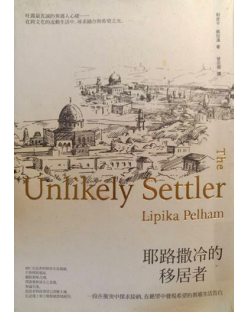


耶路撒冷的移居者



穆斯林，但她卻對印度教文化有強烈的情感認同；幼時數次被父親的下屬性侵，但父母卻漠視她的控訴，拒絕伸出援手。在經歷家庭、宗教與國家的分裂後，選擇到英國重新開始。她順利地在英國成為BBC記者並獲得上司與同儕欣賞，但她卻嫁給一位英裔猶太人（里歐），是位中東事務專家，能對中東歷史與當下局勢進行深度分析的知識份子，並以促進中東和平為一生的志業。

婚後，她為了丈夫的理想也為了家庭，再度拋下一切前往耶路撒冷。在這座千年歷史的古城中，以一位異地人的身分觀察此地的種種亂象，兒時不堪回首的記憶與當地流離的鬼魂相互糾纏，影響她與里歐的婚姻，但她身為兩個孩子的母親，除了擔心隨時可能碰上的炸彈攻擊，也要為孩子保持中立的教養；透過自己的家庭故事與親身經歷，企圖為以巴衝突找尋和平的方式。

這兩個民族都是閃米特人，食物相近（鸚嘴豆泥、胡蘆巴醬、阿拉伯什錦扣飯、中東蔬菜球等）、姓氏也相近（阿拉伯中的易卜拉欣，翻成猶太話是亞伯拉罕），宗教上的書籍也相近（安拉vs舊約），就連內部的故事都一樣。但以猶太人重回以色列後，不僅奪走了長久居住於其上的巴勒斯坦人的城市、村莊、橄



喔阿米雪

◎老中山／樹枝

各位同仁大家好：今天節目讓我們來介紹一種特別的台灣美食，那就是遠近馳名的台灣「蚵仔麵線」，蚵仔麵線只是台灣千百種小吃美食之一。這種美食看來不起眼，但是來一碗好吃的蚵仔麵線，卻能讓「消費者」百吃不膩。看哪！大排長龍民眾，且大部分都是常客，為的是要吃一碗熱騰騰蚵仔麵線，滿足口味。

每天一大清早，正是民眾上班的尖峰時段，車潮熱絡持續塞車。筆者騎機車實際走訪一攤蚵仔麵線，位在台灣桃園市陽明公園附近馬路街旁，外觀看來很不起眼，但卻吸引著大批民眾前來消費（有的外帶、有的店內現吃），小吃能有這種場景也實在不容易。看店內民眾吃得津津有味，表情愉悅與滿足，成了他們每天不可或缺的必要早餐。

老闆表示：新鮮「蚵阿」來自嘉義原產地「東石」，早上2點半多起床，準備佐料及煮麵線，四到五大鍋，六點就將熱騰騰的蚵仔麵線全數載到店面。從此跟顧客展開面對面，正是熱鬧及忙碌工作的開始，不到十點就全數賣完。

現在讓我們實際訪問到現場民眾的感受：A顧客：它這麵其實相當好吃，主要在於它的「蚵阿」新鮮又大顆，非常不錯，麵線也不會太細，濃稠度剛剛好，它的醬料，蒜泥醬跟辣椒醬搭配起來更完美，這是個人的感想。所以吃起來比外面其他家還不錯， 所以有那麼多人在排隊，是有它的道理。每個禮拜至少來兩次到三次。

B顧客：我吃過的蚵仔麵線，全桃園就這家最好吃，別人的話我不知道。

C顧客：好吃、料實在（多），感覺吃也合胃口，就來這兒吃，常來吃，別的

櫛、扁桃果園、音樂與食物，還想一併抹滅掉他們曾在當地生活過的歷史。或許有些人會說猶太人當初被埃及人攻佔被迫流離到四處各地，並受到各民族的歧視與迫害，如今他們只是取回原本的國土罷了！換個方向想，巴勒斯坦人在當地以居住長達1300年了，好幾個世代都在相同的居所度過，現在一群外人突然走進來說，這塊地好久以前是他們的，並要你們無條件離開家園（這比苗栗大埔案更嚴重）。原本三代居住附近的大家族，也被以色列以高速公路切開並以高牆隔離，要通過漫長的盤查與審問，才能見到住在數百公尺外的親友。

以猶太人的角度想，整片中東地區全是反他們的國家，天空時常會有針對以色列而來的飛彈、阿拉伯聯軍可能在安息日時對以色列發動攻擊，伊斯蘭黨進派可能在我吃晚餐的飯廳中引爆炸彈等。為了國土的安全，也為了減少兵力駐守，必須建高速公路快速地往返邊界、必須築高牆避免敵對種族的通聯、必須仔細地盤查每個進入以色列國土的人員，避免他們對國民遭受危害。

作者在驅車經過該路段時，一片片細數由混凝土構成的城牆，看著它們將巴勒斯坦人圍起，切斷鄰近村落的日常交流、與世界斷絕聯繫、更無法使用以色列的醫院、學校等便利設施。這條道路也被稱為六十號種族隔離公路。巴勒斯坦作家拉加· 薛哈德曾說：「他們有什麼資格主張這片土地的所有權。那些殖民建築打從結構開始，就有一種佔地為王的姿態。為了在山頂上建造殖民區，他們把聖經中會出現的丘陵地砍個精光，改種上蔓生的白色紅頂混凝土之城，這不但褻瀆了地景，也使野生動物流離失所。」

比起薛哈德的話，我覺得書中的某段文字，讓我對於巴勒斯坦人的流離更有感。「這片綠意盎然的街道上的一棟棟豪宅林立，但如今過往居民已然棄守，再無人聽見阿拉伯人的聲音，還有什麼比「鬼之谷」這個街名更能準確描繪此情此景呢？就連少數在各個咖啡店與餐館廚房流理台後方工作的巴勒斯坦人也保持低調，對他們的猶太雇主說著一口道地希伯來文。這些留在當地與流亡他鄉的巴勒斯坦人，就是二十一世紀遊走在「鬼之谷」這條街上的鬼魂。」

作者身邊有兩位好朋友：菲姐，一位從小以難民身分在自己的國家成長，憎恨著佔地為王的猶太移民；另一位是塔瑪，她清楚意識到這裡難民為家鄉，但其實是個移民。而原生居民菲姐居然需要靠移民女塔瑪擔任她的律師，在以色列申請各種文件來確保她與生俱來的權利：「留在家鄉」。移民與原住民共同生活，雖然站的地點相同，吃的食物一樣，但一個內心

地方沒什麼料，也不好吃，不合我的胃口。在這裡很合我的胃口，我就常來。 在言談中，來光顧的民眾都興口同聲地表示好吃、價格OK，難怪客人絡繹不絕。老闆對記者表示：外面物價上漲，往往都會偷斤減「量」。我們這裡「料」實在不打折扣，而特殊配方讓顧客直接感受到我們用心在做，滿足消費者的胃口，吃得開心。

那麼這蚵仔麵線有甚麼獨特的魅力呢？老闆現身說法：蚵阿又大顆又鮮肥，最主要呈現新鮮最重要，每天從嘉義縣東石宅急便送過來的，三點前準時到。差不多一天要煮30斤蚵阿，每天要花1-2小時來清潔蚵阿，要弄乾淨（包括沙、殼、髒東西），不弄乾淨讓客人知道就不好意思。蚵阿早上三點宅急便送到，清乾淨後，利用「大骨及蚵阿」煮成高湯，然後跟麵線加在一起煮。

看來做蚵仔麵線很辛苦，從他身上看到台灣人刻苦耐勞的傳統美德精神，年輕人只要肯做就會有希望。那他為什麼堅持要做蚵阿這一行業呢？老闆說：從小就喜歡吃蚵阿麵線，因此在台北知名店家當學徒打工，學一段時間後，便回到桃園來自行開業，剛開始生意清



安全

1. 猶太人與猶太親屬
2. 支持猶太人的正當異教徒
3. 其他不構成威脅的外國人
4. 在巴勒斯坦領域工作，有潛在安全威脅的外國人
5. 姓名有帶阿拉伯文或聽起來像阿拉伯文，可能帶來威脅的外國人，或阿拉伯基督徒或護照上蓋有敵國的戳章
6. 巴勒斯坦人

後危險

充滿憤恨，另一則充滿愧疚。這不平衡的心態產生的友誼，到最後也因而走向破裂。

中東的政局向來以複雜居冠，就連當地人也常會誤判政府的判斷。如以色列從迦薩撤離計畫，大部分人都認為那是以色列人釋出的善意。不僅所有的士兵全數撤離，連一些狂熱分子也都被強制撤出；但從以色列的角度來看，迦薩是反抗的溫床，該地區貧窮，倉庫堆滿著簡陋的火箭，只要該地區沒有以色列人，就可以用切斷電源、水源、瓦斯等方式大力反撲，甚至直接轟炸都不會傷到同胞。

以色列對內也有嚴重的種族階層現象。從入境開始，以色列會對每位入境者問家庭背景、種族、宗教、入境目的、到達地點等，再依據你的回答、長相與護照劃分為以下六種階層：

每種階層的待遇都不同，若列入後三種階層，那等待你的將是各種不人權的審查方式。如：將行李打開，所有衣服一件一件抽驗、全身脫到只剩內褲的盤查審問，合格者入境，不合格者返回前個出發地。若有幸被劃分為第2、3項，進去前還會根據你的目的地詢問你是否有申請旅館或有朋友居住當地，並當場致電確認。被劃分為第一級的猶太人在以色列又按膚色或移民地劃分，等級越高的如阿肯納茲歐洲猶太人，所獲得的權益越高，而膚色深的葉門裔猶太人所獲得之權益與優先性則遠落後歐裔猶太人。

針對該地區分別，有人提了兩國論（魯賓貝）與一國論（Edward Said）等政治理想，但作者以自身的家庭經歷做對照。她與里歐以不同宗教國籍的身分共組家庭，彼此因為各自的信念與記憶在生活、養育方面起衝突，各自忍耐到極限後相互分居。兩人相互理解現實，一邊放棄過去的依靠獨立生活，另一邊也為了孩子的教養共同努力。當彼此接納並建立起互信基礎後，才再次共同生活，進展到一國論。兩個人不分彼此的信仰、工作，共同支持起家庭，過程中需要彼此的體諒與信任。這對於舊時記憶及暗的人來說相當不容易，容易因為對方的某個動作引發負面回響。

一個新生兒的出現讓撕裂的雙方再度回歸，經歷過多次的跟隨與拒絕後，雙方都對彼此有更進一步的認知；因為渴望得到一個「家」所能提供的安全感與安心感，超越彼此的需要、超越宗教上的儀式，也超越地域上的限制。或許剛開始的相處會產生出許多衝突，因為彼此都在跟記憶中的鬼魂相對抗，但只要能對對方保持好奇心並渴求能在同個家鄉找到歸屬感，就能從新的契機上找到融合的解方。



淡，為了迎合老、中、青、少者口味，特選大顆蚵由產地直接宅配到家，只為了保鮮、加進（大骨熬）及獨自配方、經過改良後，口味獨特，深深吸引著大批消費者青睞。 台灣有千百種的早餐食物，每個人嗜好都不一樣，有的喜歡西式早點加咖啡，有的對飯糰情有獨鍾，也有熱愛水煎包的，有的有點好燒餅油條，有的對蚵阿麵線愛到不行。在台灣賣蚵阿麵線的小吃店家為數不少，不過要像這樣大排長龍的好吃蚵阿麵線應該不多，希望同仁，來桃園享受美食的同時，不要忘記來吃一碗熱騰騰的蚵阿麵線，它可是會讓你永遠難以忘懷的喲！謝謝大家，下次將提供更道地的台灣美食給大家參考，我們下次再會囉！

藝文資訊

12/28-1/15 9:00-12:00 13:00-17:00、畫廊 9:00-21:00 2016年桃園市美術協會會員聯展（第二展覽室、2-3樓畫廊、大廳）

12/28-1/15 9:00-12:00 1-13:00-17:00 山峻海韻－2016李漢明水彩畫展（第一展覽室）

1/2 19:30 哈佛合唱團 Harvard Glee Club（國家音樂廳）

1/2 19:30 笛、中、琴一在時間深處相遇（國家演奏廳）

1/6 19:30 風華人聲（3）～拉緯人風雅頌合唱團音樂會－群青（國家音樂廳）

1/6 19:30 BMW 7 Series 金獎音樂會－閉幕之夜－台北場（國家音樂廳）

1/7 19:30 2017新逸藝華人樂壇的亮點－琴弦上的歌－游文逸小提琴獨奏會（國家演奏廳）

1/7 19:30 生命巨人－癌症基金會慈善音樂會（國家音樂廳）

1/8 14:30 NSO 探索頻道 I《狄恩的「樂」世界》（國家演奏廳）

1/8 19:30 超薩樂團《圓夢集》（文化局演藝廳）

1/8 15:00 貝多芬第七號交響曲樂亮青少年管絃樂團創團音樂會（中壢藝術館音樂廳）

1/14 19:30 新龍門客棧（中壢藝術館音樂廳）

1/15 14:30/19:00 閃亮桃園－文學跨界布袋戲與文學《賊頭兒曾切》《竹篙鬥剪刀》（中壢藝術館演講廳）

內線交易



法律談話

◎老中山／蘇耿德 已有許久未在本刊與讀者聊天，前陣子因準備考試及幫軍中退伍友人之事業第二春（開知名品牌分銷商）翻譯外文契約

而無暇抽身；近日聽聞某知名航空突然召開臨時董事會，決定該公司解散，即日起全面停飛等情事，筆者決定再次提筆和讀者聊聊。

在本次事件中，該公司董事長強調該公司並無財務危機，只是這是經過2天討論後不得不的決定；這個決定，也正式宣告國內經營最久的民營航空公司將走入歷史……。影響所及，包括公司受僱員工資遣、旅行社代墊費用無著、自助背包客早鳥預付款項及行程等均受到無法預見的重大影響。然該公司董事長面對檢調偵訊其內線交易相關責任時，雖表明其於宣布痛苦決定前，並未賣出任何一張股票；可是，只要董事長沒賣出股票，事情就發結了嗎？似乎不是這麼簡單！

這涉及證券交易法「內線交易」的問題，依該法第157條之1規定：下列各款之人，實際知悉發行股票公司有重大影響其股票價格之消息時，在該消息明確後，未公開前或公開後十八小時內，不得對該公司之上市或在證券商營業處所買賣之股票或其他具有股權性質之有

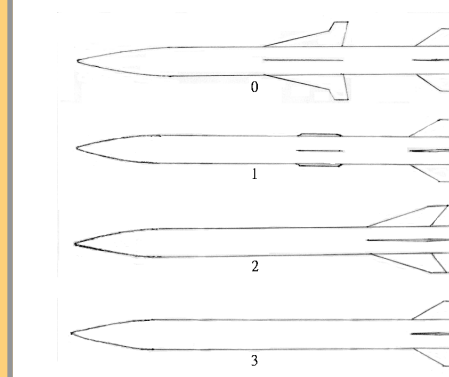
價證券，自行或以他人名義買入或賣出：包括該公司之董事、監察人、經理人及依公司法第二十七條第一項規定受指定代表行使職務之自然人、大股東、基於職業或控制關係獲悉消息之人、喪失前述身分後，未滿六個月者或從前述所列之人獲悉消息之人。就其規範理論而言，之所以要求內部人公開知悉之重大消息後，始得交易，不外著眼於健全市場之目的，使市場參與者有平等取得資訊之權利，並基於信賴內部人對公司及公司投資人之消息揭露義務分際之嚴守；然在所謂「內部人」之範圍上，即使是與該公司往來之廠商，在交易或接洽過程中，獲悉該公司之重大消息，亦可能被包括在內部人之範疇，可知其定義是很寬廣的。

其次，就內線交易而言，其主觀要件須以前述主體「實際知悉」為準，且須在該重大消息明確後，未公開前或之後18小時內為客觀上股票買入或賣出行為，始屬該當；至於所謂「重大消息」，則指涉及公司之財務、業務或該證券之市場供求、公開收購，對其股票價格有重大影響，或對正當投資人之投資決定有重要影響之消息即屬之，例如公司涉訟、被退票、受強制執行、營業政策變更、更換會計師、公司重整、負責人異動等（另參「重大消息管理辦法」第2條），當然包括公司要解散停飛的消息。如此一來，若行為人符合上述要件，其刑事罰則及民事賠償規範為何，分述如下：

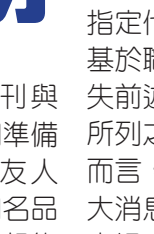
一、刑事罰則部分： 第2階段民國73年：襟翼式控制尾翼形。於研發中為調整靜穩定裕度及尾翼鉸鏈力矩所提出之設計，但仍有外形複雜且重量過重問題。

第3階段民國74年：控制尾翼形。雖為民國72年即提出之尾翼彈體組合設計，但高攻角氣動力耦聯效應複雜，歷經氣動力關鍵技術研發及鉸鏈軸調整驗證後，為計畫最後所決定採用。 天弓二型構型演變 與天弓一型同時研發的衝壓引擎推進構型當時稱為天弓甲型計畫，於民國74年更名為天弓二型。其衝壓引擎研製受到承接力士系統時程限制，民國77年以已成功之弓一彈加接原衝壓加力器取代。而衝壓引擎推進技術，後續研改為雄風三型超音速反船飛彈。 民國80年為解決部署時加力器掉落及加力期滾轉控制困擾，進行取消加力器和全彈縮裝增樂設計。修改鼻錐外形將細長比縮短0.8及導控段縮裝，發動機段直徑增加2公分、彈長加長18公分增添推進藥，結果成功達成防禦空戰任務需求，成為正式部署服役的天弓二型飛彈。而剩餘之加力器，後來供作國科會探空火箭之用。

第1階段民國71年：脊翼及控制尾翼組成形。發展初期為簡化前外形提出之改良設計，但分析發現脊翼展弦比過小，無法發揮預期效能。



天弓一型



天弓二型

依證券交易法第171條規定，有違反內線交易之情事者，可處三年以上十年以下有期徒刑，得併科新臺幣一千萬元以上二億元以下罰金，若犯罪所得金額達新臺幣一億元以上者，則可處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣二千五百萬元以上五億元以下罰金；其犯罪所得利益超過罰金最高額時，得於所得利益之範圍內加重罰金；如損及證券市場穩定者，加重其刑至二分之一。

二、民事賠償部分： 依證券交易法第157條之1規定，對於內線交易所造成其他投資人之損害賠償，相關內部人及透過該等人知悉並為內線交易之人，應負連帶賠償責任。但提供消息之人有正當理由相信消息已公開者，不負賠償責任。

至於犯罪所得如何認定，乃是先以當日善意從事相反買賣之人為請求權人，並以買入或賣出該證券之價格，與消息公開後十個營業日收盤均價間之差額為請求金額之計算；若情節重大者，法院並得依請求權人之請求，將賠償額提高至三倍，藉以處罰坑殺善良散戶之惡質內部人。

然上述法律規範雖很嚇人，但在司法實務執行之定罪率卻令人搖頭：首先，依刑事訴訟法第155條規定，我國採取「嚴格證明程序」，證據之證明力，須法院本於其確信而為自由判斷，不得違背經驗法則及論理法則。在如此「罪疑唯輕」的前提下，將使檢察官在舉證上，亦相對增加難度；司法實務上有佐以美國實務界之認定標準，認為如合理

其是否投資該公司之決定時，該消息則為重大明確消息（TSC案）及依事情發生機率及其發生在公司整體活動中之影響程度等因素綜合判斷（Basic案）之必要，該等標準為我國司法所採納。

想必讀者看到這兒，雖有點惱了，但仍一頭霧水，甚或有人可能會認為，現在證券交易所既已由電腦融合，買入或賣出都是自己的抉擇，看到有人拋售股票，會去接這把刀子的，一定是認為有利可圖，想要低接高賣，賺取價差，何來保護之必要？如此說法，在沒有內線交易的狀況下，是合邏輯的，也符合立法意旨，但若是因為內線交易之內部人所為資訊不公開透明所致，則該等受災之投資人，則有保護之必要了。

此次復興航空無預警解散事件，從收盤前證券交易所掌握之盤中跌停價5.04元、突然有10.742張委賣及公司收盤前發布公司營運無問題之訊息，在在顯示「有人偷跑」的內線交易行為之虞；初不論該公司試圖掩蓋事實，而發布「公司營運無問題」之散布不實流言之行為，如有意圖操縱股價，藉以獲得鉅額利益之情形，更可依證券交易法第171條第1項第1款處以三年以上、十年以下有期徒刑；在種種疑團氛圍下，內部員工甚至還有看到報紙才知道明天不用來了之突襲式惡夢。年關將屆，如此重大的訊息，員工1800多名恐因而失業或淪為其他航空公司挑肥撿瘦及擇優進用之卑微情境，怎會是董事長一句話「我一張股票都沒賣」就交待過去？

◎資通所／洪龍 杜拉克曾在《彼得．杜拉克的管理聖經》書中提到一件事：廿年來，一家大型航運公司一直找不到適當人選，來填補某個高階主管的空缺。好不容易找到人時，新人往往一上任就陷入麻煩和衝突之中。只是，廿年來，每當這個職位出缺，他們都能立刻找人填補空缺。終於在該廿一年的時候，新任總裁問：如果我們不填補這個空缺，會發生什麼狀況？答案是：什麼也不會發生。事實顯示，這根本是個「毫無必要的職位」。

杜拉克的《彼得．杜拉克的管理聖經》是一本率先將管理學界定為一門科學、一種實務的經典著作，也因此成為現代管理學的先驅。管理這門學問雖然好幾個世紀以來都獲得實際的應用，但本書卻以有系統的方法使管理學成為一門可以教授與學習的科學，讓希望改善管理效能及生產力的管理者有了可以依循的指標。本書所謂的管理之道在於設定目標、組織、激勵員工、進行溝通、評量及培育人才。我們如要辨識組織中，誰肩負管理責任，第一個標準不應該是「誰負責指揮別人」。真正的管理責任應該對貢獻負責，因此，該以功能而非權力作為區別人員的標準及組織原則。

組織的經理人（管理者）之所以為經理人，是因為他有責任為企業的成果做出貢獻，而不是對其他人的工作有責任。也就是說，經理人應該對自己的工作負責任，他有其特定的工作，特定的管理職務，更有特定的手法：以目標管理及自我控管為手段。簡而言之，經理人的兩項主要任務就是：創造出大於各部總和的真正整體及調和每個決策與行動的長程需求（含眼前立即的需要）。基本上經理人有五項主要工作： ●設定目標：決定應該要達成什麼目標及標準。

組織的經理人（管理者）之所以為經理人，是因為他有責任為企業的成果做出貢獻，而不是對其他人的工作有責任。也就是說，經理人應該對自己的工作負責任，他有其特定的工作，特定的管理職務，更有特定的手法：以目標管理及自我控管為手段。簡而言之，經理人的兩項主要任務就是：創造出大於各部總和的真正整體及調和每個決策與行動的長程需求（含眼前立即的需要）。基本上經理人有五項主要工作： ●設定目標：決定應該要達成什麼目標及標準。

因應本院轉型，筆者冀望我們的心態都能有所調整：轉型變革固然不易，很多單位及業務領域亦已習於長年的慣例與作法；但不變革恐怕只有等待時間來淘汰，只是，不希望被淘汰的是本院的競爭力。本文探討「經理人的工作」雖然無關本院轉型，惟做為組織的經理人，自當鼓起熱忱，提升自我附加價值（例如：幕僚單位管理者可在參謀只依法行政之餘，主動檢討精進業管制度與流程，發揮職務價值），切忌把組織搞得烏煙瘴氣。一個經理人如果沒有生產力，每日只是開開會或動動嘴，不僅相對基層人員的實質產出，凸顯其「沒有附加價值」，不更像杜拉克所提那家公司存在廿年的「毫無必要的職位」嗎？其對組織的整體績效何助之有？共勉之！（學思杜拉克系列廿一）

●組織事務：分析需要哪些行動、決策和關係。 ●激勵員工：把負責不同工作的人凝聚成一個團隊。 ●評量：依設立的標準進行評量。 ●培養人才：培育所需人才，包括培養自己。

組織也必需管理經理人，激發他們追求績效的精神。只是，組織在管理職務的規劃上應避免犯以下的錯，以免影響組織效能： ●職務範圍設定過窄，使優秀人才無法成長。 ●組織給的只是助理性工作，不具獨立性。 ●管理工作佔去全部工時。 ●規劃的工作範圍應讓牠與下屬都能獨立完成。 ●職稱不應該被當成酬勞。 ●沒有人能做好的工作（寡婦製造者）應該重新規劃。 另外，杜拉克對未來經理人所提出的七項新任務，也頗值得我們思考：1. 實施目標管理；2. 為更長遠的未來承擔更多的風險；3. 有能力制定策略性決策；4. 有能力建立一支整合團隊，根據共同目標，衡量績效與成果；5. 有能力溝通資訊及激勵員工；6. 能精通多種企業功能；7. 能了解多種產品或行業。 因應本院轉型，筆者冀望我們的心態都能有所調整：轉型變革固然不易，很多單位及業務領域亦已習於長年的慣例與作法；但不變革恐怕只有等待時間來淘汰，只是，不希望被淘汰的是本院的競爭力。本文探討「經理人的工作」雖然無關本院轉型，惟做為組織的經理人，自當鼓起熱忱，提升自我附加價值（例如：幕僚單位管理者可在參謀只依法行政之餘，主動檢討精進業管制度與流程，發揮職務價值），切忌把組織搞得烏煙瘴氣。一個經理人如果沒有生產力，每日只是開開會或動動嘴，不僅相對基層人員的實質產出，凸顯其「沒有附加價值」，不更像杜拉克所提那家公司存在廿年的「毫無必要的職位」嗎？其對組織的整體績效何助之有？共勉之！（學思杜拉克系列廿一）