



媒體報導

日期：2013年8月7日(星期三)
資料來源：新報 - 港聞 - A9
標題：職場受同事欺凌普遍 製造不良文化 高層漠視懶理
參考網址：[請按此](#)

新報 Hong Kong Daily News

港聞

職場受同事欺凌普遍 製造不良文化 高層漠視懶理

工作是生活其中一部份，但原來過半數人都受過職場欺凌，如被人單打、專啃惡頂工作，僱員輔導機構指，大部份被欺凌者都懦弱怕事，社交技巧亦差，若情況未被阻止，加上社交網絡催化，分分鐘在公司造成不良文化。

採訪：靜態組



基督教家庭服務中心僱員服務顧問，於5月份委託浸大，訪問了509名在職人士，結果發現，53%曾遇過職場欺凌事件，當中被人惡意批評挑剔，和被派「惡啃」工作最多，分別有64%和50.3%。除此以外，被同事排擠、被人暗中放箭、被安置於較差的工作環境的情況，亦屬常見。不過，42.4%都指不會因「被恰」而反抗，只會啞忍，14.1%則表示不會放在心上。調查顯示，被欺凌時，52.5%同事都置身事外，而且有54.8%受訪者指公司管理層都知道事件，但53.4%則指即使管理層知道，都不會理會或處理。

被「恰」與性格能力有關

僱員服務首席顧問**孫立民**指，研究亦發現，受訪者認為被欺凌者和性格、人際關係和職級都有密切關係，不少都認為「被恰者」都是懦弱怕事、社交技巧差、工作表現差，分別有83%、90%和82.8%表示認同；亦有95.3%和90.9%受訪者認為他們是基層或前線員工，和年資較短。至於「恰人

者」，則分別有97.8%和74.3%受訪者認為他們有後台和是高層。

孫立民稱，調查顯示大多數情況下上司都不會處理問題，但他認為若公司內遭欺凌的員工越來越多，會形成一種不良文化，卻不能將「搞事份子」調職工作崗位或解僱，對於新入職的同事而言，亦會感覺到並非一個好的工作地方，對公司有莫大傷害。

WhatsApp興起新欺凌戰場

他又指，近年社交網站和WhatsApp等溝通工具興起，為欺凌問題多加一個戰場，亦令問題越鬧越大。他指，要解決職場欺凌問題，最好以制度解決，建議上司及管理層加強與前線員工溝通，不定期約見不同職級的同事，特別是性格較內向和欠缺人際關係技巧的，以了解他們遇到的困難，並保證面談內容絕對保密。此外，公司亦可設立內部意見機制，接受不具名的投訴，並可設立導師計劃(Mentorship)，委派正面和資深員工作為新同事的導師(Mentor)，協助新同事適應，並提供除上司以外尋求協助的途徑。

上司開WhatsApp群組獨漏她

提防吊桶 職場欺凌難以避免，即使是往日一同工作的戰友，也可因「新老細」上場，轉向針對自己，被欺凌者日日提心吊膽，最終患上初期焦慮症。專家指，由於被欺凌者沒有良好社交技巧，不斷啞忍甚至可能會想尋死。

昔日戰友疏離

今年四十多歲的June，在一間公營機構當文職廿多年，是公司老臣子，但數月前部門的一位新主任，上任後搞小圈子，June便因沒有「埋堆」，並和上司「頂嘴」，被視為上司「眼中釘」，如當她呈交的文件有用錯標點、行距不一等，上司便會把文件電郵給整個辦公室的同事，用嚴厲言詞指摘。

同事常在玩WhatsApp，原來上司開了個同事群組，唯獨沒有邀請她加入。昔日合作無間的友好同事，變得對她有所避忌，更表示：「費事俾老細以為我哋好Friend啦！」

而且，即使上司和同事都知道她腰傷未癒，上司卻要求她搬運很重的文件箱，並說：「唔係幾箱嘢嘅搬唔到嗎？」更將她的座位安排在又冷又有異味的角落。不過，由於工作表現評核在即，所以June亦敢怒不敢言。

開電郵冒冷汗

6個月後，June陸續出現壓力症狀，每次打開電郵都會冒冷汗，害怕收到上司批評。當有人穿高跟鞋走過，便全身發抖，以為是上司要走過來斥責，儼如一頭驚弓之鳥，經過輔導員的初步評估，認為她有初期焦慮症症狀。

僱員服務高級經理**吳慧琪**指，大部份被欺凌者性格都較懦弱，社交技巧亦差，但啞忍只會助長欺凌，不少求助者都會出現焦慮和抑鬱等症狀，甚至有自殺念頭。

面對欺凌時，她建議要改善社交技巧，對欺凌言語有適當回應，亦不要太敏感，對號入座，否則只會令自信心更受打擊。

新報記者





工作是生活其中一部份，但原來過半數人都受過職場欺凌，如被人單打、專啃惡頂工作，僱員輔導機構指，大部份被欺凌者都懦弱怕事，社交技巧亦差，若情況未被阻止，加上社交網絡催化，分分鐘在公司造成不良文化。

基督教家庭服務中心盈力僱員服務顧問，於5月份委託浸大，訪問了509名在職人士，結果發現，53%曾遇過職場欺凌事件，當中被人惡意批評挑剔，和被派「惡啃」工作最多，分別有64%和50.3%。除此以外，被同事排擠、被人暗中放箭、被安置於較差的工作環境的情況，亦屬常見。不過，42.4%都指不會因「被恰」而反抗，只會啞忍，14.1%則表示不會放在心上。調查顯示，被欺凌時，52.5%同事都置身事外，而且有54.8%受訪者指公司管理層都知道事件，但53.4%則指即使管理層知道，都不會理會或處理。

被「恰」與性格能力有關

盈力僱員服務首席顧問孫立民指，研究亦發現，受訪者認為被欺凌者和性格、人際關係和職級都有密切關係，不少都認為「被恰者」都是懦弱怕事、社交技巧差、工作表現差，分別有83%、80%和82.8%表示認同；亦有95.3%和90.9%受訪者認為他們是基層或前線員工，和年資較短。至於「恰人者」，則分別有97.8%和74.3%受訪者認為他們有後台和是高層。

孫立民稱，調查顯示大多數情況上司都不會處理問題，但他認為若公司內遭欺凌的員工越來越多，會形成一種不良文化，卻不能將「搞事份子」調職工作崗位或解僱，對於新入職的同事而言，亦會感覺到並非一個好的工作地方，對公司有莫大傷害。

WhatsApp 興起新欺凌戰場

他又指，近年社交網站和 WhatsApp 等溝通工具興起，為欺凌問題多加一個戰場，亦令問題越鬧越大。他指，要解決職場欺凌問題，最好以制度解決，建議上司及管理層加強與前線員工溝通，不定期約見不同職級的同事，特別是性格較內向和欠缺人際關係技巧的，以了解他們遇到的困難，並保證面談內容絕對保密。此外，公司亦可應設立內部意見機制，接受不具名的投訴，並可設立導引計劃（Mentorship），委派正面和資深員工作為新同事的導師（Mentor），協助新同事適應，並提供除上司以外尋求協助的途徑。

上司開 WhatsApp 群組獨漏她

職場欺凌難以避免，即使是往日一同工作的戰友，也可因「新老細」上場，轉向針對自己，被欺凌者日日提心吊膽，最終患上初期焦慮症。專家指，由於被欺凌者沒有良好社交技巧，不斷啞忍甚至可能會想尋死。

昔日戰友疏離

今年四十多歲的 June，在一間公營機構當文職廿多年，是公司老臣子，但數月前部門的一位新主任，





上任後搞小圈子，June 便因沒有「埋堆」，並和上司「頂嘴」，被視為上司「眼中釘」，如當她呈交的文件有用錯標點、行距不一等，上司便會把文件電郵給整個辦公室的同事，用嚴厲言詞指摘。同事常在玩 WhatsApp，原來上司開了個同事群組，唯獨沒有邀請她加入。昔日合作無間的友好同事，變得對她有所避忌，更表示：「費事俾老細以為我好 Friend 啦！」

而且，即使上司和同事都知道她腰傷未癒，上司卻要求她搬運很重的文件箱，並說：「唔係幾箱都搬唔到嘅？」更將她的座位安排在又冷又有異味的角落。不過，由於工作表現評核在即，所以 June 亦敢怒不敢言。

開電郵冒冷汗

6 個月後，June 陸續出現壓力症狀，每次打開電郵都會冒冷汗，害怕收到上司批評。當有人穿高跟鞋走過，便全身發抖，以為是上司要走過來斥責，儼如一頭驚弓之鳥，經過輔導員的初步評估，認為她有初期焦慮症症狀。

盈力僱員服務高級經理吳慧琪指，大部份被欺凌者性格都較懦弱，社交技巧亦差，但啞忍只會助長欺凌，不少求助者都會出現焦慮和抑鬱等症狀，甚至有自殺念頭。

面對欺凌時，她建議要改善社交技巧，對欺凌言語有適當回應，亦不要太敏感，對號入座，否則只會令自信心更受打擊。

- 完 -