



4 類職場欺凌模式

濫用權力不對等關係

職場欺凌經常發生在上司對下屬之間，上司有管理、評核、動員其他同事圍攻、續約或解僱的權力，一旦他濫用這些權力便會造成極大傷害。而下屬往往為了經濟壓力而啞忍，造成惡性循環。

被孤立排擠

被隔絕於其他團隊成員之外，被排擠不能參加公司或者同事間的聯誼活動，或無法獲知公司或工作上的最新消息。

工作量不合理

工作量過多或過少都會造成壓力。過多會身心俱疲；過少或工作無趣，則會影響自信心。

打擊自尊

對方透過行動和評論，摧毀你的自信、令你自我懷疑，形成壓力，嚴重的更可引發精神上的疾病。

人生有三分之一時間都在工作，打工仔每天見同事上司比家人的時間還要長。萬一不幸遇到職場欺凌，又可以怎樣面對和解決？最近一名網民分享自己被同事排擠，除了不和她吃午餐外，更甚是要她替同事買外賣卻推搪不付錢，原因只是在一次上司問該名準時上班的網民，哪位同事經常遲到，她只是如實作答，到最後那幾名同事被上司「照肺」（訓話）。後來同事發現了是被該網民「篤背脊」後而一同發起排擠及欺凌的行為。由於有冤無路訴，該網民甚至想辭職一走了之，但身為家中經濟支柱又不可失去工作，因此上網尋求解決辦法。

網民的遭遇固然值得同情，但職場之中難免會出現人際關係緊張，同事之間的相處問題演變成職場欺凌，會帶給雙方以及公司消極影響。打工仔大部分時間都留在辦公室，所以情緒很容易會被辦公室的氣氛有所影響。事實上，職場欺凌是一種病態的職場關係，要建立平等的人際交往，一定要拒絕一切辦公室霸凌與敵視。選擇合理的方式處理職場欺凌，不僅要求被欺凌人勇敢站出來，還需要公司重視該問題。

欺凌風氣不可長

欺凌的動機，大致可分為以下3種。威嚇性的欺凌主要是為了確立欺凌者在組織內的地位，通常會有排擠和侵犯被欺凌者私隱的行為；而報復性的欺凌

一般發生於被欺凌者告發欺凌者之後的一連串變本加厲的攻擊性行為，該網民就屬於這一種；制度性的欺凌就是指機構文化容許，甚至鼓勵欺凌行為，例如設定不切實際的業績目標、排擠生產力較低的同事等。

其實同事之間都是為同一間公司賣力，與其勾心鬥角，倒不如互相扶持，多體諒別人；公司與員工亦需合作，也要時刻保持自己心態和精神健康，最終才能將職場欺凌的危害降至最低，維護良好的職場環境及自身的權益。

如果你不幸正面對這個問題就更加要正視，學懂應對方法，保護自己，令欺凌者知難而退。

4 招應付職場欺凌

與對方設定底線

要明確告訴欺凌者，你對他的某些說話或行為感到不舒服或者反感，要有實際行動表現出來。例如要明確描述那些說話或行為冒犯了自己、如何影響你的工作，以及你會採取的行動，例如請對方不要擅自進入你的工作空間，令其能知難而退，而且也讓其他同事做「人證」助你備案。

記錄對方的「罪證」

如果欺凌事件持續一段日子，你最好盡量記錄對方的欺凌行為，例如寫下事情發生的日期、時間、地點和事件經過，甚

至拍照和錄音。這些都是助你日後向人力資源部或管理層通報事件，或者向外面的機構尋求支援的有力證據，而非令人覺得你無中生有，或者欠缺說服力。

向人力資源部或管理層通報

當收集到一定的「罪證」後，或者發現還有其他同事和你有一樣的遭遇，那便可以集合眾人力量，向公司管理層或人力資源部通報事件，讓他們按公司政策程序來處理事件。但要有心理準備，事情未必如你想般順利，可能最後你或對方會調

職，但仍會在同一公司，又或者對方只收到公司的警誡等等。

尋求外界支援

這是最後一步。如果已向公司上報事件，但卻得不到適當的處理，甚至公司因不想張揚事件而欲息事寧人，又或者公司沒有內部投訴機制的話，你便可以向外界尋求支援。你可以找勞工處或工會組織等等，讓他們跟進個案，甚至提供法律援助。以往曾經有清潔工人獲得勞工處協助，得以討還公道。