

國立臺灣師範大學
運動與休閒管理研究所
碩士學位論文計畫

臺北市高中職軍訓教官
工作壓力與休閒參與之研究

研究生：張澤君

指導教授：朱文增

中華民國 101 年 6 月

中華民國臺北市

國立臺灣師範大學碩士論文通過簽名表

系所別：運動與休閒管理研究所

姓名：張澤君

學號：099312115

論文題目：臺北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之研究

A Study on Working Stress and Leisure Activity Participation for Military
Instructors in Senior High and Vocational School of Taipei City

經審查合格，特予證明

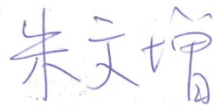
論文口試委員



邱發忠 委員
國防大學心理及社會工作學系 副教授



李建興 委員
國立臺灣師範大學 教授



朱文增 委員
國立臺灣師範大學 副教授
論文指導教授

系主任（所長）簽章：



中華民國 101 年 06 月

臺北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之研究

完成日期：2012 年 6 月

研究生：張澤君

指導教授：朱文增

中文摘要

本研究旨在瞭解臺北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之現況，探討不同背景變項的臺北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之差異情形，以及工作壓力與休閒參與之相關情形。本研究回收有效問卷 370 份，於 2012 年 3 月 5 日至 11 日期間，以普測進行問卷調查（需任職服務於臺北市 1 學期以上），研究結果進行描述性統計、信度分析、單因子變異數分析、獨立樣本 t 檢定、皮爾森積差相關分析及多元迴歸分析等統計方式進行資料分析。主要的研究發現為：

- 一、臺北市高中職軍訓教官以「男性」64.7%居多；年齡以「31~40（含）歲」的 69.2%佔絕大多數，少校階教官及任教官年資「1~5 年」最多，「已婚」的教官佔 78.6%，學校教官人數以「6~10 人」的學校最多，佔 60.3%，子女數上則以 2 位小孩的 37.6%最高。
- 二、臺北市高中職軍訓教官整體工作壓力為中等偏低程度，平均數為 2.26，各構面平均數中以「角色衝突」構面的 2.45 為最高，以「人際關係」構面的 2.05 為最低。
- 三、在休閒參與類型上，以「視聽活動」類的休閒活動平均數最高，為 4.06，其次為「戶外活動」類的 3.45，「其它嗜好活動」類的 2.93 則為最低。
- 四、臺北市高中職軍訓教官在性別、年齡、階級、任官年資、任教官年資、職務別及學校教官人數，對於工作壓力各構面有顯著相關；性別、階級及子女數則對於休閒參與各類型有顯著相關。
- 五、「視聽活動」類的休閒活動與工作壓力的「專業知能」構面有顯著正相關；「運動活動」類的休閒活動與工作壓力的整體及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」五個構面均有顯著負相關；「社交活動」類休閒活動則與工作壓力的「人際關係」構面有顯著負相關。
- 六、本研究顯示多參與運動活動類型的休閒活動能有效降低工作壓力，故建議平日應培養良好且規律的活動習慣，除強健個人體魄外，也能降低工作壓力，提昇工作效率。

關鍵詞：軍訓教官、工作壓力、休閒參與

The Study on Leisure Participation and Working Stress of Senior and Vocational High School Military Instructors in Taipei City

Date: June, 2012
Student: Ze-Jun Chang
Adviser: Wen-Tseng Chu

Abstract

The purpose of this study was to realize the current situation of the working stress and leisure participation of senior and vocational high school military instructors in Taipei city, and to compare the differences on individual background variables. During March 5th to 11th 2012, an overall questionnaire survey is conducted by dispatching 370 valid questionnaires. Analyzed with statistics methods of descriptive statistics, factors analysis, independent-samples *t*-test, Pearson's product-moment correlation and multiple regression, the abstracted results are as follows:

1. The most part of senior and vocational high school military instructors in Taipei city is male, aged 31-40, rank of major, 1-5 years serving career, married, more than two kids.
2. The working stress of senior and vocational high school military instructors in Taipei city scales medium-low and the average is 2.26. Of all the aspects, "role conflict" is the highest average 2.45 and "interpersonal relationship" is the lowest average 2.05.
3. The top two items of leisure participation are "audio-visual activity" scores 4.06, "outdoor activity" scores 3.45 and "other hobbies" scores 2.93 is the lowest.
4. There are background variables such as gender, age, rank, years of army career, years of military instructor career, function of office, the amount of military instructors in the school with significant negative correlations among all the aspects of working stress. On the other hand, there are background variables such as gender, rank and the number of kids with significant correlations among leisure participation.
5. There are significant positive correlations between "audio-visual activity" and "professional knowledge". There are "sports activity" with significant negative correlations among "professional knowledge", "load of work", "uncertainty of work" and "role conflict". There are significant negative correlations between "social activity" and "interpersonal relationship".
6. The result shows that to increase the sports leisure participation can effectively reduce the working stress.

Key words: military instructor, working stress, leisure participation

謝 誌

我終於畢業了！兩年的時光就這樣過了，我也順利的完成我夢寐以求的一國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所的學業。回想當初從錄取到現在的畢業，身邊的朋友都是一副不可思議的吃驚表情，在他們眼中我是個不愛唸書且喜歡玩樂的人，此舉不但令他們對我刮目相看之外，也讓自己又再次的肯定自己，但其中的酸甜苦辣，我想也只有身歷其中的人才能體會吧。

兩年的時光不算長也不算短，回想當初白天工作之餘還得利用晚上的時間來唸書，捨棄與家人相處的時間，其實曾經一度有逃避的想法，但如同力克.胡哲所說：「當你打算放棄夢想時，告訴自己再多撐一天、一個星期、一個月、再多撐一年吧，你會發現拒絕退場的結果令人驚訝」。改變自己的想法，用心去體會這個過程，其實你真的會發現沒那麼難吧！能完成這本論文，要感謝的人實在是很多，最要感謝的是恩師朱文增老師，利用每個週六下午讀書會的時間不厭其煩的指導我們論文及做人處事的道理，能跟著老師學習真是一件幸福的事。朱門講求的是團隊作戰，大家不分彼此的互相學習、給予不同的意見，是一個非常有效率且溫馨的團隊；感謝同門的嘉寧、碧霞、寵珍、家慶及珽茹，兩年的學習及讀書會的陪伴、討論，將是我不會忘記的回憶；也感謝曉箴、正瑋、恬安、勝方、勝裕，有你們的幫忙及協助，讓我們的論文省了不少力；謝謝發忠學長常利用晚上時間教導我統計分析及給我勉勵；也感謝我教官室的同事，在我論文上給予的協助及幫忙；感謝我媽及老婆總是把家裡的大小事搞定，在我念書寫論文時能無後顧之憂，全力以赴；也謝謝所有關心我、為我打氣的所有人，我只能說：「能夠認識你們，真好」！

最後僅以國防大學政治作戰學院校園的四句標語「吃別人所不能吃的苦」、「冒人家所不敢冒的險」、「負人家所不願負的責」、「忍人家所不願忍的氣」來勉勵自己，期許自己未來不管是在工作崗位上還是做人處事方面，都能更加精進，也一併祝福我身邊的好友，事事順心，健康相隨！

張澤君謹誌

中華民國 101 年 7 月 12 日

目 次

論文通過簽名表	i
授權書	ii
中文摘要	iii
英文摘要	iv
謝 誌	v
目 次	vi
表 次	viii
圖 次	xi
第壹章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	2
第三節 研究問題.....	3
第四節 研究範圍與限制.....	3
第五節 名詞操作性定義.....	3
第貳章 文獻探討.....	5
第一節 軍訓制度的發展演變及軍訓教官角色功能.....	5
第二節 工作壓力相關研究	18
第三節 休閒參與相關研究.....	30
第四節 工作壓力與休閒參與相關研究	38
第五節 本章小結	40
第參章 研究方法	41
第一節 研究架構	41
第二節 研究流程	42
第三節 研究對象及抽樣方法	43
第四節 研究工具	52

第五節	資料處理與分析	57
第肆章	結果與討論.....	59
第一節	樣本人口統計變項的資料描述.....	59
第二節	工作壓力與休閒參與現況之分析.....	62
第三節	不同人口統計變項對工作壓力之差異性分析.....	68
第四節	不同人口統計變項對休閒參與之差異性分析.....	84
第五節	工作壓力與休閒參與之相關分析	101
第六節	休閒參與預測工作壓力之多元迴歸分析	103
第伍章	結論與建議.....	111
第一節	結論	111
第二節	建議	115
參考文獻	119
附錄	133
正式問卷	133

表 次

表 1	教官角色定位認知分析表	10
表 2	校園事件彙整表	12
表 3	校園事件彙整表	12
表 4	軍訓教官俸額表	13
表 5	軍訓教官專業加給支給標準表	14
表 6	臺北市軍訓教官晉升人數一覽表	15
表 7	軍訓教官人數一覽表	16
表 8	新聞事件彙整表	16
表 9	臺北市軍訓教官退伍人數一覽表	17
表 10	國內、外研究者對於工作壓力定義一覽表	21
表 11	不同文獻探討在工作壓力構面之研究整理	28
表 12	國內休閒參與相關文獻及資料整理一覽表	36
表 13	專家效度名單	45
表 14	工作壓力問卷因素萃取表	46
表 15	工作壓力問卷同質性考驗與信度分析表	49
表 16	休閒參與問項表	53
表 17	工作壓力問項表	54
表 18	人口統計背景變項問項表	56
表 19	人口統計變項樣本摘要表	59
表 20	工作壓力分析表	62
表 21	工作壓力排序表	64
表 22	軍訓教官工作壓力研究彙整表	65
表 23	休閒參與分析表	66
表 24	休閒參與現況研究彙整表	67
表 25	性別對工作壓力構面之獨立樣本 t 檢定表	68
表 26	年齡對工作壓力構面之獨立樣本 t 檢定表	69

表 27	階級對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表	70
表 28	任官年資對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表	72
表 29	任教官年資對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表	73
表 30	職務別對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表	75
表 31	教育程度對工作壓力構面之獨立樣本 <i>t</i> 檢定表	76
表 32	學校類別對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表	76
表 33	婚姻狀況對工作壓力構面之獨立樣本 <i>t</i> 檢定表	78
表 34	學校教官人數對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表	79
表 35	子女數對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表	80
表 36	不同人口統計變項對工作壓力之差異分析結果綜合整理表	83
表 37	性別對休閒參與類型之獨立樣本 <i>t</i> 檢定表	84
表 38	年齡對休閒參與類型之獨立樣本 <i>t</i> 檢定表	85
表 39	階級對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表	86
表 40	任官年資對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表	87
表 41	任教官年資對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表	89
表 42	職務別對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表	90
表 43	教育程度對休閒參與類型之獨立樣本 <i>t</i> 檢定表	91
表 44	學校類別對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表	92
表 45	婚姻狀況對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表	94
表 46	學校教官人數對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表	95
表 47	子女數對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表	96
表 48	不同人口統計變項對休閒參與之差異分析結果綜合整理表	100
表 49	工作壓力各構面間相關分析表	101
表 50	休閒參與各類型間相關分析表	102
表 51	工作壓力與休閒參與之相關摘要表	103
表 52	休閒參與對專業知能之迴歸分析	104
表 53	休閒參與對人際關係之迴歸分析	105

表 54	休閒參與對工作負荷之迴歸分析.....	106
表 55	休閒參與對工作的不確定性之迴歸分析.....	107
表 56	休閒參與對角色衝突之迴歸分析.....	108
表 57	休閒參與對整體之迴歸分析.....	109

圖 次

圖 1	軍訓教官角色的轉變.....	9
圖 2	Selye的一般適應症候群 (GAS).....	19
圖 3	工作壓力源架構圖.....	24
圖 4	「人—境契合」壓力模式.....	26
圖 5	休閒參與層級圖.....	34
圖 6	研究架構圖.....	41
圖 7	研究步驟流程圖.....	42

第壹章 緒論

本章共有五節，第一節闡述本研究之背景與動機；第二節說明研究目的；第三節提出研究問題；第四節界定研究範圍與限制；第五節是名詞操作性定義。

第一節 研究背景與動機

綜觀世界各國的學校教育，僅有我國將軍訓教官引進校園，有組織、有系統的對高中職以上學生實施軍事教育及生活輔導，這和我國在發展過程中所面對的內、外環境有關。「教官」是訓政時期的產物，經過多年的政治、社會鉅變，迄今卻還能在今日校園內安身立命，實在是一個非常特殊的行業，值得深入探討箇中原因（黃坤山，2003）。我國學生軍訓教育制度源自1928年，後因國共戰爭而中斷，1949年政府遷臺後，於1953年起，全國中等以上學校全面恢復實施軍訓，迄今已近60年，「軍訓教官」是許多人學生時代不會或忘的記憶之一，不論是正面的或負面的，他都在我們學生時期，佔有一定之份量（蔣遠平，2010）。然隨著社會環境的變遷與民主思潮的聲浪，對軍訓教官在工作的質與量上，產生了莫大的影響，多數人雖認識「軍訓教官」，但卻不瞭解其背景與苦澀，自然產生如錢多、事少、離家近與「爽」、「涼」之誤解。目前軍訓教官的職權依據相關法令的規定，以在校園內從事學生全民國防教學、生活輔導及校園安全維護等工作為主。由此可知，軍訓教官的工作內容及其所承受的社會期望中，已不復當年的黨政色彩，取而代之的是專業軍事知能及具服務精神的多元功能角色扮演工作者。

高中職軍訓教官在校園之工作包羅萬象，除了上述的三大工作主軸外，還會隨著學校性質與辦學目標之不同衍生出不同的工作。如兼任班級導師、社團指導老師、晚自習加班巡堂、支援學務處副組長、擔任舍監、新生招生及教育局軍訓室各項活動支援等工作，工作量多且雜，深受各級學校所倚重；但相對而言，也無形中承受了多重的工作壓力，如2008年高雄縣某私立高中教官因積勞成疾導致突發性心肺衰竭病逝，媒體並揭露學校不聘導師，教官身兼2-3個導師。藍采風於1992年表示，工作壓力會造成人體各層面的影響，其中包涵了心理層面、行為層面、認知層面、健康層面及組織層面等問題，荷蘭科技公司還曾推出「壓力手環」，讓配戴者能隨時瞭

解自身壓力指數的變化，以便能適時放鬆一下，轉化心情（網路資料，2009）。彩色的人生架構在健康的身體之下，常可見報章雜誌報導「猝死」、「過勞死」的案例，因壓力所產生的憂鬱症比例也不斷增加。休閒可以減少一個人的壓力，從生理層面來看，休閒可以使人消除疲勞獲得適度休息，從心理效益層面來看，休閒可以發洩情緒與舒暢身心，放鬆自己的心情得到滿足感及啟發心思與智慧（張議露，2007）。近年來國內有關休閒活動已成為全民生活的基本需求，休閒運動也成為全民追求健康生活的新指標，在政府推廣的「打造運動島」政策下，休閒活動及運動有日漸受到重視的趨勢。

軍訓教官若能以最佳的身心狀況來從事規律的休閒活動，培養健康的身心，不僅對自身健康、人際關係等有益，亦可將此知識與見聞傳遞給學生，並藉由休閒活動的參與以追求自我實現的目標，提昇生命的價值、生活品質及工作的效能。為此，研究者查詢國家圖書館「全國博碩士論文加值系統」，以「工作壓力」為關鍵字做蒐尋，所得論文數量竟高達1842篇之多，且對象包羅萬象，顯見工作壓力普遍存在於各行各業之中，其中探討軍訓教官工作壓力的相關研究卻只有六篇，其中無探討工作壓力與休閒活動參與之相關性。臺北市為首善之區，各項額外勤務較其它縣市來得多（如國慶、聽奧、花博...等），相形之下工作壓力也較大，研究者任職於臺北市高中軍訓教官，對於臺北市高中職服務的軍訓教官工作壓力現狀為何？及其本身在參與休閒活動後對工作壓力的影響又為何？為本研究的動機。

第二節 研究目的

依據上述背景與動機，本研究將針對臺北市高中職軍訓教官，探究其工作壓力與休閒參與之相關情形，研究目的為：

- 一、瞭解臺北市高中職軍訓教官的工作壓力及休閒參與現況。
- 二、探討臺北市高中職軍訓教官在不同人口統計的背景變項之下，與工作壓力之差異情形。
- 三、探討臺北市高中職軍訓教官在不同人口統計的背景變項之下，與休閒參與之差異情形。
- 四、探討臺北市高中職軍訓教官的工作壓力及休閒參與之現況之相關情形。

第三節 研究問題

依據上述研究目的，本研究欲探討之研究問題為：

- 一、臺北市高中職軍訓教官的工作壓力及休閒參與現況為何？
- 二、臺北市高中職軍訓教官在不同人口統計變項下在工作壓力上是否有差異存在？
- 三、臺北市高中職軍訓教官在不同人口統計變項下在休閒參與上是否有差異存在？
- 四、臺北市高中職軍訓教官的工作壓力與休閒參與之相關性為何？

第四節 研究範圍與限制

本研究之研究範圍與限制說明如下：

一、研究範圍

本研究以100學年度上學期開學時任職於臺北市高中職的軍訓教官為研究對象，針對軍訓教官的「工作壓力」及「休閒參與」等資料來進行分析，藉全面普查的問卷調查方式，以瞭解軍訓教官對工作壓力及休閒參與之看法。

二、研究限制

- (一) 抽樣對象以臺北市高中職軍訓教官為範圍，研究結果無法推論至其他縣市。
- (二) 係以軍訓教官為探討對象，基於工作屬性及環境差異，本研究結果無法推論至其他事業單位。

第五節 名詞操作性定義

一、軍訓教官

所稱軍訓教官者係指各校（院）設置之軍訓總教官、主任教官及教官等人員」。本研究所指之軍訓教官，係指經由教育部介派至臺北市高中職校服務之軍訓教官，包含主任教官、兼代生輔組長、獨立生輔組長及一般軍訓教官。

二、工作壓力

工作壓力一般指的是工作者與工作環境間互動後，產生對心理、生理與行為上的知覺與反應。有的強調工作環境因素，有的強調個人反應狀態，也有強調個人與環境交互作用的結果為引發壓力感受的主因。可知工作壓力的產生是相當複雜極多層面的。本研究定義的工作壓力係參考並修編蔡玉董 (2006) 和張健群 (2009) 的研究為主及其他相關文獻以制定本研究工作壓力之來源區分成「學生行為」、「工作負荷」、「人際關係」、「角色方面」及「專業知能」等五項，受試者得分越高，顯示在工作壓力上的程度越高。

三、休閒參與

休閒參與乃指個體參與非工作性質的活動，在悠閒喜悅情形下，自由支配時間所從事活動的類型與頻率，為了達到休閒需求而選擇進行休閒活動的行為，其中需求包含生理、心理及社會等不同層次的需求。本研究以Ragheb (1980) 的研究為主及其他國內相關文獻以制定本研究休閒參與之類別分成「大眾媒體活動」、「文化活動」、「運動活動」、「社交活動」、「戶外活動」、「個人嗜好活動」等六類，受試者得分越高，顯示在休閒參與的程度上越高。

第貳章 文獻探討

本章旨在探討公私立高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之關係理論，作為本研究的理論基礎與發展研究架構的依據。本章共分為五節：第一節探討軍訓制度的發展演變及軍訓教官角色功能；第二節探討工作壓力理論及相關研究；第三節探討休閒參與理論及相關研究；第四節探討工作壓力與休閒參與相關之研究；第五節為本章小結。

第一節 軍訓制度的發展演變及軍訓教官角色功能

軍訓制度的產生有其時代背景，我國實施迄今因政治環境的變化及社會環境的變遷，目前仍存在於中等以上學校擔任各方面的工作，其中歷經不斷變革以符合社會期望，現今軍訓教官在學校的工作及扮演的角色已朝向多元化及功能化發展。

一、歷史背景

我國的軍訓制度自 1928 年實施至今已達 80 餘年，也跨越了半個世紀之久，制度歷經不同時代背景而不斷演進，在現今民主自由開放的社會中仍存在校園中，殊值得一探究竟。

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，愈戰愈奮，給全國人民極大鼓舞與信心，此時帝國主義卻對北伐橫加阻撓，革命大業倍感艱辛，又促成全國人民共禦外侮自強圖存的意願，為實施學校軍事教育提供了充分的心理條件。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」，當經大會接受一致通過。至此，我國學生軍訓乃正式建立（軍訓處，1978）。

多位研究者將軍訓制度劃分為不同的階段，研究者採用較多的分類法，將軍訓制度劃分為：發展時期、停頓時期、重建時期及轉型時期等四個階段（黃坤山，2003；王毅平，2004；張世杰，2006）。

(一) 發展時期 (1928 至 1945)

為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」，其中規定：凡大學及高級中學專門學校、大學預科並其他高等以上學校，除女生外，均應以軍事教育為必修科目，修習期間均定為2年，教育時間除平時每星期實施3小時外，每年度暑假並實施連續3星期之軍事訓練。「七七事變」之後，對日抗戰開始，暑期的集中訓練停止，但各校在校軍訓仍然繼續實施。由於實施學生軍訓，一方面培養了青年的戰鬥精神，一方面促進了青年對國防的深入了解，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）。

(二) 停頓時期 (1946至1950)

抗戰勝利後，當時的學校軍訓，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，原定於1947年實施之學生集訓，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，中共的職業學生在學校把持操縱，製造事端，鼓動學潮，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）。

(三) 重建時期 (1951至1979)

1949年政府播遷來臺後，積極提倡文武合一教育。同時行政院召集內政、教育兩部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畫」，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、臺東等八所師範學校先行試辦軍訓。1960年7月學校軍訓移歸教育部主管，在教育部設學生軍訓處，掌理學生軍訓業務之策劃與實施。自此我國學生軍訓正式成為教育體系中之一部，繼續擔負起貫徹文武合一教育政策之責任（軍訓處，1978）。

(四) 轉型時期 (1980年迄今)

在時代潮流的衝擊下，軍訓制度受到自由化、民主化思潮的影響，教官存在校

園的合適性受到強烈的質疑，要求教官退出校園的聲音不斷湧現，然而縱使現實環境如此，也不可抹煞教官在校園中安定的貢獻。因此，教育部將軍訓教官在校園的任務適時的做一修正，除仍舊擔任教學、學生輔導、校園安全的重任外，改以服務的精神取代管制作為，將軍訓教官的重任重新定位。

在此期間，軍訓制度隨政治局勢不斷變革，一路走來對國家整體及維持校園的安定上確實功不可沒。方東臺 (2000) 認為我國政府於1987年7月15日宣告解嚴，因政治禁錮的解除，所帶來整體能量的釋出，衝擊著整個國家政治體制、社會、教育、經濟及文化等各個層面。此一時期軍訓教育制度同時面臨嚴峻挑戰，部分人士高喊「校園自主，教官退出校園」的口號此起彼落，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。當時亦有部分省議員提出醞釀廢除高中職軍訓教育的方案，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的績效上獲各方肯定，若取消軍訓教育不僅有違國家教育政策，更將使暴力頻傳的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定位的大學法完成三讀，次年1月5日「大學法」修正公佈，明定軍訓室之設置為大學院校的法定地位，此舉又引起部分教改人士異議。1995年5月23日，司法院大法官會議380號釋憲案，解釋「大學課程如何訂定屬於大學自治範圍，認為將軍訓、護理等課程列為大學共同必修科目違憲」；1998年3月27日司法院大法官會議450號釋憲案，解釋「大學軍訓室之設置與否，應由各校自訂」，並依法聘任適當的教學人員 (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。

軍訓教官所扮演的角色是多樣化的，創建初期為軍事訓練者、管理者。抗戰時則是帶領學生、鼓勵學生投入軍隊行列的宣導者。政府播遷來臺後，初期是負責軍訓教學、生活輔導及兼辦救國團的學生自強活動。1960年後，學校軍訓移歸教育部主管，軍訓教官的角色則趨向於多元。由此可知軍訓教官的角色功能是隨著時代的潮流，社會變遷及國家的需要，有所改變 (黃坤山，2003)。

二、角色功能

本研究所指的「角色功能」，其意義係從角色衍生而來。「角色」係指個人在某

種特定情況下所產生的行為表現。就現行高中（職）軍訓教官在校園內除傳授全民國防課程之外，的確也身兼其它角色及功能。林世革（2004）研究指出，學生對軍訓教官整體滿意度傾向滿意，最肯定軍訓教官在「校安維護上所發揮的功能」及「處理學生衝突事件之能力」的功能。王毅平（2004）研究發現，高中職校對於軍訓教官在校園所能提供的服務有更多的期望，希望軍訓教官能做的更多。黃建成（2006）研究認為，學校對於教官在校園的工作執行狀況，都抱持正面與肯定的看法，尤其在學生的生活輔導、行政協助及其他工作事項，交給教官都能獲得完善的處理，且認同教官是全方位、無可替代的角色，其中比較值得注意的是教官願意承擔學校其他人不願意、不能做及棘手的事情。蔡明昇（2007）研究指出：軍訓教官的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。張憶中（2008）研究顯示，學校校長及導師對軍訓工作的整體工作表現予以肯定。

現今教官在校園內的工作幾乎可說是無所不包，所以要扮演的角色是多重的。黃坤山（2003）針對「社會變遷中的軍訓教官-以嘉南藥理科技大學為例」的研究指出，認為軍訓教官扮演的角色功能包含制度面及非制度面的功能。所謂制度面的角色功能，是指該角色是法律上所賦予的，亦就是角色具有合法性（legitimacy），通常我們接受合法角色的任何行為模式；而非制度面則是指為迎合社會、學校、家長及學生的期望，軍訓教官所執行的角色功能。例如：學生校外意外事件處理第一位抵達現場的是教官、宿舍學生半夜緊急送醫是教官、放學後留守在學校的是教官、24小時遇有困難或問題時打電話一定會有教官協助處理..等，如圖1所示。

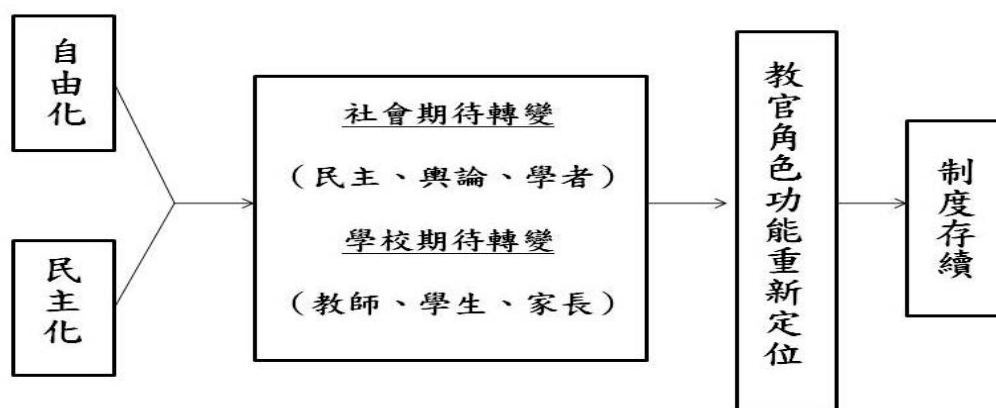


圖1. 軍訓教官角色的轉變

資料來源：“社會變遷中的軍訓教官-以嘉南藥理科技大學為例”，黃坤山，2003，國立中正大學政治學研究所未出版碩士論文，頁48。

軍訓處王福林處長於2011年1月6日為80期新進軍訓教官講授「軍訓教官工作理念及未來展望」課程時，特別針對目前軍訓工作三大主軸—「軍訓教學」、「生活輔導」及「校園安全」進行論述，期許全體新進教官同仁謹守本分，全力做好軍訓工作。

(一) 軍訓教學

教育部為銜接九年一貫課程，依據高中課程規劃之「普通高級中學課程暫行綱要」，並自2006年9月起開始實施，我國長久以來的「軍訓教育」即已改稱為「國防通識」教育；另為配合2005年2月2日公布之全民國防教育法的通過，教育部亦將「國防通識」課程調整為「全民國防教育」課程，並自2010年9月起實施。但從學校的觀點來看軍訓教官在校園的角色，其實並不倚重教官在教學方面的付出（黃建成，2006），詳如表1。但林世革（2004）研究顯示，軍訓教學之良窳，直接關係著生活輔導之成效，且賴怡君（2005）針對軍訓教官教學態度與專業能力所做的討論，結果也顯示軍訓教官之教學態度與專業能力，均受學生肯定，軍訓教官的本職學能及專業學識素養，是學生心悅誠服之重要基礎。所以教官本身應不斷自我充實、精進專業知能，為全民國防教育教學做好專業的授課準備，方能在教學上提昇，輔導上扎根。

表1

教官角色定位認知分析表

教官的角色 定位認知	教師兼 行政職務	訓輔或 管理者	救援隊 或守護者	教育者	教師	其他
教官本身的認知	1	5	3	1	1	1
學校的認知	0	3	0	0	0	0
立足校園的理由	0	8	1	0	0	3
總計	1	16	4	1	1	4
百分比	4%	60%	14%	4%	4%	14%

資料來源：“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建方案”，黃建成，2006，開南管理學院公共事務管理學系碩士班未出版碩士論文，頁60。

(二) 生活輔導

軍訓教官在校園內從事生活輔導服務工作，長久以來受到學校、學生與家長的肯定，近年來，透過「全國教官服務全國學生」網路，已經將服務學生的範圍，延伸到校園圍牆之外，亦即「學生所到之處即是校園」。軍訓處王福林處長(2011)表示，協助學生各項生活輔導工作，是目前軍訓教官所要擔負的重要工作，要能從解決學生諸般問題中去教導學生待人處世，應對進退之道，也要能跟學生保持良好互動，培養亦師亦友的情感。其實高中生也就是個未成年的大孩子，舉凡食、衣、住、行等生活上各方面的照料都要設想到，尤其是從外縣市來就讀的孩子，教官就像父母一樣的關懷，隨時提供孩子安全無虞的後盾。陳俊仁(2008)之研究認為軍訓教官除相關學生生活輔導之外，亦包括：學生之疾病照料、急難救助、生活學習之輔導、生活規範及服裝儀容輔導、學生賃居住宿輔導、春暉專案及校外會相關工作等，舉凡學生生活上的細節幾乎無所不包，只要學生需要教官的協助，就能在各場合看到教官的身影，以服務的心和熱忱，獲得師生及家長的肯定。

(三) 校園安全

隨著社會風氣的開放與多元，校園已不如以往的那樣單純，教育部為有效維護校園與學生之安全，減少危安事件之發生，上至軍訓處，下至各級學校，均設有「校安中心」，運用「校安即時通報系統」，隨時掌握校園危安之狀況並提供必要之協

助。依據2003年教育部所訂定的校園安全及災害事件通報作業要點中，將校園事件區分為以下八點：1.意外事件，2.安全維護事件，3.暴力與偏差行為事件，4.管教衝突事件，5.兒童及少年保護事件，6.天然災害事件，7.其他事件，8.疾病事件，並依據事件之輕重程度區分為甲、乙及丙級事件實施通報（教育部，2008）。校園安全維護的工作，是目前學校最倚賴教官的部分。在校園中常見教官站在第一線，處置突發狀況及通報，校園安全工作具有時效性，只要深耕經營，會有立竿見影的效果，沒有安全就不會有一切，軍訓教官對校園、學生及相關事務之瞭解並非一朝一夕。再者，缺少教學與生活輔導層面之融入，較易形成校園安全罅隙，是故應加強對學生生活活動之輔導、關懷與互動，才能更精準的掌握學生之心理所想、所要，以利於對其輔導，進而維護學生、學校之安全，此乃民間保全人員無法取代的（蔣遠平，2010）。

三、工作執行現況

從上述文獻中可瞭解教官因學校賦予多重任務及角色扮演，無形中累積了不少的壓力，從劉智（1998）曾將軍訓教官的角色歸納為（一）忠實的助手，（二）學校的成員，（三）慈祥的褓姆，（四）負責的教師，（五）學生的表率，（六）學校的橋樑，（七）服務的領導，（八）學校的中堅，（九）全天候的戰鬥員，（十）自強救國的先鋒等十類中可看出。教官的工作壓力，在教官本身及外界認知方面上茲列如下：

（一）在教官本身方面

1. 角色衝突所產生的壓力問題

教官需扮演多元化的角色，但往往面臨不同角色的期待，引發角色衝突的困境。輔導者與管理者這兩個角色就常因教官本身、教師及學生三者期望的不同難以拿捏，當三者之間的矛盾與衝突產生時，壓力就因應而生。近年因角色衝突衍生校安事件彙整如表 2。

表 2

校園事件彙整表

資料來源	時間	事件情形
自由時報	2009/4/7	國立員林崇實高工發生教官與學生間因管教所爆發的衝突
中天新聞	2010/3/19	臺南女中學生升旗時集體脫下長褲，爭取自由穿著權益
中國時報	2010/5/25	恐龍教官 威嚇反六輕學生

資料來源：研究者自行整理

2. 角色過度負荷所產生的壓力問題

依據高級中等以上學校學生軍訓實施辦法的規定，軍訓教學是教官的本務工作，但在實際工作情形中，教官因學校過多的要求與期待，平日課間的校園巡視、學生突發事件處理，甚至連假日都必須執行違規學生的紀律訓練或愛校服務，而家長對於孩子叛逆的親子衝突、早上叫不起床..等家庭生活瑣事，也會委請教官代為勸誡，因而產生過多的工作負荷。此外教育局針對學生生活輔導上的反毒、幫派涉入、校園霸凌...等重點工作的執行也落在教官身上，在蠟燭多頭燒的狀況下，除了讓教官產生許多困擾及壓力外，服務品質下滑也就不難理解，近年因角色過度負荷彙整資料如表 3。

表 3

校園事件彙整表

資料來源	時間	事件情形
臺北市 軍訓室	每學期	協助國中小實施春暉教育、全民國防及交通安全宣教， 支援替代役辦班幹部及教育替代役男服勤訪視
網路	2007/6/28	杜正勝：希望高中教官透過校外會，給國中校長老師一些幫助
網路	2011/1/26	朱立倫：新北防霸凌，教官將入國中
網路	2011/3/29	私立正義高中教官病死案例，該校教官去年被媒體揭露，學校不聘導師，教官兼 2-3 個導師
網路	2011/3/29	義守大學教官半夜運送疾病學生途中，教官車禍撞死學校學生事件

資料來源：研究者自行整理

3. 角色模糊所產生的壓力問題

角色模糊所產生的壓力是來自一個人前後並不一致的矛盾要求、來自不同人的矛盾要求、來自不同人之間衝突的角色要求、以及一個人不知道自己被期望什麼的不明確或混淆的要求等四種原因（黃建成，2006）。如教育部一再要求教官須嚴守教學紀律，可是現今以升學為導向的結果，造成課程不被學生期待的窘境。例如校園常傳出竊案，原因為外堂課時門窗未上鎖所致，校方除應加強跟學生宣導外，也應全面檢修門窗設施，但校方常因預算問題而不了了之，導致類案再生時，教官常接獲學生家長情緒性的抱怨而無法自圓其說。

4. 其它

除了上述因角色問題而衍生的壓力外，還有些制度上的因素也是導致教官本身的壓力來源。

(1) 薪資問題

大專教官領有本俸及學術加給，高中職教官則領有本俸及專業加給，學術加給相較於專業加給來說，在上尉及少校階約多8千餘元，中校階以上約多2萬元，且公、私立學校之間還有差距。至於高中職軍訓教官常會為外人誤認為領有跟大專教官一樣的高薪，甚至雙薪的說法，實在是有理說不清，且本身也無法比照國防部現役軍人支領志願役加給，軍訓教官薪資如表4及5。

表 4

軍訓教官俸額表

單位：新臺幣元

俸級 官階	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
少將	40,420	41,755	43,085	44,420	45,750	47,080	48,415	49,745	51,080	52,410		
上校	36,425	37,760	39,090	40,420	41,755	43,085	44,420	45,750	47,080	48,415	49,745	51,080
中校	32,430	33,430	34,430	35,425	36,425	37,425	38,425	39,425	40,420	41,420	42,420	43,420
少校	28,435	29,435	30,430	31,430	32,430	33,430	34,430	35,425	36,425	37,425	38,425	39,425

(續下頁)

表 4

軍訓教官俸額表 (續)

單位:新臺幣元

俸級 官階	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
上尉	25,105	26,105	27,100	28,100	29,100	30,100	31,100	32,095	33,095	34,095	35,095	36,095
中尉	21,775	22,440	23,105	23,770	24,440	25,105	25,770	26,435	27,100	27,770		
少尉	19,775	20,440	21,110	21,775	22,440	23,105	23,770	24,440	25,105	25,770		

資料來源：臺北市教育局軍訓室

表 5

軍訓教官專業加給支給標準表

單位:新臺幣元

		月支數額	
官	階	大專校院	中等學校
少	將	54,450	
上	校	54,450	31,145
中	校	45,250	26,245
少	校	31,145	23,115
上	尉	31,145	23,115
中	尉	22,530	20,095
少	尉	22,530	20,095

1.本表自民國 100 年 7 月 1 日起實施

2.薪資＝基本俸額＋專業加給

資料來源：臺北市教育局軍訓室

(2) 晉升問題

全憑藉資積分分數高低來認定 (上校階除外)，不像國防部以學、經歷、能力來判定，且晉升名額統由國防部分配，比例實在過低，心中難免不平，整理如表 6。

表6

臺北市軍訓教官晉升人數一覽表 (以少校晉升中校為例)

年份	符合候晉人數	實際晉升人數	未晉升人數
2011	164	18	146
2010	152	19	133
2009	152	23	129
2008	158	14	144
2007	153	13	140

資料來源：研究者自行整理

(3) 課綱問題

政府遷臺後，於1953年7月1日全省高中全面實施學生軍訓，1954年專科以上學校實施學生軍訓。「軍訓」列為高級中等以上學校3學年必修課程，專科以上學校2學年必修，高中、職部分自2006年9月開始將「軍訓」改為「國防通識」課程，高一、二每學期各1學分必修，自2010年9月起教育部亦將「國防通識」課程調整為「全民國防教育」課程，並刪減時數2小時，使高中職部分課程時數成為高一必修2學分，每學期1學分，至於選修課程部分是否開設則由各校視狀況自行決定；而大專院校則依大學自治精神為選修或必修，由各校自訂。所以在課程普遍不足的情況下，教官面臨對學生的不熟悉及無課可上的窘境。

(4) 員額問題

杜正勝教育部長任內，就有「教官遇缺不補」的政策，打算讓教官逐步退出校園。但實施沒幾年就遇到反彈，許多學校認為教官實在「太好用」，不能沒有他們，因此鄭瑞城任教育部長時，政策微調，學校可以適度補教官缺。在工作量不減反增的現今大環境中，無疑是增添現有人力的負荷，但臺北市為首善之區，各項額外勤務原本就比其他縣市多（如國慶、聽奧、花博），歷年人數上差異不大，整理如表7。

表7

軍訓教官人數一覽表

年份	教官人數 (全國)	教官人數 (臺北市)
2011/4/1	3671	432
2010/4/1	3669	431
2009/4/1	3783	437

資料來源：研究者自行整理

(二) 在外界認知方面

軍訓制度雖因時代變遷而不斷變革，期望能符合社會大眾的期待，但沒有一項政策或措施是完美無瑕的，在現今自由民主言論的社會中，仍有些許對教官持負面批評的聲浪，只要上網搜尋，就不難得知，有些人真的是把教官這個職業批評的一無是處，從領高薪不做事、搶人飯碗到思想統戰都有，也有連署要教官退出校園，認為校園不是沙場，軍人不懂教育，學生不是敵人，軍人不應該負責管教學生。連過去都是綠營主導的「教官退出校園」議題，也首次有藍營立委蔣孝嚴提案讓軍訓教官回歸部隊，其認為臺灣已經轉型，教官不再執行政治任務，是否有必要讓近四千名教官留在校園，從事非軍事任務，值得檢討，且「軍人應該在保國衛民的戰場，而非校園的操場」，現今教官已淪為指揮交通、打雜、保全、隨便上課讓學生折抵役期等角色，可說角色相當混亂（聯合報，2011）。教官一定要留在校園—實為制度所致，教官喜歡搶人飯碗—是學校強烈要求，教官愛扮黑臉—是導師、家長的一再請託，只求付出不求回報，卻還得面對別人的貶低及誤解，這對在工作崗位上默默付出的所有軍訓教官來說，無疑是一種相當沈痛的打擊，如表8所示。

表8

新聞事件彙整表

資料來源	時間	事件情形
網路	2006/10/1	讓流浪教師取代軍訓教官（一流大學不需要教官）
網路	2008/12/6	人本發動連署，促教官退出校園
自由時報	2009/7/9	輔大學生，爭取軍訓全面改選修
中國時報	2011/5/25	修法讓教官退出校園 教部：尊重

資料來源：研究者自行整理

在不受尊重的前提下，每年都有教官只要符合終身俸的資格即提早辦理退休，整理如表9所示。

表9

臺北市軍訓教官退伍人數一覽表

年度	中校退伍		少校退伍		尉官退伍		總計
	最大 年限	提前 退伍	最大 年限	提前 退伍	最大 年限	提前 退伍	
2011	7	18	1	7	0	0	33
2010	3	20	3	3	0	1	30
2009	7	13	1	3	0	0	24
2008	6	20	3	3	0	2	34
2007	6	22	0	7	0	1	36

資料來源：研究者自行整理

四、本節小結

綜合上述文獻探討，可知不論學校或學生都對軍訓教官在執行校園安全及生活輔導工作上給予極高且正面的評價，是不可取代的一項專業工作，也期望教官對學校能提供更多的服務，尤其是軍人特質所涵蓋的的犧牲奉獻精神，更使得教官在校園中的地位屹立不搖。

然而軍訓制度雖歷經不少波折，但仍不斷轉型以符合社會期望，現今雖學校大多對教官在校園內的工作給予正面的肯定，但在現今民主政治的衝擊下一切講求依法行政，現今雖軍訓教育已取得法源依據，然而對於授課內容、角色扮演、角色功能、角色定位及任教資格等問題，仍然還有模糊不清的疑義，未來或多或少有些不安的感覺，再加上校園安全工作日漸繁重，對於在校園第一線服務的軍訓教官來說，無形中累積了不少的壓力。

第二節 工作壓力相關研究

本節的目的在於整理相關文獻理論，以利於在研究時，作為相關理論基礎之依據。本節共有五段，分別如下：一、工作壓力的定義；二、工作壓力的來源；三、工作壓力的理論；四、軍訓教官工作壓力的相關研究；五、本節小結。

一、工作壓力的定義

我們生活於 21 世紀高度工業化及都市化的社會中，每人每日都會經歷各種不同形式及來自四面八方的壓力，所以甚至可以說「活著就是要經驗壓力」。壓力幾乎成了日常生活中不可缺或無法避免的經驗，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）所帶來的壓力。

探討工作壓力的文獻，大多引用壓力的研究作為研究工作壓力的基礎。壓力源來自於拉丁文的 *stringere*，意指辛苦艱困，至於我們今日所使用的 *stress*，則是得自 *distress*（苦惱）的縮寫（江麗美譯，2002）。距今大約 3000 年前，中國的醫學書就已經使用「壓力」這個字眼了，「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」的概念引進社會科學的領域中，並將它界定為：「人體對任何需求所產生的一種非特定反應」，其所謂的「不特定反應」是指身體對某一特定的壓力源自動物本能的一種反應。此後，壓力這一名詞廣泛的被使用，研究壓力的相關文獻，也如雨後春筍般蓬勃發展。

然壓力之定義很廣泛，各家研究者都有不同之界定，Ivancevich 與 Matteson (1980) 則綜合各研究者之研究，將壓力的定義歸納成三大類型（朱明謙，2000）。

（一）刺激型的觀點

此派研究者強調壓力是由外在環境刺激所引起，當外界的力量施加於個體上時，且超過個體所能容忍的限度，則會造成個體焦慮的生理及心理的緊張狀態（Ivancevich & Matteson, 1980）。換言之，壓力是因（agent）而緊張是果（effects），由於個體對壓力的容忍程度因人而異，不同個體面對相同情境時，可能會有不同的知覺歷程與處理方式。因此支持刺激型觀點研究者的研究重點為辨別各種情境刺激，試圖尋找不同來源的壓力，對於個別差異的因素則較為忽視（Cox, 1978）。

(二) 反應型的觀點

此派的研究者認為，壓力是個人對於內、外在環境的壓力源，所產生的生理、心理的反應結果，意即壓力是對壓力源的反應。Selye (1956) 為此取向著名的研究者，強調個體對於壓力反應的非選擇性和非特殊性，即個體對於來自環境中的任何要求，都會產生一組生理的改變，此種機體的適應反應稱為「壓力症候群」或稱「一般適應徵候群」(General Adaptation Syndrome, 簡稱G. A. S) 理論，來說明個體在壓力下產生的一般性反應。個體對壓力的反應歷程可分為三個階段：如圖2所示。

1. 警戒期 (alarm)：是身體突然暴露於有害的刺激下，個體會準備應付。
2. 抵抗期 (resistance)：個體耗費額外的生理或心理能量來適應這些壓力源。
3. 衰竭期 (exhaustion)：若壓力源非常大，終導致個體身心耗竭。

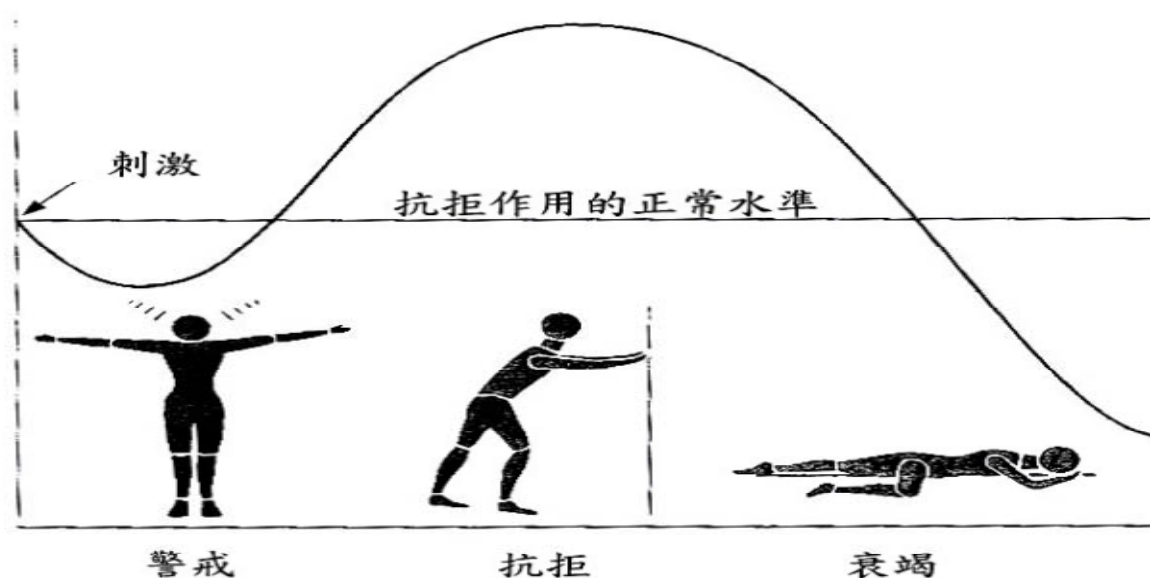


圖2. Selye的一般適應症候群 (GAS)

資料來源：“苗栗縣國中教師兼任行政職務之工作滿意度與工作壓力關係研究”，林育伸，2006，國立彰化師範大學教育研究所未出版碩士論文，頁48。

(三) 互動型的觀點

在互動型定義中，壓力被視為是個體知覺其與外在環境之間互動的結果。也就是說壓力是當個人覺得他沒辦法適當因應壓力要求所產生的，而個人的知覺和主觀的評估的過程受個人的學習和過去的經驗所影響。陳文俊 (2001) 認為壓力是個體面對外界環境改變，或對外界環境產生不安全感時，由個人的認知與心理因素為中

介，相互產生交互作用，進而引起的情緒、心理及生理變化。由此可知此派研究者認為壓力的產生是個體感受到環境的要求，經由認知評估後，認為具有威脅性而致。

綜上所述，可瞭解研究者對壓力的解釋，是從外在往內部深入研究，另外互動型觀點強調環境與個人交互作用的解釋更為重要，因為實際上，個體生存於環境之中，隨時接受環境的刺激，對環境作反應，個體認知與壓力經驗的不同，決定壓力的程度與存在與否，本研究認同陳蓮妃 (2003) 的看法，認為從互動型的觀點來研究壓力應是比較恰當的。

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的一種反應，舉凡外界的人、事、物都能造成個人生理與心理的反應 (藍采風，2000)。

壓力被認為是20世紀危害健康的主要因素之一，許多研究顯示壓力與疾病的發生有顯著相關 (蕭鵬卿、湯玉英，2004)。臺灣心臟基金會針對1068名上班族的調查顯示，工作壓力是心血管疾病的危險因子，高壓工作者因心血管疾病導致死亡的風險，是低壓工作者的2.2倍 (蘋果日報，2010)。根據美國國家工作安全與健康協會的統計，大約有11%的員工因工作壓力請求醫療補償，每年有高達1,500-2,000億美元的支出 (Quick, 1998)，臨床研究也一再證實人體僅能夠接受短期壓力，任何長期的壓力對記憶力與疾病的抵抗等各方面身心狀況，都會造成不良的影響。但重要的觀念是並非壓力本身帶來疾病，應是個人對壓力的反應情形來決定健康的程度。

早期對壓力的研究僅偏重在生活壓力的探討，直到 French 與 Kahn (1962) 才將壓力導入企業管理，用來探討工作中之壓力問題 (Caplan, 1975)。成人所承受的壓力多與工作有關 (李君如、張芸愷，2007)，職場壓力之來源可分為五大類，(一) 組織架構：各單位缺乏溝通、個人間衝突、各單位間目標不一或因組織架構重整所產生的不適應，(二) 個人工作發展：缺乏升遷管道、工作內容與專長不符及解雇危機，(三) 角色扮演：角色衝突及兩難、資源不足及授權不足致使無法完成任務，(四) 工作任務：工作量過重或不足，無具有決策權力，(五) 工作環境：噪音、工作危害、氣味、人體工學問題、工作單調集體力負荷過重 (湯柏齡、陳永煌、譚立中，2002)。

工作壓力之定義，簡單的來說，凡與工作相關因素所引起的壓力，均可稱為工作壓力。它必須具備三個基本條件。(一) 當外在環境的要求與個人內在的能力及

要求交互作用下產生差異與不平衡的狀態，(二)需對身體產生脅迫感，引起個體主觀不愉快感覺的心理反應，(三)這些壓力反應必須由工作有關因素而引起(姚秀瑛，1998)。以下整理國內外研究者對工作壓力一詞所下的定義，詳如表10所。

表10

國內、外研究者對於工作壓力定義一覽表

研究者	年代	工作壓力定義
趙傑夫	1988	工作壓力是個人能力無法因應工作的要求，或環境不能提供足夠的資源以滿足個人需求，致使個人在心理上產生脫離正常狀態的現象。
陳聖芳	1999	在工作環境中，超過個人負荷量的要求，進而造成威脅感，產生緊張、焦慮、挫折、壓迫、急迫或苦惱的反應。
王秀慧	2000	個人經過自己知覺認知的過程，對其工作環境進行評估後，發現環境中一些超出其自身的能力與經驗之負荷所產生的反應，為一種在與工作有關的因素及工作者交互作用下，改變個體心理與生理狀態的結果。
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。
陳盈吉	2006	情緒是個體遇到的內、外在的刺激，因而引發的一種複雜的反應狀態，這一狀態具有主觀性與獨特性，藉由認知、心理、生理、行為等四種反應的交互影響而顯現於外，為人所察覺。
陳柏青	2008	個體是處在工作情境當中的，而個體本身因與工作環境中一些相關環境因素產生交互作用下，為因應其工作環境因素之故而使得個體在生理及心理均產生了不平衡的狀態。

(續下頁)

表10

國內、外研究者對於工作壓力定義一覽表 (續)

研究者	年代	工作壓力定義
曾國書	2010	認為個體和工作情境中的人、事、物所產生的互動，經由個體的認知歷程，引起生理或心理的不平衡反應，影響個體在工作與生活表現。
楊豐佳	2010	認為工作壓力是指工作者由於工作的內容或周遭環境抑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。
林世賢	2011	個體在工作環境從事相關工作時，因角色期許、職務要求超過個體有限資源，內在知覺評估為威脅、有礙工作表現或無法有效適應時，而產生生理與心理負面情緒 (如：不愉悅、沮喪、緊張等) 狀態。
French,Roger & Cobb	1974	工作壓力是個人能力與外在環境所允許及工作要求間的差距。
Caplan	1975	工作壓力是工作環境特性對個人造成威脅的任何現象，它可能是超過其負荷的要求或無法滿足其需要的匱乏狀態。
Cooper & Marshall	1976	外在環境與個人產生衝突，而直接影響個人對壓力源反應之現象。
Luthans	1982	是工作者在工作環境中，無法對刺激因素作適當反應的結果。
Dworetsky	1985	情緒是一種複雜的感受狀態，包括意識的經驗、內在明顯的生理反應，並可促進或抑制個體的外顯行為。
Beehr	1990	工作壓力是指在工作場所中，任何會造成員工經歷不舒服感的因素。
Pithers	1995	指出工作壓力之產生來自於外在工作要求、本身所參與的角色、大量工作與期望等所引發的負面情緒。
Reeve	1997	情緒是多面向的、主觀的、生物的、有目的以及社會現象的。

資料來源：研究者自行整理

綜合上述諸位研究者之看法，有的強調工作環境因素，有的強調個人反應狀態，也有強調個人與環境交互作用的結果為引發壓力感受的主因。可知工作壓力的產生是相當複雜且極多層面的。本研究定義的工作壓力採取「互動型」的觀點，定義為：個體因工作環境上無法適應的一連串過程所產生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的若干痛苦，甚至導致行為的衝擊與巨大的改變。

二、工作壓力的來源

研究指出壓力乃是個人的一種生理狀態，可由測量人體血液或尿液中之腎上腺素及副腎上腺素之分泌的多寡而得知，研究者認為要對壓力真正有所瞭解，必須先對壓力源有所瞭解（曾玉滿，2009）。

壓力的來源相當多樣與複雜，有一些壓力源會使人產生短期性壓力，另有一些壓力源會使人產生長期性壓力。大部分的壓力是明顯易見的，但有些壓力源卻是我們不會注意到的，知道壓力的成因是了解壓力及因應壓力的重要步驟。

工作壓力探究之重心離不開環境與工作者的相互關係，亦即工作者身處的週遭環境都可能存在有許多壓力的來源。然而有關於壓力的來源，Cooper 與 Marshall（1976）的研究最早定義工作壓力來源，分為五類：（一）存在於工作的本質，（二）來自於工作者在組織的角色，（三）來自事業發展因素，（四）來自與他人的關係，與（五）來自組織的結構與氣候。曾玉滿（2009）針對工作壓力對工作績效關係之探討-以諮商為干擾變項的研究中認為常見工作壓力源分有五種：（一）人格類型，（二）組織文化，（三）管理行為，（四）擔任的工作和（五）人際關係。且認為上述這些壓力因子，超過了對他個人的要求水平及能力時，就會產生個人的壓力。當壓力能夠對人們造成挑戰或激勵，讓他們為了達成目標，進而改善自己的表現時，就是屬於一種機能性的壓力。

一般來說，生活上的改變都有可能成為壓力的來源，研究者本身認為軍訓教官的工作壓力源是指從事教育輔導管教工作時，由於本身個人因素（如人格特質、工作態度、角色適應...等），外在環境（如社會期望、家長溝通、上級壓力...等），工作因素（如工作負荷、人際關係、上位者領導風格...等）等所面對的工作情境中有關的壓力源，如下圖3所示。

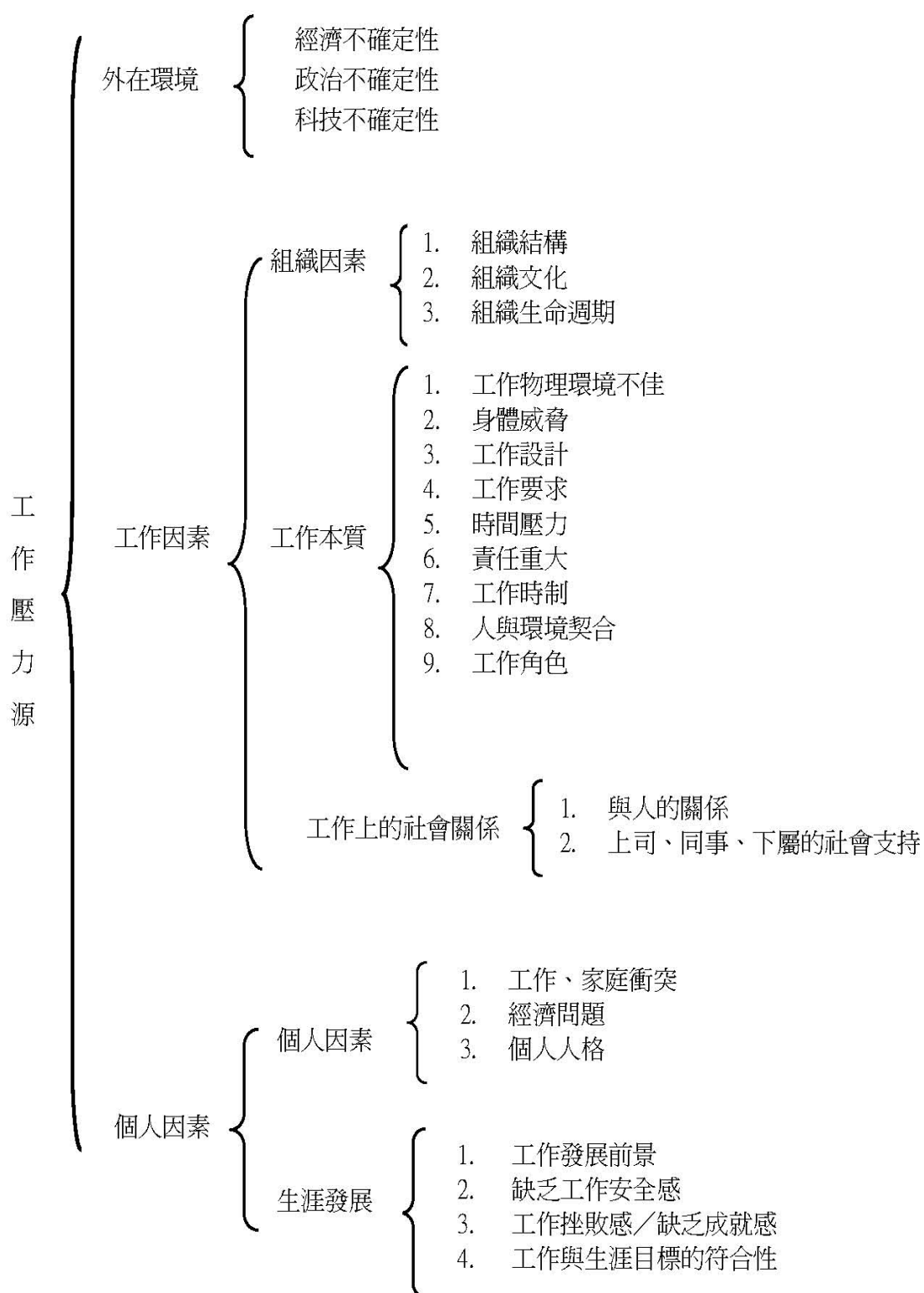


圖3. 工作壓力源架構圖

資料來源：“工作壓力管理模式之探討”，郭建志與陳智遠，2009，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所研究計畫，頁16。

三、工作壓力的理論

廖敏志 (1993) 將工作壓力的理論歸納為心理學、社會學、生物學及社會心理學等四個層面來探討，對工作壓力的研究取向，大多傾向把壓力狀態作為描述環境因素的特點 (壓力源或壓力因素)，也描述個體壓力反應的一個整體來看待 (施必成，2010)。研究工作壓力理論相當多，依其理論淵源及重點之不同，茲舉下列幾種加以探討，並做出綜合歸納。

(一)Dewe傳統工作壓力模式

Dewe(1986) 認為工作情境 (working situation) 不僅是一種壓力源 (stressors)，也是一種刺激。工作情境經由對個體的期待與要求，使個體產生生理上、行為上和認知方面的反應，是一種最基本的工作壓力模式。

(二)個人-環境相適模式 (Person-environment Fit Model)

French與Kahn早在1962年首次提出，以相適 (fit notion) 的觀點來探討人與情境的互動關係之壓力源，此模式認為人與環境主客觀的配合情形，是主要的壓力來源。所謂的「相適性」可分為兩種形式：

- 1.個人需求與環境供給的相適程度。
- 2.個人能力與環境需求的相適程度。

所以個人與情境之間也包含兩種相適方式 (郭峰偉，2000)，如下所述。

- 1.客觀的：即客觀的個人 (獨立於知覺外的個體) 與客觀環境相互的情形。
- 2.主觀的：即主觀的個人與環境的相配合的情形，個體與自己的知覺相配合，且考慮到工作情境與其對工作情境知覺間配合的程度。

當情境的要求遠超過個人知覺滿足這些要求的能力，或無法滿足這些要求，卻被視為有嚴重後果時，都會產生壓力，壓力的大小是取決於個人與環境相適的程度，長期處於壓力狀態則導致身心疾病。整體關係如下圖4所示。

4. 結果

因個人長期承受負面的壓力，所造成一些生理的或心理的疾病。

(四) Ivancevich 與 Matteson 的工作壓力模式

Ivancevich 與 Matteson (1980) 提出工作壓力模式，這是一種傳統的工作壓力模式，其中包含五種變項：

1. 來自社會的壓力源。
2. 個人對於壓力的知覺。
3. 個人對於壓力所產生的反應，包含生理、情感與行為三方面。
4. 長期壓力反應下所產生的身心狀況。
5. 屬於個人或情境的制約變項。

歸納上述的理論模式，可以獲得以下結論：(張進上、謝琇玲，1990)

- (一) 長期的工作壓力若沒有得到適當紓解，可能會產生工作倦怠，甚而引起身心疾病。
- (二) 環境是導致工作壓力的重要因素。
- (三) 壓力刺激是多層面的，且壓力的感受是透過個人的評估與知覺。
- (四) 影響壓力的因素不外乎社會因素、工作情境因素、個人因素及生理生物與心理社會等方面。

工作壓力模式主要在於表現出工作壓力發生過程中，工作壓力來源、個體差異因素及個體的壓力反應，彼此間的交互作用。

四、軍訓教官的工作壓力相關研究

高中職軍訓教官在校園裡所扮演的角色是多元的，不僅要善盡軍訓教學的職責，還得兼顧軍訓業務行政工作、學生校內(外)生活輔導、上(放)學交通指揮勤務及其它臨時交辦事項等，面對上級長官、全校師生及家長的期許，軍訓教官的工作壓力比起一般教師更加多元且複雜。國外無探討有關軍訓教官的文獻，而國內對於軍訓教官工作壓力相關的研究亦不多，但針對各類型學校教育之教師兼行政職務的工作壓力研究文獻甚多，故本研究引用相關研究者的研究以為參考。

- (一) 林震豪 (2004) 針對軍訓教官角色知覺、工作投入與工作壓力關係之研究中顯示，軍訓教官對於目前服務之學校普遍具有較高的工作壓力。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。

(二) 楊建國 (2008) 針對高雄市私立高中職校教官工作認知與壓力關係之研究中表示，「校園安全維護」及「學生生活輔導」兩項工作是目前學校最需要教官協助的主要任務，但在新生招生工作上，又比上述兩項工作還重視，也對軍訓教官同仁增加了不少的壓力。

(三) 鄭佩玉 (2009) 針對臺北市高中職軍訓教官工作壓力與因應方式之研究中指出，大多數的軍訓教官都有中等程度以上的壓力存在。與王進清 (2002) 大臺南地區大專院校軍訓教官、蘇霈 (2006) 大專院校軍訓教官、陳慧芳 (2006) 女性軍訓教官和謝觀昭 (2006) 大專校院女性教官等人的研究結果相同，推究其可能的原因是，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，還須面對軍訓教官職場環境的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，另臺北市高中職軍訓教官工作壓力相對比較沈重，工作壓力整理構面如表11。

表11

不同文獻探討在工作壓力構面之研究整理

研究者	構面										
	學生行為	組織環境	人際關係	專業知能	工作負荷	工作成就	工作挫折	任務要求	角色方面	變革適應	專業發展與限制
林震豪 (2004)			◎		◎			◎			
陳慧芳 (2006)			◎		◎				◎		◎
蔡玉董 (2006)	◎		◎	◎	◎					◎	
楊建國 (2008)					◎	◎	◎				
鄭佩玉 (2009)	◎		◎		◎	◎					
張健群 (2009)	◎		◎	◎	◎					◎	
潘佩君 (2009)	◎			◎	◎						
本研究	◎		◎	◎	◎				◎		

資料來源：研究者自行整理

本研究臺北市高中職軍訓教官的工作壓力則從下列五個構面來探討：

- (一)學生行為：處理學生管教、輔導等各類型複雜的問題。
- (二)人際關係：與同事、學校各處室教職員及學生家長之間的互動。
- (三)專業知能：本身專業素養、學校教學設備及授課後學生對教官的回饋與反應。
- (四)工作負荷：上級及學校期望的工作執行，工作時間長及突發事件處理等。
- (五)角色方面：對本身多方面角色扮演的能力及互相干擾的程度。

五、本節小結

綜合上述有關軍訓教官及各類型教師的工作壓力研究文獻中，本研究參考並採用有關於蔡玉董 (2006) 國民小學教師工作壓力與因應策略之研究和張健群 (2009) 國中教師工作壓力、休閒運動參與與身心健康之研究中的工作壓力構面為基礎，再參照其他研究者的工作壓力構面所制定本研究工作壓力之來源。

第三節 休閒參與相關研究

本節的目的在於整理相關文獻理論，以利於在研究時，作為相關理論基礎之依據。本節共有五段，分別如下：一、休閒參與的定義；二、休閒參與的理論；三、休閒參與的類型；四、休閒參與的相關研究；五、本節小結。

一、休閒參與的定義

休閒從古至今一直是一項很重要的社會現象，研究者在不同時間、社會中所提出的觀點隨著文化和社會背景不同而有所不同，因此造就出不同的休閒文化特色。綜合研究者們對休閒定義的看法，大致上可從五大觀點來探討：

(一)從「字源」的觀點來定義休閒

休閒 (leisure) 是古希臘文明所遺留下來的產物，古希臘字有schole一詞，同時具有休閒 (leisure) 與學校教育學習 (schooling) 的意思。休閒的英文Leisure，源自拉丁文的 Licere，意指「被允許」 (to be permitted) 或「自由」 (to be free)。社會學辭典上的休閒定義是指：「為了生活所必須從事的活動之外的自由時間，就是休閒」。中文字義著重閒逸悠遊的心情，英文字源則表現出休閒與教育的微妙關 (馮意雄，2006)。

(二)從「時間」的觀點來定義休閒

用時間解釋休閒是最普遍的觀點，因為時間是可以量化且客觀的。高俊雄 (1999) 定義休閒為除人類為維持生命現象，履行責任義務或為了謀生存必須從事的活動外，所剩餘的時間為之休閒。故本觀點之研究者認為休閒是一種剩餘的自由時間。

(三)從「活動」的觀點來定義休閒

許義雄 (1980) 指出休閒除了係指意味著從生存的拘束性生活中獲得非約束性的時間 (自由時間) 之外，也常指在非拘束時間內所從事的活動。Kelly (1996) 也進一步解釋為自由選擇參與的活動中，個體能夠從中獲取某種程度的益處。

(四)從「體驗」的觀點來定義休閒

休閒的關鍵應是個人的體驗，若要完整詮釋休閒的定義，必須考慮到個人主觀體驗，所以休閒注重的並不是外在的活動形式，而是個人主觀之經驗與心理狀態 (朱明謙，2001)。

(五)以「綜合」的觀點來定義休閒

Bammel 與 Burrus-Bammel (1996) 就曾經提到說沒有單一的定義能夠將休閒的面貌全部呈現，因為休閒是包含了三種途徑：1. 休閒是最後剩餘之事，2. 休閒是一種心靈狀況或態度，3. 休閒是個人本身認為是休閒，他就是處於休閒之中。

上述五種觀點是一般研究者最為廣泛引用的，但不同的學術領域，仍會用不同的觀點來定義休閒，如社會階級特權、自我實現、行動、社會互助、規範及功能的觀點等 (劉泳倫, 2003)。

休閒參與和人類其他行為模式相似，其最終的目的是從參與的過程中，獲得個體不同需求的滿足 (王福生, 2003)，一般可分為「量」或「質」兩方面來討論。「量」的定義最常提到的是 Ragheb 與 Griffith (1982) 將休閒參與定義為參與某種活動的頻率或象徵個體所參與之普遍休閒活動類型。林佳蓉 (2001) 將休閒參與認定為在過去一年內，個體參與自己喜好的休閒活動項目的頻率。邱朋潭 (2008) 所定義之休閒參與為在自由時間時，所從事休閒活動類型與頻率，以及影響休閒參與之阻礙因素，一般國內研究者也大多由此著手。至於「質」的定義，包括心理或體驗取向，認為休閒參與是一種覺知自由與內在動機的心理狀態，或是目的為滿足內在動機的活動 (Neulinger, 1974; Kraus, 1990)。林晏州 (1984) 也將休閒參與定義為一種由目標導引、有所為而為之行為，其目的在滿足休閒參與者個人生理、心理及社會等不同層次的需求，後者偏重個體內心的感受，著重心理層次的主觀探討。

陳南琦 (2000) 指出休閒參與包括休閒參與行為及休閒參與程度 (參與頻率與休閒活動種類)，而吳文銘 (2001) 也指出休閒參與可以歸納成二個因素：頻率與種類，參與的頻繁與否及種類的多樣性，代表其活動涉入的程度。但偏重類型和頻率的結果，無法真正反映出從事休閒活動的涉入過程和體驗，因此李晶 (2003) 探討休閒活動參與特性時，認為休閒參與的過程應該也包含情緒和強度，擴充了休閒參與討論之內涵。

綜合上述文獻，本研究所指休閒參與的定義為：個人在工作之餘所能運用的自由時間，從事個人喜好的動、靜態休閒活動，且該活動能夠為自身身心狀況或生活品質帶來正面的影響。

二、休閒參與的理論

(一) 休閒行為理論

Bammel 與 Burrus-Bammel (1996) 在研究休閒與人類行為時，將休閒的理論區分為六項，以下將分別敘述：

1. 休閒是人類所有活動的目的

最早的休閒行為理論，是由亞里士多德所提出，他認為生命中之任何事都與休閒有關，休閒是所有人類活動之目的，是所有導向之最終結果。

2. 補償理論

基本觀念認為休閒與工作相關連，工作被視為生活中的主力，而休閒則被視為工作之餘的補償。Burch (1969) 亦指出，補償理論是一個人只要有機會避開他平常的例行工作，就會找件完全相反的事來做。

3. 延續理論

如果工作使人感覺非常興奮或刺激，那麼工作者會持續這樣的感覺，進而選擇較令人興奮又刺激的休閒方式，但那些工作無趣的人，若非要求立即補償，便是將其無趣的工作慣性帶到無趣的休閒活動。

4. 熟悉理論

休閒者因習慣於或安於某些習慣而參與某些休閒活動。

5. 同伴理論

人類的休閒行為有很高的比例是受到同儕團體的影響，這與人的年齡、階層、工作（居住）環境相關聯。有一種明顯的現象就是，我們會與自己有相同休閒熱誠的人為友，一起活動可加深友誼，如能有同伴一起休閒則更能夠享受休閒。

6. 休閒做為放鬆、娛樂及個人發展

法國社會學家 Joffre Dumazedier 認為休閒是個人隨性的事，它綜合了輕鬆、多變化，及可增廣見識等因素。休閒常是社交性活動，具有放鬆、娛樂及自我發展三個相互貫通的功能。

(二) 休閒參與需求理論

人本心理學家 Maslow (1970) 對人類的動機，持一種整體的看法，認為各種動機是彼此關聯的，各種動機間關係的變化又與個體生長發展的社會環境具有密切

的關係，當個人滿足某一需求後又會有另外一種需求，因此人類的需求是沒有止境的，故 Maslow 提出需求層次理論 (hierarchy of needs theory)，將人類的需求分為五個層次 (劉泳倫，2003)：

1.生理需求 (physiological needs)

人類最基本的需求，包括維持個體生存所需的各種資源，滿足人類免於饑餓、口渴，如食物、水、性、睡眠等。

2.安全需求 (safety needs)

主要在於免於焦慮、恐懼、危險，使自己能有保護、依靠而感到安全，包括安全感、穩定性、秩序與在社會環境中的人身安全。

3.愛與隸屬的需求 (love and belongingness needs)

主要是要接近他人、團體，能為他人接受，與他人互相關懷與愛護，包括社交、情感、愛與被愛和與他人建立親密的關係。

4.尊重的需求 (esteem needs)

要尊重自己，也要獲得別人的尊重，以使自己感覺有價值，如成就感、成功、自重等。

5.自我實現的需求 (self-actualization needs)

主要在求完全及展現自己的特質，以實現自我的潛能，充分發揮自己的能力，發展自我。

歷史學家兼社會學家 Ibn Khadun 提出休閒為人類五大基本需求之一，他並將休閒定義在人類五大需求的最高層 (李晶，2000)，因此最高層次之需求即為休閒需求，是個人達到自我實現的境界。

(三) Nash的休閒參與理論

Godbey (1994) 依據 Nash (1953) 的休閒參與層級模式提出休閒理論，將休閒參與價值分出層級，詳如圖5所示。

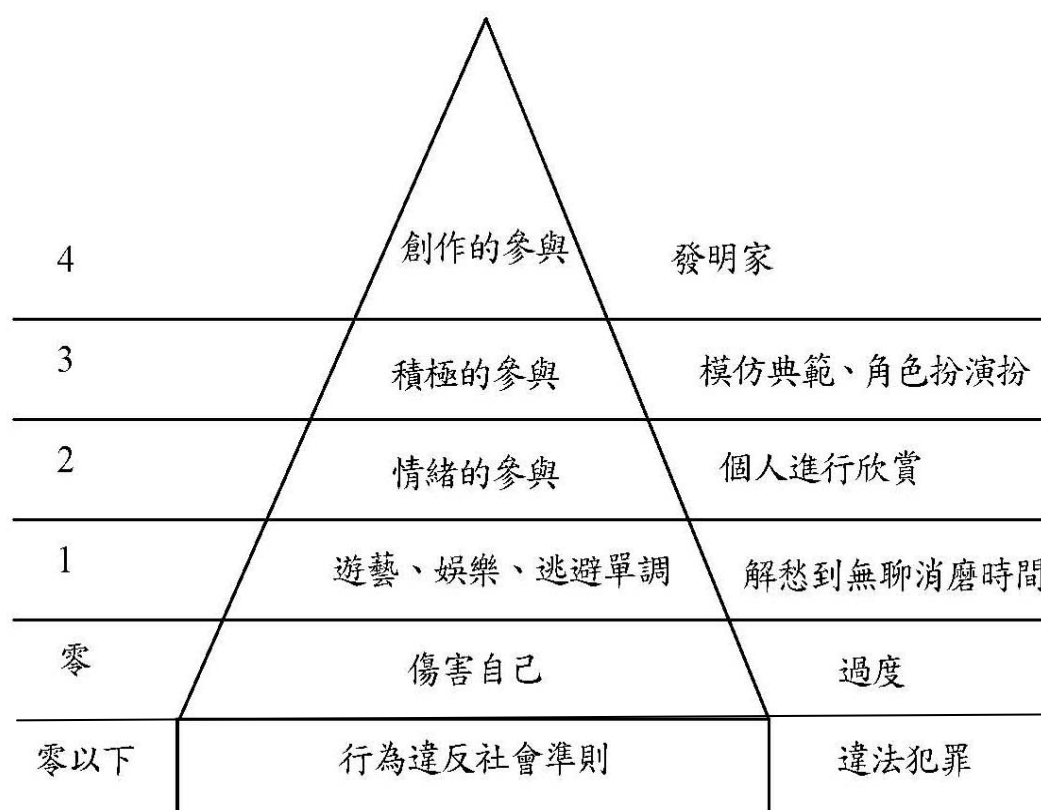


圖5. 休閒參與層級圖

資料來源：*Philosophy of recreation and leisure* (p. 89), Nash, 1953. Dubuque, IA: William C. Brown.

1. 「零以下」是危害社會的參與

由於個人不當的行為表現，造成社會的危害及社會秩序的混亂，形成個人的違法犯罪；事實上，違法也是參與，卻是在零以下的層級。

2. 「零」是危害自身的參與

最常見的有吸毒、酗酒、抽煙及飆車等行為。

3. 「1」為旁觀的參與

是指跟隨大多數人的活動參與，是被動的參與，因大多數人似乎滿足於消極的參與，因此稱之為觀賞者，最常見的就是看電視，以排解多餘的時間。

4. 「2」為情緒的參與

指個體在從事休閒活動時，觸動內在心靈，或聯繫到一些有意義的經驗，因此產生了情緒上的共鳴。例如你曾是網球參與者，在看到一場偉大的

網球比賽時，會產生共鳴，因此一位擁有豐富經驗者，必須是一位情緒參與者。

5. 「3」為積極的參與者

如一位舞者在舞臺上所詮釋的角色，正如編舞者所要描述的角度幾乎相同，因此，此參與者藉由休閒參與以獲得滿足。

6. 「4」為創作的參與

著重以創作、發明、製作典範，他們從個人的經驗或印象中獲得創作的靈感。例如藝術家、科學家、哲學家、發明家或創造者。

依據上述 Nash 的休閒參與層級理論，可以瞭解從事休閒時，若缺乏正確休閒觀念，而產生休閒偏差行為，此類休閒活動是毫無價值意義因此，所以個人在參與休閒活動時，應先瞭解自己本身對休閒活動的興趣及嗜好，妥善規劃適合的休閒活動，以積極主動、正向的態度參與休閒，才能達到休閒所帶給的樂趣。

三、休閒參與類型的分類方法

由於人們參與的休閒活動種類相當繁多，加上分類的標準也會因時間、研究目的或研究對象之不同而有所不同，一般來說休閒參與類型大部分是以三種方式進行分類，茲說明如下（陳彰儀，1989）：

（一）主觀分析法 (subjectivity analysis)

乃依據研究者個人主觀判斷，針對某些具有相同性質之休閒活動進行歸類及命名，容易受個人命名不同，產生不同之型態情形發生。且由於方法是以個人主觀的分析，所以此分類的依據較不客觀（劉泳倫，2003）。依據沈哲丞（2009）彙整15位中外研究者的分類中可看出，多數的研究者最常將休閒參與分為：「知識類」、「體育運動類」、「藝術文化類」、「娛樂消遣類」、「技藝作業類」、「社交類」與「戶外遊憩類」等七個類別。

（二）因素分析法 (factor analysis)

利用因素分析的統計方法來進行分類，並萃取出具代表性的因素。其最主要目的是考驗量表的建構效度，將休閒活動類型分配到不同因素並命名。大多數的研究者都利用此種方法來區分休閒活動的類型。但缺點是無法整合所有的休閒類型特性，因此會造成各類型間關係的不清楚，且因素分析所得的休閒類型常因個人命名而有

所不同 (顏智淵, 2002)

(三) 多元尺度評定法 (multidimensional scaling, 簡稱MDS)

Ritchie (1975) 是最早運用此法的研究者, 是將休閒活動兩兩配對, 再由受試者依自己對此成對活動相似性的感覺加以評定。運用此種方法所得的分類結果較為簡單、效度也較高, 但是問卷比較複雜難填, 且可分析的項目相當有限 (李晶, 2002)。

綜合上述三種方法各有其優缺點, 休閒活動並沒有絕對的分類方式, 應當依研究者的研究對象、目的不同而做選擇。本研究的分類方式是以孫謹杓 (2006) 之休閒活動項目分類, 採主觀分類法將休閒活動項目分為大眾媒體活動、文化活動、運動活動、社交活動、戶外活動、個人嗜好活動等六種休閒活動類型, 並蒐集受訪者休閒參與的相關資料。

四、休閒參與的相關研究

國內外與休閒參與有關之研究數量相當可觀, 但針對軍訓教官休閒參與之相關研究則數量有限, 本研究就國內軍、警、消、教師等與軍訓教官性質較相同行業的休閒參與現況有關文獻整理如表12。

表12

國內休閒參與相關文獻及資料整理一覽表

研究者	研究對象	研究顯示
陳葦諭 (2003)	臺北市警察	看電視、電影及聽廣播、音樂的項目中得分最高
劉泳倫 (2003)	基層消防人員	休閒參與的類型以大眾媒體與家庭型的休閒參與程度最高
吳筱雯 (2005)	桃園縣國中 已婚女教師	休閒參與頻率屬於中低參與, 而其最常參與之休閒活動為「家庭型活動」
陳姿萍 (2005)	憲令部 職業軍人	參與大眾媒體休閒的得分最高, 而整體的休閒參與度較低, 原因可能是來自於工作性質與工作時間過長

(續下頁)

表12

國內休閒參與相關文獻及資料整理一覽表 (續)

研究者	研究對象	研究顯示
周文慶 (2009)	國小教師	「個人閒逸型活動」層面上的項目參與頻率最高，「運動健身型活動」層面上的項目參與頻率最低
文崇一 (1990)	臺灣的 休閒文化	目前臺灣居民的休閒活動，最多是集中在看電視、閱讀報紙
行政院主計處 (1995)	統計資料	一般國民平日自由時間各項休閒活動參與率，以看電視或錄影帶為最高，比率達 85.65%。
行政院主計處 (2005)	統計資料	國人平均每人每日自由時間為5小時54分鐘，而國人自由時間所從事之活動以看電視2小時15分鐘 (占38.1%) 最多

資料來源：研究者自行整理

依據休閒參與的文獻及相關資料可得知，不論研究的對象 (職業) 為何，其中最常參與的休閒活動大多為看電視、看報紙、聽音樂等家庭閒逸類 (或歸為大眾傳播類) (孫謹杓，2006；陳世霖，2005；陳南琦，2000；楊國隆，2005)。即便是高壓力的工作者 (如警察、消防人員)，休閒參與程度最高的也是大眾媒體與家庭型 (劉泳倫，2003)，故得知容易取得、成本低廉、且往往只要在家就可以從事的活動，容易成為休閒參與的主軸 (王昭正，2001)。

五、本節小結

休閒活動的分類，大都依照休閒性質、內容、功能，及研究者的主觀分類方式來區別分類。因國內探討軍訓教官休閒參與的研究文獻極少，故本研究參考並採用孫謹杓 (2006) 「北部技專校院教師休閒需求、休閒參與及滿意度之研究」的休閒活動分類方式為研究構面進行研究。

「休閒」不但是人類生活中重要的一部分，同時也應該受到重視和保障。1948

年世界人權宣言第24條提到：「人人享有休息和休閒的權利，並包含合理的工時限制和定期支薪假期」。可見人的生活中不能只有勞累的工作而沒有休息和休閒，個體參與休閒活動會關係到個體整體之表現，休閒參與是個人外在行為的表現與內在心理的感受，會隨著參與者的休閒參與程度之差別而有所影響。

第四節 工作壓力與休閒參與相關研究

自18世紀工業革命以來，發現企業體內部休閒活動的倡導對於職工的工作壓力疏導、體能、工作效率，甚至對企業的忠誠度皆有所提升，許多研究也發現員工參與休閒活動能有效紓解壓力且能促進身心健康。除此之外，藉辦理休閒活動來減少工作壓力所產生的相關疾病，可減少人力資源及財物上的損失 (Codes & Ibrahim, 1999)。後續越來越多的研究也陸續印證此觀點，「工作壓力」儼然已成為職場中影響個體身心健康狀況的無形殺手。Westman 與 Etzion (2001) 的研究也認為員工需要休閒，適當的度假休息可減輕工作壓力及降低員工離職，「適當」的休閒是指休閒不是越多越好，而是存在一個最適量的概念。另外，只由休閒的「量」來衡量，會疏忽一些休閒參與的重要內涵，繼而影響衡量休閒參與和工作壓力間關係的結果。國內根據1999年「事業單位推行勞工福利概況調查」中顯示，有高達79.58%的事業單位辦理職工休閒活動，顯見國內企業主對職工休閒活動之重視 (李晶，2003)。以下列舉相關研究加以說明：

- 一、張健群 (2009) 在國中教師工作壓力、休閒運動參與與身心健康之研究中，以分層叢集抽樣法對27所公立國中教師發出630份問卷中顯示，不同休閒運動參與次數的國中教師在工作壓力中的「變革適應」與「人際關係」層面上未達到顯著差異，但在「學生行為與學習」、「工作負荷」、「專業知能」與「整體評估」上達顯著差異。此研究結果與盧雅萍 (2006) 及蘇國興 (2004) 的研究結果相似，皆認為規律運動的教師感受較低的工作壓力，黃智慧 (2003) 則以行動研究發現教師可以利用運動來排除壓力。
- 二、葉盈蘭 (2009) 針對行政院國家科學委員會 (2007) 定義的高科技產業員工發放1500份問卷的研究顯示，工作壓力中的「工作控制」因素與休閒參與特性的「知覺時間」、「最適體驗」與「運動自覺」有顯著正相關；「工作負荷」、「知覺次數」與「知覺時間」有顯著負相關；「就業缺乏保障」則與「知覺時間」

有顯著負相關，可見研究結果部分支持工作壓力與休閒參與間為顯著負相關。

- 三、許豐祺 (2009) 針對精神科醫師的工作壓力、休閒參與和個人生活幸福感受之研究的研究則指出休閒參與的「實際參與」構面與工作壓力的「工作負荷」、「家庭人際」因素有顯著負相關。由以上研究可知，休閒參與對降低壓力有所助益，壓力減輕的情形則受休閒參與的不同特性影響。
- 四、陳雅慧 (2009) 在衛生署臺東醫院護理人員工作壓力、休閒參與及身心健康之研究中看出，工作壓力中的「個人反應」與休閒活動參與中的「社交型」具有顯著負相關，其餘皆無顯著相關。即顯示在工作壓力中的「個人反應」越強，則在休閒活動參與中的「社交型」活動越低，但整體工作壓力與休閒參與並無顯著相關。
- 五、莊勤昇 (2010) 對國民小學兼任行政職務教師工作壓力與休閒參與之研究—臺北市士林區及北投區為例，發出438份問卷並將休閒參與因應研究對象職業特性在時間上劃分為上課期間和暑假期間，以更貼近研究主題，結果呈現當教師兼任行政工作所被賦予或期望的角色越高，對於自己平常上課期間課餘時所喜好的休閒活動參與頻率就越低；值得注意的是工作壓力中的「工作負荷」、「專業知能」、「角色期望」和暑假休閒參與構面間呈負相關，這一點對照上課期間的休閒參與並無異同，但是「人際關係」和暑假的休閒參與卻呈正相關，即「人際關係」感受的壓力程度愈高，暑假的休閒參與程度愈高。
- 六、施必成 (2010) 在臺北郵局員工工作壓力與休閒參與之研究中，以立意抽樣方法發放620份問卷，研究指出工作壓力的「專業能力」、「生涯發展」、「法令束縛」、「待遇條件」構面和休閒活動的「運動活動」、「文化活動」、「大眾媒體」構面實際參與是有顯著性相關。即是受訪者臺北郵局員工在工作壓力所形成負面影響越大，面對和家人或和親友、同事間的相處感到越不快樂時，對於生活上實際參與休閒活動的比例反而越高。

綜觀上述各家研究者針對不同研究對象的研究得知，參與各類休閒活動為大部分人追求身體健康、紓解工作壓力和緩和情緒的方法，研究結果顯示休閒活動參與和工作壓力成負相關，由可得知休閒參與愈多時，即可有效降低其工作壓力，其結果與本研究結果相符。僅少數研究結果顯示兩者無相關，但均希望工作壓力與休閒活動參與期望有負相關傾向。

第五節 本章小結

自2001年起，全面週休二日的實施，國人自由時間增多，2008年的國人國內旅遊總人次近1億2千萬人次，休閒、遊憩、觀光產業與各大專院校休閒、遊憩、觀光相關系所的成長與增設等，均顯示出國人對休閒活動的重視及印證休閒時代的來臨。日本社會研究者加藤秀俊（1988）計算人的一生時間，大約有70萬小時，其中從事工作時間只有6萬4,464小時（約佔10%）（彭德中譯，1989），因此工作在人一生中所占的時間越來越少，但相對來說，能主動參與休閒的時間也就日漸增多。

軍訓教官歷經時代的轉變，已多次不斷變革以求適應時代，現仍存在高中職以上校園內執行軍訓工作，憑藉著本身的服務精神，雖已獲得多數學校及家長的正面肯定，但仍有少數人持負面的觀點希望教官退出校園。高中職軍訓教官在校園內所扮演的作品是相當多元的，面對多方面的期待，軍訓教官的工作壓力比一般教師更加多元且複雜，國內少數針對軍訓教官工作壓力的研究也顯示大多數軍訓教官都有中等程度以上的壓力存在，本研究修編蔡玉董（2006）和張健群（2009）的研究為主及其他文獻來制訂工作壓力的五項構面。

「休閒」是生活中重要的一部分，若整天辛苦又勞累的工作卻沒有透過休閒活動使身心獲得放鬆與滿足，那麼「工作」將產生日積月累的壓力，紓解工作壓力的方式當中，包含了「休閒參與」，然休閒參與的功能裡面，也有助於紓解工作壓力。休閒活動種類的分類方式，依時間、目的或研究對象不同而有所不同，一般來說分成主觀分析法、因素分析法及多元尺度評定法三種（陳彰儀，1989），本研究參考並採用孫謹杓（2006）「北部技專校院教師休閒需求、休閒參與及滿意度之研究」的休閒活動分類方式六類為本研究構面。

雖然休閒並非全然是為了消除工作壓力，工作壓力也不是光靠休閒活動就能全部解決，但大部分研究均支持休閒活動的參與有助於減輕工作壓力並使身心獲得放鬆，僅有少部分研究顯示休閒活動的參與與工作壓力無顯著關係。本研究以臺北市高中職軍訓教官為對象，透過問卷施測方式，來探討工作壓力與休閒參與之間的相關性。

第參章 研究方法

本章敘述本研究設計與實施方式，共分為五節，包括第一節研究架構，第二節研究流程，第三節研究對象與抽樣方法，第四節研究工具，第五節研究資料處理與分析之統計方法。

第一節 研究架構

本研究旨在探討臺北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之相關研究。依據研究背景、動機、目的和文獻探討的結果，提出本研究架構，在此架構中，包含臺北市高中職軍訓教官人口統計變項之性別、年齡、階級、任官年資、任教官年資、職務別、教育程度、學校類別、婚姻狀況、教官員額與子女數等題項。工作壓力包含專業知能、人際關係、工作負荷、工作的不確定性及角色衝突等五個構面。休閒參與包含視聽活動、文化活動、運動活動、社交活動、戶外活動、其它嗜好等六項休閒參與類型所組成。整個研究架構如圖 6 所示。

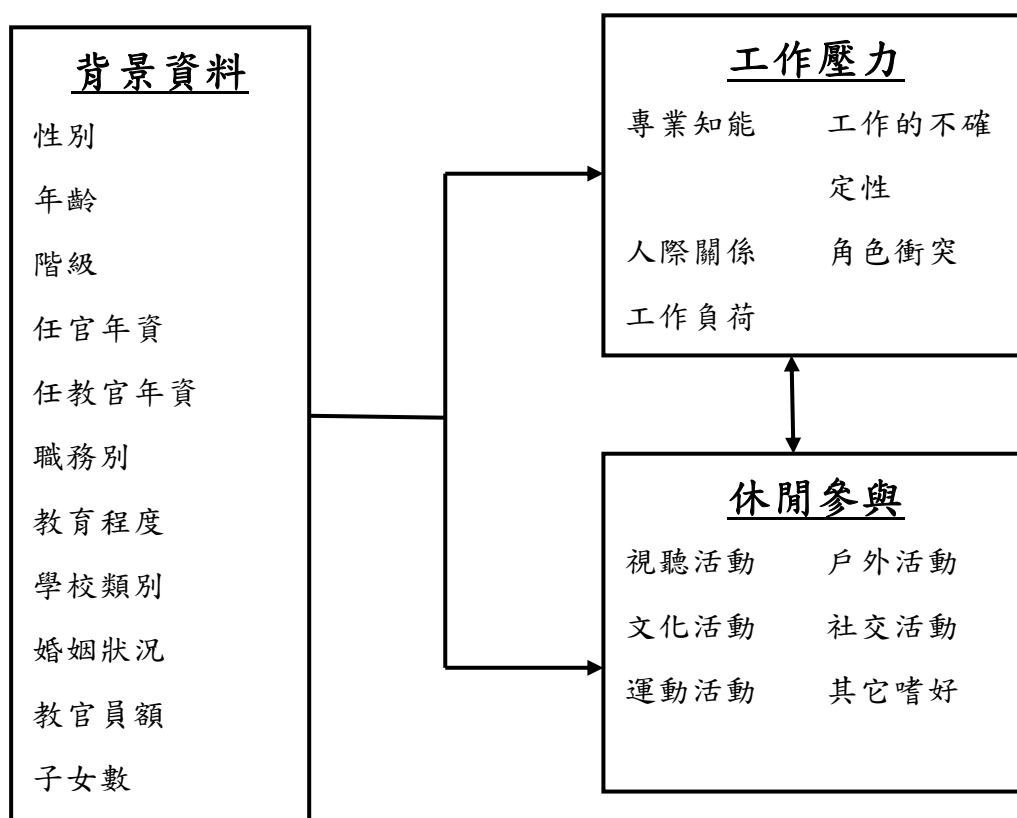


圖 6. 研究架構圖

第二節 研究流程

本研究之研究流程共有九大步驟，如下圖 7 所示。

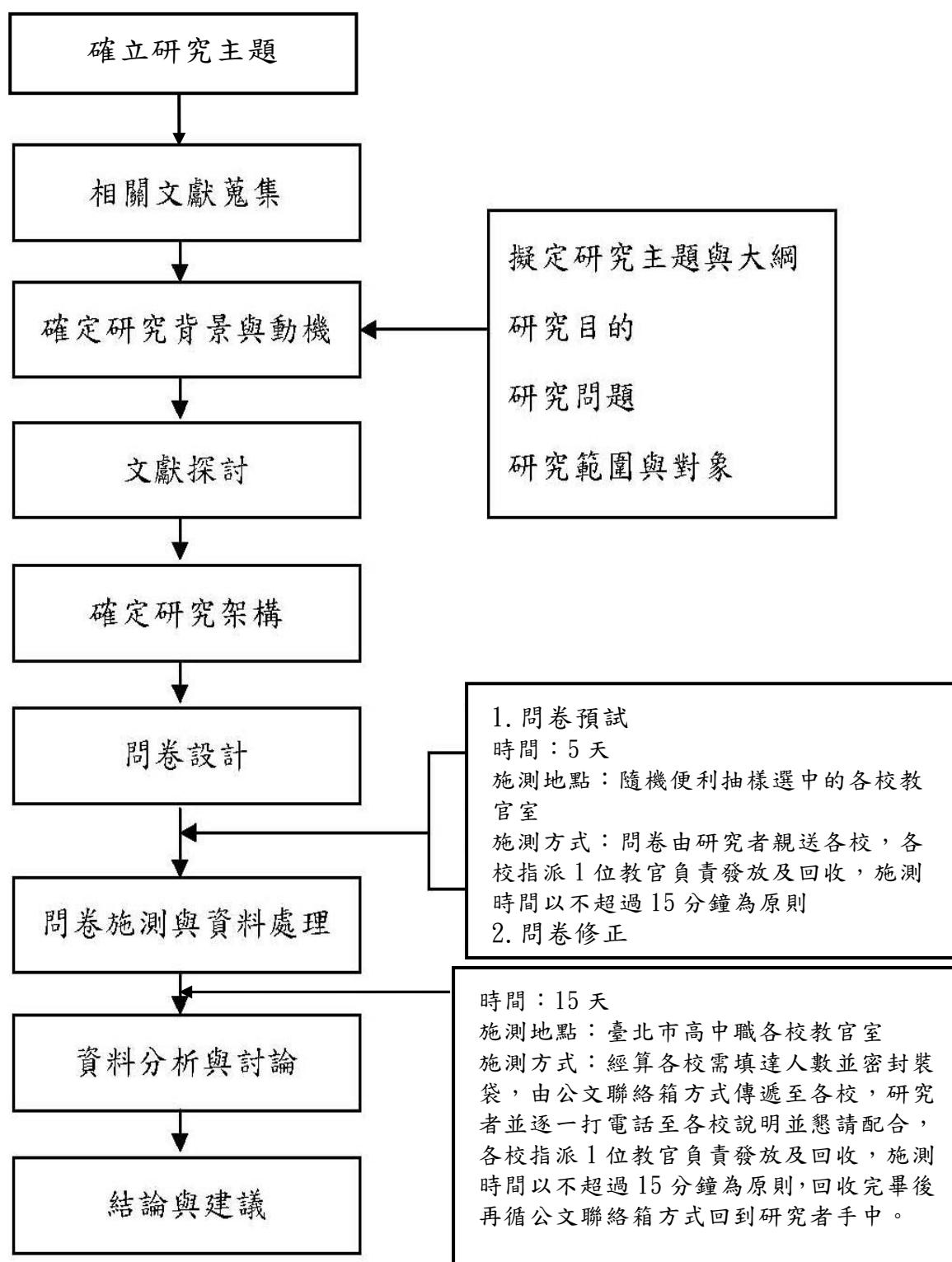


圖 7. 研究步驟流程圖

本研究問卷的施測方式採全面普測，統計各校教官人數後（扣除寒假由外縣市遷調至臺北市的教官及從部隊轉服的新進教官），以學校為單位將問卷置於內，統由臺北市政府教育局公文聯絡箱方式傳遞到各校教官室，研究者再逐一打電話至各校說明並懇請配合，各校問卷施測後再依聯絡箱方式回到研究者手中，研究者逐一過濾無效問卷後進行資料登錄，本研究施測對象為現職軍訓教官，均假設能詳實填寫。

第三節 研究對象與抽樣方法

本研究以任職於臺北市公、私立高中職的軍訓教官為研究對象，以了解軍訓教官工作壓力與休閒參與之關係。本研究對象為 100 學年度上學期任職於臺北市公、私立高中職的軍訓教官，採取普測之問卷調查方法。本研究之問卷調查可分為專家效度評估、預試與正式問卷三階段，並根據預試問卷對於工作壓力之結果剔除所屬構面 α 值，且判斷其是否有達到顯著差異，在確認其因素構面後，建立正式問卷。本節共有五段，分別如下：一、信效度分析，二、專家效度，三、預試施測，四、預試問卷之信效度分析，五、正式施測。

一、信效度分析

根據調查目的設計的調查問卷是問卷調查法獲取訊息的工具，其質量高低對調查結果的真實性、適用性等具有決定性的作用。為了保證問卷具有較高的可靠性和有效性，在形成正式問卷之前，應當對問卷進行預測，並對預測結果進行信度和效度分析，根據分析結果篩選問卷題項，調整問卷架構，從而提升問卷的信度和效度。

本研究透過信度與效度的檢驗，進以瞭解問卷測量工具本身是否適當，作為改善修正的依據，並可避免做出錯誤的判斷，而影響到研究的分析結果。可分為：信度分析和效度分析（楊國樞等，1989；葉重新，2007），分述如下。

（一）信度分析

（1）庫李信度（Kuder-Richardson reliability）

根據 L. J. Cronbach 所推導出信度係數 α 值（Cronbach α ）信度係數， α 係數評價的是量表中各題項得分間的一致性，亦為內在一致性係數，是目前最常用的信度

係數。此種方法適用於態度測量和意見式量表問卷的信度分析。

(二)效度分析

(1) 內容效度 (content validity)

又稱為表面效度或邏輯效度，是指所設計的題項能否代表所要測量的內容或主題。就內容效度而言，常採用的方式為邏輯分析與統計分析相結合的方法以進行評價，此指衡量工具的內容是否反映出切合研究主題的程度，並可反映出測量工具本身內容廣度的適切程度，且強調所測量內容的廣度、涵蓋性與豐富性。邏輯分析一般由研究者或專家評判所選題項是否「看上去」符合測量的目的和要求。

(2) 建構效度 (construct validity)

是指測量結果體現出來的某種結構與測值之間的對應程度。建構效度分析所採用的方法是因子分析。因子分析的主要功能是從量表全部變量(題項)中提取一些公因子，各公因子分別與某一群特定變量高度關聯，這些公因子即代表了量表的基本架構。

本研究的量表信效度，主要是採用折半信度、庫李信度、內容效度及建構效度的統計分析，利用其單項與總和相關分析法所獲得的評價結果，計算每個題項得分與題項總分的相關係數，並根據相關係數是否具有顯著性，藉以判斷是否有效和一致性。

由上述可知，有關一致性的信度係數，較適合以多種題目測量同一態度之態度量表，本研究之問卷設計，為工作壓力、休閒參與等兩項量表信度值，針對係以多數問項測量，因此適合選擇庫李信度的一致性信度測量，亦是採用 L. J. Cronbach 所推導出信度係數 α 值。其評分方式是將每一變數以李克特五點量表尺度計算，經分析後的因素構面後分別計算其值。

二、專家效度

就專家效度方面可分為評定構面和評分標準之方式，分述如下。

(一) 評定構面

請專家依據問卷內容的正確、相關性和問題敘述的適當性，給予修改意見。

(二) 評分標準

請專家針對問卷各題的正確性、相關性和問題敘述的適當性給予評分。本研究

根據相關的研究文獻來進行問卷之設計，並於初稿編製完成後，分別送請相關專家研究者以專家效度的評定構面來進行審視問卷中所有題目的適切性及所涵蓋的層面是否充足和具適切性，再依據專家研究者所修正之問卷內容及語意部分進行意見修改，並將把意見歧異大的題目予以刪除或修正。因此，本研究之問卷是具有可信的專家效度評估。

本研究之專家效度評估時間為2011年12月15日～2012年01月15日。關於專家效度的名單，本研究整理如下表13。

表13

專家效度名單

姓 名	單 位	職 稱
甲	國立臺灣師範大學 運動與休閒管理研究所	副教授
乙	國防大學政治作戰 心理及社工系 學院	副教授
丙	國立臺灣師範大學 運動競技學系	副教授
丁	國立臺北科技大學	上校教官

依順序排序

三、預試施測

本研究對象為 100 學年度上學期任職於臺北市公私立高中職的軍訓教官，預計於 2012 年 02 月 13 日至 2 月 17 日實施問卷預測 (需任職於臺北市 1 學期以上)，採隨機便利抽樣各校，以教育局聯絡箱方式傳送並委託進行問卷調查，計回收有效問卷 100 份。回收之問卷經資料處理後，分別以項目分析、因素分析與 Cronbach's α 內部一致性係數分析來檢驗量表之信效度，並加以刪除不合適之題項後，再編整為正式施測問卷。

四、預試問卷之信效度分析

進行因素分析前，先對工作壓力問卷進行KMO及球形檢定。檢定結果KMO值為.791，球形檢定卡方值為4976.531 ($p < .05$)，達顯著水準，表示資料適宜進行因素分析。本研究採用最大變異法進行直交轉軸來萃取因素，以確定問卷各部份之因素

構面，因素個數的決定主要依據特徵值大於1，才視為一個因素，工作壓力問卷共萃取5個因素，轉軸後的特徵值分別為9.27、7.16、6.77、5.75、4.79，累積解釋變異量為52.72%。因素分析結果如表14所示。

表 14

工作壓力問卷因素萃取表

題項	因素負荷量				
	1	2	3	4	5
我會因自身專業能力不足而感到困擾	.711				
我費盡心思辛勤教學學生回饋與反應卻不如理想	.695				
我對於軍訓教學工作讓我倍感壓力	.693				
我常因沒時間瞭解學生的個別差異而感到困擾	.662				
我會因消彌學生暴力事件提升校安績效而感到困擾	.608				
學生與我沒有良好互動讓我感到不受尊重及歡迎	.594				
我會因處理學生複雜的問題而感到困擾	.589				
我對於學生生活輔導工作讓我倍感壓力	.576				
學生常規不佳而影響教學令我感到困擾	.557				
學生把我的話當作耳邊風屢勸不聽	.551				
缺乏專業知能去輔導學生給我很大困擾	.540				
我會因帶的班級常規秩序不佳感到困擾	.534				
我常向學生宣導各項規定後學生漫不經心感到困擾	.529				
我覺得自己無法展現教官的專業權威和形象	.523				
我覺得自己的工作表現和理想間有一段距離	.487				
我無法感受到自己的工作有價值且重要	.471				
對工作的自我期許太高時常有無力感而感到困擾	.460				
我會因軍訓教學課程內容教材編排不易感到困擾	.460				
我會因執行春暉專案工作負擔過重感到困擾	.419				

(續下頁)

表14

工作壓力問卷因素萃取表 (續)

題項	因素負荷量				
	1	2	3	4	5
我會因須在限定時間內完成上級要求的工作而感到有壓力	.407				
我與主管的工作理念不一致感到困擾		.703			
我覺得與學校各處室及教職員的互動關係欠佳		.675			
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		.671			
我覺得自己的個性與同事不和		.666			
我的長官不滿意我的工作讓我感到很有壓力		.645			
我覺得主管對我的工作要求標準很高		.626			
我常把自己的情緒發洩在別人的身上		.596			
我會因學校重視教官的輔導與管理感到困擾		.585			
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		.583			
我覺得同事之間缺乏溝通支持和協助很少		.485			
我的家人不滿意我的工作讓我感到壓力		.461			
學生家長不滿意我的工作讓我感到壓力		.430			
家長經常打電話來影響我生活作息		.690			
學校的第八節課晚自習及假日輔導課令我負擔重		.663			
我會因學校特別重視教官的生活輔導成效感到困擾		.642			
我會因糾察學生服裝儀容工作拿捏不易感到困擾		.618			
我會因學生疾病送醫工作感到困擾		.596			
我因校園安全即時通報相關業務的急迫性倍感壓力		.565			
校園安全24小時值勤工作讓我倍感壓力		.470			

(續下頁)

表14

工作壓力問卷因素萃取表 (續)

題項	因素負荷量				
	1	2	3	4	5
在學生生活輔導上無法獲得學校各單位配合而感到困擾			.466		
我會因教官人數不足使得工作負荷量增加感到困擾			.460		
我得參加正常教學以外的活動或會議讓我感到困擾			.456		
因為工作忙碌使我忽略經營家人的關係			.448		
軍訓制度改革的不確定性帶給軍訓教官很大的壓力				.732	
軍訓教官升遷難令我感到壓力				.675	
我覺得學校交付的工作越來越多				.647	
我覺得在工作中大部分的事是自己無法決定				.580	
我會因進修不易感到困擾				.579	
我覺得我的工作量比其他同事重				.551	
我會因學生學習意願不高難以教導感到困擾				.540	
學生的情緒問題處理不是我教官的專業所能勝任				.503	
我覺得工作中經常重複同樣的工作內容讓我厭煩				.461	
我覺得學生程度參差不齊難以施教				.458	
有些家長不合理的要求會造成我在工作上的壓力				.453	
我覺得學校缺乏教學資源與設施讓我感到困擾				.423	
我會因學生對教官教學評價結果好壞與否感到困擾				.380	
我會因工作需要而延後下班				.608	
我時常因家庭生活與學校工作產生角色衝突				.606	
我會因工作或升遷的需要而影響與家人的關係				.511	
我因學生問題層出不窮常需不分日夜處理倍感壓力				.490	

(續下頁)

表 14

工作壓力問卷因素萃取表(續)

題項	因素負荷量				
	1	2	3	4	5
在處理學生問題的方式上我常因與家長意見不合致無所適從					.477
我經常要處理行政業務等工作讓我倍感壓力					.463
我會因輔導學生不良行為與學生發生爭執感到困擾					.457
我需要同時扮演多種角色花費很多心力感到困擾					.384
特徵值	9.27	7.16	6.77	5.75	4.79
累積解釋變異量 (%)					52.72

■ 表示需刪除的題目

本研究工作壓力問項共64題，由因素分析所萃取的5個因素構面，以.5為標準刪題，共刪除各構面計24題，剩餘40題再分別進行同質性考驗及信度分析比較，如表15所示。結果指出，刪題後對於整體量表的Cronbach's α 均無法提昇，故本研究予以保留所有題項，形成本研究正式問卷工作壓力的問項，共40項。

表 15

工作壓力問卷同質性考驗與信度分析表

構面	題項	構面總	刪題時
		分相關	Cronbach's α
1	我會因自身專業能力不足而感到困擾	.605	.941
	我費盡心思辛勤教學學生回饋與反應卻不如理想	.585	.941
	我對於軍訓教學工作讓我倍感壓力	.677	.940
	我常因沒時間瞭解學生的個別差異而感到困擾	.807	.937
	我因消彌學生暴力事件提升校安績效而感到困擾	.796	.938
	學生與我沒有良好互動讓我感到不受尊重及歡迎	.657	.940

(續下頁)

表 15

工作壓力問卷同質性考驗與信度分析表 (續)

	題項	構面總 分相關	刪題時 Cronbach's α
構 面 1	我會因處理學生複雜的問題而感到困擾	.536	.942
	我對於學生生活輔導工作讓我倍感壓力	.702	.939
	學生常規不佳而影響教學令我感到困擾	.698	.939
	學生把我的話當作耳邊風屢勸不聽	.552	.942
	缺乏專業知能去輔導學生給我很大困擾	.579	.941
	我會因帶的班級常規秩序不佳感到困擾	.777	.938
	我向學生宣導各項規定後學生漫不經心感到困擾	.626	.941
	我覺得自己無法展現教官的專業權威和形象	.702	.939
因素構面 1 的 Cronbach's α = .943			
構 面 2	我與主管的工作理念不一致感到困擾	.706	.876
	我覺得與學校各處室及教職員的互動關係欠佳	.585	.884
	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	.738	.874
	我覺得自己的個性與同事不和	.599	.883
	我的長官不滿意我的工作讓我感到很有壓力	.670	.878
	我覺得主管對我的工作要求標準很高	.633	.880
	我常把自己的情緒發洩在別人的身上	.557	.884
	我會因學校重視教官的輔導與管理感到困擾	.647	.880
	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	.633	.881
	因素構面 2 的 Cronbach's α = .893		

(續下頁)

表 15

工作壓力問卷同質性考驗與信度分析表(續)

	題項	構面總 分相關	刪題時 Cronbach's α
構 面 3	家長經常打電話來影響我生活作息	.642	.863
	學校的第八節課晚自習及假日輔導課令我負擔重	.610	.864
	我因學校特別重視教官的生活輔導成效感到困擾	.689	.859
	我會因糾察學生服裝儀容工作拿捏不易感到困擾	.582	.865
	我會因學生疾病送醫工作感到困擾	.659	.862
	我因校安即時通報相關業務的急迫性倍感壓力	.588	.865
因素構面3的Cronbach's α = .882			
構 面 4	軍訓制度改革的不確定性帶給教官很大的壓力	.650	.874
	軍訓教官升遷難令我感到壓力	.566	.880
	我覺得學校交付的工作越來越多	.692	.872
	我覺得在工作中大部分的事是自己無法決定	.652	.874
	我會因進修不易感到困擾	.510	.881
	我覺得我的工作量比其他同事重	.639	.875
	我會因學生學習意願不高難以教導感到困擾	.585	.878
學生的情緒問題處理不是我教官的專業所能勝任	.590	.878	
因素構面4的Cronbach's α = .888			
構 面 5	我會因工作需要而延後下班	.465	.801
	我時常因家庭生活與學校工作產生角色衝突	.623	.774
	我會因工作或升遷的需要而影響與家人的關係	.454	.799
因素構面5的Cronbach's α = .814			

五、正式問卷施測

本研究對象為服務於臺北市公私立高中職的軍訓教官(需任職於臺北市1學期以上),採全面普測方式實施,臺北市教官人數為432人(以100學年度下學期開學時

為準)，扣除從外縣市遷調至臺北市及82期新進教官51人外，實際施測人數為381人，於2012年3月5日至2012年3月23日期間以正式問卷施測，計回收有效問卷370份，回收率達97.1%。

第四節 研究工具

本研究之研究工具為研究者根據文獻資料，蒐集在工作壓力及休閒參與之相關量表，再根據本研究目的加以修改所發展之軍訓教官工作壓力及休閒參與量表，本研究之問卷主要區分為三個部分，第一部分為休閒參與，第二部分為工作壓力，第三部分為人口統計背景變項。各構面相關之問卷題項整理如下：

一、 休閒參與

本研究之休閒參與量表是以「視聽活動」、「文化活動」、「運動活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」等六項休閒參與類型作為量表發展基礎，係參考孫謹杓 (2006) 北部技專校院教師休閒需求、休閒參與及滿意度之研究、周慶和 (2006) 臺北市公立學校人事人員休閒參與及休閒阻礙之研究與楊國隆 (2005) 臺北市高中女校學生休閒參與與憂鬱程度相關之研究，作為本研究編製休閒參與量表之基礎。並由受試者根據自己過去一年內實際參與休閒活動的頻率，分別給予1~5分，其分別為「不曾參與」、「很少參與」、「有時參與」、「較常參與」、「經常參與」，受試者在所有休閒活動項目所得的分數越高，則表示受試者傾向參與該活動的休閒頻率越高，休閒活動參與量表詳如表 16。

表 16

休閒參與問項表

此部分是希望了解您從事休閒活動的情況，請依自己過去一年 內的實際狀況，在最適合的數字上圈選。	實際參與頻率				
	經常參與	較常參與	有時參與	很少參與	不曾參與
1. 視聽活動 (運用多媒體器材達到視、聽覺效果的活動，如：看電視)	5	4	3	2	1
2. 文化活動 (欣賞或參與有關如宗教、哲學、藝術...等方面的活動，如： 逛書店)	5	4	3	2	1
3. 運動活動 (透過身體鍛鍊、技術、訓練...等方式來達到增強體質的活 動，如：慢跑)	5	4	3	2	1
4. 戶外活動 (透過貼近自然、感受自然的活動來達到休閒的目的，如：散 步)	5	4	3	2	1
5. 社交活動 (參與社會的互動、連結及活動，以提昇自我的人際關係，如： 朋友或家人聚餐)	5	4	3	2	1
6. 其它嗜好活動 (上述 5 種分類方式以外的活動，如：繪畫寫作、語言學習、 攝影、下棋、烹飪、手工藝、園藝...等)	5	4	3	2	1

資料來源：研究者自行整理

二、工作壓力

本研究之工作壓力量表參考林震豪 (2004) 針對軍訓教官角色知覺、工作投入與工作壓力關係之研究，及陳慧芳 (2006)、蔡玉董 (2006)、楊建國 (2008)、鄭佩

玉 (2009)、張健群 (2009)、潘佩君 (2009)等多位研究者應用之工作壓力理論模式為基礎，進而編彙本研究之工作壓力量表，經由預試分析刪題後，將本研究之工作壓力量表構面重新命名為分為「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」及「角色衝突」等五項，得分越高，表示工作壓力程度越大，工作壓力量表問項詳述如表17。

表 17

工作壓力問項表

構面名稱	問 項	題號
專業知能	1. 我會因自身專業能力不足，感到困擾	1
	2. 我費盡心思辛勤教學，學生上課回饋與反應卻不如理想	6
	3. 我對於軍訓教學工作，讓我倍感壓力	11
	4. 我常因沒時間瞭解學生的個別差異而感到困擾	16
	5. 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	20
	6. 學生與我沒有良好互動，讓我感到不受尊重與歡迎	24
	7. 我會因處理學生複雜的問題，而感到困擾	28
	8. 我對於學生生活輔導工作，讓我倍感壓力	31
	9. 學生常規不佳而影響教學，令我感到困擾	34
	10. 學生把我的話當作耳邊風，屢勸不聽	36
	11. 缺乏專業知能去輔導學生，給我很大的困擾	37
	12. 我會因帶的班級常規秩序不佳，感到困擾	38
	13. 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	39
	14. 我覺得自己無法展現教官的專業權威和形象	40
人際關係	1. 我與主管的工作理念常不一致，感到困擾	2
	2. 我覺得與學校各處室及教職員的互動關係欠佳	7
	3. 在處理學生問題的方式上，我常與長官意見不合致無所適從	12
	4. 我覺得自己的個性與同事不和	17
	5. 我的長官不滿意我的工作，讓我感到很有壓力	21

(續下頁)

表 17

工作壓力問項表 (續)

構面名稱	問 項	題號
人際關係	6. 我覺得主管對我的工作要求標準很高	25
	7. 我常把自己的情緒發洩在別人的身上	29
	8. 我會因學校重視教官的輔導與管理，感到困擾	32
	9. 在處理學生問題方式上，我常因與導師意見不合致無所適從	35
工作負荷	1. 家長經常打電話來，影響我生活作息	3
	2. 學校的第八、九節課、晚自修、週六輔導課的安排，令我覺得負擔沈重	8
	3. 我會因學校特別重視教官的生活輔導成效，感到困擾	13
	4. 我會因在學校糾察學生服裝儀容工作，拿捏不易，感到困擾	18
	5. 我會因學生疾病送醫工作，感到困擾	22
	6. 我會因校園安全即時通報相關業務的急迫性，倍感壓力	26
工作的不 確定性	1. 我覺得軍訓制度改革的不確定性，帶給軍訓教官很大的工作壓力	4
	2. 軍訓教官升遷難，我會因升遷問題而感受到壓力	9
	3. 我覺得學校交付的工作越來越多	14
	4. 我覺得在工作中大部分的事是自己無法決定	19
	5. 我會因進修不易，感到困擾	23
	6. 我覺得我的工作量比其他同事重	27
	7. 我會因學生學習意願不高、難以教導，感到困擾	30
	8. 學生的情緒問題處理不是我教官的專業所能勝任	33
角色衝突	1. 我會因工作需要而延後下班	5
	2. 我時常因家庭生活與學校工作，產生角色衝突	10
	3. 我會因工作或升遷的需要，而影響與家人的關係	15

資料來源：研究者自行整理

三、人口統計背景變項

此部分變項旨在了解軍訓教官之背景資料，係參考林震豪 (2004) 軍訓教官角色知覺、工作投入與工作壓力關係之研究、曾玉惠 (2007) 我國高級中等學校現階段軍訓教育制度變革之研究、張憶中 (2008) 軍訓教官彰權益能與角色功能定位之研究與楊建國 (2008) 私立高中職校教官工作認知與壓力關係之研究-以高雄市高中職校為例，及研究者實際訪談教官後，修正並選取適合本研究之題項，其包含，「性別」、「年齡」、「階級」、「任官年資」、「任教官年資」、「職務別」、「教育程度」、「學校類別」、「婚姻狀況」、「教官員額」及「子女數」等，詳如表18。其中任官年資意指：畢業後少尉任官時間迄今；任教官年資則指：擔任軍訓教官時間迄今。

表 18

人口統計背景變項問項表

基本資料	題項	題號
性 別	(1)男、(2)女	1
年 齡	(1) 30 (含) 歲以下、(2) 31~40 (含) 歲、(3) 41 歲以上	2
階 級	(1) 尉官、(2) 少校、(3)中校	3
任官年資	(1) 10 年 (含以下)、(2) 11~15 年、(3) 16~20 年、(4) 20 年 (含以上)	4
任教官年資	(1) 1~5 年、(2)6~10 年、(3)11~15 年、(4) 16 年 (含以上)	5
職 務 別	(1) 一般教官、(2)生輔組長、(3)主任教官	6
教育程度	(1) 大學、(2)碩士、(3)博士	7
學校類別	(1) 公立高中 (含國立附中)、(2) 公立高職 (含國立附商)、 (3) 私立高中、(4) 私立高職 (含進修學校)	8
婚姻狀況	(1) 已婚、(2)未婚、(3)其他	9
教官員額	(1) 1~5 人、(2)6~10 人、(3) 11 次 (含以上)	10
子女數	(1) 0 人、(2)1 人、(3) 2 人、(4) 3 人 (含以上)	11

資料來源：研究者自行整理

第五節 資料處理分析之統計方法

在問卷施測完成並回收後，將整理出有效之問卷，並將其內容進行整理與登錄，以 PASW 18 for Windows 套裝軟體進行資料之統計分析，以 $\alpha=.05$ 為顯著水準進行統計考驗，根據研究問題與研究假設，將使用之統計方法分述如下：

一、項目分析 (Item Analysis)

本研究將工作壓力量表及休閒參與量表之整體得分最高與最低分之兩極端者予以歸類分組，各題目之平均數在兩極端者，以 t 檢定與 F 檢定來檢驗其是否具有顯著差異，藉以反應出題項之鑑別度，並加以檢討題項與所屬構面間之相關係數，剔除低相關之題項，以期達到最適合本問卷之題項。

二、信度分析 (Reliability Analysis)

本研究採用 Cronbach' α 係數來檢驗問卷之內部一致性或可靠性，並刪除信度較低之題項，其係數越高則表示內部之一致性越高，除了針對總量表之信度係數進行檢驗外，也針對量表之不同構面分別進行考驗。

三、因素分析 (Factor Analysis)

為了要證實研究者所設計的測驗的確在測某一潛在特質，並釐清潛在特質的內在結構，能夠將一群具有共同特性的測量分數，抽離出背後構念的統計分析技術。

四、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樣本資訊。本研究以描述性統計方法來呈現軍訓教官在不同人口統計背景變項、工作壓力及休閒參與等各題項的百分比、平均數和標準差等，藉以檢視分配情形與排序分析。

五、獨立樣本 t 檢定 (t -test)

為了檢定兩組不同樣本在某一個等距以上變項 (依變項) 測量值平均數是否有明顯差異，以了解樣本在依變項上的平均數高低是否會因自變項不同有差異。藉以考驗本研究在不同人口統計之基本背景變項之下，工作壓力和休閒參與兩者差異之情形。

六、單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

單因子變異數分析可用於分析一個類別變項 (X) 和一個以上等距變項 (Y) 的關係。本研究採用單因子變異數分析來檢測工作壓力和休閒參與間是否有顯著性差

異存在。若達到顯著性差異時，進行事後考驗 (Tukey) 比較，用於檢驗在不同人口統計之基本背景變項之下，工作壓力和休閒參與之間是否有組間和組內之間的差異的存在，並進一步檢定單因子變異數分析後，瞭解各變數間是否有顯著差異存在。

七、皮爾森積差相關 (Pearson's Correlation)

欲了解兩個及兩個以上連續變項之間的相關性，可採用皮爾森積差相關來進行統計考驗，本研究欲以分析軍訓教官之工作壓力及休閒參與之間的相關。

八、多元迴歸分析 (Multiple Regression)

通常一個研究中，影響依變數的解釋變項不只一個，此時需建立一套包含多個解釋變項的多元迴歸模型，同時納入多個自變項來對依變數進行解釋與預測。本研究欲以預測工作壓力與休閒參與之間的關係。

第肆章 結果與討論

本章呈現資料分析的結果，並針對研究結果進行討論，共可分為六節。第一節為樣本人口背景變項的資料描述，第二節為工作壓力與休閒參與之現況呈現，第三節為人口統計變項對工作壓力的差異分析，第四節為人口統計變項對休閒參與的差異分析，第五節為工作壓力與休閒參與的關係探討，第六節為休閒參與預測工作壓力之多元迴歸分析。

第一節 樣本人口統計變項的資料描述

本節呈現受試者的人口統計變項資料分佈情形，以次數統計分別呈現資料的次數及百分比，共分為兩個部份，第一部份為受試者之人口統計變項之分析整理，第二部份為小結。

一、人口統計變項之分析整理

人口統計變項分別有性別、年齡、階級、任官年資、任教官年資、職務別、教育程度、學校類別、婚姻狀況、學校教官人數及子女數等 11 項，有效樣本共 370 位，各項填答資訊，如表 19 所示。

表 19

人口統計變項樣本摘要表

變項	組別	人數	百分比
性別	男	238	64.3
	女	132	35.7
年齡	30歲(含)以下	4	1.1
	31到40(含)歲	256	69.2
	41歲以上	110	29.7

(續下頁)

表 19

人口統計變項樣本摘要表 (續)

變項	組別	人數	百分比
階級	尉官	24	6.5
	少校	233	63.0
	中校	113	30.5
任官年資	10年 (含以下)	42	11.4
	11到15年	162	43.8
	16到20年	131	35.4
	20年 (含以上)	35	9.5
任教官年資	1到5年	208	56.2
	6到10年	98	26.5
	11到15年	45	12.2
	16年 (含以上)	19	5.1
職務別	一般教官	280	75.7
	生輔組長	52	14.1
	主任教官	38	10.3
教育程度	大學	225	60.8
	碩士	143	38.6
	博士	2	0.5
學校類別	公立高中 (含國立附中)	173	46.8
	公立高職 (含國立附商)	71	19.2
	私立高中	68	18.4
	私立高職 (含進修學校)	58	15.7

(續下頁)

表 19

人口統計變項樣本摘要表 (續)

變項	組別	人數	百分比
婚姻狀況	已婚	291	78.6
	未婚	72	19.5
	其它	7	1.9
學校教官人數	1到5人	102	27.6
	6到10人	223	60.3
	11人 (含以上)	45	12.2
子女數	0人	111	30.0
	1人	102	27.6
	2人	139	37.6
	3人 (含以上)	18	4.9

二、小結

本研究的有效受試者樣本中填答者共 370 名，其中男性教官多於女性教官，有 238 位 (64.3%)；在「年齡」上以 31 到 40 歲 (含) 居多，有 256 位 (69.2%)，顯示教官大多為青壯年；「階級」以少校最多，有 233 位 (63%)，表示晉升中校階較為不易，晉升員額無法滿足現況；「任官年資」以 11~15 年佔大多數，162 位，(43.8%)；「任教官年資」以 1~5 年最多，208 位 (56.2%)。

在「職務別」中以一般教官佔大多數，共有 280 位 (75.7%)；在「教育程度」上，具大學學歷的教官為 225 位 (60.8%)；在「學校類別」中，公立高中佔大多數，計 173 所 (46.8%)；「婚姻狀況」以已婚居多，有 291 位 (78.6%)；在「學校教官數」中以 6~10 人最多，計 233 所 (60.3%)；在「子女數」上則以 2 人居多，有 139 位 (37.6%)。

第二節 工作壓力與休閒參與現況之分析

本節主要呈現臺北市公私立高中職軍訓教官的工作壓力及休閒參與之現況。共分成三個部分討論，第一部分為工作壓力資料分析，第二部分為休閒參與資料分析，第三部分為小結。

一、工作壓力之分析整理

本研究之工作壓力量表中，每題得分最高 5 分，代表壓力很大；最低 1 分，代表沒有壓力。整體工作壓力為 2.26，顯示臺北市公私立高中職軍訓教官的整體工作壓力為中等偏低，表示教官對於目前的工作均能勝任。其中各構面工作壓力平均數以「角色衝突」構面的 2.45 為最高；「人際關係」構面的 2.05 為最低，工作壓力五個構面平均數及各題分數如表 20 所示。

表 20

工作壓力分析表

構面	題項	平均數	標準差	總排序
角色衝突	我會因工作需要延後下班	2.87	0.97	1
	我常因家庭生活與學校工作產生角色衝突	2.31	0.94	14
	我因工作升遷需要而影響與家人的關係	2.17	1.01	25
角色衝突構面平均數		2.45		
工作的不確定性	軍訓制度改革不確定性給我很大壓力	2.85	1.05	2
	學校交付的工作越來越多	2.68	0.93	3
	我會因升遷問題感受到壓力	2.56	1.19	6
	工作中大部分的事是自己無法決定的	2.46	0.87	7
	我因學生學習意願不高感到困擾	2.34	0.90	12
	學生的情緒問題不是我專業所能勝任	2.26	0.88	18
	我的工作量比其它同事重	2.25	0.94	20
我會因進修不易感到困擾	2.05	0.95	34	
工作的不確定性構面平均數		2.43		

(續下頁)

表 20

工作壓力分析表 (續)

構面	題 項	平均數	標準差	總排序
	我辛勤教學學生回饋不如理想	2.66	0.80	4
	專業能力不足感到困擾	2.65	0.85	5
	沒時間瞭解學生的個別差異令我感到困擾	2.42	0.90	8
	我因處理學生複雜的問題而感到困擾	2.41	0.93	9
	向學生宣導各項規定後學生漫不經心而感到 困擾	2.37	0.86	10
專 業 知 能	消彌學生暴力事件在提升校園安全績效上備 受壓力感到困擾	2.35	0.86	11
	學生把我的話當作耳邊風屢勸不聽	2.34	0.85	13
	學生常規不佳影響教學令我困擾	2.28	0.90	17
	學生生活輔導工作讓我倍感壓力	2.25	0.83	19
	軍訓教學工作讓我倍感壓力	2.21	0.85	22
	我會因帶的班級常規秩序不佳感到困擾	2.19	0.89	23
	缺乏專業知能去輔導學生給我很大困擾	2.09	0.83	30
	我覺得自己無法展現教官的專業權威按形象	2.02	0.84	35
	學生與我互動不佳讓我感到不受尊重與歡迎	1.96	0.80	38
專業知能構面平均數		2.30		
工 作 負 荷	糾察學生服儀工作拿捏不易感到困擾	2.30	0.93	15
	因校安即時通報業務的急迫性而倍感壓力	2.30	0.90	16
	晚自習及假日輔導課令我負擔沈重	2.24	1.03	21
	學校重視教官的生活輔導令我感到困擾	2.19	0.83	24
	家長經常打電話影響我生活作息	2.07	0.85	33
	我因學生疾病送醫工作感到困擾	1.99	0.91	37
工作負荷構面平均數		2.18		

(續下頁)

表 20

工作壓力分析表 (續)

構面	題 項	平均數	標準差	總排序
人 際 關 係	主管對我的工作要求標準很高	2.15	0.82	26
	我與學校各處室教職員互動欠佳	2.15	0.87	27
	我與主管工作理念常不一致感到困擾	2.13	0.91	28
	學校重視教官的輔導與管理讓我感到困擾	2.11	0.83	29
	在學生問題上我常與導師意見不合	2.08	0.75	31
	在學生問題處理上我常與長官意見不合	2.08	0.87	32
	長官不滿意我的工作讓我感到壓力	2.00	0.87	36
	我常把自己的情緒發洩在別人身上	1.89	0.77	39
	我覺得自己個性與同事不合	1.86	0.80	40
人際關係構面平均數		2.05		
整體		2.26	0.56	

在個別題項的排序上，軍訓教官感到壓力最大的是屬於「角色衝突」構面，其次兩項為「工作的不確定性」構面，再其次兩項則為「專業知能」構面；感到壓力最小的五項中則有三項為「人際關係」構面，一項為「專業知能」構面，一項為「工作負荷」構面，如表 21 所示。各構面平均得分皆低於 3 分，整體工作壓力屬於中等偏低的程度，在「人際困擾」構面上得分最低，與陳慧芳 (2006)、許瓊月 (2007) 及鄭佩玉 (2009) 的研究結果相似，詳如表 22 所示。

表 21

工作壓力排序表

總排序	構 面	題 項	平均數	標準差
1	角色衝突	我會因工作需要延後下班	2.87	0.97
2	工作的不	軍訓制度改革的不確定性給我很大壓力	2.85	1.05
3	確定性	學校交付的工作越來越多	2.68	0.93

(續下頁)

表21

工作壓力排序表 (續)

總排序	構面	題項	平均數	標準差
4	專業知能	我辛勤教學學生回饋不如理想	2.66	0.80
5		我會因專業能不足感到困擾	2.65	0.85
36	人際關係	長官不滿意我的工作讓我感到壓力	2.00	0.87
37	工作負荷	我因學生疾病送醫工作感到困擾	1.99	0.91
38	專業知能	學生與我互動差讓我感到不受尊重與歡迎	1.96	0.80
39	人際關係	我常把自己的情緒發洩在別人身上	1.89	0.77
40		我覺得自己個性與同事不合	1.86	0.80

表22

軍訓教官工作壓力研究彙整表一覽表

研究者	研究對象	工作壓力構面名稱							
		整體	人際關係	工作負荷	角色衝突	專業發展與限制	教育變革	學生問題	生涯成就
陳慧芳 (2006)	女性 教官	2.85	2.61	2.98	2.75	2.98			
許瓊月 (2007)	臺北市高 職教官	2.76	2.14	3.01	2.74		2.90		
鄭佩玉 (2009)	臺北市高 中職教官	2.76	2.20	3.23				2.49	2.84

資料來源：研究者自行整理

二、休閒參與之分析整理

本研究對於休閒參與頻率，依受試者過去一年內的實際參與狀況勾選，每題得分最高5分，代表經常參與；最低1分，代表沒有參與。以類別而言，「視聽活動」類的平均數最高，為4.06；其次則為「戶外活動」類，為3.45；再其次是「社交活

動」類，為3.43；最低為「其它嗜好活動」類，為2.93，休閒參與類型之平均數如表23所示。

表23

休閒參與分析表

類別	題 項	平均數	標準差	總排序
整 體		3.36	0.45	
視聽活動	運用多媒體器材達到視聽覺效果的活動，如：看電視	4.06	0.96	1
戶外活動	透過貼近感受自然達到休閒目的的活動，如：散步	3.45	0.81	2
社交活動	參與社會活動以提升人際關係的活動，如：朋友或家人聚餐	3.43	0.83	3
運動活動	透過身體鍛鍊達到增強體質的活動，如：慢跑	3.31	1.02	4
文化活動	欣賞參與如宗教哲學藝術等活動，如：逛書店	2.95	0.84	5
其它嗜好活動	上述五種分類方式以外的活動，如繪畫寫作、語言學習、攝影、下棋、手工藝	2.93	0.92	6

三、小結

本研究結果發現發現，臺北市公私立高中職軍訓教官較感工作壓力的是因工作而延後下班時間，顯見學生問題的發生不僅止於上學期間及校內，突發意外事件的發生往往就是在學生放學後才發生，再加上學校對教官交付的工作有增無減，有時當事情都發生在一起時，確實會因此產生工作壓力。至於工作壓力較小的為「人際關係」構面，可見軍訓教官因本身同質性較高，所以同事之間相處和睦，與學校各處室之間相處也不錯，在現今講求以輔導代替懲罰的功能化時代裡，教官與學生間已由師生關係轉趨於朋友關係。

最常參與的休閒活動類型為「視聽活動」類，平均數為4.06，顯示較常參與此

類休閒活動，與楊國隆 (2005)、周慶和 (2006)、畢富國 (2006)、孫謹杓 (2006) 及施必成 (2010) 的研究結果均相同，如表24所示。

表24

休閒參與現況研究彙整表一覽表

研究者	研究對象	休閒參與類型						
		整體	視聽活動	文化活動	運動活動	社交活動	戶外活動	個人嗜好
楊國隆 (2005)	高中女生	—	3.25	2.72	2.62	2.47	2.06	2.22
周慶和 (2006)	人事人員	2.60	3.05	2.86	—	2.72	2.16	2.33
畢富國 (2006)	高中資優生	—	3.38	2.79	2.18	2.94	2.41	2.46
孫謹杓 (2006)	大專教師	3.60	4.81	3.50	3.30	4.03	2.82	3.12
施必成 (2010)	郵局員工	2.26	3.01	2.13	2.00	2.71	2.14	2.10

資料來源：研究者自行整理 代表數值最高

由此證明軍訓教官與高中女生、人事人員、高中資優生、技專校院教師及郵局員工的休閒活動型態均是以選擇靜態、輕鬆、不耗費太多體力的「視聽活動」類為主，這也是大家平日最隨手可得的休閒參與類型；其次參與較多的為「戶外活動」及「社交活動」類的休閒參與，休閒參與平均數分別為3.45及3.43，與上述研究者的結果均一致，僅順序互換，均為前三項參與較多的休閒參與類型。至於「運動活動」類的休閒參與平均數為3.31，屬於中等偏高的程度，顯示教官本質為軍人，雖已轉換環境於校園服務，但仍能保持軍人強健體能的特質，利用閒暇之餘自我鍛鍊；至於「文化活動」及「其它嗜好活動」類的休閒參與平均數分別為2.95及2.93，顯示教官在此兩項休閒活動的參與程度上不高；整體而言休閒參與的平均數為3.36，

此一數值按計分標準來說介於「有時參與」與「較常參與」之間，顯示臺北市公私立高中職軍訓教官會利用課餘及閒暇時間從事各類自己喜愛的休閒活動，以調劑自我身心。

第三節 不同人口統計變項對工作壓力之差異性分析

本節主要呈現臺北市公私立高中職軍訓教官的不同人口統計變項對工作壓力的差異分析，共區分兩個部分，第一部分為不同人口統計變項之工作壓力分析，第二部分為小結。

一、不同人口統計變項之工作壓力分析

(一) 性別

在性別對工作壓力構面之獨立樣本 t 檢定中，研究結果顯示：不同性別的軍訓教官在工作壓力的「工作負荷」及「工作的不確定性」兩個構面上有顯著相關，且「女性」軍訓教官皆大於「男性」軍訓教官；在「整體上」、「專業知能」、「人際關係」及「角色衝突」三個構面上則無顯著相關，詳如表 25 所示。

表 25

性別對工作壓力構面之獨立樣本 t 檢定表

構面名稱	組別	性別	個數	平均數	標準差	t 值
整 體	1	男	238	2.22	0.56	-1.78
	2	女	132	2.33	0.56	
專業知能	1	男	238	2.27	0.62	-1.05
	2	女	132	2.35	0.62	
人際關係	1	男	238	2.01	0.59	-1.62
	2	女	132	2.12	0.62	
工作負荷	1	男	238	2.13	0.63	-1.97*
	2	女	132	2.27	0.62	

(續下頁)

表 25

性別對工作壓力構面之獨立樣本 t 檢定表 (續)

構面名稱	組別	性別	個數	平均數	標準差	t 值
工作的 不確定性	1	男	238	2.38	0.64	-2.07*
	2	女	132	2.52	0.60	
角色衝突	1	男	238	2.40	0.80	-1.82
	2	女	132	2.54	0.70	

* $p < .05$

(二) 年齡

在年齡對工作壓力各構面的差異分析中，因「30(含)歲以下」的教官人數過少，故將「30(含)歲以下」與「31~40(含)歲」合併成「40(含)歲以下」一組，研究結果顯示：不同年齡之軍訓教官在工作壓力的「專業知能」構面上有顯著相關，且「40(含)歲以下」的教官高於「41歲以上」的教官；在「整體上」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」及「角色衝突」四個構面上則無顯著相關，如表 26 所示。

表 26

年齡對工作壓力構面之獨立樣本 t 檢定表

構面名稱	組別	年齡	個數	平均數	標準差	t 值
整 體	2	40(含)歲以下	260	2.29	0.57	1.32
	3	41歲以上	110	2.20	0.52	
專業知能	2	40(含)歲以下	260	2.35	0.64	2.28*
	3	41歲以上	110	2.19	0.56	
人際關係	2	40(含)歲以下	260	2.06	0.61	0.57
	3	41歲以上	110	2.02	0.58	
工作負荷	2	40(含)歲以下	260	2.20	0.64	1.05
	3	41歲以上	110	2.13	0.60	

(續下頁)

表 26

年齡對工作壓力構面之獨立樣本 *t* 檢定表 (續)

構面名稱	組別	年齡	個數	平均數	標準差	<i>t</i> 值
工作的 不確定性	2	40 (含)歲以下	260	2.45	0.64	0.88
	3	41 歲以上	110	2.39	0.60	
角色衝突	2	40 (含) 歲以下	260	2.45	0.78	0.07
	3	41 歲以上	110	2.44	0.73	

**p* < .05

(三) 階級

在階級對工作壓力各構面的差異分析中，研究結果顯示：不同階級的軍訓教官在整體及各構面均有顯著相關。以 Tukey 法進行事後檢定，發現在「整體上」、「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」及「角色衝突」等構面上均為「少校」階教官大於「中校」階教官，如表 27 所示。

表 27

階級對工作壓力構面之 ANOVA 分析考驗表

構面名稱	組別	階級	個數	平均數	標準差	F 值	事後檢定
整 體	1	尉官	24	2.18	0.55	8.65*	2>3
	2	少校	233	2.35	0.56		
	3	中校	113	2.09	0.51		
專業知能	1	尉官	24	2.30	0.65	6.18*	2>3
	2	少校	233	2.38	0.62		
	3	中校	113	2.13	0.57		
人際關係	1	尉官	24	1.84	0.59	6.44*	2>3
	2	少校	233	2.13	0.61		
	3	中校	113	1.92	0.55		

(續下頁)

表27

階級對工作壓力構面之 ANOVA 分析考驗表 (續)

構面名稱	組別	階級	個數	平均數	標準差	F 值	事後檢定
工作負荷	1	尉官	24	2.12	0.64	6.55*	2>3
	2	少校	233	2.27	0.63		
	3	中校	113	2.01	0.60		
工作的 不確定性	1	尉官	24	2.34	0.59	10.45*	2>3
	2	少校	233	2.54	0.64		
	3	中校	113	2.22	0.58		
角色衝突	1	尉官	24	2.35	0.68	5.90*	2>3
	2	少校	233	2.55	0.78		
	3	中校	113	2.26	0.73		

* $p < .05$

(四) 任官年資

在任官年資對工作壓力各構面的差異分析中，研究結果顯示：不同任官年資的軍訓教官在「整體上」、「專業知能」、「工作負荷」及「工作的不確定性」構面上均有顯著相關。以 Tukey 法進行事後檢定，發現在「整體上」及「工作負荷」、「工作的不確定性」構面上來說，任官年資「11~15 年」的教官高於「16~20 年」的教官，在「專業知能」構面上任官年資「11~15 年」的教官高於「16~20 年」及「20 年 (含以上) 的教官」，如表 28 所示。

表28

任官年資對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表

構面名稱	組別	任官年資	個數	平均數	標準差	F 值	顯著性	事後 檢定
整 體	1	10 年 (含以下)	42	2.26	0.55	4.05*	.007	2>3
	2	11~15 年	162	2.37	0.58			
	3	16~20 年	131	2.17	0.50			
	4	20 年 (含以上)	35	2.11	0.60			
專業知能	1	10 年 (含以下)	42	2.30	0.63	4.28*	.005	2>3
	2	11~15 年	162	2.42	0.64			
	3	16~20 年	131	2.20	0.55			2>4
	4	20 年 (含以上)	35	2.11	0.66			
人際關係	1	10 年 (含以下)	42	2.05	0.65	2.10	.100	
	2	11~15 年	162	2.13	0.63			
	3	16~20 年	131	1.97	0.52			
	4	20 年 (含以上)	35	1.96	0.65			
工作負荷	1	10 年 (含以下)	42	2.26	0.68	3.80*	.011	2>3
	2	11~15 年	162	2.28	0.65			
	3	16~20 年	131	2.08	0.56			
	4	20 年 (含以上)	35	1.99	0.65			
工作的 不確定性	1	10 年 (含以下)	42	2.38	0.60	4.36*	.005	2>3
	2	11~15 年	162	2.56	0.63			
	3	16~20 年	131	2.33	0.61			
	4	20 年 (含以上)	35	2.27	0.64			
角色衝突	1	10 年 (含以下)	42	2.37	0.61	0.85	.468	
	2	11~15 年	162	2.52	0.81			
	3	16~20 年	131	2.39	0.77			
	4	20 年 (含以上)	35	2.40	0.74			

* $p < .05$

(五) 任教官年資

在任教官年資對工作壓力各構面的差異分析中，研究結果顯示：不同任教官年資的軍訓教官力在整體及各構面而言無顯著差異，僅「角色衝突」構面有顯著相關。以 Tukey 法進行事後檢定，發現在「角色衝突」構面中任教官年資「16年(含以上)」的教官高於「1~5年」的教官，如表 29 所示。

表 29

任教官年資對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表

構面名稱	組別	任教官年資	個數	平均數	標準差	F 值	事後檢定
整 體	1	1~5 年	208	2.25	0.55	0.23	
	2	6~10 年	98	2.26	0.59		
	3	11~15 年	45	2.31	0.53		
	4	16 年 (含以上)	19	2.31	0.57		
專業知能	1	1~5 年	208	2.33	0.63	0.43	
	2	6~10 年	98	2.27	0.64		
	3	11~15 年	45	2.24	0.55		
	4	16 年 (含以上)	19	2.24	0.59		
人際關係	1	1~5 年	208	2.04	0.59	0.24	
	2	6~10 年	98	2.04	0.63		
	3	11~15 年	45	2.11	0.58		
	4	16 年 (含以上)	19	2.09	0.68		
工作負荷	1	1~5 年	208	2.14	0.62	1.17	
	2	6~10 年	98	2.19	0.67		
	3	11~15 年	45	2.33	0.57		
	4	16 年 (含以上)	19	2.25	0.59		

(續下頁)

表 29

任教官年資對工作壓力構面之 ANOVA 分析考驗表 (續)

構面名稱	組別	任教官年資	個數	平均數	標準差	F 值	事後檢定
工作的 不確定性	1	1~5 年	208	2.37	0.62	1.57	
	2	6~10 年	98	2.47	0.65		
	3	11~15 年	45	2.57	0.64		
	4	16 年 (含以上)	19	2.51	0.61		
角色衝突	1	1~5 年	208	2.37	0.75	3.41*	4>1
	2	6~10 年	98	2.48	0.76		
	3	11~15 年	45	2.54	0.72		
	4	16 年 (含以上)	19	2.91	0.96		

* $p < .05$

(六) 職務別

在職務別對工作壓力各構面的差異分析中，研究結果顯示：不同職務別的軍訓教官在工作壓力「整體」及「專業知能」、「工作的不確定性」兩個構面上有顯著相關。以 Tukey 法進行事後檢定，發現在「整體」及「專業知能」構面上「一般教官」高於「主任教官」；在「工作的不確定性」構面上則為「一般教官」及「生輔組長」兩者皆高於「主任教官」，如表 30 所示。

表30

職務別對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表

構面名稱	組別	職務別	個數	平均數	標準差	F 值	事後檢定
整體	1	一般教官	280	2.30	0.55	3.27*	1>3
	2	生輔組長	52	2.20	0.57		
	3	主任教官	38	2.08	0.56		
專業知能	1	一般教官	280	2.37	0.62	5.28*	1>3
	2	生輔組長	52	2.16	0.62		
	3	主任教官	38	2.07	0.57		
人際關係	1	一般教官	280	2.09	0.61	2.31	
	2	生輔組長	52	1.93	0.55		
	3	主任教官	38	1.94	0.58		
工作負荷	1	一般教官	280	2.22	0.62	2.92	
	2	生輔組長	52	2.11	0.63		
	3	主任教官	38	1.98	0.64		
工作的 不確定性	1	一般教官	280	2.45	0.61	3.99*	1>3
	2	生輔組長	52	2.50	0.69		2>3
	3	主任教官	38	2.16	0.80		
角色衝突	1	一般教官	280	2.43	0.73	1.10	
	2	生輔組長	52	2.59	0.91		
	3	主任教官	38	2.39	0.80		

* $p < .05$

(七) 教育程度

在教育程度對工作壓力各構面的差異分析中，因「博士」學歷的教官人數較少，故將「碩士」與「博士」合併成「碩士(含)以上」一組，研究結果顯示：不同教育程度的軍訓教官在工作壓力「整體上」及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等五個構面上均無顯著相關，如表31所示。

表31

教育程度別對工作壓力構面之獨立樣本t檢定表

構面名稱	組別	教育程度	個數	平均數	標準差	t 值
整體	1	大學	225	2.26	0.54	0.05
	2	碩士 (含) 以上	145	2.26	0.60	
專業知能	1	大學	225	2.33	0.61	0.99
	2	碩士 (含) 以上	145	2.26	0.64	
人際關係	1	大學	225	2.04	0.58	-0.42
	2	碩士 (含) 以上	145	2.07	0.64	
工作負荷	1	大學	225	2.15	0.61	-1.08
	2	碩士 (含) 以上	145	2.22	0.65	
工作的 不確定性	1	大學	225	2.42	0.60	-0.33
	2	碩士 (含) 以上	145	2.44	0.67	
角色衝突	1	大學	225	2.46	0.75	0.30
	2	碩士 (含) 以上	145	2.43	0.79	

(八) 學校類別

在學校類別對工作壓力各構面的差異分析中，研究結果顯示：不同學校類別的軍訓教官在工作壓力整體及各構面上均無顯著相關，如表32所示。

表32

學校類別對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表

構面名稱	組別	學校類別	個數	平均數	標準差	F 值
整體	1	公立高中 (含國立附中)	173	2.29	0.59	1.28
	2	公立高職 (含國立附商)	71	2.31	0.49	
	3	私立高中	68	2.15	0.54	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	2.27	0.57	

(續下頁)

表32

學校類別對工作壓力構面之 ANOVA 分析考驗表 (續)

構面名稱	組別	學校類別	個數	平均數	標準差	F 值
專業知能	1	公立高中 (含國立附中)	173	2.30	0.63	1.71
	2	公立高職 (含國立附商)	71	2.38	0.59	
	3	私立高中	68	2.16	0.59	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	2.37	0.64	
人際關係	1	公立高中 (含國立附中)	173	2.12	0.61	2.50
	2	公立高職 (含國立附商)	71	2.08	0.50	
	3	私立高中	68	1.90	0.62	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	1.99	0.63	
工作負荷	1	公立高中 (含國立附中)	173	2.25	0.65	1.47
	2	公立高職 (含國立附商)	71	2.15	0.61	
	3	私立高中	68	2.07	0.58	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	2.14	0.64	
工作的 不確定性	1	公立高中 (含國立附中)	173	2.45	0.68	0.88
	2	公立高職 (含國立附商)	71	2.51	0.52	
	3	私立高中	68	2.36	0.57	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	2.37	0.65	
角色衝突	1	公立高中 (含國立附中)	173	2.41	0.76	0.80
	2	公立高職 (含國立附商)	71	2.46	0.69	
	3	私立高中	68	2.40	0.91	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	2.58	0.71	

(九) 婚姻狀況

在婚姻狀況對工作壓力各構面的差異分析中，因「其他」的教官人數過少且不易併組，故將其剔除，研究結果顯示：不同婚姻狀況之軍訓教官在工作壓力整體及各構面上均無顯著相關，如表33所示。

表33

婚姻狀況對工作壓力構面之獨立樣本t檢定表

構面名稱	組別	婚姻狀況	個數	平均數	標準差	t 值
整體	1	已婚	291	2.26	0.56	.04
	2	未婚	72	2.26	0.58	
專業知能	1	已婚	291	2.29	0.62	-.48
	2	未婚	72	2.33	0.64	
人際關係	1	已婚	291	2.05	0.59	.25
	2	未婚	72	2.03	0.65	
工作負荷	1	已婚	291	2.18	0.64	.10
	2	未婚	72	2.17	0.62	
工作的 不確定性	1	已婚	291	2.43	0.64	-.06
	2	未婚	72	2.43	0.60	
角色衝突	1	已婚	291	2.48	0.78	1.54
	2	未婚	72	2.32	0.70	

(十) 學校教官人數

在學校教官人數對工作壓力各構面的差異分析中，研究結果顯示：不同學校教官人數的軍訓教官在工作壓力「整體上」及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」四個構面上有顯著相關。以Tukey法進行事後檢定，發現在「整體上」及「專業知能」、「人際關係」、「工作的不確定性」三個構面上學校教官人數均為「6~10人」高於「1~5人」；在「工作負荷」構面上為學校教官人數「6~10人」高於「1~5人」及「11人(含以上)」，如表34所示。

表34

學校教官人數對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表

構面名稱	組別	學校教官數	個數	平均數	標準差	F 值	事後檢定
整 體	1	1~5 人	102	2.14	0.55	4.90*	2>1
	2	6~10 人	223	2.34	0.56		
	3	11 人 (含以上)	45	2.17	0.51		
專業知能	1	1~5 人	102	2.18	0.58	3.65*	2>1
	2	6~10 人	223	2.37	0.63		
	3	11 人 (含以上)	45	2.23	0.64		
人際關係	1	1~5 人	102	1.94	0.60	4.46*	2>1
	2	6~10 人	223	2.12	0.61		
	3	11 人 (含以上)	45	1.93	0.47		
工作負荷	1	1~5 人	102	2.04	0.62	6.17*	2>1
	2	6~10 人	223	2.27	0.62		2>3
	3	11 人 (含以上)	45	2.03	0.63		
工作的 不確定性	1	1~5 人	102	2.31	0.59	3.58*	2>1
	2	6~10 人	223	2.50	0.65		
	3	11 人 (含以上)	45	2.36	0.59		
角色衝突	1	1~5 人	102	2.35	0.79	1.52	
	2	6~10 人	223	2.50	0.77		
	3	11 人 (含以上)	45	2.39	0.71		

* $p < .05$

(十一) 子女數

在子女數對工作壓力各構面的差異分析中，研究結果顯示：不同子女數的軍訓教官在工作壓力整體及各構面上均無顯著相關，如表35所示。

表35

子女數對工作壓力構面之ANOVA分析考驗表

構面名稱	組別	子女數	個數	平均數	標準差	F 值
整 體	1	0 人	111	2.23	0.59	0.91
	2	1 人	102	2.22	0.48	
	3	2 人	139	2.31	0.59	
	4	3 人 (含以上)	18	2.36	0.58	
專業知能	1	0 人	111	2.28	0.63	0.27
	2	1 人	102	2.27	0.57	
	3	2 人	139	2.33	0.65	
	4	3 人 (含以上)	18	2.37	0.63	
人際關係	1	0 人	111	1.99	0.63	1.18
	2	1 人	102	2.01	0.55	
	3	2 人	139	2.10	0.61	
	4	3 人 (含以上)	18	2.19	0.63	
工作負荷	1	0 人	111	2.14	0.65	0.94
	2	1 人	102	2.13	0.56	
	3	2 人	139	2.24	0.65	
	4	3 人 (含以上)	18	2.30	0.65	
工作的 不確定性	1	0 人	111	2.40	0.67	0.87
	2	1 人	102	2.37	0.54	
	3	2 人	139	2.49	0.65	
	4	3 人 (含以上)	18	2.49	0.69	
角色衝突	1	0 人	111	2.33	0.74	1.99
	2	1 人	102	2.42	0.67	
	3	2 人	139	2.54	0.84	
	4	3 人 (含以上)	18	2.65	0.80	

二、小結

根據本節統計分析結果，在性別差異方面，女性軍訓教官在工作負荷及工作的不確定性兩個構面上的感受明顯高於男性軍訓教官，此結果與鄭佩玉 (2009) 的研究結果相似。推測其原因為女性教官基於為人妻子、媳婦及母親的角色加諸於身上，會擔心因工作因素影響家庭生活，且在身兼多職的情況下，對於個人的進修及升遷上較無法規劃，因此感受較多來自工作負荷上的工作壓力。

在階級差異方面，在整體及各構面上均有顯著相關，且均為少校階教官高於中校階教官。推究其原因可能是少校階教官人數最多，佔臺北市高中職軍訓教官總人數六成以上，算是臺北市高中職軍訓教官的中流砥柱，擔負著承先啟後的功能，故必須承接較多責任，如指導及協助尉官執行軍訓工作及經驗傳授，另一方面必須主動積極承擔主管或中校階學長姐所交辦之任務，所以在工作壓力上的負荷相對較高；中校階的學長姐因本身工作歷練及經驗累積下，對於各方面的熟悉度及技巧較能掌握，且部分具領取終身俸的資格，在較無後顧之憂的心態上，工作起來壓力相對較低。此外少校階教官在面對軍訓制度改革的不確定性上，會擔心因政策不穩影響本身權益，再加上軍公教免稅即將取消及晉任上階等多重的壓力，低階教官的壓力感受程度明顯比高階的教官來的高。

在任官年資的差異上，在整體、專業知能、工作負荷及工作的不確定性構面上有顯著相關，且為 11~15 年的教官高於 16~20 年的教官。研判其原因為每年招考的新進教官中，任官年資 11~15 年是佔絕大多數，在轉換環境後尚未完全適應，且在經驗及各方面技巧上仍有學習的空間，所以壓力大於任官年資 16~20 年的教官。至於在任教官年資上，僅在角色衝突構面上有顯著相關，且為 16 年 (含以上) 的教官高於 1~5 年的教官，理應為任教官年資較短者的壓力會高於年資較長者，但推測原因為任教官年資 16 年 (含以上) 的教官在年齡上大於 1~5 年的教官，因本身已轉任教官多年，下班後的生活重心都在家中，故會擔心因工作緣故而犧牲陪伴家人的時間，因此產生工作壓力；此結果與鄭佩玉 (2009) 的研究結果相類似，但與林震豪 (2005) 及謝觀昭 (2006) 的研究結果不相同。

在職務別的差異上，在整體及專業知能、工作的不確定性構面上有顯著相關，且均為一般教官高於主任教官，但在工作的不確定性構面上生輔組長也高於主任教官。其原因為主任教官為教官室的領導者，承校長之命帶領著教官在校園內執行軍

訓工作，本身並非第一線的執行者，且主任教官都是從一般教官歷練起，在經驗的累積之下，故壓力感受程度必然低於一般教官；另外因主任教官均是中校階級，大多已任官 20 年以上可屬屆退人員，退休後享有終身俸待遇，在較無後顧之憂的心態上，所以在工作的不確定性上勢必也低於一般教官及生輔組長。

在學校類別的差異上，在整體及各構面上均無顯著相關，此結果與林震豪 (2004)、潘佩君 (2009) 的研究結果不一致。推測其原因可能為公、私立屬性的學校在工作壓力上的落差已不如以往，在現今的大環境中，公立學校礙於法規及制度等種種問題，在學生管理上可說是相當不易，雖工作量上不比私立學校，但在工作上都得付出相當的心力及時間；另一方面軍訓教官基於軍人刻苦耐勞的本質，均具備相當能力妥善處理學校及個人事物，且訂有公平的遷調機制，讓教官可依意向自行選擇服務的學校類別，在人性化的考量上，壓力程度自然感受低落。

在學校教官人數差異方面，在整體及各構面上均有顯著相關，僅角色衝突構面無顯著相關，此結果與鄭佩玉 (2009) 的研究結果不同，且為 6~10 人高於 1~5 人。探究其原因為學校教官人數的多寡取決於學生人數，大型學校的管理較小型學校不易，且教官人數 6~10 人的學校需依規定實施甲類 24 小時值勤，與教官人數 1~5 人的乙類值勤相比，壓力感受程度自然較高。

在婚姻狀況及子女數差異方面，在整體及各構面上均無顯著相關，此結果與林震豪 (2004)、鄭佩玉 (2009) 的研究結果不同。

綜合以上統計分析結果得知，不同人口統計變項的臺北市公私立高中職軍訓教官在「性別」、「階級」、「任官年資」、「任教官年資」、「職務別」、「教育程度」及「學校教官人數」等，對於工作壓力各構面皆有顯著相關存在，詳如表 36 所示。

表 36
不同人口統計變項對工作壓力之差異分析結果綜合整理表

人口統計變項	工作壓力構面	$F(t)$ 值差異 達顯著水準	事後檢定
性別	工作負荷	*	—
	工作的不確定性	*	—
年齡	專業知能	*	—
階級	整體	*	少校 > 中校
	專業知能	*	少校 > 中校
	人際關係	*	少校 > 中校
	工作負荷	*	少校 > 中校
	工作的不確定性	*	少校 > 中校
	角色衝突	*	少校 > 中校
任官年資	整體	*	11~15 年 > 16~20 年
	專業知能	*	11~15 年 > 16~20 年 11~15 年 > 20 年 (含以上)
	工作負荷	*	11~15 年 > 16~20 年
	工作的不確定性	*	11~15 年 > 16~20 年
任教官年資	角色衝突	*	16 年 (含以上) > 1~5 年
職務別	整體	*	一般教官 > 主任教官
	專業知能	*	一般教官 > 主任教官
	工作的不確定性	*	一般教官 > 主任教官 生輔組長 > 主任教官
	學校教官人數	整體	*
學校教官人數	專業知能	*	6~10 人 > 1~5 人
	人際關係	*	6~10 人 > 1~5 人
	工作負荷	*	6~10 人 > 1~5 人
	工作的不確定性	*	6~10 人 > 11 人 (含以上)
	工作的不確定性	*	6~10 人 > 1~5 人

資料來源：本研究自行整理

第四節 不同人口統計變項對休閒參與之差異性分析

臺北市公私立高中職軍訓教官的不同人口統計變項對休閒參與的差異分析。共分三個部分，第一部分為不同人口統計變項之休閒參與類型分析，第二部分為小結。

一、不同人口統計變項之休閒參與分析

(一) 性別

在性別對休閒參與類型之獨立樣本 t 檢定中，研究結果顯示：不同性別的軍訓教官僅在「運動活動」類型的休閒參與上有顯著相關，且男性軍訓教官參與大於女性軍訓教官，在「整體上」及「視聽活動」、「文化活動」、「戶外活動」、「社交活動」、「其它嗜好」類型等五類的休閒參與上則無顯著相關，詳如表 37 所示。

表 37

性別對休閒參與類型之獨立樣本 t 檢定表

類 型	組別	性別	個數	平均數	標準差	t 值
整 體	1	男	238	3.34	0.46	-0.753
	2	女	132	3.38	0.44	
視聽活動	1	男	238	4.02	0.96	-1.150
	2	女	132	4.14	0.96	
文化活動	1	男	238	2.88	0.82	-1.953
	2	女	132	3.06	0.88	
運動活動	1	男	238	3.42	1.05	2.973*
	2	女	132	3.11	0.95	
戶外活動	1	男	238	3.46	0.83	0.258
	2	女	132	3.44	0.79	
社交活動	1	男	238	3.37	0.85	-1.780
	2	女	132	3.53	0.81	

(續下頁)

表 37

性別對休閒參與類型之獨立樣本 t 檢定表 (續)

類 型	組別	性別	個數	平均數	標準差	t 值
其 它	1	男	238	2.89	0.93	-1.074
嗜好活動	2	女	132	3.00	0.88	

* $p < .05$

(二) 年齡

在年齡對休閒參與類型的差異分析中，因「30(含)歲以下」的教官人數過少，故將「30(含)歲以下」與「31~40(含)歲」合併成「40(含)歲以下」一組，研究結果顯示：不同年齡之軍訓教官在整體上及「視聽活動」、「文化活動」、「運動活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」等六類休閒參與活動上均無顯著相關，如表 38 所示。

表 38

年齡對休閒參與類型之獨立樣本 t 檢定表

構面名稱	組別	年齡	個數	平均數	標準差	t 值
整 體	2	40(含)歲以下	260	3.35	0.46	-0.072
	3	41歲以上	110	3.36	0.45	
視聽活動	2	40(含)歲以下	260	4.05	0.99	-0.410
	3	41歲以上	110	4.09	0.88	
文化活動	2	40(含)歲以下	260	2.95	0.83	0.007
	3	41歲以上	110	2.95	0.88	
運動活動	2	40(含)歲以下	260	3.31	1.02	-0.090
	3	41歲以上	110	3.32	1.03	
戶外活動	2	40(含)歲以下	260	3.45	0.83	-0.008
	3	41歲以上	110	3.45	0.77	
社交活動	2	40(含)歲以下	260	3.46	0.84	1.088
	3	41歲以上	110	3.35	0.81	

(續下頁)

表 38

年齡對休閒參與類型之獨立樣本 *t* 檢定表 (續)

構面名稱	組別	年齡	個數	平均數	標準差	<i>t</i> 值
其 它	2	40 (含) 歲以下	260	2.91	0.91	-0.674
嗜好活動	3	41 歲以上	110	2.98	0.94	

(三) 階級

在階級對休閒參與類型的差異分析中，研究結果顯示：不同階級的軍訓教官在各類型休閒參與及整體上均無顯著相關，僅與「社交活動」類的休閒參與有顯著相關；以 Tukey 法進行事後檢定，發現「少校」階教官高於「中校」階教官，如表 39 所示。

表 39

階級對休閒參與類型之 ANOVA 分析考驗表

類 型	組別	階級	個數	平均數	標準差	<i>F</i> 值	事後檢定
整 體	1	尉官	24	3.23	0.43	1.574	
	2	少校	233	3.38	0.47		
	3	中校	113	3.33	0.43		
視聽活動	1	尉官	24	4.13	0.99	0.334	
	2	少校	233	4.08	0.96		
	3	中校	113	4.00	0.95		
文化活動	1	尉官	24	2.92	0.72	0.450	
	2	少校	233	2.92	0.81		
	3	中校	113	3.01	0.93		
運動活動	1	尉官	24	3.29	0.96	0.023	
	2	少校	233	3.30	1.04		
	3	中校	113	3.33	1.01		

(續下頁)

表39

階級對休閒參與類型之 ANOVA 分析考驗表 (續)

類 型	組別	階級	個數	平均數	標準差	F 值	事後檢定
戶外活動	1	尉官	24	3.08	0.83	2.745	
	2	少校	233	3.49	0.79		
	3	中校	113	3.46	0.84		
社交活動	1	尉官	24	3.33	0.82	3.621*	2>3
	2	少校	233	3.52	0.84		
	3	中校	113	3.27	0.80		
其 它 嗜好活動	1	尉官	24	2.63	0.82	1.815	
	2	少校	233	2.98	0.91		
	3	中校	113	2.89	0.95		

* $p < .05$

(四) 任官年資

在任官年資對休閒參與類型的差異分析中，研究結果顯示：不同任官年資的軍訓教官在各類型休閒參與及整體上均無顯著相關，如表 40 所示。

表40

任官年資對休閒參與類型之 ANOVA 分析考驗表

類 型	組別	任官年資	個數	平均數	標準差	F 值
整 體	1	10 年 (含以下)	42	3.20	0.44	2.539
	2	11~15 年	162	3.40	0.46	
	3	16~20 年	131	3.33	0.42	
	4	20 年 (含以上)	35	3.43	0.51	

(續下頁)

表40

任官年資對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表 (續)

類 型	組 別	任官年資	個數	平均數	標準差	F 值
視聽活動	1	10年(含以下)	42	3.93	1.02	1.508
	2	11~15年	162	4.15	0.91	
	3	16~20年	131	3.95	1.00	
	4	20年(含以上)	35	4.20	0.90	
文化活動	1	10年(含以下)	42	3.00	0.83	0.098
	2	11~15年	162	2.94	0.85	
	3	16~20年	131	2.92	0.82	
	4	20年(含以上)	35	2.97	0.95	
運動活動	1	10年(含以下)	42	3.21	0.93	1.578
	2	11~15年	162	3.30	1.05	
	3	16~20年	131	3.26	1.02	
	4	20年(含以上)	35	3.66	1.00	
戶外活動	1	10年(含以下)	42	3.14	0.81	2.569
	2	11~15年	162	3.53	0.85	
	3	16~20年	131	3.46	0.74	
	4	20年(含以上)	35	3.46	0.85	
社交活動	1	10年(含以下)	42	3.24	0.76	1.018
	2	11~15年	162	3.49	0.87	
	3	16~20年	131	3.41	0.79	
	4	20年(含以上)	35	3.43	0.92	
其 它 嗜好活動	1	10年(含以下)	42	2.69	0.95	1.282
	2	11~15年	162	2.98	0.91	
	3	16~20年	131	2.98	0.86	
	4	20年(含以上)	35	2.86	1.09	

(五) 任教官年資

在任教官年資對休閒參與類型的差異分析中，研究結果顯示：不同任教官年資的軍訓教官在各類型休閒參與及整體上均無顯著相關，如表 41 所示。

表41

任教官年資對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表

類 型	組別	任教官年資	個數	平均數	標準差	F 值
整 體	1	1~5 年	208	3.33	0.49	0.610
	2	6~10 年	98	3.39	0.40	
	3	11~15 年	45	3.41	0.41	
	4	16 年 (含以上)	19	3.31	0.38	
視聽活動	1	1~5 年	208	4.01	1.01	0.457
	2	6~10 年	98	4.13	0.95	
	3	11~15 年	45	4.09	0.76	
	4	16 年 (含以上)	19	4.16	0.90	
文化活動	1	1~5 年	208	2.92	0.85	0.213
	2	6~10 年	98	2.95	0.83	
	3	11~15 年	45	3.00	0.95	
	4	16 年 (含以上)	19	3.05	0.62	
運動活動	1	1~5 年	208	3.33	1.03	0.513
	2	6~10 年	98	3.29	1.05	
	3	11~15 年	45	3.38	0.98	
	4	16 年 (含以上)	19	3.05	1.03	
戶外活動	1	1~5 年	208	3.45	0.87	0.090
	2	6~10 年	98	3.45	0.76	
	3	11~15 年	45	3.51	0.73	
	4	16 年 (含以上)	19	3.42	0.69	

(續下頁)

表41

任教官年資對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表 (續)

類 型	組 別	任教官年資	個數	平均數	標準差	F 值
社交活動	1	1~5 年	208	3.38	0.85	0.693
	2	6~10 年	98	3.50	0.84	
	3	11~15 年	45	3.51	0.79	
	4	16 年 (含以上)	19	3.32	0.75	
其 它 嗜好活動	1	1~5 年	208	2.90	0.91	0.397
	2	6~10 年	98	3.01	0.95	
	3	11~15 年	45	2.96	0.90	
	4	16 年 (含以上)	19	2.84	0.83	

(六) 職務別

在職務別對休閒參與類型的差異分析中，研究結果顯示：不同職務別的軍訓教官在各類型休閒參與及整體上均無顯著相關，如表42所示。

表42

職務別對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表

類 型	組 別	職 務 別	個數	平均數	標準差	F 值
整 體	1	一般教官	280	3.35	0.45	0.130
	2	生輔組長	52	3.38	0.43	
	3	主任教官	38	3.35	0.50	
視聽活動	1	一般教官	280	4.09	0.96	0.596
	2	生輔組長	52	3.94	0.98	
	3	主任教官	38	4.00	0.90	
文化活動	1	一般教官	280	2.96	0.84	0.161
	2	生輔組長	52	2.88	0.92	
	3	主任教官	38	2.95	0.80	

(續下頁)

表42

職務別對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表 (續)

類 型	組 別	職 務 別	個 數	平 均 數	標 準 差	F 值
運動活動	1	一般教官	280	3.28	1.01	0.572
	2	生輔組長	52	3.40	1.05	
	3	主任教官	38	3.42	1.11	
戶外活動	1	一般教官	280	3.42	0.81	1.082
	2	生輔組長	52	3.60	0.80	
	3	主任教官	38	3.50	0.83	
社交活動	1	一般教官	280	3.42	0.86	0.427
	2	生輔組長	52	3.52	0.75	
	3	主任教官	38	3.37	0.79	
其 它 嗜好活動	1	一般教官	280	2.94	0.90	0.218
	2	生輔組長	52	2.96	0.95	
	3	主任教官	38	2.84	1.00	

(七) 教育程度

在教育程度對休閒參與類型的差異分析中，因「博士」學歷的教官人數較少，故將「碩士」與「博士」合併成「碩士(含)以上」一組，研究結果顯示：不同教育程度的軍訓教官在各類型休閒參與活動及整體上均無顯著相關，如表43所示。

表43

教育程度對休閒參與類型之獨立樣本t檢定表

構面名稱	組 別	教 育 程 度	個 數	平 均 數	標 準 差	t 值
整 體	1	大學	225	3.33	0.45	-1.261
	2	碩士(含)以上	145	3.39	0.46	
視聽活動	1	大學	225	4.04	0.96	-0.375
	2	碩士(含)以上	145	4.08	0.96	

(續下頁)

表 43

教育程度對工作壓力構面之獨立樣本 *t* 檢定表 (續)

構面名稱	組別	教育程度	個數	平均數	標準差	<i>t</i> 值
文化活動	1	大學	225	2.90	0.80	-1.369
	2	碩士 (含)以上	145	3.02	0.91	
運動活動	1	大學	225	3.30	1.05	-0.201
	2	碩士 (含)以上	145	3.32	0.99	
戶外活動	1	大學	225	3.42	0.81	-0.938
	2	碩士 (含)以上	145	3.50	0.82	
社交活動	1	大學	225	3.42	0.85	-0.138
	2	碩士 (含)以上	145	3.43	0.82	
其 它	1	大學	225	2.90	0.88	-0.907
	2	碩士 (含)以上	145	2.99	0.97	

(八) 學校類別

在學校類別對休閒參與類型的差異分析中，研究結果顯示：不同學校類別的軍訓教官在各類型休閒參與及整體上均無顯著相關，如表44所示。

表44

學校類別對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表

類 型	組別	學校類別	個數	平均數	標準差	<i>F</i> 值
整 體	1	公立高中 (含國立附中)	173	3.37	0.44	1.086
	2	公立高職 (含國立附商)	71	3.30	0.47	
	3	私立高中	68	3.41	0.45	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	3.32	0.49	
視聽活動	1	公立高中 (含國立附中)	173	4.08	0.98	0.250
	2	公立高職 (含國立附商)	71	3.99	0.93	
	3	私立高中	68	4.12	0.92	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	4.03	0.97	

(續下頁)

表 44

學校類別對休閒參與類型之 ANOVA 分析考驗表 (續)

類 型	組別	學校類別	個數	平均數	標準差	F 值
文化活動	1	公立高中 (含國立附中)	173	3.02	0.86	0.940
	2	公立高職 (含國立附商)	71	2.86	0.85	
	3	私立高中	68	2.94	0.79	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	2.84	0.85	
運動活動	1	公立高中 (含國立附中)	173	3.29	1.01	0.952
	2	公立高職 (含國立附商)	71	3.45	1.03	
	3	私立高中	68	3.35	1.13	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	3.16	0.93	
戶外活動	1	公立高中 (含國立附中)	173	3.45	0.80	0.514
	2	公立高職 (含國立附商)	71	3.42	0.77	
	3	私立高中	68	3.56	0.80	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	3.40	0.92	
社交活動	1	公立高中 (含國立附中)	173	3.46	0.82	.806
	2	公立高職 (含國立附商)	71	3.30	0.82	
	3	私立高中	68	3.43	0.80	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	3.50	0.92	
其 它 嗜好活動	1	公立高中 (含國立附中)	173	2.94	0.91	2.033
	2	公立高職 (含國立附商)	71	2.72	0.87	
	3	私立高中	68	3.09	0.99	
	4	私立高職 (含進修學校)	58	2.98	0.89	

(九) 婚姻狀況

在婚姻狀況對休閒參與類型的差異分析中，研究結果顯示：不同婚姻狀況的軍訓教官在各類型休閒參與及整體上均無顯著相關，如表45所示。

表45

婚姻狀況對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表

類 型	組 別	婚 姻 狀 況	個 數	平 均 數	標 準 差	F 值
整 體	1	已 婚	291	3.36	0.47	1.523
	2	未 婚	72	3.29	0.40	
	3	其 他	7	3.57	0.40	
視 聽 活 動	1	已 婚	291	4.05	0.96	0.543
	2	未 婚	72	4.07	0.95	
	3	其 他	7	4.43	0.98	
文 化 活 動	1	已 婚	291	2.97	0.85	0.674
	2	未 婚	72	2.85	0.78	
	3	其 他	7	2.86	1.35	
運 動 活 動	1	已 婚	291	3.27	1.05	1.111
	2	未 婚	72	3.47	0.93	
	3	其 他	7	3.29	0.95	
戶 外 活 動	1	已 婚	291	3.46	0.81	2.084
	2	未 婚	72	3.36	0.79	
	3	其 他	7	4.00	0.82	
社 交 活 動	1	已 婚	291	3.45	0.86	2.708
	2	未 婚	72	3.29	0.72	
	3	其 他	7	4.00	0.82	
其 它 嗜 好 活 動	1	已 婚	291	2.99	0.94	2.443
	2	未 婚	72	2.72	0.76	
	3	其 他	7	2.86	1.07	

(十) 學校教官人數

在學校教官人數對休閒參與類型的差異分析中，研究結果顯示：不同學校教官人數的軍訓教官在各類型休閒參與及整體上均無顯著相關，如表46所示。

表46

學校教官人數對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表

類 型	組別	學校教官數	個數	平均數	標準差	F 值
整 體	1	1~5 人	102	3.42	0.47	1.469
	2	6~10 人	223	3.33	0.46	
	3	11 人 (含以上)	45	3.32	0.39	
視聽活動	1	1~5 人	102	3.94	1.04	1.274
	2	6~10 人	223	4.12	0.93	
	3	11 人 (含以上)	45	4.02	0.89	
文化活動	1	1~5 人	102	2.94	0.87	0.010
	2	6~10 人	223	2.95	0.85	
	3	11 人 (含以上)	45	2.93	0.81	
運動活動	1	1~5 人	102	3.39	1.06	0.966
	2	6~10 人	223	3.25	1.01	
	3	11 人 (含以上)	45	3.42	1.01	
戶外活動	1	1~5 人	102	3.61	0.82	2.704
	2	6~10 人	223	3.41	0.80	
	3	11 人 (含以上)	45	3.33	0.83	
社交活動	1	1~5 人	102	3.59	0.88	2.697
	2	6~10 人	223	3.37	0.82	
	3	11 人 (含以上)	45	3.33	0.74	
其 它 嗜好活動	1	1~5 人	102	3.05	0.98	1.157
	2	6~10 人	223	2.89	0.89	
	3	11 人 (含以上)	45	2.87	0.87	

(十一) 子女數

在子女數對休閒參與類型的差異分析中，研究結果顯示：不同子女數的軍訓教官在各類型休閒參與及整體上無顯著相關，僅在「社交活動」類的休閒參與類型上

有顯著相關。以Tukey法進行事後檢定，發現子女數「1人」的軍訓教官高於子女數「0人」及「2人」的軍訓教官，如表47所示。

表47

子女數對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表

類 型	組別	子女數	個數	平均數	標準差	F 值	事後檢定
整 體	1	0 人	111	3.33	0.39	0.132	
	2	1 人	102	3.36	0.47		
	3	2 人	139	3.37	0.46		
	4	3 人 (含以上)	18	3.36	0.68		
視聽活動	1	0 人	111	4.16	0.93	1.709	
	2	1 人	102	4.03	0.97		
	3	2 人	139	3.96	0.97		
	4	3 人 (含以上)	18	4.39	0.92		
文化活動	1	0 人	111	2.90	0.83	1.720	
	2	1 人	102	2.89	0.78		
	3	2 人	139	3.06	0.90		
	4	3 人 (含以上)	18	2.67	0.77		
運動活動	1	0 人	111	3.41	0.95	0.784	
	2	1 人	102	3.21	1.00		
	3	2 人	139	3.29	1.09		
	4	3 人 (含以上)	18	3.44	1.15		
戶外活動	1	0 人	111	3.34	0.83	2.194	
	2	1 人	102	3.40	0.78		
	3	2 人	139	3.59	0.81		
	4	3 人 (含以上)	18	3.39	0.92		

(續下頁)

表47

子女數對休閒參與類型之ANOVA分析考驗表 (續)

類 型	組別	子女數	個數	平均數	標準差	F 值	事後檢定
社交活動	1	0 人	111	3.30	0.72	4.404*	2>1 2>3
	2	1 人	102	3.65	0.85		
	3	2 人	139	3.34	0.86		
	4	3 人 (含以上)	18	3.67	0.91		
其 它 嗜好活動	1	0 人	111	2.89	0.81	0.987	
	2	1 人	102	2.97	0.99		
	3	2 人	139	2.98	0.96		
	4	3 人 (含以上)	18	2.61	0.70		

* $p < .05$

二、小結

根據本節統計分析結果，在性別差異方面，僅在「運動活動」類型的休閒參與上有顯著相關，且男生在「運動活動」及「戶外活動」類型上的參與程度明顯高於女生；女生在「整體上」及「視聽活動」、「文化活動」、「社交活動」、「其它嗜好活動」等類型上的休閒參與程度則明顯高於男生，此結果與張少熙 (1994)、陳豔麗 (2003) 及葉盈蘭 (2009) 的研究結果相似。此現象顯示男性教官對動態、挑戰體能的休閒活動參與是顯著高於女性教官，男性對於體能活動較有高度參與之興趣，女性教官則通常從事靜態及較不費體力的休閒活動。

在年齡差異方面，因「30 (含) 歲以下」的教官人數過少，故將「30 (含) 歲以下」與「31~40 (含) 歲」合併成「40 (含) 歲以下」一組，研究結果顯示在整體及各類型休閒參與上均無顯著相關，但就平均數來看，「40 (含) 歲以下」的教官僅在「社交活動」類參與程度上較高，顯示較年紀較輕的教官比較喜歡參與社交活動與他人互動，藉由彼此相聚的聊天、談心來抒解壓力；在「整體上」及「視聽活動」、「運動活動」、「其它嗜好活動」等類型的休閒參與上則以「41 歲以上」的教官參與程度較高，顯見隨著教官年紀的增長，所參與的休閒活動類型也更加多元、多樣，

朝向符合個人興趣的深度參與。

在階級差異方面，在整體及各類型休閒參與上無顯著相關，僅在「社交活動」類型的休閒參與上有顯著相關，且為「少校」階教官高於「中校」階教官。推究其原因可能為少校階是屬於薪火相傳的一個階層，不僅在工作場合上須扮演尉級教官的榜樣，還得執行中校階學長（姐）所交付的工作，在人際的互動上較為頻繁，所以會利用工作以外的休閒時間，與同事、家人、長官一起聚餐或聊天，以經營自己的人際關係，讓自身在工作上更加順遂。

在任官年資的差異上，在整體及各類型休閒參與上均無顯著相關，但就平均數來看，在「視聽活動」及「運動活動」兩類型的休閒參與上均為任官年資「20年（含以上）」的最高，此類型的教官均為中校階，但不一定有擔任主管職務，可見任教官年資較長的教官雖然常從事靜態、安逸的「視聽活動」類休閒，但因年紀漸長為顧及健康狀況，仍會從事鍛鍊身體或養身型的「運動活動」類休閒；在「戶外活動」及「社交活動」兩類型的休閒參與上均為任官年資「11~15年」的最高，此類型的教官大多為少校階，年紀雖不大，但已具有從事走出戶外並以健康為訴求的活動，但也因此可能拓展新的人際關係，故也常參與相關的社交活動。至於在任教官年資上，在整體及各類型休閒參與上均無顯著相關，就平均數看來差異也不大，探究原因可能為轉任教官後在工作量上僅有職務的差別，相同職務間所做的事情都一樣，年資高者並不會比年資低者還輕鬆，大家空閒時間相同，故任教官年資多寡與本身所願意從事的休閒參與並無相關。

在職務別的差異上，在整體及各類型休閒參與上均無顯著相關，但就平均數來看，在「視聽活動」類型上的休閒參與為「一般教官」高於「生輔組長」及「主任教官」兩者，顯示大部分的教官在空閒時仍較常從事靜態、輕鬆、不耗費太多體力的休閒活動，此結果與大部分的研究均一致；但在「整體上」及「戶外活動」、「社交活動」、「其它嗜好活動」等三類型的休閒參與上則為「生輔組長」高於「一般教官」及「主任教官」兩者，表示生輔組長較喜歡從事有益健康身心的戶外活動，但在增進人際關係的社交活動上也相當活躍，在自己所喜愛的興趣上也會利用時間參與。

在教育程度的差異上，因「博士」學歷的教官人數較少，故將「碩士」與「博士」合併成「碩士（含）以上」一組，研究結果顯示在整體及各類型休閒參與上均

無顯著相關，但就平均數來看，在整體及各類型休閒參與上均為「碩士（含）以上」學歷的教官參與程度高於「大學」學歷的教官。推測其原因可能為「大學」學歷的教官因本身尚在進修碩士的原因所致，故將大部分的空閒時間投入於學業中，因而減少休閒參與的次數。

在學校類別的差異上，在整體及各類型休閒參與上均無顯著相關，但就平均數來看，在「整體上」及「視聽活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」等四類型上的休閒參與均為「私立學校」高於「公立學校」，僅「文化活動」及「運動活動」兩類型上的休閒參與為「公立學校」高於「私立學校」。可推測為「私立學校」教官因工作時間較長，故本身在休閒活動參與類型上則偏向較易取得的視聽活動類，為 4.12 分，但值得鼓勵的是縱使休閒時間沒比公立學校來的多，但仍能善用時間去從事自己所喜好的休閒活動，而不僅止於靜態、安逸的休閒活動；至於公立學校的教官或許因下班時間較正常，故比較能利用平日課餘的時間從事「運動活動」類的休閒，以達到健身的目的。

在婚姻狀況的差異上，在整體及各類型休閒參與上均無顯著相關，此結果與孫謹杓 (2006) 的研究結果較為一致。但就平均數來看，在「視聽活動」、「戶外活動」及「社交活動」等三類型的休閒活動參與上，則為「其他」類高於另外兩者，推測原因為「其他」類的教官，因不用顧慮另一半的感受，在生活上較為自由，故除了一般人較常參與的視聽活動類之外，還會利用時間多參與對健康有益的戶外活動及拓展、凝聚人際關係的社交類活動，讓自己的生活更加的精彩及多元。

在子女數差異方面，在整體及各類型休閒參與上無顯著相關，僅在「社交活動」類型上的休閒參與有顯著相關，且為「1 人」高於「0 人」及「2 人」。顯示僅有 1 位小孩的教官，因平時較為呵護，所以在本身參與社交活動類型的休閒參與上會將孩子帶在身邊一起參與，除可就近照顧外，也可讓孩子與同年齡的小朋友互動，反而會因為孩子而提高參與社交活動的頻率。

綜合以上統計分析結果得知，不同人口統計變項的臺北市公私立高中職軍訓教官在「性別」、「階級」及「子女數」等，對於休閒參與各類型上皆有顯著相關存在，詳如表 48 所示。

表 48

不同人口統計變項對休閒參與之差異分析結果綜合整理表

人口統計變項	休閒參與類型	$F(t)$ 值	事後檢定
性別	運動活動	*	—
階級	社交活動	*	少校 > 中校
子女數	社交活動	*	1 人 > 0 人 1 人 > 2 人

資料來源：本研究自行整理

第五節 工作壓力與休閒參與之相關分析

本節主要在討論工作壓力與休閒參與之間的關係，採用皮爾森相關分析來探討臺北市公私立高中職軍訓教官的工作壓力與休閒參與之間的關連性，針對研究的結果，分述如下。

一、不同依變項之皮爾森相關分析

為瞭解工作壓力各構面的相互關係，將工作壓力各構面進行皮爾森積差相關分析，根據受訪者調查資料結果分析顯示出，以工作壓力的依變項而言，在五個不同構面和整體工作壓力之間，均呈顯出彼此間的相互高度相關影響結果，表49為相關分析摘要表。

表 49

工作壓力各構面間相關分析表

	整 體	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	1					
專業知能	.930**	1				
人際關係	.897**	.782**	1			
工作負荷	.886**	.739**	.796**	1		
工作的不 確定性	.893**	.764**	.717**	.779**	1	
角色衝突	.713**	.568**	.562**	.625**	.666**	1

** $p < .01$

為瞭解休閒參與各類型的相互關係，將休閒參與各類型進行皮爾森積差相關分析，結果發現大部分的休閒類型的參與之間有關聯性，但「視聽活動」類型與「文化活動」、「運動活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」類型之間沒有顯著的相關；「運動活動」類型與「其它嗜好活動」類型的休閒參與也沒有關聯性，表50為相關分析摘要表。

表 50

休閒參與各類型間相關分析表

	總體	視聽 活動	文化 活動	運動 活動	戶外 活動	社交 活動	其他嗜 好活動
總體	1						
視聽活動	.380**	1					
文化活動	.518**	-.006	1				
運動活動	.531**	.011	.113*	1			
戶外活動	.572**	.056	.131*	.256**	1		
社交活動	.522**	.067	.145**	.108*	.161**	1	
其它嗜好 活 動	.519**	-.036	.248**	.017	.198**	.173**	1

* $p < .05$; ** $p < .01$

二、工作壓力與休閒參與之相關分析

為瞭解工作壓力與休閒參與各類型間的相互關係，將工作壓力各構面與休閒參與各類型進行皮爾森積差相關分析，結果發現在「視聽活動」類型的休閒參與上與工作壓力的「專業知能」構面之間，呈現正相關影響之差異情形，顯示臺北市公私立高中職的軍訓教官在「專業知能」構面的壓力越大下，相對的參與「視聽活動」類的休閒頻率也較高。在「運動活動」類型的休閒參與上與工作壓力「整體」及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等五個構面之間，呈現負相關影響之差異情形，顯示臺北市公私立高中職軍訓教官當參與「運動活動」類型的休閒參與頻率提高時，相對的在工作壓力「整體」及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等五個構面的壓力上則會降低，亦即當工作壓力「整體」及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等五個構面的壓力越大時，對於「運動活動」類型的休閒參與比例則會降低。在「社交活動」類型的休閒參與上與工作壓力的「人際關

係」構面之間，呈現負相關影響之差異情形，顯示臺北市公私立高中職軍訓教官在「社交活動」類型的休閒參與頻率提高時，相對的在「人際關係」構面的上工作壓力則越低，也就是說當工作壓力「人際關係」構面上的壓力越大時，則在「社交活動」類的休閒活動參與頻率上則較低，表51為相關分析摘要表。

表 51

工作壓力與休閒參與之相關摘要表

	整體 休閒	視聽 活動	文化 活動	運動 活動	戶外 活動	社交 活動	其他嗜 好活動
整體壓力	-.067	.075	.041	-.158**	-.039	-.096	-.016
專業知能	-.064	.120*	.029	-.140**	-.078	-.082	-.040
人際關係	-.084	.028	.034	-.121*	-.020	-.119*	-.049
工作負荷	-.075	.008	.047	-.138**	-.042	-.096	.006
工作的不 確定性	-.017	.082	.055	-.145**	.021	-.055	.008
角色衝突	-.053	.018	.011	-.180**	-.009	-.096	.084

* $p < .05$; ** $p < .01$

第六節 休閒參與預測工作壓力之多元迴歸分析

本節主要在探討臺北市軍訓教官休閒參與對工作壓力的預測，因此以教官工作壓力（專業知能、人際關係、工作負荷、工作的不確定性及角色衝突）為效標變項，以休閒參與（視聽活動、文化活動、運動活動、戶外活動、社交活動及其它嗜好活動）為預測變項，進行同時多元迴歸分析，以了解休閒參與對工作壓力的預測功能。

一、不同依變項之多元迴歸分析

(一) 休閒參與類型對「專業知能」之預測分析

以休閒參與類型對專業知能之工作壓力進行多元同時迴歸分析，因此以「視聽

活動」、「文化活動」、「運動活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」等六類休閒活動為預測變項，以「專業知能之工作壓力」為效標變項，進行同時多元迴歸分析，分析結果如表52。

表52

休閒參與對專業知能之迴歸分析

依變項為工作壓力- 專業知能構面	未標準化係數 B 之估計值	標準化係數 Beta 分配	t	顯著性
(常數)	2.439	.244	10.005	.000
視聽活動	0.083	.033	.128	2.486*
文化活動	0.050	.039	.068	1.261
運動活動	-0.078	.032	-.129	-2.417*
戶外活動	-0.033	.042	-.044	-0.797
社交活動	-0.056	.039	-.075	-1.412
其它嗜好活動	-0.019	.037	-.029	-0.529
整體模型	$R=.22$	$R^2=.05$	$adj R^2=.03$	$F(6,363)=2.92^{**}$

* $p < .05$; ** $p < .01$

由表52可知，休閒參與對專業知能預測力整體模型解釋值為 $R^2=.05$ ，即預測變項可以解釋效標變項變異的5%，如果考慮模型的簡效性，則調整後的 $R^2=.03$ 。「視聽活動」及「運動活動」對「工作壓力-專業知能構面」具有顯著預測力，Beta係數分別為.128及-.129， $p < .05$ 。由此推論，若從事「視聽活動」類的休閒參與程度越高，則在「專業知能」構面上的工作壓力也愈高；但若從事「運動活動」類的休閒參與程度越高，則能有效降低在「專業知能」構面上的工作壓力，其餘在「文化活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其他嗜好活動」等休閒參與類型上均無法預測專業知能的工作壓力。

(二) 休閒參與類型對「人際關係」之預測分析

以休閒參與類型對人際關係之工作壓力進行多元同時迴歸分析，因此以「視聽活動」、「文化活動」、「運動活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」等六類休閒活動為預測變項，以「人際關係之工作壓力」為效標變項，進行同時多

元迴歸分析。分析結果如表53。

表53

休閒參與對人際關係之迴歸分析

依變項為工作壓力- 人際關係構面	未標準化係數 B 之估計值	標準化係數 標準誤差	標準化係數 Beta 分配	t	顯著性
(常數)	2.352	.237		9.908	.000
視聽活動	0.022	.032	.035	0.667	.505
文化活動	0.053	.038	.074	1.371	.171
運動活動	-0.073	.031	-.124	-2.309*	.022
戶外活動	0.021	.041	.028	0.518	.604
社交活動	-0.082	.038	-.114	-2.142*	.033
其它嗜好活動	-0.033	.036	-.050	-0.920	.358
整體模型	R=.18	R ² =.03	adj R ² =.02	F(6,363)=2.13*	

* $p < .05$

由表53可知，休閒參與對人際關係預測力整體模型的解釋值為 $R^2=.03$ ，即預測變項可以解釋效標變項變異的3%，如果考慮模型的簡效性，則調整後的 $R^2=.02$ 。「運動活動」及「社交活動」對「工作壓力-人際關係構面」具有顯著預測力，Beta係數分別為-.124及-.114， $p < .05$ 。由此推論，從事「運動活動」及「社交活動」類的休閒參與程度越高，則在人際關係構面上的工作壓力則越低，其餘在「視聽活動」、「文化活動」、「戶外活動」及「其他嗜好活動」等休閒參與類型上均無法預測人際關係的工作壓力。

(三) 休閒參與類型對「工作負荷」之預測分析

以休閒參與類型對工作負荷之工作壓力進行多元同時迴歸分析，因此以「視聽活動」、「文化活動」、「運動活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」等六類休閒活動為預測變項，以「工作負荷之工作壓力」為效標變項，進行同時多元迴歸分析。分析結果如表54。

表54

休閒參與對工作負荷之迴歸分析

依變項為工作壓力- 工作負荷構面	未標準化係數		標準化係數		顯著性
	B 之估計值	標準誤差	Beta	分配	
(常數)	2.487	.249			.000
視聽活動	0.011	.034	.016		.751
文化活動	0.056	.040	.075		.164
運動活動	-0.083	.033	-.136		.012
戶外活動	-0.003	.043	-.004		.938
社交活動	0.071	.040	-.094		.078
其它嗜好活動	0.005	.038	.008		.888
整體模型	$R=.18$	$R^2=.03$	$adj R^2=.02$	$F(6,363)=1.99$	

* $p < .05$

由表54可知，休閒參與對工作負荷預測力整體模型的解釋值為 $R^2=.03$ ，即預測變項可以解釋效標變項變異的3%，如果考慮模型的簡效性，則調整後的 $R^2=.02$ 。「運動活動」對「工作壓力-工作負荷構面」具有顯著預測力，Beta係數分別為-.136， $p < .05$ 。由此推論，從事「運動活動」的休閒參與程度越高，則在工作負荷構面上的工作壓力則越低，其餘在「視聽活動」、「文化活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其他嗜好活動」等休閒參與類型上均無法預測工作負荷的工作壓力。

(四) 休閒參與類型對「工作的不確定性」之預測分析

以休閒參與類型對工作的不確定性之工作壓力進行多元同時迴歸分析，因此以「視聽活動」、「文化活動」、「運動活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」等六類休閒活動為預測變項，以「工作的不確定性之工作壓力」為效標變項，進行同時多元迴歸分析。分析結果如表55。

表55

休閒參與對工作的不確定性之迴歸分析

依變項為工作壓力- 工作的不確定性構面	未標準化係數 B 之估計值	標準化係數 Beta 分配	標準誤差	t	顯著性
(常數)	2.382		.248	9.608	.000
視聽活動	0.056		.034	1.650	.100
文化活動	0.058		.040	1.442	.150
運動活動	-0.100		.033	-3.047**	.002
戶外活動	0.046		.042	1.083	.279
社交活動	-0.047		.040	-1.179	.239
其它嗜好活動	-0.005		.037	-0.122	.903
整體模型	$R=.20$	$R^2=.04$	$adj R^2=.02$	$F(6,363)=2.50^*$	

* $p < .05$; ** $p < .01$

由表55可知，休閒參與對工作的不確定性預測力整體模型的解釋值為 $R^2=.04$ ，即預測變項可以解釋效標變項變異的4%，如果考慮模型的簡效性，則調整後的 $R^2=.02$ 。「運動活動」對「工作壓力-工作的不確定性構面」具有顯著預測力，Beta係數分別為-3.047， $p < .01$ 。由此推論，從事「運動活動」類的休閒參與程度越高，則在工作的不確定性構面上的工作壓力則越低，其餘在「視聽活動」、「文化活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其他嗜好活動」等休閒參與類型上均無法預測工作的不確定性的工作壓力。

(五) 休閒參與類型對「角色衝突」之預測分析

以休閒參與類型對工作的不確定性之工作壓力進行多元同時迴歸分析，因此以「視聽活動」、「文化活動」、「運動活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」等六類休閒活動為預測變項，以「角色衝突之工作壓力」為效標變項，進行同時多元迴歸分析。分析結果如表56。

表56

休閒參與對角色衝突之迴歸分析

依變項為工作壓力- 角色衝突構面	未標準化係數 B 之估計值	標準化係數 標準誤差	標準化係數 Beta 分配	t	顯著性
(常數)	2.686	.302		8.907	.000
視聽活動	0.021	.041	.027	0.517	.606
文化活動	0.015	.049	.016	0.301	.764
運動活動	-0.137	.040	-.182	-3.415**	.001
戶外活動	0.026	.052	.028	0.512	.609
社交活動	-0.068	.049	-.074	-1.392	.165
其它嗜好活動	0.077	.045	.091	1.685	.093
整體模型	R=.21	R ² =.05	adj R ² =.03	F(6,363)=2.91**	

** $p < .01$

由表56可知，休閒參與對角色衝突預測力整體模型的解釋值為 $R^2=.05$ ，即預測變項可以解釋效標變項變異的5%，如果考慮模型的簡效性，則調整後的 $R^2=.03$ 。運動活動對「工作壓力-角色衝突構面」具有顯著預測力，Beta係數分別為-3.415， $p < .01$ 。由此推論，從事「運動活動」類的休閒參與程度越高，則在角色衝突構面上的工作壓力則越低，然而在「視聽活動」、「文化活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其他嗜好活動」等休閒參與類型上均無法預測角色衝突的工作壓力。

(六) 休閒參與類型對工作壓力整體之預測分析

以休閒參與類型對整體之工作壓力進行多元同時迴歸分析，因此以「視聽活動」、「文化活動」、「運動活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其它嗜好活動」等六類休閒活動為預測變項，以「整體之工作壓力」為效標變項，進行同時多元迴歸分析。分析結果如表57。

表57

休閒參與對整體之迴歸分析

依變項為工作壓力- 整體	未標準化係數		標準化係數	t	顯著性
	B 之估計值	標準誤差	Beta 分配		
(常數)	2.434	.220		11.041	.000
視聽活動	0.048	.030	.083	1.602	.110
文化活動	0.050	.036	.076	1.412	.159
運動活動	-0.087	.029	-.158	-2.959**	.003
戶外活動	0.004	.038	.005	0.100	.920
社交活動	-0.063	.036	-.094	-1.773	.077
其它嗜好活動	-0.009	.033	-.014	-0.258	.796
整體模型	R=.21	R ² =.04	adj R ² =.03	F(6,363)=2.74*	

* $p < .05$; ** $p < .01$

由表57可知，休閒參與對整體工作壓力預測力整體模型的解釋值為 $R^2=.04$ ，即預測變項可以解釋效標變項變異的4%，如果考慮模型的簡效性，則調整後的 $R^2=.03$ 。運動活動對「整體工作壓力」具有顯著預測力，Beta係數分別為-.158， $p < .01$ 。由此推論，從事「運動活動」類的休閒參與程度越高，則在整體上的工作壓力則越低，其餘在「視聽活動」、「文化活動」、「戶外活動」、「社交活動」及「其他嗜好活動」等休閒參與類型上均無法預測整體的工作壓力。

二、 小結

根據本節統計分析結果，在「視聽活動」類的休閒參與方面，僅對「專業知能」構面的工作壓力有顯著預測力，但「視聽活動」類的休閒參與程度越高，則在「專業知能」構面的工作壓力上也相對越高；在「運動活動」類的休閒參與方面，針對「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」構面及「整體」工作壓力上均有顯著預測力，顯示當「運動活動」類的休閒參與程度越高時，則在「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」及「整體」工作壓力上的程度則越低；在「社交活動」類的休閒參與

方面，僅對「人際關係」構面的工作壓力有顯著預測力，即「社交活動」類的休閒參與程度越高，則在「人際關係」構面的工作壓力上則越低；在「文化及其它嗜好活動」類的休閒參與方面，對「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」構面及「整體」工作壓力上則均無法有效預測。

第五章 結論與建議

本研究以臺北市高中職軍訓教官為研究對象，瞭解不同的人口統計背景變項、工作壓力與休閒參與現況，分析不同人口背景變項在工作壓力及休閒參與上的差異，並探討工作壓力與休閒參與兩者之間之間的關係，整合上述研究結果，本章提出研究之結論與建議，以下分述。

第一節 結論

一、人口統計變項、工作壓力及休閒參與之分析結果

(一) 臺北市高中職軍訓教官人口統計變項

臺北市高中職的軍訓教官以男性較多，佔 64.7%，年齡以「31~40(含)歲」的 69.2% 佔絕大多數，任官年資以「11~15年」的少校階教官較多，任教官年資則以「1~5年」最多，佔 56.2%，在教育程度及職務別上仍是以具大學程度的一般教官為主，分別為 60.8% 及 75.7%，學校類別上則是以「公立高中(含國立附中)」為數較多，佔 46.8%，「已婚」的教官佔 78.6%，「6~10人」教官數的學校最多，佔 60.3%，子女數上則是以大多數的「2人」為最多，佔 37.6%。

(二) 工作壓力

臺北市高中職軍訓教官的整體工作壓力平均數為 2.26，與鄭佩玉(2009)臺北市高中職軍訓教官的平均數 2.7 與潘佩君(2009)臺北縣高中職軍訓教官的平均數 2.34 較為相近，但因未大於中數 3 分，在工作壓力的感受上是屬於中等偏低的程度，顯示各工作崗位的軍訓教官雖承受多元的工作量，但均能有效完成上級及學校所賦予的任務。其中，以「角色衝突」構面的平均得分 2.45 為最高，「人際關係」構面的平均得分 2.05 為最低，餘專業知能、工作負荷與工作的不確定性構面的平均數則介於 2.18~2.43。檢視工作壓力個別題項平均得分最高的前五項，分屬於「角色衝突」、「工作的不確定性」及「專業知能」構面，研究結果顯示臺北市高中職軍訓教官最感到的工作壓力為因工作需要延後下班，影響與家人的相處。

(三) 休閒參與

在臺北市高中職軍訓教官的休閒參與類型中，以「視聽活動」類的參與程度最高，平均數為 4.06，與第貳章所整理的國內休閒參與相關研究結果均一致，詳如第

36、37 頁，顯示國人不論各行業中均是以看電視、電影等視聽類活動為最常參與的休閒；其次為「戶外活動」類，平均數為 3.45；參與最低的類型則為「其它嗜好活動」類活動，平均數為 2.93，與「文化活動」的 2.95 均為低於 3 分的休閒活動類型，顯示臺北市高中職軍訓教官在各類型的休閒參與程度上大致為中等以上程度，雖空閒時間大多從事靜態、輕鬆的休閒活動，但仍能利用時間參與以健康、體能為訴求的活動，以保持身體的健康。

二、人口統計變項、工作壓力及休閒參與之關係

(一) 不同人口統計變項的臺北市高中職軍訓教官之工作壓力有顯著差異

1. 在性別方面

在不同性別上，與「工作負荷」及「工作的不確定性」兩個構面上有達顯著相關，兩者均為女性教官高於男性教官。研判原因為女性教官因本身多重角色關係（妻子、媳婦、母親）及傳統社會對女性的認知，會擔心因學校工作而影響其它角色的扮演，且本身閒暇時間較男性少，在進修及升遷上較不易規劃，因此承受較大工作負荷及工作的不確定性的工作壓力。

2. 在年齡方面

在不同年齡上，與「專業知能」構面上有達顯著相關，且 40 (含) 歲以下的教官高於 41 歲以上的教官。推論原因為年紀較輕的教官，因本身在學識、實務經驗上均較年齡較長者不足，在軍訓工作上仍有進步、學習的空間，因此在專業知能工作壓力上的程度較高。

3. 在階級方面

在不同階級上，與「整體」上及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等五個構面上均達顯著相關，均為少校階教官高於中校階教官。原因為少校階的教官是人數最多且本身擔負著傳承的任務，除必須擔任尉級教官的指導者及榜樣外，還需承接主管或中校階學長姊所賦予的任務，在雙重身份的工作下，工作壓力自然較中校階教官來的高，且本身在晉升上階的考量之下，還需利用空閒時間進修及參與上級的各項活動，再加上軍訓制度改革不確定性的聲浪下，均造成少校階教官在整體及五個構面上都具相當程度的工作壓力。

4. 在任官年資方面

在不同任官年資上，與「整體」上及「專業知能」、「工作負荷」、「工作的不確定性」等三個構面上達顯著相關，均為 11~15 年教官高於 16~20 年教官，且在專業知能的工作壓力上，11~15 年教官也高於 20 年（含以上）教官。推測原因為每年轉任的軍訓教官中，絕大部分是屬於任官年資 11~15 年，在轉任新環境尚未完全適應，加上擔心軍訓制度未來改革的不確定性而影響個人權益，所以相較於任官 16~20 年的教官來說在整體及專業知能、工作負荷、工作的不確定性上有較高的工作壓力。

5. 在任教官年資方面

在不同任教官年資上，與「角色衝突」構面上達顯著相關，為 16 年（含以上）的教官高於 1~5 年的教官。原因為已轉任教官多年，已習慣於下班後的個人時間及家庭生活，如因工作延後下班則會產生壓力，且大部分均為少校階教官，在晉升的考量下，勢必需犧牲與家人相處的時間，所以會造成任教官年資 16 年（含以上）的教官在角色衝突上有較高的工作壓力。

6. 在職務別方面

在不同職務別上，與「整體」上及「專業知能」、「工作的不確定性」等兩個構面上達顯著相關，均為一般教官的教官高於主任教官，且在工作上的不確定性上的工作壓力，生輔組長也高於主任教官。研判原因為主任教官均為從一般教官歷練起，故在實務經驗上較多，且為教官室的領導者，並非像一般教官是第一線的執行者，所以壓力感受程度必然低於一般教官；此外因主任教官均為中校階級，大多已具有領取終身俸資格，在工作上較不受未來影響，故壓力程度也必然低於另外兩者。

7. 在學校教官人數方面

在學校教官人數上，與「整體」上及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」等四個構面上達顯著相關，均為 6~10 人高於 1~5 人，且在工作負荷的工作壓力上，6~10 人也高於 11 人（含以上）。探究原因為學校教官人數取決於學生的人數，學生人數越多在管理上則越不易；且教官人數 6~10 人的學校需依規定實施甲類 24 小時值勤，與教官人數 1~5 人學校的乙類值勤（電話轉接）相較之下，工作壓力感受程度自然較高；至於在工作負荷的工作壓力上，6~10 人教官數高於 11 人（含以上）教官數的原因推測為，兩者均為實施甲類 24 小時值勤的學校，教官人數多則輪值次數較不頻繁，且人多好辦事，在互相支援的協助下，故

11 人（含以上）教官數學校的教官在工作負荷的感受上較低於 6~10 人教官數學校的教官。

（二）不同人口統計變項的臺北市高中職軍訓教官之休閒參與有顯著差異

1. 在性別方面

在不同性別上，與「運動活動」類型的休閒參與上有達顯著相關，為男性教官高於女性教官。研判原因為男性因天生較女性好動，對於動態的活動較有興趣，所以在動態、強調體能的運動活動類的休閒參與程度上高於女性。

2. 在階級方面

在不同階級上，與「社交活動」類型的休閒參與上有達顯著相關，為「少校」階教官高於「中校」階教官。推論原因為中校階的教官因年紀較長，均為人父、母，所以大部分的時間都以家庭為重；而少校階的教官因擔負承先啟後的功能，且在晉升的考量下會經常參與上級所舉辦的各項活動，所以在人際關係上的互動較為頻繁，因此在社交活動類的休閒參與程度上明顯高於中校階的教官。

3. 在子女數方面

在不同子女數上，與「社交活動」類型的休閒參與上有達顯著相關，為「1 人」高於「0 人」及「2 人」。推論原因為僅育有 1 個小孩的教官，因首次為人父母，對孩子的養育有高度的期待與些許不安，故會藉由參與社交活動類的活動來彼此交流及吸取新知，所以在參與程度上會明顯高於子女數 0 人及 2 人的教官。

（三）臺北市高中職軍訓教官的工作壓力與休閒參與有顯著相關

1. 皮爾森積差相關分析

「視聽活動」類的休閒參與與工作壓力的「專業知能」構面有顯著正相關，相關係數值為.120。

「運動活動」類的休閒參與與工作壓力的「整體上」及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等五個構面上均有顯著負相關，相關係數值介於-.121 與-.180 之間。

「社交活動」類的休閒參與與工作壓力的「人際關係」構面有顯著負相關，相關係數值為-.119。

2. 多元迴歸預測分析

「視聽活動」類的休閒參與與工作壓力的「專業知能」構面有顯著正相關，相

關係數值為 2.486，顯示當「視聽活動」類的休閒參與頻率增加時，則在「專業知能」構面上的工作壓力也會增加；也就是說當「專業知能」構面上的工作壓力增加時，則參與「視聽活動」類的休閒活動也會增多。

「運動活動」類的休閒參與與工作壓力的「整體上」及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等五個構面上均有顯著負相關，相關係數值介於-2.309 與-3.415 之間，顯示當「運動活動」類的休閒參與頻率增加時，則在工作壓力的「整體上」及「專業知能」、「人際關係」、「工作負荷」、「工作的不確定性」、「角色衝突」等五個構面上的壓力會降低，表示教官會透過運動活動等方式來降低工作壓力；所以當工作壓力大時，相對的參與「運動活動」類的頻率也會降低。

「社交活動」類的休閒參與與工作壓力的「人際關係」構面有顯著負相關，相關係數值為-2.142，當「社交活動」類的休閒參與頻率增加時，則在「人際關係」構面上的工作壓力會降低；顯示教官透過參與各種「社交活動」類的聚會，拓展個人人際關係，在人與人的互動上更加融洽。

多元迴歸的分析較皮爾森積差相關分析來的嚴謹，但本研究多元迴歸預測分析結果中，相關係數值 R^2 過低，顯見整體模型的解釋性有限；但相關係數高或有顯著也不盡然就代表兩者間一定有何相關。

第二節 建議

整理研究之結果，分別針對實務上及後續研究提出建議，以下分述。

一、實務上之建議

實務上分別針對軍訓教官、學校與教育局軍訓室提出相關建議如下。

(一) 對軍訓教官之建議

1. 本研究發現，軍訓教官的休閒參與類型以「視聽活動」類為最高，此結果與多數研究者均一致，表示「視聽活動」類是參與對象最廣泛的休閒活動，藉由視、聽覺的感官刺激，來達到休閒、放鬆的目的；但研究結果顯示參與此類型的活動對工作壓力的降低並無正面的作用，建議僅可當作打發時間或偶爾調劑身心的休閒。

2.臺北市高中職軍訓教官在「戶外活動」、「社交活動」及「運動活動」類型的休閒參與上雖平均數高於 3，但尚未達到較常參與的程度，顯見上述三類的休閒活動，教官僅是有時參與，基於健康、樂活的概念，平日應建立休閒習慣並妥善安排時間休閒，定期參與活動，進一步培養良好且規律的運動習慣。且本研究顯示參與「運動活動」類的休閒活動能有助於工作壓力的降低，建議應朝著每週運動至少三次，每次持續 30 分鐘的目標去做，善用學校及社區週邊所提供的運動設施，讓教官身處校園中不僅因與學生相處而顯得心態年輕，也期許在身體上健康無虞。

3.臺北市高中職軍訓教官在「其它嗜好活動」類型的休閒參與程度上則是最低，顯見具有個別才藝及興趣的教官為數不多，絕大部分的教官還是從事一般類型的動、靜態活動，建議至少能培養一項個人的興趣，除了讓生活更加多元之外，並能增廣見聞、促進良性的人際互動，不僅可適度減輕工作上的壓力，也可培養個人的第二專長。

4.在不確定的大環境的下，建議軍訓教官應透過各種不同進修管道來自我提升、充實本職學能，除能應用於軍訓教學之所需，亦能在未來退伍後的生涯規劃上，做好事前的準備。在 103 學年度即將實施的 12 年國教制度，學生的來源勢必更加多元，也表示教官同仁在未來將面對更大的壓力與挑戰，所以軍訓教官應不斷的充實自我並強化自我的能力，才能因應未來更多的變革與挑戰。

(二) 對學校與教育局主管機關之建議

1.根據本研究結果顯示，臺北市高中職軍訓教官的工作壓力構面中以「角色衝突」的壓力最大，排名第一的問項題目是「我會因工作需要而延後下班時間」，平均數為 2.87，雖屬於中等偏低程度，但卻是臺北市高中職軍訓教官最感到工作壓力，顯見軍訓教官自部隊轉任後，均相當珍惜以前在軍中服役時所無法擁有的家庭生活，所以下班後均以家庭為重心，建議學校在校務推展之餘，能考量教官同仁的情緒狀況，適時有效的宣洩，紓解工作壓力，提高工作效率，使得軍訓教官安心工作、樂於工作。

2.臺北市高中職軍訓教官的工作壓力中，排名第二的問項題目是「軍訓制度改革的不確定性給我很大的壓力」，顯見大部分的教官對自己未來的工作充滿不確定性，在不安的疑慮之下，年輕的教官也只能被動的走一步算一步了。多年來所爭議的合格教師資格及軍訓教官角色功能定位等議題仍未有結果，又常因執行學生的輔導管

教工作而遭受外界質疑，影響工作士氣，建議教育部能協助修法讓軍訓教官取得全民國防合格教師資格，以合乎體制的身分存在於校園，避免外界的質疑，亦能消除軍訓教官對未來軍訓制度變革及生涯發展的不確定感所造成的壓力。

3.本研究結果顯示就階級而言，以少校階教官的壓力最高，且人數佔臺北市教官人數六成以上，除不僅是臺北市高中職軍訓教官的中流砥柱，也同時擔負著承先啟後的功能，責任重大；再加上升遷不易（以101年7月晉升中校為例，符合後晉人數180位，實際晉升5位）等條件，難免影響工作士氣，況且晉升上階是軍人至高無上的榮耀，建議教育部能向國防部爭取更多的晉升名額，以實際的行動來慰勉長年辛苦在教育界無私奉獻的教官們，相信對教官們的士氣及工作效率的提昇上會更有所助益。

4.臺北市高中職軍訓教官的整體工作壓力不高，顯示教官們均能調適自我情緒及抒解工作壓力，但仍建議上級主管機關能利用學期結束前後時間辦理各類型活動，讓軍訓教官藉由活動的參與達到休閒目的的同時，也能建立良好的人際互動網絡，而良好人際關係的建立，尤其對新進教官而言更顯得重要，不但可增進其工作投入程度，也有助於降低其工作壓力。所以身處在目前的環境下，軍訓教官要更能以開放的心胸去接納別人，並與同仁間保持良好的關係，如此也有助於學校軍訓工作的推展。

二、後續研究之建議

(一) 研究對象之建議

本研究因相關限制因素，故僅以臺北市公私立高中職的軍訓教官為對象，就地域上來看是屬於都會地區，不同學校之間差距較小，研究結果無法推論其他縣市或鄉鎮地區學校軍訓教官之工作壓力與因應方式之現況。未來倘能納入大專院校或全國軍訓教官為研究對象，將使研究更具推論性與代表性。

(二) 研究變數之建議

本研究主要探討係為軍訓教官的工作壓力與休閒參與之研究，而工作壓力及休閒參與是本研究的主要變項，限於範疇的歸類上，本研究所列出的工作壓力的因素除了專業知能、人際關係、工作負荷、工作的不確定性及角色衝突等四個構面，尚有其他研究者所提出的許多其它因素，例如：學生行為、組織因素、環境因素...等

皆可納入考量，休閒參與的歸類亦是如此。且本研究在實際參與休閒活動頻率上的界定，是以受試者主觀的認定為標準，並非明確的律定，因此在標準上不一，對於未來研究建議，如情況許可下，可將更多的變項納入一併研究，至於頻率上可考慮已開放性問項填答，俾使研究更為周延、更具學術價值。

(三) 增列質性分析

本研究係以問卷調查方式分析臺北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之相關研究，問卷是以聯絡箱方式傳送到學校請教官填答，教官填答時可能因多項干擾因素影響作答的客觀性，若能針對軍訓教官進行實務訪談及觀察，可使研究更加完整，探討出更精確的內容。

(四) 增列其他變數考量

本研究結果顯示在工作壓力的「專業知能」構面上，與「視聽活動」類的休閒參與呈現正相關，與「運動活動」類的休閒參與呈現負相關，除可解釋軍訓教官參與「視聽活動」類的休閒參與無法有效降低「專業知能」構面的工作壓力，參與「運動活動」類的休閒參與能有效降低「專業知能」構面的工作壓力外，是否還可就參與者的人格特質等因素列入考量。聯合報 (2012) 指出美國某知名顧問公司很早就開始探究明星運動員的人格特質與內在動力，曾經針對四千多名棒球、籃球、美式足球與曲棍球等領域的運動員進行心理評估，結果發現能在專業領域取得一席之地的運動員，都具備了三項關鍵的心理素質：自律、競爭動力以及挫折回復力。所以喜好運動的人在性格上是否較為積極、正向且具競爭力；應可在研究中加以探討，使研究結果更具說服力。

(五) 改換研究方向

經查詢林雅薰 (2005)、石宜正 (2006)及陳紹綿 (2008)等三位研究者針對高中職教師工作壓力及許瓊月 (2007)、鄭佩玉 (2009)兩位研究者和本研究針對臺北市高中職軍訓教官工作壓力的研究顯示，以五點量尺量化的標準來看，大多構面的平均數皆低於3分，顯示出不論是高中職的教師或軍訓教官，在工作壓力上均為中等偏低的程度，建議在高中職學制上尚未大幅度政策改變前，後續研究應避免在工作壓力上再予著墨。

參考文獻

一、中文文獻：

一流大學不需要教官。(2006, 10月1日)。自由時報, 2011年10月3日, 取自網址

<http://panhan3.pixnet.net/blog/post/26130003>

人本發動連署, 促教官退出校園。(2008, 12月6日)。2011年5月17日, 取自網址

<http://formosaner.wordpress.com/2008/12/06/%E4%BA%BA%E6%9C%AC%E7%99%BC%E5%8B%95%E9%80%A3%E7%BD%B2-%E4%BF%83%E6%95%99%E5%AE%98%E9%80%80%E5%87%BA%E6%A0%A1%E5%9C%92/>

工作壓力大 心臟病風險增2.2倍。(2010, 9月11日)。蘋果日報, 2011年6月21日, 取自蘋果日報網址

http://tw.nextmedia.com/subapple/article/art_id/32803390/IssueID/20100911

文崇一 (1990)。臺灣居民的休閒生活。臺北市：東大。

方東臺 (2000)。我國中等學校軍訓教育之定位與發展 (未出版碩士論文)。政治大學, 臺北市。

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 (未出版博士論文)。國立彰化師範大學, 彰化市。

王秀枝 (1986)。生活事件、生活壓力身心疾病的動力性關係 (未出版碩士論文)。國立臺灣大學, 臺北市。

王昭正 (譯) (2001)。休閒導論。臺北市：品度。(Kelly, J. R., 1996)

王福生 (2003)。出版事業從業人員休閒態度與休閒活動參與關係之研究 (未出版碩士論文)。朝陽科技大學, 臺中縣。

- 王福林 (2011)。軍訓教官工作理念及未來展望。軍訓通訊，第827期。
- 王毅平 (2004)。軍訓教官服務品質滿意度調查研究—以高雄縣高中職為例 (未出版碩士論文)。義守大學，高雄市。
- 石宜正 (2006)。高中(職)教師工作壓力、休閒需求及休閒參與之研究 (未出版碩士論文)。朝陽科技大學，臺中市。
- 朱明謙 (2001)。高科技產業從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之研究 (未出版碩士論文)。義守大學，高雄市。
- 江麗美 (譯) (2002)。有效壓力管理。臺北市：智庫文化。(Gerard Hargreaves, 1994)
- 行政院主計處 (1995)。中華民國臺灣地區時間運用調查報告。臺北市：作者。
- 行政院主計處 (2005)。93年臺灣地區社會發展趨勢調查 (時間運用) 統計結果新聞稿。2011年11月6日，網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/571315104971.pdf>
- 吳文銘 (2001)。人格特質、自我娛樂能力、休閒參與及休閒滿意線性關係結構之建構與驗證 (未出版碩士論文)。國立體育大學，桃園縣。
- 吳筱雯 (2005)。桃園縣國中已婚女性教師生活壓力與休閒參與、休閒滿意及幸福感之相關研究 (未出版碩士論文)。國立體育大學，桃園縣。
- 呂淑姮 (2011, 1月26日)。新北防霸凌，教官將入國中。臺灣立報，2011年8月2日，取自臺灣立報網址 <http://www.lihpao.com/?action-viewnews-itemid-103989>
- 李君如、張芸愷 (2007)。國際航線女性空服員身心健康與工作壓力之研究。健康管

理學刊，5 (1)，1-23。

李晶 (譯) (2000)。休閒遊憩事業概論。臺北市：桂魯。(K.A.Cordes & H.M.Ibrahim,1999)

李晶 (2002)。個人壓力因應於休閒活動之研究-以臺灣地區職工為例 (國科會專題研究成果報告編號：NSC90-2413-H-003-053)。臺北市：中華民國行政院國家科學委員會。

李晶 (2003)。紓解工作壓力的休閒活動參與特性與工作壓力知覺關係之研究。T&D 飛訊，6，1-10。

杜正勝：高中教官要協助輔導國中學生。(2007，6月28日)。2011年5月31日，取自
網址
<http://tw.myblog.yahoo.com/jw!269GGuKBHgLh8QcREqXYjg--/article?mid=95&prev=96&next=91>

沈哲丞 (2009)。國小學童休閒參與和休閒空間之研究～以土城市和斗南鎮為例 (未出版碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。

周慶和 (2006)。臺北市公立學校人事人員休閒參與及休閒阻礙之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。

周文慶 (2009)。雲嘉地區國小教師休閒參與、休閒滿意度與工作滿意度之相關研究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。

林世革 (2004)。高中職軍訓教官在校園角色與功能之分析-以臺中女中為例 (未出版碩士論文)。東海大學，臺中市。

林雅薰 (2005)。中等學校已婚女教師工作壓力、家務壓力與婚姻滿意度關係之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。

林世賢 (2011)。幼稚園教師人格特質與工作壓力之研究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。

林志成 (2011, 5月25日)。修法讓教官退出校園 教部：尊重。中國時報，2011年4月27日，取自中國時報網址
<http://tw.news.yahoo.com/%E4%BF%AE%E6%B3%95%E8%AE%93%E6%95%99%E5%AE%98%E9%80%80%E5%87%BA%E6%A0%A1%E5%9C%92-%E6%95%99%E9%83%A8-%E5%B0%8A%E9%87%8D-234244996.html>

林佳蓉 (2001)。老人生活滿意模式之研究 (未出版碩士論文)。國立體育學院，桃園縣。

林思妙 (1993)。從認知評估、因應方式看國中教師工作壓力歷程 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。

林晏州 (1984)。遊憩者選擇遊憩區行為之研究。都市與計畫，10，39-49。

林清江 (1998)。肯定軍訓教官之貢獻。軍訓通訊，第420期。

林震豪 (2004)。軍訓教官角色知覺、工作投入與工作壓力關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

林曉雲、胡清暉 (2009, 6月9日)。輔大學生，爭取軍訓全面改選修。自由時報，2011年11月9日，取自自由時報網址
<http://www.libertytimes.com.tw/2009/new/jun/9/today-life12.htm>

林育伸 (2006)。苗栗縣國中教師兼任行政職務之工作滿意度與工作壓力關係研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。

林妍希、毛豪寧 (2012, 2月18日)。林書豪致勝關鍵：人格特質、動機、領導力。聯合報，2012年2月18日，取自聯合報網址
<http://udn.com/NEWS/OPINION/X1/6908622.shtml>

邱朋潭 (2008)。臺南市警察人員休閒參與與休閒阻礙因素之研究 (未出版碩士論文)。國立臺東大學，臺東市。

姚秀瑛 (1998)。家庭教育服務中心專任人員工作壓力、因應方式與職業倦怠之調查研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

施必成 (2010)。臺北郵局員工工作壓力與休閒參與之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。

軍訓界：社工界無能取代教官界。(2011, 3月29日)。2011年10月13日，取自網址
<http://tw.myblog.yahoo.com/jw!iF4f1DadAhY9vSsEniVanOmAKw--/article?mid=1375>

孫謹杓 (2006)。北部技專校院教師休閒需求、休閒參與及滿意度之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。

翁明賢 (2001)。我國軍訓教育的回顧與前瞻。臺北市：淡大戰略所。

高俊雄 (1999)。臺灣地區居民休閒參與之研究-自由時間的觀點。臺北市：桂魯。

張芙美 (1999)。中華民國臺灣地區軍訓教育發展之研究。臺北市：幼獅。

張健群 (2009)。國中教師工作壓力、休閒運動參與與身心健康之研究 (未出版碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。

張進上 (1990)。國小教師工作壓力調查與輔導之研究。初等教育學報，(3)，79-197。

張少熙 (2004)。體育活動規劃與管理。載於鄭志富等著，體育行政與管理 (頁 249-297)。臺北市：師大書苑。

張憶中 (2008)。軍訓教官彰權益能與角色功能定位之研究 (未出版碩士論文)。開南大學，桃園縣。

張議露 (2007)。護理人員休閒活動參與、工作壓力與身心健康關係之探討 (未出版碩士論文)。立德管理學院，臺南市。

教育部軍訓處 (1978)。學生軍訓五十年。臺北市：幼獅。

教育部 (2008)。校園安全工作手冊。臺北市：幼獅。

莊勤昇 (2010)。國民小學兼任行政職務教師工作壓力與休閒參與之研究—臺北市士林區及北投區為例 (未出版碩士論文)。東吳大學，臺北市。

荷蘭發明神奇手環 能測試出工作壓力指數。(2009，10月16日)。2011年9月7日，取自網址 <http://blog.udn.com/kalaok/3411483>

許義雄 (1980)。休閒的意義、內容及其方法。體育學報，(2)，27-40。

許豐祺 (2009)。精神科醫師的工作壓力、休閒參與和個人生活幸福感受之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。

- 郭建志、陳智遠 (2009)。工作壓力管理模式之探討 (研究計畫)。行政院勞工委員會，臺北市。
- 郭峰偉 (2000)。國中教師工作壓力與教師效能關係之研究 (未出版碩士論文)。國立成功大學，臺南市。
- 陳文信 (2011, 5月25日)。恐龍教官 威嚇反六輕學生。中國時報，2011年4月27日，取自中國時報網址
<http://tw.news.yahoo.com/%E6%81%90%E9%BE%8D%E6%95%99%E5%AE%98-%E5%A8%81%E5%9A%87%E5%8F%8D%E5%85%AD%E8%BC%95%E5%AD%B8%E7%94%9F-234244118.html>
- 陳文俊 (2001)。國民小學實習教師工作壓力與因應策略之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 陳世霖 (2005)。高科技產業勞工休閒參與及休閒阻礙之研究—以楠梓加工出口區三家半導體廠商為例 (未出版碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 陳俊仁 (2008)。臺北市高中職學生對軍訓教官角色期望與角色實踐知覺之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 陳南琦 (2000)。青少年休閒無聊感與休閒阻礙、休閒參與及休閒滿意度相關研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣體育學院，臺中市。
- 陳柏青 (2008)。國小教師休閒參與、工作壓力與幸福感之相關研究 (未出版碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 陳盈吉 (2006)。國小校長領導模式與教師工作壓力、情緒管理之相關研究 (未出版

碩士論文)。明道管理學院，彰化縣。

陳雅慧 (2009)。衛生署臺東醫院護理人員工作壓力、休閒參與及身心健康之研究 (未出版碩士論文)。國立臺東大學，臺東市。

陳聖芳 (1999)。臺東地區國小教師的工作壓力與工作滿意度之研究 (未出版碩士論文)。國立臺東師範學院，臺東市。

陳葦諭 (2003)。臺北市基層警察休閒參與對工作壓力關係之探討 (未出版碩士論文)。世新大學，臺北市。

陳彰儀 (1989)。工作與休閒—從工業心理學的觀點來探討休閒的現況與理論。臺北市：淑馨。

陳蓮妃 (2003)。國民中學訓導主任工作壓力與職業倦怠關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

陳豔麗 (2003)。臺南縣、市大專教師休閒參與型態、休閒活動參與項目滿意度之研究 (未出版碩士論文)。國立體育學院，桃園縣。

彭德中 (譯) (1989)。探討大眾休閒生活的衍變與趨向。臺北市：遠流。(加藤秀俊，1989)

曾中正 (2008)。基層員警之工作壓力、休閒參與、休閒滿意度與生活滿意度之探討—以臺南地區為例。真理大學運動知識學報，5，299。

曾玉惠 (2007)。我國高級中等學校現階段軍訓教育制度變革之研究 (未出版碩士論文)。世新大學，臺北市。

- 曾玉滿 (2009)。工作壓力對工作績效關係之探討--以諮商為干擾變項 (未出版碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 曾國書 (2010)。臺北縣國民小學總務人員工作壓力與工作倦怠關係之研究 (未出版碩士論文)。國立臺北教育大學，臺北市。
- 曾瑞譙 (2004)。私立高級中等學校校長工作壓力與其因應策略之研究 (未出版之碩士論文)。國立嘉義大學，嘉義市。
- 湯柏齡、陳永煌、譙立中 (2002)。工作壓力。中華職業醫學雜誌，145-147。
- 馮意雄 (2006)。臺北縣國中兼職行政教師工作壓力與休閒運動參與現況 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 黃文鎧、林曉雲、邱紹雯 (2010，3月19日)。南女學生爭褲權，今開公聽會。自由時報，2011年10月28日，取自自由時報網址
<http://www.libertytimes.com.tw/2010/new/mar/19/today-life3.htm>
- 黃坤山 (2003)。社會變遷中的軍訓教官-以嘉南藥理科技大學為例 (未出版碩士論文)。國立中正大學，嘉義縣。
- 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建方案 (未出版碩士論文)。開南管理學院，桃園縣。
- 黃智慧 (2003)。減緩教師工作壓力之行動研究 (未出版之碩士論文)。國立臺中師範學院，臺中市。
- 楊建國 (2008)。私立高中職校教官工作認知與壓力關係之研究-以高雄市高中職校為例 (未出版碩士論文)。義守大學，高雄市。

- 楊國隆 (2005)。臺北市高中女校學生休閒參與與憂鬱程度相關之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 楊國樞等 (1989)。社會及行為科學研究方法。臺北市：東華。
- 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 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 葉盈蘭 (2009)。高科技產業員工工作壓力、休閒參與與工作生活平衡之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 葉重新 (2007)。教育研究法。臺北市：心理。
- 廖敏志 (1993)。工作壓力之理論基礎與模式及其管理方法。中國行政，(53)，23-28。
- 趙傑夫 (1988)。我國臺灣地區國民中學校長工作壓力之研究 (未出版博士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 劉泳倫 (2003)。基層消防人員休閒參與、工作壓力與工作滿意之相關研究 (未出版碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 劉 智 (1998)。軍訓教官的角色功能。臺北市：教育部軍訓處。
- 蔣遠平 (2010)。高屏區大專院校軍訓教官生涯規劃之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 蔡玉董 (2006)。國民小學教師工作壓力與因應策略之研究 (未出版碩士論文)。國立臺南大學，臺南市。

- 蔡明昇 (2007)。軍訓教官功能與角色變遷之研究-臺北市高中、職校實施「國防通識教育」之影響 (未出版碩士論文)。銘傳大學，臺北市。
- 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 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 鄧文達 (2008)。正義高中滕學義組長因公殉職。軍訓通訊，第765期。
- 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 (未出版碩士論文)。私立銘傳大學，臺北市。
- 學生頂撞師長，校園衝突導火線。(2009，4月7日)。自由時報，B06J版。
- 盧雅萍 (2006)。高雄市國小級任教師運動參與行為、工作壓力與身心健康之研究 (未出版之碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 蕭鵬卿、湯玉英 (2004)。壓力之概念分析。護理雜誌，51(3)，71-75。
- 錢震宇、薛荷玉 (2011，3月14日)。教官退出校園 首見藍委提案。聯合報，2011年11月2日，取自網址 <http://www.cw.org.tw/p/3867>
- 謝琇玲 (1990)。國民中學學校組織氣氛教師工作壓力及其因應方式之調查研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 賴怡君 (2005)。高中職學生對軍訓教官生活輔導之滿意度及其反應之研究 (未出版碩士論文)。文化大學，臺北市。
- 藍采風 (1992)。臺灣地區男女醫師專業生涯之比較：醫學社會面之探討。中華衛誌，

II (1), 49-59。

藍采風 (2000)。《壓力與適應》。臺北市：幼獅。

顏智淵 (2002)。《TYPE A-B 行為對休閒內在動機、休閒參與及休閒滿意之差異研究》(未出版碩士論文)。國立體育學院，臺中市。

蘇國興 (2004)。《臺北市國小教師工作壓力、運動行為與身心健康之相關研究》(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學，臺北市。

二、英文文獻：

Bammel, G., & Burrus-Bammel, L. L. (1996). *Leisure and human behavior* (2th ed.). Dubuque, IA: William C. Brown Publishers.

Beehr, T. A., (1990). Stress in the Workplace: An Overview. In J. W. Jones, B. D.

Burch, W. Jr. (1969). The Social Circles of Leisure. *Journal of Leisure Research*, 1(2), 143.

Caplan, R. D. (1975). *Job demands and worker health*. NIOSH Research Report. 52.

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.

Cooper & Marshall, C. L. & Marshall, J. (1976). Sources of managerial and white collar stress. New York: John Wiley and Sons. Cause, reactions responses and consequences. *The Journal of Education Administration*, 26(2), 222-231.

- Cordes, K.A., and Ibrahim, H.M. (1999). *Application in Recreation and Leisure For Today and the Future*. New York, WCB: McGraw-Hill.
- Cox, T. (1978). *Stress*. Baltimore: University Park Press.
- Dewe, P. J. (1986). Coping with work stress: An investigation of teacher's action. *Research in Education*, 33, 27-40.
- Dworetzky, J. P. (1985). *Psychology*. St. Paul, MN: West Publishing Co.
- French, J. R., & Kahn, R. L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issue*, 18, 1-47.
- French, J. R. Jr (1974). *Adjustment as Person-Environment Fit*. In G. V. Coelho, D. A.
- Gmelch, W. H. (1988). Research perspectives on administrative stress: Hamburg & J. E. Adans (Eds). *Coping and Adaptation*, New York, NY: Basic Books.
- Godbey, G. (1994). *Leisure in your life: An exploration*. State College, PA: Venture Publishing.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Optimizing human resources: A case for preventive health and stress management. *Organizational Dynamics*, Autumn, 5-25.
- Kelly, J. R. (1996). *Leisure*. (3rd ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Kraus, R. (1990). *Recreation and leisure in modern society* (4th ed.). NY : Harper Collins.

- Luthans, F. (1982). Job stress and coping strategies. *Organizational Behavior*, 45(2), 365-385.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Nash J, B. (1953). *Philosophy of recreation and leisure*. Iowa: William C. Brown Company.
- Neulinger, J. (1974). *The psychology of leisure*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Pithers, R. T., & Fogarty, G. J. (1995). Symposium on teacher stress: occupational stress among vocational teacher. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 3-14.
- Quick, J. C. (1998). "Introduction to the Measurement of Stress at Work," *Journal of Occupational Health Psychology* 3, no.4: 291-293.
- Ragheb, M. G. & Griffith, C. A. (1982). The contribution of leisure participation and leisure satisfaction to life satisfaction of older persons. *Journal of Leisure Research*, 14 (4), 295-306.
- Reeve, J. (1997). *Understanding motivation and emotion*. University of Wisconsin Milwaukee: Harcourt Brace College publisher.
- Selye H. (1956). *The Stress of Life*, New York, NY : McGraw-Hill.
- Westman, M., Etzion, D. (2001). The Impact of Vacation and Job Stress on Burnout and Absenteeism. (Special issue on burnout). *Psychology & Health*, 16(5), 595-

附 錄

臺北市高中職軍訓教官工作壓力與休閒參與之研究調查問卷

親愛的教官同仁您好：

這是一份學術性的問卷調查，目的是想要了解您的平日工作壓力與休閒參與之情形，您的填答將有助於本研究了解軍訓教官的現況。本問卷共有為三個部份，採不記名方式填寫，問卷內容僅提供給學術單位作為研究用途，您的回答與個人資料絕對保密，請您安心地依照自己的情形填寫，非常感謝您的協助！

國立臺灣師範大學
運動與休閒管理研究所
指導教授：朱文增
研 究 生：張澤君

第一部分 休閒參與

此部分是希望了解您從事休閒活動的情況，請依自己過去一年內的實際狀況，在最適合的數字上圈選✓

	實 經 常 參 與	際 較 常 參 與	參 有 時 參 與	與 很 少 參 與	頻 不 曾 參 與	率 不 曾 參 與
1. 視聽活動 (運用多媒體器材達到視、聽覺效果的活動，如：看電視)	5	4	3	2	1	
2. 文化活動 (欣賞或參與有關如宗教、哲學、藝術…等方面的活動，如：逛書店)	5	4	3	2	1	
3. 運動活動 (透過身體鍛鍊、技術、訓練…等方式來達到增強體質的活動，如：慢跑)	5	4	3	2	1	
4. 戶外活動 (透過貼近自然、感受自然的活動來達到休閒目的的活動，如：散步)	5	4	3	2	1	
5. 社交活動 (參與社會的互動、連結及活動，以提昇自我人際關係的活動，如：朋友或家人聚餐)	5	4	3	2	1	

6. 其它嗜好活動 (上述5種分類方式以外的活動，如：繪畫寫作、語言學習、攝影、下棋、烹飪、手工藝、園藝…等)	5	4	3	2	1
--	---	---	---	---	---

第二部分 工作壓力

此部分是希望了解您目前對工作壓力的感受情況，請依據您實際從事工作的感受與看法，在最適合的數字上圈選○。

	壓 力 感 受 程 度				
	非 常 大	很 大	普 通	很 小	沒 有
1. 我會因自身專業能力不足，感到困擾	5	4	3	2	1
2. 我與主管的工作理念常不一致，感到困擾	5	4	3	2	1
3. 家長經常打電話來，影響我生活作息	5	4	3	2	1
4. 軍訓制度改革的不確定性，帶給軍訓教官很大的工作壓力	5	4	3	2	1
5. 我會因工作需要而延後下班	5	4	3	2	1
6. 我費盡心思辛勤教學，學生上課回饋與反應卻不如理想	5	4	3	2	1
7. 我覺得與學校各處室及教職員的互動關係欠佳	5	4	3	2	1
8. 學校的第八、九節課、晚自修、週六輔導課的安排，令我覺得負擔沈重	5	4	3	2	1
9. 軍訓教官升遷難，我會因升遷問題而感受到壓力	5	4	3	2	1
10. 我時常因家庭生活與學校工作，產生角色衝突	5	4	3	2	1
11. 我對於軍訓教學工作，讓我倍感壓力	5	4	3	2	1
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	5	4	3	2	1
13. 我會因學校特別重視教官的生活輔導成效，感到困擾	5	4	3	2	1
14. 我覺得學校交付的工作越來越多	5	4	3	2	1
15. 我會因工作或升遷的需要，而影響與家人的關係	5	4	3	2	1
16. 我常因沒時間瞭解學生的個別差異而感到困擾	5	4	3	2	1
17. 我覺得自己的個性與同事不和	5	4	3	2	1
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	5	4	3	2	1
19. 我覺得在工作中大部分的事是自己無法決定	5	4	3	2	1
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	5	4	3	2	1
21. 我的長官不滿意我的工作，讓我感到很有壓力	5	4	3	2	1

22. 我會因學生疾病送醫工作，感到困擾	5	4	3	2	1
23. 我會因進修不易，感到困擾	5	4	3	2	1
24. 學生與我沒有良好互動，讓我感到不受尊重與歡迎	5	4	3	2	1
25. 我覺得主管對我的工作要求標準很高	5	4	3	2	1
26. 我會因校園安全即時通報相關業務的急迫性，倍感壓力	5	4	3	2	1
27. 我覺得我的工作量比其他同事重	5	4	3	2	1
	非 常 大	很 大	普 通	很 小	沒 有
28. 我會因處理學生複雜的問題，而感到困擾	5	4	3	2	1
29. 我常把自己的情緒發洩在別人的身上	5	4	3	2	1
30. 我會因學生學習意願不高、難以教導，感到困擾	5	4	3	2	1
31. 我對於學生生活輔導工作，讓我倍感壓力	5	4	3	2	1
32. 我會因學校重視教官的輔導與管理，感到困擾	5	4	3	2	1
33. 學生的情緒問題處理不是我教官的專業所能勝任	5	4	3	2	1
34. 學生常規不佳而影響教學，令我感到困擾	5	4	3	2	1
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	5	4	3	2	1
36. 學生把我的話當作耳邊風，屢勸不聽	5	4	3	2	1
37. 缺乏專業知能去輔導學生，給我很大的困擾	5	4	3	2	1
38. 我會因帶的班級常規秩序不佳，感到困擾	5	4	3	2	1
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	5	4	3	2	1
40. 我覺得自己無法展現教官的專業權威和形象	5	4	3	2	1

第三部分 個人基本資料

1. 性別	<input type="checkbox"/> (1) 男	<input type="checkbox"/> (2) 女	
2. 年齡	<input type="checkbox"/> (1) 30 (含) 歲以下	<input type="checkbox"/> (2) 31~40 (含) 歲	<input type="checkbox"/> (3) 41 歲以上
3. 階級	<input type="checkbox"/> (1) 尉官	<input type="checkbox"/> (2) 少校	<input type="checkbox"/> (3) 中校
4. 任官年資	<input type="checkbox"/> (1) 10 年 (含以下)	<input type="checkbox"/> (2) 11~15 年	<input type="checkbox"/> (3) 16~20 年
	<input type="checkbox"/> (4) 20 年 (含以上)		

5.任教官年資	<input type="checkbox"/> (1) 1~5 年	<input type="checkbox"/> (2) 6~10 年	<input type="checkbox"/> (3) 11~15 年
	<input type="checkbox"/> (4) 16 年 (含) 以上		
6.職務別	<input type="checkbox"/> (1) 一般教官	<input type="checkbox"/> (2) 生輔組長	<input type="checkbox"/> (3) 主任教官
7.教育程度	<input type="checkbox"/> (1) 大學	<input type="checkbox"/> (2) 碩士	<input type="checkbox"/> (3) 博士
8.學校類別	<input type="checkbox"/> (1) 公立高中 (含國立附中)	<input type="checkbox"/> (2) 公立高職 (含國立附商)	<input type="checkbox"/> (3) 私立高中
	<input type="checkbox"/> (4) 私立高職 (含進修學校)		
9.婚姻狀況	<input type="checkbox"/> (1) 已婚	<input type="checkbox"/> (2) 未婚	<input type="checkbox"/> (3) 其他
10.學校教官人數	<input type="checkbox"/> (1) 1~5 人	<input type="checkbox"/> (2) 6~10 人	<input type="checkbox"/> (3) 11 次 (含) 以上
11.子女數	<input type="checkbox"/> (1) 0 人	<input type="checkbox"/> (2) 1 人	<input type="checkbox"/> (3) 2 人
	<input type="checkbox"/> (4) 3 人 (含以上)		