

## 無心工作（下）——怠倦症候群的破解法

承接上回，要預防怠倦症候群，可參考以下方法：

### 保持工作和生活的平衡

加班雖能令短期內催谷生產力，但長遠的工作效率卻會下降，得不償失。工作與生活的平衡非常重要，休息和娛樂是讓心身恢復狀態，令工作更有效率。只要工作允許，應定時放大假。

### 善用公司福利

不少公司都有舉辦興趣班和其他活動，為員工提供一個方便的平台，讓工作之餘得以放鬆及與同事聯誼。能與同事建立良好關係，有助建立和諧的工作氣氛。在工作間添置一些個人物件，如盆栽和相片，都可以使工作環境更舒適。

### 做個有效率的員工

要明白工作的效率比工時的長短更重要，能幹的人從不需要長時間工作。與其長時間而低效率地工作，倒不如在工作前先作出計劃，專心而有效率地工作，成果會更加理想。在適當時候要學懂拒絕上司不合理的要求，尤其是當上司不明白前線人員的難處。找機會與上司溝通，一起為公司作出更大的貢獻。

## 管理層可做的事情更多

管理層也可為前線做一些事情，以預防怠倦症候群。當前線工作得更得心應手，自己的管理工作也相得益彰，也是為自己預防怠倦症候群。

### 創造舒適、公平和自由的工作環境

雖然工作性質難以改變，但為員工創建一個舒適的工作環境，也可舒緩工作壓力。例如，設立茶水間允許員工工作期間稍作休息。為確保公平競爭，升遷機制的透明度是相當重要。實際上，升職作為激勵手段並不適用於每個工作人員，而對員工的辛勤工作表示讚賞和認可則至關重要，可以提高他們對公司的參與度和忠誠度。只要不影響工作效率，就應該給予員工充分的自主權。嚴格操控每一細節只

會增加員工壓力，阻礙項目進度。

## 促進有效溝通

管理層與前線員工的溝通是非常重要的。在某公司曾發生過這樣的一個故事：部門主管每天總是忙於開會，很少時間留在辦公室，更少機會與前線員工交談，以至前線員工沒有表達意見的機會。直到一些下屬由於工作過量而申請調職或辭職，該部門主管才意識到溝通上出現問題。後來該部門主管安排每隔一個工作日的頭 15 分鐘面見下屬們，並在辦公室設立白板記錄他的答覆和跟進。只是 15 分鐘和一塊白板，卻大大提升了員工的滿意度，也令部門的運作更加順暢。

## 壓力管理方是王道

雖然沒有任何一份工作是毫無壓力的，合適的壓力管理可以減少員工患職業倦怠症的可能性。壓力管理讓員工愉快而有效率地工作，為公司作出最大的貢獻，締造一個雙贏的局面。



Email: [drclchang@gmail.com](mailto:drclchang@gmail.com)

香港精神科醫學院

精神科專科醫生鄭志樂

原文刊載於《健康動力雜誌》July Issue