

「精神健康：成人身心健康系列」第一期

非政府機構的在職人士精神健康調查



香港社會服務聯會 政策研究及倡議 | 2026年2月

簡介

近年，有關精神健康的問題引起各界關注，社會亦透過不同渠道回應大眾精神健康需要。其中，在職人士精神健康的需要在疫情期間及疫情後經營環境的轉變中逐漸受到企業關注。再加上，香港就業環境一直競爭大，工時長，在職人士又要面對家庭照顧等因素，承受不同的心理壓力。為了解在職人士的精神健康狀況和現有心理介入方式的成效，有些非政府機構嘗試進行調查，分析現況，提倡未來可改善的方向。

1 社會服務機構的心理健​​康研究關注哪些面向？

近年非政府機構（NGOs）開始著力研究在職人士的心理健​​康及職場狀況，探討處理情緒困擾的方法，以及現有情緒支援資源的成效。參考四份相關研究後，它們的主要關注點可歸納為以下三大面向：

- 1 了解在職人士的職場狀況與其精神健康的關聯性
- 2 了解在職人士尋求協助的途徑和影響求助的原因
- 3 分析現有情緒支援資源對提升在職人士精神健康的成效

2 用了什麼研究方法？誰是研究對象？

這些研究主要針對不同年齡的在職人士，沒有特別聚焦某特別年齡層，他們曾使用情緒支援服務（例如：『僱員支援計劃』（EAP））。

研究方法主要是量化研究，透過問卷形式，了解受訪者的想法。

研究量度可歸納為以下四方面：

- I 使用自行設計的量表(Measurement scale)或問題從而歸納出受訪者在評估範疇的狀況（例如：處理情緒困擾的方法）
- II 使用選擇題的形式評估尋求協助的途徑
- III 使用評分的方式讓受訪者自評自身的精神健康狀況（例如：工作壓力水平）
- IV 較常用受國際認可的量表作評估（例如：「職場狀況表」(Workplace Outcome Suite)）



表一 由非政府機構進行的職場身心健康研究

出版資料	研究方法	量度項目	研究目標
<p>研究名稱：「僱員支援計劃」(EAP)的服務成效調查(下稱『研究一』)</p> <p>研究機構：香港基督教服務處 出版年份：2021</p>	<p>量化研究：</p> <ul style="list-style-type: none"> 問卷訪問438位曾於2018至2020年接受「僱員支援計劃」(EAP)的僱員 	<ul style="list-style-type: none"> 職場狀況 情緒困擾因素 身心狀態 	<ul style="list-style-type: none"> 分析EAP的成效 提出未來改善僱員精神健康的建議
<p>研究名稱：香港職場心理健康 - 問卷調查(下稱『研究二』)</p> <p>研究機構：香港城市精神健康聯盟 出版年份：2022</p>	<p>量化研究：</p> <ul style="list-style-type: none"> 問卷訪問396位來自其13間會員機構的僱員 	<ul style="list-style-type: none"> 職場狀況 情緒困擾因素 身心狀態 影響求助的因素 	<ul style="list-style-type: none"> 調查僱員對僱主提供情緒支援措施的效果 指出未來需要改善的範疇
<p>研究名稱：香港人職場精神健康研究(下稱『研究三』)</p> <p>研究機構：香港心理衛生會與東華學院 出版年份：2022</p>	<p>量化研究：</p> <ul style="list-style-type: none"> 問卷訪問456位完成其「職場精神健康介入計劃」的僱員 	<ul style="list-style-type: none"> 職場狀況 身心狀態 	<ul style="list-style-type: none"> 分析精神健康急救課程的成效 提出未來改善僱員精神健康的建議
<p>研究名稱：香港打工仔身心健康調查(下稱『研究四』)</p> <p>研究機構：香港基督教服務處 出版年份：2023</p>	<p>量化研究：</p> <ul style="list-style-type: none"> 問卷訪問627位曾經於2011至2022年接受「僱員支援計劃」(EAP)的僱員 	<ul style="list-style-type: none"> 職場狀況 求助方式 身心狀態 	<ul style="list-style-type: none"> 分析僱員使用EAP後在職場狀況及健康狀況上的改變 提出未來改善僱員精神健康的建議



3 研究有何結果？

3.1 工作壓力與身心健康的關聯： 約七成接受服務的受訪者工作壓力偏高

研究四指出約七成曾經使用EAP的在職人士自評自身的「工作壓力程度」屬「頗高」或「非常高」。評為「非常高工作壓力」的受訪者當中，近五成為31-40歲[1]。研究四亦發現工作壓力愈高，不單對其身心健康的影響愈大，亦對其工作表現有影響[2]，包括影響工作的投入和滿足度，以及與上司的關係。

3.2 求助方式： 約五成不願於職場與同事透露自身的狀況

綜觀在職人士的求助方式，研究四發現：近六成曾使用EAP的在職人士選擇向別人求助，近四成選擇自行解決，例如透過娛樂減壓和改變自己原有的觀念[3]。在尋求協助途徑方面，研究二顯示：約五成的受訪者不願與工作同事透露自身的精神健康狀況，約四成的受訪者表示曾經歷同事之間對精神健康的歧視和污名化，可見職場缺乏討論相關議題的空間，進而阻礙他們從職場中尋求協助。

[1] 取自香港基督教服務處(2023)。香港打工仔身心健康調查。

[2] 取自香港基督教服務處(2023)。香港打工仔身心健康調查。

[3] 取自香港基督教服務處(2023)。香港打工仔身心健康調查。其餘方式包括:改變自身觀念(40.1%)，避免想它(38.4%)，祈求神明幫助(23.4%)，用食煙或飲酒方法開解自己(11.9%)。

引用研究摘要

研究一: 香港基督教服務處 (2021) - EAP服務成效調查 (研究對象:438位EAP使用者)

研究三: 香港心理衛生會與東華學院 (2022) - 職場精神健康研究 (研究對象:456位介入計劃完成者)

研究四: 香港基督教服務處 (2023) - 香港打工仔身心健康調查 (研究對象:627位EAP使用者)

3.3 職場上的情緒支援計劃成效: 約四成受訪者首選EAP

「僱員支援計劃」(下稱EAP)的出現似乎在一定程度上填補職場心理健康服務的缺口,研究四發現:約四成曾使用EAP的在職人士表示他們的首個向外求助途徑是EAP[4],因為這些計劃讓他們較方便尋求協助。

研究一與研究四引證:EAP有助改善僱員工作表現、紓緩工作與生活中的困擾,並提升心理健康[5]。研究三亦顯示:受訪者在完成其計劃相關的培訓課程後,對心理健康問題的正確認知及尋求協助的意願均提升約一成[6]。



4 非政府機構、企業與政府有何角色?

這些研究在展望未來上普遍建議:

- 企業與政府須協同合作,由政府投放更多資源推動企業關注僱員精神健康,補足資源缺口
- 而非政府組織可成為推動者,向政府以及僱主倡議相關政策發展方向,共同創造精神健康友善的環境。

具體建議包括:

企業應與僱員訂立

有關精神健康的公司政策,舉辦相關的課程或活動,營造正向及精神健康友善的工作空間

NGOs可成為當中的促進者,與企業合作舉辦工作坊等活動,從而增強僱主與僱員以至社會對精神健康問題的認識與關注

政府可考慮資助中小企參與EAP或相關計劃,從而改善現今中小企缺乏有關僱員精神健康支援的現象

觀察重點

非政府機構研究對象多關注曾接受EAP的服務使用者,這些受訪者普遍表示工作壓力偏高,較傾向向別人求助或自己解決問題;而在職人士多表示不願意將自己的情緒問題透露給同事,可見職場大多是一個難於講心事的地方。

在接受僱員支援計劃的僱員中,有四成表示EAP是首個向外求助的途徑。可見EAP也有助增加僱員求助的便捷性。

[4] 取自香港基督教服務處(2023)。香港打工仔身心健康調查。

[5] 取自香港基督教服務處(2021)。「僱員支援計劃」(EAP)的服務成效調查。相較接受EAP服務前,受訪者在接受服務後,於「害怕上班」(前:39%;後:18%)、「無法集中精神工作」(前:80.1%;後:46.1%)、以及「因心理困擾需請病假」(前:42%;後:22%)的比例均顯著下降。同時,受訪者自評為「渴望上班」(前:50.3%;後:68.5%)「生活大致順遂」(前:51.4%;後:77.5%)的比例均有所上升。

[6] 取自HK01(2022年5月26日)。香港心理衛生會指工作壓力大影響生產力 彈性工時有助增士氣。

