

“职业倦怠”能靠“精神离职”解决吗？（节选）

2024年09月23日 07:45 来源：工人日报



当下，很多工作逐渐数字化、要求在线协作，使得工作与生活的界限渐趋模糊，容易造成职工无法“离线休息”，进而导致职业倦怠的问题越发突出。专业人士建议，树立以人为本的价值取向，来疏导和缓解职业倦怠。

“我工作6年了，没想到现在领导、同事打来电话时，我竟然会感到心慌，忍不住地会回避。”90后的郑阳毕业后在北京一家企业担任审计，从职场新人到部门骨干，他成长得很快，也很有成就感。然而，当下，因为种种原因，他对工作感到深深的倦怠，开始重新思考工作的意义。

2023年12月，中国青年报社社会调查中心对1000名职场人士进行的调查显示，93.8%的受访者对工作有倦怠感，薪资达不到目标、工作时间长是倦怠的主要原因。

浙江大学管理学院常务副院长、党委副书记谢小云教授对《工人日报》记者表示，从组织层面看，职业倦怠主要源于工作要求与工作资源之间的不平衡。当职工面临过高的工作要求，比如时间压力、繁重的工作负荷，以及持续在线且即时响应工作时，就容易发生情绪耗竭。而当工作资源，包括上级反馈、组织支持等不足时，工作压力得不到有效缓解，则容易加剧职业倦怠。

比起离职，不少年轻人开始采取“精神离职”的态度应对职业倦怠。所谓“精神离职”，是指在不丢掉工作的前提下，绝对不让工作占据私人时间。不过，也有人担心自己由此“摆烂”，却没有真正解决问题。

“面对职业倦怠，这种‘精神离职’的方法可以暂时缓解压力。”谢小云指出，然而，从长远来看，却会导致职工对组织的认同感下降，不利于个人的发展和组织的进步。

“一些人选择将工作物化、异化、陌生化，以减轻痛苦，但这也异化、陌生化了自己作为一个完整的人的意义感。”王嘉悦建议，一方面，职工可以通过自我维护和照顾，逐步提升心理弹性，提升自我效能感。另一方面，组织环境可以通过改善人际体验和关系支持，为职工提供消化问题的空间。

那么，用人单位应如何帮助职工化解职业倦怠？有管理者认为，让职工休个长假或可以解决。对此，谢小云表示，化解职业倦怠，休假治标不治本，如果不从组织层面对职工工作进行支持和调整，其职业倦怠问题依然会长期存在，“应注重树立以人为本的价值取向，来疏导和缓解职业倦怠。”

他建议，管理者要从组织层面着手，实现“标本兼治”。在组织机制层面，可以通过优化工作设计、合理分配工作任务等来平衡工作需求和职工的资源，同时增强团队合作和支持，确保职工下班后的工作脱离，帮助职工恢复心理资源。在企业文化层面，管理者要鼓励开放沟通和心理健康支持，建立容错、包容的组织环境，使员工感受到组织的关怀。

单词：	jièxiàn 界限	móhu 模糊	juàndài 倦怠	shūdǎo 疏导
	huǎnjiě 缓解	huíbì 回避	fánzhòng 繁重	xiǎngyìng 响应
	wéihù 维护	tánxìng 弹性	tuōlí 脱离	biāoběnjiānzhi 标本兼治

讨论：1. 比起离职，不少年轻人开始采取“精神离职”的态度应对职业倦怠，对此，你怎么看？

2. “摆烂”是什么意思？如何看待摆烂行为？

源新闻：<https://www.chinanews.com.cn/sh/2024/09-23/10290422.shtml>

音声 URL：<http://ttn.co.jp/sound/text/files202409261727334586.mp3>

(参考资料)

摆烂：指当事情已经无法向好的方向发展，于是就干脆不再采取措施加以控制，而是任由其往坏的方向发展下去。一般表示消极、放弃努力的意思。“摆烂”一词源自 NBA，是指一些球队故意输球使排名靠后，以此能够在第二年夏天获得更好的选秀顺位。不过自 2019 年起 NBA 乐透就改革了抽签方式，战绩最差球队获得状元签的概率将从 25% 跌至 14%，这也对球队“摆烂”行为产生了影响。

例句：工作太多了！完全做不完。我决定摆烂了。/ 不要因为失败了一两次就开始摆烂。/ 职场里总是有许多人在摆烂。