



「安靜離職」真的有用嗎？

安靜離職 (Quite Quitting) 這個名詞最近在社群媒體上迅速竄紅，這不僅是一個新時代的網路名詞，也是體現整個大環境變遷及疫情催化下的文化產物，有人將其視為毒性職場中奮鬥文化 (Hustle culture) 的解毒劑，也有人認為這是用來形容新世代族群「寧願待在舒適圈」、「擺爛」的人生觀，究竟這個引人熱議的新名詞是什麼意思呢？

何謂「安靜離職」？

這個概念最初源自於一名職場教練 Bryan Creely，他在社群媒體發佈的影片使用了#quietquitting 這個標籤向大眾介紹他如何在艱困的職場中稍作喘息。幾天後，一名 Z 世代工程師 Zaid Khan 在 TikTok 發布有關安靜離職的影片，兩週內累積了超過 300 萬觀看次數，將其關注度推上高峰。

安靜離職並不是實際的離職，而是人們只花最低限度的能量投入工作，不做超出工作範圍的事，也不再追求做到最好，避免加班或承擔更多責任。比起積極尋找新的工作機會，更願意待在原職場並將重心專注於下班後的生活，設定明確的界限以維持工作與生活的平衡，簡而言之，即使每天到班履行職責，但內心早已失去追求職場卓越成就的熱忱。

根據 Gallup 在 2022 年 6 月的調查顯示，美國超過 50% 以上的勞動力正在實行安靜離職，這樣的趨勢在全球逐漸升溫。然而，專家學者對於此項新文化評價兩極，一些心理學家認為安靜離職是種自我照顧的機制，能幫助人們因應長期過勞與職業倦怠。而一些社會評論家將安靜離職視為 Z 世代懶惰習慣的產物。但仔細想想，能讓新世代推翻那已成顯學的奮鬥文化精神，真的能簡單歸咎於個人的惰性嗎？究竟是什麼促成這種安靜的反叛呢？

缺乏野心的背後，是對無情社會的失望

其實安靜離職並不算是新概念，隨著勞動力市場日漸萎縮及全球通貨膨脹，人們面臨更長的工時及更高壓的競爭力，從 2021 年在中國興起的「躺平」文化就可看出人們看待工作的態度早已改變。過去十年間，中國為求經濟發展所推動的 996 文化（朝九晚九、一週六天工作），讓年輕人經歷了高壓、超時工作、毫無品質可言的生活，然而人們拼命工作，薪資卻不見長進，陷入努力卻無法得到相應回報的無情循環，「躺平」便成了盲目追求經濟成長下須付出的社會成本。

疫情下的轉變與反思

根據美國心理協會（American Psychological Association）報告顯示，疫情下的工作者所面臨的職業倦怠與壓力在各行業都創下歷史新高。自疫情大流行後，居家辦公的型態使得個人生活和工作在很大程度上融合在一起，人們明顯感受到精神耗竭，也促使重新評估生活的重心與優先順序，以達到工作生活間的平衡。此外，在面對疫情所帶來的威脅與恐懼，人們更加珍惜所擁有的一切，隔離期間也製造出更多機會來反思工作的意義與選擇，許多人感到人生無常，想追求符合自己內心渴望的職業，而在這個動盪時期，安靜離職比真正離開一份工作還令人更有安全感，除了能維持穩定收入，還能將更多時間心力投注在自己身上。

不願被工作定義，把權力找回來

「只有努力工作，才能成就人生」的信念在現代已不適用，尤其是那些相對重視心理健康與幸福感追求的 Z 世代族群，長期處在不對等的工作文化，讓他們不得不權衡在工作中放棄野心與積極的好處。而此時當 TikTok 上充斥著：「作為一個人的價值不該由你的工作表現來定義！」標語時，安靜離職已徹底被年輕族群所信奉且貫徹著。

安靜離職體現 Z 世代重新奪回生活平衡的無聲吶喊。雖然就心理健康層面來看，好像讓人們免於過勞風險及增進幸福感，但並非完全沒有風險。當人們下定決心進入安靜離職的狀態，對個人或企業都存在隱憂。

對公司的影響

- 員工生產力低下，導致整體營運效率及產能下滑。
- 勞資雙方失去正向溝通，導致關係日漸疏離。

對員工的影響

- 工作失去積極性，導致職位處於危險之中。
- 不追求升遷，斷送任何可能的發展機會。
- 工作協作度低，導致同事工作量增加，進而影響職場人際關係。
- 長期無法從工作中獲取目標感和滿足感，將影響身心健康。
- 感受到自己在工作角色上是毫無意義價值的，增加失能感。

因此，在實行安靜離職前得先靜下心來權衡利弊，畢竟透過消極抗議抵制對工作的不滿，也許只有短暫的益處，長遠來看對個人的身心健康與職涯發展都不會有幫助。

選擇安靜離職前，可試試看以下做法：

- 從消極轉變為積極，與公司 / 主管建立開放透明的溝通。
- 與團隊共同設定合乎情理的工作規範及界限，以達到工作與生活間的平衡。
- 當工作量超出負荷時，勇於尋求支援(例如：EAP 諮詢服務)。
- 在工作中失去動力方向時，尋求人資部門、主管或 EAP 的協助。

工作占我們人生很大部分的時間，與其消極、不如嘗試用另一種方式將權力掌握在自己手中，透過積極雙向的溝通將勞資關係建立在互信互利上，進而在這艱難的世代達到雙贏的局面。

~ EAP/員工協助方案 關心您的每一天 ~

撰文顧問：郭芳靈 心理師 EAP 聯絡電話：0800-025-008 Email：service@ffceap.com.tw

重要提醒：EAP 文章僅為資訊之分享，目的在提醒讀者對身心靈健康之自我覺察與工作生活平衡之認知，無法取代相關之專業性建議；任何服務需求，請洽詢 EAP 服務單位或相關專業資源。