



媒體報導

日期： 2013年8月7日(星期三)
資料來源： 商報 -香港新聞 -A14
標題： 逾半打工仔工作曾遭欺凌
參考網址： [請按此](#)

逾半打工仔工作曾遭欺凌

團體調查

【香港商報訊】實習記者吳麗如報道：日前一名57歲工人疑被同事排擠和針對，導致他登上廠巴向多名曾有積怨同事揮刀狂斬，此宗血案引起大眾關注工作間欺凌問題。有僱員服務顧問公司調查發現，超過一半在職人士在工作間曾遇到欺凌事件，近七成欺凌者是上司；四成被欺凌者會選擇啞忍。該機構認為，管理層應加強與前線員工溝通，並設立機制，接受不具名的投訴，及時處理相關投訴，以減少工作間的欺凌行為。



盈力僱員服務首席顧問孫立民(左)與高級經理吳慧琪講述調查結果。
記者 吳麗如攝

逾四成受訪者選擇啞忍

基督教家庭服務中心與僱員服務顧問公司，在今年5月訪問509名在職人士，主要集中在中層和基層及前線員工，當中八成受訪者認為，最常見的欺凌行為包括背後中傷、言語侮辱、受滋擾或整蠱及被刻意指派於惡劣環境下工作。

不過，被欺凌在職人士中42.2%的人選擇「啞忍」，其次是選擇「不介意」或不會放在心上；只有一成的人會採取積極對策，向公司投訴或求助。而發現同事受欺凌，近半人亦寧願置身事外。

與此同時，超過一半的被訪者認為管理層對欺凌事件知情，但過半數的人在對被欺凌者性格個人特質等因素的調查中，發現被欺凌者多數是懦弱怕事、社交技巧差、工作表現差、樣貌不好、年資短及處於基層或前線崗位。而數據亦顯示近七成的被訪者是上司，同樣欺凌者多數霸道囂張、或有人脈及後台等。

有見及此，盈力僱員服務顧問公司建議上司及管理層應加強與前線員工的溝通，鼓勵各經理或主

欺凌者特質速寫

霸道囂張
的性格

人脈廣/
有後台

年資長

高層

盈力僱員服務顧問

被欺凌者特質速寫

懦弱/怕事
的性格

社交技巧差

基層/
前線

工作
表現差

樣貌
不討好

盈力僱員服務顧問

管，對員工的異常行為提高敏感度，建立內部意見機制，接受不具名投訴。

促採360度員工績效評估

此外，公司可考慮採用「360度員工績效評

估」，讓前線同事有機會對上司表達意見。而被欺凌者本身，應該提高社交技巧、學習處理情緒和衝突技巧。針對多數被欺凌者面對不公時採取「死忍」的現象，機構則建議公司考慮聘用外間專業的僱員輔導服務。

5天類最常見的職場欺凌行為一覽

排名	種類	頻數	百分率
1	出口傷人(工作表現被過分惡意批評/挑剔、言語侮辱,如被人鬧做狗)	173	64%
2	惡劣工作(被指派不合理工作,如做理上頭嚙份、被迫超時工作、做一些厭惡或根本不會做的工作)	136	50.3%
3	人際戰場(透過網絡、電郵、言語中傷;被放暗箭、被排擠/杯葛/滋擾)	122	45.1%
4	惡劣的工作處境(不合理工作時間及被刻意指派於惡劣環境下工作:如放工前才被分派繁重工作、故意被安排於洗手間附近工作、幫老闆買飯等)	108	40%
5	剝削福利(應有的福利如假期及進修津貼被無理克扣或刁難)	70	25.9%

發生欺凌事件時如何應對

方法	頻數	百分率
啞忍、忍耐、沉默	114	42.2%
不介意、當對方透明	381	4.1%
調節、求助、向上司或有關部門反映、投訴	321	1.9%
迴避辭職	27	10.0%
宣洩、向他人訴苦	26	9.6%
自我提升自我反省及改善	17	6.3%
其他	441	6.35%



日前一名57歲工人疑被同事排擠和針對，導致他登上廠巴向多名曾有積怨同事揮刀狂斬，此宗血案引起大眾關注工作間欺凌問題。有僱員服務顧問公司調查發現，超過一半在職人士在工作間曾





遇到欺凌事件，近七成欺凌者是上司；四成被欺凌者會選擇啞忍。該機構認為，管理層應加強與前線員工溝通，並設立機制，接受不具名的投訴，及時處理相關投訴，以減少工作間的欺凌行為。

逾四成受訪者選擇啞忍

基督教家庭服務中心與僱員服務顧問公司，在今年5月訪問509名在職人士，主要集中在中層和基層及前線員工，當中八成受訪者認為，最常見的欺凌行為包括背后中傷、言語侮辱、受滋擾或整蠱及被刻意指派於惡劣環境下工作。

不過，被欺凌在職人士中42.2%的人選擇「啞忍」，其次是選擇「不介意」或不會放在心上；只有一成的人會採取積極對策，向公司投訴或求助。而發現同事受欺凌，近半人亦寧願置身事外。

與此同時，超過一半的被訪者認為管理層對欺凌事件知情，但過半數的人在對被欺凌者性格個人特質等因素的調查中，發現被欺凌者多數是懦弱怕事、社交技巧差、工作表現差、樣貌不好、年資短及處於基層或前線崗位。而數據亦顯示近七成的被訪者是上司，同樣欺凌者多數霸道囂張、或有人脈及后台等。

有見及此，盈力僱員服務顧問公司建議上司及管理層應加強與前線員工的溝通，鼓勵各經理或主管，對員工的異常行為提高敏感度，建立內部意見機制，接受不具名投訴。

促採360度員工績效評估

此外，公司可考慮採用「360度員工績效評估」，讓前線同事有機會對上司表達意見。而被欺凌者本身，應該提高社交技巧、學習處理情緒和衝突技巧。針對多數被欺凌者面對不公時採取「死忍」的現象，機構則建議公司考慮聘用外間專業的僱員輔導服務。

- 完 -

