

女性軍訓教官逆境商數與工作壓力相關性之研究

— 以人口變項為干擾變數

A Study on the Relationships among Adversity Quotient, Job Stress of Female Military Instructors—Demographic Variables as a Moderator

沈昭吟(釋知賢)¹ 留偉民²

(Received: Jul. 9, 2013 ; First Revision: Sep. 18, 2013 ; Accepted: Oct. 14, 2013)

摘要

現代女性投入以男性為多數之職業軍人的工作已是常態，尤其有很多人是屬於職業婦女，在家庭與工作職場的雙重壓力，經常讓她們感覺喘不過氣，故本研究探討高中職女性軍訓教官對其工作壓力之關係，進而瞭解及關心女性軍訓教官在職場上面對壓力的情緒變化。

本研究採問卷調查方式進行分析研究，調查量表係根據國內外學者相關量表結合軍訓教官現況而發展出來之量表，包含「逆境商數量表」及「工作壓力量表」等進行研究。以統計套裝軟體 SPSS 12.0 中文版執行，採用描述統計分析量表之樣本描述與敘述性統計分析、信度分析、單因子變異數分析、相關分析及階層迴歸分析等研究方法。

研究結果發現分述如下(1)女性軍訓教官之逆境商數對工作壓力具有顯著負向影響。(2)女性軍訓教官之逆境商數屬中高程度。(3)人口變項對逆境商數與工作壓力未具干擾效果。

關鍵詞：女性軍訓教官、逆境商數、工作壓力

Abstract

Nowadays, women have entered the workplace which is men as the majority of professional soldiers is normal, especially lots of them are career women. The dual pressures coming from home and workplace usually make them out of breath. This study to explore the subjects' (high school female military instructors) job stress, and concern the subjects' confronting emotional changes of workplace pressure.

Regarding the questionnaire method in this study, the questionnaire is developed by domestic and overseas scholars and military instructors in existing state, including

¹南華大學企業管理系副教授兼系統思考研究中心主任

²教育部雲林縣聯絡處助理

“adversity quotient inventory” and “job stress inventory”. With software packages of standard statistical (SPSS) 12.0 traditional Chinese edition, using descriptive statistics analysis Scale Sample Description and descriptive statistics analysis, reliability analysis, one-way ANOVA analysis and related analysis and other methods.

The results provided the following findings: (1) Female military instructors' adversity quotient had a significant and negative impact on their job stress; (2) Adversity Quotient of female military training instructors is in a mid-high degree. (3) The demographic variables with adverse quotient to the job stress has no disturbance effect.

Keywords: Female Military Instructors, Adverse Quotient, Job Stress

1. 緒論

1.1 研究背景與動機

軍訓教官屬軍職教育人員，由於工作特性，其組成以男性為主，以 2013 年上半年雲林縣軍訓教官為例女性軍訓教官比例為 25%，也就是說四位軍訓教官中僅一位為女性。女性軍訓教官在以男性為多數的職場工作，由於兩性的價值觀與敏感度不同，當雙方出現差異時，容易產生競爭與挑戰，甚至衝突，即使面臨許多兩難的困境，徬徨無助之時仍須努力地摸索出彼此的平衡點，爭取支持。女性為了在團隊中贏得尊重，常須壓抑女性特質承受莫大壓力，造成不快樂和怨恨，不公平的歧視也間接的反應出女性被視能力不足，無法承擔男性的工作(周子濤、朱美珍，2011)。

周海娟(2004)指出女性軍人進入男性為主的職場中會碰到的問題主要有兩性相處、升遷、生活設施、權益不均等。在兩性相處上會有許多的困擾，諸如溝通表達方式與想法差異、性騷擾及對性別刻板印象，造成生活上許多的不便與顧慮，面臨心理上的掙扎、衝撞與不適應的壓力。

Stoltz (1997)以數十個頂尖學者所做的研究和五百餘位個調查結果為基礎，發展出可衡量每個人面對逆境能力的逆境反應量表他指出，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。而所謂「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，2009)。故探究女性軍訓教官逆境商數與工作壓力關係為本研究之動機。

1.2 研究目的

根據上述研究背景與動機，本研究之主要研究目的如下：

1. 探討女性軍訓教官之逆境商數對工作壓力之影響。
2. 探討女性軍訓教官不同人口變項對逆境商數與工作壓力之干擾效果。



2. 文獻探討

據前述的研究動機與目的，以下針對本研究之逆境商數、工作壓力及逆境商數與工作壓力相關研究等 2 個變項進行相關理論的回顧與探討，以了解各項變數定義並找出變項間之關聯性，以建構本研究之理論基礎和假設。

2.1 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 P. 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)。

2.1.1 逆境商數組成要素

逆境商數 AQ (Adversity Quotient)是由 C(控制)、O₂(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, 2009)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。逆境商數各要素之說明如下(Stoltz, 1997；沈昭吟、鄭寶菱, 2010)：

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，在情緒方面也較容易意志消沉，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。
2. O₂ 代表起源和責任：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。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 教導我們如何提升控制力、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。

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。
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的人，還是把失敗視為自己努力不夠而不屈不撓的人。AQ 和 E 分數越高，就越可能視成功為持久的結果，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。而 AQ 和 E 分數越低，越可能視逆境維持久發生也視正面的事件為一時幸運，容易會有無助或喪失希望了反應。

2.1.2 逆境商數分數意涵

1997 年美國心理學博士 P. G. Stoltz 運用逆境反應表，對來自不同行業、年齡、種族和文化等 7,500 餘人受訪，經過分析後其結果呈現「鐘型分配」如圖 1，平均值大約在 114.5 分。逆境商數 AQ 有其連續性的，其分數的分界意義有時不大。例如，逆境商數 134 與 135 分，可能表現上沒有什麼差異，但低、中和高 AQ 之間確實有不同的地方。各區域的分數其意義說明如下(莊安祺譯，2005)：

1. 高程度 AQ，166~200 分可能有承受重大挫折並且持續努力向上的能力。
2. 中高程度 AQ，135~165 分你可能在日常挑戰中能奮力堅持，也發揮了潛力。你可以加強逆境商數 AQ 某些層面，讓自己更有效率。
3. 中程度 AQ，95~134 分通常只要不要碰上挫折，就能在日常生活中一帆風順，但卻可能承受不了較大的難關，容易因生活中累積的挫折與挑戰而覺得沮喪難過。
4. 中低程度 AQ，60~94 分你的潛力可能尚未完全發揮，逆境對你有嚴重影響，使你難以登峰造極。你可能得對抗無助感與絕望感。



5. 低程度 AQ，59 分以下你可能已經忍受長久的痛苦。可藉學習如聆聽(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。

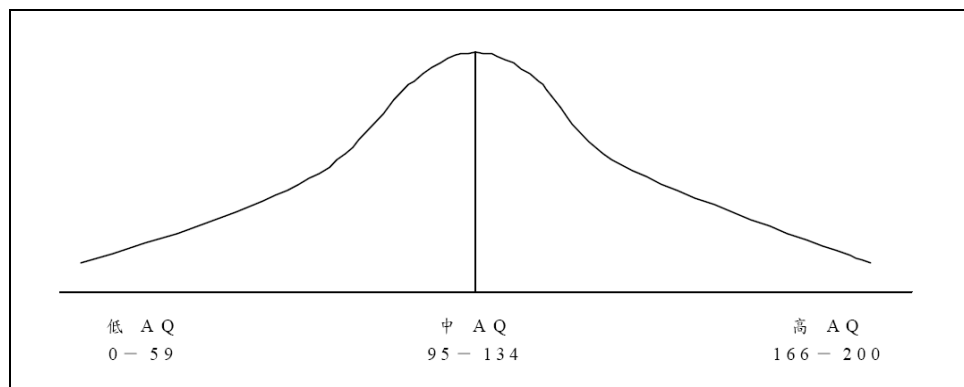


圖 1 逆境商數分佈圖

資料來源：Paul G. Stoltz (1997)

綜合以上文獻討論，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，2011)。

2.2 工作壓力

工作壓力是由壓力的概念衍伸而來，若從互動取向觀點來定義工作壓力，可知若個人知覺到所處的工作情境是一種威脅，自認無法妥善處理，工作壓力則會產生，個人的生理、情緒與智力狀態也會產生變化，因此工作壓力是存在個人和環境互動的結果(劉雅惠，2011)。

2.2.1 壓力來源

張春興(1991)指出壓力是個體本身心理或生理上感受到威脅時的一種緊張狀態，此類緊張狀態，導致人在情緒上產生不愉快或痛苦的感受。而Russell (2000)認為壓力的產生是需求的增加，而本身心理及生理無法適應所產生。

Robbins (2005)將壓力的潛在來源分為：(1)個人：家庭問題、經濟問題、個人特質；(2)組織：任務要求、角色要求、人際關係、組織結構、領導風格；(3)外在環境：經濟不確定性、政治不確定性、技術不確定性。

綜合上述本研究認為壓力的來源是指個體外在環境的變化，而導致其無法調適所產生心理或生理不平衡的緊張狀態。



2.2.2 工作壓力來源

藍采風(2007)指出，雖然每一個人對壓力來源都有不一樣的解釋，但不論那一項工作，工作場所的壓力性質略同。而這些常見的工作壓力模式可區分為下列六種：

1. 工作本身：工作情境與心理健康有相關性。我們每天生活的物質環境與其他能刺激五官的外來因素，都可能影響情緒與心理健康。主要因素有：輪班、工作時間長、出差、具冒險性工作、工作超載等。
2. 組織內的角色：當個體在組織內的角色有清楚定義、職權分明的情況下，工作壓力最小。但是，這種情況較為少見，組織內角色最常見的弊病就是角色不明與角色衝突。
3. 人際關係：一同工作的人有可能是壓力的來源，也有可能是支持力量。每一位個體都要面對三種人際關係，包括上司、同事與部屬，因此學習如何與別人相處，是解除工作壓力的最大來源的方法。
4. 生涯發展：每個人都會面對生涯發展挑戰，例如缺乏工作安全感(被解雇)、落伍的技術、面臨退休、考績與升遷等都會造成壓力，易產生高度的工作不滿足等後果。
5. 組織文化與氣候：個體為組織的成員，多少會感到自主性受到威脅，或者是缺乏參與機會、行為受到限制且未能直接與上司溝通等問題。另外，對於女性人格特質及社會對女性的刻板印象，也會面對比男性更多的工作壓力來源。

家庭與工作的交互關係：家庭生活會影響工作，工作也會影響家庭生活。兩者之間的互動往往也會成壓力來源。諸如職業婦女、雙薪家庭、工作地點變動(輪調)等都說明家庭與工作的重要關係。

2.2.3 女性軍訓教官工作壓力

鄭佩玉(2009)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。

綜合以上，陳慧芳(2006)指出女性軍訓教官在家庭扮演妻子及母親的角色，而在職場上扮演工作者的角色，因此需承受家庭與工作的雙重壓力。

2.3 逆境商數與工作壓力相關研究

Stoltz (1997)認為一個AQ愈高的人，當遇到挫折時，就愈能以彈性的方式來面對逆境，接受困難的挑戰，找出解決方法，因此，會不屈不撓，愈挫愈勇，表現卓越；反之，AQ愈低的人，遇到困境時會感到沮喪、迷失，處處抱怨，逃避挑戰，半途而廢，自暴自棄，終究一事無成(呂素端，2012)。

向倩蓉(2009)透過對430位實習教師進行問卷調查時，以復原力的觀點篩選出遭遇嚴重逆境情況之實習教師，並稱其具有高逆境分數，反之則稱其具有低逆境分數，並且又以積極正向的實習感受之高低來做為分組，實證結果顯示，高逆境分數組之實習教師的壓力承受能力，均顯著高於低逆境分數組之教師，此結果說明了逆境商數越高的教師，工作壓力的感受越低(沈昭吟等人，2011)。

3. 研究方法

本研究主要探討高中職軍訓教官逆境商數與工作壓力之相關研究，以雲嘉南地區123位女性軍訓教官為施測對象，依循Stoltz (1997)的AQ測量問卷及國內學者研究結果，依本研究所需要內涵取適當之題目修改編制「逆境商數量表」、「工作壓力量表」等量表進行量化研究。

3.1 研究架構

依據研究動機、研究目的及相關文獻探討歸納，提出本研究之架構內容包括有個人背景、逆境商數及工作壓力等構面，本研究架構如圖2所示。



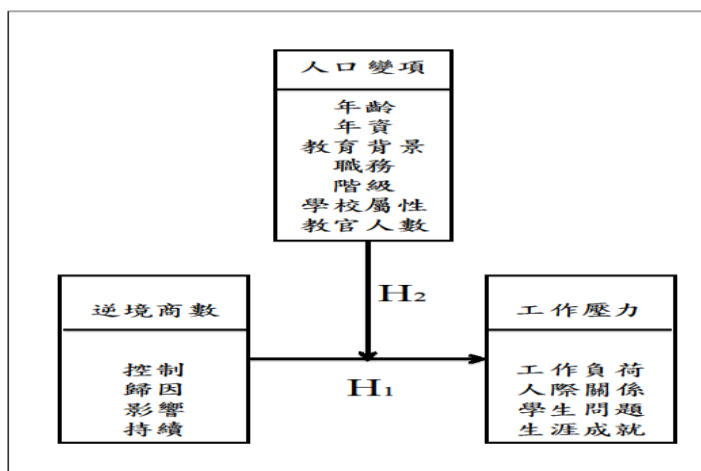


圖 2 本研究架構

資料來源：本研究整理

3.2 研究假設

依據上述研究背景與動機、研究目的及文獻探討，本研究提出以下假設。

H1：女性軍訓教官之逆境商數對工作壓力具有負向影響。

H2：女性軍訓教官之人口變項對逆境商數與工作壓力具有干擾效果。

3.3 研究對象

本研究以2013年上半年擔任台灣雲林縣、嘉義市、嘉義縣及台南市地區高中職現職女性軍訓教官為樣本以問卷進行施測，總計發出問卷123份，回收有效問卷80份，有效問卷佔65.04%。

3.4 研究量表

本研究調查量表係根據國內外學者相關量表結合軍訓教官現況而發展出來之量表，包含基本資料、逆境商數量表及工作壓力量表等量表進行研究。

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(2011)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，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。

工作壓力量表採用鄭佩玉(2009)軍訓教官工作壓力量表為探討軍訓教官工作壓力之調查量表，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。為與「逆境商數量表」相呼應，



分數依序為1、2、3、4、5。故分數越高工作壓力越小，反之則相反。

逆境商數量表及工作壓力量表均採語意差異法以五尺度區分程度，由受試軍訓教官依自己的實際感受，填選適切的選項。每個題目依照工作壓力及幸福感的感受程度不同。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。

3.5 資料處理

問卷回收後，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、單因子變異數分析，相關分析及迴歸分析等研究方法。

4. 研究結果與分析

本研究以雲嘉南地區123位女性軍訓教官為研究對象，藉由問卷調查方式，以回收之有效問卷80份做進一步的整理及分析後，研究結果呈現如下：

4.1 信度分析

本研究各構面之信度分析，逆境商數量表Cronbach's α 值為0.925；工作壓力量表Cronbach's α 值為0.927，信度水準均超過0.7的水準，屬高度信度，表示問卷設計佳及其內部一致性高(Guieford, 1965；榮泰生，2006)。

4.2 樣本結構分析

本研究針對雲嘉南地區高中職123位女性軍訓教官進行調查，總共回收80分有效問卷，在受測者基本資料方面整理如表1所示，分述如下：

4.2.1 年齡

回收有效問卷中，31-35歲15人(18.8%)，36-40歲35人(43.8%)，41-45歲26人(32.5%)，46歲以上4人(5.0%)，調查對象年齡以36-40歲居多。

4.2.2 教官年資

回收有效問卷中，2年以下11人(13.8%)，3-6年12人(15.0%)，7-9年26人(32.5%)，10-12年10人(12.5%)，13年以上21人(26.3%)，調查對象之教官年資以服務，7-9年居多。

4.2.3 教育背景

回收有效問卷中，軍訓教官班38人(47.5%)，專業軍官班38人(47.5%)，軍事院校正期班僅4人(5.0%)，調查對象之教育背景以軍訓教官班及專業軍官班各佔47.5%為大多數。



4.2.4 職務

回收有效問卷中，擔任一般教官59人(73.8%)，擔任生輔組長19人(23.8%)，擔任主任教官2人(2.5%)，調查對象職務以擔任一般教官居多，顯示女性軍訓教官擔任主管職僅佔26.0%。

4.2.5 階級

回收有效問卷中，目前階級為上尉4人(5.0%)，目前階級為少校63人(78.8%)，目前階級為中校13人(16.3%)，調查對象之階級以少校居多。

4.2.6 學校教官人數

回收有效問卷中，學校教官人數1人的有4人(5.0%)，學校教官人數2人的有11人(13.8%)，學校教官人數3人的有7人(8.8%)，學校教官人數4人的有10人(12.5%)，學校教官人數5人以上的有48人(60.0%)，調查對象以任職於教官人數5人以上之學校居多。

4.2.7 學校屬性

回收有效問卷中，任職於公立高中29人(36.3%)，任職於公立高職26人(32.5%)，任職於私立高中8人(10.0%)，任職於私立高職17人(21.3%)，調查對象以任職於公立學校居多。

表 1 人口變項統計分析表

| 人口變項 | 類別 | 人數 | 百分比% | 人口變項 | 類別 | 人數 | 百分比% |
|----------|-----------|----|------|--------------|------|----|------|
| 年齡 | 30歲以下 | 0 | 0 | 目前 職務 | 一般教官 | 59 | 73.8 |
| | 31-35歲 | 15 | 18.8 | | 生輔組長 | 19 | 23.8 |
| | 36-40歲 | 35 | 43.8 | | 主任教官 | 2 | 2.5 |
| | 41-45歲 | 26 | 32.5 | 階級 | 上尉 | 4 | 5.0 |
| | 46歲以上 | 4 | 5.0 | | 少校 | 63 | 78.8 |
| 教官 年資 | 2年以下 | 11 | 13.8 | | 中校 | 13 | 16.3 |
| | 3-6年 | 12 | 15.0 | 學校現有 教官人數 | 1人 | 4 | 5.0 |
| | 7-9年 | 26 | 32.5 | | 2人 | 11 | 13.8 |
| | 10-12年 | 10 | 12.5 | | 3人 | 7 | 8.8 |
| | 13年以上 | 21 | 26.3 | | 4人 | 10 | 12.5 |
| 教育 背景 | 軍訓 教官班 | 38 | 47.5 | | 5人以上 | 48 | 60.0 |
| | 預備 軍官班 | 0 | 0 | 學校 屬性 | 公立高中 | 29 | 36.3 |
| | | | | | | | |



| 人口變項 | 類別 | 人數 | 百分比% | 人口變項 | 類別 | 人數 | 百分比% |
|------|-------------|----|------|------|------|----|------|
| | 專業 軍官班 | 38 | 47.5 | | 公立高職 | 26 | 32.5 |
| | 軍事院校 專科班 | 0 | 0 | | 私立高中 | 8 | 10.0 |
| | 軍事院校 正期班 | 4 | 5.0 | | 私立高職 | 17 | 21.3 |

資料來源：本研究整理

4.3 女性軍訓教官逆境商數與工作壓力之相關分析

為進一步瞭解女性軍訓教官的逆境商數與工作壓力之相關情形，本研究以皮爾遜(Pearson)積差相關法，考驗雲嘉南地區女性軍訓教官逆境商數與工作壓力的積差相關，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； $.70 > |r| \geq .40$ 為中度相關； $.40 > |r| \geq .10$ 為低度相關； $|r| < .10$ 為微弱或無相關(邱浩政，2010)等來判斷其相關程度高低。

從表2可知雲嘉南地區女軍訓教官逆境商數與工作壓力整體雖呈現低度相關，但達顯著水準($r=0.391$ ， $p<.01$)，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低，反之亦然。所以本研究結果顯示對抗逆境能力越高在面對工作壓力時必能從容應付而使壓力降低。

表 2 女性軍訓教官逆境商數與工作壓力之積差相關分析結果

| 工作壓力 | 逆境商數 | | | | |
|------|---------|---------|--------------------------|---------|---------|
| | 整體 | C(控制) | O ₂ (起因和責任歸屬) | R(影響) | E(持續) |
| 整體 | 0.391** | 0.391** | 0.309** | 0.290** | 0.376** |
| 工作負荷 | 0.362** | 0.380** | 0.322** | 0.249* | 0.324** |
| 人際關係 | 0.324** | 0.320** | 0.316** | 0.214 | 0.301** |
| 學生問題 | 0.400** | 0.329** | 0.311** | 0.330** | 0.429** |
| 生涯成就 | 0.229* | 0.266* | 0.071 | 0.198 | 0.232* |

註：** $p<.01$ * $p<.05$

資料來源：本研究整理

4.4 迴歸分析

本研究針對逆境商數與工作壓力進行迴歸分析，驗證兩兩間的相互影響，分析結果如表3所示。由於本研究所設計之「工作壓力量表」測得分數越高表示軍訓教官工作壓力越低；逆境商數量表之設計，測得分數越高表示軍訓教官對抗逆境能力越高。研究結果分述如下：逆境商數對工作壓力：由表3中可看出工作壓力對逆境商數，其



標準化 β 為0.391， p 值為0.000 ($p < .001$)，驗證本研究假說H1：女性軍訓教官之逆境商數對工作壓力具有顯著負向影響成立。

表 3 女性軍訓教官逆境商數與工作壓力回歸分析結果

| 構面/變項 | β | R^2 | Adj. R^2 | t 值 | F 值 | p 值 |
|-----------|---------|-------|------------|-------|--------|-------|
| 逆境商數對工作壓力 | 0.391** | 0.153 | 0.142 | 3.523 | 14.054 | 0.000 |

註：** $p < .01$

資料來源：本研究整理

4.5 干擾驗證

本研究探討人口變項對逆境商數與工作壓力間是否具干擾效果，以階層迴歸分析法驗證干擾效果，依據Baron and Kenny (1986)對干擾效果的定義：(1)以簡單迴歸分析自變數對依變數是呈現顯著影響。(2)干擾變數對依變數的簡單迴歸模式存在顯著影響。(3)交互作用變數(自變數 \times 干擾變數)對依變數呈現顯著影響，且調整後 R^2 較自變數對依變數的 R^2 更高，該干擾變數即具顯著的干擾效果。

各變項間之相互影響係數如表4所示，分析結果說明如下：

模式1：以層級迴歸分析逆境商數(自變項)對工作壓力(依變項)，其係數 $\beta = 0.391$ 且 $p = 0.000$ ， $p < .001$ ，呈現顯著影響，表示干擾效果先決條件成立。

模式2：以層級迴歸分析人口變項(年齡、年資、教育背景、職務、階級、學校屬性、教官人數)對工作壓力，年齡係數 $\beta = -0.022$ 且 $p > .05$ 、年資係數 $\beta = -0.174$ 且 $p > .05$ 、教育背景係數 $\beta = 0.178$ 且 $p > .05$ 、職務係數 $\beta = -0.056$ 且 $p > .05$ 、階級係數 $\beta = 0.013$ 且 $p > .05$ 、學校屬性係數 $\beta = -0.080$ 且 $p > .05$ 、教官人數係數 $\beta = 0.104$ 且 $p > .05$ ，均未呈現顯著影響。

模式3：以層級迴歸分析逆境商數與人口變項及其兩者之交互作用下對工作壓力，僅部分呈現顯著影響，故本研假設H2不成立。

表 4 女性軍訓教官逆境商數與人口變項對工作壓力階層回歸分析結果

| 依變數 自變數 | 工作壓力 | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 模式 1 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 |
| 逆境商數 | .391*** | | -.675 | | .544* | | .242 | | .325 | | 1.206 | | .028 | | .848* |
| 年齡 | | -.022 | -1.818* | | | | | | | | | | | | |
| 逆境商數 \times 年齡 | | | 2.100* | | | | | | | | | | | | |
| 年資 | | | | -.174 | .226 | | | | | | | | | | |
| 逆境商數 \times 年資 | | | | | -.430 | | | | | | | | | | |
| 教育背景 | | | | | | .178 | -.419 | | | | | | | | |
| 逆境商數 | | | | | | | | .599 | | | | | | | |



| 依變數 自變數 | 工作壓力 | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------------|
| | 模式 1 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 | 模式 2 | 模式 3 |
| 數×教育 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 職務 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 逆境商 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 數×職務 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 階級 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 逆境商 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 數×階級 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 學校屬 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 性 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 逆境商 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 數×學校 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 教官人 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 數 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 逆境商 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 數×人數 | | | | | | | | | | | | | | | |
| R | .391 | .022 | .442 | .174 | .432 | .178 | .425 | .056 | .394 | .013 | .409 | .080 | .432 | .104 | .430 |
| R ² | .153 | .000 | .195 | .030 | .186 | .032 | .180 | .003 | .155 | .000 | .167 | .006 | .187 | .011 | .185 |
| 調整 後-R ² | .142 | -.012 | .164 | .081 | .154 | .019 | .148 | -.010 | .122 | -.013 | .134 | -.006 | .155 | -.002 | .153 |
| F 值 | 14.054 *** | .038 | 6.154 ** | 2.436 | 5.802 ** | 2.542 | 5.575 ** | .249 | 4.654 ** | .012 | 5.080 ** | .506 | 5.829 ** | .845 | 5.751 ** |

註：***p<.001 **p<.01 *p<.05

資料來源：本研究整理

4.6 女性軍訓教官逆境商數及工作壓力之現況分析與差異

4.6.1 逆境商數現況分析

在逆境商數方面，女性軍訓教官逆境商數平均數為138.73，標準差為20.37，如表5所示。表示整體軍訓教官的逆境商數屬中高程度。而各構面的平均數介於32.88至36.17之間，以「E(持續)」的總平均數36.17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32.88最小。

表 5 女性軍訓教官逆境商數現況分析結果

| 變項 | 總平均數 | 標準差 | 95%信賴區間 |
|--------------------------|--------|-------|---------------|
| C(控制) | 32.88 | 6.17 | 31.51~34.26 |
| O ₂ (起因和責任歸屬) | 33.61 | 4.62 | 32.58~34.64 |
| R(影響) | 36.06 | 7.52 | 34.38~37.73 |
| E(持續) | 36.17 | 5.15 | 35.02~37.32 |
| 整體量表 | 138.73 | 20.37 | 134.20~143.27 |

資料來源：本研究整理



4.6.2 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3.25如表6所示，介於「偶而如此」與「很少如此」間，趨近「偶而如此」，表示女性軍訓教官整體工作壓力屬中等程度，而各構面的平均數介於2.80至3.67之間，以「人際關係」的單題平均數3.67最大，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2.80最小，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 6 軍訓教官工作壓力現況分析結果

| 變項 | 單題平均數 | 標準差 | 95%信賴區間 |
|------|-------|------|-----------|
| 工作負荷 | 2.80 | 0.86 | 2.61~2.99 |
| 人際關係 | 3.67 | 0.68 | 3.52~3.82 |
| 學生問題 | 3.45 | 0.71 | 3.29~3.61 |
| 生涯成就 | 3.22 | 0.67 | 3.07~3.37 |
| 整體量表 | 3.25 | 0.62 | 3.11~3.39 |

資料來源：本研究整理

4.6.3 女性軍訓教官不同人口變項與工作壓力及逆境商數之差異

此部分採單因子變異數分析，分析不同女性軍訓教官在年齡、年資、教育背景、職務、階級、學校屬性及學校現有教官人數等背景變項之差異。經分析顯示各人口變項均無顯著差異，如表7所示。表示女性軍訓教官的逆境商數及工作壓力程度是整齊的，未因不同人口變項而有所差異。

表 7 女性軍訓教官人口變項與工作壓力之差異分析結果

| 人口變項 | 逆境商數 | 工作壓力 |
|----------|------|------|
| 年齡 | n | n |
| 教官年資 | n | n |
| 學校屬性 | n | n |
| 目前職務 | n | n |
| 階級 | n | n |
| 學校現有教官人數 | n | n |
| 教育背景 | n | n |

註：n 代表無顯著差異

資料來源：本研究整理



5. 結論與建議

本研究針對雲嘉南地區高中職女性軍訓教官之逆境商數與工作壓力進行相關性研究，透過問卷對雲嘉南地區123位高中職女性軍訓教官實施調查，以瞭解雲嘉南地區高中職女性軍訓教官之逆境商數與工作壓力之相關性，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 結論

5.1.1 雲嘉南地區女性軍訓教官逆境商數對工作壓力具有顯著負向影響

研究結果顯示雲嘉南地區女性軍訓教官之逆境商數對工作壓力具有顯著負向影響。其結果表示逆境商數高相對的工作壓力就低。整體女性軍訓教官工作壓力屬中等程度，另女性軍訓教官整體逆境商數屬中高程度。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。故女性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 女性軍訓教官人口變項對逆境商數與工作壓力未具有干擾效果

沈昭吟、留偉民(2013)以台灣雲嘉南地區高中職全體軍訓教官為對象研究發現不同階級軍訓教官之逆境商數呈顯著差異(中校階>少校階)，然而本研究以雲嘉南地區女性軍訓教官之人口變項對逆境商數與工作壓力無干擾效果，其結果表示女性軍訓教官之逆境商數不會因年齡、年資、教育背景、職務、階級、學校屬性、教官人數等人口變項對工作壓力產生調節作用，顯示雲嘉南地區女性軍訓教官之逆境商數與工作壓力是整齊的。

5.1.3 雲嘉南地區女性軍訓教官逆境商數現況呈中高程度而不同人口變項女性軍訓教官之逆境商數均無顯著差異

雲嘉南地區高中職女性軍訓教官逆境商數整體屬中高程度，顯示女性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的能力，可提升工作效率(莊安祺譯，2001)。而不同人口變項女性軍訓教官之逆境商數，無論年齡、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。顯示女性軍訓教官素質是整齊的。可面對工作或生活環境產生之問題。所以軍訓教官能在工作崗位，普遍獲得學校、家長、學生的肯定(黃坤山，2009)。

5.1.4 雲嘉南地區女性軍訓教官工作壓力現況呈中等程度而不同人口變項女性軍訓教官之工作壓力均無顯著差異

雲嘉南地區高中職女性軍訓教官工作壓力整體與工作壓力各層面之平均數得分屬中等偏低程度，惟在「工作負荷」的部分屬中等偏高，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經歷軍事基礎訓練，且本身又具備中高等程度之逆境商數，故面對與學校師生相處自然能適應，所以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。而女性軍訓教官不同人口變項之工作壓力經分析均無顯著差異。顯示女性軍訓教官承受的工作壓力是一致的。

5.2 建議

5.2.1 可藉各種訓練或研習時機安排相關 AQ 課程增進女性軍訓教官 AQ 能力

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，2011)。由研究結果顯示，女性軍訓教官之整體逆境商數屬中高等程度，Stoltz (1997)指出逆境商數屬中高等程度者，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課程增進女性軍訓教官AQ能力。

5.2.2 女性軍訓教官之甄選來源可維持現況採多元管道

本研究發現女性軍訓教官之人口變項對逆境商數與工作壓力無干擾效果，故女性軍訓教官之甄選來源可維持現況採多元管道，無論是為具有學士學位或指參學資之現役常備軍官及預備軍官或具有學士以上學位女青年，施以職前訓練後擔任軍訓教官職務。

5.3 研究限制

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

1. 向倩瑢(2009),「實習教師的自我復原力」、創造性轉化和實習感受之關係研究, 國立臺北教育大學國民教育學系碩士班碩士論文。
2. 沈昭吟、張瑞真(2009),「逆境商數、工作壓力與工作滿足關係之研究」, 經營管理論叢, 第五卷第一期, 21-37 頁。
3. 沈昭吟、鄭寶菱(2010),「大學生的逆境商數與學習壓力、成就動機之相關研究-以宗教信仰為干擾變數」, 非營利組織管理學刊, 第八卷, 1-29 頁。
4. 沈昭吟、李聰杰、劉禮維(2011),「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案例」, 非營利組織管理學刊, 第十卷, 50-74 頁。
5. 沈昭吟、留偉民(2013),「軍訓教官之工作壓力、逆境商數與幸福感關係之研究－以雲嘉南地區高中職學校為例」, 國防管理學報, 第三十四卷第二期, 1-20 頁。
6. 呂素端(2012),「《西遊記》之逆境商數」, 靜宜中文學報, 第一卷, 83-120 頁。
7. 周子溱、朱美珍(2011),「陸軍基層政戰女性初官的工作壓力與因應策略」, 復興崗學報, 第一百零一卷, 229-256 頁。
8. 周海娟(2004),「從「巾幗英雄」到「職業婦女」:我國女性在軍隊中角色的歷史變遷」, 政治作戰學校社會工作學系:軍事社會工作暨軍事社會學論文集, 149-151 頁。
9. 邱浩政(2010),「量化研究與統計分析:SPSS (PASW)資料分析範例」, 台北:五南。
10. 陳慧芳(2006),「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。
11. 張春興(1991),「現代心理學」, 台北:東華。
12. 莊安祺譯(2001),「工作AQ」, 台北:時報文化。
13. 莊安祺譯(2005),「AQ 逆境商數(19 刷)」, 台北:時報文化。
14. 黃坤山(2009),「民主化過程中軍訓教官角色功能變遷之研究」, 嘉南學報, 第三十五卷, 874-888 頁。
15. 榮泰生(2006),「SPSS 與研究方法」, 台北:五南。
16. 劉雅惠(2011),「中小學教師工作壓力之探究」, 學校行政雙月刊, 第七十二卷, 77-98 頁。
17. 鄭佩玉(2009),「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。
18. 藍采風(2007),「壓力管理」, 台北:幼獅。
19. Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986), "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), pp.1173-1182.
20. Guieford, J. P. (1965), *Fundamental Statistic in Psychology and Education*, (4th



- ed.), New York: McGraw Hill.
21. Robbins, S. P. (2005), *Organizational behavior (11th ed.)*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
 22. Russell, J. (2000), *Stress Free Teaching, A Practical Guide to Tackling Stress In Teaching, Lecturing and Tutoring*, London: Kogan Page Limited.
 23. Stoltz, P. G. (1997), *Adversity Quotient: Turning Obstacles Into Opportunities*, NY: John Wiley and Sons.
 24. Seligman, M. E. P. (1995), *Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control*, Oxford: Univ Pr.
 25. Viktor E. F. (1962), Psychiatry and man's quest for meaning, *Journal of Religion and Health*, 1(2), pp.93-103.

