十色性格諮詢實戰｜探索滿足來源與幸福感

這套問句以十色性格為探索架構，協助當事人理解：**什麼讓自己感到滿足、什麼情境容易產生內耗，以及需要哪些支持。**

下表中的「滿足來源」是待驗證的訪談假設。建議先讓當事人自由回答，再追問具體經驗，不直接以答案判定性格，也不據此推論荷爾蒙分泌。

性格類型	待驗證的滿足來源假設	諮詢問句
黑色｜開創型	自主決策、突破困難與達成目標，可能帶來較強的滿足感。	①「回想最近一次很有成就感的經驗，最讓你滿足的是什麼？」 ②「當成果很好，但你沒有決定權時，你的感受如何？」 ③「努力一段時間仍看不到進展時，你通常會怎麼做？什麼能讓你重新投入？」
紅色｜推廣型	表達自己、探索新事物，以及獲得他人回應，可能是重要的快樂來源。	①「最近什麼場合讓你特別有活力？當時發生了什麼？」 ②「分享一個好點子卻沒有得到回應時，你通常會怎麼想、怎麼做？」 ③「一件事很有趣，但沒有人一起參與，你還會同樣享受嗎？為什麼？」
綠色｜支援型	穩定的關係、彼此支持與受到重視，可能帶來安心與滿足。	①「什麼樣的相處方式，會讓你感到安心、可以做自己？」 ②「幫助別人之後，什麼情況讓你感到滿足？什麼情況反而讓你疲累？」 ③「當別人的期待與自己的需要衝突時，你通常怎麼選？選完之後感覺如何？」
藍色｜分析型	理解問題、提高品質與降低不確定性，可能是滿足感的重要來源。	①「最近哪件事讓你覺得『這樣才算做好』？你的判斷標準是什麼？」 ②「事情已經達成目標，但仍有細節不理想時，你能享受成果嗎？為什麼？」 ③「面對資訊不足、又必須做決定的情況，什麼能讓你比較安心？」
黑紅｜推動型	把新機會化為成果，並帶動他人一起行動，可能形成較強的成就感。	①「回想一次你成功帶動大家的經驗，最讓你興奮的是哪個部分？」 ②「新機會出現，但手上的事情尚未完成時，你怎麼決定？事後通常滿意嗎？」 ③「如果成果很好，卻沒有得到預期的關注與回應，你會如何看待這次成功？」

黑綠｜整合型	推進目標的同時，也讓團隊願意跟上、維持合作，可能帶來較完整的滿足感。	①「回想一次你既完成目標、又讓大家願意配合的經驗，你最滿意的是什麼？」 ②「如果成果達成，但團隊關係受到影響，你還會覺得成功嗎？你會怎麼處理？」 ③「當推進事情與照顧大家的感受無法兼顧時，你怎麼取捨？什麼支持能減少你的負擔？」
紅綠｜協調型	愉快交流、被理解接納，以及維持關係和諧，可能是重要的幸福感來源。	①「回想一次讓你覺得很舒服的人際互動，對方做了什麼，讓你有這種感受？」 ②「熱烈交流與被理解支持，哪一個更讓你感到滿足？有沒有兩者不一致的經驗？」 ③「當你與重要的人意見不同時，你會怎麼表達？什麼情況會讓你選擇不說？」
紅藍｜策略型	創意獲得理解，又能經得起推敲與驗證，可能帶來較完整的滿足感。	①「提出一個想法時，別人的哪些回應會讓你覺得真正被理解？」 ②「當一個構想很吸引人，但證據還不充分時，你通常如何處理？怎樣才願意往前推進？」 ③「你是否曾因想把內容準備得更完整，而延後表達或行動？當時最在意什麼？」
黑藍｜改革型	推動有效改變、解決關鍵問題，並確認方法合理，可能帶來較強的成就感。	①「回想一次你解決難題的經驗，最讓你滿足的是做成事情、找到有效方法，還是其他原因？」 ②「當方法不夠理想，卻能快速達成目標時，你會怎麼選？什麼條件會改變你的決定？」 ③「當你認為方向正確，但別人不願配合時，你通常會怎麼做？什麼最容易讓你感到挫折？」
綠藍｜策畫型	周全準備、可靠執行，以及讓相關的人受到妥善照顧，可能帶來安心與價值感。	①「一件事結束後，哪些條件會讓你覺得『終於可以放心了』？」 ②「計畫臨時改變時，你最先擔心什麼？你需要哪些資訊或支持才能調整？」 ③「當大家都很滿意，但你知道自己承擔過多時，你會怎麼看待這次成果？下次會如何安排？」

每一類都適用的四個追問

1. **確認具體經驗：**「可以舉最近一次實際發生的例子嗎？當時你怎麼想、怎麼做？」
2. **找出核心需要：**「那件事最滿足你，或最讓你難受的，究竟是哪個部分？」
3. **區分偏好與壓力：**「你這樣做，是因為自己喜歡、角色要求，還是擔心不這樣做會有不好的結果？」
4. **轉為可執行行動：**「如果下次再遇到類似情況，你希望自己或身邊的人做出什麼具體調整？」

實際諮詢時，可先用共同開場：「**最近什麼事讓你最有滿足感？什麼事最消耗你？**」再依回答挑選相關類型的問句深入，避免一開始就讓當事人依照性格標籤作答。

先前的問句主要探索「滿足感與內耗的來源」，可以幫助當事人在以下五個層次認識自己：

探索層次	引導對象逐漸理解什麼	可能出現的自我覺察
看見偏好	哪些活動、任務與互動讓自己有活力	「我喜歡的，是能自主決定如何完成事情。」
理解需要	行為背後在追求什麼，例如自主、肯定、歸屬或確定感	「我一直追問細節，是因為資訊不清楚讓我不安心。」
辨識內在衝突	自己同時在意的兩件事，如何彼此拉扯	「我既想推進目標，又不希望別人不高興，所以經常自己扛下來。」
理解壓力反應	什麼情境容易觸發急躁、退縮、討好或過度檢查	「我不是每次都強勢，而是在進度失控時特別容易接管。」
增加選擇	除了原本的反應，還能採取哪些做法	「我可以先確認分工與期限，不必一著急就全部自己做。」

真正有價值的轉變，是從「描述自己」走到「理解自己」。

例如，一位黑綠傾向的當事人說：「我常常幫大家收尾，最後很累。」

如果只回應「因為你是黑綠型，重成果又重關係」，雖然提供了說法，理解仍不夠深入。可以繼續問：

1. 「如果你不收尾，你最擔心發生什麼事？」
2. 「你接手時，有沒有先表達自己的負荷，或請對方承擔責任？」
3. 「你怎麼分辨自己是願意幫忙，還是覺得不能不幫？」
4. 「下一次，你願意先做哪個調整？」

當事人可能因此發現：「我既怕事情做不好，也怕拒絕會破壞關係，所以一直沒有說出界線。」

這個發現才有機會進一步轉化成行動，例如提前談清楚責任、提出協助條件，以及表達自己的限制。這仍需由本人確認，也可能有工作量、權責不清等其他原因。

因此，這套諮詢可以定位為「十色性格自我覺察與行動探索」，預期協助當事人回答四個問題：

- **我在意什麼？**
- **什麼讓我滿足，什麼讓我內耗？**
- **壓力來臨時，我習慣如何保護自己？**
- **我希望保留哪些優勢，又調整哪些做法？**

判斷諮詢是否有幫助，不只看當事人說「很準」，而是看他能否**用具體事件說明自己的模式、辨認例外，並提出一項願意嘗試的改變**。單次訪談可以形成初步覺察；是否帶來持續改變，還要透過後續實踐與回顧確認。

認識自己是起點，接著要把理解轉化為改善現狀的方法。這類諮詢可以幫助當事人找到：哪些習慣值得保留、哪些反應需要調整，以及環境或關係需要如何配合。

可以整理成五個步驟：

步驟	諮詢重點	當事人的收穫
認識自己	探索性格傾向、需求與滿足來源	我在意什麼？
理解現狀	釐清目前困擾、情境與壓力來源	我為什麼卡在這裡？
看見模式	辨識自己的慣性反應及其影響	我如何反覆陷入同樣的困境？
設計方法	調整行為、溝通方式、界線或環境	我可以具體改變什麼？
實踐回顧	嘗試小行動，觀察結果並修正	什麼方法對我有效？

例如，一位重視成果、又在意團隊關係的人，經常替大家收尾，導致自己疲累。
透過諮詢，他理解自己「怕事情做不好，也怕拒絕影響關係」，之後便能設計具體做法：

- 接手前，先確認原負責人的責任與完成期限。
- 表達協助範圍：「我可以陪你討論，但執行仍由你負責。」
- 一週後回顧：自己的負荷是否減少？團隊是否開始承擔？

改變也不一定全部發生在個人身上。有時需要調整的是工作分工、合作對象、溝通規則或生活安排。諮詢要協助當事人分辨：哪些是自己可以練習的，哪些需要與他人協商。
因此，這套諮詢的目的可以表述為：

「透過十色性格探索，協助當事人認識自己、理解困境，找到適合自己的調整方法，並透過行動逐步改善現狀。」

以下是一個**假設性的紅藍型諮詢案例**，示範如何從認識自己，進一步找到改善現狀的方法。實際諮詢仍須依當事人的經驗確認。

案例：很想推廣自己，卻遲遲無法推出課程的顧問

一位顧問擅長分享觀點，也希望開設自己的課程。但每次準備招生，就覺得內容還不夠完整、文案不夠精準，反覆修改，三個月仍未推出。

他說：「我明明很想做，也有很多想法，為什麼一直沒有行動？」

依十色架構，可以先提出一個探索假設：**他既希望想法獲得關注與認同，也要求內容合理、完整、經得起檢驗。當對外表達同時意味著接受評價，便可能產生拉扯。**

諮詢步驟	諮詢問句	假設性的回答與發現
認識自己	「想到開課，哪個畫面最讓你期待？」	「學員有收穫，也認同我的專業。」發現自己既重視交流影響，也在意專業可信度。
理解現狀	「最近一次準備發布招生訊息時，是在哪個地方停下來？」	「我想到有人可能問我答不出來的問題，就決定再補內容。」找到具體的停滯情境。
看見模式	「你認為準備到什麼程度，才可以招生？這個標準最近有改變嗎？」	「每次完成一部分，又覺得應該增加其他內容。」發現完成標準不斷往後移動。
探索擔心	「如果真的遇到答不出來的問題，對你而言代表什麼？」	「可能代表我不夠專業，別人會失望。」發現自己可能把一次表現，連結到整體的自我價值。
尋找例外	「過去有沒有準備不算完整，但仍讓對方受益的經驗？」	「小型分享會其實反應不錯，有些問題我事後補充，大家也接受。」找到支持新做法的實際經驗。

此時，諮詢的重點不是叫他「不要想太多」，而是協助他建立可以安心行動的條件。

可以與他共同訂出以下方法：

調整方法	具體做法	目的
縮小首次範圍	先辦一場 90 分鐘、聚焦一個問題的小型試講	降低一次完成整套課程的負擔
事先定義完成標準	明確列出學員對象、三項學習成果、講義與演練；新增想法留待下一版	避免準備標準持續擴張
準備不確定時的回應	練習：「這個問題需要確認，我會整理後補充。」	增加面對未知問題的應對選擇
設定檢視時間	試講後依學員回饋，決定保留與修改內容	讓修正有實際依據

接著請當事人自行選擇第一步，例如：

「這週五前，完成試講大綱，邀請五位符合對象的人參加。」

後續回顧時，可以問：「你是否完成邀請？卡在哪裡？實際發生的情況，與原先擔心的有什麼不同？」

這個案例期待產生的改變，是讓當事人保留表達創意與重視品質的優勢，同時學會界定準備範圍，透過實際回饋逐步完善。如果進一步發現主要障礙是時間不足、招生對象不清或專業準備確實不足，就應調整處理方向，不能全部歸因於紅藍性格。

黑綠型的諮詢案例：想把事情做好，也不想讓人失望，最後什麼都自己扛。

以下為假設案例，用來說明如何辨識慣性、探索需求，並設計改變方法。

一位黑綠型主管，帶領八人團隊。他重視成果，也希望同仁願意跟著自己一起努力。每當專案落後，他會先體諒同仁的困難，接著說：「沒關係，這部分我來處理。」

久而久之，同仁習慣等他收尾。他越來越累，心裡卻有委屈：「我已經這麼照顧大家，為什麼沒有人替我想？」

依十色架構，可以提出一個待驗證的假設：**他透過「自己多做」，同時滿足完成目標與維持關係的需要，卻逐漸犧牲了自己的負荷與團隊的責任。**

諮詢步驟	諮詢問句	可能浮現的覺察
釐清具體情境	「最近一次替同仁收尾，當時發生了什麼？你原本期待他完成什麼？」	發現交辦時沒有明確確認標準，也沒有安排中途回報。
理解內在拉扯	「如果你不接手，最擔心的是什麼？」	「事情會延誤；如果要求太多，同仁可能覺得我不體諒他。」
辨認慣性	「你接手的那一刻，是出於願意，還是覺得自己沒有其他選擇？」	「我其實不想，但覺得總要有人負責。」
看見長期影響	「你這次幫忙之後，同仁下次更能獨立，還是繼續等你處理？」	發現自己的協助，可能逐漸變成代替對方負責。
探索新的選擇	「如果既要支持同仁，又讓他保有責任，你可以怎麼做？」	開始區分「提供協助」與「全部接手」。

改變的關鍵，是讓關心與責任同時存在。

例如，以往遇到進度落後，他會說：「你最近比較忙，剩下的我來做。」

這次可以練習改成：

「我知道你目前有困難，我們一起確認卡在哪裡。這項工作仍由你負責，你先提出調整方案；需要我協調的資源，我來協助。」

接著訂出三個具體做法：

1. 交辦時說清楚責任。確認成果、期限與回報時間，讓問題提早浮現。
2. 接手前先討論方案。請同仁提出解法，再決定協助範圍。
3. 表達自己的限制。例如：「我可以陪你討論半小時，但無法代為完成。」

一週後再回顧：自己接手了幾次？同仁是否開始主動提出方案？哪些工作確實需要增加資源或培訓？

這個案例希望帶出的覺察是：**「我可以在乎別人，也可以要求對方負責；我不必靠不斷犧牲自己，來證明我是一位好主管。」**

若同仁確實工作超量、能力不足或權限受限，就要同步調整組織條件。諮詢的目的，是幫當事人找到更多有效選擇，而非把所有困擾都歸因於性格。