

遭遇職場霸凌 我該接受心理治療嗎？

中崙心理諮商所
陳鈴臨床心理師

近日，台灣某政府部門公務員疑因長期遭受職場霸凌而選擇結束生命，此消息震驚社會，引發對職場健康與心理支持體系的廣泛關注。事實上，類似案例並非首次發生。在2015年，日本某知名企業的年輕職員高橋茉莉也因飽受職場霸凌及過勞壓力，最終自殺身亡，當時引起日本社會熱議。

霸凌現象的普遍性與數據支持

霸凌的問題不分時代與地域。根據國際勞工組織（ILO）的調查，全球依照地區有比率不一的工作者在職場上遭受過霸凌，可以看到這個現象普遍存在。

在台灣，yes123求職網2020年4月調查結果顯示，有67%的員工曾面臨職場霸凌，其中受害者有51.7%選擇默默忍受。職場霸凌常見的形式包括言語攻擊、心理暴力、不合理工作要求及職務孤立。由此可知，職場霸凌並非少數個案，影響範圍不僅限於心理健康，還可能導致生理疾病、工作效率下降甚至組織流失，是政府與勞資雙方應重視的議題。

職場霸凌雙面性

就連在心理健康領域的工作者如我，也曾經碰過霸凌，而且那時的我，並不是這個領域的菜鳥，霸凌者仍然會找上門。霸凌者公然污辱和貶低你的品德和才能，私下對你說付了多少薪水給你但你根本沒有那個價值，頻繁地在非上班時間下工作指令並要求回應...霸凌者說：「這個要求並不過分，你不配合辦理就是失職。」

沒錯，因為總是有在這個領域更資深、更有權力、踩在人際關係紅線的人等著下一個被霸凌者，他抓住的是人人有想把工作做好的心、在職場上發光發熱的志望。霸凌者通過操縱情緒與工作熱情，強化自己的權力控制。這些行為並非個別現象，而是利用人們的自我價值與責任感進行剝削的策略。

甚至，他會拉著你一起參加霸凌者的行列。例如，透露別人的隱私包裝成善意的指引，對你說：「看，你的同事A有憂鬱症什麼都做不好，換你來做、你來告訴他什麼叫做符合業界標準。」

殊不知，你的成功變成霸凌者用來塑造對立、鞏固他的「業界標準」的利器，而不是互相幫助，關懷情緒不適的同事、適度調整工作分配的契機。若你也從中嚐到快感，就會想加入霸凌者的行列。

霸凌存在已久，但那不代表這就是正確、要保留下來的事情。

是我還是霸凌者要接受心理治療？

這不是一個非黑即白、二元化的選擇（Binary choice）。雙方接受治療的目的截然不同，但這並不意味著一方正確、一方錯誤。以下是一些遭受霸凌者可能的心聲與心理治療的協助目標：

1.「我是不是太敏感了，才導致自己承受不了？」

心理治療目標： 幫助釐清自我懷疑與實際情境，建立合理的邊界與自我認同，避免過度內化責任。

2.「我需要修復自己的情緒，才能重拾自信。」

心理治療目標： 緩解焦慮與抑鬱情緒，找到支持系統（家人、朋友、職場外的專業群體），逐步恢復生活與工作的平衡。

3.「如果我離開了這裡，下一份工作會不會重蹈覆轍？」

心理治療目標： 分析目前情境，學習應對霸凌的策略與技巧，並增強選擇職場環境的能力，降低再次遭遇類似情境的風險。

4.「我要如何離開，才能不留下遺憾或過多損失？」

心理治療目標： 縱覽反霸凌的文章，幾乎都有一個共同指引是「快速離開有毒環境、你值得更好的職場」。討論現實條件下的最佳退出策略，平衡個人心理健康與職業發展的需要。

霸凌的存在不可避免，但接受心理治療的過程是為了幫助受害者恢復自信與生活秩序，而不是逃避問題或證明自身的錯誤。同時，治療也可以幫助受害者理解霸凌者的心理模式，避免再次被類似行為影響。至於霸凌者，他們需要的可能是情緒管理與內省自身的支配需求，但這並非受霸凌者的責任去推動。

職場霸凌是一個涉及多方動態的複雜議題。當我們談論心理治療時，無論是霸凌者或是受霸凌者，治療的目的始終是促進個人與環境的健康與和諧。反思這些經歷，或許能讓我們的職場成為一個對心理健康有利的空間。

【提醒】每個人所經歷的生活或心理議題背後形成之成因或解決之道皆不盡相同，故官網文章內容僅供建議與參考，當您需要個人化的幫助，建議考慮尋找專業心理師的協助。

聯 絡 我 們

(02) 2731 - 9731

台北市忠孝東路三段54號2F
忠孝新生捷運站3號出口1分鐘