

潛在男性議題

楊明磊（淡江大學教育心理與諮商研究所副教授、勞動部 EAP 入廠顧問）

女科技人電子報編輯邀我寫專題文章，以男性為主，說雖然是「女科技人」，談談男性也很好，那就聊聊吧。

根據最近一項在台灣超過千人的職場心理健康調查，自認心理健康不佳甚至嚴重的人比例雖然不高，卻沒有性別上的差異，在遭到職場上各種欺負行為（職場霸凌）的人數上雖然與其他國家接近，但也沒有性別差異（國外不少研究是有性別差異的，且女性遭受霸凌者一般而言多於男性）。

就筆者近年來接觸各種有意推動員工協助方案（Employee Assistant Program, EAP）的產業（包括科技業）管理者經驗來看，這些管理者計畫推動員工協助方案的一大原因是希望透過各種制度與政策增進員工身心健康，背後自然是組織中實際發生需要具體解決的員工身心健康事件，**這些事件中嚴重個案以男性居多，整體現象議題則男女皆有**，茲舉數例：

1. 生活法律事件：現今男女都擅長上網找資料，卻不一定習慣直接開口問問題，遇到各種交通事故裁決、買屋/賣屋/租屋糾紛、離婚贍養、財產繼承等生活法律事件，時常無處求助，EAP 若能提供法律諮詢，對員工幫助不小，尤其是離婚贍養議題。
2. 退休：不少人的退休規劃聽來更像是長假安排，想的往往是旅遊、打發時間活動等等，很少注意到以現今國人的身體狀態，退休後的日子往往超過 20 年，而企業中屆齡退休的男性，在他們那時代的思維中，負責顧家仍是主流思想，但卻不一定知道如何有效規劃退休後與配偶共同的健康與財務安排。
3. 工作與生活/家庭平衡：「全球化」，從工作與生活平衡層面看，是常常需要在大半夜與國外客戶或工作團隊交流互動，也意味著日漸需要將工作帶回生活，進而影響與生活周遭重要他人的互動品質，這時如果缺乏調整與身邊重要他人互動品質的能力，往往容易引發爭執，增加關係裂痕。
4. 辦公室負面情緒感染與自傷自殺的漣漪效應：現代企業的辦公場所仍是許多人共處一個空間，當一個人因為負面情緒而暴怒、摔砸東西、與人爭吵，往往讓整個辦公室的情緒都受到影響，此時管理者如何妥善處理就很重要，而當現今企業管理者仍以男性佔多數時，這些管理者也許知道如何管理數字和激勵同仁，卻不一定清楚如何「疏理」「調適」整個辦公室的氣氛，這樣長久累積的負面辦公室氣氛常是職場霸凌、職場不良心理健康，以及專業枯竭（burnout）的背景；同時，一旦在工作環境發生員工自傷或自殺事件時，當事人身邊的同事、主管與部屬也都會連帶受到漣漪式的層層影響，這些同仁雖非當事人卻實質受到心理影響，卻常因管理者的注意力都在當事人身上而被忽略，或者根本不知道如何關懷他們，組織也往往缺乏相應制度協助。

這些例子多少能反映出現今職場中的潛在男性議題，供大家參考。

參考資料：台北市衛生局（2014.12.09）台北市事業單位職場心理健康與職場霸凌調查。職場心理健康論壇，台北。