

ΠΡΩΤΟΤΥΠΟ ΑΡΘΡΟ

## Διερεύνηση του ψυχολογικού εκφοβισμού (mobbing) σε Νοσηλευτικό προσωπικό στο χώρο Γενικού Νοσοκομείου

Σ.Κ. Ράδος<sup>1</sup>, Α. Φράγκου<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Τεχνολόγος Ιατρικών Εργαστηρίων, MSc, Γενικό Νοσοκομείο Πρέβεζας, <sup>2</sup>Νοσηλεύτρια ΠΕ, MSc, Ψυχιατρικός τομέας, Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εισαγωγή: Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης θεωρείται μια από τις πιο σοβαρές μορφές παρενόχλησης στο χώρο εργασίας με έντονα διαβρωτική και τοξική επίδραση στο εργασιακό περιβάλλον. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην υγεία, την ασφάλεια των εργαζομένων και την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής, όσο και στα παραγωγικά αποτελέσματα και την ανταγωνιστικότητα των οργανισμών.

Σκοπός: Η καταγραφή της ηθικής παρενόχλησης στους νοσηλευτές του Γενικού Νοσοκομείου Κερκύρας ώστε να αναδειχθεί η έκταση του φαινομένου και να ερευνηθεί η συσχέτιση ως προς τα εργασιακά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά.

Υλικό και μέθοδος: Για την υλοποίηση της έρευνας επιλέχθηκε μέθοδος καταγραφής με πληθυσμό στόχο το νοσηλευτικό προσωπικό του Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας.

Αποτελέσματα: Εδόθησαν ερωτηματολόγια στον πληθυσμό και επεστράφησαν 114 συμπληρωμένα τα οποία αποτελούν και τα προς επεξεργασία στοιχεία, το ποσοστό ανταπόκρισης ανήλθε στο 81,4%. Από τους συμμετέχοντες το 83,3% ήταν γυναίκες και η μέση ηλικία ήταν τα 45,5 έτη (SD=7,8 έτη). Η μέση διάρκεια εργασίας στην υπηρεσία τους ήταν 18,9 έτη (SD=9,5 έτη), ενώ σε συγκεκριμένο τμήμα ήταν 7,4 έτη (SD=4,5 έτη). Από τους 114 συμμετέχοντες, οι 45 (39,5%) είχαν πέσει θύματα mobbing. Το 39,5% των συμμετεχόντων είχε υποστεί ψυχολογική βία στην εργασία τους τελευταίους 12 μήνες, με κυριότερους λόγους την κακή οργάνωση της εργασίας και τα προβλήματα ανταγωνισμού μεταξύ των ατόμων σε ποσοστά 46,7% και 44,4% αντίστοιχα, ενώ το 40,4% των συμμετεχόντων είχε αντιληφθεί άσκηση ψυχολογικής βίας εναντίον κάποιου άλλου ατόμου στον εργασιακό τους χώρο τους τελευταίους 12 μήνες

Συμπεράσματα: Τα αποτελέσματα της μελέτης υποδεικνύουν ότι η ηθική παρενόχληση αποτελεί υπαρκτό πρόβλημα στο χώρο του Γενικού Νοσοκομείου Κερκύρας με σημαντική έκταση στον νοσηλευτικό τομέα. Το συμπέρασμα αυτό οδηγεί στην αναγκαιότητα θέσπισης μέτρων πρόληψης του φαινομένου και της έγκαιρης διάγνωσης του.

Λέξεις κλειδιά: Ηθική παρενόχληση, φαινόμενο Mobbing, Ερωτηματολόγιο Lipt, Νοσηλευτές

---

Σ.Κ. Ράδος, Α. Φράγκου. Διερεύνηση του ψυχολογικού εκφοβισμού (mobbing) σε Νοσηλευτικό προσωπικό στο χώρο Γενικού Νοσοκομείου. Επιστημονικά Χρονικά 2022; 27(4): 565-579

---

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας αποτελεί ένα πολυδιάστατο πρόβλημα το οποίο τις τελευταίες δεκαετίες προσέκλυσε το ενδιαφέρον μεγάλου μέρους της επιστημονικής κοινότητας κυρίως λόγω των σημαντικών και δυσάρεστων επιπτώσεων που επιφέρει όχι μόνο στον εργαζόμενο και στην οργάνωση αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία. Ωστόσο, το φαινόμενο mobbing στο χώρο της εργασίας αν και είναι υπαρκτό εδώ και πολλές δεκαετίες, εξαιτίας της δυσδιάκριτης φύσης του δεν μπορεί εύκολα να ανιχνευθεί, ενώ τα προβλήματα τα οποία προκαλούνται από αυτό είναι πολύ σοβαρά. Στην Ελλάδα υπάρχουν μελέτες, σε περιορισμένη κλίμακα, κυρίως από τους χώρους των νοσοκομείων σε ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό καθώς και από το χώρο της εκπαίδευσης.

Ένας από τους παράγοντες που επιβαρύνουν, μεταξύ των άλλων, την ποιότητα των συνθηκών εργασίας και ο οποίος είναι ελάχιστα γνωστός και εκτιμημένος στον ελληνικό χώρο, είναι η ύπαρξη της **ηθικής / ψυχολογικής παρενόχλησης (mobbing)**. Θεωρείται μία από τις πιο σοβαρές μορφές παρενόχλησης στον χώρο εργασίας [1] με έντονα διαβρωτική και τοξική επίδραση στο εργασιακό περιβάλλον [2]. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που έχει σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην υγεία, την ασφάλεια των εργαζομένων και την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής, όσο και στα παραγωγικά αποτελέσματα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων [3].

Το mobbing στο χώρο της εργασίας άρχισε να περιγράφεται και να αναλύεται συστηματικά από τον Leymann, ο οποίος χρησιμοποίησε τον όρο mobbing για να περιγράψει τον ψυχολογικό εκφοβισμό στο χώρο της εργασίας [4]. Αν και δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός του φαινομένου οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν ότι η ηθική παρενόχληση αποτελεί μια κοινωνική αλληλεπίδραση κατά την οποία ένα ή περισσότερα άτομα στοχεύουν ένα άλλο άτομο με ποικίλους τρόπους οι οποίοι είναι εχθρικοί και ανήθικοι [5-9].

Μερικοί ερευνητές περιγράφουν το mobbing ως ένα φαινόμενο αυξανόμενης έντασης. Στα αρχικά στάδια τα θύματα δύσκολα μπορούν να αναγνωρίσουν τις επιθετικές στάσεις, ενώ συνήθως αναπτύσσεται μετά από μια μακρά περίοδο επώασης. Τότε εμφανίζεται με επαναλαμβανόμενο ρυθμό, έχει διάρκεια και σταδιακά κλιμακώνεται. Στο τελικό στάδιο εκτός από την ψυχολογική βία μπορεί να συνοδεύεται και από σωματική βία [10].

Τόσο στην ελληνική όσο και την ξένη βιβλιογραφία παρατηρείται ότι υπάρχουν πολλοί και διαφορετικοί ορισμοί για να περιγράψουν το ίδιο φαινόμενο. Αυτές οι διαφορές πηγάζουν τόσο από το μέρος από το οποίο προέρχεται ο ερευνητής, όσο και από το επιστημονικό του υπόβαθρο, καθώς σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία παρατηρείται ότι στις αγγλοσαξονικές χώρες επικρατεί ο όρος **bullying** ενώ στις σκανδιναβικές χώρες χρησιμοποιείται κυρίως ο όρος **mobbing**[11]. Στην Ελλάδα έχει επικρατήσει ο όρος mobbing για την απόδοση του φαινομένου της ηθικής

παρενόχλησης. Το γεγονός ότι ο όρος mobbing διατυπώνεται σε επίσημα κείμενα στην Ελλάδα, όπως τα νομικά κείμενα, συνηγορεί, προς αποφυγή συγχύσεων, υπέρ της υιοθέτησης της σχετικής ορολογίας και στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης.

Το «σύνδρομο Mobbing» αποτελεί πραγματικότητα για τους περισσότερους εργαζόμενους. Παρατηρείται, αν όχι σε όλα, στα περισσότερα επαγγέλματα και τους περισσότερους χώρους εργασίας, καθώς και στο εργασιακό περιβάλλον των Νοσοκομείων. Παρόλο που δεν έχουν διεξαχθεί εκτενείς και σε βάθος έρευνες στην Ελλάδα όπως συμβαίνει σε αρκετές ξένες χώρες, το φαινόμενο είναι ανησυχητικό και υπαρκτό στη χώρα μας. Οι πρώτες επιστημονικά τεκμηριωμένες μελέτες [12,13] δείχνουν ότι αυτό το φαινόμενο είναι επιζήμιο για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων και, κατ' επέκταση για τις οικογενειές τους και αποτελεί μια από τις σημαντικότερες αιτίες εγκατάλειψης της εργασίας [14,15].

Δεδομένου ότι η πραγματική διάσταση του mobbing δεν είναι ακόμη ευρέως γνωστή, ενώ ταυτόχρονα έχει σημαντικό αντίκτυπο στην ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων και επηρεάζει την οικογενειακή, επαγγελματική και κοινωνική ζωή τους, κρίνεται σκόπιμο να διεξαχθεί έρευνα για να μελετηθεί η ηθική παρενόχληση των νοσηλευτών στο χώρο ενός Γενικού Νοσοκομείου και να ερευνηθεί η συσχέτιση ως προς το φύλο, την ηλικία, το τμήμα εργασίας, τα χρόνια προϋπηρεσίας καθώς με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

## ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι η καταγραφή της ηθικής παρενόχλησης στους νοσηλευτές του Γενικού Νοσοκομείου Κερκύρας ώστε να αναδειχθεί η έκταση του φαινομένου και να ερευνηθεί η συσχέτιση ως προς το φύλο, την ηλικία, το τμήμα εργασίας, τα χρόνια προϋπηρεσίας καθώς με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

## ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

### Μεθοδολογία

Η έρευνα εκπονήθηκε χρονικά από τον Φεβρουάριο έως τον Μάιο του 2020 στο χώρο του Γενικού Νοσοκομείου Κέρκυρας (Γ.Ν.Κ.) με τη χρήση τυποποιημένων ερωτηματολογίων. Για την υλοποίηση της έρευνας επιλέχθηκε μέθοδος καταγραφής με πληθυσμό-στόχο το σύνολο του νοσηλευτικού προσωπικού του Γ.Ν. Κέρκυρας. Πραγματοποιήθηκε δειγματοληψία ευκολίας, διανεμήθηκαν προς συμπλήρωση 140 ερωτηματολόγια σε νοσηλευτές που εργάζονταν στο νοσηλευτικό και ψυχιατρικό τομέα και επιστράφηκαν ορθά συμπληρωμένα 114 (ποσοστό συμμετοχής 81,4%). Η μεθοδολογία συλλογής δεδομένων βασίστηκε στην προαιρετική συμπλήρωση ανώνυμου ερωτηματολογίου το οποίο δόθηκε στο σύνολο του νοσηλευτικού προσωπικού που εργάζεται στο Γ.Ν.Κ., έπειτα από την λήψη ειδικής άδειας για την διενέργεια της μελέτης από την επιστημονική επιτροπή του νοσοκομείου και με την σύμφωνη γνώμη των ερωτηθέντων. Κατά τη διανομή του ερωτηματολογίου τονίστηκε η διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, ενώ γνωστοποιήθηκε ότι ο τρόπος

συγκέντρωσής του θα πραγματοποιηθεί με τέτοιο τρόπο, ώστε στη διαδικασία να διατηρηθεί ανωνυμία. Ο κάθε συμμετέχων είχε το δικαίωμα να αρνηθεί ή να διακόψει τη συμμετοχή του, χωρίς καμιά επιρροή.

### Ερευνητικό Εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα είναι το ερωτηματολόγιο “LIPT” (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) το οποίο εκπονήθηκε από τον Leymann το 1996 [16]. Η ελληνική μετάφραση και προσαρμογή έγινε από τους Ζαχαριάδου και Παυλάκη (2013) και αξιολογήθηκε ως προς την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του [17].

Στο εισαγωγικό μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνεται ο σκοπός της μελέτης, ο τρόπος συμπλήρωσης του, αναφέρεται ότι η συμμετοχή είναι εθελοντική και ανώνυμη ενώ αναγράφονται τα στοιχεία του ερευνητή.

Στο ερωτηματολόγιο LIPT σύμφωνα με την τυπολογία του Leymann υπάρχουν 45 συμπεριφορές mobbing οι οποίες χωρίζονται σε 5 κατηγορίες :

1. Επίδραση στον τρόπο έκφρασης και επικοινωνίας.
2. Επιπτώσεις στις κοινωνικές επαφές.
3. Επίθεση στην φήμη του ατόμου.
4. Επιπτώσεις στην επαγγελματική θέση και στην ποιότητα ζωής.
5. Επιπτώσεις στην σωματική υγεία.

Στις ερωτήσεις 1 έως 12 οι ερωτώμενοι καλούνται να απαντήσουν εάν έχουν

αντιμετωπίσει τους τελευταίους δώδεκα μήνες συμπεριφορές mobbing και πόσο συχνά τις έχουν αντιμετωπίσει. Στη συνέχεια, στην ερώτηση 14 και 15 καλούνται να απαντήσουν εάν έχουν υποστεί ψυχολογική βία τους τελευταίους δώδεκα μήνες και, αν ναι, ποιοι παράγοντες συνέβαλαν στην εμφάνιση της ψυχολογικής βίας. Το τρίτο και τελευταίο μέρος περιλαμβάνει τα δημογραφικά στοιχεία του ερωτηθέντος όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η θέση που κατέχουν κ.α.

### Στατιστικές Τεχνικές

Οι μέσες τιμές (mean), οι τυπικές αποκλίσεις (Standard Deviation=SD) και οι διάμεσοι (median) και τα ενδοτεταρτημοριακά εύρη (inter quartiler ange) χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποσοτικών μεταβλητών. Οι απόλυτες (N) και οι σχετικές (%) συχνότητες χρησιμοποιήθηκαν για την περιγραφή των ποιοτικών μεταβλητών. Για τη σύγκριση αναλογιών χρησιμοποιήθηκε το Pearson’s  $\chi^2$  test ή το Fisher's exact test όπου ήταν απαραίτητο. Για τη σύγκριση ποσοτικών μεταβλητών μεταξύ δυο ομάδων χρησιμοποιήθηκε το Student’s t-test ή το μη παραμετρικό κριτήριο Mann-Whitney. Για τον έλεγχο της σχέσης δυο ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο μη παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης του Spearman (r). Για την εύρεση ανεξάρτητων παραγόντων που σχετίζονται με την εμφάνιση ψυχολογικής βίας στο χώρο της εργασίας έγινε λογαριθμιστική παλινδρόμηση (logistic regression analysis) με τη διαδικασία διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης (stepwise) έχοντας σαν εξαρτημένη μεταβλητή

το αν οι συμμετέχοντες είχαν υποστεί ψυχολογική βία στο χώρο της εργασίας τους και σαν ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων και προέκυψαν σχετικοί λόγοι (Odds ratio) με τα 95% διαστήματα εμπιστοσύνης τους (95% ΔΕ). Η ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (linear regression analysis), με τη χρήση λογαριθμικών μετασχηματισμών και με τη διαδικασία διαδοχικής ένταξης/αφαίρεσης (stepwise), χρησιμοποιήθηκε για την εύρεση ανεξάρτητων παραγόντων που σχετίζονται με τις βαθμολογίες συμπεριφορών παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας εργασιών έχοντας σαν εξαρτημένη μεταβλητή τις συμπεριφορές παρενόχλησης και σαν ανεξάρτητες τα δημογραφικά και εργασιακά στοιχεία των συμμετεχόντων που έχουν υποστεί mobbing (N=45) από την οποία προέκυψαν συντελεστές εξάρτησης ( $\beta$ ) και τα τυπικά σφάλματά τους (standard errors=SE). Τα επίπεδα σημαντικότητας είναι αμφίπλευρα και η στατιστική σημαντικότητα τέθηκε στο 0,05. Για την επεξεργασία χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS 22.0 [18-20].

### Τήρηση της δεοντολογίας

Για την τήρηση της δεοντολογίας και την ορθή διεξαγωγή της μελέτης εξασφαλίστηκε η απαραίτητη έγκριση της μελέτης από το επιστημονικό συμβούλιο του Γ.Ν.Κ. μετά από σχετικό αίτημα με την υποβολή του ερευνητικού πρωτοκόλλου. Εξασφαλίστηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων με την μη συμπλήρωση του ονόματος του συμμετέχοντος και με την μη παραμονή κάποιου άλλου προσώπου στο χώρο συμπλήρωσης του

ερωτηματολογίου. Σύμφωνα με τον νέο κανονισμό περί προσωπικών δεδομένων (GDPR) πριν την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δόθηκε στους συμμετέχοντες το έντυπο δήλωση εμπιστευτικότητας και δήλωσης συναίνεσης. Το έντυπο δήλωσης εμπιστευτικότητας αναφέρεται στην ανωνυμία των ερωτηματολογίων, στην αποκλειστική χρήση των δεδομένων των απαντήσεων του ερωτηματολογίου μόνο για την παρούσα μελέτη, στην τήρηση απόλυτης εχεμύθειας σχετικά με όποια ευαίσθητα στοιχεία ή πληροφορίες ή υλικό που θα περιέλθει σε γνώση μας στο πλαίσιο της συμμετοχής μας στη παραπάνω διαδικασία και η μη αποκάλυψη σε τρίτους, εμπιστευτικές πληροφορίες που μας δόθηκαν.

### Περιορισμοί

Βασικός περιορισμός της εργασίας είναι η πανδημία η οποία επηρέασε την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τους νοσηλευτές λόγω του αυξημένου φόρτου εργασίας και την περιορισμένη πρόσβαση που είχε ο ερευνητής στο χώρο του νοσοκομείου. Επίσης λόγω των πολλών ερωτήσεων του ερωτηματολογίου φάνηκε ότι αρκετοί απέφευγαν να το συμπληρώσουν. Επιπλέον, παρόλο που υπήρχε ανωνυμία ορισμένα άτομα επέλεξαν να μην απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με ευαίσθητα θέματα όπως το περιβάλλον εργασίας τους.

Ένας ακόμη περιορισμός της έρευνας είναι ότι το φαινόμενο mobbing είναι άγνωστο σε αρκετούς νοσηλευτές και σε συνδυασμό μη αποδεκτού ορισμού οδήγησε αρκετούς

νοσηλευτές να μην απαντήσουν το ερωτηματολόγιο.

Τέλος τα συμπεράσματα της εργασίας μπορούν να αντιστοιχηθούν μόνο στο περιβάλλον του Γ.Ν. Κέρκυρας και σε Γ. Ν. της χώρας μας με τα ίδια χαρακτηριστικά όπως ίδια δυναμικότητα προσωπικού, ίδιες δομές και με την ίδια στελέχωση κ.α.

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν γυναίκες (83,3%), έγγαμοι (57,9%), απόφοιτοι λυκείου (53,5%), ενώ η μέση ηλικία τους ήταν τα 45,5 έτη. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες ήταν Νοσηλευτές ΔΕ και το 54,4% εργάζονταν στο Νοσηλευτικό τομέα. Η μέση διάρκεια εργασίας στην υπηρεσία τους ήταν 18,9 έτη, ενώ στο συγκεκριμένο τμήμα ήταν κατά μέσο όρο 7,4 έτη. Το 39,5% των συμμετεχόντων είχε υποστεί ψυχολογική βία στην εργασία τους τελευταίους 12 μήνες, με κυριότερους λόγους την κακή οργάνωση της εργασίας και τα προβλήματα ανταγωνισμού μεταξύ των ατόμων σε ποσοστά 46,7% και 44,4% αντίστοιχα. Τέλος, το 40,4% των συμμετεχόντων είχε αντιληφθεί άσκηση ψυχολογικής βίας εναντίον κάποιου άλλου ατόμου στον εργασιακό τους χώρο τους τελευταίους 12 μήνες.

Οι συχνότερες μορφές άσκησης ψυχολογικής βίας με τις οποίες έρχονταν αντιμέτωποι οι νοσηλευτές σε ότι αφορά στην έκφραση και επικοινωνία ήταν:

- «Σας ασκούν μία συνεχή αρνητική κριτική σε σχέση με τη δουλειά σας» 17,5%,

- «Δέχετε περιφρονητικές ματιές ή/ και περιφρονητικές χειρονομίες» 14%,

σε ότι αφορά στις κοινωνικές επαφές:

- «Δεν σας απευθύνουν το λόγο» 20,2%,
- «κάνουν σαν να μην υπάρχουν» 8,8%,

σε ότι αφορά στην επαγγελματική κατάσταση και την ποιότητα ζωής:

- «Σας αναθέτουν καθήκοντα πολύ κατώτερα των ικανοτήτων σας» 15,8%,
- «Σας αναθέτουν διαρκώς καινούργια καθήκοντα» 11,4%,

σε ότι αφορά στην προσωπική φήμη:

- «Μιλούν άσχημα για σας πίσω από την πλάτη σας» 17,5%,
- «Κρίνουν τη δουλειά σας με τρόπο άδικο και επιζήμιο» 12,3%,

ενώ σε ότι αφορά τη φυσική τους υγεία:

- «Σας υποχρεώνουν να εκτελείτε καθήκοντα που βλάπτουν την υγεία σας» 4,4%,
- «Παρά την κακή σας υγεία, σας υποχρεώνουν να κάνετε κάποια εργασία που βλάπτει την υγεία σας» 4,4%.

Η μέση διάρκεια για την οποία είχαν έλθει αντιμέτωποι με αυτές τις καταστάσεις ήταν 32,6 μήνες (SD=34 μήνες) και στη διάρκεια αυτή το 71,1% των συμμετεχόντων είχε εναντίον του συναδέλφους και το 53,3% προϊστάμενους. Το 71,1% των συμμετεχόντων δέχονταν mobbing από γυναίκες και το 20% τόσο από

		β+	SE++	P
Φύλο	Ανδρας (αναφορά)			
	Γυναίκα	-0,007	0,003	<b>0,035</b>
Χρόνια στην υπηρεσία		-0,159	0,074	<b>0,037</b>

+συντελεστής εξάρτησης ++τυπικό σφάλμα συντελεστή

**Πίνακας 1.** Το φύλο και τα χρόνια στην υπηρεσία ως παράγοντες για τις συμπεριφορές παρενόχλησης.

γυναίκες όσο και από άντρες. Όλοι σχεδόν οι συμμετέχοντες το 97,8%, μίλησαν σε κάποιον για αυτά τα προβλήματα και συγκεκριμένα, το 48,9% αυτών μίλησε σε συνάδελφο, το 55,6% σε μέλος της οικογένειά τους και το 51,1% σε φίλους ή γνωστούς εκτός του χώρου εργασίας.

Το φύλο και τα χρόνια στη υπηρεσία των συμμετεχόντων στην υπηρεσία βρέθηκαν να σχετίζονται ως προς τις συμπεριφορές παρενόχλησης συνολικά. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες αντιμετώπιζαν σημαντικά λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης συνολικά σε σχέση με τους άντρες, ενώ όσο περισσότερα χρόνια εργάζονταν στη συγκεκριμένη υπηρεσία οι συμμετέχοντες, τόσο λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης συνολικά είχαν αντιμετωπίσει (Πίνακας 1).

Η εμφάνιση ψυχολογική βίας βρέθηκε να διαφοροποιείται με την ηλικία των συμμετεχόντων καθώς τα άτομα που είχαν υποστεί ψυχολογική βία στην εργασία τους είχαν στατιστικά σημαντικά μικρότερη ηλικία σε σχέση με όσους δεν είχαν υποστεί. Τα ποσοστά εμφάνισης ψυχολογικής βίας στην εργασία ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που ήταν απόφοιτοι ΑΤΕΙ/ΑΕΙ ή κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Επίσης βρέθηκε ότι τα ποσοστά εμφάνισης ψυχολογικής βίας στην εργασία ήταν σημαντικά υψηλότερα στους Νοσηλευτές ΠΕ/ΤΕ σε σχέση με τους Νοσηλευτές ΔΕ και σε όσους εργάζονταν στο Νοσηλευτικό τομέα σε σχέση με αυτούς που εργάζονταν στον Ψυχιατρικό τομέα (Πίνακας 2). Η ηλικία και ο τομέας εργασίας είναι ανεξάρτητοι παράγοντες οι οποίοι προσδιορίζουν την εμφάνιση ψυχολογικής βίας στον εργασιακό χώρο.

		OR (95% ΔΕ)	P
Ηλικία		0,95 (0,90-0,99)	<b>0,033</b>
Δομή που εργάζεστε	Ψυχιατρικός τομέας (αναφορά)		
	Νοσηλευτικός τομέας	33,5(4,5-278,3)	<b>&lt;0,001</b>

**Πίνακας 2.** Παράγοντες που προσδιορίζουν την ψυχολογική βία στο χώρο εργασίας.

Συγκεκριμένα:

- Όσοι εργάζονταν στο Νοσηλευτικό τομέα είχαν 33,5 φορές μεγαλύτερη πιθανότητα να έχουν υποστεί ψυχολογική βία στον εργασιακό χώρο, σε σχέση με αυτούς που εργάζονταν στον Ψυχιατρικό τομέα.
- Όσο αυξάνεται η ηλικία τόσο μειώνεται η πιθανότητα να έχουν υποστεί ψυχολογική βία στον εργασιακό χώρο.

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Κύριος σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση της ύπαρξης ή όχι του ψυχολογικού εκφοβισμού στους νοσηλευτές του Νοσοκομείου Κερκύρας και η συσχέτιση του φαινομένου ως προς το φύλο, την ηλικία, το τμήμα εργασίας, τα χρόνια προϋπηρεσίας (διάρκεια εργασίας) καθώς με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

Απαντώντας στο καίριο ερώτημα η συγκεκριμένη μελέτη ανέδειξε ότι από τους 114 συμμετέχοντες, οι 45 (39,5%) είχαν πέσει θύματα mobbing με υψηλότερα ποσοστά να παρατηρούνται σε όσους εργάζονταν στο νοσηλευτικό τομέα σε σχέση με αυτούς που εργάζονταν στον ψυχιατρικό τομέα. Το 28,9 % των συμμετεχόντων αντιμετώπιζε συμπεριφορές ψυχολογικού εκφοβισμού τουλάχιστον μια φορά το μήνα ενώ το 77,8 % βρίσκεται αντιμετώπι με τέτοιου είδους συμπεριφορές ακόμη και σήμερα. Τα αποτελέσματα αυτά αποτυπώνουν την ύπαρξη του φαινομένου mobbing στο χώρο του Γενικού Νοσοκομείου Κερκύρας.

Η μελέτη αυτή έρχεται να συμπληρώσει και να επιβεβαιώσει άλλες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ελλάδα σε νοσηλευτικό προσωπικό σχετικά με την ύπαρξη mobbing. Πιο συγκεκριμένα, μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε νοσοκομεία στην Πρώτη Υγειονομική Περιφέρεια (Υ.ΠΕ.) στην Ελλάδα το 2016, έδειξε ότι από το σύνολο των συμμετεχόντων το 30,2% ανέφερε ότι παρενοχλήθηκαν ψυχολογικά στους χώρους εργασίας [21]. Υψηλότερα ποσοστά κατεγράφησαν στην έκτη Υ.ΠΕ. όπου τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι άνδρες και οι γυναίκες σε ποσοστό 71% είχαν υποστεί ηθική παρενόχληση [22]. Στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου από το σύνολο των ερωτηθέντων το 41,3% ανέφερε ότι ήταν θύματα σοβαρού mobbing και το 31,3% περιστασιακού mobbing ενώ με την άμεση μέθοδο του αυτοχαρακτηρισμού, βρέθηκε ότι το 6,3% αναγνωρίζουν τον εαυτό τους ως θύματα σοβαρού mobbing και το 37,6% ως περιστασιακού [23]. Περισσότεροι από τους μισούς νοσηλευτές (52,6%) είχαν πέσει θύματα mobbing σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε στα δύο δημόσια νοσοκομεία του Ηρακλείου Κρήτης στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου (Πα.Γ.Ν.Η.) και στο Βενιζέλειο [24]. Χαμηλότερα ποσοστά από τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης έδειξε μελέτη στην Κύπρο, σύμφωνα με την οποία σε δείγμα 136 νοσηλευτών ο επιπολασμός του mobbing σε δομές Π.Φ.Υ. κυμαίνεται στο 8,8% [17].

Παρόμοιες μελέτες, οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί στο εξωτερικό, επιβεβαιώνουν την ύπαρξη του φαινομένου mobbing στο ιατρονοσηλευτικό προσωπικό.



Έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε στην Βραζιλία το 2010 σε νοσηλευτές χρησιμοποιώντας το ερωτηματολόγιο LIPIT, έδειξε ότι το 29,6% των νοσηλευτών αντιλαμβάνονται ότι είναι θύματα ψυχολογικής παρενόχλησης [25]. Υψηλότερα ποσοστά παρατηρήθηκαν στην Τουρκία σε 505 νοσηλευτές και ανέδειξε ότι η συντριπτική πλειοψηφία (86,5%) των νοσηλευτών που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφερε ότι αντιμετώπιζε συμπεριφορά ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας τους τελευταίους δώδεκα μήνες [26]. Χαμηλότερα ποσοστά παρατηρήθηκαν σε νοσοκομειακό προσωπικό στη Φινλανδία, όπου διαπιστώθηκε ότι μόνο το 5,3% είχε πέσει θύμα ηθικής παρενόχλησης στην εργασία του [27]. Άλλη μια μελέτη η οποία διεξήχθη στην Πορτογαλία σε 107 νοσηλευτές του πορτογαλικού συστήματος δημόσιας υγείας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ένας στους έξι (13%) νοσηλευτές είχε υποστεί εκφοβισμό τους τελευταίους έξι μήνες [28]. Ενώ στη Γαλλία μια μελέτη σχετικά με τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας έδειξε ότι ο επιπολασμός του ψυχολογικού εκφοβισμού στο χώρο εργασίας ήταν 9% για τους άνδρες και 11% για τις γυναίκες κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες [29].

Τα αίτια πρόκληση της ψυχολογικής βίας στο χώρο της εργασίας, σύμφωνα με την παρούσα μελέτη, εντοπίστηκαν κατά κύριο λόγο στην κακή οργάνωση της εργασίας σε ποσοστό 46,7% και στα προβλήματα ανταγωνισμού μεταξύ των ατόμων σε ποσοστό 44,4%. Επιπλέον, φάνηκε ότι το 71,1% δεχόταν mobbing από συναδέλφους και το 53,3% από προϊσταμένους. Μελέτη που πραγματοποιήθηκε στην Μεγάλη Βρετανία παρατηρήθηκε ότι τα άτομα τα οποία ασκούσαν

mobbing ανήκαν σε ανώτερες ιεραρχικά βαθμίδες, ενώ κάτι αντίστοιχο διαπιστώθηκε σε μελέτη η οποία έλαβε χώρα στην Γαλλία σύμφωνα με την οποία η ψυχολογική παρενόχληση ασκούσαν σε ποσοστό 58% από άτομα που βρίσκονταν υψηλότερα στην ιεραρχία και σε ποσοστό 12% από συναδέλφους της ίδιας βαθμίδας [30,31]. Τα αποτελέσματα των μελετών που αναφέρθηκαν έρχονται σε αντίθεση με τα ευρήματα της παρούσας μελέτης, ωστόσο σύμφωνα με το αποτέλεσμα της μελέτης σε νοσηλευτές στην Τουρκία, οι εκφοβιστικές συμπεριφορές οι οποίες λαμβάνουν χώρα σε ένα εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προέρχονται τόσο από προϊσταμένους όσο και από συναδέλφους της ίδιας βαθμίδας [26]. Επιπλέον, και η μελέτη η οποία πραγματοποιήθηκε στην Κύπρο ανέδειξε ότι τόσο οι προϊστάμενοι όσο και οι συνάδελφοι ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας ασκούσαν συμπεριφορές mobbing σε παρόμοια ποσοστά [17].

Αναφορικά με την συσχέτιση του φύλου του θύματος και της ψυχολογικής βίας βρέθηκε ότι οι άντρες αντιμετώπιζαν σημαντικά περισσότερες συμπεριφορές παρενόχλησης συνολικά σε σχέση με τις γυναίκες. Στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία παρατηρούνται διαφοροποιήσεις στα αποτελέσματα. Ορισμένες μελέτες αναφέρουν ότι οι γυναίκες αποτελούν συχνότερα θύματα mobbing [30,32], ενώ άλλες μελέτες παρουσιάζουν την ομάδα των ανδρών ως συχνότερα θύματα [33]. Τέλος, υπάρχουν και ορισμένες μελέτες οι οποίες αναφέρουν ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δυο φύλων [34,35].

Όσον αφορά το φύλο του δράστη σύμφωνα με την μελέτη το 71,1% των συμμετεχόντων δέχονταν mobbing από γυναίκες και το 20% τόσο από γυναίκες όσο και από άντρες. Θα πρέπει να αναφερθεί όμως ότι οι γυναίκες στην έρευνα αποτέλεσαν την πλειοψηφία με 83,3% έναντι 16,7 % των ανδρών. Παρόμοια αποτελέσματα έδειξε μελέτη η οποία πραγματοποιήθηκε στην Βραζιλία μεγαλύτερη συχνότητα ψυχολογικού εκφοβισμού στους νοσηλευτές ασκούνταν από το γυναικείο φύλο [25].

Αναφορικά με τους μάρτυρες συμπεριφορών ψυχολογικού εκφοβισμού, η παρούσα μελέτη ανέδειξε ότι ένα ποσοστό της τάξης του 40,4 % έχει αντιληφθεί άσκηση ψυχολογικής βίας έναντι άλλων ατόμων στο χώρο εργασίας κατά τους τελευταίους δώδεκα μήνες. Σε παρόμοια αποτελέσματα κατέληξαν και άλλες μελέτες. Συγκεκριμένα, σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο και αφορούσε σε προσωπικό του εθνικού συστήματος υγείας φάνηκε ότι το 43% των συμμετεχόντων ήταν μάρτυρες συμπεριφορών mobbing σε άτομα του εργασιακού τους χώρου κατά τους τελευταίους 6 μήνες [36].

Η εμφάνιση της ψυχολογικής βίας βρέθηκε να σχετίζεται με την ηλικία των συμμετεχόντων καθώς τα άτομα που είχαν υποστεί ψυχολογική βία είχαν σημαντικά μικρότερη ηλικία σε σχέση με όσους δεν είχαν υποστεί. Το παραπάνω επιβεβαιώνεται από αντίστοιχες διεθνείς έρευνες. Σύμφωνα με τις οποίες οι νεότεροι σε ηλικία νοσηλευτές είχαν περισσότερες πιθανότητες να εκτεθούν σε συμπεριφορές mobbing σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία νοσηλευτές [37-39].

Σε αντίθετα συμπεράσματα κατέληξε η έρευνα η οποία διεξήχθη στην Νορβηγία, σύμφωνα με την οποία οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι βρισκόταν σε υψηλότερο κίνδυνο στοχοποίησης από τους νεότερους [21]. Μια άλλη μελέτη πραγματοποιήθηκε το 2013 μεταξύ των νοσηλευτών των επτά νοσοκομείων που ανήκαν στην έκτη Υ.ΠΕ. και ανέδειξε ότι η ηλικία επηρεάζει την εμφάνιση mobbing, καθώς όσο αυξάνεται η ηλικία τόσο αυξάνονται τα ποσοστά mobbing [39].

Βάση των αποτελεσμάτων της μελέτης μας βρέθηκε σημαντικά αρνητική συσχέτιση της διάρκειας εργασίας των συμμετεχόντων στην υπηρεσία με τις συμπεριφορές παρενόχλησης συνολικά. Οπότε όσο περισσότερα χρόνια εργαζόνταν στη συγκεκριμένη υπηρεσία, τόσο λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης συνολικά είχαν αντιμετωπίσει. Έρευνα στην Τουρκία όπου συμμετείχαν νοσηλευτές κατέδειξε ότι οι νεότεροι σε ηλικία με λιγότερα χρόνια εργασίας ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα ηθικής παρενόχλησης [40].

Σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης όσον αφορά στη συσχέτιση του mobbing με την εκπαίδευση τα ποσοστά εμφάνισης ψυχολογικής βίας στην εργασία ήταν σημαντικά υψηλότερα στους συμμετέχοντες που ήταν απόφοιτοι ΑΤΕΙ/ΑΕΙ ή κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου. Το εύρημα αυτό έρχεται σε αντίθεση με μελέτη η οποία πραγματοποιήθηκε στην Ιταλία και Ισπανία, στην οποία οι εργαζόμενοι με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, δηλώνουν μεγαλύτερο ποσοστό εκφοβισμού [41]. Ωστόσο, έρευνα η οποία πραγματοποιήθηκε μεταξύ νοσηλευτών το 2009

στην Τουρκία δε συσχέτισε το εκπαιδευτικό υπόβαθρο με το mobbing καθώς όπως αναφέρει οποιοσδήποτε νοσηλευτής μπορεί να πέσει θύμα του φαινομένου ανεξαρτήτου εκπαιδευτικής βαθμίδας και εργασιακής θέσης [42].

Αναφορικά με την αντιμετώπιση του φαινομένου mobbing, η παρούσα έρευνα ανέδειξε ότι τα θύματα σε ένα μεγάλο ποσοστό που αγγίζει το 97,8 % μοιράζονται αυτή τους την εμπειρία. Συγκεκριμένα, το 48,9% έχει μιλήσει για το πρόβλημα που αντιμετωπίζει σε συνάδελφο ενώ το 55,6 % σε μέλος της οικογένειάς του και το 51,1 % σε φίλους ή γνωστούς. Σε παρόμοια συμπεράσματα κατέληξε και η μελέτη η οποία πραγματοποιήθηκε μεταξύ ιατρονοσηλευτικού προσωπικού στην Κύπρο, σύμφωνα με την οποία το 63,4 % των συμμετεχόντων είχαν μιλήσει σε συναδέλφους τους για τις συμπεριφορές που αντιμετώπιζαν ενώ 43,9 % είχαν μιλήσει στον προϊστάμενό τους καθώς και σε μέλη της οικογένειάς [17].

## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Η παρούσα εργασία αποτέλεσε την πρώτη ερευνητική προσπάθεια για τη μελέτη και καταγραφή της παρουσίας του «συνδρόμου mobbing» ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στο χώρο του Γενικού Νοσοκομείου Κερκύρας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης, από το σύνολο των επαγγελματιών υγείας που συμμετείχαν στην έρευνα, ο επιπολασμός του «mobbing», όπως ορίζεται από τον Leymann ανήλθε στο 39,5%. Σύμφωνα με τα όσα δήλωσαν οι συμμετέχοντες

η ψυχολογική βία ασκείτο κυρίως από γυναίκες, συναδέλφους ή προϊστάμενους. Ένα μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα αντιμετωπίζει αυτές τις συμπεριφορές ακόμη και σήμερα ενώ ένα μικρότερο ποσοστό των συμμετεχόντων αντιμετώπιζαν τις συμπεριφορές αυτές τουλάχιστον μία φορά το μήνα. Όλοι σχεδόν οι συμμετέχοντες μίλησαν σε κάποιον γι' αυτά τα προβλήματα, συνάδελφο, μέλος της οικογένειάς τους και σε φίλους ή γνωστούς εκτός του χώρου εργασίας.

Ως λόγους στους οποίους θα απέδιδαν αυτές τις εχθρικές συμπεριφορές εναντίον τους, οι συμμετέχοντες ανέφεραν την κακή οργάνωση της εργασίας, τα προβλήματα ανταγωνισμού μεταξύ των ατόμων, ενώ σε μικρότερα ποσοστά ενοχοποιούνται τα προβλήματα ζήτησης, η γενική κακή ατμόσφαιρα της εργασίας και οι συγκρούσεις ή οι ανεπίλυτες εργασιακές διαφορές.

Σύμφωνα με τη έρευνα οι γυναίκες αντιμετώπιζαν σημαντικά λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης συνολικά σε σχέση με τους άντρες. Επιπλέον, οι γυναίκες αντιμετώπιζαν σημαντικά λιγότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στην επαγγελματική κατάσταση και ποιότητα ζωής σε σχέση με τους άντρες. Τέλος, οι άντρες και όσοι ήταν έγγαμοι αντιμετώπιζαν σημαντικά περισσότερες συμπεριφορές παρενόχλησης στην επαγγελματική τους κατάσταση και ποιότητα ζωής τους.

Η έρευνα κατέδειξε ότι όσα περισσότερα χρόνια εργάζονταν οι συμμετέχοντες στη συγκεκριμένη υπηρεσία τόσο λιγότερες τέτοιες συμπεριφορές αντιμετώπιζαν. Επιπλέον, όσοι εργάζονταν στο νοσηλευτικό τομέα είχαν 33,5

φορές μεγαλύτερη πιθανότητα να έχουν υποστεί ψυχολογική βία στον εργασιακό χώρο, σε σχέση με αυτούς που εργάζονταν στον ψυχιατρικό τομέα.

Βρέθηκε επίσης ότι τα ποσοστά εμφάνισης ψυχολογικής βίας στην εργασία ήταν σημαντικά υψηλότερα στους Νοσηλευτές ΠΕ/ΤΕ σε σχέση με τους Νοσηλευτές ΔΕ και σε όσους τομέα.

---

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Zapf D. Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of Manpower*, 1999, 20:70-85
2. Lutgen-Sandvik P. Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization. *Organization*, 2008, 15.1: 97-119
3. Παπαλεξανδρή Ν, Γαλανάκη Ε. «Workplace Bullying: Εκφοβίζει τους εργαζομένους και μπλοκάρει το καλό κλίμα ακόμη και στις ελληνικές επιχειρήσεις. *HR Focus*», 2011, 42: 24-27
4. Leymann H, Gustafsson B. Psychological violence at workplaces. Two explorative studies. *Arbetskyddsstyrelsen, Stockholm*, 1984
5. Hirigoyen M. Ηθική παρενόχληση. Η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή. Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα, 2013
6. Ramsay S, Barker M, Shallcross L. Counterproductive forces at work: Challenges faced by skilled migrant jobseekers. *International Journal of Organisational Behaviour*, 2008, 13.2: 110-121
7. Zapf D, Einarsen S, Hoel H, Vartia M. Empirical findings on bullying in the workplace. In: *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. Taylor&Francis, London, NewYork, 2003:104-126
8. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK. Workplace violence and harassment: A European picture. EU-OSHA, Luxembourg, 2010:16-25
9. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology* 1996, 5.2: 165-184
10. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 1990, 5.2: 119-126
11. Walker L, Avant K. *Strategies for theory construction in nursing*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2005
12. Einarsen S. The nature and causes of bullying at work. *International journal of manpower*, 1999, 20:16-27
13. Hoel H, Cooper C, Rayner C. Workplace bullying. In Cooper C, Robertson I, editors. *International review of industrial and organizational psychology* 1999. Vol. 14. Chichester: Wiley. 1999. p. 195-230

14. Koinis A, Velonakis E, Tzavella F, Tziaferi S. The Phenomenon of Mobbing in the Greek Health Sector: A pilot study. *Hellenic Journal of Nursing*. 2017;56:233-244
15. Koinis A, Tziaferi SG. Managing Ethical Harassment in the Workplace at Health Services, organized by the Medical and Nursing Service of the MN. Mesinia Rapporteur at the "Modern Nursing" Conference, Hematology News 9<sup>th</sup> Cycle, 20-21 September, 2014
16. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 1996, 5.2: 165-184
17. Χείρα Σ. Εκτίμηση της παρουσίας του συνδρόμου mobbing ανάμεσα στους επαγγελματίες υγείας που εργάζονται στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας στην Κύπρο. Μεταπτυχιακή διατριβή, Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία, 2014
18. Αποστολάκης Ι, Καστανιά Α, Πιερράκου Χ. Στατιστική επεξεργασία δεδομένων στην υγεία. Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2003
19. Αποστολάκης Ι, Σταμούλη Α. Ασκήσεις υπολογιστικής στατιστικής στην υγεία. Τεύχος Α. Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2007
20. Αποστολάκης Ι, Δάρας Τ, Σταμούλη Α. Ασκήσεις υπολογιστικής στατιστικής στην υγεία. Τεύχος Β. Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2009
21. Karatza C, Zyga S, Tziaferi S, Prezerakos P. Workplace bullying and general health status among the nursing staff of Greek public hospitals. *Ann Gen Psychiatry*. 2016 Mar 3;15:7.
22. Μπακέλλα Π, Γιάγκου Ε, Μπραχαντίνη Κ. Η επίδραση του «συνδρόμου mobbing» στην επαγγελματική ζωή των Νοσηλευτών. *Ελληνικό περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 2013, 6.2: 15-21
23. Κατσούνακη Ν, Κιαουρτζή Ε, Μανουσάκη Ε. Διερεύνηση του φαινομένου mobbing στο ιατρονοσηλευτικό προσωπικό του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Ηρακλείου. *Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 2018, 11(2): 29-42
24. Παπαδάκη Μ, Χουσουλάκη Ε. Διερεύνηση του «Συνδρόμου Mobbing» (εργασιακή παρενόχληση) στο νοσηλευτικό προσωπικό δημοσίων νοσοκομείων νομού Ηρακλείου. Συγκριτική μελέτη μεταξύ των δύο μεγάλων δημόσιων νοσοκομείων Βενιζέλειου-Πανάνειου και ΠΑΓΝΗ. 2009
25. Fontes KB, Santana RG, Pelloso SM, Carvalho MD. Factors associated with bullying at nurses' workplaces. *Rev Lat Am Enfermagem*. 2013 May-Jun;21(3):758-64. English, Portuguese, Spanish.
26. Yildirim A, Yildirim D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *J Clin Nurs*. 2007 Aug;16(8):1444-53.
27. Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J. Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occup Environ Med*. 2000 Oct;57(10):656-60. doi: 10.1136/oem.57.10.656.

28. Sá L, Fleming M. Bullying, burnout, and mental health amongst Portuguese nurses. *Issues Ment Health Nurs*. 2008 Apr;29(4):411-26.
29. Niedhammer I, David S, Degioanni S. Occupational Physicians. Economic activities and occupations at high risk for workplace bullying: results from a large-scale cross-sectional survey in the general working population in France. *Int Arch Occup Environ Health*. 2007 Feb;80(4):346-53.
30. Hoel H, Cooper C, Faragher B. The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European journal of work and organizational psychology*, 2001, 10.4: 443-465
31. Hirigoyen M. De la peur à la soumission. *Empan*, 2009, 1: 24-30
32. Paoli P, Merlié D. Third European survey on working conditions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2001
33. Bairy KL, Thirumalaikolundusubramanian P, Sivagnanam G, Saraswathi S, Sachidananda A, Shalini A. Bullying among trainee doctors in Southern India : a questionnaire study. *J Postgrad Med*. 2007 Apr-Jun;53(2):87-90, 90A-91A.
34. Vartia M. The sources of bullying–psychological work environment and organizational climate. *European journal of work and organizational psychology*, 1996, 5.2: 203-214
35. Zapf D, Einarsen S. Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice– an introduction. *European Journal of work and organizational psychology*, 2001, 10.4: 369-373
36. Carter M, Thompson N, Crampton P, Morrow G, Burford B, Gray C, Illing J. Workplace bullying in the UK NHS: a questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting. *BMJ Open*. 2013 Jun 28;3(6):e002628.
37. Efe SY, Ayaz S. Mobbing against nurses in the workplace in Turkey. *Int Nurs Rev*. 2010 Sep;57(3):328-34.
38. Ariza-Montes A, Muniz NM, Montero-Simó MJ, Araque-Padilla RA. Workplace bullying among healthcare workers. *Int J Environ Res Public Health*. 2013 Jul 24;10(8):3121-39.
39. Quine L. Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *BMJ*. 1999 Jan 23;318(7178):228-32.
40. Çevik Akyıl R, Tan M, Saritaş S, Altuntaş S. Levels of mobbing perception among nurses in Eastern Turkey. *Int Nurs Rev*. 2012 Sep;59(3):402-8.
41. Bernardo Moreno-J., Alfredo R., Denise S., Morante B. Workplace bullying in southern Europe: Prevalence, forms and risk groups in a Spanish sample. *International Journal of Organisational Behaviour*, 2008, 13.2: 95-109
42. Yildirim D. Bullying among nurses and its effects. *Int Nurs Rev*. 2009 Dec;56(4):504-11.

ORIGINAL ARTICLE

## *Investigating the “mobbing” phenomenon in nursing staff of a Greek public hospital*

S. K. Rados<sup>1</sup>, A. Fragkou<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Technician of Medical Laboratories, MSc, General Hospital of Preveza, <sup>2</sup>RN, MSc, General Hospital of Corfu, Greece

### ABSTRACT

**Introduction:** The phenomenon of mobbing is considered one of the most serious forms of mobbing in the workplace with a highly corrosive and toxic effect on the work environment. This is a phenomenon that has serious negative effects on the health, safety of workers and the quality of their working life, as well as on the productive results and competitiveness of organizations.

**Objective:** The recording of the moral harassment of the nurses of the General Hospital of Corfu to highlight the extent of the phenomenon and to investigate the relationship in terms of gender, age, department, years of service and their educational level.

**Method:** For the implementation of the research, a recording method was chosen with a target population of all the nursing staff of the General Hospital of Corfu. The survey was conducted from 01.02.2020-31.05.2020.

**Results:** Questionnaires were given to the population and 114 completed were returned, which are the data to be processed, the response rate amounted to 81,4%. Of the participants, 83,3% were women and the mean age was 45,5 years (SD = 7.8 years). The average length of service in their service was 18,9 years (SD = 9,5 years), while in a specific department it was 7,4 years (SD = 4,5 years). Of the 114 participants, 45 (39,5%) had fallen victim to mobbing, 39,5% of the participants had suffered psychological violence at work in the last 12 months, with the main reasons for poor work organization and competition problems between individuals at 46,7% and 44,4% respectively, while 40,4% of participants had experienced psychological violence against another person in the workplace in the last 12 months.

**Conclusions:** Mobbing is a real problem at Corfu General Hospital with a greater extent in the nursing sector. This conclusion leads to the need of an early diagnosis of mobbing existence and to the adoption of measures to prevent this phenomenon.

**Keywords:** Mobbing phenomenon, Lipt Questionnaire, Nurses

---

S. K. Rados, A. Fragkou. Investigating the “mobbing” phenomenon in nursing staff of a Greek public hospital. *Scientific Chronicles* 2022; 27(4): 565-579

---

Συγγραφέας αλληλογραφίας: Σπυρίδων Ράδος, E-mail: [spirosrados86@gmail.com](mailto:spirosrados86@gmail.com)