

海軍基層單位經管財務人員工作壓力與財務缺失之研究

The study of connection between the financial management work's pressure and the financial fault cases of Navy basic level unit

海軍中校 苗維中 Miao Wei-Chung

提 要：

- 一、國軍基層單位為國防組織架構之基礎，年度依施政計畫執行各項戰技、演習、訓練及後勤整備等工作，而財務管理作業為達成任務重要之一環，其施行之良窳將直接影響戰備整備及施政績效。近年來國軍兵力結構面臨簡化轉型，以及義務役役期縮短等因素，基層單位經管財務人員所負荷之業務量較以往已大幅增加，此外，社會風氣與整體結構及意識形態的轉變，更促使基層單位人員對於服役的認知、守法的觀念、抗壓力及體力等均已不若以往，如因工作壓力肇生財務危安事件，不僅影響個人及家庭，更將對國軍造成負面的傷害。
- 二、近年來本軍基層單位財務缺失案件仍時有所聞，如民國98年間某軍艦補給官因未能適應艦艇環境而逃官、及同年某登陸艇艇長不當挪用副食費等，經檢討上揭個案並分析其肇生原因，均已顯示基層單位經管財務人員從事其職務時，可能因角色壓力之影響而導致財務失事案件。
- 三、因此，對於肩負財務作業及管理之責的基層單位人員而言，若工作壓力沒有得到適當的處理與宣洩，則可能造成自我傷害、捲款潛逃或危害單位等情事。故希望透過本研究來深入瞭解海軍基層單位經管財務人員在工作壓力負荷過重之影響下，是否將影響其肇生財務缺失之機率，以提供各國軍基層單位內部管控、人力及工作妥配之參考。

關鍵詞：財務人員、工作壓力、信度分析

Abstract

1. Military basic level unit is the foundation of national defense organization framework. Every year it obeys the ad-

ministrative plan to carry out each assignment. Thus, the financial management work is the most important thing. In recent years, military armed forces construction is in the presence of curtailing transformation. The work burden of the financial management work crew is much heavier. In addition, changing of the social values, entire structure and ideology makes financial management workers are unable to endure the pressure. Therefore, it will harm the military image in the event of financial fault cases.

2. In recent years, military basic level unit financial fault cases can often be heard. It shows that the “pressure” maybe the reason for financial fault cases when workers doing their jobs.
3. Consequently, if the financial management workers of military basic level unit can not handle and give vent to their work pressure, it will bring about affairs of self-induced injuries, absconding with the stolen money or harming the unit. Therefore, by finding out the influence of heavy work pressure and the probability of the financial fault cases, the main purpose of this study is to provide suggestions for improving of interior management, assignment of labor power or works.

Keyword: financial management workers, Job stress, Reliability analysis

壹、研究目的及流程

一、本研究主要目的如下

(一)探討基層單位經管財務人員個人變項與工作壓力、認知及實際行為之關係。

(二)探討工作壓力與實際行為之關係。

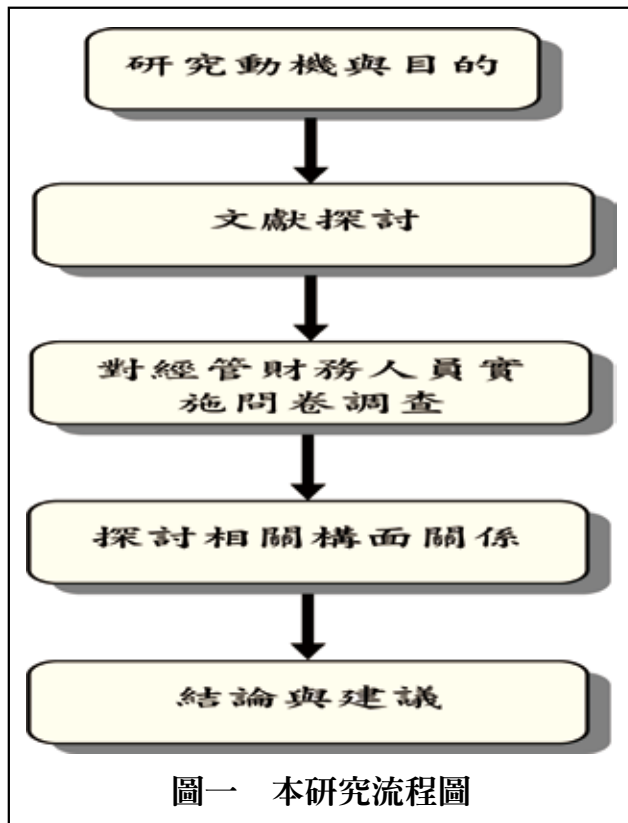
(三)提供建議與改善的辦法。

二、研究流程

依前述之研究背景、動機與目的，參考

相關書籍、學術論文、期刊、研究報告及報章雜誌等文獻資料，加以彙總、分析與整理，制定量表與問卷，題目型式採用之評價尺度為李克特(Likert Type)五點式量表，並以SPSS套裝程式進行樣本分析，以探討角色壓力與工作態度之關聯性，本研究流程(如圖一)所示：

貳、文獻探討



一、工作壓力之探討

有關工作壓力的意義，主要是由壓力的概念而來，進而衍生出許多有關工作壓力的研究，故本節先從工作壓力探討起，再進一步探討工作壓力及其相關文獻。

二、工作壓力的定義

Kreitner & Kinicki的「Organizational Behavior, 5e」(2001)將壓力(Stress)定義為「由外界行為、情境或事件造成特殊的生理或心理需求，因而引起個人產生的心理調適反應歷程」，並將整個定義分為以下三個部分：

- (一)形成壓力來源的環境因素。
- (二)產生的調適反應。
- (三)個人特質的影響。

此外，工作壓力(Job Stress)的認定各有不同，大部分是指在工作上無法適應，所引發一些生理及心理上的反應。Cooper & Marshall(1976)認為工作壓力是環境因素對個人直接的衝擊和影響，使個人對壓力源產生行為的反應；Chen and Francesco(2000)指出工作壓力是一連串的壓力源、知覺壓力等複雜多元且動態的程序，職業的壓力源無法在工作環境中被避免或排除的。

國內學者侯望倫(1984)認為工作壓力係工作環境的特質對於工作者所產生特殊生理或心理上的要求而造成的結果。朱明謙(2001)認為工作壓力是工作者對工作環境無法適應，對工作者本身造成的直接衝擊與影響，所引發個人生理、心理及行為上的改變。邱信憲(民83)定義為工作者為適應工作環境，對本身產生預期的心理或生理需求，而引發的反應。周文欽等(2004)於「壓力與生活」一書認為適度的工作壓力，可以激勵工作者，激發工作人員的潛能、發揮工作效能，增進工作效率，但是過高或過低的工作壓力都會減損其效果，特別對於過度的工作壓力，可能造成緊張、不安、焦慮、不滿情緒等，甚至影響工作人員身體健康。

綜合以上學者的觀點，對於工作壓力的定義，皆以工作者與工作環境因素兩個角度觀之，因此本文認為工作壓力係指個人在組織中工作，凡與工作相關之因素交互影響下，使其在生理上、心理上、行為上產生不良反應之現象。換言之，當個人與工作相關的外界行為、情境或事件相互作用後所產生之差異，促使其產生特殊的生理或心理需求，

進而引起個人為適應而產生的調適反應歷程，並對個人造成某些方面的影響，或脫離正常狀態的現象，即可稱之為工作壓力。

三、工作壓力的來源

引起工作壓力產生的原因，稱為壓力源(Stressors)，是使個人感受到壓力的刺激事件，此等刺激事件是來自於周遭的人、事，或源自於個人內在的想法(Lin & Ensel, 1989)。

Spark & Cooper(1999)則將工作壓力來源分為3個部分討論：

(一)工作取向

歸結實證研究顯示，與工作相關因素有：工作本身內在因素，例如工作安定、工作情境、工作轉換、工作時數、新科技、工作負荷、缺乏控制、角色模糊、低技術利用、時間壓力等；再者，在一些新研究中則是強調環境與個人的互動，例如能力與目標、信念、承諾與價值、知識與勝任等。

(二)人際取向

主要指同事、上司間的互動情形，以及與家庭成員、朋友間的關係。

(三)職場生涯發展取向

研究發現員工的生涯發展也是一種潛在工作壓力來源。例如工作缺乏安全感、憂心工作短缺、雇用與績效評估的問題等，都會產生工作壓力。此外，升遷受阻或是過度晉陞亦可能成為工作壓力的來源。

Robbins(2001)亦應用Parker & Decotiis(1983)與Parasuraman & Alutto(1984)的理論提出一個「工作壓力模式」，亦探討工作壓力來源及其影響，主要是將

工作壓力的潛在來源分為三種因素：

(一)外在環境因素

外在環境的不確定性，除了會影響組織的設計之外，亦可能影響到組織成員所承擔壓力的多寡。如：經濟不確定性、政治不確定性、技術不確定性等。

(二)組織因素

在組織中會造成壓力的因素不少，如須在有限時間內完成任務且要避免錯誤、個人的工作負荷量過大、遇到吹毛求疵的老闆、有相處不愉快的同事等，都會造成壓力。而將這些因素分類為任務要求、角色要求、人際關係要求、組織結構、組織領導，以及所處在組織生命週期的階段。

(三)個人因素

一般人每週大約工作40到50個小時，但其餘120多個不工作的鐘頭裡，所遭遇的問題，也會影響個人的工作行為，如：家庭問題、經濟問題、個人問題或感情問題等。

Hellriegel, Slocum & Woodman(1986)對工作環境中所存在的壓力源分成下列六大面向：

(一)工作本身

工作量、工作本身以及時間壓迫性。

(二)組織角色

角色衝突、角色負荷過重或不足、角色模糊、對人負責與沒有決策權。

(三)生涯發展

晉陞速度、缺乏工作安全、以及受到挫折。

(四)人際關係

與上司、同事、部屬的際關係。

(五)組織結構

組織缺乏效率、個人調動、以及組織政策等。

(六)組織外部

如公司與家庭間角色的衝突。

綜觀上述學者對工作壓力來源的觀點，參考Hellriegel, Slocum & Woodman(1986)對工作環境中所存在的工作本身、組織角色、生涯發展、人際關係、組織結構與組織外部等面向之壓力源，選取有關國軍基層單位工作中普遍受到關注的特性做為工作壓力來源變項，藉以探討國軍基層單位財務人員工作壓力來源的感受情形。

四、工作壓力的結果

有關工作壓力所造成的結果，許多專家學者提出不同的觀點，本研究歸納Beehr & Newman(1978)、Schuler(1980)、Robbins(2001)、等學者的工作壓力結果，將工作壓力症狀分為三類：

(一)生理方面症狀

壓力會導致新陳代謝的變化、心跳加快及呼吸急促、血壓升高，並導致頭痛、心臟病、流汗、食慾不振、失眠、消化不良等生理症狀。

(二)心理方面症狀

工作不滿足感就是壓力明顯的心理影響。其他的心理反應還有緊張、焦慮、憂鬱、低自尊、易怒、苦悶、怠惰、壓抑、無法作決策、無法集中精神及對批評過度敏感等症狀。

(三)行為方面症狀

包括生產力的改變、曠離職、績效降低

、逃避責任、缺乏對組織和同僚的關心、飲食習慣改變、開始抽煙及喝酒、濫用藥物、挫折忍受力下降、坐立不安及睡眠不規律等症狀。

然而，常為一般人所忽略的是，壓力是具有累加性的(Selye 1956)，每當有新壓力產生時，都會更加重個人原先的壓力。這也就是為何若將各個壓力源獨立出來時，看似不嚴重，但加在一起時，卻往往是令人難以承受。

綜上所述，壓力結果大致上可略分為個人身心行為之反應、工作績效之表現與離職傾向之反應等方面，由此可知工作壓力之來源與之結果應該確有其相關性存在。

五、工作壓力的相關研究

Cooper(1983)工作壓力會因特殊的工作與組織環境、員工的人格特質而造成不同壓力現象。Mayfield(1993)組織精簡的結果會造成留任員工產生高度的工作壓力、同仁間或與管理階層的衝突及工作缺乏安全感。Elovainio & Sinervo(1997)整理發現，傳統上工作壓力來源多半來自職業，一些與工作相關的職業壓力來源是潛在的壓力特質。Carlson & Perrewe(1999)指出如果一個人認知到工作上的衝突，但是也受到相等的同儕社會支持，角色衝突的緊張可能不會發生，因為社會支持創造了肯定的工作環境，直接降低了工作壓力。Spark & Cooper(1999)認為，員工的生涯發展也是一種潛在的壓力源。工作缺乏安全感、擔心工作短少、雇用與績效評估問題，都產生了工作壓力與緊張。此外，升遷得不到滿足、或是過度拔擢可

表一 國軍人員工作壓力之相關研究彙整表

研究學者	研究對象	研究結果
孫敏華 (1990)	以國軍役男為研究對象。	役男壓力來源有「軍中情境壓力」、「個人感情壓力」及「家庭壓力」等。
梁成明、羅新興 (2001)	以國軍志願役軍官為研究對象，以工作本身要求、角色要求、主管領導風格、職業生涯發展及家庭和經濟等五個工作壓力源為構面。	在性別、役別、官科、職務性質和婚姻狀況等五項上，其工作壓力具有顯著性差異。
周文欽 (2004)	以志願役軍官為研究對象	研究結果之壓力指數依序為「平均工作壓力」、「工作本身壓力」、「角色要求壓力」、「主管領導風格」、「生涯發展壓力」及「家庭與經濟壓力」。
王婉萍 (2005)	以空軍主計人員為研究對象。	主計人員之工作壓力會因年齡、教育程度、階級及服役年資的不同，而有顯著性差異的存在。
何吉郡 (2005)	針對空軍志願役人員工作壓力、休閒活動需求及其參與關係之探討。	將工作壓力來源可分為「工作本身的要求」、「個人角色的要求」、「主管領導風格」、「生涯發展」及「家庭與經濟」等六個構面。

資料來源：本研究整理。

能引起壓力；另綜整國內有關國軍人員工作壓力之相關實證研究(如表一)。

綜合上揭之實證研究，工作壓力的個人因素包括了：年齡、性別、婚姻狀態、小孩數、教育程度、職業、畢業主修科系、工作年資、工作地點、工作職銜與程度等變項，其中性別、年齡、年資、學歷、婚姻狀況等變項，是國內外探討影響工作最主要的相關背景變項。

參、研究方法

一、研究對象及工具

本研究之研究對象，為海軍艦隊指揮部暨所屬單位從事經管財務之人員，採不記名普查方式辦理問卷調查。問卷中各項變數的衡量方式採用LIKERT綜合尺度方式計分，以測量受測者不同的認知，資料處理計分時，從「非常不同意」、「不同意」、「還好」

、「同意」、「非常同意」等五個連續尺度，分別給予1、2、3、4、5等五種分數計分，問卷資料轉換為等距資料以利資料綜整分析，並區分為「工作壓力」、「專業認知」及「實際行為」三個構面之間卷題目作為衡量指標。其中「工作壓力」計有17個子題、「專業認知」計有12個子題、「實際行為」計有14個子題。

(一) 第一部分：工作壓力

1. 我對目前的工作環境，感到不滿意。
2. 我對於目前工作煩忙的情形，感到無法勝任。
3. 我對於單位執行任務的方式，感到不滿意。
4. 我對各級長官對待部屬的管理方式感到不滿意。
5. 我對於同袍間相處的情形感到不滿意。
6. 我對於目前工作無法讓我有獨自發揮

的機會感到不滿意。

7. 我對於以自己的能力或技術擔任現在的工作感到不滿意。

8. 在工作上，我對自己的要求是完美主義者。

9. 我通常會提早準備將要做的事。

10. 當我從事一些與工作相關的事沒有獲得成功會有挫折感。

11. 就算是休假期間我也會無時無刻想到工作。

12. 當我休假時常因為需要回來加班。

13. 我有時對工作上的錯失感到自責。

14. 單位常有戰訓演訓及運補任務。

15. 單位督導次數繁重讓人倍感壓力。

16. 對於上級交辦事項無法準時完成。

17. 我常一人身兼數職而感到壓力。

(二) 第二部分：專業認知

1. 我會依照財務訓練課程所授內容辦理自己業管之財務作業。

2. 我知道如何依規定辦理結報作業。

3. 我充分瞭解帳務「日清日結」的涵義。

4. 我知道收到上級頒發獎(慰問)金、加菜金需於期限內納帳管理。

5. 我知道領款收據使用、保管及作廢相關規定。

6. 我知道何謂「公款法用，依法行政」。

7. 定期須完成的表報皆能依限完成並呈核長官。

8. 我很清楚不管何時櫃存現金一定要跟帳務相符。

9. 我知道在動用櫃存現金時皆要完成請購作業。

10. 我知道櫃存現金發生收支須馬上完成登帳作業。

11. 單位有需要辦理墊借款時，我知道要填寫借據併呈核主官核定。

12. 單位主官重視財務管理作業，並且會不定期抽檢櫃存現金。

(三) 第三部分：實際行為

1. 為了執行結報工作，我必須違背主財法令規章。

2. 因單位緊急需要，我曾未依規定辦理結報。

3. 我曾因為單位任務繁重而無法每日登帳。

4. 對於長官要求我皆會盡力達成，即使不符合規定。

5. 對於單位須臨時需要支出，我曾未依程序辦理墊借。

6. 我常因身兼數職而忽略財務作業。

7. 我常在接到督導通知時，才會想到定期須施作的表報。

8. 我常利用一個晚上的時間，搞定明天要督導的表報。

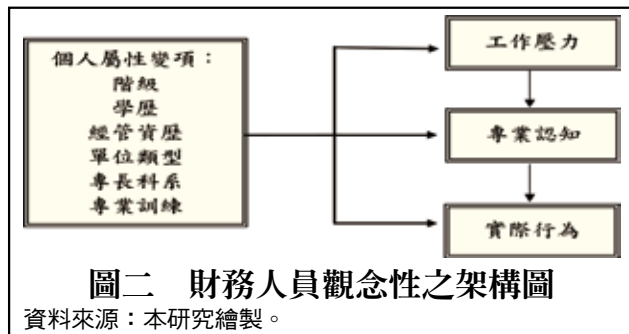
9. 我常利用晚上時間來完成白天沒登的帳。

10. 單位雜事太多花去太多時間，以致財務作業無法做到周延。

11. 對於已開立之收領款收據，我無法充分掌握款項何時入帳。

12. 我常因任務關係無法準時將收到的獎(慰問、加菜)金納帳管理。

13. 曾因為疏於驗收，發生先結報而未交貨之情形。



14. 當我休假時沒有適當的職務代理人。

(四) 第四部分：基本資料

1. 階級：☐軍官☐士官☐士兵。

2. 擔任經管財務人員職務的時間：☐3個月以下☐3-6個月☐6-12個月☐一年以上。

3. 學歷：☐高中職☐專科☐大學☐碩士(含)以上。

4. 您所學的科系屬於：☐商學☐非商學。

5. 你服務的單位是：☐軍艦☐小艇☐陸岸單位。

6. 您是否接受過財勤專業教育訓練☐有：☐無。

二、研究架構

本研究根據前述研究背景與動機之論述及引發，依據研究目的，經相關的文獻探討之後，建構本研究觀念性之架構(如圖二)。而為符合國軍單位之特性，本研究係採用階級、學歷、經管資歷、單位類型、專長科系、與專業訓練等為個人屬性變項，來探討其對艦隊基層單位內經管財務人員工作壓力、專業認知及實際行為等三個構面所造成之影響。

三、研究假設

本研究主要在探討基層單位經管財務人員個人變項與工作壓力、專業認知暨實際行

為之關係，以及工作壓力與實際行為兩者間之關聯性，因此本研究提出下列假設並加以驗證：

(一) 假設H1：個人變項與工作壓力具有影響關係。

(二) 假設H2：個人變項與專業認知具有影響關係。

(三) 假設H3：個人變項與實際行為具有影響關係。

(四) 假設H4：工作壓力與實際行為具有關聯性。

四、研究方法

本研究主要探討部分個人變項是否會造成工作壓力、認知、實際行為之差異，以及其工作壓力是否亦可能成為單位財務缺失的主要因素，並探討兩者間之關聯性，以艦隊基層單位之經管財務人員為研究對象，採問卷方式實施調查，並依研究假設運用SPSS套裝軟體進行資料分析及下列統計處理步驟：

(一) 敘述性統計分析

用以描述樣本的特性，包括個人基本變項資料的階級、學歷、經管資歷、單位類型、專長科系、專業訓練等，以次數分配的方式，統計彙整其人數及百分比，以瞭解樣本基本特性之分佈情形。

(二) 信度分析

所謂信度(亦可稱為可靠度)，是指一份測驗測得的分數的可靠程度或穩定性，黃俊英(1985)認為健全的問卷應具有足夠的效度以探討問卷內容的適切性，考量問卷是否包括足夠的行為樣本且有適當的比例分配。Nunnally(1978)建議Cronbach's α 值要大

於0.7才屬於很可信的範圍，或至少要達到最低標準0.5以上，方合乎信度要求；而問卷的效度，依據黃俊英(1997)認為，所謂內容效度乃指問卷的內容具有相當高的代表性，即包括被衡量建構所有層面的項目，若問卷的內容以理論為基礎，並參考以往學者類似問卷內容加以修訂，並與學術或實務專家討論，即可認為具有相當內容的效度。

(三)獨立樣本T檢定

比較變異數相同的兩個母群體之間平均數的差異或比較來自同一母群之兩個樣本之均數的差異。

(四)單因子變異數分析

將一組資料所發生之變異數，依可能發生變異的來源或因素分解成不同的數個部分，亦即每一個部分均可歸因於其原因(變異來源)，而經由測量這些不同的變異來源，可瞭解各種變異因素間是否有顯著差異；若有差異，則表示某一變異來源對資料有顯著的影響作用，否則便無影響作用。也就是以假設檢定方法來判斷這些變異因素是否的確

能解釋資料的變動。

(五)PEARSON相關係數

相關分析是測量兩變數(或更多變數)間關係密切程度的一種指標。本研究利用PEARSON積差相關分析探討艦隊基層單位經管財務人員工作壓力之相關程度。

肆、研究結果

一、樣本基本資料分析

本研究共發出224份問卷，回收206份，回收率92%；經初步審查並扣除回收問卷中填答不完整之問卷後，統計有效問卷共197份，有效樣本率為88%，樣本資料分布情形(如表二)。

二、信度分析

所謂信度(Reliability)係指一個測量工具在測量其所測屬性時，所得結果的穩定性及一致性。在測量工具上的信度通常以相關係數表示，應用上又區分為再測信度、複本信度及折半信度三種。在基礎研究中，信度至少應達0.80才可接受，在探索研究之中

表二 樣本資料分佈統計表

階 級	軍官	士官	士兵	合計
	68(34.3%)	101(51.4%)	28(14.3%)	197(100%)
資 歷	3-6月	6-12月	1年以上	合計
	34(17.1%)	62(31.4%)	101(51.3%)	197(100%)
學 歷	專科	大學	碩士以上	合計
	102(51.6%)	86(43.5%)	9(4.9%)	197(100%)
單位類型	軍艦	小艇	陸岸單位	合計
	89(45.1%)	58(29.4%)	50(25.5%)	197(100%)
專 長	商學	非商學		合計
	135(68.6%)	62(31.4%)		197(100%)
專業訓練	受過	未受過		合計
	51(25.7%)	146(74.3%)		197(100%)

資料來源：本研究整理。

表四 個人變項與各構面單因子變異數分析

個人變項	工作壓力		專業認知		實際行為	
	F值	P值	F值	P值	F值	P值
階 級	2.228	0.124	10.816	0*	4.552	0.018*
學 歷	1.051	0.361	3.883	0.031*	3.237	0.05*
經 管 資 歷	1.754	0.189	13.874	0*	6.319	0.005*
單 位 類 型	6.925	0.003*	13.376	0*	13.199	0*

註：打*者表示經SPSS系統分析其P值<0.05，代表群體間有顯著差異。

資料來源：本研究整理。

表三 可靠性統計量

Cronbach's α 值	題目個數
0.798	43

資料來源：本研究整理。

，信度只要達到0.70就可接受；另有學者認為Cronbach's α 係數介於0.7至0.98之間，都可算是高信度，若低於0.35者便必須予以拒絕，量測受測人員意見之穩定性及一致性，數值越高表問卷之一致性愈大。本研究問卷經SPSS系統分析，Cronbach's α 值為0.798(如表三)。依前述衡量標準，顯示本問卷內容具穩定與一致性。

三、效度分析

所謂效度(Validity)是指一個測量工具能測出所欲測量屬性的程度，或是指所想要衡量研究事務的程度。而一般效度又可以區分為內容效度、準則效度以及建構效度三種類型。在效度之檢定上分為相關檢定、差異檢定及因素分析等。而問卷的效度，依據黃俊英(1997)認為，所謂內容效度乃指問卷的內容具有相當高的代表性，即包括被衡量建構所有層面的項目，若問卷的內容以理論為基礎，並參考以往學者類似問卷內容加以修訂，並與學術或實務專家討論，即可認為具

有相當內容的效度，針對本研究所使用之各個量表的構面，以信度係數Cronbach's α 值，來瞭解其在本研究中的可靠程度或該量表的一致性、穩定性。本研究問卷計43個子題，效度經Spss系統分析，Kmo值(0.568)大於0.5，Bartlett球型檢定之顯著性(趨近於0)小於0.05符合效度要求。

四、單因子變異數分析

為瞭解「工作壓力」、「專業認知」及「實際行為」等三個構面相對於個人變項中的「階級」、「學歷」、「經管資歷」及「單位類型」等四項個人基本屬性變數之差異性，本研究首先採用單因子變異數分析(One-way Anova)分別就各依變項實施檢定，經分析其P值如果達到顯著水準，再以Scheffe事後比較檢定，以瞭解各群組間的差異情形，分析結果詳(如表四)。

經單因子變異數分析可發現，「階級」、「學歷」、「經管資歷」相對於「工作壓力」因P值(0.124、0.361、0.189)均大於0.05，接受H0虛無假設，顯示「階級」、「學歷」、「經管資歷」等三者對於「工作壓力」無顯著差異；另「單位類型」相對於「工作壓力」之P值(0.003)小於0.05，拒絕H0

表五 個人變項與各構面獨立樣本T檢定

個 變	人 項	分類	工作壓力			專業認知			實際行為		
			平均值	F顯著性	P值	平均值	F顯著性	P值	平均值	F顯著性	P值
專 科	長 系	商學	2.84	0.191	0.04	4.32	0.58	0.004	2.26	0.762	0.001
		非商學	2.96			4.11			2.67		
專 訓	業 練	已接受	2.65	0.085	0.025	4.55	0.333	0.011	2.17	0.102	0
		未接受	2.86			4.03			2.43		

資料來源：本研究整理。

虛無假設，顯示單位類型與「工作壓力」間有顯著關係，又經Scheffe事後檢定發現艦艇之軍艦、小艇單位對陸岸單位存在顯著關係，分析如下：

(一)基層單位經管財務人員之階級、學歷高低及經管資歷長短與工作壓力之間較無明顯之關係。

(二)服務於軍艦及小艇單位之經管財務人員相對於陸岸單位而言，其工作壓力較大。另「階級」、「學歷」、「經管資歷」及「單位類型」相對於「專業認知」及「實際行為」之P值均小於0.05，拒絕H0虛無假設，顯示「階級」、「學歷」、「經管資歷」及「單位類型」等對於「專業認知」及「實際行為」存在顯著差異，再經Scheffe事後檢定發現艦艇之軍艦、陸岸單位對小艇單位存在顯著關係，分析如下：

(一)「階級」、「學歷」、「經管資歷」對專業認知及實際行為皆有顯著影響，代表其階級越高、學歷越高、經管財務作業之時間越長，對相關財務作業規定之認知越高，實際行為表現則越好，其工作壓力也較小。

(二)此外，因軍艦經管財務人員多為補給軍官、陸岸單位大部分為資深中下士或士官長，對法令規章較為熟稔，且對於財務作

業的管控也較為謹慎，亦更能瞭解財務缺失之嚴重性，相對於小艇單位，則大多義務役士兵或下士擔任經管財務人員居多，容易因認知不同、或專業、經驗之不足產生較大之工作壓力，導致財務作業不夠嚴謹、或因經常之疏失遭致糾正檢討，進而在工作壓力不斷累積之惡性循環下，極易肇生財務危安事件。

五、獨立樣本T檢定

另為進一步檢定「工作壓力」、「專業認知」及「實際行為」等三個構面相對於個人變項中的「專長科系」與「專業訓練」等二項個人專業屬性變數之差異性，並以獨立樣本T檢定就各兩個群組之樣本實施檢定，經分析其P值如果達到顯著水準，再以Scheffe事後比較檢定以瞭解各群組間的差異情形，分析結果(如表五)。

經獨立樣本T檢定個人變數之「專長科系」、「專業訓練」其F值顯著性大於0.05，通過變異數同質性檢定，兩者在變異數同質下P值均小於0.05，拒絕H0虛無假設，顯示「專長科系」、「專業訓練」與「工作壓力」、「專業認知」及「實際行為」存在顯著關係，分析如下：

(一)在「專長科系」相對於「工作壓力

」上，專長科系為商學系者之平均數比非商學系者為低，代表基層單位經管財務人員如為商學系畢業者較非商學科系畢業者的工作壓力來得小。

(二)此外，在「專長科系」相對於「專業認知」及「實際行為」上，因商學系畢業者對財務相關法令規章之理解程度亦較非商學系畢業者為高，對其財務作業較有所幫助，發生財務危失案件之機率也較低。

(三)在「專業訓練」相對於「工作壓力」上，受過財務專長訓練者平均數較未受過財務專長訓者為低，代表受過財務專長訓練者在經管財務作業上較容易上手，所以較未受過專長訓練者的工作壓力為小。

(四)此外，在「專業訓練」相對於「專業認知」及「實際行為」上，因受過專長訓練者對法令規章及專業知識較為熟稔，其財務作業之管理掌握度較未受過專業訓練者為高，發生財務危失案件之機率也較低。

六、Pearson相關係數

Caudron(1998)的研究指出工作壓力會造成個人心理和生理的不適應與病症，亦造成組織中出勤率降低、產量減少、士氣低落、員工流動率增高與組織效率低落等不良影響；Donovan(1987)指出工作壓力會造成工作者對工作形成負向情感。

本研究利用Pearson積差相關分析探討基層單位經管財務人員工作壓力與實際行為之相關程度，並經分析得知在顯著水準 $\alpha=0.01$ 下其顯著性為0，相關係數為0.623，代表「工作壓力」與「實際行為」之發生有顯著的相關性，表示基層單位經管財務人

員所承受之工作壓力越大，則對於身心狀況之疲勞、焦慮與憂鬱等方面會產生正面而直接的影響，進而影響其工作績效表現，並容易產生倦怠與離職傾向。

七、近10年財務缺失案件分析

另為驗證艦隊基層單位之經管財務人員因工作壓力而導致單位肇生財務缺失之相關程度，特統計本軍近10年艦隊基層單位接受上級財務審核之缺失情形，經分析後得知，艦隊單位肇生財務缺失案件之頻次較陸岸單位為多，顯示艦艇單位之經管財務人員相對於陸岸單位而言，因工作壓力較大而導致單位肇生財務缺失之機率較高。

此外，民國93年間審計部專案查核某軍艦副艦長(代理經管財務人員)涉侵吞公款事件，顯示經管財務人員之「專業訓練」對於「專業認知」及「實際行為」方面確實有明顯且直接之影響，即未受過專長訓練者對法令規章及專業知識較不熟稔，其財務作業之管理掌握程度相對較低，進而肇生財務危失案件。因此，本研究之假設可由上揭實證統計結果之分析獲得支持。

伍、結語與建議

一、本研究各假設之驗證情形綜整(如表六)

二、本研究各假設之分析結果說明如下

(一)假設H1：個人變項與工作壓力具有影響關係

在個人變項與工作壓力的關係上，本研究預期兩者間具有顯著影響效果，亦即基層單位經管財務人員之個人屬性變項(階級、

表六 各假設驗證情形綜整表

研究假設	驗證情形	結果
假設H1：個人變項與工作壓力具有影響關係	經單因子變異數分析及獨立樣本T檢定，個人變項中對工作壓力構面，除「階級」、「學歷」、「經管資歷」無顯著相關外，其餘在「單位類型」、「專長科系」、「專業訓練」皆有顯著關係。	部分成立
假設H2：個人變項與專業認知具有影響關係	經單因子變異數分析及獨立樣本T檢定，個人變項對專業認知構面皆有顯著關係。	成立
假設H3：個人變項與實際行為具有影響關係	經單因子變異數分析及獨立樣本T檢定，個人變項對實際行為構面皆有顯著關係。	成立
假設H4：工作壓力與實際行為具有顯著關聯性	經PEARSON相關係數檢定工作壓力對實際行為有顯著的關聯性。	成立

資料來源：本研究整理。

學歷、經管資歷、單位類型、專長科系、與專業訓練等)，對其工作壓力有相當之影響；經分析後除階級、學歷、經管資歷等無明顯相關外，其餘在「單位類型」、「專長科系」、「專業訓練」上皆有顯著關係。因此，本研究之假說一獲得部分支持。結果顯示服務於軍艦及小艇單位之經管財務人員相對於陸岸單位而言，其工作壓力較大；另非商學系畢業者以及未受過財務專長訓練者的工作壓力亦較大。

(二) 假設H2：個人變項與專業認知具有影響關係

在個人變項與專業認知的關係上，本研究預期兩者間具有顯著影響效果，亦即基層單位經管財務人員之個人屬性變項(階級、學歷、經管資歷、單位類型、專長科系、與專業訓練等)，對其專業認知有相當之影響；經分析後顯示個人變項對專業認知均有顯著關係。因此，本研究之假說二獲得支持。結果顯示代表經管財務人員之階級、學歷越高以及經管財務作業之時間越長，對相關財務作業規定之專業認知越高；另商學系畢業及受過財務專長訓練者，對相關法令規章及

專業知識均較熟稔。

(三) 假設H3：個人變項與實際行為具有影響關係

在個人變項與實際行為的關係上，本研究預期兩者間具有顯著影響效果，亦即基層單位經管財務人員之個人屬性變項(階級、學歷、經管資歷、單位類型、專長科系、與專業訓練等)，對其實際行為有相當之影響；經分析後顯示個人變項對實際行為均有顯著關係。因此，本研究之假說三獲得支持。結果顯示代表經管財務人員之階級、學歷越高以及經管財務作業之時間越長，對相關財務作業規定之認知越高，實際行為表現則越好。另商學系畢業及受過財務專長訓練者，對相關財務規定較為熟稔，在經管財務作業上也較容易上手，自然而然降低財務危失案件肇生之機率。

(四) 假設H4：工作壓力與實際行為具有顯著關聯性

本研究預期工作壓力與實際行為間具有顯著關聯性，亦即基層單位經管財務人員之工作壓力，對其實際行為有相當之影響；經分析後顯示工作壓力與實際行為間確實具有

顯著之關聯性。因此，本研究之假說四獲得支持。

三、謹就本研究實證分析所得之結論提出下列幾項建議

(一) 慎選適當之經管財務人員

由實證分析結果得知，教育程度愈高、以及具商科專長之財務經管人員或受過財務專長訓練之人員，對財務相關法令規章較易理解，對於其經管之財務業務也越能及早上手，因此建議單位應慎選具專業背景及教育程度較高之人員辦理財務相關業務，並定期施以財務專業訓練相關課程，以提高財務管控之效能及減少疏失。

(二) 重視經管財務人員之適應問題

由上述研究工作壓力影響實際行為之結果得知，工作壓力是造成實際行為的重要因素之一；另任職時間在六個月以下之人員，其工作壓力又較經管資歷六個月以上者為高，顯示新進人員對周遭環境之適應能力較差。舉凡艙艙狹隘生活空間、主官(管)之領導風格及同僚之間相處等環境因素，再加上初接任財務管理工作人員，在單位組織運作、溝通協調、法令規章及任務性質尚未完全掌握的狀況之下，對於新接任之業務仍未熟悉，皆容易因壓力累積超出個人負荷而造成緊張、焦慮、煩躁不安等負面情緒，進而影響其經管財務業務之執行，故建議單位應多花時間適時輔導新進經管財務人員，並協助其瞭解問題之所在，才能減少因新進人員適應問題所造成的財務缺失案件。

(三) 妥善分配工作量

為實現現代化國軍「量小、質精、戰力

強」之目標，各軍無不戮力於人員精簡作為，進而造成基層單位人力嚴重不足，往往除了本身經管的財務業務之外，仍必須身兼其他人員裁缺不補或空缺未補之業務，此外更要因應政策指示著重於體能戰技之要求，以及基層單位頻繁之繁重勞動勤務，致造成個人工作負荷量過高，久而久之將影響並降低財務經管人員工作之熱忱及動力。故建議單位主官應合理並妥善地分配工作量，以降低工作負荷，提升財務作業及財務管控之品質。

(四) 有效管理壓力，提升工作績效

工作壓力普遍存在，但有壓力才有成長機會，個人應以正面積極的心態面對工作壓力，逃避壓力並不能解決問題，建議單位可積極運用各項紓解壓力的方法，減輕經管財務人員之工作壓力；例如提供關於情緒、時間或工作管理的書籍，或是規劃單位人員參加相關的研習課程，將理論應用於實務情境，強化其自身之情緒管理、人際關係溝通能力，並多培養正當休閒活動或定時運動的習慣，紓解壓力，促進身心健康，進而減輕工作壓力，提升財務作業績效。

(五) 貫徹「公款法用、依法行政」

由研究結果不難看出經管財務人員在專業認知部分皆有一定水準，然而在實際行為上仍不時會有逾矩違法的情形發生，雖然各單位主計部門均定期舉辦財務講習及宣導，上級單位亦定期或不定期實施財務督導與查核，惟當規定與實際行為有所衝突時，部分人員心態上仍會選擇先以解決單位當務之急的任務或主官要求為優先，而漠視違反規定之嚴重性。因此單位各級人員不只要瞭解「

公款法用、依法行政」的定義外，還要有澈底貫徹的決心與作為，如此才能真正降低基層單位肇生財務危失之機率。

＜參考資料＞

1. 林鳳儀、陳富強、紀東昀，＜會計人員之性格傾向、工作滿意度、溝通能力及時間壓力研究－以國軍主計人員為例＞，《致理學報》，第17期，2001年6月，頁183-200。

2. 張煙昆，《陸軍基層單位預財士角色壓力與工作態度之研究－以陸軍聯兵旅為例》，國防管理學院國防管理指參班91年班畢業論文，2002年。

3. 龍育民，《軍官人格特質、工作特性與工作壓力之研究》，國防管理學院資源管理研究所碩士論文，2000年。

4. 張潤書，《組織行為與管理》，五南圖書出版公司，1990年。

5. 羅新興、梁成明，＜國軍志願役軍官工作壓力之研究＞，《國防管理學報》，第22卷，第2期，2001年10月，頁1-12。

6. 侯望倫，《工作壓力的實證研究－組織氣候、角色特性、人格特質與壓力症狀的關係》，國立政治大學企業管理研究碩士論文，1984年。

7. Lin, N and Ensel, W(1989). Life stress and health: Stressors and resources. American Sociological Review, 54, pp. 382-399.

8. Hellriegel, D., Slocum, W. Woodman, R. W. (1986), Organizational behavior. New York: West Publishing Company.

9. Spark, K. & Cooper, C. L. (1999) Oc-

cupational differences in the work-strain relationship: toward the use of situation-specific model. Journal of Occupational Psychology, 72, pp. 219-230.

10. Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. Personal Psychology, 31, pp. 665-669.

11. Schuler, T. S. (1980) Definition and conceptualization of stress in organization. Organizational Behavior and Human Performance, 25, pp. 184-215.

12. Robbins, S. P. (2001) Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications (9th ed.). Prentice-Hall, Inc. p. 565.

13. Elovainio, M., & Sinervo, T. (1997). Psychological stressors at work, psychological stress and musculoskeletal symptoms in the care for the elderly. Work and Stress, 11, pp. 351-361.

14. Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. Journal of Management, 25, pp. 513-540. ⚓

作者簡介：

苗維中中校，國防管理學院正期（會計系）82年班，國防語文中心英文班84年班，海軍技術學校補給管理正規班90年班，國防大學管理學院財務管理碩士97年班，現服務於戰鬥系統工廠。

泰安軍艦 PF-71

泰安艦原為日本海軍「海防104號」艦艇，於1944年10月1日建造完成，是我國在抗日戰爭勝利後，所接收的日本賠償艦艇之一。民國36年8月27日，由東京盟軍總部海軍代表與我海軍鍾漢波少校同行駛抵青島港，8月30日舉行接收升旗典禮，並命名為「泰安」軍艦，經修復於民國37年10月1日成軍。

泰安軍艦成軍服役後，編屬海防第一艦隊，民國38年6月1日，青島開始撤退，該艦深入滄口以北，不斷用艦砲射擊掩護友軍，掩護10餘萬友軍安全撤出青島，除此之外，該艦亦曾參加遼西會戰及南日島突襲等多次戰役。民國39年6月22日，該艦在封鎖大陸沿海行動中，捕獲原屬民生公司投共的太湖輪船，並將其押回高雄。

政府遷台後，泰安艦擔負起巡弋海疆任務，民國42年7月曾參與東山島突擊任務，之後陸續參加馬祖四姆嶼與定海灣等多次海戰，皆獲勝績。泰安艦在海軍服役期間，參與多次戰役，立下許多保國衛疆的功勳，民國47年10月因艦艇汰舊換新，而奉命除役，功成身退。(取材自老軍艦的故事)

