



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ"**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) - εργασιακού εκφοβισμού στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι παράγοντες που το προκαλούν και ο ρόλος του διευθυντή στην πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου.

ΒΑΛΑΧΑ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

Πάτρα 2022

Α΄ ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΒΟΖΑΪΤΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Β΄ ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΓΚΟΛΙΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

«Το Φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) - εργασιακού εκφοβισμού στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι παράγοντες που το προκαλούν και ο ρόλος του διευθυντή στην πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου».

Πάτρα 2022

ΒΑΛΑΧΑ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΠΙΒΛΕΨΗΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ

Επιβλέπων Καθηγητής:

Συν-Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

ΒΟΖΑΪΤΗΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

ΓΚΟΛΙΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΜΕΛΟΣ ΣΕΠ ΕΑΠ

ΜΕΛΟΣ ΣΕΠ ΕΑΠ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, αποτελεί ένα φαινόμενο που τα τελευταία χρόνια έχει λάβει ανησυχητικές διαστάσεις επιδρώντας αρνητικά στην ψυχοκοινωνική υγεία των εργαζομένων, την ποιότητα της εργασίας αλλά και στην εύρυθμη λειτουργία των οργανισμών. Διεθνείς μελέτες καταδεικνύουν ότι το φαινόμενο αυτό επηρεάζει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και κατατάσσεται στα πρώτα επαγγέλματα στα οποία καταγράφεται έντονη εργασιακή παρενόχληση. Στην Ελλάδα, σε αντίστοιχη έρευνα βρέθηκε πως αρκετοί εκπαιδευτικοί έχουν πέσει θύματα στον εργασιακό τους χώρο σε ποσοστό 70% των ερωτωμένων και επισημαίνουν τους σχολικούς διευθυντές ως τα άτομα που εμπλέκονται στις παρενοχλητικές συμπεριφορές.

Ωστόσο, ο αριθμός των μελετών σχετικά με τους παράγοντες που το προκαλούν και ο ρόλος του διευθυντή στην πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι εξαιρετικά περιορισμένος και παρατηρείται έλλειψη εμπειρικών δεδομένων. Το γεγονός αυτό, μας οδήγησε στη διεξαγωγή μιας εμπειρικής μελέτης στο χώρο της σχολικής εκπαίδευσης και ιδιαίτερα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 92 εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης των περιφερειακών ενοτήτων Πρεβέζης και Κεφαλληνίας, οι οποίοι υπηρετούν σε δημοτικά σχολεία.

Βασικά ερευνητικά ερωτήματα τα οποία τέθηκαν είναι κατά πόσο σχετίζεται η εμφάνιση του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών, με ποιες μορφές εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο mobbing στις σχολικές μονάδες, ποιοι θεωρούνται ως κυριότεροι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου. Επίσης εάν ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου ακολουθεί συγκεκριμένες πρακτικές για την πρόληψη του φαινομένου και τέλος εάν ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου ακολουθεί συγκεκριμένους τρόπους για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Συμπερασματικά διαπιστώθηκε πως ηθική παρενόχληση μπορεί να ασκηθεί και από τον/την διευθυντή/τρια και από συνάδελφο εκπαιδευτικό, αλλά την μεγαλύτερη

συχνότητα κατά μέσο όρο αναφέρουν ότι γίνεται από μέλη της σχολικής κοινότητας. Αναφορικά με το φύλο που ασκεί συχνότερα ηθική παρενόχληση το δείγμα της έρευνας απάντησε ότι οι γυναίκες προβαίνουν σε τέτοιες ενέργειες. Φάνηκε επίσης ότι, οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση στους νεότερους. Τα αποτελέσματα μας κατέδειξαν, ως τις σημαντικότερες μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες την περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον διευθυντή. Ως προς τους παράγοντες του φαινομένου, τη μεγαλύτερη κατά μέσο όρο συχνότητα εμφάνιση στους εκπαιδευτικούς, παρουσίασε ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανώτερα στελέχη και η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συνάδελφους. Σχετικά με τις πρακτικές αντιμετώπισης που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί στην πλειοψηφία τους αναφέρουν ότι πληροφορεί τους εκπαιδευτικούς ευκαιρίες για επαγγελματικής ανάπτυξης και επιμόρφωσης. Τέλος, η έρευνα έδειξε ότι οι δύο συγκεκριμένοι τρόποι αντιμετώπισης που ακολουθεί ο διευθυντής για την καταπολέμηση του φαινομένου ανακύπτει να είναι η συζήτηση με τα εμπλεκόμενα μέλη και η καταλυτική παρέμβαση όταν υπάρχει ηθική παρενόχληση.

Λέξεις κλειδιά: ηθική- εργασιακή παρενόχληση, mobbing, αίτια εμφάνισης του φαινομένου, μέτρα πρόληψης, τρόποι αντιμετώπισης, πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

ABSTRACT

Mobbing in the workplace is a phenomenon that in recent years has taken on alarming proportions negatively affecting the psychological health of employees, the quality of work and the proper functioning of organizations. International studies show that this phenomenon affects the teaching profession and is one of the first professions in which there is intense work harassment. In Greece similar study reveals that several teachers have been harassed in their workplace and 70% of respondents cited school principals as the perpetrators of harassment. However, the number of studies that have examined the factors that cause it and the role of the principal in preventing and dealing with the phenomenon in primary school teacher is extremely limited and there is a lack of empirical data. This fact led us to conduct an empirical study in the field of school education and especially in primary. The sample of the present research consisted of 92 primary education teachers of the prefectures of Preveza and Kefalonia, who serve in primary schools. Key research questions that have been asked are whether you associate the appearance of the phenomenon with specific demographic and individual characteristics of teachers' personalities. In conclusion it was found that moral harassment can be exercised by the principal, by a fellow teacher and by a member of the school community. Regarding the sex that most often exerts moral harassment, the sample of the survey answered that women take such actions. Finally, it appeared that older teachers were morally harassing younger ones. This can be explained by the fact that the younger ones perhaps due to their higher education, seem to be threat to their professional reputation. However, in order to reach safe and clear conclusion further research is necessary. Finally, the results of the research showed that the teachers consider on average, as the most important forms of occurrence of the phenomenon of moral harassment in schools, the contempt and lack of support from the principal. Regarding other factors of the phenomenon the highest average frequency of occurrence in teachers was presented the bad way of management by the senior executives and the lack of peer support from the principal and colleagues. Regarding to the coping practicing by the school principal, it appeared that the majority of teachers state that they inform teachers about opportunities for professional development and training. Finally, the research showed that most of the teachers believe the two specific ways the principal is using in order

to deal with the phenomenon is by intervening catalytically when mobbing occurs and by contacting discussion with the involved members.

Keywords: mobbing, work harassment, factors of occurrence of the phenomenon, preventive, measures, ways of dealing with it, primary education.

Περιεχόμενα	
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ABSTRACT.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	10
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΧΗΜΑΤΩΝ.....	11
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	16
A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:	18
1.1 Ιστορική αναδρομή του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης	18
1.2 Εννοιολογικό πλαίσιο της ηθικής παρενόχλησης.....	19
1.3 Ορισμός της ηθικής παρενόχλησης	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	21
2.1 Μορφές/κατηγορίες ηθικής παρενόχλησης.....	21
2.2 Μορφές ηθικής παρενόχλησης και εκφοβισμού στους εκπαιδευτικούς ..	23
2.3 Αιτίες και επιδρούμενοι παράγοντες.....	25
2.3.1 Ατομικές μεταβλητές ατομικοί παράγοντες.....	25
2.3.1.α Προσωπικότητα του θύματος	25
2.3.1.β Προσωπικότητα του θύτη.....	27
2.3.2 Οργανωσιακοί παράγοντες	28
2.3.2.α Εργασιακές συνθήκες.....	28
2.3.2.β Οργανωσιακό κλίμα και κουλτούρα	28
2.3.4 Ηγεσία.....	29
2.3.5 Κοινωνικό- πολιτιστικοί παράγοντες.....	30
3.1 Ο ρόλος του διευθυντή	31
3.2 Τρόποι πρόληψης και πρακτικές αντιμετώπισης του φαινομένου.....	32

B. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	35
1. Αναγκαιότητα και σημασία της έρευνας	35
1.1 Οι λόγοι διεξαγωγής της έρευνας.....	35
1.2. Η σημασία της έρευνας.....	36
2. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα	37
2.1 Ο σκοπός της έρευνας	37
2.2 Ερευνητικά ερωτήματα	37
3. Μεθοδολογία.....	37
3.1 Μελετώμενος πληθυσμός - μεθοδολογία δειγματοληψίας.....	38
3.2. Το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο.....	38
3.3 Αξιοπιστία και εγκυρότητα της έρευνας.....	39
4. Αποτελέσματα έρευνας.....	40
4.1. Περιγραφική ανάλυση δημογραφικών - επαγγελματικών χαρακτηριστικών του δείγματος.....	40
4.2. Περιγραφική ανάλυση του Α μέρους του ερωτηματολογίου.....	50
4.3. Διερεύνηση των μορφών που εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες	53
4.4. Διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες	63
4.5 Διερεύνηση των πρακτικών που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την πρόληψη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες.	71
4.6 Διερεύνηση συγκεκριμένων τρόπων που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες.....	81
4.7. Διερεύνηση κατά πόσο σχετίζετε η εμφάνιση του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών.....	88

5. Συζήτηση επί των αποτελεσμάτων της έρευνας αναφορικά με τα ερευνητικά ερωτήματα	91
5.1 Γενικές διαπιστώσεις-Συζήτηση επί των αποτελεσμάτων της έρευνας και ερμηνεία τους.....	91
6. Κριτικός αναστοχασμός επι των δεδομένων	97
6.2 Περιορισμοί – κατευθύνσεις για το μέλλον.....	98
BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	108

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία δείγματος.....	42
Πίνακας 2. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις ερωτήσεις του Β' μέρους	62
Πίνακας 3. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις ερωτήσεις του Γ' μέρους.....	69
Πίνακας 4. Απαντήσεις στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι υπάρχει άλλη αιτία/ παράγοντας για την οποία ένας συνάδελφος σας κάνει mobbing; Εάν ναι ποια;»...	70
Πίνακας 5. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις ερωτήσεις του Δ' μέρους	79
Πίνακας 6. Περιγραφικά αποτελέσματα για τις ερωτήσεις του Ε' μέρους	86
Πίνακας 7. Απαντήσεις στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι υπάρχουν άλλοι τρόποι - μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου που κατά την γνώμη σας είναι πιο κατάλληλα και αποτελεσματικά από την πλευρά των διευθυντών; Εάν ναι, να τους αναφέρετε;».....	87
Πίνακας 8. Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών στις ερωτήσεις του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου.....	88
Πίνακας 9. Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών διευθυντών στις ερωτήσεις του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου.....	89

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 1. Κατανομή του φύλου του δείγματος **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 2. Κατανομή της ηλικίας του δείγματος **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 3. Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης του δείγματος **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 4. Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης του δείγματος **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 5. Κατανομή των εκπαιδευτικών που είναι απόφοιτοι Παιδαγωγικής Ακαδημίας και έχουν κάνει εξομοίωση **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 6. Κατανομή του επιπέδου προπηρεσίας του δείγματος **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 7. Κατανομή των εκπαιδευτικών που κατέχουν ή κατείχαν στο παρελθόν θέση ευθυνης **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 8. Κατανομή της σχέσης εργασίας των εκπαιδευτικών του δείγματος.. **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 9. Κατανομή του ποσοστού των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε τάξη γενικής εκπαίδευσης..... **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 10. Κατανομή του ποσοστού των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε τμήμα ένταξης..... **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 11. Κατανομή του ποσοστού του φύλου του διευθυντή των εκπαιδευτικών του δείγματος..... **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 12. Κατανομή του ποσοστού των εκπαιδευτικών ανάλογα με το αν γνωρίζουν ή όχι το φαινόμενο της ηθικής – εργασιακής παρενόχλησης **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 13. Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους;» **Σφάλμα!** Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Σχήμα 14. Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους;»
..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 15. Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από τον διευθυντή/ντριά σας;»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 16. Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο εκπαιδευτικό;»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 17. Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη);»
..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 18. Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση;»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 19. «Το mobbing ως απόκρυψης πληροφοριών»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 20. «Το mobbing ως ανάθεση εργασίας κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 21. «Το mobbing ως διάδοσης φημών/χλευασμών/αστείων περιεκτικών.»55

Σχήμα 22. «Το mobbing ως αγνόησης/ εξαίρεσης ή/ και αποκλεισμού από ομάδες συζητήσεις, γεγονότα κ.ά.»..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 23. «Το mobbing ως μορφή προσβλητικών και επιθετικών σχολίων.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 24. «Το mobbing ως μορφή αποδέκτη εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, στρώξιμο, λεκτική επίθεση .»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 25. «Το mobbing ως πίεση από τα ηγετικά στελέχη με σκοπό την παραίτηση.»
..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 26. «Το mobbing ως έκθεσης σε μη διχειρίσιμο φόρτο εργασίας.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 27. «Το mobbing ως μορφή ανάθεσης παράλογων ή αδύνατων στόχων προς εκτέλεση.»..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 28. «Το mobbing ως μορφή περιφρόνησης και έλλειψης υποστήριξης από τον διευθυντή σας.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 29. «Το mobbing ως μορφή υπενθύμιση λαθών και των παραλείψεων.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 30.«Το mobbing ως αμφισβήτηση των ικανοτήτων από τον διευθυντή .» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 31. «Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών.»... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα32.«Οι αυξημένες αρμοδιότητες/ φόρτος εργασίας.»64**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 33. «Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανώτερα στελέχη.»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 34. «Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συναδέλφους.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 35.«Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά.»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 36. «Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας.».. **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 37. «Το παθητικό στυλ ηγεσίας.» ... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 38. «Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση..... 68

Σχήμα 39.«Η ζήλεια/ αλαζονεία/ ανταγωνιστικότητα του θύτη.»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 40 .«Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου διευκολύνει και υποστηρίζει προγράμματα και πρακτικές που δημιουργούν θετικό κλίμα.»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 41. «Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου προωθεί την ανοικτή επικοινωνία και ευελιξία στις σχέσεις του με τα μέλη του προσωπικού.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 42. «Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου επιλύει προβλήματα με τους εκπαιδευτικούς με συνεργατικό τρόπο και κατανοεί τις αξίες τους.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 43. «Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου εφαρμόζει συμμετοχικές διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων.»..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 44. «Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου πληροφορεί τους εκπαιδευτικούς για ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και επιμόρφωση.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 45. «Ο/η διευθυντής/τρια συζητά τις δυσκολίες, αλλά προσπαθεί να βρει λογική εξήγηση στα κίνητρα του θύτη.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 46. «Ο/η διευθυντής/τρια θέτει με σαφήνεια τις προτεραιότητες εργασίας και εφαρμόζει τις κατάλληλες πρακτικές.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 47. «Ο/η διευθυντής/τρια εργάζεται για τη δημιουργία μίας ατμόσφαιρας αποδοχής στο σχολείο και υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 48. «Ο/η διευθυντής/τρια θέτει με σαφήνεια τους ρόλους και τις κυρίες δραστηριότητες του προσωπικού.»..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 49. «Ο/η διευθυντής/τρια διευκολύνει την ομοφωνία ανάμεσα στο προσωπικό κατά τη λήψη αποφάσεων.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 50. «Ο/η διευθυντής/τρια κατατοπίζει το καινούριο προσωπικό του σχολείου.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 51. «Ο/η διευθυντής/τρια διοργανώνει συναντήσεις με ειδικούς συμβούλους στο σχολείο.»..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 52. «Ο/η διευθυντής/τρια προσπαθεί να κατανοήσει την κατάσταση από άλλη οπτική γωνία, να τη δει πιο αισιόδοξα.».... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 53. «Ο/η διευθυντής/τρια επεμβαίνει καταλυτικά όταν υπάρχει ηθική παρενόχληση.»..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 54. «Ο/η διευθυντής/τρια δεν αντιδρά άμεσα αλλά δείχνει να προβληματίζεται ή να σιωπά.»..... **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 55.«Ο/η διευθυντής/τρια συζητά με τα εμπλεκόμενα μέλη.»**Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 56. «Ο/η διευθυντής/τρια αγνοεί τον θύτη και τη συμπεριφορά του και αντιμετωπίζει το πρόβλημα με χιούμορ.» .. **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

Σχήμα 57. «Ο/η διευθυντής/τρια δικαιολογεί και βλέπει τα θετικά χαρίσματα ή τις αρετές που μπορεί να έχει ο θύτης.» **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την παρούσα διατριβή ολοκληρώνονται οι μεταπτυχιακές μου σπουδές στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο στην Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών «Επιστήμες Της Αγωγής».

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά αρχικά τον καθηγητή μου κ. Βοζαΐτη Γεώργιο για την αμέριστη συμπαράσταση τόσο σε ηθικό αλλά κυρίως σε προσωπικό επίπεδο που μου έδειξε σε ένα σημαντικό σταθμό της ζωής μου. Καθώς επίσης και για τις πολύτιμες γνώσεις και συμβουλές που μου παρείχε, όπου με την δική του συνεχή καθοδήγηση, την άψογη συνεργασία, καθ' όλη τη διάρκεια της μεταπτυχιακής εργασίας κατέστη δυνατό να ολοκληρωθεί στο σύνολο της .

Επίσης ευχαριστίες οφείλονται και στην κ. Γκόλια Αικατερίνη, η οποία ήταν η δεύτερη επιβλέπουσα της διπλωματικής εργασίας μου.

Επίσης, ιδιαίτερες ευχαριστίες θέλω να απευθύνω στην οικογένεια μου και την αδερφή μου Αγγελική για την αγάπη, τη συνεχή ενθάρρυνση και τη κατανόηση που έδειξαν. Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω όλους τους εκπαιδευτικούς που δέχτηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα και αποτέλεσαν το δείγμα αυτής, δεδομένου ότι χωρίς αυτούς δεν θα είχε υλοποιηθεί το ερευνητικό μέρος της εργασίας.

Στους δυο μαχητές της ζωής μου τον γιο μου και τον σύζυγο μου

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι ένας σημαντικός παράγοντας που ευνοεί την ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζομένων. Δυστυχώς όμως, το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού είναι μια κατάσταση που τα τελευταία χρόνια έχει πάρει ανησυχητικές διαστάσεις και φαίνεται να εξαπλώνεται με γρήγορους ρυθμούς σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα, συνεπώς και στον χώρο της εκπαίδευσης. Για τον λόγο αυτό έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας, καθώς απασχολεί έντονα την κοινή γνώμη.

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης είναι γνωστό με τον όρο «mobbing» και προέρχεται εκ του αγγλικού ρήματος «mob» που σημαίνει επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ. Στις αγγλοσαξονικές χώρες είναι διαδεδομένο ως μία επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά με καταχρηστικές ιδιότητες οποιαδήποτε προέλευσης προερχόμενη από άτομα που βρίσκονται είτε στο εξωτερικό περιβάλλον, είτε στο εσωτερικό περιβάλλον του οργανισμού. Συνήθως, εκδηλώνεται λεκτικά, υποτιμητικά και προσβλητικά προς το άτομο. Πολλές φορές παρατηρούνται απειλές, χειρονομίες έχοντας ως αποτέλεσμα και ως σκοπό να προσβάλουν την αξιοπρέπεια και το κύρος του ατόμου, κλονίζοντας την ψυχική του υγεία, θέτοντας σε κίνδυνο ακόμη και την επαγγελματική του πορεία και εξέλιξη.

Εντούτοις, η εμφάνιση και έξαρση του φαινομένου εξαρτάται σημαντικά από ένα πλήθος παραγόντων, όπως οι ιδιαιτερότητες που υπάρχουν στον εργασιακό χώρο, τα χαρακτηριστικά του οργανισμού, η προσωπικότητα του θύτη και του θύματος, το στιλ ηγεσίας, η εργασιακή εμπειρία και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά. Άλλοι παράγοντες, όπως ο υπερβολικός φόρτος εργασίας με ασαφείς ρόλους και η προβληματική οργανωσιακή κουλτούρα αναφέρονται συστηματικά από τους ερευνητές ως χαρακτηριστικά που αναδύουν την υψηλή συχνότητα εμφάνισης των περιστατικών (Leymann, 1993 'Hoel & Salin, 2003 ' Hoel & Cooper, 2001).

Ο ρόλος του ηγέτη- διευθυντή έχει καταλυτική σημασία για την κουλτούρα και το πλαίσιο του οργανισμού, καθώς η συμπεριφορά της ηγεσίας επηρεάζει την ανάπτυξη του mobbing. Η ηγεσία μπορεί να θεωρείται αποτελεσματική, όταν είναι σε θέση να αντιμετωπίζει κατάλληλα το φαινόμενο της ηθικής και εργασιακής παρενόχλησης (Vacola & Bouradas, 2005' Aquino & Thau, 2009' Elci, Karabay, Alpkhan & Sener 2014' Husrvevsahia, 2015).

Η ηθική-εργασιακή παρενόχληση έχει μακροχρόνιες επιπτώσεις στο θύμα αλλά και στον επαγγελματικό οργανισμό. Αρκετές μελέτες καταδεικνύουν πως οι εκπαιδευτικοί ανήκουν σε κατηγορία υψηλού κινδύνου όσον αφορά την εργασιακή παρενόχληση (De wet,2010 a,b ` Duncan &Edward's,2011). Σύμφωνα με τον Gulcan (2015) στην Ελλάδα υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών που έχουν πέσει θύματα παρενόχλησης στο σχολείο. Αξιοσημείωτη είναι η αναφορά του ότι υπάρχουν εκπαιδευτικοί που έχουν δεχθεί παρενοχλητική συμπεριφορά και από τους σχολικούς διευθυντές, με βλαπτικές επιπτώσεις στην επαγγελματική τους πορεία και την ψυχική και σωματική τους υγεία.

Ωστόσο, το φαινόμενο αυτό δείχνει να μην έχει μελετηθεί εκτενώς στην Ελλάδα, καθώς σε πολλές περιπτώσεις αποτελεί ταμπού και δεν έχουν διερευνηθεί οι επιμέρους διαστάσεις της εμφάνισης της εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης, παρατηρείται περιορισμός στον αριθμό των μελετών και έλλειψη εμπειρικών δεδομένων τόσο σχετικά με τις στρατηγικές αντιμετώπισης αλλά και το ρόλο του διευθυντή στην εξάλειψη του φαινομένου. Η ελλιπής ελληνική βιβλιογραφία όσον αφορά τα προαναφερόμενα φαινόμενα καθιστά σημαντική και ενδιαφέρουσα την παρούσα έρευνα.

Υπό το πρίσμα αυτό, σκοπός της παρούσας εργασίας αποτελεί μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση η διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης «mobbing» στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Αναλυτικότερα, να διερευνηθεί το κατά πόσο τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η εργασιακή θέση, και εργασιακή εμπειρία μπορούν να επηρεάσουν την εμφάνιση του mobbing και εάν ο ρόλος του διευθυντή είναι καταλυτικός στην καταστολή του φαινομένου και με ποιος τρόπος μπορεί να την αναστείλει.

Η εργασία αυτή διαρθρώνεται σε δύο μέρη. Το πρώτο, αποτελεί το θεωρητικό πλαίσιο και προσεγγίζεται το ζήτημα της ηθικής -εργασιακής παρενόχλησης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, μέσα από τη σχετική βιβλιογραφική ανασκόπηση. Στο δεύτερο αποτυπώνεται η έρευνα και η ανάλυση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από αυτήν.

Στο **πρώτο κεφάλαιο** (1^{ου}) του θεωρητικού μέρους, γίνεται η ιστορική αναδρομή, το εννοιολογικό πλαίσιο και αποσαφηνίζονται οι όροι του φαινομένου.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** (2^{ου}) του θεωρητικού μέρους γίνεται προσπάθεια να παρουσιαστούν οι μορφές του φαινομένου και, ειδικότερα, στους εκπαιδευτικούς, ενώ στη συνέχεια, αναφέρονται τα αίτια - παράγοντες που ευνοούν την εμφάνιση του φαινομένου και οι παράγοντες που σχετίζονται με την εμφάνισή τους στους εκπαιδευτικούς. Τέλος, παρουσιάζεται ο ρόλος του διευθυντή και οι τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισής του.

Το δεύτερο μέρος της συγκεκριμένης εργασίας περιλαμβάνει την εμπειρική προσέγγιση. Περιγράφεται αναλυτικά ο πληθυσμός-στόχος και το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε. Ακολούθως, γίνεται λεπτομερής παρουσίαση του επιλεγμένου ερευνητικού εργαλείου. Τέλος, στο ίδιο κεφάλαιο περιλαμβάνονται η αξιοπιστία και η εγκυρότητα της έρευνας, οι περιορισμοί της όπως και η μέθοδο ανάλυσης των ερευνητικών δεδομένων. Η εργασία αυτή, ουσιαστικά, ολοκληρώνεται με τα αποτελέσματα της έρευνας, την συζήτηση και γίνεται γενικότερη κριτική αποτίμηση και αξιολόγηση των ευρημάτων

A. ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

1.1 Ιστορική αναδρομή του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης-εργασιακού εκφοβισμού άρχισε να διερευνάται και να συζητείται συστηματικά από την ερευνητική ψυχολογία στην δεκαετία του 1990 (Ντόλκερα, 2017).

Αρχικά όμως, κατά τον 19^ο αιώνα έγιναν παρατηρήσεις από βιολόγους στην Βρετανία σχετικά με την καταγραφή επιθετικών συμπεριφορών σε αποδημητικά πτηνά και, έτσι, αποδόθηκε η έννοια της ηθικής παρενόχλησης «mobbing» για πρώτη φορά. Το 1963 ο ηθολόγος-εθνολόγος Konrad Lorenz σε μια προσπάθειά του να ερμηνεύσει την επιθετική συμπεριφορά σε αγέλες ζώων, οδηγήθηκε σε ένα παραλληλισμό με το ανθρώπινο είδος, καθώς ανέφερε ότι και ο άνθρωπος χαρακτηρίζεται από έμφυτες παρορμήσεις.

Η έννοια του «mobbing» παρατηρείται ότι κυριαρχεί συνήθως στις Σκανδιναβικές χώρες ενώ, πολλές φορές ταυτίζεται με την έννοια του εκφοβισμού «bullying» που επικρατεί στις Αγγλοσαξονικές χώρες (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003). Όμως ο Leymann (1996) αναφέρει ότι η έννοια του «mobbing» προτιμάται από τους ερευνητές, καθώς δεν περιλαμβάνει σωματικές επιθέσεις, όπως το «bullying» και

εκδηλώνεται πιο διακριτικά. Σύμφωνα επίσης με τον ίδιο ερευνητή με τον όρο «bullying» αναφέρεται ως παρενόχληση στο σχολείο μεταξύ ανήλικων και χαρακτηρίζεται ως φυσική -σωματική επιθετικότητα και απειλή, εν αντιθέσει με την ηθική παρενόχληση «mobbing» στον εργασιακό χώρο που έχει στόχο συστηματικά τον ίδιο τον άνθρωπο.

Στη συνέχεια, πρόκειται να αναπτυχθεί το εννοιολογικό πλαίσιο της ηθικής παρενόχλησης και ο ορισμός της.

1.2 Εννοιολογικό πλαίσιο της ηθικής παρενόχλησης

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης συναντάται με διαφορετικές ονομασίες στη βιβλιογραφία. Ο όρος ηθική παρενόχληση «mobbing» στο χώρο εργασίας περιλαμβάνει έννοιες όπως παρενόχληση (harassment), εκφοβισμός (intimidation) και επιθετικότητα (aggressiveness).

Με βάση τους Keashly (1998), Keashly και Jagatic (2003), ως ηθική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο ορίζονται οι αρνητικές συμπεριφορές προς ένα ή περισσότερα άτομα, είτε λεκτικές είτε όχι. Σπάνια όμως παρατηρείται το θύμα να υφίσταται σωματική βία. Ο θύτης μέσα από μια στρατηγική, χρησιμοποιεί επιθετική συμπεριφορά, υποτιμά, θίγει, περιθωριοποιεί και δημιουργεί προβλήματα στην εργασία του θύματος, με απώτερο σκοπό ακόμη και την παραίτηση του από την εργασία.

Με τον όρο «παρενόχληση στο χώρο της εργασίας» πρέπει να εννοηθεί οποιαδήποτε αρνητική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις και προσβάλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική ή ψυχική υγεία του ατόμου, θέτοντας σε κίνδυνο την εργασία αλλά και το εργασιακό κλίμα (Namie, 2003).

Ως εκ τούτου, θα πρέπει να αναφερθεί ότι το mobbing ασκείται μεταξύ συναδέλφων αλλά και από τον προϊστάμενο. Ο Einarsen (1996) τόνισε ιδιαίτερα τις αρνητικές συμπεριφορές που εκδηλώνονται και από προϊσταμένους και από τους υπόλοιπους εργαζόμενους προς τα θύματα τους, με ιδιαίτερα βλαπτικές συνέπειες, δημιουργώντας ψυχολογικά προβλήματα αλλά και σε οργανωσιακό επίπεδο, υποβιβάζοντας έτσι τον οργανισμό.

Ως απόρροια όλων αυτών των εκφοβιστικών συμπεριφορών στον εργασιακό χώρο οι εκπαιδευτικοί τονίζουν τη μείωση της εργασιακής τους ικανοποίησης και απόδοσης (Urral,2005).Η θυματοποίηση των εκπαιδευτικών οδηγεί σε προβλήματα όχι μόνο σε ατομικό επίπεδο, αλλά και στην υποβάθμιση της λειτουργίας του σχολείου (Halbur ,2005).

1.3 Ορισμός της ηθικής παρενόχλησης

Δεδομένων των διαφορετικών προσεγγίσεων που χρησιμοποιούνται σε κάθε χώρα, ο ακριβής ορισμός του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας είναι ένα δύσκολο εγχείρημα.

Ιδιαίτερη αναφορά αξίζει να γίνει στον ορισμό που έχουν δώσει οι Leyman,(1990b) και οι Leyman και Gustafsson,(1984) οι οποίοι τον περιγράφουν με δυο βασικά χαρακτηριστικά τα οποία βοηθούν στην αποσαφήνιση του ορισμού της ηθικής παρενόχλησης όπως είναι η συστηματική ψυχολογική βία και ψυχολογική τρομοκρατία που ασκείται από ένα άτομο σε ένα συνεργάτη ή μία ομάδα εργαζομένων, με απώτερο σκοπό τον ευτελισμό της προσωπικότητας του ατόμου και τη δημιουργία εχθρικού κλίματος στο χώρο της εργασίας. Ομοίως, οι Rayner και Keashly(2005)αναφέρουν ως κύριο χαρακτηριστικό της ηθικής παρενόχλησης το φόβο. Μέσα από την αρνητική συμπεριφορά που ασκείται από τον θύτη, κυρίως ψυχολογικής φύσης, τα θύματα δεν αντιδρούν, διότι νιώθουν αδυναμία, εάν αποκλειστούν από την ομάδα των συνάδελφων τους και έχουν μεγάλη δυσκολία υπεράσπισης του εαυτού τους. Άλλα αποτελέσματα της ηθικής παρενόχλησης είναι η απομόνωση του ατόμου, απειλές κυρίως λεκτικής φύσης, αρνητικά σχόλια και κουτσομπολιά(Lutgen-Sandivk, 2008). Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, ακόμη και η υπερβολική ανάθεση ή και η αφαίρεση αρμοδιοτήτων έχουν ως σκοπό το άτομο να υποπέσει σε σφάλματα, με απώτερο στόχο τον χλευασμό αλλά και την επίπληξη από τον προϊστάμενό του.

Όπως, όμως, αναφέρουν οι Saunders, Huynh&Goodman (2007), η παρενοχλητική εργασιακή συμπεριφορά πολλές αποτελεί «ταμπού» για τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις. Η δυσκολία στο να προσδιορίσουν έναν σαφή ορισμό του όρου ηθική παρενόχληση έχει άμεση σχέση και με τον τρόπο έκφρασης των ατόμων, την διαφορετικότητα στον πολιτισμό, τις συμπεριφορές αλλά και τη οργανωτική κουλτούρα κάθε φορέα. Έτσι, μπορεί να γίνει κατανοητή και αντιληπτή μόνο, όταν

τα άτομα που απασχολούνται στον ίδιο οργανισμό έχουν ίδιες προσλαμβάνουσες και υποκειμενική κρίση. Γι' αυτό το λόγο, οι ορισμοί της έννοιας της παρενόχλησης ποικίλουν και γίνεται μια προσπάθεια να αποδοθεί το φάσμα αιτιών, των χαρακτηριστικών και των συμπεριφορών που την περιλαμβάνουν (Σπυριδάκης, 2003).

Συνεπώς, η δημιουργία ενός δυσάρεστου εργασιακού περιβάλλοντος με καταστάσεις, όπως η υποτίμηση του ατόμου και η πρόκληση στο θύμα αισθημάτων αδικίας και άγχους έχει αρνητικά αποτελέσματα στην υγεία και στην απόδοση του εργαζόμενου και του οργανισμού αλλά και στην νοητική, πνευματική, ηθική και κοινωνική υπόσταση του ατόμου. Έτσι, η συνεχής έκθεση σε κατάσταση όπου το θύμα βιώνει αισθήματα κατωτερότητας τον κάνει να νιώθει ανήμπορο να αντιδράσει, να προστατεύσει τον εαυτό του, ωθώντας τον να υιοθετεί μία αμυντική αλλά και απόμακρη στάση (Einarsen&Skogstard,1996. Skogstard,1996). Τέλος, ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει στο ότι η επίδραση του φαινομένου φέρνει σημαντικές και βλαπτικές επιπτώσεις και στο οργανωσιακό και οργανωτικό επίπεδο του οργανισμού (Einarsen,1996).

Συνοψίζοντας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το «mobbing»είναι μια μορφή διανοητικής μεταχείρισης με συστηματική επίθεση στο άτομο με την μορφή ψυχολογικού τρόμου μέσα στην οποία το θύμα είναι ανίκανο να την αποτρέψει.

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί πρόκειται να διερευνηθούν οι μορφές και τύποι της ηθικής -εργασιακής παρενόχλησης, οι παράγοντες που προκαλούν το φαινόμενο με ιδιαίτερη αναφορά στους εκπαιδευτικούς. Στη συνέχεια θα αναλυθεί ο ρόλος του διευθυντή, καθώς και οι τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Μορφές/κατηγορίες ηθικής παρενόχλησης και εκφοβισμού

Η ηθική - εργασιακή παρενόχληση με βάση το κριτήριο των εχθρικών συμπεριφορών και την κατεύθυνση της προέλευσης αλλά και των πράξεων μπορεί να διακριθεί σε τρεις κατηγορίες/μορφες α) «από πάνω προς τα κάτω», β) «από κάτω προς τα πάνω» γ) και οριζόντια.

- Στην πρώτη περίπτωση, θεωρείται από τους ερευνητές ως η πιο συνηθισμένη μορφή, καθώς ο προϋστάμενος είναι αυτός που παρενοχλεί τον

υφιστάμενο (Ferrari, 2004). Σχετίζεται δηλαδή, με την κατάχρηση της εξουσίας και με την υπέρβαση της δικαιοδοσίας που έχει από την ανώτερη ιεραρχικά θέση που βρίσκεται. Αυτό συνήθως παρατηρείται λόγω του αισθήματος ανεπάρκειας και φόβου απώλειας του «ελέγχου» της κατάστασης.

- Στη δεύτερη περίπτωση, συνήθως μία ομάδα κατώτερων ιεραρχικά ατόμων εκδηλώνει επιθετικές και παρενοχλητικές συμπεριφορές προς τον ανώτερό τους. Εμφανίζεται σπανιότερα, αλλά σε αυτές τις περιπτώσεις δεν υπάρχει αναγνώριση στο πρόσωπο του προϊσταμένου από την πλευρά των εργαζομένων (Ferrari, 2004). Αυτή συνήθως παρατηρείται, όταν υπάρχει αμφισβήτηση της ανέλιξης του ή αντιζηλία. Κάποιες φορές αυτό το φαινόμενο εκδηλώνεται, όταν είναι νεότερα ηλικιακά άτομα σε θέση ισχύος και έχουν υψηλότερα προσόντα από τους υφιστάμενους τους (Hirigoyen, 2011).
- Στη τρίτη περίπτωση, αφορά ομοιόβαθμους συναδέλφους. Η οριζόντια παρενόχληση εκδηλώνεται κυρίως μεταξύ συναδέλφων που ανταγωνίζονται για την ίδια θέση εργασίας ή προαγωγή (Hirigoyen, 2011). Συνήθως οφείλεται σε αισθήματα φθόνου, προσωπικές αντιπάθειες και ανταγωνισμούς.

Ιδιαίτερες περιπτώσεις αποτελούν και α) η οριζόντια παρενόχληση μεταξύ των διευθυντικών στελεχών, έχοντας ως σκοπό να πλήξουν την εργασιακή απόδοση του οργανισμού (Salin, 2001) και β) η παρενόχληση από την διοίκηση προς μία ομάδα εργαζομένων. Συνήθως παίρνει τη μορφή μεθοδευμένης ψυχολογικής επίθεσης (Τσιαμά, 2013). Στις συγκεκριμένες περιπτώσεις τα θύματα είτε ωθούνται σε παραίτηση, είτε δε γνωρίζουν που πρέπει να αποταθούν για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, καθώς πολλές φορές ούτε τα συνδικάτα ούτε η δικαιοσύνη αντιμετωπίζουν σοβαρά τέτοιου είδους διαμαρτυρίες και καταγγελίες (Hirigoyen, 2009).

Συμπερασματικά, η συνηθέστερη μορφή ηθικής -εργασιακής παρενόχλησης είναι η «από πάνω προς το κάτω» και η «οριζόντια», δεδομένου ότι βασικό συστατικό του φαινομένου είναι η ανισορροπία ισχύος, η αντιζηλία και η κατάχρηση εξουσίας.

Στο παρακάτω υποκεφάλαιο που ακολουθεί, με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση θα παρατεθούν οι μορφές και τύποι της ηθικής -εργασιακής παρενόχλησης που προκαλούν το φαινόμενο στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

2.2 Μορφές ηθικής παρενόχλησης και εκφοβισμού στους εκπαιδευτικούς

Ποικίλες είναι οι μορφές που παρατηρούνται στο πλαίσιο της ηθικής - εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς. Η διερεύνηση των μορφών της ηθικής - εργασιακής παρενόχλησης που βιώνουν οι εργαζόμενοι εκπαιδευτικοί είναι σημαντική για να οροθετηθεί το φαινόμενο.

Σε μια αρχική επισκόπηση ερευνητικής βιβλιογραφίας μια μορφή εργασιακής παρενόχλησης εκδηλώνεται με την αγνόηση των σκέψεων και επιτευγμάτων (De wet,2010 b). Μία άλλη διαπίστωση είναι πως η ηθική-εργασιακή παρενόχληση μπορεί να είναι λεκτική ή μη λεκτική (Saunders et al., 2007). Σε ποιοτική μελέτη που έγινε σε 10 εκπαιδευτικούς διαπιστώθηκε ότι η αγνόηση των απόψεων και ιδεών, η λεκτική κακοποίηση, η έλλειψη υποστήριξης τόσο από τους συναδέλφους όσο και από τους διευθυντές τους ήταν από τις σημαντικότερες μορφές που είχαν δεχτεί οι εκπαιδευτικοί (De Wet,2010b). Η προσβολή και υποτίμηση της προσωπικότητας μέσα από την αγνόηση στόχων και σκέψεων συμβάλει στην αλλοίωση των διαπροσωπικών σχέσεων των εργαζομένων η οποία είναι μία έμμεση μορφή εκφοβισμού αλλά με βλαπτικές συνέπειες για το θύμα.

Σε αντίστοιχη έρευνα των Blasé και Blasé (οπ.αναφ στο Ντόλκερα ,2017), υποστηρίζουν ότι η αρνητική συμπεριφορά των διευθυντών προς τους εκπαιδευτικούς είναι η πιο συνηθισμένη μορφή εργασιακής παρενόχλησης. Συγκεκριμένα, όπως τονίζουν οι εν λόγω εκπαιδευτικοί βίωσαν την εργασιακή παρενόχληση από τους διευθυντές τους με την μορφή της περιφρόνησης, αλλά και της έλλειψης υποστήριξης σε θέματα που αφορούν γονείς και μαθητές ή συναδέλφους. Ένα επιπλέον στοιχείο που αναφέρθηκε ήταν η απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών και έλλειψη καθοδήγησης στην επίλυση προβλημάτων που τους ανάθεσαν. Μάλιστα, αναφέρθηκε ότι αρκετοί είναι οι διευθυντές που πιέζουν με τις πράξεις τους σε τέτοιο βαθμό που τους ωθούν σε παραίτηση από την δουλειά τους. Και οι Tanhan και Çam, (2011) στην προσπάθειά τους να προσδιορίσουν μορφές του

φαινομένου στους εκπαιδευτικούς επιβεβαίωσαν με την έρευνα τους ότι η άρνηση παροχής βοήθειας, συναδελφικής υποστήριξης ή διευκόλυνσης, προκαλεί άγχος, αισθήματα φόβου και ανασφάλειας, με μακροχρόνιες επιπτώσεις στους ιδίους και στην ποιότητα της δουλειά τους .

Εκτός των άλλων, μορφές παρενόχλησης είναι ένα πλήθος από αρνητικές συμπεριφορές στο χώρο εργασίας, μια συγκεκαλυμμένη ενέργεια ή ένα κακόβουλο σχόλιο, μέχρι και μια απειλή για την σωματική ακεραιότητα (Ayoko, Callan, & Hartel, 2003). Οι Duncan και Riley (2005) που εξέτασαν το φαινόμενο της ηθικής - εργασιακής παρενόχλησης στην Αυστραλία βρήκαν ότι οι εκπαιδευτικοί δechόντουσαν συχνά περιπαιχτικά σχόλια και προσωπικές επιθέσεις για τον τρόπο που εκτελούσαν τα καθήκοντα τους αλλά και ανάρμοστη κριτική για τα επιτεύγματα τους. Αξιοσημείωτο σε αυτή την έρευνα είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν εκπαιδευτικοί- θύματα με μικρή εργασιακή εμπειρία, ένα στοιχείο που παρατηρείται παρακάτω ότι σε αντίστοιχες έρευνες αμφισβητείται και διαφοροποιείται.

Επίσης, σε σχετική έρευνα που έγινε στην Τουρκία από τον Cemaloglu(2007) διερευνώντας τις απόψεις 315 εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, αναφέρθηκε ως συχνότερη μορφή εργασιακής παρενόχλησης η στέρηση σημαντικών πληροφοριών, με σκοπό να επηρεάσουν την εργασιακή απόδοση και την μεθοδικότητα στα μαθήματα. Ιδιαίτερα στρεσογόνος παράγοντας για τους εκπαιδευτικούς ήταν οι συχνές επιπλήξεις που δέχονται και η αμφισβήτηση των ικανοτήτων τους από τον διευθυντή ή τους συναδέλφους τους και ο χλευασμός των αποφάσεων τους. Παρατηρήθηκε επίσης ότι οι καθηγητές ειδικότητας είναι περισσότερο επιρρεπείς στη στοχοποίηση συγκριτικά με συναδέλφους δασκάλους.

Άλλες μορφές παρενόχλησης όπως ανέφεραν οι Kaya, Ahi και Tabak,(2012) στην έρευνά τους αποτελούν οι αναληθείς πληροφορίες που δίνονται στους εκπαιδευτικούς, βλάπτοντας έτσι την υπόληψη τους διαμορφώνοντας αρνητική εικόνα εις βάρος τους. Υποσκάπτουν το έργο τους επηρεάζοντας την εργασιακή τους απόδοση και την επαγγελματική τους ταυτότητα, παρεμποδίζοντας τη δυνατότητα έκφρασης και επικοινωνίας με το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον.

Τέλος, όπως διαφαίνεται από τους μελετητές του φαινομένου η στάση και ο ρόλος της διοίκησης σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού έχει εξίσου καθοριστικό ρόλο στην εμφάνιση και έξαρση του φαινομένου. Αξιοσημείωτη είναι η παρατήρηση ότι ο

εκφοβισμός στο χώρο της εργασίας από τα ηγετικά στελέχη του οργανισμού είναι μια μορφή που αφορά την άσκηση πίεσης και απειλών στα θύματά τους με απώτερο στόχο τον εξαναγκασμό σε παραίτηση των ατόμων αυτών (Βακόλα & Νικολάου, 2012). Ακόμα, και όταν ο διευθυντής μεταχειρίζεται προνομιακά κάποιους εκπαιδευτικούς σε σχέση με άλλους, οι υφιστάμενοι αισθάνονται περισσότερο ανυπεράσπιστοι και ευάλωτοι, όταν τους ασκείται πίεση από ανώτερους (Matsela & Kirsten, 2014).

Συνοψίζοντας, οι μορφές της παρενόχλησης αφορούν ουσιαστικά τον τρόπο με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται τα εξωτερικά ερεθίσματα από το εργασιακό περιβάλλον τους, ερεθίσματα αρνητικά μέσα από τα οποία ο καθένας ερμηνεύει και αντιδρά σε αυτά.

Στο υποκεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν οι μορφές της ηθικής -εργασιακής παρενόχλησης, με βάση τη βιβλιογραφία. Ακολούθως, θα αναλυθούν τα αίτια και επιδρούμενοι παράγοντες του φαινομένου γενικά με ειδικότερες αναφορές στους εκπαιδευτικούς.

2.3 Αιτίες και επιδρούμενοι παράγοντες

Σύμφωνα με τον Leymann (1996) η ηθική παρενόχληση αποτελεί ένα πολυπαραγοντικό φαινόμενο και τα αίτια θα πρέπει να αναζητηθούν τόσο στον χώρο εργασίας όσο της οργάνωσης αλλά και των κοινωνικών σχέσεων .

2.3.1 Ατομικές μεταβλητές ατομικοί παράγοντες

2.3.1.α Προσωπικότητα του θύματος

Είναι σαφές ότι κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός με ξεχωριστή προσωπικότητα όπου συνδυάζει ποικίλα χαρακτηριστικά και ιδιαιτερότητες. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που έχει ο κάθε άνθρωπος, όπως η αυτοεκτίμηση, το σθένος, η ικανότητα να αντιμετωπίζει κρίσεις διαφέρουν από άνθρωπο σε άνθρωπο. Συνεπώς, διαφέρει και ο τρόπος που ο καθένας βιώνει το άγχος και ο τρόπος που το διαχειρίζεται.

Ένας βασικός παράγοντας που ενισχύει το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης – εργασιακού εκφοβισμού στους εκπαιδευτικούς έχει άμεση σχέση με την προσωπικότητα του θύτη και του θύματος (Cech, Kvintova & Cakirpaloglu, 2018). Σε σχετική μελέτη που έγινε από τους Matthiesen & Einarsen (2002) διαπιστώθηκε ότι τα θύματα που έχουν υποστεί εργασιακό εκφοβισμό διακρίνονται από έντονα αισθήματα κατάθλιψης, άγχους και απογοήτευσης, που επιβεβαιώνεται και από

άλλες έρευνες στις οποίες καταδεικνύεται ότι τα άτομα αυτά έχουν ιδιαίτερα αγχώδη συμπεριφορά στις κοινωνικές τους συναναστροφές, χαμηλή αυτοεκτίμηση, είναι λιγότερο εξωστρεφή και ψυχολογικά ευάλωτα (Coyne, Seigne & Randall, 2000). Όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των θυμάτων παρατηρούνται διαφορούμενες απόψεις. Παρόλο που ο Leymann, (1996) αναφέρει ότι δεν υπάρχουν ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις σχετικά με το φύλο, εν τούτοις παρατηρείται ότι σε έρευνα των Celcer & Eminoglu (2012) οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δέχονται συστηματικά παρενόχληση στο χώρο της εργασίας πολύ περισσότερο εν συγκρίσει με τους άντρες. Ωστόσο, σε άλλες έρευνες παρουσιάζονται αντίθετα αποτελέσματα. Ιδιαίτερη εντύπωση προκαλεί η διαφοροποίηση σε έρευνα του Hoel, Rayner και Cooper, (1999) όπου αναφέρθηκε ότι οι άντρες στοχοποιούνται πολύ περισσότερο από τις γυναίκες. Σε έρευνα του Erturk (2013) στην Τουρκία διαπιστώθηκε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί που αντιμετωπίζουν συχνά «mobbing» δεν το αναφέρουν και αυτό εικάζουν να είναι απόρροια της διαφορετικής ανατροφής που έχουν λάβει από την οικογένεια τους για να αποδέχονται την βίαιη συμπεριφορά στην ζωή τους. Έτσι τα 2/3 των απαντήσεων θεωρούν την ψυχολογική παρενόχληση ως φυσιολογική συμπεριφορά η οποία δείχνει ότι υπάρχει διαφορά στην αντίληψη και την εθνικότητα. Ένα σημείο που θα προκαλέσει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην δική μας έρευνα και αξίζει να διερευνηθεί είναι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Ως προς τον παράγοντα της ηλικίας υπάρχουν και εδώ σημαντικές διαφοροποιήσεις. Σε σχετικές έρευνες που έγιναν στο χώρο της εκπαίδευσης διαφαίνεται ότι, οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι παρενοχλούν περισσότερο τους νεότερους συναδέλφους λόγω ακαδημαϊκής ζήλιας, διότι αποδίδουν καλύτερα και είναι δυναμικά πιο πρόθυμοι από τους ίδιους (Cetin, Danaci, Kuzu, 2020). Ως βασικός παράγοντας πιθανολογείται να είναι ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχοντας υψηλό ποσοστό εξειδίκευσης ή ως κάτοχοι μεταπτυχιακού ή επιπλέον σπουδών και επιμόρφωσης προκαλούν ανησυχία και τριγμούς στις σχέσεις με έναν μεγαλύτερο συνάδελφο (Erturk & Cemalaglu, 2014). Από την άλλη μεριά, ο Leymann (1996), ισχυρίζεται ότι αυτοί που βρίσκονται σε μεγαλύτερη ηλικία δέχονται περισσότερο τις εκφοβιστικές συμπεριφορές χωρίς να αντιδρούν, εξαιτίας του φόβου που έχουν να χάσουν τη δουλειά τους και της δυσκολίας που θα έχουν στην εύρεση άλλης. Τέλος, σε αντιδιαστολή με τα παραπάνω, η DeWet (2010), υποστηρίζει ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί υφίστανται εκφοβιστικές συμπεριφορές, λόγω της έλλειψης εμπειρίας

αντιμετώπισης τέτοιων φαινομένων. Ένα εύρημα που αξίζει να μελετηθεί και στην δική μας έρευνα, εάν παρατηρείται στα ελληνικά σχολεία διαφοροποίηση ως προς αυτόν τον παράγοντα .

2.3.1.β Προσωπικότητα του θύτη

Σε σύγκριση, με την χαμηλή αυτοπεποίθηση που νιώθουν τα θύματα, οι θύτες σε γενικές γραμμές χαρακτηρίζονται από υψηλό αίσθημα αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης. Παρατηρείται να έχουν δύσκολη προσωπικότητα, έντονο συναίσθημα ζήλειας και επιθετικότητας προς τα θύματά τους (Einarsen,2000). Σε αντίστοιχη έρευνα που έγινε στην Τουρκία σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης τονίστηκε ότι οι θύτες είναι άτομα με αλαζονεία, νιώθουν έντονη την ανταγωνιστικότητα, διαταράσσοντας έτσι τις κοινωνικές σχέσεις και μειώνοντας την ποιότητα της εκπαίδευσης (Çeliköz & Çeliköz 2017). Η επιτυχία ενός ατόμου στη δουλειά του οδηγεί τον θύτη να νιώθει άβολα. Έτσι, μέσα από την εκφοβιστική συμπεριφορά ο θύτης εκπαιδευτικός προσπαθεί με κάθε τρόπο να ικανοποιήσει τις προσωπικές του ανάγκες και να κυριαρχήσει με κάθε κόστος (Cemaloglu&Erturk,2007).

Άλλος ένας παράγοντας όπως αναφέρουν οι Bandow και Hunter (2008) είναι ότι τα άτομα που εκτίθεται σε ψυχολογική βία, έχουν μεγαλύτερα ποσοστά απόδοσης εν συγκρίσει με τα άτομα που προκαλούν ψυχολογική βία. Αυτό προκύπτει, διότι οι θύτες ενδόμυχα γνωρίζουν ότι μειονεκτούν έναντι των θυμάτων και δεν αισθάνονται άνετα, όταν τους αποδίδονται πολλές ευθύνες, πρωτοβουλίες και τις περισσότερες φορές έχουν προβληματική επικοινωνία και συμπεριφορά(Kitt,2004). Γνωρίζοντας τη χαμηλή απόδοση και παραγωγικότητα που έχει στον εργασιακό του χώρο ο εκπαιδευτικός-θύτης επιδιώκει να αναθέτει μεγάλο όγκο δουλειάς στο θύμα (Centrin et al.,2020).

Ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του θύτη έρευνες δείχνουν το φύλο να ασκεί καθοριστικό ρόλο στην εμφάνιση του φαινομένου με το ανδρικό να υπερτερεί ως δράστης του εργασιακού εκφοβισμού (Ντόλκερα ,2017).

2.3.2 Οργανωσιακοί παράγοντες

2.3.2.α Εργασιακές συνθήκες

Στον εργασιακό χώρο αναπτύσσονται διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων. Το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα που ευνοεί την εργασιακή παρενόχληση, καθώς αυξάνει την πιθανότητα διαπροσωπικών συγκρούσεων μεταξύ των μελών που το περιβάλλουν (Hoel & Salin, 2003). Ως αιτία που ενισχύουν την εμφάνιση του φαινομένου, όπως υποστηρίζουν σε μια προγενέστερη έρευνα από τους Hoel και Cooper (2001) τα θύματα εργασιακού εκφοβισμού δεν ένιωθαν ικανοποιημένοι από τις διαπροσωπικές τους σχέσεις, καθώς ο φόρτος εργασίας που τους ανατέθηκε ήταν υπερβολικός

Έρευνες στο πεδίο των εργασιακών συνθηκών στους εκπαιδευτικούς έχουν τεκμηριώσει ως αίτιο τις κακές εργασιακές συνθήκες καθώς τα θύματα εκπαιδευτικοί τις περισσότερες φορές δεν έχουν ξεκάθαρους και σαφείς ρόλους στην εργασία τους, και κατ'έπекταση, δεν νιώθουν ικανοποίηση από την πληροφόρηση που τους δίνεται και από τον προϊστάμενο τους αλλά και από την ροή επικοινωνίας και τις σχέσεις μεταξύ των μελών που συνεργάζονται (Cech et al., 2018).

Συμπερασματικά θα μπορούσε να αναφερθεί ότι η ποιότητα των σχέσεων σχετίζεται με την εμφάνιση του φαινομένου και αυτές οι προβληματικές σχέσεις είναι ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην εξάπλωση του καθώς, φαίνεται να επηρεάζει αρνητικά και τα θύματα αλλά και το εργασιακό περιβάλλον γύρω τους.

2.3.2.β Οργανωσιακό κλίμα και κουλτούρα

Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνονται οι παράγοντες που αφορούν την κουλτούρα και το κλίμα σε έναν οργανισμό. Είναι παράγοντες που έχουν άμεσο αντίκτυπο στα μέλη. Μέσα από την ανάμειξη αντιλήψεων και εμπειριών των ανθρώπων καθορίζεται ο τρόπος που αντιλαμβάνονται οι ομάδες τις καταστάσεις και τις ιδέες που θα ακολουθήσουν με σκοπό την εξέλιξη του οργανισμού. Έτσι, η κουλτούρα και το κλίμα στην εργασία αλλά και η ηγεσία του οργανισμού αποτελούν έναν από τους σημαντικούς παράγοντες που σχετίζονται με την ηθική-εργασιακή παρενόχληση (Zapf, 1999). Το οργανωσιακό κλίμα με τον κατάλληλο τρόπο διοίκησης των ανώτερων στελεχών και την οργάνωση της εργασίας με ξεκάθαρους ρόλους και οι υγιείς διαπροσωπικές σχέσεις που θα επικρατήσουν στον οργανισμό θα είναι οι κατάλληλες για την εξέλιξη του.

Αρκετές φορές όμως, η αμοιβαία αντιπάθεια στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των μελών σε ένα σχολείο και η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης προκαλούν υποβάθμιση της ποιότητας της επικοινωνίας και αυτό θεωρείται ως κύρια αιτία της ηθικής παρενόχλησης, ενισχύοντας το φαινόμενο στους εκπαιδευτικούς (Cech et al.,2018). Η έντονη ανισορροπία ισχύος μεταξύ των εργαζομένων αυξάνει την εγωιστική συμπεριφορά και τον αθέμητο ανταγωνισμό, δίνοντας έτσι κίνητρα να επιτύχουν τους στόχους τους, ανεξαρτήτως του κόστους(Bulutlar&Unler,2009). Εκεί, παρατηρούνται αρκετά συχνά περιστατικά παρενόχλησης, καθώς δεν διατηρούνται οι δεοντολογικοί κανόνες και δεν υπάρχει στήριξη μεταξύ των υφισταμένων για την καταπολέμηση του φαινομένου.

2.3.4 Ηγεσία.

Το «mobbing» ως μια επιθετική συμπεριφορά χρησιμοποιείται συχνά από την ηγεσία ενός οργανισμού. Αρκετές είναι οι έρευνες που έχουν καταδείξει ότι οι υφιστάμενοι που έχουν πέσει θύμα εργασιακής παρενόχλησης θεωρούν την ηγεσία και τον τρόπο διοίκησης του οργανισμού ως υπεύθυνη.

Σημαντικές έρευνες αναφέρουν ως αίτιο την παθητικότητα του ηγέτη, διότι δεν μπορεί να επιβάλει κανόνες υγιούς επικοινωνίας και συνεργασίας και μέσα από αυτή ενθαρρύνεται η ηθική παρενόχληση μεταξύ των συναδέλφων (Einarsen, Raknes&Matthiesen,1994). Πράγματι, αυτή η διαπίστωση έρχεται να επιβεβαιωθεί με τη μελέτη του Hole et al., (2002) όπου τονίζει την αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται μεταξύ των εργαζομένων συγκρούσεις που μπορούν να κλιμακώσουν την συστηματική παρενόχληση. Παράλληλα, μπορεί αυτή η στάση να αφήνει πρόσφορο έδαφος στο να ενθαρρύνει τους υφιστάμενους να υιοθετήσουν παρόμοιες πρακτικές με θύματα συναδέλφους καθώς δεν αντιλαμβάνονται το κόστος της επιθετικότητας (Aryee,Chen,Sun&Debrah, 2007).

Στον αντίποδα και μία αυταρχική συμπεριφορά που σχετίζεται με την κατάχρηση εξουσίας εντείνει την ανισορροπία μέσα σε έναν οργανισμό, καθώς προκαλεί φόβο και αρνητικά συναισθήματα. Η αυστηρότητα των ανώτερων στελεχών, όπως τόνισαν οι εκπαιδευτικοί, έχει ως στόχο τα θύματα τους να εξαρτώνται από τους ίδιους, αναγκάζοντας τα να υπακούσουν στον ηγέτη χωρίς καμία αμφιβολία αλλά και αντίδραση(Peker,Inandi,Gilic,2018). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο εκπαιδευτικός να

αισθάνεται μείωση της αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης του. Τέλος, συχνά στην εκπαίδευση παρατηρείται μεγάλο ποσοστό να είναι οι ίδιοι οι διευθυντές εκπαίδευσης ή άτομα με υψηλό βαθμό εξειδίκευσης ή με μεγάλη επαγγελματική εμπειρία αυτά που κάνουν συχνά mobbing στους ασκούμενους εκπαιδευτικούς (Peker et al.,2018).

Το στοιχείο της παθητικότητας του διευθυντή παρατηρήθηκε ότι δεν εξετάζεται αναλυτικά σε έρευνες που αφορούν τους εκπαιδευτικούς και ίσως χρειάζεται διερεύνηση, καθώς σχετικές ενδείξεις συνηγορούν στη διαπίστωση πως η ηγεσία ασκεί καταλυτικό ρόλο στον παράγοντα του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης.

2.3.5 Κοινωνικό- πολιτιστικοί παράγοντες

Έχει υποδειχθεί ως κοινωνική αίτια του «mobbing» η εθνική και πολιτισμική κουλτούρα των ατόμων που την αποτελούν αλλά και οι κοινωνικές αλλαγές που έχουν βιώσει (Hoel,1997). Σύμφωνα με τον Harald Ege (όπ.αναφ στο Σπυριδάκης,2009) το «mobbing» στην Ιταλία εντοπίζεται συχνότερα σε αναπτυγμένες βιομηχανικές περιοχές, αποδίδοντας έτσι την ανάπτυξη του φαινομένου στις πολιτισμικές ιδιότητες. Τονίζει, επίσης, ότι η ανταγωνιστικότητα στην εργασία αλλά και η υπερβολική ανοχή που δείχνει μια κοινωνία σε φαινόμενα εργασιακής - ηθικής παρενόχλησης, καθώς και η διαφορά στην κριτική σκέψη, στις αξίες, στις θρησκευτικές αντιλήψεις αλλά και η καταγωγή είναι παράγοντες που μπορούν να κλονίσουν το αξιακό σύστημα της εργασίας. Η κουλτούρα που διαθέτει ένας άνθρωπος και ένας πολιτισμός, πολλές φορές επηρεάζει τα άτομα ως προς τον τρόπο που θα αποδεχθεί έναν διαφορετικό συνάδελφο αλλά και από την άλλη πλευρά θα τον επηρεάσει ως προς τα όρια που θα θέσει σε εχθρικές συμπεριφορές (Salin,2003). Συμπέρασμα που έρχεται να επιβεβαιώσουν οι Ortega Hogh, Pejtersen και Olsen (2009), καθώς δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι υπάρχουν μεγάλα ποσοστά εργασιακής παρενόχλησης σε επαγγέλματα με χαμηλή κοινωνική υπόσταση και υπάλληλους που βρίσκονται χαμηλά στις βαθμίδες.

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν οι παράγοντες, που με βάση τη βιβλιογραφία, ευνοούν την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και σε

αρκετές περιπτώσεις η βιβλιογραφική έρευνα επικεντρώθηκε στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αξιοσημείωτο είναι ότι μερικά από τα αίτια δεν έχουν διερευνηθεί και δεν έχουν εντοπιστεί από τους εκπαιδευτικούς ως παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου. Στο υποκεφάλαιο που ακολουθεί, πρόκειται να αναλυθεί ο ρόλος του διευθυντή, καθώς και οι τρόποι πρόληψης και αντιμετώπισής του φαινομένου.

3.1 Ο ρόλος του διευθυντή

Για να εντοπιστούν άμεσα περιστατικά ηθικής-εργασιακής παρενόχλησης μέσα σε έναν οργανισμό, εξέχουσα σημασία έχει το στυλ που ακολουθεί ο διευθυντής για την τήρηση της ισορροπίας, της επικοινωνίας και των ηθικών κανόνων, έτσι ώστε να διασφαλιστεί ένα υγιές κλίμα (Di Martino,2002). Ο ρόλος του διευθυντή όπως αναφέρει ο Σαϊτης(2008) θεωρείται καταλυτικός, διότι, εκτός από την παροχή συγκεκριμένης κατεύθυνσης στους υφιστάμενους για την υλοποίηση καθορισμένων ενεργειών στον οργανισμό οφείλει να προάγει την επικοινωνία, τη συνεργασία των μελών αλλά και την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού. Έχοντας επικοινωνιακές δεξιότητες, ενισχύει το κλίμα συνεργασίας και ομόνοιας, δείχνει μεγαλύτερη κατανόηση τόσο στις επαγγελματικές αλλά και προσωπικές ανησυχίες των εργαζομένων Blazer(2010). Με αυτόν τον τρόπο βοηθάει με τη στάση του να προλάβει την εμφάνιση άγχους και στρες, ή έστω να αντιληφθεί εγκαίρως μια ανάρμοστη κατάσταση. Είναι κατανοητό ότι οι διευθυντές διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό και συμπεριφορά των εργαζομένων, ενθαρρύνοντάς τους να ενεργούν προς όφελος της ομάδας και της οργάνωσης(Burris, Detert & Romney,2013 ` Ju, Ma,Ren&Zhang,2019). Στον αντίποδα, η άγνοια και η αποτυχία της διοίκησης και της διεύθυνσης να αναγνωρίζουν και να παρεμβαίνουν σε προβληματικές καταστάσεις μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της ηθικής παρενόχλησης, αλλά και να μεταδώσει μηνύματα ότι μια τέτοια συμπεριφορά είναι αποδεκτή (Παπαδογεωργάκη, 2015). Σύμφωνα με τους Georgakopoulos, Wilkin και Kent,(2011),όταν ένας διευθυντής δεν είναι σε θέση να αντιληφθεί αυτές τις καταστάσεις ή τις απορρίπτει στο πλαίσιο της αυστηρής διαχείρισης, το φαινόμενο της ηθικής και εργασιακής παρενόχλησης εντείνεται συνεχώς. Δυστυχώς, όπως παρατηρείται, υπάρχουν αρκετά ευρήματα τα οποία αποδεικνύουν ότι στην συχνότητα του φαινομένου οι ηγέτες-διευθυντές αγνοούν, είτε δεν είναι σε θέση να αναγνωρίζουν ακόμη και να αντιδράσουν αποτελεσματικά (Salin,2003). Επίσης,

ακόμη πιο στενάχωρο είναι, όταν το κλίμα ανομοιογένειας και η κατάχρηση εξουσίας ανάμεσα στον θύτη και θύμα απορρέει από πρόσωπο που είναι σε θέση ισχύος, όπως είναι ένας ηγέτης – διευθυντής (Παπαδογεωργάκη,2015).

Στόχος ενός διευθυντή θα πρέπει να είναι η δημιουργία ενός θετικού κλίματος, ομαδικής εργασίας, προσφοράς, ευημερίας των εργαζομένων, προκειμένου να είναι σε θέση οι εκπαιδευτικοί να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο του εκφοβισμού, αλλά και να ενημερώνονται σωστά και να προστατεύονται από τον διευθυντή. Έτσι, επιτυγχάνοντας τους στόχους που έχουν θέσει, θα επιφέρουν στον οργανισμό τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα(Μουραντάς,2005 `Robbins, Jundge &Σαχινιδης, 2012 όπως στο Σαίτης,2012).

Απαραίτητο κρίνεται όμως, το άτομο αυτό να συγκεντρώνει εξαιρετικές ικανότητες, ώστε τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας να τον ακολουθούν πρόθυμα. Ωστόσο, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από τους διευθυντές και οι ατομικοί παράγοντες που αποτελούν αιτίες πρόκλησης του φαινομένου. Οφείλει, βέβαια, και ο ίδιος ο εκπαιδευτικός να προσπαθεί και μέσα από την ενημέρωση και επιμόρφωση να αναζητήσει πρόσφορους τρόπους και στρατηγικές για την ενίσχυση της αυτοεκτίμησής του και αντιμετώπισης του φαινομένου (Küçüköğlu, 2014).

3.2 Τρόποι πρόληψης και πρακτικές αντιμετώπισης του φαινομένου

Σημαντικό είναι, όπως σε όλα τα αρνητικά φαινόμενα έτσι και στην ηθική παρενόχληση, η λήψη κατάλληλων μέτρων και πρακτικών και στρατηγικών, ώστε να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο αυτό πριν εμφανιστεί.

Δυστυχώς όμως, τα περισσότερα άτομα που βιώνουν την ηθική-εργασιακή παρενόχληση τις περισσότερες φορές επιλέγουν τη σιωπή, φοβούμενοι ότι θα υπάρχουν συνέπειες τόσο στην ατομική όσο και την επαγγελματική τους πορεία. Οι ίδιοι θεωρούν ότι μένοντας σιωπηλοί θα είναι σε θέση να προστατεύουν τον εαυτό τους από περαιτέρω κακοποίηση(De wet,2010). Οι εκφοβιστικές συμπεριφορές και θυματοποίηση των εκπαιδευτικών θα συνεχίσουν να υπάρχουν όσο κανείς δεν μιλά και επιλέγει τη σιωπή (Zapf&Gross,2001 `Johannsondottir&Olafsson,2004). Για να μπορέσει, όμως, ένας εκπαιδευτικός να αντιμετωπίσει το φαινόμενο αυτό μια πολύ ενδιαφέρουσα πρόταση είναι να διδαχθεί τους τρόπους που θα τον βοηθήσουν να

απεμπλακεί από αυτή την κατάσταση επίσης, και τους τρόπους και στρατηγικές για το πώς να αντιμετωπίσει στην επαγγελματική του πορεία τέτοιου είδους συμπεριφορές (Bhatia,2013 'Cech et al., 2018). Οι παρακάτω στρατηγικές στηρίζονται σε πιο δυναμική αντιμετώπιση και στοχεύουν στη βελτίωση των καταστάσεων. Αυτές είναι οι ακόλουθες :

α) Στρατηγικές που είναι εστιασμένες στο πρόβλημα για την αντιμετώπιση του θύτη. Μέσα από αυτές τις στρατηγικές ο θύτης ζητάει υποστήριξη από το περιβάλλον του το εργασιακό, οικογενειακό ή φιλικό(Fahie&Devine,2014). Κρατώντας ανοικτούς διαύλους επικοινωνίας, ο εκπαιδευτικός με τους συναδέλφους του ή με το φιλικό του περιβάλλον, θα μπορέσει να ανακαλύψει τρόπους αντιμετώπισης του προβλήματος.

β) Στρατηγικές που εστιάζουν στο συναίσθημα. Αυτές οι στρατηγικές αναφέρονται σε διαχείριση των συναισθηματικών αντιδράσεων ή σε αντιμετώπιση τους με χιούμορ ή συγχώρεση του θύτη (Aquino&Thau,2009). Πιο συγκεκριμένα, ο εκπαιδευτικός μέσα από αυτή την στρατηγική προσαρμόζει ανάλογα τα συναισθήματα του, ώστε να νιώθει λιγότερη πίεση και άγχος στο σχολείο. Αποφεύγοντας καταστάσεις που θεωρεί αγχωτικές μέσα από προσωπική διαχείριση και εσωτερικές διεργασίες των συναισθημάτων του θα μπορέσει να αντιμετωπίσει καλύτερα τα προβλήματα.

Δυστυχώς, όπως διαφαίνεται από έρευνες, οι στρατηγικές που ακολουθούν συχνότερα είναι η αποφυγή με τον θύτη εκπαιδευτικό και οποιαδήποτε επικοινωνία και συζήτηση με τους συναδέλφους. Πολλές φορές επιλέγουν να δικαιολογούν την συμπεριφορά του θύτη και να μεγαλοποιούν τις αρετές του, και σπανιότερα, επιλέγουν να κάνουν επίσημη αναφορά στο επαγγελματικό σωματείο αποδεχόμενοι έτσι τις καταστάσεις αυτές ως σύνηθες φαινόμενο στη δουλειά τους (Blase et al.,2008).

Οι εκπαιδευτικοί, όπως αναφέρουν οι Fahie και Davine(2014), φαίνεται να εξαρτώνται σημαντικά από την υποστηρικτική δομή που υπάρχει μέσα στην εκπαιδευτική κοινότητα αλλά και το κοινωνικό σύνολο. Μέσα από προγράμματα ενθάρρυνσης που έχουν την μορφή συμβουλευτικού χαρακτήρα, έχοντας ως σκοπό την ανάπτυξη της ψυχικής δύναμης, ο εκπαιδευτικός θα είναι σε θέση να αναγνωρίζει τα αίτια και τις μορφές του φαινομένου, παρεμβαίνοντας έτσι εγκαίρως, όταν κάτι τον ενοχλεί(Cech et al., 2018). Σημαντική είναι και η ενημέρωση με επιπλέον

προγράμματα που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην ελάττωση του φαινομένου και να οργανώνονται από συναδέλφους εκπαιδευτικούς, στοχεύοντας επίσης στον εντοπισμό του φαινομένου αλλά και στην αντιμετώπιση και διαχείριση των συναισθημάτων(Vega&Comer,2005).

Είναι σημαντικό να αναφερθεί και ο καταλυτικός ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας στην προσπάθεια πρόληψης της ηθικής παρενόχλησης. Ένας εκπαιδευτικός, αφότου επικοινωνήσει το πρόβλημά του με τον διευθυντή, μπορεί να δεχτεί σημαντική βοήθεια στην αντιμετώπιση των δυσκολιών που βιώνει (Ozkilic & Kartal,2012). Είναι σκόπιμο, λοιπόν, από την πλευρά του διευθυντή να υπάρξει κατανόηση των αξιών αλλά και να έχει την λογική να κατανοήσει ποια μπορεί να είναι τα κίνητρα που έχουν οδηγήσει έναν θύτη σε αυτές τις παρενοχλητικές τάσεις. Μέσα από την επικοινωνία, τη συνεργασία και τον σεβασμό μπορεί να ελαττωθεί το φαινόμενο και να ενταχθεί ο εκπαιδευτικός -θύμα ομαλά στην κουλτούρα του οργανισμού (Keashly,Neuman,2009).

Γίνεται κατανοητό, λοιπόν, ότι η διοίκηση μπορεί να επιλύει προβλήματα εκφοβισμού όσο το δυνατόν γρηγορότερα εφαρμόζοντας κατάλληλες πολιτικές. Θα πρέπει να αναφερθεί μεταξύ των άλλων, ότι οι κατάλληλες ηγετικές πρακτικές του διευθυντή έχουν αντίκτυπο στη συμπεριφορά και τη στάση των δασκάλων αλλά και την απόδοση τους στο σχολικό και κοινωνικό περιβάλλον (Carmeli&Thisher,2006). Υιοθετώντας ο διευθυντής στοιχεία μετασχηματιστικής ηγεσίας βελτιώνει τη λειτουργία του σχολείου, μειώνοντας την θυματοποίηση των εκπαιδευτικών(Cemaloglu,2011).Το μετασχηματιστικό στυλ ευνοεί την επίλυση των προβλημάτων, καθώς ενισχύει και αναθέτει ρόλους και αρμοδιότητες, ισάζια και βελτιώνει την εικόνα του οργανισμού, δημιουργώντας θετικό κλίμα και εν τέλει μειώνοντας την ηθική παρενόχληση. Ακόμη και στην περίπτωση που την ηθική παρενόχληση δημιουργεί ένας γονέας, ο διευθυντής θα πρέπει να προστατέψει τους εκπαιδευτικούς από εντάσεις και αγχωτικές καταστάσεις (Riley,Duncan&Edwards,2011 `Kοiv,2015). Συνεπώς οι σωστές πρακτικές μειώνουν την εξάλειψη τέτοιων καταστάσεων από την εκπαιδευτική κοινότητα(Riley et al.,2010 `Bhatia,2013)

Εάν όμως ένας διευθυντής αγνοήσει τη σκέψη, τα συναισθήματα του εκπαιδευτικού, τότε ο εκπαιδευτικός μπορεί να απευθυνθεί στο σχολικό σύμβουλο ή σε

συνδικαλιστικές οργανώσεις και να αναζητήσει εκεί την παρέμβασή τους για να δικαιωθεί (Hirigoyen, 2011). Εναλλακτικά, οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού παρέχουν σημαντική βοήθεια στους εκπαιδευτικούς να αναγνωρίζουν έγκαιρα τη θυματοποίηση αλλά και τις στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για την αντιμετώπιση του φαινόμενο της παρενόχλητικής συμπεριφοράς (Bhatia, 2013).

Εν κατακλείδι, είναι κατανοητό ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένες στρατηγικές που μπορεί κανείς να ακολουθήσει για να αντιμετωπίσει το φαινόμενο. Αυτό συμβαίνει, γιατί οι άνθρωποι πολλές φορές δεν είναι σε θέση να αντιληφθούν την ύπαρξη του, αλλά και ούτε γνωρίζουν ότι υπάρχουν καλές πρακτικές για να κινηθούν. Αξίζει να επισημανθεί ότι για να διαπιστωθεί η ύπαρξη ή όχι μιας ανεπιθύμητης ενέργειας, η απόδειξη του γεγονότος βασίζεται σε υποκειμενική κρίση του θύματος και δεν αποκλείεται ο θύτης να είναι το θύμα μιας ψευδούς κατηγορίας. Καθώς το θέμα της ηθικής παρενόχλησης είναι πολύπλοκο, πολλές φορές οι προτάσεις είναι ελλειπείς και αόριστες (Salin, 2008· Saam, 2010). Προς τούτο, είναι σημαντικό οι οργανισμοί να εφαρμόζουν μέτρα προστασίας που θα επιτρέψουν την ενδουπηρεσιακή διαλεύκανση, εξακριβώνοντας την αλήθεια (Ντότσικα, 2003).

Συνοψίζοντας, στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάστηκαν, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, στρατηγικές αντιμετώπισης της ηθικής - εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς και το έργο τους, καθώς και οι τρόποι πρόληψης του φαινομένου.

Στο επόμενο κεφάλαιο που ακολουθεί γίνεται περιγραφή του δείγματος, παρουσίαση των ερευνητικών εργαλείων, αλλά και της διαδικασίας που ακολουθήθηκε για τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων. Τέλος γίνεται η ανάλυση των ερευνητικών αποτελεσμάτων και ακολουθούν τα συμπεράσματα της έρευνας.

B. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1. Αναγκαιότητα και σημασία της έρευνας

1.1 Οι λόγοι διεξαγωγής της έρευνας

Η αναγκαιότητα της συγκεκριμένης μελέτης έγκειται αρχικά στο γεγονός ότι το φαινόμενο της ηθικής -εργασιακής παρενόχλησης στους εκπαιδευτικούς τα τελευταία χρόνια έχει πάρει μεγάλη έκταση και οι επιπτώσεις είναι ιδιαίτερες

σοβαρές και επηρεάζουν τόσο την προσωπικότητα, όσο και την επαγγελματική πορεία τους.

Δεδομένου επίσης, ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι αρκετά απαιτητικό λόγω της συσχέτισης του με την αγωγή των μαθητών, κρίνεται ως αναγκαία η εξέταση, η πρόληψη και η αντιμετώπιση του φαινομένου. Όπως αναφέρθηκαν παραπάνω, υπάρχουν μακροχρόνιες επιπτώσεις στους εκπαιδευτικούς, τόσο στην συναισθηματική όσο και την ψυχική τους υγεία (Bhatia, 2013)

Οι περιπτώσεις των εκπαιδευτικών που θεωρούνται θύματα του φαινομένου αυτού συχνά οδηγούνται σε αδιαφορία προς την εργασία τους, επειδή δεν έχουν την απαραίτητη εμπειρία, αυτοπεποίθηση ή υποστήριξη, προκειμένου να ανταπεξέλθουν σε αυτή την κατάσταση (Pervin & Turner, 1998).

Επιπλέον, στη χώρα μας δεν έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές μελέτες σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα, ή τουλάχιστον όχι όσες σε άλλες χώρες, όπως στην Αμερική και στην Τουρκία, όπου το ζήτημα εξετάζεται λεπτομερώς από πολύ νωρίτερα. Επομένως, μια ακόμη έρευνα θα βοηθήσει ενδεχομένως τους ιθύνοντες στον σχεδιασμό μεθόδων πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου, με βάση τα στοιχεία που αφορούν αποκλειστικά την ελληνική πραγματικότητα.

1.2. Η σημασία της έρευνας

Στην πλειοψηφία των ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα στη Ελλάδα εξετάζεται περισσότερο το ζήτημα του «bullying» στα σχολεία, της ψυχικής εξουθένωσης των εκπαιδευτικών και όχι τόσο το ζήτημα της ηθικής -εργασιακής παρενόχλησης.

Η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί να διερευνήσει το θέμα του «mobbing» στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης τόσο στο επίπεδο των αιτίων (με βάση δημογραφικά χαρακτηριστικά, στοιχεία της προσωπικότητας, εργασιακές συνθήκες), όσο και στο επίπεδο των τρόπων αντιμετώπισης του φαινομένου, σύμφωνα πάντοτε με τη γνώμη των εκπαιδευτικών.

Συνεπώς, τα αποτελέσματα που θα προκύψουν δύναται να συμβάλλουν στη βελτίωση της εκπαιδευτικής πρακτικής.

2. Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

2.1 Ο σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει τις απόψεις ενός δείγματος εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης - εργασιακού εκφοβισμού(mobbing),τόσο σε σχέση με τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του φαινομένου (mobbing) όσο και με ρόλο του διευθυντή αλλά και τους τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισης αυτού.

2.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Σύμφωνα με τον σκοπό της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα /υποθέσεις εργασίας πρόκειται να διαμορφωθούν με βάση τους τρεις παραπάνω άξονες (μορφές, αίτια-παράγοντες, πρακτικές / τρόποι πρόληψης/αντιμετώπισης), ως εξής:

- Με ποιες μορφές εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο στις σχολικές μονάδες;
- Ποιοι θεωρούνται ως κυριότεροι παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του φαινομένου;
- Ο διευθυντής του σχολείου ακολουθεί συγκεκριμένες πρακτικές για την πρόληψη του;
- Ο διευθυντής του σχολείου ακολουθεί συγκεκριμένους τρόπους για την αντιμετώπιση του φαινομένου;
- Σχετίζεται η εμφάνιση του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών ;

3. Μεθοδολογία

Ως βασική προϋπόθεση για την επίτευξη των ερευνητικών στόχων είναι η υιοθέτηση της κατάλληλης ερευνητικής μεθοδολογίας.

Η επιλογή του κατάλληλου ερευνητικού σχεδιασμού εξαρτάται από τη φύση του ερευνητικού προβλήματος, τον σκοπό διερεύνησής του και τον τύπο των ερευνητικών ερωτημάτων που υπηρετούν τον σκοπό αυτό (Robson, 2010). Για την επίτευξη των στόχων της έρευνας χρησιμοποιείται ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα παρατηρήσεων και, στη συνέχεια, επιδιώκεται γενίκευση σε ένα ευρύτερο πληθυσμό, ενώ για τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων γίνεται χρήση εργαλείων όπως τα ερωτηματολόγια που επιτρέπουν τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων (Καλφόπουλος, 2003).

3.1 Μελετώμενος πληθυσμός - μεθοδολογία δειγματοληψίας

Πληθυσμός της έρευνας ήταν εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης που υπηρετούν σε δημόσια σχολεία των περιφερειακών ενοτήτων Πρέβεζας και Κεφαλληνίας τόπου καταγωγής της ερευνήτριας αλλά και τόπου εργασίας της. Η πρωτογενής έρευνα είναι ποσοτική και πραγματοποιήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίων ηλεκτρονικής ατομικής συμπλήρωσης, ώστε να μην επηρεαστούν τα χαρακτηριστικά των ερωτωμένων από τις απαντήσεις που θα δοθούν, να μειωθεί η πιθανότητα κόπωσης του ερωτωμένου και να εξασφαλιστεί δείγμα από μεγάλη γεωγραφική κλίμακα. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε κατασκευάστηκε από την ερευνήτρια, ήταν ένα δομημένο ερωτηματολόγιο 47 ερωτήσεων κατανεμημένο σε 4 ενότητες και 13 ερωτήσεων δημογραφικού και επαγγελματικού χαρακτήρα. Το πρώτο μέρος αφορούσε τη συσχέτιση του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών, το δεύτερο αφορούσε τις μορφές με τις οποίες εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, το τρίτο τους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου, το τέταρτο τις πρακτικές που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την πρόληψη του φαινομένου και το πέμπτο τους τρόπους που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Η δειγματοληψία στην παρούσα εργασία είναι σκόπιμη (purposive sampling) και το δείγμα στοχευμένο. Η ποσοτική προσέγγιση (Quantitative Research) εστιάζει κυρίως στη συλλογή αριθμητικών δεδομένων και στη συσχέτιση μεταβλητών μέσω της στατιστικής ανάλυσης, ενώ έχει πιο τυποποιημένα και καθορισμένα χαρακτηριστικά (Creswell, 2016).

Την συλλογή πληροφοριών ακολούθησε η καταγραφή δεδομένων, η επεξεργασία και ανάλυσή τους με την χρήση στατιστικών εργαλείων. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων των μετρήσεων των μεταβλητών του ερωτηματολογίου έγινε, μέσω του στατιστικού πακέτου IBM SPSS Statistics 23. Για τους ελέγχους ανεξαρτησίας μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών των μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος χ^2 .

3.2. Το ερωτηματολόγιο ως ερευνητικό εργαλείο

Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά την περίοδο από 09/03/22 έως 17/04/22. Στην εισαγωγή του περιελάμβανε ένα σύντομο σημείωμα, στο οποίο αναφέρονταν ο σκοπός της έρευνας και η διασφάλιση της ανωνυμίας του

ερωτώμενου και πιστοποιούσε ότι τα δεδομένα που θα προέκυπταν, θα χρησιμοποιούνταν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε ως επί το πλείστον κλειστού τύπου ερωτήσεις, με σκοπό τα δεδομένα να κωδικοποιηθούν και να επεξεργαστούν ταχύτερα και ευκολότερα (Βάμβουκας, 1998). Χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Likert για τις κλειστές ερωτήσεις, δηλαδή μια κλίμακα ίσων διαστημάτων ανάμεσα στις αποκρίσεις των εκπαιδευτικών, η οποία αφενός διευκόλυνε τους συμμετέχοντες, διότι χρησιμοποιείται ευρέως στα ερωτηματολόγια ερευνητών και τους είναι πολύ οικεία (Creswell, 2016), και αφετέρου, διευκόλυνε την ερευνήτρια στη στατιστική ανάλυση των δεδομένων που ακολούθησε (Robson, 2010). Ως προς τον αριθμό των διαστημάτων της κλίμακας Likert, είθισται να χρησιμοποιούνται 5 ή 7 προτάσεις, καθώς κλίμακες περισσότερων ή λιγότερων διαστημάτων δε βοηθούν στην αξιοπιστία και εγκυρότητα των μετρήσεων (Dawes, 2008). Στην προκειμένη περίπτωση, η κλίμακα Likert περιλάμβανε διαβάθμιση από το 1 έως το 5, όπου 1= καθόλου, 2= λίγο, 3= αρκετά, 4 = πολύ και 5= πάρα πολύ. Επίσης περιελάμβανε 6 διχοτομικές ερωτήσεις με πιθανές απαντήσεις Ναι ή Όχι και 2 ερωτήσεις ανοικτού τύπου.

Οι ερωτήσεις ανοικτού τύπου επιτρέπουν στους συμμετέχοντες να δώσουν λεπτομερείς απαντήσεις σχετικά με πολύπλοκα ερεθίσματα και επιτρέπουν ένα ευρύ φάσμα πιθανών απαντήσεων (Desai & Reimers, 2018).

3.3 Αξιοπιστία και εγκυρότητα της έρευνας

Στη συγκεκριμένη έρευνα έγινε προσπάθεια εξασφάλισης τόσο της αξιοπιστίας, όσο και της εγκυρότητας του ερωτηματολογίου. Η διερεύνηση της αξιοπιστίας των κλιμάκων του ερωτηματολογίου με έγινε με βάση το δείκτη αξιοπιστίας εσωτερικής συνοχής και συνάφειας α (Alpha) του Cronbach που δείχνει την ομογένεια μιας κλίμακας. Για το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου που αφορούσε τα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών σε σχέση με την εμφάνιση του φαινομένου υπολογίστηκε ικανοποιητική αξιοπιστία ($\alpha=0,702$, $n=6$). Για το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου που αφορούσε τις μορφές με τις οποίες εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης υπολογίστηκε πολύ υψηλή αξιοπιστία ($\alpha=0,912$, $n=12$). Για το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου που αφορούσε τους κυριότερους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του

φαινομένου υπολογίστηκε επίσης πολύ υψηλή αξιοπιστία ($\alpha=0,917$, $n=9$). Για το τέταρτο μέρος που αφορούσε τις συγκεκριμένες πρακτικές που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την πρόληψη του φαινομένου υπολογίστηκε επίσης πολύ υψηλή αξιοπιστία ($\alpha=0,975$, $n=11$). Τέλος, για το πέμπτο μέρος του ερωτηματολογίου που αφορούσε τους συγκεκριμένους τρόπους που ακολουθεί για την αντιμετώπιση του φαινομένου ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου υπολογίστηκε μέτρια αξιοπιστία ($\alpha=0,619$, $n=7$). Συγκεντρωτικά, μπορούμε να πούμε ότι το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτελεί ένα πολύ αξιόπιστο εργαλείο μέτρησης καθώς πληροί τις προϋποθέσεις που αναφέρει και ο Taber (2018).

Για να διασφαλιστεί η εγκυρότητα της έρευνάς και να αποφευχθούν τυχόν λάθη και πριν την κυρίως έρευνα, διανεμήθηκαν δυο ερωτηματολόγια πιλοτικά σε δύο συναδέλφους εκπαιδευτικούς της ερευνήτριας. Μέσα από αυτή την ενέργεια που πραγματοποιήθηκε, στοχεύει να διασφαλίσει ότι όλες οι ερωτήσεις ήταν σαφείς και κατανοητές στους συμμετέχοντες και να υπολογιστεί ο χρόνος που απαιτείται για την συμπλήρωση του. Ως προς την εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής φαίνεται να είναι περιορισμένη διότι το ερωτηματολόγιο είναι μη σταθμισμένο δεν έχει χρησιμοποιηθεί ξανά καθώς έχει κατασκευαστεί από την ερευνήτρια. Σύμφωνα με τους Ουζούνη και Νακάκης (2011), ένα εργαλείο μέτρησης θεωρείται έγκυρο όταν έχει χρησιμοποιηθεί επανειλημμένα με επιτυχία σε πληθυσμό για τον οποίο έχει σχεδιαστεί ερευνητικά και έχει βελτιωθεί.

Στην συνέχεια, παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου ανά μέρος αυτού.

4. Αποτελέσματα έρευνας

Αρχικά, για κάθε ερώτηση του ερωτηματολογίου δημιουργήθηκαν πίνακες συχνοτήτων, όπως επίσης και τα αντίστοιχα διαγράμματα για να δημιουργηθεί καλύτερη οπτική απεικόνιση των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου.

4.1. Περιγραφική ανάλυση δημογραφικών - επαγγελματικών χαρακτηριστικών του δείγματος

Στον Πίνακα 1 που ακολουθεί παρουσιάζονται τα δημογραφικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των 92 εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Στην συγκριτική ανάλυση της ηλικίας και του φύλου των ερωτηθέντων η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν γυναίκες με ποσοστό συμμετοχής 77% (n=71) και η επικρατούσα ηλικία στο δείγμα ήταν αυτή των 51-60 ετών με ποσοστό 30% (n=28) με την ομάδα 31-40 ετών να ακολουθεί με ποσοστό 27% (n=25). Μικρότερη συμμετοχή υπήρχε από την ηλικιακή ομάδα 60 ετών και άνω με 3 συμμετέχοντες (3%) (γράφημα 1,2).

Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, 51 άτομα ήταν έγγαμα (55%) και 41 άγαμα (45%).(γράφημα 3).

Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, 40 συμμετέχοντες (ποσοστό 44%) ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού και 35 απόφοιτοι Παιδαγωγικού τμήματος (38%). Κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος ήταν 2 άτομα (2%)(γραφήμα4). Από τα 8 άτομα που ήταν απόφοιτοι Παιδαγωγικής Ακαδημίας (9%), οι 6 έχουν κάνει εξομοίωση (67%)(γραφήμα5). Παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών, του δείγματος έχουν 0-10 χρόνια υπηρεσίας, αφού αποτελούν το 35 % επί του συνόλου. Ακολουθούν στη δεύτερη θέση όσοι έχουν 10- 20 χρόνια, με ποσοστό 27% στην τρίτη θέση είναι όσοι έχουν από 20 -30 έτη, με ποσοστό 23% και στην τέταρτη είναι όσοι έχουν από 30 έτη και πάνω με ποσοστό 15%(γράφημα 6) και (πίνακας 1). Ο μέσος χρόνος εμπειρίας των εκπαιδευτικών της έρευνας στην εκπαίδευση ήταν 16, 4 χρόνια ($\pm 10,65$)

Σε ότι αφορά την θέση ευθύνης σε σχολείο, 62 από τους ερωτώμενους εκπαιδευτικούς δεν κατέχουν τώρα ή δεν κατείχαν στο παρελθόν θέση διευθυντή (67%)(γράφημα 7).Ο μέσος χρόνος προϋπηρεσίας σε Διευθυντική θέση όσων είχαν ανάλογη εμπειρία (30 άτομα) ήταν 6,57 χρόνια ($\pm 7,95$).

Στο πλαίσιο δημογραφικών ερωτήσεων οι συμμετέχοντες κλήθηκαν επιπλέον να δηλώσουν το καθεστώς εργασίας τους, ως προς το αν είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι ή αναπληρωτές. 63 από τους συμμετέχοντες (69%) απασχολούνται ως μόνιμοι εκπαιδευτικοί και 29 (31%) ως αναπληρωτές. (γράφημα 8). 78 από τους ερωτώμενους (85%) εργάζονται σε τάξη γενικής εκπαίδευσης και 5 σε τμήμα ένταξης (5%) (γράφημα 9).

Αναφορικά με το φύλο του διευθυντή οι 46 από αυτούς (50%) έχουν άνδρα διευθυντή και 46 γυναίκα (γράφημα 11). Τέλος, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών της έρευνας γνωρίζει το φαινόμενο της ηθικής-εργασιακής παρενόχλησης (72 άτομα, 78%). (γράφημα 12). Ακολουθούν ο συγκεντρωτικός πίνακας και τα αντίστοιχα γραφήματα για κάθε μεταβλητή.

Πίνακας 1.

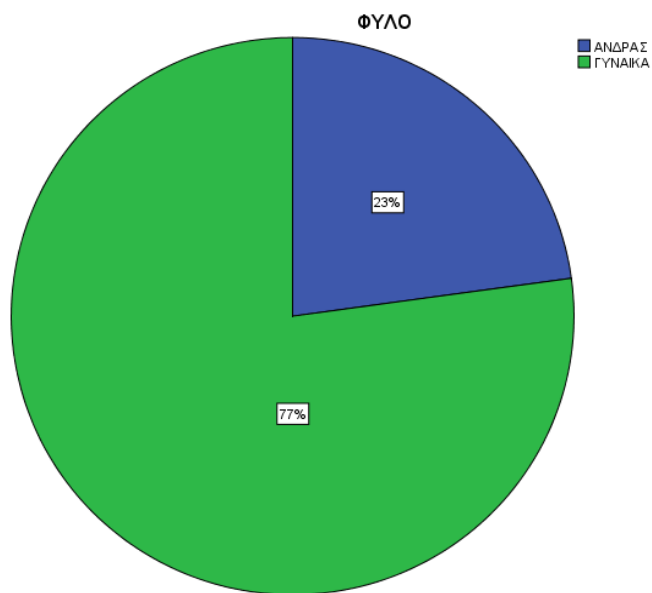
Δημογραφικά και επαγγελματικά στοιχεία δείγματος

		ΠΛΗΘΟΣ (N)	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
Φύλο	Άνδρας	21	23
	Γυναίκα	71	77
Ηλικία	25-30 ετών	16	17
	31-40 ετών	25	27
	41-50 ετών	20	22
	51-60 ετών	28	30
	60 ετών και άνω	3	3
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	41	45
	Έγγαμος/η	51	55
Επίπεδο εκπαίδευσης	Απόφοιτος/η Παιδαγωγικής Ακαδημίας	8	9
	Απόφοιτος/η Παιδαγωγικού Τμήματος	35	38
	Μεταπτυχιακό δίπλωμα	40	44
	Διδακτορικό δίπλωμα	2	2
	Άλλο πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης	7	7
Αν είστε απόφοιτος/η Παιδαγωγικής Ακαδημίας, έχετε κάνει εξομοίωση;	Ναι	6	67
	Όχι	3	33

Χρόνια προϋπηρεσίας	0 έως 10 έτη	32	35
	10 έως 20 έτη	25	27
	20 έως 30 έτη	21	23
	30 έτη και πάνω	14	15
Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν θέση Διευθυντή/τριας;	Ναι	30	33
	Όχι	62	67
Σχέση εργασίας	Μόνιμος	63	69
	Αναπληρωτής	29	31
Εργάζεστε σε τάξη γενικής εκπαίδευσης;	Ναι	78	85
	Όχι	14	15
Εργάζεστε σε τμήμα ένταξης;	Ναι	5	5
	Όχι	87	95
Φύλο του διευθυντή σας	Άνδρας	46	50
	Γυναίκα	46	50
Γνωρίζετε το φαινόμενο της ηθικής – εργασιακής παρενόχλησης;	Ναι	72	78
	Όχι	20	22

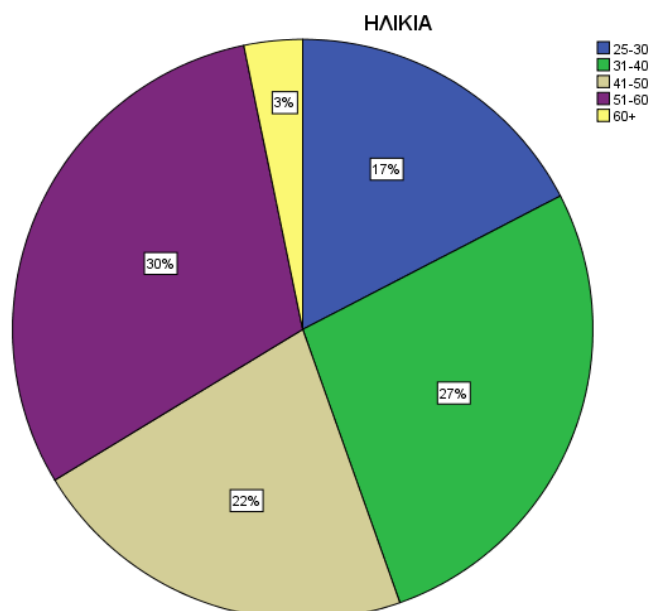
Σχήμα 1.

Κατανομή του φύλου του δείγματος



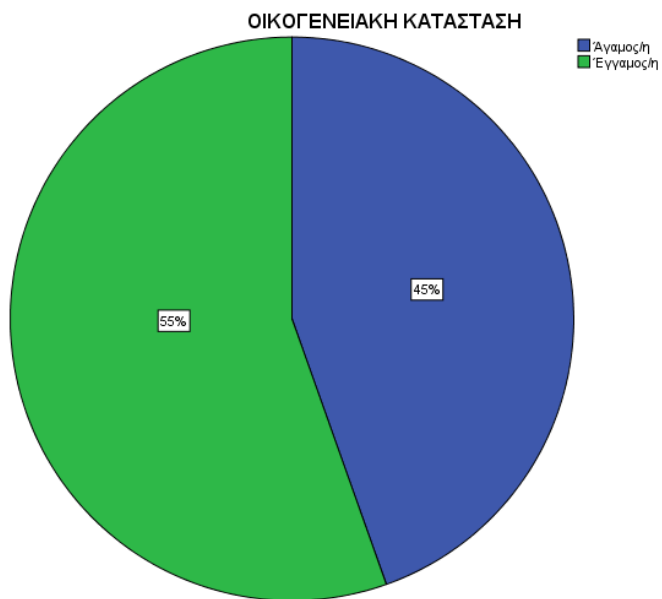
Σχήμα 2.

Κατανομή της ηλικίας του δείγματος



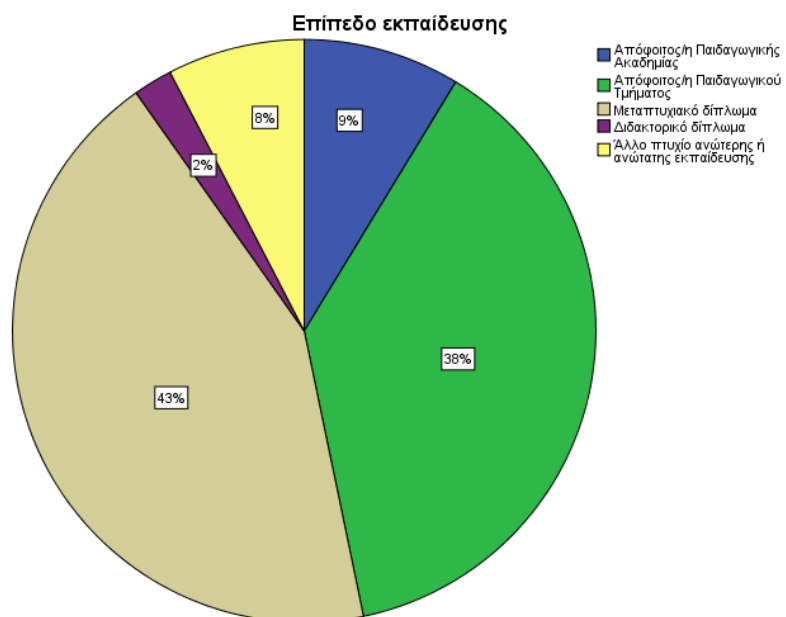
Σχήμα 3.

Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης του δείγματος



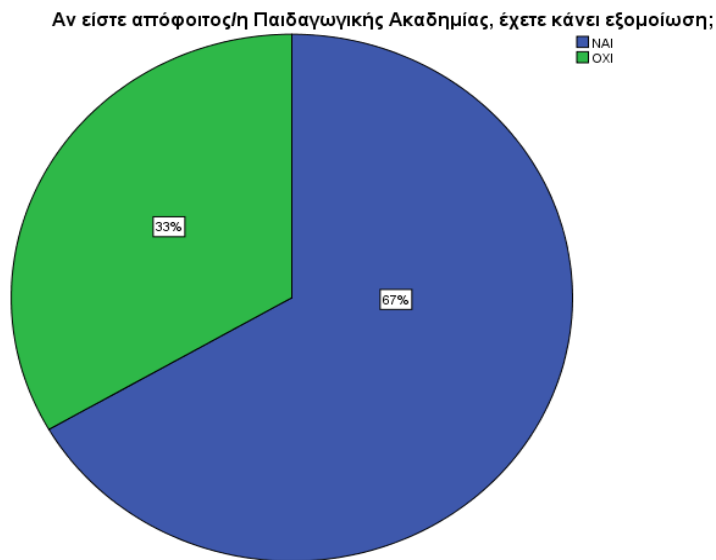
Σχήμα 4.

Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης του δείγματος



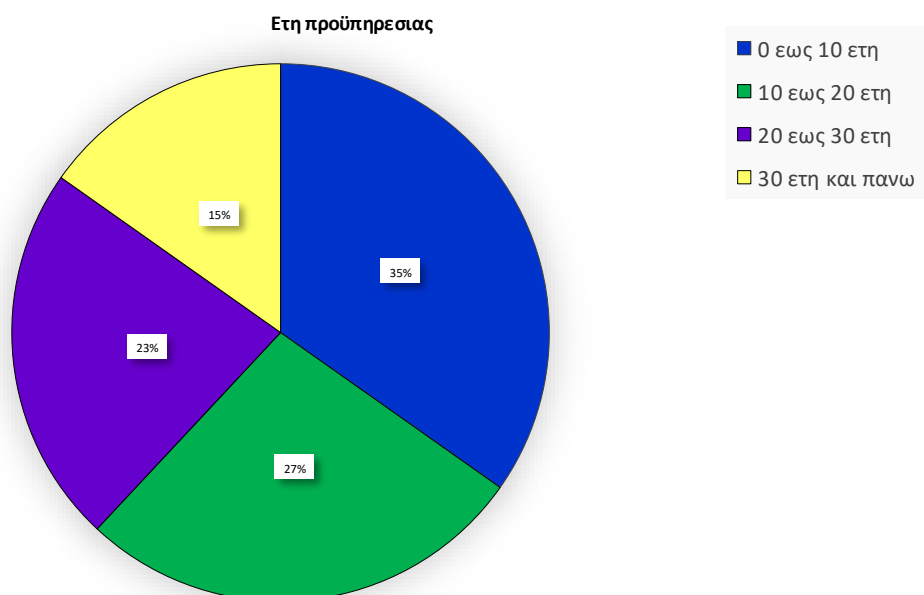
Σχήμα 5.

Κατανομή των εκπαιδευτικών που είναι απόφοιτοι Παιδαγωγικής Ακαδημίας και έχουν κάνει εξομοίωση



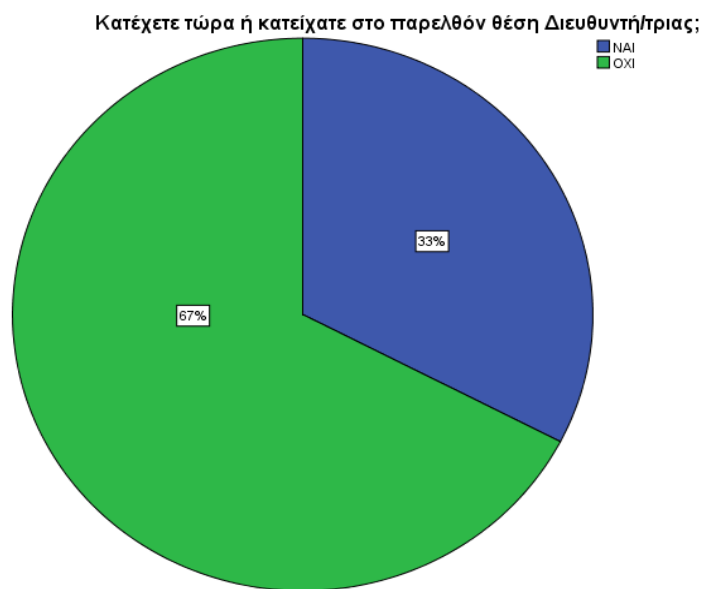
Σχήμα 6.

Κατανομή του επιπέδου προϋπηρεσίας του δείγματος



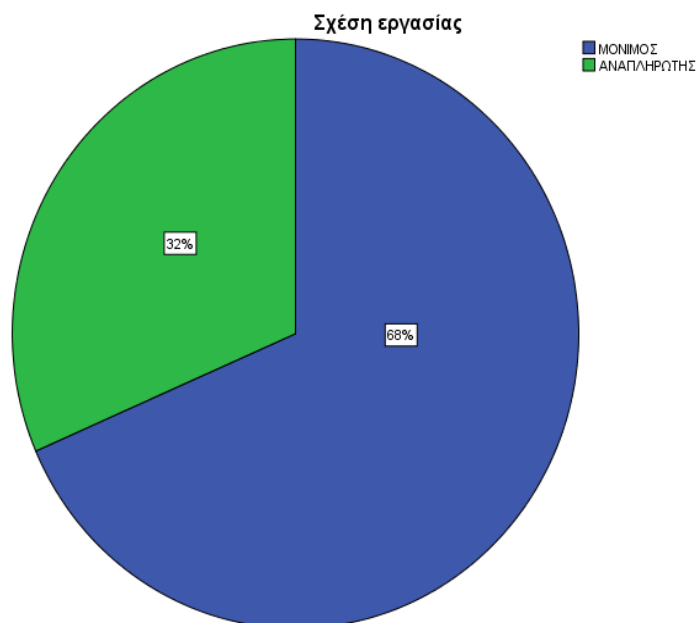
Σχήμα 7.

Κατανομή των εκπαιδευτικών που κατέχουν ή κατείχαν θέση ευθύνης



Σχήμα 8.

Κατανομή τα σχέσης εργασίας των εκπαιδευτικών του δείγματος



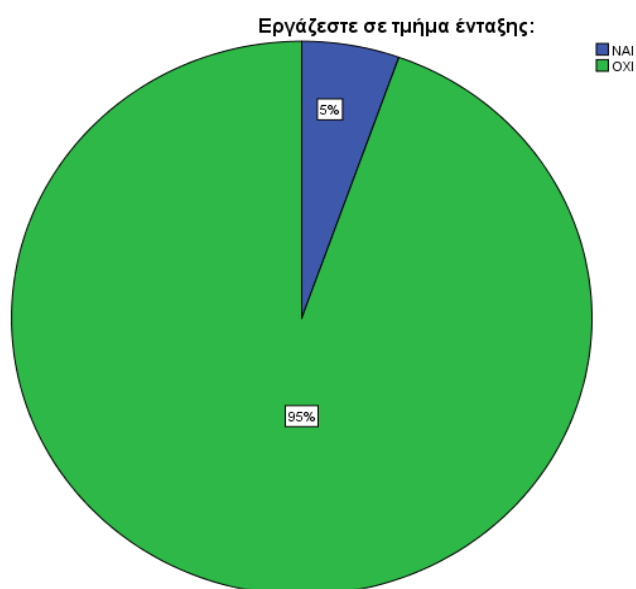
Σχήμα 9.

Κατανομή του ποσοστού των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε τάξη γενικής εκπαίδευσης



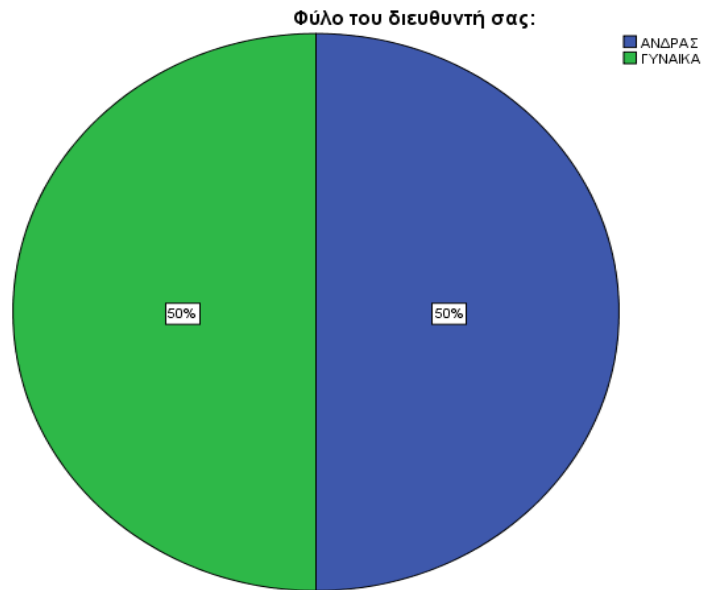
Σχήμα 10.

Κατανομή του ποσοστού των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε τμήμα ένταξης



Σχήμα 11.

Κατανομή του ποσοστού του φύλου του διευθυντή των εκπαιδευτικών του δείγματος



Σχήμα 12.

Κατανομή του ποσοστού των εκπαιδευτικών ανάλογα με το αν γνωρίζουν ή όχι το φαινόμενο της ηθικής – εργασιακής παρενόχλησης



Στην συνέχεια, παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου ανά μέρος αυτού.

4.2. Περιγραφική ανάλυση του Α μέρους του ερωτηματολογίου

Στο πρώτο μέρος, οι προτάσεις με τις οποίες συμφώνησαν περισσότερο οι ερωτώμενοι είναι:

α) «Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους;» (71% ,όχι) και

β) «Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από τον διευθυντή/ντριά σας;».(68%, όχι)

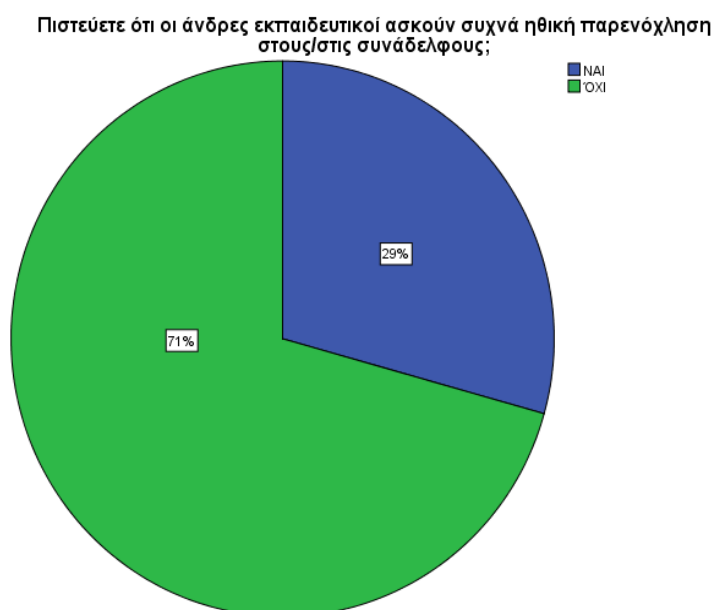
Λιγότερο συμφώνησαν με την πρόταση

α)«Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη);». (53%, όχι).

Τα αποτελέσματα για κάθε ερώτηση δίνονται αναλυτικά με την μορφή διαγράμματος (Σχήματα 13-18)

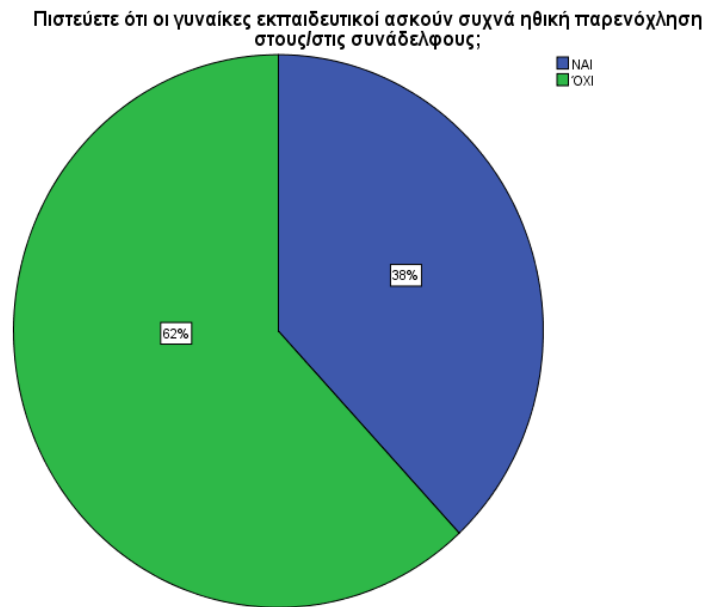
Σχήμα 13.

Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους;»



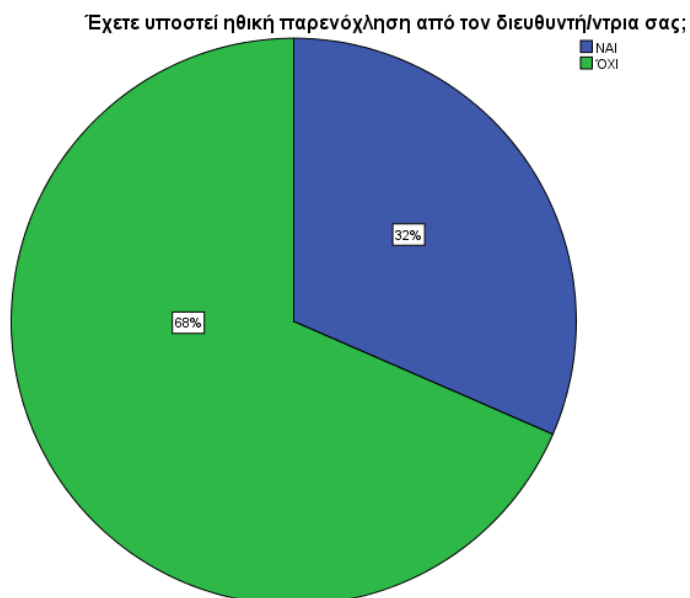
Σχήμα 14.

Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους;



Σχήμα 15.

Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από τον διευθυντή/ντρία σας;»



Σχήμα 16.

Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο εκπαιδευτικό;»



Σχήμα 17.

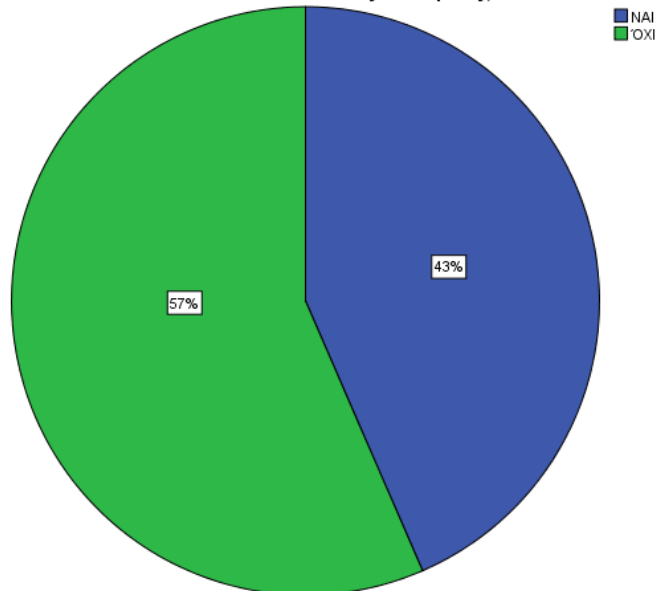
Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη);»



Σχήμα 18.

Κατανομή του ποσοστού των απαντήσεων στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση;»

Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση στους νεότερους;



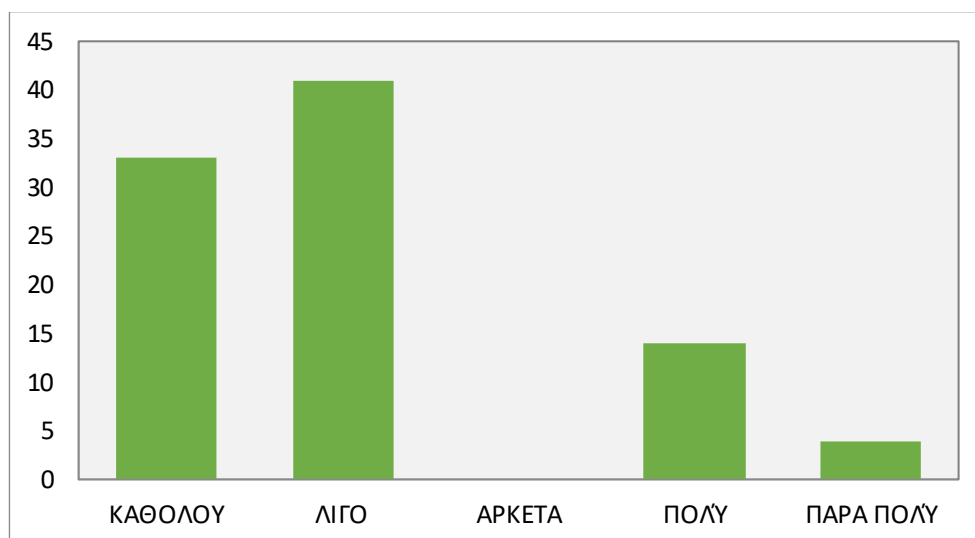
Στη συνέχεια εξετάστηκε και παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των ερωτήσεων που αφορούσαν τις μορφές με τις οποίες εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες.

4.3. Διερεύνηση των μορφών που εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες

Όσον αφορά στο 2^ο μέρος που εστιάζει στις βασικές μορφές εμφάνισης του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων 33 εκπαιδευτικοί (35,9%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή της απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή τους, 41 συμφώνησαν λίγο (44,6%), κανένας αρκετά (0%), 14 πολύ (15,2%) και 4 πάρα πολύ (4,3%) (Σχήμα 19).

Σχήμα 19.

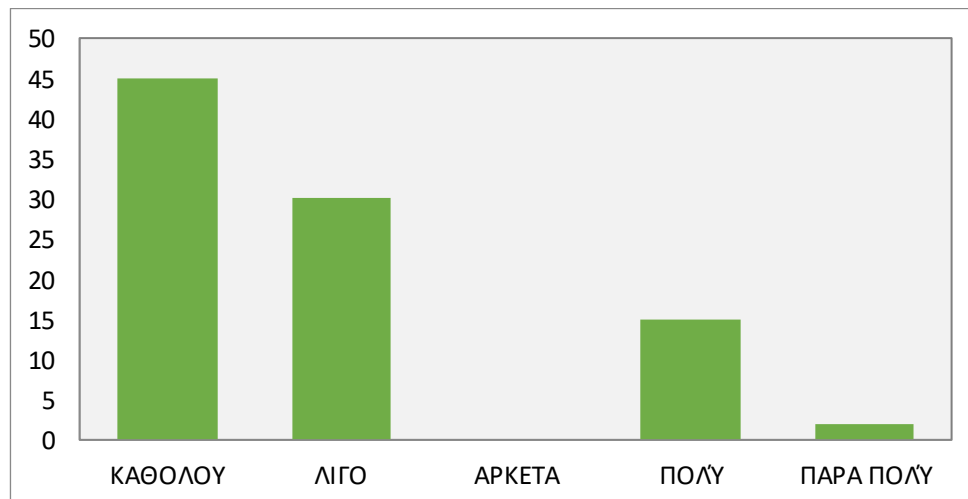
«Το mobbing ως απόκρυψης πληροφοριών»



Στην δεύτερη ερώτηση, 45 εκπαιδευτικοί (48,9%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή ανάθεσης εργασίας ξεκάθαρα κατώτερης των επιπέδων ικανοτήτων τους, 30 συμφώνησαν λίγο (32,6%), κανένας αρκετά (0%), 15 πολύ (16,3%) και 2 πάρα πολύ (2,2%) (Σχήμα 20).

Σχήμα 20.

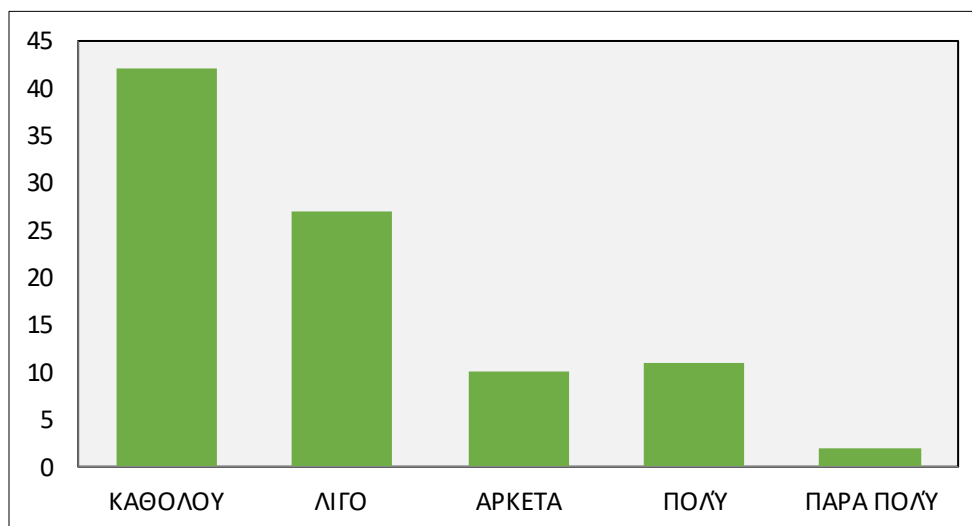
«Το mobbing ως ανάθεσης εργασίας κατώτερης του επιπέδου ικανοτήτων»



Στην τρίτη ερώτηση, 42 εκπαιδευτικοί (45,7%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή διάδοσης φημών/ χλευασμών/ αστείων περιεκτικών, 27 συμφώνησαν λίγο (29,3%), 10 αρκετά (10,9%), 11 πολύ (12%) και 2 πάρα πολύ (2,2%) (Σχήμα 21)

Σχήμα 21.

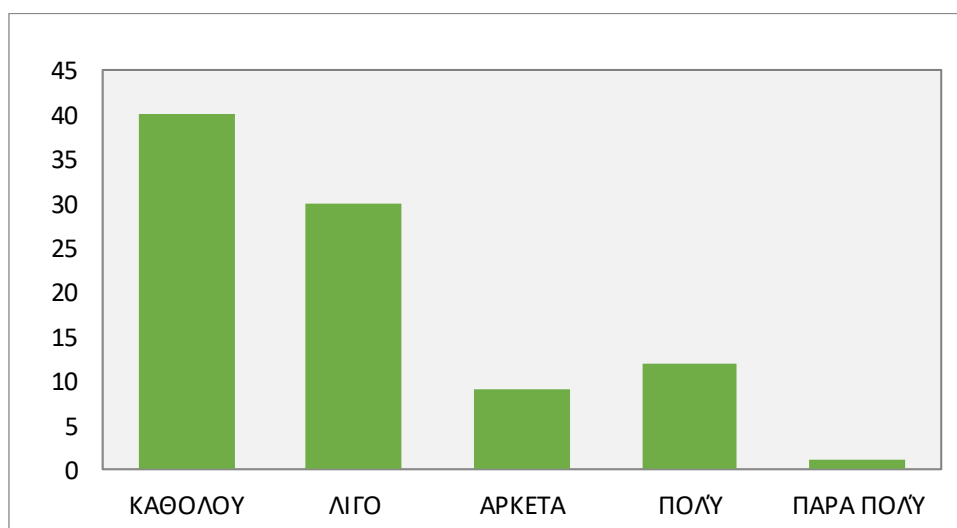
Το mobbing ως διάδοσης φημών/ χλευασμών/ αστείων»



Στην τέταρτη ερώτηση, 40 εκπαιδευτικοί (43,5%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή αγνόησης/ εξαίρεσης ή/ και αποκλεισμού από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.ά., 30 συμφώνησαν λίγο (32,6%), 9 αρκετά (9,8%), 12 πολύ (13%) και 1 πάρα πολύ (1,1%) (Σχήμα 22).

Σχήμα 22.

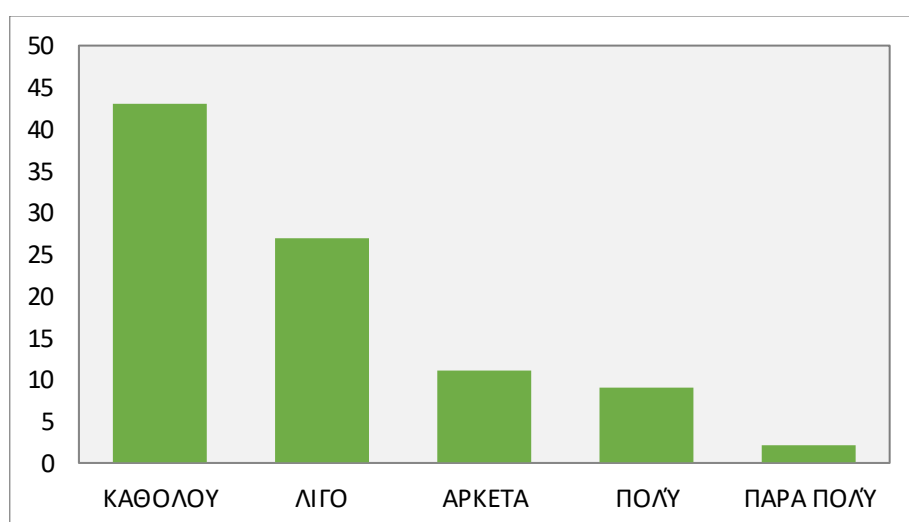
«Το mobbing ως αγνόησης/ εξαίρεσης ή/ και αποκλεισμού από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.ά.»



Στην πέμπτη ερώτηση, 43 εκπαιδευτικοί (46,7%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή αποδοχής προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό τους και την προσωπική τους ζωή, 27 συμφώνησαν λίγο (29,3%), 11 αρκετά (12%), 9 πολύ (9,8%) και 2 πάρα πολύ (2,2%) (Σχήμα 23).

Σχήμα 23.

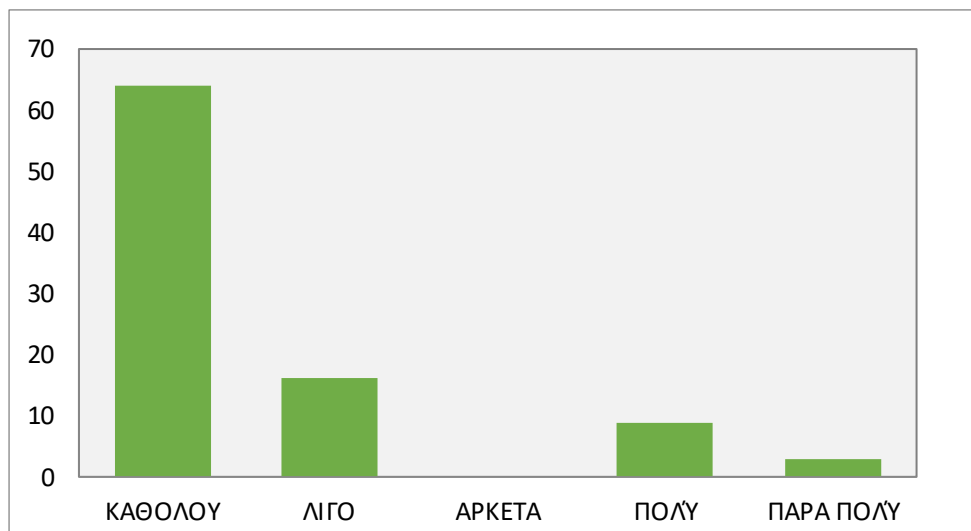
«Το mobbing ως μορφή προσβλητικών, επιθετικών σχολίων»



Στην έκτη ερώτηση, 64 εκπαιδευτικοί (69,6%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή αποδοχής εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό τους χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.ά, 16 συμφώνησαν λίγο (17,4%), κανένας αρκετά (0%), 9 πολύ (9,8%) και 3 πάρα πολύ (3,3%). (Σχήμα 24).

Σχήμα 24.

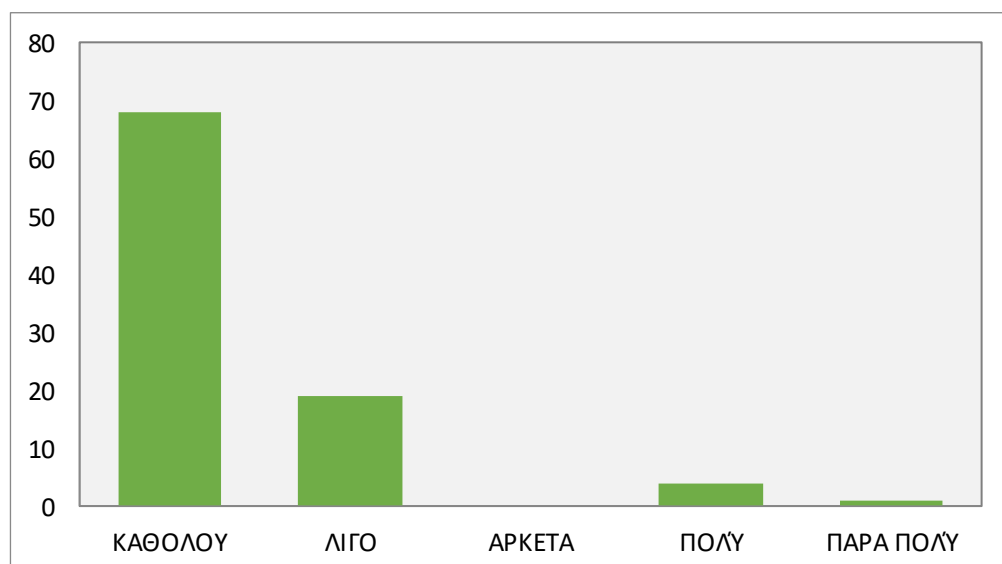
«Το mobbing ως εκφοβιστική συμπεριφορά, εισβολή στον προσωπικό χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση »



Στην έβδομη ερώτηση, 68 εκπαιδευτικοί (73,9%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή αποδοχής πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να τους αναγκάσουν σε παραίτηση, 19 συμφώνησαν λίγο (20,7%), κανένας αρκετά (0%), 4 πολύ (4,3%) και 1 πάρα πολύ (1,1%) (Σχήμα 25).

Σχήμα 25.

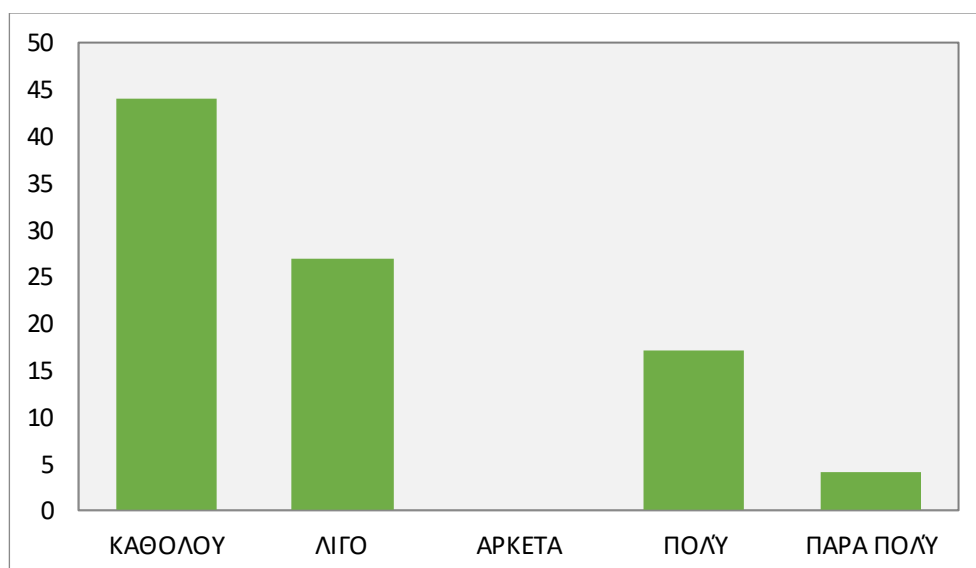
«Το mobbing ως πίεση από τα ηγετικά στελέχη με σκοπό την παραίτηση.»



Στην όγδοη ερώτηση, 44 εκπαιδευτικοί (47,8%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή έκθεσης σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας, 27 συμφώνησαν λίγο (29,3%), κανένας αρκετά (0%), 17 πολύ (18,5%) και 4 πάρα πολύ (4,3%)(Σχήμα 26).

Σχήμα 26.

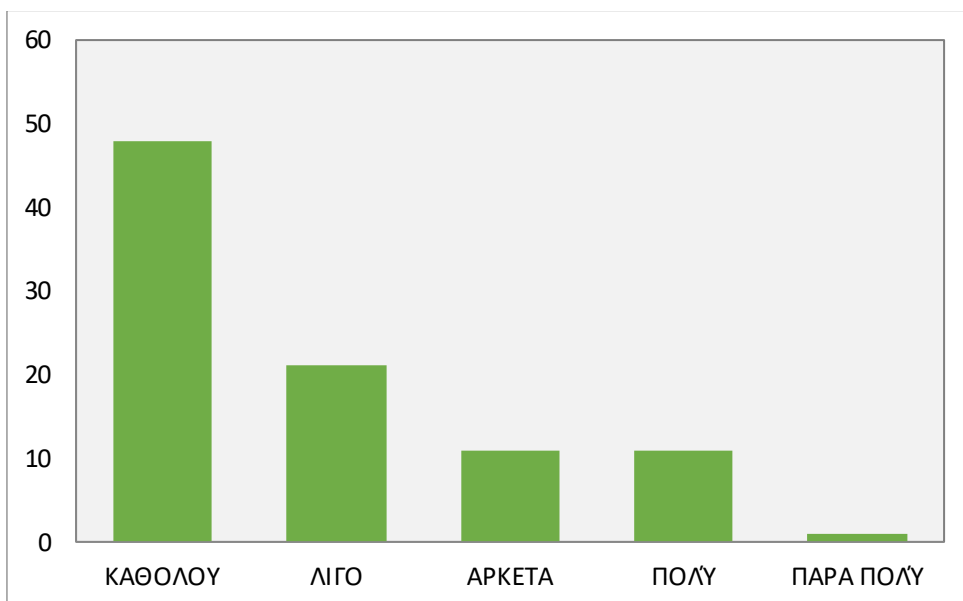
«Το mobbing ως μορφή έκθεσης σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας.»



Στην ένατη ερώτηση, 48 (52,2%) εκπαιδευτικοί δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή ανάθεσης παράλογων ή αδύνατων στόχων προς εκτέλεση, 21 συμφώνησαν λίγο (22,8%), 11 αρκετά (12%), 11 πολύ (12%) και 1 πάρα πολύ (1,1%) (Σχήμα 27).

Σχήμα 27.

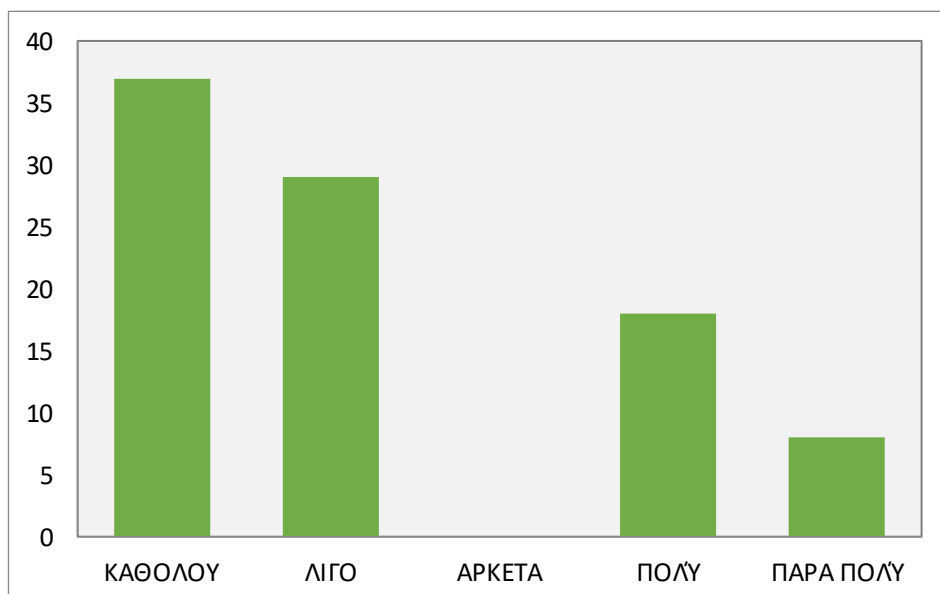
«Το mobbing ως ανάθεση παράλογων ή αδύνατων στόχων προς εκτέλεση.»



Στην δέκατη ερώτηση, 37 εκπαιδευτικοί (40,2%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή περιφρόνησης και έλλειψης υποστήριξης από τον διευθυντή τους, 29 συμφώνησαν λίγο (31,5%), κανένας αρκετά (0%), 18 πολύ (19,6%) και 8 πάρα πολύ (8,7%) (Σχήμα 28).

Σχήμα 28.

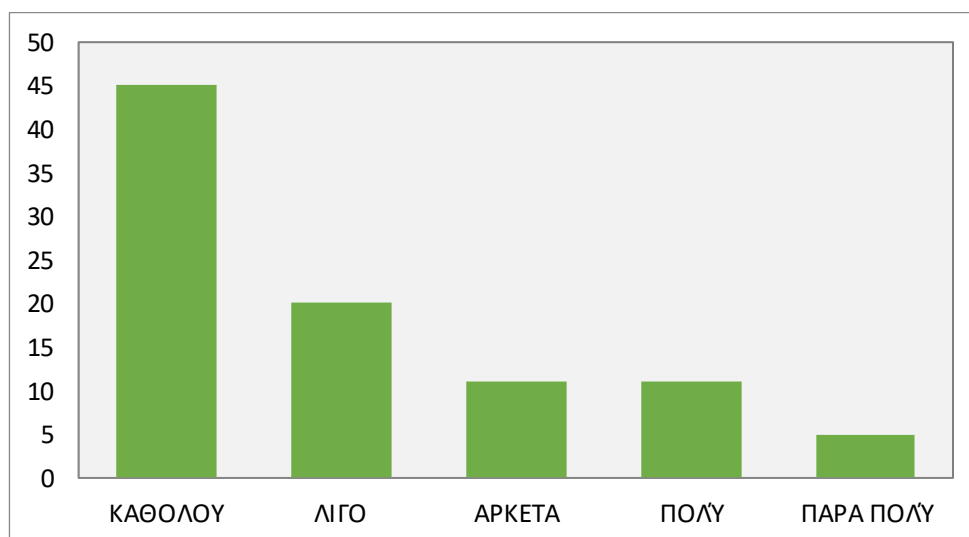
«Το mobbing ως μορφή περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξη από τον διευθυντή.»



Στην ενδέκατη ερώτηση, 45 εκπαιδευτικοί (48,9%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή υπενθύμισης συνεχώς των λαθών και των παραλείψεών τους, 20 συμφώνησαν λίγο (21,7%), 11 αρκετά (12%), 11 πολύ (12%) και 5 πάρα πολύ (5,4%) (Σχήμα 29).

Σχήμα 29.

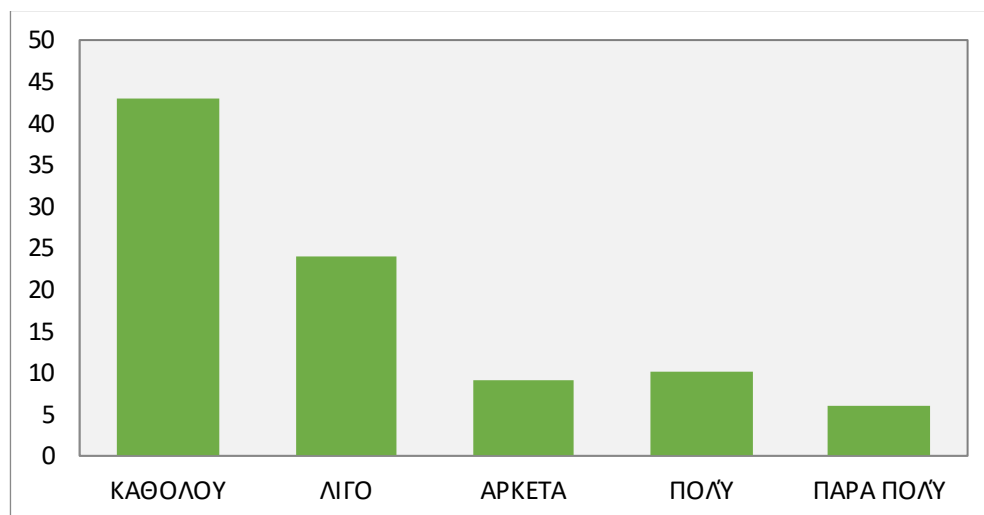
«Το mobbing ως υπενθύμιση λαθών και των παραλείψεών.»



Στην δωδέκατη, ερώτηση 43 εκπαιδευτικοί (46,7%) δεν συμφώνησαν καθόλου ότι το mobbing εμφανίζεται στις σχολικές μονάδες με τη μορφή αμφισβήτησης των ικανοτήτων τους από τον διευθυντή τους, 24 συμφώνησαν λίγο (26,1%), 9 αρκετά (9,8%), 10 πολύ (10,9%) και 6 πάρα πολύ (6,5%) (Σχήμα 30).

Σχήμα 30.

«Το mobbing ως αμφισβήτηση των ικανοτήτων από τον διευθυντή.»



Συγκεντρωτικά, κατά την πλειοψηφική δήλωση οι κυρίαρχες μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων και έπειτα από τις απαντήσεις των ερωτωμένων, φαίνεται να συμφώνησαν περισσότερο με τις μορφές όπως :

α) «Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον διευθυντή σας» (μ.ό=2,25),

β) «Απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας» (μ.ό=2,08),

γ) «Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας» (μ.ό=2,02).

Ενώ λιγότερο συμφώνησαν με τις μορφές όπως :

α) «Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση» (μ.ό=1,38) και

β) «Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.ά.» (μ.ό=1,60).

Τα αποτελέσματα δίνονται αναλυτικά με την μορφή μέσης τιμής, τυπικής απόκλισης, ελάχιστης και μέγιστης τιμής στον **Πίνακα 2**.

Πίνακας 2.

Περιγραφικά αποτελέσματα για τις ερωτήσεις του Β' μέρους.

(Με ποιες μορφές εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες;)

Πρόταση	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέγιστο	Ελάχιστο
Απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας	2,08	1,17	5	1
Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας	1,90	1,16	5	1
Διάδοση φημών/χλευασμών/αστειών περιεκτικών σχολίων	1,90	1,16	5	1
Αγνόηση/ Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.ά	1,89	1,10	5	1
Δέκτης προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό σας και την προσωπική σας ζωή	1,80	1,10	5	1
Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.ά	1,60	1,11	5	1

Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση	1,38	0,79	5	1
Έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας	2,02	1,28	5	1
Ανάθεση παράλογων ή αδύνατων στόχων προς εκτέλεση	1,76	1,11	5	1
Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον διευθυντή σας	2,25	1,39	5	1
Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεων σας	1,91	1,29	5	1
Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον διευθυντή σας	1,98	1,29	5	1

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα του 7^{ου} μέρους του ερωτηματολογίου που αφορούν τους κυριότερους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες.

4.4 Διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες

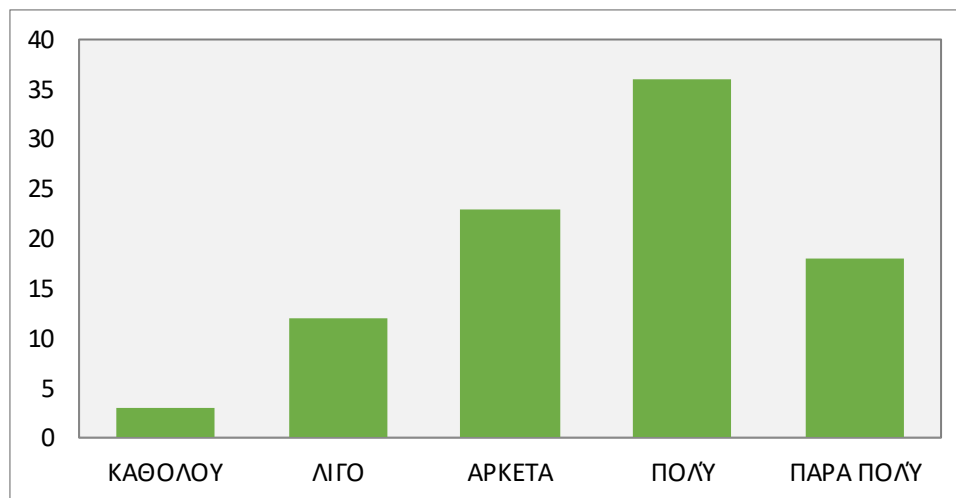
Όσον αφορά στο 3^ο μέρος που εστιάζει στους παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων :

Στην πρώτη ερώτηση, 18 εκπαιδευτικοί (19,6%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών συμβάλουν στην εμφάνιση του

φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, 36 συμφώνησαν πολύ (39,1%), 23 αρκετά (25%), 12 λίγο (13%) και 3 καθόλου (3,3%) (Σχήμα 31).

Σχήμα 31.

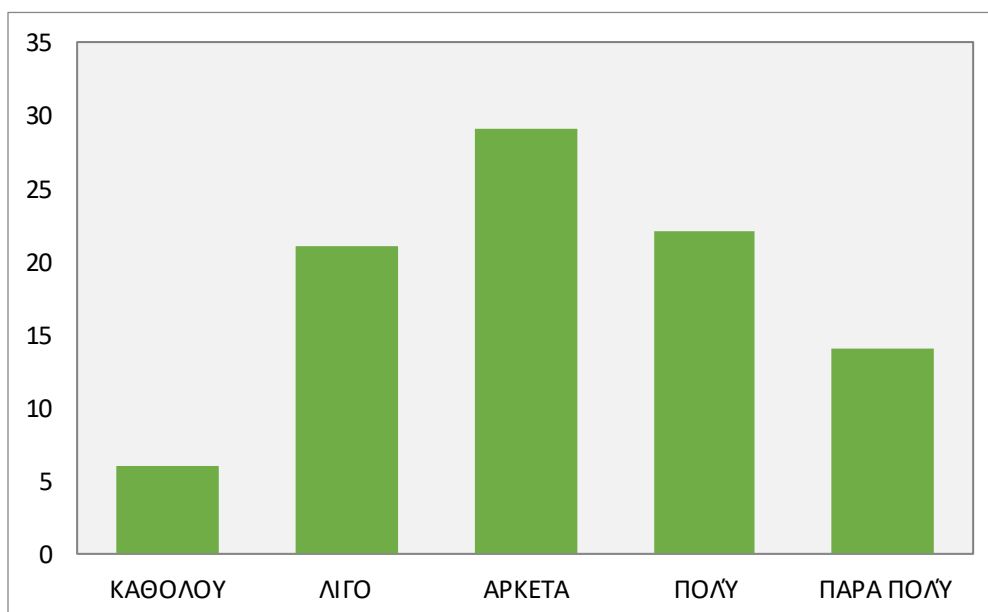
«Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών.»



Στην δεύτερη ερώτηση, 14 εκπαιδευτικοί (15,2%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι οι αυξημένες αρμοδιότητες/ φόρτος εργασίας που τους ανατίθεται συμβάλει στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, 22 συμφώνησαν πολύ (23,9%), 29 αρκετά (31,5%), 21 λίγο (22,8%) και 6 καθόλου (6,5%) (Σχήμα 32).

Σχήμα 32.

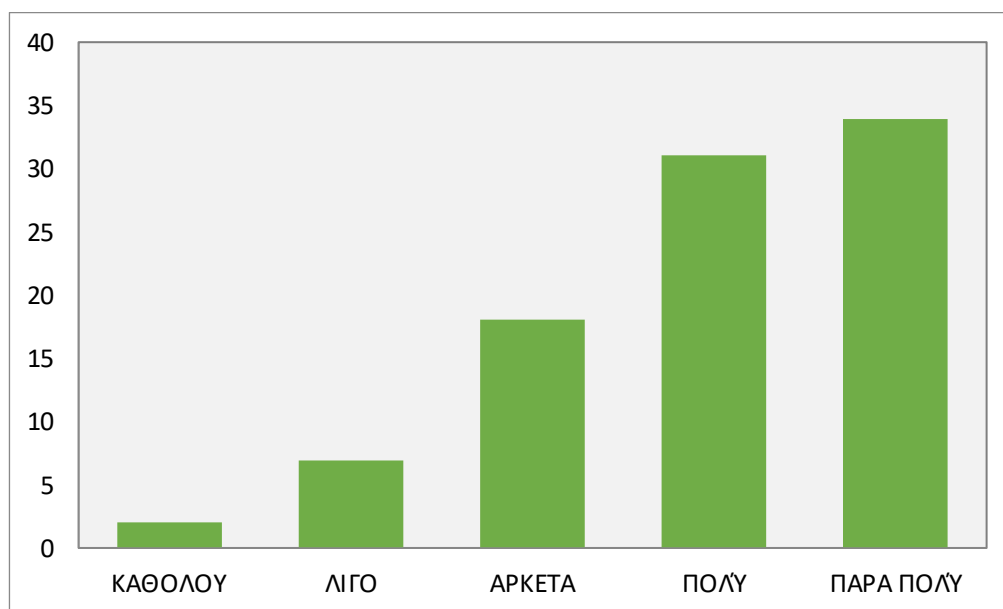
«Οι αυξημένες αρμοδιότητες/ φόρτος εργασίας.»



Στην τρίτη ερώτηση, 34 εκπαιδευτικοί (37,0%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανώτερα στελέχη συμβάλει στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, 31 συμφώνησαν πολύ (33,7%), 18 αρκετά (19,6%), 7 λίγο (7,6%) και 2 καθόλου (2,2%) (Σχήμα 33).

Σχήμα 33.

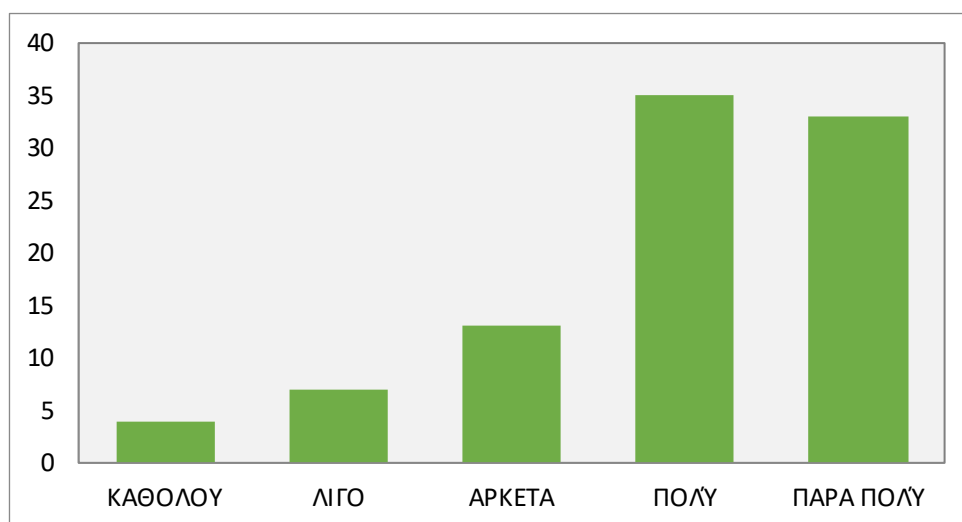
«Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανώτερα στελέχη .»



Στην τέταρτη ερώτηση, 33 εκπαιδευτικοί (35,9%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συναδέλφους συμβάλει στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, 35 συμφώνησαν πολύ (38,0%), 13 αρκετά (14,2%), 7 λίγο (7,6%) και 4 καθόλου (4,3%) (Σχήμα 34).

Σχήμα 34.

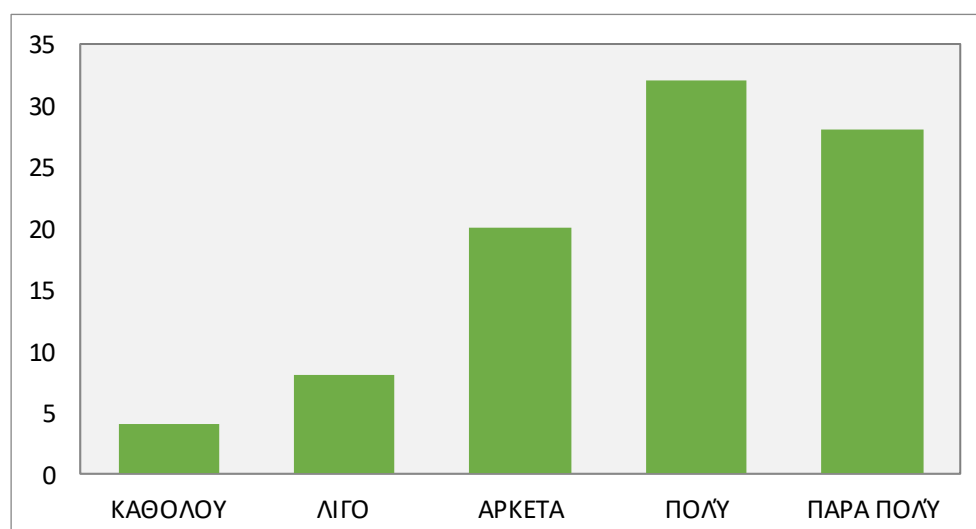
«Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συναδέλφους.»



Στην πέμπτη ερώτηση, 28 εκπαιδευτικοί (30,4%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά συμβάλει στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, 32 συμφώνησαν πολύ (34,8%), 20 αρκετά (21,7%), 8 λίγο (8,7%) και 4 καθόλου (4,4%). (Σχήμα 35)

Σχήμα 35.

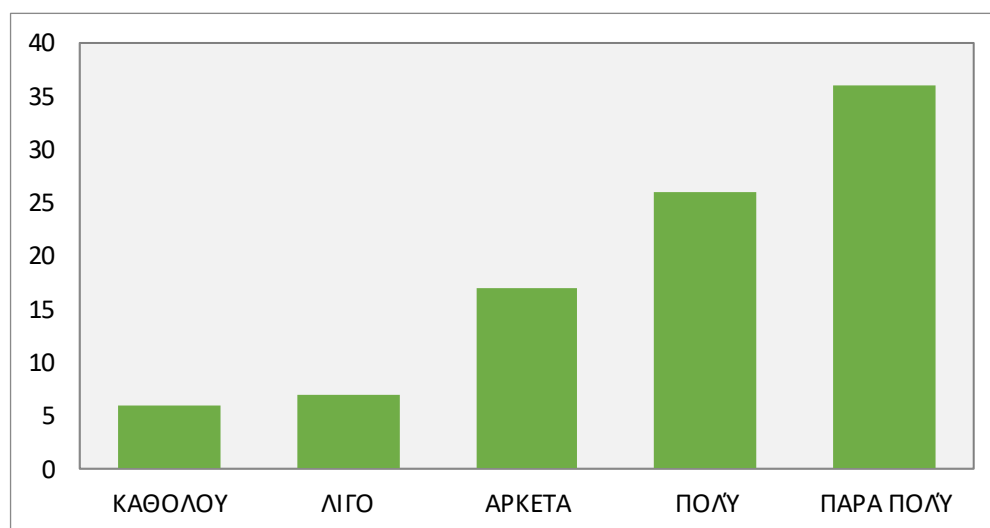
«Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά.»



Στην έκτη ερώτηση, 36 εκπαιδευτικοί (39,1%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι το αυταρχικό στυλ ηγεσίας συμβάλει στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, 26 συμφώνησαν πολύ (28,3%), 17 αρκετά (18,5%), 7 λίγο (7,6%) και 6 καθόλου (6,5%). (Σχήμα 36)

Σχήμα 36.

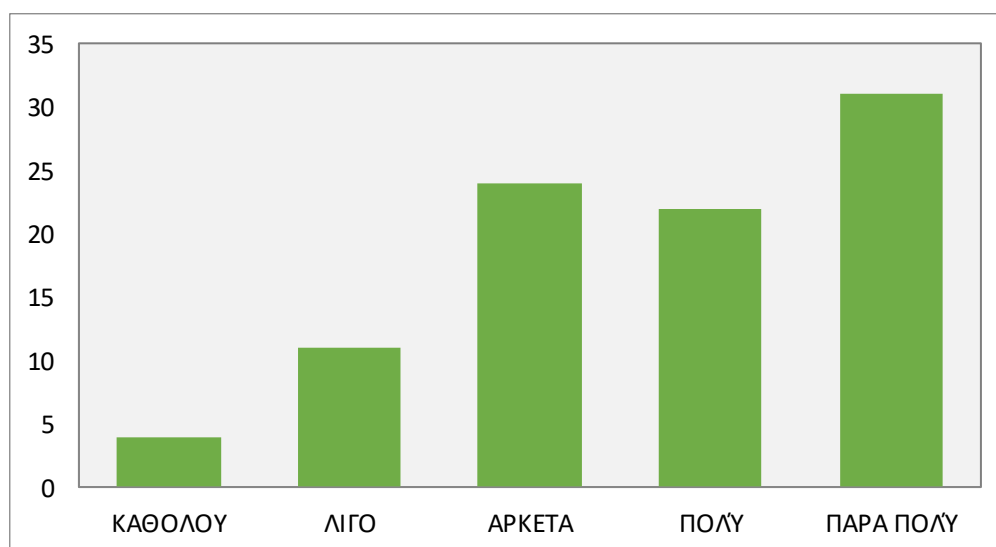
«Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας.»



Στην έβδομη ερώτηση, 31 εκπαιδευτικοί (33,7%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι το παθητικό στυλ ηγεσίας συμβάλει στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, 22 συμφώνησαν πολύ (23,9%), 24 αρκετά (26,1%), 11 λίγο (12%) και 4 καθόλου (4,3%). (Σχήμα 37)

Σχήμα 37.

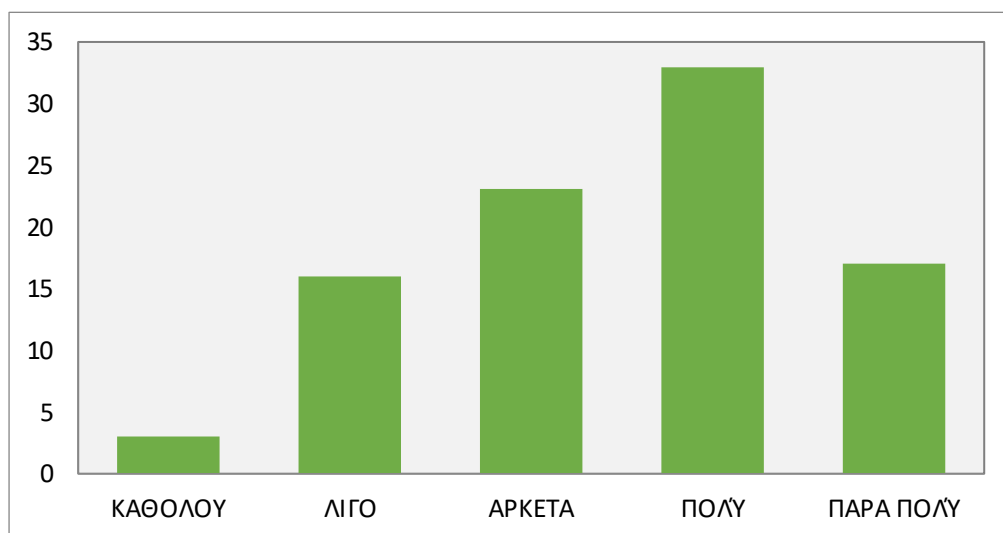
«Το παθητικό στυλ ηγεσίας.»



Στην όγδοη ερώτηση, 17 εκπαιδευτικοί (18,5%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, 33 συμφώνησαν πολύ (35,9%), 23 αρκετά (25%), 16 λίγο (17,4%) και 3 καθόλου (3,3%). (Σχήμα 38).

Σχήμα 38.

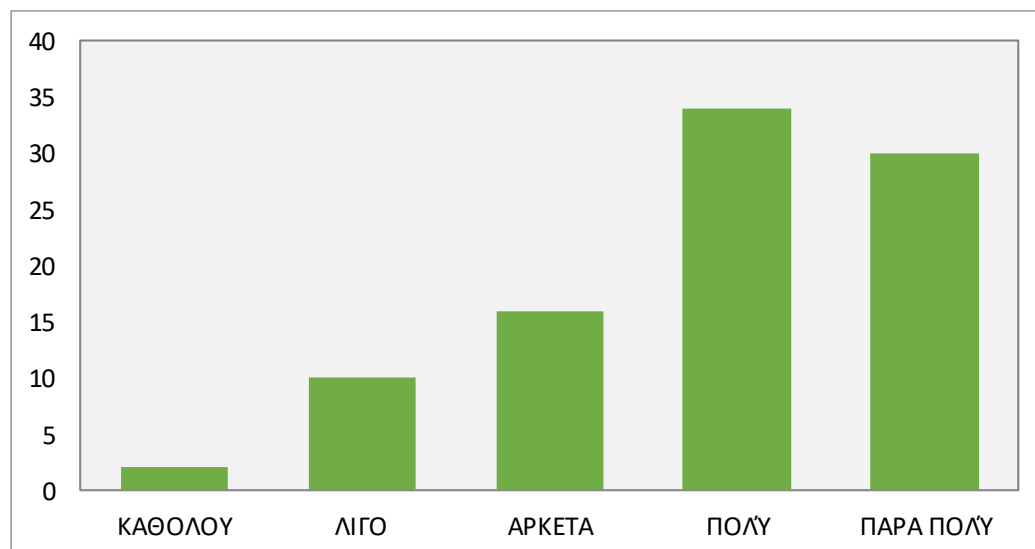
«Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση.»



Στην ένατη ερώτηση, 30 εκπαιδευτικοί (32,6%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι η ζήλεια/αλαζονεία/ανταγωνιστικότητα του θύτη συμβάλει στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες, 34 συμφώνησαν πολύ (37,0%), 16 αρκετά (17,4%), 10 λίγο (10,9%) και 2 καθόλου (2,2%). (Σχήμα 39)

Σχήμα 39.

«Η ζήλεια/ αλαζονεία/ ανταγωνιστικότητα του θύτη.»



Συγκεντρωτικά, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευτικοί συμφώνησαν περισσότερο ότι οι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου είναι :

α)«Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη» (μ.ό=3,96),

β)«Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συνάδελφους» (μ.ό=3,93) και

γ) «Η ζήλεια / αλαζονεία / ανταγωνιστικότητα του θύτη» (μ.ό=3,87).

Λιγότερο συμφώνησαν με τον παράγοντα

α)«Οι αυξημένες αρμοδιότητες / φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται» (μ.ό=3,18).

Τα αποτελέσματα δίνονται αναλυτικά με την μορφή μέσης τιμής, τυπικής απόκλισης, ελάχιστης και μέγιστης τιμής στον **Πίνακα 3**.

Πίνακας 3.

Περιγραφικά αποτελέσματα για τις ερωτήσεις του 7 μέρους.

(Ποιοι θεωρούνται ως κυριότεροι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες;)

Πρόταση	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέγιστο	Ελάχιστο
Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών (όπως κακή επικοινωνία κ.ά)	3,59	1,05	5	1
Οι αυξημένες αρμοδιότητες / φόρτος εργασίας που σας ανατίθενται	3,18	1,15	5	1
Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη	3,96	1,04	5	1

Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συνάδελφους	3,93	1,10	5	1
Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά	3,78	1,11	5	1
Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας	3,86	1,21	5	1
Το παθητικό στυλ ηγεσίας	3,71	1,18	5	1
Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση	3,49	1,08	5	1
Η ζήλεια /αλαζονεία/ ανταγωνιστικότητα του θύτη	3,87	1,06	5	1

Οι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι υπάρχει άλλη αιτία/ παράγοντας για την οποία ένας συνάδελφος σας κάνει mobbing ; Εάν ναι ποια;» και η αντίστοιχη συχνότητά τους φαίνονται στον ακόλουθο πίνακα **Πίνακας 4.**

Πίνακας 4.

Απαντήσεις στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι υπάρχει άλλη αιτία/ παράγοντας για την οποία ένας συνάδελφος σας κάνει mobbing ; Εάν ναι ποια;»

Θεωρείτε ότι υπάρχει άλλη αιτία/ παράγοντας για την οποία ένας συνάδελφος σας κάνει mobbing; Εάν ναι ποια;	Συχνότητα
Ηλικιακό χάσμα σε μεθόδους διδασκαλίας και νοοτροπίας	2
Οικονομικοί λόγοι	2
Κατάχρηση εξουσίας – Αίσθηση κυριαρχίας	4
Διαφορά αντιλήψεων	2

Διαφορά στο μορφωτικό επίπεδο	2
Μεταφορά ευθυνών από τον προϊστάμενο στον υφιστάμενο	1
Ανταγωνιστικότητα, Φθόνος	2
Κουλτούρα- Νοοτροπία	3
Προσωπικές διαφορές – ζητήματα – προβλήματα	12
Αίσθημα κατωτερότητας – Αίσθημα απειλής	4
Ασάφεια ως προς τα δικαιώματα	1
Πολιτισμικές διαφορές	1
Χαρακτήρας και προσωπική ανάδειξη	3
Ισχυρογνωμοσύνη	2
Μη αναγνώριση από τον διευθυντή	1
Μεγαλύτερη αποδοχή από τους μαθητές	1

Στη συνέχεια που ακολουθεί παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των ερωτήσεων του Έδ μέρος ερωτηματολογίου που αφορούσαν τις συγκεκριμένες πρακτικές που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την πρόληψη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες.

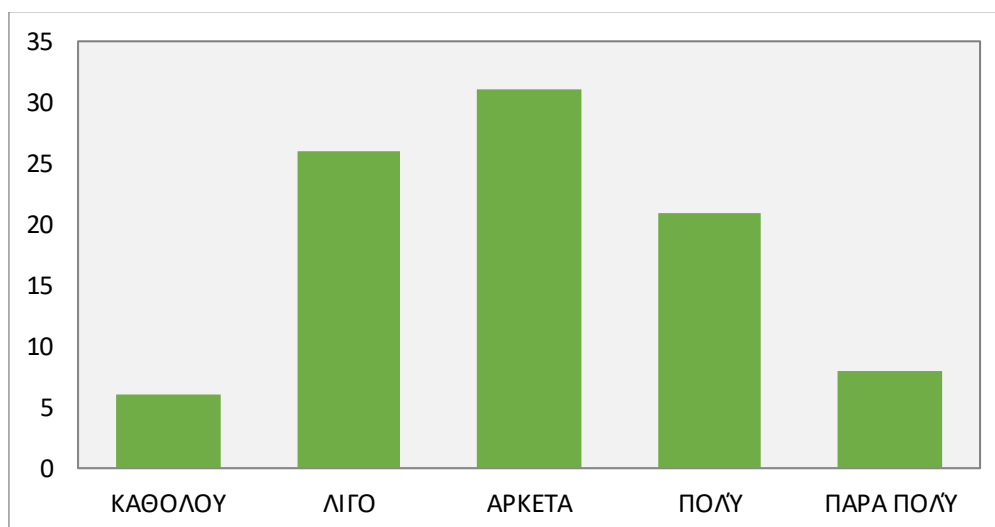
4.5 Διερεύνηση των πρακτικών που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την πρόληψη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες.

Όσον αφορά στο 4^ο μέρος που εστιάζει στην διερεύνηση πρακτικών που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την πρόληψη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων:

Στην πρώτη ερώτηση, 8 εκπαιδευτικοί (8,7%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου διευκολύνει και υποστηρίζει προγράμματα και πρακτικές που δημιουργούν θετικό κλίμα, 21 συμφώνησαν πολύ (22,8%), 31 αρκετά (33,7%), 26 λίγο (28,3%) και 6 καθόλου (6,5%). (Σχήμα 40)

Σχήμα 40.

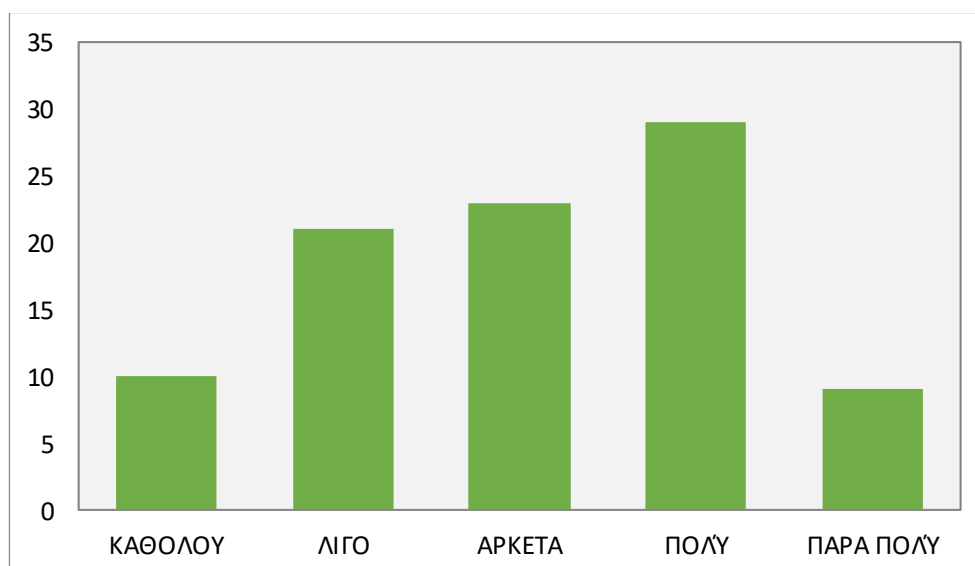
«Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου διευκολύνει και υποστηρίζει προγράμματα και πρακτικές που δημιουργούν θετικό κλίμα.»



Στην δεύτερη ερώτηση, 9 εκπαιδευτικοί (9,8%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου προωθεί την ανοικτή επικοινωνία και ευελιξία στις σχέσεις του με τα μέλη του προσωπικού, 29 συμφώνησαν πολύ (31,5%), 23 αρκετά (25%), 21 λίγο (22,8%) και 10 καθόλου (10,9%). (Σχήμα 41)

Σχήμα 41.

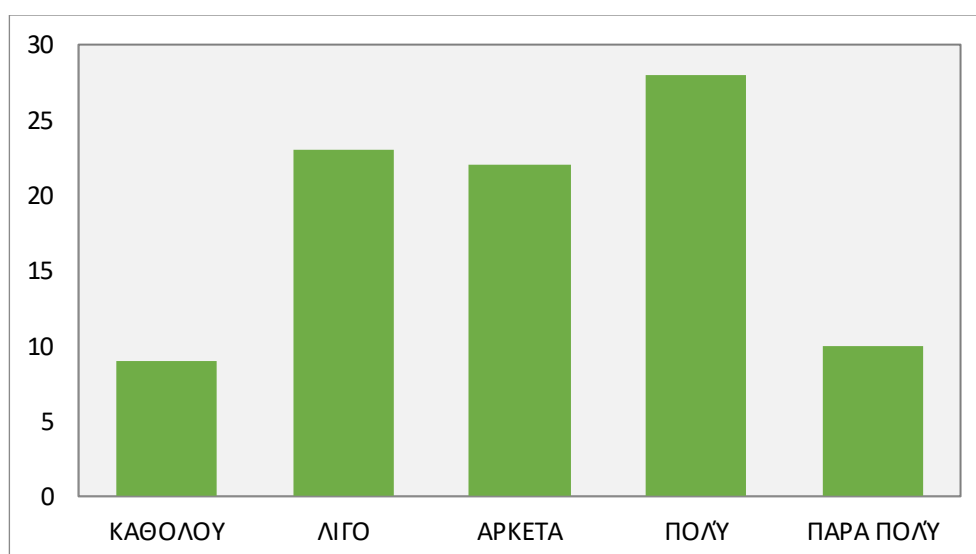
«Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου προωθεί την ανοικτή επικοινωνία και ευελιξία στις σχέσεις του με τα μέλη του προσωπικού.»



Στην τρίτη ερώτηση, 10 εκπαιδευτικοί (10,9%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου επιλύει προβλήματα με τους εκπαιδευτικούς με συνεργατικό τρόπο και κατανοεί τις αξίες τους, 28 συμφώνησαν πολύ (30,4%), 22 αρκετά (23,9%), 23 λίγο (25%) και 9 καθόλου (9,8%). (Σχήμα 42)

Σχήμα 42.

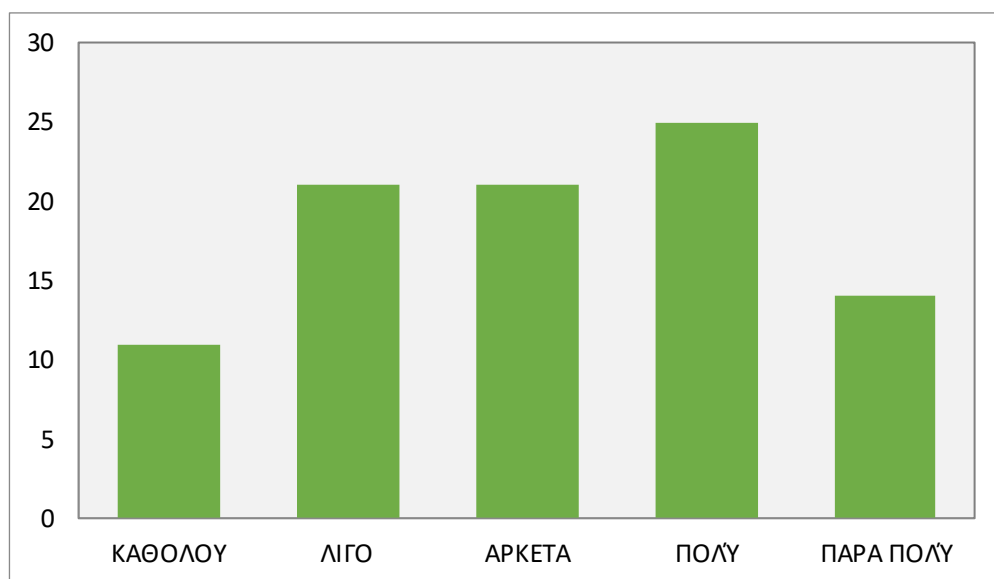
«Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου επιλύει προβλήματα με τους εκπαιδευτικούς με συνεργατικό τρόπο και κατανοεί τις αξίες τους.»



Στην τέταρτη ερώτηση, 14 εκπαιδευτικοί (15,2%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου εφαρμόζει συμμετοχικές διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων, 25 συμφώνησαν πολύ (27,2%), 21 αρκετά (22,8%), 21 λίγο (22,8%) και 11 καθόλου (12%). (Σχήμα 43)

Σχήμα 43.

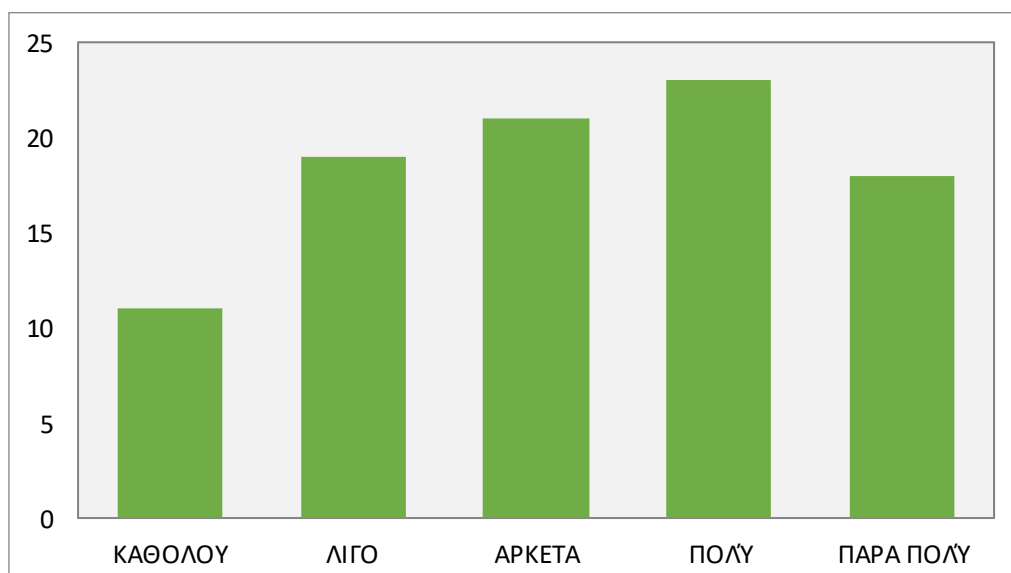
«Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου εφαρμόζει συμμετοχικές διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων.»



Στην πέμπτη ερώτηση, 18 εκπαιδευτικοί (19,6%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου πληροφορεί τους εκπαιδευτικούς για ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και επιμόρφωση, 23 συμφώνησαν πολύ (25%), 21 αρκετά (22,8%), 19 λίγο (20,7%) και 11 καθόλου (12%). (Σχήμα 44)

Σχήμα 44.

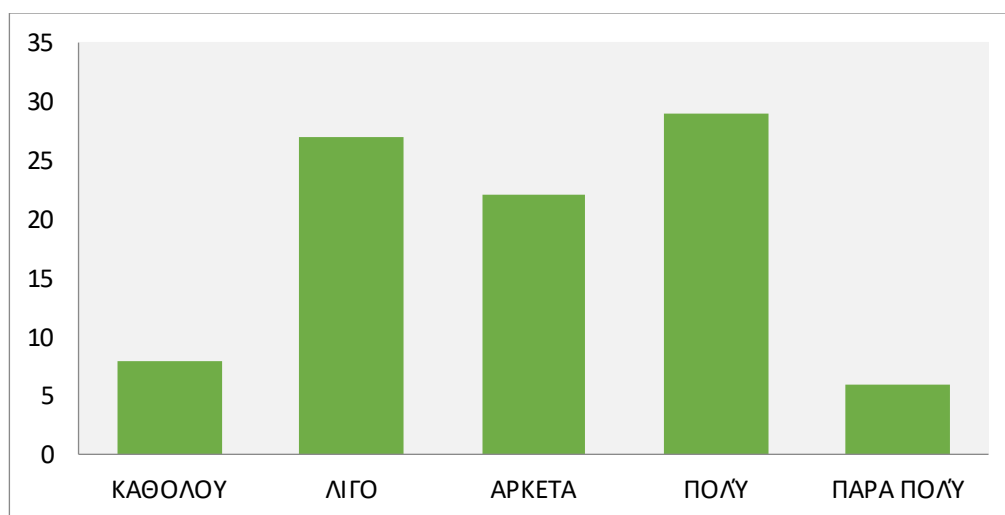
«Ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου πληροφορεί τους εκπαιδευτικούς για ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και επιμόρφωση.»



Στην έκτη ερώτηση, 6 εκπαιδευτικοί (6,5%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου συζητά τις δυσκολίες, αλλά προσπαθεί να βρει λογική εξήγηση στα κίνητρα του θύτη, 29 συμφώνησαν πολύ (31,5%) , 22 αρκετά (23,9%), 27 λίγο (29,3%) και 8 καθόλου (8,7%). (Σχήμα 45)

Σχήμα 45.

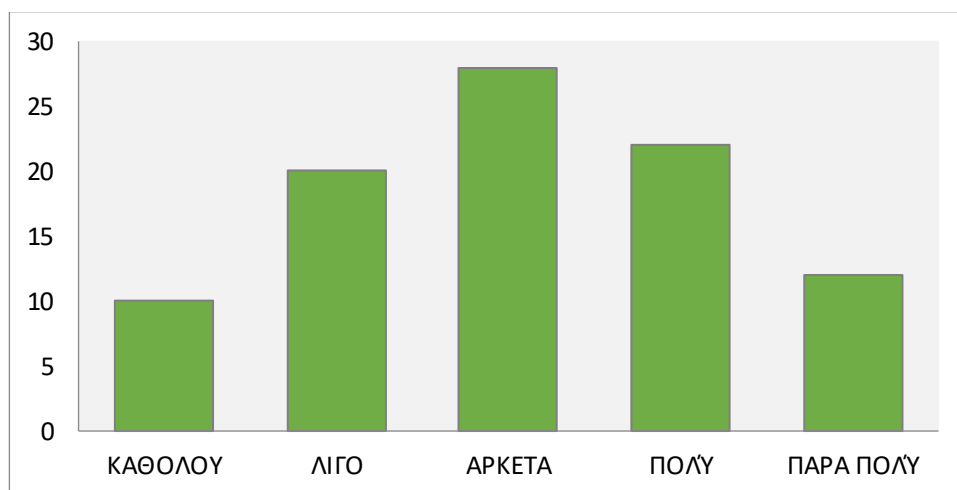
«Ο/η διευθυντής/τρια συζητά τις δυσκολίες, αλλά προσπαθεί να βρει λογική εξήγηση στα κίνητρα του θύτη.»



Στην έβδομη ερώτηση, 12 εκπαιδευτικοί (13,0%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου θέτει με σαφήνεια τις προτεραιότητες εργασίας και εφαρμόζει τις κατάλληλες πρακτικές, 22 συμφώνησαν πολύ (23,9%), 28 αρκετά (30,4%), 20 λίγο (21,7%) και 10 καθόλου (10,9%). (Σχήμα 46)

Σχήμα 46.

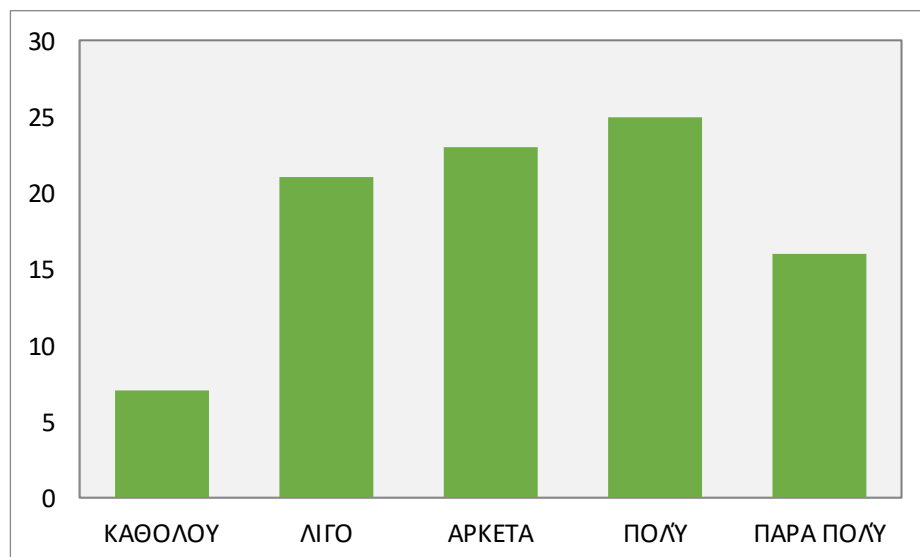
«Ο/η διευθυντής/τρια θέτει με σαφήνεια τις προτεραιότητες εργασίας και εφαρμόζει τις κατάλληλες πρακτικές.»



Στην όγδοη ερώτηση, 16 εκπαιδευτικοί (17,4%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου εργάζεται για τη δημιουργία μίας ατμόσφαιρας αποδοχής στο σχολείο και υποστήριξης στους εκπαιδευτικούς, 25 συμφώνησαν πολύ (27,2%), 23 αρκετά (25 %), 21 λίγο (22,8%) και 7 καθόλου (7,6%). (Σχήμα 47)

Σχήμα 47.

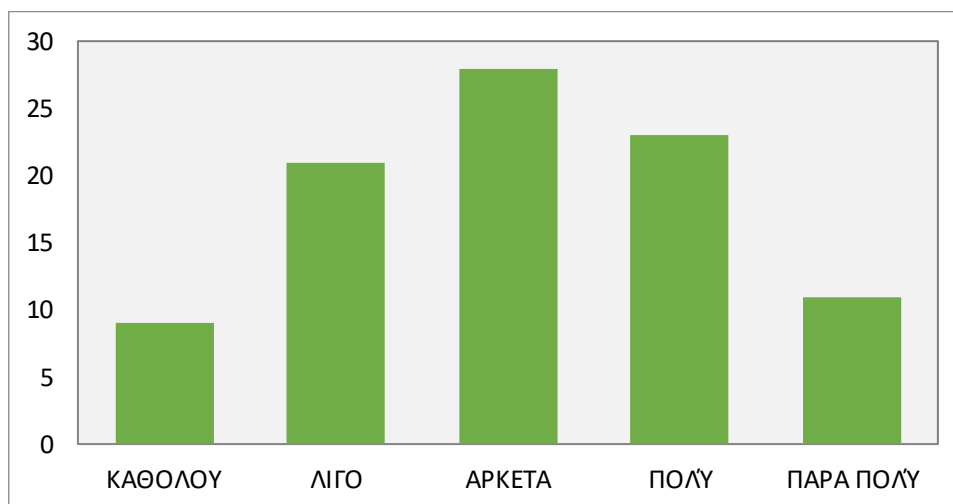
«Ο/η διευθυντής/τρια εργάζεται για τη δημιουργία μίας ατμόσφαιρας αποδοχής στο σχολείο και υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς.»



Στην ένατη ερώτηση, 11 εκπαιδευτικοί (12%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου θέτει με σαφήνεια τους ρόλους και τις κύριες δραστηριότητες του προσωπικού, 23 συμφώνησαν πολύ (25%), 28 αρκετά (30,4%), 21 λίγο (22,8%) και 9 καθόλου (9,8%). (Σχήμα 48).

Σχήμα 48.

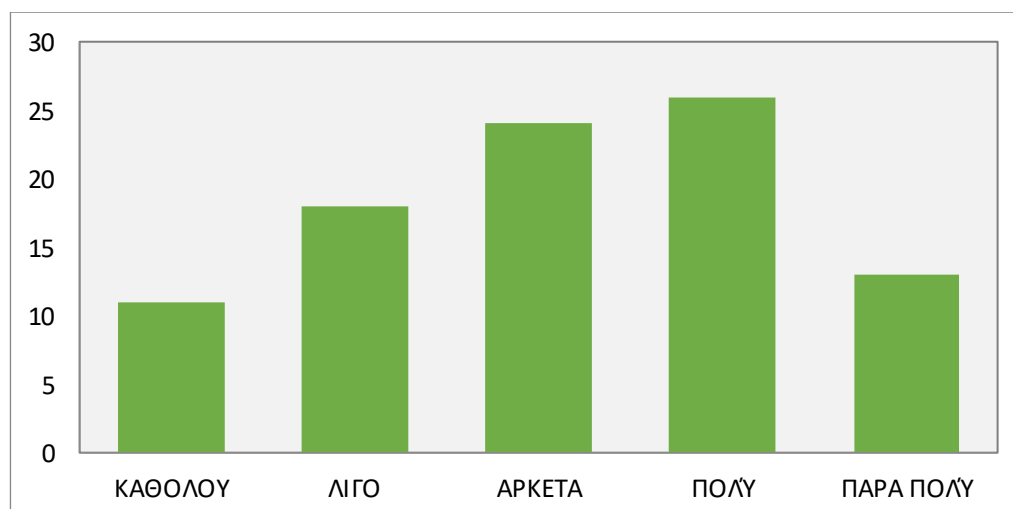
«Ο/η διευθυντής/τρια θέτει με σαφήνεια τους ρόλους και τις κύριες δραστηριότητες του προσωπικού.»



Στην δέκατη ερώτηση, 13 εκπαιδευτικοί (14,1%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου διευκολύνει την ομοφωνία ανάμεσα στο προσωπικό κατά τη λήψη αποφάσεων, 26 συμφώνησαν πολύ (28,3%), 24 αρκετά (26,1%), 18 λίγο (19,6%) και 11 καθόλου (12%). (Σχήμα 49)

Σχήμα 49.

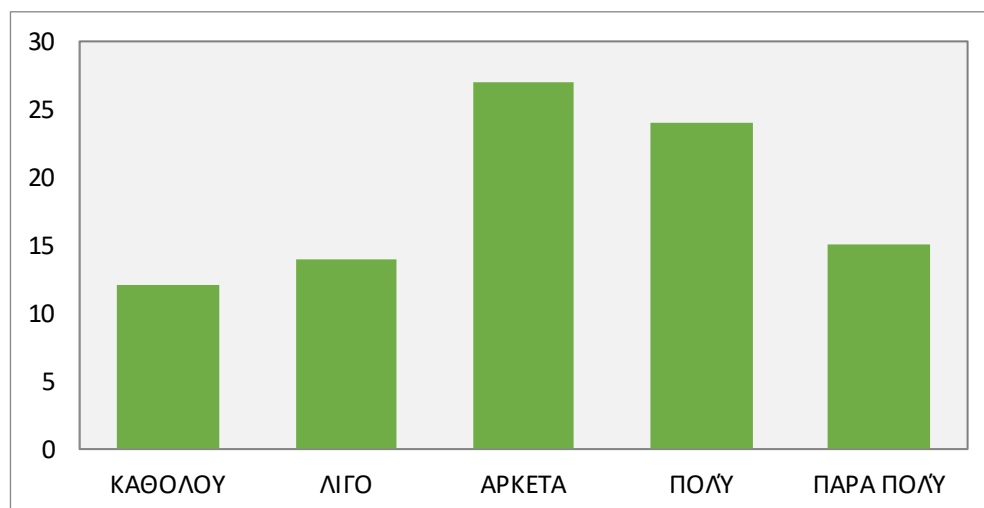
«Ο/η διευθυντής/τρια διευκολύνει την ομοφωνία ανάμεσα στο προσωπικό κατά τη λήψη αποφάσεων.»



Στην ενδέκατη ερώτηση, 15 εκπαιδευτικοί (16,3%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου κατατοπίζει το καινούριο προσωπικό του σχολείου, 24 συμφώνησαν πολύ (26,1%), 27 αρκετά (29,3%), 14 λίγο (15,2%) και 12 καθόλου (13%). (Σχήμα 50)

Σχήμα 50.

«Ο/η διευθυντής/τρια κατατοπίζει το καινούριο προσωπικό του σχολείου.»



Συγκεντρωτικά, κατά την πλειοψηφική δήλωση οι ερωτώμενοι εκπαιδευτικοί συμφώνησαν περισσότερο με τις ακόλουθες πρακτικές που χρησιμοποιεί ο διευθυντής στην προσπάθεια του να αντιμετωπίσει το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης :

- α) «Εργάζεται για τη δημιουργία μιας ατμόσφαιρας αποδοχής στο σχολείο και υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς» (μ.ό=3,24),
- β) «Πληροφορεί τους εκπαιδευτικούς για ευκαιρίες και επαγγελματική ανάπτυξη και επιμόρφωσης» (μ.ό=3,20) και
- γ) «Κατατοπίζει το καινούργιο προσωπικό του σχολείου» (μ.ό=3,17).

Λιγότερο συμφώνησαν με την πρακτική

- α) «Συζητά τις δυσκολίες αλλά προσπαθεί να βρει λογική εξήγηση στα κίνητρα του θύτη» (μ.ό=2,98).

Τα αποτελέσματα δίνονται αναλυτικά με την μορφή μέσης τιμής, τυπικής απόκλισης, ελάχιστης και μέγιστης τιμής στον **Πίνακα 5**.

Πίνακας 5.

Περιγραφικά αποτελέσματα για τις ερωτήσεις του Δ' μέρους

Ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου ακολουθεί συγκεκριμένες πρακτικές για την πρόληψη του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες;)

Πρόταση	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέγιστο	Ελάχιστο
Διευκολύνει και υποστηρίζει προγράμματα και πρακτικές που δημιουργούν θετικό κλίμα	2,99	1,06	5	1
Προωθεί την ανοικτή επικοινωνία και ευελιξία στις σχέσεις του με τα μέλη του προσωπικού, έτσι ώστε να επικοινωνήσει το πρόβλημα του ο εκπαιδευτικός μαζί του	3,07	1,18	5	1
Επιλύει προβλήματα με τους εκπαιδευτικούς με συνεργατικό τρόπο και κατανοεί τις αξίες τους	3,08	1,18	5	1
Εφαρμόζει συμμετοχικές διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων	3,11	1,26	5	1
Πληροφορεί τους εκπαιδευτικούς για ευκαιρίες και επαγγελματική ανάπτυξη και επιμόρφωσης	3,20	1,30	5	1

Συζητά τις δυσκολίες αλλά προσπαθεί να βρει λογική εξήγηση στα κίνητρα του θύτη	2,98	1,11	5	1
Θέτει με σαφήνεια τις προτεραιότητες εργασίας και εφαρμόζει τις κατάλληλες πρακτικές με στόχο την σωστή στάση και συμπεριφορά των εκπαιδευτικών	3,07	1,19	5	1
Εργάζεται για τη δημιουργία μιας ατμόσφαιρας αποδοχής στο σχολείο και υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς	3,24	1,21	5	1
Θέτει με σαφήνεια τους ρόλους και τις κύριες δραστηριότητες του προσωπικού	3,07	1,17	5	1
Διευκολύνει την ομοφωνία ανάμεσα στο προσωπικό κατά τη λήψη αποφάσεων	3,13	1,23	5	1
Κατατοπίζει το καινούργιο προσωπικό του σχολείου	3,17	1,26	5	1

Τέλος, παρουσιάζονται τα περιγραφικά αποτελέσματα των ερωτήσεων του Έ μέρους ερωτηματολογίου που αφορούσαν τους συγκεκριμένους τρόπους που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες.

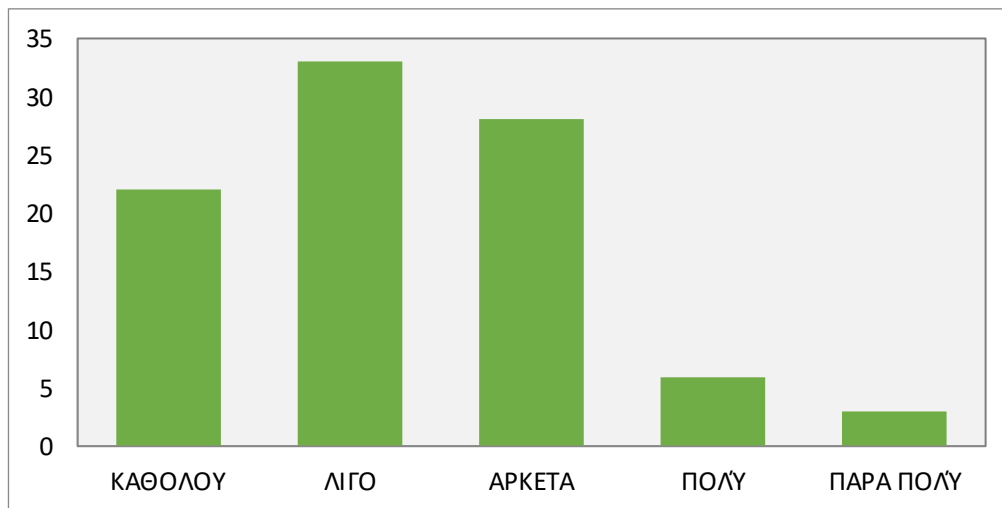
4.6 Διερεύνηση συγκεκριμένων τρόπων που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες.

Όσον αφορά στο 5^ο μέρος που εστιάζει στην διερεύνηση συγκεκριμένων τρόπων που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες τα αποτελέσματα έδειξαν σε γενικές γραμμές ότι:

Στην πρώτη ερώτηση, 3 εκπαιδευτικοί (3,3%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου διοργανώνει συναντήσεις με ειδικούς συμβούλους στο σχολείο, 6 συμφώνησαν πολύ (6,5%), 28 αρκετά (30,4%), 33 λίγο (35,9%) και 22 καθόλου (23,9%). (Σχήμα 51)

Σχήμα 51.

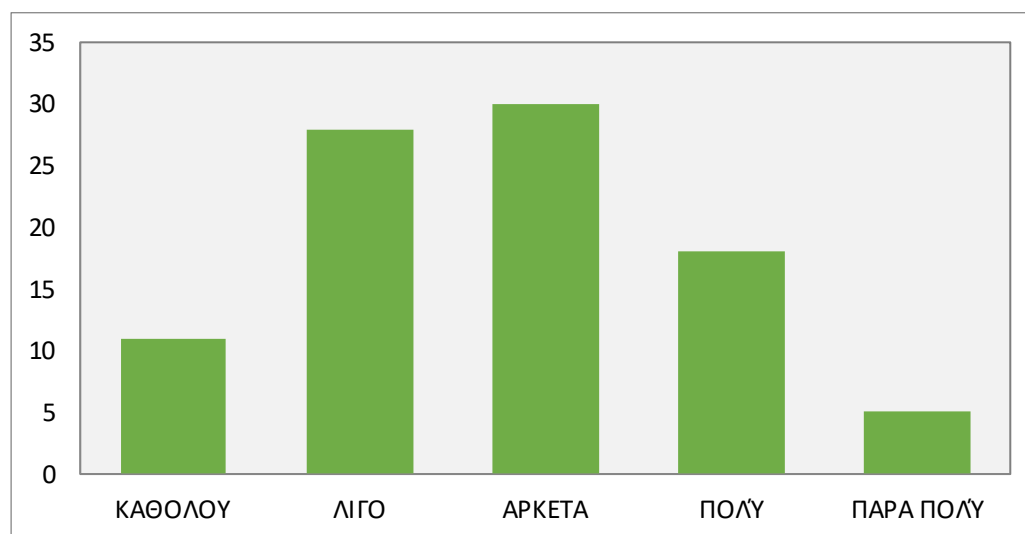
«Ο/η διευθυντής/τρια διοργανώνει συναντήσεις με ειδικούς συμβούλους στο σχολείο.»



Στην δεύτερη ερώτηση, 5 εκπαιδευτικοί (5,4%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου προσπαθεί να κατανοήσει την κατάσταση από άλλη οπτική γωνία, να τη δει πιο αισιόδοξα, 18 συμφώνησαν πολύ (19,5%), 30 αρκετά (32,6%), 28 λίγο (30,4%) και 11 καθόλου (12%). (Σχήμα 52)

Σχήμα 52.

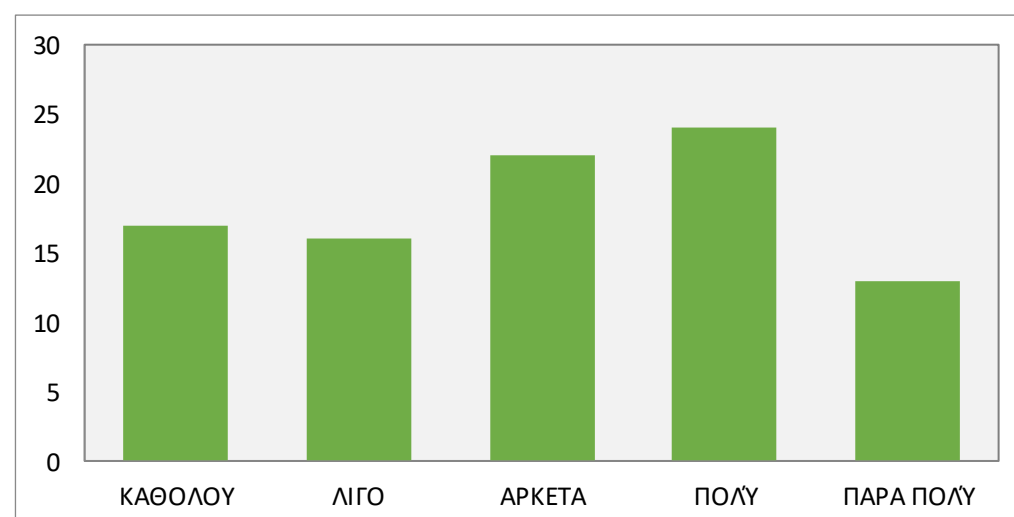
«Ο/η διευθυντής/τρια προσπαθεί να κατανοήσει την κατάσταση από άλλη οπτική γωνία, να τη δει πιο αισιόδοξα.»



Στην τρίτη ερώτηση, 13 εκπαιδευτικοί (14,1%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου επεμβαίνει καταλυτικά, όταν υπάρχει ηθική παρενόχληση, 24 συμφώνησαν πολύ (26,1%), 22 αρκετά (23,9%), 16 λίγο (17,4%) και 17 καθόλου (18,5%). (Σχήμα 53)

Σχήμα 53.

«Ο/η διευθυντής/τρια επεμβαίνει καταλυτικά όταν υπάρχει ηθική παρενόχληση.»

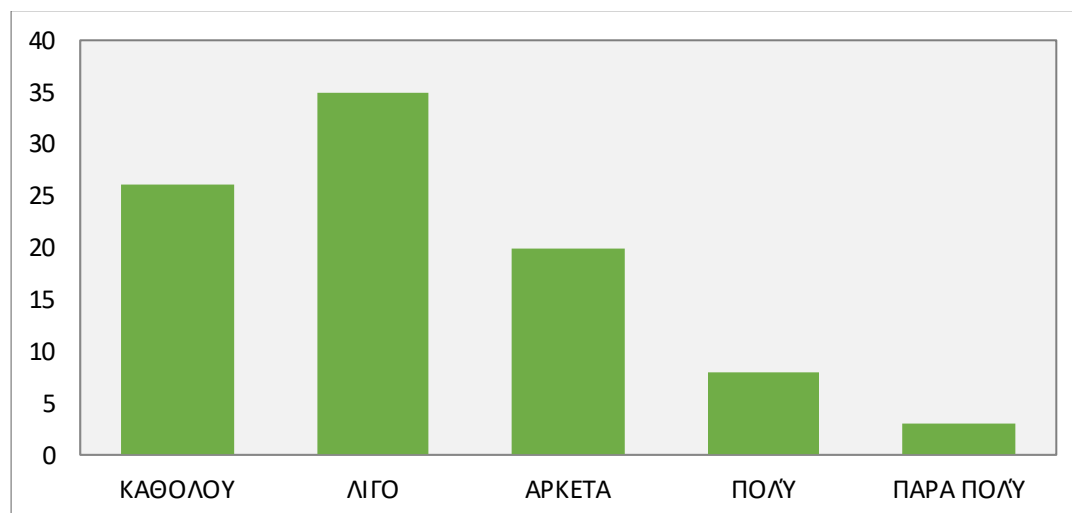


Στην τέταρτη ερώτηση, 3 εκπαιδευτικοί (3,3%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου δεν αντιδρά άμεσα, αλλά δείχνει να προβληματίζεται

ή να σιωπά, 8 (8,7%) συμφώνησαν πολύ, 20 αρκετά (21,7%), 35 λίγο (38%) και 26 καθόλου (28,3%). (Σχήμα 54)

Σχήμα 54.

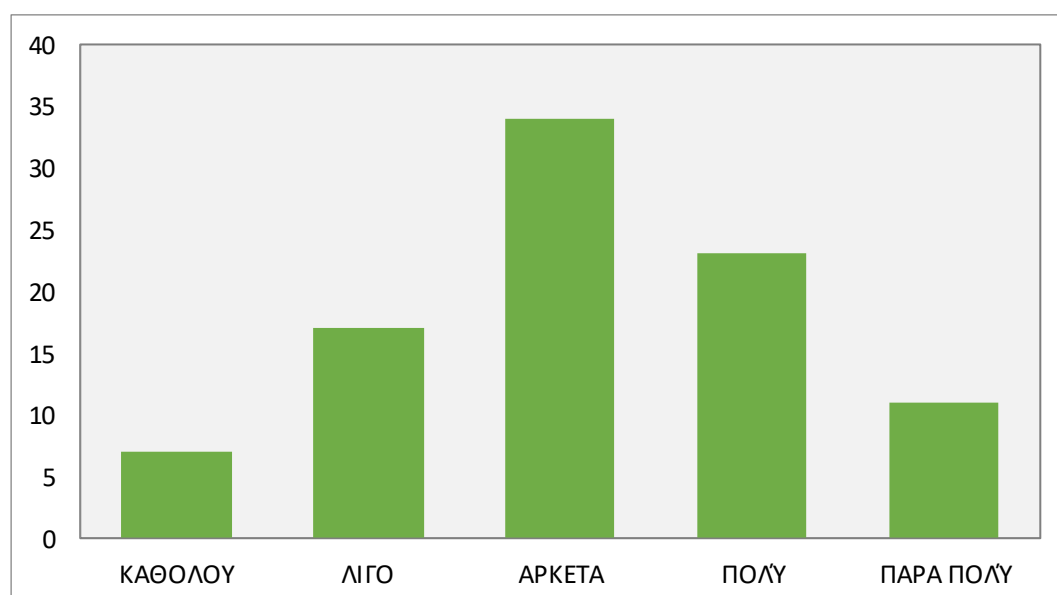
«Ο/η διευθυντής/τρια δεν αντιδρά άμεσα αλλά δείχνει να προβληματίζεται ή να σιωπά.»



Στην πέμπτη ερώτηση, 11 εκπαιδευτικοί (12%) συμφώνησαν πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου συζητά με τα εμπλεκόμενα μέλη, 23 συμφώνησαν πολύ (25%), 34 αρκετά (37%), 17 λίγο (18,5%) και 7 καθόλου (7,6%). (Σχήμα 55)

Σχήμα 55.

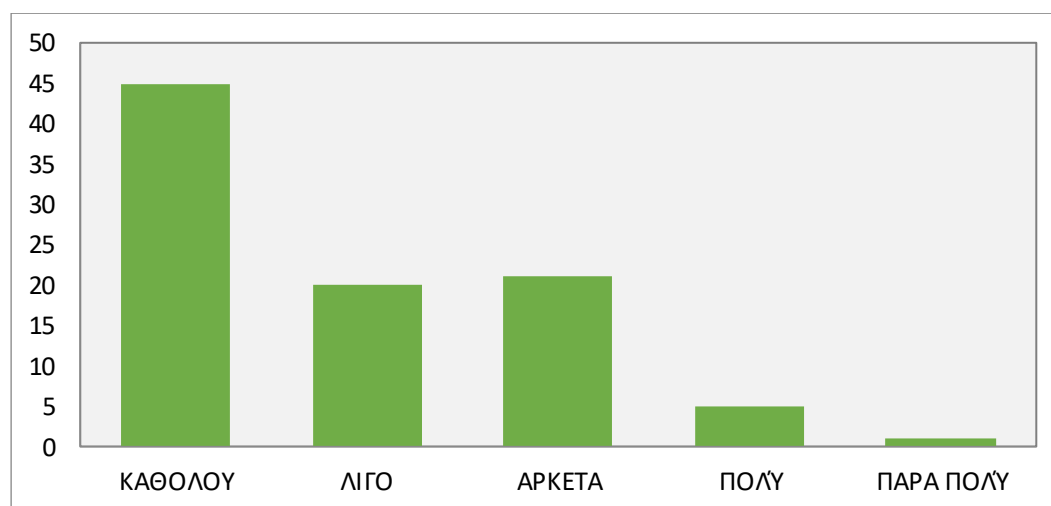
«Ο/η διευθυντής/τρια συζητά με τα εμπλεκόμενα μέλη.»



Στην έκτη ερώτηση, 1 εκπαιδευτικός (1,1%) συμφώνησε πάρα πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου αγνοεί το θύτη και τη συμπεριφορά του και αντιμετωπίζει το πρόβλημα με χιούμορ, 5 (5,4%) συμφώνησαν πολύ, 21 αρκετά (22,8%), 20 λίγο (21,7%) και 45 καθόλου (48,9%). (Σχήμα 56)

Σχήμα 56.

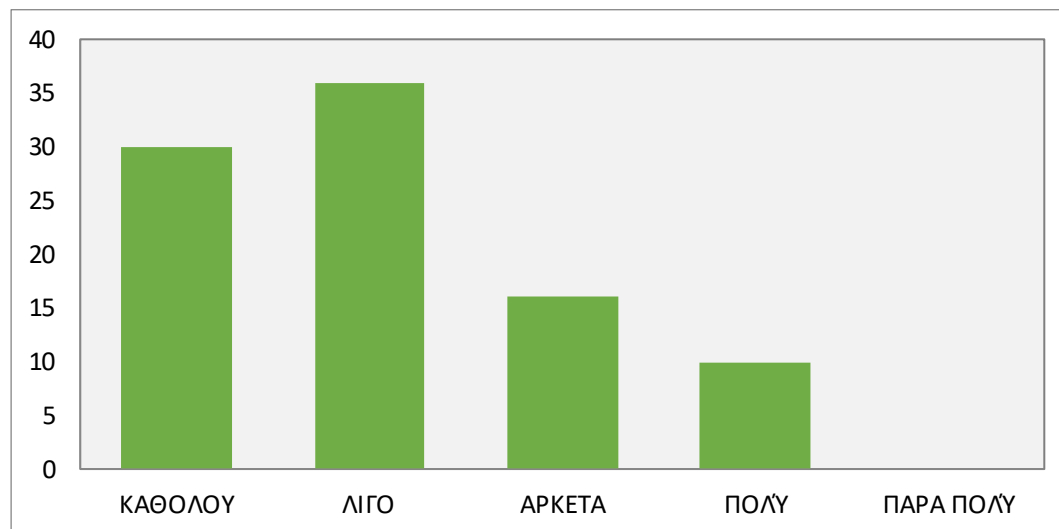
«Ο/η διευθυντής/τρια αγνοεί τον θύτη και τη συμπεριφορά του και αντιμετωπίζει το πρόβλημα με χιούμορ.»



Στην έβδομη ερώτηση, κανένας εκπαιδευτικός δεν συμφώνησε πάρα πολύ, 10 εκπαιδευτικοί (10,9%) συμφώνησαν πολύ ότι ο/η διευθυντής/τρια του σχολείου δικαιολογεί και βλέπει τα θετικά χαρίσματα ή τις αρετές που μπορεί να έχει ο θύτης, 16 συμφώνησαν αρκετά (17,4%), 36 λίγο (39,1%) και 30 καθόλου (32,6%). (Σχήμα 57)

Σχήμα 57.

«Ο/η διευθυντής/τρια δικαιολογεί και βλέπει τα θετικά χαρίσματα ή τις αρετές που μπορεί να έχει ο θύτης.»



Συγκεντρωτικά, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε γενικές γραμμές οι εκπαιδευτικοί συμφώνησαν περισσότερο με τους έξι τρόπους που εφαρμόζει ο/η διευθυντής/ντρια:

- α) «Συζητά με τα εμπλεκόμενα μέλη» (μ.ό=3,15) και
- β) «Επεμβαίνει καταλυτικά, όταν υπάρχει ηθική παρενόχληση» (μ.ό=3,00).

Λιγότερο συμφώνησαν με τους τρόπους :

- α) «Αγνοεί τον θύτη και την συμπεριφορά του και αντιμετωπίζει το πρόβλημα με χιούμορ» (μ.ό= 1,88) και
- β) «Δικαιολογεί και βλέπει τα θετικά χαρίσματα/ ή τις αρετές που μπορεί να έχει ο θύτης» (μ.ό=2,07).

Τα αποτελέσματα δίνονται αναλυτικά με την μορφή μέσης τιμής, τυπικής απόκλισης, ελάχιστης και μέγιστης τιμής στον **Πίνακα 6**.

Πίνακας 6.

Περιγραφικά αποτελέσματα για τις ερωτήσεις του Ε' μέρους

(Ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου ακολουθεί συγκεκριμένους τρόπους για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες;)

Πρόταση	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Μέγιστο	Ελάχιστο
Διοργανώνει συναντήσεις με ειδικούς συμβούλους στο σχολείο	2,29	1,01	5	1
Προσπαθεί να κατανοήσει την κατάσταση από άλλη οπτική γωνία, να τη δει πιο αισιόδοξα	2,76	1,07	5	1
Επεμβαίνει καταλυτικά όταν υπάρχει ηθική παρενόχληση	3,00	1,33	5	1
Δεν αντιδρά άμεσα αλλά δείχνει να προβληματίζεται ή να σιωπά	2,21	1,05	5	1
Συζητά με τα εμπλεκόμενα μέλη	3,15	1,10	5	1
Αγνοεί τον θύτη και την συμπεριφορά του και αντιμετωπίζει το πρόβλημα με χιούμορ	1,88	1,02	5	1
Δικαιολογεί και βλέπει τα θετικά χαρίσματα/ ή τις αρετές που μπορεί να έχει ο θύτης	2,07	0,97	4	1

Στην ερώτηση αν οι εκπαιδευτικοί γνωρίζουν άλλους τρόπους - μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου που κατά την γνώμη τους είναι πιο κατάλληλα και αποτελεσματικά από την πλευρά των διευθυντών, δόθηκαν οι ακόλουθες απαντήσεις με τις αντίστοιχες συχνότητες **Πίνακας 7.**

Πίνακας 7.

Απαντήσεις στην ερώτηση «Θεωρείτε ότι υπάρχουν άλλοι τρόποι - μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου που κατά την γνώμη σας είναι πιο κατάλληλα και αποτελεσματικά από την πλευρά των διευθυντών; Εάν ναι, να τους αναφέρετε;»

Θεωρείτε ότι υπάρχουν άλλοι τρόποι - μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου που κατά την γνώμη σας είναι πιο κατάλληλα και αποτελεσματικά από την πλευρά των διευθυντών; Εάν ναι, να τους αναφέρετε:	Συχνότητα
Επιβολή κυρώσεων – Δραστικά μέτρα	2
Αυστηρότητα απέναντι στον θύτη	1
Ανώτερος προϊστάμενος	1
Σαφής θέση για μη αποδεκτές στάσεις - συμπεριφορές	1
Ακρόαση	1
Συνεργασία - Αλληλοκατανόηση - Αλληλοϋποστήριξη	2
Συμβολή σχολικού συμβούλου και ψυχολόγου	1
Ενημέρωση	1
Προειδοποίηση και κλιμάκωση «τιμωρίας»	1
Εφαρμογή συλλογικής ατμόσφαιρας	1
Διερεύνηση συχνών απουσιών εργαζομένων	1
Κατανόηση και υποστήριξη προς το θύμα	1
Σχολή γονέων σε συνεργασία με σύλλογο γονέων	1
Έπαινοι, δωρεάν γεύματα προς συναδέλφους	2
Παιγνιοθεραπεία – ψυχοθεραπεία – Χορωδία εκπαιδευτικών	1

Ακολουθεί διερεύνηση του κατά πόσο οι απαντήσεις των ερωτώμενων στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου εξαρτώνται από το φύλο και το φύλο του διευθυντή

τους. Για το σκοπό αυτό έγινε χρήση του χ^2 test. Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας ορίστηκε στο 0,05.

4.7. Διερεύνηση κατά πόσο σχετίζεται η εμφάνιση του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 8.

Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών στις ερωτήσεις του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΦΥΛΟ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	χ^2 test
Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους;	ΑΝΔΡΕΣ	5	16	0,596
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	22	49	
Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους;	ΑΝΔΡΕΣ	9	12	0,618
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	26	45	
Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από τον διευθυντή/ντριά σας;	ΑΝΔΡΕΣ	3	18	0,064
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	26	45	
Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση	ΑΝΔΡΕΣ	7	14	0,457
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	31	40	

από άλλο εκπαιδευτικό;				
Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη);	ΑΝΔΡΕΣ	9	12	0,805
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	34	37	
Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση	ΑΝΔΡΕΣ	5	16	0,047
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	22	49	

Πίνακας 9.

Έλεγχος χ^2 για τη διερεύνηση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών διευθυντών στις ερωτήσεις του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου

ΕΡΩΤΗΣΗ	ΦΥΛΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	x2 test
Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση	ΑΝΔΡΕΣ	13	33	0,819
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	14	32	

στους/στις συνάδελφους;				
Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους;	ΑΝΔΡΕΣ	19	27	0,668
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	16	30	
Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από τον διευθυντή/ντρία σας;	ΑΝΔΡΕΣ	12	34	0,370
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	17	29	
Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο εκπαιδευτικό;	ΑΝΔΡΕΣ	18	28	0,832
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	20	26	
Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη);	ΑΝΔΡΕΣ	16	30	0,022
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	27	19	
Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλίκιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί	ΑΝΔΡΕΣ	18	28	0,400
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	22	24	

έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση				
--	--	--	--	--

5. Συζήτηση επί των αποτελεσμάτων της έρευνας αναφορικά με τα ερευνητικά ερωτήματα

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί θα γίνει μία προσπάθεια ερμηνείας και συσχετισμού των δεδομένων που προέκυψαν από την ανάλυση των αποτελεσμάτων. Για να γίνει το εγχείρημα αυτό κατανοητό θα παρουσιαστούν τα συμπεράσματα που αντιστοιχούν σε κάθε ερευνητικό ερώτημα ξεχωριστά.

5.1 Γενικές διαπιστώσεις-Συζήτηση επί των αποτελεσμάτων της έρευνας και ερμηνεία τους

Στην ανάλυση που έγινε στην προηγούμενη ενότητα για την συχνότητα εμφάνισης της ηθικής παρενόχλησης συμπεραίνονται τα παρακάτω:

Οι συμμετέχοντες θεωρούν σε μεγαλύτερη συχνότητα ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση στους/ στις συναδέλφους σε σχέση με τους άνδρες (38% έναντι 29%).

Η ηθική παρενόχληση μπορεί να ασκηθεί από τον/την διευθυντή/τρια (32%), από άλλο εκπαιδευτικό (41%) ή από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (47%).

Το 43% των ερωτώμενων πιστεύει ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση στους νεότερους.

Το 78% γνωρίζει το φαινόμενο της ηθικής εργασιακής παρενόχλησης.

- **Πρώτο ερευνητικό ερώτημα:** «Σχετίζεται η εμφάνιση του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών;»

Ξεκινώντας από το πρώτο ερευνητικό ερώτημα σχετικά με το φύλο του εκπαιδευτικού και εάν αυτό επηρεάζει την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης, τα αποτελέσματα κατέδειξαν να υπάρχει διαφοροποίηση μόνο στην ερώτηση «Θεωρείτε

ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση;» με τις γυναίκες να συμφωνούν περισσότερο με την πρόταση αυτή. Σε μία προσπάθεια συσχετισμού της παραπάνω μεταβλητής με την εργασιακή εμπειρία των εκπαιδευτικών και με την ηλικία τους, αρκετές έρευνες έρχονται να συνηγορήσουν με το ερώτημα, όπως αυτές των Cetin,Danaci και Kuzu,(2020), Erturk και Cemalaglu,(2014).Αυτές έδειξαν ότι η ακαδημαϊκή ζήλια αλλά και η επιπλέον εξειδίκευση και επιμόρφωση που έχουν οι νεότεροι εκπαιδευτικοί προκαλεί ανησυχία και τριγμούς στις σχέσεις τους με τους μεγαλύτερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς, καθώς φαίνεται να αποδίδουν καλύτερα και να είναι δυναμικά πιο πρόθυμοι από τους ίδιους. Όλα αυτά ίσως αιτιολογούν την αυξημένη πικρία και απογοήτευση που αισθάνονται οι παλιότεροι εκπαιδευτικοί. Ίσως θεωρούν ότι έχουν ήδη ολοκληρωθεί επαγγελματικά και κάποιοι από αυτούς δεν μπορούν να κατακτήσουν διακεκριμένες θέσεις στην εργασία τους ή να αναλάβουν κάποιες αρμοδιότητες, λόγω έλλειψης εξειδίκευσης και ενδεχομένως, τους οδηγούν στο να στρέφουν περισσότερο την προσοχή τους σε μεθόδους που κλονίζουν στην ποιότητα των σχέσεων με τους συναδέλφους τους και τις εργασιακές συνθήκες.

Αναφορικά με το φύλο του διευθυντή, στατιστικά σημαντική διαφορά εντοπίστηκε σε μία ερώτηση και συγκεκριμένα στην «Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη);». Αυτό το αποτέλεσμα θα μπορούσε να οδηγήσει στη σκέψη ότι οι εκπαιδευτικοί της έρευνας είναι θύματα οριζόντιας παρενόχλησης η οποία όπως έχει αναφέρει ο Hirigoyen (2011), εκδηλώνεται κυρίως μεταξύ συναδέλφων ή μελών που ανταγωνίζονται για την ίδια θέση εργασίας ή προαγωγή. Συνήθως οι θύτες διατρέχονται από αισθήματα φθόνου, προσωπικών αντιπαθειών και ανταγωνισμών. Με βάση την ανάλυση των αποτελεσμάτων οι εκπαιδευτικοί με άνδρα διευθυντή συμφώνησαν περισσότερο με αυτή την πρόταση σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς με γυναίκα διευθύντρια.

Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών στις απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί ανάλογα με το φύλο τους και το φύλο του διευθυντή τους στα υπόλοιπα μέρη του ερωτηματολογίου. Αυτό που διαφάνηκε από την ανάλυση των αποτελεσμάτων στατιστικά σημαντική διαφορά έχουν οι άνδρες εκπαιδευτικοί όπου οριακά θεωρούν ότι τους έχουν ανατεθεί εργασίες κατώτερες του επιπέδου ικανοτήτων τους σε μεγαλύτερο βαθμό από τις

γυναίκες ($p=0.052$). Δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου ανάλογα με το φύλο του διευθυντή του ερωτώμενου.

Τέλος, διαπιστώθηκε ότι το αυταρχικό στυλ ηγεσίας συμβάλλει στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης περισσότερο σύμφωνα με τις γυναίκες ($p=0.045$). Τα παραπάνω δεδομένα καταδεικνύουν ίσως πως η καταχρηστική και αυταρχική ηγεσία ευνοεί το χάσμα μεταξύ των ανώτερων και κατώτερων ιεραρχικών επιπέδων στον οργανισμό, φθείροντας τις διαπροσωπικές σχέσεις και ευνοώντας την εμφάνιση αρνητικών συμπεριφορών και φαινομένων, όπως το mobbing (de Wet, 2014). Ενώ, το φύλο του διευθυντή δεν φάνηκε να επηρεάζει τις απαντήσεις που δόθηκαν σε αυτή την ενότητα.

Στις ερωτήσεις της τέταρτης και πέμπτης ενότητας δεν παρατηρήθηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών ούτε μεταξύ ανδρών και γυναικών διευθυντών.

• Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα: Με ποιες μορφές εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες;

Σε σχέση με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, τα πορίσματα της δικής μας έρευνας κατέδειξαν ότι οι πιο συνηθισμένες μορφές εμφάνισης του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης στις σχολικές μονάδες είναι η «περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον διευθυντή», κάτι που έρχεται σε συμφωνία με την έρευνα των Blasé και Blasé (οπ.αναφ στο Ντόλκερα, 2017) και De Wet (2010b), που αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο. Επίσης η έρευνα μας συμφωνεί με άλλες έρευνες, όπως αυτή του Cemaloglu (2007), που πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία σε 315 εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και από την οποία και εκεί προέκυψε ως συνηθισμένη μορφή η «απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και έχουν επίπτωση στην απόδοση του εκπαιδευτικού» και συνεπώς και στην μεθοδικότητα στα μαθήματα. Τέλος, σημαντικά μεγάλο ποσοστό απαντήσεων υπήρχε και στην μορφή της «έκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας», με την έρευνά μας να συμφωνεί με αυτή των Hoel και Cooper (2001), όπου τα θύματα εργασιακού εκφοβισμού δεν ένιωθαν ικανοποιημένα από τις διαπροσωπικές τους σχέσεις καθώς ο φόρτος εργασίας που τους ανατέθηκε ήταν υπερβολικός. Λιγότερες συγκριτικά απαντήσεις είχαμε στις μορφές που αφορά την «άσκηση πίεσης και απειλών στα θύματα από ηγετικά στελέχη με απώτερο στόχο τον εξαναγκασμό σε παραίτηση» και σε αυτή της

«συγκεκαλυμμένης ενέργειας ή ένα κακόβουλο σχόλιο, μέχρι και μια απειλή για την σωματική ακεραιότητα». Συμπερασματικά, θα έλεγε κανείς ότι σε αυτό το ερευνητικό ερώτημα και με βάση τα ευρήματα δείχνει πόσο σημαντική είναι η θέση και η στάση των διευθυντών. Διαφαίνεται να ευθύνονται σημαντικά για την εμφάνιση της ηθικής παρενόχλησης διότι περιφρονώντας τους εκπαιδευτικούς ή μη υποστηρίζοντας τους, όπως και η έκθεση και η ανάθεση υπερβολικού φόρτου εργασίας και σε συνδυασμό με την υπερβολική πίεση που νιώθουν, δημιουργεί ένα κλίμα ανισορροπίας και εργασιακής αποσταθεροποίησης μέσα στο σχολικό οργανισμό καθώς όλα αυτά βρίσκονται υπό το πρίσμα και την επίβλεψη του διευθυντή.

• **Τρίτο ερευνητικό ερώτημα: ποιοι θεωρούνται οι κυριότεροι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης;**

Αναφορικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα ως κυριότεροι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου θεωρούνται από τους εκπαιδευτικούς του δείγματος να είναι, «ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη» γεγονός που υποστηρίζεται και στην μελέτη των (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994) όπου, αναφέρουν την παθητικότητα του ηγέτη, σημαντική για την συμβολή του φαινομένου, διότι, όταν δεν επιβάλλονται κανόνες υγιούς επικοινωνίας και συνεργασίας, ενθαρρύνεται η ηθική παρενόχληση μεταξύ των συναδέλφων.

Ο δεύτερος σε συχνότητα παράγοντας μετά από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας μας είναι, «η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συνάδελφους». Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρούνται και στην μελέτη των Cech et al., (2018) όπου η έρευνα καταδεικνύει ότι η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης προκαλεί υποβάθμιση της ποιότητας της επικοινωνίας και αυτό θεωρείται ως κύρια αιτία της ηθικής παρενόχλησης, ενισχύοντας το φαινόμενο.

Τέλος, ο παράγοντας «ζήλεια /αλαζονεία /ανταγωνιστικότητα του θύτη» υπερισχύει και στην δική μας έρευνα. Σε αυτό συνηγορούν και οι έρευνες των Bulutlar και Unler (2009), Einarsen (2000), όπου και εκεί είχε τονιστεί η ιδιόρρυθμη προσωπικότητα του θύτη, με έντονο το συναίσθημα της ζήλειας που τον διακατέχει αλλά και σε συνδυασμό με άλλα χαρακτηριστικά, όπως η επιθετικότητα, η αλαζονεία και η ανταγωνιστικότητα να αυξάνει την εγωιστική συμπεριφορά και τον αθέμητο ανταγωνισμό, δίνοντας του έτσι κίνητρα να επιτύχει τον στόχο του, ανεξαρτήτως κόστους.

Λιγότερες συγκριτικά απαντήσεις τέθηκαν στους παράγοντες «οι αυξημένες αρμοδιότητες / φόρτος εργασίας» που σας ανατίθενται.

Το στοιχείο της παθητικότητας του διευθυντή είναι ένα ζήτημα, που θα είχε ενδιαφέρον να ερευνηθεί στο μέλλον, διότι δεν έχει εξεταστεί αναλυτικά σε έρευνες που αφορούν τους εκπαιδευτικούς και ίσως χρειάζεται διερεύνηση, καθώς σχετικές ενδείξεις συνηγορούν στη διαπίστωση πως η ηγεσία ασκεί καταλυτικό ρόλο στον παράγοντα του φαινομένου της εργασιακής παρενόχλησης. Αυτό το αποτέλεσμα μαζί με την έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης θα μπορούσε να οδηγήσει στη σκέψη ότι αισθάνονται ιδιαίτερη πικρία και απογοήτευση τα θύματα, όταν το έργο τους δεν αναγνωρίζεται από τους συναδέλφους ή τους ανωτέρους τους. Επιπλέον, παρατηρείται από τις απαντήσεις που δόθηκαν στις ανοικτού τύπου ερωτήσεις, το δείγμα μας να τονίζει και εκεί τον παράγοντα «προσωπικότητα» ο οποίος ενισχύει το φαινόμενο με τις προσωπικές διαφορές /ζητήματα/προβλήματα να κυριαρχούν στις απαντήσεις. Αυτό το συμπέρασμα θα μπορούσε, ενδεχομένως, να συσχετιστεί και με την διαφορά στην κουλτούρα των ατόμων που την αποτελούν και τον τρόπο διαπαιδαγώγησης που έχουν λάβει, διότι πολλές φορές επηρεάζει τα άτομα ως προς τον τρόπο που θα αποδεχθούν έναν διαφορετικό συνάδελφο αλλά και πως θα του συμπεριφερθούν.

• Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα: ποιες πρακτικές ακολουθεί ο διευθυντής για την πρόληψη του φαινομένου ;

Αναφορικά με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα τα αποτελέσματα έδειξαν ότι, οι πιο συνηθισμένες πρακτικές που ακολουθεί ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου για την πρόληψη του φαινομένου είναι να «πληροφορεί τους εκπαιδευτικούς για ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και επιμόρφωση». Η πρακτική αυτή έχει αναφερθεί και από τους Cech et al., (2018) όπου μέσω της επιμόρφωσης ο εκπαιδευτικός αποκτά ουσιαστικές γνώσεις που θα τον βοηθήσουν αλλά και με τον συμβουλευτικό χαρακτήρα που έχει λάβει από την ενημέρωση του θα είναι σε θέση να αναγνωρίζει τα αίτια και τις μορφές του φαινομένου. Έτσι, θα αποκτήσει ψυχική ευημερία παρεμβαίνοντας εγκαίρως σε ότι τον ενοχλεί. Οι επόμενες πρακτικές που αναφέρθηκαν είναι αυτή που «ο διευθυντής εργάζεται για τη δημιουργία μιας ατμόσφαιρας αποδοχής στο σχολείο από όλους, υποστηρίζοντας τους εκπαιδευτικούς

αλλά και διευκολύνοντας την ομοφωνία ανάμεσα στο προσωπικό κατά τη λήψη αποφάσεων» τέλος αναφέρθηκε και ότι φροντίζει να κατατοπίσει το καινούργιο προσωπικό του σχολείου». Σε έρευνες των Blazer(2010) και Keashly και Neumon,(2009)όπως προαναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο τονίζεται ιδιαίτερα ότι ο διευθυντής έχοντας επικοινωνιακές δεξιότητες, θα μπορεί να ενισχύσει το κλίμα συνεργασίας, ομόνοιας στον οργανισμό και να δείξει μεγαλύτερη κατανόηση τόσο στις επαγγελματικές αλλά και προσωπικές ανησυχίες των εργαζομένων. Μέσα από την υγιή επικοινωνία, τη συνεργασία και τον σεβασμό μπορεί να ελαττωθεί το φαινόμενο και να ενταχθεί ο εκπαιδευτικός -θύμα ομαλά στην κουλτούρα του οργανισμού. Έτσι, έγινε κατανοητό και στην δική μας έρευνα από τις απαντήσεις των ερωτώμενων ότι, όταν η διοίκηση εφαρμόζει μετασχηματιστική πολιτική, μπορεί να επιλύει προβλήματα καθώς ενισχύει και αναθέτει ρόλους και αρμοδιότητες ισάξια προς όφελος της εικόνας του οργανισμού. Δημιουργώντας θετικό κλίμα, βελτιώνεται η λειτουργία του σχολείου, μειώνοντας την θυματοποίηση των εκπαιδευτικών, εύρημα που είχε αναδειχθεί και στην έρευνα του Cemaloglu (2011).

Λιγότερες συγκριτικά απαντήσεις είχαμε στο ότι «ο διευθυντής συζητά τις δυσκολίες αλλά προσπαθεί να βρει λογική εξήγηση στα κίνητρα του δράστη». Ένα εύρημα που θα είχε ενδιαφέρον μέσα από ποιοτική έρευνα να μελετηθεί και να διερευνηθεί από την πλευρά του διευθυντή εάν μπορεί να υπάρξει κατανόηση των αξιών αλλά και να έχει την λογική να δικαιολογήσει ποια μπορεί να είναι τα κίνητρα που έχουν οδηγήσει έναν θύτη σε αυτές τις παρενοχλητικές τάσεις.

• **Πέμπτο ερευνητικό ερώτημα: ο διευθυντής ακολουθεί συγκεκριμένους τρόπους για την αντιμετώπιση του φαινομένου;**

Τέλος, αναφορικά με το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα, οι εκπαιδευτικοί αξιολογούν ως καταλληλότερο τρόπο «την συζήτηση με τα εμπλεκόμενα μέλη». Αρκετοί θεωρούν ότι, όταν το θύμα βρει το θάρρος και επικοινωνήσει το πρόβλημά του με τον διευθυντή, μπορεί να δεχτεί σημαντική βοήθεια στην αντιμετώπιση των δυσκολιών που βιώνει. Στο συμπέρασμα αυτό καταλήγουν με έρευνα οι Ozkilic και Kartal (2012). Το ίδιο διαφαίνεται μέσα από τις απαντήσεις των ερωτώμενων και στην δική μας έρευνα. Ακολουθώντας και σε ότι αφορά τους καταλληλότερους τρόπους αντιμετώπισης, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί της έρευνας μας αναφέρουν ότι «επεμβαίνει καταλυτικά όταν υπάρχει ηθική παρενόχληση», ένα στοιχείο που

συμφωνεί με την έρευνα της Παπαδογεωργάκη (2015).Γίνεται κατανοητό ότι η άγνοια και η αποτυχία της διοίκησης και της διεύθυνσης να αναγνωρίσουν και να παρέμβουν σε προβληματικές καταστάσεις μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της ηθικής παρενόχλησης, αλλά και να δημιουργήσει την αίσθηση ότι μια τέτοια συμπεριφορά είναι αποδεκτή. Και σε αυτές τις απαντήσεις παρατηρούμε ότι η παθητικότητα του ηγέτη δεν διευκολύνει την εξάλειψη του φαινομένου, αντίθετα, η μετασχηματιστική ηγεσία ευνοεί την επίλυση των προβλημάτων.

Λιγότερες συγκριτικά απαντήσεις κατατέθηκαν για τους τρόπους ότι «αγνοεί τον θύτη και την συμπεριφορά του» και « προσπαθεί ένας διευθυντής να δικαιολογήσει και να δει τα θετικά χαρίσματά του θύτη».

Ακολούθως και σε ό,τι αφορά τους καταλληλότερους τρόπους πρόληψης στις ανοικτού τύπου ερωτήσεις, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί προτείνουν δυναμικούς χειρισμούς, οι οποίοι υπάγονται σε εντατικές ενέργειες για διόρθωση μιας προβληματικής κατάστασης, όπως αυστηρότητα απέναντι στον θύτη μέσα από προειδοποιητικές τοποθετήσεις του διευθυντή αλλά και επιβολή κυρώσεων και τιμωρίας, όταν απαιτείται. Τονίζεται επίσης, η σημαντικότητα ενός πολύ καλά οργανωμένου εργασιακού περιβάλλοντος με την συμβολή του σχολικού ψυχολόγου αλλά και του σχολικού συμβούλου που θα βοηθήσει και θα υποστηρίξει το θύμα. Αυτό, όμως, προϋποθέτει και τη συμβολή της πολιτείας, η οποία μπορεί να παρέμβει υποστηρικτικά με δωρεάν και βιωματικά σεμινάρια και ψυχολογική στήριξη στους εκπαιδευτικούς .

Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί ότι απαντήσεις που έδωσαν οι εκπαιδευτικοί δεν διαφοροποιούνται ιδιαίτερα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ούτε μεταξύ εκπαιδευτικών με άντρα ή γυναίκα διευθυντή/τρια.

6. Κριτικός αναστοχασμός επί των δεδομένων

Στο φαινόμενο του mobbing σημαντικός φαίνεται να είναι ο ρόλος του ηγέτη, καθώς η εκδήλωση του δείχνει να σχετίζονται με το παθητικό στυλ διοίκησης και όχι τόσο με το μετασχηματιστικό. Η μετασχηματιστική ηγεσία συμβάλει στην καθοδήγηση των εργαζομένων, τη δημιουργία κοινού στόχου αλλά και την αμοιβαία εκτίμηση της εργασίας και της γνώμης τους. Και μέσα από την συγκεκριμένη έρευνα η ηγεσία

διαφαίνεται ότι διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στην εμφάνιση ή όχι του φαινομένου, καθώς ευθύνεται για το οργανωσιακό κλίμα, το κλίμα ασφάλειας, αλλά επιτρέπει την ελεύθερη έκφραση των απόψεων και ιδεών των εργαζομένων.

Στην βελτίωση των εργασιακών συνθηκών σημαντική είναι και η συμβολή της πολιτείας, προκειμένου να αναπτυχθεί ένα εκπαιδευτικό σύστημα με δημοκρατικές βάσεις, που σέβεται τις ανάγκες και τις απόψεις των εκπαιδευτικών και κατ' επέκταση και των μαθητών. Μια τέτοιου είδους αντιμετώπιση θα επιφέρει θετικά αποτελέσματα και προς την πολιτεία, αφού θα αυξηθεί η παραγωγικότητα και η απόδοση των εκπαιδευτικών, αλλά και των μαθητών όπου είναι το μέλλον της κοινωνίας.

6.2 Περιορισμοί – κατευθύνσεις για το μέλλον

Παρόλο που το δείγμα στη συγκεκριμένη έρευνα ήταν αρκετά μεγάλο και κάλυπτε σχεδόν όλα τα δημοτικά σχολεία των νομών Πρεβέζης και Κεφαλληνίας δεν θα μπορούσαν να γενικευτούν τα συμπεράσματά μας ότι καλύπτουν και αντιπροσωπεύουν όλο τον πληθυσμό των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Ένας επιπλέον περιορισμός της παρούσας έρευνας παρότι η αποστολή του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου συνοδευόταν από σχετική επιστολή, η οποία ανέφερε τις προϋποθέσεις που έπρεπε να πληρούν, αυτό σε καμία περίπτωση δεν ήταν δυνατό να ελεγχθεί από την ερευνήτρια, αν δηλαδή, έγινε σεβαστό ή όχι.

Ακόμη, ένας περιορισμός της έρευνας έγκειται στο ότι δεν μπορεί να διασφαλιστεί με σιγουριά η ειλικρίνεια των απαντήσεων. Θα είχε πολύ μεγάλο ενδιαφέρον η ίδια ερευνητική διαδικασία να επαναληφθεί με ποιοτική προσέγγιση, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μοιραστούν εμπειρίες και απόψεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Aquino, K. & Thau, S. (2009). Workplace victimization: Aggression from the target's perspectives. *Annual Review of Psychology*, 60, 717-741.

Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L., & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology*, 92, 191-201.

Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. (2003). Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors. *The International Journal of Organizational Analysis*.

Bandow D & Hunter D(2008). Developing policies about uncivil workplace behavior. *Business and Professional Communication Quarterly*, 71(1):103–106.

Blase, J., Blase, J., & Du, F. (2008). The mistreated teacher: A national study. *Journal of Educational Administration*, 46(3), 263-301.

Blazer, C. (2010). Teacher burnout. Information capsule. *Research Services, Miami - Dade County Public Schools*, 1003, 1-22.

Bulutlar, F. & Unler Oz, E. (2009), “The Effects of Ethical Climates on Bullying Behaviour in the Workplace”, *Journal of Business Ethics*, 86 (1), pp. 273–295.

Burris, E. R., Detert, J. R. & Romney, A. C. (2013). Speaking up vs. being heard: the disagreement around and outcomes of employee voice. *Organization Science*, 24 (1), pp.22–38.

Carmeli, A., & Tishler, A. (2006). The relative importance of the top management team's managerial skills. *International Journal of Manpower*, 27(1), 9-36.

Cech, T., Kvintova, J., & Cakirpaloglu, S. (2018). Causes of bullying in the workplace among primary school teachers of your paper. *Global Journal of Guidance and Counseling in Schools: Current Perspectives*, 8(3), 173-181.

Celep, C., & Eminoglu, E. (2012). Primary school teacher's experience with mobbing and teacher's self-efficacy perceptions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4761-477.

Çeliköz, M., & Çeliköz, N. (2017). Exposure to Mobbing: Perceptions of Primary School Teachers. *Journal of Education and Practice*, 8(3), 195-201.

Cemaloglu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 495-512.

Cemaloglu, N. (2007). The exposure of primary school teachers to bullying: an analysis of various variables. *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 789-802.

Çetin, Z., Danacı, M. Ö., & Kuzu, A. (2020). The effect of psychological violence on preschool teachers' perceptions of their performance. *South African Journal of Education*, 40(1).

Cohen, L., & Manion, L. (1997). *Research methods in education*. London: Routledge.

Coyne, I., Seigne, E., & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 335-349.

Connor Desai, S., & Reimers, S. (2019). Comparing the use of open and closed questions for Web-based measures of the continued-influence effect. *Behavior research methods*, 51(3), 1426-1440. doi: 10.3758/s13428-018-1066-z.

Creswell, J. (2016). *Research in Education: Design, Conduct and Evaluation of Quantitative and Qualitative Research* (Translated by N. Kouvarakou). Ion, Athens. (Year of Publication of the Original 2005).

Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5-point, 7-point and 10-point scales. *International journal of market research*, 50(1), 61-104. doi.org/10.1177/147078530805000106.

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.

Di Martino, V., (2002). A comprehensive approach to preventing violence at work in World. *Report on Violence and Health*, WHO, Genova.

Duncan, D. J., & Riley, D. (2005). Staff bullying in Catholic schools. *Australia and New Zealand Journal of Law and Education*, 10(1), 47-58.

Ege H. (1996). *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*. Pitagora, Bologna.

Einarsen, S. (1996). *Bullying and Harassment at Work: Epidemiological and Psychosocial Aspects*. Bergen: University of Bergen.

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

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior: A Review Journal*, 4, 371-401.

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

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. In *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L., eds). Taylor & Francis, New York, 3–30.

Elçi, M., Karabay, M.E., Alpkan, L. & Şener, I. (2014). The Mediating Role of Mobbing on the Relationship between Organizational Silence and Turnover Intention, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1298-1309.

Erturk, A. (2013). Mobbing Behaviour: Victims and the Affected. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(1), 169-173.

Ertürk, A., & Cemaloğlu, N. (2014). Causes of mobbing behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3669-3678.

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.

Ferrari E. (2004), “*Raising awareness on women victims of mobbing, The italian contribution*”.Daphne programme, European Commission.

Georgakopoulos, A., Wilkin, L., & Kent, B. (2011). Workplace bullying: A complex problem in contemporary organizations. *International journal of business and social science*, 2(3).

Gulcan, M. G. (2015). Teachers perceptions regarding mobbing at schools. *Educational Research and Reviews*, 10(8), 1202-1209.

Halbur, K. (2005). Bullying in the academic workplace Academic Leader. *Google Scholar*, 3-7.

Hoel, H., & Salin, D. (2003). Organisational antecedents of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice* (pp. 203-218). London: Taylor & Francis.

Hoel, H., & Cooper, C. L. (2001). Origins of bullying: theoretical frameworks for explaining workplace bullying. In N. Tehrani (ed.), *Building A Culture of Respect: Managing Bullying at Work* (pp. 3-20). London: Taylor & Francis.

Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (1999). Workplace bullying. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 195-230.

Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2002). Workplace bullying and stress. In *Historical and current perspectives on stress and health*. Emerald Group Publishing Limited.

Hüsrevşahia, S. P. (2015). Relationship between Organizational Mobbing and Silence Behavior among Teachers. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15 (5), 1179-1188.

Johannsdottir, H. & Olafsson, R. (2004). Coping with bullying in the workplace: the effect of gender, age and type of bullying. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 319-333.

- Ju, D., Ma, L., Ren, R. & Zhang, Y. (2019). Empowered to Break the Silence: Applying Self-Determination Theory to Employee Silence. *Frontiers in Psychology*, 10, 485-495.
- Kaya, G., Ahi, B., & Tabak, H. (2012). Primary Education Teacher's Problem: Mobbing (Kastamonu Province Sample). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 838-842.
- Keashly, L. & Neuman, J. (2009). Building constructive communication climate: the U.S. Department of Veterans Affairs Workplace Stress and Aggression Project. In Lutgen-Sandvik, P. and Sypher, B. (eds), *The Destructive Side of Organizational Communication: Processes, Consequences and Constructive Ways of Organizing*. New York, NY: Routledge/LEA, pp. 339–362.
- Keashly, L., & Jagatic, K. (2003). By any other name American perspectives on workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 31-61). London: Taylor Francis.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Kitt, J. (2004). Workplace bullying: An overview. *The Mandate Trade Union News*, pp 6-13.
- Kõiv, K. (2015). Changes Over a Ten-year Interval in the Prevalence of Teacher Targeted Bullying. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 171, 126-133.
- Küçükoğlu, H. (2014). Ways to Cope with Teacher Burnout Factors in ELT Classrooms, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 2741-2746.
- Leymann, H. (1990b) Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing*. Reinbeck: Rowolt.
- Leymann, H, Gustafsson, B. (1984). *Psychological violence at workplaces: Two explorative studies*. Arbetarskyddsstyrelsen, Stockholm.

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
- Lutgen-Sandvik, P. (2008). Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization. *Organization*, 15(1), 97-119.
- Lorenz, K. (1963). On Aggression, tr. it. *L'Aggressività*.
- 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. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British journal of guidance & counselling*, 32(3), 335-356.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6.
- Ortega, A., Hogh, A., Pejtersen, J. H., & Olsen, O. (2009). Prevalence of workplace bullying and risk groups: a representative population study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(3), 417-426.
- Ozkilic, R. & Kartal, H. (2012). Teachers bullied by their students: how their classes influenced after being bullied? *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 46, 3435-3439.
- Peker, S., Inandi, Y., & Gilic, F. (2018). The Relationship between Leadership Styles (Autocratic and Democratic) of School Administrators and the Mobbing Teachers Suffer. *European Journal of Contemporary Education*, 7(1), 150-164.
- Pervin, K. & Turner, A. (1998). A study of bullying of teachers by pupils in an inner London school. *Pastoral Care*, December, 4-10.
- Rayner, C., & Keashly, L. (2005). Bullying at work: a perspective from Britain and North America. In S. Fox & P.E. Spector (eds), *Counterproductive work behavior. Investigations of actors and targets* (pp. 271-296). Washington DC: American Psychological Association.
- Riley, D., Duncan, D. J., & Edwards, J. (2011). Staff bullying in Australian schools. *Journal of Educational Administration*, 49(1), 7-30.

Robson, C. (2010). Real-World Research—A Tool for Social Scientists and Professional Researchers (Translated by V. Dalakou, K. Vasilikou). *Gutenberg, Athens*.(1993 Edition).

Saam, N. J. (2010). Interventions in workplace bullying: A multilevel approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 51-75.

Salin D. (2001), “Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425–441.

Salin, D. (2003a). Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments. *International Journal of Management and Decision Making*, 4, 35-46.

Salin, D. (2003b). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56, 1213-1232.

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.

Skogstad, A. (1997). *Effects of leadership behaviour on job satisfaction, health and efficiency*. University of Bergen, Department of Psychosocial Science.

Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach’s alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in science education*, 48(6), 1273-1296.

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*, 15, 2704-2709.

Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336-349.

Vakola, M. & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, 27 (5), 441-458.

Vega, G. & Comer, D. (2005). Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: bullying in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 58, 101-109.

Zapf, D. (1999b). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, 20, 70-85.

Zapf, D. & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 497-522.

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βακόλα, Μ. & Νικολάου, Ι. (2012). *Οργανωσιακή ψυχολογία & συμπεριφορά*. Αθήνα: Rosili.

Βάμβουκας, Μ. (1998). *Εισαγωγή στην Ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και Μεθοδολογία*. Αθήνα: Γρηγόρης.

Bhatia, M. S. (2013). Teacher abuse. *Delhi Psychiatry Journal*, 16 (2), 263-264.

Hirigoyen M.F. (2009), *Ηθική παρενόχληση: Η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή*. Αθήνα: Πατάκης (1η έκδοση 2000).

Hirigoyen, M. (2011). *Ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή*. Αθήνα: Πατάκης.

Καλφόπουλος, Κ. (2003). Η ποιοτική παράδοση στις κοινωνικές επιστήμες. *Αθήνα, νήσος*.

Μπουραντάς, Δ. (2005). *Ηγεσία. Ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας*. Αθήνα: εκδόσεις Κριτική.

Ντόλκερα, Α. Γ. (2017). *Εργασιακή παρενόχληση και σχολικός εκφοβισμός στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. (Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας). Διαθέσιμο από βάση δεδομένων Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών (κωδ 41682).

Ντότσικα, Μ. (2003). Ηθική παρενόχληση στην εργασία και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων. *Νομική προστασία και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των φύλλων*. Αθήνα: Γραμματεία Ισότητας ΟΤΟΕ (<https://isotita.otoe.gr/page/4-2003>).

Ουζούνη, Χ., & Νακάκης, Κ. (2011). Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των εργαλείων μέτρησης σε ποσοτικές μελέτες. *Νοσηλευτική*, 50(2), 231-239.

Παπαδογεωργάκη, Ό. (2015). *Δυναμική ομάδων-ηγεία: ηθική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας*. (Διδακτορική Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών). Διαθέσιμο από βάση δεδομένων Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών(κωδ37006).

Σαϊτης, Χ. (2008). *Ο διευθυντής στο δημόσιο σχολείο*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Σαϊτης, Χ. & Σαϊτή, Α. (2012). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης. Θεωρία, έρευνα και μελέτη περιπτώσεων*. Αθήνα:χο

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

Τσιάμα, Μ. Χ. (2013). *Το φαινόμενο της Ηθικής / Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας : Εννοιολογικοί προσδιορισμοί*. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ:

Διερεύνηση της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) - εργασιακού εκφοβισμού στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι παράγοντες που το προκαλούν και ο ρόλος του διευθυντή στην πρόληψη και την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα «Επιστήμες της Αγωγής» του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (ΕΑΠ). Σκοπός της είναι η διερεύνηση του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιπλέον, διερευνώνται οι παράγοντες του φαινομένου, ο ρόλος του διευθυντή και οι στρατηγικές πρόληψης και αντιμετώπισής του.

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, που είναι ανώνυμη, διαρκεί λιγότερο από 15 λεπτά, και για τις απαντήσεις θα τηρηθεί εχεμύθεια. Η ειλικρίνεια των απαντήσεών σας θα συμβάλλει στη εξαγωγή έγκυρων, ασφαλών και αξιοποιήσιμων δεδομένων.

Ευχαριστώ εκ των προτέρων για το χρόνο που διαθέσατε και την κατάθεση των απόψεών σας.

Με εκτίμηση

Βαλαχά Χρυσούλα

Email: vchrysa21@gmail.com

Δημογραφικά Στοιχεία

1. Φύλο: Άνδρας ☐ Γυναίκα ☐

2. Ηλικία:

α) 25-30 ☐ β) 31-40 ☐ γ) 41-50 ☐ δ) 51-60 ☐ ε) 60 + ☐

3. Οικογενειακή κατάσταση : α) Έγγαμος/ή ☐ β) Άγαμος/ή ☐

4. Επίπεδο εκπαίδευσης

α) Απόφοιτος/η Παιδαγωγικής Ακαδημίας ☐ Αν ναι, έχετε κάνει εξομοίωση; ☐

β) Απόφοιτος Παιδαγωγικού Τμήματος ☐

γ) Μεταπτυχιακό δίπλωμα Ναι ☐ Όχι ☐

δ) Διδακτορικό δίπλωμα Ναι ☐ Όχι ☐

ε) Άλλο πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης Ναι ☐ Όχι ☐

Αν ναι, ποιο είναι αυτό;

.....

5. Χρόνια προϋπηρεσίας

α) Πόσα χρόνια υπηρετείτε γενικά στην εκπαίδευση

β) Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν θέση Διευθυντή/τριας Ναι ☐ Όχι ☐

Αν ναι, πόσα χρόνια προϋπηρεσίας έχετε σε Διευθυντική θέση: έτη

6. Σχέση εργασίας α) Μόνιμος/η ☐ β) Αναπληρωτής/τρια ☐

α) Εργάζεστε σε τάξη γενικής εκπαίδευσης α) Ναι ☐ β) Όχι ☐

β) Σε τμήμα ένταξης α) Ναι ☐ β) Όχι ☐

7. Φύλο του διευθυντή σας α) άνδρας ☐ β) γυναίκα ☐

8. Γνωρίζεται το φαινόμενο της ηθικής-εργασιακής παρενοχλήσης;

α) Ναι ☐ β) Όχι ☐

Ά ΜΕΡΟΣ

- Σχετίζεται η εμφάνιση του φαινομένου με συγκεκριμένα δημογραφικά και ατομικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευτικών ;

Παρακαλώ επιλέξτε μια από τις ακόλουθες απαντήσεις:

1) Πιστεύετε ότι οι άνδρες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους α) Ναι ☐ β) Όχι ☐

2) Πιστεύετε ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ασκούν συχνά ηθική παρενόχληση στους/στις συνάδελφους α)Ναι ☐ β) Όχι ☐

3) Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από τον διευθυντή/ντρία σας α)Ναι ☐ β) Όχι ☐

4) Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο εκπαιδευτικό α)Ναι ☐ β) Όχι ☐

5) Έχετε υποστεί ηθική παρενόχληση από άλλο μέλος της σχολικής κοινότητας (μαθητές, γονείς, μέλη) α)Ναι ☐ β) Όχι ☐

6) Θεωρείτε ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί ασκούν ηθική παρενόχληση λόγω του ότι οι νεότεροι εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική εξειδίκευση α)Ναι ☐ β) Όχι ☐

Β ΜΕΡΟΣ

- Με ποιες μορφές εμφανίζεται συνήθως το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στις σχολικές μονάδες;

Παρακαλώ επιλέξτε μια από τις ακόλουθες μορφές που έχουν χρησιμοποιήσει σε εσάς είτε σε συναδέλφους σας στην προσπάθεια τους να ασκήσουν mobbing

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
1)Απόκρυψη πληροφοριών οι οποίες επηρεάζουν και είχαν επίπτωση στην απόδοσή σας					
2)Ανάθεση εργασίας ξεκάθαρα κατώτερη του επιπέδου ικανοτήτων σας					

3) Διάδοση φημών/χλευασμών /αστειών περιεκτικών					
4)Αγνόηση/ Εξαίρεση ή/και αποκλεισμός από ομάδες, συζητήσεις, γεγονότα κ.α					
5)Δέκτης προσβλητικών και επιθετικών σχολίων για το πρόσωπό σας και την προσωπική σας ζωή					
6) Αποδέκτης εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως εισβολή στον προσωπικό σας χώρο, σπρώξιμο, λεκτική επίθεση κ.α					
7)Δέκτης πίεσης από τα ηγετικά στελέχη, με σκοπό να σας αναγκάσουν σε παραίτηση					
8)Εκθεση σε μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας					
9)Ανάθεση παράλογων ή αδύνατων στόχων προς εκτέλεση					
10) Περιφρόνηση και έλλειψη υποστήριξης από τον διευθυντή σας					
11)Υπενθύμιση συνεχώς των λαθών και των παραλείψεων σας					
12) Αμφισβήτηση των ικανοτήτων σας από τον διευθυντή σας					

Τ ΜΕΡΟΣ

- Ποιοι θεωρούνται ως κυριότεροι παράγοντες που συμβάλουν στην εμφάνιση του φαινομένου;

Πόσο σημαντικούς θεωρείτε τους παράγοντες που ακολουθούν, για την εμφάνιση της ηθικής- εργασιακής παρενόχλησης; Παρακαλώ επιλέξτε μια από τις ακόλουθες απαντήσεις:

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
1)Οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών(όπως κακή επικοινωνία κ.α)					
2) Οι αυξημένες αρμοδιότητες / φόρτο εργασίας που σας ανατίθενται					
3)Ο κακός τρόπος διοίκησης από τα ανωτέρα στελέχη					
4)Η έλλειψη συναδελφικής υποστήριξης από διευθυντή και συνάδελφους					
5) Η αδυναμία της ηγεσίας να παρεμβαίνει καθοριστικά					
6) Το αυταρχικό στυλ ηγεσίας					
7) Το παθητικό στυλ ηγεσίας					
8)Το αυξημένο άγχος και η χαμηλή αυτοεκτίμηση					
9)Η ζήλεια /αλαζονεία/ ανταγωνιστικότητα του θύτη					

Θεωρείτε ότι υπάρχει άλλη αιτία/ παράγοντας για την οποία ένας συνάδελφος σας κάνει mobbing ; Εάν ναι ποια;.....

Ά ΜΕΡΟΣ

- Ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου ακολουθεί συγκεκριμένες πρακτικές για την πρόληψη του φαινομένου ;

Παρακαλώ επιλέξτε οποιαδήποτε από τις ακόλουθες πρακτικές έχει χρησιμοποιήσει ο/η διευθυντής/ντρια σας, στην προσπάθεια του να αντιμετωπίσει το φαινόμενο της ηθικής - εργασιακής παρενόχλησης.

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
1)Διευκολύνει και υποστηρίζει προγράμματα και πρακτικές που δημιουργούν θετικό κλίμα					
2)Προωθεί την ανοικτή επικοινωνία και ευελιξία στις σχέσεις του με τα μέλη του προσωπικού, έτσι ώστε να επικοινωνήσει το πρόβλημα του ο εκπαιδευτικός μαζί του					
3)Επιλύει προβλήματα με τους εκπαιδευτικούς με συνεργατικό τρόπο και κατανοεί τις αξίες τους					
4)Εφαρμόζει συμμετοχικές διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων					
5)Πληροφορεί τους εκπαιδευτικούς για ευκαιρίες και επαγγελματική ανάπτυξη και επιμόρφωσης					
6)Συζητά τις δυσκολίες αλλά προσπαθεί να βρει λογική εξήγηση στα κίνητρα του θύτη					

7)Θέτει με σαφήνεια τις προτεραιότητες εργασίας και εφαρμόζει τις κατάλληλες πρακτικές με στόχο την σωστή στάση και συμπεριφορά των εκπαιδευτικών					
8)Εργάζεται για τη δημιουργία μιας ατμόσφαιρας αποδοχής στο σχολείο και υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς					
9)Θέτει με σαφήνεια τους ρόλους και τις κύριες δραστηριότητες του προσωπικού					
10)Διευκολύνει την ομοφωνία ανάμεσα στο προσωπικό κατά τη λήψη αποφάσεων					
11)Κατατοπίζει το καινούργιο προσωπικό του σχολείου					

ΤΕ ΜΕΡΟΣ

Ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου ακολουθεί συγκεκριμένους τρόπους για την αντιμετώπιση του φαινομένου;

Παρακαλώ επιλέξτε μια από τις ακόλουθες απαντήσεις:

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
1) Διοργανώνει συναντήσεις με ειδικούς συμβούλους στο σχολείο					
2)Προσπαθεί να κατανοήσει την κατάσταση από άλλη οπτική γωνία, να τη δει πιο αισιόδοξα					

3) Επεμβαίνει καταλυτικά όταν υπάρχει ηθική παρενόχληση					
4) Δεν αντιδρά άμεσα αλλά δείχνει να προβληματίζεται ή να σιωπά					
5) Συζητά με τα εμπλεκόμενα μέλη					
6) Αγνοεί τον θύτη και την συμπεριφορά του και αντιμετωπίζει το πρόβλημα με χιούμορ					
7) Δικαιολογεί και βλέπει τα θετικά χαρίσματα/ ή τις αρετές που μπορεί να έχει ο θύτης					

Θεωρείτε ότι υπάρχουν άλλοι τρόποι - μέτρα πρόληψης και αντιμετώπισης του φαινομένου που κατά την γνώμη σας είναι πιο κατάλληλα και αποτελεσματικά από την πλευρά των διευθυντών; Εάν ναι, να τους αναφέρετε;.....

Ευχαριστώ για τον χρόνο σας !

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

« Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης»