

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

沈昭吟（釋知賢）¹ 留偉民^{2*}

¹南華大學企業管理系副教授；系統思考研究中心主任

^{2*}南華大學企業管理系管理科學碩士生；教育部雲林縣聯絡處助理督導

論文編號：

收稿2013年03月25日 → 第一次修訂2013年05月03日 → 第二次修訂2013年07月16日 → 同意刊登2013年08月14日

摘要

隨著社會環境變遷及教育需求，軍訓教官所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問題，如此的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 Stoltz (1997) 之「逆境商數」理論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) 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，尤以中校階高於少校階；而不同性別之軍訓教官其幸福感亦有顯著差異，尤其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

¹主要通訊聯絡人：沈昭吟（釋知賢）62249 嘉義縣大林鎮南華路一段 55 號（南華大學企管系）
電話：0988274588，E-mail: cyshen@mail.nhu.edu.tw

The Study between Job Stress, Adversity Quotient, Well-being of Military Instructors: An Example of Senior High Schools and Vocational Schools in Yunlin, Chia-yi, and Tainan Area

Hao-Ying, Shen (Zhi-Hsien, Ven.)¹ Wei-Min, Liu^{2*}

¹ Associate Professor, Department of Business Administration, Nanhua University, Taiwan, R.O.C.

^{2*} Master Student, Department of Business Administration, Nanhua University, Taiwan, R.O.C.

Abstract

With changing social environments and educational requirements, military instructors face multifaceted pressures. In addition to job stress, 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 Stoltz (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. (5) for the demographic variables, military instructors of different ranks showed significant differences in adversity quotient. This was especially true for colonels, who had greater adversity quotient compared to lieutenant majors. 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

壹、緒論

一、研究背景

高中職軍訓教官依「高級中學法」設置在校園，協助學校從事校內外相關學生安全事件處理、學生生活輔導工作及軍訓教學，而軍訓教學自 99 學年度依「全民國防教育法」實施「全民國防教育」課程。然自民國 70 年代的學生運動高喊「軍訓教官退出校園」，軍訓制度的存廢、軍訓教官存留校園的問題，引起社會各界熱烈的討論與研究（黃臺生、莫心平，2007）。

由於教官成員大部分自軍事學校畢業（本研究對象自軍事學校畢業占 55%），而軍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（羅新興等人，2007），故教官能不斷配合時代的需要而自我調適，由最初的管理者角色，轉變為軍訓教學的傳授者、學生生活的輔導者、服務工作的執行者以及兵役行政的推動者等四種功能。而這四種功能，已普遍獲得學校、家長、學生的肯定（黃坤山，2009）。

軍訓教官的工作隨著社會環境變遷及教育需求而改變，尤其數位科技發展，不適當的網路活動，已成為現代教育界與學生家長不可忽視的問題（褚志鵬、林珍如，2008），除以上制度面工作外，面臨暴力霸凌、新興毒品、網路犯罪等新興問題將對校園安全造成威脅，我國是一個講究人情關係的民族，「有人就有事」的觀念深植在我們的社會（陳心田、劉韻僖，2006），而為迎合社會、學校、家長、學生的期望，除制度面外軍訓教官還需執行許多非制度面的角色（劉智，1988），故其工作量也與日劇增，所以軍訓教官面對的工作壓力是多元的，教官除了在工作上需作調適，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，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，1990）。

此外面對組織變革，必然對內部成員的情緒激發出不安與衝擊，包括組織定位的方向、對管理者的不信任及個人權益的保障等（劉自強等人，2012）故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。軍訓教官的言行舉止更是學生模仿與學習的對象，教師主觀幸福感的發展與維持可能影響學生學習的班級氛圍與教學歷程的品質，與教學效能具有高度的正相關，甚至會影響學生的學習表現（顏國樑、徐美雯，2012）。所以軍訓教官幸福與否，影響的不只是軍訓教官本身，還包含我國全國之學生，故其幸福感為何呢？

再者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）軍訓教官工作壓力與逆境商數、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。

故藉本研究探究軍訓教官工作壓力與逆境商數、幸福感之關係。

二、研究目的

根據上述研究背景，藉由問卷測量軍訓教官之工作壓力、逆境商數及幸福感之現況，以及探究不同人口變項對軍訓教官的工作壓力、逆境商數及幸福感之影響。本研究之主要研究目的如下：

- （一）探討軍訓教官之工作壓力對逆境商數之影響。
- （二）探討軍訓教官之逆境商數對幸福感之影響。
- （三）探討軍訓教官之工作壓力對幸福感之影響。
- （四）探討軍訓教官之「逆境商數」對「工作壓力」與「幸福感」之中介效果。
- （五）探討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。

貳、文獻探討

針對本研究主題，以下就工作壓力、逆境商數及幸福感相關文獻加以分析探討。

一、工作壓力

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，2009)。

工作壓力影響工作人員生理或心理正常狀態，間接的影響工作者表現或健康情形 (劉莉玲等人，2009)。

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。以下就工作壓力定義及來源作探討：

(一) 工作壓力定義

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。

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，2008)：

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)。

(二) 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，也有可能二個以上的來源。Robbins (2005) 將壓力的潛在來源分為：(1) 在個人方面：家庭問題、經濟問題、個人特質；(2) 在組織方面：任務要求、角色要求、人際關係、組織結構、領導風格；(3) 外在環境方面：經濟不確定性、政治不確定性、技術不確定性。

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；另外還有在工作過度負荷等。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工作及參與學校行政工作任務等工作壓力。

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。

4. 生涯成就：

軍訓教官對專業知能的需求、生涯的感知、陞遷機會及軍訓制度的變遷都讓軍訓教官感受到壓力。

二、逆境商數

軍訓教官屬軍職人員，軍人在戰場上面對的是生存威脅和傷亡恐懼，惟賴訓練才能讓官兵克服戰場壓力，而勇氣即是軍人精神戰力的核心價值（錢淑芬，2010）。故軍職人員透過軍事訓練提升突破困難的能力，達成工作目標。

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基礎提出了逆境商數 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)。以下就逆境商數理論及組成要素作說明：

(一) 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。而構成逆境商數有以下三大基石（莊安祺譯，2001；林子銘等人，2007；沈昭吟、鄭寶菱，2010；沈昭吟等人，2011）：

1. 第一大基石認知心理學：

在認知心理學方面，對自我能力充滿的人，會努力相信自己能夠有效處理問題，並且會勇於接受挑戰，掌握及控制自己命運，所以研究人類表現的化學反應，可以發現挫折對人腦會有相當重大的影響，因此逆境在腦部舉足輕重，也會影響隨之而來的勝肽，故積極的反應，也就是較高的 AQ，可讓全身各系統堅強有力，發揮最大功能；而消極的反應，也就是低 AQ，則會造成短期和長期負面影響。

2. 第二大基石神經生理學：

在神經生理學方面，這個學科的理论可以用以解釋大腦如何形成一個「習慣」、「思想」、「行為」。Stoltz (1997) 在其著作「Adversity

Quotient: Turning Obstacles into Opportunities」引用加州大學聖地牙哥分校醫學中心醫師 Larry Squire 的說法：在重覆同一個思想或行為時，腦部的神經元的連結就會增加，因此形成更多傳送和接受細胞，再開始與重覆思想或行為時，大腦皮質也會隨之變化。這種大腦自我神經建立新連結的能力，稱為大腦的可塑性 (Brain Plasticity)，目前已有許多研究證實大腦確有可塑性。所以，我們過去對於逆境的反應是消極的，不採取行動的，仍然有機會可以改變，是透過學習正確的回應逆境方式，在大腦形成良好習慣，來提升我們的逆境商數。

3. 第三大基石精神神經免疫學：

Stoltz (1997) 引用精神神經免疫學的研究發現作為 AQ 理論之基礎。精神神經免疫學證實思想、感覺、情緒與身體的健康有直接關聯。積極的反應，就是較高 AQ 的人，可讓全身各系統堅強有力，發揮最大功能；而消極的反應，也就是低 AQ 的人則會造成短期和長期的負面影響，短期負面影響如壓力、憂慮等，長期負面影響如免疫系統受損、疲勞、退縮、沮喪等，其體內免疫細胞將會相對較少，因此，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。

(二) 逆境商數組成要素

逆境商數 AQ (Adversity Quotient) 構成的要素包含了 C (控制)、O₂ (起源和責任)、R (影響) 及 E (持續) 等四種要素，另結合了 Seligman (1995) 等人習得無助修正理論和自我掌控力理論而構成 AQ 的值 (沈昭吟、張瑞真，2009)。從這四要素可以進一步探討如何提升自己的 AQ 能力。各要素之說明如下 (沈昭吟、鄭寶菱，2010；Stoltz, 1997)：

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。

2. O₂ 代表起因 (Origin, Or) 和責任歸屬 (Ownership, Ow)：

O₂ 其意義為：「逆境與挫折是由於什麼人或什麼事所引起的？」以及「對於逆境與挫折的發生，我該負多大責任？」。O₂ 的成績越高，可以顯示個體懂得避免不必要的自責產生，也較容易看得清自己的責任歸屬。

3. R 代表影響 (Reach)：

R 為界定逆境影響個人界限，人們對逆境界定的範圍並不一致，倘若感受到的問題範圍愈小，則愈有可能免去驚慌失措的衝突情況，也同時能夠降低逆境對於內心打擊的強度，而在任何問題情況發生時，便能夠保持愉快的心境以及堅毅不屈的態度，持續地努力下去，影響範圍除了界定逆境影響的層面外，另外也決定了感受逆境的強度。

4. E 代表持續 (Endurance)：

如果逆境發生在認為情況將會長遠持續下去的人身上，則此人將會以過去的類似體驗對自己逐漸喪失信心，最終必然會汲取到慘痛的教訓；相反的，如果抱持逆境只是一時打擊的想法時，問題的持續才會真正有所限度，而支撐過來的人也會更加的堅強，所以持續的狀況是由逆境造成受挫的深度與面對逆境時間的心態構成。

三、幸福感

追求幸福是人們普遍的想法，而幸福與否是一種個人主觀的感受，而不論我國或外國均有相關幸福感議題之探討，惟有關軍訓教官幸福感之研究仍然闕如。以下

就幸福感定義及理論作探討：

(一) 幸福感定義

幸福感 (Well-being) 的研究於 1950 年代後期，作為探討生活品質的指標，以此檢視社會變遷與提升社會政策(陳安妮，2010)。

有關幸福感的定義，學者何瑛 (1999) 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，且是由需要(包括動機、慾望、興趣)、認知、情感等心理因素與外部誘因交互作用形成的一種複雜、多層次的心理狀態。

Diener (1984) 認為，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)。

(二) 幸福感理論

幸福感是如何產生而來呢？是外在刺激或內心主觀感受呢？探討幸福感成因之心理學家各有其不同看法與分析論點，茲分述如下 (劉秀枝，2011)：

1. 需求滿足理論

心理學家 Maslow (1970) 提出需求階層論，認為人有生理需求、安全需求、愛與隸屬的需求、自尊及自我實現的需求。而不同學派之學者針對需求滿足理論亦持有不同觀點如：

(1) 目標理論

Sheldon & Kasser (2001) 認為，幸福感源自於因目標達成而滿足需求時所造成的幸福感，而這種需求滿足經驗，乃是提升幸福感的最大動力。

(2) 苦樂交雜理論

Sarvimi & Stenbock-Hult (2000) 認為，並非完全脫離痛苦體驗的生活，才能算是擁有高度生活品質，只有痛苦與快樂相互平衡，才能有高度的生活品質而產生幸福。另有學者亦認為，

幸福與不幸福是相對循環存在的，兩者的總加量值為零，所以又稱為零合理論（Zero Theory）（Diener, 1984）。

2. 特質理論

持此理論觀點的學者認為，幸福感可因個人的特質不同而有不同程度的感受與體會，其中又可分為：

(1) 人格特質理論

Veenhoven (1994) 指出，幸福感是一種穩定的特質 (Disposition)，此種幸福感人格特質可能導因於個人擁有一個容易誘發愉悅神經的生理機制，即是先天遺傳因素，或導因於後天學習的結果。而 Headey & Wearing (1991) 亦指出，特質理論所指的幸福是可靠，因其源自於穩定的人格特質。許多國內外學者實證研究結果亦指出，外向型人格特質的人具有較高的幸福感，而神經質人格特質則與幸福感呈現負相關 (Headey & Wearing, 1991)。

(2) 連結理論

Stone & Kozma (1985) 研究指出，以認知和記憶的觀點來解釋個體感受幸福感的原因，即當一個人擁有以幸福感為核心的記憶網絡時，較易誘發幸福感產生。

(3) 判斷理論

判斷理論主張幸福感來自於個人過去的生活經驗、價值觀或是與他人的生活狀態或自己理想的生活目標比較的結果 (Rim, 1993)。而 Argyle (1987) 亦指出，個人判斷幸福的方式有二：一是與他人比較；二是與自己過去經驗相比較。

(4) 動力平衡理論

Heady & 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 (DeNeve & Cooper, 1998)。

根據以上文獻論述，可看出目前對於幸福感的研究所支持的論述，並未有一完全單一理論可以全面解釋幸福感的形成因素。因此，亦有學者建議，唯有更多的研究嘗試整合這些理論，方能產生更全面的整合型理論，才能對幸福感做更臻完整的詮釋 (陸洛, 1998)。

(三) 幸福感衡量

針對國內相關教師幸福感之評量分述如下：

1. 侯辰宜的「幸福感量表」

此量表由侯辰宜 (2007) 依據施建彬 (1995)、林子雯 (1996)、陳鈺萍 (2004) 及黃琬芯 (2005) 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 (2007) 依據 Argyle (1987) 及林子雯 (1996) 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 (2009) 依據林子雯 (1996) 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。

4. 王慶田的「幸福感量表」

此量表由王慶田 (2009) 彙整林

子雯(1996)、陸洛(1998)、顏映馨(1999)、胡家欣(2000)、巫雅菁(2000)及曾艷秋(2002)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(2012)彙整 Andrew & Withey (1994)、黃國城(2003)、陳鈺萍(2004)、楊怡寧(2004)、吳筱雯(2005)、侯辰宜(2007)、陳慧姿(2007)、陳柏青(2008)、王慶田(2009)、黃秋萍(2009)、謝佩妤(2009)及方暄涵(2010)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。

(四) 幸福感量表其層面內涵

據上述文獻本研究幸福感量表主要探討生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康等層面其內涵分述如下(郭明珠、2012)：

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(2007)

及郭明珠(2012)等學者幸福感量表，予以編製本研究量表探討軍訓教官幸福感。

四、工作壓力與逆境商數相關性

Stoltz(1997)研究指出逆境商數可明確的測量一個人面對逆境時的處理能力，一個人逆境商數愈高，愈能面對逆境，積極樂觀的接受困難與挑戰，並且能夠找出解決方法，而不屈不撓，愈挫愈勇，突破困難。

林俊雄(2001)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。

沈昭吟等人(2011)以台灣南部某私立大學全體專任教師為對象，探討大學專任教師逆境商數對工作壓力與工作滿足之關係，研究結果顯示教師逆境商數對工作壓力具有顯著負向影響，表示逆境商數高的老師，面對工作的態度，能以個人智慧解決問題，使工作壓力降低。依上述學者之研究提出以下之假設：

H₁：軍訓教官之工作壓力對逆境商數具有負向影響。

五、逆境商數與幸福感相關性

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,2002)。而幸福感包含了認知與情緒二個因素，認知是指生活滿意，而情緒則是指正向情緒與負向情緒(Diener, 1984)。

李怡慧(2011)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。

所以逆境商數高的人，面對困境時，能夠克服逆境，發揮潛能，堅持到底，突破困難，達成目標，相對的幸福感受較高。依上述學者之研究提出以下之假設：

H₂：軍訓教官之逆境商數對幸福感具有正

向影響。

六、工作壓力與幸福感相關性

Taris & 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 (2009) 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 (2006) 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以下之假設：

H3：軍訓教官之工作壓力對幸福感具有負向影響。

七、工作壓力、逆境商數與幸福感之影響關係

林俊雄 (2001) 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 (2011) 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。綜合以上研究結果故本研究提出以下之假設：

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。

八、工作壓力與人口變項的關係

陳聖明、林顯輝 (2008) 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 (2010) 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。故提出以下之假設：

H5：不同人口變項對工作壓力具有顯著差異。

九、逆境商數與人口變項的關係

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 (2001)、陳怡霏 (2003) 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。故本研究提出以下之假設：

H6：不同人口變項對逆境商數具有顯著差異。

十、幸福感與人口變項的關係

陳安妮 (2010) 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 (2011) 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，故本研究提出以下之假設：

H7：不同人口變項對幸福感具有顯著差異。

參、研究設計與實施

為使本研究更加嚴謹，以下就本研究之研究架構、研究假設、研究工具、研究對象調查、及資料處理程序等五部分進一步說明。

一、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、工作壓力、逆境商數及幸福感等構面，本研究架構如圖 1 所示。

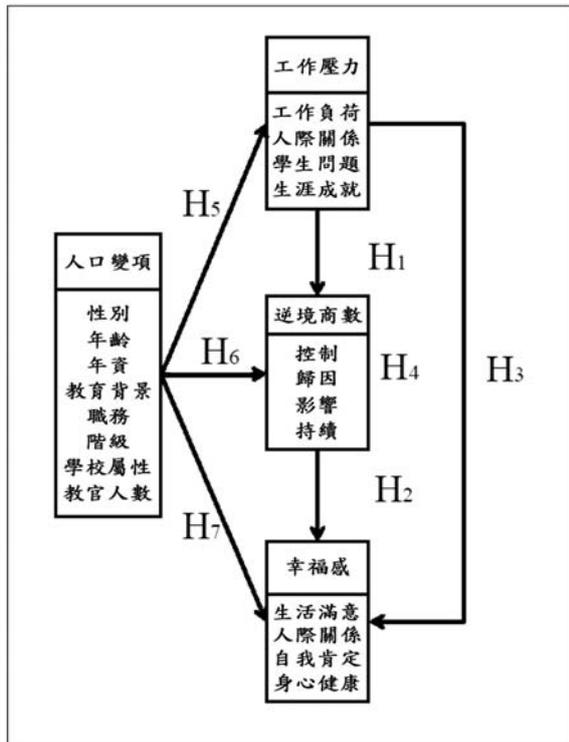


圖 1：本研究架構

二、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，以及探討逆境商數對工作壓力與幸福感之影響。為達成本研究前述之目的，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負向影響。
- H2：軍訓教官之逆境商數對幸福感具有正向影響。
- H3：軍訓教官之工作壓力對幸福感具有負向影響。
- 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。

三、研究工具

本研究測量工具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」、

「工作壓力量表」及「幸福感量表」等進行量化研究。

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 (2011) 之逆境商數量表。原設計運用於國外僅以圈選 1、2、3、4、5 等數字，表達受測者之逆境的程度，本研究希望符合受測者現況，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。「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」。

「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。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。

「幸福感量表」改編自王慶田 (2009) 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，2012；吳靜吉、郭俊賢，1996) 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。為與「逆境商數量表」相呼應，分數依序為 1、2、3、4、5。故分數越高幸福感越低，反之則相反。

「逆境商數量表」、「工作壓力量表」

及「幸福感量表」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。

四、研究調查對象

本研究以 2012 年台灣雲林縣、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，佔 72.61%。

五、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、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研究方法。

肆、研究分析與研究結果

將蒐集資料進行樣本特性描述，接著實施信度分析與因素分析，其次實施迴歸分析驗證工作壓力、逆境商數及幸福感相關分析與中介效果，並採獨立樣本 t 檢定，分析不同性別變項之差異及單因子變異數分析以分析不同人口變項與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異情形，以檢定假設之結果。再接著探究軍訓教官工作壓力、逆境商數、幸福感的現況，分述如下。

一、樣本結構分析

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 1 所示，分述如下：

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

(二) 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%)，調查對象年齡以 36-40 歲居多。

(三) 教官年資：本研究有效問卷中，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%)，調查對象之教官年資以服務 3-6 年居多。

(四) 教育背景：本研究有效問卷中，軍訓教官班 52 人 (18%)，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%)，調查對象之教育背景以軍事院校正期班者居多。

(五) 職務：本研究有效問卷中，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%)，調查對象以擔任一般教官居多。

(六) 階級：本研究有效問卷中，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%)，調查對象以少校居多。

(七) 學校屬性：本研究有效問卷中，任職公立高中 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%)，調查對象以任職於公立學校居多。

(八) 學校教官人數：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%)，調查對象以任職於教官人數 5 人以上之學校居多。

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%
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		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	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	

二、信度分析

本研究問項各構面之信度分析，工作壓力量表 Cronbach's Alpha 值為 0.903；逆境商數量表 Cronbach's Alpha 值為 0.911；幸福感總量表 Cronbach's Alpha 值為 0.966，就基礎研究而言合乎信度的最低標準為 0.70 以上是可接受的信度值（Nunnally,1978）。而本研究各變數之信度分析均高於此一標準，則表示其內部一致性高。

三、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 0.918 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，2009）。

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) 中的變異數最大法

(varimax)，進行因素之轉軸。以因素負荷量大於 0.3 的項目為各因素命名之依據（黃俊英、林震岩，1994），並以 Cronbach's α 係數衡量各因素內項目之信度。在「工作壓力」上，因素分析之結果，其解釋變異量累計為 65.768%；在「逆境商數」上，因素分析之結果，其解釋變異量累計為 62.595%；在「幸福感」上，因素分析之結果，其解釋變異量累計為 71.703%。

四、相關分析：

為進一步瞭解軍訓教官的工作壓力、逆境商數及幸福感之相關情形，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、逆境商數及幸福感的積差相關，以分析三者間的相關情形，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，2010）等來判斷其相關程度高低。

表 2 呈現各變數之相關分析。工作壓力與逆境商數雖呈現低度相關，但達顯著水準 ($r=0.376, p<.01$)，由於本研究設計「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。亦即工作壓力高相對的逆境商數就低。

逆境商數與幸福感整體呈現低度負相

關，並且達顯著水準 ($r=-0.192, p<.01$)，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低，亦即逆境商數越高相對的幸福感就越高。

工作壓力與幸福感整體呈現低度負相

關，並且達顯著水準 ($r=-0.225, p<.01$)，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低，「幸福感量表」測得分數越高代表幸福感越低，因此工作壓力高相對的幸福感就低。

表 2：軍訓教官工作壓力、逆境商數及幸福感之積差相關分析結果

變項	平均數	標準差	工作壓力	逆境商數	幸福感
1.工作壓力	3.3126	0.62884	1	0.376**	-0.225**
2.逆境商數	139.2457	19.02954	0.376**	1	-0.192**
3.幸福感	2.3802	0.65899	-0.225**	-0.192**	1

** $p < .01$

五、假設驗證結果

根據以上相關係數分析得知，工作壓力、逆境商數與幸福感呈顯著相關，本研究為了驗證研究假設是否成立，以迴歸分析法進行資料分析如表 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；「幸福感量表」測得分數越高表示軍訓教官幸福感越低。研究結果分述如下：

(一) 工作壓力與逆境商數之檢定：

工作壓力會影響逆境商數。本研究進行工作壓力與逆境商數迴歸分析，其標準化 β 為 0.376，F 檢定值為 47.113，而顯著性 P 值為 0.000 ($p < .001$)，表示此迴歸模型在統計上具有意義。由此可知，工作壓力對於逆境商數具有負向影

響。因此本研究之假設 H1 成立。

(二) 逆境商數對幸福感之檢定：

逆境商數會影響幸福感。本研究進行逆境商數與幸福感迴歸分析，其標準化 β 為 -0.192，F 檢定值為 11.041，而顯著性 P 值為 0.001 ($p < .01$)，表示此迴歸模型在統計上具有意義。由此可知，逆境商數對幸福感具有正向影響。因此本研究之假設 H2 成立。

(三) 工作壓力對幸福感之檢定：

工作壓力會影響幸福感。本研究進行工作壓力與幸福感迴歸分析，其標準化 β 為 -0.225，F 檢定值為 15.248，而顯著性 P 值為 0.000 ($p < .001$)，表示此迴歸模型在統計上具有意義。由此可知，工作壓力對幸福感具有負向影響。因此本研究之假設 H3 成立。

表 3：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/變項	β	R^2	Adj. R^2	t 值	F 值	P 值
工作壓力對逆境商數	0.376	0.141	0.138	6.864	47.113	0.000
逆境商數對幸福感	-0.192	0.037	0.034	-3.323	11.041	0.001
工作壓力對幸福感	-0.225	0.050	0.047	-3.905	15.248	0.000

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

(四) 逆境商數對工作壓力與幸福感之中介效果：

本研究依據 Baron and Kenny (1986) 對中介變數之中介效果的定義實施分析。從迴歸分析(如表 4 所示)中顯示,在第一步驟的部分工作壓力對逆境商數,其標準化 β 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($\beta = -0.225, p < 0.001$);逆境商數對幸福感有顯著負向影響($\beta = -0.192, p <$

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($\beta = -0.177, p < 0.01$),自變項(工作壓力)的標準化係數由原先的 -0.225 降低為 -0.177, P 值為 0.000 顯著,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($\beta = -0.126, p < 0.05$),表示逆境商數對工作壓力與幸福感之間具有顯著中介效果,而此迴歸模型在統計上也具有意義,因此,本研究之假設 H₄ 成立。

表 4：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	幸福感	幸福感
工作壓力	0.376***	-0.225***		-0.177**
逆境商數			-0.192**	-0.126*
R ²	0.141	0.050	0.037	0.064
Adj.R ²	0.138	0.047	0.034	0.058
F 值	47.113	15.248	11.041	9.788
P 值	0.000	0.000	0.001	0.000

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

(五) 軍訓教官不同人口變項與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異：

此部分採獨立樣本 t 檢定,分析不同性別變項之差異及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背景變項之差異,研究結果如表 5 所示。

經分析顯示不同人口變項對工作壓力僅於階級變項有顯著差異($F = 3.78,$

$p < 0.5$)少校階大於中校階,餘人口變項無顯著差異。因此,本研究之假設 H₅ 僅於階級變項成立。

不同人口變項對逆境商數無顯著差異,因此,本研究之假設 H₆ 不成立。

不同人口變項對幸福感僅於性別變項有顯著差異($F = 5.15, p < 0.5$),以男性幸福感高於女性幸福感,餘人口變項無顯著差異。因此,本研究之假設 H₇ 僅於性別變項成立。

表 5：軍訓教官性別背景變項與工作壓力、逆境商數及幸福感之差異分析結果

人口變項	工作壓力	逆境商數	幸福感
性別	n	n	(1) 男性 > (2) 女性
年齡	n	n	n
教官年資	n	n	n
學校屬性	n	n	n
目前職務	n	n	n
階級	n	(3) 中校 > (2) 少校	n
學校現有教官人數	n	n	n
教育背景	n	n	n

註：n 代表無顯著差異

六、研究假說結果

根據以上的假設驗證結果，本研究將 假設檢定之實證結果彙整如表 6 所示。

表 6：本研究實證結果彙整表

研究假設	證結果
H1：軍訓教官之工作壓力對逆境商數具有負向影響。	成立
H2：軍訓教官之逆境商數對幸福感具有正向影響。	成立
H3：軍訓教官之工作壓力對幸福感具有負向影響。	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。	僅階級變項成立
H7：軍訓教官之不同人口變項對幸福感具有顯著差異。	僅性別變項成立

七、軍訓教官工作壓力、逆境商數及幸福感之現況分析：

本研究軍訓教官工作壓力、逆境商數及幸福感之現況分析如表 7 所示，分述如下：

(一) 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 3.3126，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。

(二) 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 139.2457。表示整體軍訓教官的逆境商數屬中高程度。

(三) 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 2.3802，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。

表 7 軍訓教官工作壓力、逆境商數及幸福感現況分析結果

變項	平均數	標準差
工作壓力	3.3126	0.62884
逆境商數	139.2457	19.02954
幸福感	2.3802	0.65899

伍、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：

一、結論

(一) 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。

(二) 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 (1999) 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。

(三) 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。

(四) 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效果。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。

(五) 雲嘉南地區軍訓教官工作壓力現況呈中等程度而不同人口變項軍訓教官之工作壓力無顯著差異。

雲嘉南地區高中職軍訓教官工作壓力整體得分屬中等程度，而不同人口變項軍訓教官之工作壓力無顯著差異。顯示軍訓進官素質是整齊的。可面對工作環境產生之壓力。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, 2009)。

(六) 雲嘉南地區軍訓教官逆境商數現況呈中高程度而不同人口變項軍訓教官之逆境商數除了階級部分，其餘均無顯著差異。

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，2001）。

而不同人口變項軍訓教官之逆境商數僅在階級的部分呈顯著差異（中校階 > 少校階）。中校階教官因歷練較少校階多，無論經驗或工作能力均較為豐富，故驗證 AQ 是可以訓練而提升 AQ 的能力。

(七) 雲嘉南地區軍訓教官幸福感現況呈中高程度而不同人口變項軍訓教官之幸福感除了性別部分，其餘均無顯著差異。

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幸福感除了性別部分，餘均無顯著差異。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，2006）。

二、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。

三、國防領域之管理意涵

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，82% 軍訓教官是自國軍部隊轉任。羅新興等人 (2007) 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。

四、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

- 王慶田 (2009)。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。
- 方暄涵 (2010)。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。
- 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。
- 李新郎 (2008)。組織心理學，台北：五南。
- 李怡慧 (2011)。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。
- 李易儒、陳威信、李易穎(2009)。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。
- 李德治、童惠玲(2009)。多變量分析-專題及論文常用的統計方法。台北市：雙葉。
- 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5卷第1期，21-37。
- 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8期，01-29。
- 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例，非營利組織管理學刊，第10期，50-74。
- 何瑛(1999)。主觀幸福感概論，重慶師院學報，第4期，113-145。
- 吳靜吉、郭俊賢(1996)。大學生快樂來源量表之建立。測驗年刊，43，263-278。
- 吳筱雯(2005)。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。
- 巫雅菁(2000)。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。
- 林俊雄(2001)。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。
- 林子銘、朱伯瑜、李鑑軒(2007)。逆境商數對工作滿意與生活滿意之影響：海峽兩岸之學生與 IC 設計工程師之比較，經營管理論叢：2007 第二屆管理與決策學術研討會特刊，75-97。
- 林子雯(1996)。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。
- 孤草(2002)。逆境心理學，高雄市：宏文館圖書出版。
- 曾艷秋(2002)。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。
- 侯辰宜(2007)。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。
- 施建彬(1995)。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。
- 楊怡寧(2007)。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。
- 胡家欣(2000)。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。
- 謝攻芸(2007)。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。
- 謝佩妤(2009)。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。
- 郭生玉(1990)。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。
- 郭明珠(2012)。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。
- 陸洛(1998)。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：人文及社會科學，8(1)，115-137。
- 陳聖明、林顯輝(2008)。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。
- 陳慧姿(2007)。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。
- 陳柏青(2008)。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。
- 陳心田、劉韻僊(2006)。企業員工求職方式之研究-社會資本的觀點，輔仁管理評論，第13卷第1期，1-30。

- 陳鈺萍(2004)。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。
- 陳安妮(2010)。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。
- 陳安妮(2010)。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。
- 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。
- 陳怡霏(2003)。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。
- 莊美鳳、林梅琴(2008)。高中職軍訓教官角色行為與工作績效之研究—以桃園縣為例，國防管理學報，第29卷第1期，73-98。
- 莊安祺譯(2001)。「工作AQ」，初版，台北：時報文化出版，譯自 *Adversity Quotient@work : make everyday challenges the key to your success.*
- 黃琬芯(2005)。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。
- 黃臺生，莫心平(2007)。軍訓教官陞遷制度的檢討與改進，考銓季刊，第49期，142-161。
- 黃國城(2003)。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。
- 黃秋萍(2009)。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。
- 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35期，874-888。
- 褚志鵬、林珍如(2008)。高中學生網路使用行為、成癮狀況及戒減自我效能之調查研究，健康管理學報，第6卷第1期，73-94。
- 楊櫻華、游美惠(2006)。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。
- 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。
- 劉自強、盧文民、張麗嬌(2012)。組織成員的變革認知、工作滿意度、領導風格與離職傾向之關聯性研究—以中山科學研究院轉型行政法人為例，北商學報，第21期，21-48。
- 劉莉玲、鄧國豐、劉自強(2009)。工作壓力與組織承諾關係之研究—以軍醫外派回任人員為例，國防管理學報，第30卷第1期，1-28。
- 劉秀枝(2011)。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。
- 劉智(1988)。我對軍訓教育的認識及對教官的期望，軍訓教官的角色和功能，臺北市：教育部軍訓處。(頁25-28)
- 歐慧敏、曾玉芬(2009)。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。
- 蕭惠文(2009)。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。
- 顏國樑、徐美雯(2012)。國中教師追求快樂取向、主觀幸福感與組織承諾關係之研究，屏東教育大學學報-教育類，第38期，93-126。
- 顏映馨(1999)。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。
- 錢淑芬(2010)。「穿制服的人」與制度化作用：軍人角色模塑的理論性探討，復興崗學報，第99期，45-80。
- 羅新興、謝宗霖、梁成明、楊君琦(2007)。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。
- Argyle, M. (1987). *The psychology of*

- happiness. New York: Routledge.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1994). Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality. NY: Plenum.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978), "Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review," *Personnel Psychology*, 31, pp.665-699.
- 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.
- Chaplain, S. & Cooper, C. L. (1995). Managing workplace stress. California: Sage, 14-21.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Suh, E. N., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Dunhan, J. (1984). Moderating effect of social support on the stress burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69 (4), 615-622.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 197-229.
- Heady, B., & Wearing, A. (1989). Personality, life events, and subjective well-being: Toward a dynamic equilibrium model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (4), 731-739.
- Headey, B., & Wearing, A. (1991). Subjective well-being and coping with adversity. *Social Indicators Research*, 22, 327-349.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stoltz, P. G. (1997). Adversity Quotient: Turning Obstacles Into Opportunities, John Wiley and Sons.
- Rim, Y. (1993). Values, happiness and family structure variable. *Personality and Individual Difference*, 15 (15), 595-598.
- Robbins, S. P. (2005). Organizational behavior (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Stone, M. J., & Kozma, A. (1985). Structural relationships among happiness scales: a second order factorial study. *Social Indicators Research*, 17, 19-28.
- Seligman, M. E. P. (1995). Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control, Oxford: Univ Pr.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (2001). Goals, congruence, and positive well-being: New empirical support for humanistic theories. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 30-50.
- Sarvimi, A., & Stenbock-Hult, B. (2000). Quality of life in old age described as a sense of well-being meaning and value. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 1025-1033.
- 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*, 23 (2), 120-136.
- Veenhoven, R. (1994). Is happiness a trait? Test of the theory that a better society does not make people any happier. *Social Indicators Research*, 32, 101-160.