

香港職業倦怠狀況 初步調查（下）

為提升業界對「職業倦怠」的認識，今期《香港印刷》將會繼續報導職業安全健康局對這方面調查的其他分析結果，以反映不同個人及工作背景等因素對受傷僱員的職業倦怠及身心健康指數的影響，並列出綜合所得的研究結果和切實可行的建議，以期改善香港職業倦怠的狀況。

（讀者可參閱《香港印刷》132期，查看香港職業倦怠狀況初步調查（上）的資料。）



調查結果

利用多元迴歸模型分析不同個人及工作背景等因素 對職業倦怠指數及身心健康指標的影響

為了解不同個人及工作背景等因素相互控制後對職業倦怠指數及身心健康指標的影響，調查人員利用多元迴歸模型作進一步分析（見表一）。結果顯示，女性受訪者個人疲勞指數明顯較男性受訪者高出3.64分，且有統計學上顯著的差異（ $p < 0.01$ ）。而對服務對象疲勞則相反，女性受訪者較男性受訪者低4.20分（ $p < 0.01$ ），反映女性受訪者在日常生活中的倦怠感覺較嚴重，但她們在從事需要與服務對象互動的職位時會較少感到煩厭。年齡方面，60歲以上受訪者的個人及工作疲勞都明顯較30歲以下的受訪者為低，而50至59歲受訪者對服務對象疲勞明顯較低。身心健康指標有隨年齡上升而下降的趨勢。婚姻狀況對所有指數都沒有顯著的影響，但表示離婚、喪偶或分居的受訪者的身心健康則顯著較已婚的受訪者差。教育程度則對

所有指數都沒有明顯的影響。表示為家庭經濟支柱的受訪者的個人及工作疲勞指數都明顯較高，而他們的身心健康指標亦較差。

另外，表示有運動習慣受訪者的職業倦怠指數都較表示沒有的受訪者顯著較低，而他們的身心健康亦顯著較好，反映運動對倦怠及身心健康的顯著影響。同樣地，表示睡眠充足的受訪者的指數都較表示不充足的受訪者顯著較好，而身心健康亦顯著較佳。

行業方面，運輸、倉庫及通訊業受訪者的工作疲勞顯著較建造業的受訪者為高，而金融、保險、地產及商用服務業受訪者則顯著較低。至於對服務對象疲勞方面，從事批發、零售、進出口貿易、飲食及酒店業受訪者的倦怠指數顯

著較低，而運輸、倉庫及通訊業的受訪者則顯著較高。表示其工作性質是體力勞動及文職工作相約的受訪者的個人疲勞指數顯著較以體力勞動的受訪者為高，反映文職工作亦會對工作者的精神上造成疲勞。工作時數每週超過十小時的受訪者的個人及工作疲勞都顯著較工作八小時或以下的受訪者為高，而每週工作時數超過八小時的受訪者的身心健康顯著較差。而表示每週工作超過五天的受訪者的工作疲勞會顯

著較高及身心健康亦顯著較差。表示公司有安排休息時間的受訪者的身心健康明顯較好。受傷僱員的職業倦怠指數及身心健康都沒有顯著較一般僱員為高，反映在其他因素受控制的情況下，受傷僱員的倦怠情況與一般僱員沒有顯著的差異。但調查發現表示過去一年有因非工傷健康問題而請病假的受訪者的個人及工作疲勞都顯著較表示沒有的受訪者為高，反映受訪者的健康與職業倦怠指數有顯著的關係。

表一 職業倦怠指數及身心健康指標為應變項的多元迴歸分析

自變項		應變項			
		個人或一般疲勞 β	工作疲勞 β	對服務對象疲勞 β	身心健康指標 β
性別	男 [#]	0	0	0	0
	女	3.64**	2.33	-4.20**	1.43
年齡 (歲)	18-29 [#]	0	0	0	0
	30-39	2.75	1.18	0.72	-3.81*
	40-49	-0.41	-1.63	-2.18	-4.24
	50-59	-2.01	-2.18	-6.20*	-5.53*
	60或以上	-10.15***	-8.28**	-6.22	-3.92
婚姻狀況	已婚 [#]	0	0	0	0
	未婚	1.36	1.46	0.19	-1.39
	離婚／喪偶／分居	2.54	2.07	0.63	-5.61*
家庭經濟 支柱	否 [#]	0	0	0	0
	是	2.80**	2.50*	1.78	-2.76*
運動習慣	沒有 [#]	0	0	0	0
	有	-3.38***	-3.50***	-2.99*	3.24**
睡眠充足	否 [#]	0	0	0	0
	是	-13.67***	-12.06***	-8.16***	14.30***
	間中	-6.29***	-6.43***	-2.45	6.54***
工作行業	建造業 [#]	0	0	0	0
	製造業	2.95	0.85	2.60	-0.80
	批發、零售、進出口 貿易、飲食及酒店業	-1.50	-0.77	-5.05***	0.23
	運輸、倉庫及通訊業	0.66	3.13**	3.18*	1.32
	金融、保險、地產及 商用服務業	-2.28	-2.94*	0.03	-2.31
	社區、社會及個人服 務業	0.19	0.85	-0.76	1.58

(續下頁)

表一 職業倦怠指數及身心健康指標為應變項的多元迴歸分析

自變項		應變項			
		個人或一般疲勞 β	工作疲勞 β	對服務對象疲勞 β	身心健康指標 β
工作性質	體力勞動為主 [#]	0	0	0	0
	文職工作為主	-0.17	1.01	1.33	1.30
	體力勞動及文職工作相約	3.40*	2.68	2.78	-0.16
工作時數 (小時)	≤8 [#]	0	0	0	0
	>8-10	1.92	3.52***	-1.67	-2.24
	>10	8.29***	10.35***	-1.25	-4.41*
工作天數	≤5天 [#]	0	0	0	0
	>5天	2.05	2.85**	-0.40	-3.27**
公司安排 休息時間	沒有 [#]	0	0	0	0
	有	-0.24	-1.55	0.14	2.84*
個人每月 職業收入 (元)	10,000 - < 20,000 [#]	0	0	0	0
	<10,000	-0.99	-0.45	-0.26	3.24
	20,000 - < 30,000	2.19	2.35	2.92	0.68
	≥30,000	1.62	1.55	5.15*	3.22
曾因工 受傷	沒有 [#]	0	0	0	0
	有	-0.07	0.79	-2.52	-0.91
因非工傷 健康問題 請假	沒有 [#]	0	0	0	0
	有	3.50***	3.35***	0.47	-1.66
Adjusted R ²		0.167	0.177	0.131	0.114

*p ≤ 0.05, **p ≤ 0.01, ***p ≤ 0.001

對照組

職業倦怠對受訪者健康的影響

進一步分析發現，過去一年有曾經因非工傷之健康問題（如感冒、頭痛）而需要請病假的人的職業倦怠指數都較沒有請病假的人為高。表示有出現非工傷健康問題受訪者的個人、工作及對服務對象疲勞的分數分別為46.0、44.1及36.6，顯著較沒有出現健康問題受訪者高出15.9%、15.4%及7.6%，反映職業倦怠與受訪者的健康存在顯著的關係，即曾因健康問題

患病的受訪者，他們的倦怠狀況相對較嚴重（見表二）。

透過相關性分析，調查發現因非工傷之健康問題而請病假的受訪者的病假次數與他們的倦怠指數有顯著的正比關係，即受訪者的個人、工作及對服務對象倦怠指數愈高，他們請病假的次數亦會愈多（見表三）。

表二 獨立樣本 t 檢定比較過去一年曾因非工傷之健康問題而請病假的受訪者的職業倦怠指數及身心健康指標

	沒有出現			有出現			分數差異 (%)	t 值
	數目	平均值	標準差	數目	平均值	標準差		
個人或一般疲勞	848	39.7	21.1	812	46.0	21.1	-6.3(-13.7)	-6.073**
工作疲勞	839	38.2	19.2	812	44.1	19.3	-5.9(-13.4)	-6.198**
對服務對象疲勞	513	34.0	20.0	558	36.6	20.3	-2.6(-7.1)	-2.11*
身心健康指標	839	42.8	22.7	811	40.7	20.9	2.1(5.2)	1.979*

*p < 0.05, **p < 0.001

表三 透過 Pearson Correlations Test 評估因非工傷的健康問題而請病假次數與職業倦怠指數及身心健康指標的關係

	個人疲勞	工作疲勞	對服務對象疲勞	身心健康指標	病假次數 (非工傷)
個人疲勞	1				
工作疲勞	0.803*	1			
對服務對象疲勞	0.512*	0.537*	1		
身心健康指標	-0.366*	-0.391*	-0.181*	1	
病假次數 (非工傷)	0.110*	0.143*	0.121*	-0.068	1

*p < 0.001

(r 值的範圍在 -1 至 1 之間)

工作狀況對職業倦怠及身心健康的影響

研究發現，受訪者自評的工作狀況與職業倦怠指數及身心健康指標分數皆有顯著的關係。而工作狀況之間均有顯著關係，例如受訪者愈覺得工作令他們感到精神緊張，他們便愈對工作失去動力及興趣。相反，當受訪者愈感到工作上上司及同事對他們有足夠的支援，他們對工作失去動力及興趣的程度會愈低。當受訪者愈同意工作會經常令他們感到精神緊張，他們所感受的個人 ($r = 0.489, p < 0.001$)、工作 ($r = 0.529, p < 0.001$) 及對服務對象疲勞 ($r = 0.324, p < 0.001$) 亦顯著會愈高，但他們的身心健康則會愈差 ($r = -0.255, p < 0.001$)。由此可見，工作所引致的精神緊張與倦怠有關。

此外，上司及同事在工作上提供足夠的支援是十分重要的。受訪者愈同意上司及同事在工作上有提供足夠的支援，他們各項的職業倦怠指數便會愈低 ($ps < 0.001$)，而身心健康亦會愈好 ($p < 0.001$)。而當受訪者愈感到他們有足夠時間完成他們日常的工作，他們的倦怠感受便會愈低 ($ps < 0.001$)，而身心健康亦會愈好 ($p < 0.001$)。

是次研究亦發現，受訪者對工作環境的滿意度會影響他們的倦怠感受，即對工作環境愈滿意，他們的個人 ($r = -0.345, p < 0.001$)、工作 ($r = -0.388, p < 0.001$) 及對服務對象疲勞 ($r = -0.233, p < 0.001$) 便會愈低，而身心健

康會愈好 ($r = 0.253, p < 0.001$)。另外，當受訪者愈覺得自己的工作會對自身的安全健康造成威脅時，他們各項的疲勞感覺會愈嚴重 ($r = 0.197 - 0.308, ps < 0.001$)，身心健康會愈差 ($r = -0.169, p < 0.001$)。同樣地，即使是對其他人的安全健康造成威脅，受訪者愈同意相關狀況，他們的疲勞指數會愈高 ($r = 0.206 - 0.250, p < 0.001$)，而身心健康亦會愈差 ($r = -0.102, p < 0.001$)。調查問卷中，設有問題了解受訪者有否對工作失去了動力。結果顯示，當受訪者愈感到對工作失去了動力及興趣，他們的倦怠指數會愈高 ($r = 0.318 - 0.561, ps < 0.001$)。最後，當受訪者愈覺得工作疲勞令他們有離職的衝動，他們都會有愈嚴重的個人、工作及對服務對象疲勞，以及愈差的身心健康。雖然調查不能確定職業倦怠與這些不理想工作狀況的因果關係，但他們確實存在顯著的相關性。

討論及建議

是次研究的目的是希望透過問卷調查，探討香港在職人士的職業倦怠狀況，以及了解影響倦怠的相關因素。倦怠往往是個人的一種主觀感受，調查利用「哥本哈根疲勞量表」將受訪者的倦怠感受轉換成可比較的分數，結果反映影響受訪者倦怠感受的來源有多個方面。

調查發現，一般僱員與受傷僱員的「個人或一般疲勞」和「工作疲勞」沒有顯著差異，指數介乎 40.61 至 42.63 之間，顯示不論是一般僱員還是受傷僱員，他們所感受到的生活及工作疲勞程度是相似的，包括來自家庭壓力、社交人際壓力等，以及因工作引致的體力及精神疲勞。結果反映，個人及工作上的疲勞似乎是在職者普遍存在的感覺（不管受傷與否），這些疲勞的感覺並沒有因身體受傷而特別增加或減少。而在「對服務對象疲勞」方面，一般僱員的倦怠指數明顯比受傷僱員高（38.78 v.s. 31.62）。

為減少一般僱員與受傷僱員背景差異對職業倦怠指數的干擾，調查人員利用多元迴歸分析的方法控制了不同背景因素（性別、年齡、行業、職位等），分析兩組受訪者的職場疲勞指數及身心健康指標。結果發現，一般僱員與受傷僱員對職業倦怠指數及身心健康指標都沒有顯著差異，職業倦怠與曾受過工傷並沒有直接關係，這可能與調查人員量度受傷僱員的倦怠情況有關，此倦怠情況是受傷僱員在過去一年內的感受，包括了受傷前或受傷後及現時的工作疲勞，因此他們的倦怠情況與一般僱員的倦怠情況沒有顯著分別。雖然，調查不能確定工傷與職業倦怠的關係，但可以探討其他與職業倦怠有關的因素。調查發現受傷僱員自覺在工作上得到上司及同事的支援顯著較一般僱員低，而且他們顯著較多表示對自己的工作環境感到不滿意及覺得自己的工作會對自己的安全健康造成威脅。這些不理想的工作狀況可能就是促成工傷意外的成因，而這些工作狀況與職業倦怠及身心健康有存在著顯著的相關性，相關的結果會在後面部份逐一探討。

此外，受傷僱員不同的康復程度及他們自覺工傷對自己及家人造成的壓力程度都與倦怠及身心健康有顯著的關係。已康復受訪者的個人及工作疲勞都顯著較需要密切治療或康復當中的受訪者好，而他們的身心健康亦較佳。需要密切治療及康復當中的受訪者，由於仍未完全康復，可能受傷患痛楚的影響而加重他們在日常生活及工作上的疲勞感覺，而整體的身心健康亦會受損。另外，除了工作壓力外，受傷僱員自覺工傷所帶來的壓力愈大，他們的倦怠情況會愈嚴重，身心健康會愈差。

不同工作狀況對職業倦怠及身心健康的影響

工作負荷

是次研究的其中一個發現是不理想的工作狀況對在職人士所來的負面倦怠感受。當受訪者長期處於沉重的工作負荷當中而令他們沒有足夠

時間完成日常工作時，他們往往會感到較大的工作疲勞。由於個人疲勞的產生部份亦會來自工作，兩者密不可分，因此整體的倦怠感受亦會受影響。類似的結果亦被其他學者證實 (Xiaoming et al. 2014)。他們發現在醫護人員當中，當工作量愈大時，倦怠感覺便會增加，最後更會產生離職的意向。工作量過多或工作過長並超出工作者的生理或心理負荷時，便會產生「情緒性的疲憊」，然後出現「去人化」的情況，即希望透過遠離工作上接觸的對象從而令自己「情緒性的疲憊」得以釋放。若這兩種狀況不斷持續及累積，他們便會開始覺得工作失去意義，因而產生離職的念頭。是次的研究結果亦同樣發現職業倦怠指數愈高的受訪者，他們愈會傾向同意自己對工作失去了動力及興趣，甚至有離職的衝動。



工作環境與工作性質

另外，工作環境對職業倦怠亦有著十分重要的影響。不理想的工作環境（例如長期暴露於噪音、極端溫度、擠迫及光線不足等環境），會增加出現倦怠的風險。結果亦顯示，當受訪者對日常的工作環境愈感到滿意，他們的倦怠指數便會愈低，而身心健康則愈好。除此之外，當受訪者愈感到工作會對自己或他人的安全健康造成威脅時，倦怠情況亦會愈嚴重。不少研究發現，不安全的工作環境是壓力及倦怠的主要來源之一，因為這會令員工有機會受傷或出現安全事故。例如，護士經常會在工作上遇到針刺意外或需要接觸受感染的病人或物質，他

們可能會較容易出現情緒性的疲憊，引致倦怠問題。因此，僱主必須為員工提供及維持安全及健康的工作環境，令僱員能夠安心在工作間工作，減低因不安全的工作環境對他們造成的工作壓力，從而減少他們的倦怠感覺，改善他們的身心健康。另外，結果顯示涉及體力勞動及文職工作相約的受訪者的個人疲勞指數顯著較單純以體力勞動為主的受訪者高，反映工作性質同時包括體力勞動及文職工作會較可能對受訪者造成除了生理還有心理上的負荷。



工作時間

香港人工時長一直受到各界關注，研究亦發現工作時間與倦怠感受的顯著關係。長時間工作會對個人健康帶來負面的影響，原因是工作佔據了生活大部分的時間或缺乏工作控制，以致長期體力透支；長遠而言，更會增加患上長期病，例如糖尿病、心血管疾病等風險。此外，當一人將工作排序於生活之上，而忽視了個人交際及消閒，這樣會令其社交能力下降，破壞了工作與生活之間的平衡，久而久之，甚至影響精神健康。隨著倦怠感的增加，受訪者的身心健康會轉差。因此，僱主應安排合理的工作量給員工，並提供足夠資源，包括人力、物力及技術訓練等，令員工有足夠能力應付被指派的工作，同時避免他們長期超時工作，加重他們的疲勞而產生一連串的負面影響。



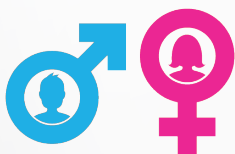


上司及同事的支援

上司及同事在工作上的支援亦會影響在職人士的倦怠感覺。研究發現，當受訪者愈感到工作上沒有上司及同事的支援時，他們的倦怠感便會增加，同時他們的身心健康亦會愈差。所以，與上司及同事在工作間建立良好的關係是十分重要的。衛生署及職業安全健康局推出了「好心情 @ 健康工作間」計劃，透過舉行一系列活動，讓僱主及僱員一同攜手創造健康及愉快的工作環境，並以三大行動領域，提倡健康飲食、體能活動及心理健康。計劃旨在加強僱員與僱主之間的連繫及同事之間的互動。建立了良好的工作關係後，工作上能夠得到更多的支援，從而減低倦怠及提升身心健康。此外，僱主應促進機構內的和諧氣氛及團隊精神，適當處理內部衝突及投訴，令員工能夠在輕鬆愉快的氛圍下工作，減低他們的倦怠感。

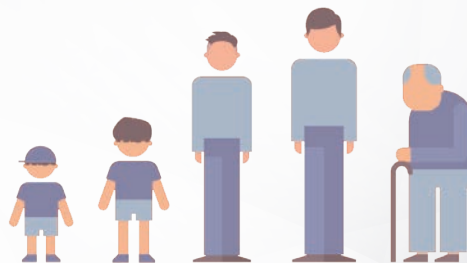
個人背景對職業倦怠及身心健康的影響 性別

調查發現，女性受訪者的個人疲勞顯著較男性受訪者高，但她們的對服務對象疲勞指數卻顯住較低。由於個人疲勞所量度的範圍不僅局限於工作，亦包含來自家庭、社交等各個方面。在職的女性受訪者除了工作外，往往需要兼顧家庭的大小事情，包括照顧孩子及年老父母等。在漸趨男女平等的時代，女性在職場上亦需承受相當程度的工作壓力，要在工作與家庭之間取得平衡並不容易，她們的個人疲勞可能因此會相對較高。至於對服務對象疲勞方面，可能是由於女性在待人接物方面一般都較圓滑，因此她們會更善於接觸及與服務對象互動。



年齡

除了性別外，60歲或以上受訪者的個人及工作疲勞都顯著較18至29歲的受訪者低，而50至59歲受訪者的對服務對象疲勞亦顯著較18至29歲的受訪者低。這可能是由於60歲以上的受訪者，他們將近退休之齡，在職場上會沒有那麼進取，而且工作負荷亦可能會較年青的工作者輕，因此他們的倦怠狀況會較剛剛投身社會、正值拼搏時期的年青人為低。至於身心健康方面，18至29歲受訪者的指標分數最高，反映他們的精神健康較其他年齡層好。由於18至29歲的在職人士大多為未婚人士，他們的家庭負擔會相對較低，而且剛投身社會，朝氣勃勃，相對會較充滿活力。



家庭負擔

表示自己為家庭經濟支柱的受訪者的個人疲勞及工作疲勞都顯著較非家庭經濟支柱的受訪者為高。結果反映，當受訪者為一家庭的主要收入來源時，他們在工作上所需要作出的付出會相對較多，而他們所承受的壓力可能亦較大。而且，工作對他們而言變得十分重要，即使受到不公平的待遇，可能亦會默默承受，不想失去工作。所以，他們的倦怠感覺可能會較嚴重，而身心健康亦會較差。



「UPM 雅光」80克

個人生活狀況對職業倦怠及身心健康的影響

睡眠狀況

研究發現，表示自己睡眠充足的受訪者的職業倦怠指數及身心健康指數均比表示睡眠不足的受訪者顯著較好。當一人的睡眠時間愈不足，他們的倦怠指數亦會愈高，例如我們發現睡眠時數不足八小時的受訪者的倦怠指數會明顯較睡眠八小時以上的受訪者嚴重。缺乏睡眠造成倦怠的原因主要分為兩大方向。首先，充足睡眠與一人從疲態中恢復有著密切的關係。研究指出睡眠時數往往是評估疲勞患者情況的最佳指標，因為它是回復體力的關鍵，充足的睡眠能夠大大減低工作一整天後的疲憊感，舒緩疲勞。反之，睡眠不足則有機會令疲憊感積累，造成長期的疲勞問題。其次，睡眠質素亦會影響員工的工作集中力。難以入睡、睡醒時沒有精神的感覺等同樣會令睡眠質素下降，這樣不但會令員工不能全程投入工作，更會令其工作效率降低，造成精神上的負荷不足，導致精疲力竭的情況出現，最後出現倦怠 (Söderström et al, 2012)。雖然是次研究沒有深入探討受訪者的睡眠質素，但受訪者回答其個人認為睡眠是否充足時，相信亦反應了他們對睡眠質與量的考慮。

除此之外，睡眠不足更會影響一個人的身心健康。是次研究結果能夠反映睡眠與職業倦怠及身心健康的顯著關係，所以我們應擁有充足睡眠，以保持足夠精神以維持日間的正常運作。根據衛生署的建議，成年人每天應睡大約七至八小時。

此外，要擁有良好的睡眠質素亦需要養成良好的睡眠習慣、即所謂的「睡眠衛生」(sleep hygiene)。「睡眠衛生」是指透過改變一些生活方式，建立健康的睡眠習慣來提升我們的睡眠質素。例如在職人士應建立良好的睡眠時間表，做到作息定時，即使在週末亦維持固定的睡眠及起床時間。此外，應營造一個適合睡眠的環

境，如昏暗、寧靜、溫度適中及令人易於放鬆的臥室環境。就寢前30分鐘盡量避免使用電腦、手提電話等電子儀器。避免太飽或太餓入睡，及避免在睡前食用或飲用含咖啡因或酒精的食品或飲品。另外，平時多做運動，特別是在日間保持身體活躍將有助令晚間更易入睡。



運動習慣

研究發現，運動習慣與倦怠及身心健康有密切的關係。有運動習慣的受訪者的倦怠指數明顯較表示沒有運動習慣的受訪者低，而他們的身心健康亦較佳。同樣地，是次調查結果只能反映運動與倦怠及身心健康的相關性，並不能確立他們之間的因果關係。究竟是運動能夠減低倦怠抑或倦怠令運動減少，這兩者的因果關係將需要進一步的調查。但從一些研究文獻亦有提及運動對減少倦怠的裨益。例如有外國學者發現，透過進行有氧運動訓練能夠減少倦怠的徵狀及抑鬱情況 (Gerber et al, 2013)。Jonsdottir et al. (2010) 的研究亦指出有進行休閒體力活動的受訪者會較少風險出現精神健康及倦怠的問題。因此，研究建議在職人士應養成良好的個人運動習慣。根據衛生署的建議，在每星期最少五天進行每天不少於30分鐘的中等強度體能活動，例如急步行、行山、遠足等體能活動。

僱主亦可在工作間建立良好的健康文化，鼓勵員工在工作場所做進行一些簡單的體能活動以促進健康。衛生署及職安局開展的「好心情@健康工作間」計劃會向已簽署約章的機構免費提供「到會式」的「體能活動」工作坊。該

工作坊會由體適能導師向參加者授一套能隨時隨地在工作間進行的「十分鐘活力操」。此外，「零時間運動」概念在近年亦被廣泛推廣，其概念是希望鼓勵隨時、隨地及任何人也可以進行運動，將體能運動融入日常生活之中，在不需要時間、金錢或器材情況下，都可以利用坐着、站着及步行時進行的體能運動。

職業倦怠與身心健康的關係

無論是一般抑或受傷僱員，他們的倦怠指數與身心健康指標都有顯著的反比關係，即當受訪者愈感到倦怠（包括由個人、工作或對服務對象所產生的疲勞）時，他們的身心健康亦會愈差。過往不少研究都顯示倦怠與身心健康之間是存在反比的關係。然而，是次研究未能反映倦怠增加引致身心健康下降，抑或身心健康下降而引致倦怠增加的因果關係。但從過往的研究中可以發現，工作壓力及倦怠是會引致不少的精神健康問題。

倦怠與員工請病假的關係

倦怠狀況與員工因健康問題而缺勤有顯著的關係，反映疲勞與健康是息息相關的。不少研究都指出倦怠有可能會導致員工長期缺勤，而且亦會增加減效出席（presenteeism）的出現（葉婉榆等 2015）。減效出席是指員工雖然有上班工作，但可能因身心不適或工作負荷過量而引致倦怠，令他們無法專心工作，發揮正常工作成效。因此，改善在職人士的倦怠狀況將有助減少他們因健康問題而請病假及出現減效出席的情況，而提高員工的工作效率及機構企業的生產力。

總結

總括而言，曾受傷僱員與一般僱員的倦怠情況沒有明顯的差異，但值得注意的是，無論一般抑或受傷僱員，他們當中都有超過四成人的個人及工作疲勞屬於中等或嚴重，情況值得關注。另外，受傷僱員的工作狀況明顯較一般僱員差，例如他們較少得到上司及同事的足夠支援、而

且對工作環境較不滿意及感到自己的工作會對自身安全健康造成威脅。而受傷僱員的康復程度會對他們的倦怠情況及身心健康造成顯著的差異。此外，當受傷僱員愈感到工傷對他們自己及家人帶來愈大的壓力時，他們的倦怠程度亦會愈高。

影響倦怠的因素來自多方面，是次研究發現受訪者的工作狀況與倦怠存在顯著的關係。工作會否導致精神緊張、上司及同事的支援是否足夠、工作是否有足夠時間完成、工時是否過長及工作環境是否安全等都會影響受訪者的倦怠及身心健康狀況。受訪者的個人生活習慣亦與倦怠及健康有密切的關係。睡眠充足及有運動習慣的受訪者的倦怠指數會顯著較低，而身心健康會較佳。因此，僱主必須為員工提供安全健康的工作環境及提供足夠的資源及支援以確保員工能夠完成工作。同時，保持充足睡眠及養成良好運動習慣亦會對減輕倦怠、提升身心健康有幫助。

雖然是次研究並沒有發現受傷僱員與一般僱員的倦怠指數有顯著的差異，但過去一年曾經因非工傷問題而請病假的受訪者的倦怠指數都顯著較高，而他們的身心健康指數亦較差，反映倦怠與在職人士的健康是息息相關的。所以，提高員工的健康素質能有效地改善員工的倦怠情況，長遠而言將有助機構提升競爭力。

是次研究存在一定的局限性，包括只能從收集所得結果發現不同因素與倦怠及身心健康的相關性，而不是他們之間的因果關係。但根據過往的一些文獻、研究，調查人員嘗試以此作為依據去解釋所得的發現。影響職場倦怠的因素是多方面及沒有客觀標準，職業安全健康局將對此課題作更深入的探討分析，從而找出問題的癥結所在，對症下藥，改善香港在職人士職業倦怠的問題。■

備註：* 回應人數與訪問總人數有偏差，是由於部分受訪者在部分題目未能提供答案。