρεάζουν αρνητικά τα σχολεία. Καθώς και η απώλεια έμπειρου προσωπικού, η σπατάλη πόρων σε προσλήψεις ή για επιμόρφωση/κατάρτιση νέων εργαζομένων και η πιθανότητα διαφωνιών κατά της διεύθυνσης του σχολείου προκαλούν επίσης ευρύτερο αντίκτυπο στη φήμη του σχολείου, στους εκπαιδευτικούς και, μάλιστα, στους γονείς (Skallerud, 2011). Αυτό μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στις προσπάθειες πρόσληψης νέων εκπαιδευτικών (ή, μάλιστα, διατήρησης των υπαρχόντων), καθώς το σχολείο γίνεται γνωστό ως ένας μη ελκυστικός/δυσάρεστος χώρος εργασίας. Επιπλέον, οι αρνητικές σωματικές, ψυχολογικές, κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις που περιγράφονται

παραπάνω είναι βαθιές και μπορεί να έχουν τραυματικές επιπτώσεις σε αυτούς τους εκπαιδευτικούς, πολλοί από τους οποίους συνεχίζουν να διδάσκουν στα ίδια σχολεία. Όπως έχει ήδη σημειωθεί, οι προσπάθειες που κατέβαλαν οι εκπαιδευτικοί στη μελέτη των Fahie & Devine (2014), για να αντιμετωπίσουν τις εμπειρίες τους, έγιναν εξοντωτικές καθώς αναφέρονταν στην επιθυμία τους να «επιβιώσουν» κάθε μέρα. Απαιτείται περαιτέρω έρευνα για τον εντοπισμό του πλήρους αντίκτυπου αυτών των εμπειριών στην επαγγελματική τους πρακτική, στη σχολική κουλτούρα γενικά και στο επίπεδο της ευαισθητοποίησης των μαθητών/γονέων για τις διαπροσωπικές εντάσεις που προκύπτουν.

7. Μεθοδολογία Έρευνας

7.1. Στόχος έρευνας

Στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση των εκφάνσεων και των επιπτώσεων του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού στους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στα σχολεία της Κεντρικής Μακεδονίας.

7.2. Ερευνητικά Ερωτήματα

Διατυπώνονται προς διερεύνηση τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- Υπάρχει υψηλό ποσοστό εμφάνισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού στους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
- Ποιες είναι οι βασικότερες μορφές εμφάνισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια ελληνική εκπαίδευση στους συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικούς;
- Προς ποιες κατευθύνσεις εκδηλώνεται το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού στους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
- Ποιες στρατηγικές αντιμετώπισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού -mobbing- επιστρατεύονται από τους συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
- Ποιες είναι οι επιπτώσεις του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού -mobbing- στην ψυχική υγεία και την εργασιακή ζωή των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
- Υπάρχουν αυξημένες αρνητικές επιπτώσεις λόγω του mobbing στις γυναίκες; (ερευνητικό ερώτημα συσχέτισης)

7.3. Διαδικασία της έρευνας

Στην παρούσα έρευνα, το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων είναι το ερωτηματολόγιο, που διανεμήθηκε στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Κεντρικής Μακεδονίας. Η επιλογή των συγκεκριμένων βαθμίδων εκπαίδευσης προέκυψε από το γεγονός ότι είναι πιο εύκολη η εύρεση συμμετεχόντων στην έρευνα, λόγω του εργασιακού αντικειμένου της ερευνήτριας. Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε με ηλεκτρονική αποστολή. Η έρευνα ξεκίνησε 3/12/21 και ολοκληρώθηκε 30/12/21.

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου πολλαπλής επιλογής και απευθύνεται

σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Κεντρικής Μακεδονίας. Οι ερωτήσεις καλύπτουν τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί. Όταν ολοκληρώθηκε η σύνταξη του ερωτηματολογίου, πραγματοποιήθηκε μία πιλοτική έρευνα σε σύνολο 15 ατόμων, με σκοπό να εντοπιστούν λάθη ή παραλείψεις του ερωτηματολογίου. Μόλις έγιναν οι διορθώσεις και δόθηκε στο ερωτηματολόγιο η τελική του μορφή, μοιράστηκε στους εκπαιδευτικούς. Τέλος, μαζί με το ερωτηματολόγιο δόθηκε στους συμμετέχοντες και μία συμπληρωματική επιστολή που περιλάμβανε τον σκοπό της έρευνας, τη διασφάλιση της ανωνυμίας και τα στοιχεία επικοινωνίας της ερευνήτριας. Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 140 άτομα.

Το ερωτηματολόγιο που προέκυψε περιλαμβάνει βασικά δημογραφικά ερωτήματα, όπως και τμήματα των ακόλουθων ερωτηματολογίων:

1. Ντολκέρα, Α. (2017). *Εργασιακή παρενόχληση και σχολικός εκφοβισμός στη πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. Διδακτορική Διατριβή. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Περιλαμβάνει 29 ερωτήματα διαφόρων μορφών παρενόχλησης με κλίμακα Likert 5 σημείων (από το 1 που αντιστοιχεί σε συχνότητα «Ποτέ» έως το 5 που αντιστοιχεί σε συχνότητα «Καθημερινά»).

2. Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Πράξεων - Negative Acts Questionnaire (NAQ)

Το Negative Acts Questionnaire—Revised (NAQ-R; Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009) μετρά την έκθεση στον εκφοβισμό στον χώρο εργασίας. Το NAQ-R βασίζεται στο προηγούμενο NAQ (Einarsen & Raknes, 1997; Mikkelsen & Einarsen, 2001). Μέσω των ομάδων εστίασης, η βελτίωση των στοιχείων από την αρχική κλίμακα έδωσε μια έκδοση 29 στοιχείων. Με βάση περαιτέρω αναλύσεις (Ma et al., 2014), δημιουργήθηκε μια έκδοση 22 στοιχείων. Το ερωτηματολόγιο έχει 3 παράγοντες (προσωπικός εκφοβισμός, εργασιακός εκφοβισμός και σωματικά εκφοβιστικές μορφές εκφοβισμού), αν και το εργαλείο μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ως μέτρο μεμονωμένου παράγοντα. Το NAQ-R συσχετίστηκε, όπως αναμενόταν, με μετρήσεις ψυχικής υγείας, ψυχοκοινωνικού εργασιακού περιβάλλοντος και ηγεσίας, υποδεικνύοντας μια καλή κατασκευαστική εγκυρότητα του οργάνου. Το άλφα του Cronbach για το NAQ-R ήταν 0,90. Όλοι οι συντελεστές υπερβαίνουν το 0,70.

3. The Principal Mistreatment/Abuse Inventory (PMAI)

Για τη διερεύνηση των γνωστικών, συναισθηματικών και συμπεριφοριστικών προσπαθειών που κάνει το άτομο, προκειμένου να χειρισθεί εξωτερικές ή και εσωτερικές απαιτήσεις που υπερβαίνουν τις διαθέσιμες προσωπικές πηγές των εκπαιδευτικών, χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Διευθυντικής Κακομεταχείρισης / Κακοποίησης «The Principal Mistreatment/Abuse Inventory

(PMAI)» (Blase et al., 2008). Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε η λίστα των συμπεριφορών που ενεργοποιεί ο εργασιακά παρενοχλημένος εκπαιδευτικός, προκειμένου να αντεπεξέλθει με τις συγκεκριμένες στρατηγικές αντιμετώπισης στην παρενόχληση που υφίσταται από τον διευθυντή. Στο ερευνητικό εργαλείο, οι προτάσεις-δηλώσεις είναι 37. Οι στρατηγικές αντιμετώπισης αναφέρονται σε συμπεριφορές, όπως «Σκέφτηκα θετικά ή την αποδέχτηκα», «Συζήτησα με άλλους συναδέλφους για υποστήριξη και ιδέες», «Αναφέρθηκα στον προϊστάμενο ή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις», «Ξεκίνησα αθλητισμό», «Άρχισα να παίρνω φάρμακα», «Τους αντιμετώπισα», «Ζήτησα μετάθεση/απόσπαση», «Αντιτάχθηκα στις παρενοχλήσεις τους», «Τους απείλησα (π.χ. με καταγγελία)». Η αξιοπιστία του PMAI και η εσωτερική συνοχή της κλίμακας μέτρησης είναι υψηλή και ο δείκτης Cronbach κυμαίνεται από $\alpha=0,9645$ μέχρι $\alpha=0,9675$.

7.4. Αναγκαιότητα και Σημασία της Έρευνας

Το εκπαιδευτικό προσωπικό συνιστά μια ομάδα υψηλού κινδύνου θυματοποίησης στους χώρους εργασίας και ο εργασιακός τους εκφοβισμός αποτελεί ένα φαινόμενο διάχυτο που επιδρά στην ψυχοκοινωνική ευημερία της εκπαιδευτικής κοινότητας, δημιουργώντας πλήθος αρνητικών συνεπειών τόσο στο σχολικό πλαίσιο όσο και στην ομαλή οργανωσιακή του διάρθρωση και λειτουργία (Khuo, 2010). Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στο να μελετηθεί εις βάθος το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού στον εκπαιδευτικό κλάδο στην Κεντρική Μακεδονία, εξετάζοντας παράλληλα τον βαθμό επικράτησης, τις επιπτώσεις και τις στρατηγικές αντιμετώπισης που χρησιμοποιούν οι εκπαιδευτικοί. Η αναγκαιότητα της παρούσας έρευνας κρίνεται σκόπιμη, γιατί δεν έχουν γίνει αρκετές αντίστοιχες έρευνες στη χώρα μας και, ως εκ τούτου, δεν υπάρχουν ανάλογα αποτελέσματα που θα βοηθούσαν στην εξάλειψη του φαινομένου.

8. Αποτελέσματα Έρευνας

8.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος έρευνας

Στην έρευνα συμμετείχαν 140 εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε δημόσια σχολεία της κεντρικής Μακεδονίας στον τομέα της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι συγκεντρωτικοί πίνακες των δημογραφικών δεδομένων εμφανίζονται ακολούθως.

Πίνακας 1: Φύλο συμμετεχόντων

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άντρας	34	24,3	24,3	24,3
	Γυναίκα	106	75,7	75,7	100,0
Total		140	100,0	100,0	

Στην έρευνα συμμετείχαν 73 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (52.1% ποσοστό) και 67 δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (47.9% ποσοστό). Οι 34 ήταν άντρες (ποσοστό 24.3%) και οι 106 ήταν γυναίκες (75.7%).

Πίνακας 2: Ηλικία συμμετεχόντων

		Ηλικία			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	7	5,0	5,0	5,0
	31-40	13	9,3	9,3	14,3
	41-50	40	28,6	28,6	42,9
	>50	80	57,1	57,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν άνω των 50 ετών (57.1%), ενώ ακολουθούσαν οι κατηγορίες των ατόμων στην ηλικιακή ομάδα 41-50 ετών (28.6%) και 31-40 ετών (9.3%). Ελάχιστοι ήταν εκείνοι που η ηλικία τους ήταν μικρότερη των 30 ετών (5%).

Πίνακας 3: Οικογενειακή κατάσταση συμμετεχόντων

		Οικογενειακή Κατάσταση			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άγαμος-η	19	13,6	13,6	13,6
	Έγγαμος-η	47	33,6	33,6	47,1
	Έγγαμος-η με παιδιά	55	39,3	39,3	86,4
	Χήρος-α/Διαζευγμένος-η	19	13,6	13,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Όσον την αφορά την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, 19 συμμετέχοντες ήταν άγαμοι-ες (13.6%), 47 ήταν έγγαμοι-ες χωρίς παιδιά (33.6%), 55 ήταν έγγαμοι-ες με παιδιά (39.3%), 19 ήταν χήροι-ες ή διαζευγμένοι-ες (13.6%).

Πίνακας 4: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων

		Μορφωτικό επίπεδο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	49	35,0	35,0	35,0
	Μετεκπαίδευση	11	7,9	7,9	42,9
	Μεταπτυχιακό	69	49,3	49,3	92,1
	Δεύτερο πτυχίο	3	2,1	2,1	94,3
	Διδακτορικό	8	5,7	5,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο, διαπιστώθηκε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού (69 άτομα, δηλαδή ποσοστό 49.3%) ή κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ (49 άτομα, δηλαδή ποσοστό 35%). Επίσης 11 άτομα είχαν κάνει μετεκπαίδευση (ποσοστό 7.9%), 8 άτομα ήταν κάτοχοι διδακτορικού (ποσοστό 5.7%) και 3 άτομα είχαν λάβει δεύτερο πτυχίο (ποσοστό 2.1%).

Πίνακας 5: Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση των συμμετεχόντων

Έτη υπηρεσίας γενικά στην εκπαίδευση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	19	13,6	13,6	13,6
	11-20	38	27,1	27,1	40,7
	21-30	59	42,1	42,1	82,9
	31-35	21	15,0	15,0	97,9
	>36	3	2,1	2,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Διαπιστώθηκε ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν σημαντική εμπειρία, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό στην ερώτηση της υπηρεσίας στην εκπαίδευση λάμβαναν άτομα με 21-30 έτη υπηρεσίας (ποσοστό 42.1%), ακολουθούσαν άτομα με εμπειρία 11-20 ετών (ποσοστό 27.1%), άτομα με εμπειρία 31-35 έτη (ποσοστό 15%), άτομα με εμπειρία 1-10 έτη (13.6%) και τέλος ήταν 3 άτομα με εμπειρία άνω των 36 ετών (ποσοστό 2.1%).

Πίνακας 6: Έτη υπηρεσίας στην τωρινή σχολική μονάδα των συμμετεχόντων

Έτη υπηρεσίας στην τωρινή σχολική μονάδα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	64	45,7	45,7	45,7
	6-10	22	15,7	15,7	61,4
	11-15	33	23,6	23,6	85,0
	>15	21	15,0	15,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Όσον αφορά την υπηρεσία στην παρούσα σχολική μονάδα, οι πιο πολλοί συμμετέχοντες δεν είχαν κλείσει σημαντική υπηρεσία (1-5 έτη ήταν 64 άτομα με ποσοστό 45.7%), ακολουθούν άτομα με υπηρεσία 11-15 έτη (33 άτομα που αντιστοιχούν σε ποσοστό 23.6%), άτομα με υπηρεσία 6-10 έτη (22 άτομα σε ποσοστό 15.7%) και άτομα με υπηρεσία άνω των 15 ετών (21 άτομα που αντιστοιχούν σε ποσοστό 15%).

Πίνακας 7: Σχέση εργασίας των συμμετεχόντων

		Σχέση εργασίας			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μόνιμος/η	119	85,0	85,0	85,0
	Αναπληρωτής/τρια	21	15,0	15,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες έχουν μόνιμη σχέση εργασίας (N=119 με ποσοστό 85%) και λίγοι ήταν αναπληρωτές/τριες (N=21 με ποσοστό 15%).

Πίνακας 8: Βαθμίδα στην οποία διδάσκουν οι εκπαιδευτικοί

		Εκπαιδευτικός			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης	73	52,1	52,1	52,1
	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	67	47,9	47,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Περίπου οι μισοί εκ των συμμετεχόντων διδάσκουν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (52.1%) και οι υπόλοιποι στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (47.9%).

Πίνακας 9: Περιοχή εργασίας των συμμετεχόντων

		Περιοχή εργασίας			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αστική	92	65,7	65,7	65,7
	Ημιαστική	36	25,7	25,7	91,4
	Αγροτική	12	8,6	8,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Τέλος, διαπιστώνεται ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων εργάζονται σε αστικές περιοχές (N=92 με ποσοστό 65.7%), ακολουθούν τα άτομα που εργάζονται σε ημιαστικές περιοχές (N=36 με ποσοστό 25.7%) και, τέλος, υπάρχουν τα άτομα που εργάζονται σε αγροτικές περιοχές (N=12 με

ποσοστό 8.6%).

8.2. Συντελεστές Cronbach Ερωτηματολογίου

Το άλφα του Cronbach είναι ένας τρόπος αξιολόγησης της αξιοπιστίας, συγκρίνοντας το ποσό της κοινής διακύμανσης ή συνδιακύμανσης, μεταξύ των στοιχείων που αποτελούν ένα όργανο με το ποσό της συνολικής διακύμανσης. Η ιδέα είναι ότι, εάν το όργανο είναι αξιόπιστο, θα πρέπει να υπάρχει μεγάλη συνδιακύμανση μεταξύ των στοιχείων σε σχέση με τη διακύμανση. Το άλφα του Cronbach ισοδυναμεί με τη λήψη του μέσου όρου όλων των πιθανών αξιοπιστιών κατά το ήμισυ. Τα περισσότερα πακέτα υπολογιστών για στατιστικές που χρησιμοποιούνται στις μέρες μας σε ευρεία κλίμακα μπορούν να υπολογίσουν το άλφα του Cronbach. Συχνά είναι χρήσιμο να εξετάσουμε τι γίνεται το άλφα του Cronbach μετά τη διαγραφή ενός συγκεκριμένου στοιχείου. Εάν το άλφα του Cronbach αυξάνεται σημαντικά κατά τη διαγραφή ενός στοιχείου, το στοιχείο μπορεί να μην ανήκει στο μέτρο. Εν γένει, κρίνεται ικανοποιητική μια κλίμακα αν το α του Cronbach υπερβαίνει το 0.7 και είναι χαμηλότερο του 0.95 (μέγιστη τιμή η μονάδα) (Carden, S., Camper, T., & Holtzman, N., 2018).

Εξετάζουμε το δείκτη Cronbach για καθεμιά από τις χρησιμοποιούμενες κλίμακες που τέθηκαν στο παρόν ερωτηματολόγιο. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, το ερωτηματολόγιο που προέκυψε περιλαμβάνει βασικά δημογραφικά ερωτήματα, όπως και τμήματα των ακόλουθων ερωτηματολογίων:

1. Ντολκέρα, Α. (2017). *Εργασιακή παρενόχληση και σχολικός εκφοβισμός στη πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. Διδακτορική Διατριβή. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Πίνακας 10: α -cronbach για την κλίμακα της Ντολκέρα Α.

Στατιστικά Αξιοπιστίας	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	29

Προέκυψε α cronbach = 0.946 μικρότερο του 0.95 και μεγαλύτερο του 0.7. Άρα κρίνεται η κλίμακα με ικανοποιητική αξιοπιστία και δεν υπάρχει ανάγκη αφαίρεσης κάποιου υποερωτήματος.

2. Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Πράξεων - Negative Acts Questionnaire (NAQ)

Πίνακας 11: α -cronbach για την κλίμακα Negative Acts Questionnaire (NAQ)

Στατιστικά Αξιοπιστίας	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	20

Προέκυψε α cronbach = 0.946 μικρότερο του 0.95 και μεγαλύτερο του 0.7. Άρα, κρίνεται η κλίμακα με ικανοποιητική αξιοπιστία και δεν υπάρχει ανάγκη αφαίρεσης κάποιου υποερωτήματος.

3. The Principal Mistreatment/Abuse Inventory (PMAI)

Πίνακας 12: α -cronbach για την κλίμακα *Principal Mistreatment/Abuse Inventory (PMAI)*

Στατιστικά Αξιοπιστίας	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	34

Προέκυψε α cronbach = 0.851 μικρότερο του 0.95 και μεγαλύτερο του 0.7. Άρα, κρίνεται η κλίμακα με ικανοποιητική αξιοπιστία και δεν υπάρχει ανάγκη αφαίρεσης κάποιου υποερωτήματος.

8.3. Απαντήσεις ερευνητικών ερωτημάτων

«ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 1. Υπάρχει υψηλό ποσοστό εμφάνισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού στους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;»

«ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 2» Ποιες είναι οι βασικότερες μορφές εμφάνισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού -mobbing - στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια ελληνική εκπαίδευση στους συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικούς;

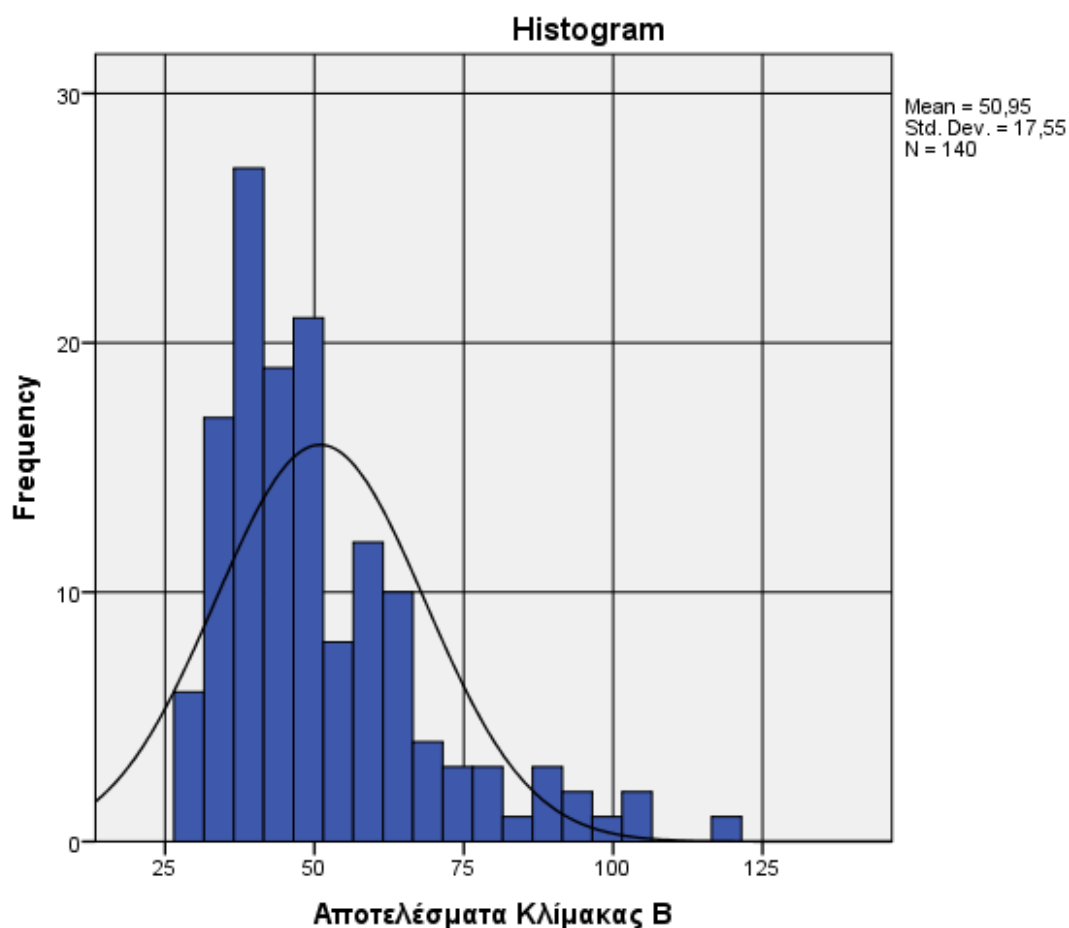
Για την απάντηση των εν λόγω ερευνητικών ερωτημάτων εξετάζονται οι επιμέρους μέσοι όροι της κλίμακας της Ντολκέρα Α. Σημειώνεται πως το 1 αντιστοιχεί σε βαθμολογία Ποτέ και το 5 σε βαθμολογία Καθημερινά. Ως εκ τούτου, ο αναμενόμενος μέσος όρος είναι το 3 που αντιστοιχεί στο «Ναι αλλά περιστασιακά». Οποιαδήποτε βαθμολογία προκύψει για κάποια επιμέρους αρνητική πράξη είναι μεγαλύτερη του 3 κρίνεται αυξημένη, (άρα υψηλό ποσοστό εμφάνισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Εξετάζουμε τις συχνότητες αθροιστικά στο σύνολο των ερωτήσεων της κλίμακας της Ντολκέρα και επιμέρους για κάθε ερώτημα. Στο άθροισμα της κλίμακας, ο μέγιστος δυνατός βαθμός κάθε συμμετέχοντα είναι ίσος με 29 ερωτήματα *5 βαθμοί = 145 βαθμοί, ενώ ο ελάχιστος δυνατός βαθμός είναι ίσος με 29 ερωτήματα *1 βαθμός = 29 βαθμοί. Άρα, ο συνολικός αναμενόμενος μέσος όρος της κλίμακας είναι 87 βαθμοί. Κρίνουμε ως αυξημένη συχνότητα εμφάνισης mobbing, αν ένας συμμετέχοντας μαζέψει αθροιστικά άνω των 87 βαθμών. Προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Πίνακας 13: Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την κλίμακα Ντολκέρα αθροιστικά

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Αποτελέσματα Κλίμακας B	140	92	29	121	50,95	1,483	17,550	308,019
Valid N (listwise)	140							

Skewness		Kurtosis	
Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
1,477	,205	2,299	,407

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνεται ότι, αθροιστικά για κάθε συμμετέχοντα (30 επιμέρους μεταβλητές), ο μέσος όρος της κλίμακας είναι 50.95 βαθμοί, αρκετά χαμηλότερα από το όριο που έχουμε θέσει ως σημείο αυξημένης εμφάνισης εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο. Η τυπική απόκλιση είναι ίση με ± 17.55 μονάδες και το τυπικό σφάλμα ήταν ± 1.483 μονάδες, η ελάχιστη τιμή που παρατηρήθηκε ήταν οι 29 μονάδες και η μέγιστη τιμή που παρατηρήθηκε μεταξύ των συμμετεχόντων ήταν οι 121 μονάδες (εύρος απαντήσεων $121-29=92$ μονάδες). Η κατανομή των απαντήσεων για την κλίμακα συχνότητας εμφάνισης του φαινομένου του εκφοβισμού στην εργασία εμφανίζεται στο ακόλουθο γράφημα:



Εικόνα 1: Κατανομή αθροιστικής συχνότητας εμφάνισης φαινομένου του εκφοβισμού στην εργασία μεταξύ των συμμετεχόντων της έρευνας

Πίνακας 14: Συχνότητες εμφάνισης επιμέρους εκφοβιστικών συμπεριφορών στο περιβάλλον εργασίας

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Κληθήκατε να κάνετε πράγματα υποδεέστερα των ικανοτήτων σας;	140	4	1	5	2,31	1,139	1,296
Σας φώναξαν ή γίνετε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής;	140	4	1	5	2,31	1,112	1,236
Υπήρξατε θέμα κουτσομπολιού και διάδοσης φημών;	140	4	1	5	2,27	1,143	1,307
Σας δόθηκε υπερβολικός φόρτος εργασίας;	139	4	1	5	2,24	1,062	1,128
Αγνοήθηκαν οι απόψεις και οι ιδέες σας;	140	4	1	5	2,24	1,043	1,088
Αγνοηθήκατε ή/και αποκλειστήκατε από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.α	140	4	1	5	2,16	1,158	1,342

Ταπεινωθήκατε ή σας κοροΐδεψαν σε θέματα σχετικά με τη δουλειά σας;	140	4	1	5	1,96	1,072	1,149
Έγιναν άδικες κατηγορίες εναντίον σας;	140	4	1	5	1,90	1,068	1,141
Πιεστήκατε να μην διεκδικήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. αναρρωτική άδεια, άδεια διακοπών, οδοιπορικά);	140	4	1	5	1,86	1,183	1,399
Απαιτήθηκε συστηματικά να φέρετε εις πέρας δραστηριότητες που δεν εμπνύτουν στη δική σας αρμοδιότητα (προσωπικά θελήματα);	140	4	1	5	1,85	1,038	1,078
Κάποιος απέκρυπτε πληροφορίες οι οποίες είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας;	140	4	1	5	1,85	,989	,977
Υποβλήθήκατε σε υπερβολικό έλεγχο της δουλειάς σας;	140	4	1	5	1,84	1,101	1,213
Έγιναν προσβλητικά και επιθετικά σχόλια για το πρόσωπό σας (συνήθειες, παρελθόν, στάσεις, ιδιωτική ζωή);	140	4	1	5	1,83	1,079	1,165
Δεχτήκατε ελίμονη κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας;	140	4	1	5	1,83	1,017	1,035
Σας αφαιρέθηκαν σημαντικές αρμοδιότητες ή αντικαταστάθηκαν με ασήμαντες ή δυσάρεστες αρμοδιότητες;	140	4	1	5	1,81	1,017	1,034
Σας δόθηκαν αρμοδιότητες με αδικαιολόγητους ή ανέφικτους στόχους ή προθεσμίες;	140	4	1	5	1,77	,892	,796
Έγιναν προσπάθειες να βρεθούν λάθη στη δουλειά σας;	140	4	1	5	1,75	1,012	1,023
Δεχτήκατε επανειλημμένες υπενθυμίσεις για τα λάθη ή τις παραλείψεις σας;	140	4	1	5	1,71	,886	,784
Δεχτήκατε κοροΐδεντικά σχόλια από ανθρώπους που δεν τα πηγαΐνατε καλά;	140	4	1	5	1,63	,860	,739

Λάβετε σεξουαλική προσοχή που δεν επιδιώκατε;	140	4	1	5	1,63	,932	,868
Αγνοηθήκατε ή αντιμετωπίσατε εχθρική αντίδραση όταν πλησιάσατε τους άλλους;	140	4	1	5	1,60	,855	,731
Δεχτήκατε υποτιμητική συμπεριφορά όπως δείξιμο με το δάχτυλο, παρέμβαση στον ιδιωτικό σας χώρο, σπρώξιμο, παρεμπόδιση του δρόμου σας;	140	4	1	5	1,54	,963	,927
Γίνατε αντικείμενο υπερβολικού πειράγματος και σαρκασμού;	140	4	1	5	1,39	,792	,627
Δεχτήκατε υπαινιγμούς ή σημάδια από άλλους ότι πρέπει να αφήσετε τη δουλειά σας, να παραιτηθείτε;	140	4	1	5	1,39	,819	,670
Δεχτήκατε απειλές πως θα σας κάνουν την ζωή δύσκολη (π.χ. υπερωρίες, δουλειά στο σπίτι, βαρετές δραστηριότητες,);	140	4	1	5	1,36	,712	,507
Μετατεθήκατε ή μετακινηθήκατε παρά τη θέλησή σας;	140	3	1	4	1,36	,647	,418
Δεχτήκατε απειλές για επιθετικότητα ή άσκηση σωματικής βίας;	140	4	1	5	1,26	,733	,538
Δεχτήκατε προσβλητικά μηνύματα, τηλεφωνήματα, ή/και e-mail;	140	3	1	4	1,23	,604	,365
Δεχτήκατε προσβλητικά σχόλια ή συμπεριφορές για την φυλή ή την εθνικότητά σας;	140	3	1	4	1,11	,475	,226
Valid N (listwise)	139						

Παρατηρούνται ως πιο συχνές εκφοβιστικές συμπεριφορές (με μέσους όρους 2.31 βαθμούς) το ότι κλήθηκαν κάποιοι συμμετέχοντες να κάνουν πράγματα υποδεέστερα από τις ικανότητές τους ή ότι τους φώναξαν συνάδελφοι ή γίνανε στόχοι παρορμητικού θυμού ή οργής. Αμέσως μετά, σε συχνότητα εμφάνισης (2.27 βαθμοί), είναι ο παράγοντας θυματοποίησης του συμμετέχοντα από ανυπόστατες φήμες ή κουτσομπολιά. Θετικό είναι το γεγονός πως πολύ σπάνια εμφανίζονται προσβλητικές συμπεριφορές φυλετικού χαρακτήρα (μέσος όρος πολύ χαμηλά στο 1.11) ή και το να γίνεται ο συμμετέχοντας αποδέκτης προσβλητικών μηνυμάτων, τηλεφωνημάτων και e-mail.

Όσον αφορά το 1^ο ερευνητικό ερώτημα, διαπιστώνεται χαμηλή συνολικά εμφάνιση φαινομένων

εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά υπάρχουν κάποιες μεμονωμένες εκφοβιστικές ενέργειες που συναντώνται σχετικά πιο συχνά (π.χ. εκτέλεση καθηκόντων υποδεεστέρων των ικανοτήτων του συμμετέχοντα κ.λπ.).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 3. «Προς ποιες κατευθύνσεις εκδηλώνεται το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού στους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης»

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 5. «Ποιες είναι οι επιπτώσεις του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού -mobbing- στην ψυχική υγεία και την εργασιακή ζωή των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;»

Εξετάζουμε τα στοιχεία της κλίμακας Negative Acts Questionnaire, για να διαπιστώσουμε ποιες είναι οι συνηθέστερες αντιδράσεις (κατευθύνσεις) των συμμετεχόντων στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση κατόπιν ενός εργασιακού εκφοβισμού. Σημειώνεται πως το 1 αντιστοιχεί σε βαθμολογία Ποτέ και το 5 σε βαθμολογία Καθημερινά. Ως εκ τούτου, ο αναμενόμενος μέσος όρος είναι το 3 που αντιστοιχεί στο «Ναι αλλά περιστασιακά». Οποιαδήποτε βαθμολογία προκύψει για κάποια επιμέρους αρνητική κατεύθυνση – απόκριση του συμμετέχοντα είναι μεγαλύτερη του 3 κρίνεται αυξημένη (άρα υψηλό ποσοστό εμφάνισης αρνητικών αντιδράσεων κατόπιν του εκφοβισμού). Εξετάζουμε τις συχνότητες αθροιστικά στο σύνολο των ερωτήσεων της κλίμακας του NAQ και επιμέρους για κάθε ερώτημα. Στο άθροισμα της κλίμακας ο μέγιστος δυνατός βαθμός κάθε συμμετέχοντα είναι ίσος με 20 ερωτήματα *5 βαθμοί = 100 βαθμοί, ενώ ο ελάχιστος δυνατός βαθμός είναι ίσος με 20 ερωτήματα *1 βαθμός = 20 βαθμοί. Άρα, ο συνολικός αναμενόμενος μέσος όρος της κλίμακας είναι 60 βαθμοί. Κρίνουμε ως αυξημένη συχνότητα εμφάνισης αρνητικών συναισθημάτων ή ενεργειών κατόπιν του mobbing, αν ένας συμμετέχοντας μαζέψει αθροιστικά άνω των 60 βαθμών. Προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

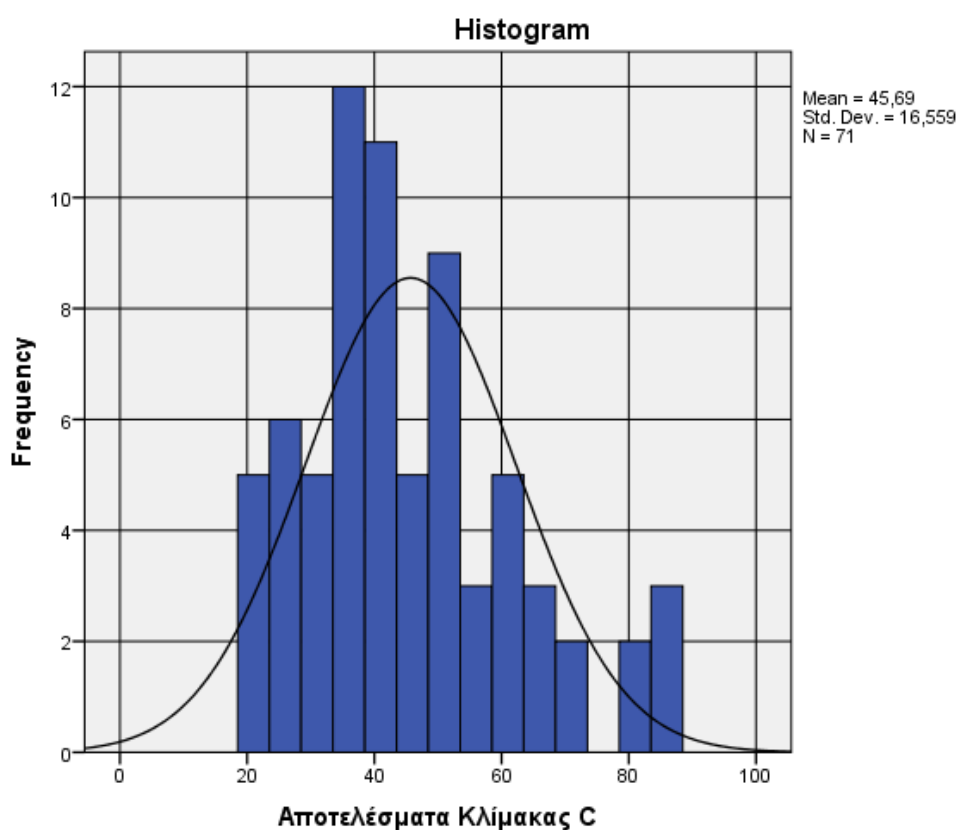
Πίνακας 15: Δείκτες περιγραφικής στατιστικής για την κλίμακα NAQ αθροιστικά

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Αποτελέσματα Κλίμακας C	71	67	21	88	45,69	1,965
Valid N (listwise)	71					

Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis
----------------	----------	----------	----------

Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
16,559	274,217	,757	,285	,141	,563

Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνεται ότι, αθροιστικά για κάθε συμμετέχοντα (20 επιμέρους μεταβλητές), ο μέσος όρος της κλίμακας είναι 45.69 βαθμοί, αρκετά χαμηλότερα από το όριο που έχουμε θέσει ως σημείο συχνότερων αρνητικών αντιδράσεων – κατευθύνσεων κατόπιν του εκφοβισμού. Η τυπική απόκλιση είναι ίση με ± 16.559 μονάδες και το τυπικό σφάλμα είναι ± 1.965 μονάδες, η ελάχιστη τιμή που παρατηρήθηκε ήταν οι 21 μονάδες και η μέγιστη τιμή που παρατηρήθηκε μεταξύ των συμμετεχόντων ήταν οι 88 μονάδες (εύρος απαντήσεων 67 μονάδες). Η κατανομή των απαντήσεων εμφανίζεται στο ακόλουθο γράφημα:



Εικόνα 2: Κατανομή αθροιστικής συχνότητας εμφάνισης φαινομένου αρνητικών αντιδράσεων συμμετεχόντων (αρνητικών κατευθύνσεων) κατόπιν του εκφοβισμού στην εργασία

Όσον αφορά τις επιμέρους επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των συμμετεχόντων, προκύπτει ο ακόλουθος πίνακας:

Πίνακας 16: Συχνότητες εμφάνισης επιμέρους ψυχικών δυσμενών επιπτώσεων και αρνητικών συμπεριφορών κατόπιν εκφοβισμού στο περιβάλλον εργασίας

Περιγραφικά Στατιστικά							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Αίσθημα κόπωσης	140	4	1	5	3,17	1,246	1,553

Άγχος	140	4	1	5	3,09	1,172	1,374
Ελλείψεις προσωπικού	140	4	1	5	2,83	1,351	1,827
Επιρροή σχολικού κλίματος	140	4	1	5	2,68	1,293	1,673
Ανασφάλεια	140	4	1	5	2,56	1,236	1,528
Πονοκέφαλοι	140	4	1	5	2,54	1,311	1,718
Προβλήματα διεξαγωγής διδακτικών-μαθησιακών δραστηριοτήτων	140	4	1	5	2,44	1,207	1,457
Μείωση προσδοκιών από συναδέλφους	140	4	1	5	2,44	1,177	1,384
Επιρροή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	140	4	1	5	2,43	1,176	1,383
Αίσθημα μοναξιάς	140	4	1	5	2,41	1,275	1,626
Στομαχόπονοι	140	4	1	5	2,32	1,321	1,745
Μείωση προσδοκιών από μαθητές	138	4	1	5	2,27	1,111	1,234
Πρόθεση εγκατάλειψης της θέσης	140	4	1	5	2,16	1,390	1,932
Υπερκινητικότητα	140	4	1	5	2,14	1,209	1,461
Χαμηλή αυτοεκτίμηση	140	4	1	5	2,01	1,193	1,424
Αναπνευστικά προβλήματα	140	4	1	5	1,92	1,176	1,382
Δυσκολίες στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων	140	4	1	5	1,89	1,064	1,132
Προβλήματα κινητικότητας	140	4	1	5	1,66	,957	,915
Αγοραφοβία	139	4	1	5	1,60	,990	,980
Προσφυγή στην κατανάλωση αλκοόλ	140	4	1	5	1,39	,886	,785
Valid N (listwise)	137						

Παρατηρούνται ως πιο συχνές αρνητικές συνέπειες στους συμμετέχοντες (με μέσους όρους $3.17 > 3$ και $3.09 > 3.0$ βαθμούς) το αίσθημα κόπωσης και το άγχος. Αμέσως μετά, σε συχνότητα εμφάνισης (2.83 βαθμοί) είναι ο παράγοντας ελλείψεων προσωπικού (αρκετά άτομα έχουν άρνηση να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους κάτι που αναπόφευκτα οδηγεί σε ελλείψεις στο προσωπικό ενός ιδρύματος πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Θετικό είναι το γεγονός πως πολύ σπάνια εμφανίζονται πολύ δυσάρεστες επιπτώσεις, όπως είναι η προσφυγή στην κατανάλωση αλκοόλ (1.39 ο μέσος όρος), ή ιδιαίτερες φοβίες, όπως είναι η αγοραφοβία (μέσος όρος στο 1.60). Όσον αφορά το 3^ο ερευνητικό ερώτημα, διαπιστώνεται ότι δε συνηθίζουν με αυξημένη συχνότητα οι συμμετέχοντες να δρουν με αρνητικό τρόπο κατόπιν του εκάστοτε φαινομένου εκφοβισμού (μη αρνητική απόκριση – αντίδραση συνολικά). Ωστόσο, αναφορικά και με το 5^ο ερευνητικό ερώτημα, υπάρχουν κάποιες μεμονωμένες αρνητικές ψυχικές επιπτώσεις που συναντώνται σχετικά πιο συχνά (π.χ. κόπωση, άγχος κ.λπ.).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ 4. «Ποιες στρατηγικές αντιμετώπισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού -mobbing- επιστρατεύονται από τους συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;»

Εξετάζουμε τα στοιχεία της κλίμακας ΡΜΑΙ, για να διαπιστώσουμε ποιες είναι οι συνηθέστερες στρατηγικές αντιμετώπισης των συμμετεχόντων στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση κατόπιν ενός εργασιακού εκφοβισμού. Σημειώνεται πως το 1 αντιστοιχεί σε βαθμολογία Ποτέ και το 5 σε βαθμολογία Καθημερινά. Ως εκ τούτου, ο αναμενόμενος μέσος όρος είναι το 3 που αντιστοιχεί στο «Ναι αλλά περιστασιακά». Οποιαδήποτε βαθμολογία προκύψει για κάποια επιμέρους αρνητική κατεύθυνση – απόκριση του συμμετέχοντα και είναι μεγαλύτερη του 3, κρίνεται αυξημένη (άρα υψηλό ποσοστό εμφάνισης αρνητικών αντιδράσεων κατόπιν του εκφοβισμού). Προκύπτουν τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Πίνακας 17: Συχνότητες εμφάνισης επιμέρους τρόπων αντιμετώπισης των συμμετεχόντων του συμβάντος εκφοβισμού στο περιβάλλον εργασίας

Περιγραφικά Στατιστικά							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Τους αντιμετώπισα	140	4	1	5	3,48	1,166	1,359
Αντιτάχθηκα στις παρενοχλήσεις τους	140	4	1	5	3,44	1,260	1,587
Συζήτησα με άλλους συναδέλφους για υποστήριξη και ιδέες	138	4	1	5	3,36	1,201	1,442
Τους απέφυγα	140	4	1	5	3,09	1,308	1,711
Τους αγνόησα	140	4	1	5	2,86	1,422	2,023
Έκανα κάτι πρόσθετο για μένα	140	4	1	5	2,79	1,370	1,878
Έγινα αμερόληπτος	140	4	1	5	2,76	1,211	1,466
Αλλαγή στη διαχείριση του χρόνου, αναδιοργάνωση	138	4	1	5	2,65	1,242	1,542
Άλλαξα την προσωπική μου ανατροφοδότηση στις ανταμοιβές που λάμβανα	139	4	1	5	2,60	1,255	1,574
Τους κατεύνασα	140	4	1	5	2,52	1,202	1,446
Ασχολήθηκα με ανάγνωση, μουσική, παρακολούθηση TV	140	4	1	5	2,44	1,315	1,731
Αναφέρθηκα στον προϊστάμενο ή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις	139	4	1	5	2,31	1,273	1,621
Σκέφτηκα θετικά ή την αποδέχτηκα	140	4	1	5	2,20	1,033	1,068
Δικαιολόγησα τη συμπεριφορά τους	140	4	1	5	2,16	1,034	1,069

Προσπάθησα να τους καλοπιάσω	140	4	1	5	2,09	1,049	1,101
Υπέμεινα την κακή μεταχείριση τους	140	4	1	5	2,03	1,125	1,265
Αρνήθηκα ότι κάτι κακό συμβαίνει σε μένα	140	4	1	5	2,00	1,157	1,338
Τους απείλησα (π.χ. με καταγγελία)	140	4	1	5	1,99	1,330	1,770
Μίλησα στο αρμόδιο Γραφείο Εκπαίδευσης	140	4	1	5	1,96	1,333	1,776
Ξεκίνησα χόμπι	140	4	1	5	1,96	1,208	1,459
Ξεκίνησα αθλητισμό	140	4	1	5	1,90	1,237	1,529
Σεξ	140	4	1	5	1,88	1,160	1,345
Συμβουλευτήκα δικηγόρο	140	4	1	5	1,81	1,269	1,610
Έπεσα σε περισυλλογή, χαλάρωση και ασχολήθηκα με τη θρησκεία	139	4	1	5	1,68	1,078	1,163
Ζήτησα μετάθεση/απόσπαση	140	4	1	5	1,55	1,134	1,285
Άρχισα θεραπεία ή συμβουλευτήκα ειδικούς	140	4	1	5	1,45	,969	,940
Ανάρτησα καταγγελία στο σύλλογο των εκπαιδευτικών	140	4	1	5	1,41	,906	,820
Ιατρική περίθαλψη	140	4	1	5	1,34	,855	,731
Κατέθεσα μήνυση	138	4	1	5	1,32	,888	,788
Μετακόμισα από την περιοχή, ξεκίνησα περιπάτους, κρυβόμουν	140	3	1	4	1,28	,690	,476
Ανάρτησα μια καταγγελία στη σχολική περιοχή	140	3	1	4	1,26	,716	,512
Άρχισα να απουσιάζω από την εργασία μου	140	4	1	5	1,21	,705	,496
Άρχισα να παίρνω φάρμακα	140	4	1	5	1,17	,645	,416
Άρχισα να πίνω οινοπνευματώδη ποτά	140	3	1	4	1,12	,424	,179
Valid N (listwise)	135						

Διαπιστώνουμε ότι οι συμπεριφορές διαχείρισης που συναντώνται με βαθμολογία άνω του μέσου όρου ($A_v=3$) μεταξύ των συμμετεχόντων είναι το να «Αντιμετωπίσουν» το γεγονός ($M=3.48$), να «Αντιταχθούν στις παρενοχλήσεις» ($M=3.44$), να «Συζητήσουν με άλλους συνάδελφους για υποστήριξη και ιδέες» ($M=3.36$) ή να «Αποφύγουν» την αντιπαράθεση ($M=3.09$). Αντιθέτως, εκ νέου παρατηρούνται ευτυχώς πολύ χαμηλά ποσοστά συχνότητων σε ακραίες αντιδράσεις διαχείρισης, όπως είναι η κατανάλωση αλκοόλ ($M=1.12$) και φαρμάκων ($M=1.17$).

- *Ερευνητικό Ερώτημα 6: Υπάρχουν αυξημένες αρνητικές επιπτώσεις λόγω του bullying στις γυναίκες;*

Εκτελείται t-test μεταξύ των δύο πληθυσμών συμμετεχόντων, των ανδρών και των γυναικών, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υφίσταται στατιστικά σημαντική διαφορά στους μέσους όρους της κλίμακας PMAI στις δύο ομάδες, η οποία μετράει την ένταση των αρνητικών συνεπειών – συμπεριφορών στο υποκείμενο που έχει γίνει αποδέκτης mobbing. Συγκεκριμένα, στον ακόλουθο πίνακα προκύπτουν τα αποτελέσματα του t-test:

Πίνακας 18: Αποτελέσματα t-test για ύπαρξη συσχέτισης φύλου και αρνητικών συνεπειών λόγω mobbing

		Levene's Test for Equality of Variances				
		F	Sig.			
Αποτελέσματα Κλίμακας C	Equal variances assumed	,042	,838			
	Equal variances not assumed					
t-test for Equality of Means						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
,116	69	,908	,562	4,849	-9,111	10,235
,111	20,913	,913	,562	5,067	-9,978	11,102

Στον Πίνακα 18 διαπιστώνεται πως το test του Levene δίνει συντελεστή sig.=0.838>0.05, άρα οι δύο πληθυσμοί έχουν ίσες διακυμάνσεις (equal variances assumed). Για πληθυσμούς με ίσες διακυμάνσεις, ο συντελεστής sig.2-tailed=0.908>0.05, άρα δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά στο μέγεθος των αρνητικών συνεπειών του bullying μεταξύ ανδρών και γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

9. Συζήτηση - Συμπεράσματα και Προτάσεις για Μελλοντική Έρευνα

9.1. Συζήτηση - Συμπεράσματα Έρευνας

Στην παρούσα έρευνα προέκυψε μια σειρά συμπερασμάτων, κατόπιν της απάντησης των ερευνητικών ερωτημάτων. Συγκεκριμένα, είναι εφικτό να τονισθούν τα εξής στοιχεία:

- Παρατηρούνται ως πιο συχνές εκφοβιστικές συμπεριφορές (με μέσους όρους 2.31 βαθμούς) το ότι κλήθηκαν κάποιοι συμμετέχοντες να κάνουν πράγματα υποδεέστερα από τις ικανότητές τους ή ότι τους φώναζαν συνάδελφοι ή γίνανε στόχοι παρορμητικού θυμού ή οργής. Αμέσως μετά, σε συχνότητα εμφάνισης (2.27 βαθμοί), είναι ο παράγοντας θυματοποίησης του συμμετέχοντα από ανυπόστατες φήμες ή κουτσομπολιά. Θετικό είναι το γεγονός πως πολύ σπάνια εμφανίζονται προσβλητικές συμπεριφορές φυλετικού χαρακτήρα (μέσος όρος πολύ χαμηλά στο 1.11) ή και το να γίνεται ο συμμετέχοντας αποδέκτης προσβλητικών μηνυμάτων, τηλεφωνημάτων και e-mail. Το εν λόγω εύρημα έρχεται σε συμφωνία με σχετική βιβλιογραφία (Al Muharraq, E. H., Baker, O. G., & Alallah, S. M., 2022). στην οποία αναφέρεται ότι ένα από τα συχνότερα φαινόμενα εργασιακού εκφοβισμού είναι πως εργαζόμενοι γίνανε στόχοι παρορμητικού θυμού. Η πιθανή αιτία που εμφανίζονται τόσο συχνά αυτές οι κατηγορίες mobbing είναι το γεγονός ότι δεν μπορούν εύκολα να γίνουν αντιληπτές από πιθανά όργανα ελέγχου της εκάστοτε σχολικής μονάδας ή από την διεύθυνσή της. Η ανάθεση, για παράδειγμα, καθηκόντων κατώτερων των ικανοτήτων του εργαζομένου είναι ένα ζήτημα που πολλές φορές είναι καθαρά υποκειμενικό και δεν είναι εφικτό να γίνει αναφορά εκ μέρους του εργαζομένου για κακομεταχείριση από τους ανωτέρους του. Ως εκ τούτου, αυτά τα φαινόμενα δεν μπορούν να εκλείψουν, όπως για παράδειγμα αυτό της φυλετικής διάκρισης, που τα τελευταία χρόνια είναι ένα θέμα που έχει ευαισθητοποιήσει πολύ τις δυτικές κοινωνίες.
- Διαπιστώθηκε χαμηλή συνολικά εμφάνιση φαινομένων εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά υπάρχουν κάποιες μεμονωμένες εκφοβιστικές ενέργειες που συναντώνται σχετικά πιο συχνά (π.χ. εκτέλεση καθηκόντων υποδεεστέρων των ικανοτήτων του συμμετέχοντα κ.λπ.). Αυτό είναι σημαντικό εύρημα αν συγκριθεί με τα αντίστοιχα αποτελέσματα του εργασιακού bullying σε σχολεία στη γείτονα χώρα, την Ιταλία, όπου οι συχνότητες των φαινομένων ήταν ιδιαίτερος αυξημένες (Menesini & Salmivalli, 2017). Η αιτία που διαπιστώνεται σχετικά χαμηλή εμφάνιση φαινομένων εκφοβισμού σε σχολικές μονάδες στην Ελλάδα, είναι το γεγονός ότι το δείγμα της έρευνας περιορίστηκε σε ένα συγκεκριμένο γεωγραφικό χώρο και δεν αποτελείται από

εργαζομένους σε ολόκληρη την Ελλάδα, όπου και ενδεχομένως να είχαν εντοπισθεί αυξημένες συχνότητες mobbing λόγω ετερογένειας του δείγματος.

- Παρατηρούνται ως πιο συχνές αρνητικές συνέπειες στους συμμετέχοντες (με μέσους όρους $3.17 > 3$ και $3.09 > 3.0$ βαθμούς) το αίσθημα κόπωσης και το άγχος. Αμέσως μετά, σε συχνότητα εμφάνισης (2.83 βαθμοί) είναι ο παράγοντας ελλείψεων προσωπικού (αρκετά άτομα έχουν άρνηση να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους κάτι που αναπόφευκτα οδηγεί σε ελλείψεις στο προσωπικό ενός ιδρύματος πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Θετικό είναι το γεγονός πως πολύ σπάνια εμφανίζονται πολύ δυσάρεστες επιπτώσεις, όπως είναι η προσφυγή στην κατανάλωση αλκοόλ (1.39 ο μέσος όρος) ή ιδιαίτερες φοβίες, όπως είναι η αγοραφοβία (μέσος όρος στο 1.60). Σε πρόσφατη σχετική μελέτη παρατηρήθηκε πως το άγχος αποτέλεσε για τους εργαζόμενους την κυριότερη αρνητική συνέπεια του εργασιακού bullying (De Sio et al., 2020), άρα υπήρχε ταύτιση με τα συμπεράσματα της παρούσας μελέτης. Μια ερμηνεία για την επικράτηση του άγχους και της κόπωσης, ως επικρατέστερη συνέπεια του mobbing, είναι το γεγονός πως γενικά αποτελεί μια συνηθισμένη ανθρώπινη αντίδραση, σχεδόν αντανακλαστική, απέναντι σε οποιαδήποτε αρνητική ενέργεια. Μάλιστα, το γεγονός ότι το άγχος είναι εν γένει, σε ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού, μια αντανακλαστική αντίδραση, έχει διαπιστωθεί από αρκετές παλαιές, αλλά και πρόσφατες μελέτες στη βιβλιογραφία (Khalili-Mahani et al., 2020).
- Διαπιστώθηκε ότι οι συμμετέχοντες δε συνηθίζουν με αυξημένη συχνότητα να δρουν με αρνητικό τρόπο κατόπιν του εκάστοτε φαινομένου εκφοβισμού (μη αρνητική απόκριση – αντίδραση συνολικά). Ωστόσο, υπάρχουν κάποιες μεμονωμένες αρνητικές ψυχικές επιπτώσεις που συναντώνται σχετικά πιο συχνά (π.χ. κόπωση, άγχος κ.λπ.). Το εν λόγω εύρημα έρχεται σε αντίθεση με σχετικές μελέτες (π.χ. Kreiner et al., 2008), που αναφέρουν ότι, σε αρκετές των περιπτώσεων, κατόπιν εργασιακού bullying υπάρχουν περιστατικά μετατραυματικού stress, που μάλιστα χρειάζονται ειδικό χειρισμό από επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Πιθανότατα το εύρημα της παρούσας μελέτης να σχετίζεται με το ότι το δείγμα ήταν μικρό και σχετικά ομοιογενές ή με την συστολή των συμμετεχόντων να αποκαλύψουν ευαίσθητα στοιχεία του ψυχισμού τους σε ένα ερωτηματολόγιο. Ως εκ τούτου, για διακρίβωση του ευρήματος σε μελλοντική έρευνα προτείνεται να υπάρξει τριγωνοποίηση των στατιστικών δεδομένων με χρήση και άλλων μορφών έρευνας (όπως π.χ. ποιοτική έρευνα με χρήση συνεντεύξεων).
- Διαπιστώθηκε πως οι συμπεριφορές διαχείρισης που συναντώνται με βαθμολογία άνω του μέσου όρου ($A_v=3$) μεταξύ των συμμετεχόντων είναι το να «Αντιμετωπίσουν» το γεγονός ($M=3.48$), να «Αντιταχθούν στις παρενοχλήσεις» ($M=3.44$), να «Συζητήσουν με άλλους

συνάδελφους για υποστήριξη και ιδέες» ($M=3.36$) ή να «Αποφύγουν» την αντιπαράθεση ($M=3.09$). Αντιθέτως, εκ νέου παρατηρούνται ευτυχώς πολύ χαμηλά ποσοστά συχνοτήτων σε ακραίες αντιδράσεις διαχείρισης, όπως είναι η κατανάλωση αλκοόλ ($M=1.12$) και φαρμάκων ($M=1.17$). Αυτό είναι ένα θετικό εύρημα, το οποίο μάλιστα έρχεται σε αντίθεση με ευρήματα πρόσφατων μελετών, οι οποίες αναφέρουν ότι η συχνότερη αντίδραση του θύματος εργασιακού bullying είναι η παθητική συμπεριφορά (Grzesiuk et al., 2022). Πιθανόν αυτή η ενεργητική απόκριση στο mobbing να οφείλεται στο γεγονός ότι δεν εντοπίστηκαν σοβαρές μορφές εκφοβισμού, κάτι που καθιστά πιθανότερο το ενδεχόμενο ο εργαζόμενος να χειριστεί με δυναμικό τρόπο το πρόβλημα. Άλλωστε, ακόμα και στη σχετική προαναφερθείσα έρευνα (Grzesiuk et al., 2022), παρατηρήθηκε ότι η παθητική συμπεριφορά ήταν επακόλουθο πολύ σκληρών μορφών mobbing (φυλετικές διακρίσεις, σεξουαλική παρενόχληση, μορφές βίας κ.λπ.).

- Δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά στο μέγεθος των αρνητικών συνεπειών του mobbing μεταξύ ανδρών και γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Αυτό το εύρημα έρχεται σε αντίθεση με πρόσφατες μελέτες που αναφέρουν ότι οι άντρες οδηγούνται σε πιο ακραίες και αρνητικές αντιδράσεις κατόπιν του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο, καθώς εξαρχής παρατηρείται ότι είναι πιο συχνό το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού στους άντρες (Verdasca & Bailien, 2021). Πιθανότατα, το εύρημα αυτό να οφείλεται στο γεγονός πως στην παρούσα έρευνα, στις σχολικές μονάδες του δείγματος, δεν εντοπίστηκαν σοβαρά φαινόμενα mobbing, κάτι που δεν οδήγησε σε ακραίες αντιδράσεις τους συμμετέχοντες, ούτως ώστε να γίνουν και αντιληπτές πιθανές διαφορές στις αρνητικές συνέπειες μεταξύ ανδρών και γυναικών.

9.2. Περιορισμοί έρευνας

Οι περιορισμοί μιας μελέτης είναι τα ελαττώματα ή οι ελλείψεις της που θα μπορούσαν να οφείλονται στη μη διαθεσιμότητα πόρων, στο μικρό μέγεθος δείγματος, στην εσφαλμένη μεθοδολογία κ.λπ. (Francisco et al., 2001). Καμία μελέτη δεν είναι εντελώς άσπογη ή περιλαμβάνει όλες τις πιθανές πτυχές του μελετώμενου προβλήματος. Επομένως, η απαρίθμηση των περιορισμών της μελέτης στην παρούσα εργασία αντικατοπτρίζει ειλικρίνεια και διαφάνεια και δείχνει επίσης ότι υφίσταται πλήρης κατανόηση του θέματος. Ακολουθούν οι βασικοί περιορισμοί που εντοπίστηκαν στην παρούσα έρευνα.

- Μέγεθος δείγματος και δειγματοληψία. Η δειγματοληψία αποτέλεσε ένα βασικό κομμάτι της έρευνας της παρούσας εργασίας. Στην παρούσα έρευνα, το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων είναι το ερωτηματολόγιο, που διανεμήθηκε στους

εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Κεντρικής Μακεδονίας. Η επιλογή των συγκεκριμένων βαθμίδων εκπαίδευσης προέκυψε από το γεγονός ότι είναι πιο εύκολη η εύρεση συμμετεχόντων στην έρευνα, λόγω του εργασιακού αντικειμένου της ερευνήτριας. Κατά συνέπεια χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της βολικής δειγματοληψίας, αν και αυτή δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποδίδει τα αντικειμενικότερα δυνατά αποτελέσματα. Υπάρχει και γεωγραφικός περιορισμός εν προκειμένω (μόνο συμμετέχοντες από σχολεία της Κεντρικής Μακεδονίας) και περιορισμός βαθμίδας εκπαίδευσης (δεν εξετάστηκαν, επί παραδείγματι, καθηγητές σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης). Εν γένει, τα προβλήματα που προκύπτουν από τη μεθοδολογία βολικής δειγματοληψίας, όπως καταγράφονται από τη σχετική βιβλιογραφία (και αφορούν και την έρευνά μας), είναι τα ακόλουθα (Schonlau et al., 2002):

Α. Η μέθοδος αποκόπτει ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού. Ως αποτέλεσμα, αυτό οδηγεί σε πολλά προβλήματα, όπως: αδυναμία γενίκευσης των αποτελεσμάτων της έρευνας στο σύνολο του πληθυσμού. Β. Υπάρχει σημαντική πιθανότητα υπο- ή υπερεκπροσώπησης του πληθυσμού. Γ. Υπάρχει ενδεχόμενο τα αποτελέσματα που προέκυψαν να είναι μεροληπτικά αποτελέσματα, εξαιτίας των λόγων για τους οποίους κάποιοι δάσκαλοι και καθηγητές επέλεξαν να λάβουν μέρος και κάποιοι όχι (για παράδειγμα, ενδεχομένως άτομα που υπέστησαν mobbing στον χώρο εργασίας τους στο σχολείο να ήταν πιο απρόθυμα να συμμετάσχουν στην έρευνα, εξαιτίας κάποιου φόβου διαρροής δεδομένων παρόλο που υπήρχε η σχετική διαβεβαίωση, ή γιατί τους είναι ούτως ή άλλως δυσάρεστη μνήμη, για να ανακαλέσουν με την ακρίβεια που ζητείται από το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας).

- Έλλειψη διαθεσιμότητας πληροφοριών ή προηγούμενης έρευνας. Γενικά, οι μελέτες βασίζονται σε προηγούμενες γνώσεις ή θεωρητικές έννοιες για ένα συγκεκριμένο θέμα. Αυτό παρέχει μια ισχυρή βάση για την ανάπτυξη τόσο του σχεδιαστικού όσο και του ερευνητικού προβλήματος για την έρευνα. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις, όπως στην περίπτωση της παρούσας μελέτης, όπου η έρευνα γίνεται σε σχετικά συγκεκριμένα θέματα. Εν προκειμένω, δεν υπάρχουν ποσοτικές έρευνες για το mobbing στα σχολεία μεταξύ των εκπαιδευτικών για τον Ελλαδικό χώρο. Οι υφιστάμενες έρευνες που αφορούν την Ελλάδα είναι εν πολλοίς ποιοτικές (βασίζονται δηλαδή σε συνεντεύξεις ή μελέτες περίπτωσης) ή αφορούν γενικούς κριτικούς σχολιασμούς του φαινομένου. Μπορεί μεν η έλλειψη τέτοιων ποσοτικών μελετών να καθιστά το θέμα πρωτότυπο και να καλύπτει ένα ερευνητικό κενό, ωστόσο, δεν υπάρχει μέτρο σύγκρισης των αποτελεσμάτων της έρευνας με προγενέστερες μελέτες ή διαθέσιμα δεδομένα. Οι συμπερασματικές συγκρίσεις με την υπάρχουσα διεθνή βιβλιογραφία στηρίζονται αποκλειστικά σε μελέτες περίπτωσης φαινομένων στο εξωτερικό, όπου επικρατούν λιγότερο ή περισσότερο διαφοροποιημένες συνθήκες εργασίας και

υπάρχουν συγκεκριμένα διακριτά χαρακτηριστικά στην ίδια την κουλτούρα του κάθε λαού που καθιστούν σχετικά αμφίβολη την παράθεση συγκριτικών αποτελεσμάτων με την παρούσα μελέτη. Επομένως, η έλλειψη γνώσης ή άλλες προηγούμενες μελέτες ουσιαστικά περιορίζει το εύρος της παρούσας ανάλυσης, ενώ υπάρχει και το ενδεχόμενο να υφίστανται ανακρίβειες στα επιχειρήματα που έχουν παρατεθεί στην ενότητα των συμπερασμάτων.

- Προκατάληψη. Αυτός είναι ένας πιθανός περιορισμός που επηρεάζει σχεδόν όλους τους ερευνητές, άρα ενυπάρχει ως ενδεχόμενο και στην παρούσα έρευνα, όντας η θεματολογία της εστιασμένη σε ένα αντικείμενο τόσο ευαίσθητο, όπως είναι το Mobbing, και μάλιστα σε σχολικό περιβάλλον. Μπορεί μεν να μην υπάρχει κάποια σύγκρουση συμφερόντων, ωστόσο, η ερευνήτρια ήταν σαφώς φιλικά προσκείμενη προς τους ερωτηθέντες που ανέφεραν κάποιο περιστατικό mobbing. Ο εν λόγω περιορισμός ευτυχώς είναι σχετικά ασθενής, καθώς η έρευνα δεν είναι ποιοτική (ώστε να υπάρχει για παράδειγμα υποκειμενική ερμηνεία επί συνεντεύξεων που διεξήχθησαν) αλλά ποσοτική και στηρίζεται καθαρά στα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις αυστηρά μαθηματικά δομημένες στατιστικές μεθοδολογίες που χρησιμοποιήθηκαν.

9.3. Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Προτείνεται να επαναληφθεί η παρούσα μελέτη με περισσότερους συμμετέχοντες από διάφορες γεωγραφικές τοποθεσίες της Ελλάδας, προκειμένου να διερευνηθεί αν διαφέρουν οι συχνότητες εκφοβισμού ανάλογα με την τοποθεσία μελέτης. Επιπλέον, προτείνεται να επαναληφθεί η μελέτη με διερεύνηση πιθανών συσχετίσεων μεταξύ συχνότητας φαινομένων mobbing και τρόπου αντίδρασης του θύματος mobbing (επί παραδείγματι, θα είχε ενδιαφέρον να εξεταστεί αν άτομα που υπόκεινται σπανιότερα σε mobbing οδηγούνται σε πιο ενεργητικές αντιδράσεις και αν άτομα που υπόκεινται συχνότερα σε mobbing υιοθετούν μια πιο παθητική συμπεριφορά). Προτείνεται να διοργανωθεί μια μελέτη, η οποία θα περιλαμβάνει και εκπαιδευτικούς από την τριτοβάθμια βαθμίδα, ούτως ώστε να διακριβωθεί αν μεταξύ των βαθμίδων εντοπίζονται διαφορετικές μορφές εργασιακού εκφοβισμού και ποιες είναι αυτές. Ο εντοπισμός των μορφών mobbing θα αποτελούσε χρήσιμο γνώμονα για την κατάρτιση σχεδίου αντιμετώπισης του φαινομένου.

Επιπλέον, προτείνεται να διεξαχθούν έρευνες οι οποίες να εστιάσουν σε συγκεκριμένες μορφές mobbing, όπως για παράδειγμα στη λεκτική εκδήλωσή του, που όπως φάνηκε από τα αποτελέσματα της έρευνας συμβαίνει σε μεγαλύτερη έκταση ή στον ηλεκτρονικό εκφοβισμό που τα τελευταία χρόνια λαμβάνει όλο και μεγαλύτερη έκταση. Μάλιστα, όσον αφορά τη λεκτική εκδήλωση του mobbing, παρατηρήθηκε από την παρούσα μελέτη ότι είναι δυσδιάκριτη και συνηθέστατα δεν τιμωρείται από τα διευθυντικά όργανα ελέγχου της εκάστοτε σχολικής μονάδας, οπότε κρίνεται δικαιολογημένο να υπάρξουν έρευνες με ειδικό επίκεντρο τη δεδομένη πτυχή του

φαινομένου.

Μια άλλη πρόταση για μελλοντική έρευνα αφορά τον εντοπισμό των πληθυσμιακών ομάδων που είναι πιο ευάλωτη στο φαινόμενο του mobbing. Επιπλέον, θα πρέπει οπωσδήποτε να ερευνηθεί το φαινόμενο και από τη σκοπιά του θύτη και όχι μόνο του θύματος, δηλαδή να εξεταστεί ποιοι είναι οι παράγοντες που ωθούν κάποια άτομα να προβαίνουν σε πράξεις mobbing απέναντι σε συναδέλφους τους.

Θα πρέπει, τέλος, να πραγματοποιηθούν και ποιοτικές έρευνες (πιθανότατα με τη μορφή δομημένων ή ημιδομημένων συνεντεύξεων) που να απευθύνονται σε καθηγητές και διοικητικά στελέχη μιας σχολικής μονάδας, ούτως ώστε να επαληθευτούν (ή να διαψευστούν) τα αποτελέσματα των ποσοτικών ερευνών που έχουν προηγηθεί.

Βιβλιογραφία

- Al Muharraq, E. H., Baker, O. G., & Alallah, S. M. (2022). The Prevalence and The Relationship of Workplace Bullying and Nurses Turnover Intentions: A Cross Sectional Study. *SAGE open nursing*, 8, 23779608221074655. <https://doi.org/10.1177/23779608221074655>
- Ashforth, B. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human relations*, 47(7), 755-778.
- Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 191-208.
- Baron, R. A., Neuman, J. H., & Geddes, D. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the Type A behavior pattern. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 25(4), 281-296.
- Beale, D., & Hoel, H. (2010). Workplace bullying, industrial relations and the challenge for management in Britain and Sweden. *European Journal of Industrial Relations*, 16(2), 101-118.
- Binder, M., *Mobbing aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Wien 1999, pp. 72 ff.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20(3), 173-184.
- Blase, J., Blase, J., & Du, F. (2008). The mistreated teacher: A national study. *Journal of Educational Administration*, 46(3), 263–301.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 91(5), 998.
- Bowman, B., Bhamjee, F., Eagle, G., & Crafford, A. (2009). A qualitative study of the multiple impacts of external workplace violence in two Western Cape communities. *South African Journal of Psychology*, 39(3), 300-313.
- Budnik, M. (2020). Mobbing and harcèlement moral in comparative perspective: Study of the phenomenon in Poland and France. *Aggression and violent behavior*, 52, 101345.
- Carden, S., Camper, T., & Holtzman, N. (2018). Cronbach's Alpha under Insufficient Effort

- Responding: An Analytic Approach. *Stats*, 2(1), 1–14. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/stats2010001>
- Carlson, N. V., Healy, S. D., & Templeton, C. N. (2018). Mobbing. *Current Biology*, 28(18), R1081-R1082.
- Casimir, G., McCormack, D., Djurkovic, N., & Nsubuga-Kyobe, A. (2012). Psychosomatic model of workplace bullying: Australian and Ugandan schoolteachers. *Employee Relations*.
- Charilaos, K., Michael, G., Chryssa, B. T., Panagiota, D., George, C. P., & Christina, D. (2015). Validation of the Negative Acts Questionnaire (NAQ) in a sample of Greek teachers. *Psychology*, 6(01), 63.
- Christophersen, K.A., Elstad, E., & Turmo, A. (2011). The nature of social practice among school professionals: Consequences of the academic pressure exerted by teachers in their teaching. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 55(6), 639–654.
- Cleary, M., Hunt, G. E., & Horsfall, J. (2010). Identifying and addressing bullying in nursing. *Issues in mental health nursing*, 31(5), 331-335.
- Cobb, E. P. (2018). Comparing and contrasting workplace bullying and mobbing laws in other countries with the American legal landscape. *Workplace bullying and mobbing in the United States*, 435-454.
- Crick, N. R., & Grotpeter, J. K. (1995). Relational aggression, gender, and social-psychological adjustment. *Child development*, 66(3), 710-722.
- Dail Debates Official Report, Parliament of Ireland, 29.06.2000, <http://www.irlgov.ie/debates00/12oct/sect5.htm>.
- Davenport, N. (2014). Emotional abuse in the workplace: A silent epidemic. *Mobbing-U.S.A.* [Online]. Available: http://www.mobbing-usa.com/R_articles.html#Article1
- Davenport, S. (1999). Elliot:—Mobbing—emotional abuse in the American Workplace.
- De Sio, S., Cedrone, F., Buomprisco, G., Perri, R., Nieto, H. A., Mucci, N., & Greco, E. (2020). Bullying at work and work-related stress in healthcare workers: a cross sectional study. *Annali di igiene : medicina preventiva e di comunita*, 32(2), 109–116. <https://doi.org/10.7416/ai.2020.2335>

- De Vos, J., & Kirsten, G. J. C. (2015). The nature of workplace bullying experienced by teachers and the biopsychosocial health effects. *South African Journal of Education*, 35(3), 1-9.
- De Wet, C. (2010). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*, 26(7), 1450-1459.
- De Wet, C. (2014). Educators' understanding of workplace bullying. *South African Journal of Education*, 34(1), 1-16.
- de Wet, C., & Jacobs, L. (2021). Workplace bullying, emotional abuse and harassment in schools. *Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors*, 187-219.
- Dela Cruz, K. (2013). Who will protect the teachers from student bullies. *ABS-CBNnews.com*.
- Divincová, A., & Siváková, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2).
- Duffy, M., & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398-404.
- Durniat, K., & Mañas, M. (2017). The experience and acceptance of mobbing and negative workplace behaviours in Poland and Spain—comparative study results. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 18(7, cz. 3 Studia z zarządzania międzykulturowego), 5-23.
- Economic & Social Research Institute (ESRI). (2007). Bullying in the workplace: Survey reports, 2007. Report to the Department of Enterprise, Trade and Employment. Dublin: Author.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and victims*, 12(3), 247-263.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Negative acts questionnaire. *PsycTESTS Dataset*. <https://doi.org/10.1037/t27543-000>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 185-201.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). *Negative Acts Questionnaire—Revised (NAQ-R)*

[Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t27542-000>

- Erdemir, B., Demir, C. E., Yıldırım Öcal, J., & Kondakçı, Y. (2020, April). Academic mobbing in relation to leadership practices: A new perspective on an old issue. In *The Educational Forum* (Vol. 84, No. 2, pp. 126-139). Routledge.
- Fahie, D. (2014). Blackboard bullies: workplace bullying in primary schools. *Irish Educational Studies*, 33(4), 435-450.
- Field, E. M. (2007). *Bully blocking: Six secrets to help children deal with teasing and bullying*. Jessica Kingsley Publishers.
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Magley, V. J. (1997). But was it really sexual harassment? In: W. O. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: theory, research and treatment*. Boston: Allyn and Bacon.
- Foucault, M. (1982). The subject and power. *Critical Inquiry*, 8(4), 777–795.
- Garot, R. (2014). Labor disorders in neoliberal Italy: Mobbing, well-being, and the workplace.
- Gorlewski, J., Gorlewski, D., & Porfilio, B. (2014). Beyond bullies and victims: Using case story analysis and Freirean insight to address academic mobbing. *Workplace: A Journal for Academic Labor*, (24).
- Granstra, K. (2015). Nurse against nurse: Horizontal bullying in the nursing profession. *Journal of healthcare management*, 60(4), 249-257.
- Grzesiuk, L., Szymańska, A., Jastrzębska, J., & Rutkowska, M. (2022). The relationship between the manifestations of mobbing and reactions of mobbing victims. *Medycyna pracy*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01002>
- Gutiérrez Doña, B., Alvarado, G., Arévalo, D., Herrera, F., Mora Martínez, E. O., Quesada, K., ... & Zúñiga, M. (2016). Mobbing and burnout in the service sector: Psychometric and empirical findings from Colombia, Costa Rica, and the USA.
- Hadikin, R. & O'Driscoll, M. (2002). *The bullying culture*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Hall, P. S. (2005). Bullying and the teacher. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 72(1), 45.

- Harju, V., & Niemi, H. (2016). Newly qualified teachers' needs of support for professional competences in four European countries: Finland, the United Kingdom, Portugal, and Belgium. *CEPS Journal*, 6(3), 77-100.
- Hoel, H., & Beale, D. (2006). Workplace bullying, psychological perspectives and industrial relations: Towards a contextualized and interdisciplinary approach. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 239-262.
- Hogh, A., Gemzoe Mikkelsen, E., & Hansen, A.M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 107–129). Boca Raton, FL: CRC Press.
- İbiloğlu, A. O. (2020). Mobbing (psychological violence) in different aspects. *Psikiyatride Guncel Yaklasimlar*, 12(3), 330-341.
- Irish Safety Report, autumn 1999, <http://www.siptu.ie/report/autumn99/safety2.html>.
- Jacoby, A. R., & Monteiro, J. K. (2014). Mobbing of working students. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 24, 39-47.
- Johnson, J. E. (2008). *Do Parents Try to Bully Teachers Through Confrontation?* (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Kallestad, J.H. (2010). Changes in school climate in a long-term perspective. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 54(1), 1–14.
- Kara, D., Kim, H., & Uysal, M. (2018). The effect of manager mobbing behaviour on female employees' quality of life. *Current Issues in Tourism*, 21(13), 1453-1467.
- Kauppi, T., & Pörhölä, M. (2012). School teachers bullied by their students: Teachers' attributions and how they share their experiences. *Teaching and Teacher Education*, 28(7), 1059-1068.
- Khalili-Mahani, N., Assadi, A., Li, K., Mirgholami, M., Rivard, M. E., Benali, H., Sawchuk, K., & De Schutter, B. (2020). Reflective and Reflexive Stress Responses of Older Adults to Three Gaming Experiences In Relation to Their Cognitive Abilities: Mixed Methods Crossover Study. *JMIR mental health*, 7(3), e12388. <https://doi.org/10.2196/12388>
- Khoo S. (2010). Academic mobbing: hidden health hazard at workplace. *Malaysian family*

- physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 5(2), 61–67.
- Khoury-Kassabri, M., Astor, R. A., & Benbenishty, R. (2008). Student victimization by school staff in the context of an Israeli national school safety campaign. *Aggressive Behavior*, 34(1), 1-8.
- Kirsten, G. J. C., Viljoen, C. T., & Rossouw, J. P. (2005, September). Bullying by educational managers with narcissistic personality disorder: a health protection and psycho-legal issue. In *11th South African Psychology Congress* (Vol. 21, p. 23).
- Kostev, K., Rex, J., Waehlert, L., Hog, D., & Heilmaier, C. (2014). Risk of psychiatric and neurological diseases in patients with workplace mobbing experience in Germany: a retrospective database analysis. *GMS German Medical Science*, 12.
- Kreiner, B., Sulyok, C., & Rothenhäusler, H. B. (2008). Führt Mobbing zur posttraumatischen Belastungsstörung? Implikationen von Stressverarbeitung und Persönlichkeit [Does mobbing cause posttraumatic stress disorder? Impact of coping and personality]. *Neuropsychiatrie : Klinik, Diagnostik, Therapie und Rehabilitation : Organ der Gesellschaft Österreichischer Nervenärzte und Psychiater*, 22(2), 112–123.
- Kreuzer, C. (2000). Mobbing, Bullying und Bossing aus juristischer Perspektive, Personalführung, (3), p. 62.
- Label, D., & Holland, R. (2017). Handling bad behaviors, A nursing epidemic. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 32(4), e39.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Liefooghe, A. P., & Olafsson, R. (1999). “Scientists” and “amateurs”: mapping the bullying domain. *International Journal of manpower*.
- Lorho, F., & Hilp, U. (2001). European Parliament Directorate-General for Research Working Paper Bullying at Work. *Social Affairs Series SOCI*, 108.
- Lutgen-Sandvik, P., & Tracy, S. J. (2012). Answering five key questions about workplace bullying: How communication scholarship provides thought leadership for transforming abuse at work. *Management Communication Quarterly*, 26(1), 3–47. doi:10.1177/0893318911414400

- Ma, S. C., Chien, T. W., Wang, H. H., Li, Y. C., & Yui, M. S. (2014). Applying computerized adaptive testing to the Negative Acts Questionnaire-Revised: Rasch analysis of workplace bullying. *Journal of medical Internet research, 16*(2), e50. <https://doi.org/10.2196/jmir.2819>
- Maja, L., Siniša, O., & Vesna, B. (2013). Violence against teachers-rule or exception?. *International Journal of Cognitive Research in science, engineering and education, 1*(2), 6-15.
- Maran, D. A., Bernardelli, S., & Varetto, A. (2018). Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases. *Journal of injury and violence research, 10*(1), 17.
- Maxcy, B. D., & Nguyễn, T. S. T. (2022). The Micropolitics of Workplace Mobbing: Utilizing Precarity and Microaggressions in Neoliberal Reform. In *The Palgrave Handbook of Educational Leadership and Management Discourse* (pp. 1-27). Cham: Springer International Publishing.
- McGhee, P., & Miell, D. (1998). Everyday experience of social interaction and relationships. *D317: social psychology: personal lives, social worlds*.
- McMahon, H., O'Neill, B., & Cunningham, D. J. (1991). Bubble dialogue—A new tool for learning and research. *Proceedings of CAL91*.
- Menesini, E., & Salmivalli, C. (2017). Bullying in schools: the state of knowledge and effective interventions. *Psychology, health & medicine, 22*(sup1), 240–253. <https://doi.org/10.1080/13548506.2017.1279740>
- Meyer, M., Macmillan, R., & Northfield, S. (2011). Principal succession and the micropolitics of educators in schools: Some incidental results from a larger study. *Canadian journal of educational administration and policy, 117*.
- Mikkelsen, E. G & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 393–413. <https://doi.org/10.1080/13594320143000816>
- Milczarek, M. (2010). *Workplace violence and harassment: a European picture*. Publications Office of the European Union.
- Monks, C. P., Smith, P. K., Mills, R. S., & Duck, S. (2000). *The social relationships of children involved in bully/victim problems at school*.

- Mujtaba, B. G., & Senathip, T. (2020). Workplace mobbing and the role of human resources management. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 17-34.
- Namie, G., & Lutgen-Sandvik, P. E. (2010). Active and passive accomplices: The communal character of workplace bullying. *International Journal of communication*, 4, 31.
- Namie, G., Christensen, D., & Phillips, D. (2014). 2014 WBI U.S. workplace bullying survey. Workplace Bullying Institute.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 239-249.
- Nielsen, M.B., Hetland, J., Matthiesen, S.B., & Einarsen, S. (2012). Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 38(1), 38–46.
- Olweus, D. (1993). Victimisation by peers: antecedents and long-term outcomes. In: K. H. Rubin, & J. B. Asendorf (Eds.), *Social withdrawal, inhibition and shyness*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Orange, A. (2016). TEACHERS' RECOMMENDATIONS FOR DEALING WITH WORKPLACE BULLYING IN SCHOOLS. *OF TEACHER EDUCATION*.
- Orange, A. (2018, October). Workplace bullying in schools: Teachers' perceptions of why they were mistreated. In *The Educational Forum* (Vol. 82, No. 4, pp. 390-405). Routledge.
- Orange, A. (2018, October). Workplace bullying in schools: Teachers' perceptions of why they were mistreated. In *The Educational Forum* (Vol. 82, No. 4, pp. 390-405). Routledge.
- Parsons, L. (2005). *Bullied teacher, bullied student: How to recognize the bullying culture in your school and what to do about it*. Pembroke Publishers Limited.
- Pascu, R. D. (2015). The phenomenon of mobbing. *Res. & Sci. Today*, 9, 146.
- Pietersen, C. (2007). Interpersonal bullying behaviours in the workplace. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(1), 59-66.
- Pinto, A. S., & Nunes, A. J. S. (2017). Mobbing entre enfermeiros: um estudo empírico [Mobbing among nurses: an empirical study][Mobbing entre los enfermeros: un estudio empírico]. *Revista Enfermagem UERJ*, 25, 14460.

- Rayner, C., & Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of community & applied social psychology*, 7(3), 181-191.
- Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. (2001). *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?*. CRC Press.
- Rivers, I. (1999). *The Psycho-social Correlates and Long-term Implications of Bullying at School for Lesbians, Gay Men and Bisexual Men and Women: Volume 1* (Doctoral dissertation, University of Surrey).
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), 1213-1232.
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and the role of organizational politics. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (7-3).
- Salin, D. , & Hoel, H. (2011). Organisational causes of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 227–245). Boca Raton, FL: CRC Press
- Serafeimidou, A., & Dimou, M. (2016, June). Workplace bullying with special emphasis in the Greek public sector-A review article. In *11 th MIBES Conference-Heraklion, Crete, Greece* (pp. 22-24).
- Shaw, S. J. (2017). *Teachers' Perceptions of the Manifestation of Horizontal Workplace Bullying in the K-12 Setting* (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh).
- Skallerud, K. (2011). School reputation and its relation to parents' satisfaction and loyalty. *International Journal of Educational Management*, 25(7), 671–686. Skallerud, 2011
- Smith, P. K. (1997). Commentary III. Bullying in Life-Span Perspective: What Can Studies of School Bullying and Workplace Bullying Learn from Each Other?. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 249-255.
- Soklis, H. (2021). Examining the relationship between teacher-directed bullying and school climate.

- Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2016). A coming crisis in teaching? Teacher supply, demand, and shortages in the US. *Learning Policy Institute*.
- Szarek, S., & Szarek, E. (2018). Economic effects of mobbing and violence in the workplace. *Przedsiębiorczość i zarządzanie, 19(2)*.
- Taylor, S. K. (2012). *Workplace bullying in higher education: faculty experiences and responses*.
- Tolentino, A. C. (2016). Bullying of a teacher in the workplace: A phenomenological study. *International Journal of Learning and Teaching, 2(1)*, 20-27.
- Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P., & Alberts, J. K. (2006). Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management communication quarterly, 20(2)*, 148-185.
- Tracy, N. (2012) Emotional bullying and how to deal with an emotional bully. *Healthy Place: America's Mental Health Channel*.
- Van Fleet, D. D., & Van Fleet, E. W. (2010). *The violence volcano: Reducing the threat of workplace violence*. IAP.
- Verdasca, A., & Baillien, E. (2021). Workplace Bullying in the Portuguese Banking Sector: Incidence Levels and Risk Groups. *Journal of interpersonal violence, 36(21–22)*, NP12360–NP12387. <https://doi.org/10.1177/0886260519889929>
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2010). Individual antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace* (pp. 177–200). London: Taylor and Francis.
- Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vaartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory research and practice* (pp. 75–107). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of work and organizational psychology, 5(2)*, 215-237.

- Δούκα, Ε. (2017). *Εκφοβισμός (bullying) και θυματοποίηση των εκπαιδευτικών και διαχείριση των φαινομένων αυτών από την εκπαιδευτική ηγεσία: Απόψεις εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Νομού Καστοριάς* (Doctoral dissertation, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας. Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης).
- Κοΐνης, Α., Βελονάκης, Ε., Τζαβέλλα, Φ., & Τζιαφέρη, Σ. Γ. (2017). Το Φαινόμενο της Ηθικής Παρενόχλησης στον Τομέα της Υγείας στην Ελλάδα: Πιλοτική Μελέτη. *Nosileftiki*, 56(3).
- Λαδάς, Χ., Κοΐνης, Α., & Μιχόπουλος, Ι. (2021). Ο Εργασιακός Εκφοβισμός στο Νοσηλευτικό Προσωπικό. *Interscientific Health Care*, 13(3).
- Μάστορα, Β. (2020). *Εκφοβισμός (bullying) και θυματοποίηση των εκπαιδευτικών και διαχείριση των φαινομένων αυτών από την εκπαιδευτική ηγεσία: Απόψεις εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Νομού Κοζάνης*.
- Ντολκέρα, Α. Γ. (2017). *Εργασιακή παρενόχληση και σχολικός εκφοβισμός στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση*.
- Σπυριδάκης, Μ. (2009). *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*. Εκδόσεις: Διόνικος, Αθήνα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Φύλο A. Άντρας B. Γυναίκα
Ηλικία A. <30 ετών B. 30-40 Γ.41-50 Δ. >50 ετών
Οικογενειακή κατάσταση A. Άγαμος-η B. Έγγαμος-η Γ.Έγγαμος-η με παιδιά Δ. Χήρος-α/Διαζευγμένος-η
Μορφωτικό επίπεδο A.Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ B.Μετεκπαίδευση Γ.Μεταπτυχιακό Δ.Δεύτερο πτυχίο Ε.Διδακτορικό
Έτη υπηρεσίας γενικά στην εκπαίδευση A. 1-10 έτη B. 11-20 έτη Γ. 21-30 έτη Δ.31-35 έτη Ε.>36 ετών
Έτη υπηρεσίας στην τωρινή σχολική μονάδα A. 1-5 έτη B. 6-10 έτη Γ. 11-15 έτη Δ.>15 ετών
Σχέση εργασίας A. Αναπληρωτής/τρια B.Μόνιμος/η
Εκπαιδευτικός A. Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης B. Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Περιοχή εργασίας A.Αστική B.Ημιαστική Γ.Αγροτική
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ 1-5 (1 Ποτέ, 2 Σπάνια, 3 Μερικές Φορές, 4 Συχνά, 5 Συνεχώς)
Κάποιος απέκρυπτε πληροφορίες οι οποίες είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας;
Λάβατε σεξουαλική προσοχή που δεν επιδιώκατε;
Ταπεινωθήκατε ή σας κοροΐδευαν σε θέματα σχετικά με τη δουλειά σας;
Κληθήκατε να κάνετε πράγματα υποδεέστερα των ικανοτήτων σας;
Σας αφαιρέθηκαν σημαντικές αρμοδιότητες ή αντικαταστάθηκαν με ασήμαντες ή δυσάρεστες αρμοδιότητες;
Υπήρξατε θέμα κουτσομπολιού και διάδοσης φημών;
Αγνοηθήκατε ή/και αποκλειστήκατε από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.α.
Έγιναν προσβλητικά και επιθετικά σχόλια για το πρόσωπό σας (συνήθειες, παρελθόν, στάσεις, ιδιωτική ζωή);
Σας φώναζαν ή γίνατε στόχος παρορμητικού θυμού ή οργής;
Δεχτήκατε υποτιμητική συμπεριφορά όπως δείξιμο με το δάχτυλο, παρέμβαση στον ιδιωτικό σας χώρο, σπρώξιμο, παρεμπόδιση του δρόμου σας;
Δεχτήκατε υπαινιγμούς ή σημάδια από άλλους ότι πρέπει να αφήσετε τη δουλειά σας, να παραιτηθείτε;
Δεχτήκατε απειλές για επιθετικότητα ή άσκηση σωματικής βίας;
Δεχτήκατε επανειλημμένες υπενθυμίσεις για τα λάθη ή τις παραλείψεις σας;
Αγνοηθήκατε ή αντιμετωπίσατε εχθρική αντίδραση όταν πλησιάσατε τους άλλους;
Δεχτήκατε επίμονη κριτική της δουλειάς και της προσπάθειάς σας;
Αγνοήθηκαν οι απόψεις και οι ιδέες σας;
Δεχτήκατε προσβλητικά μηνύματα, τηλεφωνήματα, ή/και e-mail;
Δεχτήκατε κοροΐδευτικά σχόλια από ανθρώπους που δεν τα πηγαίνατε καλά;
Απαιτήθηκε συστηματικά να φέρετε εις πέρας δραστηριότητες που δεν εμπίπτουν στη δική σας αρμοδιότητα (προσωπικά θελήματα);
Σας δόθηκαν αρμοδιότητες με αδικαιολόγητους ή ανέφικτους στόχους ή προθεσμίες;
Έγιναν άδικες κατηγορίες εναντίον σας;
Υποβλήθηκατε σε υπερβολικό έλεγχο της δουλειάς σας;
Δεχτήκατε προσβλητικά σχόλια ή συμπεριφορές για την φυλή ή την εθνικότητά σας;
Πιεστήκατε να μην διεκδικήσετε κάτι το οποίο δικαιούστε (π.χ. αναρρωτική άδεια, άδεια διακοπών, οδοιπορικά);
Γίνατε αντικείμενο υπερβολικού πειράγματος και σαρκασμού;
Δεχτήκατε απειλές πως θα σας κάνουν την ζωή δύσκολη (π.χ. υπερωρίες, δουλειά στο σπίτι, βαρετές δραστηριότητες);
Έγιναν προσπάθειες να βρεθούν λάθη στη δουλειά σας;
Σας δόθηκε υπερβολικός φόρτος εργασίας;
Μετατεθήκατε ή μετακινηθήκατε παρά τη θέλησή σας;
ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ 1-5 (1 Ποτέ, 2 Σπάνια, 3 Μερικές Φορές, 4 Συχνά, 5 Συνεχώς)
Άγχος
Ανασφάλεια
Αίσθημα μοναξιάς
Αγοραφοβία
Χαμηλή αυτοεκτίμηση
Πονοκέφαλοι
Αίσθημα κόπωσης
Στομαχόπονοι

Αναπνευστικά προβλήματα
Υπερκινητικότητα
Προβλήματα κινητικότητας
Δυσκολίες στην ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων
Προσφυγή στην κατανάλωση αλκοόλ
Επιρροή σχολικού κλίματος
Μείωση προσδοκιών από μαθητές
Μείωση προσδοκιών από συναδέλφους
Πρόθεση εγκατάλειψης της θέσης
Προβλήματα διεξαγωγής διδακτικών-μαθησιακών δραστηριοτήτων
Επιρροή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
Ελλείψεις προσωπικού
Εάν σας συνέβη περιστατικό εκφοβισμού, που απευθυνθήκατε αρχικά;
Ενημερώθηκε ο διευθυντής;
Αν ναι, πως αντέδρασε;
Προσπάθησα να τους καλοπιάνω
Δικαιολόγησα τη συμπεριφορά τους
Σκέφτηκα θετικά ή την αποδέχτηκα
Υπέμεινα την κακή μεταχείριση τους
Τους κατέυνασα
Τους αγνόησα
Τους απέφυγα
Αρνήθηκα ότι κάτι κακό συμβαίνει σε μένα
Έγινα αμερόληπτος
Συζήτησα με άλλους συναδέλφους για υποστήριξη και ιδέες
Αναφέρθηκα στον προϊστάμενο ή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις
Ξεκίνησα αθλητισμό
Έπεσα σε περισυλλογή, χαλάρωση και ασχολήθηκα με τη θρησκεία
Ξεκίνησα χόμπι
Ασχολήθηκα με ανάγνωση, μουσική, παρακολούθηση TV
Αλλαγή στη διαχείριση του χρόνου, αναδιοργάνωση
Άλλαξα την προσωπική μου ανατροφοδότηση στις ανταμοιβές που λάμβανα
Έκανα κάτι πρόσθετο για μένα
Μετακόμισα από την περιοχή, ξεκίνησα περιπάτους, κρυβόμουν
Σεξ
Άρχισα να πίνω οινοπνευματώδη ποτά
Άρχισα να παίρνω φάρμακα
Άρχισα θεραπεία ή συμβουλευτήκα ειδικούς
Ιατρική περίθαλψη
Τους αντιμετώπισα
Αντιτάχθηκα στις παρενοχλήσεις τους
Τους απείλησα (π.χ. με καταγγελία)
Μίλησα στο αρμόδιο Γραφείο Εκπαίδευσης
Ανάρτησα μια καταγγελία στη σχολική περιοχή
Ανάρτησα καταγγελία στο σύλλογο των εκπαιδευτικών
Άρχισα να απουσιάζω από την εργασία μου
Ζήτησα μετάθεση/απόσπαση
Συμβουλευτήκα δικηγόρο
Κατέθεσα μήνυση