



電話：(05)2717192-3(一組) 電話：(05)2717196-7(二組) 傳真：(05)2717195  
網址：<https://reurl.cc/1QVYn9>

## 人事法令宣導

1. 教育部109年12月3日臺教人(三)字第1090173325號函轉知，銓敘部修正各機關辦理公務人員考績（成）作業要點規定，並自109年11月30日生效一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/[最新消息項下查閱](#)。
2. 教育部109年12月2日臺教人(四)字第1090170604號書函轉知，銓敘部修正「公務人員因公猝發疾病或因戮力職務積勞過度以致死亡審查參考指引」規定，並自109年11月24日生效一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/[最新消息項下查閱](#)。
3. 教育部109年11月12日臺教人(四)字第1090164018號函轉知，依「國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則」進用之人員，其轉任編制內專任教職員後，已領取公提離職儲金本息及勞工退休金之年資，須連同併計受教職員退休年資最高採計上限限制一案。相關內容請逕至本校人事室網頁/[最新消息項下查閱](#)。



## 衝突，你好- 談如何面對衝突

【本文摘自心快活心理健康學習平台/作者周以樂】

當衝突發生的時候，通常我們是如何面對呢，是積極主動、力爭自己的權益，亦或是盡可能的避免衝突？面對衝突，俗諺常常說的：「以和為貴」、「退一步，海闊天空」就是面對衝突最好的方式嗎？讓我們來一探究竟衝突是什麼，為什麼會有衝突，以及各種面對衝突的方式。

衝突的發生，往往是當兩個人持有不同的態度或觀點，當這些分歧對個人的目標或習慣造成干擾時，引起了情緒。導致衝突發生的條件包括彼此擁有不一致的目標、不足的資源以及高度相互影響與相互依賴的人際關係之下。因此，不論是在親密關係中（如伴侶之間、親子之間），或是在工作場域中，都有可能因著不同原因的分歧，而造成衝突，是正常關係中的一部份。衝突不一定會帶出負面的結果，許多研究亦支持衝突可以為關係帶出效益(Park & Antonioni, 2007)。其中的關鍵點是，不是避免衝突，而是如何解決衝突。

解決衝突包含了個人面對衝突的風格(conflict style)以及衝突解決策略(conflict resolution strategies)(Theiss & Haverfield, 2016)。面對衝突的風格是一個人面對衝突時慣用的傾向，如個人理解衝突的方法、解決衝突的慣用策略等。我們遇到衝突時，常常會有自己習慣的方式，可以從兩個向度去解釋：對質導向(confrontation orientation)以及自己-他人導向(self-other orientation)。對質導向是個人在遇到問題時趨向或避免衝突的程度。自我-他人導向是在衝突中為自己追求理想結果或為他人提供正向結果的傾向。此二種導向，構成了三種不同的衝突解決策略。

個別衝突策略(distributive conflict strategies)，採取此策略的人會主動向對方對質。由於一方通常能爭取所渴望的，而一方卻不能，因此又被稱為“贏-輸(win-lose)”的情況。通常這樣的人在追求目標時較有侵略性並且對自己的目標較具有保護性。

逃避衝突策略(avoidant conflict strategies)，採取此策略的人通常會回避大部份關於衝突的溝通。此策略通常被視為“輸-輸(lose-lose)”的策略，因為衝突仍維持在未被解決的狀態，造成雙方皆無法達成目標。逃避衝突的方式通常是壓抑住自己的不認同、假裝認同、儘量縮小問題，並且不說出自己的抱怨。

整合衝突策略(integrative conflict strategies)，在衝突中以合作為策略。由於採取此策略的人傾向在衝突中找尋相互皆滿意的解決方式，因此又被稱為“雙贏(win-win)”的策略。通常使用此策略的人，在衝突的過程中會提出很多

問題、真誠的回答，並且尊重對方的想法。整合衝突策略對於在家庭間的關係、孩子在未來的安全感(McCoy, Cummings, & Davies, 2009)、甚至對團隊中的創新都有所助益。

整合上述，下一次面對衝突時，不妨可以檢視自己面對衝突時是哪種風格與策略，並試試看下列幾項方式，讓自己在衝突時增強固有的策略，亦增強新的方法：

1. 面對衝突：發現自己正在逃避衝突時，提醒自己面對衝突也許能對彼此都有助益，並且評估看看是否應該面對該衝突。
2. 真誠的說：真實的告訴對方自己的想法，適切地與誠實的表達自己的感受與情緒。
3. 換個角度想：嘗試以對方的角度去思考，不論是對方在面對衝突的風格或習慣、在衝突中渴望達成的目標，或是對方可能有的情緒，這些都是往更同理與尊重對方的一步。

### 情緒表達紅綠燈：說出口，不說出口？

【本文摘自心快活心理健康學習平台/作者周雯涵】

「超開心的，我買到我喜歡的禮物了！」

「唉…我今天又被罵了，覺得好難過。」

「他真的很煩，每天都來找我。」

你也常常向親朋好友分享情緒嗎？當感受到正面或負面情緒時，透過言語、行為、表情等不同方式來表現內在情感狀態，稱為情緒表達（Emotional Expression）。適時的表達心中感受，能促進身心健康。對他人表達情緒，能增加雙方間的親密感、信任感，從對方身上得到社會支持，也會讓我們有被了解、被關心的感覺，這是人際關係發展中十分重要的一環。除此之外，情緒表達更是一種情緒調節策略，能改變經驗該情緒的強度與時間長短，例如把壓力和不滿的感覺適當地表達或記錄出來，就覺得輕鬆了許多。

但有時候我們傾向壓抑內心的感受，害怕說出快樂會被認為在炫耀，而說出悲傷會被定位成脆弱、沒抗壓性的人，也有些時候，我們擔心自己說出來的話會被他人忽視，因為他人的這些反應都會使人有被責備、被拒絕的心理性疼痛

(Psychological Pain) 感受，讓我們不敢說出想說的話。這就衍生出一個有趣的問題：人們在什麼情況下會願意對他人敞開心胸，表達出自己的情緒感受呢？

根據 Ruan 等人 (2019)，在關係情境中會不會對他人說出感受，其中一個很關鍵的因素，便是「知覺同伴回應 (Perceived Partner Responsiveness, PPR)」。它指的是「相信同伴會以正向的眼光看待自己，並且會為自己著想、關心自己」。在 Ruan 等人的研究中，共有205位大學生參與，並請他們各自選定一位自己認為重要，並且會想交談的夥伴，在連續14天的時間裡，每日作答 (1) 對該夥伴的知覺同伴回應程度、(2) 情緒經驗 (包含喜悅、興奮、焦慮、憤怒、悲傷等)、(3) 想與夥伴說出情緒的程度、(4) 壓力程度。結果發現，若當天參與者對夥伴的知覺同伴回應程度愈高，就愈會向夥伴表達自己的情緒，包括正向與負向情緒。而這樣的現象在不同類型的親密關係中 (如：朋友、伴侶、室友、家人) 間皆存在。另外更發現，在壓力大的日子裡，參與者特別容易向夥伴表達焦慮的情緒。

通常我們對他人表達情緒，有一部分是希望對方能回應自己的需求，能和我們共享愉悅、排解憂傷、同仇敵愾，這會讓我們感到被同理且更有信心，覺得自己有這種情緒是合理的。若是認為對方在接收到自己的情緒後，會表現與自身預期不相符的回應、建議，或是表現出不接受的態度，都會降低人們表達情緒的意願。

這就產生另一個值得思考的問題，我們是透過什麼來判斷夥伴的「知覺同伴回應程度」呢？換句話說，我們是怎麼決定可以向某位夥伴表達情緒呢？是因為那位夥伴總是有臉部表情，還是因為他會有點頭的動作，甚至是因為他會說出讓我們喜歡聽的話呢？下次當你想對某個人說出心裡話的時候，可以試著想想看，他身上有什麼特質、行為，會增加你說出自己情緒感受的意願動機，也就更能找到更多可支持的人呢！。



【本文摘錄自國家發展委員會個人資料保護專區網站】

電信事業接獲非該公司客戶之民眾申訴電話號碼，該電話號碼是否屬於個人資料？是否符合個人資料檔案之定義？又電信事業客服人員洩漏民眾申訴電話號碼，該電信事業是否違反個人資料保護法第27條第1項之規定？

答：  
一、本案陳情人並非○○股份有限公司（下稱○○公司）用戶，○○公司未保有其個人資料，再查陳情人與上揭客服人員交談內容，陳情人亦未提及其個人身分識別資訊，於陳情人來電顯示號碼（下稱系爭電話號碼）未連結個人資料之情形下，該電話號碼是否屬個人資料保護法（下稱個資法）所稱個人資料？

（一）按個資法第2條第1款規定「本法用詞，定義如下：一、個人資料：指自然人之…、聯絡方式…及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料」；同法施行細則第3條規定「本法第2條第1款所稱得以間接方式識別，指保有該資料之公務或非公務機關僅以該資料不能直接識別，須與其他資料對照、組合、連結等，始能識別該特定之個人」。

（二）查陳情人固非○○公司之用戶，惟陳情人之電話號碼得透過其所屬電信公司所保有之資料對照、組合、連結，而得以識別該陳情人，即屬上開個資法及其施行細則所稱間接識別之個人資料。

（三）又我國個資法主要係參考歐盟1995年個人資料保護指令（下稱95指令）制定，關於個人資料之定義亦與95指令相仿。參考歐盟法院（CJEU）2016年判決（Case C-582/14）亦明確指出，所稱「個人資料」，並未要求所有足使特定資料主體被識別之資料都必須由同一人掌握，例如保有動態 IP 位址（dynamic IP address）資料之服務提供者得以可能、合理之方式，透過其他網路服務提供者取得對照、組合之資料識別特定資料主體，即可認定動態 IP 位址屬於個人資料。

二、系爭電話號碼是否符合個資法第2條第2款個人資料檔案之定義？本案○○公司對該電話號碼，是否有個資法第27條第1項規定「保有個人資料檔案者」之適用？

(一)按個資法第2條第2款規定「本法用詞，定義如下：…二、個人資料檔案：指依系統建立而得以自動化機器或其他非自動化方式檢索、整理之個人資料之集合」；第27條第1項規定「非公務機關保有個人資料檔案者，應採行適當之安全措施，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏」。

(二)陳情人進線○○公司，而○○公司倘就進線之電話號碼以系統自動化機器予以留存，即屬上開個資法第2條第2款規定之個人資料檔案；○○公司即應依個資法第27條規定就該個人資料檔案採行相關安全措施，以防止個資侵害事故之發生。

三、○○公司表示已採行門禁管理、教育訓練、資料存取管理及勞動契約相關罰則等措施，仍無法避免客服人員透過來電顯示自行記下號碼並洩漏至外部行銷網站之行為，則○○公司是否仍有違反個資法第27條第1項「應採行適當之安全措施，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏」之規定？

按個資法第27條第1項所稱「適當安全措施」，依同法施行細則第12條規定，包括配置管理之人員及相當資源、資料安全管理及人員管理、設備安全管理、資料安全稽核機制等。有關○○公司主張已盡安全措施是否有違個資法第27條第1項規定一節，事涉事實認定，應由貴會本於權責審認。



**掌握正確呼吸，遠離自律神經失調 醫師推薦3種呼吸法改善失眠**

【本文摘錄自健康醫療網】

肺是呼吸系統最重要的器官，呼吸若維持正確的節律，就可以順利調節全身氣機之正常出入，因此呼吸對肺的健康來說至關重要，不僅如此，更會影響到自律神經、壓力釋放、睡眠、循環系統和肌肉鍛鍊等各方面的健康，簡直可以說是對全身從頭到

腳都有影響！以下整理多種促進健康的呼吸法，你可以在家練習，找出最適合你的呼吸法！

## 1. 阻力呼吸法

醫師趙哲暘在著作中提到，吐氣阻力訓練是有效提升血氧量的方法，透過此種訓練，可以有效訓練嘴唇肌力與舌頭力量。建議可以使用類似養樂多使用的小吸管吐氣，幫助增強吐氣時的肺部正壓，同時將屁股夾緊吸氣的方式來提升腹內壓，在吸氣時順利讓橫隔膜下降而增強肺部負壓，把專注力放在腰部，以腰部向後推的方式來達成有效率的呼吸。更簡單的方式是，用釘書針釘在吸管上，使吸管可流通氣量變小，以增強吸管的吐氣阻力，讓吐氣能力更加提升。

## 2. 內核心呼吸法

醫師陳慕純所提倡的「內核心呼吸」則可以調整自律神經、治療失眠、強化肌肉、血管、神經、內臟及器官，做法中所包含的「踮腳」更可以有效防止內臟下垂、延伸脊椎和加強小腿力量。內核心呼吸的作法為：

1. 雙腿打開臀部寬度，腳掌平行，雙手在身體兩側，掌心朝上。
2. 先深吐氣，將內核心往內收。
3. 吸氣，脊椎往上延伸踮腳，雙手往上。吐氣，掌心朝下，腳跟落下。
4. 重複5次。

## 3. 口鼻替換呼吸法

年輕時候的南雲醫師生活作息非常不正常，因為熬夜、抽菸、暴飲暴食，體重高達77公斤，還患有心律不整的問題，直到全面調整生活步調，加上活用以下4種呼吸法，讓南雲醫師即使已年近60歲，看起來卻像30多歲，體力也比從前更好了！所謂口鼻替換呼吸法，指的是南雲醫師所歸納出來的4種呼吸法的總稱，這4種呼吸法包括「鼻呼鼻吸」、「口呼鼻吸」、「鼻呼口吸」和「口呼口吸」。這4種呼吸法對身體的能效都不太一樣，以下詳細說明：

### 鼻呼鼻吸

這是指用鼻子吸氣、再從鼻子吐氣的安靜時的呼吸法，它是4種呼吸法裡，最不浪費體能、最具放鬆功效的呼吸方式。請一邊想著水波的幅度、一邊進行呼吸，具體的呼吸方法是從一數到八吐長氣，從一數到四吸飽氣。

### 口呼鼻吸

許多人平常呼吸的時候，並沒有用到深層的力量，只有用胸腔呼吸，透過「口呼鼻吸」——嘴巴吐氣、鼻子吸氣的方式，就可以達到腹式呼吸，此種呼吸法可以鍛鍊深層肌肉、改善呼吸與循環系統。

作法為手放在肚子上，肚臍下三指處的丹田穴用力，腹部向內凹陷，讓所有氣從嘴巴排出。接著從鼻子吸氣，吸到肚子鼓起的程度，如此一來就完成了—次腹式呼吸。

### 鼻呼口吸

透過「鼻呼口吸」可以達到什麼樣的功效呢？南雲醫師自己就靠這個呼吸法，成功克服了花粉症（由花粉所引起的過敏症）。對於鼻子吸到花粉就會打噴嚏的人來說，當用嘴巴吸氣時，花粉會透過齒縫累積在口裡的唾液中，這麼一來，身體會漸漸習慣花粉。這是所謂的「去敏感化反應」。

### 口呼口吸

嘴巴吸氣時，交感神經會收縮，而嘴巴吐氣時，副交感神經則會舒張，因此透過口呼口吸的呼吸方式，可以有效鍛鍊自律神經，同時替身體迅速吸進氧氣、排出二氧化碳，還能提供細胞內負責分解葡萄糖的粒線體大量的熱能。



**員工協助方案(EAP)專區**

I care  ([本校員工協助方案專區連結](#))

## 一個促進心理健康的方法：正念的應用

【本文摘自心快活心理健康學習平台/作者簡禹萱】

近年來，正念治療(mindfulness therapy)成為促進快樂或是降低壓力的一種心理治療介入措施。在許許多多報章雜誌與網路等媒體中也常看見「正念」這兩個字眼，民間也有相關組織在推動其理念。那麼，所謂的正念是甚麼意思呢？

「正念」這個詞彙為美國 Kabat-Zinn 在1990年所提出，是一種與生活有關的方法，它沒有牽涉到太多的力量，而是以某種方式培養注意力，Kabat-Zinn 定義正念為：一種時時刻刻的覺察(moment-to-moment awareness)，透過刻意地專注於當下，並對經驗產生非評價的認識與覺察(Kabat-Zinn, 2003)。Kabat-Zinn 並提及正念練習有七項基本的態度，分別是：不批判(non-judgment)、接納(acceptance)、信任(trust)、不強求(non-striving)、耐心(patience)、初心(beginner' s mind)與順其自然(let go)。正念不需要太多的專業技巧或是儀器，故適合一般民眾自己練習應用。正念跟一些宗教冥想其實有點類似，但不具有宗教性，並且在近年來陸陸續續有研究指出正念對於促進心理健康有效性的證據(Gu et al., 2015)。

林玟華等人在2017提到，快樂是維持身心健康不可或缺之要素，快樂能使個體具自我控制、自我調節與因應等能力，並促進心理健康。就像許多能力一樣，快樂也是需要學習與訓練的，這樣就有以正念為基礎發展的介入措施，最常見的有兩種，一種為正念減壓(Mindfulness Based Stress Reduction, MBSR)，另一種為正念認知治療(Mindfulness Based Cognition Therapy, MBCT)。而在生理證據方面，Tang 等(2015)的研究指出，個體進行正念相關的訓練或練習時，腦部的前扣帶迴皮質活動增加，使個體可以控制自己的注意力；在情緒調節部分，正念會抑制管控情緒的杏仁核，提升注意力與對負向情緒的適應性，並降低對情緒刺激的反應。自我覺察則是因為後扣帶迴皮質某些部分與腦島的活動增強，可改變個體自我參照與提升對當下經驗的覺察。這些生理變化的證據，說明正念練習可使大腦區域出現諸多功能性變化，以及認知與神經大腦等相互作用的複雜過程，皆可能受到正念的影響。

看完上述的回顧，我們可以了解到正念的意義並不是如字面上可能被誤解的「想開一點」、「要樂觀」等等。若是想要瞭解可以提升心情愉悅感的撇步，或是想要降低壓力，不妨可以試試正念這樣的方法喔！

## 調節情緒知多少，陪伴孩子度難關

【本文摘自心快活心理健康學習平台/作者張王申】

如果孩子遇到不如意的事情，知道如何調整情緒，不讓孩子持續深陷谷底嗎？如果孩子受挫或情緒激動，父母應該怎麼做來幫助他呢？這些疑惑是身為家長，可能遇見的。而這些盤旋在心底的疑問，都與「情緒調節(emotion regulation)」息息相關。

Gratz 和 Roemer(2004)認為想要調節情緒，則必須先覺察並了解情緒，再來是接納自己的情緒。舉例來說，因為課業壓力而難過的孩子，要先知道自己現在處於悲傷的狀態，試著接納它，若有設定的目標想要達成時，試著評估當下的狀態能不能使自己到達目標，如果不行，試著去調整情緒，來幫助我們前進。

父母希望孩子有良好的情緒調節能力，是父母們的願望。畢竟情緒與我們的生活密不可分，過去研究發現，情緒調節較好的孩子，往往學業上的競爭力也較高。此外，當孩子在適應壓力有所困難的時候，可能會以破壞性的外顯行為來因應；也有可能壓抑情緒，而出現焦慮、憂鬱等反應。若情緒調節能力得以進步，可能讓情緒有了出口，降低了上述問題的發生。這時候，父母可能會想問：我們可以怎麼做，來幫助孩子調節情緒呢？

針對華裔美國人的研究指出，父母以同理的、非控制型的、鼓勵的教養方式，可以幫助孩子自主性(autonomy)的發展，以獨立的姿態成長。該篇研究者表示，溫暖、支持的陪伴孩子，以及對孩子自主成長的支持，可以預測青少年良好的情緒調節發展。舉例來說，Liew(2011)發現當孩子面臨壓力時，父母以正向的關懷和表達，孩子的情緒調節往往較好。

從另一項研究中也可以看到，以開明權威型(authoritative)的方式教導的孩子，具有適應性的情緒調節能力，這種教養方式的特點如下：對孩子的需求敏感、態度不反覆不定、提出合理的要求、讓孩子做出符合能力的決定、鼓勵孩子思考，當意

見不一時，採雙方共同決定等。相對地，以專制權威型(authoritarian)的方式教導的孩子，情緒調節能力則較差。

總結來說，父母的陪伴、同理、傾聽孩子遇到的困難，在他身旁跟他說聲：「我陪你一起走過。」這些行動，讓孩子的情緒和感受得以被接納，並討論出可取得的因應策略，調適情緒，以正向的角度引領孩子走過這段經驗。

## 人事室關♥您

對抗壓力有管道	
衛福部安心專線	0800-788-995(請幫幫、救救我)
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



## 人事動態

### 人員異動名單

單位	職稱	姓名	異動情形	生效日期
師資培育中心	組員職務代理人	張家維	離職	109.11.13
學生事務處(民雄校區學務組)	辦事員職務代理人	呂怡錚	離職	109.11.14
人事室	組員職務代理人	陳家儀	離職	109.11.14
國際事務處	輔導員	陳亮君	新進	109.11.12
環境保護及安全管理中心	職務代理人	林詠蓁	離職	109.11.17
師資培育中心	組員	施政豪	新進	109.11.13
人事室	組員	陳莉函	新進	109.11.16
學務處	辦事員	王姿尹	新進	109.11.16
環安衛中心	技佐	林益全	新進	109.11.17
景觀學系	技佐職務代理人	陳香瑜	離職	109.11.19



許富雄 副教授(主任)	莊畫婷 技士	蘇炯武 教授	朱淑惠 組員
張素菁 助理教授	李瑜章 教授	徐妙君 組員	陳永祥 講師
林榮流 教授	馮曉庭 副教授	余淑瑛 副教授	黃文祿 助理教授
蔡明善 副教授	王露儀 專案技士	許鈞鑫 專員	黃紹甄 組員
林怡菁 組員	周英宏 駐衛隊員	吳泓怡 教授	葉連祺 教授
陶蓓麗 教授	宋一鑫 副教授	張耿誠 技工	陳麗芷 組長
沈榮壽 教授(主任)	林美文 護理師	楊育儀 副教授	莊瑞琦 組長
林嘉瑛 秘書	吳一宏 專案組員	洪一弘 教授	黃武雄 教官
楊孟華 副教授(組長)	陳亭好 專案組員	黃士豪 專案辦事員	何宜娥 專案組員
翁泰源 專案技佐	呂美娟 組員	龔書萍 副教授(系主任)	張岳隆 助理教授
吳忠武 教授	游育雯 專案技士	李燈銘 組員	黃正良 教授
莊晶晶 助理教授	高淑清 副教授	楊宗鑫 專案組員	蕭幸芬 組員
何嘉瑞 工友	黃光亮 教授(行政副校長)	洪滉祐 教授(中心主任)	陳怡如 辦事員
周士雄 副教授	吳瓊洳 教授	羅嘉琪 專案組員	唐靖雯 專案組員
李佩倫 副教授(組長)	鍾宇政 副教授	陳佳慧 副教授	黃鴻禧 教授
張慶鴻 副教授	徐超明 教授	謝恩頌 專案組員	蔡佳玲 護理師
李茹香 專案組員	陳佩君 專案助理教授	孫麗卿 副教授	陳信良 教授(主任)
陳雅萍 專員	朱建宏 助理教授	楊智評 契僱辦事員	胡惠君 副教授

附註：表列壽星名單，請各單位務必配合於12月5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。