

## Η συχνότητα του φαινομένου της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στους κλινικούς νοσηλευτές και οι επιπτώσεις του: Συστηματική ανασκόπηση

Γαμβρούλη Μαρία<sup>1</sup>, Τριανταφύλλου Χρήστος<sup>2</sup>

1. Νοσηλεύτρια ΠΕ, MSICP, PgDip(ED), MSHCM, PhD(c), Γ.Ν. Νίκαιας Πειραιά «Άγιος Παντελεήμων», Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Νοσηλευτικής, Αθήνα
2. Νοσηλεύτρια ΠΕ, MSCE, Κέντρο Κλινικής Επιδημιολογίας και Έκβασης Νοσημάτων (CLEO), Αθήνα

DOI: 10.5281/zenodo.4062383

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

**Εισαγωγή:** Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) στο χώρο του νοσοκομείου, αποτελεί σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα τόσο για την ψυχοπνευματική ισορροπία των κλινικών νοσηλευτών, όσο και για την εύρυθμη λειτουργία του νοσοκομείου ως οργανισμό.

**Σκοπός:** Η διερεύνηση της συχνότητας του mobbing στους κλινικούς νοσηλευτές και οι επιπτώσεις του σε αυτούς.

**Υλικό και Μέθοδος:** Πραγματοποιήθηκε συστηματική αναζήτηση της διεθνούς βιβλιογραφίας στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων "PubMed" στις 13 Μαρτίου του 2020 με τις λέξεις-κλειδιά: "mobbing" και "nurse\*", χωρίς να τεθούν χρονικοί περιορισμοί, ενώ η αναζήτηση των λέξεων-κλειδιών έγινε στην περίληψη και στο τίτλο των άρθρων. Κριτήρια αποκλεισμού αποτέλεσαν η γλώσσα, εκτός της αγγλικής και της ελληνικής, να είναι μελέτες περίπτωσης, άρθρα σύνταξης, ανασκοπήσεις και γράμματα προς τον εκδότη και να έχουν γίνει πάνω σε ζώα.

**Αποτελέσματα:** Από τις δημοσιευμένες μελέτες, 14 πληρούσαν τις προϋποθέσεις ένταξης στην συστηματική ανασκόπηση. Ο επιπολασμός του mobbing στους κλινικούς νοσηλευτές κυμάνθηκε από 4.6% έως 86.5%. Η μεγάλη αυτή διακύμανση οφείλεται στα χαρακτηριστικά του συστήματος υγείας της εκάστοτε χώρας. Τέλος, τα αποτελέσματα των μελετών έδειξαν ότι το mobbing μειώνει τη παραγωγικότητα των κλινικών νοσηλευτών, μειώνει το κλίμα συνεργασίας και αλληλεγγύης μεταξύ τους, αυξάνει τα επίπεδα άγχους, κατάθλιψης και στρες, μειώνει το αίσθημα ικανοποίησης και ασφάλειας του εργασιακού περιβάλλοντος και αυξάνει τον αριθμό των απουσιών από την εργασία τους.

**Συμπεράσματα:** Το mobbing είναι μια συχνή μορφή εργασιακής βίας που βιώνουν οι κλινικοί νοσηλευτές. Οι διοικήσεις των νοσοκομείων, καλούνται να αποκτήσουν τις γνώσεις για την αναγνώρισή του φαινομένου αυτού στους χώρους εργασίας, ώστε να αναπτύξουν πολιτικές για την πρόληψη και την αντιμετώπισή του.

**Λέξεις Κλειδιά:** Ηθική παρενόχληση, νοσηλευτικό προσωπικό, επιπτώσεις.

**Υπεύθυνος αλληλογραφίας:** Χρήστος Τριανταφύλλου, Ανδριανουπόλεως 107, Αιγάλεω, TK 12242, 6971842775, E-mail: christiantafyllou494@gmail.com

Rostrum of Asclepius® - "To Vima tou Asklipiou" Journal

Volume 19, Issue 4 (October - December 2020)

### SYSTEMATIC REVIEW

## The frequency of mobbing in clinical nurses and its effects: A systematic review

Gamnrouli Maria<sup>1</sup>, Triantafyllou Christos<sup>2</sup>

1. RN, MSICP, PgDip (ED), MSHCM, PhD(c), General Hospital of Nikaia-Peiria "Agius Panteleimon", National and Kapodistrian University of Athens, Faculty of Nursing, Athens, Greece
2. RN, MSCE, Center for Clinical Epidemiology and Outcomes Research (CLEO), Athens, Greece

DOI: 10.5281/zenodo.4062383

### ABSTRACT

**Introduction:** The phenomenon of mobbing in hospitals is an important inhibitor both for the psychospiritual balance of clinical nurses and for the proper functioning of hospitals as organizations.

**Aim:** The investigation of the frequency of mobbing in clinical nurses and its impact on them.

**Methods:** Search was performed on PubMed on March 13, 2020 with the key-words: "mobbing" and "nurse\*", without time limit for the publication of scientific papers. Studies were excluded if they were not published in English language, were conducted on animals and were case studies, editorials and letters to the editor.

**Results:** Of the scientific papers retrieved, 14 were included in the systematic review. The prevalence of mobbing in clinical nurses ranged from 4.6% to 86.5%. This large variation is due to the characteristics of the health system of each country. Finally, the results of the studies showed that mobbing reduces the productivity of clinical nurses and the climate of cooperation and solidarity between them, increases anxiety, depression and stress levels, reduces the feeling



of satisfaction and safety of the working environment and increases the number of absences from work.

**Conclusions:** Mobbing is a common form of work-related violence experienced by clinical nurses. Hospital administrations are invited to acquire the knowledge to identify this phenomenon in the workplace in order to develop policies to prevent and address it. Mobbing is a common form of work-related violence experienced by clinical nurses. Hospital administrations are called to acquire the knowledge to identify this phenomenon in the workplace in order to develop policies to prevent and address it.

**Keywords:** Mobbing, nurses, effects.

**Corresponding Author:** *Christos Triantafyllou, Andrianoupoleos 107, Aigaleo, PC 12242, 6971842775, E-mail: [christriantafyllou494@gmail.com](mailto:christriantafyllou494@gmail.com)*

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing) είναι ένα σημαντικό θέμα που κατά την τελευταία δεκαπενταετία έχει μελετηθεί εκτεταμένα από την επιστημονική κοινότητα και έχει απασχολήσει αρκετά την κοινή γνώμη σε μεγάλο βαθμό.<sup>1</sup> Το πλούσιο συγγραφικό υλικό γύρω από το mobbing τόσο στο εξωτερικό αλλά και στην Ελλάδα, αποδεικνύουν το υψηλό ποσοστό εμφάνισης του φαινομένου του mobbing, αλλά και το αυξανόμενο ενδιαφέρον της επιστημονικής κοινότητας.<sup>2-6</sup> Ο όρος «Mobbing» χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Leymann το 1984, για να περιγράψει την τρομοκρατία στον χώρο εργασίας.<sup>7</sup> Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για την παρουσία συστηματικής, ανήθικης επικοινωνίας και ανταγωνιστικής συμπεριφοράς, από ένα ή περισσότερα άτομα προς ένα άλλο άτομο.<sup>7</sup> Ουσιαστικά το mobbing είναι ένα κοινωνικό πρόβλημα που πολλοί εργαζόμενοι έχουν αντιμετωπίσει τουλάχιστον μία φορά στο εργασιακό τους περιβάλλον και επηρεάζει άμεσα με τις συνέπειές του τη ποιότητα ζωής τους, αφού

δημιουργεί πλήθος ψυχολογικών και άλλων προβλημάτων υγείας.<sup>1</sup>

Στις αρχές της δεκαετίας του 90, το mobbing αντιμετωπίστηκε ως ένα φαινόμενο που διαταράσσει το εργασιακό κλίμα, καθώς επίσης ωθεί τους εργαζομένους στην απουσία λόγω ψυχολογικών καταστάσεων που δημιουργεί.<sup>8</sup> Συνήθως, το φαινόμενο αφορά κυρίως γυναίκες ιδίως σε τομείς που επικρατεί το γυναικείο φύλο, όπως ο τομέας των κοινωνικών υπηρεσιών και ο τομέας της υγείας και ιδιαίτερα ο νοσηλευτικός κλάδος.<sup>9</sup> Ως προς το φύλο των εκφοβιστών, παρατηρείται υπερεκπροσώπηση των ανδρών μεταξύ των δραστών.<sup>9</sup>

Στον Ελλαδικό χώρο, το mobbing δεν είναι άγνωστο. Τα τελευταία χρόνια φαίνεται να εξαπλώνεται με γρήγορους ρυθμούς σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα και συνεπώς και στο τομέα της υγείας.<sup>4,10</sup> Ερευνητική εργασία, η οποία είχε ως σκοπό την επίδραση του mobbing στην επαγγελματική ζωή των νοσηλευτών και διεξήχθη σε επτά Νοσοκομεία της 6ης ΥΠΕ.<sup>11</sup> βρέθηκε ότι οι νοσηλευτές, ανεξαρτήτως φύλου, έπεσαν

θύματα mobbing κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους σε ποσοστό της τάξεως του 71% και εμφάνισαν ψυχοσωματικά συμπτώματα (άγχος 54,3%, κεφαλαλγίες 52%, ατονία 41,5%, άρνηση για εργασία 28% και κατάθλιψη 16,3%) Επιπλέον, το 22,8% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι είχε ασκήσει mobbing κάποια στιγμή σε κάποιο συνάδελφο κατά την ώρα εργασίας στο Νοσοκομείο. Από τα θύματα του mobbing, μόλις το 38,2% ζήτησε βοήθεια.

Στη διεθνή βιβλιογραφία, υπάρχουν ελάχιστες ανασκοπήσεις που να διερευνούν τη συχνότητα του mobbing αποκλειστικά στους κλινικούς νοσηλευτές και τις επιπτώσεις που έχει αυτό τόσο στη σωματική όσο και στη ψυχική τους υγεία.<sup>12-14</sup> ενώ δεν υπάρχει καμία ελληνική ανασκοπική μελέτη με την ανωτέρω θεματολογία.

Ο σκοπός της παρούσας συστηματικής ανασκόπησης ήταν η διερεύνηση της συχνότητας του mobbing στους κλινικούς νοσηλευτές και οι επιπτώσεις του σε αυτούς.

## ΥΛΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΣ

Πραγματοποιήθηκε συστηματική ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας στη διεθνή βάση ηλεκτρονικών δεδομένων PubMed στις 15 Μαρτίου του 2020 με θέμα τη διερεύνηση της συχνότητας του mobbing στους κλινικούς νοσηλευτές και η επιπτώσεις του σε αυτούς..

Όσον αφορά την στρατηγική αναζήτησης στη PubMed, χρησιμοποιήθηκε ο παρακάτω συνδυασμός λέξεων-κλειδιών: mobbing AND nurse\*. Η αναζήτηση των λέξεων-κλειδιών έγινε στο τίτλο (title) και στην περίληψη (abstract) των επιστημονικών άρθρων, χωρίς να τεθούν χρονικοί περιορισμοί σχετικά με το χρόνο δημοσίευσης των μελετών. Τα κριτήρια αποκλεισμού που τέθηκαν ήταν τα εξής:

- Οι μελέτες να μην αναφέρουν το ποσοστό του επιπολασμού του mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό ή/και τις επιπτώσεις του mobbing σε αυτούς.
- Να μην είναι διαθέσιμο το πλήρες κείμενο του άρθρου.
- Οι μελέτες να είναι μελέτες περίπτωσης, ανασκοπήσεις, άρθρα σύνταξης και γράμματα προς τον εκδότη.
- Οι μελέτες να έχουν γίνει πάνω σε ζώα.
- Οι μελέτες να έχουν δημοσιευτεί σε άλλη γλώσσα πέρα της αγγλικής.

Οι μελέτες αναγνώστηκαν και αξιολογήθηκαν από δύο ανεξάρτητους ερευνητές (ΜΓ, ΧΤ), με σκοπό τον καθορισμό των άρθρων που συμπεριλήφθηκαν στην ανασκόπηση. Μετά τη επιλογή των μελετών, έγινε εξαγωγή των παρακάτω δεδομένων από την κάθε μελέτη: τα ονόματα των συγγραφέων, το είδος της μελέτης, η χώρα διεξαγωγής, , το μελετώμενο δείγμα, το ποσοστό επιπολασμού του mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό, καθώς και οι επιπτώσεις του mobbing στο

νοσηλευτικό προσωπικό (σε όποια άρθρα υπήρχε η πληροφορία αυτή).

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

### *Χαρακτηριστικά Μελετών Συστηματικής Ανασκόπησης*

Από το σύνολο των 48 μελετών που ανασκοπήθηκαν, οι 28 απορρίφθηκαν λόγω του ότι ο τίτλος ή/και η περίληψη δεν ήταν σχετικά με τη θεματολογία της ανασκόπησης. Τελικά, μετά την ανάγνωση του πλήρους κειμένου 20 άρθρων και με βάση τα κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού, συμπεριλήφθηκαν 14 μελέτες στη παρούσα συστηματική ανασκόπηση (**Διάγραμμα ροής**).<sup>7, 15-27</sup>

Στον **πίνακα 1** παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά των μελετών της συστηματικής ανασκόπησης. Στην πλειοψηφία τους οι μελέτες πραγματοποιήθηκαν στην Ασιατική ήπειρο και πιο συγκεκριμένα 6 στη Τουρκία,<sup>7,15,16,20,23,25</sup> 2 στη Ταϊβάν<sup>17,18</sup> και από μία σε Κίνα, Σαουδική Αραβία και Ιράν,<sup>21,24,26</sup> ενώ 3 μελέτες πραγματοποιήθηκαν στην Ευρώπη (Πορτογαλία,<sup>19</sup> Νορβηγία<sup>22</sup> και Ελβετία<sup>27</sup>). Όσον αφορά τη χρονολογία διεξαγωγής των μελετών, όλες πραγματοποιήθηκαν μεταξύ του 2007<sup>7,23</sup> και του 2020,<sup>21</sup> δηλαδή τα τελευταία 13 έτη. Τέλος, αναφορικά με τον ερευνητικό τους σχεδιασμό, η πλειοψηφία των μελετών χαρακτηρίστηκε από τη συγγραφική τους ομάδα ως συγχρονικές,<sup>7,16-19,21-27</sup> μία ως

συγκριτική<sup>15</sup> και μία ως μεικτής μεθοδολογίας.<sup>20</sup>

### *Συχνότητα Εμφάνισης (Επιπολασμός) και οι Επιπτώσεις του Mobbing στο Νοσηλευτικό Προσωπικό*

Η συχνότητα εμφάνισης (επιπολασμός) του mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό παρουσιάζεται σε 12 από τις 14 μελέτες<sup>7,15-20,22-24,26,27</sup> και κυμάνθηκε από 4,6%<sup>27</sup> έως 86.5%.<sup>7</sup>

Οι επιπτώσεις του mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό αναφέρθηκαν σε 7 από τις 14 μελέτες.<sup>7,19,21,22,24,25,27</sup> Η πιο συχνά αναφερόμενη επίπτωση είναι τα υψηλά επίπεδα άγχους, στρες και κατάθλιψης,<sup>7,19,21,24</sup> ακολουθούμενη από τη μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση<sup>21,22,27</sup> και το αίσθημα ανασφάλειας.<sup>19,27</sup>

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο σκοπός της συστηματικής ανασκόπησης ήταν η διερεύνηση της συχνότητας του mobbing στους κλινικούς νοσηλευτές και οι επιπτώσεις του σε αυτούς. Από όσο γνωρίζουμε είναι η πρώτη συστηματική ανασκόπηση στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία που διερεύνησε τόσο τη συχνότητα, όσο και τις επιπτώσεις του mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό.

Από τα ευρήματα των 14 μελετών προκύπτει ότι το mobbing είναι αρκετά συχνό

φαινόμενο, ωστόσο η συχνότητα του παρουσιάζει μεγάλη μεταβλητότητα, η οποία μπορεί να οφείλεται στο ότι οι μελέτες διεξήχθησαν σε διαφορετικές χώρες. Πιο συγκεκριμένα, στη μελέτη των Tong et al.,<sup>27</sup> που πραγματοποιήθηκε στην Ελβετία, χώρα με εξαιρετικά προηγμένο σύστημα υγείας, τόσο αναφορικά με τις παρεχόμενες υπηρεσίες στους πολίτες, όσο και σε θέματα οργάνωσης και διοίκησης των νοσηλευτικών ιδρυμάτων, η συχνότητα του mobbing είναι 4,6%, ενώ στη μελέτη των Yildirim et al.,<sup>7</sup> η οποία πραγματοποιήθηκε στη Τουρκία, μια χώρα με διαφορετικό τρόπο ζωής, κουλτούρα και πολιτισμικό επίπεδο σε σχέση με τα Ευρωπαϊκά κράτη, η συχνότητα του mobbing βρέθηκε να είναι σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα (86,5%).

Ένα ακόμα σημαντικό εύρημα είναι ότι στην πλειοψηφία των μελετών, το mobbing αξιολογήθηκε ως ανεξάρτητη μορφή εργασιακής βίας, ενώ μόνο σε δύο μελέτες το mobbing αξιολογήθηκε ως ενιαία κατηγορία με τον εκφοβισμό (bullying).<sup>22,26</sup> Αυτό συμβάλλει στην εξαγωγή ασφαλέστερων συμπερασμάτων σχετικά με τη συχνότητα του φαινομένου του mobbing και των συνεπειών του τόσο στη σωματική όσο και στη ψυχική υγεία των νοσηλευτών, οδηγώντας στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή κατάλληλων παρεμβάσεων με σκοπό την εξάλειψη αυτού του δυσάρεστου φαινομένου. Το εύρημα αυτό έρχεται σε

συμφωνία με δύο προηγούμενες ανασκοπήσεις που είχαν διεξαχθεί αναφορικά με το mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό,<sup>12,13</sup> στις οποίες δόθηκε έμφαση στη διατύπωση προτάσεων για την δημιουργία ενός σχεδίου δράσης για την αντιμετώπιση του mobbing και την ψυχολογική υποστήριξη τόσο των νοσηλευτών που έχουν υποστεί αυτή τη μορφή εργασιακής βίας, όσο και των οικογενειών τους.

Επιπροσθέτως, ένα πολύ ενδιαφέρον εύρημα είναι ότι στη μελέτη των Efe et al.,<sup>20</sup> η οποία ήταν μεικτής μεθοδολογίας, η συχνότητα του mobbing όταν αξιολογήθηκε με τη χρήση ερωτηματολογίου ήταν αισθητά χαμηλότερη σε σχέση με τη συχνότητα του όταν αξιολογήθηκε με τη χρήση ημιδομημένης συνέντευξης (9,7% έναντι 33%). Αυτό το εύρημα τονίζει τη σημαντικότητα της χρήσης αντικειμενικών μεθόδων αξιολόγησης φαινομένων όπως το mobbing με τη χρήση σταθμισμένων κλιμάκων από ό,τι με τη χρήση ημιδομημένων συνεντεύξεων όπου ο συμμετέχοντας παρέχει τη δική του υποκειμενική άποψη, όπως αναφέρεται και στο άρθρο των Lakshman et al.<sup>28</sup>

Η συγκεκριμένη βιβλιογραφική ανασκόπηση έχει αρκετούς περιορισμούς που θα πρέπει να αναφερθούν. Ο βασικός περιορισμός, ο οποίος αποτελεί και βασικό εύρημα της ανασκόπησης, είναι η έλλειψη δημοσιευμένων μελετών από Ευρωπαϊκές,



Αφρικανικές και Λατινοαμερικάνικες χώρες, αλλά και από τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, οδηγώντας στο να μη μπορούν να προκύψουν ασφαλή συμπεράσματα για τη συχνότητα του mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό και τις διακυμάνσεις που παρουσιάζει ανά γεωγραφική περιοχή. Ένας ακόμα περιορισμός είναι ότι, η συστηματική ανασκόπηση πραγματοποιήθηκε μόνο σε μία βάση δεδομένων (PubMed), γεγονός που σημαίνει ότι πιθανόν να υπάρχουν και άλλες μελέτες με την ανωτέρω θεματολογία, οι οποίες μπορεί να έχουν αποδελτιωθεί σε άλλες βάσεις δεδομένων ή να μην έχουν δημοσιευτεί σε επιστημονικά περιοδικά, εισάγοντας έτσι στη συστηματική ανασκόπηση σημαντικό συστηματικό σφάλμα «δημοσίευσης».

Τέλος, ένας ακόμη περιορισμός που οδηγεί στην εισαγωγή ενός ακόμα σημαντικού σφάλματος είναι ότι ανασκοπήθηκαν μελέτες που είναι δημοσιευμένες μόνο στην αγγλική γλώσσα, γεγονός που σημαίνει ότι μπορεί να υπάρχουν μελέτες που αφορούν το συγκεκριμένο θέμα δημοσιευμένες σε άλλες γλώσσες και να μην έχουν συμπεριληφθεί.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το συμπέρασμα που προκύπτει από τη παρούσα συστηματική ανασκόπηση είναι ότι το mobbing είναι ένα φαινόμενο με αυξημένη συχνότητα, το οποίο έχει ποικίλες επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία των

νοσηλευτών, ωστόσο η συχνότητα του ποικίλει από χώρα σε χώρα.

Οι μελλοντικές μελέτες θα πρέπει να δώσουν έμφαση στη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας διαφόρων παρεμβάσεων τόσο για την εξάλειψη αυτού του φαινομένου εργασιακής βίας, όσο και για την ψυχολογική και πνευματική υποστήριξη των νοσηλευτών που την έχουν υποστεί, αλλά και των οικογενειών τους.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Κοΐνης Α, Βελονάκης Ε, Τζαβέλλα Φ, Τζιαφέρη Σ. Η επίδραση του φαινομένου mobbing (ηθική παρενόχληση) στην ποιότητα ζωής των επαγγελματιών υγείας. Το Βήμα του Ασκληπιού 2016;15(4):380–93.
2. Hirigoyen M. Ηθική Παρενόχληση στον Χώρο Εργασίας. Αθήνα, Εκδόσεις Πατάκη, 2002.
3. Meschkutat B, Stackelbeck M, Langenhoff G. Der Mobbing-Report. Sozialforschungsstelle, Dortmund. 2002 [Internet]. 2002 [cited 2020 Mar 30]. Available from: <http://www.sfsmobbingreport.de/mobbing1024/kurz.pdf>.
4. Σπυριδάκης Μ. Εξουσία και παρενόχληση στην εργασία. Αθήνα, Διόνικος, 2009.
5. Κοΐνης Α, Σαρίδη Μ. Εργασιακό στρες και η επίδρασή του στην επαγγελματική

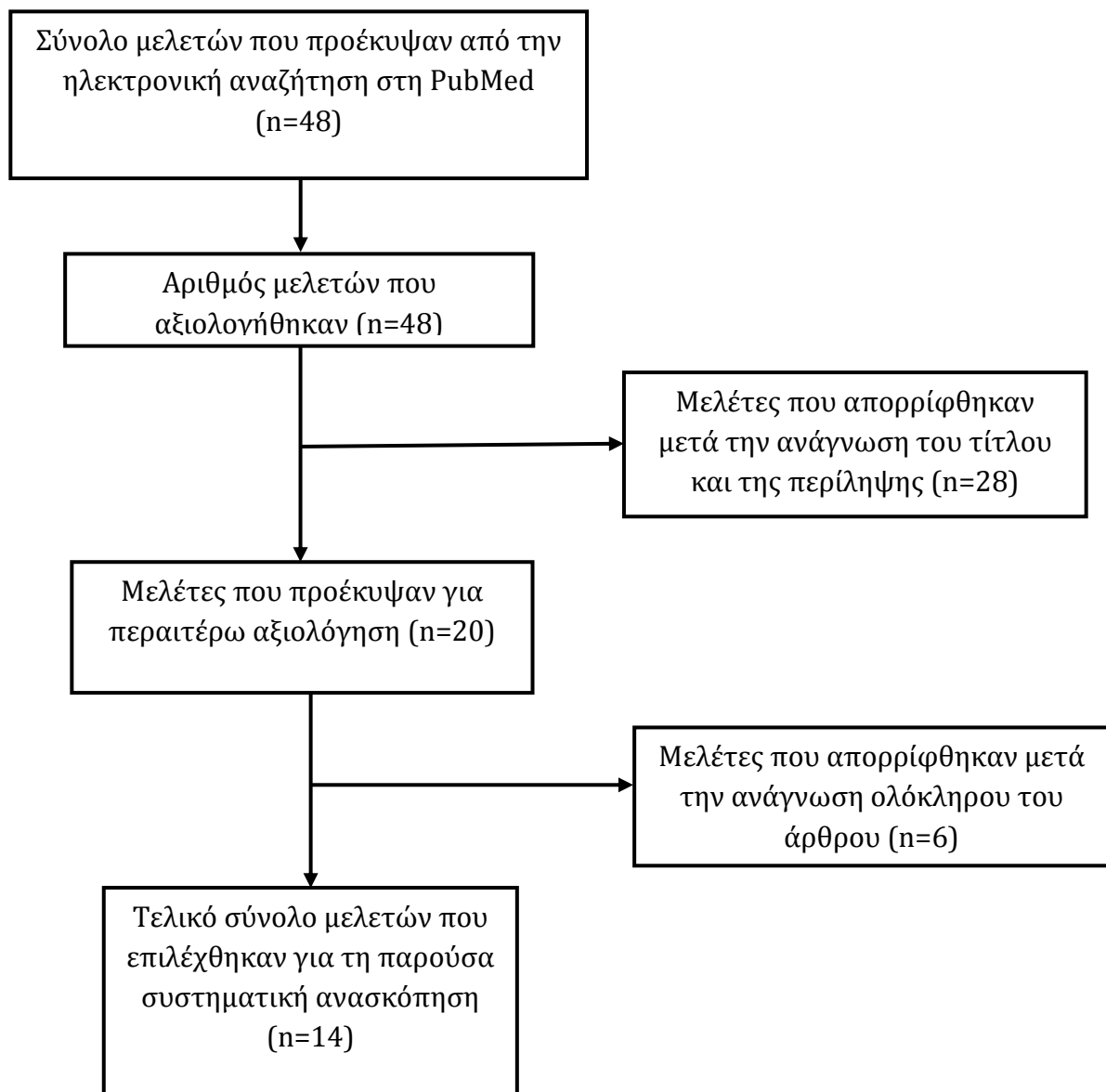
- 
- και προσωπική ζωή των Επαγγελματιών Υγείας. Το Βήμα του Ασκληπιού 2014;13(4):300-15.
6. Καρακιουλάφη Χ. Ψυχολογική και ηθική παρενόχληση στους χώρους εργασίας: ορισμοί του προβλήματος, θεσμική αντιμετώπιση του και εμπλοκή των φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων στη διαχείριση και αντιμετώπισή του. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων* 2003;32:21-37.
7. 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;16(8):1444-53.
8. Μπακέλλα Π, Γιάγκου Ε, Μπραχαντίνη Κ. Η επίδραση του Συνδρόμου mobbing στην επαγγελματική ζωή των Νοσηλευτών. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης* 2013;17:2-24.
9. Einarsen S, Mikkelsen E. Individual effects of exposure to bullying at work. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL (Eds). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice.* London: Taylor & Francis; 2003. 127-144 p.
10. McMahon J, MacCurtain S, OSullivan M, Murphy C, Turner T. report on the extent of bullying and negative workplace behaviors affecting Irish Nurses. Dublin Irish Nurses and Midwives Organization; 2013.
11. Νέλλα Π, Γκούζου Μ, Κολοβός Π, Χατζή Π, Κατοστάρας Φ, Βελέντζα Φ. Νοσηλευτές ΤΕΠ και επεισόδια βίας-Επιπτώσεις στην διοίκηση. 6ο Πανελλήνιο συνέδριο Management υπηρεσιών υγείας, Αλεξανδρούπολη, 2004.
12. Milutinović D, Prokes B, Gavrilov-Jerković V, Filipović D. [Mobbing--special reference to the nursing profession]. *Med Pregl* 2009;62(11-12):529-33.
13. Castronovo MA, Pullizzi A, Evans S. Nurse Bullying: A Review And A Proposed Solution. *Nurs Outlook* 2016;64(3):208-14.
14. Speedy S. Workplace violence: the dark side of organisational life. *Contemp Nurse* 2006;21(2):239-50.
15. Çevik Akyil R, Tan M, Saritaş S, Altuntaş S. Levels of mobbing perception among nurses in Eastern Turkey. *Int Nurs Rev* 2012;59(3):402-8.
16. Aksakal FNB, Karaşahin EF, Dikmen AU, Avcı E, Ozkan S. Workplace physical violence, verbal violence, and mobbing experienced by nurses at a university hospital. *Turk J Med Sci* 2015;45(6):1360-8.
-



17. Chen W-C, Hwu H-G, Kung S-M, Chiu H-J, Wang J-D. Prevalence and determinants of workplace violence of health care workers in a psychiatric hospital in Taiwan. *J Occup Health* 2008;50(3):288–93.
18. Chen W-C, Hwu H-G, Wang J-D. Hospital staff responses to workplace violence in a psychiatric hospital in Taiwan. *Int J Occup Environ Health* 2009;15(2):173–9.
19. da Silva João AL, Saldanha Portelada AF. Mobbing and Its Impact on Interpersonal Relationships at the Workplace. *J Interpers Violence* 2019;34(13):2797–812.
20. Efe SY, Ayaz S. Mobbing against nurses in the workplace in Turkey. *Int Nurs Rev* 2010;57(3):328–34.
21. Rasool SF, Wang M, Zhang Y, Samma M. Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *Int J Environ Res Public Health* 2020 01;17(3).
22. Jaradat Y, Nielsen MB, Kristensen P, Nijem K, Bjertness E, Stigum H, et al. Workplace aggression, psychological distress, and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *Appl Nurs Res ANR* 2016;32:190–8.
23. Ozturk H, Sokmen S, Yilmaz F, Cilingir D. Measuring mobbing experiences of academic nurses: development of a mobbing scale. *J Am Acad Nurse Pract* 2008;20(9):435–42.
24. Rayan A, Sisan M, Baker O. Stress, Workplace Violence, and Burnout in Nurses Working in King Abdullah Medical City During Al-Hajj Season. *J Nurs Res JNR* 2019;27(3):e26.
25. Terzioglu F, Temel S, Uslu Sahan F. Factors affecting performance and productivity of nurses: professional attitude, organisational justice, organisational culture and mobbing. *J Nurs Manag* 2016;24(6):735–44.
26. Teymourzadeh E, Rashidian A, Arab M, Akbari-Sari A, Hakimzadeh SM. Nurses exposure to workplace violence in a large teaching hospital in Iran. *Int J Health Policy Manag* 2014;3(6):301–5.
27. Tong M, Schwendimann R, Zúñiga F. Mobbing among care workers in nursing homes: A cross-sectional secondary analysis of the Swiss Nursing Homes Human Resources Project. *Int J Nurs Stud* 2017;66:72–81.
28. Lakshman M, Sinha L, Biswas M, Charles M, Arora NK. Quantitative vs qualitative research methods. *Indian J Pediatr* 2000;67(5):369–77.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



**Διάγραμμα ροής:** Απεικόνιση των βημάτων της συστηματικής ανασκόπησης της βιβλιογραφίας

**Πίνακας 1.** Συνοπτική παρουσίαση των μελετών της ανασκόπησης.

<b>Πρώτος συγγραφέας, Είδος μελέτης, Χώρα</b>	<b>Μελετώμενο δείγμα</b>	<b>Ποσοστό επιπολασμού του mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό</b>	<b>Επιπτώσεις του mobbing στο νοσηλευτικό προσωπικό</b>
Yildirim (2007), <sup>7</sup> Συγχρονική μελέτη, Τουρκία	505 νοσηλευτές	86,5%	Αίσθημα κούρασης και στρες, πονοκέφαλος βουλιμία, γαστρεντερικές διαταραχές, έντονη στεναχώρια, κλάμα
Çevik Akyil (2012), <sup>15</sup> Συγκριτική μελέτη, Τουρκία	180 νοσηλευτές	Αυξημένη συχνότητα (δεν δίνεται αριθμητική τιμή)	M/Δ
Baran Aksakal (2014), <sup>16</sup> Συγκριτική μελέτη, Τουρκία	538 νοσηλευτές	17,1%	N/Δ
Chen (2008), <sup>17</sup> Συγχρονική μελέτη, Ταϊβάν	222 νοσηλευτές	15,8%	M/Δ
Chen (2009), <sup>18</sup> Συγχρονική μελέτη, Ταϊβάν	230 νοσηλευτές	15,82%	M/Δ
Da Silva João (2016), <sup>19</sup> Συγχρονική μελέτη, Πορτογαλία	3.227 νοσηλευτές	18,28%	Άγχος, αϋπνία, ευερεθιστότητα, αίσθημα απογοήτευσης, αίσθημα αποτυχίας και ανικανότητας, δυσκολία στη συγκέντρωση και αίσθημα ανασφάλειας
Efe (2010), <sup>20</sup> Μεικτού ερευνητικού σχεδιασμού (ποιοτική και συγχρονική), Τουρκία	206 νοσηλευτές στη συγχρονική και 16 στη ποιοτική	9,7% στη συγχρονική και 33% στη ποιοτική μελέτη	M/Δ

Τρίμηνη, ηλεκτρονική έκδοση του Τμήματος Νοσηλευτικής,  
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Faiz Rasool (2020), <sup>21</sup> Συγχρονική μελέτη, Κίνα	345 νοσηλευτές	M/Δ	Μείωση της παραγωγικότητας, αύξηση των επιπέδων στρες, άγχους και κατάθλιψης, ευερεθιστότητα, απουσία από το χώρο εργασίας, μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία.
Jaradat (2016), <sup>22</sup> Συγχρονική μελέτη, Νορβηγία	343 νοσηλευτές	7,3%	Μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία
Ozturk (2007), <sup>23</sup> Συγχρονική μελέτη, Τουρκία	162 νοσηλευτές	34%	M/Δ
Rayan (2019), <sup>24</sup> Συγχρονική μελέτη, Σαουδική Αραβία	118 νοσηλευτές	61%	Υψηλά επίπεδα στρες και επαγγελματικής εξουθένωσης
Terzioglu (2016), <sup>25</sup> Συγχρονική μελέτη, Τουρκία	772 νοσηλευτές	M/Δ	Χαμηλή απόδοση και παραγωγικότητα
Teymourzadeh (2014), <sup>26</sup> Συγχρονική μελέτη, Ιράν	301 νοσηλευτές	29%	M/Δ
Tong (2016), <sup>27</sup> Συγχρονική μελέτη, Μελέτη, Ελβατία	5.311 επαγγελματίες υγείας	4,6%	Προβλήματα υγείας, τάσεις φυγής, χαμηλή επαγγελματική ικανοποίηση, μειωμένο αίσθημα ασφάλειας και χαμηλή συνεργατικότητα

**M/Δ:** Μη διαθέσιμο