

## 軍事院校學生與一般民間大學學生之情緒智能相關研究： 以臺灣南部地區學校為例

蔡佩園\*

### 摘要

本研究目的在比較軍事院校學生、一般民間大學學生在情緒智能自評量表得分上之差異情形，以陳蜜桃、李新民與黃秀霜(2007)所發展的一階5因素情緒智能量表為評量工具，結果顯示軍事院校學生相較一般民間大學學生具有較高的情緒智能，且達統計上顯著性水準，其效果量為.02、檢定力為.86；除了在自我規範向度分量表之差異未達顯著性水準外，在自知之明、自我激勵、同理他人、社交技巧等4個餘向度分量表均呈現顯著性之差異水準，其效果量分別為.02、.02、.02、.02，檢定力分別為.52、.62、.63、.53；各向度分量表之皮爾森相關係數介於.66-.79之間呈顯著性正相關；雙親的教養方式對個體在情緒智能量表總分與部分分量表得分上呈顯著性差異水準，本研究結果可提供給通識教育中心在開設人文教育課程時之參考。

**關鍵字：**皮爾森相關係數、效果量、情緒智能、檢定力

\* 國立高雄科技大學軍訓室中校教官、國立臺南大學教育系測驗統計博士；通訊作者，電子信箱：  
peihuan0330@gmail.com

## **Comparing Emotional Intelligence between Cadets and General College Students in Southern Taiwan: A Case Study**

Pei-Huan Tsai<sup>\*</sup>

### **Abstract**

The purpose of this study is to compare the differences in the scores on emotional intelligence scales between cadets and general university students in southern Taiwan. The five-factor emotional intelligence scale on the first stage developed by Mi-Tao Chen, Hsing-Ming Lee, and Hsiu-Shuang Huang (2007) was adopted as the evaluation tool. The statistical results showed that the cadets had significantly higher emotional intelligence than the general university students with an effect size of .02 and a statistical power of .86. Except the difference in self-regulatory dimension failing to reach the significance level, there were significant differences in the four co-dimensional subscales: including self-knowledge, self-motivation, empathy with others, and social skills. The effect size for each of above four subscales was unanimously .02 and their statistical powers were .52, .62, .63, .53 respectively. The Pearson correlation coefficient for each dimension subscale was between .66-.79, showing a significant positive correlation. Parents' parenting styles also showed significant differences in the individual's total score and partial subscale scores on emotional intelligence scale. The results of this research can be used as a reference for the liberal arts education courses offered by General Education Center.

**Keywords:** effect size, emotional intelligence, Pearson correlation, power

\* Lieutenant Colonel Military Training Instructor, National Kaohsiung University of Science and Technology; Ph. D. in Department of Education, National University of Tainan; Acting as the Corresponding Author, E-mail: tokuluin@gmail.com

## 壹、緒論

情緒智能(Emotional Intelligence, EI)是近年對商管業界最具有影響力的思想之一，管理者若能識別、理解自己和周遭人的情感能力，運用這些訊息調節問題、解決問題，將促使企業邁向更耀眼的商業表現。情緒智能與個體的工作績效(魏筱昀，2019)及幸福感指數呈顯著性的正相關，個體的幸福感指數亦對個體的工作績效產生顯著性的影響(許順旺、吳紀美、楊雯如、林立婷，2019)，源於人力資源管理的角度，管理者若能遵循忠誠、愛民、尚公、正直、廉潔、勤奮等基本道德原則，並與員工部屬建立良善關係，以倫理領導員工與部屬，不僅可以提高員工部屬的情緒智能，同時能提升員工部屬的工作績效(郭彥谷、王俊豪，2019；郭彥谷、魏筱昀、王俊豪，2019)。成功者所必備的特徵中67%與情緒智能有關(Goleman, 1995)，情緒智能對個體在工作職場上能否成功所扮演的角色遠遠超乎個體的認知能力(Goleman, 1998)。具備高情緒智能者能在工作職場上與他人建立良善的工作夥伴關係，這種良善的關係不僅使個體本身受益，其整體組織團隊亦兼能同時受惠(Lopes, Grewal, Kadis, Gall, & Salovey, 2006)。

軍隊是國家的命脈，以保家衛國為使命，為處置災害的緊急狀況與應付戰場特殊情境，組織內成員經常須在短暫期限內完成被賦予的任務，根據調查資料顯示，2019年、2018年軍事工作者的壓力指數分別為72.58、72.47最高、其次是消防人員的72.38、72.43、再其次是機師的61.20、61.07(CAREERCAST, 2020)。軍事單位因其獨特的組織環境、風險因素，致使軍事工作者與家庭成員、同袍間的關係成為影響其壓力來源與幸福感最重要的因素(Carlson & Perrewé, 1999; Viswesvaran, Sanchez, & Fisher, 1999)，因此，軍事工作者在軍隊中所產生的複雜情緒健康和壓力問題是非常重要不容忽視的(Harms, Krasikova, Vanhove, Herian, & Lester, 2013)。

多數軍職人員在工作職場上皆為團隊中的一份子，其工作事項與其他團隊中的工作夥伴任務環環相扣，需靠團隊合作方式始能順遂完成(Driskell & Olmstead, 1989)，這種緊密的工作夥伴合作關係與集體文化亦是導致軍職人員的壓力來源之一(Redmond, Wilcox, Campbell, Kim, Finney, & Hassan, 2015)。儘管已經有研究證實個體在遭遇問題時所採取的應對方式(積極/消極)與其堅韌性/耐受性等2大人格

特質是其保護因子，但仍有其他相關的人格特質如：情緒智能、依戀風格等迄今尚未被深入地研究探討(Harms, Krasikova, Vanhove, Herian, & Lester, 2013)。

近年來情緒智能被大眾廣為討論與重視，情緒智能量表評量工具更被廣泛地使用於各領域的相關研究，如：分析不同世代護理人員情緒智能之差異(江以薰、吳莉瑜、許玫琪，2018)、比較性別與世代對華人情緒智能之差異(王叢桂、羅國英，2008)、探討不同性別壽險業業務人員情緒智能之差異(魏筱昀，2019)，發展適用於不同群體情緒智能量表之評量工具(洪瑞黛，2019；賴鳳儀、高連亨，2011；陳蜜桃、李新民、黃秀霜，2007；張豫人、卓淑玲，2003)等等，在在顯示出情緒智能是一個重要的心理健康概念，與個體的日常生活息息相關(洪瑞黛，2019)，依據 Nigel、Ladyshevsky 與 Parsons(2019)研究指出大學生在就學期間因修習職業治療、物理治療、語言病理學等課程，被安排於醫院、私人診所、農村地區學校、老年護理機構等實習場域，經過每週 5 天約 124 天實習後，其情緒智能會有顯著性地改變( $p<.05$ )，在完成職業治療課程的學生於自我認知、自我實現、自我意識、獨立性、下決心等面向得分均有顯著性地增加；在完成物理治療課程的學生於自我實現、獨立性、下決心、解決問題等面向得分均有顯著性地增加；在完成語言病理學課程的學生在多數面向的得分雖有增加但未能達顯著性之差異水準；反之，對照組—未修讀實習課程的商業科系學生於此段期間內在各種情緒智能面向上之得分略為下降但未達顯著性之差異水準。

情緒智能與個體日常生活密不可分，有關個體的幸福感、工作績效、人際關係，個體可藉由職場的實習課程提升其情緒智能，軍事院校為培養「允文允武、術德兼備」的軍事領導人才，因此在軍校養成教育階段即奉行「智、信、仁、勇、嚴」之精神信念、堅守「國家、責任、榮譽」之信念價值，期勉學生畢業任官後能本著守護家園、忠於國家、忠於人民的核心價值，然目前國內外文獻未能有針對國軍或軍校生情緒智能之相關研究。因此，本研究擬以陳蜜桃、李新民與黃秀霜(2007)所發展的情緒智能量表為評量工具，探討軍事院校學生在接受軍事教育養成階段中與一般民間大學學生在情緒智能得分之差異，並進一步觀察性別與人口統計變項對情緒智能量表得分之影響情形。

## 貳、文獻探討

## 一、情緒智能

情緒是個體遭遇外在刺激後在主觀上的一系列認知歷程，可分為與生俱來的基本情緒和後天習得的複雜情緒，除了會產生心跳加速、呼吸急促、血管收縮、肌肉緊繃的生理反應與喜、怒、哀、驚、恐、愛的心理反應(張春興，1989)外，尚有需要透過思考做解釋與主觀價值判斷的認知反應，以及改變說話速度、面部表情、外顯姿勢動作的行為反應等 4 種成分(Goleman, 1995)。情緒智能是調節、整合個體內在情緒訊息及與外在人際接軌的心理管理機制，包含能知覺自我情緒的「自知之明」、能適切表達情緒的「自我規範」、具激勵自我行為的「自我激勵」、能服務協助他人的「同理他人」、能與他人往來互動的「社交技巧」等 5 個向度(陳蜜桃、李新民、黃秀霜，2007)。情緒智能有別於傳統上以邏輯推理、數學演算、閱讀理解及一般常識等評量工具的智力測驗(intelligence tests)，情緒智能係聚焦於個體的情感表達及行為反應，因此，情緒智能的高低不僅攸關個體的身心健康狀態(江以薰、吳莉瑜、許玫琪，2018)、學習效率、工作績效(魏筱昀，2019；陳蜜桃、李新民、黃秀霜，2007)與人際關係，更與個體的幸福指數息息相關(洪瑞黛，2019)。

情緒智能量表以評估個體感性層面為主，多數採李克式 4 點(洪瑞黛，2019；陳蜜桃、李新民、黃秀霜，2007)或 7 點(江以薰、吳莉瑜、許玫琪，2018)的自陳量表，各式評量工具所涵蓋的向度(構面)略有差異，如：Goleman(1995)發展的情緒能力問卷(Emotional Competence Inventory, ECI)即包含自我覺察、自我管理、社交覺察和人際關係管理等 4 個向度；Wong 和 Law(2002)的情緒智能量表(Wong Law Emotional Intelligence Scale, WLEIS)涵蓋自我情緒覺察、他人情緒覺察、情緒調節與控制、情緒管理與運用等 4 個向度；李新民(2006)及陳蜜桃、李新民與黃秀霜(2007)所發展的情緒智能量表均包含自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等 5 個向度；洪瑞黛和曾勤媛(2015)依據情緒智能理論及以往文獻所修訂提出的成人情緒智能量表包含情緒覺知、情緒表達、情緒調整、情緒運用等 4 個向度。

## 二、近年有關情緒智能之相關研究

Roger(2016)提出情緒智能的 5 大特徵—自我意識、自我調節、動機、同情心、社交技巧，並以現代專業醫療團隊為例，說明情緒智能對個體身為專業醫師的重要性，在自我意識向度上，囿於個體自我意識的侷限性以及在醫治病患的過程中

亟需他人的支援，過度自信或信心不足均具有相等的風險；在自我調節向度上，伴隨長時間的載壓工作量及病患的期待，在多數時間是缺乏支持系統的情境中，具有強韌的自我調節能力是非常重要的；在動機向度上，專業醫師的成敗與否端視於醫療行為上，因此熱愛學習以及基於工作成就的榮譽感極為重要；在同理心向度上，源於醫療團隊成員間因互動過程所衍生的衝突問題會導致團隊的士氣低迷；在社交技巧向度上，具有社交技巧的醫師工作效率高、且擁有廣泛的人脈，建議摒棄傳統僅正視智力及技能的觀念，應正視情感教育問題，情緒智能是個體能否成功與勝任領導力的關鍵驅動力。

Sukumarakurup、Buddhika、Michelle 與 Michael(2019)採用 Krishnakumar、Hopkins、Szmerekovsky 與 Robinson(2016)所發展的北達科他州(North Dakota Emotional Ability Test, NEAT)之職場情緒智能量表(workplace EI, W-EI)，以 152 位軍職人員(女性 40.13%；陸軍 44.08%、海軍 24.34%、空軍 25.66%、海軍陸戰隊 5.92%；平均年齡 31.95；高中學歷 100%、大學學歷 54%；已婚者 76.97%；白種人 71.05%、非裔美國人 14.47%、西語裔美國人 6.58%、亞洲人 3.95%、其他 3.95%)為研究對象，進行 10 種感知情境與 10 種管理情境之 5 點自評量表，結果顯示職場情緒智能量表能正確地預測軍職人員的工作表現、紀律、組織權益，擁有高職場情緒智能者在工作表現上具有顯著性地優勢。

Marie、John、Desirée 與 Leeann(2017)以澳大利亞地區衛生局 12 名工作資歷超過 3 年以上的護理人員為研究對象，由專業人士先行進行為期 8 週的一對一情緒智能培訓計畫，該輔導課程內容包含增強護理人員的 EI 能力和工作投入，採半結構性訪談方式，探討護理人員在面臨臨床推理和決策過程中使用情緒智能的情形，結果顯示護理人員的情緒智能不僅能提高臨床的決策水準，同時能提升護理人員在提供醫療服務時的安全性和醫療品質。

洪瑞黛(2019)以洪瑞黛和曾勤媛(2015)修訂的「成人情緒智能量表」(向度數  $f=4$ 、試題數  $i=26$ 、4 點量表)及陸洛(1998)發展的「中國人幸福感量表-極短版」(試題數  $i=10$ )為評量工具，分別以 451 位護理人員及 104 位大學生等 2 組樣本為研究對象，發展適用於華人的情緒智能評量工具，結果顯示在醫護人員與大學生等 2 組樣本中均有 23 題試題(占總試題數之 88.46%)，轉軸後因素負荷量大於.3；續以幸福感量表分數為效標關聯效度分別與情緒量表中之情緒覺知、情緒表達、

情緒調整及情緒運作等 4 個向度進行皮爾森(Pearson)相關檢定，結果顯示護理人員的皮爾森相關係數介於.29-.67 之間、大學生的皮爾森相關係數介於.33-.71 之間，均達顯著性正相關，2 組樣本在各向度分量表的內部一致性信度  $\alpha$  係數介於.77-.90 之間，顯見該研究所引用的「成人情緒智能量表」具有良好的信效度。

魏筱昀(2019)以 Wong 與 Law(2002)發展的情緒智能量表(試題數 $i = 4$ )、Borman 與 Motowidlo(1997)的工作績效量表(試題數 $i = 6$ )為評量工具，調查 546 位臺灣地區具備壽險公司業務員執照的保險從業人員之情緒智能與工作績效之關聯，結果顯示在情緒智能量表各觀察變項之平均數介於 3.11-3.36 之間，量表的內部一致性信度  $\alpha$  係數為.91，試題的因素負荷量介於.81-.88 之間，單一試題的信度(SMC)介於.65-.77 之間，組合信度(CR)為.91，平均變異數萃取量(AVE)為.72，具有收斂效度與區別效度。若以情緒智能為預測變項、工作績效為效標變項、性別為調節變項，則男性與女性的未標準化迴歸係數之截距分別為 2.07( $p < .001$ )、1.50( $p < .001$ )；斜率分別為.32( $p < .001$ )、.49( $p < .001$ )，皆達顯著性差異水準，顯示具有中高度情緒智能的女性保險從業人員，其工作績效將顯著地大於男性保險從業人員。

江以薰、吳莉喻與許玫琪(2018)以 Petrides 與 Furnham(2006)所發展的情緒智能特質測量表中文版(向度數 $f = 4$ 、試題數 $i = 30$ 、7 點量表)為評量工具，探討 300 位 X 世代(1965 年-1974 年出生)與 473 位 Y 世代(1975 年-1994 年出生)的護理人員，分別在身心健康、自我控制、情緒能力、社交能力等 4 個向度分量表之差異情形，結果顯示 X 世代與 Y 世代在情緒智能量表所有觀察變項之平均數分別為 4.39、4.25， $p$  值達小於.001 之顯著性差異水準；在身心健康向度分量表-X 世代與 Y 世代之平均數分別為 4.54、4.35， $p$  值達小於.001 之顯著性差異水準；在自我控制向度分量表-X 世代與 Y 世代之平均數分別為 4.39、4.19， $p$  值達小於.001 之顯著性差異水準；在情緒能力向度分量表-X 世代與 Y 世代之平均數分別為 4.54、4.35， $p$  值達小於.001 之顯著性差異水準，顯見不同世代間在情緒智能量表總表及其各向度分量表之平均得分均具有顯著性的差異，建議管理階層應藉由教育訓練課程提升護理人員的自我價值，透過護理人員的自我實現過程改善其職場壓力與倦怠感，同時鼓勵護理人員培養其工作樂趣與他人維持良好的互動關係。

孫彩霞(2018)以深度訪談方式對 22 位中小學教師進行質性研究，歸結大陸教師經常使用的自我情緒調節方法依序為隱忍接受、藉由食/育/樂等日常生活方式轉移注意力、透過表達抑制情緒、重評目標消化負向情緒、運用幽默方式解決問題、透過放鬆沉思冥想緩解情緒等六大策略；有關他人協助的情緒調節策略則主要運用於解決問題時。

李燕、楊明輝、陳穎川、羅艷芳與白陽娟(2017)以自編量表、黃氏情緒智能量表及成年人應付方式量表等 3 種評量工具，探討 115 位醫學院學生的情緒智力及其解決問題的應付方式，結果顯示醫學院的學生在情緒智能量表總分之平均值為 27.43(該量表滿分為 40 分)；若以性別及就讀年級等 2 個背景變項進行差異性檢定，則未達顯著性差異水準；量表的內部一致性信度  $\alpha$  係數為.91、重測信度為.80，建議學校單位宜加強醫學院學生的人文精神教育，協助其情緒發展成熟，以利於其在求學、實習、就業等各階段面臨特殊事件時能採取較積極的因應作為。

吳沙(2017)提出公務員是國家公共管理的主體與基石，其情緒智能不僅會影響個人的身心健康與人際關係，還能激勵調節其在工作崗位上的治理能力與績效，建議主政者宜加強公務員對情緒智能的認知、建立 360 度反回饋系統，使其精確了解自己的情緒智能落點，促使其從認知自身的情緒管理不足中能制定出提升自我情緒智能的有效策略。

綜上所述，具備高情緒智能的人，不僅能具備較佳的身心狀態、且伴隨清晰的思路能有效提升學習與工作績效、正向充滿活力的特質能與他人建立良善的人際互動關係(Wong & Law, 2002)。目前國內外有關情緒智能文獻的研究對象多數是以醫護人員(Roger, 2016; Marie, John, Desirée, & Leeann, 2017；洪瑞黛，2019；江以薰、吳莉喻、許玫琪，2018；李燕、楊明輝、陳穎川、羅艷芳、白陽娟，2017)或教育人員(孫彩霞，2018；陳密桃、李新民、黃秀霜，2007；李新民，2006)為樣本，或探討情緒智能與職場專責之關聯性、或探討情緒智能對工作之效益及其對職場人際脈絡之效益。然軍校是培養國家基層軍官的搖籃，學生畢業後即刻分發至部隊各單位擔任基層幹部，學生在軍事院校中除了需學習專業知識與技能外，尚需接受軍事訓練課程與軍事化的生活管理，需承擔相較於一般民間大學學生更多的壓力與規範，其壓力源或為生活紀律規範、或為體能競試、或為學業成績、或為普羅大眾的期待等等，多數軍事院校學生經常藉由睡眠、運動、獨處等方式

紓解壓力(Jason, Karen, & Robert, 2011)。反觀國內的軍校生在經歷軍事化教育的磨練養成過程中是否能昭然地培養出學生卓越的情緒智能？此課題與國家整體的國防戰力、國軍人力資源的管理與配置、軍士官兵的留營(劉憲銘、陳志明，2018；張毓藤、吳杰修，2016)與離職傾向(王東寶、黃柏文，2018)息息相關。因此，本文擬以陳密桃、李新民與黃秀霜(2007)所發展的情緒智能量表為評量工具，探討軍事院校學生與一般民間大學學生在情緒智能自評量表得分上之差異情形。

## 參、研究方法

### 一、研究問題與假設

本研究試圖探討軍事院校學生與一般民間大學學生之情緒智能是否相同？據研究者觀察能適應軍事院校教育與生活管理方式的學生多數較早熟，能明瞭自己就讀軍校畢業任官後在軍中的生涯發展，藉由在軍校的養成教育階段、實習幹部訓練過程培養自己的抗壓力；就學期間每個月有國防部發放的零用金，故在物質上能適時地獎勵慰勞自己；另因需與同儕過團體生活及傳承學長學弟制，故培養出細膩的觀察力、較能感受他人的情緒、透過各種活動經營自己的人脈關係。反之，一般民間大學學生較能依個人意願安排選修課程、打工、參與學校或民間團體活動，多數人對自己的願景可能較缺乏規劃、相對地抗壓性較小，且較有主見。另女性先天上心思較細膩，較願意當傾聽者；反之，男性在職涯發展上較主動積極、可透過運動、社群、電玩等活動擴展個人的社交圈。此外，本文亦進一步探討人口統計變項是否為影響個體情緒智能之重要因子？因此，本文的研究問題如下：

「性別」變項與「身分別」(就讀學校屬性)變項對學生在情緒智能及在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表得分是否有顯著性的差異？是否有顯著的交互作用存在？人口背景變項-工作年資、居住地、雙親的教育程度、雙親的教養方式、雙親的職業別、家庭平均月收入等9個變項對個體在情緒智能及其各向度分量表之得分是否有顯著性的差異？

其研究假設如下：

- (一) 不同性別的學生其情緒智能及在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表得分上有顯著性的差異。

- (二) 不同身分別的學生其情緒智能及在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表得分上有顯著性的差異。
- (三) 不同性別與身分別變項在情緒智能及在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表變因上有顯著的交互作用。
- (四) 人口統計量-工作經驗年資、居住地、雙親的教育程度、雙親的教養方式、雙親的職業別、家庭平均月收入等9個變項,對其在情緒智能及在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表得分上有顯著性差異。

## 二、研究對象

本研究對象以學校為單位,採非機率抽樣之方便抽樣法,施測對象包含:(一)南部2所軍事院校學生;(二)南部某國立科技大學學生;(三)南部某私立大學學生,以網路問卷填答方式施測,由於在問卷試題設計上每一題試題皆為必填,全部試題填寫完成後始可送出表單,因此,受試者計有443位,資料匯入443筆,填答率100%,人口背景變項之描述性統計資料詳如表1所示:

**表 1**  
人口背景變項之描述性統計資料

| 人口變項    | 向度    | 人數  | 百分比   |
|---------|-------|-----|-------|
| 生理性別    | 男     | 316 | 71.33 |
|         | 女     | 127 | 28.87 |
| 就讀學校    | 軍事院校  | 178 | 40.18 |
|         | 國立科大  | 237 | 53.50 |
|         | 私立大學  | 28  | 6.32  |
| 工作年資    | 0     | 137 | 30.90 |
|         | 1 年以下 | 210 | 47.40 |
|         | 2~3 年 | 68  | 15.30 |
|         | 3~5 年 | 15  | 3.40  |
|         | 5 年以上 | 13  | 2.90  |
| 居住地     | 北部    | 70  | 15.80 |
|         | 中部    | 95  | 21.40 |
|         | 南部    | 265 | 59.80 |
|         | 東部    | 10  | 2.30  |
|         | 離島    | 3   | 0.70  |
| 父親的教育程度 | 國小    | 7   | 1.60  |
|         | 國中    | 57  | 12.90 |
|         | 高中職   | 216 | 48.80 |
|         | 大學    | 110 | 24.80 |
|         | 研究所以上 | 35  | 7.90  |
|         | 其他    | 18  | 4.10  |

|         |        |     |       |
|---------|--------|-----|-------|
| 母親的教育程度 | 國小     | 14  | 3.20  |
|         | 國中     | 54  | 12.20 |
|         | 高中職    | 215 | 48.50 |
|         | 大學     | 124 | 28.00 |
|         | 研究所以上  | 15  | 3.40  |
|         | 其他     | 21  | 4.70  |
| 父親的教養方式 | 高權威高關懷 | 98  | 22.10 |
|         | 高權威低關懷 | 45  | 10.20 |
|         | 低權威高關懷 | 226 | 51.00 |
|         | 低權威低關懷 | 37  | 8.40  |
|         | 其他     | 37  | 8.40  |
|         | 高權威高關懷 | 106 | 23.90 |
| 母親的教養方式 | 高權威低關懷 | 16  | 3.60  |
|         | 低權威高關懷 | 283 | 63.90 |
|         | 低權威低關懷 | 12  | 2.70  |
|         | 其他     | 26  | 5.90  |
|         | 軍公教    | 47  | 10.60 |
|         | 農漁牧    | 20  | 4.50  |
| 父親的職業別  | 自營業者   | 46  | 10.40 |
|         | 工      | 163 | 36.80 |
|         | 商      | 62  | 14.00 |
|         | 退休     | 16  | 3.60  |
|         | 自由業    | 33  | 7.40  |
|         | 待業中    | 5   | 1.10  |
|         | 其他     | 51  | 11.50 |
|         | 軍公教    | 34  | 7.70  |
|         | 農漁牧    | 7   | 1.60  |
| 母親的職業別  | 自營業者   | 37  | 8.40  |
|         | 工      | 81  | 18.30 |
|         | 商      | 107 | 24.20 |
|         | 退休     | 10  | 2.30  |
|         | 自由業    | 58  | 13.10 |
|         | 待業中    | 12  | 2.70  |
|         | 其他     | 97  | 21.90 |
|         | 2 萬以下  | 19  | 4.30  |
|         | 2~4 萬  | 78  | 17.60 |
| 家庭月平均收入 | 4~6 萬  | 133 | 30.00 |
|         | 6~8 萬  | 99  | 22.30 |
|         | 8~10 萬 | 72  | 16.30 |
|         | 10 萬以上 | 42  | 9.50  |

### 三、研究工具

本研究評量工具採陳密桃、李新民與黃秀霜(2007)所發展的情緒智能量表，係考量此量表乃根據 Goleman(1995)所發表的情緒智能理論為核心，將情緒智能定義為包含自我意識、自我調節、自我激勵、同理心、社交技巧等 5 個向度(Goleman, 2004)，國內學者李新民(2006)以高屏區幼教老師的實徵資料研究結果確立適用於幼教老師的情緒智能量表之 5 因素(自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧)一階模型及二階模型架構。陳密桃、李新民與黃秀霜(2007)邀請 15 位具

博士班研究生身分的國小教師和 2 位具國小教學實務經驗的師資培育機構教師等專家學者，透過半結構性的焦點團體討論方式編擬量表試題，在預試階段以不同屬性的國小教師為研究對象，採立意抽樣方式( $n=800$ )進行測驗試題內部一致性信度及因素效度的考驗，結果顯示觀察變項之因素負荷量介於.61-.89 之間、5 個向度分量表之內部一致性信度  $\alpha$  係數介於.76-.89 之間、總量表解釋變異量百分比共計 73.63%；在正式施測階段以臺灣地區國小教師為研究對象，採分層隨機抽樣方式( $n=3,508$ )建構二階 5 因素模型架構，以驗證性因素分析方式進行模式適配度考驗，結果顯示低階因素負荷量介於.67-.78 之間、高階因素負荷量介於.60-.67 之間、組合信度介於.77-.80 之間、模式適配度指標良好(RMSEA 為.06、SRMR 為.03、GFI 為.95、NFI 為.93、CFI 為.93、PNFI 為.75、PGFI 為.68)、低階平均變異抽取量介於.53-.58 之間，顯示此量表具有建構信度與聚斂效度。

總結，此情緒智能評量工具所涵蓋 5 大向度架構不僅有理論基礎(Goleman, 2004)，量表試題係邀請專家學者共同編製發展而成，且在預式及正式施測等 2 個實徵資料研究階段均採大樣本資料分析，研究結果符合嚴謹的複合效度檢定。因此，本文擬以此評量工具對軍事院校學生與一般大學學生進行施測，觀察其在情緒智能自陳量表之得分情形，量表試題如附錄所示，涵蓋 5 個向度分量表，每一個向度各有 6 題試題，全量表計有 30 題試題，以李克式 4 點計分模式，非常不符合給 1 分、不符合給 2 分、符合給 3 分、非常符合給 4 分，最低分為 30 分、最高分為 120 分。

## 肆、資料分析

### 一、描述性統計資料

本研究對象包含軍事院校學生 178 人、國立科大學生 237 人、私立大學學生 28 人，因私立大學學生數僅 28 人屬於樣本數小於 30 的小樣本，故不適宜進行統計分析。因此，將國立科大學生與私大大學學生合併為一般民間大學學生，計有 265 人。

由表 2 情緒智能量表總分之描述性統計量得知，所有受試者總分平均值為 91.39、標準差為 13.64；若以身分別區分，軍校生在情緒智能量表總分的平均值為 94.51 高於大學生的 89.29；若以性別區分，男性學生在情緒智能量表總分的平均值為 91.89 高於女性學生的 90.13；若同時考量性別與身分別變項，其排序依序為男性

軍校生的95.20、女性軍校生的92.29、男性大學生的89.39、女性大學生的89.06。

表2

情緒智能量表總分之描述性統計量

| 性別 | 身分別 | M     | SD    | n   |
|----|-----|-------|-------|-----|
| 男  | 軍校生 | 95.20 | 13.41 | 136 |
|    | 大學生 | 89.39 | 14.55 | 180 |
|    | 總計  | 91.89 | 14.34 | 316 |
| 女  | 軍校生 | 92.29 | 13.21 | 42  |
|    | 大學生 | 89.06 | 10.76 | 85  |
|    | 總計  | 90.13 | 11.67 | 127 |
| 總計 | 軍校生 | 94.51 | 13.38 | 178 |
|    | 大學生 | 89.29 | 13.43 | 265 |
|    | 總計  | 91.39 | 13.64 | 443 |

以性別因子2個水準為X軸，繪製身分別2個水準在依變項之平均數，如圖1，軍事院校學生在情緒智能量表得分之平均值均較一般大學學生高，因此，身分別因子主要效果可能顯著；就性別因子而言，男性學生因身分別不同在情緒智能得分上的差距相較女性學生大，顯示身分別因子對依變項的影響會因性別因子水準不同而有差異，因此，性別\*身分別之交作用項的效果可能顯著，可進一步進行變異數分析。

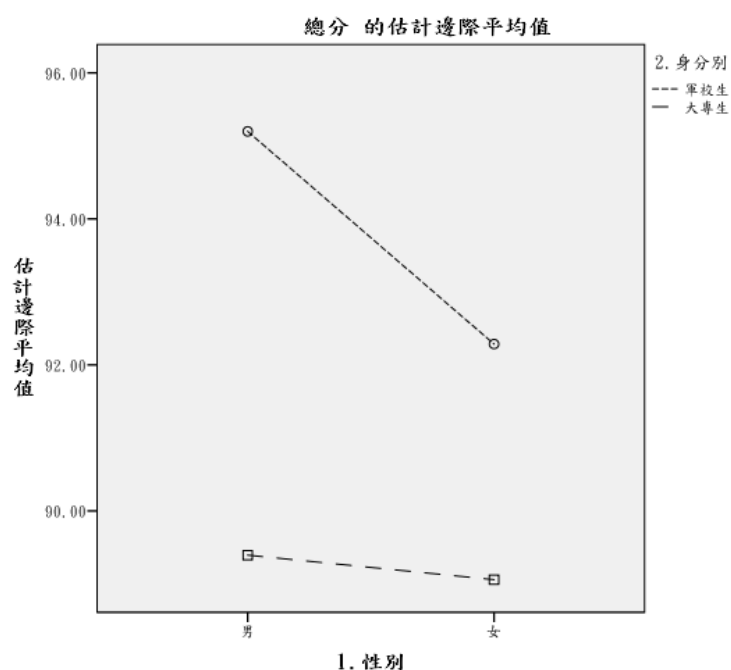


圖1 性別(X軸)\*身分別(Y軸)平均數折線圖

以身分別因子2個水準為X軸，繪製性別2個水準在依變項之平均數，如圖2，男性學生在情緒智能量表得分之平均值均較女性學生高，因此，性別因子主要效果可能顯著；就身分別因子而言，軍事院校學生因性別不同在情緒智能得分上的差距相較一般大學學生大，顯示性別因子對依變項的影響會因身分別因子水準不同而有差異，因此，性別\*身分別之交作用項的效果可能顯著，可進一步進行變異數分析。

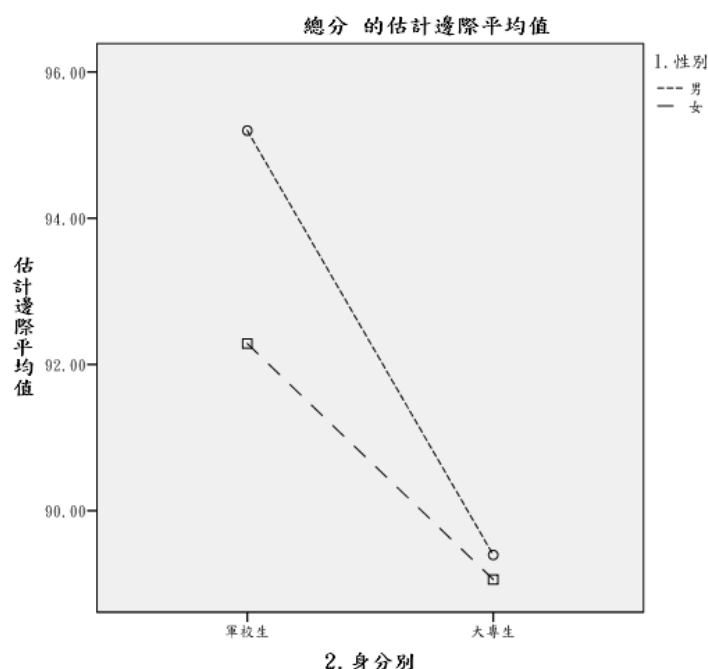


圖2 身分別(X軸)\*性別(Y軸)平均數折線圖

由表3情緒智能各向度分量表得分之描述性統計量得知，所有受試者在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表平均值分別為18.42、18.08、18.72、18.53、17.65；若以身分別區分，軍校生在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表平均值分別為19.01、18.61、19.40、19.12、18.38均高於大學生的18.02、17.72、18.26、18.12、17.16；若以性別區分，男性學生在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表平均值分別為18.50、18.22、18.87、18.48、17.81，女性學生則為18.20、17.71、18.34、18.63、17.25，顯示軍校生在5個向度分量表之平均得分均高於大學生，男性學生除了在同理他人向度分量表之得分低於女性學生外，在其餘自知之明、自我規範、自我激勵、社交技巧等4個向度分量表之得分均高於女性學生。

表3

情緒智能各向度分量表得分之描述性統計量

| 分量表  | 性別 | 身分別 | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>n</i> |
|------|----|-----|----------|-----------|----------|
| 自知之明 | 男  | 軍校生 | 19.08    | 3.30      | 136      |
|      |    | 大專生 | 18.07    | 3.29      | 180      |
|      |    | 總計  | 18.50    | 3.33      | 316      |
|      | 女  | 軍校生 | 18.76    | 3.48      | 42       |
|      |    | 大專生 | 17.92    | 2.74      | 85       |
|      |    | 總計  | 18.20    | 3.02      | 127      |
|      | 總計 | 軍校生 | 19.01    | 3.34      | 178      |
|      |    | 大專生 | 18.02    | 3.12      | 265      |
|      |    | 總計  | 18.42    | 3.24      | 443      |
| 自我規範 | 男  | 軍校生 | 18.79    | 2.86      | 136      |
|      |    | 大專生 | 17.80    | 2.91      | 180      |
|      |    | 總計  | 18.22    | 2.93      | 316      |
|      | 女  | 軍校生 | 18.02    | 2.86      | 42       |
|      |    | 大專生 | 17.55    | 2.08      | 85       |
|      |    | 總計  | 17.71    | 2.36      | 127      |
|      | 總計 | 軍校生 | 18.61    | 2.87      | 178      |
|      |    | 大專生 | 17.72    | 2.67      | 265      |
|      |    | 總計  | 18.08    | 2.78      | 443      |
| 自我激勵 | 男  | 軍校生 | 19.61    | 2.90      | 136      |
|      |    | 大專生 | 18.32    | 3.12      | 180      |
|      |    | 總計  | 18.87    | 3.09      | 316      |
|      | 女  | 軍校生 | 18.71    | 2.84      | 42       |
|      |    | 大專生 | 18.15    | 2.56      | 85       |
|      |    | 總計  | 18.34    | 2.66      | 127      |
|      | 總計 | 軍校生 | 19.40    | 2.90      | 178      |
|      |    | 大專生 | 18.26    | 2.95      | 265      |
|      |    | 總計  | 18.72    | 2.98      | 443      |
| 同理他人 | 男  | 軍校生 | 19.10    | 2.82      | 136      |
|      |    | 大專生 | 18.02    | 3.34      | 180      |
|      |    | 總計  | 18.48    | 3.17      | 316      |
|      | 女  | 軍校生 | 19.19    | 2.60      | 42       |
|      |    | 大專生 | 18.35    | 2.70      | 85       |
|      |    | 總計  | 18.63    | 2.69      | 127      |
|      | 總計 | 軍校生 | 19.12    | 2.76      | 178      |
|      |    | 大專生 | 18.12    | 3.15      | 265      |
|      |    | 總計  | 18.53    | 3.04      | 443      |
| 社交技巧 | 男  | 軍校生 | 18.62    | 3.08      | 136      |
|      |    | 大專生 | 17.19    | 3.66      | 180      |
|      |    | 總計  | 17.81    | 3.49      | 316      |
|      | 女  | 軍校生 | 17.60    | 3.22      | 42       |
|      |    | 大專生 | 17.08    | 2.95      | 85       |
|      |    | 總計  | 17.25    | 3.03      | 127      |
|      | 總計 | 軍校生 | 18.38    | 3.13      | 178      |
|      |    | 大專生 | 17.16    | 3.44      | 265      |
|      |    | 總計  | 17.65    | 3.37      | 443      |

## 二、變異數分析

本研究設計因軍事院校學生(樣本數為178)與一般大學學生(樣本數為265)等2組樣本數不相等，故採「不平衡設計二因子變異數分析」，二因子實驗設計除了可以分析兩個單獨的主要效果(性別變項、身分別變項)外，還可以同時分析兩個因子交互作用變項對依變項之影響。

由表4情緒智能量表總分之Levene's同質性變異數檢定得知， $F$ 值為1.15、 $p$ 值為.329達大於.05標準，顯示在截距、性別、身分別、性別\*身分別之條件設計下各樣本的變異未違反變異數同質假設。

表4

情緒智能量表總分之Levene's同質性變異數檢定

| $F$  | $df\ 1$ | $df\ 2$ | $p$  |
|------|---------|---------|------|
| 1.15 | 3       | 439     | .329 |

由表5二因子變異數分析摘要表得知，性別\*身分別之交互作用 $F$ 值為.76、顯著性 $p$ 值為.384未達小於.05標準，在交互作用不顯著情境下，可直接進行主要效果比較。性別變項主要效果 $F$ 值為1.22、 $p$ 值為.272未達小於.05標準；身分別變項主要效果 $F$ 值為9.34、 $p$ 值為.002達小於.05標準，顯示在情緒智能量表總表之得分僅有身分別主要效果達顯著性差異水準，其效果量(Partial Eta Squared)為.02、檢定力(power)為.86；反之，在性別主要效果、性別\*身分別之交互作用變項上未有顯著性差異。因此，本研究假設(一)不成立、研究假設(二)成立、研究假設(三)不成立。

表5

二因子變異數分析摘要表

| 變異來源     | $SS$       | $df$ | $MS$    | $F$    | $p$  | $\eta_p^2$ | power |
|----------|------------|------|---------|--------|------|------------|-------|
| 性別       | 217.65     | 1    | 217.65  | 1.22   | .272 | <.01       | .20   |
| 身分別      | 1682.22    | 1    | 1682.22 | 9.34** | .002 | .02        | .86   |
| 性別 * 身分別 | 137.00     | 1    | 137.00  | 0.76   | .384 | <.01       | .14   |
| 誤差       | 79069.91   | 439  | 180.11  |        |      |            |       |
| 總計       | 3781926.00 | 443  |         |        |      |            |       |

\*\* $p < .01$

由表6情緒智能量表5個向度分量表之Levene's同質性變異數檢定得知，在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表之 $F$ 值分別為.45、3.45、2.53、1.18、1.48、 $p$ 值分別為.504、.064、.112、.278、.224均達大於.05標準，顯示在截距、性別、身分別、性別\*身分別之條件設計下各樣本的變異未違反變異

數同質假設。

表6

情緒智能量表各向度分量表之Levene's同質性變異數檢定

| 向度   | F    | df 1 | df 2 | p    |
|------|------|------|------|------|
| 自知之明 | 0.45 | 1    | 441  | .504 |
| 自我規範 | 3.45 | 1    | 441  | .064 |
| 自我激勵 | 2.53 | 1    | 441  | .112 |
| 同理他人 | 1.18 | 1    | 441  | .278 |
| 社交技巧 | 1.48 | 1    | 441  | .224 |

多變量分析適用於有數個依變項的平均數差異檢定，可用來控制整體的 $\alpha$ 顯著性水準，在此階段分析中因有5個向度分量表，故 $p$ 值應小於 $.01(\frac{.05}{5}=.01)$ ，才算達到 $\alpha=.05$ 之顯著性水準。由表7二因子多變量分析摘要表得知，性別\*身分別之交互作用在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表之 $F$ 值分別為.06、.73、1.29、.14、4.56、 $p$ 值分別為.810、.395、.256、.707、.213均未達小於.01標準，可直接進行主要效果比較。性別變項在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表主要效果 $F$ 值分別為.44、2.78、2.71、.41、2.41、 $p$ 值分別為.509、.096、.101、.522、.121均未達小於.01標準；身分別變項主要效果 $F$ 值分別為6.89、5.80、8.30、8.46、7.03、 $p$ 值分別為.009、.016、.004、.004、.008，除了在自我規範向度分量表之 $p$ 值未達小於.01標準外，在其餘自知之明、自我激勵、同理他人、社交技巧等4個向度分量表之 $p$ 值均達小於.01標準，顯示在情緒智能量表各向度分量表得分上僅有身分別主要效果在自知之明、自我激勵、同理他人、社交技巧等4個向度分量表達顯著性差異水準，其效果量(Partial Eta Squared)分別為.02、.02、.02、.02、檢定力分別為.52、.62、.63、.53；反之，在性別主要效果、性別\*身分別之交互作用變項上未有顯著性差異。因此，本研究假設(一)不成立、研究假設(二)5個向度分量表中有4個向度分量表成立、研究假設(三)不成立。

表7

二因子多變量分析摘要表

| 變異來源 | DV   | SS    | df | MS    | F    | p    | $\eta_p^2$ | power |
|------|------|-------|----|-------|------|------|------------|-------|
| 性別   | 自知之明 | 4.52  | 1  | 4.52  | 0.44 | .509 | <.01       | .03   |
|      | 自我規範 | 21.04 | 1  | 21.04 | 2.78 | .096 | .01        | .18   |
|      | 自我激勵 | 23.16 | 1  | 23.16 | 2.71 | .101 | .01        | .18   |
|      | 同理他人 | 3.71  | 1  | 3.71  | 0.41 | .522 | <.01       | .03   |
|      | 社交技巧 | 26.55 | 1  | 26.55 | 2.41 | .121 | .01        | .15   |

|          |      |           |     |       |        |      |      |     |
|----------|------|-----------|-----|-------|--------|------|------|-----|
| 身分別      | 自知之明 | 71.24     | 1   | 71.24 | 6.89** | .009 | .02  | .52 |
|          | 自我規範 | 43.82     | 1   | 43.82 | 5.80   | .016 | <.01 | .43 |
|          | 自我激勵 | 70.97     | 1   | 70.97 | 8.30** | .004 | .02  | .62 |
|          | 同理他人 | 76.34     | 1   | 76.34 | 8.46** | .004 | .02  | .63 |
|          | 社交技巧 | 77.32     | 1   | 77.32 | 7.03** | .008 | .02  | .53 |
| 性別 * 身分別 | 自知之明 | .60       | 1   | .60   | 0.06   | .810 | <.01 | .01 |
|          | 自我規範 | 5.49      | 1   | 5.49  | 0.73   | .395 | <.01 | .04 |
|          | 自我激勵 | 11.06     | 1   | 11.06 | 1.29   | .256 | <.01 | .08 |
|          | 同理他人 | 1.28      | 1   | 1.28  | 0.14   | .707 | <.01 | .02 |
|          | 社交技巧 | 17.09     | 1   | 17.09 | 1.56   | .213 | <.01 | .09 |
| 誤差       | 自知之明 | 4539.35   | 439 | 10.34 |        |      |      |     |
|          | 自我規範 | 3319.60   | 439 | 7.56  |        |      |      |     |
|          | 自我激勵 | 3754.88   | 439 | 8.55  |        |      |      |     |
|          | 同理他人 | 3959.40   | 439 | 9.02  |        |      |      |     |
|          | 社交技巧 | 4826.86   | 439 | 11.00 |        |      |      |     |
| 總計       | 自知之明 | 154880.00 | 443 |       |        |      |      |     |
|          | 自我規範 | 148184.00 | 443 |       |        |      |      |     |
|          | 自我激勵 | 159165.00 | 443 |       |        |      |      |     |
|          | 同理他人 | 156115.00 | 443 |       |        |      |      |     |
|          | 社交技巧 | 142990.00 | 443 |       |        |      |      |     |

\*\* $p < .01$

綜上所述，軍事院校學生相較一般民間大學學生具有較高的情緒智能，一方面是因為多數放棄民間大學而就讀軍事院校的學生都較能因著選擇從事軍職的長程生涯規劃觀點，捨棄個人眼前短暫自由自在的大學生活，促使個體在處於磨練心性的生活教育當下能換個角度轉換心境，同時透過自我鼓勵調整心情，週休二日放外散假時個體能藉由每個月發放的零用金設法慰勞自己；另一方面是因為軍事院校的生活教育是由學生自治組織運作，如：隊職幹部制度-隊職幹部與學生生活在一起，學生在潛移默化中學習隊職幹部的處世態度，若隊職幹部能以身作則可達上行下效之成果、學生實習幹部制度-以部隊編組組織為架構，藉由不同的職務，磨練學生的領導實務與心性、學生榮譽委員制度-學生藉由榮譽制度歷練議事能力，培養負責任與榮譽的精神和價值觀、榮譽團結委員會-由學生擔任主席，廣納學生建言，廣續改善，透過共識凝聚向心力(黃淑華，2017)，因此，軍事院校學生在住校的24小時生活教育中習得能分辨在不同的場合適時地表達自我的情緒、透過人際互動經營自己的人脈、善以幽默感化解尷尬及妥善地處理人際衝突事件、調整自己適應各種不同的壓力等等。

此外，在性別變項上未達顯著性差異水準，可能是因為現代社會凡事強調男

女平權、同工同酬的平等概念，致使個體在原生家庭性別變項上即能以一種極為平等的方式被對待與接受教育。

### 三、各向度分量表之皮爾森相關係數

表8為自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表之皮爾森相關係數，顯示兩兩向度間之相關係數值介於.66-.79之間， $p$ 值均小於.001之顯著性水準；決定係數( $R^2$ )介於.43-.63之間，顯示兩兩分量表向度間之相關係數均達大於.5之大效果量標準(Cohen, 1988)。

**表8**

各向度之皮爾森相關係數

| 向度   | 自知之明                      | 自我規範                      | 自我激勵                      | 同理他人                      | 社交技巧 |
|------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|------|
| 自知之明 | -                         |                           |                           |                           |      |
| 自我規範 | .77***<br>( $R^2 = .59$ ) | -                         |                           |                           |      |
| 自我激勵 | .71***<br>( $R^2 = .51$ ) | .79***<br>( $R^2 = .63$ ) | -                         |                           |      |
| 同理他人 | .66***<br>( $R^2 = .43$ ) | .74***<br>( $R^2 = .55$ ) | .69***<br>( $R^2 = .48$ ) | -                         |      |
| 社交技巧 | .71***<br>( $R^2 = .50$ ) | .75***<br>( $R^2 = .56$ ) | .70***<br>( $R^2 = .50$ ) | .78***<br>( $R^2 = .61$ ) | -    |

\*\*\* $p < .001$ 括號內為決定係數

### 四、人口統計量對情緒智能之影響

#### (一) 人口統計量對情緒智能量表總分之檢定

本文為了解人口背景變項是否會對個體之情緒智能產生顯著性差異影響，進一步將人口統計量進行變異數分析，其中居住地為東部與離島人數較少故合併為一組；雙親的職業別為退休、待業中與其他等3類因人數較少且均未有正式職業故合併為一組。由表9 Levene's同質性變異數檢定得知，在自變項為工作年資、居住地、父親的教育程度、母親的教育程度、父親的教養方式、母親的教養方式、父親的職業別、母親的職業別、家庭平均月收入之 $p$ 值分別為.463、.883、.104、.120、.366、.856、.498、.192、<.001，顯示除了家庭平均月收入變項之 $p$ 值未達大於.05不符合變異數同質之假定外，其餘8個自變項均符合變異數同質假定。

表9

Levene's 同質性變異數檢定

| IV      | F       | df 1 | df 2 | p     |
|---------|---------|------|------|-------|
| 工作年資    | 0.90    | 4    | 438  | .463  |
| 居住地     | 0.22    | 3    | 439  | .883  |
| 父親教育程度  | 1.84    | 5    | 437  | .104  |
| 母親教育程度  | 1.76    | 5    | 437  | .120  |
| 父親教養方式  | 1.08    | 4    | 438  | .366  |
| 母親教養方式  | 0.33    | 4    | 438  | .856  |
| 父親職業別   | 0.90    | 6    | 436  | .498  |
| 母親職業別   | 0.46    | 6    | 436  | .192  |
| 家庭平均月收入 | 4.69*** | 5    | 437  | <.001 |

\*\*\* $p < .001$

由表10工作年資變項之受試者間效應項檢定得知，其 $F$ 值為.76、 $p$ 值為.552未達小於.05之顯著性水準，顯示個體的工作年資對其在情緒智能總分得分上未造成顯著性差異影響。

表10

工作年資變項受試者間效應項檢定

| 變異來源 | SS         | df  | MS     | F    | p    | $\eta_p^2$ | power |
|------|------------|-----|--------|------|------|------------|-------|
| 工作年資 | 567.01     | 4   | 141.75 | 0.76 | .552 | .01        | .25   |
| 誤差   | 81687.99   | 438 | 186.50 |      |      |            |       |
| 總計   | 3781926.00 | 443 |        |      |      |            |       |

由表11居住地變項之受試者間效應項檢定得知，其 $F$ 值為2.02、 $p$ 值為.111未達小於.05之顯著性水準，顯示個體的居住地對其在情緒智能總分得分上未造成顯著性差異影響。

表11

居住地變項受試者間效應項檢定

| 變異來源 | SS         | df  | MS     | F    | p    | $\eta_p^2$ | power |
|------|------------|-----|--------|------|------|------------|-------|
| 居住地  | 1119.06    | 3   | 373.02 | 2.02 | .111 | .01        | .52   |
| 誤差   | 81135.93   | 439 | 184.82 |      |      |            |       |
| 總計   | 3781926.00 | 443 |        |      |      |            |       |

由表12父親的教育程度變項之受試者間效應項檢定得知，其 $F$ 值為.82、 $p$ 值為.534未達小於.05之顯著性水準，顯示個體父親的教育程度對其在情緒智能總分得分上未造成顯著性差異影響。

表12

父親的教育程度受試者間效應項檢定

| 變異來源   | SS         | df  | MS     | F    | p    | $\eta_p^2$ | power |
|--------|------------|-----|--------|------|------|------------|-------|
| 父親教育程度 | 767.41     | 5   | 153.48 | 0.82 | .534 | .01        | .30   |
| 誤差     | 81487.59   | 437 | 186.47 |      |      |            |       |
| 總計     | 3781926.00 | 443 |        |      |      |            |       |

由表13母親的教育程度變項之受試者間效應項檢定得知，其 $F$ 值為1.95、 $p$ 值為.084未達小於.05之顯著性水準，顯示個體母親的教育程度對其在情緒智能總分得分上未造成顯著性差異影響。

**表 13**

母親的教育程度受試者間效應項檢定

| 變異來源   | SS         | df  | MS     | F    | p    | $\eta_p^2$ | power |
|--------|------------|-----|--------|------|------|------------|-------|
| 母親教育程度 | 1798.18    | 5   | 359.64 | 1.95 | .084 | .02        | .66   |
| 誤差     | 80456.81   | 437 | 184.11 |      |      |            |       |
| 總計     | 3781926.00 | 443 |        |      |      |            |       |

由表14父親的教養方式變項之受試者間效應項檢定得知，其 $F$ 值為4.42、 $p$ 值為.002達小於.05之顯著性差異水準，顯示個體父親的教養方式對其在情緒智能總分得分上會產生顯著性差異影響，其效果量為.04、檢定力為.94，可進一步進行事後比較。

**表14**

父親的教養方式受試者間效應項檢定

| 變異來源   | SS         | df  | MS     | F      | p    | $\eta_p^2$ | power |
|--------|------------|-----|--------|--------|------|------------|-------|
| 父親教養方式 | 3192.65    | 4   | 798.16 | 4.42** | .002 | .04        | .94   |
| 誤差     | 79062.35   | 438 | 180.51 |        |      |            |       |
| 總計     | 3781926.00 | 443 |        |        |      |            |       |

\*\* $p < .01$

由表15母親的教養方式變項之受試者間效應項檢定得知，其 $F$ 值為5.32、 $p$ 值為<.001達小於.05之顯著性差異水準，顯示個體母親的教養方式對其在情緒智能總分得分上會產生顯著性差異影響，其效果量為.05、檢定力為.97，可進一步進行事後比較。

由表16父親的職業別變項之受試者間效應項檢定得知，其 $F$ 值為1.43、 $p$ 值為.203未達小於.05之顯著性水準，顯示個體父親的職業別對其在情緒智能總分得分上未造成顯著性差異影響。

**表15**

母親的教養方式受試者間效應項檢定

| 變異來源   | SS         | df  | MS     | F       | p     | $\eta_p^2$ | power |
|--------|------------|-----|--------|---------|-------|------------|-------|
| 母親教養方式 | 3810.62    | 4   | 952.66 | 5.32*** | <.001 | .05        | .97   |
| 誤差     | 78444.37   | 438 | 179.10 |         |       |            |       |
| 總計     | 3781926.00 | 443 |        |         |       |            |       |

\*\*\* $p < .001$

表16

父親的職業別受試者間效應項檢定

| 變異來源  | SS         | df  | MS     | F    | p    | $\eta_p^2$ | power |
|-------|------------|-----|--------|------|------|------------|-------|
| 父親職業別 | 1583.96    | 6   | 263.99 | 1.43 | .203 | .02        | .56   |
| 誤差    | 80671.04   | 436 | 185.03 |      |      |            |       |
| 總計    | 3781926.00 | 443 |        |      |      |            |       |

由表17母親的職業別變項之受試者間效應項檢定得知，其 $F$ 值為1.40、 $p$ 值為.213未達小於.05之顯著性水準，顯示個體母親的職業別對其在情緒智能總得分上未造成顯著性差異影響。

表 17

母親的職業別受試者間效應項檢定

| 變異來源  | SS         | df  | MS     | F    | p    | $\eta_p^2$ | power |
|-------|------------|-----|--------|------|------|------------|-------|
| 母親職業別 | 1554.38    | 6   | 259.06 | 1.40 | .213 | .02        | .55   |
| 誤差    | 80700.62   | 436 | 185.09 |      |      |            |       |
| 總計    | 3781926.00 | 443 |        |      |      |            |       |

由表18家庭平均月收入變項之受試者間效應項檢定得知，其 $F$ 值為2.11、 $p$ 值為.064未達小於.05之顯著性水準，顯示個體的家庭平均月收入對其在情緒智能總得分上未造成顯著性差異影響。

表18

家庭平均月收入受試者間效應項檢定

| 變異來源         | SS         | df  | MS     | F    | p    | $\eta_p^2$ | power |
|--------------|------------|-----|--------|------|------|------------|-------|
| 家庭平均<br>每月收入 | 1935.49    | 5   | 387.10 | 2.11 | .064 | .02        | .70   |
| 誤差           | 80319.51   | 437 | 183.80 |      |      |            |       |
| 總計           | 3781926.00 | 443 |        |      |      |            |       |

## (二) 事後檢定

雪費法(Scheffe's method)以 $F$ 考驗為基礎，適用於各組人數不相等的多重比較技術，對違反分配常態性與變異一致性之假定較不敏感，且犯第一類型錯誤的機率較低，是最嚴格、檢定力最低的一種多重比較方法，故本文採雪費法進行事後多重比較。由表19父親的教養方式之事後比較得知，父親的教養方式採高權威低關懷相較低權威高關懷之個體在總分得分上平均少6.89，其 $p$ 值為.044達小於.05之顯著性差異水準，顯示父親的教養方式在權衡極權威與極關懷兩極間對個體情緒智能影響之重要性。

表19

父親的教養方式之事後比較

| 父親教養方式(I) | 父親教養方式(J) | 平均值差異(I-J) | SE    | p     | 95% CI |       |
|-----------|-----------|------------|-------|-------|--------|-------|
|           |           |            |       |       | lower  | upper |
| 高權威高關懷    | 高權威低關懷    | 3.55       | 2.42  | .708  | -3.94  | 11.03 |
|           | 低權威高關懷    | -3.34      | 1.63  | .377  | -8.37  | 1.69  |
|           | 低權威低關懷    | 1.97       | 2.59  | .965  | -6.05  | 9.99  |
|           | 其他        | 3.03       | 2.59  | .850  | -4.99  | 11.05 |
| 高權威低關懷    | 低權威高關懷    | -6.89*     | 2.19* | .044  | -13.67 | -0.11 |
|           | 低權威低關懷    | -1.58      | 2.98  | .991  | -10.80 | 7.65  |
|           | 其他        | -0.52      | 2.98  | <.001 | -9.74  | 8.70  |
| 低權威高關懷    | 低權威低關懷    | 5.31       | 2.38  | .292  | -2.06  | 12.69 |
|           | 其他        | 6.37       | 2.38  | .131  | -1.00  | 13.74 |
| 低權威低關懷    | 其他        | 1.05       | 3.12  | .998  | -8.61  | 10.72 |

\* $p < .05$

固於母親的教養方式為高權威低關懷者有 16 人、低權威低關懷者有 12 人、其他的有 26 人，為樣本數小於 30 之類群，故將母親的教養方式重新分類為高權威( $n=122$ )與低權威(含其他， $n=321$ )等 2 類、高關懷( $n=389$ )與低關懷(含其他， $n=54$ )等 2 類。由表 20、表 21 母親的教養方式之事後比較得知，母親的教養方式採高權威相較低權威之個體在總分得分上平均少 1.86，其  $p$  值為.201 未達小於.05 顯著性水準；採高關懷相較低關懷之個體在總分得分上平均多 8.62，其  $p$  值為<.001 達小於.05 之顯著性差異水準，顯示母親採高關懷的教養方式對個體情緒智能的發展扮演關鍵性的角色。

表 20

母親的教養方式-高權威與低權威等 2 組之事後比較

| Levene 檢定 |      | 平均值t檢定 |     |      |       |      | 95% CI |       |
|-----------|------|--------|-----|------|-------|------|--------|-------|
| F         | p    | t      | df  | p    | MD    | SED  | lower  | upper |
| 1.20      | .274 | -1.28  | 441 | .201 | -1.86 | 1.45 | -4.71  | 0.99  |

表 21

母親的教養方式-高關懷與低關懷等 2 組之事後比較

| Levene 檢定 |      | 平均值t檢定  |     |       |      |      | 95% CI |       |
|-----------|------|---------|-----|-------|------|------|--------|-------|
| F         | p    | t       | df  | p     | MD   | SED  | lower  | upper |
| .12       | .731 | 4.44*** | 441 | <.001 | 8.62 | 1.94 | 4.81   | 12.44 |

\*\*\* $p < .001$

### (三) 人口統計量對情緒智能分量表得分之檢定

由表22 Levene's同質性變異數檢定得知，父親的教養方式在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表之F值分別為1.44、1.20、

1.60、.54、.97， $p$ 值分別.219、.310、.173、.709、.425，顯示 $p$ 值均達大於.05符合變異數同質假定。

表22

Levene's 同質性變異數檢定

| 向度   | $F$  | $df$ 1 | $df$ 2 | $p$  |
|------|------|--------|--------|------|
| 自知之明 | 1.44 | 4      | 438    | .219 |
| 自我規範 | 1.20 | 4      | 438    | .310 |
| 自我激勵 | 1.60 | 4      | 438    | .173 |
| 同理他人 | 0.54 | 4      | 438    | .709 |
| 社交技巧 | 0.97 | 4      | 438    | .425 |

由表23父親的教養方式在各向度分量表之受試者間效應項檢定得知，父親的教養方式在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表之 $F$ 值分別為4.00、2.71、4.00、2.82、4.60， $p$ 值分別.003、.030、.003、.025、.001，顯示父親的教養方式對個體在自知之明、自我激勵、社交技巧等3個向度之 $p$ 值達小於.01之顯著性差異水準，其效果量分別為.04、.04、.04，檢定力分別為.91、.91、.95。

由表24 Levene's同質性變異數檢定得知，母親的教養方式在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表之 $F$ 值分別為.71、.09、.94、.17、.16， $p$ 值分別.585、.987、.439、.953、.956，顯示 $p$ 值均達大於.05，符合變異數同質假定。

由表 25 母親的教養方式在各向度分量表之受試者間效應項檢定得知，個體母親的教養方式在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等 5 個向度分量表之  $F$  值分別為 3.72、2.45、7.01、3.49、5.27， $p$  值分別.005、.046、<.001、.008、<.001，顯示母親的教養方式對個體在自知之明、自我激勵、同理他人、社交技巧等 4 個向度之  $p$  值達小於.01 之顯著性差異水準，其效果量分別為.03、.06、.03、.05，檢定力分別為.89、1.00、.86、.97。

表 23

父親的教養方式在各向度分量表之受試者間效應項檢定

| 變異來源    | DV   | SS     | $df$ | MS    | $F$    | $p$  | $\eta_p^2$ | power |
|---------|------|--------|------|-------|--------|------|------------|-------|
| 父親的教養方式 | 自知之明 | 163.58 | 4    | 40.90 | 4.00** | .003 | .04        | .91   |
|         | 自我規範 | 82.69  | 4    | 20.67 | 2.71*  | .030 | .02        | .75   |
|         | 自我激勵 | 138.01 | 4    | 34.50 | 4.00** | .003 | .04        | .91   |
|         | 同理他人 | 102.36 | 4    | 25.59 | 2.82*  | .025 | .03        | .77   |
|         | 社交技巧 | 202.43 | 4    | 50.61 | 4.60** | .001 | .04        | .95   |

|    |      |           |     |       |
|----|------|-----------|-----|-------|
| 誤差 | 自知之明 | 4483.99   | 438 | 10.24 |
|    | 自我規範 | 3342.70   | 438 | 7.63  |
|    | 自我激勵 | 3781.28   | 438 | 8.63  |
|    | 同理他人 | 3970.09   | 438 | 9.06  |
|    | 社交技巧 | 4816.64   | 438 | 11.00 |
| 總計 | 自知之明 | 154880.00 | 443 |       |
|    | 自我規範 | 148184.00 | 443 |       |
|    | 自我激勵 | 159165.00 | 443 |       |
|    | 同理他人 | 156115.00 | 443 |       |
|    | 社交技巧 | 142990.00 | 443 |       |

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

表24

Levene's 同質性變異數檢定

| DV   | F    | df 1 | df 2 | p    |
|------|------|------|------|------|
| 自知之明 | 0.71 | 4    | 438  | .585 |
| 自我規範 | 0.09 | 4    | 438  | .987 |
| 自我激勵 | 0.94 | 4    | 438  | .439 |
| 同理他人 | 0.17 | 4    | 438  | .953 |
| 社交技巧 | 0.16 | 4    | 438  | .956 |

表 25

母親的教養方式在各向度分量表之受試者間效應項檢定

| 變異來源    | DV   | SS        | df  | MS    | F       | p     | $\eta_p^2$ | power |
|---------|------|-----------|-----|-------|---------|-------|------------|-------|
| 母親的教養方式 | 自知之明 | 152.87    | 4   | 38.22 | 3.72**  | .005  | .03        | .89   |
|         | 自我規範 | 74.92     | 4   | 18.73 | 2.45*   | .046  | .02        | .70   |
|         | 自我激勵 | 235.94    | 4   | 58.99 | 7.01*** | <.001 | .06        | 1.00  |
|         | 同理他人 | 125.61    | 4   | 31.40 | 3.49**  | .008  | .03        | .86   |
|         | 社交技巧 | 230.37    | 4   | 57.59 | 5.27*** | <.001 | .05        | .97   |
| 誤差      | 自知之明 | 4494.71   | 438 | 10.26 |         |       |            |       |
|         | 自我規範 | 3350.47   | 438 | 7.65  |         |       |            |       |
|         | 自我激勵 | 3683.35   | 438 | 8.41  |         |       |            |       |
|         | 同理他人 | 3946.84   | 438 | 9.01  |         |       |            |       |
|         | 社交技巧 | 4788.70   | 438 | 10.93 |         |       |            |       |
| 總計      | 自知之明 | 154880.00 | 443 |       |         |       |            |       |
|         | 自我規範 | 148184.00 | 443 |       |         |       |            |       |
|         | 自我激勵 | 159165.00 | 443 |       |         |       |            |       |
|         | 同理他人 | 156115.00 | 443 |       |         |       |            |       |
|         | 社交技巧 | 142990.00 | 443 |       |         |       |            |       |

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

## 伍、結論與建議

### 一、結論

本研究採陳蜜桃、李新民與黃秀霜(2007)所發展的情緒智能量表自評表為評量工具，全量表試題計有30題，包含自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度，各向度分量表皆有6題試題，以軍事院校學生( $n=178$ )、一般民間大學學生( $n=265$ )等2組不同身分別為分類依據，探討性別與身分別等2個變項

對情緒智能得分之差異情形，同時探討人口統計變項對個體在情緒智能量表及其分量表得分之差異情形，依據本研究結果得到下列結論：

(一) 描述性統計資料分析

1. 在情緒智能全量表得分上，受試者平均值為91.39，軍校生為94.51高於大學生的89.29。
2. 在情緒智能全量表得分上，男性學生之平均值為91.89高於女性學生的90.13。
3. 在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表之平均得分上，受試者之平均值分別為18.42、18.08、18.72、18.53、17.65，以自我激勵得分最高、其餘依序為同理他人、自知之明、自我規範、社交技巧。
4. 在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表之平均得分上，軍校生之平均值分別為19.01、18.61、19.40、19.12、18.38高於大學生的18.02、17.72、18.26、18.12、17.16。
5. 在自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等5個向度分量表之平均得分上，男性學生之平均值分別為18.50、18.22、18.87、18.48、17.81，女性學生為18.20、17.71、18.34、18.63、17.25，男性學生除了在同理他人向度分量表之得分低於女性學生外，在其餘自知之明、自我規範、自我激勵、社交技巧等4個向度分量表之得分均高於女性學生。

(二) 變異數分析

1. 軍事院校學生相較一般民間大學學生在情緒智能量表總分得分上高5.22分，且達顯著性差異水準，其效果量為.02、檢定力為.86；性別變項及性別\*身分別之交互作用變項對情緒智能量表整體得分則未達顯著性差異水準。
2. 軍事院校學生相較一般民間大學學生在自知之明、自我激勵、同理他人、社交技巧等4個向度分量表之得分分別高.99分、1.14分、1.00分、1.22分，且達顯著性差異水準，其效果量分別為.02、.02、.02、.02、檢定力分別為.52、.62、.63、.53；反之，性別變項、性別\*身分別之交互

作用變項在5個向度分量表得分上則皆未達顯著性差異水準。

(三) 自知之明、自我規範、自我激勵、同理他人、社交技巧等 5 個向度分量表之皮爾森相關係數介於.66-.79 之間、決定係數( $R^2$ )介於.43-.63 之間，呈顯著性中高度相關。

(四) 人口背景資料分析

1. 在工作年資、居住地、雙親的教育程度、雙親的教養方式、雙親的職業別、家庭平均月收入等9個人口統計變項上，僅雙親的教養方式對個體在情緒智能量表總分及部分分量表得分上達顯著性差異水準。
2. 在情緒智能量表總分得分上，父親的教養方式與母親的教養方式均達顯著性差異水準，其效果量分別為.04、.05，檢定力分別為.94、.97，父親的教養方式在高權威低關懷與低權威高關懷等2種不同方式間呈顯著性差異；母親的教養方式則在高關懷與低關懷等2種不同方式間達顯著性之差異水準。
3. 在情緒智能分量表得分上，父親的教養方式對個體在自知之明、自我激勵、社交技巧等3個向度分量表得分上呈顯著性差異水準，其效果量分別為.04、.04、.04，檢定力分別為.91、.91、.95；母親的教養方式則對個體在自知之明、自我激勵、同理他人、社交技巧等4個向度分量表得分上呈顯著性差異水準，其效果量分別為.03、.06、.03、.05，檢定力分別為.89、1.00、.86、.97。

## 二、研究建議

(一) 研究限制

本文係採用陳密桃、李新民與黃秀霜(2007)所發展之評量工具，雖具有Goleman(2004)對情緒智能定義的5大向度架構理論基礎，及通過陳密桃、李新民與黃秀霜(2007)以實徵研究驗證複合效度檢定，惟此評量工具試題所採用之詞語是否適用於軍事院校學生與一般大學生仍需進一步進行構念效度與測量恆等性之檢定，始可研判此評量工具對軍事院校學生與一般大學生之適用情形。

(二) 未來研究建議

1. 本研究採便利抽樣方式，研究對象僅抽取南部地區的某4所學校，建議未來研究在取樣上可增加南部地區其他的大專院校，使抽樣樣本更具

代表性。

2. 未來可透過驗證性因素分析，評估樣本共變數矩陣與理論模式共變數矩陣之適配情形，並進行學校屬性、性別的測量恆等性檢定，據以發展適用於各軍事院校及各大專校院跨性別精簡版的評量工具。

### 三、實務建議

依據本研究結果顯示，軍校生在情緒智能量表自評得分上相較一般大學生高，且達顯著性之差異水準，顯示軍校生對自我及他人情緒的觀察及管控均較一般同年齡者穩定與成熟。惟軍校生與一般大學生在5個向度分量表得分上均以社交技巧向度分量表得分最低，此現象或反映出臺灣學生在人際交往互動上多數處於較被動的角色。此外，男性軍事院校學生在各向度分量表之得分依序為自我激勵、同理他人、自知之明、自我規範、社交技巧，女性則為同理他人、自知之明、自我激勵、自我規範、社交技巧，略有差異，建議學校單位可以性別為分類，據以強化不同性別在情緒智能各向度分量表得分較低的部分，此外，尤須特別留意個體父親的教養方式為高權威低關懷、母親的教養方式為低關懷者。倘若軍校生能在學校教育養成階段即培養出良好的情緒管理能力，畢業任官後面對各式演訓過程必定能更加順遂，對投筆從戎之終身志向亦能更加堅定與踏實。

## 參考文獻

### 一、中文部份

- 王東寶、黃柏文(2018)。國軍志願役士官工作壓力、工作倦怠與離職傾向關係之研究－以海軍預算財務士為例。*國防管理學報*，39(2)，17-31。
- 王叢桂、羅國英(2008)。華人對情緒智能與人情世故的認知：性別與世代的差異。*應用心理研究*，39，215-251。
- 江以薰、吳莉喻、許玫琪(2018)。探討 XY 世代護理人員情緒智能之差異。*源遠護理*，12(3)，26-34。
- 吳沙(2017)。公務員情緒智能管理研究。*湖南大眾傳媒職業技術學院學報*，17(2)，79-81。
- 李新民(2006)。情緒智能評量的因素結構檢測與其效標關聯效度之探究。*樹德科技大學學報*，8，191-208。

- 李燕、楊明輝、陳穎川、羅艷芳、白陽娟(2017)。醫學生情緒智能和應付方式現況調查。《管理與教育》，11(21)，285。
- 洪瑞黛(2019)。成人情緒智能量表之信效度檢驗。《弘光人文社會學報》，22，69-84。
- 洪瑞黛、曾勤媛(2015)。護理人員組織正義、健康促進生活型態、情緒智能、幸福感與共依附之關係研究-運用正向心理學觀點，弘光科技大學通識學院學術研討會。台中市：弘光科技大學通識學院。
- 孫彩霞(2018)。中小學教師情緒調節的策略研究。《教師發展研究》，2(2)，75-81。
- 許順旺、吳紀美、楊雯如、林立婷(2019)。五星級旅館員工之情緒智能會影響工作績效嗎？探討幸福感的中介效果。《餐旅暨觀光》，16(1)，27-53。
- 陳蜜桃、李新民、黃秀霜(2007)。臺灣地區國民小學教師實用智能、情緒智能與專業表現之相關研究。《教育心理學報》，39(2)，295-316。
- 郭彥谷、魏筱昀、王俊豪(2019)。國際觀光旅館員工知覺倫理領導與工作績效之研究：情緒智能為中介變項。《觀光與休閒管理期刊》，7，1-13。
- 郭彥谷、王俊豪(2019)。農業機械產業其倫理領導、情緒智能與工作績效之關聯性研究。《多國籍企業管理評論》，13(1)，49-67。
- 張春興(1989)。《張氏心理學辭典》。台北：東華。
- 張毓騰、吳杰修(2016)。應用層級分析法探討空軍志願役人員留任的因素之研究。《管理資訊計算》，5(2)，79-84。
- 張豫人、卓淑玲(2003)。軍校生之情緒智能量表編製研究。《復興崗學報》，77，53-78。
- 陸洛(1998)。中國人幸福感之內涵、測量及相關因素探討。國家科學委員會研究彙刊：人文及社會科學，8(1)，115-137。
- 黃淑華(2017)。從學生自治組織運作探討軍校生法治素養之形塑：以南部某軍事院校為例。《通識學刊：理念與實務》，5(1)，77-110。
- 劉憲明、陳志明(2018)。組織社會化及領導風格對志願役士官兵留營意願影響之研究。《國防管理學報》，39(2)，1-15。
- 賴鳳儀、高連亨(2011)。社會智能量表之驗證。《商管科技季刊》，12(4)，413-449。
- 魏筱昀(2019)。臺灣壽險業務人員情緒智能與工作績效之關係：以性別作為調節變項。《管理資訊計算》，8(2)，1-10。

## 二、外文部份

- Benson, G., Martin, L., Ploeg, J., & Wessel, J. (2012). Longitudinal study of emotional intelligence, leadership, and caring in undergraduate nursing students. *Journal of Nursing Education*, 51(2), 95-101.
- 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(4), 513-540.
- CAREERCAST. Niche Job Networks. Retrieved April 20, 2020, from <https://www.careercast.com/>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: DeVellis, R. F. (1991). *Scale Development Theory and Application*. London: SAGE.
- Driskell, J. E., & Olmstead, B. (1989). Psychology and the military: Research applications and trends. *American Psychology*, 44, 43-54.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998) *Working with Emotional Intelligence*. Bloomsbury Publishing, London.
- Gribble, N., Ladyshevsky, R. K., & Parsons, R. (2017). Strategies for interprofessional facilitators and clinical supervisors that may enhance the emotional intelligence of therapy students. *Journal of Interprofessional Care*, 31(5), 593-603.
- Gribble, N., Ladyshevsky, R. K., & Parsons, R. (2019). The impact of clinical placements on the emotional intelligence of occupational therapy, physiotherapy, speech pathology, and business students: a longitudinal study. *BMC Medical Education*, 19(1), 1-10.
- Harms, P. D., Krasikova, D. V., Vanhove, A. J., Herian, M. N., & Lester, P. B. (2013). Stress and emotional well-being in military organizations. In P. L. Perrewé, C. C. Rosen, & J. R. B. Halbesleben (Eds.), *The role of emotion and emotion regulation in job stress and wellbeing*, 103-132.
- Siniscalchi, J. M., Kimmel, K. D., Couturier, L. E., & Murray, R. (2011). Stress management and the motives of restorative events at the United States Coast Guard Academy. *Military Psychology*, 23(3), 332-349.
- Hutchinson, M., Hurley, J., Kozlowski, D., & Whitehair, L. (2018). The use of emo-

- tional intelligence capabilities in clinical reasoning and decision-making: A qualitative, exploratory study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(3-4), e600-e610.
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, 18(Suplemento), 132-138.
- Redmond, S. A., Wilcox, S. L., Campbell, A., Kim, K., Finney, K. B., & Hassan, A. M. (2015). A brief introduction to the military workplace culture. *Work*, 50, 9-20.
- Kirby, R. (2016). Emotional intelligence and medicine. *Trends in Urology & Men's Health*, 7(3), 30-31.
- Krishnakumar, S., Perera, B., Persich, M. R., & Robinson, M. D. (2019). Affective and effective: Military job performance as a function of work-related emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 203-215.
- Krishnakumar, S., Hopkins, K., G. Szmerekovsky, J., & Robinson, M. D. (2016). Assessing workplace emotional intelligence: Development and validation of an ability-based measure. *The Journal of psychology*, 150(3), 371-404.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.

收件日期：2020 年 04 月 21 日

一審日期：2020 年 04 月 22 日

二審日期：2020 年 06 月 16 日

三審日期：2020 年 07 月 13 日

採用日期：2020 年 07 月 30 日

## 附錄

### 情緒智能量表

#### 人口背景變項

1. 性別(☐男、☐女)
2. ☐軍校生 科系\_\_\_\_\_ ☐大學生 科系\_\_\_\_\_
3. 工作(打工)經驗年資(☐0、☐1 年以下、☐2~3 年、☐3~5 年、☐5 年以上)
4. 居住地(☐北部、☐中部、☐南部、☐東部、☐離島)
5. 父親教育程度(☐國小、☐國中、☐高中職、☐大學、☐研究所以上、☐其他)
6. 母親教育程度(☐國小、☐國中、☐高中職、☐大學、☐研究所以上、☐其他)
7. 父親教養方式(☐高權威—高關懷、☐高權威—低關懷、☐低權威—高關懷、☐低權威—低關懷、☐其他)
8. 母親教養方式(☐高權威—高關懷、☐高權威—低關懷、☐低權威—高關懷、☐低權威—低關懷、☐其他)
9. 父親職業(☐軍公教、☐農漁牧、☐自營業者、☐工、☐商、☐退休、☐自由業、☐待業中、☐其他)
10. 母親職業(☐軍公教、☐農漁牧、☐自營業者、☐工、☐商、☐退休、☐自由業、☐待業中、☐其他)
11. 家庭平均每月收入(☐2 萬元以下、☐2~4 萬、☐4~6 萬、☐6~8 萬、☐8~10 萬、☐10 萬以上)

#### 一、自知之明

1. 我可以清楚地分辨自己的喜怒哀樂。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
2. 我能察覺自己內心真正的感受。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
3. 我理解自己情緒轉變的原因。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
4. 我完全瞭解別人對我的感覺是喜歡或是厭惡。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
5. 我能明瞭自己的生涯規劃。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
6. 我會以適當的語言表達自己的感受。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)

#### 二、自我規範

7. 我會考慮不同場合的情緒表達方式。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
8. 我可以分辨自己的情緒反應是否恰當。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
9. 我能夠克制自己的衝動，以免鑄成大錯。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
10. 我善於適應各種壓力。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
11. 我會為了長程目標暫時犧牲短暫的利益。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
12. 我認為心情好壞都是自己造成的。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)

#### 三、自我激勵

13. 壓力大時，我會自己放鬆一下。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
14. 心情不好時，我會換個角度想以轉換心境。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
15. 我透過自我鼓勵來調整自己的心情。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
16. 我完成某些心願時，會設法慰勞自己。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
17. 情緒低落時，我可以說服自己走出陰霾。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
18. 面對人生不如意的事時，我能自我鼓勵。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)

#### 四、同理他人

19. 我可以從別人的談話中瞭解他們的情緒。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
20. 朋友認為我是一個善體人意的人。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
21. 我會設身處地為別人設想。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
22. 我能掌握別人未說出來的感受。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
23. 我可以從別人的臉部表情覺察他的感受。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
24. 不論對像是誰，我永遠是個耐心的傾聽者。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)

#### 五、社交技巧

25. 我善於以幽默化解尷尬的局面。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
26. 我透過人際互動來經營自己的人脈。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
27. 我知道如何委婉拒絕而又不傷別人的心。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
28. 在結交新朋友時，我常扮演主動的角色。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
29. 我能認知他人的情緒動機，並能作適度的反應。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)
30. 和別人發生衝突時，我會妥善加以處理。( ☐非常不符合、☐不符合、☐符合、☐非常符合)