

「守護精神健康，由自己做起」

〈輕觸·快拍〉 2024年5月



陳瑞冰博士心理治療及精神健康教育中心 <https://drspchan.health/>

「守護精神健康，由自己做起」

反思工作的「去」或「留」

作者：陳瑞冰心理治療博士



在剛過去的五一國際勞動節，相信不少上班族自製黃金週假期，與家人和親友忙裏偷閒，共聚時光。假期過後，返回工作崗位，感覺如何呢？興奮？充滿動力？還是疲累，焦躁不安、甚至說不出的恐懼？

當發現自己在工作環境，長期處於倦怠或精神心理困擾，也許懷疑應否辭職，選擇新的工作環境，開展新一頁。怎樣處理因職場產生的精神心理健康問題，而作出重要的「去」或「留」決定呢？本文提出從四方面思考：

- 了解造成職場的社會心理風險因素；
- 正視職業倦怠的訊號；
- 反思辭職念頭；
- 尋找化解風險因素方法。

職場精神衛生

最近在16個國家進行16,000個線上訪問的職場精神健康研究報告顯示(AXA, 2024)，全球正在面對精神健康困擾人數上升，年輕人(18-24歲)更在過去四年的COVID-19疫情衝擊，深受打擊。當中近四成年青人正面對嚴重焦慮、壓力或抑鬱狀況。在四分之三的工作人口中，因工作環境導致至少一項精神衛生的問題。

香港媒體也報導了香港工聯青委會於四月進行問卷調查，數據結果也顯示25歲或以下及擁有兩年或以下工作經驗的受訪者中，近八成半

[了解更多](#)



人士表示初入職場時感到有壓力。在產生工作壓力後，近六成的年輕人更萌生辭職念頭。近四成受訪者在遇到工作壓力或精神困擾時，不願意尋求支援。職場精神衛生問題不容忽視。無論那一個年齡群組在職人士，應及早正視職場精神健康，有助預防和及早解決因工作誘發的各種心理和行為問題，建構健康的工作環境。

在思考工作的「去」或「留」，我建議從四方面分析和考慮，才作出決定。



主動尋找化解造成職場的社會心理風險因素，相信有助轉危為機。



(1) 了解造成職場的社會心理風險因素

世界衛生組織出版的職場衛生指南(2022)，提出十項風險因素。我將它們分為五個範疇，協助我們了解那些風險因素，可能影響自己的精神健康：

(一) 工作性質和控制

- 工作內容/任務設計（缺乏多樣性/工作週期短、工作零碎或無意義、高度不確定性、透過工作持續接觸人等）
- 工作量和節奏（工作超負荷、時間壓力大、持續遵守最後期限）
- 工作時間表（輪班、夜班、不可預測的工作時間、長時間或不合群的工作時間）
- 控制（決策參與度低、對工作量、節奏的控制有限）

(二) 環境和設備

- 設備可用性不足、工作空間不足、噪音過大

(三) 組織文化、功能、角色和溝通

- 溝通不佳、對問題解決和個人發展的支持程度低、缺乏組織目標或共識、對稀缺資源的激烈競爭、過於複雜的官僚機構
- 工作中的人際關係（孤立、與上級關係不佳、人際衝突、缺乏（感知或實際的）社會支持、霸凌、騷擾、圍攻、侵犯）
- 組織中的角色（角色模糊、角色衝突、對他人的責任）

(四) 職涯發展

- 職涯停滯與不確定性、升遷不足、薪酬低、工作不穩定、工作社會價值低

(五) 與家庭與生活的協調

- 工作和家庭的需求衝突，包括有照顧責任的人、家庭支持不足、雙職問題、工作任務期間遠離家人居住、住在工作完成的同一地點。

當感受到職場上精神衛生欠佳，讓我們「停一停」，思考是否正面對以上的風險因素。是否有方法調整當中的矛盾？

(2) 正視職業倦怠的訊號

當我們沒有認識到自己情況的嚴重性時，往往會高估自己的心理健康質量 (AXA, 2024)。例如報告發現在疑似患有嚴重抑鬱、焦慮或壓力的人中，十個人當中，有七人仍然認為自己的心理健康狀況良好或中等；這種認知與現實之間的脫節顯示我們長期缺乏對心理健康問題的認識。我們需要提升自己精神健康的意識，通過使用醫務衛生局提供的自我評估工具，可以協助自己了解現在的精神健康狀態。



(3) 反思辭職念頭

無論「辭職」或留在現在崗位，只要是經過深思熟慮而作出的決定，便是當下的最適合選擇，也是向自己負責任的成熟表現。無論是「去」或「留」，都是新的開始。如果正處於情緒困擾下，作出重要的「辭職」決定之前，較適合的做法是與可信賴的家人、朋友、上司和專業輔導人士分析當前的困惑。要重新適應新工作環境及建立新的工作伙伴關係，也許構成另一種壓力。壓力沒有好與壞，視乎我們身心是否能夠適應新環境的改變，作出適當調整。當我們正視這個「去」或「留」的職場課題，已經開啟了改變的旅程。

(4) 主動化解造成職場的社會心理風險因素

當作出了「去」或「留」的決定，我們更需要持續學習如何化解造成職場的社會心理風險因素，擴闊個人職場上的舒適區。例如加強個人溝通能力、壓力管理、化解衝突和自我照顧等。此外，善用公司提供的僱員支援服務計劃(EAP)，透過熱線和面談輔導、健康講座及其他專業支援服務，協助自己處理在工作、人際關係、個人成長及家庭各方面所遇到的困難和問題。

總結

當我們主動關注造成職場的社會心理風險因素、正視職業倦怠的訊號和辭職念頭，並主動尋找化解造成職場的社會心理風險因素，相信有助轉危為機。最終選擇留下或辭職，都成為個人職場的賣責一課。