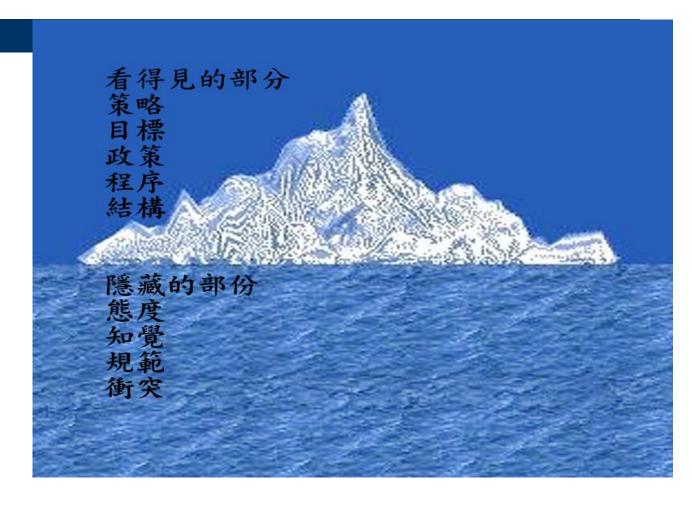
# 管理心理學簡介

#### 心理學和管理的關係

- 以系統化的研究代替直覺
- 了解行為的原因
- 預測行爲
- 引導行爲到管理者所期望的方向上

- 了解員工行爲
- 態度
- 人格特質
- 知覺
- 學習

## 組織的冰山



#### 組織行爲的焦點

- 組織行爲的基礎是心理學
  - 態度(attitudes)
  - 人格特質(personality)
  - 知覺(perception)
  - 學習(learning)
  - 動機(motivation)

#### 組織行爲的焦點

- 個體行爲
  - 心理學
  - 態度、人格特質、知覺、行爲
- 群體行爲
  - 社會學
  - 團隊建立、規範、角色、衝突、溝通

#### 與組織有關的態度

- 工作滿意
  - 指員工對其工作的一般性態度
- 工作投入
  - 指員工對工作認同、主動參與,以及視工作績效對 其個人價值上意義的程度
- 組織承諾
  - 指員工對工作認同、主動參與,以及視工作績效對 其個人價值上意義的程度

## 態度

- 態度的定義
  - 態度是對人、事、物的主觀評價
- 態度的要素
  - 認知
  - 情感
  - 行爲

#### 霍桑研究 (1924 至 1932)

- 西方電器公司在芝加哥霍桑工廠所進行的一系列研究
- 哈佛大學Elton Mayo教授
- 檢視物理環境與生產力的關係
- 研究者的發現,否定了預期的結果

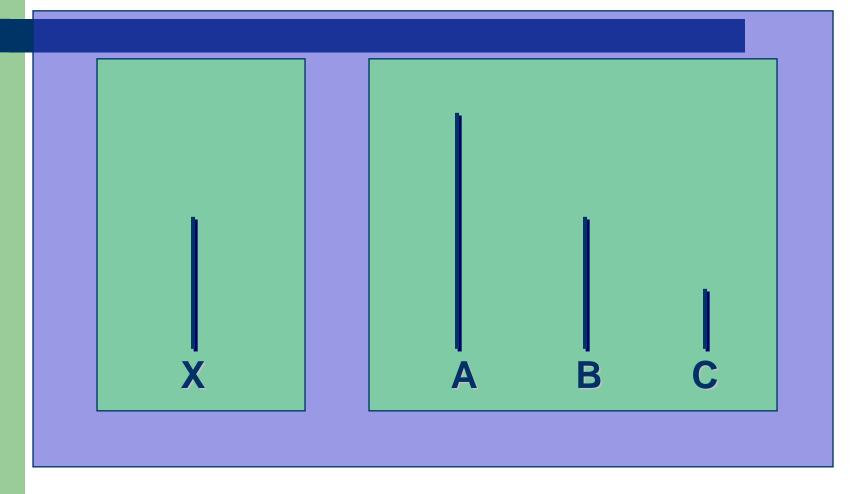
# 霍桑研究的發現

- 工人的行爲與他們的情緒有密切關係
- 團體對個人行爲有顯著的影響
- 團體標準影響個人產能
- 金錢的影響遠不如團體標準、情緒及安全感

### 什麼是團隊?團隊的特性

- 集體性:1+1=2?
  - 部分的總合不等於整體
  - 為了團體共識與和諧有時會有團體迷思與壓力

# Asch (conformity)研究



# 順從與 Asch 研究

- 受試者對明顯的錯誤答案,顯示了35%的順從 次數
- 團體歸範迫使我們順從
- 想要成爲團體的一員,以免被視爲與眾不同
- 持不同意見的成員感受到很大的壓力

#### 團隊的特性

- 任務性:清晰的團隊任務目標
  - 任務的難度並非個人單獨可完成
  - 個別成員間有功能互補性

## 從團隊特性中發現

團隊的運作端賴溝通、互動與對話才能產生合作,及加成的效果

### 對管理者的涵意

- 在工作分派上可以避免指派和員工態度不相容的工作
- 招募甄選時尋到態度和價值觀與組織相合的員工,增加滿意程度和生產力。
- 建立一個良好的工作環境以提升員工的滿意程度,避免高的人事流動率

#### 組織行爲的焦點

- 組織行爲的基礎是心理學
  - 態度(attitudes)
  - 人格特質(personality)
  - 知覺(perception)
  - 學習(learning)
  - 動機(motivation)

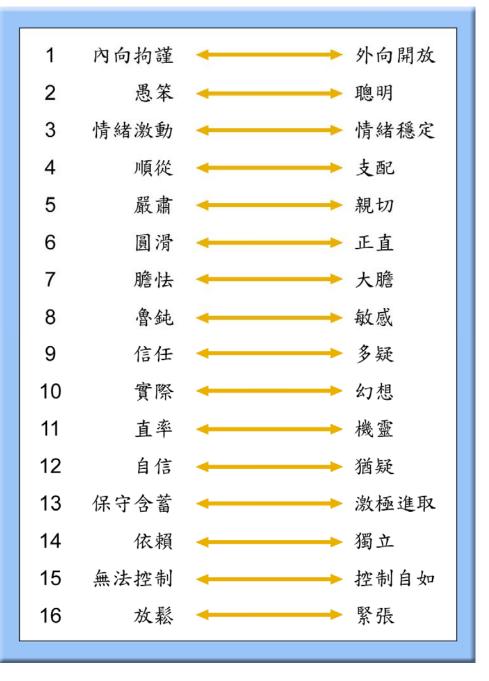
#### 人格特質

- 何謂人格特質
- 主要人格特質
- MB類型指標
- 大五模式
- 人格特質與工作的配合
- 對管理者的涵意

#### 人格特質的意義

- 人格特質是心理系統的動態組合
- 決定個人與外在環境互動的獨特形式。
- 人格特質為我們用以區別個人的心理特的綜合 體
- 人格特質是相對穩定的
- 人格特質是價值中立的,亦即沒有好壞之分

### 主要人格特質



#### MB類型指標

- 社會互動構面
  - 外向的人
  - 內向的人
- 資料收方式
  - 理性的人
  - 直覺的人

- 決策偏好
  - 感覺的人
  - 思考的人
- 決策風格
  - 知覺
  - 判斷

#### Myers-Birggs 分類的意義

• E: 外發性

• S: 感覺性

• T: 對事性

• J: 決斷性

I: 內省性

N: 直覺性

F: 對人性

P: 不決性

社交態度:外向、內斂

感覺性:觀察力與想像力

對事性:客觀、待人接物不受私情左右;親善

決斷性:預設時間表

## MB類型指標

ESFP	ENFP	ISFP	INFP
ESFJ	ENFJ	ISFJ	INFJ
ESTP	ENTP	ISTP	INTP
ESTJ	ENTJ	ISTJ	INTJ

## Keirsey 人格氣質量表

- 享樂型 (SP)
  - 創辦者型 (ESTP)
  - 工匠型 (ISTP)
  - 藝人型 (ESFP)
  - 藝術家型 (ISFP)
- 理想型 (NF)
  - 教育家型 (ENFJ)
  - 輔導者型 (INFJ)
  - 治療者型 (ENFP)
  - 鬥士型 (INFP)

- 責任型 (SJ)
  - 管理者型 (ESTJ)
  - 檢查員型 (ISTJ)
  - 供應者型 (ESFJ)
  - 保護者型 (ISFJ)
- 能力型 (NT)
  - 陸軍元帥型 (ENTJ)
  - 軍師型 (INTJ)
  - 發明家型 (ENTP)
  - 建築師型 (INTP)

## 享樂型 (SP)

- 首重擁有行動自由
- 探索四周環境,機會來臨可加以利用
- 有的實際(T),有的友善(F),有的善交際(E),有的內斂(I)
- 適應力強,有藝術氣息,活力充沛,了解現實
- 心胸開闊;隨時保持探索的可能;會儲存有用的 事實;不愛用理論;行動有效率
- 好相處;有說服力;偏好第一手資料,享受人生

## 責任型 (SJ)

- 探索四周環境,爲了規劃自己與別人的活動
- 有的實際(T),有的友善(F),有的善交際(E),有的內斂(Ⅰ)
- 做是手段中規中矩
- 保守穩重,始終如一;依循慣例,實事求是
- 不衝動、有耐性、勤勉可靠
- 做事仔細、刻苦耐勞
- 有毅力、周全徹底

#### 理想型 (NF)

- 友善
- 關心群體之間的倫常,關係和諧
- 探索四周環境,機會來臨可加以利用
- 在預設規劃(J),探索可能性(P);社交表現有的善交際(E),有的內斂(R)
- 富同情心、熱心、虔誠
- 有創意、依賴直覺、有洞察力
- 比較主觀

#### 能力型 (NT)

- 解決問題十分實際
- 理性
- 在預設規劃時間(J),探索可能性(P);人際 社交表現有的積極(E),有的消極(I)
- 愛分析、有系統、講理論、智力高
- 能幹、講求邏輯、效率、獨立自主
- 要求多、好奇心重、有科學精神、凡事愛研究

- 假如有人跟同伴的步調不同,可能是因為他聽見了不同的鼓聲。不論這個鼓聲是快是慢,是遠是近,就讓他跟著聽見的節拍走吧!
  - David Thoreau
- 一個人成功失敗似乎完全是看他的....人格與天性, 而不是看選擇正確與否。
  - Niccolo Machiavelli

#### 對管理者的涵意

- 將適當的人放在適當的位置上
- 發揮這個人最大的潛能
- 爲組織創造價值
- 個人也可以獲得高的滿意程度

#### 組織行爲的焦點

- 組織行爲的基礎是心理學
  - 態度(attitudes)
  - 人格特質(personality)
  - 知覺(perception)
  - 學習(learning)
  - 動機(motivation)

## 知覺

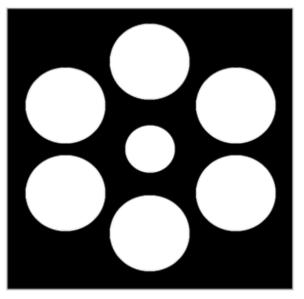
- 影響知覺的因素
- 歸因理論
- 捷徑

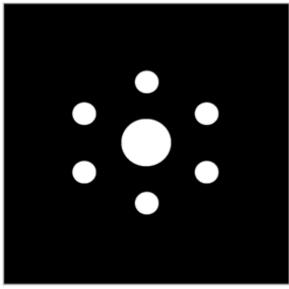
#### 知覺的定義

- 將從感官所獲訊息加以組織並詮譯,以賦予意義的過程
- 影響知覺的因素
  - 知覺者本身
  - 目標
  - 情境

## 知覺的影響因素

• 左邊圖形和右邊圖形中央的那兩個圓,那一個比較大?





#### 歸因理論

- 當管理者觀察員工的行為時,會試圖為員工的 行為找到適當的原因
- 歸因依據三個因素
  - 狀態獨特性
  - 團體共通性
  - 個體恆常性

# 判斷別人時常走捷徑

- 選擇性知覺
- 投射作用
- 刻板印象
- 月暈效果

### 選擇性知覺

• 人們在觀察時,將觀察對象的部分特徵作爲之

覺的內容。



### 投射作用

- 將不被認可的心理特質加諸在別人身上,藉 此保護自己
- 貪婪
- 說謊
- 自我感覺良好...

### 刻板印象

- 指人類對於某些特定類型人、事、物的一種概 括的看法。
- 女人
- 單親家庭
- 黑社會....

### 月暈效果

- 人們在判斷別人時常有一種傾向,就是把人概分為 「好的」或「不好的」兩部分
- 評價好時,好得不得了
- 評價壞時,壞得不得了
- 看到月亮的同時,周邊的光環也會被注意到
- 當一個人的「印象確立」之後,人們就會自動「印象 概推」

### 對管理者的涵意

- 員工是根據他們所知覺的世界來反應的,而非 根據事實來反應的
- 管理者在績效評估上是否真正作到客觀公正, 遠不如員工覺得管理者是否客觀公正來得重要
- 管理者應深切的了解員工對組織及管理作為的 知覺

### 組織行爲的焦點

- 組織行爲的基礎是心理學
  - 態度(attitudes)
  - 人格特質(personality)
  - 知覺(perception)
  - 學習(learning)
  - 動機(motivation)

### 學習

- 操作制約
- 社會學習
- 行爲塑造
- 對管理者的涵意

### 操作制約

- 操作制約
  - 行爲是結果的函數
  - 人們會學到如何表現才能取得自己想要的結果
- 操作行為
  - 是學習來的自願性行為,不是反射性行為,也不是 被強迫的

### 社會學習

- 何謂社會學習(social learning)
  - 經由觀察他人,或聽取他人的經驗來學習
- 學習分爲四個階段
  - 注意階段(attention process)
  - 記憶階段(retention process)
  - 主動模仿階段(motor reproduction process)
  - 增強階段(reinforcement process)

### 行爲塑造

- 何謂行爲塑造(shaping behavior)
  - 組織藉由操弄一些變數來誘導員工以漸進的方式來 學習組織所期望的行為
- 行爲塑造之四種方式
  - 正面增強(positive reinforcement)
  - 負面增強(negative reinforcement)
  - 懲罰(punishment)
  - 消弱(extinction)

### 對管理者的涵意

- 員工會不斷的在工作中學習,甚至進入組織之前便已經開始學習
- 要放任員工隨機性的透過他人進行社會學習, 或應該積極主動的掌握並引導員工的學習歷程
- 員工行為是可以塑造的,而楷模對員工的行為 是有影響的
- 大多數的員工都會將上司視爲楷模

# 管理的內涵

- ●個人
- 上司、同儕、下屬
- 組織

# 影響管理的因素

- 激勵
- 人的獨特性
- 挫折與衝突
- 溝通
- 團體壓力
- 錯誤的決策

### 組織行爲的焦點

- 組織行爲的基礎是心理學
  - 態度(attitudes)
  - 人格特質(personality)
  - 知覺(perception)
  - 學習(learning)
  - 動機(motivation)

# 成功管理者的動機因素 (Miner, 1974)

- 對權威的正面態度
- 競爭的慾望
- 掌握局勢的慾望
- 行使權威的慾望
- 希望能與眾不同的慾望
- 具有責任感

# 管理的目的

「天平,地平,人心不平。人心 能平,天下太平。」

# 人格

# 何謂人格?

- 個人屬性、特性與特質
- 天生的能力與過去的經驗之交互作用
- 個人的目標、計畫與做事的動力
- 人格是天生的能力和特性?還是後天的環境

- 如果是天生的能力和特性 人員的挑選比訓練重要!
- 如果是後天的環境管理者可藉調整環境來影響和改變個人的行 爲!

### 特質觀點 (Trait Approach)

- 天性
- 遺傳
- 早期經驗(修正過的特質論)長子、無心理創傷經驗
- 人格的決定時期
- 人格之偉人理論 領導才能是與生俱來的!
- 管理上的應用
  - 甄選人才

### 無結構性的人格測驗

- Rorschach 墨漬測驗 (Rorschach inkblot technique)
- 主題統覺策驗 (Thematic Apperception Test,
  TAT)







第17.4 TAT 中所用的简片

### 人格特質

- 酷人
- 貞潔的女主角
- 膽小自誇的士兵
- 僞君子
- 真小人

- 喬峰
- 楊過
- 小龍女
- 亞瑟王
- 雍正
- 武則天
- 張菲
- 張小燕

### Cattell 十六個主要人格向度

- 樂群性
- 聰慧性
- 穩定性
- 侍強性
- 興奮性
- 有衡性
- 敢爲性
- 自律性

- 敏感性
- 懷疑性
- 幻想性
- 世故性
- ●憂鬱性
- 實驗性
- 獨立性
- 緊張性

### Norman 人格特質五因素分類

- 外向
- 附合性
- 責任感
- 情緒穩定
- 文化敏感

### 外向

- 愛說話/沉靜
- 坦白、公開/秘密的
- 冒險的/謹慎的
- 社會性的/隱居的

### 附和性

- 好脾氣的/易怒的
- 不忌妒/忌妒
- 溫和、輕柔/固執
- 合作的/否決的

### 責任感

- 仔細、整齊/隨便
- 負責任/不可靠
- 審慎的/不審慎的
- 堅持/放棄

## 情緒穩定

- 穩重/緊張
- 冷靜/焦慮
- 自持/興奮
- 無疑病/疑心病

### 文化敏感

- 對藝術敏感/對藝術不敏感
- 知識性/目光如豆
- 有修養的/粗俗的
- 有想像力的/簡單、直接

### Eysenck 人格的分類

- 神經質/情緒穩定性
  - 適應
- 內控/外控
  - 個人能量的方向
  - 外面的物質世界
  - 內在世界的思想和感情

#### 不穩定性

喜怒無常的 焦慮的 嚴峻的 節制的 悲觀的 保守的 保守的 不與人來往的 安靜的

易怒的 煩燥不安的 攻擊性強的 易興奮的 善變的

暴躁的

易衝動的 樂觀的 好動的

外向型

#### 內向型

被動的 謹慎的 冷漠的 細心的 寧靜的 自制的 可靠的 脾氣溫和的 冷靜的

樂天的

愛交際的 開朗的 愛說話的 負責任的 容易相處的 充滿活力的 無憂無慮的 領導性強的

穩定性

### 特質觀點之代表

- 佛洛伊德 (Sigmund Freud)
  - 意識面 (conscious)
  - 弱意識面 (preconscious)
  - 一潛意識面 (unconscious)
    - > 本我 (id)
    - > 自我 (ego)
    - > 超我 (superego)

### 本我 (id)

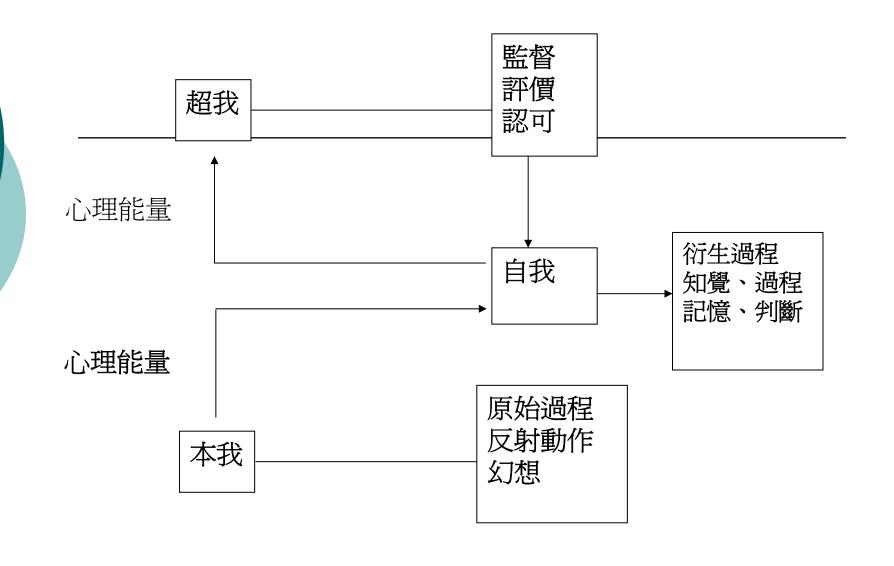
- 唯樂原則
- 吃、喝、舒適、溫暖
- 現在就要滿足,不能等待
- 不分自己和世界
- 不分幻想和真實

## 自我 (ego)

- 所有的需求都要延後才能得到
- ●吃、喝
- 自我必須與真實世界結合

## 超我 (superego)

- 潛意識的
- 內化的原則
- 社會的規範
- 被壓抑的行為



人格系統與各次系統功能的運作

## 人格次系統的特性

	本我	自我	超我
基礎	生物的	心理的	社會化
源於	遺傳	經驗	社會化
目標	快樂	現實	完美
功能	產生願望	自我存在	控制願望
心理活動的 性質	潛意識的	意識的	潛意識的
過程	原始過程: 反射動作、幻想	衍生過程: 知覺、記憶 思考、判斷	監視: 評價、認可

### Freud 的人格發展理論

- 人格中的大部分都在潛意識中
- 人格決定於五或六歲前,對於不喜歡的人格 面,我們無能爲力
- 許多知覺的行動和願望,背後隱含的目標往往 是不同於我們自己所認定

管理學界對此理論的看法....

### ● 佛洛姆 (Fromm) 社會與人的互動關係

- 接納型 (receptive type)
- 剝削型 (exploitative type)
- 吝嗇型 (hoarding type)
- 交易型 (marketing type)
- 生產型 (productive type)

### 接納型

- 喜歡加入群眾
- 柔順服從
- 容易接納權威
- 容易被支配

### 剝削型

- 喜歡利用他人的權術主義者
- 爲了自己的利益犧牲他人利益
- 精打細算、不關心他人
- 爲達目的,不擇手段

### 吝嗇型

- 一毛不拔
- 喜歡攢聚個人的、心理的、感情的佔有物
- 成功是財富或是個人的權利
- 把成功看得很重

### 交易型

- 付出是爲了獲得(包括物質上、心理上、感情上)
- 付出愛是換取別人的感情;付出友誼是爲了地位
- 認為交換的比例與代價要合理,才會與人進行 互動

### 生產型

- 惟一完整發展的人格
- 會視實際需要成爲接納型、剝削型、吝嗇型和 交易型的人
- 有生產力,能與別人分享愛

### 情境觀點

- 個人生活經驗
- 過去的記憶?
- 人格的可變性
- 環境中的支持與環境中的人之反應
- 標識與行爲
- 管理上的應用
  - 訓練、薪酬
  - 修正工作環境,使部屬的表現符合期望

## 標識理論(Labeling Theory)

- 對自己的認識由別人的反應中得知
- 生活中重要的人對我們的反應,與我們對自己的反應 有關係
- 社會心理學實驗─挑選性向和能力相同的人 大器晚成 vs 沒有提示語
- 負面的標識,建立負面期望的環境
- 正面標識,產生正面的結果。激發更多運用資源的能力。
- 會依照互動的人們之觀感來修正自己的行爲

## 標識的實驗 (Robert Rosenthal)

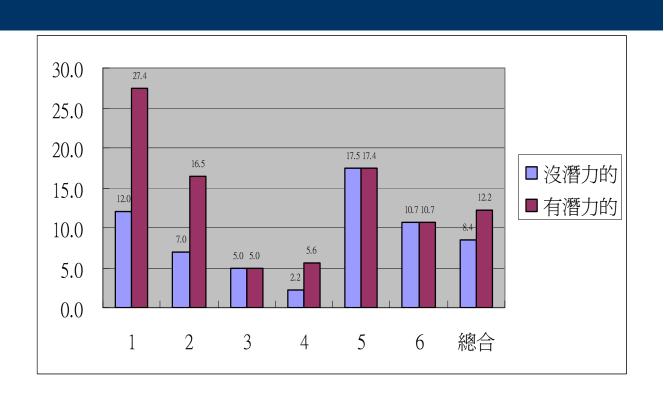
#### ●步驟

- 對小學的學童做了一次假的測驗,聲稱能找出資賦 秉異的孩子,並能預知學童們近期內的大進步
- 随意的挑選百分之二十的人,然後把他們的名字告訴老師,說他們是很有潛力的學生

### 實驗

- 本實驗的假設
  - 這些老師將期望這些學生表現良好
  - 老師將對這些學生有不同的待遇
  - 這些學生也真的會表現很好
- 一年以後,接受研究的六個年級的學生,其智力商數的總合變化如下表

## 實驗



實用管理心理學,P41頁

### 複合觀點(管理人格)

- 控制歸因理論
- 信任理論
- 動機導向理論

### 控制歸因理論 (locus of control theory)

- 內控型
  - 一特質
    - > 凡事盡其在我
- 外控型
  - 一特質
    - > 凡事聽天由命
  - 面對失敗時的反應?
  - 你是那一種類型?

## 信任理論 (trust theory)

- 信任者的特質 放手讓他人去執行命令完成工作
- 懷疑者的特質事事需要自己動手
- 如何各得其所?

低度信任的人 高度信任的人

## 動機導向 (motivational orientation)

- 合作者的特質對共同的目標有所體認,由合作獲致整體利益
- 競爭者的特質無法知覺他人合作的意願。當自己與他人的利益衝突程度增加,與別人合作更加困難。
- 如何各得其所?

## 成功的管理者

- 內控型
- 中度信任感
- 合作者

## Keirsey 人格氣質量表

- •享樂型 (SP)
- •理想型 (NF)
- •責任型 (SJ)
- •能力型 (NT)

# Keirsey 人格氣質量表

- 享樂型 (SP)
  - 創辦者型 (ESTP)
  - 工匠型 (ISTP)
  - 藝人型 (ESFP)
  - 一藝術家型 (ISFP)
- 理想型 (NF)
  - 教育家型 (ENFJ)
  - 輔導者型 (INFJ)
  - 治療者型 (ENFP)
  - → 鬥士型 (INFP)

- 責任型 (SJ)
  - 管理者型 (ESTJ)
  - 檢查員型 (ISTJ)
  - 供應者型 (ESFJ)
  - 保護者型 (ISFJ)
- 能力型 (NT)
  - 一陸軍元帥型 (ENTJ)
  - 軍師型 (INTJ)
  - 發明家型 (ENTP)
  - 建築師型 (INTP)

### Myers-Birggs 分類的意義

• E: 外發性

• S: 感覺性

• T: 對事性

• J: 決斷性

▮: 內省性

N: 直覺性

F: 對人性

P: 不決性

社交態度:外向、內斂

感覺性:觀察力與想像力

對事性:客觀、待人接物不受私情左右;親善

決斷性:預設時間表

# 享樂型 (SP)

- 首重擁有行動自由
- 探索四周環境,機會來臨可加以利用
- 有的實際(T),有的友善(F),有的善交際(E),有的內斂(Ⅰ)
- 適應力強,有藝術氣息,活力充沛,了解現實
- 心胸開闊;隨時保持探索的可能;會儲存有用的事實;不愛用理論;行動有效率
- 好相處;有說服力;偏好第一手資料,享受人生

# 責任型 (SJ)

- 探索四周環境,爲了規劃自己與別人的活動
- 有的實際(T),有的友善(F),有的善交際(E),有的內斂(Ⅰ)
- 做是手段中規中矩
- 保守穩重,始終如一;依循慣例,實事求是
- 不衝動、有耐性、勤勉可靠
- 做事仔細、刻苦耐勞
- 有毅力、周全徹底

## 理想型(NF)

- 友善
- 關心群體之間的倫常,關係和諧
- 探索四周環境,機會來臨可加以利用
- 在預設規劃(J),探索可能性(P);社 交表現有的善交際(E),有的內斂(R)
- 富同情心、熱心、虔誠
- 有創意、依賴直覺、有洞察力
- 比較主觀

# 能力型 (NT)

- 解決問題十分實際
- 理性
- 在預設規劃時間(J),探索可能性(P);人際社交表現有的積極(E),有的消極(Ⅰ)
- 愛分析、有系統、講理論、智力高
- 能幹、講求邏輯、效率、獨立自主
- 要求多、好奇心重、有科學精神、凡事愛研究

假如有人跟同伴的步調不同,可能是因為他聽見了不同的鼓聲。不論這個鼓聲是快是慢,是遠是近,就讓他跟著聽見的節拍走吧!

#### — David Thoreau

- 一個人成功失敗似乎完全是看他的....人格與 天性,而不是看選擇正確與否。
  - Niccolo Machiavelli



## 六格分析法

	動	機	能	力
個人	我喜歡嗎?	這件事	我有能事嗎?	力作這件
團體		會對我的 出什麼反	, , , , ,	會提供資源、權力給我嗎?
組織	我可以正式的	得到什麼 獎勵?		環境系統是協助/的努力?

## 基本歸因誤差 (fundamental attribution error)

認為他人的行為都是受到自私的慾望 或是動機之驅使的假設。

### 性格

• 性格 (Albert) 是存在個體生理心理系統內的動態組織,決定了個體獨特的適應環境方式。

## 性格的決定因素

●遺傳

●環境

• 情境

## 性格特徵

• 特質學論

● 體型論

### 特質學論

- 1. 含蓄的......突出的
- 2. 不聰明的.....較聰明的
- 3. 情緒不穩的..情緒穩定的
- 4. 服從的......支配的
- 5. 嚴肅的......好開玩笑的
- 7. 膽小的.......冒險的
- 8. 鐵石心腸的..敏感的

- 9. 信賴的......多疑的
- 10. 實際的......想像的
- 11. 坦率的......機靈的
- 12. 自信的......憂慮的
- 13. 保守的.......嘗試的
- 14. 依賴團體的..自足的
- 15. 不能控制的..控制的
- 16. 放鬆的......緊張的

## 體型論

• 榮格

• 謝爾登

## 體型論

#### 榮格的四種性格型態

	高焦慮	低焦慮
外向	緊張的、易興奮的、 不穩定的、溫暖的、 易親近的、依賴的	沉著的、自信的、信任 的、能適應的、溫暖的、 易親近的、依賴的
內向	緊張的、易興奮的、 不穩定的、冷淡的、 害羞的	沉著的、自信的、信任 的、能適應的、安靜的、 冷淡的、害羞的

## 體型論

#### 謝爾登的身體類型和性格特質

	矮胖型	肌肉型	瘦長型
定義	身體多肉接近肥胖	強壯而有肌肉	瘦且多骨頭,體 質弱
性格	友善的親近別人, 有困擾時喜歡找他 人解決,做事步調 緩慢,嗜吃	愛好身體冒險,喜 運動,靜不下來, 進取,喜歡冒險和 改變,好競爭的	重隱私,不好與 人親近,做事步 調快,對疼痛過 度敏感

## 性格發展理論

• 成熟論

● 變遷論

### 影響組織行爲的主要性格

- 1. 控制點
- 2. 成就取向
- 3. 權威主義
- 4. 權術主義
- 5. 冒險

### 性格與工作匹配度一六種性格類型

	類型	職業
實際的	包含攻擊行為,須要技 巧,力量和協調的身體活 動	林業、農業、建築業
探究的	包含須要思考組織和了解 的活動,不僅是感覺和情 緒	生物學、數學、新聞報導
社會的	包含人際關係的活動而不 是智力或身體活動	僑民服務、社會工 作、臨床心理學
傳統的	包含有規則的活動,把個 人需求提昇到組織或權力 及地位	會計、財政、法人團 體管理
企業的	以語言影響他人,獲取權 力和地位	法律、公共關係、小 商業管理
藝術的	自我表達,藝術創作、或情緒活動	藝術、音樂、寫作