

תופעת הבריונות במקום העבודה הינה תופעה רווחת שזוכה למחקרים רבים החל מתחילת שנות האלפיים (Einarsen, 2010). זאת, מתוך הבנה הולכת וגוברת כי מימדי התופעה והשלכותיה גדולים מהמשוער. מחקרים מראים (למשל: Vartia, 2001) כי לבריונות השפעה משמעותית על ביצועי העובדים ועל המוטיבציה שלהם במקום העבודה, הן בטווח הזמן הקצר והן בטווח הזמן הארוך. בריונות צוברת תשומת לב גוברת מחוקרים בגלל השפעותיה המזיקות הן על העובדים והן על הארגון כולו (Trepanier, Fernet, & Austin, 2015). בין היתר, בריונות עלולה להוביל להתנהגות סוטה במקום העבוד, הכוללת פגיעה בעובדים או ברכוש ארגון. התנהגות זו יוצרת דאגה רבה בארגונים (Bennett & Robinson, 2003), במיוחד לאור הנזקים כלכליים וחברתיים שהיא גורמת לארגון וליתר עובדיו. הנזקים הכלכליים לחברות השונות נאמדים בעלות של מיליארדי דולרים (Bensimon, 1997; Mendoza, 1999), וכוללים פרט לנזק הכלכלי, גם עלייה בעלות הכיסוי הביטוחי של החברה ונזק למוניטין של החברה. כל אלה יכולים להוביל בסופו של דבר למוסר עבודה ירוד אצל עובדי הארגון (Filipczak, 1993; Slora, Joy & Terris 1991).

לאור חשיבת הנושא, החלטנו לבדוק בעבודה זו את ההשפעות וההשלכות של תופעת הבריונות במקום העבודה על העובדים הנפגעים מהתופעה. זאת, תוך התמקדות בהשפעת הבריונות על המוטיבציה בעבודה בקרב מי שנפגע ממנה. בנוסף, ננסה לבדוק מה הן ההשלכות של הבריונות על קורבנות הבריונות, והאם הדבר גורם לשינוי בהתנהגותם להתנהגות סוטה ופוגענית במקום העבודה כלפי הארגון עצמו או כלפי עובדים אחרים.

בריונות והשלכותיה הפרסונליות והארגוניות

בריונות במקום העבודה מוגדרת כי כמקרה בו אדם נחשף במקום עבודתו להתנהגות שלילית, שיטתית, עוינת ומכוונת כלפיו שחוזרת על עצמה לאורך זמן. הגורם הפוגע יכול להיות חבר לעבודה או מנהל הקשור לאותו עובד או כפיף שלו. בחלק מהמקרים יסבול העובד מבריונות של קבוצת עובדים אחרת כלפיו. התנהגות זו יכולה לבוא לידי ביטוי באופן מילולי (לעג, הערות פוגעניות, התעללות מילולית) חרם או באופן פיסי, ומשפיעה באופן רגשי שלילי על העובד הסובל ממנה. בחלק מהמקרים, נתפס מי שסובל מבריונות

במקום העבודה כמי שלא זוכה לתמיכה חברתית מספקת על מנת להצליח לעצור את ההטרדה אותה הוא חווה (Salin, 2003; Mikkelsen and Einarsen, 2010; Trépanier, Fernet and Austin, 2014).

אדם שסובל מבריונות חווה פגיעה מהותית ביכולתו להגשים שניים מתוך שלושת צרכיו הבסיסיים: עצמאות ומסוגלות. כבר בטווח הזמן הקצר, הוא סובל משחיקת משאבים, שמקשה עליו להתגונן מפני מעשי הבריונות לאורך זמן, ויעילותו וחיוניותו כעובד נפגעים. הצורך הבסיסי שאינו נפגע באופן מיידי הוא הצורך החברתי. עובד החווה בריונות עדיין זקוק להשתייכות חברתית משמעותית. השתייכות שכזאת, ומתן האפשרות לשוחח עם מישהו אחר שמעריך אותו על החוויה שהוא עובר יכולה לעזור לו להתמודד עם הבריונות ואף להפסיק אותה על ידי התערבות של מישהו אחר (Trépanier et. al, 2014).

בריונות גורמת לפגיעה בבריאותו ורווחתו של הקורבן. הקורבן סובל מפגיעה פסיכולוגית משמעותית: הוא חווה ירידה בביטחונו העצמי, סובל מחרדה, מתח, מצוקה, הפרעות שינה, בעיות זיכרון, עצבנות דיכאון ושנאה עצמית. בנוסף, בריונות פוגעת במסירותו וביעילותו של העובד במקום העבודה, הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך (Mikkelsen and Einarsen, 2010). מיקלסן ואינארסן (2010) טוענים כי במקרים רבים חלק מהמאפיינים העולים אצל קורבנות בריונות זהים למאפיינים של הפרעת דחק פוסט טראומטית (PTSD), כאשר כ-29% מהמקרים קורבנות הבריונות אכן מפתחים PTSD. יחד עם זאת, יש לסייג את ממצאם ולומר כי אותם האנשים חוו בעברם מאירוע טראומטי משמעותי נוסף, אליו הם מייחסים את ההפרעה. לבסוף, יש לציין כי בריונות פוגעת לא רק בקורבן, אלא גם במי שעד לגילויי הבריונות, הסובל גם הוא ממתח וחרדה (Vartia, 2001; Mikkelsen and Einarsen, 2010; Trépanier et. al, 2014).

Salin (2003) עומד על הפערים המגדריים הקיימים בחשיפה לבריונות. לטענתו, מספר הנשים הנפגעות מתופעת הבריונות בארגונים גבוה יותר בהשוואה למספר הגברים. יתרה מכך, חמישית מהנשים סובלות מבריונות מצד הכפופים שלהן, בעוד אצל הגברים תופעה שכזו אינה קיימת. יש לציין כי גברים ונשים נבדלים גם בתפיסת את אקט הבריונות ואת הקורבן של מעשה הבריונות: נשים תופסות את האדם שנוהג בבריונות כאשם במעשה, בעוד גברים מאשימים את הקורבן שלא הצליח להגן על עצמו. כמו כן, גברים נרתעים משימוש מהמילה בריונות, ורואים אותה ככשלון אישי. על כן, גבר שהיה קורבן של מעשה בריונות, יתקשה בחלק מהמקרים להגדיר עצמו ככזה.

לבריונות במקום עבודה השלכות ארגוניות שליליות נרחבות. הן פוגעות לא רק בתפקוד הקורבן לבריונות, אלא בכלל הארגון: בריונות גורמת לירידה במידת שביעות הרצון של העובדים ממקום עבודתם; פוגעת באווירה במקום העבודה ויוצרת תחושה של סטרים; מגדילה את תחלופת