

직장 내 괴롭힘의 열가지 특징

(2006년 4월 International Ombudsman Association 학술 대회에서 Camilo Azcarate, Nicholas Diehl, Howard Gadlin, and Patricia J. Lynch 가 한 발표 중에서 발췌)

❖ 직장 내 괴롭힘 행동 특징:

1. 공개 석상에서는 매력적으로 행동함; 희생자를 지배하고 통제하려는 의도로 그 매력을 발휘한다.
2. 개인적인 자리에서 희생자의 힘을 축소시키고, 그의 명예를 실추시키기 위해 근거 없는 소문을 퍼트린다.
3. 개인적인 자리에서는 분명 그를 지지하고 격려하지만, 공개 석상에서 희생자의 실수를 드러낸다.
4. 현실을 왜곡하여 그 자신은 좋게 보이고, 희생자는 나쁘게 보이게 하도록 만든다.
5. 가식적이다; 올바른 말을 하는 것 같지만, 사실은 희생자를 부당하게 이용하고, 교묘하게 다룬다.
6. 회피한다; 정확한 답은 주지 않은채, 문제가 발생할 경우엔 화를 낸다.
7. 거만하고, 독선적이다, 그 자신의 중요성만 부풀린다.
8. 수동적-공격적이다, 정보를 감추고, 고립을 조성한다.
9. 희생자를 갖고 놀며, 그의 고통이나 힘듦에 대해서는 다른 이들에게 책임을 전가한다.
10. 염려하는 척하지만, 실은 희생자를 모욕한다.

❖ 직장내 괴롭힘이 일어날 가능성을 보여주는 증상들:

- 높은 사직 및 전직율.
- 병가의 사용이 잦아짐
- 스트레스와 관련된 장애 증세가 증가함.

❖ 직장내 괴롭힘에 대처 가능한 전략들은 다음의 내용을 포함한다:

1. 괴롭힘을 받는 것에 충분한 이해를 보이고, 그의 관점에서 이야기를 들어준다.
2. 그의 행동을 바꾸고, 현실감을 심어 주기 위해, 직장 내 괴롭힘에 대한 인식을 가질 수 있도록 도움을 준다.
3. 직장 내 괴롭힘과 관련하여 도움을 주는 기관에 대한 의식을 키운다.
4. 감정적으로 직장 내 괴롭힘을 피하기 위해, 고용시 주의를 기울인다; 상대가 처한 상황을 이해 가능한 자를 찾는다.
5. 보복적 성격의 괴롭힘 행동을 피하기 위해 진급을 시킬 경우 주의를 기울인다.
6. 사업적인 결과 뿐아니라, 대인 관계에 원만한 관리자를 양성한다.
7. 관리자 들에게 대인 관계 기술을 향상시키기 위한 교육을 실시한다.

원본을 보고자 하시는 분은 다음의 웹페이지를 참조하시기 바랍니다.

<http://www.uiowa.edu/~ooombuds/10Characteristics.pdf>

Translated by Yousun Shin (yousun-shin@uiowa.edu, 319-335-2461), Language Consultant, University of Iowa, Cultural Linguistic Services, February, 2007