

# 打造好氣場，關係沒煩惱

文／令達 圖／編輯部

阿德勒 (Alfred Adler) 曾說：「所有的人生問題，都是人際關係的問題」你擅長人際關係嗎？更精確得說法是你在職場中的人際關係如何？有些人喜歡在辦公室中當獨行俠、邊緣人，不希望自己花時間在工作以外的事情上，不想建立與同事間的關係，但聽筆者過來人的一句話：「辦公室基本的人際關係需求」是必要的！職場基礎的人際關係就是指在辦公室中建立自己工作範疇內的「人脈」，建立能幫你解決特定問題、使職場工作更順暢，藉由人脈的幫忙而提高生產價值所需要的「好的人際關係」打造好氣場，人際關係不會有煩惱，排除職場負面氣場，才能獲得友善循環的人際氣場，讓人脈樹永保長青，維持職場中和樂融融的好氛圍。

## “愛自己從職場開始”

朋友曾經對我說：「在職場上，你要愛自己。」我很狐疑的回問說「如何在職場上愛自己」「職場愛自己的人，就是要打造職場環境的好氣場，包容其他人的看

法及尊重他人的三觀，會把職場環境氛圍弄得非常的舒服容易融入，職場愛自己最好的表現，就是把環境的氣場提升到安放自在，反之，在職場當中沒有好的人際關係，職場負面氣場就容易產生，這會讓人



感覺到被剝削，這種被剝削、不受肯定、沒成就種種的負面能量，長期下來會讓人失去幸福感，陷入社交恐懼的險境。

在職場擁有好的人際關係，凝聚好的氣場，不用處處提防他人擔心害怕，也不必把自己想得這麼大，沒有任何人眼睛會一直盯著你，當然不需要當辦公室交際花，要記得的是在職場要有專屬自己的「核心人脈」，打造好氣場確實是疼愛自己的一個好方法，讓自己置身在沒有格格不入的辦公場所，與同事相處都能夠正面互動和樂融融，在工作績效當中有所表現，這就是職場中愛自己的表現。

阿德勒的諫言就是告訴我們職場幸福感是掌握在自己手裡，要好好經營人際關係，才能在職場當中打造好氣場，工作上才能群策群力沒煩惱。那要如何在職場上打造好氣場呢？筆者以為可以從「點線面」全盤建立起來，「點」是指職場上自我監控的形象管理，「線」就是人際關係的支持網絡，「面」談的是職場政治的理解洞悉，讓我們共同從自我形象監控、人際網絡建立、理解職場運作面這三方向來打造屬於自己的職場好氣場。

### “ 監控自己的形象管理 ”

有聽過自我監控 ( self-monitoring ) 這個社會心理學的名詞嗎？自我監控是指根據周圍的情境線索對自己進行的自我觀

察、自我控制和自我調節，最近有部秀劇是描述自閉症的天才律師，她就是活在自己構築的世界中，對人的喜怒哀樂以及環境周遭變化、不易察覺也解讀錯誤，這是典型「低自我監控者」的例子，除此之外，在職場上有很多小秦和小岳，他們的故事是這樣發生的：「小秦和小岳是同時間進入公司的，但兩年後的績效評估中，小秦比小岳高了很多，率先獲得晉升資格。兩人的能力不相上下，工作也都很努力，最大的區別在於人際關係的處理上。小秦擅於察顏觀色，根據領導和同事的態度靈活應變，形象管理很好，他始終以積極、高效、開放的職場形象示人。而小岳完全相反，他的口頭禪是：「我生活得很真實，從不會為了取悅他人而改變自己。」結果當然大不同，高自我監控者的晉升機會大於低自我監控者，如同故事所述，小秦有改變自己行為見風轉舵的「高自我監控」能力，在職場形塑形象好人緣佳，小岳則屬於「低自我監控」，這類人多屬於內向、保守、敏感型性格，很容易對職場人際關係覺得心累，面對職場瞬息快變的適應力比較差，顯現的形象也容易被忽視，難以斬露頭角。「對的形象」在職場上容易被看到競爭力，獲得更多的機會，如果能監控自己加以認識自己現有的客觀條件，才能擺脫外貌焦慮，擁有對的展示力，建立正面能量氣場。



### “ 人際關係的支持網絡 ”

有句話說「人在公門好修行」真正的修行離不開工作和社會生活的「事上磨」，每個職場都是人生的縮影，不如意事十之八九，工作上 90% 的煩惱都來自人際關係，「師傅領進門，修行在個人」，舉凡在公私部門工作，所有的組織團隊都必須有良好的關係才能成功，不論你的工作重點為何，無論想要實現什麼，「都與關係有關」。

關係有很多面向，想像一下，若以自己為中心，向上是向上管理，向下是與屬下的關係，向左是內部管理團隊之間的關係、向右是包含與利害關係人的關係，這 4 個象度就是職場關係網絡，這 3 年的疫情已成日常，無論居家工作、線上合作、

遠程視訊會議的機會也越來越多，而同事間接觸的時間相對減少，此時此刻更需要維繫關係，讓彼此溫度依保持著，因為當人際關係有阻礙，不僅工作會受到影響，也連帶影響健康和幸福感。

筆者在職場上一直覺得處理事物都比別人順遂，當還是基層員工的時候，面對問題總是能夠比別的同事易獲得別人的幫助，有新任務的時候，也不難找到關鍵人，取得資源從零到有的完成任務，帶領團隊的時候，聆聽同事們的意見做出決策，我的理念就是廣結善緣，設身處地替人著想，當別人如果請我幫忙時不拒絕盡力幫忙。職場人際網絡良好時，「解決問題」不會是難的事情，好的氣場就是善的循環，能夠魚幫水水幫魚，好似於松下幸之助 ( ま



つしたこのすけ) 的經營理念「企業應該像水庫蓄水一樣，景氣時要為不景氣時作好準備，一定要保留一個後備力量」，而平時打造職場的好氣場，就是在為職場遇到枯水期時準備的後援支持力量，人際關係是是一段一段並且會發生變化的，所以必需持續累積，維持人際關係的溫度，像是「廣納百川」的保持人際水庫的高水位，落葉知秋，落難知友，當需要時可以做為浮木的即時救援，是職場上必要的支持系統，是我們必需用心珍惜維護的人際脈絡。

### 「職場政治的理解洞悉」

職場就是道場，上班時間可以說是人生修行的地方，通常「政治」這2字很多人避之而不及，不過政治原本就是「管理眾人」之事，於是管理職場上的人事物，就是職場政治。職場政治考驗人的不是做

事，而是做人，做人沒做好，做事就不會好，做人未必是自己單方面做好即可，還得對方跟自己相互配合才行，這才是政治面傷神之處，所以必需理解職場政治其中的道理，才不會陷入「魚那麼信任水，水卻煮了魚；葉子那麼信任風，風卻吹落了葉；人心的冷暖，總是一直變幻；熟悉的陌生了，陌生的走遠了」的莫名狀況。

理解洞悉職場政治後，就容易區分同

事與朋友的不同，團隊合作和友情不同，在職場倘若同事之間的同理、交流能力越高，工作的成果就會越好。不過，如果嘗試和同事成為朋友、累積友情、產生私下的心理連結，反而會對工作造成阻礙。「同事無法成為朋友」這句話，並不是要你別對同事有深入的共鳴，而是理解洞悉職場政治後，將重點放在工作上的合作關係，致力於建立有智慧的人際關係。

筆者曾經擔任過職場的諮商員，當諮商員是必須受過許多職前訓練的課程，每次聽完老師上完課，都會有一份非常熱血的心情，但是一旦面對了真實的職場，熱血卻被潑上一盆又一盆的冷水，那些受訓課程往往不能派上用場，畢竟學問是要活用，活用就要靠經驗、情商以及洞悉人性，諮商員本身要扮演一個支持系統的角色，如果公司文化沒有相同的共識，那諮商員可惜地淪為法規設置的空殼而已，倒是筆者非常推薦《人性的弱點 (How to Win

Friends and Influence People)》職場政治的範本這本書，它教導我們避免在職場政治中當白老鼠，洞悉人性的弱點並善用，知己知彼擺脫困境，建立人際關係之餘，也要訂立人際停損點，站穩職場人生的立足點！

### 「職場好氣場必定沒煩惱」

所謂好的人際關係，必須要能引發氣場共振。在職場上，我們的氣場可以決定人際關係的成敗，正氣場能帶來好的人際關係網，負氣場也會毀掉苦心經營的人脈圈。同事之間無論是競爭還是合作，只有維持與同事的正氣場互動，才能取得更好的工作績效，同樣地上下級之間應在一個和諧有序的團隊氣場中推動事業的發展，實現共贏。職場中的境遇也會碰上高山低谷，大多數的人脈危機背後也隱藏著機遇，若抓不住機遇，轉而會變成危機，遇上危機若能擁有職場好氣場，有很大的機會可以相應於好的氣場轉危為安，危機便可轉化為成功路上難得的機遇，所以如果我們能在職場中從上述的「點」、「線」、「面」打造好氣場，在職場人生擁有好的人際關係，職場中的每個人都能恰如其分的扮演好自己的角色，確保工作場所維持一個良好的團隊氣氛與友善氛圍，必能在「與人為善」職場人生中，明白應對進退的分寸，職場好氣場必定沒煩惱！

