

優先讚賞員工 THE PRIORITY OF EMPLOYEE APPRECIATION

Paul White博士是「在職場表達讚賞的五種語言方式註1」的作者之一，他在研究中發現51%的經理人相信自己在辨認員工是否認真工作上做得很好。但卻只有17%的員工說他們的主管明白他們很認真工作。

這中間的代溝，在比例和實務上是可以理解的，原因是員工對工作環境不滿意造成的低產值和低落的職場倫理。雖然這不完全是老闆和管理人的問題，Paul White指出造成代溝的原因，包括：第一、人們傾向記得自己聽到的負面評價勝過正面評價。

第二、很多人無法接受讚美。

然而，經理人並非完全沒有責任，他們有口頭讚美員工的責任、義務以及要重視員工的價值。我們也許有不同接受讚美和感謝的方法，但是每個人都需要被讚美。

不久之前，我聽到一個領袖被和他一起同工的人說他很少給人正面的評價，卻常常指出別人哪裡不符合他的期待。他的員工說：「如果你跟我說，你覺得我做的還不錯，我會非常感謝你。」結果這位領袖回答：「我天生的個性就不會讚美。你如果沒聽到我說什麼，那就表示你做得很好。」

不用說，這位員工並沒有從他的老闆得到鼓勵，事實上這讓他感到更不被感謝和更沒有價值。

聖經裡，多次提到用話語來肯定和感謝別人：

第一、話語能建造。我們都知道在今天的職場要求和壓力是多麼的大，充滿問題和沮喪。花一點時間給努力做事的人一句真誠的感謝非常值得。「所以，你們該彼此勸慰，互相建立，正如你們素常所行的。」(帖撒羅尼迦前書5章11節)

第二、話語能激勵。有時鼓勵和感謝的話語不只能提升靈性，更能激勵人用熱情繼續努力工作。我們也許不該用話來操縱行為，但是用話鼓勵別人邁向更高的境界是對的。「又要彼此相顧，激發愛心，勉勵行善。」(希伯來書10章24節)

第三、話語能幫助人。我們不總是了解一個人真實的生活狀況，一句即時的善意話語在很多方面都能幫助別人。「污穢的言語一句不可出口，只要隨事說造就人的好話，叫聽見的人得益處。」(以弗所書4章29節)

註1:此書並沒有出版中文版，中文書名由台灣cbmc總會自行翻譯。

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。想要更多了解正直資源中心或想要收到電子文件的「瑞克每天的正直時刻*Rick's daily Integrity Moments*」系列文章，請上網 www.integrityresource.org。他的書「如何生意興隆而不犧牲正直」提供人們正直地作生意的方法。

省思 / 討論題目

第一、如果你是一位經理人，在辨認員工是否認真工作這方面你給自己打幾分？你所稱讚的員工是否也回應和感謝你？

第二、在你上位的人是否也曾經鼓勵讚美你？你當時感覺如何？當時你是否更加認真工作？

第三、你覺得為什麼許多經理人和員工在辨認工作成效的時候，會有那麼大認知上的差別？

第四、辨別真心的讚美和感謝或是說一些奉承好聽的話，是簡單的事情嗎？

若你想要看或討論聖經中有關此主題的其他經文，請看：

箴言10章20-21節、32節，12章14節，15章4節，17章27節；雅各書1章19節、3章5-12節

— 全文翻譯出自台灣總會 —

CBMC Hong Kong

地址: 香港九龍彌敦道 580G-K 號彌敦中心 9 樓 905 室

Tel: (852) 2805-1923 Fax: (852) 3905-8789

Email: enquiry@cbmc.org.hk

Web: www.cbmc.org.hk