



媒體報導

日期： 2013年8月7日 (星期三)
資料來源： am730 - 新聞 - A8
標題： 近半選擇啞忍 逾五成人職場「被恰」
參考網址： [請按此](#)

A.8 2013.8.7 WED
NEWS.
am730
新聞

近半選擇啞忍 逾五成人職場「被恰」

LOCAL 本地

在職場上，除了工作能力，人際關係處理也相當重要。有僱員服務機構的調查發現，超過五成人曾在工作間受欺凌，近七成欺凌者是上司。欺凌行為包括被惡意批評、被人鬧做狗，以及被迫超時工作，但有近半數會選擇啞忍及沉默。調查機構建議，管理層應加強與前線員工溝通，並設立機制處理相關投訴，減少工作間的欺凌行為。

基督教家庭服務中心的盈力僱員服務顧問 (圖) 在今年5月，委託浸會大學以電話訪問509名在職人士，發現近九成人認為，使用言語侮辱、利用網絡電郵背後中傷均屬於欺凌行為。

調查顯示，超過五成被訪者曾經在工作間受欺凌，但接近半數選擇啞忍及沉默；只有一成人選擇將事情反映予上級，但管理層往往採取視而不見的態度。

上司忽視嚴重性

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民表示，管理層在處理員工關係時往往不夠重視，加上亦不懂處理，甚至認為受害者求助只是開玩笑，並以「不要上心」等說話敷衍了事，結果令受害人不但未獲上司協助，更會積累負面情緒，影響工作效率；若情況持續，被欺凌者或會聯成一線，與欺凌者兩派對立，弄至水火不容的局面，發生衝突時已進入難以解決的地步。

他建議，企業設立內部意見機制，接受匿名投訴，並多了解職場環境、對員工的異常行為提高敏感度，亦可個別約見員工但保證保密面談內容，讓被欺凌者撇除顧慮，暢所欲言；員工亦應注意個人情緒，切忌「對號入座」，受欺凌時應作出適度反駁，讓欺凌者停止欺凌行為。



被訪者曾遇的欺凌行為

欺凌種類	百分率(%)
出口傷人 (例如：被惡意批評/挑剔、被人鬧做狗)	64%
惡鏢工作 (例如：「做埋上頭嗰份」、被迫OT、做一些厭惡或根本「唔識做」的工作)	50.3%
人際戰場 (例如：被放暗箭、某同事的錯誤被電郵給全公司、被排擠於飯局外)	45.1%
惡劣工作處境 (例如：放工前才被分派繁重工作、故意被安排坐於洗手間附近、要幫老闆買飯)	40%
剝削福利 (例如：請假被多番刁難查問、申請進修津貼被拒)	25.9%

註：可選多項





在職場上，除了工作能力，人際關係處理也相當重要。有僱員服務機構的調查發現，超過五成人曾在工作間受欺凌，近七成欺凌者是上司。欺凌行為包括被惡意批評、被人鬧做狗，以及被迫超時工作，但有近半數會選擇啞忍及沉默。調查機構建議，管理層應加強與前線員工溝通，並設立機制處理相關投訴，減少工作間的欺凌行為。

基督教家庭服務中心的盈力僱員服務顧問(圖)在今年5月，委託浸會大學以電話訪問509名在職人士，發現近九成人認為，使用言語侮辱、利用網絡電郵背後中傷均屬於欺凌行為。

調查顯示，超過五成被訪者曾經在工作間受欺凌，但接近半數選擇啞忍及沉默；只有一成人選擇將事情反映予上級，但管理層往往採取視而不見的態度。

上司忽視嚴重性

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民表示，管理層在處理員工關係時往往不夠重視，加上亦不懂處理，甚至認為受害者求助只是開玩笑，並以「不要上心」等說話敷衍了事，結果令受害人不但未獲上司協助，更會積累負面情緒，影響工作效率；若情況持續，被欺凌者或會聯成一線，與欺凌者兩派對立，弄至水火不容的局面，發生衝突時已進入難以解決的地步。

他建議，企業設立內部意見機制，接受匿名投訴，並多了解職場環境、對員工的異常行為提高敏感度，亦可個別約見員工但保證保密面談內容，讓被欺凌者撇除顧慮，暢所欲言；員工亦應注意個人情緒，切忌「對號入座」，受欺凌時應作出適度反駁，讓欺凌者停止欺凌行為。

- 完 -

