

 首頁 / 數位版文章 / 四個步驟，克服你的失敗恐懼

自我管理

四個步驟，克服你的失敗恐懼

How to Overcome Your Fear of Failure

蘇珊·佩珀康 Susan Peppercorn

數位版文章 | 2019/1/29

瀏覽人數：5603



想想看，如果你什麼都不做，會發生什麼事。

一位客戶（姑且稱他為「艾歷克斯」）要我協助他準備接受一場面談，他想爭取一家新創公司的執行長職位。這是他第一次接受面談應徵長字輩職位，當我們見面時，他顯然很焦慮。我問他出了什麼問題，他解釋說，他因為害怕在這次攸關重大的會面失敗而感到「不知所措」。

我進一步探究之後，發現艾歷克斯對他面談時表現水準的憂心，源自他在前一家公司工作時曾經歷和內化的挫敗。我聽他描述那個情況，發現那次失敗顯然與他公司和外在產業因素有關，而非他犯了任何失誤。儘管如此，艾歷克斯仍無法擺脫他自己沒有成功的感受，即使從理性上來看，他無法做任何事情去預測或改變這個結果。

人們會很快就為失敗而自責，而企業即使口頭贊成「嘗試錯誤」這個崇高的概念，仍會設法防範失敗。如果你像艾歷克斯一樣，想要面對自己對搞砸事情的恐懼，並克服這種恐懼以獲得成功，那麼你該怎麼做？以下是你可以採取的四個步驟：

重新界定失敗

許多恐懼的背後是擔心做錯事、看起來很愚蠢，或是無法達到期望，換句話說，就是害怕失敗。你可以在嘗試之前，用不同的方式來看待那個情況，也許你就能夠避免一些壓力和焦慮。

讓我們回頭談談艾歷克斯，以他為例說明如何執行這項步驟。他在思考那場面談時，了解到他一開始對這項任務失敗（也就是「沒有獲聘擔任這個職位」）所設的標準可能太高了，因為他從來沒有擔任過執行長，而且之前從未嘗試爭取那個最高職位。即使他的面談沒有犯任何錯，其他因素仍可能會影響聘雇委員會的決定，例如董事會成員事先已決定的偏好人選。

我用這種方式指導艾歷克斯時，鼓勵他重新界定要如何看待他在面談中的表現。是否有一種方

式，可讓他從一開始就以不同的角度詮釋這場面談，用更開放的態度來看待成功的跡象，即使這些跡象很小？例如，他是否能把失敗重新界定為，無法回答對方提出的任何問題，或接收到特定的負面回饋意見？他是否可以把成功重新界定為，能夠盡自己所能回答每一個問題，而且沒有人批評他的面談表現？

後來艾歷克斯確實進入第二回合遴選，並因為他的準備充分而獲得稱讚。最後，他沒有得到那份工作。但因為他改變心態，並重新界定了構成失敗和成功的因素，所以他能夠更有風度地吸收這次經驗的結果，而且產生的焦慮比他預期的更少。

設定趨向目標（而不是逃避目標）

目標可以分為趨向目標（approach goal）和逃避目標（avoidance goal），這取決於你的動機是想要達成正向的結果，還是避免負面的結果。心理學家已經發現，建立趨向目標，或用正向方式建構的逃避目標，對人們的身心健康有益。如果你擔心一項艱鉅的任務，而且預期它會很困難和令人不愉快，你可能無意識地根據你不想要發生的事情，而非你確實想要實現的事情來設定目標。

雖然艾歷克斯對這個過程感到緊張，但他想要成為執行長是一個趨向目標，因為它聚焦於他想要在職涯中達到的成績，而不是他希望避免的事情。雖然他沒有得到他嘗試要獲得的第一份執行長工作，但他並沒有讓這項事實阻止他繼續把這當成目標，也沒有因此而無法重新振作。

如果艾歷克斯對他第一次接受長字輩職位面談的結果感到沮喪，並決定再也不要爭取最高層職位，以主動避免感受遭到拒絕的痛苦，他就會從趨向模式轉變為逃避模式。雖然擬定「逃避目標」是對自認失敗的一種常見反應，但重要的是，應記住這樣做的成本。研究已經顯示，採取「逃避焦點」的員工出現精神疲勞的機率，是採取「趨向焦點」員工的兩倍。

建立「恐懼清單」

作家兼投資人提姆·費里斯（Tim Ferriss）建議「設定恐懼」（fear-setting），也就是建立一

份清單，列出你害怕做哪些事情，以及你擔心如果做了那些事情會發生什麼事。費里斯針對這個主題所做的Ted演講當中，分享了「設定恐懼」讓他能夠處理一些最艱難的挑戰，結果促成他一些最重大的成功。

我要艾歷克斯擬定三份清單：第一，如果他面談失敗，最糟糕的情況是什麼；第二，他可以做哪些事情來避免面談失敗；第三，如果失敗，他可以做些什麼來彌補。接下來，我要他寫下嘗試這麼做的好處，以及不採取任何行動的代價。做這件事協助他了解，雖然他很焦慮，但從長遠來看，放棄這個機會對他的職涯會造成更多傷害。

聚焦在學習上

籌碼不會總是落在你希望它們落下的地方，但如果你了解現實是怎麼一回事，你就有機會從那次經驗中獲取最大的價值，無論結果如何。

回到艾歷克斯的例子，他能夠透過我的指導過程，認清他太過專注於他在前一家公司的失敗，並高估他在那次失敗中的角色，造成他對執行長面談感到恐慌。當他改變方向，將焦點從他失敗的可能性，轉向他可以從爭取更高層級職位的競爭中學到什麼，他就不再為第一次的嘗試感到焦慮，並且能夠把這當成邁向更漫長的執行長職位之路的踏腳石。建立這種心態之後，他迅速將焦點從沒能得到那個職位的失望，轉向快速為下一次機會做規畫，以爭取另一家公司的類似職位。

記住：你覺得放心自在時，才是你應該感到恐懼的時候，因為這是一個跡象，顯示你走得還不夠遠，沒有遠到脫離你的舒適圈，採取有助於你崛起和茁壯成長的行動。運用上述四個步驟重新思考你的恐懼，你就可以開始將焦慮當成老師和指導員，可協助你達成你最重要的目標。

(林麗冠譯)



蘇珊·佩珀康 Susan Peppercorn

高階主管職涯轉換教練和演講人，著有《開除你內心的職場判官》（Ditch Your Inner Critic at Work）。許多刊物都曾引用她對於職涯的建議，包括《紐約時報》、《華爾街日報》、《快速企業》（Fast Company）、《波士頓環球報》（Boston Globe）和《悅己SELF》雜誌等。

本篇文章主題 自我管理

⊕ 追蹤主題

更多關聯主題: 情緒智慧 | 生產力

延伸閱讀

