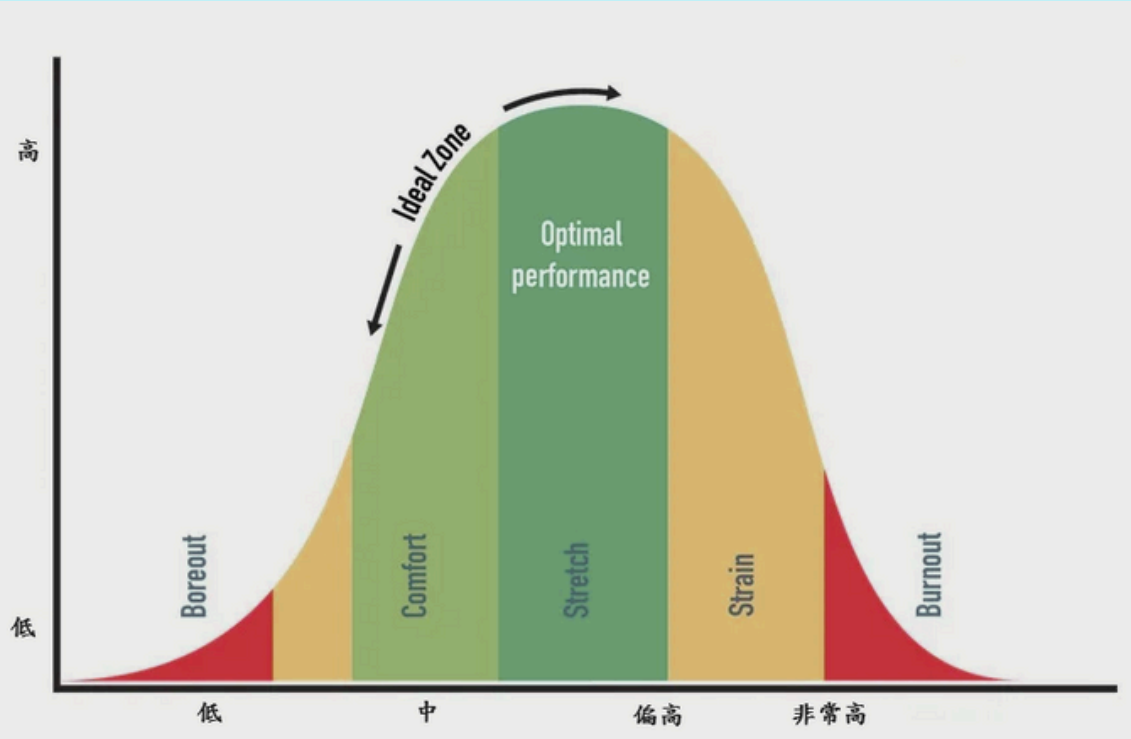
環境部 員工協助方案電子報

如何管理職場壓力

根據勞動部「勞動統計查詢網」的數據，112年台灣受僱員工年總工時為為2,019.6小時。台灣工時排名世界第六，工時議題也在今年五一勞動節被提出討論，突顯職場缺工問題及高壓現況。

羅伯・庫克（Rob Cooke）在TED演講講題「工作壓力的代價—以及如何減少壓力」（The cost of work stress — and how to reduce it）中提到，壓力造成個人生產力的下降及醫療費用的增加，也導致全球驚人的健康支出成本。這個十分普遍的高壓環境，可能是將個人健康與整體福祉置於次要地位導致的結果。羅伯認為如果這是種整體文化，就需要透過政府、組織的力量來共同關注及改變。而處在環境中的每個人也要對自己誠實，去檢視是否普遍將自身的身心狀況擺在次要的位置，並開始採取行動去關注自己的身心健康。只有當一件事情被重視時，行動才有機會被展開。



心理學家羅伯特・耶基斯（Robert Yerkes）和約翰・迪靈漢・多德森（John Dillingham Dodson），在1908年提出葉杜二氏法則（Yerkes-Dodson Law），此法則描述了壓力與工作表現的關係，也被稱為「壓力曲線」，在適當的壓力程度下，追求最佳的工作表現，即此曲線中的最高峰，並往兩側下降。曲線顯示，當一個人面臨的壓力處於適當程度時，可以激發最佳的工作表現，壓力過低反而表現不佳，而壓力過高時會對人的身心造成傷害，表現亦不佳。我們很可能就正處在壓力過高的區段內，不僅工作表現因此下降，身心也處在易受傷害的狀態中。

那究竟要如何管理職場壓力呢？我們可以從管理壓力量及管理壓力感受這兩個方向來討論。

就管理壓力量的部分，當橡皮筋承受過大的拉力，可能會斷裂或因彈性疲乏而有不可逆的形變，個人能承受的壓力量與橡皮筋一樣都有其極限。不過壓力並非客觀的重量，而是透過對我們身心狀態的作用來呈現。我們可以藉由衛福部國民健康署的「壓力指數檢測表」（https://health99.hpa.gov.tw/op），來了解自身當前的壓力指數是否還在可負荷的範圍，並且根據測驗結果的建議來尋求協助。

在管理壓力感受方面，壓力讓我們對正面臨的情境或事務感到在意。延伸前面「壓力曲線」的概念，適度的在意有助及早準備、安排，以獲得更好的成果與表現；過度、不合理的在意，則可能引發過於強烈的焦慮、悲觀，或災難化的思考，造成表現失常、失去信心，甚至自暴自棄和逃避。當自己很容易出現過度想像的災難化思考，並導致過於強烈的壓力感受時，可以試著覺察這些想像是不是來自強烈的自我批評，並問問自己「這是合理的嗎？」「這會有幫助嗎？」或許能協助緩和這些思維，並轉以另一種比較友善、合理的方式來看待現況。

試著思考身心健康在我們心中的順序位置，並理解適當及過度的壓力為我們帶來不同的影響，開始去檢測與覺察自己的壓力狀況並採取行動，就是壓力管理的開始。

環境部

員工協助方案關心您

EAP諮詢管道

0800-098-985、(02)2986-7890

world.wide.union3@gmail.com

線上諮詢

LINE

圖文由宇聯管理顧問公司提供