

## 裙帶關係

你宣教禾場的主管的姪子要來國際學校教書一年。知道一戶長期服事的家庭要回去他們的祖國一年，宣教禾場的主管安排他的姪子在那一年住進他們又大又漂亮的住宅。若他這麼做，那麼沒有人必須也沒必要搬動。當宣教禾場的主管問你是否覺得這是個好主意，你同意這個做法。

大約一個月後，和你一同服事的一戶對宣教禾場的主管偏袒他姪子的行為十分不滿。這一家已經在他們四年的任期裡服事了三年，而他們期望搬到那戶漂亮的房子裡，因它空間更大並且還有個游泳池。他們開始抱怨宣教禾場主管那明目張膽的裙帶關係。

### 何謂裙帶關係？

裙帶關係是展現出因著預期的關係對親戚產生偏好，而非因著如能力或優點的客觀因素。例如，裙帶關係會是僱用一位持有服裝設計碩士學位的人來做小學校長，因為他是學校董事會主席的姪女，而非僱用一位擁有教育博士學歷並且在小學教書十多年的申請人。

這一類的以家庭而非能力為基礎的袒護常常導致士氣低落、生產力低下並且對一些人似乎降低誠信。

### 聖經時代有發生過嗎？

當然有發生過。這是在舊約時代猶太人的文化的一部分。事實上，這是人們成為祭司或君王的主要原因。

利未記詳細的記載利未人的法律管理系統。祭司必須是亞倫、摩西的兄弟，以及利未支派的後裔。有時候祭司的子女是好的，而有些時候他們是不適合成為祭司的。祭司以利的兒子(撒母耳記上一至四章)亦是祭司，但他們藐視上帝的祭物，並且在上帝的殿門口誘惑女性。裙帶關係沒有好的結果。

在以色列人受君王統制之前，基甸發現政治力量不應依賴裙帶關係。當以色列人請求基甸、以及他的兒孫來管理他們時，基甸說他不會這麼做，並且他的兒子也不會如此

行(士師記八章二十二至二十三節)。

在以色列開始受君王統治後，君王的長子成為下一位君王，除非有政變。在國土分裂後，北國(以色列)都是邪惡的君王。裙帶關係沒有好的結果。南國(猶大)有時候好的君王有好的兒子，但有些時候兒子都是邪惡的。

這裡是一些在兩百多年猶大的成功統治者的實例。

- 烏西雅，好的 (五十二年，歷代志下二十六章)
- 約坦，好的 (十六年，歷代志下二十七章)
- 亞哈斯，邪惡的 (十六年，歷代志下二十八章)
- 希西家，好的 (二十九年，歷代志下二十九至三十二章)
- 瑪拿西，邪惡的 (五十五年，歷代志下三時三章)
- 亞們，邪惡的 (兩年，歷代志下三十三章)
- 約西亞，好的 (三十一年，歷代志下三十四至三十五章)

### 教會裡發生過嗎？

當然有發生過。事實上，這是"裙帶關係"一詞的起源地。拉丁字nepos指的是"姪子"或"孫子"。字尾的ism來自偏袒的教皇指派其親戚任職於教會內的職位的行為。

由於教皇做了貞節的誓言並且沒有自己的兒女，他們常常指派其姪子(nepos)來成為樞機主教。當教皇過世時，樞機主教則選派新的教皇，而那常常是另一位來自家族的樞機主教，因此成了教皇"朝代"。

在公元一千年開始沒多久便開始這樣的做法，並持續直到教皇保羅三世任命其兩位姪子(一位十四歲而另一位十六歲)為樞機主教為止。於1692年的教宗訓諭終於禁止委任超過一位以上合格的親戚成為樞機主教。今日的許多教會在某種程度上仍然進行推派家庭成員的行為。

### 宣教時發生過嗎？

從第二次的基督教宣教服事起就不斷發生(使徒行傳十五章三十六至四十一節)。保羅

向他第一次宣教之旅的隊友巴拿巴提起第二次的宣教之旅。巴拿巴有意帶他的表兄弟約翰馬可一同前往。保羅不認為帶一個在第一次旅行時撇棄他們的人是個明智之舉。保羅與巴拿巴各自分開，而巴拿巴帶著約翰馬可去另一處服事。

現今的宣教事工上仍然有裙帶關係，很可能最常發生在第三文化孩童(TCK)想要回到他們生長的文化，那對他們來說才是真正的家！當然，他們的父母(甚至其他的親屬)常常仍然在那裏，並且很可能是主管的身份，因為他們比其他在宣教禾場的更為成熟並且有更多的經驗。當第三文化孩童抵達時，他們常常發現以跨文化工人的身份出現在宣教禾場與以第三文化孩童的身份出現是十分的不同。他們許多人感到失望。他們的父母可能會傾向於他們，意圖使他們有好的經驗。

### **這真的是裙帶關係嗎？**

要說是裙帶關係，大房子或職位必須是依據那人的親屬關係而非其他因素取得的。新舊約皆禁止這樣的徇私行為。

- 不可偏護窮人，也不可重看有勢力的人。只要按著公義審判你的鄰舍。(利未記十九章十五節)。
- 審判時看人情面，是不好的。(箴言二十四章二十三節)。
- 要遵守這些話、不可存成見、行事也不可有偏心。(提摩太前書五章二十一節)。
- 我的弟兄們、你們信奉我們榮耀的
- 主耶穌基督、便不可按著外貌待人。(雅各書二章一節)。

掌權者在做決策時必須意識到裙帶關係的誘惑，並且確定決策對所有涉及的人都是好的，且依據客觀要素。他們亦必須意識到自身偏好合理化，將實際上是對其親屬有益的事當做對眾人都有益的傾向。

其他較不具權力的跨文化工人必須注意到他們將事情個人化並認定裙帶關係的介入無論是否屬實的傾向。

### **其僅被視作裙帶關係嗎？**

給一個家庭較大且具游泳池的房子因此其他人無須搬遷並非裙帶關係。這是試圖盡可

能的減少對人們的生活造成破壞來幫助解決問題的事。

裙帶關係是不介入僱用具備最佳資格的家族成員，即便他是家族成員。若家族成員被排除於候選人名單，他可能排除了最適合這職位的人選，而人們往往比較知道自己親戚的長處而非其他人的長處。

然而，眾人必須意識到最好避免，即便看似是邪惡的。人們的觀感變成了他們應對的"現實"。若情況導致士氣低落、生產率降低、或似乎缺乏誠信，那麼應該評估其影響。

### 解決方案是什麼？

這是個非常困難的問題，因為一方面我們想要避免偏袒家族成員，另一方面又想避免對家族成員的歧視。在美國大約40%的州在僱用人們於州立職務上具備裙帶關係法條。其他 60%的並沒有這樣的法條因他們想要避免歧視。

一些公司、教育單位與機構有裙帶關係條款，但其他則否。當這些決議是明顯偏袒時，公平待人是困難的。偏袒與歧視僅一線之隔，而在其間找到平衡，從來不是一件簡單的事，但這裡是一些建議。

- 最好的"解決之道"是不要在裙帶關係可能會產生的職位上。那就是，不要在你督導的家族成員或其督導你的地方工作。然而，這並非永遠的可行，以下可能可以提供幫助。
- 自我承認裙帶關係確實發生，而你可能對此自責。人們想要他家族成員或得最好的是很"正常"的。
- 對團隊表示裙帶關係的發生的可能性。將其開誠佈公，使眾人能做討論。
- 與不同觀點的每個人討論這個問題。告訴他們你想要公平，不願偏袒家族成員亦不願對他們產生歧視。詢問他們是否認為你做了上述的行為。
- 相同的對待每位申請人。公開的宣佈有空的職位、住處等等，並且請他們為此提出申請。
- 留下書面記錄。當你以電子郵件或其他書面公文交流時，一切都有書面的記錄。以書面摘要跟進每個口頭交流(個人會談、電話或skype交流)。
- 從未介入的人那裡取得建議，可能的話是你機構以外的人。
- 這樣你可以有個客觀的個體提供公正的判決。

這可能無法避免裙帶關係的控告，但至少你具備記錄來顯示你試圖避免此情況。

---

#### 出處

原文作者:Ron Koteskey, [Nepotism](#)

檢自: [crossculturalworkers.com](http://crossculturalworkers.com)

經許可使用。