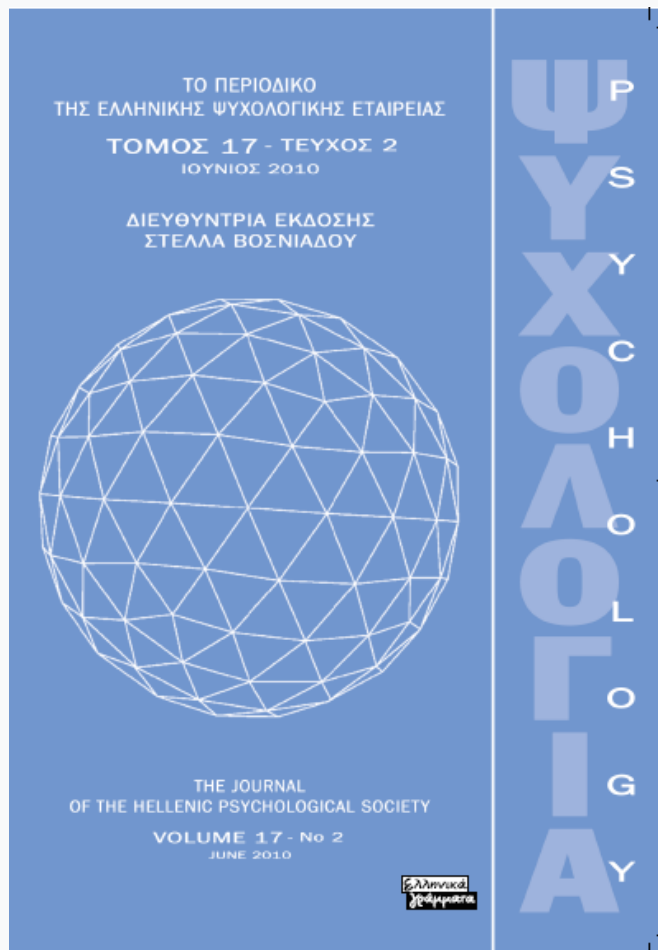


## Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society

Vol 17, No 2 (2010)



### Mobbing syndrome at workplace

Δωροθέα Μακρυγιάννη, Γιώργος Κουλιεράκης

doi: [10.12681/psy\\_hps.23759](https://doi.org/10.12681/psy_hps.23759)

Copyright © 2020, Δωροθέα Μακρυγιάννη, Γιώργος Κουλιεράκης



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### To cite this article:

Μακρυγιάννη Δ., & Κουλιεράκης Γ. (2020). Mobbing syndrome at workplace. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 17(2), 140–155. [https://doi.org/10.12681/psy\\_hps.23759](https://doi.org/10.12681/psy_hps.23759)

## Το σύνδρομο ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας

ΔΩΡΟΘΕΑ ΜΑΚΡΥΓΙΑΝΝΗ<sup>1</sup>

ΓΙΩΡΓΟΣ ΚΟΥΛΙΕΡΑΚΗΣ<sup>2</sup>

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ψυχολογική παρενόχληση συνιστά ένα σημαντικό πρόβλημα στο χώρο της εργασίας, το οποίο στις ευρωπαϊκές χώρες και τις Η.Π.Α. έχει μελετηθεί συστηματικά. Στην Ελλάδα, δεν έχει πραγματοποιηθεί κάποια μελέτη για την καταγραφή του φαινομένου στους χώρους εργασίας και αυτό το κενό έρχεται να καλύψει η παρούσα εργασία. Εργαζόμενοι (738) από διάφορους τομείς του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT) και Negative Acts Questionnaire (NAQ). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε ένα αξιοσημείωτο ποσοστό εργαζομένων (25-30%) ανατίθενται καθήκοντα ανούσια ή κατώτερα των ικανοτήτων του ή καθήκοντα διαρκώς καινούρια, διαδίδονται συκοφαντίες και φήμες, αμφισβητούνται διαρκώς οι αποφάσεις του και ασκείται επίμονη και έντονη κριτική στην εργασία του. Το 26,8% (199 εργαζόμενοι) δήλωσε ότι είχε εμπειρία εχθρικών πράξεων και συμπεριφορών, από σπάνια έως και καθημερινά, ενώ 5% δήλωσε ότι οι εχθρικές πράξεις επαναλαμβάνονταν σε εβδομαδιαία ή/και καθημερινή βάση. Η ανάλυση λογαριθμικής παλινδρόμησης έδειξε ότι η ηλικία των εργαζομένων, η ύπαρξη παρενόχλησης τα τελευταία πέντε χρόνια και το πόσο συχνά ο εργαζόμενος υπήρξε μάρτυρας παρενόχλησης ήταν οι μεταβλητές που επηρεάζουν σημαντικά την πιθανότητα ένας εργαζόμενος να υποστεί ψυχολογική παρενόχληση. Τα αποτελέσματα συζητούνται υπό το πρίσμα της ελληνικής πραγματικότητας στον εργασιακό χώρο και σε σχέση με τα αντίστοιχα ευρήματα διεθνών μελετών.

Λέξεις-κλειδιά: Ψυχολογική παρενόχληση, Εργασιακός χώρος, LIPT, NAQ.

1. Διεύθυνση: Καθηγήτρια Εφαρμογών, Τμήμα Φυσικοθεραπείας, Σχολή Επαγγελματιών Υγείας & Πρόνοιας, Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Αθήνας, Μητροδώρου 24, 104 41 Αθήνα, Τηλ.: 2105385278, e-mail: dmakrygi@teiath.gr
2. Διεύθυνση: Επιστημονικός συνεργάτης, Τομέας Κοινωνιολογίας, Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας, Λεωφ. Αλεξάνδρας 196, 115 21 Αθήνα, Τηλ.: 2132010169, e-mail: gkoulierakis@esdy.edu.gr

## 1. Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, στους χώρους εργασίας, έχουν αναδειχθεί προβλήματα που προκαλούνται από συμπεριφορές ψυχολογικής βίας, με την ψυχολογική παρενόχληση να είναι από τους ταχύτερα διαδιδόμενους τύπους της (Leymann, 1996. Chappell & Di Martino, 2001. Di Martino, 2000. Speedy, 2006). Με τον προτεινόμενο όρο «ψυχολογική παρενόχληση», αποδίδουμε στα ελληνικά τον όρο «mobbing», εκτιμώντας ότι η απόδοση αυτή καλύπτει πληρέστερα, σε σχέση με άλλους όρους που έχουν χρησιμοποιηθεί π.χ. «ηθική παρενόχληση» (Hirigoyen, 2002), την ποιότητα και τις συνέπειες των εχθρικών συμπεριφορών στην ψυχική υγεία του εργαζόμενου.

Για τον ορισμό του φαινομένου έχουν προταθεί πολλές έννοιες (Speedy, 2006), όμως, τα τελευταία χρόνια, τουλάχιστον στην Ευρώπη, φαίνεται να υπάρχει μια συμφωνία ως προς την περιγραφή της ψυχολογικής παρενόχλησης:

*«...ενόχληση, προσβολή και κοινωνική απομόνωση κάποιου ή παρεμπόδιση των εργασιακών καθηκόντων. Για να στοιχειοθετηθεί η ψυχολογική παρενόχληση για μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, η αλληλεπίδραση πρέπει να είναι επαναλαμβανόμενη και τακτική (π.χ. σε εβδομαδιαία βάση) και για πάνω από ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (π.χ. έξι μήνες). Η ψυχολογική παρενόχληση είναι μια κλιμακούμενη διεργασία, κατά τη διάρκεια της οποίας το άτομο που την υφίσταται γίνεται στόχος συστηματικών αρνητικών κοινωνικών πράξεων και καταλήγει σε δυσχερή θέση. Μια σύγκρουση στον εργασιακό χώρο δεν μπορεί να θεωρηθεί ψυχολογική παρενόχληση αν το συμβάν είναι μεμονωμένο ή αν τα δύο μέρη που εμπλέκονται έχουν την ίδια περίπου δύναμη» (Einarsen et al., 2003, σελ. 15).*

Ο Leymann (1992), που από το 1980 ασχολήθηκε συστηματικά και τεκμηριωμένα με το φαινόμενο, υιοθέτησε τον όρο «mobbing» για να περιγράψει φαινόμενα επαναλαμβανόμενων επιθέσεων από άτομα σε άλλα, που εργάζονται μαζί, με σκοπό τη βλάβη (Leymann, 1992. Vandekerckhove,

Commers, & Downward, 2001). Από το 1984, η ψυχολογική παρενόχληση εντάχθηκε στην ψυχολογία της εργασίας, ως παράμετρος του κοινωνικού άγχους (Hirigoyen, 2002), ενώ από το 1990, ο Leymann στράφηκε από την πραγματική ή πιθανή αιτία της εχθρικής συμπεριφοράς, στην ίδια τη συμπεριφορά, εστιάζοντας στο ίδιο το γεγονός, ανεξάρτητα από τις φαινομενικές διαφορές ως προς το φύλο, την εθνικότητα, τη θρησκεία ή την παράδοση (Doyle, 2001).

Η ψυχολογική παρενόχληση χαρακτηρίζεται από περίπλοκες εχθρικές πράξεις και συμπεριφορές, φαινομενικά εκλεπτυσμένες, που, όμως, οδηγούν στην αποδιοργάνωση, την ταπείνωση και την απομόνωση του ατόμου που τις υφίσταται (Doyle, 2001). Πρόκειται για ψυχολογικό εκφοβισμό, που περιλαμβάνει αθήη και εχθρική επικοινωνία, κατά την οποία το θύμα υφίσταται συστηματική διαδικασία στιγματισμού και κατάχρησης των κοινωνικών του δικαιωμάτων. Αβοήθητο, ωθείται σε θέση άμυνας και αισθάνεται ανίκανο να υπερασπιστεί τον εαυτό του. Αν η παρενόχληση διαρκέσει για χρόνια, μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στην αποβολή του από την αγορά εργασίας (Leymann, 1992, 1996). Δεν θα ήταν υπερβολή να θεωρηθεί η ψυχολογική παρενόχληση ως κοινωνική σύγκρουση, με νοητικές, λειτουργικές και σωματικές διαταραχές, ανάλογες με αυτές που προκαλούν άλλες συγκρούσεις (Peters, 2001).

Επειδή η σωματική και ψυχολογική βία, στην πράξη, συχνά επικαλύπτονται, είναι δύσκολη η προσπάθεια κατηγοριοποίησής τους (Di Martino & Mursi, 2001). Οι Dick και Rayner (2004) ομαδοποίησαν τις συμπεριφορές ψυχολογικής παρενόχλησης σε: (α) προσωπικές επιθέσεις, (β) επιθέσεις στην επαγγελματική δραστηριότητα, (γ) λεκτικές επιθέσεις και (δ) επιδίωξη στιγματισμού και κοινωνικής απομόνωσης. Ο Zapf (1999) διέκρινε πέντε βασικούς τύπους συμπεριφορών ψυχολογικής παρενόχλησης: (1) τις σχετικές με την εργασία, που δυσχεραίνουν την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων, (2) την κοινωνική απομόνωση, (3) τις προσωπικές επιθέσεις ή επιθέσεις στην προσωπική ζωή, με προσβλητικά σχόλια, (4) τις λεκτικές απειλές, με τις οποίες κάποιος επικρίνεται, λοιδορείται ή ταπεινώνεται δημόσια, (5) τη σωματική βία. Αν και οι συνηθέστερες εχθρικές πράξεις (π.χ. απόκρυψη πληροφο-

ριών σχετικών με την εργασία, ταπεινώσεις, εξευτελισμοί κ.λπ.) αφορούν την επαγγελματική δραστηριότητα (Di Martino & Mursi, 2001), λόγω της επανάληψης, εκτιμώνται τελικά ως προσωπικές επιθέσεις. Πράγματι, από τις διάφορες επιθετικές πράξεις που προκαλούν ψυχολογική παρενόχληση, αυτές που θίγουν την προσωπική ακεραιότητα και την οικογενειακή ζωή του θύματος, επηρεάζουν εντονότερα την ψυχική υγεία του (Vartia, 2003).

Για να τεκμηριωθεί σύνδρομο ψυχολογικής παρενόχλησης, χρειάζεται: (1) **επανάληψη**, τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και **διάρκεια**, τους έξι τελευταίους μήνες ή για έξι μήνες, τουλάχιστον, (2) αίσθηση του θύματος ότι παρενοχλείται από τις συγκεκριμένες πράξεις και όχι απλώς πρόθεση του θύτη και (3) αρνητικές συνέπειες στο θύμα (Doyle, 2001. Quine, 2003). Ο Leymann (1990a), υιοθετώντας ένα αυστηρό κριτήριο ορισμού, κατέληξε σε ένα σύνολο 45 συμπεριφορών, από τις οποίες, έστω και μια, εάν επαναλαμβάνεται τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα, για διάστημα τουλάχιστον 6 μηνών, συνιστά σύνδρομο ψυχολογικής παρενόχλησης (λειτουργικό κριτήριο). Οι συμπεριφορές αναφέρονται στις κοινωνικές επαφές, την προσωπικότητα, την υπόληψη και την επαγγελματική κατάσταση του θύματος και έχουν συστηματοποιηθεί στο Leymann Inventory of Psychological Terrorism (LIPT) (Leymann, 1990b), το οποίο αποτελεί «εργαλείο» αντικειμενικής αξιολόγησης του συνδρόμου, αφού δεν απαιτείται από τον ερωτώμενο να «ονομάσει» την εμπειρία του ως παρενόχληση και η απόφαση για το αν κάποιος παρενοχλείται ψυχολογικά επαφίεται στον ερευνητή. Από την άλλη πλευρά, οι Einarsen και Hoel (1999, 2005) με το Negative Acts Questionnaire (NAQ), ένα ερευνητικό και όχι διαγνωστικό εργαλείο, υιοθετούν μια πιο «υποκειμενική» μέθοδο καταγραφής, αφού στην περίπτωση αυτή, εκτός της καταγραφής των εχθρικών πράξεων, ζητείται από τους ερωτώμενους να υποδείξουν εάν θεωρούν τους εαυτούς τους θύμα της ψυχολογικής παρενόχλησης, αφού έχουν διαβάσει στο ερωτηματολόγιο έναν ορισμό του φαινομένου (Zapf & Einarsen, 2003).

Η ψυχολογική παρενόχληση μπορεί να ασκηθεί από ανώτερο ιεραρχικά στέλεχος (ή ομάδα

εργαζομένων) προς υφιστάμενο ή ομάδα υφισταμένων, από υφιστάμενους προς ανώτερο ιεραρχικά εργαζόμενο, ή, τέλος, μεταξύ συναδέλφων χωρίς ιεραρχική διαφορά (Vandekerckhove, Commers & Downward et al., 2001). Έχει φανεί ότι 1/3 των θυμάτων υπέστη ψυχολογική παρενόχληση από συναδέλφους, ίσους ιεραρχικά, ότι οι άνδρες δέχονται συμπεριφορές ψυχολογικής παρενόχλησης από άτομα ιεραρχικά ίσα ή ανώτερα από αυτούς, ενώ οι γυναίκες παρενοχλούνται ψυχολογικά από όλο το φάσμα της ιεραρχίας (Salin, 2001. Mikkelsen & Einarsen, 2001). Επιπλέον, 1/3 των θυμάτων υφίσταται ψυχολογική παρενόχληση από ένα άτομο, ενώ 40%, από δύο έως τέσσερα άτομα (Leymann, 1992). Από την άλλη, δεν υπάρχουν διαφορές, ως προς τη διάρκεια της παρενόχλησης και τον αριθμό των θυτών, στους διάφορους χώρους εργασίας (Dick & Rayner, 2004. Hoel, Cooper & Faragher, 2001. Salin, 2001).

Υπολογίζεται ότι, διεθνώς, 5-10% των εργαζομένων υφίστανται ψυχολογική παρενόχληση (Zapf et al., 2003). Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (15 χώρες) εκτιμάται ότι 9% των εργαζομένων υφίσταται ψυχολογική παρενόχληση (Paoli & Merllié, 2000. Eurofound, 2003). 8% του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε. (περίπου 12 εκατομμύρια άτομα) δήλωσε ότι τον τελευταίο χρόνο υπέστη ψυχολογική παρενόχληση, με τα μεγαλύτερα ποσοστά να έχουν παρατηρηθεί στους τομείς παροχής υπηρεσιών, στο δημόσιο τομέα (14%), σε ξενοδοχεία, εστιατόρια (13%), άλλες υπηρεσίες (13%) (Eurofound, 2003).

Σε έρευνα με αντιπροσωπευτικό δείγμα του εργατικού δυναμικού στη Σουηδία, ο Leymann (1993) έδειξε ότι το ποσοστό των εργαζομένων που υφίσταντο ψυχολογική παρενόχληση ανερχόταν σε 3,5%, ενώ εκτίμησε ότι ο κίνδυνος ένας εργαζόμενος να υποστεί σοβαρή ψυχολογική παρενόχληση κατά τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής ανέρχεται σε 25%. Έρευνα στο προσωπικό Φινλανδικού πανεπιστημίου, ανέβασε το ποσοστό ψυχολογικής παρενόχλησης σε 16% (Björkqvist, Österman, & Hjelt-Bäck, 1994). Στη Νορβηγία, έρευνα σε 7.986 εργαζόμενους σε οργανισμούς και υπηρεσίες, έδειξε ότι 8,6% είχε υποστεί ψυχολογική παρενόχληση, ενώ αντίθετα, στη Δανία, μελέτη σε νοσηλευτικό προσωπικό κατέδειξε ότι

μόλις 2% των εργαζομένων είχε παρενοχληθεί ψυχολογικά (Hoel, Cooper & Faraghet, 2001). Στη Βρετανία, 10,6% των εργαζομένων είχε υποστεί ψυχολογική παρενόχληση τους τελευταίους έξι μήνες, 24,7% τα τελευταία 5 χρόνια, ενώ 46,5% έγινε μάρτυρας τέτοιων συμπεριφορών την τελευταία πενταετία (Hoe, Cooper & Faraghet, 2001). Σε ανασκόπηση 31 ευρωπαϊκών μελετών, από το 1989 ως το 2001, ο Zapf και οι συνεργάτες του (2003) συμπέραναν ότι η επικράτηση της σοβαρής ψυχολογικής παρενόχλησης, (όταν οι εχθρικές πράξεις συμβαίνουν σε εβδομαδιαία, ή ακόμα και καθημερινή βάση) είναι της τάξης του 1-4%. Όταν οι πράξεις συμβαίνουν λιγότερο συχνά, αλλά τακτικά και για μεγάλο χρονικό διάστημα, η επικράτηση ανέρχεται σε 8-10%. Το ποσοστό των εργαζομένων που έχει υποστεί ψυχολογική παρενόχληση στον ιδιωτικό τομέα έχει υπολογιστεί σε 7,8%, ενώ στο δημόσιο είναι 13,2% (Salin, 2001). Το ποσοστό των γυναικών που υφίσταται ψυχολογική παρενόχληση στο δημόσιο τομέα είναι μεγαλύτερο από αυτό στον ιδιωτικό. Για τους άνδρες συμβαίνει το αντίστροφο (Salin, 2001. Mikkelsen & Einarsen, 2001). Στην Ελλάδα, η επικράτηση της ψυχολογικής παρενόχλησης εκτιμάται στο 5% (Paoli & Merlié, 2000).

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι τα ποσοστά ανά χώρα και χώρο εργασίας ποικίλλουν. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η ακριβής συχνότητα εμφάνισης της ψυχολογικής παρενόχλησης εξαρτάται από το πώς αυτή ορίζεται και γίνεται κατανοητή, αλλά και από το πώς μετρείται (Zapf et al., 2003). Δεν είναι μόνο ότι διαφορετικές μελέτες χρησιμοποιούν διαφορετικά κριτήρια για να εκτιμήσουν την ψυχολογική παρενόχληση, αλλά και ότι υπάρχουν δύο βασικά διαφορετικές μέθοδοι υπολογισμού, οι οποίες καταλήγουν σε διαφορετικές εκτιμήσεις (Notelaers et al., 2006). Επιπλέον, δεδομένου ότι η ψυχολογική παρενόχληση ορίζεται ως μια κλιμακούμενη διαδικασία, προτείνεται ότι θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως τέτοια και όχι ως ένα «είτε-ή» φαινόμενο (Einarsen, 2000). Με άλλα λόγια, μπορεί να υπάρχουν διαφορετικές ομάδες εργαζομένων που υφίστανται διαφορετικά επίπεδα ψυχολογικής παρενόχλησης, καθιστώντας έτσι «αυθαίρετη» την απόφαση ποιος ακριβώς παρενοχλείται και ποιος όχι.

Τα τελευταία χρόνια καταγράφεται μια πλη-

θώρα ερευνών για τις συνέπειες της ψυχολογικής παρενόχλησης. Τα άτομα που την υφίστανται, δέχονται συνεχή, σταθερή ροή εχθρικών πράξεων, οι οποίες λειτουργούν ως πηγές άγχους, με αποτέλεσμα ψυχοσωματικές διαταραχές (Agervold & Mikkelsen, 2004. Leymann & Gustafsson, 1996. Mikkelsen & Einarsen, 2002. Zapf, Knorz & Kulla, 1996) και χαμηλής ποιότητας ύπνο (Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck, 1994. Leymann & Gustafsson, 1996. Zapf, Knorz & Kulla, 1996). Μάλιστα, όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκειά της, τόσο περισσότερο το θύμα τραυματίζεται (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Έχει φανεί ότι τα θύματα, αλλά και οι «παρατηρητές» της ψυχολογικής παρενόχλησης αναπτύσσουν συμπτώματα Γενικευμένης Αγχώδους Διαταραχής (ΓΑΔ) και Διαταραχής μετά από ψυχοτραυματικό στρες (ΔΜΨΣ) (Björkqvist Österman & Hjelt-Bäck, 1994. Leymann, 1992. Leymann & Gustafsson, 1996. Vartia, 2003. Mikkelsen & Einarsen, 2002). Ακόμα, η ψυχολογική παρενόχληση σχετίζεται με αυξημένο ρίσκο για αυτοκτονία (Pompili et al., 2008), αλλά και με τη συχνότητα αυτοκτονιών (Leymann, 1992. Vartia, 2003. Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Επιπλέον, οι ειδικοί εστίασαν στο οικονομικό κόστος του συνδρόμου. Στις επιχειρήσεις, οι οικονομικές συνέπειες σχετίζονται με την ιδιαίτερα αυξημένη συχνότητα των απουσιών και της εγκατάλειψης της εργασίας των εργαζομένων-στόχων, που έχει ως αποτέλεσμα τον υποβιβασμό και την αποδιοργάνωση του εργασιακού χώρου. Αυτό σημαίνει για την επιχείρηση, κόστος 30.000 έως 100.000 δολάρια ετησίως, για κάθε υπόθεση παρενόχλησης (Hirigoyen, 2002. Lewis, 2003). Ακόμη, ένας προφανής αντίκτυπος είναι η μείωση της ποιότητας της εργασίας, η δυσκολία στη συνεργασία σε ομάδες, η μείωση της αποδοτικότητας και η αύξηση των ασφαλιστικών και νομικών εξόδων. Τέλος, διογκώνονται τα έξοδα των προσωπικών ασφαλειών, αφού αμέτρητες ιατρικές διαγνώσεις, προβλημάτων που απαιτούν νοσοκομειακή ή κατ' οίκον φροντίδα, ή δικαιολογούν ανικανότητα για εργασία, κρύβουν πίσω τους καταστάσεις ψυχολογικής παρενόχλησης (Cassitto, 2001. Wolfberg, 2004).

Όπως διαπιστώνεται από τα παραπάνω, η ψυχολογική παρενόχληση συνιστά ένα σημαντικό πρόβλημα στο χώρο της εργασίας. Ενώ στις



ευρωπαϊκές χώρες και τις Η.Π.Α. το φαινόμενο έχει μελετηθεί αρκετά συστηματικά, στην Ελλάδα, απ' όση είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε, δεν έχει πραγματοποιηθεί κάποια μελέτη για την ψυχολογική παρενόχληση. Κρίνεται απαραίτητο, λοιπόν, κατ' αρχάς, η ψυχολογική παρενόχληση και οι διαστάσεις της να αποτυπωθούν με έναν συστηματικό τρόπο.

## 2. Σκοπός της παρούσας μελέτης

Η παρούσα μελέτη έχει πιλοτικό χαρακτήρα, αφού αποτελεί την πρώτη προσπάθεια εντοπισμού του φαινομένου της ψυχολογικής παρενόχλησης σε χώρους εργασίας, αλλά και των παραγόντων που επηρεάζουν την ανάπτυξη εχθρικών πράξεων που οδηγούν σε παρενόχληση.

## 3. Μέθοδος

### Δείγμα

Στην έρευνα πήραν μέρος 783 εργαζόμενοι από τον ευρύτερο δημόσιο (69,2%) και ιδιωτικό τομέα (30,8%), στην πλειονότητά τους παντρεμένοι (65%). Ως προς το φύλο, 68,2% των εργαζομένων ήταν γυναίκες και 31,8% ήταν άνδρες. Αναφορικά με την ηλικία, 18,6% ήταν μέχρι 30 ετών, 30,7% ήταν 31-40 ετών, 34,7% ήταν 41-50 ετών, ενώ 16,1% ήταν πάνω από 50 ετών. Ένα πολύ μικρό ποσοστό (3,1%) είχε ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση, 35,8% είχε ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γενική, τεχνική), 45% κατείχε πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 16,2% είχε κάνει μεταπτυχιακές σπουδές. Η συντριπτική πλειονότητα (86,1%) εργαζόταν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Αναφορικά με το είδος του επαγγέλματος, οι συμμετέχοντες δήλωσαν την επαγγελματική τους δραστηριότητα μεταξύ 23 διαφορετικών κατηγοριών επαγγελμάτων. Στην ανάλυση, οι κατηγορίες αυτές ομαδοποιήθηκαν με βασικά κριτήρια το είδος του φορέα και τις γενικές συνθήκες εργασίας σε κάθε επάγγελμα. Έτσι, στο δείγμα υπήρχαν εργαζόμενοι σε υπηρεσίες υγείας (13,3%), στην εκπαίδευση (24,3%), σε υπουργεία, ΔΕΚΟ, ΟΤΑ (12,9%), σε διοικητικές

υπηρεσίες και τμήματα Γραμματειών (23,9%), σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, λιανική πώληση και ως ελεύθεροι επαγγελματίες (15,4%), στη βιομηχανία και τις κατασκευές (5,4%), σε στρατιωτικές υπηρεσίες και την πυροσβεστική (2,1%) και σε άλλες θέσεις (2,6%). Αναφορικά με την ιεραρχία, σχεδόν οι μισοί (51,9%) ήταν απλοί υπάλληλοι, ενώ μόνο 6,9% ήταν ανώτατα στελέχη. Τέλος, 9,4% των εργαζομένων είχαν ενεργή συνδικαλιστική δραστηριότητα.

### Εργαλεία

Τα εργαλεία, που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα ήταν τα εξής: (α) Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT) (Leymann, 1990b – βλ. Παράρτημα). Πρόκειται για κλίμακα 45 ερωτήσεων – εχθρικών συμπεριφορών, σε καθεμία από τις οποίες ο ερωτώμενος απαντά «ΝΑΙ»-«ΟΧΙ», αφού προηγουμένως πληροφορείται ότι οι συμπεριφορές πρέπει να επαναλαμβάνονται για διάστημα έξι μηνών, τουλάχιστον, και σε τουλάχιστον, εβδομαδιαία βάση. Οι ερωτήσεις διερευνούν τις σχέσεις με τους άμεσους συνεργάτες, προϊσταμένους και διευθυντές (π.χ. «Οι συνάδελφοί σας, σας περιορίζουν τη δυνατότητα έκφρασης»), την ποιότητα της επικοινωνίας (π.χ. «Κρίνουν τη θέση εργασίας σας με τρόπο λανθασμένο ή προσβλητικό»), τη δυνατότητα ανάπτυξης δραστηριοτήτων στον εργασιακό χώρο (π.χ. «Αφαιρούν κάθε απασχόληση στην εργασία, για να μην μπορείτε να ασχοληθείτε με κάτι»), την πιθανή αρνητική και κακοπροαίρετη ενασχόληση των συνεργατών με προσωπικά και οικογενειακά θέματα (π.χ. «Σας επιτίθενται για τις πολιτικές και θρησκευτικές σας πεποιθήσεις»), την πρόθεση να προκληθεί οικονομική βλάβη εντός και εκτός εργασιακού χώρου (π.χ. «Σας προκαλούν δαπάνες, για να σας ζημιώσουν») κ.λπ. (β) Negative Acts Questionnaire (NAQ) (Einarsen & Hoel, 1999, 2005), το οποίο παραχωρήθηκε από το Πανεπιστήμιο Bergen της Νορβηγίας, με ειδική συμφωνία, για χρήση αποκλειστικά στη συγκεκριμένη μελέτη (Bergen Bulling Research Group, 2009). Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει δύο ενότητες: η πρώτη, με 29 δηλώσεις – αρνητικές πράξεις, σχεδόν ίδιες ή τουλάχιστον ανάλογες

με αυτές που συμπεριλαμβάνονται στο LIPT [π.χ. «Σας αναθέτουν εργασίες σαφώς κατώτερες των ικανοτήτων σας», ή «Γίνονται υβριστικές ή προσβλητικές παρατηρήσεις για το πρόσωπό σας (π.χ. συνήθειες ,παρελθόν), τις απόψεις σας ή την ιδιωτική σας ζωή» ή «Κυκλοφορούν διαδόσεις και κουτσομπολιά για σας» κ.λπ.]. Οι ερωτώμενοι απαντούν πόσο συχνά συμβαίνουν τέτοιες εχθρικές συμπεριφορές, με βάση την κλίμακα 1=Ποτέ, 2=Πότε-πότε, 3=Κάθε μήνα, 4=Κάθε εβδομάδα, 5=Καθημερινά. Στη συνέχεια, δίνεται ένας ορισμός της ψυχολογικής παρενόχλησης και ακολουθεί η δεύτερη ενότητα, με 8 ερωτήσεις, στις οποίες οι ερωτώμενοι απαντούν αν υπέστησαν οι ίδιοι ψυχολογική παρενόχληση, πόσο συχνά, από ποιους και από πόσους, για τη σχέση με τους θύτες, αν υπήρξαν μάρτυρες ψυχολογικής παρενόχλησης κ.λπ. Τα παραπάνω ερωτηματολόγια μεταφράστηκαν και προσαρμόστηκαν στην ελληνική πραγματικότητα από την κύρια ερευνήτρια (Δ.Μ.), ενώ η διαδικασία ελέγχθηκε από το επιστημονικό προσωπικό του Τομέα Κοινωνιολογίας της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας. Στη διεθνή βιβλιογραφία, για την πληρέστερη και πιο αντικειμενική διερεύνηση του φαινομένου (Liefsooghe & Olafsson, 1999), τα δύο εργαλεία χρησιμοποιούνται παράλληλα, αλλά ποτέ δεν συγκρίνονται τα αποτελέσματά τους, αφού τα καθένα από αυτά έχει διαφορετικό στόχο.

#### Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Για την επιλογή των υποκειμένων της πιλοτικής αυτής μελέτης χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της «χιονοστιβάδας», χωρίς όμως σε αυτή να οριστούν εξαρχής συγκεκριμένες παράμετροι στα επίπεδά τους (π.χ. για την ηλικία των εργαζομένων, συγκεκριμένες ηλικιακές κατηγορίες, ή για τον επαγγελματικό χώρο, συγκεκριμένα επαγγέλματα). Παρά το γεγονός ότι η συγκεκριμένη χρήση της μεθόδου θα δημιουργούσε μεροληψίες κατά την επιλογή των μονάδων (π.χ. υπερ-αντιπροσώπευση ενός τμήματος του πληθυσμού) (Γναρδέλλης, 2003), εξασφάλιζε τη διερεύνηση ενός υπερβολικά ευαίσθητου θέματος σε εργαζόμενους εκτός του χώρου εργασίας τους, με την προσδοκία ότι αυτοί θα αποτύπωναν

με μεγαλύτερη «ασφάλεια» το ενδεχόμενο να έχουν παρενοχληθεί.

Έτσι, αφετηρία αποτέλεσε ομάδα 10 εργαζομένων από το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον της βασικής ερευνήτριας, οι οποίοι συμπλήρωσαν τα πρώτα ερωτηματολόγια. Στη συνέχεια, τα άτομα αυτά ανέλαβαν να διανείμουν ερωτηματολόγια σε 8-10 άτομα, που δεν ανήκαν στο οικογενειακό και επαγγελματικό περιβάλλον τους και να τα παραλάβουν συμπληρωμένα κ.λπ. Οι εργαζόμενοι του δείγματος δεν προσεγγίστηκαν, στον επαγγελματικό τους χώρο. Έτσι, είχαν τη δυνατότητα, αφενός να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια ανεπηρέαστοι από τους συναδέλφους τους και αφετέρου να μη γνωστοποιήσουν τη συμμετοχή τους στην έρευνα, αν το επιθυμούσαν. Σε κάθε περίπτωση, τονίζονταν στους συμμετέχοντες η εθελοντική συμμετοχή, η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα των απαντήσεών τους. Εξάλλου, τα ερωτηματολόγια συνοδεύονταν από φάκελο, στον οποίο ο ερωτώμενος τοποθετούσε το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο, τον σφράγιζε και τον επέστρεφε. Έγινε προσπάθεια, τα ερωτηματολόγια να δοθούν σε εργαζόμενους από διαφορετικούς επαγγελματικούς χώρους. Παρ' όλα αυτά, δεδομένων των μεθοδολογικών περιορισμών, το δείγμα της έρευνας δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό των Ελλήνων εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Συνολικά, μοιράστηκαν 1.100 ερωτηματολόγια, από τον Οκτώβριο του 2005 έως τον Ιανουάριο του 2006. Επεστράφησαν 783 σφραγισμένοι φάκελοι με ερωτηματολόγια, πλήρως συμπληρωμένα (ποσοστό απαντητικότητας 71,18%).

Η επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος SPSS, έκδοση 16.

#### 4. Αποτελέσματα

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι σχετικές συχνότητες και τα ποσοστά θετικών απαντήσεων («ΝΑΙ») στην εμφάνιση εχθρικών συμπεριφορών του LIPT, ενώ σχολιάζονται μόνο οι ερωτήσεις, οι οποίες εκφράζουν το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που υφίστανται τις σχετικές συμπεριφορές.

Πίνακας 1  
Συχνότητα εμφάνισης εχθρικών συμπεριφορών (LIPT) (N=783)

LIPT	ΟΧΙ		ΝΑΙ		LIPT	ΟΧΙ		ΝΑΙ	
	N	%	N	%		N	%	N	%
1	611	78,7	165	<b>21,3</b>	24	649	83,2	131	16,8
2	585	75,2	193	<b>24,8</b>	25	678	87,1	100	12,9
3	653	81,6	143	18,4	26	734	94,2	45	5,8
4	643	82,5	136	17,5	27	632	81,2	146	18,8
5	570	73,0	211	<b>27,0</b>	28	594	76,3	185	<b>23,7</b>
6	698	89,5	82	10,5	29	559	71,9	218	<b>28,1</b>
7	664	84,8	116	14,9	30	693	89,0	86	1,0
8	657	84,2	123	15,8	31	659	84,5	121	15,5
9	717	92,0	62	8,0	32	667	86,0	109	14,0
10	643	82,5	136	17,5	33	675	87,1	100	12,9
11	576	74,1	201	<b>25,9</b>	34	543	69,8	235	<b>30,2</b>
12	666	85,5	113	14,5	35	523	67,4	253	<b>32,6</b>
13	647	83,1	132	16,9	36	498	64,3	277	<b>35,7</b>
14	689	88,3	91	11,7	37	670	86,7	103	13,3
15	698	89,7	80	10,3	38	661	85,2	115	14,8
16	664	85,2	115	14,8	39	632	81,0	148	19,0
17	506	65,7	264	<b>34,3</b>	40	739	95,0	39	5,0
18	529	68,8	240	<b>31,2</b>	41	726	93,3	52	6,7
19	685	88,2	92	11,8	42	750	96,4	28	3,6
20	714	91,2	63	8,1	43	700	89,9	79	10,1
21	733	94,0	47	6,0	44	718	92,3	60	7,7
22	723	93,1	54	6,9	45	680	87,2	100	12,8
23	700	89,9	79	10,1					

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, σε τουλάχιστον έναν στους τρεις εργαζόμενους ανατίθενται καθήκοντα ανούσια ή κατώτερα των ικανοτήτων τους ή καθήκοντα διαρκώς καινούρια, και διαδίδονται συκοφαντίες και φήμες (LIPT 34, 35, 36,

17, 18). Περίπου ένας στους τέσσερις δέχεται διαρκή αμφισβήτηση των αποφάσεών του (LIPT 29), επίμονη και έντονη κριτική στην εργασία του (LIPT 5), διακόπτεται συνεχώς (LIPT 2), αισθάνεται ότι οι άλλοι τον αποφεύγουν με υπαινιγμούς,



**Πίνακας 2**  
**Συχνότητα εμφάνισης αρνητικών πράξεων (NAQ) (N=783)**

	Ποτέ		Πότε-πότε		Κάθε μήνα		Εβδομαδιαία		Κάθε μέρα	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
NAQ 1	420	54,6	243	31,6	42	<b>5,5</b>	32	<b>4,2</b>	32	<b>4,2</b>
NAQ 2	619	80,2	107	13,9	25	3,2	16	2,1	5	0,6
NAQ 3	585	76,2	117	15,2	41	5,3	18	2,3	7	0,9
NAQ 4	422	54,6	228	29,5	60	<b>7,8</b>	31	<b>4,0</b>	32	<b>4,1</b>
NAQ 5	473	61,7	198	25,8	41	5,4	28	3,7	26	3,4
NAQ 6	402	52,4	266	34,7	53	<b>6,9</b>	28	3,7	18	2,3
NAQ 7	536	69,6	168	21,8	31	4,0	23	3,0	12	1,6
NAQ 8	571	74,3	129	16,8	37	4,8	23	3,0	9	1,2
NAQ 9	464	60,3	199	25,8	55	<b>7,1</b>	35	<b>4,5</b>	17	2,2
NAQ 10	648	83,9	79	10,2	27	3,5	15	1,9	3	0,4
NAQ 11	588	76,3	123	16,0	36	4,7	13	1,7	11	1,4
NAQ 12	692	89,6	51	6,6	17	2,2	11	1,4	1	0,1
NAQ 13	454	59,0	216	27,6	50	<b>6,5</b>	33	<b>4,3</b>	16	2,1
NAQ 14	571	74,5	126	16,4	42	5,5	15	2,0	12	1,6
NAQ 15	454	59,1	217	28,3	42	5,5	34	4,4	21	2,7
NAQ 16	406	52,8	253	32,9	53	<b>6,9</b>	35	<b>4,6</b>	22	2,9
NAQ 17	667	86,7	64	8,3	24	3,1	12	1,6	2	0,3
NAQ 18	642	83,3	89	11,5	19	2,5	14	1,8	7	0,9
NAQ 19	513	66,8	196	25,5	22	2,9	26	3,4	11	1,4
NAQ 20	537	69,7	168	21,8	32	4,2	27	3,5	6	0,8
NAQ 21	448	58,6	227	29,7	52	<b>6,8</b>	17	2,2	20	2,6
NAQ 22	420	54,5	213	27,7	52	<b>6,8</b>	43	<b>5,6</b>	42	<b>5,5</b>
NAQ 23	682	88,6	52	6,8	23	3,0	12	1,6	1	0,1
NAQ 24	463	60,1	201	26,1	49	6,4	30	3,9	27	3,5
NAQ 25	619	80,7	92	12,0	34	4,4	14	1,8	8	1,0
NAQ 26	616	80,0	96	12,5	33	4,3	16	2,1	9	1,2
NAQ 27	542	70,7	143	18,6	38	5,0	26	3,4	18	2,3
NAQ 28	448	58,3	226	29,4	49	<b>6,4</b>	29	3,8	17	2,2
NAQ 29	556	72,0	152	19,7	40	5,2	14	1,8	10	1,3

χωρίς να εκφράζουν κάτι απευθείας (LIPT 11) και κρίνουν τη θέση εργασίας του με τρόπο λανθασμένο ή προσβλητικό (LIPT 28). Από την άλλη πλευρά, οι εχθρικές συμπεριφορές με τα χαμηλότερα ποσοστά (περίπου 5%-7%) αφορούν τη σωματική βία και κακοποίηση (LIPT 40, 42) και την αναπηρία και τη διαφορετικότητα (LIPT 22, 26). Τέλος, 12,8% των εργαζομένων δήλωσαν ότι είχαν δεχθεί σεξουαλικές χειρονομίες (LIPT 45).

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται οι σχετικές συχνότητες και τα ποσοστά εμφάνισης των αρνητικών πράξεων, κατά το ερωτηματολόγιο NAQ. Και εδώ σχολιάζονται μόνο οι ερωτήσεις, οι οποίες εκφράζουν το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που υφίστανται τις σχετικές αρνητικές πράξεις.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 2, για 5,5% των εργαζομένων, είναι καθημερινή πραγματικότητα ο υπερβολικός έλεγχος της εργασίας τους (NAQ 22), ενώ για πάνω από 4%, η απόκρυψη πληροφοριών που επηρεάζουν την απόδοσή τους στην εργασία (NAQ 1) και η ανάθεση εργασιών κατώτερων των ικανοτήτων τους (NAQ 4). Σε εβδομαδιαία και μηνιαία βάση, οι παραπάνω πράξεις δηλώθηκαν ως συνηθισμένες, σε μεγαλύτερα ποσοστά. Επιπλέον, 4,3%-4,6% των εργαζομένων δήλωσε ότι, σε εβδομαδιαία βάση, γίνεται διαρκής υπενθύμιση των σφαλμάτων και των λαθών τους (NAQ 13), γίνεται στόχος οργής και αυθόρμητου θυμού (NAQ 9) και ότι αγνοείται η γνώμη τους (NAQ 16). Οι παραπάνω ομάδες αρνητικών πράξεων, αλλά και άλλες πράξεις (π.χ. υπερβολικός εργασιακός φόρτος που δεν μπορούν να διαχειριστούν – NAQ 28) συνέβαιναν με ακόμη μεγαλύτερη συχνότητα, σε μηνιαία βάση.

Στο ερωτηματολόγιο NAQ, οι συμμετέχοντες, μετά τη διατύπωση του ορισμού της ψυχολογικής παρενόχλησης, ρωτήθηκαν αν οι ίδιοι, τους τελευταίους έξι μήνες, είχαν υποστεί ψυχολογική παρενόχληση και πόσο συχνά. Συνολικά, 199 εργαζόμενοι (26,8%) από όσους απάντησαν στην ερώτηση, δήλωσαν ότι είχαν εμπειρία εχθρικών πράξεων και συμπεριφορών, από σπάνια έως και καθημερινά. Εφαρμόζοντας το κριτήριο της εβδομαδιαίας ή/και καθημερινής επανάληψης των εχθρικών πράξεων, ο αριθμός αυτών που δήλωσαν ότι παρενοχλήθηκαν περιορίζεται σε 37 άτομα (5%). Επιπλέον, θέτοντας ένα πιο αντικειμενικό και αυστηρότερο κριτήριο (τις δύο του-

λάχιστον αρνητικές πράξεις εβδομαδιαία), αξιολογείται η δήλωση των αρνητικών πράξεων συνολικά και όχι η πεποίθηση του εργαζόμενου ότι έχει υποστεί ψυχολογική παρενόχληση, στον χώρο εργασίας. Στο δείγμα της παρούσας έρευνας, το ποσοστό των ατόμων που έχει υποστεί τουλάχιστον δύο αρνητικές πράξεις, με επανάληψη πολλές φορές την εβδομάδα είναι 13,4%, ενώ με καθημερινή επανάληψη είναι 9,7%. Αθροιστικά, λοιπόν, το ποσοστό της ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ανέρχεται σε 23,1%. Αναφορικά με το φύλο, το ποσοστό των γυναικών που δήλωσε ότι είχε εμπειρία αρνητικών πράξεων σε εβδομαδιαία και καθημερινή βάση ήταν υπερδιπλάσιο (6,1%) από αυτό των ανδρών (2,6%) ( $\chi^2=9,94$ ,  $df=4$ ,  $p=0,041$ ).

Σε σχέση με τη διάρκεια της παρενόχλησης, 93 εργαζόμενοι (46,3% αυτών που είχαν εμπειρία εχθρικών πράξεων) δήλωσαν ότι η παρενόχληση ξεκίνησε πριν από δύο χρόνια και περισσότερο. Από την άλλη πλευρά, ίδιο ποσοστό εργαζομένων (19,4%) δήλωσε ότι η παρενόχληση είχε ξεκινήσει τον τελευταίο χρόνο και το τελευταίο εξάμηνο, αντίστοιχα. Τα τελευταία πέντε χρόνια, 273 εργαζόμενοι (37,6%) δήλωσαν ότι βίωσαν καταστάσεις ψυχολογικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Οι γυναίκες (201/73,6%) ήταν στατιστικά σημαντικά περισσότερες από τους άνδρες (72/26,4%) ( $\chi^2=6,27$ ,  $df=1$ ,  $p=0,012$ ).

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της παρενόχλησης (ποιος παρενοχλείται, από πόσους και ποιους).

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, περίπου 60% των εργαζομένων που δήλωσαν ότι υπέστησαν ψυχολογική παρενόχληση, παρενοχλούνταν μαζί με μερικούς άλλους συναδέλφους τους. Περίπου 40% των εργαζομένων παρενοχλούνταν από έναν άνδρα ή γυναίκα, ενώ περίπου 30% παρενοχλούνταν από δύο έως έξι άνδρες ή γυναίκες. Αναφορικά με τη θέση των θυτών, μια σημαντική μειοότητα (42,6%) ήταν ιεραρχικά ανώτεροι από τους εργαζόμενους, ενώ 21,3% ήταν συνάδελφοι (στην ίδια ιεραρχικά θέση). Το 27,3% ανέφερε ότι παρενοχλούνταν ταυτόχρονα από διαφορετικές κατηγορίες θυτών, συνδυαστικά. Τέλος, 73,3% δήλωσε ότι είχαν γίνει μάρτυρες επεισοδίων ψυχολογικής παρενόχλησης, από σπάνια έως συχνά.

**Πίνακας 3**  
**Χαρακτηριστικά της παρενόχλησης**

Πόσοι παρενοχλούνται <sup>1</sup>	N	(%)	Πόσοι παρενοχλούνται	Άνδρες <sup>2</sup>	Γυναίκες <sup>3</sup>
Μόνο ο/η ερωτώμενος/-η	39	19,1	1	40,8	39,0
Και μερικοί συνάδελφοι	121	59,3	2	28,2	26,7
Όλη η ομάδα	44	21,6	3-6	28,2	31,5
			Πάνω από 6	2,8	3,0
Ποιοι παρενοχλούν <sup>4</sup>	N	(%)	Μάρτυρες παρενόχλησης <sup>5</sup>	N	(%)
Διευθυντές, υποδιευθυντές, προϊστάμενοι	86	42,6	Ποτέ	67	26,7
Συνάδελφοι	43	21,3	Σπάνια	58	23,1
Υφιστάμενοι	9	4,5	Πότε-πότε	71	28,3
Πελάτες, ασθενείς, σπουδαστές	6	3,0	Συχνά	55	21,9
Συνδυαστικά	55	27,3			
Όλοι	3	1,5			

1. N=210, 2. N=142, 3. N=105, 4. N=202, 5. N=251

Για την πρόβλεψη της ψυχολογικής παρενόχλησης χρησιμοποιήθηκε υπόδειγμα λογαριθμικής παλινδρόμησης, με εξαρτημένη μεταβλητή την αναφερόμενη ψυχολογική παρενόχληση (0=ΟΧΙ, 1=ΝΑΙ). Υπολογίστηκαν οι σχετικοί λόγοι των πιθανοτήτων (odds ratio) για καθεμιά από τις ανεξάρτητες μεταβλητές: ηλικία, φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, τύπος του φορέα εργασίας (ιδιωτικός-δημόσιος), θέση στην εργασία (ιεραρχία), συνδικαλιστική δράση, αναφορά παρενόχλησης τα τελευταία πέντε χρόνια και μάρτυρας ψυχολογικής παρενόχλησης, ελέγχοντας ως προς τις συγχυτικές επιδράσεις τους. Οι συγκεκριμένες μεταβλητές επελέγησαν να συμπεριληφθούν στο μοντέλο, είτε διότι έχει φανερί ότι σχετίζονται άμεσα με την εμφάνιση ψυχολογικής παρενόχλησης (π.χ. ηλικία, ιεραρχία), είτε επειδή εκτιμήθηκε ότι στην Ελλάδα, κάποιες έχουν σημαίνουσα επίδραση (π.χ. η ύπαρξη συνδικαλιστικής δράσης μπορεί να προστατεύει ή να εκθέτει τον εργαζόμενο). Ο δείκτης  $r^2$  του Nagelkerke ήταν 0,75. Το μο-

ντέλο που παρήγαγε η λογαριθμική παλινδρόμηση είχε καλή εφαρμογή, καθώς η δοκιμασία Hosmer-Lemeshow δεν ήταν στατιστικά σημαντική ( $p=0,63$ ) και η πιθανότητα σωστής πρόβλεψης ήταν 93,3%. Τα αποτελέσματα του υποδείγματος παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.

Η ανάλυση λογαριθμικής παλινδρόμησης έδειξε ότι η ηλικία των εργαζομένων, η αναφορά παρενόχλησης τα τελευταία πέντε χρόνια και το πόσο συχνά ο εργαζόμενος υπήρξε μάρτυρας παρενόχλησης ήταν οι μεταβλητές που επηρεάζουν σημαντικά την πιθανότητα ένας εργαζόμενος να υποστεί ψυχολογική παρενόχληση. Συγκεκριμένα, για κάθε χρόνο στην ηλικία του εργαζόμενου, η πιθανότητα να πέσει θύμα ψυχολογικής παρενόχλησης μειώνεται κατά 10% ( $e^{-0,107}=0,898$ ), ανεξάρτητα από όλες τις υπόλοιπες μεταβλητές. Επιπλέον, για τους εργαζόμενους που είχαν παρενοχληθεί έστω και μία φορά τα τελευταία πέντε χρόνια, η πιθανότητα να πα-

**Πίνακας 4**  
**Σχετικοί Λόγοι πιθανοτήτων πρόβλεψης της ψυχολογικής παρενόχλησης**

Μεταβλητές	ΣΛ	95% ΔΕ	p
Ηλικία	0,898	0,835 – 0,967	0,004
Φύλο			
Γυναίκα	1,741	0,455 – 6,666	ns
Άνδρας	<i>Αναφορά</i>		
Είδος Οργανισμού			
Δημόσιο	1,500	0,420 – 5,353	ns
Ιδιωτικό	<i>Αναφορά</i>		
Θέση εργασίας (ιεραρχία)	0,072	0,925 – 6,048	ns
Συνδικαλιστική δράση			
Ναι	0,480	0,075 – 3,062	ns
Όχι	<i>Αναφορά</i>		
Παρενόχληση τα τελευταία 5 χρόνια			
Ναι	89,163	20,902 – 380,351	0,000
Όχι	<i>Αναφορά</i>		
Μάρτυρας παρενόχλησης			
Σπάνια	6,403	1,570 – 26,115	0,010
Πότε-πότε	9,013	2,031 – 39,995	0,004
Συχνά	25,850	2,568 – 260,241	0,006
Ποτέ	<i>Αναφορά</i>		

ns=μη στατιστικά σημαντικό

μενοχληθούν και στο μέλλον αυξάνει 89 φορές ( $e^{4,490}=89,163$ ). Τέλος, όσο συχνότερα οι εργαζόμενοι έχουν γίνει μάρτυρες επεισοδίων ψυχολογικής παρενόχλησης, η πιθανότητα να παρενοχληθούν αυξάνει 6 ( $e^{1,857}=6,403$ ), 9 ( $e^{2,199}=9,013$ ) και 25 φορές ( $e^{3,252}=25,850$ ), αντίστοιχα.

### 5. Συζήτηση

Η παρούσα μελέτη έδειξε ότι 5% των εργαζομένων που συμμετείχαν σε αυτή δηλώνει πως βιώνει σε εβδομαδιαία ή/και καθημερινή βάση εχθρικές πράξεις, ότι παρενοχλείται ψυχολογικά, υιο-

θετώντας την «υποκειμενική» μέθοδο καταγραφής του φαινομένου (Zarf & Einarsen, 2003). Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει προηγούμενη εκτίμηση των Paoli και Merllié (2000) για τη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου στην Ελλάδα και είναι μέσα στο εύρος (5%-10%) των εκτιμήσεων του Zarf και των συνεργατών του (2003) για τη συχνότητα ψυχολογικής παρενόχλησης, παγκοσμίως.

Οι συχνότερες εμφανίσεις συμπεριφορών ψυχολογικής παρενόχλησης, αναλυτικά, έτσι όπως αποτυπώθηκαν στα δύο ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα μελέτη, διαφέρουν μεταξύ τους, όπως αναμενόταν, βάσει της βιβλιογραφίας (Hoel, Cooper & Faragher, 2001.

Mikkelsen & Einarsen, 2001. Notelaers et al., 2006). Παρ' όλα αυτά, τα ποσοστά της ψυχολογικής παρενόχλησης στην παρούσα μελέτη μπορούν να θεωρηθούν αρκετά υψηλά, συγκρινόμενα με τα αντίστοιχα ποσοστά σε άλλες χώρες, όπως η Μεγάλη Βρετανία (10,6%-38%), η Αυστρία (17,5%-26,6%), οι Σκανδιναβικές χώρες (7%-24%, ανάλογα με τον τύπο της απασχόλησης) και οι Η.Π.Α. (27,2%), που έχουν μετρηθεί με τα ίδια εργαλεία (Hoel, Cooper & Faragher, 2001. Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck, 1994). Βέβαια, το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται στη μέθοδο συλλογής των δεδομένων, η οποία οδήγησε σε υπερ-αντιπροσώπηση των γυναικών στο δείγμα μας. Γι' αυτό άμεση σύγκριση των αποτελεσμάτων των ερευνών θα πρέπει να γίνεται με επιφύλαξη, ακόμη και όταν πρόκειται για τα ίδια εργαλεία, καθώς τα δείγματα δεν είναι απόλυτα ίδια, ούτε και η διαδικασία συλλογής των δεδομένων (Einarsen, 2000. Paoli & Merlié, 2000. Hoel, Cooper & Faragher, 2001). Επιπλέον, πέρα από τις μεθοδολογικές διαφορές, η ίδια η δομή των εργασιακών χώρων μπορεί να εξηγήσει τις διαφορές στα ποσοστά συμπεριφορών παρενόχλησης. Σε εργασιακές δομές, οργανωμένες ιεραρχικά και με δεδομένη τη διαφορά δύναμης μεταξύ των ομάδων που δραστηριοποιούνται στο χώρο (τέτοιες δομές χαρακτηρίζουν τη Μεγάλη Βρετανία, τη Γαλλία, την Ισπανία, τις Ηνωμένες πολιτείες, αλλά και την Ελλάδα), επικρατεί θετικό κλίμα για ανάπτυξη συμπεριφορών ψυχολογικής παρενόχλησης. Από την άλλη πλευρά, σε χώρες, όπως οι Σκανδιναβικές, χωρίς διαφορές δύναμης στην οργανωτική τους δομή, με χαμηλή ανοχή σε εχθρικές συμπεριφορές και υψηλό βαθμό ευαισθητοποίησης των εργαζομένων σε τέτοια θέματα, τα ποσοστά ψυχολογικής παρενόχλησης είναι μικρά (Leymann, 1992. Salin, 2001. Mikkelsen & Einarsen, 2001).

Οι αρνητικές πράξεις με τη μεγαλύτερη συχνότητα (κατά ΝΑQ), στο σύνολό τους, ήταν ανάλογες με τις εχθρικές συμπεριφορές με τη μεγαλύτερη συχνότητα (κατά LIPT) και αυτές αφορούσαν συμπεριφορές που θίγουν τις συνθήκες εργασίας και πλήττουν την ύπαρξη ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Από την άλλη πλευρά, τα ποσοστά συμπεριφορών που εκφράζουν σωματική βία ήταν από τα μικρότερα που μετρήθηκαν μεταξύ των εχθρικών συμπεριφορών, όπως και σε προηγούμενες διεθνείς αναφορές

(Hirigoyen, 2002). Αυτή η συνέπεια των ποιοτικών χαρακτηριστικών των συμπεριφορών ψυχολογικής παρενόχλησης τεκμηριώνει την ύπαρξη ψυχολογικής παρενόχλησης με συγκεκριμένη μορφή – τουλάχιστον στους χώρους εργασίας που διερευνήθηκαν στην παρούσα μελέτη: η μορφή αυτή αφορά την ίδια την εργασία και τις επιμέρους διαστάσεις της περισσότερο, παρά τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

Στην παρούσα έρευνα βρέθηκε ότι παρενόχλούν περισσότερο οι προϊστάμενοι τους υφισταμένους τους (42,6%) αλλά και ίσοι ιεραρχικά συνάδελφοι (21,3%). Το μοντέλο αυτό παρενόχλησης αναγνωρίζεται στη βιβλιογραφία (Vandekerckhove, Commers & Downward, 2001), αν και η συμμετοχή των συναδέλφων στην παρενόχληση, στη βιβλιογραφία, αναφέρεται ελαφρώς μεγαλύτερη (Salin, 2001. Mikkelsen & Einarsen, 2001).

Αναφορικά με τους προβλεπτικούς παράγοντες της ψυχολογικής παρενόχλησης, βρέθηκε ότι η ηλικία των εργαζομένων, η ύπαρξη παρενόχλησης τα τελευταία πέντε χρόνια και το πόσο συχνά ο εργαζόμενος υπήρξε μάρτυρας παρενόχλησης ήταν οι πιο σημαντικοί, με την αναφορά παρενόχλησης τα τελευταία πέντε χρόνια να έχει τη μεγαλύτερη προβλεπτική ισχύ. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν την άποψη ότι πρόκειται για μια κλιμακούμενη και επαναλαμβανόμενη διαδικασία και όχι για ένα στατικό φαινόμενο (Einarsen, 2000). Ενδεχομένως, η ύπαρξη αυτών ακριβώς των μεταβλητών στο μοντέλο αναδεικνύει την ισχύ τους και ερμηνεύει το εύρημα της παρούσας μελέτης ότι το φύλο και η θέση στην ιεραρχία δεν συνεισφέρουν σημαντικά στην πρόβλεψη της ψυχολογικής παρενόχλησης, σε αντίθεση με αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών (Salin, 2001. Mikkelsen & Einarsen, 2001). Επιπλέον, αν συνδυάσουμε τα ευρήματα αυτά με το γεγονός ότι η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων του δείγματος (73,3%) υπήρξαν μάρτυρες επεισοδίων ψυχολογικής παρενόχλησης, η προοπτική του φαινομένου φαντάζει σχεδόν επικίνδυνη και καθιστά αναγκαία την άμεση λήψη μέτρων ευαισθητοποίησης και ικανότητας αναγνώρισης του φαινομένου από τους εργαζόμενους, στα αρχικά ακόμη στάδια της καριέρας τους. Επιπλέον, στην περίπτωση της ψυχολογικής παρενόχλησης, η ηλι-

κία και κατ' επέκταση η εργασιακή εμπειρία, φαίνεται να δρα προστατευτικά για τον εργαζόμενο, όπως συμβαίνει για άλλα φαινόμενα στον εργασιακό χώρο, για παράδειγμα, την επαγγελματική πλήξη (Ξένου, 2009), σε αντίθεση με την απαθή στάση (μάρτυρας) απέναντι στο φαινόμενο.

Η παρούσα έρευνα για το συγκεκριμένο θέμα, με τα συγκεκριμένα εργαλεία γίνεται πρώτη φορά στην Ελλάδα. Η απόπειρα αυτή δεν έγινε χωρίς δυσκολίες. Μεθοδολογικά, αν και χρησιμοποιήθηκαν δύο αναγνωρισμένα και δοκιμασμένα διεθνώς ερωτηματολόγια, η εννοιολογική αποσαφήνιση του φαινομένου και η αποτύπωση των εννοιών στην ελληνική εκδοχή των εργαλείων υπήρξαν επικίνδυνοι σκόπελοι. Βέβαια, ο στόχος της παρούσας μελέτης ήταν η καταγραφή του φαινομένου και όχι η δοκιμή και στάθμιση των συγκεκριμένων εργαλείων. Απαιτείται επανάληψη παρόμοιας μελέτης στον ελληνικό χώρο και, ενδεχομένως αυστηρότερες διαδικασίες στάθμισης για την πιστοποίηση των συγκεκριμένων ερωτηματολογίων ως έγκυρων και αξιόπιστων οργάνων μέτρησης και στην Ελλάδα. Τέλος, η μέθοδος συγκρότησης του δείγματος, (χιονοστιβάδα, χωρίς να συνδυάζεται με τη μέθοδο της πολλαπλής μεταβλητότητας) οδήγησε σε μη αντιπροσωπευτικό δείγμα, θέτοντας έτσι περιορισμούς αναγωγής των αποτελεσμάτων στον πληθυσμό των εργαζομένων. Παρ' όλα αυτά η παρούσα μελέτη παρουσίασε ισχυρές ενδείξεις ότι το φαινόμενο της ψυχολογικής παρενόχλησης μπορεί να αφορά σημαντικό αριθμό εργαζομένων, ακόμα μεγαλύτερο αριθμό μαρτύρων, συμβαίνει σε ποικίλους εργασιακούς χώρους και προς άτομα με διαφορετικές επαγγελματικές δραστηριότητες.

Εκτιμάται ότι η παρούσα μελέτη ανοίγει το δρόμο για μια πιο συστηματική καταγραφή και μεθοδολογικά ορθότερη διερεύνηση του φαινομένου της ψυχολογικής παρενόχλησης στη χώρα μας. Θα ήταν χρήσιμο να γίνει προσέγγιση του θέματος της ψυχολογικής παρενόχλησης σε συγκεκριμένους, πλέον, χώρους εργασίας, σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, με τη χρήση ποιοτικών μεθόδων, έτσι ώστε το φαινόμενο να μελετηθεί σε βάθος και να αξιολογηθούν οι ιδιαίτερες συνθήκες, που, ενδεχομένως, ευνοούν ή εμποδίζουν την εμφάνιση του και να αναπτυχθούν στοχευμένα προγράμματα πρόληψης. Η εξασφάλι-

ση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, εκτός από πρόκληση για τη Δημόσια Υγεία, συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων.

## Βιβλιογραφία

- Agervold, M. & Mikkelsen, E. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18, 336-351.
- Bergen Bulling Research Group (2009). Ανάκτηση στις 25 Νοεμβρίου 2006 από <http://www.uib.no/rg/bbrg/projects/naq>.
- Björkqvist, K., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Cassitto, M. G. (2001). Mobbing in the Workplace, new aspect of an old phenomenon. Milano. *La Medicina del Lavoro*, 92(1), 12-24.
- Chappell, D. & Di Martino, V. (2001). *Global Workplace Violence* (2nd edition). Geneva: International Labour Office.
- Γναρδέλλης, Χ. (2003). *Εφαρμοσμένη Στατιστική*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Di Martino, V. (2000). *Violence at the Workplace, the Global Challenge*. Johannesburg: International Labour Office.
- Di Martino, V. & Mursi, M. (2001). *Guidance for the Prevention of Stress and Violence at the Workplace* (2nd ed). Kuala Lumpur: European Foundation.
- Dick, G. & Rayner, C. (2004). *Exploring the Workplace Bullying Construct: an evidence-based approach*. Canterbury Business School Working Paper Series, No. 51.
- Doyle, E. (2001). *Dignity at work. The challenge of workplace bullying*. Report of the Task Force on the Prevention of Workplace Bullying: Department of Labour, Trade and Consumer Affairs, Ireland.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S. & Hoel, H. (1999). *The validity and development of the Revised Negative Acts Questionnaire*. Paper presented at the European Congress of Work and Organizational Psychology, Prague, 13-17, May 2005.
- Einarsen, S. & Hoel, H. (2005). *The Negative Acts Questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work*. Bergen Bullying Research Group, Norway.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work. The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L.



- Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003). *Third European survey on working conditions: A Comparative Analysis*. European Working Conditions Observatory (EWCO).
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. Αθήνα: Πατάκης.
- Hoel, H., Cooper, C.L. & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443-466.
- Lewis, D. (2003). Voices in the social construction of bullying at work: exploring multiply realities in further and higher education. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), 65-81.
- Leymann, H. (1990a). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1990b). *Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work*. Stockholm: Violen.
- Leymann, H. (1992). The Mobbing Encyclopaedia. Bullying: Whistleblowing. Information about Psycho-terror in the Workplace from <http://www.leymann.se/>.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. In D. Zapf & H. Leymann (Eds), *Mobbing and Victimization at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-275.
- Liefvooghe, A., & Olafsson, R. (1999). Scientists and amateurs: mapping the bullying domain. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 39-49.
- 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.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2002). Basic Assumptions and Symptoms of Post-traumatic Stress among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), 87-111.
- Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H. & Vermunt, J.K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. *Work & Stress*, 20(4), 288-301.
- Ξένου, Ε. (2009). *Πλήξη και τάση προς πλήξη...* Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας, Αθήνα.
- Paoli, P. & Merliè, D. (2000). *Third European survey on working conditions 2000*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 28-29.
- Peters, U. H. (2001). Mobbing, significance for private personal insurance. *Versicherungsmedizin*, 53(2), 73-80.
- Pompili, M., Lester, D., Innamorati, M., De Pisa, E., Iliceto, P., Puccino, M., Nastro, P.F., Tatarelli, R. & Girardi, P. (2008). Suicide risk and exposure to mobbing. *Work*, 31, 237-243.
- Quine, L. (2003). Workplace Bullying, Psychological Distress, and Job Satisfaction in junior doctors. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 12(1), 91-101.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 425-441.
- Speedy, S. (2006). Workplace violence: the dark side of organisational life. *Contemporary Nurse*, 21(2), 239-250.
- Vandekerckhove, W., Commers, R. & Downward, (2001). *Workplace Mobbing. Sign of the Times*. Ghent University, Belgium.
- Vartia, M. (2003). *A Study on the Work environment well-being and health*. Academic Dissertation, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.
- Wolfberg, E. (2004). Social crisis and occupational fatigue among health professionals. Warning and resources. *Vertex*, 14(54), 268-279.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen Überblick zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43(1), 1-25.
- Zapf, D. & Einarsen, S. (2003). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 165-184). London: Taylor & Francis.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 103-126). London: Taylor & Francis.
- 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, 215-237.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Κατάλογος εχθρικών συμπεριφορών (LIPT)

1. Ο προϊστάμενος σας στερεί τη δυνατότητα να εκφράζεστε.
2. Σας διακόπτουν συνεχώς.
3. Οι συναδέλφοί σας σας περιορίζουν τη δυνατότητα έκφρασης.
4. Ο προϊστάμενος σας φωνάζει και σας βρίζει δυνατά.
5. Σας γίνεται διαρκώς κριτική για την εργασία σας.
6. Σας τρομοκρατούν τηλεφωνικά.
7. Σας γίνεται διαρκώς κριτική για την ιδιωτική σας ζωή.
8. Σας απειλούν προφορικά.
9. Σας απειλούν γραπτώς.
10. Σας αρνούνται την επαφή, με χειρονομίες, γκριμάτσες και φευγαλέες ματιές.
11. Σας αποφεύγουν με υπαινιγμούς, χωρίς να εκφράζουν κάτι απευθείας.
12. Δεν σας μιλούν καθόλου.
13. Δεν σας απευθύνουν το λόγο.
14. Σας μετακινούν σε χώρο μακριά από τους συναδέλφους σας.
15. Απαγορεύουν στους συναδέλφους σας να σας απευθύνουν τον λόγο.
16. Σας μεταχειρίζονται σαν να μην υπάρχουν.
17. Σας συκοφαντούν πίσω από την πλάτη σας.
18. Διαδίδουν φήμες για σας.
19. Σας γελοιοποιούν.
20. Σας ενοχοποιούν ότι είστε ψυχικά ασθενής.
21. Θέλουν να σας αναγκάσουν να κάνετε ψυχιατρική εξέταση.
22. Σας κοροϊδεύουν για μια σωματική σας αναπηρία-μειονεξία.
23. Κοροϊδεύουν τον τρόπο που βαδίζετε, μιλάτε, χειρονομείτε, για να σας γελοιοποιήσουν.
24. Σας επιτίθενται για τις πολιτικές και θρησκευτικές σας πεποιθήσεις.
25. Κοροϊδεύουν την ιδιωτική σας ζωή.
26. Κοροϊδεύουν την εθνικότητά σας.
27. Σας εξαναγκάζουν να κάνετε εργασίες που μειώνουν την αυτοπεποίθησή σας.
28. Κρίνουν τη θέση εργασίας σας με τρόπο λανθασμένο ή προσβλητικό.
29. Αμφισβητούν τις αποφάσεις σας.
30. Σας απευθύνουν το λόγο με άσεμνες βρισιές ή άλλες εξευτελιστικές εκφράσεις.
31. Σας έχουν προσεγγίσει σεξουαλικά ή με λεκτικές σεξουαλικές προτάσεις.
32. Δεν σας αναθέτουν κανένα επαγγελματικό καθήκον.
33. Αφαιρούν κάθε απασχόληση στην εργασία, για να μην μπορείτε να ασχοληθείτε με κάτι.
34. Σας αναθέτουν ανούσια καθήκοντα.
35. Σας αναθέτουν καθήκοντα κατώτερα των ικανοτήτων σας.
36. Σας αναθέτουν συνεχώς καινούρια καθήκοντα.
37. Σας αναθέτουν «νοσηρά» καθήκοντα.
38. Σας αναθέτουν εργασίες, που ξεπερνούν τις ικανότητές σας, για να σας δυσφημίσουν.
39. Σας υποχρεώνουν να κάνετε εργασίες, που βλάπτουν την υγεία σας.
40. Σας απειλούν με σωματική βία.
41. Χρησιμοποιούν ελαφρά βία πάνω σας για να σας «δώσουν ένα μάθημα».
42. Έχετε υποστεί σωματική κακοποίηση.
43. Σας προκαλούν δαπάνες, για να σας ζημιώσουν.
44. Σας προξενούν φυσικές ζημιές στο σπίτι ή στον χώρο εργασίας.
45. Έχετε υποστεί σεξουαλικές χειρονομίες.

## Mobbing syndrome at workplace

DOROTHEA MAKRYGIANNI<sup>1</sup>

GEORGE KOULIERAKIS<sup>2</sup>

**ABSTRACT** Mobbing constitutes an important problem at the workplace, and has been systematically studied both in Europe and the USA. To the best of our knowledge, there are no studies conducted in Greece to record this phenomenon at the workplace. The present study attempts to cover this gap. Seven hundred and thirty eight employees at various workplaces at the private and public sector completed the Leymann Inventory Psychological Terrorization (LIPT) and the Negative Acts Questionnaire (NAQ). Results showed that for a large percentage of employees (25-30%), insipid or new duties, or duties below their skills were assigned; detractions and rumours were noised around; their decisions were disputed and insistence and intense criticism in their work was practised. One hundred and ninety nine employees (26,8%) mentioned that they had experienced hostile actions and behaviours, seldom or daily, while 5% reported that the hostile actions were repeated in weekly and/or daily base. Logistic regression analysis showed that the age of employees, the report of mobbing the last five years and the frequency the employee witnessed mobbing were the most influenced variables of the probability for an employee to suffer mobbing. Results are discussed in the light of the Greek work environment and the corresponding findings of the international studies.

*Key words:* Mobbing, Workplace, LIPT, NAQ.

1. *Address:* Lecturer, Department of Physiotherapy, Faculty of Health and Caring Professions, Technological Educational Institute of Athens, 24 Mitrodorou Str, 104 41 Athens, Greece. Tel. 0030 2105385278, e-mail: dmakrygi@teiath.gr

2. *Address:* Research and Teaching Fellow, Department of Sociology, National School of Public Health, 196 Alexandras Avenue, 115 21 Athens, Greece. Tel. 0030 2132010169, e-mail: gkoulierakis@esdy.edu.gr