

《你要如何衡量你的人生》

人生的方向，比速度更重要

文 | Sheryl



圖 | <https://reurl.cc/9Wm5Rj>

站在交叉路口的燃料困境：熱情為何會熄滅？

✧ 作者在書的首章便拋出了一個直指人心的命題：「如何讓你的熱情燃燒」。✧

這句話對現在的我而言，既是渴望，更是深刻的自省。入職六年的每一天，我始終維持著高度的自律與要求；即便途中歷經部門動盪，我仍憑藉信念勇往直前，並深切享受工作帶來的成就感。婚後迎來新生命，在短暫休息後重返職場時，我幸運地獲得晉升，擁有更多帶領團隊的發揮空間。在旁人眼中，這似乎是一部事業與家庭雙贏的完美劇本。

然而，隨著身分的疊加，我逐漸發現自我價值的追求與陪伴家人的比重開始劇烈失衡。我彷彿進入了一種「拆東牆補西牆」的模式，不斷挖掘陪伴家人的時間去填補工作的缺口，坑洞卻越挖越大。那種從燃料短缺到近乎枯竭的困境，讓我開始懷疑：現在的生活是我想要的嗎？若干年後的我會後悔嗎？正如書中所問：我們該如何確保追求的是真正的快樂，而非僅是「不滿意」的緩解？



雙因素理論： 釐清「不討厭」與「真正愛上」的界線

讀到赫茲伯格（Frederick Herzberg）的「雙因素理論」時，我好似取得了尋找答案的第一把鑰匙。這個理論打破了我過去對工作滿意度的單一想像：滿意與不滿意並非同一個光譜的兩端，而是兩個獨立的變數。

✓ **保健因素（Hygiene Factors）**：包含薪水、地位、辦公環境與公司管理政策。這些因素如果不好，會讓我們感到「不滿意」。但即便我們把這些因素做到完美，頂多也只是讓我們「不討厭」這份工作，卻無法產生熱情。

✓ **動機因素（Motivation Factors）**：包含工作的挑戰性、獲得賞識、個人成長以及對目標的認同感。這才是推動一個人發自內心想去實踐的動力。

回看我入職六年的心路歷程，升職帶來的薪資與權限屬於「保健因素」的提升，它優化了我的工作環境與生活品質；但真正支撐我走過高壓期的，是那份能證明自我價值的「動機因素」。我找到了第一個答案：我依然熱愛我的工作。但我必須警覺，如果我只是一味追求更高階的保健因素（例如：更高的職位、更多的薪水），卻因此而犧牲了生活中的其他價值，那麼這份熱情終究會因為缺乏平衡而燒盡。



資源分配： 別在最重視的「資產」上宣布破產

人生就像經營企業，最困難的不是制定策略，而是「資源分配」。我們每個人手握的資源（時間、精力、才華）都是有限的，而每件事似乎都很重要。

作者在書中提出一個極具警示意義的觀察：人們極容易在工作上「過度投資」，對家庭卻相形見绌。原因在於職場帶來的業績、掌聲、升遷等等報酬皆是即時且顯性的；而家庭關係、孩子的成長，其回報卻是隱性且漫長的。

看著剛滿兩歲的孩子，我深刻意識到這份「長期資產」需要的是現在的灌溉，而非等到我事業巔峰後的補償。孩子成長的每一個瞬間都是「不可逆」的投資，如果我現在因為追求短期的工作成就而缺席，這筆「人生壞帳」將來再怎麼努力都無法彌補。作者以自身為例，強迫自己每天六點離開辦公室，這並非不敬業，而是他清楚地知道：如果「家庭」是他策略中的優先選項，他就必須言行一致地投入資源。

策略的動態調整： 從 Netflix 與百事達看到的啟示

書中透過 Netflix 與百事達的興衰，告訴我們「策略調整」的重要性。百事達固守舊有的獲利模式，最終被時代淘汰；而 Netflix 則是不斷修正策略以應對未來。

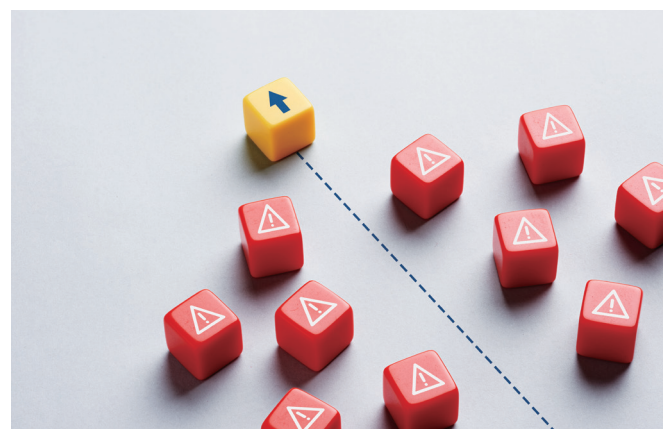
這給了正處於躊躇階段的我莫大安慰。人生不需要一步到位，我們具備隨時調整的權利。我曾害怕改變現狀會破壞過去六年的累積，但這本書翻轉了我的想法。我們可以為了長遠目標選擇「審慎策略」，但也要為了突發的機會或生活的轉折去擁抱「應變策略」。即便我現在感到失衡，這也只是一個「策略修正期」，讓我重新校準資源分配的比例。

建立核心價值： 100% 的堅持比 98% 容易

成功企業的關鍵在於「文化」，而個人的文化則取決於「優先順序」與「原則」。

書末章節「遠離監獄」警示我們：每一條不歸路的起點，都源於一個微小的妥協。「僅此一次，下不為例」是最大的誘惑陷阱。如果我們選擇在核心價值上退讓了 1%，很快地，我們就會找到更多理由以說服自己退讓更多，這終將陷入萬劫不復的深淵。

「100% 的堅持比 98% 容易」。這句話讓我重新審視自己的底線。無論是在職場管理小團隊的原則，還是作為母親對家庭時間的堅持，唯有設定清晰的邊界，才能避免在無數的誘惑與瑣事中耗損自我的價值。



結語： 你要如何衡量你的人生？

克里斯汀生教授在病榻前對學生的叮嚀，此刻也深深震撼著我。人生最終的衡量標準，從來不是存摺裡的數字、名片上的職稱，或是你管理了多少人的團隊；而是你曾正向影響過多少人、成為一個什麼樣的人。

身為一名職場母親，我正在學習不再把「自我實現」與「家庭陪伴」看作是一場你死我活的零和賽局。我開始嘗試以經營公司的哲學來思考：如何優化我的「流程」，讓工作更有效率？如何排列我的「優先順序」，讓孩子在最需要我的時候能感受到我的存在？

這段日子的猶豫與掙扎，我不再視其為失敗，而是一次寶貴的「企業內部稽核」。承認疲累、接納失衡，是為了重新對齊心中的指北針。

如果你也正感受到燃料短缺，請試著放下逃避，回到內心去檢視你的動機因素。放下那個「非黑即白」的選擇題，給自己調整策略的權利。只要我們仍有勇氣正面思考，並在每一個當下做出符合核心價值的分配，每一刻的轉向，都是通往理想目的地最精準的「下一步」。i.vie

