



媒體報導

日期: 2019年6月6日 (星期四)
資料來源: 晴報 — News — P4
標題: 男文員公事包藏甲由 嚇怕同事
參考網址: [請按此](#)



6.6.2019 Thu | skypost.hk

基督教家庭服務中心轄下的「盈力僱員服務顧問」與招聘機構早前進行問卷調查，共收集了807份問卷，了解職場上的「非常同事」類型及影響，逾7成受訪者為25至44歲。

調查預設了12種的「非常行為」，包括衛生問題、精神問題及非一般打扮。結果顯示，受訪者最難接受的「非常行為」為不雅衛生狀況，例如有濃烈體味、有頭皮等，其次是「公司住家化」及躁底。

「盈力僱員服務顧問」培訓顧問李淑婷表示，曾有30多歲、在公營機構任文職的男士因公事包爬出甲由而遭同事歧視，被同事戲稱為「小強」，導致他與同事的關係欠佳，更被老闆針對及挑剔，事主後來求助，經輔導後發現他的「非常行為」源於受到感情打擊，始荒廢生活。

上司宜了解行為成因

惟調查顯示，大部分受訪者會選擇以迴避方式應對，例如面對「不雅衛生狀況」及妄想被加害的同事，分別有74.7%和65.8%的人會以「迴避/免同佢合作」來應付。他們亦認為「非常同事」會為公司帶來負面影響，包括影響團隊士氣及工作效率，也有機會影響公司形象。另外，大部分受訪者認為支援「非常同事」是管理層的責任，但他們普遍認為管理層的回應非常「佛系」，與同事期望相反。

躁底同事令人反感

| 排名 | 類型 | 例子 |
|----|--------|-----------------------|
| 1 | 不雅衛生狀況 | 濃烈體味、有頭皮、口臭、尾指甲特長、擦鼻屎 |
| 2 | 公司住家化 | 剪指甲、啣暗瘡黑頭、敷Mask、食重口味嘢 |
| | 躁底 | 經常大發脾氣、指罵同事 |

「非常同事」總有一個在身邊！有調查發現，逾9成受訪者曾遇過一種或以上的「非常同事」，小則偏執，重則常發脾氣，亦有個案是衛生情況令人咋舌。例如有男士因公事包爬出甲由而被同事歧視，導致與同事關係欠佳。惟多數人以迴避方式應對這類同事，並認為他們會為公司帶來負面影響。有培訓顧問建議，同事及管理層宜關注這類員工背後的問題，並給予適當支援。

實習記者：歐陽靜琳 編輯：黎家榮 美術：招潤洪

職場「非常」行為 衛生差最得人驚

男文員公事包藏甲由

嚇怕同事



衛生狀況欠佳及將公司當成住家的行為，皆對同事間相處產生負面影響。(iStock)



培訓顧問李淑婷 (黃建輝攝)

該機構高級經理吳慧琪指出，「『非常行為』不單是行為本身，可能是背後的情緒、壓力等引發的問題」，她建議同事間應多以關懷態度彼此了解及協助，別「妖魔化」這些同事的行為。

另一名高級培訓顧問黃錦翔則建議，同事和上司應多關心和觀察「非常同事」的行為，避免用說話歧視他們，應以婉轉方式鼓勵他們接受治療，並鼓勵公司定期舉辦培訓課程或精神健康講座，讓員工學習以正面及理性的方式表達感受。機構亦建議管理層多與前綫同事溝通，若發現同事行為有異，應盡快介入或轉介輔導服務。

「非常同事」總有一個在身邊！有調查發現，逾9成受訪者曾遇過一種或以上的「非常同事」，小則偏執，重則常發脾氣，亦有個案是衛生情況令人咋舌。例如有男士因公事包爬出甲由而被同事歧視，導致與同事關係欠佳。惟多數人以迴避方式應對這類同事，並認為他們會為公司帶來負面影響。有培訓顧問建議，同事及管理層宜關注這類員工背後的問題，並給予適當支援。

基督教家庭服務中心轄下的「盈力僱員服務顧問」與招聘機構早前進行問卷調查，共收集了807份問卷，了解職場上的「非常同事」類型及影響，逾7成受訪者為25至44歲。

調查預設了12種的「非常行為」，包括衛生問題、精神問題及非一般打扮。結果顯示，受訪者最難接受的「非常行為」為不雅衛生狀況，例如有濃烈體味、有頭皮等，其次是「公司住家化」及躁底。





「盈力僱員服務顧問」培訓顧問李淑婷表示，曾有 30 多歲、在公營機構任文職的男士因公事包爬出甲由而遭同事歧視，被同事戲稱為「小強」，導致他與同事的關係欠佳，更被老闆針對及挑剔，事主後來求助，經輔導後發現他的「非常行為」源於受到感情打擊，始荒廢生活。

上司宜了解行為成因

惟調查顯示，大部分受訪者會選擇以迴避方式應對，例如面對「不雅衛生狀況」及妄想被加害的同事，分別有 74.7%和 65.8%人會以「迴避／免同佢合作」來應付。他們亦認為「非常同事」會為公司帶來負面影響，包括影響團隊士氣及工作效率，也有機會影響公司形象。另外，大部分受訪者認為支援「非常同事」是管理層的责任，但他們普遍認為管理層的回應非常「佛系」，與同事期望相反。

該機構高級經理吳慧琪指出，「『非常行為』不單是行為本身，可能是背後的情緒、壓力等引發的問題」，她建議同事間應多以關懷態度彼此了解及協助，別「妖魔化」這些同事的行為。

另一名高級培訓顧問黃錦翔則建議，同事和上司應多關心和觀察「非常同事」的行為，避免用說話歧視他們，應以婉轉方式鼓勵他們接受治療，並鼓勵公司定期舉辦培訓課程或精神健康講座，讓員工學習以正面及理性的方式表達感受。機構亦建議管理層多與前綫同事溝通，若發現同事行為有異，應盡快介入或轉介輔導服務。

- 完 -

