雪力

從餐旅人才、跨文化教育到組織顧問與心理學媒體：夏瑄澧的工作與人生

雪力，本名夏瑄澧，英文名 Sherry Hsia，是百彥國際發展顧問的創辦人，也是《Sherry’s Notes 雪力的心理學筆記》的主持人。她替企業做組織諮詢、主管教練與培訓，又把人格、合作和自我覺察帶進影片、書籍及課程。MBTI 十六型人格是許多人認識她的入口；她自己卻一直把組織顧問視為本業，並曾特別製作節目，回答觀眾為何不能把教練服務直接當成心理諮商。[1, 2]

她在成為公眾講者以前，已經在廣告公司、餐旅招聘與家族學校工作多年。這段職業史的變化，不只是由商業轉向心理學：她最初替業者尋找適合的人，後來替學生安排進入異文化環境的準備，再回頭研究，為什麼自己與同事即使能力足夠，仍會在共同工作時碰壁。到了中年，她也成了接受評量、回饋與教練的人。她今天提供的服務，有一部分正是從這個位置轉換長出來的。

[External image / 外部圖片] 夏瑄澧穿黑衣、手持麥克風，在投影幕前演講。
雪力（夏瑄澧）持麥克風演講。百彥全球顧問以這張現場照片介紹創辦人；來源未標示活動日期。 百彥全球顧問；來源未另列攝影者 · 著作權由原來源及權利人保留；未標示開放授權。 · 圖片來源

一、想成為能幹的女人，也學會猜別人的標準

夏瑄澧早年的成功想像，同時受到父母塑造。父親夏惠汶是開平餐飲學校創辦人，帶著軍事教育養成的紀律要求女兒；她回憶，連抽屜裡有多少枝鉛筆，都得盤點清楚。母親則要求女人擁有事業與經濟能力。她想像中的成年女性，接近八、九〇年代電影裡穿套裝、在高樓辦公、掌握自己人生的職業女性。工作能力因此既是值得追求的東西，也是評價自己的標準。[3, 4]

十三歲隨家人移居澳洲，讓這個原本在台灣活潑的孩子，突然失去熟悉的語言與同儕位置。她遭遇排斥與霸凌，開始更仔細觀察別人重視什麼，學習怎樣讓自己被接納。這是她日後對自己適應方式的回顧：善於讀出外界標準，曾幫她進入新環境，也容易使別人的標準成為自己必須完成的要求。[5]

她曾回台就讀高中兩年，之後到紐約的 Barnard College 學習心理學與社會學，1996 年畢業。這所與 Columbia 相連的女子文理學院，和後來的美國就業，給她的成功想像提供了可實際進入的環境。[6, 7, 8, 9]

二、廣告業的順利，與返台後失去作用的習慣

1996 年，她進入舊金山的 Hal Riney & Partners 廣告公司，從事媒體策畫。後來回顧這段工作時，她把直接表達、問問題、與主管開玩笑，連到當時受到肯定和快速升遷的經驗。美國生活持續十一年，其中廣告工作約七年；工作簽證到期後，她在二〇〇〇年代初返台。返台後也曾短暫進入成衣與電影產業，才成立自己的餐旅行銷事業。[10, 11]

她帶回來的自信，卻不能原樣使用。直率可能被理解成不服從。她自己帶團隊時，希望同事直接提出異議，沉默卻不等於贊成：他們事後才說，其實不認同，只是覺得主管早已決定。[12]

她日後承認，自己一度把西方做法當成唯一正確的做法。發出歡迎異議的指令，並不會立即改變同事過去學到的表達方式。跨國居住經驗還需要接受檢查，才能成為理解差異的能力。[13]

三、百彥餐旅：招聘、行銷與學校之間的工作

她將百彥餐旅行銷整合的創業起點放在 2003 年。這項事業並不是她開了一家餐廳，而是向餐旅業者提供行銷與人才服務：區分不同招募市場，設計找人的方法，也協助業者建立雇主品牌。廣告背景在這裡有了新的對象。需要被理解與選擇的，除了飯店、餐廳和產品，也包括一份工作與雇用人的組織。[14]

一份載有 2010 至 2012 年案例的百彥企業簡報，把服務分成職缺與人才刊登、中高階獵才，以及行銷整合。招聘也不只是轉交履歷：中高階廚師的獵才，包含試菜專案規畫；周邊工作則有就業諮詢、開店顧問、服務教育訓練與廚藝示範。簡報的講者是副總經理、高階獵才顧問高淑芳，她也在開平擔任人力資源講座。雪力創辦的事業，因此已有其他專業者執行的招聘與教育工作。[15]

2013 年四月的一場海外就業博覽會，讓這個事業的實際處境尤其清楚。百彥承辦開平的活動，六家新加坡集團來台徵才。夏瑄澧接受《遠見》訪問時說，有三百人報名、一百場面試，最後不到十人與業者繼續細談。她觀察到新加坡需求增加，求職者卻還在觀望，往往要等先去的人傳回經驗，其他人才願意跟進。[16]

這不是一個只要找到海外職缺，人才就會自動移動的市場。當時報導把台灣薪資停滯、東南亞服務業需求與年輕人的出國選擇放在一起；留任、工作期待和海外適應，同樣影響媒合能否持續。對她經營的事業而言，招聘因此位在業者需求與求職者尚未準備好的生活之間。[17]

百彥與開平也早已相接，並非等她任國際部主任才開始合作。廚藝示範、產業交流及學校專業教師獵才，讓企業服務進入教育；海外徵才又把學校放在雇主與畢業生之間。這些既有接點，使她後來進入學校有了可用的場域。[18]

四、從把人送出去，到設計出發以前的教育

2015 年，她一面經營公司，一面在父親創辦的開平餐飲學校建立國際部。她對這次轉換的解釋，是從人力市場看見人才培育必須更早開始。出身家族學校，提供了一個能讓她把招募經驗轉成課程的機構；國際教育則逐漸讓她找到比餐飲本身更有興趣的問題。[19, 20]

學生即使英文不差，到了海外仍可能難以適應，讓她不願把國際教育縮成語言成績。她在訪談中說，自己的跨文化生活吃過苦，希望學生在移動之前能有所準備；也坦言，餐飲並不是她真正熱愛的領域。這個區別很重要：她是在餐飲教育的既有條件裡發展跨文化工作，並非因為對料理本身的興趣一路走到組織顧問。[21]

國際部需要把這個想法做成可參加的安排。與 Swiss Education Group 的合作，讓學生到琉森參加四週的 International Bridge Program，學習商務溝通、巧克力糕點與歐洲料理，也與當地學生共同生活、參訪其他城市。合作方留下她以計畫主任身分，與 Swiss Education Academy 執行長 Alain Belizaire 簽署合作文件的紀錄。課程把語言、技術、商務與日常接觸放在同一段移動裡。[22]

義大利合作則涉及更長的升學與職業銜接。2019 年三月的 MOU 記者會，安排開平、佛羅倫斯藝術大學附屬 Apicius 餐旅學院、官方代表與海外見習學生同場；夏惠汶致詞，夏瑄澧負責說明國際部及合

作內容。她在這裡需要向家長、學校與海外機構說明同一條路徑，讓培育國際人才的想法落到課程、升學與職業準備上。[23]

五、四十五歲的學生：推動改革的人也必須接受回饋

國際教育並沒有讓她順利擺脫所有困難。她回憶，想推動校內外改革，卻遭遇阻力；四十五歲時，選擇回紐約進修 Change Leadership，希望學會怎樣使別人願意改變。一年赴紐約五次的安排，讓已有工作與家庭責任的她能夠參加。這次返校既是專業選擇，也帶著重新接近早年充實生活的期待。[24]

她進入的是 Columbia Teachers College 的 Executive Master’s Program in Change Leadership。這項組織心理學取向的碩士教育，面向已有經驗的管理者，處理組織診斷、諮詢與變革，並把評量與教練納入學習。學生不只分析一個外部案例，也會被要求辨認自己如何領導。[25, 26, 27]

對夏瑄澧而言，重要的學習正發生在這個反轉裡。她做了人格評量與三百六十度回饋，再與教練 Sarah J. Brazaitis 討論。依她的回憶，Sarah 問她：既然知道鼓勵與正向增強有助學習，為何對自己卻總使用懲罰和批判？這次談話沒有提供一項讓她加倍努力的技巧，而是迫使她檢查，自己對能力與失敗的要求如何進入周圍關係。[28, 29]

她後來提供評量與教練的組合，與自己接受的協助相連。她在台加座談中仍承認，面對其他出色講者，還會懷疑自己為何受邀。學到的方法，需要再次使用。[30]

另一種學習在教室以外發生。接近四十歲時，她受 Sheryl Sandberg《Lean In》一個關於恐懼的提問啟發，試了法文、芭蕾、潛水與舞蹈，最後持續練鋼管舞。需要以裸露皮膚增加摩擦，讓她不能一直躲開對身體的羞恥感；反覆練習，則讓她開始從力量和做得到的動作看自己的身體。她把四十七歲再開展教練與顧問事業，放在這段重新嘗試的脈絡裡。[31]

這些身體活動與研究所不是同一種訓練，也不必被排成彼此造成的單線過程。前者使她在沒有職場表現要求的地方當初學者；後者要求已當主管的她，重新看見自己的介入。兩者都改變了她怎樣使用「能力」這個詞，卻沒有取消工作、家庭與時間的限制。

六、顧問的問題，從人際不合轉到共同工作的安排

2020 年，她以百彥國際發展顧問展開新的服務重心。公司提供客製演講、工作坊、主管教練與組織諮詢；長期方案在一至三次組織診斷後安排培訓，最低合作期間六個月。這使工作有不同尺度：一場演講可以解釋問題，一段合約則必須讓顧問持續接觸組織的變化。[32, 33]

她向公眾介紹方法時，常把組織問題移到生活裡可以辨認的場合。〈過程諮詢〉選出的五個原則，包括留在當下、承認不知道、意識到自己的行動會介入現場，以及讓客戶保有問題與方案的責任。她以「給建議」為入口，討論協助者如何因太急著介入，反而成了問題的一部分。這是她公開選擇的教學方向，與早年以為把標準說清楚就足以改變同事的經驗，有可辨認的距離。[34]

她也把團隊合作的方法帶進家人、夫妻的分工。[35]以 SBI 回饋為例，她把話拆成三個位置：在什麼情境下，看見什麼行為，帶來什麼影響。先辨認容易使人動怒的回應，再談應用，最後反思提供意見者的心態。這樣的教學要求說話者描述一件事如何發生，而不是用「你就是這種人」代替溝通；重點仍是把具體互動說清楚。[36]

2023 年六月的台北 MBTI 工作坊，能看見她為共同學習安排的更具體形式。四小時四十分鐘，前段講理論、進行官方評量、解說計分與覺察引導，後段留給分組討論和問答。參與者需要帶紙筆，並在同一房間裡比較彼此差異。測評報告因此只是活動的一部分，還要有講者把個別結果帶回互動。[37]

購買服務的，包括科技、金融、消費品牌的人資與產品主管。他們需要把自我理解帶回現有團隊，使不同決策習慣與溝通方式能在共同工作中被辨認。對雪力而言，同一套教學因此必須接近特定組織的語言與問題。[38]

她列出的 MBTI、Hogan、IDI 與 DEI 訓練，也分別屬於人格評量、主管發展、跨文化發展和職場共融的工具世界。它們有各自的資格與使用範圍，不能合成一個無所不包的心理專業身分；尤其組織顧問與主管教練，並不因這些訓練自動取得臨床或諮商心理師資格。[39, 40, 41, 42, 43]

七、BTS 打開的入口，與頻道成長後的新要求

雪力進入大眾 MBTI 教學，有一個很具體的流行文化契機：她看見 BTS 團員討論人格類型，成為粉絲，也拍影片分享；觀眾的共鳴，讓這個題目逐漸長成系列。2022 年《Vogue》訪問時，頻道已有約二十萬訂閱者。韓國流行文化替工具提供了共同人物與故事，讓原本可能留在測評報告上的詞，變成可以聊天的題材。[44]

但觀眾熟悉一個題目，也可能開始以它辨認整位講者。2022 年九月，她用一集節目同時談頻道成長後的自我認同困惑、觀眾調查、讀書會、Podcast、實驗工作坊與會員制度。她需要決定自己還想談什麼，也要決定受眾、付費參與和公開內容怎樣接起來。這些選擇沒有因為訂閱增加就自動得到答案。[45]

頻道也保留一些不像預先排好課程的回應。她看見焦急母親留言，急於回答孩子不願上學的問題，連到自己遭霸凌的經驗；節目說明交代，因趕著回覆而未上字幕。觀眾在這裡參與了選題，回應的時效又改變製作安排。她另以母親節內容談影響自己的女性與親子教育，家長身分持續進入公共談話。[46, 47]

這些內容仍由多人完成。2023 年解釋高管教練的一集，署名包括剪輯後製「乃」與文案 Tina。YouTube 的內容再由 Firstory 分發為 Podcast，依節目說明隔週更新，並連接社群、會員與商業聯絡。單一講者的辨識度很高，成品卻依賴影像、文字、平台與發布的協作。[48, 49]

公開回答也有責任邊界。對陌生觀眾說明支持與溝通，不能等同對當事人的完整評估；把自己的回憶放進內容，能提供接近問題的方法，也容易使個人經驗取得超過它原本範圍的權威。這個風險，在她寫書時變得更清楚。

八、從類型說明書，到讓讀者自己書寫

2023 年的《MBTI 我，和我的使用說明書》，把分散影片做成可反覆翻閱的整體。書先解釋評量及四個向度，再進入類型；讀者可以沿目錄找自己，也能比較別人。這個「使用說明書」形式很容易接近，同時使作者承擔如何概括一類人的責任。[50]

雪力向瓦基談寫作時，說最難寫的是自己認同的 ENTJ。熟悉並沒有使它更容易：她得反覆辨認自己是在描述類型，還是在偷偷寫自傳；寫其他類型，又要防止只看見一種面貌。這個寫作難題與她的職業問題相接。組織顧問要容納同事與客戶的差異，類型作者卻必須把差異壓縮成可讀的章節，越熟悉自己的例子，越需要保持距離。[51]

《內在自癒》在 2024 年改變了讀者要做的事。一書一手帳，另附邀問信箋與感恩小卡，按現在、過去、未來組織探索，也邀請重要他人回應；手帳留有反思與夢境的記錄位置。紙張、裝訂與可攤平設計，都服務於持續書寫，而不只是資訊閱讀。[52]

同年的訪談裡，她以自己只顧往前衝、沒有詢問同事進度，反而誤認對方沒做事的經驗，說明「共創」關係的想法。她希望把覺察帶向新的行動，也承認自己仍會受傷、有情緒。這套說法的力量，是讓人檢查自己可改變的部分；它的界線，則是不能把傷害或不幸一概說成雙方共同造成。她明言不是責怪受傷的人，但權力、施害與制度責任仍不能被自我檢討取代。[53]

2025 年《MBTI 我，和我的愛情說明書》的序言，又解釋了這個系列的編輯順序。原本第二本就想談愛情，後來她認為，自我尚未被理解時，愛情建議很難使用，於是先寫《內在自癒》，再回伴侶關係。這讓三本書不是單純擴充 MBTI 題庫，而是先提供辨認語言，再要求讀者處理自己的經驗，之後才把問題移到共同生活。[54]

九、工作被做成不同產品，也進入不同網絡

書籍與錄播課，讓她能在不親自在場的情況下接近讀者。知識衛星的 MBTI 課程於 2024 年一月開課，約九小時、五十五單元，方案包含官方評量，並限制施測後的退費。錄影可以重複觀看，評量仍是需要管理的個別資源；這兩者不是完全相同的商品。[55]

2026 年的「人生系統設計課」，則以組織與社會心理學處理職涯、關係與停滯，安排約十小時、四十六單元。這個產品延伸她的公開主題，也把原先對團隊使用的組織語言帶向個人生活。課程頁顯示的學員規模，可以看出平台的銷售與接觸能力，卻不能用標價相乘來推算她的收入。[56]

推廣本身也要合作。2023 年《只能喝酒的圖書館》訪談附有 MBTI 課程早鳥與優惠碼；她自己的「多重職涯組合」節目，則把 AI 時代的職業選擇連到外部講師的課程。訪談與知識選題，同時可能是商品的入口。出版社、課程平台、其他主持人及製作同事，各承擔不同工作，不能只以「個人品牌」概括。[57, 58]

她另在女性領導網絡裡，面對個別學員之外的制度問題。2020 年董事會平權專欄，回應企業找不到合格女性的說法，介紹 WOB 人才網絡；2022 年與女董學院院長陳敏慧對談，則討論領導培育、資源與傳承。當「被看見」涉及誰有機會進入決策位置，工作便需要人才庫、培訓與導師安排，並非只靠個人增加自信。[59, 60]

2021 年加拿大亞太基金會女性商業訪團的導師座談，給她一個把這些經驗帶入台加交流的場合。英語能力也繼續服務於她的頻道：2026 年與 Martin Gonzalez、Josh Yellin 的訪談，把創辦人合夥、速度壓力與團隊衝突帶給中文觀眾。她的工作仍在不同語言間移動，這次需要準備的是觀眾進入一場組織討論的方式。[61, 62]

這套工作有企業合約、現場教學、出版、錄播課與公開媒體等收入入口。每一種對她的時間提出不同要求：客製諮詢需要持續理解特定組織，影片需要穩定製作，書籍需要編輯，現場課還要照顧參與。公開資料沒有足以判斷彼此如何補貼的帳目，也沒有完整的工作日程；可確認的是，她的職業已不再能以一種內容或一個職稱說完。

十、類型讓人開始說話，也可能讓人停止詢問

雪力常提醒觀眾，工具應幫助人，而不是定義人。然而類型也是她書名、系列和課程最醒目的入口。這使她長期站在一個不容易的位置：要使用分類的辨識力吸引人，又得讓人願意離開分類，繼續詢問經驗、行為和關係。

MBTI 的供應方本身也劃出界線：偏好不等於能力，評量不適合招聘，參與應自願、結果應保密；也不能單憑類型決定伴侶、職業或學校。對一位從人才招聘走向人格教學的人，這些區分尤其重要。類型在共同討論裡的方便，並不提供錄用、升遷或替他人決定生活的正當性。[63, 64]

科學爭議則不只涉及使用者有沒有貼標籤。McCrae 與 Costa 的 1989 年研究，未支持真正的二分偏好或性質不同的離散類型，卻發現四項指標與若干人格維度相關。量表提供某些資訊，與十六種「真類型」獲得支持，是不同主張。[65]

Stein 與 Swan 2019 年的理論評析，質疑隱藏而天生的「真類型」、二分框架，以及用受測者自我確認來證明效度的循環。這些問題涉及類型理論與證據如何相接，不能只靠提醒觀眾別貼標籤解決。[66]

2025 年 Erford 等人的 Form M 文獻綜合，則報告較高的內部一致性與趨同證據，同時指出收錄文獻缺少結構效度和重測研究。內部一致性並不直接證明十六種離散類型存在，也不能證明類型可以預測伴侶、職業或臨床結果。[67]

因此，對雪力最合理的追問，不是把觀眾共鳴直接當成科學效度，也不是以類型理論的問題抹掉每一場談話的可能用途。需要分開看：她對人格提出什麼主張，討論如何改變參與者對具體行為的理解，長期合作又是否改變組織。Pittenger 對應用範圍必須與證據相稱的提醒，在這裡仍成立；目前公開推薦與回饋尚不足以完成後兩項的獨立評估。[68]

十一、會講自我接納的人，仍得安排自己的生活

到了 2023 年底，雪力在訪談裡仍說自己難以接受休息，擔心停下來便沒有價值，也承認把前一年的時間排得太滿。孩子準備出國求學，親子關係又開始碰到哪些決定該由孩子自己做的界線。她沒有把這些不舒服描述成已經被專業知識消除，而是還需要討論與接受的部分。[69]

這些事使她的公開工作保有一個重要的不完成狀態。早年她用表現證明自己，經營餐旅事業時學會在人與職位之間媒合，進入學校後處理移動前的準備，中年再經評量與回饋看見自己也參與了困局。後來的顧問與媒體，讓這些經驗可以被其他人使用，卻也要求她不斷講授、製作、回應與安排新產品。

她的問題於是沒有停在「終於找到真正的自己」。一位用評量和類型打開對話的講者，必須繼續容納工具不能說完的人；一位教導別人放下過度要求的創業者，也仍需要在自己的日程裡留下停下來的空間。這兩個未解之處，既限制她能承諾什麼，也使她的職業史比一段人格知識帶來成功的故事更具體。

注釋與資料

資料核對至 2026 年 10 月 5 日。回憶、企業方案、活動安排與獨立研究各按其證據範圍使用；節目資料為正式 RSS 的完整公開說明、章節及署名，並非全音訊逐字稿。書籍分析限於公開目錄、序言、物件說明與作者訪談，不將付費內容或私人顧問案寫成已觀察的個案。

1. 雪力，〈我的本業之一「高階主管教練」在做什麼？和心理諮商有何不同？〉，2023-09-10。正式 Firstory RSS 的完整公開說明與製作署名。↩
2. 百彥國際發展顧問，〈創辦人夏瑄澧〉。公司自述；文中 2020 年為當事人標示的顧問事業起點，不據此裁定早期餐旅公司與現行公司的法律延續關係。↩
3. 陳芷儀、詹和臻，〈由外而內探索，直到找到自己——專訪夏瑄澧 Sherry〉，《非常木蘭》，2021-09-06。成長經驗依受訪者回憶。↩
4. Nicole Lee／Kim Wang，〈雪力 Sherry，你的存在就是價值所在｜以她之名〉，《Vogue Taiwan》，2022-11-04。返台年份與 WOB 不同，訂閱規模屬報導當時。↩
5. 陳芷儀、詹和臻，〈由外而內探索，直到找到自己——專訪夏瑄澧 Sherry〉，《非常木蘭》，2021-09-06。成長經驗依受訪者回憶。↩
6. Barnard College，〈Press Kit〉。學校與 Columbia 的關係、學位制度，依機構說明。↩
7. Barnard College，〈Millie’s List: Alumnae Media and Culture〉。機構校友名單的搜尋索引列 Sherry Hsia ’96，連結其 MBTI 著作。公開資料未充分重建其本科課堂、導師與研究訓練。↩
8. Barnard College，〈Degree Requirements〉。現行規則不能單獨裁定其 1996 年個人學位配置。↩
9. 百彥國際發展顧問，〈創辦人夏瑄澧〉。公司自述；文中 2020 年為當事人標示的顧問事業起點，不據此裁定早期餐旅公司與現行公司的法律延續關係。↩
10. 台灣女董事協會（WOB），〈夏瑄澧〉，2019-04-08，更新於 2024-07-10。成員履歷；日期與業務描述屬機構刊載的當事人履歷。↩
11. Sherry Hsia，〈Culture Shock, Imposter Syndrome, and Other Challenges I Faced Living in Taiwan〉，2021-03-05。署名座談摘錄，居住與工作年數不同。↩
12. Sherry Hsia，〈Culture Shock, Imposter Syndrome, and Other Challenges I Faced Living in Taiwan〉，2021-03-05。署名座談摘錄，居住與工作年數不同。↩
13. Sherry Hsia，〈Culture Shock, Imposter Syndrome, and Other Challenges I Faced Living in Taiwan〉，2021-03-05。署名座談摘錄，居住與工作年數不同。↩
14. 台灣女董事協會（WOB），〈夏瑄澧〉，2019-04-08，更新於 2024-07-10。成員履歷；日期與業務描述屬機構刊載的當事人履歷。↩
15. 高淑芳，〈百彥餐旅人力銀行〉，八頁企業簡報，SlideShare 保存；主講人署為百彥副總經理及高階獵才顧問，案例列 2010–2012 年。上傳帳號 cpc2631，最初簡報日期未確認。公司案例不全歸於夏瑄澧；最初客戶取得、家庭資源投入與業務收入配置尚未重建。↩
16. 彭漣漪，〈40K 的吸引力，年輕人飛向海外尋找未來〉，《遠見》2013 年 11 月號，網頁日期 2013-10-31。百彥承辦活動及報名、面試、續談數量為當時對夏瑄澧的採訪；續談不等於錄取或海外到職。市場背景限於報導當時，不用其他仲介的估計當成百彥營運結果。↩
17. 彭漣漪，〈40K 的吸引力，年輕人飛向海外尋找未來〉，《遠見》2013 年 11 月號，網頁日期 2013-10-31。百彥承辦活動及報名、面試、續談數量為當時對夏瑄澧的採訪；續談不等於錄取或海外到職。市場背景限於報導當時，不用其他仲介的估計當成百彥營運結果。↩

18. 高淑芳，〈百彥餐旅人力銀行〉，八頁企業簡報，SlideShare 保存；主講人署為百彥副總經理及高階獵才顧問，案例列 2010–2012 年。上傳帳號 cpc2631，最初簡報日期未確認。公司案例不全歸於夏瑄澧；最初客戶取得、家庭資源投入與業務收入配置尚未重建。↩

19. 台灣女董事協會（WOB），〈夏瑄澧〉，2019-04-08，更新於 2024-07-10。成員履歷；日期與業務描述屬機構刊載的當事人履歷。↩

20. 夏瑄澧，〈戰勝冒名頂替症候群：自我覺察與接納〉，2020-12-26，更新於 2021-02-19。文章標明為 Google 台灣女性月演講摘錄；文中十三歲移居地寫美國，與訪談的澳洲說法不同，本文成長段落沿用訪談並保留差異。↩

21. 陳芷儀、詹和臻，〈由外而內探索，直到找到自己——專訪夏瑄澧 Sherry〉，《非常木蘭》，2021-09-06。成長經驗依受訪者回憶。↩

22. Swiss Education Group，〈Students Discover How Sweet It Is to Learn in Lucerne〉。合作方報導，課程與圖片署名可確認，日期未顯示。↩

23. 台北市教育局，〈1080325 開平餐飲學校與義大利佛羅倫斯藝術大學簽署 MOU 記者會採訪通知〉，2019-03-22。此為 3 月 25 日活動安排，不能單獨證明所有後續承諾均已落實。↩

24. 夏瑄澧，〈戰勝冒名頂替症候群：自我覺察與接納〉，2020-12-26，更新於 2021-02-19。文章標明為 Google 台灣女性月演講摘錄；文中十三歲移居地寫美國，與訪談的澳洲說法不同，本文成長段落沿用訪談並保留差異。↩

25. Teachers College, Columbia University，〈Executive Master’s Program in Change Leadership〉。現行學程介紹。↩

26. Teachers College，〈Executive Master’s in Change Leadership, M.A.: Degrees & Requirements〉。機構學位定義，非個人畢業證明。↩

27. Teachers College，〈XMA FAQs〉。現行項目資源與定位。↩

28. 夏瑄澧，〈戰勝冒名頂替症候群：自我覺察與接納〉，2020-12-26，更新於 2021-02-19。文章標明為 Google 台灣女性月演講摘錄；文中十三歲移居地寫美國，與訪談的澳洲說法不同，本文成長段落沿用訪談並保留差異。↩

29. Teachers College，〈Brazaitis, Sarah J.: Faculty Profile〉。姓名及機構角色可核實，私人談話依當事人回憶。↩

30. Sherry Hsia，〈Culture Shock, Imposter Syndrome, and Other Challenges I Faced Living in Taiwan〉，2021-03-05。署名座談摘錄，居住與工作年數不同。↩

31. Sherry Hsia，〈How I Found My Strength Again Through Pole Dancing!〉，curaJOY。英文署名文章；未由現行頁面確認最初發表日期，中文版與舊域重刊作為同一來源。↩

32. 百彥國際發展顧問，〈創辦人夏瑄澧〉。公司自述；文中 2020 年為當事人標示的顧問事業起點，不據此裁定早期餐旅公司與現行公司的法律延續關係。↩

33. 百彥國際發展顧問，〈企業方案與服務〉。服務、買方及需求由公司方案與選刊回饋辨識；私人顧問案的實際流程與長期成果未獨立觀察或評估。↩

34. 雪力，〈不盲目給建議：生活中運用組織心理學「過程諮詢」五原則〉，2022-09-07 的 Podcast 記錄。依據正式 RSS 說明與章節，日期不直接等於原 YouTube 上架日。↩

35. 雪力，〈讓合作超順暢：三大顧問界秘密武器詳解〉。公開說明把 GRPI、BART、RACI 三種合作工具延伸至團隊、家庭與夫妻分工；本文未據章節推定私人顧問案的實施細節。↩

36. 雪力，〈給意見怕對方生氣？「SBI 溝通術」〉。正式 RSS 的公開說明、工具英文定義與章節。↩

37. 百彥國際發展顧問，〈自我覺察與 MBTI 工作坊〉，2023-06-04 活動頁。安排與目標可見，參加者的實際成效未獨立核驗。↩

38. 百彥國際發展顧問，〈企業方案與服務〉。服務、買方及需求由公司方案與選刊回饋辨識；私人顧問案的實際流程與長期成果未獨立觀察或評估。↩

39. Myers & Briggs Foundation，〈Become MBTI Certified〉。供應方資格制度，非其個人認證查證。↩

40. Hogan Assessments，〈Advanced Interpretation〉。供應方進階課程定義。↩

41. IDI, LLC，〈Qualified Administrator Database〉。資格範圍說明；本次未取得其個人資格記錄。↩

42. University of South Florida Muma College of Business，〈Diversity, Equity and Inclusion in the Workplace Certificate〉。歷史課程頁面，非目前招生條款。↩

43. 法務部全國法規資料庫，〈心理師法〉。資格與執業規定；本文沒有查詢到可用於判斷其本人狀態的監管記錄。↩

44. Nicole Lee／Kim Wang，〈雪力 Sherry，你的存在就是價值所在｜以她之名〉，《Vogue Taiwan》，2022-11-04。返台年份與 WOB 不同，訂閱規模屬報導當時。↩

45. 雪力，〈我的自我認同危機、頻道未來、開課消息、觀眾調查結果〉，2022-09-26。正式 RSS 單集議程，不含調查原始數據。↩

46. 雪力，〈緊急回應一位母親的留言：我也曾經不願上學〉。正式 RSS 說明及章節；未追索留言者或孩子身分。↩

47. 雪力，〈影響我最大的女性們：我的教育觀、親子觀〉。正式 RSS 的母親節主題說明；人物影響的細節未由說明擴寫。↩

48. 雪力，〈我的本業之一「高階主管教練」在做什麼？和心理諮商有何不同？〉，2023-09-10。正式 Firstory RSS 的完整公開說明與製作署名。↩

49. 雪力，〈Sherry’s Notes 雪力的心理學筆記〉，Apple Podcast 節目頁；正式 Firstory RSS。平台快照與分發說明。↩

50. 雪力，《MBTI 我，和我的使用說明書》，三采，2023 年 3 月。依據公開目錄及出版社簡介；書店出版日記為 30 或 31 日，本文不據差一天的目錄記錄另造事件。↩

51. 瓦基，〈《MBTI 我，和我的使用說明書》讀後心得和作者專訪〉，2023-05-29，更新於 2023-12-17。寫作自查依作者訪談；非其書籍內容的全面評審。↩

52. 雪力，《內在自癒：設計我想要的人生，一書與手帳套組》，三采，2024 年 3 月；電子版商品資料。發行及各店重複的文案合併為一來源，依公開物件與流程說明。↩

53. Emily Peng，〈讀懂 MBTI 又如何？雪力全新力作《內在自癒》〉，《人物誌》，2024-05-28。民視重刊併入同一來源；主要使用獨立訪談段落。↩

54. 雪力，《MBTI 我，和我的愛情說明書》，三采，2025-05-01。依據公開作者序言與目錄，不將序言另領為獨立於書籍的新引用額度。↩

55. 知識衛星，〈實現最完整的自己：雪力的 MBTI 全方位應用說明書〉。課程方案及數字快照，未進入付費課堂。↩

56. 知識衛星，〈雪力的人生系統設計課〉。2026 年課程公開頁，數量及售價均屬查閱當日顯示。↩

57. 《只能喝酒的圖書館》，〈EP62 理解自己最好的工具：雪力／夏瑄澧／MBTI〉，2023-11-17。公開單集說明中的課程促銷，不含雙方合約證據。↩

58. 雪力，〈什麼是多重職涯組合？AI 時代下的重要人生觀〉，2026-07-26。節目說明中的議程及課程優惠。↩

59. 夏瑄澧，〈女力菁英學堂：落實平權，破除偏見〉，2020-12-22。《經濟日報》專欄的作者公司重刊，作為同一來源。↩

60. 〈多元共融人才庫，加速女性領導培養與傳承〉，百彥網頁刊於 2022-03-04。陳敏慧與夏瑄澧對話紀錄。↩

61. Asia Pacific Foundation of Canada，〈First Canadian Women-only Virtual Business Mission to Taiwan: Program〉，2021 年 3 月，頁 10。本文使用獨立議程，未以重複的個人履歷擴增額度。↩

62. 雪力，〈企業最難管的「人性」：Martin Gonzalez 與 Josh Yellin〉，2026-07-19。依公開章節辨識訪談結構；與注 45 的議程一樣，僅確認該次同場工作，不延伸成長期委託或私人導師關係。↩

63. Myers & Briggs Foundation，〈Ethical Use of the MBTI〉。供應方自身的使用邊界。↩

64. Myers & Briggs Foundation，〈Is the MBTI a Test?〉。不得單憑類型作重大選擇。↩

65. Robert R. McCrae、Paul T. Costa Jr.，〈Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the Perspective of the Five-Factor Model of Personality〉，Journal of Personality 57(1)，1989，17–40。原研究摘要另由 Duke 大學研究目錄核對。↩

66. Randy Stein、Alexander B. Swan，〈Evaluating the Validity of Myers-Briggs Type Indicator Theory〉，Social and Personality Psychology Compass 13(2)，2019，e12434。理論評析；作者提供的全文。↩

67. Bradley T. Erford 等，〈A 25-Year Review and Psychometric Synthesis of the Myers–Briggs Type Indicator (MBTI) – Form M〉，Journal of Counseling & Development 103(4)，2025，403–417。摘要的證據範圍不能擴大為所有歷史研究均無重測資料。↩

68. David J. Pittenger，〈Cautionary Comments Regarding the Myers-Briggs Type Indicator〉，Consulting Psychology Journal 57(3)，2005，210–221。查閱作者合法提供的公開預覽；歷史應用評論，並非雪力個案研究。↩

69. Wazaiii，〈MBTI 十六型人格怎麼愛與被愛？專訪雪力〉，2023-12-29；責任編輯 Eric Chen。休息與親子界限依受訪者陳述。↩