



改變的心



張圓圓/附設醫院護理部

聰穎如你，一定感覺到，現在我們所身處的環境是瞬息萬變的，你也已驚覺到改變已悄然近身了？而你是否已準備接受改變？你我都知，要改變，不難；難的是，擁有想改變的心！所以，我想跟各位分享的是，有關於如何擁有想改變的心，首先我用一則在網路上看到很有意思的小品散文作為我今天的開始，

"我被固定

固定刷牙洗臉和關燈

固定找不到停車位時咒罵

固定愛心捐款同時不遵守規則

固定在固定的地方

接受固定的擺佈

當然也固定的懷疑人生"

很有意思不是嗎？想一想，從小到大哪個人的人生不是被固定著發展，固定重覆的填著自己的基本資料、固定在既定規劃好的路線上前進、固定的重覆著上班下班的生活、固定在愛與不愛中掙扎、固定過著固定的人生，好像有點無奈卻好像又不曾認真的想過，也許曾想改變，但想變的心抵不過安逸的怠惰的心；也許曾想改變，但似乎踏出那一步比留在原地還難；於是，忘了改變、也忘了為何要改變，等到有一天，發現自己又被固定了，

才又想變、想跳脫、想自由，於是，生活中不停地循環又循環，在固定與不想被固定之間一再的遊走。真的改變不了被固定的宿命嗎？也許只是沒有勇氣罷了！相信自己是可以選擇自己想要的人生，是改變的開始，現在開始，永不嫌遲。

每一個人其實都想過更好的生活，但卻不希望改變自己，因為，『改變』是壓力的開始，你知道嗎？為什麼我們家種的豆芽菜細細乾乾的，而專家種的豆芽菜為什麼種出來肥肥胖胖的！因為我們只是把它丟進了培養皿，它愛怎麼長就怎麼長，長出來又細又乾；但專家種豆芽菜就不是這樣！當種子灑下的時候，它會在上面蓋上一層重物，這重物可能是玻璃墊或投影片，所以當種子蹦出來的第一個時間，它碰到的就是個壓力，它就必須告訴自己，只有肥厚的臂膀才能夠舉起這個重物；所以古老的中國人有一句老話「壓力是成長的開始」，各位，壓力是成長的開始；所以我們以後夾起豆芽菜在吃的時候，看到它長的很胖，就要對它越尊敬，因為它是經過逆境中的成長。

我們瞭解也相信適當的壓力可

以幫助同仁們成長，但是在施以壓力之前，得先對我們自己與所屬員工的上班行為模式作個瞭解，以免不適當的壓力非但無法幫助成長，反而變成揠苗助長。工作時，我們總是希望長官對我們賞識多一點，照顧多一點，壓力少一點，對同事的要求也是一樣，

希望多體諒我一點，多分擔我一點，麻煩給我少一點。但是我們都知道，長官或同事根本不可能對我們的期望照單全收，當反省別人的曲線大於反省自己的曲線，其產生的間隔稱為『失望空間』，因為別人不可能會依你的期望

來滿足你，而這個無法如願所換來的就是失望；當反省自己的曲線大於反省別人的曲線，其產生的間隔稱為『成長空間』，我們為了達到自己的期望，我們就會必須要付出以達成自己的願望，這個付出的過程就是自己的成長。所以，若我們與員工大多是『成長空間』多於『失望空間』時，我們會覺得是在

一個充滿希望及不斷成長的地方工作。

如何能更正確的瞭解我們自己與所屬員工，以免所施加的壓力是不適當的，也許可以應用一些生涯輔導的理論，例如社會學習論(吳芝儀，2000)：

1·遠傳因子及特殊能力，如種族，性別，外貌以及智力等，均可能限制或影響個人學習的經驗與選擇的自由。

2·環境情況與特殊事件，如社會政策，社會變遷，社區背景，家庭等非個人所能控制的因素，對個人的學習與提擇有重大影響。

3·學習經驗，包括工具式學習與

聯結學習(為古典制約學習與觀察學習的綜合，個人的職業偏好，態度等許多情緒反應均為此種學習經驗的產物)的經驗。4·工作取向技能，為上述各項因素交互作用下的產物，包括解決問題技術，工作習慣，感向，情緒反應，認知歷程等。也許，當同仁們覺得主管們皆



改變的心

能深入與我們相處，一同面對解決工作的困難，了解我們的個性、想法、需求與困難時，同仁們就會覺得主管們所給予的是『期望』，而不是『壓力』。

有句話說「安逸是組織最佳的安眠藥」，我們不能夠讓環境警醒，而是要不斷的自醒，而自醒來自於「觀念改變，行動改變；行動改變，命運改變。」，現在你不活在未來，未來必然要活在過去，若不思索未來如何去做，只去回想過去的事，必然無法自省。我們的領導主管應建立所屬單位的願景(VISION)、價值(VALUE)來帶動引領同仁們方向及正確的價值觀與正確的工作態度，「路選對了，路再遙遠都會達到目標！」。改革改變時，更應該強調組織間整合，應避免各單位間有門戶之見，出現「向量和等於零的社會」，改變的力量可能來自於權威，像是透過罰則來建立習慣，然而這種方式只能治標，不能治本。能治本的是另一種來自道德的力量，是推己及人的情懷與覺醒。當我們所選擇要的人生，是在變的美好之前，須經歷一

番內外環境的改變時，我們最常、最先做的是，抱怨。抱怨只會讓事情更混沌，你可以選擇早晚抱怨別人，也可以在覺醒後力圖振作，它不一定是推翻過去所有的生活步調，它可以是一個當下念頭的轉換，或是一個行為的修正。我們不能說員工都是錯的，我們員工都不努力，我們得深切的記得『有怎樣的主管，就有怎樣的員工。』，所以一個領導者要很清楚的瞭解「願景引來注意」、「尊重加深信心」、「立場導致信任」、「溝通加強意識」這四項理念立場。

最後有句話跟各位分享，那就是「我能數出一顆蘋果有多少顆種

