

南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

高中職軍訓教官的工作壓力與幸福感之相關研究

—以逆境商數為中介變項

THE RELATIVE STUDY BETWEEN JOB STRESS AND WELL-BEING OF  
SENIOR HIGH SCHOOLS' AND VOCATIONAL HIGH SCHOOLS' MILITARY  
INSTRUCTORS: VERIFY MEDIATING EFFECT OF ADVERSITY QUOTIENT

指導教授：沈昭吟(釋知賢) 博士

ADVISOR : CHAO-YING SHEN Ph.D.

研究生：留偉民

GRADUATE STUDENT : WEI-MIN LIU

中 華 民 國 1 0 2 年 6 月

## 誌 謝

二年的在職班研究生生活，有失有得，讓我體驗了人生的一部分，這二年須兼顧家庭、工作與課業，但我總以課業為重，很擔心不能如期完成學業。首先我要感謝我的指導教授沈昭吟(釋知賢)博士，感謝老師不間斷地鼓勵與指導，讓我的研究能更趨於完善；尤其對學術的堅持，令我佩服。另外，也要感謝口試委員，何嘉惠老師和紀信光老師提供給我論文上寶貴的意見，還要感謝黃國忠老師不藏私的提供一本武功秘笈。

其次，我要感謝默默地在背後支持我的家人，這二年假日及寒暑假幾乎都讓你們在家玩線上遊戲，感謝土地公、列祖列宗及父母對我的鼓勵。再者，也要感謝在論文撰寫的期間，熱心協助的昆霖學長。

最後要感謝我現在的老闆，這段時間一直向您請假，我知道您很有意見，雖然我總以課業為重，但我都以工作為優先，在工作上，到目前為止還沒讓您擔心過，希望畢業後可以發揮所學投入工作，不要再感覺我沒加班了。

留偉民 謹致於

南華大學企業管理系管理科學碩士班

民國 102 年 6 月

# 南華大學企業管理系管理科學碩士班

## 101 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：高中職軍訓教官的工作壓力與幸福感之相關研究—以逆境商數為中介變項

研究生：留偉民

指導教授：沈昭吟(釋知賢) 博士

### 論文摘要內容：

隨著社會環境變遷及教育需求，軍訓教官面臨的壓力是多元的，除了工作上的壓力外，另需面臨民主自由輿論批評及國家未來重大政策變革不確定氣氛等，如此氛圍是否影響軍訓教官工作壓力與士氣？故藉本研究探究軍訓教官工作壓力、逆境商數與與幸福感之關係。

本研究以台灣雲嘉南地區全體高中職軍訓教官為研究對象，藉由運用本研究改良自 Stoltz (1997) 之逆境商數理論來探討高中職軍訓教官對其工作壓力與幸福感之關係。本研究採用問卷調查法，合計發出 398 份問卷，有效問卷回收 289 份，佔 72.61%。研究結果發現，(1)軍訓教官之工作壓力對逆境商數具有顯著負向影響。(2)軍訓教官之逆境商數對幸福感具有顯著正向影響。(3)軍訓教官之工作壓力對幸福感具有顯著負向影響。(4)軍訓教官之逆境商數對工作壓力與幸福感之間具有顯著中介效果。(5)人口變項方面，不同階級之軍訓教官其逆境商數有顯著差異，以少校階低於中校階；而不同性別之軍訓教官其幸福感亦有顯著差異，以男性教官之幸福感高於女性教官。其餘人口變項均無顯著影響。

關鍵詞：軍訓教官、工作壓力、逆境商數、幸福感

Title of Thesis : The Relative Study between Job Stress and Well-being of  
Senior High Schools' and Vocational High Schools' Military  
Instructors: Verify Mediating Effect of Adversity Quotient

Department : Master Program in Management Sciences, Department of  
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2013                      Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Wei-Min Liu              Advisor : Chao-Ying Shen Ph.D.

## **Abstract**

With changing social environments and educational requirements, military instructors face multifaceted pressures. In addition to work pressure, they encounter issues such as civil criticism and uncertainty regarding future national policy. To determine whether this type of atmosphere affects the job stress and morale of military instructors, this study explores the relationship between military instructors' job stress, adversity quotient, and sense of well-being.

This study employed the adversity quotient developed by stress (1997) to explore the relationship between the subjects' (high school military instructors in Taiwan's Yun-Chia-Nan region) job stress and sense of well-being. Regarding the questionnaire survey method used in this study, 398 questionnaires were distributed, and 289 valid questionnaires were returned, which accounts for 72.61% of the total questionnaires. The results provided the following findings: (1) military instructors' job stress had a significant and negative impact on their adversity quotient; (2) military instructors' adversity quotient had a positive and significant impact on their sense of well-being; (3) military instructors' job stress had a significant and negative impact on their sense of well-being; (4) military instructors' adversity quotient had a

significant mediating effect between their job stress and their sense of well-being; and (5) for the demographic variables, military instructors of different ranks showed significant differences in adversity quotient. This was especially true for majors, who had greater adversity quotient compared to lieutenant colonels. Military instructors of different gender also showed significant differences regarding their sense of well-being. Male instructors had a higher sense of well-being compared to female instructors. The remaining demographic variables had no significant effects.

Keywords: Military Instructors , Job Stress, Adverse Quotient, Well-being.

# 目 錄

中文摘要	.....	i
英文摘要	.....	ii
目 錄	.....	iv
表目錄	.....	viii
圖目錄	.....	ix
第一章	緒論.....	1
	1.1 研究背景 .....	1
	1.2 研究動機 .....	2
	1.3 研究目的 .....	4
	1.4 研究流程 .....	4
第二章	文獻探討 .....	6
	2.1 工作壓力.....	6
	2.1.1 壓力定義.....	6
	2.1.2 工作壓力定義.....	7
	2.1.3 工作壓力來源.....	8
	2.1.4 小結.....	10
	2.2 逆境商數.....	10
	2.2.1 逆境商數理論.....	11
	2.2.2 逆境商數組成要素.....	12
	2.2.3 小結.....	17
	2.3 幸福感.....	17
	2.3.1 幸福感定義.....	18
	2.3.2 幸福感理論.....	18
	2.3.3 幸福感衡量.....	25
	2.4 各構面關係 .....	27
	2.4.1 工作壓力與逆境商數之相關性.....	27
	2.4.2 逆境商數與幸福感之相關性.....	27

	2.4.3 工作壓力與幸福感之相關性 .....	28
	2.4.4 工作壓力、逆境商數與幸福感之影響關係.....	29
	2.4.5 工作壓力與人口變項的相關影響關係.....	29
	2.4.6 逆境商數與人口變項的相關影響關係.....	29
	2.4.7 幸福感與人口變項的相關影響關係.....	29
第三章	研究方法 .....	31
	3.1 研究架構.....	31
	3.2 研究假設 .....	32
	3.3 研究調查對象.....	32
	3.4 研究資料處理 .....	32
	3.5 研究變項之操作型定義.....	33
	3.5.1 工作壓力 .....	33
	3.5.2 逆境商數.....	33
	3.5.3 幸福感.....	34
第四章	研究資料分析.....	35
	4.1 敘述性統計分析 .....	35
	4.1.1 性別.....	35
	4.1.2 年齡.....	35
	4.1.3 教官年資.....	35
	4.1.4 教育背景.....	36
	4.1.5 職務 .....	36
	4.1.6 階級.....	36
	4.1.7 學校屬性.....	36
	4.1.8 學校現有教官人數.....	36
	4.2 信度分析.....	37
	4.3 因素分析.....	41
	4.4 相關分析 .....	42
	4.4.1 軍訓教官工作壓力與逆境商數之相關分析.....	42

	4.4.2 軍訓教官逆境商數與幸福感之相關分析	43
	4.4.3 軍訓教官工作壓力與幸福感之相關分析	44
	4.5 迴歸分析	44
	4.5.1 工作壓力對逆境商數	45
	4.5.2 逆境商數對幸福感	45
	4.5.3 工作壓力對幸福感	46
	4.6 中介驗證	46
	4.7 不同人口變項對工作壓力、逆境商數及幸福感差異分析	48
	4.7.1 性別	48
	4.7.2 年齡	49
	4.7.3 擔任軍訓教官年資	50
	4.7.4 教育背景	50
	4.7.5 目前職務	51
	4.7.6 階級	52
	4.7.7 學校屬性	52
	4.7.8 所任職學校教官人數	53
	4.8 工作壓力、逆境商數及幸福感之現況分析與差異	54
	4.8.1 工作壓力現況分析	54
	4.8.2 逆境商數現況分析	54
	4.8.3 幸福感現況分析	55
	4.9 研究假設之檢定結果	56
第五章	結論與建議	57
	5.1 結果討論	57
	5.1.1 工作壓力對逆境商數具有顯著負向影響	57
	5.1.2 逆境商數對幸福感具有顯著正向影響	57
	5.1.3 工作壓力對幸福感具有顯著負向影響	58
	5.1.4 逆境商數對工作壓力與幸福感之間具有中介效果	58
	5.1.5 工作壓力現況及與人口變項僅部分具顯著差異	58

5.1.6 逆境商數現況及與人口變項無顯著差異·····	59
5.1.7 幸福感現況及與人口變項僅部分具顯著差異·····	59
5.2 管理意涵及研究建議·····	59
5.2.1 管理意涵·····	59
5.2.2 研究建議·····	61
5.3 研究貢獻·····	62
5.3.1 學術方面貢獻·····	62
5.3.2 實務管理方面貢獻·····	63
5.4 研究限制 ·····	63
5.4.1 問卷的發放·····	63
5.4.2 問卷填答之主觀性·····	64
參考文獻 一、中文部分·····	65
二、英文部分·····	74
附錄 本研究問卷·····	77
個人簡歷 ·····	85

## 表 目 錄

表 4.1 基本資料統計分析表	37
表 4.2 工作壓力量表信度分析結果	38
表 4.3 逆境商數量表信度分析結果	39
表 4.4 幸福感量表信度分析結果	40
表 4.5 軍訓教官工作壓力與逆境商數之積差相關分析結果	42
表 4.6 軍訓教官逆境商數與幸福感之積差相關分析結果	43
表 4.7 軍訓教官工作壓力與幸福感之積差相關分析結果	44
表 4.8 軍訓教官工作壓力、逆境商數與幸福感之迴歸分析結果	46
表 4.9 工作壓力與逆境商數對幸福感的迴歸分析表	48
表 4.10 不同性別與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果	49
表 4.11 不同年齡與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果	49
表 4.12 不同年資與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果	50
表 4.13 不同教育背景與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果	51
表 4.14 不同職務與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果	51
表 4.15 不同年齡與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果	52
表 4.16 不同學校屬性與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果	53
表 4.17 不同教官人數與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果	53
表 4.18 軍訓教官工作壓力現況分析結果	54
表 4.19 軍訓教官逆境商數現況分析結果	55
表 4.20 軍訓教官幸福感現況分析結果	55
表 4.21 研究假設驗證	56

## 圖目錄

圖 1.1 研究流程圖.....	5
圖 3.1 本研究架構.....	31

# 第一章 緒論

本章節內容主要介紹研究背景、研究動機、研究目的與流程等四部份，透過這四部份簡單說明本研究的構思起源與流程。

## 1.1 研究背景

軍訓教官依「高級中等以上學校學生軍訓實施辦法」從事軍訓教學，同時協助學校執行學生生活輔導工作及校內外之意外事件處理等，並維護校園安全(劉安國，民 97)。另自 99 學年度因「全民國教育法」軍訓教學開始配合實施「全民國防教育」課程。然軍訓教官能隨政治與社會的變遷，在角色及功能作適度的調整，並秉持著服務學生的熱忱及精神，對學校、家長、社會有所貢獻並獲得認同與支持(張合品，民 98)。

但在面臨校園民主化的衝擊，學生事務工作日益複雜，已非過去權威式的領導方式可以主導，且時下因學術自由潮流的衝擊，招致不少的批評，軍訓教官工作目前可謂備嘗艱辛(朱紹蓉，民 99)。軍訓教官的工作隨著社會環境變遷及教育需求而改變，所面對的工作壓力是多元的，教官除了須在工作上需作調適，另需承受退出校園等負面議題之壓力。一方面要投入工作，一方面又擔心工作權受影響。

雖然壓力是進步的動力，但過度壓力會影響身心健康。相關研究發現，教師若長期處於工作壓力之下時，不但會影響到個人的身心健康，而且假若一旦對教學工作產生心厭的話，將會使得教學品質以及師生之間的關係受到影響(郭生玉，民 79)。

軍訓教官面對政策重大變革及未來的不確定因素問題，如此的氛圍是否已影響軍訓教官工作壓力與士氣？故藉本研究探究軍訓教官逆境商

數與工作壓力、幸福感之關係。

## 1.2 研究動機

一般人對軍人刻板印象就是具有高度的抗壓力，而軍訓教官也是軍人的一部分，軍訓教官的培養與老師或其他行業人員均不同，須經歷完整的軍事訓練及部隊的歷練，通過甄試並完成專業訓練才能擔任軍訓教官(教育部 102 年第 1 梯次軍訓教官甄選實施計畫)。軍人在校園與部隊執行工作是完全不同的。軍訓教官在學校中所扮演的角色，李昇全(民 93)將其分為五個向度，分別是:1.對軍訓教學而言應是教學者;2.對生活輔導而言應是諮詢者;3.對校園安全而言應是安全維護者;4.對校務行政而言應是配合支援者;5.對軍訓業務而言應是執行規劃者。另外軍訓教官為迎合社會、學校、家長、學生的期望，軍訓教官不但執行許多非制度面的角色，其工作量也與日劇增(范華容，民 97)。而傳統部隊或軍事機關的軍職人員其職自當是建軍備戰保國衛民無庸置疑，而其工作內容簡略區分為人事行政、情報整備、作戰訓練、後勤補給、政戰作為等，與軍訓教官迥然不同(張合品，民 98)。Paul Stoltz (1997) 發展出逆境反應量表可衡量每個人面對逆境的能力，當組織成員面對工作的挫折與橫逆時，克服逆境的能力與態度，攸關組織的效能。所謂「逆境商數」(Adversity Quotient, AQ)是測量人們如何回應逆境的標準，以及人們面對逆境與超越逆境的能力，並預測人們面對逆境是否會堅持到底，發揮潛能，積極面對並超越期待，且能決定人們工作與生活的成敗與否，也就是面對逆境時能否依然堅持不懈，或者被潰散淘汰的重要因素(沈昭吟，張瑞真，民 98)。故探究執行教育工作軍訓教官面對時下環境的逆境商數現況，此為本研究動機之一。

其次就軍訓教官角色五個向度中生活輔導而言，其工作項目諸多包含了情緒紓導、駐站、聯巡、網咖、青春專案、春風專案、校園生活問卷、防制黑道侵入校園、防制校園暴力霸凌、學生藥物濫用、替代役管理與輔導等工作(楊三謀，民 97)，但在人力方面不但沒增加反而逐年減少，軍訓教官編制員額是依據(高級中等以下學校軍訓教官員額設置基準)配置，以雲林縣高中(職)教官編現比為例，民國 96 學年第 1 學期編現比 96%至民國 101 學年度第 2 學期編現比已下降至 86%(雲林縣 101 學年第 2 學期軍訓教官現職冊)，事實上人員不足已是各縣市普遍的問題。面對工作量增加及人員減少的現況，軍訓教官工作壓力勢必增加。根據 1111 人力銀行 (民 97) 所公佈的調查結果顯示，上班族為自己的工作壓力評分，52.36%認為工作壓力很大，21.56%認為工作壓力在可忍受範圍，而工作壓力來源前三名分別為「工作量過多」、「上司情緒」及「工時過長」。有 56.47%上班族擔心自己因為工作壓力造成心理方面的疾病。而勞委會把因工作引發的精神病納入勞保職災給付範圍，可見工作壓力對身心健康的影響不容小覷(葉玫秀，民 100)。呂美玲(民 97)指出壓力是一種主觀的感受，而工作壓力與情緒管理也是一體兩面的問題，壓力與情緒同為個人主觀知覺下的產物，也會隨著個人的認知不同而產生差異，情緒會反映在個體的生理現象及肢體動作上，當情緒失調的情況嚴重時，甚至會影響身心健康、人際關係與工作效率。此為本研究動機之二。

再者，軍訓教官和老師均是學生生活的重要他人，軍訓教官的言行舉止更是學生模仿與學習的對象，王淑女(民 100)指出因為教師投入教育的熱忱，決定了教育的競爭力，惟有幸福的教師才能造就績效一流的教育。軍訓教官面臨工作量逐年增加，人員逐年減少的工作壓力，其幸福感為何呢？此為本研究動機之三。

最後相關軍訓教官逆境商數及幸福感相關研究闕如，學術研究亟待開發，本研究希望藉由瞭解雲嘉南地區高中職軍訓教官與工作壓力、逆境商數與幸福感關係，得出研究結果，以供相關單位及未來研究者參考，此為本研究動機之四。

### 1.3 研究目的

據上述研究背景與動機，本研究主要探討高中職軍訓教官工作壓力、逆境商數及幸福感之關係，以提出減少工作壓力、增進逆境商數及提昇幸福感之建議。依前所述，本研究欲探究之目的主要有以下：

1. 探討高中職軍訓教官之工作壓力對逆境商數之影響。
2. 探討高中職軍訓教官之逆境商數對幸福感之影響。
3. 探討高中職軍訓教官之工作壓力對幸福感之影響。
4. 探討高中職軍訓教官之逆境商數對工作壓力與幸福感之中介效果。
5. 探討高中職軍訓教官不同人口變項對工作壓力、逆境商數及幸福感之影響。

### 1.4 研究流程

依研究背景與動機，確定研究目標，進而開始相關工作壓力、逆境商數及幸福感之文獻蒐集及整理，透過文獻的彙整而擬定研究架構、建立假設及設計研究問卷，實問卷前測及修正，最後將收集之有效問卷進行分析，並依據分析結果提出結論與建議，本研究流程如圖 1.1 所示：

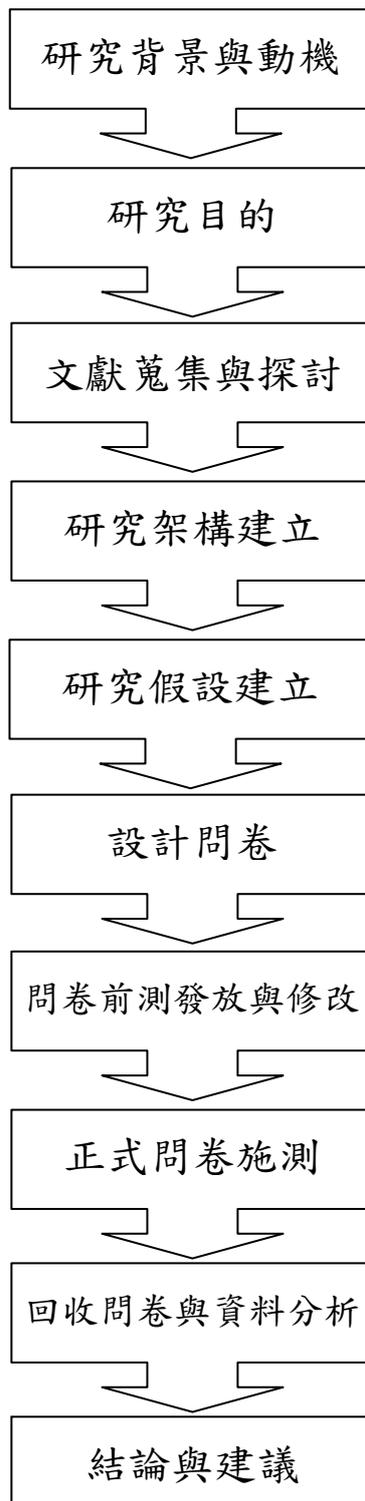


圖 1.1 研究流程圖  
資料來源：本研究整理

## 第二章 文獻探討

根據第一章所提出的研究動機與目的，本研究將在本章中，探討過去學者對工作壓力、逆境商數以及幸福感的相關研究與文獻，並將加以彙整，以充實本研究之理論架構。

### 2.1 工作壓力

在現代社會中，每個人都必須調整自己的步調，以適應各種變化和面對競爭，難免對生活與工作產生壓力感(李瑞文，民 91)。壓力是一種考驗，適當的壓力可以激發個體成長，鼓勵人們在與環境不斷互動產生的複雜動態系統中盡己所能的表現，發揮工作潛力，提高工作效率。但過度的壓力則會耗損或摧毀精力，對個體造成身體與心理的損傷與行為困擾，導致組織生產力減低，可見過度的壓力對身心健康與組織效能都有不利的影響，因此工作壓力問題應特別予以重視(張瑞杰，民 100)。

#### 2.1.1 壓力定義

壓力原來自拉丁文的 *stringere*，意指辛苦艱困，至於我們今日使用的 *stress*，則是得自 *distress*(苦惱)的縮寫(江麗美譯，民 90)，而 Selye(1956)是最早將壓力概念引入社會科學領域加以研究的先驅，他認為「在不同壓力刺激下所引發的反應，都具有一共同的特質，就是能引起恢復正常狀態的需求，當壓力源對個體構成威脅時，個體必須耗費額外的生理或心理能量予以因應」(賴家慶，民 100)。

所謂「壓力」是指精神與身體對內在、外在事件的生理與心理反應，具有下列的特性 (Chaplain & Cooper,1995)：

1. 主觀性：同樣的事件有人覺得有壓力，有人卻不覺得怎麼樣。
2. 評價性：同樣的壓力有人認為對自己有幫助，然而有人卻認為對自己有副作用。
3. 活動性：壓力會因為對每個人造成的嚴重性不同，而產生了程度不同的壓力。

### 2.1.2 工作壓力定義

工作壓力(job stress)主要源自壓力的概念，意指個體在工作相關的情境，個人的能力或資源無法應付外在環境或個體內在身心的需求，而對個體產生的負面影響(歐慧敏、曾玉芬，民 98)。

Dunham(1984)認為，工作壓力不盡然全是負面的影響，適度的工作壓力反而會使工作者視其為一種挑戰的趨力，因而增加工作意願與信心，達到最佳工作表現。

但壓力大到無法適應時，便可能會對個人及組織帶來不利的後果。在一定適度的壓力下工作，會較容易產生成就感，工作績效也會較好。但是在工作壓力超過一個可忍受的限度後，反而會產生不良的影響，工作績效也會下降(李鴻文、許哲昌，民 98)。

而工作壓力是指個人能力與工作要求，或者是個人需求與工作環境等，無法適切配合所產生身心不平衡狀態。此一定義可分為三個層面(李新郎，民 97)：

1. 工作壓力的反應，必須是由工作有關的因素所引起。
2. 工作壓力已造成個體身心所能負荷的正常程度。
3. 工作壓力是由外在環境要求、內在能力及個體需求三者之間差異導致的不平衡狀態。

因此，工作壓力是工作相關因素與工作者之間互動而改變或破壞工作者生理、心理狀況，導致工作者背離正常運作的一種情況(Beehr & Newman, 1978)。

### 2.1.3 工作壓力來源

產生工作壓力的原因相當多元，所以工作壓力的來源有可能只有單一來源，也有可能 2 個以上的來源，綜合學者針對工作壓力來源定義分述如下(張瑞杰，民 100)：

1.Mcgrath(1976)認為組織中的工作壓力來源包括：

任務壓力、角色壓力、內部行為情境的壓力(stress intrinsic to the behavior setting)、物理環境引起的壓力、社會環境造成的壓力與個人內在系統的壓力。

2.Schultz(1977)曾經分析一般組織中的工作壓力來源：

認為主要的因素包括質與量的工作過度負荷，工作負荷不足(work underload)、工作情境改變、表現評量(performance evaluation)、角色模糊、角色衝突、職業發展、人際接觸、工作的作業程序等。

3.Matteson & Ivancevich(1980) 提出工作壓力來源區分：

(1)組織內的作業環境。(2)個人的層面如工作負荷量、角色衝突、生涯規劃。(3)團體層面如團體內的衝突，缺乏融合感、(4)組織層面如組織氣氛、組織型態、工作持續、(5)組織外的的工作壓力源如家庭因素、家庭經濟因素等。

4.周淑萍(民 83)將壓力來源區分為工作與非工作及個人因素等三方面：

在工作壓力源方面：包含(1)個人和群體的特性與期望，包括角色特性(角色過度負荷、角色模糊、角色衝突)、事業變項(個人處在事業發展的各階段)、群體方面(群體間的凝聚力、群體間的衝突及群體的不滿足

等)。(2)組織特性與程序，包括組織結構、領導型態、溝通系統等。(3)實際的工作環境與工作特性，包括照明、通風、冷熱、工作危險性、工作變化性、挑戰性、複雜性等。

在非工作壓力源方面：包括家庭特性、居住區域、社會階層、經濟特性等。

在個人因素的壓力源方面：包括個人基本資料，個人的屬性及人格的型態及需求層次等。

5.葉龍源(民 87)認為工作壓力來源概括為五個層面：

(1)上級的壓力(2)行政負荷的壓力(3)人際關係的壓力(4)本身內在衝突的壓力(5)決策參與的壓力。

6.軍訓教官工作壓力來源：

鄭佩玉(民 98)指出軍訓教官所面對的工作壓力包含：在學生方面有學生管理問題；在同事方面有同事間的人際關係；在行政環境方面有部屬與上司的關係；在個人方面有角色扮演、工作肯定及內在衝突的壓力等；在時間方面有時間壓迫、喪失個人時間等；另外還有工作過度負荷等。因此，軍訓教官的困擾是較一般教師及行政人員多，故將工作壓力界定有以下四個層面：

(1)工作負荷：

軍訓教官在學校是學生生活輔導者及教師的角色，所以除了教學準備外，另一方面仍需承辦軍訓相關業務（軍訓人事、軍訓教育、軍訓後勤、校園安全維護、春暉、防治幫派、校外會等）及參與學校行政工作任務時所承受的工作壓力，而有些業務又必須限時完成，故常需利用下班時間或犧牲假期來處理；軍訓教官員額縮編，使軍訓工作負擔加重；為了增進輔導知能及教學專業須不定期參加相關研習；校園安全 24 小時

值勤（待命）工作，這些均是工作負荷，形成了工作壓力。

#### (2)人際關係：

軍訓教官在推展行政事務上與主管、學校教職員、同事之間互動關係與工作協調等所感受到的壓力程度；本身處事不夠圓融影響人際關係等所造成的困擾。

#### (3)學生問題：

學生問題日益複雜，輔導及管教學生偏差行為時與主管、家長、導師及學生間因觀點不同所感受到的壓力。同事之間對學生的管教方式不一；處理學生問題無所不在，為提升處理學生問題能力，需用下班時間參加輔導知能進修，這些均形成了工作壓力或困擾。

#### (4)生涯成就：

軍訓教官對專業知能的需求、生涯的感知、陞遷機會及工作穩定性所形成的工作壓力，因此軍訓教官的進修管道是否多元、對生涯發展的陞遷制度是否完備，軍訓制度的變遷都讓軍訓教官感受到壓力。

### 2.1.4 小結

綜合以上，軍訓教官工作壓力的產生主要以工作上的負擔及工作環境影響較大，不管是學生事務處理或者是與家長及學校師長協調溝通層面，甚至在軍訓工作推動等方面均是軍訓教官產生壓力的原因。

## 2.2 逆境商數

有些人很早就對人生、事業絕望，以致許多潛在的可能經常連一絲發揮的機會都沒有。另外也有些人能掌控自己命運，了解並持續改進自己的雄心壯志與動機，讓生活更有意義。1997年美國心理學博士 Paul G.

Stoltz 以認知心理學、精神神經免疫學及神經生理學為三大基石提出了逆境商數 AQ(Adversity Quotient)。逆境商數可測量人們遭遇逆境時的回應標準，此一套標準經全球各地共七千五百餘人填寫過逆境反應表，來自不同行業、年齡、種族和文化。經過分析，顯示逆境反應表是有效的工具，能測量出人們如何回應挫折，並能預示未來能否成功(Stoltz, 1997)。

### 2.2.1 逆境商數理論

Stoltz(1997)指出逆境商數 AQ(Adversity Quotient)是決定人們是否能登峰造極的能力，主要來自三種不同科學領域的突破，每一種代表一塊磚，如果組合起來，就成為 AQ，也就是成功的基礎。而構成逆境商數有認知心理學、神經生理學及精神神經免疫學等三大基石，分述如下(沈昭吟等人，民 100；莊安祺譯，民 90)：

#### 1. 第一大基石認知心理學：

當人遇到挫折是否採取行動或者迴避，都是由自己控制。那些對自我能力充滿信心的人們，將會努力相信自己能夠有效地處理問題與狀況，並且會勇於接受挑戰以及試煉，掌握並控制自己的命運。相反的面對困境而無法控制，使範圍擴大，往往受逆境的折磨。所以對逆境的反應會影響個人效率、表現和成功，人以持續的下意識反應回應逆境，如果未經阻止，這些模式一生中都會保持不變。Mayer(1988)認為認知心理學是為了要了解人類行為，所以對人們心智歷程與記憶結構所進行的一項科學分析。研究目的在於期望一個人對於事件內在認知與獲取的知識能夠準確的描述，這樣一來就會對人類行為有更加的了解與預測。Seligman et al. (2006)更進一步提出習得無助修正理論，將習得無助與歸因理論相結合。歸因指的是在有關成就的情境，個人對於自己或他人何

以成功或何以失敗的解釋，也就是人們對事件結果給予的因果分析 (Seligman et al., 2006)。

## 2. 第二大基石神經生理學：

著重在闡述正確回應逆境的學習方式，將能夠改善過去人們在大腦內所留存的消極以及被動習慣，運用重建塑造腦內神經的能力，來提升我們的逆境商數。我們人的腦部有理想的結構，能夠形成習慣，習慣可以立即被打斷，並且改變。個人對逆境反應的習慣可以被打斷並且立即改變。如果經過刻意改變，就可以揚棄舊習慣，接納新習慣。Locke(1984)對一群哈佛大學生作壓力實驗，研究對逆境的反應及免疫力，研究發現個人回應逆境的態度會影響免疫功能的結構和效力，也說明了如何回應挫折和身心健康有直接關係。

## 3. 第三大基石精神神經免疫學：

陳書梅(民 97)也表示，適度的情緒壓力，可以對個人的工作效率有所助益，但過度的負面情緒會容易導致身體免疫力下降及產生心理疾病。Stoltz(1997)研究證實一個在高度逆境下擁有沮喪焦慮等負面情緒思考模式的人，其體內免疫細胞將會相對較少，因此得知，有效的逆境回應態度將會對個人的身心健康產生影響力。

以上三大基石來自三大不同科學領域的突破，一起形成逆境商數，使人們能更進一步了解、測量人在面對逆境的能力。

### 2.2.2 逆境商數組成要素

逆境商數 AQ(Adversity Quotient)是由 C(控制)、O<sub>2</sub>(起源和責任)、R(影響)及 E(持續)等四種要素組成，結合了 Seligman(1995)等人習得無助修正理論和自我掌控力理論並加入責任歸屬的概念所構成(沈昭吟、張瑞真，

民 98)此四種要素決定了 AQ 的值。近一步探討可以了解如何提升自己的 AQ 能力。各要素之說明如下(Stoltz, 1997；沈昭吟、張瑞真，民 98)：

#### 1.C 代表控制 (Control)：

顯示出「自己本身認為自己對逆境與挫折有多大控制能力？」關鍵在於「覺得」。意義在強調個人的控制能力，將會直接影響我們是否回應挑戰當前的逆境，以及是否將會採取有意義的行動，一個缺乏控制能力的人，除了健康方面較差之外，在情緒方面也教容易意志消沉，甚至會有個人暴力傾向的問題，因此控制能力包含自覺能努力扭轉情勢的能力及掌控自己對逆境的反應能力。我們無法測量某個特定情況下究竟能掌控情況到何種程度，所以知覺自己的控制能力更為重要。沒有控制能力，希望就化為烏有，行動也完全停頓；有了控制能力，人生就可以改變，命運也得以實現。沒有控制的知覺，任何事都不可能發生。因此在這方面，AQ 的高低可能造成極大差異。AQ 高的人覺得能掌控生活中發生的種種事件，因此會採取行動，於是更有掌控的力量，如是良性循環。AQ 和 C 分數越高，就越可能覺得自己能掌控大部分的逆境。越覺得自己有掌控能力，就越可能創造改變。掌控能力高，對長期工作表現、健康和生產力也有積極正面的影響。C 分數越高，就越有可能堅持下去，找出解決方法，度過逆境，同時保持靈活的反應。相反的，AQ 和 C 分數越低，就越可能覺得自己難以掌控一切，對防止破壞更無能為力。低控制力讓你很難改變自己，在面對逆境時不知所措，破壞自己登峰造極的力。在更嚴重的情況下，甚至會造成宿命論。而 C 分數低的人，可能顯示無能應變，影響表現、精力和精神。分數越低，就越有可能因生活中的諸多挫折而被折磨地筋疲力竭。

## 2.O2 代表起因和責任：

O2 代表起因(Origin, Or)和責任歸屬(Ownership, Ow)。其意義在：「逆境與挫折的起因是什麼人或什麼事？」以及「我對逆境與挫折應負多大責任？」表面上，這兩個問題似乎是一體兩面，但如果仔細觀察，就會發現兩者有極大不同。

針對「起因」的部份。AQ 低的人時常會不必要的把逆境與挫折歸咎自己，自認是造成逆境的唯一原因。自認缺乏控制能力，再加上過度自責，會削弱自己的能力。如果家庭和工作情況一直不順利，又覺得自己無能為力，一切都是自己的錯，那麼自己可能筋疲力竭，垂頭喪氣，甚至決心放棄一切。而不必要的自責會破壞士氣、動機和自尊，也使你喪失由錯誤中學習的能力。適度的自責能創造良性循環，由錯誤中學習改進，因此能評估自己做的是對是錯，以及下一次該如何改進，是讓自己健全發展的要素。而 Or 分數低的人，可能因過度自責，而破壞這樣的良性循環。

另一方面，Or 分數越高的人，越可能解析造成逆境與挫折的其他外在因素，也能更明白看出自己的角色，藉著檢討評估自我行為，而能在下次遇到同樣狀況時，有更快、更好、更有效率的反應。承擔責任而非一味自責，在某個程度下，自責的確很重要，能使自己反省造成挫折的原因，以及下次遭逢同逆境時，該如何反應。然而，過度自責卻具有破壞性。而且除了責備之外，更重要的是自我願意承擔多少責任。責備和承擔責任並不相同，願意承擔多少責任，是 O2 要素的另一半，也就是 Ow 所代表的意義。Ow 分數越高，代表越願意承擔結果（不論其原因為何）。

Ow 高的人能夠看清自己的角色，因而發揮更好的效果，明辨哪些責任真正屬於他們，並且勇於承擔責任。願意擔負責任使他們能採取行動，因而獲得更多能力。

當人們認為自己的作為會影響結果時，會樂於承擔更多責任。領導人的工作就是傳達並指出每個人的責任歸屬，縮小行為和結果間的差距。

樂觀與悲觀的差異，在於對事件的認知有所不同，而發生事件的原因歸屬感知也有所區別。承擔責任非常重要，這是社會中最受尊崇卻也最罕見的優點。AQ 教導們如何提升控制力、授權能力和動機，採取行動，加強承擔責任的能力，AQ 傳達的是樂於迎接改變的訊息。

高 AQ 的人並非只知責怪別人，而自己卻不負責任。其實高 AQ 的人之所以比低 AQ 的人優秀，就在於能由錯誤中學習。他們也樂於接納挫折帶來的結果，不論其原因究竟為何。願意擔負責任使他們能採取行動，因而獲得更多能力。AQ 和 O2 分數越高，就越有可能把成功視為自己努力的結果，把逆境當成外在因素所造成。O2 的分數越高，代表懂得避免不必要的自責，也看得清自己的責任。這代表只為自己的作為自責，樂於接納挫折，促使自己能真正採取行動。O2 的分數越低，就越有可能把挫折當作是自己的責任（不論究竟是不是），而把成功當成外力使然。把自己當成壞事的起因，自己會造成過多壓力，傷害自己的自尊及工作動機，當面對重大挑戰時也會退縮。

### 3.R 代表影響(Reach)：

R 要素提出如下問題：「挫折對自己其他生活領域會有多大影響？」AQ 低，就會讓挫折影響人生其他層面，例如：開會不順利，會開得不好，破壞了一整天的情緒；小小的衝突，變成關係斷絕；負面的考績，變成事業失敗原因，造成財務上的困難、失眠、痛苦、疏離，以及較差的決

策能力。

R 分數越低，就越可能誇大挫折。這種作法非常危險，如果持續下去，就會造成嚴重破壞。另一方面，R 分數較高，越可能抑制問題發展。當面拒絕只不過是拒絕，不多也不少。考績不好也只是考績不好，不會影響及其他。衝突就是衝突，只需要你更多投入和行動；和親愛的人發生誤會，雖然痛苦，卻並不代表生活會因此分崩離析。

AQ 和 R 分數越高，就越可能把挫折視為特定事件，而越限制逆境範圍，就越覺得自己有能力處理，不致驚惶失措。限制挫折的範圍，能讓自己更容易處理生命中的困難、挫折和挑戰。在 R 分數高的人眼中，惡劣的一天只不過是惡劣的一天，而不是多麼大的困境；漫長的會議也不過就是漫長的會議，並不是什麼失敗；和所喜愛的人起衝突不過是個誤會，並不會造成關係瓦解。不會把挫折誇大成為災難，僅止於事件本身的挫敗。

AQ 和 R 的分數越低，越會覺得逆境遍佈生活的其他領域。老闆的斥責，在自己看來可能會變成事業生涯全毀；財務損失，變成破產的先兆；未回的電話，意味著友誼破裂。另一方面，自己也可能會把好事當成特定而範圍受限的事件。讓挫折侵犯到生活中的各個領域，可能會大幅增加自己的負擔，得更努力才能補救。挫折造成的扭曲觀點可能會使你無能採取必要行動。限制挫折的範圍非常的重要。如果容許挫折擴展到其他領域，就更容易感受到無助挫折，在潛意識的深淵中滋養茁壯，就會變成災難。

4.E 代表持續(Endurance)：

E 是 AQ 層面中的最後一部分，包含兩個問題：「挫折會持續多久？」或「挫折的原因會持續多久？」。也就是把失敗歸因於自己能力不足（永

久因素)的人，還是把失敗是為自己努力不夠(暫時原因)而不屈不撓的人。AQ和E分數越高，就越可能視成功為持久(縱非永久)的結果，因此也會視挫折為暫時現象，不久就會消失，而且不太可能再現。這增加自己的精力、樂觀和積極採取行動的可能。有一顆健全自然的心，覺得黑暗之後就是曙光。不論黑暗有多長，逆境總會過去的想法會支持自己不屈不撓，迎接最大的挑戰，衝破難關。

AQ和E分數越低，越可能視逆境為持久發生，也視正面的事件為一時幸運，這代表你比較容易會有無助或喪失希望的反應。長久下來，也許會對生活中的某些層面憤世嫉俗，較不可能對自己覺得是永久的逆境採取積極行動。

### 2.2.3 小結

Viktor(1962)認為，當發現逆境的意義時，可以讓自己減少痛苦的程度，因此釐清逆境所帶來的意義將會給予我們利益。所以我們應該增加自己應付逆境的技巧、了解有關逆境方面的成因與類別等知識，進而提高自我效能，如此一來就能夠提高本身面對未來壓力的能力(沈昭吟等人，民 100)。相關軍訓教官逆境商數之研究闕如，如能了解軍訓教官逆境商數現況，再針對現況提升軍訓教官應付逆境的技巧、了解有關逆境方面的成因與類別等知識，必可提升軍訓教官工作能力。

## 2.3 幸福感

追求幸福是人們普遍的想法。無論古今中外，哲學家、心理學家或社會學家都在探討人類的不幸遭遇或是所遭逢的逆境，而心理學家關注的焦點也大都集中在負面的情緒，如自卑、沮喪與焦慮。Myers and Diener

(1995)指出1980年代後，人們不再只把關注的焦點也大都集中在負面的情緒，相反的愈來愈多關於幸福感 (well-being)、快樂 (happiness) 與生活滿意度 (life satisfaction) 的文章出現，許多研究者對有關生活品質的環境、特質與看法等感到有興趣，紛紛投入研究(王淑女，民 100)。所以每個人需求及所遭遇環境不同，因此對幸福感界定也不盡相同。

### 2.3.1 幸福感定義

從古至今，不論國內、國外對幸福感的解釋均不同的看法。國外學者 Diener(1984)指出，幸福感是個人對於整體生活的認知性評價、正向情感的呈現以及負向情感的缺乏所集合成的表現程度。所以幸福感是指個人對於生活品質的整體評估，其中包括了快樂或不快樂的情緒反應、生活滿意程度，以及對個人處境地位評估等三層面(Diener et al.,1999)。

國內學者施建彬(民 84)認為幸福是現代人通俗語文的用法，在中國辭彙中，「福」或「福氣」是相等的概念。儒家哲學認為，人類的幸福來自於至善的努力過程；道家哲學的幸福則是無為及自我察覺的心境平和狀態，以無為的精神順應天道，自知自足，不追求欲望，即可獲得幸福；而佛家對幸福感則認為是一種明心見性，追求本來面貌與出入世的和諧(陸洛，民 87)。

### 2.3.2 幸福感理論

關於幸福感，研究者們從不同的角度來解釋個體的幸福感受，因而形成不同內涵的幸福感理論。大致可分四種取向，分別為需求滿足理論、特質理論、判斷理論、動力平衡模式等四個不同的理論探討(施建彬，民 84；顏映馨，民 88；侯辰宜，民 96；王淑女，民 100)，分述如下：

## 1. 需求滿足理論 (need satisfaction theory)

需求滿足理論認為個人的幸福感源自於需求的滿足，因此若個人的需求長期無法滿足，便會引發不幸福的感受；若個人經歷某些事件後其需求能獲得滿足，就會產生幸福的感覺。與需求滿足取向相關的理論又可分為三個學派：

### (1) 目標理論 (telic theory)

此派研究者認為幸福是個體一生努力追求的方向及目標，個人之目標達成與否是影響幸福感之關鍵因素 (Omodei & Wearing, 1990; 吳珩潔, 民 91)。本理論假設每個人都有內隱的需求，幸福就是由需求的滿足或目標的實現而來的 (吳靜吉、郭俊賢, 民 85)，而 Maslow (1968) 的需求層次理論與目標理論相當類似，他提出七種層次的需求，即生理、安全感、隸屬與愛、自尊、知、美與自我實現需求等的滿足。當需求層次或目標達成時，滿足後的幸福感就油然而生。

### (2) 活動理論 (activity theory)

不同於目標理論將幸福看成是一種目標、結果，此理論重過程而非結果。活動理論認為幸福是人類活動的副產品，透過有意義、健康的活動參與的過程中，來滿足個人工作、休閒、人際互動與社會支持的需求，進而促使個人感到成就感與幸福感 (Diener, 1984; Argyle, 1987)，這些需求可能是意識的需求，也可能是潛意識的需求，活動理論可解釋滿足潛意識需求後所獲得的幸福感 (施建彬, 民 84)。

Csikszentmihalyi (1975) 提出心流理論 (theory of flow)，認為當個人面臨高度挑戰的活動時，會產生一種專注而忘我的意識狀態，一種自我實現滿足與靈思泉湧的體驗，稱之為心流經驗 (flow experience)。

他認為當個體能力與該活動要求相平衡時，才可能會有幸福感產

生，反之，過於困難或簡單的活動對個體來說都不具吸引力，無法產生幸福感。

### (3)苦樂交雜理論 (pleasure and pain theory)

本理論認為快樂和痛苦其實是來自同一根源，因此無所匱乏的人就不能體會到真正的幸福 (Houston, 1981)。因為其缺少了幸福的前提和要件—痛苦，亦即要達到目標的滿足與快樂，必須先存在著因缺乏而引起的需要和痛苦 (莊慧秋，民 76)。所以當個體長期陷於需求被剝奪的感受，失去的愈多、承受的痛苦愈大，一旦需求獲得滿足，就表示得到它時會愈快樂，所獲致的幸福感將相形強烈 (Diener, 1984)。唯有個體真正痛過，才能體會幸福的感受，進而知福惜福再造福。

## 2.特質理論 (trait theory)

特質理論主要在解釋為何有些人容易感到幸福，有些人則否，認為這是因為個人特質的因素所造成；此理論嘗試由個人特質的觀點來解釋幸福感產生的原因。不同的人格特質對事情的看法、處理方式與態度不同，會有不同的行為反應 (李美蘭，民 96)。不同的人格特質對幸福有不同程度的感受和體會，由於切入的觀點不同，因此又可以分為兩個學派：

### (1)人格特質論 (trait theory)

幸福感不只是受到環境影響的短暫情緒與生活，它更受到個人特質所影響。Costa and McCrae (1980) 提出人格特質理論，認為幸福是一種穩定的人格特質。Lu (1999) 提到此理論時將幸福視為穩定的人格特質，強調個人與生俱來的能力；而 Seligman (2002) 認為幸福感會受到正向特質的影響，例如長處與美德等，它能帶來美好的感覺、滿足與幸福感，透過後天學習可以改變負向特質，而獲得「學習樂觀」的人格特質。由

此可知，擁有幸福人格特質的人，可能是其先天即擁有容易觸發愉快神經的生理機制，亦有可能是後天學習來的結果 (Veenhoven, 1994)。因此，外在所發生的事件不完然取決於個體的反應與看法，此感受取決的關鍵係源於自我長期穩定的人格特質所致，而實證研究也證明這點，愈趨外向性格者，愈容易感受幸福，而愈偏向神經質傾向者，則幸福感愈低 (Heady & Wearing, 1989; 施建彬, 民 84; 陸洛, 民 87; 陳麒龍, 民 90; 陳鈺萍, 民 93; 黃怡禎, 民 96; 黃惠玲, 民 97)。

### (2) 連結理論 (association theory)

此理論是以認知、記憶及制約的觀點來解釋為何有些人特別容易感到幸福的原因，他們認為幸福感較高的人易以正向認知角度來看待對事件，幸福感就容易產生 (Stone & Kozma, 1985)。人們對於世事的認識是慢慢累積的，因而幸福感較高的人，傾向以正面的態度看待人世，容易建立一個以幸福感為核心的記憶網絡，當生活中某件事情發生時，透過幸福記憶網絡提取資料，較能做正向的感知與判斷，而不易走向悲觀消沉。所以當個人透過正向認知的運作來對事件做解釋時，較容易產生幸福感 (Diener, 1984)。倘若個體能夠建立強大的正向記憶連結網路並且學會習慣以正向角度思考時，大多能獲致快樂與幸福感。

### 3. 判斷理論 (judgement theory)

判斷理論認為個人的幸福是來自於「某些標準」與「真實情況」比較而來的結果。如果真實情況超過這些標準，則幸福感由此生焉；反之則會有不幸福感產生 (Diener, 1984)。Diener (1984) 又提到幸福感是由一種相對的、比較後的結果，其基本假設有三：幸福感是來自於比較後所得的結果；比較的標準會隨著情境的不同而改變；此標準是由個體選取、建構的，可能來自於他人的生活狀態、自己的過去經驗、理想目標

或期待等。然而，由於參照標準的不同，可再細分為五類（Diener, 1984；Michalos, 1985；Argyle, 1987；謝明華，民 92；侯辰宜，民 96）：

(1) 社會比較理論（social comparison theory）

強調和「他人」做比較，以他人作為的判斷標準。幸福是來自於與他人比較之後的結果，其比較的對象可能包括家人、朋友、同事、處境與自己相近的人，或是不認識的人，比較之後若優於對方，則獲得幸福的感受，反之，若較遜於對方，則有不幸的感受，這正說明為何個體遇到境遇比自己差的人相較之下反而擁有較高的幸福感（Argyle, 1987）。

(2) 適應理論（adaptation theory）

強調和「自己」做比較並依據自己過去的狀況作為判斷標準影響。其理論認為一旦個人適應了某事件且此事件不再引起任何情緒反應時，這適應過程即成為內在經驗，成為日後判斷的標準。因此若當前所發生的事件比這些「標準」好時，個體便會產生幸福。但是，若這美好的事件持續的發生，適應情形便又會再次發生；此乃因為個體有良好的適應性，可以適應好的環境，而不再感到幸福，反之，也可以適應壞的環境，而不再感到不幸（Diener, 1984）。

(3) 範圍—頻率理論（range-frequency theory）

此理論乃是修正適應理論所得的理論，強調個體以自己過去的狀況作為判斷標準，此標準亦隨外在事件影響而不斷改變（施建彬，民 84）。而所謂「範圍—頻率」是指個人已經達成的成就目標和想要達到的期望抱負之間的範圍，當此範圍愈大時，則個人所感受到的幸福感將越高（李美蘭，民 96）。Diener（1984）也指出，範圍—頻率理論同意適應理論的看法，但特別提出每個人對生活事件有一平均的容忍範圍來補充說明，若超出個人容忍範圍的一端個體會覺得幸福，另一端個體則會覺得

不幸福。

#### (4)期望水平理論 (aspiration level theory)

又稱為抱負水準理論，認為個人幸福與否取決於理想與現實兩相比較之後的結果、差距，一般而言，個體的理想期待往往高於實際現實的狀況，而如果理想期待和實際現實間的差距愈小，個體的幸福感就會愈高（施建彬，民 84）。而所謂的理想是指個人依據過去的生活經驗所設定的理想目標，即其想達成之理想境界。

#### (5)多重差異比較理論 (multiple discrepancies theory)

又稱多元差距比較理論，係由 Michalos (1985) 提出，認為影響個體幸福感的原因，來自於個人所想要或所希望的，與個體實際所擁有間的差距，其差距越小，幸福感則越高。該派理論主張，個體是否具有幸福感，是在心中經過多方比較之後的結果，包括和他人比較（社會比較理論）、和過去比較（適應理論）、和期待比較（期望水平理論）等等，由上可知，人們用以選擇衡量的幸福很多，如：有關他人擁有的、過去曾經擁有過最好的東西、現在希望得到的，希望將來獲得的、值得得到的、自己認為需要的等六個因素（楊宜音等譯，民 86）。

綜觀上述，判斷理論為幸福感提供了判斷的標準，然而其缺點載於無法解釋個人在何種情境下會選擇何種判斷標準，又為何選擇此一判斷標準。

#### 4.動力平衡模式 (dynamic equilibrium model)

此理論認為幸福是受穩定的人格特質和短期間變動的生活事件所影響。Heady and Wearing (1989) 認為每一個人都有一個主觀幸福的平衡水準，而此平衡水準可藉由外向性、神經性質與率真等個人特質來預測，且認為個體的幸福感不僅來自於長期穩定的人格特質，還會受到短期正

負向生活事件的影響。個體大部份時間受到人格因素的影響，幸福感多半保持在穩定的平衡狀態，但當幸福感因外在環境影響而提高或降低時，此時個人特質會發揮平衡水準，將幸福感回復到原本穩定的狀態（施建彬，民 84；DeNeve & Cooper, 1998）。

上述的四個理論中，可發現研究者研究幸福感的三種不同的思考模式，分別是「由上而下理論(top-down theory)」、「由下而上理論(bottom-up theory)」與「整合性思考模式」。DeNeve and Cooper (1998) 認為「由上而下理論」強調，在判斷幸福感程度中，人格特質的重要性。而「由下而上理論」則是著重於個人生活中正負向事件對判斷幸福感程度的重要性。據此，需求滿足論近似於「由下而上理論」，認為幸福感是由正向生活事件與體驗的累積；特質論近似於「由上而下理論」，認為幸福感是受整體個人特質影響其對事物的反應；而判斷理論與動力平衡模式則係以「由上而下與由下而上理論」互補的「整合性思考模式」，而幸福感則是受人格特質與生活事件雙重影響所致。

以上各種的理論派別個別解釋了一部分幸福感形成的機制，而綜合上述的文獻得知，幸福感的理論已經逐漸形成整合性的概念，同時兼顧外在環境和個人特質的影響。幸福不是理論，可是理論可幫助我們掌握幸福的本質，以掙脫不幸福的桎梏（莊慧秋，民 76）。因而隨著研究者們豐碩的研究成果，讓我們更清楚地瞭解提升自身的幸福感，可以藉由自身積極正向的思考、達成目標、參與體驗有意義的活動、尋求社會支持與人際互動等，增加對生活事件的愉悅情感，並減少負面的情緒認知，以累積我們的幸福能量，發現豐富美好的人生價值。

### 2.3.3 幸福感衡量

本研究蒐集國內外相關文獻，相關軍訓教官幸福感之研究相當闕如，因軍訓教官屬於學校教育人員故相關教師幸福感之評量探討，分述如下：

#### 1. 侯辰宜的「幸福感量表」：

此量表由侯辰宜(民 96)依據施建彬(民 84)、林子雯(民 85)、陳鈺萍(民 93)及黃琬芯(民 94)等學者所編幸福感量表而編製，以教師為研究對象，內容包含自尊滿足、人際和諧、經濟狀況、工作成就、樂天知命、活得比旁人好、自我規畫、短暫快樂及健康狀態。

#### 2. 謝玫芸的「幸福感量表」：

此量表由謝玫芸(民 96)依據 Argyle (1987)及林子雯(民 85)等學者所編幸福感量表而編製，以教師為研究對象，內容包含生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康。

#### 3. 蕭惠文的「幸福感量表」：

此量表由蕭惠文(民 98)依據林子雯(民 85)所編幸福感量表而編製，以教師為研究對象，內容為生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康。

#### 4. 王慶田的「幸福感量表」：

此量表由王慶田(民 98)彙整林子雯(民 85)、陸洛(民 87)、顏映馨(民 88)、胡家欣(民 89)、巫雅菁(民 89)及曾艷秋(民 91)等學者所編幸福感量表而編製，以教師為研究對象，內容包含生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康。

#### 5. 郭明珠的「幸福感量表」：

此量表由郭明珠(民 101)彙整 Andrew and Withey(1994)、黃國城(民 92)、陳鈺萍(民 93)、楊怡寧(民 96)、吳筱雯(民 94)、侯辰宜(民 96)、

陳慧姿(民 96)、陳柏青(民 97)、王慶田(民 98)、黃秋萍(民 98)、謝佩好(民 98)及方暄涵(民 99)等學者所編幸福感量表而編製，以公教人員為研究對象，內容包含生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康等，而其層面內涵分述如下(郭明珠、民 101)：

#### (1)生活滿意

個人對目前整體生活的主觀滿意感受程度，包含物質與心靈兩方面，如對生活環境中人、事、物的滿意程度等。

#### (2)人際關係

指透過人我之間的交流互動過程，所形構而成的關係，如家人、朋友、同事等人際互動關係。

#### (3)自我肯定

個人面對工作情形與工作結果，所產生的正面心理知覺感受，在此過程中可獲得對自我價值的正向肯定。

#### (4)身心健康

個人身體與心理方面均處於安適狀態，進而對自我生活與生命意義所產生的幸福感受。

經以上整理後發現研究層面大致包含生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康等。考量本研究之對象為軍訓教官屬軍職教育人員，故以王慶田的「幸福感量表」為主體，另參考侯辰宜(民 96)及郭明珠(民 101)等學者幸福感量表，予以編製本研究量表，在生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康等四個構面探討軍訓教官幸福感。

## 2.4 各構面關係

以下就工作壓力與逆境商數之相關性、逆境商數與幸福感之相關性、工作壓力與幸福感之相關性及人口變項與各構面探討。

### 2.4.1 工作壓力與逆境商數之相關性

Stoltz(1997)的研究證實，人們用堅忍的態度面對困境時能採取各種彈性的方式回應，受折磨時間較少，身體免疫功能較佳；相反的，不能以堅忍態度回應挫折的人，則會因為逆境而變得軟弱，身體機能也會降低。Viktor(1962)認為，當發現逆境的意義時，可以讓自己減少痛苦的程度，因此釐清逆境所帶來的意義將會給予我們利益。所以我們應該增加自己應付逆境的技巧、了解有關逆境方面的成因與類別等知識，進而提高自我效能，如此一來就能夠提高本身面對未來壓力的能力(沈昭吟等人，民 100)。因此沈昭吟、張瑞真(民 98)在針對南署立醫院抽樣 289 位醫療從業人員時，在逆境商數對工作壓力等關係之研究中發現逆境商數對工作壓力有正向影響關係。根據上述學者文獻，本研究提出假設一：

### 2.4.2 逆境商數與幸福感之相關性

關於幸福感，兩三千年來，哲學家與宗教家一直不斷探討，結論亦眾說紛紜。由於所持派別及背景訓練有所差異，對幸福的概念常以不同的名詞代表，如快樂 (Happiness)、主觀幸福感 (Subjective Well-Being)、幸福感 (Well-Being)、心理幸福感 (Psychological Well-Being)、生活滿意 (Life Satisfaction) 等(陳銀卿，民 97)。逆境是指個體從事目的活動受到主客觀因素的阻礙干擾，致使預期的動機和目的不能實現、需要不能得到滿足時而產生的狀態，隨著逆境出現，人們通常會伴隨著負面情緒，

包含失望、痛苦、緊張、焦慮、悲傷、抑鬱、恐懼、憤怒等情緒（孤草，民 91）。而逆境商數與幸福感相關研究闕如，以上所述幸福感也可以是生活滿意的說法，李怡慧(民 100)針對金融海嘯後留任之理財專員逆境商數對其生活滿意度研究，發現逆境商數對其生活滿意度是有正向影響。據上述學者之研究，提出本研究假設二：

### 2.4.3 工作壓力與幸福感之相關性

馮慶豐(民 94)在其休閒調適策略對工作壓力與幸福感關係影響之研究-以航空公司飛行員為例中發現工作壓力與幸福感間是呈現負向關係。另外陳柏青(民 97)在其國小教師休閒參與、工作壓力與幸福感之相關研究中指出工作壓力與幸福感之間關係亦呈現負相關。

Taris and Schreurs (2009) 指出有快樂工作者就有產出的工作者，換句話說，有快樂的工作者就能產生效率和產能，所以當促進組織個體與組織雙方關係時，相信定能提升組織績效。

幸福感與工作壓力相關性之研究為數頗多，李易儒等人(民 98)以台北市外勤消防人員為例探討其工作壓力與心理幸福感之間關係，經統計分析後發現，台北市外勤消防人員的工作壓力與心理幸福感之間，具有顯著負相關，工作壓力愈高時，愈會影響降低心理幸福感的感受。

另陳慧芳(民 95)研究女性軍訓教官工作壓力、社會支持與生活滿意度之現況，發現女性軍訓教官的工作壓力與生活滿意呈負相關。

綜合以上工作壓力與幸福感相關研究結果得知，工作壓力高的人其幸福感相對的低，工作壓力低的人其幸福感相對的高，也就是工作壓力的高低確實影響個人的幸福感。依上述學者之研究，提出本研究假設三：

#### **2.4.4 工作壓力、逆境商數與幸福感之影響關係**

林俊雄（民 90）探討逆境回應與工作態度、工作滿足、薪酬滿足、主管信任、離職意圖、組織承若的相關性，研究發現工作的抗壓性愈強相對的逆境商數愈高。而李怡慧(民 100)金融海嘯後留任之理財專員逆境商數對其生活滿意度研究發現，逆境商數對其生活滿意度是有正向影響。綜合以上研究結果本研究推論，由於逆境商數會影響個體工作壓力，個體之逆境商數較高，也能從容面對工作逆境，工作逆境降低可提升幸福感，故本研究推論逆境商數可以調節個體工作壓力，進而提升個體的幸福。依據上述，提出本研究假設四：

#### **2.4.5 工作壓力與人口變項的相關影響關係**

陳聖明、林顯輝（民 97）研究發現航空地勤人員不同人口變項與工作壓力之性別、年齡、教育程度、服務年資等均達顯著差異。另陳安妮(民 99)研究指出不同人口變項之高中教師知覺工作壓力程度具有顯著差異。由於以上相關研究，故提出，提出本研究假設五：

#### **2.4.6 逆境商數與人口變項的相關影響關係**

Paul G. Stoltz(1997)研究發現男女性在面對逆境時會有不同的回應能力。學者林俊雄(民 90)、陳怡霏(民 92)在其研究中發現 AQ 在性別上有顯著差異，在人口統計變項亦呈顯著相關。故本研究提出假設六：

#### **2.4.7 幸福感與人口變項的相關影響關係**

陳安妮(民 99)研究指出不同性別、年齡、任教年資等變項之高中教師在幸福感具有顯著差異，而劉秀枝(民 100)研究指出幼兒教師在性別、地區、年齡、職務、年資、等不同變項其幸福感具顯著差異，軍訓教官

同樣是服務於校園中，故本研究提出假設七：



### 第三章 研究方法

本研究主要欲探討雲嘉南地區高中職軍訓教官工作壓力、逆境商數與幸福感之影響。以下分別就研究架構、研究假設、研究變項概念性定義與操作型定義、問卷發放與研究對象及資料分析方法等加以說明。

#### 3.1 研究架構

本研究依據上述研究背景與動機，提出本研究之架構內容包括有個人背景、工作壓力、逆境商數及幸福感等構面，本研究架構如圖 3.1 所示。

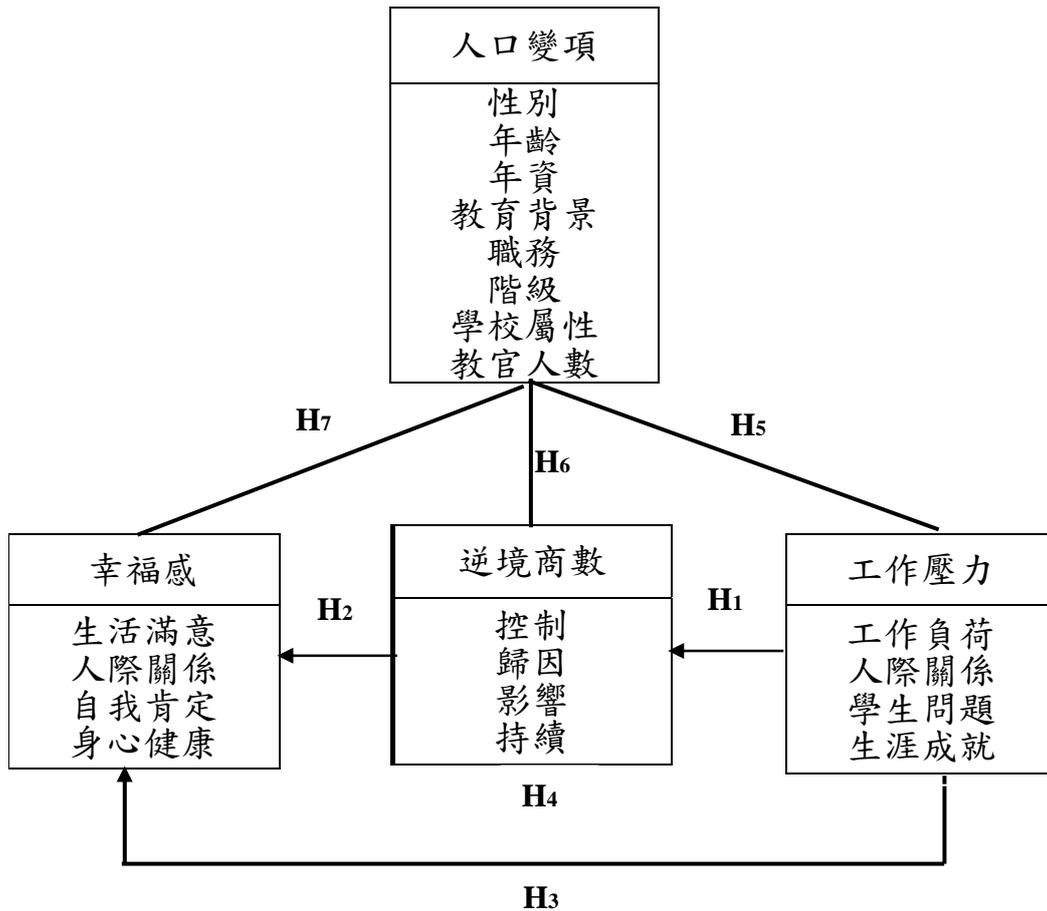


圖 3.1 本研究架構

資料來源：本研究整理

### 3.2 研究假設

本研究目的在瞭解軍訓教官之工作壓力、逆境商數及幸福感之現況。為達成本研究前述之目的，經蒐集國內外學者相關文獻進行探討並確立研究架構，另將推論之假設分述如下：

- H1：軍訓教官之工作壓力對逆境商數具有顯著影響。
- H2：軍訓教官之逆境商數對幸福感具有顯著影響。
- H3：軍訓教官之工作壓力對幸福感具有顯著影響。
- H4：軍訓教官之逆境商數對工作壓力與幸福感具有中介效果。
- H5：軍訓教官之不同人口變項對工作壓力具有顯著差異。
- H6：軍訓教官之不同人口變項對逆境商數具有顯著差異。
- H7：軍訓教官之不同人口變項對幸福感具有顯著差異。

### 3.3 研究調查對象

本研究以 2013 年擔任台灣雲林縣、嘉義市、嘉義縣及台南市等地區 93 所高中職現職軍訓教官為樣本以問卷進行施測，正式問卷(見附錄)透過教育部雲林縣、嘉義市、嘉義縣及台南市聯絡處協助發放問卷，總計發出問卷 398 份，回收問卷 304 份，剔除無效問卷 15 份，有效問卷 289 份，有效問卷 72.61%。

### 3.4 研究資料處理

經由文獻探討，本研究整理出各變項之概念性定義，其中工作壓力的概念有工作負荷、人際關係、學生問題與生涯成就；逆境商數概念有控制能力、責任歸因、影響範圍與持續時間；幸福感則是由生活滿意、人際關係、自我肯定與身心健康所組成。

問卷回收後，進行問卷檢查，剔除不完整問卷，將有效問卷進行編碼並輸入電腦予以統計，本研究使用 SPSS12.0 統計軟體進行量表之樣本描述與敘述性統計分析、信度分析、因素分析、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析，相關分析及迴歸分析等。

### 3.5 研究變項之操作型定義

根據上述概念性定義，本研究問卷設計共分為個人基本資料、工作壓力、逆境商數及幸福感等四部分，變項之衡量皆依據相關文獻之量表且依據本研究需要修改過，其中工作壓力及幸福感量表採用李克特(Likert)五點量表方式衡量，逆境商數量表採語意差異法衡量。其操作性定義與衡量項目分述如下：

#### 3.5.1 工作壓力

「工作壓力量表」採用鄭佩玉(民 98)「軍訓教官工作壓力量表」為探討軍訓教官工作壓力之研究工具，此量表係指軍訓教官在執行軍訓相關工作時，由本身角色認知與能力的因素，對工作種種壓力的衝擊，有關身心不平衡的知覺感受，界定工作壓力區分為「工作負荷」、「人際關係」、「學生問題」、「生涯成就」等四個層面研究。區分「總是如此」、「經常如此」、「偶而如此」、「很少如此」、「從不如此」等五個感受程度，分數依序為 5、4、3、2、1。故分數越高工作壓力越高，反之則相反。

#### 3.5.2 逆境商數

本研究之「逆境商數量表」修改自 Stoltz(1997)所發展之 AQ 反應量表及沈昭吟等人(民 100)之逆境商數量表。AQ 之反應量表原作者設計運用於國外僅以圈選 1、2、3、4、5 等數字，表達受測者之逆境承受度。

本研望考量國情能更符合受測者現況，另於 1、2、3、4、5 等數字下方增加文字說明，以利受訪者可參考文字說明來表達自己的程度，增加受測準確度，並且針對本研究之工作壓力量表及幸福感量表，可與其交叉分析，又在不違背 AQ 量表之基本原則下，而改良發展出適合本研究之「逆境商數量表」。「逆境商數量表」為心理測驗量表，評定尺度係採語意差異法所測得程度區分為五種程度 Stoltz(1997)：得分介於 166 至 200 屬高程度 AQ；得分介於 135 至 165 屬中高程度 AQ；得分介於 95 至 134 屬中程度 AQ；得分介於 60 至 94 屬中低程度 AQ；得分在 59 以下屬低程度 AQ。然而針對本研究之工作壓力量表及幸福感量表，可與其交叉分析，又不違背 AQ 量表之基本原則，而改良發展出適合本研究之「逆境商數量表」。

### 3.5.3 幸福感

「幸福感量表」改編自王慶田(民 98)幸福量表包含生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康等構面，透過參酌學者(郭明珠，民 101；吳靜吉、郭俊賢，民 85)之觀點，另考量軍訓教官現況所發展之幸福量表。區分「總是如此」、「經常如此」、「偶而如此」、「很少如此」、「從不如此」等五個感受程度，分數依序為 5、4、3、2、1。故分數越高幸福感越高，反之則相反。

以上研究量表係參考以往學者發展而成之成熟量表編訂，具備一定程度之內容效度及專家效度。

## 第四章 研究資料分析

依據上章所描述之研究方法，本章先以 SPSS12.0 統計軟體進行敘述性統計及資料的信度分析及因素分析，接著再進行相關分析、迴歸分析、獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析等研究結果分述結果如下。

### 4.1 敘述性統計分析

本研究針對雲嘉南地區高中職軍訓教官進行調查，總共回收 289 份有效問卷，在受測者基本資料方面整理如表 4.1 所示分述如下：

#### 4.1.1 性別：

本研究回收有效問卷中，男性 198 人(68.5%)，女性 91 人(31.5%)，本研究調查對象以男性居多。

#### 4.1.2 年齡：

本研究回收有效問卷中，30 歲以下 5 人(1.7%)，31-35 歲 66 人(22.8%)，36-40 歲 135 人(46.7%)，41-45 歲 74 人(25.6%)，46 歲以上 9 人(3.1%)，本研究調查對象年齡以 36-40 歲居多。

#### 4.1.3 教官年資：

本研究回收有效問卷中，2 年以下 82 人(28.4%)，3-6 年 88 人(30.4%)，7-9 年 57 人(19.7%)，10-12 年 32 人(11.1%)，13 年以上 30 人(10.4%)，本研究調查對象教官年資以服務 3-6 年居多。

#### **4.1.4 教育背景：**

本研究回收有效問卷中，軍訓教官班 52 人(18.0%)，預備軍官班 28 人(9.7%)，專業軍官班 49 人(17.0%)，軍事院校專科班 56 人(19.4%)，軍事院校正期班 104 人(36.0%)，本研究調查對象教育背景以軍事院校正期班居多。

#### **4.1.5 職務：**

本研究回收有效問卷中，擔任一般教官 181 人(62.6%)，擔任生輔組長 71 人(24.6%)，擔任主任教官 37 人(12.8%)，本研究調查對象職務以擔任一般教官居多。

#### **4.1.6 階級：**

本研究回收有效問卷中，目前階級為上尉 8 人(2.8%)，目前階級為少校 202 人(69.9%)，目前階級為中校 79 人(27.3%)，本研究調查對象階級以少校居多。

#### **4.1.7 學校屬性：**

本研究回收有效問卷中，任職於公立高中 98 人(33.9%)，任職於公立高職 93 人(32.2%)，任職於私立高中 36 人(12.5%)，任職於私立高職 62 人(21.5%)，本研究調查對象以任職於公立學校居多。

#### **4.1.8 學校現有教官人數：**

本研究回收有效問卷中，學校教官人數 1 人的有 11 人(3.8%)，學校教官人數 2 人的有 33 人(11.4%)，學校教官人數 3 人的有 25 人(8.7%)，學校教官人數 4 人的有 35 人(12.1%)，學校教官人數 5 人以上的有 185

人(64.0%)，本研究調查對象以任職於教官人數 5 人以上學校居多。

表 4.1 基本資料統計分析表

人口變項	類別	人數	百分比 %	人口變項	類別	人數	百分比 %
性別	男	198	68.5	目前職務	一般教官	181	62.6
	女	91	31.5		生輔組長	71	24.6
年齡	30 歲以下	5	1.7	階級	主任教官	37	12.8
	31-35 歲	66	22.8		上尉	8	2.8
	36-40 歲	135	46.7		少校	202	69.9
	41-45 歲	74	25.6		中校	79	27.3
	46 歲以上	9	3.1		1 人	11	3.8
教官年資	2 年以下	82	28.4	學校現有教官人數	2 人	33	11.4
	3-6 年	88	30.4		3 人	25	8.7
	7-9 年	57	19.7		4 人	35	12.1
	10-12 年	32	11.1		5 人以上	185	64.0
	13 年以上	30	10.4		軍訓教官班	52	18
學校屬性	公立高中	98	33.9	教育背景	預備軍官班	28	9.7
	公立高職	93	32.2		專業軍官班	49	17.0
	私立高中	36	12.5		軍事院校專科班	56	19.4
	私立高職	62	21.5		軍事院校正期班	104	36.0

資料來源：本研究整理

## 4.2 信度分析

本研究以內部一致性係數(Cronbach's  $\alpha$ )分析分析各構面量表的信度，工作壓力量表信度分析結果如表 4.2 所示，其 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.923；逆境商數量表信度分析結果如表 4.3 所示，其 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.911；幸福感量表信度分析結果如表 4.4 所示，其 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.969。整體而言，各構面量表的信度水準均超過 0.7 可接受之水準(Hair et al., 1998；林震岩，民 96)，故本研究問卷中的各構面之題向都具有良好的信度。

表 4.2 工作壓力量表信度分析結果

量表問項	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted	Cronbach's $\alpha$
B01.我經常要兼顧軍訓教學、生活輔導及處理行政工作等業務，讓我倍感壓力。	0.622	0.927	0.923
B02.我經常必須在指定時間內完成教學準備或行政工作，讓我倍感壓力。	0.676	0.926	
B03.我經常需要加班或利用下班時間處理學校事務或軍訓業務讓我倍感壓力。	0.677	0.926	
B04.我覺得軍訓制度改革的不確定性，帶給軍訓教官很大的工作壓力。	0.577	0.928	
B05.我必須撥出時間參加研習，加重了我的負擔。	0.644	0.927	
B06.校園安全 24 小時值勤(待命)工作，讓我倍感負荷。	0.637	0.927	
B07.我覺得學生問題日益複雜，處理時常遇到挫折。	0.683	0.926	
B08.我與同事間會因工作理念不同，而無法打成一片。	0.618	0.927	
B09.我與同事間缺乏溝通管道，意見無法交流。	0.632	0.927	
B10.我覺得自己處理事情不夠圓融，影響人際關係。	0.605	0.927	
B11.我與主管的工作理念常不一致，感到困擾。	0.559	0.928	
B12.我常因糾正學生偏差行為，與導師、同事或主管管理方式及觀點不一，影響彼此關係。	0.644	0.927	
B13.處理學生問題無所不在，常需不分日、夜，倍感負荷。	0.759	0.924	
B14.在處理學生問題的方式上，我常因與家長或導師或同事意見不合致無所適從。	0.640	0.927	
B15.我常因輔導學生不良行為，與學生發生爭執，感到困擾。	0.560	0.928	
B16.我覺得軍訓工作繁重，抽不出時間進修以提升學歷，感到困擾。	0.653	0.926	
B17.我在推展軍訓工作業務時，常須不斷充實各項專業知能而倍感壓力。	0.689	0.926	
B18.軍訓工作績效，未能獲得上級長官或同事肯定，而形成我的壓力。	0.668	0.926	
B19.面對退休制度不確定性，讓我倍感壓力。	0.524	0.930	
B20.面對軍訓教官職場環境的變革，均可調整適應。	-0.053	0.940	

資料來源：本研究整理

表 4.3 逆境商數量表信度分析結果

量表問項	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted	Cronbach's $\alpha$
C01a.同事對您的點子完全沒反應。同事對我的點子完全沒反應，我：	0.493	0.734	0.911
C01b.同事對您的點子完全沒反應。同事對我的點子完全沒反應：	0.418	0.736	
C02a.在上課當中，同學對您的上課內容反應冷淡。同學對我的上課內容反應冷淡：	0.555	0.733	
C02b.在上課當中，同學對您的上課內容反應冷淡。同學對我的上課內容反應冷淡，原因：	0.512	0.735	
C03a.您和所愛的人隔閡越來越深。我和我所愛的人隔閡越來越深的原因：	0.522	0.733	
C03b.您和所愛的人隔閡越來越深。我和我所愛的人隔閡越來越深的原因：	0.479	0.735	
C04a.您和伴侶（對您意義非凡的人）起了激烈爭執。我對我們激烈爭吵的原因是：	0.541	0.733	
C04b.您和伴侶（對您意義非凡的人）起了激烈爭執。我覺得這件事的結果，自己：	0.341	0.737	
C05a.軍訓督導要求您調任別校，否則將沒晉任機會。督導要我調任別校的原因是：	0.530	0.733	
C05b.軍訓督導要求您調任別校，否則將沒晉任機會。我被調任別校的原因：	0.384	0.736	
C06a.您重視的朋友在您生日當天卻沒有來電。我的朋友沒有來電，我：	0.382	0.735	
C06b.您重視的朋友在您生日當天卻沒有來電。我的朋友沒有來電，因為：	0.470	0.733	
C07a.您最親密的朋友得了重病。朋友重病，我：	0.270	0.737	
C07b.您最親密的朋友得了重病。朋友重病，我：	0.076	0.740	
C08a.別人拒絕讓您參與重要工作。我被拒絕的原因：	0.615	0.732	
C08b.別人拒絕讓您參與重要工作。我被拒絕的原因：	0.619	0.734	
C09a.您所敬重的同事批評您。我被批評的原因：	0.632	0.732	
C09b.您所敬重的同事批評您。我被批評的原因：	0.651	0.734	
C10a.您最親愛的人罹患癌症。他罹患癌症的原因：	0.523	0.732	
C10b.您最親愛的人罹患癌症。他罹患癌症的原因：	0.412	0.735	
C11a.您最近的投資獲利未如預期。我的投資策略未能奏效，原因：	0.568	0.732	
C11b.您最近的投資獲利未如預期。我的投資策略未能奏效，原因：	0.567	0.734	
C12a.我錯過了班機。我錯過班機的原因，是我：	0.489	0.733	
C12b.我錯過了班機。我錯過班機的因素：	0.354	0.735	
C13a.我負責的工作計畫失敗了。計畫失敗的原因是我：	0.565	0.733	
C13b.我負責的工作計畫失敗了。計畫失敗，我：	0.369	0.736	
C14a.國家因財政困難要您減薪三成。減薪的原因，是我：	0.228	0.737	
C14b.國家因財政困難要您減薪三成。我被減薪，是因為：	0.343	0.736	
C15a.我開車赴約的途中，車子拋錨了。我的車子拋錨，是：	0.537	0.733	
C15b.我開車赴約的途中，車子拋錨了。我車子拋錨的原因：	0.590	0.734	
C16a.醫師告知我，我的膽固醇過高。我的膽固醇過高，是：	0.518	0.732	
C16b.醫師告知我，我的膽固醇過高。我的膽固醇過高的原因：	0.474	0.734	
C17a.打了好幾通電話給朋友，但都沒有回電。朋友沒回電話，是：	0.635	0.732	
C17b.打了好幾通電話給朋友，但都沒有回電。朋友沒回電話的原因：	0.552	0.735	
C18a.健康檢查時，醫師告訴我要注意健康。醫生特別提醒我的原因，是我：	0.594	0.733	
C18b.健康檢查時，醫師告訴我要注意健康。這事件的原因，我：	0.387	0.736	
C19a.我的年度考績結果不佳。我的考績不佳，是我：	0.512	0.733	
C19b.我的年度考績結果不佳。我的考績不佳，我：	0.380	0.735	
C20a.我沒有獲得企盼已久的晉任。我沒有獲得晉任，是我：	0.348	0.735	
C20b.我沒有獲得企盼已久的晉任。我沒有獲得晉任，是因為：	0.289	0.736	

資料來源：本研究整理

表 4.4 幸福感量表信度分析結果

量表問項	Corrected Item-Total Correlation	Alpha If Item Deleted	Cronbach's $\alpha$
DA1.擔任軍訓教官後我認為世上的事情是美好的	0.740	0.968	
DA2.擔任軍訓教官後我認為這個世界是一個好地方。	0.701	0.969	
DA3.擔任軍訓教官後我喜歡我的生活。	0.790	0.968	
DA4.擔任軍訓教官後我覺得生活有保障及安全感。	0.673	0.969	
DA5.擔任軍訓教官後我喜歡現在的工作。	0.753	0.968	
DA6.擔任軍訓教官後我覺得我的工作對社會有貢獻。	0.707	0.968	
DB1.我擔任軍訓教官後會主動關心週遭的親友、同事。	0.733	0.968	
DB2.我擔任軍訓教官後對朋友付出是有回饋的。	0.700	0.969	
DB3.我擔任軍訓教官後對別人有愛心。	0.755	0.968	
DB4.我擔任軍訓教官後喜歡幫助別人。	0.732	0.968	
DB5.我擔任軍訓教官後和朋友、同事在一起很有趣。	0.770	0.968	
DB6.我擔任軍訓教官後會與親友、同事分享生活經驗	0.774	0.968	
DC1.擔任軍訓教官後我的參與使事情變好。	0.766	0.968	
DC2.擔任軍訓教官後我有能力解決生活中的問題。	0.778	0.968	0.969
DC3.擔任軍訓教官後我對自己很有信心。	0.782	0.968	
DC4.擔任軍訓教官後我能對工作中的每件事情產生好的影響。	0.797	0.968	
DC5.擔任軍訓教官後我有自信接受工作或生活中的挑戰。	0.767	0.968	
DC6.擔任軍訓教官後我的工作表現總能帶給我成就感。	0.808	0.968	
DD1.我擔任軍訓教官後健康狀況良好。	0.745	0.968	
DD2.我擔任軍訓教官後有輕鬆自在的心情。	0.775	0.968	
DD3.我擔任軍訓教官後經常定時從事運動。	0.603	0.970	
DD4.我擔任軍訓教官後早上起床時感覺很舒服。	0.721	0.968	
DD5.我擔任軍訓教官後覺得我有活力。	0.795	0.968	
DD6.我擔任軍訓教官後均以愉快的身心狀態投入工作。	0.775	0.968	

資料來源：本研究整理

### 4.3 因素分析

根據 Kaiser(1974)之論點，以取樣適切性量數(Kaiser-Meyer-Olkin；KMO)值來加以檢定，工作壓力量表其 KMO 值為 0.923；逆境商數量表其 KMO 值為 0.861；幸福感量表其 KMO 值為 0.959，故斷定為適合因素分析方法。經 KMO 與 Bartlett 球形檢定，KMO 統計量值皆達 0.8 以上，且均呈顯著水準，適合做因素分析（李德治、童惠玲，民 98）。

本研究針對工作壓力、逆境商數及幸福感量表進行因素分析，驗證各構面與內容是否合乎各變數之定義與內容。採用主軸法之主成份分析（principal component analysis）模式，抽取特徵值（eigenvalue）大於 1 的因素，並以直交轉軸法（Orthogonal Rotation）中的最大變異法（Varimax Rotation），確認因素之意義，並為其命名。

工作壓力構面原有 25 題，進行主成分分析及因素轉軸後，刪除因素共同性小於 0.5 及轉軸後的成份矩陣因素負荷量值小於 0.5，擷取 20 個題項，並萃取 4 個因素分別命名為：1.工作負荷 2.人際關係 3.學生問題 4.生涯成就，其解釋變異量累計為 67.641%。

逆境商數構面萃取 4 個因素分別命名為：1.C(控制能力)2.O2(起因和責任歸屬)3.R(影響範圍)4. E(持續時間)，其解釋變異量累計為 62.595%。

幸福感構面原有 40 題，進行主成分分析及因素轉軸後，刪除因素共同性小於 0.5 及轉軸後的成份矩陣因素負荷量值小於 0.5，擷取 20 個題項，並萃取 4 個因素分別命名為：1.生活滿意 2.人際關係 3.自我肯定 4.身心健康，其解釋變異量累計為 72.002%。

## 4.4 相關分析

本研究針對自變數工作壓力，依變數幸福感以及中介變項逆境商數同進行相關分析，本研究採 Pearson's 積差相關係數來探討。本研究各項結果說明如下：

### 4.4.1 軍訓教官工作壓力與逆境商數之相關分析：

為進一步瞭解軍訓教官的工作壓力與逆境商數之相關情形，本研究以皮爾遜(Pearson)積差相關法，考驗雲嘉南地區軍訓教官工作壓力與逆境商數的積差相關，以分析兩者間的相關情形，相關程度的劃分係依據相關係數高低分級標準： $r \geq .70$  為高度相關； $.69 > r \geq .40$  為中度相關； $.39 > r \geq .10$  為低度相關； $r < .10$  為微弱或無相關(邱浩政，民 99)等來判斷其相關程度高低。

從表 4.5 可知雲嘉南地區軍訓教官工作壓力與逆境商數整呈現低度負相關，達顯著水準 ( $r=0.376$ ,  $p<.01$ )，且子構面亦呈現顯著負相關，由於本研究所設計「逆境商數量表」測得分數越高代表對抗逆境能力越高而「工作壓力量表」測得分數越高代表工作壓力越高，反之亦然。亦即工作壓力高相對的逆境商數就低。

表 4.5 軍訓教官工作壓力與逆境商數之積差相關分析結果

工作壓力	逆境商數				
	整體	C(控制)	O2(起因和責任歸屬)	R(影響)	E(持續)
整體	-0.376**	-0.370**	-0.228**	-0.316**	-0.328**
工作負荷	-0.233**	-0.274**	-0.125*	-0.185**	-0.181**
人際關係	-0.388**	-0.331**	-0.261**	-0.337**	-0.358**
學生問題	-0.365**	-0.333**	-0.225**	-0.308**	-0.342**
生涯成就	-0.321**	-0.325**	-0.188**	-0.272**	-0.273**

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

資料來源：本研究整理

#### 4.4.2 軍訓教官逆境商數與幸福感之相關分析：

從表 4.6 雲嘉南地區軍訓教官逆境商數與幸福感整體呈現低度正相關，且達顯著水準 ( $r=0.199$ ,  $p<.01$ )，子構面的部分僅部分具顯著正相關，由於本研究所設計之「逆境商數量表」測得分數越高代表對抗逆境能力越高，「幸福感量表」測得分數越高代表幸福感越高，亦即逆境商數越高相對的幸福感就越高。

表 4.6 軍訓教官逆境商數與幸福感之積差相關分析結果

逆境商數	幸福感				
	整體	生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康
整體	0.199**	0.163**	0.153**	0.211**	0.184**
C(控制)	0.182**	0.149*	0.108	0.187**	0.197**
O <sub>2</sub> (起因和責任歸屬)	0.139*	0.109	0.104	0.153**	0.130*
R(影響)	0.143*	0.128*	0.114	0.153**	0.116*
E(持續)	0.210**	0.159**	0.192**	0.221**	0.182**

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

資料來源：本研究整理

#### 4.4.3 軍訓教官工作壓力與幸福感之相關分析：

從表 4.7 雲嘉南地區軍訓教官工作壓力與幸福感整體呈現低度負相關，並且達顯著水準 ( $r=0.249, p<.01$ )，子構面的部分僅部分具顯著負相關，由於本研究所設計「工作壓力量表」測得分數越高代表工作壓力越高，「幸福感量表」測得分數越高代表幸福感越高，因此由研究顯示工作壓力高相對的幸福感受就低。

表 4.7 軍訓教官工作壓力與幸福感之積差相關分析結果

工作壓力	幸福感				
	整體	生活滿意	人際關係	自我肯定	身心健康
整體	-0.249**	-0.246**	-0.113*	-0.198**	-0.314**
工作負荷	-0.207**	-0.214**	-0.059	-0.132*	-0.307**
人際關係	-0.200**	-0.177**	-0.140*	-0.198**	-0.197**
學生問題	-0.206**	-0.205**	-0.089	-0.162**	-0.263**
生涯成就	-0.224**	-0.225**	-0.106	-0.187**	-0.265**

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

資料來源：本研究整理

#### 4.5 迴歸分析

根據上述相關分析之結果，工作壓力、逆境商數與程度間均呈現顯著相關。本研究為驗證假設 1 到假設 3 是否成立，在此針對工作壓力對逆境商數、逆境商數對幸福感、工作壓力對幸福感進行迴歸分析。以檢驗兩兩之間的相互影響，說明如下：

#### 4.5.1 工作壓力對逆境商數

由於本研究所設計之「逆境商數量表」測得分數越高代表對抗逆境能力越高，「工作壓力量表」測得分數越高代表工作壓力越高，亦即逆境商數越高相對的工作壓力就越低。經由相關分析之結果可得知，工作壓力對逆境商數有顯著負相關，表示兩者變項之間存在關聯性，而至於是否有相互影響之關係，本研究則以工作壓力為自變項，逆境商數為依變項，並透過迴歸分析來進行檢驗。由表 4.8 可知， $R^2$  為自變項對依變項之整體解釋力，工作壓力對逆境商數的  $R^2$  為 0.141，F 值為 47.225， $P=0.000$  達顯著水準，且標準化  $\beta$  值為 -0.376。因此工作壓力與逆境商數有顯著的影響力，也就是說工作壓力高表示其本身處理壓力的逆境商數就低，故訓練增強其逆境商數解決壓力的能力，以利降低其工作壓力的程度。

#### 4.5.2 逆境商數對幸福感

由於本研究所設計之「逆境商數量表」測得分數越高代表對抗逆境能力越高，「幸福感量表」測得分數越高代表幸福感越高，亦即逆境商數越高相對的幸福感就越高。經由相關分析之結果可得知，逆境商數對幸福感有顯著正相關，表示兩者變項之間存在關聯性，而至於是否有相互影響之關係，本研究則以逆境商數為自變項，幸福感為依變項，並透過迴歸分析來進行檢驗。由表 4.8 可知， $R^2$  為自變項對依變項之整體解釋力，逆境商數對幸福感的  $R^2$  為 0.040，F 值為 11.882， $P=0.001$  達顯著水準，且標準化  $\beta$  值為 0.199。因此逆境商數對幸福感有顯著的影響力，也就是說具較高逆境商數表示其本身處理壓力的能力較佳，故降低其困擾，而提高幸福感的程度。

### 4.5.3 工作壓力對幸福感

由於本研究所設計「工作壓力量表」測得分數越高代表工作壓力越高，「幸福感量表」測得分數越高代表幸福感越高，因此工作壓力高相對的幸福感就低。經由相關分析之結果可得知，工作壓力對幸福感有顯著負相關，表示兩者變項之間存在關聯性，而至於是否有相互影響之關係，本研究則以工作壓力為自變項，幸福感為依變項，並透過迴歸分析來進行檢驗。由表 4.8 可知， $R^2$  為自變項對依變項之整體解釋力，工作壓力對幸福感的  $R^2$  為 0.062，F 值為 19.041， $P=0.000$  達顯著水準，且標準化  $\beta$  值為 -0.249。因此工作壓力對幸福感有顯著的影響力，也就是說工作壓力較高會增加其困擾，而降低幸福感的程度。

表 4.8 軍訓教官工作壓力、逆境商數與幸福感之迴歸分析結果

構面	係數值					
	$\beta$	$R^2$	Adj. $R^2$	F 值	P 值	
工作壓力對逆境商數	-0.376	0.141	0.138	47.225	0.000	
逆境商數對幸福感	0.199	0.040	0.036	11.882	0.001	
工作壓力對幸福感	-0.249	0.062	0.059	19.041	0.000	

\*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

資料來源：本研究整理

### 4.6 中介驗證

根據本研究之假設，逆境商數為中介變項，因此將進行逆境商數對工作壓力與幸福感具有中介效果驗證。依據 Baron and Kenny(1986)所提出之建議，進行下列三個步驟驗證中介效果。

步驟 1：先確認自變項與中介變項均與依變項間存在顯著的標準迴歸係數。

步驟 2：自變項與中介變項間存在顯著的標準迴歸係數。

步驟 3：置入中介變項後，自變項與依變項間的關係會因為中介變項的存在而減弱，若變成不顯著，則為完全中介效果，若減弱但仍顯著，則為部分中介效果。

由表 4.9 顯示，在第一步驟的部分工作壓力對逆境商數，其標準化  $\beta$  為 -0.376，P 值為 0.000 呈顯著效果 ( $p < 0.001$ )，滿足自變項(工作壓力)對中介變項(逆境商數)間有顯著影響的條件。

第二步驟中，以幸福感為依變項，分別以工作壓力及逆境商數為自變項，結果發現工作壓力對幸福感有顯著負向影響 ( $\beta = -0.249$ ， $p < 0.001$ )；逆境商數對幸福感有顯著正向影響 ( $\beta = 0.199$ ， $p < 0.01$ )，滿足自變項(工作壓力)與中介變項(逆境商數)對依變項(幸福感)有顯著影響的條件。

第三步驟可發現，中介變項(逆境商數)加入，自變項(工作壓力)對依變項(幸福感)的迴歸係數呈顯著水準 ( $\beta = -0.203$ ， $p < 0.001$ )，自變項(工作壓力)的標準化係數由原先的 -0.249 降低為 -0.203，且加入中介變項(逆境商數)對依變項(幸福感)的迴歸係數呈顯著水準 ( $\beta = 0.123$ ， $p < 0.05$ ) 顯示有部分中介效果，所以，本研究假設 H4：軍訓教官之「逆境商數」對「工作壓力」與「幸福感」具有中介效果成立。

表 4.9 工作壓力與逆境商數對幸福感的迴歸分析表

變項	第一步驟	第二步驟		第三步驟
	逆境商數	幸福感		
工作壓力	-0.376***	-0.249***		-0.203**
逆境商數			0.199**	0.123*
R <sup>2</sup>	0.141	0.062	0.040	0.075
Adj.R <sup>2</sup>	0.138	0.059	0.036	0.069
F 值	47.225	19.041	11.882	11.630
P 值	0.000	0.000	0.001	0.000

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

資料來源：本研究整理

#### 4.7 不同人口變項對工作壓力、逆境商數及幸福感差異分析

根據本研究之假設分別為：(1)軍訓教官之不同人口變項對工作壓力具有顯著差異。(2)軍訓教官之不同人口變項對逆境商數具有顯著差異。(3)軍訓教官之不同人口變項對幸福感具有顯著差異。因此將進行獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析，此部分採獨立樣本 t 檢定，分析不同性別變項之差異，另以單因子變異數分析不同教官在年齡、年資、教育背景、職務、階級、學校屬性及學校現有教官人數等人口變項之差異。

##### 4.7.1 性別

在不同性別的部分，採獨立樣本 t 檢定分析差異，由表 4.10 顯示不同性別之軍訓教官於工作壓力構面無顯著差異；不同性別之軍訓教官於逆境商數構面無顯著差異；不同性別之軍訓教官於幸福感構面男性高於女性，且達顯著差異水準(P=0.048)。

表 4.10 不同性別與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果

構面	人口變項		N	平均數	標準差	T 值	P 值
	性別						
工作壓力	男		198	2.6184	0.60036	-1.410	0.136
	女		91	2.7258	0.60417		
逆境商數	男		198	139.6919	18.01807	0.592	0.740
	女		91	138.2637	21.15280		
幸福感	男		198	3.6848	0.67944	2.401	0.048
	女		91	3.4895	0.55195		

資料來源：本研究整理

#### 4.7.2 年齡

在不同年齡的部分，分別就 30 歲以下、31-35 歲、36-40 歲、41-45 歲及 46 歲以上採單因子變異數分析差異，由表 4.11 顯示不同年齡之軍訓教官於工作壓力、逆境商數及幸福感構面 P 值均未達顯著差異。

表 4.11 不同年齡與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果

構面	人口變項					F 值	P 值
	30 歲以下 (N=5)	31-35 歲 (N=66)	36-40 歲 (N=135)	41-45 歲 (N=74)	46 歲 (N=9)		
工作壓力	2.2900	2.7015	2.6274	2.7196	2.3111	1.584	0.179
逆境商數	146.8000	136.439	138.925	141.054	145.44	0.970	0.424
幸福感	3.9833	3.7172	3.6025	3.5389	3.7407	1.160	0.329

資料來源：本研究整理

### 4.7.3 擔任軍訓教官年資

在擔任軍訓教官年資的部分，分別就 2 年以下、3-6 年、7-9 年、10-12 年及 13 年以上採單因子變異數分析差異，由表 4.12 顯示不同年資之軍訓教官於工作壓力、逆境商數及幸福感構面 P 值均未達顯著差異。

表 4.12 不同年資與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	2 年以下 (N=82)	3-6 年 (N=88)	7-9 年 (N=57)	10-12 年 (N=32)	13 年以上 (N=30)	F 值	P 值
工作壓力	2.5756	2.6801	2.5877	2.7078	2.8433	1.371	0.244
逆境商數	141.682	136.545	142.122	135.562	138.933	1.414	0.229
幸福感	3.7658	3.5734	3.4890	3.5990	3.6611	1.792	0.130

資料來源：本研究整理

### 4.7.4 教育背景

在軍訓教官教育背景的部分，分別就軍訓教官班、預備軍官班、專業軍官班、軍校專科班及軍校正期班採單因子變異數分析差異，由表 4.13 顯示不同教育背景之軍訓教官於工作壓力、逆境商數及幸福感構面 P 值均未達顯著差異。

表 4.13 不同教育背景與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	軍訓教官	預備軍官	專業軍官	軍校專科	軍校正期	F 值	P 值
	(N=52)	(N=28)	(N=49)	(N=56)	(N=104)		
工作壓力	2.8029	2.5000	2.6224	2.6420	2.6375	1.315	0.265
逆境商數	139.153	135.035	139.673	140.089	139.759	0.392	0.814
幸福感	3.5128	3.6071	3.6139	3.6503	3.6727	0.557	0.694

資料來源：本研究整理

#### 4.7.5 目前職務

在軍訓教官目前職務的部分，分別就一般教官、生輔組長、主任教官採單因子變異數分析差異，由表 4.14 顯示目前不同職務之軍訓教官於工作壓力、逆境商數及幸福感構面 P 值均未達顯著差異。

表 4.14 不同職務與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	一般教官	生輔組長	主任教官	F 值	P 值
	(N=181)	(N=71)	(N=37)		
工作壓力	2.6478	2.7179	2.5446	1.041	0.355
逆境商數	137.850	139.676	145.216	2.346	0.098
幸福感	3.5978	3.6831	3.6329	0.445	0.641

資料來源：本研究整理

#### 4.7.6 職務階級

在軍訓教官階級務的部分，分別就上尉階、少校階、中校階採單因子變異數分析差異，由表 4.15 顯示目前不同職務之軍訓教官於逆境商數具顯著差異( $P=0.013$ )，經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現少校階平均數顯著低於中校階，由於本研究所設計「逆境商數量表」測得分數越高代表逆境商數越高，因此少校階逆境商數顯著低於中校階；而不同階級之軍訓教官於工作壓力構面之 P 值均達顯著差異經 Scheffe 法之事後比較結果發現無顯著；幸福感構面之 P 值未達顯著差異。

表 4.15 不同階級與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	上尉	少校	中校	F 值	P 值	Scheffe
	(N=8)	(N=202)	(N=79)			
工作壓力	2.4438	2.7087	2.5291	3.057	0.049	無
逆境商數	131.125	137.584	144.303	4.387	0.013	中校 > 少校
幸福感	3.9948	3.6254	6.5802	1.498	0.225	

資料來源：本研究整理

#### 4.7.7 學校屬性

在軍訓教官學校屬性的部分，分別就公立高中、公立高職、私立高中及私立高職採單因子變異數分析差異，由表 4.16 顯示目前不同學校屬性之軍訓教官於工作壓力、逆境商數及幸福感構面 P 值均未達顯著差異。

表 4.16 不同學校屬性與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	公立高中	公立高職	私立高中	私立高職	F 值	P 值
	(N=98)	(N=93)	(N=36)	(N=62)		
工作壓力	2.6020	2.7435	2.7722	2.5250	2.369	0.071
逆境商數	140.102	138.354	137.000	140.516	0.391	0.760
幸福感	3.5855	3.5815	3.7106	3.6949	0.709	0.547

資料來源：本研究整理

#### 4.7.8 所任職學校教官人數

在軍訓教官任職學校教官人數的部分，分別就學校教官人數 1 人、2 人、3 人、4 人及 5 人採單因子變異數分析差異，由表 4.17 顯示目前不同學校教官人數之軍訓教官於工作壓力、逆境商數及幸福感構面 P 值均未達顯著差異。

表 4.17 不同學校教官人數與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	學校教官 人數 1 人	學校教官 人數 2 人	學校教官 人數 3 人	學校教官 人數 4 人	學校教官 人數 5 人	F 值	P 值
	(N=11)	(N=33)	(N=25)	(N=35)	(N=185)		
工作壓力	2.7682	2.8712	2.5500	2.5729	2.6351	1.573	0.182
逆境商數	145.363	135.484	145.160	139.457	138.708	1.252	0.289
幸福感	3.7424	3.5934	3.6733	3.7214	3.5962	0.427	0.789

資料來源：本研究整理

## 4.8 工作壓力、逆境商數及幸福感之現況分析與差異

### 4.8.1 工作壓力現況分析

在工作壓力方面，整體軍訓教官工作壓力平均數為 2.6522 如表 4.18 所示，介於「偶而如此」與「很少如此」間，趨近「偶而如此」，表示軍訓教官整體工作壓力屬中等程度，而各子構面的平均數介於 2.2699 至 3.0329 之間，以「人際關係」的單題平均數 2.2699 最小，趨近於「很少如此」表示軍訓教官的人際關係壓力是較小。而在「工作負荷」的部分，單題平均數為 3.0329 最大，趨近「偶而如此」，表示軍訓教官工之作壓力以「工作負荷」讓軍訓教官覺得壓力較大。

表 4.18 軍訓教官工作壓力現況分析結果

變項	單題平均數	標準差
工作負荷	3.0329	0.82331
人際關係	2.2699	0.6779
學生問題	2.5190	0.68407
生涯成就	2.6844	0.66338
整體量表	2.6522	0.60259

資料來源：本研究整理

### 4.8.2 逆境商數現況分析

在逆境商數方面，整體軍訓教官逆境商數平均數為 139.242，如表 4.19 所示，標準差為 19.03515。表示整體軍訓教官的逆境商數屬中高程度。而各子構面的平均數介於 32.9273 至 36.1142 之間，以「E(持續)」的總平均數 36.1142 最高，表示軍訓教官面對逆境時較能抱持逆境只是一時打擊的想法，而支撐過去。而「C(控制)」的部分，總平均數為 32.9273 最小。

表 4.19 軍訓教官逆境商數現況分析結果

變項	平均數	標準差
C(控制)	32.9273	5.92472
O <sub>2</sub> (起因和責任歸屬)	34.7059	4.65624
R(影響)	35.4948	7.19863
E(持續)	36.1142	4.97118
整體量表	139.242	19.03515

資料來源：本研究整理

### 4.8.3 幸福感現況分析

在幸福感方面，整體軍訓教官工作壓力平均數為 3.6233，如表 4.20 所示，介於「經常如此」與「偶而如此」間，趨近於「經常如此」，表示軍訓教官整體幸福感屬中高等程度，而各子構面的平均數介於 3.4429 至 3.7174 之間，以「身心健康」的單題平均數 3.4429 最小，趨近於「偶而如此」表示軍訓教官在「身心健康」的幸福感呈現較低的。而在「人際關係」的部分，單題平均數為 3.7174 最高，趨近「經常如此」，表示軍訓教官在「人際關係」的幸福感顯示較高的。

表 4.20 軍訓教官幸福感現況分析結果

變項	單題平均數	標準差
生活滿意	3.6384	0.73511
人際關係	3.7174	0.66429
自我肯定	3.6943	0.69667
身心健康	3.4429	0.80346
整體量表	3.6233	0.64748

資料來源：本研究整理

## 4.9 研究假設之檢定結果

根據以上相關分析、回歸分析、獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析等分析結果，本研究假說之驗證結果，如表 4.21 所示。

表 4.21 研究假設驗證

研究假設	實證結果
H1：軍訓教官之工作壓力對逆境商數具有顯著影響。	成立
H2：軍訓教官之逆境商數對幸福感具有顯著影響。	成立
H3：軍訓教官之工作壓力對幸福感具有顯著影響。	成立
H4：軍訓教官之逆境商數對工作壓力與幸福感具有中介效果。	成立
H5：軍訓教官之不同人口變項對工作壓力具有顯著差異。	不成立
H6：軍訓教官之不同人口變項對逆境商數具有顯著差異。	僅部分成立(階級)
H7：軍訓教官之不同人口變項對幸福感具有顯著差異。	僅部分成立(性別)

資料來源：本研究整理

## 第五章 結論與建議

本研究針對雲嘉南地區高中職軍訓教官之工作壓力、逆境商數與幸福感進行相關性研究，透過問卷對雲嘉南地區 93 所高中職軍訓教官實施調查，以瞭解雲嘉南地區高中職軍訓教官之工作壓力、逆境商數與幸福感之相關性，依前述分析結果，提出具體建議供相關單位參考，結論與建議如下：

### 5.1 結果討論

#### 5.1.1 工作壓力對逆境商數具有顯著負向影響

研究結果顯示雲嘉南地區軍訓教官之工作壓力對逆境商數具有顯著負向影響。其結果表示工作壓力高相對的逆境商數就低。軍訓教官整體工作壓力屬中等程度，而軍訓教官整體逆境商數數中高程度。Stoltz(1997)研究顯示逆境商數 AQ 愈高，愈能以彈性面對逆境，積極樂觀接受困難挑戰。故軍訓教官在工作上雖然有中等程度壓力，顯示軍訓教官在工作上的壓力的確不小，但因其具有中高程度的 AQ，能彈性面對工作壓力，積極樂觀接受困難挑戰，降低工作的壓力。

#### 5.1.2 逆境商數對幸福感具有顯著正向影響

研究結果顯示雲嘉南地區軍訓教官之雲嘉南地區軍訓教官之逆境商數對幸福感具有顯著正向影響。其結果表示逆境商數高相對的幸福感就高。何瑛(民 88)指出幸福感為個體知覺到自己的需要得到滿足，以及理想得到實現時所產生的一種情緒狀況。本研究軍訓教官具有中高程度的 AQ，能彈性面對逆境，積極樂觀接受困難挑戰，自我理想得以實現和滿

足，而獲得較高的幸福感。

### **5.1.3 工作壓力對幸福感具有顯著負向影響**

研究結果顯示雲嘉南地區軍訓教官之工作壓力對幸福感具有顯著負向影響。其結果表示工作壓力高相對的幸福感就低。本研究軍訓教官工作壓力屬中等程度，而幸福感屬中高程度，顯示軍訓教官能坦然正向面對工作壓力，解決問題，從工作中獲得理想滿足，而擁有中高程度的幸福感。

### **5.1.4 逆境商數對工作壓力與幸福感之間具有中介效果**

研究結果顯示雲嘉南地區軍訓教官之逆境商數對工作壓力與幸福感之間具有中介效果，表示工作壓力會因面對逆境的能力強弱而影響幸福感的結果。故提升軍訓教官 AQ 能力，是可提升軍訓教官之幸福感，並可降低軍訓教官之工作壓力。

### **5.1.5 工作壓力現況及與人口變項無顯著差異**

雲嘉南地區高中職軍訓教官工作壓力整體與各層面之平均數得分屬中低等程度，各層面以「工作負荷」最低，表示軍訓教官在「工作負荷」承受較大的壓力，其次為「生涯成就」，再其次「學生問題」，以「人際關係」壓力較小。顯示本研究受測對象有 82% 是在國軍部隊歷練後再轉任軍訓教官，所以經歷部隊領導統御歷練後，面對與學校師生相處自然能適應，而面對教育環境的改變在工作負荷方面為軍訓教官壓力較大的部分。而不同人口變項軍訓教官之工作壓力，無論性別、年齡、年資、學校屬性、職務、階級、學校教官人數、教育背景等，均無顯著差異。顯示軍訓進官素質是整齊的。可面對工作環境產生之問題。所以軍訓教

官能在工作崗位，已普遍獲得學校、家長、學生的肯定(黃坤山，民 98)。

### 5.1.6 逆境商數現況及與人口變項僅部分具顯著差異

雲嘉南地區高中職軍訓教官逆境商數整體總分屬中高程度，顯示軍訓教官在日常挑戰中能奮力堅持，發揮潛力。如果再加強 AQ 某些層面，可提升工作效率(莊安祺譯，民 90)。而不同人口變項軍訓教官之逆境商數除了階級部分其餘人口變項無顯著差異，在階級部分以少校階逆境商數低於中校階之逆境商數。

### 5.1.7 幸福感現況及與人口變項僅部分具顯著差異

雲嘉南地區高中職軍訓教官幸福感整體與各層面之平均數得分屬中高等程度，各層面以「人際關係」最高，其次為「自我肯定」，再其次「生活滿意」，以「身心健康」較低。顯示軍訓教官在「人際關係」、「自我肯定」及「生活滿意」等層面幸福感程度較高，而「身心健康」的層面幸福感是較低的。而不同人口變項軍訓教官之工作壓力除了性別部分，其餘人口變項無顯著差異。在性別的部分以男性之幸福感大於女性，達顯著水準。顯示女性軍訓教官在「男性」為主之場域裡工作受到束縛，另已婚身份與身為人母的角色職責，也讓女性的職場經驗更添困擾(楊櫻華、游美惠，民 95)。

## 5.2 管理意涵及研究建議

### 5.2.1 管理意涵

本研究以雲嘉南地區高中職軍訓教官為研究對象，期望透過分析來探討工作壓力、逆境商數與幸福感之相關研究，根據本研究結論，提出以下管理意涵。

### 1. 逆境商數對工作壓力與幸福感間具有中介效果

工作壓力對逆境商數有負向影響，逆境商數對幸福感有正向影響，並且在工作壓力會透過逆境商數來影響幸福感，表示軍訓教官本身之逆境商數程度會直接或間接的影響其幸福感程度，逆境商數研究說明，逆境商數程度越高，越能夠彈性的面對逆境，會以樂觀積極的態度來接受挑戰，且會發揮創意精神，找出最好的解決方案，展現出不屈不撓、越挫越勇的能耐；故提升其 AQ 能力，逆境商數程度高的人能夠在高壓下生存並能激發出個體最大的自我潛能，可以迅速自我調適壓力，使之在工作上獲得滿足而幸福感自然相對提升(Stolz, 1997)。

### 2. 不同人口變項軍訓教官之逆境商數僅於階級部分具顯著差異，其餘均無顯著差異。

在階級部分以少校階逆境商數低於中校階之逆境商數。由於少校階軍訓教官無論在年資、工作經驗及相關歷練等部分都較不如中校階軍訓教官，故本項研究驗證 Stolz(1997)提出的逆境商數是可經訓練而提升，另外由於近期媒體報導相關軍職人員延長服役時間的議題，本研究驗證資深教官在其累積長久的工作經驗，適度延長服役時間對職場上是有幫助的。

### 3. 不同人口變項軍訓教官之幸福感僅於性別部分具顯著差異，其餘均無顯著差異。

在性別的部分以男性之幸福感大於女性。顯示女性軍訓教官在「男性」為主之場域裡工作受到束縛，另已婚身份與身為人母的角色職責，也讓女性的職場經驗更添困擾(楊櫻華、游美惠，民 95)。女性軍訓教官於校園中擔任教育人員因其身分屬軍職身分，當家庭與工作之角色期待不相容時，角色衝突便會產生；如果又因增加額外的任務，造成負荷過

度，會讓女性軍訓教官形成壓力身心失衡，降低其幸福感之感受程度。故軍訓主管對於女性軍訓教官多重角色衍生的壓力，應予關懷與協助，以提升組織氣氛及其幸福感程度。

### 5.2.2 研究建議

根據本研究的研究成果與相關議題，提供後續研究者研究方向，以下分別對軍訓主管機關建議、對軍訓教官建議及對國軍訓練單位建議等三方面提出建議分述如下：

#### 1.對軍訓主管機關建議

由研究結果顯示，軍訓教官之整體逆境商數屬中高程度，Stoltz(1997)指出逆境商數屬中高程度者，可加強 AQ 某些層面能力，讓自己更有效率，如聆聽(Listen)你對逆境的反應、探索(Explore)你與逆境結果關係、分析(Analyze)證據及行動(Do)等，使用以上 LEAD 程序越勤，提升 AQ 的效果越大。面臨社會及教育環境變革，增進 AQ 能力，是提升處理問題能力的途徑之一。故可藉各種訓練或研習時機安排相關 AQ 課程增進軍訓教官 AQ 能力。

#### 2.對國軍訓練單位建議

軍訓教官存在校園有其歷史背景，而其功能隨社會環境與教育需求，不斷調整，近年來軍訓教官經歷相關退出校園等負面議題的衝擊。而軍訓夥伴仍然處變不驚堅守崗位，充分發揮軍人精誠、團結、負責的態度。可見我國國軍的軍官養成教育成效獲得發揚，以本研究為例，83.3%軍訓教官是自國軍單位轉任。羅新興等人(民 96)研究指出軍事學校校園文化屬傳統倫理文化與一般大學校園文化屬自由開放文化不同，學生具有較高的責任感，故我國國軍軍官養成教育須持續落實，更可增加 AQ

能力的訓練，勿因社會環境改變而鬆懈。讓國軍人才培育，不只運用在國防上發揮戰力，更可在我國教育上發揮安定的功能。

### 3.對軍訓教官建議

由研究結果顯示，軍訓教官之幸福感各層面以「身心健康」感受程度較低，因此建議軍訓教官在工作之餘可多參加休閒運動，提升個人身心健康，不但可紓緩工作壓力，還可增廣見聞，讓身心獲得調整。

## 5.3 研究貢獻

面臨社會環境變遷及教育需求，軍訓教官的壓力已是多元的，管理者要如何在激烈競爭的環境有效的制定管理策略、提升軍訓教官對於逆境回應能力，是個重要的議題，本研究之研究貢獻，除了在學術上建構了工作壓力、逆境商數及幸福感的研究架構外，在實務上亦對管理者提供了管理建議，分述如下：

### 5.3.1 學術方面貢獻

相關軍訓教官工作壓力之研究計有謝艷芬(民 101)、張澤君(民 100)、黃珈琪(民 101)、謝武成(民 100)、楊文學(民 99)、張惠真(民 98)、鄭佩玉(民 98)、潘佩君(民 97)、陳仲晟(民 97)等學者研究過；軍訓教官幸福感之相關研究僅黃鳳珠(民 96)研究過，而軍訓教官逆境商數之研究目前尚無學者研究，故本研究探討軍訓教官工作壓力、逆境商數與幸福感之相關研究，研究發現具有較高程度逆境商數可有效的降低其工作壓力感受，並提升幸福感之感受，再者本研究也以逆境商數對工作壓力與幸福感進行中介效果研究，其結果證實具有中介效果的，研究結果符合預期的假設推論，此方面在學術界上較少被廣泛的討論。因此，本研究之證實結果對未來有意從事此類研究的學者提供一個基礎的思考架構。

### 5.3.2 實務管理方面貢獻

本研究發現 1.軍訓教官之工作壓力對逆境商數具有負向影響；2.軍訓教官之逆境商數對幸福感具有正向影響；3.軍訓教官之工作壓力對幸福感具有負向影響；4.工作壓力會透過逆境商數來影響幸福感，其中高中職軍訓教官其逆境商數整體逆境商數屬中高程度，若能再提升其 AQ 能力，藉由各種訓練或研習時機安排相關 AQ 課程增進軍訓教官 AQ 能力。逆境商數研究說明，逆境商數程度越高，越能夠彈性的面對逆境，會以樂觀積極的態度來接受挑戰，且會發揮創意精神，找出最好的解決方案，展現出不屈不撓、越挫越勇的能耐；總而言之，逆境商數程度高的人能夠在高壓下生存並能激發出個體最大的自我潛能，可以迅速自我調適壓力，使之在工作上獲得滿足而幸福感自然相對提升(Stolz, 1997)。

## 5.4 研究限制

本研究雖然致力於嚴謹周詳，而卻有未能涵蓋以及尚待改尚之處，故將研究限制分述如下：

### 5.4.1 問卷的發放

由於在研究樣本抽樣上有所限制，區域性或不同屬性之高中職軍訓教官不在本研究的樣本範圍，故在實證分析結果有一部分的結果不如預期，其結果運用應有所限制。有待未來研究者從更廣泛的角度來研究高中職軍訓教官工作壓力、逆境商數、幸福感此項議題。另外，本次問卷回收實施於雲嘉南地區，是否會造成本研究結果有所差異性仍需進一步驗證。

#### 5.4.2 問卷填答之主觀性

本研究採取問卷調查法進行量化研究。由於問卷調查法係以自陳量表為主，因此，受試者在填答時可能受到個人主觀認知、情境或社會期待等之影響因素而出現不符實際之填答。另外本研究僅以量表進行問卷調查，並未做深入的質性探討，因此解釋上應有所限制。

## 參考文獻

### 一、中文部分

1. 1111人力銀行(民 98)，今日新聞網報導，98年11月9日，取自 <http://www.nownews.com/2009/11/09/320-2530612.htm>。
2. 王慶田(民 98)，國小教師休閒涉入、休閒效益及幸福感之研究，亞洲大學休閒與遊憩管理學系碩士在職專班碩士論文，未出版，台中市。
3. 王淑女(民 100)，國中教師自我復原力、教師效能感與幸福感關係之研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
4. 方暄涵(民 99)，基隆市國民中學校長領導特質與教師幸福感關係之研究，國立台北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，基隆市。
5. 江麗美譯(民 90)，有效壓力管理，台北：智庫文化。
6. 朱紹蓉(民 99)，軍訓教官內部行銷和組織承諾關係之探討—以高雄市高中職軍訓教官為例，樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
7. 李新郎(民 97)，組織心理學，台北：五南。
8. 李怡慧(民 100)，金融危機後留任之理財專員逆境商數、工作壓力與生活滿意度關係研究，淡江大學企業管理學系碩士在職專班碩士論文，未出版，台北市。
9. 李易儒、陳威信、李易穎(民 98)，台北市外勤消防人員工作壓力與心理幸福感關聯性研究，災害防救學報，第10卷，第2期，21-42頁。
10. 李德治、童惠玲(民 98)，多變量分析-專題及論文常用的統計方法，台北市：雙葉。

11. 李昇全(民 93)，軍訓教官專業職能及其發展需求之研究，輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，新北市。
12. 李瑞文(民 91)，國立大學校院人事人員工作壓力與因應策略之研究，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
13. 李鴻文、許哲昌(民 98)，海外派遣人員之人格特質對其工作績效之影響，管理實務與理論研究，第3卷，第1期，182-192頁。
14. 李美蘭(民 96)，國小資深女性教師幸福感之質性研究，國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士論文，未出版，台北市。
15. 沈昭吟、張瑞真(民 98)，逆境商數、工作壓力與工作滿足關係之研究，經營管理論叢，第5卷，第1期，21-37頁。
16. 沈昭吟、李聰杰、劉禮維(民 100)，大學教師之逆境商數對工作壓力與工作滿足之相關研究--以南部某私立大學為例，非營利組織管理學刊，第10期，50-74頁。
17. 何瑛(民 88)，主觀幸福感概論，重慶師院學報，第4期，113-145頁。
18. 吳靜吉、郭俊賢(民 85)，大學生快樂來源量表之建立，測驗年刊，第43期，263-278頁。
19. 吳筱雯(民 94)，桃園縣國中已婚女性教師生活壓力與休閒參與、休閒滿意及幸福感之相關研究，國立台灣體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
20. 吳珩潔(民 91)，大臺北地區民眾休閒滿意度與幸福感之研究，國立臺灣師範大學運動休閒與管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
21. 巫雅菁(民 89)，大學生幸福感之研究，國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。
22. 呂美玲(民 97)，台北市立國民中學教師工作壓力與情緒管理關係之研

- 究，國立臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，台北市。
23. 邱浩政(民 99)，量化研究與統計分析：SPSS(PASW)資料分析範例，台北：五南。
  24. 周淑萍(民 83)，銀行從業人員個人屬性、工作特性、工作壓力與工作滿足之關聯性研究，國立交通大學管理科學研究所碩士論文，未出版，新竹市。
  25. 林震岩(民 96)，多變量分析SPSS的操作與應用，台北市：智勝文化。
  26. 林俊雄(民 90)，台灣地區連鎖加盟事業經營管理者逆境回應與工作滿足、組織承諾相關之研究，大葉大學事業經營研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
  27. 林子雯(民 85)，成人學生多重角色與幸福感之相關研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
  28. 孤草(民 91)，逆境心理學，高雄市：宏文館圖書出版。
  29. 侯辰宜(民 96)，國小教師幸福感與教學效能之關係研究-以桃園縣為例，國立中原大學教育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
  30. 施建彬(民 84)，幸福感來源與相關因素之探討，高雄醫學大學行為科學研究所碩士論文，未出版，高雄市。
  31. 胡家欣(民 89)，大學生的休閒認知，涉入與體驗-兼論人格特質的影響，高雄醫學大學行為科學研究所碩士論文，未出版，高雄市。
  32. 范華容(民 97)，我國女性軍訓教官人格特質、角色壓力與工作滿意度關係之研究，國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，台北市。
  33. 郭生玉(民 79)，工作壓力與專業態度對教師工作心厭高低之區別功能

- 研究，教育心理學報，第23期，71-79頁。
34. 郭明珠(民 101)，屏東縣公教人員休閒態度與幸福感關係之研究，國立屏東教育大學社會發展學系碩士論文，未出版，屏東縣。
  35. 陸洛(民 87)，中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討，國家科學委員會研究會刊，第8卷，第1期，115-137頁。
  36. 陳聖明、林顯輝(民 97)，航空地勤人員工作壓力與因應策略關係之研究-以高雄國際機場為例，美容科技學刊，第5卷，第1期，193-220頁。
  37. 陳慧姿(民 96)，高中教師靈性健康與幸福感之相關研究-以高雄地區為例，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
  38. 陳柏青(民 97)，國小教師休閒參與、工作壓力與幸福感之相關研究，雲林科技大學休閒運動研究所碩士論文，未出版，雲林縣。
  39. 陳鈺萍(民 93)，國小教師的幸福感及其相關因素之研究，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
  40. 陳安妮(民 99)，教師工作壓力與休閒運動參與之研究-以台南地區高中教師為例，運動休閒管理學報，第7卷，第1期，138-153頁。
  41. 陳安妮(民 99)，高中教師休閒利益感受與幸福感之研究-以台南地區高中教師為例，屏東教大運動科學學刊，第6期，179-196頁。
  42. 陳慧芳(民 95)，女性軍訓教官工作壓力、社會支持與生活滿意度之研究，國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
  43. 陳怡霏(民 92)，逆境商數與成就動機、工作績效關係之研究，國立台灣科技大學企業管理系碩士論文，未出版，台北市。
  44. 陳書梅(民 97)，閱讀與情緒療癒—淺談書目療法，全國新書資訊月刊，第120卷，4-9頁。
  45. 陳銀卿(民 97)，國小教師工作壓力與幸福感之相關研究，國立新竹教

- 育大學心理與諮商學系輔導教學碩士論文，未出版，新竹市。
46. 陳麒龍(民 90)，國小學童情緒智力與幸福感、人際關係及人格特質的相關研究，國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
  47. 陳仲晟(民 97)，社會支持與工作壓力相關性之研究—『以高中職校軍訓教官為探討對象』，長榮大學高階管理碩士在職專班碩士論文，未出版，台南市。
  48. 莊安祺譯(民 90)，工作AQ，台北：時報文化出版，譯自 Adversity Quotient@work：make everyday challenges the key to your success.
  49. 莊慧秋(民 76)，幸福哪裏來？幸福理論的探索，載於張老師月刊編輯部（主編），中國人的幸福觀-命運與幸福，192-202頁。
  50. 張合品(民 98)，高高屏地區軍訓教官工作價值觀與工作滿意度關係之研究，高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
  51. 張瑞杰(民 100)，學務主任工作壓力與其因應策略之個案研究-以某高職為主的綜合高中，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
  52. 張君澤(民 100)，臺北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之研究，國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所在職碩士班碩士論文，未出版，台北市。
  53. 張惠真(民 98)，臺灣地區公私立高中職女性軍訓教官工作壓力與因應策略之研究，國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，台北市。
  54. 張瑞真(民 98)，逆境商數對工作壓力、社會支持與工作滿足關係之研究，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文，未出版，嘉義縣。

55. 黃珈琪(民 101), 軍訓教官工作壓力、因應策略及職業倦怠之研究-以苗栗地區高中職校為例, 育達商業科技大學行銷與流通管理所碩士論文, 未出版, 苗栗縣。
56. 黃琬芯(民 94), 國中教師之建設性思考、人際智慧與其需求困擾及快樂之關係, 國立政治大學教育研究所碩士論文, 未出版, 台北市。
57. 黃國城(民 92), 高雄市醫院志工幸福感、死亡態度與生命意義感之相關研究, 國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文, 未出版, 高雄市。
58. 黃秋萍(民 98), 探討台南地區幼稚園教師工作壓力與幸福感之相關研究, 台南科技大學生活應用科學研究所碩士論文, 未出版, 台南市。
59. 黃坤山(民 98), 民主化過程中軍訓教官角色功能變遷之研究, 嘉南學報, 第35期, 874-888頁。
60. 黃俊英、林震岩(民 93), SPSS精析與實例, 台北: 華泰書局。
61. 黃怡禎(民 96), 國中資優生與一般生班級氣氛與幸福感之比較研究-以臺灣中部地區為例, 國立彰化師範大學教育研究所學校行政碩士班碩士論文, 未出版, 彰化市。
62. 黃惠玲(民 97), 國小女教師人格特質工作壓力與主觀幸福感之相關研究, 國立新竹教育大學人資處輔導教學碩士班碩士論文, 未出版, 新竹市。
63. 黃鳳珠(民 96), 女性軍訓教官母職角色衝突、幸福感和親子關係之相關研究, 高雄師範大學教育學系碩士論文, 未出版, 高雄市。
64. 馮慶豐(民 94), 休閒調適策略對工作壓力與幸福感關係影響之研究-以航空公司飛行員為例, 中國文化大學觀光事業研究所碩士論文, 未出版, 台北市。

65. 曾艷秋(民 91)，已婚婦女生活目標、目標社會支持與幸福感之相關研究~以高雄市育有國小子女之已婚婦女為例，國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文，未出版，高雄市。
66. 楊櫻華、游美惠，女性軍訓教官的職場困境-以已婚育有子女者為例的性別分析，台灣教育社會學研究，第6卷，第2期，125-161頁。
67. 楊怡寧(民 96)，休閒參與休閒滿意與幸福感關係之研究-探索休閒多樣性的影響，國立嘉義大學休閒事業管理研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
68. 楊三謨(民 97)，高中職軍訓教官工作價值觀與組織承諾關係之研究—以南部地區高中職為例，高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
69. 楊宜音譯 (民 86)，宗教心理學，台北：桂冠圖書。
70. 楊文學(民 99)，個人與組織契合度、工作壓力與組織承諾之研究—以台北市高中職校軍訓教官為例，國立臺北商業技術學院商學研究所碩士論文，未出版，台北市。
71. 葉玫秀(民 100)，基隆市國小教師情緒智慧、工作壓力與身心健康之研究，經國管理暨健康學院健康產業管理研究所碩士論文，未出版，基隆市。
72. 葉龍源(民 87)，國民小學主任工作壓力與因應方式之研究，國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
73. 鄭佩玉(民 98)，臺北市高中職軍訓教官工作壓力與因應方式之研究，國立臺灣師範大學教育學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，台北市。
74. 潘佩君(民 97)，軍訓教官工作壓力與吸菸、飲酒行為之關係研究—以

- 台北縣高中職為例，國立臺灣師範大學健康促進與衛生教育學系在職進修碩士班碩士論文，未出版，台北市。
75. 劉秀枝(民 100)，私立幼兒園教師職場幸福感與工作滿意度之關係研究，幼兒教保研究期刊，第6期，87-116頁。
76. 劉安國(民 97)，軍訓制度變革成功關鍵因素之研究，開南大學企業與創業管理學系碩士論文，未出版，桃園縣。
77. 歐慧敏、曾玉芬(民 98)，學前教師工作工作壓力與因應策略之相關研究，幼兒教育研究，第1期，141-178頁。
78. 蕭惠文(民 98)，高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究，國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
79. 賴家慶(民 100)，空服員休閒參與、工作壓力及幸福感之研究—以長榮航空公司為例，國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
80. 謝明華(民 96)，國小學童之父親參與、幸福感及學業成就之相關研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
81. 謝玫芸(民 96)，高雄市國小教師外向性人格、角色壓力與幸福感之關係研究，高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
82. 謝佩妤(民 98)，國民中學、小學教師智慧與幸福感關係之研究，國立政治大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
83. 謝艷芬(民 101)，休閒參與、休閒滿意度及工作壓力關係之研究—以雲嘉地區高中職軍訓教官為例，雲林科技大學休閒運動研究所碩士班碩士論文，未出版，雲林縣。
84. 謝武成(民 100)，軍訓教官由軍職轉換教職之工作壓力探討—以六位高中職生活輔導組長為例，國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論

文，未出版，屏東縣。

85. 顏映馨(民 88)，大學生的生活風格,人際親密和幸福感關係之研究，國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
86. 羅新興、謝宗霖、梁成明、楊君琦(民 96)，社會化戰術對校園文化與學生責任感關係之干擾效果，人力資源管理學報，第7卷，第1期，1-18頁。

## 二、英文部分

1. Argyle, M. (1987), The psychology of happiness, New York: Routledge.
2. Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978), Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review, Personnel Psychology, No.31, pp.665-699.
3. Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986), The Moderator- Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No.6, pp.1173-1182.
4. Chaplain, S. & Cooper, C. L. (1995), Managing workplace stress, California: Sage, pp.14-21 .
5. Csikszentmihalyi, M. (1975), Beyond boredom and anxiety, San Francisco : Jossey-Bass.
6. Costa, P. T. Jr., Terracciano. & McCrae, R. R. (1980), Somatic complaints in males as a function of age and neuroticism: A longitudinal analysis, Journal of Behavioral Medicine, No.3, pp.245-257.
7. Diener, E. (1984), Subjective well-being, Psychological Bulletin, No.95, pp.542-575.
8. Diener, E., Suh, E. N., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999), Subjective well-being : Three decades of progress, Psychological Bulletin, No.125, pp.276-302.
9. Dunhan, J. (1984), Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship, Journal of Applied Psychology, Vol.69, No.4, pp.615-622.
10. DeNeve, K. M. & Cooper, H. (1998), The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being, Psychological Bulletin, Vol.124, No.2, pp.197-229.

11. Heady, B. & Wearing, A. (1989), Personality, life events, and subjectivewell-being: Toward a dynamic equilibrium model, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.57, No.4, pp.731-739.
12. Houston, J. P. (1981), The pursuit of happiness, Glenview IL: Scott, Freshman.
13. Hair, J. F. Jr, Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998), Multivariate data analysis, NJ: Prentice Hall.
14. Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1980), Optimizing Human Resources: A Case for Preventive Health and Stress Management, Organizational Dynamics, pp.5-25.
15. Kaiser, H. F. (1974), An Index of Factorial Simplicity, Psychometrika, Vol.39, pp.31-36.
16. Lu, L. (1999), Personal or environmental causes of happiness: Alongitudinal analysis, The Journal of Social Psychology, Vol.139, No.1, pp.79-90.
17. Locke, Steven, E., Kraus, L., Leserman, J., Hurst, M. W., Heisel, J. S. & Williams, R. M. (1984), Life change stress, psychiatric symptoms, and natural killer cell activity, Psychosomatic Medicine, No.46, pp.441-453.
18. Mcgrath, J. E. (1976), Stress and behavior in organization. In M. D. Dunnette(Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: and McNally, pp.1358-1370.
19. Mayer, R. E. (1988), From novice to expert. In M. Helander, Handbook of human-computer interaction, Amsterdam: North-Holland, pp.569-580.
20. Michalos, A. C. (1985), Multiple discrepancies theory (MDT), Social Indicators Research, No.13, pp.225-252.
21. Maslow, A. H. (1968), Toward a psychology of Being, Princeton: VanNostrand.
22. Myers, D. G. & Diener, E. (1995), Who is happy? Psychological Science,

No.6, pp.10-19.

23. Omodei, M. M. & Wearing, A. J. (1990), Need satisfaction and involvement in personal projects: toward and integrative model of subjective well-being, Journal of Personality and Social Psychology, No.59, pp.762-769.
24. Stoltz, P. G. (1997), Adversity Quotient: Turning Obstacles Into Opportunities, John Wiley and Sons.
25. Stone, M. J. & Kozma, A. (1985), Structural relationships among happiness scales: a second order factorial study, Social Indicators Research, No.17, pp.19-28.
26. Seligman, M. E. P. (1995), Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control, Oxford: Univ Pr.
27. Schultz, D. P. (1977), Psychology and industry today, New York: Macmillan Publishing Co.
28. Seligman, M. E. P. (2002), Authentic happiness, New York : Free Press.
29. Seligman, Martin E. P., Rashid, Tayyab, Parks, & Acacia C. (2006), Positive psychotherapy, American Psychologist, Vol.61, No.8, pp.774-788.
30. Selye, H, (1956), The Stress Of Life, New York: McGraw-Hill
31. Taris, T. W. & Schreurs, P. J. G. (2009), Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis, Work and Stress, Vol.23, No.2, pp.120-136.
32. Veenhoven, R. (1994), Is happiness a trait? Test of the theory that a better society does not make people any happier, Social Indicators Research, No.32, pp.101-160.
33. Frankl, V. E. (1962), Psychiatry and man's quest for meaning, Journal of Religion and Health, Vol.1, No.2, pp.93-103.

### 第一部份：基本資料

此部份問卷僅供學術研究，絕對保密，請放心就本身情況在適當的打√。(單選)

#### 個人特性資料

1. 性別：

男性 女性

2. 年齡：

30歲以下 31-35歲 36-40歲 41-45歲 46歲以上

3. 擔任軍訓教官年資：

2年以下 3-6年 7-9年 10-12年 13年以上

4. 教育背景：

軍訓教官班 預備軍官班 專業軍官班 軍事院校專科班 軍事院校正期班

5. 目前職務：

一般教官 生輔組長 主任教官

6. 您的階級：

上尉 少校 中校

7. 學校屬性：

公立高中(含國立附中) 公立高職(含國立附商) 私立高中 私立高職(含私立進修學校)

8. 您所在之學校現有教官人數：

1人 2人 3人 4人 5人以上

(請接續下頁)

## 第二部分、逆境商數量表

以下有二十個事件，請您在第一個直覺反應當下寫出答案。

一、請您想像正面臨下面的這些事件的情境狀況，不論這些事件看起來是否實際。

二、問卷題目沒有所謂「對或錯」的答案；每個事件之後會有兩個問題。

三、針對這兩個問題，在1到5間勾選一項，來表示您的反應程度。每題只能勾選一項。

問卷範例：

題項 1. 您從重大的投資獲得很多金錢。

Q1a	我獲得很多金錢的原因，影響所及：	1	2	3	4	5
		全部和我生命中的層面都有關	經常和我生命中的層面都有關	偶而和我生命中的層面都有關	很少和我生命中的層面都有關	只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q1b	我獲得很多金錢的原因，將會：	1	2	3	4	5
		永遠存在	經常會再發生	偶而會再發生	很少會再發生	不會再發生
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

題項 請您模擬事件發生做答

1. 同事對您的點子完全沒反應。						
Q1a	同事對我的點子完全沒反應，我：	1	2	3	4	5
		無能為力	經常無能為力	偶而無能為力	很少無能為力	能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q1b	同事對我的點子完全沒反應：	1	2	3	4	5
		是我個人的因素	經常是我的因素	偶而是我的因素	很少是我的因素	是其他因素
		<input type="checkbox"/>				
2. 在上課當中，同學對您的上課內容反應冷淡。						
Q2a	同學對我的上課內容反應冷淡：	1	2	3	4	5
		全部和我生命中的層面都有關	經常和我生命中的層面都有關	偶而和我生命中的層面都有關	很少和我生命中的層面都有關	只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q2b	同學對我的上課內容反應冷淡，原因：	1	2	3	4	5
		永遠存在	經常會再發生	偶而會再發生	很少會再發生	不會再發生
		<input type="checkbox"/>				
3. 您和所愛的人隔閡越來越深。						
Q3a	我和我所愛的人隔閡越來越深的原因：	1	2	3	4	5
		全部和我生命中的層面都有關	經常和我生命中的層面都有關	偶而和我生命中的層面都有關	很少和我生命中的層面都有關	只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q3b	我和我所愛的人隔閡越來越深的原因：	1	2	3	4	5
		永遠存在	經常會再發生	偶而會再發生	很少會再發生	不會再發生
		<input type="checkbox"/>				

(請接續下頁)

<b>4. 您和伴侶（對您意義非凡的人）起了激烈爭執。</b>						
Q4a	我對我們激烈爭吵的原因是：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q4b	我覺得這件事的結果，自己：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>				
<b>5. 軍訓督導要求您調任別校，否則將沒晉任機會。</b>						
Q5a	督導要我調任別校的原因是：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q5b	我被調任別校的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>				
<b>6. 您重視的朋友在您生日當天卻沒有來電。</b>						
Q6a	我的朋友沒有來電，我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q6b	我的朋友沒有來電，因為：	1 是我個人的因素	2 經常是我的因素	3 偶而是我的因素	4 很少是我的因素	5 是其他因素
		<input type="checkbox"/>				
<b>7. 您最親密的朋友得了重病。</b>						
Q7a	朋友重病，我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q7b	朋友重病，我：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>				
<b>8. 別人拒絕讓您參與重要工作。</b>						
Q8a	我被拒絕的原因：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q8b	我被拒絕的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>				
<b>9. 您所敬重的同事批評您。</b>						
Q9a	我被批評的原因：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q9b	我被批評的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>				

(請接續下頁)

<b>10. 您最親愛的人罹患癌症。</b>						
Q10a	他罹患癌症的原因：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q10b	他罹患癌症的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>				
<b>11. 您最近的投資獲利未如預期。</b>						
Q11a	我的投資策略未能奏效，原因：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q11b	我的投資策略未能奏效，原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>				
<b>12. 我錯過了班機。</b>						
Q12a	我錯過班機的原因，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q12b	我錯過班機的因素：	1 是我個人的因素	2 經常是我的因素	3 偶而是我的因素	4 很少是我的因素	5 是其他因素
		<input type="checkbox"/>				
<b>13. 我負責的工作計畫失敗了。</b>						
Q13a	計畫失敗的原因是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q13b	計畫失敗，我：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>				
<b>14. 國家因財政困難要您減薪三成。</b>						
Q14a	減薪的原因，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q14b	我被減薪，是因為：	1 是我個人的因素	2 經常是我的因素	3 偶而是我的因素	4 很少是我的因素	5 是其他因素
		<input type="checkbox"/>				
<b>15. 我開車赴約的途中，車子拋錨了。</b>						
Q15a	我的車子拋錨，是：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q15b	我車子拋錨的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>				

(請接續下頁)

<b>16. 醫師告知我，我的膽固醇過高。</b>						
Q16a	我的膽固醇過高，是：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q16b	我的膽固醇過高的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>				
<b>17. 打了好幾通電話給朋友，但都沒有回電。</b>						
Q17a	朋友沒回電話，是：	1 全部和我生命中的層面都有關	2 經常和我生命中的層面都有關	3 偶而和我生命中的層面都有關	4 很少和我生命中的層面都有關	5 只僅於此事件
		<input type="checkbox"/>				
Q17b	朋友沒回電話的原因：	1 永遠存在	2 經常會再發生	3 偶而會再發生	4 很少會再發生	5 不會再發生
		<input type="checkbox"/>				
<b>18. 健康檢查時，醫師告訴我要注意健康</b>						
Q18a	醫生特別提醒我的原因，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q18b	這事件的原因，我：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>				
<b>19. 我的年度考績結果不佳</b>						
Q19a	我的考績不佳，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q19b	我的考績不佳，我：	1 不必負任何責任	2 經常不必負責任	3 需負一半責任	4 很少不必負責任	5 得負完全責任
		<input type="checkbox"/>				
<b>20. 我沒有獲得企盼已久的晉任</b>						
Q20a	我沒有獲得晉任，是我：	1 無能為力	2 經常無能為力	3 偶而無能為力	4 很少無能為力	5 能完全控制
		<input type="checkbox"/>				
Q20b	我沒有獲得晉任，是因為：	1 是我個人的因素	2 經常是我的因素	3 偶而是我的因素	4 很少是我的因素	5 是其他因素
		<input type="checkbox"/>				

(請接續下頁)

### 第三部分、工作壓力量表

本部份一共20個題目，旨在瞭解您在軍訓工作上的壓力現狀。每一題均有五個選擇。請依自己的實際感受，在適當的□內打✓。每一題都需作答，請勿遺漏。謝謝！

題號	題 項	總是如此 5	經常如此 4	偶而如此 3	很少如此 2	從不如此 1
1	我經常要兼顧軍訓教學、生活輔導及處理行政工作等業務，讓我倍感壓力。	<input type="checkbox"/>				
2	我經常必須在指定時間內完成教學準備或行政工作，讓我倍感壓力。	<input type="checkbox"/>				
3	我經常需要加班或利用下班時間處理學校事務或軍訓業務讓我倍感壓力。	<input type="checkbox"/>				
4	我覺得軍訓制度改革的不確定性，帶給軍訓教官很大的工作壓力。	<input type="checkbox"/>				
5	我必須撥出時間參加研習，加重了我的負擔。	<input type="checkbox"/>				
6	校園安全24小時值勤(待命)工作，讓我倍感負荷。	<input type="checkbox"/>				
7	我覺得學生問題日益複雜，處理時常遇到挫折。	<input type="checkbox"/>				
8	我與同事間會因工作理念不同，而無法打成一片。	<input type="checkbox"/>				
9	我與同事間缺乏溝通管道，意見無法交流。	<input type="checkbox"/>				
10	我覺得自己處理事情不夠圓融，影響人際關係。	<input type="checkbox"/>				
11	我與主管的工作理念常不一致，感到困擾。	<input type="checkbox"/>				
12	我常因糾正學生偏差行為，與導師、同事或主管管理方式及觀點不一，影響彼此關係。	<input type="checkbox"/>				
13	處理學生問題無所不在，常需不分日、夜，倍感負荷。	<input type="checkbox"/>				
14	在處理學生問題的方式上，我常因與家長或導師或同事意見不合致無所適從。	<input type="checkbox"/>				
15	我常因輔導學生不良行為，與學生發生爭執，感到困擾。	<input type="checkbox"/>				
16	我覺得軍訓工作繁重，抽不出時間進修以提升學歷，感到困擾。	<input type="checkbox"/>				
17	我在推展軍訓工作業務時，常須不斷充實各項專業知能而倍感壓力。	<input type="checkbox"/>				
18	軍訓工作績效，未能獲得上級長官或同事肯定，而形成我的壓力。	<input type="checkbox"/>				
19	面對退休制度不確定性，讓我倍感壓力。	<input type="checkbox"/>				
20	面對軍訓教官職場環境的變革，均可調整適應。	<input type="checkbox"/>				

(請接續下頁)

### 第四部分、幸福感量表

本部份一共24個題目，旨在瞭解個人對於整體生活的滿意程度之認知評價。每一題均有五個選擇。請依自己的實際感受，在適當的□內打✓。每一題都需作答，請勿遺漏。謝謝！

題號	題 項	總是如此 5	經常如此 4	偶而如此 3	很少如此 2	從不如此 1
	<b>A. 生活滿意</b>					
1	擔任軍訓教官後我認為世上的事情是美好的。	<input type="checkbox"/>				
2	擔任軍訓教官後我認為這個世界是一個好地方。	<input type="checkbox"/>				
3	擔任軍訓教官後我喜歡我的生活。	<input type="checkbox"/>				
4	擔任軍訓教官後我覺得生活有保障及安全感。	<input type="checkbox"/>				
5	擔任軍訓教官後我喜歡現在的工作。	<input type="checkbox"/>				
6	擔任軍訓教官後我覺得我的工作對社會有貢獻。	<input type="checkbox"/>				
	<b>B. 人際關係</b>					
1	我擔任軍訓教官後會主動關心週遭的親友、同事。	<input type="checkbox"/>				
2	我擔任軍訓教官後對朋友付出是有回饋的。	<input type="checkbox"/>				
3	我擔任軍訓教官後對別人有愛心。	<input type="checkbox"/>				
4	我擔任軍訓教官後喜歡幫助別人。	<input type="checkbox"/>				
5	我擔任軍訓教官後和朋友、同事在一起很有趣。	<input type="checkbox"/>				
6	我擔任軍訓教官後會與親友、同事分享生活經驗	<input type="checkbox"/>				
	<b>C. 自我肯定</b>					
1	擔任軍訓教官後我的參與使事情變好。	<input type="checkbox"/>				
2	擔任軍訓教官後我有能力解決生活中的問題。	<input type="checkbox"/>				
3	擔任軍訓教官後我對自己很有信心。	<input type="checkbox"/>				
4	擔任軍訓教官後我能對工作中的每件事情產生好的影響。	<input type="checkbox"/>				
5	擔任軍訓教官後我有自信接受工作或生活中的挑戰。	<input type="checkbox"/>				
6	擔任軍訓教官後我的工作表現總能帶給我成就感。	<input type="checkbox"/>				
	<b>D. 身心健康</b>					
1	我擔任軍訓教官後健康狀況良好。	<input type="checkbox"/>				
2	我擔任軍訓教官後有輕鬆自在的心情。	<input type="checkbox"/>				
3	我擔任軍訓教官後經常定時從事運動。	<input type="checkbox"/>				
4	我擔任軍訓教官後早上起床時感覺很舒服。	<input type="checkbox"/>				
5	我擔任軍訓教官後覺得我有活力。	<input type="checkbox"/>				
6	我擔任軍訓教官後均以愉快的身心狀態投入工作。	<input type="checkbox"/>				

本問卷到此全部結束，請您重新檢查一遍，以確定沒有遺漏任何一項。您的協助是本研究的一大助力，再次謝謝您的參與及合作。