

防止組織再造所帶來的後遺症 REELING FROM ROTTEN REORGANIZATIONS

當我在比較大企業工作時，所遇到最大的問題之一就是經常性的組織重組。每年通常都在九月，當新的會計年度開始，只要提到預算被刪減，組織重組，裁員的耳語就開始四起。

在真正裁員發生之前，可能還要經過好幾個月的過程。但是因為對未來的不確定感，大部分的時間，員工會感到焦慮，擔心自己會不會被裁員，要不要開始找新的工作？

在典型的公司重組的過程中，有許多秘密進行的會議，雖然大家都知道，但是卻不知道這些會議的真正內容是甚麼？很多時候，最後公開的結果是欺騙和謊言，公司最大的利益是被放在第一位的。管理階層似乎只要員工不停地工作，很少給予他們應得的尊重。也因為如此，大部分的員工認為公司並不重視他們的需要和關心的事。

雖然我們可以理解，為什麼企業高管不能透露，更談不上討論，在重組過程中的每一步，但他們不願意表現出任何同情員工的困境是不能令人接受的。也難怪職場的倫理明顯地降低，員工對公司的忠誠度低落到幾乎是零。如同領袖把自己和組織看為最重要，讓員工也覺得自己要保護自己的權益。

在這種狀況之下，聖經提供了一些實用的原則：

第一、了解欺騙的後果。 雖然說謊和不誠實在職場是很常見的現象，但是欺騙的結果通常是不好的，甚至是帶來災難的。如果領袖真的為公司或是組織著想，他們應該要考慮尊重自己的員工。說謊沒有好處，只帶來傷害。如同箴言 26 章 28 節所教導的：「*虛謊的舌恨他所壓傷的人；諂媚的口敗壞人的事。*」

第二、對所有的參與者表達關心。 領袖會傾向於把獲利和股東的期望放在第一位，但是真正能啟發信心和信任的領袖，會把全體參與者的利益考慮進去，特別是那些在第一線工作，讓公司運作的員工。「*凡事不可結黨，不可貪圖虛浮的榮耀；只要存心謙卑，各人看別人比自己強。各人不要單顧自己的事，也要顧別人的事。*」(腓立比書 2 章 3-4 節)

第三、把領袖的角色當成僕人而非指揮官。 要說：「這裡歸我管，我做的決定都是對的。」是很簡單地。但是有智慧的領袖實踐僕人領導，關心每一個受到影響的人。耶穌就曾經實踐了僕人領袖的原則。「*因為人子來，並不是要受人的服事，乃是要服事人，並且要捨命作多人的贖價。*」(馬可福音 10 章 45 節)

本文版權為正直資源中心 (Integrity Resource Center, Inc.) 所有。本文獲得授權改編自瑞克·博克思的正直時刻 *Integrity Moments with Rich Boxx*。這系列的文章是以一個基督徒的觀點評論職場的正直議題。

省思 / 討論題目

第一、你是否曾經歷過公司重組或是組織再造？如果有，對你來說那是一個甚麼樣的經驗？

第二、如果之前的組織改變經驗是不好的，但改變是無可避免地時，你覺得要如何讓每一個人參與這個組織改變，而能讓情況會比較好？

第三、你覺得在公司重組或是組織再造的時候，說謊和欺騙是不可避免的嗎？解釋你的答案。

第四、你覺得當組織改變對員工有不好影響的時候，領袖要如何表達自己的關心？

如果你手上有聖經，想要查考更多與這個主題相關的經文，請參考：

箴言 11 章 3 節、28 章 2 節、16 節、29 章 4 節；馬太福音 7 章 12 節、20 章 28 節；馬可福音 12 章 33 節；歌羅西書 3 章 17、23 節

CBMC

臺灣臺北市 104 松江路 22 號 7 樓

TEL：886-2-2581-4937 FAX：886-2-2542-4169

<http://www.cbmc.org.tw>

E-mail：cbmctaiwan@gmail.com