

成長少逆境 易變玻璃青年



■謝可儀(右)表示，青年僱員人生閱歷淺，建議「80後」多向前輩學習解決問題方法，並以正面的態度面對人生挑戰。 本報記者鄭啟源 攝

【本報訊】(記者 鄭啟源)「80後」的快樂指數偏低，甚至因工作感到焦慮及抑鬱。職前教育專家認為，「80後」的成長歷程未有太多逆境，容易成為「玻璃青年」，投身社會後，令僱主留下「自我」、「不守時」、「情緒化」的印象。有學者表示，「80後」畢業生學歷較高，但面對的競爭較以往激烈，要從職場找到立足點已非易事，期望與現實長期呈現落差，產生強烈的挫敗感，促請政府正視「80後」的需要，提供足夠的支援。

青年課程及職前教育導師鄭麗嫦分析，每個年代的年輕打工仔際遇相若。惟「80後」的成長環境正值經濟發展的

黃金時代，社會狀況相對穩定，令他們在成長路上較少受挫，容易鬧情緒，人際溝通技巧欠佳，甚至演變成不能接受他人批評的「玻璃青年」。而「80後」的學歷水平較高，但初期的工資及待遇卻未能成正比，工作又難有晉升機會，容易沮喪。

職場初遇挫 心理難調適

理工大學社會政策研究中心執行主任鍾劍華認為，「80後」出生於本港經濟騰飛的黃金年代，但不幸的是，他們投身社會工作之際，面對經濟轉型，在職場上初遇挫折，心理上難以調適，社會應思考現時的企業文化及商業文化，如何協助年輕僱員成長。

基督教服務處僱員發展服務首席顧問謝可儀表示，僱主普遍認為「80後」僱員較為情緒主導，喜怒易形於色，難以明白他們的想法，更不明白年輕僱員為何能大膽忤逆，即使缺勤亦不通知公司。同時，「80後」比較自我，不喜歡受束縛，即使力有不逮，亦拒絕與同事合作完成工作。但「80後」的大膽創新，能快速掌握市場動向，同樣備受僱主讚賞。

她指出，僱主的負面評價，反映年輕僱員缺乏人生閱歷，建議「80後」多學習解決問題，並以正面的態度面對人生挑戰；企業亦應加強跨代互相欣賞的風氣，營造和諧的工作氣氛。

「80後」打工仔最不快樂



阿榮 青年僱員 鄭麗嫦
■阿榮表示「80後」普遍對工作前景感到迷惘。 本報記者鄭啟源 攝

【本報訊】(記者 鄭啟源)「80後」生於香港經濟騰飛的年代，普遍在安穩家庭中長大，抗逆力相對於上一代為低，卻在香港經濟轉型的時候投身社會，面對劇烈的人才競爭，對前路易感迷惘。一項調查發現，「80後」年輕僱員的快樂指數及希望感，均較80年代前出生的人低，是最不快樂的僱員群體；面對期望與現實的落差，73%受訪年輕僱員有輕度至嚴重焦慮；9.3%受訪年輕僱員更出現中度至嚴重的抑鬱徵狀，較其他年齡組別高1倍。

基督教服務處於去年9月至11月，向402名20至63歲僱員進行問卷調查，其中21%屬20至28歲的「80後」年輕僱員，29至44歲的「X世代」佔49%，45至63歲「嬰兒潮世代」佔19%。結果發現，受訪的「80後」希望感及快樂指數是所有組別中最低(見表)。

40%出現中度至嚴重焦慮

「80後」受訪者的焦慮及抑鬱狀況，同樣較其他年齡組別嚴重，僅28%受訪「80後」僱員，認為自己的焦慮情緒受控於「良好」狀態，遠較「X世代」的40%及「嬰兒潮世代」的49%為低；輕度焦慮，中度至嚴重焦慮的「80後」分別有33%及40%。同時，有中度或嚴重抑鬱徵狀的「80後」受訪者達9.3%，情況亦較「X世代」的3.6%及「嬰兒潮世代」的0%嚴重。

意志力策略感兼具者較少

機構又對意志力及策略感進行分析，發現兼具兩項特質的「80後」受訪者有62.4%較其他年齡組別低；但具有意志力，卻欠策略感的受訪「80後」，卻有24.7%，較其他年齡組別多逾一倍；兩項特質皆缺的「80後」受訪者則有11.8%，反映「80後」普遍有念頭，但苦無辦法。

現年20餘歲的阿榮，任職社福機構活動工作員，月薪約8,000元。他表示，不守時是現今「80後」的最大特質，他的朋輩無論上班還是約會，都經常遲到，而且普遍對工作前景感到迷惘，「有任職會計的朋友，工作半年後就認為太刻板，而且晉升機會少，難以容忍未來5年都在做沉悶的工作，便萌生去意。」他指出，幸好自己目標明確，一直希望在社福界發展，工作上未有失落的情況。

僱員希望感及快樂指數調查結果

年齡組別	希望感評分*	快樂指數評分#
80後 (20至28歲)	46.8	4.14
X世代 (29至44歲)	49.9	4.45
嬰兒潮世代 (45至63歲)	50.8	4.5

註：*滿分為64分，整體平均分為49.44分，標準為48分

#滿分為7分，整體平均分為4.42分，標準為5分

資料來源：基督教服務處