

## ΟΙ ΤΥΡΑΝΝΟΙ ΣΤΗΝ ΖΩΗ ΜΑΣ

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μπορεί οι Κινέζοι να μας έμαθαν ότι μια φωτογραφία λέει περισσότερα από ό,τι χίλιες λέξεις, όμως οι Βρετανοί με μια και μόνο λέξη – που συνήθως δεν μεταφράζεται – μπορούν να περιγράψουν μια ολόκληρη κατάσταση και συμπεριφορά. Αυτό συμβαίνει και με το «Mobbing» και το «Bullying» που, όταν λαμβάνουν χώρα σε ένα εργασιακό περιβάλλον, δεν απέχουν πολύ από το να σημαίνουν τον «ταύρο εν υαλοπρωλείω».

Ο όρος «Mobbing» (σ.σ. από το Αγγλικό ρήμα mob) προέρχεται από την Βιολογία και υπονοεί την επιθετική συμπεριφορά μιας ομάδας ζώων σε άλλο άτομο, ειδικά ενός αρπακτικού. Η μεταφορά του όρου στην κοινωνία μας σημαίνει γενικότερα, επιτίθεμαι, περικυκλώνω, ενοχλώ, ηθικά παρενοχλώ εργαζομένους στο χώρο εργασίας τους. Είναι κάθε καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική/ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα.

Ο όρος «Bullying» (σ.σ. από το σχετικό Αγγλικό ρήμα) σημαίνει την άσκηση κυριαρχίας μέσω του εκφοβισμού από τον ταύρο, τον «αρχηγό» στο νεοεισερχόμενο μέλος της «κοινωνικής» αγέλης. Αναφέρεται στη σωματική και ψυχολογική κακοποίηση ή μείωση ατόμων σε μια ομάδα.

Παρά, την εντύπωση ορισμένων ότι αποτελεί αποκλειστικά σχολικό φαινόμενο, στην πραγματικότητα εμφανίζεται σε όλες τις ηλικίες και τις κοινωνικές ομάδες. Μπορεί να συναντηθεί σε οποιοδήποτε τύπο σχολείων και σχολικών εγκαταστάσεων, στον στρατό, σε αθλητικά σωματεία, στη φυλακή, αλλά και στην οικογένεια ή στο χώρο εργασίας. Αναλόγως με το αν αφορά στον προϊστάμενο ή στο αφεντικό, μιλάμε για ηθική παρενόχληση ή τοξικό ηγέτη. Πρόκειται για μια μορφή κακοποίησης ή εξαναγκασμού. Το θύμα του εκφοβισμού αναφέρεται και ως «στόχος».

Ο όρος «Harassment» (μεταφρ. = παρενόχληση) καλύπτει ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών επιθετικής φύσης. Είναι κοινώς αντιληπτό ως συμπεριφορά που διαταράσσει ή αναστατώνει, και είναι χαρακτηριστικά επαναλαμβανόμενη. Με τη νομική έννοια, είναι μια συμπεριφορά η οποία είναι ενοχλητική ή απειλητική. Η «Sexual Harassment» (μεταφρ.: Σεξουαλική Παρενόχληση) αναφέρεται σε επίμονες και ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις σε όποιον χώρο και αν βρίσκεσαι, όπου οι συνέπειες της άρνησης είναι δυνητικά πολύ επιζήμιες για το θύμα.

### **ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ (Bullying) ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ (Harassment)**

Ο εκφοβισμός και η παρενόχληση μπορούν να θεωρηθούν ως δύο μορφές προβληματικής συμπεριφοράς μεταξύ των οποίων μπορούν να εντοπιστούν κάποιες διαφορές. Αυτές οι προβληματικές συμπεριφορές αντιμετωπίζονται συχνά από άτομα σε δημόσιους χώρους, όπως σχολεία, χώρο εργασίας, και ακόμη και σε εμπορικά κέντρα.

Πολλοί θεωρούν ότι ο εκφοβισμός και η παρενόχληση είναι ένα και το αυτό. Ωστόσο, ενώ, παρόλο που μοιάζουν, υπάρχουν πολλές διαφορές μεταξύ του εκφοβισμού και της παρενόχλησης.

Ο εκφοβισμός παρατηρείται συχνότερα ανάμεσα σε παιδιά όπου ορισμένα τείνουν να δείχνουν επιθετική συμπεριφορά εναντίον άλλων, μια συμπεριφορά που δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως φυσιολογική. Οι ψυχολόγοι χαρακτηρίζουν Αυτή την συμπεριφορά ως προσβλητική, σκληρή και εκφοβιστική.

Η παρενόχληση, από την άλλη πλευρά, αποτελεί επέκταση του εκφοβισμού σε επίπεδο

ενηλίκων και συχνά παρατηρείται στο χώρο εργασίας.

Έτσι, είναι απαραίτητο να αποκτήσουμε μια βασική κατανόηση των δύο όρων.

- **Ο εκφοβισμός**

Ο εκφοβισμός μπορεί να θεωρηθεί ότι στοχεύει να εκφοβίσει ένα αδύναμο άτομο. Αυτό συμβαίνει όταν, αυτοί που ασκούν τον εκφοβισμό, αντιλαμβάνονται μερικούς ανθρώπους ως καλύτερους από αυτούς. Αυτό το φαινόμενο παρατηρείται ιδιαίτερα στο σχολικό περιβάλλον. Για παράδειγμα, έχετε παρατηρήσει ποτέ πώς μια ομάδα παιδιών στο σχολείο προσπαθεί να εκφοβίσει τους πιο αδύναμους μαθητές, ακόμη και να τους βλάψει σωματικά;

Μπορεί να ρίξουν σακούλες, μπάλες, μπουκάλια νερό και να σκεφτούν ευφάνταστους τρόπους να προκαλέσουν προβλήματα στα θύματα, προσπαθώντας να διασκεδάσουν εις βάρος της δυστυχίας των ασθενέστερων μαθητών. Αυτό μπορεί να έχει πολύ αρνητικές επιπτώσεις στο παιδί που εκφοβίζεται καθώς αποτελεί άμεσο πλήγμα στην αυτοεκτίμηση του παιδιού. Όταν ένα παιδί εκφοβίζεται στο σχολείο καθημερινά, το παιδί εμφανίζει αρνητική διάθεση να πάει σχολείο.

Ο εκφοβισμός μπορεί να θεωρηθεί ως ένα ζήτημα σχέσης που είναι δύσκολο να τερματιστεί.

### **Τι είναι η παρενόχληση;**

Η παρενόχληση μπορεί να οριστεί ως παρέμβαση σε ένα άτομο. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί με πιο λεπτό τρόπο στο χώρο εργασίας ή σε άλλους δημόσιους χώρους. Υπάρχουν περιπτώσεις που οι άνθρωποι περιμένουν ήσυχα τη σειρά τους για να πληρώσουν ένα λογαριασμό στο Ταμείο ή να παραλάβουν τα δέματά τους στο Ταχυδρομείο και κάποιος μπαίνει από το πλάι και προσπαθεί να μπει πρώτος στην ουρά. Νοιώθετε πληγωμένοι και προσβεβλημένοι αλλά δεν μπορείτε να αντιδράσετε καθώς θεωρείτε ότι το άτομο ή η ομάδα που το έκανε διαθέτει μια ισχύ μεγαλύτερη από εσάς.

Η παρενόχληση είναι ζήτημα ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Πραγματοποιείται καθώς ένας ή περισσότεροι άνθρωποι σχηματίζουν μια ομάδα και προσπαθούν να κάνουν διακρίσεις με βάση την ηλικία, το φύλο και τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία ή την αναπηρία. Η παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε πολλές χώρες. Ειδικά, στην περίπτωση της παρενόχλησης γυναικών σε περιβάλλοντα εργασίας και δημόσιους χώρους θεωρείται αδίκημα. Η παρενόχληση των ενηλίκων είναι πιο συχνή στο χώρο εργασίας αλλά πολύ λιγά φθάνουν στην δημοσιότητα.

Ο εκφοβισμός, συνεχίζεται και στους χώρους εργασίας, αλλά η κύρια διαφορά μεταξύ του εκφοβισμού και της παρενόχλησης είναι ότι ενώ η παρενόχληση μπορεί να τερματιστεί, ο εκφοβισμός δεν είναι εύκολο να σταματήσει.

Η φύση του χώρου εργασίας είναι τέτοια που ο εκφοβισμός συνεχίζεται χωρίς να το γνωρίζει άλλος.

Ο καλύτερος τρόπος, για να διακρίνουμε τον εκφοβισμό από την παρενόχληση, είναι να θυμόμαστε ότι η παρενόχληση βασίζεται σε διακρίσεις, ενώ ο εκφοβισμός προκύπτει από ζήλια και ανασφάλεια. Επίσης, πρέπει να θυμόμαστε ότι ο εκφοβισμός είναι ένα συνεχές πρόβλημα, ενώ η παρενόχληση συμβαίνει μόνο περιστασιακά. Οι ασκούντες εκφοβισμό επιδίδονται σε αυτές τις πράξεις για να ξεπεράσουν τα δικά τους συναισθήματα της ανασφάλειας, ενώ οι ασκούντες παρενόχληση προσλαμβάνουν ευχαρίστηση από τη στόχευση τρίτων.

Αυτά λοιπόν τα άτομα, «οι ταύροι», είναι συνήθως κάποιος προϊστάμενος με επιτυχή καριέρα στην επιχείρηση, κάτι που εκμεταλλεύεται και χρησιμοποιεί ως «πλατφόρμα» για να βολεύει/διοχετεύει την αντικοινωνική, αντιεπαγγελματική και αντιπαιδαγωγική συμπεριφορά του. Μια συμπεριφορά, που οι περισσότεροι ψυχολόγοι, θα του τη χρέωναν ως επιθετικότητα και πολλά άλλα . . .

Συνήθως «οι ταύροι» επιτίθενται σε άτομα που τα θεωρούν αδύναμα – κατά προτίμηση νεοφερμένους, χωρίς να εξαιρούν και τους «δυνατούς – σκληρούς στόχους», έτσι σαν ένα παιχνίδι εξουσίας, ή επιβεβαίωσης και επικράτησης μέχρι τελικής πτώσεως, όπως συμβαίνει στις κοκορομαχίες ή τις σκυλομαχίες. Είναι αδίστακτοι, διπρόσωποι και παίρνουν πάντα τις καλύτερες δουλειές.

Ο πρώτος κανόνας καλής συμπεριφοράς που μάθαμε στη ζωή μας και τον διδάξαμε στα παιδιά μας και, πιθανότατα και στα εγγόνια μας, ήταν/είναι να μη χτυπάμε/τιμωρούμε το μικρότερο παιδάκι που μας πήρε το παιχνίδι μας. Εδώ λοιπόν, τίθεται το καίριο ερώτημα: Μήπως ήρθε η ώρα να αναθεωρήσουμε; Μήπως πρέπει να σταματήσουμε να πηγαίνουμε με τον σταυρό στο χέρι και να αντεπιτεθούμε σε όλους εκείνους και εκείνες που, μικρότεροι ή μεγαλύτεροι από εμάς, μας «μαυρίζουν» την ζωή; Τι συμβουλεύουν οι ειδικοί;

Οι έρευνες δείχνουν ότι οι λιγότερο ευγενικοί άνθρωποι, που δεν διστάζουν να τσαλαπατήσουν τον εγωισμό του συναδέλφου τους, είναι εκείνοι που προσδεύουν επαγγελματικά και παίρνουν τις καλύτερες θέσεις. Φαίνεται ότι εκείνα τα κακά παιδάκια, που έκαναν bullying στην χοντρούλα συμμαθήτριά, ή στον μυωπικό απουσιολόγο, έχουν ως επί το πλείστον ξελιχθεί σε τυραννικά διευθυντικά στελέχη και σκληρόπετσα αφεντικά.

Ένας στους δέκα εργαζόμενους ένοιωσε για λίγο σαν εκείνη τη δύστυχη παχουλή συμμαθήτριά μας. Σύμφωνα με μελέτη του Ινστιτούτου Επιστήμης και Τεχνολογίας του Πανεπιστημίου του Μάντσεστερ (Institute of Science and Technology, University of Manchester) <sup>(1)</sup>, τον Μάιο του 2002, στους προηγούμενους έξι μήνες, ένας στους τέσσερις έχει βρεθεί στη δυσμενή αυτή θέση μέσα στα περασμένα πέντε χρόνια. Στο 74% των περιπτώσεων η τυραννική συμπεριφορά προερχόταν από το αφεντικό τους ή – ακόμη χειρότερα – από πρόσωπο ελάχιστα ανώτερό τους στην ιεραρχία. Από πού λοιπόν ξεφύτρωσαν όλοι αυτοί οι βασανιστές με τα κουστούμια και τα ταγιέρ;

Όπως εξηγεί ο Σπύρος Δρίβας <sup>(2)</sup>, «Έχει επανέλθει μια γενικότερη ανασφάλεια στον χώρο εργασίας, η οποία είχε εξαφανιστεί για λίγο καιρό. Τώρα επιστρέφει γιατί αλλάζουν οι εργασιακές σχέσεις. Το “Mobbing” ευδοκίμει στις νέες μορφές εργασίας. Πολλές φορές μάλιστα χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για μείωση ή ανακύκλωση προσωπικού. Η Διοίκηση της εταιρείας υιοθετεί προσβλητική συμπεριφορά απέναντι στους ανθρώπους που θέλει να απομακρύνει. Είτε με προσωπική επίθεση εναντίον τους είτε με το να δημιουργεί ένα εκφοβιστικό περιβάλλον εργασίας».

## **Οι ναζίστριες στην ζώνη prime-time**

Ποιός όμως χρειάζεται έρευνες όταν το πράγμα είναι ολοφάνερο; Αρκεί να ανοίξετε την τηλεόραση για να διαπιστώσετε ότι είναι μόνο τα σκληρά καρύδια που εξελίσσονται, αφήνοντας πίσω τους μια ανθρώπινη αλυσίδα από «αδύναμους κρίκους». Για πείτε μου τώρα! Δεν θα θέλατε να μπορείτε ελεύθερα να υιοθετήσετε το ειρωνικό φλέγμα της τηλεοπτικής Έλενας Ακρίτα για να βάλετε στη θέση της εκείνη την «ξινή» προϊσταμένη; Δεν έρχονται στιγμές που θα θέλατε να διαθέτετε την αυστηρότητα της Κοντολίζα Ράις για να επιβληθείτε σε μια σύσκεψη;

Ο «αγγελικά πλασμένος» χώρος των ΜΜΕ και της showbiz (σόουμπιζ) βρίθει από μικρούς και μεγάλους τυράννους, ειδικά γυναικείου – και διόλου ασθενούς – φύλου.

Οι έξαλλες φωνές ξανθής αγαπημένης βασίλισσας πρωινών εκπομπών αντηχούν σε όλο το τηλεοπτικό μέγαρο όταν είναι δυσσαρεστημένη με τα νούμερα που «έπιασε» την προηγούμενη ημέρα, ενώ φθάνει να απειλεί τους συνεργάτες της ακόμη και με απόλυση, απειλές

(1) [https://University\\_of\\_Manchester\\_Institute\\_of\\_Science\\_and\\_Technology](https://University_of_Manchester_Institute_of_Science_and_Technology)

(2) Σπύρος Δρίβας. Ειδικός ιατρός εργασίας στο Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.).

όμως που δεν πραγματοποιούνται αλλά ξεστομίζονται απλώς επάνω στα νεύρα της. Άλλες δύο κυρίες της τηλεόρασης εφαρμόζουν λιγότερο άμεσες μεθόδους για να καταφέρουν το επιθυμητό για την καριέρα τους αποτέλεσμα.

Μία κυρία – γνωστή για την τάση της να βγάζει τα άπλυτα του Πανελληνίου στη φόρα της μεσημβρινής ζώνης – «λέγεται» ότι συνηθίζει να εξαγοράζει την ψυχή των συνεργατών της με ακριβά δώρα και μετά να ζητάει πίσω την «υποχρέωση» σε μορφή ποικιλότροπης εκδούλευσης. Όποιος τολμήσει να αρνηθεί απομακρύνεται από την «αυλή» της χωρίς εξηγήσεις και πέφτει στη δυσμένειά της για μήνες.

Άλλη κυρία χρησιμοποιεί τις σπουδές της στην ψυχολογία για να χειραγωγήσει σκηνοθέτες και συμπαραουσιαστές. Στην πραγματικότητα, έχει κάνει ρεκόρ στο να τους αντικαθιστά προτού ακόμη βγουν στο γυαλί.

## Η νέα ασθένεια

Το «σπορ» του «Bullying» ανθεί στα εργασιακά περιβάλλοντα και υποθάλλεται είτε από την έλλειψη σχετικής πολιτικής εκ μέρους των εργοδοτών, είτε από τη «σιωπή των αμνών», που έχουν ενστερνισθεί την «χρυσή οδηγία» ότι ο καλός καριερίστας όσο λιγότερο παίρνει θέση στους καυγάδες των άλλων, τόσο πιο ασφαλής είναι στη θέση του και τόσο πιο γρήγορα θα ανέλθει τη γλιστερή σκάλα της ιεραρχίας . . .

Όπως αναφέρει ο Γιάννης Κωστάκος, γενικός διευθυντής Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας, «σε αρκετές χώρες της Ευρώπης το “Σύνδρομο Mobbing” αναγνωρίζεται πλέον επίσημα ως επαγγελματική ασθένεια. Δυστυχώς το πρόβλημα δεν έχει επισημανθεί ή εξεταστεί στην Ελλάδα, αν και όλοι ξέρουμε ότι υπάρχει. Πού μπορεί λοιπόν να απευθυνθεί κανείς όταν ο στριμμένος προϊστάμενος του έχει τσακίσει την αξιοπρέπεια; Θεωρητικώς έχει την δυνατότητα να προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας, στην Ελλάδα όμως δεν υπάρχει ακόμη ενιαίο πρόγραμμα αντιμετώπισης του φαινομένου».

Για σχετικές πληροφορίες μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.): <https://www.kepea.gr/article.php?cat=286#>

Η αλήθεια είναι ότι η ηθική παρενόχληση στο γραφείο, συνήθως από ανώτερο σε κατώτερο, είναι λιγότερο «διάσημη» και περισσότερο από-ενοχοποιημένη από την «αδελφή» της, τη σεξουαλική παρενόχληση. Ίσως επειδή κανένας δεν σκέφτηκε ποτέ να καταγγείλει ένα στριμμένο αφεντικό, για ευνόητους λόγους. Και ίσως επειδή η καταγγελία του θα τύγχανε ανάλογης αντιμετώπισης με μια καταγγελία για UFO στον ουρανό της Αττικής. Έχουμε μάθει να αποδεχόμαστε έναν διευθυντή-τύραννο, απλώς επειδή είναι διευθυντής. Ή, επειδή όταν πιάνουμε την πρώτη μας δουλειά, γονείς και άλλοι έμπειροι ενήλικες μας λένε, «για να πετύχεις πρέπει να έχεις τσαγανό», ανατρέποντας όλες τις προηγούμενες διδαχές. Και, σε αυτή την περίπτωση ο «τσαγανός» μεταφράζεται σε «πατάω επί πτωμάτων».

Όπως προειδοποιεί ο Γιάννης Κουζής <sup>(1)</sup> «Το χειρότερο είναι ότι, λόγω της ανασφάλειας στην αγορά εργασίας, σημαντικό ποσοστό εργαζομένων αναγκάζεται να αποδεχθεί το «Mobbing» ως μέρος μιας απαιτητικής καριέρας. Βλέπεις το πρόβλημα αλλά δεν το καταγγέλλεις επειδή φοβάσαι την ανεργία. Υπάρχει όμως νομοθετικό πλαίσιο που το καλύπτει ως «προσβολή της προσωπικότητας των εργαζομένων». Για σχετικές πληροφορίες δείτε την ιστοσελίδα

## Οι παρενέργειες

Τα θύματα ενός «τυράννου»:

- Υποφέρουν από άγχος και τα συνεπακόλουθα που αυτό τους προκαλεί.
- Παρουσιάζουν προβλήματα πνευματικής υγείας.

---

(1) Γιάννης Κουζής. Επιστημονικός σύμβουλος στο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ και επίκουρος καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

- Παρουσιάζουν φθίνουσα απόδοση.
- Εμφανίζουν μειούμενο ηθικό και φθίνουσες αντοχές που γίνονται ιδιαίτερα εμφανείς στη διαχείριση καταστάσεων κρίσης.
- Εμφανίζουν καταθλιπτική συμπεριφορά.
- Ταλαιπωρούνται από συχνές και παρατεταμένες αϋπνίες.
- Αναπτύσσουν διάφορες μορφές μανίας.
- Εκδηλώνουν έντονη επιθετικότητα και σωματική κόπωση.
- Υπόκεινται στον κίνδυνο της νευρικής κατάρρευσης.
- Εκδηλώνουν τάσεις αυτοκτονίας.

Ίσως να νοιώσετε καλύτερα αν πειστείτε ότι «οι αγριοφωνάρες και η λεκτική επίδειξη δύναμης από την πλευρά των διευθυντικών στελεχών αποτελούν κατά κανόνα εκδηλώσεις της αδυναμίας τους, παρά της δύναμής τους», όπως μας εξηγεί η Λίζα Βάρβογλη. Μακροπρόθεσμα οι ζημιωμένοι θα είναι οι ίδιοι. Ακόμη και αν φθάσουν στην κορυφή και μείνουν εκεί, ολομόναχοι να απολαμβάνουν τη θέα, βαθιά μέσα τους θα αντιπαθούν τον εαυτό τους.

Υποτίθεται ότι η εργασία βοηθάει στην ενίσχυση της αξιοπρέπειάς μας. Όμως, όπως υπενθυμίζει ο Γ. Κουζής, «οι “τύραννοι” των γραφείων για να πετύχουν, είναι οι πρώτοι που καταρρακώνουν την δική τους αξιοπρέπεια».

## ΟΙ ΤΥΡΑΝΝΟΙ ΣΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

Οι «στριμμένοι» συνάδελφοι/προϊστάμενοι θα μπορούσαν να χωριστούν σε τρεις βασικές κατηγορίες με βάση τις μεθόδους που χρησιμοποιούν.

Η ψυχολόγος Λίζα Βάρβογλη <sup>(1)</sup> σχολιάζει ξεχωριστά την κάθε περίπτωση και μας συμβουλεύει να πράξουμε αναλόγως.

### Περίπτωση 1η: Ο ΚΡΙΤΗΣ

Είναι εξαιρετικά αρνητικός. Τελιομανής. Του αρέσει να ανακαλύπτει λάθη και να ρίχνει ευθύνες. Διαμαρτύρεται συνεχώς ότι η δουλειά δεν βγαίνει έτσι, δεν είναι ποτέ ευχαριστημένος από την απόδοση της ομάδας του και τους το λέει σε κάθε σύσκεψη. Σας καταστρέφει την αυτοπεποίθηση, ενθαρρύνει την αυτοκριτική και την αμφιβολία στις δυνάμεις σας.

#### Προσφιλής Τακτική

- Χρησιμοποιεί πικρόχολα και προσβλητικά σχόλια.
- Αγριοκοιτάζει το «θύμα» όσο ξεστομίζει τα προσβλητικά σχόλια.
- Απαιτεί οπτική επαφή όταν ζητάει εξηγήσεις από το θύμα, στρέφει όμως αλλού το βλέμμα όσο το θύμα μιλάει.
- Στέλνει σήματα περιφρόνησης με τη γλώσσα του σώματος. Για παράδειγμα, ανεβάζει τα πόδια του στο γραφείο δείχνοντας στο θύμα τις σόλες των παπουτσιών του.
- Έχει παράλογες απαιτήσεις, θέτοντας ανθρωπίνως αδύνατα deadlines (χρονικά όρια εκτέλεσης εντολών) και ζητώντας από τους συνεργάτες του να δουλέψουν περισσότερες ώρες.

#### Η Ερμηνεία των Ειδικών

Αυτό το άτομο φαίνεται να έχει παλινδρομήσει στο στάδιο ψυχικής ανάπτυξης που ο Φρόιντ ονομάζει «στοματικό-αισθητηριακό». Μέσω των λέξεων που αρθρώνονται από το στόμα και των αισθητηριακών πληροφοριών που δίνει η όραση, αυτό το άτομο προσπαθεί να ασκήσει εξουσία και να ελέγξει τον κόσμο αποκλειστικά με τους δύο αυτούς τρόπους,

(1) Η Δρ Ph.D. Λίζα Βάρβογλη, είναι ψυχολόγος-ψυχοθεραπεύτρια με πτυχία Μάστερ, Διδακτορικό και Μεταδιδακτορική Εκπαίδευση στα Πανεπιστήμια Tufts, Northeastern και Harvard. Είναι μέλος του διδακτικού προσωπικού της Ιατρικής Σχολής του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, ΜΠΣ «Επιστήμη του Στρες και Προαγωγή της Υγείας». Τα άρθρα της δημοσιεύονται σε σημαντικά ελληνικά και διεθνή επιστημονικά περιοδικά.

πράγμα ανέφικτο και δυσλειτουργικό.

Η εμμονή στη λεπτομέρεια, του αποσπά την προσοχή από σημαντικά ζητήματα όπως η κατάρτιση ή η προετοιμασία των συνεργατών του. Η παθητικά επιθετική στάση του είναι πηγή εκνευρισμού για τον ίδιο και τον υφιστάμενό του. Ένα τέτοιο διευθυντικό στέλεχος δεν είναι ευχαριστημένο ούτε με τον εαυτό του, γκρινιάζει, υποβιβάζει τις ικανότητές του, κατατρώνεται από αμφιβολίες και με λίγα λόγια εφαρμόζει – με τον έναν ή τον άλλον τρόπο – τα ίδια πράγματα που εφαρμόζει στον εαυτό του, και στους υφισταμένους του!

## **Περίπτωση 2η: ΤΟ ΔΙΠΡΟΣΩΠΟ ΦΙΔΙ**

Αντιμετωπίζει την δουλειά και τους ανθρώπους με εντελώς ανέντιμο τρόπο. Απεχθάνεται τις καθαρές εξηγήσεις και προτιμά τις πλάγιες και συγκαλυμμένες επιθέσεις. Είναι μια προσωπικότητα τύπου «δόκτωρ Τζέκιλ και κύριος Χάιντ», που υποκρίνεται ότι είναι φίλος σας ενώ σας σαμποτάρει. Η συναναστροφή με τους ανθρώπους του είναι χρήσιμη μόνο για να συλλέγει πληροφορίες που μπορεί κάποια στιγμή να τις χρησιμοποιήσει εναντίον τους.

### **Προσφιλής Τακτική**

- Χρησιμοποιεί αναλήθειες ή ψέματα για να εκφοβίσει ή να συμμορφώσει τους συνεργάτες του.
- «Τιμωρεί» το «θύμα» με ανούσιες και βαρετές εργασίες.
- Κόβει την επικοινωνία με το θύμα για μεγάλο χρονικό διάστημα και δεν του δίνει σημασία, ποτέ όμως δεν θα παραδεχθεί ότι υπήρχε πρόβλημα στη συνεργασία τους.
- Κάνει υποτιμητικά σχόλια προς το θύμα όταν είναι άλλοι μπροστά και αμέσως μετά του λέει τα αντίθετα ιδιαιτέρως.
- Επιβραβεύει με δώρα και κομπλιμέντα, μόνο όμως για να ζητήσει πίσω σε δεκαπλάσια ποσότητα την εξυπηρέτηση.
- Εμμέσως θέτει διλήμματα του τύπου «αν δεν είσαι μαζί μας, είσαι με τους άλλους».

### **Η Ερμηνεία των Ειδικών**

Πρόκειται για παλινδρόμηση ή αδυναμία να ξεπεραστεί το φροϋδικό στάδιο της εφηβείας που εκδηλώνεται με μια σύγχυση στο θέμα της ταυτότητας. Το άτομο αυτό προσπαθεί να εδραιωθεί «κάνοντας» πράγματα (και ο Φρόιντ πίστευε ότι το «κάνω» παραπέμπει σε ανδρικούς φαλλικούς συνειρμούς, ενώ το «αισθάνομαι» σε γυναικείους συναισθηματικούς συνειρμούς) και δίνοντας λίγη σημασία στη γυναικεία συναισθηματική/επικοινωνιακή ταυτότητα. Όταν κανείς δεν έχει «δουλέψει» ψυχολογικά και δεν έχει επιλύσει και ξεπεράσει αυτό το στάδιο, τότε έχει μεγάλη δυσκολία να βρει τον ρόλο του φύλου του και να προβεί σε υγιείς συμπεριφορές.

Συνήθως παραδέρνει σε ακραίες συμπεριφορές και έμμεσα θέτει στον εαυτό του και στους άλλους το δίλημμα «διάλεξε ποιός/ποιά είσαι και με τίνος το μέρος είσαι», σε μια προσπάθεια αυτοπροσδιορισμού.

## **Περίπτωση 3η: Ο ΜΑΙΝΟΜΕΝΟΣ ΤΑΥΡΟΣ**

Ο πιο κλασικός τύπος τυράννου. Όπλα του είναι οι φωνές και η λεκτική βία. Επιβάλλεται με τον τρόπο που προκαλεί στους άλλους. Όταν θυμώνει είναι εκρηκτικός, παρορμητικός και εντελώς εκτός εαυτού. Καλύτερα να μη βρίσκεσαι μπροστά του εκείνη τη στιγμή. Έγκειται σωματικός κίνδυνος για τα «θύματα» όταν ενίοτε εκσφενδονίζει ό,τι βρει μπροστά του! (έχουν αναφερθεί καρέκλες, σταχτοδοχεία, ποτήρια).

### **Προσφιλής Τακτική**

- Φωνές, βρισιές, κατάρεις.
- Δηλητηριάζει το ήσυχο περιβάλλον με ξεσπάσματα νεύρων .
- Επιτίθεται ανοιχτά στο θύμα και το κατηγορεί για ανίκανο στις συσκέψεις.

- Δείχνει, κατονομάζει, χειρονομεί.
- Απειλεί με απόλυση.
- Υπενθυμίζει σε όλους «Ποιος είναι το αφεντικό και ποιος αποφασίζει εδώ μέσα».
- Παραβιάζει τον προσωπικό χώρο του («θύματος»), πλησιάζει προτού επιτεθεί.
- Διακόπτει το «θύμα» όσο δίνει εξηγήσεις και επισκιάζει τον λόγο του με τις δυνατές, άγριες φωνές του.

### Η Ερμηνεία των Ειδικών

Αυτό το άτομο, σύμφωνα με τον Φρόιντ, δεν έχει ξεπεράσει επιτυχώς το μυϊκό-πρωκτικό στάδιο της ψυχικής ανάπτυξης, που σχετίζεται άμεσα με την αυτονομία και την αυτοπεποίθηση. Όπως τα μικρά παιδιά, που χρησιμοποιούν τα θέματα της τουαλέτας για να ελέγξουν τον μικρόκοσμό τους, για παράδειγμα, κρατιούνται ή «βρέχονται» για να τιμωρήσουν κάποιον, έτσι και ένα άτομο σε διευθυντική θέση ασκεί παρόμοιο παράλογο έλεγχο γιατί δεν έχει βρει ουσιαστικότερους και λειτουργικότερους τρόπους.

### ΟΙ «ΤΥΡΑΝΝΟΙ» ΚΑΙ Η ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥΣ ΣΕ 7 ΒΗΜΑΤΑ

1. Λεκτική αυτοάμυνα και απάντηση. Μη μένετε παθητικοί στις φωνές.
  - Διατηρήστε την ψυχραιμία σας.
  - Προσπαθήστε να μην κουνήσετε κανέναν μω του προσώπου σας.
  - Σταυρώστε τα χέρια μπροστά στο στήθος σας, δημιουργώντας απόσταση και ένα νοητό φράγμα από αυτόν που φωνάζει.
  - Περιμένετε να τελειώσει.
  - Αφού αρθρώσει την τελευταία λέξη του, μην ασχοληθείτε ΚΑΘΟΛΟΥ με όσα είπε. Κάντε κάποιο ειρωνικό σχόλιο και τεκμηριώστε την άποψή σας.
2. Διατηρήστε τον αυτοέλεγχο και την αυτοπειθαρχία σας, και μην πέσετε στο επίπεδο του άλλου.
  - Χρησιμοποιήστε επιχειρήματα και δεδομένα.
  - Διασφαλίστε τα κεκτημένα.
  - Φροντίστε να έχετε έγγραφα ντοκουμέντα των διαφωνιών σας καθώς και των ζητημάτων που σας αφορούν, για παράδειγμα τα εργασιακά σας καθήκοντα, ώστε να έχετε συγκεκριμένες αποδείξεις.
3. Τοποθετήστε τον εαυτό σας στη θέση του και δείτε τον ως θύμα του κακού χαρακτήρα του και της ανασφάλειάς του. Ακόμη και αν αυτό δεν μειώσει τις επιθέσεις του, θα μειώσει την ένταση με την οποία εσείς τις αντιλαμβάνεστε!
4. Μη διστάζετε να χρησιμοποιείτε χιούμορ και ειρωνεία στα σχόλιά σας τόσο απέναντι στον διευθυντή όσο και στον εαυτό σας όταν σκέφτεστε την κατάσταση αυτή.
5. Κουβεντιάστε αντικειμενικά και όχι κουτσομπολίστικα με συναδέλφους σας, και υιοθετήστε κοινή γραμμή αντιμετώπισης του προβλήματος.
6. Διαμαρτυρηθείτε στους ανωτέρους σας.
7. Και φυσικά, αν η δυσαρέσκειά σας έχει φθάσει στο αποκορύφωμα, αλλάξτε δουλειά!

### ΔΙΔΑΧΘΕΙΤΕ ΑΠΟ ΤΟΝ «ΤΥΡΑΝΝΟ»

Θα μπορούσατε να δανειστείτε από έναν τύραννο ανώδυνες τακτικές που να αποβούν προς όφελός σας, όπως:

#### 1. Διεκδίκηση

Οι τύραννοι είναι καταπληκτικοί στο να πλασάρουν τις απόψεις τους και να επιμένουν σε αυτές. Αν κάθεστε στη γωνιά σας σιωπηλοί δεν θα πάρετε ποτέ προαγωγή. Παρουσιάστε τον εαυτό σας ως έναν καταφερτζή που δεν φοβάται τις προκλήσεις.

#### 2. Εξωστρέφεια

Οι τύραννοι λατρεύουν τον ήχο της φωνής τους. Γι' αυτό και δεν αφήνουν κανέναν

άλλον να μιλήσει στις συσκέψεις. Τραβήξτε την προσοχή των άλλων και προβάλλετε τη δουλειά σας, διαφορετικά μην απορείτε που ποτέ κανένας δεν παρατηρεί πόσο ταλαντούχοι είστε.

### 3. **Εμμονή στη λεπτομέρεια**

Μια-δύο πινελιές πρωτοτυπίας μπορούν να μετατρέψουν ένα μέτριο δείγμα δουλειάς σε έργο μοναδικής έμπνευσης.

### 4. **Ναρκισσιμός**

Αγαπήστε τον εαυτό σας, όπως κάνουν οι τύραννοι. Κάντε μια λίστα με τις επιτυχίες σας και μην τις υποτιμάτε ποτέ.

### 5. **Επιλεκτικές φιλίες**

Εντάξει, η φιλία είναι ένα πολύ σημαντικό συστατικό της ψυχικής υγείας μας, δεν βλάπτει όμως να είστε λίγο πιο προσεκτικοί ως προς το ποιούς εμπιστεύεστε. Οι σωστές συμμαχίες με φερέλπιδά στελέχη ίσως αποβούν πιο σημαντικές από την παλιοπαρέα του γραφείου . . . Τον Μάιο του 2002, το Royal Management Institute στη Βρετανία εξέδωσε για τα μέλη του και για κάθε εργαζόμενο, οδηγίες αντιμετώπισης και βήμα προς βήμα καθοδήγηση για την καταγγελία του φαινομένου που φαίνεται ότι είναι ανεξέλεγκτο και μια πανάρχαια πρακτική κακής διοίκησης των ανθρωπίνων πόρων.

Οι οδηγίες αυτές λένε:

- Από την πρώτη στιγμή που θα αντιληφθείς μια τέτοια συμπεριφορά αναζήτησε αποδείξεις.
- Προσπάθησε να πληροφορηθείς αν από τον εργοδότη σου έχει υιοθετηθεί πολιτική κατά της ανάρμοστης αυτής συμπεριφοράς εναντίον σου.
- Κατάγραψε κάθε επεισόδιο, ώρα, ημερομηνία και άτομα που ήταν παρόντα.
- Φρόντισε να μάθεις αν οι μάρτυρες θα σε υποστηρίξουν.
- Κράτησε κάθε σχετικό έγγραφο υλικό.
- Σκέψου αν θα πρέπει να μαγνητοφωνήσεις τα επεισόδια, αλλά μόνο με τη σύμφωνη γνώμη του υπεύθυνου των ανθρωπίνων πόρων είτε του διευθυντή της επιχείρησης.
- Σκέψου αν θα πρέπει να δεις έναν δικηγόρο και να κάνεις μια ένορκη κατάθεση, ιδίως στην περίπτωση που δεν είσαι βέβαιος ότι η εταιρεία που εργάζεσαι θα θέλει να ακούσει τα παράπονά σου.

Το κόστος για μια επιχείρηση στην οποία βρίσκει εφαρμογή η τακτική του «bullying» είναι:

- Η μείωση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας των «θυμάτων» – εργαζομένων.
- Η αύξηση των εξόδων της για νέες προσλήψεις αλλά και για τη συγκράτηση του καλού προσωπικού της.
- Τα πιθανά δικαστικά έξοδα και κυρίως,
- Η αμαύρωση της εικόνας της.

Τέλος, το Royal Management Institute συμβουλεύει τις επιχειρήσεις:

- Να αναπτύξουν πολιτικές καταπολέμησης της συμπεριφοράς αυτής.
- Να παρακολουθούν στενά την εξέλιξη του φαινομένου.
- Να εκπαιδεύσουν τα στελέχη τους για την αντιμετώπιση τέτοιων επεισοδίων.
- Να εγκαταστήσουν τηλεφωνικές γραμμές άμεσης δράσης για τα τυχόν θύματα.
- Να εκδώσουν σχετικό φυλλάδιο με συμβουλές και οδηγίες αντιμετώπισης.

20 Μαΐ 2003

Συμπλήρωση: 21 Ιαν. 2021

Κων-νος Παπανικολάου