

聞「社會大學」—「團隊運作」與「私心鬥爭」

湯朝景 2012.7.19~2012.7.28, 2013.8.15 修

此文撰寫一位有著高學歷的文憑卻沒有讓他的做人處事的風格往更文明、更高尚的方向去走的實際例子；記錄發生的起始時間在民國 100 年，其間約一年。「社學大學」的惡劣待人的風氣更是受到他身處的階級（地位）廣大影響著更多無知的新新學子和社會新鮮人，讓整個社會文化充斥著背道而馳的口語鬥爭、自私自利，於是沒有和諧共處的餘地。國立台灣大學畢業的碩士讓他可以在某所私立大學擔任講師，又可以在外經營一家小公司（元維 X 技）。誠如劉兆玄在台灣大學 2012 年畢業典禮所言：「只顧自己往上長，連一點樹蔭都不給。」。

一件公共建設的大型標案由日本公司取得開發製造的機會，輾轉由小型的科技公司承包子系統的硬體和軟體。約莫五人的成員，逐漸增加逼近到十人。經過幾個月之後，人數逐漸減少，偶爾進來幾位，不久又相繼離去。

一位在不久之前負責硬體組裝，接著參與新專案的硬體規劃。前一個專案結束之後，也是人力的結束；在人力不足的情況下要先配合先前專案的全體機能運作的系統檢查和處理瑕疵。當他處理到達一個段落之後，黃老闆（元隆）爲了表揚他的功勞，發出公告：「讚揚這位同事努力完成檢查項目，而且做得很好。」。

不久之後，一位軟體人員一直在反覆驗證軟體通訊的問題，而且實驗結果和通信設備的信號良劣非常相關，於是硬體人員和軟體人員連續幾個星期都找不到根本原因。黃老闆看他們解決不了，開始指示硬體人員照著他的實驗方法來做，然而依然得不到答案。這位硬體人員沒有這方面的背景知識，到最後關頭一直哀嘆不休，其他人提供給他的方法也得不到結果。只有某個人給了他正確的指引方向，卻被他認爲是在放屁。這時候，黃老闆又發出了一個新的公告：「你這位硬體人員辦事不力，這種事情拖了這麼久還沒解決，即將減薪處分，或者離職。」。

這一前一後的公告內容有著很不公平的對待方式，一件小事情就要請人離職，否則就要接受減薪，然而先前處理的事情就只是摸摸頭。這如同台語對於這種對待方式的俗話「有功無賞，打破要賠。」。

一位負責另一部份的硬體規劃，認真學習以前沒有遇到的硬體設備，然而硬體規劃的成員幾乎都是新手，他所遇到的難題不容易從其他成員得到答案。再者，他提問的語句總是在末了給予自我認定的答案，其他人反而不像是他要詢問的對象，而像聽眾。如：「你覺得可能嗎？不可能吧！」；「這要怎麼做？全部方法我都試了，還是不行，所以這沒辦法做了吧！」。

產品需求規格書上寫下嚴格的裝置功能所需具備的條件，可是這類裝置在市場上的功能規格低於規格書的條件。一直找不到符合條件的裝置，提出的說法也得不到黃老闆認同，心情逐漸憔悴，說了：「每天工作到很晚，卻得不到什麼結果，很累。」。

一位新人負責硬體電路的設計，然而只有學過類比電路。整個裝置的功能區塊可以區分數位電路、類比電路、微處理器電路和控制程式。全部的線路設計只有他直接向黃老闆確認，而且他也只聽從黃老闆的指示。電路板完成之後，軟體人員發現很多設計錯誤的地方，這位硬體人員爲了尋找問題，燒了十幾顆微處理器，接著是類比電路設計錯誤，最後發現電路板有嚴重的冷焊。這些硬體問題持續幾個月才陸續解決，黃老闆將所有的錯誤要他全部負責，他這時才有感而發說：「我當初跟黃老闆講過我只會類比電路，但是黃老闆一直要我連數位電路一起做，而且對我講要怎麼做，要我設計。唉～」。

更新電路設計的時候，這位硬體人員有著固執的一面，「爲何這條線要這樣接？」，「我就是要這樣接不行嗎？」；「爲何要改用小元件？」，「我不要改。」；「爲何要這樣做？」，「這樣就可以了。不行就等下次再改就好了。」。當其他成員好心建議他該如何完成這一件硬體電路設計的時候，他可能認爲自己會再次受到陷害，於是提出質疑要別人清楚解釋，而且不假思索地針對每個建議提出疑問。他的固執和傲慢讓自己陷入許多錯誤，讓團體合作的氣氛消失，甚至影響其他成員。黃老闆爲了

要他負責接連的設計錯誤發出了一個公告：「你這位硬體人員要努力了，還有軟體人員也是。」。這個內容將軟體人員也牽扯進去，實在說不過去，這些錯誤是硬體人員和黃老闆開會之後的結果，軟體人員始終沒有正式參與這些設計，這使得團體運作變的很複雜，誰對誰錯是憑著黃老闆的心證。黃老闆要這硬體人員只聽他的話去做設計，設計好的電路只對黃老闆做報告，之後的錯誤卻要牽連軟體人員，將主要的錯誤問題擴散到無關的成員，讓團隊運作的模式變成了成敗鬥爭。

這位硬體人員離去時由另一位新人接手，原本一副胸有成竹的模樣，兩個星期之後從焊接電路板開始漏出破綻，焊接粗糙，不會處理電路板的冷焊問題。接著不清楚硬體電路的測試方法和功能驗證，電路的設計也出現問題，最後連已經有一年工作經驗的電路佈局也是錯誤一堆。他是位非常固執的人，甚至理論上和實際上已是錯誤的結果，仍然是堅持不肯承認。他想要表現自己，以為自己的能力怎麼會輸給他看不順眼的人，於是多次向人鬥爭。

負責硬體統整合理的鄧先生邀集這位新人和軟體人員一同討論目前電路板上的某一個功能如何配合軟體做測試。這位硬體人員說，這項功能要由軟體人員處理。軟體人員說，硬體人員先由示波器等測量設備確定外部硬體信號的反應正確之後即可進入軟體測試。這位硬體人員扯上硬體接線和微處理器有連接，微處理器有處理硬體信號，所以要直接由軟體人員測試。軟體人員說，電路板的硬體動作要先確認正確無誤，否則微處理器怎能判斷接受到的硬體信號是否正常。硬體人員不知道如何對這項功能做測試所以硬是要推給軟體。這位鄧先生本身不懂硬體電路和測試程序，又要聽硬體人員胡說。這是典型的非專業影響專業，為了力求自我的表現，不惜利用機會和其他成員鬥爭，不在乎影響整個團隊的合諧運作。

當初通信設備造成軟體通訊不正常的問題輾轉交給先前專案也有參與的鄧先生，然而他隱藏同事協助的事實而獨攬其功。另一件裝置規格不符條件的問題也交由他接續處理，過程中偶爾說詞反覆，驗證的問題時而推卸出去。檯面上說不得，在檯面下的鬥爭陸續發生。

由於電路板的設計和佈局接連出錯，那位硬體人員依然要負責修改。這次黃老闆請硬體人員將設計圖發給專案成員，有任何設計上的問題要在此時提出意見。這將硬體設計的責任間接加在和此有直接相關的軟體人員身上，另一面隱隱透露硬體人員能力不足和不敢負責；突然形成硬體設計由軟體人員負起全責，不久之後又變成要軟體人員採納硬體人員的主張去做設計。這位硬體人員的固執心態和能力不足，設計圖和佈局圖幾乎沒有修正錯誤，黃老闆偶爾出面支持硬體人員不正確的說法，使得團隊運作形成了鬥爭角力。

成員又進又出的情況陸續發生，一些在檯面下口耳相傳的事情指向私心鬥爭和人力的變相縮減是檯面上說不得的因素。閒聊時，有人提說：「這次可能會是誰被陷害離開？」，有人立即回答：「就是你！」，那種斬釘截鐵的語氣像是不假，而且透露出這是他所確定的消息。

一段時日之後，黃老闆在口頭上對一位軟體人員說：「硬體人員已經把電路板焊接好了，你隨時可以拿來測試。」。然而當軟體人員頻頻向硬體人員詢問時，答案是：「電路板還沒好。」，的確也有看到電路板仍在焊接。最後黃老闆公告：「這次硬體電路沒有組裝完成，也沒有進入軟體測試，軟體人員要負全責。」。也許這位硬體人員就是那顆棋子，由誰負責也由黃老闆心證。事件還在持續進行，一件硬體設計原先已經指定一位硬體人員負責，然而與軟體完全無關的硬體設計突然由黃老闆指派要由軟體人員負責，而且公告：「如果不做這件事就請離開，否則立即減薪處分。」。

「你們沒有 team work。」，這句話不是用來檢討團隊運作的問題，在後續的語意是指著這裡沒有團隊運作的必要性。從某些人在一些規模不大的公司所累積而來的親身體驗，團隊的良好默契可能對資方形成一種威脅，於是會在明處和暗裡讓團隊中的成員有相互鬥爭的情形，而且對於這種把人請走的小手段更是樂此不疲。當一個新人進入時，無論如何都會有或多或少的貢獻，這些成果留下來之後就不一定要留人，某些硬體設計和軟體設計到達一定的成熟度之後，幾乎不必修改就可以持續延用幾年以上。

一位在一等學府畢業的知識份子掌握的不是公平、公義的秤子，反而是賣弄權術的惡劣「社會大學」，又在某所私立大學（北台灣科學科技大學）任職講師一職；難免在言語教導上會有嚴重的錯誤，這會害了多少學子令其認知錯誤。一位具有正當宗教信仰的教師、教授，也未必能在言行舉止上不會犯錯，更何況是不以經典為是，而以自己為是的人呢。當國家公開招標的案子交給這些私心鬥爭不止的公司，納稅人的錢是用來買怎樣的公用產物？國家建設的安全性在哪？舒適性在哪？價值性在哪？政府方面的發言稿總會說：「放心，這次會有第三方驗證公司做檢驗。」；寫在招標文書上的規格及驗證標準就是不夠清楚或是模稜兩可，就算做檢驗，可能只是表面上的過關，其餘問題能推就推、能掩就掩，只要可以矇騙無知又愚蠢的民眾就好了。