

自然療法專欄

護髮

■ 王大衛

據有關的調查顯示，現在，脫髮的男士越來越多，不管是西方，還是東方，脫髮的人數已經超越了25%。也就是說，相當於每四個人就有一個脫髮的煩惱者；而且，隨著年紀的增長，人群中脫髮的機率還會越來越高。此外，據香港有關的調查還顯示，脫髮的問題還與錢財連在一起。月收入低於五千港元者，脫髮的機率在20%左右；月收入在兩萬五至五萬五港元者，有著多多少少脫髮煩惱的人，竟高達80%以上。尤其是會計師及律師等經常用腦過度的專業人士更容易“入圍”。可見脫髮與精神壓力有著密切的聯繫。過去有句俗語說，“十個禿頭九個富”，想不到，實際調查還真的肯定了脫髮是一種勞心而來的“富貴病”呢。醫學的研究告訴我們，人的頭髮的興亡實際上經歷三個階段：生長期、退行期和休止期。在人的十萬根頭髮中，約85-90%的頭髮處於3-7年的生長期；約1%的頭髮處於2-3周的退行期；約9-14%的頭髮處於3個月的休止期。如此一來，若每天脫落的頭髮在100根

Read With Me

A Promise to God By：Warren Chu

When Bich Vu was 10, he and his family were escaping from communist Vietnam and they were drifting out on sea for a long time. Vu asked his mother what to do and she said, pray.

Vu struck a bargain with God. He said, "If you save me and my family, I will give my whole life to you." Vu and his family were rescued by a Japanese commercial ship 3 hours after Vu said his prayer.

Vu forgot about his bargain for a while until he was in adulthood when he remembered his vow.

He came home from a party one night and felt something missing from his life. He went into his room and opened his Bible. His eye landed on the verse about keeping your covenants with God. He remembered his promise and became and started to become a priest.

His family and friends had doubts at first. They thought it was too good to be true. Based on Vu’s character at that time they didn’t believe him when he said he wanted to become a priest.

But God kept his promise and saved Vu’s family so Vu kept his promise and gave his whole life to God.

On June 10, he became a Catholic Priest, he go on to serve God.

企業管理

企業主的性格與企業行爲

■ 山行

企業主與企業文化

星羅棋布般遍及全美的小型企業，其員工人數大部分都在2至25位之間。這些企業對市場的觸角並不遠也不深，但是他們卻是大企業產品的中間轉運站和市場。

常言道，一個人的性格決定了一個人的命運。有人敢做敢爲，有人瞻前顧後，下不了決心。這就決定了誰可以在關鍵時刻把握到機會，從而取得成功。企業也是一樣，有的企業思想前衛，大膽開創，因而發展迅猛，市場擴大，但也由於其大膽，忽略了周邊的關係，因此觸動眾怒，遭群起而攻之。比如微軟公司的企業文化是鼓勵個人開創，不顧傳統，從而使整個企業長成巨人，但同時卻遭周邊同行和政府的圍攻，其後果是企業雖不被解體，但也得賠上一大筆錢。微軟公司自認爲電腦社會已離不了它的“視窗”產品，而自行其道，直到被告到法院，才想起要回饋社會，雖趕緊大手筆地捐了許多錢，但終難挽回企業與社會之間的隔離感。因此可見，企業的性格往往決定了企業的發展。

企業的文化，或是形象說是企業性格的形成，對於時間久且規模大的企業來說是長期和複雜的，且需經由多次的變化。但是就其基本來看，企業的文化都

之下，乃屬正常的情形。什麼時候脫落的頭髮高於這個數目，才考慮到這是得了脫髮“病”（現在不少的人都還沒意識到脫髮是一種病）。

脫髮一旦發生，說明身體機能已經發生重大的變化，要想扭轉這種狀況，並不是一件簡單的事，它需要一個相當長的過程。

現在，因爲脫髮的人多，尋求醫治的人也多，因此，市場上充斥了五花八門的生髮產品。賣花說花香，都說可以在短短數天，或一、兩周的期間，就能改變脫髮狀況，或萌生新發等等。

但是，我們知道，頭髮是受到其生長規律的限制的，你不可能讓一根處於休止期的頭髮再逆回到生長期的階段。因此，如何正確地認識產品的真實性，就成了十分重要的問題。

目前市面上的所謂生髮的產品，價格都不便宜。別說長期使用，不知要花多少錢才能填滿這個深深無底的“黑洞”；就算是買點來試一試，而且明知可能會受騙，但要爲此而付上的“試驗費”，也不是個小數目呢。

可以說，只要您活在這個充滿著壓力和毒素的社會裏，就會時時活在“脫髮”的威脅之中。因此，您須要一個長期陪伴在身邊的抗壓力，抗毒素的產品。而這樣必須長期使用的產品，它的價位還不能超出您的能力所及之外。文爲佳值自然療法中心提供 電話：(626) 274- 6757

法律信箱

楊檢察官

在中國人的家庭當中，小孩多半都經歷過家長採用體罰爲教訓的方法。

許多移民至美國的中國人，因爲不時接觸到拒絕採用體罰的西方家長，或經常耳聞父母以虐待小孩的罪名被檢舉，而認爲美國法律對體罰教訓有所禁止。

商業文書顧問

雖然讀信者可能只花少許時間迅速瀏覽你的信件，千萬不要因此而假設對方不會注意到拼音或文法上的問題。

萬一真的有一兩項錯誤，對方可能因此而對你的專業印象打折扣，所以就如寫完文章後要再檢閱一樣，在寫完信之後花點時間檢查非常重要。

一般常用的文書處理程式都有檢查拼音及文法之裝置，學習使用此種裝備對於書信撰寫絕對是利多於害。不過要注意拼

上班族信箱

譚工專欄

差不多每個公司都有這種不合群的員工：他不是批評同事做事不力，就是議論老闆決策不當。仿佛只要事事聽他的意見，才能把事情做得順利，工作完成得更好。這種員工對於公司整體而言顯得相當不和諧。

然而他們卻一直呆在公司裏，原因是：這種人的工作效率相當高，一人抵兩人，而且早出晚歸，雖然態度上討老闆厭，但工作上卻得老闆歡。

對公司老闆，尤其是對中小型企業的老闆而言，公司就是家，就是他們生活的全部。

因此，他們在潛意識裏會在公司員工中認可一些朋友，如果員工中有人與老闆可以談得來，也難得在許多話題上有一致的興趣，那麼老闆就有可能視這種員工爲朋友，也享受這種亦老闆亦朋友的樂趣。然而不幸的是，這種公私不分的朋友關係大多終結在員工被迫離開公司上。老闆在失去員工之時，也失去了朋友。

原因不是出在老闆反復無常，而是在於這種討老闆歡心

對小孩施行體罰合法嗎？

其時不然。就加州刑法而言，某種 下，當事人就有重罪責任。

程度的體罰是合法的。

依刑法第273a(b)條，虐待小孩之 行爲，按照其嚴重性，可被列爲輕罪或重罪。如果當事人刻意的體罰行爲對小孩造成不合理的身體疼痛(“ pain”)或心理傷害，便有輕罪責任。 若相同的行爲發生在很有可能造成嚴重人體傷害的情況

此法規的關鍵在於所產生的身體疼痛是否合理。加州法律承認並許可父母執行適當的體罰來教訓孩子，但此法限制，其體罰按施行之時的整體情形而言，是合理而非過份的。

因此小孩若犯小錯而遭到嚴重的毒打，其體罰將被視爲不合法的。

完成書信之後(上) – 檢查拼音及文法

音設備只能檢查單字拼對與否，並不能檢查單字是否適用。例如“affect”和“effect” 二字都拼得正確，但是用法卻不同，然而這兩字常被錯誤交替使用。若是不確定如何使用某字，最好還是先查詢字典。

如果您有任何疑問或意見，歡迎來電諮詢**文博商業書信顧問**楊小姐 at (626)534-1409 或參觀我們的網站 www.MyDocuServe.com.

不合群的員工

的員工工作效率不彰，他們不是懶於工作，就是能力不夠，他們花太多的時間在人與人之間的關係上，用人際間的關係平順來代替艱辛的工作。

如果他們的工作是群體性時，或許可以與大家相安無事，但是一旦要面對自己的責任時，馬上就顯出工作的無效率來。

當然，老闆和其他員工對合群員工失敗的忍耐度極大，會常常幫助他們，也不會有嚴辭厲色，總是以朋友身份勸導。友誼第一，效率第二。

相反，不合群的員工幾乎沒有犯錯誤的空間，他們工作努力，任何指派的工作都能提前高質量地完成。

雖然他們在完成工作後趾高氣揚的神態令老闆無法表揚他們，但心中的壓力卻也因工作完成而減輕了許多，雖然心生討厭，但卻又不得不依賴於他們，憑良心講還得感激這些不合群員工出色的工作。

但是那些有朋友情誼但工作效率低的合群員工，老闆最後也會陷入兩難的抉擇中：即

是爲了友誼繼續讓這些員工留在公司，繼續不按时完成工作，或是無所事事；還是撕下臉皮，冒著被指責爲反復無常的風險去批評他們，限定改進的期限。

大多數情況是，老闆總是先選擇前者，僅作些溫和的提醒，最後卻又不得不撕破臉皮，將員工辭退。畢竟老闆是在嚴酷的生意場中，而不是在溫情脈脈的俱樂部。

老闆在這兩種人的攻擊之下，壓力之大，難於想像。

一是爲了工作要忍受感情上的不愉快，一是爲了友誼需忍受工作上的不愉快。對公司的老闆而言，即使他注重生活，也使他們失去了生活的樂趣，工作變成苦差事。這種心情是許多下班後即能自由自在的打工族們所體會不到的。

不合群的員工之所以不合群，全在於他們的才能，恃才自傲，再加上過去成功的經驗和過人的精力，使他們確實有超人一等的能力，他們的見解也十分獨到。

成功從習慣開始，改變習慣從孩童開始

■ 文化

一種導致失敗的習慣爲何不能被棄置，反而會變本加厲，而一種導致成功的習慣卻極難得到培養？許多研究行爲科學的學者認爲不能取得成功者，必須改變習慣才能成功，而成功是從好習慣開始。

由此可以看出，習以爲常的習慣，如果不能時時留意，人就會被習慣牽著鼻子走而不自知。

習慣是如何形成的，可以追溯至孩童時代，幾乎可以肯定的是三歲開始，人的經歷認知的訓練足以形成影響一生的習慣。因此，如果在人生的早期能夠在習慣上加以注意和調教，那麼人生會順暢得多。

如果家長和社會在孩童小的時候，就注意改變小孩的習慣，使其有良好的習慣，那麼除了在知識上受到良好教育，也在習慣上受到良好訓練，其一生的道路必然通暢得多。學者和行爲學家一直試圖將他們的研究成果推行到教育領域，但是這種推行面臨有幾個困難：

首先是標準問題，世界上的工作千變萬化，各行各業情況也不同，到底從小訓練什麼習慣，才能適應未來的需要呢？平常我們發現的東西方教育體制其實也屬於一種標準問題，即究竟是應以知識的獲取爲主的東方式教育，還是以能力培養爲主的西方式教育才更適合。正面反面的例子都有。至今仍然是仁智之見而見，沒有定論

第二個困難是訓練的方式。習慣之所以成習慣，乃是習以爲常，不

知不覺，且是潛移而默化的結果。

要訓練好習慣就得讓訓練人和受訓練者長期相處，且不斷加以有目的的訓練。

當然訓練人的第一人選就是家長，可是家長未必有合適的方式訓練自己的小孩。原因是應該改變的習慣，小孩是從父母那裏學到的，而要改變小孩的習慣，就必須先改變家長的習慣，如此一來，訓練人成爲受訓練人，如同自己提自己離開泥坑一樣的不可能。因此，家長必須有機會先改變習慣。

第三個困難是學校的教育並無包括這方面的內容，現在的美國學校連知識的傳授等基本的內容都大打折扣，更何況品格訓練，道德教育和習慣訓練了。

如果指望學校能有所依賴，則是不可能的。但是習慣訓練中有一個極爲重要的環節是團體習慣的訓練。因爲個人的習慣是存在於個人的心裏和行爲中，也反應在個人與整個社會的關係的互助上。團體的習慣是一個團體在傳統、文化、常規上的特徵，而一個人能否在團體的習慣上生存，則決定了一個人能否在未來工作中在一個企業團體中生存的可能性。

因此必須尋找一個兒童的團體，使其能置身於團體之中，從而受訓良好習慣的訓練。

這幾個困難如果不克服，訓練孩童有好的習慣是不太可能的。移民的家庭，父母給小孩的時間本來就不多，大部分精力都放在小孩的功課上，而對於小孩的行爲習慣的訓練注意不多，但是這卻又是最爲緊要的。