

女性軍訓教官之工作壓力與幸福感相關研究

A Study on the Relationships among Job Stress and Well-being of Female Military Instructors

沈昭吟(釋知賢) 南華大學企業管理系專任副教授、系統思考中心主任

留偉民 南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士生

摘 要

本研究藉由工作壓力量表與幸福感量表，探討雲嘉南地區高中職女性軍訓教官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 123 份問卷，經回收有效問卷 80 份，有效問卷回收率 65.04%。研究結果發現，(1) 雲嘉南地區女性軍訓教官之工作壓力對幸福感具有顯著負向影響 (2) 女性軍訓教官不同人口變項之工作壓力均無顯著差異 (3) 女性軍訓教官不同人口變項之幸福感僅在階級部分具顯著差異餘均無顯著差異。

由研究結果顯示，女性軍訓教官之幸福感會受工作壓力高低所影響，故增強女性軍訓教官抗壓能力而降低工作壓力或紓解其工作壓力，藉辦理研習活動提升抗壓能力，提供或鼓勵參與多元休閒活動紓解壓力，以提升幸福感程度。

關鍵詞：女性軍訓教官、工作壓力、幸福感

Shen, Chao-Ying (Z.H SHIH) ,Associate Professor, Department of Business Administration, Nanhua University
Liu, Wei-min, Graduate Student , Department of Business Administration, Nanhua University

Abstract

Regarding the questionnaire method in this study, the questionnaire is developed by domestic and overseas scholars and military instructors in existing state, including " job stress inventory"and " well-being inventory". The object of study for the Souther region of Taiwan 123 female senior high school military training instructors, total issued 123 questionnaires, 80 valid questionnaires were collected, and the response rate of 65.04%. The results provided the following findings: (1) Female military instructors' job stress had a significant and negative impact on their well-being; (2)the demographic variables, female military instructors had no significant effects in job stress. (3) the demographic variables, military instructors of different ranks showed significant differences in well-being.

The study results show, Female well-being military instructors will be affected by the impact of high and low pressure, Therefore, the empowerment of female military instructors work under pressure and reduce stress or relieve the job stress pressure, Conduct learning activities through improved compression capability, Provide or encourage participation in diverse leisure activities to relieve stress, To enhance the degree of well-being.

Keywords: Female Military Instructors, Job Stress, Well-being

一、緒論

(一) 研究背景與動機

女性軍訓官屬於軍職教育人員，均需接受一定量的軍事訓練，故培養方式有別一般老師。尤其已婚女性軍訓教官除了上班時間處理工作，下班時間後仍需處理家務。王秀伯(2010)指出現代人工作忙碌、生活壓力大，尤其是許多職場中的女性，有很多人是屬於蠟燭兩頭燒的職業婦女，職場加上家庭的雙重壓力，經常讓她們喘不過氣來。

在這多元的社會教師除了要傳道、授業、解惑之外，還要面對日益複雜的人際關係、家長與教師間親師的溝通、學生的管教及身心輔導問題、以及學校行政所交辦的各項事務等，工作內容十分繁雜(莊鎧溫、王怡婷，2011)。教育成敗是國家盛衰的重要關鍵，教育要能成功，除了教育政策要適當，還必須擁有身心健康的師資(劉雅惠，2011)。

過去類似此研究大部份以學校老師及上班職員為研究對象，而對軍職身分之女性軍訓教官相關研究闕如，因此瞭解女性軍訓教官工作壓力與幸福感為本研究動機。

(二) 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有以下：

1. 探討女性軍訓教官之工作壓力對幸福感之影響。
2. 探討女性軍訓教官不同人口變項對工作壓力及幸福感之影響。

二、文獻探討

據前述的研究動機與目的，以下針對本研究之工作壓力、幸福感及工作壓力與幸福感相關研究等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。

(一) 工作壓力

工作壓力是個人的感受及反應程度，李明書

(1994)指出工作壓力是個體與工作情境交互作用，使個體產生調適性反應的一種狀態，如果個體無法控制這些情境因素，就會有不利的後果，而產生工作壓力(李鴻文等人，2009)。Pearson & Moomaw(2005)認為工作壓力是因在工作方面所導致，如憤怒般的不愉快情感，以及緊張、憂慮、沮喪與焦躁的情緒反應。許瓊文(2010)指出為工作壓力有以下特點：(1)工作環境：工作壓力乃因工作環境之相關因素所引起。(2)能力與資源：工作壓力是個人能力及其可運用的資源，和其環境、工作需求之間無法調適配合導致的現象。(3)交互作用：工作壓力是工作環境相關因素促使外部環境的要求與個人內在的能力，產生交互作用上的差異，導致產生不平衡之狀態。(4)失衡狀態：工作壓力是個體面對工作情境時，為因應工作環境要求與自我期望，在生理、心理產生失衡的狀態。

據以上學者看法，本研究採鄭佩玉(2009)工作負荷、人際關係、學生問題及生涯成就等探討女性軍訓教官工作壓力。

(二) 幸福感

「幸福感」在研究發展上，按不同時期的學者專家所著重之範疇，可區分為四個階段。(1)初始階段，學者專家認為幸福可藉由訂定出一套外在的道德評量標準來界定，意指當個人達到這樣的標準時，才會產生幸福感。(2)第二階段，研究重心放在個人對幸福感的主觀感受，並以此角度來進行研究分析，把焦點放在測量正向的情緒。(3)第三階段，研究重心著重於認知活動的影響，而幸福感的概念建構在個人對整體生活的滿意度。(4)第四階段，則整合二、三階段，兼顧情緒和認知兩層面，把幸福感作一更完善的詮釋(陸洛，1998)。

所以幸福感是複雜且多面向的、主觀的與正向的心理感受及經驗，包含情緒、認知與身心健康等多層面的內涵，可視為個體的正向情緒能控制負向情緒，並對自我生活層面及整體生活滿意度的整體認知有積極正面的評價(邱惠娟、童心怡，2010)。

故本研究進入「幸福感」研究發展第四階段，兼顧情緒和認知兩層面，針對女性軍訓教官生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康等四個構面進行幸福感研究。

(三)工作壓力與幸福感相關研究

個體與工作情境交互作用，產生調適性反應，如果個體無法控制這些情境因素，就會有不利的後果，而產生較高之工作壓力，所以影響主觀與正向心理感受及經驗，包含情緒、認知與身心健康等多層面的影響，而降低本身幸福感。

據研究顯示(陳銀卿，2007；黃惠玲，2008；李立良等人，2012；黃美華，2013)，工作壓力與幸福感呈現負相關，當個體知覺工作壓力愈高時，其知覺的幸福感愈低，反之亦然。所以降低工作壓力是可提升個人之幸福感。

三、研究方法

本研究主要探討高中職女性軍訓教官工作壓力與幸福感關係之研究，以雲嘉南地區女性軍訓教官為施測對象，依循國內學者研究結果及本研究所需要內涵取適當之題目修改編工作壓力量表及幸福感量表等量表進行量化研究。

(一)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，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及回收，總計發出問卷 123 份，回收有效問卷 80 份，有效問卷佔 65.04%。

(二)研究假設

過去類似此研究對象大部份以學校老師及上班職員為研究對象，而對軍職身分之女性軍訓教官相關研究闕如，因此本研究以探討女性軍訓教官之工作壓力對幸福感之影響及女性軍訓教官不同人口變項對工作壓力及幸福感之影響，再依據工作壓

力及幸福感之文獻探討提出以下假設。

H：女性軍訓教官之工作壓力對幸福感具有負向影響。

(三)研究量表

本研究之「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。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(吳靜吉、郭俊賢，1996；郭明珠，2012)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 1、2、3、4、5。故分數越高幸福感越低，反之則相反。

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。本研究所制定之研究量表係參考以往學者發展而成之成熟量表編訂，經本研究實施專家前測並修正問卷均有良好之信度，具備一定程度之內容效度及專家效度。

四、研究結果與分析

(一)信度分析

本研究各構面之信度分析，工作壓力量表 Cronbach's Alpha 值為 0.927；幸福感量表 Cronbach's Alpha 值為 0.949，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)。

(二)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：

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。

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。

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.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%。

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。

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。

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 %	與母體比率	人口變項	類別	人數	百分比 %	與母體比率
年齡	30 歲以下	0	0	0	目前職務	一般教官	59	73.8	47.9
	31-35 歲	15	18.8	12.1		生輔組長	19	23.8	15.4
	36-40 歲	35	43.8	28.4		主任教官	2	2.5	1.6
	41-45 歲	26	32.5	21.1	階級	上尉	4	5.0	3.2
	46 歲以上	4	5.0	3.2		少校	63	78.8	51.2
教官年資	2 年以下	11	13.8	8.9	中校	13	16.3	10.5	
	3-6 年	12	15.0	9.7	學校現 有教 官 人數	1 人	4	5.0	3.2
	7-9 年	26	32.5	21.1		2 人	11	13.8	8.9
	10-12 年	10	12.5	8.1		3 人	7	8.8	5.6
	13 年以上	21	26.3	17		4 人	10	12.5	8.1
				5 人以上		48	60.0	39	
教育背景	軍訓教官班	38	47.5	30.8	學校屬性	公立高中	29	36.3	23.5
	預備軍官班	0	0	0		公立高職	26	32.5	21.1
	專業軍官班	38	47.5	30.8		私立高中	8	10.0	6.5
	軍事院校專科班	0	0	0		私立高職	17	21.3	13.8
	軍事院校正期班	4	5.0	3.2					

資料來源:本研究整理

(三)工作壓力與幸福感之相關分析

為進一步瞭解女性軍訓教官的工作壓力與幸福感之相關情形，本研究以皮爾遜(Pearson)積差相關法，考驗雲嘉南地區女性軍訓教官工作壓力與幸福感的積差相關，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, 2010)等來判斷其相關程度高低。

從表2可知雲嘉南地區女性軍訓教官工作壓力與幸福感整體呈現中度負相關，且達顯著水準 ($r = 0.490$, $p < .01$)，顯示女性軍訓教官工作壓力越低其幸福感越高，反之亦然。

表 2 女性軍訓教官工作壓力與幸福感之積差相關分析結果

幸福感	工作壓力				
	整體	工作負荷	人際關係	學生問題	生涯成就
整體	-0.490**	-0.469**	-0.390**	-0.395**	-0.371**
生活滿意	-0.418**	-0.396**	-0.332**	-0.304**	-0.352**
人際關係	-0.203	-0.150	-0.338**	-0.151	-0.540
自我肯定	-0.394**	-0.342**	-0.360**	-0.333**	-0.293**
身心健康	-0.552**	-0.585**	-0.296**	-0.470**	-0.454**

** $p < .01$ * $p < .05$
資料來源:本研究整理

(四)迴歸分析

本研究針對工作壓力與幸福感進行迴歸分析，利用強迫進入變數法以驗證兩兩間的相互影響，分析結果如表 3 所示。由表 3 中可看出工作壓

力對幸福感，其標準化 β 為-0.490，P 值為 0.000 ($p < .001$)，驗證本研究假說 H：女性軍訓教官之工作壓力對幸福感具有顯著負向影響成立。

表 3 女性軍訓教官工作壓力與幸福感回歸分析結果

構面/變項	β	R^2	Adj. R^2	t 值	F 值	P 值
工作壓力對幸福感	-0.490***	0.240	0.230	-4.960	24.601	0.000

*** $p < .001$
資料來源:本研究整理

(五)工作壓力及幸福感之現況分析與差異

1.工作壓力現況分析

在工作壓力方面，女性軍訓教官工作壓力平均數為 3.2575 如表 4 所示，介於「偶而如此」與「很少如此」間，趨近「偶而如此」，表示女性軍訓教官工作壓力屬中等程度，而各構面的平均數介於

2.8021 至 3.6750 之間，以「人際關係」的單題平均數 3.6750 最大，趨近於「很少如此」表示女性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 2.8021 最小，趨近「偶而如此」，表示女性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 女性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	2.8021	0.86301	2.6100~2.9941
人際關係	3.6750	0.68353	3.5229~3.8271
學生問題	3.4563	0.71796	3.2965~3.6160
生涯成就	3.2275	0.67711	3.0768~3.3782
整體量表	3.2575	0.62799	3.1177~3.3973

資料來源：本研究整理

2. 幸福感現況分析

在幸福感方面，女性軍訓教官幸福感平均數為 2.4635，如表 5 所示，介於「經常如此」與「偶而如此」間，趨近於「經常如此」，表示女性軍訓教官幸福感屬中高等程度，而各構面的平均數介於 2.2458 至 2.7958 之間，以「身心健康」的單題平均

數 2.7958 最大，趨近於「偶而如此」表示女性軍訓教官在「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 2.2458 最小，趨近「經常如此」，表示女性軍訓教官在「人際關係」的幸福感顯示較高的。

表 5 女性軍訓教官幸福感現況分析結果

變項	單題平均數	標準差	95%信賴區間
生活滿意	2.4688	0.64745	2.3247~2.6128
人際關係	2.2458	0.46839	2.1416~2.3501
自我肯定	2.3437	0.57756	2.2152~2.4723
身心健康	2.7958	0.76260	2.6261~2.9655
整體量表	2.4635	0.51760	2.3484~2.5787

資料來源：本研究整理

3. 不同人口變項與工作壓力之差異

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人口變項之差異，如表 6 所示。經分析均無顯著差異，餘人口變項均無顯著差異，表示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

等人口變項的工作壓力程度是整齊的，未因不同人口變項而有所差異。

4. 不同人口變項與幸福感之差異

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人口變項之差異，如表 6 所示。經分析顯示僅階級人口變項有顯著差

異，餘人口變項均無顯著差異，表示女性軍訓教官在年齡、年資、教育背景、職務、學校屬性及學校現有教官人數等人口變項的幸福程度是整齊的，未因不同人口變項而有所差異。而在階級的部分上尉階幸福感平均數為 1.8125、少校階幸福感平

均數 2.5245、中校階幸福感平均數 2.3686，而上尉階幸福感平均數為 1.8125 小於少校階幸福感平均數 2.5245 有顯著差異，顯示高中職上尉階女性軍訓教官幸福感高於少校階女性軍訓教官具有顯著差異效果。

表 6 女性軍訓教官人口變項與工作壓力及幸福感之差異分析結果

人口變項	工作壓力	幸福感
年齡	n	n
教官年資	n	n
教育背景	n	n
目前職務	n	n
階級	n	上尉 > 少校
學校屬性	n	n
學校現有教官人數	n	n

註：n 代表無顯著差異
資料來源：本研究整理

五、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工作壓力與幸福感之相關性，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

1.雲嘉南地區女性軍訓教官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女性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受低。而整體女性軍訓教官工作壓力屬中等程度，整體幸福感數屬中高程度。故再增強女性軍訓教官抗壓能力降低工作壓力或採紓解工作壓力方式，如辦理研習活動提升抗壓能力或鼓勵參與休閒活動紓解壓力等，是提升幸福程度的方法。

2.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，能發揮團體分工和作的精神，故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。

3.雲嘉南地區女性軍訓教官幸福感現況呈中高程度而不同人口變項女性軍訓教官之幸福感僅在階級部分有顯著差異餘均無顯著差異。

雲嘉南地區高中職女性軍訓教官之幸福感平

均數得分屬中等偏高程度，而其中以人際關係的部分幸福感最高，其次為自我肯定，再其次生活滿意，以身心健康的幸福感較低。顯示女性軍訓教官無論是在工作壓力部分或在幸福感部分在人際關係方面均能發揮本身所學融入團體運作。而女性軍訓教官不同人口變項之幸福感經分析僅在階級部分具有顯著差異。顯示女性軍訓教官在上尉階的部分均為一般教官，而少校階的部分有 17 位擔任主管職，所以擔任主管職工作壓力會比擔任一般教官還大，故少校階幸福感顯著低於上尉階。

(二)建議

由研究結果顯示，女性軍訓教官之幸福感會受工作壓力高低所影響，故增強女性軍訓教官抗壓能力而降低工作壓力或紓解其工作壓力，藉辦理研習活動提升抗壓能力，提供或鼓勵參與多元休閒活動紓解壓力，以提升幸福感程度，張昌明(2007)指出，藉由規律的休閒運動行為，除了可消除個人負面的情緒，更可提升個人自信心和整體的生活感受。

(三)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] 王秀伯,女性工作壓力大易得心臟病,健康世界 294:19.2010.
[2] 王慶田,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,2009.
[3] 李明書,工作壓力及其管理策略之探討,勞工行政 74:22-28.1994.
[4] 李鴻文,池進通,陳俊霖,公務人員工作壓力知

覺程度對其工作投入之影響,非營利組織管理學刊 6:21-30.2009.

[5] 李立良,陳科嘉,賴正全,新竹科學園區高科技產業勞工工作壓力、休閒參與及幸福感之研究,交大體育學刊 3:40-52.2012.
[6] 吳靜吉,郭俊賢,大學生快樂來源量表之建立,測驗年刊 43:263-278.1996.
[7] 邱惠娟,童心怡,教師幸福感內涵之探究,學校行政雙月刊 67:168-180.2010.
[8] 邱浩政,量化研究與統計分析:SPSS(PASW)資料分析範例,台北:五南.2010.
[9] 莊鎧溫,王怡婷,嘉義縣國小教師工作壓力與身心健康之研究,屏東教大體育 14:215-226.2011.
[10] 陸洛,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彙編:人文及社會科學,8-1:115-137.1998.
[11] 陳銀卿,國小教師工作壓力與幸福感之相關研究,國立新竹教育大學人資處輔導教學碩士班碩士論文.2007.
[12] 郭明珠,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.2012.
[13] 許瓊文,從學校創新經營談教育人員工作內涵、工作壓力及因應策略,學校行政雙月刊 67:51-67.2010.
[14] 張昌明,運動對職場工作壓力改善之探討,臺中教育大學體育學系系刊 2: 60-65.2007.
[15] 黃惠玲,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.2008.
[16] 黃美華,國小教師工作投入、工作壓力與幸福感關係之研究:以桃園縣為例,中原大學教育研究碩士論文.2013.
[17] 榮泰生,SPSS 與研究方法,台北市:五南.2006.
[18] 鄭佩玉,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.2009.

- [19] 劉雅惠,中小學教師工作壓力之探究,學校行政雙月刊 72:77-98.2011.
- [20] Guieford.Fundamental Statistic in Psychology and Education,4thed.,New York : McGraw Hill. 1965.
- [21] Pearson, L. C., & Moomaw, W.. The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. Educational Research Quarterly, 29(1), 37-53 .2005.