

轉念之間——三個右轉等於一個左轉

李戊崑

Before You Know It: Three Right-Turns Equal One Left -Turn / Lee, Wuh-kuen

八月上旬，文建會為提昇高階主管領導職能、激勵團隊士氣，首開政府機關風氣之先，在宏碁集團渴望園區標竿學院舉辦「活力營」，提供文建會同仁重新認識自己和同儕的機會。當日大家長陳郁秀主委特地趕往旁聽，入夜後主持促膝交心聯誼。很多人在溫馨的氛圍中，卸下心靈武裝，悄然的釋放了自己。社會融合了許多形形色色的個體，彼此間的思緒和行為，就像各都會的交通蛛網，密密麻麻的交疊、穿透，各說各話時有所聞，一時之間也難以釐清。誠如，台北交通流量大，行進間左轉十分不易，政府總是在十字路口的右側慢車道，設置窄窄長長的迴轉道，要求駕駛小心的右轉、右轉、再右轉。剛入城間不明白，甚至大為惱火。但是，久而久之，也就習慣了。因而「三個右轉等於一個左轉」的原理，自然成為日常生活的一部分。大家普遍認為「做事難，做人更難」，個人以為：「人」是組織的核心。影響組織達成卓越績效的因素甚多，其中包括顧客的滿意、同僚的認同和上級期許的達成、團體價值和個人意趣的實現、時勢的提前掌握與佈局和反應、以及物質環境的適度管控均是理想的績效。但現實的狀況，會依人的滿意度、認同感和團體價值的實現，因主觀感受而有明顯差異。另外，時勢的掌握，常因個人職位、個性的不同產生落差，而物質環境的管控，又常因循陳規，造成浪費。、因此，外界主觀的滿意程度和團體價值的實現與否，可藉顧客、同僚的意見調查、輿論反應和口耳傳播，稍作瞭解。組織的有善運作，更有待主事者透過前瞻性的洞察，加以說服和堅持。而物質環境的管控，則有賴組織成員的激勵、會商和量化評鑑制度的促成。其次，應順勢導引組織內部自然關懷的力量，成就忠誠互信的組織文化，使組織目標清楚、分工明確而具彈性，並富團隊精神。發揮組織主事人以身作則、公益為先、鼓勵建言和注重內外溝通的人格特質，以期營造有利於組織內部氣候和諧和外部公共關係的建立。最近，國內外災難頻傳，民眾挫敗感頗重，社會各層面的發展經緯萬端，斷非少數人的力量所能窮盡。國美館歷經類似 BOT 協商、827 抗議、921 震災、組織改隸，才有最近館舍整建的機會。可望於明年元月完成細部設計、工程招標，五月完成本館西區工程，九十二年一月全館工程完工驗收，全面開館。企盼廣納各方意見，全民參與建構一件劃時代的藝術作品，

人們不了解自己當下行為常循過往經驗，往往訴之直覺的反射，而成為固定行為模式，彼此牽扯，渾沌不明。有別於「一波三折」的負面思考，「三個右轉等於一個左轉」的正面意圖，正強力的牽引著國美館整建和組織再造的列車，擺脫過去種種挫折。在館內同仁的努力和各界人士共同的關懷支持下，堅忍的懷抱理想，凝視遠方，循序右轉、右轉、再右轉，奮發「向一前一行」。

