



媒體報導

日期: 2019年6月6日(星期四)
資料來源: 經濟日報 — 行政人員 Executive Market — A28
標題: 辦公室「非常同事」 衛生問題最難忍
參考網址: 請按此

辦公室「非常同事」 衛生問題最難忍

「灰爆」影響團隊士氣 「慌失失」損工作效率

工作最開心莫過於遇上好同事並肩作戰，但碰上「非常同事」卻令人頭痕。有調查發現，打工仔最難接受的同事類型，三甲分別為「不雅衛生狀況」、「公司住家化」及「躁底」；逾8成受訪者認為「灰爆」同事會影響團隊士氣，7成半亦認為「慌失失」同事會影響工作效率。

■本報記者 張凱傑

基督教家庭服務中心轄下的盈力僱員服務顧問，與求職平台 Recruit 於去年12月至今年1月，透過網上問卷訪問807名員工，了解職場對「非常同事」的看法與管理層的處理手法。受訪者當中，橫跨零售、銀行、保險、資訊科技、教育、政府等超過13個行業，當中逾5成為前綫基層員工，中層佔約4成，而高層就只有約4%。

躁底公司住家化 影響他人

調查發現，不雅衛生狀況如有濃烈體味、頭皮、口臭、尾指甲特長、擦鼻屎等特徵，為受訪者最難以接受的非常同事。以5分為完全接受最高分計算，不雅衛生狀況僅有1.18分。

▶打工仔遇到非常同事，大部分人都會選擇迴避或避免與對方合作。(資料圖片)



其次是公司住家化及躁底的同事，接受程度同樣只得1.57分。調查指出，同事將公司視作屋企，可能是歸屬感的表現。但如果在辦公室處理極度私人的事情，如剪指甲、擠暗瘡黑頭、敷面膜、進食重口味的食品等行為，或已經過界影響他人。而躁底同事的特徵包括常於公司發脾氣、指罵他人，甚至不斷講粗口，將工作問題升級，小事化大。

若以2.5分為合格門檻而言，難以接受的項目還包括妄想被加害(1.68分)、亢奮(1.9分)、灰爆(1.95分)、偏執(2.3分)及慌失失(2.32分)。有受訪者更列舉，弄污廁格或將污物塗在牆上；狂噴乾髮噴霧令公司瀰漫一片霧氣；在會議室閉門食榴槤，但氣味經過風系統四散；將喇叭枝到最大聲又唱又跳，都是非常同事的駭人行為。

雖然逾9成受訪者表示曾遇過非常同事，但大部分會選擇迴避或避免與對方合作，尤其遇到不雅衛生、妄想被加害的同事，近7成人都會避之則吉。遇到慌失失、灰爆、枱面極度混亂的同事，

「非常同事」特徵

排名	特徵	接受程度評分
1	不雅衛生狀況	1.18
2	公司住家化	1.57
3	躁底	1.57
4	妄想被加害	1.68
5	亢奮	1.90
6	灰爆	1.95

▶盈力僱員服務顧問調查發現，打工仔最難接受不雅衛生、公司住家化及躁底的同事；管理層亦應關懷「非常同事」的背後原因。(黃建輝攝)

就較多人願意協助和教導。1成半受訪者表示，遇到偏執的非常同事，分鐘會申請調職甚至辭職。調查指出，逾8成受訪者認為灰爆及妄想被加害的同事會影響團隊士氣，7成半亦認為慌失失同事會影響工作效率。逾7成人認為管理層應介入躁底及妄想被加害的非常同事，然而大部分受訪者都認為管理層並無採取行動，只有4成半人指出管理層曾針對枱面混亂的同事作出勸喻，反映管理層與同事的期望出現落差。

顧問管理層 轉介予醫生

盈力僱員服務顧問高級培訓顧問黃錦翔指出，管理層很多時只看到員工的業績表現，而忽略在工作以外的其他行為，亦較少接觸前綫員工，因而未有察覺「非常員工」的問題；加上部分涉及精神健康的問題，管理層也不懂得處理，建議管理層應適時轉介醫生協助，但他強調處理非常員工時應避免歧視，關心勝過責罰。

同事逃避與他接觸，老闆更有針對及挑剔的言詞。不過輔導員發現，阿強以前的衛生情況並非如此，自他去年與拍拖8年的未婚妻分手後，才開始荒廢生活，對梳洗、收拾房屋、公事包、洗衣服等失去動力。輔導員於是先處理阿強感情方面的情緒，再幫助他重建規律的生活，讓人際關係重回正轨。

盈力僱員服務顧問培訓顧問李淑婷指出，部分非常同事背後可能遇上工作壓力、個人情緒困擾，甚至個人危機，但都透過心理輔導或情緒治療解決。標籤和排擠不但會影響同事的身心健康，更會影響部門的士氣及團隊合作，僱主應主動關注。

關懷背後原因 對同事多諒解



非常同事或會影響團隊的士氣和工作效率，但盈力僱員服務顧問高級經理吳慧琪指出，不雅衛生及躁底等情況，背後可能隱藏性格、壓力，甚至創傷等問題，同事及管理層應關懷背後原因。

調查反映管理層與前綫員工，就處理非常同事問題上出現期望落差。她建議，公司應定期舉辦溝通、團隊建立等培訓活動，讓員工學習正面及理性表達感受，避免挑剔或指摘，成為別人眼中的非常同事；同時也讓員工學會體諒，避免將對方妖魔化，說出冒犯和歧視的言詞，有技巧地反映對方問題，協定過難關。

管理層做好氛圍 辦情緒講座

她指出，一旦同事遇上壓力或精神健康問題，管理層難以直接協助時，更應引入專業的職業輔導服務，作為公司的關愛措施，讓同事的情緒得到專業疏導，避免影響公司的士氣和生產力。她認為管理層要有「胸頭」，應與前綫同事多溝通。

為了增加歸屬感，部分公司或容許員工在工作間內處理私人事務。但她提醒，僱員應自律切忌過火，尤其避免進行有關個人衛生護理、有濃烈氣味等自私行為。如果影響工作環境及公司形象，這類彈性的待遇隨時會被收緊，與管理層的關係也可能變得緊張。

她認為有時管理層未必沒有處理事件，但私下介入又沒有明顯成效，同事並不知情，建議管理層宜做好整個氛圍，例如舉辦情緒管理等講座，讓員工切實感到高層有做事，有時同事因為講座了解更多後，也會對非常同事有多一份諒解。

公事包飛出甲由 失戀文員遭排擠



任職公營機構文員的阿強，曾因公事包飛出甲由，嚇得同事東奔西走，令上司留下壞印象。他因個人儀容及衛生遭同事排擠，決定尋求僱員輔導協助，才發現生活習慣改變，原來跟拍拖8年未婚妻分手的傷痛有關。

由於同事認為阿強衣著不整潔，身體發出異味，公事包充斥雜物，甚至食物碎屑，認定他為公司最不受歡迎的人物。

僱員輔導 人際關係重回正轨

每當他經過，同事就會大叫「甲由呀」、「幾時找滅蟲公司嚟殺小強」等冷言嘲語。阿強亦發覺





工作最開心莫過於遇上好同事並肩作戰，但碰上「非常同事」卻令人頭痕。

有調查發現，打工仔最難接受的同事類型，三甲分別為「不雅衛生狀況」、「公司住家化」及「躁底」；逾8成受訪者認為「灰爆」同事會影響團隊士氣，7成半亦認為「慌失失」同事會影響工作效率。

基督教家庭服務中心轄下的<<<盈力>>>僱員服務顧問，與求職平台 Recruit 於去年12月至今年1月，透過網上問卷訪問807名員工，了解職場對「非常同事」的看法與管理層的處理手法。受訪者當中，橫跨零售、銀行、保險、資訊科技、教育、政府等超過13個行業，當中逾5成為前綫基層員工，中層佔約4成，而高層就只有約4%。

躁底公司住家化 影響他人

調查發現，不雅衛生狀況如有濃烈體味、頭皮、口臭、尾指甲特長、撩鼻屎等特徵，為受訪者最難以接受的非常同事。以5分為完全接受最高分計算，不雅衛生狀況僅只有1.18分。

其次是公司住家化及躁底的同事，接受程度同樣只得1.57分。調查指出，同事將公司視作屋企，可能是歸屬感的表現。但如果在辦公室處理極度私人的事情，如剪指甲、擠暗瘡黑頭、敷面膜、進食重口味的食品等行為，或已經過界影響他人。而躁底同事的特徵包括常於公司發脾氣、指罵他人、甚至不斷講粗口，將工作問題升級，小事化大。

若以2.5分為合格門檻而言，難以接受的項目還包括妄想被加害（1.68分）、亢奮（1.9分）、灰爆（1.95分）、偏執（2.3分）及慌失失（2.32分）。有受訪者更列舉，弄污廁格或將污物塗在牆上；狂噴乾髮噴霧令公司瀰漫一片霧氣；在會議室閉門食榴槤，但氣味經通風系統四散；將喇叭校到最大聲又唱又跳，都是非常同事的駭人行為。

雖然逾9成受訪者表示曾遇過非常同事，但大部分會選擇迴避或避免與對方合作，尤其遇到不雅衛生、妄想被加害的同事，近7成人都會避之則吉。遇到慌失失、灰爆、枱面極度混亂的同事，就較多人願意協助和教導。1成半受訪者表示，遇到偏執的非常同事，分分鐘會申請調職甚至辭職。

調查指出，逾8成受訪者認為灰爆及妄想被加害的同事會影響團隊士氣，7成半亦認為慌失失同事會影響工作效率。逾7成人認為管理層應介入躁底及妄想被加害的非常同事，然而大部分受訪者都認為管理層並無採取行動，只有4成半人指出管理層曾針對枱面混亂的同事作出勸喻，反映管理層與同事的期望出現落差。





基督教家庭服務中心
Christian Family Service Centre

香港九龍觀塘翠屏道3號

3 Tsui Ping Road, Kwun Tong, Kowloon, Hong Kong.

電話 Tel: (852) 2861 0283 電郵 E-mail: cfsc@cfsc.org.hk

傳真 Fax: (852) 2520 0438 網址 Website: www.cfsc.org.hk

顧問倡管理層 轉介予醫生

盈力僱員服務顧問高級培訓顧問黃錦翔指出，管理層很多時只看到員工的業績表現，而忽略在工作以外的其他行為，亦較少接觸前綫員工，因而未有察覺「非常員工」的問題；加上部分涉及精神健康的問題，管理層也不懂得處理，建議管理層應適時轉介醫生協助，但他強調處理非常員工時應避免歧視，關心勝過責罰。

- 完 -



香港公益金會員機構
Member Agency of The Community Chest

Prepared by CU 20190606