

Singapore Management University

Institutional Knowledge at Singapore Management University

Research Collection Lee Kong Chian School Of
Business

Lee Kong Chian School of Business

7-2023

Workplace culture must emphasise mutual respect [in Chinese]

Siow-heng ONG

Singapore Management University, shong@smu.edu.sg

Follow this and additional works at: https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research



Part of the [Asian Studies Commons](#), [Business and Corporate Communications Commons](#), and the [Organizational Behavior and Theory Commons](#)

Citation

ONG, Siow-heng. Workplace culture must emphasise mutual respect [in Chinese]. (2023). *Lianhe Zaobao*. 20-20.

Available at: https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/7270

This News Article is brought to you for free and open access by the Lee Kong Chian School of Business at Institutional Knowledge at Singapore Management University. It has been accepted for inclusion in Research Collection Lee Kong Chian School Of Business by an authorized administrator of Institutional Knowledge at Singapore Management University. For more information, please email cherylds@smu.edu.sg.

思维空间 王绍恒

职场文化须强调相互尊重

我们通常将职场尊重与我们对掌权者和上司的尊重态度挂钩。然而，我们也应该思考，对待下属和服务提供者的尊重是什么样的呢？

人力资源咨询公司Kincentric的一项调查发现，在2022年，本地超过半数受访者感到自己的价值被低估了。几乎一半的员工不关心他们所属组织的福祉，并愿意随时离开他们的现任雇主。这些令人沮丧的数字比往年更低，显示情况正在恶化。

公平的薪酬和升职机会是对员工辛劳付出的赏识，公司福利是否会影响他们自身福利，都是重要指标。单纯举办年度答谢员工晚宴并赠送入场礼物，并不足以挽留那些感到不受尊重，随时准备辞职离去的员工。

遵守公平劳工法vs钻漏洞

本地非营利客工援助组织客工亦重 (Transient Workers Count Too, TWC2) 发现，强制每周休息日工作，确保员工获得公平薪酬的条规（《雇佣法》第91章），有时会被雇主滥用。

法律规定，如果雇主是在休息日须要工人回去工作，就必须支付工人正常薪资的两倍（《雇佣法》第37(3)节）金额。但是，如果工人自己要求在休息日工作，这名工人只能获得正常的单日薪资（《雇佣法》第37(2)节）。

不幸的是，客工亦重发现，在休息日领取正常单日薪资的工人中，大约有一半是在雇主的指示下，说休息日工作是自己的要求。

类似被雇主剥削的事件，也发生在许多雇用外籍帮佣的家庭中。

另一种更危险的剥削形式，是雇主没有按照法律要求，采取严格的安全措施，来防止工作场所发生工伤事故。有人因此失去生命；有人永久伤残。

法律vs现行的职场文化

工作场所中通常存在针对国籍、种族、年龄、性别和残障者的职场歧视。

妇女行动及研究协会 (AWARE) 和Milieu Insight在2022年对这类歧视行为联合进行的一项调查发现，每两名新加坡人中，就有一名在过去五年中经历了职场歧视。

职场领袖必须严厉告诫经理，如果经理的本意并非为了打击下属尊严，那么就永远不要使用伤人的言行举止。经理须要经常被提醒，员工是重要的贡献者，而不是可随时随地更换的备件。

职场公平劳资政委员会（由雇主、职工运动和政府代表组成）在2023年2月发布的中期报告中建议制定新法，建议包括在调解失败时，向雇佣纠纷索偿庭寻求解决途径，预计法案将于2024年下半年完成制定。

在一些发生职场歧视的情况，雇主可以声称正在纠正受害者的错误。在2022年广泛流传的一个TikTok视频中，一家快餐店的一名员工，以不耐烦的手势和声调，大声训斥一名年轻特需员工大约10分钟。

仅仅靠法律就能阻止这类滥权行为吗？更重要的是，职场文化须要更重视维护员工的尊严。

主动vs被动管理

我认为，就算相关法律还未通过，职场领袖也应对工人展示尊重，特别是在法律无法涵盖的问题上。业界可以为“新加坡携手前进”运动做出贡献，以“审视我们的价值观和抱负，建立共识，从而更新我们的社会契约。”

其中一个例子是尊重员工的私人时间。各种调查暴露了工作与生活失去平衡的问题。在甲骨文 (Oracle) 2021年终进行的调查中，认为自己对个人和职业生活几乎没有控制权的受访者，比一年前增加了一倍，近60%的人有越来越多心理健康问题；近30%的人心理健康状况每况愈下。2022年美世达信员工福利报告指出，一半的受访者每天都感受到工作压力。美世的全球趋势研究发现，85%的人感到倦怠，有油尽灯枯的风险。然而《海峡时报》2022年8月10日一篇关于职场心理健康和疲劳的文章却指出，这类问题在雇主须要优先照顾的事项中排名靠后。

这种情况最终会对雇主不利，毕竟没有房贷压力的年轻雇员，不会怯懦地连续加班。随着员工流失率上升，管理层只得不断培训新员工。

排毒vs茶毒受害者

职场领袖应该坚持他们的经理对下属展示基本的礼貌行为。

在新加坡，我们拥有传统的高度权力距离文化，也就是会毫无疑问地全盘接受机构权威。但是Y世代和Z世代员工，会在社交媒体上暴露了那些将下属工作成品丢到房间另一头，或使用侮辱性语言嘲笑下属的上司。据报道，当一名年轻下属自杀后，一位上司甚至开了一个刻薄的玩笑，声称这名员工是被他操劳过度致死。

当这些行径被揭发时，一些经理还声称无意伤害员工，是这些“草莓族和雪花族”过于敏感。职场领袖必须严厉告诫经理，如果经理的本意并非为了打击下属尊严，那么就永远不要使用伤人的言行举止。经理须要经常被提醒，员工是重要的贡献者，而不是可随时随地更换的备件。

服务提供者vs客户

社会服务机构的工作人员和其他前线工作人员，也经常受到公众不尊重的对待；甚至还有海报提醒公众不要随意辱骂工作人员。

社会服务机构最近尝试提供有竞争力的薪资，且承认员工工作不易，希望能借此留住足够的员工，通过分担工作量防止操劳过度。

然而，社交媒体上的一些匿名评论则坚称，工作人员是自愿接受这些工作，因此不应抱怨工作条件。看来我们周遭似乎总有一些有意贬低别人的公众存在。

另一个公众贬低工人尊严的例子，来自Mustard Tree（一家雇用特需员工的社会企业）。

Mustard Tree管理层最近公布了客户误解员工、态度不耐烦的事件，导致员工被指责为粗鲁无礼。谈到Mustard Tree的情况时，总理夫人何晶女士贴切地提醒我们，我们都应该努力成为“好客户”，因为“客户并非永远是对的，就像服务提供者也未必永远是对的”。

当人们兢兢业业、安分工作赚取收入时，雇主和公众都必须重视工人，让他们保有尊严。这必定有助于创建一个有尊严和充满爱心的社群。

作者是新加坡管理大学通讯管理教授
文章翻译由新大提供