

🏠 首頁 / 雜誌 / 你只是離開目前的組織與職務，學會告別熱愛的工作

自我管理

你只是離開目前的組織與職務，學會告別熱愛的工作

How to Leave a Job You Love

詹比耶洛·彼崔格里利 Gianpiero Petriglieri

2019年3月號(無限學習者領導未來) | 2019/2/8

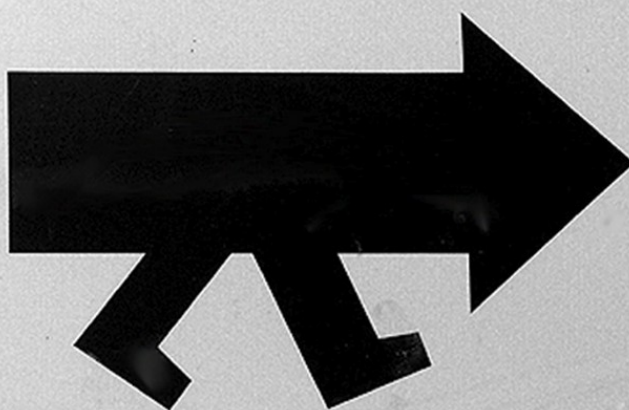
瀏覽人數：8714



無限學習者領導未來

2019年3月號

[看更多雜誌文章](#)



不值得熱愛一份職務或一個組織，因為它們不會愛你。但如果有個職務或組織，協助你找到值得熱愛的工作，以及值得熱愛的人，那麼它就對你有益，而且值得尊重。你該做的，是省思你學會的事情，還有你可以如何成長。

或許你愛得神魂顛倒。或許你的感情與日俱增。你只知道自己擁有每個人都在尋找、但似乎很少人能獲得的事物：一份你熱愛的工作。而你即將離開這份工作。你該如何開始解釋這情況？

工作很棒。組織也很棒。原因不在於他們，而在於你自己。而且，這不只是一時的克制不住。你其實已經考慮了好一陣子。即使你可能會後悔，現在還是必須告別。現在正是時候。

畢竟，你一直告訴自己，你最好在自己選擇、而且還有選擇的時候離開。你年紀還輕，不該安於現狀；你表現很好，不該被組織視為理應如此。你已經看過那些人的下場。有一天，他們被毫不客氣地拋棄，原因是什麼呢？為了新的人才？或者，他們的愛慢慢轉變成志得意滿，工作只是敷衍了事。不，你不會讓這種情況發生，摧毀掉一段美好現代愛戀的回憶。

這就是現實情況，所以你就承認吧。佛洛伊德 (Sigmund Freud) 一個世紀前說過的話經常被引用：若要過美好的生活，我們必須能夠愛和工作。近來，情況似乎變成我們必須要能愛，才能工作。我們不再只希望從工作中獲得尊重、安全或金錢。我們也想要熱情、滿足和驚喜。總而言之，我們想要浪漫關係 (romance) 。

組織認真看待這些願望，而且盡可能贏得我們的心。他們不再只用物質獎勵的承諾來吸引人才。他們的招募宣傳內容承諾你會找到意義。你會成長。你會成為某個社區的一員，你還會協助改變世界。如果你很幸運，甚至可以獲得高薪。這還有什麼不好？

工作，上了癮？

學者花了數十年研究，哪一項因素可讓組織贏得我們的心。答案是身分認同（identification）。我們傾心於那些不只用優渥的福利待遇來獎勵我們，還讓我們變得更好的組織。

當我們「覺得認同」時，我們便成為我們的所有作為。我們開始以「納入」（實際獻身於）組織價值觀的方式，來思考自己。如果我的組織是開放的、嚴謹的，且具有創業精神，那我一定也是如此。當我們的組織表現傑出，我們也感覺自己表現亮麗。當組織遭逢困難，我們也陷入困境。就像其他的浪漫關係一樣，我們的工作，似乎是最健康、最明智的癮頭。

難怪我們無法停止思考我們的工作，而有時候工作會讓我們失去理智。這就是浪漫關係的運作方式。它的要求很嚴格。可能會讓你身心俱疲。可是當一切順利，它會讓你覺得充滿了活力。當順利的情況持續時，的確如此。

我時常遇到一些和他們（以往）熱愛的工作或組織關係不再的人。他們經常轉而參與高階主管課程（類似某種伴侶關係治療），尋求協助，以釐清他們的複雜感受。我相當了解他們，因為有些時候，我自己也碰到類似情況。我了解那份猶豫、些微的內疚感和恐懼。我只是缺乏耐心嗎？我能克服它嗎？我能找到更好，甚至只是一樣好的工作嗎？如果我離開，我會變成什麼樣子？

有時候，這些問題是一種跡象，顯示我們跟自己工作的浪漫關係變成功能失調。其他時候，我們和工作之間逐漸褪色的浪漫關係，正在轉變為我們對工作較為成熟的愛。最常見的是兩種情況都有一些，但重要的是，必須要能區分這兩者。你必須先了解自己離開的原因，才能思考如何妥善地離開。

下列這些跡象可以協助你判斷，自己是否處於功能失調的浪漫關係之中。你付出了許多，但並沒有得到需要的東西，而且，還會覺得這是自己的錯。即使其間牽涉到虧待與傷害，分手還是會讓人很難受。因為經濟和心理的原因，你會覺得受到控制。你想要離開，但覺得自己承擔不起後果，而且坦白說，你甚至無法想像離開這件事。一旦離開，你會是誰呢？

下列這些跡象可以協助你判斷，你的浪漫關係，是否正在轉變為持久的愛。你的熱情正在轉變為全心投入，你開始了解哪些事情真正值得投入。你不確定是否值得投入某個職務。你可能投入了許多愛在某個職務上，它卻永遠不會同樣愛你。但在這份職務中，你愛自己做的事情，也愛你成為的那個人。你愛這個職務的工作，也愛你透過這些工作接觸到的人。那些人事物值得你全心投入。

功能已失調，請盡速離開

如果你的結論是自己處在功能失調的浪漫關係中，那麼你只要做一件事，以便好好離開。那就是盡快離開。找到支持你自己所需要的人事物，像是另一個職務、一群好朋友，然後分得一乾二淨。它會比你想像的痊癒得更快。即使只有你部分的工作像這樣，你還是應該在自己和那些部分工作之間劃清界限。一旦你了解自己過得比較好，它就會讓你不受束縛。或許，甚至以不同的條件繼續做這份工作。

如果你已經有其他選擇，像是一個吸引人的工作機會，而且你周遭有足夠的支持，而你仍然猶豫不決，那你便需要採用不同的做法。你可能會把你的愛從這份職務 (job) 轉移到你的工作 (work) 上，而你需要尊重前者，並完全接受後者。所以，在你離開前要思考兩次。一次是你需要放棄哪些事物，另一次是你不能捨棄哪些事物。然後，確保你對前者表示哀悼，將後者隨身帶走。

離開一份讓你成為你目前模樣的工作 (即使這份工作已經縮小，或你已經成長到超越了它，或者兩者都有)，你都不可能迅速且輕易地離職，而且，你不該試圖這麼做。這麼做會是一種侮辱，也浪費了學習的機會。你應花些時間跟人們和工作空間道別，甚至對事物說再見。回想上一次你執行任務、參加全體會議，或是從某個窗口往外看。如果有舉行派對，讓派對充滿故事。讓悲傷與歡慶同時存在。人們恭喜你時，讓他們知道哀悼可能也有其道理。你如果覺得悲傷，可能會讓你懷疑離開是否是錯誤的。有可能是錯的；你必須考慮到這一點。不過，或許這只是意味著你一直以來所有事情都做得對。

讓你的工作教導你最後一件事：品味失去。未來你會再次需要這麼做。在我們這個時代流動的職場中，能繼續前進，就跟能夠努力投入工作一樣重要。如果這兩件事辦不到，我們看起來就沒什麼才華。只是能夠熱愛自己的工作，是不夠的。我們還必須學會離開工作。如果好好地愛很難，好好地離開就更難了。

你說出衷心的告別時，請記得，當你離開心愛的工作時，沒有必要只打包最基本的東西。盡可能隨身帶走你能帶走的所有事物，以免把自己遺忘在後。留意你會繼續做的工作內容，甚至是在其他地方做，並記下工作可能會如何發展，因為你的工作不再受到限制。讓那些你想要保留在工作生活中的人知道，你們的關係會持續下去，甚至可能會以新的方式發展。如果你已經知道這些方式可能會是什麼模樣，就大聲說出來，這會讓你和他們都感覺很好。如果你是那種樂於擬定清單的人，請務必要擬定一份你打算帶著的工作與人的清單。

培養獨處的能力

最後，讓我們來談一談組織。你可能選擇了離開它，但仍可以保有自己在那裡學到的習慣和價值觀。這就是身分認同之美：你不必像繳回筆記型電腦和識別證那樣歸還它。許多人珍惜他們在許久以前離開的組織中的時光，維持對組織的忠誠，因為那些地方幫助他們發現自己是什麼樣的人、他們能做哪些事情，以及他們接下來可以去哪裡。珍妮佛·彼崔格里利 (Jennifer Petriglieri) 和我為這些組織創造了「身分認同職場」 (identity workspace) 一詞。我們這個時代流動的人才覺得它們具有吸引力，正是因為它們讓我們覺得自己可以移動到任何地方。我們離開了很久之後，它們仍與我們同在。

有時候，我們必須要離開某個職務或組織，以便能夠更熱愛我們的工作。若要好愛某個事物，要做到一件任何工作或組織都無法教導的，那就是獨處的能力。一旦我們能做到，愛便不再是必需品，而是一種愉悅。我們更有可能設立穩固的界限，讓我們更容易接近他人和我們的工作，而不至於失去自己。當我們能夠獨處，就較不容易遭到剝削和虧待。我們可以真正地認真投入工作，因為我們沒有受困而動彈不得。

我認為，不值得熱愛一個職務或組織。讓我再說一次：它們不會愛你。可是，如果某個職務或組織協助你找到值得熱愛的工作和值得熱愛的人，那麼它就對你有益，且值得你尊重，不論你仍在那裡之時，還是在你離開之後。

(蘇偉信譯自2018年11月15日HBR.org數位版文章)

詹比耶洛·彼崔格里利 Gianpiero Petriglieri

歐洲工商管理學院 (INSEAD) 組織行為學副教授。他也是醫師和精神科醫師，研究和進行領導力的培育發展。他負責歐洲工商管理學院的管理加速計畫 (Management Acceleration Programme)，以及全球組織的領導力工作坊。

本篇文章主題 自我管理

⊕ 追蹤主題

延伸閱讀





您已閱讀 2 篇