

Case 21

你到底是算「我們」還是「他們」？

Are You One of "Us" or One of "Them"?

在麥克道格工具機公司(McDougal Machine Tools)裡，不論是管理階層或是工會，都覺得彼此的勞資關係相當良好。然而，在日常的社交活動中，基層勞工與管理階層卻互不往來。公司裡許多的基層勞工是技術高超的技工，他們的薪水甚至比組裝廠的第一線主管、年輕工程師或是會計師還要多，但卻從來沒有任何一個基層勞工被提拔擔任主管職，更遑論高階管理人員。所有的管理職都是由工程學系背景的人員擔任，這些工程學校的學生畢業之後，會由廠長級的主管直接帶領一年，接著再擔任一、兩年的助理工作，然後才會被指派成為管理人員或是幕僚工程師。管理人員與基層勞工這兩群人分別住在小鎮中的不同區域，平常沒有往來，只有在每年聖誕派對這種大型活動場合，他們和雙方家人才會碰面。他們雙方對彼此都沒有敵意；在工作中，勞工與管理人員會直接以名字稱呼對方，有時會互開玩笑，有時也會互相幫助，而且相當尊敬彼此。然而，因為管理職比較需要紮實的工程學理知識，這兩群人在講話時，還是會區分「我們」和「他們」，顯然這兩群人也覺得這樣的關係沒什麼不好、甚至是天經地義的。

葛列格里·亞美迪(Gregory Armitage)剛到工廠時，只是一個年輕的組裝線作業員，之後，憑著努力，他一路做到技術高超的工具組裝員。對葛列格里來說，這樣順著組織慣例的升遷也是恰如其分的，只不過，這位上進的青年對於工程學非常地感興趣，當州立大學當地分校開設工程學學程在職專班時，葛列格里馬上就跑去報名了。開學之後，有一位在大學兼課的工廠經理碰到葛列格里，當地認出學生之中有工廠員工時，感到十分地欣喜，從此，便盡他所能地幫助葛列格里進修，例如，經理會留意如果葛列格里當晚有課的時候，就不要讓他加班，同時，也讓葛列格里參加公司的學費獎助專案。嚴格來說，這個學費獎助專案只開放給正職員工申請。

當葛列格里完成學位的時候，工廠經理把他叫過去，並很親切地恭喜他，但葛列格里話鋒一轉，說道：「我現在已經有工程學的學歷了，我可以申請晉升成為管理人員嗎？我相信我夠資格。」

「你是夠資格啦……」，經理說，「但我覺得不太可行，我現在也沒辦法推薦你。我們的管理階層會很歡迎你，但我懷疑其他人會不會接納你。你是『他們』中的一員，而且還是最資淺的，他們可能不會把你當作是我們這邊的人，即便你舉家搬到小鎮這邊，跟我們住在一起也沒用。他們還是會一直問，你到底算『我們』還是『他們』？如果你要理會他們，他們會很不高興；你不理會他們，他們又會看不起你。唉！我很不願意這樣講，但我覺得你應該試著去別的地方應徵管理職，一切重新開始反而比較好。這我倒很樂意幫忙」。

葛列格里接受了這個建議，事實上，他也沒有更好的選擇。很快地，他就到別的公司擔任管理職，而且他也做得不錯，沒幾年，就當上了廠長。但他也發現，經理當初所言不差，他得和他的家人搬到高階主管住的社區。在搬家後的幾個月，他的妻子抱怨舊社區的老朋友都不再往來了，而他自己也漸漸地被麥克道格(McDougal)的勞工朋友們疏遠了。

若不論藍領階層的工作，「他們」和「我們」這條界線在這個國家裡，好像比較少被提及，除了工廠以外。但在絕大多數的國家中，這條鴻溝還是普遍存在於辦公室以及零售商之間。

問題

- 「他們」和「我們」這樣的界線存在一個工廠（或是一個社會）中是好事嗎？管理者在自家工廠裡可以做些什麼事，以消弭或至少淡化這條界線？