

新冠疫情時期的海員——保持和改善心理健康的策略

新冠疫情下，我們正面臨著前所未有的全球封鎖和嚴重的出行限制。數千名海員被要求延長合同期限，超期服務。Gard 新加坡公司的防損經理 Kunal Pathak 為此撰寫了關於在這個充滿挑戰的時期保持海員心理健康的文章。Kunal 是一名商船船長，曾在油輪和散貨船上工作 12 年之久，對海上生活有著極其深刻的理解。



海員們對禁閉環境並不陌生。他們有時整個合同期內都待在船上，很少或者沒有可能上岸。船上的船員很少，他們在船上運行著一個功能齊全的小鎮，自己發電、造水、做飯，處理日常險情，有時還要處理全面爆發的危機。

海上生活需要心理抗壓能力。大多數海員會通過經驗積累，逐漸習得並提高這項能力。每個海員都有一套屬於自己的，處理焦慮、孤獨、無助和抑鬱等情緒的應對機制。海員們通常不談論這個問題，因為從未有人問起。我們看到，只有當其應對機制所承受的壓力超過極限時，我們的人員險理賠團隊才會收到神經崩潰和精神疾病的案例。

新冠疫情還帶來了另一場危機，一場曠日持久的危機。這場危機已經顯現出對海員心理健康的影響，不僅表現在他們在船工作期間，也表現在他們下船之後。事情不必如此發展。本文是我們關注海員心理健康系列文章中的第四篇，旨在介紹經時間檢驗的心理學手段，幫助海員在岸上管理人員配合下，保持心理健康，度過這些充滿考驗的時期。

海員和他們所愛的人

海員出現精神疲勞或壓力是由其所處的工作環境直接導致的。從自然災害到戰爭，創傷性事件都會損害心理健康，新冠疫情也不例外。它給生活的方方面面帶來了巨大的

不確定性。和我們許多人一樣，海員們擔心自身安全，也擔心著家人和朋友的安全。但那些在船上工作的人還必須忍受與家人分離帶來的擔憂。

最近，我採訪了一位正在船上工作的海員。他的合同被延長了三個月，此後，船員經理沒有再與他聯繫。這位海員已經連續在船工作十多個月，該船所停靠的港口是新冠肺炎感染率較高的港口。在船上工作的海員們都擔心自己的健康，同時也擔心處於嚴格封鎖下家鄉親人們的健康。

我還與另一位被要求延長合同的海員的配偶交談過。她的回答很具啟發性。

“一開始，當這條限制船員返鄉的消息發佈時，我感到恐慌。我們的國家剛剛實行了全國性的封鎖，我丈夫不可能從船上回家了。我嘗試與船員經理聯繫，得到的答覆非常含糊而且冷漠。

我對這條消息的第一反應是恐慌，這持續了大約 24 個小時。此後，我開始把注意力集中在我可以控制的事情上。我家裡上有老、下有小，都需要照顧，因此不得不把注意力從問題本身轉移到解決辦法上來。我對這一突發情況的第二反應較為慎重和有分寸，這有助於我維持一家人的生計，更重要的是管理我自己的思想。”

當被問及她想給面臨類似情況的其他海員家屬什麼建議時，她回答道：

“我們首先要學會幫助自己，然後才能向別人提供幫助或建議。一旦情況恢復正常（這是必然的），我們就會知道誰是我們真正最珍視的人。”

我們在傾聽嗎？

海員們的情感或心理困境可以細分為每個人都會提出的三個基本問題——你能看到我們嗎？你能聽到我們嗎？我們真的重要嗎？

我們希望海員們知道，他們的呼聲已經被聽到了。一些貿易機構正在倡導將海員作為關鍵運輸工作者來對待。Gard 內部最初作出反應的人員之一是首席理賠與組織官 Christen Guddal：

“我預計會有更多的船員被要求在合同期滿後繼續工作，與此同時他們自然會擔心遠在家鄉的親人。心理壓力、焦慮和抑鬱的思想可能會對他們工作時的耐力和專注力產生負面影響。在理賠方面，我們認為這是目前一個日益增長的風險因素。”

Gard 是聯合國全球契約組織旗下可持續海洋商業行動平臺的會員。作為會員資格的一部分，Gard 加入了新冠疫情全球風險與應對措施特別工作組。該工作組包括國際港口協會（IAPH）在內的幾個相關方。船上船員的醫療支持和例行船員換班是工作組議程中的首要任務。此外，國際勞工組織（ILO）也發佈了[關於海事勞工問題和新冠疫情（COVID-19）的資訊說明](#)，指導大家如何按照《海事勞工公約》的規定，以最佳方式解決新冠疫情所帶來的複雜問題。

在各個層面的不懈努力下，我們看到情況正在逐步好轉，一些港口目前已經在謹慎的條件下，放寬了對船員返鄉的限制。儘管這與恢復正常還相差甚遠，但這些舉措是積極的，海員們的呼聲已經被聽到了。情況恢復正常的速度完全不是任何一個人或一個組織所能控制的。我們可以控制的是對所處的境遇作出何種反應或回應。

海員們可以做些什麼來增強抗壓能力？

對於海員們正在經歷的短暫無助感，讓我們從個人層面出發，瞭解如何“拋掉”這種無助感。我們來看看一些久經考驗的簡單技巧和常規做法，用以提高心理抗壓能力。

儘管這些手段已經過長期驗證，但並不能幫助患有嚴重焦慮和抑鬱症的人。對於這類病例，只有臨床心理學家或精神病學家可以提供幫助。此類手段並不旨在取代心理學家提供的專業意見。我的同事 Sandra Guiguet 撰寫的 [《心理健康急救 \(MHFA\)》](#) 一文，可以在某種程度上提供“獲得專業幫助之前，如何處理嚴重病例”的基本指引。

我們所處的環境會影響我們的思想，我們的思想會影響我們的行為，進而影響我們的心理和身體健康。當我們所處的環境誘發過度的消極想法時，我們可以通過刻意的行為進行干預。

1. 有一種心理學手段是在一張白紙的左側寫下你所有的想法以及誘發這些想法的情境。同時將紙的右側留白，因為你需要用積極的想法，來對抗所有這些消極的想法。

我在海上工作時，就曾用過這種技巧。下面的一個例子，是關於我在船上對我認為糟糕的食物作出的個人反應。

船上糟糕的食物	
我討厭船上的食物。	我不太喜歡今天午餐的食物。晚餐通常會好得多。
我這麼努力地工作，想要吃到體面的食物卻是奢望。	有些日子工作很辛苦，但我們在船上能得到食物。謝天謝地，我們的供給充足。
我們被當作動物一樣對待。	我每天能吃到三頓正餐，生活條件也很舒適。
沒有人關心我。我是死是活並不重要。	我有一個充滿愛的家庭。我下次給他們打電話的時候，會告訴他們，他們有多重要。
我特別討厭大廚對待我們的方式。他覺得為我們做飯是在給予我們恩賜。	他可能有自己的問題。我應該找個時間和他談談，只是為了多瞭解他一點。在廚房裡每週 7 天、每天 24 小時為我們這麼多人做飯，一連工作 9 個月，這並不容易。對他來說，一周中的每一天都沒什麼兩樣。
船長也不關心我們。	船長可能會為了與管理船上全體人員有關的各種問題而焦頭爛額。下次見到他時，我會向他問個好，祝他一切順利。

左右兩欄在同一個問題上表現出的情緒截然不同。之所以這樣，是因為有兩個不同的思考系統在發揮作用。在上述練習中，一個人會對同一種情況作出第一反應和第二反應。回到我與海員配偶的討論。她承認了她的第一反應——恐慌，之後調動了她的第二反應，得出了更為理智的想法。著名心理學家丹尼爾·卡尼曼 (Daniel Kahneman)（諾貝爾經濟學獎得主）在他的著作《思考，快與慢》一書中，將這種現象解釋為“系統 1”和“系統 2”。他認為，系統 1 是即時的，由本能驅動。系統 2 是一個較慢的過程，由思考和邏輯驅動。系統 2 的調動可能並不是即時的，個人在調動系統 2 之前可能需要進行思考。

兩個系統都很重要。通過上述練習，我們可以確保兩個系統都被調動起來，並且對思考留下記憶。第二反應的調動是可以習得的。在現實中，人們可以通過質疑自身悲觀的解釋方式，學習樂觀、理性的解釋技巧，進而減少焦慮和抑鬱，增強心理抗壓能力。

2. 對於第二種手段，我們參閱了馬丁·塞利格曼 (Martin Seligman) 教授的積極心理學著作。馬丁·塞利格曼博士是積極心理學的先驅。他科學地證明了“快樂的人為什麼快樂”這一理論。他是積極心理學、抗壓能力、習得性無助、抑鬱、樂觀和悲觀等領域的權威。塞利格曼博士認為，對心理產生積極影響的不是消極思想的缺失，而是積極思想的存在。他經過多年潛心研究，發展出了幸福理論。他用 PERMA 理論解釋幸福的五要素模型。PERMA 代表積極情緒 (Positive Emotion)、投入 (Engagement)、人際關係 (Relationships)、意義 (Meaning) 和成就 (Accomplishment)。關於這一理論的更多細節，請參閱[此處](#)。

根據塞利格曼博士的個人經驗，你可以通過以下方式，嘗試建立積極的想法：

每天晚上睡覺前，寫下白天進展順利的三件事情，以及它們之所以順利的理由。這些事情可以是小事，也可以是大事（無關大小）。你可以寫食物，或者寫與海員同事的互動。你也可以在與同事或你愛的人通電話時，聊聊你最棒的三件事情。

儘管這項練習聽起來很初級，但積極心理學的干預措施已經通過了黃金標準測試，即隨機分配、安慰劑和對照試驗。研究表明，人們在例行開展這項練習 6 個月之後，會發生明顯的轉變。首先，評估結果顯示，開始這項練習的人生活滿意度會變高，抑鬱情緒明顯變少。其次，更有趣的是，這項練習還會上癮。塞利格曼博士稱之為“三福練習”，它可以幫助我們提醒自己一天中發生過的好事，而不是那些不愉快的事，還能幫助我們表達感激之情。

這裡提到的兩種手段是塑造心理抗壓能力的重要起點。第一種手段更多的是瞭解我們頭腦運轉的兩種不同方式，第二種手段則是關於感恩。在一項研究中，塞利格曼博士運用回歸分析法，考察了 24 種性格優勢，以便瞭解哪些是最能預測幸福感的獨立因素。結果發現，感恩和對學習的熱愛是幸福感唯一顯著、積極的獨立預測因素。關於該項研究的細節，包括回歸分析的結果，請參閱[beautiful minds \(美麗心靈\) 專欄文章](#)。

我們希望再次重申，以上建議的手段只能改善心理健康，而無法在一個人精神崩潰時使用，這時只有專業人士才能提供幫助。

管理人員可以提供哪些幫助？

按照我的同事 Kristin Urdahl 在洞察 (Insight) 專欄文章 [《海員心理健康與福祉》](#) 中提出的建議，以下思路可能有助於船員經理和船舶經營人為船員提供幫助。限制船員返鄉一定會增加船員的壓力和焦慮，從而導致睡眠不足和疲勞加劇。Gard 為會員開展了幾次“危機應對演習”，以便瞭解他們在現實情境中的危機應對方式。在處理傷亡事故時，所有的危機處理小組無一例外地把人放在第一位。新冠疫情不啻為一場危機，一場逐漸發酵的長期危機。這場危機不僅會塑造我們協會的品格，也會塑造整個海運業的品格。現在的重要問題是——我們真的“以人為本”了嗎？

與我交談過的一位海員說，*現在是健康、安全、環保與品質 (HSEQ) 經理，指定人員 (DPA) 和船員經理大顯身手的時候了，是他們可以“說到做到”的時候了。* 船員經理需要向船員提供準確、相關、真實的資訊，並與他們保持密切、頻繁的聯繫。對船員經理而言，讓船員充分瞭解情況固然重要，讓他們的近親瞭解公司為保護海員採取的所有必要預防措施也同樣重要。

傷亡事故中對近親的管理是 Gard 危機演習的重要內容之一。我們在演習時觀察管理人員如何在 2 小時左右的時間裡，應對近親扮演者打來的言辭激烈的電話。我們希望看到船員管理部門的同理心，因為他們將不得不處理那些可能已經失去親人或者只是為親人的福祉擔心的人們的情緒。在當前新冠疫情下，對海上工作的人員以及他們遠在家鄉的親人，要給予同等程度的關懷和理解。船員經理給家屬打個簡單的電話，告知一下相關情況，是今後幾年值得贊許的做法。

結論

羅馬不是一天建成的。個人的心理健康和組織內部的文化都需要時間和持續的努力來培養。根據日本的生產力哲學“持續改善法 (Kaisen)”，這基本意味著每天改進 1%。

- 對於 DPA、船隊人事主管、船隊管理人、首席執行官和人力資源部門來說，現在是你們大顯身手並確立你們的領導地位正統性的時候了。
- 海員的呼聲已經被聽到，聯合國已經出馬，參與制定促成船員返鄉的持續性政策。
- 新冠疫情是一場史無前例的危機，需要人們快速地掌握全新知識。每一次危機之後都會恢復常態，現在學到的經驗將在未來發揮作用，無論個人或組織都是如此。
- 使用簡單的手段來提高心理抗壓能力，加強積極的想法。人格和個性是一步步培養起來的。
- 最後，建議船舶管理人在下次給船上的船長打電話時，問他：*過得怎麼樣？* 同樣重要的是——帶著同理心傾聽他的回答。

作者：Kunal Pathak
Gard 新加坡公司防損經理