



## 媒體報導

日期： 2015年3月25日(星期三)  
資料來源： 蘋果日報 - 港聞 - A7  
標題： 港人抗拒回內地工作 六成寧辭職  
參考網址： [請按此](#)

排名	鬧爆處境	會因而考慮辭職	處境的鬧爆指數*
1	不良經營手法 (誇大產品功效/提供劣質產品)	77.10%	7.84(1)
2	大/小便要匯報	67.30%	7.80(2)
3	員工受到監視(例如在辦公室安裝閉路電視/出入公司要搜身)	62.30%	7.16(3)
4	要被派到內地工作	61.70%	4.86(13)
5	上司或老闆會集體訓斥/ 當眾開人	57.60%	6.93(4)

資料來源：基督教家庭服務中心轄下盈力僱員服務顧問所委託的調查 \*鬧爆指數以10分為滿分

### 港人抗拒回內地工作 六成寧辭職

【本報訊】有研究顯示，員工最愛「晒命」的處境依次是人工高、有意義、成就感，而最「鬧爆」的處境依次為公司經營手法不良、去洗手間要匯報、員工受監視等。這些鬧爆處境亦是頭三位最多受訪者認為會因而考慮要辭職的處境，但排第四位的因素「要被派返大陸做嘢」，鬧爆排名僅十三位。調查機構認為，或反映僱員對被派往內地工作感到無奈，以辭職逃避。

基督教家庭服務中心轄下盈力僱員服務顧問委託浸大就市民對工作的愛與恨進行研究，希望協助優化企業管治和提升員工工作熱誠，於2014年8月至9月以電話訪問801名在職人士及要求他們就處境提供事例。機構將晒命事件歸納為四類：物質報酬(如花紅比人高很多)、目標與意義(如有份買地起樓)、職業發展(如為高官親手預備盛宴)，及虛榮感(如有人認得自己)，人工高是受訪者最愛的晒命處境。

#### 較着重工作生活平衡

機構亦將鬧爆事例分成四類：損害尊嚴或個人原則(如記錄去廁所的時間及次數)、影響公餘生活(如上司凌晨3、4時來電安排工作)、嚴格或不合理要求(如上司發現員工Whatsapp訊息已讀責難其不回覆)及惡劣工作環境(如公司沒有廁所要到公廁解決)。

研究發現80、90後最抗拒放工後仍要和老闆談公事，鬧爆評分為6.42及6.21，較其他年齡組別的5.71至5.31為高。另外前線員工亦對此項及返大陸工作給予較高鬧爆評分，機構認為，說明他們較着重工作生活平衡。 ■記者張焯嫻

有研究顯示，員工最愛「晒命」的處境依次是人工高、有意義、成就感，而最「鬧爆」的處境依次為公司經營手法不良、去洗手間要匯報、員工受監視等。這些鬧爆處境亦是頭三位最多受訪者認為會因而考慮要辭職的處境，但排第四位的因素「要被派返大陸做嘢」，鬧爆排名僅十三位。調查機構認為，或反映僱員對被派往內地工作感到無奈，以辭職逃避。

基督教家庭服務中心轄下盈力僱員服務顧問委託浸大就市民對工作的愛與恨進行研究，希望協助優化企業管治和提升員工工作熱誠，於2014年8月至9月以電話訪問801名在職人士及要求他們就處境提供事例。機構將晒命事件歸納為四類：物質報酬(如花紅比人高很多)、目標與意義(如有份買地起樓)、職業發展(如為高官親手預備盛宴)，及虛榮感(如有人認得自己)，人工高是受訪者最愛的晒命處境。

### 較着重工作生活平衡

機構亦將鬧爆事例分成四類：損害尊嚴或個人原則(如記錄去廁所的時間及次數)、影響公餘生活(如上司凌晨3、4時來電安排工作)、嚴格或不合理要求(如上司發現員工Whatsapp訊息已讀責難其不回覆)及惡劣工作環境(如公司沒有廁所要到公廁解決)。

研究發現80、90後最抗拒放工後仍要和老闆談公事，鬧爆評分為6.42及6.21，較其他年齡組別的5.71至5.31為高。另外前線員工亦對此項及返大陸工作給予較高鬧爆評分，機構認為，說明他們較着重工作生活平衡。

- 完 -

