



媒體報導

日期： 2013年8月7日 (星期三)
資料來源： 成報 - 要聞 - A2
標題： 打工仔受辱 四成寧啞忍 公司懶理投訴 等同助長欺凌
參考網址： 請按此

打工仔受辱 四成寧啞忍

公司懶理投訴 等同助長欺凌



■調查發現，面對這些不合理的對待，超過四成被欺凌者只會選擇啞忍，更有逾半受害人表示同事會置身事外。(網上圖片)

作為打工仔，有否在工作表現上，被過分挑剔？不公平地編排工作時間？或在網絡或電郵等，被人「罵得背脊」？被人開做狗？一項調查發現，逾半受訪者在職場曾遭受一種以上的欺凌行為，面對這些不合理的對待，超過四成被欺凌者只會選擇啞忍，若尋求援助也不易，因為有逾半受害人表示同事會置身事外。負責調查的機構認為，若公司不處理投訴個案，等於鼓勵欺凌行為，最後或會招致損失。他們建議管理層應設立機制，接受不具名投訴，並加強與前線員工溝通，以減少工作間的欺凌行為。

實習記者歐陽曉玲報導

日前有部門主管懷疑遭受同事欺凌，怒斬積怨多時的同事，事件引起社會關注在職場間問題。基督教家庭服務中心轄下的盈力僱員服務顧問，於今年5月透過電話訪問了509名在職人士，以了解職場欺凌問題，這是他們首次進行的同類調查工作。

背後中傷侮辱最常見

調查結果顯示，當中八成受訪者認為，最常見的欺凌行為包括被背後中傷、言語侮辱、行為騷擾及被惡整等。53%受訪者曾遇到一種以上的欺凌行為，當中包括被惡意批評、被人開做狗及被迫做厭惡性工作，但超過四成的被欺凌者選擇啞忍，只有一成人會向上司或有關部門反映和投訴。調查又發現，52.2%的被欺凌者認為其他同事是「花生友」，對自己已被欺凌的情況視若無睹，只有25.2%的同事會安撫及抱不平。54.8%的被欺凌者相信上司知道發生該欺凌事件，但近六成的上司都會選擇不理或表示不清楚事件。

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民昨日在記者會上表示，很多管理層不願處理公司內部欺凌事件，原因是部分欺凌行為涉及主觀感受，難以界定對與錯，欺凌者和被欺凌者均會自辯，屆時

就會出現「公說公有理、婆說婆有理」的局面。他建議上司及管理層應加強與前線員工溝通，可以不定期約見不同職級的同事，了解他們遇到的困難。

公司應設不具名投訴

他認為公司應設立內部意見機制，接受不具名的投訴，由專責小組展開調查。當公司要處理工作分配或編更事宜時，公司應透過特定的制度安排分工，避免再發生不公平的情況。他又稱，若公司不處理投訴個案，等於鼓勵欺凌行為，最後或會招致損失。

除了管理層要積極處理工作間欺凌事件外，被欺凌者亦應懂得保護自己。盈力僱員服務顧問高級經理吳慧琪在同一場合認為，很多被欺凌者十分在意同事的談話內容，經常「對號入座」，胡思亂想下造成心理壓力。

被欺凌者面對欺凌行為又只懂得啞忍，欠缺正面宣洩和傾訴途徑，後果非常嚴重。她表示，曾有求助者證實患上抑鬱症或焦慮症，甚至有自殺行為。她提醒被欺凌者應該拒絕欺凌事件，例如上司指派不合理的工作時，可以有禮而堅決地拒絕。她又謂，如果欺凌情況非常嚴重，被欺凌者就應向管理層反映事件和向專家求助。

職場中箭 工作間欺凌調查

基督教家庭服務中心 盈力僱員服務顧問



■調查指超過一半的受訪者在工作上曾遇過一種或以上(何嘉駿攝)

工作間十大欺凌行為

工作間欺凌行為	百分率(%)
1 透過網絡/電郵/言語等被「罵得背脊」	85.3
2 被人言語侮辱/責罵	83.7
3 被人刻意滋擾	80.2
4 被刻意指派在惡劣環境下工作	78.8
5 被同事排擠/杯葛	76.2
6 工作表現被過分挑剔/惡意批評	73.9
7 被指派不合理的工作性質	72.3
8 被上司不公平地分配工作	71.9
9 不能享用應有的員工福利	70.5
10 被不公平地編排工作時間	56.4

資料來源：盈力僱員服務顧問

欺凌者及被欺凌特質

特質	欺凌者	被欺凌者
性格	霸道、囂張	懦弱、怕事
年資	長	短
職級	高層	基層、前線
社交能力	人脈廣、有後台	社交技巧差
工作能力	工作表現突出	工作沒有特別表現

資料來源：盈力僱員服務顧問

「老臣子」受百般針對

工作間欺凌情況甚為常見，但不可輕視其嚴重性，40多歲的文員，被新入職的主任肆意欺凌，不單止把事主調至較冷及有異味的座位，以圖孤立事主，當受害者做錯輕微程序時，便以電郵通知所有同事，務求把事件放大，向外宣傳，以達到其欺凌的目的。在承受如此不恰當的欺凌事件後，事主的自信心大受影響，情緒出現問題，更患上焦慮症，需向專業人士求助。

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民昨日在記者會上分享兩宗個案，他表示June從事一間公營機構的文職人員20多年，算是公司中的「老臣子」，八個月前，一位新主任入職成為她的上司，誰料June的噩夢從此開始。

新上司對她的工作百般挑剔，倘若她呈交的文件出現絲毫錯誤，例如用錯標點，行距不一等，上司便把該文件透過電郵發送全部門同事，公開指摘她的錯誤。上司又以裝修為由，安排事主坐在又冷又有異味的地方，把她孤立起來。同事也不敢主動邀請她外出用膳，擔心上司以為她們是好朋友。

倉務員被笑「豬腩肉」

在沉重的心理壓力下，直接影響June的工作心理狀況，孫立民進一步稱，每當她打開電郵都會冒冷汗，當有人穿高跟鞋走過時，她會以為是上司走過，全身發抖。後來便求診，經輔導員初步評估，證實June患有初期焦慮症的徵狀，須要轉介到臨床心理學家作進一步治療。

至於化名阿郁是一間大型連鎖店的倉務員，他入職三個月一直被同事嘲笑體形肥胖，被稱為「豬腩肉」。同事時常模仿他笨拙的動作，又笑他的手臂像金華火腿一樣，令阿郁非常難堪。由於天氣炎熱，阿郁有較大的體味，同事都會嘲笑他放毒氣。他曾向經理反映被欺凌情況，但經理卻認為這是同事間開玩笑而已，不作理會，令阿郁感到非常無奈，最後決定向專業人士求助。

輔導員認為阿郁的自我形象低落，同事的言語欺凌對他的心理造成極大傷害，嚴重打擊他的人際信心，即使轉了新的工作崗位，阿郁亦會擔心同類情況再度發生。

實習記者歐陽曉玲



作為打工仔，有否在工作表現上，被過分挑剔？不公平地編排工作時間？或在網絡或電郵等，被人「篤背脊」？被人鬧做狗？一項調查發現，逾半成受訪者在職場曾遭受一種以上的欺凌行為，面對這些不合理的對待，超過四成被欺凌者只會選擇啞忍，若想尋求援助也不易，因為有逾半受害人表示同事會置身事外。負責調查的機構認為，若公司不處理投訴個案，等於鼓勵欺凌行為，最後或會招致損失。他們建議管理層應設立機制，接受不具名投訴，並加強與前線員工溝通，以減少工作間的欺凌行為。

日前有部門主管懷疑遭受同事欺凌，怒斬積怨多時的同事，事件引起社會關注在職欺凌問題。**基督教家庭服務中心**轄下的**盈力僱員服務顧問**，於今年5月透過電話訪問了509名在職人士，以了解職場欺凌問題，這是他們首次進行的同類調查工作。

背後中傷侮辱最常見

調查結果顯示，當中八成受訪者認為，最常見的欺凌行為包括被背後中傷、言語侮辱、行為騷擾及被整蠱等。53%受訪者曾遇到一種以上的欺凌行為，當中包括被惡意批評、被人鬧做狗及被迫做厭惡性工作，但超過四成的被欺凌者選擇啞忍，只有一成人會向上司或有關部門反映和投訴。調查又發現，52.2%的被欺凌者認為其他同事是「花生友」，對自己被欺凌的情況視若無睹，只有25.2%的同事會安撫及抱不平。54.8%的被欺凌者相信上司知道發生該欺凌事件，但近六成的上司都會選擇不理或表示不清楚事件。

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民昨日在記者會上表示，很多管理層不願處理公司內部欺凌事件，原因是部分欺凌行為涉及主觀感受，難以介定對與錯，欺凌者和被欺凌者均會自辯，屆時就會出現「公說公有理、婆說婆有理」的局面。他建議上司及管理層應加強與前線員工溝通，可以不定期約見不同職級的同事，了解他們遇到的困難。

公司應設不具名投訴

他認為公司應設立內部意見機制，接受不具名的投訴，由專責小組展開調查。當公司要處理工作分配或編更事宜時，公司應透過特定的制度安排分工，避免再發生不公平的情況。他又稱，若公司不處理投訴個案，等於鼓勵欺凌行為，最後或會招致損失。

除了管理層要積極處理工作間欺凌事件外，被欺凌者亦應懂得保護自己。**盈力僱員服務顧問高級經理吳慧琪**在同一場合認為，很多被欺凌者十分在意同事的談話內容，經常「對號入座」，胡思亂想下造成心理壓力。

被欺凌者面對欺凌行為又只懂得啞忍，欠缺正面宣洩和傾訴途徑，後果非常嚴重。她表示，曾有求助者證實患上抑鬱症或焦慮症，甚至有自殺行為。她提醒被欺凌者應該拒絕欺凌事件，例如上司指派不合理的工作時，可以有禮而堅決地拒絕。她又謂，如果欺凌情況非常嚴重，被欺凌者就應向管



理層反映事件和向專家求助。

「老臣子」受百般針對

工作間欺凌情況甚為常見，但不要輕看其嚴重性，40多歲的文員，被新入職的主任肆意欺凌，不單止把事主調至較冷及有異味的座位，以圖孤立事主，當受害人做錯輕微程序時，便以電郵通知所有同事，務求把事件放大，向外宣傳，以達到其欺凌的目的。在承受如此不恰當的欺凌事件後，事主的自信心大受影響，情緒出現問題，更患上焦慮症，需向專業人士求診。

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民昨日在記者會上分享兩宗個案，他表示 June 從事一間公營機構的文職人員 20 多年，算是公司中的「老臣子」，八個月前，一位新主任入職成為她的上司，誰料 June 的噩夢從此開始。

新上司對她的工作百般挑剔，倘若她呈交的文件出現絲毫錯誤，例如用錯標點，行距不一等，上司便把該文件透過電郵發送全部門同事，公開指摘她的錯處。上司又以裝修為由，安排事主坐在又冷又有異味的地方，把她孤立起來。同事也不敢主動邀請她外出用膳，擔心上司以為她們是好朋友。

倉務員被笑「豬腩肉」

在沉重的心理壓力下，直接影響 June 的工作心理狀況，孫立民進一步稱，每當她打開電郵都會冒冷汗，當有人穿高跟鞋走過時，她會以為是上司走過，全身發抖。後來便求診，經輔導員初步評估，證實 June 患有初期焦慮症的徵狀，須要轉介到臨床心理學家作進一步治療。

至於化名阿郁是一間大型鎖店的倉務員，他入職三個月一直被同事嘲笑體形肥胖，被稱為「豬腩肉」。同事時常模仿他笨拙的動作，又笑他的手臂儼如金華火腿一樣，令阿郁非常難堪。由於天氣炎熱，阿郁有較大的體味，同事都會嘲笑他放毒氣。他曾向經理反映被欺凌情況，但經理卻認為這是同事間開玩笑而已，不作理會，令阿郁感到非常無奈，最後決定向專業人士求助。

輔導員認為阿郁的自我形象低落，同事的言語欺凌對他的心理造成極大傷害，嚴重打擊他的人際信心，即使轉了新的工作崗位，阿郁亦會擔心同類情況再度發生。



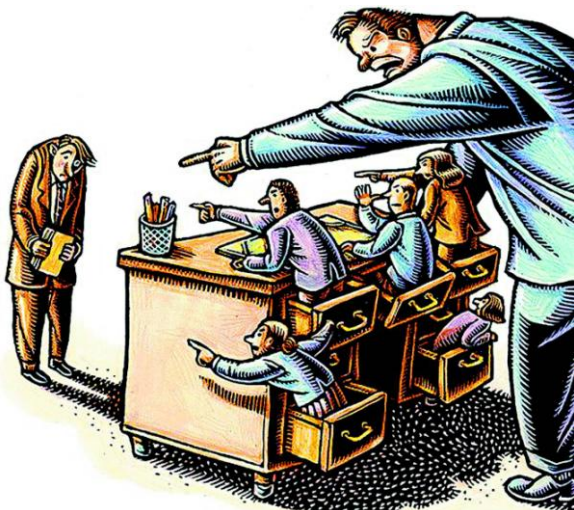


基督教家庭服務中心
Christian Family Service Centre

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



調查指超過一半的受訪者在工作上曾遇過一種或以上的欺凌行為。



調查發現，面對這些不合理的對待，超過四成被欺凌者只會選擇啞忍，更有逾半受害人表示同事會置身事外。

- 完 -



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

Prepared by CAD-CU 20130807