

## *Εργασιακή παρενόχληση, ψυχική υγεία και εργασιακή ζωή εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*

*Ανθούλα Ντόλκερα #, Ελένη Ανδρέου \**

### *Περίληψη*

Η εργασιακή παρενόχληση είναι ένα εξαιρετικά διαβρωτικό φαινόμενο που ασκεί αρνητική επιρροή στην επαγγελματική υπόσταση και ψυχοκοινωνική ευημερία των εργαζομένων. Στόχος της παρούσας μελέτης ήταν να καταγράψει το ποσοστό επικράτησης της εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα και το πώς επιδρά η εργασιακή παρενόχληση στην ψυχική υγεία και την εργασιακή ζωή των εκπαιδευτικών. Το δείγμα αποτέλεσαν 508 εκπαιδευτικοί που υπηρετούν σε δημόσια σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Αρνητικών Πράξεων – Negative Acts Questionnaire (NAQ) και η Γενική Κλίμακα Ψυχικής Υγείας – General Health Questionnaire (GHQ). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 11,6% των εκπαιδευτικών έχουν πέσει θύματα εργασιακής παρενόχλησης κατά τη διάρκεια των τελευταίων 6 μηνών και η εργασιακή παρενόχληση συνδέεται αρνητικά με τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, ψυχικής υγείας και αντιληπτής παραγωγικότητας. Τα ευρήματα εξετάζονται υπό το πρίσμα σύγχρονων σχετικών ερευνών.

*Λέξεις κλειδιά: Εργασιακή Παρενόχληση, Εκπαιδευτικοί, ψυχική υγεία, επαγγελματική ικανοποίηση, παραγωγικότητα*

---

# Εκπαιδευτικός - Διδάκτωρ Π.Τ.Δ.Ε. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

\* Καθηγήτρια Π.Τ.Δ.Ε. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

## Εισαγωγή

Το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης έχει λάβει ιδιαίτερη προσοχή σε ερευνητικό επίπεδο τις τελευταίες δεκαετίες, γεγονός το οποίο θα μπορούσε να αποδοθεί στις σημαντικές συνέπειες που ενδέχεται να έχουν τα περιστατικά τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και τους οργανισμούς, το εργασιακό περιβάλλον και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Ως μία επαναλαμβανόμενη και συστηματικά εχθρική συμπεριφορά που στοχεύει σε έναν ή περισσότερους εργαζόμενους, αποτελεί σήμερα ένα διάχυτο φαινόμενο στους οργανισμούς, που πλήττει 15% περίπου των υπαλλήλων διεθνώς και στην Ελλάδα (Tsunoo et al, 2010· Zapf et al, 2011· Παπαλεξανδρή & Γαλανάκη, 2011). Οι σύγχρονες προσεγγίσεις ερμηνεύουν, το φαινόμενο ως το αποτέλεσμα των αλληλεπιδράσεων μεταξύ ατομικών, οργανωσιακών και κοινωνικοπολιτιστικών παραγόντων (Branch et al, 2013).

Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μία επαγγελματική ομάδα υψηλού κινδύνου εργασιακής παρενόχλησης λόγω της ιδιαίτερης φύσης της εργασίας, των πολύπλοκων διαπροσωπικών σχέσεων που αναπτύσσονται με τους διευθυντές, τους συναδέλφους, τους γονείς και τους μαθητές, και των απαιτητικών καθηκόντων (Riley et al, 2011). Σύγχρονες έρευνες τεκμηριώνουν πως η συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου στην εκπαιδευτική κοινότητα είναι ιδιαίτερα υψηλή, φτάνοντας σε ποσοστά άνω του 20% (McGuckin & Lewis, 2008· Κοιν, 2015).

### Το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης

Η εργασιακή παρενόχληση συναντάται στη σχετική βιβλιογραφία με διάφορους εναλλακτικούς όρους, όπως «εκφοβισμός» (bullying) (Hoel et al, 1999), «παρενόχληση-περικόκλωση» (mobbing) (Zapf et al, 1996), «θυματοποίηση» (victimization) (Aquino et al, 1999), και «ηθική παρενόχληση» (moral harassment) (Bjorkqvist et al, 1994). Ανεξαρτήτως του όρου, η εργασιακή παρενόχληση είναι η κατάσταση στην οποία ένα ή περισσότερα άτομα συστηματικά και για μία μακρά χρονική περίοδο θεωρούν πως είναι δέκτες αρνητικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας τους από ένα ή περισσότερα άτομα και έχουν δυσκολία να υπερασπιστούν τον εαυτό τους έναντι αυτής της συμπεριφοράς (Matthiesen & Einarsen, 2007: 735). Τα βασικά κριτήρια για την αξιολόγηση μιας συμπεριφοράς ως εργασιακή

παρενόχληση περιλαμβάνουν: (1) τον αρνητικό αντίκτυπο της συμπεριφοράς στο άτομο-στόχο, (2) τη συχνότητα, (3) την επιμονή, και (4) την ανισορροπία δύναμης μεταξύ των εμπλεκόμενων ατόμων (Saunders et al, 2007). Συμπεριφορές που εμπίπτουν στο φάσμα της εργασιακής παρενόχλησης περιλαμβάνουν τα δημόσια κακόβουλα και αρνητικά σχόλια στο πλαίσιο της λεκτικής απειλής, την αντιμετώπιση του εργαζόμενου ως «αποδιοπομπαίου τράγου», μέσω της στιγματοποίησής του και του καταλογισμού ευθυνών και σφαλμάτων χωρίς λόγο, την εντατικοποίηση της εργασίας και των καθηκόντων που εκτελεί ο εργαζόμενος πέραν των φυσιολογικών ή αναμενόμενων προσδοκιών, τη σεξουαλική παρενόχληση συνήθως από εργαζόμενους ανώτερης ιεραρχίας και ισχύος, και τη σωματική ή ψυχολογική κακοποίηση (Harvey et al, 2009).

Ως προς τη συχνότητα εμφάνισης του φαινομένου στο γενικό πληθυσμό, έχει διαπιστωθεί ότι περίπου το 1/5 των εργαζόμενων θεωρεί πως έχει πέσει θύμα εργασιακής παρενόχλησης (Jennifer et al, 2003). Όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς, σύγχρονες μελέτες καταδεικνύουν πως αυτοί αποτελούν μία επαγγελματική κατηγορία υψηλού κινδύνου (Fox & Stallworth, 2005· Riley et al, 2011· de Wet, 2010a,b). Στην Ελλάδα, οι Kakoulakis et al (2015), εξετάζοντας ένα δείγμα 265 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, βρήκαν πως το ποσοστό αυτών που έχουν δεχθεί παρενόχληση φτάνει το 14,4%. Δεδομένων των διαφορετικών ορισμών του φαινομένου και των εναλλακτικών μεθοδολογικών προσεγγίσεων που χρησιμοποιούνται, τα ποσοστά αυτά κυμαίνονται διεθνώς από το 2,6% μέχρι και το 90,0% (Malinauskiene et al, 2005· Fox & Stallworth, 2005· Cemaloglu, 2007· McGuckin & Lewis, 2008· Russo et al, 2008· Riley et al, 2011· Koiv, 2011· McMahon et al, 2014).

#### Επιπτώσεις στην ψυχική υγεία και την εργασιακή ζωή

Η εργασιακή παρενόχληση έχει συνδεθεί με προβλήματα σωματικής υγείας, όπως είναι οι διαταραχές ύπνου, οι συχνές κεφαλαλγίες, οι μυοσκελετικοί πόνοι, η χρόνια κόπωση και τα στομαχικά προβλήματα (Strandmark & Hallberg, 2007· Niedhammer et al, 2009· Vie et al, 2012). Επιπλέον, ιδιαίτερα αρνητικές είναι και οι επιπτώσεις σε επίπεδο ψυχοκοινωνικής ευημερίας, καθώς τα θύματα αντιμετωπίζουν αυξημένο κίνδυνο κατάθλιψης και νευρωτισμού, αρνητική έκφραση του συναισθήματος, χρόνια

άγχος, συναισθηματική καταπόνηση και ψυχολογική δυσφορία, εξουθένωση και συναισθηματική εξάντληση (Bjorkqvist et al, 1994· Einarsen & Raknes, 1997· Coyne et al, 2000· McAnoy & Murtoogh, 2003· Glaso et al, 2007· Wu & Wu, 2009· Bond et al, 2010). Μάλιστα, ακόμα και οι λιγότερο αδρές μορφές της παρενόχλησης, όπως είναι ο έμμεσος εκφοβισμός, η απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών και η διάδοση φημών, μπορούν να έχουν παρόμοιες καταστροφικές συνέπειες με τις άμεσες εκφάνσεις, όπως είναι η σωματική βία, ιδιαίτερα όταν συμβαίνουν συχνά (Mayhew et al, 2004). Οι επιπτώσεις αυτές να αφορούν όχι μόνο τα ίδια τα θύματα αλλά και τους εξωτερικούς παρατηρητές (Vartia, 2001· Totterdell et al, 2012· Reich & Hershcovis, 2015). Επιπλέον, η εργασιακή παρενόχληση μπορεί να είναι μία ιδιαίτερα τραυματική εμπειρία, της οποίας οι συνέπειες εκτείνονται σε ολόκληρη τη ζωή του ατόμου, καθώς έχει συνδεθεί και με την εμφάνιση της Μετατραυματικής Διαταραχής Άγχους (PTSD) (Nielsen et al, 2005).

Η εργασιακή παρενόχληση δεν επηρεάζει αποκλειστικά την ψυχολογική και σωματική υγεία των θυμάτων και των παρατηρητών αλλά επιδρά αντίστοιχα και στην εργασιακή ζωή τους, διαβρώνοντας την «εργασιακή τους ταυτότητα», δηλαδή τις αντιλήψεις τους σχετικά με τις ικανότητές τους, τον οργανισμό και την ίδια την αξία της εργασίας (Lutgen-Sandvik, 2008). Επιπλέον, αρνητικός είναι και ο αντίκτυπος σε ορισμένες διαστάσεις της οργανωσιακής ταυτότητας, όπως είναι η εργασιακή ικανοποίηση (Barling et al, 2003), η οργανωσιακή δέσμευση (Bakker et al, 2008), η εργασιακή ευημερία (Rodriguez-Munoz et al, 2009) και η απόδοση (Bakker et al, 2008), με τα σύγχρονα εμπειρικά δεδομένα να υποστηρίζουν τη συσχέτιση μεταξύ εργασιακής παρενόχλησης και αύξησης της επαγγελματικής εξουθένωσης, των αδικαιολόγητων απουσιών και της παραίτησης από τη θέση εργασίας (Coyne et al, 2004· Mathisen et al, 2008· Laschinger et al, 2010). Παράλληλα, η εντατικοποίηση του φαινομένου συμβάλλει στην οικοδόμηση ενός αρνητικού οργανωσιακού κλίματος και μίας κουλτούρας που χαρακτηρίζεται από επιθετικότητα και ανοχή στις συγκρούσεις, επηρεάζοντας την ικανότητα του οργανισμού να βελτιστοποιεί την απόδοσή του (McCarthy & Barker, 2000).

## Επιπτώσεις στην εκπαιδευτική κοινότητα

Σε σχετικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί αναφορικά με το φαινόμενο της εργασιακής παρενόχλησης στην εκπαιδευτική κοινότητα έχει διαπιστωθεί πως αυτή συνδέεται με μείωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης και του βαθμού οργανωσιακής δέσμευσης (McCormack et al, 2006), αύξηση του κινδύνου επαγγελματικής εξουθένωσης (Tanhan & Cam, 2011), επιδείνωση της οργανωσιακής υγείας (Cemaloglu, 2011), ψυχοσωματική συμπτωματολογία (Casimir et al, 2012) και διάβρωση των αντιλήψεων περί αυτοαποτελεσματικότητας κατά την άσκηση των διδακτικών καθηκόντων (Celcer & Eminoglu, 2012). Σε σχετική μελέτη της de Wet (2014) βρέθηκε ότι η συστηματική παρενοχλητική συμπεριφορά οδηγεί σε μία κλιμακούμενη απάθεια και αποδυνάμωση, καταλήγοντας σε διάβρωση της επαγγελματικής υπόστασης και της προσωπικής ευημερίας. Επίσης, έχει διαπιστωθεί ότι η εργασιακή παρενόχληση ασκεί αρνητική επίδραση στην εργασιακή δέσμευση και ικανοποίηση, ενισχύοντας τα αρνητικά συναισθήματα και προκαλώντας σωματικά συμπτώματα (Fox & Stallworth, 2005). Σε έρευνα των Riley et al (2011) στην Αυστραλία βρέθηκε ότι το ήμισυ των εκπαιδευτικών αντιμετώπισε επιδείνωση της πνευματικής και σωματικής υγείας τους, λόγω της συστηματικής ή επίμονης παρενόχλησης. Σε παρόμοια ευρήματα κατέληξαν και οι Matsela & Kirsten (2014), οι οποίοι συνέδεσαν το φαινόμενο με αρνητικές σωματικές (κεφαλαλγίες, υψηλή αρτηριακή πίεση, δερματικά προβλήματα, διατροφικές διαταραχές, σωματικό άλγος), ψυχολογικές (αποπαράκλιση, πτώση ηθικού, μελαγχολία, επιθετικότητα, άγχος, προβλήματα στον ύπνο, παρανοϊκές σκέψεις), πνευματικές (αμφισβήτηση θρησκευτικών πεποιθήσεων και απόψεων περί δικαιοσύνης στον κόσμο) και κοινωνικές επιπτώσεις (επιδείνωση διαπροσωπικών σχέσεων, μοναξιά).

Ομοίως, ο αντίκτυπος της εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς έχουν συνδεθεί με τέσσερις επιμέρους τομείς της ευημερίας τους (ψυχολογικές, σωματικές, κοινωνικές, και οικονομικές) (Fahie & Devine, 2012). Οι Blase et al (2008) καταγράφουν ως συχνότερες επιδράσεις το άγχος, το θυμό, την ανασφάλεια, την ανησυχία, την αυτοαμφισβήτηση, και το αίσθημα αδυναμίας και αδικίας. Οι ίδιοι ερευνητές, σε παλιότερη μελέτη τους έδειξαν ότι η εργασιακή παρενόχληση οδηγεί σε αποπροσανατολισμό των εκπαιδευτικών, ταπείνωση, κοινωνική απομόνωση, μείωση της αυτοεκτίμησης, φόβο, θυμό, κατάθλιψη, προβλήματα σωματικής υγείας, κλονισμό

των επαγγελματικών σχέσεων, μείωση της απόδοσης μέσα στην τάξη, μειωμένο ενδιαφέρον ως προς τα δρώμενα του σχολείου και βλάβες τόσο στην προσωπική όσο και στην οικογενειακή ζωή (Blase & Blase, 2002). Στην Ελλάδα, η Κερασιώτη (2006) διαπίστωσε ότι η εργασιακή παρενόχληση αποτελεί έναν ιδιαίτερα επιβαρυντικό παράγοντα της σωματικής υγείας και ψυχολογικής ευημερίας των εκπαιδευτικών, επιδρώντας αρνητικά και στην εργασιακή τους απόδοση. Επιπλέον, οι Kakoulakis et al (2005) διαπίστωσαν θετική συσχέτιση μεταξύ παρενόχλησης και άγχους, ανησυχίας και κατάθλιψης στους εκπαιδευτικούς, και οι Ζιγρικά & Πλατσίδου (2016) σε σχετική ερευνητική μελέτη έδειξαν, ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι που δέχονται παρενόχληση βιώνουν συναισθηματικές διαταραχές. Συνολικά, η εργασιακή παρενόχληση είναι ένα φαινόμενο που πλήττει τους εκπαιδευτικούς, ασκώντας διαβρωτικό αντίκτυπο στην ψυχική τους υγεία, καθώς και στην ποιότητα της εργασιακής ζωής τους.

#### Ερευνητικά ερωτήματα

Η έρευνα περί εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς επιβεβαιώνει τις σύγχρονες αντιλήψεις σχετικά με τις εξαιρετικά αρνητικές επιπτώσεις του φαινομένου στους εργαζόμενους, στα σχολεία αλλά και στους ίδιους τους μαθητές. Δεδομένου, ωστόσο, ότι ο αριθμός των σχετικών μελετών είναι σχετικά περιορισμένος στην Ελλάδα, δεν είναι απόλυτα σαφές ποιες είναι οι κυρίαρχες επιδράσεις της εργασιακής παρενόχλησης στην ψυχική υγεία και εργασιακή ζωή των εκπαιδευτικών. Επιπρόσθετα, δεδομένων των υποκειμενικών αξιολογήσεων του τι ακριβώς συνιστά εργασιακή παρενόχληση, των διαφορετικών μεθοδολογικών εφαρμογών που ακολουθούνται στις σχετικές έρευνες, και της έλλειψης ικανοποιητικής διερεύνησης στην εκπαιδευτική κοινότητα, το ποσοστό επικράτησης του φαινομένου κυμαίνεται μεταξύ ενός μεγάλου εύρους, αναδεικνύοντας την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησής του. Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας αφορούν, αρχικά, την αποσαφήνιση του ποσοστού επικράτησης του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα και, σε δεύτερο επίπεδο, την αξιολόγηση των επιδράσεών της στην ψυχική υγεία και εργασιακή ζωή των εκπαιδευτικών. Συγκεκριμένα, οι υποθέσεις που ελέγχονται είναι οι εξής: (1) η βίωση παρενόχλησης από τους εκπαιδευτικούς συσχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή

ικανοποίηση και την παραγωγικότητα που συνθέτουν την εικόνα της εργασίας, και (2) η βίωση παρενόχλησης από τους εκπαιδευτικούς συσχετίζεται αρνητικά με την ψυχική τους υγεία.

## Μέθοδος

### Το δείγμα της έρευνας

Στην έρευνα συμμετείχαν 508 εκπαιδευτικοί που υπηρετούσαν σε δημόσια σχολεία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από 23 νομούς της χώρας. Συγκεκριμένα, συμμετείχαν 305 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (ποσοστό 60%) και 203 εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ποσοστό 40%). Το δείγμα αποτέλεσαν 325 γυναίκες (ποσοστό 64%) και 183 άντρες (ποσοστό 36%). Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος στο σύνολο των 508 εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Παράλληλα στους Πίνακες 2 και 3 παρουσιάζεται ξεχωριστά το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών που εργάζονται στην Α/θμια και Β/θμια εκπαίδευση

Πίνακας 1: Γενικά χαρακτηριστικά δείγματος

		Συχνότητα	Ποσοστό
Βαθμίδα	Α/θμια	305	60,0%
	Β/θμια	203	40,0%
Φύλο	Γυναίκα	325	64,0%
	Άντρας	183	36,0%
Οικογενειακή κατάσταση	Παντρεμένος	391	77,0%
	Ελεύθερος	84	16,5%
	Διαζευγμένος	27	5,3%
	Χηρεία	6	1,2%
Διευθυντής	Όχι	447	88,0%
	Ναι	61	12,0%
Μέγεθος σχολείου	Λιγότεροι από 60 μαθητές	36	7,1%
	60 - 200 μαθητές	254	50,0%
	Περισσότεροι από 200 μαθητές	218	42,9%
Περιοχή	Μεγάλο αστικό κέντρο	205	40,4%
	Μικρή πόλη	173	34,1%
	Αγροτική περιοχή	130	25,6%
Τάξη	Γενικής αγωγής	474	93,3%
	Τμήμα ένταξης	34	6,7%

Πίνακας 2: Επίπεδο εκπαίδευσης εκπαιδευτικών Α' βαθμίδας

		Συχνότητα	Ποσοστό
Βασικές σπουδές	Παιδαγωγική Ακαδημία	36	11,8%
	Παιδαγωγική Ακαδημία και εξομοίωση	99	32,5%
	Παιδαγωγικό Τμήμα ΑΕΙ	136	44,6%
	Πτυχίο ΑΕΙ	34	11,1%
Πρόσθετες σπουδές	Μετεκπαίδευση σε Διδασκαλείο	77	25,2%
	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Εξειδίκευσης	46	15,1%
	Διδακτορικό Δίπλωμα	5	1,6%
	Άλλες σπουδές	12	3,9%

Πίνακας 3: Επίπεδο εκπαίδευσης εκπαιδευτικών Β' βαθμίδας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Άλλο πτυχίο Α.Ε.Ι	46	22,7%
Μεταπτυχιακό δίπλωμα εξειδίκευσης	44	21,7%
Διδακτορικό δίπλωμα	5	2,5%
Άλλες σπουδές	46	22,7%

### Ερευνητικά εργαλεία

Για την επίτευξη των στόχων της παρούσας μελέτης αξιοποιήθηκε το δεύτερο και τρίτο μέρος του Ερωτηματολογίου Αρνητικών Πράξεων – Negative Acts Questionnaire (NAQ) (Einarsen & Rakness, 1997), το οποίο είναι ερευνητικό εργαλείο που μετρά την έκθεση των εργαζομένων σε διάφορες μορφές παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους κατά το διάστημα των τελευταίων έξι μηνών. Η εσωτερική συνοχή της κλίμακας μέτρησης είναι υψηλή και ο δείκτης Cronbach alpha κυμαίνεται από  $\alpha=0,87$  μέχρι  $\alpha=0,93$ . Στην ελληνική μετάφραση του NAQ (Τεμεκενίδου, 2008), έγιναν κάποιες διαφοροποιήσεις και αντικαταστάσεις ώστε να εκφράζει τους στόχους της παρούσας έρευνας. Συγκεκριμένα αξιοποιήθηκε το δεύτερο μέρος του NAQ, χρησιμοποιώντας από το τρίτο μέρος της μεταφρασμένης απόδοσης του NAQ τον ορισμό της εργασιακής παρενόχλησης που εισήχθη στην εισαγωγική σελίδα του ερωτηματολογίου της παρούσης έρευνας. Έτσι, το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιελάμβανε 10 ερωτήσεις για την επαγγελματική ικανοποίηση και την παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών που συνθέτουν την εικόνα τους για την εργασία. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων για την επαγγελματική



ικανοποίηση δόθηκαν σε μία 7βάθμια κλίμακα από «πολύ ικανοποιημένος/η» έως «πολύ δυσαρεστημένος/η», ενώ η αξιολόγηση για την παραγωγικότητα (π.χ. “Δουλεύω σκληρά στη δουλειά μου”) έγινε σε 7βάθμια κλίμακα με επιλογές «συμφωνώ πολύ» έως «διαφωνώ πολύ». Ο δείκτης αξιοπιστίας της πρώτης υποκλίμακας (εικόνα για την εργασία) του ερωτηματολογίου στην παρούσα έρευνα ήταν  $\alpha=0,792$ .

Στο δεύτερο μέρος του NAQ, η πρωτότυπη μορφή του περιλαμβάνει 22 ερωτήσεις. Σε κάθε μια από τις ερωτήσεις οι συμμετέχοντες αναγνώριζαν πόσο συχνά έχουν έρθει αντιμέτωποι με τις συμπεριφορές που περιγράφονταν: «ποτέ», «περιστασιακά», «μηνιαία», «εβδομαδιαία», ή «καθημερινά» (Einarsen & Raknes, 1997). Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε η αγγλική εκδοχή του ερωτηματολογίου που περιλαμβάνει 29 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις αφορούσαν μορφές παρενόχλησης σε προσωπικό (υποτιμητικές και προσβλητικές συμπεριφορές, φημολογία, κριτική, πείραγμα) και σε επαγγελματικό επίπεδο (ανάθεση ανέφικτων δραστηριοτήτων, απόκρυψη πληροφοριών, υπερβολικός έλεγχος και παρακολούθηση εργασίας) και αναφέρονταν στην εκδήλωση τόσο έμμεσων (προφορική βία, επιθετικά σχόλια, κοροϊδία) όσο και άμεσων (κοινωνική απομόνωση, συκοφαντία) συμπεριφορών (Mikkelsen & Einarsen, 2001; Mikkelsen & Einarsen, 2002) στο διάστημα των τελευταίων έξι μηνών. Επίσης υπήρχε και μία ερώτηση που αναφερόταν σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων αξιολογήθηκαν με βάση την κλίμακα: «ποτέ», «περιστασιακά», «μηνιαία», «εβδομαδιαία», «καθημερινά», υποβλήθηκαν σε παρενόχληση αλλά πριν από έξι (6) μήνες. Ο δείκτης Cronbach για αυτήν την υποκλίμακα στην παρούσα έρευνα ήταν  $\alpha=0,965$ . Μέσω της ανάλυσης παραγόντων που διενεργήθηκε, αναδείχθηκαν δύο παράγοντες οι οποίοι εξηγούν το 66,18% της συνολικής διακύμανσης και αναφέρονται στις «Άμεσες μορφές παρενόχλησης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο» και στις «Έμμεσες μορφές παρενόχλησης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο», λαμβάνοντας αντίστοιχες τιμές του δείκτη Cronbach ίσους με  $\alpha=0,969$  και  $\alpha=0,942$ .

Το GHQ (Goldberg, 1972) (Μετάφραση και προσαρμογή: Γαρύφαλλος και συν, 2002; Σταλίκας και συν, 2002, στο Τεμεκενίδου, 2008), είναι ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς που σχεδιάστηκε για να αναγνωρίζει τους ψυχολογικούς κινδύνους και τις μικρές αλλαγές που συμβαίνουν στη διανοητική υγεία του ατόμου (Goldberg,

1978· Goldberg & Williams, 1998 στο Τεμεκενίδου, 2008). Το GHQ είναι ένα ευρέως γνωστό ερωτηματολόγιο και έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλές έρευνες (Goldberg & Blackwell, 1970· Jacob et al, 1997· Schmitz et al, 1999· Trait et al, 2003 στο Τεμεκενίδου, 2008). Από το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο που περιλαμβάνει 60 ερωτήσεις (GHQ-60), έχουν διαμορφωθεί μικρότερες εκδοχές του (GHQ-30, GHQ-28, GHQ-20, GHQ-12) (Montazeri et al, 2003 στο Τεμεκενίδου, 2008). Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε το GHQ-12, δηλαδή η κλίμακα που αποτελείται από 12 ερωτήσεις.

Κάθε ερώτηση μπορεί να απαντηθεί σε μία κλίμακα τεσσάρων διαβαθμίσεων. Η κλίμακα περιλαμβάνει ίσο αριθμό θετικών (π.χ. «Μπορείς να συγκεντρωθείς σε ό, τι κάνεις», «Αισθάνεσαι ότι είσαι χρήσιμος σε ό, τι κάνεις») και αρνητικών ερωτήσεων (π.χ. «Έχεις ανησυχίες και αϋπνίες γιατί σε απασχολεί κάτι», «Αισθάνεσαι ότι είσαι συνεχώς κάτω από πίεση»). Οι θετικές ερωτήσεις μπορούν να απαντηθούν σε μία κλίμακα «περισσότερο απ' ό,τι συνήθως» έως «πολύ λιγότερο από το συνηθισμένο», ενώ στις αρνητικές ερωτήσεις η κλίμακα απαντήσεων είναι «καθόλου» έως «πολύ περισσότερο από ό,τι συνήθως». Για την ακρίβεια, η διατύπωση της κλίμακας απαντήσεων δεν είναι ίδια σε όλες τις θετικές ερωτήσεις (Tait et al, 2003 στο Τεμεκενίδου, 2008). Οι ερωτήσεις μπορούν να ταξινομηθούν σε τέσσερις υποκλίμακες: σωματικά ενοχλήματα, άγχος, κατάθλιψη και κοινωνική λειτουργικότητα. Στην παρούσα έρευνα, ο δείκτης αξιοπιστίας Cronbach alpha του ερωτηματολογίου ήταν  $\alpha=0,828$ .

## Αποτελέσματα

Σχετικά με το 1<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα της μελέτης που αναφέρεται στο ποσοστό επικράτησης της εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα, παρατηρείται ότι το ποσοστό των ερωτηθέντων που δέχθηκαν παρενόχληση στην εργασία τους τελευταίους έξι μήνες είναι χαμηλό και ισούται με 11,6% με την παρενόχληση αυτή να είναι κατά κύριο λόγο σπάνια (6,3%) ή περιστασιακή (5,1%).

Πίνακας 4: Συχνότητα βίωσης παρενόχλησης στην εργασία τους τελευταίους 6 μήνες

		Συχνότητα	Ποσοστό
Όχι		449	88,4%
Έχετε δεχτεί παρενόχληση στη δουλειά σας τους τελευταίους έξι μήνες	Ναι, αλλά σπάνια	32	6,3%
	Ναι, περιστασιακά	26	5,1%
	Ναι, μερικές φορές την εβδομάδα	1	0,2%
	Ναι, καθημερινά	0	0,0%

Στη συνέχεια της μελέτης ερευνάται η επίδραση της εργασιακής παρενόχλησης στην ψυχική υγεία και την εργασιακή ζωή των εκπαιδευτικών. Αρχικά, από τα ευρήματα προκύπτει ότι τόσο η εργασιακή ικανοποίηση όσο και η παραγωγικότητα κυμαίνονται σε υψηλά επίπεδα, όπως αποτυπώνεται και στη συνολική εικόνα για την εργασία (ικανοποίηση-παραγωγικότητα), και το ίδιο συμβαίνει και με την ψυχική υγεία, λαμβάνοντας μέση τιμή ίση με 2,82 (Τ.Α.=0,28).

Πίνακας 5: Μέσες βαθμολογίες των κλιμάκων επαγγελματικής ικανοποίησης, παραγωγικότητας και εικόνας για την εργασία

	M.O.	T.A.
Επαγγελματική ικανοποίηση	5,00	1,12
Παραγωγικότητα	4,91	0,92
Εικόνα για την εργασία (ικανοποίηση - παραγωγικότητα)	4,95	0,85

Για τη μελέτη της σχέσης ανάμεσα στο βαθμό που οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν βιώσει εμπειρίες εργασιακής παρενόχλησης και στο βαθμό της επαγγελματικής τους ικανοποίησης, του βαθμού παραγωγικότητας τους αλλά και στη συνολική εικόνα για την εργασία τους χρησιμοποιείται ο συντελεστής συσχέτισης  $r$  του Pearson. Αρχικά παρατηρείται ότι η συσχέτιση του βαθμού βίωσης άμεσων, έμμεσων αλλά και συνολικά αρνητικών εμπειριών εργασιακής παρενόχλησης και του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εκπαιδευτικών της έρευνας είναι αρνητική και στατιστικά σημαντική ( $p < 0,001$ ). Κατά συνέπεια, όσο αυξάνεται ο βαθμός που οι ερωτηθέντες έχουν βιώσει εμπειρίες εργασιακής παρενόχλησης κάθε μορφής, μειώνεται και ο βαθμός της ικανοποίησης από την εργασία τους. Παράλληλα,

αρνητική και στατιστικά σημαντική είναι η συσχέτιση του παράγοντα των έμμεσων μορφών παρενόχλησης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο και του βαθμού παραγωγικότητας των εκπαιδευτικών ( $r=-0,100$ ,  $p=0,024$ ), και σταθερά αρνητική είναι η συσχέτιση του βαθμού βίωσης εμπειριών εργασιακής παρενόχλησης από μέρους των εκπαιδευτικών και της συνολικής εικόνας τους για την εργασία

Πίνακας 6: Συσχέτιση κατά Pearson του βαθμού βίωσης αρνητικών εμπειριών εργασιακής παρενόχλησης και των συντελεστών της εικόνας για την εργασία

		Επαγγελματική ικανοποίηση	Παραγωγικότητα	Εικόνα για την εργασία (ικανοποίηση-παραγωγικότητα)
Άμεσες μορφές παρενόχλησης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο	r	-0,194	-0,026	-0,142
	p	0,000	0,556	0,001
Έμμεσες μορφές παρενόχλησης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο	r	-0,267	-0,100	-0,230
	p	0,000	0,024	0,000
Αρνητικές εμπειρίες εργασιακής παρενόχλησης (σύνολο)	r	-0,229	-0,057	-0,181
	p	0,000	0,202	0,000

Μελετώντας τη σχέση ανάμεσα στο βαθμό βίωσης αρνητικών εμπειριών εργασιακής παρενόχλησης είτε συνολικά, είτε υπό άμεσες ή έμμεσες μορφές και της ψυχικής υγείας των εκπαιδευτικών παρατηρείται ότι οι αντίστοιχοι συντελεστές συσχέτισης κατά Pearson είναι αρνητικοί και στατιστικά σημαντικοί ( $p<0,001$ ). Ως εκ τούτου εξάγεται το συμπέρασμα ότι όσο αυξάνεται ο βαθμός που οι ερωτηθέντες έχουν βρεθεί αντιμέτωποι με αρνητικές εμπειρίες εργασιακής παρενόχλησης τόσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο της ψυχικής τους υγείας και το αντίστροφο.

Πίνακας 7: Συσχέτιση κατά Pearson του βαθμού βίωσης αρνητικών εμπειριών εργασιακής παρενόχλησης και του βαθμού ψυχικής υγείας

	Ψυχική υγεία	
Αρνητικές εμπειρίες εργασιακής παρενόχλησης	r	-0,248
	p	0,000
Άμεσες μορφές παρενόχλησης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο	r	-0,233
	p	0,000
Έμμεσες μορφές παρενόχλησης σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο	r	-0,254
	p	0,000

## Συζήτηση

### Συχνότητα του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης

Η σύγχρονη έρευνα έχει καταδείξει πως οι εκπαιδευτικοί αποτελούν μία επαγγελματική κατηγορία υψηλού κινδύνου παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, τα παρόντα ευρήματα δεν επιβεβαιώνουν προηγούμενες έρευνες που έχουν διεξαχθεί στην εκπαιδευτική κοινότητα, στις οποίες έχουν διαπιστωθεί ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά εμφάνισης του φαινομένου. Συγκεκριμένα, τα ποσοστά αυτά έχουν εκτιμηθεί στο 50% στη Νότια Αφρική, την Τουρκία και τις ΗΠΑ (Cemaloglu, 2007· McMahon et al, 2014), στο 31% στην Ιρλανδία (McGuckin & Lewis, 2008), στο 32% στην Κροατία (Russo et al, 2008) και στο 23% στη Λετονία (Malinauskiene et al, 2005). Ωστόσο, το ποσοστό εμφάνισης της εργασιακής παρενόχλησης που εντοπίστηκε στην παρούσα έρευνα συνάδει εν μέρει με τα ευρήματα των Kakoulakis et al (2015) στην Ελλάδα, οι οποίοι βρήκαν πως το ποσοστό εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που έχει δεχθεί εργασιακή παρενόχληση ανέρχεται στο 14,4%.

Σε γενικές γραμμές, μπορεί να υποστηριχθεί πως το ποσοστό του 11,6% που παρατηρήθηκε στη μελέτη είναι παρόμοιο με αυτό που έχει καταγραφεί στο γενικό πληθυσμό, καθώς αποτελεί κοινό τόπο πως ο μέσος όρος συχνότητας εμφάνισης της εργασιακής παρενόχλησης κυμαίνεται σε ποσοστά γύρω στο 10-15% στην Ευρώπη, στις ΗΠΑ αλλά και στις ασιατικές χώρες (Zapf et al, 2011· Tsuno et al, 2010).

Ένας ακόμη λόγος που πιθανόν συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά εμφάνισης της εργασιακής παρενόχλησης που παρατηρήθηκαν στην παρούσα έρευνα είναι το γεγονός ότι πολλοί εκπαιδευτικοί ακόμα και σήμερα δεν είναι επαρκώς ενημερωμένοι για το τι ακριβώς συνιστά παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Χαρακτηριστική είναι η έρευνα των Jennifer et al (2003) που διενεργήθηκε σε εργαζόμενους συμπεριλαμβανομένων εκπαιδευτικών, όπου βρέθηκε πως το 33,7% πληρούν τα κριτήρια του θύματος αλλά μόνο το 21,1% αναγνωρίζουν τον εαυτό τους ως τέτοια. Εκτός αυτού, πολλά θύματα εργασιακής παρενόχλησης αρνούνται να το συνειδητοποιήσουν, επιχειρώντας να εκλογικεύσουν τις εχθρικές συμπεριφορές που δέχονται και θεωρώντας τες φυσιολογικές, ιδιαίτερα όταν προέρχονται από υπαλλήλους ανώτερων ιεραρχικά θέσεων (Kakoulakis et al, 2015). Σε αυτό θα

πρέπει να προστεθεί και το στοιχείο του φόβου που πιθανόν αισθάνονται τα θύματα ως προς την επίσημη αναφορά των σχετικών συμβάντων (Saunders et al, 2007).

Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί πως τα ιδιαίτερα ποσοστά εμφάνισης του φαινομένου που έχουν καταγραφεί στους εκπαιδευτικούς έχουν αναδειχθεί από μελέτες που έχουν διεξαχθεί σε τελείως διαφορετικά κοινωνικοπολιτιστικά περιβάλλοντα, τα οποία διαφοροποιούνται σημαντικά από αυτό της Ελλάδας. Στις χώρες όπου έχει ερευνηθεί το φαινόμενο, όπως η Τουρκία και η Νότιος Αφρική, τα σχολεία χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο γραφειοκρατικής οργανωσιακής ιεραρχίας και αυταρχικής ηγεσίας από την πλευρά της σχολικής διοίκησης, καθώς και από αναποτελεσματικότητα ή απροθυμία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να παρέμβουν, γεγονός που συμβάλει στην εντατικοποίηση του φαινομένου (de Wet 2010b; Cemaloglu, 2007). Γενικότερα, υπάρχει συμφωνία μεταξύ των ερευνητών πως η κουλτούρα αποτελεί μία σημαντική ερμηνευτική μεταβλητή του φαινομένου, επηρεάζοντας τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι οριοθετούν και αποδέχονται τις εχθρικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας (Salin, 2003· Harvey et al, 2009· Loh et al, 2010· Escartin et al, 2011). Τέλος, είναι πιθανό στην Ελλάδα το επάγγελμα του εκπαιδευτικού να είναι αρκετά «προστατευμένο», δεδομένης της μόνιμης εργασιακής σχέσης που ισχύει ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς και στα σχολεία στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, με αποτέλεσμα να μην εκτίθενται σε υψηλά επίπεδα εργασιακού άγχους που αποτελεί παράγοντα κινδύνου και λειτουργεί διαβρωτικά στην ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων και της ενδοσχολικής επικοινωνίας (Smith et al, 2005· Melamed et al, 2006).

Τα ευρήματα, αναφορικά με τα χαμηλά ποσοστά εμφάνισης της εργασιακής παρενόχλησης, συνάδουν, παράλληλα, με τα αντίστοιχα ευρήματα περί εργασιακής ικανοποίησης, παραγωγικότητας και εικόνας για την εργασία. Συγκεκριμένα, στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε πως οι εκπαιδευτικοί είναι πολύ ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους, παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας και, συνολικά, έχουν πολύ θετική εικόνα για την εργασία τους. Συνολικά, μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα πως η χαμηλή επικράτηση του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα, όπως διαπιστώθηκε στην παρούσα μελέτη, οφείλεται κατά κύριο λόγο στις θετικές εργασιακές τους εμπειρίες.

## Επιδράσεις στην ψυχική υγεία και την εργασιακή ζωή

Από τα ευρήματα της έρευνας αποκαλύφθηκε στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της εργασιακής παρενόχλησης και της ψυχικής υγείας των εκπαιδευτικών, εξάγοντας έτσι το συμπέρασμα πως όσο αυξάνεται ο βαθμός στον οποίο οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν βρεθεί αντιμέτωποι με αρνητικές εμπειρίες εργασιακής παρενόχλησης τόσο χαμηλότερο είναι το επίπεδο της ψυχικής τους υγείας, και αντίστροφα. Ειδικότερα, η αρνητική αυτή σχέση ισχύει τόσο για τις άμεσες όσο και για τις έμμεσες μορφές εργασιακής παρενόχλησης. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με αντίστοιχα ευρήματα μελετών που έχουν υλοποιηθεί σε εκπαιδευτικούς, στις οποίες έχει καταγραφεί πως η εργασιακή παρενόχληση οδηγεί σε βλάβη της ψυχολογικής και ψυχοσωματικής υγείας (Blase et al, 2008· de Wet, 2010b· Casimir et al, 2012), κλιμακούμενη απάθεια και αποδυνάμωση που συνδέεται με ελάττωση των επιπέδων προσωπικής ευημερίας (Fahie & Devine, 2012· de Wet, 2014), επιδείνωση της πνευματικής κατάστασης (Riley et al, 2011), καταθλιπτική συμπτωματολογία (Κερασιώτη, 2006) και συναισθηματική εξουθένωση (Tanhan & Cam, 2011). Παρόμοια ευρήματα έχουν καταγραφεί και στο γενικό εργασιακό πληθυσμό, καθώς τα πρότυπα νοσηρότητας στα θύματα εργασιακής παρενόχλησης καταδεικνύουν υψηλή συχνότητα εμφάνισης προβλημάτων ψυχικής υγείας και ψυχολογικής δυσφορίας (Einarsen et al, 1996· McAvoy & Murtoigh, 2003· Wu & Wu, 2009· Vie et al, 2012· Ζιγρικά & Πλατσίδου, 2016).

Επίσης, στην έρευνα διαπιστώθηκε ότι υπάρχει αρνητική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της εμπειρίας της εργασιακής παρενόχλησης και της συνολικής εικόνας των εκπαιδευτικών για την εργασία τους, συμπεριλαμβανομένης της εργασιακής ικανοποίησης και της παραγωγικότητας. Επιπλέον, βρέθηκε πως όσο εντείνεται η έκθεση των εκπαιδευτικών σε άμεσες και έμμεσες συμπεριφορές παρενόχλησης τόσο μειώνονται τα επίπεδα εργασιακής τους ικανοποίησης, ενώ παράλληλα οι έμμεσες αρνητικές συμπεριφορές συνδέονται με μειωμένη αντιληπτή παραγωγικότητα. Συνολικά, τα ευρήματα της έρευνας θεμελιώνουν μία αρνητική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής παρενόχλησης, εργασιακής ικανοποίησης και παραγωγικότητας, αν και η ελάττωση της τελευταίας συνδέεται στατιστικά σημαντικά μόνο με τις έμμεσες μορφές παρενόχλησης, οι οποίες σε αρκετές περιπτώσεις επιδρούν περισσότερο αρνητικά στον εργαζόμενο συγκριτικά με τις άμεσες

συμπεριφορές, όπως είναι η απειλή άσκησης σωματικής βίας (Cowie et al, 2002· Saunders et al, 2007). Αναφορικά με τις επιπτώσεις της εργασιακής παρενόχλησης στην εργασιακή ικανοποίηση, έχει διαπιστωθεί πως υπάρχει μεταξύ τους άμεση συσχέτιση σε έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε εργαζομένους διάφορων κλάδων (Mathisen et al, 2008· Schat & Frone, 2011), με τα ευρήματα αυτά να επιβεβαιώνονται και σε μελέτες με εκπαιδευτικούς. Χαρακτηριστικές είναι οι έρευνες των de Wet (2010b) και Fox & Stallworth (2005), στις οποίες αποδεικνύεται πως η εργασιακή παρενόχληση στους εκπαιδευτικούς σχετίζεται με τη μείωση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης.

Παράλληλα, η διεθνής βιβλιογραφία έχει αναδείξει τη σύνδεση της μειωμένης εργασιακής ικανοποίησης και των αυξημένων επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης στην περίπτωση της εργασιακής παρενόχλησης, όπως αυτά αντανακλούνται στην αποπροσωποποίηση, στη συναισθηματική εξουθένωση και στα περιορισμένα αντιληπτά επιτεύγματα (Wu & Wu, 2009· Laschinger et al, 2010· Trépanier et al, 2013). Ομοίως, στους εκπαιδευτικούς έχει διαπιστωθεί πως η εργασιακή παρενόχληση συσχετίζεται θετικά με τις υποκλίμακες της αποπροσωποποίησης και της συναισθηματικής εξουθένωσης και αρνητικά με την υποκλίμακα των προσωπικών επιτευγμάτων (Tanhan & Cam, 2011).

Η αρνητική επίδραση της εμπειρίας της εργασιακής παρενόχλησης στα αντιληπτά εργασιακά επιτεύγματα αναδεικνύεται και από την στατιστικά σημαντική σχέση που θεμελιώθηκε μεταξύ αυτής και της παραγωγικότητας, σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσας μελέτης. Συγκεκριμένα, αποδείχθηκε πως η παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών ελαττώνεται όταν υπόκεινται σε έμμεσες παρενοχλητικές συμπεριφορές, καταδεικνύοντας πως όταν ο εκπαιδευτικός δέχεται έμμεση παρενόχληση, όπως είναι η ανάθεση καθηκόντων που απάδουν των ικανοτήτων του, τότε η αντιληπτή απόδοση μειώνεται. Πράγματι, έχει προηγουμένως διαπιστωθεί πως οι εργαζόμενοι που στοχοποιούνται από συναδέλφους τους καθίστανται λιγότερο παραγωγικοί και παρουσιάζουν μειωμένη εργασιακή απόδοση (Niedl, 1996· Harris et al, 2007· Harris et al, 2011). Στην εκπαιδευτική κοινότητα, έχει βρεθεί ότι η εργασιακή παρενόχληση ασκεί αρνητική επίδραση στην απόδοση και παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών (Blase & Blase, 2002· Κερασιώτη, 2006· Riley et al, 2011). Μάλιστα, η αρνητική σχέση μεταξύ παραγωγικότητας και έμμεσης παρενόχλησης μπορεί να ερμηνευθεί και μέσω εναλλακτικών μηχανισμών. Για



παράδειγμα, η παρακράτηση σημαντικών πληροφοριών που σχετίζονται με την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου και συνιστά έμμεση μορφή παρενόχλησης μπορεί να οδηγεί σε μείωση της παραγωγικότητας, χωρίς να συντρέχουν ψυχολογικοί παράγοντες.

Αξίζει, επιπλέον, να σημειωθεί πως η αρνητική επίδραση της εργασιακής παρενόχλησης στην παραγωγικότητα των εκπαιδευτικών μπορεί να είναι και έμμεση, δηλαδή να μην απορρέει αποκλειστικά από την επιδείνωση της ψυχολογικής τους κατάστασης, καθώς βασική πτυχή των έμμεσων αρνητικών συμπεριφορών είναι η απόκρυψη και παρακράτηση πληροφοριών που επηρεάζουν την απόδοση (Cemaloglu, 2007). Σε κάθε περίπτωση, η συστηματική έκθεση των εκπαιδευτικών σε διάφορες μορφές εχθρικής συμπεριφοράς στο σχολείο συνδέεται με διάβρωση της επαγγελματικής τους υπόστασης και ταυτότητας, όπως αυτή αντανakλάται στην εργασιακή ικανοποίηση, στην παραγωγικότητα και στην ευρύτερη εικόνα που έχουν για την εργασία τους. Όπως έδειξαν οι Celcer & Eminoglu (2012), η εργασιακή παρενόχληση επηρεάζει αρνητικά τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την αποτελεσματικότητά τους ως επαγγελματίες, μία σχέση που δεν επηρεάζεται μάλιστα από επιμέρους δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως είναι η επαγγελματική εμπειρία.

## Συμπεράσματα

Στην παρούσα έρευνα αναδείχθηκε ένα σχετικά χαμηλό ποσοστό επικράτησης του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς στην Ελλάδα, καθώς και αρνητική συσχέτιση μεταξύ της παρενόχλησης και της ψυχικής υγείας, της ικανοποίησης και της παραγωγικότητας, σημειώνοντας ωστόσο ότι οι σχετικές συσχετίσεις, αν και πληρούν το κριτήριο της στατιστικής σημαντικότητας, κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα. Άρα, η γενίκευση των ευρημάτων θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με τις ανάλογες επιφυλάξεις. Σε κάθε περίπτωση, οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι που απορρέουν από την εργασιακή ζωή είναι ιδιαίτερα κοστοβόροι για την κοινωνία αλλά και την οικονομία, σε όρους απώλειας παραγόμενου προϊόντος, παραγωγικότητας, ανταγωνιστικότητας, ποιότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου, πτώσης του επιπέδου διαβίωσης και της ποιότητας ζωής και επιβάρυνσης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και των συστημάτων υγείας. Είναι, πλέον, σαφές πως η εργασιακή παρενόχληση αποτελεί ένα φαινόμενο που διαχέεται από την εργασιακή στην

οικογενειακή και κοινωνική ζωή, και παράλληλα ενδέχεται να προκαλεί και επιπλέον αρνητικές συνέπειες, όπως πιθανόν συμβαίνει στην περίπτωση των εκπαιδευτικών, επηρεάζοντας τη λειτουργία των συστημάτων εκπαίδευσης και του περιβάλλοντος μάθησης στα σχολεία.

## Βιβλιογραφικές Αναφορές

### Ξενόγλωσσες

- Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M., & Allen, D. G. (1999). The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization. *Academy of Management Journal*, 42(3), 260-272.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88, 27-283.
- Bjorkqvist, B., Osterman, K., & Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Blase, J., & Blase, J. (2002). The dark side of leadership: teacher perspectives of principal mistreatment. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 671-672.
- Blase, J., Blase, J., & Du, F. (2008). The mistreated teacher: A national study. *Journal of Educational Administration*, 46(3), 263-301.
- Bond, S. A., Tuckey, M. R., & Dollard, M. F. (2010). Psychosocial safety climate, workplace bullying, and symptoms of posttraumatic stress. *Organization Development Journal*, 28(1), 37-46.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Casimir, G., McCormack, D., Djurkovic, N., & Nsubuga-Kyobe, A. (2012). Psychosomatic model of workplace bullying: Australian and Ugandan schoolteachers. *Employee Relations*, 34(4), 411-428.
- Celep, C., & Eminoglu, E. (2012). Primary school teacher's experience with mobbing and teacher's self-efficacy perceptions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4761-4774.
- Cemaloglu, N. (2007). The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis of various variables. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 35(6), 789-802.
- Cemaloglu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 495-512.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K., & Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7(1), 33-51.

- Coyne, I., Craig, J., & Chong, P. S. L. (2004). Workplace bullying in a group context. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32, 301–317.
- Coyne, I., Seigne, E., & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 335–349.
- de Wet, C. (2010a). The reasons for and the impact of principal-on-teacher bullying on the victims' private and professional lives. *Teaching and Teacher Education*, 26(7), 1450-1459.
- de Wet, C. (2010b). Victims of educator-targeted bullying: A qualitative study. *South African Journal of Education*, 30, 189–201.
- de Wet, C. (2014). Educators' understanding of workplace bullying. *South African Journal of Education*, 34(1), 1-16.
- Einarsen, S., & Raknes, B. (1997). Harassment in the workplace and the victimisation of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B., & Hellesoy, O. H. (1996). Health aspects of bullying at work: modifying effects of social support and personality. *Nordic Psychology*, 2, 116-137.
- Escartin, J., Zapf, D., Arrieta, C., & Rodriguez-Carballeira, A. (2011). Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 178–205.
- Fahie, D., & Devine, D. (2014). The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 58(2), 235-252.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 438-456.
- Glaso, L., Matthiesen, S. B., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile? *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 313–319.
- Harris, K. J., Harvey, P., & Kacmar, K. M. (2011). Abusive supervisory reactions to coworker relationship conflict. *The Leadership Quarterly*, 22, 1010–1023.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly*, 19, 252–263.
- Harvey, M., Treadway, D., Heames, J. T., & Duke, A. (2009). Bullying in the 21st century global organization: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*, 85, 27–40.
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 195–230.

- Jennifer, D., Cowie, H., & Ananiadou, K. (2003). Perceptions and experience of workplace bullying in five different working populations. *Aggressive Behavior*, 29, 489–496.
- 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*, 6(1), 63-74.
- Koiv, K. (2011). Bullying in a school context: Teachers as victims. *Psicologia e Educação*, 9(1/2), 95–106.
- Koiv, K. (2015). Changes Over a Ten-year Interval in the Prevalence of Teacher Targeted Bullying. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 171, 126-133.
- Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., & Wilk, P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2732-2742.
- Loh, J., Restubog, S. L. D., & Zagenczyk, T. J. (2010). Consequences of workplace bullying on employee identification and satisfaction among Australians and Singaporeans. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41, 236–252.
- Lutgen-Sandvik, P. (2008). Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization. *Organization*, 15(1), 97-119.
- Malinauskiene, V., Obelenis, V., & Sopagiene, D. (2005). Psychological terror at work and cardiovascular diseases among teachers. *Acta Medica Lituanica*, 12(2), 20-25.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49(1), 59-68.
- Matsela, M. A., & Kirsten, T. (2014). Teachers' experiences and impact of workplace bullying on their health in Lesotho. *Psychology Research*, 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*, 22, 735–753.
- Mayhew, C., McCarthy, P., Chappell, D., Quinlan, M., Barker, M., & Sheehan, M. (2004). Measuring the extent of impact from occupational violence and bullying on traumatised workers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 16, 117-134.
- McAvoy, B., & Murtogh, J. (2003). Workplace bullying. *British Medical Journal*, 326(7393), 776-778.
- McCarthy, P., & Barker, M. (2000). Workplace bullying risk audit. *Journal of Occupational Health and Safety –Australia and New Zealand*, 16, 409–418.
- McCormark, D., Casimir, N & Yang, L. (2006). The concurrent effects of workplace bullying, satisfaction with supervisor and satisfaction with co-workers on affective

- commitment among schoolteachers in China. *International Journal of Conflict Management*, 17(4), 316-331.
- McGuckin, C., & Lewis, C. A. (2008). Management of bullying in Northern Ireland schools: A pre-legislative survey. *Educational Research Journal*, 50(1), 9–23.
- McMahon, S. D., Martinez, A., Espelage, D., Rose, C., Reddy, L. A., Lane, K., & Brown, V. (2014). Violence directed against teachers: Results from a national survey. *Psychology in the Schools*, 51(7), 753-766.
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327-353.
- Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
- Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397-405.
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S., Drummond, A., & Philip, P. (2009). Workplace bullying and sleep disturbances: findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population. *Sleep*, 32(9), 1211-1219.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Nielsen, M. B., Mathiessen, S. B., & Einarsen, S. (2005). Leadership and person-related conflicts: symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying from superiors. *Nordic Psychology*, 57, 319-415.
- Reich, T. C., & Herscovis, M. S. (2015). Observing workplace incivility. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 203-214.
- Riley, D., Duncan, D. J., & Edwards, J. (2011). Staff bullying in Australian schools. *Journal of Educational Administration*, 49(1), 7–30.
- Rodríguez-Muñoz, A., Baillien, E., De Witte, H., Moreno-Jiménez, B., & Pastor, J. C. (2009). Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies. *Work & Stress*, 23(3), 225-243.
- Russo, A., Milliaë, R., Knezevae, B., Mullae, R., & Mustajbegovae, J. (2008). Harassment in workplace among school teachers: Development of a survey. *Croatian Medical Journal*, 49, 545-552.

- Salin, D. (2003). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4, 35-46.
- Saunders, P., Huynh, A., & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4), 340-354.
- Schat, A. C. H., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work & Stress*, 25, 23–40.
- Smith, L. A., Roman, A., Dollard, M. F., Winefield, A. H., & Siegrist, J. (2005). Effort–reward imbalance at work: the effects of work stress on anger and cardiovascular disease symptoms in a community sample. *Stress and Health*, 21(2), 113-128.
- Strandmark, M. K., & Hallberg, L. R. M. (2007). The origin of workplace bullying: Experiences from the perspective of bully victims in the public service sector. *Journal of Nursing Management*, 14, 1–10.
- Tanhan, F., & Cam, Z. (2011). The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2704-2709.
- Totterdell, P., Hershcovis, M. S., Niven, K., Reich, T. C., & Stride, C. (2012). Can employees be emotionally drained by witnessing unpleasant interactions between coworkers? A diary study of induced emotion regulation. *Work & Stress*, 26, 112–129.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27(2), 123-140.
- Tsuno, K., Kawakami, N., Inoue, A., & Abe, K. (2010). Measuring workplace bullying: reliability and validity of the Japanese version of the negative acts questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 52(4), 216-226.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 63–69.
- Vie, T. L., Glaso, L., & Einarsen, S. (2012). How does it feel? Workplace bullying, emotions, and musculoskeletal complaints. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53, 165–173.
- Wu, T. Y., & Wu, C. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion. Dispositional antecedents and boundaries. *Group & Organizational Management*, 34, 143–169.
- Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D.

Zapf & C. Cooper (eds), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (pp. 75-106). Boca Raton, FL: CRC Press.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.

#### Ελληνικές

Ζιγρικά, Ε. & Πλατσίδου, Μ. (2016). Η ηθική παρενόχληση των δημοσίων υπαλλήλων στον εργασιακό χώρο. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 1Ζ' (66), 59-87.

Κερασιώτη, Α. (2006). *Το φαινόμενο του «mobbing» στον εργασιακό χώρο: μια πρώτη ερευνητική προσέγγιση σε εκπαιδευτικούς*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παπαλεξανδρή, Ν., & Γαλανάκη Ε. (2011). Workplace bullying: Εκφοβίζει τους εργαζόμενους και μπλοκάρει το καλό κλίμα ακόμη και στις ελληνικές επιχειρήσεις. *HR FOCUS*, 42, 24-27.

Τεμεκενίδου, Π. (2008). *Το Φαινόμενο της Παρενόχλησης στο Χώρο Εργασίας σε ένα Δείγμα Ελλήνων Εργαζομένων*. Αδημοσίευτη πτυχιακή εργασία. Πανεπιστήμιο Κρήτης Σχολή Κοινωνικών Επιστημών Τμήματος Ψυχολογίας.