



書名：還好，我們可以練習快樂
出版社：平安文化
作者：拉法葉·桑當德魯
譯者：葉淑吟
索書號：192.1/8755.2
(攝影/姜智越)

還好，我們可以練習快樂

導讀 吳寬 西語系副教授

本暢銷書原文標題為「El arte de no amargarse la vida」(不使生活苦澀之藝術)。四十三歲的西班牙心理學家拉法葉·桑當德魯(Rafael Santandreu)於其著作中指陳現代西班牙人諸多生活上的焦慮：絕對要當人生勝利組；婚姻中出現第三者，生活就徹底瓦解；絕不可落單子然一身等。從專業角度，他以實例剖析這些不理性的思維，開關蹊徑解除生活的苦澀。

作者揭示改變由自己出發。首先必須看穿個人對存在現實誇大之看法，以及對生活現狀要求太過嚴厲，進而破除這些非理性信念或迷思。例如，過度恐慌，過度追求。這類執迷往往煎熬人們，引發挫折感。做改變之根本在於調整心態。作者亦闡明一直鑽牛角尖想無補於事，轉個彎，對事情不苛求，有輕重緩急之順位認知，方有助益。一如運動，需透過反覆練習方式，才會精益求精，追求快樂亦復如是。持之以恆的轉念，喜樂才能倍增。

作者提及我們的不快樂，大都很瑣碎。人類維持生活所需其實不多，但放眼現代人個個均是慾望滿滿。因之，面對生活中的大小事應以不強求方式處之。他不認同《秘密》一書所談到的心想事成，過度集中意念去做無謂之追求。同時指陳必須抱持正面的態度去接納不如意。一如他最仰慕的英國物理學家史蒂芬霍金，全身癱瘓卻安之若素。

情緒上之強化是以正面的態度迎向不如意，將之當成人生劇本的一部分。快樂三部曲：第一步是事先就做好風險評估並接受可能遇到的難題；第二步認定這些不如意無損追求幸福；第三步專注目光於週遭的美好事物上。不如意之際，要修正自己的內心對話，進而將之化為毫無怨的言語，態度上知道何時要放下，要善待自己，並且保持心平氣和。以兩性關係為例，他的洞見是不一定要有伴侶才會快樂。此外，作者認為婚姻中夫妻維持不黏不膩，方為上策。睿智的夫婦會對另一半說：「親愛的，我很愛你，但我一點都不需要你。」

校友動態

◎優秀校友企業屢獲佳績

本校資訊系友會前會長張榮貴校友所率領的職職資訊整合公司，榮獲「第23屆國家磐石獎」，於10月28日由副總統吳敦義手中受獎。職職資訊整合公司首以CRM(客戶關係管理)客服資訊服務獲獎，是國內少數能夠從客戶關係管理策略角度，提供企業CRM完整解決方案的業者，也是大中華區顧客關係管理領導品牌，服務品質備受肯定。(文/校友服務暨資源發展處提供)

智慧財產權Q and A

試試看你答對幾題：

- 1. () 為了保障國人運用智慧從事創作活動所得的結晶，政府特別立法加以保護。這些法律所規範的商標權、專利權及著作權等等的權利，我們統稱為「智慧財產權(Intellectual Property Right)」，簡稱IPR。()
 - 2. () 在夜市買了一部盜版韓劇，看完後不能放在網路上販售。
 - 3. () 我很喜歡某流行天后的歌，但為了保護著作權，不應該上網搜尋檔案並免費下載。
 - 4. () 阿丹買了一片盜版光碟，看完覺得丟掉可惜，所以可以放在網路上讓網友免費索取。
【說明：只要是散布盜版光碟，不管有沒有營利，也不管價值多寡，都是違反著作權法的行爲！】
 - 5. () 自行上網收集圖片並燒成光碟販賣，是侵害他人著作權的行爲。
- 答案：1.(O) 2.(O) 3.(O) 4.(X) 5.(X)

「人資，是我在學術界的研究主題，人力資本是組織的無形資產，處理組織中『人』的問題是最難但也是最有收穫的事情……」

文/鄭文媛、攝影/王政文

研究緣起

「我對人的敏感度非常高，甚於對物的敏感度。」本校管理科學系教授陳海鳴如此說。投身38年研究人力資源管理的陳海鳴，自求學時期就喜歡研究與「人」相關的問題，她表示，人力資源是管理中的一環，會因外在環境的變遷、新科技的應用等因素，讓人力資源管理每天都有新發現，這也是她樂此不疲，一直堅持下去的原因。

研究領域

長期在人力資源管理研究領域中的她，主要致力於人力資源管理的理論架構研究，「我主要的研究來源是先了解各學者發表的期刊論文。必須先知道別人做了什麼，再從別人的研究中繼續研究，這是發展理論基礎中非常重要的前導作業。」

另外，她與業界保持

接觸，以了解人力資源管理的實證應用，曾任國科會「管理學門」之「人力資源管理學門委員」、臺灣綜合研究院顧問、日盛文教基金會董事、中油石化事業部民營化後標竿人評估工作委託研究計畫等，協助組織評估薪酬制度、教育訓練等工作。她以組織轉型的經驗為例說明：民營化轉型過程中，員工的轉型必須另做安排，這些安排並非單方面的，而是有很長的路要鋪陳，如改變他們的觀念、教育訓練，以及培養第二專長等，「人力資源管理是具有人性的，許多事情要深入了解才能知道人內心真正的想法，如同疏洪一樣，了解和疏導並提供員工合適的職務。」

研究歷程

談起研究時面臨到的困難，陳海鳴說，理論架構的研究方法偏向邏輯歸納推演，在撰寫上較具挑戰，需要花很大的努力才能讓其他人接受自己推論出的新理論；尤其在發表論文上，要以英文論述的

方式說服他人的觀念，而不是用阿拉伯數字調查出的結果讓對方接受。雖然研究過程十分辛苦，卻也是最令她著迷的一點，「因為提出新的觀點，或許是從某個理論中的缺口發現，或是新整合出的架構。當獲得別人認同時，就是我最大成就。」

或許對很多人來說，很難想像整天坐在書桌前，埋首研究有什麼樂趣，陳海鳴卻充滿熱情的說：「我喜歡研究，喜歡我的工作。學者走的路其實滿寂寞的，聽得懂的人很少、贊成的人也很少，可是我還是會繼續走下去。」在漫長的研究道路上，電腦是她不可或缺的好夥伴，除了蒐尋資料、寫信給其他學者相互討論等，若有新的理論推導出，則會使用問卷調查、統計分析去印證。她認真地說道，從事學術研究，應有閱讀的眼睛和思考的腦袋，還有在國際論文發表需使用到的英文也是學術界人員該具備的能力。

未來展望

全球化趨勢也讓人力資源的發展邁向國際化。她在管科系博士班開設「國際人力資源專題」課程，就是為了配合全球化的議題，讓更多學生了解人力資源發展趨勢。她強調，現在企業的經營已是放眼全世界。因此，管理觀念、方法、價值觀相對都會改變。「因應整個時代的環境改變探討人力資源管理制度設計時，不是只改變制度，要整合國際化眼光和思維，這是未來可以持續研究的方向。」

研究聚焦

- 近期期刊論文
◎期刊論文：
1.Chen, Hai Ming & Hung, Shu Tzu, Spring 2012, "The Utility of O-T-P Model in Taiwan Coast Guard", *Public Personnel Management*, Vol.41, No.1, pp.15-44. (SSCI) (102學年度淡江研究獎勵)
- 2.Chen, Hai Ming & Chang, Wen Yen, Nov. 2010, "The Essence of Competence Concept: Adopting an Organization's Sustained Competitive Advantage Viewpoint", *Journal of Management & Organization*, Vol.16, No.5, pp.677-699. (SSCI) (100學年度淡江研究獎勵)
- 3.Chen, Hai Ming & Fu, Peng Chuan, Jun 2008, "A Systematic Framework for Performance Appraisal and Compensation Strategy", *Human Systems Management*, Vol.27, No.2, pp.161-175. (EI) (97學年度淡江研究獎勵)
- ◎專書：
1.Chen, Hai Ming, Lin, Ku Jun & Huang, Yen Lin, 2013, "Creating and Sustaining Economic Growth through HR", in *How Can HR Drive Growth?*, pp.215-227. Edward Elgar Publishing Limited. ISBN 978 1 78100 225 4.
- 2.Chen, Hai Ming, Lin, Ku Jun & Chang, Kuo Jung, 2007, "Human Capital Architecture And Its Utilization in Accounting", in *Strategies for Information Technology and Intellectual Capital: Challenges and Opportunity*, pp.40-48, Idea Group, Inc. ISBN978-1-59904-081-3
- 更多學術研究內容，請見本校教師歷程系統，以「陳海鳴」查詢。(網址：教師歷程系統 http://teacher.tku.edu.tw/)

優遊人力資源管理研究 38 年

陳海鳴 權變觀創新



研究成果

隨著時代變遷，人力資源管理的理論也出現了不同的看法，於是她嘗試將創新的觀念置入其架構中，特別是在人力資源管理中運用「權變」觀點，以豐富人力資源、管理之理論架構。權變，是指在不同環境下都應有不同的作法，根據環境的不同而隨時調整，使組織可隨時適應外界變化，為組織「創造競爭優勢」；所以她認為人力資源管理也應配合環境，而有彈性調整。

她說明，臺灣產業發展過程中，組織競爭優勢會隨著權變環境變化而有改變，「企業從過去的低成本到現在強調創新，就是因應環境改變所發展出來的企業策略，因此這兩者獎勵的制度絕對不一樣。為了要創造企業競爭優

勢，人力資源管理者需要設計符合組織目標的獎勵制度，以讓組織成員都能達到績效。」

陳海鳴以權變和職能等創新觀點切入，年年持續不懈地研究人力資源管理議題，並在其子議題下衍生出的小議題，使她累積出相當豐厚的研究成果。她笑著說：「在理論架構中置入新的元素，目前在教科書裡是沒有的。往後若能變成主流，我覺得這些貢獻很值得。」

主要研究領域與研究工具

陳海鳴的主要研究領域在於：人力資源管理、組織行為、管理學、策略管理、組織理論。她的主要研究工具是：圖書館資料庫收錄文獻、歸納推論、邏輯思考、問卷調查、統計分析、應用電腦軟體處理資料。

喜愛與人互動 深入人資研究

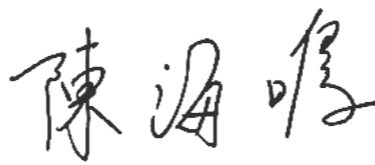
多年來，本人從競爭優勢的概念針對人力資源管理各議題從事探討，已完成人力資本、績效評估、薪酬管理、認知公平等議題之研究；試圖導入競爭優勢的權變概念讓各議題之理論架構更為豐富，並以國內個案為例修正所建立之理論架構，嘗試豐富化人力資源管理之理論架構。近年亦陸續以競爭優勢權變概念導入人力資源管理之職能、訓練發展、知識管理和個人品牌議題。

組織配合外在環境創造競爭優勢是永續經營的基本要件，競爭優勢主要源自於組織的人力素質，唯有卓越的優質人力方能察覺到環境的變化，能將沒有生命的原料、機器設備、技術等轉化為組織的競爭優勢。許多組織面臨外在環境變化無法應變時，多認為人力不足而常常需臨時借助外部人才來解決問題，忽略了平時對組織人力資本素質的提升。人力資本是組織的無形資產，其不同於有形的資產，人力資本不但會耗損折舊，若適當投資管理還會隨時間而增值。因此，研究如何投資管理組織的人力資本，是一個根本且重要的問題。

「人資」一直是我在學術界的研究主題，除了對「人」的議題有興趣外也符合我的人格特性。我對於「人」的敏感度遠高於對「物」的敏感度，處理組織中「人」的問題是最難但也是最有收穫的事情，組織對「人」的問題投入心力產生的效益遠大於對「物」的投資，這是「人資」議題迷人的地方。

目前除了擔任3家上市公司的薪資報酬委員會委員或兼召集人，定期對這些公司的薪酬制度提出診斷建議外；長期以來也持續協助國營企業如台電、台水、中油等，在組織轉型過程中如何提升人力資源的素質，如何改善薪資及績效獎金制度，以提升組織的經營效率。

長期以來，本人的研究一直試圖導入競爭優勢的權變概念，並將其與職能(competence)概念結合，以豐富化人力資源、管理之理論架構。將職能概念融入人力資源管理各子議題，以提升組織的人力資本，配合權變的外在環境並創造組織的競爭優勢。本人擔任本校人事室主任期間，亦得以將這些理論概念應用於本校人力資本之提升，特針對教學行政單位之一二級主管及基層職員所需之核心職能設計培訓課程；另為留任賢優人才，特設計本校自有之退休福利、健康檢查福利及獎勵績優教職員的制度等，期使本校能配合外在環境的改變持續並創造出競爭優勢。



全民英檢秘笈

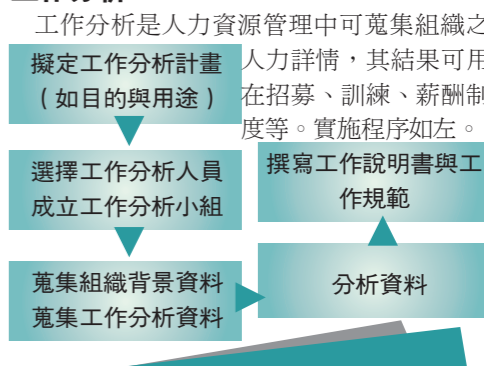
郭岱宗 (英文系副教授)

- 一、重要字彙
1.文具 stationery
2.便利貼 post-it
3.修正液 white-out
4.膠水 glue
5.漿糊 paste
6.釘書機 stapler
7.釘書針 staple(s)
8.海報 poster
9.膠帶 adhesive tape
10.用釘書機釘起來 staple
- 二、請填入英文，訂正後朗讀三遍
1.轉角就有一間文具店。
There is a _____ around the _____.
2.我要買一個釘書機。
_____ to buy a _____.
3.你需要釘書針嗎?
Do you need _____?
4.這文件請幫我影印三份。
Could you _____ three _____ of this _____?
5.我需要買一個藍色的海報紙。
I'd like to buy a blue _____.

何謂人力資源管理：

從資源的角度探討人力於管理上扮演的角色，人力資本是組織的無形資產，其不同於有形的資產，人力資本不但會耗損折舊，若適當投資管理還會隨時間而增值。因此，人力之規劃招募、訓練發展、薪酬獎勵、績效考核等皆與組織之永續經營息息相關。組織競爭優勢主要源自於組織的人力資源管理成果，唯有卓越的優質人力方能察覺到環境的變化，能將沒有生命的原料、機器設備、技術等轉化為組織的競爭優勢。

工作分析



給留學生的生活適應大補帖

文/諮商輔導組提供

地球村的觀念越來越普遍，許多人都選擇在其他國家讀書或者工作，如今年大學學測結束後，有多位高中生決定要到香港大學就讀，當新聞記者採訪他們時，有位學生表示：他認為國際化是很重要的概念，出國念書可增加自己的語文能力，以及培養自己的獨立性。這些話道出了許多學生的心聲，有許多的大學生都計畫著在畢業之後出國念研究所，或是讀語言學校，看看外面的世界、增廣見聞。

但許多的學生對於出國這件事感覺到緊張和擔心，語言上的問題、交友上的疑惑與離開家鄉的不安。在此提供一些對於學生出國留學之適應的建議如下：

- 1.什麼都不怕，大聲「講」就對了
不論為英文、日文或法文，雖然我們的學生都已經花了好長的一段時間學習，在閱讀和書寫上的能力都不差，卻在要口語表達的時候，心裡被恐懼感佔據，許多時候便錯失了適時表達和進步的機會。其實大部分的學生在出國的第一個目標便是要增進自己的語文能力，因此，不要讓你的努力和夢想白白的流走，就大聲的把你想講的話說出來吧！
語言是一項溝通的工具，回想我們在使用國語講話時，並沒有太重視文句的結構或者文法，而是可理解和傳遞訊息即可，因此在使用新語言與外國人交談時，只要表達出你想說的意思，而不須太拘泥於小細節！若是你擔心和外國人沒有話題或是沒有足夠的句子可表達，建議可多閱讀報紙和小說，或是看新聞，除了能學到口語化的英文，亦可找到時事

話題與他人討論，真是一舉兩得！
2.適應國外食物，注重營養均衡，小心酒精類飲料

如同我們時常在臺灣所看到的美式速食，可以想見國外的飲食文化與習慣與臺灣有些不同，你可以多做嘗試。由於在外飲食通常比較花錢且無法兼顧營養均衡，自己洗手作羹湯是為一個不錯的方法，省錢又衛生。強烈建議各位留學生可試著去國外的超商逛逛，試買一些食物和水果，自己做簡單的食品。其實從一問超商可看出一個國家的飲食習慣，了解他們真實的生活方式，例如：澳洲的牛奶比水還便宜，而且又香醇好喝，你怎麼能錯過？透過逛超商讓你認識不同的食物和名稱，並且可在結帳時訓練簡單的語文對話能力，絕對是收穫滿滿！

除此之外，臺灣學生到國外最難適應的就是飲酒習慣，尤其是聚會時。提醒學生在決定去參加這些交際場合時，須衡量自己的酒量，尤其是女生可能需要懂得自我保護，在出國前了解有哪些飲料可以點？酒精成分較低？不要隨意跟著別人點，並知道如何拒絕。

3.帶著開放且學習的心情，接納且尊重不同國家的朋友

隻身來到新環境，朋友對於留學生來說，是非常重要的支持與資源。通常臺灣學生會遇到許多不同種族、語言的學生夥伴，想必會在交朋友上有很多的擔心和不安。一般的學生都習慣相同國家的聚在一起，成為牢不可破的團體。但其實這樣除了無法訓練語言能力，亦喪失了認識更多不同國家朋友和文化的機會，不禁會讓人覺得有些可惜。

其實你對於他國朋友的擔心、恐懼、甚至於好奇，以他們的角度來說，也有同樣的感受，因此試著用微笑和友善彼此有機會交談和接觸，或許是揭開彼此神秘面紗的方法。大方與對方介紹自己國家的特色與食物，讓他們了解你所喜愛的國家是怎樣的，並且聆聽、尊重和接納對方所擁有的生活方式與習慣，或許你能得到的不只是不同文化的體驗，更是難能可貴的異國友誼。

提供上述建議給各位準留學生，希望能讓你們在面對自己未來的留學生活有一些方向和指引，並且擁有美好且順利的留學經驗！