



## 職場的心理健康



如果有人問你：「你的身體健康嗎？」也許你會回答：「是的，因為身體檢查的結果，醫生說一切都 OK」。如果問你：「你的心理健康嗎？」回答是：「……」因為心理健康是什麼，很少人去關心。其實，心理健康不但關係個人及家人的幸福，也會影響職場是否正常運作，所以先進國家對於增進職場的身心健康都採取積極的措施，本文僅探討個人在職場的心理健康問題。

從「心理衛生」到「心理健康」

20 世紀初期在美國展開的「心理衛生運動」(mental hygiene movement) 起初是以精神病患的處置或看護的改善為目的，後來針對非行少年的調查或輔導、兒童輔導、設置治療機構、人的問題行為的研究與治療等廣泛的活動。近年來，觀點逐漸轉變為保持一般人心理健康的社會、文化、心理條件的活動，「心理健康」一詞也逐漸取代「心理衛生」一詞。

「心理健康」的定義是以人的心理層面為對象，「以心理疾病及各種心理健康的處理增進為目的」，世界衛生組織(WHO)對健康所下的定義是「健康是身體、心理、社會完全調和的狀態」。人的心理健康與否的判斷應該依醫學的標準來決定，而不是「健康=正常，不健康=異常。」到目前為止，下列幾點是不能忽視的：

其一是「心」與「身」有密切的關聯，因為腦科學的發達，揭開人的大腦有關的許多事情。例如腦裡有傳遞資訊的網路，心理疾病就是此網路發生故障，血清素、去甲腎上腺素、多巴胺等神經傳遞物質的功能不順暢，被認為是心理疾病的原因。醫學上使用「身心相關」一語，換言之，「心理健康才有身體的健康」，「健康的心理寓於健全的身體」。

其次，「健康」和「疾病」是連續的。世界衛生組織的健康定義提醒現代人考慮健康的定義時不只是身心層面，並且要重視社會層面。我們的身心狀態不是「健康」或「疾病」的某一方，而是從健康度非常高的狀態到疾病程度強的狀態分有許多階段，換言之，健康與疾病是連續的，「不能說是健康，卻也不是疾病的狀態」稱為「不健康狀態」。

其三，家庭是心理健康的四個領域(家庭、學校、職場、社區)中最重要的。家庭是一切的根本，在職場、學校、社區要舉辦心理健康良好狀態之活動，需要家庭的心理健康是良好的。

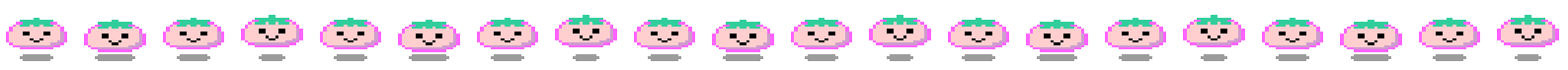
### 職場的心理健康

#### (一) 職場心理健康的重要性：

職場的心理健康受到重視的近因如下：

##### 1. 員工的心理健康惡化：

近年來的產業活動因為國際分工的進展使產業結構轉變、技術革新迅速，產業活動從「物」的生產轉移到「知性服務」的生產。迅速的變化對於職場組織和勞動文化的企業形態的改變很大，員工的心理負擔和壓力增加。





根據各國發表的資料，職場員工的健康診斷結果高血壓症、高脂肪症、肝功能異常的員工逐年增加，因為工作或職業生活而感到焦慮、煩惱的員工增加，致職場心理健康推動對策亦受到重視，以日本為例，員工一千人以上的規模推動心理健康對策的有 90%，三百人以上規模的也超過 60% 以上。

心理疾病增加會造成另外的不幸，就是自殺，尤其經濟崩潰之後產生急遽的社會變動，成為自殺急增的背景。根據衛生署的統計，去年台灣的自殺人數是 4128 人，去年青壯年自殺未遂逾 2 萬人，沮喪的員工、低落的生產力及因自殺而影響接班人才，這些都是台灣職場上的危機。

## 2. 猝死問題：

「猝死」、「過勞自殺」問題最近常成為話題，醫學上的「狹心症」、「心肌梗塞」、「腦血管障礙」屬於此。「猝死」更顯示從「身體之死」到「心理之死」，即起初出現身體症狀，數周後或數個月後出現心理症狀的情形。如果在輕微的身體症狀出現時減緩工作速度、確保睡眠時間、放鬆心情等，就可以防止猝死發生。

### (二) 職場壓力增加：

台灣有 6%~10% 的人飽受憂鬱的折磨，根據世界衛生組織的預測，到了 2020 年，憂鬱症將僅次於狹心症、心肌梗塞等虛血性心疾患成為增加社會負擔的第二位疾病。以日本為例，每五年以 16,000 人的勞工為對象實施勞工調查，其中有職場壓力一項：「在工作或職業生活上會不會感到強烈的不安、苦惱、壓力？」有趣的是「職場的人際關係」最多。依次是「工作的質」、「工作的量」、「工作適性」、「升遷、晉薪」、「退休後的工作」、「雇用的安定性」等。美國學者的調查將職場壓力源分為：

1. 工作物理上惡劣的勞動條件：如噪音、震動、氣溫、衛生；工作負荷過重，如夜間服務、新技術、時間壓力等。
2. 組織上的任務：如角色衝突、角色不明、職業角色形象、責任。
3. 職業上的地位：如超過能力的升遷、未能配合能力升遷、職業上身分不穩定。
4. 職務上的人際關係：如與同事、上司、部屬的人際關係不良，責任分擔的困難。
5. 組織結構與氣氛：如決策參與的限制、行動制度、欠缺領導力、企業方針、團體壓力等。

這些職場的壓力源如果持續，會影響個人在職場的行為，造成作業效率低落、工作意願低落、請假或作業錯誤增加意願低落、請假或作業錯誤增加。近年來，隨著自動化進展之後的科技壓力症候群產生的壓力源有工作量過多、犧牲個人生活、緊張的工作、局部身體負荷的壓力等，有待從心理健康的方面去謀求對策。壓力的原因並不限於職場，也有家庭問題造成，但是職場的心理健康對策主要以有關職場的壓力原因為主。





### (三) 認識壓力反應的類型：

一旦接受壓力因素，我們的身體會有三種反應，即「身體反應」、「心理反應」、「行為反應」，分別敘述如下：

1. 身體反應：壓力的身體反應有頭痛、心悸、喉嚨會塞住的感覺、胃痛、肚子痛、眼暈、頻尿、輕微發燒、呼吸困難、咳嗽、想吐、拉肚子、便秘、生理不順、背部痛等，至於會有哪一種反應，因人而有所不同。要知道當這些反應出現時，壓力已經超過負荷，就是一種警告，最常見的是頭痛或頭重的感覺，頭暈、嘔吐都是常見的。
2. 心理反應：壓力的心理反應如焦慮、忐忑不安、憤怒、集中力降低、耐力降低、無力感、憂鬱、自我評價降低等，可見的反應每人均大致相同。例如焦慮而定不下來，心情忐忑不安，在人際關係上就有崩潰的危機，或可能出現自殘行為。壓力因素累積下來，心情會消沉，不想做任何事情。
3. 行為的反應：行為面的反應包括暴食、飲酒量增加、睡眠過多、過動、善辯、退縮、逃避等。碰到自己不喜歡的事情、必須要做的事情累積下來就一直抽煙和躲在房間的人，容易因暴食而成為壓力肥胖，也有拚命購物的、容易攻擊他人的。

### (四) 壓力反應的個別差異：

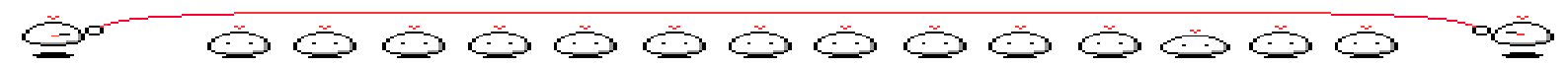
壓力反應的個別差異很大，其成因有下列幾種：

1. 性格：性格很難捉摸，改變性格也不容易，過度拘泥形式的人面對壓力比較脆弱，現代社會變化迅速，太拘謹無異是桎梏，因此性格要有彈性。
2. 面對的方法：有些人面對重重壓力仍然處之泰然，有些人稍有挫折就如臨大敵，如何逐漸習慣於壓力非常重要。
3. 生活形態：現代社會網路發達，有些職業幾乎晝夜顛倒，每個人都有其生活節奏，生活形態的基本是要維持此生活節奏，如睡眠、飲食、運動習慣等，而休閒活動的習慣化也要考慮。維持工作生活與家庭生活的平衡是抗拒壓力非常重要的。
4. 年齡：年輕時經驗少，身心都未成熟，對於壓力因應較弱，年長之後，通常對壓力的耐性會增加，當然有個別差異，但是，到了中高年時，其耐性又會降低。
5. 性別差異：女性在月經前會有心神不寧、略帶悲傷情緒；懷孕、產後因女性荷爾蒙會有變化，變得敏感；更年期時女性荷爾蒙急遽減少，正是面對壓力很脆弱的時期，因此周遭人要給予支持。

### (五) 生活周期與心理健康：

臨床心理學上常用心理學家艾立克遜提倡的「生活周期」概念，生活周期與心理健康息息相關，其主要課題如下：

1. 新進人員：新進人員被迫在進入公司後於短期間去適應急遽變化的環境，遭遇到過去未曾經驗過的壓力源，如人際關係、價值觀的變化、生活形態等，容易在面對這些環境時產生不良適應，此時職場內加強社會支援是非







常重要的措施。

2. 中年管理層的壓力：中年管理層的壓力除了在職場夾在上司和部屬中間的壓力，還有中年期（40~60歲）個人和家庭都容易產生的壓力。一般人對中年期的印象是成熟、精神穩定，是人生中最輝煌的時期，但是，實際上如同「中年危機」、「人生的正午」所形容，中年期會面對許多困難，如身體老化（老人性變化＝白髮、皮膚老化、老花眼、成人病、癌症等）、需要面對「死亡」與「老後」的問題、在職場上的限制（升遷與否明朗化）、退休後的準備、夫婦關係的變化（性生活的變化、升遷問題、子女教育、房貸等夫婦共同的目標逐漸消失）等課題。

3. 退休前的壓力：需注意下列課題：

(1) 克服自己的心理課題：接納自己可能性的限制、放棄人生過高的夢、面對現實。

(2) 有自己消除壓力的方法：如生活意義與興趣的培養、適當的運動等。

(3) 擴充人脈：不同職種間的交流，尤其是退休後與社區的關聯等。

「職場的心理健康」是很重要的課題，也是很大的問題，本文所敘述的只是其中的要點而已，倘能引起大家更重視這個問題，積極去增進自己的心，尤感幸甚。

（出自台灣電力公司《同心園地》第141期；文／劉焜輝 中國文化大學心理輔導研究所教授）

