



## 媒體報導

日期： 2013年8月7日(星期三)  
資料來源： 新晚報 - 要聞資訊  
標題： 過半打工仔職場受欺凌  
參考網址： [請按此](#)

### 過半打工仔職場受欺凌

【本報記者陳天偉報道】最近一項調查指出，逾半打工仔曾在工作期間遇到欺凌行為，包括被惡意批評、被迫加班、受同事排擠等。調查又發現，逾四成人在遇到欺凌時會選擇啞忍，相反會主動向公司投訴或求助的只有約一成人。有專家表示，欺凌行為會令人有負面情緒，對工作及個人精神健康均有影響，建議公司管理層加強與前線員工溝通，並設立內部不記名意見機制，減少工作間欺凌行為。



● 專家指欺凌行為會對員工心理造成很大傷害，影響同事間的和諧。

調查於今年5月進行，以電話形式訪問509名在職人士，探討香港工作間欺凌問題。調查結果顯示，約八成受訪者同意背後中傷、言語侮辱、受滋擾或整蠱、被刻意指派於惡劣環境工作等，均屬辦公室欺凌行為。有超過一半受訪者表示，曾遇上上述欺凌行為，又認為剝削福利，如請假被多番刁難、申請津貼被拒等，最令他們感到氣憤。

#### 四成人受欺凌啞忍

對於辦公室欺凌行為，約四成受訪者會選擇啞忍，近一成半人表示不會放在心上，只有近一成人會選擇向公司投訴或主動求助。調查又發現，逾半受訪者認為公司對欺凌事件知情，但只有不足3%人表示管理層會嘗試調停或就事件展開調

查。另外，有八成受訪者認為被欺凌者性格懦弱怕事、社交技巧差，五成人則認為欺凌者性格霸道、年資較長。曾遇上辦公室欺凌行為的阿郁表示，同事取笑其體形肥胖，又嘲笑他有體味，阿郁曾向經理反映亦未能得到正面回應，令他情緒低落及不願上班，嚴重打擊他對人際關係的信心。

#### 倡設不記名意見機制

負責調查的盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民表示，欺凌行為會對員工心理造成很大傷害，影響同事間的和諧，建議公司管理層加強與前線員工溝通，提高對員工異常行為的敏感度，又可設立內部不記名意見機制，就有關事件展開調查。

最近一項調查指出，逾半打工仔曾在工作期間遇到欺凌行為，包括被惡意批評、被迫加班、受同事排擠等。調查又發現，逾四成人在遇到欺凌時會選擇啞忍，相反會主動向公司投訴或求助的只有約一成人。有專家表示，欺凌行為會令人有負面情緒，對工作及個人精神健康均有影響，建議公司管理層加強與前線員工溝通，並設立內部不記名意見機制，減少工作間欺凌行為。

調查於今年5月進行，以電話形式訪問509名在職人士，探討香港工作間欺凌問題。調查結果顯示，約八成受訪者同意背後中傷、言語侮辱、受滋擾或整蠱、被刻意指派於惡劣環境工作等，均屬辦公室欺凌行為。有超過一半受訪者表示，曾遇上上述欺凌行為，又認為剝削福利，如請假被多番刁難、申請津貼被拒等，最令他們感到氣憤。

#### 四成人受欺凌啞忍

對於辦公室欺凌行為，約四成受訪者會選擇啞忍，近一成半人表示不會放在心上，只有近一成人會選擇向公司投訴或主動求助。調查又發現，逾半受訪者認為公司對欺凌事件知情，但只有不足3%人表示管理層會嘗試調停或就事件展開調查。另外，有八成受訪者認為被欺凌者性格懦弱怕事、社交技巧差，五成人則認為欺凌者性格霸道、年資較長。





曾遇上辦公室欺凌行為的阿郁表示，同事取笑其體形肥胖，又嘲笑他有體味，阿郁曾向經理反映亦未能得到正面回應，令他情緒低落及不願上班，嚴重打擊他對人際關係的信心。

### 倡設不記名意見機制

負責調查的**盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民**表示，欺凌行為會對員工心理造成很大傷害，影響同事間的和諧，建議公司管理層加強與前線員工溝通，提高對員工異常行為的敏感度，又可設立內部不記名意見機制，就有關事件展開調查。

- 完 -

