

به موقع و آرام بروید!

صحنه‌های تلخ استعفا را خیلی از ما در زندگی تجربه کرده‌ایم. هرکسی که چندسال کار کرده باشد، این صحنه‌ها را دیده است.



همشهری دو - محمدرضا شعبانعلی: صحنه‌های تلخ استعفا را خیلی از ما در زندگی تجربه کرده‌ایم. هرکسی که چندسال کار کرده باشد، این صحنه‌ها را دیده است.

اگر هم ندیده باشد، دائماً این تصاویر را در ذهنش مرور می‌کند. خیلی از ما به نقطه استعفای عاطفی ازکار می‌رسیم؛ به این معنا که سرکار می‌رویم، رفت و آمد می‌کنیم و وظایفمان را در حد حداقل‌ها انجام می‌دهیم ولی خودمان را عضو اصلی آن سازمان نمی‌دانیم. برای برخی، استعفا به‌عنوان یک گزینه همیشه روی میزشان است، دائم آن را مرور می‌کنند و با تلخی و ناامیدی کنار می‌گذارند و فردا با یک حس بد دوباره به کارشان برمی‌گردند. اجازه بدهید قبل از هر کاری، چند یادآوری در مورد استعفا را با هم مرور کنیم.

صحنه تلخ و سختی است

تلخ است؛ جمع کردن وسایل، بیرون ریختن کسوهایی میز، انتخاب اینکه کدام وسیله برای من و کدام مال شرکت است، کدام فایل‌های کامپیوتر را پاک کنم و کدام بماند. صحنه تلخی که آمده‌ام بیرون و به ساختمان شرکت نگاه می‌کنم و حس اینکه هر روز دنبال جای پارک می‌گشتم، با نگرانی صحبت می‌کردم. باید بپذیریم که استعفا یکی از سنگین‌ترین و سخت‌ترین و چالش‌برانگیزترین تصمیمات زندگی‌مان است. باید بپذیریم که محیط شغلی هم یکی از حوزه‌های عاطفی ماست. وقتی با چیزی رابطه‌ای برقرار کرده و به افق زمانی بلندمدت نگاه می‌کنیم، رابطه عاطفی شکل می‌گیرد. در واقع، رابطه عاطفی به قدمت گذشته‌اش نیست، به افق آینده‌اش است. ما وارد محیط کار می‌شویم که آنجا بمانیم. اکثراً به این فکر می‌کنیم که آنجا سال‌ها بمانیم و رشد کنیم یا حتی آنجا بازنشسته شویم. وقت استعفا، تقریباً مشابه آن فشارها و سنگینی‌ها و شب‌بیداری‌ها و خاطرات تلخ و شیرینی که هنگام طلاق دارید اینجا هم هست. این تصمیم مهمی است، فرصت و مشورت می‌خواهد و در نهایت باید خودمان تصمیم بگیریم.

مشورت نکنید، فکر کنید

محیط کار ذی‌نفعان زیادی دارد؛ شاید همکار من که خیلی هم با من دوست است، واقعا از رفتن من خیلی هم خوشحال شود و به موقعیت بهتر برسد؛ حتی به مدیرم بگوید که بین فلانی رفت، اگر هوای من را هم نداشته باشی من هم می‌روم. عکس این موضوع هم وجود دارد، ممکن است همکاری داشته باشید که قرار است اینجا بماند و بازنشسته شود و آنقدر از دست دادن یک همدم برایش سخت است که مستقیم و غیرمستقیم شما را ترغیب کند که اینجا بمانید. تصمیم در مورد استعفا مهم‌ترین اصلش این است که مشورت نباید در آن تأثیر نهایی داشته باشد. گاهی دیگرانی که مشورت می‌دهند، به‌خودشان بیشتر فکر می‌کنند؛ چه آگاهانه و چه ناآگاهانه.

چه چیزی منتظر ماست؟

من که سازمان را ترک می‌کنم، باید دنبال کار جدید بگردم و باید با چالش‌ها و بحران‌های اقتصادی و مالی دست و پنجه نرم کنم. آدم در بدو ورود به سازمان جدید نمی‌تواند همه آن چیزی را که حق خودش می‌داند دریافت کند. وقتی من کارم را عوض می‌کنم، وارد یک محیط جدید می‌شوم که هندسه مخصوص به‌خودش را دارد. کسی که کمی کار کرده، می‌داند چیزهایی که روی چارت سازمان‌ها می‌گویند واقعیت‌های اصلی آن مجموعه نیست. همیشه آنهایی که در چارت بالاتر هستند، قدرت بیشتر ندارند. گاهی وقت‌ها عضوی که پایین چارت است، ممکن است در بعضی از حوزه‌ها آدم خیلی مؤثری باشد ولی در حوزه‌های دیگر نه. یکی از هزینه‌های استعفا این است که در جای جدید من باید دوباره این هندسه‌ها را کشف کنم. این هندسه راحت نیست؛ مثل راه رفتن در یک زیرزمین تاریک است. به دیوار می‌خورید، به پله می‌خورید و کم‌کم می‌فهمید اینجا کجاست و فضایش چیست.

مهم‌ترین ویژگی استعفا این است که تصمیم پرهزینه‌ای است؛ چه برای ما به‌عنوان کارمند و چه برای طرف مقابل به‌عنوان مدیر یا مالک کسب و کار یا سرپرست. سازمان به جایی من باید آدم جدیدی جذب و تربیت کند یا آدم دیگری از داخل سازمان پیدا و جایگزین کند. هزینه‌های زمانی یا مالی یا هر هزینه دیگری که برای ما خرج شده تا به آدم پخته‌ای تبدیل شویم را باید برای دیگری هم صرف کند. استعفای نیروی انسانی، دردسرهایی دیگری هم دارد. سازمان میلیاردها هزینه کرده که تصویر خوبی از خودش نشان دهد. همیشه می‌گویند یکی از جدی‌ترین برنده‌سازیهایی یک سازمان، حرف‌ها، نقل‌ها و تصاویری است که توسط افرادی که آنجا را ترک کرده‌اند صورت می‌گیرد. وقتی افرادی که درون سازمان هستند در موردش حرف می‌زنند آدم خیلی جدی نمی‌گیرد، حتی اگر مثبت هم بگویند، می‌گوییم آنجا کار می‌کند و دفاع می‌کند ولی وقتی به کسی که از سازمانی بیرون رفته، بگویید می‌خواهم حقایقی در مورد آن سازمان بگویند، همه گوش‌هایشان را تیز می‌کنند. اینها یک چالش برای سازمان است. وقتی کسی آن سازمان را ترک می‌کند، هزینه‌های دیگری در استعفا برای سازمان وجود دارد. وقتی من از سازمان بیرون می‌آیم، یکسری شرکت‌ها و مشتری‌ها هستند که با من رابطه دارند. خیلی وقت‌ها شرکت‌های دیگر به اعتبار و احترام من با آن سازمان پیوند دارند و سازمان با از دست دادن من، این رابطه‌ها را نیز از دست می‌دهد و باید دوباره آنها را بازسازی کند.

فرصتی برای تشکر نیست

یادمان باشد زمانی یک مجموعه را ترک کنیم که هنوز در آن مجموعه جایگاه داریم. اگر به نتیجه رسیدیم که آینده و سرنوشت‌مان در این شغل نخواهد بود و قرار است زندگی و شغل‌مان را در جایی دیگری جست‌وجو و پیدا کنیم، بهتر است کم‌کم به فکر یک نقطه مناسب برای استعفا باشیم. یک جمله به نقل از استراتژیست‌های جنگی هست که می‌گویند: «صلح، هنری است که خیلی از جنگجویان نمی‌دانند. صلح متعلق به زمانی است که هنوز قدرت و فرصت جنگ وجود دارد». استعفا هم همینطور است. من زمانی می‌توانم استعفا بدهم که جایگاه مناسب خودم را دارم. اگر سازمان یا شرایط من در آن، به جایی رسیده که باید بروم، این دیگر استعفا نیست، نوعی اخراج است، حتی اگر اسم رسمی آن اخراج نباشد. برای خروج از سازمان، لازم است ابتدا حال خودم خوب باشد و تسلط داشته باشم. اگر خشمگین و افسرده هستم، الان زمان آن نیست. باید یک روز دیگر، یک هفته دیگر، یک‌ماه دیگر، زمان خوب را انتخاب کنم. ضمن اینکه مدیر و سرپرستم هم حوصله و زمان شنیدن حرف‌های من را داشته باشند. انتخاب زمان استعفا تأثیر بسیار مهمی بر کیفیت نهایی این تصمیم و خروجی آن دارد. یادمان باشد وقتی در مورد استعفا حرف می‌زنیم یا نامه استعفا را می‌نویسیم، تشکر کردن را فراموش نکنیم چون به هر حال همه لحظات‌مان در آن شرکت بد نبوده است.

مگر می‌شود، چند سال در آن شرکت بوده باشیم و همه‌چیز بد بوده باشد. اگر هم چنین باشد، دیگر نقدی بر آن شرکت نیست، ما مقصر بوده‌ایم که این همه سال با این شرایط مانده‌ایم. قطعاً لحظات خوب و بد با هم بوده و حتماً لحظات خوب برآیندش اینقدر بوده که ما تا امروز آنجا مانده‌ایم. لحظات خوب را پیدا کنیم، اگر سخت و دشوار است و عصبی هستیم و یادمان نمی‌آید، از خودمان و حتی از خانواده‌مان کمک بگیریم و آن لحظات را پیدا کنیم. الان بهترین وقت است که یادآوری کنیم و نشان بدهیم قدرشناس هستیم. نشان بدهیم گذشته را درست می‌بینیم و نشان بدهیم که تصمیم‌مان احساسی نیست. فرصت برای گلایه همیشه هست. اما فرصت برای تشکر نیست. 2 سال دیگر اگر تشکر کنیم، فقط یک تعارف است اما الان، منش و پختگی و درک بالایمان را نشان می‌دهد. اتفاقاً گلایه وقتی بیشتر جواب می‌دهد که سال‌ها بعد بباییم و بنشینیم و بگوییم که فلانی، اگر آن کارمند را استخدام نمی‌کردی، اگر آن اختلاف حقوق وجود نداشت، اگر فلان گزارش را که من نوشتم به اسم خودت ارائه نکرده بودی، من الان خدمت شما بدم و با هم کار می‌کردیم.

به آنها فرصت بدهید

اگر تصمیم گرفته‌ایم که شغل‌مان را ترک کنیم به مدیر نگوئیم که از شنبه نمی‌آیم. این ناپخته‌ترین حرفی است که یک آدم در محیط کارش می‌تواند بزند. هیچ دلیلی در هیچ جایی جهان برای هیچ‌کس در هیچ موقعیتی شغلی وجود ندارد که بتواند توجیه کند که من از فردا صبح، از 3 روز یا یک هفته بعد نمی‌آیم. به مدیرمان بگوییم که من نمی‌خواهم بایم و شما چقدر به زمان نیاز دارید. طبیعتاً مدیر نمی‌گوید که شما چند سال بمان بعد یواش‌یواش برو ولی در یک حد معقولی مدیر من حق دارد فرصت داشته باشد. شاید برای یک نفر که در شرکت تلفن جواب می‌دهد این زمان یک هفته، 2 هفته یا یک‌ماه زمان ببرد که یک آدم جدید بیاید. شاید برای مدیر پروژه 2 ماه، 3 ماه یا 4 ماه باشد. این حق را به سازمان و مدیران شرکت بدهیم که فرصت داشته باشند و یک انتخاب معقول انجام بدهند.