

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN NONPROFIT ORGANIZATION MANAGEMENT

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度關係之研究

A Study of the Relationship between Work Stress and Job Satisfaction of Military

Instructors in Senior and Vocational High School in Tainan City

指導教授：涂瑞德博士

ADVISOR : RUEY-DER TWU Ph.D.

研究生：史榮聰

GRADUATE STUDENT : JUNG-TSUNG SHIH

中 華 民 國 1 0 4 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度關係之研究

研究生：史學聰

經考試合格特此證明

口試委員：潘瑞德

呂朝賢

杜新傑

指導教授：潘瑞德

系主任：黃國忠

口試日期：中華民國 104 年 06 月 17 日

謝 誌

兩年的在職班研究生生活，有得有失，讓我學習到異於一般大學生的人生觀及經驗，這兩年須兼顧家庭、工作與課業，每天總是疲於奔命，很擔心不能如期完成學業。能完成這本論文，最要感謝的是我的指導教授涂瑞德老師，感謝恩師不間斷地鼓勵與指導，讓我在學習的過程中不至於窒礙難行。另外，也要感謝口試委員呂朝賢老師與杜承嶸老師對論文撰寫與內容的匡正，您的專業建議使論文得以順利完稿付梓。

回顧在研究所的學程中，承蒙學校同事們、朋友們的鼓勵與幫助，並對臺南地區高中職的軍訓同仁們在問卷發放及填答上，給予小弟全力支持、指導，特此致上由衷的謝意。再者，我要感謝我爸媽的支持，有他們做為我強力的後盾，讓我在寫論文時能無後顧之憂；還有我的寶貝女兒及小兒子，這兩年的假日及寒暑假幾乎都沒有時間陪伴你們，感謝你們的體諒。另外，還有一位默默在背後支持我、鼓勵我的朋友，再此更要特別地感謝她，沒有她，我沒辦法順利將這段學業完成。

最後，謹以此書獻給成就此論文的所有人，更祝福大家在日後的人生旅途中，能更加地順利、平安。

史榮聰 謹致於

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士專班

民國 104 年 6 月

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

103 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度關係之研究

研究生：史榮聰

指導教授：涂瑞德 博士

論文摘要內容：

本研究旨在瞭解臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之現況，探討不同背景變項之臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之差異情形，以及工作壓力與工作滿意度之相關情形。

本研究是以臺南市 141 位高中職軍訓教官為研究樣本，以問卷調查法蒐集資料，藉由描述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析及皮爾森積差相關迴歸分析等方法分析樣本。根據資料分析之後，結果發現：(1) 軍訓教官個人背景具同質性且集中之傾向 (2) 軍訓教官具中度偏低之工作壓力及高度之工作滿意度 (3) 軍訓教官工作壓力因「婚姻狀況」、「官階」及「任教官年資」而有顯著差異 (4) 軍訓教官工作滿意度因「婚姻狀況」而有顯著差異 (5) 軍訓教官之工作壓力與工作滿意度有顯著負相關。

本研究針對上述研究結果，提出若干建議，以供軍訓教官、教育單位及未來研究者之參考。

關鍵詞： 軍訓教官、工作壓力、工作滿意度

Title of Thesis : A Study of the Relationship between Work Stress and Job Satisfaction of Military Instructors in Senior and Vocational High School in Tainan City.

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

Graduate Date : June 2015 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Jung-Tsung Shih Advisor : Ruey-Der Twu Ph.D.

Abstract

The purpose of this study was to realize the current situation of the work stress and job satisfaction of senior and vocational high school military instructors in Tainan city, and to compare the differences on individual background variables.

A total of 141 military instructors from senior and vocational high schools in Tainan city were surveyed using questionnaires. Collected data were analyzed using descriptive statistics, independent-samples t-test, one-way analysis of variance, and Pearson product-moment correlation. The following findings were made from the data analysis: (1) military instructors share a similarity on the variables of backgrounds. (2) a bit lower work stress than average and a higher job satisfaction than average. (3) a significant different work stress in terms of marriage, the official rank, and the period of military instructor service. (4) a significant different job satisfaction in terms of marriage. (5) a negative correlation between work stress and job satisfaction.

The research result leads to constructive suggestions that may be referred by military instructors for personal application, by educational institutions for policy making, and by potential researchers for further exploration.

Keywords : Military Instructors, Work Stress, Job Satisfaction

目 錄

謝誌	i
中文摘要	ii
英文摘要	iii
目錄	iv
表目錄	viii
圖目錄	x
第一章	緒論.....	1
1.1	研究背景與重要性.....	1
1.1.1	研究背景.....	1
1.1.2	重要性.....	2
1.2	研究動機與目的.....	3
1.2.1	研究動機.....	3
1.2.2	研究目的.....	4
1.3	研究問題.....	5
1.4	研究範圍.....	5
第二章	文獻探討.....	6
2.1	軍訓制度之發展演變及軍訓教官角色功能.....	6
2.1.1	軍訓制度之發展演變.....	6
2.1.2	軍訓教官角色功能.....	9
2.2	工作壓力之相關研究.....	11
2.2.1	工作壓力之定義.....	12
2.2.2	工作壓力之來源.....	15
2.2.3	軍訓教官工作壓力相關實證研究.....	16

2.3	工作滿意度之理論與相關研究.....	18
2.3.1	工作滿意度之定義.....	18
2.3.2	工作滿意度之理論.....	19
2.3.3	影響工作滿意度因素之相關研究.....	26
2.3.4	軍訓教官個人背景變項與工作滿意度之相關研究...	27
2.4	工作壓力與工作滿意度之相關研究.....	29
第三章	研究設計與實施.....	31
3.1	研究架構.....	31
3.1.1	個人背景變項.....	32
3.1.2	工作壓力.....	32
3.1.3	工作滿意度.....	33
3.2	研究假設.....	33
3.3	研究對象.....	35
3.4	研究工具.....	36
3.4.1	個人背景變項量表.....	36
3.4.2	工作壓力量表.....	37
3.4.3	工作滿意度量表.....	39
3.5	研究實施步驟.....	41
3.6	資料處理分析.....	43
第四章	研究結果與討論.....	44
4.1	有效樣本統計分析及整體表現情形.....	44
4.1.1	問卷樣本回收情形.....	44
4.1.2	不同背景變項統計分析.....	44
4.2	臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之現況分析	50

4.2.1	軍訓教官工作壓力現況.....	50
4.2.2	軍訓教官工作滿意度現況.....	51
4.2.3	綜合討論.....	52
4.3	不同背景之臺南市高中職軍訓教官工作壓力差異分析.....	54
4.3.1	不同背景變項之軍訓教官工作壓力差異情形.....	54
4.3.2	綜合討論.....	69
4.4	不同背景之臺南市高中職軍訓教官工作滿意度差異分析.....	72
4.4.1	不同背景變項之軍訓教官工作滿意度差異情形.....	72
4.4.2	綜合討論.....	85
4.5	臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之相關分析.....	88
4.5.1	軍訓教官工作壓力與工作滿意度之相關分析.....	89
4.5.2	綜合討論.....	93
第五章	結論與建議.....	94
5.1	研究發現.....	94
5.1.1	軍訓教官個人背景統計之現況.....	94
5.1.2	軍訓教官工作壓力與工作滿意度之現況.....	95
5.1.3	不同背景軍訓教官工作壓力之差異情形.....	96
5.1.4	不同背景軍訓教官工作滿意度之差異情形.....	98
5.1.5	軍訓教官工作壓力與工作滿意度之相關情形.....	100
5.2	研究結論.....	101
5.2.1	軍訓教官個人背景，具同質性且集中之傾向.....	101
5.2.2	軍訓教官具中度偏低之工作壓力及高度之工作滿意度.....	102

5.2.3	軍訓教官工作壓力因「婚姻狀況」、「官階」及「任 軍官年資」而有顯著差異.....	102
5.2.4	軍訓教官工作滿意度因「婚姻狀況」而有顯著差異...	103
5.2.5	軍訓教官之工作壓力與工作滿意度有顯著負相關...	103
5.3	研究限制與建議.....	103
5.3.1	實務上之建議.....	104
5.3.2	研究限制與後續研究之建議.....	106
參考文獻	一、中文部分.....	108
	二、英文部分.....	114
附錄	臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度關係之研究 調查問卷.....	116



表 目 錄

表 1.1	近五年國軍軍官轉任報考軍訓教官錄取人數統計表.....	2
表 2.1	國內外研究者對壓力及工作壓力定義一覽表.....	13
表 3.1	臺南市高中職校數及教官人數統計表.....	36
表 3.2	工作壓力量表分層構面、題項配置、內容一覽表.....	38
表 3.3	工作滿意度量表分層構面、題項配置、內容一覽表.....	40
表 4.1	問卷有效樣本之特性分析統計表.....	45
表 4.2	軍訓教官工作壓力之現況分析.....	51
表 4.3	軍訓教官工作滿意度之現況分析.....	52
表 4.4	不同性別與工作壓力之 t 考驗分析摘要表.....	55
表 4.5	不同年齡與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	56
表 4.6	不同教育程度與工作壓力之 t 考驗分析摘要表.....	56
表 4.7	不同軍官養成教育與工作壓力之單因子變異數分析摘要表...	57
表 4.8	不同婚姻狀況與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	58
表 4.9	不同子女人數與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	59
表 4.10	不同官階與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	60
表 4.11	不同任軍官年資與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	61
表 4.12	不同任教官年資與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	62
表 4.13	不同職務與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	63
表 4.14	不同通勤時間與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	64
表 4.15	不同學校教官人數與工作壓力之單因子變異數分析摘要表	65
表 4.16	不同學校學生人數與工作壓力之單因子變異數分析摘要表	66
表 4.17	不同學校性質與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	67
表 4.18	不同家庭月收入與工作壓力之單因子變異數分析摘要表.....	68

表 4.19	不同背景變項與工作壓力之差異性分析摘要表.....	69
表 4.20	軍訓教官背景變項與工作壓力間之研究假設驗證分析表.....	71
表 4.21	不同性別與工作滿意度之 t 考驗分析摘要表.....	73
表 4.22	不同年齡與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表.....	74
表 4.23	不同教育程度與工作滿意度之 t 考驗分析摘要表.....	74
表 4.24	不同軍官養成教育與工作滿意度之單因子變異數分析摘要 表.....	75
表 4.25	不同婚姻狀況與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表.....	76
表 4.26	不同子女人數與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表.....	77
表 4.27	不同官階與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表.....	78
表 4.28	不同任軍官年資與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表..	79
表 4.29	不同任教官年資與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表..	79
表 4.30	不同職務與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表.....	80
表 4.31	不同通勤時間與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表.....	81
表 4.32	不同學校教官人數與工作滿意度單因子變異數分析摘要表..	82
表 4.33	不同學校學生人數與工作滿意度單因子變異數分析摘要表..	82
表 4.34	不同學校性質與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表.....	84
表 4.35	不同家庭月收入與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表..	85
表 4.36	不同背景變項與工作滿意度之差異性分析摘要表.....	85
表 4.37	軍訓教官背景變項與工作滿意度間之研究假設驗證分析表..	87
表 4.38	工作壓力與工作滿意度各層面相關分析表.....	89
表 4.39	軍訓教官工作壓力與工作滿意度間相關性之研究假設驗證 分析表.....	90

圖目錄

圖 2.1	壓力產生的過程.....	15
圖 2.2	ERG 理論與 Maslow 需求層次論之關係圖.....	21
圖 2.3	傳統理論與雙因子理論之工作滿意模式比較圖.....	22
圖 3.1	本研究之研究架構圖.....	32
圖 3.2	研究實施步驟.....	42



第一章 緒論

本研究旨在瞭解臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度間之關係。本章共分四節，第一節研究背景與重要性；第二節研究動機與目的；第三節研究方法與步驟；第四節研究範圍與限制。

1.1 研究背景與重要性

1.1.1 研究背景

我國注重學校軍事教育，雖起自清末民初，但至國民革命軍誓師北伐，奮勇作戰，給予全國人民極大地鼓舞與信心，此時帝國主義卻對北伐橫加阻撓，革命大業倍感艱辛，因此，促成全國人民共禦外侮自強圖存之意願，為實施軍事教育提供了充分之心理條件。1927年4月18日國民政府奠都南京，即致力於國內之安定與建設。隔年5月15日，大學院(教育部前身)召集教育會議於首都，時甫發生濟南慘案，全國悲憤，軍事委員會於23日第七次大會中提出「中等以上學校軍事教育方案」，當時經大會接受一致通過。至此，我國軍訓乃正式建立(軍訓處，1978)。

爾後，在時代潮流之衝擊下，軍訓制度受到自由化、民主化思潮之影響，教官存在校園之合適性亦受到強烈之質疑，要求教官退出校園之聲音不斷湧現，縱使如此，仍無法抹煞教官在校園中提供安定力量之貢獻。因此，教育部將軍訓教官在校園之任務適時作一修正，除仍舊擔任教學、學生輔導、校園安全之重任外，改以服務之精神取代管制作為，將軍訓教官之重任重新定位。

1995年教育部為銜接九年一貫課程，高中職軍訓課程從九十五學年

度之後，全面實施「國防通識教育」，將實施八十年之軍訓教育課程實施方式改變，及將軍訓教官輔導為合格教師。「國防通識教育」旨在啟發學生「愛鄉愛國」之情操及落實「全民國防」理念，培養學生「民主法治」、「安全應變」及「健康體能」等素養，使之成為具有國家意識與國際視野之現代國民(馬光南，2006)。

目前我國軍訓教官之來源，已由一開始部分人員係針對大學院校畢業之年輕學子招考進來，變成為由部隊中的軍官轉考進來是唯一管道，像是教育部 102 年第二梯次軍訓教官甄試報考人數約有 546 名，其錄取人數計有 200 名。本研究整理官方學務通訊網站近五年部隊軍官轉考軍訓教官錄取之人數，發現亦有逐年增多之趨勢，如下表 1.1：

表 1.1 近五年國軍軍官轉任報考軍訓教官錄取人數統計表

近五年國軍軍官轉任報考軍訓教官錄取人數統計表										
年度	98 年 第 1 梯 (76 期)	98 年 第 2 梯 (77 期)	99 年 第 1 梯 (78 期)	99 年 第 2 梯 (79 期)	100 年 第 1 梯 (80 期)	100 年 第 2 梯 (81 期)	101 年 第 1 梯 (82 期)	101 年 第 2 梯 (83 期)	102 年 第 1 梯 (84 期)	102 年 第 2 梯 (85 期)
報考 人數	350	290	320	350	420	410	400	460	546	540
錄取 人數	144	86	103	170	191	170	170	200	200	200 人
合計	230		273		361		370		400 人	

資料來源：學務通訊。

1.1.2 重要性

1980 年代學生運動風起雲湧，針對軍訓教官存在校園與否之議題，正反雙方之觀點爭論不休，時至今日雖有逐漸淡化之跡象，然而在教育部大力推展十二年國教之政策下，軍訓教官是否存在之議題，又再度被提出，且飽受爭議，然在此爭端中突顯了軍訓教官地位與工作遭受質疑的這個過程，一夕之間又成為社會大眾及媒體關注之焦點；而現實上經

過數年之考驗，軍訓教官仍然在校園中努力執行工作，依然扮演著學生與學校、學生與老師，更多的是學生與學生間溝通之橋樑角色。

此外，研究者曾擔任基層艦艇單位之文書官、高司單位之人事幕僚官，目前以軍訓教官身分在私立高職擔任生輔組長職務，認為教官其工作壓力及工作滿意度，在某種程度上會影響其所主要服務之對象—學生，就個人經驗而論，不管是家庭教育，還是同儕間之肯定，對一個學生之影響為何，高中到大專這段時期，學校生活輔導工作介入學生生活領域愈深，則影響學生之生活價值觀及學習滿意度即愈大，在講究多元價值社會之今天，軍訓教官對學生品德陶冶、價值觀鑄或是學習環境的維護，相對的對國家整體教育成效影響頗為深遠，此即其重要性，值得大家關注。

1.2 研究動機與目的

1.2.1 研究動機

軍訓教官由軍職轉任教職工作，必須經歷一番掙扎，不管是工作內容之變化、服務對象之不同、甚至是面對升遷機會減少與薪資降低等因素，但他們在思考後仍然決定轉換跑道到校園服務，這必然是經一番深思熟慮後所做出之決定。然而，就研究者觀察，對於初由國防部所屬單位轉任一般高中職校，甚至是大專院校教職工作之軍訓教官，仍有不適應情形發生，畢竟從一個較為封閉之環境(教官大部分由基層部隊人員報考居多)，到民主、自由、開放之校園環境，是完全不同之境況；而且現在學生輔導管教工作更是極具挑戰，學生個案之問題不僅多且繁瑣，間接形成教官工作上無形之壓力，進而影響其對工作之滿意程度，此為本

研究動機之一。

現因政治環境丕變，軍訓教官工作任務與內容已與往昔大不相同，目前軍訓教官在校園內所從事工作主要為軍訓教學、生活輔導、校園安全、校務行政及軍訓業務等，顯然已擺脫過去為人詬病之控制思想、箝制言論的陰影，繼之以教學、行政與輔導才是教官工作重心，面對這多元之工作內容，教官同仁如何去成就自我，而教官在校園中身分，始終有著爭議，雖然依據全民國防教育法第七條明定：「各級學校應推動全民國防教育，並視實際需要，納入教學課程，實施多元教學活動。前項課程內容及實施辦法，由教育部會同中央主管機關定之」。但國防教育師資仍有著爭議，教官退出校園聲音不斷，每逢選舉時因政治因素，也都會出現教官退出校園的聲音等等，導致教官對於未來發展(晉升)機會產生了疑問？因此研究者對於高中職軍訓教官工作壓力及工作滿意度產生興趣，希望能研究提出相關資料，期能提供國教署學務校安組參考，以紓解高中職教官工作壓力，此為本研究動機之二。

1.2.2 研究目的

本研究目的乃在探討臺南市高中職之軍訓教官工作壓力與工作滿意度之關係，根據研究動機之描述，欲達成之研究目的有：

1. 了解臺南市高中職軍訓教官在工作壓力與工作滿意度之現況。
2. 探討臺南市高中職不同背景軍訓教官對工作壓力及工作滿意度之差異情形。
3. 探討臺南市高中職軍訓教官工作壓力對工作滿意度之影響。
4. 根據研究結果，提出具體建議，以供相關主管單位等參考。

1.3 研究問題

根據上述研究動機與目的，本研究欲探討及研究之問題如下：

1. 了解臺南市高中職軍訓教官之工作壓力現況為何？
2. 了解臺南市高中職軍訓教官之工作滿意度現況為何？
3. 了解臺南市高中職軍訓教官之工作壓力是否因其背景之不同而有所差異？
4. 了解臺南市高中職軍訓教官之工作滿意度是否因其背景之不同而有所差異？
5. 了解臺南市高中職軍訓教官之工作壓力與工作滿意度間之相關情形為何？

1.4 研究範圍

1. 研究對象

本研究以目前服務於臺南市高中職之軍訓教官為研究對象；根據教育部臺南市聯絡處103年7月份軍訓主管會報資料顯示，目前臺南市高中職軍訓教官人數，扣除臺南市聯絡處納編人員，合計207人。

2. 研究內容

以問卷調查法了解軍訓教官工作壓力與工作滿意度之現況，並探討兩者間之相關性。

第二章 文獻探討

本章旨在探討高中職軍訓教官工作與特性，並針對國內外學者有關工作壓力與工作滿意度等相關理論與研究實證加以探討，針對其意涵加以整理，以作為本研究的理論基礎；第一節為探討軍訓制度之發展演變及軍訓教官角色功能，第二節探討工作壓力之相關研究，第三節為工作滿意度之理論與相關研究，第四節為工作壓力與工作滿意度之相關研究。

2.1 軍訓制度之發展演變及軍訓教官角色功能

軍訓制度之產生有其時代背景，我國實施迄今因政治環境之變化及社會環境之變遷，目前仍存在於中等以上學校擔任各方面之工作，其中歷經不斷變革以符合社會期望，已不復當年之黨政色彩，取而代之的，是以專業軍事知能及多元功能角色扮演之軍職教育工作者。

2.1.1 軍訓制度之發展演變

我國的軍訓制度自1928年實施至今已達80餘年，可說是「訓政時期」之產物，制度亦歷經不同時代背景而不斷演進。

1. 發展時期 (1928 ~ 1945年)

我國學生軍訓正式創建，為實施此一方案，1928年11月國民政府成立訓練總監部，統轄「國民軍事教育處」主辦軍訓事宜，並著手籌劃高中以上學校軍訓教育之實施，修訂「高中以上學校軍事教育方案」。且於1929年2月正式招考第一屆軍事(訓)教官，這個階段軍訓教

官主要工作為負責學生軍事訓練、軍事知識灌輸及軍人生活鍛鍊(學生日常生活參酌軍營規定)，我國高中以上學校正式實施學生軍訓(軍訓處，1978)。至1934年，各省市陸續成立軍訓會，並於8月再修定「高中以上學校軍事教育方案」，規定學校軍訓分為平時訓練與集中訓練(何舉鵬，1994)。

「七七事變」後，對日抗戰開始，暑期之集中訓練停止，但各校在校軍訓仍然繼續實施。由於實施學生軍訓，一方面培養了青年之戰鬥精神，一方面促進了青年對國防之深入瞭解，始能時機一至，即可表現行動，蔚成風尚。尤其當時青年從軍或投考軍校，甚多受軍訓教官之鼓勵促成，足證學校軍訓對知識青年，已有相當程度的影響作用(軍訓處，1978)。

2. 停頓時期 (1946 ~ 1950)

抗戰勝利後，當時之學校軍訓，在集中訓練方面，由於政府全力進行戡亂，籌備工作無法順利完成，原訂1947年實施之學生軍訓，乃告展期。各校之在校軍訓，雖仍暫時維持現狀，但各大學多已為中共所滲透，中共之職業學生在學校把持操縱，製造事端，鼓勵學潮，以致學校軍訓名存實亡。此時各級學校之軍訓雖已停止，但隨軍撤退之各省學校學生，多有由軍訓教官率領，奔波跋涉，為國家保存一部份實力(軍訓處，1978)。

3. 重建時期 (1951 ~ 1979)

1949年政府遷台後，積極提倡文武合一教育，同時行政院召集內政、教育兩步研究恢復學校軍訓及學校軍訓教官訓練有關事宜。1951年，教育部與國防部會頒「臺灣省中等以上學校軍訓實施計劃」，並由國防部選、訓軍訓教官，推展學校軍訓工作，首批核定18員，成為

在臺實施學校軍訓開拓者，同年9月，在臺中、臺北、臺南、花蓮、屏東、新竹、嘉義、臺東8所師範學校先行試辦軍訓。1960年7月1日行政院明令學校學生軍訓移歸教育部主管，並設「學生軍訓處」，我國學生軍訓正式成為教育體系中之一環(教育部，2006)。

4. 轉型時期 (1980年迄今)

軍訓制度實施至此時期，因國內政治、經濟、社會、法律等層面之變化，國人在價值觀上亦呈現多元化之改變。方東臺(2001)認為1987年7月15日政府解除戒嚴後，因政治禁錮之解除，其所帶來整體能量之釋出，衝擊著整個國家政治體制、社會、教育、經濟及文化等各層面。在此改革開放之風潮下，軍訓制度存廢問題引起廣泛討論，部分人士高喊著「校園自主，教官退出校園」之口號，同年12月19日由立法委員舉辦「軍訓制度之存廢」的聽證會，以大學是否需要實施軍訓制度為題，廣邀各界人士來做激烈辯論。而後，臺灣省政府教育廳在1997年5月17日發表聲明表示，軍訓教官在輔導學生之績效上獲各方肯定，若取消軍訓，將使暴力頻傳之校園安全問題更將惡化(張芙美，1999)。

1993年12月7日，攸關軍訓教官在大學訂位的大學法完成三讀，次年1月5日「大學法」修正公佈，明訂軍訓室之設置為大學院校之法定地位。在1995年及1998年司法院大法官會議380號及450號釋憲案，解釋文中表示大學軍訓課程為必修及設置軍訓室均違背大學法及憲法，大學軍訓室之設置與否，應由各校自訂，並依法聘任適當之教學人員(林清江，1998)，而高中軍訓教官在學校的定位仍是由「中央主管教育行政機關訂定」，自此軍訓制度邁入新的里程。

軍訓教官能隨政治社會之變遷，在角色及功能作適時之調整，且

於1960年後，學校軍訓移歸教育部主管，角色更趨向於多元，並秉持著服務學生之熱誠及精神，對學校、家長、社會有所貢獻並獲得認同與支持。

2.1.2 軍訓教官角色功能

軍訓教官之角色功能，於創建時期主要為實現文武合一之教育理念，培育守紀律、負責任、明禮義、知廉恥之現代國民；但於政府遷台後，為肅清共黨餘毒及防制學運復起，遂恢復軍訓制度，以對校園加以控制，構成一條鞭式控制系統，其目的是在維持一個穩定之校園秩序(鄧丕雲，1993)。

方東臺(2001)之研究將學生軍訓教育定位為「國家安全與學生校園安全」。李宗藩(2002)建議讓軍訓制度成為國家安全之後盾、校園安定之守護、學生服務之依賴。而黃昆山(2003)認為：軍訓教官已由最初的管理者角色，轉變為軍訓教學之傳授者、學生生活之輔導者、服務工作之執行者以及兵役行政之推動者四種角色。林世華(2004)研究更指出，學生對軍訓教官整體滿意度傾向滿意，最肯定軍訓教官在「校安維護上所發揮功能」及「處理學生衝突事件之能力」的功能。

此外，黃建成(2006)研究亦指出，學校對於教官在校園的工作執行狀況，都抱持正面與肯定之看法，尤其在學生之生活輔導、行政協助及其他工作事項，交給教官都能獲得完善之處理且認同教官是全方位、無可替代之角色。蕭其昌(2013)研究發現軍訓教官功能性愈強，校園安全作為愈好，學生滿意度愈高。

且蔡明昇(2007)研究更指出學校軍訓教官的角色功能如以下：

1. 軍訓教學的傳授：傳授全民國防教育，增加學生國防知識，促進

愛國情操。

2. 學生生活輔導：教官必須注意與學生互動、學生請假、服儀檢查、管理校規、導正學生言行、報考軍警院校相關訊息，使教育品質因而提升、減少偏差行為與適應不良情形。
3. 校園安全維護：凡校園中出現可疑人士或校外人士，教官必定是第一個前去了解情況之人。
4. 處理緊急事件：不管學生在校園內或校外發生的種種意外，如校園內言語或肢體衝突事件、霸凌事件、身體不適學生轉送醫院或診所的處置、學生發生交通意外事故第一時間的處理、戶外教學時的臨機應變、學生生活急難救助，教官永遠都是站在第一線。
5. 支援校務行政工作：幾乎所有的高中職校，教官一定兼代生活輔導組長，生輔組業管事務不僅繁雜，而且棘手，願意接辦此類業務的教職員不多，教官有著極高的服從性及貫徹性，對於校務行政工作的推動，有顯著的助益。
6. 作為學生的表率：「教官」這個職位會給人帶來一種無形中的莊嚴，教官如以身作則，自然會成為學生們心中的表率。
7. 教導逃生知識及協助實施各項演習：時常舉辦相關演講教導逃生知識及協助教育部在校園中實施各項演習，如萬安演習、地震演習、火災演習等，以增進學生自我安全保護認知、建立逃生觀念。
8. 全天候的學生褓母：甲類執勤的學校，教官需實施二十四小時輪班，從早晨到黃昏、由校內到校外，以校為家。中午所有教職人員都在休息的時候，教官則必須巡視教室、校園。晚上晚自習結束後，部分學校的教官還需協助住宿生管理，工作項目可說是包山包海。

9. 擔任學生上下學期間交通導護工作：上學期間於學校路口維護交通安全及維持秩序，保護學生安全，放學亦是如此。
10. 落實春暉工作：學生容易因為好奇、同儕、缺乏正面引導、涉足不正場所或交友不慎等因素，沾染毒品而身陷泥淖不可自拔。青少年受毒品危害的情形持續攀升，且吸食毒品年齡層正在下降中，防制學生藥物濫用因而成為當前校園極迫切的課題。

因此軍訓教官之校園安全及生活輔導功能暫無法取代，日後如教官退出校園，其現行工作應由學務處、輔導室及總務處共同來負責，但以現有人力，上述單位無法有效承接，如成立新單位，其專業能力未必優於現職教官，故未來工作極可能出現落差。

可見現今教官在校園內之角色，為因應社會及教育環境的改變及迎合學校、家長、學生之期望，亦從校園的監控者及團務工作推動者之角色，進而轉化以「服務學生」為導向之校園安全維護者、生活輔導管理者、國防通識教育者的角色而替置。尤其在學生安全、校園安全、宿舍管理、交通安全、意外突發事件之處理防範、反毒教育暨春暉專案的執行等，更受社會、學校、家長及學生所依重。

2.2 工作壓力之相關研究

由於社會環境之變遷及校園學術風氣自由之影響，軍訓教官在校園內之角色與功能，也日趨多元化，無形中便承受了沉重之壓力。Seifert (2006)也指出生活中之壓力正在讓我們生病，當長時間壓力無法解決，就會危害我們的身體、情感、心理、精神上和健康之關係。本節將探討工作壓力之定義、來源，並歸納國內外相關之研究。

2.2.1 工作壓力之定義

現今21世紀社會中，壓力幾乎是日常生活中不可避免的，例如：高度競爭壓力、各種危機壓力、自然災害壓力、疾病壓力、人生成長過程中的新經驗(新婚、生子、搬家、換工作、退休、更年期等)所帶來之壓力。探討工作壓力之文獻，大多利用壓力之研究作為研究工作壓力之基礎。

「壓力」這個名詞本源於物理學和工程學，心理學家B.W. Cannon首先將壓力的概念應用在生物學上，用以描述個體強烈情緒影響生理功能(王亦榮，1997)。壓力之父Selye於1956年首先將「壓力」之概念引進社會科學的領域中，並指出壓力是身體為滿足需求所產生非預期反應；亦即任何需求，都可能在生理或心理上產生不同反應。在往後，許多學者對壓力有許多不同之概念與定義，Ivancevich and Matteson (1980)綜合各家之說法，將壓力歸納成以下三類：

1. 刺激型之壓力

壓力是指來自於外在之刺激，類似於物理工程學對壓力之定義，根據此定義，環境中會造成個體緊張之各種刺激事件皆是壓力，所以壓力被視為自變項，而個體之緊張反應則視為依變項。

2. 反應型之壓力

壓力指個體在面對環境中之壓力來源時，所造成心理或生理上的反應。這也是Selye (1956)所主張之壓力定義，他認為導致壓力反應之刺激為壓力源(stressor)，而個體本身所產生之反應才是壓力。因此在此定義下，壓力被視為依變項，壓力源視為自變項。

3. 互動型之壓力

此定義將個別差異納入考慮，注重個人之認知與判斷，任何壓力源是否造成個人實質壓力是決定於個體對此壓力源的認知。因此壓力是環

境刺激與個體獨有感受之間的互動關係。在此定義下，壓力源為自變項、壓力反應視為依變項，而壓力則是中介變項。Beehr and Newman (1978) 認為影響個人對壓力認知之因素有三項：壓力源之重要性、不確定性及時間長短，若個體認為壓力來源愈重要、不確定性愈高且為期較長時，其所感受之壓力愈大。

所以壓力並非來自內部，外在事件才是壓力來源，個人對它有反應才算是壓力。這個區分是非常重要的概念，換句話說，壓力是指個人對外界之一種反應，舉凡外界之人、事、物都能造成個人生理與心理之反應(藍采風，2000)。

工作壓力乃由壓力之定義衍伸而出。各學者對於工作壓力之定義亦有不同看法，以下整理國內外研究者對工作壓力一詞所下之定義，詳如表2.1。

表2.1 國內外研究者對壓力及工作壓力定義一覽表

研究者	年代	壓力及工作壓力定義
Selye	1956	指出壓力是身體為滿足需求所產生非預期反應；亦即任何需求，都可能在生理或心理上產生不同反應。
French, Roger& Cobb	1974	認為工作壓力是來自於個人能力、可用資源及工作要求三者間的差距所致。
Cooper& Marshall	1976	認為工作壓力為環境因素對個人直接的衝擊和影響，及對壓力源產生的行為反應。
Beehr and Newman	1978	工作壓力是工作相關因素與工作者間產生互動，以改變、破壞或加強他生理及心理的狀況，迫使其身心偏離正常運作的一種情境。
Thompson	2001	壓力的原因是多方面的。一個人可能會感到舒適與另一種是非常強調或甚至害怕的東西。壓力的原因取決於個人的看法，是主觀的。
Godt	2006	認為壓力是一種互動關係的個人和任何來源的環境要求；壓力是一個對象或事件的個人感知是破壞性的。
Kinman	2008	壓力是創造需求的變化、是身體的回應。當無法應付它時，這些導致傷痛。壓力並不全部是壞的。管理壓力可以激發希望實現。
Sedere	2010	壓力是生活的一部分。壓力是指身體和頭腦到任意數量的物理或情緒壓力的回應。負面的類型的壓力繼續的接觸往往會

研究者	年代	壓力及工作壓力定義
		導致精神和身體的症狀，如焦慮、抑鬱、心悸，和肌肉疼痛和痛苦。
陳彰儀	1995	個體面對他不能處理或破壞其生活和諧的刺激事件(stimuli events)所表現出來的特定或非特定的行為模式。為了保持身體的精力充沛、警覺及隨時準備生活中各項發生之事，適量的壓力是必須的；但是如果超過身體的負荷負向身體反應訊息就會產生。
藍采風	2000	壓力是指我們的身體在適應不斷改變的同時，對此環境變遷所感受到的經驗，包括肢體與情緒的反應，他能造成正面或負面的效應。
曾瑞譙	2004	在所工作的情境中，個體因內在因素與外在環境交互作用下，個體內心認知差異下，造成個人身心的負荷加重，如果個體無法控制這些不利情境因素所造成的後果，便會產生工作壓力。
簡明輝	2007	壓力通常是指一個人在面對個人認為很重要的事物時，卻無法確定是否能擁有，而心中充滿不確定性的一種動態狀況。壓力並無所謂的好或壞之分，一般常聽到壓力總是會聯想到負面的層面，事實上壓力也是有其正面的意義的。
楊豐佳	2010	認為工作壓力是指工作者由於工作的內容或週遭環境亦或人的因素所導致的緊張，而使工作者感受到不愉快或負面情緒的一種現象。
謝武成	2011	認為壓力係指一個個體受到超出本身能力範圍的刺激後，產生一種緊張、恐懼和壓迫的感覺，所表現出來的特定或非特定的行為模式。

資料來源：參考張澤君(2012)、本研究整理。

French et al. (1974)與Cooper and Marshall (1976)兩方學者均是採取「反應型」之觀點來解釋工作壓力，而Beehr and Newman (1978)則是站在「互動型」之觀點。本研究定義之工作壓力採取「互動型」的觀點，定義為：個體因工作環境上無法適應之一連串過程所產生出的一些不舒服的生理反應。壓力可分正面與負面壓力，就任何一位組織成員而言，個人皆有正面與負面壓力，而後者才是一般所謂的壓力會造成生理上與心理上之若干痛苦，甚至導致行為的衝擊與巨大之改變。

2.2.2 工作壓力之來源

壓力來源是一種刺激，當個體感覺受到這些挑戰、威脅或需求之刺激，就會產生緊張及壓力之狀態，Selye (1956)將壓力來源之變化視為壓力，如：環境中之壓力、內在環境之壓力、生活小困擾及重要生活事件等，工作者身處之週遭環境都可能存在許多壓力來源。

Cooper and Marshall (1976)最早定義工作壓力來源，分為五類：(1)存在於工作之本質，(2)來自於工作者在組織之角色，(3)來自事業發展因素，(4)來自與他人之關係，(5)來自組織之結構與氣候。另林欽榮(2004)就心理學的歷程而言，指壓力是一種刺激與反應連結過程，也就是一種生理變化和心理感受之過程，這種過程基本上包括四項步驟：(1)刺激出現；(2)感受刺激；(3)認知威脅；(4)行為反應，如圖2.1 所示。刺激之出現就是壓力之來源，而這種來源有兩種：一為個體之外在環境，一為個體內在心理歷程。

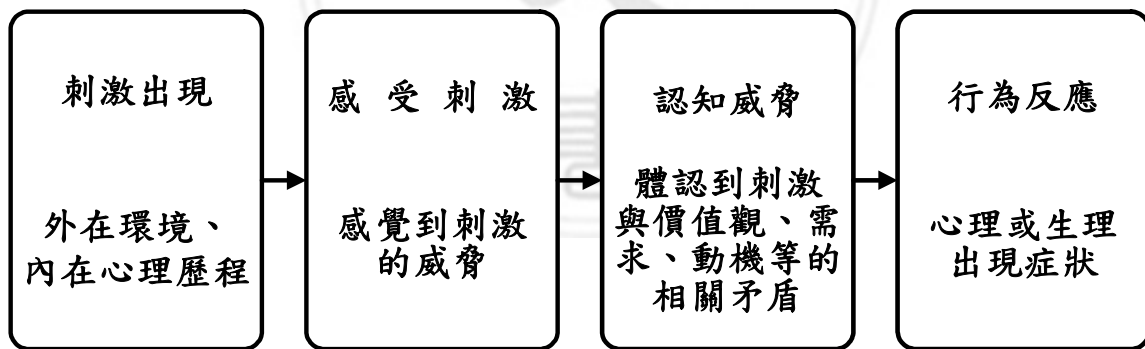


圖2.1 壓力產生的過程

參考來源：Cooper and Marshall (1976)

郭碧吟(1989)認為人在生活中常見之壓力來源有以下五種：(1)個人問題：例如年齡、疾病、社會地位、人格特質；(2)人際關係；(3)學業問題；(4)財務問題；(5)生活因素：包括生活中大小變動以及困擾。另外陳彰儀(1989)則將工作壓力之來源涵括地更為廣泛，總共包括了五個部份，分別

為工作本質之因素、組織中之角色因素、生涯發展因素、和工作有關之壓力因素、以及組織結構與組織氣氛之壓力因素等。而葉龍源(1998)則提出工作壓力來源可概括分為以下五個層面：包括上級之壓力、行政負荷之壓力、人際關係之壓力、本身內在衝突之壓力以及決策參與之壓力。

Greenberg (1996)提出，工作壓力之來源有五大方面：(1)工作之本質：含工作環境不佳、工作負荷、時間的壓力及外在危險；(2)在組織中之角色：包括角色模糊、角色衝突、對人責任感、組織界限範圍等；(3)生涯之發展：包括過多提拔、過少提拔、自我抱負、缺乏工作安全感等；(4)工作上之關係：包括不良上司下屬同事關係、委託責任之困難等；(5)組織之結構與氣氛：包括過少或沒參與決策、行為上之限制、公司策略、缺乏有效諮詢等。

2.2.3 軍訓教官工作壓力相關實證研究

高中職軍訓教官在校園裡不僅要善盡軍訓教學之職責，還必須兼顧軍訓業務行政工作、學生校內外生活輔導及上放學交通指揮勤務等，面對長官、全校師生及家長之期許，軍訓教官之工作壓力更為多元且複雜。國內對於軍訓教官工作壓力之研究不多，本研究引用相關研究者之研究為參考。

1. 王進清(2002)針對大台南地區大專院校軍訓教官之調查研究指出，軍訓教官整體之工作壓力愈大，其所感受之工作滿足愈低；其工作壓力程度亦會因年齡、學歷、階級與工作年資等不同而有差異。
2. 林震豪(2005)研究指出私立學校之軍訓教官，會面臨學生招生問題，因此工作壓力較大，以致於需要付出更多心力，在工作之負荷量上會較大。就個別層面而言，軍訓教官工作壓力以「人際關

係」層面得分最高，其次是「任務要求」，最後是「工作負荷」層面。

3. 左冬玲(2006)在探討台北市高級中學生活輔導組長工作價值觀、工作壓力與工作滿足之現況及相關情形中，發現台北市高級中學生活輔導組長工作價值觀在性別、年齡等方面呈現有顯著差異；而工作壓力在年齡、組長年資等方面有顯著差異。
4. 丁惠群(2008)則在研究完全中學生活輔導組長工作壓力指出，不同背景變項之完全中學生活輔導組長，對工作壓力感受大致相同。
5. 謝武成(2011)研究亦發現，六位高中職軍訓教官轉換教職初期因工作環境不同而無法適應，後經由資深教官協助，逐漸融入校園生活；對於生活輔導組長工作壓力來源區分為個人背景、工作負荷、人際關係、組織環境等四項，而最大的壓力，還是來自於學生之輔導管教工作上。
6. 張澤君(2012)研究指出，臺北市高中職軍訓教官之整體工作壓力與鄭佩玉(2009)研究結果相近，在工作壓力之感受上均屬於中等偏低的程度，亦與潘佩君(2009)臺北縣高中職軍訓教官、王進清(2002)大臺南地區大專院校軍訓教官、蘇馨(2006)大專院校軍訓教官、陳慧芳(2006)女性軍訓教官和謝觀昭(2006)大專院校女性教官等人之研究結果相同。究其原因，軍訓教官除兼顧軍訓教學、生活輔導及處理行政工作等業務外，還須面對職場環境之變革無所適從及軍訓教官員額縮編，再加上無法如期晉升，面對提前退伍影響生涯規劃的情形，但結果亦顯示各工作崗位之軍訓教官雖承受多元之工作量，但均能有效完成上級及學校所賦予之任務。

2.3 工作滿意度之理論與相關研究

2.3.1 工作滿意度之定義

工作滿意度(Job Satisfaction)指人對於其工作之感覺或對工作中各個構面之一些相關態度，簡而言之，就是人是否喜歡(滿意)或不喜歡(不滿意)自己的工作，過去常以需求實現之觀點來研究工作滿意度，也就是探討工作所提供之回饋，如薪資報酬等，是否能符合員工之生理及心理需求(Porter, 1962)，以符合工作者需求之程度作為工作滿意之程度。

工作滿意度之概念首先由Hoppock (1935)提出，原意是指個人對於工作上之情感態度或取向，他認為工作滿意度是指員工在心理上、生理上，對工作環境與工作本身之滿意感受，也就是工作者對工作情境之主觀反應。之後，許多學者以這種概念為基礎，各自提出不同之看法。

Vroom (1964)認為工作滿意是工作者對其目前工作角色之感受或情緒性反應，如對工作持正向態度，則表示工作滿意；反之若持負向態度，則表示工作不滿意。而後，Smith等人(1969)表示工作滿意是指工作者對其工作之各個層面之感受與情緒反應而言，而這些工作層面則為工作本身、薪資、升遷、上司、同事等。Robbins (1991)則認為工作滿意度會影響正面或負面之工作態度。

國內學者中，吳清基(1979)認為工作滿意是指對現職工作之情意導向，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之滿意。謝金青(1992)表示工作滿意度是指工作者工作、工作過程結果之整體之主觀價值判斷，是一種感覺、態度或情感之反應，而其感到滿意之程度取決於工作環境中實際獲得之價值與期望獲得之價值間的差距，此差距與滿意度成反比。曾士雄(2001)認為工作滿意

是指個人內在因素和工作環境交互作用之後，對工作所產生的情感反應與態度。蔡麗珍(2006)認為工作滿意度是指個人對其工作主觀之看法，經由執行工作中受到個人特質、價值觀等內在因素以及對工作環境與組織之期望等外在因素影響之一種情感知覺反應。

綜合以上各學者之說法，本研究對工作滿意度之定義是指工作者內在個人因素與外在工作環境交互作用後之個人意識判別之感受，也就是如果個人在工作中得到愉悅之情緒反應，就表示工作滿意；反之，則表示個體對該工作感到不滿意。

2.3.2 工作滿意度之理論

由於各學者對於工作滿意度所強調之重點及所研究之角度不同，因而產生許多不同之理論，茲舉其中較具代表性者主要內容說明如下：

1. 需求層次理論(Need Hierarchy Theory)

Maslow (1954)將人類之需求分為五大層次即生理、安全、社會、自尊、自我實現等需求，當較低層次之動機滿足時，較高層次才會隨之產生，故又稱之為「需求階層理論」。茲分述如下：

- (1) 生理需求：此為人類基本生存需要，如衣、食、住、行、睡眠、情慾等，其特色為需要強烈且彈性小，若不能獲得滿足將產生嚴重問題。
- (2) 安全需求：為生理需要滿足後進一步的需求，主要為避免危險追求安全保障。以現代社會而言，例如工作保障、身體健康、工作安全等。
- (3) 愛與隸屬需求：上述兩種需要獲得滿足後，將產生參與群體的需要，期望在工作場所中與其他同事有相互接納認同、關愛之需求，主要是源自於社會人際間的接觸，包含了親情、友誼、關懷、

歸屬感等。

- (4) 自尊的需要：主要源自於人際關係的心理需求，諸如被人認可、讚賞、關懷與尊重等。此一需求如獲得滿足，則會產生自尊、自重與自信；反之如不能滿足，則會造成自卑與頹喪的情形。
- (5) 自我實現的需要：即充分發展個人技能、能力及潛能等需要，在需求層次中，屬於最高層，在自我實現之驅策下，將個人自我發展與創造發揮到最高境界，以實現所欲達成之目標。實現自我為人們最終之需要，主要是能將個人之潛力發揮至極點，自覺此生無遺憾。

綜合上述，透過Maslow之理論，瞭解滿足工作者之需求，除了基本生理需求外，還有安全、人際關係、自我成長空間之考量，也就是外在環境和與環境互動後之結果，才可決定能否進一個階層達到自我實現或超越，因此工作滿意度，不只是關注外在因素，而個人內在因素更是互動中的關鍵，本研究之工作滿意度亦以Maslow需求層次論為基礎。

2. ERG(Existence, Relatedness, and Growth Theory)理論

ERG理論是由Alderfer於1972年所提出，其動機來自於對Maslow理論缺失之回應，雖如此，但仍與Maslow之看法類似，宛如簡縮的模式(秦夢群，1999)。Alderfer主張人類之需求層次分為三種，其定義如下：

- (1) 生存之需求：指生理之需求，例如：飢餓、口渴、薪資、福利、工作環境等需求，此項需求大致與Maslow需求層次理論中的生理及安全方面之需求相類似。
- (2) 關係之需求：指與他人間之關係，例如：和朋友、親人、長官、

部屬間之關係。此項需求大致與Maslow之安全、愛與隸屬及某些尊重需求相類似。

- (3) 成長之需求：指個人在工作上努力表現，分發展各種潛能，追求成長之一切需求。

以下為Alderfer 的ERG理論與Maslow的需求層次論之比較，如圖2.2所示：

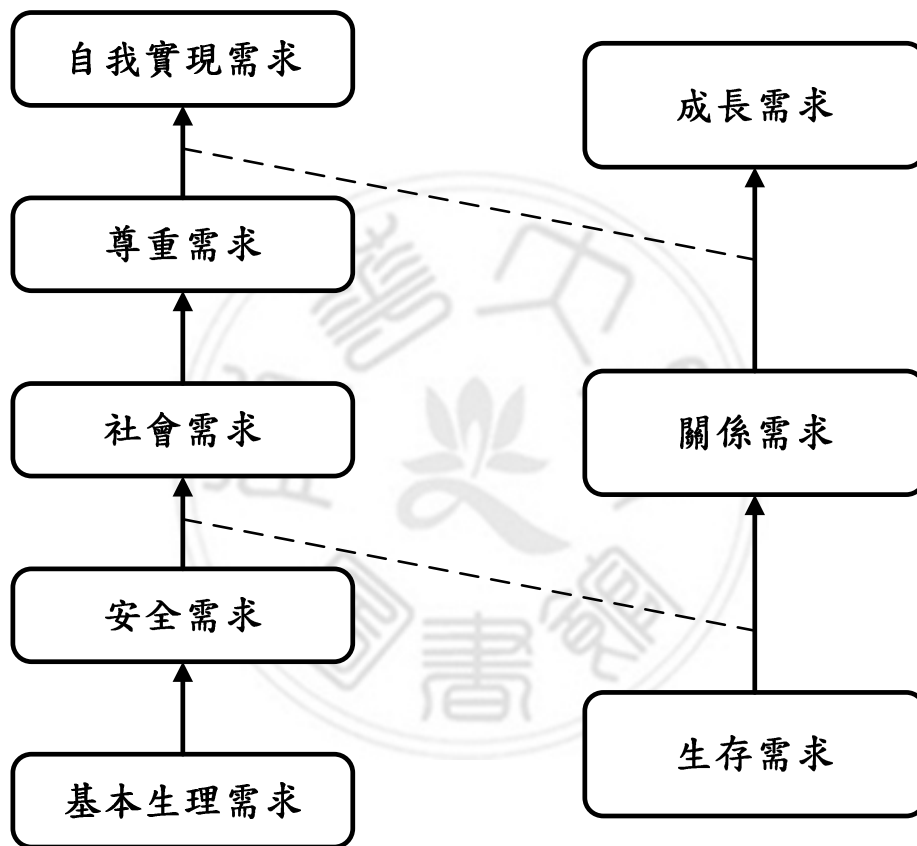


圖2.2 ERG理論與Maslow需求層次論之關係圖(資料來源：秦夢群，1999)

Alderfer之ERG理論雖依據Maslow之需求層次論做修正，但對需求之產生方式與看法和Maslow有差別。Alderfer將Maslow需求理論做生存、關係、成長三方歸納，且認為需求是多方並存，非為階層型態；亦即是，Maslow認為：工作者滿足一個需求後，才會進一階層去尋求需求上之滿足，而Alderfer則視為：工作者可能在同一時期會擁有、

尋求多方面的需求(劉廷揚，2006)。

3. 激勵－保健理論(Motivation-Hygiene Theory)

激勵－保健理論係由Herzberg (1966)所提出，又稱雙因子理論(Two-factors Theory)。傳統上，一般學者將工作滿意與不滿意視為同一連續體上之兩極端，一端為滿意，另一端為不滿意。但是Herzberg從他的研究中發現，工作滿意程度低，並非就是工作不滿意，也就是說「工作滿意」與「工作不滿意」兩者在本質上是不相同的。

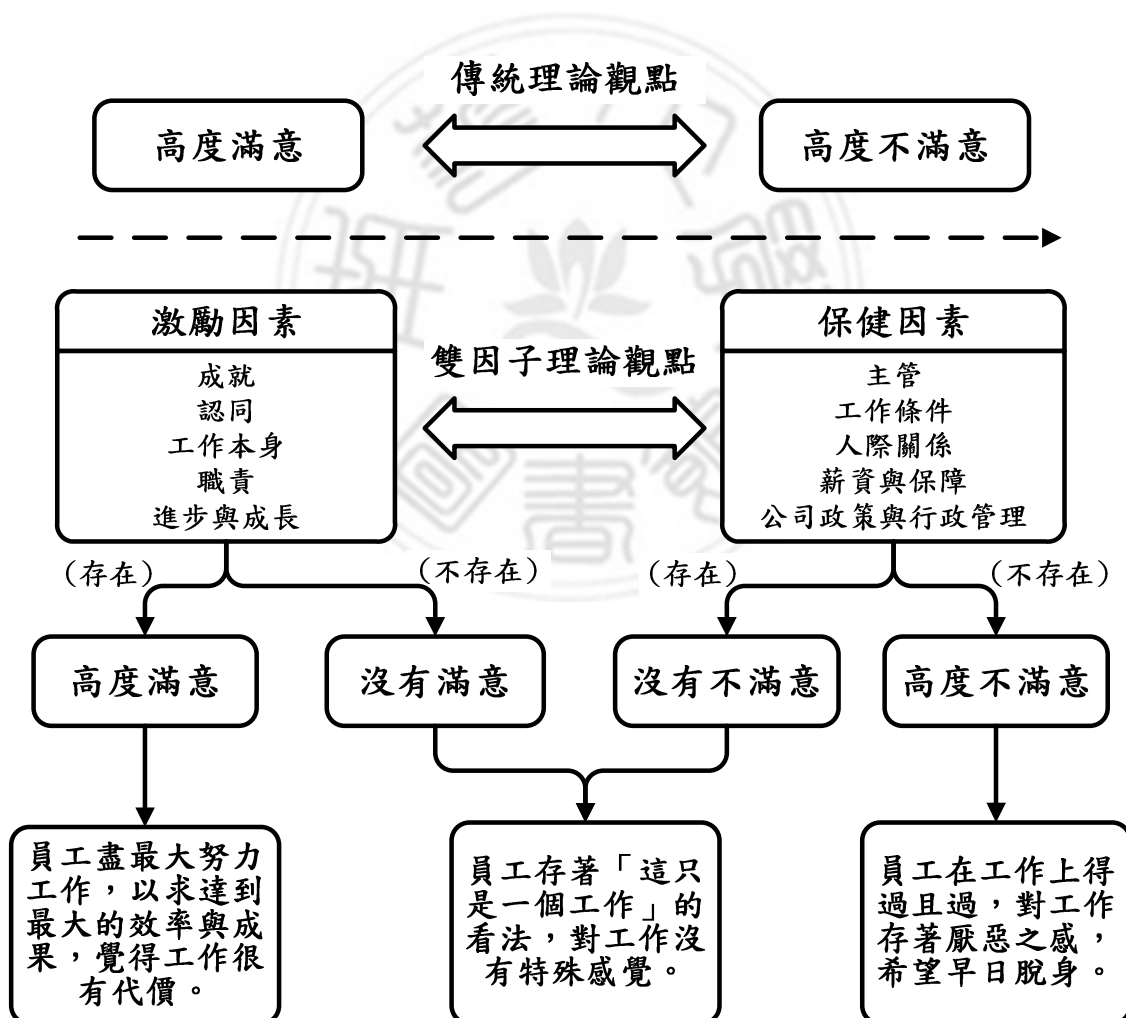


圖2.3 傳統理論與雙因子理論之工作滿意模式比較圖

資料來源：修改自秦夢群(1999)、許原嘉(2002)

Herzberg 認為影響工作滿意較為偏內的，稱為內在因素，這些因素與工作者有直接關係，包括成就感、認可、工作本身之挑戰、責任、升遷、受賞識感、個人與專業之成長等，這些又稱為激勵因素 (Motivators)；而影響工作不滿意之因素較為偏外，稱為外在因素，這些因素與工作者只有間接關係，包括組織之政策與領導、視導、工作環境、工作安全、工作地位、薪資福利及與上級、部屬、同儕間之人際線等因素，這些又稱為保健因素 (Hygiene factors) (王博弘，1998)。當激勵因素存在、適當和呈正面時，就會激起員工之高度滿意感；當激勵因素不存在、不適當和呈負面時，並不會導致不滿意，只是使人無法獲得工作滿意。當保健因素不存在、不適當和呈負面時，就會導致工作之高度不滿意；反之，若保健因素存在、適當或呈正面時，則不一定會引起工作滿意感。

4. 三需求理論 (McClelland's Theory of Needs)

此理論是由 McClelland 於 1961 年所提出，該理論認為人之許多需求由文化中學習而來，其中有三種需求與個人的工作態度有密切關係，分別為成就需求、親和需求及權力需求 (吳月娟，1998)。以下分別說明此三種需求：

- (1) 成就需求 (Need for achievement)：指個體渴望比以前更有效率地完成某些目標或任務，亦即是個體對於某一項標準，希望達成或超越該項標準之需求。成就需求有高低之分，其中高成就需求者有三種特徵：第一，願意去解決問題而負起責任；第二，試圖建立適當目標並有計劃地進行；第三，希望由工作結果獲得回饋。
- (2) 親密需求 (Need for affiliation)：指個體渴望和他人親近、和諧之

關係，亦即是個體希望與他人形成社會互動行為之慾望，此外，高親密需求者非常強調人際關係活動，重視社會關係勝於組織任務。

- (3) 權力需求(Need for power)：指個體能對他人和團體有影響力，亦即是個體想得到或控制他人的需求，或是獲得權力與權威之慾望，而高權力需求者，往往想要控制整個場面；也想控制或影響他人，喜歡競爭，討厭輸的感覺，在團體中會積極爭取代表權威之地位。

對於 McClelland 之三需求理論，吳月娟(1996)認為可藉由此理論架構之方法，來徵求高成就需求者或刺激員工之成就需求，來培養合適之人選。且成就需求不僅只發生在成人身上，兒童也會有此現象，而且一旦形成之後，即不易再改變。

5. 期望理論(Expectancy Theory)

此理論係由Vroom 於1964 年所倡導，他認為工作者之行為是出自於有意識之選擇，而其選擇之標準在比較評估之後，認為所選擇的行為可能具有良好之結果；因此，期望理論著重在強調酬賞預期之行為及期望之結果。

Robbins (1996)認為期望理論有以下三點特色：(1)強調報酬，若組織所提供之報酬與員工需求之報酬一致時，此時心中會達到最大之滿足；(2)強調期望之行為，員工知道別人對他的行為期望，知道如何以應有之表現來呈現；(3)強調期望，個人對於目標之期望程度將決定他付出多少之努力。

期望理論認為個體對期待結果之預期會影響個體在工作上的之表現。此外，如果個體相信自我之能力，相信努力後可獲得之成果以

及相信成果是對自身具有價值的，這皆會激勵個體之表現，反之，則無法激勵個體行為之表現，這將進而影響個體在工作上之滿意度。

6. 差距理論(Discrepancy Theory)

差距理論係由Locke 於1976年所倡導，其基本假設在於：個人對於工作滿意之知覺，乃是對應得與實得間之差距判斷；亦即取決於個人在工作中「實際獲得的結果」與「希望或應該獲得的結果」兩者間差距感受之大小，如果前者大於後者，則感到滿意；如果後者大於前者，則感到不滿意。同時，滿意與否之程度，視獲得之成果在工作者心目中之地位而定，工作者心中感到越重要的東西越不足，則個人將會有更多之不滿意。謝金青(1992)認為差距理論可以有效地區別個人之工作滿意度，但是針就不同之對象使用時，會因受到其他因素之影響，所得之結果並不足以有效地詮釋或比較工作滿意之程度。

7. 公平理論(Equity Theory)

公平理論係由 Admas (1963)所倡導，是從比較的觀點而發展出之一種理論，Admas 認為工作者工作滿意度取決於個人所知覺到投入與產出之間感到公平與否而決定，如果工作者知覺到公平則感到滿意，否則將感到不滿意。

公平理論主要有三個變項：(1)投入：個人投入工作之勞力、精神、時間及技能等。(2)產出：因投入工作後所得到之薪資、福利、升遷、獎勵或讚賞等報酬。(3)比率：個人投入工作與所得報酬間比較之結果。

綜合以上工作滿意之理論，可以歸納以下概念：

- (1) Maslow 之需求理論強調人的需求滿足是循序漸進的，是分階層式的，且由低而高之順序是不變的。

- (2) ERG 理論強調需求是目標導向的，亦即需求之階層可上可下，而為了追求滿足，過程是很重要的。
- (3) 激勵－保健理論認為影響工作滿意之因素較為偏內，稱為內在因素，又稱為激勵因素；而影響工作不滿意的之因素較為偏外，稱為外在因素，又稱為保健因素。
- (4) 三需求理論認為人之許多需求由文化中學習而來，強調三種需求與個人之工作態度有密切關係，也說明了個人心中想要擁有成就之慾望。
- (5) 期望理論視工作者之行為是經過深思熟慮與理性之程序，並著重在強調酬賞預期之行為及期望的結果。
- (6) 差距理論是以個人認為應得與實得間之差距判斷來論滿意與否。
- (7) 公平理論是從比較的觀點而發展出之一種理論，亦即工作者工作滿意度取決於個人所知覺到投入與產出之間感到公平與否而決定，如果工作者知覺到公平則感到滿意，否則將感到不滿意。

2.3.3 影響工作滿意度因素之相關研究

根據歷年來之實證研究發現，工作滿意是一種複雜之心理感受，影響工作滿意之因素眾多。Seashore and Taber (1975)認為影響工作滿意之因素，主要可以歸納出個人因素和環境因素兩大類。其一為個人因素：包括人口特徵、穩定之人口特質、能力、情境之人格特質、知覺與期望、短暫之人格特質等；其二為環境因素：包括政經環境、職業性質、組織環境、工作及工作環境等。

Spector (1997)的研究指出，影響工作滿意之因素可分成環境及個體因素；前者係指工作及環境相關之因素而言；而後者則是指個人特質，

包含人格傾向及消極情感等。

Furnham等人(2002)則將影響工作滿意之因素分為三大類，分別為組織政策、工作特性及個人特質。組織政策之內容包含組織的獎勵制度、組織管理制度及決策執行力等；而工作特性則含蓋整體工作量、技能多樣性、自主性、回饋性、工作環境等；而個人特質則含括自尊、抗壓性及整體生活滿意度等。

劉廷揚(2006)認為形成工作滿意或不滿意感之原因，基本上是組織成員對於工作本身或是因工作而產生對組織環境、人、事、物等之一種情感性反應，所以工作滿意可說是一種具主觀意識之概念。這也就是說，每個員工都有可能會因不同之時空或工作情境而產生不同之工作滿意度。正因為人無法擺脫與工作接觸後所產生之各種情感反應，所以在組織管理上，員工工作滿意之程度一直都是組織領導者在管理方面之一種警訊指標。也因此工作滿意之議題與研究長期以來在各職場上均備受重視與關注。從工作滿意度相關研究中發現，研究者因其研究目的與樣本特性之差異而採不同工作滿意度之層面。

2.3.4 軍訓教官個人背景變項與工作滿意度之相關研究

1. 性別與工作滿意度之關係

吳國中於2011年針對海軍艦艇軍官之滿意度研究中，在性別方面驚訝地發現女性軍官滿意度高於男性；陳威良於2009年針對宜花東高中職軍訓教官則是發現男性教官在工作滿意度各構面均較女性滿意度高。

2. 年齡與工作滿意度之關係

蕭慶璋(2004)的研究發現，越年長者越能將個人的需求及工作情形作適當之調適，所以越年長者工作滿意度程度越高。龍曉雯(1999)則針對台

北市高中職軍訓教官研究發現，41歲以上之軍訓教官，對工作本身及整體工作滿意度為最高。吳國中(2011)亦發現年齡方面則以26-30歲之軍官滿意度較低。戴慧琳(2009)亦針對女性軍人研究顯示年齡愈大者工作滿意度較高。陳威良(2009)研究顯示不同年齡之高中職軍訓教官對工作滿意度無顯著差異情形存在。

3. 教育程度與工作滿意度之關係

龍曉雯(1999)研究發現學歷是專科畢業之軍訓教官，對工作本身之滿意度最高；在整體工作滿意上，則顯示軍校畢業的軍訓教官，工作滿意度比大學畢業之軍訓教官為佳。而陳威良(2009)研究顯示不同學歷之高中職軍訓教官對工作滿意度無顯著差異情形存在。

4. 婚姻狀況與工作滿意度之關係

吳國中(2011)發現已婚者軍官滿意度低於未婚者。陳威良(2009)則發現已婚之高中職軍訓教官滿意度相對較高，戴慧琳(2009)亦發現已婚女性軍人，工作滿意度較高。

5. 工作年資與工作滿意度之關係

陳威良(2009)研究顯示不同年資之高中職軍訓教官對工作滿意度各構面均無顯著差異情形存在。戴慧琳(2009)則發現年資愈久之女性軍人，其工作滿意度較高。龍曉雯(1999)發現台北市高中職軍訓教官服務年資是10年以上者對工作本身之滿意度提高。

6. 其餘背景因素與工作滿意度之關係

張合品(2009)調查高高屏地區軍訓教官發現單位教官人力在4-9人之軍訓教官顯著高於單位教官3人(含)以下者；10人(含)以上單位之軍訓教官工作滿意度顯著較低。

陳威良(2009)之研究顯示不同學校類別之高中職軍訓教官在工作滿

意度中之「主管領導」構面有顯著差異情形存在，且以公、私立(綜合)高中之軍訓教官滿意度最高。

龍曉雯(1999)針對台北市高中職軍訓教官研究則發現，職務是生輔組長的軍訓教官對工作本身滿意度，比職務是一般教官的軍訓教官為高；在「升遷發展」層面，顯示職務是主任教官之軍訓教官對升遷發展之滿意度最高；在整體工作滿意上，顯示職務是主任教官之軍訓教官對整體工作滿意度，也比職務是一般教官者為高；階級是中校以上之軍訓教官對工作本身及整體工作滿意上的滿意度最高。

7. 整體滿意度之相關研究

王孟軒(2013)發現軍訓教官在組織支持、心理資本及工作滿意度整體現況呈中上良好程度；魏奇卉(2012)亦發現軍訓教官工作滿意感受屬於中高程度，三個層面中以「工作人際」感受程度較高；陳思沂(2012)調查臺北市高中職軍訓教官之五大人格特質與工作滿意度均呈現正面與高滿意度。

2.4 工作壓力與工作滿意度之相關研究

本研究旨在探討臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之關係，有關這方面之實證研究，其背景變項、工作壓力影響工作滿意度之情形，茲就蒐集相關文獻，歸納如下：

國外文獻中，Chaplain (1995)研究英國東北邊地區之267位初等學校教師，發現壓力與工作滿意之間常有負相關。Fogarty等人(1999)亦發現在職業壓力對工作滿意之影響，也是呈現負相關。

國內相關研究中，韓繼成(2002)研究發現不同角色壓力之訓導人員在

工作滿意度各層面上呈現負相關，其差異達顯著水準。劉廷揚(2006)研究高屏地區大學校院行政人員，發現工作壓力與工作滿意度具有顯著負相關。徐敏耕(2013)在醫療資訊人員的研究中，發現工作壓力與工作滿意度呈現顯著負相關。韋怡蓉(2013)在臺北市國小資源班教師研究結果，發現工作壓力與工作滿意具有低度負顯著相關。黃仕汾(2014)亦在高科技從業人員之研究中，發現工作壓力對工作滿意有負向影響力。

而在軍訓教官工作壓力與工作滿意度之相關研究中，陳慧芳(2006)調查全國女性軍訓教官發現工作壓力與生活滿意度呈負相關。范華容(2008)研究發現，我國女性軍訓教官對角色壓力的感受度愈高，其工作滿意度則相對愈低。而王進清於2002年研究發現，軍訓教官之工作壓力與工作滿意度呈現負相關。金烈容(2013)則針對高屏地區高中職軍訓教官研究發現，其工作壓力與工作滿意度有顯著負相關。

綜合上述實證研究發現，工作壓力與工作滿意度呈負相關，即工作壓力越大則工作滿意度越低，雖然研究對象職業不同工作性質亦有差異而其結果確相當一致，遂引起研究者針對高中職軍訓教官在工作壓力與工作滿意度相關研究之興趣。

第三章 研究設計與實施

本研究採用問卷調查方式進行，以臺南市高中職軍訓教官為研究對象，利用「工作壓力」與「工作滿意度」問卷作為本研究之研究工具，進行問卷蒐集資料並加以分析處理，藉以瞭解臺南市高中職軍訓教官在工作壓力與工作滿意度之現況，以及探討此兩者間之關係，茲就本研究之研究架構、研究假設、研究對象、研究工具、研究實施與資料處理等六節，分別說明如下。

3.1 研究架構

本研究之理論架構及概念，乃依第一章之研究動機與目的及第二章之參考文獻所擬出，主要是在探討臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度間之關係。依據研究目的、研究問題及綜合文獻探討與分析，提出本研究之研究架構如圖3.1 所示。

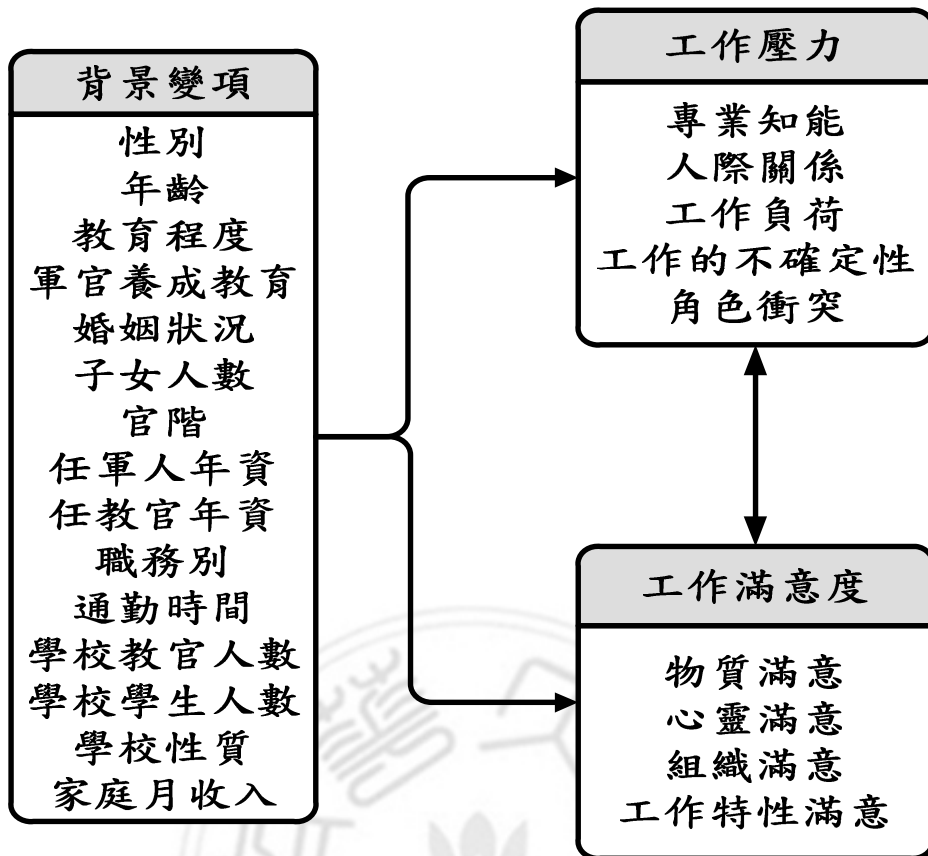


圖3.1 本研究之研究架構圖 (本研究整理)

3.1.1 個人背景變項

本研究之個人背景資料包括：「性別」、「年齡」、「教育程度」、「軍官養成教育」、「婚姻狀況」、「子女人數」、「官階」、「任軍官年資」、「任教官年資」、「職務別」、「通勤時間」、「學校教官人數」、「學校學生人數」、「學校性質」及「家庭月收入」等15個題項。本研究擬探討以上15個個人背景變項與依變項「工作壓力」及「工作滿意度」間是否有顯著之影響。

3.1.2 工作壓力

本研究因與張澤君(2012)研究任職於臺北市公私立高中職軍訓教官之工作壓力相仿，故參考其匯整國內外學者對於工作壓力源所作之相關

研究結論所得量表，將本研究工作壓力量表構面分為專業知能、人際關係、工作負荷、工作的不確定性及角色衝突等五個面向，本研究擬探討這些變數與依變項「工作滿意度」間是否有顯著之影響。

3.1.3 工作滿意度

依據文獻探討結果，本研究參考張合品(2009)依「國軍軍士官服役條例」等與軍訓教官工作特性而製作之量表，將工作滿意度分成物質滿意、心靈滿意、組織滿意、工作特性滿意等四個層面，並作為工作壓力之依變項，探討兩者間影響情形。

3.2 研究假設

根據本研究目的與研究架構及文獻探討結果，並配合研究架構中研究軍訓教官變項之關係，擬定出研究假設如下：

假設1：不同背景變項之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-1】：不同「性別」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-2】：不同「年齡」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-3】：不同「教育程度」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-4】：不同「軍官養成教育」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-5】：不同「婚姻狀況」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-6】：不同「子女人數」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-7】：不同「官階」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-8】：不同「任軍官年資」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-9】：不同「任教官年資」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-10】：不同「職務別」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-11】：不同「通勤時間」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-12】：不同「學校教官人數」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-13】：不同「學校學生人數」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-14】：不同「學校性質」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設【1-15】：不同「家庭月收入」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。

假設2：不同背景變項之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-1】：不同「性別」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-2】：不同「年齡」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-3】：不同「教育程度」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-4】：不同「軍官養成教育」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-5】：不同「婚姻狀況」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-6】：不同「子女人數」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-7】：不同「官階」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-8】：不同「任軍官年資」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-9】：不同「任教官年資」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-10】：不同「職務別」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-11】：不同「通勤時間」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-12】：不同「學校教官人數」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-13】：不同「學校學生人數」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-14】：不同「學校性質」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設【2-15】：不同「家庭月收入」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。

假設3：軍訓教官之工作壓力與工作滿意度有顯著相關。

假設【3-1】：工作壓力之「專業知能」與其工作滿意度有顯著相關。

假設【3-2】：工作壓力之「人際關係」與其工作滿意度有顯著相關。

假設【3-3】：工作壓力之「工作負荷」與其工作滿意度有顯著相關。

假設【3-4】：工作壓力之「工作的不確定性」與其工作滿意度有顯著相關。

假設【3-5】：工作壓力之「角色衝突」與其工作滿意度有顯著相關。

假設【3-6】：整體工作壓力與其工作滿意度有顯著相關。

3.3 研究對象

本研究係以臺南市高中職軍訓教官為對象，進行調查研究。依據教育部臺南市聯絡處103年8月份軍訊主管會議資料之統計數據，臺南市公私立高中職校共49校，軍訓教官共計207人(含軍訓督導)，如表3.1。

表3.1 臺南市高中職校數及教官人數統計表

	公立高中職	私立高中職	合計
學校數	25	24	49
教官人數	128	79	207

資料來源：本研究整理

3.4 研究工具

本研究本研究採用問卷調查法，旨在探究臺南市軍訓教官工作壓力對工作滿意度之影響情形，並以調查問卷蒐集相關資料。本研究之問卷係參考相關文獻內容與測量工具編製而成，其內容共分三部分，第一部分為軍訓教官之背景資料；第二部分為軍訓教官工作壓力量表；第三部分為軍訓教官工作滿意度量表。量表修訂與編製過程與內容分別敘述如下：

3.4.1 個人背景變項量表

本研究自編製以下15項為背景變項。

1. 性別：分為「男」、「女」兩類別。
2. 年齡：分為「30(含)歲以下」、「31-35(含)歲」、「35-40(含)歲」、「41歲以上」四類別。
3. 教育程度：分為「大學」、「碩士」、「博士」三類別。
4. 軍官養成教育：分為「軍事院校」、「預官班」、「軍訓教官班」三類別。
5. 婚姻狀況：分為「未婚」、「已婚」、「其他(離婚、鰥寡)」三類別。

6. 子女人數：分為「0人」、「1人」、「2人」、「3人(含)以上」四類別。
7. 官階：分為「尉官」、「少校」、「中校以上」三類別。
8. 任軍官年資：分為「10(含)年以下」、「11-15年」、「16-20年」、「21(含)年以上」四類別。
9. 任教官年資：分為「3(含)年以下」、「4-6年」、「7-9年」、「10(含)年以上」四類別。
10. 職務別：分為「一般教官」、「生輔組長」、「獨立生輔組長」、「主任教官」四類別。
11. 通勤時間：分為「30分鐘以內」、「31~60分鐘」、「61~90分鐘」、「90分鐘以上」四類別。
12. 學校教官人數：分為「僅1人」、「2~3人」、「4~5人」、「6人以上」四類別。
13. 學校學生人數：分為「~500人」、「501~1000人」、「1001~1500人」、「1501~人」四類別。
14. 學校性質：分為「公立高中(含國立附中)」、「公立高職(含國立附商)」、「私立高中」、「私立高職」、「完全中學」五類別。
15. 家庭月收入：分為「4~5萬元」、「6~7萬元」、「8~9萬元」、「10萬(含)元以上」四類別

3.4.2 工作壓力量表

本研究所使用之「工作壓力量表」係參酌張澤君(2012)針對軍訓教官工作壓力與休閒參與研究之量表。該量表原為64題，由因素分析後刪除剩餘40題，經同質性考驗及信度分析後發現再刪題對於整理量表之Cronbach α 均無法提昇，故最後保留為40題。量表信度方面，分量表

Cronbach α 係數中，「專業知能」層面為 .943、「人際關係」層面為 .893、「工作負荷」層面為 .882、「工作的不確定性」層面為 .888、「角色衝突」層面為 .814；總量表Cronbach α 係數為 .957，顯示此量表之內部一致性高。量表效度方面，累積解釋總變異量為 52.72%，顯示此量表具有良好之建構效度。

經與指導教授進行逐題審視，修正量表部分語意與措辭，以發展符合高中職軍訓教官之適用量表。「工作壓力量表」共分五個層面，分別為「專業知能」計14題、「人際關係」計9題、「工作負荷」計6題、「工作的不確定性」計 8題、「角色衝突」計 3題，合計40個題目，如下表3.2所示。

表3.2 工作壓力量表分層構面、題項配置、內容一覽表

層面因素	題號	內容
專業知能	1	我會因為自身專業能力不足，感到困擾。
	6	我費盡心思辛勤教學，學生上課回饋與反應卻不如理想。
	11	我對軍訓教學工作，讓我倍感壓力。
	16	我常因沒時間瞭解學生的個別差異而感到困擾。
	20	我會因要消弭學生暴力事件，防範青少年犯罪，在提升校園安全教育績效上備受壓力，感到困擾。
	24	學生與我沒有良好互動，讓我感到不受尊重與歡迎。
	28	我會因處理學生複雜的問題，而感到困擾。
	31	我對於學生生活輔導工作，讓我倍感壓力。
	34	學生常規不佳而影響教學，令我感到困擾。
	36	學生把我的話當作耳邊風，屢勸不聽。
	37	缺乏專業知能去輔導學生，給我很大的困擾。
	38	我會因帶的班級常規秩序不佳，感到困擾。
	39	我覺得常向學生宣導各項規定後，學生漫不經心而感到困擾。
	40	我覺得自己無法展現教官的專業權威和形象。
人際關係	2	我與主管的工作理念常不一致，感到困擾。
	7	我覺得與學校各處室及教職員互動關係欠佳。
	12	在處理學生問題的方式上，我常因與長官意見不合致無所適從。
	17	我覺得自己的個性與同事不和。

層面因素	題號	內容
	21	我的長官不滿意我的工作，讓我感到很有壓力。
	25	我覺得主管對我的工作要求標準很高。
	29	我常把自己的情緒發洩在別人的身上。
	32	我會因學校重視教官的輔導與管理，感到困擾。
	35	在處理學生問題的方式上，我常因與導師意見不合致無所適從。
工作負荷	3	家長經常打電話來，影響我生活作息。
	8	學校的第八、九節課、晚自修、週六輔導課的安排，令我覺得負擔沉重。
	13	我會因學校特別重視教官的生活輔導成效，感到困擾。
	18	我會因在學校糾察學生服裝儀容工作，拿捏不易，感到困擾。
	22	我會因學生疾病送醫工作，感到困擾。
	26	我會因校園安全即時通報相關業務的急迫性，倍感壓力。
工作的不確定性	4	軍訓改革制度的不確定性，帶給軍訓教官很大的工作壓力。
	9	軍訓教官升遷難，我會因升遷問題而感受到壓力。
	14	我覺得學校交付的工作愈來愈多。
	19	我覺得在工作中大部分的事是自己無法決定的。
	23	我會因進修不易，感到困擾。
	27	我覺得我的工作量比其他同事重。
	30	我會因學生學習意願不高、難以教導，感到困擾。
	33	學生的情緒問題處理不是我教官的專業所能勝任。
角色衝突	5	我會因工作需要而延後下班。
	10	我時常因家庭生活與學校工作，產生角色衝突。
	15	我會因工作或升遷的需要，而影響與家人的關係。

本量表問卷之填答方式採李克特氏(Likert-type)五點量表計分方式，每個子題答案從依「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」分別給予1、2、3、4、5分，由填答者依其感覺勾選適當之答案，經計算後，得分越高，表示工作壓力程度越大；反之則表示越小。

3.4.3 工作滿意度量表

本研究所使用之「工作滿意度量表」係參酌張合品(2009)所修訂之

量表。量表信度方面，分量表 Cronbach α 係數中，「物質滿意」層面為 .903、「心靈滿意」層面為 .897、「組織滿意」層面為 .937、「工作特性滿意」層面為 .800；總量表 Cronbach α 係數為 .957，顯示此量表之內部一致性高。量表效度方面，累積解釋總變異量為 68.77%，顯示此量表具有良好之建構效度。

「工作滿意度量表」，共分四個層面，分別為「物質滿意」計5題、「心靈滿意」計7題、「組織滿意」計8題、「工作特性滿意」計 5題，合計25個題目，如下表 3.3所示。

表3.3 「工作滿意度」量表分層構面、題項配置、內容一覽表

層面因素	題號	內容
物質滿意	1	對於服務學校辦公處所感到滿意。
	2	對於服務學校之所在位置對交通便利性感到滿意。
	3	對於服務學校勤餘時尚能從事戶外(體能)活動滿意。
	4	對於服務學校對所提供休閒設施(設備)設置感到滿意。
	5	對於提供進修之機會感到滿意。
心靈滿意	6	對學校所提供裝備器材之適用性或實用性感到滿意。
	7	對學校對軍訓教官安全之重視感到滿意。
	8	對軍訓教官因公涉訟之輔導措施感到滿意。
	9	對軍訓教官能提供完善保險制度感到滿意。
	10	對軍訓教官因公傷亡人員及其家屬有完善照顧措施感到滿意。
	11	對於軍訓工作能適時解除學生急難困厄感到滿意。
	12	對於軍訓工作能過實現自己人生理想目的感到滿意。
組織滿意	13	對於長官決策能力感到滿意。
	14	對於上級領導管理方式管道滿意。
	15	對於主官(管)分派的工作(業務)感到滿意。
	16	對於工作能愉快地與同事一起完成滿意。
	17	對於工作同事之間能互相照顧、彼此關懷感到滿意。
	18	對晉升的公平性感到滿意。

層面因素	題號	內容
	19	對晉升之機會感到滿意。
	20	對工作獎懲規定感到滿意。
工作特性滿意	21	對於軍訓工作均訂有作業標準規範感到滿意。
	22	對於軍訓工作時間能充分配合生活作息感到滿意。
	23	對於勤務之執行造成體力負荷可以接受感到滿意。
	24	對於勤務之規劃是很人性化之考量感到滿意。
	25	對於工作常常需要接受挑戰或創新之情形感到滿意。

本量表問卷之填答方式採李克特氏(Likert-type)五點量表計分方式，每個子題答案從依「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」分別給予1、2、3、4、5分，由填答者依其感覺勾選適當之答案，經計算後，得分越高，表示工作滿意度程度越大；反之則表示越小。

3.5 研究實施步驟

本研究採問卷調查法進行資料之蒐集。先就研究主題蒐整研閱有關工作壓力與工作滿意度等相關文獻，進行分析探討，以求得研究之理論依據。並依文獻分析結果進而編製問卷，針對臺南市高中職軍訓教官進行調查，而後將蒐獲之有關資料，以電腦統計分析套裝軟體分析出各項因素間差異及相關性。研究實施步驟如圖3.2所示。

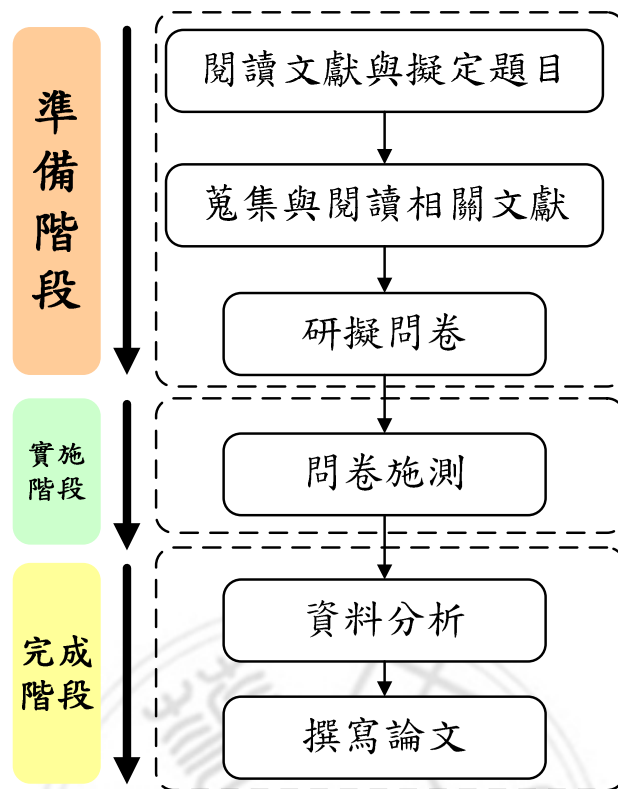


圖 3.2 研究實施步驟 (本研究整理)

1. 閱讀文獻與擬定題目：蒐集與研究主題相關之文獻，閱讀並界定出研究之範圍，經與指導教授討論後，確定研究題目。
2. 蒐集與閱讀相關文獻：根據研究題目之性質，蒐集並閱讀相關文獻，進而確定研究變項及研究架構，並進行研究工具之編製。
3. 編製問卷階段：經文獻分析歸納後，再與指導教授討論討論研究工具所應涵括之層面，編製合適之問卷。
4. 進行問卷施測：依據教育部臺南市聯絡處之軍訓教官人數統計數據，於臺南市各公私立高中職校進行問卷施測。
5. 問卷資料分析：根據回收問卷加以檢視、過濾，並與編碼登錄，再給電腦統計套裝軟體進行資料分析。
6. 撰寫論文：根據資料分析結果撰寫研究論文，並提出研究發現與建

議。

3.6 資料處理分析

在問卷施測完成並回收後，整理出有效之問卷，並將其內容進行整理與登錄，以PASW 18 for Windows 統計套裝軟體進行資料之統計分析，以 $\alpha = 0.05$ 為顯著水準進行統計考驗。茲就依研究目的所需使用之統計方法分述如下：

1. 描述性統計 (Descriptive statistics)

以次數分配、平均數、百分比與標準差等方法，來呈現臺南市高中職軍訓教官在不同人口背景變項、工作壓力及工作滿意度等各層面分配情形與排序分析。

2. 獨立樣本T檢定 (T-test)

以t-test 考驗不同個人背景狀況之軍訓教官其工作壓力與工作滿意度之差異情形。

3. 單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

以One-way ANOVA考驗不同性別、年齡、年資、官階及學校性質等之軍訓教官對工作壓力與工作滿意度之差異情形。前述不同背景受試者之看法若達顯著差異($p < .05$)，則進一步以雪費事後檢定法 (Scheffe' Method)進行事後比較，以了解其組間之差異情形。

4. 皮爾森積差相關 (Pearson Product-moment correlation)

本研究欲使用皮爾森積差相關方法來了解臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度兩者間之相關。

第四章 研究結果與討論

本章針對本論文問卷調查所得之資料，進行研究結果分析與討論，以瞭解臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之關係。內容共分為五部份，第一節為有效樣本統計分析及整體表現情形；第二節為臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之現況分析；第三節為不同背景之臺南市高中職軍訓教官工作壓力之差異分析；第四節為不同背景之臺南市高中職軍訓教官工作滿意度之差異分析；第五節為工作壓力與工作滿意度之相關分析。茲依各節內容分述說明如下：

4.1 有效樣本統計分析及整體表現情形

4.1.1 問卷樣本回收情形

本研究以臺南市高中職軍訓教官為研究對象，研究問卷自 2014 年 10 月 1 日開始發放，12 月底研究者將問卷收回，問卷調查時間前後共計約三個月。研究問卷共發放 202 份、回收問卷 160 份、其中有效問卷 141 份、填答不完全之無效問卷 19 份，問卷回收率 79.2%，回收之問卷有效率 88.1%。

4.1.2 不同背景變項統計分析

為瞭解本研究回收問卷樣本之個人基本資料特性，以下就有效受試樣本之「性別」、「年齡」、「教育程度」、「軍官養成教育」、「婚姻狀況」、「子女人數」、「官階」、「任軍官年資」、「任教官年資」、

「職務別」、「通勤時間」、「學校教官數」、「學校學生人數」、「學校性質」及「家庭月收入」等基本資料，以次數分配法加以歸納如下，以利說明研究對象樣本之分佈情形，以下整理如表 4.1。

表4.1 問卷有效樣本之特性分析統計表(N=141)

背景變項	選項別	樣本數	百分比 (%)
性別	男性	103	73
	女性	38	27
年齡	30(含)歲以下	3	2.1
	31-35(含)歲	35	24.8
	36-40(含)歲	65	46.1
	41歲以上	38	27
教育程度	大學	86	61
	碩士	54	38.3
	博士	1	0.7
軍官養成教育	軍事院校	99	70.2
	預官班	25	17.7
	軍訓教育班	17	12.1
婚姻狀況	未婚	30	21.3
	已婚	108	76.6
	其他(離婚、鰥寡)	3	2.1
子女人數	0人	42	29.8
	1人	35	24.8
	2人	56	39.7
	3人(含)以上	8	5.7
官階	尉官	8	5.7
	少校	95	67.4
	中校以上	38	27.0
任軍官年資	10(含)年以下	6	4.3
	11-15年	67	47.5
	16-20年	41	29.1
	21(含)年以上	27	19.1
任教官年資	3(含)年以下	74	52.5
	4-6年	39	27.7

背景變項	選項別	樣本數	百分比 (%)
	7-9年	22	15.6
	10(含)年以上	6	4.3
職務別	一般教官	89	63.1
	生輔組長	27	19.1
	獨立生輔組長	6	4.3
	主任教官	19	13.5
通勤時間	30分鐘以內	94	66.7
	31-60分鐘	39	27.7
	61-90分鐘	2	1.4
	90分鐘以上	6	4.3
學校教官人數	僅1人	3	2.1
	2-3人	26	18.4
	4-5人	49	34.8
	6人以上	63	44.7
學校學生人數	~500人	6	4.3
	501-1000人	22	15.6
	1001-1500人	39	27.7
	1501~人	74	52.5
學校性質	公立高中(含國立附中)	50	35.5
	公立高職(含國立附商)	39	27.7
	私立高中	22	15.6
	私立高職	22	15.6
	完全中學	8	5.7
家庭月收入	4-5萬元	35	24.8
	6-7萬元	61	43.3
	8-9萬元	20	14.2
	10萬元(含)以上	25	17.7

資料來源：本研究整理

1. 性別

依回收樣本之性別進行統計，「男性」之軍訓教官人數計有 103 人，佔總樣本數 73 %；「女性」計有 38 人，佔 27 %，顯示臺南市高中職軍

訓教官以「男性」居多。

2. 年齡

依回收樣本之年齡別進行統計，以年齡為「36-40(含)歲」之軍訓教官人數最多，計有65人，占總樣本數46.1%；年齡為「41歲以上」者次之，計有38人，占27%；年齡為「31-35(含)歲」者再次之，計有35人，占24.8%；年齡為「30歲以下」者最少，僅有3人，佔2.1%。顯示臺南市高中職軍訓教官之年齡以「36-40(含)歲」者居多。

3. 教育程度

依回收樣本之教育程度別進行統計，以教育程度為「大學」之軍訓教官人數最多，計有86人，占總樣本數61%；教育程度為「碩士」者次之，計有54人，占38.3%；教育程度為「博士」者最少，僅有1人，占0.7%。顯示臺南市高中職軍訓教官，以教育程度為「大學」者占大多數。

4. 軍官養成教育

依回收樣本之軍官養成教育別進行統計，以軍官養成教育為「軍事院校」之軍訓教官人數最多，計有99人，占總樣本數70.2%；為「預官班」者次之，計有25人，占17.7%；為「軍訓教育班」者最少，計有17人，占12.1%。顯示臺南市高中職軍訓教官，以軍官養成教育為「軍事院校」者占大多數。

5. 婚姻狀況

依回收樣本之婚姻狀況別進行統計，以婚姻狀況為「已婚」之軍訓教官人數最多，計有108人，占總樣本數76.6%；婚姻狀況為「未婚」者次之，計有30人，占21.3%；婚姻狀況為「離婚或鰥寡」者最少，僅有3人，占2.1%。顯示臺南市高中職軍訓教官，以婚姻狀況為「已

婚」者占大多數。

6. 子女人數

依回收樣本之子女人數別進行統計，以子女人數為「2人」之軍訓教官人數最多，計有56人，占總樣本數39.7%；子女人數為「0人」者次之，計有42人，占29.8%；子女人數為「1人」者再次之，計有35人，占24.8%；子女人數為「3人以上」者最少，僅有8人，占5.7%。顯示臺南市高中職軍訓教官，擁有子女數為「2人」者占大多數。

7. 官階

依回收樣本之官階別進行統計，以官階為「少校」之軍訓教官人數最多，計有95人，占總樣本數67.4%；「中校以上」者次之，計有38人，占27%；「尉官」者最少，僅有8人，占5.7%。顯示臺南市高中職軍訓教官，以官階為「少校」者占大多數。

8. 任軍官年資

依回收樣本之任軍官年資別進行統計，以任軍官年資為「11-15年」之軍訓教官人數最多，計有67人，占總樣本數47.5%；「16-20年」者次之，計有41人，占29.1%；「21年以上」者再次之，計有27人，占19.1%；為「10年以下」者最少，僅有6人，占4.3%。顯示臺南市高中職軍訓教官，任軍官年資為「11-15年」者占大多數。

9. 任教官年資

依回收樣本之任教官年資別進行統計，以任教官年資為「3年以下」之軍訓教官人數最多，計有74人，占總樣本數52.5%；「4-6年」者次之，計有39人，占27.7%；「7-9年」者再次之，計有22人，占15.6%；「10年以上」者最少，僅有6人，占4.3%。顯示臺南市高中職軍訓教官，任教官年資為「3年以下」者占大多數。

10. 職務別

依回收樣本之職務別進行統計，以職務為「一般教官」之軍訓教官人數最多，計有 89 人，占總樣本數 63.1 % ；職務為「生輔組長」者次之，計有 27 人，占 19.1 % ；職務為「主任教官」者再次之，計有 19 人，占 13.5 % ；職務為「獨立生輔組長」者最少，僅有 6 人，占 4.3 % 。顯示臺南市高中職軍訓教官，職務為「一般教官」者占大多數。

11. 通勤時間

依回收樣本之通勤時間別進行統計，以通勤時間為「30 分鐘以內」之軍訓教官人數最多，計有 94 人，占總樣本數 66.7 % ；為「31-60 分鐘」者次之，計有 39 人，占 27.7 % ；為「90 分鐘以上」者再次之，計有 6 人，占 4.3 % ；為「61-90 分鐘」者最少，僅有 2 人，占 1.4 % 。顯示臺南市高中職軍訓教官通勤時間為「30 分鐘以內」者占大多數。

12. 學校教官人數

依回收樣本之學校教官人數別進行統計，以學校教官人數為「6 人以上」之軍訓教官人數最多，計有 63 人，占總樣本數 44.7 % ；為「4-5 人」者次之，計有 49 人，占 34.8 % ；為「2-3 人」者再次之，計有 26 人，占 18.4 % ；為「僅 1 人」者最少，僅有 3 人，占 2.1 % 。顯示臺南市高中職軍訓教官學校教官人數為「6 人以上」者占大多數。

13. 學校學生人數

依回收樣本之學校學生人數別進行統計，以學校學生人數為「1500 人以上」之軍訓教官人數最多，計有 74 人，占總樣本數 52.5 % ；為「1001-1500 人」者次之，計有 39 人，占 27.7 % ；為「501-1000 人」者再次之，計有 22 人，占 15.6 % ；為「500 人以下」者最少，僅有 6 人，占 4.3 % 。顯示臺南市高中職軍訓教官學校學生人數為「1500 人以

上」者占大多數。

14. 學校性質

依回收樣本之學校性質別進行統計，以學校性質人數為「公立高中(含國立附中)」之軍訓教官人數最多，計有 50 人，占總樣本數 35.5 % ；為「公立高職(含國立附商)」者次之，計有 39 人，占 27.7 % ；為「私立高中」及「私立高職」者再次之，各計有 22 人，各占 15.6 % ；為「完全中學」者最少，僅有 8 人，占 5.7 % 。顯示臺南市高中職軍訓教官，學校性質為「公立高中(含國立附中)」者占大多數。

15. 家庭月收入

依回收樣本之家庭月收入別進行統計，以家庭月收入為「6-7 萬元」之軍訓教官人數數最多，計有 61 人，占總樣本數 43.3 % ；為「4-5 萬元」者次之，計有 35 人，占 24.8 % ；為「10 萬元以上」者再次之，計有 25 人，占 14.2 % ；為「8-9 萬元」者最少，計有 20 人，占 14.2 % 。顯示臺南市高中職軍訓教官家庭月收入為「6-7 萬元」者占大多數。

4.2 臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之現況分析

本節依回收問卷調查所得之結果進行統計分析，參照量表各層面與整體之平均數與標準差，以解釋臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之現況表現。以下茲就臺南市高中職軍訓教官工作壓力、軍訓教官工作滿意度現況分析與綜合討論，依序分述之：

4.2.1 軍訓教官工作壓力現況

軍訓教官在工作壓力各層面與整體上之表現現況，如表 4.2 。鑒於本研究工具為五點量表，其平均值為三分。因此，若受試者之得分超過

此一數值越多，代表其工作壓力程度愈大；反之則越小。茲列舉平均數、標準差、單項平均數說明如下：

表4.2 軍訓教官工作壓力之現況分析

層面	N	題數	平均數	標準差	單項平均數	排序
專業知能	141	14	35.43	12.25	2.53	3
人際關係	141	9	20.85	6.90	2.32	5
工作負荷	141	6	15.17	5.27	2.53	4
工作的不確定性	141	8	22.03	6.49	2.75	2
角色衝突	141	3	8.44	2.85	2.81	1
整體工作壓力	141	40	101.91	31.72	2.55	

資料來源：本研究整理

本量表共計 40 題，量表內容以平均數、標準差及單項平均數等方法進行分析，軍訓教官在工作壓力整體層面之單項平均數為 2.55。工作壓力中有五個分量表，分別為「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」，五個分量表之平均數分別為 35.43、20.85、15.17、22.03、8.44；五個分量表之標準差分別為 12.25、6.90、5.27、6.49、2.85；五個分量表之單項平均數分別為 2.53、2.32、2.53、2.75、2.81(詳如表4.2)。

查看表 4.2 各項平均數的數據可知，臺南市高中職軍訓教官在「工作壓力」整體層面表現上，屬壓力中等偏低。於各層面表現上，以「角色衝突」單項平均數 2.81 為較高；以「人際關係」單項平均數 2.32 為較小，顯示臺南市高中職軍訓教官在工作壓力各層面上，屬壓力中等偏低程度。

4.2.2 軍訓教官工作滿意度現況

軍訓教官在工作滿意度各層面與整體上的表現現況，如表4.3。鑒於

本研究工具為五點量表，其平均值為三分。所以，若受試者的得分超過此一數值越多，代表其工作滿意度程度愈強烈；反之則越弱。茲列舉平均數、標準差、單項平均數說明如下。

表4.3 軍訓教官工作滿意度之現況分析

層面	N	題數	平均數	標準差	單項平均數	排序
物質滿意	141	5	17.01	4.30	3.40	3
心靈滿意	141	7	23.25	5.33	3.32	4
組織滿意	141	8	28.21	6.31	3.53	1
工作特性滿意	141	5	17.11	4.51	3.42	2
整體工作滿意度	141	25	85.57	17.96	3.42	

資料來源：本研究整理

本量表共計 25 題，量表內容以平均數、標準差及單項平均數等方法進行分析，軍訓教官工作滿意度整體層面之單項平均數為 3.42。工作滿意度中有四個分量表分別為「物質滿意」、「心靈滿意」、「組織滿意」、「工作特性滿意」，四個分量表之平均數分別為 17.01、23.25、28.21、17.11；四個分量表之標準差分別為 4.30、5.33、6.31、4.51；四個分量表之單項平均數分別為 3.40、3.32、3.53、3.42。

本表 4.3 結果顯示臺南市高中職軍訓教官在「工作滿意度」整體層面表現上，屬高度表現。各層面表現中，以「組織滿意」單項平均數 3.53 為較佳；以「心靈滿意」單項平均數 3.32 為較差，顯示臺南市高中職軍訓教官在工作滿意度各層面表現上，屬滿意度稍高度表現。

4.2.3 綜合討論

以下針對臺南市高中職軍訓教官在「工作壓力」與「工作滿意度」之表現現況，根據第二章相關文獻，探討與分析其結果：

1. 工作壓力現況

本研究結果顯示臺南市高中職軍訓教官在「工作壓力」的整體表現程度上為中等；同時不論是「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等工作壓力之五個層面上，皆屬中等程度表現。

本工作壓力之研究結果顯示，與張澤君(2012)、鄭佩玉(2009)研究結果相近，在工作壓力之感受上均屬於中等偏低之程度，亦與潘佩君(2009)、王進清(2002)、蘇馨(2006)、陳慧芳(2006)和謝觀昭(2006)等人之研究結果大致上相符，顯示軍訓教官皆有中等程度的工作壓力。

在工作壓力相關層面表現上，以「角色衝突」、「工作的不確定性」兩個層面之表現位居第一與第二，顯示軍訓教官在工作壓力層面上，大多因兼顧軍訓教學、生活輔導及處理行政工作等多元工作量，且面對軍訓教官派補有員額上的管制及教官之基本福利遭受打壓及限制、延長服役基本年限之不確定性等情形，承受較大之工作壓力。

2. 工作滿意度表現現況

本研究結果顯示臺南市高中職軍訓教官在工作滿意度之整體表現為高度滿意表現；同時不論是「物質滿意」、「心靈滿意」、「組織滿意」及「工作特性滿意」等工作滿意度的四個層面上，皆有高度的滿意程度表現。

本工作滿意度之研究結果顯示，與王孟軒(2013)、魏奇卉(2012)、陳思沂(2012)等人之研究結果上大致相符，顯示軍訓教官皆有高度之工作滿意度。

於工作滿意度相關層面表現上，以「組織滿意」及「工作特性滿意」兩個層面之表現位居第一與第二，顯示軍訓教官在工作團隊之和諧程

度，對於工作滿意度有著極大之影響層面，這表示在相關客觀條件相同下，教官團隊越融洽，則工作滿意度越高；另外，工作特性會隨一個單位(也就是學校)主官(主任教官或獨立生輔組長)之領導統御優劣，而有所不同，把適當之人，放在適當之位置，不僅能適才而用，無形中，更建構出高度之工作滿意程度。

4.3 不同背景之臺南市高中職軍訓教官工作壓力差異分析

本節以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析(One-Way ANOVA)，來探討臺南市高中職軍訓教官之「性別」、「年齡」、「教育程度」、「軍官養成教育」、「婚姻狀況」、「子女人數」、「官階」、「任軍官年資」、「任教官年資」、「職務別」、「通勤時間」、「學校教官數」、「學校學生人數」、「學校性質」及「家庭月收入」等背景變項於工作壓力上之差異情形。

其中「性別」及「教育程度」等變項，以「獨立樣本 t 檢定」進行分析；而「年齡」、「軍官養成教育」、「婚姻狀況」、「子女人數」、「官階」、「任軍官年資」、「任教官年資」、「職務別」、「通勤時間」、「學校教官數」、「學校學生人數」、「學校性質」及「家庭月收入」等變項，則以「單因子變異數分析」來進行各層面之檢定分析，若 P 值達到顯著水準時，則以雪費事後檢定(Scheffe 法)，進行事後多重比較並加以分析。

4.3.1 不同背景變項之軍訓教官工作壓力差異情形

以下就本研究之軍訓教官背景變項與工作壓力間之差異情形，依統

計結果說明如下：

1. 性別

為了瞭解臺南市高中職軍訓教官是否因為性別上之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之性別，進行 t 考驗，其結果如表 4.4。

表4.4 不同性別與工作壓力之 t 考驗分析摘要表

層 面(N=141)	Levene檢定 (F值)	男	女	t 值
		(N=103)	(N=38)	
		M ± SD	M ± SD	
專業知能	0.25	34.61 ± 11.96	37.63 ± 12.90	-1.30
人際關係	0.77	20.35 ± 6.96	22.21 ± 6.64	-1.43
工作負荷	1.18	14.73 ± 5.03	16.37 ± 5.78	-1.65
工作的不確定性	0.51	21.76 ± 6.61	22.76 ± 6.17	-0.82
角色衝突	0.32	8.20 ± 2.79	9.08 ± 2.97	-1.63
整體工作壓力	0.02	99.65 ± 31.31	108.05 ± 32.44	-1.37

資料來源：本研究整理

由表 4.4 可知，經獨立樣本 t 檢定結果，整體工作壓力之 t 考驗未達顯著水準($t=-1.37$)，顯示不同性別之軍訓教官，在整體工作壓力上並無達顯著差異。然於工作壓力各層面之分析中，女性軍訓教官雖然工作壓力皆略高於男性軍訓教官，但均未達統計上顯著差異，顯示不同性別軍訓教官在工作壓力之各層面上均無顯著差異。

2. 年齡

為了瞭解軍訓教官是否因為年齡上之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之年齡，進行單因子變異數分析，其結果如表 4.5。

表4.5 不同年齡與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	35歲以下 (N=38)	36-40歲 (N=65)	40歲以上 (N=38)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	38.26±11.42	35.68±11.88	32.16±13.18	2.43	-
人際關係	21.26±5.11	21.22±7.26	19.82±7.84	0.58	-
工作負荷	16.50±4.80	14.85±5.18	14.39±5.74	1.76	-
工作的不確定性	23.29±5.58	22.00±6.57	20.82±7.09	1.39	-
角色衝突	8.95±2.40	8.54±2.88	7.76±3.15	1.73	-
整體工作壓力	108.26±27.16	102.28±31.72	94.95±35.20	1.70	-

資料來源：本研究整理

由表 4.5 可知整體工作壓力之 F 值未達顯著水準(F=1.70)，顯示不同年齡之軍訓教官，在整體工作壓力上沒有達到顯著差異。且於工作壓力各層面之分析中，F 值亦均未達顯著水準，顯示不同年齡之軍訓教官，於工作壓力各層面上沒有顯著差異。

3. 教育程度

為了瞭解臺南市高中職軍訓教官是否因為教育程度上之不同，而有不同程度之工作壓力，根據受試者不同之教育程度，進行 *t* 考驗，其結果如表 4.6。

表4.6 不同教育程度與工作壓力之 *t* 考驗分析摘要表

層面(N=141)	Levene檢定 (F值)	大學 (N=86)	碩博士 (N=55)	<i>t</i> 值
		M ± SD	M ± SD	
專業知能	0.42	37.00 ± 11.89	32.96 ± 12.51	1.93
人際關係	0.04	21.60 ± 6.86	19.67 ± 6.86	1.63
工作負荷	0.30	15.48 ± 5.14	14.69 ± 5.49	0.86
工作的不確定性	2.36	22.77 ± 6.03	20.87 ± 7.05	1.70
角色衝突	1.91	8.74 ± 2.68	7.96 ± 3.08	1.59
整體工作壓力	0.31	105.59 ± 30.70	96.16 ± 32.72	1.73

資料來源：本研究整理

由表4.6 可知，經獨立樣本 t 檢定結果，整體工作壓力之 t 考驗未達顯著水準($t=1.73$)，顯示不同教育程度之軍訓教官，在整體工作壓力上並無達顯著差異。然於工作壓力各層面之分析中，大學畢業之軍訓教官雖然工作壓力皆略高於碩博士畢業之教官，但均未達統計上顯著差異，顯示不同教育程度軍訓教官在工作壓力之各層面上均無顯著差異。

4. 軍官養成教育

為了瞭解軍訓教官是否因為軍官養成教育上之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之軍官養成教育，進行單因子變異數分析，其結果如表4.7。

表4.7 不同軍官養成教育與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	軍事院校 (N=99)	預官班 (N=25)	軍訓教育班 (N=17)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	34.68±11.64	35.32±13.52	39.94±13.54	1.35	-
人際關係	20.46±6.88	20.68±6.74	23.35±7.12	1.29	-
工作負荷	14.78±4.92	14.76±5.36	18.06±6.46	2.99	-
工作的不確定性	21.62±6.45	22.08±6.06	24.35±7.18	1.30	-
角色衝突	8.18±2.90	8.80±2.40	9.41±3.08	1.60	-
整體工作壓力	99.72±30.94	101.64±31.38	115.12±35.37	1.73	-

資料來源：本研究整理

由表 4.7 可知整體工作壓力之 F值未達顯著水準($F=1.73$)，顯示不同軍官養成教育之軍訓教官，在整體工作壓力上沒有達到顯著差異。且雖然軍訓教育班教育之軍訓教官工作壓力各層面平均數皆略高於軍事院校及預官班者，但 F值亦均未達顯著水準，顯示不同軍官養成教育之軍訓教官，於工作壓力各層面上沒有顯著差異。

5. 婚姻狀況

為了瞭解軍訓教官是否因為婚姻狀況上之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之婚姻狀況，進行單因子變異數分析，其結果如表4.8。

表4.8 不同婚姻狀況與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	未婚 ^(A) (N=30)	已婚 ^(B) (N=108)	離婚、鰥寡 ^(C) (N=3)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	36.83 ± 12.76	34.21 ± 11.15	65.00 ± 8.66	10.80***	C>A C>B
人際關係	21.77 ± 6.78	20.11 ± 6.31	38.33 ± 5.86	12.20***	C>A C>B
工作負荷	15.87 ± 5.78	14.66 ± 4.75	26.67 ± 5.77	8.79***	C>A C>B
工作的不確定性	22.43 ± 7.23	21.57 ± 6.00	34.33 ± 4.93	6.14**	C>A C>B
角色衝突	8.53 ± 3.07	8.28 ± 2.69	13.33 ± 2.89	4.85**	C>A C>B
整體工作壓力	105.43 ± 34.14	98.83 ± 28.57	177.67 ± 24.17	10.50***	C>A C>B

：p<.01；*：p<.001 資料來源：本研究整理

由表4.8可知整體工作壓力之 F 值達顯著水準(F=10.50)，經 Scheffe 法事後比較考驗後發現，婚姻狀況為「離婚、鰥寡」(M=177.67)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於「未婚」(M=105.43)及「已婚」(M=98.83)者，顯示不同婚姻狀況之軍訓教官，在工作壓力整體上有顯著差異。

工作壓力各層面之分析中，其 F 值均達顯著水準(F=4.85 ~ 12.20)，經 Scheffe 法事後比較考驗後發現，於各層面中，婚姻狀況為「離婚、鰥寡」(M=13.33 ~ 65.00)之軍訓教官，其工作壓力均顯著高於「未婚」(M=8.53 ~ 36.83)及「已婚」(M=8.28 ~ 34.21)者，顯示不同婚姻狀況之軍訓教官，於工作壓力各層面上均有顯著差異。

推論其原因，可能與軍訓教官離婚及鰥寡後，面臨家庭的變化以及

經濟的壓力，除必須兼顧工作與家庭兩方面之外，獨力照顧小孩及學校工作的負荷，都會讓壓力有加成之效果，因此工作壓力顯著較單身及已婚者為重。

6. 子女人數

為了瞭解軍訓教官是否因為子女人數上之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之子女人數，進行單因子變異數分析，其結果如表4.9。

表4.9 不同子女人數與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	0人 ^(A)	1人 ^(B)	2人 ^(C)	3人以上 ^(D)	F值	Scheffe
	(N=42)	(N=35)	(N=56)	(N=8)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	37.90±13.40	37.69±11.03	31.43±10.90	40.50±14.33	3.61*	-
人際關係	21.43±6.45	21.60±7.23	19.39±6.51	24.75±9.08	1.96	-
工作負荷	15.93±5.50	15.66±5.20	14.02±4.93	17.13±6.01	1.67	-
工作的不確定性	22.83±6.79	22.77±5.71	20.59±6.52	24.63±6.93	1.74	-
角色衝突	8.55±2.86	8.69±2.48	7.96±2.97	10.13±3.23	1.57	-
整體工作壓力	106.64±33.1	106.40±29.1	93.39±30.1	117.13±37.7	2.59	-

*：p<.05 資料來源：本研究整理

由表 4.9可知整體工作壓力之 F 值未達顯著水準(F=2.59)，顯示不同子女人數之軍訓教官，在整體工作壓力上沒有達到顯著差異。

然於工作壓力各層面之分析中，「專業知能」工作壓力層面之 F值達顯著水準(F=3.61)，但經事後檢驗之Scheffe法並無發現有顯著差異，且工作壓力其餘各層面上沒有顯著差異。

7. 官階

為了瞭解軍訓教官是否因為官階上之不同，而有不同程度之工作壓

力表現，根據受試者不同之官階，進行單因子變異數分析，其結果如表 4.10。

表4.10 不同官階與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	尉官 ^(A)	少校 ^(B)	中校以上 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=8)	(N=95)	(N=38)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	38.00±11.80	37.64±12.45	29.34±9.79	6.97**	B>C
人際關係	21.75±7.63	22.14±6.98	17.45±5.39	6.87**	B>C
工作負荷	14.75±4.71	16.01±5.34	13.16±4.73	4.19**	B>C
工作的不確定性	22.38±5.26	23.24±6.44	18.92±5.92	6.51**	B>C
角色衝突	9.00±2.83	8.99±2.71	6.95±2.74	7.80**	B>C
整體工作壓力	105.88±30.29	108.02±31.84	85.82±26.33	7.32**	B>C

**：p<.01 資料來源：本研究整理

由表4.10可知整體工作壓力之 F 值達顯著水準(F=7.32)，經 Scheffe 法事後比較考驗後發現，官階為「少校」(M=108.02)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於「中校以上」(M=85.82)者，顯示不同官階之軍訓教官，在工作壓力整體上有顯著差異。

工作壓力各層面之分析中，其 F 值均達顯著水準(F= 4.19 ~ 7.80)，經 Scheffe法事後比較考驗後，於各工作壓力層面之分析中，均發現官階為「少校」(M=8.99 ~ 37.64)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於「中校以上」(M=6.95 ~ 29.34)者，顯示不同官階之軍訓教官，於工作壓力各層面上均有顯著差異。

推論其原因，官階為「少校」之軍訓教官，期盼能繼續晉升中校，從而積極爭取更多能得高分之活動，因此，其工作壓力各層面上均顯著較高。

8. 任軍官年資

為了瞭解軍訓教官是否因為任軍官年資上之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之任軍官年資，進行單因子變異數分析，其結果如表4.11。

表4.11 不同任軍官年資與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	15年以下 ^(A)	16-20年 ^(B)	21年以上 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=73)	(N=41)	(N=27)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	37.81±12.02	32.34±10.94	33.67±13.76	3.05	-
人際關係	22.15±6.80	18.73±5.99	20.56±7.81	3.36*	A > B
工作負荷	15.86±5.02	13.78±4.66	15.41±6.49	2.12	-
工作的不確定性	23.15±6.26	20.20±5.78	21.78±7.61	2.82	-
角色衝突	8.92±5.28	7.59±2.50	8.44±3.75	2.94	-
整體工作壓力	107.89±30.71	92.63±27.35	99.85±37.63	3.20*	A > B

*: $p < .05$ 資料來源：本研究整理

由表 4.11可知整體工作壓力之 F 值達顯著水準($F=3.20$)，但經 Scheffe法事後比較考驗後，發現任軍官年資為「15年以下」($M=107.89$)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於「16-20年」($M=92.63$)者，顯示不同任軍官年資之軍訓教官，在工作壓力整體上有顯著差異。

然於工作壓力各層面之分析中，僅有「人際關係」層面之 F值達顯著水準($F=3.36$)，經事後檢驗之 Scheffe法比較發現，任軍官年資為「15年以下」($M=22.15$)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於任軍官年資為「16-20年」($M=18.73$)者。而其餘各層面之工作壓力仍看出此趨勢，但經分析得F值均未達顯著水準。顯示除「人際關係」層面工作壓力有因任軍官年資不同而有顯著差異，於工作壓力其餘各層面上沒有顯著差異。

推論其原因，任軍官年資為「15年以下」的軍訓教官(多半為資深少

校)，相較於任軍官年資為「16-20年」之軍訓教官，期盼能有更好的工作表現，獲得長官的信賴，進而讓自己的官階能有晉陞的機會，甚者提升自我的價值性，因此，在「人際關係」層面中任軍官年資為「15年以下」之軍訓教官，其工作壓力顯著高於任軍官年資為「16-20年」者。

9. 任教官年資

為了瞭解軍訓教官是否因為任教官年資上之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之任教官年資，進行單因子變異數分析，其結果如表4.12。

表4.12 不同任教官年資與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	3年以下 ^(A)	4-6年 ^(B)	7年以上 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=74)	(N=39)	(N=28)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	37.08±11.04	37.56±13.18	28.07±11.56	6.84**	A>C B>C
人際關係	21.23±6.04	22.21±7.75	17.96±7.21	3.43*	B>C
工作負荷	15.45±4.62	16.49±5.88	12.61±5.29	4.89**	A>C B>C
工作的不確定性	22.53±5.66	23.28±6.96	18.96±7.13	4.26**	A>C B>C
角色衝突	8.36±2.55	9.38±2.87	7.32±2.85	4.53**	B>C
整體工作壓力	104.65±27.68	108.92±34.58	101.91±31.72	5.58**	A>C B>C

*：p<.05；**：p<.01 資料來源：本研究整理

由表 4.12可知整體工作壓力之 F 值達顯著水準(F=5.58)，經Scheffe法事後比較考驗後發現，任教官年資為「3年以下」(M=104.65)及「4-6年」(M=108.92)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於任教官年資為「7年以上」(M=101.91)者，顯示不同任教官年資之軍訓教官，在工作壓力整體上有顯著差異。

然於工作壓力各層面之分析中，其 F 值均達顯著水準(F=3.43 ~ 6.84)，經事後檢驗之Scheffe法比較發現，在「專業知能」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、層面之分析中，任教官年資為「3年以下」(M=37.08、15.45、22.53)及「4-6年」(M=37.56、16.49、23.28)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於「7年以上」(M=28.07、12.61、18.96)者。

在「人際關係」與「角色衝突」層面之分析中，任教官年資為「4-6年」(M=22.21、9.38)之軍訓教官，其工作壓力均顯著高於任教官年資為「7年以上」(M=17.96、7.32)者。

綜上所述，可發現任教官年資較淺者之工作壓力顯著高於年資較深者，且有達到統計上顯著差異。推論其原因，任教官年資較淺之軍訓教官，因為剛從一般部隊職業軍人轉任軍訓教官一職(此乃為一途徑)，工作內容及環境大不相同，必須重新調適個人之工作模式，因此工作壓力顯著高於資深之軍訓教官。

10. 職務別

為了瞭解軍訓教官是否因為職務上之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之職務，進行單因子變異數分析，其結果如表 4.13。

表4.13 不同職務與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	一般教官 (N=89)	生輔組長 (N=27)	獨立生 輔組長 (N=6)	主任教官 (N=19)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	36.56±12.88	34.93±11.76	39.00±11.85	29.68±8.45	1.87	-
人際關係	21.20±7.13	21.30±6.31	23.50±10.06	17.74±4.74	1.73	-
工作負荷	15.31±5.45	15.48±4.99	17.50±7.01	13.32±3.96	1.24	-

工作的不確定性	22.49±6.49	21.85±7.04	25.50±5.68	19.00±5.14	2.17	-
角色衝突	8.76±2.82	8.04±2.64	9.83±2.99	7.05±2.90	2.62	-
整體工作壓力	104.34±32.7	101.59±31.0	115.33±36.8	86.79±22.7	2.01	-

資料來源：本研究整理

由表4.13 可知整體工作壓力之F值未達顯著水準(F=2.01)，顯示不同職務之軍訓教官，在整體工作壓力上沒有達到顯著差異。且雖然職務為獨立生輔組長之教官工作壓力各層面平均數皆略高於其他職務之軍訓教官，但 F值亦均未達顯著水準，顯示不同職務之軍訓教官，於工作壓力各層面上沒有顯著差異。

11. 通勤時間

為了瞭解軍訓教官是否因為通勤時間上之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之通勤時間，進行單因子變異數分析，其結果如表4.14。

表4.14 不同通勤時間與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層 面 (N=141)	30分鐘以內 (N=94)	31-60分鐘 (N=39)	60分鐘以上 (N=8)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	35.18±12.06	35.92±11.99	35.88±16.84	0.06	-
人際關係	20.84±6.94	20.79±6.06	21.25±10.62	0.02	-
工作負荷	15.11±5.32	15.23±4.94	15.63±6.87	0.04	-
工作的不確定性	21.85±6.81	22.54±5.22	21.63±8.73	0.17	-
角色衝突	8.51±2.91	8.44±2.49	7.63±3.96	0.35	-
整體工作壓力	101.49±32.19	102.92±27.97	102.00±45.89	0.03	-

資料來源：本研究整理

由表 4.14可知整體工作壓力之 F值未達顯著水準(F=0.03)，顯示不同通勤時間之軍訓教官，在整體工作壓力上沒有達到顯著差異。且教官工

作壓力各層面之F值亦均未達顯著水準，顯示不同通勤時間之軍訓教官，於工作壓力各層面上沒有顯著差異。

12. 學校教官人數

為了瞭解軍訓教官是否因為學校教官人數之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之學校教官人數，進行單因子變異數分析，其結果如表4.15。

表4.15 不同學校教官人數與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	3人以下 ^(A)	4-5人 ^(B)	6人以上 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=29)	(N=49)	(N=63)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	36.14±10.99	36.53±15.13	34.24±10.22	0.54	-
人際關係	21.52±7.54	21.55±8.38	20.00±5.11	0.87	-
工作負荷	15.41±4.50	15.96±6.33	14.44±4.64	1.18	-
工作的不確定性	22.86±5.71	22.14±7.89	21.56±5.63	0.41	-
角色衝突	9.52±1.94	8.10±3.34	8.21±2.72	2.68	-
整體工作壓力	105.45±28.29	104.29±39.5	98.44±26.2	0.69	-

*：p<.05；資料來源：本研究整理

由表4.15可知整體工作壓力之F值未達顯著水準(F=0.69)，顯示不同學校教官人數之軍訓教官，在整體工作壓力上沒有達到顯著差異。然於工作壓力各層面之F值亦均未達顯著水準，顯示不同學校教官人數之軍訓教官，於工作壓力各層面上沒有顯著差異。

13. 學校學生人數

為了瞭解軍訓教官是否因為學校學生人數之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之學校學生人數，進行單因子變異數分析，其結果如表4.16。

表4.16 不同學校學生人數與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	1000人以下 ^(A)	1001-1500 ^(B)	1501人以上 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=28)	(N=39)	(N=74)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	38.29±11.21	40.79±14.32	31.51±10.03	9.26***	A>C B>C
人際關係	22.36±6.87	23.92±8.14	18.66±5.35	9.23***	A>C B>C
工作負荷	16.07±4.73	17.67±6.23	13.51±4.29	9.46***	B>C
工作的不確定性	23.07±6.29	24.41±7.18	20.38±5.75	5.75**	B>C
角色衝突	8.89±2.60	9.18±3.11	7.88±2.72	3.19*	-
整體工作壓力	108.68±29.63	115.97±37.2	91.95±25.7	9.05***	A>C B>C

* : $p < .05$; ** : $P < .01$; *** : $P < .001$; 資料來源：本研究整理

由表4.16可知整體工作壓力之 F 值達顯著水準($F=9.05$)，經Scheffe法事後比較考驗後發現，學校學生人數為「1000人下」($M=108.68$)及「1001-1500人」($M=115.97$)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於學校學生人數為「1501人以上」($M=91.95$)者，顯示不同學校學生人數之軍訓教官，在工作壓力整體上有顯著差異。

然於工作壓力各層面的分析中，其F值皆達顯著水準($F=3.19\sim 9.46$)，經事後檢驗之Scheffe法比較發現，「專業知能」及「人際關係」此兩層面中，學校學生人數為「1000人下」($M=38.29$ 、 22.36)及「1001-1500人」($M=40.79$ 、 23.92)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於學校學生人數為「1501人以上」($M=31.51$ 、 18.66)者。而「工作負荷」與「工作的不確定性」層面中，學校學生人數為「1001-1500人」($M=17.67$ 、 24.41)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於學校學生人數為「1501人以上」($M=13.51$ 、 20.38)者。顯示除「角色衝突」層面外，其餘工作壓力各層面均有因學校學生人數不同而有顯著差異。

推論其原因，可能與因為學校學生人數超過1500人之學校，因分配較多之軍訓教官，學校之業務有較多人共同分攤，故該校軍訓教官會有較低之工作壓力感受。

14. 學校性質

為了瞭解軍訓教官是否因為學校性質之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之學校性質，進行單因子變異數分析，其結果如表4.17。

表4.17 不同學校性質與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	公立高中 ^(A)	公立高職 ^(B)	私立高中 ^(C)	私立高職 ^(D)	完全中學 ^(E)	F值
	(N=50)	(N=39)	(N=22)	(N=22)	(N=8)	
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	
專業知能	32.40±13.50	40.64±10.26	35.09±11.90	34.82±12.28	31.50±6.35	2.90*
Scheffe	B > A					
人際關係	19.42±6.94	22.97±6.22	21.45±8.28	19.73±6.96	20.88±3.00	1.68
工作負荷	13.76±5.64	17.49±4.97	15.82±5.00	13.86±4.64	14.50±2.73	3.46**
Scheffe	B > A					
工作的不確定性	19.98±7.09	24.82±5.24	23.00±5.86	21.23±6.87	20.75±4.03	3.58**
Scheffe	B > A					
角色衝突	7.48±3.21	9.46±2.42	9.36±2.40	8.05±2.90	8.00±0.93	3.65**
Scheffe	B > A					
整體工作壓力	93.04±34.80	115.38±26.7	104.73±31.2	97.68±31.31	95.63±14.97	3.14*
Scheffe	B > A					

*：p<.05；**：P<.01；資料來源：本研究整理

由表4.17可知整體工作壓力之 F 值達顯著水準(F=3.14)，經Scheffe法事後比較考驗後發現，學校性質為「公立高職」(M=115.38)之軍訓教官，其工作壓力顯著高於學校性質為「公立高中」(M=93.04)者，顯示不同學校性質之軍訓教官，在工作壓力整體上有顯著差異。

然於工作壓力各層面之分析中，「專業知能」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」層面之F值皆達顯著水準(F=2.90、3.46、3.58、3.65)，經事後檢驗之Scheffe法比較發現，在此四個層面之工作壓力，學校性質為「公立高職」(M=9.46~40.64)之軍訓教官，其工作壓力皆顯著高於學校性質為「公立高中」(M=7.48~32.40)者。顯示除「人際關係」層面外，其餘工作壓力各層面均有因學校學生人數不同而有顯著差異。

推論其原因，因公立高職之學生程度(入學成績)多半比公立高中低，且交友狀況相較於公立高中會複雜些，各項狀況均考驗著軍訓教官的應變能力，因此認為公立高職之軍訓教官其工作壓力顯著高於公立高中者。

15. 家庭月收入

為了瞭解軍訓教官是否因為家庭月收入之不同，而有不同程度之工作壓力表現，根據受試者不同之家庭月收入，進行單因子變異數分析，其結果如表4.18。

表4.18 不同家庭月收入與工作壓力之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	4-5萬元 ^(A)	6-7萬元 ^(B)	8-9萬元 ^(C)	10萬以上 ^(D)	F值	Scheffe
	(N=35)	(N=61)	(N=20)	(N=25)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
專業知能	37.97±14.61	36.08±11.48	32.80±8.98	32.36±12.38	1.40	-
人際關係	22.46±8.62	20.87±5.95	19.60±5.90	19.56±7.05	1.15	-
工作負荷	15.91±6.30	15.61±4.65	14.10±5.21	13.92±5.13	1.12	-
工作的不確定性	22.86±7.53	22.54±5.82	21.25±6.13	20.24±6.72	1.05	-
角色衝突	8.94±2.96	8.59±2.63	8.20±2.76	7.56±3.24	1.27	-
整體工作壓力	108.14±38.4	103.69±28.0	95.95±27.3	93.64±32.7	1.33	-

資料來源：本研究整理

由表 4.18可知整體工作壓力之 F值未達顯著水準(F=1.33)，顯示不同

家庭月收入之軍訓教官，在整體工作壓力上沒有達到顯著差異。且教官工作壓力各層面之F值亦均未達顯著水準，顯示不同家庭月收入之軍訓教官，於工作壓力各層面上沒有顯著差異。

4.3.2 綜合討論

綜合上述研究結果，以下就臺南市高中職軍訓教官之不同背景變項對其工作壓力之差異情形，進行歸納整理，如表 4.19 所示，並加以討論說明。

表 4.19 不同背景變項與工作壓力之差異性分析摘要表

背景變項	工作壓力各層面與整體工作壓力						
	專業知能	人際關係	工作負荷	工作的不確定性	角色衝突	整體工作壓力	
性別	男						
	女						
年齡	35歲以下						
	36-40歲						
	40歲以上						
教育程度	大學						
	碩博士						
軍官養成教育	軍事院校						
	預官班						
	軍訓教育班						
婚姻狀況	未婚(A)	C>A	C>A	C>A	C>A	C>A	C>A
	結婚(B)	C>B	C>B	C>B	C>B	C>B	C>B
	離婚、鰥寡(C)						
子女人數	0人(A)						
	1人(B)						
	2人(C)						
	3人以上(D)						
官階	尉官(A)	B>C	B>C	B>C	B>C	B>C	B>C
	少校(B)						

背景變項	工作壓力各層面與整體工作壓力					
	專業知能	人際關係	工作負荷	工作的不確定性	角色衝突	整體工作壓力
中校以上(C)						
任軍官	15年以下(A)		A>B			A>B
資	16-20年(B)					
任教官	21年以上(C)					
資	3年以下(A)	A>C	B>C	A>C	B>C	A>C
資	4-6年(B)	B>C		B>C		B>C
資	7年以上(C)					
職務別	一般教官					
	生輔組長					
	獨立生輔組長					
	主任教官					
通勤時間	30分鐘內					
	31-60分					
	60分鐘以上					
學校教官人數	3人以下(A)					
	4-5人(B)					
	6人以上(C)					
學校學生人數	1000人以下(A)	A>C	A>C	B>C	B>C	A>C
	1001-1500人(B)	B>C	B>C			B>C
	1501人以上(C)					
學校性質	公立高中(A)	B>A		B>A	B>A	B>A
	公立高職(B)					
	私立高中(C)					
	私立高職(D)					
	完全中學(E)					
家庭月收入	4-5萬元					
	6-7萬元					
	8-9萬元					
	10萬以上					

資料來源：本研究整理

依據上表4.19 軍訓教官背景變項與工作壓力各層面之差異性分析結

果，進行軍訓教官背景變項與工作壓力間之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表4.20。

表4.20 軍訓教官背景變項與工作壓力間之研究假設驗證分析表

題項	研究假設	研究結果
1-1	不同「性別」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	未獲得支持
1-2	不同「年齡」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	未獲得支持
1-3	不同「教育程度」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	未獲得支持
1-4	不同「軍官養成教育」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	未獲得支持
1-5	不同「婚姻狀況」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	獲得支持
1-6	不同「子女人數」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	未獲得支持
1-7	不同「官階」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	獲得支持
1-8	不同「任軍官年資」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	獲得部分支持
1-9	不同「任教官年資」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	獲得支持
1-10	不同「職務別」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	未獲得支持
1-11	不同「通勤時間」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	未獲得支持
1-12	不同「學校教官人數」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	未獲得支持
1-13	不同「學校學生人數」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	獲得部分支持
1-14	不同「學校性質」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	獲得部分支持
1-15	不同「家庭月收入」之軍訓教官其工作壓力有顯著差異。	未獲得支持

資料來源：本研究整理

依據上表 4.20，得知軍訓教官背景變項與工作壓力間之研究假設中，僅有「婚姻狀況」、「官階」、「任教官年資」之背景變項有獲得假設支持；而「任軍官年資」、「學校學生人數」、「學校性質」等3個背景變項獲得假設部分支持；其餘背景變項與工作壓力間之研究假設則均不獲得支持。

由此可發現，本研究與王進清(2002)之研究結果相似，其發現大台南大專院校軍訓教官工作壓力會因工作年資不同而有差異，但其亦有發現會因年齡、學歷、階級不同而有差異，本研究則無此發現，研究者認為可能與現在軍訓教官工作內容不受該些因素影響有關。

4.4 不同背景之臺南市高中職軍訓教官工作滿意度差異分析

本節以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析(One-Way ANOVA)，來探討臺南市高中職軍訓教官之「性別」、「年齡」、「教育程度」、「軍官養成教育」、「婚姻狀況」、「子女人數」、「官階」、「任軍官年資」、「任教官年資」、「職務別」、「通勤時間」、「學校教官數」、「學校學生人數」、「學校性質」及「家庭月收入」等背景變項於工作滿意度上之差異情形。其中「性別」及「教育程度」等變項，以「獨立樣本 t 檢定」進行分析；而「年齡」、「軍官養成教育」、「婚姻狀況」、「子女人數」、「官階」、「任軍官年資」、「任教官年資」、「職務別」、「通勤時間」、「學校教官數」、「學校學生人數」、「學校性質」及「家庭月收入」等變項，則以「單因子變異數分析」來進行各層面之檢定分析，若 P 值達到顯著水準時，則以雪費事後檢定(Scheffe法)，進行事後多重比較並加以分析。

4.4.1 不同背景變項之軍訓教官滿意度差異情形

以下就本研究之軍訓教官背景變項與工作滿意度間之差異情形，依統計結果說明如下：

1. 性別

為了瞭解臺南市高中職軍訓教官是否因為性別上之不同，而有不同程度之工作滿意度，根據受試者不同之性別，進行 t 考驗，其結果如表 4.21。

表4.21 不同性別與工作滿意度之 t 考驗分析摘要表

層 面(N=141)	Levene檢定 (F值)	男	女	t 值
		(N=103)	(N=38)	
		M ± SD	M ± SD	
物質滿意	0.21	17.41 ± 4.14	15.95 ± 4.59	1.80
心靈滿意	0.07	23.83 ± 5.19	21.66 ± 5.45	2.18*
組織滿意	0.37	28.54 ± 6.46	27.29 ± 5.88	1.05
工作特性滿意	0.07	17.66 ± 4.36	15.61 ± 4.62	2.44*
整體工作滿意度	1.15	87.45 ± 18.16	80.50 ± 16.58	2.06*

*： $p < .05$ ；資料來源：本研究整理

由表 4.21 可知，經獨立樣本 t 檢定結果，整體工作滿意度之 t 考驗達統計上顯著水準($t=2.06$)，顯示不同性別之軍訓教官，在整體工作滿意度上有達統計上顯著差異，且男性教官滿意度($M=87.45$)顯著高於女性教官($M=80.50$)。

然於工作滿意度各層面之分析中，顯示「心靈滿意」及「工作特性滿意」兩層面中，經 t 考驗發現有達統計上顯著差異($t=2.18$ 、 2.44)，且男性教官($M=23.83$ 、 17.66)顯著高於女性教官($M=21.66$ 、 15.61)，而其餘各層面上則無顯示不同性別對工作滿意度有顯著差異。

推論其原因，女性軍訓教官生活重心應多半以家庭為重，因其承擔著妻子、母親等多重角色身分，休假時亦必須照料家庭及小孩，因為其對工作之滿意度較男性低。

2. 年齡

為了瞭解軍訓教官是否因為年齡上之不同，而有不同程度之工作滿意度表現，根據受試者不同之年齡，進行單因子變異數分析，其結果如表4.22。

表4.22 不同年齡與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	35歲以下 (N=38)	36-40歲 (N=65)	40歲以上 (N=38)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	16.87±3.48	17.62±4.06	16.13±5.28	1.46	-
心靈滿意	23.08±3.51	23.89±5.46	22.32±6.47	1.08	-
組織滿意	28.50±5.67	28.20±6.45	27.92±6.81	0.08	-
工作特性滿意	17.50±2.64	17.23±4.66	16.50±5.06	0.51	-
整體工作滿意度	85.95±12.14	86.94±18.57	82.87±21.57	0.62	-

資料來源：本研究整理

由表 4.22 可知整體工作滿意度之 F 值未達顯著水準(F=0.62)，顯示不同年齡之軍訓教官，在整體工作滿意度上沒有達到顯著差異。且於工作滿意度各層面之分析中，F 值亦均未達顯著水準，顯示不同年齡之軍訓教官，於工作滿意度各層面上沒有顯著差異。

3.教育程度

為了瞭解臺南市高中職軍訓教官是否因為教育程度上之不同，而有不同程度的工作滿意度，根據受試者不同之教育程度，進行 t 考驗，其結果如表 4.23。

表4.23 不同教育程度與工作滿意度之 t 考驗分析摘要表

層面(N=141)	Levene檢定 (F值)	大學 (N=86)	碩博士 (N=55)	t 值
		M ± SD	M ± SD	
物質滿意	3.82	17.07 ± 3.90	16.93 ± 4.90	0.19
心靈滿意	5.94*	23.07 ± 4.71	23.53 ± 6.21	-0.47
組織滿意	0.22	28.26 ± 5.87	28.13 ± 7.00	0.12
工作特性滿意	0.64	17.09 ± 4.28	17.13 ± 4.90	-0.04
整體工作滿意度	2.40	85.49 ± 16.31	85.71 ± 20.42	-0.07

資料來源：本研究整理

由表 4.23 可知，經獨立樣本 t 檢定結果，整體工作滿意度之 t 考

驗未達顯著水準($t=-0.07$)，顯示不同教育程度之軍訓教官，在整體工作滿意度上並無達顯著差異。且於工作滿意度各層面之分析中，亦均未達統計上顯著差異，顯示不同教育程度教官在工作滿意度之各層面上均無顯著差異。

4. 軍官養成教育

為了瞭解軍訓教官是否因為軍官養成教育上之不同，而有不同程度之工作滿意度表現，根據受試者不同之軍官養成教育，進行單因子變異數分析，其結果如表4.24。

表4.24 不同軍官養成教育與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	軍事院校 (N=99)	預官班 (N=25)	軍訓教育班 (N=17)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	17.45±4.18	15.96±4.98	16.00±3.67	1.76	-
心靈滿意	23.61±5.45	23.36±5.16	21.00±4.50	1.76	-
組織滿意	28.32±6.29	27.80±7.09	28.12±5.53	0.07	-
工作特性滿意	17.23±4.42	16.96±4.96	16.59±4.58	0.16	-
整體工作滿意度	86.62±18.17	84.08±19.65	81.71±13.92	0.65	-

資料來源：本研究整理

由表 4.24 可知整體工作滿意度之 F值未達顯著水準($F=0.65$)，顯示不同軍官養成教育之軍訓教官，在整體工作滿意度上沒有達到顯著差異。且雖然軍事院校教育之教官工作滿意度各層面平均數皆略高於軍訓教育班及預官班，但其F值亦均未達顯著水準，顯示不同軍官養成教育之軍訓教官，於工作滿意度各層面上沒有顯著差異。

5. 婚姻狀況

為了瞭解軍訓教官是否因為婚姻狀況上之不同，而有不同程度之工

作滿意度表現，根據受試者不同之婚姻狀況，進行單因子變異數分析，其結果如表4.25。

表4.25 不同婚姻狀況與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	未婚 ^(A)	已婚 ^(B)	離婚、鰥寡 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=30)	(N=108)	(N=3)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	17.47±4.40	17.17±3.98	7.00±3.46	9.37***	A>C B>C
心靈滿意	23.43±5.67	23.59±4.74	9.00±2.65	12.82***	A>C B>C
組織滿意	27.73±7.27	28.76±5.53	13.00±4.36	10.46***	A>C B>C
工作特性滿意	15.77±5.14	17.73±3.97	8.00±5.20	9.51***	A>C B>C
整體工作滿意度	84.40±20.79	87.25±15.21	37.00±14.42	13.58***	A>C B>C

***：p<.001；資料來源：本研究整理

由表4.25可知整體工作滿意度之 F 值達顯著水準(F=13.58)，經 Scheffe法事後比較考驗後發現，婚姻狀況為「未婚」(M=84.40)及「已婚」(M=87.25)之軍訓教官，其工作滿意度顯著高於「離婚、鰥寡」(M=37.00)者，顯示不同婚姻狀況之軍訓教官，在工作滿意度整體上有顯著差異。

工作滿意度各層面之分析中，其 F值均達顯著水準(F=9.37 ~ 12.82)，經Scheffe 法事後比較考驗後發現，於各層面中，婚姻狀況為「未婚」(M=15.77 ~ 27.73)及「已婚」(M=17.17 ~ 28.76)之軍訓教官，其工作滿意度均顯著高於「離婚、鰥寡」(M=7.00 ~ 13.00)者，顯示不同婚姻狀況之軍訓教官，於工作滿意度各層面上均有顯著差異。

推論其原因，可能與軍訓教官離婚及鰥寡後，必須兼顧工作、家庭及小孩，較難獲得充分之休息，因此工作滿意度顯著較單身及已婚者為

低。

6. 子女人數

為了瞭解軍訓教官是否因為子女人數上之不同，而有不同程度之工作滿意度表現，根據受試者不同之子女人數，進行單因子變異數分析，其結果如表4.26。

表4.26 不同子女人數與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	0人 ^(A)	1人 ^(B)	2人 ^(C)	3人以上 ^(D)	F值	Scheffe
	(N=42)	(N=35)	(N=56)	(N=8)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	16.71±4.46	16.97±3.99	17.68±4.29	14.13±4.19	1.75	-
心靈滿意	22.95±5.53	22.94±5.12	24.34±4.93	18.50±5.93	3.12*	C>D
組織滿意	27.88±6.49	28.57±5.65	28.91±6.26	23.38±7.41	1.91	-
工作特性滿意	16.19±4.91	17.23±4.41	18.34±3.85	12.75±3.99	4.84**	C>D
整體工作滿意度	83.74±19.85	85.71±16.18	89.27±15.87	68.75±20.93	3.45*	C>D

*：p<.05；資料來源：本研究整理

由表 4.26可知整體工作滿意度之 F 值達顯著水準(F=3.45)，經 Scheffe法事後比較考驗後發現，子女人數為「2人」(M=89.27)之軍訓教官，其工作滿意度顯著高於子女人數「3人以上」(M=68.75)者，顯示不同子女人數之軍訓教官，在工作滿意度整體上有顯著差異。

然於工作滿意度各層面之分析中，「心靈滿意」及「工作特性滿意」層面的 F值達顯著水準(F=3.12及4.84)，經事後檢驗之Scheffe法比較發現，此2層面亦顯示子女人數為「2人」(M=24.34、18.34)之軍訓教官，其工作滿意度皆顯著高於子女人數「3人以上」(M=18.50、12.75)者，顯示除「心靈滿意」及「工作特性滿意」層面之工作滿意度有因子女人數不同而有顯著差異，於工作滿意度其餘各層面上沒有顯著差異。

推論其原因，有3人以上子女之軍訓教官，需付出較別人多的時間及精力去陪伴小孩，同時亦必須花費較多，因此其工作滿意度顯著較低。

7. 官階

為了瞭解軍訓教官是否因為官階上之不同，而有不同程度之工作滿意度表現，根據受試者不同之官階，進行單因子變異數分析，其結果如表4.27。

表4.27 不同官階與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	尉官 (N=8)	少校 (N=95)	中校以上 (N=38)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	17.25±3.37	16.72±4.31	17.71±4.45	0.74	-
心靈滿意	24.38±4.17	22.79±5.16	24.16±5.92	1.09	-
組織滿意	29.38±4.98	27.40±6.41	29.97±6.03	2.45	-
工作特性滿意	18.75±3.20	16.51±4.53	18.26±4.49	2.69	-
整體工作滿意度	89.75±12.49	83.41±17.48	90.11±19.43	2.15	-

資料來源：本研究整理

由表 4.27 可知整體工作滿意度之 F值未達顯著水準(F=2.15)，顯示不同官階之軍訓教官，在整體工作滿意度上沒有達到顯著差異。且工作滿意度各層面F值亦均未達顯著水準，顯示不同官階之軍訓教官，於工作滿意度各層面上沒有顯著差異。

8. 任軍官年資

為了瞭解軍訓教官是否因為任軍官年資上之不同，而有不同程度之工作滿意度表現，根據受試者不同之任軍官年資，進行單因子變異數分析，其結果如表4.28。

表4.28 不同任軍官年資與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	15年以下 ^(A)	16-20年 ^(B)	21年以上 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=73)	(N=41)	(N=27)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	17.21±3.90	17.83±3.12	15.26±6.17	3.15*	-
心靈滿意	23.36±4.79	24.10±5.10	21.67±6.76	1.74	-
組織滿意	27.29±6.32	29.83±5.26	28.22±7.41	2.17	-
工作特性滿意	16.79±4.32	18.34±3.88	16.07±5.56	2.47	-
整體工作滿意度	84.64±16.76	90.10±15.3	81.22±23.3	2.23	-

*: $p < .05$; 資料來源: 本研究整理

由表 4.28 可知整體工作滿意度之 F 值未達顯著水準($F=2.23$)，顯示不同任軍官年資之軍訓教官，在整體工作滿意度上沒有達到顯著差異。然於工作滿意度各層面之分析中，其 F 值僅「物質滿意」層面達顯著水準($F=3.15$)，但經 Scheffe 法事後比較考驗後並發現顯著差異。

9.任教官年資

為了瞭解軍訓教官是否因為任教官年資上之不同，而有不同程度之工作滿意度表現，根據受試者不同之任教官年資，進行單因子變異數分析，其結果如表4.29。

表4.29 不同任教官年資與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	3年以下 ^(A)	4-6年 ^(B)	7年以上 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=74)	(N=39)	(N=28)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	17.24±3.66	16.18±4.38	17.57±5.59	1.08	-
心靈滿意	23.39±4.65	22.18±5.21	24.36±6.90	1.43	-
組織滿意	27.88±5.67	27.49±6.82	30.07±7.01	1.59	-
工作特性滿意	17.03±4.06	16.92±4.55	17.57±5.61	0.19	-
整體工作滿意度	85.54±15.4	82.77±18.2	89.57±23.14	1.17	-

資料來源: 本研究整理

由表 4.29 可知整體工作滿意度之 F 值未達顯著水準(F=1.17)，顯示不同任教官年資之軍訓教官，在整體工作滿意度上沒有達到顯著差異。且工作滿意度各層面F值亦均未達顯著水準，顯示不同任教官年資之軍訓教官，於工作滿意度各層面上沒有顯著差異。

10. 職務別

為了瞭解軍訓教官是否因為職務上之不同，而有不同程度之工作滿意度表現，根據受試者不同之職務，進行單因子變異數分析，其結果如表 4.30。

表4.30 不同職務與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	獨立生輔				F值	Scheffe
	一般教官 (N=89)	生輔組長 (N=27)	組長 (N=6)	主任教官 (N=19)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	16.65±4.25	18.30±3.64	15.33±5.89	17.42±4.75	1.38	-
心靈滿意	22.81±5.22	24.74±5.18	21.33±7.53	23.79±5.25	1.24	-
組織滿意	28.07±6.44	27.89±6.48	26.50±8.24	29.84±4.82	0.60	-
工作特性滿意	17.07±4.69	16.85±3.97	15.17±6.24	18.26±3.78	0.81	-
整體工作滿意度	84.60±17.9	87.78±16.4	78.33±27.6	89.32±17.3	0.82	-

資料來源：本研究整理

由表 4.30 可知整體工作滿意度之 F 值未達顯著水準(F=0.82)，顯示不同職務之軍訓教官，在整體工作滿意度上沒有達到顯著差異。且雖然職務為獨立生輔組長之教官工作滿意度各層面平均數皆略低於其他職務之軍訓教官，但 F 值亦均未達顯著水準，顯示不同職務之軍訓教官，於工作滿意度各層面上沒有顯著差異。

11. 通勤時間

為了瞭解軍訓教官是否因為通勤時間上之不同，而有不同程度之工作滿意度表現，根據受試者不同之通勤時間，進行單因子變異數分析，其結果如表4.31。

表4.31 不同通勤時間與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	30分鐘以內 (N=94) ^(A)	31-60分鐘 (N=39) ^(B)	60分鐘以上 (N=8) ^(C)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	17.53±4.11	16.44±4.08	13.75±6.14	3.45*	-
心靈滿意	23.72±5.31	23.00±4.74	18.88±6.83	3.21*	A>C
組織滿意	28.41±6.51	28.13±5.35	26.13±8.51	0.49	-
工作特性滿意	17.29±4.58	17.00±4.22	15.50±5.32	0.59	-
整體工作滿意度	86.96±17.82	84.56±16.39	74.25±24.35	1.96	-

*：p<.05；資料來源：本研究整理

由表 4.31可知整體工作滿意度之 F值未達顯著水準(F=1.96)，顯示不同通勤時間之軍訓教官，在整體工作滿意度上沒有達到顯著差異。

然於工作滿意度各層面之分析中，其 F 值「物質滿意」及「心靈滿意」層面達顯著水準(F=3.45及3.21)，經 Scheffe 法事後比較考驗後發現，僅「心靈滿意」層面之通勤時間為「30分鐘以內」(M=23.72)之軍訓教官，其工作滿意度顯著高於「60分鐘以上」(M=18.88)者，顯示不同通勤時間之軍訓教官，於工作滿意度其餘各層面上均無顯著差異。

推論其原因，通勤時間為「30分鐘以內」之軍訓教官，其離住家較近，可減少花在交通上的時間與金錢的支出，且可獲得較充分之休息及較多陪伴家人之時間，因此其工作滿意度會顯著較通勤時間多者為高。

12. 學校教官人數

為了瞭解軍訓教官是否因為學校教官人數之不同，而有不同程度之

工作滿意度表現，根據受試者不同之學校教官人數，進行單因子變異數分析，其結果如表4.32。

表4.32 不同學校教官人數與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	3人以下 ^(A)	4-5人 ^(B)	6人以上 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=29)	(N=49)	(N=63)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	17.24±3.42	16.33±5.42	17.44±3.63	0.98	-
心靈滿意	22.86±5.17	23.20±6.26	23.46±4.65	0.13	-
組織滿意	27.72±6.36	26.88±7.18	29.46±5.35	2.47	-
工作特性滿意	17.34±3.94	16.45±5.12	17.51±4.25	0.81	-
整體工作滿意度	85.17±16.03	82.86±12.9	87.87±15.0	1.09	-

資料來源：本研究整理

由表 4.32可知整體工作滿意度之 F值未達顯著水準(F=1.09)，顯示不同學校教官人數之軍訓教官，在整體工作滿意度上沒有達到顯著差異。且工作滿意度各層面F值亦均未達顯著水準，顯示不同學校教官人數之軍訓教官，於工作滿意度各層面上沒有顯著差異。

13. 學校學生人數

為了瞭解軍訓教官是否因為學校學生人數之不同，而有不同程度之工作滿意度表現，根據受試者不同之學校學生人數，進行單因子變異數分析，其結果如表4.33。

表4.33 不同學校學生人數與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	1000人以下 ^(A)	1001-1500 ^(B)	1501人以上 ^(C)	F值	Scheffe
	(N=28)	(N=39)	(N=74)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	17.43±4.08	15.85±4.91	17.47±3.97	2.02	-
心靈滿意	22.86±5.64	21.90±5.73	24.11±4.88	2.34	-
組織滿意	26.25±5.69	26.03±6.93	30.09±5.64	7.65**	C>A

					C>B
工作特性滿意	16.39±3.59	15.49±5.02	18.23±4.27	5.49**	C>B
整體工作滿意度	82.93±16.65	79.26±20.49	89.91±15.95	5.16**	C>B

**：p<.01；資料來源：本研究整理

由表 4.33可知整體工作滿意度之 F 值達顯著水準(F=5.16)，經 Scheffe法事後比較考驗後發現，學校學生人數為「1501人以上」(M=89.91)之軍訓教官，其工作滿意度顯著高於學校學生人數為「1001-1500人」(M=79.26)者，顯示不同學校學生人數之軍訓教官，在工作滿意度整體上有顯著差異。

然於工作滿意度各層面之分析中，「組織滿意」及「工作特性滿意」層面之 F值皆達顯著水準(F=7.65及5.49)，經事後檢驗之Scheffe法比較發現，此兩層面中學校學生人數為「1501人以上」(M=30.09及18.23)之軍訓教官，其工作滿意度顯著高於學校學生人數為「1001-1500人」(M=26.03、15.49)者；且「組織滿意」層面中亦可發現「1501人以上」之軍訓教官，其工作滿意度顯著高於學校學生人數為「1000人以下」(M=26.25)者。顯示工作滿意度之「組織滿意」及「工作特性滿意」層面中，有因學校學生人數不同而有顯著差異，於其餘層面則無顯著差異。

推論其原因，教官編制員額，係因各校公私立之分及學生人數多少而定，學生人數在1001-1500人之學校基本上編制數至少較學生人數1500人以上之學校少一位教官，因此在勤務與工作的分配上，相對於應繁重許多，故產生了學生人數1500人以上之學校教官工作滿意度相對較高之結果。

14. 學校性質

為了瞭解軍訓教官是否因為學校性質之不同，而有不同程度之工作

滿意度表現，根據受試者不同之學校性質，進行單因子變異數分析，其結果如表4.34。

表4.34 不同學校性質與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	公立高中 (N=50) ^(A)	公立高職 (N=39) ^(B)	私立高中 (N=22) ^(C)	私立高職 (N=22) ^(D)	完全中學 (N=8) ^(E)	F值	Scheffe
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	17.78±4.84	15.85±3.84	15.68±4.17	18.50±3.56	17.50±3.38	2.42	-
心靈滿意	24.30±6.33	21.31±4.01	21.68±5.38	25.64±4.16	23.88±2.70	3.64**	D>C
組織滿意	28.92±6.81	26.41±5.93	27.77±6.80	30.82±5.38	26.50±2.93	2.13	-
工作特性滿意	17.36±5.15	16.18±4.11	17.23±4.54	18.41±4.18	16.13±1.89	1.01	-
整體工作滿意度	88.36±21.21	79.74±13.25	82.36±18.60	93.36±15.92	84.00±8.72	2.68*	-

*：p<.05；**：P<.01；資料來源：本研究整理

由表4.34可知整體工作滿意度之F值達顯著水準(F=2.68)，經Scheffe法事後比較考驗後發現並無顯著差異。

然於工作滿意度各層面之分析中，僅「心靈滿意」層面之F值達顯著水準(F=3.64)，經事後檢驗之Scheffe法比較發現，其學校性質為「私立高職」(M=25.64)之軍訓教官，其工作滿意度顯著高於「私立高中」(M=21.68)者。顯示工作滿意度層面中僅有「心靈滿意」層面會因學校性質不同而有顯著差異，於工作滿意度其餘各層面上沒有顯著差異。

推論其原因，相較於教官投諸於學生身上的心力，私立高中的學生比私立高職的學生較為”現實”，私立高中學生所圖，即為考上較好之學校，而私立高職的學生，素質與心態都較不同於私立高中，對於關心他們的教官，會有較多較直接的回饋至教官身上，故私立高職之教官相較於私立高中之教官，其工作滿意度顯著較高。

15. 家庭月收入

為了瞭解軍訓教官是否因為家庭月收入之不同，而有不同程度之工

作滿意度表現，根據受試者不同之家庭月收入，進行單因子變異數分析，其結果如表 4.35。

表4.35 不同家庭月收入與工作滿意度之單因子變異數分析摘要表

層面 (N=141)	4-5萬元 ^(A)	6-7萬元 ^(B)	8-9萬元 ^(C)	10萬以上 ^(D)	F值	Scheffe
	(N=35)	(N=61)	(N=20)	(N=25)		
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
物質滿意	16.40±4.58	17.31±3.90	17.35±3.60	16.88±5.40	0.38	-
心靈滿意	22.66±5.70	23.66±4.95	23.00±5.56	23.28±5.73	0.27	-
組織滿意	26.54±7.66	29.25±5.79	27.45±6.10	28.60±5.32	1.51	-
工作特性滿意	16.17±5.34	17.46±4.25	17.30±4.43	17.40±3.98	0.67	-
整體工作滿意度	81.77±21.05	87.67±16.68	85.10±18.00	86.16±16.38	0.81	-

資料來源：本研究整理

由表 4.35 可知整體工作滿意度之 F值未達顯著水準(F=0.81)，顯示不同家庭月收入之軍訓教官，在整體工作滿意度上沒有達到顯著差異。且工作滿意度各層面F值亦均未達顯著水準，顯示不同家庭月收入之軍訓教官，於工作滿意度各層面上沒有顯著差異。

4.4.2 綜合討論

綜合上述研究結果，以下就臺南市高中職軍訓教官之不同背景變項對其工作滿意度之差異情形，進行歸納整理，如表4.36 所示，並加以討論說明。

表4.36 不同背景變項與工作滿意度之差異性分析摘要表

背景變項	工作滿意度各層面與整體工作滿意度				
	物質滿意	心靈滿意	組織滿意	工作特性滿意	整體工作滿意度
性別 男(A)		A>B		A>B	A>B
女(B)					
年齡 35歲以下					
36-40歲					

背景變項		工作滿意度各層面與整體工作滿意度				
		物質滿意	心靈滿意	組織滿意	工作特性滿意	整體工作滿意度
40歲以上						
教育程度	大學 碩博士					
軍官養成教育	軍事院校 預官班 軍訓教育班					
婚姻狀況	未婚(A) 結婚(B) 離婚、鰥寡(C)	A>C B>C	A>C B>C	A>C B>C	A>C B>C	A>C B>C
子女人數	0人(A) 1人(B) 2人(C) 3人以上(D)		C>D		C>D	C>D
官階	尉官 少校 中校以上					
任軍官資	15年以下 16-20年 21年以上					
任教官資	3年以下 4-6年 7年以上					
職務別	一般教官 生輔組長 獨立生輔組長 主任教官					
通勤時間	30分鐘內(A) 31-60分(B) 60分鐘以上(C)		A>C			
學校教官人數	3人以下 4-5人 6人以上					

背景變項		工作滿意度各層面與整體工作滿意度				
		物質滿意	心靈滿意	組織滿意	工作特性滿意	整體工作滿意度
學校	1000人以下(A)			C>A	C>B	C>B
學生	1001-1500人(B)			C>B		
人數	1501人以上(C)					
學校	公立高中(A)		D>C			
性質	公立高職(B)					
	私立高中(C)					
	私立高職(D)					
	完全中學(E)					
家庭	4-5萬元					
月收	6-7萬元					
入	8-9萬元					
	10萬以上					

資料來源：本研究整理

依據上表4.36 軍訓教官背景變項與工作滿意度各層面之差異性分析結果，進行軍訓教官背景變項與工作滿意度間之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表4.37。

表4.37 軍訓教官背景變項與工作滿意度間之研究假設驗證分析表

題項	研究假設	研究結果
2-1	不同「性別」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	獲得部分支持
2-2	不同「年齡」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	未獲得支持
2-3	不同「教育程度」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	未獲得支持
2-4	不同「軍官養成教育」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	未獲得支持
2-5	不同「婚姻狀況」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	獲得支持
2-6	不同「子女人數」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	獲得部分支持
2-7	不同「官階」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	未獲得支持
2-8	不同「任軍官年資」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	未獲得支持
2-9	不同「任教官年資」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	未獲得支持
2-10	不同「職務別」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	未獲得支持
2-11	不同「通勤時間」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	獲得部分支持

題項	研究假設	研究結果
2-12	不同「學校教官人數」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	未獲得支持
2-13	不同「學校學生人數」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	獲得部分支持
2-14	不同「學校性質」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	獲得部分支持
2-15	不同「家庭月收入」之軍訓教官其工作滿意度有顯著差異。	未獲得支持

資料來源：本研究整理

依據上表 4.37，得知軍訓教官背景變項與工作滿意度間之研究假設中，僅有「婚姻狀況」之背景變項有獲得假設支持；而「性別」、「子女人數」、「通勤時間」、「學校學生人數」、「學校性質」等 5 個背景變項獲得假設部分支持；其餘背景變項與工作壓力間之研究假設則均不獲得支持。

由此可發現，本研究與陳威良(2009)之研究結果相似，其發現宜花東高中職軍訓教官工作滿意度會因婚姻、性別不同而有差異。但本研究並無其他研究者發現工作滿意度會因年齡、工作年資、教官人力不同等而有差異。

4.5 臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度之相關分析

本節旨在探討臺南市高中職軍訓教官之「工作壓力」與「工作滿意度」等變項間之相關性。本研究透過「皮爾森積差相關分析」(Pearson Product-moment Correlation)，以驗證軍訓教官工作壓力之「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」五個層面與工作滿意度之「物質滿意」、「心靈滿意」、「組織滿意」、「工作特性滿意」四個層面彼此間之相關程度，及整體工作壓力與整體工作滿意度間之相關性，以瞭解變項間是否有線性關係之存在和關係強度有多大。

4.5.1 軍訓教官工作壓力與工作滿意度之相關分析

本研究茲將工作壓力與工作滿意度各個層面與整體層面，以皮爾森積差相關法進行分析，其結果摘要如表4.38。

表4.38 工作壓力與工作滿意度各層面相關分析表 (N=141)

工作壓力層面	工作滿意度層面				
	物質滿意	心靈滿意	組織滿意	工作特性滿意	整體滿意度
專業知能	-0.50***	-0.59***	-0.56***	-0.61***	-0.64***
人際關係	-0.51***	-0.59***	-0.67***	-0.67***	-0.70***
工作負荷	-0.57***	-0.64***	-0.56***	-0.61***	-0.68***
工作的不確定性	-0.60***	-0.66***	-0.63***	-0.63***	-0.72***
角色衝突	-0.52***	-0.61***	-0.52***	-0.53***	-0.62***
整體壓力	-0.57***	-0.65***	-0.63***	-0.66***	-0.72***

***：p<.001；資料來源：本研究整理

一般兩個變項間之關係程度，依其相關係數絕對值之大小，可分成五種不同之相關程度，相關係數絕對值大於 1.00 為「完全高相關」、介於 0.70 與 0.99之間為「高度相關」、介於 0.40 與 0.69 之間為「中度相關」、介於 0.10 與 0.39之間為「低度相關」、0.10 以下為「微弱或無相關」(邱皓政，2006)。本研究採用上述標準，進行臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度間之相關性分析。

依據上表 4.38 軍訓教官工作壓力與工作滿意度間相關性分析，進行軍訓教官工作壓力與工作滿意度之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表4.39。

表4.39 軍訓教官工作壓力與工作滿意度間相關性之研究假設驗證分析表

題項	研究假設	研究結果
3-1	軍訓教官工作壓力之「專業知能」與其工作滿意度有顯著相關。	獲得支持
3-2	軍訓教官工作壓力之「人際關係」與其工作滿意度有顯著相關。	獲得支持
3-3	軍訓教官工作壓力之「工作負荷」與其工作滿意度有顯著相關。	獲得支持
3-4	軍訓教官工作壓力之「工作的不確定性」與其工作滿意度有顯著相關。	獲得支持
3-5	軍訓教官工作壓力之「角色衝突」與其工作滿意度有顯著相關。	獲得支持
3-6	軍訓教官「整體工作壓力」與其工作滿意度有顯著相關。	獲得支持

資料來源：本研究整理

1. 軍訓教官工作壓力之「專業知能」層面和工作滿意度各層面與整體之相關分析

(1) 研究假設 3-1：「專業知能與其工作滿意度有顯著相關。」

(2) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4.38 積差相關係數所示，「專業知能」層面與工作滿意度各層面、整體工作滿意度均呈現顯著負相關，其相關係數介於 -0.50 至 -0.64 之間 ($P < 0.001$)。顯示於工作壓力之「專業知能」層面與工作滿意度之「物質滿意」($r = -0.50$)、「心靈滿意」($r = -0.59$)、「組織滿意」($r = -0.56$)、「工作特性滿意」($r = -0.61$)等層面及整體工作滿意度($r = -0.64$)，均呈現顯著中度負相關。

歸納上述與表 4.39 所示，本研究假設 3-1：「軍訓教官工作壓力之專業知能與其工作滿意度有顯著相關」，獲得支持。

2. 軍訓教官工作壓力之「人際關係」層面和工作滿意度各層面與整體之相關分析

(1) 研究假設 3-2：「人際關係與其工作滿意度有顯著相關。」

(2) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4.38 積差相關係數所示，「人際關係」層面與工作滿意度各層面、整體工作滿意度均呈現顯著負相關，其相關係數介於 -0.51 至 -0.70 之間 ($P < 0.001$)。顯示於工作壓力之「人際關係」層面與工作滿意度之「物質滿意」($r = -0.51$)、「心靈滿意」($r = -0.59$)、「組織滿意」($r = -0.67$)、「工作特性滿意」($r = -0.67$)等層面，均呈現顯著中度負相關。同時亦與及整體工作滿意度($r = -0.70$)呈現顯著高度負相關。

歸納上述與表 4.39 所示，本研究假設 3-2：「軍訓教官工作壓力之人際關係與其工作滿意度有顯著相關」，獲得支持。

3. 軍訓教官工作壓力之「工作負荷」層面和工作滿意度各層面與整體之相關分析

(1) 研究假設 3-3：「工作負荷與其工作滿意度有顯著相關。」

(2) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4.38 積差相關係數所示，「工作負荷」層面與工作滿意度各層面、整體工作滿意度均呈現顯著負相關，其相關係數介於 -0.56 至 -0.68 之間 ($P < 0.001$)。顯示於工作壓力之「工作負荷」層面與工作滿意度之「物質滿意」($r = -0.57$)、「心靈滿意」($r = -0.64$)、「組織滿意」($r = -0.56$)、「工作特性滿意」($r = -0.61$)等層面及整體工作滿意度($r = -0.68$)，均呈現顯著中度負相關。

歸納上述與表 4.39 所示，本研究假設 3-3：「軍訓教官工作壓力之工作負荷與其工作滿意度有顯著相關」，獲得支持。

4. 軍訓教官工作壓力之「工作的不確定性」層面和工作滿意度各層面與整體之相關分析

(1) 研究假設 3-4：「工作的不確定性與其工作滿意度有顯著相關。」

(2) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4.38 積差相關係數所示，「工作的不確定性」層面與工作滿意度各層面、整體工作滿意度均呈現顯著負相關，其相關係數介於 -0.60 至 -0.72 之間 ($P < 0.001$)。顯示於工作壓力之「工作的不確定性」層面與工作滿意度之「物質滿意」($r = -0.60$)、「心靈滿意」($r = -0.66$)、「組織滿意」($r = -0.63$)、「工作特性滿意」($r = -0.63$)等層面，均呈現顯著中度負相關。同時亦與及整體工作滿意度($r = -0.72$)呈現顯著高度負相關。

歸納上述與表 4.39 所示，本研究假設 3-4：「軍訓教官工作壓力之工作的不確定性與其工作滿意度有顯著相關」，獲得支持。

5. 軍訓教官工作壓力之「角色衝突」層面和工作滿意度各層面與整體之相關分析

(1) 研究假設 3-5：「角色衝突與其工作滿意度有顯著相關。」

(2) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4.38 積差相關係數所示，「角色衝突」層面與工作滿意度各層面、整體工作滿意度均呈現顯著負相關，其相關係數介於 -0.52 至 -0.62 之間 ($P < 0.001$)。顯示於工作壓力之「角色衝突」層面與工作滿意度之「物質滿意」($r = -0.52$)、「心靈滿意」($r = -0.61$)、「組織滿意」($r = -0.52$)、「工作特性滿意」($r = -0.53$)等層面及整體工作滿意度($r = -0.62$)，均呈現顯著中度負相關。

歸納上述與表 4.39 所示，本研究假設 3-5：「軍訓教官工作壓力之角色衝突與其工作滿意度有顯著相關」，獲得支持。

6. 軍訓教官整體工作壓力和工作滿意度各層面與整體之相關分析

(1) 研究假設 3-6：「整體工作壓力與其工作滿意度有顯著相關。」

(2) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4.38 積差相關係數所示，整體工作壓力與工作滿意度各層面、整體工作滿意度均呈現顯著負相關，其相關係數介於 -0.57 至 -0.72 之間 ($P < 0.001$)。顯示於整體工作壓力與工作滿意度之「物質滿意」($r = -0.57$)、「心靈滿意」($r = -0.65$)、「組織滿意」($r = -0.63$)、「工作特性滿意」($r = -0.66$)等層面，均呈現顯著中度負相關。同時亦與及整體工作滿意度($r = -0.72$)呈現顯著高度負相關。

歸納上述與表 4.39 所示，本研究假設 3-4：「軍訓教官整體工作壓力與其工作滿意度有顯著相關」，獲得支持。

4.5.2 綜合討論

綜合上述研究結果，整體而言臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度間之相關性分析具顯著中度至高度相關性。此結果與陳慧芳(2006)、范華容(2008)、王進清(2002)、金烈容(2013)等對於軍訓教官工作壓力與工作滿意度之研究結果一致，均呈現顯著負相關。

第五章 結論與建議

本研究針對臺南市高中職軍訓教官之工作壓力與工作滿意度進行相關性研究，透過問卷對臺南市49所高中職軍訓教官實施調查，以瞭解其工作壓力與工作滿意度之相關性。並根據第二章文獻探討、第三章研究設計及第四章研究結果與綜合討論，將研究結果之相關發現，歸納出本研究結論，並提出具體建議供相關單位與未來研究者之參考，以下分別詳述研究發現、研究結論、研究建議三部份如下：

5.1 研究發現

本節主要是透過統計分析結果，將臺南市高中職軍訓教官之個人背景、工作壓力與工作滿意度之現況、軍訓教官背景變項與工作壓力及工作滿意度間之差異情形、軍訓教官工作壓力與工作滿意度間之相關情形等進行探討。茲將本研究之研究發現，歸納如下：

5.1.1 軍訓教官個人背景統計之現況

依據臺南市高中職軍訓教官個人背景統計資料發現，73 %為男性；年齡以「36-40(含)歲」之軍訓教官人數最多，占 46.1 %；教育程度為「大學」之軍訓教官人數最多，占61.0%；軍官養成教育為「軍事院校」之軍訓教官人數最多，占 70.2 %；婚姻狀況為「已婚」之軍訓教官人數最多，占 76.6 %；子女人數為「2人」之軍訓教官人數最多，占 39.7 %；官階為「少校」之軍訓教官人數最多，占 67.4 %；任軍官年資為「11-15年」

之軍訓教官人數最多，占 47.5 %；任教官年資為「3(含)年以下」之軍訓教官人數最多，占 52.5 %；職務別為「一般教官」之軍訓教官人數最多，占 63.1 %；通勤時間為「30分鐘以內」之軍訓教官人數最多，占 66.7 %；學校教官人數為「6人以上」之軍訓教官人數最多，占 44.7%；學校學生人數為「1501人以上」之軍訓教官人數最多，占 52.5 %；學校性質為「公立高中(含國立附中)」之軍訓教官人數最多，占 35.5 %；家庭月收入為「6-7萬元」之軍訓教官人數最多，占 43.3 %。

5.1.2 軍訓教官工作壓力與工作滿意度之現況

1. 軍訓教官工作壓力，於整體與各層面表現上大致中等偏低

- (1) 軍訓教官整體工作壓力呈現中等偏低程度之表現，工作壓力之單項平均數為2.55，顯示軍訓教官整體工作壓力表現大致中等偏低。
- (2) 軍訓教官工作壓力各層面之表現，大致上為中等偏低程度。依其單項平均數由高至低排序，依序為「角色衝突」、「工作的不確定性」、「專業知能」、「工作負荷」、「人際關係」。綜合上述，顯示軍訓教官工作壓力各層面之表現大致中等偏低。

2. 軍訓教官工作滿意度，於整體與各層面表現上大致良好

- (1) 軍訓教官整體工作滿意度呈現高程度之表現，工作滿意度之單項平均數為3.42，顯示軍訓教官整體工作滿意度表現大致良好。
- (2) 軍訓教官工作滿意度各層面之表現，大致上為高度表現。依其單項平均數由高至低排序，依序為「組織滿意」、「工作特性滿意」、「物質滿意」、「心靈滿意」。綜合上述，顯示軍訓教官工作滿意度各層面之表現大致良好。

5.1.3 不同背景軍訓教官工作壓力之差異情形

以下針對軍訓教官之性別、年齡、教育程度、軍官養成教育、婚姻狀況、子女人數、官階、任軍官年資、任教官年資、職務別、通勤時間、學校教官數、學校學生人數、學校性質及家庭月收入等背景變項，於工作壓力之差異情形，茲將本研究之研究發現，歸納如下：

1. 不同「婚姻狀況」之軍訓教官於工作壓力各層面及整體工作壓力上有顯著差異

不同婚姻狀況之軍訓教官，於工作壓力各層面及整體工作壓力上均有顯著差異，婚姻狀況為「離婚、鰥寡」之軍訓教官，其工作壓力均分別顯著高於「未婚」及「已婚」者。

2. 不同「官階」之軍訓教官於工作壓力各層面及整體工作壓力上有顯著差異

不同官階之軍訓教官，於工作壓力各層面及整體工作壓力上均有顯著差異，官階為「少校」之軍訓教官，其工作壓力均顯著高於「中校以上」者。

3. 不同「任教官年資」之軍訓教官於工作壓力各層面及整體工作壓力上有顯著差異

(1) 不同任教官年資之軍訓教官，於工作壓力之「專業知能」、「工作負荷」、「工作的不確定性」層面及「整體工作壓力」上有顯著差異，任教官年資為「3年以下」及「4-6年」之軍訓教官，均分別顯著高於「10年以上」者。

(2) 不同任教官年資之軍訓教官，於工作壓力之「人際關係」、「角色衝突」層面上有顯著差異，任教官年資為「4-6年」之軍訓教官，

均顯著高於「10年以上」者。

4. 不同「任軍官年資」之軍訓教官於「人際關係」層面及整體工作壓力上有顯著差異

(1) 不同任軍官年資之軍訓教官，於工作壓力之「人際關係」層面及「整體工作壓力」上有顯著差異，任軍官年資為「15年以下」之軍訓教官，顯著高於「16-20年」者。

(2) 不同任軍官年資之軍訓教官，於工作壓力之「專業知能」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等層面上沒有顯著差異。

5. 不同「學校學生人數」之軍訓教官於「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「整體工作壓力」層面上有顯著差異

(1) 不同學校學生人數之軍訓教官，於工作壓力之「專業知能」、「人際關係」層面及「整體工作壓力」上有顯著差異，學校學生人數為「1000人以下」及「1001-1500人」之軍訓教官，均分別顯著高於「1501人以上」者。

(2) 不同學校學生人數之軍訓教官，於工作壓力之「工作負荷」及「工作的不確定性」層面上有顯著差異，學校學生人數為「1001-1500人」之軍訓教官，均顯著高於「1501人以上」者。

(3) 不同學校學生人數之軍訓教官，於工作壓力之「角色衝突」等層面上沒有顯著差異。

6. 不同「學校性質」之軍訓教官於「專業知能」、「工作負荷」、「工

作的「不確定性」、「角色衝突」、「整體工作壓力」層面上有顯著差異

(1) 不同學校性質之軍訓教官，於工作壓力之「專業知能」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」層面及「整體工作壓力」上有顯著差異，學校性質為「公立高職」之軍訓教官，均顯著高於「公立高中」者。

(2) 不同學校性質之軍訓教官，於工作壓力之「人際關係」等層面上沒有顯著差異。

7. 不同「性別」、「年齡」、「教育程度」、「軍官養成教育」、「子女人數」、「職務別」、「通勤時間」、「學校教官數」、及「家庭月收入」之軍訓教官，於工作壓力無顯著差異。

5.1.4 不同背景軍訓教官工作滿意度之差異情形

以下針對軍訓教官之性別、年齡、教育程度、軍官養成教育、婚姻狀況、子女人數、官階、任軍官年資、任教官年資、職務別、通勤時間、學校教官數、學校學生人數、學校性質及家庭月收入等背景變項，於工作滿意度之差異情形，茲將本研究之研究發現，歸納如下：

1. 不同「婚姻狀況」之軍訓教官於工作滿意度各層面及整體工作滿意度上有顯著差異

不同婚姻狀況之軍訓教官，於工作滿意度各層面及整體工作滿意度上均有顯著差異，婚姻狀況為「未婚」及「已婚」之軍訓教官，其工作滿意度均分別顯著高於「離婚、鰥寡」者。

2. 不同「性別」之軍訓教官於工作滿意度「心靈滿意」及「工作特性滿意」層面及整體工作滿意度上有顯著差異
 - (1) 不同性別之軍訓教官，於工作滿意度之「心靈滿意」、「工作特性滿意」、「整體工作滿意度」層面上有顯著差異，男性軍訓教官顯著高於女性者。
 - (2) 不同性別之軍訓教官，於工作滿意度之「物質滿意」、「組織滿意」層面上沒有顯著差異。

3. 不同「子女人數」之軍訓教官於「心靈滿意」、「工作特性滿意」、「整體工作滿意度」層面上有顯著差異
 - (1) 不同子女人數之軍訓教官，於工作滿意度之「心靈滿意」、「工作特性滿意」、「整體工作滿意度」層面上有顯著差異，子女人數為「2人」之軍訓教官，顯著高於「3人以上」者。
 - (2) 不同任子女人數之軍訓教官，於工作滿意度之「物質滿意」、「組織滿意」層面上沒有顯著差異。

4. 不同「通勤時間」之軍訓教官於「心靈滿意」層面上有顯著差異
 - (1) 不同通勤時間之軍訓教官，於工作滿意度之「心靈滿意」層面上有顯著差異，通勤時間為「30分鐘以內」之軍訓教官，顯著高於「60分鐘以上」者。
 - (2) 不同通勤時間之軍訓教官，於工作滿意度之其餘各層面上沒有顯著差異。

5. 不同「學校學生人數」之軍訓教官於「組織滿意」、「工作特性滿意」、「整體工作滿意度」層面上有顯著差異

- (1) 不同學校學生人數之軍訓教官，於工作滿意度之「組織滿意」層面有顯著差異，學校學生人數為「1501人以上」之軍訓教官，均分別顯著高於「1000人以下」及「1001-1500人」者。
- (2) 不同學校學生人數之軍訓教官，於工作滿意度之「工作特性滿意」層面及「整體工作滿意度」上有顯著差異，學校學生人數為「1501人以上」之軍訓教官，均顯著高於「1001-1500人」者。
- (3) 不同學校學生人數之軍訓教官，於工作滿意度之「物質滿意」、「心靈滿意」等層面上沒有顯著差異。

6. 不同「學校性質」之軍訓教官於「心靈滿意」層面上有顯著差異

- (3) 不同學校性質之軍訓教官，於工作滿意度之「心靈滿意」上有顯著差異，學校性質為「私立高職」之軍訓教官，顯著高於「私立高中」者。
- (4) 不同學校性質之軍訓教官，於工作滿意度其餘各層面上沒有顯著差異。

7. 不同「年齡」、「教育程度」、「軍官養成教育」、「官階」、「任軍官年資」、「任教官年資」、「職務別」、「學校教官數」、及「家庭月收入」之軍訓教官，於工作滿意度無顯著差異。

5.1.5 軍訓教官工作壓力與工作滿意度之相關情形

臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度於各層面與整體之相關情形，依據本研究統計與分析結果，茲將本研究之研究發現，歸納如下：

1. 軍訓教官工作壓力各層面與工作滿意度各層面均有呈現顯著中度負相關。
2. 軍訓教官工作壓力之「人際關係」、「工作的不確定性」層面與整體工作滿意度均有呈現顯著高度負相關；而「專業知能」、「工作負荷」、「角色衝突」層面與整體工作滿意度呈現顯著中度負相關。
3. 軍訓教官整體工作壓力與工作滿意度各層面均有呈現顯著中度負相關。
4. 軍訓教官整體工作壓力與整體工作滿意度呈現顯著高度負相關。

本研究結果顯示，不論是整體工作壓力或工作壓力之各層面，與整體工作滿意度及工作滿意度之各層面彼此相互間，皆有著顯著負相關存在，此現象意味著軍訓教官之工作壓力越高，其工作滿意度也就越低，同時此研究結果與多數相關研究結果不謀而合。是故，降低軍訓教官之工作壓力乃是學校在人力資源管理上之重要方向與議題，更是具舉足輕重之管理意涵。透過軍訓教官工作壓力之減少，進而提升軍訓教官在學校服務工作上之滿意度。

5.2 研究結論

本節依據上述各章節相關研究結果之分析與探討，針對本研究待答之問題，提出以下結論：

5.2.1 軍訓教官個人背景，具同質性且集中之傾向

軍訓教官以「男性」、「36-40(含)歲」、學歷為「大學」、「軍事

院校」畢業、「已婚」、子女人數為「2人」、「少校」、任軍官年資為「11-15年」、任教官年資為「3(含)年以下」、職務為「一般教官」、通勤時間為「30分鐘以內」、學校教官人數「6人以上」、學校學生人數「1501人以上」、學校性質為「公立高中(含國立附中)」、家庭月收入為「6-7萬元」等個人背景之軍訓教官人數為最多，顯示軍訓教官之個人背景，具同質性且集中之傾向。

5.2.2 軍訓教官具中度偏低之工作壓力及高度之工作滿意度

1. 軍訓教官工作壓力，於整體與各層面表現上大致中等偏低程度；依序「角色衝突」、「工作的不確定性」、「專業知能」、「工作負荷」、「人際關係」，顯示軍訓教官工作壓力各層面之表現大致中等偏低。
2. 軍訓教官工作滿意度，於整體與各層面表現上大致高度程度；依序為「組織滿意」、「工作特性滿意」、「物質滿意」、「心靈滿意」，顯示軍訓教官工作滿意度各層面之表現大致良好。

5.2.3 軍訓教官工作壓力因「婚姻狀況」、「官階」及「任軍官年資」而有顯著差異

1. 婚姻狀況為「離婚、鰥寡」之軍訓教官，其工作壓力顯著高於「未婚」及「已婚」者。
2. 官階為「少校」之軍訓教官，其工作壓力顯著高於「中校以上」者。
3. 「任教官年資」為「3年以下」及「4-6年」者，其工作壓力顯著高於「7年以上者」者。
4. 軍訓教官工作壓力因「任軍官年資」、「學校學生人數」、「學校性

質」有部分的差異；不因「性別」、「年齡」、「教育程度」、「軍官養成教育」、「子女人數」、「職務別」、「通勤時間」、「學校教官數」及「家庭月收入」而有所差異。

5.2.4 軍訓教官工作滿意度因「婚姻狀況」而有顯著差異

1. 婚姻狀況為「未婚」及「已婚」之軍訓教官，其工作滿意度顯著高於「離婚、鰥寡」者。
2. 軍訓教官工作滿意度因「性別」、「子女人數」、「通勤時間」、「學校學生人數」、「學校性質」有部分的差異；不因「年齡」、「教育程度」、「軍官養成教育」、「官階」、「任軍官年資」、「任教官年資」、「職務別」、「學校教官數」及「家庭月收入」而有所差異。

5.2.5 軍訓教官之工作壓力與工作滿意度有顯著負相關

軍訓教官之工作壓力與工作滿意度間有顯著之負相關。不論整體工作壓力、工作壓力各層面與整體工作滿意度、工作滿意度各層面間，皆有顯著之負相關。顯示軍訓教官之工作壓力越高，其工作滿意度也就越低。

5.3 研究限制與建議

本研究重點，乃以臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意之關係，進行實證性研究，整理研究之結果分別對實務上及後續研究提出建議，以下分述：

5.3.1 實務上之建議

茲就前述結論分別對軍訓教官主管機關(國教署學務校安組)、學校、軍訓教官及進一步研究提出以下建議。

1. 對軍訓教官主管機關(國教署學務校安組)之建議

(1) 建立完善之軍訓制度改革

臺南市高中職軍訓教官之工作壓力中，排名第二之層面是「工作的不確定性」，顯現大部分之教官對自己未來工作充滿不確定性，且多年以來所爭議之合格教師資格及軍訓教官角色功能地位等議題仍未有結果，加上因十二年教而產生的八年條款，又常因執行學生輔導管教而遭受外界質疑，因此，建議國教署能協助修法使軍訓教官取得合乎體制之全民國防教師資格，及存在於校園的明確依據(合法性)，始能消除軍訓教官對未來軍訓制度變革及生涯發展之不確定感所造成之壓力。

(2) 爭取晉任員額

本研究結果顯示就官階而言，以少校教官之工作壓力最高，且人數六成以上，其不僅為臺南市高中職軍訓教官之中流砥柱，亦同時擔負著承先啟後之功能，責任重大！但若因員額受管制，導致升遷困難，難免影響士氣，況且晉升上階是軍人至高無上之榮耀，建議國教署能向國防部爭取更多晉升名額，相信對軍訓教官之士氣及工作效率之提升會更有所助益。

2. 對學校之建議

(1) 辦理休閒活動紓解軍訓教官工作壓力

臺南市高中職軍訓教官之整體工作壓力並不高，顯示教官們均

能調適自我情緒及紓解工作壓力，但仍建議學校方面能利用學期結束後時間辦理休閒活動，讓軍訓教官借由活動之參與達到休閒目的，並藉此建立學校良好人際關係，尤以新進教官更顯重要，不僅可增進工作投入程度，降低工作壓力，進而有助於學校軍訓工作之推展。

(2) 學校應適切調整人力資源

在員額管制的前提下，部分學校教官遇缺不補及現今的軍訓教官校園政策，學校將面對軍訓教官人力短缺之困境，因此，應重新調整學務處人力資源，依業務屬性選擇合適之承辦人員，明確定位軍訓教官在校園中之角色，以降低其工作壓力，提高行政專業程度。

3. 對軍訓教官之建議

(1) 積極參與在職進修，以提升個人專業知能

就軍訓教官而言，其工作場域為知識快速流通之校園環境，故自我充實及專業知能之提昇頗為重要，尤其在處理學生問題時，常需要專業之教育知識來輔助學生。且在此不確定之大環境下，建議軍訓教官應透過各種不同進修管道來自我提升，除能應用於教學所需，亦能在未來退伍後之生涯規劃上，調整步伐跟上時代。

(2) 釐清多重角色扮演之份際，以符合期待

軍訓教官需扮演多重角色，如「軍人」、「教師」、「家人」，本研究亦發現，軍訓教官在多重角色扮演下，亦有較高程度角色衝突、角色模糊及角色過度負荷。爰此，軍訓教官該學習拿捏多重角色扮演之份際，符合不同之角色期望，以降低其工作壓力。

(3) 提昇抗壓能力，昇華價值定位

軍訓教官之所以長久以來，還可以存在於校園，就是因為其擁

有一個校園裡面，其他人員所不容易具備的特質—『服從』，這是革命軍人才會有的特點，所以，一位教官若無法提升自身的抗壓能力，那他又如何能貫徹『服從』呢？因此，教官本身需自我提升抗壓力，不管是利用靜態的研習或者是藉由動態的戶外休閒活動，達到自我能力的提昇，另外，有句話說「無欲則剛」，過多無畏的要求，往往會讓教官迷失了自身的價值定位，相信教官們可以回想轉任教官的初衷，昇華我們的價值定位。

5.3.2 研究限制與後續研究之建議

1. 研究取樣方面

本研究雖力求嚴謹，但因難以克服之主客觀因素，仍有未盡周延之處，如抽樣母群以臺南市高中職軍訓教官為主，不包括其他縣市及大專院校之軍訓教官，建議將來相關研究之研究範圍，可選擇其他區域或以全省軍訓教官為調查範圍，如此在研究結果推論上較客觀、研究限制相對可以較少。

2. 研究變項方面

本研究由於受限於個人能力與時間上之考量，以致工作壓力與工作滿意度變項相關層面之設計與選擇上，無法作周延之考量，以致研究結果之效度可能會受到限制。研究者建議將來相關研究可以納入其他之相關層面，如受試者人格特質等，以增加研究之效度。

3. 研究方法方面

本研究以問卷調查為主依經驗，同仁在填答時難免顧及學校聲譽或

個人因素，偶有稍作保留或隱諱，雖不影響其正確性，但真實性稍有誤差。另外未針對軍訓教官進行深入之質化分析研究，在研究法上仍有可加強之處，因此，研究者建議將來相關研究可採量化與質化並行，配合深度訪談、個案與質性研究等方法，以增加研究結果之客觀性與品質。



參考文獻

一、中文部份

1. 丁惠群 (2008)。完全中學生活輔導組長工作壓力及其因應策略之相關研究。國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
2. 方東臺 (2001)。我國中等以上學校軍訓教育之定位與發展，政治大學中山人文社會科學研究所碩士論文。未出版，台北市。
3. 王亦榮 (1997)。白化症學生個人信念、壓力知覺、因應風格與身心適應之關係。國立彰化師範大學特殊教育學系博士論文，未出版，彰化市。
4. 王孟軒 (2013)。軍訓教官組織支持與心理資本對工作滿意度之影響。國立嘉義大學體育與健康休閒學系研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
5. 王博弘 (1998)。台北市國民小學工友滿意度調查研究。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。
6. 王進清 (2002)。人格特質、工作壓力與工作滿足之關聯性研究—以大台南地區大專院校軍訓教官為例。長榮管理學院經營管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
7. 左冬玲 (2006)。台北市高級中學生活輔導組長工作價值觀、工作壓力與工作滿足相關之研究。中國文化大學生活科技應用研究所碩士論文，未出版，台北市。
8. 何舉鵬 (1994)。從憲法上之教育論學校軍事教育，國防管理學院法律學研究所碩士論文。未出版，台北市。
9. 吳月娟 (1998)。國小資優班教師工作滿意度之調查研究。國立彰化

師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。

10. 吳國中 (2011)。海軍艦艇軍官工作滿意度聯繫於離職傾向的關係—以海軍諾克斯級巡防艦為例。國立中山大學企業管理學系研究所碩士論文，未出版，高雄市。
11. 吳清基 (1979)。國民中學組織結構與教師工作滿意之關係。國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
12. 李宗藩 (2002)。我國學生軍訓制度之變革與發展。台灣大學國家發展研究所碩士論文，未出版，台北市。
13. 林世華 (2004)。高中職軍訓教官在校園角色與功能之分析—以台中女中為例。東海大學公共事務研究所碩士論文，未出版，台中市。
14. 林清江 (1998)。肯定軍訓教官之貢獻。軍訓通訊，420。
15. 林欽榮 (2004)。組織理論與管理。台北：揚智。
16. 林震豪 (2005)。軍訓教官角色知覺、工作投入與工作壓力關係之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文，未出版，高雄市。
17. 邱皓政 (2006)。量化研究法 (二)：統計原理與分析技術。台北：雙葉書廊。
18. 金烈容 (2013)。從高中職軍訓教官逆境商數探討工作滿意度之關係—以人格特質和工作壓力為中介變項。高苑科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
19. 范華容 (2008)。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論文，未出版，台北市。
20. 軍訓處 (1978)。學生軍訓五十週年—軍訓教育的意義。台北：幼獅。

21. 韋怡蓉 (2013)。臺北市國小資源班教師工作壓力與工作滿意度之相關研究。中華大學應用統計學系碩士班論文，未出版，新竹市。
22. 徐敏耕 (2013)。醫療資訊人員工作投入、工作壓力及工作滿意度之探討。亞洲大學資訊多媒體應用學系碩士論文，未出版，台中市。
23. 秦夢群 (1999)。教育行政-理論部分。台北：五南。
24. 馬光南等編著 (2006)。國防通識教育的意義，高中職國防通識第一冊。台北：美新。
25. 張合品 (2009)。高高屏地區軍訓教官工作價值觀與工作滿意度關係之研究。高雄師範大學成人教育研究所碩士班論文，未出版，高雄市。
26. 張芙美 (1999)。中華民國臺灣地區軍訓教育發展之研究。台北：幼獅。
27. 張澤君 (2012)。臺北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之研究。國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所在職碩士班論文，未出版，台北市。
28. 教育部 (2006)。我國軍訓教育的沿革。台北：教育部。
29. 許原嘉 (2002)。國民中學身心障礙資源班教師工作滿意度調查研究。彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化市。
30. 郭碧吟 (1989)。國民小學教學方法新論。台中：台中師專。
31. 陳思沂 (2012)。臺北市高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度關係之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所教育行政碩士學位在職進修專班碩士論文，未出版，台北市。
32. 陳威良 (2009)。高中職軍訓教官人格特質與工作滿意度之關係研

- 究—以宜、花、東地區高中職軍訓教官為例。國立臺東大學區域政策與發展研究所碩士論文，未出版，台東市。
33. 陳彰儀（1989）。工作與休閒。台北：淑馨出版社。
34. 陳慧芳（2006）。女性軍訓教官工作壓力、社會支持與生活滿意度之研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文，未出版，嘉義市。
35. 曾士雄（2001）。學校義工個人特質、參與動機與工作滿意度之研究—以高雄市國民小學為例。國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
36. 黃仕汾（2014）。高科技從業人員之工作壓力、工作滿意度與公司管理制度關係的探討。中州科技大學工程技術研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
37. 黃昆山（2003）。社會變遷下的軍訓教官-以嘉南藥理科技大學為例。國立中山大學政治學研究所碩士論文，未出版，台南市。
38. 黃建成（2006）。現行軍訓組織變革對教官角色壓力與定位之研究—論教育部軍訓制度改進方案。開南管理學院公共事務管理學系碩士班論文，未出版，桃園市。
39. 楊豐佳（2010）。高職學務處主管工作壓力、因應策略與留任意願之研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士班論文，未出版，彰化市。
40. 葉龍源（1998）。國民小學主任工作壓力與因應策略之研究。國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台中市。
41. 劉廷揚（2006）。人際關係與工作壓力對工作滿意度影響之研究—以高屏地區大學校院行政人員為例。國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班碩士論文，未出版，高雄市。

42. 潘佩君 (2009)。軍訓教官工作壓力與吸菸、飲酒行為之關係研究—以台北縣高中職為例。國立臺灣師範大學健康促進與衛生教育學系在職進修碩士班論文，未出版，台北市。
43. 蔡明昇 (2007)。軍訓教官功能與角色變遷之研究—台北市高中、職校實施「國防通識教育」之影響。銘傳大學社會科學院國家發展與兩岸關係碩士在職專班論文，未出版，桃園市。
44. 蔡麗珍 (2006)。護理人員社會網絡與工作滿意度之相關性探討。國立台北護理學院醫護管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
45. 鄭佩玉 (2009)。臺北市高中職軍訓教官工作壓力與因應方式之研究。國立臺灣師範大學教育學系在職碩士班論文，未出版，台北市。
46. 鄧丕雲 (1993)。80年代臺灣學生運動史。台北：前衛。
47. 蕭其昌 (2013)。學生對教官維護校園安全滿意度之研究—以嘉義市高中、職為例。南華大學企業管理系管理科學碩士班論文，未出版，嘉義縣。
48. 蕭慶璋 (2004)。公營企業員工參與制對工作滿足、組織承諾與工作投入之實證研究。義守大學工業工程與管理學系碩士班論文，未出版，高雄市。
49. 龍曉雯 (1999)。軍訓教官組織溝通與工作滿意度之關聯性研究—以台北市高中、職為例。政治作戰學校新聞研究所碩士班論文，未出版，台北市。
50. 戴慧琳 (2009)。女性軍人工作滿意度與生活品質相關性之探討。國防醫學院護理研究所碩士班論文，未出版，台北市。
51. 謝武成 (2011)。軍訓教官由軍職轉換教職之工作壓力探討—以六位高中職生活輔導組長為例。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士

論文，未出版，屏東市。

52. 謝金青（1992）。國民小學行政兼職教師角色衝突與工作滿意之研究。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。
53. 謝觀昭（2006）。大專校院女性教官人格特質、工作壓力源與因應策略研究。銘傳大學公共事務學系碩士在職專班碩士論文，未出版，桃園市。
54. 韓繼成（2002）。國民中學訓導人員角色壓力、人格特質與工作滿意度的關係之研究。彰化師範大學教育研究所碩士論文，未出版，彰化市。
55. 藍采風（2000）。壓力與適應。台北：幼獅。
56. 魏奇卉（2012）。高中職軍訓教官自我導向學習傾向、工作價值觀與工作滿意關係之研究—以南部地區為例。高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，未出版，高雄市。
57. 蘇馨（2006）。大專院校軍訓教官工作壓力與因應方式之研究。國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文，未出版，彰化市。

二、英文部分

1. Admas, J. S. (1963). Toward and understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-435.
2. Beehr, T. & Newman, J. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-669.
3. Chaplain, R. R. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary school. *Education Psychology*, 15, 473-489.
4. Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill-health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
5. Cooper, C. L. & Marshall, J. (1978). *Sources of managerial and white collar stress*. New York: John Wiley and Sons.
6. Fogarty, G. J., Machin, M. A., Albion, M. J., Sutherland, L. F., Labor, G. I. & Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables, (University of Southern Queensland, Australia). *Journal of Vocational Behavior*, 54, 429-452.
7. French, J., Roger, W. & Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg. & J. E. Adams (Eds.) . *Coping and Adaptation*. New York: Basic Books.
8. Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J. & Cotter T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1325-1342.
9. Greenberg, J. S. (1996). *Comprehensive stress management*. Dubuque: Wm. C. Brown & Benchmark.
10. Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.

11. Ivancevich, J. & Mattenson, M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. New York: Scott foresman.
12. Locke, E. A. (1976). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
13. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
14. Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 46, 375-384.
15. Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior*. N. J.: Prentice- Hall Inc.
16. Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and application*(7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
17. Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction & their correlation. *American Behavioral Scientist*, 18, 42.
18. Seifert, K. (2006). *Managing stress and trauma: A dance of life*. New York: Electronic & Database Publishing, Inc.
19. Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw Hill.
20. Smith, P. C., Kendall, L. & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
21. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*, Thousand Oaks. CA: Sage.
22. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

臺南市高中職軍訓教官工作壓力與工作滿意度關係之研究調查問卷

親愛的教官同仁，您好：

首先，感謝您在百忙之中，撥冗填寫這份問卷，不勝感禱。這是一份學術性的研究，主要目的是在於探討高中職軍訓教官的工作壓力與工作滿意度之關係。您所提供的寶貴資料僅作統計分析之用，無須具名，同時並不對外公開，**資料絕對保密**，**敬請您安心填答**。您的意見對於本研究十分寶貴，在此謹對您填答本問卷，致上最誠摯的謝意！

問卷的答案無所謂的「對」與「錯」，請您依照個人實際的想法與感受來填答，懇請撥冗填答後擲還，感謝您的協助。

肅此 敬頌

闔家平安喜樂

南華大學 企業管理學系
非營利事業管理碩士在職專班
指導教授：涂瑞德 博士 研
究 生：史榮聰 敬上
中華民國 103 年 10 月

一、基本資料

1. 性別：₁ 男 ₂ 女
2. 年齡：₁ 30(含)歲以下 ₂ 31-35(含)歲 ₃ 36-40(含)歲 ₄ 41歲以上
3. 教育程度：₁ 大學 ₂ 碩士 ₃ 博士
4. 軍官養成教育：₁ 軍事院校 ₂ 預官班 ₃ 軍訓教官班
5. 婚姻狀況：₁ 未婚 ₂ 已婚 ₃ 其他(離婚、鰥寡)

6. 子女人數：₁ 0人 ₂ 1人 ₃ 2人 ₄ 3人(含)以上
7. 官階：₁ 尉官 ₂ 少校 ₃ 中校以上
8. 任軍官年資：₁ 10(含)年以下 ₂ 11~15年 ₃ 16~20年 ₄ 21(含)年以上
9. 任教官年資：₁ 3(含)年以下 ₂ 4~6年 ₃ 7~9年 ₄ 10(含)年以上
10. 職務別：₁ 一般教官 ₂ 生輔組長 ₃ 獨立生輔組長 ₄ 主任教官

11. 通勤時間：₁ 30分鐘以內 ₂ 31~60分鐘 ₃ 61~90分鐘 ₄ 90分鐘以上
12. 學校教官人數：₁ 僅1人 ₂ 2~3人 ₃ 4~5人 ₄ 6人以上
13. 學校學生人數：₁ ~500人 ₂ 501~1000人 ₃ 1001~1500人 ₄ 1501~人
14. 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 ₅ 完全中學
15. 家庭月收入：₁ 4~5萬元 ₂ 6~7萬元 ₃ 8~9萬元 ₄ 10萬(含)元以上

二、工作壓力部分（每題均為單選題，請都作答）

【填答說明】此部分問卷在瞭解您目前對工作壓力的感受情況，每一個答案分為五個等級，
1：非常不同意，2：不同意、3：沒意見、4：同意、5：非常同意。

請依據您實際從事工作的感受與看法，勾選出適合您的選項，請作答。

	非 常 不 同 意	不 同 意	沒 意 見	同 意	非 常 同 意
1 我會因為自身專業能力不足，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2 我與主管的工作理念常不一致，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3 家長經常打電話來，影響我生活作息。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4 軍訓改革制度的不確定性，帶給軍訓教官很大的工作壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5 我會因工作需要而延後下班。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6 我費盡心思辛勤教學，學生上課回饋與反應卻不如理想。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7 我覺得與學校各處室及教職員互動關係欠佳。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8 學校的第八、九節課、晚自修、週六輔導課的安排，令我覺得負擔沉重。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9 軍訓教官升遷難，我會因升遷問題而感受到壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10 我時常因家庭生活與學校工作，產生角色衝突。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
11 我對軍訓教學工作，讓我倍感壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12 在處理學生問題的方式上，我常因與長官意見不合致無所適從。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13 我會因學校特別重視教官的生活輔導成效，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
14 我覺得學校交付的工作愈來愈多。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15 我會因工作或升遷的需要，而影響與家人的關係。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16 我常因沒時間瞭解學生的個別差異而感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17 我覺得自己的個性與同事不和。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18 我會因在學校糾察學生服裝儀容工作，拿捏不易，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
19 我覺得在工作中大部分的事是自己無法決定的。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
20 我會因要消弭學生暴力事件，防範青少年犯罪，在提升校園安全教育績效上備受壓力，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
21 我的長官不滿意我的工作，讓我感到很有壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
22 我會因學生疾病送醫工作，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
23 我會因進修不易，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
24 學生與我沒有良好互動，讓我感到不受尊重與歡迎。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
25 我覺得主管對我的工作要求標準很高。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
26 我會因校園安全即時通報相關業務的急迫性，倍感壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
27 我覺得我的工作量比其他同事重。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
28 我會因處理學生複雜的問題，而感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

	非 常 不 同 意	不 同 意	沒 意 見	同 意	非 常 同 意
29 我常把自己的情緒發洩在別人的身上。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
30 我會因學生學習意願不高、難以教導，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
31 我對於學生生活輔導工作，讓我倍感壓力。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
32 我會因學校重視教官的輔導與管理，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
33 學生的情緒問題處理不是我教官的專業所能勝任。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
34 學生常規不佳而影響教學，令我感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
35 在處理學生問題的方式上，我常因與導師意見不合致無所適從。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
36 學生把我的話當作耳邊風，屢勸不聽。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
37 缺乏專業知能去輔導學生，給我很大的困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
38 我會因帶的班級常規秩序不佳，感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
39 我覺得常向學生宣導各項規定後，學生漫不經心而感到困擾。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
40 我覺得自己無法展現教官的專業權威和形象。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

三、 工作滿意度部分（每題均為單選題，請都作答）

【填答說明】

此部分問卷在瞭解您目前對您工作之滿意度程度，每一個答案分為五個等級：

1：非常不同意，2：不同意、3：沒意見、4：同意、5：非常同意。

請依據您實際從事工作的感受與看法，勾選出適合您的選項，請作答。

	非 常 不 同 意	不 同 意	沒 意 見	同 意	非 常 同 意
1 對於服務學校辦公處所感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
2 對於服務學校之所在位置對交通便利性感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
3 對於服務學校勤餘時尚能從事戶外（體能）活動滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
4 對於服務學校對所提供休閒設施（設備）設置感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
5 對於提供進修之機會感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
6 對學校所提供裝備器材之適用性或實用性感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
7 對學校對軍訓教官安全之重視感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
8 對軍訓教官因公涉訟之輔導措施感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
9 對軍訓教官能提供完善保險制度感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
10 對軍訓教官因公傷亡人員及其家屬有完善照顧措施感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

非

請續填下頁

	常 不 同 意	同 意	意 見	意	常 同 意
11 對於軍訓工作能適時解除學生急難困厄感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
12 對於軍訓工作能過實現自己人生理想目的感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
13 對於長官決策能力感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
14 對於上級領導管理方式管道滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
15 對於主官（管）分派的工作（業務）感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
16 對於工作能愉快地與同事一起完成滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
17 對於工作同事之間能互相照顧、彼此關懷感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
18 對晉升的公平性感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
19 對晉升之機會感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
20 對工作獎懲規定感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
21 對於軍訓工作均訂有作業標準規範感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
22 對於軍訓工作時間能充分配合生活作息感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
23 對於勤務之執行造成體力負荷可以接受感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
24 對於勤務之規劃是很人性化之考量感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
25 對於工作常常需要接受挑戰或創新之情形感到滿意。	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

本問卷到此全部結束，感謝您的辛勞，最後再次請您檢查一下是否有漏填的題

目，如果有的話，煩請補填完畢，感謝您所提供寶貴的意見。