



# 國立嘉義大學人事服務簡訊

114年12月

電話：(05)2717192-3(一組) 電話：(05)2717196-7(二組) 傳真：(05)2717195  
網址：<https://website.ncyu.edu.tw/personnel>

## 人事法令宣導

- 教育部 114 年 10 月 29 日臺教人(一)字第 1144203611D 號函轉知，「專科以上學校兼任教師聘任辦法」第 17 條，業經教育部於中華民國 114 年 10 月 29 日以臺教人(一)字第 1144203611A 號令修正發布，相關內容請逕至人事室網頁/最新消息項下查閱。
- 教育部 114 年 11 月 3 日臺教人(三)字第 1140114677 號函轉知，有關公務人員保障暨培訓委員會函送「公務人員考試錄取人員實務訓練期間比照公務人員請假規則辦理說明」一案，相關內容請逕至公文系統/佈告欄查閱。
- 教育部 114 年 11 月 4 日臺教人(一)字第 1144203534B 號函轉知，「教育部補助大專校院提繳未具本職兼任教師勞工退休金實施要點」第 1 點及第 4 點附表 1、第 4 點附表 3，業經教育部於中華民國 114 年 11 月 4 日以臺教人(一)字第 1144203534A 號令修正發布，相關內容請逕至人事室網頁/最新消息項下查閱。
- 銓敘部 114 年 11 月 12 日考試院考臺銓一字第 11400043161 號、行政院院授人培換字第 11400028512 號令會同修正發布公務人員留職停薪辦法第 5 條、第 6 條、第 9 條條文，相關內容請逕至銓敘部網頁/最新消息項下查閱。

## 性別平等專欄

性別友善是誰的事？從 DEI 談職場文化該有的樣子

【本文摘自性別視聽分享站/邱亮士】

### 一、我們的職場真的「性別友善」嗎？

每天早上出門上班，走進辦公室、打開電腦，我們展開的不只是工作，更是一連串與人互動、建立連結的開始。對多數人而言，職涯可能長達二、三十年甚至更久，職場成為許多人一生中花最多時間的地方。然而，我們很難全心投入工作，對組織產

生認同感與歸屬感，關鍵就在於我們的職場文化向來不是以人為本，自然也難以讓每個人都感到自在、舒適或公平。

例如，你是否曾聽過甚至遇過這樣的情況？

- 年輕女性剛升上主管職卻被酸「應該是靠外表吧」
- 男性員工請育嬰假卻被問「那你太太在幹嘛？」
- 同事對著氣質較中性的人開玩笑，現場氣氛尷尬卻沒人出聲
- 業務主管建議女同事穿裙子，因為「這樣比較容易討男性客戶喜歡」

以上看似日常的職場對話，其實都透露出根深蒂固的「不友善的性別文化」，即使臺灣號稱是亞洲最性別平等的國家，這些情境仍屢見不鮮。性別偏見、刻板印象、對差異的無知與漠視，長期下來不只影響個人的身心健康，也讓組織失去包容與創新的力量。

打造性別友善的職場，並不只是幫助「某一群人」，而是讓「每一個人」都能在自己的崗位上感到被尊重、被看見、被支持，因為生活中無處不性別，職場也不例外，這也正是近年全球企業積極倡議「DEI」的原因之一：從性別出發，我們應看見更多需要被理解與接納的多元身分，也開始重新思考，職場應該是什麼模樣。

## 二、什麼是 DEI？為什麼全世界都在談？

DEI 是三個英文單字的縮寫，分別代表 Diversity（多元）、Equity（平等）、Inclusion（共融）。就算你沒聽過 DEI，也應該聽過 ESG（環境、社會、治理），而 DEI 正是企業實踐 ESG 中「S（社會）」面向的核心行動。

1. 多元(Diversity)：指各種不同背景的人，可從三個面向來看：生理多樣：年齡、性別、性傾向、種族、身心障礙、外貌等。
2. 平等(Equity)：每個人都擁有機會並被公平對待。不是「每個人都一樣」的齊頭式平等，而是根據不同需求提供對應支持，達成實質的平等。
3. 共融(Inclusion)：每個人都能感受到被尊重、被看見、被理解，擁有表達意見與參與決策的空間，並在工作中感到安全與自在。

簡單來說，DEI 指的是企業應該尊重成員的多樣性，提供相應的支持與資源，並營造一個包容、安全、不歧視的工作環境。不過，DEI 却常被誤以為只是在談少數或弱勢群體，例如種族、性別、性傾向等，其實涵蓋範圍遠比想像大，包括中高齡族群、重返職場的育兒父母、剛進入職場的新鮮人、身兼照顧責任的工作者、無學位但有技能的求職者，甚至正面對心理健康挑戰的員工，都是 DEI 關注的對象。

因此，DEI 並不是替特定群體爭取權益，而是重新定義「理想職場」應有的模樣。除了內部員工，企業面對的求職者、(潛在)客戶、投資人等外部利害關係人，也同樣有多元的身分背景。這也是為什麼越來越多企業將 DEI 納入核心策略，不只是因為它正確，更因為它對每一個人都重要。

### 三、全球企業為什麼重視 DEI？性別平等是最先起步的關鍵

企業為什麼重視 DEI？除了展現社會責任，更是因為 DEI 文化與企業的「人才留任力」、「創新力」與「競爭力」息息相關。這早已不是「政治正確」的價值宣示，而是務實的商業策略。

根據麥肯錫（McKinsey）研究，管理層性別多元程度前 1/4 的公司，比起多元程度後 1/4 的公司，其獲利超越同業的機率高出 39%；波士頓顧問公司（BCG）則指出，擁有高於平均多元程度的管理團隊，其創新營收比缺乏多元管理層的公司高出 19%。而從人才角度來看，根據安永（EY）與勤業眾信（Deloitte）調查，有 73% 的 Z 世代求職者將 DEI 視為決定因素之一，更有 48% 曾因為企業缺乏 DEI 作為而拒絕工作邀約。這些數據都說明，企業若無法打造一個 DEI 的環境，不只難以求才與留才，也會在全球市場中失去競爭優勢。

在眾多 DEI 議題中，「性別平等」是最具代表性的實踐方向。隨著國際法規與評比機制愈加重視性別指標，企業若未積極改善性別落差，甚至可能面臨商譽損害或喪失投資與合作機會的風險。

舉例而言，聯合國永續發展目標（SDGs）明確列出「性別平等」為第 5 項目標，眾多 ESG 揭露標準也納入女性董事比例、性別薪酬差距、育兒制度等指標。對國際品牌而言，供應商的性別友善作為，也已成為合作與採購評估的重要依據。今日的性別平等，不再只是內部文化議題，而是企業能否成功拓展市場的關鍵門檻。

### 四、DEI 不該是政治議題，而是職場的基本建設

與全球各國積極推動 DEI 相較，美國近期在政治極化的浪潮中卻出現反 DEI 的聲音，特別是川普政府上任後簽署多項行政命令，不僅撤銷聯邦政府的 DEI 計畫與補助，對教育與公共部門實施限制，也撤回性別認同保護與反種族偏見培訓機制，並稱 DEI 是「非法」、「浪費」的作為。這種讓原本應該屬於「基本職場文化建設」的 DEI，成了無辜的犧牲品。

然而，眾多企業依然堅守 DEI 的核心價值。像是 Costco 明確表示，DEI 不僅符合企業道德、有助營運與人才留任，更能強大企業文化，董事會甚至建議股東否決反對 DEI 的提案，最終有高達 98% 股東投下反對票，成為企業堅守 DEI 最具指標性的案例之一。其後，包括 Apple、可口可樂、Netflix、微軟、Visa 與摩根大通等企業也陸續公開表態，支持既有的 DEI 計畫與承諾。

其實，DEI 從來不是遙不可及的理念，而是與你我每天工作與生活息息相關。我們是否希望被平等對待？是否期待被尊重、被理解？是否認同職場應該要有共融氛圍、不該充斥霸凌與偏見？如果這些答案為「是」，那麼我們其實就是認同 DEI。

DEI 的目標從來不是優待任何一族群，而是要讓每個人都有機會自在發揮、被公平對待。DEI 不該被貼上政治標籤，因為它本質上就是一件對的事。

### 五、這些企業正在做的事：性別友善不是口號，而是日常實踐

DEI 並不是「大公司才做得到」的理想，每間公司都可從自身角度出發、用自己的方式實踐。以下舉幾個實例，讓我們看見性別友善如何融入職場日常、創造實質改變：

台積電(TSMC)：除了成立專責團隊，系統性建立共融文化，也於2022年設立女性員工資源團體 (Employee Resource Group, 簡稱 ERG)，透過導師工作坊與領導培訓，協助女性人才成長。2025年更與 DEI 顧問公司合作，成立臺灣第一個 LGBT+ 員工團體 PRIDE，支持同志與跨性別族群，為本土企業創下重要里程碑。

萊雅(L'Oréal)：職場對更年期議題普遍避而不談，為了改善這種沉默文化，萊雅在內部舉辦更年期教育活動、提供心理健康諮詢、正念練習、醫療補助等多項措施。這不只是關心特定族群的健康，而是從日常細節打造一個更包容、多元的工作環境，讓所有人都能自在地面對人生不同階段。

維珍航空(Virgin Atlantic)：2019年即取消女性空服員需著裙裝、跟鞋的規定，2022年進一步開放員工可依照自身性別認同選穿制服(裙裝或褲裝)，包括是否使用指甲油、耳環與妝髮等，並讓員工與乘客自由指定性別稱謂（如非二元性別「X」）。此舉不僅提升員工認同感，還讓該月份的履歷數量成長100%，充分展示性別共融的實際效益。

Mercari：日本最大二手電商 Mercari 著眼於性別薪資差距問題，透過建立薪資監控模型、禁止參考求職者過往薪資、設定流程關鍵指標等做法，將「不明原因的性別薪資差距」從7%降至 2.5%，目標是進一步縮小至1%，展現企業在制度面促進公平的行動力。

這些案例不僅具指標意義，也說明 DEI 並不遙遠，只要有意識與意願，任何企業都能找到自己的切入點，從小處做起，讓性別友善真正落地發生。

## 六、我們可以怎麼做？性別友善不只是理念，更是日常

對個人而言，性別友善從日常小事做起：

- 不以性別、年齡、外貌來開玩笑或做出評價
- 主動學習與理解不同的經驗與觀點
- 在團隊中主動邀請較少發言者表達意見，特別是在男性居多的場合或會議中，女性聲音常被忽略，或者常見女性發言時被打斷
- 遇到不恰當的言語或行為時，試著用尊重的方式提醒對方

對企業來說，性別平等不是口號，而是組織韌性與競爭力的關鍵

首先，在招聘階段，必須避免以性別角度篩選人才，透過中立語言撰寫職缺、採用匿名履歷與結構化面試流程，不僅能擴大人才池，也能減少潛在歧視。建立多元背景的面試官團隊，也能帶來不同觀點，做出更公正的選才決策。

其次，在職涯發展與晉升上，導入導師制度、設立女性專屬的領導培訓計畫，並強化透明的晉升標準，皆有助於女性突破隱性天花板，提高在決策圈的能見度與影響

力。再者，企業應定期進行薪酬審計，檢視是否存在「不明差距」，並設計性別中立的育嬰與照顧假政策，同時推廣彈性工時與遠距辦公，回應員工在不同人生階段的需求。此外，職場文化更是長遠根基。從高層公開承諾、反歧視訓練，到暢通的申訴管道與建立員工資源團體（ERG），都是讓員工感受到尊重與歸屬的關鍵。最後，企業也應引入交叉性視角，關注不同身份交織下的特殊處境，如身心障礙、少數族裔、LGBT+ 等群體，確保每一位員工都不被落下。

性別友善，不該只是口號或象徵，而應體現在招募、管理、文化與制度的每一環節。當企業將 DEI 與性別友善視為基礎工程，而非形象工程，性別平等才能真正落地，成為職場日常。

### 結語：每一個人，都是改變的起點

我很喜歡 LVMH 集團對於 DEI 的詮釋：「We are diverse by essence, inclusive by choice, and it's everyone's business.」人類本質上就是多元的，而共融是一種選擇，更是每一個人的責任。無論你身處職場的哪個位置，擁有什么樣的身份與經歷，都有能力在日常中做出選擇，選擇尊重、理解與包容。

對企業而言，這不僅關乎品牌形象，更攸關能否吸引並留住多元人才、打造具有韌性的組織文化。而對整個社會而言，當越來越多職場開始落實平等與共融，我們也將更接近一個人人都能安心做自己的未來。

性別友善不是終點，而是一場持續進行的集體實踐，從你我開始，從此刻開始。



### 網購平臺管理不當導致個資外洩，被害人有什麼保障？

【本文摘錄自法律百科/林國清律師】

您好，請問是某某某先生／小姐嗎？關於您上週在某某網站訂購的商品，因為系統設定錯誤，導致您的訂單變成重複付款，需要您前往 ATM 操作解除……

有多少人因為這樣的對話，聽從詐騙集團的指示而受騙匯款轉帳？聽著電話那頭的人，不僅知道自己的姓名、電話，更能準確說出消費品項與時間，不禁讓人卸下心防，將這騙局誤以為真而遭受錢財損失。

然而，究其根本，詐騙集團之所以能如此精準地掌握被害人的個資並量身打造劇本，其問題的根源往往就指向被害人使用的網購平臺。當企業的安全疏失導致個資外洩，成為詐騙集團的犯案工具時，消費者因此所受的財物與精神損害，法律上是否能向該企業求償？可以主張的賠償範圍又有多大？本文以下將根據我國個人資料保護法（下稱個資法）以及相關實務進行說明，協助被害人了解如何積極維護自身權利。

## 一、個資法簡介

個資法的核心精神具有雙重面向：一方面，它為公務機關與企業劃下了法遵的紅線，明確課予其保護個資的「安全維護義務」；另一方面，當損害不幸發生時，它也成為權益受損的被害人最強而有力的後盾，課予違法的業者行政、刑事與民事責任，提供被害人明確的求償管道，以及包括「舉證責任倒置」、「法定損害賠償」等關鍵的法律程序保障。

## 二、平臺業者違反個資法的賠償責任

### (一) 業者的安全維護義務

個資法明文規定，所有保有個人資料的業者，都應辦理適當的安全維護事項，以防止個資被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，這也就是業者的「個人資料安全維護義務」。

個資法（舊法）更進一步要求，針對特定產業，中央目的事業主管機關得指定業者訂定「個人資料檔案安全維護計畫」，各主管機關已陸續依此授權，推出具體的「個人資料檔案安全維護管理辦法」（下稱安維辦法），從風險評估、內部管理到事故應變，都對業者設下了明確的法遵標準。網購平臺的部分，純電商業者是由數位發展部要求訂定，而兼營網購及實體店面具一定規模的業者，也被經濟部要求訂定安維辦法。並且在2025年修法後的過渡期間，仍將持續適用。

### (二) 業者未盡義務導致個資外洩，被害人可求償

一旦業者未能善盡安全維護義務而違反個資法，導致網購平臺發生個資外洩，讓被害人的個資遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害時，即需負擔民事損害賠償責任。

即使沒有財產損失，被害人也可以針對他的精神痛苦，請求非財產上損害的賠償，也就是「慰撫金」。

## 三、被害人在民事程序的三大保障

為了保障在資訊不對稱中處於弱勢的被害人，個資法在民事求償方面，另外設有以下幾項對於被害人相當有利的措施：

### (一) 難以舉證被告過失的解決方案：舉證責任倒置

在一般的民事訴訟中，基本原則是「誰主張，誰舉證」。這意味著，提出求償的原告（被害人）必須自己找出證據，來證明被告（業者）確實有過失。然而，在個資外洩事件中，業者內部的資安系統、管理流程對消費者而言完全是未知的黑箱。被害人身為外部人士，幾乎不可能取得證據來證明業者究竟是否確實有過失才導致個資外洩。

為了解決這種「求證無門」的困境，個資法特別導入了對被害人有利的「舉證責任倒置」規定。這項規定將舉證的責任反轉，改由業者自己證明並無故意或過失，才

能免除賠償責任。換句話說，法律先推定業者有過失，除非業者能提出反證，藉此大幅減低被害人的舉證負擔。

## (二) 難以舉證損害金額的解決方案：法定損害賠償

想要向業者求償，還必須說明為什麼要求對方賠這個金額。但對被害人而言，要具體證明接到幾通詐騙電話或是個資外洩造成的困擾造成了多少「實際金錢損失」或是「精神上痛苦」未必是件容易的事。

為此，個資法規定如果被害人不易或不能證明實際損害額時，得請求法院依個資被侵害的情況，以每人每一事件新臺幣（下同）500元以上、2萬元以下的金額計算賠償。這項「法定損害賠償」機制，讓被害人在難以量化損失的情況下，仍能獲得實質的賠償，且實務上也不乏要求業者賠到2萬元上限的案例。

## (三) 團結力量大：團體訴訟

若個資外洩事件的被害人眾多，只要有20名以上被害人書面同意，就可以依個資法第34條，委由符合資格的財團法人或公益社團法人（例如消費者保護團體）提起團體訴訟，集體向業者求償。面對數萬筆會員資料外洩的重大事件，團體訴訟所累積的總賠償金額，勢必將形成一股強大的壓力，也能促進業者正視個資外洩的風險。個資法另有規定，對於同一原因事實造成多數當事人權利損害的賠償，合計最高總額以2億元為限，不過若所涉利益超過2億元，則以該利益為限，因此大規模求償事件的被害人也要注意有賠償總金額上限的限制。

## 四、求償要注意時效

被害人應特別注意，損害賠償請求權是有時效性的。根據個資法規定，必須在發現損害（即個資被外洩）及賠償義務人（即外洩的平臺或賣場）時起2年內請求賠償，否則請求權會消滅。即便被害人一直沒發現，損害自發生起超過5年的話，請求權也同樣會消滅。因此，一旦察覺個資可能外洩，應儘速採取法律行動，以免錯失求償的黃金時間。

## 五、結論

在數位經濟中，消費者的個人資料是極具價值的資產，對詐騙集團而言更是如此。電商平臺的個資外洩事件頻傳，後果不僅是垃圾郵件或騷擾電話滋擾消費者，更是讓詐騙集團可依此「精準詐騙」的完美溫床。

然而，法律並沒有讓被害人孤立無援。若因網購平臺管理不當導致個資外洩，被害人可以依據個資法向業者請求損害賠償。而且為強化被害人權益，個資法特別設計了舉證責任倒置、法定損害賠償及團體訴訟等機制。

當面臨個資外洩事件時，請務必冷靜保存所有相關證據（如詐騙對話、金流紀錄），善用個資法所賦予的權利，勇於透過法律途徑維護自身應有的權益。



## 瞭解智慧財產權專欄

記者或編譯在寫分析稿時，在字裡行間引用別人的東西，例如引用一小段文字，甚或只引用其書名，或一首歌名，會不會觸犯著作權法？

【本文摘錄自經濟部智慧財產局網站】

著作權法規定，以廣播、攝影、錄影、新聞紙或其他方法為時事報導者，在報導的必要範圍內，得利用其報導過程中所接觸的著作。為報導、評論、教學、研究或其他正當目的的必要，在合理範圍內，得引用已公開發表的著作。因此，記者或編譯在寫分析稿時，可以在上述規定的合理範圍內，於字裡行間引用別人的著作，但應注意要明示其出處。至於書名或歌名，不受著作權法保護，因此引用書名或歌名，不會發生觸犯著作權法的問題。（§49、§52、§64）



## 健康生活專欄

肌少症吃什麼好？吳明珠醫生推薦「變化版四神湯」+2居家運動調養

【本文摘錄自健康遠見/吳明珠醫生】

你以為肌肉流失是老年人才會遇到的問題嗎？其實不然。研究顯示，從 40 歲開始，肌肉量每年平均會自然流失約 1 %；到了 70 歲，超過 20 %的人已出現明顯的肌少症。吳明珠中醫師指出，從中醫角度來看「肌少症」不只是老化問題，更是脾虛與氣血不足的結果。想要養出肌肉，別只靠運動與蛋白質補充，更要顧好脾胃，從根本打好氣血的基礎。一起來看看肌少症吃什麼、中醫肌少症飲食小訣竅有哪些！

### 診間故事：57歲的健身菜鳥，身體愈練愈虛

已經 57 歲的阿光先生來看診，他是一位坐了 30 年辦公桌的公務員，退休後決定「好好鍛鍊身體」，於是報名健身房，每週 3 次重量訓練，吃飯也改成高蛋白飲食，雞胸肉、蛋白粉不離身。

三個月後，他發現肌肉線條並未明顯增強，反而開始出現疲倦、容易拉傷，晚上還會心悸、胃口變差，甚至走路時膝蓋無力。健身教練問他：「是不是吃得不夠？是不是練得不夠？」甚至身上的肌肉愈來愈少，膝蓋走路感覺很無力，他很擔心是不是練過頭了，還是身體出狀況，他心裡愈來愈不安，才決定來我的門診求診。

我聽他描述作息和飲食內容後，輕輕摸他的脈，笑笑對他說：「不是你吃得不夠，是你的脾胃已經受不了！」阿光的狀況，正是典型的「氣血生化來源不足型肌少症」。

在中醫看來，肌肉的生成，靠的不是單純「吃肉」堆疊上去，而是「脾胃消化吸收」產生的氣血，才能真正養到肌肉裡。脾虛氣弱的人，吃得再多，如果脾胃無法正常消化吸收，就無法產生足夠氣血，肌肉自然無法增長，反而容易積聚濕氣，讓身體浮腫、體力下降。

於是我針對阿光症狀調整，開立顧脾胃、養氣血的藥方，讓身體有源源不絕的能量長出「實在的肌肉」。三個月後，阿光回診，臉色紅潤不少。他開心地跟我說：「現在深蹲一次 50 下沒問題，精神也好多了。」阿光能有如此的轉變，不是突然發生，而是中醫調理肌少症的智慧，從源頭生氣血，不只是練外表而已。

### 肌少症不僅老化，更是脾虛與氣血不足的結果

你以為肌肉流失是老年人才會遇到的問題嗎？其實不然。研究顯示，從 40 歲開始，肌肉量每年平均會自然流失約 1 %；到了 70 歲，超過 20 %的人已出現明顯的肌少症。

在中醫理論中：「脾為後天之本，氣血生化之源，主肌肉四肢。」意思是，脾胃運作正常，氣血充足，才能養出結實有力的肌肉；若脾胃虛弱，則氣血生化無源，肌肉自然鬆弛、無力，甚至逐漸萎縮。

氣血是肌肉的建材，脾胃是製造氣血的工廠，肌肉則是最終的成品。若工廠癱瘓，供給再多的營養也無法轉化為力量，甚至會變成痰濕與脂肪，成為身體的負擔。養肌，別只靠運動與蛋白質補充，更要顧好脾胃，從根本打好氣血的基礎。

### 肌少症怎麼吃？中藥與肌少症飲食調理建議

肌少症的根源常與脾胃虛弱、氣血不足有關，因此調理的核心在於「補脾益氣、生化氣血」。

建議選用以下中藥材：

黃耆（大補元氣，提升肌肉耐力）、白朮（健脾祛濕，幫助養分吸收）、山藥（補腎健脾養肌，滋陰強壯）、人參（大補元氣，適合虛勞者）、枸杞（補肝腎、養氣血，亦助於肌肉修復與生成）等。

飲食方面，推薦「四神湯變化版」作為日常補脾食療。將山藥、蓮子、芡實、薏仁洗淨後放入鍋中，以小火慢煮至粥狀。建議每週食用 2 至 3 次，有助於穩定氣血來源、強化肌肉基礎。

### 肌少症運動訓練有哪些？2 簡易調養鍛鍊動作

以下兩組動作有助於改善肌少症，建議採用「動作緩慢、呼吸配合、穩定為主」的原則，每天進行 15 至 20 分鐘，每天持之以恆，效果更佳。

#### 1. 小負重深蹲：

雙手各持 1 至 2 公斤小啞鈴，背部挺直，緩慢下蹲至大腿與地面平行，再慢慢起身，有助於強化下肢與核心肌群。

## 2. 單腳站立平衡訓練：

左右腿交替練習單腳站立，有助訓練下肢穩定性與神經肌肉協調能力。先站直並縮腹，雙手垂下或扶椅，左腳抬高 5 至 10 公分，維持約 30 秒，再換右腳練習。

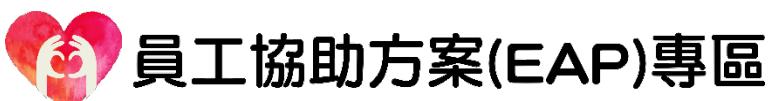
### 吳明珠醫師提醒

吃對：蛋白質很重要，但脾胃吸收才是關鍵。

動對：每天拉筋、深蹲、單腳站立，讓肌肉記得「出力」。

顧對：養好脾胃、養好氣血，肌肉才長得紮實又持久。

順天時：早睡早起，跟著身體自然節奏行動，事半功倍。



([本校員工協助方案專區連結](#))

很會情緒管理的人，不會壓抑自己！學會這4步驟，讓你真正放下、不再內耗

[【本文摘自商周刊/陳茂雄】](#)

情緒管理4步驟：面對、接受、處理、放下。

- 面對情緒
- 接受情緒
- 處理情緒
- 放下情緒

### 1. 面對情緒

處理揮之不去的情緒，第一步就是要「面對它」。惱人的情緒就如同失眠，我們越不想要失眠，偏偏越無法趕走失眠。

所謂「面對」指的是，不將情緒視為毒蛇猛獸，也不將情緒分為「好的」、「壞的」情緒，反而將情緒視為一個能幫助我們找到方向的信使。它不只會為我們帶來好消息與壞消息，更會指引我們如何面對這些消息，進而採取對我們有利的行動。因此不管它捎來什麼訊息，我們都要先面對它。

面對它的具體方法是什麼呢？就是給它一個名字，承認它的存在。

這名字就是我們一般所說的「情緒的形容詞」，例如「喜」、「怒」、「哀」、「懼」，或者是「開心」、「生氣」、「難過」、「害怕」等。給它一個名字，其實也就是說出一個最能夠如實的反應我們的情緒狀態的形容詞。如同

前述，當你一下子找不到適切的情緒形容詞時，可以先問自己：「我的感覺比較接近『喜』、『怒』、『哀』、『懼』這4類主要情緒中的哪一類？」有時候你可能同時有2種以上的情緒，例如既難過又生氣，此時就將能描述你所有情緒的形容詞都找出來。

當我們說出這個情緒的形容詞時，效果就如同將一股在我們身體裡面到處亂竄的氣流釋放到體外。此時，對我們來說，氣流不再是我們身體的一部分，也不再是不可捉摸、讓我們害怕的亂流，而是可以觀察、可以掌握的對象。

簡單來講，替情緒命名，也就是說出情緒的形容詞，對我們的幫助首先是，將「我這個人」和「我的情緒」分開，這往往意味著，我或許「不喜歡這個情緒」，但這並不等同於我「不喜歡我這個人」。當我們能夠區辨這2個概念時，往往就已經讓我們產生處理情緒的信心。說出情緒的形容詞，對我們的第二個幫助是，我們開始可以用理性客觀的眼光來看待這個情緒，而理性客觀才是解決任何問題所需要的態度。

## 2. 接受情緒

當我們能夠面對情緒，不排斥情緒，找出相應的形容詞時，就可以開始解讀情緒想告訴我們的訊息是什麼—它反映了我們內在冰山的「觀點」與「期待」這2個要素。例如，「喜」這個情緒所反映的觀點是「我得到我想要的」；「怒」反映的觀點是「我被攻擊、侵犯了」；「哀」反映的觀點是「我失去重要的東西」；「懼」反映的觀點是「我碰到危險了」。

情緒也反映了我們的期待，最終促成我們採取一些行動。例如：「喜」這個情緒讓我們期待再度獲得喜歡的東西；「怒」讓我們想要防衛反擊；「哀」讓我們想要尋求協助、得到慰藉；「懼」讓我們想要逃離。

換句話說，情緒所捎來的訊息一方面告訴我們為何有此情緒（也就是「觀點」），另方面也告訴我們接下來該做些什麼（也就是「期待」）。所以，解讀情緒所帶來的訊息的方法是，當你找到情緒的形容詞後，問問你自己：「我之所以會有這個情緒，是因為……」，所得到的答案就是你的情緒背後的觀點。然後再問問你自己：「接下來我會想做些什麼？」所得到的答案就是你的情緒背後的期待。能夠解讀這樣的訊息對我們產生的效果是，我們現在有了更多的根據來評估事件對我們的影響了。

## 3. 處理情緒

處理情緒的重點在於，加入理性思考後才決定如何反應，而非只是隨著情緒的指引，而做出像是高興就得意忘形、大聲喧嘩，生氣就罵人打人等這類反射式的反應。因此，「處理情緒」的方法是，一方面評估你情緒背後的觀點是否有所根據，另一方面評估你的情緒背後的期待是否務實可行。

當我們走過這個步驟後，所產生的效果是，平衡了感性與理性，也就是說，我們收到了情緒想要傳達的訊息，但是又不讓情緒來掌控我們，而是由我們來掌控情緒，做出最能夠解決問題的理性選擇。此時，我們也準備好進入轉化情緒的最後步驟—「放下情緒」了。

## 4. 放下情緒

放下情緒是管理情緒的最後步驟，這是什麼樣的狀態呢？除了原本揮之不去的情緒已經不再困擾我們之外，還有一個評斷的標準，就是問自己：在做出這樣的決定後，我是否「歡喜做、甘願受」了。

所謂「歡喜做」指的是「這是我經過充分的自我覺察之後所做出的選擇」，而不是根據侷限性的資訊而做出的選擇，更不是反射式的反應下的選擇。「甘願受」指的是：既然這是我的選擇，所以不管結果如何，我都會承擔起責任。也就是說，我的選擇如果帶來好結果，當然我會很開心；但如果沒有帶來好結果，我也會承受、忍受這種後果，不會怨天尤人。

因此，你評估自己是否已經做到「放下情緒」的方法，首先當然是觀察自己原本揮之不去的情緒是否已經淡化或消失了；其次就是問自己是不是已經「歡喜做、甘願受」了；最後，此時你應該會產生輕鬆、坦然、篤定等這種屬於「喜」類的情緒。

### 實踐情緒管理4步驟的障礙

遵循以上的原則來處理情緒，不但可以讓我們避免經常陷入「揮之不去的情緒」之困境，同時也會讓我們的行為更能同時兼顧「自己」、「他人」、「情境」的需求，趨向「一致性」。

但即便如此，許多人仍然不想按照情緒管理的4步驟來做，或者認為自己即使想做也做不到。例如許多人會說：「解決問題不是要靠理性嗎？情緒有那麼重要嗎？」或者「我就是常常感覺不到我的情緒，所以連第一步『面對它』都做不到了，更遑論『接受它』、『處理它』、『放下它』了。」等。

我的經驗指出，之所以有這些實踐上的障礙，源頭在於對情緒有錯誤的認知，例如認為情緒會妨礙理性思考、情緒管理的目標就是做到沒有情緒或者只有正向的情緒、工作之外的情境才需要情緒與感性等，因此無法接受情緒，也就根本談不上覺察情緒，以及解讀情緒所帶來的訊息。

再者，這種錯誤的認知會讓我們形成一些不健康的「情緒模式」，例如習慣性的壓抑自己的情緒、忽略他人的情緒、不允許自己有某類情緒（男兒有淚不輕彈）等，最終導致不一致的行為模式。

人事室關愛您

對抗壓力有管道	
衛福部安心專線	1925
生命線專線	1995
張老師專線	1980
本校家庭與社區諮商中心	05-2732439
嘉義市社區心理衛生中心	05-2255155#46
嘉義縣社區心理衛生中心	05-2267588(民雄)
本校職場霸凌申訴專線	05-2717196
本校教職員性騷擾申訴專線	05-2717197



## 人事動態

### 人員異動名單

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
總務處資產組	辦事員	林○柔	調任他機關	1141110
總務處營繕組	組長	吳○生	內陞	1141106
總務處	辦事員	康○君	他機關調進	1141114



### 12月份壽星

許○雄	莊○婷	張○菁	蘇○武
徐○君	李○章	陳○祥	蔡○善
翁○譯	王○儀	余○瑛	林○信
林○達	許○鑫	黃○甄	周○宏
葉○祺	吳○怡	宋○鑫	張○誠
陶○麗	林○瑛	沈○壽	楊○儀
林○文	洪○弘	吳○宏	楊○華
陳○好	林○宇	翁○源	何○娥
陳○書	呂○娟	龔○萍	廖○如
張○隆	游○雯	吳○武	吳○騰
莊○晶	黃○良	高○清	楊○鑫
蕭○芬	何○瑞	黃○晴	洪○祐
周○雄	黃○亮	陳○如	唐○雯
吳○汝	張○鴻	李○倫	鍾○政
黃○禧	謝○頌	徐○明	蔡○玲
陳○君	盧○伶	孫○卿	朱○宏
陳○萍	陳○良	楊○評	胡○君

附註：表列壽星名單，請各單位務必配合於12月10日起一週內，派員向各校區負責發放業務之同仁，領取所屬人員之生日禮券並轉致當月份壽星。