

國立臺灣師範大學教育學院復健諮商研究所
碩士論文

成人注意力不足/過動症者之
就業策略與相關歷程研究

The research on Adult ADHD's
personalized strategies and career path in employment



指導教授：吳亭芳 教授
 田秀蘭 教授
研究生：張怡申 撰

中華民國一〇六年七月

誌謝

驀然回首，三年已逝。猶記初次北上，那一絲悸動與期待，如今已轉瞬為風、淡然於心。感謝指導教授 吳亭芳 博士、田秀蘭 博士與 吳佑佑 醫師，博學於文，約之以禮，示我周行，學生必當謹記。

凡為父母的，莫不愛其子，父母的恩情不言而諭。舉凡經濟、心理上的支持，抑或是爾然間一封關切的短訊，才扶持、成就了今日的我。沒有無私的親情，我的心靈將是一片荒漠，願將這一切都歸屬於你們。

平凡亦有情趣，才能天天相對。感謝伴侶宜靜無怨無悔地照顧我的起居、互相扶持令彼此前行。此行台北，讓妳我成長許多，也更能確立志向，期許我們在未來的人生路上，同心同德、攜手同行。

友誼是人生的調味品，也是人生的止痛藥。感激我在研究所相識的夥伴們，信緻、瑋謙、湘君、沅峻、依婷、富傑、由娣、沛然、雨婷、吉婷，在課堂中互助，亦在生活中相持。

最後，祈我大道三千獨取一，便是順心意。

中文摘要

本研究旨在了解注意力不足/過動症(ADHD)成人就業歷程、影響因素與就業相關策略。

本研究採用質性之敘說研究，以立意取樣的方式選取三位受訪者進行多次的深度訪談，並從中獲取文本資料分析，以「整體—內容」的形式撰寫三位受訪者在就診前後的生命故事，並以「類別—內容」的方式針對文本資料，佐以相關文獻進行分析、討論與歸納，最終提出主題。

本研究之結果顯示，ADHD 成人之就業歷程分為四大階段，分別為「探索職業性向」、「遇見挫折」、「診斷 ADHD 並治療」與「穩定就業與新挑戰」。

ADHD 成人就業歷程影響因素與就業策略，主要有兩大取向，分別為「職場面」與「個人面」。在職場面的就業歷程影響因素中，包括「適性職場」、「工作策略」、「職務再設計」。就業策略則包括「治療與專業協助」、「自我揭露」、「自主學習」、「自我教導」、「社會支持」。

而就個人面的就業歷程影響因素當中，可見「ADHD 特質」、「治療」、「自我概念」、「自我效能」、「自我揭露」等因素影響深遠。個人面的就業策略則包括「工具」、「工作模式調整」、「工作環境調整」等三大主題。

最終根據上述研究發現，對 ADHD 成人及雇主，提出提高就業表現的影響因素與策略。並陳述論文受限之處，以對未來相關研究提出建議。

關鍵字：成人注意力不足/過動症、就業歷程、就業策略、敘說研究

Abstract

The purpose of this study is trying to understand the career path and trying to understand the effect factors for employment of adults with Attention Deficit/Hyperactivity Disorder(ADHD), and develop personalized strategies for employment. This is a narrative study adopts purposeful sampling to conduct in-depth interviews with three participants, then do the textual analysis. The life stories before and after medical treatments of three participants are analyzed in a “holistic-content” perspective. Furthermore, content analysis is conducted with “categories-content” perspective, and different conclusions are drawn from the facts.

The results show that the career path for adults with ADHD has four stages, including: (1) Exploring the vocational aptitude, (2) encountering frustration, (3) being diagnosed and treating ADHD, and (4) maintaining employment.

There are two main aspects, workplace and person, in career effect factors and personalized strategies for employment of adults with ADHD. Under the “Workplace aspect”, the effect factors for stable employment include adaptive workplace, strategies for work, and job accommodation. In addition, employment strategies in workplace are treatment and professional assistance, self-disclosure, autonomic learning, self-instruction, and social support. In “Person aspect,” ADHD trait, treatment, self-concept, self-efficacy, and self-disclosure are five mostly identified effect factors by adults with ADHD. In addition, tools, work adjustment, and work environment adjustment are three major themes in personal strategies for employment.

According to the findings of this study, suggestions for adults with ADHD

and employers to do the job accomadation , also the research in the future are provided.

Keywords: Adults with Attention Deficit/Hyperactivity Disorder, Career path, Strategies for employment, Narrative study



目錄

表次	iii
圖次	iv
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	2
第二節 研究目的與問題	4
第三節 名詞釋義	5
第二章 文獻探討	7
第一節 成人注意力不足/過動症之相關概念	7
第二節 成人 ADHD 的就業歷程、策略與困境	11
第三章 研究方法	26
第一節 敘事研究	26
第二節 研究參與者	28
第三節 研究工具	29
第四節 研究程序	32
第五節 資料分析方法	34
第六節 信實度的驗證	36
第七節 研究倫理	37
第四章 研究結果	40
第一節 廣告世界的飄泊女子	40
第二節 補教戰場的忠誠士兵	60
第三節 醫事現場的仁心醫者	90
第五章 結果分析與討論	111
第一節 ADHD 成人的就業歷程與影響因素	111
第二節 ADHD 成人的就業策略	124
第三節 研究建議	139

第四節 研究限制	142
第五節 研究者反思	142
參考文獻	143
附錄	153



表次

表 3-1	研究參與者.....	29
表 3-2	資料編號範例.....	34
表 5-1	ADHD 成人在探索職業性向階段的重要事件表	114
表 5-2	ADHD 成人在遇見挫折階段的重要事件表.....	117
表 5-3	ADHD 成人在診斷 ADHD 並治療階段的重要事件表 ...	119
表 5-4	ADHD 成人在穩定就業與新挑戰階段的重要事件表	121
表 5-5	ADHD 成人優勢能力整理表.....	123
表 5-6	ADHD 成人職場使用工具整理表.....	127
表 5-7	ADHD 成人工作模式調整表.....	129
表 5-8	ADHD 成人職場環境調整表.....	131
表 5-9	ADHD 成人參與治療與專業協助來源整理表.....	132
表 5-10	ADHD 成人社會支持來源整理表.....	134
表 5-11	ADHD 成人自我揭露對象整理表.....	135
表 5-12	ADHD 成人自主學習方式整理表.....	136
表 5-13	ADHD 成人自我教導方式整理表.....	137

圖次

圖 4-1	小瑩的心智圖快速筆記.....	51
圖 4-2	阿修的手機行事曆.....	102
圖 4-3	阿修的 GoogleKeep 待辦清單	102
圖 4-4	阿修的自我教導紀錄.....	108
圖 5-1	ADHD 成人就業歷程互動圖.....	139



第一章 緒論

畢業後就業是轉銜的一環，轉銜帶來的是一種對於新環境的希望，在這個充滿疑惑的過渡時期當中，ADHD 成人常感到徬徨、初顯的困難也容易讓人產生抑鬱。另一方面就業亦能給予人自我實現的一股力量、一種盼望，而擁有盼望則是生命奮鬥的方向。因此就業對身心障礙者而言，具有標誌性的意義，若能投入競爭性職場就業，不僅使其能以自身能力賺取合理薪資及獲得工作福利，減少政府在金錢上的支出、個人對津貼的依賴，變得更獨立之外，且能參與社會活動，建立友誼與支持網絡 (Wehman & Revell, 1997)，創造共融和諧的社會。

然而，注意力不足/過動症 (Attention Deficit and/Hyperactivity Disorder, ADHD) 的個案，由於其健忘、衝動行為、組織能力低落以及其可能伴隨的各種共病，比較容易損傷其在生活適應、人際互動上的表現(楊碧桃, 2004)。隨著年紀增長，更會在職業表現中帶來許多負向影響 (李信志, 2013)，他們的生命歷程中，充斥著許多行程規劃困難、辦事拖延、低自我效能的現象 (丁凡, 2000; Teeter, 1998)，也因為這些表現，在成長歷程中，長年背負著負面的評價，導致失去信心 (陳昭如, 2008)、容易放棄，過著意志消沈的日子，使其自我概念、工作表現皆傾向負面的表現，而林錫輝 (2011) 之研究更顯示，ADHD 成人的負向自我概念，會深刻影響其職業生涯的可能性。

因此，本研究以深度訪談的質性研究方式，探討 ADHD 成人的就業歷程與策略，祈能為此現況帶來一些活水，提供一些具體的工作策略，不僅供給雇主思索工作調整的方式，更能提供 ADHD 成人參考的楷模與方法。本章緒論共分為三節，第一節為研究背景與動機，第二節為研究目的與問題，第三節則為名詞釋義。

第一節 研究背景與動機

「你可不可以坐好？手跟腳為什麼在那邊動來動去？可不可以請你專心聽？看我這邊？不要半途而廢、你人太散漫了！拖拖拉拉的怎麼成事？」

有部分人從學校、工作到人際交往總是帶有些問題（Murphy, 2005）。但是，表面上看起來像是缺乏自制力和紀律的毛病，事實上他們可能患有注意力不足/過動症（Attention Deficit and/Hyperactivity Disorder, ADHD）。注意力和學習間有非常大的關聯，其可能影響的能力包括警覺性、執行功能、衝突解決與抑制能力（林宜親等人，2011）。人類透過注意力來選擇、過濾、組織、判斷進入腦部的資訊（楊淵勝，2010），每當你睜開雙眼，無止盡的視覺訊息湧進大腦，為了維持處理訊息的效率，避免大腦的過度負荷，注意力扮演一個過濾訊息的守門員，讓某些訊息進入高層認知思考階段，也讓某些不相關訊息的處理量減弱（林宜親等人，2011）。Cepeda（2000）曾探討 ADHD 個案在注意力轉移的能力上，正確率和反應時間都較一般人差（Cepeda, Cepeda & Kramer, 2000），導致這群人沒辦法輕易將注意力鎖定在應該完成的事情上，造成整體學習、執行效率的低落（Murphy, 2005）。

令人注意的是，根據研究顯示，ADHD 的症狀並不如大多數人所想的，會隨著年齡增長逐漸痊癒，仍有 40%~60% 的 ADHD 兒童症狀延續至成人（楊碧桃，2004; Biederman, Faraone, Spencer, Mick, Monuteaux & Aleardi, 2006），這些延續至成人的症狀不再像幼年時、學校中一樣容易被寬容和原諒。由此可見，這些在兒童時期被鑑定為 ADHD 的群體，隨著時間流逝，已達工作年齡。因此，就業問題也將要浮現。

隨著時代的前進與觀念的成長，國內對於身心障礙者的各項權益、需求日漸重視，相關法律因應而生，我國在憲法增修條文第十條中明確規定：「國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應給予保障，並扶助其自立與發展（「憲法」，2005）」。

該條文特別保障身心障礙者之基本權利，指出身心障礙者與一般人同樣應保有社會權、生存權及工作權。其中，工作是人們為了滿足生存需求、尋求歸屬感、追求自我實現、及他人認同等手段。然而，在工作權的方面，身心障礙者的權益與一般人相較之下並不對等、求職路也並不順遂。

我國針對身心障礙者之就業保障眾多，包括工作權的維護、就業補助、就業輔導、定額進用等，透過積極的方式，引導、鼓勵身心障礙者穩定就業，在社會中找尋自己的位置，並透過法令的強制性，讓公私立企業能依比例進用身心障礙者。

在我國依據**身心障礙及資賦優異學生鑑定標準**（2013），將 ADHD 歸於情緒行為障礙，可接受特殊教育服務。而**身心障礙者權益保障法**（2015）中，則未將 ADHD 獨立列出，無法領取身心障礙證明。讓 ADHD 成人在生涯規劃與輔導上之困難乏人問津。尤其在成人生涯轉銜、職業重建與就業服務方面的提供，更是有所困窘（林宏幟，2009）。由此可見，即便 ADHD 並不需要其他的社會福利如津貼、輔具補助等，但 ADHD 成人因為沒有身心障礙證明，故無法接受政府的職業重建服務，在面對就業時，許多問題浮現，卻沒有獲得專業介入的處理，求助無門，導致就業困難，讓教育階段的特殊教育服務更顯重要，再再考驗特教教師的生涯規劃課程能力。

談到另外一個撰寫此篇文章的動機，是我在高中時被診斷為 ADHD。醫生對著我母親說：「你的孩子無法控制自己的注意力、想動的慾望以及心理的衝動。」自從知道此事，我反而安心了，我終於能瞭解自己的這個面向，開始原諒自己。無奈並不是每一個 ADHD 成人都能夠有一個好的模範、追尋對象，至今我仍在尋求當中。我希望能藉由此篇研究，結識職場中活躍、優秀的 ADHD 工作者，並記錄其在台灣職場文化之下，採用的適應工作模式與方法。並藉由這些觀念，追尋我自己，並從他人人生的體驗、聽他人敘說自己的生命故事，從而瞭解他人的成功經驗，不僅能應用在即將進入職場的自己，更能彙整給許多家中有 ADHD 孩童的家長、帶領轉銜階段 ADHD

學生的師長、提供職務再設計的專員、僱用 ADHD 員工的雇主等人參考、思索與應用學習。

第二節 研究目的與問題

一、研究目的

基於上述背景、動機與理由，本研究試圖瞭解 ADHD 成人之就業歷程，及其在職場上所應用的工作策略與職務再設計方式，藉以探討用藥以外的層面，瞭解是否有其他方式能提高工作表現。本研究將透過深度訪談詳實記錄受訪者的回應，並進行資料的分析，而後整理與歸納出相關概念/主題，並進一步提出可行的建議，以供 ADHD 個案、家人、教師、雇用單位及未來相關研究之參考。本研究的目的如下：

- (一)探究成人注意力不足/過動症之就業歷程。
- (二)探究成人注意力不足/過動症提高就業表現之策略與方法。

二、研究問題

根據上述的研究目的，本研究所欲探討的研究問題羅列如下：

- (一)成人注意力不足/過動症之就業的歷程為何？
- (二)成人注意力不足/過動症提高就業表現的策略與方法為何？

第三節 名詞釋義

為釐清本研究所欲探討之主題，研究者將於本節對重要名詞作釋義，包含三項：「成人注意力不足/過動症」、「就業歷程」、「就業策略」，以下個別說明之。

一、成人注意力不足/過動症

成人注意力不足/過動症(Attention Deficit Hyperactivity Disorder, ADHD)主要的徵兆有注意力不集中、過動、衝動、組織能力不佳、情緒控制能力差等，同時還可能伴隨學習障礙、對立型反抗、焦慮、憂鬱症等多項併發狀況(洪儷瑜，1998)。

根據精神疾病診斷準則手冊第五版(DSM-5)(台灣精神醫學會，2014)，注意力不足過動症的主要症狀包含過動、衝動行為以及不專注行為。該行為需在 12 歲以前即產生，並持續六個月以上，且在兩個或以上不同情境中出現，對生活、學習、工作等產生影響。

本研究所指之成人注意力不足/過動症為經醫師診斷為注意力不足/過動症，ICD-10 代碼 F90.9。年齡為 30 歲以上，在成長與就業歷程中，擁有或掌握改善症狀的特質與方法者。

二、就業歷程

以 Beveridge、Craddock、Liesener、Stapletonr 及 Hershenson (2002)所提之INCOME「職業決定發展模式」來做為適性身心障礙者的就業歷程架構，從狀態觀點來探討職業的決策，其一共分為六個狀態，說明如下：

- (一)想像期 (Imagining)：個體對工作仍處於「想像」階段，思考工作是什麼樣的形式或內容。
- (二)蒐集探索期 (iNformaing)：個體嘗試「蒐集、探索」自己期待、可能從事之各項工作之訊息。
- (三)選擇期 (Choosing)：個體從上一階段中，可能從事的目標工作中，「選擇」想要從事的工作。

(四)求職期 (Obtaining)：透過「求職」的動作，以獲得工作。

(五)維持期 (Maintaining)：嘗試各種方法、策略，投入一定的時間與心力，以「維持、保有」該工作。出場期 (Exiting)：從該工作中「退休、離職」，或「轉換」職場。

本研究所指稱之就業歷程，意指 ADHD 成人個體，對於掌握一份工作之從無到有的經歷，包括想像、蒐集資訊、選擇、求職、維持、離職等工作上的變化歷程。

三、就業策略

策略(Strategy)一詞源自希臘文 Strategia，具有「軍隊」、「領導」的涵義在內。早期策略一字用於戰爭，而後才廣泛應用在其他方面，如商業策略、學習策略、就業策略等。策略是一種為達成目標，而採用的主要政策與計畫，並整合個人的目標與行動順序，成為一個整體的模式，以讓個人能夠有效率的獲得超越競爭對手的持續性優勢(Grant. R. M., 2016)。軍事策略的用意在於消滅敵人，而就業策略則是與之相反，著重於如何與職場、人際、自身三者共融共存。

本研究所指稱之就業策略，意指個案為穩定就業、提高工作表現、避免失誤所採用的各項方法，包括紙本、電子等載具，亦可由自身、重要他人、雇主提供相關方法與協助。

第二章 文獻探討

依據研究主題與目的，本章共分為兩大節，第一節為「成人注意力不足/過動症之相關概念」，主要探討 ADHD 成人的診斷與特徵。第二節為「成人 ADHD 的就業歷程、策略與困境」主要探討 ADHD 的就業歷程與困境，並呈現相關的工作策略。

第一節 成人注意力不足/過動症之相關概念

壹、ADHD 的診斷

注意力不足/過動症(Attention-deficit hyperactivity disorder, ADHD) 是一種在兒童期與成人期常見的特質，俗稱「過動兒」(鍾佳玟等人，2016)。一般來說過動的行為隨年齡的增加會逐漸減少，所以到了成人以後過動的困擾會慢慢減少，取而代之的是注意力、組織、社交、衝動、學習表現上的困擾(吳煜隆、黃志中，2011)。如果在兒童期沒有給予正確及有效的協助，ADHD 的特質可能造成其學習表現不佳，衝動與過動亦會造成人際關係不佳。

根據 DSM-5 中的調查，美國 ADHD 兒童的發生率約為 5%-10%(Spencer, Biederman, & Mick, 2007)、成人時期則約 2.5%，而在男女性別比的部分則為 2：1 或是 3：1 (DSM-5，2013) 甚至 9：1 (黃惠玲，2008)。在美國，有超過 800 萬符合工作年齡的成人，必須面對注意力不集中、衝動和過動的問題行為 (Biederman, 2005)，而臺灣近十幾年對 ADHD 人口的調查主要調查對象為兒童，臧汝芬等人在 2002 年曾調查台北市某國小 ADHD7-12 歲之兒童的比率，利用家長版與教師版之兒童活動量表做初步的篩檢，再經由醫師診斷來確診，得知 ADHD 之盛行率約為 8.4% (臧汝芬、吳光顯、劉秋平，2002)。2003 年時，侯柏勳等人在台中市西屯區某國小針對一、二年級的學童做篩檢，也以兒童活動量表 (教師/家長版) 作為篩檢工具，一共回收了 362 份資料，並後續以電話進行晤談確認，初步估計 ADHD 之盛行率

約為 6.3%，同時有相當比例的個案合併具有其他的困難，但當時因個案數不足，故無法推估 ADHD 之共病率（侯柏勳、林志堅、遲景上、陳展航，2003）。在 2005 年間高淑芬等人亦曾做過相關的調查，台灣約有 7.5% 的 ADHD 患者，然而這仍是一個被低估的數字。

盛行率的研究不僅在跨種族文化間有所不同，即使在同一國家內也呈現了不小的差異。檢視楊國明（2010）在偏鄉所做的橫斷性研究調查結果，以花蓮縣三個山地鄉 26 個國小之學童共 2,634 名作為研究的樣本，同樣使用兒童活動量表來初步篩選疑似個案共 386 位，再經由兒童青少年精神科之醫師確定診斷 352 人，發現花蓮偏鄉地區的平均盛行率為 14.2%，顯示偏鄉地區之 ADHD 之盛行率普遍較都市來得高（楊國明、朱正一，2010）。

由上述資料可見，依照不同的取樣以及研究方法，都有不同的結果，整理出臺灣 ADHD 的盛行率約 6.3%-13.9%，相較於美國的數字來得略高一些。這些盛行率差異的來源可能來自於鑑定者的文化背景，不同文化對 ADHD 有類似的概念，但評估時的臨床人員或提供資訊者，易受文化因素影響而有不同的判定標準（黃惠玲，2008）。

台灣目前並沒有單一的標準來診斷 ADHD，在診斷 ADHD 時，主要交由兒童精神科醫師進行。透過晤談與量表，蒐集個案自小到大在各個情境中的行為與表現，並搭配個案自述的困難、心智評估、就診時的行為觀察、家長/教師或是周遭他人所提供的報告，才能給予全面、客觀的診斷。目前最常使用的診斷量表如：SNAP-IV 或是柯能氏成人量表 CAARS(Conners' Adult ADHD Rating Scale)都能用來了解成人 ADHD 在不同情境中的表現（林志濱，2016），更能達到持續追蹤、察覺改善的效果。

成人 ADHD 的診斷相較於兒童，特別強調幼年學校的行為表現、過往的心理治療情形和其他精神疾患的狀態，成人 ADHD 往往無法注意到自己的困難，因此參考其重要他人、伴侶的意見是相當重要的一環。成人 ADHD 往往不只單純的 ADHD，經常性合併其他精神疾患，其中以合併憂鬱症、

物質濫用比率特別高，但尚無法確認是單純的共病或是由 ADHD 造成的影響。

研究者根據 DSM-5 的內容，整理三大 ADHD 表現型可能出現的行為：

一、 注意力不集中型

- (一)容易忽略細節，導致出錯
- (二)無論在工作，甚至遊戲、活動中都難以維持專注力。
- (三)當別人說話時，總是心不在焉。
- (四)缺乏組織能力。
- (五)在接受指令時，無法集中精神，甚至無法完成。
- (六)無法獨立規劃工作和活動。
- (七)抗拒、逃避需要花費大量時間與專注的工作或活動。
- (八)常常掉東西。
- (九)常常被外界事物干擾，轉移注意力。
- (十)常常忘記自己要做什麼。

二、 過動及衝動型

(一)過動

- 1.坐著時，常常動手動腳、扭動身體。
- 2.在需要坐著的情境中，經常離席或是坐不住。
- 3.在該守規矩的場合中，不合時宜地跑與跳、爬動等。
- 4.活動或遊戲時，無法安靜地參與。
- 5.話特別地多。
- 6.沒有辦法持續做一件事情，經常變動。

(二)衝動

- 1. 問題還沒問完時，就搶著回答。
- 2. 無法排隊等候，經常插隊。
- 3. 容易打斷別人的對話或活動。

三、 混和型

混和型則是同時包含上述兩項「注意力不集中」、「過動及衝動」兩大表現型的特質。

貳、 ADHD 的特徵

ADHD 是延續一整個生命歷程的疾患，可能會出現在任何年齡層當中(楊碧桃，2004; Samuelsson, Lundberg, & Herkner, 2004)，並隨著年齡增長、個體成熟度而有不同的障礙表現(Barkley, 2014; Turgay, 2001)。一般而言，ADHD 的核心症狀(如過動、注意力不足、衝動行為)、精神疾患、學習困難、社交障礙等，在兒童與成人身上的表現是相似的(李宏鑑，2007)，主要的困難在於注意力的維持、組織能力、衝動控制與過動行為，受到這些障礙的影響，ADHD 成人在事業以及學業上的成就均較一般人為低(Barkley, 2014; Jackson, & Farrugia, 1997; Wender, 1998; Wilens, Spencerm, & Biederman, 1995; Gau et al., 2010)。

多數的 ADHD 症狀會隨著年齡增長而減輕，但其所需應對的生活情境與社交場域也漸趨複雜，在症狀與環境的交互影響下，儘管有些人可能發展出較成熟的代償策略(楊淵勝，2010; Barkley, 2014; Silver, 1992; Turgay, 2001)，但在成年後，隨著時間、責任、壓力的增加，其可能在高等教育中、職業選擇與維持、生活技能、社交人際、行為與性格上出現困難(Landine & McLuckie, 2012)。這些成人往往具有較低的就業率、多舛的家庭背景、工作經驗，並有較高的機會出現人際衝突與心理疾患(Landine, & McLuckie, 2012; Turgay, 2001; Whitman, 2000)。在家庭環境的相關研究中，由高淑芬與張倍禎 2013 年所做的調查亦可見到 ADHD 在家庭當中，相較於一般人獲得較少的情感支持與照護行為，家庭支持度比較低，母親也容易過度保護。

ADHD 個案在成年後，過動症狀經常能夠被控制，或是變得不明顯(Weiss, Murray, & Weiss, 2002)，可能會轉移成坐立難安，常常出現一些小

動作如抖腳、轉筆、丟東西等(Wender, 1987)。成人個案最常見的困難表現在衝動行為上，衝動行為在成年後可能會轉變成喜愛冒險(Carlton, & Manowitz, 1994)，或是判斷、決策等相關能力變差，因而導致生活狀況不穩定(Jackson, & Farrugia, 1997)。注意力不足的狀況，在成年後容易因為無法注意到規定、法律而導致違規，或是在工作的維持上出現困難(Weiss & Hechtman, 1993)。雖然其能夠抑制不恰當的反應，但需要比同年齡的一般人來得更加努力，才能追上一般人的表現水準(Rapport, Van Voorhis, Tzelepis, & Friedman, 2001)。

ADHD 成人個案在職場中最易突顯的困難是執行功能(Executive Function)上的表現(Barkley, & Murphy, 2010; Wolf, 2001)，由於脫離結構化的校園生活，踏入非結構化的社會，特別需要計劃與組織的能力，此時容易出現的狀況包括時間管理能力低落、無法準時交出成果、東西雜亂無序等。但李宏鑑(2007)的研究中指出，ADHD 成人可能還會有一些非典型症狀，像是文字、語言輸出的障礙，無法將其所思所想，用精準的方式說或寫出來，這在許多需要互動的情境中，容易連鎖性的引發上述的困難。

第二節 ADHD 成人的就業歷程、策略與困境

壹、ADHD 的就業相關概念

一、就業歷程相關理論

談到著名的生涯理論，自然會聯想到Holland的類型論、Dawis與Lofquist的工作適應理論、Super的職業生涯發展階段理論，上述理論皆屬於理性規範性(prescriptive model)的生涯模式，主張人可以藉由計劃性的步驟與理性的分析方式，尋得適性的工作場域並穩定就業(曾信熹，2007)Beveridge等人(2002)曾指出，以往生涯發展理論在身心障礙者的運用上，因受限早期生涯探索經驗、缺少發展抉擇能力的機會，以及因社會對身心障礙者之集體印象

所產生之負向自我概念。例如，身心障礙者可能因為受制於過去的生活與學習經驗，而影響做出選擇的能力；也可能因為整體社會文化對於障礙的標籤化、個人資源或身處環境的限制，導致ADHD成人在職業的選擇受到限制(Szymanski et al., 2004)。在這樣的脈絡中，ADHD成人無法擬定一個長期、確定的生命、工作計劃，這使得傳統理性思維的生涯理論，在ADHD成人身上顯得有些不適配。

為了考量適性於身心障礙族群的生涯諮商模式，Beveridge等人(2002)提出INCOME(Imagining 想像、iNforming 蒐集探索、Choosing 選擇、Obtaining 求職、Maintaining&Exiting 維持與出場)架構，透過牽連、變動的狀態，考量身心障礙者在就業歷程中的多元因素。INCOME架構主要針對三種身心障礙族群：生涯前發生障礙(Precareer-Onset Disabilities)、中途發生障礙(Midcareer-Onset Disabilities)以及漸進型障礙(Episodic Disabilities)。ADHD成人便是有可能同時涉入此三種族群的一種特質，例如：能力較為不佳的ADHD，可能在生涯早期就出現了障礙的表現；ADHD可能因生活壓力漸增，而提升了問題行為的表現；可能隨著年紀增長，記憶能力逐漸退化而有更顯著的記憶困難等。

INCOME架構和以往的理論最大的差異，在於使用狀態(status)取代階段(stages)的發生(Beveridge et al., 2002)。狀態與階段的不同處，在於階段有先後順序的產生，而狀態則強調個體的個別發展與特性，其並不需要完成某項事物才能演進到下一個生涯階段，例如：ADHD成人可能處於穩定就業的Maintaining狀態，但仍與保持蒐集探索的iNforming之舉。一邊做著手中的工作，一邊搜尋下一個目標，正可能是ADHD的特質之一。INCOME強調了這些狀態並存的可能，並點出了同一時空環境下，情境與角色定位間的互動關係。

綜合上述，本研究選擇INCOME架構，更能專注於身心障礙族群的就業歷程探討，並以其整合相關文獻，作為研究訪談大綱的設計與整理方向。

二、ADHD 的就業歷程

李信志(2013)曾在訪談三位 ADHD 成人個案之職涯發展歷程，歸納出 ADHD 成人職涯發展的四個階段：「嘗試期」、「低潮期」、「適應期」、「展望期」。在各個職涯發展的階段中，ADHD 首當其衝的是面對嘗試期中，個人與職場的磨合過程，然而根據研究結果，ADHD 成人在嘗試期中所面對的挑戰有許多相似之處，如社交問題、工作效率、時間管理上的困難等，都會造成他人質疑的眼光，甚至工作品質不佳、經常性轉換職場的問題。面對多次、長期的失敗經驗，ADHD 成人會開始進入職涯的低潮期，使得自我效能感、自我價值低落，並引發情緒上的共病如：憂鬱症、躁鬱症等。然而 ADHD 成人為了持續融入社會，會接著進入適應期的階段，尋求屬於自己的求生之道。有的個案選擇自我揭露，尋求他人的幫助；有的個案選擇使用適性的策略幫助自己工作，隱藏行為問題與弱勢能力；亦有個案借助藥物的幫忙，減少了相當程度的問題行為，進而穩定就業。最終則進入展望期，ADHD 成人在穩定就業一段時間後，由於自我效能感的提高，也透過深度的自我了解，渴望探索新的挑戰。透過利用自己的優勢能力，發展出了適配 ADHD 特質的新工作、新活動，並能以更具有正面能量的方式來面對自己的身心特質。

蘇筠涵在 2010 年透過深入訪談，嘗試了解 ADHD 資優學生的生涯發展狀況，歸納出五大影響 ADHD 個案生涯發展的因素，包括：

- (一) 個人因素，包括 ADHD 的人格特質、興趣、價值觀、自我概念、成就表現與自我接納、自我揭露。
- (二) 家庭因素，包括緊張與衝突不斷的親子關係、父母的教養態度與支持、父母的期望以及手足之間的比較
- (三) 學校因素，包括師生間互動良好或不佳，以及改善的人際關係
- (四) 社會與文化環境因素，包括教育環境和升學制度
- (五) 藥物治療，包括藥物治療對症狀與學習的改善，以及停藥後在行為上

影響和學習的退步。

綜合上述，可見 ADHD 成人的就業歷程較一般人來得稍嫌複雜一些，近似於中途致障者的就業歷程，面對突如其來的劇變，可能因 ADHD 特質造成失去部分過去習得之技能，在重返職場及心理調適方面皆面臨巨大的挑戰，需要透過適當的支持與資源之介入，才能重新建立原有的工作能力與表現，重返社會(何宜岡，2014)。

貳、ADHD 的就業困境

工作除了維持經濟的穩定，在這個社會中，更多的是一種身分的象徵。人類選擇了工作，而工作賦予了人們社會角色以及個人獨特的定位(楊明仁，2003)。工作除了展現自我的能力，更能滿足個體自我實現之需求、進而促進自我概念、自我效能的成型(沙依仁、江亮演、王麗容，2003；唐先梅、陳怡仔，2006)。就身心障礙者來說，其因為能力與就業環境的限制，不但獲得工作的比率比一般人來得少，在持續穩定就業上也面臨很大的挑戰(行政院勞工委員會，2005)。然而國內對於身心障礙者所提供職業輔導評量中，並沒有將 ADHD 納入考量，也讓 ADHD 成人失去踏入職場前的評估與考量。

在多數的職場中，均會要求工作成員負起個人之責任，如期的完成應有之整體工作任務。這些任務需要有較多的時間規劃、準時守時、個人控制、品質要求，以及溝通協調等能力，而這些要求對 ADHD 成人而言，常會有所困難，進而形成教學困擾與工作職場的壓力(林宏幟，2009)。

以下將列出 ADHD 成人在就業中可能遇到的困境，分為五大部分，分別為：「求職、職業選擇與薪資福利」、「工作能力與表現」、「人際互動與失業率」、「被忽視的障礙情形」、「個別化的就業困境與無效的工作策略」：

一、求職、職業選擇與薪資福利

ADHD 成人與同儕相較，容易產生低自尊的狀況，經常在面試時被拒絕，並令其產生消極、被動的狀況，自我概念不佳、容易產生憂鬱等情形 (Brown, 2000; Murphy, 2005; Turgay, 2001)。

但 ADHD 成人在面試時，會變得非常友好與健談，在面對自己過去的歷史時則容易出現誇大與不準確的情形 (Adamou et al., 2013)。在談話過程中可能會難以掌握對話的進度，遺漏先前談話的內容、對於自己想要表達的事物失去組織性 (Bolles & Brown, 2001)。在職業的選擇上，ADHD 成人相較於一般的工作者，所選之職業的社會地位通常較低 (Barkley, Murphy & Fischer, 2008; Mannuzza, Klein, Bessler, Malloy & LaPadula, 1993)。

在收入的部分，以美國為例，ADHD 成人之就業收入普遍較低，Kuriyan 等人曾探討 ADHD 成人之時薪水準，具有 ADHD 症狀的年輕工作者平均時薪較一般工作者少 2 美元，平均年薪也較一般人低 8,900 元美金到 15,400 元美金不等 (Biederman et al., 2006)，令人不得不重視其影響。

二、工作能力與表現

在工作的一開始，ADHD 成人可能會是高度積極的工作者，但很快的就會受到障礙的負面影響。ADHD 成人可能因為社會技巧不足、辦事拖延等狀況，很難與同事進行有效的合作，也難以接受主管指揮 (Adamou et al., 2013)。讓自己在職場環境中處於不利的地位。再者，ADHD 成人的工作績效並不佳，使用資源的效率較低，且大部分的注意力都用來控制自己的工作表現，經常將注意力投入至看似緊迫，實則與工作低相關的目標上 (Bozionelos, & Bozionelos, 2013)。而雇主投入在 ADHD 成人工作者上的監督力道也往往較為不足 (Landine, & McLuckie, 2012)，容易導致其組織能力差、動機維持弱等缺點更為明顯。高功能的 ADHD 成人雖然可以尋找合適的方式來改善缺陷、擴大優勢，但當其被安排到需要更高層次能力、面對高工作壓力的位階後，可能因為領導責任增加、任務的複雜度提高等原因，讓困難再次浮現

(Rapport, Van Voorhis, Tzelepis & Friedman, 2001)。Barkley(2006)曾紀錄多項ADHD成人經常抱怨的工作表現：

- (一)因注意力不足，影響學習能力、文書能力等。
- (二)容易對工作感到無聊。
- (三)缺乏計劃與組織能力，並無法好好做準備。
- (四)經常衝動地下決定。
- (五)經常轉換工作，被解雇的比率很大。
- (六)學歷不足，缺乏專業知識或技能。
- (七)經常性地遲到。
- (八)容易忘記交派的工作。
- (九)時間管理能力不佳。
- (十)面對壓力時，無法清晰地思考。

另外參考高淑芬等人(2006)對ADHD成人睡眠品質的相關研究，可見ADHD成人相較於一般成人更容易出現睡眠問題(包括睡眠品質不佳、打鼾、打嗝睡)，而較差的睡眠品質很可能影響工作品質，造成工作效能降低。

雖然ADHD成人具有上述問題行為或特質，但在部分工作內容中，其所展現出來的效能優勢、快速決策能力以及創新能力(White, & Shah, 2011)，皆是面對工作時所能展現出來的優點。雇主應與ADHD員工討論是否有特定的條件或工作內容，能激發這些利於工作的特性。

三、人際互動與失業率

ADHD 成人更換職業的頻率比一般人來得更高，且大多從事兼職工作，而非正職工作(Barkley et al., 2006)。大約只有五成的 ADHD 成人目前是有工作的，並且有高達四成的 ADHD 成人失業、更換職業的主要原因是來自於 ADHD 的症狀、所產生的問題行為以及工作技能上的學習困難 (Biederman, 2005)，且普遍缺乏適切的生涯轉銜服務、就業準備度也較為低落。

在遭遇生涯困難的風險上，身心障礙者所承受的風險比一般人來得更大。Collet-Klingenberg、Dunn皆曾表示，與一般同儕相比，身心障礙者有較高的比例失業、未充分就業、獲得較低的薪水或是不喜歡、不滿意自己的工作（Collet-Klingenberg, 1998; Dunn, 1996）。相較於其他一般員工，雇主對於身心障礙員工特別容易感到不滿（Minskoff, 1994），與工作主管、同儕的關係往往不佳（Weiss, Murray, & Weiss, 2002）。在Tseng, Wan-Ling, et al. (2014) 對台灣北部的ADHD友伴關係評估中，可見ADHD在群體中相較於一般人有較低的同伴接受度，也比較少擁有雙向的友伴關係，這亦會導致惡性循環，由於注意力表現不佳引起他人反感，而較差的友伴關係與支持度更重新引發注意力與過動的問題。

長期的負面影響，容易導致ADHD成人在職場中的自我概念不足、信心低落，畏懼尋找工作，將許多事情怪罪於ADHD帶來的困擾，卻又無法把自己拉出深淵，若沒有藥物、行為治療或是重要他人的協助，容易導致ADHD成人陷入惡性循環，進而引發焦慮、躁鬱等共病（林宏熾，2009）。

四、被忽視的障礙情形

鍾佳玓等人在2016年對台灣民眾做ADHD知識的普查，透過發放122份問卷，得知台灣民眾對於ADHD的相關知識不足，許多民眾仍然對ADHD有誤解。有8.2%的民眾認為「罹患ADHD與家庭經濟狀況有關」，7.4%的民眾認為「罹患ADHD與父母教育程度有關」，也有10.7%的民眾認為「如果孩童可以靜靜看電視或打電動超過30分鐘，就不用擔心他有ADHD的問題」，更有9.8%的民眾認為「ADHD孩童行為問題隨著長大會消除」。而職業為教職人員的ADHD知識顯著高於商業、服務業（自由業）、家管，顯現在一般性職場中，雇主對於ADHD的認識是相當不足的。

人們對顯性障礙者比較願意提供職務再設計與包容，卻很難接受非顯性障礙的特殊、個別化要求，甚至認為這些不一定會是障礙，僅需要個人「努力」去克服的問題。在James等人(2011)的調查中發現，僅約有36%的雇主瞭

解ADHD可能發生的困難，也就是說，仍有過半以上的雇主不能以同理心看待ADHD工作者可能面對的工作困擾，也不會給予他們做職務上的調整、工作上的包容，甚至不知道如何有效地處理、調整方式以提高這些人的表現（Adamou et al., 2013），因此容易產生勞資糾紛、就業困難。

五、個別化的就業困境與無效的工作策略

有部分的研究指出，工作策略並無法控制ADHD的核心症狀，僅有透過興奮劑或是其他藥物，能夠有效控制症狀，減輕核心症狀對其日常生活帶來的困擾(Murphy, & Gordon, 1998; Wender, 1995; Wilens, Spencer, & Biederman, 1998)。而李宏鎰在2007年所做的一份研究中指出，ADHD個案的問題可能不全如Wolf（2001）所提，隨著年紀增長而由執行功能的缺損主導，反而是注意力方面的困難導致生活中的困擾。由此可見，每個人的生活經驗、個人能力不同，應會發展不同的應對方式與策略。

參、ADHD 的就業策略

ADHD成人在面對感興趣的活動與合適的工作環境時，也能有高度的專注力。一般來說，ADHD成人所需的策略並不一定要採用昂貴的花費或是困難的人力配置（Adamou et al., 2013），可以透過調整工作方式、時間、環境設計，或是重新設計職務之內容，並保持適當的休息時間、提高酬賞、揚長避短，避免職業倦怠（Murphy, 2005），來解決ADHD成人在就業時因其症狀而面臨的問題。值得慶幸的是，仍有部分的職業被認為是與ADHD適配的(Nadeau, 2013)，許多新興的、運動的、創意取向的產業環境中，這些快速的思維、跳躍性的思考模式反而能帶來某些優勢。回顧過往之研究，ADHD成人依然能透過策略的介入，實現穩定就業(Whitman, 2000)。

本節參考諸位專家所撰寫的文獻（王乙婷、何美慧，2003; Adamou, et al., 2013; Bolles, & Brown, 2001; Landine, & McLuckie, 2012; Murphy, 2005; Nadeau, 2013; Tannock & Brown, 2000; Weiss, Murray, & Weiss, 2002）以及美

國職務再設計網站（Job Accommodation Network [JAN]）的建議，將策略分成「個人面」和「雇主面」兩大面向。個人面主要條列出ADHD成人能為自己進行的調整、設計以及策略。個人面分成四個部分，分別為：「自我價值的建立」、「增進記憶、組織、時間管理能力」、「提高專注能力」以及「尋求自然支持」；雇主面則主要整理了雇主可為成人ADHD員工在職場中進行的調整方法，分為八個部分，分別為：「時間管理」、「記憶能力」、「專注能力」、「組織能力與工作次序」、「社交技巧」、「過動/衝動抑制」、「多工技巧」以及「文書工作能力」。個人面與雇主面兩者間若有重疊的部分，則該策略可由個人實施或是由雇主執行。考慮到歐美與亞洲的職場風氣不同，某些提供給雇主的職務再設計策略，若個人評估可行，亦可由自己完成。

一、個人面

ADHD個人應透過自我認同、尋找工作動機、尋求他人協助、尋找適性策略、主動爭取職務再設計等方式，讓自己獨立、穩定就業進而、跨越障礙。相關工作與學習策略如下：

（一）自我價值的建立

ADHD 成人可透過參與志工服務、校園學習計劃與職場實習，提前瞭解職場現況，提升對自我概念的了解，以清明自己的職業興趣與能力。並且善用各項自己能夠使用的資源如：推薦信函、額外的求職管道，爭取較高的錄取機會。在每一份工作中，透過雇主、同事、親密他人口中獲取相關的資訊、了解、紀錄自己的工作表現，以便改善修正，亦可從過往的工作經驗中，了解自身的優弱勢能力。

（二）增進記憶、組織、時間管理能力

記憶、組織與時間管理能力是職場中重要的能力，除去服用藥物的方式，仍有下述行為可提升相關能力。

在提高記憶表現的部分，ADHD成人可於每一次談話、會議時，使用筆記本、錄音筆的方式隨時記錄，並於談話結束後，重複檢視紀錄內容，及時

確認是否修正。辦公的位置亦可使用便利貼、提示字條、甚至以共同行事曆的方式提醒自己應辦事項、並請他人協助提醒。若要改善遺忘物品的情形，可在不同場域準備多份物品，避免遺忘。

為改善組織能力不佳的情形，ADHD 成人可在筆記中將檔案編碼、分類，並以顏色來作註記，可使用語音辨識系統、語音輸入法來建立相關文件以便後續查詢。

工作時應盡可能避開自己不擅長的部份，必要時聘用相關專業人員以提升自己的工作表現，對於 ADHD 成人來說十分重要，多份文獻顯示，聘用私人秘書、助理等時間規劃專業人員，對於 ADHD 成人的時間規劃能力有顯著的改善。個人亦可配戴手錶、使用鬧鐘、計時器，以保持對時間的敏感度。若有事件需處理，可提前完成準備項目，以維持自己的工作表現。

(三)提高專注能力

ADHD 成人若發覺自己的專注能力不佳，應創造一個較少刺激的工作環境。使用自己熟悉的工作空間、採用結構化的配置、個人的音樂設備，以減少外界干擾、注意力分散的情形，亦可使用自我教導策略，以提升專注能力。

(四)尋求自然支持

ADHD 成人在工作場所時應注意觀察、詢問誰是在單位中能夠提供支持的人，這些人應該對障礙有清楚的認識，或是曾經有面對該類工作者的經驗。因此在工作的前期，建立社會支持、工作同盟就變成一個很重要的關鍵。

有些 ADHD 成人會選擇自我揭露，向雇主、同儕說明自己的困難，若在一个開明的職場中，便能透過自然支持者，瞭解職場中的規定與潛規則，創造包容的環境，能有效地增進工作穩定。

二、雇主面

美國職務再設計網站（Job Accommodation Network [JAN]）曾建議雇主在提供職務再設計給 ADHD 員工前，應先思考如下問題：

- (一)ADHD 員工在工作時，會面臨什麼樣的限制？
- (二)這些限制如何影響員工的工作表現？
- (三)有什麼職務再設計的方法可以消除、減少或是跨越這些困難？我是否可以投入足夠的職務再設計資源？
- (四)我的員工是否有管道在接受職務再設計後，給予適度的回饋，以便我得知這些設計是否有效？
- (五)我是否能夠舉辦職務再設計會議，與員工共同調整設計，而會議的場地是否也需要做職務再設計？
- (六)人力資源管理/人事部門、督導、工作同儕是否對障礙有足夠的覺察力、認識？他們是否可以協同提供職務再設計的服務？

雇主應在思考上述問題後，考量自己提供職務再設計的資源與能量是否足夠，並盡可能的執行適性的調整方法，建議如下：

1. 時間管理能力

若雇主能給予員工適性的調整，將能替員工分擔初期的壓力。在時間管理能力的部分，初期交派工作時，雇主可透過工作分析法，將工作拆分為多項小目標，亦可嘗試給予 ADHD 員工充足的工作時間，並設定電子或是手持相關設備如：計時器、日程表，要求其在時間內完成。並搭配工作檢核表，以顏色編碼系統來區分工作、活動的類別與輕重程度，且採用共同行事曆的方式，以便協同工作者/督導參與，多次確認員工有接收到訊息後，最終確認其工作進度。

2. 記憶能力

為提高ADHD員工的記憶能力表現，雇主在一開始可以給予更長的工作訓練期，並給予適度的增強、安插休息，讓ADHD有足夠的學習時間。在交派任務時，可提供紙本資料，並採用工作流程圖，清楚標明程序，再搭配

便利貼以提醒重要日期與工作項目。在提供工作要求時，採用口語、圖像等多元提示方式，並確認ADHD員工有確實接受到訊息。

3. 專注能力

為提高ADHD員工的專注能力，可採用「減少聲音刺激」與「減少視覺刺激」的方法：

在減少聲音刺激的部分，整體環境的設置應考量到ADHD員工的需求，避開較嘈雜的場域，某些辦公空間可以重新設計、安靜，搭配吸音板、吸音棉等裝置。必要時可添購耳罩，並提供白噪音設備。

在減少視覺刺激的項目中，環境應設計結構化、整潔，並且盡可能給予ADHD員工獨立的工作空間，以減少注意力轉移的機會。

4. 組織能力與工作次序

在組織能力的部分，雇主可安排導師制度來協助ADHD員工度過工作的適應期，亦可安排職業訓練原來教導、增進組織能力，平時也可提供策略卡、提示與小撇步，作為常態員工訓練的一環。

在工作次序的部分，雇主應協助ADHD員工發展顏色分類系統，區分檔案、計劃、活動等不同內容，並搭配檢核表檢驗每日工作成果。必要時允許主管介入，安排工作優先層級，交派工作時也盡可能的在員工完成手邊任務後，再交派新任務。若有餘力，可協助聘用秘書、助理等時間規劃專業人員，以協助ADHD員工安排工作內容。

5. 社交技巧

為提高ADHD員工的社交技巧，可藉由安排職業訓練師，利用角色扮演、角色轉換的方式來示範貼合工作場域的行為，以教導員工瞭解不同的社交線索。亦可採用影片式學習，來示範工作場域的社交技巧。並依個別需求，採用適性的談話方式、調整管理、教導方式。為提高對於ADHD員工特質的認識，雇主可在平常對所有員工進行特教觀念之宣導、訓練，以增進同儕對於ADHD員工的理解與認識，減少因誤會產生的衝突。

整體的辦公空間應盡可能地塑造成平等、友善的工作空間，雇主可經常性的舉辦社交性活動，鼓勵所有員工進行良性的社交活動。在其中，ADHD員工可以有較多的練習機會，若仍有可能產生衝突，可適度允許ADHD員工在家工作，以避免狀況產生。

6. 過動/衝動控制能力

在過動/衝動控制能力方面，雇主須重新檢核員工規章是否恰當，是否有對於ADHD員工不合理的限制。調整適性的管理方式，提供完整的回饋管道，明確建立獎懲制度較能減少ADHD員工的衝動/過動行為。

工作時間的安排上，可選擇提供結構化的休息時間，鼓勵員工參與運動。盡可能地提供私人的工作空間，避免過動/衝動行為影響其他工作者。若有需要可聘請職業訓練員來教導、改善衝動控制技巧。

7. 多工能力

ADHD員工的多工能力可能較不佳，雇主可安排個別化的在職進修課程、訓練或幫助員工學習多工技巧（如：一邊接電話一邊記錄）。也提供具體的回饋，協助員工有目的性的改善。

若工作項目較複雜時，一開始即應清楚說明、規範與要求工作期限、品質標準。後續可創建工作流程圖，瞭解需同時進行的工作，採用色碼分類系統區分優先級。再透過工作分析，拆分工作內容，逐一完成。

8. 文書工作能力

在文書工作能力的部分，雇主可購置相關軟體，採用自動化的方式來產出文書資料，如一鍵輸出軟體，減少ADHD員工在編輯文書資料時可能花費的時間。常用的表格應重新設計，採用較大的文字，將填寫、書寫的空間增加至兩倍至三倍。並將表格盡可能地設計為通用版本，以減少重新建置的時間，亦可採用符號、圖像、貼紙等方式來減少文字的撰寫或輸入。並在每一個工作項目後提供工作內容檢核表，以便ADHD員工能適時檢視自己的文書工作情形。

綜合上述，可了解到在台灣，成人ADHD仍是經常被忽視的議題，卻又不可不重視其在職場中的深遠影響。ADHD成人的就業歷程並未在先前的研究中單獨列出，需探討與INCOME架構的適配性。而雖有多篇文獻指出工作策略的應用能有效提高ADHD成人之工作表現，但仍有待台灣職場中ADHD成人工作者，實際運用方知成效，並藉由此探詢未被記錄的個人特質、成長背景、社會支持以及工作策略，才能構築出完整的就業歷程。





第三章 研究方法

本研究擬採用敘事研究的形式，藉由深度訪談記述 ADHD 成人就業歷程與穩定就業之方法，瞭解其中的穩定就業因素，提取其中適當的策略，將研究結果提供家長、教師、雇主、ADHD 個人參考，作為提高 ADHD 個案工作效率、自我效能，進而掌控自己心理狀況與設立目標之參考。

本章主要分為七個部分，第一部分說明敘事研究、第二部分說明研究參與者的選取、第三部分說明本研究所使用的工具、第四部分解釋研究的程序、第五部分為資料分析方法、第六部分為信實度的驗證、最後一部分為研究倫理。

第一節 敘事研究

敘事 (narrative) 又稱敘說，是人類思考和組織知識的基本方法 (阮明淑，2012)。根據 Webster (1991) 的解釋是「故事;敘述，或敘事體」，所謂的敘事，便是「說故事」，也就是被說出的故事化經驗，而說故事的動作則稱之為「敘說」。然而，許多的資料並不一定完整，眼前的知覺給不出真實，人的內心世界根本不能被看見，而是在關係與對話中開放、創造了一個世界 (余德慧，2001)。受訪者以各種可以被理解的方式，如：日記、對話、照片等，將自己生命中的事件連結起來，以故事的方式來揭露自己的生命歷程 (許育光，2000)。因此，敘說可以說是一種經驗再呈現以及自我建構的過程，為了讓別人能對自己比較統整性的瞭解，受訪者必須回溯過去的經驗，從自身的記憶庫中，抓取對自己重要且有意義的部分並將之整合，使原本看似瑣碎凌亂的記憶片段完整。這個過程通常不是一次完成，而是必須透過不斷的敘說，才能越說越明白 (周志建，2002)。

敘事方法就像是一把鑰匙，用來開啟個人、文化認同與瞭解 (林美珠，2000)。而說的目的是為了讓別人瞭解自己，但其實敘說者以及聽者在敘說的過程中，都會引發內在的變化。對敘說者而言，可能在敘說的過程中，重

新檢視自己的生命歷程，產生新的領悟、發現生命意義。甚至找到未來前進的方向(周志建，2002)；對聽者而言，聆聽故事是一條通往瞭解人類內在世界的管道(林美珠，2000)。聽者可從敘說者的故事中，理解敘說者在所處的社會環境中的經歷，而其又是怎麼看待自身所處環境。可瞭解敘說者心理以及認知各方面的運作模式(李島鳳，2003)。所以，敘說是一種動態的過程，只要有敘說，就會有人與人之間的互動與改變。

當一個人敘說一個故事時，他就帶出了一段真實。如果將語言放在時間序列裡，不斷的透過記憶堆疊，帶出一個又一個的故事，將之綿延下去。這裡面蘊含了創造及改變的可能，這種理解可以讓我們擺脫過去事件的控制，開啟更新的可能性和改變的自由。然而，說出來的故事，一定沒有當下經歷的精彩！我們的腦海中存有的龐雜資料，會自動歸類整理，讓我們能夠以較方便迅速的方式取得。新的故事不僅靠口語來編織，更必須在生活中透過實踐，故事才能被重新塑造。在敘說或形成故事的過程中，敘說者將理解自己即是意義的創造者。透過生命故事的敘說，其可發現影響自己生命起伏、演變的意義脈絡，由此不但能領悟出自己過去生命的動向，也可建構出自己生命未來的方向與力量。當生命有了自己所渴望，就產生了目標，不再只是他人、社會、歷史與文化澱積的承載體（翁開誠，2002）。透過說自己生命故事給別人聽的過程，可使自己的生命更有意義、更美。

就研究者而言，之所以選擇敘說研究，是因為其注重個人主體性，強調個別化經驗。如同前述文獻所提，每個 ADHD 成人的生命經驗不盡相同，所採用的策略也可能有差異。在每個人的動態成長歷程中，每一份資料都是獨特、重要的，透過不斷循環，建構出了一個又一個的獨立個體。在這當中，「(敘)說的歷程與作用」要比「(故)事的呈現」更為重要。

研究者在本研究中對敘說性研究採廣義定義，以語言、文字為媒介，由一連串主題、時間與情境脈絡結合而成的敘說資料為主要的研究素材。關注 ADHD 成人之就業經驗及生活的本質，利用各種與研究主題相關的敘說材

料作為研究資料，在時間、地點、歷程、特殊情境及文化脈絡中對故事中的事件及結果提供詮釋架構，並從其中抽取所需要的策略與方法，將之分門別類。

第二節 研究參與者

壹、研究參與者的選擇標準

本研究旨在探討 ADHD 成人的成長、就業相關歷程與策略，透過立意抽樣(purposeful sampling)的方式，邀請經由醫師診斷為 ADHD/ADD 之 30 歲以上個案，需有服用利他能、專思達、思銳等藥物經驗，並在某份工作中，從業一年以上，在家庭中有獲得足夠支持、有利用學習、工作策略來改善症狀經驗者。該對象需願意接受訪談，提供相關資訊，並分享自身成長、就業歷程。研究者將在赤子心協會、網路平台、PTT 批踢踢實業坊、大專院校資源教室等地發佈徵求受訪者之訊息，選取符合條件且願意接受訪談之受試者。

根據本研究的目的，研究參與者的篩選標準如下：

- (一)30歲以上，經醫師鑑定為ADHD，目前有或是曾經有服用利他能、專思達、思銳等用於治療ADHD藥物之經驗，並排除其他障礙。
- (二)有就業經驗，且該項工作任職達一年以上。
- (三)在成長與就業歷程中，擁有或掌握改善症狀的特質與方法。
- (四)願意參與研究並分享個人的經驗，且能接受約1-2小時的訪談3-4次(包含非正式訪談如Skype、Facebook訊息)，並同意將訪談結果經隱匿資訊後，整理並撰寫為文本資料（訪談中全程錄音，音檔僅用於研究，並匿名編碼處理，且於完成研究後銷毀）。

為了能夠整理出就業歷程與有效的策略，本研究預計邀請邀請 3 位研究對象，每位皆經過正式的深度訪談，並視需要時佐以電話、Skype 或其他

非正式的訪談，以補充所需之資料。在研究資料蒐集時，也希望能透過滾雪球的方式，連帶尋找其他的受訪者，並請求受訪者徵詢其雇主、重要他人的意願，或是參考受訪者提供之文本資料，做多角度的資料徵詢。

貳、研究參與者

本研究共邀請了 3 位成人 ADHD/ADD 作為研究參與者。該 3 名研究參與者為透過 Facebook 邀請以及 PTT 台大批踢踢實業 Child_Psy 看板徵求。

研究者先以私人訊息與站內信件向參與者做初步的聯繫，說明研究方向、目的與內容，並告知注意事項及相關風險。經研究參與者同意後，方進行深入的訪談。以下以表格呈現 3 名研究參與者之基本資料。

表 3-1

研究參與者

參與者	小瑩	小恆	阿修
性別	女	女	男
年齡	35	37	33
確診年齡	32	36	31
學歷與專業證書	碩士畢	碩士畢	學士畢 醫師證書
曾任職務	廣告業務/主管	家教/藥商業務	精神科/內科/ 兒童心智科醫師
目前職業	待業中	兒童故事作家/ 補習班講師	療養院主治醫師

第三節 研究工具

本研究主要是以深度訪談的方式蒐集資料，除了以錄音設備紀錄對話，另外邀請一名共同研究者一同參與訪談。本研究所使用的研究工具主要包括：研究邀請函、研究參與同意書、訪談前問卷、訪談大綱、訪談札記、研

究檢核函及電腦輔助質化資料分析軟體 NVivo 10。

一、研究者

本研究之研究者就讀於國立臺灣師範大學復健諮商研究所，大學期間曾修習普通心理學、發展心理學等相關課程，對於生命發展的歷程、訪談與諮商所需要之同理心有深刻的體會。

而在研究所學習期間，研究者也曾學習質性研究、行為科學研究法以及諮商理論與實務，因此熟悉基礎的諮商技巧，在文本的分析方式也有一定程度上的瞭解，相信對於本研究來說有足夠的參與能力。

在研究所就讀期間的實習課程，研究者在參與職業重建體系的過程中，瞭解目前身心障礙者就業的現況，且對於沒有身心障礙手冊之身心障礙者無法參與職業重建服務一事感到扼腕，因此研究者以上述之學習經驗與對身心障礙者職業重建領域的熱忱，嘗試完成此項研究。

研究者本身也同時被醫師診斷為 ADHD，對於受訪者可能經歷的相似經驗，較能感同身受，也更容易貼近、詮釋受訪者所提供的口述、文本、非正式資料。然而，研究者必須謹而慎行，避免將自身經驗加諸在受訪者身上，應盡可能的保持客觀中立、不預設立場。

二、研究邀請函與同意書

研究者透過 Facebook 邀請以及 PTT 台大批踢踢實業 Child_Psy 看板徵求，詢問是否有個案願意接受此次研究的訪談。待確認個案意願後，以書面邀請函（附錄一）對個案提出正式的邀請，以書面方式向受訪者說明本研究之研究目的與受訪者條件，令受訪者瞭解整體研究流程與訪談形式、記錄方式，並提供研究者之聯繫方式。

待受訪者瞭解整體流程與形式後，再次確認受訪者參與研究之意願，若有需要澄清的部分則再次說明，令受訪者清楚瞭解在研究過程中所擁有的權利與應盡義務，並告知受訪者其可在感受不舒服時，隨時中止這項訪談。

一切待受訪者表示同意後，簽署此研究參與同意書（附錄二）。

三、訪談前問卷

待受訪者簽署研究參與同意書後，即成為本研究的參與者。令本研究之參與者填寫一份訪談前問卷（附錄三），該問卷內容包括姓名、性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、工作相關資訊等。研究者透過訪談前問卷蒐集受訪者的基本資料，以利後續資料編碼與分類，並可透過該問卷延伸後續訪談中之題目。

四、訪談大綱

本研究採用半結構開放式的訪談方式，期望能使受訪者在訪談過程中暢所欲言、自由發揮並能緊扣研究者所期待的主軸方向。本研究之試訪大綱（附錄四）係經由研究者閱讀國內外相關文獻，預先理解成人 ADHD 個案可能有的狀況與改善策略，並與指導教授進行討論，確認具有足夠的專家效度，整理訪談題目之順序性與恰當性，編擬而成。

在進行前導性研究的訪談之前，研究者應先擁有對於 ADHD 足夠的先備知識，且瞭解 ADHD 的就業現況與可能利用的工作、學習策略，與研究教授討論訪談方向、訪談技巧等，並向一名 ADHD 成人進行試訪，確認是否有缺漏，並修正訪談大綱（附錄五）。

五、錄音與訪談札記

訪談過程中，研究者應保持專注傾聽，並以真誠同理的態度看待受訪者。在訪談過程中，利用錄音筆全程錄音，以便後續有不清楚的地方，可以透過重複聆聽來抓取訪談的脈絡與重點，並忠實呈現文本。

訪談結束後，立即撰寫訪談之札記與心得（附錄六），紀錄受訪者在整個訪談過程中，呈現的口語訊息與非口語的訊息，隨筆、激盪言語背後的含義，並記錄研究者在訪談後的省思與需改善處，以作為後續訪談與資料分析的重要方針與參考資料。

六、研究檢核表

質性研究並不只是為了迎合理論，其非常重視受訪者的主觀經驗。因此透過研究檢核函的填寫，方能令個案思索研究者整理之訪談記錄是否符合其主觀經驗。本研究之研究檢核表在資料分析之後進行，逐字稿在經由研究者編碼後，邀請研究參與者評估該分析資料是否與其個人想法、主觀經驗吻合，同樣填寫符合百分比，以作為研究者後續修正的參考（附錄七）。

第四節 研究程序

一、研究準備階段

在研究準備階段，分為兩大步驟，分別是（一）確認研究主題與訪談對象、（二）訪談前準備，以下就兩步驟分別敘述。

（一）確認研究主題與訪談對象

研究者透過自身經驗與閱讀文獻的方向，尋找感興趣的議題，並在與指導教授討論後，初步確認研究構想。透過資料庫的查詢、詢問專家等方式，探索研究、訪談所需的文獻資料，不斷的聚焦研究主題，最終確認研究主題為探索成人 ADHD 個案的成長、就業歷程、工作學習策略。

（二）訪談前準備

在進入前導研究階段前，研究者大量閱讀相關文獻，不斷澄清觀念、理解 ADHD 成人之現況，直到擁有堅實的理論基礎後，方能編撰出完整訪談大綱。並參考前人的研究與相關研究法書籍，製作邀請函、同意書、檢核函等相關研究工具。

待研究工具充實後，實際邀請符合受訪者條件的對象一名，進入前導研究階段。

二、前導研究階段

在前導研究階段，分為兩大步驟，分別為（一）試訪、（二）訪談大綱修正，以下就兩步驟分別敘述。

(一)試訪

透過網路徵求符合相關條件的受訪者一名，依照正式的研究流程給予相關文件簽署，確認其參與意願後，進行試訪。在受訪過程中，邀請協同參與者觀察研究者與受訪者之互動情形，研究者則忠實記錄受訪者的回饋與建議，並將訪談內容轉錄為逐字稿，反覆閱讀文本後，初步整理與分析，並進行訪談大綱之修正。

(二)訪談大綱修正

待前述試訪資料整理完畢，根據該內容逐步修訂訪談大綱，檢視訪談結果是否能夠切合主題、得到有價值的文本資料並正式完成訪談大綱的擬定。並在後續交予指導教授審核與共同討論，確認訪談大綱後開始正式研究階段。原先之訪談大綱過度著重於家庭與教育背景，而忽略了成人 ADHD 在職場中的自救手段，故將職場部份的訪綱提前，並針對性地就職場中的困難詢問相關工作策略。

三、正式研究階段

在正式研究階段，分為兩大步驟，分別為（一）正式邀請受訪者、（二）進行訪談，以下就三步驟進行說明。

(一)正式邀請受訪者

研究者在網路社群（Facebook、PTT 批踢踢實業坊）發佈招募訊息，尋找符合研究要求的個案，並徵求其參與研究之意願，待取得有意願參與之受訪者之聯繫方式後，透過 E-Mail 方式發送研究邀請函，完整說明研究條件後，正式確認受訪者。

(二)進行訪談

受訪者簽署研究同意書且徹底瞭解研究流程後，即開始正式訪談階段。訪談時間透過雙方約定共同可行時間，並依受訪者時間為主要考量，擬定自 2017 年 2 月起，至 2017 年 5 月底止，安排 3 位受訪者，每位受訪者皆進行 3-4 次的訪談，依資料充沛與否決定是否增加次數，佐以部分電話、Skype

的訪談，每次訪談時間自 2 至 3 小時不等。

四、資料分析階段

資料分析階段為研究的最後階段為-資料的呈現與文本的分析，以下就該階段進行說明。

(一)資料的呈現與編碼

在每次訪談完成後，撰寫訪談札記，並忠實轉錄逐字稿，再三確定逐字稿的正確性後，將逐字稿與研究檢核函一併轉給受訪者，待受訪者確認符合程度後，重複閱讀文本，並將資料進行編碼，後續資料分析的方法詳見第五節。

(二)逐字稿的轉錄

研究者將訪談中的每一句對話轉錄成逐字稿，並將對話排序，所有的逐字稿皆按照研究參與者的暱稱、訪談次數、方式、逐字稿對話排序進行編號，下表為資料命名方式：

表 3-2

資料編號範例

編號	說明
小瑩 01-087~094	研究者訪談受訪者小瑩之逐字稿，第 87~94 行。
小瑩-Line0310	小瑩在 Line 通訊軟體中的陳述，日期為 3/10 日。
阿修-FB0531	阿修在 FB 通訊軟體中的陳述，日期為 5/31 日。

第五節 資料分析方法

一、分析模式

本研究在閱讀文本與分析語句時，採用 Lieblich、Tuval-Mashiach 與 Zilber (1998) 所提出的敘說分析模式，一共分成四個取向，由於這四種取向並不會被清楚劃分，故事的形式很難從內容中獨立出來，因此在選擇分析方法的時候應小心謹慎，以免落入偏頗 (林美珠，2000)。而在本研究中，

欲以「整體-內容」與「類別-內容」兩取向做為主要的分析法，由於本研究之研究方向包含了就業「歷程」與「策略」，其中包含了成長的歷程、階段間的轉變、不同情境下的對應，是一個完整的生命歷程，因此在訪談時會希望能瞭解受訪者的生命故事。再藉由「類別-內容」的分析模式，從中提取各階段中的正負向經驗、所嘗試的有效/無效策略、不同情境中的方法等，試圖為每一個受訪者分類與創造主題，最終統整、比較分析以深入瞭解成人 ADHD 工作者。下述包含「整體-內容」取向與「類別-內容」：

(一)「整體-內容」：

本取向是指將從受訪者處蒐集得來的生命經驗與材料，整理、潤飾並呈現出故事主人的整體生命故事。不把故事分割成各主題，而是從一個整體的觀點來看待故事本身（吳宇娟，2004），即便擷取部分故事，也僅是將部分意義放置在整體脈絡中（林美珠，2000），並從中提取、分析、撰寫重要的意涵。

(二)「類別-內容」：

在該取向中，不同於「整體-內容」的探討方式，不強調整體故事的脈絡（林美珠，2000），而是將已經被界定的各項類別的內容摘取出來，將其做合適的歸類與整理。其近似於「內容分析」的方式，將文本切割成較小的意義單元，並將相似的概念聚合起來，使其隸屬某一概念或主題（吳宇娟，2004），其中的類別概念或主題，是非常自由的，可以寬廣亦或狹隘。

二、分析技術

在分析蒐集得來的資料時，研究者可能會受困於「分析轍槽」(Analytic rut) 中，此時研究者需要透過晤談中收獲字詞、句子把自己從這個困境中帶出，如此才能讓研究者省思手邊資料的其他可能性 (Strauss & Corbin, 2001)。同時研究者也需要將手邊的大量資料做比較，比較時會採用『凹凸技術』 (the flip-flop technique)，將一個概念從反面、極端方向來檢視，獲得不同的視野觀點。而對於受訪者所提供的資料，研究者也應採用『搖紅旗』

(Waving the red flag)的技術來做質疑。受訪者可能會將其個人偏見、文化、社會意識等帶進研究之中，研究者不一定能夠即時察覺這個現況，本身也不可能完全沒有偏見。因此在分析資料時，不能將任何用語視為理所當然，應該要仔細的追問，檢視抵觸的、反面的觀點。

最終研究者檢視整體分析結果，判斷其邏輯性與適切性是否恰當，多項觀點與概念間是否具有連結、判斷蒐集所得之資料是否能充分解釋研究問題（許晨韋，2014）。若發現尚不能解釋或回憶研究所期望探討之問題，研究者應繼續蒐集資料，直到分析結果難以再被剖析或加入新的概念。

第六節 信實度的驗證

信實度是一項研究之所以能夠成立的重要依據（潘慧玲，2003）。而信實度之能建立，涉及一些具體作法，本研究欲採用的作法如下：

一、澄清研究者之背景與立場

研究者在踏入自己的研究主題領域時，可能因為自己本身相關的經驗背景、理論觀點和預設想法，容易存有偏見。研究者應在研究的一開始說明，在過程中不斷地澄清、反思（Merriam，1988; Rossman & Rallis，2003），探索自己如何詮釋現象，並調整自己不當的預設。

二、運用參與者檢核(member check)

在研究資料蒐集一個段落後，可將所蒐集之資料、分析、個人之詮釋與結論提供給參與者本身，令當事人檢視其中是否有偏誤（Glesne, & Peshkin, 1992; Lincoln, 1995; Merriam, 1988; Miles, & Huberman, 1984）。本研究亦準備了研究檢核函，以供研究參與者協助做檢核。在本研究結束後，檢視由受訪者回饋之研究檢核函，小瑩回饋之符合程度為100%、小恆為90%、阿修為95%，整體來說，研究結果與與受訪者所認知之生命故事有高度契合。

三、進行厚實敘述(thick description)

厚實敘述(thick description)意指將所蒐集之資料敘述描寫得足夠清楚，有助於判讀該結果是否與具有轉移性，是否適用於其他相同狀況的個案(Lincoln, & Guba, 1985; Merriam, 1988)，亦能將研究發現應用於其他地方。

四、使用外部查核(external audits)

透過邀請一名未參與研究之專家，從研究過程與結果判讀研究適當性，並察看研究發現是否有實徵資料支持，以維護研究倫理與闢除研究者之偏見。

第七節 研究倫理

研究是人類進步的起點，但若不能在研究時保持應有的倫理，該份結果即不具價值。本研究記錄個案之就業歷程，其中包含之資訊屬於個人隱私，因此所有資料的呈現皆應取得個案之同意。研究者本著主動告知與尊重、保密性、公平回報等倫理規範，具體敘述如下：

一、 主動告知與尊重

本研究之研究目的、研究流程均應在邀請受訪者時完整說明，並主動告知研究過程中可能的風險與獲益，不得有隱瞞風險之行為。研究初始時，應請受訪者簽訂同意書，確認自己完全瞭解權利與義務，且保有隨時終止訪談的權益。研究者也應尊重受訪者的要求，一旦終止訪談即不可使用該個案之資料。

在後續資料彙整時，應主動提供文本資料給予受訪者，尊重受訪者角度的檢視，研究者並依其建議修正與補充。

二、 保密性

本研究秉持著保密原則，所有蒐集得來的資料應屬受訪者之資產與隱私，任何可能透露身份、令受訪者感到風險之資訊皆應刪除或匿名，並在完成後主動提供給受訪者檢核，經受訪者同意後方可發表。

三、 公平回報

如同前述所示，由受訪者提供之資料應屬其財產，受訪者經由同意書授權研究者分析、整理與發表文本資料，研究者也應秉持著公平回報之原則，提供小禮品以表心意，並將論文結果提供給受訪者。





第四章 研究結果

根據訪談結果，研究者將其整理成章，並依照生命成長歷程的順序，編排出三位受訪者的生命故事。本章共分為三節，第一節為「廣告世界的飄泊女子」；第二節為「補教戰場的忠誠兵士」；第三節為「醫事現場的仁心醫者」，分別敘說小瑩、小恆及阿修的就業歷程與生命故事。

第一節 廣告世界的飄泊女子

這是一個大雨的天氣，當我溼答答的闖進咖啡廳時，小瑩早已從容、優雅地坐在店內，手指淺抓著某些紙本資料，靜靜地閱讀著，沉靜地樣貌讓我不禁懷疑，這是否就是我今天所要訪談的對象？開啟對話後，才知道小瑩雖然忘記了約定的時間，卻又提早了一個小時抵達店內，兩人相視一笑，霎那間少了幾許尷尬。待一切項目準備完畢，約莫十五分鐘的光景，只見小瑩晃著吸管，望著咖啡杯內的波紋，若有所思地陷入回憶的漩渦之中，輕緩地開啟這次對談。

壹、探索職業性向

一、探索天賦，覺察所長

小瑩是家中的長孫，父母並沒有採用傳統的打罵教育，但仍給予小瑩非常多的期望，「我是兩邊家庭的長孫，可是很妙的事情是從小到大父母並沒有打我，可是他們都是給我非常多的期望」（小瑩01-620~621）並期待小瑩能夠儘早發現自己喜歡的事物。然而真正吸引小瑩的，並不是在補習班所接觸的電腦、珠算、鋼琴等技術，而是電視上一則則煽動人心、引發動機的「廣告」。

「例如說我小學一年級的時候，好像就補了九個習吧，電腦，那個年代.....電腦是dos，老師教你怎麼開機、珠算心算作文畫畫書法，有的沒有都學，鋼琴，我鋼琴學了九年」（小瑩01-620~623）

「我覺得廣告是一個很神奇的東西，那時候覺得是藝術，你可以用廣告改變人的想法和行為，你可以透過三十秒的廣告讓一個人改變、去購買這個產品，是一個很神奇的事情。」(小瑩01-387~389)

童年時的作文課也同樣激發了潛能，小瑩發現自己在國小階段時，對文字的掌握能力較高，對寫作特別有興趣。經常在作文項目上獲得高分，取得老師的重視，「我從國小開始國文老師就很喜歡我，然後國中的時候也是，因為我國中的成績在班上其實是中間偏後，可是我作文永遠都是第一名，作文老師就會非常喜歡我」(小瑩01-769~770)，也培養起未來選擇與文字相關科系的契機。「所以作文這部分比較有自信，人生中唯一有自信的部分。所以有可能我念中文系其實還蠻容易的。」(小瑩01-770~772)

時光荏苒，自高中階段開始，小瑩開始思考、關注廣告的背後動機、廣告的投放客群「我喜歡做廣告，我從高中的時候就喜歡做廣告。」(小瑩01-368)，雖然其他科目成績不甚理想，導致無法選擇廣告系就讀，但憑藉著出色的語文能力，依然選擇了相關性高的中文系就讀。從童年語文能力的累積，到高中時發覺自己的興趣所向，都為小瑩自己之後的求職生涯打下深厚基礎，然而這一切都在大學畢業後，從美國的語言學校修畢後開始發酵。

「因為就是書念不好，沒有辦法上廣告系，所以才念中文系。因為中文對我來說是很輕鬆的東西，就是我自己中文能力是比較好的，寫作文什麼都還OK，我自己覺得中文系跟廣告還有一些關聯，才念中文系。」(小瑩01-368~371)

「我高中畢業後就去念oo大學中文系，中文系畢業後就直接進入職場。大學畢業後我有一年去美國念語言學校，回來之後就是在廣告公司工作」(小瑩01-001~003)

在就讀語言學校的時候，小瑩發現相較於以往，自己的學習成效有非常顯著的提高。小瑩認為此刻的她，是真心喜歡學習英文的。然而在學習自己喜愛的專業時，找回了自己學習的自信。

「我那時候也覺得好像我是可以唸書的，只要是我真心喜歡的東西。」
(小瑩01-740~741)

「我覺得那時候是真心喜歡一個東西的時候，我的學習狀況差非常多。我那時候在唸英文，其實我以前在學校英文沒有非常好，那時在美國是真心喜歡想學英文」(小瑩01-735~736)

「老師還說我(英文)作文寫得非常好可以跳級，是我人生最好的狀況。」
(小瑩01-739~740)

二、初入職場，確立志向

談到工作時，小瑩似乎活潑許多，也許在某些層面上應證了熱愛廣告的心裡話。從美國回台後，在這六七年間，小瑩皆在廣告公司就職，職務內容主要為業務、客服、企劃。其中雖有公司的轉換，但仍努力地在該領域內耕耘。工作中的每次轉換，成就了更好的人。小瑩也在在每一份工作中都保有熱忱，盡力讓自己投入廣告領域。

「基本上我就是一直不斷地在廣告公司跳來跳去，但都做一樣的職務內容，就是業務這樣子，算是客服業務企劃之類的部分。然後我工作大概六七年，大概六年多吧。」(小瑩01-003~005)

「因為我的工作就是非常努力，導致我在找下一份工作的時候別人來打聽就會用我，找工作還蠻容易的。」(小瑩01-432~434)

即便在廣告領域有所發揮，愛女心切的父母仍希望小瑩能夠投入穩定的工作。這給小瑩帶來了些許壓力。但小瑩從小就是個不擅長拒絕的孩子，面對許多事情都選擇接受，但這次小瑩選擇抵抗壓力，留在廣告業。雖然沒有成為公務員，但在廣告業多次穩定、成功的就業經驗，讓小瑩感到欣喜，同時也激發了小瑩重返校園的渴望。

「下班的時候，家裡就會覺得說，妳這麼愛做廣告怎麼不去考個公務員也能做個廣告之類的，公家機關、觀光局也能做廣告，為什麼要這樣？」
(小瑩01-610~611)

「從來不覺得說我不要去補這個習，或者是我不要念私立學校，就是覺得好像別人叫妳做什麼就應該要做。」(小瑩01-659~660)

「我的人生從來都不覺得有“不”這個選項，我覺得我這個是影響到我後來工作的環境，就是我從來不覺得我可以說不，我不是因為小時候說了不被打罵，就是因為從小到大我也沒有看到其他的同儕(這樣做)。」(小瑩01-623~626)

「我覺得我沒辦法接受公務員的工作，而且我又考不上，腦子不好。」(小瑩01-615~616)

三、重返校園，自主學習

在工作多年後，小瑩興起再度進入校園進修的念頭。「我工作一段時間後，我就出國去念書，我去英國念行銷，國際行銷。」(小瑩01-007~008)起初一直覺得自己沒有辦法出國讀書，直到遇到另外一位同樣準備留學的夥伴。原本沒有方向的小瑩，決定追隨夥伴的腳步，一起補習、準備模擬考，直到最終皇天不負苦心人，成功選讀了自己希望進修的行銷學。在英國修畢行銷學的課程，並取得碩士資格後，小瑩選擇回來台灣，重新投入廣告公司的工作。

「剛好是因為我有另外一個朋友準備去英國念書，我本來不喜歡英國的。應該說我一直都沒有自信自己有辦法出國念書，然後我就一直覺得說我英文考試考不過，一直有這個想法卻沒有去做，但是剛好我這個朋友已經要做了，所以我就是直接依附著她。」(小瑩01-719~722)

「她跟我說我都去哪裡補習我就去補習，她都直接告訴我妳就先考模擬考，怎樣怎樣，就是我就想說那來試看看好了，對。我覺得我是一個很聰明的人，所以我就這樣考上了，就是英文考試也沒什麼準備。」(小瑩01-722~725)

「念完回來之後在台灣又做了一年半的廣告公司。」(小瑩01-008)

貳、遇見挫折

「人總是在挫折中成長」，小瑩苦笑著說。喝了一口咖啡，像是抵下了什麼一般，停頓了幾秒，小瑩開口道：「我現在回想起來覺得我應該比一般人花了更多更多的精力在面對這件事，而且每個人的狀況都不一樣。我覺得要找到屬於自己的辦法也蠻難的」。我想，這是一個充滿苦澀的中場休息時間。

一、困難初現，惶恐不安

回想起剛進入職場的時候，就已經有一點ADD的蛛絲馬跡，但由於那時候的工作環境比較緊湊，這些小事件似乎沒有那麼困擾小瑩的工作狀態，小瑩本身也沒有意識到這有可能會造成自己後續的諸多麻煩。或許習慣了被主管緊盯的工作形式，小瑩在沒有人盯著的時候，偶發性地出現打瞌睡的狀況，「我上班非常容易在開會中間，即使在一對一的開會中突然睡著，就是打瞌睡。或者說是開會開到一半，突然發現剛才大概有15秒的時間我不見了，不知道剛剛發生什麼事，已經在講別的事情了。」(小瑩01-049~051)也經常會有突然放空的狀況出現，「剛進去時常被主管說開會都在放空看牆壁之類的，但因為那時候主管盯得蠻緊的，可能廣告就比較學徒制，一步一步被盯著帶起來的，所以我覺得比較沒像在一般的企業這樣讓人家緊張或者是壓力那麼大。」(小瑩01-066~068)這點讓小瑩開始感受到相當程度上的困擾。在職場壓力越來越大、負擔的責任變多的同時，小瑩驚覺，自己似乎沒有辦法像以往一樣，讓自己像個普通人般地工作。小瑩陳述了一次自己印象深刻的狀況：

「最嚴重的是有一次我去看拍廣告的定裝，回來跟我主管報告說導演試了一個藍色的一個綠色的。那時主管問了我一個別的問題，我就開始緊張，講完之後他問我說紅色是怎麼回事。我想說，什麼紅色？我完全不知道我剛有講紅色，但他就斬釘截鐵地說我剛才有講一個紅色，那到底是什麼？」(小瑩01-055~060)

職場中出現的重大錯誤讓小瑩開始變得緊張，也讓主管開始對小瑩的能力感到質疑。小瑩承認，這些事件讓小瑩開始有自信心低落的狀況發生，隨時擔心自己是不是沒有做到最好，總是處於焦慮的狀態之中。

「主管就會覺得我在幹嘛，我也覺得非常恐怖，覺得自己像是中邪一樣。」
(小瑩01-060~061)

「最大的影響是自信心低落，一直都隱約的有一種焦慮的感覺。」(小瑩01-691)

二、焦躁浮現，信心低落

工作上的不適應，讓小瑩出現產生焦慮、過動的行為，手腳都會動來動去、也有拖延症的狀況出現，這些負面狀況讓小瑩的困難逐漸爆發。意識到了自己的狀況不佳，小瑩開始用大量進食「那時候應該有躁鬱傾向，因為就是每天都吃兩份晚餐，買很多東西一直吃一直吃」(小瑩01-024~025)來轉移自己對於工作的負面想法，但並沒有辦法真正改善問題。工作時也不像以往一樣自在，看到案子就會開始緊張，有很多負面的想法湧進來。

「因為工作上面一直不是很適應，會焦慮，手指敲桌子、腳也是會動來動去，會花很多時間看信但是什麼都沒做，就是一直看但什麼都沒做，非常的焦慮。」(小瑩01-022~024)

「我非常容易緊張，我看到什麼東西就會想很多。」(小瑩01-450)

面對主管的要求，小瑩秉持著以往把事情做到最好的態度去面對。無奈職場上的資訊落差，讓許多任務無法完成，小瑩卻將這些問題全部歸咎於自己。從小家裡的強勢態度，讓小瑩沒有學會「拒絕」的藝術，即便工作上出現諸多問題，小瑩還是全盤接受，這樣的後果讓整個現況陷入一個惡性循環。

「主管交給我的任務不管再不可能，我都覺得做不到是我的錯。」(小瑩01-632~633)

「我不知道有這個選項，我可以去反抗。後來變成工作上也是」(小瑩01-631~632)

長期的問題浮現，讓小瑩陷入人生的低谷，即便依然保有相當好的工作能力，小瑩依然會自我否定，也不信任他人給予自己的稱讚。「我不相信別人稱讚我，即使我的大主管跟我說，我覺得妳工作表現很好怎樣的，我都覺得是客套話」(小瑩01-685~686)小瑩說，生養家庭不是一個會稱讚孩子的環境。只覺得做好是理所當然的事情，這點讓小瑩難以放寬心，去相信自己的優勢。

「我覺得這是一種心病，不相信他們是真心，覺得他們是在客氣。」(小瑩01-686~687)

「沒有稱讚，從小到大家人都不會稱讚，不會說因為妳考試考很好，他們只會覺得反正就是這樣。」(小瑩01-680~681)

提到去診斷的經歷，小瑩眼神堅定地盯著我：「我希望我能讓其他跟我有一樣困擾的人們知道，不要怕看醫生或是看諮商。還是要為自己做一點什麼，誠實面對自己吧！」我沉吟半晌：「妳有想過早一點就診，自己會是什麼樣貌嗎？」小瑩說：「我覺得只能接受它，曾經會覺得說我要是早一點看醫生，我會不會現在就不一樣，但想這個也沒有用，覺得說現在就是面對它、接受它，往好處想啦！」(小瑩01-776~777)我笑而不語，心裡想著，或許這是小瑩爬上管理層的一個重要因素吧。

參、診斷ADHD並治療

一、日漸增長的高壓

小瑩隱瞞了這些狀況好一陣子了，一方面被ADD帶來的困擾折磨不休，一方面發現自己壓力日漸增長，「我覺得隱瞞這種事情，對自己心裏也是一個壓力。」(小瑩01-851)在情緒最低落的時期，小瑩全盤接受職場主管的負面言詞，覺得自己是個一無是處的人，經常受到言語的傷害。但小瑩採用逆

向思考的策略，感謝主管成功激發她的好勝心，也同時讓她更認識自己的特質，並渴望解決問題。

「AA汽車的主管。因為他是一個講話非常直接的人，像我講錯話他都會直接說，但是有時候其實情緒性的語言蠻傷人的，那時候就有一種中邪般，他講的都對，我就是一個一無是處的人。」(小瑩01-422~424)

「早期還覺得他是我的貴人，告訴我哪裡做不好，但我現在很也謝謝他把我逼到一個精神上的極致，讓我去看了醫生我才知道我有ADD，才知道怎麼處理這些事情。」(小瑩01-425~426)

二、面對困難並處理

小瑩選擇了向親近的好友吐露職場上的不安與困擾，幸運的是這個狀況被旁邊的客人聽見了，勸告小瑩去台北內湖就診。幾經波折，小瑩最後選定了台大的青少年成人注意力不足過動症特別門診，並聽從醫生建議開始服用利他能。如果長年處在低壓的工作環境中，或許以小瑩的資質與能力，困難不致如此快速浮現吧。

「後來有一次我在餐廳跟朋友聊到這個困擾，旁邊的客人聽到就建議我去內湖看一個醫生，我當初其實是因為焦慮躁鬱之類的狀況去看醫生。醫生說他覺得我應該有ADD。但我跟這個醫生沒有非常的合，所以我就跑去掛台大，專門ADHD的門診，就一直吃藥到現在。」(小瑩01-025~028)

「因為如果以前的主管都還蠻喜歡我、對我很好，所以一直在這樣舒服的環境中我不會發現自己有什麼錯吧。」(小瑩01-426~428)

二、遇上契合的諮商師

除了服用利他能，醫生也建議小瑩搭配心理治療，「後來醫生就轉介我看諮商。」(小瑩01-353)並診斷出了憂鬱症。「診斷一開始是環境適應不良，一直到後面他跟我說應該算是憂鬱症。」(小瑩01-353~354)小瑩也因此開始服用抗憂鬱的藥物「我從五六月就開始吃憂鬱的藥到現在。」(小瑩01-354)幸運的是，諮商師也同樣是ADD，且年紀與小瑩相仿，很能夠同理小瑩的

困難，更能以過來人的身分直截地給小瑩處理的方法。經歷了一連串的諮商，小瑩深覺諮商對自己狀況的改善程度極佳，因此開始尋求其他人的外在支持，經常與類似狀況的朋友聊天，對小瑩來說也是一種團體治療。

「我就非常幸運我的諮商師也是ADD，而且年紀跟我差不多，他說他也不是一個很典型的心理師，臨床心理師。他會跟我分享一些做事情的方式。」(小瑩01-506~508)

「和妳差不多背景的人，像我這種有一些什麼症狀或者是疾患的人，彼此聊天也算是一種團體治療，比妳只跟醫生或者是妳一對一好，所以我最近覺得找朋友聊天是一種蠻好的團體治療。」(小瑩01-584~587)

肆、適應工作與調整

一、 職場中的策略

(一) 減少外在干擾

小瑩陳述自己是一個非常容易受到外在干擾的人，「我非常容易被聲音影響」(小瑩01-254)只要工作時有其他的聲音，就會導致專心度降低，也常常擔心自己的聲音干擾到他人。小瑩決定使用耳塞讓自己減少聽到外在聲音的機會，雖然不能完全隔絕雜音，但足以讓小瑩的專注力提高許多。也會為了讓自己保持穩定的情緒，除去讓小瑩分心的氣味，辦公位置放上負離子機，並撒上讓自己安心的香水。「我會被氣味影響，所以工作的位置跟車子裡面都有放負離子機，以除去會讓我分心的味道，然後自己身上要有讓自己安心的香水」(小瑩-小瑩e0310)但如果碰上大型的、非常重要的工作時，小瑩有另外一個進階的減少干擾方式，就是去會議室裏面獨立工作，除了更加專心之外，效率也會提高。同樣的策略不只出現在工作上，需要停車時也會自動將外在的干擾降到最低。

「我會聽到別人的聲音，我講話也怕被別人聽到我在講什麼。那我一剛開始就會一直被干擾」(小瑩01-254~255)

「我後來想說我乾脆戴耳塞，雖然還聽得到聲音可是聽不到細節，我就覺得專心度提高非常多。」(小瑩01-255~256)

「我需要非常非常專注，例如說算預算的時候，我就會把電腦帶去會議室，就把自己關在會議室裏面做，效率會非常非常高，而且也不會有人打電話給我，也不會有人跟我講話。」(小瑩01-257~259)

「我現在養成習慣只要停車一定要把聲音關掉。這些都是我開始面對自己，才會知道說，反正我就是這樣，我就是一定要沒聲音才能停車。」(小瑩01-596~597)

(二) 工作清單

小瑩的工作內容較為繁雜，身居管理職的她，每天需要回應的電話以及 E-Mail 都非常的多。小瑩透過工作清單的方式，梳理自己的工作進度，以便後續的查閱。在記錄工作項目的時候，不能用隨筆的方式記錄，「這種東西不能寫得太簡單，太簡單我就不去做。」(小瑩01-148)一定要詳盡地寫下完整的工作內容。而這些工作清單，也會利用紀錄與分類的方式，區分重要性與優先度。

「我有寫筆記。我一剛開始在廣告公司的時候，我就一定要有 check list，就是一個清單。」(小瑩01-144~145)

「就是例如說可能要回覆一個腳本好了，我不能只寫腳本兩個字，我一定要寫說：『明天下午看腳本，看完要問主管』之類的。」(小瑩01-148~151)

「我的清單是非常非常詳細，就是我一定要把紙橫放，我一定要分類，我不能直接寫 20 個在這邊。」(小瑩01-145~146)

「如果很重要我會在前面打一個星星，更重要我會用紅色寫。」(小瑩01-148)

「有重點會畫線，一定要有很清楚的分類」(小瑩01-162)

(三) 工作分析與檢閱完成度

在審閱每一份工作時，小瑩會將工作拆分，完整地寫下工作步驟，避免增加後續思考、回憶的時間。除了上班時紀錄工作項目，小瑩在每天下班時，都會檢閱自己今天的完成度。一定要確認好自己是否有完成今日事項，把交派的工作完成。如果遇到不是非常重要的工作E-Mail，小瑩會先按紅色的旗子，到下班前再來檢閱，讓自己不要總是這麼緊張。

「我覺得處理一個工作可能有三個步驟，但我如果不把這三個步驟寫下來，我只看到這個工作要做，我就會很心煩。就一直想一直想，有步驟一、步驟二、步驟三，阿步驟三好難喔，可是我連步驟一都還沒做。然後就會很心煩，想很多什麼都沒辦法做。我就會把每一個步驟寫下來。」(小瑩01-155~158)

「每一天下班前會重寫這張紙。有時候會重寫或者是直接把它畫掉、update 上去，就是每天下班前整張 list 全部都要看過一遍，我才可以下班。」(小瑩01-162~167)

「有做就劃掉。我就一直不斷回來翻，我沒劃掉的東西就一定要做」(小瑩01-208~209)

「當讀完我這封信我發現他其實沒有那麼重要時，我可以晚一點再來處理的話，我就會按紅色的旗子。就代表說我下班前再來Review一次再來做，我就可以放下。」(小瑩01-241~243)

(四) 做紀錄並查看筆記

同時為了避免自己忘記工作項目、會議內容，小瑩採用筆記本的形式，將一切記錄下來。「我工作中開會一定要帶筆記本，一定要把所有的事情都寫下來，不然我一定會忘記。」(小瑩01-206~207)倘若不是在會議中，沒有

充裕的書寫時間，或是手邊沒有筆記本時，小瑩會採用智慧型手機中的記事本，利用觸控筆即時寫下紀錄。

「像這個就是工作啦(指手機螢幕)，臨時要記什麼我就會馬上寫下來，很亂，舉例說車貼、票根，這可能是某個票根要帶吧，24-25 有一個 training，就會先趕快把這個東西寫下來。我要非常明確地寫下來(以心智圖形式作筆記)」(小瑩01-228~230) 也不要單純的相信自己的記憶，「不要相信自己，我永遠都不相信自己的記憶」(小瑩01-298)，一定要確認自己記錄的資料或是手機，不能單純只靠腦海中的回憶，因為容易出錯。

「就像我今天就是過度相信自己的記憶是今天約兩點，那我就沒看我的手機，如果我看了就知道是約三點。但我在工作上就是告訴自己不要相信自己記得的東西，我一定要翻我的筆記本或是翻我的 note 我再回答，我再也不要憑自己的記憶回答任何事情，因為常常會錯。」(小瑩01-298~301)

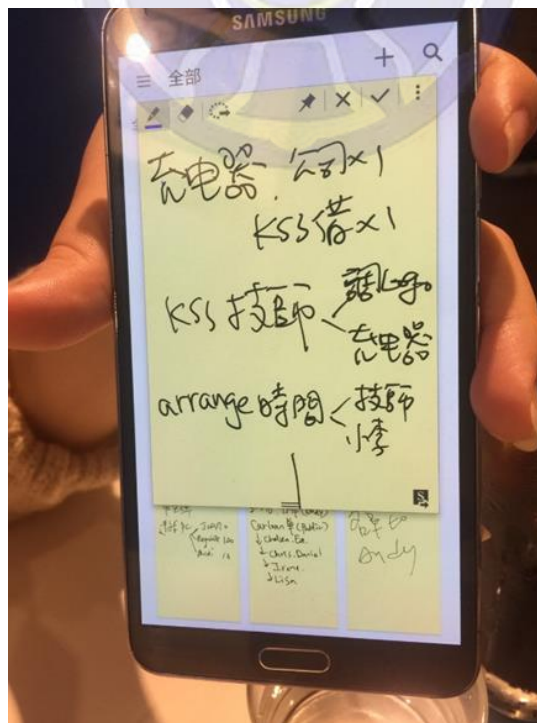


圖4-1 小瑩的心智圖快速筆記

(五) 安排工作順序

在處理E-Mail的時候，更能夠利用軟體內的旗子功能，來安排工作順序，並且利用未讀功能提醒自己未辦事項。若是重要的工作內容，但卻沒有時間做的話，小瑩會將其記錄在工作清單中，留待其他時間處理。

「我後來覺得輕重緩急非常重要。當我有三十封未讀信的時候，我會先看標題，看起來不重要的標題我就先不點，因為不點就會變成粗的，我就會知道我還沒有讀。」(小瑩01-238~241)

「我先把重要事情做完，然後有空再來看我點的旗子是什麼。再來看有沒有什麼未讀的，下班前再來看一遍有沒有什麼旗子是重要的，但如果是重要卻沒辦法馬上做的，就寫在 Check List 上面。」(小瑩01-245~247)

(六) 培養個人化的工作模式

長期的工作，讓小瑩也摸索出了許多適合自己的工作模式，像是專責處理大項目，將細項安排給其他工作夥伴來執行。「我不要管細節，因為我管細節就會有點亂七八糟。」(小瑩01-461~462)小瑩更積極地與合作廠商、工作夥伴培養出屬於自己的工作默契。如果小瑩忘記回應合作廠商的需求，就請合作廠商再主動聯繫一次小瑩。也會請合作廠商整理待辦清單，讓小瑩可以一次處理同單位的工作內容。如果工作的時間談不攏，小瑩會主動與合作廠商另外約時間，避免一直接到合作廠商的電話，影響工作效率。而若有行程要提前準備，「明天幾點有約會，妳前一天晚上就一定要先把明天那個會議之前要做的事情先做好，這樣可以讓自己稍微不要那麼緊張。」(小瑩01-509~512)不要拖到最後一刻才進行，避免慌亂發生。

「我會直接跟他說如果這個東西我沒有回應你，你就要主動來問我。所以明天我沒有回你，你就來追我，我會直接這樣講。」(小瑩01-118~120)

「我們的默契就是每天下午五點多，大概下班前兩個小時，他們會積好一個 list 打電話讓我回，我覺得這樣比較好，就是不會一直一直打。就是一次跟我說有三件事情，第一件事情請你回，那我可能可以馬上處理。」(小瑩01-124~127)

「如果我不行我就會再跟他們壓個時間，不是早中晚一直打電話來問這樣子。」(小瑩01-127~128)

(七) 使用Smartwatch

小瑩提到，自己最常使用SmartWatch協助改善自己的工作心境，像是會利用智慧型手錶，減少取出手機的次數，讓自己不要處於緊張、怕遺漏事情的狀態之中。SmartWatch同時還能提高小瑩的時間管理能力，讓小瑩可以注意到現在的時刻。雖然使用科技裝置，讓小瑩能夠增進工作效能，但同樣的也讓小瑩開始依賴「我非常仰賴我的手機記事。」(小瑩01-217)這些設備。

「我之前很喜歡搭配我有一隻 Samsung 的手錶 Gear S2，它可以跟我私人手機連結，所以我在公司跑到別的地方去，我自己私人手機有訊息來，我的手表會顯現出來，這樣子我就不會緊張，我就不用一直把手機從包包裡面拿出來看，開會的時候也比較知道。對我來說那個手表在工作時還蠻重要的。」(小瑩01-269~273)

「SmartWatch對我來說很重要的是我可以看時間，因為我非常沒有時間觀念。有了手錶之後我反而常會去注意現在到底是幾點，在時間的管理上面有比較好。」(小瑩01-309~311)

二、 個人面的調整

(一)自我覺察

除了職場中的工作方式調整，小瑩在診斷後，對自己的態度也益發地改

變。先從了解自己開始，小瑩比較能夠關注自己的身心狀態。對自己有更多的了解之後，也比較能夠控制自己的問題行為，減少發生的機會，或是快速地制止，這些都是診斷前無法做到的。然而在自己比較沒有藥效，專注力衰退時，小瑩會避開做一些重要決定或是給予回覆。

「我現在會練習知道我現在沒有藥效了，然後就不要做一些決定。可能例如說我跟人家講電話一半發現，我不知道我剛剛講什麼，放空的時候。我會說，我可不可以等一下再回電，或是說這個決定我沒辦法現在回覆，可不可以讓我想一想，或者是直接跟對方道歉說：對不起，我剛剛沒有在注意聽這樣子。」(小瑩01-291~295)

「比較去關注到自己在幹嘛。我現在就比較知道自己開會會轉頭髮，我就會注意不要這樣做，但我以前可能沒有發現。我就是會注意自己不要敲桌子、椅子轉來轉去啊，這個還蠻容易的。」(小瑩01-322~325)

「以前你在工作上可能會很想趕快回覆，或是主管問你說這個事情做好沒，你可能會很快回答。但現在如果我狀況不好，我會說我查一下，十五分鐘後回你，就是不要當下做回應。」(小瑩01-295~297)

(二)自我接納

言談之中，可以發現小瑩對自己的接納程度非常高，能夠勇敢面對自己的困難，也不害怕被別人知道自己的弱勢能力「我對於自己在ADD部分的缺點是很直接大方的，比較不會怕別人發現我哪裡不好。」(小瑩01-494~495)。面對已經發生的問題、事件，小瑩能夠第一時間釋懷並且果斷處理。與其為了已經不能改變的既定事實感到憤怒與羞愧，不如趕快起身把事情做好並補償，並在需要得到幫助時，勇敢的求助。

「如果現在已經遲到，我以前會在遲到的當下很緊張、一直看手機、算我還有幾分鐘到，現在就會 Focus (專注)在現在，像是好好地開車。因

為已經發生了，不要再想我已經遲到三分鐘、五分鐘、七分鐘，這些都沒有用，這是心靈上的轉變，讓自己不要永遠都在緊張的狀態，放鬆。」

(小瑩01-514~517)

「反正都不會改變，我把現在這件事情做好就好，不要擔心我等一下遲到有多丟臉，我就是現在趕快起來出門就好了，只要 Focus (專注)在我現在趕快把車子開出去就好，不要想等一下怎麼樣。我每次都遲到，對!我每次都遲到!我覺得就是一些如何去面對自己的問題這樣子，就是還不錯。」(小瑩01-577~581)

「重點就是現在，我現在能做的就是趕快準備這個會議這樣就好，我覺得這個對我來說有很大的改變，就是不要去想那些東西沒有意義。」(小瑩01-574~575)

「不要怕求助!因為我覺得我人生中最近這幾年，非常的誠實，我就誠實告訴別人我腦子不好，我誠實告訴別人我就是有那些問題。」(小瑩01-823~824)

(三)避免過度承諾

工作上的高度壓力，讓小瑩接受了諮商師的建議，讓自己學會判別這些工作要求的可能性，如果做不到的就不要答應。為了避免以往的壓力再次浮現，小瑩也學會了時間安排，不讓自己處於OnCall狀態，減少遺漏訊息的恐慌感。

「主管交給我的任務不管再不可能，我都覺得做不到是我的錯。但是我後來覺得說我應該先去想做不做得得到再答應下來，心理師覺得我不要勉強自己去答應，後來做不到。」(小瑩01-632~634)

「我不應該過度的勉強自己去答應我可以做的事。」(小瑩01-642)

「我在公司的辦公室的話，要找我的話基本上都會打我的桌機，找不到我就算了。我的合作夥伴都知道找不到我就傳簡訊或是E-Mail，他們狂Call 我的手機也沒用，因為我不太接。我可能自然而然養成不太接手機的習慣，所以不要讓別人覺得我隨時都 On Call，我自己也比較不會緊張，我也不會一直看我的手機。」(小瑩01-265~269)

(四)明確規範休息時間，區分工作與生活

小瑩會明確規劃休息時間，並告知工作上的夥伴與客戶，請大家相互配合，有什麼事情就留言或是採用E-Mail的方式告知。一定要區分工作和生活，「下班就下班，我就不會再看公司的手機，絕對不會再拿出來，周末也絕對不會。」(小瑩01-545~546)不要活在工作的枷鎖之下，保留屬於自己的個人空間。

「我會跟我的合作夥伴有一個默契就是，我們表定六點下班，可是廣告公司大概八九點下班，我基本上也是。但是七點之後，我們彼此都不要打電話，有什麼事情就明天再說，所以我在這間公司七點後打的電話不超過五次吧，除非很急，不然打給我也不會接。有什麼事情就留 e-mail，明天早上再看就好。」(小瑩01-540~544)

「我比較 Personal(個人的) 的事情我會用自己的手機，因為我有公司的手機跟自己的手機。」(小瑩01-216~217)

(五)自我揭露

如果對於親近的人隱瞞這些狀況，對小瑩來說反而是一種內心的壓力，因此小瑩傾向於告知親近的人自身狀況。小瑩會和朋友討論到自己的困難，並請朋友協助關心自己的身心狀況。小瑩說：「我的朋友有一群，認識十幾年的國中同學。我都會很直接告訴他們，因為從國中認識到現在應該也有二十多年了吧，就像親人一樣一起長大。所以我的朋友都會告訴我從以前到現

在有什麼改變，會直接告訴我在哪裡有問題，或是需要改進什麼的。我就覺得跟朋友講很重要。」(小瑩01-846~849)在長期的合作下，小瑩會對比較親密的夥伴作自我揭露。讓他們消除對小瑩辦事能力上的疑慮，「比較親近的少數，工作上比較常合作的同事我有講，那我的目的就是希望讓他們知道說我很常事情會記錯或忘記。然後希望消除他們覺得我怎麼這麼奇怪的疑慮。」(小瑩01-108~109)

比較能夠同理，並且充當提醒者的角色。這對小瑩的工作能力表現有很大的提升，而夥伴也會主動關切小瑩的工作狀況，如果沒有吃藥會提醒小瑩。但小瑩並不是直接和工作中的夥伴說明自己有ADD，而是告訴他們自己的做事方式，以及謙虛的面對他人。

「合作非常親密的狀況下，我帶的那個人甚至會提醒我現在是不是沒有吃藥？他會發現，他會提醒我。我覺得這樣還蠻好的，他會知道我有好的跟不好的狀況。」(小瑩01-488~490)

「他們也會很冷靜地提醒我，上次其實講的是這個這個，他們就不會覺得我怪怪的，我覺得告訴他們是一件非常好的事情。」(小瑩01-486~487)-

「不是直接跟他們講說ADD，但我會很直接地告訴他們我的做事方式是怎樣，我需要妳的協助、和我在哪裡可能不足，我會很直接地面對這件事情，我個人覺得這樣子比較好。」(小瑩01-499~501)

「不是表現出一副我很神秘、很厲害，即使我記錯也硬凹，那種感覺不是這樣。我覺得面對自己的問題比較好！」(小瑩01-501~502)

即便是主管，也會誠實以對，幸好碰上了能夠直接指正小瑩錯誤的主管，而主管也能認同小瑩已經盡力在工作之中表現。

「我就會直接跟他說，我後來有診斷出來我發現我這問題，所以或許可以解釋我有時候會講錯話，不知道自己在講什麼，然後我說我有努力在做一些嘗試這樣子。」(小瑩01-088~089)

「我覺得我目的就還是誠實讓我主管知道我為什麼會這樣，他如果發現我哪裡講錯或是寄錯信，他可以直接告訴我。」(小瑩01-089~091)

伍、穩定就業與新挑戰

一、離職

職務上的大改變，讓小瑩的工作量變得很高「我工作量變很大」(小瑩01-346)，誘發了自己原本自信心低落的狀況「我自己覺得ADD讓我從小到大自信心極度的低落。」(小瑩01-348)。小瑩希望自己在工作上能夠表現得盡善盡美，更希望每一個人都覺得她值得稱讚，處於一個過度沒自信、高度壓力的環境下。

「去年大概四月的時候，四五月的時候，我的工作職務上有很大的改變，就是跟我工作的夥伴離開，又來了新人。」(小瑩01-345~348)

「我希望別人覺得我都把事情做好，沒有做不好的。他(心理師)就問我希望誰這樣想，我就說全公司的每一個人，我希望每一個人覺得我是有把事情做好的人，就是過度沒自信和給自己太大壓力，完全只看自己做不好的地方。」(小瑩01-350~353)

在這樣的處境之下，小瑩開始將許多公司遇到的困難，歸咎給自己「我低落到覺得公司車子賣不好都是因為我廣告沒做好，就會覺得整間公司賣不好是我的問題。」(小瑩01-348)。甚至常覺得別人在責怪自己。也因為憂鬱症的緣故，小瑩常常沒有去上班，與主管討論後選擇了留職停薪。在留職停薪結束後，重新復職的兩個禮拜間，小瑩思考了許久，決定提出辭呈。

「只要有任何一個人講到哪裡不好，我就覺得一定是我的錯。」(小瑩01-349~350)

「離職是因為我得了憂鬱症。我覺得憂鬱症應該是跟ADD有蠻大關係，結論是我去年十月因為過度嚴重，我十月只上班十天不到吧，反正就是常常沒有去上班，我主管就建議我留職停薪半年，所以我從十一月開始留職停薪到最近。」(小瑩01-342~344)

「現在我這兩個禮拜我就是決定說我不要在這裡上班了，正式離職。」(小瑩01-344~345)

二、思索未來

經歷了這麼多的故事，小瑩希望自己能夠重新整理思緒，再想想自己要做什麼樣的工作。這些波折，讓小瑩感覺，自己似乎從鬼門關前走了一遭「就是一種死過一次的感覺，我現在就是一直回想到我要是沒有休息過就會死掉的事情。」(小瑩01-415~416)，也開始更重視自己內心的感受。小瑩現在最想要追求的，反而是內心的平靜。「我現在覺得就是內心的平靜最重要，像得道一樣。」(小瑩01-399)工作上的成就感並不是她唯一想要的。最重要的是好好活著、做讓自己覺得舒服的事情，不要給予自己過多的壓力。小瑩決定給自己放一個長假，透過這次的假期，放慢腳步，不著急、也不求快，只想認清楚自己的需求。

「我就覺得人生最重要的是好好活著，光環我也不需要、薪水也不高、升遷也不是很順暢，這些都不是很重要，我要就只是做自己覺得舒服的事情，可以不要累積太多壓力在自己身上就好。這些也是諮商累積下來的，改變我非常多。」(小瑩01-416~418)

「現在我覺得需要想想自己該做什麼工作，沒有想要急著回工作。」(小瑩01-363)

「放慢腳步，想想自己到底想要什麼，但也不需要急著馬上找到答案，認清楚自己需要什麼跟想要什麼比較重要。」(小瑩01-806~807)

談到未來的工作，小瑩並不排除從事以往的行業。但希望自己能夠

更有自信，在工作中轉念，寬恕自己。「我還沒想得很清楚，但我不排除跟以前的工作一樣，但我在工作的想法可能不會跟以前一樣。比較不會這麼的沒有自信，覺得說這裡做不好那裏做不好，比較放下。」(小瑩01-410~411)

到尾聲，小瑩的語氣中，似乎真的寬恕了自己，語調明顯上揚，眼神也清澈許多。「我覺得尋找自己的Inner Peace(內在平和)是最重要的。」(小瑩01-806)，小瑩再次和我說道。此刻，思考透徹的小瑩，或許已經踏出了改變的第一步了。

第二節 補教戰場的忠誠兵士

壹、探索職業性向

一、家庭的求學要求

小恆的家庭非常的傳統，保有當年「萬般皆下品，唯有讀書高」的理念，家族長輩皆全力栽培孩子讀書，即便家境不太好，也堅持讓小恆進去讀書。

「我爺爺是屏東那時候唯二考上台大的人，所以對他來說唸書就是翻身，所以他們會認為說，如果沒有念書一切都是毀滅的狀態。」(小恆01-886~888)

「在那個年代，或是在我們家狀況沒有很好的情況下，我要謝謝他們，因為沒有他們這樣很堅持的話，我覺得ADHD很難.....很難(有比較好的表現)，對。」(小恆01-886~890)

除了讀書，其他事情都不讓小恆去參與，不但沒有娛樂，連交朋友都有所限制。但家庭中也比較重男輕女，覺得男生要念醫科，女生只要隨便念文科就可以了，也因為家人的這些想法，讓小恆選擇了純文組科系就讀。

「他們會認為除了念書以外甚麼事都不應該做，不可以有娛樂，不要跟外面五四三的人混，不要交朋友，因為外面的朋友也沒甚麼幫助。他們的想法比較...老一輩或者是...因為他們倆個都是從偏鄉來，他們不覺得人際關係有甚麼重要」(小恆01-896~899)

「我家比較重男輕女啦，所以他們認為男生要念醫科，女生隨便念念文科就好了，可是那是一個錯誤啦，我那時候因為家人這樣，我就覺得選了文科也沒差，後來出了社會才知道，選文科真的是一個悲劇」(小恆01-881~883)

爺爺奶奶總是要求小恆考個公務員和老師，有一份穩定的工作養活自己就好，即便到穩定工作多年後，仍在不停的告訴小恆自己的想法。可是小恆天生就是個反骨的人，即便在很多人都投入公職的環境裡，仍堅持自己的想法，喜歡反抗別人的意見，以致於未來選擇工作時，完全背道而馳，不願踏入公職體系。

「我爺爺奶奶的想法就是，人生就是公務員跟老師，所以他們會覺得我這樣真的很奇怪，所以我記得念了十幾年都是要我當公務員跟老師，一直到現在它們還在念。」(小恆01-1036~1038)

「系上幾乎都要考公職，然後當老師。我們ADHD可能會比較反骨吧，所以別人越叫我要這樣...其實我有點受到大家影響，就大家越叫我要這樣，我就越反向。我從小就是這樣，我很難控制這點，所以大家越叫我要這樣做，我就...完全背道而馳」(小恆01-1051~1054)

二、初入職場，探索職涯

剛進研究所的小恆，在找工作的時候，選擇了投入家教行業「一開始是家教，因為剛進研究所，我覺得大家都會去找家教」(小恆01-444)。一開始與自己同行的同學們都因為另有生涯規劃或是不適合，慢慢退出家教界，只有小恆一直堅持下去。在教學的過程中，小恆看到了很多需要協助的孩子，能夠幫助這些孩子成長、學習，都成為小恆持續做教學的動力。也為小恆未來投入補教行業，種下了第一枚種子。

「當時我有同學也去找家教，但他們教了一兩個就不行了，因為他們覺得，既使他們有的人要去當老師，但他們不太能忍受一些問題點。」(小恆01-444~446)

「可能那也是一個訓練，就後來會走補教的原因，因為我也蠻喜歡教別人的這樣。」(小恆01-249~250)

隨著研究所畢業，小恆選擇投入學術研究領域，來到了O大擔任研究助理的工作。「畢業以後先去做助理，然後就在這裡待了三年。」(小恆01-396)拼命的小恆，在白天做助理，晚上則延續研究所時期的家教工作，長期高工時，讓小恆的身體不堪負荷。在校園的工作，讓從小反骨的小恆感到非常痛苦，受不了體制內的規範，直到國科會計畫結束，小恆成為「非自願性失業」者的一員。「我們是國科會計畫嘛，計畫完了就可以申請...因為那個是叫非自願性失業。」(小恆01-511~512)在離職前，小恆不斷的思考未來，畢竟小恆認為，家教是不可能長久做下去的正式工作，就連老師也不斷地勸小恆投入公職。

「其實那時候做到我覺得肝也快壞掉了，因為就白天做晚上也做這樣。」(小恆01-396~397)

「學校體系你知道...還是很有一個邏輯...一個規範的，我受不了啊。其實還有一個原因是我受不了那種規範，所以我就放棄了。」(小恆01-473~474)

「因為家教的話也不可能作一輩子，你想也知道，這個東西其實他並不是一個正式的工作，雖然我教到後期，我記得在我進藥商之前，做助理要離職的時候，那時候老師也有勸我，他說你趕快去考個公職吧。」(小恆01-463~465)

三、失業危機，轉換跑道

小恆在離開原本的工作後，還不知道之後要從事什麼行業，但是「有人提醒我：你現在可以領失業救濟金！」(小恆01-512)得知這個消息的小恆，抱著當拿則拿的態度，選擇去申請失業救濟金，但詳閱規定後，才知道領救濟金的要求是每個月都要積極的去尋找工作，否則就沒辦法領取救濟金。在廣投履歷的情況下，沒想到短短的一個月，就有人來找小恆面試。一開始害

怕是詐騙、保險業的小恆，嘗試撥通電話來了解這個「科技公司」，「公司是寫科技公司啦，我那個老公司。我就想說，科技公司為什麼要找我」(小恆01-518~519)沒想到面試的公司是一個台灣有名的藥廠，主要的業務內容是癌症用藥與安寧療養，小恆考慮到家中的老人，體貼地的選擇進入該行業，並了解醫院的生態，在這個行業裡，一做就是兩三年。這是一個高壓力，同時也有高獎金的行業，小恆為了這些獎勵，努力的在醫院裡面廝殺，同時也體驗到了不同以往的環境，讓自己的視野變得開闊。

「跑去申請，結果他就有規定說，每個月都要去找工作，不然就不會發給你」(小恆01-514~515)

「他有限制說，你要積極找工作。我心裡就想說，喔不領白不領，然後就去投履歷啊。投履歷的時候竟然，大概才一個月，竟然真的有人來公司找我面試」(小恆01-516~517)

「雖然我勾業務啦，我只是好奇而已。但我也想說我去看看，雖然我可能不會去啦，我就打電話，我也怕詐騙，我知道很多是保險業裝死的，他就說：我們是賣貼布，嗯!?貼布？」(小恆01-519~521)

「後來才知道是台灣很有名的藥廠，然後跟他們面試，我也很認真的去面試，結果就被錄取了。後來我想了想，我猶豫了很久，後來就還是去了，因為這個藥商他做的不是普通的藥，他做的是癌症用藥跟安寧療護。」(小恆01-523~526)

「我們人生到最後我想說總是會用到的，而且我家有老人，那時候就我爺爺奶奶然後還有外婆，我就想說，可以去，也順便了解一下醫院生態，結果一做就兩年左右或三年」(小恆01-526~528)

「裡面都是廝殺，真的是很商業化的活動。而且你知道他們是很高端的，你知道臺大醫院進一個藥，你知道我們的Bonus是一百萬以上的，所以大家為了那個錢，一定要很奮鬥。」(小恆01-530~532)

隨著工作壓力漸增，小恆的身體再度負荷不住，肝功能出現問題，又因

為天生的罕見疾病，一年內多次重病，讓小恆選擇離開藥商業務的工作，關注自己的免疫系統，避開醫院這個高感染源。小恆慎重地告訴我：「不要隨便去醫院，醫院的餐廳也不要隨便在裡面吃東西，因為真的是病菌都在那邊飛揚。」(小恆01-559~560)而後考量到興趣與現實問題，小恆最終選擇回頭踏入補習的行業，成為了台北車站周邊的一名補習班老師。同時也在新創文章平台投稿，而後成為專欄作家。

「後來我爆肝了，我一年內生了六次病，有一次還在急診室內倒下來，因為我本身有罕見疾病，當然也有可能是天生體弱，就很容易感染。」(小恆01-557~559)

「家教的話當時range很大，可是問題是他不能走正式的工作，或多或少當補教老師還可以接幾個案，可是實際上來說，大概很多老師還是選擇上台。」(小恆01-475~476)

貳、遇見挫折

談到自己的困難，小恆苦笑著說：「我去找工作的時候，其實很多公司是大概面試那一關就很容易被刷掉」(小恆01-405~406)。回憶起自己小時候，經常出現各種過動的行為，比如說上課的時候會「坐不住啊，亂動啊，走來走去啊，各種啊，還有焦慮。」(小恆01-923~924)雖然當年老師曾有提醒小恆的母親，是否可以帶小恆去就診，但在當年，因為隱性的困難去就診的孩子並不多，而且小恆的母親並不認為這些狀況給小恆帶來了困擾，因此小恆直至成人時期才因困難顯現、影響工作，因而就診。

「對了，我確診之後我媽才跟我講一件事，他說其實當年我的小學老師有暗示過他要帶我去看心理醫生，但是我媽...那個年代並沒有甚麼人在看心理醫生，所以他聽完就算了。還有我媽也是ADHD，所以他不覺得這有甚麼問題。」(小恆01-924~927)

一、注意力上的困難

小恆最一開始正視自己的困擾，契機在於學習英語。閱讀文字的時候，

容易一個不小心，把re看成er或是or，小恆舉例說明：「學語言上，因為他教的非常細緻，我就開始發現有些閱讀的障礙，比如說，re就變成er或or或甚麼這些，就很難辨識。」(小恆01-60~62)，或是在閱讀時，出現跳字的情形。記憶力的表現也造成了小恆相當程度的困擾，「學了很多年英文也學不起來，這是一個很大的困境，就很多東西是我沒辦法記憶的。」(小恆01-65~66)，若要背誦單字時，都要拆分成一個字母一個字母，像背誦電話號碼一般。然而教導小恆的英文家教老師對小恆的要求很嚴格，英文老師多次督促小恆趕快就醫，「他就說：因為如果沒有去就醫的話，他也沒辦法教下去。」(小恆01-64~65)

「我會一直跳字，閱讀的話會跳。」(小恆01-210)

「我Student是像背電話號碼：s-t-u-d-e-n-t，我不是拚的，我是背電話號碼那樣背的，我沒辦法辨識啊，所有的單字都是背電話號碼，今天你跟我講一個電話號碼我是在背，英文單字也是在背。」(小恆01-1156~1158)

除了自己在職進修的部分，小恆告訴自己在補習班上課的一個極大的困擾：「我上課的時候有時候也會漏字、漏寫東西，錯字是蠻多的，這可能有一點困境。」(小恆01-752~754)注意力的問題，再加上思維比較跳躍、快速，導致小恆經常忘記課程的細節。寫板書的時候，會漏寫字的最後筆劃，常常以為自己已經寫完這個字了，「比如說寫"犬"字或是"太"字少一點、"來"字少一捺。」(小恆01-755~757)小恆雖然能夠發現自己寫錯字，但總是太過於心急跳到下一步。頻繁地被學生糾正，嚴重影響上課的品質，讓小恆擔心自己是不是不適任這個工作。

「我的注意力不足主要展現在一些，講課課程上有一些疏漏。就是比如說我常會忘記一些細節性的東西。」(小恆01-751~752)

「因為注意力不足，常常字會漏寫，還會少。」(小恆01-752~753)

「我寫字會漏筆畫。比如說：來，來最後一個是這樣對不對，我寫到這裡就以為我寫完了，我就跳掉了，因為我們思維就跳很快，我漏了那個...是學生在下面講『老師，你怎麼會漏一畫！』」(小恆01-754~756)

二、衝動行為

在做藥廠業務的時候，小恆並沒有把自己的衝動行為聯想到 ADHD 上頭。那時的小恆，總是困擾著，不知道自己為什麼總是「一瞬間只看到我想要的東西，沒辦法顧慮到別人在做甚麼。(小恆01-186)，即便醫師正在會議中，小恆也會直接打斷會議的進行，告知醫師自己的意圖，或是直接衝向醫師，打斷他人的工作節奏。這樣的小恆，總是惹怒同行的工作者或是同事、主管，甚至是自己的客戶。小恆開始質疑自己，為什麼總是沒有辦法注意到這些工作上的細節或是時間點，總是後悔著告訴自己以後不要這樣，卻又不斷重演。

「在做藥廠業務的時候，很多時候就覺得，耶奇怪為什麼他們談那麼久，然後就跟醫生講：醫生我在外面等你。但他在跟人家開會（笑）你就知道裡面所有人就瞪我。」(小恆01-184~186)

「衝過去以後就擋在醫生前面說：『醫生我.....』然後醫生突然兇我，他說：我要上廁所！然後我那瞬間很愧疚，因為那醫生年紀非常大，而且我也知道他看診看到非常晚下午已經.....早上的診看到下午三四點，然後我想說，我為什麼沒有注意到這些小事呢？」(小恆01-179~182)

「清醒以後，突然注意到以後就會.....呃，我為什麼剛剛要做這個事情，為什麼.....？」(小恆01-186~187)

然而多年後，當小恆站上講台，成為補教業老師的時候，依然常常為自己的衝動行為困擾著，小恆和我說到上課的情況：「因為ADHD速度很快，所以會直接先講錯的那個，而且我們不會注意到，因為我們思維已經在下幾個我要講的東西了。有次學生說，老師你講錯了，我就在想『骰子』，

我剛剛講尸𠩺子還去又子？」(小恆01-760~762)顯而可見的，這些困難，在小恆就診前，完全沒有因為年紀增長而減少，反而在每一份工作之中，都深刻影響著小恆的工作表現。

三、邏輯與組織性

在學校的時候，小恆發散式的思考模式，讓寫論文變成一種折磨，雖然思考的面向很廣，但無法跟著主軸的方向。在工作時，小恆也總是沒有辦法替自己找出新的、更好的方式來改善流程，只能依照著別人的建議，一步一步地做，組織性不佳的結果，就是需要花更多時間去完成一件事情。

「因為我會自己發散式的想東西，包括寫論文的時候很慘烈，就是我會想到很多跟這個論文有關的，但是主軸就發散掉，變成刪改就花很多時間。」(小恆01-212~214)

「別人叫我要做什麼，我才會一個步驟一個步驟的做，但是要我多餘想更好的方式，我覺得很難，因為我不太理解，比如說那東西設計的流程是要幹嘛，為什麼要有這些東西，或怎麼樣？」(小恆01-201~203)

小恆認為自己在說話的時候沒有邏輯，雖然能知道什麼是有邏輯的表現、也能判斷別人說話是否有邏輯，可是一旦輪到自己開口，就會不自覺地有些跳針，更會隨意插入新的話題，讓整個談話有些混亂。而小恆之所以會發現自己說話的狀況，是在「我嘗試錄音的時候發現的。」(小恆01-699)小恆說話的重複性非常高，同樣的表現在Line對話中也雷同，容易重複輸入語句，或是用很多時間講一樣的事情。小恆說，在補教業裡，其實補教老師們很常重複句子，但自己「可以重複比他們多遍，就是會跳針，一直跳。」(小恆01-702~703)

「我講話很散漫沒有邏輯，就想到什麼就插入，然後句子會常常重複。」(小恆01-713~714)

「我跟人家打Line也會跳針，就是同樣的會一直重複Repeat。」(小恆01-700)

「我很想要有邏輯，我也聽得出來別人別人講話是有邏輯的，可是我自己弄的話，就沒有辦法強逼自己有一個邏輯。」(小恆01-211~212)

四、遲到與拖延、持續力不足

雖然小恆這次很準時，可是平常「我也是常遲到或各種拖延。」(小恆01-429)不管是私人行程，還是工作，小恆都會難以提起精神或是注意力，一個不小心就錯過不少時間，導致經常有遲到的狀況發生。小恆的英文老師並不認同小恆的情況，「可是英文老師他會認為說我們的遲到或者是細節性的問題是藉口，或者是自己要想辦法。」(小恆02-30~31)英文老師也告知小恆，這些問題在社會中，是不會有人原諒的，因此開始極力要求小恆做出改變。

「而且他也認為說如果在社會上的話，其實這個東西是沒有人會原諒的。所以會極力地要求我要達成一些東西這樣。」(小恆02-32~33)

「上課比較擔心的反而是遲到問題啦，因為這個是我們沒有辦法避免的宿命。」(小恆02-23~24)

「如果是自己私人的事情，還是很難提起精神或注意力，所以像我自己去補習的課，比如說英文課或瑜珈課，我很努力地想要準時，但是就沒有，一陣子一陣子，可能要被老師罵過才有辦法能夠堅持準時這樣子。」(小恆02-25~28)

小恆有選擇從事比較自由的工作-撰稿，但由於時間自由，且沒有特別要求薪水，屬於幫忙的性質，小恆的持續力問題便展現了出來。常常一個月寫不了多少文章，就只能用很低的產能，保持這個專欄作家的身分。但小恆也發現自己在某些時候，會特別有爆發力，卻沒有一個方法能讓自己長期保持下去。

「我的問題就在於我的持續力不足，我只能寫兩篇。可是其他作者好厲害喔，有人一個月可以交十篇。我的爆發力會一下一下這樣子。」(小恆01-689~691)

五、社交困難

小恆的社交表現，從求學時期就有明顯的困難，太過直爽的小恆經常招惹他人的不滿。但小恆並不是沒有處理、改善，她選擇「跟幾位同學提起這個問題，我說：『你們可以直接講對我的不滿啊!』」(小恆01-303~304)同學卻這樣子回應小恆：「第一個是講了妳也聽不懂;第二個是，妳不能要求別人用妳想要的方法對待妳，因為不是每個人都能接受那麼直爽的去講話或講事情，他要我自己想辦法。」(小恆01-304~306)這些經驗都讓小恆感到疑惑又受傷，忍不住跟學妹抱怨：「我覺得我在演一個正常的人而已，盡量演出來很像，但其實很難演。」(小恆01-104~105)在那個徬徨又沒有人協助的時間點，小恆感到非常的困擾，也從來沒人告訴她為什麼，就這樣渾渾噩噩地過了好幾個年頭。人際關係不好的小恆，在面對藥商客戶的時候，遇到了很多麻煩，也漸漸的感到自己不適合與他人社交。

「其實說真的我不知道為什麼我要講那個話，我也不懂別人為什麼希望我們講這個話。」(小恆01-116~117)

「我不太理解為甚麼他們喜歡聽到這樣的話，我到現在還是不太了解。」(小恆01-117~118)

「因為我們人際關係不是很好，但就是跟醫生們要做業務的話，會有極大的麻煩。」(小恆02-45~46)

即便在相對包容的教育界裡，社交的問題依然持續困擾著小恆。補教業老師有自己的一個Line群，裡面有好幾個不同領域的老師，小恆個人非常喜歡這個聊天的地方，可是每當小恆一開口：「常常我講話以後就變成句點王，就大家後來就不會回答了。」(小恆01-136~137)但小恆正是個固執的人，總是不放棄，常常巴著大家追問到底，即便其他人不開口，小恆仍會一直詢問。

這點更加深了大家對於小恆的誤解與厭惡，即便別人已經感到憤怒，小恆仍然沒有辦法自己覺察到問題點。甚至還可能會變本加厲，「講出不該講的話，或者很白目、不會看人臉色。」(小恆02-59~60)在這三十幾年的人生裡，小恆總是疑惑著，不管在生活、工作上，這些所謂的潛規則，讓小恆深受其害。

「固著性很強，我要做的事我一定會去做，有時候大家不理我的話，我在LINE群就會一直問其他補教老師。」(小恆01-170~171)

「自己不太會意識到這些事情啊，就是很執著一定要幹嘛這樣子，然後通常是別人已經怒了或怎麼樣。」(小恆01-173~175)

「其實不太了解這些東西到底要幹嘛，常常，或者做工作的時候也是一樣，這一切的東西到底要幹嘛，其實我真的不太了解，就是很全面性的不了解。」(小恆01-199~201)

參、診斷 ADHD 並治療

一、隱隱約約的病識感

小恆提到自己其實在高中的時候，就有開始諮商，並且養成傾訴的習慣，讓自己堅強、成長，也比較能夠覺察或是處理自身的困境。雖然隱隱約約地感覺自己的注意力不足、人際表現不佳，或是有某些無力感，但都沒有辦法推動小恆去就醫，也甚至認為，自己沒有嚴重到要吃藥吧？難道吃藥真的就能改善什麼嗎？

「我高中的時候就開始有看心理諮商師，而且養成一個經年累月的習慣是，一但有甚麼事情，我就會去諮商，所以我在個性上或者地方就變得比較能處理一些困境。」(小恆 01-75~77)

「本來我是沒甚麼差別，當然人際關係上一定有甚麼問題，然後工作上可能隔幾年換了或怎麼樣，或者有某些無力感而已，但是沒辦法 push 我去就醫，可能隱隱約約有時候看一些資訊發現自己好像是注意力不全，

可是並不會想到說要去就醫、到吃藥這種程度，就覺得自己可能有，但也不覺得吃藥可以改善什麼。」(小恆 01-54~57)

直到小恆進入職場後，某次自己請的英文家教老師再也受不了小恆的表現，逼迫小恆去就醫，否則就要停止授課，再加上那陣子小恆覺得自己壓力特別大、睡眠品質很差，考量到自己的問題點在於“可能有 ADHD”，那不如就去診斷看看吧!於是在 2016 年 1 月，小恆決定就診，正視自己的問題，「是去年一月開始就診，然後開始吃藥」(小恆 01-84)沒想到確診 ADHD 後，醫師也非常地好奇，有重度 ADHD 特質的小恆，又是如何取得學位、穩定就業甚至從事一項行業如此長的時間。醫師推斷，小恆的智商較高，比較能夠自我控制，但依然建議小恆服用藥物，於是小恆接受醫師的診斷，開始服用利他能。

「這老師他要求我就醫，不然就不能繼續上他的課了（笑），對，他很強勢，他就說：因為如果沒有去就醫的話，他也沒辦法教下去」(小恆 01-63~65)

「然後我想說，就只剩這個障礙的問題，那我就跑去就醫。」(小恆 01-)

「我會去就診還有一個原因，有一陣子很嚴重，可能我陣子壓力大睡眠也不太好。」(小恆 01-753~754)

「醫生說，你這是重度的，對，重度的 ADHD。然後醫生就覺得很奇怪，一個重度的 ADHD，他很好奇問我，你怎麼做到的？就是怎麼完成這些學歷，然後工作……至少我認為的正職，補教這個持續了那麼久，他也覺得很疑惑。」(小恆 01-68~71)

「它有做智力測試，測試完之後發現我比較高智能，然後他就說，可能是高智能，可以想辦法去自制」(小恆 01-72~73)

二、大幅度轉變的自己

沒想到在規律服用利他能之後，小恆發現自己以往的問題都迎刃而解。

最大的轉變是，自己開始能夠放下堅持，不再一直跳針、也不再失去組織性與邏輯。在藥效作用的時候，小恆覺得他人對自己的態度變得較好，不會像服藥前那樣的責罵、嫌棄、挑剔她。連以前容易對小恆發脾氣的弟弟，也漸漸地找不到理由發怒，兩人之間的關係漸入佳境，比較能用和平的方式溝通，小恆也會藉由這個線索來判斷自己的藥效是不是已經過了。但小恆笑著和我說：「有一個問題，就還是遲到的問題，我吃了藥不是很能解決啦！」(小恆01-581)藥物雖然不能導正所有的問題點，但已讓小恆受惠良多。

「吃了藥之後大家對我的態度變好了，我自己沒辦法察覺到自己哪裡有甚麼變化，但反過來說，我覺得吃了這藥，大家不會對我囉唆、不會罵我、不會幹嘛，所以當我發現每次有人開始罵我，或者各種挑剔的時候，好像藥效過了或該吃藥了，比較是這樣一個情況。」(小恆 01-91~94)

「我吃藥以後，我弟他就不再罵我了，因為他就突然無法罵了這樣。但是我們兩個就變得很尷尬，因為以前生活模式是他罵我，叫我去做甚麼，然後現在不會罵了，然後就，呃...糟糕要客客氣氣的，他突然很不習慣」(小恆01-959~961)

肆、適應工作與調整

一、職場中的策略

(一)工作的選擇

小恆在一開始進入職場的時候，就選擇適合自己特質的工作「發揮我自己的.....做我可以做的事情啊，而且並沒有不好，這樣就可以了。」(小恆 01-1041~1042)並且幫助自己安排較為多樣化的工作內容，比較不會對某份工作產生厭煩的感受「根據我的習性，各種不同的 Case 夾雜，如果真的要講，就比較接近 SOHO，就我一直在排各種 Case 流程，這樣我才不會因為很無聊而放棄。」(小恆 01-678~680)小恆選擇的工作，多半在時間上比較自

由，不需要長期坐在辦公室，讓小恆能夠自由安排舒適的工作時間。也願意嘗試不同領域的工作，幫自己探詢合適的領域。

談到工作薪資，小恆說起自己在藥商業務的時候，業務的獎金非常的高。「我們的 bonus 是一百萬以上的，所以大家為了那個錢，一定要很奮鬥。」(小恆 01-531~532)挑選獎金較高的工作，能夠讓自己有比較強的工作動機。小恆總結了一下自己曾經遇過的雇主，「如果願意聘用我，包括我以前家教或補教的老闆或家長或老闆或老師或者公司的老闆，大部分有一個特色，她們人都很好。」(小恆 01-406~408)這些雇主們，都比較能夠包容、理解小恆的特質，並且給予合適的工作機會，讓小恆能夠發揮長處。「比較能夠寬容吧，我有發現他們大部分都是寬容性比較強的人，他們可以理解這世界上有跟他們不一樣的人，但是也許做生意他們不一定會那麼好，因為這樣，可能它的目的性就沒有那麼強，或是比較重人際關係的人。」(小恆 01-414~416)

小恆遇到的補習班主任，比較不會要求小恆不擅長的小細節，這點讓小雨輕鬆許多。然而每個雇主要求的項目不同，「在這部分可能要多方的去求職的時候，要注意對方的要求到底是什麼。」(小恆 02-41~42)

「作者工作的話就寫文章，那個比較自由一點。」(小恆 01-579)

「以前在學校體系裏面，真的是很安穩，補教也比較單純，但是做藥商的話，我們被分配到 XX 醫院、YY 醫院、OO 這種大醫院，在裡面都是廝殺，真的是很商業化的活動。」(小恆 01-529~530)

「所以班主任會跟我們講說要怎麼樣去改進自己或什麼，阿能做的地方我們都做。之前就遇過班主任就直接說他要請別的老師這樣子，有的是班主任覺得這樣就可以了，他看到的進步、要求可能在別的地方，做講義的部分或是考題抓很準的部分，老師會不會講笑話，或是上課的小細節他不一定會管。」(小恆 02-39~41)

「可能要找尋的是，就是能接受我們工作樣貌的老闆。」(小恆 02-44)

(二)他人的協助

小恆在過往的就業經驗中，總是能夠將自己不擅長的部份外包出去，交由專業負責。甫進入補教業時，小恆就受配給了一個助理，助理主要協助小恆三大項目：「提醒」、「分擔」、「校正」。助理會檢視小恆的行事曆，並且適時地提醒小恆的工作進度「很多助理都比我積極多了，他們會一直 Call 我說，你稿還沒交，或者你的錄音檔或者怎麼樣呢這樣子。」(小恆 01-261~262)有時候當小恆的工作量過多時，也會將一部份工作交由助理處理，並免無法完成工作，或是對自己過分苛責。「那時候在補教其實我自己還有助理，所以我有讓助理幫我分擔掉一些工作。」(小恆 01-431~432)而在小恆必須交出文件的時候，也會另外聘請校對者，協助審閱細微的錯誤，在編輯部檢視之前，先做一次自己這一方的校正版本，以便雇主方能夠較快速的審閱資料。「如果我交稿給出版社或甚麼，我不能直接交，我一定要花錢找幫我校對的人，因為一定會校出很多細節性的問題，或者是寫作上的一些困境。」(小恆 01-434~435)有時同事也會主動詢問小恆，工作的進度為何，並進行善意的提醒。「其他的補教老師，他會提醒說：你到底文案交了沒啊？」(小恆 01-268)這些提示，對於小恆把握自己的工作進度，都有很良好的效果。

每當補習班講課、或是有演講場次時，小恆都會預先練習，同時尋找傾聽與支持者，並請聽者給予專業建議，如：「就是教學上怎麼講話，重點在哪裡，有沒有邏輯的地方，或者這樣講很無聊，或者這段看看要怎麼改善，或如何。」(小恆 01-493~494)在分享自己的專業知識時，小恆並不藏私，從不排斥同行補教老師來聽課或演講，傾囊相授，也會主動邀請同事一同來試聽。小恆說，補教行業本來就是競爭的工作，也都會有許多分享會、上台試教與研習，這一切都是很正常的。

「每次要上課前，上課要三小時，我一個禮拜要練三次，就先找人試教，我當時還上 104 找了一個...就變成我要找...我是家長我要找老師，但變成那個老師有點伴讀，他是一個大學生，還是我學弟，現在就變成反過來喔，我跟她講你要聽我講課程內容。」(小恆 01-479~482)

「如果有大型演講或甚麼的話，我會請其他老師們聽我講看看，有很多老師願意啊，因為補教業本來就是要競爭的那個，所以他們本來就會開很多分享會，然後上台研習試教...都有。」(小恆 01-502~504)

(三)掩飾困難

小恆非常清楚截長補短的道理，總是能夠用自己其他領域的能力來掩飾 ADHD 帶來的困難。當自己在補習業可能會出現教學上的困難時，小恆會在其他方面加強、說服補習班的主任。「裝做老師有時候個性比較天兵一點，但是抓題目很準，可能要用別的地方加強或說服補習班主任吧！」(小恆 02-19~21)因此小恆在面對自己的教學時，都能有一套屬於自己的風格，上課時會按照自己事先準備的講義來，並參考自己寫好的課程大綱，順著進度教也比較不容易出現問題。若是害怕自己上課舉例時忘記內容，小恆更會超額準備：「講課的話可以按照講義來講，有時候忘記可以多增加個案例好了。比如說我講蘇軾，同樣的他有很多事情可以講，可是我可能準備快十個，講的時候可能會跳過去，只講了兩個這樣子，可是看起來好像也還 OK。」(小恆 02-2~5)即便課程中可能出現了，也能不為人知地掩飾過去，讓自己上課起來像其他老師一般，並維持足夠的表面效度供職場主管檢閱。「因為你自己東西夠的時候，你可以想辦法用別的方式來 Handle 我們自己的.....Cover 掉一些缺點。」(小恆 01-1202~1203)

(四)工具的使用

為了讓講義真正成為協助自己的工具，小恆會「自己練習做筆記。」(小恆 01-245)當小恆在紀錄筆記的時候，都會盡量紀錄在講義上的相對應位置，以便教課中時能應用提示，幫助自己回憶起備課的內容。「先做筆記在講義上，我也盡量都做在講義上。」(小恆 02-14)並且搭配行事曆，以每一週或個別的日子為單位，條列、紀錄生活中的每一項事物，包括工作、在職進修、約會等。

「如果我有要做的事情，我會寫在下面，一條一條。我記得我有……假設我有重要的事情，本周，我通常(會寫)重要的事情、待做的事情。但有的事我會以天或什麼的。然後我這本很重要他不能丟，因為基本上所有東西都記在上面。」(小恆 01-592~595)

談到自己用藥的情形，小恆陳述自己每天依醫囑服用利他能，並且設定鬧鐘提醒自己「因為晚上的話太晚吃會睡不著啊」(小恆01-150)。但這個鬧鐘卻會在各種場合響起，偶然會招致一些奇異的眼光，但小恆考量到自己的身心狀況，依然選擇保持這樣的生活習慣。服用藥物後，小恆覺得大家比較不會對他囉嗦或是責罵，也比較不會固執、過分堅持某些事物，也能利用大家對待自己的態度，來判斷自己是否需要服用藥物。服用藥物對小恆來說，有很良好的治療效果。

「我設定鬧鐘(下午)五點一定吃藥」(小恆 01-161)

「就鬧鐘一定會響，即使在各種場合，它都是一定會響的，所以我有時候沒辦法，就被白眼了(笑)，可是不管它……不吃藥會更糟」(小恆 01-162~163)

「我覺得吃了這藥，大家不會對我囉唆、不會罵我、不會幹嘛，所以當我發現每次有人開始罵我，或者各種挑剔的時候，好像藥效過了或該吃藥了。」(小恆 01-92~93)

「吃藥以後就會變...不會同樣一件事會堅持要幹嘛，或者也不會一直講。」(小恆 01-702)

(五)工作模式的調整

面對需要高度專注與思考的教育工作，小恆需要比較充裕的時間工作，小恆認為：「只要把東西做得有模有樣，然後最後有成功，其實我想應該也是 OK 的。」(小恆 01-1122~1123)高度認同自身特質的小恆，覺得 ADHD 只是需要比較多的時間去處理一些事情，「只是我們花的時間比較長。」(小恆 01-1152~1153)雖然有些方法比較耗費時間，但這對小恆來說是有其必要性

的，只是身在其中，還是要盡量選擇有效率的方法，才能面對越來越沉重的工作壓力。

「我們可以拖長時間來做，反正最後成功誰管你過程。」(小恆 01-1121)

「我是靠這樣走到今天這樣，努力雖然是很浪費、沒有效率，但是它是一個有必要性的東西，我們可以再找一些方法更有效率，是一定的。」(小恆 01-1158~1160)

安排了充裕的工作時間，小恆就可以檢查自己工作的情形，每一份工作的文件都可以重複的修正，搭配先前提到的專業人士協助，在上交職場主管前潤飾、糾錯多次，「我就花很多時間修改，比如說企畫書。然後比如說要交稿件的話那更簡單，因為我現在在幫人家寫稿嘛，我可以修很多次啊，我可以修六七次七八次。」(小恆 01-221~223)或是花上更多的時間自主學習，以次數來彌補自己在學習上的不專注情形。「就是逼迫自己念很多次，然後書都看爛掉了，因為會跳行跳字我知道，但我知道可以用次數來彌補。」(小恆 01-227~228)熟悉這樣的模式之後，小恆會利用重複修正的時間，一同進行預先的多次練習。為了處理一些由 ADHD 特質誘發的困境，小恆習慣在事前先準備好，「如果我們要避免掉一個我們的困境的話，有可能事前就要做很多準備。」(小恆 01-537~538)也會為了不讓自己失信，失約於他人，提早到達現場，避免錯過時間。「如果上補習班的課，如果是晚上的課，我可能下午就過去了，就很早很早到這樣。」(小恆 02-24~25)透過多次的練習，讓自己熟悉整個工作的流程，並在對應的時間點提醒自己工作的規範和邏輯，從錯誤中學習，進而保證工作的基本水準。「事前演練的時候提醒自己要照規範跟邏輯，還有課程設計。」(小恆 01-774)雖然事前演練並沒有辦法實際上陣時保證不出問題，小恆也陳述自己並沒辦法替所有的工作做準備，時間可能只夠針對幾項重要的工作做練習，但至少對於小恆來說，是足以在職場中穩定就業的。

「如果有重要的事，要談判...比如跟出版社，我是事前會 run 過一遍，想他們可能會講甚麼，我要講甚麼，對，這樣會比較好啦，就變成所有事情都要事前練習。」(小恆 01-548~550)

「我就得事前先試講個三到四遍，然後才能在台上表現得非常好，然後把細節弄好。」(小恆 01-251~252)

「事前的話我會盡量多準備幾次，我就能固定住，至少能講滿我所準備的三個或四個。但這個就要靠事前練習，所以我上課前的備課可能會達到，比如說講 3 小時的課，我可能事前備課是六個多小時，在很熟的情況下吧。而且這六小時是實際真的找人來上課，試上。」(小恆 02-7~10)

「練習講，我國中的時候就開始這麼做，就是我盡量跟其他同學練講，然後發現至少會有一個大致的概念，可能那也是一個訓練。」(小恆 01-248~249)

「事前想過無數遍隔天要講什麼，都想好了，這是可以的。但也許對 ADHD 的人來說，這個做法真的好累，或者是我們始終沒辦法練習成這個樣子。所以可能我能做的也不過是前一天或什麼大致想一下，要講什麼。而且可能不是所有的客戶，只能針對一兩個人這樣。」(小恆 02-61~64)

和一般的補教老師不同，為了避免自己遺忘課程的答案，小恆喜歡具體寫出提示或是答案，雖然可能讓外人知道自己的授課內容，但小恆更傾向於讓自己的工作表現更好一些。「我跟一般通常的補教老師不一樣。大家都會很怕把自己的講義印給別人，都會挖空...但我不會，答案要印你們印，沒關係！你們要抄襲都無所謂了，但我自己不能空在那裏，我自己都填不上去。」(小恆 01-731~732)而在課程中可能因為衝動、注意力不集中而造成寫錯字的情形，則讓小恆選擇盡量用口說的方式授課，避開自己不擅長的項目，並且可以重複審閱自己書寫的文字是否正確。「我盡量變成用講的，我盡量避免在台上寫字。」(小恆 01-730)

雖然以前小恆的社交表現不佳，但小恆對朋友比較真誠不計較，也不在

意薪資的酬賞，「人家看沒錢就不幫，可是我覺得無所謂。我有時候對家長也是這樣，或補教的老師也是，所以大家比較樂於替我介紹工作。」(小恆 01-637~638)讓大家比較樂意替小恆介紹各式各樣的工作。小恆也會主動爭取工作的機會，「寫作出書或演講，盡量有機會去爭取。」(小恆01-1071)這一切都能讓雇主對於小恆的工作態度有較好的印象。「什麼大家不去找別人要來找我呢，啊就是配合度，或她覺得，你比較值得信賴這樣子。」(小恆 01-664~665)

同時小恆也會逐步建立自己的社交辭庫，設定每一個情境適合的話語並且背誦、熟悉，「我腦中有一個詞庫，就是在一個狀態下，我應該要講什麼話，但你知道那不是真的我情緒上覺得是那樣，而是有點像機器人一樣。我有一個SOP，在現在這個狀態，我就講這樣的話就對了。」(小恆01-113~116)雖然內心不是完全了解這樣的原因，有一點像生硬的機器，但小恆確實受惠於這樣的方法。

二、個人面的調整

(一)自主學習

即便離開學校許久，小恆仍注重自我的成長。不斷的學習、探索、接觸新事物，透過學不止息的歷程，從中摸索有益的經驗。「我覺得不斷學習也是一個經驗，因為我們自己不知道要怎麼摸索。」(小恆 01-12091210)小恆喜歡多角化的接觸學習，從學校開始聽大量、免費的課程，也積極參與外界的講座「我覺得這是一個學習的過程，可能一開始的時候不要花錢去聽免費的，學校各種演講，我那時候在 oo 大學的時候聽過，可能至少三四十場有，只要有的我就去，然後還有外界的各種講堂的我也去了，我覺得就是從這邊開始學。」(小恆 01-1198~1201)也會盡可能觸及多元的課程，不管是閱讀雜誌、相關書籍「可以去查書，我家裡擺了一堆，一整櫃的『教你如何與人聊天啊』可以很順遂的聊，或者如何理解別人在幹嘛，或者類似的，然後裡面就有一些話語可以用，或者場景，或者是想辦法從錯誤中學習。」(小恆 01-

125~128)，或是線上課程、實體講座，透過這些課程，小恆覺得自己比較能夠掌握未來的走向與趨勢，更能夠協助自己找尋方向。

「我大學最早期的時候是線上圖書館，跟 oo 大學各種演講，我都有去聽，只要有名的教授或甚麼，不管她講心理的、然後諮商的，我真的都有去聽，然後科技的，我甚麼都聽。然後發現從中學到非常多，包括人際互動啊！」(小恆 01-1173~1176)

「我們想事情比較沒有(想)那麼遙遠，可是如果藉由大量去旁聽很多課程，或學習很多不同科系的人的想法，會比較知道社會怎麼運作，或有時候很好，你可以看穿未來可能趨勢或走向。」(小恆 01-1215~1218)

「我相信很多 ADHD 孩子都不知道未來要怎麼辦或做甚麼，選哪個方向好，那為什麼不多去聽聽看去找找看呢？其實學校有好多的課，說不定會給你方向呢。或者多看一些雜誌或甚麼也有可能。」(小恆 01-1222~1224)

談到上課程，小恆積極的展示她購買的課程入場券，小恆覺得好的課程，是需要投入金錢的。「我們應該要花錢上一些課，現在台灣有一些人開了很多特別的課程，包括談判，我說真的，有一些課非常有用。」(小恆 01-1164~1165)票券上昂貴的費用似乎顯現了小恆在自主學習上的決心。「我有發現花越多錢去上的課，通常真的大部分都有兩把刷子，我在裡面學到非常、非常多。」(小恆 01-1170~1171)考量到不是每一個人都能夠負擔這些進修的費用，小恆建議從免費的課程開始學習，盡可能把握校園中的學習機會。「很多人大概家境或是什麼不一樣，也不一定能夠願意花這個錢，那我會建議去上一些免費課程。」(小恆 01-1172~1173)想起自己在職場中的技能，小恆感嘆地說，當我自己知道自己的技能值錢，我就不可能便宜出售自己的技能，所以自己也同樣願意花錢來學習別人的長處，做一個長期的投資。

「這世界上其實沒有那麼簡單，通常大家都知道自己的技能很值錢，包括我做家教的時候，我們像補習班或甚麼絕對不會便宜賣的，因為我知

道我有兩把刷子，我怎麼可能把我的技能便宜賣，所以我會花錢去上那些很貴的課。」(小恆 01-1177~1180)

(二)求助

小恆是一個直白的人，每當遇到生活中的問題，小恆都傾向於快速解決問題。每當對一件事情產生疑惑的時候，小恆選擇：「其實可以直爽的問一些熟人說，到底這件事怎麼樣？我大學的時候就是這樣，認識很多學長姊，其實我都會問大家，我到底哪裡有甚麼問題？或者我需要改正甚麼？」(小恆 01-289~291)透過這樣的方式，小恆比較能夠切入核心，直接改變問題行為。除了直接詢問周邊的人，自高中起，小恆培養了諮商的習慣，透過諮商，反省自我，並且提高對自己的覺察力。也能在諮商師的要求下，做出實質性的行動，改變自己的心境與行為，比起單純的吐露苦水，對於小恆來說更能夠解決問題。「諮商更好的地方在於，當然不能只有安撫自己啊，要想辦法去改變自己的生活。」(小恆 01-371~372)透過自我反省，小恆能夠知曉自己的長處與短處，並努力表現自己的長處。但碰上自己不擅長的部分，則選擇交由專業的人來協助，避免自己投入過多的時間，也能有比較好的結果。

「不知道要怎麼做的話，為什麼不找專業的呢？」(小恆 01-1211)

「我覺得諮商還是很有幫助的，因為諮商會讓我們去反省自己的東西。因為我們真的不了解別人要甚麼的情況下，我只能透過第三者來知道。」(小恆 01-286~287)

「意念一出來，就要練習馬上去覺察，可能要靠諮商的部分，我有長期在諮商，覺察度就比較高。」(小恆 02-78~79)

(三)社會支持

除了求助專業，小恆也有自己的支持團體。在大學時期，學校中多有互助團體，小恆雖然沒有個人的宗教信仰，卻也受邀請參與，並在其中獲得許多社會支持。題到自己的焦慮問題，小恆最常在焦慮的情況下，不停的說話，

此時的她，選擇與親近的友人談天，並請對方協助分析生活中的困境，給予小恆適當的建議，令小恆獲益良多。

「團契活動很多，我自己是沒有宗教信仰的，可是 o 大的同學們都有很特別的地方，就是大家會互相分享自己的生活苦處，跟喜歡討拍拍討抱抱。」(小恆 01-346~348)

「我會焦慮的關係，我會一直想要講很多東西，我覺得最困擾的是我不能理解大家到底在幹嘛，所以有時候分享了以後會有人替我分析。」(小恆 01-317~318)

小恆在交友這一塊，提到兩個重要的點，第一點是：「要選擇善於照顧自己的朋友。」「我的朋友們都是好人，他們有個特性，能接受我的都大部分比較母性化，比較聖母型的，他們很喜歡照顧別人的。」(小恆 01-318~319)不能夠接受自己的人，比較沒有辦法包容自己的狀況，可能會誤會小恆和其他人不一樣，沒有辦法成為朋友，但小恆也不強求，說：「不能接受的一開始就會避掉，因為他覺得我很躁動，一開始就會避開，不會成為朋友。」(小恆 01-338~339)在深度認識小恆後，還願意成為朋友的人們，更能夠用「同理」的態度來面對小恆。小恆第二個交友重點是選擇進入好的學習環境，並結識優秀的人才，透過互相砥礪，快速成長。小恆參與的付費課程，裡面不乏各領域的先進，都讓小恆心生結識的念頭，並化為行動。「上那些課的時候，發現我有一個更大的收穫，就是會去上這些課的人都不識泛泛之輩，他出得起這些錢。」(小恆 01-1189~1191)

「那對 Couple 他們就講說，喔！原來小恆妳是 ADHD，妳知道我們有另一個朋友跟你幾乎是一樣的！蝦？因為你們兩個都這樣，我們會認為世界上有這樣的人，所以這很正常啊。」(小恆 01-964~966)

如果長期處在負面的環境中，小恆覺得自己會被消耗，必須趕緊跳脫這

樣的環境，「像是家庭上也是有一些什麼困境的時候，有的人就搬出去，想辦法脫離那樣的環境，就可以開始處理自己的一些事，而不是把情緒放在一些很永無止盡的抱怨或者在那樣的環境你無法脫離，這是要意識到的。」(小恆 01-94~96)長期相處的對象更是重要，如果總是怨懟，無止盡的抱怨，那只會把雙方都拉進深淵。「挑伴侶可能也是這樣，因為要成長的話是兩個人要一起，有向上精神或者是幫助，或者是說可以互相砥礪的，而不是兩個人越來越差，互相怨懟什麼的。」(小恆 01-91~92)雖然不是要把別人都當作壞人來看，但因為自己本身的注意力與情緒就很容易受影響，ADHD 的自我控制能力較為不佳，很容易讓自己也陷入其中。有了這些思維，小恆會慎重的選擇朋友，結交比較正向的朋友群體。

「交友要注意。因為我有發現對我們來說很容易情緒受到影響，或一般人也是這樣。就是有些朋友他把我們精氣神吸走了，有人很愛抱怨、負面訊息很多，我們自己就很多了，必須承認，可是兩個負面加起來可能會非常不好。像我後來就會慎重地去選擇朋友，因為大家都是好人，可是對我們來說，情緒受到影響，憂鬱什麼的，就會很多事情沒辦法做。或長期大家抱怨很多事，這樣的情況下就很不好了。」(小恆 02-84~89)

談到自己的家庭，小恆不禁靦腆一笑。小恆身為長女，自認本應擔起相應的責任，但弟弟卻能夠包容姊姊的困境，主動扛起，並且照顧這個家庭，讓小恆更有自由選擇未來的空間。如果碰上不能解決的困難，小恆更會選擇性的放棄，以便讓自己有選擇其他事情的空間。

「我是長女，本來應該擔起很多責任，可是因為無法，所以我們家老二會變成家裡的主軸，就負責處理甚麼事情，擔負起長男的责任，然後就變成他來照顧我們這樣。」(小恆 01-955~958)

「要挑選一下，我到底要把精神花在哪裡，朋友、家庭的困境，解決不了的乾脆放掉。可能家庭不能改掉，那趕快把時間拿去做別的事，不能改的就 let it go 。」(小恆 02-104~106)

(四)自我教導

小恆喜歡自我對話，並且給予自己實質上的要求。經常處於高度焦慮狀態的她，曾經在與教授表明自己的情形，沒想到教授直接告訴小恆：「你現在拿你想跟我抱怨或焦慮的事情，拿你的筆電坐在這裡給我寫！她說我看你還焦不焦慮。他說你現在會焦慮就是你現在根本還沒做，那你就現在做。」(小恆 01-377~379)坐而言不如起而行，從此之後，小恆非但不受焦慮心情的打壓，更積極起身反抗，面對自己焦慮的情況，小恆選擇：「我現在的時間拿來焦慮，不如把我的講稿繼續練他個十遍就好了。」(小恆 01-380~381)不要再把時間花在焦慮之上，停止抱怨，撇開自己的負面情緒，直接面對這些事件，解決它吧！

「會讓你焦慮的事，通常是因為我們覺得沒有做到、或做不完、或甚麼，只要想辦法把那個焦慮的時間做事，雖然也許我們會拖很長或什麼，但至少可以完成他，或至少做到有一個樣子，就可以解決了，不要把時間花在焦慮上，真的。太不值得了。」(小恆 01-1112~1115)

「每次就會想說，不能再抱怨了，我要怎麼來處理這件事情，情緒是可以想辦法來撇開他的。」(小恆 01-373~374)

除了排除負面的情緒，小恆會注重自己生活中的平靜時刻，並讓自己保持耐心與平穩，才有辦法把心力放在工作之上。「生活一定要非常的正常，盡量撇掉一些日常生活、生活裡面困境的地方，先把那些東西撇掉才有辦法專注在工作上。」(小恆 02-71~72)小恆認為，平常可以透過瑜珈、冥想或是參與宗教性的活動，讓自己平靜一些，也透過平穩的心境，看穿內心的焦躁性，讓自己撇除不必要的負向行為。

「日常必須練習怎樣迅速的把情緒給拋開，之前有去做過於瑜珈活動，或者說是冥想之類的，甚至於宗教我覺得也是可以嘗試的部分，念經或什麼的，反正就是務必讓自己平靜下來，才可以比較能撇掉這部分的東西，就可以正常一點運作，或者是說比較意識到一些自己的焦躁性。」
(小恆 02-74~78)

(五)自我實現

小恆很大方，總是願意主動協助他人，不甚計較薪資。讓自己的配合度高一些，同時也能給予他人信賴感。小恆認為，只要多幫一點點忙，主動接手別人不願做的工作，其實大家都看在眼裡，也比較樂於幫自己介紹工作。如果自己已經有太多難以達成的目標了，不如就在能力可及的範圍裡，多多幫忙別人吧!「我們不容易得到的東西要很努力，所以我比較樂於幫忙吧!」
(小恆 01-632~633)

「有些事情真的，我們多幫一點點忙，或如果看狀況，別人不願意做的話我們主動去做，我發現其實大家都會看的。」(小恆 01-654~656)

「人家看沒錢就不幫，可是我覺得無所謂。我有時候對家長也是這樣，或補教的老師也是，所以大家比較樂於替我介紹工作。」(小恆 01-637~638)

「什麼大家不去找別人要來找我呢，啊就是配合度，或她覺得，你比較值得信賴這樣子。」(小恆 01-664~665)

小恆是一個善良的人，不願意看到跟自己有相同困境的他人，在同樣的痛苦歷程中成長。談到此處，小恆不禁哽咽：「我覺得自己獲得救贖。因為我當年其實很想被救，但沒有人告訴我，只能自己想辦法，而且自己想辦法還不是那麼有用。」(小恆 01-1028~1029)“雞婆”的小恆，不管是面對網友、學生、家長還是同事，都很是關切他們的身心特質，一旦發現可能是 ADHD 的狀況，都會主動提醒。有心懷感激的網友、也有憤怒疑惑的家長、茫然的

同儕，雖然有些莽撞，但仍可見其關愛的心。透過這樣的自我實現方式，小恆獲得了繼續前行的動力，也更能夠讓自己抵抗周遭的壓力。

「網友有好幾個被我 push 去就診的，因為網友有些就上來覺得人生怎樣，人際關係悲痛什麼。一看就知道是啊，然後就勸他說去做量表，結果後來真的好幾個去就診。但是我發現因為是網友沒有關係就還好，人家就謝謝。」(小恆 01-1018~1021)

(六)寬恕自己

小恆最觸動我的一點是，在這個高度壓力的社會裡，選擇了寬恕自己。認同自己的不完美、也了解自己與他人的差距。小恆覺得大家對其他人的期待似乎有一點太高，已經定義了何謂“標準化的成功”，若是不照著這條路走，是不是就算失敗？「我覺得大家好像期待太高了，一直覺得說，看商業週刊說，人生要成功要怎樣怎樣，要成功要幹嘛的，可是說真的，我們教了那麼多學生，我會發現，其實有些人沒有學歷、或在經商，也是正常在生活，並沒有哪個人比較不好，大家都只是再過活而已。」(小恆 01-1098~1102)學歷掛帥、金錢至上的社會，並沒有讓每個人都適得其所。而 ADHD 的特質正有可能在這樣的社會裡，飽受歧視。小恆選擇審視自己的表現，如果盡力，就能夠進行下一項事物，而不用等待別人的評斷、結論。「有時候我們呈現的成品也許外人並不滿意，但對我來說已經算盡力了啦。」(小恆 01-914~915)適度的寬恕自己，也許正能讓處於深淵邊緣的 ADHD 看見曙光的方向吧！

「我會自我要求，但我們能做的有時候會差距很大。在某一層面我會想辦法，雖然時間會拖很長或練習太多次，但就會一直努力的試試吧！」(小恆 01-906~908)

「也許這就是一個特質或甚麼，但剛好在重視學歷、台灣這樣的社會，不太適合，啊不太適合，要不我們就破壞他，要不就跳開，要不就幹別的事情，也是一個辦法。只是太多人選擇在這個，這裡面衝撞，那當然會很累這樣。」(小恆 01-1102~1105)

伍、穩定就業與新挑戰

一、專注補教十五年

小恆雖然是 ADHD，但同樣能在一個工作領域中長久的努力。細數下來，也已經在補教業(教育領域)工作了十五年之久。「一年一年這樣過去了，然後轉眼間就教了十五年。」(小恆01-457)當同學都一一離開這個領域，只有小恆越來越習慣自己的工作「其他同學都放棄了，可是只有我覺得，我很習慣耶。」(小恆01-454~455)。談到自己維持工作的訣竅，小恆說，其實教學並不是一直重複的工作，需要面對很多獨特的孩子「他們都一陣子，你知道是一年或多久，而且中間穿插不同的學生，我就覺得，也不會無聊啊就不同的人，就這樣repeat repeat。」(小恆01-455~457)小恆也同樣發現，自己在職場中尋找的雇主，都具有這樣的特色：「我有發現，如果願意聘用我，包括我以前家教或補教的老闆或家長或老闆或老師或者公司的老闆，大部分有一個特色，她們人都很好。」(小恆01-406~408)雇主們都比較能夠寬容、包容小恆的身心狀況、工作情形，這些人可以理解世界上人們各自不同的樣貌，讓小恆可以安心的在這個領域裡面，做自己擅長的事情，而不需要不停的面對自己的短處。

「比較能夠寬容吧，我有發現他們大部分都是寬容性比較強的人，他們可以理解這世界上有跟他們不一樣的人，但是也許做生意他們不一定會那麼好，因為這樣可能它的目的性就沒有那麼強或...比較重人際關係的人。」(小恆01-414~416)

二、獲得救贖的人生

不可否認的，小恆是一個成功的ADHD就業者，但善良的小恆，總是秉持著教育心，雞婆的想要幫助更多與自己有類似情況的孩子。「我自己有一個想法啦，良心或者甚麼，可是大家叫我不理，他們覺得我太涉入或太投射在別人身上了。」(小恆01-1009~1011)在工作時，仍然時刻地想著，自己若是能夠在就診後，有極大改善，一定要推薦給其他在苦痛中的ADHD，但小

恆卻又總是在這個社會中受到挫折。「我有問我在學校的學姐，我就說：我到底該不該跟家長講呢？我想要解決這些問題，吃了藥就大部分可以處理一些問題，結果學姊就跟我說：你是蠢蛋！他就罵我兩個小時，他說這些人從小到大，老師們或多或少有發現，就試探過，所以如果一直都沒有就診的話，可能老師已經講過了，家長聽不懂，或者不願意就醫。他說：你幹嘛要戳穿這些事呢？」(小恆01-994~998)這些拒絕、冷漠，讓小恆總是感到徬徨，不斷地詢問學姊、老師、家長，都沒有得到一個讓小恆滿意的答案，直到現在，也只能用社會很複雜來說服自己，少關注一些了。

「那我本來也是覺得我可以幫到別人很好啊，可是發現現在……對，社會有一點複雜，所以可能有時候也不是那麼對。」(小恆01-1011~1012)

然而長年的諮商與治療下，小恆對於ADHD的特質十分敏感，即便在網路上面對素未謀面的網友，也會極盡所能的關心這些具有相同特質的朋友，就有好幾個網友接受小恆的建議就診，並獲得更好的生活品質。我詢問小恆為什麼如此做，小恆告訴我：「我覺得自己獲得救贖（哽咽）。因為我當年其實很想被救，但沒有人告訴我，只能自己想辦法，而且自己想辦法還不是那麼有用。」(小恆01-1028~1029)在整個對談的最後，聽聞小恆的自我實現歷程，令我十分動容。在那一刻，我彷彿見到了一絲曙光。

「網友有好幾個被我push去就診的，因為網友有些就上來覺得人生怎樣，人際關係悲痛什麼，然後一看就知道是啊，然後就勸他說去做量表，結果後來真的好幾個去就診。」(小恆01-1018~1020)

小恆認為，自己的人生，雖然不是一手好牌，但也在努力之下，沒有輸得太多。「我做到了我可以做的事情，就是把爛牌打成可以打的牌，不要輸得太多或怎樣，不一定會贏，但是...反正人生就是這樣走啊。」(小恆01-1097~1098)在思考未來的同時，小恆覺得這個社會，對於每個人的期待似乎都太高了。看著琳琅滿目的電視節目、商業週刊洋洋灑灑的關於成功者的紀載，「我覺得大家好像期待太高了，一直覺得說，看商業週刊說，人生要成

功要怎樣怎樣，要成功要幹嘛的。」(小恆01-1098~1099)小恆感嘆著說：「可是說真的，我們教了那麼多學生，我會發現，其實有些人沒有學歷，他也是正常在生活啊，有些怎樣...再經商甚麼的，也是正常再生活，並沒有哪個人比較不好，大家都只是在過活而已。」(小恆01-1100~1102)小恆的知足、對自己的深刻認知，造就了如今的她。減少一些給予自己的壓力，凡事盡力就好，這個寬恕自己的瞬間，也是屬於 ADHD 就業歷程的一塊吧。

「有時候我們呈現的成品也許外人並不滿意，但對我來說已經算盡力了啦。」(小恆01-914~915)

三、迷惘的未來

談到自己的未來，小恆淺淺一笑，我也很難跳脫啦!「現在整體台灣就是現在這樣子，就很多人也不知道自己未來要幹嘛。」(小恆01-1080~1081)小恆覺得自己的人生或許就會常駐在補教業「我已經在補教了啦，大概一生也是補教相關。」(小恆01-1067~1068)可是小恆依然渴望轉型，做一點不一樣的工作。努力的嘗試寫作、出書或是演講，有機會就盡量爭取。「我是想說，是不是可以轉型? 比如說寫作出書或演講，盡量有機會去爭取。」(小恆01-1070~1072)在這個歷程中，小恆總是不斷的澄清或是詢問他人的意見，但還沒有找到真正觸動自己的回饋與答案，目前也只能夠自我要求、面對當下，把眼前的事情好好做，做到最好，人生有這麼多的事情無法臻至完美，「人生還有那麼多還沒到頂或還沒完美，所以我會自己要求。」(小恆01-)但小恆固執的個性卻在這裡有所體現：「雖然時間會拖很長或練習太多次，但就會一直努力的試試吧。」(小恆01-908)

「有時候我也是會覺得很迷惘，我覺得我沒有特別在做什麼，就只能看到眼前的，或只能就眼前的好好做而已，我最多也只能做到這樣。」(小恆01-1068~1069)

「既然這樣就把眼前的事弄好就好，因為我們的特色是，只看眼下再做」(小恆01-1081~1082)

「有時候就只能就眼前的事去做，你叫我想太後面的，就不可能，我覺得就想不到甚麼了。」(小恆01-1072~1073)

「我真的問了很多，我的習慣性是一直會問人，有點依賴啦，不停的求助或問或什麼的，然後問到後來發現，人家比我還迷惘耶，然後我就覺得，嗯，好像也不是ADHD的問題!」(小恆01-1078~1080)

第三節 醫事現場的仁心醫者

壹、探索職業性向

一、多元學習，嚴格教導

阿修家中共有五名成員，從小家庭關係就非常和睦。父母對於阿修的管教方式：「比較嚴厲，像我小時候作業一定要寫完，寫的不好我爸媽一定會叫我重寫，所以有時候會搞到很晚。」(阿修01-519~521)阿修並沒有對於父母的嚴厲感到不悅，反倒非常感念父母的用心：「但他們雖然對我比較嚴厲，但他們也是花很多心思在教我。」(阿修01-521)除了學校課業的要求，阿修的母親對於探索阿修的第二專長總是不遺餘力：「我媽還會逼我學鋼琴等等，我兩個姐姐都會。」(阿修01-506)談到自己曾經學過的才藝，阿修笑著說，我什麼都學啦，不管是：「音樂阿、鋼琴、笛子；一些運動阿，空手道、游泳阿.....我後來有學畫圖啦，所以學的也還不錯！」(阿修01-546~557)除了這些課程以外，阿修與家人更是時常一同爬山，「其實我小時候爸媽逼著我爬山。」(阿修01-553)不僅能培訓阿修的身體素質，更能促進家庭關係。在長年的鍛鍊下，阿修發現自己在運動的表現上總是能勝過同儕許多，爬山的技巧更是足以讓阿修帶著其他夥伴一同登山。「我現在帶同儕去爬山，我爬山的技巧都還比他們好，運動的能力也有比同學好！」(阿修01-553~554)

雖然童年就接觸了大量才藝課程，但這些都沒有真正讓阿修找到職涯方向，因此便順著一般人的道路，持續就學。阿修並不是從小成績就拔尖的學生，父親雖然對阿修的成績很期待，但阿修隱隱間覺得父親並沒有對其抱持

著太遙遠的理想，阿修的爸爸僅僅是對他說：「兒子阿你好好讀書阿，至少三年後考個國立大學」(阿修01-564~565)如同天下間的父母一般，但求無過，不求有功，只有一些最基本的的期待「他一直覺得有國立大學讀，不要做壞事就好！」(阿修01-565~566)

二、懵懂求學，豁然開朗

阿修考上的高中，水準屬於中間偏上，但阿修在校內被分配到後段班中「我是在學校比較後段班」(阿修01-644)在這個升學主義掛帥的台灣社會裡，阿修清楚的感受到學校的資源都大量挹注在比較菁英的班級內，然而普通班級的學習資源、教師品質都有所不同。「學校有一半的資源都投注在一個很菁英的班，就全部都為了要考上多好的學校。」(阿修01-645~646)談到自己在求學期間的重要他人，阿修和我說起了這位老師：「他教三民主義的，他說：『我現在書上教你的東西你出去根本用不到，你現在真正能用到的是生活技能。』」(阿修01-650~651)那時候的台灣很在意高中聯考、大學聯考的成績，每個學生都在為自己的成績拚死搏鬥。只有這位老師不一樣，他深深地讓阿修記憶猶新。那時候，老師問了阿修：「如果你老爸丟一百塊給你，又把你丟在路上，有沒有辦法能找到能溫飽的工作和能溫飽的地方？你有辦法有一個工作能力，你有生活技能才是最重要的！」(阿修01-649~653)在當時的時空背景下，說出這樣與社會脈絡不同言論的這位老師，深深的在阿修心中留下了一顆對於職業方向的種子，那就是以「務實」為主的工作技能。這一點對阿修後續的職業生涯有很大的影響。阿修覺得出去工作最重要的技能在於：

「真正出去工作還是你怎麼跟人互動才是最重要的，你有沒有辦法說服你的老闆、你有沒有辦法大家相處愉快、有沒有辦法賺到錢這才是最重要的！」(阿修01-660~663)

阿修不是一個平均高分的學生，在考大學的時候，正巧趕上聯考新制度

的實施：「那時候剛好是第一年有那種某些學系只有選一科，可能只看其中兩三科。」(阿修01-17~18)在那之前，聯考成績都要看總分，於是生物成績特別高分的阿修，決定選讀師大生物系。雖然憑著運氣與努力，考出了意料之外的好成績，「那時候剛好在改制，那以我的標準能考上師大生物我認為已經不錯，算撿到的。」(阿修01-567~569)但阿修的姊姊堅決地勸說阿修，千萬不要就讀這個科系。「不過那時候我姐是讀生命科學，一直勸我不要去讀。」(阿修01-20~21)姊姊認為念生物相關科系相當的辛苦且難熬，希望弟弟能夠選擇畢業後有穩定工作的科系。於是阿修便決定重考大學，在一年的時間內，把自己關在重考班內努力讀書，直到最後「重考考上醫學系。」(阿修01-21)

提到當初姊姊給予阿修的建議，阿修依然銘感於心。阿修說起現在在美國就業的姊姊：「我覺得那是一條很辛苦的路，又很苦悶，一輩子都把自己關在研究室，那個工作競爭非常大，隨時有可能今年有工作，明年就沒工作。」(阿修01-571~573)姊姊也告訴阿修，在他的工作領域當中，大多數員工都會因為高度工作壓力，而帶來情緒上的困擾，甚至很多因為得了憂鬱症而放棄了工作。

「他們說他們在美國生科實驗室一半以上都有情緒的問題，也有很多做到一半憂鬱症而沒有繼續做，我自己很感謝他那時候勸我不要讀。」(阿修01-573~565)

三、起心動念，選擇精神科

醫學系的培訓，是一個高度緊湊、專業且漫長的歷程。在第七年的實習結束後，阿修選擇投入高度耗費心神的精神科。談到自己選擇精神科的原因，阿修笑著對我說：「有一個有名的腎臟科醫師林杰樑，他是因為自己腎臟有問題所以選腎臟科。那我自己精神有問題所以選精神科，但願能治療好自己！」(阿修01-129~131)最終阿修花費了四年取得了精神科的專科，並額外花費一年的時間，另外取得了兒童心智科的次專科。在畢業後工作的6-7

年間，阿修皆致力於精神醫學與兒童青少年精神醫學領域，即便是現在在療養院的工作，也都是一種延續「我現在的工作算是一個延續啦，同樣是選精神科醫師的一個延續！」(阿修01-124~125)

「醫學系的第七年就是實習，第七年就進醫院實習。後來當兵，當兵完應徵醫院，那我應徵精神科，工作四年，精神科的訓練就是四年。那還有一年叫次專科，我先花四年拿精神科的專科，再拿一年拿兒童心智科的次專科。」(阿修01-759~761)

「拿到精神專科之後，會開始決定要不要在醫學中心當主治醫師，一邊工作，一邊有點像是再拿一個博士學位的感覺那樣子。你一邊領一點薪水，一邊拿一個衛福部認定的專科。」(阿修01-121~124)

另外一個選擇精神科專業的原因，阿修細心思考了一會兒：「我喜歡跟別人互動，喜歡討論情緒，然後有時候會冷靜想要區分自己的情緒狀況，所以才會選精神科。」(阿修01-132~134)面對自己的情緒起伏，阿修很想要看看怎麼控制自己的情緒，也希望能夠與別人談談情緒部分的問題，更希望可以學習如何說服別人。這些想法都再再的影響了阿修的決策。

「我會覺得可以跟別人學習怎麼說服別人，跟別人談談情緒部分的問題，所以我後來才會，某一部分也是我想要看看怎麼控制自己的情緒，所以在各個方面都有影響我選擇這個工作！」(阿修01-432~434)

在兒童心智科進修的時候，阿修經常會碰到帶著小孩前來求診的父母。看著這些孩子，阿修的心裡不禁有些觸動：「當家屬很緊張、焦慮說我這個小孩以後怎麼辦的時候，或者是我看到小孩會想到以前的自己，想到小時候被霸凌，有時候三不五時跑出一些問題、虎搞瞎搞，或者是國中就會鬧出一些小事。因為有時候一邊會想著怎麼改善這些問題，就會覺得看著他們就是看到以前的自己這樣」(阿修01-445~449)談到這些孩子的狀況，阿修說道：「我就多學一些自閉症、ADHD還有學習障礙，這個講實在，一般精神科醫生不學的話不會，那就花一年去學這個」(阿修01-763~764)但最後阿修還是選擇

回歸一般精神科，因為若是選擇兒童心智科，對阿修來說是一個很大的負擔，不僅承擔工作上的壓力，更要承擔心理上的許多責任。「但我後來沒有走，真的實在太累，而且很難！」(阿修01-764~765)

貳、遇見挫折

當我們聊起生命中的挫折，正侃侃而談時，沒想到阿修天外飛來一筆：「剛剛問什麼問題我怎麼突然忘了？」(阿修01-251)在我重新提出剛才的問題後，阿修笑著對我說：「哎呀！我經常都會這樣啦！」似乎注意到我觀察的視線，阿修主動開口：「雖然我說我沒有過動，但其實我還是有點靜不下來，你看我和你交談，我的手晃來晃去，身體擺來擺去。」(阿修01-233~234)再看我的椅子，現在剛好是固定式的椅子，不然「如果有滾輪我就會在那邊推來推去、滑來滑去、摸來摸去。」(阿修01-241~242)然後我今天一直想著晚上要接受訪談，早上還要工作、約朋友登山，我的腦海中一次有三四件事情要處理，每次都被搞得很亂。「歸納事情或整理東西的時候。都會比較散亂，像我今天早上上班，我就會想我等一下工作...我在做事情的時候，我會頭腦會同時有三、四件事情，像是我今天早上一邊在工作，一邊在約登山，一邊想要登山又一邊想到晚上要約這個訪談，反正就是好幾件事情同時在做，然後就會很亂。」(阿修01-38~42)我不禁笑著回應：「都是很標準的ADHD特質呢！」

一、處處傷痕的過動少年

當我望著說話時的阿修，阿修突然手一指：「我小時候其實還蠻皮的啦，你可以看我頭上很多疤。因為很皮，就會很容易受傷，也很常發生一些意外。」(阿修01-10~12)翻開自己的舊相片，阿修回憶起童年的時光，每當和家人一起出遊時，過動的阿修總是會跑來跑去、爬上爬下，「我從小就很愛爬高爬低，然後身上一堆傷，很容易受傷。」(阿修01-33~34)不僅給自己帶來危險，更是讓家人擔心不已。在年紀稍長一些，開始騎腳踏車之後，阿修更是常常因為恍神而導致壓到路面上的坑洞，給自己的身體帶來各式各樣

的傷口。

「小時候騎腳踏車會恍神，有時候坑洞沒注意看。」(阿修01-327~328)。

「後來我回想我大學騎腳踏車非常容易摔車，常常壓到東西就受傷，那講實在我後來開車有有一些小意外，不過也還好沒有發生什麼大狀況。」(阿修01-34~36)

「有時候會晃神，比較不容易注意到旁邊東西，所以後來發現有時候會發現一些意外。」(阿修01-60~62)

「後來看照片，我三歲的時候就爬那個花圃，大概兩三層樓高，就過年的時候大人帶我去亞哥花園玩，就那種遊樂園，我就爬上去，我爸還會想辦法把我抓下來這樣子。」(阿修01-31~33)

在學校的時候，阿修衝動的個性顯露無遺，再加上有被同學霸凌的不好經驗，情緒起伏較大的阿修，心中常常會在當下充滿恨意，容易出現報復心態。「我小時候被霸凌時情緒會變的起伏比較大，會變的心中充滿恨意，有時候跟別人起衝突的時候常常會有報復心態。」(阿修01-669~670)不管在國小、國中還是高中階段，都很容易因為一言不合而與同學大打出手，直到大學才比較改善一些。「國小、國中很容易跟別人一言不合打架，高中還是會，上大學之後才比較好。」(阿修01-66~67) 阿修從小就被教導要準時，但阿修經常在交作業時拖延，或是草率完成，因此媽媽只好介入，每天盯著阿修完成回家作業。不喜歡英文的阿修，也因為爸爸強硬要求加強英文能力，因此加劇了英語學習上的困難。在學習階段充滿挫折感與失敗經驗的阿修，變成了一個容易半途而廢，經常性放棄的孩子。

「我小時候比較容易放棄，做很多事情都半途而廢。」(阿修01-505)

「我小時候就被教導要準時，所以這個部分一直沒有這個問題。但是交作業拖延或者比較草率，以前是有稍微比較拖延或擺爛。」(阿修01-266~268)

「小時候作業我是被我媽盯著寫完的，所以沒辦法！但是的確是能不做

當然就不做，但是就被盯著寫完這樣。」(阿修01-272~273)

「我很討厭英文，但我爸又逼我一定要讀英文，所以我學的很爛，會有一點失望這樣！我現在英文也是放棄的狀態。」(阿修01-509~511)

二、學習困難的浮現

雖然與一般人相比，阿修的成績已經非常頂尖。但就算阿修的認知表現較佳，仍因為自己不認真讀書，差一點被二一。「這七年中，中間還是有差點被二一過，那時候不是很認真讀書。」(阿修01-744~745)談到自己的學習困難，阿修說：「我寫論文的時候或者是寫筆記，其實很多時候都是散亂的，有時候有聽演講作筆記或上課作筆記，基本上其實講實在上課對我來說，有時候聽演講，別人可能有聽到一些東西，我常常其實是在恍神，偶爾聽個幾句就忘記，在學習能力上是真的有差。」(阿修01-207~210)筆記的散亂也許源自於組織能力不佳，但阿修就連做報告時也會顯得結構鬆散，導致老師要求阿修回去重新完成報告，讓阿修自覺非常丟臉。

「筆記也是很散亂，或者是有時候要報告會很鬆散，甚至我有遇過報告，但老師叫我回去重讀，就是我自己也覺得很丟臉的情況。」(阿修01-211~212)

由此可見阿修在學習中的困擾，主要是組織能力不佳以及注意力維持上的困難。倘若碰上難度較高，需要耗費心力的事情也比較容易放棄。在寫課程報告的時候，「其實我之前寫兒童心智科的考試報告也是一直拖延，最後放棄了。」(阿修01-FB-0531)大學期間規定要寫論文也是「我寫論文真的是寫不太出來啦。」(阿修01-205)一開始阿修以為醫學院主要是要求推理與理解的能力，沒想到進來就讀後，不管是解剖學、生理學，還是肌肉與血管，大部分都是自己最不擅長的背誦項目。阿修不禁想起自己在國高中的時候，曾經因為默寫只考了一分而遭到了大家的笑話。就算自己可以理解課程的內容，也能夠有理有序地與他人討論文章的意涵，可是一旦要阿修把這些知識背起來，就覺得無比痛苦。唯一阿修感到慶幸的

是，在臨床應用上，依然能保有相當程度的優異表現。

「我喜歡推理東西，但是背的能力非常差，我國中、高中甚至有曾經默寫考過1分，我還被全班笑，老師也不可置信你怎麼有辦法考1分，就像唐詩和古文的考試，我每次都背不起來。」(阿修01-752~754)

「醫學院的功課進來才發現以為都是推理理解，進來才發現全部都在叫你背東西，那我背的能力又很差，所以後來有一個學期剛好全部都是背的，解剖學、生理學等都是背的科目，就是你要把每一條肌肉血管全部背起來，不過後來到臨床應用的部分我就過的還不錯，但那種要死背的科真的是過得很痛苦。」(阿修01-779~783)

「我可以推理出他的含意，而且還可以用這些文章來跟別人討論，但是我要把這一個一個字背起來就很痛苦。」(阿修01-791~792)

三、不善人際，考試處處失利

當阿修在擔任住院醫師第四年的時候，「我大概第四年要考精神科醫師的時候，我的考官發現我問同樣的問題會問第二次，他說你這樣子誰會爽，白話講就是說你病人願意跟你談，結果你好像沒專心在聽這樣子，你明明才剛問『你睡得怎麼樣？』，別人都講完了，結果你談了一陣子之後回頭又問一模一樣的問題，那表示你沒專心在聽。」(阿修01-81~85)受考官指正的阿修，隱隱約約發覺到自己身上的困難，但一開始並無所作為，直到連續失利，挫折感才真正地爆發。「考第三次的時候，那個時候還蠻挫折！」(阿修01-86~87)後來因為開始選專科與考試的緣故，需要開始面試。阿修在一開始似乎不是那麼的嚴謹，每當考官詢問阿修一些問題時，阿修偶爾會回答得太過直接，像是「有考官就問我『你有聽說我們醫院嗎？怎麼會想來面試？』，我就說『因為有聽說過這裡比較輕鬆、比較涼』，類似這些的，還蠻白目的！」(阿修01-141~143)不恰當的回應引發面試官的不滿，但最終還是被YY醫院給選上「我其實那個時候選精神科面試的時候沒有那麼順利，面試了四、五個醫院才選上。」(阿修01-134~135)

「面試的時候我有時候其實講得還蠻直接的，像是四、五年前我去xx醫院面試，他們問了一個每一個面試都會問的問題，他問我『你覺得你有什麼特質不適合這個工作？』，我回答得很實在，我說「我覺得因為我太愛玩了，所以我可能會週末請假去玩」，但是講的那麼實在當然是沒有面試上！」(阿修01-137~140)

四、進入職場，問題爆發

那年阿修28歲，拿完學位，獲得聘用，正值意氣風發之時。卻在工作時被同學指正，發現阿修常常沒有辦法專心聽別人講話，經常漏掉訊息。雖然一開始都是用開玩笑的語氣，但漸漸發現事態嚴重。「28歲第一年住院醫師的時候，我同事就發現我常常會聽別人講話會沒注意聽，就好像是十件事、十句話你會漏聽三、四句，一開始是有點半開玩笑的，可是後來就有發現。」(阿修01-79~81)與同事間對話的訊息遺漏只是個開端，當阿修與病人問診時，經常重複對病人提問，病人困惑之餘，也感到有些生氣：「有時候我可能看一個初診病人要半小時，可是裡面可能會常常反覆問到兩三個問題，可能剛剛明明有問過，病人沒有直接講，但其實旁邊的人就會發現『你剛剛不是才問？』，病人當然就會楞一下，或者是覺得你到底有沒有專心在聽？」(阿修01-174~178)雖然阿修真心地想要協助病人，但經常沒有辦法問到病人狀況的核心，甚至常常不知所云。

「雖然好像想要用心幫助病人，但好像十句話裡面好像只有討論兩個問題。」(阿修01-179~181)

說起醫院的狀況，阿修說道：「在醫院階級制很重的關係，所以你一定要聽資深的，這個很多工作都是這樣子的啦，有點像軍中，菜的就要聽資深的！」(阿修01-166~168)，言談中似乎流露出了對於制度的不滿，也流露出對於平等制度的嚮往。雖然YY醫院的名氣很大，但阿修提起自己在YY醫院工作時，經常會被逼著寫論文、拿教職等，加上高度的工作壓力，讓阿修經常性地出現「被動攻擊passive-aggressive」的狀態。常常表面上答應了別人

的請求，心裡卻不願意把這件事情做好，常常隨意交差。再加上阿修工作時，容易出現拖延的表現，被主管交派任務後，經常性地壓到最後時刻才開始做。但就算開始做事，也常常打開檔案發呆、做別的事情，非常地沒有效率。常常因為時間壓力，導致工作品質大幅度降低，「長官希望你拿出一個75分、80分或90分的東西，我勉強拿出一個64分的東西，勉強及格然後有一些漏洞還需要修改的東西。」(阿修01-192~194)在YY醫院工作的這段時間裡，經常無法滿足主管對於自己的期待，工作作品一修再修，再再打擊了阿修的自信。

「YY醫院工作壓力比較大、薪水也比較少，然後也比較會被逼著做不喜歡的事情，像是寫論文阿，拿教職阿，沒事就要做一些自己不喜歡的，像拿學位這樣子。」(阿修01-111~113)

「有些事情我願意做當然會很開心做，但是其實有些事情是我不願意做，可是我不敢拒絕別人，所以平常看起來是好好先生，但這個叫做『被動攻擊passive-aggressive』，但是這樣子有一個大問題就是說別人不知道你現在答應一件事情是真的願意去做，還是你答應了結果做的爛爛的交差了事？」(阿修01-160~165)

「有時候會比較容易拖延，有時候被交派某些任務就會拖，因為在以前就常常打開檔案，結果就只做一小段就不知道怎麼做，就不知道跑去哪，做的很沒效率。」(阿修01-185~187)

參、診斷ADHD並治療

一、就診的契機

真正確診 ADHD「是 31、32 的時候，大概是兩年多前。」(阿修 01-97~98)在考精神科專科考試第一次失敗後，阿修的情緒非常低落，挫折感十分巨大。「我們考精神科醫師有檢驗，大概都像研究博士論文要面試的感覺，然後就被電一番，然後說你過還是沒過的那種感覺，那我第一次沒過的時候，我其實是有點挫折，被老師講這裡不行、那裡不行等等，所以我才去諮商。」

(阿修 01-359~363)阿修的學長見到阿修的模樣，便告知阿修可能有 ADHD 的狀況，建議阿修詢問一下精神科的醫師前輩，「第一次考完我大概知道我有類似的問題，但沒有特別去就醫，不過那個時候我的情緒比較低落，我學長就勸我去找精神科的前輩。」(阿修 01-87~89)醫師評估後，建議阿修開始服用相關的藥物，「我學長也說你這個部分可以藥物治療，但你應該需要做心理治療去了解一下你的生活應對模式，所以就去找我們資深的醫師。」(阿修 01-361~363)

阿修在這之後，也真正開始踏上了瞭解自己的旅程。醫師提起阿修的狀況，「他是一直說我比較偏注意力不足啦，因為說實在的衝動或過動，小時候或許有，但現在真的比較沒有啦，就是到後期因為為了符合社會需求，才比較會控制。」(阿修 01-103~105)

二、藥物治療

由於自己就身處精神科，阿修告訴我：「基本上所有的 ADHD 的藥物我都吃過。」(阿修 01-330)考量到效果和副作用的表現，阿修選擇「效果和副作用最能達到平衡的是利他能和專司達。」(阿修 01-343~344)最近十一個月，由於更換職場的緣故，工作壓力比之前小非常多，所以阿修只有在重要開會或是精神狀況不好的時候服藥。若是需要從事一整天的運動或長途開車時，也會按時服藥，顯現阿修對於服用藥物的態度，並非只為提高工作表現，亦為提高自己的生活表現、安全性做考量。

「這十一個月我工作壓力比較小，所以我只有在重要開會，或者是精神狀況不好時才服用。如果是下班後，我反而是去運動，像是我要爬山一整天或者是去騎腳踏車、長途開車，要加強注意力才服用。」(阿修 01-316~319)

二、從心理治療學習行為改變

談到自己開始做諮商的契機，阿修覺得自己如果不是連續考試失利，並不會接受學長的建議尋求治療，更無法在後續的人生裡面對自己的特質。

「其實我覺得如果沒有這一年我考精神專科醫師考試考試三次才通過，我不會去找同行做心理治療，我也不會這麼面對自身的個性問題。」(阿修 01-FB0531)阿修的心理治療，首要任務是：「先讓我自己了解、清楚這個疾病，把我的生活規律化，他反而跟一般治療說我談很多，然後他幫我分析說我這個時候情緒是怎麼樣。」(阿修 01-367~370)先提高阿修的自我概念，讓阿修被賦權，協助分析自己的情緒與動機，並啟動改變的可能性。和一般人的諮商模式不同，阿修認為自己所接受的心理治療比較具目標性，會在「兩三個禮拜來看你的生活有沒有夠結構化，它其實是帶給我把我的生活結構化，教導我一些技巧，那有時候太過緊張的時候也要放鬆，就是學習一些像是放鬆的方法。」(阿修 01-370~373)透過使用這些放鬆的技巧，適時地釋放壓力，讓阿修能夠從容面對自己的特質。

肆、適應工作與調整

一、 職場中的策略

(一) 工具的使用

為改善自己記憶能力、組織能力、時間管理能力以及抒發心情的用途，阿修學會開始寫日誌，透過細分時間的日誌回頭檢視自己的一天，並持續為之。「寫的算是日誌，就是說幾點幾分我做了什麼事情，我會回頭檢視說我今天到底做了什麼事情，我這一天過的怎麼樣，然後開始做兩、三個禮拜。」(阿修 01-395~397)阿修考量到便利性以及自己的使用習慣，記錄日誌的工具選用 Google Keep，「我是用 Google Keep 啦，有人會用 evernote，我會把每天的行程都記下來，就是說今天要完成哪些事情、近期要完成哪些事情，然後都一直做 To-Do List。」(阿修 01-49~51)阿修每天都會檢視自己的 Google Keep 資料，並利用其在網路上安排自己的待辦事項「我每天都會用 Google Keep，每天都會打開，確定我每天要做哪些事情、禮拜一要做哪些事情、禮拜二要做哪些事情，然後有時候是做完了記上去。」(阿修 01-418~420)不若一般常見的待辦事項，阿修的待辦事項清單除了列出工作項目外，更會把時

結構化的方式幫助自己做總結、摘要，避免後續報告予專業團隊時產生混亂。

「有時候必須要做很多筆記，提醒我 Step 是什麼，像是如果在討論一個病人，他有哪些問題，等一下才能摘要出來，做一個總結，不然就會我聽了大家報告結果很混亂。」(阿修 01-255~258)

(二)工作模式的調整

面對職場中的時間壓力與工作品質要求，阿修「發現我延伸出來的應對模式是這樣，雖然也不是多好的模式，交一個勉強及格的東西給老闆。」(阿修 01-221~223)阿修經常性地拖延，直到最後一刻才開始動工。面對自己這樣的特質，阿修發現自己雖然在截止日期前才開始做，但做出來的品質仍屬尚可。但就算給予阿修充足的時間，阿修還是會打開電腦發呆，沒有效率。

「反正我前面會東摸西摸，那我乾脆最後兩三天生出來，雖然品質不怎麼樣，但總比我打開檔案弄一點，很沒效率來得好。」(阿修 01-220~221)因此阿修決定乾脆就把工作排在截止日期前的兩三天完成，雖然總會有一些失誤和漏洞，「我就變成乾脆摸到最後兩三天，然後交出一個，但其實裡面很多小漏洞或錯的東西，勉強及格然後有一些漏洞還需要修改的東西。」(阿修 01-190~192)但仍能夠滿足長官的要求。然而主管在發現阿修的工作模式與工作品質後，雖然不會明講，但會選擇將精細的工作交派給其他的雇員，把比較不需要過多細節的項目交予阿修。

「我比較沒有那麼會做事，我比較會跟別人互動，可是我做事的品質就是很差！那當然以長官來說，他們當然會把一些行政事物或者公文等需要條理的事物交給他。」(阿修 01-197~199)

由於阿修的工作性質，經常性地要閱讀大量文本考量到自己的記憶能力與組織能力，阿修會「我看一些文章我有時候會抓不到重點，所以我會自己把一篇文章重新解構。」(阿修 01-303~304)，也會分門別類使用大標題，把文章變成階梯式的表格與條列式項目。「這個是第一點、第二點、第三點，

然後幾個大標題把它列得清清楚楚，把它變成階梯式的，我必需要要把一本書或者是一個章節把它解構成很多標題、條列及表格。」(阿修 01-304~307)而為了能夠快速理解、查閱到自己想要看的資料，阿修會選擇用顏色來分類事項，把相關的項目用同樣的顏色標示起來「有時候讀書的時候至少要用三、四種顏色的筆來畫，表示這幾個是相關的，然後換個顏色這幾個是相關的，就要用好幾個顏色來標重點。」(阿修 01-307~311)阿修本身的背誦能力並不佳，但阿修「覺得現在人的記憶跟以前人的記憶不一樣，我們以前會強調誰誰誰超強，他可以背出哪一頁、第幾章講了什麼，現在根本不需要了。」(阿修 01-793~795)因此阿修會選擇把 Google 當作自己的輔助工具，「Google 就是我的另一個大腦。」(阿修 01-792~793)只需要一些簡單的關鍵字，就能利用 Google 搜尋資料庫中龐大的資源，即查即用，還能夠分享給其他工作同儕。

「現在資訊爆炸，你只要回去查，還可以查出一堆新的資料分享給大家。就是妳不需要死背，你只要有一些 keyword，有一個印象你可以查出來很多資料，我覺得現在反而我靠著這個過的還不錯。」(阿修 01-795~797)

(三)職場環境的調整

阿修是一個會考量到自己與工作適配性的工作者，面對壓力過大的職場，阿修總會想起高中老師所說。「如果這個環境不是我適合生存的環境，我就會換工作這樣。」(阿修 01-679~680)阿修覺得自己不適合在醫學中心執業，沒辦法滿足其中的教職、論文等要求，由於自己有「我說的所謂被動攻擊的特質。」(阿修 01-682~683)很容易出現擺爛、隨便交差的狀況。因此決定另外尋求工作壓力較小的醫院「找到一個比較不需要有這些要求的工作。」(阿修 01-681)

阿修除了選擇就業的環境，更會考量到自己的 ADHD 特質將職場中的工具做適當的改變，舉例來說，不管在診療室還是辦公室都會坐的椅子，通常都是附有滑輪的版本，考量到自己可能出現過動的脫序行為，阿修會選

擇自己改裝，換成硬底、固定式的椅子設計。「我現在看診或者是我在辦公室，一般都會發有滾輪、沙發狀的椅子，但我會自己主動換成硬的、固定式的，不然的話我會在那裡滑來滑去，我自己實在看不下去，那別人也受不了阿！」(阿修 01-237~240)

二、 個人面的調整

(一)社會支持

阿修的職場專業度高，大家能夠認同有身心的問題必須處理的概念。想起以前在 YY 醫院的時候，同儕都可以互相建議該怎麼做，也會互相訴苦、抱怨，給予情緒上的支持。「會跟同事訴苦，我們反而同事之間會互相訴苦，互相抱怨阿、支持阿！以前在 YY 醫院同事間的支持還不錯，挺好的，會建議該怎麼做！」(阿修 01-613~614)因為阿修的工作是住院醫師，需要很長的時間都待在醫院，與同儕相處的模式就像大學的同班同學，利害衝突沒有一般職場來得多，比較不屬於競爭的關係。「住院醫師的工作有點特別，有點像大學同班的學生，但畢竟已經在職場了，但互動的關係還是會互相幫忙，比較沒有那麼多利害衝突啦！」(阿修 01-699~701)

阿修如果平常有一些生活的瑣事、心情的不愉快，會選擇把心情寫到 Facebook 上，透過與留言互動，彼此得到安慰。「偶爾有一些小事，或者上臉書 po 一下抱怨一下而已啦，大家互相安慰一下！」(阿修 01-595~596)也會透過 Facebook 動態來徵求好友們的建議，如：出遊前拍攝行李箱的照片，來請教大家是否有什麼還需要準備。「整理東西的時候會全部列出來照相，有時候還會有朋友幫忙檢查。」(阿修 FB0531)朋友們看到阿修與 ADHD 相處自如的成功特質，都不禁建議阿修自己寫下自己的生命故事，也紛紛表示願意協助阿修完成這本書。

「有一次他們還說「你乾脆去寫一本書，就寫如何改善自己 ADHD，後面我們可以幫你寫序文，最後阿你還可以寫感謝我寫完這本書吃了幾顆利他能。」(阿修 01-717~719)

另外有一些比較負面、難以公開說明的負面情緒，阿修會選擇告訴家人，雖然家人不會有太多的舉動，但阿修覺得自己只是偶爾需要發洩一下。「以前在 YY 醫院的時候會有很多不爽，我有時候回家會碎碎念，但唸完就算了，直接發洩一下，那我爸媽也都聽聽就算了。」(阿修 01-579~581)而現在的女友也對阿修非常包容，阿修覺得「我現在女朋友他脾氣控制還不錯，我們在一起快一年了好像沒大吵架過，就她還算包容啦！」(阿修 01-604~606)在一起一年多，也都沒有因為彼此的契合爭吵，對於阿修的工作、興趣都非常支持。除了在職場中訴苦，阿修也會選擇透過運動抒發負面情緒。阿修參加了一些鐵人三項的運動社團，裡面有各式各樣的朋友，偶爾在裡面無負擔地聊天、或是約出來吃飯增進感情，也會一起參加比賽，養成運動方面的娛樂習慣。

「我現在有加一個運動社團，其實裡面也有一些，我是一個騎車、游泳、跑步的三鐵社團，有這一類社團，裡面各行各業都有，電子業為大宗，還有一些是其他行業，如計程車阿，一些是做小吃。主要裡面是在聊天，亂講一些五四三的話，每個人上班都在聊天，臉書上阿、Line 上阿，有時候約出來吃飯阿什麼的，講一些五四三的話。」(阿修 01-629~634)

(二)自我揭露

說起自我揭露的部分，阿修自豪地說：「很有成就感的就是說我很少讓病人發現我是ADHD。」(阿修01-444)但對內的時候，阿修則是不會刻意掩飾自己的ADHD特質「我同事都知道阿，甚至我新的工作每一年都要演講兩次在職教育，幫別人演講。我如果講ADHD，我比較常講兩個主題，一個是癌末的心理，就是末期病患的情緒狀態，還有另一個就是ADHD，這兩個剛好就是我的專長。他們都知道我有，我的同事都知道，他們還會問我說『那你上班是怎麼克服的？』」(阿修01-464~468)若對外的演講有相關的主題，阿修也會在演講中提到自己的ADHD特質，藉以鼓

勵大家，也能找到屬於自己的成就感。「如果是對外的演講，我覺得如果我去做對外的演講我可能會自己講，這算是一個互相鼓勵，自己也有成就感，也讓別人覺得竟然在聽一個ADHD教ADHD，其實很多寫ADHD的書自己也有阿，自己改善了自己寫。」(阿修01-477~480)除了在演講中，告訴別人自己成功的故事以外，每當看診時遇到有相似背景的小孩與家長，都會「有幾次我都會有一個衝動，會想說很想讓你知道其實你眼前的醫師也是一個ADHD，所以其實生命會自己找到出路啦！」(阿修01-449~451)藉以希望鼓勵家長，不要對孩子灰心，並非所有ADHD都必須承擔社會異樣的眼光，或是只能從事低社經地位的工作，也建立孩子在面對未來時的信心。

(三)自我教導

面對自己的ADHD特質，阿修選擇寬恕自己的困難。每個人都有自己必須解決的問題，阿修在這個歷程當中學會努力提高自我覺察的能力，了解自己現在處於什麼樣的狀態，工作的效率如何？是否該用藥？「我該吃藥還是會吃藥，我自己就要發現自己的狀況，今天早上如果我沒辦法把事情做完我就要先把清單列出來，就要隨時把我的清單做好，然後要發現自己工作沒效率的狀態。」(阿修 01-688~691)藉此了解了自已應解決的每一個關卡，了解如何過好自己的日子，完整的呈現生命多元的樣貌。「有或沒有（ADHD）不是最重要的，每個人都有每個人的問題，像我知道我自己的問題，我怎樣解決怎樣過日子是最重要的阿！」(阿修 01-497~499)也要忠實地與自己內心對話，透過冥想，了解自己在完成每一個生命事件後的情緒與感想，例如：想像自己在通過考試後的自豪、愉悅感，對於這些正面情緒的追求，可以幫助阿修更想達成某些目標。「所謂的冥想啦，冥想完然後把所有check list列出來，好像在大腦中模擬一遍，那時候還會想像說像你考完很愉快，很順利的通過考試之後，最後走出來你有什麼感想，連那些我都會模擬。」

(阿修 01-405~408)有了這些經驗與歷程，阿修不斷提醒自己，不要過度暴露自己負向特質，並藉以達到融入社會、穩定就業、保護自己的目的。

「後來還是慢慢有了解到在這個社會，要隱藏一下這些特質。」(阿修 01-148)

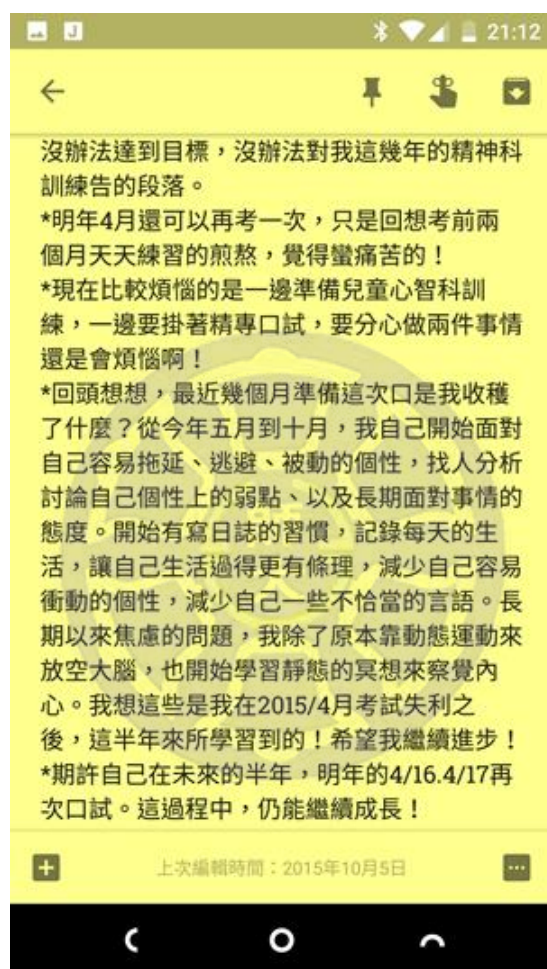


圖 4-4 阿修的自我教導紀錄

伍、穩定就業與新挑戰

一、離開高工作壓力環境

為了讓自己不再待在不適合自己的工作場域，「不管是改變我的模式或者是避開，反正我不擅長的就避開嘛，我擅長的我就發揮。」(阿修01-708~709)阿修選擇離開了YY醫院，「那後來要離開YY醫院大家也都還有幫我找工作，我們的長官也都不錯啦，雖然他們沒有缺人，但也都說如果你有

什麼興趣我也可以幫你介紹，所以後來輾轉經由一些原因就到現在這個工作。」(阿修01-149~153)現在的工作是在療養院擔任主治醫師，「主要就是照顧住院病人，都是以慢性病患為主。」(阿修01-114)說起現在的工作，阿修覺得在現在的職場中：「跟我的病人互動比較愉快，比較沒有壓力，同時療養院高層也不會要求我做我不喜歡的事情，要求我把病人照顧好就好，不會硬要我做一些無聊的行政，或者是明明沒興趣還要去讀研究所這樣。」(阿修01-114~117)在這份工作裡，阿修比較能夠抓到自己的工作節奏，不需要像以前一樣，為了工作失去自己的時間。現在的阿修，下班後可以和朋友聚餐，還可以一同運動，抓回自己的人生。

「在工作部分我還蠻滿意現在的，所以我不太想要換工作，蠻適合我現在的節奏，就比較不想要下班還要加班，搞一些五四三，很煩！」(阿修01-726~727)

二、 回首

回想起自己的就業歷程，這一些負向的經驗反而是促動成長的養料，小孟認為：「其實這一兩年的經歷反而讓我成長，人在不順利中反而更可以成長，當然這個『不順利』要適度，太強烈就成為內心傷害，不夠強又不能成為改變的契機。」(阿修01-FB0531)經歷了這些事件，阿修覺得自己成長更多，很多經歷是塞翁失馬，焉知非福。不要急著否定自己，要努力嘗試改變。診斷之後，阿修才能對自己有更清楚的認識，了解自己在社會中生存的困難。而進一步改變、發覺策略或是避開劣勢環境，幫自己找到能夠發揮的工作場所才是最重要的。「我覺得我可以發現我的問題，我才可以清楚的面對我有這個特質，那我也可以比較清楚有人很清楚的說你這個情況在社會上生存比較辛苦，所以我要改正這些情況！」(阿修01-706~708)同時也因為ADHD，阿修有了其他的優勢能力，「ADHD好處是蠻天馬行空的，但是天馬行空要有內容，我朋友說我思考蠻靈活的。」(阿修01-709~710)雖然這個社會沒辦法完全包容ADHD的特質，甚至讓ADHD在這個社會難以生存。在

診斷之前，就算阿修知道這個社會早已有了「醫師應該怎麼做」、「成功的人該怎麼樣」的各種模板，卻依然是隨性以對。而在治療後，阿修覺得自己更有辦法回到這個社會期望的樣子「診斷之後我反而更可以回到這個社會期望我的樣子。」(阿修01-711)在診斷後，也更加有力量去面對生活中的其他困難，為了生活、工作、未來著想，也都願意配合這個社會、他人來修正自己的弱勢項目。阿修笑著說，姊姊原本只求阿修不要為非作歹，三不五時上法院，「我大姊就說：『還好你現在至少也沒有為非作歹』，後來也還好啦，活到現在！」(阿修01-529~532)但我想，目前的阿修，應該讓姊姊非常滿意吧！

「以前有時候會比較隨性，就我明明知道這個社會希望一個醫師該有什麼樣子，但有時候是比較不在乎，後來清楚我可能某些特質造成我這樣子，那回過頭來我願意去為了我生活著想，為了我未來，不管我還能活幾年20年、30年或者5年，我會願意比較配合，去修正自己沒那麼擅長的部分。」(阿修01-711~715)

第五章 結果分析與討論

本章節採用「類別—內容」的分別探討 ADHD 成人的就業歷程與就業策略，將已經被界定的各項類別的內容摘取出來，將其做合適的歸類與整理。並綜合三位受訪者的生命故事來進行分析、討論，並比較相關文獻來呼應研究結果，並回應本研究之研究問題。本章節共分為五節，第一節為「ADHD 成人的就業歷程」；第二節為「ADHD 成人的就業策略」；第三節為「研究建議」；第四節為「研究限制與未來研究建議」；第五節為「研究者自省」。

第一節 ADHD 成人的就業歷程與影響因素

本研究旨在探討 ADHD 成人在職場中之就業歷程與相應的工作策略，並將就業影響因素提取，另行文之。研究者以立意取樣方式篩選受試者，透過網路邀請小瑩、小恆與阿修等在職場中有多年就業經驗之 ADHD 成人受訪者參與本研究。小瑩為一 35 歲碩畢女性，自 32 歲起確診 ADD，伴隨憂鬱症。主要表現在注意力不足，組織能力、記憶能力、時間管理能力也較差。曾接受心理諮商、行為治療與藥物治療。曾任廣告公司業務、企劃、客服、主管，目前因生涯規劃因素，處於待業中的狀態。小恆為一 37 歲碩畢女性，自 36 歲起確診 ADHD。主要表現在注意力不足、社交技巧、衝動行為、記憶能力、時間管理能力不佳。目前持續接受心理諮商、行為治療與藥物治療。曾任家庭教師、大學研究助理、藥商業務，現為補習班講師與兼任兒童故事作家，偶有受邀演講。阿修則為一 33 歲學士畢男性，自 31 歲起確診 ADHD。主要在注意力不足、過動、記憶能力上表現不佳。目前持續接受藥物治療。曾任精神科、內科、兒童心智科醫師，現為療養院所主治醫師，偶受邀演講。

研究者以半結構式的訪綱作當事人的深入訪談，並輔以電子通訊軟體蒐集相關資料，並觀察當事人所使用的工具來佐證受訪者所言。研究方向係採

用敘事角度作生命故事的呈現，首先以「整體－內容」方式呈現三名受訪者的就業歷程，了解自家庭、校園直至職場的職業選擇因素、就業困難與改變歷程。再以「類別－內容」方式將提取三名受訪者在就業歷程中所運用的工作策略，並將其分門別類，作跨個案間的陳述。綜合三位受訪者的生命故事與重要事件，此節將 ADHD 成人的就業歷程分為四個階段，包括「探索職業性向」、「遇見挫折」、「診斷 ADHD 並治療」、「穩定就業與新挑戰」，「適應工作與調整」階段則提取至本章第二節「ADHD 成人的就業策略」中分析。而 ADHD 成人之就業影響因素則安排至本節第五段間陳述，本研究之主要發現如下：

一、探索職業性向

三位受訪者對於職業的認識，開端大有不同，但仍脫離不了家庭的教養觀念。小瑩在幼時即參加各式各樣的技藝補習班，但未在其中尋找到自己職業的方向，然而卻在校園內的作文課找到成就感、也在電視廣告中找到自己對於廣告行業的期待。大學畢業後前往美國就讀語言學校，重拾對於學習的熱情，並在多個廣告公司的不同業務間(業務、客服、企劃)轉換，最終確立了自己對於廣告一業的熱忱，家人雖然期望小瑩能夠成為一名公務員，生性反骨的小瑩卻選擇自己喜愛的工作，而不單純滿足父母的要求。呼應了家庭教養對於職業性向的養成，有著 ADHD 特質的小恆，同樣拒絕選擇家人期待的公務員，但也部分滿足了家人的期待，完成大學的學業。在就讀研究所期間，小恆選擇家教的工作，誤打誤撞地埋下進入補教一業的基石。過程中，小恆也曾嘗試研究助理，但因不習慣學校制式的環境而選擇離去；從事藥商業務時，也因呼應內心想法，而選擇回到補教業。阿修則是在精神科與兒童心智科的專業培訓中，逐漸發覺自己對於專任科目的興趣，起初選擇精神科，而後因為進修的緣故另外選擇了兒童心智科的次專科，但因工作壓力的緣故，最終選擇精神科。

小瑩和小恆皆由早期經驗引發對於職業的想像，並藉由嘗試不同的工作

類型，從中探索自己的職業性向，並在其中發展出專業工作技能。阿修則是直接進入職場實習、工作，藉以選擇自己的專業科目。由上述文字可見，ADHD 成人在探索職業性向階段與一般人無異，藉由嘗試不同的工作內容、環境、領域來探索自己的職業性向與工作能力，培養對職場的初步認識。如同 INCOME 架構的想像與蒐集探索期，ADHD 成人在學習階段中打工、在職場中發展專長，並從中學習社交技巧與職場規範。如同 Beveridge 等人 (2002) 提出的 INCOME 架構，三位受訪者在 20 多歲時即出現了多種狀態，在 Imagining 想像、iNforming 蒐集探索、Choosing 選擇、Obtaining 求職等狀態間轉換，而非滿足某階段後才能進行至下一個階段。另外，由兩位受訪者早期的工作經驗可注意到，如同 Barkley et al. (2006) 所述，ADHD 成人更換職業的頻率比一般人來得更高，且大多從事兼職工作，而非正職工作。Barkley, Murphy 等學者曾提出 ADHD 成人的職業社會地位與收入通常較一般人來得低，但三位受訪者皆沒有出現這類型的表現，反倒小瑩和阿修的職業社會地位較一般人來得高(廣告部門主管、醫師)、小恆透過補習班、演講、出書的收入也不見得比一般人來得低。除了此三名受訪者的學習表現較佳、資質較好，小恆更是提及自己在智力測驗中的高水準表現。而及早就醫、按時服用藥物、心理諮商、行為介入治療以及社會支持介入都有可能讓 ADHD 的成人取得較好的工作表現。

表 5-1

ADHD 成人在探索職業性向階段的重要事件表

受訪者	探索職業性向
小瑩	1. 技藝班補習 2. 迷戀電視廣告 3. 在作文課中發現天賦 4. 去美國就讀語言學校 5. 公司間的轉換 6. 拒絕家人對工作的期待-不想考公職 7. 去英國念行銷學
小恆	1. 家庭中對教育的期待 2. 拒絕家人對工作的期待-不想考公職 3. 研究所時從事家庭教師工作 4. 擔任研究助理 5. 計畫案結束-非自願性失業 6. 誤打誤撞進藥商 7. 身體病弱，發出警訊 8. 離開業務，正式踏入補教業 9. 兼任新創兒童故事平台作家
阿修	1. 學習各式各樣的才藝 2. 家庭中對教育的期待 3. 高中教師講述需有工作技能才能生存 4. 姊姊以務實為主的科系選擇，建議重考醫學系 5. 精神科的實習與考試 6. 兒童心智科的實習與考試 7. 選擇離開醫學中心，進入療養院就職

二、遇見挫折

三位受訪者起初面對 ADHD 的狀況，並無太多困擾。但都隨著工作壓力漸增、負擔的責任變多與職場上的失敗經驗，而出現了程度不一的工作困難。小瑩職場的管理方式，因應公司間的轉換而有所改變，從以往支持度較高的學徒制改為要求小瑩獨立處理業務，高度的工作壓力讓小瑩的憂鬱症初現，並出現打瞌睡、放空、注意力不足等問題，最後更造成職場中連續出現的重大錯誤。這一切都讓小瑩的主管對小瑩抱持著越來越不信任的態度，小瑩也因為多次挫折，導致自我效能低落，出現諸多負向思考。小恆起初覺得可以掌控自己的困擾，但在學習上的困難，引發教師的不滿。加上遲到、拖延、衝動、工作中經常出現的失誤與社交的困難，都再再提醒小恆必須面對自己。阿修則是在高度專業的醫學領域中，受到病人、考官的質疑，且多次考試失利以及自我覺察的問題行為，讓阿修陷入焦慮、憂鬱的負向情緒中。面對高度壓力的環境，阿修開始出現被動攻擊型人格的特質，常常答應他人事情，卻無法好好完成，或是逃避、刻意忽略一些重要事件。生活中也常常因為 ADHD 的特質導致自己受傷，經常出現車禍或是造成他人的困擾。

在注意力上的困難，ADHD 成人比較能夠自我覺察，發現自己和一般人不同的地方，甚至發展出初級的工作策略如：重複閱讀、重複檢查等。但面對社交的困難時，ADHD 成人常常不知所措，甚至需要他人的提醒才能覺察與他人的相處困難，抑或是根本無法了解社交的線索。相較於一般人，ADHD 成人的挫折耐受度較低，比較容易伴隨憂鬱、躁鬱的情形，對工作現況帶來進一步的重擊，引發惡性循環。ADHD 成人在職場中，經常性地出現遲到、拖延的狀況，相較於一般人有較顯著的困難浮現情形。即便有使用部分工作策略，仍難完全避免問題行為的產生。Super(1994)指出，在工作時浮現障礙，會破壞人的職業生涯，以 INCOME 架構來看，經歷了挫折浮現後的 ADHD 成人，在維持階段會有相當程度的困難，可能會因離職而快速進入出場階段，並退回想像與蒐集探索期，重新尋找適合自己的工作場域

與內容。此狀態下的 ADHD 成人應重新探索對於社會的信念與工作需求，並重新理解現有的工作能力。

在本研究的受試者符合 Landine &McLuckie(2012)所述，ADHD 在成年後，隨著時間、責任、壓力的增加，其可能在高等教育中、職業選擇與維持、生活技能、社交人際、行為與性格上出現困難。也可見 ADHD 成人個案在職場中最易突顯的困難是執行功能（Executive Function）上的表現（Barkley & Murphy， 2010; Wolf， 2001）。也部分符合 INCOME 架構中，中途致障者(Midcareer-Onset Disabilities)的就業歷程，中途致障的工作者，可能會有許多因素導致出場狀態浮現，像是隨之而來的工作限制與環境不友善因素、因應障礙而生的工作標準變動、自我滿意程度降低等(Beveridge et al., 2002)。並可注意到 ADHD 成人在工作的「維持」狀態所需要的心力比一般成人來得高，也比一般人遇到更多的挫折，雖然其能夠抑制不恰當的反應，但需要比同年齡的正常人更加努力，才能追上一般人的表現水準（Rapport, Van Voorhis, Tzelepis, & Friedman, 2001），導致工作的「出場」狀態容易浮現。

表 5-2

ADHD 成人在遇見挫折階段的重要事件表

受訪者	遇見挫折
小瑩	1. 職場管理方式的變動-壓力暴漲 2. 憂鬱症初現 3. 打瞌睡與放空 4. 職場中出現的重大錯誤 5. 主管的不信任 6. 自我效能低落，負向思考湧現
小恆	1. 在職進修的英文學習困難 2. 工作時經常衝動，打斷他人 3. 教學時常出錯 4. 無法自己改善工作流程 5. 說話重複且跳針 6. 經常性遲到與拖延 7. 社交困難
阿修	1. 經常性受傷 2. 校內考試記憶力表現不佳 3. 進入重考班 4. 多次醫學考試失利 5. 焦慮，低落的情緒 6. 無法專注，會遺忘與病人會談的結果 7. 說話重複且跳針 8. 工作成效、作品品質不佳 9. 誘發被動攻擊型人格

三、診斷 ADHD 並治療

ADHD 是延續一整個生命歷程的疾患，可能會出現在任何年齡層當中(楊碧桃，2004; Samuelsson, Lundberg, & Herkner, 2004)，即便是成人，依然會有許多 ADHD 的困擾出現。小瑩一開始選擇隱瞞自己的工作困難，直到後期壓力過大，才選擇向好友自我揭露，並受他人建議前往台大青少年/成人注意力門診就診，隨之確診 ADD，開始服用利他能。並在醫師轉介下，開始透過諮商來做行為治療。小恆一開始並沒有因 ADHD 的問題行為導致工作上的不便，可能是因為小恆的資質較好，而且小恆自小便有勤能補拙的概念，以致困難較晚浮現。直到職場中經常犯錯、無法與他人做良好的溝通與社交，並遭受到家教老師的質疑，方才選擇就醫。確診 ADHD 後，小恆開始服用利他能，並延續自己自高中起的諮商習慣，維持行為治療。阿修多次考試失利，產生高度的焦慮感以及負向思考。且因問診中出現的問題行為，導致病人的不信任感。幸運的阿修一開始因為多次醫師考試失利，帶來長期的焦慮以及負向情緒，便接受同儕的建議開始諮商。而後隨著工作壓力漸增、病人的質疑，而讓 ADHD 的工作困難再次浮現。但因剛好處於精神科，工作同儕皆有相當程度的專業，主動覺察到阿修的身心狀態不佳，建議阿修直接就診。而阿修更以自己的專業認知，決定持續搭配心理諮商、行為治療的方式以改善 ADHD 的問題行為。

三位受訪者一開始都選擇隱瞞或是忽略自己的狀況，直到引起同儕、主管、病人的注意，或是職務的變動後，才選擇就醫。許多 ADHD 成人在兒童期便沒有接受適當地評量與診斷，也沒有獲得適當地治療，故其在成人階段持續的受 ADHD 的問題行為所苦(楊碧桃，2003)。隨著年紀與工作壓力的增長，不利的範圍擴大，再加上其他情緒、共病的問題，讓診斷和治療增加了不少複雜性與困難度。但只要經過適當的診斷，大部分的 ADHD 成人都有較好的治療成效，使生活大幅度的改善。

以 INCOME 架構帶入診斷三位受訪者的診斷 ADHD 並治療時期，可見

三位受訪者皆為了工作的穩定而嘗試改變，是在自我與現實間的妥協，並關注機會與限制的階段。以中途致障的就業經驗來說，在此階段的 ADHD 成人會嘗試留在原本的工作當中，並透過專業治療、介入以及職務再設計，最大程度地讓自己與原職場、工作有高適配性。但仍會因難以滿足原職場的要求，進入出場階段。若成人 ADHD 在遇見挫折階段並未出現出場狀態，可能是在維持狀態找到了自己的工作模式與策略，或是有適合 ADHD 特質的工作環境。若能透過診斷，重新評估自身能力，即能快速穩定維持狀態。

表 5-3

「ADHD 成人在診斷 ADHD 並治療階段的重要事件表」

受訪者	診斷 ADHD 並治療
小瑩	1. 一開始選擇隱瞞現況 2. 忍不住向好友揭露 3. 受人建議，至台大就診 4. 確診 ADD，開始服用利他能 5. 由醫師轉介，開始諮商，並遇上契合的諮商師 6. 服用抗憂鬱藥物
小恆	1. 缺乏就醫的動力 2. 工作壓力過大與失眠 3. 老師要求小恆就診 4. 確診 ADHD，開始服用利他能 5. 延續從高中即培養的諮商習慣
阿修	1. 多次考試失利 2. 開始心理諮商 3. 病人的質疑 4. 工作同儕的建議 5. 確診 ADHD，開始服用利他能、專司達

四、穩定就業與新挑戰

小瑩在受訪時，已因職務大幅度的調整，選擇離職。起初因憂鬱症爆發，讓小恆沒有辦法回去原本的職場工作，選擇留職停薪，經過半年的思考，小瑩最終選擇辭去這份工作。透過小瑩的自述，小瑩認為自己確實要好好放個假，重新充電，並且放慢自己的腳步，重新思索自己的未來，學習和自己相處。小瑩自述還沒想好未來要從事什麼行業，但並不排斥回去廣告業，也覺得自己在未來可以更有自信。

小恆則是 ADHD 中少見的穩定就業個案，小恆出奇的耐心、毅力、適當的策略與社會支持，讓小恆在補教業(含家教部分)一待就是十五年。小恆自述，雖然工作看似相同，但其實面對每一個學生，都需要不同的策略與教學方法，這點讓小恆覺得工作不是一成不變，也更能堅定從事教育的本心。目前的工作雖然穩定，但小恆透露自己其實還是希望可以幫自己找到新的出路，像是出書、接更多的演講等，卻也認為自己已經不會離開補教業了。小恆在穩定就業的生涯中，選擇幫助其他與自己相仿的人，雖然不是所有的回饋都是正向的，但小恆認為自己既然獲得了救贖，就應該多幫忙其他有相同困擾的孩子，研究者將之解讀為小恆的自我實現。

阿修離開了原本高工作壓力的醫學中心，來到現在更適合自己的療養院工作。目前的職場需要阿修積極舉辦在職進修的課程，阿修也在更多的演講機會中，逐步發現自己的能力。目前的職業與生活對阿修來說，保持著一個高度平衡的狀態，讓阿修可以挪用更多的心力，來完善自己的人生，不管是參與運動，還是忠實面對自己內心的感受並記錄，都讓阿修感到相當滿足。

若搭配職場中的職務再設計、行為治療、穩定服用藥物、正向的社會支持、保有高度的自我覺察、自我效能感以及適度的自我揭露，ADHD 成人也能如同一般人，擁有較佳的工作表現，甚至因為 ADHD 所帶來的正向特質，如：思緒敏捷、擅長多工、適應能力較強而隱隱勝過部分他人的工作

表現、工作適應程度。考量 INCOME 架構，出場階段不一定只有離職，升職、轉職都屬於該狀態。ADHD 成人在發展出自己的工作策略時，可能會因為選擇適合自己的工作場域，而進入出場階段，重新開始一個就業歷程，也可能停留在維持狀態，並在行有餘力之時，探索新工作。

如同 Beveridge 等人 (2002)所述，身心障礙者並不一定會完成所有階段的任務，即有可能進入另外一個狀態，也有可能同時處於多個狀態當中。小瑩在受訪時，已經歷經「出場」的狀態，目前進入了一個新的 INCOME 歷程，重新思考自己要從事的工作，應處於「蒐集探索」的狀態；而小恆則是選擇繼續從事同一份工作，處於「維持」狀態，在維持原有工作的同時，另外思索自己新的可能性，保有「想像」的狀態。阿修目前則處於「維持」的狀態，但面對未來，會選擇繼續留在醫療業，且很滿意現在的工作。但阿修會透過演講、多元參與活動另外保有「蒐集探索」新工作、新挑戰的狀態。

表 5-4

ADHD 成人在穩定就業與新挑戰階段的重要事件表」

受訪者	穩定就業	新挑戰
小瑩		1. 職務大幅調整 2. 憂鬱症再度爆發 3. 留職停薪 4. 主動離職 5. 追尋內在平靜
小恆	1. 專注補教業 15 年 2. 協助他人，獲得救贖感 3. 面對當下，留在補教業	1. 思考多元就業與兼差
阿修	1. 選擇留在醫療界奉獻	1. 離開醫學中心 2. 參與演講，發展新視野。

研究者整理相關研究資訊，將受訪者的就業歷程與 INCOME 架構結合如圖 6-1。探索職業性向階段包含了想像、蒐集探索、選擇、求職等四大狀態，受訪者在此四大階段，由於本身的能力，並沒有出現重返前狀態的狀況，進展較為順暢。但在遇見挫折與診斷 ADHD 並治療階段，維持狀態出現困難，有的受訪者因為沒有辦法掌握自己的工作表現，離職而快速進展到出場狀態，重新開始；有的受訪者雖然沒有離職，但重返探索職業性向階段，重新思考自己對於工作的要求，並在維持狀態站穩腳步。由此可見如 Beveridge 等人(2002)所述，人的就業歷程並不需要完成某項事物才能演進到下一個生涯階段，例如：小恆的補教業正穩定進行中，處於維持狀態，但同時保有蒐集探索的狀態，探詢新的工作可能性。一邊做著手中的工作，一邊搜尋下一個目標，正可能是 ADHD 的特質之一，而 INCOME 理論與受訪者的生命故事，都再次強調了這些狀態並存的可能。

五、ADHD 成人之就業影響因素

由上述歷程中，可歸納出影響 ADHD 成人就業歷程的因素，分別為：

(一) ADHD 特質與優勢能力的影響

ADHD 特質對於學習、工作、社交的影響甚鉅，但 ADHD 特質的影響程度因人而異，若在職場中表現出的問題表現較少、隱蔽，相較於其他障礙，並不容易被發現。ADHD 成人所需要作出的調整、治療程度也相對較低，而穩定就業的機會則相對較高。因此提早介入、了解自身 ADHD 特質的顯著程度、深度的自我了解，對於進入職場，將提供許多正向助力。而在高度自我認知下，優勢能力的運用即能增進工作相關表現，如創造力、思考敏捷等優勢能力，在職場中都能有一定的優勢。

三位受訪者有部分優勢能力相近，可推斷為 ADHD 共同的優勢能力。包括預後能力佳，能夠提前用各種線索判斷某事物在之後的發展情形，又如思考快速靈活的特質，在職場中總是能快速提供意見或是用不同角度切入。

三位受訪者的家庭支持度較高，從小即接受家裡的栽培，參與各項技藝班，在成年後也能給予部分的情感支持。三位的認知表現也較佳，能減少 ADHD 特質所帶來的相關困擾，例如不需要花太多時間讀書、理解能力較佳而減少注意力不足的困擾等。

小瑩擅長分類與拆分工作，能夠將工作的內容細分為不同主題，並考量時間做不同次序的安排，而且面對自己喜愛的事物時，能一掃以往注意力不足的狀況，進入超級專注的狀態。小恆的創造力表現較一般人為佳，總是在與他人對談之中提供新的想法、思考脈絡，搭配高度行動力、積極負責的工作態度，總是能讓小恆在短短的時間內就完成工作。阿修與小恆皆能夠運用同理心，主動扶弱，幫助與自己有相近困擾的人群。透過專業背景、平時累積的知識量，阿修也特別擅長說服別人、情緒控管能力也較好。

表 5-5
ADHD 成人優勢能力整理表

受訪者	優勢能力		
	小瑩	小恆	阿修
優勢	1. 認知表現佳	1. 認知表現佳	1. 認知表現佳
能力	2. 預後能力佳	2. 預後能力佳	2. 預後能力佳
項目	3. 家庭支持高	3. 家庭支持高	3. 家庭支持度高
	4. 思考快速靈活	4. 主動扶弱	4. 思考快速靈活
	5. 擅長拆分工作	5. 創造力高	5. 主動扶弱
	6. 面對喜愛的事物-超級專注	6. 行動力高	6. 擅長說服別人
		7. 積極負責	7. 情緒控管佳

(二)治療

雖然 ADHD 屬於特質的一種，但仍伴隨相當程度的問題行為。提早接受藥物、心理、行為治療，對於穩定就業有相當大地助益。治療需要醫病雙

方良性溝通與互動，並就醫療介入後的身心狀況作動態調整，皆有一段磨合期，需重新認識自己的工作特性與心理特質、行為模式等。因此應在校園內、進入職場前就診、接受早期介入、穩定維持治療、持續觀察自己。

(三)自我概念、自我效能與自我揭露

ADHD 成人對於自身特質的自我概念若是不足，可能會忽略就診契機、無法發掘職場中的問題行為、甚至無法發展工作策略，連鎖引發自我效能的低落。為了提高自我概念，ADHD 成人可透過在職進修、學習工作技巧、社交技巧等，也應深入了解 ADHD 的特質，藉以作出調整與精進。並透過適度地自我揭露，向親近的重要他人、職場中必要接觸的工作夥伴、雇主婉轉說明自身情況，不要害怕求助，只有讓他人也認識到自己的特質，才有職場改變的可能。也能在自我揭露的過程中，獲得情緒上的支持、心理的癒療，避免引發其他可能伴隨的情緒疾患。

(四)適性職場、工作策略與職務再設計

從工作模式、工作時間、工作環境的調整，到職場中的體諒、包容，適性的職場能為 ADHD 成人在就業中，提供更高的支持、穩定度，也能為 ADHD 成人截長補短，發揮所長。了解職場特性並非一蹴可幾，需從選擇職業開始，了解自身特質與需求，選擇適性的場域。透過一段時間的沉浸，在其中熟悉工作流程與技巧，為自己作出職務再設計的調整。職場中的體諒、包容更非憑空而來，仍需有優良的工作態度、人際關係經營，方能達成。

正如蘇筠涵(2010)所述，ADHD 之生涯發展因素包含個人、家庭、學校、社會環境與藥物治療，雖然當時之研究對象為學生，但可見 ADHD 成人仍深受五大生涯發展因素影響。

第二節 ADHD 成人的就業策略

此節將 ADHD 成人的就業策略分為兩大面向，包括「職場面」與「個

人面」，並跨受訪者間呈現相關資料，討論受訪者在各自職場中的改善經驗。根據研究結果發現，ADHD 成人在就業策略的向度上約略可分為「職場面」與「個人面」等兩種取向。在職場面的就業策略中，主要分為「工具」、「工作模式調整」、「工作環境調整」；而在個人面的向度上分為「治療與專業協助」、「自我揭露」、「自主學習」、「自我教導」、「社會支持」等五種取向，以下分別述之。

一、職場面

(一) 工具

在職場中的就業策略項目，三位受訪者皆有使用相關工具來提高就業表現。以行事曆來說，行事曆可以提高 ADHD 成人的時間管理能力，分別如小瑩與阿修所使用的電子行事曆以及小恆使用的傳統紙本行事曆，兩者間無以區分優劣，僅是使用習慣上的不同。

三位受訪者皆有提到自己在記憶能力上面的不足，也都有採用記事本的方式來提高記憶能力的表現。小瑩的記事本採用智慧型手機的手寫紀錄，稍嫌凌亂但記錄詳細，也能滿足臨時使用的需求；小恆的記事本則採用傳統紙本紀錄，比較整齊且利用不同顏色的筆來分類事項，比較能夠快速辨識紀錄事項；而阿修則是採用 Google Keep 的線上記事本，利用不同的分類標籤與顏色來區別任務的重要性，可以一次性大量檢閱同一主題的項目。

為確保工作事項的完成度，小瑩會詳細記錄每天的工作流程與內容，作為本日的工作清單以便隨時檢閱。並另外使用工作項目檢核表來審閱每日的工作進度。每天早上都會列出今日待辦項目，如同 Teeter(1998)所述，ADHD 成人可於每天撰寫一張每日工作內容表單，而且是「今日必須完成的事項」。並於下班前檢視本日進度，重新撰寫一張未完成事項，將沒有做完的工作留至下一段工作時間再完成。

小恆在職場中的困擾主要是社交上的困難，為此小恆累積了一個社交詞彙資料庫，幫助自己在合適的時間說出適當的話語，透過熟悉這個社交詞彙

資料庫，小恆覺得自己的社交困難被顯著地改善，但由於這個方式比較僵硬，仍然需要搭配藥物的服用，方能注意到社交中被忽略的線索。

阿修會將每天的生活寫成日誌來記錄，詳細地記錄幾點幾分開始會議、今天的工作從幾點到幾點完成，在晚上時確認每日的工作進度是否完成，並將完成的項目刪去，最後則是記錄今天的心理狀態與改善建議。

由三位受訪者的生命故事中，可得知三位受訪者雖然工作的社會地位並不差，但在職場中的表現，並沒有擺脫 ADHD 成人的問題行為範疇。例如：Weiss, Murray & Weiss(2002) 所提，ADHD 成人在職場中容易出現社交困難，與同儕關係不佳等。三位受訪者面對自己的問題行為，主動且針對性地使用一些工具，如同美國 JAN 網站的建議，採用智慧型裝置、行事曆、線上平台等方式來改善時間管理能力，也使用記事本、工作檢核表來提高記憶能力的表現，並用社交詞語資料庫的方式來改善自己的社交表現。Murphy 曾表示 ADHD 成人需自主學習立即寫下約定和工作任務，這些方式能改善 ADHD 成人的組織能力和企劃能力(Barkley,2006)，然而由三位受訪者的故事可看出這項策略確實有效。

雖然這些能力可由個人亦或是雇主來安排，但三位受訪者皆選擇自行處理，透過個人工具的使用來改善。在職場中，仍有些主管會與員工採用共同行事曆、公共布告欄的方式來交派工作，該方式便能協助 ADHD 成人檢視工作上的時間要求。也會安排社交性的活動，來增進組織內的人際互動與活力，亦能讓 ADHD 成人有更多的社交練習機會，以提高社交的表現。

表 5-6

ADHD 成人職場使用工具整理表

		工具		
受訪者	小瑩	小恆	阿修	
使用 工具	1. 智慧型手機	1. 紙本記事本	1. Google Keep	
	2. 智慧型手錶	2. 紙本行事曆	2. 電子記事本	
	3. 電子記事本	3. 社交辭庫表	3. 電子行事曆	
	4. 電子行事曆		4. 紙本記事本	
	5. 工作清單		5. 待辦事項表	
	6. 工作檢核表		6. 日誌	

(二) 工作模式的調整

面對困難重重、壓力漸增的工作職場，三位受訪者都選擇調整自己的工作模式來應對。Landine & McLuckie (2012) 提到雇主投入在 ADHD 成人工作者上的監督力道較為不足，容易導致其組織能力差、動機維持弱等缺點更為明顯。小瑩便是其中最好的例子，當從學徒制改為獨立工作時，小瑩的問題行為便瞬間爆發，透過工作模式的調整才有改善。小瑩為了避免自己粗心大意的狀況，在工作時會避免處理細節上的處理，並交由其他同事負責，自己僅負責大方向的工作項目。並事先與工作同儕建立工作的默契，如：小瑩與客戶談妥，若需要交派工作或是拜託的事項，需要詳細記錄並且記錄在 E-Mail 當中，不可以單純用口頭敘述，以避免遺忘。面對自己情緒上的焦慮問題，小瑩選擇與職場同儕表明下班時間，非必要時不在下班時間時討論工作，以明確安排自己的休息時間，並避免對工作做出過度承諾。若有重要事項，也能提前處理，以免工作壓力過大時產生遺漏或焦慮感，若工作壓力席捲而來，小瑩也會選擇在表現較佳的時候進行決策，以免衝動決議。而小瑩為了提高自己在工作中的組織能力表現，選擇先進行工作分析，拆出合

適自己的工作項目、分類可行的工作，以幫助自己完成職場上的要求。

為了改善自己記憶能力的表現，小恆選擇在自己的講義上具體寫出答案與流程，防止上課時出現遺漏或是拖累進度。在事前會給予自己充裕的工作時間，把戰線拉長，方便重複檢查以及預先練習，避免錯誤發生。小恆的注意力表現不佳，思緒跳躍得太快，書寫時容易出現錯誤，因此小恆選擇以較佳的口語能力來替代書寫。由於自己的組織能力比較差，小恆選擇觀察別人的工作技巧，學習紀錄與運用。面對一般 ADHD 可能遇到的求職困難與積極度不足，小恆則選擇主動爭取工作機會，不計較事情多寡與薪水高低，往往能換來許多新的就業機會。

阿修則是考量到自己的身心狀況，當要交出工作成果時，選擇不逼迫自己，呈現為一般的成果。也因為自己的工作特性，將工作放到逼近期限的時候在處理，藉以增進自己的工作效率。面對較為繁雜的文字，阿修會利用自己學到的筆記整理技巧，用顏色分類重點，並重新解構、組織文章，提高閱讀的效率與理解程度。為了避開弱勢的背誦能力，阿修選擇利用 Google 當作自己第二個大腦，在必要時查詢資料，而不是逼迫自己背誦文字。主管在了解了阿修的工作情形後，也選擇將比較精細的工作交給他人，不將較複雜的工作派給阿修，以避開工作上的失誤。

表 5-7

「ADHD 成人工作模式調整表」

工作模式調整			
受訪者	小瑩	小恆	阿修
工作 模式 調整	1. 避免處理細節 2. 個別工作指導 3. 建立工作默契 4. 提前準備 5. 工作分析 6. 分類工作 7. 不做過度承諾 8. 避免在狀況不佳時決策 9. 區分工作生活 10. 安排休息時間	1. 具體寫出提示 2. 安排充裕工作時間 3. 以口說代替書寫 4. 預先多次練習 5. 重複檢查 6. 觀察他人工作技巧並記錄 7. 主動爭取機會	1. 避開複雜的工作 2. 用顏色分類資料 3. 重新解構文章組織 4. 選擇交出品質較一般的作品 5. 區分工作與生活 6. 選擇自己熟悉的時間工作 7. 用網路查詢資料，避免背誦

(三) 職場環境的調整

面對職場環境中的壓力源，小瑩與小恆皆主動做出職場環境的調整。小瑩比較偏好學徒制的工作環境，有專門的上級帶著其他員工一起完成工作任務，比較緊湊的工作模式讓小瑩不容易因為自己的問題行為而導致工作出現問題。在選擇工作時，小瑩傾向於選擇自己喜歡的工作，如同前述文獻，ADHD 成人在面對感興趣的活動與合適的工作環境時，也能有高度的專注力表現。一但選擇自己喜歡的工作，小瑩發現自己的動機能夠顯著的提高，也能減少焦慮、憂鬱的狀況出現。而為了保持高度的專注力表現，小瑩會選擇較少干擾的環境，如進入較為安靜的辦公室獨自工作，或選擇有獨立辦公空間的公司就職等。

在就業動機的表現上，小恆選擇了較高獎金的工作，動機有顯著的提

升。為了防止對一份工作生厭，小恆總是會為自己安排多樣化的工作內容，並選擇兼差性質較高的工作，如補習班教職、寫作、演講間的輪替等。同時這些工作的時間也較為自由，比較能夠適性安排自己的時間。為了避免自己偶發的問題行為造成雇主不滿，小恆通常會選擇個性較為和善的雇主，這樣的雇主比較能夠包容小恆的問題行為，也能多元檢視小恆在其他方面的優勢能力，讓一份工作維持的時間得到顯著提升。

在職場中，阿修會優先選擇適合自己、工作壓力較小的環境，在高度的工作壓力下，若能力跟不上工作的要求，則會大幅降低工作的表現。阿修能夠檢視自己 ADHD 特質為工作所帶來的影響，因此在職場工具的方面會挑選、改造成適合自己的樣貌，例如將有滑輪的椅子改成固定式的椅子，藉以減少過動的行為產生。

在職場面的調整中，如 Adamou et al. (2013)所述，ADHD 成人所需的策略並不一定要採用昂貴的花費或是困難的人力配置，可以透過調整工作方式、時間、環境設計，或是重新設計職務之內容。由小瑩與小恆的生命故事中可見，透過這些調整，確實能延長工作的維持時間。

表 5-8

ADHD 成人職場環境調整表

職場環境調整			
受訪者	小瑩	小恆	阿修
工作環境調整	1. 選擇較少干擾的環境	1. 選擇高獎金的工 作	1. 選擇適合自己的 環境
	2. 選擇學徒制的 環境	2. 選擇時間較自由 的工作	2. 選擇壓力較小的 環境
	3. 選擇自己喜歡 的工作	3. 選擇能力可及的 工作	3. 自己改善職場工 具
		4. 選擇個性較和善 的雇主	
		5. 安排多樣化的工 作	

二、個人面

(一) 治療與專業協助

面對 ADHD 的問題行為，三位受訪者都選擇醫療介入的方式，確診自己的 ADHD 特質後，開始接受藥物治療。三位受訪者皆有服用利他能，而小瑩則因治療憂鬱症，另有服用抗憂鬱的藥物；阿修則是偶爾會服用專司達。服用的頻率上，小瑩一次服用 5mg 的利他能(半顆)，一天服用三次，最晚會在下午五點前服用完畢，以免副作用影響作息。小恆一天服用兩顆 10mg 的利他能，並同樣在下午服用完畢。阿修會依體重服用相應藥劑量的利他能，一次服用 20mg 的利他能(兩顆)，早中晚各服用一次。或是一次服用兩顆專司達 72mg(兩顆)，並搭配服用一顆 10mg 的利他能。三位受訪者在對話中透露了藥物在 ADHD 治療中的彈性，個案可依個人需求量調整服用量，並盡可能避開晚間服用，以免造成睡眠的困擾、身體的過度疲勞等。

根據文獻顯示，服用中樞神經興奮劑能夠增進 ADHD 成人的組織能力，減少問題行為、維持專注力，透過與醫師雙方的溝通，ADHD 成人可評估降低服用量以及停藥(Teeter,1998)，然而只需要降低服用量或停止服藥，ADHD 藥物的副作用即會顯著的減少(丁凡，2009)

三位受訪者皆有進行諮商的心理治療，藉由與諮商師的深度對談，做適度的自我揭露，抒發自己內心的壓力。並透過諮商師安排的功課，逐步接受行為治療，藉以改善問題行為、並培養正向的替代行為。惟因諮商的費用較高，可能不是每一位 ADHD 成人都能夠負擔此價格。小瑩則選擇由醫師協助開轉介單，進而養成諮商的習慣。

在專業協助的部分，小恆因職業的特殊性，雇主有替其安排助理，助理主要協助小恆三大項目的工作，包括提醒、分擔工作以及資料校正。小恆在分配自己不擅長的項目給助理後，比較能夠專注在自己的工作上，實為藉由專業工作分配，提高自己的工作效能的模範。也為了檢視自己在工作上的表現，小恆選擇聘請試聽者來預先了解自己在課堂中的表現，由此提前修正問題，避免臨場失誤。阿修則是在職場中就有能隨時注意阿修身心狀態的工作同儕，能夠主動協助阿修發現負向的情緒與行為。

表 5-9

ADHD 成人參與治療與專業協助來源整理表

治療與專業協助			
受訪者	小瑩	小恆	阿修
治療與專業協助	1. 確診 ADHD 2. 服用利他能與抗憂鬱藥物 3. 尋求諮商師	1. 確診 ADHD 2. 服用利他能 3. 尋求諮商師 4. 安排助理 5. 聘請家教 6. 聘請試聽者	1. 由同事確診 2. 服用利他能與專司達 3. 尋求諮商師 4. 醫師同儕的觀察

(二) 社會支持

在社會支持的部分，三位受訪者的社會支持來源非常相似。皆包含家人、朋友、雇主以及工作同儕。三位受訪者在與信任的老友及家人談到自己的狀況時，皆能獲得正面的回應，或是協助其分擔壓力。友伴與家人的支持讓 ADHD 成人在承受社會中的壓力時，更能坦然應對。如同 Silverstein, & Nunn(2008)所述，面對 ADHD 特質時，家人的包容體諒，是非常重要的。阿修由於另有一處於交往中的女友，兩人間的互相包容、體諒，成為了阿修堅實的後盾。職場中，三位受訪者的雇主皆能在員工感受到壓力時，給予正面的回饋，適度的調整工作要求如：給予小瑩留職停薪的機會、關注小恆的講義設計能力而非教學技巧、協助離職的阿修尋找下一份工作等。工作同儕也能適時的相互提醒、分擔工作和給予回饋。阿修的工作同儕由於都屬於醫療專業，對於阿修的身心變化相當敏銳，都能夠適時的協助阿修察覺自己的情況，並給予相應的專業建議。

小瑩曾有一段重返校園的準備期，該時期與共同目標夥伴相處融洽，夥伴也能將自己的考取歷程與小瑩分享，故此小瑩有明確的楷模得以學習，省略了很多自己探索的時間。小恆的家教老師除了教授課程以外，更能在小恆感受到學習困難時給予相當程度上的支持，可謂亦師亦友。阿修由於有運動的習慣，主動參與了運動的社團，在休閒時間，都能夠找到一起運動的夥伴，不僅增進彼此情誼，更能讓阿修緊繃的生活展現一抹輕鬆。

表 5-10

ADHD 成人社會支持來源整理表

		社會支持		
受訪者	小瑩	小恆	阿修	
社會支持	1. 家人	1. 家人	1. 家人	
來源	2. 朋友	2. 朋友	2. 朋友/女友	
	3. 雇主	3. 雇主	3. 雇主	
	4. 工作同儕	4. 工作同儕	4. 工作同儕	
	5. 共同目標夥伴	5. 家教老師	5. 運動社團同好	

(三) 自我揭露

三位受訪者皆有對他人做自我揭露，小瑩與小恆選擇婉轉告知自身的情況，而不是開門見山的敘說自己確診 ADHD/ADD。例如小瑩曾說：「不是直接跟他們講說 ADD，但我會很直接地告訴他們我的做事方式是怎樣，我需要妳的協助、和我在哪裡可能不足。」(小瑩 01-499~500)小瑩與小恆的自我揭露對象相仿，皆包含多年的老朋友、職場中較親近的同事、生養家庭的家人。但面對職場中的自我揭露，小瑩選擇告知主管自己的困難，而小恆則選擇默默承擔，不告訴雇主自己的狀況，只專注在把工作完成。小瑩的主管在了解小瑩的狀況後，主動提出讓小瑩休息一陣子的建議，對於小瑩的態度也較佳。阿修由於工作的地點在醫院，自我揭露的方式屬於專業間的交流，並沒有用模糊不清的語氣陳述自己的特質，不僅在院內演講時大方說出自己的特質，連在對外演講時，也能吐露自己 ADHD 的一面，且為此感到驕傲，因為自己是一個能夠符合社會期待，甚而超之的 ADHD 成人，並希望藉由自己的生命故事，幫助更多有類似困擾的後輩。

Kauffman(1997)也曾提出若不能讓他人了解自己的特質，可能會影響他人對自己的認識。同樣的若主管不曉得雇員有 ADHD 的特質，自然會用原本的標準來審視工作的要求。此能顯現適度的自我揭露，能夠讓主管

對雇員有更深一層的認識，也能安排適性的調整。當應對自己的客戶時，小瑩也會婉轉地告知自己的需求，例如：請客戶將待辦事項寫成一封完整的 E-Mail，並提醒小瑩期限。透過這樣的配合，讓小瑩省去很多工作上的不方便。小恆則是在與家教老師的課程中，選擇坦然以對，家教老師也能夠正向的鼓勵小恆，注意到小恆的每一分進步，持續陪伴小恆學習，雖然進步得比別人慢，但仍有所成長。

表 5-11

ADHD 成人自我揭露對象整理表

		自我揭露對象		
受訪者	小瑩	小恆	阿修	
自我	1. 朋友	1. 朋友	1. 朋友	
揭露	2. 同事	2. 同事	2. 同事	
對象	3. 家人	3. 家人	3. 家人	
	4. 主管	4. 家教老師	4. 演講時的聽眾	
	5. 客戶			

(四) 自主學習

三位受訪者在進入職場後，仍保持著自主學習的習慣。小瑩在穩定就業幾年後，選擇去英國念行銷學，拓展自己的知識面，也重新探討自己對於工作的想像。面對自己的 ADHD 特質，小瑩選擇自主閱讀相關書籍來調整心態，學習相關技巧。也會觀看 Youtube 上的頻道”How to ADHD”來深度了解自己的特質。更會檢視 ADHD 相關網站如：”ADDITUDE”來學習控制自己的注意力不足特質，最終在這些資料裡，重新認識自己，放下執念。

小恆則是務實的改善自己的工作技巧，不管是參與校內的免費講座、校外的付費課程，還是職場中的分享會，小恆在這些課程中學習如何談判、社交、增進教學技巧，並結識其中的能人，拓展專業領域的交友圈。也會選擇

閱讀社交相關的書籍，充實自己的社交詞彙資料庫，努力讓自己的社交表現追上一般人的水準。為了職場的需求，小恆也聘請英文的家教，來適性安排自己的學習進度，並透過一對一的學習環境抑制問題行為的產生，增進學習成效。

阿修由於身處醫院，而醫院經常會舉辦在職進修的專業培訓，阿修也藉由在兒童心智科工作的一年，深入地了解 ADHD、自閉症等特質，對自我的概念、自我控制程度的提升有不可或缺的影響。更會透過參與院內舉辦的演講，甚至自己安排演說機會，藉以磨練、砥礪自己的演說技巧以及資料準備能力。

表 5-12

ADHD 成人自主學習方式整理表

受訪者	自主學習		
	小瑩	小恆	阿修
自主學習方式	1. 海外留學 2. 閱讀 ADHD 相關書籍 3. 檢視 ADHD 相關網站 4. 觀看 ADHD 相關影片	1. 參與校內講座 2. 參與付費課程 3. 參加補教分享會 4. 閱讀社交相關書籍 5. 聘請英文家教	1. 從工作中學習了解自身特質 2. 舉辦相關主題演講

(五) 自我教導

三位受訪者在知曉自己的 ADHD 特質後，不約而同地選擇寬恕過去的自己，面對自己的不完美。正視自己的焦慮心情，停止一切的抱怨，轉而關切如何解決問題。也學會自省，次次審閱自己的內心話，剔除負面的意念，讓自己逐步踏實。更次次透過分享自己的生活，與他人暢聊自己的生活狀態，在對話中獲得治癒。

小瑩在這次辭職後，決定放慢自己的腳步，好好放自己一個長假。過去或許衝得太猛太烈，導致忽視了自己的感受，這次小瑩要重拾自我，並且超越過去的自己。小恆則是在每一刻告訴自己，要像過去的幾萬個日子裡，持續保持平穩與耐心，相信勤能補拙。面對身邊出現的問題，更主動提出疑惑，祈求快速破除困難。倘若碰上與自己相似處境的人，小恆選擇分享自己的經驗，協助他人跳脫 ADHD 的枷鎖，將其作為一種自我實現，把受救贖的喜悅散佈出去。阿修這些年在職場中，學會圓滑的社交，也學會揚長避短，在必要時隱藏自己的負面特質。而面對每一個有相似背景的病人時，都能更推己及人，也願意告知所有的聽眾，ADHD 不會永遠是職場中的失敗者。

Barkley(2000)亦提出 ADHD 成人可透過自我教導的方式，約束自己，掌握自己的身心狀態，養成某些正向的習慣。提高了自我掌控的程度，便能直接地影響自我效能、提高個體情緒的穩定、更能夠預測後果，提早做出準備(黃惠惠，2002)。讓自己更有動力朝向目標前行。

表 5-13

ADHD 成人自我教導方式整理表

自我教導				
受訪者	小瑩	小恆	阿修	
自我教導方式	1. 寬恕自己	1. 寬恕自己	1. 寬恕自己	
	2. 面對焦慮	2. 面對焦慮	2. 避開困難	
	3. 停止抱怨	3. 停止抱怨	3. 隱藏負面特質	
	4. 分享生活	4. 分享生活	4. 分享生活	
	5. 自省	5. 自省	5. 自省	
	6. 放慢腳步	6. 保持耐心	6. 關懷他人	
	7. 超越自己	7. 保持情緒平穩		
	8. 身體上的放鬆	8. 主動提出疑惑		
	9. 認同不完美	9. 主動協助他人		

研究者整理前述 ADHD 成人之就業歷程、影響因素與就業策略，將其整併為 ADHD 成人就業歷程互動圖。以鬱金香為主體，更以花語形象-博愛強調 ADHD 成人在職場中所需求的支持。ADHD 成人就業歷程四大階段「探索職業性向」、「遇見挫折」、「診斷治療」、「穩定就業與挑戰」圍繞鬱金香之花杯。

由探索職業性向階段開始，循序前進至遇見挫折階段，倘若 ADHD 成人在遇見挫折階段即退出原有職場，則需倒退回探索職業性向階段重新選擇職場；倘若能認清自身特質，或是接受到相關的治療訊息，便能進入診斷治療階段並開始接受治療與思考相對應的策略和方法，倘若與治療方式、策略不適配，可能因無法適應職場，而需退回探索職業性向階段，重新規劃；而若能找到合適的方法，則能夠前進到穩定就業與挑戰階段。在穩定就業階段中，ADHD 成人可能因能力較佳，可以從事多樣化的工作，進而重拾生涯選擇的機會，重新開始探索職業性向階段；亦有可能滿足於現狀，暫時停留在穩定就業與挑戰階段。

本圖中亦涵蓋了 ADHD 成人在就業歷程中的影響因素，前三階段主要由個人面的影響因素主導，考量到不同的特質，讓每個 ADHD 成人在就業歷程中有不同的進展速度。待診斷治療後則以職場的影響因素為大宗，若職場中能夠給予足夠的支持，便能以較快的速度進展到穩定就業與挑戰階段。綠葉部分則是包含個人以及職場面中所運用的就業策略，以襯托的樣貌顯示對於 ADHD 成人就業歷程之支持。在職場面的就業策略中，主要分為「工具」、「工作模式調整」、「工作環境調整」；而在個人面的向度上分為「治療與專業協助」、「自我揭露」、「自主學習」、「自我教導」、「社會支持」等五種取向，若能掌握明確的就業策略，便能穩定鬱金香的生長，讓 ADHD 成人之就業歷程日趨穩定。

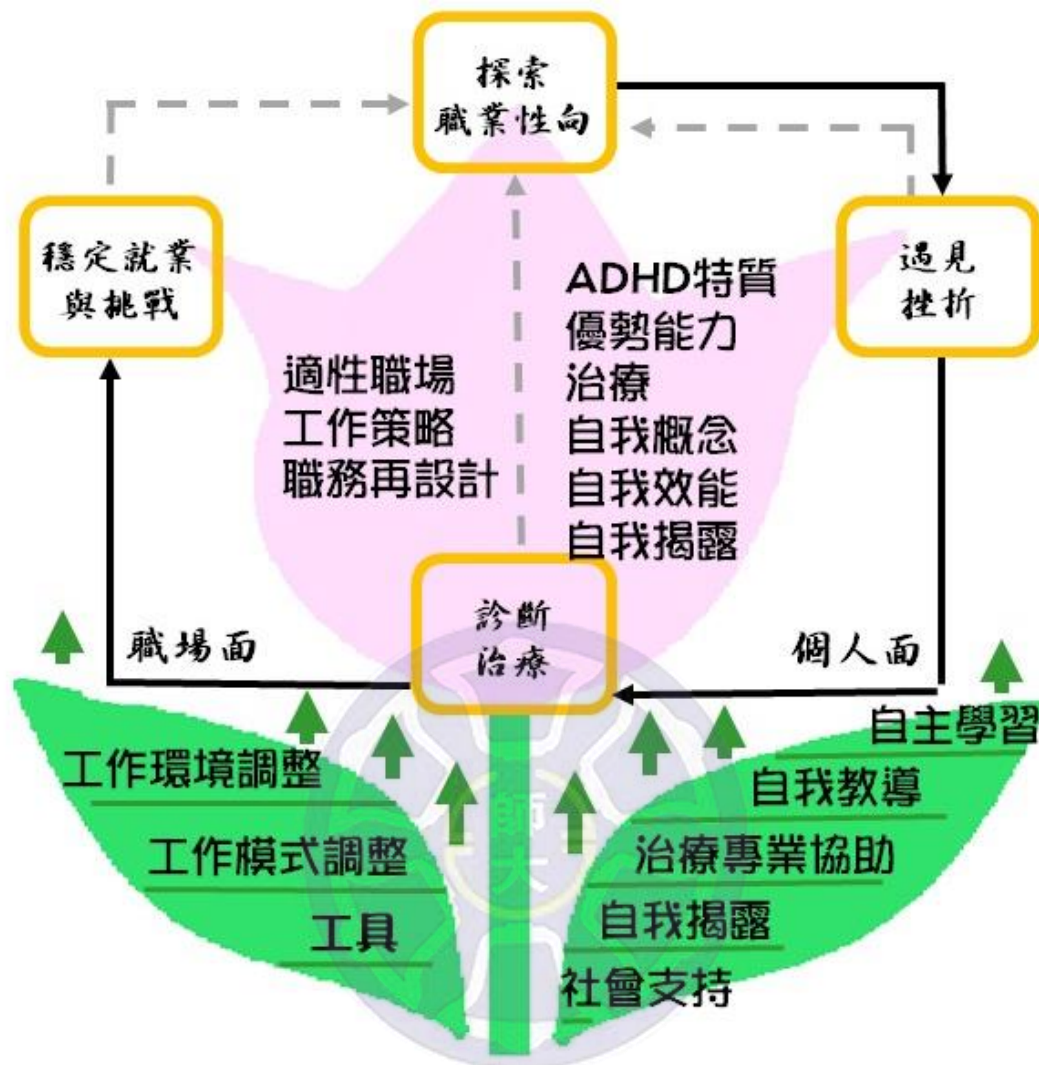


圖 5-1 ADHD 成人就業歷程互動圖

第三節 研究建議

本節針對研究發現，給予 ADHD 成人及就業歷程中之重要角色給予相應的建議，分為「對 ADHD 成人的建議」、「對雇主的建議」及「對未來研究建議」，敘述如下：

一、對 ADHD 成人的建議

(一)及早就醫，接受藥物治療

從研究結果顯示，接受治療並依醫囑服用藥物的成人 ADHD，問題行為

能夠有顯著的改善，並有效延長穩定就業的時間。越早期接受診斷，越有充分的時間為未來進入職場做準備。為避免影響擴大，對工作表現造成困擾，建議及早就醫，並按時服用藥物。

(二)尋求心理諮商支持

綜合個案的文本資料，可見 ADHD 成人在職場中容易有高情緒敏感度，為避免造成傷害，建議 ADHD 成人尋求心理諮商的專業支持。選擇可信任的諮商師，透過心理治療，了解自己的身心狀況、提高自我覺察、維持情緒的穩定，進而提高工作表現與自我效能感。

(三)發展適性的工作策略

根據本研究的結果分析，建議 ADHD 成人需在職場中自我發展適性的工作策略。無論是使用幫助自己的工具，還是調整工作的方式或選擇適合自己的職場，都應為減少工作中的困擾、問題行為作準備，專注解決自己的注意力問題、社交困難以及提高組織能力、時間管理能力等相應工作技巧。並養成良好的工作習慣，培養帶得走的個人能力。

(四)適度的自我揭露

根據研究者的訪談結果，發現適度的自我揭露可讓周遭他人對 ADHD 成人有比較清楚的認知。為避免職場中不自覺的歧視與錯誤期待，ADHD 成人可選擇對信任的對象、友善的主管、可能協助你的重要他人作婉轉的自我揭露，並承擔自己改變的責任，而非全然推給 ADHD 的特質。

(五)尋求社會支持

每個人都需要了解自己的對象，ADHD 成人則更需要懂自己的重要他人。人的情緒耐受度有上限，需要適度的宣洩，以免造成更嚴重的身心問題。面對生命中的困難，不需要單打獨鬥，選擇與信任的重要他人一同面對，討論解決方案，對於減少 ADHD 成人在職場中的困擾有顯著的效果。

二、 對雇主的建議

(一)適當的職務再設計

為提高 ADHD 員工及整體公司的營運效率，建議雇主可從環境的調整開始，盡量設置最少干擾環境，並建立友善的物理、心理環境。更甚之可選擇為 ADHD 員工做工作時間、工作方式、合作模式上的動態調整。

(二)加強對於 ADHD 特質的認知

ADHD 屬於隱性障礙，其問題行為出現時，可能與一般人都有的工作困難相仿，但其嚴重程度更甚一般人，亦可能無法自主控制。然 ADHD 成人並非無法工作的失能者，僅需搭配簡易、適度、低成本的職務再設計，極有機會因 ADHD 的正向特質，帶來更高、更有創造性的工作水準。

三、對未來研究建議

(一)擴大收案的來源

為了瞭解在各個就業階段、年齡層、不同就業狀態的 ADHD 成人歷程，建議未來研究者可考慮就不同年齡層各自收案，並將之交互呈現，藉以理解其他影響因素對於 ADHD 成人就業歷程之影響。

(二)增加重要他人的資訊

為了可以呈現更深層、隱蔽、被忽視的資訊，也為瞭解 ADHD 成人早期在家庭、校園中的經驗，建議可增加重要他人的訪談與資料審查，如父母、師長、職場主管、同事等，有助於還原各階段的狀況，並從中了解 ADHD 成人在各個場域與年齡層的表現與使用的策略，且探討策略的起因緣由。

(三)做縱貫性的長期研究

為評估 ADHD 成人在職場中的長期表現，建議未來研究者可就 ADHD 成人作縱貫性的長期研究，並多元評估職場、社會支持的現況，藉以了解 ADHD 成人在各個時期、不同職場穩定就業之因素與技巧，了解 ADHD 成人在就業歷程中的循環，比對現有之生涯理論，也為未來 ADHD 成人接受生涯諮商、職業重建服務作準備。

(四)做職業訓練的介入研究

為了維持穩定就業的表現、可就不同工作場域中各自所需的職場技能，

對部分 ADHD 成人受試者實施職業訓練之介入，藉以評估 ADHD 成人在職場中相應技巧如：社交技巧、組織能力訓練、專注力訓練對於穩定就業之影響，亦可評估職場中他人對 ADHD 成人個案的認知是否有所改變，藉以令其他 ADHD 成人針對自己的工作領域，知曉自身迫切所需的職場技能。

第四節 研究限制

一、年齡分布狹隘

本研究之受訪者年齡區段落在三十歲，缺乏四十餘歲，在職場中已至管理階層，或是多年穩定就業二十年以上的個案；也缺乏六十餘歲處於待退、退休階段或二度就業，重返職場的個案，以致難以了解在各年齡層 ADHD 成人的就業現況以及策略的演進，以及不同年齡層在職場中遭遇的困難和問題改善的情形。

二、受試者皆為成年後鑑定 ADHD

本研究之受試者皆為成年後鑑定，缺乏幼年時期鑑定的個案。早期鑑定的個案可能在策略使用、對職業的概念、問題行為的感知、社交表現以及家庭教養方式上，與成年後鑑定的個案有所差異，因此本研究無法類推至早期鑑定的個案。

第五節 研究者反思

孔傳：「言知之易，行之難。」閱讀了他人的生命，聽別人說出自己的故事不難。然而論定、評斷生命卻難有公允，我以一小小研究生身分更是大大不能。又如俗語所說：「醉過方知酒濃，愛過方知情重」三位受訪者與自身的 ADHD 特質譜出一曲又一曲的共舞樂章，箇中巧妙自然也只有本人知曉，ADHD 成人的生命雖坎坷不平，雖亦有些急不擇路，然吾等外人只能憑軾旁觀。於此我僅能忠實呈現三人塵世間載浮載沉之歷程，稍做些整理，參雜一些個人的主觀想法與建議，期能以自身棉薄之力，令此拙作

供後進 ADHD 朋友在職涯選擇中借鏡觀形。

猶記當初開始撰寫此篇論文時，仍無法想像此篇論文之價值為何？腦海中充斥著一些自作聰明的想法，行事曆？心智圖？筆記本？那是再自然不過的策略，怎麼會有什麼價值？然而在我開始接觸三名優秀的 ADHD 個案後，此一偏頗的想法更是有增無減。直到在與其他互助社團之 ADHD 成人相識後，我看見生命百態，許多我私以為理所當然的事情，往往並非如此。有人生命徬徨漂泊、有人困苦待助、亦有人順風順水，即便同為 ADHD，仍是有獨立、多樣的風貌。

我發覺我總是以自己的生命經驗看待他人，忽略了社會中隱含的不平等。享盡社會福利、資源的我、身處優渥環境的我，才能夠以這樣高的位置看待這些貌似簡單的策略、忽略這些沉重的人們，憶起當時的自己，以白詆青、高自標置之淺見更是可笑。今日的我，幸運的整理出這些就業策略、探索出了少部分的影響因素，祈能真正地帶給需要的朋友一絲活水。更要時時刻刻警醒自己，我擁有了這些資源，應發揮所學，將這些智識以淺顯易懂的方式，傳播給需要的人們，這才是我所學的教育，也是我未來奉之以行的本心。

參考文獻

- 丁凡（譯）（2010）。**分心不是我的錯—正確診療注意力缺失症，重建有計畫的生活方式**（原作者：Hallowell， E. M. & Ratey， J. J.）臺北：遠流。（原著出版年：1994）
- 中華民國憲法增修條文（2005 年 06 月 10 日）。
- 王乙婷、何美慧（2003）。自我教導策略增進 ADHD 兒童持續性注意力之效果。**特殊教育學報**，**18**，21-54。

- 台灣精神醫學會（譯）（2014）。**DSM-5 精神疾病診斷準則手冊**（原作者：American Psychiatric Association）香港：合記經銷（原著出版年：2013）
民法（2015 年 06 月 10 日）。
- 余德慧(2001)。詮釋現象心理學。台北：心靈工坊。
- 吳宇娟（2004）。少年家庭照顧者之生命故事。政治大學，臺北市。
- 吳煜隆, & 黃志中. (2011). 成人注意力缺陷過動症. 家庭醫學與基層醫療, 26(12), 492-496.
- 李島鳳(2003)。愛的變奏曲--「依戀愛情關係的女人」之敘說研究（未出版之博士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 沙依仁、江亮演、王麗容（2003）。人類行為與社會環境，台北：國立空中大學
行政院勞工委員會（2005）。中華民國九十四年台灣地區身心障礙者勞動狀況調查報告。台北：行政院勞工委員會。
- 身心障礙及資賦優異學生鑑定標準(2013 年 9 月 2 日)。
- 阮明淑(2012 年 10 月)。國家教育研究院雙語詞彙、學術名詞暨辭書資訊網。
取自 <http://terms.naer.edu.tw/detail/1678852/>
- 周志建(2002)。敘事治療的理解與實踐-以一個諮商個案為例之敘說研究（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 林宏熾（2009）。失望乎？期望乎？ADHD 學生/成人生涯規劃與就業轉銜之挑戰與建議。取自 <http://www.adhd.org.tw/paperview.aspx?PID=60>
- 林宜親、李冠慧、宋玟欣、柯華葳、曾志朗、洪蘭、阮啟弘（2011）。以認知神經科學取向探討兒童注意力的發展和學習之關聯。教育心理學報，42（3），517-542。
- 林美珠（2000）。敘事研究：從生命故事出發。輔導季刊，36，27-34。
- 侯伯勳、林志堅、遲景上、陳展航（2003）。臺中地區某國小低年級學童注意力不足過動症候群盛行率初探。慈濟醫學雜誌，15，163-167。
- 洪儷瑜(1998)。ADHD 學生的教育與輔導。台北：心理出版社。

唐先梅、陳怡仔(2006)。困境與希望：罕病疾病身心障礙者之就業需求。

北市：財團法人罕見疾病基金會。

翁開誠(2002)。覺解我的治療理論與實踐：通過故事來成人之美。應用心理研究，16，26-69。

許育光(2000)。敘說研究的初步探討——從故事性思考和互為主體的觀點出發。輔導季刊，36(4)，P17-26。

許晨韋(2014)。成年初顯期年輕人待業歷程與生涯調適力之紮根研究。國立臺灣師範大學，臺北市。

陳昭如(譯)(2008)。十天內，培養專注力小孩(原作者：Bernstein, J.)。臺北：城邦。(原著出版年：2007)

曾信熹(2007)。偶發事件對諮商心理師專業發展影響之敘說研究(未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學，台北市。

黃惠玲(2008)注意力缺陷過動疾患研究回顧。應用心理研究，40，197-219。

黃惠惠(2002)。情緒與壓力管理。台北：張老師

楊明仁(2003)。職場開發與維持，精神障礙者就業服務工作手冊(初版)。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。

楊國明(2010)。花蓮縣山地鄉原住民兒童過動注意力缺損症盛行率及相關危險因子之臨床調查研究。慈濟大學，花蓮縣。

楊淵勝(2010)。成人型注意力缺損過動症患者之神經認知功能，心理特質與社會適應功能初探。高雄醫學院，高雄。

楊碧桃(2004)。成人 ADHD 患者之治療。屏師特殊教育，8，1-9。

臧汝芬、吳光顯、劉秋町(2002)。臺灣某國小注意力不足過動兒童之盛行率。臺灣精神醫學，16，202-212。

潘慧玲(2003)。社會科學研究典範的流變。教育研究資訊，11，115-143。

鍾佳玘、林雪蓉、趙國玉、史麗珠、吳玉鳳(2016)一般民眾對注意力不足過動症知識之初探。澄清醫護管理雜誌，12，22-29。

- Adamou, M., Arif, M., Asherson, P., Aw, T. C., Bolea, B., Coghill, D.,...& Pitts, M. (2013). Occupational issues of adults with ADHD. *BioMed Central Psychiatry*, 13(1), 59.
- Barkley, R. A. (2014). *Attention-deficit hyperactivity disorder : A handbook for diagnosis and treatment*. New York : Guilford Publications.
- Barkley, R. A., Murphy, K. R., & Fischer, M. (2008). *ADHD in adults : What the science tells us*. New York : Guilford Press.
- Barkley, R. A., & Murphy, K. R. (2010). Impairment in occupational functioning and adult ADHD : The predictive utility of executive function (EF) ratings versus EF tests. *Archives of Clinical Neuropsychology*, 25, 157-173.
- Beveridge, S., Craddock, S. H., Liesener, J., Stapleton, M., & Hershenson, D. (2002). Income a Framework for conceptualizing the career development of Persons with Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45(4), 195-206.
- Biederman, J. (2005). Attention-deficit/hyperactivity disorder: A selective overview. *Biological Psychiatry*, 57(11), 1215-1220.
- Biederman, J., Faraone, S. V., Spencer, T. J., Mick, E., Monuteaux, M. C., & Aleardi, M. (2006). Functional impairments in adults with self-reports of diagnosed ADHD : A controlled study of 1001 adults in the community. *Clinical Psychiatry*, 67(4), 478-540.
- Bolles, R. N., & Brown, D. S. (2001). *Job-hunting for the so-called handicapped : or people who have disabilities*. New York : Random House Digital, Inc.
- Bozionelos, N., & Bozionelos, G. (2013). Research briefs attention deficit/hyperactivity disorder at work : Does it impact job performance? *Academy of Management Perspectives*, 27(3).

- Cepeda, N. J., Cepeda, M. L., & Kramer, A. F. (2000). Task switching and attention deficit hyperactivity disorder. *Abnormal Child Psychology*, 28(3), 213-226.
- Collet-Klingenberg, L. L. (1998). The reality of best practices in transition: A case study. *Exceptional Children*, 65(1), 67.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. New York: Sage publications.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. New York: American Psychiatric Association Publishing.
- Dunn, C. (1996). A status report on transition planning for individuals with learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 29(1), 17-30.
- Gau, S. S., Kessler, R. C., Tseng, W. L., Wu, Y. Y., Chiu, Y. N., Yeh, C. B., & Hwu, H. G. (2007). Association between sleep problems and symptoms of attention-deficit/hyperactivity disorder in young adults. *Sleep*, 30(2), 195-201.
- Gau, S. S. F., & Chang, J. P. C. (2013). Maternal parenting styles and mother-child relationship among adolescents with and without persistent attention-deficit/hyperactivity disorder. *Research in developmental disabilities*, 34(5), 1581-1594.
- Gerber, P. J., & Reiff, H. B. (1994). *Learning disabilities in adulthood : persisting problems and evolving issues* [Monograph]. Retrieved from [http : //eric.ed.gov/](http://eric.ed.gov/)
- Glesne, C., & Peshkin, A. (1992). *Becoming qualitative researchers : An Introduction*. New York : Pearson Education.

- Hershenson, D. B. (2005). INCOME : A Culturally inclusive and disability-sensitive framework for organizing career development concepts and interventions. *Career Development Quarterly*, 54(2), 150-161.
- Jackson, B., & Farrugia, D. (1997). Diagnosis and treatment of adults with attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Counseling & Development*, 75(4), 312-319.
- Kuriyan, A. B., Pelham Jr, W. E., Molina, B. S., Waschbusch, D. A., Gnagy, E. M., Sibley, M. H., . . . Yu, J. (2013). Young adult educational and vocational outcomes of children diagnosed with ADHD. *Abnormal Child Psychology*, 41(1), 27-41.
- Kauffman, J. M. (1997). *Characteristics of emotional and behavioral disorders of children and youth*. Merrill/Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, NJ 07458.
- Landine, J., & McLuckie, A. (2012). Preparing the ADHD client for the world of work. *NATCON Papers*, 1-11.
- Lincoln, Y. S. (1995). Emerging criteria for quality in qualitative and interpretive research. *Qualitative Inquiry*, 1(3), 275-289.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. New York : Sage publications.
- Lin, Y. J., & Gau, S. S. F. (2017). Differential neuropsychological functioning between adolescents with attention-deficit/hyperactivity disorder with and without conduct disorder. Formosan Medical Association.
- Lundervold, A. J., Hinshaw, S. P., Sørensen, L., & Posserud, M. B. (2016). Co-occurring symptoms of attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) in a population-based sample of adolescents screened for depression. *BMC psychiatry*, 16(1), 46.

- Mannuzza, S., Klein, R. G., Bessler, A., Malloy, P., & LaPadula, M. (1993). Adult outcome of hyperactive boys: educational achievement, occupational rank, and psychiatric status. *Archives of general psychiatry*, 50(7), 565-576.
- Merriam, S. B. (1988). *Case study research in education: A qualitative Approach*. San Francisco: Jossey-Bass Education.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. New York: Sage publications.
- Murphy, K. (2005). Psychosocial treatments for ADHD in teens and adults: A practice-friendly review. *Clinical Psychology*, 61(5), 607-619.
- Murphy, K. R., & Gordon, M. (1998). Assessment of adults with ADHD. In R. Barkley (Eds.), *Attention deficit hyperactivity disorder: A handbook for diagnosis and treatment*. (pp.345-369). New York, NY: Guilford.
- Nadeau, K. (2013). *ADD in the workplace: Choices, changes, and Challenges*. United Kingdom: Routledge.
- Ni, H. C., Shang, C. Y., Gau, S. S. F., Lin, Y. J., Huang, H. C., & Yang, L. K. (2013). A head-to-head randomized clinical trial of methylphenidate and atomoxetine treatment for executive function in adults with attention-deficit hyperactivity disorder. *International Journal of Neuropsychopharmacology*, 16(9), 1959-1973.
- Perrin, J. M., Fluet, C., Kuhlthau, K. A., Anderson, B., Wells, N., Epstein, S., . . . Tobias, C. (2005). Benefits for employees with children with ADHD : Findings from the collaborative employee benefit study. *Developmental & Behavioral Pediatrics*, 26(1), 3-8.
- Rapport, L. J., Van Voorhis, A., Tzelepis, A., & Friedman, S. R. (2001). Executive functioning in adult attention-deficit hyperactivity disorder. *Clinical Neuropsychologist*, 15(4), 479-491.

- Rossman, G. B., & Rallis, S. F. (2003). *Learning in the field: An introduction to qualitative research*. New York: Sage publications.
- Samuelsson, S., Lundberg, I., & Herkner, B. (2004). ADHD and reading disability in male adults is there a connection? *Learning Disabilities*, 37(2), 155-168.
- Silver, L. (1992). Adults with attention deficit hyperactivity disorder. In Larry B. Silver (Eds.), *Attention deficit hyperactivity disorder : a clinical guide to diagnosis and treatment*. (pp. 137-142). Arlington County : American Psychiatric Association Publishing.
- Silverstein, V. B., & Nunn, L. S. (2008). *The ADHD Update: Understanding Attention-deficit/hyperactivity Disorder*. Enslow Publishers, Inc..
- Teeter, P.A. (1998). *Interventions for ADHD : Treatment in developmental context*. New York : Guilford Press.
- Turgay, A. (2001). Diagnosing and treating ADHD in adults. *Canadian Manufacturers & Exporters*, 13(2), 182-190.
- Tseng, W. L., Kawabata, Y., Gau, S. S. F., & Crick, N. R. (2014). Symptoms of attention-deficit/hyperactivity disorder and peer functioning: a transactional model of development. *Journal of abnormal child psychology*, 42(8), 1353-1365.
- Wehman, P., Revell, G., Kregel, J., & Act, D. (1997). Supported employment : A decade of rapid growth. *Supported employment research: Expanding competitive employment opportunities for persons with significant disabilities*, 1-18.
- Weiss, M., Murray, C., & Weiss, G. (2002). Adults with attention-deficit/hyperactivity disorder: Current concepts. *Psychiatric Practice*, 8(2), 99-111.

- Wender, P. H. (1995). *Attention-deficit hyperactivity disorder in adults*. New York: Oxford University.
- Wender, P. H. (1998). Attention-deficit hyperactivity disorder in adults. *Psychiatric Clinics of North America*, 21(4), 761-774.
- Whitman, B. Y. (2000). Living with a child with ADHD: Principles of family living, behavior management, and family support. *Attention deficits and hyperactivity in children and adults: Diagnosis, treatment, management* (pp. 441-460). New York: Marcel Dekker.
- White, H. A., & Shah, P. (2011). Creative style and achievement in adults with attention-deficit/hyperactivity disorder. *Personality and Individual Differences*, 50(5), 673-677.
- Wilens, T. E., Spencer, T. J., & Biederman, J. (1995). Pharmacotherapy of adult ADHD. In Nadeau, K. G. (Eds.), *A comprehensive guide to attention deficit disorder in adults: Research, diagnosis, and treatment*, 35-57. New York : Brunner/Maze.
- Wilens, T. E., Spencer, T. J., & Biederman, J. (1998). Pharmacotherapy of adult ADHD. In R.A. Barkley (Eds.). *Attention deficit hyperactivity disorder: A handbook for diagnosis and treatment*. (pp. 592-606). New York: Guilford Press.
- Wolf, L. E. (2001). College students with ADHD and other hidden disabilities. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 931, 385-395.
- Wu, C. S., Lai, M. S., Gau, S. S. F., Wang, S. C., & Tsai, H. J. (2014). Concordance between patient self-reports and claims data on clinical diagnoses, medication use, and health system utilization in Taiwan. *PloS one*, 9(12), e112257.

Yang, H. N., Tai, Y. M., Yang, L. K., & Gau, S. S. F. (2013). Prediction of childhood ADHD symptoms to quality of life in young adults: adult ADHD and anxiety/depression as mediators. *Research in developmental disabilities*, 34(10), 3168-3181.



附錄

附錄一 研究邀請函

敬愛的朋友：

您好，我是國立臺灣師範大學復健諮商研究所碩二的研究生張怡申，誠摯地邀請您撥冗參與我的碩士論文研究。我目前正著手進行一份「成人注意力不足/過動症者之就業策略與相關歷程研究」之質性研究，目的在於探討 ADHD 在職場中的就業現況，以及瞭解您所面臨的困境與因應方式。您的寶貴意見將是我的動力，同時也是相當可貴的文本資料，除了能提供眾多即將踏入職場以及家有 ADHD 孩童之父母、教師群、甚至我本人一股支持的力量與前進的方向，更能喚起雇主對於 ADHD 工作者的覺察與改變。因此，萬分期待您能協助這份研究的進行！

研究參與者的選取標準如下：

1. 30歲以上，經醫師鑑定為ADHD，目前有或是曾經有服用利他能、專思達、思銳等用於治療ADHD藥物之經驗，並排除其他障礙。
2. 有就業經驗，且該項工作任職達一年以上。
3. 在成長與就業歷程中，擁有或掌握改善症狀的特質與方法
4. 願意參與研究並分享個人的經驗，且能接受約1-2小時的訪談3-4次(包含非正式訪談如Skype、Facebook訊息)，並同意將訪談結果經隱匿資訊後，整理並撰寫為文本資料（訪談中全程錄音，音檔僅用於研究，並匿名編碼處理，且於完成研究後銷毀）。

本研究結束後，將會致上一份精心準備的禮物，聊表心意。若您符合上述條件，且有興趣參與本研究，煩請您與我聯繫：手機：0916-023-967、信箱：zakhor520@gmail.com。我將盡快與您聯繫，並進一步向您說明本研究之進行流程與訪談事宜，如有疑問或建議也歡迎詢問指教。敬祝

健康 快樂

國立臺灣師範大學復健諮商研究所

指導教授：吳亭芳教授 田秀蘭教授

研究生：張怡申 敬上

105 年 09 月 01 日

附錄二 研究參與同意書

本人同意接受研究者張怡申針對研究主題「成人注意力不足/過動症者之就業策略與相關歷程研究」之訪談，訪談次數為 3-4 次(包含非正式訪談如 Skype、Facebook 訊息)，每次約為 1-2 小時，我知曉訪談過程中皆有錄音，音檔純粹作為學術研究之使用。訪談過程中若涉及個人隱私或不願意回答之處，我可以選擇拒絕回答。我可以隨自己的意願隨時終止這個訪談，並要求停止錄音。音檔的所有內容，我同意研究者加以整理、分析，以便研究之進行。若我在之後決定不讓研究者使用音檔，我可以隨時提出。



研究參與者：_____ 日期： 年 月 日

指導教授：吳亭芳教授 田秀蘭教授

研究生：張怡申 敬上

年 月 日

附錄三 訪談前問卷

【若您願意接受訪談，請您填寫下列資料】

1. 姓名：_____
2. 性別：☐ 男 ☐ 女
3. 年齡：_____歲
4. 婚姻狀態：☐ 未婚 ☐ 已婚 ☐ 其他
5. 教育程度：☐ 國小 ☐ 國中 ☐ 專科 ☐ 大學 ☐ 碩士 ☐ 博士
6. 何時受診斷為 ADHD：約_____歲。
7. ADHD 的表現：☐ 注意力不足 ☐ 過動 ☐ 衝動
8. 用藥情形：☐ 有服藥 ☐ 沒有服藥。服藥中/停止服藥從_____歲開始。
9. 是否有對雇主或同儕作自我揭露：☐ 是 ☐ 否
10. 是否嘗試藥物以外之策略來改善 ADHD 之症狀：☐ 是 ☐ 否
11. 策略對本身之症狀是否有所改善：☐ 是 ☐ 否
12. 過去工作經歷、年資與擔任職務：

服務單位	年資	擔任職務	雇主是否有調整工作方法	備註

13. 聯繫方式：

◆ 電話/手機：_____

◆ Email：_____

謝謝您的填寫，也感謝您接受這次的訪談！

附錄四 試訪大綱

一、 基本資料

1. 請您簡單的自我介紹。
2. 請您談談您是在什麼時期被診斷為 ADHD？為何去診斷？
3. 您覺得自己的 ADHD 表現在哪些方面？
4. 請您談談看對於目前服用/不服用藥物的一些想法。

二、 家庭

1. 請談談您跟家人相處的狀況。
2. 請談談母親/父親/其他家人的教養方式。
3. 請談談您與家人印象深刻的回憶。
4. ADHD 如何影響您的家庭生活。
5. 請談談您用了什麼方法改善 ADHD 在家庭中的困擾。
6. 家庭是如何影響您的職業生涯，像是職業探索與選擇、求離職、職業的升遷與改變。

三、 校園

1. 請談談您對各學習階段的印象。
2. 請談談您與同學/老師相處的狀況。
3. 請談談求學生涯中，對您來說重要的事件。
4. ADHD 如何影響您的求學生涯。
5. 請談談您用了什麼方法改善 ADHD 在校園中的困擾。
7. 校園是如何影響您的職業生涯，像是職業探索與選擇、求離職、職業的升遷與改變。

四、 職場

1. 請談談您一開始對工作的要求與想像，到目前是否有所改變。
2. 請談談您找工作的經歷。
3. 請您談談之前/現在的工作，並分享重要的事件。
4. 請談談 ADHD 對您的工作帶來什麼困難?您是如何克服的?
5. 請您分享提高工作表現所使用的策略。
6. 請談談職業生涯中，對你來說重要的人物。
7. 在您的生命歷程中，有什麼影響了您的職業生涯。
8. 職場是如何影響您的人生。

五、 結語

1. 您覺得 ADHD 給您的人生帶來了什麼。
2. 有什麼是您現在嘗試想去的。
3. 前述訪談是否有需要補充的部分。



附錄五 訪談大綱

一、 基本資料

1. 請您簡單的自我介紹。
2. 請您談談您在什麼契機下去診斷 ADHD。
3. 您覺得自己的 ADHD 表現在哪些方面？

二、 職場

1. 請談談您現在的工作。
2. 從各個角度來看，請談談您對工作的要求與想像。
3. 請談談您進入職場的歷程。(怎麼找到這份工作的?/為什麼選擇這份工作?/面試的狀況?)
4. 請您談談之前/現在的工作狀況，並分享重要的事件。
5. 請談談 ADHD 對您的工作帶來什麼樣的困難?您是如何克服的。
6. 請您分享提高工作表現所使用的策略，包括增進注意力、組織架構能力、抑制衝動等。
7. 請談談職業生涯中，對你來說重要的人物。
8. 在您的生命歷程中，有什麼影響了您的職業生涯。
9. 就各個層面來看，職場是如何影響您的人生。

三、 家庭

1. 請簡單介紹您的家庭，並談談您跟家人相處的狀況。
2. ADHD 如何影響您的家庭生活，請從各個方面闡述看看。
3. 請談談母親/父親/其他家人對於您 ADHD 狀況的教養方式，如價值觀建立、作息安排方法等。
4. 請談談您用了什麼方法改善 ADHD 在家庭中的困擾。

5. 請談談家庭是如何影響您的職業生涯，像是職業探索與選擇、求離職、職業的升遷與改變。

四、 校園

1. 請談談 ADHD 如何影響您的求學生涯。
2. 請談談您用了什麼方法改善 ADHD 在校園中的困擾。
3. 請談談校園是如何影響您的職業生涯，像是職業探索與選擇、求離職、職業的升遷與改變。

五、 結語

1. 您覺得 ADHD 給您的人生帶來了什麼。
2. 有什麼是您現在嘗試想去做。
3. 前述訪談是否有需要補充的部分。



附錄六 訪談札記

訪談札記
受訪者： 訪談時間： 訪談地點：
◆ 受訪者行為觀察
◆ 訪談重點內容

◆ 訪談反思與應改進之部分

附錄七 研究檢核函

親愛的研究參與者：

您好，感謝您願意鼎力支持此項研究，有了您的協助，本研究才得以順利進行。目前本研究已有長足進展，但仍需要您寶貴的回饋與建議方能甄至完善。附件是一份針對您先前參與「成人注意力不足/過動症者之就業策略與相關歷程研究」之訪談所整理出來的文本，想麻煩您撥冗檢視這份資料，並於適當之處加以修改、補充或是加上新的意見。此外，也請您再次協助研究者評估此份資料是否符合您的實際經驗，並寫下您閱讀後的感想。

如您對於本研究有任何疑問或意見，歡迎隨時與我聯繫，我的聯絡方式：

手機：0916-023967；

信箱：zakhor520@gmail.com，再次感謝您的熱心協助。敬祝

健康 愉快



國立臺灣師範大學 復健諮商研究所

指導教授：吳亭芳教授 田秀蘭教授

研究生：張怡申

敬上

- ◆ 我已檢視過「成人注意力不足/過動症者之就業策略與相關歷程研究」的文本資料，覺得此份資料與我的實際經驗符合之程度約為：____%
- ◆ 再次閱讀此份訪談資料，是否有新的想法或是意見：

研究參與者：_____ 日 期： 年 月 日