職場霸凌：隱形的傷害與應對之道

諮商心理師 張十安



在現今社會中，工作壓力、情緒調適及關係議題等較為常見的困境及挑戰。然而，我們可能會忽略另一種隱形的傷害－職場霸凌。職場霸凌不僅影響我們的身心健康，也可能對整個職場的工作氛圍及效能造成長遠的傷害。職場霸凌的形式有很多種，且有時候容易被忽視。因此，本文將探討職場霸凌的特徵、其可能帶來的影響以及如何有效應對。

什麼是職場霸凌？

職場霸凌是指在工作環境中，某個或某些員工對其他員工進行持續性的侮辱、排擠、貶低或威脅。這些行為可能是言語上的攻擊，也可以是行為上的排擠，甚至是公開或隱性的工作打壓。霸凌者的行為可能具有權力不對等的特徵，利用自己的職位或影響力，對受害者進行精神或情感上的傷害。

常見的職場霸凌行為包括：

公開羞辱與侮辱：在同事面前貶低、諷刺或嘲笑受害者。這種行為可能容易讓受害者感到丟臉或自卑，傷害其自尊心。

工作排擠：故意排除受害者參與團隊會議或重要工作任務，讓其感到孤立無援。

過度監控或無理要求：不合理地要求受害者完成額外或不可能完成的工作，並對其進行過度監視。

謠言與誹謗：散播關於受害者的謠言，誤導他人對其產生偏見。

身體或言語威脅：有些霸凌者會以威脅或肢體接觸來恐嚇受害者。

職場霸凌對個人、組織的影響

受害者可能會感到無助、焦慮、心情低落，甚至對工作產生厭倦感、疲憊感，以致無法完成其工作。長期的心理壓力更可能引發身體健康問題，例如失眠、胃腸道疾病、甚至心血管疾病。

而對企業來說，職場霸凌的影響更為深遠，比如：因受害者的工作表現受到影響，進而導致工作效率下降、失去工作動力或提高離職率。其次，霸凌行為如果未能得到有效的處理，可能間接影響到整個團隊工作氣氛，以致員工之間失去信任和合作，最終影響到整體的工作氛圍和團隊精神。

如何應對職場霸凌？

自我保護與冷靜應對：當遭遇霸凌行為時，受害者需要保持冷靜，不讓霸凌者的行為影響自己的情緒。可以嘗試向霸凌者表明自己對於這樣的行為感到不舒服，並適當地設置界限。

紀錄事件：受害者詳細記錄每一次的霸凌事件，包括時間、地點、涉及的人物及事件的具體內容。這些紀錄可以作為後續申訴的證據。

尋求支持：尋找信任的同事或上司，將問題告訴他們，並請求他們的支持。如果公司內有員工援助計劃或心理健康資源，也可以主動尋求專業幫助。

與人力資源部門溝通：如果霸凌行為持續存在，受害者可以將問題向人力資源部門反映。大多數企業都有相關的政策和程序來處理這類問題。人力資源部門的介入有助於提供一個公正的環境來解決問題。

建立企業文化：企業應該致力於創造一個尊重和包容的工作環境，防範霸凌行為的發生。定期開展員工培訓，讓員工了解什麼是霸凌行為，如何辨識霸凌，並強調尊重他人權益的重要性。

設立反霸凌政策：公司應該有清楚的反霸凌政策，並確保所有員工都了解該政策的內容及其重要性。這不僅有助於防止霸凌行為的發生，也為受害者提供了有效的反抗渠道。

職場霸凌是當今職場中一個不容忽視的問題，它不僅危害我們的身心健康，也影響職場的工作氛圍與團隊合作。

面對職場霸凌的辦法之一，便是不能忽視這些霸凌警訊，且須採取行動，以創建和諧、尊重的工作環境。

當面對職場霸凌時，如果有需要，心理諮商亦可協助受害者釐清自身情緒反應，幫助重建自信，並提供具體的應對策略與技巧，學習如何在職場中建立健康的界限。

圖片來源：pexels