



群我倫理與績效表現方法

講師

荳野農特產加工廠 林淑玲經理

- 快樂職場人生觀
- 職場生涯的小社會與大社會概念
- 社會化意識與能力之激發



2

如何建立快樂職場人生觀

- 我不能使我的雇主成為好的老闆，但我可以使我自己成為好的員工。
- 我不能使我的主管成為好的主管，但我可以使我自己成為好的部屬。
- 我不能使我的同事成為好的伙伴，但我可以使我自己成為同事們的好伙伴。



3

如何建立快樂職場人生觀

- 我不能使我的屬下成為好的部屬，但我可以使我自己成為好的主管。
- 我不能使我的員工成為好的員工，但我可以使我自己成為好的老闆。
- 我不能使○○○成為好的○○，但我可以使我自己成為○○們的好○○。



4

如何建立快樂職場人生觀

雖然我不能：	但是我可以：
掌握外在的環境	控制內在的態度
避免工作的壓力	把握個人的反應
免除誤解的侵襲	跨越誤會的陷阱
轉同事的心情	伸出親和的援手
預知明天的境遇	信賴團隊的努力



5

塑造一個積極快樂的職場人生觀



情商(EQ)如果管理不當，不但會影響工作進度，更有可能會造成工作的不安全；微笑是最好保養品，不但可以讓自己的心情變好，看待事物也會感覺不一樣；常常向別人寒暄問暖、加油打氣，不但營造和諧的氣氛，更能提昇工作效率。

雖然大家都不是完人，這是不爭的事實，但是“天下無難事、只怕有心人”，唯有自己先行動，朝著未來的工作願景實踐，可能性就決不會是零。

6

最大的夢想：樂在工作



21世紀，什麼是帶給人類快樂最重要的因素？

*一項由歐盟贊助、歷時3年的研究，在去年(2006年)發表報告指出：『工作滿意度』與快樂的相關度，首度超越了『與家人團聚』及『休閒生活』帶來的滿足。這個結果立即引起國際媒體例如《泰晤士報》(TIMES)的報導。

*事實上，愈來愈多的實證都指向同一個核心：並不是「什麼樣的工作能讓你快樂」，而是「你有多少從工作中汲取快樂的能力」。

7

最大的夢想：樂在工作

一般人容易陷入的思考窠臼，不外乎：「要是老闆更好、工作更好、發展更順遂，我就會更快樂。」但快樂作為一種能力的意義是：不能只被動地等它出現。快樂並不是萬事俱備後才堆砌出的狀態。不必等老闆更好、工作更好、生涯發展更順利，你就可以快樂工作。



8

最大的夢想：樂在工作



*快樂的第一步，是要學會正向思考。同樣一件事，換個角度看，可能出現截然不同的風景。

*快樂的第2步，是要念茲在茲，不受其他事物——尤其是「忙」——所排擠。

*快樂的第3步，還需要一點創意。

9

好奇心和向上心永不匱乏



很多人擔任主管以後就不再去學習與上進，這樣的人頂多三年也就被淘汰了。



要向夢想靠近，要在職場上出類拔萃，再其次你還要能夠終身努力學習不鬆，也就是要讓你的好奇心和向上心永不匱乏。

很多人離開學校以後就終身不願意再學習與上進，這樣的人大概三個月到半年就會被淘汰。

10

職場生涯的小社會概念

與工作崗位周邊人事相容之體認：



1. 每人有每人關心的事務與優先順序，學習如何調節與上司或同事之間的重心，這就是所謂的公司politics（政治）。

2. 不管你如何憤憤不平，從如何面對小爭執口角到擺放文具，到大事情像這個月誰多休一天假都會影響工作能力與效率。

11

職場生涯的小社會概念



3. 權力與金錢常常會改變許多人的想法，尤其是關係到一人的前途時。

4. 大部份人認為朋友給我們最大支持，敵人企圖傷害我們，捏造莫須有，不去理會他。事實上，朋友，說好聽的給你聽，保護你，你的笑話即使難聽他們也會說好笑。相反地你的敵人恨不得抓到你的小辮子，你一出錯，他們馬上指責，不會保留，他們攻擊你最脆弱的地方——朋友絕不會出現的地方。所以正視敵人著眼處，這個好機會讓你重新修補盔甲，彌補缺點，下次他們再來，你已經氣定神閒準備好了。

12

職場生涯的小社會概念

與整個職業/行業的相互關聯之體認

經濟在飛速發展，新的商業模式及新的職業位元不斷出現，誰也無法保證整體職業的轉型。

職業核心競爭力、行業的客戶群、個人興趣、特長及氣質、行業的性格樣樣都要考慮到，要做好足夠的心理準備。



13

社會化意識與能力之激發

激勵社會化意識與自我表現之驅動力，建立與別人良性互動，讓自我順利融入群體之作法。有效面對群體與社會，具體表現自我績效，且被認同與欣然納受的方式，增進自我合群親和之魅力形象。



14

日常社會中的意識形態

意識形態是對人、社會及人和社會有關的宇宙的認知與道德信念的通盤形態。它與「看法」、「教義」與「思想系統」不同。不過，這些不同往往是程度的不同。

就這樣，它往往是一個封閉系統，對外界不同意見不排斥態度。從內部來看，它一方面拒絕自我革新，另一方面，要求追隨者絕對服從，並使追隨者覺得絕對服從是具有道德情操的表現。

意識形態的特色是：它對與它有關的各種事務都有高度而明顯的「系統性」意見（此處「系統性」並不蘊涵「正確性」）；它往往要把系統中的其它成份整合於一個或幾個顯著地價值（如：平等、解放、種族純粹性等）之下。

意識形態的形成與傳播則要靠「克里斯瑪」（charismatic）型的人物的出現與領導。

15

日常社會中的意識形態

每個社會都有意識形態，作為形成「大眾想法」或共識的基礎，而社會中大多數的人通常都看不見它。佔有優勢地位的意識形態以一種「中立」的姿態呈現，而所有其他與這個標準不同的意識形態則常常被視為極端，不論到底真實的情況為何。哲學家福柯就曾經寫過關於意識形態中立性的這種觀念。



努力追求權力的組織會去影響社會中的意識形態，將它變成他們想要的樣子。政治組織（包括政府）與其他團體（比如說在議會外遊說通過議案的團體）試圖透過傳播他們的意見來影響民眾，這也是為何社會中的許多人通常看起來都有「類似的想法」（think alike）。

16

日常社會中的意識形態

當社會中絕大部分的人對於某些事情的想法都很類似，甚至忘記了目前的事務可以有其他的選擇，這就變成了哲學家葛蘭西（Antonio Gramsci）所說的霸權（Hegemony）。關於團體迷思（groupthink）這種規模小很多的概念，也有部份要歸功於他的著作。



現代語言學家在研究概念隱喻（conceptual metaphor）的機制時，這種「類似的想法」被認為就是透過這種機制傳達出去的。

17

自我績效意識與工作效能／效率概念

- 自我工作目標的設定：必須與整體相融和。
- 「把工作做對」與「把工作做好」基本理念之建立。
- 面對社會「可以被看得見」的具體外顯指標觀念及其必要作法。
- 讓工作的「功勞」與「苦勞」可以被看得見之方法。



18

○ THE END


