

MOBBING AGAINST DEMOCRACY

INTERDISCIPLINARY AMBASSADORIAL
T4E ACTION PROCEEDINGS
14-15 MAY 2022



EDITED BY

Foteini-Vassiliki KULOHERI
Foteini ASDERAKI

University of Piraeus Publications

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Erasmus+ KA3 2018 – 2021 – policy making -
entitled “Teachers4Europe: Setting an Agora for Democratic Culture”

Edited by

Foteini-Vassiliki Kuloheri

Doctor of Education, MA Appl. Lings, BA Engl. Lang. & Lit.

RSA DOTE, Dist. in Lang. & Meth.

Adult Educator, Ambassador T4E

UPRC Representative in Erasmus+T4E On-site Training Materials

Ministry of Education and Religious Affairs

Foteini Asderaki

Associate Professor

Academic Coordinator-Erasmus KA3 2018 – 2021 / “Teachers4Europe: Setting an Agora for Democratic Culture” (2018-2021)

Chair of the European Security and Defense College Doctoral School on CSDP (2019-2021)

Jean Monnet Chair on European Union’s Education, Training, Research and Innovation Policies,

Director of the Laboratory on Education Policy, Research, Development and Interuniversity Cooperation

Department of International and European Studies

Faculty of Economics, Business and International Studies

University of Piraeus

Scientific Committee

Aggelos Kotios, Professor, University of Piraeus

Aristotle Tziampiris, Professor, University of Piraeus

Liakouras Petros, Professor, University of Piraeus

Foteini Asderaki, Associate Professor, University of Piraeus

Panagiotis Grigoriou, University of Aegean

Dr. Foteini-Vani Kuloheri

Publication date: 10 November 2022

University of Piraeus Publications

ISBN: 978-960-6897-15-3

Cover design:

Maria Trapali, student of Department of Tourism, University of Piraeus.

Disclaimer: The European Commission support for the production of this handbook does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views of the authors only, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Περιεχόμενα

1	Πρόλογος.....	5
2	Χαιρετισμός Υφυπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων	6
3	Χαιρετισμός Γενικού Γραμματέα.....	9
	Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Ειδικής Αγωγής.....	9
4	“Erasmus+ teacher-training empowering action against workplace mobbing”	11
	Foteini-Vassiliki Kuloheri	11
5	«Εργασιακός Εκφοβισμός: Είδη, Αίτια, Συνέπειες και Στρατηγικές Αντιμετώπισης του Φαινομένου»	17
	Αικατερίνη Αισώπου	17
	Αργυρή Μπιλιούρη.....	17
6	“Mobbing at work. Exploring the most common behaviors in Greece and the consequences for the victim, the colleagues and the company”	29
	Chrysopigi Vardikou.....	29
	Zoumpoulia-Evangelia Malioglou	29
7	«Ξεδιπλώνοντας το φαινόμενο Mobbing στα Μέσα»	37
	Σοφία Θ. Παπαδημητρίου.....	37
8	«Η ηθική παρενόχληση, ο εκφοβισμός και η βία στην εργασιακή ζωή (mobbing) των εκπαιδευτικών»	51
	Αναστασία Μπαλτά	51
9	«Μελέτη περίπτωσης ηθικής παρενόχλησης στην εργασία»	63
	Δήμητρα Μακρή	63
10	Ταυτότητα, αξίες, κουλτούρα - Σχολική κουλτούρα και αλλαγή.....	73
	Άννα Σιγανού.....	73
11	«Χαρακτηριστικά ιδιότητας ενεργού πολίτη σύμφωνα με αντιλήψεις εκπαιδευτικών δημοτικής εκπαίδευσης»	85
	Βασίλειος Κωτούλας.....	85

12	«Πρόληψη και αντιμετώπιση του MOBBING, με έμφαση στο δημόσιο τομέα»	95
	Μαρία Στυλιανίδου, Δ. Ν.	95

1 Πρόλογος

Η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι και πρέπει να είναι πρωτίστως μια Ένωση αξιών. Ήδη από το 1973 οι ευρωπαϊκές αξίες έχουν συνδεθεί με την Ευρωπαϊκή ταυτότητα. Οι αξίες εμπλουτίστηκαν και κατοχυρώθηκαν από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ έως και τη Συνθήκη της Λισσαβόνας κι ενισχύθηκαν με το Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Ο λεγόμενος «σκληρός πυρήνας των αξιών» όπως αναγράφεται στο άρθρο 2 για τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιλαμβάνει τις αξίες του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ελευθερίας, της δημοκρατίας, της ισότητας, του κράτους δικαίου, καθώς και του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων... εντός κοινωνίας που χαρακτηρίζεται από τον πλουραλισμό, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ανοχή, τη δικαιοσύνη, την αλληλεγγύη και την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Σύμφωνα με το άρθρο 31 του Χάρτη «κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε υγιεινές, ασφαλείς κι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας».

Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με απόφασή του, ζητά από τα κράτη μέλη να κυρώσουν τη Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση, 2019 (αριθ. 190) που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019, το πρώτο διεθνές μέσο για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας στην εργασία. Η Σύμβαση θεωρεί ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας συνδέονται με την παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεωρούνται απειλή για την ισότητα ευκαιριών ενώ είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία. Επομένως, η βία και η παρενόχληση στο χώρο εργασίας συνιστούν κατάφωρη παραβίαση τόσο του διεθνούς όσο και του Ευρωπαϊκού δικαίου. Το Ελληνικό κράτος, πράγματι, κύρωσε τη Σύμβαση αυτή (Ν. 4808 / ΦΕΚ 101 Α / 19.06.2021). Πολλά πρέπει ωστόσο να γίνουν σε επίπεδο κοινωνίας, στερεοτύπων και αντιλήψεων ειδικά στο χώρο της εργασίας.

Είναι πολύ ελπιδοφόρο που οι Teachers4Europe αναδεικνύουν και συζητούν ένα τόσο καίριο θέμα, που συνδέεται με βαθιές κοινωνικές προκαταλήψεις και παθογένειες και «σιωπή» και πόνο εκ μέρους των θυμάτων. Οι αξίες και οι ελευθερίες πέρα από το να κατακτηθούν χρειάζονται και τους υπερασπιστές τους. Κι αυτοί δεν είναι άλλοι από τους ενεργούς πολίτες, που υπερασπίζονται καθημερινά τη δημοκρατία και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Πολλά συγχαρητήρια στις και στους Πρόσβεις T4E Φωτεινή – Βασιλική Κουλοχέρη, Ιωάννα Καμπούρμαλη, Βικτωρία Κατσιγιάννη, Βαΐα Μανώλη, Ευτυχία Πλακαρού, Φανή Λαζαράκη, Κωνσταντίνο Κωστούδη, Κωνσταντίνο Κοκτσίδα και Δημήτρη Ράμμο για την ανάδειξη του ζητήματος και την επιστημονική διερεύνηση για την καταπολέμησή του.

Φωτεινή Ασδεράκη

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Διεθνών κι Ευρωπαϊκών Σπουδών Πανεπιστημίου
Πειραιώς

Jean Monnet Chair

Academic Coordinator-Erasmus+ KA3 2018 – 2021 / Teachers4Europe: setting an
Agora for Democratic Culture

2 Χαιρετισμός Υφυπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων

Αγαπητοί Σύεδροι,

Με αμέριστη χαρά και τιμή χαιρετίζω τη διεπιστημονική διαδικτυακή διημερίδα εκπαιδευτικής δράσης με θέμα «Εργασιακός εκφοβισμός και δημοκρατικές αξίες» - «Mobbing at work against democracy», που διοργανώνεται από τους Ambassadors «Teachers4Europe» των περιοχών Α', Γ' και Δ' Αθηνών, Πειραιά, Κορινθίας και Μαγνησίας, καθώς και της Γερμανίας, στο πλαίσιο υλοποίησης του ευρωπαϊκού προγράμματος Erasmus+ KA3 «T4E-Teachers4Europe».

Το έργο “Teachers4Europe: Setting an Agora for Democratic Culture”, το οποίο προωθεί και στηρίζει με μεγάλη προσήλωση και επιμονή το Υπουργείο Παιδείας, εκφράζει τις νεότερες παιδαγωγικές προσεγγίσεις για τη συμβολή της εκπαίδευσης στη διαμόρφωση «Ευρωπαίων Ενεργών Δημοκρατικών Πολιτών». Το Υπουργείο συμμετέχει ενεργά στην Ευρωπαϊκή αυτή Σύμπραξη και πιστεύει ακράδαντα στην προστιθεμένη αξία των Σχεδίων Δράσης των μαθητών και μαθητριών, μέσα από τα οποία οραματίζονται μια κοινωνία που δεν αντιμετωπίζει τη διαφορετικότητα ως ανισότητα, μια κοινωνία χωρίς διακρίσεις, που θα λειτουργεί ως ένας μεγάλος πολύχρωμος καμβάς πάνω στον οποίο ο κάθε άνθρωπος θα μπορεί να χρωματίσει. Η πολυχρωμία αυτή των απόψεων και των ανθρώπων είναι ζητούμενο της δημοκρατικής μας κοινωνίας.

Κεντρικής σημασίας για το έργο “T4E” είναι η συνεργασία και η διάδραση μεταξύ εκπαιδευτικών, μαθητών, μαθητριών και διαφορετικών φορέων, καθώς και οι συνέργειες και η διασύνδεση των Σχολικών Μονάδων της επικράτειας και του εξωτερικού. Η Εκπαίδευση για την ιδιότητα του Ενεργού Δημοκρατικού Πολίτη είναι αυτή που υποστηρίζει τους μαθητές και τις μαθήτριες, προκειμένου να καταστούν ενεργοί, ενημερωμένοι και υπεύθυνοι πολίτες, πρόθυμοι και ικανοί να αναλάβουν ευθύνες στο πλαίσιο των κοινωνιών στις οποίες ζουν, να αναπτύξουν κριτική σκέψη και να ενστερνιστούν θεμελιώδεις δημοκρατικές αξίες.

Ευχαριστώ και συγχαίρω θερμά τους διοργανωτές της διεπιστημονικής διαδικτυακής διημερίδας για την πρωτοβουλία της διοργάνωσης και την επιλογή των συγκεκριμένων θεματικών προς διερεύνηση, τους πολύ αξιόλογους εισηγητές/εισηγήτριες και όλους τους συμμετέχοντες. Θεωρώ πολύ σημαντική την προσέγγιση των σύγχρονων προκλήσεων του εργασιακού εκφοβισμού και της προσβολής της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της πρόληψης και της αντιμετώπισης της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, της προστασίας της αξιοπρέπειας και της

προσωπικότητας, του σεβασμού και της προστασίας της αξίας του ανθρώπου, καθώς και της προάσπισης των δημοκρατικών αξιών.

Στη σύγχρονη κοινωνία ο ρόλος της εργασίας στη ζωή των ανθρώπων παραμένει αδιαμφισβήτητος και αποτελεί τη βάση της διαμόρφωσης του ανθρώπινου χαρακτήρα, καθώς και της ηθικής διαπαιδαγώγησής τους. Μέσα από τη συνύπαρξη, τη συνεργασία, την αλληλοϋποστήριξη και την αλληλεπίδραση των εργαζομένων στον ίδιο εργασιακό χώρο παράγεται ένα συλλογικό έργο και αναδεικνύεται η δύναμη της ομάδας. Είναι γεγονός ότι ένας χώρος εργασίας χαρακτηρίζεται από τις δικές του ιδιαιτερότητες και το διαφορετικό ανθρώπινο δυναμικό του, και ότι δεν επικρατεί πάντα αρμονικό κλίμα συνεργασίας, με αποτέλεσμα τη δημιουργία δυσάρεστων καταστάσεων. Χαρακτηριστικό είναι το “mobbing at work” - ο εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο, είτε στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα. Σύμφωνα με σχετικές έρευνες και σημαντικές μελέτες των τελευταίων δεκαπέντε ετών, πρόκειται για ένα φαινόμενο κοινωνικής παθογένειας, που λαμβάνει μεγάλες διαστάσεις στις μέρες μας και, γενικότερα, προκαλεί ανησυχία, καθώς θεωρείται βασική αιτία για διαφορετικές ψυχοσωματικές ασθένειες στους εργαζόμενους.

Η ηθική παρενόχληση και η επαναλαμβανόμενη αντισυναδελφική συμπεριφορά του θύτη προς το θύμα στον χώρο εργασίας αμαυρώνουν την επαγγελματική, αλλά και κοινωνική εικόνα του θύματος, δημιουργούν προβλήματα στην επικοινωνία και τη συνεργασία στον ίδιο χώρο, προκαλούν την απομόνωση του εργαζόμενου από την ομάδα και αποτελούν την αιτία για τις συγκεκριμένες ασθένειες. Ο θύτης επιθυμεί την αποσταθεροποίηση του θύματος, έτσι ώστε να παραιτηθεί από κάθε προσπάθεια αυτοβελτίωσης και επαγγελματικής ανέλιξης ή να εγκαταλείψει τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Το θύμα καταλήγει να είναι πιο ευάλωτο, να υπομένει αυτή τη δυσάρεστη κατάσταση, την ηθική προσβολή, την ταπείνωση και τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας, να ανέχεται άσχημες συμπεριφορές και να μην έχει το θάρρος να αντιδράσει, προκειμένου να βελτιώσει τις συνθήκες στον εργασιακό του χώρο. Από την άλλη πλευρά, ο θύτης θεωρείται ανασφαλής, χωρίς αυτοπεποίθηση και με χαμηλή αυτοεκτίμηση. Ικανοποιείται και ενισχύει την αυτοεκτίμησή του όταν στρέφεται με κάθε μέσο ενάντια στον συνάδελφό του, χρησιμοποιώντας ψέματα, ειρωνείες, προσβολές, ενώ ταυτόχρονα φοβάται μήπως αποκαλυφθεί ο στόχος του και προκαλέσει την προσοχή των υπόλοιπων συναδέλφων προς τον ίδιο.

Είναι πλέον σαφές ότι οι επιπτώσεις του φαινομένου του “mobbing” είναι εμφανείς τόσο στον εργασιακό όσο και στον οικογενειακό χώρο, και προκαλούν δυσεπίλυτα προβλήματα στη σωματική, αλλά και στην ψυχική υγεία των εργαζομένων και των μελών των οικογενειών τους. Τα θύματα νιώθουν αποδυναμωμένα, μη αποδοτικά σε σχέση με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό, χωρίς να καταβάλουν ιδιαίτερη προσπάθεια για την επαγγελματική τους πορεία και την επαγγελματική επιτυχία.

Επομένως, η αντιμετώπιση και ο περιορισμός αντισυναδελφικών συμπεριφορών, που προκαλούν σοβαρά προβλήματα στην καθημερινή ζωή των εργαζομένων και δεν συντελούν στην εύρυθμη λειτουργία του εργασιακού χώρου, αποτελούν αδήριτη ανάγκη.

Τα ευρωπαϊκά κράτη δεσμεύτηκαν να υιοθετήσουν μια άρτια στρατηγική για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και τον περιορισμό περιστατικών βίας και παρενόχλησης και να διασφαλίσουν το δικαίωμα όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των ευάλωτων ομάδων, στην ισότητα στον εργασιακό χώρο και στη διασφάλιση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος. Επιπλέον, δεσμεύτηκαν να σχεδιάσουν και να αξιοποιήσουν επιμορφωτικά προγράμματα, που θα απευθύνονται σε εργοδότες και εργαζόμενους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σχετικά με θέματα διαφορετικότητας και σωματικής και ψυχολογικής βίας.

Συνάγεται, λοιπόν, ότι δεν επιτρέπεται καμία ανοχή στη βία. Οφείλουμε όλοι να προστατεύουμε τη σωματική και ψυχική ακεραιότητα των εργαζομένων, ενημερώνοντάς τους για το πλαίσιο των νομικών θεσμών και τα εργασιακά τους δικαιώματα και να ευαισθητοποιούμε την κοινή γνώμη σχετικά με τα φαινόμενα κοινωνικής παθογένειας, όπως ο εκφοβισμός στο εργασιακό περιβάλλον.

Θεωρείται επιτακτική ανάγκη να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στον σημαντικό ρόλο και στη δύναμη της συνεργασίας, της αλληλεγγύης, της κατανόησης και της αποδοχής της διαφορετικότητας, έτσι ώστε να αποτρέπονται φαινόμενα κοινωνικής παθογένειας όπως το “mobbing at work”. Ας συνεχίσουμε, λοιπόν, να αποτελούμε ενεργά μέλη ενός Δικτύου ζωντανού, το οποίο μας πλάθει και μας αναπλάθει, το Δίκτυο της Κοινωνίας, προασπίζοντας τις δημοκρατικές αξίες.

Εύχομαι τα συμπεράσματα που θα προκύψουν από τη διεπιστημονική διημερίδα στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος “T4E-Teachers4Europe” να αποτελέσουν φάρο εξέλιξης για τους μαθητές και τις μαθήτριάς μας, καθώς και για τους εκπαιδευτικούς.

Σας συγχαίρω για τη διοργάνωση και για το έργο σας, και εύχομαι καλή πορεία στις εργασίες της διεπιστημονικής διημερίδας.

Ζέττα Μακρή
Υφυπουργός Παιδείας
και Θρησκευμάτων
14-05-2022

3 Χαιρετισμός Γενικού Γραμματέα

Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Ειδικής Αγωγής

Κυρίες και Κύριοι, καλησπέρα σας.

Με μεγάλη χαρά συμμετέχω στην έναρξη της διεπιστημονικής αυτής διημερίδας, καθώς αγγίζει ένα θέμα τόσο επίκαιρο και ευαίσθητο, τον εργασιακό εκφοβισμό. Ένα ζήτημα που μας αφορά όλους, είτε ως εργαζομένους είτε ως εκπαιδευτικούς. Ιδιαίτερα εύστοχη, επίσης, θεωρώ τη συσχέτιση του φαινομένου αυτού με την έννοια της δημοκρατικότητας.

Η έντονη κλιμάκωση της βίας και της επιθετικότητας σήμερα είναι αναμφισβήτητη, και οι ολέθριες επιπτώσεις του φαινομένου αυτού δεν αφήνουν περιθώριο εφησυχασμού. Καθημερινά έρχονται στο φως της δημοσιότητας περιστατικά βίας που μας αιφνιδιάζουν, μας σοκάρουν και μας θλίβουν βαθιά. Τέτοια περιστατικά λαμβάνουν χώρα σε όλες τις εκδηλώσεις της κοινωνικής ζωής: στο σχολείο, στον εργασιακό χώρο, μέσα στην οικογενειακή εστία. Και, βέβαια, όλοι κατανοούμε ότι ο εκφοβισμός, σωματικός ή λεκτικός, αφήνει πάντα δυσεπούλωτα τραύματα στην ανθρώπινη ψυχή, προσβάλλει την αξιοπρέπεια κάθε ατόμου και αποτελεί τροχοπέδη στην ανέλιξή του.

Ποια είναι, όμως, η δική μας ευθύνη; Είμαστε εδώ, όχι τυχαία, αλλά επειδή επιλέξαμε να φέρουμε εις πέρας με επιτυχία το δύσκολο παιδαγωγικό μας έργο. Είτε ως εκπαιδευτικοί είτε ως γονείς νιώθουμε το βάρος της ευθύνης που μας αναλογεί για τις αξίες και τις αρχές που μεταλαμπαδεύουμε στα παιδιά μας. Έχουμε, λοιπόν, χρέος να συμβάλλουμε στην εξάλειψη κάθε μορφής εκφοβισμού και κακοποιητικής συμπεριφοράς, διαπλάθοντας ψυχικά υγιείς και ηθικά ακέραιες προσωπικότητες, που θα επιδιώκουν τη σύμπνοια και την αρμονική συνύπαρξη μέσα από την ετερογνωσία και την καλλιέργεια της ενσυναίσθησης, έννοιες συνυφασμένες με την κοινωνική μας φύση. Επιπλέον, είναι πολύ σημαντικό να μάθουμε στους μαθητές και στις μαθήτρές μας να μην ανέχονται οποιαδήποτε μορφή βίαιης συμπεριφοράς, αλλά να αντιδρούν και να την καταγγέλλουν.

Ο αλληλοσεβασμός, η αλληλεγγύη, η κατανόηση και αποδοχή του διαφορετικού Άλλου, η πολυφωνία, ο ελεύθερος και ειλικρινής διάλογος, η αυτενέργεια και η παρρησία αποτελούν βασικές δημοκρατικές αρχές και αξίες. Γι' αυτό, πρέπει να μεριμνήσουμε, ώστε το σύγχρονο σχολείο να προσφέρει στους νέους δημοκρατική αγωγή, υπερβαίνοντας τον μορφωτικό του ρόλο και υιοθετώντας έναν ρόλο ευρύτερα παιδαγωγικό.

Όπως καθετί που σχετίζεται με την ανθρώπινη συμπεριφορά, αγαπητοί συνάδελφοι, έτσι και ο σεβασμός στον άλλο άνθρωπο διδάσκεται από μικρή ηλικία. Γι' αυτό, στο Υπουργείο Παιδείας θεωρούμε αξιέπαινες τέτοιες πρωτοβουλίες όπως η σημερινή. Μέσα

από τις εισηγήσεις των έγκριτων επιστημόνων που είναι προσκεκλημένοι στη διημερίδα, περιμένουμε να ενημερωθούμε και να αντλήσουμε ιδέες, που θα αποτελέσουν έμπνευση για την υλοποίηση και εφαρμογή εκπαιδευτικών δράσεων, με σκοπό την ενίσχυση του εκπαιδευτικού μας συστήματος προς μια κατεύθυνση σαφώς ανθρωπιστική.

Σας ευχαριστώ θερμά για την προσοχή σας.

Αλέξανδρος Κόπτης
Γενικός Γραμματέας
Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας
Εκπαίδευσης και Ειδικής Αγωγής
14-05-2022

4 “Erasmus+ teacher-training empowering action against workplace mobbing”

Foteini-Vassiliki Kuloheri

Doctorate in Education, MA Appl. Lings, BA Eng. Lang. & Lit.

RSA DOTE Dist. Lang. & Meth., Adult Educator

Ambassador Teacher4Europe

UPRC Representative in Erasmus+ T4E on-site training materials

Email: vanikuloheri@yahoo.co.uk

Abstract

Hereby readers will be informed about the background parameters that determined the perception, organization, planning and successful implementation of the online interdisciplinary two-day ambassadorial action “Mobbing at workplace against democracy” within the framework of the European program «Erasmus+ KA Action 3 – policy making– entitled “Teachers4Europe: Setting an Agora for Democratic Culture” (2018 – 2021)”.

Keywords: Teachers4Europe, Ambassador T4E, ambassadorial action, Erasmus+, democracy, EU values

1. Introduction

Admittedly, worldwide there is no unitary term for the phenomenon. Nevertheless, what the Americans may frequently call “employee abuse” or “workplace terrorism”, what is identified by the Americans, the Germans, the Italians and the Swedish as “mobbing”, what is reported as “workplace bullying” or merely “bullying” in the U.K., and what the French denote as “harcèlement moral”, all are considered to signify the generally similar interpretation of the same serious problem experienced internationally (Lorho and Hilp, 2001: 6). The issue is definitely not modern, but claimed to have existed since the first establishment of workplaces (ibid: 5). Consequently, its age as well as its recurrent nature render all civilized and educated individuals and organizations more than accountable for not having yet wiped it from the map.

Indeed, although workplace mobbing is identified by researchers as a sign of poor culture in an organization (Dimitrova, 2021), and despite the many problems it may cause to individuals, their families, organizations and the state itself, yet the issue remains unresolved and the picture clearly the same: Workers/employees cast in the unfortunate role of the victim - gossiped, mocked, silenced, stigmatized, isolated, overworked, deprived of privileges, treated illegally-, who identify all the attacks and the well-hidden conspiracies and struggle to face them in an endless effort to prove the almost invisible, but alas with no result. Workers/employees (often in high positions) in the role of the victimizer, working plots against others, engaging in malicious, vindictive behavior and/or many small, difficult to spot actions of harassment (Hirigoyen, 2016), but escaping without any consequence in their careers whatsoever. Observers who see but remain silent, indifferent to injustice, to humiliating acts and to maltreatment, or unable to pull themselves together in hostile environments and to react appropriately. Other observers

who are close supporters of the wrongdoers and gang up on the targeted employee, but often ready at the first chance to get paid back for the support offered. And obviously an organizational system that proves itself unable or unwilling to deal with the problem, tuned to accept and/or silence offensive, undermining behavior and thus permit its indefinite continuation. But, what is more, organizations that often tolerate the offenders' indirect award of getting high-level job titles.

2. Ambassadors Teachers4Europe as agents of change

Ambassadors Teachers4Europe (AT4E), as what I hereby propose they are also called “*Ambassadors of democratization and change within the educational community*” (ADCEC), cannot and should not remain indifferent, especially when such serious workplace problems denote acts against democracy and human dignity. In the fortunate coincidence of their participation in a European educational program that supports and promotes democracy at schools, the mandate is already given, while their activation can be not just possible but also effective and efficient.

It was this condition that encouraged a group of nine Greek enthusiastic, experienced AT4E of the 1st, 3rd and 4th Educational Directorates of Athens, and of the Educational Directorates of Piraeus, Corinth, Magnesia and Germany (*Dr. Joanne Kampourmali, Victoria Katsigianni, Dr. Foteini-Vassiliki Kuloheri, Konstantinos Kostoudis, Dr. Konstantinos Kotsidis, Fani Lazaraki, Dr. Vaia Manoli, Eftyhia Plakarou and Dimitris Rammos*) to join forces and realize a synergy on a special educational project. They were all aware of the fact that social resistance, inner strength and sound organizational culture could definitely help. But they also knew that what all the above presuppose is knowledge, self-awareness, critical reflection and empowerment.

So given the common knowledge and experience that educators are included in the extensive list of employees that have been suffering from workplace mobbing, their project was meant to hit the nail on the head with the implementation of an online interdisciplinary two-day educational action (henceforth called ‘Action’) that would provide teacher training and empowerment on the issue of workplace mobbing, which is viewed as a threat to democracy. For the purposes of the Action, as this is presented in these Proceedings, the term “mobbing” was chosen to refer to forms of behavior that involve “*hostile and unethical*” interaction used by one or more individuals systematically (Leymann, 1996: 168) towards other individuals that are recognized as threats.

3. The Erasmus+ KA3 Teachers4Europe Program

The framework within which this special Action took place, and which guided its perception, planning, organization and implementation closely was that of the European program “Erasmus+ KA Action 3 –policy making– entitled “Teachers4Europe: Setting an Agora for Democratic Culture” (2018 – 2021)” (henceforth referred to as ‘Program’). The Program was implemented by the University of Piraeus Research Centre (UPRC) with the participation of the Jean Monnet Chair in the Policies of Education, Training, Research and Innovation of the European Union, the Department of International and European Studies of the University of Piraeus, the Greek Ministry of Education and Religious

Affairs and the Greek National Commission for UNESCO (Teachers4Europe, 2022). It was also conducted in cooperation with Program partners, i.e. Ministries of Education, Research Centers, Universities and educational institutions of Cyprus, Germany, France, the United Kingdom, Malta and Romania (ibid). The Program was pioneering and skillfully organized, and aspired to delve into contemporary challenges connected not only with the school environment, but also with other life aspects. It aimed to do so by employing education as a means for the promotion of the EU principles and values and, consequently, for the support to the EU as a body that serves multi-level functions for the sake of all its citizens, regardless their identity, for the encouragement of understanding between one or more cultures and for the gain of relevant knowledge (ibid). As such, the Program forwarded the education of teachers and students as EU citizens in the EU values and the European democracy through the implementation of tasks, activities and actions at school and beyond.

4. The ambassadorial Action

As a *teacher training Action*, “Mobbing at work against democracy” aimed to further develop the participants’ knowledge of and skills in identifying and dealing with mobbing at work. Moreover, it was considered “an essential factor for the success of systematic educational reforms” (Horvat et al., 2019: 2) and a factor contributing to greater job satisfaction and productiveness (2018 OECD Teaching and Learning International Survey; OECD, 2019).

As an *Action empowering educators* in the fields of school education and of work conditions, it involved the critical aims of giving teachers the right to discover their power and capabilities as well as limitations, to develop competences and autonomy and to take part in defining school goals and policies in accordance with their professional judgment (Balyer et al., 2017; Bogler and Nir, 2012; Bolin, 1989). Moreover, it provided participant educators with the chance to bring teacher leadership into play by developing a nonhierarchical collaborative learning network (Hatcher, 2005).

In addition, the Action was organized and implemented to satisfy the *prerequisites for high-quality Erasmus+ educational projects* (Kuloheri, 2021). Namely, it was *EU-centred*, placing emphasis on a social challenge faced across the EU member-states, it featured *interdisciplinarity* by bringing to the forth information, techniques and views from more than one academic sectors, and was *learner-centric* by directing attention to the trainees’ wish to get updated on the issue of mobbing and be strengthened to face it. It was also *competence-oriented* and as such promoted the development of competence as a holistic system of knowledge, skills (as overt behavioral repertoire) and values (including values, beliefs and attitudes). Last, but not least, by addressing a school-related systemic problem, for intervention and policy change purposes it could promote and facilitate collaboration, the exchange of practices and networking on workplace mobbing within a school, between schools of the same or different catchment area and among a variety of individuals like teachers, parents, local authorities, educational authorities and policy stakeholders (quality of the *whole-school approach*).

More precisely, through the particular educational Action, the AT4E wished to act as social and cultural agents of change. And they aspired to do so by shedding light on workplace mobbing -as a challenge that relates to the environment of learning and working within the current context of the European democratic culture-, and thus by informing EU citizens -especially EU educationalists as public and private servants (and through them the school Youth as future EU citizens)- about the practical meaning of living and working in a modern democratic society. Beyond empowering all sides involved to act against workplace bullying, the AT4E also wished to encourage socially demand-driven initiatives and volunteer acts for the protection of human rights at the place of work and to help with the shaping and promotion of Greek and EU policies for the elimination of the phenomenon. Last, but not least, the conclusions drawn from the academic contributions to this Action are to be submitted to the Academic Coordinator of the Program and to high-rank individuals authorized for democracy at work as a proposal for the improvement of working conditions.

So, as the readers can see in the contents of the Proceedings, initially the focal issue is understood through a definition of the term, analytical descriptions and exemplification of the types of abusive, harassing behavior, and a presentation of related causal attributes and short-term and long-term negative consequences for the individual, their families, the work conditions and the community. As the Program placed all ambassadorial actions within the EU context, care was taken that relevant research conducted nationally and at EU level was also covered. And since the ultimate aim was the provision of support to education employees in handling the problem effectively, effort was invested in including presentations and workshops on current Greek and EU legislature, as well as on policies and strategies on the management of cases of mobbing.

Overall, the particular ambassadorial Action was intended to foster the three key elements emphasized by the Program; i.e. the EU values, European democracy and human rights. Aspiring to make the interdisciplinary Action a forum of academic-educational dialogue too, the AT4E invited experts from various academic fields to present. And as the Program aimed to encourage the creation of an overseas, viable and long-lasting teacher network, the invitation for presentations and workshops was extended to all EU partners.

5. Conclusion

The conference was very positively evaluated by all attendees, who confirmed the quality of the teacher training and empowerment provided by expressing their appreciation for the richness of the issues presented, the deep level of study reached, the high level and high quality of the presentations and workshops, and the very good organizational structure. But most importantly, the colleagues would leave the e-venue with the satisfaction that they went away with more knowledge, with increased self-awareness and with more confidence about what they could do.

Despite powers that unsuccessfully acted against the particular socially dictated educational Action, the Organizing Committee was very satisfied and proud to see that their awareness-raising campaign was an effective response to the vital need for the EU

to articulate clearly its values and beliefs by specifying what it is allowed and what is restrained in democracy. And they did so by creating “a European café” (Steiner, 2021: 24), one of the many cafés that historically speaking have led the European pathway of culture and have defined the borders of the “European idea” (ibid). Similarly, their e-venue hosted what is called in Steiner (2021: 25) “an agora”, a space open to everybody for free intellectual exchanges and discussions on vital issues; moreover, a space for the encouragement of initiatives promoting human rights and true democracy and, by extension, for the improvement of the quality of education and training as well as of the European Way Of Life.

Bibliographic references

Greek

Hirigoyen, M.F. (2002) *Ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*. Εκδόσεις Πατάκη.
 Στάινερ, Τζωρτζ (2021) *Η ιδέα της Ευρώπης*. Αθήνα: Δώμα.

Foreign

- Balyer, A., Özcan, K. & Yildiz, A. (2017) “Teacher Empowerment: School Administrators’ Roles”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 70, 1-18.
- Bogler, R. & Nir, A.E. (2012) “The importance of teachers’ perceived organizational support to job satisfaction: What’s empowerment got to do with it?”, *Journal of Educational Administration*, 50 (3), 287-306.
- Bolin, F. S. (1989) “Empowering leadership”, *Teachers College Record*, 19 (1), 81-96.
- Dimitrova, D. (2021) ‘Workplace mobbing and organizational intelligence-healthcare risk management in a crisis’, *European Journal of Public Health*, vol. 31 (Supplement 3), ckab165-154.
- Hatcher, R. (2005) “The distribution of leadership and power in schools”, *British Journal of Sociology of Education*, 26 (2), 253-267.
- Horvat, A. K., Wiener, J., Schmelling, S. & Borowski, A. (2019) ‘Goals and Objectives of Teacher Training Programmes: Lessons Learned from a MultiStakeholder Analysis’, *Nastava fizike*, broj 9, 1-10.
- Kuloheri, F.-V. (2021) “Approaches to Quality Practice Design in the Erasmus+ Teachers 4 Europe Program (2018-2021)”. In F. Asderaki and M. Katsigianni (Eds) *e-Conference proceedings. Promoting EU values in a time of social distancing*. Erasmus+ KA3 Teachers4Europe: Setting an Agora for Democratic Culture (2018-2021). Piraeus: University of Piraeus Publications, 249-260.
- Leymann, H. (1996) ‘The content and development of mobbing at work’, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5 (2), 165-184.
- Lorho, F. & Hilp, U. (2001) *Bullying at work. Working paper. Social Affairs Series SOCI 108 EN*. Luxemburg: European Parliament. Directorate General for Research.
- OECD (2019) *TALIS 2018 results (Volume 1): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. TALIS. OECD Publishing, Paris.
- Teachers4Europe (2022) “Teachers4Europe: Setting an Agora for Democratic Culture”. Official website. [Online] Available at <https://www.teachers4europe.eu/en/> [Accessed on 250822]

5 «Εργασιακός Εκφοβισμός: Είδη, Αίτια, Συνέπειες και Στρατηγικές
Αντιμετώπισης του Φαινομένου»

Αικατερίνη Αισώπου

Teacher4Europe

MEd Διδακτική Αγγλικής Γλώσσας, MA Εκπαιδευτική Πολιτική & Διοίκηση
BA Αγγλική Γλώσσα & Φιλολογία (ΠΕ06), BA Κοινωνική & Εκπαιδευτική Πολιτική

Email: katerina_aisopou@hotmail.com

Αργυρή Μπιλιούρη

Ambassador T4E

Med Διδακτική Λογοτεχνίας, Ms Εκπαιδευτική Ηγεσία
BA Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης (ΠΕ70)

Email: mpiliouri@yahoo.gr

Περίληψη

Η συναισθηματική κακοποίηση στο χώρο εργασίας είναι γνωστή ως εργασιακός εκφοβισμός (mobbing), και ορίζεται ως εκείνη η ψυχολογική πίεση που μπορεί να έχει καταλυτικές συνέπειες για τον εργαζόμενο, τους οικείους του και ολόκληρο τον οργανισμό. Η παρούσα εργασία αποσκοπεί στο να αναλύσει συνοπτικά το θέμα του mobbing στο χώρο εργασίας παραθέτοντας ορισμούς, σύμφωνα με έρευνες που έχουν διεξαχθεί από διάφορους μελετητές του φαινομένου παγκοσμίως. Επιπλέον, θα συζητηθούν και θα αναλυθούν κριτικά τα αίτια, καθώς και οι συνέπειες, του συγκεκριμένου κοινωνιολογικού φαινομένου σε μια προσπάθεια επεξεργασίας και κατανόησής του, στο πλαίσιο του εκάστοτε εργασιακού συγκείμενου, το οποίο αποτελεί και το μεγαλύτερο μέρος της καθημερινότητας ενός ατόμου και ως εκ τούτου επηρεάζει άμεσα και έμμεσα την υπόλοιπη ζωή του. Επίσης, θα παρουσιαστούν συνοπτικά στρατηγικές αντιμετώπισης του φαινομένου, όπως αυτές προτείνονται από τους μελετητές του. Τέλος, θα καταγραφούν γενικά συμπεράσματα σχετικά με τον εργασιακό εκφοβισμό, την πρόληψη και την αντιμετώπιση της εμφάνισής του, τα οποία προκύπτουν από την επιστημονική παρατήρηση, αλλά και την καθημερινή εμπειρία στους διάφορους χώρους εργασίας.

Λέξεις-κλειδιά: εκφοβισμός, παρενόχληση, εργασία, mobbing

1. Εισαγωγή

Σκανδιναβοί ψυχολόγοι ξεκίνησαν αρχές του 1980 τις πρώτες μελέτες για το mobbing, και ειδικότερα για την ψυχοκοινωνική διάσταση ως παράγοντα ευημερίας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας (Lee, 2000, Moayed et al., 2006). Ο επαγγελματικός ψυχολόγος και ιατρικός επιστήμονας Heinz Leymann (1996) ήταν ο πρώτος που χρησιμοποίησε την έννοια στη Γερμανία, η οποία έννοια μετά από δέκα χρόνια εισήχθη και στη Σκανδιναβία (Zapf et al., 1996: 215). Το mobbing, ως κοινωνιολογικός όρος, αφορά το να εκφοβίζει

μια ομάδα ένα άτομο σε ένα οποιοδήποτε πλαίσιο, όπως στην οικογένεια, σε ομάδα ατόμων που έχουν την ίδια ηλικία, στο σχολικό χώρο, στον εργασιακό χώρο, στη γειτονιά και στην ευρύτερη κοινωνία, δια ζώσης ή διαδικτυακά. Στο χώρο εργασίας μπορεί να έχει τη μορφή σωματικής και συναισθηματικής κακοποίησης, η οποία μπορεί να εκφραστεί μέσω φημών, υπονοούμενων, εκφοβισμού, ταπείνωσης, απαξίωσης και απομόνωσης με τη «συνεργασία» μεταξύ συναδέλφων, υφισταμένων ή προϊσταμένων με στόχο να αναγκαστεί κάποιος να εγκαταλείψει το χώρο αυτό. Αναφέρεται, επίσης, και ως η κακόβουλη, μη φυλετική, γενικότερη παρενόχληση (Davenport, 1999).

Ο εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο συνιστά προσβλητικό τρόπο αντίδρασης που πραγματώνεται με εκδικητικές, σκληρές, κακόβουλες ή ταπεινωτικές προσπάθειες υπονόμησης ενός ατόμου ή ομάδων εργαζομένων. Οι επίμονες αυτές επιθέσεις κατά της προσωπικής και επαγγελματικής τους απόδοσης είναι τις περισσότερες φορές μη προβλέψιμες, παράλογες και συχνά στερούνται δικαιοσύνης. Ως εκ τούτου, η κατάχρηση εξουσίας ή θέσης μπορεί να προκαλέσει τόσο χρόνιο στρες και άγχος ώστε οι εργαζόμενοι σταδιακά να χάσουν την πίστη τους στον εαυτό τους, αλλά ακόμη και να υποφέρουν από σωματικές ασθένειες και ψυχική δυσφορία (Ellis, 2011: 2). Η Adams (1992) επισημαίνει τη σπουδαιότητα αυτού του φαινομένου, καθώς ένα ενήλικο άτομο περνά τις περισσότερες ώρες της μέρας του στην εργασία του.

Οι Namie και Namie (2009) ορίζουν τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας ως την επανειλημμένη κακομεταχείριση ατόμου από έναν ή περισσότερους εργαζομένους, η οποία λαμβάνει τη μορφή λεκτικής κακοποίησης, ως τη συμπεριφορά ή συμπεριφορές που είναι απειλητικές, εκφοβιστικές ή ταπεινωτικές, ως τη δολιοφθορά που εμποδίζει την εκτέλεση της εργασίας, ή κάποιο συνδυασμό και των τριών. Συνεχίζουν χαρακτηρίζοντάς τον ως μια μορφή ψυχολογικής βίας που αναμειγνύει λεκτικές και στρατηγικές επιθέσεις για να εμποδίσουν τον «στόχο» να εκτελεί αποτελεσματικά την εργασία του, υπονομεύοντας έτσι τα νόμιμα επιχειρηματικά συμφέροντα ενός εργοδότη (ό.π.: 1). Προσθέτουν ότι ο εκφοβισμός περιλαμβάνει την προσωπική ατζέντα ενός επιτιθέμενου για τον έλεγχο ενός άλλου ανθρώπου, συνήθως μέσω συνδυασμού σκόπιμης ταπείνωσης και απόκρυψης πόρων που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας (ό.π.).

Ο εντοπισμός της συμπεριφοράς mobbing δεν είναι τόσο εύκολος όσο φαίνεται. Ο λόγος είναι η λανθασμένη αντίληψη για το πώς εμφανίζεται ένας που εκφοβίζει. Ένα άτομο που εκφοβίζει τον συνάδελφό του σε πολλές περιπτώσεις δεν αντιλαμβάνεται καν ότι κάνει κάτι λάθος (Field, 2011). Μέχρι στιγμής, έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές μελέτες που επικεντρώθηκαν στην ακατάλληλη συμπεριφορά μεταξύ των εργαζομένων σε όλο τον κόσμο. Έρευνα που έγινε στη Σκανδιναβία έδειξε ότι ο εργασιακός εκφοβισμός εμφανιζόταν πιο συχνά μεταξύ των εργαζομένων παρά μεταξύ των προϊσταμένων. Μια συνέντευξη που διεξήχθη το 1996 από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (Ofluoglu & Somunoglu, 2012: 100) σε 15.800 εργοδότες 15 χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής ΕΕ) έδειξε τα ακόλουθα αποτελέσματα: Το 4% των εργαζομένων (6 εκατομμύρια εργαζόμενοι) υπέστησαν σωματική βία, το 2% των εργαζομένων (3 εκατομμύρια εργαζόμενοι) ήταν θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης και το 8% των εργαζομένων (12 εκατομμύρια εργαζόμενοι) αντιμετώπισαν ψυχολογική βία

(ό.π.: 100). Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας ανακάλυψε ότι το mobbing επηρεάζει περισσότερους από 12 εκατομμύρια ανθρώπους στην Ευρώπη, δηλαδή το 8% των εργαζομένων. Το υψηλότερο ποσοστό έχει η Φινλανδία (15%), ακολουθούμενη από την Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο (14%) (Pompili, 2008: 237).

Συνολικά 62% από όσους εργαζόμενους υπήρξαν θύματα mobbing έλαβαν βραχυχρόνια ή μακροχρόνια θεραπεία. Σύμφωνα με έρευνα η οποία έλαβε χώρα στη Σουηδία, 65% από τους εργαζόμενους ηλικίας 65 ετών και άνω ήθελαν να συνταξιοδοτηθούν λόγω συναισθηματικής πίεσης που αισθάνονταν στον χώρο εργασίας τους. Η Γιατρός Ruth Namie, κλινική ψυχολόγος που εστιάζει στο mobbing στο χώρο εργασίας κατέληξε ότι 52% των θυμάτων του mobbing είναι γυναίκες, 62% των θυτών είναι άνδρες, 82% των ατόμων εγκατέλειψαν τη δουλειά τους ως συνέπεια του mobbing και 98% των συναδέλφων γνώριζαν την ύπαρξη mobbing στο χώρο εργασίας και λειτουργούσαν ως παρατηρητές των γεγονότων (Kohut, 2007: 35).

2. Ο εκφοβισμός στον εργασιακό χώρο και είδη εκφοβισμού

Οι ερευνητές Andrea Adams και Tim Field από την Μεγάλη Βρετανία αναφέρθηκαν στον «εκφοβισμό στον χώρο εργασίας» για να περιγράψουν το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, αναφερόμενοι σε αυτόν ως ένα είδος συναισθηματικής επίθεσης το οποίο δεν είναι εύκολο να εντοπιστεί πάντα, όπως ίσως τα περισσότερα είδη εκφοβισμού (Davenport, 2005). Συμβαίνει όταν ένα άτομο γίνεται αποδέκτης προσβλητικής και επιζήμιας για το ίδιο συμπεριφοράς, μέσα από υπονοούμενα, φήμες και δημόσια απαξίωση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την καλλιέργεια ενός εχθρικού περιβάλλοντος όπου ένα άτομο, μόνο του ή με την ακούσια ή εκούσια συμμετοχή και άλλων, οργανώνει ενέργειες κακοπροαίρετες με στόχο την απομάκρυνση του θύματος από τον εργασιακό του χώρο (ό.π.). Οι Adams και Field εκφράζουν την άποψη πως το mobbing εντοπίζεται σε εργασιακά περιβάλλοντα που παρουσιάζουν κακή οργάνωση στην παραγωγή ή στις εργασιακές μεθόδους και μη ικανή ή ελλειμματική διοίκηση και διαχείριση. Επιπλέον, πιστεύουν ότι τα θύματα είναι άτομα με εξαιρετικές ικανότητες, ευφυή, ικανά, δημιουργικά και ακέραια, τα οποία επιδεικνύουν επιτεύγματα και αφοσίωση.

Αντίθετα, η Janice Harper (2013) ισχυρίζεται ότι το mobbing στο χώρο εργασίας εντοπίζεται συνήθως σε οργανισμούς όπου υπάρχει περιορισμένη ευκαιρία για τους υπαλλήλους να αποχωρήσουν, είτε λόγω θητείας είτε λόγω συμβάσεων που δυσκολεύουν την απόλυση ενός υπαλλήλου, ή/και όπου η εύρεση εργασίας συγκριτικά με την προηγούμενη δυσκολεύει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου. Σε αυτές τις θέσεις εργασίας, οι προσπάθειες εξάλειψής του θα ενταθούν, για να τον ωθήσουν να αποχωρήσει παρά τη θέλησή του, μέσω της αποφυγής, της δολιοφθοράς, των ψευδών κατηγοριών και μιας σειράς κακών κριτικών.

Τρεις κατηγορίες εργασιακού εκφοβισμού εντοπίζονται ανάλογα με τη θέση που κατέχει ο θύτης στην ιεραρχία ενός οργανισμού: α) Ο Κάθετος ή Κατιών εκφοβισμός, ο οποίος είναι το πιο συχνό είδος και συμβαίνει από τον προϊστάμενο στον υφιστάμενο. Η ασύμμετρη σχέση ισχύος μεταξύ θύματος και επιτιθέμενου καθιστά δύσκολη την

υπεράσπιση του δεύτερου από την παρενόχληση, είτε επικοινωνώντας με συνομηλίκους ή ανωτέρους, είτε με αναφορά, καθώς αυτό πιθανότατα θα σημαίνει τη στοχοποίηση ή την απόλυση του θύματος. β) Ο Οριζόντιος εκφοβισμός, επίσης αρκετά διαδεδομένος, που συμβαίνει μεταξύ συναδέλφων της ίδιας βαθμίδας. Μπορεί να υπάρχουν διάφοροι λόγοι για αυτό, αλλά συνήθως συμβαίνει όταν ο επιτιθέμενος ανιχνεύει μια ασυμμετρία μεταξύ της ιεραρχικής θέσης του/της και του θύματος, όχι από την κατάταξη αλλά απλώς από άλλους παράγοντες όπως η προσωπικότητα, οι σπουδές ή η εργασιακή απόδοση (Acquadro Maran et al., 2018). γ) Ο Ανιών εκφοβισμός, που ασκείται σε προϊστάμενο από υφιστάμενο ή από ομάδα υφισταμένων (Κοΐνης και Σαρίδη, 2013).

Μπορούμε, επίσης, να διαχωρίσουμε τους διαφορετικούς τύπους mobbing ανάλογα με το κίνητρο. Θα παρατηρούσαμε, για παράδειγμα: α) Τον Στρατηγικό εκφοβισμό, που συμβαίνει προς όφελος του επιτιθέμενου. Είτε πρόκειται για την εξάλειψη ενός ανταγωνιστή με στόχο την προαγωγή, είτε για την εξάλειψη ενός υφισταμένου ώστε να μην αντικατασταθεί από αυτόν, αυτός ο τύπος mobbing αποτελεί μια υπολογισμένη στρατηγική για την εξάλειψη κάποιου από το εργασιακό περιβάλλον ή την ψυχολογική εξουθένωσή του σε τέτοιο βαθμό ώστε να παραιτηθεί οικειοθελώς (Acquadro Maran et al., 2018). β) Τον εκφοβισμό λόγω διαστροφής, που συμβαίνει όταν οι υποκινητές δεν έχουν ιδιαίτερο λόγο να αρχίσουν να παρενοχλούν το θύμα, κάτι που αποτελεί χαρακτηριστικό ορισμένων παθολογικών προσωπικοτήτων. Είναι, επίσης, σημαντικό να σημειωθεί ότι στην περίπτωση των θυτών αυτοί συμμετέχουν σε αυτό το είδος πρακτικής ψυχολογικής κακοποίησης με μοναδικό στόχο να αντλήσουν ικανοποίηση από τα «βασανιστήρια» που έχουν επιβάλει και τα αποτελέσματα που έχουν στα θύματά τους. γ) Το Διοικητικό εκφοβισμό, που συμβαίνει όταν οι προϊστάμενοι συμφωνούν να παρενοχλήσουν έναν εργαζόμενο. Είναι συχνά μια εξαιρετικά δυσάρεστη εμπειρία λόγω της έντονης ασυμμετρίας δυνάμεων μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, που εντοπίζεται μεταξύ του θύματος και των επιτιθεμένων του. Χρησιμοποιούνται παρενοχλητικές πρακτικές όπως ο αποκλεισμός του θύματος από την εργασία ή η ανάθεση καθηκόντων που γνωρίζουν οι προϊστάμενοι ότι δεν είναι δυνατόν να ολοκληρωθούν. Σε ορισμένες περιπτώσεις, εντοπίζεται σε υπαλλήλους με καθημερινές και κουραστικές εργασίες με στόχο να εξαναγκαστούν να προβούν σε παραίτηση από την εργασία τους. Γενικά, αυτού του είδους το mobbing συμβαίνει για να εμποδίσει τον υφιστάμενο να λάβει οποιαδήποτε αποζημίωση κατά την απόλυση, καθώς το θύμα θα είναι εκείνο που θα αποφασίσει να εγκαταλείψει τα οφέλη της απόλυσης αφήνοντας τη θέση του. δ) Τον Πειθαρχικό εκφοβισμό, που συμβαίνει όταν η προσωπικότητα ή οι ενέργειες του θύματος δεν ταιριάζουν με το εργασιακό περιβάλλον. Μπορεί να είναι κατακόρυφος ή οριζόντιος, αλλά συμβαίνει λόγω διαφοράς απόψεων και τρόπου συμπεριφοράς μεταξύ του θύματος και των επιτιθεμένων του. Συμβαίνει, για παράδειγμα, σε θέσεις εργασίας όπου εφαρμόζονται πρακτικές αμφίβολης νομιμότητας. Με αυτόν τον τρόπο, όσοι έχουν αμφιβολίες για τη νομιμότητα ορισμένων συμπεριφορών θα βλέπουν το θύμα ως περίπτωση που θα καθιστά σαφές το τι είναι δυνατόν να γίνει εάν κάποιος αντιδράσει (Tatar και Yüksel, 2019).

3. Τα αίτια του φαινομένου

Παρά το γεγονός ότι τα αίτια που οδηγούν στη χρήση ακατάλληλων και ανήθικων πρακτικών εναντίον ενός προσώπου εξαρτώνται από την υποκειμενική άποψη των θεατών του φαινομένου, θα μπορούσαν να αναφερθούν κάποιοι σημαντικοί λόγοι που ισχύουν γενικότερα και οδηγούν σε ανήθικη συμπεριφορά. Τα αίτια του mobbing από τον Rolf Meier (2012) αναφέρονται κυρίως στη φύση των ατόμων που εμπλέκονται, καθώς και στις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων, ενώ η σημαντικότερη πτυχή είναι αναμφίβολα οι ανεπαρκείς οργανωτικές συνθήκες. Εκτός από αυτές τις αιτίες, ως επίσης σημαντική μπορεί να θεωρηθεί και το εργασιακό περιβάλλον, όπως και η εταιρική κουλτούρα, η οποία θα πρέπει να εδράζεται σε ηθικά θεμέλια. Τουλάχιστον αυτό θα αποτελούσε την προϋπόθεση αποτροπής δημιουργίας κατάλληλου περιβάλλοντος για την εμφάνιση του εκφοβισμού σε χώρο εργασίας (Divincova και Sivakova, 2014).

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία ορίζει τους πρωταρχικούς παράγοντες, τα αντίστοιχα δηλαδή αίτια που επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την ύπαρξη του mobbing. Αυτά περιλαμβάνουν κυρίως την κουλτούρα της εταιρείας που αποτυγχάνει στην επαρκή αναγνώριση του επερχόμενου προβλήματος, την απροσδόκητη δημιουργία αλλαγών στην εργασία, την αστάθεια και εργασιακή ανασφάλεια, τη δυσaráεσκεια και τις κακές σχέσεις στο χώρο εργασίας, είτε μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων είτε μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων, τις υπερβολικές εργασιακές απαιτήσεις, την υψηλή έκθεση σε αγχωτικές καταστάσεις και τέλος τη σύγκρουση συμφερόντων (Roughton, 2003).

Η βιβλιογραφική επισκόπηση αναφέρει διάφορες φάσεις διαμόρφωσης και εμφάνισης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού. Χαρακτηριστική είναι η αυξανόμενη δραστηριότητα του θύτη και η όλο και πιο έντονη παθητικότητα του θύματος (Hubinková, 2008: 213). Ο Heinz Leymann παρουσιάζει τη διαδικασία του εργασιακού εκφοβισμού σε πέντε στάδια, ενώ η Angelika Kallwass (2007: 19) αναγνωρίζει τα τέσσερα κύρια: 1. Την πρώτη φάση, η οποία ξεκινά κυρίως με τη σύγκρουση που παρέμεινε άλυτη από την πλευρά του θύτη και του θύματος. 2. Τη δεύτερη φάση, κατά την οποία οι επιθέσεις πληθαίνουν και εντείνονται. Η εμφάνιση της ίντριγκας σε αυτή τη φάση δεν είναι ασυνήθιστη. Εδώ μπορούν να συνδεθούν επιπλέον άτομα που δεν εμπλέκονταν μέχρι πρότινος, τα οποία αναπτύσσουν τεράστια πίεση στην ψυχική κατάσταση του θύματος, που γίνεται το λεγόμενο outsider. 3. Την προτελευταία φάση, στην οποία το θύμα του mobbing βρίσκεται σε ακόμη μεγαλύτερο άγχος, το οποίο είναι σχεδόν αφόρητο. Υπό την επίδραση της κλιμάκωσης της κατάστασης υπάρχει χώρος για πρόκληση λαθών κατά τη διάρκεια της εργασίας, την οποία επιβλέπουν οι ανώτεροι. Τότε το θύμα αρχίζει να αντιμετωπίζει συνεχή κριτική. 4. Την τελευταία φάση, που χαρακτηρίζεται από παραίτηση, όταν δηλαδή ένα θύμα παραιτείται και εγκαταλείπει, στην καλύτερη περίπτωση, την εργασία του.

Το mobbing τελειώνει ως επί το πλείστον με την παραίτηση ενός θύματος που δεν έχει επαρκή δύναμη και διάθεση να παραμείνει στη θέση εργασίας του μετά τη διαδικασία του εκφοβισμού του. Στην καλύτερη περίπτωση υπάρχει αλλαγή θέσης εργασίας μέσα σε μια εταιρεία ή οργανισμό, ενώ στη χειρότερη περίπτωση το θύμα εγκαταλείπει τη

συγκεκριμένη θέση εργασίας. Οι συνέπειες που συνδέονται με αυτό το γεγονός δεν αφορούν μόνο το θύμα, αλλά και το σύνολο της επιχείρησης. Αυτά τα γεγονότα επηρεάζουν την κοινωνική απομόνωση και την επιθετικότητα που συνοδεύεται από σωματική ή λεκτική κακοποίηση, και συνεπάγονται μια σειρά από δυσμενείς συνέπειες, με τη μορφή είτε ψυχικών είτε σωματικών δυσκολιών (Pompili et al., 2008). Ο Dieter Zapf επισημαίνει την ιδιαίτερη ψυχοσωματική δυσφορία, την κατάθλιψη, το άγχος, τη διαταραχή μετατραυματικού στρες ή ακόμα και την εμμονή (Zapf, 1999: 80).

4. Οι συνέπειες του φαινομένου

Ο εργασιακός εκφοβισμός έχει πολλές συνέπειες, όπως τη μείωση της απόδοσης, τα συμπτώματα άγχους, την έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία και την πρόθεση μετακίνησης του εργαζομένου (Melia και Becerril, 2007, De Pedro et al., 2008, Divincova και Sivakova, 2014). Σύμφωνα με τους Divincova και Sivakova (2014), που ερεύνησαν την επίδραση του mobbing στην απόδοση των εργαζομένων, το mobbing επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό αρνητικά την απόδοση του εργαζομένου. Επιπλέον, μπορεί έμμεσα να προκαλέσει τάση αποχώρησης. Οι Akar et al. (2011) κατέληξαν ότι μειώνει το αίσθημα ικανοποίησης από την εργασία. Οι De Pedro et al. (2008), που έχουν διερευνήσει τις επιπτώσεις του στην υγεία των εργαζομένων, αποκάλυψαν μια σημαντικά θετική σχέση μεταξύ του mobbing και των ψυχοσωματικών προβλημάτων των εργαζομένων που σχετίζονται με το άγχος. Οι Duffy και Sperry (2007) ερεύνησαν, επίσης, προβλήματα υγείας που προκαλούνται από τον εργασιακό εκφοβισμό. Οι συγγραφείς ισχυρίστηκαν ότι είχε ως αποτέλεσμα σημαντικές ψυχολογικές και ιατρικές συνέπειες για το θύμα και την οικογένειά του, όπως το άγχος, δερματολογικές παθήσεις (π.χ. εμφάνιση εκζέματος) και κατάθλιψη. Οι Kozar και Day (2007) αναφέρουν, εκτός από τα διάφορα προβλήματα σωματικής υγείας (πονοκέφαλοι, στομαχικές διαταραχές, πόνοι στην κοιλιά κ.λπ.) και ψυχικής υγείας, ότι η μη επίλυση αυτού του προβλήματος οδηγεί στο 20% των περιπτώσεων σε αυτοκτονία.

Ο Bilgel κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο εκφοβισμός έχει αρνητικό αντίκτυπο στη σωματική υγεία και στην απόδοση των εργαζομένων. Με βάση την έρευνά του, το 55% των εργαζομένων αντιμετωπίζει mobbing (Bano και Malik, 2013: 620, Bilgel, Aytac και Bayram, 2006: 227). Έρευνα που πραγματοποίησε το Workplace Bullying Institute (Carden & Boyd, 2013: 7) στις Ηνωμένες Πολιτείες σε 1604 ερωτηθέντες έδειξε πως 39% των ατόμων επιβεβαίωσαν ότι είχαν υποστεί mobbing και 58% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι εκείνη την περίοδο υφίσταντο εργασιακό εκφοβισμό (Carden και Boyd, 2013: 7). Με βάση μια έρευνα που διενεργείται κάθε χρόνο από τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία, που ασχολείται επίσης με το άγχος στο χώρο εργασίας, το 59% των πολιτών όλων των κρατών-μελών της ΕΕ δήλωσαν πως ένας παράγοντας που προκαλεί άγχος στο χώρο εργασίας είναι η ανάρμοστη συμπεριφορά των συναδέλφων ή κάποια μορφή mobbing. Με έρευνα που διεξήχθη το 1998 η Christine Pearson (Carbo, 2010: 58), η οποία ασχολήθηκε με τις επιπτώσεις του mobbing στο προσωπικό, απέδειξε ότι το 37% των ερωτηθέντων παρουσίαζαν μειωμένη αίσθηση δέσμευσης προς τον εργοδότη τους και την εργασία τους, ενώ το 28% εγκατέλειψε την

θέση του σε μια προσπάθεια αποφυγής του. Το 22% μείωσε την απόδοσή του και το 12% των ερωτηθέντων εγκατέλειψε την εργασία ως άμεσο αποτέλεσμα του mobbing. Τέλος, οι Einarsen, Raknes και Matthiesen (1994) συμπέραναν ότι τα άτομα που ήταν παρατηρητές του mobbing και δεν ήταν θύματα ή θύτες τα ίδια ανέφεραν ότι αισθάνονταν λιγότερη ικανοποίηση από την εργασία τους, το κλίμα και την ηγεσία στον συγκεκριμένο οργανισμό, σε σύγκριση με εκείνα που δεν το είχαν παρατηρήσει.

5. Στρατηγικές αντιμετώπισης του φαινομένου

Οι τρόποι εντοπισμού άμυνας και πρόληψης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού είναι ιδιαίτερα σημαντικοί. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο να τηρούνται από τον εργοδότη οι νόμοι που διέπουν τις σχέσεις στον χώρο εργασίας στο νομοθετικό πλαίσιο κάθε χώρας, καθώς και οι όροι του κώδικα δεοντολογίας. Βασική προτεραιότητα των εργασιακών σχέσεων θα πρέπει να είναι ο σεβασμός του Εργασιακού Κώδικα, ενώ η μη διακριτική μεταχείριση θα πρέπει να αντιμετωπίζεται σύμφωνα με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Ωστόσο, αυτό δεν είναι αρκετό. Παρά την ύπαρξη των νόμων και κανονισμών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, και κυρίως την αποδοχή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ιδιαίτερα του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Χάρτη, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό κενό στη νομοθεσία, το οποίο δημιουργεί χώρο για ατιμώρητη παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στον εργασιακό χώρο από τον θύτη. Ως εκ τούτου, είναι επιθυμητό να ευαισθητοποιηθούν όχι μόνο οργανισμοί, αλλά και επιχειρήσεις, μέσω συνεδριάσεων και διαλέξεων, καθώς και η κρατική εξουσία μέσω της εφαρμογής ενός αποτελεσματικού νόμου κατά του εργασιακού εκφοβισμού.

Υπάρχουν ορισμένα μέτρα που έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά σε αυτές τις καταστάσεις σε πρακτικό επίπεδο, αν και προς το παρόν δεν υπάρχουν ακόμη διαθέσιμα ερευνητικά αποτελέσματα που να τα επιβεβαιώνουν επιστημονικά. Όσον αφορά την επιλογή ενός μέτρου, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ότι αυτό πρέπει να εφαρμόζεται ανάλογα με τη φάση της διαδικασίας του mobbing. Υπάρχουν διάφορα μέτρα σε προληπτικό επίπεδο ή σε επίπεδο αποκατάστασης των θυμάτων κατόπιν συναισθηματικής και ψυχολογικής πίεσης που μπορεί να δέχθηκε. Αρχικά, είναι προς το συμφέρον του εργοδότη να θεσπίσει μια πολιτική για την πρόληψη της κλιμάκωσης των συγκρούσεων σε επικίνδυνες καταστάσεις. Ο εργοδότης αρχικά μπορεί να γνωστοποιήσει ότι η επικίνδυνη κλιμάκωση των συγκρούσεων δεν συμφέρει τον οργανισμό, καθώς και ότι η ηγεσία έχει σαν στόχο την πρόληψη και καταστολή του φαινομένου, εξετάζοντας τα περιστατικά που προκύπτουν. Επιπλέον, θα πρέπει να υπάρχουν κανόνες πολιτικής σχετικά με τον τρόπο δράσης σε περίπτωση που μια σύγκρουση έχει φτάσει σε μια κατάσταση όπου η διαχείρισή της γίνεται πολύ απαιτητική (Leymann, 1995a, 1995b).

Με στόχο την έγκαιρη παρέμβαση, η εργοδοσία θα πρέπει να δύναται να προσδιορίσει τα πρώτα σημάδια μιας αναπτυσσόμενης διαδικασίας mobbing. Η ανώτατη διοίκηση θα πρέπει, επίσης, να ορίσει ένα ή περισσότερα άτομα στον οργανισμό στα οποία μπορούν να απευθυνθούν για συμβουλές οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε κίνδυνο. Για αυτούς τους υπαλλήλους, η διοίκηση πρέπει να εκχωρήσει εξουσίες προκειμένου να τους επιτρέψει να δραστηριοποιηθούν στη συγκεκριμένη περίπτωση. Οι

μελέτες περιπτώσεων μέχρι στιγμής (Leymann, 1992b) δείχνουν πολύ ξεκάθαρα ότι η αδράνεια σε αυτά τα επίπεδα συνεπάγεται, επιπρόσθετα, ότι ο προϊστάμενος είναι πολύ ανασφαλής στον οργανωτικό του ρόλο σε μια τέτοια σύγκρουση. Η πολιτική της εταιρείας είναι επίσης απαραίτητο να πληροφορεί με σαφήνεια τους εργαζόμενους σχετικά με τον τρόπο πρόληψης ή/και καταστολής του φαινομένου. Ένας τρόπος έγκαιρης πρόληψης και παρέμβασης είναι η διευθέτηση οργανωτικών θεμάτων στην εταιρεία και η διαμόρφωση οργανωτικής τάξης και ηθικής συμπεριφοράς (Leymann, 1995a, 1995b). Επιπλέον, καθώς αναπτύσσεται μια διαδικασία mobbing, θα πρέπει να είναι υποχρέωση των εποπτών και των διευθυντών να προστατεύουν το άτομο που βρίσκεται σε κίνδυνο. Ο στιγματισμός του ατόμου πρέπει να αποτραπεί για να μπορεί να διατηρήσει την προηγούμενη φήμη και τις ικανότητές του.

Η παρουσία κοινωνικής υποστήριξης με τη βοήθεια των κατάλληλων επαγγελματιών έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει τα στρεσογόνα γεγονότα της ζωής και προλαμβάνει πολλές σωματικές και ψυχολογικές ασθένειες (Brown & Harris, 1978, Field, 2011, Gottlieb, 1981, Holahan & Moos, 1981, Wilcox, 1981). Ένα από αυτά τα αγχωτικά γεγονότα είναι το mobbing και είναι πολύ σημαντικό να γίνει κατανοητός ο ρόλος της κοινωνικής στήριξης. Οι Henderson και Argyle (1985) αναφέρουν ότι τα ευρήματα της έρευνάς τους αναδεικνύουν τη σημασία της προέλευσης της. Υποδεικνύουν ότι η κύρια επίδραση της κοινωνικής στήριξης στην ψυχική και σωματική υγεία προέρχεται από τους προϊστάμενους στον τομέα της εργασίας και από την οικογένεια στον προσωπικό τομέα, ενώ το αντιληπτό εργασιακό άγχος συσχετίζεται με την υποστήριξη από τους ιεραρχικά ανώτερους και από τους συναδέλφους και όχι με την υποστήριξη που λαμβάνουν εκτός εργασίας (House & Wells, 1978 σε Henderson & Argyle, 1985). Σύμφωνα με τα ευρήματα των La Rocco, et.al. (1980), η υποστήριξη από τους συναδέλφους παρέχει μεγαλύτερη προστασία από ό,τι η υποστήριξη του επόπτη ή του οικογενειακού περιβάλλοντος. Σε αρκετές ερευνητικές μελέτες έχει, επίσης, αποδειχθεί ως σημαντικό στοιχείο ότι η σωματική και ψυχική υγεία του θύματος μπορούν να διατηρηθούν από τους ομοτίμους ή την υποστήριξη από συναδέλφους (Ellet & Millar, 2004, Nissly et.al., 2005). Από την άλλη πλευρά, ορισμένες μελέτες δεν βρήκαν σημαντική επιρροή όσον αφορά την υποστήριξη από ομοτίμους (Jacquet et.al., 2008, Weaver et.al., 2007).

Μία από τις προτάσεις που προτείνονται από τους ερευνητές για την πρόληψη ή τη διαχείριση του mobbing είναι να συμπεριληφθεί η παροχή κοινωνικής υποστήριξης (Branch et.al., 2007). Όπως προτείνει ο Quine (1999), η παροχή κοινωνικής υποστήριξης μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικό μέσο κατά του άγχους παρέχοντας πόρους για να μπορέσουν οι «στόχοι» να αντεπεξέλθουν (ό.π.: 231) και έτσι να διαχειριστούν τον αντίκτυπο του mobbing. Πολλοί ερευνητές (Lewis & Orford, 2005, Matthiesen et.al., 2003, Leymann & Gustafson, 1996) υποστηρίζουν ότι η απουσία κοινωνικής υποστήριξης είναι η αιτία της αποτυχίας των θυμάτων mobbing να αντιμετωπίσουν την κατάσταση. Στη μελέτη τους για γυναίκες που βίωσαν mobbing οι Lewis και Orford (2005) διαπίστωσαν ότι το «να σε ακούνε» και το «να πιστεύεις σε σένα» ήταν από τα πιο σημαντικά στοιχεία για την αίσθηση υποστήριξης. Ωστόσο, η αναζήτηση κοινωνικής υποστήριξης είναι μια προληπτική συμπεριφορά και, επομένως, δεν είναι πιθανό να αναζητηθεί από κάποιον που νιώθει αβοήθητος και θυματοποιημένος (Lee, 1997). Τα

ευρήματα μιας μελέτης του Lewis (2004) έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που βίωσαν mobbing ένιωσαν έντονα συναισθήματα ντροπής που μπορεί να οδηγήσει στην αποφυγή αναζήτησης κοινωνικής υποστήριξης.

6. Συμπεράσματα

Το mobbing έχει γίνει ένα πολύ δημοφιλές ζήτημα στον τομέα της επαγγελματικής έρευνας. Πρόσφατα έχει δοθεί όλο και περισσότερο προσοχή στο ακαδημαϊκό και επιχειρηματικό περιβάλλον. Το φαινόμενο αυτό μπορεί να οριστεί ως η συμπεριφορά που εκφράζεται λεκτικά ή με πράξεις, με χειρονομίες ή με γραπτά που θίγουν ή επηρεάζουν αρνητικά την ψυχολογία, την αξιοπρέπεια και τη σωματική ακεραιότητα ενός ατόμου ως προσωπικότητα (Gül, 2009), και που δύναται να προκαλέσει βλάβες τόσο στο άτομο όσο και στον οργανισμό. Για τους παραπάνω λόγους έχουν γίνει πολλές προτάσεις για την καλύτερη προστασία των εργαζομένων από τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας. Ουσιαστικά, τα προτεινόμενα μέτρα μπορούν να διαχωριστούν σε δύο κατηγορίες: τα προληπτικά και τα παρεμβατικά (Binder, 1999, Health and Safety Authority, 1998).

Τα προληπτικά μέτρα περιλαμβάνουν τη διαφήμιση για εκπαιδευτικούς σκοπούς ως την πιο αποδεδειγμένη μέθοδο πρόληψης. Αυτό είναι επιτεύξιμο με την έκδοση φυλλαδίων και αφισών σχετικά με τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας, με τα οποία οι εργαζόμενοι θα ενημερώνονται σχετικά με τις υποχρεώσεις τους, τα δικαιώματά τους και τους κινδύνους που απορρέουν από αυτόν, ιδίως για τις οικονομικές βλάβες που αφορούν τον οργανισμό, καθώς και με διαλέξεις και συζητήσεις για τον εργασιακό εκφοβισμό σε συγκεντρώσεις που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο του οργανισμού (Neuberger, 1999). Επίσης, η συστηματική συλλογή δεδομένων σχετικά με τον εκφοβισμό στον οργανισμό είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική καταπολέμησή του. Προκειμένου οι υπεύθυνοι να πετύχουν αυτό το στόχο, είναι απαραίτητο να διεξάγουν γενικές έρευνες στο εσωτερικό του οργανισμού, για παράδειγμα σχετικά με το εργασιακό κλίμα. Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να διανεμηθούν ειδικά ερωτηματολόγια και να γίνουν προσωπικές συνεντεύξεις αναφορικά με το ζήτημα του εργασιακού εκφοβισμού. Είναι επιπρόσθετα αναγκαία η ανάλυση διαφόρων διαλόγων με τους εργαζόμενους, καθώς και τυχόν παραπόνων και λόγων απουσίας. Οι εργαζόμενοι με υψηλό ποσοστό ασθένειας ή απουσίας θα πρέπει να ακολουθούν κάποιου είδους συμβουλευτική στο πλαίσιο του οργανισμού. Τέλος, η δημιουργία υποδομής εντός του οργανισμού κατά του εκφοβισμού με τον ορισμό εκπροσώπου για τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας, τη διευκόλυνση των διαδικασιών αναφοράς και επισήμανσης περιστατικών, την ανάπτυξη διαδικασιών τόσο για τη διερεύνηση περιστατικών εκφοβιστικής συμπεριφοράς όσο και για πειθαρχικά ή μέτρα αποκατάστασης για όσους επιδίδονται ή δέχονται εκφοβισμό, καθώς και υποχρεωτικές συζητήσεις ολόκληρης της ομάδας εργασίας για τον εκφοβισμό (Binder, 1999, Health and Safety Authority, 1998).

Τα μέσα παρέμβασης έχουν δύο κύριους στόχους: Πρώτον, ότι ο εκφοβισμός πρέπει να σταματήσει και, δεύτερον, ότι το θύμα πρέπει να υποστηριχθεί. Η αποτροπή της εκφοβιστικής συμπεριφοράς μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της νομικής οδού, όσο αυτό είναι εφικτό σύμφωνα με τα οριζόμενα στο ισχύον νομοθετικό πλαίσιο κάθε χώρας, αλλά

και μέσω διαδικασιών διαμεσολάβησης. Η ψυχοκοινωνική υποστήριξη του θύματος προτείνεται μέσω επαγγελματικής αποκατάστασης, ψυχοθεραπείας, ομάδων αυτοβοήθειας και ιατρικών θεραπειών. Υποχρέωση του εργοδότη πρέπει να είναι όχι μόνο να παρέχει επαρκείς πληροφορίες και επαφές, αλλά και να ερευνά τακτικά την ομάδα εργασίας όπου είχε συμβεί ο εκφοβισμός, ειδικά όταν ο δράστης και το θύμα πρέπει να συνεργαστούν (Binder, 1999, Zuschlag, 1997).

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσσες

Κοϊνης, Α. & Σαρίδη, Μ. (2013) 'Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη', *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6 (1), 36-48.

Ξενόγλωσσες

Acquadro Maran, D., Bernardelli, S. & Varetto, A. (2018) 'Mobbing (bullying at work) in Italy: characteristics of successful court cases', *Journal of Injury and Violence Research*, vol. 10 (1), 17-24.

Adams, A. (1992) *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London: Virago.

Akar NY, Anafarta, N., Sarvan, F. (2011) 'Causes, dimensions and organizational consequences of mobbing: an empirical study', *EAB*, vol. 11 (1), 179-191.

Bano, S. & Malik, S. (2013) 'Impact of Workplace Bullying on Organizational Outcome', *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 618-627.

Bilgel, N., Aytac, S. & Bayram, N. (2006) 'Bullying in Turkish white-collar workers', *Occupational Medicine*, vol. 56 (4), 226-231.

Binder, M. (1999) *Mobbing aus Arbeitsrechtlicher Sicht*, Wien: Verlag des ÖGB.

Branch, S., Ramsay, S. & Barker, M. (2007) 'Managers in the Firing Line: the Contributing Factors of Workplace Bullying by Staff, an Interview Study', *Journal of Management and Organization*, vol. 13 (3), 264-281.

Brown, L. & Harris, T. (1978) *Social Origins of Depression*, London: Tavistock.

Carbo, J. (2010) 'Workplace bullying: developing a human rights definition from the perspective and experiences of the target', *Business and Economics – Labor and Industrial Relations*. [Διαδικτυακή Διαθέσιμη σε: <http://search.proquest.com/docview/856599033/fulltext/EEE2EC61922F44FBPQ/6?accountid=49351> [Πρόσβαση 07-03-2022]]

Carden, L. L. & Boyd, R. O. (2013) 'Workplace bullying: Utilizing a Risk Management Framework to address bullying in the workplace', *Southern Journal of Business and Ethics*, vol. 5, 1–11

Davenport, N., Distler, S. R., & Pursell, E. G. (1999) *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames, Iowa: Civil Society Publishing.

Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliott, G.P. (2005) [*Mobbing. Emotional Abuse in the American Workplace*](#), 3rd edn, Ames, IA: Civil Society Publishing.

De Pedro, M.M., Sanchez, M.I.S., Navarro, M.C.S. & Izquierdo, M.G. (2008) 'Workplace mobbing and effects on workers' health', *Spanish Journal of Psychology*, vol. 11 (1), 219-227.

Divincova, A. & Sivakova, B. (2014) 'Mobbing at workplace and its impact on employee performance', *Human Resources Management and Ergonomics*, vol. 8 (2), 20-34.

- Duffy, M. & Sperry, L. (2012) *Mobbing*. New York: Oxford University Press.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994) 'Bullying and harassment at work and its relationship with work environment quality: an exploratory study', *The European Work and Organizational Psychologist*, vol. 4 (4), 381-401.
- Ellet, A. & Millar, K. (2004) 'Professional Organizational Culture and Retention in Child Welfare: Implications for Continuing Education for Supervision and Professional Development', *International Journal of Continuing Social Work Education*, vol. 7 (3), 30-38.
- Ellis, A. (2011) *Andrea Adams, British pioneer: Bio and text of 1994 speech*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://workplacebullying.org/multi/pdf/adams.pdf> [Πρόσβαση 09-03-2022]
- Field, E. M. (2011) *Strategies for surviving bullying at work*. Australia: Australian Academic Press.
- Gottlieb, B. (1981) *Social Networks and Social Support*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Gül, H. (2009) 'An Important Psychological Risk in Occupational Health: Mobbing', *Preventive Medicine Bulletin*, vol. 8 (6), 515-520.
- Harper, J. (2013) *Mobbed: What to Do When They Really Are Out to Get You*. Tacoma: Backdoor Press.
- Health and Safety Authority (1998) 'Bullying in the workplace: Is it a Problem?', *Health and Safety Authority Newsletter*, January-February 1998. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://www.has.ie/osh/news1106.html> [Πρόσβαση 10-03-2022]
- Henderson, M. & Argyle, M. (1985) 'Social Support by Four Categories of Work Colleagues: Relationships between Activities, Stress, and Satisfaction', *Journal of Occupational Behavior*, vol. 6, 229-239.
- Holahan, C. & Moos, R. (1981) 'Social Support and Psychological Distress: A Longitudinal Analysis', *Journal of Abnormal Psychology*, vol. 90, 365-370.
- House, J. S. & Wells, J. A. (1978) 'Occupational stress, social support, and health', in A. McLean, G. Black, and M. Colligan (eds.), *Reducing Occupational Stress: Proceedings of a Conference* (Publication 78-140, 8-29). Washington, DC: National Institute of Occupational Safety and Health.
- Hubinková, Z. (2008) *Psychologie a sociologie ekonomického chování* (ed.). Praha: Grada Publishing.
- Jacquet, S., Clark, S., Morazes, J. & Whithers, R. (2008) 'The Role of Supervision in the Retention of Public Child Welfare Workers', *The Journal of Public Child Welfare*, vol. 1 (3), 27-54.
- Kallwass, A. (2007) *Burnout at work and in personal life*. Prague: Portál.
- Kohut, M. (2007) *Controlling and Stopping Bullies and Bullying at Work*. Florida: Atlantic Publishing Group.
- Kozar, C. & Day, A. (2007) 'The working alliance and offending behavior programs', *3rd International Congress of Psychology and Law, in conjunction with the 27th Annual Congress of the Australian and New Zealand Association of Psychiatry, Psychology and Law*. 3-8 July 2007, Adelaide, Australia.
- LaRocco, J.M., House, J.S. & French, J.R.P. Jr. (1980) 'Social Support Occupational Stress and Health', *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 21, 202-218.
- Lee, D. (2000) 'An Analysis of Workplace Bullying in the UK', *Personnel Review*, vol. 29 (5), 593-612.
- Lee, F. (1997) 'When the Going Gets Tough, Do the Tough Ask for Help? Help Seeking and Power Motivation in Organizations', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 72 (3), 336-363.
- Lewis, D. (2004) 'Bullying at Work: The Impact of Shame among University and College Lecturers', *British Journal of Guidance and Counselling*, vol. 32 (3), 281-299.
- Lewis, S. & Orford, J. (2005) 'Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships', *Journal of Community and Applied Social Psychology*, vol. 15, 29-47.
- Leymann, H. (1992) *Fra n mobbning til utslagning i arbetslivet [From bullying to expulsion from working life]*. Stockholm, Sweden: Publica.
- Leymann, H. (1995a) *Mobbing und Psychoterror an Arbeitsplatz [Mobbing and psychoterror at workplaces]*. Hamburg: Rowolt Verlag.

- Leymann, H. (1995b) *Begleitmaterial zum Mobbing-Video [Information material for mobbing video]*. Wien: Verlag des OGB.
- Leymann, H. (1996) 'The Content and Development of Mobbing at Work', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 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*, vol. 5 (2), 251-275.
- Matthiesen, S., Aasen, E., Holst, G., Wie, K. & Einarsen, S. (2003) 'The Escalation of Conflict: A Case Study of Bullying at Work', *International Journal of Management and Decision Making*, vol. 4 (1), 96-112.
- Meier, R. (2012) *30 Minuten Wissensvermittlung*. GABAL. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.perlego.com/book/1058911/30-minuten-wissensvermittlung-pdf> [Πρόσβαση 19-06-22]
- Melia, J.L. & Becerril, M. (2007) 'Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: a structural equation model', *Psicothema*, vol.19 (4), 679-686.
- Moayed, F.A., Daraiseh, N., Shell, R. & Salem, S. (2006) 'Workplace Bullying: A Systematic Review of Risk Factors and Outcomes', *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, vol. 7 (3), 311-327.
- Namie, G., & Namie, R. (2009) *The bully at work*. Naperville, IL: Sourcebooks.
- Neuberger, O. (1999) *Mobbing. Übel Mitspielen in Organisationen*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Nissly, J.A., Mor Barak, M. E. & Levin, A. (2005) 'Stress, Social Support, and Workers' Intentions to Leave their Jobs in Public Child Welfare', *Administration in Social Work*, vol. 29, 79-100.
- Ofluoglu, G. & Somunoglu, S. (2012) 'Cases of Mobbing Activities as Commonly Seen in the Healthcare Sector in the World and in the Turkey', *Hospital Topics*, 98-103.
- Pompili, M. et al. (2008) 'Suicide risk and exposure to mobbing', *Work (Reading, Mass.)*, vol. 31 (2), 237-243.
- Quine, L. (1999) 'Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey', *British Medical Journal*, vol. 318, 228-232.
- Roughton, J. E. (2003) *OSHA 2002 recordkeeping simplified*. Amsterdam: Butterworth-Heinemann.
- Tatar, Z. B., & Yüksel, Ş. (2019) 'Mobbing at Workplace -Psychological Trauma and Documentation of Psychiatric Symptoms', *Noro psikiyatri arsivi*, vol. 56 (1), 57-62.
- Weaver, D., Chang, J., Clark, S. & Rhee, S. (2007) 'Keeping Public Child Welfare Workers on the Job', *Administration in Social Work*, vol. 31, 5-25.
- Wilcox, B. (1981) 'Social Support in Adjusting to Marital Disruption: A Network Analysis', in B. Gottlieb (ed.), *Social Networks and Social Support*, Beverly Hills: Sage Publications.
- 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*, vol. 5 (2), 215-237.
- Zapf, D. (1999) 'Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/bullying at Work', *International Journal of Manpower*, vol. 20 (1/2), 70-85.
- Zuschlag, B. (1997) *Mobbing. Schikane am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe-Verlag.

6 “Mobbing at work. Exploring the most common behaviors in Greece and the consequences for the victim, the colleagues and the company”

Chrysopigi Vardikou

Founder and President of ‘No Mobbing at Work’,
Association for Mobbing and Bullying at the workplace
PhD Cand. at Digital Media and Communication Department,
Ionian University, Kefalonia, Greece
Email: pigivardicou@hotmail.com

Zoumpoulia-Evangelia Malioglou

Data Analyst

Abstract

This paper comprises an extension of the presentation made at the Teachers4Europe interdisciplinary online event on the topic «Mobbing at work against democracy», which was organized in the context of the European program “Erasmus+ KA3 2018-2020 – policy making– entitled “Teachers4Europe: Setting an Agora for Democratic Culture”. Hereby, we explore a short review of the effects of mobbing on the victim and the company. Then, we present the main findings of our research on the most common mobbing behaviors in Greece.

Keywords: mobbing, workplace bullying, business culture

1. Introduction

Scholars are gradually getting more interested in workplace mobbing (Figure 1, Data from Google Scholar), and there are more than 16.000 research papers published from 2018 to 2021. However, mobbing is a nascent notion, since it was introduced by Heinz Leymann back in 1989 (Leymann, 1996: 168) (Leymann, 1996) to describe a form of behavior that comprises a “*hostile and unethical method of communication used by one or more people in a systematic manner.*” (ibid: 168). It is therefore a newly developed idea that arises from industrialization, unemployment and work-related stress. Other researchers further state that “*The presence of mobbing is always an expression of a bad organizational culture.*” (Dimitrova, 2021: 1).

Mobbing is characterized by its repetitiveness and frequency. Repetition (once per week) and duration (at least six months) are the criteria to classify a behavior as mobbing. Therefore, mobbing is also a long-term situation, where negative conduct is directed toward a particular victim or group of victims. Hirigoyen (2016) stated that mobbing is the sum of many small, almost invisible actions of harassment. As such, it is difficult to spot or to prove. While the perpetrators of mobbing could be the colleagues, the manager or the subordinates, in many cases we notice that mobbing from managers to their subordinates (or ‘*downward mobbing*’; Vandekerckhove and Commers, 2003: 41), is a common form of behavior.

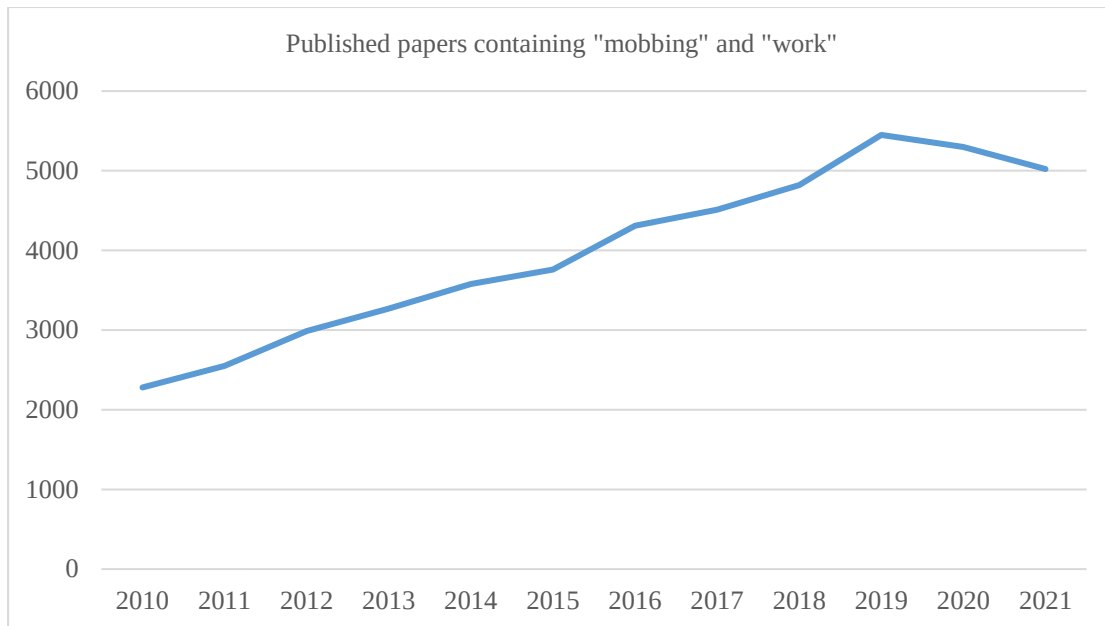


Figure 1: Google Scholar – Listed research papers containing the words “mobbing” and “work”.

2. Literature Review

2.1 Most common mobbing behaviors

According to Leymann (1996), there is a course of mobbing in that initially there is a critical incident, a situation where mobbing is triggered, then the perpetrators try to stigmatize the victim and at a later stage the issue comes to the attention of the management. Mobbing is thus escalated. Leymann (ibid) developed a typology, a categorization of 45 different mobbing actions around certain pillars. First, there are actions that affect the victim’s ability to communicate. At this stage, behaviors include being silenced, verbal attacks, the exclusion of persons from meetings, and so on. Second, there are actions that affect the victim’s social relationships. At this stage, the victim is isolated, sent to another room and the like. Third, there are actions affecting the victim’s reputation with gossips, mocking and teasing of the person’s perceived “weak” point. Fourth, there are actions related to the workload, where the person is overloaded with tasks, or s/he is given tasks that exceed her/his abilities or no new tasks at all. Last, the fifth stage is when physical violence occurs, with attacks, financial losses, sexual harassment and the sort.

2.2 Consequences for the victim

Mobbing can have multiple effects on the sufferer, such as cognitive and psychological (Hirigoyen, 2016), financial and physical (Carnero and Martinez, 2012), and vary greatly. Low self-esteem, worsened memory and concentration, loneliness, loss of social life outside work and worse personal relationships are some of the outcomes experienced by victims of mobbing. Victims may also have anxiety and depression, the most common outcomes in the early stages of mobbing (Yildirim et al., 2007), and are more likely to commit suicide. The long duration and high frequency of mobbing results in the victims being traumatized, while they may also experience post-traumatic stress disorder or be

triggered by other similar experiences, as if “the body keeps the memory of the traumatic experience and re-plays it forever” (Hirigoyen, 2002: 178). In fact, involuntary memories or flashbacks are well reported to be an outcome of PTSD (Iyadurai et al., 2019). In turn, the person may feel fear and phobia to certain situations and avoid the negative feelings, putting themselves in a more vulnerable position to further develop emotional disorders (Raes et al., 2005). Post-traumatic stress disorder is further connected to alteration in the autobiographical memory and to a distortion of the self.

In recent years, an increasing body of research has focused on the consequences of mobbing on the victim’s physical state and health. Somatic symptoms due to emotional causes (de Pedro et al., 2008), migraines, chronic fatigue, chronic pains (Kostev et al., 2014), weight loss or intake, increased alcohol and drug use, gastrointestinal problems (Davenport et al., 1999; Yildirim et al., 2007), cardiovascular problems (Jacob and Kostev, 2017) and termination of pregnancy have been reported as potential consequences. Financial incurring costs include loss of income because of job loss, and costs for health treatments, either psychological or physical.

2.3 Consequences for the company

Because mobbing is difficult to ‘diagnose’, especially at its first stages, even companies with the best anti-mobbing policies can be hurt by mobbing behaviors.

Employees who experience or observe mobbing have lower commitment to the company (Yuksel and Tunçsiper, 2011), and are less likely to be satisfied from their job, while they are more burned out (Loh and Snyman, 2020). Both victims and observers feel that the situation is out of their control, lose their motives and feel helpless and more cynical. Victims of mobbing have lower productivity and performance and make more mistakes. They have also reportedly more work accidents. Besides productivity, innovation is also hurt in organizations with mobbing behaviors.

Employees do not trust the company, perceive the violence as normal and are further prone to mobbing behaviors, which may result in a culture of violence. In addition, employees are more and more absent due to mobbing. In fact, absenteeism has been reported multiple times as a problem of companies with prevailing mobbing behaviors (Leymann, 1996; Salin, 2001). Presenteeism is another common issue among mobbing victims which over-try to prove they are still capable of working and meeting targets and do not take paid leave even if they are sick. Mobbing has also been reported to act as a mediator between the so-called organizational silence and the willingness to quit the organization (Elçi et al., 2014). Turnover intentions are related to actual job turnover. This has further incurring costs of hiring and training new personnel, periods of time when the company will operate with less staff than necessary and costs for lawsuits. We understand that all these lost resources together may result in the firm losing its competitive advantage, especially when this comes from its human capital.

3. Research about mobbing behaviors

“No mobbing at work” or “No Mobbing” is a Greek NGO, which aims to shed light on mobbing and workplace bullying and to raise awareness among employees and employers. In 2021, No Mobbing created a questionnaire to understand the mobbing

behaviors in Greece. An online questionnaire created in Google forms and shared via the social media pages of the association was used to conduct the research (February 2021 - April 2021).

3.1 Study design

The questionnaire was Leymann's Inventory of Psychological Terror (LIPT) (Leymann, 1990) encompassing 45 items on mobbing actions, measured with Likert scale, where the person notes down the frequency in which they experience each action (1-Never, 2-Rarely 3-Occasionally, 4-once a week, 5-every day). We based the questionnaire on the translation by Zachariadou et al. (2018), which has high internal consistency (Cronbach $\alpha = 0.87$) and high test-retest reliability (Pearson's $r = 0.98$) and with the addition of questions about the control variables. The data analysis was conducted in Python and results were copied to MS Excel.

3.2 Sample

There were 581 responses, which were also included in the results. 73,6% of the sample were women. 40% of the respondents held a University degree, while 33,7% held a Master's degree. 33,3% were working as managers, and most of them (37,5%) worked for a small business with 10-50 employees. Last, 24% worked in the public sector.

3.3 Results

As Leymann proposed, we considered actions happening once a week or every day as an indication of mobbing. The most common mobbing behaviors indicated in the research data are presented below. The top five items were the following: "your work is constantly criticized", "your superior restricts the opportunity for you to express yourself", "you are constantly interrupted", "you are given jobs that are below your qualifications", "you are continually given new tasks".

	Number of answers					Percentage		Confidence Interval 90%	
	Strongly Disagree	Disagree	neither Agree nor disagree	Agree	Strongly Agree	Mobbing (Weekly-Daily)	Mobbing (Rarely-Occasionally)	Mobbing (Weekly-Daily)	Mobbing (Rarely-Occasionally)
Mobbing actions									
Your work is constantly criticized.	31	97	148	147	160	0,53	0,42	0.50-0.56	0.39-0.45
Your superior restricts the opportunity for you to express yourself.	97	107	150	156	73	0,39	0,44	0.36-0.42	0.41-0.47
You are constantly interrupted.	64	146	159	146	68	0,37	0,52	0.34-0.40	0.49-0.55
You are given jobs that are below your qualifications.	142	110	118	101	112	0,37	0,39	0.34-0.40	0.36-0.42
You are continually given new tasks.	81	109	177	98	118	0,37	0,49	0.34-0.40	0.46-0.52
People talk badly about you behind your back.	111	177	111	77	107	0,32	0,49	0.29-0.35	0.46-0.52
You are given meaningless jobs to carry out.	170	117	114	82	100	0,31	0,4	0.28-0.34	0.37-0.43
You are yelled at and loudly scolded.	136	178	92	126	51	0,3	0,46	0.27-0.33	0.43-0.49
Your efforts are judged in a wrong and demeaning way.	187	130	92	131	43	0,3	0,38	0.27-0.33	0.35-0.41
Your decisions are always questioned.	128	159	130	94	72	0,28	0,5	0.25-0.31	0.47-0.53
Unfounded rumors about you are circulated.	223	118	92	69	81	0,26	0,36	0.23-0.29	0.33-0.39
Colleagues restrict your opportunity to express yourself.	131	192	122	74	64	0,24	0,54	0.21-0.27	0.51-0.57
You are forced to do a job that affects your self-esteem.	220	131	101	48	83	0,22	0,4	0.19-0.25	0.37-0.43
There is constant criticism about your personal life.	242	114	107	72	48	0,21	0,38	0.18-0.24	0.35-0.41
Contact is denied through innuendo.	268	119	80	62	54	0,2	0,34	0.17-0.23	0.31-0.37

Figure 2: Common mobbing behaviors

Compared to previous research, the results are different in that in our research the item "your work is constantly criticized" appears to be the most common mobbing action consistently across sectors, genders and education levels. In the work of Zachariadou et al. (2018), conducted in Cyprus among health professionals, the most common mobbing action was "being continuously interrupted".

Our results also show the most common mobbing behavior types in the public sector, which are presented below.

Mobbing actions	percentage of Mobbing Actions - Weekly/Daily Frequency		Confidence int. 90% Mobbing (4-5)	
	Public	Private	Public	Private
Your work is constantly criticized.	0,63	0,49	0.56 -0.70	0.45 -0.53
You are continually given new tasks.	0,37	0,37	0.30 -0.44	0.33 -0.41
You are given jobs that are below your qualifications.	0,41	0,35	0.34 -0.48	0.31 -0.39
You are constantly interrupted.	0,44	0,34	0.37 -0.51	0.30 -0.38
Your superior restricts the opportunity for you to express yourself.	0,56	0,33	0.49 -0.63	0.29 -0.37
You are given meaningless jobs to carry out.	0,37	0,3	0.30 -0.44	0.26 -0.34
People talk badly about you behind your back.	0,42	0,28	0.35 -0.49	0.24 -0.32
You are yelled at and loudly scolded.	0,41	0,27	0.34 -0.48	0.24 -0.30
Your efforts are judged in a wrong and demeaning way.	0,43	0,26	0.36 -0.50	0.23 -0.29
Your decisions are always questioned.	0,37	0,26	0.30 -0.44	0.23 -0.29
Unfounded rumors about you are circulated.	0,39	0,21	0.32 -0.46	0.18 -0.24

Figure 3: Common mobbing behaviors in the public sector

Regarding gender, men and women seem to have the same prevalence of mobbing. While at the most common mobbing behaviors men and women had similar responses, we noticed that in the last stages and the most physical actions of mobbing, women are more vulnerable. For example, only women reported physical abuse, use of light violence and physical damages, or that they are forced to undergo psychiatric evaluation.

4. Discussion

Our findings indicate that in Greece most of the mobbing perpetrators are managers, superior to the victim. Among the most common mobbing behaviors, we can see either actions directly practiced by managers (“your superior restricts you from expressing yourself”, “you are continually given new tasks”, “you are given meaningless jobs”) or actions that could be both addressed and prevented by management (“you are constantly interrupted”, “you are yelled at”, “your work is constantly criticized”). Most of these actions are also hard to detect by employers and to recognize by victims, even if they happen in high frequency.

The most common mobbing behavior appears to be “being constantly criticized”, which raises questions as to if this specific behavior is always an act of violence with the motive to humiliate the employees and force them to leave, or if it also depicts lack of managerial skills, especially the provision of feedback by managers. The top three mobbing actions vary among private and public employees in that overloading with new tasks is more prevalent in the public sector, while two out of three behaviors in the private sector are about silencing the victim and not letting them express themselves.

Last, while we cannot draw conclusions regarding mobbing prevalence in Greece and among genders, the data show that women appear to be the most vulnerable to physical violence at work. Also, the fact that our sample consisted mainly of women could

indicate either a reluctance of men to share their mobbing experiences or a higher prevalence of mobbing among women.

5. Conclusion

Despite the seminal conclusions reached, the study seems to have a number of limitations. Mainly, the small size of the study does not let us make inferences about the prevalence of mobbing in Greece. In addition, respondents were found via the social media pages and groups, and were not selected in a random manner. Moreover, the questionnaire used (based on the translated questionnaire of Zachariadou et al.) was not validated back, after having modified some of the items and inserted questions for control variables.

Having presented the above limitations, this research suggests that certain common behavior types are felt and perceived as mobbing behavior more than others. From a theoretical standpoint, the research findings emphasized the importance of managerial skills as well as of empathy at work. Since the most common mobbing behaviors are subtle, not overt, they could be misinterpreted as mobbing even when they just depict the absence of empathy and communication skills. However, because their psychological repercussions for the victim are severe, regardless of the motives of the perpetrator, employers should be alerted and should educate their managers in soft skills such as feedback provision, assertive communication, and active listening.

References

Greek

Hirigoyen, M.F., (2002) *Ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας*. Εκδόσεις Πατάκη.

Foreign

Carnero, M.A. & Martínez, B. (2012) 'Mobbing and workers' health: empirical analysis for Spain', *International Journal of Manpower*, vol. 33 (3), 322-339.

Davenport, N., Schwartz, R.D. & Elliott, G.P. (1999) *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Pub.

de Pedro, M. M., Sánchez, M. I. S., Navarro, M. C. S. & Izquierdo, M. G. (2008) 'Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health', *The Spanish Journal of Psychology*, Cambridge University Press, vol. 11 (1), 219-227.

Dimitrova, D. (2021) 'Workplace mobbing and organizational intelligence-healthcare risk management in a crisis', *European Journal of Public Health*, vol. 31 (Supplement 3), ckab165-154.

Elçi, M., Karabay, M.E., Alpkın, L. & Şener, İ. (2014) 'The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention', *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 150, 1298-1309.

Hirigoyen, M.F. (2016) *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. La Découverte.

Iyadurai, L., Visser, R.M., Lau-Zhu, A., Porcheret, K., Horsch, A., Holmes, E.A. & James, E.L. (2019) 'Intrusive memories of trauma: a target for research bridging cognitive science and its clinical application', *Clinical Psychology Review*, vol. 69, 67-82.

Jacob, L. & Kostev, K. (2017) 'Conflicts at work are associated with a higher risk of cardiovascular disease' *GMS German Medical Science*, vol. 15, 1-18.

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*, vol. 12, 1-9.

- Leymann, H. (1990) "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, vol. 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1996) 'The content and development of mobbing at work', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5 (2), 165-184.
- Loh, J. & Snyman, R. (2020) 'The tangled web: consequences of workplace cyberbullying in adult male and female employees', *Gender in Management: An International Journal*, vol. 35 (6), 567-584.
- Pompili, M., Lester, D., Innamorati, M., De Pisa, E., Iliceto, P., Puccinno, M., Nastro, P.F., Tatarelli, R. & Girardi, P. (2008) 'Suicide risk and exposure to mobbing', *Work*, vol. 31 (2), 237-243.
- Raes, F., Hermans, D., Williams, J.M.G. & Eelen, P. (2005) 'Autobiographical memory specificity and emotional abuse', *British Journal of Clinical Psychology*, vol. 44 (1), 133-138.
- 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*, vol. 10 (4), 425-441.
- Vandekerckhove, W. & Commers, M.S. (2003) 'Downward workplace mobbing: a sign of the times?', *Journal of Business Ethics*, vol. 45 (1), 41-50.
- Yildirim, D., Yildirim, A. & Timucin, A. (2007) 'Mobbing Behaviors Encountered by Nurse Teaching Staff', *Nursing Ethics*, vol. 14 (4), 447-463.
- Yuksel, M. & Tunçsiper, B. (2011) 'The relationship between mobbing and organizational commitment in workplace', *International Review of Management and Marketing*, vol. 1 (3), 54-64.
- Zachariadou, T., Zannetos, S., Chira, S.E., Gregoriou, S. & Pavlakis, A. (2018) 'Prevalence and forms of workplace bullying among health-care professionals in Cyprus: Greek version of "Leymann Inventory of Psychological Terror" Instrument', *Safety and health at work*, vol. 9 (3), 339-346.

7 «Ξεδιπλώνοντας το φαινόμενο Mobbing στα Μέσα»

Σοφία Θ. Παπαδημητρίου

M.Sc, Ph.D, Post Doc

Καθηγήτρια - Σύμβουλος ΕΑΠ

Προϊσταμένη Εκπαιδευτικής Ραδιοτηλεόρασης & Ψηφιακών Μέσων, ΥΠΑΙΘ

Email: sofipapadi@gmail.com

Περίληψη

Ο εργασιακός εκφοβισμός ή mobbing αφορά την ηθική ή ψυχολογική παρενόχληση σε εργασιακούς χώρους και αποτελεί έναν όρο που προβληματίζει τις σύγχρονες κοινωνίες, με συνέπεια την ανερχόμενη διάδοσή του στα Μέσα Επικοινωνίας. Τα Μέσα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε κάθε κοινωνία, δεδομένου ότι προσφέρουν πολλούς τρόπους να μάθει κάποιος τι συμβαίνει ευρύτερα στον κόσμο πέρα από την προσωπική του εμπειρία. Το άρθρο αυτό διερευνά την παρουσίαση του όρου «mobbing» στα ψηφιακά, αλλά και παραδοσιακά, Μέσα Ενημέρωσης και Επικοινωνίας, καθώς και στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης. Παρουσιάζονται μελέτες, έρευνες και συνεντεύξεις για το «mobbing», καθώς και η σχετική νομοθεσία, ενώ επίσης συνδέεται το θέμα με ζητήματα υγείας και υποβάλλονται προτάσεις προφύλαξης και προστασίας. Το άρθρο αναδεικνύει επιπρόσθετα την αναγκαιότητα της καλλιέργειας του αλληλοσεβασμού, της κατανόησης και της ενσυναίσθησης από την παιδική ηλικία, καθώς και της εξασφάλισης συνθηκών εργασίας που θα διαφυλάττουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και θα υποστηρίξουν την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη.

Λέξεις-κλειδιά: Mobbing, bullying, ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας, παραδοσιακά Μέσα Επικοινωνίας, Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης

1. Εισαγωγή

Τα Μέσα Ενημέρωσης και Επικοινωνίας είναι σημαντικές παράμετροι για κάθε κοινωνία, δεδομένου ότι αποτελούν ένα «*παράθυρο στον κόσμο*» (UNESCO/Wilson et al., 2011: 65) και μας προσφέρουν πολλούς τρόπους να μάθουμε τι συμβαίνει ευρύτερα πέρα από την προσωπική εμπειρία του καθενός. Ένα σημαντικό θέμα, αλλά και τάση σήμερα, για το οποίο υπάρχει ανάγκη ενημέρωσης, οργάνωσης και κατανόησης της χαοτικής πληροφορίας με αξιόπιστο τρόπο είναι το ζήτημα του mobbing, όρος που έχει πρόσφατα παρουσιαστεί στον κυβερνοχώρο, μα που ωστόσο τα τελευταία χρόνια αυξάνεται πολύ γοργά το ενδιαφέρον και οι αναζητήσεις που τον αφορούν.

Ο εργασιακός εκφοβισμός (mobbing) αποτελεί «*την ηθική ή ψυχολογική παρενόχληση στην εργασία και εκδηλώνεται με επαναλαμβανόμενες πράξεις που μπορούν να επιδεινώσουν τις συνθήκες εργασίας ενός ατόμου-στόχου, να απειλήσουν την επαγγελματική του ανάπτυξη, να προσβάλλουν τα δικαιώματα και την αξιοπρέπειά του, αλλά και να βλάψουν τη σωματική ή/και ψυχική του υγεία*» (The mobbing portal, 2022). Γενικότερα, με τον όρο «βία» αναφερόμαστε «*σε κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις ή/και γραπτά μηνύματα, και που μπορεί να ζημιώσει την*

προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου και να διαταράξει το εργασιακό κλίμα» (ό.π.). Δυστυχώς, έχει αποδειχθεί ότι οι κρίσεις ενισχύουν αυτά τα φαινόμενα εκφοβισμού και βίας. Έτσι, μετά από μια δεκαετή οικονομική κρίση, η Ελλάδα υπέστη την κρίση της πανδημίας Covid-19 και τις συνέπειές της. Μεταξύ αυτών των συνεπειών, λοιπόν, καταγράφονται συστηματικά περιστατικά καταχρηστικών συμπεριφορών στην καθημερινότητα των εργαζομένων και γενικότερα των πολιτών.

Στόχος του συγκεκριμένου άρθρου είναι να διερευνήσει την παρουσίαση του όρου «mobbing» στα ψηφιακά, αλλά και παραδοσιακά Μέσα Ενημέρωσης και Επικοινωνίας καθώς και στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (ΜΚΔ). Η πρώτη ενότητα αφορά την παρουσίαση του mobbing στα παραδοσιακά και ψηφιακά Μέσα, η δεύτερη εστιάζει στα ευρήματα από την έρευνα στη μηχανή αναζήτησης Google, σε blogs και wikis, και η τρίτη ενότητα αναφέρεται στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αναζητήσεων σε ελληνικούς και διεθνείς ιστότοπους, με έμφαση στην κεντρική πύλη για το mobbing και προτάσεις αντιμετώπισής του. Το άρθρο ολοκληρώνεται με την αποτύπωση της συμβολής των Μέσων στη διερεύνηση του mobbing και των διαστάσεών του.

2. Το mobbing στα παραδοσιακά και ψηφιακά Μέσα Ενημέρωσης

Τα Μέσα Ενημέρωσης έχουν πολλαπλούς ρόλους (UNESCO/Wilson et al., 2011: 61). Συγκεκριμένα:

- *«Ενεργούν ως κανάλια πληροφορίας και γνώσης, μέσα από τα οποία οι πολίτες επικοινωνούν μεταξύ τους και λαμβάνουν ενημερωμένες αποφάσεις.*
- *Προωθούν τον ενημερωμένο διάλογο μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών παραγόντων της κοινωνίας.*
- *Προσφέρουν γνώση για τον κόσμο γύρω μας πέρα από την άμεση εμπειρία.*
- *Αποτελούν σημαντικούς παράγοντες, από τους οποίους μια κοινωνία μαθαίνει για τον τρόπο λειτουργίας της και δημιουργούν μία αίσθηση κοινότητας.*
- *Λειτουργούν ως θεματοφύλακες του κράτους σε όλες του τις μορφές, προωθώντας τη διαφάνεια στην πολιτική ζωή και τον δημόσιο έλεγχο αυτών που βρίσκονται στην εξουσία, αποκαλύπτοντας τη διαφθορά και την κακή διοίκηση και διαχείριση του κράτους.*
- *Αποτελούν σημαντικούς καταλύτες για τις δημοκρατικές διαδικασίες και μέρος των εγγυητών για τη διεξαγωγή ελεύθερων και δίκαιων εκλογών.*
- *Αποτελούν όχημα πολιτιστικής έκφρασης και συνοχής σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.*
- *Λειτουργούν ως συνήγορος και εκφραστής της κοινωνίας, σεβόμενα παράλληλα τις αξίες του πλουραλισμού.»*

Η διερεύνηση για τον όρο mobbing αφορά τους περισσότερους από τους πιο πάνω ρόλους, αλλά κυρίως αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα από τον οποίο «μια κοινωνία μαθαίνει για τον τρόπο λειτουργίας της» και ο οποίος λειτουργεί ως συνήγορος και εκφραστής της κοινωνίας. Στα παραδοσιακά Μέσα (Ραδιόφωνο, Τηλεόραση και ημερήσιο ή περιοδικό Τύπο) η αναζήτηση για το mobbing έχει ως αποτέλεσμα κυρίως τις τελευταίες έρευνες που έχουν διεξαχθεί και τα ευρήματά τους, σε συνδυασμό με

συνεντεύξεις ειδικών που σχολιάζουν και ερμηνεύουν τα αποτελέσματα ή παρουσιάζουν τις σκέψεις και τους προβληματισμούς τους (παραδείγματα πηγών Μέσων: EPT 2022, ΑΠΕ-ΜΠΕ 2022, Αθήνα 9.84 2022). Οι ίδιες έρευνες παρουσιάζονται στις Web μορφές αυτών των Μέσων, δηλαδή Web TV και Web radio, καθώς και στις online εκδόσεις του Τύπου.

Συγκεκριμένα, αναδεικνύεται η έρευνα του 2020 «No mobbing at work» του Σωματείου «No Mobbing at Work», που παρουσιάστηκε στην Ειδική Μόνιμη Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, καθώς και η έρευνα του 2021 της Κάπα Research. Στα ψηφιακά Μέσα παρουσιάζονται επιπλέον η σχετική νομοθεσία, ζητήματα προφύλαξης και προστασίας, καθώς και οι επιπτώσεις του mobbing σε θέματα υγείας.

Επίσης, στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης έχουν δημιουργηθεί αρκετές «ομάδες πρακτικής» με κοινό ενδιαφέρον σε αυτή τη θεματική ή σε παραπλήσιες, όπως το κίνημα #metoo.

3. Ευρήματα από την αναζήτηση

3.1 Google

Η έρευνα για το mobbing στη μηχανή αναζήτησης Google (2022) εμφανίζει 43.600.000 αποτελέσματα στις 14/5/2022. Ως συναφείς αναζητήσεις εμφανίζονται οι εξής φράσεις-κλειδιά: «καταγγελία mobbing», «mobbing στην εργασία», «στάδια mobbing», «ψυχολογική πίεση στην εργασία», «mobbing στο δημόσιο», «mobbing νομοθεσία», «ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας» και «εργασιακό bullying νομοθεσία».

Η αναζήτηση στη Google για το bullying εμφανίζει 2.140.000.000 αποτελέσματα στις 14/5/2022. Ως συναφείς αναζητήσεις εμφανίζονται, επίσης, οι φράσεις-κλειδιά «αντιμετώπιση bullying», «δέχομαι bullying», «σχολικό bullying», «ψυχολογικό bullying», «κοινωνικό bullying», «είδη bullying», «νομική αντιμετώπιση bullying» και «πού κάνω καταγγελία για bullying».

3.2 Ιστολόγια - Blogs

Ο ιστότοπος <https://www.feedspot.com/> (Feedspot, 2022) παρουσιάζει τα 25 «Best Bullying Blogs and Websites» στην ιστοσελίδα https://blog.feedspot.com/bullying_blogs/. Παρακάτω αναφέρονται τα πέντε δημοφιλέστερα ιστολόγια και δημοφιλέστεροι ιστότοποι.

1. [Cyberbullying Research Center](#) (ΗΠΑ)

Το ιστολόγιο αφορά την προστασία των νέων/παιδιών από συμπεριφορές παρενόχλησης και τη θυματοποίησή τους στο Διαδίκτυο. Εκτός από το ιστολόγιο, παρέχεται περαιτέρω χρήσιμο υλικό, όπως σχετικό βιβλίο, έρευνα και παρουσιάσεις. Οι πρόσφατες αναρτήσεις αφορούν τη συζήτηση με τους γονείς ενός «νταή» και τις ανακοινώσεις της δημόσιας υπηρεσίας.

2. [Minding the Workplace](#) (Suffolk, Virginia, ΗΠΑ)

Ο ιστότοπος είναι αφιερωμένος στις ειδήσεις και τα σχόλια σχετικά με την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις, ενώ η αξιοπρέπεια στην εργασία, ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας, η εργατική νομοθεσία και τα ψυχολογικά υγιή εργασιακά περιβάλλοντα αποτελούν την κύρια θεματική.

3. [Net Family News](#) (Seattle, Washington, ΗΠΑ)

Απευθύνεται σε γονείς με πληροφορίες και βίντεο σχετικά με τον διαδικτυακό εκφοβισμό, αλλά και κατά του εκφοβισμού.

4. [Anti-Bullying](#) (Γαλλία)

Το ιστολόγιο είναι αφιερωμένο στην καταπολέμηση της βίας, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στα σχολεία με κεντρικό σύνθημα «Μαζί μπορούμε να κάνουμε τη διαφορά».

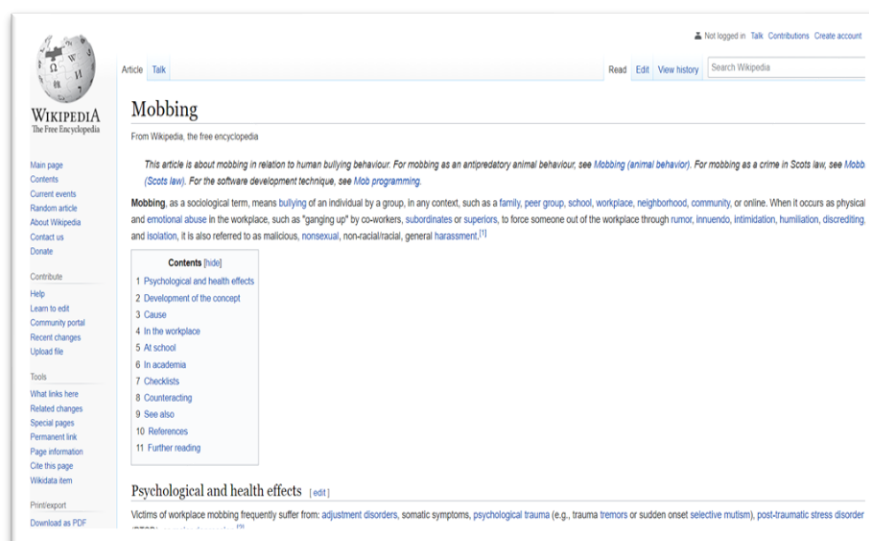
5. [End Bullying](#) (Βόρεια Ιρλανδία, UK)

Αυτό αποτελεί ένα «Anti-Bullying Forum», προτείνοντας από κοινού δράσεις ώστε να δοθεί «τέλος» (End) σε αυτή την καταχρηστική μορφή συμπεριφοράς.

Συναφείς αναζητήσεις σχετικά με τον συνδυασμό όρων «Blogs + mobbing» αποτελούν, επίσης, οι εξής συνδυαστικοί όροι με μεγάλη συχνότητα: [anti bullying blog](#), [Μήνυση για εργασιακό bullying](#), [Mobbing στο δημόσιο](#), [Ψυχολογική πίεση στην εργασία](#), [Mobbing αντιμετώπιση](#), [εργασιακός εκφοβισμός νομοθεσία](#).

3.3 Wikis

Στον ιστότοπο της Wikipedia (2022) παρουσιάζεται ο όρος “mobbing” ως άρθρο που συσχετίζεται με την εκφοβιστική συμπεριφορά. Διακριτές ενότητες εστιάζουν στις θεματικές: *Επιδράσεις στην υγεία και την ψυχολογία, Έννοια, Αιτίες, Mobbing στον εργασιακό χώρο, Mobbing στο σχολείο, Mobbing στον ακαδημαϊκό χώρο*.



Εικόνα 1: Ο όρος “mobbing” στη Wikipedia

4. Ευρήματα στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (ΜΚΔ)

Ο ιστότοπος Instagram παρουσιάζει στο hashtag «#mobbing» 170.791 δημοσιεύσεις στις 14/5/2022. Στο ΜΚΔ Facebook (2022) παρουσιάζονται ένας μικρός αριθμός κλειστών ομάδων (groups) με διψήφιο αριθμό μελών. Επίσης, εμφανίζονται δύο σελίδες (pages) με αρκετά μεγάλο πλήθος συμμετεχόντων, οι εξής:

1. Η σελίδα «Mobbing» από την Τουρκία, με 3000 likes.

2. Η σελίδα «No Mobbing Association for Mobbing and Workplace Bullying» από την Ελλάδα, με 1000 likes.

Ομάδες

	Gemeinsam gegen Mobbing Ομάδα Δημόσια · 41 μέλη · 2 δημοσιεύσεις το μήνα Gemeinsam sind wir stark. Keine hat das Recht andere zu mobben.	Γίνετε μέλος της ομάδας
	NO MOBBING (Greek association for mobbing & bullying at the workplace) Ομάδα Ιδιωτική · 43 μέλη	Γίνετε μέλος της ομάδας
	Mobbing fam ❤️💜👉👈 Ομάδα Δημόσια · 9 μέλη	Γίνετε μέλος της ομάδας

	Mobbing Κοινότητα · Αρέσει σε 3,1 χιλ. Çalışana işyerindeki psikolojik terör... psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz.	Μου αρέσει!
	NO Mobbing Association for Mobbing & Workplace Bullying Μη κερδοσκοπικός οργανισμός · Αρέσει σε 972  Η βασιλική μαμαλουκου και 4 ακόμη φίλοι δήλωσαν ότι τους αρέσει η Σελίδα	Μου αρέσει!

Εικόνες 2 και 3: Ομάδες και σελίδες στο MKΔ Facebook

5. Ευρήματα σε ελληνικούς ιστότοπους

Αναζητώντας στοιχεία για το ζήτημα σε ελληνικούς ιστότοπους (ΑΠΕ-ΜΠΕ, 2022, in.gr, 2022), διαπιστώνει κανείς ότι παρουσιάζονται σχετικές έρευνες, παρέχονται πληροφορίες και παρουσιάζονται συνεντεύξεις αναφορικά με το πρόσφατο νομοσχέδιο της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, και προσφέρεται αρθρογραφία από το Σωματείο «No Mobbing at Work», καθώς και το διαδικτυακό σεμινάριο του Γραφείου Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

5.1 Διαδικτυακό σεμινάριο Γραφείου Διασύνδεσης Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Το Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας διοργάνωσε Διαδικτυακό σεμινάριο με θέμα «Ηθική παρενόχληση στην [εργασία](#)» με κεντρική ομιλήτρια την ιδρύτρια του Σωματείου «No Mobbing at Work», Χρυσοπηγή Βαρδίκου. Η παρουσίαση εστίασε στη σπουδαιότητα της αναγνώρισης της ηθικής παρενόχλησης στα πρώτα της στάδια, αλλά και της αντιμετώπισής της. Στην παρουσίαση αυτή το mobbing αναφέρθηκε ως μια «τραυματική εμπειρία», ενώ επίσης τονίστηκε ότι (Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 2022):

«Η ηθική παρενόχληση ορίζεται από την συστηματικότητά της, τη διάρκειά της, όταν κάποιος υποβάλλει κάποιον ασταμάτητα σε επαναλαμβανόμενες μικρές επιθέσεις, εάν δηλαδή συμβαίνει κάθε ημέρα ή κάθε εβδομάδα και το κίνητρο είναι να βγει κάποιος εκτός του εργασιακού χώρου. Είναι ένα θέμα που πλήττει όλους

του εργαζόμενου, κυρίως όμως τους νέους 18-24 και τους άνω των 55 ετών. Οι νέοι είναι πιο ευάλωτοι στην ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας».

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήγαγε το σωματείο «No Mobbing at Work», στην Ελλάδα ο εκφοβισμός στην εργασία «ασκείται κυρίως με την κακή κριτική της δουλειάς, που δεν είναι εποικοδομητική, γίνεται υποτιμητικά μειώνοντας τον εργαζόμενο, όταν δεν αφήνουμε κάποιον να εκφραστεί, όταν τον αντιμετωπίζουμε σαν αόρατο, όταν τον απομονώνουμε, και μπορεί να φτάσει μέχρι και τη σεξουαλική επίθεση σε κάποιες περιπτώσεις» (ό.π.).

Επιπλέον, στον ιστότοπο του Σωματείου «No Mobbing at Work» (2022) μπορεί κανείς να μελετήσει τις «40 κύριες εκφάνσεις της ηθικής παρενόχλησης», σύμφωνα με τον Γερμανο-Ελβετό Ψυχολόγο Δρ Heinz Leymann.

5.2 Έρευνα ‘No mobbing at work’

Έρευνα του Σωματείου «No Mobbing at Work» διενεργήθηκε τον Μάρτιο του 2020 σε 660 συμμετέχοντες και τα ευρήματά της παρουσιάστηκαν στην Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Σύμφωνα με τα ευρήματα, η πιο ευάλωτη ηλικιακή ομάδα είναι τα άτομα άνω των 55 ετών, ενώ ακολουθεί η ομάδα νέων 18 έως 24 ετών. Τα ευρήματα καταγράφουν, επίσης, ότι 45% όσων εργάζονται έχει ως έντονη και συνειδητή εμπειρία τουλάχιστον πέντε διαφορετικές συμπεριφορές παρενόχλησης σε εβδομαδιαία ή ημερήσια βάση. Ένα εξαιρετικά υψηλό ποσοστό της τάξεως του 40% όσων δέχονται ηθική παρενόχληση παρουσιάζει κατάθλιψη, και ένα ποσοστό 50% των θυμάτων παρουσιάζει ψυχοσωματικές διαταραχές, απώλεια εισοδήματος και μετατραυματικό στρες. Στους μεγάλους οργανισμούς με πάνω από 250 εργαζόμενους παρουσιάζεται ηθική παρενόχληση συστηματικά εξαιτίας της μεγάλης απόστασης από την ηγεσία.

5.3 Παρουσίαση νομοσχεδίου

Στο πλαίσιο του νομοσχεδίου της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων με θέμα «Μέτρα για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας στη δημόσια ζωή» (Opengon, 2021) τονίζεται ότι «κάθε μορφή παρενόχλησης ή βίας δεν αφορά μόνο τα άτομα που την υφίστανται, αφορά το οικογενειακό και επαγγελματικό περιβάλλον των θυμάτων αυτών, προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, την τιμή και την υπόληψη των πολιτών και καταπατά πλήθος ατομικών ελευθεριών». Συνεπώς, κάθε μορφή παρενόχλησης ή βίας αφορά την Πολιτεία, η οποία έχει λάβει την εντολή από το Σύνταγμα να προστατεύει τα θεμελιώδη δικαιώματα των πολιτών.

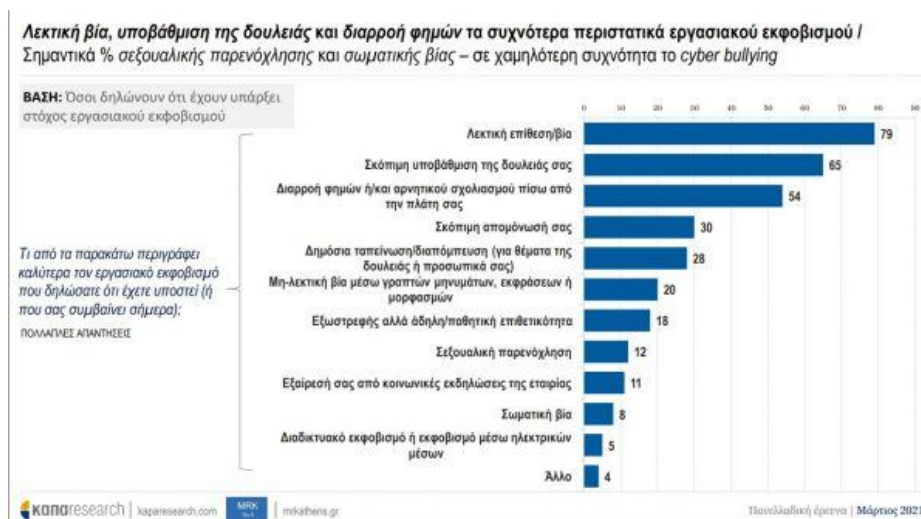
Στο νέο εργασιακό νομοσχέδιο «κυρώνεται η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, η οποία προβλέπει τη θέσπιση ισχυρών προληπτικών και διορθωτικών μέτρων και μεριμνά για την ομαλή ένταξη ή επανένταξη των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας στην εργασία τους» (ό.π.).

5.4 Πανελλαδική έρευνα για εργασιακό εκφοβισμό από Κάπα Research

Η πρώτη έρευνα πανελλαδικής κλίμακας για τον εκφοβισμό στην εργασία (mobbing), δηλαδή για την ηθική ή ψυχολογική παρενόχληση στην εργασία, πραγματοποιήθηκε από την Κάπα Research εκ μέρους της MRK Consulting (in.gr, 2022). Τα κύρια ευρήματα δείχνουν ότι το φαινόμενο έχει λάβει μεγάλη έκταση, δεδομένου ότι ποσοστό 85% του δείγματος θεωρεί ότι «ο εργασιακός εκφοβισμός είναι τόσο διαδεδομένος στη χώρα μας ώστε να αποτελεί ένα σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα» (ό.π.).

Σχεδόν τέσσερις στους δέκα εργαζομένους (38%) αναφέρουν ότι «κάποια στιγμή έχουν υπάρξει οι ίδιοι στόχοι εργασιακού εκφοβισμού στην επαγγελματική τους διαδρομή, αλλά και στον φορέα που εργάζονται σήμερα» (ό.π.). Ιδιαίτερως γυναίκες 35-54 ετών στην Περιφέρεια Αττικής εμφανίζονται ως θύματα με τη μεγαλύτερη συχνότητα.

Οι συχνότερες μορφές εργασιακού εκφοβισμού και τα αντίστοιχα ποσοστά είναι «λεκτική βία (79%), σκόπιμη υποβάθμιση της εργασίας (65%) και διαρροή φημών ή αρνητικού σχολιασμού (54%)» (ό.π.).



Εικόνα 4: Οι συχνότερες μορφές εργασιακού εκφοβισμού (in.gr, 2022)

Ως συχνότεροι «θύτες» αναφέρθηκαν οι άνδρες (54%) και οι προϊστάμενοι (87%), ενώ το 22% απάντησε ότι υπέστη εργασιακό εκφοβισμό από γυναίκα.

Ωστόσο, «ο εργασιακός εκφοβισμός δεν περιορίζεται μόνο στον ιδιωτικό τομέα» (ό.π.). Ποσοστό 32% των εργαζομένων του δημοσίου δηλώνει ότι έχει υποστεί εργασιακό εκφοβισμό. Επιπλέον, τα περισσότερα κρούσματα έχουν σημειωθεί στους κλάδους «του τουρισμού και της εστίασης, του εμπορίου και της υγείας» (ό.π.).

Οι αντιδράσεις εργαζομένων που είναι θύματα εκφοβισμού στο χώρο όπου εργάζονται είναι διαφορετικές. Ένα ποσοστό 43% δηλώνει ότι, εκτός από την κύρια πηγή εκφοβισμού, συμμετείχαν και άλλοι συνάδελφοι, ενώ ποσοστό 52% δήλωσε ότι είχε συναδελφική υποστήριξη. Ένα ποσοστό 47%, δηλαδή «σχεδόν ένας στους δύο εργαζόμενους, παρότι ήταν στόχος εργασιακού εκφοβισμού, συνεχίζει να εργάζεται στην επιχείρηση όπου στοχοποιήθηκε» (ό.π.). Ποσοστό 21% των θυμάτων «συνεχίζουν να βιώνουν εκφοβισμό στην εργασία τους» (ό.π.). Η συνήθης κατάσταση είναι ότι η διοίκηση των οργανισμών/φορέων γνωρίζει τα περιστατικά εκφοβισμού, αλλά δεν αντιδρά. «Μία

στις δέκα επιχειρήσεις λαμβάνει αποτελεσματικά μέτρα μετά από κάποιο περιστατικό» (ό.π.).

Ο εργασιακός εκφοβισμός έχει έντονες συνέπειες για τα θύματα, με συχνότερες το άγχος, τις διαταραχές ύπνου, καθώς και σκέψεις για παραίτηση. Επιπλέον, σε θέματα υγείας το 57% εμφάνισε προβλήματα και το 55% κατάθλιψη.

Οκτώ στους δέκα εργαζόμενους ζητούν τη θέσπιση ενός νέου αυστηρότερου νομικού πλαισίου για τον εργασιακό εκφοβισμό, ζητώντας να αναλάβει κυρίως το Κράτος (Υπουργείο Εργασίας) τη βασική ευθύνη για την αντιμετώπισή του και λιγότερο τα συνδικάτα, τα πολιτικά κόμματα, η Ευρωπαϊκή Ένωση ή οι ΜΚΟ.

5.5. Ευρωπαϊκή έρευνα

Στην ευρωπαϊκή έρευνα της Eurofound (2010) μελετήθηκαν οι κίνδυνοι για την υγεία που έχουν σχέση με την εργασία. Σύμφωνα με τη Μακρή (2021), «συμμετείχαν 44.000 εργαζόμενοι με συνεντεύξεις από 34 χώρες. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας για τις συνθήκες εργασίας καταδεικνύεται ότι το 2010 οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι δήλωσαν σε ποσοστό 6% ότι έχουν βιώσει κάποια μορφή διάκρισης στην εργασία, ενώ στην Ελλάδα αποκρίθηκαν θετικά οι εργαζόμενοι σε ποσοστό 8%».

Στον παρακάτω Πίνακα αποτυπώνονται τα ποσοστά των δεικτών αναφορικά με τη Βία-Παρενόχληση-Διάκριση στον χώρο εργασίας.

Βία, παρενόχληση και διακρίσεις στον χώρο εργασίας	Ελλάδα	EU
Κάποιος έχει υποστεί διάκριση στο χώρο εργασίας	8%	6%
Κάποιος έχει υποστεί λεκτική κακοποίηση στο χώρο εργασίας τον τελευταίο μήνα	7%	11%
Κάποιος έχει υποστεί απειλές και ταπεινωτική συμπεριφορά στον χώρο εργασίας τον τελευταίο μήνα	4%	5%
Κάποιος έχει υποστεί σωματική βία στο χώρο εργασίας τον τελευταίο χρόνο	1%	2%
Κάποιος έχει υποστεί bullying και παρενόχληση στο χώρο εργασίας τον τελευταίο χρόνο	3%	4%

Πίνακας 1: Σύγκριση επιμέρους δεικτών για Βία-Παρενόχληση-Διάκριση σε χώρο εργασίας (Eurofound 2010)

6. Διεθνείς ιστότοποι

Στον ιστότοπο *Anti-Mobbing Help for Scientists* (Anti-Mobbing, 2022) γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στα θέματα που εστιάζουν στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Ειδικές ενότητες αφορούν συχνές ερωτήσεις για τα Μέσα (FAQ), καθώς και τα άρθρα:

- «Mobbing Survival Guide» από τον Prof. Dr. Morteza Mahmoudi, ειδικό στο θέμα
- «A survivor's guide to academic bullying»
- «The need for a global committee on academic behaviour ethics»
- «Academic mobbing, or how to become campus tormentors» από τον Prof. Dr. Eve Seguin, ειδικό στο θέμα.

6.1 The mobbing portal

Ο ιστότοπος «The mobbing portal» (2022) αποτελεί μια κεντρική πύλη για το mobbing, όπου βρίσκεται το σύνολο των ερευνών που έχουν συμπεριληφθεί σε άρθρα και βιβλία οργανωμένα ανά θεματική, ανά ερώτηση και ανά κατηγορία κοινού, όπως εκπαιδευτικούς, γιατρούς, νοσοκόμες/ους, φοιτητές/τριες, εργαζόμενους/ες. Ο ιστότοπος περιέχει ακόμη γλωσσάρι με όρους και μελέτες περίπτωσης. Στην πύλη αυτή συγκεντρώνεται, επίσης, το έργο του Γερμανο-Ελβετού Ψυχολόγου Δρ Heinz Leymann, ο οποίος στο πλαίσιο της πολυετούς έρευνάς του έχει κατατάξει, ανάλογα με τους τρόπους διάδρασης με το θύμα, 45 τυπικές συμπεριφορές mobbing (δείτε Εικόνες 5 και 6 παρακάτω) στις εξής πέντε γενικές κατηγορίες επιθέσεων (The mobbing portal, 2022):

- «1. Επιθέσεις στην αυτο-έκφραση και την επικοινωνία
2. Επιθέσεις στις κοινωνικές σχέσεις του θύματος
3. Επίθεση στη φήμη του ατόμου
4. Επιθέσεις που αφορούν την ποιότητα της επαγγελματικής (ή και της προσωπικής) κατάστασης
5. Άμεσες επιθέσεις στην υγεία του ατόμου»

Κατά τον Δρ Heinz Leymann, «ανεξάρτητα από το τι πυροδοτεί το mobbing αρχικά, στο τέλος το θύμα καταλήγει να δέχεται επίθεση και στις πέντε κατηγορίες» (ό.π.).

45 τυπικές συμπεριφορές mobbing

Επιθέσεις στην ικανότητα επικοινωνίας

- Ο θύτης περιορίζει τις ευκαιρίες να μιλήσει το θύμα
- Διακόπτει συνεχώς
- Οι συναδέλφοι έχουν περιορισμένη ευκαιρία να εκφραστούν
- Φωνάζει ή μιλά δυνατά
- Συνεχής κριτική της δουλειάς του θύματος
- Συνεχής κριτική για την ιδιωτική ζωή του θύματος
- Τηλεφωνικός τρόμος
- Προφορικές απειλές
- Γραπτές απειλές
- Άρνηση επαφής μέσω περιφρονητικών εκφράσεων ή χειρονομιών
- Άρνηση επαφής μέσω υπαινιγμών

Επιθέσεις στις κοινωνικές σχέσεις

- Δεν απευθύνουν τον λόγο στον ενδιαφερόμενο
- Το θύμα δεν επιτρέπεται να απευθύνει πια τον λόγο
- Μεταφέρουν το θύμα σε άλλο γραφείο, απομονωμένο από την ομάδα
- Δεν επιτρέπεται στους συναδέλφους να μιλούν στο θύμα
- Αντιμετωπίζουν το άτομο σαν να μην υπάρχει

Επιθέσεις στην ποιότητα της επαγγελματικής & προσωπικής κατάστασης του θύματος

- Δεν του ανατίθενται νέα καθήκοντα
- Στερείται κάθε εργασίας, ώστε να μην μπορεί καν να αναλάβει καθήκοντα μόνο του
- Δίνονται εργασίες πολύ χαμηλότερα από τις πραγματικές του ικανότητες
- Του δίνεται “προσβλητική” εργασία (καψόνια)
- Του δίνονται καθήκοντα που υπερβαίνουν τα προσόντα του για να κάνουν διακρίσεις εναντίον του

Επιθέσεις στο κοινωνικό κύρος / φήμη

- Γίνεται συζήτηση για το θύμα, πίσω από την πλάτη του.
- **Διαδίδονται φήμες**
- Κάνουν το θύμα να φανεί γελοίο
- Υπονοούν ότι είναι ψυχικά άρρωστο
- Θέλουν να το υποβάλουν σε ψυχιατρικές εξετάσεις
- Κοροϊδεύουν την αναπηρία του
- Μιμούνται τη φωνή, το περπάτημα του θύματος για να το γελοιοποιήσουν
- Του επιτίθενται άμεσα ή έμμεσα για τις πολιτικές ή τις θρησκευτικές απόψεις που έχει
- Κοροϊδεύουν την ιδιωτική του ζωή
- Χλευάζουν την εθνικότητά του
- Αναγκάζουν το θύμα να κάνει εργασίες που θα ρίξουν την αυτοπεποίθησή του
- Κρίνουν τη δουλειά του θύματος προσβλητικά και λανθασμένα
- Αμφισβητούν τις αποφάσεις του θύματος
- Ασκούν λεκτικές επιθέσεις με άσεμνους χαρακτηρισμούς
- Σεξουαλική προσέγγιση

Επιθέσεις στην υγεία

- Το εξαναγκάζουν για εργασία επιβλαβή στην υγεία
- Απειλή σωματικής βίας
- Χρήση ελαφριάς βίας, για παράδειγμα χτύπημα ενώ δίνει ένα φάκελο
- Σωματική κακοποίηση
- Ο θύτης προκαλεί το θύμα να τον βλάψει
- Προκαλεί σωματική βλάβη στο σπίτι ή στο χώρο εργασίας του ενδιαφερόμενο
- Σεξουαλική επίθεση
- Αυτό που έχει ακόμα μεγαλύτερη σημασία από την παρατήρηση αυτών των συμπεριφορών είναι **το να εντοπιστούν πιθανά "patterns" στη συμπεριφορά του θύτη.**

Ανεξάρτητα από το τι πυροδοτεί το mobbing αρχικά, στο τέλος το θύμα καταλήγει να δέχεται επίθεση και στις 5 κατηγορίες.

Εικόνες 5 και 6: Οι 45 συμπεριφορές mobbing κατά τον Δρ Heinz Leymann («The mobbing portal» 2022)

6.2 Τρόποι αντιμετώπισης του mobbing

Ο ιστότοπος «The National Bullying Helpline website» (The National Bullying Helpline, 2022) παρέχει ενημέρωση, συμβουλευτική και γραμμή βοήθειας για θέματα εκφοβισμού σε εθελοντική βάση. Υπάρχουν διακριτές ενότητες για τον εκφοβισμό σε εργασιακό περιβάλλον, καθώς και συμβουλευτική για γονείς, παιδιά, υπαλλήλους και προϊσταμένους. Στην υποενότητα του εκφοβισμού σε εργασιακό περιβάλλον υπάρχουν απαντήσεις για την αποτελεσματική διαχείρισή του με συγκεκριμένα βήματα. Ενδεικτικά αναφέρονται πληροφορίες για τη διαχείριση του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο υπό μορφή ερωτήσεων. Συγκεκριμένα:

- Έχεις δεχτεί mobbing;
- Έχεις κατηγορηθεί για mobbing;
- Ο προϊστάμενος δεν αντιδρά σε συμπεριφορά mobbing;



Εικόνα 7: The National Bullying Helpline (2022)

Ο ιστότοπος TED παρουσιάζει διαλέξεις/ομιλίες που «αξίζει να διαδοθούν». Σε μια από αυτές τις διαλέξεις των Kim Scott και Trier Bryant συν-ιδρυτριών της Just Work με τίτλο «How to reduce bias in your workplace?» (TED, 2021a) επισημαίνονται βασικοί τρόποι για να μειωθούν οι προκαταλήψεις και η μεροληψία στην εργασία. Όταν αυτά αναπτύσσονται ανεξέλεγκτα, οδηγούν τους εργαζόμενους να νιώθουν αγανάκτηση, απογοήτευση και φίμωση, ενώ μπορεί ακόμη και να οδηγήσουν σε ξεκάθαρες διακρίσεις και παρενόχληση. Οι προτάσεις των ομιλητριών είναι:

1. Δέσμευση τακτικής διακοπής συμπεριφορών προκατάληψης και μεροληψίας, δεδομένου ότι η σιωπή ενισχύει αυτές τις συμπεριφορές.
2. Αξιοποίηση των «Bias disrupters» με τρεις άξονες: δημιουργία κοινού λεξιλογίου, κοινής νόρμας (κανόνα), κοινής δέσμευσης. Το σκεπτικό είναι να επιτευχθεί η σύντομη και ευγενική επίλυση του ζητήματος πριν η κατάσταση χειροτερέψει. Ένα κοινό λεξιλόγιο ή νόρμα/κανόνας για τον τρόπο απόκρισης μπορεί να εμφανίζεται όταν επισημαίνεται μεροληψία με προκατειλημμένες στάσεις και συμπεριφορές, π.χ. το σήμα της ειρήνης. Τα κοινά λεξιλόγια/νόρμες/δεσμεύσεις δημιουργούν μια ρουτίνα ώστε να ελεγχθούν και να αποτραπούν οι συμπεριφορές mobbing.

Επίσης, στον ιστότοπο TED (TED, 2021b) παρουσιάζεται η ομιλία του James Rhee με τίτλο «The value of kindness at work» («Η αξία της ευγένειας στην εργασία»). Έχοντας «σώσει» μια εταιρεία μόδας από το χείλος της χρεοκοπίας, ο επιχειρηματίας μοιράζεται την αξία της επένδυσης σε μια κουλτούρα ενσυναίσθησης στην εργασία και δείχνει γιατί πρέπει όλοι να «ηγουμαστε με την καρδιά μας». Τονίζοντας ότι η ευγένεια μπορεί να βοηθήσει πολύ όταν πρόκειται για την αναμόρφωση μιας επιχείρησης, συμπεραίνουμε τον σημαντικότερο ρόλο της «συναισθηματικής νοημοσύνης» στην επίλυση ζητημάτων στον εργασιακό χώρο.

7. Συμπεράσματα

Το φαινόμενο mobbing δείχνει εν γένει μια αυξητική τάση, ενώ αντίστοιχη είναι η παρουσίασή του στα Μέσα Ενημέρωσης και Επικοινωνίας. Οι έρευνες που διεξάγονται σχετικά πολλαπλασιάζονται, καθώς το ζήτημα έχει άμεση σύνδεση με ψυχοσωματικές ασθένειες. Στην Ελλάδα οι έρευνες δείχνουν ότι στην ηθική παρενόχληση δεν υπάρχει η διάκριση μεταξύ των φύλων, ωστόσο αποδεικνύεται ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν επιπρόσθετα και τη σεξουαλική παρενόχληση.

Στα Ψηφιακά Μέσα Ενημέρωσης, καθώς και τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης, δίνεται έμφαση στη συζήτηση για τους πιθανούς τρόπους εντοπισμού, πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου. Μια σημαντική παράμετρος είναι ο εντοπισμός και η κατανόηση του χρόνου κατά τον οποίο μια συμπεριφορά στοιχειοθετείται ως ηθική παρενόχληση και σε ποιες περιπτώσεις αποτελεί μια μεμονωμένη συμπεριφορά, η οποία ενδεχομένως να μην στοχεύει να βλάψει κάποιον εργαζόμενο.

Τα πρώτα στάδια της ηθικής παρενόχλησης είναι σημαντικά για τον καθορισμό των ορίων σε συνάρτηση με τη διαφορετική δυναμική που αναπτύσσει κάθε εργασιακός χώρος. Εάν τα όρια αυτά δεν γίνουν σεβαστά, κατανοούμε ότι πρόκειται για παρενόχληση και όχι π.χ. για παρεξήγηση. Η κλιμάκωση της κατάστασης οδηγεί στα επόμενα στάδια,

δηλαδή να απευθυνθούμε σε προϊσταμένους προκειμένου να επιλύσουν την κατάσταση με τη διαμεσολάβηση.

Οι ειδικοί θεωρούν την εκπαίδευση ως κύριο τρόπο αντιμετώπισης του mobbing. Ειδικότερα, το κοινό-στόχος που χρειάζεται να εστιάσει κάποιος είναι οι φοιτητές/τριες, «οι οποίοι αύριο θα βρίσκονται στον χώρο εργασίας ως εργαζόμενοι και στη συνέχεια ως προϊστάμενοι» (The mobbing portal, 2022), ώστε να γνωρίζουν αποδεκτούς και ασφαλείς τρόπους συμπεριφοράς. Συμπληρωματικά του πλαισίου της σχολικής και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεγάλη σημασία δίνεται στη δια βίου μάθηση. Επιμορφωτικά προγράμματα πραγματοποιούνται για εργαζόμενους και προϊστάμενους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε ζητήματα διαφορετικότητας, στοχεύοντας στην αποφυγή διακρίσεων και στην αποδόμηση στερεοτύπων και προκαταλήψεων.

Από πλευράς πολιτείας, τα Μέσα παρουσιάζουν τη σχετική νομοθεσία και τα σχετικά Νομοσχέδια, που στοχεύουν στη δημιουργία ενός συνεκτικού πλαισίου για τη δραστική αντιμετώπιση του φαινομένου mobbing που χτυπά τόσο άνδρες όσο και γυναίκες εργαζόμενους/ες. Από τον Ιούλιο του 2021 η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο έχει προβλεφθεί με σχετική νομοθεσία (Opengon, 2021): «*Η διαμόρφωση ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση αφορά πρωτίστως την ανθρώπινη αξιοπρέπεια*» (ό.π.).

Σε έναν «μεσοποιημένο κόσμο» (mediatized world) είναι σημαντικό οι πολίτες να προσεγγίζουν κριτικά την αξιοποίηση των μέσων, έχοντας σε γνώση τους με ποιους τρόπους να εξηγούν τα μηνύματα που λαμβάνουν. Οι τρόποι ερμηνείας απαιτούν την καλλιέργεια γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων από μικρή ηλικία (Παπαδημητρίου, 2019). Η διερεύνηση της έννοιας mobbing στα Μέσα μπορεί να συμβάλλει προς τις εξής κατευθύνσεις (UNESCO/Wilson et al., 2011: 65-66):

- Οργάνωση και κατανόηση της χαοτικής πληροφορίας.
- Αξιοπιστία με σαφείς πηγές πληροφοριών, ώστε οι πολίτες να έχουν τη δυνατότητα να κρίνουν τη σχετικότητά τους ή τυχόν προκαταλήψεις που υπάρχουν.
- Διάλογο για την επίλυση προβλημάτων προσφέροντας διόδους επικοινωνίας με στόχο τη δημόσια αλληλεπίδραση.
- Ευθύνη παρακολουθώντας όσους ασκούν εξουσία, όπως σημαντικούς δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς.
- Έγκαιρη ενημέρωση δεδομένου ότι αποτελεί ζητούμενο για τους πολίτες σε σημαντικά θέματα και τάσεις.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσσες

Αθήνα 9.84 (2022) *Συνέντευξη για το Mobbing στον Αθήνα 9.84*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://nomowo.org/media/%CF%83%CF%85%CE%BD%CE%AD%CE%BD%CF%84%CE%B5%CF%85%CE%BE%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF-mobbing-%CF%83%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CE%B1%CE%B8%CE%AE%CE%BD%CE%B1-9-84/> [Πρόσβαση 25-05-2022]

- ΑΠΕ-ΜΠΕ (2022) *Mobbing*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.amna.gr/search/keyword/mobbing> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- EPT (2022) *Mobbing – Η αόρατη άσκηση βίας στην εργασία*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.ertnews.gr/roi-idiseon/mobbing-i-aorati-askisi-vias-stin-ergasia/> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- In.gr (2021) *Mobbing: Αυτές είναι οι πιο ενάλωτες ηλικιακές ομάδες στην παρενόχληση στους χώρους εργασίας*. (Πηγή: ΑΠΕ-ΜΠΕ) [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.in.gr/2021/06/02/politics/vouli/mobbing-aytes-einai-oi-pio-eyalotes-ilikiakes-omades-stin-parenoxlisi-stous-xorous-ergasias/> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- In.gr (2022) *Θεσσαλονίκη: Το 40% των ατόμων που δέχονται ηθική παρενόχληση στη δουλειά (mobbing) εμφανίζουν κατάθλιψη*. (Πηγή: ΑΠΕ-ΜΠΕ) [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.in.gr/2022/02/16/greece/thessaloniki-40-ton-atomon-pou-dexontai-ithiki-parenoxlisi-sti-douleia-mobbing-emfanizoun-katathlipsi/> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- Μακρή, Ι. (2021) «Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας», Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 20/2021. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, σ. 24.
- No Mobbing at Work (2022) Ιστότοπος Σωματείου «No Mobbing at Work» [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://nomowo.org/somateio/> [Πρόσβαση 21-08-2022]
- Opengov (2021) ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ «ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» Άρθρο 1. Κύρωση διεθνούς σύμβασης. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://www.opengov.gr/minlab/?p=4976> [Πρόσβαση 22-08-2022]
- Πανεπιστήμιο Μακεδονίας (2022) *Γραφείο Διασύνδεσης (on-line event): "Ηθική Παρενόχληση (Mobbing) στην εργασία. Τι είναι – Πώς θα την αναγνωρίσετε – Πώς θα την αντιμετωπίσετε"*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.uom.gr/11253-grafeio-diasyndeshs-on-line-event-hthikh-parenoxlhsh-mobbing-sthn-ergasia-ti-einai-pos-tha-thn-anagnoriseti-pos-tha-thn-antimetopisete> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- Παπαδημητρίου, Σ. (2019) *Ψηφιακός Γραμματισμός Εκπαιδευτικών σε Οπτικοακουστικά Μέσα σε Διαδικτυακά Περιβάλλοντα Μάθησης για τη Σχολική εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*. Μεταδιδακτορική Έρευνα. Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Ξενόγλωσσες

- Anti-Mobbing (2022) *Anti-Mobbing Help for Scientists*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://www.anti-mobbing.eu/information/index.html> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- Eurofound (2010) *European Working Conditions Survey (EWCS)*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey-2010> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- Facebook (2022) *Mobbing*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.facebook.com/> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- Feedspot (2022) *The 25 Best Bullying Blogs and Websites*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε https://blog.feedspot.com/bullying_blogs/ [Πρόσβαση 25-05-2022]
- Google (2022) *Mobbing*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.google.com/> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- The National Bullying Helpline (2022). *The National Bullying Helpline website*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.nationalbullyinghelpline.co.uk/> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- The mobbing portal (2022) [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.mobbingportal.com/leymannmain.html> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- Ted (2021a) «Scott, K & Bryant, Tr.: How to reduce bias in your workplace?» [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε https://www.ted.com/talks/kim_scott_and_trier_bryant_how_to_reduce_bias_in_your_workplace. [Πρόσβαση 25-05-2022]
- Ted (2021b) «Rhee, J.: The value of kindness at work». [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε https://www.ted.com/talks/james_rhee_the_value_of_kindness_at_work [Πρόσβαση 25-05-2022]

- UNESCO/Wilson, C., Grizzle, A., Tuazon, R., Akyempong, K., & Cheung, C.-K. (2011) *Οδηγός Σπουδών των Εκπαιδευτικών. Παιδεία στα Μέσα και την Πληροφορία*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001929/192971GRE.pdf> [Πρόσβαση 25-05-2022]
- Wikipedia (2022) *Mobbing*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://en.wikipedia.org/wiki/Mobbing> [Πρόσβαση 25-05-2022]

8 «Η ηθική παρενόχληση, ο εκφοβισμός και η βία στην εργασιακή ζωή (mobbing) των εκπαιδευτικών»

Αναστασία Μπαλτά

Εκπαιδευτικός Ειδικής Αγωγής ΠΕ71

Email: nat.balta86@gmail.com

Περίληψη

Παρόλο που η διερεύνηση του mobbing σε άλλους εργασιακούς τομείς είναι εκτενής, τα τελευταία μόλις χρόνια παρατηρείται διάθεση για περαιτέρω εξέταση του φαινομένου και στον χώρο της εκπαίδευσης. Το mobbing και οι επιπτώσεις του στους εκπαιδευτικούς είναι ένα πεδίο που παραμένει ανεξερευνήτο σε μεγάλο βαθμό στην Ελλάδα. Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στο να αναδείξει τον εργασιακό εκφοβισμό των εκπαιδευτικών διερευνώντας τις μορφές και τους τρόπους με τους οποίους αυτός εκδηλώνεται στον σχολικό χώρο, τα πρόσωπα και τους φορείς που τον ασκούν, τις αιτίες και τις παραμέτρους που συμβάλλουν στην ανάπτυξή του, τις συνέπειές του σε ατομικό και οργανωσιακό επίπεδο, καθώς και τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης που θα πρέπει να λάβουν τόσο το θύμα όσο και το σχολείο και η πολιτεία. Επίσης, επιχειρείται η μελέτη του φαινομένου στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα, καθώς και η ανάδειξη της αναγκαιότητας για περαιτέρω επιστημονική έρευνα αυτού και για θέσπιση κατάλληλου νομοθετικού πλαισίου προστασίας των εκπαιδευτικών.

Λέξεις – κλειδιά: εκπαιδευτικοί, εργασιακός εκφοβισμός, ηθική παρενόχληση, ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, νομοθεσία

1. Εισαγωγή

Η ηθική παρενόχληση και η ψυχολογική βία στον εργασιακό χώρο, γνωστά και ως mobbing, έχουν αρχίσει να γίνονται γνωστά διεθνώς και να λαμβάνουν μεγάλη ερευνητική και νομοθετική προσοχή τα τελευταία χρόνια. Σε χώρους όπως αυτούς που άπτονται της εκπαίδευσης και της υγείας, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες στην κοινωνία και όπου οι ανθρώπινες σχέσεις είναι έντονες λόγω της φύσεως των απαιτήσεων, του ανταγωνισμού και του κύρους των συγκεκριμένων επαγγεμάτων, οι εργαζόμενοι μπορεί να εκτεθούν περισσότερο σε συμπεριφορές που εμπίπτουν στην εργασιακή παρενόχληση, τον εκφοβισμό και τη βία. Παρόλο που η διερεύνηση του mobbing στον τομέα της υγείας είναι εκτενής (Erdogan και Yildirim, 2017, Goris et al., 2016), δεν ισχύει το ίδιο και για το χώρο της εκπαίδευσης.

Στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, η υπερβολικά ανταγωνιστική ατμόσφαιρα, η κακοδιαχείριση, οι αποτυχημένοι και αναποτελεσματικοί τύποι ηγεσίας, ο κακός σχεδιασμός και καταμερισμός της εργασίας, η αρνητική επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στις διαδικασίες επικοινωνίας και συνεργασίας, η συνεχής και απαιτητική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών, οι συχνές και αιφνίδιες εκπαιδευτικές και οργανωσιακές αλλαγές, ο υπερβολικός αυταρχισμός, η εργασιακή ανασφάλεια, η αμφισβήτηση του ρόλου και της αξίας του εκπαιδευτικού, η αυξανόμενη απογοήτευση και αβεβαιότητα, το

εργασιακό στρες, η μη ύπαρξη ξεκάθਾਰου νομοθετικού πλαισίου προστασίας των εκπαιδευτικών, οι παράλογες απαιτήσεις και η παρεμβατικότητα των γονέων στο εκπαιδευτικό έργο, η έλλειψη σεβασμού προς τους εκπαιδευτικούς από τους μαθητές και η απειθαρχία τους θεωρούνται ως αιτίες που μπορούν να συμβάλλουν στην ενίσχυση της εργασιακής βίας στην εκπαίδευση (Matsela και Kirsten, 2014, Matthiesen et al., 2010, Tanhan και Çam, 2011).

2. Εκφοβισμός, ηθική παρενόχληση και βία στον σχολικό εργασιακό χώρο

Ο εκπαιδευτικός του σήμερα ασκεί ένα αρκετά απαιτητικό και στρεσογόνο επάγγελμα, το οποίο δεν περιλαμβάνει μόνο την εκπαίδευση και τη διδασκαλία των μαθητών, αλλά και τη συνεργασία του με τη Διοίκηση της σχολικής μονάδας και τους υπόλοιπους συναδέλφους για την επίτευξη στόχων στους οποίους προσβλέπει η μονάδα, καθώς και την επαφή του με τους γονείς/κηδεμόνες των μαθητών και με φορείς και θεσμούς σχετικούς με το εκπαιδευτικό του έργο και με την ανάληψη καθηκόντων, πέραν των διδακτικών, που του έχουν ανατεθεί από τη Διοίκηση.

Η πολυπλοκότητα του επαγγέλματός του, οι πολλαπλοί ρόλοι στους οποίους καλείται να ανταποκριθεί και οι σχέσεις που καλείται να διαμορφώσει ανάμεσα στον ίδιο και στις υπόλοιπες ομάδες της σχολικής κοινότητας καθιστούν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού επάγγελμα υψηλού κινδύνου αναφορικά με την εργασιακή παρενόχληση και τον εργασιακό εκφοβισμό (Riley et al., 2011). Επομένως, οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί είναι εγγενώς πιο πιθανό να εκτεθούν σε φαινόμενα mobbing λόγω της εντατικής εργασίας, των πολυδιάστατων και πολύπλοκων σχέσεων που αναπτύσσονται σε αυτούς και των περιορισμένων ευκαιριών για προαγωγή. Η Salin (2009) επισημαίνει ότι στην εκπαίδευση το mobbing δεν προκαλείται μόνο από την πίεση των ανθρώπων μεταξύ τους ή από τις διαπροσωπικές σχέσεις, αλλά και από τη δομή του εκπαιδευτικού οργανισμού.

Η εμφάνιση περιστατικών εργασιακού εκφοβισμού κατά εκπαιδευτικών υπονομεύει το ρόλο του σχολείου, προκαλώντας συνέπειες αρνητικές τόσο στο άτομο όσο και στην εύρυθμη λειτουργία του, την οργανωσιακή του απόδοση, την ευημερία του διοικητικού, εκπαιδευτικού και μαθητικού του δυναμικού, την καλλιέργεια και διατήρηση θετικού-συνεργατικού εργασιακού κλίματος, την ποιότητα της παρεχόμενης διδασκαλίας και μάθησης και τα μαθησιακά του αποτελέσματα.

3. Τρόποι και μορφές εκδήλωσης εργασιακού εκφοβισμού κατά εκπαιδευτικών

Ο εργασιακός εκφοβισμός και η άσκηση βίας στον χώρο του σχολείου εναντίον εκπαιδευτικών μπορεί να εκδηλώνεται μέσα από ποικίλους τρόπους και συμπεριφορές.

- *Άμεσος και έμμεσος εκφοβισμός*

Ο εργασιακός εκφοβισμός στον χώρο του σχολείου έχει διακριθεί από τον Olweus (1993) σε άμεσο και έμμεσο. Ο άμεσος εκδηλώνεται απροκάλυπτα, καθώς ο θύτης ή οι θύτες βρίσκονται αντικριστά με το θύμα τους και να το παρενοχλούν ανοιχτά. Αντιθέτως, ο έμμεσος συμβαίνει πίσωπλάτα και χωρίς το θύμα να έχει γνώση αυτού, με τρόπους που μπορεί να εμπεριέχουν κοινωνικό αποκλεισμό, αγνόηση, διασπορά φημών και κακόβουλα σχόλια.

- *Σωματικός εκφοβισμός*

Ορίζεται ως η οποιαδήποτε βίαιη πράξη με πρόθεση πρόκλησης πόνου ή τραυματισμού και ενδέχεται να περιλαμβάνει σπρωξιές, κλωτσιές ή/και μπουνιές (Λιάφου, χ.χ., Olweus, 1993, Rigby, 2002). Εκτός από την πρόκληση σωματικής βλάβης στο θύμα, μπορεί να του επιφέρει ψυχολογικές συνέπειες που να το ταλαιπωρούν για μεγάλο χρονικό διάστημα (Καράμπελας, 2016).

- *Λεκτικός εκφοβισμός*

Παίρνει τη μορφή προφορικών επιθέσεων, άμεσων όπως απειλές, προσβολές, εξύβριση, κραυγές, ειρωνεία, παρατσούκλια, και ταπεινωτικά ή ρατσιστικά σχόλια που διαβάλλουν το θύμα, ή έμμεσων όπως η συκοφαντία, η διάδοση κακόβουλων φημών και σχολίων, η αποκάλυψη προσωπικών πληροφοριών του θύματος και η επιδεικτική αγνόηση και περιθωριοποίησή του (Olweus, 1993, Rigby, 2002).

- *Μη λεκτικός εκφοβισμός*

Εκδηλώνεται με απειλητικές χειρονομίες και κινήσεις, καθώς και με έντονα, εχθρικά, επίμονα βλέμματα και νοήματα, με σκοπό τον εκφοβισμό του θύματος και τη δημιουργία της αίσθησης ότι απειλείται (Rigby, 2002).

- *Κοινωνικός εκφοβισμός*

Σε αυτή την περίπτωση το θύμα περιθωριοποιείται και αποκλείεται από τη συμμετοχή του σε ομάδες και παρέες άλλων συναδέλφων εκπαιδευτικών, ή/και απομονώνεται ή συστηματικά αγνοείται (Καράμπελας, 2016).

- *Σεξουαλικός εκφοβισμός – Ομοφοβία*

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2, παρ. 4 του Ν. 3896/2010, ως σεξουαλικός εκφοβισμός ορίζεται «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» (Ν. 3896/2010). Στην κατηγορία του σεξουαλικού εκφοβισμού εμπίπτουν και οι ομοφοβικές συμπεριφορές έναντι ομοφυλόφιλων εκπαιδευτικών από μαθητές, γονείς, συναδέλφους ή ακόμα και από την προϊσταμένη αρχή του σχολείου, οι οποίες εκδηλώνονται μέσω προσβολών και υπαινιγμών για την προσωπική, ιδιωτική ζωή του εκπαιδευτικού (Καράμπελας, 2016).

- *Ηλεκτρονικός εκφοβισμός*

Το διαδίκτυο, και κυρίως τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, είναι ο χώρος στον οποίο εκδηλώνεται ο ηλεκτρονικός εκφοβισμός, με τη μορφή διάδοσης ανυπόστατων φημών, προσβολών, ύβρεων, απειλών, σχολίων μίσους και βίντεο που στοχεύουν στη σπίλωση του θύματος (Riebel et al., 2009). Παρόλο που στο χώρο του σχολείου είναι απαγορευμένη σε μαθητές και εκπαιδευτικούς η χρήση κινητών τηλεφώνων και λοιπών ηλεκτρονικών συσκευών καταγραφής και επεξεργασίας εικόνας και ήχου (εγκύκλιος Φ.25/103373/Δ1/22-6-2018), η μαγνητοσκόπηση εκπαιδευτικών εν αγνοία τους από τους ίδιους τους μαθητές όσο διαρκεί το μάθημα ή εντός του σχολικού περιβάλλοντος είναι ένα δυσάρεστα συχνό φαινόμενο, που σκοπό έχει την ανάρτηση του συγκεκριμένου υλικού σε ιστοσελίδες ή μέσα κοινωνικής δικτύωσης, στοχεύοντας στον χλευασμό και τον δημόσιο εξευτελισμό των εκπαιδευτικών (Καράμπελας, 2016, Φ.25/103373/Δ1).

- *Εκφοβισμός προκατάληψης*

Βασίζεται σε προκαταλήψεις εξαιτίας κάποιων ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών, τα οποία μπορεί να αφορούν την καταγωγή τους, την κοινωνικοοικονομική τους θέση ή τις θρησκευτικές/σεξουαλικές τους προτιμήσεις (Rigby, 2002, Smith και Monks, 2008).

4. Πηγές εργασιακού εκφοβισμού εκπαιδευτικών

Ως πηγές εργασιακού εκφοβισμού εκπαιδευτικών μπορούν να θεωρηθούν οι παρακάτω:

- *Οι μαθητές*

Ο εργασιακός εκφοβισμός των εκπαιδευτικών προερχόμενος από μαθητές συνήθως περιλαμβάνει άμεσες, επαναλαμβανόμενες και συνεχόμενες επιθετικές συμπεριφορές των μαθητών προς τους εκπαιδευτικούς, απειθαρχία, ύβρεις, κοροϊδία, ειρωνεία, περιφρόνηση, ακόμα και την καταστροφή προσωπικών αντικειμένων ή περιουσιακών στοιχείων των εκπαιδευτικών (Matsela και Kirsten, 2014).

- *Οι γονείς των μαθητών*

Ένα αρκετά έντονο και συχνό φαινόμενο τα τελευταία χρόνια αποτελεί ο εκφοβισμός που ασκούν γονείς μαθητών προς εκπαιδευτικούς. Οι ακραίες απαιτήσεις των γονέων ή οι διαφωνίες τους με τη διδασκαλία και τις παιδαγωγικές-διδασκτικές μεθόδους που επιλέγει να εφαρμόσει ο εκπαιδευτικός έχουν οδηγήσει αρκετούς γονείς σε αρνητικές συμπεριφορές εναντίον εκπαιδευτικών, όπως απειλές, εκφοβισμό και άσκηση λεκτικής και σωματικής βίας (Καράμπελας, 2016).

- *Οι συναδέλφοι*

Ο εργασιακός εκφοβισμός από συναδέλφους εκπαιδευτικούς προς εκπαιδευτικό μπορεί να εκδηλωθεί με έλλειψη σεβασμού της προσωπικότητας και του εκπαιδευτικού του έργου, αμφισβήτηση της εργασίας του, προσπάθειες αποκλεισμού του από πληροφορίες, συλλογικές δράσεις και κοινωνικές επαφές, με σκοπό την απομόνωση και περιθωριοποίησή του, διάδοση ψευδών φημών και κακόβουλων σχολίων με σκοπό την υπονόμηση των σχέσεών του με άλλους συναδέλφους, επίμονη λεκτική επίθεση, συστηματική αρνητική κριτική, ταπείνωση και εξευτελισμό μπροστά σε άλλους συναδέλφους για ασήμαντα λάθη, καθώς και πίεση για αλλαγή σχολείου (Matsela και Kirsten, 2014, OSSTF, 2005).

- *Ο διευθυντής / η διευθύντρια του σχολείου*

Αποτελεί τη συχνότερη πηγή εργασιακού εκφοβισμού στο σχολείο. Οι συνηθέστερες συμπεριφορές και πρακτικές που υιοθετούν οι διευθυντές για να εκφοβίσουν και να φέρουν σε δυσχερή θέση τους εκπαιδευτικούς είναι η ανάθεση μεγάλου όγκου εργασιών ή καθηκόντων που δεν προβλέπονται εκ του νόμου, οι λεκτικές επικριτικές επιθέσεις, οι προσβολές, η υποτίμηση, η λογοκρισία ενώπιον συναδέλφων, μαθητών και γονέων, η άνιση μεταχείριση κάποιων εκπαιδευτικών του ίδιου σχολείου, η άρνηση παροχής οποιασδήποτε συμβουλής, υποστήριξης, διευκόλυνσης, βοήθειας ή/και άδειας, η επαναλαμβανόμενη άδικη κριτική και η υιοθέτηση ενεργειών και πρακτικών που υποβαθμίζουν και υποσκάπτουν το έργο των εκπαιδευτικών, με σκοπό να τους προκαλέσουν αισθήματα άγχους και αμφισβήτησης των ικανοτήτων τους, οδηγώντας τους σε επαγγελματική εξουθένωση και ψυχολογική κατάπτωση, η διάδοση ανυπόστατων φημών με σκοπό να τους διαβάλλουν, η υπερβολική επιτήρηση – επίβλεψη της εργασίας

τους, η πίεση για αλλαγή σχολείου ή χώρου εργασίας, η επανειλημμένη και δόλια απόκρυψη σημαντικών στοιχείων και πληροφοριών που θα συνέβαλαν στο να ασκήσουν αποτελεσματικά και έγκαιρα τα καθήκοντά τους και η σκόπιμη στοχοποίηση και περιθωριοποίησή τους (Matsela και Kirsten, 2014, OSSTF, 2005, Tanhan και Çam, 2011).

5. Παράγοντες που συμβάλλουν σε εργασιακό εκφοβισμό εκπαιδευτικών

Οι παράγοντες που μπορεί να συμβάλλουν στον εκφοβισμό των εκπαιδευτικών κατά την εργασία τους μπορεί να είναι οι παρακάτω:

- *Ατομικοί παράγοντες – Ατομικά χαρακτηριστικά*

Εκπαιδευτικοί με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και πολυετή εκπαιδευτική εμπειρία έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να υποστούν εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο του σχολείου, ενώ η καταγωγή, τα εξωτερικά χαρακτηριστικά και εμφάνιση, η θρησκεία, η σεξουαλικότητα και οι πολιτικές απόψεις μπορούν να χαρακτηριστούν ως αίτια εμφάνισης του φαινομένου (Castel et al., 2007). Σε μελέτη που εκπόνησαν οι Gerberich et al. (2011) αναφέρεται ότι εκπαιδευτικοί με λιγότερη προϋπηρεσία, εκπαιδευτικοί άγαμοι και εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής στη γενική εκπαίδευση πιθανόν να αποτελέσουν στόχο εργασιακού εκφοβισμού από συναδέλφους τους. Εκπαιδευτικοί που στερούνται κοινωνικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων, αντιμετωπίζουν ψυχολογικά προβλήματα, έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση ή βιώνουν έντονο άγχος κατά τις κοινωνικές τους επαφές έχουν, επίσης, μεγάλες πιθανότητες να γίνουν στόχοι εργασιακού εκφοβισμού (Matthiessen και Einarsen, 2007). Πρόσφατες έρευνες, όπως αυτές των Espelage et al. (2013) και των McMahon et al. (2014), δείχνουν πως το φύλο παίζει επιπλέον σημαντικό ρόλο στον εργασιακό εκφοβισμό.

- *Κοινωνικοί – οικονομικοί παράγοντες*

Η περιοχή που βρίσκεται το σχολείο στο οποίο εργάζεται ένας εκπαιδευτικός, η εκπαιδευτική – διδακτική του εμπειρία και τα χρόνια προϋπηρεσίας του, οι οικονομικοί πόροι που διασφαλίζει η σχολική μονάδα, η ασφάλεια των σχολικών κτιριακών εγκαταστάσεων, η βαθμίδα εκπαίδευσης στην οποία εργάζεται ο εκπαιδευτικός, το σύγχρονο καπιταλιστικό σύστημα εργασίας, στο οποίο οι εργαζόμενοι έχουν ελάχιστη δυνατότητα αντίδρασης, η παγκόσμια οικονομική κρίση, η ανεργία και η μακροχρόνια ύφεση αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν την εμφάνιση εκφοβιστικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο του σχολείου (Beale και Hoel, 2011, Espelage et al., 2013, Gerberich et al., 2011, McMahon et al., 2014, Robers et al., 2013).

- *Οργανωσιακοί παράγοντες*

Σχολικοί οργανισμοί που διοικούνται από αυταρχικούς διευθυντές (αυταρχικό – συγκεντρωτικό στυλ διοίκησης), οι οποίοι συμπεριφέρονται επιθετικά, καταχρηστικά και παρεμβατικά στους εκπαιδευτικούς και αρέσκονται στην υπερβολική επιτήρηση, τον άνευ ουσιαστικού αντικειμένου έλεγχο, τις αδικαιολόγητες και άδικες συμπεριφορές και την επιμονή στη γραφειοκρατία και την τυπολατρία αποτελούν αιτίες δυσλειτουργικής οργανωσιακής κουλτούρας και γόνιμο έδαφος εντός του οποίου μπορεί να εκκολαφθεί το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού (de Wet, 2014, Καράμπελας, 2016, Ντολκέρα, 2017, Σπυροπούλου, 2019). Επίσης, διευθυντές οι οποίοι δίνουν αρμοδιότητες στους εκπαιδευτικούς και περιορίζουν τον ρόλο τους (εξουσιοδοτικό στυλ διοίκησης) είναι πολύ

πιθανό να οδηγήσουν το σχολείο σε έναν χώρο που ο εκφοβισμός θα μπορέσει να ευδοκιμήσει. Ο μη σαφής και δίκαιος καταμερισμός καθηκόντων, οι μη συγκεκριμένοι ρόλοι και η εύνοια προς ορισμένους εκπαιδευτικούς μπορούν να οδηγήσουν στην ανάπτυξη ανταγωνισμού και συγκρούσεων μεταξύ τους (Hauge et al., 2007, Hoel et al., 2010, Zapf και Einarsen, 2005). Επιπροσθέτως, οι απότομες και μεγάλες οργανωσιακές αλλαγές συμβάλλουν στην εμφάνιση συμπεριφορών εκφοβισμού και βίας εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, πόσο μάλλον στον χώρο της εκπαίδευσης, όπου τέτοιες αλλαγές μπορούν να προκαλέσουν σύγχυση στους εκπαιδευτικούς λόγω των μη διακριτών ρόλων τους, του όγκου των ευθυνών που έχουν να διαχειριστούν και της αβεβαιότητας – ανασφάλειας που δημιουργούν οι συγκεκριμένες αλλαγές (O’Connell et al., 2007, Sweeney, 2007). Συγκεντρωτικά εκπαιδευτικά συστήματα, όπου τα κεντρικά όργανα διοίκησης εισάγουν τις περισσότερες αλλαγές χωρίς να λάβουν υπόψη την άποψη των εκπαιδευτικών συλλόγων και σωματείων και χωρίς να τις έχουν εφαρμόσει και αξιολογήσει υπό συγκεκριμένα δεδομένα και συνθήκες, έχουν ως συνέπεια τη δημιουργία κλίματος εργασιακής ανασφάλειας, όπου το άγχος, η απογοήτευση και η εξουθένωση που το περιβάλλουν μπορούν να συντελέσουν στην εμφάνιση επιθετικών - εχθρικών συμπεριφορών ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς και το διευθυντή/τη διευθύντρια του σχολείου (Αθανασούλα – Ρέππα, 2008, Καραμπελας, 2016).

6. Συνέπειες και επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού σε χώρο σχολείου

Ο εργασιακός εκφοβισμός στο χώρο του σχολείου μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα ποικίλες και σοβαρές συνέπειες.

- *Συνέπειες και επιπτώσεις στους εκπαιδευτικούς*

Ο έντονος, συχνός και μακροχρόνιος εργασιακός εκφοβισμός που υφίσταται ο εκπαιδευτικός μπορεί να του προκαλέσει σοβαρές ψυχοσυναισθηματικές και σωματικές διαταραχές, καθώς και πνευματικές και κοινωνικές δυσλειτουργίες (Αντωνίου, 2008, Κοϊνης και Σαρίδη, 2013). Σε ψυχολογικό επίπεδο μπορούν να παρατηρηθούν έλλειψη προσωπικών κινήτρων, αποπροσωποποίηση, πτώση ηθικού και αυτοπεποίθησης, ανασφάλεια, αδυναμία, δυσφορία, μελαγχολία, απογοήτευση, θλίψη, επιθετικότητα, προβλήματα στον ύπνο και τη λήψη τροφής, στρες, παρανοϊκές σκέψεις, συναισθηματική εξουθένωση, αγοραφοβία, κατάθλιψη, μανία, χρήση ουσιών, φόβος, συμπτώματα μετατραυματικού στρες, αλλά και αυτοκαταστροφικές συμπεριφορές, με αποτέλεσμα ο εκπαιδευτικός-θύμα να οδηγείται σε αναζήτηση ψυχολογικής υποστήριξης (Κοϊνης και Σαρίδη, 2013, Matsela και Kirsten, 2014). Σχετικά με τις επιπτώσεις του εργασιακού εκφοβισμού στην πνευματική κατάσταση του θύματος αναφέρονται η αμφισβήτηση των πεποιθήσεών του και των απόψεών του περί δικαιοσύνης, ενώ σε κοινωνικό επίπεδο παρατηρείται επιδείνωση των διαπροσωπικών σχέσεων, δυσκολίες στην επικοινωνία, απομόνωση και υποβάθμιση της ποιότητας προσωπικής ευημερίας (de Wet, 2014, Matsela και Kirsten, 2014).

- *Συνέπειες και επιπτώσεις στον σχολικό οργανισμό*

Οι επιπτώσεις που επιφέρει ο εκφοβισμός στο άτομο εντός του χώρου εργασίας του δεν μπορούν να μην επηρεάζουν και τον ίδιο τον χώρο ως περιβάλλον και ως σχέσεις. Και στην περίπτωση των εκπαιδευτικών που δέχονται εκφοβισμό ισχύει το ίδιο. Δεν

επηρεάζονται μόνο οι ίδιοι ως άτομα. Επηρεάζονται όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας, καθώς και το ίδιο το σχολείο ως σύνολο και ως θεσμός (Μπέμπης, 2018). Εξαιτίας του εργασιακού εκφοβισμού, εμφανίζονται προβλήματα στη συνεργασία, όπως και δυσκολίες στην επικοινωνία, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την εμπιστοσύνη ανάμεσα στα μέλη που αποτελούν τη σχολική μονάδα, με αποτέλεσμα όσοι στόχοι έχουν τεθεί να επιτευχθούν μερικώς ή ενδεχομένως και καθόλου (de Wet, 2010, Καράμπελας, 2016, Ozkilic και Kartal, 2012). Επίσης, παρατηρούνται έλλειψη ενθουσιασμού, κινήτρων και θέλησης για δημιουργία, επιφέροντας επιπτώσεις στην παραγωγικότητα, την εργασιακή ικανοποίηση και το όραμα των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί είναι λιγότερο προσηλωμένοι στην εργασία και τους διδακτικούς-παιδαγωγικούς τους στόχους και δεν αναλαμβάνουν πολλές πρωτοβουλίες, ενώ τα υψηλά ποσοστά απουσιών, αδειών και εναλλαγής προσωπικού είναι σε αυτή την περίπτωση συχνό φαινόμενο (de Wet, 2010, Καράμπελας, 2016, Ozkilic και Kartal, 2012). Επομένως, η δημιουργία ενός αρνητικού εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί την απαρχή εμφάνισης επιπρόσθετων προβλημάτων στη σχολική ζωή και τη μαθησιακή διαδικασία, πλήττοντας τη γενικότερη απόδοση και τη φήμη του σχολείου, αλλά και επιβαρύνοντας οικονομικά τους δημόσιους φορείς κοινωνικής ασφάλισης με το κόστος ιατρικής περίθαλψης των εκπαιδευτικών-θυμάτων που έχουν εμφανίσει σωματικές ή και ψυχολογικές διαταραχές και το κόστος των αποζημιώσεων λόγω αφενός των μαζικών παραιτήσεων που παρατηρούνται και αφετέρου της ανάγκης για αντικατάστασή τους από νέο εκπαιδευτικό προσωπικό (Georgakopoulos et al., 2011, Rizga, 2015).

7. Ο εργασιακός εκφοβισμός στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα

Σε αυτό το πεδίο η έρευνα είναι εξαιρετικά περιορισμένη στην Ελλάδα. Οι Kakoulakis et al. (2015) ανέδειξαν σε μία μελέτη τους ότι το 14,4% των 265 εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα από την πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είχε δεχτεί παρενόχληση στον εργασιακό χώρο του σχολείου. Η έρευνα του Καράμπελα (2016) εστίασε στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και το φαινόμενο της εργασιακής βίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι βιώνουν στην εργασία τους κυρίως ψυχολογική και λεκτική βία (ό.π.). Δύο πολύ σημαντικά ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας, όμως, αφορούσαν τις πηγές του εργασιακού εκφοβισμού των εκπαιδευτικών και τους δράστες της βίας. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη έρευνα, ως πηγές εργασιακού εκφοβισμού των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα αναδεικνύονται το Υπουργείο Παιδείας, οι διευθυντές και οι υποδιευθυντές των σχολείων και οι τοπικοί συνδικαλιστικοί σύλλογοι εκπαιδευτικών, ενώ ως δράστες της βίας οι συνάδελφοι, οι μαθητές και οι γονείς αυτών. Τα ευρήματα αυτά διαφοροποιούν την περίπτωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών από εκείνη των συναδέλφων τους στο εξωτερικό, στους οποίους ασκείται εργασιακή βία κυρίως από διευθυντές σχολείων και από μαθητές (ό.π.).

Η εκπαιδευτική εμπειρία, όπως εκφράστηκε κατά την έρευνα του Καράμπελα (2016), αποκάλυψε και τις αιτίες για την ανάπτυξη αυτού του φαινομένου. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί υποστήριζαν ότι η βία εκ μέρους των συναδέλφων τους οφείλεται στην κουλτούρα οργάνωσης που υπάρχει στα σχολεία, στην αυταρχική διοίκησή τους, καθώς

και σε πρόσφατες οργανωσιακές αλλαγές. Από την άλλη, ως αιτία της βίας εκ μέρους των γονέων, κατέδειξαν την οικονομική κρίση και την πίεση που αυτή δημιουργεί (ό.π.).

Η έρευνα της Τσολακίδου (2017) εστίασε και αυτή σε εκπαιδευτικούς, αλλά της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, προσπαθώντας να εξετάσει αν η οργανωσιακή δικαιοσύνη σχετίζεται με τον εργασιακό εκφοβισμό. Η έρευνα έδειξε ότι οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι, αν υπάρχει οργανωσιακή δικαιοσύνη, μειώνονται οι επιθετικές και εκφοβιστικές συμπεριφορές και, ως εκ τούτου, αυτή μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας (Τσολακίδου, 2017).

Η έρευνα της Ντολκέρα (2017) από την άλλη εστίασε σε εκπαιδευτικούς που απασχολούνταν στην πρωτοβάθμια και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η έρευνα ανάδειξε ότι ένα σημαντικό ποσοστό των εκπαιδευτικών (11,6%) έχει βιώσει τους τελευταίους έξι μήνες εργασιακή παρενόχληση. Οι περισσότερες από αυτές τις συμπεριφορές είναι έμμεσες, ενώ η κατάσταση επιδεινώνεται όταν υπάρχει αρνητικό σχολικό κλίμα και προβλήματα ηγεσίας. Αυτές οι συμπεριφορές δημιουργούν αρνητικές επιπτώσεις στους εκπαιδευτικούς μειώνοντας την εργασιακή τους ικανοποίηση με δυσάρεστες συνέπειες τόσο στην παραγωγικότητα τους όσο και την ψυχική τους υγεία (ό.π.).

8. Πρόληψη και αντιμετώπιση του εργασιακού εκφοβισμού εκπαιδευτικών

Το φαινόμενο του mobbing των εκπαιδευτικών στον ελλαδικό χώρο δεν έχει λάβει την πρέπουσα προσοχή, παρά την ένταση αυτού, όπως γίνεται αντιληπτό από τις σχετικές μελέτες. Η Ελλάδα αναγνωρίζει νομοθετικά τη βία και την παρενόχληση στην εργασία (Ν. 4808/2021, Ν. 4604/2019, Ν. 3896/2010). Για την περίπτωση των εκπαιδευτικών, όμως, δεν υπάρχει κάποια εξειδίκευση ή κάποια διαφοροποίηση, αφού και αυτοί εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο των υπόλοιπων εργαζομένων. Επομένως, η ανάγκη θεσμοθέτησης εξειδικευμένου νομικού πλαισίου κρίνεται επιτακτική ώστε να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά ο εργασιακός εκφοβισμός στον εκπαιδευτικό χώρο, και μάλιστα εντός σχολείου.

Το Υπουργείο Παιδείας θα πρέπει να συνεργαστεί με κατάλληλους φορείς προκειμένου να θεσπίσει νόμους αποκλειστικά για την προστασία του εργασιακού βίου των εκπαιδευτικών, μέσα από τους οποίους να ορίζεται ξεκάθαρα τι εστί εργασιακός εκφοβισμός στον χώρο του σχολείου, ποια πρόσωπα πιθανόν τον ασκούν, τις πιθανές αιτίες που τον προκαλούν, και ποια μέτρα οφείλει να λάβει το σχολείο με στόχο την έγκαιρη πρόληψη και την ουσιαστική αντιμετώπιση τέτοιου είδους φαινομένων, αναγνωρίζοντας το δικαίωμα σε κάθε εκπαιδευτικό να εργάζεται σε ένα περιβάλλον όπου κάθε μορφή βίας, εκφοβισμού και παρενόχλησης θα αναδεικνύεται, θα καταγγέλλεται και θα τιμωρείται. Επίσης, το νομοθετικό αυτό πλαίσιο θα πρέπει να περιγράφει με σαφήνεια τα αρμόδια όργανα (εντός κι εκτός σχολικής μονάδας) που θα είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή των μέτρων πρόληψης κι αντιμετώπισης του φαινομένου αυτού, καθώς και τους εντεταλμένους φορείς στους οποίους θα μπορεί να απευθυνθεί όποιος εκπαιδευτικός έχει την ανάγκη στήριξής τους, είτε συμβουλευτικής είτε νομικής (Καράμπελας, 2016, Κnoch, 2008).

Παράλληλα με τα μέτρα που η πολιτεία οφείλει να λάβει, οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να ενημερώνονται για τα καθήκοντα και τα δικαιώματά τους, ώστε σε περίπτωση που αυτά καταπατώνται να γνωρίζουν πώς να ενεργήσουν. Επίσης, κρίνεται απαραίτητη η γνώση της νομοθεσίας και της πολιτικής του σχολείου όπου εργάζονται σε σχέση με τα μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και του εκφοβισμού στον εργασιακό χώρο, όπως επίσης και η προώθηση κλίματος συνεργασίας, αλληλοβοήθειας και αλληλοσεβασμού όλων των εμπλεκόμενων στη σχολική ζωή. Μέσα από επιμορφωτικές δράσεις που το ίδιο το σχολείο, τα Π.Ε.Κ.Ε.Σ., το Ι.Ε.Π. και οι Διευθύνσεις Εκπαίδευσης μπορούν και οφείλουν να διοργανώνουν, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να λάβουν γνώση για θέματα εργασιακής βίας, προκειμένου να καταστούν ικανοί για την αναγνώριση αυτών, την κοινοποίησή τους και την κατάλληλη αντιμετώπισή τους (Association of Teachers and Lecturers-ATL, 2015). Επειδή, όμως, καλύτερη και προτιμότερη στάση είναι η πρόληψη έναντι της θεραπείας, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα και σε επίπεδο σχολικής μονάδας, ώστε το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού των εκπαιδευτικών να περιοριστεί.

Η σαφής πολιτική του σχολείου σε ζητήματα βίας και η διαμόρφωση και υλοποίηση καλών πρακτικών και προγραμμάτων ευαισθητοποίησης, συμβουλευτικής και εκπαίδευσης προσωπικού, μαθητών και γονέων σχετικά με κάθε μορφή απειλητικής και εχθρικής συμπεριφοράς στον σχολικό χώρο θα συμβάλει στην πρόληψη και τον έγκαιρο εντοπισμό τέτοιου είδους περιστατικών και, κατ' επέκταση, στη μείωση του φαινομένου. Η δημιουργία θετικού κλίματος και συνεργατικής κουλτούρας μεταξύ όλων όσοι σχετίζονται με το σχολείο με την οποιαδήποτε ιδιότητα συμβάλλει στη διαμόρφωση σχέσεων εμπιστοσύνης, καλής επικοινωνίας και αλληλοεκτίμησης, με σκοπό φαινόμενα βίας πάσης φύσεως να μην παρουσιάζονται (Knox, 2008).

9. Συμπεράσματα

Η έρευνα στην Ελλάδα για την παρενόχληση στο χώρο της εκπαίδευσης είναι περιορισμένη, παρά το γεγονός ότι παρουσιάζει διαφορετικά χαρακτηριστικά τόσο από άλλους εργασιακούς τομείς όσο και από το ίδιο φαινόμενο σε άλλες χώρες (Καράμπελας, 2016). Σε αυτό το πλαίσιο αποτελεί βασική προτεραιότητα η περαιτέρω διερεύνηση του φαινομένου προκειμένου να αποτυπωθεί τόσο το μέγεθός του όσο και τα διαφορετικά χαρακτηριστικά του, αλλά και οι αιτίες του. Αν δεν είναι γνωστές οι αιτίες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη ενός φαινομένου, τότε δεν μπορούν να σχεδιαστούν και σωστές πολιτικές αντιμετώπισης και πρόληψης του.

Σαφώς και η διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου είναι απαραίτητη για όλους τους επαγγελματικούς και εργασιακούς χώρους. Στον τομέα, όμως, της εκπαίδευσης απαιτείται μία πολύπλευρη προσέγγιση που θα περιλαμβάνει όλους τους εν δυνάμει παράγοντες του προβλήματος: εκπαιδευτικούς, διευθυντές, γονείς και μαθητές. Όλοι φαίνεται να εμπλέκονται σε έναν φαύλο κύκλο που ενισχύει την ανάπτυξη του φαινομένου, πρώτα απ' όλα γιατί δεν αποτυπώνεται, αλλά και γιατί δεν υπάρχουν οι απαραίτητες γνώσεις αντιμετώπισης του. Ένας εκπαιδευτικός που υφίσταται παρενόχληση στον εργασιακό του χώρο ενδέχεται να νιώθει φόβο, αλλά και να αγνοεί τρόπους αντίδρασης. Μία επίσημη καταγγελία ενδεχομένως να τον φέρει απλώς σε δύσκολη θέση, παραμένοντας ανάμεσα

σε αυτούς που τον παρενοχλούν και δεχόμενος τα αντίποινά τους. Συνεπώς, είναι απαραίτητη η ενημέρωση όλων των φορέων που έχουν σχέση με τη σχολική κοινότητα για την ύπαρξη τέτοιων φαινομένων. Ένας εκπαιδευτικός που παρενοχλείται, εκτός από την Υπηρεσία του, θα πρέπει να ενημερώνει τον σύλλογο των διδασκόντων, τον σύλλογο γονέων και κηδεμόνων, καθώς και το συνδικαλιστικό φορέα του. Με αυτό τον τρόπο εξασφαλίζει αρχικά ότι όλοι είναι ενημερωμένοι για το εν λόγω ζήτημα, το οποίο απαιτεί ένα πρώτο επίπεδο προστασίας και μία βάση ότι το ζήτημα δεν θα υποτιμηθεί.

Δεδομένων των αρνητικών επιπτώσεων τέτοιων φαινομένων, είναι σαφές ότι η πρόληψη αποτελεί και την καλύτερη αντιμετώπισή του. Απαιτείται, συνεπώς, ενημέρωση προς πάσα κατεύθυνση. Γονείς, μαθητές, εκπαιδευτικοί και διευθυντές θα πρέπει να μάθουν τι συνιστά παρενόχληση στον χώρο εργασίας, ποιες είναι οι συνέπειες, αλλά και τις τυχόν ευθύνες που υπάρχουν σε τέτοιες συμπεριφορές. Πολλές φορές η παρενόχληση είναι ασυνείδητη, διότι στο σχολείο υπάρχει μία συγκεκριμένη κουλτούρα που κάποιοι εκπαιδευτικοί μπορεί να μην εγκρίνουν, αλλά σιωπηρά αποδέχονται. Σε αυτή την περίπτωση οιαδήποτε καταγγελία δεν επιτρέπεται να γίνεται αντιληπτή ως πρόβλημα, αλλά ως η μόνη λύση προκειμένου να επέλθει μία ομαλή λειτουργία που θα κάνει την σχολική μονάδα παραγωγική και αποτελεσματική. Ένας εκπαιδευτικός που δεν νιώθει καλά στο εργασιακό του περιβάλλον είναι ένας εκπαιδευτικός λιγότερος για μαθητές, γονείς, το σχολείο και την κοινωνία, με ό,τι αυτό συνεπάγεται.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσσες

- Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008) *Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά: Η Παιδαγωγική της Διοίκησης της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Ίων.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (2008) 'Προοπτικές και δυνατότητες άσκησης ηθικής ηγεσίας', σε Α.-Σ. Αντωνίου (Επιμ.) *Ηθική των Επιχειρήσεων - Business Ethics* (Τόμος II, σσ. 1-18). Αθήνα: Σάκκουλας.
- Φ.25/103373/Δ1/22-6-2018 (Εγκύκλιος Υπουργείου Παιδείας)
- Καράμπελας, Α. (2016) *Η εργασιακή βία που ασκείται στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Οι απόψεις των εκπαιδευτικών* (Διπλωματική εργασία) Αθήνα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κοϊνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013) 'Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη', *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, τευχ. 6 (1), 6-48.
- Λιάφου, Β. (χ.χ.). *Μορφές βίας*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.winhellas.gr/morfes-vias/> [Πρόσβαση 02-03-2022]
- Μπέμπης, Γ. (2018) *Η εργασιακή παρενόχληση στα δημόσια σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του δήμου Πειραιά*. (Μεταπτυχιακή εργασία) Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Νόμος 3896/2010, άρθρο 2, παρ. 4 (ΦΕΚ 207/Α/08-12-2010)
- Νόμος 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-03-2019)
- Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19-06-2021)
- Ντολκέρα, Α. (2017) *Εργασιακή παρενόχληση και σχολικός εκφοβισμός στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. (Διδακτορική διατριβή) Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Σπυροπούλου, Σ. (2019) *Ο εργασιακός εκφοβισμός και η οργανωσιακή κουλτούρα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού των ΟΤΑ*. (Μεταπτυχιακή εργασία) Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&pid=iid:19180&lang=el> [Πρόσβαση 04-07-2022]

Τσολακίδου, Α. (2017) *Το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού υπό το πρίσμα της οργανωσιακής δικαιοσύνης: Μία έρευνα πεδίου στην ελληνική δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Ξενογλώσσες

- ATL (Association of Teachers and Lecturers) (2015) 'Bulling at work. Your guide from ATL-Your education union.' [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε https://www.atl.org.uk/Images/ATL_Bullying_At_Work_2015.pdf [Πρόσβαση 04-03-2022]
- Beale, D. & Hoel, H. (2011) 'Workplace bullying and the employment relationship: Exploring questions of prevention, control and context', *Work Employment Society*, vol. 25, 5-18.
- Casteel, C., Peek-Asa, C., & Limbos, M., A. (2007) 'Predictors of nonfatal assault injury to public school teachers in Los Angeles City', *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 50 (12), 932-939.
- de Wet, C. (2010) 'The reasons for the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives', *Teaching and Teacher Education*, vol. 26 (7), 1450-1459.
- de Wet, C. (2014) 'Educators' understanding of workplace bullying', *South African Journal of Education*, vol. 34 (1), 1-16.
- Erdogan, V., & Yildirim, A. (2017) 'Healthcare professionals' exposure to mobbing behaviors and relation of mobbing with job satisfaction and organizational commitment', *Procedia Computer Science*, vol. 120, 931-938.
- Espelage, D., Anderman, E. M., Brown, V. E., Jones, A., Lane, K. L., McMahon, S. D. Reddy, L. A., & Reynolds, C. R. (2013) 'Understanding and preventing violence directed against teachers', *American Psychologist*, vol. 68 (2), 75-87.
- Georgakopoulos A., Wilkin L. & Kent B. (2011) 'Workplace bullying: A complex problem in contemporary organizations', *International Journal of Business and Social Sciences*, vol. 2 (3), 1-20. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://ijbssnet.com/journals/Vol. 2 No. 3 %5bSpecial Issue - January 2011%5d/1.pdf> [Πρόσβαση 03-03-2022]
- Gerberich, S. G., Nachreiner, N. M., Ryan, A. D., Church, T. R., McGovern, P. M., Geisser, M. S., & Pinder, E. D. (2011) 'Violence against educators', *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 53 (3), 294-302.
- Goris, S., Ceyhan, O., Tasci, S., Sungur, G., Tekinsoy, P., & Cetinkaya, F. (2016) 'Mobbing against Nurses in Turkey: How Does it Affect Job Satisfaction', *International Journal of Caring Sciences*, vol. 9 (3), 810-8.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007) 'Relationships between Job Stressors and Bullying: Results of a Representative Study', *Work & Stress*, vol. 21, 220-242.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010) 'Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying', *British Journal of Management*, vol. 21 (2), 453-468.
- Kakoulakis, C., Galanakis, M., Bakoula-Tzoumaka, C., Darvyri, P., Chrousos, P., & Darviri, C. (2015) 'Validation of the negative acts questionnaire (NAQ) in a sample of Greek teachers', *Psychology*, vol. 6 (1), 63-74.
- Knox, M. (2008) 'Managing Bullying at Work', *InPsych*, April, 14-15.
- Matsela, M.A., & Kirsten, T. (2014) 'Teachers' Experiences and Impact of Workplace Bullying on Their Health in Lesotho', *Psychology Research*, vol. 4 (6), 479- 491.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2007) 'Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences', *Violence and Victims*, vol. 22 (6), 735-753.
- Matthiesen, S.B., Skogstad, A. & Einarsen, S. (2010) 'Is workplace conflict and workplace bullying the same?', *6th International Conference on Workplace Bullying-Sharing Our Knowledge*. Abstracts. 4-6 Haziran 2010, pp. 10- 11, Institut Sante et Societe, Montreal, Canada.
- McMahon, S. D., Martinez, A., Espelage, D., Reddy, L. A., Rose, C., Lane, K., & Brown, V. (2014) 'Violence directed against teachers: Results from a national survey', *Psychology in the Schools*, vol. 51 (7), 753-766.

- O'Connell, P. J., Calvert, E. & Watson, D. (2007) *Bullying in the Workplace: Survey Reports, 2007. Report to The Department of Enterprise Trade and Employment*. Dublin: The Department of Enterprise Trade and Employment.
- Olweus, D. (1993) *Bullying at school. Oxford: What We Know and what we can do*. England: Blackwell.
- OSSTF (Ontario Secondary School Teachers Federation) (2005) *Bullying in the workplace survey*. Toronto, Canada: OSSTF.
- Ozkilic, R. & Kartal, H. (2012) 'Teachers bullied by their students: how their classes influenced after being bullied?', *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, vol. 46, 3435-3439.
- Riebel, J., Jager, R.S., & Fischer, U.C. (2009) 'Cyberbullying in Germany –an exploration of prevalence, overlapping with real life bullying and coping strategies', *Psychology Science Quarterly*, vol. 51 (3), 298-314.
- Rigby, K. (2002) *New perspectives on bullying*. London: Jessica Kingsley.
- Riley, D., Duncan, Deirdre and Edwards, J. (2011) 'Staff bullying in Australian schools', *Journal of Educational Administration (print version)*, vol. 49 (1), pp. 7 - 30. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://doi.org/10.1108/09578231111102036> [Πρόσβαση 04-03-2022]
- Rizga, K. (2015, August 23) 'Why so many teachers quit, and how to fix that', *Los Angeles Times*. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.latimes.com/opinion/op-ed/la-oe-0823-rizga-mission-high-teacher-retention-20150823-story.html> [Πρόσβαση 03-03-2022]
- Robers, S., Kemp, J., Truman, J., & Snyder, T. D. (2013) *Indicators of school crime and safety: 2012*. Washington, DC: National Center for Education Statistics, U.S. Department of Education, and Bureau of Justice Statistics. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://nces.ed.gov/pubs2013/2013036.pdf> [Πρόσβαση 01-03-2022]
- Salin, D. (2009) 'Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study', *Personnel Review*, vol. 38 (1).
- Smith, P. K., & Monks, C. P. (2008) 'Concepts of bullying: Developmental and cultural aspects', *International Journal of adolescent medicine and health*, vol. 20 (2), 101-12.
- Sweeney, P. (2007) 'Organizational Chaos and Relative Powerlessness: Breeding Ground for Bullies?', *Academy of Management Perspectives*, vol. 21 (2), 77-78.
- Tanhan, F. & Çam Z. (2011) 'The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels', *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2011 – Elsevier.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005) 'Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations', in S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Work Behavior*, Washington, DC: American Psychological Association, 237-270.

9 «Μελέτη περίπτωσης ηθικής παρενόχλησης στην εργασία»

Δήμητρα Μακρή

Post Dr., Dr. Ψυχολογίας

Ambassador T4E

Email: makridemetra@gmail.com

Περίληψη

Η ηθική παρενόχληση που αναπτύσσεται κατά βάση στον εργασιακό χώρο έχει αρχίσει να αναπτύσσεται σε ένα πολύ σοβαρό πρόβλημα. Συνεχώς αυξανόμενος αριθμός μελετητών ασχολείται εντατικά τα τελευταία χρόνια με αυτό, και ο βασικός λόγος είναι ότι το συγκεκριμένο πρόβλημα απασχολεί τελικά σοβαρά την κοινή γνώμη όλο και περισσότερο. Στόχο της παρούσας ανάλυσης αποτελεί η παρουσίαση της διερεύνησης του φαινομένου μέσα από μια μελέτη περίπτωσης που αφορά ουσιαστικά δύο ζητήματα: α) το σύνδρομο της ηθικής παρενόχλησης και β) τη βίαιη ψυχολογική συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, και που προσεγγίστηκε στο πλαίσιο της διεπιστημονικής διαδικτυακής διημερίδας εκπαιδευτικής δράσης των Ambassadors του ευρωπαϊκού έργου Teachers4Europe.

Λέξεις-Κλειδιά: ηθική παρενόχληση, βίαιη ψυχολογική συμπεριφορά

1. «Ηθική παρενόχληση» (mobbing) - Εννοιολογικός προσδιορισμός

Η βία και η παρενόχληση είναι δυστυχώς πραγματικότητα στον ιδιωτικό και δημόσιο επαγγελματικό στίβο. Μελέτες και πονήματα διαφόρων ερευνητών (Καρακιουλάφη, 2003, Σπυριδάκης, 2009, Δρίβας, 2002, Scialpi, 1999, Hirigoyen, 2002, 2003) δηλώνουν ότι το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης όχι μόνο δεν είναι άγνωστο, αλλά έχει λάβει σοβαρές διαστάσεις ακόμα και στη χώρα μας. Μάλιστα, η εξάπλωσή του έχει τον τελευταίο καιρό ταχύτατους ρυθμούς ανάπτυξης όχι σε συγκεκριμένα ή μεμονωμένα εργασιακά περιβάλλοντα, αλλά στην πλειοψηφία αυτών, γεγονός που εξηγεί το αυξανόμενο ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας και καθιστά δυνατή την εκτίμηση της έκτασής του και τις μορφές βίας και παρενόχλησης που παρατηρούνται, ενώ σκιαγραφείται παράλληλα και το προφίλ των θυμάτων βίας.

Το «mobbing», που στα Ελληνικά αποδίδεται ως «ηθική παρενόχληση», έχει ως ρίζα το αγγλικό ρήμα «mob» (ενοχλώ, περικυκλώνω, επιτίθεμαι) (English-Greek Dictionary, 2022). Το αγγλικό ουσιαστικό «mob» δηλώνει το πλήθος και τον όχλο. Όταν, όμως, αυτό γραφτεί με Μ κεφαλαίο, δηλαδή «Mob», τότε ουσιαστικά αναφερόμαστε στον όρο «Μαφία» (ό.π.).

Η πρώτη χρήση αυτής της λέξης έγινε το 19^ο αιώνα. Εικάζεται ότι Βρετανοί βιολόγοι τον χρησιμοποίησαν με σκοπό την περιγραφή ορισμένων επιθετικών συμπεριφορών κατά την πτήση ορισμένων αποδημητικών πουλιών (Τζιβένη, 2020). Κατά τη δεκαετία του '70 ο όρος εντάσσεται για πρώτη φορά στις κοινωνικές και νομικές επιστήμες. Το mobbing έχει, όμως, αποδοθεί από μελετητές του φαινομένου και με άλλους όρους. Οι κυριότεροι αγγλικοί όροι που συναντάμε σήμερα παρατίθενται παρακάτω (ό.π.): «Bullying», «Mobbing» «Psychological terror», «Harassment»

(Παρενόχληση), «Work Harassment», «Harcèlement Moral», «Emotional abuse», «Scape goating», «Workplace incivility», «Abusive Supervision», «Victimization».

Με τον αγγλοσαξονικό όρο «ηθική παρενόχληση», ή αλλιώς «mobbing», δηλώνεται μια καταχρηστική συμπεριφορά, η οποία πολλές φορές είναι επαναλαμβανόμενη, και η οποία μπορεί να προέρχεται από το εσωτερικό εργασιακό περιβάλλον του οργανισμού ή και από το εξωτερικό αυτού. Αυτή η συμπεριφορά συνοδεύεται από υποτιμητικό, αλλά και προσβλητικό λεξιλόγιο, από διάφορες πράξεις και από απειλές. Μερικές φορές μπορεί να υπάρξουν απρεπείς χειρονομίες ή κείμενα που αποσκοπούν στο να προσβάλουν την αξιοπρέπεια, το κύρος και την προσωπικότητα του άλλου ατόμου. Με αυτό τον τρόπο η ψυχολογική ακεραιότητα του εργαζόμενου κλονίζεται και δημιουργείται ένα δύσκολο εργασιακό περιβάλλον, που είναι εχθρικό, επιθετικό, ταπεινωτικό, αλλά και εκφοβιστικό, γεγονός που δημιουργεί πρόβλημα στην άσκηση της εργασίας και θέτει σε γενικότερο κίνδυνο την απασχόληση (Τζιβένη, 2020).

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία ισχύουν τα εξής:

«Ως παρενόχληση στο χώρο εργασίας ορίζεται η επαναλαμβανομένη αδικαιολόγητη συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο, ή μια ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του».

Facts, 2002, No 23, σελ.1

Ως «αδικαιολόγητη συμπεριφορά» στοιχειοθετείται δε η συμπεριφορά την οποία «ένα λογικό άτομο, αναλογιζόμενο το σύνολο των συνθηκών, θεωρεί δυσμενή μεταχείριση, ταπείνωση, υπονόμευση ή απειλή».

Facts, 2002, No 23, σελ.1

Και συνεχίζει αναφέροντας ότι ως «συμπεριφορά» αναγνωρίζονται ατομικές ή ομαδικές ενέργειες στις οποίες ίσως περιλαμβάνονται πράξεις που δηλώνουν κατάχρηση εξουσίας. Επίσης, συμπεριλαμβάνεται η πληροφορία ότι μεταξύ των κινδύνων που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια εμπεριέχονται οι κίνδυνοι για την ψυχική και σωματική υγεία του εργαζομένου.

2. Μορφές βίας και παρενόχλησης

Η βία χαρακτηρίζεται από ένα σύνολο στάσεων που εκδηλώνουν εκούσια ή ακούσια εχθρότητα ή επιθετικότητα εναντίον ατόμων, είτε στο πρόσωπό τους είτε στην περιουσία τους, ενώ μπορεί να λάβει και τη μορφή λεκτικής ή/και σωματικής κακοποίησης.

2.1. Μορφές βίας

2.1.α. Η λεκτική βία

Η λεκτική βία χαρακτηρίζεται από υπερβολική, προσβλητική, αγενή γλώσσα ή προκλήσεις μίσους, βίας ή διακρίσεις, καθώς και σχόλια που γίνονται με χιούμορ, αλλά που πληγώνουν ή στιγματίζουν. Στο πλαίσιο της λεκτικής κακοποίησης περιλαμβάνονται:

- Οι απειλές

Μια απειλή μπορεί να περιγραφεί ως μια λέξη ή μια πράξη εκφοβισμού που εκφράζει την πρόθεση να βλάψει κανείς άλλο άτομο ή να βλάψει την περιουσία του. Αυτό είναι, όμως, ένα σημάδι που υποδηλώνει μια επικίνδυνη και επιβλαβή πράξη.

- Η εξύβριση και η δυσφήμιση

Η δυσφήμιση και η εξύβριση υπονομεύουν την τιμή του άλλου. Όμως, η δυσφήμιση διαφέρει από την εξύβριση ως προς το ότι βασίζεται απλώς σε μια έκφραση που είναι απλά εκδήλωση περιφρόνησης ή προσβολής που υποσκάπτει την τιμή και την αξιοπρέπεια του άλλου.

- Οι προσβολές

Οι προσβολές είναι σοβαρές προσβολές ή αδικήματα που συνίστανται στην υπέρβαση των ορίων ως προς το άλλο πρόσωπο. Πρόκειται για λόγια ή χειρονομίες απειλητικής φύσης που μπορεί να υπονομεύουν τον σεβασμό που οφείλεται στο κάθε άτομο.

2.1.β. Η σωματική βία

Η σωματική βία περιλαμβάνει τη βία που επηρεάζει τη σωματική ακεραιότητα του ατόμου. Μπορεί να αναφέρεται σε χτυπήματα και σε τραυματισμούς που περιλαμβάνουν άμεση επαφή μεταξύ του επιτιθέμενου και του θύματός του και κυρίως καταλήγουν σε έναν ή περισσότερους τραυματισμούς με πολλαπλές συνέπειες: αισθητική βλάβη, ταλαιπωρία, μη αναστρέψιμη αναπηρία, ακόμη και απώλεια ζωής. Οι χειρονομίες ή οι ενέργειες που έχουν σκοπό να εντυπωσιάσουν έντονα, να εκφοβίσουν, να προκαλέσουν συναισθηματικό σοκ ή ψυχολογική διαταραχή αποτελούν, επίσης, σωματική βία.

2.1.γ. Η σεξουαλική βία

Ως σεξουαλική βία ορίζεται κάθε είδους σεξουαλική πράξη, κάθε απόπειρα σεξουαλικής πράξης, κάθε σχόλιο ή πρόθεση σεξουαλικής φύσης που στρέφεται εναντίον ενός ατόμου και χωρίς τη συγκατάθεσή του. Περιλαμβάνει, επίσης, πράξεις που στοχεύουν σε εμπορία ανθρώπων σεξουαλικής φύσης ή στρέφονται κατά της σεξουαλικότητας ενός ατόμου με τη χρήση εξαναγκασμού. Αυτή η βία μπορεί να διαπραχθεί σε οποιοδήποτε πλαίσιο και δεν μπορεί να μετριάσει από τις επιμέρους σχέσεις που συντηρούσε ο θύτης με το θύμα.

Η σεξουαλική βία μπορεί να λάβει διάφορες μορφές: σεξιστικά σχόλια, υπερβολικά επίμονες προσκλήσεις, αγγίγματα και χάδια σεξουαλικής φύσης, σεξουαλική παρενόχληση, επιδεικτισμό, εκβιασμό, απειλές, αλλά και χρήση βίας που μπορεί να εκδηλωθεί με ένα κλεμμένο φιλί και να φτάσει μέχρι το βιασμό. Ο βιασμός διαφέρει από άλλες σεξουαλικές επιθέσεις στο ότι περιλαμβάνει μια πράξη σεξουαλικής διείσδυσης, οποιασδήποτε φύσης, που διαπράττεται εναντίον άλλου ατόμου με βία, εξαναγκασμό, απειλή ή αιφνιδιασμό.

2.2. Μορφές παρενόχλησης

Η παρενόχληση χαρακτηρίζεται από το γεγονός της επιβολής καταχρηστικής συμπεριφοράς σε ένα άτομο. Αυτό πολλές φορές μειώνει την αυτοεκτίμηση και την αξιοπρέπειά του. Έχει άμεση επίδραση στην άσκηση των δικαιωμάτων του και επιδρά έμμεσα στην κατάσταση της υγείας του. Θέτει, επίσης, σε κίνδυνο το επαγγελματικό του μέλλον. Σε αυτό το σημείο θεωρούμε χρήσιμο να κάνουμε ένα σαφή διαχωρισμό ανάμεσα στην ηθική και τη σεξουαλική παρενόχληση.

2.2.α. Ηθική παρενόχληση

Η ηθική παρενόχληση στην εργασία μπορεί να οριστεί ως ένα σύνολο επαναλαμβανόμενων πράξεων που αλλοιώνουν την ψυχική αλλά και σωματική υγεία ενός ατόμου. Υποβαθμίζουν τις εργασιακές συνθήκες. Παραβιάζουν σε κάθε περίπτωση τα εργασιακά δικαιώματα και προσβάλλουν το κύρος και την αξιοπρέπεια αυτού του εργαζόμενου. Η ηθική παρενόχληση μπορεί να εκδηλωθεί μέσω χειρονομιών, λέξεων ή μιας απλής στάσης. Έτσι, ένα άτομο πέφτει θύμα ηθικής παρενόχλησης όταν έρχεται επανειλημμένα αντιμέτωπο με ταπεινωτικές καταστάσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Η ηθική παρενόχληση στο επαγγελματικό πλαίσιο λαμβάνει χώρα στις διαπροσωπικές εργασιακές σχέσεις, είτε μεταξύ ιεραρχίας (εργοδότης, διοίκηση) και υφισταμένων και αυτό ως προς τις δύο κατευθύνσεις, είτε μεταξύ συναδέλφων (οριζόντια παρενόχληση). Η παρενόχληση μπορεί να είναι ατομική ή θεσμική, όπου διαφορετικές καταστάσεις επαναλαμβάνονται:

- σχέσεις ισορροπίας και εξουσίας ανάμεσα σε αυτόν που προκαλεί την ηθική παρενόχληση και στο θύμα,
- απομόνωση η οποία στοχεύει στον διαχωρισμό του θύματος από την ομάδα εργασίας του,
- διώξεις με στόχο τη μόνιμη παρακολούθηση των πράξεων και των χειρονομιών του θύματος,
- επίθεση με χειρονομίες κατά την ώρα της εργασίας,
- τιμωρητική παρενόχληση που θέτει τους ανθρώπους σε κατάσταση συνεχούς δικαιολόγησης.

Η ηθική παρενόχληση μπορεί να οδηγήσει σε σχέση υποταγής, πειθαρχικούς κανόνες και σχέσεις εξουσίας. Μπορεί δε να πάρει διάφορες μορφές, όπως ασυδοσία ενοχλητικής φύσης, άρνηση για διάλογο και ανταπόκριση σε αιτήματα, ύπουλα, σαρκαστικά, προσβλητικά σχόλια, υποτίμηση και επιθυμία γελοιοποίησης, επίπληξη χωρίς βάσιμο λόγο, συνεχή κριτική για το έργο που επιτελέστηκε, αδικαιολόγητες κυρώσεις που βασίζονται σε ανύπαρκτα ή βλαβερά γεγονότα, απόσυρση από εργασίες, στέρηση εργασίας, καθορισμό ανέφικτων στόχων, ανάθεση άχρηστης εργασίας, εργασία που δεν ταιριάζει με τις δεξιότητες ή/και τις ικανότητες του θύματος, αποφυγή επαφής, απομόνωση, αυθαίρετη τροποποίηση των συνθηκών εργασίας ή των ουσιαστικών κατανομών της εργασίας, υπερβολική τροποποίηση των αποστολών ή της εργασίας κ.λπ.

Για να χαρακτηριστεί μια κατάσταση ως ηθική παρενόχληση, πρέπει να συγκεντρωθούν διάφορα στοιχεία, όπως τα εξής:

- Επαναλαμβανόμενες πράξεις ηθικής παρενόχλησης.
- Επιδείνωση των συνθηκών εργασίας: Περιλαμβάνει ενέργειες που έχουν επιβλαβείς συνέπειες στις συνθήκες εργασίας. Η παρενόχληση συνίσταται όταν οι ενέργειες αναγνωρίζεται ότι οδηγούν σε υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών ενός ατόμου, γεγονός που θέτει σε αμφισβήτηση τα εργασιακά του δικαιώματα, αλλά και σε έμμεση διακύβευση της αξιοπρέπειάς του ή/και του επαγγελματικού του μέλλοντος, καθώς και σε αλλοίωση της υγείας του.
- Επίθεση στα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια, αλλοίωση σωματικής ή ψυχικής υγείας, ή το γεγονός ότι διακυβεύεται το επαγγελματικό μέλλον του θύματος. Τέλος, η παρενόχληση αποκτά διάκριση όταν ασκείται σε βάρος ενός θύματος λόγω ενός

χαρακτηριστικού που έχει σχέση με κάποιο από τα προαναφερόμενα κριτήρια που απαγορεύονται από το νόμο.

2.2.β. Η σεξουαλική παρενόχληση

Είναι σημαντικό να σημειωθούν τα παρακάτω:

«σεξουαλική παρενόχληση είναι οποιαδήποτε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

ν. 3896/2010, άρθρο 2, περ. δ

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η σεξουαλική παρενόχληση ενδέχεται να είναι μια συνεχιζόμενη διαδικασία σεξουαλικής συμπεριφοράς που δεν επιθυμεί/δεν αποδέχεται το θύμα, αλλά και ένα απλό γεγονός ή μια σειρά από τυχαία γεγονότα. Η σεξουαλική παρενόχληση έχει πολλές εκφάνσεις, που έχουν ως κοινά χαρακτηριστικά τα εξής:

- Μια συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης.
- Μια συμπεριφορά που δεν είναι αποδεκτή ή/και επιθυμητή.
- Μια συμπεριφορά που προκαλεί ένα αρνητικό περιβάλλον μέσα στο οποίο τα θύματα δεν μπορούν να αποδώσουν εργασιακά στο βαθμό που θα απέδιδαν στην πραγματικότητα.
- Συνήθως, οι σεξουαλικές απαιτήσεις στον χώρο εργασίας αποσκοπούν είτε στην ευνοϊκή μεταχείριση, είτε στην αποφυγή δυσάρεστων συνεπειών.

3. Νομικό πλαίσιο

Με σκοπό να προστατευτούν οι εργαζόμενοι σε θέματα προσβολής της προσωπικότητάς τους, στην χώρα μας σε νομικό επίπεδο έχει συσχετιστεί η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο με την έμμεση ή άμεση εκούσια προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, γεγονός που δημιουργεί μια σειρά διακρίσεων, αλλά και γενικότερης ανισότητας, σε ό,τι έχει να κάνει με τον άξονα θύμα - θύτης. Σε αυτές τις περιπτώσεις τίθενται σε αμφισβήτηση οι εργασιακές συνθήκες ασφάλειας, αλλά και υγιεινής (Σπυριδάκης, 2009).

Όμως, εδώ θα υπογραμμίσουμε ότι η ελληνική νομοθεσία συνεχώς ευθυγραμμίζεται με την ευρωπαϊκή και τη διεθνή. Για παράδειγμα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θεσπίσει μια δέσμη μέτρων για την καλύτερη διασφάλιση τόσο της υγείας, όσο και της γενικότερης ασφάλειας όλων των εργαζομένων. Η Οδηγία 989 (89/391) καθιστά τους εργοδότες υπεύθυνους για την προάσπιση της υγείας των εργαζομένων στον εργασιακό τους χώρο. Η παραπάνω Οδηγία του Συμβουλίου περιλαμβάνει και «την περίπτωσης της παρενόχλησης» (Facts, 2002, No 23: 2).

Για παράδειγμα, ο νόμος 3304/2005 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, εθνικότητας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Φυσικά, στα παραπάνω δεν περιλαμβάνεται το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης. Παρόλα αυτά, ο νόμος αποτελεί ένα αρχικό αλλά σημαντικό νομοθέτημα, που έγινε προς συμμόρφωση προς τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) (2000/43, 2000/78 και 2002/73) και σύμφωνα με το ενωσιακό δίκαιο. Στις ανωτέρω Οδηγίες η παρενόχληση, και ειδικότερα η σεξουαλική παρενόχληση, ορίζονται

επακριβώς με ευρύτερο τρόπο, δηλαδή θεωρούνται παράγοντες που ενδεχομένως μπορεί να ενθαρρύνουν διακρίσεις στους χώρους εργασίας με τρόπο άμεσο ή έμμεσο (Σπυριδάκης, 2009).

Με το νόμο υπ' αριθ. 3896/2010 (Α'207/8.12.2010) αρχίζει η εφαρμογή της αρχής ίσων ευκαιριών, καθώς και ίσης μεταχείρισης, ανδρών και γυναικών σε ό,τι έχει σχέση με την εργασία και την απασχόληση. Με το νόμο αυτό ξεκινά ουσιαστικά να εναρμονίζεται η κείμενη νομοθεσία με την ευρωπαϊκή, όπως αυτή είχε οριστεί στο πλαίσιο της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006, καθώς και άλλων συναφών διατάξεων. Στην περίπτωση αυτή ο νόμος ορίζει ότι η «παρενόχληση» λαμβάνει χώρα στην περίπτωση εκδήλωσης μιας ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που σχετίζεται με το φύλο του ατόμου και που αποσκοπεί ή καταλήγει στην παραβίαση της ατομικής αξιοπρέπειας και συνάμα δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή τελικά επιθετικό περιβάλλον.

4. Η προς μελέτη περίπτωση

Η περίπτωση που πρόκειται να μελετηθεί κατατάσσεται στο σχολικό έτος 2020-2021 και προσδιορίζεται από τις παρακάτω λεπτομέρειες.

Νεοδιόριστος εκπαιδευτικός (Ε) στην Ειδική Αγωγή από την Αθήνα, με πολύ αυξημένα ακαδημαϊκά προσόντα (διδασκοντικό, μεταπτυχιακό, δύο ειδικότητες) και με πολλή μεγάλη επαγγελματική εμπειρία στην Ειδική Αγωγή στον ιδιωτικό τομέα, διορίζεται ως μόνιμος εκπαιδευτικός σε επαρχιακό δημόσιο σχολείο Ειδικής Αγωγής.

Το σχολείο είναι μικρό (κάτω των 30 ατόμων) σε περιφερειακή πόλη του νομού. Όλοι οι εκπαιδευτικοί είναι νεοδιόριστοι, πλην του Διευθυντή, ενώ κάποιος είχε ήδη δουλέψει στο ίδιο σχολείο παλαιότερα ως αναπληρωτής. Μέσα στη διάρκεια της χρονιάς τοποθετήθηκαν στο σχολείο ορισμένοι ακόμα αναπληρωτές για να συμπληρωθεί το προσωπικό.

Το σχολείο δεν δικαιολογεί τη θέση του Υποδιευθυντή, αλλά του Αναπληρωτή Διευθυντή. Ο Διευθυντής του σχολείου (Δ) ανακοινώνει (χωρίς να ρωτήσει τους εκπαιδευτικούς) Αναπληρωτή Διευθυντή νεοδιόριστο εκπαιδευτικό (ΑΔ) με χαμηλά ακαδημαϊκά προσόντα (πτυχίο και σεμινάριο στην Ειδική Αγωγή), ο οποίος έχει ήδη υπηρετήσει ως αναπληρωτής στο σχολείο κάποιες χρονιές και γνωρίζονται μεταξύ τους. Αργότερα, οι εκπαιδευτικοί συνειδητοποίησαν, βλέποντας εκ νέου την Πράξη Ανάληψης Υπηρεσίας, ότι και ο εν λόγω (ΑΔ) ήταν κι αυτός νεοδιόριστος, απλά είχε ήδη υπηρετήσει στο σχολείο ως αναπληρωτής για κάποιες χρονιές και γνωριζόταν με το Διευθυντή.

Ο Διευθυντής (Δ), δεδομένου ότι είναι προ των πυλών της σύνταξης (τελευταία του χρονιά), όλο το χρόνο παρουσιάζεται ελάχιστα στο σχολείο. Πιο συγκεκριμένα, μόνο όταν ανέλαβαν οι νεοδιόριστοι και ανακοινώθηκε ο αναπληρωτής, καθώς και στις συνεδριάσεις του Συλλόγου, στις εθνικές εορτές (για να βγάλει φωτογραφίες με τους μαθητές και να θυμίσει την παρουσία του στο σχολείο) και πέντε έξι ακόμη φορές συνολικά μέσα στο χρόνο. Στο σχολείο την ευθύνη έχει ο Αναπληρωτής Διευθυντής. Τόσο ο Διευθυντής (που όπως προαναφέραμε δεν είχε ουσιαστική σχέση με το σχολείο)

όσο και ο Αναπληρωτής Διευθυντής δεν πραγματοποιούν το διδακτικό ωράριο που προβλέπει ο νόμος.

Ο (Ε) εκτελεί υποδειγματικά τις υποχρεώσεις του, όμως ο Αναπληρωτής Διευθυντής όλη τη χρονιά του ασκεί mobbing, καθιστώντας το μια καθημερινότητα για τον (Ε). Κάθε φορά το πρωί, όταν ο (Ε) καλημέριζε όλους τους συναδέλφους ο (ΑΔ), **ποτέ** δεν του απαντούσε. Όταν ο (Ε) έκανε αίτηση για άδεια άσκησης ιδιωτικού έργου και ζήτησε τα δικαιολογητικά να πάνε στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με την υπηρεσιακή αλληλογραφία, ο (ΑΔ) του είπε ότι αυτό δεν είναι δουλειά του σχολείου και ότι πρέπει να τα πάει ο ίδιος. Συνεπώς, ο (Ε) έκανε αρκετά χιλιόμετρα για να τα πάει στη Διεύθυνση, ενώ όταν ο ίδιος ανέφερε στην Υπηρεσία Πρωτοκόλλου το περιστατικό, εκείνοι του είπαν ότι επιβαλλόταν να τα στείλει το σχολείο υπηρεσιακά δεδομένου και του πρωτόκολλου Covid. Επιπρόσθετα, σε δεδομένο αίτημα άδειας εξετάσεων, - γιατί ο εκπαιδευτικός φοιτούσε σε ακόμα ένα μεταπτυχιακό-, ο ΑΔ του ζήτησε τη βεβαίωση να τη στείλει το Πανεπιστήμιο, γιατί είπε στον (Ε) «τα μάτια έχουν δει πολλά...!!!» (δηλώνοντάς του εμμέσως την πιθανότητα να είχε πλαστογραφήσει τη βεβαίωση, αν και αυτός ο ίδιος όλα τα προηγούμενα χρόνια ήταν αναπληρωτής, οπότε δεν είχε εμπειρία διοικητικού έργου).

Επιπλέον, ο (Ε) έφτανε στις 7.00 π.μ. έξω από τη σχολική μονάδα μαζί με άλλον έναν συνάδελφο, όμως ποτέ δεν τους επιτράπηκε να μπουν μέσα σε αίθουσα του κτιρίου λόγω της ύπαρξης συναγερμού, παρά μόνο την ώρα που ερχόταν ο ίδιος ο (ΑΔ), γεγονός που προκάλεσε κατά τους χειμερινούς μήνες ιδιαίτερες δυσκολίες και στους δύο συναδέλφους. Αποκλεισμένος ο (Ε) στην Αθήνα από τα χιόνια, δήλωσε αδυναμία προσέλευσης. Τότε ο (ΑΔ) τον παρέπεμψε στον Διευθυντή. Και καθώς έκλεινε το κινητό του, άκουσε ο (Ε) τον σκιάδη Διευθυντή να τον αποκαλεί «κωλόγερο» (κάτι που δείχνει ότι ο ΑΔ συκοφαντούσε τον Ε στο σκιάδη αυτό Διευθυντή). Στις εφημερίες ο (Ε) πάντα είχε το χειρότερο πόστο, ενώ συνολικά έκανε τις περισσότερες εφημερίες, παρόλο που, όπως φαινόταν από το ΜΚ, ήταν ο αρχαιότερος.

Δεδομένου ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί ήταν δόκιμοι, κανείς τους δεν αντιδρούσε στη συμπεριφορά του (ΑΔ). Οι μόνοι, όμως, που περνούσαν καλά στο σχολείο ήταν τα ένα-δύο άτομα του στενού περιβάλλοντός του (ΑΔ), εκπαιδευτικοί που γνωρίζονταν μεταξύ τους χρόνια.

Μέσα στη διάρκεια της χρονιάς ο στοχοποιημένος από την πρώτη μέρα εκπαιδευτικός (Ε) έζησε πολλά παρόμοια καθημερινά περιστατικά, στο τέλος δε της χρονιάς, και ενώ συμπλήρωνε λειτουργικό κενό 23 ωρών, η ειδικότητά του δε δόθηκε για οργανικό κενό (12 ωρών), με αποτέλεσμα κατά το τρέχον έτος να υπηρετεί σε άλλη σχολική μονάδα στην πρωτεύουσα του νομού, ευτυχώς σε απόλυτα υγιείς συνθήκες. Ο Αναπληρωτής Διευθυντής, μετά τη συνταξιοδότηση του σκιάδου Διευθυντού (Δ), ορίστηκε από το ΠΥΣΔΕ ως Διευθυντής, παρότι διανύει ακόμα δοκιμαστική φάση.

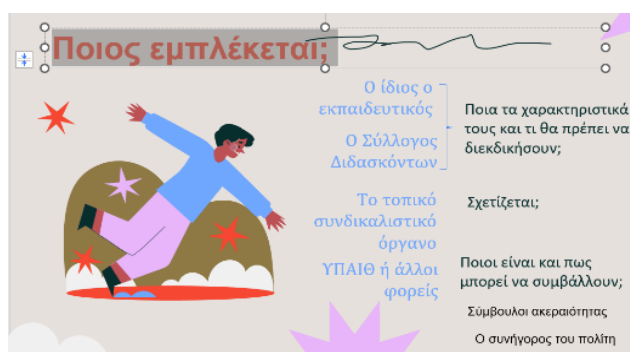
Στο σημείο αυτό θα πρέπει, επίσης, να επισημάνουμε ότι, όταν κάποια άλλη συνάδελφος, αναπληρώτρια εκπαιδευτικός, έκανε σοβαρή γυναικολογική επέμβαση και άμα τη επιστροφή της στο σχολείο προθυμοποιήθηκαν μόνοι τους όλοι οι εκπαιδευτικοί να κάνουν τις εφημερίες αυτής, ο (ΑΔ) δεν το επέτρεψε και είπε να γίνουν κανονικά οι εφημερίες.

Τέλος, κατά το τρέχον έτος ο (Ε) έμαθε ότι όλο το προσωπικό έχει πάρει μετάθεση ή εκκρεμεί η απόφαση βελτίωσης θέσεων, ενώ ο (ΑΔ) ανυπομονεί την επόμενη χρονιά να είναι με τους νέους αναπληρωτές.

5. Άξονες μελέτης της περίπτωσης

Στην ανωτέρω περίπτωση, πρόκειται για μια περιπτωσιολογική μελέτη, στο πλαίσιο της οποίας οι συμμετέχοντες στο βιωματικό σεμινάριο μπορεί να ανασύρουν θέματα ή/και προβλήματα που απασχολούν και τους/τις ίδιους/ίδιες.

Αρχικά, καθορίζονται τα άτομα που εμπλέκονται στη συγκεκριμένη περίπτωση. Όπως φαίνεται και στην Εικόνα 1, τα άτομα είναι ο ίδιος ο εκπαιδευτικός και ο Σύλλογος των διδασκόντων, το τοπικό συνδικαλιστικό όργανο, καθώς και το ΥΠΑΙΘ και άλλοι φορείς.



Εικόνα 1: «Ποιος εμπλέκεται;»

Στη συνέχεια, τίθενται οι άξονες μελέτης στην ομάδα, όπως αυτοί παρουσιάζονται στην Εικόνα 2.

Στόχοι	Ποιοι είναι οι στόχοι των εμπλεκόμενων προσώπων;
Ενέργειες	Ποιες είναι οι ενέργειες που δηλώνουν mobbing;
Λέξεις	Ποιες είναι οι λέξεις που ενοχλούν;
Συζητήσεις	Ποιες είναι οι συζητήσεις που ενοχλούν;
Υποστήριξη	Υπάρχει υποστήριξη στο θύμα; Ναι ή όχι, και γιατί;

<i>Δικαιώματα</i>	Ποια ανθρώπινα δικαιώματα καταπατούνται;
<i>Ακούγοντας με ενσυναίσθηση</i>	Τι μπορεί να συγκρατήσει ο κάθε συμμετέχοντας και η κάθε συμμετέχουσα πέρα από τις λέξεις;

Εικόνα 2: Άξονες μελέτης της περίπτωσης

Με βάση τους παραπάνω άξονες, η ανάλυσή μας έχει τρία επίπεδα:

- Επεξηγηματικό επίπεδο, δηλαδή διερευνώνται οι σχέσεις αιτίου και αποτελέσματος.
- Περιγραφικό επίπεδο, στόχος του οποίου είναι η ανάλυση των διαπροσωπικών γεγονότων στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.
- Διερευνητικό επίπεδο, όπου προσπαθούμε να δώσουμε απαντήσεις στα ερωτήματα ‘ποιος’ ή ‘τι’.

Η διαχείριση των συμμετεχόντων είναι ανάλογη με το χρόνο του εργαστηρίου. Στην εισαγωγή αναφέρουμε συνοπτικά τον σκοπό της περιπτωσιολογικής μελέτης και τους άξονες μελέτης της συγκεκριμένης περίπτωσης έρευνας. Κατόπιν, αφού οι ομάδες των συμμετεχόντων εργαστούν πάνω σε αυτούς τους άξονες, παρουσιάζει η καθεμιά στην ολομέλεια τα ευρήματά της, καθώς και τα κυριότερα προβλήματα. Στο τέλος, αφού γίνει η σύνθεση των απόψεων εντός κάθε ομάδας, προτείνεται ανά ομάδα μία λύση, με παράλληλη αναφορά στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτής, και ανακοινώνονται τα συμπεράσματα της ομάδας.

6. Ως επίλογος

Το συναίσθημα γίνεται αντιληπτό μέσα από μια σειρά ψυχοφυσιολογικών αντιδράσεων, αλλά και εκφράσεων ενός ατόμου. Επίσης, γίνεται αντιληπτό από το βαθμό συγκινησιακής φόρτισης ενός ατόμου ή μέσα από μια σειρά νοητικών καταστάσεων που παρουσιάζονται κυρίως λεκτικά. Ο Berk (2013) χρησιμοποιεί τον όρο αυτό για να προσδιορίσει την εμπειρία που είναι υποκειμενική και συνειδητή. Η συναισθηματική νοημοσύνη (Emotional Intelligence) είναι διαφορετική. Έχει να κάνει περισσότερο με την ικανότητα ενός ατόμου να αντιλαμβάνεται, να ελέγχει και να αξιολογεί τα συναισθήματά του. Σύμφωνα με τους Goleman et al. (2002) έχει τέσσερα στάδια: Το πρώτο στάδιο είναι αυτό της αυτοεπίγνωσης, το δεύτερο αφορά την αυτοδιαχείριση, το τρίτο αναφέρεται στην κοινωνική επίγνωση, και το τέταρτο έχει σχέση με τη διαχείριση των σχέσεων.

Συνεπώς, μέσα από το συγκεκριμένο εργαστήριο αποσκοπούμε στη βελτίωση της ικανότητας, ή αλλιώς της επάρκειας (competence), του ατόμου να διαχειριστεί σε ένα πρώτο επίπεδο τα συναισθήματά του. Η επάρκεια είναι ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που μεταβάλλεται και διαμορφώνεται σε τρία επίπεδα. Το πρώτο επίπεδο είναι το ενδοατομικό, και το δεύτερο επίπεδο είναι το κοινωνικό. Το τρίτο επίπεδο σχετίζεται με τις σχέσεις ενός ατόμου, ενώ το τέταρτο επίπεδο αφορά τους μηχανισμούς συγκρότησης ομάδων. Αυτό θα επιτρέψει την ορθή διαχείριση των συγκρούσεων μέσα από τη διαπραγμάτευση και την επίλυση διαφωνιών. Μόνο ένα άτομο που κατακτά τη

συναισθηματική νοημοσύνη αποκτά την ικανότητα να χειρίζεται δύσκολες καταστάσεις, πολύπλοκους χαρακτήρες και σύνθετους ανθρώπους. Ένα τέτοιο άτομο μπορεί να έχει αυτορρύθμιση, διορατικότητα και διακριτικότητα, να είναι επικοινωνιακό και να λειτουργεί διπλωματικά. Αυτό το άτομο μπορεί να χειριστεί με επιτυχία συγκρούσεις, αλλά και να γεφυρώσει όπου είναι δυνατό τις διαφορές. Μπορεί να ενθαρρύνει τη συνεννόηση και την ανοιχτή συζήτηση και, τέλος, να ενορχηστρώνει win-win λύσεις (λύσεις αμφότερης νίκης). Φυσικά, εκτός από αυτό το επίπεδο διαχείρισης της ηθικής παρενόχλησης, υπάρχει πάντα και το νομοθετικό πλαίσιο, που πρέπει να βελτιώνεται προκειμένου να θέσει τέρμα σε όλα τα προβλήματα.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Berk, L. (2013) *Ανάπτυξη του Παιδιού*. Αθήνα: Ίων.

Δρίβας Σ. (2002) Το σύνδρομο mobbing στην εργασία. Πετρελαιοειδή-δυλιστήρια & χημική βιομηχανία, 9^ο, 8-9 Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της εργασίας. Πηγές εργασιακού στρες, Το Σύνδρομο mobbing. ΕΛ.ΙΝ.ΥΑ.Ε. Αθήνα.

Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (OSHA) (2002) «Παρενόχληση στον χώρο εργασίας», *Δελτίο Τεχνικών Στοιχείων*, 23. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://osha.europa.eu/el/publications/factsheets/23> [Πρόσβαση 20.08.22]

Hirigoyen, M. F. (2002) *Ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας*, μτφ. Ασπασία Σιγάλα, Αθήνα: Πατάκης.

Hirigoyen, M. F. (2003) *Ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*, μτφ. Μαριλένα Γεωργιάδου. Αθήνα: Πατάκης.

Καρακιουλάφη, Χ. (2003) «Ψυχολογική και ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας: ορισμοί του προβλήματος, θεσμική αντιμετώπισή του και εμπλοκή των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση και αντιμετώπισή του», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 32, 21-37.

Νόμος 3304 ΦΕΚ Α' 16/27.01.2005. Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Νόμος 3896 ΦΕΚ Α' 207/8.12.2010. Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

Σπυριδάκης, Μ. (2009) *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Διόνικος.

Τζιβένη, Σ. (2020) *Ηθική Παρενόχληση στο Χώρο Εργασίας*. Διπλωματική εργασία. Λάρισα: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Τμήμα Ιατρικής – Γενικό Τμήμα Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Πρωτοβάθμιας Φροντίδα Υγείας.

Ξενόγλωσση

English-Greek Dictionary (2022) Διαδικτυακό Αγγλοελληνικό Λεξικό. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε WordReference.com, [Πρόσβαση 19.08.2022]

Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002) *Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business Press.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990) «Emotional intelligence», *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.

Scialpi, D. (1999) *Violencias en la administración pública*, Casos y Miradas para pensar la administración Pública cómo ámbito laboral. Buenos Aires: Catálogos.

10 Ταυτότητα, αξίες, κουλτούρα - Σχολική κουλτούρα και αλλαγή

Άννα Σιγανού

Phd Διαπολιτισμική Εκπαίδευση, M.A. Κοινωνική Ανθρωπολογία,

BA Αγγλική Γλώσσα & Φιλολογία

Μέλος Επιτροπής Εμπειρογνομόνων προγράμματος “Μία Νέα Αρχή στα ΕΠΑΛ”
(MNAE), τ. Πρόεδρος Επιστημονικής Επιτροπής πιλοτικής φάσης προγράμματος

MNAE, τ. Σχολική Σύμβουλος ΠΕ06

Email: asiganou1@gmail.com

Περίληψη

Σε αυτή την εργασία, αφού παρουσιαστεί ό όρος «mobbing» ή «εργασιακός εκφοβισμός», θα γίνει εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων «ταυτότητα», «αξίες», «σχολική κουλτούρα» και «σχολικό κλίμα». Επίσης, θα γίνει αναφορά στη διαδικασία αλλαγής και βελτίωσης του σχολικού κλίματος και της σχολικής κουλτούρας, όπως αυτή αποτυπώθηκε στο 1^ο και 2^ο ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας από το σχολικό έτος 2015-2016 μέχρι και το 2021-2022. Τέλος, θα υποστηριχθεί ότι το καλό σχολικό κλίμα αποτελεί ασπίδα προστασίας για τους εργαζόμενους στο σχολικό πλαίσιο και θα προταθούν τρόποι πρόληψης του εκφοβισμού στο χώρο εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: ταυτότητα, αξίες, κουλτούρα, σχολική κουλτούρα

1. Εισαγωγή

Το mobbing ή εργασιακός εκφοβισμός ή ηθική και ψυχολογική παρενόχληση αποτελεί φαινόμενο που συνίσταται σε συμπεριφορές που είναι διαφορετικές ανάλογα με την κουλτούρα κάθε χώρας, αλλά και την οργανωσιακή κουλτούρα κάθε οργανισμού. Παρατηρείται ότι δεν υφίσταται ένας κοινά αποδεκτός ορισμός. Η δυσκολία προσδιορισμού του εργασιακού εκφοβισμού έγκειται πιθανόν στην έλλειψη πληροφόρησης και γνώσης του φαινομένου. Αυτό το είδος εκφοβισμού παρουσιάζεται με ποικίλες μορφές και συμπεριφορές και συνδέεται άμεσα αφενός με τα διαφορετικά πολιτισμικά πρότυπα κάθε χώρας και αφετέρου με τα διαφορετικά πρότυπα της οργανωσιακής κουλτούρας κάθε οργανισμού, επιχείρησης ή φορέα εντός του οποίου πραγματοποιείται. Τον εργασιακό εκφοβισμό δηλαδή, όταν τον αναλύουμε μέσα στο ίδιο πολιτισμικό και οργανωσιακό πλαίσιο, τον αντιλαμβανόμαστε συνήθως με παρόμοιο τρόπο. *«Ακόμη όμως και στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι απασχολούνται στον ίδιο φορέα και έχουν τις ίδιες πολιτισμικές προσλαμβάνουσες, η αντίληψή τους για το τι συνιστά εργασιακό εκφοβισμό ποικίλλει, ανάλογα με την ιδιοσυγκρασία, το χαρακτήρα και την υποκειμενική ματιά καθενός εξ αυτών. Άλλωστε, ο κάθε άνθρωπος βιώνει το ίδιο γεγονός με διαφορετικό τρόπο και η νοηματοδότηση του γεγονότος αυτού από αυτόν διαφέρει από αυτή των υπολοίπων. Για αυτό το λόγο έχουν δοθεί από ερευνητές ποικίλοι ορισμοί της έννοιας της παρενόχλησης, σε μια προσπάθεια να αποδοθεί το εύρος των εκδηλώσεων και των συμπεριφορών που την περιλαμβάνουν».* (Σπυριδάκης, 2009: 50).

Στην προσπάθεια αναζήτησης ενός ορισμού του mobbing, ο οποίος είναι ευρύτερα αποδεκτός από την επιστημονική κοινότητα και περικλείει συμπεριφορές, καταστάσεις και επιπτώσεις, θα υιοθετήσουμε την άποψη του Einarsen και των συνεργατών του. Σύμφωνα με τους ανωτέρω: «*Εκφοβισμός στο χώρο εργασίας σημαίνει δίωξη, προσβολή, κοινωνικό αποκλεισμό ενός ατόμου ή αρνητική επιρροή στα εργασιακά του καθήκοντα. Για να χαρακτηριστεί μία πράξη, διάδραση ή διαδικασία ως 'εργασιακός εκφοβισμός', χρειάζεται να είναι τακτικός και επαναλαμβανόμενος (για παράδειγμα, σε εβδομαδιαία βάση), και για μία μακρά περίοδο (περίπου για ένα εξάμηνο). Ο εργασιακός εκφοβισμός αποτελεί μία κλιμακούμενη διαδικασία, κατά τη διάρκεια της οποίας το άτομο το οποίο υπόκειται σε αυτήν καταλήγει να είναι σε μειονεκτική θέση και γίνεται ο στόχος συστηματικών εχθρικών κι αποδοκιμαστικών κοινωνικών ενεργειών. Διευκρινίζεται πως μια σύγκρουση δεν αποτελεί παρενόχληση εάν το περιστατικό είναι ένα μεμονωμένο γεγονός ή οι δύο εμπλεκόμενες στη σύγκρουση πλευρές είναι ίσης ισχύος*» (Einarsen et al., 2003: 3-30).

Στο πλαίσιο κατανόησης του φαινομένου του εργασιακού εκφοβισμού και του τρόπου με τον οποίο η υιοθέτηση συμπεριφορών που εκπορεύονται από τις δημοκρατικές αξίες μπορούν να αποτρέψουν την εμφάνιση του φαινομένου αυτού, θεωρήθηκε χρήσιμο να γίνει μια εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων «ταυτότητα», «αξίες» και «κουλτούρα». Το σχολικό πλαίσιο αποτελεί ένα πλαίσιο στο οποίο υπάρχει διάδραση ανάμεσα στη διεύθυνση του σχολείου, τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές και τους γονείς και είναι πιθανόν να παρατηρηθούν φαινόμενα εκφοβισμού. Αφού αποσαφηνιστούν οι έννοιες «σχολικό κλίμα» και «σχολική κουλτούρα», θα παρουσιαστεί το παράδειγμα της αλλαγής και βελτίωσης του σχολικού κλίματος και της σχολικής κουλτούρας στο 1^ο και 2^ο ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας.

2. Ταυτότητα

Σύμφωνα με την ψυχαναλυτική θεωρία, η «*ταυτότητα συγκροτείται μέσα από συνεχείς ταυτίσεις και ενδεχόμενες ανατροπές των ταυτίσεων αυτών*» (Laplanche και Pontalis, 1988: 206). Με τον όρο «ταύτιση» εννοείται η αναγνώριση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών κοινών με ένα άλλο πρόσωπο ή μια ομάδα ή ακόμα και με ένα ιδανικό, και υποδηλώνεται ένα φυσικό όριο ενότητας και αφοσίωσης. Δηλαδή οι τρόποι σύμφωνα με τους οποίους οι συλλογικότητες και τα άτομα διακρίνονται από άλλες συλλογικότητες και άτομα στις κοινωνικές τους σχέσεις συγκροτούν την έννοια της ταυτότητας.

Η ταυτότητα κάποιου δεν αποτελεί κάποιο σταθερό πυρήνα του εαυτού, που εκδηλώνεται απaráλλακτος σε όλη τη διάρκεια της ζωής κάποιου, χωρίς καμία αλλαγή. Οι αντιξοότητες της ζωής και οι εμπειρίες οδηγούν στην ωρίμανση και την αλλαγή. Σύμφωνα με την Γκέφου- Μαδιανού, «*Όσο τραυματικές εμπειρίες και να βιώσει το άτομο κατά το πέρασμα από μια φάση της ζωής του σε μια άλλη, δεν έχει την αίσθηση ότι είναι κάποιος άλλος. Παρόλο που οι σχέσεις με το περιβάλλον αλλάζουν, υπάρχουν μερικά χαρακτηριστικά της ταυτότητας που παραμένουν αναλλοίωτα*» (2006: 192).

Οι διαστάσεις του εαυτού που καθιστούν το άτομο διαφορετικό, ξεχωριστό από τους άλλους και μοναδικό συγκροτούν την έννοια της **ατομικής ταυτότητας**. Το όνομα, τα φυσιολογικά χαρακτηριστικά (π.χ. το ύψος), τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά, η

ιδιοσυγκρασία και οι προσωπικές προτιμήσεις αποτελούν κάποιες από αυτές τις διαστάσεις. Η έννοια *της κοινωνικής ταυτότητας* (Jenkins, 2007) συνδέεται απολύτως με την έννοια της ομάδας και την ένταξη του ατόμου σε μία ή περισσότερες ομάδες. Η υπαγωγή αυτή διαμορφώνει τις ταυτότητες που το χαρακτηρίζουν. Το φύλο, η εθνικότητα, η θρησκεία, η εντοπιότητα, η κοινωνική τάξη, το επάγγελμα, η ηλικιακή ομάδα, η συγγενική ομάδα, η πολιτική τοποθέτηση και το μορφωτικό και πολιτισμικό επίπεδο συγκροτούν κάποιες από τις κοινωνικές ταυτότητες. Κάθε άτομο ανήκει σε πολλαπλές συλλογικότητες και είναι ένα «πολυταυτοτικό» από κοινωνικής πλευράς υποκείμενο. Έχει ταυτιστεί δηλαδή με άλλους σε συλλογικό επίπεδο και ταυτόχρονα έχει συγκροτήσει μια ταυτότητα, «μια εικόνα για τον εαυτό του και τους άλλους».

Σύμφωνα με τον Γεωργγιάννη (1989: 106-107), «Οι κοινωνικές ταυτότητες δηλαδή είναι πολλές και διαμορφώνονται μέσω των κοινωνικών σχέσεων με τους άλλους». Ο Jenkins στο βιβλίο του *Κοινωνική Ταυτότητα* υποστηρίζει ότι το ατομικά μοναδικό και το συλλογικά κοινό είναι συστηματικά αλληλένδετα και μπορούν να γίνουν κατανοητά ως παρόμοια από πολλές σημαντικές απόψεις. Ο τρόπος καθορισμού της ατομικής ταυτότητας δίνει έμφαση στη διαφορά. Ο τρόπος καθορισμού της κοινωνικής ταυτότητας δίνει έμφαση στην ομοιότητα. Ο καθορισμός της ατομικής και συλλογικής ταυτότητας συντελείται μόνο μέσω της αλληλόδρασης μεταξύ ομοιότητας και διαφοράς (Jenkins, 2007: 43).

Η ιδεολογική διάσταση διαμορφώνει και αναδιαμορφώνει τις ταυτότητες που συγκροτούνται στο πλαίσιο των διαφορετικών ομάδων που ανήκει κάθε άτομο (Giddens, 1991). Ο Stuart Hall υποστηρίζει ότι οι ταυτότητες ενός ατόμου είναι πολλαπλές και ρευστές. Η διαρκής διαδικασία ταυτοποίησης ενός ατόμου κατά τη διάρκεια της ζωής του εξηγεί την ρευστότητα της ταυτότητάς του. Η ταυτοποίηση συνδέεται με τις εκάστοτε ιστορικές, πολιτισμικές και πολιτικές ιδεολογίες, αλλά και με τους τρόπους με τους οποίους αναγνωρίζεται ένα άτομο από τους άλλους (Hall, 1996).

Οι ταυτότητες δηλαδή δεν είναι στατικές, αλλά δυναμικές, και χαρακτηρίζονται από τάσεις ανανέωσης και αναπροσαρμογής. Οι ταυτότητες, κατά την Judith Butler (1993:105), «δεν είναι ποτέ πλήρως συγκροτημένες, αλλά συνεχώς υπό διαμόρφωση. Είναι αυτό που συνεχώς τακτοποιείται, σταθεροποιείται, αλλά και περιορίζεται, αμφισβητείται, αποκλείεται και σε ορισμένες περιπτώσεις αναγκάζεται να υποκύψει». Η ταυτότητα, σύμφωνα με τον Barth (1969: 13), αφορά το «τι πιστεύω εγώ ότι είμαι και τι πιστεύουν οι άλλοι ότι είμαι» (“self-ascription and ascription by others”). Σύμφωνα με τον Λυριτζή (2007: 13), «Η ταυτότητα είναι η βάση των ταξινομήσεων και των διακρίσεων που κάνει ένα άτομο για τον εαυτό του και τους άλλους και κατ’ επέκταση για τις ομάδες ή τις συλλογικότητες στις οποίες ανήκει ο ίδιος, είτε ανήκουν άλλοι άνθρωποι από το κοινωνικό του περιβάλλον».

Ο «σχεσιακός» χαρακτήρας στη συγκρότηση της ταυτότητας και ο αυτοπροσδιορισμός και η αναγνώριση μιας ομάδας από τις άλλες υποδηλώνει ότι η ταυτότητα κάθε ομάδας κατασκευάζεται μέσα από μια διαδικασία αλληλόδρασης μεταξύ «εαυτού» και «άλλου». Σύμφωνα με τον Jenkins (2007: 26-28), «η ταυτότητα είναι το αποτέλεσμα της αλληλόδρασης ομοιότητας και διαφοράς, με την έννοια ότι τα κοινά στοιχεία που συγκροτούν την ομοιότητα, την ενότητα και τελικά την ταυτότητα μιας ομάδας είναι εξίσου σημαντικά και βρίσκονται σε αλληλόδραση με τις διαφορές που σηματοδοτούν

τις άλλες ομάδες και ταυτότητες. Η ταυτότητα δηλαδή προκύπτει από μια συνεχή δράση και διάδραση μεταξύ ομοιότητας και διαφοράς στο πλαίσιο μιας διαλεκτικής διαδικασίας».

3. Αξίες και Κουλτούρα

Η ηθική μιας κοινωνίας, με τους κανόνες και τους νόμους που αναφέρονται σε αυτήν, ενδιαφέρει την κοινωνική λειτουργία και συνιστά ένα θεμελιώδες ορόσημο για την ατομική ταυτότητα. Η ηθική, με την ευρεία έννοια του όρου, περιλαμβάνει το σύνολο των κανονιστικών αξιών που διέπουν την κοινωνική ζωή, που προτάσσουν ή επιβάλλουν ένα πρότυπο ζωής, που περιγράφουν δηλαδή το δίκαιο ή άδικο, το καλό ή το κακό. Σύμφωνα με τον Mendel (2012: 19): «Ελάχιστες πράξεις δεν έχουν αξιακή διάσταση». Οι αξίες είναι τα ιδανικά, «οι ιδέες που καθορίζουν τον τρόπο ζωής και σκέψης, κάθε τι που αναγνωρίζεται από ένα σύνολο ανθρώπων ως σημαντικό για τους ίδιους και αποτελεί μέτρο αξιολόγησης προσώπων, συμπεριφοράς, πραγμάτων κ. ά.» (Μπαμπινιώτης, 2002: 218). Οι αξίες ορίζονται και ως «οι αρχές που σε βοηθούν να αποφασίσεις τι είναι σωστό και τι λάθος και πώς να δράσεις σε διαφορετικές καταστάσεις» (Cambridge Dictionary, 2022).

Στον Bourdieu συναντάμε τον όρο «έθος/habitus/έξη» για να περιγραφεί το ότι οι αξίες εγκαθίστανται στις συνειδήσεις των ανθρώπων προσανατολίζοντας την καθημερινή τους δράση. Σύμφωνα με τον Bourdieu (2006: 88-104), τα δίκτυα των κοινωνικών σχέσεων στα οποία εντάσσεται το δρών υποκείμενο αναπαράγονται από το habitus/έξη. Οι συμπεριφορές και οι τρόποι νοηματοδότησης του κόσμου διαμορφώνονται, κατευθύνονται και επιβάλλονται από τον πολιτισμό. Ο πολιτισμός δηλαδή εγγράφεται στο έθος/habitus/έξη και ορίζει αυτό που οι άνθρωποι μπορούν να αντιληφθούν, να νοιώσουν και να κάνουν. Η κοινωνική πρακτική και η διάδραση μεταξύ των υποκειμένων στα πεδία που αποτελούν το κοινωνικό τους σύμπαν οδηγεί στην εμπειρική πρόσκτηση του έθους/habitus/έξης. Η ενστάλαξη των ιστορικών κοινωνικών σχέσεων πραγματοποιείται με τη μορφή σωματικών και νοητικών σχημάτων αντίληψης, αξιολόγησης και δράσης. Τα άτομα και οι κοινωνικές ομάδες εσωτερικεύουν τη δομή των κοινωνικών δράσεων που συντελούνται στο πλαίσιο ενός συγκεκριμένου συστήματος κοινωνικών σχέσεων και την καθιστούν εσωτερικευμένη δομή αντίληψης, αξιολόγησης και κοινωνικής πρακτικής. Η εσωτερική τάση των ανθρώπων να αναπαράγουν τις δομές που τους διαμορφώνουν εξηγεί την αναπαραγωγή του κοινωνικού συστήματος και την συνέχεια και ανθεκτικότητα των κοινωνικών δομών.

Πρώτος ο Tylor υποστηρίζει ότι η «κουλτούρα» αποτελεί έναν όρο-ομπρέλα που εμπεριέχει την κοινωνική συμπεριφορά και τους κοινωνικούς κανόνες που υπάρχουν στις ανθρώπινες κοινωνίες, όπως και τις γνώσεις, τις πεποιθήσεις, τις τέχνες, τους νόμους, τα έθιμα, τις δεξιότητες και τις συνήθειες των ανθρώπων που ζουν σε αυτές (Tylor, 1871). Στην προσπάθεια εννοιολογικής αποσαφήνισης του όρου «κουλτούρα» θεωρήθηκαν χρήσιμοι οι παρακάτω ορισμοί: «Η κουλτούρα αποτελεί τον τρόπο ζωής, ιδιαίτερα τα ήθη, τα έθιμα και τις πεποιθήσεις μιας συγκεκριμένης ομάδας ανθρώπων σε συγκεκριμένο χρόνο» (Cambridge Dictionary, 2022), και «Η κουλτούρα αποτελείται από τις κοινές γνώσεις (αξίες, σύμβολα, ιδέες) και τις συμπεριφορές που αποτελούν πρότυπα για να ερμηνεύσεις, να χρησιμοποιήσεις και να αντιληφθείς τον κόσμο» (University of Minnesota, 2022).

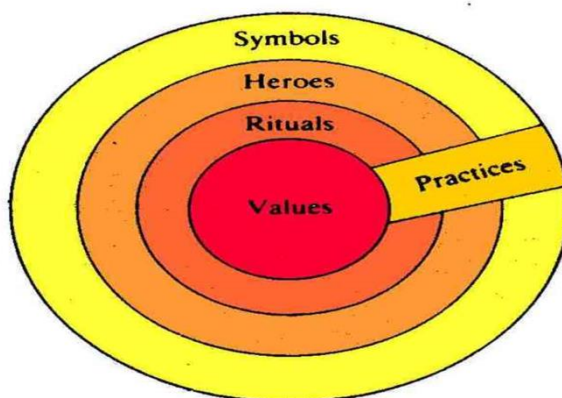
Ο Hall (1976) υποστήριξε ότι μπορούμε να κατανοήσουμε την κουλτούρα ως ένα παγόβουνο. Σύμφωνα με το μοντέλο του παγόβουνου για την κουλτούρα, το κομμάτι του παγόβουνου που είναι πάνω από την επιφάνεια του νερού αφορά τις ορατές πλευρές της κουλτούρας, όπως τις συμπεριφορές, τις δεξιότητες και τις γνώσεις. Το μεγαλύτερο μέρος του παγόβουνου βρίσκεται κάτω από την επιφάνεια του νερού και εμπεριέχει τις στάσεις, τις αξίες, τις πεποιθήσεις, τα κίνητρα, τις νοοτροπίες που καθοδηγούν τις συμπεριφορές. Το μοντέλο του παγόβουνου για την κουλτούρα μπορεί να αξιοποιηθεί στην κατανόηση της κουλτούρας μιας χώρας ή ενός οργανισμού. Η οργανωσιακή κουλτούρα περιλαμβάνει ένα κοινό σύστημα αξιών, που επιδρά στη διαμόρφωση της ταυτότητας ενός οργανισμού και κατευθύνει τη συμπεριφορά των μελών του (Van-Houtte, 2005, Hoy και Miskel, 2013), για αυτό και υπάρχει μια αλληλεξαρτώμενη σχέση ανάμεσα στο ανθρώπινο δυναμικό και την κουλτούρα ενός οργανισμού.

Ένας από τους σημαντικότερους μελετητές της οργανωσιακής κουλτούρας είναι ο Hofstede (1980, 1991). Ο Hofstede θεωρεί ότι, αφού οι άνθρωποι ανήκουν ταυτόχρονα σε περισσότερες από μια κοινωνικές ομάδες, έχουν διαφορετικά επίπεδα «πνευματικού προγραμματισμού», δηλαδή ανήκουν σε διαφορετικά επίπεδα κουλτούρας. Σύμφωνα με τη θεωρία του Hofstede, τα επίπεδα αυτά είναι: α) το Εθνικό επίπεδο, β) το Τοπικό Θρησκευτικό ή Γλωσσικό επίπεδο, γ) το Επίπεδο Φύλου, δ) το Επίπεδο Γενιάς, ε) το Επίπεδο Κοινωνικής Τάξης και στ) το Οργανωσιακό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, η χώρα ή οι χώρες στις οποίες γεννήθηκε και μεγάλωσε κάποιος τον επηρεάζουν καθοριστικά. Οι διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, θρησκευτικές πεποιθήσεις ή γλωσσικές διάλεκτοι κάθε χώρας συγκροτούν διαφορετικές υποομάδες ατόμων. Παράγοντα διαφοροποίησης της κουλτούρας κάποιου αποτελεί το φύλο του. Το 'χάσμα γενεών' υποδηλώνει την διαφοροποίηση της κουλτούρας ανάμεσα σε άτομα διαφορετικής γενιάς (παιδιά, γονείς, ηλικιωμένοι). Το επάγγελμα και το μορφωτικό επίπεδο αφορά το επίπεδο κοινωνικής τάξης. Ο τρόπος κοινωνικοποίησης των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση ή τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται αφορά το οργανωσιακό επίπεδο. Οι σκέψεις, τα πιστεύω και οι πεποιθήσεις των μελών κάθε οργανισμού αντικατοπτρίζονται στην κουλτούρα των οργανισμών ως σύνολα ατόμων. Οι πεποιθήσεις ίσως να επηρεάζουν όσους συμμετέχουν στον οργανισμό σε κάθε επαγγελματική δραστηριότητα αυτών, στην επίλυση διαφορών, αλλά και στον τρόπο επικοινωνίας (λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία). Η κουλτούρα δηλαδή αποτελεί 'ιδιοκτησία' των ομάδων στις οποίες ανήκουν τα άτομα αυτά.

Η έρευνα του Hofstede (ό.π.), που αφορούσε το πώς οι αξίες στο χώρο εργασίας επηρεάζονται από την κουλτούρα, έδειξε ότι η εθνική κουλτούρα υπερέχει ως παράγοντας που προσδιορίζει τον τρόπο συμπεριφοράς των ατόμων στον εργασιακό χώρο σε σχέση με άλλες παραμέτρους όπως, για παράδειγμα, με τη θέση του ατόμου ως προϊστάμενου ή υφισταμένου. Στην έρευνα αναδείχθηκαν μια σειρά κοινών προβλημάτων όπως οι κοινωνικές συνέπειες που έχει η ένταξη στο συγκεκριμένο φύλο, η σχέση του ατόμου με την ομάδα, η κοινωνική ανισότητα, που αφορά τη σχέση με την εξουσία, και οι τρόποι αντιμετώπισης της αβεβαιότητας, που σχετίζονται με την έκφραση των συναισθημάτων και τον έλεγχο της επιθετικότητας. Υποστήριξε δε ότι διαφορετικές λύσεις υιοθετούνται σε διαφορετικές χώρες για τα προαναφερθέντα προβλήματα. Σε εθνικό επίπεδο οι δημοκρατικές αξίες της χώρας μας καταγράφονται στο Σύνταγμα των Ελλήνων. Οι αξίες

του Συντάγματος των Ελλήνων συμπίπτουν με τις αξίες πάνω στις οποίες θεμελιώθηκε η Ευρωπαϊκή Ένωση (2022) (υπερεθνικό επίπεδο), δηλαδή την Ανθρώπινη Αξιοπρέπεια, την Ελευθερία, τη Δημοκρατία, την Ισότητα, το Κράτος Δικαίου και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα.

Ο Hofstede (1991) υποστηρίζει ότι υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι εκδήλωσης της κουλτούρας. Διακρίνει τους τρόπους αυτούς στα εξής τέσσερα εννοιολογικά πεδία: 1) τα Σύμβολα (Symbols), 2) τους Ήρωες (Heroes), 3) τα Τελετουργικά (Rituals) και 4) τις Αξίες (Values). Τα εννοιολογικά αυτά πεδία παρουσιάζονται ως ‘φλούδες’ κρεμμυδιού (Εικόνα1).



Εικόνα 1: Το μοντέλο του κρεμμυδιού για την κουλτούρα (Hofstede, 1991)

Ο Hofstede (1994) αναλύει τα παρακάτω τέσσερα επίπεδα εκδήλωσης της κουλτούρας ως εξής: Τα Σύμβολα περιέχουν αντικείμενα, εικόνες, χειρονομίες ή λέξεις που είναι φορείς ενός συγκεκριμένου μηνύματος και που αναγνωρίζονται ομοιοτρόπως από μέλη μιας ομάδας που μοιράζονται την ίδια κουλτούρα, όπως τον τρόπο ένδυσης ή τη γλώσσα ως τρόπο επικοινωνίας. Τα σύμβολα τοποθετούνται στο εξωτερικό και πιο επιφανειακό επίπεδο, διότι καινούργια σύμβολα αναπτύσσονται συνεχώς, άλλα εγκαταλείπονται, ενώ κάποια υιοθετούνται από άλλες ομάδες. Οι Ήρωες μιας κουλτούρας είναι άνθρωποι πραγματικοί ή φανταστικοί, νεκροί ή ζωντανοί, και αποτελούν πρότυπα συμπεριφοράς και παραδείγματα προς μίμηση, ενώ προβάλλουν τις υψηλές αξίες της κουλτούρας. Τα Τελετουργικά περιλαμβάνουν όλες τις συλλογικές ενέργειες που θεωρούνται απαραίτητες κοινωνικά για να εξασφαλιστεί η σταθερότητα μέσα σε μια κουλτούρα, όπως παραδείγματος χάριν ο τρόπος χαιρετισμού ανάμεσα στα μέλη μιας ομάδας ή οι εμψυχωτικοί τρόποι συμπεριφοράς ηγετών και διευθυντών προς υφισταμένους τους. Τα Σύμβολα, οι Ήρωες και τα Τελετουργικά χαρακτηρίζονται ως ‘πρακτικές’. Οι Αξίες αφορούν τις ιδέες, τις πεποιθήσεις και τις συμπεριφορές που είναι προτιμητέες έναντι άλλων. Το σύστημα αξιών ενσταλάζεται στα άτομα σε νεαρή ηλικία και ασυνείδητα.

4. Σχολικό κλίμα - Σχολική κουλτούρα

Κάθε σχολείο είναι ένα ίδρυμα με σαφή και ακριβή δομή οργάνωσης και λειτουργίας και με σαφώς ορισμένη διάταξη διαδικασιών, γεγονότων και υποκειμένων. Τα σχολεία έχουν την υποχρέωση να ακολουθούν τους κοινωνικούς κανόνες που υπαγορεύει η ισχύουσα νομοθεσία, η οποία ερμηνεύεται από τους εμπλεκόμενους στην εκπαιδευτική διαδικασία και προσαρμόζεται στις ανάγκες τους. Το «παραπρόγραμμα», οι διαφορετικοί τρόποι υλοποίησης του προγράμματος σε κάθε σχολική μονάδα, λειτουργεί παράλληλα με το επίσημο Αναλυτικό Πρόγραμμα και ασκεί καθοριστική επίδραση στο σχολικό κλίμα και στο κλίμα της τάξης (Μαρμαρινός, 2000: 79-118). Οι όψεις του παραπρογράμματος συμβάλλουν στο να διαμορφωθεί μια ξεχωριστή δυναμική σε κάθε σχολείο. Διαδικασίες σχετικές με τη διοίκηση του σχολείου, τις σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας, καθώς και τη διδασκαλία και τη μάθηση, δημιουργούν σε κάθε σχολική μονάδα δυναμικές που διαμορφώνουν ένα συγκεκριμένο σχολικό κλίμα (Σιγανού, 2011: 188-189).

Ως σχολικό κλίμα έχει οριστεί η γενικότερη ατμόσφαιρα που υπερισχύει στο σχολικό χώρο, η αρμονική ή μη συνεργασία και συνύπαρξη των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία, καθώς και η δυνατότητα ή μη για ελευθερία έκφρασης γνώμης. Το σχολικό κλίμα δεν είναι στατικό, αλλά αλλάζει δυναμικά. Το σχολικό κλίμα δηλαδή ενδέχεται να διαφέρει μεταξύ των σχολικών μονάδων, αλλά μπορεί να είναι διαφορετικό ακόμη και στο ίδιο σχολείο σε διαφορετικές χρονικές περιόδους. (Σιγανού, 2015: 308).

Ως σχολική κουλτούρα θεωρείται η *«κουλτούρα [που] προσδίδει στον οργανισμό την αίσθηση της ταυτότητας, ενισχύει το αίσθημα αφοσίωσης προς αυτόν, ενδυναμώνει τη σταθερότητα του συστήματος και καθορίζει τη συμπεριφορά και τη στάση των μελών του»* (Καρατάσιος και Καραμήτρου, 2008: 52). Η σχολική κουλτούρα αποτελείται από τους κανόνες συμπεριφοράς, τις αξίες, τα σύμβολα και οτιδήποτε γίνεται αποδεκτό ως έγκυρο σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας του σχολείου και τη διακρίνουν από όλες τις άλλες σχολικές μονάδες. Αφορά δηλαδή την εικόνα που δίνει το σχολείο στην ευρύτερη κοινωνία. Αποτελεί, μάλιστα, ένα σύστημα κανόνων που σχετίζονται με τον τρόπο που συμπεριφέρονται και σκέφτονται οι άνθρωποι απέναντι στους άλλους και αφορά τον τρόπο με τον οποίο τα μέλη ενός σχολικού οργανισμού επικοινωνούν και συνεργάζονται μεταξύ τους στον επαγγελματικό, αλλά και στον προσωπικό τομέα. Η συμπεριφορά των μελών της εκπαιδευτικής μονάδας μπορεί να τροποποιηθεί από τη σχολική κουλτούρα. Η ίδια η σχολική κουλτούρα μπορεί να αλλάξει ανάλογα με τις απόψεις, τις στάσεις και τις συμπεριφορές των συμμετεχόντων στη σχολική κοινότητα. Οι διαπροσωπικές σχέσεις και οι συμπεριφορές των μελών της σχολικής κοινότητας επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της μονάδας, την ανάπτυξη συνεργατικού πνεύματος και το βαθμό ενασχόλησης των εκπαιδευτικών με τη διδασκαλία, καθώς και το εκπαιδευτικό και παιδαγωγικό τους έργο (Χριστοφίδου, 2011).

Οι συγκρούσεις αποτελούν μέρος κάθε ανθρώπινης συναλλαγής, και αφορούν διαφωνίες και αντιθέσεις μεταξύ δύο ή περισσότερων ανθρώπων. Οδηγούμαστε σε συγκρούσεις όταν παρεμποδίζεται η ικανοποίηση των αναγκών της μιας πλευράς από τις συμπεριφορές της άλλης ή όταν διαφέρει το αξιακό σύστημα των δύο πλευρών. Ο αριθμός των συγκρούσεων, αλλά και οι τρόποι επίλυσης αυτών, αποτελούν σημαντικές παραμέτρους στην ποιότητα μιας σχέσης. Οι συγκρούσεις στο σχολείο μπορούν να οφείλονται σε διαφορετικούς τρόπους αντίληψης της πραγματικότητας ή διαφορετικές

απόψεις σε θέματα οργάνωσης της εργασίας και αδυναμία συμμόρφωσης στην πολιτική της σχολικής μονάδας. Τα ασαφή όρια εξουσίας και ο ανταγωνισμός μεταξύ διαφορετικών ειδικοτήτων ή εντός της ίδιας ειδικότητας αποτελούν συχνά λόγους συγκρούσεων. Η απασχόληση των εκπαιδευτικών σε περισσότερα του ενός σχολεία και κατ' επέκταση οι δυσκολίες στη σύνταξη των προγραμμάτων πιθανόν να δημιουργήσουν προβλήματα στη συνεργασία των εκπαιδευτικών. Το πρόβλημα της ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing) παρουσιάζεται πολλές φορές σε σχολεία όπου το κλίμα δεν είναι καλό.

5. Η αλλαγή σχολικού κλίματος στο 1^ο και 2^ο ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας

Στο 1^ο και 2^ο ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας το σχολικό κλίμα βελτιώθηκε κατά το σχολικό έτος 2015-2016 σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά, κατά την οποία μεγάλος αριθμός μαθητών είχε τιμωρηθεί για παραβατική συμπεριφορά. Στα ποινολόγια και στις συνεδριάσεις των Συλλόγων Διδασκόντων είχαν καταγραφεί περιστατικά λεκτικής και φυσικής βίας (ξυλοδαρμοί) ανάμεσα σε μαθητές, επιθετική συμπεριφορά προς κάποιους εκπαιδευτικούς και παρακώλυση του μαθήματος, κλοπές και φθορές της σχολικής περιουσίας, σχολικός εκφοβισμός και θυματοποίηση, καθώς και απαξιωτικά δημοσιεύματα στον τοπικό Τύπο.

Το σχολικό έτος 2015-2016 πραγματοποιήθηκαν συστηματικές παρεμβάσεις στο 1ο και 2ο ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας, που είχαν ως στόχο την αλλαγή της σχολικής κουλτούρας και τη μεταβολή του σχολικού κλίματος προς το καλύτερο με την οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας. Επιμέρους στόχοι ήταν α) η ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας στους εκπαιδευτικούς, αλλά και η ανάπτυξη επικοινωνίας μεταξύ των σχολικών μονάδων, β) η αποτελεσματική διαχείριση των συγκρούσεων στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας και γ) η αποστολή του μηνύματος στους μαθητές και στους εκπαιδευτικούς ότι «το σχολείο νοιάζεται». Στο πλαίσιο αυτό υλοποιήθηκαν δράσεις σχετικά με την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, την δικτύωση των σχολείων με τις υποστηρικτικές δομές του νομού Ευβοίας, όπως και μεταξύ τους, αλλά και με άλλα σχολεία (Σιγανού & Νικολάου, 2017: 1272).

Οι εκπαιδευτικοί επιμορφώθηκαν σε θέματα όπως «*Ενεργητική ακρόαση*», «*Διαχείριση κρίσεων στο σχολικό περιβάλλον – Διατηρηματική επικοινωνία στο χώρο εργασίας*», «*Ο σύμβουλος καθηγητής: Καινοτομία - Καλή πρακτική για την βελτίωση του σχολικού κλίματος*» κ.ά. Οι μαθητές της Α' τάξης και των δύο σχολείων παρακολούθησαν βιωματικά σεμινάρια τα οποία διερευνούσαν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μαθητές στο σχολείο. Στόχος ήταν η καταγραφή των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι μαθητές και η επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών.

Η Σχολική Σύμβουλος, υπεύθυνη παιδαγωγικής ευθύνης των δύο σχολείων, απηύθυνε πρόσκληση συμμετοχής και συνεργασίας στα μέλη του Κέντρου Διαφοροδιάγνωσης, Διάγνωσης και Υποστήριξης Ειδικών Εκπαιδευτικών Αναγκών (ΚΕ.Δ.Δ.Υ.), του Κέντρου Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και του Συμβουλευτικού Σταθμού Νέων (Σ.Σ.Ν.), του Κέντρου Πρόληψης των Εξαρτήσεων και Προαγωγής της Ψυχοκοινωνικής Υγείας, της Υπηρεσίας Επιμελητών Ανηλίκων και Κοινωνικής Αρωγής της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ν. Ευβοίας. Η

πρόσκληση οδήγησε στη συγκρότηση της «υποστηρικτικής ομάδας», την οποία συντόνιζε η Σχολική Σύμβουλος. Τα στελέχη της «υποστηρικτικής ομάδας» πραγματοποιούσαν συναντήσεις εργασίας μεταξύ τους, αλλά και με τους εκπαιδευτικούς των δύο σχολικών μονάδων, με στόχο τη διαμόρφωση προτάσεων για παρεμβάσεις στα δύο σχολεία και τον συντονισμό των δράσεων. Σκοπός αυτής της ομάδας ήταν η ενίσχυση, ενδυνάμωση και ενθάρρυνση των εκπαιδευτικών. Στο πλαίσιο αυτό πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις εργασίας και ανταλλαγή απόψεων με στόχο την επίλυση προβλημάτων όταν αυτά ανέκυπταν, όπως η σύνταξη δελτίων τύπου σε απάντηση απαξιωτικών δημοσιευμάτων στον τοπικό Τύπο για τα σχολεία. Ταυτόχρονα η υποστηρικτική ομάδα πρότεινε καινοτόμες δράσεις στους εκπαιδευτικούς, όπως την υλοποίηση του «συμβούλου καθηγητή». Λόγω της ασφάλειας που παρείχε η ύπαρξη της «υποστηρικτικής ομάδας», οι εκπαιδευτικοί εμπνεύστηκαν και τόλμησαν καινοτόμες δράσεις (Σιγανού & Νικολάου, 2017).

Η συνεργασία και δικτύωση των δύο σχολείων (1ου και 2ου ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας) στο πλαίσιο της υλοποίησης του «συμβούλου καθηγητή» οδήγησε στην πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων μεταξύ των «συμβούλων καθηγητών» του 1ου ΕΠΑ.Λ. Δάφνης και τους «υποψηφίους συμβούλους καθηγητές» του 1ου και 2ου ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας. Οι τηλεδιασκέψεις αυτές αποσκοπούσαν στη μεταφορά της εμπειρίας των εκπαιδευτικών που είχαν ήδη υλοποιήσει το πρόγραμμα και στην καλύτερη δυνατή προετοιμασία των αντίστοιχων ομάδων των σχολείων της Χαλκίδας. Στο πλαίσιο αυτό διοργανώθηκε από την υποστηρικτική ομάδα ημερίδα στην Χαλκίδα με θέμα «Τρόποι συμβουλευτικής υποστήριξης μαθητών και δράσεις βελτίωσης του σχολικού κλίματος». Στην ημερίδα προέκυψε εμφανώς η ανάγκη των εκπαιδευτικών για επιμόρφωση σε καλές πρακτικές, η ανάγκη οικοδόμησης σχέσεων εμπιστοσύνης στη σχολική κοινότητα, η ανάγκη για επικοινωνία και συνεργασία των σχολείων, καθώς και τα οφέλη που προκύπτουν από τη συνεργασία και τον διάλογο σε επίπεδο δομών (Κονταξής & Σιγανού, 2018).

Η επικοινωνία σε αυτό το πλαίσιο είχε ως αποτέλεσμα τόσο την ανταλλαγή επισκέψεων, όσο και τη συνεργασία (π.χ. για την ημερίδα του ΕΠΑ.Λ. Δάφνης και την κατάθεση κοινών προτάσεων προς έγκριση για υλοποίηση προγραμμάτων Erasmus+). Η αποστολή δελτίων τύπων μετά από κάθε εκδήλωση και με τη λήξη του σχολικού έτους συνέβαλε όχι μόνο στη δημοσιοποίηση των σχολικών δράσεων, αλλά και στο άνοιγμα του σχολείου στην κοινωνία.

Η βελτίωση του σχολικού κλίματος επέφερε την εξάλειψη μαθητικής παραβατικής συμπεριφοράς, αφού δεν υπήρχαν καταγραφές αποβολών μαθητών, και οδήγησε στην οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς, γονείς και μαθητές. Δημιουργήθηκαν Σύλλογοι Γονέων, καθώς αυτοί δεν υπήρχαν πριν, οι οποίοι ενεργοποιήθηκαν με στόχο την υποστήριξη των δράσεων των σχολείων. Τα δυο σχολεία συμμετείχαν σε ευρωπαϊκά προγράμματα Erasmus+ για εκπαιδευτικούς και μαθητές σε ετήσια βάση. Η επικοινωνία και συνεργασία των δυο ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας και η δικτύωσή τους με άλλα σχολεία οδήγησε στην αίσθηση ότι «κανείς δεν αισθανόταν μόνος». Η ένταξη των δύο σχολείων στο πιλοτικό πρόγραμμα «Μια Νέα Αρχή στα ΕΠΑΛ (MNAE)» δημιούργησε ένα όραμα για το σχολείο, καθώς και την αίσθηση σε εκπαιδευτικούς και μαθητές του «ανήκειν» σε σχολικές μονάδες για τις οποίες ήταν υπερήφανοι. Το καλό σχολικό κλίμα και η ένταξη στο MNAE συνέβαλαν σε αύξηση των εγγραφών μαθητών

και στην επαγγελματική ανάπτυξη εκπαιδευτικών, καθώς οι δεύτεροι συμμετείχαν ως ομιλητές σε συνέδρια. Εν κατακλείδι, οι παράγοντες που συνετέλεσαν καθοριστικά στη βελτίωση του σχολικού κλίμακας ήταν η υλοποίηση του συμβούλου καθηγητή (Σιγανού και Νικολάου, 2017), η πρόσληψη ψυχολόγου και η δικτύωση με τις υποστηρικτικές δομές και τις σχολικές μονάδες. Ο εξοπλισμός των σχολείων με συστήματα τηλεδιάσκεψης και τηλεεκπαίδευσης στο πλαίσιο του ΜΝΑΕ βοήθησε προς αυτή την κατεύθυνση. Τα χρηματοδοτούμενα σχέδια δράσης ανέδειξαν τη δημιουργικότητα των μαθητών και η εναλλακτική ενισχυτική διδασκαλία στη Γλώσσα και τα Μαθηματικά βελτίωσε το γνωστικό επίπεδο των μαθητών.

6. Συμπεράσματα – Προτάσεις

Η κωδικοποίηση των εννοιών «ταυτότητα», «αξίες» και «κουλτούρα» οδήγησε στην κατανόηση του προβλήματος στο 1^ο και 2^ο ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας και είχε ως αποτέλεσμα τη συστηματικότητα των παρεμβάσεων που αποσκοπούσαν στη βελτίωση του σχολικού κλίματος. Η βελτίωση του κλίματος και η αλλαγή κουλτούρας σε ένα σχολείο απαιτεί χρόνο και επίπονη συλλογική προσπάθεια. Οι πιο ριζικές αλλαγές στην κουλτούρα του σχολικού περιβάλλοντος συμβαίνουν όταν ο διευθυντής, οι εκπαιδευτικοί και οι μαθητές διαμορφώνουν κοινές αρχές για το σχολείο, με τον διευθυντή όμως να έχει την κύρια ευθύνη παρέχοντας υποστήριξη, ενίσχυση και επικοινωνία (Stolp, 1994). Το «όραμα» και οι «αξίες» που θα εμπνεύσουν τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας ούτως ώστε να παραμερίσουν το δικό τους όφελος και εθελοντικά και πρόθυμα να συνεργαστούν για την επιδίωξη των στόχων της σχολικής μονάδας θα οδηγήσει στην αλλαγή και στη βελτίωση του σχολικού κλίματος (Bass και Avolio, 1994). Το καλό σχολικό κλίμα οφείλει να διέπεται από ομαδικό πνεύμα, συμμετοχικότητα, επικοινωνία, συνεργασία, δημοκρατική ηγεσία και διαχείριση των συγκρούσεων, όπως και συμμετοχή των γονέων. Στο 1^ο και 2^ο ΕΠΑ.Λ. Χαλκίδας οι κύριοι Κ. Λέων, Κ. Δούνας και Κ. Φράγκος, που υπήρξαν διευθυντές –ηγέτες των δύο σχολείων αυτήν την περίοδο, έπαιξαν καθοριστικό ρόλο. Το καλό σχολικό κλίμα αποτελεί ασπίδα προστασίας κατά του εργασιακού εκφοβισμού ή ηθικής και ψυχολογικής παρενόχλησης. Η σχολική μονάδα που έχει καλό κλίμα σέβεται και αποδέχεται την διαφορετικότητα, καλλιεργεί την αλληλεγγύη μεταξύ των συναδέλφων, ενθαρρύνει τον σεβασμό προς την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια και προωθεί τη συνεργατικότητα και το διάλογο.

Κύριο ρόλο στον τομέα της πρόληψης του εργασιακού εκφοβισμού διαδραματίζει η ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών. Η ενδυνάμωση αυτή μπορεί να προέλθει από την ενημέρωση και την επιμόρφωση, ούτως ώστε να καταστεί γνωστή η ύπαρξη του φαινομένου και δυνατή η έγκαιρη αναγνώρισή του. Η επιμόρφωση θα μπορούσε να αφορά το φαινόμενο του εργασιακού εκφοβισμού, την επίλυση συγκρούσεων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας και την υλοποίηση δράσεων που προωθούν τη συνεργασία (π.χ. προγράμματα σχολικών δραστηριοτήτων, Ευρωπαϊκά προγράμματα, πρόγραμμα «Συμβούλου καθηγητή»). Η δικτύωση των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας με άλλους εκπαιδευτικούς και σχολικές μονάδες θα μπορούσε να αποδειχθεί πολύτιμη στην ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών.

Η σύνταξη ενός Κώδικα Δεοντολογίας και Εσωτερικού Κανονισμού καλής λειτουργίας του σχολείου, ή ενός συμβολαίου συνεργασίας με τη συναίνεση και συμφωνία όλων των εργαζομένων, θα βοηθούσε στην κατεύθυνση της πρόληψης του εργασιακού εκφοβισμού ανάλογα με τις συνθήκες της κάθε σχολικής μονάδας. Στον Κώδικα Δεοντολογίας ή συμβόλαιο συνεργασίας καλό θα ήταν να καταγράφονται με σαφήνεια οι αρμοδιότητες, ο καταμερισμός εργασίας και η κατανομή ευθύνης, όπως και ένας κοινός αξιακός κώδικας που αποδέχονται όλοι. Ο αξιακός κώδικας δέον είναι να βασίζεται στις δημοκρατικές αξίες, όπως αυτές καταγράφονται στο Σύνταγμα της Ελλάδας και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 31 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης «*Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε υγιεινές, ασφαλείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίες*». Εν κατακλείδι, η σαφής οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων, η ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας και ενσυναίσθησης, η επαγρύπνηση και η «ορατότητα» του κοινού αξιακού κώδικα θεωρούμε ότι θα μπορούσε να αποτρέψει την εμφάνιση φαινομένων εργασιακού εκφοβισμού.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Bourdieu, P. (2006) *Η αίσθηση της πρακτικής*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια. (πρώτη έκδοση 1980)

Γεωργιογιάννης, Π. (1989) «Θεωρίες ταυτότητας του Krappmann και Erikson», *Νεοελληνική Παιδεία*, τ.χ. 18, 104-113.

Γκέφου-Μαδιανού Δ. (2006) «Εννοιολογήσεις του εαυτού και του “άλλου”: Ζητήματα ταυτότητας στη σύγχρονη ανθρωπολογική θεωρία», σε Δ. Γκέφου-Μαδιανού (επιμ.) *Εαυτός και «Άλλος»: Εννοιολογήσεις, ταυτότητες και πρακτικές στην Ελλάδα και την Κύπρο* (σσ. 15-110). Αθήνα: Gutenberg.

Ευρωπαϊκή Ένωση. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values_el [Πρόσβαση 22-08-2022]

Jenkins R. (2007) *Κοινωνική Ταυτότητα*. Αθήνα: Σαββάλας.

Καρατάσιος, Γ. & Καραμήτρου, Α. (2008) «Η διαμόρφωση θετικού κλίματος ως παράγοντας ποιότητας της εκπαιδευτικής μονάδας», σε *Εκπαίδευση και Ποιότητα στο Ελληνικό σχολείο. Εισηγήσεις διημερίδων* (σσ. 48-53). Αθήνα: Π.Ι.

Λυριτζής, Χρ. (2007) «Εισαγωγή», σε Richard Jenkins *Κοινωνική Ταυτότητα* (σσ. 13-19). Αθήνα: Σαββάλας.

Μαρμαρινός, Ι. Γ. (2000) *Το σχολικό πρόγραμμα*. Αθήνα: αυτοέκδοση.

Mendel, G. (2012) *Κατασκευάζοντας το νόημα της ζωής μας. Μια ανθρωπολογία των αξιών*. Αθήνα: Πλέθρον.

MNAE [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://mnaepal.wordpress.com> [Πρόσβαση 22-08-2022]

Μπαμπινιώτης, Γ. (2002) *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.

Σιγανού, Α. (2011) *Η κοινωνική κατασκευή της ταυτότητας του αλλοδαπού μαθητή στο κοινωνικό πλαίσιο του σχολείου της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. Αδημοσίευτη διδακτορική διατριβή. Αθήνα: ΕΚΠΑ.

Σιγανού, Α. (2015) «Ο ρόλος του Σχολικού Συμβούλου στην ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας στις σχολικές μονάδες ευθύνης του και στην αποτελεσματική διαχείριση των συγκρούσεων που αναπτύσσονται μέσα στο σχολικό περιβάλλον. Μελέτη περίπτωση: ΕΠΑΛ Καισαριανής», *Εκπαιδευτικές Πολιτικές για το σχολείο του 21ου αιώνα: Πρακτικά 2ου Επιστημονικού Συνεδρίου Πανελλήνιας Ένωσης Σχολικών Συμβούλων*, τ. Α', 304-313. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

Σιγανού, Α. & Νικολάου, Ν. (2017) «“Σύμβουλος - Καθηγητής”: Καλή πρακτική για τη βελτίωση του Σχολικού κλίματος. Ενδοσχολική και διασχολική δικτύωση», *Το σχολείο ως οργανισμός και*

κοινότητα μάθησης: Πρακτικά 4ου Επιστημονικού Συνεδρίου Πανελλήνιας Ένωσης Σχολικών Συμβούλων, τ. Β', 1269-1278.

Σπυριδάκης, Μ. (2009) *Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία*. Αθήνα: Διόνικος.

Σύνταγμα της Ελλάδος [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/> [Πρόσβαση 22-08-2022]

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN> [Πρόσβαση 22-08-2022]

Χριστοφίδου, Ε. (2011) «Κουλτούρα και κλίμα», *Πρόγραμμα επιμόρφωσης νεοπροαχθέντων διευθυντών σχολείων δημοτικής εκπαίδευσης*. Λευκωσία: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε http://www.moec.gov.cy/dde/anaptyxi_veltiosi_scholeiou/tomeis_drasis/klima_koultoura/parousias_eis/koultoura_kai_klima.pdf [Πρόσβαση 22-08-2022]

Ξενογλώσση

Barth, F. (1969) «Introduction», in F. Barth (ed.) *Ethnic Groups and Boundaries: Social Organisation of Culture Difference* (pp. 9-38). Oslo: Universitets Forlaget (Scandinavian University Press).

Bass, B. M. & Avolio, B. J. (Eds) (1994) *Improving organizational effectiveness transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Butler, J. (1993) *Bodies that matter*. London & New York: Routledge.

Cambridge Dictionary [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/values>. [Πρόσβαση 22-08-2022]

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2003) “The concept of bullying at work: The European tradition”, in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.) *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.

Hall, E.T. (1976) *Beyond culture*. New York: Anchor Press.

Hall, S. (1996) “Ethnicity, Identity and Difference”, in Geoff Eley & Ronald Grigor Suny (eds.) *Becoming National* (pp. 339-352). New York: Oxford University Press.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013) *Educational administration, 9th ed.* N.Y: McGraw-Hill. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε https://www.academia.edu/35330690/Educational_Administration_Theory_Wayne.pdf?auto=download [Πρόσβαση 22-08-2022]

Geertz, C. (1973) *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books.

Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

Hofstede, G. (1980) *Cultures's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.

Hofstede, G. (1991) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill.

Hofstede, G. (1994) “The business of international business is culture”, *International Business Review*, 3 (1), 1-14.

Laplanche, J. & Pontalis, J. B. (1988) *The Language of Psychoanalysis*. London: Karnac Books and the Institute of Psycho-Analysis.

Sailes, J. (2008) “School culture audits: making a difference in school improvement plans”, *Improving Schools*, 11 (1), 74-82.

Stolp, S. (1994) *Leadership for school culture*, 1-7. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/3312/digest091.pdf> [Πρόσβαση 22-08-2022]

Tylor, E. (1871) *Primitive Culture*. Vol 1. New York: J.P. Putnam's Son.

University of Minnesota – Centre for Advanced Research on Language Acquisition [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε <http://carla.umn.edu/culture/definitions.html> [Πρόσβαση 22-08-2022]

Van-Houtte, M. (2005) “Climate or culture? A plea for conceptual clarity in school effectiveness research”, *School effectiveness and school improvement*, 16 (1), 71-89.

11 «Χαρακτηριστικά ιδιότητας ενεργού πολίτη σύμφωνα με αντιλήψεις εκπαιδευτικών δημοτικής εκπαίδευσης»

Βασίλειος Κωτούλας

PhD, Οργανωτικός Συντονιστής

Περιφερειακού Κέντρου Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού Θεσσαλίας

Email: vaskotoulas@sch.gr

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής μελέτης είναι η περιγραφή των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών που διδάσκουν σε σχολικές μονάδες δημοτικής εκπαίδευσης για τα χαρακτηριστικά του ενεργού πολίτη. Δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο τύπου Likert, που αποτελούνταν από 37 προτάσεις που περιέγραφαν διάφορα χαρακτηριστικά τα οποία αναφέρονται στη βιβλιογραφία. Οι προτάσεις κάλυπταν χαρακτηριστικά που μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στα τρία μοντέλα πολιτειότητας που προτάθηκαν από τους Westheimer & Kahne (2004), της συνέπειας-συνεισφοράς, της συμμετοχικότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. 159 εκπαιδευτικοί, που διδάσκουν σε διάφορες τάξεις δημοτικών σχολείων, συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο δηλώνοντας τον βαθμό συμφωνίας τους σε κάθε μία πρόταση. Οι θεωρήσεις που καταγράφηκαν ανέδειξαν ως βασικό χαρακτηριστικό την προσήλωση στον στόχο κάλυψης του ατομικού και οικογενειακού συμφέροντος και της ατομικής και οικογενειακής εξέλιξης, απέχοντας από αυτές που περιγράφουν τη συμμετοχικότητα ως βασικό χαρακτηριστικό της ιδιότητας του πολίτη, οδηγώντας στην πρόταση για ανάπτυξη δράσεων που θα εστιάζουν στην καλλιέργεια των χαρακτηριστικών του ενεργού πολίτη.

Λέξεις κλειδιά: ιδιότητα του πολίτη, ενεργός πολίτης, εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας

1. Εισαγωγή

Οι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση αντιλήψεων και κριτηρίων των προσώπων που συνθέτουν μια κοινότητα και καθορίζουν τη στάση τους απέναντι σε αυτή είναι πολλοί. Η θεωρία του Maslow (1943, 1987) για την ικανοποίηση των αναγκών μπορεί να αποτελέσει τη βάση για την ανάπτυξη της συζήτησης, ωστόσο δεν λαμβάνει υπόψη της αλλαγές που συμβαίνουν στον κοινωνικό τομέα. Με άλλα λόγια, η κάλυψη των βασικών βιοτικών αναγκών μπορεί να επηρεάζει τη στάση κάποιου προσώπου, εκδηλώνοντας άρνηση για συμμετοχή σε κοινωνικές δράσεις και, παράλληλα, μπορεί να επηρεάζεται από κοινωνικά φαινόμενα όπως η ύπαρξη προσφύγων που θα οδηγήσει στην συμμετοχή σε ενέργειες υποστήριξής τους. Στον καιρό μας καταγράφονται γεγονότα και εξελίξεις που επηρεάζουν τις βασικές θεωρήσεις των προσώπων και τη διαμόρφωση των χαρακτηριστικών των πολιτών.

Σύμφωνα με τον Dalton (2008), τα χαρακτηριστικά της έννοιας και της ιδιότητας του πολίτη έχουν κατά βάση οριστεί με βάση το «τι πρέπει» να κάνει ένα πρόσωπο, ώστε η σχέση του με τα υπόλοιπα μέλη της κοινότητας, καθώς και με τα θεσμικά όργανα της κυβέρνησης (Denters et al., 2007) να είναι λειτουργική. Ο χαρακτηρισμός αυτός (λειτουργική) εκφράζει την τήρηση των ευθυνών και των νομοθετημένων υποχρεώσεων, τη συμμετοχή στις κοινωνικές διεργασίες και την υπεράσπιση των κοινωνικών δικαιωμάτων.

Ο Dalton (2015) σύνδεσε τις παραδοσιακές έννοιες της δημοκρατικής ιδιότητας του πολίτη με τις ευθύνες του πολίτη περιγράφοντας το πρότυπο του «συμμορφούμενου προς το καθήκον πολίτη» (duty citizen). Σύμφωνα με το πρότυπο αυτό, ο καλός πολίτης ακολουθεί τα νομοθετήματα, συμμετέχει στις εκλογές, πληρώνει τους φόρους του και δεν αποφεύγει την τήρηση υποχρεώσεων όπως είναι η στρατιωτική θητεία. Ένα διαφορετικό πρότυπο, σε σχέση με αυτό που λειτουργεί για την τήρηση των υποχρεώσεων και του καθήκοντος, είναι αυτό του πολίτη που επιθυμεί να συμμετάσχει στα κοινωνικά δρώμενα. Χαρακτηριστικά του πολίτη που συμμετέχει (engaged citizen) αποτελούν η πολιτική αυτονομία, η αλληλεγγύη και η συμμετοχή σε ομάδες της κοινωνίας των πολιτών. Σύμφωνα με τους Hooghe & Oser (2015), στις νεότερες ηλικιακές κατηγορίες είναι επικρατέστερο το πρότυπο του «συμμετέχοντος πολίτη». Εκφράζεται μέσα από πολιτικές δράσεις, την υπογραφή ψηφισμάτων, την επίσκεψη ιστοσελίδων διαφόρων πολιτικών οργανισμών ή πολιτικών υποψηφίων, την προώθηση ηλεκτρονικών μηνυμάτων (e-mails) με πολιτικό περιεχόμενο και τη συμμετοχή σε πολιτικές δράσεις μέσω του διαδικτύου (Dalton, 2006).

Η συζήτηση για την ιδιότητα, καθώς και τα χαρακτηριστικά του πολίτη, συνεχίζεται υπό το πρίσμα κοινωνικών εξελίξεων και φαινομένων όπως η παγκοσμιοποίηση, το προσφυγικό, η μετανάστευση, η ανεργία και η κλιματική αλλαγή. Αυτά επιβάλλουν αλλαγές σε δομές-πυλώνες του κοινωνικού συστήματος όπως τα συστήματα δικαιοσύνης, εκπαίδευσης και πρόνοιας, στο πλαίσιο της μεταμοντέρνας αντίληψης διαμόρφωσης θεωρήσεων και στάσεων (Foucault, 2008, 2017) που επιτάσσουν ενεργό συμμετοχή (Denters et al., 2007).

Στη βιβλιογραφία καταγράφουμε θεωρήσεις που αφορούν τα χαρακτηριστικά των πολιτών που βασίζονται σε όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, αλλά τεκμηριώνονται με διαφορετική ματιά. Η Theiss-Morse (1993) στη θεωρία της διέκρινε τέσσερις παράγοντες που αντιπροσωπεύουν διαφορετικές οπτικές των συμμετοχικών καθηκόντων των καλών πολιτών: α) ο «καλός πολίτης» θα πρέπει να ενημερώνεται για την πολιτική ώστε να ψηφίζει με βάση τις γνώσεις του για τους πολιτικούς υποψηφίους και τα πολιτικά θέματα, β) ο «πολιτικά ενθουσιώδης» (Political Enthusiast) πολίτης χρησιμοποιεί ποικίλα συμμετοχικά μέσα, γ) ο «αδιάφορος πολίτης» (Indifferent Citizens) που, αν και συμφωνεί με την άποψη ότι οι πολίτες θα πρέπει να ψηφίζουν και να ενημερώνονται για την πολιτική, απορρίπτει άλλες μορφές συμμετοχής, ιδιαίτερα τις μη συμβατικές και τις δράσεις των ομάδων συμφερόντων, και τέλος δ) ο πολίτης που ενεργοποιείται σε ομάδες συμφερόντων (Pursued Interests) για να ασκήσει κάποιου είδους επιρροή στους κυβερνώντες.

Σε νεότερη θεώρηση οι Westheimer & Kahne (2004) διέκριναν τρεις οπτικές πολιτειότητας. Η πρώτη περιγράφει τον «υπεύθυνο πολίτη» (Personally Responsible

Citizen), ο οποίος γενικά τηρεί τους νόμους, είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του και φροντίζει να συνεισφέρει στο κοινωνικό σύνολο με εθελοντικές δράσεις. Η δεύτερη αφορά στον «συμμετοχικό πολίτη» (Participatory Citizen), ο οποίος συμμετέχει στην κοινωνική ζωή και σε πολιτειακές υποθέσεις σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο. Τέλος, η τρίτη αναφέρεται στον «πολίτη που είναι προσανατολισμένος στην κοινωνική δικαιοσύνη» (Social Justice Oriented Citizen), ο οποίος αξιολογεί με κριτικό πνεύμα, κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές δομές, προκειμένου να δει πέρα από τις επιφανειακές αιτίες, και διερευνά και αντιμετωπίζει ζητήματα κοινωνικής αδικίας.

Στην ελληνική πραγματικότητα έχει πραγματοποιηθεί έρευνα που κατέγραψε την άποψη εκπαιδευτικών για την έννοια «πολίτης» (Δεληγιάννη-Κουιμτζή, 1996) μέσω συνεντεύξεων, και η οποία κατέγραψε σημαντικές διαφορές. Η έννοια «πολίτης» προσδιορίστηκε μέσα από όρους που αφορούν «το αίσθημα ότι ανήκεις κάπου», ενώ υπήρξαν αναφορές στην «ομάδα», την «κουλτούρα» και το «μέλος της κοινωνίας». Καταγράφηκε, επίσης, ο ενεργός ρόλος και η κριτική άποψη που πρέπει να χαρακτηρίζουν τον πολίτη.

Η κρισιμότητα του ρόλου του εκπαιδευτικού στη διαμόρφωση των αυριανών πολιτών, σε συνδυασμό με τις σημαντικές διαφορές που έχουν καταγραφεί, υπαγόρευσε την ανάγκη για την καταγραφή της άποψής τους στην κατεύθυνση της διαμόρφωσης πολιτικών που θα εστιάζουν στη διδακτική προσέγγιση της έννοιας του πολίτη.

2. Μεθοδολογία έρευνας

2.1. Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν 159 εκπαιδευτικοί δημοτικής εκπαίδευσης, 54 άνδρες και 100 γυναίκες που δίδασκαν σε δημοτικά σχολεία της Δυτικής Θεσσαλίας. Οι εκπαιδευτικοί είχαν εμπειρία διδασκαλίας σε όλες τις τάξεις του δημοτικού σχολείου και όλοι/ες είχαν διδάξει μαθήματα σχετικά με τα χαρακτηριστικά του πολίτη.

2.2. Ερωτηματολόγιο και διαδικασία

Το ερωτηματολόγιο αποτελούσαν 37 προτάσεις ως καταφατικά σχόλια, καθεμιά από τις οποίες περιέγραφε ένα χαρακτηριστικό του ενεργού πολίτη. Οι προτάσεις προέκυψαν κατά τη διαδικασία συζήτησης, η οποία ακολούθησε εισήγηση σχετικά με τη διδασκαλία στο δημοτικό σχολείο εννοιών της κοινωνικής και πολιτικής αγωγής είτε ως αυτόνομο μάθημα είτε ως στοιχεία ενσωματωμένα σε άλλα μαθήματα. Η συζήτηση αφορούσε τα χαρακτηριστικά του ενεργού πολίτη στη σημερινή κοινωνία. Εκφράστηκαν και καταγράφηκαν απόψεις που αναδεικνύουν α) το συμμετοχικό πολίτη, β) τον κριτικό και ενεργοποιημένο πολίτη, γ) τον υπεύθυνο πολίτη, δ) τον πολίτη που εφαρμόζει τους νόμους, ε) τον πολίτη που προσφέρει εθελοντικά σε διάφορα επίπεδα και στ) τον πολίτη που υποστηρίζει την κοινωνική δικαιοσύνη. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί πως εκφράστηκαν και ατομικιστικές αντιλήψεις προσωπικών ωφελειών, καθώς και προσωπικής προβολής και ανάδειξης.

Οι απόψεις που κατατέθηκαν από τους/τις εκπαιδευτικούς συζητήθηκαν και στη συνέχεια δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο τύπου Likert. Η κλίμακα συμφωνίας-διαφωνίας προς τα σχόλια ήταν 5βαθμη, με τους πέντε βαθμούς να εκφράζουν δύο

διαφωνίες (μερική και απόλυτη), μία ουδέτερη στάση και δύο συμφωνίες (μερική και απόλυτη).

Το ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε προς συμπλήρωση σε ομαδικό πλαίσιο μία εβδομάδα αργότερα. Πριν τη συμπλήρωση εξηγήθηκε η κλιμάκωση του βαθμού συμφωνίας/διαφωνίας προς κάθε πρόταση, καθώς και η ύπαρξη επιλογής ουδέτερης στάσης (ούτε συμφωνία, ούτε διαφωνία). Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα.

3. Αποτελέσματα – Συζήτηση

Ο βαθμός συμφωνίας /διαφωνίας, καθώς και η ουδέτερη στάση, εκφράστηκαν με βαθμούς από το ένα (1), που αποδόθηκε στην απόλυτη διαφωνία, μέχρι το πέντε (5), που αποδόθηκε στην απόλυτη συμφωνία. Η ουδέτερη στάση κρίναμε πως έπρεπε να βαθμολογηθεί με βαθμό μεγαλύτερο της διαφωνίας, και για το λόγο αυτό της δόθηκε ο βαθμός τρία (3). Αφού μεταφράστηκαν όλες οι επιλογές σε αριθμούς, υπολογίστηκε η μέση τιμή και η τυπική απόκλιση για καθεμιά από τις προτάσεις του κριτηρίου. Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή που καταγράφηκε τόσο πιο κοντά είναι η πρόταση στην απόλυτη συμφωνία και, κατά συνέπεια, στην αποδοχή. Αντίστροφα, όσο μικρότερη είναι η τιμή που καταγράφηκε, τόσο πιο κοντά είναι η πρόταση στην απόλυτη διαφωνία και, κατά συνέπεια, στη μη αποδοχή.

Η αναζήτηση της εσωτερικής εγκυρότητας μεταξύ των προτάσεων του κριτηρίου επέστρεψε δείκτη πολύ υψηλό (Cronbach Alpha=0,772), που δείχνει πως μεταξύ των προτάσεων του κριτηρίου υπάρχει σχέση και επιτρέπει την παραπέρα επεξεργασία των απαντήσεων των συμμετεχόντων.

Οι μέσες τιμές και οι τυπικές αποκλίσεις των επιλογών των εκπαιδευτικών σε καθεμιά από τις προτάσεις του ερωτηματολογίου αποδίδονται στον Πίνακα 1 που ακολουθεί.

Ο ενεργός πολίτης...	M.T.	T.A.
... είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του.	4,40	0,93
... συμμετέχει στην κοινωνική ζωή.	4,16	0,91
... συμμετέχει σε πολιτειακές υποθέσεις σε τοπικό επίπεδο.	3,53	1,07
... συμμετέχει σε πολιτειακές υποθέσεις σε εθνικό επίπεδο.	3,29	1,12
... προσφέρει εθελοντική εργασία.	3,73	1,07
... φροντίζει για την ασφάλεια των μελών της οικογένειάς του.	4,43	1,00
... φροντίζει για την πρόοδο των παιδιών του.	4,51	0,88
... φροντίζει για τη βελτίωσή του/της στον επαγγελματικό τομέα.	4,42	0,87
... χαρακτηρίζεται από αυτοπειθαρχία.	4,08	0,95
... χαρακτηρίζεται από ακεραιότητα.	4,22	0,97
... είναι έντιμος.	4,37	0,95
... σέβεται τις ιδιαιτερότητες «του άλλου».	4,19	0,99
... διεκδικεί θέσεις ευθύνης.	3,09	1,19
... αποδέχεται την ανωτερότητα «του άλλου».	3,54	1,26
... δεν αναγνωρίζει άλλη αλήθεια εκτός της δικής του.	1,85	1,11

... προσφέρει κοινωφελή εργασία.	3,61	1,05
... είναι άκαμπος.	1,83	1,07
... χρησιμοποιεί βία για να επιβάλλει την άποψή του.	1,51	0,99
... είναι δίκαιος.	4,24	1,03
... διαδίδει ψεύδη για να επιτύχει τον σκοπό του.	1,55	0,98
... αναγνωρίζει πως όλοι δικαιούνται και δεύτερη ευκαιρία.	4,15	1,00
... αποφεύγει τη «σκληρή» δουλειά.	1,90	1,12
... χαρακτηρίζεται από απολυτότητα.	1,74	1,04
... ερμηνεύει το νόμο κατά το πώς τον βολεύει.	1,72	1,14
... χαρακτηρίζεται από δικαιοσύνη.	4,16	1,06
... δεν ενεργεί πέρα από τις αρμοδιότητές του.	2,75	1,18
... συμμετέχει στις ψηφοφορίες.	3,92	1,11
... γνωρίζει το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της πολιτείας.	3,96	0,96
... υπερασπίζεται το δίκαιο μειονοτήτων.	3,86	1,02
... είναι αγαπητός σε όλους.	3,37	1,19
... είναι αυτός που δουλεύει λίγες ώρες.	1,90	1,17
... προωθεί τα προσωπικά του συμφέροντα.	1,94	1,23
... νοιάζεται για το περιβάλλον και ενεργοποιείται για την προάσπισή του.	4,22	0,93
... συμπαράστέκεται αγωνιζόμενος για να αντικρούσει την αδικία προς κάποιον.	4,04	0,92
... μπορεί να ενεργήσει και βίαια για να υπερασπίσει κάποιον.	2,23	1,21
... υπερασπίζεται το δικαίωμα γνώμης και άποψης του άλλου.	4,22	0,93
... σέβεται τον άλλο ως προσωπικότητα.	4,53	0,83

Πίνακας 1: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις για κάθε μία από τις προτάσεις του ερωτηματολογίου

Οι προτάσεις που συγκέντρωσαν τις υψηλότερες μέσες επιλογές, δείχνοντας έτσι τον βαθμό συμφωνίας και για τα δύο φύλα, περιγράφουν έναν πολίτη που χαρακτηρίζεται από σεβασμό προς την προσωπικότητα και τις ιδιαιτερότητες του άλλου, εντιμότητα, δικαιοσύνη, ακεραιότητα, συνέπεια απέναντι στις υποχρεώσεις του, φροντίδα για την ασφάλεια των μελών της οικογένειάς του και την πρόοδο των παιδιών του και τη δική του την επαγγελματική, συμμετοχικότητα στις θεσμικές διαδικασίες και γενικά στις κοινωνικές διαδικασίες και ενεργοποίηση για το περιβάλλον και την προάσπισή του. Στην αντίθετη μεριά, οι προτάσεις που συγκέντρωσαν τις χαμηλότερες μέσες επιλογές περιγράφουν χαρακτηριστικά που σχετίζονται με απολυτότητα, εγωισμό, μικρή συνεισφορά στον χώρο εργασίας, υιοθέτηση ακραίων πρακτικών για την επίτευξη προσωπικής προβολής και άκαμπτη στάση.

Τα χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν ταιριάζουν στην εικόνα του δημοκρατικού πολίτη όπως περιγράφεται στα βιβλία του δημοτικού σχολείου και στα πρότυπα που καλλιεργούνται από το εκπαιδευτικό σύστημα. Η φιλοσοφία του ατόμου που προσπαθεί σεβόμενο τις αρχές και το πλαίσιο του σχολείου και αποδίδει χαρακτηρίζει την εκπαίδευση, και φαίνεται πως χαρακτηρίζει και τους λειτουργούς της. Οι αρχές και η φιλοσοφία του σχολείου περιγράφηκαν αρχικά και στη συνέχεια δηλώθηκαν από τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα.

Η αναζήτηση διαφορών στις επιλογές των συμμετεχόντων ανά φύλο ανέδειξε στατιστικώς σημαντικές διαφορές μόνο στην πρόταση «διαδίδει ψεύδη για να επιτύχει τον σκοπό του» με υψηλότερες τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών (item 20 $t=2,283$, $p=0,024$). Μπορεί να θεωρηθεί, συνεπώς, πως μεταξύ των συμμετεχόντων δεν υπάρχουν διαφορές στα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στον πολίτη.

Η αναζήτηση συσχετίσεων μεταξύ των προτάσεων του κριτηρίου επέστρεψε συσχετίσεις που καλύπτουν όλο το εύρος ισχύος. Κατά βάση, οι συσχετίσεις που καταγράφηκαν έδειξαν πως οι γνώμες που κατατέθηκαν από τους συμμετέχοντες ήταν συνεπείς, καθώς οι συσχετίσεις μεταξύ των προτάσεων ακολουθούσαν την κοινή λογική. Ενδεικτικά αναφέρουμε πως η απολύτως ισχυρότερη συσχέτιση ($r=0,826$, $p<0,001$) καταγράφηκε μεταξύ προτάσεων που αφορούν τη φροντίδα για την ασφάλεια των μελών της οικογένειας και τη φροντίδα για την πρόοδο των παιδιών. Η αμέσως επόμενη υψηλότερη συσχέτιση ($r=0,800$, $p<0,001$) καταγράφηκε μεταξύ προτάσεων που συγκέντρωσαν χαμηλή μέση τιμή, και είναι αυτή που αναφέρεται στη διάδοση ψεμάτων για την επίτευξη του σκοπού και αυτή που λέει πως ερμηνεύει τον νόμο κατά πώς τον βολεύει. Στον αντίποδα, το χαρακτηριστικό που συγκέντρωσε τις πιο αδύναμες συσχετίσεις με τα υπόλοιπα ήταν η διεκδίκηση θέσεων ευθύνης, το οποίο ακολουθούσε το χαρακτηριστικό της μη ενέργειας πέρα από αυτές που ορίζουν οι αρμοδιότητες.

Η ανάλυση παραγόντων που πραγματοποιήθηκε έδειξε πως οι προτάσεις μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τέσσερις παράγοντες που ουσιαστικά περιγράφουν τέσσερις διακριτούς τύπους πολιτών: τον αριθμό, τον υπερασπιστή των δικαιωμάτων των άλλων, που είναι δίκαιος με έμφαση στον σεβασμό προς τον «άλλο» και το περιβάλλον, τον στοχοπροσηλωμένο με έμφαση στα της οικογένειάς του και στους προσωπικούς του στόχους, και τον συμμετοχικό σε τοπικό και εθνικό επίπεδο.

Οι προτάσεις που φορτίζουν τον Παράγοντα 1 περιγράφουν έναν τύπο που νοιάζεται μόνο για τα δικά του συμφέροντα, για τα οποία μάλιστα δε διστάζει να ερμηνεύει τον νόμο κατά πώς τον βολεύει και να χρησιμοποιεί ακόμη και βία για να επιβάλλει την άποψή του. Παράλληλα, διαδίδει ψέματα για να επιτύχει τον σκοπό του και αποφεύγει τη «σκληρή» δουλειά. Δεν συζητά τις απόψεις του και μάλιστα δεν αναγνωρίζει την ορθότητα άλλων απόψεων. Περιγράφουν με άλλα λόγια έναν πολίτη «αριθμό», ένα πρόσωπο χωρίς ηθικούς ενδοιασμούς, που θέλει να ανέλθει επαγγελματικά και κοινωνικά χρησιμοποιώντας οποιοδήποτε μέσο. Οι προτάσεις-χαρακτηριστικά που βρέθηκαν να αποτελούν τον Παράγοντα 1 είναι οι εξής (ο αριθμός στην παρένθεση είναι ο αριθμός της σειράς της πρότασης στο ερωτηματολόγιο): α) *δεν αναγνωρίζει άλλη αλήθεια εκτός της δικής του* (15), β) *είναι άκαμπτος* (17), γ) *χρησιμοποιεί βία για να επιβάλλει την άποψή του* (18), δ) *διαδίδει ψεύδη για να επιτύχει τον σκοπό του* (20), ε) *αποφεύγει τη «σκληρή» δουλειά* (22), στ) *χαρακτηρίζεται από απολυτότητα* (23), ζ) *ερμηνεύει το νόμο κατά το πώς τον βολεύει* (24), η) *είναι αυτός που δουλεύει λίγες ώρες* (31), θ) *προωθεί τα προσωπικά του συμφέροντα* (32). Ο δείκτης εσωτερικής εγκυρότητας μεταξύ των συγκεκριμένων προτάσεων βρέθηκε πολύ υψηλός (Παράγοντας 1 – Cronbach Alpha=0,91).

Οι προτάσεις που φορτίζουν τον Παράγοντα 2 περιγράφουν έναν τύπο που σέβεται την προσωπικότητα του «άλλου», γνωρίζει το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της πολιτείας, οι ενέργειές του χαρακτηρίζονται από δικαιοσύνη, αναγνωρίζει πως όλοι δικαιούνται

δεύτερη ευκαιρία, υπερασπίζεται το δικαίωμα γνώμης και άποψης των άλλων, καθώς και τις μειονότητες, και νοιάζεται για το περιβάλλον και την προάσπισή του. Θα τον ονομάζαμε «υπερασπιστή των δικαιωμάτων των άλλων» και «δίκαιο», με έμφαση στο σεβασμό προς τον «άλλο» και το περιβάλλον. Οι προτάσεις-χαρακτηριστικά που βρέθηκαν να αποτελούν τον Παράγοντα 2 είναι οι εξής (ο αριθμός στην παρένθεση είναι ο αριθμός της σειράς της πρότασης στο ερωτηματολόγιο): α) *αναγνωρίζει πως όλοι δικαιούνται και δεύτερη ευκαιρία* (21), β) *χαρακτηρίζεται από δικαιοσύνη* (25), γ) *γνωρίζει το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της πολιτείας* (28), δ) *υπερασπίζεται το δίκαιο μειονοτήτων* (29), ε) *νοιάζεται για το περιβάλλον και ενεργοποιείται για την προάσπισή του* (33), στ) *συμπαραστέκεται αγωνιζόμενος για να αντικρούσει την αδικία προς κάποιον* (34) ζ) *υπερασπίζεται το δικαίωμα γνώμης και άποψης του άλλου* (36) και η) *σέβεται τον άλλο ως προσωπικότητα* (37). Ο δείκτης εσωτερικής εγκυρότητας μεταξύ των συγκεκριμένων προτάσεων βρέθηκε, επίσης, πολύ υψηλός (Παράγοντας 2 – Cronbach Alpha=0,89).

Οι προτάσεις που φορτίζουν τον Παράγοντα 3 περιγράφουν έναν τύπο που εστιάζει στον «κόσμο» του, ασχολείται με τα της οικογένειας και των παιδιών του, φροντίζει την επαγγελματική του βελτίωση και, καθώς χαρακτηρίζεται από ακεραιότητα, αυτοπειθαρχία και εντιμότητα, σέβεται τις ιδιαιτερότητες και την ανωτερότητα του «άλλου». Θα τον ονομάζαμε στοχοπροσηλωμένο, με έμφαση στα της οικογένειάς του και στους προσωπικούς του στόχους. Οι προτάσεις-χαρακτηριστικά που βρέθηκαν να αποτελούν τον Παράγοντα 3 είναι οι εξής (ο αριθμός στην παρένθεση είναι ο αριθμός της σειράς της πρότασης στο ερωτηματολόγιο): α) *είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του* (1), β) *φροντίζει για την ασφάλεια των μελών της οικογένειάς του* (6), γ) *φροντίζει για την πρόοδο των παιδιών του* (7), δ) *φροντίζει για τη βελτίωσή του/της στον επαγγελματικό τομέα* (8), ε) *χαρακτηρίζεται από αυτοπειθαρχία* (9), στ) *χαρακτηρίζεται από ακεραιότητα* (10), ζ) *είναι έντιμος* (11), η) *σέβεται τις ιδιαιτερότητες «του άλλου»* (12), θ) *αποδέχεται την ανωτερότητα «του άλλου»* (14). Ο δείκτης εσωτερικής εγκυρότητας μεταξύ των συγκεκριμένων προτάσεων βρέθηκε, επίσης, πολύ υψηλός (Παράγοντας 3 – Cronbach Alpha=0,89).

Οι προτάσεις που φορτίζουν τον Παράγοντα 4 περιγράφουν έναν τύπο συμμετοχικό, που συμμετέχει σε διεργασίες κοινωνικές και πολιτειακές. Προσφέρει κοινωνική και εθελοντική εργασία, αλλά και συμμετέχει σε πολιτειακές υποθέσεις σε τοπικό και εθνικό επίπεδο. Θα τον ονομάζαμε «τοπικά και εθνικά συμμετοχικό». Οι προτάσεις-χαρακτηριστικά που βρέθηκαν να αποτελούν τον Παράγοντα 4 είναι οι εξής (ο αριθμός στην παρένθεση είναι ο αριθμός της σειράς της πρότασης στο ερωτηματολόγιο): α) *συμμετέχει σε πολιτειακές υποθέσεις σε τοπικό επίπεδο* (3), β) *συμμετέχει σε πολιτειακές υποθέσεις σε εθνικό επίπεδο* (4), γ) *προσφέρει εθελοντική εργασία* (5) και δ) *προσφέρει κοινωνική εργασία* (16). Ο δείκτης εσωτερικής εγκυρότητας μεταξύ των συγκεκριμένων προτάσεων, αν και λιγότερο ισχυρός από τους υπόλοιπους δείκτες, βρέθηκε επίσης πολύ υψηλός (Παράγοντας 4 – Cronbach Alpha=0,76).

Στη συνέχεια υπολογίστηκαν οι μέσες επιλογές για καθένα από τους παραπάνω παράγοντες. Υψηλότερη μέση αποδοχή συγκέντρωσαν οι προτάσεις που περιγράφουν τα χαρακτηριστικά του «στοχοπροσηλωμένου», και ακολουθούν οι προτάσεις που περιγράφουν τα χαρακτηριστικά του «υπερασπιστή των δικαιωμάτων». Στο φάσμα της αποδοχής (μέση τιμή μεγαλύτερη του 3) είναι και οι προτάσεις που περιγράφουν τα

χαρακτηριστικά του «συμμετοχικού». Στο φάσμα της μη αποδοχής (μέση τιμή μικρότερη του 2) είναι οι προτάσεις που περιγράφουν τα χαρακτηριστικά του «αριβίστα». Στον ακόλουθο Πίνακα 2 αποδίδονται μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις για κάθε έναν από τους τέσσερις παράγοντες.

	Μέση Επιλογή	Τυπική Απόκλιση
Παράγοντας 1: Αριβίστας	1,78	0,84
Παράγοντας 2: Υπερασπιστής των δικαιωμάτων	4,14	0,71
Παράγοντας 3: Στοχοπροσηλωμένος	4,24	0,72
Παράγοντας 4: Συμμετοχικός	3,54	0,82

Πίνακας 2: Μέσες τιμές και τυπικές αποκλίσεις για καθέναν από τους τέσσερις παράγοντες

Η επεξεργασία των μέσων τιμών των τεσσάρων παραγόντων ανέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές ($F=347,14$, $p=0,000$). Η αναζήτηση διαφορών σε δεύτερο επίπεδο με τη δοκιμασία Tukey ανέδειξε διαφορές: α) μεταξύ των επιλογών στον πρώτο παράγοντα με τις επιλογές στους άλλους τρεις παράγοντες, β) των επιλογών στον δεύτερο παράγοντα με τις επιλογές στον πρώτο και στον τρίτο και γ) στον τρίτο παράγοντα με τις επιλογές στον πρώτο και στον τέταρτο. Σύμφωνα με τα παραπάνω, όλες οι συγκρίσεις επέστρεψαν διαφορές στατιστικώς σημαντικές, εκτός της σύγκρισης μεταξύ του δεύτερου και του τέταρτου παράγοντα.

Οι συσχετίσεις μεταξύ των μέσων τιμών των τεσσάρων παραγόντων ανέδειξε για τον πρώτο παράγοντα αρνητικές στατιστικώς σημαντικές συσχετίσεις με τους άλλους τρεις παράγοντες, ενώ μεταξύ των άλλων τριών παραγόντων θετικές στατιστικώς σημαντικές συσχετίσεις. Η ισχύς των συσχετίσεων κυμαίνεται από ήπια μέχρι ισχυρή, όλες όμως είναι στατιστικώς σημαντικές. Στον παρακάτω Πίνακα 3 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις μεταξύ των τεσσάρων παραγόντων.

	Παράγοντας 1	Παράγοντας 2	Παράγοντας 3	Παράγοντας 4
Παράγοντας 1: Αριβίστας		-0,615**	-0,422**	-0,178*
Παράγοντας 2: Υπερασπιστής των δικαιωμάτων			0,564**	0,414**
Παράγοντας 3: Στοχοπροσηλωμένος				0,267**
Παράγοντας 4: Συμμετοχικός				

** . Συσχέτιση σημαντική στο επίπεδο του 0,01 (2-tailed).

* . Συσχέτιση σημαντική στο επίπεδο του 0,05 (2-tailed).

Πίνακας 3: Συσχετίσεις μεταξύ των τεσσάρων παραγόντων

4. Επίλογος

Με βάση αυτές τις συσχετίσεις που προκύπτουν από τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών μπορούν να διατυπωθούν αρκετές περιγραφές των χαρακτηριστικών του ενεργού πολίτη. Η «ματιά» των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνά μας φαίνεται να είναι ξεκάθαρη, και διακρίνει τις πρακτικές και τις στάσεις που αναπτύσσονται στην κοινωνία. Για παράδειγμα, ένας που ενδιαφέρεται μόνο για την ατομική του εξέλιξη είναι δύσκολο να είναι και υπερασπιστής των δικαιωμάτων των άλλων ή προσηλωμένος στην πρόοδο των παιδιών του ή συμμετοχικός. Αυτός που

υπερασπίζεται δικαιώματα είναι πιθανό να είναι προσηλωμένος στην οικογένεια και στην πρόοδο των παιδιών του, αλλά και συμμετοχικός. Ο προσηλωμένος στην πρόοδο των παιδιών του μπορεί να είναι και συμμετοχικός. Η ένταση των συσχετίσεων αντανακλά την πιθανότητα η συμφωνία που δόθηκε στις προτάσεις που περιγράφουν έναν παράγοντα να δοθεί και στις προτάσεις που περιγράφουν έναν άλλο.

Οι εκπαιδευτικοί είναι πολίτες που ζουν στις σημερινές δύσκολες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες. Πιστεύουμε πως οι θεωρήσεις τους έχουν διαμορφωθεί από τις συνθήκες στις οποίες ζουν, από τις σπουδές και από την εργασία τους (Αλτουσέρ, 1994, Marcuse, 1971). Διδάσκουν, συμπληρωματικά των πληροφοριών, στάσεις και απόψεις. Οι απόψεις τους είναι αυτές που διαμορφώνουν το έργο και την καθημερινότητά τους. Οι αντιλήψεις τους περιγράφουν τον ενεργό πολίτη ως έχοντα εντιμότητα, σεβασμό, δικαιοσύνη, προσπάθεια και στοχοπροσήλωση. Πάνω από όλα, όμως, φαίνεται πως βάζουν την προσήλωση στην εξασφάλιση των καλύτερων συνθηκών για την οικογένειά τους και για τους ίδιους, τόσο για την επιβίωση όσο και για την πρόοδο.

Οι θεωρήσεις ατομικής επιβίωσης, που αντανακλώνται από αυτές τις εκτιμήσεις, απέχουν από δυναμικές στάσεις που αποσκοπούν στη βελτίωση των συνθηκών που χαρακτηρίζουν την καθημερινότητά τους. Η πολιτική διάσταση που δίνει ο Freire (2006: 148) στα όνειρα των εκπαιδευτικών, που ως προς το περιεχόμενο τα χαρακτηρίζει παιδαγωγικά, φαίνεται να έχουν ατομικό χαρακτήρα. Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί πως η ατομική βελτίωση θα φέρει και την κοινωνική. Ωστόσο, αν η βελτίωση επιδιώκεται μόνο στο ατομικό επίπεδο, τότε το αποτέλεσμα μάλλον θα αφορά μόνο αυτό.

Η ενίσχυση των εκπαιδευτικών περνά μέσα από ένα σύστημα που θα τους στηρίζει και ταυτόχρονα θα τους δίνει την ελευθερία και την ευθύνη για την εξασφάλιση των συνθηκών εκείνων που όλα τα παιδιά θα αντιμετωπίζονται ισότιμα από το σχολείο. Οι συνθήκες αυτές θα βοηθήσουν ώστε το ενδιαφέρον να μετατοπιστεί από το ατομικό επίπεδο στο κοινωνικό. Η συνειδητοποίηση από τους εκπαιδευτικούς της κρισιμότητας της μετατόπισης αυτής πιστεύουμε πως μπορεί να στηρίζει τη δημιουργία πολιτών που θα μπορούν να συμβάλουν στον μετασχηματισμό της κατάστασης.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσσες

Αλτουσέρ, Λ. (1994) *Ιδεολογία και ιδεολογικοί μηχανισμοί του κράτους. Θέσεις - Λουί Αλτουσέρ*. Αθήνα: Εκδόσεις Θεμέλιο.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (1996) «Τι σημαίνει να είσαι πολίτης; «Λόγοι» μελλοντικών εκπαιδευτικών για την ιδιότητα του πολίτη.» Το κείμενο συμπεριλήφθηκε στη μελέτη: Arnot, M., Araujo, H., Deliyianni, K., Rowe, G. & Tome, A. (1996) "Teachers, gender and the discourses of citizenship", *International Studies in Sociology of Education*, 6(1): 3-35. [Διαδικτυακή] Διαθέσιμη σε http://www.isotita-epeaek.gr/ipostirtiko_iliko/book_dokimia/Deligiani_KoyimtziVasiliki_TELIKO.pdf [Πρόσβαση 07-09-22]

Ξενόγλωσσες

Dalton, R. J. (2006) "Citizenship Norms and Political Participation in America: The Good News Is ... the Bad News Is Wrong", *CDACS Occasional Paper 2006-01*. Washington, DC: The Center for Democracy and Civil Society, Georgetown University.

Dalton, R.J. (2008) "Citizenship Norms and the Expansion of Political Participation", *Political Studies*, 56 (1), 76-98.

- Dalton, R.J. (2015) *The good citizen: how a younger generation is reshaping American politics* (2nd ed.). Washington, D.C.: CQ Press.
- Denters, B., Gabriel, O. & Torcal, M. (2007) "Norms of good citizenship", in J. W. van Deth, J. R. Montero & A. Westholm (Eds.), *Citizenship and involvement in European democracies. A comparative analysis* (pp. 88-108). New York, NY: Routledge.
- Freire, P. (2006) *Δέκα επιστολές προς εκείνους που τολμούν να διδάσκουν*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Επίκεντρο.
- Foucault, M. (2008) *Οι λέξεις και τα πράγματα*. Αθήνα: Εκδόσεις Γνώση.
- Foucault, M. (2017) *Η αρχαιολογία της γνώσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Πλέθρον.
- Hooghe, M. & Oser, J. (2015) "The rise of engaged citizenship: The evolution of citizenship norms among adolescents in 21 countries between 1999 and 2009", *International Journal of Comparative Sociology*, 56(1), 29-52.
- Marcuse, H. (1971) *Ο μονοδιάστατος άνθρωπος*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Theiss-Morse, E. (1993) "Conceptualizations of good citizenship and political participation", *Political Behavior*, 15(4), 355-380.
- Westheimer, J. & Kahne, J. (2004) "What Kind of Citizen? The Politics of Educating for Democracy", *American Educational Research Journal*, 41(2), 237-269.

12 «Πρόληψη και αντιμετώπιση του MOBBING, με έμφαση στο δημόσιο τομέα»

Μαρία Στυλιανίδου, Δ. Ν.

Επίκουρη Καθηγήτρια Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Frederick
Μέλος Συμβουλίου Ενιαίας Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Συμβάσεων, Σ.Ε.Π. Ε.Α.Π.
email: mstilianid@yahoo.gr

Περίληψη

Οι καταστάσεις που βιώνουν τα πρόσωπα στον επαγγελματικό τους βίο επηρεάζει σε μεγάλο ποσοστό το σύνολο της καθημερινότητάς τους, γι' αυτό και η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος αναδεικνύεται σε ζήτημα υψίστης σημασίας. Με τον όρο «εργασιακό περιβάλλον» αναφερόμαστε στο πλαίσιο εντός του οποίου οι εργαζόμενοι αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους και αναπτύσσουν κοινωνικές και διαπροσωπικές σχέσεις. Με τον τρόπο που αναπτύσσονται και λειτουργούν αυτές οι κοινωνικές σχέσεις επηρεάζουν εν τέλει είτε θετικά είτε αρνητικά την ψυχοσυναισθηματική κατάσταση των εργαζομένων. Η διαμορφωθείσα, θετική ή αρνητική, ψυχοσυναισθηματική κατάσταση των εργαζομένων έχει άμεση επίδραση στην αποδοτικότητα και την αυτοεκτίμησή τους. Η ηθική παρενόχληση στην εργασία είναι ένα φαινόμενο που συναντάται συχνά στο εργασιακό περιβάλλον, ένα φαινόμενο παλιό, του οποίου καθίσταται δύσκολος ο εντοπισμός των χαρακτηριστικών και η εννοιολογική του προσέγγιση, λόγω της φύσης του και των τρόπων εκδήλωσής του. Το ζήτημα αυτό έχει απασχολήσει πολλούς μελετητές, αλλά και διεθνείς οργανισμούς, ενώ στη χώρα μας η έρευνα άρχισε να επικεντρώνεται στο φαινόμενο αυτό τα τελευταία χρόνια.

Στόχος της παρούσας ανάπτυξης είναι να αναδείξει τα βασικά χαρακτηριστικά του φαινομένου, και στη συνέχεια τους τρόπους πρόληψης αλλά και αντιμετώπισής του, λαμβάνοντας υπόψη το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Ολοκληρώνεται με την αναφορά σε ενδεικτικές νομολογιακές προσεγγίσεις.

Λέξεις-κλειδιά: ηθική παρενόχληση, mobbing, νομοθετικό πλαίσιο, θύτης, θύμα

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις - Το «σύνδρομο mobbing» σε εργασιακούς χώρους

Το «σύνδρομο mobbing» είναι ένα φαινόμενο με εκρηκτικές διαστάσεις στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα. Οι μελέτες που έχουν εκπονηθεί για το φαινόμενο έχουν δείξει με σαφήνεια ότι η εργασιακή, ηθική, συναισθηματική και ψυχολογική κακομεταχείριση, εκτός της άμεσης αρνητικής επιρροής στον εργαζόμενο-στόχο, έχει αρνητική επιρροή σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό μίας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, καθώς αναπτύσσεται ένα τοξικό εργασιακό κλίμα (Salin, 2003: 1213-1232). Κατά τους Κοϊνή και Σαρίδη (2013), είναι μια βιωματική εμπειρία σχεδόν όλων των εργαζομένων σε κάποια στιγμή του επαγγελματικού τους βίου, ενώ οι συνέπειές του ασκούν αρνητική επίδραση στο σύνολο της καθημερινότητάς τους, καθώς έχει σχέση με ψυχολογικά, ψυχοσωματικά και άλλα προβλήματα υγείας.

Το ζήτημα αυτό έχει γίνει εδώ και αρκετά χρόνια αντικείμενο προβληματισμού πολλών μελετητών, οι οποίοι διερεύνησαν διάφορες και διαφορετικές εκδηλώσεις του και ανέδειξαν την έκτασή του. Με αυτόν τον τρόπο συνέβαλαν στην αφύπνιση των

συνειδήσεων προσώπων υπεύθυνων για χάραξη πολιτικών, καθώς και αρμόδιων φορέων (Leymann, 1990: 119-126, 1996: 165-184). Παρόλο, όμως, που το φαινόμενο παρατηρείται συχνά και ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '80 συνιστά αντικείμενο μελέτης σε πολλές χώρες, στην Ελλάδα άρχισε να διερευνάται τα τελευταία χρόνια, ενώ μόλις το τελευταίο έτος έγινε αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης.

Χαρακτηριστικό της κρισιμότητας του φαινομένου είναι το γεγονός ότι διεθνείς οργανισμοί, όπως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, χαρακτηρίζουν το mobbing σε εργασιακούς χώρους ως αναδυόμενη απειλή ιδιαίτερης βαρύτητας, που έχει όχι μόνο ατομικές, αλλά και κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες (Μακρή, 2021: 24).

Στόχος της παρούσας ανάπτυξης είναι να προσδιοριστεί εν συντομία το φαινόμενο, με τον σχετικό εννοιολογικό προσδιορισμό και τις μορφές εκδήλωσής του, στη συνέχεια να αναφερθούν τα προληπτικά μέτρα που είναι σκόπιμο να λαμβάνονται στον εργασιακό χώρο από την πλευρά του εργοδότη και να παρουσιαστεί εν συντομία το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Ολοκληρώνεται με την αναφορά σε ενδεικτικές νομολογιακές προσεγγίσεις.

2. Εννοιολογικός προσδιορισμός

Στην προσπάθεια απόδοσης ενός εννοιολογικού προσδιορισμού σημειώνονται τα εξής: Ο όρος «mobbing» προέρχεται από το ρήμα «to mob», του οποίου η σημασία αποδίδεται ως «κακομεταχειρίζομαι κάποιον». Στον όρο αυτό αποδίδεται και η σημασία «επιτίθεμαι, περικυκλώνω κι ενοχλώ» (Κοϊνης και Σαρίδη 2013: 36-48).

Ως «σύνδρομο mobbing» ορίζεται κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που επαναλαμβάνεται και εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και δύναται να προκαλέσει βλάβη στην προσωπικότητα, στην αξιοπρέπεια και στη σωματική ή ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το κλίμα της εργασίας (Namie, 2003: 1-7). Υπό αυτό το πρίσμα, αναφερόμαστε σε συστηματική, μεθοδική και συνεχή άσκηση ψυχολογικής βίας και εργασιακής κακοποίησης. Η έννοια της συστηματικής, μεθοδικής και συνεχούς άσκησης ψυχολογικής βίας και εργασιακής κακοποίησης αναφέρεται στην άσκησή της τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα και για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αυτή η συστηματικότητα έχει ως συνέπεια να διαμορφώνεται εχθρικό, ταπεινωτικό εργασιακό περιβάλλον και να επιβάλλεται διακριτική μεταχείριση και τρομοκρατία, που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και την ψυχική ακεραιότητα των εργαζομένων που την υφίστανται και οδηγεί συχνά στην ολοκληρωτική εξάντληση τους, προκειμένου να αναγκαστούν σε παραίτηση.

3. Μορφές και χαρακτηριστικά εργασιακής κακοποίησης

Κατά τον Τσιάμα (2013), η εργασιακή κακοποίηση εκφράζεται με τους εξής τρόπους:

- Οι εργαζόμενοι-στόχος συνεχώς γίνονται δέκτες επικρίσεων, χωρίς να έχουν τη δυνατότητα απολογίας, καθώς οι ασκούντες την εργασιακή κακοποίηση αποφεύγουν την επικοινωνία μαζί τους, είτε λεκτικά είτε βλεμματικά.

- Οι εργαζόμενοι-στόχος υφίστανται απόρριψη, περιθωριοποίηση, απομόνωση και απόλυτη εξαίρεση από τα δρώμενα του οργανισμού όπου εργάζονται, ενώ οι συνεργάτες τους απειλούνται διακριτικά. Κάποιες φορές χρησιμοποιείται ο φιλικός τους κύκλος ως πληροφοριοδότες ή ως μεταφορείς αρνητικών μηνυμάτων.
- Οι εργαζόμενοι-στόχος υφίστανται ψευδείς κατηγορίες μέσω συκοφαντικών παρατηρήσεων που έχουν ως αποτέλεσμα το στιγματισμό της φήμης τους στο περιβάλλον εργασίας. Έτσι παρατηρείται μια διαστρέβλωση της αλήθειας υπέρ των συκοφαντών, ενώ οι προσπάθειες των εργαζομένων για υποστήριξη δεν βρίσκουν ανταπόκριση.
- Στους εργαζόμενους-στόχο ανατίθενται υπερβολικά καθήκοντα ή καθήκοντα κατώτερα της θέσης τους. Οι εργασίες τους ακυρώνονται διαρκώς και λογοκρίνονται. Δεν υπάρχει σαφής προσδιορισμός των εργασιακών τους υποχρεώσεων σκοπίμως, ενώ οι αιτήσεις για χορήγηση άδειας απορρίπτονται ή γίνεται αναστολή των ήδη εγκεκριμένων αδειών τους.

Οι διαρκείς εκφοβιστικές ενέργειες έχουν ως συνέπεια τον κλονισμό της ψυχικής και σωματικής ισορροπίας των στόχων (εργαζομένων) (Leymann, 1993).

3.1. Ρόλος παρισταμένων

Το φαινόμενο του mobbing, προκειμένου να εκδηλωθεί, προϋποθέτει ενεργητική ή παθητική συνεργασία εκ μέρους των υπόλοιπων εργαζομένων (πέραν των στοχοποιημένων), οι οποίοι παρόλο που αρχικά δείχνουν ουδέτεροι στην εξέλιξη του φαινομένου, τελικά κάνουν συμμαχία με τον θύτη-αυτουργό.

3.2. Λόγοι μη υποστήριξης εργαζομένων-στόχου

- Οι πράξεις εκφοβισμού τελούνται κατ' ιδίαν (πίσω από κλειστές πόρτες). Αυτό σημαίνει ότι οι περισσότεροι δεν αντιλαμβάνονται την άσκηση ψυχολογικής βίας.
- Οι εργαζόμενοι-στόχος βλέπουν το εχθρικό πρόσωπο εκείνου που εκφοβίζει, ενώ οι υπόλοιποι εργαζόμενοι βλέπουν το φιλικό του πρόσωπο.
- Πολλοί εργαζόμενοι που παρίστανται κατά την εκδήλωση του φαινομένου στερούνται κριτικής ικανότητας, με συνέπεια να μην δύνανται να καταρρίψουν το προσωπείο του προσώπου που εκφοβίζει.
- Ο θύτης κατευθύνει με αρνητικό τρόπο τη σκέψη των εργαζομένων κατά του εργαζόμενου-στόχου, ενώ αποτελεί άμεση ή έμμεση απειλή για όποιον συμπαρίσταται σε αυτόν. Με αυτόν τον τρόπο, ελάχιστοι τολμούν να εκδηλώσουν την αντίθεσή τους. Οι περισσότεροι επιλέγουν την αδιαφορία, με το φόβο μήπως γίνουν υποψήφιοι στόχοι του θύτη.
- Σε περίπτωση διαμάχης οι περισσότεροι επιλέγουν να συμμαχήσουν με τον δυνατό.
- Ορισμένοι ικανοποιούνται όταν βλέπουν να υποφέρει το θύμα.
- Οι περισσότεροι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι μπορεί να κινδυνεύσουν να χάσουν τη δουλειά τους εάν υποστηρίξουν τον εργαζόμενο -στόχο.

3.3. Στάση προϊσταμένων

Η στάση των προϊσταμένων απέναντι στην πρόληψη ή αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής ή ψυχολογικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο είναι βαρύνουσας σημασίας. Τις περισσότερες φορές, όμως, οι προϊστάμενοι επιδεικνύουν αδιαφορία στο να αντιμετωπίσουν ή να προλάβουν εκδηλώσεις του προβλήματος, ώστε να μην ενεργοποιηθεί και παγιωθεί καθεστώς εργασιακού εκφοβισμού.

3.4. Αντιδράσεις εργαζομένων-στόχου

Έχει παρατηρηθεί ότι, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, οι εργαζόμενοι θέτουν ως προτεραιότητα την επιβίωσή τους, αγνοώντας τις διεκδικήσεις τους για ένα εργασιακό περιβάλλον όπου θα γίνονται σεβαστές οι ανθρώπινες αξίες, με αποτέλεσμα να ανέχονται εκδηλώσεις βίας.

4. Προληπτικά μέτρα για εργασιακή παρενόχληση

Κατά τους Κοΐνη και Σαρίδη (2013), ο σχεδιασμός και η εφαρμογή μιας δυναμικής και αποτελεσματικής προληπτικής πολιτικής, που θα αποσκοπεί στο να καταπολεμηθεί ο εκφοβισμός και θα λαμβάνει υπόψη την ηθική και τη νομική διάσταση του θέματος, είναι απαραίτητη για την προστασία των εργαζομένων.

Ο σχεδιασμός για την πρόληψη της παρενόχλησης στην εργασία θα μπορούσε να περιλαμβάνει τις εξής επιμέρους δράσεις:

- ***Πρόγραμμα πληροφόρησης εργαζομένων***

Θεωρείται η πιο ενδεδειγμένη μέθοδος πρόληψης, κατά την οποία ο εργαζόμενος πληροφορείται από έντυπα ή το διαδίκτυο τα δικαιώματά, τις υποχρεώσεις του, αλλά και τις μορφές εκδήλωσης του φαινομένου.

- ***Συστηματική συλλογή πληροφοριών σχετικά με φαινόμενα «mobbing» σε οργανισμό***

Η συλλογή αυτή μπορεί να επιτευχθεί με ερωτηματολόγια ή/και συζητήσεις με τους εργαζόμενους του οργανισμού, ή με την αναζήτηση των αιτιών για τις συχνές απουσίες μερίδας των εργαζομένων.

- ***Εκπαίδευση και επιμόρφωση***

Αφορά την ολοκληρωμένη ενημέρωση των πολιτών από ειδικούς επιστήμονες.

- ***Δημιουργία κατάλληλων θεσμών για αντιμετώπιση φαινομένου***

Αφορά πληθώρα επιλογών, όπως τη δημιουργία ομάδων στήριξης εργαζομένων ή/και τη σύνταξη ενός κώδικα δεοντολογίας των εργαζομένων του οργανισμού κατά της ηθικής παρενόχλησης.

- ***Αναδιοργάνωση αντικειμένου εργασιών και κατανομής ευθυνών***

Αυτή η δράση αφορά κυρίως το δημόσιο τομέα, όπου συχνά η έλλειψη καταμερισμού εργασίας, στόχων και ευθυνών ευνοεί περιστατικά κατάχρησης εξουσίας και παρενόχλησης.

5. Κανονιστικό πλαίσιο προστασίας

5.1. Ρυθμίσεις ν. 4808/2021 (Α' 101/19.06.2021) «...- Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας ...»

Με τον πρόσφατο ν. 4808/2021 (Μέρος Ι , άρθρο 1) κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας. Στο άρθρο 1 της Σύμβασης ορίζεται ως «βία και παρενόχληση» στο χώρο εργασίας ένα σύνολο αντιδεοντολογικών, μεμονωμένων ή κατ' επανάληψη καταχρηστικών συμπεριφορών και πρακτικών, με σκοπό ή πιθανό αποτέλεσμα την πρόκληση σωματικής, ψυχολογικής, σεξουαλικής ή οικονομικής βλάβης. Στις συμπεριφορές αυτές, σύμφωνα με τη διάταξη, περιλαμβάνεται η έμφυλη βία και παρενόχληση.

Το πεδίο εφαρμογής της κυρωθείσας σύμβασης (άρθρο 2) είναι ευρύ, καθώς αφορά εργαζόμενους στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, που απασχολούνται στην επίσημη και στην άτυπη οικονομία, στις αστικές ή αγροτικές περιοχές, ανεξαρτήτως του εργασιακού τους καθεστώτος. Συγκεκριμένα, δεν αφορά μόνο εξαρτημένα εργαζόμενους, αλλά και κάθε μορφής απασχολούμενο στην επιχείρηση π.χ. με σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, καθώς και μαθητευόμενους, ασκούμενους, εθελοντές, άτομα που έχουν αιτηθεί εργασία ή άτομα των οποίων έχει καταγγελλθεί η σύμβαση εργασίας.

Στο Μέρος ΙΙ του νόμου ορίζονται τα μέτρα και οι ρυθμίσεις για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 3 ορίζεται το πεδίο εφαρμογής, με την επανάληψη ουσιαστικά του περιεχομένου του πεδίου εφαρμογής της προαναφερθείσας σύμβασης, με την ειδικότερη αναφορά ότι αυτές εφαρμόζονται και στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014¹, με εξαίρεση ορισμένες ρυθμίσεις (δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις για τις πολιτικές εντός της επιχείρησης για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης και τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών,

¹ Άρθρο 14 ν. 4270/2014 (ΦΕΚ Α' 143/28.6.2014)

«Ορισμοί [άρθρα 2 και 6(2) Οδηγίας 2011/85/ΕΕ]

1. Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, οι κάτωθι όροι έχουν την ακόλουθη έννοια:

α. Δημόσιος τομέας: περιλαμβάνει τη Γενική Κυβέρνηση, τα εκτός αυτής νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), καθώς και τις εκτός αυτής δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α'314), ανεξαρτήτως εάν έχουν εξαιρεθεί από την εφαρμογή του.

β. Γενική Κυβέρνηση: Περιλαμβάνει τρία υποσύνολα, εφεξής αποκαλούμενα υποτομείς: της Κεντρικής Κυβέρνησης, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (ΟΚΑ), σύμφωνα με τους κανόνες και τα κριτήρια του Ευρωπαϊκού Συστήματος Λογαριασμών (ΕΣΟΛ). Οι φορείς εκτός Κεντρικής Διοίκησης, που περιλαμβάνονται στους υποτομείς της Γενικής Κυβέρνησης (εφεξής «λοιποί φορείς της Γενικής Κυβέρνησης»), προσδιορίζονται, ανά υποτομέα, από το Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης, που τηρείται με ευθύνη της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής και αποτελούν ξεχωριστά νομικά πρόσωπα που εποπτεύονται από φορείς της Κεντρικής Διοίκησης ή από ΟΤΑ.

γ. Υποτομέας της Κεντρικής Κυβέρνησης: περιλαμβάνει την Κεντρική Διοίκηση και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, καθώς και τις Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές που έχουν νομική προσωπικότητα, εφόσον τα παραπάνω περιλαμβάνονται στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης, αλλά δεν ανήκουν στους υποτομείς των ΟΤΑ και των ΟΚΑ.

δ. Υποτομέας ΟΤΑ: περιλαμβάνει: (αα) τους ΟΤΑ, οι οποίοι αποτελούνται από τους Δήμους (ΟΤΑ Α' βαθμού) και τις Περιφέρειες (ΟΤΑ Β' βαθμού) και (ββ) τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου που ανήκουν, ελέγχονται ή χρηματοδοτούνται από τους ΟΤΑ.

ε. Υποτομέας ΟΚΑ: περιλαμβάνει Ασφαλιστικά Ταμεία, Οργανισμούς Απασχόλησης και Οργανισμούς Παροχής Υπηρεσιών Υγείας.

στ. Κεντρική Διοίκηση ή Δημόσιο ή Κράτος: περιλαμβάνει την Προεδρία της Δημοκρατίας, τα Υπουργεία και τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, καθώς και τις Ανεξάρτητες Αρχές που δεν έχουν νομική προσωπικότητα. Για λόγους στατιστικής ταξινόμησης, η Βουλή των Ελλήνων περιλαμβάνεται και αυτή στην Κεντρική Διοίκηση, σύμφωνα με τον Κανονισμό της, ως προς τον προϋπολογισμό εξόδων και τον ισολογισμό-απολογισμό αυτής. Οι φορείς της Κεντρικής Διοίκησης και οι υποδιαιρέσεις τους σε ειδικούς φορείς είναι διοικητικές της μονάδες και μονάδες του προϋπολογισμού της, χωρίς αυτοτελή νομική προσωπικότητα.»

καθώς και για τους Κανονισμούς Εργασίας και τις Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας).

Αξίζει να σημειωθεί ότι το θεσμικό πλαίσιο του νέου νόμου κινείται στην κατεύθυνση τόσο της πρόληψης όσο και της αντιμετώπισης των περιστατικών αυτών. Ειδικότερα:

1. Στο πεδίο των προληπτικών μέτρων

Ο εργοδότης, εκτός της υποχρέωσης να απέχει από βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές, υποχρεούται να διαχειρίζεται κάθε καταγγελία με μηδενική ανοχή σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, να παρέχει στους εργαζόμενους πληροφορίες για πιθανούς κινδύνους βίας και παρενόχλησης, καθώς και συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή για την εξέταση καταγγελιών.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, ο εργοδότης θα πρέπει – μεταξύ άλλων – να επιβλέπει εάν εφαρμόζονται ορθά τα μέτρα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, να γνωστοποιεί τον επαγγελματικό κίνδυνο από την εργασία, να αξιολογεί τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους και να λαμβάνει μέτρα με στόχο την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό αυτών.

Ειδικότερα για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους ορίζεται ότι είναι υποχρεωμένες να εφαρμόζουν πολιτική μηδενικής ανοχής για βίαιες και παρενοχλητικές συμπεριφορές. Αυτή η πολιτική θα πρέπει, αφού εκτιμηθούν οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης, να περιλαμβάνει ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού και ορισμό ενός εργαζόμενου ως «πρόσωπο αναφοράς-σύνδεσμο», που θα έχει ως αρμοδιότητα την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να έχουν καταρτίσει πολιτική για τον τρόπο της εσωτερικής διαχείρισης καταγγελιών βίας και παρενόχλησης, που θα συμπεριλαμβάνει ασφαλείς τρόπους επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών, καθώς και απαγόρευση αντιποίνων και αμεροληψία στην εξέταση.

2. Στο πεδίο της αντιμετώπισης

Κάθε πρόσωπο που έρχεται αντιμέτωπο με περιστατικό βίας και παρενόχλησης δικαιούται να προσφύγει σε διοικητικές αρχές -ειδικότερα στην Επιθεώρηση Εργασίας και το Συνήγορο του Πολίτη-, αλλά και να κάνει σχετική καταγγελία εντός της επιχείρησης.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να λάβει μέτρα για την παρεμπόδιση και τη μη επανεμφάνιση τέτοιων περιστατικών. Ενδεικτικά αναφέρονται ως μέτρα η σύσταση συμμόρφωσης, η αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου εργασίας ή καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης.

Τέλος, ο εργαζόμενος που βιώνει βία και παρενόχληση δικαιούται να αποχωρήσει από το χώρο εργασίας για εύλογο χρόνο, χωρίς να στερηθεί τις απολαβές του ή να υποστεί άλλη δυσμενή συνέπεια. Οι προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος για την άσκηση αυτού του δικαιώματος είναι η εύλογη πεποίθησή του ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του και η προηγούμενη γραπτή ενημέρωση του εργοδότη του, στην οποία θα τεκμηριώνεται αυτή η πεποίθηση του.

3. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, και συγκεκριμένα το Αυτοτελές Τμήμα για την παρακολούθηση των φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθίσταται

αρμόδιο για την παρακολούθηση της πορείας των καταγγελιών και των αιτήσεων για την επίλυση εργατικών διαφορών που αφορούν βία και παρενόχληση.

- **Διοικητικές κυρώσεις από την Επιθεώρηση Εργασίας**

Σημαντική είναι, επίσης, η πρόβλεψη προστίμου για κάθε παράβαση των υποχρεώσεων προληπτικών μέτρων από τον εργοδότη, αλλά και η δυνατότητα μείωσής του κατά 30%, εφόσον υπάρξει συμμόρφωση με τις υποδείξεις της Επιθεώρησης Εργασίας και παραίτηση από τα ένδικα μέσα.

Στην περίπτωση που πιθανολογηθεί κίνδυνος για την υγεία ή την ασφάλεια του εργαζομένου από περιστατικά βίας ή παρενόχλησης, εκδίδεται εντολή από την Επιθεώρηση Εργασίας προς τον εργοδότη να λάβει άμεσα μέτρα, όπως ενδεικτικά απομάκρυνσή του από τον εργασιακό χώρο, αλλαγή βάρδιας ή απασχόληση με τηλεργασία.

Επιβάλλει δε να διακοπεί προσωρινά η λειτουργία τμήματος ή του συνόλου της επιχείρησης μέχρι πέντε ημέρες, σε περίπτωση επανάληψης κάποιας παράβασης μέσα σε τέσσερα χρόνια από τον αρχικό έλεγχο.

5.2. Ρυθμίσεις ν. 4795/2021 (Α' 62/17.4.2021) - Θεσμός Συμβούλου Ακεραιότητας

Ο ν. 4795/2021 εισήγαγε το θεσμό του Συμβούλου Ακεραιότητας στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Συγκεκριμένα, το άρθρο 23 του νόμου ορίζει ότι σε κάθε Υπουργείο πλην των Υπουργείων Εξωτερικών, Προστασίας του Πολίτη, Εθνικής Άμυνας και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής συνιστάται Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας. Ωστόσο, σε άλλους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης (Ανεξάρτητες Αρχές, Περιφέρειες, Δήμους, Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ της Γενικής Κυβέρνησης, αυτοτελείς υπηρεσίες, ως και τα εξαιρούμενα Υπουργεία Εξωτερικών, Προστασίας του Πολίτη, Εθνικής Άμυνας, Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής) είναι δυνατή η σύσταση αντίστοιχων αυτοτελών Γραφείων Συμβούλου Ακεραιότητας, εφόσον αυτό κριθεί απαραίτητο λόγω των αρμοδιοτήτων του φορέα και του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτόν, με τη διαδικασία που ορίζει το άρθρο 80 του νόμου.

Ο θεσμός του Συμβούλου Ακεραιότητας δρα προληπτικά και κατασταλτικά, έχοντας ως στόχο την αλλαγή της κουλτούρας ακεραιότητας στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Τρεις είναι οι λειτουργικοί άξονες των αρμοδιοτήτων του, σύμφωνα με το άρθρο 24: ο υποστηρικτικός, ο ενημερωτικός και ο συμβουλευτικός τόσο για υπαλλήλους που αντιμετωπίζουν φαινόμενα διαφθοράς, κατάχρησης εξουσίας, αντικοινωνικής συμπεριφοράς, σεξουαλικής παρενόχλησης αλλά και κάθε μορφής παραβίασης ακεραιότητας, όσο και για τις ίδιες τις υπηρεσίες στις οποίες διαπράττονται τα ανωτέρω².

5.3. Δικαστική προστασία

Εκτός των προαναφερθέντων, ο εργαζόμενος που υφίσταται κακοποιητικές συμπεριφορές, όπως αυτές ορίστηκαν ανωτέρω, διαθέτει ενδεικτικά τις εξής νομικές διεξόδους:

² Ήδη η Περιφέρεια Κρήτης και το Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής έχει προκηρύξει τη θέση Συμβούλου Ακεραιότητας για τη σύσταση του αντίστοιχων Αυτοτελών Γραφείων, ενώ η Εθνική Αρχή Διαφάνειας υπέγραψε Μνημόνιο Συνεργασίας με το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας στις 5-4-2022 με σκοπό την παροχή τεχνογνωσίας σε θέματα εσωτερικού ελέγχου, διαφάνειας, καταπολέμησης της απάτης και διαφθοράς και σύστασης Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στο συγκεκριμένο ΑΕΙ.

- Να υποβάλει μήνυση για στοιχειοθετούμενα αδικήματα του ποινικού κώδικα, όπως είναι η εξύβριση (361 ΠΚ), η συκοφαντική δυσφήμιση (363 ΠΚ), η εκβίαση (385 ΠΚ) κ.ά.
- Να ασκήσει αγωγή ενώπιον των αρμόδιων πολιτικών δικαστηρίων, σύμφωνα με τα άρθρα 57 και 59 ΑΚ, αξιώνοντας την άρση και την παράλειψη στο μέλλον κάθε παράνομης προσβολής της προσωπικότητάς του, εφόσον η σε βάρος του βλαπτική συμπεριφορά από την πλευρά του εργοδότη συνιστά προσβολή της προσωπικότητάς του. Επιπλέον, η διάταξη του άρθρου 57 ΑΚ παραπέμπει ρητά στην εφαρμογή των διατάξεων για τις αδικοπραξίες.

Έτσι, οι προαναφερόμενες κακοποιητικές συμπεριφορές συνιστούν παράνομη και υπαίτια συμπεριφορά του εργοδότη. Ως εκ τούτου, συνιστούν παρανομία κατά το άρθρο 914 ΑΚ και γεννάται η αξίωση κατά τις διατάξεις 929 και 932 ΑΚ της χρηματικής ικανοποίησης για τυχόν περιουσιακή ζημία, αλλά και για την ηθική βλάβη που υφίστανται οι αποδέκτες των κακοποιητικών συμπεριφορών. Επισημαίνεται, επιπλέον, ότι με το άρθρο 662 ΑΚ ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά για την ασφάλεια και την υγιεινή των χώρων εργασίας για την προστασία της ζωής και της υγείας των εργαζομένων. Επομένως, στην περίπτωση που προσβάλλονται αυτά τα έννομα αγαθά, οι εργαζόμενοι δύνανται να επιδιώξουν την προστασία τους με την επίκληση αυτής της διάταξης, σε συνδυασμό με τις προαναφερθείσες διατάξεις για τη χρηματική ικανοποίηση για περιουσιακή ζημία και ηθική βλάβη. Δεν παραλείπεται η αναφορά στις διατάξεις των άρθρων 281 και 288 ΑΚ και η δυνατότητα επικλήσεώς τους από την πλευρά των εργαζομένων. Ειδικότερα, κατά το άρθρο 281 ΑΚ απαγορεύεται η καταχρηστική άσκηση των δικαιωμάτων, ήτοι στις περιπτώσεις που αυτή η άσκηση υπερβαίνει τα όρια που τίθενται από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό ή οικονομικό σκεπό του δικαιώματος, ενώ κατά το άρθρο 288 ΑΚ ο οφειλέτης (ο εργοδότης εν προκειμένω) υποχρεούται στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων του, όπως απαιτεί η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Σε ορισμένες από τις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος έχει υποστεί κακοποιητικές συμπεριφορές, έχει επίσης τη δυνατότητα επίκλησης του άρθρου 325 ΑΚ, ασκώντας το δικαίωμα επίσχεσης. Σύμφωνα με αυτό, ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας στον εργοδότη μέχρι την ικανοποίηση της ληξιπρόθεσμης έναντι του εργαζομένου οφειλής του (των υποχρεώσεων του), όπως προκύπτει από τη συναφθείσα εργασιακή σύμβαση. Μεταξύ αυτών των υποχρεώσεων συμπεριλαμβάνεται και ο σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων.

- Να ασκήσει αγωγή καταβολής αποζημίωσης απόλυσης λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας και εξαναγκασμού σε παραίτηση (άρθρο 7 του ν. 2112/1920).
- Να ασκήσει αγωγή για την ακύρωση της καταγγελίας της σύμβασης για λόγους εμπάθειας, εκδίκησης ή και καταχρηστικότητας εις βάρος του εργαζομένου.

6. Ενδεικτικές νομολογιακές προσεγγίσεις

Για την ολοκλήρωση της παρούσας ανάπτυξης κρίθηκε απαραίτητη η αναφορά σε ενδεικτικές νομολογιακές προσεγγίσεις του φαινομένου από τα ελληνικά δικαστήρια, αλλά και από το Γενικό Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

6.1. Υπ' αριθμ. 315/2020 διάταξη Εισαγγελέως Πλημμελειοδικών Πατρών³

Η με αριθμ. 315/2020 διάταξη Εισαγγελέως Πλημμελειοδικών Πατρών δέχθηκε ότι η εγκαλούσα, που εργαζόταν ως νοσηλεύτρια στα εξωτερικά ιατρεία δημοσίου νοσοκομείου υφίστατο εργασιακό εκφοβισμό, καθώς σε καθημερινή βάση και για πολλά χρόνια η προϊσταμένη της προέβαινε σε εξυβριστικές και ανάρμοστες συμπεριφορές εις βάρος της. Επίσης, κατά τη διάταξη, η εγκαλούσα, έχοντας έρθει σε αδιέξοδο από την εις βάρος της συμπεριφορά, έλαβε 40 ηρεμιστικά δισκία για να αυτοκτονήσει, με αποτέλεσμα να εισαχθεί στο νοσοκομείο, όπου υπεβλήθη σε πλύση στομάχου. Κατά τη νοσηλεία της διαπιστώθηκε ότι έπασχε, μεταξύ άλλων, από καταθλιπτική συνδρομή, σύμφωνα με το ενημερωτικό σημείωμα εξόδου του νοσοκομείου στο οποίο νοσηλεύθηκε.

Η προαναφερθείσα διάταξη απέρριψε την έγκληση διότι α) όπως αναφέρεται στη μείζονα πρόταση του συλλογισμού της, δεν είναι ανυπεράσπιστο το άτομο που δεν αντιδρά στον εργασιακό εκφοβισμό από φόβο, β) επικαλείται τη νομική οδό που θα έπρεπε να ακολουθήσει η εγκαλούσα και γ) ενώ δέχθηκε ότι είναι αληθή τα γεγονότα που επικαλείται στην έγκληση η εγκαλούσα, παρόλα αυτά αποφάνθηκε ότι δεν στοιχειοθετείται το έγκλημα του άρθρου 312 του προϊσχύσαντος ΠΚ (πρόκληση σωματικής κάκωσης ή βλάβης της υγείας σε ανήλικο ή σε πρόσωπο που δεν μπορεί να υπερασπίσει τον εαυτό του), διότι δεν υπάρχει ιατρικό έγγραφο που να αποδεικνύει ότι ήταν ανυπεράσπιστη.

Στην υπό εξέταση διάταξη παρατηρούμε ότι η έννοια του ανυπεράσπιστου ατόμου ερμηνεύθηκε με μια προσέγγιση που είναι αντίθετη τόσο στις νομολογιακές (ΑΠ 1372/2007, ΑΠ 18/1980, ΑΠ 1163/1978) όσο και στις θεωρητικές παραδοχές. Σύμφωνα με αυτές, ανυπεράσπιστο άτομο θεωρείται και αυτό που δεν τολμά να αρνηθεί. Αξίζει να επισημανθεί ότι οι όποιες δυνατότητες έχει ένα πρόσωπο να προσφύγει στη δικαιοσύνη δεν αναιρούν την έννοια του ανυπεράσπιστου, υπό την προϋπόθεση ότι συντρέχουν όλα τα στοιχεία του άρθρου 312 του προϊσχύσαντος ΠΚ και δεν γίνεται η επίκλησή του με τρόπο καταχρηστικό (αντί για πολλούς, Μπέκας, 2014: 416-417, Ανδρουλάκης, 1974: 17).

6.2. Υπ' αριθμ. 173/2016 απόφαση Αρείου Πάγου⁴

Με την υπ' αριθμ. 173/2016 απόφαση του Αρείου Πάγου κρίθηκε ότι η εργοδότη εταιρία, με απώτερο σκοπό την απόλυση της εργαζόμενης χωρίς την καταβολή της προβλεπόμενης από το νόμο αποζημίωσης, μέσω των εκπροσώπων της άρχισε να δημιουργεί ενώπιον τρίτων δυσμενές κλίμα σε βάρος της εργαζόμενης. Συγκεκριμένα, ο εκτελεστικός διευθυντής και αντιπρόεδρος του ΔΣ της εταιρίας άρχισε να συμπεριφέρεται προσβλητικά και να δημιουργεί συστηματικά, ενώπιον υπαλλήλων και πελατών του ξενοδοχείου, δυσμενές κλίμα σε βάρος της εργαζόμενης, η οποία παρέσχε τις υπηρεσίες

³ [ΠοινΔικ, 2/2021](#), σελ. 277 – 280, με σχόλια Βασιλικής Σγόντζου.

⁴ Επιθεώρηση ΙΚΑ Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, τεύχος 595/2016 σελ. 716.

της αδιαταράκτως επί δέκα έτη και χωρίς να έχει δημιουργηθεί μέχρι τότε κανένα πρόβλημα.

Η ως άνω απόφαση συνέδεσε τις συνέπειες της ύπαρξης του εχθρικού περιβάλλοντος, το οποίο συστηματικά και μεθοδευμένα καλλιεργούσε ο εργοδότης σε βάρος της εργαζόμενης, με την εφαρμογή των όρων του άρθρ. 7 Ν. 2112/1920, σύμφωνα με το οποίο το θύμα, με την επίκληση του τεκμηρίου της εργοδοτικής καταγγελίας, μπορεί να αποχωρήσει από την εργασία αξιώνοντας την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, διεκδικώντας ταυτόχρονα και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

6.3. Υπόθεση T-275/17⁵ και υπόθεση T-377/17⁶

Το Γενικό Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιλήφθηκε και στις δύο υποθέσεις της περίπτωσης δύο υπαλλήλων, μια στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (ΕΚ) και μια στην Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (ΕΤΕπ), οι οποίες υπήρξαν θύματα ηθικής και λεκτικής βίας από τους προϊσταμένους τους. Το Γενικό Δικαστήριο αναγνώρισε ότι αυτές οι δύο υπάλληλοι παρενοχλήθηκαν ηθικά, καθώς η καταγγελλόμενη συμπεριφορά ήταν επαναλαμβανόμενη, και υποχρέωσε το Κοινοβούλιο και την ΕΤΕπ αντιστοίχως να καταβάλουν σε καθεμία από αυτές αποζημίωση 10.000 ευρώ.

Ειδικότερα, στην υπόθεση T-275/17, το Γενικό Δικαστήριο, αφού επεσήμανε ότι οι ευρωβουλευτές υποχρεούνται να σέβονται την αξιοπρέπεια και την υγεία των συνεργατών τους, δέχθηκε ότι τα πραγματικά περιστατικά που πρόβαλε η κοινοβουλευτική βοηθός επιβεβαιώθηκαν από μάρτυρες, χωρίς να αμφισβητηθούν από το Κοινοβούλιο ή την ευρωβουλευτή ως προς την αλήθειά τους.

Το Γενικό Δικαστήριο διαπίστωσε, στη συνέχεια, ότι το περιεχόμενο, και κυρίως ο ιδιαίτερα βάνανσος χαρακτήρας των εκφράσεων της ευρωβουλευτού προς τη βοηθό της, συνιστούν διασυρμό όχι μόνο του προσώπου της βοηθού, αλλά και της εργασίας της. Επομένως, η συμπεριφορά της ευρωβουλευτού ήταν καταχρηστική και δεν μπορεί να θεωρηθεί ως στάση που συνάδει με την ιδιότητα του μέλους θεσμικού οργάνου της Ένωσης. Αξίζει να σημειωθεί ότι το Γενικό Δικαστήριο θεώρησε ότι ο καταχρηστικός χαρακτήρας των επίμαχων συμπεριφορών της ευρωβουλευτού δεν μπορεί να μετριαστεί ούτε από την εγγύτητα των σχέσεών της με τη βοηθό της, ούτε από το κλίμα έντασης που κυριαρχούσε εντός της ομάδας κοινοβουλευτικών βοηθών της ευρωβουλευτού.

Στην υπόθεση T-377/17 το Γενικό Δικαστήριο εκτίμησε αρχικά ότι η ΕΤΕπ υπέπεσε σε πλάνη περί το δίκαιο διότι έκρινε ότι, για να μπορεί μια συμπεριφορά να θεωρείται «ηθική παρενόχληση», πρέπει να επαναλαμβάνεται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο, χωρίς να λαμβάνει υπόψη της τις σωρευτικές συνέπειες που έχουν άλλες προβαλλόμενες συμπεριφορές στην αυτοεκτίμηση και στην αυτοπεποίθηση του προσώπου κατά του οποίου στρέφονται.

Πράγματι, από την εξέταση των πραγματικών περιστατικών προέκυψε ότι η ΕΤΕπ παρέλειψε να εξετάσει αν καθεμία από τις συμπεριφορές που προσάπτονταν στον νέο διευθυντή είχε, σε συνδυασμό με τις υπόλοιπες, ως αντικειμενική συνέπεια την προσβολή της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης της προσφεύγουσας υπαλλήλου. Επομένως, όσον αφορά τις συμπεριφορές τις οποίες η ΕΤΕπ δεν χαρακτήρισε ως ηθική παρενόχληση,

⁵ ECLI: ECLI:EU:T:2018:479

⁶ ECLI:EU:T:2018:478

το Γενικό Δικαστήριο συνάγει ότι το όργανο αυτό υποχρεούται να προβεί σε νέα εξέταση των συμπεριφορών του νέου διευθυντή στις οποίες αναφέρεται η προσφεύγουσα, προκειμένου να καθορίσει αν αυτές, συνολικώς εξεταζόμενες, συνιστούν ηθική παρενόχληση.

Το Γενικό Δικαστήριο αποφάσισε περαιτέρω ότι η ΕΤΕπ, κρίνοντας ότι θα ασκηθούν πειθαρχικές διώξεις κατά του νέου διευθυντή μόνο σε περίπτωση υποτροπής εντός χρονικού διαστήματος τριών ετών, έλαβε ανεπαρκή και ακατάλληλα μέτρα σε σχέση με τη σοβαρότητα της περίπτωσης, και μάλιστα συμπεριφορών τις οποίες η ίδια χαρακτήρισε ως ηθική παρενόχληση.

Με τις ως άνω αποφάσεις το Γενικό Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η έννοια της «ηθικής παρενόχλησης» καλύπτει την καταχρηστική επί ορισμένο χρονικό διάστημα συμπεριφορά που εκδηλώνεται κατά τρόπο επαναληπτικό ή συστηματικό, με προφορικό ή γραπτό λόγο, με χειρονομίες ή πράξεις. Ο ως άνω ορισμός σημαίνει ότι η έννοια της ηθικής παρενόχλησης συνδέεται με μια μεταχείριση που έχει κατ' ανάγκη ορισμένη χρονική διάρκεια και προϋποθέτει την ύπαρξη επαναλαμβανομένων ή εξακολουθητικών επιλήψιμων πράξεων, οι οποίες τελούνται εκουσίως, σε αντίθεση με εκείνες που είναι ακούσιες. Επιπλέον, οι εν λόγω επιλήψιμες συμπεριφορές πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας, της αξιοπρέπειας ή της φυσικής ή ψυχολογικής ακεραιότητας ενός προσώπου.

7. Αντί συμπερασμάτων

Επιλήψιμες συμπεριφορές, που κατά τα ανωτέρω συνιστούν ηθική παρενόχληση, καταπατούν τα ανθρώπινα δικαιώματα και υπονομεύουν κατάφωρα κάθε έννοια ευνομούμενης πολιτείας. Επομένως, επιβάλλεται η λήψη μέτρων που θα χαρακτηρίζονται από μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση, ώστε να ανασχεθεί το φαινόμενο.

Αυτό σημαίνει ότι η αντιμετώπιση της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο προϋποθέτει τον σεβασμό της ανθρώπινης αξίας και αξιοπρέπειας, την κατάργηση των διακρίσεων και την προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων.

Λαμβάνοντας υπόψη δε ότι το συγκεκριμένο φαινόμενο είναι πολυδιάστατο, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, και με σκοπό την προαγωγή της αξιοπρεπούς εργασίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης, πέραν των ανωτέρω νομικών οδών άμυνας που διανοίγονται για τους εργαζομένους, κρίνεται αναγκαία η λήψη μέτρων πρόληψης κυρίως. Στην πρόληψη η πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση των εμπλεκόμενων μερών κατέχουν κυρίαρχο ρόλο.

Ενδεικτικές βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσσες

- Ανδρουλάκης Ν. (1974) *Ποινικό Δίκαιο. Ειδικό Μέρος*, (σελ. 17). Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα Ε.Ε.
- Κοϊνης, Α. & Σαρίδη, Μ. (2013) «Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη», *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1), 36-48.
- Μπέκας Γ. (2014) *Η προστασία της Ζωής και της Υγείας στον Ποινικό Κώδικα*, (σσ. 416-417). Αθήνα: Π.Ν. Σάκκουλας.
- Μακρή Ι. (2021) *Ηθική παρενόχληση και ψυχολογικός εκφοβισμός στην εργασία: το σύνδρομο mobbing στους χώρους εργασίας. Ενημερωτικό Σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, (σελ. 24). Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Τσιάμα, Μ.Χ. (2013) «Το φαινόμενο της ηθικής/ψυχολογικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας: Εννοιολογικοί προσδιορισμοί», *Άρθρα και Μελέτες*, 9/2013. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Υπό την Εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Ξενόγλωσσες

- Leymann, H. (1990) “Mobbing and psychological terror at workplaces”, *Violence Vict.*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1993) *Mobbing. Psychological terror at work and how to overcome it*. Hamburg: Rowohlt TB-Reinbeck V.
- Leymann, H. (1996) “The content and development of mobbing at work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Namie G. (2003) “Workplace bullying: Escalated incivility”, *Ivey Business Journal*, 1-7.
- 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.

Δικαστικές Αποφάσεις

ΑΠ 1372/2007

ΑΠ 18/1980

ΑΠ 1163/1978

Απόφαση του Γενικού Δικαστηρίου (πρώτο τμήμα) της 13ης Ιουλίου 2018, Michela Curto κατά Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, T-275/17.

Απόφαση του Γενικού Δικαστηρίου (πρώτο τμήμα) της 13ης Ιουλίου 2018, SQ κατά Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων (ΕΤΕπ), T-377/17.