

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

軍訓教官之社會支持、工作滿意度及幸福感關係研究—以雲嘉
南地區高中職軍訓教官為例

THE RELATIVE STUDY BETWEEN SOCIAL SUPPORT, JOB SATISFACTION
AND WELL-BEING OF MILITARY INSTRUCTORS—THE CASE OF SENIOR
HIGH SCHOOLS' AND VOCATIONAL HIGH SCHOOLS' MILITARY
INSTRUCTORS IN YUNLIN, CHIAYI AND TAINAN DISTRICTS

指導教授：黃國忠 博士

ADVISOR : KUO-CHUNG HUANG Ph.D.

研究生：黃國書

GRADUATE STUDENT : KUO-SUE HUANG

中 華 民 國 1 0 3 年 6 月

南 華 大 學

企業管理系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

軍訓教官之社會支持、工作滿意度及幸福感關係研究—以雲
嘉南地區高中職軍訓教官為例

研究生：黃國書

經考試合格特此證明

口試委員：翁信明

黃國忠

范維翰

指導教授：黃國忠

系主任：黃國忠

口試日期：中華民國 103 年 5 月 28 日

南華大學企業管理系管理科學碩士班

102 學年度第 2 學期碩士論文中文摘要

論文題目：軍訓教官之社會支持、工作滿意度及幸福感關係研究—以雲
嘉南地區高中職軍訓教官為例

研究生：黃國書

指導教授：黃國忠 博士

論文摘要內容：

本研究旨在瞭解高中職軍訓教官社會支持、工作滿意度與幸福感的關係與影響，並驗證工作滿意度對社會支持與幸福感的中介效果。本研究以問卷調查方式蒐集資料，在樣本的選取上以雲嘉南地區高中職軍訓教官為研究對象，合計發出 396 份問卷，回收有效問卷 289 份，有效問卷回收率 72.98%。

本研究根據文獻探討及調查結果之分析討論，獲致以下結論。

一、人口變項方面：

(一)不同服務年資之軍訓教官其社會支持有顯著差異。

(二)不同學校現有教官人數、階級及職務之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

(三)不同性別之軍訓教官其幸福感有顯著差異。

二、軍訓教官之社會支持對工作滿意度具有顯著正向影響。

三、軍訓教官之工作滿意度對幸福感具有顯著正向影響。

四、軍訓教官之社會支持對幸福感具有顯著正向影響。

五、軍訓教官之工作滿意度對社會支持與幸福感之間具顯著中介效果。

關鍵詞：軍訓教官、社會支持、工作滿意度、幸福感

Title of Thesis : The Relative Study between Social Support, Job Satisfaction and Well-being of Military Instructors—The Case of Senior High Schools' and Vocational High Schools' Military Instructors in Yunlin, Chiayi and Tainan Districts

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

Graduate Date : June 2014 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Kuo-Sue Huang Advisor : Kuo-Chung Huang Ph.D.

Abstract

The purpose of this research is to explore the impact and relation between social support for military instructors, job satisfaction and sense of well-being and verify the mediating effect that the job satisfaction has on social support and sense of well-being. In this research, survey is employed as research method to collect data. Military instructors of high schools in Yulin, Chiayi, and Tainan are chosen as objects. 396 questionnaires are distributed and 289 valid are collected. The effective response rate is 72.98%.

Based on literature review and above-mentioned empirical research process, the research concluded some outcomes as follows:

1. Demographic variables :

- (1) Military instructors with different working experience obtain evidently varied degrees of social support.
- (2) With various numbers of instructors, official ranks and responsibilities, job satisfaction of military instructors in different schools is profoundly different.
- (3) There is distinct gender difference in sense of well-being. The other variables show no discernible effect in the research.

2. The social support for military instructors has apparently positive social impacts on job satisfaction.
3. Military instructors' job satisfaction shows clearly decisive influences on sense of well-being.
4. Social support for military instructors impacts explicitly on sense of well-being.
5. The job satisfaction of military instructors has manifestly mediating effects on social support and sense of well-being.

Keywords: Military Instructors , Social Support, Job Satisfaction, Well-being.



目 錄

中文摘要	i
Abstract	ii
目 錄	iv
表目錄	viii
圖目錄	x
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	5
第二章	文獻探討	6
	2.1 社會支持.....	6
	2.1.1 社會支持定義.....	6
	2.1.2 社會支持來源.....	9
	2.1.3 小結.....	11
	2.2 工作滿意度.....	12
	2.2.1 工作滿意度定義.....	12
	2.2.2 工作滿意度理論.....	14
	2.2.3 工作滿意度影響因素.....	17
	2.2.4 小結.....	18
	2.3 幸福感.....	19
	2.3.1 幸福感定義.....	19
	2.3.2 幸福感理論.....	21
	2.3.3 幸福感測量.....	25
	2.3.4 小結.....	28
	2.4 各構面關係	28
	2.4.1 社會支持與人口變項的相關影響關係.....	28

	2.4.2 工作滿意度與人口變項的相關影響關係.....	29
	2.4.3 幸福感與人口變項的相關影響關係.....	29
	2.4.4 社會支持與工作滿意度之相關性.....	30
	2.4.5 工作滿意度與幸福感之相關性.....	31
	2.4.6 社會支持與幸福感之相關性.....	31
	2.4.7 社會支持、工作滿意度與幸福感之影響關係.....	32
第三章	研究方法	33
	3.1 研究架構.....	33
	3.2 研究假設	34
	3.3 問卷設計.....	34
	3.4 研究變項之操作型定義.....	35
	3.4.1 社會支持	35
	3.4.2 工作滿意度.....	36
	3.4.3 幸福感.....	37
	3.5 研究對象與問卷回收.....	38
	3.5.1 研究對象	38
	3.5.2 預試分析	38
	3.5.3 樣本發放與回收	44
	3.6 資料分析與統計方法.....	44
第四章	研究實證結果與分析	46
	4.1 因素分析	46
	4.2 信度分析	50
	4.3 樣本結構與各變項之描述性分析	50
	4.3.1 樣本結構分析.....	50
	4.3.2 各研究變項之描述性分析.....	54
	4.4 差異分析	60
	4.4.1 性別.....	61
	4.4.2 年齡.....	61
	4.4.3 服務年資.....	62

	4.4.4 教育程度.....	63
	4.4.5 婚姻狀況	64
	4.4.6 子女人數.....	64
	4.4.7 任職學校性質.....	65
	4.4.8 現有教官人數.....	65
	4.4.9 階級.....	66
	4.4.10 職務.....	67
	4.5 相關分析	67
	4.5.1 軍訓教官社會支持與工作滿意度之相關分析.....	67
	4.5.2 軍訓教官工作滿意度與幸福感之相關分析.....	68
	4.5.3 軍訓教官社會支持與幸福感之相關分析.....	69
	4.6 迴歸分析	70
	4.6.1 社會支持對工作滿意度.....	70
	4.6.2 工作滿意度對幸福感.....	71
	4.6.3 社會支持對幸福感.....	71
	4.7 中介驗證	72
	4.8 研究假設之檢定結果.....	73
第五章	結論與建議	74
	5.1 研究結論	74
	5.1.1 社會支持、工作滿意度及幸福感之現況分析.....	74
	5.1.2 社會支持、工作滿意度及幸福感之相關及影響分析...	76
	5.2 管理意涵及研究建議.....	78
	5.2.1 管理意涵.....	78
	5.2.2 研究建議.....	80
	5.3 研究貢獻.....	82
	5.3.1 學術方面貢獻.....	82
	5.3.2 實務管理方面貢獻.....	82
	5.4 研究限制	83
	5.4.1 問卷的發放.....	83

5.4.2 問卷填答之主觀性.....	83
參考文獻	84
一、中文部分.....	84
二、英文部分.....	93
附錄	97
一、預試問卷.....	97
二、正式問卷.....	100



表 目 錄

表 2.1 社會支持的定義.....	8
表 2.2 工作滿意的定義.....	13
表 2.3 幸福感的定義.....	20
表 3.1 預試-社會支持因素分析彙整表.....	40
表 3.2 預試-工作滿意度因素分析彙整表.....	41
表 3.3 預試-幸福感因素分析彙整表.....	42
表 3.4 預試-分析各構面信度分析結果.....	43
表 4.1 社會支持因素分析彙整表.....	47
表 4.2 工作滿意度因素分析彙整表.....	48
表 4.3 幸福感因素分析彙整表.....	49
表 4.4 各構面信度分析彙整表.....	50
表 4.5 樣本基本資料表.....	53
表 4.6 描述性分析-社會支持整體構面問項.....	54
表 4.7 描述性分析-社會支持各子構面問項.....	56
表 4.8 描述性分析-工作滿意度整體構面問項.....	57
表 4.9 描述性分析-工作滿意度各子構面問項.....	58
表 4.10 描述性分析-幸福感整體構面問項.....	59
表 4.11 描述性分析-幸福感各子構面問項.....	60
表 4.12 性別與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果.....	61
表 4.13 年齡與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果.....	62
表 4.14 服務年資與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果...	63
表 4.15 教育程度與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果...	63
表 4.16 婚姻狀況與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果...	64

表 4.17 子女人數與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果...	64
表 4.18 學校屬性與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果...	65
表 4.19 教官人數與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果...	66
表 4.20 階級與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果.....	66
表 4.21 職務與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果.....	67
表 4.22 軍訓教官社會支持與工作滿意度之積差相關分析結果.....	68
表 4.23 軍訓教官工作滿意度與幸福感之積差相關分析結果.....	69
表 4.24 軍訓教官社會支持與幸福感之積差相關分析結果.....	69
表 4.25 軍訓教官社會支持、工作滿意度與幸福感之迴歸分析結果.....	70
表 4.26 社會支持與工作滿意度對幸福感的迴歸分析表.....	73
表 4.27 研究假設驗證.....	73



圖目錄

圖 1.1 研究流程圖.....	5
圖 3.1 本研究架構.....	33



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

民國 42 年政府因應國家時局的需要，由行政院頒布行政命令，高級中等以上學校實施學生軍訓，由教官實施軍訓教學，同時執行學生生活輔導及學生意外事件處理等，並維護校園安全。60 年的時間中，教官透過教學，充實學生軍事知識，了解軍事進而瞭解國防的重要，並藉由生活輔導與服務，幫助學生紓解疑難，確實維持了校園的安定(劉傳秀，民 94)。然台灣近年來受到政治民主化與自由化思維衝擊，加上教育環境隨著教育改革浪潮的推動而變化迅速，同時校園民主化、社會環境變遷，使得軍訓教官的地位與存廢受到質疑與挑戰(鄭燕莉，民 96)；另自 99 學年起因應教育需求及推動「全民國教育法」，軍訓教學開始轉型實施「全民國防教育」課程，軍訓課程由 12 學分改為現今「全民國防教育」2 學分，軍訓教官面對了軍訓課程變少、學生事務工作日益複雜，且需承受退出校園等負面議題之壓力。

近年來為符應社會及學校的要求，軍訓處漸漸調整軍訓教官的角色，諸如：提高軍訓教官素質，晉用具有軍中指參學歷及碩、博士學位的軍官，提升人員素質。同時規劃輔導知能課程，以增加教官輔導知能。另外，加強發揮並落實「全國教官服務全國學生」工作，肯定服務績效。至此，軍訓教官的角色，已由軍事知能傳授者、管理者，轉變為兼具服務輔導的多元化角色(黃坤山，民 92)。

在為保住工作權及配合制度實施之下，軍訓教官須不斷提升自我專業能力及承擔更多工作業務壓力，而軍訓工作亦不斷改變、轉型為對學生實施全民國防教育、協助學校執行學生生活輔導工作及協助處理學生校內外之意外事件。軍訓教官的角色與功能，近年來雖不斷隨著社會變遷而調整，但大多數軍訓教官的表現與貢獻，深獲學校、學生及家長之肯定，乃有目共睹之事實(廖天威，民 94)。然 102 年 6 月立法院朝野黨團協商 12 年國教修法針對「高級中等教育法第 31 條：高級中等學校置軍訓主任教官、軍訓教官；其編制、員額、資格及遴選事項之辦法，由中央主管機關會同國防部定之；其職掌、介派、遷調、進修、申訴及其他相關事項之辦法，由中央主管機關定之。」，作成附帶決議：「肯定現行軍訓教官制度對校園安全與國防教育有其貢獻，但學校教育各項工作仍應回歸專業任用，教育部在學生安全及校園安定無慮之下，應對教官在總量管制下，採退多補少，漸進將訓育、校園安全相關經費編列聘用專業人員，與國防部會商於八年內讓教官回歸國防體系」。附帶決議是立法部門向行政部門實施決議權，雖僅具建議性質；但決議內容適法可行者，行政部門仍應遵照辦理。「軍訓教官八年內退出校園，漸進回歸國防體系」之附帶決議，教育部必須在學生安全及校園安定無慮前提下始能實施，但未來軍訓教官人員精簡、工作負擔持續增加已成既定方向，勢必影響軍訓教官工作滿意及幸福感。

1.2 研究動機

人是群體的動物，每天都會和不同的人接觸、互動，在過程中往往會接收到他人的協助，而這互動過程，即是所謂社會支持。社會支持可使個體遭遇到困難，獲得精神支持與實質協助，使個體有足夠面對困境

的能力與勇氣。因身處軍訓工作行列中，對於目前面對軍訓教官退出校園政策重大變革及未來的不確定因素衝擊，在如此的氛圍裡，軍訓教官其社會支持現況如何？

Caplan and Killilea (1976)研究指出社會支持有助於個體面對挑戰、壓力和困難並幫助緩衝生活壓力所帶給身心的危害(徐靜芳，民 92)。正向心理學家認為社會支持可使個體感受到正面影響，使其內心感受到滿足進而促進幸福感。哈佛大學最受歡迎的課程是塔爾賓－夏哈爾 (TalBen-Shahar, Ph. D.)教授的幸福課，顯示追求「幸福」一直是人們的生活目標，而綜觀全球趨勢，幸福感議題備受重視，近來各國逐漸將幸福感指標生活品質納入經濟成長統計，而國內行政院長江宜樺也於 2014 年 2 月立法院答詢表示施政考量要從「創造人民小確幸」的角度來思考。然而現今軍訓教官工作職場面臨人員逐年精簡但業務不斷增加，軍訓教官的工作壓力、生活感受、身心健康卻常被忽略，探究有關探討軍訓教官幸福感之研究文獻甚少，本研究希望能深入了解軍訓教官幸福感的現況，探討軍訓教官的社會支持對幸福感是否具有顯著影響，此為本研究動機之一。

Davis (1951)研究指出工作滿足感可導致對本身工作有更高的興趣、成員自願合作以達成組織目標、能自動自發的努力工作、對組織及領導者效忠、表現良好紀律、以身為組織一份子為榮及當組織遇到困難時成員能堅忍共度難關，而工作是衡量整體生活滿意的重要指標，不僅對生活滿意產生影響，亦會直接影響幸福感受(Lu, 2010)。軍訓教官擔任全民國防教育教師的角色及負責學校學生生活輔導，除了教學準備外，仍需承辦軍訓工作相關業務(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，軍訓教官員額逐漸縮編，更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 小時值勤工作，以上這些皆形成了軍訓教官工作負擔及壓力，而軍訓教官工作滿意度現況如何？是否對其幸福感產生影響，因此探討軍訓教官工作滿意度與幸福感的關係為本研究動機之二。

現今軍訓教官負責全民國防教育、校園安全及生活輔導工作，上述工作不能只靠軍訓教官一人單打獨鬥，或是閉門造車，而需來自學校同仁、家人及社會的支持，目前軍訓教官受到退出校園的影響，更需要學校、家長、學生等多方面的支持，軍訓教官在面對工作挑戰，其獲得的社會支持程度，是否對其工作滿意度有密切關係與影響，為研究關心重點，此為本研究動機之三。

軍訓教官的社會支持對幸福感的影響，是否受到軍訓教官的工作滿意度影響，故將工作滿意度作為中介變項來探討，此為本研究動機之四。

綜上所述，在社會快速變遷與紛亂的教育環境，期望探討高中職軍訓教官社會支持、工作滿意度及幸福感現況及相關情形，得出研究結果，以供相關單位及未來研究者參考。

1.3 研究目的

據上述研究背景與動機，本研究期望透過國內外文獻的蒐集與整理，運用相關的理論基礎，針對高中職軍訓教官實訪問卷調查，以探討軍訓教官社會支持、工作滿意度及幸福感之關係，其能提供軍訓教官、學校及相關教育主管機關作為提升學生事務工作效能之參考。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不同人口變項對社會支持、工作滿意度及幸福感

之差異。

- 2.探討高中職軍訓教官之社會支持對工作滿意度之影響。
- 3.探討高中職軍訓教官之工作滿意度對幸福感之影響。
- 4.探討高中職軍訓教官之社會支持對幸福感之影響。
- 5.探討高中職軍訓教官之工作滿意度對社會支持與幸福感之中介效果。

1.4 研究流程

依研究背景與動機，確定研究目標，進而開始相關社會支持、工作滿意度及幸福感之文獻蒐集及彙整，擬定研究架構、建立假設及設計研究問卷，實問題卷設計及調查，最後將收集之有效問卷進行資料統計分析，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。

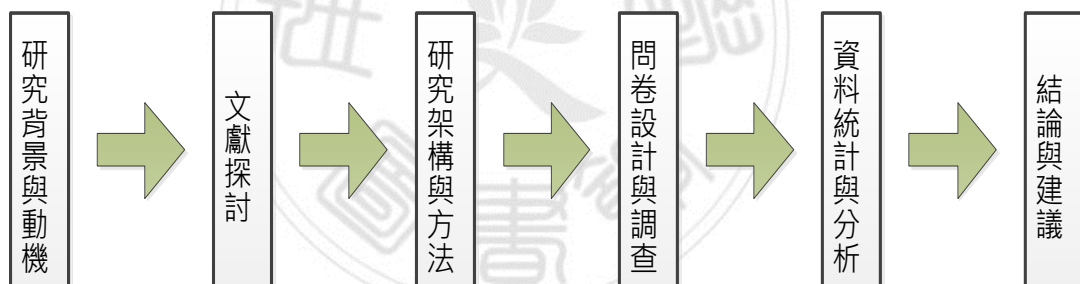


圖 1.1 研究流程圖

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，探討國內外學者對社會支持、工作滿意度及幸福感的相關研究與文獻。本章文獻探討共分四節，前三節分別對社會支持、工作滿意度、幸福感等研究構面做探討與定義，第四節則針對社會支持、工作滿意度、幸福感等變數間相互關聯影響之關係做探討，並將加以彙整，以充實本研究之理論架構。

2.1 社會支持

本節旨在探討國內外學者對社會支持定義、社會支持來源相關研究文獻資料，作為選擇本研究「社會支持量表」的依據。

2.1.1 社會支持定義

社會支持一般被認為是個體藉與他人之互動情形，獲得心裡或實質上的協助，以減緩壓力對生理及心裡所造成的衝擊，增進個人生活適應(蒲逸生，民 94)。Caplan (1974)首先提出「支持系統」(Support System)的概念，認為社會支持是指當個體遇到壓力及問題時，家庭的成員、朋友、鄰居等週遭相關的人能夠提供個體各種不同形式之協助與支持，這些協助與支持包含生理、心理、訊息、工具、物質及金錢等給予個體引導及適當的安慰與庇護，亦即發現社會支持的功能對於個人處於壓力情境中，具有直接或緩衝的效果。

Moos (1976)認為社會支持是一種歸屬、被接納、被愛和被需要的感受，它是持續與其他個體、網路、團體，或組織產生社會互動的體系，所以，一種支持系統不但提供個體回饋他人的機會，會使人們在其身處

的社會環境中具有影響力。Cohen and Wills (1985)則認為社會支持是當個體面對來自生活上的壓力而個體的能力無法因應時，將對個體的自尊形成一種威脅，導致無力感的產生，若個體擁有正向的社會關係，則可使個體在心理上較平衡，而減少負向的心理狀態，且經由這種社會關係網絡，不但可提供個體情緒支持及自我肯定的價值，更使個體能勇於面對生活中的變動和人生的挑戰；反之若擁有不佳的社會關係，這種生活的壓力將使個人的情緒受到干擾而呈現不穩定的狀態，更易對他人採攻擊、不友善的負面態度，同時也影響工作的投入。張新堂(民 83)當個人所擁有的支持愈多，則其身心愈健康，且擁有的社會支持，將有助於個人在組織中建立其人際網路，而且可提振工作士氣，因此提供組織成員有效的社會支持，亦是有效提高組織專業承諾的重要策略。黃俊勳(民 89)認為社會支持是個體藉由與其他人之間的互動，而獲得家人、同儕、其他重要他人，在實質與情緒上的幫助。所以社會支持指「人們互相依賴以便在基本需求上獲得滿足」，一方面實現了他人的入際需求；另一方面社會支持也幫助人們在特殊需求上的滿足。

綜上所述，國內外學者從不同層面去探討社會支持的內涵，皆強調社會支持與人際關係密切，而軍訓教官身處行政組織體制當中，當感受到直屬長官、同事及其家人親友給予的社會支持程度，將是軍訓教官對其組織歸屬感與忠誠意願的表現，也是其工作態度的重要憑藉。茲將國內外各學者對社會支持提出的見解與定義，彙整如表 2.1 所示。

表2.1 社會支持的定義

學者	社會支持的定義
Caplan (1974)	認為社會支持是當個體遇到壓力及問題時，家庭的成員、朋友、鄰居等週遭相關的人能夠提供個人各種不同形式之協助與支持，這些協助與支持包含訊息、生理、心理、工具、物質及金錢等。
Cobb (1976)	認為社會支持等同於被尊重和有價值感、且隸屬於一個可互動和有相互義務的網絡。
Caplan & Killilea (1976)	對社會支持的定義著重在社會網路、社會依附情感等層面，認為社會支持有三大特點： (一)幫助個體使用心理資源以解決其情緒上的困擾。 (二)互相分擔任務。 (三)提供對於金錢、物質、工具、技能，以及認知性的指引等以幫助個體解決困境。
Thoits (1982)	認為社會支持是由他人所提供，包括家人、鄰居、朋友、同事和親戚，幫助處於壓力情境下的受困者一些因應的助力，如社會情緒性、工具性以及訊息的協助，以協助其從事壓力的管理。
Sarason (1983)	認為社會支持是個體的知覺信念，當個體有需要時，別人能幫助及支持，使個體能適應生活與發展，在生活當中具有緩衝作用。
Leavy (1983)	認為社會支持是獲得協助關係的可能並協助關係的品質。
Cutrona (1992)	認為社會支持就是人們基於必須相互倚賴，以達成某些特定的基本需求的假設。他認為支持的需求只在危機情境才產生，也是平時提升生活品質幸福感及調適所必須的。
鄭照順(民 86)	認為社會支持是面對生活壓力時，其家人、同學、老師、社會工作人員及其同儕等，提供個體的情緒性或實質性的支持。
曾秀卿(民 87)	認為社會支持是一種社會互動，透過人與人，組織、機構與人之間互動，提供個人情感上、實質上和訊息上的支持與協助以減輕個人的憂鬱、焦慮和在生活上所面臨的壓力，而且還可以增進個人的適應能力。
闕美華(民 89)	認為社會支持是指正式組織(如專業機構)及非正式團體(如親友、同儕、師長、行政主管)，對個體所提供有關情緒性、資訊性、評價、工具及陪伴的支持。
洪玲茹(民 91)	將社會支持定義為社教機構員工透過與他人或團體互動歷程，由社會支持網路提供個體所要之受照顧，以及各種情緒、物質、工具訊息等協助與回饋，以幫助個體解決所遇到的困難，增進解決問題的能力。
李再發(民 92)	將社會支持定義為個體感受到、覺察到甚至實際接受到周遭他人對自己生活上點滴的關心與協助，以解決生活上所面臨的問題。

表2.1 社會支持的定義(續)

學者	社會支持的定義
陳秀玉(民 92)	對社會支持定義為個人在遭遇挫折、壓力、悲傷、困難時，詢求他人的支持以獲得安全的一種互動模式。
林曉怡(民 94)	(一)社會支持包括各種不同類型（工具上的支持、訊息上的支持、評價上的支持）。 (二)社會支持是個體面對環境的變動，可依靠他人、團體、組織給予正向的支持。 (三)社會支持會讓個體面臨壓力時，減輕所帶來負向影響（情緒困擾、行為偏差健康）。 (四)社會支持可讓個體經由互動過程中得到愛與隸屬感（家人、專業團體、同儕）。
蔡佳和(民 98)	個體透過與其他個人或團體的互動，而從中得到情緒性支持、訊息性支持或工具性支持，對個人追求目標、滿足需求的特定情況下所產生的作用，並強調支持必須由當事者衡量。
吳淑芬(民 102)	對社會支持定義為個體在面對形形色色的人、事、物，需要藉助外在的輔助處理遭遇的問題，社會支持像是一個調節器，具有對壓力的緩衝效果及增加個人的適應能力。

資料來源：1.李英蘭(民 94)，托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度研究—以高高屏地區為例，文化大學青少年兒童福利研究所碩士論文。
2.本研究整理。

2.1.2 社會支持來源

Brown (1974)將社會支持區分為正式社會支持與非正式社會支持，正式的社會支持為提供服務的機構或機關；非正式社會支持包含家人、親友、同儕、鄰居等。Felner (1984)將社會支持(屬於血緣之親情支持)獨立出來，成為第三種社會支持來源。

Kim, Price, Mueller and Watson (1996)指出社會支持可分為同儕支持、主管支持及家人支持三部分。社會支持的來源會隨著生命的成長而有所不同，在生命的早期，社會支持源自於家人，然後發展到所處的社會系統與環境，與工作同仁、社區、專業人士有著密切的往來，進入生命的尾聲時，社會支持又重新源自於家人。社會支持依其來源可以分成五個構面(Pender, 1987)：

- 1.自然性支持系統：家人對個體提供的適當支持。
- 2.同儕支持系統：透過與他人的互動及經驗的傳遞，可滿足個體其他的需求。
- 3.宗教組織支持系統：宗教組織為古老的社區支持系統，透過定期的聚會提供個體經驗的交流及生命的方向。
- 4.協助專業支持系統：當個體無法獲得親友家人協助，專業協助團體才會介入協助個體。
- 5.來自非健康專業組織的支持系統：包括自願服務團體及互助團體。

軍訓教官具備軍人的身分但不同於學校教師或部隊服役軍人，在學校裡有自屬的體系亦屬較特殊的一群，依此特性及綜合國內外學者對社會支持來源的界定，本研究主要探討軍訓教官社會支持的自然性支持系統與同儕支持系統，分別為：親友家人的支持、學校長官的支持、同儕同事的支持。以下針對親友家人、學校長官及同儕同事的支持分述如后：

1.親友家人

職業軍人由於工作職務異動頻繁及多重任務，因此來自家人的支持變的非常重要。由於軍人工作的特殊性，職業軍人的家庭都會給予極高的支持，無論是配偶、自己的父母親、配偶的父母親、自己的兄弟姊妹，都會在家庭照顧、子女照顧方面，給予高度的支持，使軍人無後顧之憂(朱美珍，民 90)。軍訓教官具備現役軍人身分，工作性質相較於部隊較為穩定，雖不像部隊軍人隨時都有可能調動或調整工作職位的不確定感，但在學校負責學生安全及處理學生事務問題，工作壓力大也需要親友家人的關懷與支持，使能在工作崗位上無後顧之憂。

2.學校長官

主管的威權領導被認為一種工作壓力來源，其造成員工種種的生理

壓力反應，且對員工的工作滿意、心理健康及身體健康皆有顯著影響(趙安安、高尚仁，民 94)。然而如果主管給予的工作支持愈多，則感受到的工作與家庭間的衝突愈少，工作角色壓力源具有舒緩的效果(蕭文玲，民 87)。Shinn (1989)研究指出已婚者來自於配偶的支持對於家庭因素的影響是較重要的；而來自主管的支持對於工作相關因素是較重要的。軍訓教官來源大部分來自部隊轉任，為現役軍人身分，軍官養成教育強調服從上級及貫徹命令，雖然處於學校相對自由開放的工作環境，但因工作職場管理方式仍採軍事化的管理，階級制度明顯，事事講求服從，做事情需主任教官的關心與指導，而來自主管的支持便成為軍訓教官減輕工作壓力，增加工作滿意度的主要來源。

3.同儕同事

李立民(民 93)研究發現大專院校軍訓教官在工作滿意構面中，其中一個層面「同儕關係」的分析結果顯示同儕關係呈現較高的滿意度，高於學校的行政支援，且階級及職務越高，同儕關係滿意程度越高。軍訓教官大多為部隊轉任，軍校訓練當中講求學長學弟制，基本上彼此關係多為學長學弟或學姐學妹，彼此關係較為親近，且多有連帶關係，在同一工作環境下，較能互相包容及協助，若能有同儕的支持，減輕工作壓力，增加工作滿意度。

2.1.3 小結

不管是學生事務處理或者與家長、學校師長協調溝通層面，甚至在軍訓工作業務推動上，均造成軍訓教官工作上的負擔及壓力。綜合以上文獻發現，社會支持能舒緩工作壓力，增進工作滿意程度，而影響軍訓教官社會支持因素中主要因素還是以工作、生活中較密切之人為主，如主管、同事及家人予其不同形式的支持與援助，以幫助軍訓教官解決所

遇到的困境及難題，增進及提升解決問題的能力。本研究將軍訓教官社會支持來源分為：學校長官的支持、同儕同事的支持、親友家人的支持。

2.2 工作滿意度

本節旨在探討國內外學者對工作滿意度定義、工作滿意度理論及工作滿意影響因素，作為選擇本研究「工作滿意度量表」的依據。

2.2.1 工作滿意度定義

Hoppock (1935)是最早提出工作滿意度為工作者對工作情境的一種主觀感受，包括生理及心理兩個層面(謝文全，民 93)。張春興(民 80)將工作滿意定義為個體或多數員工對其所負責工作感到滿意的程度。換言之，工作滿意乃指工作者對其工作本身一種情緒、情意或評價上的整體反應。本研究參照以往國內外學者對工作滿意度的相關研究，茲就各學者對工作滿意的定義，彙整如表2.2所示。

表2.2 工作滿意的定義

學者	工作滿意的定義
Hoppock (1935)	工作滿意乃工作者在心理和生理上對工作環境與工作本身的滿足感覺，亦即工作者對工作情境的主觀反應。
Vroom (1964)	工作滿意是個人對目前所扮演的角色所持的感受或情緒性反應，若為正向，則代表工作滿意，反之，則代表工作不滿意。
Porter & Lawler (1968)	工作滿意度視為一個人在工作上實際報酬與應得報酬上的差距，二者間的差距越小，表示對其工作滿意的程度越高。
Maslow (1970)	將工作滿意為需求層次理論(生理、安全、愛與被愛、尊重及自我實現需求)，其論點為需求層次由低而高相互關連，因此滿足隨之有不同變化。
Locke (1976)	認為工作滿意度是個人從工作的評價或工作經驗中所得的一種愉快或正向的情緒反應。
Davis (1977)	員工對工作喜好的程度，若工作符合員工期望，則員工將產生工作滿足。
Robbins (1991)	工作滿意是指員工對工作抱持的一般性態度，員工的工作滿意高，就表示對其工作抱著正面的態度。
Dessler (1994)	工作滿意是個人健康、安全、成長、關係、自尊等需求，從工作或工作結果中獲得滿足的程度。
吳清基(民 68)	工作滿意是指對現職工作所存有一種積極的情意導向，並涵蓋本身教學工作、學校環境、校長、行政人員、工作報酬及工作變異性等五個層面的滿意。
張春興(民 80)	工作滿意係指個人或多數員工對其所任工作感到滿意的程度。
陳義勝(民 86)	指出工作滿意是員工在工作上感受的滿足程度，這是工作者的主觀反應，也是個人從工作中滿足自己需求的程度。
王博弘(民 87)	工作滿意是指工作者對工作感到滿足和愉快的整體感受，是一種態度或情感的反應。
張忠祺(民 87)	工作滿意的定義可分為三種：整體性、各層面、期望差距觀點。
陳聖芳(民 88)	將工作滿意定義為，個人對其工作感受的情形，對工作整體、工作的各個層面，歷程上之整體性的感覺與主觀價值的判斷，以及工作中各種情境之情緒反應、職務態度等多種向度。
陶惠芬(民 88)	工作滿意不外乎是個人對工作的實際狀況與對工作的期望所表現出來的感覺與態度，差距愈接近則對工作愈滿意。
蔡麗華(民 90)	工作滿意會隨著外在環境而改變，進而影響個體對工作的付出。

表2.2 工作滿意的定義(續)

學者	工作滿意的定義
陳宏光(民 91)	工作滿意之定義為工作是一種態度或情意的反應，此種態度或反應係個人對於其工作或結果一種主觀的價值判斷。
游淑惠(民 92)	工作滿意乃是對其目前工作，所具有的一種積極參與程度，此程度若具有積極情意的傾向時，則稱為「滿意」，若為消極情意的傾向，則稱為「不滿意」。
鄭全利(民 92)	將工作滿意定義為，個人對其工作感受的情形，對工作整體、工作的各個層面，以及工作中各種情境之情緒反應、職務態度等多種向度。
林清標(民 93)	將工作滿意定義為個體對於組織工作的整體性感受，包括對外的 work 環境及對個人所扮演的角色所抱持的態度與情意取向。
潘玟諺(民 94)	工作滿意定義為是個人和環境交互作用後產生，為個人對事物主觀判斷與感覺的一種態度。
林千琪(民 102)	認為工作滿意是個體對本身工作及其情感反應、感受，而其滿意程度則視個體對其實際獲得與預期獲得之間的差距，差距愈小反應愈好或滿意程度愈高，反之則愈不利獲滿意程度愈低。

資料來源：1. 莊博貴(民 92)，兩岸員工工作價值觀、工作投入、工作滿足與組織承諾之研究-以某電纜公司為例，國立成功大學管理學院碩士論文。

2. 本研究整理。

2.2.2 工作滿意度理論

研究工作滿意度的國內外學者，因探討角度及論點不同，對於工作滿意度的觀點也有所不同，有關工作滿意度的理論敘述如下：

1. 需求理論(Need Hierarchy Theory)

Maslow (1943)提出動機需求層次理論，其認為人類的行為是由五種需求所引起的，當較低層次的需求獲得滿足時，較高層次的需求將隨之增強，而由低而高依次為生理需求(Physiological Needs)、安全需求(Safety Needs)、愛與隸屬的需求(Love and Belongingness Needs)、尊重需求(Esteem Needs)、自我實現的需求(Self-Actualization Needs)共五種需求，Maslow (1970)提出修正，認為人類的行為由八種需求所引起，由低而高，

依次分為八個層次：生理需求(Physiological Needs)、安全需求(Safety Needs)、愛與隸屬的需求(Love and Belongingness Needs)、尊重需求(Esteem Needs)、認知需求(Needs to Know and Understand)、審美需求(Aesthetic Needs)、自我實現的需求(Self-Actualization Needs)、超越需求(Transcendence Needs)。

2. 差距理論 (Discrepancy Theory)

差距理論乃由Porter (1961)、Locke (1976)等人所提倡。差距理論其論點為工作滿意的多寡是依照個體「應該獲得」與「實際獲得」兩者之間差距多寡而定，當差距越小，越感到滿意；差距越大，則越感到不滿意。同時，滿足與否的程度，視獲得成果在工作者心目中的重要性而定。工作者心中愈重要的東西不足愈多，將有更多的不滿足(許川豪，民87)。

3. 期望理論(Expectancy Theory)

期望理論又稱為「誘力—媒介—預期理論」，是由Vroom (1964)提出，包括動機模式、誘力模式、行為模式。Vroom (1964)認為人們努力在工作上求表現，常會預期得到某種回饋或獎賞，當期待的回饋未能適時出現時，將會影響到再努力的動機。因此，動機可說是刺激一個人努力的力量，除了努力還必加上個人的才能，以達到特定的工作表現，並且得到適當的結果與酬賞，進而維持努力的動機，形成一良性循環。動機、努力、才能、工作表現、結果與酬賞是組成期望理論的基本要素(楊益民，民91)。

4. 公平理論(Equity Theory)

公平理論又稱為社會比較理論、交換理論、平衡理論。公平理論是由Adams (1965)提出的，基於對「社會比較過程」(Social Comparison process)的關切而發展(賴明莉，民 91)。Adams (1965)認為工作者之工作滿意度，

乃決定於個體知覺到的投入(如時間、經驗、金錢、教育、努力、技術等)與產出(如地位、薪資、升遷、榮譽、福利等)之間是否公平而定，個體不僅衡量自身的狀況，也會衡量他人的狀況(顏英，民 92)。

5. 雙因子理論(Two-Factor Theory)

Herzberg (1966)提出雙因子理論(Two-Factor Theory)，其與傳統論點最大的不同，在於雙因子理論認為人類的動機與滿足感是由兩組因素來控制，而非傳統上所認為的只有一組因素。滿意與不滿意分別由兩種不同的因素來控制。一種為激勵因素(Motivating Factors)包含成就感、認同感、工作挑戰性、晉升、個人與專業的成長，上述可以激勵個人，進而促進其滿意度。二為保健因素(Hygiene Factor)有公司政策、行政體系、上級視導、工作環境、與上級之關係、與同僚的關係、與部屬之關係、個人生活、工作地位、工作之穩定度等，如果不能達到理想，則個人因而會產生不滿意，就像保護一個人的健康而不使之生病一樣(楊益民，民91)。

6. 系統理論(System Theory)

Wernimont (1972)發現影響工作滿意的因素有內在因素（如成就感、責任感、賞識、進步感、公平感、贊同感等）及外在因素（如工作環境、薪資待遇、職位升遷、領導能力、人際關係等）兩大部分，工作滿意受此兩者因素相互影響，其關係演化成一個開放系統，其各種外在環境因素影響個體對內在環境因素的滿意程度，從而影響個體整體工作滿意的程度，而個體整體工作滿意的程度又會影響原先的外在環境因素，如此循環不已(Wernimont, 1972)。

7. 三因子理論(Three-Factor Theory)

Hoy and Miskel (1978)針對雙因子理論之不足，提出三因子理論，認為應加上一個折衷因素，而折衷因素的作用與滿意來源或不滿意來源有

關，包括薪資、專業成長、冒險機會、與上司關係及地位等變項。Hoy and Miskel(1978)認為激勵因素對工作滿意的影響大於工作不滿意，但缺乏適當的激勵因素也會導致工作的不滿意，而保健因素對工作不滿意的影響大於工作滿意，但充足的保健因素也有助於工作的滿意(賴明莉，民91)。

2.2.3 工作滿意度影響因素

工作滿意度是個體對工作的總體態度，個體對工作滿意度高者，會對工作本身持正面態度；反之個體對工作滿意度低，則對工作持有負面的態度。國內外學者研究認為影響工作滿意與否有很多因素，Locke (1969)研究指出工作滿意影響因素可分為工作事件及行為者；工作事件包含工作本身、報酬及環境等，而行為者是指行為者本身、組織內或組織外的其他人士。Seashore and Taber (1975)認為影響工作滿意度的因素區可分為環境及個人兩部分。環境因素包括政治及經濟環境(如失業率)、職業性質(如職業聲望)、組織內部環境(如組織氣候、規模)、工作與工作環境(如工作特性)，而個人因素包括人口統計特徵(年齡、性別等)、穩定的人格特質(價值觀、需求)、能力(智力、技能)、情境人格(動機、偏好)、知覺、認知及期望。張春興(民 80)認為影響工作滿意的因素有薪水高低、加薪方式、工作時間、工作地點、工作性質、升遷機會、人際關係及管理方式。鄭全利(民 92)認為影響工作滿意的因素有工作整體、工作的各個層面，以及工作中各種情境之情緒反應、工作態度。

饒新根(民 86)認為工作滿意是指組織中的個別成員對各種不同情境，所持有的主觀意識或情感反應一般性態度，可區分為：

1.內在滿意

個體對工作活動性、獨立性、創造性、變化性、穩定性、工作上的

職權大小、運用能力的機會、自由判斷、運用自己方法來處理事物的機會、工作的道德價值、工作帶來的社會地位、從工作中所得到的成就感等方面，感覺的滿意程度。

2. 外在滿意

指個體對於目前工作的陞遷、所得報酬與讚賞、組織實施政策的方向、方法等方面，其感覺的滿意程度。

3. 整體滿意

指個體對於內在工作滿足層面、外在工作滿足層面，及對於工作環境與同事的人際關係等方面而感覺滿意之程度。

綜合以上文獻可知工作滿意度是個體對其工作感受之程度，對工作整體及各個層面的情感反應，包含對工作及對個體所扮演的角色所抱持的態度，是一種主觀的認定，具有的一種積極參與程度，此程度若具有積極情意的傾向時，則稱為「滿意」，若為消極情意的傾向，則稱為「不滿意」。

2.2.4 小結

綜上所述，本研究認為工作滿意度係指軍訓教官對整體工作的感覺程度，其包含工作本身及其自身主觀情感反應、感受，而其滿意程度則視軍訓教官對其實際獲得與預期獲得之間的差距，差距愈小，滿意程度則愈高。近年來為迎合社會、學校、家長、學生的期望，軍訓教官的工作量與日劇增，如能了解軍訓教官工作滿意度現況，再針對現況予以了解改善，必可提升軍訓教官工作能力。本研究參考學者文獻將工作滿意區分二個構面，運用「內在滿意」、「外在滿意」來衡量工作滿意度。

2.3 幸福感

本節旨在探討國內外學者對幸福感定義、幸福感理論及相關研究文獻，作為選擇本研究「幸福感量表」的依據。

2.3.1 幸福感定義

關於幸福感探討，中、西方兩三千年來在宗教及哲學方面一直不斷討論，其結論亦眾說紛紜。國內外學者們對於研究幸福感的相關名詞相當多，如快樂(Happy)、客觀幸福感(Objective Well-Being)、主觀幸福感(Subjective Well-Being)及生活滿意(Life Satisfaction)等(張珮琦，民 97)。Diener (1984)指出，幸福感是主觀的經驗感受，當個人以正向的認知角度來看待事物，自然會以正向的態度來解釋，是一種對整體生活層面整體評估後的結果。

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。儒家認為人類的幸福來自於至善的努力過程；道家認為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)。茲將國內外學者對幸福感提出的見解與定義，彙整如表2.3所示。

表2.3 幸福感的定義

學者	幸福感的定義
Campbell (1976)	認為幸福感是物質條件的擁有，人際關係的歸屬，以及成就自我的自我實現，其包含了整體的情感與生活的整體感受。
Bryant & Veroff (1982)	認為幸福感是個人的正向情感與負向情感的主觀感受，以及其對生活的滿意程度。
Veenhoven (1994)	認為幸福是一種正向的情緒反應，反映個人對其生活喜歡的高低程度來說明幸福感。
Ryff (1995)	認為幸福不只是獲得快樂，還包含充分發揮潛能而達到完美的體驗。
Buss (2000)	認為幸福是個人對此刻或生活體驗中，一種感到實現自我抱負、生命有意義且愉快的一種持續性感覺。
Ryan & Deci (2001)	認為幸福感不只是正向情感的主觀經驗，也是個體覺察能量、心理彈性和深層安適感經驗的來源。
施建彬(民 84)	是個人判斷整體生活滿意的程度，並由認知、情感這兩個相關向度著手進行評估後所得之綜合結果。
陳鈺萍(民 93)	幸福感是個人的主觀經驗，包含生活滿意、正向情感、負向情感三個角度來對自己本身及整體生活情況作一評估的結果。
吳淑敏(民 94)	認知層面的生活滿意與情緒層面的正向情緒，包含心理健康、自尊及擁有人生目標。
蔡明霞(民 97)	幸福感是個人對生活滿意、工作成就、家庭關係及身心健康四個向度整體需求滿足程度，是個人主觀感受並具有相對性。
昌育全(民 100)	個體對生活中認知、情緒與心理健康三方面正負強度的整體感受，除了是主觀的個人感受，亦可能受到外在環境影響。
楊馥如(民 100)	幸福感是個體於生活經驗中的認知、情緒與身心健康狀態的感受情形，使個體可以主觀意識本身生命的意義與存在價值。
吳淑芬(民 102)	個體對於外在知覺及內在情感的生活整體評價、對生活滿意程度及正負向的情緒感受、身心靈感受到幸福快樂美滿。

資料來源：1.吳淑芬(民 102)，嘉義縣國小教師社會支持、幸福感、校長領導與教學效能之相關研究，南華大學企業管理系管理科學碩博士班碩士論文。
2.本研究整理。

2.3.2 幸福感理論

幸福感方面，學者們從不同的角度來解釋個體的幸福感受程度，形成不同內涵及論述的幸福感理論，茲將有關幸福感理論分述如下：

1. 需求滿足理論(Need Satisfaction Theory)

需求滿足理論強調幸福感主要是來自個體需求的滿足，重視事件滿足後對幸福感所產生的影響，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，有關需求滿足取向相關的理論分為三種學派：

(1) 目標理論學派(Telic Theory)

研究者認為幸福是個體終生努力追求的目標與方向，經過努力達到目標後，個體感覺獲得一種比較穩定且長期性的滿足，因此個人之目標達成與否是影響幸福感之關鍵因素(Omodei and Wearing, 1990)。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，個體達成理想則會帶來幸福感；反之個體需求無法滿足或目標無法達成，則會使人不幸福。(吳靜吉、郭俊賢，民 85；陸洛，民 87)。目標理論與 Maslow (1968)的需求層次理論相當類似，Maslow (1968)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。目標理論又稱為終點理論，認為幸福感的來源在於目標達成後，幸福感才會產生。

(2) 活動理論學派(Activity Theory)

不同於目標理論將幸福認為是一種結果、目標。希臘哲學家亞里斯多德：「沒有活動，就沒有快樂，而每項活動皆完成於快樂」。活動理論重視過程而非結果。活動理論主張幸福是人類活動的副產品，個體應致

力於重要活動，透過有意義、健康的活動參與的過程中，來滿足個體工作、休閒、人際互動與社會支持的需求，進而促使產生幸福感(Diener, 1984; Argyle, 1987)，這些需求其可能是意識、淺意識的需求，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)。

(3)苦樂交雜理論學派(Pleasure and Pain Theory)

個體長期陷於需求被剝奪的不幸福感受中，失去的愈多、承受的痛苦愈大，一旦需求獲得滿足，表示所獲致的幸福感將越來越強烈(Houston, 1981)。苦樂交雜理論認為痛苦與快樂來自同一根源，所以無所匱乏的人就無法體會到真正的幸福。要達到目標滿足前，必須先有想得到的需求，經由匱乏而引起痛苦，此時幸福感則來自於痛苦與快樂相伴，稱為幸福感(莊慧秋，民 76)。唯有個體真正體認感受痛苦，才能體會幸福的感受。

2.判斷理論(Judgement Theory)

判斷理論認為幸福感是一種相對、比較後所得的結果，個體的幸福是來自於「真實情況」與「某些標準」比較而來的結果，如果真實情況超過這些標準，則幸福感由此產生；反之則會有不幸福感產生(Diener, 1984)。Diener (1984)提到幸福感基本假設有三：1.幸福感是來自於比較後所得的結果；2.比較的標準會隨著時空環境的不同而改變；3.此標準是由個體選取、建構的，其可能來自於他人的生活狀態或個體的過去經驗、理想目標或期待等。然而，由於參照標準的不一，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)

Argyle (1987)認為透過與個體社經地位相近的他人比較後，可以形成幸福感，因此當個體狀況比他人好時，會提昇其幸福感(施建彬、陸洛譯，

民 86)。社會比較理論強調和「他人」做比較，以他人作為的判斷標準，認為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，比較之後若感覺優於對方，則獲得幸福的感受，反之，若感覺較遜於對方，則有不幸感的感覺(Argyle, 1987)。社會比較中，「向上比較」與「向下比較」是預測幸福感程度提升或下降之重要因素(Diener, 1984)。

(2)適應理論(Adaptation Theory)

適應理論認為一旦個體適應了某事件且此事件不再引起任何情緒反應時，這事件則成為內心經驗的參照標準及判斷依據。適應理論強調和「自己」做比較並參照自己過去的經驗作為判斷標準影響。因此若個體當前所發生的事件比這些「標準」好時，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，而不再感到不幸福(Diener, 1984)。

(3)範圍—頻率理論(Range-Frequency Theory)

範圍—頻率理論乃是適應理論的修正，強調個體以自己過去生活經驗作為判斷標準，但此標準並非一成不變，亦隨外在事件發生而不斷修正改變(Diener, 1984)。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，當此範圍愈小時，則個人所感受到的幸福感將越高(李美蘭，民 96)。Diener (1984)研究指出，範圍—頻率理論認同適應理論有關幸福感的參照標準是個體過去的經驗的看法，但特別說明補充每個人對生活事件有一平均的容忍範圍，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)

期望水平理論又稱為抱負水準理論，認為幸福與否取決於理想與現實兩相比較落差之多寡，所謂理想是依據過去經驗所設定的期待目標，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)。

(5)多重差異比較理論(Multiple Discrepancies Theory)

多重差異比較理論又稱多元差距比較理論，Michalos (1985)認為幸福感來自於個體和所選擇的標準比較之後得來的差異，差異愈小幸福感就愈高。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，而衡量的標準有和他人比較(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。此理論重視個人有能力去選擇幸福感的標準，而人們用以選擇衡量的幸福標準取決如下：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(楊宜音譯，民 86)。

3.動力平衡模式(Dynamic Equilibrium Model)

Heady and Wearing (1989)認為每一個人內心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。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，而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，但當幸福感因個體生活當中發生一些與過去經驗不同的事件時，幸福感的平衡狀態將會改變，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)。

4.特質理論(Trait Theory)

特質理論認為不同的人格特質對幸福有不同程度的感受和體會，以

解釋有些人為何容易感到幸福，有些人則否。特質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)。由於學者著眼的觀點不同，分為兩個學派：

(1)人格特質論(Trait Theory)

人格特質論又稱為由上而下理論。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，可能來自先天遺傳因素，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)。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。陸洛(民 88)研究認為愈趨外向性格者，愈容易感受幸福，而愈偏向神經質傾向者，則幸福感愈低。

(2)連結理論(Association Theory)

連結理論又稱由下而上理論，以記憶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看待對事件，幸福感就容易產生(Stone and 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，因此有學者認為擁有正向記憶網路的人，其幸福感感受程度較高(Diener, 1984)。

2.3.3 幸福感測量

本研究蒐集國內外相關文獻，發現測量幸福感的方法很多，目前測

量幸福感最主要的研究工具是採用問卷調查法，以下介紹國內外常被引用的量表；另以軍訓教官為研究對象之幸福感文獻不多，而軍訓教官因屬於學校從事全民國防教育人員，故介紹國內以教師、軍訓教官為對象之幸福感量表，分述如下：

1. 國外量表

(1) 整體幸福狀況量表(General Well-Being Schedule)

屬自陳式且具結構之量表，包含六個測量：對健康的憂慮、精力、滿足與有趣的生活、沮喪/快樂的心情、情緒/行為的控制與放鬆相對於緊張/焦慮。

(2) 整體情感與幸福指數(Indices of General Affect and Well-Being)

此為自陳式量表，測量受測者目前所體驗到的幸福感，包括「整體情感指數」、「生活滿足感」兩個部分。

(3) 牛津幸福感量表(Oxford Happiness Inventory)

將幸福感視為一個整合的概念，區分為：樂觀、社會承諾、正向情感、掌控感、身體健康、自我滿足與心理警覺七大類，已廣泛被使用於各國的研究中，證明幸福感是穩定可測驗的特質。

(4) 心理幸福感量表(Psychological Well-Being Scale)

針對老人心裡幸福感的理論統整性綜合量表，共分為六個分量表：自我接納、自主性、環境掌控、個人成長、生活目標及與他人正向關係。

2. 國內量表

(1) 中國人幸福感量表

陸洛、施建彬(民 84)翻譯牛津幸福感量表原題目 28 題並加上本土內涵之題目 20 題，新編成 48 題，編製之「中國人幸福感量表」。內含「樂觀」、「工作成就」、「正向情感」、「自我滿足」、「身體健康」、「樂天知命」

六個因素。

(2) 幸福感量表

林子雯(民 85)根據牛津幸福感量表試題加以修訂，編製出一份「幸福感量表」，區分「生活滿意」、「自我肯定」、「人際關係」及「身心健康」等四個分量表。

3. 教師、軍訓教官幸福感量表

(1) 侯辰宜(民 96)的「幸福感量表」

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

(2) 王慶田(民 98)的「幸福感量表」

王慶田(民 98)以教師為研究對象，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)等學者編製成幸福感量表，內容包含生活滿意、自我肯定、人際關係及身心健康。

(3) 陳慧姿(民 86)的「幸福感量表」

陳慧姿(民 86)以教師為研究對象，彙整林子雯(民 85)、施建彬(民 84)、陳鈺萍(民 93)等學者編製成幸福感量表，內容包含生活滿意、正向情緒、人際關係、工作成就及身心健康。

(4) 陳紋瑤(民 102)的「幸福感量表」

此量表以教師為研究對象，由陳紋瑤(民 102)依據蔡明霞(民 97)、于春芳(民 99)、楊馥如(民 100)編製成幸福感量表，區分為生活滿意、工作成就及身心健康。

(5)吳淑芬(民 102)的「幸福感量表」

此量表以教師為研究對象，由吳淑芬(民 102)彙整 Argyle (1987)、林子雯(民 85)、黃國城(民 92)、王慶田(民 98)等學者所編幸福感量表而編製，內容包含生活滿意、自我肯定及身心健康。

(6)留偉民(民 102)的「幸福感量表」

此量表以軍訓教官為研究對象，由留偉民(民 102)參考以教師為對象之「幸福感量表」彙整侯辰宜(民 96)、王慶田(民 98)、郭明珠(民 101)等學者所編幸福感量表而編製，內容包含生活滿意、人際關係、自我肯定及身心健康等。

2.3.4 小結

綜合上述的文獻得知，幸福感的探討隨著國內外學者研究，已逐漸演變成整合性的概念，並兼顧個人特質及外在環境因素的影響，讓我們可以藉由本身積極往正向的思考、達成目標、尋求社會支持與人際互動等，增加對生活事件的滿足感，並減少負面的情緒感受，以提升自身的幸福感，而幸福感研究層面大致包含生活滿意、自我肯定及身心健康等。

2.4 各構面關係

有關社會支持、工作滿意度及幸福感之個別研究，發展至今為數眾多，但結合上述三者之關係尚鮮有研究，以下就人口變項與各構面探討、社會支持與工作滿意度之相關性、工作滿意度與幸福感之相關性及社會支持與幸福感之相關性等文獻提出探討。

2.4.1 社會支持與人口變項的相關影響關係

關美華(民 89)的研究指出，婚姻狀況對於教師獲得社會支持的程度

確實有明顯差異。林蓉儀(民 96)研究發現國小兼行政主管教師之不同人口變項有關子女人數、婚姻狀態於社會支持部分達顯著差異。陳紋瑤(民 102)研究發現國小兼行政職務教師不同人口變項與社會支持之性別、學校規模等達顯著差異。吳淑芬(民 102)的研究指出，服務年資對於教師獲得社會支持的程度有明顯差異。陳慧芳(民 94)研究發現女性軍訓教官不同人口變項與社會支持之婚姻狀況、服務年資等達顯著差異。另鄭燕莉(民 95)研究指出不同人口變項之大學軍訓教官與社會支持程度之婚姻、職務等具有顯著差異。由以上相關文獻發現個人對社會支持感受程度會因人口變項不同而有所差異，故本研究提出假設一：軍訓教官之不同人口變項對社會支持具有顯著差異。

2.4.2 工作滿意度與人口變項的相關影響關係

蘇珍蓉(民 92)的研究指出，職稱對於教師獲得工作滿意度的程度有明顯差異。范華容(民 97)研究發現女性軍訓教官不同人口變項與工作滿意度之年齡、服務年資、階級及學校性質等達顯著差異。李立民(民 93)研究指出不同人口變項之大學軍訓教官與工作滿意度之性別具有顯著差異；另劉曉唐(民 102)研究指出不同人口變項之高中職軍訓教官與工作滿意度之職務具有顯著差異。由以上相關文獻發現個人對工作滿意度會因人口變項不同而有所差異，故本研究提出假設二：軍訓教官之不同人口變項對工作滿意度具有顯著差異。

2.4.3 幸福感與人口變項的相關影響關係

古婷菊(民 93)研究指出性別、婚姻、年資、職務對國中教師在幸福感具有顯著差異。陳鈺萍(民 94)研究指出性別、婚姻對國小教師在幸福感具有顯著差異，而陳安妮(民 99)研究指出性別、年齡、任教年資等變

項對高中教師在幸福感具有顯著差異。吳淑芬(民 102)的研究指出性別、婚姻狀況、年齡及服務年資對於教師獲得幸福感的程度有明顯差異。陳紋瑤(民 102)研究發現國小兼行政職務教師不同人口變項與幸福感之教育程度、職務、婚姻狀態、學校規模等達顯著差異。而留偉民(民 102)的研究指出不同性別對於軍訓教官獲得幸福感的程度有明顯差異。由以上相關文獻發現個人對幸福感知覺程度會因人口變項不同而有所差異，故本研究提出假設三：軍訓教官之不同人口變項對幸福感具有顯著差異。

2.4.4 社會支持與工作滿意度之相關性

Larocco and Jones (1978)認為社會支持對於工作滿意具有顯著的主要效果與交互作用，而且發現上司的支持與特定的工作滿意具有較高的關聯性；而自同事的支持與整體的工作滿意具有較高的相關(張新堂，民 83)。Locke (1976)研究指出，直屬上司能體諒員工，表現良好時給予鼓勵、傾聽心聲及對他表示好感，員工滿意感相對上也會增加。闕美華(民89)的研究指出，社會支持不但會直接影響工作滿意度，高工作表現的教師，意即高工作滿意度的教師，也會懂得從週遭環境爭取社會支持，社會支持越高則工作滿意度也高。劉榮哲(民 93)的研究結果指出，女警在社會支持與工作滿意度呈顯著正相關。林千琪(民 102)的研究結果指出，軍訓教官在社會支持與工作滿意度呈顯著正相關，社會支持越高，其工作滿意度越高。根據上述學者文獻，社會支持與工作滿意度呈正相關，可見社會支持是影響工作滿意度的重要因素，本研究希望藉由實際問卷調查方式，能進一步瞭解軍訓教官社會支持與工作滿意度的相關情形，期能在繁重業務及軍訓工作壓力之下，檢視高中職軍訓教官對於社會支持的感受程度，增加工作的熱誠，進而增進軍訓教官的工作滿意度。因此本研究提出，本研究提出假設四：軍訓教官之社會支持對工作滿意度具有

顯著影響。

2.4.5 工作滿意度與幸福感之相關性

陸洛(民 87)指出幸福感隨著研究的累積和發展，研究者體認到幸福感是由個人主觀認知賦予現象意義的解釋，因此相同狀況對不同人而言會產生不同意義，但在此之中是否有何種共通的因素將影響著個人的幸福感感受?一直是研究者探討的重點。黃茂丁(民 93)研究指出工作者之工作與家庭之間的衝突高時，其工作滿意與幸福感會隨之降低，工作滿意度能夠有效預測幸福感的高低。而林良卷(民 101)研究發現，國小教師其工作滿意度與幸福感有顯著正相關，而工作滿意度對幸福感有顯著預測力。洪婷琪(民 102)研究指出，學前教師之工作滿意度與幸福感有顯著正相關，而工作滿意度對幸福感有顯著預測力。據上述學者之研究發現，無論是教師或是民間工作者，工作滿意度與幸福感彼此間有顯著正相關，且工作滿意度能夠有效預測幸福感的程度，然而針對軍訓教官探討其工作滿意度與幸福感關聯性研究闕如，故提出本研究假設五：軍訓教官之工作滿意度對幸福感具有顯著影響。

2.4.6 社會支持與幸福感之相關性

Cohen (1985)認為接受社會支持能增進幸福感。而 Wang, Wu and Lin (2003)整合近 200 篇博士論文與期刊論文，發現社會支持可以預測所有被研究過的正向結果變項，其包括健康信念、自我實現、幸福感與生活品質等。另外國內文獻發現如郭珮怡(民 97)研究指出高科技員工的社會支

持與幸福感具顯著相關，社會支持能夠有效解釋幸福感的高低。景筱玉(民 99)研究發現碩士生，其社會支持對幸福感有預測力。而楊芝鳳(民 101)研究發現，國小教師其社會支持與幸福感有顯著正相關，而社會支持對幸福感有顯著預測力。蔡金英(民 102)、陳紋瑤(民 102)研究發現國小兼行政職務教師其社會支持與幸福感有密切關係，社會支持表現愈佳，則幸福感受愈佳。而吳淑芬(民 102)研究發現國小教師其社會支持與幸福感呈現正相關，且社會支持表現愈佳，則幸福感受愈佳。據上述學者研究發現，社會支持與幸福感彼此間有顯著正相關，且社會支持能夠有效預測幸福感的程度。依上述學者之研究，提出本研究假設六：軍訓教官之社會支持對幸福感具有顯著影響。

2.4.7 社會支持、工作滿意度與幸福感之影響關係

林千琪(民 102)探討高中職軍訓教官社會支持與工作滿意度的現況，研究指出軍訓教官社會支持愈高，相對的工作滿意度愈高。黃茂丁(民 93)針對工作者的工作滿意度對其幸福感相關研究發現，工作滿意與幸福感呈現正相關，工作滿意度能夠有效預測幸福感的高低。綜合以上研究結果，本研究推論由於社會支持會影響個體工作滿意度，個體之社會支持較高，也能從容面對工作挑戰，提升工作滿意度，進而提升幸福感，故本研究推論工作滿意度可以調節個體社會支持，進而提升個體的幸福。依據上述，提出本研究假設七：軍訓教官之工作滿意度對社會支持與幸福感具有中介效果。

第三章 研究方法

本章主要欲探討雲嘉南地區高中職軍訓教官社會支持、工作滿意度與幸福感之關聯性研究。就研究架構、研究假設、問卷設計、研究變項操作型定義、研究對象及問卷回收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、動機及文獻探討，提出研究架構內容包括個人背景、社會支持、工作滿意度及幸福感等構面，本研究架構如圖 3.1 所示。

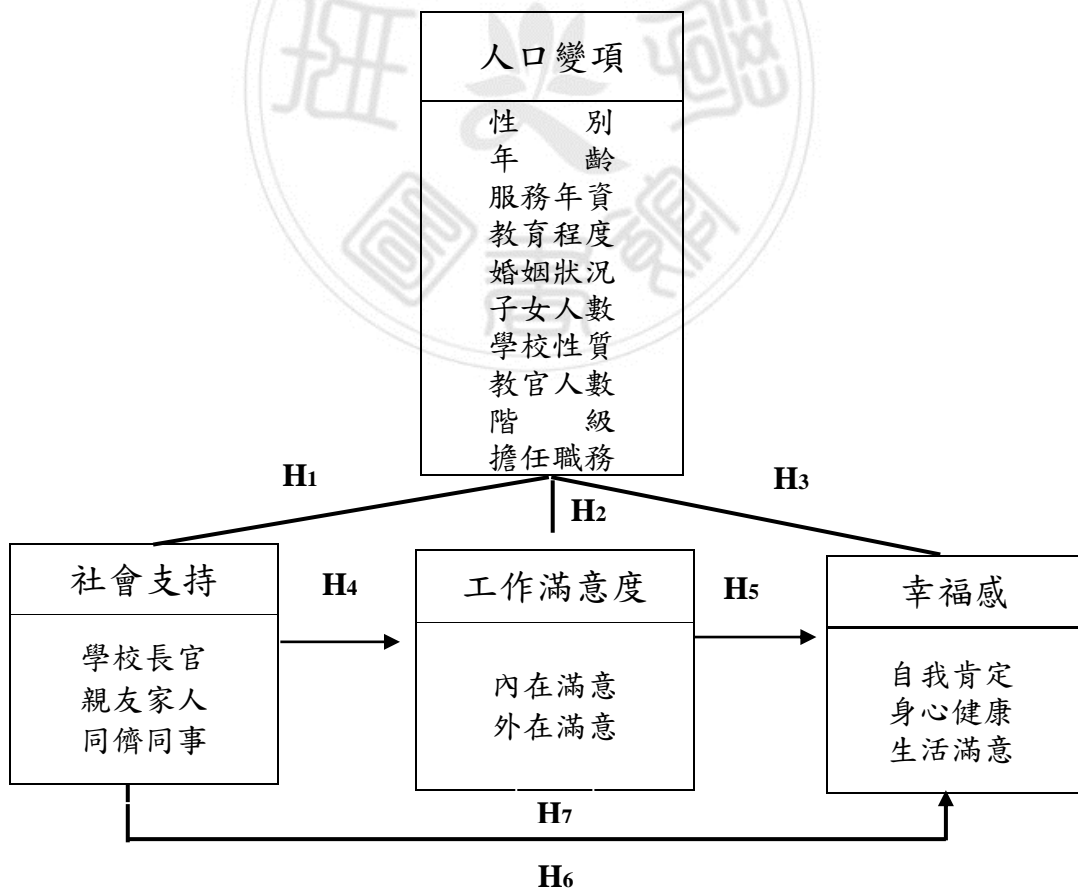


圖 3.1 本研究架構

資料來源：本研究整理

3.2 研究假設

為達成研究瞭解當前高中職軍訓教官之社會支持、工作滿意度及幸福感目的。本研究根據研究目的，經蒐集國內外學者相關文獻進行探討、確立研究架構，並將推論之假設分述如下：

H1：軍訓教官之不同人口變項對社會支持具有顯著差異。

H2：軍訓教官之不同人口變項對工作滿意度具有顯著差異。

H3：軍訓教官之不同人口變項對幸福感具有顯著差異。

H4：軍訓教官之社會支持對工作滿意度具有顯著影響。

H5：軍訓教官之工作滿意度對幸福感具有顯著影響。

H6：軍訓教官之社會支持對幸福感具有顯著影響。

H7：軍訓教官之工作滿意度對社會支持與幸福感具有中介效果。

3.3 問卷設計

本研究問卷設計經蒐集文獻資料，建構出研究架構，依架構內之變項，採用經過研究者多次使用且量表信度、效度良好之題目，配合本研究受訪對象與研究者服務單位之特性稍作增刪而成，具有一定效度與信度；經過專家內容效度意見修正，完成初稿問卷，問卷內容分別為社會支持量表、工作滿意度量表及幸福感量表。

本研究之問卷內容共分為二個部分進行調查，第一部分為雲嘉南高中職軍訓教官對於本研究之社會支持，工作滿意度與幸福感等，問卷題項進行勾選，本研究採用李克特(Likert)五點尺度量表，並以「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」及「非常同意」等五等尺度，分別給予等距分數(1、2、3、4、5)，計分依其回答情況分別給予 1 分到

5 分。第二部分為軍訓教官基本資料之勾選。

3.4 研究變項之操作型定義

為了檢驗各變項關係，本研究將觀念性架構予以操作化，並建構相對應的問項；本研究變項共有三個部份，分別為社會支持、工作滿意度與幸福感等變項。各變項的操作型定義與衡量項目如下所述：

3.4.1 社會支持

1. 量表來源

本研究所採用社會支持量表 (Social Support Questionnaire, 簡稱SSQ) 原係是由Sarason, Levine and Basham (1983)編製而成。使用問卷中文版是由國內學者吳靜吉(民 75)加以翻譯，修訂的SSQ 量表是直接引自吳靜吉(民 75)翻譯的題目並擷取當中適合軍訓教官社會支持的題目。量表題目共18題社會支持之中文量表。

2. 量表內容

本研究社會支持的定義係指雲嘉南地區軍訓教官透過其社會網絡中，藉與他人或團體互動的歷程，獲得來自外在的支持與協助。本研究將社會支持分為三個構面。說明如下：

(1) 學校長官

指由個人服務學校的長官（請依據工作性質區分：一般教官或生輔組長請填主任教官；獨立生輔組長或主任教官請填學務主任），所提供的協助。

(2) 同儕同事

指由個人的同事，所提供的協助。

(3) 親友家人

指由個人的親友家人，所提供的協助。

3. 量表計分方式

本量表計分方式是採李克特(Likert)五點量表記分法，分別由「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」、「非常同意」分別給予 1、2、3、4、5 的分數，分數愈高表示軍訓教官對目前社會支持感受程度愈高，反之則對目前社會支持感受程度越低。

3.4.2 工作滿意度

1. 量表來源

本研究所採用量表係參照吳靜吉、廖素華(民 67)根據 Weiss, Davis, England and Lofgurist (1967)所編製的「明尼蘇達滿意問卷」短題翻譯編修的題目並擷取當中適合軍訓教官工作滿意度的題目進行施測。量表題目共15題工作滿意度量表。

2. 量表內容

本研究工作滿意度的定義係指雲嘉南地區軍訓教官對其目前工作，所具有的一種積極參與程度，此程度若具有積極情意的傾向時，則稱為「滿意」，若為消極情意的傾向，則稱為「不滿意」。本研究將工作滿意度分為二個構面。說明如下：

(1) 內在滿意

造成滿意感受的增強物(Reinforcers)與工作本身有密切關係；也就是對工作感到具有成就感、獨立性、自主性、表現機會等帶來的滿足程度。

(2) 外在滿意

是指造成滿意感受的增強物與工作本身以外的人以及環境有關，包括對目前之薪資、上司關係、同事相處、工作環境、升遷機會等來自外

在附加條件的滿意程度。

3. 量表計分方式

本研究之工作滿意度量表，衡量雲嘉嘉地區軍訓教官工作滿意度區分為內在滿意、外在滿意，計分方式是採李克特(Likert)五點量表記分法，分別由「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」、「非常同意」分別給予1、2、3、4、5 的分數，分數愈高表示軍訓教官對目前工作的滿意程度愈高。

3.4.3 幸福感

1. 量表來源

本研究所採用量表係參照林子雯(民 85)根據Argyle (1987)所編製的牛津幸福感量表(Oxford Happiness Inventory)，參酌學者王慶田(民 98)、吳淑芬(民 102)及留偉民(民 102)之觀點並考量軍訓教官現況所發展之幸福量表，本量表共計24 題。

2. 量表內容

本研究幸福感的定義係指雲嘉南地區軍訓教官在工作過程及生活中，個體的正向情感與負向情感的主觀感受，以及其對生活的滿意程度。將幸福感分為三個構面。說明如下：

(1) 生活滿意

對生活滿意程度及生活整體評價，身心靈感受到幸福快樂美滿。

(2) 自我肯定

指個體對於自我的評價。

(3) 身心健康

指個體之身體與心理的健康狀態。

3. 量表計分方式

本量表計分方式是採李克特(Likert)五點量表記分法，分別由「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」、「非常同意」分別給予 1、2、3、4、5 的分數，分數愈高表示軍訓教官對目前幸福感感受程度愈高，反之則對目前幸福感感受程度越低。

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。

3.5 研究對象與問卷回收

本研究以雲嘉南地區高中職軍訓教官為研究對象；另為了解問卷的可用性及一致性先行對嘉義市高中職軍訓教官 50 位實施預試，分析結果對題目予以保留或刪減，修改成正式問卷，透過雲林縣、嘉義市、嘉義縣、台南市各聯絡處對其高中職軍訓教官予以施測及回收。

3.5.1 研究對象

本研究以 2013 年擔任雲林縣、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。

3.5.2 預試分析

為了解量表的可用性，以評估問卷設計之用詞適當性、問卷之一致性、修題及刪題依據，並修定成最後定稿的問卷，在問卷確定後，即進行預試(見附錄一)。本研究於 2013 年 10 月初，先對嘉義市高中職軍訓教官發放預試問卷 50 份，回收有效問卷為 42 份，有效回收率為 84%；未繳回 5 份，佔 10%；無效問卷 3 份，佔 6%。為了解問卷的正確性及一致性，預試問卷回收後隨即進行資料整理登錄，並以 SPSS18 版統計軟體進

行資料的因素分析及信度分析，以考驗量表的信度與效度以探究其值為何？而針對其結果考慮題目之保留或刪減，研究結果分述結果如下：

1. 因素分析

因素分析主要用來抽取共同因素，以考驗問卷內在的結構，並以因素分析來建構問卷量表的效度，根據 Kaiser (1974) 之論點，因素分析檢定標準以 KMO 統計量值皆達 0.8 以上、Bartlett 球形檢定達顯著水準、特徵值大於 1、包含題目至少 3 題以上作為預試保留因素，且因素負荷量選取標準值要在 0.5 以上（以 42 人樣本採計）的題項。本研究因素分析結果社會支持量表 KMO 值為 0.865；工作滿意度量表 KMO 值為 0.874；幸福感量表 KMO 值為 0.912，KMO 統計量值皆達 0.8 以上，經 Bartlett 球形檢定均呈顯著水準，顯示適合做因素分析。

社會支持量表原有 18 題，經過 3 次因素分析結果，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，其分析結果刪除社會支持量表第 5、11、17 題(預試問卷見附錄一)，擷取 15 個題項，並萃取 3 個因素，每個因素特徵值均大於 1 以上，且每個因素均符合 3 題以上，其解釋變異量累計為 77.713%，如表 3.1 所示。

工作滿意度量表原有 15 題，經過 5 次因素分析結果，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，其分析結果刪除工作滿意度量表第 5、7、13、14、15 題(預試問卷見附錄一)，擷取 10 個題項，並萃取 2 個因素，每個因素特徵值均大於 1 以上，且每個因素均符合 3 題以上，其解釋變異量累計為 64.737%，如表 3.2 所示。

幸福感量表原有 24 題，經過 3 次因素分析結果，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，其分析結果刪除幸福感量表第 4、8、19 題(預試問卷見附錄一)，擷取 21 個題項，並萃取 3 個

因素，每個因素特徵值均大於 1 以上，且每個因素均符合 3 題以上，其解釋變異量累計為 75.111%，如表 3.3 所示。

表 3.1 預試-社會支持因素分析彙整表

因素項目	題號	問項	因素負荷量	轉軸平方和負荷量累積解釋總變異量 (%)	特徵值
因素一	6	同儕同事對我工作理念能全力支持。	0.882	27.758	4.313
	4	同儕同事能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	0.848		
	2	當我在工作上遭遇困難時，同儕同事能給予我安慰與幫助。	0.748		
	1	同儕同事為使我的工作更順暢，能給予我協助與支持。	0.743		
	3	當我情緒低潮時，同儕同事能傾聽及提供多方關心。	0.725		
因素二	10	親友家人能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	0.929	56.614	4.228
	9	當我情緒低潮時，親友家人能傾聽及提供多方關心。	0.928		
	8	當我在工作上遭遇困難時，親友家人能給予我安慰與助。	0.836		
	7	親友家人為更使我的工作生活更順暢，能給予我所需的協助。	0.803		
	12	親友家人對我工作理念能全力支持。	0.722		
因素三	13	長官為更使我的工作更順暢，會給予我所需的協助。	0.856	77.713	3.750
	14	當我在工作上遭遇困難時，長官能給予我安慰與幫助。	0.782		
	15	當我情緒低潮時，長官能傾聽及提供多方關心。	0.736		
	16	長官能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	0.695		
	18	長官對我的工作理念能全力支持。	0.688		

資料來源：本研究整理

表 3.2 預試-工作滿意度因素分析彙整表

因素項目	題號	問項	因素負荷量	轉軸平方和負荷量累積解釋總變異量 (%)	特徵值
因素一	9	您對於目前工作能替他人服務的 機會感到滿意。	0.773	32.445	3.218
	8	您對於目前工作的穩定性感到 滿意。	0.685		
	11	您對於以您的能力和技術擔任 現在的工作感到滿意。	0.683		
	12	您對於在工作中所得到的成就 感感到滿意。	0.626		
	10	您對於在工作中能指導他人做 事的機會感到滿意。	0.611		
	6	您對於這個工作讓您在親朋好 友及鄰居間的評價感到滿意。	0.589		
因素二	4	您對於目前工作所給予的晉升 機會感到滿意。	0.953	64.737	2.145
	2	您對於目前所承擔工作量和所 領取薪資相比較感到滿意。	0.746		
	3	您對於目前這個工作對您未來 發展的幫助程度感到滿意。	0.685		
	1	您對於目前工作的忙碌程度感 到滿意。	0.601		

資料來源：本研究整理

表 3.3 預試-幸福感因素分析彙整表

因素項目	題號	問項	因素負荷量	轉軸平方和負荷量累積解釋總變異量 (%)	特徵值
因素一	15	我對自己很有信心。	0.861	30.525	6.994
	14	我有能力解決生活中的問題。	0.767		
	12	我會與親友、同事分享生活經驗	0.757		
	17	我有自信接受工作或生活中的挑戰。	0.742		
	10	我喜歡幫助別人。	0.692		
	9	我對別人有愛心。	0.675		
	11	我和朋友、同事在一起很有趣。	0.671		
	13	我的參與使事情變好。	0.667		
	7	我會主動關心週遭的親友、同事。	0.646		
	16	我能對工作中的每件事情產生好的影響。	0.634		
	18	我的工作表現總能帶給我成就感。	0.537		
因素二	5	我覺得生活有保障與安全感。	0.888	52.855	4.519
	6	我覺得與家人相處有幫助。	0.800		
	3	我喜歡我的生活。	0.786		
	1	我認為世上的事情是美好的。	0.743		
	2	我認為這個世界是一個好地方。	0.654		

表 3.3 預試-幸福感因素分析彙整表(續)

因素項目	題號	問項	因素負荷量	轉軸平方和負荷量累積解釋總變異量(%)	特徵值
因素三	22	我早上起床時感覺很舒服。	0.801	75.111	4.357
	23	我覺得有活力。	0.747		
	21	我經常定時從事運動。	0.738		
	20	我有輕鬆自在的心情。	0.660		
	24	我均以愉快的身心狀態投入工作。	0.611		

資料來源：本研究整理

2.信度分析

本研究以內部一致性係數(Cronbach's α)分析各構面的信度，社會支持構面信度分析結果，其Cronbach's α 係數為0.935；工作滿意度構面信度分析結果，其Cronbach's α 係數為0.918；幸福感構面信度分析結果，其Cronbach's α 係數為0.970，如表3.4所示。整體而言，各構面的信度水準均超過0.7可接受之水準(林震岩，民 96)，故預試問卷中的各構面之題項都具有良好的信度，因此發放正式問卷。

表 3.4 預試-分析各構面信度分析結果

構面	Cronbach's α 係數	子構面	Cronbach's α 係數
社會支持	0.935	因素一	0.937
		因素二	0.934
		因素三	0.937
工作滿意度	0.918	因素一	0.868
		因素二	0.832
幸福感	0.970	因素一	0.961
		因素二	0.935
		因素三	0.928

資料來源：本研究整理

3.5.3 樣本發放與回收

正式問卷發放方式採便利抽樣並透過教育部雲林縣、嘉義市、嘉義縣及台南市聯絡處協助發放問卷(正式問卷見附錄二)，總計發出問卷 396 份，回收問卷 308 份，回收率約為 77.77%，剔除無效問卷 19 份，有效問卷 289 份，有效回收率 72.98%。

3.6 資料分析與統計方法

依據研究問題假設，將問卷取得資料，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，以SPSS18統計套裝軟體進行以下的統計分析：

1. 因素分析

本研究中，採用因素分析方法對於各構面衡量其變數，並以最大變異數(Varimax)直交轉軸法分析，可從「社會支持」、「工作滿意度」及「幸福感」之研究變數中抽取出共同因素，本研究根據所歸納出的變數題項進行各因素命名，以利後續迴歸分析之進行。

2. 信度分析

信度是對同一或相似母體重複測量所得結果的一致性程度，它的功用在於檢驗測量本身可靠性，檢視問卷量表內容的內部一致性與穩定性。根據Guieford (1965)所提出之Cronbach's值之取捨標準，認為 α 值大於或等於0.7者為高信度，表示問卷設計佳；若介於0.35與0.7之間，表示問卷可以接受；若小於0.35為低信度，問卷須修正。

3. 描述性統計分析

針對問卷個人背景資料進行分析，包括人口變項中各變數的次數分配與百分比分佈情形。

4.T檢定(T-Test)及單因子變異數分析(One-Way ANOVA)

利用T檢定主要目的是進行性別在各構面之顯著性考驗，而單因子變異數分析(One-Way ANOVA)則是檢測有3個或3個以上群組的變異數分析如年齡、服務年資、教育程度、婚姻狀況、子女人數、任職學校性質、學校現有教官人數、階級及職務等，其差異若達到顯著水準，則再以雪費法(Scheffe's Method)多重比較檢定，各組別間是否達到顯著差異水準，以辨認各群組間的差異情形。

5.相關分析

採用皮爾遜(Pearson)積差相關係數來進行，了解變數之間的關聯性及其為正向或負向，本研究利用此方法探討「社會支持」、「工作滿意度」及「幸福感」間各變數的關聯程度。

6.迴歸分析

主要目的用以說明自變數與依變數間的影響關係，並了解自變數及依變數之預測力與強度。本研究利用迴歸分析檢定「社會支持」、「工作滿意度」及「幸福感」等構面之間的影响與「工作滿意度」的中介效果。

第四章 研究實證結果與分析

依據上章所描述之研究方法，本章先以 SPSS18 版統計軟體進行資料的因素分析及信度分析，接著再進行敘述性統計、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結果分述結果如下。

4.1 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，其分析結果社會支持量表 KMO 值為 0.897；工作滿意度量表 KMO 值為 0.894；幸福感量表 KMO 值為 0.939，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，且均達顯著水準，適合做因素分析(李德治、童惠玲，民 98)。

本研究針對社會支持、工作滿意度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。

社會支持量表計 15 題問項，進行主成分分析及因素轉軸後，萃取 3 個因素分別命名為：1.學校長官 2.親友家人 3.同儕同事，其解釋變異量累計為 65.774%，如表 4.1 所示。

工作滿意度量表計 10 題問項，進行主成分分析及因素轉軸後，萃取 2 個因素分別命名為：1.內在滿意 2.外在滿意，其解釋變異量累計為 53.630%，如表 4.2 所示。

幸福感量表計 21 題問項，進行主成分分析及因素轉軸後，萃取 3 個

因素分別命名為：1.自我肯定 2.身心健康 3.生活滿意，其解釋變異量累計為 64.784%，如表 4.3 所示。

表 4.1 社會支持因素分析彙整表

因素命名	題號	問項	因素負荷量	轉軸平方和負荷量累積解釋總變異量(%)	特徵值
學校長官	13	當我情緒低潮時，長官能傾聽及提供多方關心。	0.823	23.178	4.126
	11	長官為更使我的工作更順暢，會給予我所需的協助。	0.800		
	12	當我在工作上遭遇困難時，長官能給予我安慰與幫助。	0.773		
	14	長官能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	0.754		
	15	長官對我的工作理念能全力支持。	0.647		
親友家人	8	當我情緒低潮時，親友家人能傾聽及提供多方關心。	0.874	45.499	4.129
	7	當我在工作上遭遇困難時，親友家人能給予我安慰與幫助。	0.867		
	6	親友家人為更使我的工作生活更順暢，能給予我所需的協助。	0.800		
	10	親友家人對我工作理念能全力支持。	0.644		
	9	親友家人能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	0.609		
同儕同事	1	同儕同事為使我的工作更順暢，能給予我協助與支持。	0.798	65.774	3.648
	2	當我在工作上遭遇困難時，同儕同事能給予我安慰與幫助。	0.738		
	4	同儕同事能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	0.683		
	3	當我情緒低潮時，同儕同事能傾聽及提供多方關心。	0.676		
	5	同儕同事對我工作理念能全力支持。	0.587		

資料來源：本研究整理

表 4.2 工作滿意度因素分析彙整表

因素命名	題號	問項	因素負荷量	轉軸平方和負荷量累積解釋總變異量 (%)	特徵值
內在滿意	9	您對於以您的能力和技術擔任現在的工作感到滿意。	0.828	32.179	3.169
	8	您對於在工作中能指導他人做事的機會感到滿意。	0.824		
	7	您對於目前工作能替他人服務的機會感到滿意。	0.746		
	10	您對於在工作中所得到的成就感感到滿意。	0.612		
	6	您對於目前工作的穩定性感到滿意。	0.566		
	5	您對於這個工作讓您在親朋好友及鄰居間的評價感到滿意。	0.555		
外在滿意	4	您對於目前工作所給予的晉升機會感到滿意。	0.683	53.630	2.459
	1	您對於目前工作的忙碌程度感到滿意。	0.665		
	3	您對於目前這個工作對您未來發展的幫助程度感到滿意。	0.625		
	2	您對於目前所承擔工作量和所領取薪資相比較感到滿意。	0.506		

資料來源：本研究整理

表 4.3 幸福感因素分析彙整表

因素命名	題號	問項	因素負荷量	轉軸平方和負荷量累積解釋總變異量(%)	特徵值
自我肯定	13	我對自己很有信心。	0.782	29.795	6.846
	15	我有自信接受工作或生活中的挑戰。	0.744		
	12	我有能力解決生活中的問題。	0.712		
	10	我會與親友、同事分享生活經驗。	0.710		
	8	我喜歡幫助別人。	0.708		
	9	我和朋友、同事在一起很有趣。	0.698		
	7	我對別人有愛心。	0.694		
	11	我的參與使事情變好。	0.693		
	6	我會主動關心週遭的親友、同事。	0.681		
	14	我能對工作中的每件事情產生好的影響。	0.653		
	16	我的工作表現總能帶給我成就感。	0.596		
身心健康	20	我覺得有活力。	0.749	47.620	4.362
	19	我早上起床時感覺很舒服。	0.721		
	18	我經常定時從事運動。	0.707		
	17	我有輕鬆自在的心情。	0.691		
	21	我均以愉快的身心狀態投入工作。	0.604		
生活滿意	1	我認為世上的事情是美好的。	0.790	64.784	4.218
	2	我認為這個世界是一個好地方。	0.763		
	3	我喜歡我的生活。	0.689		
	5	我覺得與家人相處有幫助。	0.628		
	4	我覺得生活有保障與安全感。	0.611		

資料來源：本研究整理

4.2 信度分析

有關信度分析部分，分析得到各構面之 Cronbach's α 係社會支持 0.917、工作滿意度 0.871、幸福感 0.956 等，各構面之 Cronbach's α 係數皆有達到各構面的信度水準均超過 0.7 可接受之水準(林震岩，民 96)，如表 4.4 所示。

表 4.4 各構面信度分析彙整表

構面	Cronbach's α 係數	子構面	Cronbach's α 係數
社會支持	0.917	學校長官	0.915
		親友家人	0.888
		同儕同事	0.884
工作滿意度	0.871	內在滿意	0.875
		外在滿意	0.750
幸福感	0.956	自我肯定	0.949
		身心健康	0.887
		生活滿意	0.909

資料來源：本研究整理

4.3 樣本結構與各變項之描述性分析

本研究利用「社會支持」、「工作滿意度」及「幸福感」等三個構面及其子構面之平均數及標準差數據，進行樣本結構與描述性分析，藉以瞭解雲嘉南地區高中職軍訓教官對各變項之情形。

4.3.1 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 4.5 所示分述如下。

1.性別

本研究回收有效問卷中，男性 203 人(70.2%)，女性 86 人(29.8%)，本研究調查對象以男性居多。

2.年齡

本研究回收有效問卷中，21-30 歲 3 人(1%)，31-40 歲 229 人(79.2%)，41 歲以上 57 人(19.7%)，本研究調查對象年齡以 31-40 歲居多。

3.服務年資

本研究回收有效問卷中，5 年以下 190 人(65.7%)，6-10 年 70 人(24.2%)，11-15 年 21 人(7.3%)，16 年以上 8 人(2.8%)，本研究調查對象教官服務年資以 5 年以下居多。

4.教育程度

本研究回收有效問卷中，軍校生 107 人(37%)，軍中指參學歷 27 人(9.3%)，一般大學院校 80 人(27.7%)，一般研究所以上 75 人(26%)，本研究調查對象教育程度以軍校生居多。

5.婚姻狀況

本研究回收有效問卷中，未婚教官 33 人(11.4%)，已婚教官 253 人(87.5%)，其他 3 人(1%)，本研究調查對象婚姻狀況以已婚教官居多。

6.子女人數

本研究回收有效問卷中，目前教官子女人數無的 58 人(20.1%)，目前教官子女人數 1 個的 103 人(35.6%)，目前教官子女人數 2 個的 113 人(39.1%)，目前教官子女人數 3 個以上的 15 人(5.2%)，本研究調查對象教官子女人數 2 個的居多。

7.任職學校性質

本研究回收有效問卷中，任職於公立高中 94 人(32.5%)，任職於公

立高職 101 人(34.9%)，任職於私立高中 42 人(14.5%)，任職於私立高職 52 人(18%)，本研究調查對象以任職於公立學校居多。

8.學校現有教官人數

本研究回收有效問卷中，現有教官人數 1 人的有 10 人(3.5%)，現有教官人數 2 人的有 15 人(5.2%)，現有教官人數 3 人的有 15 人(5.2%)，現有教官人數 4 人的有 33 人(11.4%)，現有教官人數 5 人以上的有 216 人(74.7%)，本研究調查對象以任職學校現有教官人數 5 人以上學校居多。

9.階級

本研究回收有效問卷中，目前階級為上尉 13 人(4.5%)，目前階級為少校 203 人(71.3%)，目前階級為中校 70 人(12.7%)，本研究調查對象階級以少校居多。

10.職務

本研究回收有效問卷中，擔任一般教官 199 人(68.9%)，擔任生輔組長 64 人(22.1%)，擔任主任教官 26 人(9%)，本研究調查對象職務以擔任一般教官居多。

表 4.5 樣本基本資料表

變數	項目	人數	百分比%
性 別	男	203	70.2
	女	86	29.8
年 齡	21-30 歲	3	1
	31-40 歲	229	79.2
	41歲以上	57	19.7
服務年資	5年以下	190	65.7
	6-10年	70	24.2
	11-15年	21	7.3
	16年以上	8	2.8
教育程度	軍校生	94	32.5
	軍中指參	101	34.9
	大專院校	42	14.5
	研究所以上	52	18
婚姻狀況	未婚	33	11.4
	已婚	253	87.5
	其他	3	1
子女人數	0 個	181	62.6
	1 個	71	24.6
	2 個	39	12.8
	3 個以上	8	2.8
任 職 學校性質	公立高中	94	32.5
	公立高職	101	34.9
	私立高中	42	14.5
	私立高職	52	18
現 有 教官人數	1人	10	3.5
	2人	15	5.2
	3 人	15	5.2
	4 人	33	11.4
	5 人以上	216	74.7
階 級	上尉	13	4.5
	少校	203	71.3
	中校	70	12.7
職 務	一般教官	199	68.9
	生輔組長	64	22.1
	主任教官	26	9

資料來源：本研究整理

4.3.2 各研究變項之描述性分析

本研究利用「社會支持」、「工作滿意度」及「幸福感」等三個構面及其子構面之平均數及標準差進行描述性分析，以瞭解雲嘉南地區高中職軍訓教官對各變項之知覺情形。

1. 社會支持構面：

在社會支持整體方面，軍訓教官社會支持單題平均數為 3.97，介於「無意見」與「同意」間，趨近「同意」，表示高中職軍訓教官整體社會支持屬中等略高程度，而各子構面的平均數介於 3.78 至 4.15 之間，以「親友家人」的單題平均數 4.15 較高；其次為「同儕同事」單題平均數 3.99；再其次為「學校長官」單題平均數 3.78，顯示高中職軍訓教官對親友家人的支持感的感受程度最高，學校長官的支持感受程度最低，如表 4.6 所示。

表 4.6 描述性分析-社會支持整體構面問項

構面	題數	平均數	標準差	排序
學校長官	5	3.78	0.736	3
親友家人	5	4.15	0.583	1
同儕同事	5	3.99	0.522	2
整體社會支持	15	3.97	0.499	

資料來源：本研究整理

學校長官方面，以題號 11「長官為更使我的工作更順暢，會給予我所需的協助。」，其平均數 3.89 最高，顯示高中職軍訓教官在工作上為使更順暢，學校長官均給予非常大支持；另題號 13「當我情緒低潮時，長官能傾聽及提供多方關心。」，其平均數 3.71 最低，顯示高

中職軍訓教官情緒低潮時，學校長官比較無法傾聽及給予多方關心，如表 4.7 所示。

親友家人方面，以題號 8「當我情緒低潮時，親友家人能傾聽及提供多方關心。」，其平均數 4.28 最高；其次為題目 7「當我在工作上遭遇困難時，親友家人能給予我安慰與幫助。」其平均數 4.21，顯示高中職軍訓教官情緒低潮或工作上遭遇困難，親友家人能給予安慰及幫助，如表 4.7 所示。

同儕同事方面，以題號 1「同儕同事為更使我的工作更順暢，能給予我協助與支持。」，其平均數 4.10 最高；其次為題號 2「當我在工作上遭遇困難時，同儕同事能給予我安慰與幫助。」，其平均數 4.08，顯示高中職軍訓教官在工作崗位上，同儕同事能給予協助支持，工作遭遇困難亦能給予安慰與幫助，如表 4.7 所示。

表 4.7 描述性分析-社會支持各子構面問項

構面	題號與問項	平均數	標準差	構面平均
學校 長官	11.長官為更使我的工作更順暢，會給予我所需的協助。	3.89	0.813	3.78
	12.當我在工作上遭遇困難時，長官能給予我安慰與幫助。	3.79	0.831	
	14.長官能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	3.77	0.872	
	15.長官對我的工作理念能全力支持。	3.73	0.856	
	13.當我情緒低潮時，長官能傾聽及提供多方關心。	3.71	0.885	
親友 家人	8.當我情緒低潮時，親友家人能傾聽及提供多方關心。	4.28	0.658	4.15
	7.當我在工作上遭遇困難時，親友家人能給予我安慰與幫助。	4.21	0.714	
	6.親友家人為更使我的工作生活更順暢，能給予我所需的協助。	4.17	0.699	
	10.親友家人對我工作理念能全力支持。	4.06	0.722	
	9.親友家人能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	4.05	0.718	
同儕 同事	1.同儕同事為使我的工作更順暢，能給予我協助與支持。	4.10	0.578	3.99
	2.當我在工作上遭遇困難時，同儕同事能給予我安慰與幫助。	4.08	0.563	
	4.同儕同事能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	4.01	0.612	
	3.當我情緒低潮時，同儕同事能傾聽及提供多方關心。	4.01	0.682	
	5.同儕同事對我工作理念能全力支持。	3.78	0.712	

資料來源：本研究整理

2.工作滿意度構面：

在工作滿意度整體方面，軍訓教官工作滿意度單題平均數為 3.63，介於「無意見」與「同意」間，趨近「同意」，表示高中職軍訓

教官整體工作滿意度屬中等程度，而各子構面的平均數介於 3.15 至 3.94 之間，以「內在滿意」的單題平均數 3.94 較高；其次為「外在滿意」單題平均數 3.15，顯示高中職軍訓教官對工作滿意度而言，內在滿意感受程度高於外在滿意，如表 4.8 所示。

表 4.8 描述性分析-工作滿意度整體構面問項

構面	題數	平均數	標準差	排序
內在滿意	6	3.94	0.609	1
外在滿意	4	3.15	0.777	2
整體工作滿意度	10	3.63	0.602	

資料來源：本研究整理

內在滿意方面，以題號 7「您對於目前工作能替他人服務的機會感到滿意。」，其平均數 4.21 最高；其次為題號 10「您對於在工作中所得到的成就感感到滿意。」，顯示高中職軍訓教官在有關學生生活輔導工作上獲得滿足感；另題號 6「您對於目前工作的穩定性感到滿意。」，其平均數 3.77 最低，顯示高中職軍訓教官對於目前軍訓工作環境的穩定性較持悲觀看法，如表 4.9 所示。

外在滿意方面，平均數 3.15，工作滿意感受程度較內在滿意低，以題號 4「您對於目前工作所給予的晉升機會感到滿意。」，其平均數 2.83 最低；題號 2「您對於目前所承擔工作量和所領取薪資相比較感到滿意。」，其平均數 3；題號 1「您對於目前工作的忙碌程度感到滿意。」，其平均數 3.36，顯示高中職軍訓教官面臨教育組織變革、教官總量管制退多補少政策下，感受工作壓力沉重及承辦業務繁重，呈現較低的工作滿意程度，如表 4.9 所示。

表 4.9 描述性分析-工作滿意度各子構面問項

構面	題號與問項	平均數	標準差	構面平均
內在滿意	7.您對於目前工作能替他人服務的機會感到滿意。	4.21	0.679	3.94
	10.您對於在工作中所得到的成就感感到滿意。	3.98	0.731	
	9.您對於以您的能力和技術擔任現在的工作感到滿意。	3.97	0.736	
	8.您對於在工作中能指導他人做事的機會感到滿意。	3.91	0.942	
	5.您對於這個工作讓您在親朋好友及鄰居間的評價感到滿意。	3.81	0.760	
	6.您對於目前工作的穩定性感到滿意。	3.77	0.780	
外在滿意	3.您對於目前這個工作對您未來發展的幫助程度感到滿意。	3.38	1.008	3.15
	1.您對於目前工作的忙碌程度感到滿意。	3.36	1.100	
	2.您對於目前所承擔工作量和所領取薪資相比較感到滿意。	3.00	1.007	
	4.您對於目前工作所給予的晉升機會感到滿意。	2.83	0.993	

資料來源：本研究整理

3. 幸福感構面：

在幸福感整體方面，軍訓教官幸福感單題平均數為 3.76，介於「無意見」與「同意」間，趨近「同意」，表示高中職軍訓教官整體幸福感屬中等略高程度，而各子構面的平均數介於 3.39 至 3.89 之間，以「自我肯定」的單題平均數 3.89 較高；其次為「生活滿意」單題平均數 3.84；再其次為「身心健康」單題平均數 3.39，顯示高中職軍訓教官對幸福感來源而言，「自我肯定」感受程度最高，「身心健康」感受程度最低，如表 4.10 所示。

表 4.10 描述性分析-幸福感整體構面問項

構面	題數	平均數	標準差	排序
自我肯定	11	3.89	0.621	1
身心健康	5	3.39	0.828	3
生活滿意	5	3.84	0.748	2
整體幸福感	21	3.76	0.620	

資料來源：本研究整理

自我肯定方面，以題號 15「我有自信接受工作或生活中的挑戰。」，其平均數 3.97 最高；其次為題號 10「我會與親友、同事分享生活經驗。」、題號 8「我喜歡幫助別人。」其平均數 3.96，顯示高中職軍訓教官幸福感來源主要透過軍訓工作對其他人的幫助與關愛，與他人互動與回饋，獲得信心與自我價值的肯定，如表 4.11 所示。

身心健康方面，以題號 18「我經常定時從事運動。」，其平均數 3.24 最低；其次為題號 17「我有輕鬆自在的心情。」其平均數 3.25，顯示高中職軍訓教官沒有定時運動，且可能工作壓力致無法保持輕鬆自在心情，在身心健康方面感受度較低，如表 4.11 所示。

生活滿意方面，題號 5「我覺得與家人相處有幫助。」，其平均數 4.12 最高，顯示高中職軍訓教官認為擔任軍訓教官與家人相處時間增加了，感情有所增進，其可能軍訓教官來源大部分是從部隊轉任，部隊性質須戰備留守，與家人聚少離多，而轉任軍訓教官後，能有比較多時間與家人相處，增進感情；題號 4「我覺得生活有保障及安全感。」平均數 3.58 最低，顯示高中職軍訓教官對於目前生活保障及安全感較悲觀，幸福感受程度較低，如表 4.11 所示。

表 4.11 描述性分析-幸福感各子構面問項

構面	題號與問項	平均數	標準差	構面平均
自我肯定	15.我有自信接受工作或生活中的挑戰。	3.97	0.756	3.89
	8.我喜歡幫助別人。	3.96	0.737	
	10.我會與親友、同事分享生活經驗	3.96	0.705	
	9.我和朋友、同事在一起很有趣。	3.93	0.758	
	7.我對別人有愛心。	3.92	0.734	
	13.我對自己很有信心。	3.87	0.799	
	16.我的工作表現總能帶給我成就感。	3.87	0.786	
	14.我能對工作中的每件事情產生好的影響。	3.86	0.784	
	6.擔我會主動關心週遭的親友、同事。	3.85	0.802	
	12.我有能力解決生活中的問題。	3.84	0.769	
11.我的參與使事情變好。	3.82	0.768		
身心健康	19.我早上起床時感覺很舒服。	3.53	1.013	3.39
	21.我均以愉快的身心狀態投入工作。	3.53	0.932	
	20.我覺得有活力。	3.44	0.888	
	17.我有輕鬆自在的心情。	3.25	0.994	
	18.我經常定時從事運動。	3.24	1.142	
生活滿意	5.我覺得與家人相處有幫助。	4.12	0.773	3.84
	1.我認為世上的事情是美好的。	3.96	0.895	
	3.我喜歡我的生活。	3.94	0.825	
	2.我認為這個世界是一個好地方。	3.59	0.889	
	4.我覺得生活有保障及安全感。	3.58	0.976	

資料來源：本研究整理

4.4 差異分析

根據本研究之假設分別為：1.高中職軍訓教官之不同人口變項對社會支持具有顯著差異。2.高中職軍訓教官之不同人口變項對工作滿意度具有顯著差異。3.高中職軍訓教官之不同人口變項對幸福感具有顯著差異。因此針對不同人口變項對社會支持、工作滿意度及幸福感進行獨立樣本 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、擔任軍訓教官年資、教育程度、婚姻狀況、子女人數、任職學校性質、現有教官人數、階級及職務等人口變項之差異。

4.4.1 性別

在不同性別的部分，採獨立樣本 T 檢定分析差異，由表 4.12 顯示不同性別之高中職軍訓教官於社會支持構面、工作滿意度構面無顯著差異；不同性別之高中職軍訓教官於幸福感構面男性高於女性，且達顯著差異水準($p=0.026$)。

表 4.12 性別與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	性別	平均數	標準差	T 值	P 值	結果
社會支持	男(N=203)	4.01	0.449	1.928	0.056	
	女(N=86)	3.87	0.592			
工作滿意度	男(N=203)	3.64	0.596	0.767	0.444	
	女(N=86)	3.58	0.616			
幸福感	男(N=203)	3.82	0.608	2.238	0.026*	男性 > 女性
	女(N=86)	3.64	0.637			

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

資料來源：本研究整理

4.4.2 年齡

在不同年齡的部分，分別就 21-30 歲、31-40 歲、41 歲以上採單因子變異數分析差異，由表 4.13 顯示目前不同年齡之高中職軍訓教官於社會支持($p=0.023$)、幸福感($p=0.034$)具顯著差異，社會支持構面經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現不同年齡之高中職軍訓教官於社會支持、幸福感比較結果無顯著差異。

表 4.13 年齡與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	21-30 歲 (N=3)	31-40 歲 (N=229)	41 歲以上 (N=57)	F 值	P 值	Scheffe
社會支持	3.60	4.01	3.83	3.819	0.023*	
工作滿意度	3.00	3.66	3.54	2.584	0.077	
幸福感	3.63	3.81	3.57	3.424	0.034*	

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

資料來源：本研究整理

4.4.3 服務年資

在擔任軍訓教官年資的部分，分別就 5 年以下、6-10 年、11-15 年、及 16 年以上採單因子變異數分析差異，由表 4.14 顯示目前不同服務年資之高中職軍訓教官於社會支持($p=0.004$)具顯著差異，經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現不同服務年資之高中職軍訓教官於社會支持構面 5 年以下平均數顯著高於 11-15 年，顯示服務年資 5 年以下的軍訓教官社會支持顯著高於服務年資 11-15 年的軍訓教官。

表 4.14 服務年資與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	5 年以下 (N=190)	6-10 年 (N=70)	11-15 年 (N=21)	16 年以上 (N=8)	F 值	P 值	Scheffe
社會支持	4.02	3.95	3.61	3.88	4.508	0.004**	5 年以下 > 11-15 年
工 作 滿 意 度	3.63	3.65	3.53	3.55	0.252	0.860	
幸 福 感	3.81	3.73	3.52	3.55	1.810	0.145	

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

資料來源：本研究整理

4.4.4 教育程度

在軍訓教官教育背景的部分，分別就軍校生、軍中指參、大學院校、研究所以上採單因子變異數分析差異，由表 4.15 顯示目前不同教育程度之高中職軍訓教官於幸福感(p=0.031)具顯著差異，經由 Scheffe 法之事後比較結果無顯著差異。

表 4.15 教育程度與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	軍校生 (N=107)	軍中指參 (N=27)	大學院校 (N=80)	研究所以上 (N=75)	F 值	P 值	Scheffe
社會支持	3.99	4.16	3.89	3.95	1.905	0.129	
工 作 滿 意 度	3.66	3.77	3.56	3.58	1.168	0.322	
幸 福 感	3.87	3.89	3.68	3.63	2.996	0.031*	

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

資料來源：本研究整理

4.4.5 婚姻狀況

在軍訓教官婚姻狀況的部分，分別就已婚、未婚及其他採單因子變異數分析差異，由表 4.16 顯示不同婚姻狀況之高中職軍訓教官於社會支持、工作滿意度及幸福感構面 p 值均未達顯著差異。

表 4.16 婚姻狀況與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	未婚 (N=33)	已婚 (N=253)	其他 (N=3)	F 值	P 值	Scheffe
社會支持	4.00	3.96	3.73	0.406	0.667	
工 作 滿 意 度	3.60	3.63	3.53	0.075	0.928	
幸 福 感	3.82	3.75	3.61	0.279	0.757	

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

資料來源：本研究整理

4.4.6 子女人數

在軍訓教官子女人數的部分，分別就子女人數 0 個、1 個、2 個及 3 個以上採單因子變異數分析差異，由表 4.17 顯示目前不同子女人數之高中職軍訓教官於社會支持(p=0.013)具顯著差異，經由 Scheffe 法之事後比較結果無顯著差異。

表 4.17 子女人數與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	0 個 (N=58)	1 個 (N=103)	2 個 (N=113)	3 個以上 (N=15)	F 值	P 值	Scheffe
社會支持	3.95	3.95	4.03	3.60	3.631	0.013*	
工 作 滿 意 度	3.59	3.60	3.68	3.47	0.850	0.468	
幸 福 感	3.76	3.78	3.76	3.62	0.276	0.842	

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

資料來源：本研究整理

4.4.7 任職學校性質

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 4.18 顯示目前任職不同學校性質之高中職軍訓教官於幸福感($p=0.049$)具顯著差異，經由 Scheffe 法之事後比較結果無顯著差異。

表 4.18 學校屬性與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	公立高中 (N=94)	公立高職 (N=101)	私立高中 (N=42)	私立高職 (N=52)	F 值	P 值	Scheffe
社會支持	4.04	3.96	3.93	3.86	1.501	0.214	
工作 滿意度	3.68	3.60	3.65	3.53	0.781	0.506	
幸 福 感	3.88	3.67	3.84	3.65	2.657	0.049*	

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

資料來源：本研究整理

4.4.8 現有教官人數

在軍訓教官任職學校現有教官人數的部分，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 4.19 顯示目前不同學校現有教官人數之高中職軍訓教官於社會支持($p=0.001$)、工作滿意度($p=0.000$)及幸福感($p=0.000$)具顯著差異，經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現不同學校現有教官人數之高中職軍訓教官於工作滿意度構面 5 人以上平均數顯著高於 3 人，顯示任職於學校現有教官人數 5 人以上的軍訓教官工作滿意度顯著高於學校現有教官人數 3 人的軍訓教官。

表 4.19 教官人數與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	1 人 (N=10)	2 人 (N=15)	3 人 (N=15)	4 人 (N=33)	5 人以上 (N=216)	F 值	P 值	Scheffe
社會支持	3.58	3.78	3.84	3.77	4.03	4.741	0.001**	
工 作 滿 意 度	3.38	3.28	3.13	3.45	3.72	6.685	0.000***	5 人以上 > 3 人
幸 福 感	3.40	3.53	3.37	3.53	3.85	5.566	0.000***	

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

資料來源：本研究整理

4.4.9 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 4.20 顯示目前不同階級之高中職軍訓教官於工作滿意度具顯著差異($p=0.006$)，經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現中校階平均數顯著高於少校階，顯示中校階工作滿意度顯著高於少校階。

表 4.20 階級與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	上尉 (N=13)	少校 (N=206)	中校 (N=70)	F 值	P 值	Scheffe
社會支持	4.14	3.97	3.92	1.030	0.358	
工 作 滿 意 度	3.86	3.55	3.78	5.140	0.006**	中校 > 少校
幸 福 感	4.09	3.73	3.78	2.175	0.116	

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

資料來源：本研究整理

4.4.10 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 4.21 顯示目前不同職務之高中職軍訓教官於工作滿意度具顯著差異($p=0.000$)，經由 Scheffe 法之事後比較結果，發現高中職軍訓教官擔任主任教官職務平均數顯著高於一般教官、生輔組長，顯示擔任主任教官職務工作滿意度顯著高於一般教官及生輔組長。

表 4.21 職務與社會支持、工作滿意度及幸福感之差異分析結果

人口變項 構面	一般教官 (N=199)	生輔組長 (N=64)	主任教官 (N=26)	F 值	P 值	Scheffe
社會支持	3.96	3.95	4.08	0.737	0.480	
工作 滿意度	3.63	3.44	4.01	8.680	0.000***	主任教官 > 一般教官 主任教官 > 生輔組長
幸福感	3.74	3.70	4.00	2.259	0.106	

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

資料來源：本研究整理

4.5 相關分析

本研究針對自變數社會支持，依變數幸福感以及中介變項工作滿意度同進行相關分析，本研究採皮爾遜(Pearson)積差相關係數來探討。本研究各項結果說明如下：

4.5.1 軍訓教官社會支持與工作滿意度之相關分析

為進一步瞭解軍訓教官的社會支持與工作滿意度之相關情形，本研究以皮爾遜(Pearson)積差相關係數，考驗雲嘉南地區高中職軍訓教官社會

支持與工作滿意度的積差相關，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 絕對值 ≥ 0.70 為高度相關、 $0.70 > r$ 絕對值 ≥ 0.40 為中度相關、 $0.40 > r$ 絕對值 ≥ 0.10 為低度相關、 r 絕對值 < 0.10 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 4.22 可知雲嘉南地區高中職軍訓教官社會支持與工作滿意度整體呈現中度正相關，達顯著水準 ($r=0.576$, $p<.001$)，且子構面亦呈現顯著正相關，顯示雲嘉南地區高中職軍訓教官社會支持與工作滿意度相互影響而呈正相關，社會支持越高，則工作滿意度也愈高。

表 4.22 軍訓教官社會支持與工作滿意度之積差相關分析結果

社會支持	工作滿意度		
	整體	內在滿意	外在滿意
整體	0.576***	0.570***	0.446***
學校長官	0.446***	0.412***	0.380***
親友家人	0.456***	0.504***	0.290***
同儕同事	0.515***	0.492***	0.419***

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

資料來源：本研究整理

4.5.2 軍訓教官工作滿意度與幸福感之相關分析

從表 4.23 雲嘉南地區高中職軍訓教官工作滿意度與幸福感整體呈現高度正相關，且達顯著水準 ($r=0.793$, $p<.001$)，且子構面亦呈現顯著正相關，顯示雲嘉南地區高中職軍訓教官工作滿意度與幸福感相互影響而呈正相關，工作滿意度越高，則幸福感也愈高。

表 4.23 軍訓教官工作滿意度與幸福感之積差相關分析結果

工作滿意度	幸福感			
	整體	自我肯定	身心健康	生活滿意
整體	0.793***	0.720***	0.669***	0.706***
內在滿意	0.809***	0.758***	0.629***	0.737***
外在滿意	0.584***	0.504***	0.555***	0.501***

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

資料來源：本研究整理

4.5.3 軍訓教官社會支持與幸福感之相關分析

從表 4.24 雲嘉南地區高中職軍訓教官社會支持與幸福感整體呈現中度正相關，並且達顯著水準 ($r = 0.560$, $p < .001$)，且子構面亦呈現顯著正相關，顯示雲嘉南地區高中職軍訓教官社會支持與幸福感相互影響而呈正相關，社會支持越高，則幸福感也愈高。

表 4.24 軍訓教官社會支持與幸福感之積差相關分析結果

社會支持	幸福感			
	整體	自我肯定	身心健康	生活滿意
整體	0.560***	0.526***	0.419***	0.527***
學校長官	0.387***	0.360***	0.323***	0.333***
親友家人	0.482***	0.471***	0.328***	0.454***
同儕同事	0.523***	0.475***	0.380***	0.535***

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

資料來源：本研究整理

4.6 迴歸分析

根據相關分析之結果，變項與變項之間具相關性。本研究為驗證假設 4 到假設 6 是否成立，針對社會支持對工作滿意度、工作滿意度對幸福感、社會支持對幸福感進行迴歸分析，以檢驗兩兩之間的相互影響。

4.6.1 社會支持對工作滿意度

本研究設計之「社會支持量表」測得分數越高代表高中職軍訓教官社會支持越高，「工作滿意度量表」測得分數越高代表高中職軍訓教官工作滿意度越高。經由相關分析之結果可得知變項與變項之間具有某種持度相關性，社會支持與工作滿意度有顯著正相關，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，本研究則以社會支持為自變項，工作滿意度為依變項，並透過迴歸分析來進行檢驗。由表 4.25 可知， R^2 為自變項對依變項之整體解釋力，社會支持對工作滿意度的 R^2 為 0.332，F 值為 142.844， $p < .001$ 達顯著水準，且標準化 β 值為 0.576。因此社會支持與工作滿意度有顯著的影響力，也就是說社會支持高表示其工作滿意度就高，故尋求增強高中職軍訓教官社會支持程度，以利提高其工作滿意度。

表 4.25 軍訓教官社會支持、工作滿意度與幸福感之迴歸分析結果

構面	係數值				
	β	R^2	Adj. R^2	F 值	P 值
社會支持對工作滿意度	0.576	0.332	0.330	142.844	0.000***
工作滿意度對幸福感	0.793	0.628	0.627	484.994	0.000***
社會支持對幸福感	0.560	0.314	0.312	131.346	0.000***

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

資料來源：本研究整理

4.6.2 工作滿意度對幸福感

本研究設計之「工作滿意度量表」測得分數越高代表高中職軍訓教官工作滿意度越高，「幸福感量表」測得分數越高代表高中職軍訓教官幸福感越高。經由相關分析之結果可得知變項與變項之間具有某種持度相關性，工作滿意度與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，本研究則以工作滿意度為自變項，幸福感為依變項，並透過迴歸分析來進行檢驗。由表 4.25 可知， R^2 為自變項對依變項之整體解釋力，工作滿意度對幸福感的 R^2 為 0.628，F 值為 484.994， $p < .001$ 達顯著水準，且標準化 β 值為 0.793。因此工作滿意度對幸福感有顯著的影響力，也就是說具較高工作滿意度表示其本身幸福感感受程度較佳，故提昇高中職軍訓教官工作滿意度，以提高其幸福感的程度。

4.6.3 社會支持對幸福感

本研究設計之「社會支持量表」測得分數越高代表高中職軍訓教官社會支持越高，「幸福感量表」測得分數越高代表高中職軍訓教官幸福感越高。經由相關分析之結果可得知變項與變項之間具有某種持度相關性，社會支持與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，本研究則以社會支持為自變項，幸福感為依變項，並透過迴歸分析來進行檢驗。由表 4.25 可知， R^2 為自變項對依變項之整體解釋力，社會支持對幸福感的 R^2 為 0.314，F 值為 131.346， $p < .001$ 達顯著水準，且標準化 β 值為 0.560。因此社會支持對幸福感有顯著的影響力，也就是說具較高社會支持表示其本身幸福感感受程度較佳，故提昇高中職軍訓教官社會支持，以提高其幸福感的程度。

4.7 中介驗證

根據本研究之假設，工作滿意度為中介變項，因此將進行工作滿意度對社會支持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。

- 1：確認自變項與中介變項間存在顯著的標準迴歸係數。
- 2：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。
- 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。

模式一：社會支持對工作滿意度，其標準化 β 為 0.576， $p < 0.001$ 達顯著效果，滿足自變項(社會支持)對中介變項(工作滿意度)間有顯著影響的條件，如表 4.26 顯示。

模式二：以幸福感為依變項，分別以社會支持及工作滿意度為自變項，結果發現社會支持對幸福感有顯著正向影響 ($\beta = 0.560$ ， $p < 0.001$)；工作滿意度對幸福感有顯著正向影響 ($\beta = 0.793$ ， $p < 0.001$)，滿足自變項(社會支持)與中介變項(工作滿意度)對依變項(幸福感)有顯著影響的條件，如表 4.26 顯示。

模式三：可發現中介變項(工作滿意度)加入，自變項(社會支持)對依變項(幸福感)的迴歸係數達顯著水準 ($\beta = 0.155$ ， $p < 0.001$)，自變項(社會支持)的標準化係數由原先的 0.560 降低為 0.155，且加入中介變項(工作滿意度)對依變項(幸福感)的迴歸係數達顯著水準 ($\beta = 0.703$ ， $p < 0.001$)，顯示有部分中介效果，所以，本研究假設 H7：軍訓教官之「工作滿意度」對「社會支持」與「幸福感」具有中介效果成立，如表 4.26 顯示。

表 4.26 社會支持與工作滿意度對幸福感的迴歸分析表

變項	模式一	模式二		模式三
	工作滿意度	幸福感		幸福感
社會支持	0.576***	0.560***		0.155***
工作滿意度			0.793***	0.703***
R ²	0.332	0.314	0.628	0.644
Adj.R ²	0.330	0.312	0.627	0.642
F 值	142.844	131.346	484.994	265.530
P 值	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***

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

資料來源：本研究整理

4.8 研究假設之檢定結果

根據以上獨立樣本 T 檢定及單因子變異數分析、相關分析及迴歸分析等分析結果，本研究假說之驗證結果，如表 4.27 所示。

表 4.27 研究假設驗證

研究假設	實證結果
H1：軍訓教官之不同人口變項對社會支持具有顯著差異。	部分成立
H2：軍訓教官之不同人口變項對工作滿意度具有顯著差異。	部分成立
H3：軍訓教官之不同人口變項對幸福感具有顯著差異。	部分成立
H4：軍訓教官之社會支持對工作滿意度具有顯著影響。	成立
H5：軍訓教官之工作滿意度對幸福感具有顯著影響。	成立
H6：軍訓教官之社會支持對幸福感具有顯著影響。	成立
H7：軍訓教官之工作滿意度對社會支持與幸福感具有中介效果。	成立(部分中介)

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本研究首先透過文獻探討與彙整有關社會支持、工作滿意度與幸福感之理論與相關研究，再據以提出研究架構與編製問卷實施調查，利用統計軟體進行統計分析，以驗證研究假設及推論。以下就研究之主要發現與歸納成結論，並提出具體建議供相關單位參考。

5.1 研究結論

本研究以雲嘉南地區高中職軍訓教官為研究對象，深入探討研究目的所設定的範圍，彙整前章的實證結果分析與發現，茲將本研究結果歸納如下：

5.1.1 社會支持、工作滿意度與幸福感之現況分析

1. 社會支持現況及與人口變項部分具顯著差異

雲嘉南地區高中職軍訓教官社會支持整體與各層面之平均數得分屬中等略高程度，各層面以「親友家人」最高，表示大部分高中職軍訓教官認為在工作上遭遇困難或情緒低潮時，親友家人能給予幫助、安慰及回饋，顯示多數親友家人對軍訓教官工作上均給與非常大的支持。

不同人口變項軍訓教官之社會支持，僅服務年資達顯著差異，年資在 5 年以下軍訓教官平均數高於年資 11-15 年軍訓教官，其可能軍訓教官來源大部分是從部隊擇優選任，轉任軍訓教官初期因部隊與學校工作性質差異甚大，軍訓主管機關皆辦理職前教育，增進全民國防教學、校園管理與學生輔導等相關知能研習，讓新進軍訓教官能了解工作業務性質，學校直屬長官、同儕同事能予以關心協助，使剛轉任的軍訓教官感受較多的支持；另年資 11-15 年軍訓教官正處於升遷關鍵期且承擔較多軍

訓工作業務，隨著近來軍訓工作業務向外延伸，每個軍訓教官個人業務負荷量增加，大環境改變下縱然同儕同事願意給予多方面支持與鼓勵或傾聽，但在實質工作上，可能無法給與協助或分擔工作，可能因此感受到較少的支持。此結果與陳慧芳(民 94)的研究指出，服務年資對於女性軍訓教官獲得社會支持的程度確實有明顯差異相符；而與鄭燕莉(民 95)的研究指出，不同服務年資的大學院校軍訓教官對社會支持無顯著差異不相符。

2.工作滿意度現況及與人口變項部分具顯著差異

雲嘉南地區高中職軍訓教官工作滿意度整體與各層面之平均數得分屬中等程度，顯示大部分高中職軍訓教官認為近年來教育部為化解外界對軍訓教官的疑慮及尋求軍訓教官在校園之立足，軍訓教官負責工作業務不斷向外擴充，而教官員額卻總量管制逐年減少，致業務繁重與工作壓力增加，使部分軍訓教官對工作環境的穩定性較持悲觀看法。

不同人口變項軍訓教官之工作滿意度，於現有教官人數、階級及職務達顯著差異。現有教官人數方面達顯著差異，以學校現有教官人數5人以上平均數高於學校現有教官人數3人，其原因可能軍訓教官身兼教職與軍職雙重角色，在學校除教授全民國防教育課程外，需擔任繁複的學生輔導，以及值班處理學生事件等，學校現有教官人數多寡影響著工作滿意程度。階級、職務方面達顯著差異，中校階平均數高於少校階、擔任主任教官職務平均數高於生輔組長、一般教官，探其原因可能在中校階在年資、工作經驗及相關歷練相對比少校階高且高中職教官體系中，中校階大都擔任主任教官職務，被賦予溝通協助與達成任務目標的使命，較能體察學校長官的理念與要求，以身作則引導軍訓教官同仁投入工作，其擔任行政職務上較易感受個人成就感、自我表現及工作自主性增

加等工作滿意程度。此結果與范華容(民 97)的研究指出，擔任不同階級之軍訓教官在工作滿意上有顯著性的差異相符；與劉曉唐(民 102)的研究指出，擔任不同職務之軍訓教官在工作滿意度上有顯著性的差異相符。

3. 幸福感現況及與人口變項部分具顯著差異

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等略高程度，各層面以「自我肯定」最高，其次為「生活滿意」，以「身心健康」較低。顯示軍訓教官在「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。

不同人口變項軍訓教官之幸福感除了性別，其餘人口變項無顯著差異。在性別的部分以女性之幸福感感受程度低於男性，達顯著水準。其可能軍訓教官工作性質必須保護校園安全，無法像一般公務員或教師正常上下班，雖與男性軍訓教官相比較其工作性質及負荷並無不同，但因受到傳統性別角色侷限，女性軍訓教官相對肩負較多的家庭責任，在必須兼顧工作與家庭角色壓力下較容易身心俱疲，讓女性軍訓教官幸福感感受程度低於男性軍訓教官，此結果與留偉民(民 102)的研究指出，不同性別之軍訓教官其幸福感確實有明顯差異相符。

5.1.2 社會支持、工作滿意度與幸福感之相關及影響分析

1. 社會支持對工作滿意度具有顯著正向影響

研究結果顯示雲嘉南地區高中職軍訓教官之社會支持對工作滿意度具有顯著正向影響，兩者呈中度正相關。其結果表示社會支持高相對的工作滿意度就高。此結果與闕美華(民 89)的研究指出社會支持不但會直接影響工作滿意度，社會支持越高則工作滿意度也高結果相符。朱美珍(民 90)由於軍人的工作特殊性，職業軍人的家庭都會給予極高的支持，無論是配偶、父母親、兄弟姐妹，都會在家庭照顧、子女照顧方面，給與高

度的支持，使軍人無後顧之憂。軍訓教官的工作性質及環境較為穩定，不像部隊中的職業軍人職務調動率較高，但工作時間仍長且需在校值勤，若有家人的支持，能在工作或值勤時無後顧之憂，則能增強工作滿意度。Savery(1998)研究指出上司支持性的行為可以增加員工的工作滿意。所以軍訓教官若能獲得學校體系長官學務主任、校長及軍訓體系長官主任教官、地區督導雙方面的支持認同，必能提升其工作滿意度。

2.工作滿意度對幸福感具有顯著正向影響

研究結果顯示雲嘉南地區高中職軍訓教官之工作滿意度對幸福感具有顯著正向影響，兩者呈中度正相關。其結果表示提升軍訓教官的工作滿意度相對的能提高軍訓教官之幸福感，故給予軍訓教官工作上的支持和減輕工作壓力等...提昇工作滿意的作法，必能提昇軍訓教官的幸福感感受。何瑛(民 88)指出幸福感為個體感受自己的需要而得到滿足，及理想得到實現時自然產生的一種情緒感受。本研究軍訓教官具有中等程度的工作滿意度，在隨著社會環境變遷及承受退出校園等負面議題之壓力，大部分能坦然面對逆境，以積極進取解決問題，從工作中得以實現和滿足，而擁有較高的幸福感。

3.社會支持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社會支持對幸福感具有顯著正向影響，兩者呈中度正相關。其結果表示社會支持高相對的幸福感就高。陸洛、施建彬(民 84)指出社會支持的高低能夠有效的預測個人主觀的幸福感。本研究軍訓教官社會支持屬中等略高程度，而幸福感屬中高略高程度，顯示軍訓教官在面對工作壓力、情緒低落時，能適時獲得社會支持如親友家人、同儕同事及學校長官所給予的支持、鼓勵與安慰等，強化自身正向觀念及自我肯定能力，進而提升其幸福感。此結果與陳紋瑤(民

102)的研究指出，國小兼任行政職務教師社會支持與幸福感有密切關係，社會支持表現愈佳，則幸福感受愈佳結果相符。

4.工作滿意度對社會支持與幸福感之間具有中介效果

經由迴歸分析發現社會支持對工作滿意度、幸福感及工作滿意對幸福感等均分別具有顯著正向影響，在加入工作滿意作為中介變數進行迴歸分析後，二者之影響力依然具有顯著性，研究結果顯示軍訓教官的工作滿意，經驗證在其軍訓教官的社會支持與幸福感中具有部分的中介效果。由此觀之，社會支持可以部分透過工作滿意度的中介影響預測其幸福感。高中職軍訓教官於職場上遭遇困難或情緒低潮，除家人給予安慰及幫助外，需同儕同事及學校長官給予關心、支持及鼓勵，如能在工作崗位上發揮能力及獲得工作升遷的機會、報酬等自我肯定滿足，其得到適度的工作滿意，進而能提升其幸福感。

5.2 管理意涵及研究建議

本研究期望透過分析來探討社會支持、工作滿意度與幸福感之相關研究，並根據研究結論，提出管理意涵及建議供相關單位參考。

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，分析探討社會支持工作滿意度與幸福感之關聯性，依研究結果，提出以下管理意涵。

1.不同人口變項軍訓教官之社會支持於年資部分具顯著差異

年資在 5 年以下軍訓教官社會支持高於年資 11-15 年軍訓教官，研究結果說明學校直屬長官、同儕同事為使剛從部隊轉任之高中職軍訓教官能適應瞭解軍訓工作業務性質會予以關心協助，其可能使剛轉任的高中職軍訓教官感受較多的支持，而年資 11-15 年軍訓教官，認為得到較少

的社會支持，感覺上較不被關心，管理機關應予以瞭解及重視。

2.不同人口變項軍訓教官之工作滿意度於學校現有教官人數、階級及職務部分具顯著差異

在學校現有教官人數部分以現有教官人數 3 人工作滿意度低於現有教官人數 5 人工作滿意度，目前軍訓教官員額採總量管制多退少補政策，未來軍訓教官員額逐年減少，將加深軍訓教官工作負荷，無力承擔學生生活輔導及校園安全維護之重任，將嚴重影響高級中等學校人力配置與管理。

在階級部分以少校階工作滿意度低於中校階之工作滿意度；在職務部分一般教官、生輔組長工作滿意度低於主任教官。由於少校階軍訓教官大部分擔任一般教官或生輔組長，無論在工作經驗、年資及歷練等都較不如擔任中校階主任教官，故本項研究發現工作滿意度是可經工作年資及相關職務經驗歷練而提升，近期國防部於退休年金改革提案相關軍職人員延長服役年限，本研究顯示資深軍訓教官在其累積長久的工作經驗，其適度延長服役年限有助個人於工作職場滿意程度。

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

在幸福感部分以男性之幸福感大於女性。楊櫻華、游美惠(民 95)指出女性軍訓教官在「男性」為主之職場裡工作受到束縛，加上女性軍訓教官已婚身份及身為人母的角色職責，也讓女性的工作職場更添困擾。留偉民(民 102)女性軍訓教官於校園中雖擔任教育人員但其身分屬軍職身分，當家庭與工作之角色期待不相容時，角色衝突便會產生，讓女性軍訓教官形成壓力身心失衡、負荷過度，降低其幸福感之感受程度。針對女性軍訓教官多重角色衍生的壓力，管理機關除給予關懷與協助外，應適度調整工作內容，以提升其幸福感程度。

4.工作滿意度對社會支持與幸福感間具有中介效果

社會支持對工作滿意度有正向影響，工作滿意度對幸福感有正向影響，而社會支持會透過工作滿意度來影響幸福感，顯示軍訓教官本身之工作滿意度程度直接、間接的影響其幸福感程度。過去研究幾乎沒有探討軍訓教官工作滿意度在社會支持與幸福感之間扮演的中介角色，經本研究結果推論，工作滿意度在軍訓教官的社會支持與幸福感之間，具有部分中介作用的存在。換言之，對於不同社會支持的軍訓教官，工作滿意度愈高，愈能夠提升其幸福感。探其原因，Seashore and Taber(1975)指出工作滿意度的影響因素包含、環境因素及個人因素，環境因素其包含職務內容、工作環境、人際關係組織氣氛等；個人因素包含個人主觀感受、人格特質、年齡、性別、年資等。從研究結果發現軍訓教官對自己工作滿意度程度越高，也就代表了對工作內、外在因素的滿意度也愈高，越能夠面對逆境，以積極態度來接受挑戰，可以迅速自我調適壓力，使之在工作上獲得滿足，進而影響提升自我的幸福感。

5.2.2 研究建議

根據本研究之研究結果，提供後續研究者研究方向，以下分別對軍訓主管機關、國軍訓練單位及對軍訓教官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，軍訓教官之整體工作滿意度屬中等程度，因應目前社會及教育環境變革帶來軍訓教官工作負擔及壓力，建議管理機關舉辦相關訓練或研習課程，提升軍訓教官專業能力與自我效能，而針對軍訓教官員額精簡部分，軍訓教官工作性質隨著校園環境日益艱辛與繁複，因應各校教官人員離退，建議管理機關通盤考量各校工作環境性質及現有教官人數負荷程度，審慎規劃人員補充部分。

2.對國軍訓練單位建議

國軍軍官養成教育有其固定之階段歷程，尤其注重服從、管理與領導等訓練，近年軍訓教官工作性質隨校園環境日益艱辛，工作壓力沉重，然而軍訓夥伴仍堅守崗位，以積極態度來面對逆境，展現我國國軍的軍官養成教育之成效，發揮了軍人精誠、團結、負責的態度。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，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，更可在我國學校教育上發揮安定的功能(羅新興，民 96)。

3.對軍訓教官建議

研究結果顯示軍訓教官之社會支持各層面以「家人支持」感受程度最高、其次為「同儕同事」、「直屬長官」最低，可見家人的支持是軍訓教官最大社會支持的來源，因此建議軍訓教官要更用心經營家庭生活，增加家人的互動與相處時間，提升生活滿意，增進其感情；另應主動強化與同儕同事的相處，拓展人際關係，增加同事間的情感，長久下來可形成一種互助合作關係，有助於提升「同儕同事」之社會支持；另擔任軍訓主管職務的軍訓教官，主管是單位的領導人物，影響整個團隊的工作氣氛，針對部屬部分應不分資深資淺要有適切公平的工作分配並重視部屬相關權益與福利，使同仁感受提升「直屬長官」之社會支持。

在工作滿意度方面，研究結果顯示軍訓教官對於目前軍訓工作的穩定性感到悲觀，對於未來前途感到不確定性，以及面臨軍訓制度的變革導致工作壓力沉重、升遷日益困難，建議軍訓教官應積極透過專業進修、觀摩學習與訓練，以專業能力提升工作成效，進而提升工作滿意度。

軍訓教官之幸福感各層面以「身心健康」感受程度較低，故建議軍訓教官忙碌於工作崗位上之外，應多參加運動休閒，提升個人身心健康，讓身心獲得舒緩，進而提升個人之幸福感。

5.3 研究貢獻

面臨教育需求改變及社會環境變遷，軍訓教官應秉持軍人服從天職堅守崗位，但其面對壓力及挑戰已是刻不容緩，軍訓教官除尋求有效社會支持系統、充實自身專業能力外，管理機關要如何制定有效的管理策略因應競爭激烈的工作職場、提升軍訓教官對於環境挑戰回應能力，以維護校園安全，是個重要的議題，本研究之研究貢獻，除了在學術上建構了社會支持、工作滿意度及幸福感的研究架構外，在實務上亦對管理機關提供其管理建議，分述如下：

5.3.1 學術方面貢獻

國內外學者針對社會支持、工作滿意度及幸福感研究文獻不少，但針對軍訓教官研究文獻不多，而本研究探討軍訓教官社會支持、工作滿意度與幸福感之關聯性研究，目前尚無學者研究，研究發現社會支持程度較高可有效的提升其工作滿意度，並進而提升幸福感之感受程度；另本研究也以工作滿意度對社會支持與幸福感進行中介效果研究，其結果證實具有部分中介效果，其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。故本研究之實證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.軍訓教官之社會支持對工作滿意度具有正向影響；2.

軍訓教官之工作滿意度對幸福感具有正向影響；3.軍訓教官之社會支持對幸福感具有正向影響；4.社會支持會透過工作滿意度來影響幸福感。高中職軍訓教官整體工作滿意度屬中等程度，應規劃各種研習或訓練時機，增進軍訓教官同仁彼此互動建立共識及提升專業能力。工作滿意度研究結果說明，工作滿意度程度越高，會以積極的態度來接受挑戰，找出最好的解決方案，故提昇軍訓教官工作滿意度，迅速面對挑戰，使之在工作上獲得滿足，幸福感自然相對提升。

5.4 研究限制

本研究雖然致力於嚴謹周詳，而仍有未能涵蓋以及尚待改善之處，故將研究限制分述如下：

5.4.1 問卷的發放

本研究在樣本抽樣上有所限制，區域性或不同屬性之軍訓教官並不在研究的樣本範圍內，所以實證分析結果有一部分結果不如預期，其結果運用應有所限制，有待未來研究者能從更廣泛的角度來研究軍訓教官社會支持、工作滿意度、幸福感此項議題；另問卷回收僅實施於雲嘉南地區，其是否會造成研究結果有所差異性仍然需要進一步的驗證。

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，係以自陳量表為主，故受試者在填答時亦可能受到個人主觀認知、經驗、情境或社會期待等之影響因素而出現不符實際之填答，因此解釋上應有所限制。

參考文獻

一、中文部分

1. 于春芳(民 99)，國民小學教師自我概念、情緒管理與幸福感之相關研究，中臺科技大學文教事業經營研究所碩士論文。
2. 王博弘(民 97)，臺北市國小工友工作滿意度調查研究，國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文。
3. 王博弘(民 97)，臺北市國小工友工作滿意度調查研究，國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文。
4. 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。
5. 古婷菊(民 93)，國中教師幸福感及其相關因素之研究，國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修碩士班碩士論文。
6. 朱美珍(民 90)，民生主義社會政策與軍人家庭關係之研究－已婚軍官角色衝突及其生活滿意之分析，國立政治大學中山人文社會科學研究所博士論文。
7. 何瑛(民 88)，主觀幸福感概論，重慶師院學報，第4期，113-145頁。
8. 吳清基(民 68)，國民中學組織結構與教師工作滿意之關係，國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
9. 吳清基(民 79)，教育與行政，台北：師大書苑出版社。
10. 吳淑芬(民 102)，嘉義縣國小教師社會支持、幸福感、校長領導與教學效能之相關研究，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
11. 吳淑敏(民 94)，生命教育課程對國小教育學程學生幸福感之效果研究，教育與心理研究，第28期，21-47頁。

- 12.吳靜吉 (民 83)，誰來支持我？張老師月刊，第84期，60-62頁。
- 13.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。
- 14.吳靜吉、潘養源、丁興祥 (民 69)，內外控取向與工作滿足及績效之關係，國立政治大學學報，第41期，61-74頁。
- 15.吳靜吉等著(民 75)，心理學(上、下兩冊)，台北：空中大學。
- 16.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。
- 17.李立民(民 93)，大專院校軍訓教官工作滿意與工作績效關係之研究，輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
- 18.李再發(民 92)，高雄縣市國小退休教師社會參與、社會支持與生活滿意度，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 19.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。
- 20.李英蘭(民 94)，托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度之研究—以高高屏地區為例，文化大學青少年兒童福利研究所碩士論文。
- 21.李新郎(民 97)，組織心理學，台北：五南。
- 22.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。
- 23.昌育全(民 100)，企業員工職場靈性與幸福感之研究—以某跨國公司為例，大葉大學管理學院碩士在職專班碩士論文。
- 24.林千琪(民 102)，雲嘉嘉地區軍訓教官社會支持與工作滿意度之關係—以自我效能為干擾變數，南臺科技大學企業管理系碩士論文。

25. 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。
26. 林良卷(民 102)，國小教師休閒參與、工作滿意度與幸福感間關係之研究-以台中市為例，大業大學管理學院碩士在職專班碩士論文。
27. 林清標(民 93)，桃竹苗地區國民小學身心障礙資源班教師工作滿意與專業角色實踐關係之研究，國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。
28. 林蓉儀(民 96)，高雄縣國小女性主管時間管理與社會支持關係之研究，國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
29. 林震岩(民 96)，多變量分析SPSS的操作與應用，台北市：智勝文化。
30. 林曉怡(民 94)，台南市國小游泳團隊學童運動參與動機與社會支持之研究，台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文。
31. 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。
32. 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。
33. 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。
34. 施建彬、陸洛(民 84)，幸福心理學，台北：巨流圖書公司。
35. 洪玲茹(民 91)，社教機構員工工作壓力、社會支持與專業承諾關係之研究—以高雄市公立社教機構為例，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
36. 洪婷琪(民 102)，學前教師工作壓力、工作滿意度與幸福感之研究，國立政治大學幼兒教育所碩士論文。

- 37.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。
- 38.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。
- 39.徐承宗(民 94)，國民小學教師工作價值觀與課程參與、工作滿意度關係之研究，國立高雄師範大學教育學系碩士論文。
- 40.徐靜芳(民 92)，研究生生活壓力、社會支持與身心健康之關係研究，國立師範大學輔導研究所碩士論文。
- 41.留偉民(民 102)，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，南華大學企業管理系管理科學碩士班碩士論文。
- 42.張忠祺(民 97)，國小教師工作價值觀與工作滿意及其相關因素之研究，國立台東師範學院教育研究所碩士論文。
- 43.張春興(民 80)，現代心理學，台北：東華書局。
- 44.張珮琦(民 97)，個人背景及幸福感與工作滿意、組織承諾、離職意向之關聯，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 45.張新堂(民 83)，文化中心主任領導行為、員工所受社會支持與組織承諾關係之研究，國立政治大學教育研究所博士論文。
- 46.莊博貴(民 92)，兩岸員工工作價值觀、工作投入、工作滿足與組織承諾之研究-以某電纜公司為例，國立成功大學管理學院碩士論文。
- 47.莊雯琪(民 99)，雲林縣高齡志工老化態度與幸福感關係之研究，國立中正大學成人及繼續教育所碩士論文。
- 48.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。
- 49.許川豪(民 87)，臺北市國民小學組織溝通行為與教師工作滿意關係之

- 研究，國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 50.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。
- 51.郭珮怡(民 97)，高科技產業員工社會支持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。
- 52.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。
- 53.陳宏光(民 91)，工作投入、工作滿足與離職傾向相關因素之探討—以面對組織變革台鐵為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 54.陳秀玉(民 92)，人事人員工作壓力、社會支持與身心健康之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所文教行政人員在職進修專班碩士論文。
- 55.陳紋瑤(民 102)，高雄市國小兼任行政職務教師社會支持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班碩士論文。
- 56.陳義勝、黃建銘、劉仲矩(民 86)，組織內員工向上政治行為與工作滿足之關係，企業管理學報，第41期，119-146頁。
- 57.陳聖芳(民 98)，臺東地區國小教師的壓力與工作滿意度之研究，國立臺東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 58.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。
- 59.陳慧芳(民 94)，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。
- 60.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。

- 61.陸洛(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。
- 62.陶惠芬(民 88)，專科學校圖書館館員工作價值觀與工作滿意度相關因素之研究，淡江大學教育資料科學學系碩士論文。
- 63.景筱玉(民 99)，碩士生的生活壓力、社會支持與幸福感關係之研究—以北部地區大學校院為例，國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 64.曾秀卿(民 87)，高齡者非理性信念、社會支持與情緒困擾之關係研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 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。
- 66.游淑惠(民 92)，國小校長魅力領導與教師組織承諾及工作滿意度之研究，國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 67.黃坤山(民 92)，社會變遷中的軍訓教官-以嘉南藥理科技大學為例，國立中正大學政治學研究所碩士論文。
- 68.黃俊英、林震岩(民 93)，SPSS精析與實例，台北：華泰書局。
- 69.黃俊勳(民 89)，國中學生與犯罪少年社會支持與刺激忍受力之相關研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 70.黃茂丁(民 93)，工作-家庭雙向衝突之前因、後果及調節因子，輔仁大學心理學系碩士論文。
- 71.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。
- 72.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。
- 73.楊宜音譯(民 86)，宗教心理學，台北：桂冠圖書。
- 74.楊芝鳳(民 99)，臺中市國小已婚女性教師工作壓力、工作家庭衝突、社會支持、休閒參與與幸福感之研究，大業大學管理學院碩士在職專班碩士論文。
- 75.楊益民(民 91)，國民小學教師工作滿意度評量之研究，國立台南大學國教所初等教育學系學校行政碩士班碩士論文。
- 76.楊國樞(民 79)，生活素質的心理學觀，中華心理學刊，第22期，11-24頁。
- 77.楊馥如(民 100)，新北市國小教師生活型態、休閒參與及幸福感關係之研究，國立台灣師範大學社會教育學系在職進修碩士班碩士論文。
- 78.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。
- 79.廖天威(民 94)，從學術自由與大學自治理念探討國防通識教育在大學校院的落實-以台灣大學為例，全民國防教育學術研討會，台北：東吳大學，24-26頁。
- 80.廖素華(民 67)，國小校長領導方式、教師人格特質與教師工作滿足關係，國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 81.蒲逸生(民 94)，台北市國民中學籃球校隊參與動機與社會支持之研究，台北市立體育學院運動科學研究所碩士論文。
- 82.趙安安、高尚仁(民 94)，台灣地區華人企業家長式領導風格與員工壓力之關聯，應用心理研究，第27期，111-131頁。
- 83.劉敏珍(民 89)，老年人之人際親密、依附風格與幸福感之關係研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。

- 84.劉傳秀(民 94)，軍訓教學學習滿意度之研究－高雄縣高中職為例，義守大學管理研究所碩士班碩士論文。
- 85.劉榮哲(民 93)，女警工作壓力、社會支持與工作滿意關係之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所組織發展與領導在職專班碩士論文。
- 86.劉曉唐(民 102)，高職軍訓教官角色行為與工作滿意度之研究－以臺北市為例，國立臺北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 87.潘玟諺(民 94)，博物館義工個人背景、參與動機與工作滿意度之研究－以高雄市立歷史博物館為例，國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論文。
- 88.蔡佳和(民 98)，基隆市國小學童運動團隊參與動機與社會支持之研究，台北市立教育大學體育學系碩士論文。
- 89.蔡明霞(民 97)，臺北市立國民中學兼任行政職務之教師其角色衝突與幸福感之相關研究，國立台灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班碩士論文。
- 90.蔡金英(民 102)，角色衝突、社會支持與幸福感關係之研究－以國小兼任行政職務教師為例，大業大學管理學院碩士在職專班碩士論文。
- 91.蔡麗華(民 90)，台北縣國民小學教師工作投入與教學效能關係之研究，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 92.鄭全利(民 92)，屏東縣國小資深教師工作壓力知覺、工作滿意度與退休態度之相關研究，國立屏東師範學院教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 93.鄭照順(民 86)，高壓力青少年所知覺的家庭、社會支持及其因應效能之研究，國立政治大學教育研究所博士論文。
- 94.鄭燕莉(民 96)，我國大學院校軍訓教官工作投入、社會支持與工作滿

- 足之研究，國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系在職進修碩士班論文。
- 95.蕭文玲(民 97)，上司支持與工作—家庭衝突相關研究，靜宜大學企業管理研究所碩士論文。
- 96.賴明莉(民 91)，國小身心障礙資源班教師工作滿意之研究，國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文。
- 97.謝文全(民 93)，教育行政學，台北：高等教育出版社。
- 98.謝明華(民 92)，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。
- 99.闕美華(民 89)，國中小教師情緒智慧、社會支持與工作滿意度之研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 100.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。
- 101.顏英(民 92)，台北市國民小學兼行政職教師工作滿意與組織承諾之研究，台北市立師範學院國民教育研究所碩士班碩士論文。
- 102.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。
- 103.蘇珍蓉(民 92)，地方教育行政機關組織文化、人員角色壓力、工作滿意度相關之研究，國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 104.饒新根(民 86)，國軍志願役基層軍官工作滿足因素與離職傾向之關連性研究，國防管理學院資源管理研究所碩士論文。

二、英文部分

1. Argyle, M. (1987), The Psychology of Happiness, New York: Routledge.
2. 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.
3. Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. & Vohs, K. D.(2003), Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness or healthier lifestyles, American Psychological Society, Vol.4, No.1, pp.1-43.
4. Brown, G. W. (1974), Meaning, measurement, and stress of life events. In B. S. Dohrenwend & B. P. Dohrenwend, (Eds.), Stressful Life Events: Their Nature and Effects. New York: John Wiley and Sons.
5. Bryant, F. B. & Veroff, J. (1982), The structure of psychological well-being: A sociohistorical analysis, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.43, pp.653-673.
6. Buss, D. M. (2000), The evolution of happiness, American Psychologist, Vol.55, pp.15-23.
7. Caplan, G. & Killilea, M. (1976), Support Systems & Mutual Help, New York: Grune & Stratton.
8. Caplan, G. (1974), Support Systems and Community Mental Health Lectures on Conceptual, New York: Behavioral.
9. Cobb, S. (1976), Social support as a moderator of life stress, Psychosomatic Medicine, Vol.38, pp.300-314.
10. Cohen, S. & Wills, T. A. (1985), Stress, social support, and the buffering hypothesis, Psychological Bulletin, Vol.98, pp.310-357.
11. Cutrona, C. E. & Russell, D. W. (1990), Type of social support and

- specificstress: Toward a Theory of Optimal Matching, New York: Wiley.
12. Cutrona, C. E. & Suhr, J. A. (1992), Controllability of stressful events and satisfaction with spouse support behaviors, Communication Research, Vol.19, No.2, pp.154-174.
 13. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000), The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior, Psychological Inquiry, Vol.11, pp.227-268.
 14. Dessler (1994), Human resource management, New Jersey: Prentice-Hall.
 15. Diener, E. (1984), Subjective well-being, Psychological Bulletin, No.95, pp.542-575.
 16. 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.
 17. Felner, R.D. (1984), Vulnerability in childhood: A preventative framework for understand children's efforts to cope with life stress and transitions, Prevention of problems in childhood, New York: Wiley.
 18. Hoppock (1935), Job satisfaction, New York : Harper and Brother.
 19. Houston, J. P. (1981), The pursuit of happiness, Glenview IL: Scott, Freshman.
 20. Keys, L. A. & Shmotkin, D. Ryff, C.D. (2002), Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions, Journal of Personality and Socialpsychology, Vol.82, No.6, pp.1007-1022.
 21. Kim, S. W., Price, J. L. Mueller, C. W. & Watson, T. W. (1996), The determinants of career intent among physicians at a U.S, Air Force hospital, Human Relations, Vol.49, No.7, pp.947-976.
 22. Leavy, R. L. (1983), Social Support and Psychological Disorder: A review, Journal of Community Psychology, Vol. 11, pp.3-21.

23. Locke, E. A. (1976), The nature and causes of job satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.
24. Locke, E.A. (1969), What is job satisfaction? Organizational Behavior and Management Executive, Vol.11, No.1, pp.17-24.
25. 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.
26. Lu, L. (1999), Personal or environmental causes of happiness: Alongitudinal analysis, The Journal of Social Psychology, Vol.139, No.1, pp.79-90.
27. Maslow, A. H. (1968), Toward a psychology of Being, Princeton: VanNostrand.
28. Maslow, A. H. (1970) , Motivation and Personality, New York: Harper & Row.
29. Michalos, A. C. (1985), Multiple discrepancies theory (MDT), Social Indicators Research, No.13, pp.225-252.
30. Moos, R. H. (1976), The human context: Environmental Determinants of Behavior, New York : John Wiley & Sons.
31. 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.
32. Pender, N. J. (1987), Health Promotion In Nursing practice (2nd ed.) , New York: Appleton & Lange.
33. Robbins, S. (1992), Organizational behavior, 6th Edition, Prentice-Hall, N.Y.
34. Ryan, D.W. (1986), Developing a new model of teacher effectiveness, Ontario: Ministry of Education.

35. Ryan, K. & Phillips, D. H. (1982), Teacher characteristics. In H. E. Mitzel , Encyclopedia of Educational Research , Free Press, N.Y.
36. Sarason, I. G. Levine, H. M., Basham, R. B. & Sarason, B. R. (1983), Assessing social support: The social support questionnaire, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.44, No.1, pp.127-139.
37. Sarason, I. G., Sarason, B. R. & Pierce, G. R. (1990), Social support, personality, and performance, Journal of Applied Sport Psychology, Vol.2, pp.117-127.
38. Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975), Job satisfaction and their correlation, American Behavior & Scientists, Vol.18, pp.346.
39. Seligman, M. E. P. (1995), Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control, Oxford: Univ Pr.
40. Seligman, M. E. P. (2002), Authentic happiness, New York : Free Press.
41. Seligman, Martin E. P., Rashid, Tayyab, Parks, & Acacia C. (2006), Positive psychotherapy, American Psychologist, Vol.61, No.8, pp.774-788.
42. Shinn, M.R. (Ed.). (1989), Curriculum-Based Measurement: Assessing special children. New York: Guilford.
43. Stone, M. J. & Kozma, A. (1985), Structural relationships among happiness scales: a second order factorial study, Social Indicators Research, No.17, pp.19-28.
44. 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.
45. Woolfolk & Hoy (1990), Prospective teachers sense of efficacy and beliefs about control, Journal of Educational Psychology, Vol.82, pp.81-91.

附錄一 預試問卷

高中職軍訓教官之社會支持、幸福感及工作滿意度關係研究—以雲嘉南地區為例

敬愛的軍訓伙伴您好：

首先非常感謝您的協助，本問卷主要目的在探討軍訓教官社會支持、工作滿意度與幸福感關係。問卷包含四個部分，答案無關對錯，請您就真實看法與感受填答。

本問卷僅供學術研究之用，採不記名方式，所填個人資料不對外公開，請放心填答。勞駕您在繁忙工作中撥冗填寫，衷心感謝。謹此 敬祝平安、健康

南華大學企業管理系管理科學碩士在職專班

指導教授：黃國忠 博士

研究生：黃國書 敬啟

第一部份 社會支持（共18題） 本問卷是有關於您對軍訓教官社會支持之描述，請依照個人真實感覺填答，每一題均須勾選一項並在適當的□中打✓。直屬長官：是指學務主任或主任教官	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1.同儕同事為使我的工作更順暢，能給予我協助與支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.當我在工作上遭遇困難時，同儕同事能給予我安慰與幫助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.當我情緒低潮時，同儕同事能傾聽及提供多方關心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.同儕同事能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.同儕同事會提供我金錢、場所或是書籍等實質東西來支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.同儕同事對我工作理念能全力支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.親友家人為了使我的工作生活更順暢，能給予我所需的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.當我在工作上遭遇困難時，親友家人能給予我安慰與幫助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.當我情緒低潮時，親友家人能傾聽及提供多方關心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.親友家人能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.親友家人會提供我金錢、場所或是書籍等實質東西來支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.親友家人對我工作理念能全力支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.長官為了使我的工作更順暢，會給予我所需的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.當我在工作上遭遇困難時，長官能給予我安慰與幫助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.當我情緒低潮時，長官能傾聽及提供多方關心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.長官能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.長官會提供我金錢、場所或是書籍等實質東西來支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.長官對我的工作理念能全力支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部份 工作滿意度 (共15題)	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
本問卷是有關於您對軍訓教官工作滿意之描述，請依照個人真實感覺填答，每一題均須勾選一項並在適當的□中打✓。直屬長官：是指學務主任或主任教官					
1.您對於目前工作的忙碌程度感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.您對於目前所承擔工作量和所領取薪資相比較感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.您對於目前這個工作對您未來發展的幫助程度感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.您對於目前工作所給予的晉升機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.您對於您的直屬長官對待部屬的方式感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.您對於這個工作讓您在親朋好友及鄰居間的評價感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.您對於目前工作不會違反您道德原則感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.您對於目前工作的穩定性感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.您對於目前工作能替他人服務的機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.您對於在工作中能指導他人做事的機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.您對於以您的能力和技術擔任現在的工作感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.您對於在工作中所得到的成就感感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.您對於目前工作所需環境（冷氣燈光等硬體設備）感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.您對於在工作上良好表現所得到的讚許感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.您對於目前工作嘗試用自己方法處理事情的機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部份 幸福感 (共24題)	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
本問卷是有關於您對軍訓教官幸福感之描述，請依照個人真實感覺填答，每一題均須勾選一項並在適當的□中打✓					
1.我認為世上的事情是美好的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我認為這個世界是一個好地方。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我喜歡我的生活。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我喜歡現在的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我覺得生活有保障及安全感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我覺得與家人相處有幫助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我會主動關心週遭的親友、同事。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我對朋友付出是有回饋的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我對別人有愛心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我喜歡幫助別人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我和朋友、同事在一起很有趣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我會與親友、同事分享生活經驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我的參與使事情變好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我有能力解決生活中的問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.我對自己很有信心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16.我能對工作中的每件事情產生好的影響。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.我有自信接受工作或生活中的挑戰。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我的工作表現總能帶給我成就感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.我健康狀況良好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我有輕鬆自在的心情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.我經常定時從事運動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.我早上起床時感覺很舒服。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.我覺得有活力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.我均以愉快的身心狀態投入工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分 個人基本資料（請您依實際情形在勾選）

- 1.性別：(1) 男 (2) 女
- 2.年齡：(1) 21-30歲 (2) 31-40歲 (3) 41歲以上
- 3.服務年資（擔任軍訓教官之年資）：(1) 5年以下 (2) 6-10年
(3) 11-15年 (4) 16年以上
- 4.教育程度：(1) 軍校生 (2) 軍中指參學歷 (3) 一般大學院校
(4) 一般研究所以上
- 5.婚姻狀況：(1) 未婚 (2) 已婚 (3) 其他
- 6.子女人數：(1) 0個 (2) 1個 (3) 2個 (4) 3個以上
- 7.任職學校性質：(1) 公立高中(含國立附中) (2) 公立高職(含國立附商)
(3) 私立高中 (4) 私立高職(含私立進修學校)
- 8.現有教官人數：(1) 1人 (2) 2人 (3) 3人 (4) 4人 (5) 5人以上
- 9.您的階級：(1) 上尉 (2) 少校 (3) 中校
- 10.擔任職務：(1) 一般教官 (2) 生輔組長 (3) 主任教官

問卷到此全部結束，煩請檢查有無遺漏，再次感謝您的鼎力襄助。

附錄二 正式問卷

高中職軍訓教官之社會支持、幸福感及工作滿意度關係研究—以雲嘉南地區為例

敬愛的軍訓伙伴您好：

首先非常感謝您的協助，本問卷主要目的在探討軍訓教官社會支持、幸福感與工作滿意度關係。問卷包含四個部分，答案無關對錯，請您就真實看法與感受填答。

本問卷僅供學術研究之用，採不記名方式，所填個人資料不對外公開，請放心填答。勞駕您在繁忙工作中撥冗填寫，衷心感謝。謹此 敬祝平安、健康

南華大學企業管理系管理科學碩士在職專班

指導教授：黃國忠 博士

研究生：黃國書 敬啟

第一部份 社會支持（共15題） 本問卷是有關於您對軍訓教官社會支持之描述，請依照個人真實感覺填答，每一題均須勾選一項並在適當的□中打✓。直屬長官：是指學務主任或主任教官	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1.同儕同事為使我的工作更順暢，能給予我協助與支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.當我在工作上遭遇困難時，同儕同事能給予我安慰與幫助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.當我情緒低潮時，同儕同事能傾聽及提供多方關心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.同儕同事能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.同儕同事對我工作理念能全力支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.親友家人為了使我的工作生活更順暢，能給予我所需的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.當我在工作上遭遇困難時，親友家人能給予我安慰與幫助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.當我情緒低潮時，親友家人能傾聽及提供多方關心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.親友家人能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.親友家人對我工作理念能全力支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.長官為了使我的工作更順暢，會給予我所需的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.當我在工作上遭遇困難時，長官能給予我安慰與幫助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.當我情緒低潮時，長官能傾聽及提供多方關心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.長官能肯定我，並對我的行為結果加以回饋。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.長官對我的工作理念能全力支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部份 工作滿意度 (共10題)	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
本問卷是有關於您對軍訓教官工作滿意之描述，請依照個人真實感覺填答，每一題均須勾選一項並在適當的□中打✓。直屬長官：是指學務主任或主任教官					
1.您對於目前工作的忙碌程度感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.您對於目前所承擔工作量和所領取薪資相比較感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.您對於目前這個工作對您未來發展的幫助程度感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.您對於目前工作所給予的晉升機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.您對於這個工作讓您在親朋好友及鄰居間的評價感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.您對於目前工作的穩定性感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.您對於目前工作能替他人服務的機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.您對於在工作中能指導他人做事的機會感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.您對於以您的能力和技術擔任現在的工作感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.您對於在工作中所得到的成就感感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
第三部份 幸福感 (共 21 題)	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
本問卷是有關於您對軍訓教官幸福感之描述，請依照個人真實感覺填答，每一題均須勾選一項並在適當的□中打✓					
1.我認為世上的事情是美好的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我認為這個世界是一個好地方。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我喜歡我的生活。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我覺得生活有保障及安全感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我覺得與家人相處有幫助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我會主動關心週遭的親友、同事。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我對別人有愛心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我喜歡幫助別人。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我和朋友、同事在一起很有趣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我會與親友、同事分享生活經驗	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我的參與使事情變好。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我有能力解決生活中的問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.我對自己很有信心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.我能對工作中的每件事情產生好的影響。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.我有自信接受工作或生活中的挑戰。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.我的工作表現總能帶給我成就感。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.我有輕鬆自在的心情。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.我經常定時從事運動。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.我早上起床時感覺很舒服。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.我覺得有活力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.我均以愉快的身心狀態投入工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分 個人基本資料（請您依實際情形在□勾選）

- 1.性別：(1) 男 (2) 女
- 2.年齡：(1) 21-30歲 (2) 31-40歲 (3) 41歲以上
- 3.服務年資（擔任軍訓教官之年資）：(1) 5年以下 (2) 6-10年
(3) 11-15年 (4) 16年以上
- 4.教育程度：(1) 軍校生 (2) 軍中指參學歷 (3) 一般大學院校
(4) 一般研究所以上
- 5.婚姻狀況：(1) 未婚 (2) 已婚 (3) 其他
- 6.子女人數：(1) 0個 (2) 1個 (3) 2個 (4) 3個以上
- 7.任職學校性質：(1) 公立高中(含國立附中) (2) 公立高職(含國立附商
(3) 私立高中 (4) 私立高職(含私立進修學校)
- 8.現有教官人數：(1) 1人 (2) 2人 (3) 3人 (4) 4人 (5) 5人以上
- 9.您的階級：(1) 上尉 (2) 少校 (3) 中校
- 10.擔任職務：(1) 一般教官 (2) 生輔組長 (3) 主任教官

問卷到此全部結束，煩請檢查有無遺漏，再次感謝您的鼎力襄助。

