

復興崗學報

第 125 期

國防大學政治作戰學院

中華民國 113 年 12 月

復興崗學報

出版者：國防大學政治作戰學院

地 址：臺北市北投區中央北路 2 段 70 號

網 址：<https://www.fhk.ndu.edu.tw>

電 話：02-28925125

發行人：謝勇維

編輯者：「復興崗學報」編審委員會

主任委員：吳明霖

副主任委員：莊沼渠 邱華源

總 編 輯：董慧明

編審委員：王嵩音 余振民 李昌國 胡正申

范世平 馬振坤 郭育仁 程淑華

陳世民 傅文成 黃葳葳 羅至美

執行編輯：顧志文 熊師瑤 劉至祥 陳靜君

陳依翔 黃千珮

（以上均按姓氏筆畫排序）

封面設計：胡定傑

展售處：

五南文化廣場：403 臺中市西區臺灣大道二段 85 號

電話：(04)22260330 網址：www.wunanbooks.com.tw

國家書店：104 臺北市松江路 209 號 1 樓

電話：(02)25180207 網址：www.govbooks.com.tw

中華民國 113 年12月出版

中華民國 50 年 6 月創刊（半年刊）

定價：新台幣 500 元

其他類型版本：無



本著作係採創用 CC「姓名標示-非商業性-禁止改作」

3.0 臺灣授權條款

GPN: 2005000025

ISSN: 0429-8063

復興崗學報 125 期目錄

教學實踐課程之教學評量機制研析：以藝術療育走入社區為例·····	
·····	黃千珮·····1
水彩抒情—以《水色迷漓》系列創作為例·····	張旭光·····47
探究國軍社團活動推展對單位官兵同仁職家增益與生理壓力之影響·····	
·····	嚴國晉、黃昕好、張臺衛·····79
性別刻板印象威脅、工作壓力對工作績效之影響—以陸軍基層女性軍官 為例·····	陳瑩儒·····117
美國「離岸平衡」戰略下的困境：從烏克蘭類推分析到我國·····	廖宏文·····157

教學實踐課程之教學評量機制研析： 以藝術療育走入社區為例

黃千珮

國防大學政戰學院應用藝術學系副教授

摘 要

教學實踐課程在教學場域中充滿彈性與挑戰，也因為課程脈絡縱貫理論學習與實作，因此教學評量的周延性，也意味著學習成效能否被有效呈現。本研究採用敘說探究的手法，以「藝術療育與應用」課程為本，透過教學者的教學歷程回顧，探討每個階段的評量應用，除了說明評量使用的意義與目的，也檢視課程上所使用的各種教學評量能否發揮其作用，成為教學上的輔助。研究顯示，課程所用的評量，包含項目評分式與心得反饋式，有預先設計的評量，亦有隨機產生的審查機制，因而促使研究者在重新梳理整個教學脈絡時，也需要將教學成效評估重建出一個網絡系統，藉以協助教學者釐清每項評量在課程中的必要性與功能性。最後，研究者提出兩點論述，包含（一）評量的存在意義在於解決預想及突發性的問題，因此評量的產出歸結於需求；（二）評量的多元特性有助於教學實踐課程的檢核，因此能收獲回饋的評量皆可視為檢視課程、探討學習效益的利器。

關鍵詞：教學評量、教學實踐、評量機制、藝術療育與應用

Research and Analysis on Instructional Assessment Mechanism of Teaching Practice Course: A Narrative Inquiry in Community Arts Therapy

Chien-Pei Huang

Associate Professor, Department of Applied Arts, Fu Hsing Kang College, NDU

Abstract

In the teaching field, the teaching practice curriculum is full of flexibility and challenges. Because the curriculum context runs through theoretical learning and practice, the integrity of instructional assessment also means whether the learning effect can be effectively presented. This research adopts the method of narrative inquiry to explore the application of assessment at each stage of the teaching process of the "Arts Therapy and Application" course. The study aims to clarify the meaning and purpose of assessment and to examine whether various instructional assessments can play a role and become teaching aids. The study shows that the assessments used in the course include column scoring and feedback, as well as pre-designed and temporary output mechanisms. Therefore, when we reorganize the entire teaching context, we also need to reconstruct a network system for instructional assessment to help teachers clarify the necessity and function of each assessment in the curriculum. Finally, the results include (1) the existence of assessment is to solve anticipated and unexpected problems, so the output of

assessment is attributed to needs; (2) the multiple characteristics of assessment help teachers to check the teaching practice curriculum, so the assessment that can get feedback can be regarded as a powerful tool for examining the curriculum and discussing the learning effect.

Keywords: instructional assessment, teaching practice, assessment mechanism, arts therapy and application

壹、前言

「藝術療育與應用」是一門常年在教室授課的課程，在首次嘗試結合教學實踐計畫的歷程中，其課程設計也相對進行大幅度的調整，但無論課程如何變革，不變的都是學習效益的檢測。儘管對於教學評量的看法，曾有學者提出正反兩面的見解，認為評量可以改善教與學、可以督促學生為個人學習負責，但也認為評量是為了評估教師工作與大學的績效而生，且對課程、教師與學生都會產生負面的影響，是沒有必要存在的 (Opre, 2015)。但對於研究者而言，為了能夠具體呈現學習的現況，仍然偏向透過評量機制的設定來檢視學習成效。

在研究中，「藝術療育與應用」課程的教學實踐，是搭配藝術行政與社區服務的概念，來提升藝術療育在應用層次的實踐性。此課程對教師來說，是一種方案教學法，而對學生來說則是專案式學習 (Project-base Learning, PBL)，學習歷程從課堂的理論、模擬實作到活動現場的參與，具有多樣化的性質。因此，如果需要產出一個教學評量機制，也需要能夠囊括理論測驗、計畫提報、課堂參與、活動執行等面向的課程及活動效益分析。為了建構一個適合此課程的教學評量模式，研究者在設計課程及活動時，除了思考課程及活動的內容，也為了達到每階段的學習效果，尚須關注課程每一個環節對學生的訓練，藉以研擬各種不同面向的評量機制，使專案式學習能夠在各方面發揮最大功效、學生亦能夠展現最大功率的學習成效。而教學過程中，亦有經由教學現場的觀察而非預劃的評量，乃希望透過補充式的評估，讓學習歷程的檢視更加完備。

據此，本研究以「藝術療育走入社區」活動為「藝術療育課程」的實踐場域，為了能夠充分了解學生的學習狀況及學習成效，研究者針對教學歷程的評量設計與應用進行研討與分析；期能透過教學評量的後設研究，對實踐課程的評量機制建立模型與提出研究意見，並體現每個階段所使用評量的意涵，進而說明課程在各項評量的輔助下，是具備提升專案式學習成效的趨動性。

貳、文獻探討

一、教學評量的應用機制

學習評量 (Learning Assessment) 是輔助教學工作執行的重要機制，具有承接轉和、提供回饋的作用，教師能透過評量檢視教學成效，學生亦能透過評量的各個項目修正學習，進而達到教學目的；故而每一個教學階段或是不同的學習歷程，最好都能夠設定合宜的學習評量 (Zulaiha, Mulyono & Ambarsari, 2020)。評量的目的，是檢視我們是否需要運用評量、或篩選合適評量的關鍵訊息，相關學者的論述整理如表 1。

表 1：評量目的綜整

項次	研究者	評量目的
1	Maclellan (2001)	對學生的成就進行評分及給予等第，並用來判斷知識的發展與應用。
2	Brown (2001)	1、改善學習的狀態。 2、證明學生符合畢業標準。 3、為下一階段學習儲備能力。 4、等級排列學生的表現。
3	Moiinvaziri (2015)	促進教學與學習的效能。
4	Norton (2009)	1、教學 (Pedagogy)：提供回饋給學生，幫助學生改善個人的學習表現。 2、測量 (Measurement)：評鑑學生的知識、理解與技能。 3、標準化 (Standardization)：評分的機制 4、證書 (Certification)：顯示學生已達應有的學術要求。

項次	研究者	評量目的
5	Brown & Knight (1994)	【係指形成性評量】 師生透過評量過程的互動及回饋，讓學生了解自身學習的狀態，並透過自我反省和檢視個人表現，從中提升學習效能。
6	Brown, Bull, & Pendlebury (1997)	【係指形成性評量】 在課程進行期間提供回饋給學生。
7	Brown (1999)	【係指形成性評量】 持續性的協助學生改進。
8	Brown (1999)	【係指總結性評量】 傾向於終點，大部分以數字呈現，關心評鑑式的判斷
9	Brookhart (2004)	【係指總結性評量】 提供有助於做最後決定的評量訊息，例如：給期末等第或是給分。

除了上述對評量目的的論述，不同的評量還存有使用方法上的差異，例如 Hongboontri 與 Keawkhong (2014) 在教學評量的應用上，採用的是調查、訪談及教室觀察等方法。而教師學習評量所採用的評量方式，無論是常模參照或標準參照、形成性或總結性，或是以知識、技能或情意為考察面向的評量，評量者在過程中無論作為自評、互評、師評的角色，都對學生學習及教學成效產生顯著的影響 (Boud & Falchikov, 2006; Brown, 2001; Gibbs, 1999; Northcote, 2009)。對於上述各類型的評量模式，研究者思考本次教學實踐課程的應用，並試著統整出適合此課程每一階段、不同面向的學習評量。而評量的認定上也保持彈性，舉凡統計形式的問卷、質性問答、討論式議題，或是反思型的陳述，都可作為教學評量的一環。

二、同儕互評 (Peer Assessment) 在專案式學習中的功能

評量者的角色定義包含教學者評分、學生自評與同儕互評，有關於三種評量方式的差異性，研究指出學生自評的分數最高、同儕互評的次之，教師評量的分數最低 (Lin、Liu & Yuan, 2001a；2001b)；此結果亦說明評分尺度上，最嚴格的是教師評分，其次是同儕互評，而學生最寬鬆的就是自評（張基成、吳明芳，2011）。也因為如此，本研究在教師評分以及少數的自評以外，遴選了同儕互評作為評量的主要輔助，希望透過不同角色的審查發揮評量的功能。同儕互評是學生參與評量的主要方式之一 (Falchikov & Goldfinch, 2000)。透過形成性的互評機制，利用評量標準的審視來判斷同儕的學習成果，教師亦得以在學歷程中引導學生改善學習 (Boud & Falchikov, 1989)。同儕互評的應用，主要在於讓一群知識背景相近的學習者，同時扮演評量者及受評者的角色，藉由評量時的觀摩學習來促進認知成長 (Topping, 1998)。但是，同儕互評雖然能夠促進學習者進行高層次的思考，進而提升學習的成效，仍有以下缺點：（1）評量者專業知識不足（2）人際因素會影響評分（3）學習者在扮演評量者和受評者的過程容易引發學習焦慮（4）並非每位學習者都能善盡評量者的職責（張家慧、蔡銘修，2018）。因此，為了減少同儕互評的缺點對評量機制所帶來的影響，Segers 與 Dochy (2001) 認為實施者應掌握兩個主要原則：（1）執行前應訂定同儕互評的標準（2）同儕互評的運作方式務必讓所有參與互評的學生週知。本研究教師在課程進行中，為了提升課程及活動參與度，便採用同儕互評的模式；讓學習者在評量同儕的作業、表現時，同時也反思自身的學習態度，不但可以達到合作學習之效果，也可藉由學習者認知基模之衝突、失調，達到高層次思考的能力（沈慶珩、黃信義，2006）。

同儕互動關係是學生的生活經驗中的重要一環，尤其在專案式學習歷程中，利用同儕互評的執行，有助於檢視學生的「利社會行為」(Prosocial Behavior)。所謂「利社會行為」，乃是指「有意嘉惠他人的自願行為」(Eisenberg, Fabes & Spinrad, 2006)。在廣義的認定上，意指個體在自願、不受強迫的情形下，基於關懷與同情心，或是想得到他人的報答和支持等原因，而主動表現出的一些有利於他人或團體的行為 (Eisenberg & Mussen, 1989)；

而在狹義的認定上，則是指在動機上是純粹「利他」，且不考量行為之後的酬償、不求回報、不求滿足個人利益的社會行為（張春興，1999；蔡明昌，2018）。因此透過同儕互評間接產生的「利社會行為」，亦能夠彰顯教學實踐上的學習目標與意義，評量因而不僅僅只是用來評鑑學習成效，也具備教育引導、存在著服務人群與社會之心性培養的功能取向。

參、研究方法與步驟

一、研究課程介紹

本研究結合之實踐課程為「藝術療育與應用」，希望透過課程的學習與療育活動設計，讓學生走出校園、走進社區。當藝術學習轉換為藝術服務時，「音樂、藝術」即可作為一個理想的在地連結媒介，透過音樂的交流與教學實踐，讓學生體現軍中音樂的應用、強化社區參與與社區意識，而學生也藉由音樂藝術找到屬於自己的社區認同。課程脈絡的發展，需要包含理論學習、課堂實作、實務應用等層面（如表 2），透過不同層次的課程設計，讓學生得以從理論的建構中走入實際的應用場域，也從中展現實務場域中的應變與處理能力。

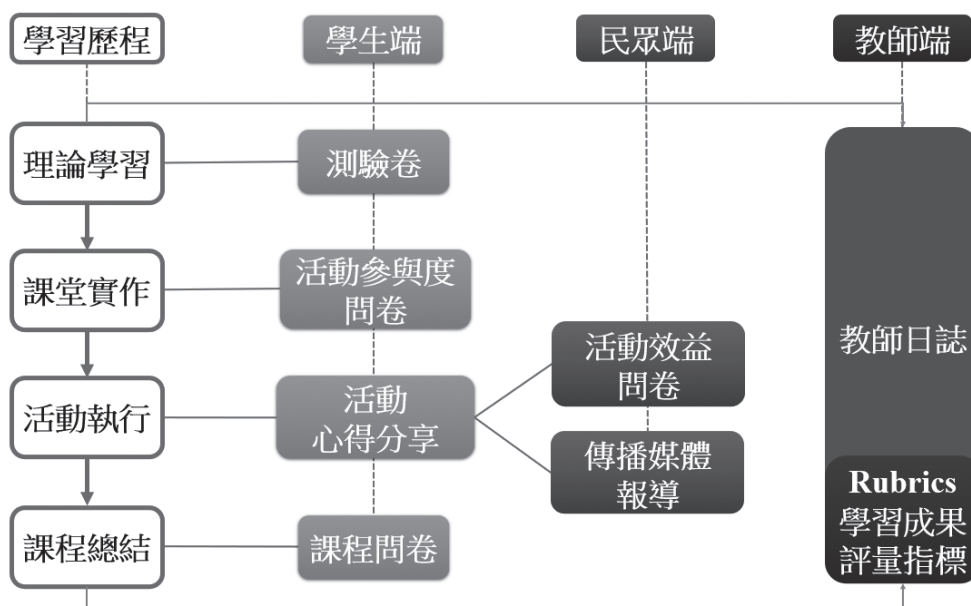
表 2：課程大綱

週次	課程主題	內容【說明】
1	理論學習	課程 & 藝術療育的介紹
2		藝術療育的方案介紹
3	認識療育對象	藝術療育的場域與對象
4		實施地點的訪查
5	方案設計	藝術療育活動的方案設計
6		藝術療育活動的方案設計
7		藝術療育活動的工作分配與設備需求
8	活動設計	活動體驗：藝術療育工作坊
9		
10		活動設計（討論與測試）
11		
12	方案執行	活動規劃（備案：影像錄製）
13		活動規劃（備案：影像後製）
14		社區活動預定日（備案：影像上傳）
15		社區活動預定日（備案：影像上傳）
16		活動效益評估（備案：影像聲量評估）
17		活動效益評估（備案：影像聲量評估）
18	課程總結	Q&A、課程問卷調查

二、評量方法設計

由於實務課程的運作，其課程主題囊括了理論、模擬操作、實務應用，因此在評量的設計上，除了發展一個綜整性的課程問卷之外，教師也針對每個不同屬性的學習階段制定相異的評量方式。而此次課程評量也融入同儕互評的機制，希望透過評量的實施，除了檢視學習成效，也能夠使同學更加了解彼此，藉由合作夥伴的理解使團隊所辦理的活動具有高度效益。

圖 1：課程評量應用網絡



三、評量作法分析

本研究所應用的評量，為因應各階段的學習形態而產生不同類型的評量（如表 3）。在理論學習範疇，主要以「測驗卷」作為評量基準，使分數成為學習成效的呈現指標。在課堂實作方面，首先在籌備階段，利用「活動參與度問卷」讓同學相互評比，並透過評量結果鼓勵與刺激參與度不佳的同學；其次是在活動過後的討論中，讓同學透過「心得撰寫及分享」，進行學習效

益的自評與互評；而另外一種活動效益的評量，則是外部的評價，來自於參與民眾的反饋以及傳播媒體的報導，透過「問卷」及「報導」所呈現的活動回饋，也能夠相對體現學生策辦活動的成效。最後在課程總結的部分，研究者使用了「課程問卷」讓學生對整體課程進行學習反思與意見陳述，以作為學生學習成效的自評和課程改善的參考；而在整體分數的產出，則是採用「Rubrics 學習成果評量指標」，其評量的方式除了透過教師的觀察，亦以上述每個分項評量的呈現態樣，作為其表現指標填註的依據，所以此評量可說是所有評量的總承。除此之外，研究者有感於教學者於教學過程需要經常釐清每堂課的學習狀況和問題，因此在紀錄的過程中也決定以「教學日誌」的方式進行課程的反思，藉以做為檢視個人教學實況、精進教學的依據。

表 3：學習評量架構分析

評量類型	目的		歷程		向度			來源			方式					
	促進學習	打成績	課程改善	形成性	總結性	知能	技能	態度	自評	互評	師評	外部評價	考試	作業、報告	任務展示	反思
測驗卷	V	V			V	V					V		V			
活動參與度問卷	V	V			V			V		V				V		V
活動心得分享	V		V		V			V	V	V				V		V
活動效益問卷	V		V		V		V					V			V	
傳播媒體報導	V				V		V					V			V	
課程問卷	V		V		V	V	V	V	V	V				V		V
Rubrics	V	V	V		V	V	V	V			V				V	V
教師日誌	V		V	V	V	V	V	V			V			V	V	V

註：研究者參考謝金枝（2020）繪製

肆、研究結果

一、綜合性評量

課程首先發展的評量為綜合性評量，包含「Rubrics 學習成果評量指標」、「課程問卷」以及「教學日誌」，是一貫穿整體課程的評量機制，主要在檢測每個學習階段的教學與學習成效。

「Rubrics 學習成果評量指標」以學習成效為基準的評估方式 (Performance-base)，每項評量標準明列達成的程度，藉以反映出學生的學習效果。教師設定評量指標時，決定每階段學生的學習目標和老師的教學目標，讓學生在檢視指標的同時理解個人學習路徑，也讓老師審視其教學歷程（如表 4）。本課程所使用的評量區依照理論學習、課堂模擬實作、活動執行教學等脈絡進行檢視，在成績計算方面，主要分為理論與實作部分，待個人成績的計算後再進行全班分數的統計分析。

表 4：課程使用之「Rubrics 學習成果評量指標」

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗	對相關理論不清楚，測驗成績未達 60 分。	對相關理論認知有限，測驗成績 60-79 分。	對相關理論尚熟悉，測驗成績 80-89 分。	精熟相關理論，測驗成績 90 分以上。
療育對象的認識（提交報告）	北投人文環境的理解	對北投特色的論述稍嫌薄弱。	報告內容尚能呈現出北投的特色，但並未說明與活動之關聯性。	報告內容清楚完整的（條列式、表格式呈現）體現北投風華，並概略說明哪個部分能夠與活動結合。	

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定	無明確說明。	對象與活動關聯性較弱。	活動能夠依據參與對象來設計。	
	活動場域設定	無明確說明。	活動有設定地點，但無相關的規劃。	活動有設定地點，且說明場域的特性，並能夠針對場域考量相關的規劃。	
	活動時間設定	無明確說明。	活動有設定時間，但無說明原由。	活動設定時間妥善，並清楚說明時間設定的原由。	
	設備規劃	無明確說明。	有規劃設備，無明確使用細節。	有規劃設備（包含實體活動、影像處理部分），並明確說明使用細節。	
	活動流程設定與模式建構	流程不夠完整，未包含實體與線上的規劃，實踐上有困難。	流程尚可，但仍有細節需要調整。	流程順暢（包含準備、實體活動練習、影像處理、現場執行等規劃）、並考量各階段所需時間，提出完整的「藝術療育如何上線與融入社區」模式。	
療育方案設計（企畫案的方案內容評估）	內容	療育目標設定不明，方案無明顯效果。	有說明療育目標，惟方案可能無明顯效果。	方案執行能依據療育目標設定，並符合療育方法（聆聽、演唱奏、創作）應用。	
	方案試行	無執行力。	流程不順暢，引導者需再熟悉細節。	流程順暢，引導者能夠展現專業並富有感動力。	

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
課程參與程度	討論	不夠投入。	上課認真，	專 心 聆	互動性強，
	體驗活動		但仍需強化 互動性。	聽， 互 動 性強。	且 能 提 出 個人看法。
執行狀況	與各部門 的協調	尚待加強。	能夠與其他 部門協調， 惟協調內容 仍有進步的 空間。	與各部門協調良好，並 能發現問題，妥善處 理。	
	工作執行	尚待加強。	認真負責， 惟仍須加強 危機處理能 力。	認真負責，態度積極富 有熱忱，並具備危機處 理能力。	
備註	「療育概念」理論測驗、「課程參與程度」為個人評量項目，其餘項目皆以小組為單位。				

註：研究者參考詹惠雪（2014）、蘇錦麗、黃曙東、浮絲曼（2011）製作

評量使用方法如表 5：

表 5：「Rubrics 學習成果評量指標」使用說明

（一）評量使用情境

1、活動企畫、療育方案分組：（標題顏色於個人評分紀錄表使用）

- (1)【北投居民來團圓，分享愛】邱○容、顧○秀、陳○騏、陳○亮
- (2)【藝起遊北投】楊○茹、劉○恩、林○翎、蔡○沂
- (3)【女巫之鄉】陳○綺、賴○縈、賈○茜、侯○瑄
- (4)【北投中央里－戀燕大北投】李○緯、蔡○涓、洪○詒、劉○明
- (5)【北投稻香里】陳○輝、李○、江○霖
- (6)【關渡稻田藝術季】羅○雯、盧○弦、謝○恩、許○坤

2、活動執行分組：

總召 / 副召：劉○恩、侯○瑄

活動組：林○翎（組長）、蔡○沂、李○緯、賴○縈、羅○雯、
陳○綺

公關組：洪○詒（組長）、盧○弦、楊○茹

文宣組：陳○騏（組長）、顧○秀、陳○亮、李○

行政組：蔡○涓（組長）、陳○輝、賈○茜

器材組：謝○恩（組長）、江○霖、劉○明、許○坤、邱○容

（二）算分方式（個人評分紀錄如附錄一）

1、依照「Rubrics 學習成果評量指標」進行評分

2、評分依據來源包含

(1)理論部分：理論測驗成績

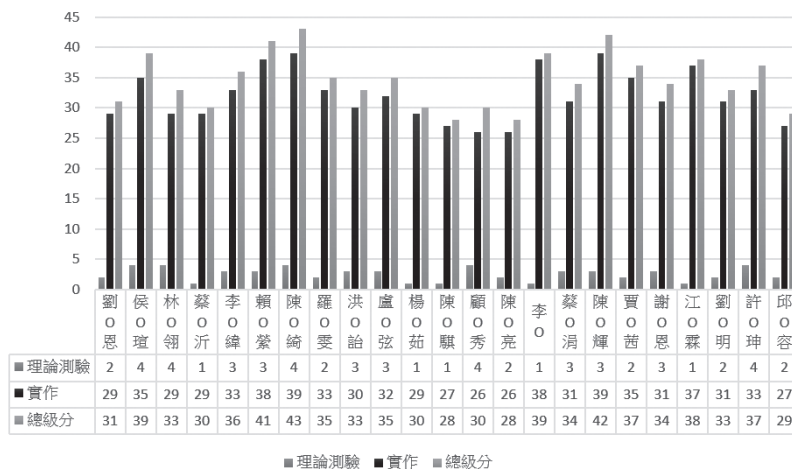
(2)實作部分：「活動企畫、療育方案」分組、課程參與程度、「活動執行」分組的三部分學習成果進行給分

3、再依照級數算分方式進行給分

4、算分級數

等級	Poor	Fair	Good	Excellent
級數	1	2	3	4

（三）分數分析（區分理論部分、實作部分、總和）



課程問卷主訴為課程效益分析，教師於期末座談中提供問卷連結讓學生上網以不具名方式填寫，除了透過題目的編排梳理學習目標，也讓學生從中反思學習歷程、對個人學習成效與課程提出想法與意見。問卷結果顯示（如表 6），在知能方面，學生對於原本陌生的名詞——大學社會責任、教學實踐，統計後中位數為 1.5-2 表示符合，但根據結果顯示，即便經歷課程訓練和活動辦理，仍有部分同學對此概念有疑義，因此教師授課時仍需要強化這方面的認知；而對於藝術行政與藝術療育課程的認知，統計後中位數為 1.5-2 表示符合。在技能方面，著重「應用」的反思與自我審查，統計後中位數為 1-2 表示符合，顯示大家對於技能的學習在應用上具有基本的素養與認知。在情意方面，統計後中位數為 1-1.5 表示符合，對於團隊、活動、個人能力皆能表示極高的認同，也更願意嘗試課堂以外的學習。在個人感受方面，對於課程感知的統計，中位數皆呈現 1 表示極度認同，其中詢問「課程壓力好大」的問題，中位數呈現 3，代表同學對於課程的訓練強度仍在可接受的範圍。

表 6：課後問卷大綱

課程問卷
（除特定題目外，餘採五點量表問答，級距為「非常符合」－「非常不符合」）
一、基本資料
1、專長領域（1）美術（2）音樂（3）影劇
2、性別（1）生理男（2）生理女（3）跨性別
二、知能部分，你覺得自己…
1、是否了解何謂 USR（大學社會責任）
2、是否了解何謂教學實踐
3、是否能透過理論與實作了解「藝術行政工作」
4、是否能透過理論與實作了解「藝術療育工作」
三、技能部分，你覺得自己…
1、能夠將所學應用於社區服務以及其他需要我的地方
2、能夠將藝術行政應用於活動的辦理
3、能夠將藝術療育應用於部隊實務工作以及其他場合
4、能夠將藝術療育應用於自我照護

四、情意部分，你覺得自己…

- 1、願意參與對社區有意義的活動
- 2、願意和團隊一起學習、完成任務
- 3、有能力讓社區居民透過活動認同我們
- 4、有能力完成課堂上的要求

五、個人感受

- 1、覺得這個課程充滿挑戰又能發揮藝術應用價值
- 2、參與這個課程壓力好大
- 3、從課程中學到不少有用的東西
- 4、從課程中學會和同學互動協調
- 5、覺得理論學習與實作課程（選擇題）
 - （1）一樣重要
 - （2）理論學習比實作課程重要
 - （3）實作課程比理論學習重要
- 6、有什麼想對老師說的（問答題，非必填）
- 7、有什麼想對同學說的（問答題，非必填）

問卷連結：https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfGgwcU_ZyIKbb7VFhkEVxpQn8eoILZWpKLtV1lonbiopzsgQ/viewform

表 7：課程問卷結果

問題項	回應數值（1 非常符合 -5 非常不符合）																				中位數
1、是否了解何謂USR（大學社會責任）	3	1	1	1	2	1	1	3	4	4	5	1	2	5	2	2	3	2	2	3	2
2、是否了解何謂教學實踐	3	1	1	1	1	1	1	2	4	3	1	1	2	4	2	1	2	1	2	4	1.5
3、是否能透過理論與實作了解「藝術行政工作」	3	2	1	1	3	2	1	2	3	2	1	1	2	4	2	1	2	3	1	4	2
4、是否能透過理論與實作了解「藝術療育工作」	3	1	1	1	2	1	1	2	4	2	1	1	2	4	1	1	2	2	1	5	1.5
1、能夠將所學應用於社區服務以及其他需要我的地方	3	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	5	1	1	2	1	1	4	1
2、能夠將藝術行政應用於活動的辦理	3	1	1	1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	4	1	1	2	2	1	4	2
3、能夠將藝術療育應用於部隊實務工作以及其他場合	3	1	1	1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	4	1	1	2	2	1	4	2
4、能夠將藝術療育應用於自我照護	4	1	1	1	3	1	1	2	4	2	1	1	3	4	1	1	2	2	2	4	2
1、願意參與對社區有意義的活動	4	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	3	5	1	2	1	1	1	4	1
2、願意和團隊一起學習、完成任務	4	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1
3、有能力讓社區居民透過活動認同我們	4	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	4	1
4、有能力完成課堂上的要求	4	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	4	1.5

問題項	回應數值（1 非常符合 -5 非常不符合）																				中位數
1、這個課程充滿挑戰又能發揮藝術應用價值	4	1	1	1	2	1	1	2	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	4	1
2、參與這個課程壓力好大	4	2	5	4	4	4	2	3	4	3	1	5	2	3	3	4	3	1	3	3	3
3、從課程中學到不少有用的東西	4	1	1	1	1	1	1	2	5	2	1	1	3	4	1	1	1	1	2	4	1
4、從課程中學會和同學互動協調	4	1	1	1	1	1	1	2	5	2	1	1	2	4	1	1	1	1	2	4	1
5、覺得理論學習與實作課程	(1) 70%、(2) 5%、(3) 25%																				
6、有什麼想對老師說的	謝謝老師讓我們有機會參與這個活動，讓我學到很多經驗																				
	活動真的很有趣																				
	老師辛苦了，謝謝老師不斷在我們後面推著我們前進！																				
	老師辛苦了，謝謝老師讓我們有這樣的活動體驗，同時也能連接到以後身為政戰幹部的我們辦活動的經驗累積																				
	謝謝老師這麼努力的籌劃這次的活動，過程中一定很辛苦，老師辛苦了																				
	我們得到了比其他人更不一樣的經驗																				
	謝謝老師讓我們有這個機會體驗到不同的課程，收穫滿滿～																				
	謝謝老師帶我們走入社區，不是單純的軍校生而已，也可以和外面的大學生也一些相似的活動																				
	老師辛苦了！																				
	謝謝老師帶著我們做藝術療育的活動，參與活動的過程中也很療癒，從沒想過有一天真的能走出校園辦活動讓更多人認識我們，儘管彼此還不是到很熟悉，但至少我們都留下了很棒的回憶。																				
	第一次親自辦活動，很特別的經驗，謝謝老師																				
	老師這次帶給我們很不一樣的課程體驗，雖然活動過程有一些壓力，不過也學習到很多事物。																				
	這個課程讓我們收穫很多，謝謝老師																				
	老師辛苦了																				
	謝謝老師的用心規劃，讓我們一群小鬼頭一樣的學生們也能出去外面帶著老人小孩一起玩，讓大家看見自己跟彼此的優點，也更能明白我們的藝術專長不用只是在固定環境裡才能發揮																				

問題項	回應數值（1 非常符合 -5 非常不符合）	中位數
6、有什麼想對老師說的	雖然覺得理論比實作重要，但還是更喜歡透過實作來熟悉理論的方法 透過這個課程，我發現了更多屬於藝術的實際價值，以前總覺得藝術好像對社會沒有實質貢獻的地方，因為以前的眼光還停留在創作、演奏等等上面，但現在學習到了藝術也能療育、幫助他人，真的覺得非常的榮幸，我們本身就是一群幸運的孩子，在藝術中生活著，這次活動我們實踐了將藝術帶入別人的生活裡，就彷彿和大家分享了這份幸運和喜悅。 謝謝老師	
7、有什麼想對同學說的	大家都很努力，辛苦了 各司其職各展所長非常好 大家辛苦了，這是我們第一次一起完成一件事，大家都超棒的！ 謝謝各位同學大家一同完成這項活動，讓沒有很熟悉的我們都再次更了解彼此 有你真好 同學們都很投入這次的課程，很棒 在短暫的時間內能擠出這些東西，藝術系的大家真的很用心看待這場活動 有你們真好 🍷 112 藝術系讚啦！ 如題，有大家真好，以後還要一起合作完成很多不一樣的挑戰ㄟ 😊 有機會大家再一起辦活動吧～ 我覺得每位同學都很棒，大家都很用心投入其中，能夠與大家一起完成活動真的很開心。 大家都表現的很棒 🍷 有大家一起完成看似容易卻不是很簡單的活動 謝謝同學在工作的时候都願意放下嫌隙互相幫忙，比起個人更重視團體，希望有機會可以再跟這群人一起完成更偉大的計畫 辛苦大家了 同學在學習歷程中是最為豐富多彩的教材，因為我們來自 23 個不同的地方、擁有 23 種思維模式，在這之中難免發生碰撞摩擦，但這也是一種學習，學習如何在摩擦中尋找更燦爛的火花，並將其投注在我們的創作裡，因此十分感謝同學們在學習過程中的指教，讓每一次的經歷都擁有一些意義。	

「教學日誌」的使用源自於教師的課程準備與回顧，以便能夠針對課程內容進行反思、對課程進行調整。再幾番書寫之後，覺察此一作法非但能夠紀錄課程的發現與內容，還能作為備課的提點與課程調整的參考依據。尤其「藝術療育與應用」屬實務應用課程，在教學的過程中會因應不同的學生、課題、情況而有不一樣的教學挑戰，透過有系統的記錄，也能夠協助教師針對複雜的教學情境進行調整與省思。本課程的教學日誌主要以電腦打字生成（如圖2），其內容包含拍照、錄音、錄影（如圖3）等紀實方式，係以更全面的方式對課程進行紀錄，讓教師能時時刻刻檢視自己的教學理念、教學策略、專業能力，包括教育的布局是否符合時代潮流、教學策略是否符合學生期待、教學成效是否如預期、專業能力是否足夠駕馭現階段的課程（林彥佑，2012）。除了提供教師進行反思精進外，教學日誌對於課堂上學生回饋的部分，亦可以立即記錄下來，也成為與學生互動分享的重要素材。總而言之，教學日誌具備課程籌備、反思、分享、紀實的功能，是強化教學實踐課程很好的輔助工具。

圖2：課程教學日誌內容摘錄

Figure 2 displays three excerpts from a teaching journal, illustrating its structure and content.

Left Panel: 【我思故我在——我的教學日誌】

This section includes a table of contents for the journal entries:

週次	學習主題	內容【我思】
13	了解 USB	(1) 觀看影片
14	了解我們可以做什么	(2) 觀看影片
15	觀看影片中的影片	(3) 觀看影片
16	觀看影片中的影片	(4) 觀看影片
17	觀看影片中的影片	(5) 觀看影片
18	觀看影片中的影片	(6) 觀看影片
19	觀看影片中的影片	(7) 觀看影片
20	觀看影片中的影片	(8) 觀看影片
21	觀看影片中的影片	(9) 觀看影片
22	觀看影片中的影片	(10) 觀看影片
23	觀看影片中的影片	(11) 觀看影片
24	觀看影片中的影片	(12) 觀看影片
25	觀看影片中的影片	(13) 觀看影片
26	觀看影片中的影片	(14) 觀看影片
27	觀看影片中的影片	(15) 觀看影片
28	觀看影片中的影片	(16) 觀看影片
29	觀看影片中的影片	(17) 觀看影片
30	觀看影片中的影片	(18) 觀看影片
31	觀看影片中的影片	(19) 觀看影片
32	觀看影片中的影片	(20) 觀看影片
33	觀看影片中的影片	(21) 觀看影片
34	觀看影片中的影片	(22) 觀看影片
35	觀看影片中的影片	(23) 觀看影片
36	觀看影片中的影片	(24) 觀看影片
37	觀看影片中的影片	(25) 觀看影片
38	觀看影片中的影片	(26) 觀看影片
39	觀看影片中的影片	(27) 觀看影片
40	觀看影片中的影片	(28) 觀看影片
41	觀看影片中的影片	(29) 觀看影片
42	觀看影片中的影片	(30) 觀看影片
43	觀看影片中的影片	(31) 觀看影片
44	觀看影片中的影片	(32) 觀看影片
45	觀看影片中的影片	(33) 觀看影片
46	觀看影片中的影片	(34) 觀看影片
47	觀看影片中的影片	(35) 觀看影片
48	觀看影片中的影片	(36) 觀看影片
49	觀看影片中的影片	(37) 觀看影片
50	觀看影片中的影片	(38) 觀看影片
51	觀看影片中的影片	(39) 觀看影片
52	觀看影片中的影片	(40) 觀看影片
53	觀看影片中的影片	(41) 觀看影片
54	觀看影片中的影片	(42) 觀看影片
55	觀看影片中的影片	(43) 觀看影片
56	觀看影片中的影片	(44) 觀看影片
57	觀看影片中的影片	(45) 觀看影片
58	觀看影片中的影片	(46) 觀看影片
59	觀看影片中的影片	(47) 觀看影片
60	觀看影片中的影片	(48) 觀看影片
61	觀看影片中的影片	(49) 觀看影片
62	觀看影片中的影片	(50) 觀看影片
63	觀看影片中的影片	(51) 觀看影片
64	觀看影片中的影片	(52) 觀看影片
65	觀看影片中的影片	(53) 觀看影片
66	觀看影片中的影片	(54) 觀看影片
67	觀看影片中的影片	(55) 觀看影片
68	觀看影片中的影片	(56) 觀看影片
69	觀看影片中的影片	(57) 觀看影片
70	觀看影片中的影片	(58) 觀看影片
71	觀看影片中的影片	(59) 觀看影片
72	觀看影片中的影片	(60) 觀看影片
73	觀看影片中的影片	(61) 觀看影片
74	觀看影片中的影片	(62) 觀看影片
75	觀看影片中的影片	(63) 觀看影片
76	觀看影片中的影片	(64) 觀看影片
77	觀看影片中的影片	(65) 觀看影片
78	觀看影片中的影片	(66) 觀看影片
79	觀看影片中的影片	(67) 觀看影片
80	觀看影片中的影片	(68) 觀看影片
81	觀看影片中的影片	(69) 觀看影片
82	觀看影片中的影片	(70) 觀看影片
83	觀看影片中的影片	(71) 觀看影片
84	觀看影片中的影片	(72) 觀看影片
85	觀看影片中的影片	(73) 觀看影片
86	觀看影片中的影片	(74) 觀看影片
87	觀看影片中的影片	(75) 觀看影片
88	觀看影片中的影片	(76) 觀看影片
89	觀看影片中的影片	(77) 觀看影片
90	觀看影片中的影片	(78) 觀看影片
91	觀看影片中的影片	(79) 觀看影片
92	觀看影片中的影片	(80) 觀看影片
93	觀看影片中的影片	(81) 觀看影片
94	觀看影片中的影片	(82) 觀看影片
95	觀看影片中的影片	(83) 觀看影片
96	觀看影片中的影片	(84) 觀看影片
97	觀看影片中的影片	(85) 觀看影片
98	觀看影片中的影片	(86) 觀看影片
99	觀看影片中的影片	(87) 觀看影片
100	觀看影片中的影片	(88) 觀看影片
101	觀看影片中的影片	(89) 觀看影片
102	觀看影片中的影片	(90) 觀看影片
103	觀看影片中的影片	(91) 觀看影片
104	觀看影片中的影片	(92) 觀看影片
105	觀看影片中的影片	(93) 觀看影片
106	觀看影片中的影片	(94) 觀看影片
107	觀看影片中的影片	(95) 觀看影片
108	觀看影片中的影片	(96) 觀看影片
109	觀看影片中的影片	(97) 觀看影片
110	觀看影片中的影片	(98) 觀看影片
111	觀看影片中的影片	(99) 觀看影片
112	觀看影片中的影片	(100) 觀看影片
113	觀看影片中的影片	(101) 觀看影片
114	觀看影片中的影片	(102) 觀看影片
115	觀看影片中的影片	(103) 觀看影片
116	觀看影片中的影片	(104) 觀看影片
117	觀看影片中的影片	(105) 觀看影片
118	觀看影片中的影片	(106) 觀看影片
119	觀看影片中的影片	(107) 觀看影片
120	觀看影片中的影片	(108) 觀看影片
121	觀看影片中的影片	(109) 觀看影片
122	觀看影片中的影片	(110) 觀看影片
123	觀看影片中的影片	(111) 觀看影片
124	觀看影片中的影片	(112) 觀看影片
125	觀看影片中的影片	(113) 觀看影片
126	觀看影片中的影片	(114) 觀看影片
127	觀看影片中的影片	(115) 觀看影片
128	觀看影片中的影片	(116) 觀看影片
129	觀看影片中的影片	(117) 觀看影片
130	觀看影片中的影片	(118) 觀看影片
131	觀看影片中的影片	(119) 觀看影片
132	觀看影片中的影片	(120) 觀看影片
133	觀看影片中的影片	(121) 觀看影片
134	觀看影片中的影片	(122) 觀看影片
135	觀看影片中的影片	(123) 觀看影片
136	觀看影片中的影片	(124) 觀看影片
137	觀看影片中的影片	(125) 觀看影片
138	觀看影片中的影片	(126) 觀看影片
139	觀看影片中的影片	(127) 觀看影片
140	觀看影片中的影片	(128) 觀看影片
141	觀看影片中的影片	(129) 觀看影片
142	觀看影片中的影片	(130) 觀看影片
143	觀看影片中的影片	(131) 觀看影片
144	觀看影片中的影片	(132) 觀看影片
145	觀看影片中的影片	(133) 觀看影片
146	觀看影片中的影片	(134) 觀看影片
147	觀看影片中的影片	(135) 觀看影片
148	觀看影片中的影片	(136) 觀看影片
149	觀看影片中的影片	(137) 觀看影片
150	觀看影片中的影片	(138) 觀看影片
151	觀看影片中的影片	(139) 觀看影片
152	觀看影片中的影片	(140) 觀看影片
153	觀看影片中的影片	(141) 觀看影片
154	觀看影片中的影片	(142) 觀看影片
155	觀看影片中的影片	(143) 觀看影片
156	觀看影片中的影片	(144) 觀看影片
157	觀看影片中的影片	(145) 觀看影片
158	觀看影片中的影片	(146) 觀看影片
159	觀看影片中的影片	(147) 觀看影片
160	觀看影片中的影片	(148) 觀看影片
161	觀看影片中的影片	(149) 觀看影片
162	觀看影片中的影片	(150) 觀看影片
163	觀看影片中的影片	(151) 觀看影片
164	觀看影片中的影片	(152) 觀看影片
165	觀看影片中的影片	(153) 觀看影片
166	觀看影片中的影片	(154) 觀看影片
167	觀看影片中的影片	(155) 觀看影片
168	觀看影片中的影片	(156) 觀看影片
169	觀看影片中的影片	(157) 觀看影片
170	觀看影片中的影片	(158) 觀看影片
171	觀看影片中的影片	(159) 觀看影片
172	觀看影片中的影片	(160) 觀看影片
173	觀看影片中的影片	(161) 觀看影片
174	觀看影片中的影片	(162) 觀看影片
175	觀看影片中的影片	(163) 觀看影片
176	觀看影片中的影片	(164) 觀看影片
177	觀看影片中的影片	(165) 觀看影片
178	觀看影片中的影片	(166) 觀看影片
179	觀看影片中的影片	(167) 觀看影片
180	觀看影片中的影片	(168) 觀看影片
181	觀看影片中的影片	(169) 觀看影片
182	觀看影片中的影片	(170) 觀看影片
183	觀看影片中的影片	(171) 觀看影片
184	觀看影片中的影片	(172) 觀看影片
185	觀看影片中的影片	(173) 觀看影片
186	觀看影片中的影片	(174) 觀看影片
187	觀看影片中的影片	(175) 觀看影片
188	觀看影片中的影片	(176) 觀看影片
189	觀看影片中的影片	(177) 觀看影片
190	觀看影片中的影片	(178) 觀看影片
191	觀看影片中的影片	(179) 觀看影片
192	觀看影片中的影片	(180) 觀看影片
193	觀看影片中的影片	(181) 觀看影片
194	觀看影片中的影片	(182) 觀看影片
195	觀看影片中的影片	(183) 觀看影片
196	觀看影片中的影片	(184) 觀看影片
197	觀看影片中的影片	(185) 觀看影片
198	觀看影片中的影片	(186) 觀看影片
199	觀看影片中的影片	(187) 觀看影片
200	觀看影片中的影片	(188) 觀看影片
201	觀看影片中的影片	(189) 觀看影片
202	觀看影片中的影片	(190) 觀看影片
203	觀看影片中的影片	(191) 觀看影片
204	觀看影片中的影片	(192) 觀看影片
205	觀看影片中的影片	(193) 觀看影片
206	觀看影片中的影片	(194) 觀看影片
207	觀看影片中的影片	(195) 觀看影片
208	觀看影片中的影片	(196) 觀看影片
209	觀看影片中的影片	(197) 觀看影片
210	觀看影片中的影片	(198) 觀看影片
211	觀看影片中的影片	(199) 觀看影片
212	觀看影片中的影片	(200) 觀看影片
213	觀看影片中的影片	(201) 觀看影片
214	觀看影片中的影片	(202) 觀看影片
215	觀看影片中的影片	(203) 觀看影片
216	觀看影片中的影片	(204) 觀看影片
217	觀看影片中的影片	(205) 觀看影片
218	觀看影片中的影片	(206) 觀看影片
219	觀看影片中的影片	(207) 觀看影片
220	觀看影片中的影片	(208) 觀看影片
221	觀看影片中的影片	(209) 觀看影片
222	觀看影片中的影片	(210) 觀看影片
223	觀看影片中的影片	(211) 觀看影片
224	觀看影片中的影片	(212) 觀看影片
225	觀看影片中的影片	(213) 觀看影片
226	觀看影片中的影片	(214) 觀看影片
227	觀看影片中的影片	(215) 觀看影片
228	觀看影片中的影片	(216) 觀看影片
229	觀看影片中的影片	(217) 觀看影片
230	觀看影片中的影片	(218) 觀看影片
231	觀看影片中的影片	(219) 觀看影片
232	觀看影片中的影片	(220) 觀看影片
233	觀看影片中的影片	(221) 觀看影片
234	觀看影片中的影片	(222) 觀看影片
235	觀看影片中的影片	(223) 觀看影片
236	觀看影片中的影片	(224) 觀看影片
237	觀看影片中的影片	(225) 觀看影片
238	觀看影片中的影片	(226) 觀看影片
239	觀看影片中的影片	(227) 觀看影片
240	觀看影片中的影片	(228) 觀看影片
241	觀看影片中的影片	(229) 觀看影片
242	觀看影片中的影片	(230) 觀看影片
243	觀看影片中的影片	(231) 觀看影片
244	觀看影片中的影片	(232) 觀看影片
245	觀看影片中的影片	(233) 觀看影片
246	觀看影片中的影片	(234) 觀看影片
247	觀看影片中的影片	(235) 觀看影片
248	觀看影片中的影片	(236) 觀看影片
249	觀看影片中的影片	(237) 觀看影片
250	觀看影片中的影片	(238) 觀看影片
251	觀看影片中的影片	(239) 觀看影片
252	觀看影片中的影片	(240) 觀看影片
253	觀看影片中的影片	(241) 觀看影片
254	觀看影片中的影片	(242) 觀看影片
255	觀看影片中的影片	(243) 觀看影片
256	觀看影片中的影片	(244) 觀看影片
257	觀看影片中的影片	(245) 觀看影片
258	觀看影片中的影片	(246) 觀看影片
259	觀看影片中的影片	(247) 觀看影片
260	觀看影片中的影片	(248) 觀看影片
261	觀看影片中的影片	(249) 觀看影片
262	觀看影片中的影片	(250) 觀看影片
263	觀看影片中的影片	(251) 觀看影片
264	觀看影片中的影片	(252) 觀看影片
265	觀看影片中的影片	(253) 觀看影片
266	觀看影片中的影片	(254) 觀看影片
267	觀看影片中的影片	(255) 觀看影片
268	觀看影片中的影片	(256) 觀看影片
269	觀看影片中的影片	(257) 觀看影片
270	觀看影片中的影片	(258) 觀看影片
271	觀看影片中的影片	(259) 觀看影片
272	觀看影片中的影片	(260) 觀看影片
273	觀看影片中的影片	(261) 觀看影片
274	觀看影片中的影片	(262) 觀看影片
275	觀看影片中的影片	(263) 觀看影片
276	觀看影片中的影片	(264) 觀看影片
277	觀看影片中的影片	(265) 觀看影片
278	觀看影片中的影片	(266) 觀看影片
279	觀看影片中的影片	(267) 觀看影片
280	觀看影片中的影片	(268) 觀看影片
281	觀看影片中的影片	(269) 觀看影片
282	觀看影片中的影片	(270) 觀看影片
283	觀看影片中的影片	(271) 觀看影片
284	觀看影片中的影片	(272) 觀看影片
285	觀看影片中的影片	(273) 觀看影片
286	觀看影片中的影片	(274) 觀看影片
287	觀看影片中的影片	(275) 觀看影片
288	觀看影片中的影片	(276) 觀看影片
289	觀看影片中的影片	(277) 觀看影片
290	觀看影片中的影片	(278) 觀看影片
291	觀看影片中的影片	(279) 觀看影片
292	觀看影片中的影片	(280) 觀看影片
293	觀看影片中的影片	(281) 觀看影片
294	觀看影片中的影片	(282) 觀看影片
295	觀看影片中的影片	(283) 觀看影片
296	觀看影片中的影片	(284) 觀看影片
297	觀看影片中的影片	(285) 觀看影片
298	觀看影片中的影片	(286) 觀看影片
299	觀看影片中的影片	(287) 觀看影片
300	觀看影片中的影片	(288) 觀看影片
301	觀看影片中的影片	(289) 觀看影片
302	觀看影片中的影片	(290) 觀看影片
303	觀看影片中的影片	(291) 觀看影片
304	觀看影片中的影片	(292) 觀看影片
305	觀看影片中的影片	(293) 觀看影片
306	觀看影片中的影片	(294) 觀看影片
307	觀看影片中的影片	(295) 觀看影片
308	觀看影片中的影片	(296) 觀看影片
309	觀看影片中的影片	(297) 觀看影片
310	觀看影片中的影片	(298) 觀看影片
311	觀看影片中的影片	(299) 觀看影片
312	觀看影片中的影片	(300) 觀看影片
313	觀看影片中的影片	(301) 觀看影片
314	觀看影片中的影片	(302) 觀看影片
315	觀看影片中的影片	(303) 觀看影片
316	觀看影片中的影片	(304) 觀看影片
317	觀看影片中的影片	(305) 觀看影片
318	觀看影片中的影片	(306) 觀看影片
3		

圖 3：教學日誌－課程紀實影像



二、階段性評量

階段性評量為因應各階段的需求所衍生的評量，包含測驗卷、活動參與度問卷、活動心得分享、活動效益問卷、傳播媒體報導等。

「測驗卷」的部分採用紙本作答，雖然屬於傳統以分數計算的測驗方式，但評量的主要目的，在於透過題目讓同學了解個人所學的概況，並對學習的知識理論進行再一次梳理（如表 8）。

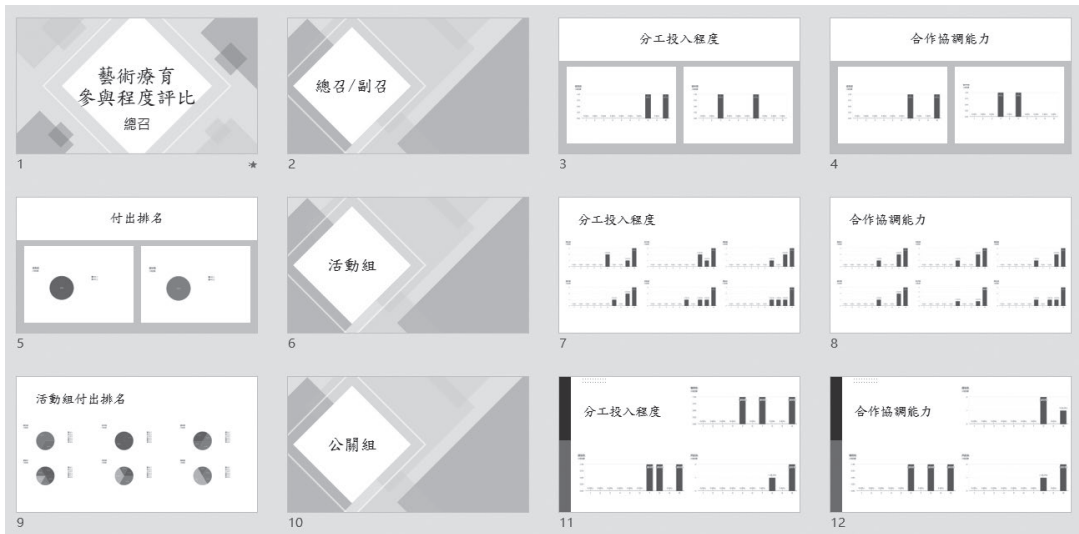
表 8：測驗題型

音樂療育理論測驗

- 1、1960 年代，歐美各國開始不約而同地萌芽的一種心靈啟蒙運動，漸漸影響遍及世界各國，請問此運動為何？
- 2、上述運動，其音樂的特點？（舉出 4 點）
- 3、New Age Music 中常見 4 種表演型態為何？
- 4、出現在 New Age Music 中的特殊題材為何？（舉出 2 點）
- 5、請說明音樂療法的定義，包含（1）廣義的（2）狹義的。
- 6、請說明音樂治療與音樂療法差異（申論）
- 7、請說明音樂療育與音樂教育差異（申論）
- 8、本課程所用的新音樂療法理論為哪 3 種？
- 9、在單位擔任輔導長的你，會如何使用音樂療育？（20%）

「活動參與度問卷」的出現，並非在原本的課程計畫中，而是教師發現同學針對活動籌備有「勞逸不均」的現象，而這種情形相對影響團隊士氣，故而要求總召透過同儕互評的模式，體現出各組人員的彼此感受。活動參與度的問卷設計是教師給同學的功課，其「分工投入程度」、「合作協調能力」、「付出排名」的分析項目也是同學利用所學自行設定，藉以讓各組同學相互評比（如圖 4）。在評比結果報告中，總召同學採用「隱惡揚善」的方式，聚焦於各組評比第一名的同學，透過問卷結果相互激勵，藉以樹立同學學習的榜樣，進而取代「突顯最後一名的同學來相互攻訐」的方式。而教師亦針對同學的處理手法表示認同，並指稱擔任團隊領導者，利用讚美可以讓良善循環成為團隊動力，而非必要的批評則可能造成團隊向心力的潰散。這次的經驗也提醒教師爾後在此類問卷的應用上，應該聚焦付出獲得大家肯定的同學、讓同學從反思中提升向心力，達到問卷實施的目的。

圖 4：參與程度評比報告摘錄



「活動心得分享」的使用，乃是教師事先設計討論紀錄表（如表 9），讓同學於課堂中進行研討並寫下討論的內容；教師在回收同學以組為單位的心得報告後進行筆談、給予反饋（如表 10），並於隔周課程中再進行第二次

討論。紀錄表中囊括了老師和同學的反思，也能夠透過心得的呈現，將師生之間認知差異的部分進行協調與溝通，達到相互瞭解與學習的目的。

表 9：心得討論紀錄表

組別 ：總召	小組	體驗與觀察	1.
		建議	
	整體活動	體驗與觀察	
		建議	
組別 ：活動	小組	體驗與觀察	1.
		建議	
	整體活動	體驗與觀察	
		建議	
組別 ：文宣	小組	體驗與觀察	1.
		建議	
	整體活動	體驗與觀察	
		建議	
組別 ：公關	小組	體驗與觀察	1.
		建議	
	整體活動	體驗與觀察	
		建議	
組別 ：設備	小組	體驗與觀察	1.
		建議	
	整體活動	體驗與觀察	
		建議	

表 10：活動心得學生反饋與教師反思（以總召組為例）

社區藝術療育活動 心得與建議	
【課堂討論，視為理解彼此的療育過程，橘色字體為教師標註及補充】	
組別：總召	體驗與觀察 1. 總召組不論在活動前置、當下、後期處置，都佔有很大比例，要協助老師完成理想的規劃，也要與同學產生有效的溝通管道，在過程中同學間都很互相配合與包容，讓我們能夠順利的走出去！（O 瑄）【因為活動主要在於學習，很多東西需要放手】 2. 總召組在前、中、後期都需要保持專注，做好規劃；在這次活動中學到了很多，尤其是溝通協調這部分，不論在這次活動或是其他事情上，都是非常重要的，也很感謝同學們和老師的大力支持，不然我一個人真的是做不到的。（O 恩） 3. 在團體工作中，時常會有同時不只一件事在平行運作的時候，希望同學們能保有同理心，互相幫助且少計較付出多少，或許有些人是在擺爛，但大多數的同學都是在默默付出的。（O 恩）【從積極面來看事情】
	建議 1. 此次活動準備時長較短，各組同學都發揮了十分高效的能力，下次若還有機會，將時間拉長，相信大家必定能有更加精緻的展現。（O 瑄）【學校的各種管制、活動相對壓縮時間，課程就這麼長，如何有效利用時間是學習的重要課題】 2. 如果有下一次活動的話，建議由音樂組擔任總召，保持命令的準確性；如用轉達的方式，很容易造成轉達誤差或不確實。（O 恩）【本來課程就是不分組，如何打破各組的框架（熟悉度），其實老師和學生都要學習】 【老師命令下達，並不是要總召“親自做”，而是“分配”】

組別：總召	對整體活動的：	體驗與觀察	1. 活動現場突發狀況很多，隨時都要保持高敏銳度，以有效支援不小心出現的缺口，讓活動順利進行。（O 瑄） 2. 其實一開始感覺好像都沒準備好，但所有人的臨場反應都很不錯，懂得舉一反三、丟下包袱，我覺得這個軍校的環境教育有很大的關係，雖然大家可能對這個環境有不少的抱怨，不過在潛移默化下，大家似乎骨子裡已經都有軍人的氣息了。（O 恩）【軍校訓練，其實是關鍵（老師也有故事分享）】
			1. 可以再多加強化活動當日的現場分工，以增加工作人員的機動性，使我們的人力資源發揮最大效益。（O 瑄）【分組要彈性，在活動現場要有另一個身分，才能發揮人力最大效能（不過我也發現很多同學主動協助 !!!）】 2. 手鼓互動可以搭配音樂來教學，讓 PA 可以發揮更大的作用。（O 恩）【沒錯 !!! 本來就可以這樣（手鼓老師也有提到）】 3. 塗鴉的部分需要多準備繪畫用具。（O 恩）

「活動效益問卷」（如表 11），乃請公關組在專業師資（講座課程教師）的指導下，進行問卷設計與結果分析。問卷結果顯示（如表 12），參與者多給予正面的評價，並表示得知活動的消息主要來自社區宣傳；而活動的三個單元中以「手鼓互動」最為熱門，但實際活動辦理時發現「美圖秀秀」參與者多，也回應現場著色用品不足的現象；對於海報設計、防疫作為、遊戲設計、場地規劃、動線安排的部分，多給予 10 分的好評；作答者也表示未來有願意再參加相關活動。反思問卷設計的目的，在訓練學生理解設計問題的意義，以及從反饋中找到精進活動的依據。但是，由於測試者數量略顯不足，教師表示公關組有責任提升問卷填寫人數，尤其在「贈送填問卷小禮」以及當天參與活動人數眾多的前提下，不應該是這樣的結果。學生也表示，有些參與的小孩、長者並沒有手機可以掃描 QR Code 或是看不懂問題的字，或許可以準備紙本問卷；教師則是建議可以使用自己的手機引導作答來解決上述問題，也方便結果的統計。問卷應用的過程中，除了檢視活動成效，重要的是讓學生透過實際應用的場域提升其實務應用能力。

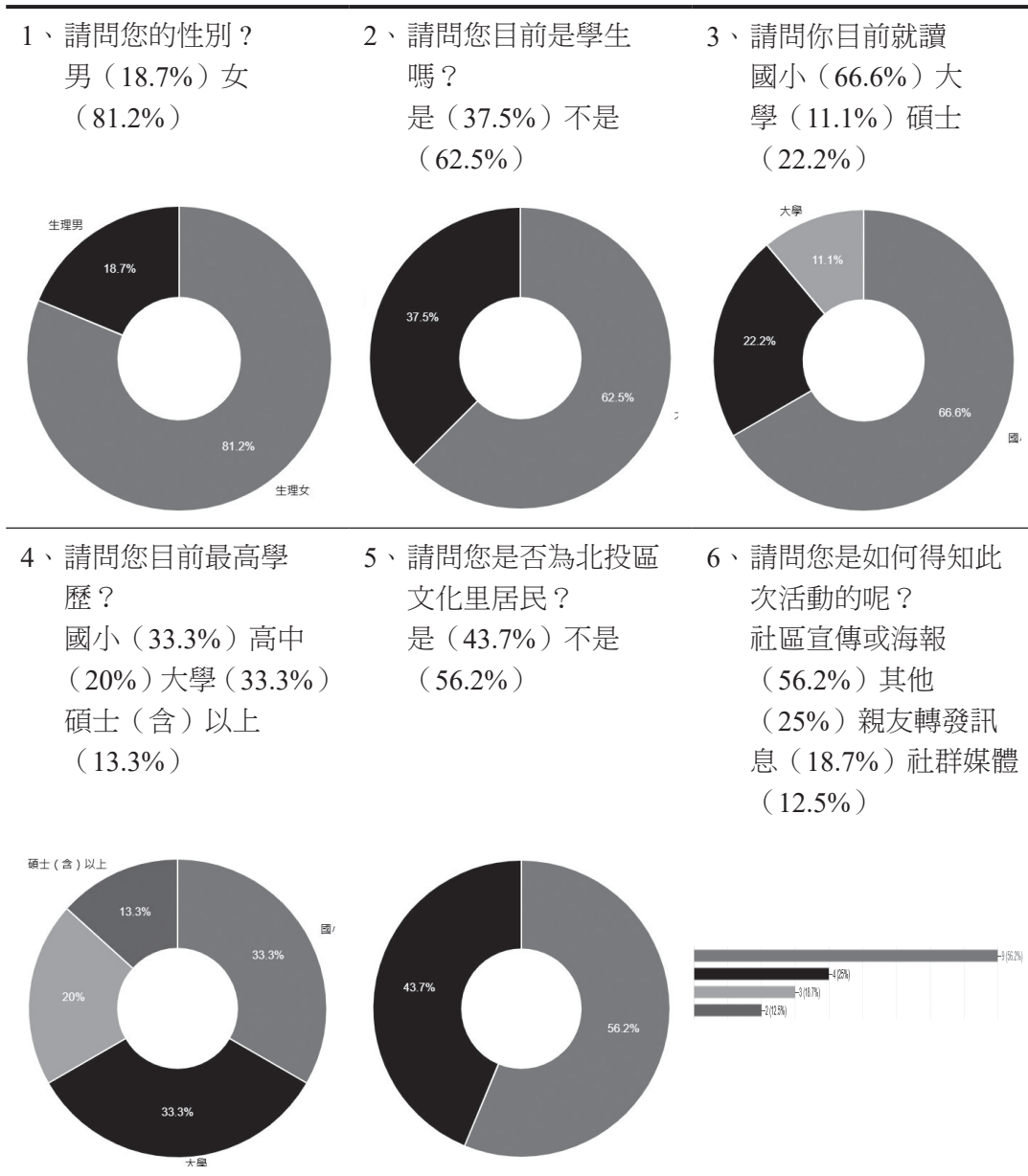
表 11：活動問卷大綱

藝起走！復興崗！活動之回饋問卷

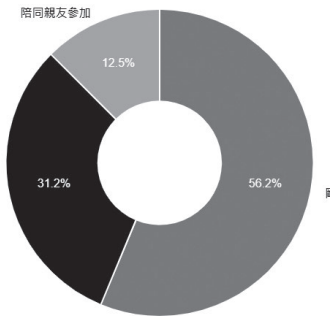
很開心活動有您的參與！歡迎您提供您寶貴的意見與建議給我們！讓我們能做得更好！

- 1、 請問您的性別？
☐生理男 ☐生理女
- 2、 請問您目前是學生嗎？
☐是（請續答第三題） ☐不是（請幫我跳到第四題）
- 3、 請問你目前就讀？
☐國小 ☐國中 ☐高中 ☐大學 ☐碩士（含）以上
- 4、 請問您目前最高學歷？
☐國小 ☐國中 ☐高中 ☐大學 ☐碩士（含）以上
- 5、 請問您是否為北投區文化里居民？
☐我是文化里居民 ☐我不是文化里居民，但我住在北投 ☐我不住在北投
- 6、 請問您是如何得知此次活動的呢？
☐社群媒體（臉書、IG） ☐社區宣傳或海報 ☐親友轉發訊息 ☐其他
- 7、 請問參加此次活動之原因？
☐剛好路過，就近來欣賞表演 ☐收到活動訊息，覺得有趣特別來參加
☐陪同親友參加 ☐其他
- 8、 請問您最喜歡哪一項遊戲？
☐手鼓互動 ☐一起來動次動 ☐美圖秀秀
- 9、 最滿意哪一位工作人員的服務？（非必填）
請填入文字
- 10、 請問您對這次活動內容安排之滿意度？（10 顆星等級區分）
(1) 海報設計
(2) 防疫作為
(3) 遊戲設計
(4) 場地規劃
(5) 動線安排
- 11、 想對我們說的話（歡迎踴躍給予回饋，例如您對軍校生的印象，或是對活動的感想）
請填入文字□□□□□□
- 12、 未來如果再辦相關藝術活動，您還會想要參加嗎？
☐會 ☐不會

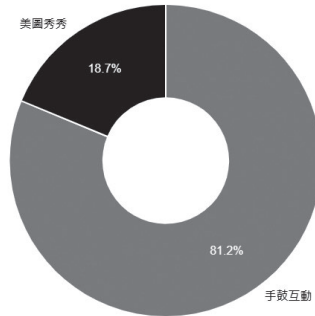
表 12：活動參與問卷結果



7、請問參加此次活動之原因？
剛好路過（56.2%）收到活動訊息（31.2%）陪同親友（12.5%）



8、請問您最喜歡哪一項遊戲？
手鼓互動（81.2%）美國秀秀（18.7%）



9、最滿意哪一位工作人員的服務？（非必填）

They are so cute
大家都很棒👍
啾啾 都很好企鵝
都很棒
恩哥 每一個
大家都好熱情，好親！

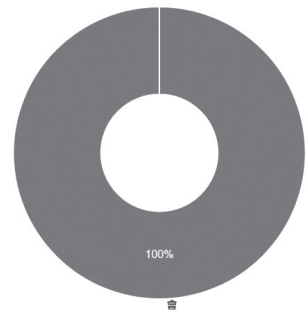
10、請問您對這次活動內容安排之滿意度？（10 顆星等級）

11、想對我們說的話（歡迎踴躍給予回饋，例如您對軍校生的印象，或是對活動的感想）

12、未來如果再辦相關藝術活動，您還會想要參加嗎？
會（100%）

- (1) 海報設計
（平均 8.6 顆星）
- (2) 防疫作為
（平均 9 顆星）
- (3) 遊戲設計
（平均 9.1 顆星）
- (4) 場地規劃
（平均 9 顆星）
- (5) 動線安排
（平均 9 顆星）

熱情活潑，有禮貌（1） 活潑熱情（1）
活潑可愛（1） 很好玩 有禮物好棒（1）
歡迎多與社區互動一起成長進步（1）
印象很好，非常親切（1）
對軍校改觀！（1）
我覺得現在的學生不會像此校的學生一樣這麼的熱情（1）
大哥哥大姐姐們非常熱情（1）
good（1） 加油（1） 很好玩（1）
很棒的活動，每個年輕人青春活力，有禮貌（1）
Hope they can go outside to share their things again!!!!（1）



在「傳播媒體報導」方面，原本不在課程效益分析的規畫之中，而是活動行銷的過程中，因為透過社群平台分享活動資訊以及呈現活動內容時，意外引起軍中媒體的關注進而促成後來的採訪。而媒體的相關報導，也相對成為體現活動成效的載體，除了作為活動的紀錄，也將活動的內涵透過傳播的力量擴散。因而在本研究中，亦將「傳播媒體報導」視為教學評量的一環，以報導的內容及評價作為審度教學成效的參考之一。

圖 5：活動報導 1



註：青年日報 <https://www.ydn.com.tw/news/newsInsidePage?chapterID=1498913> (2022/5/20)

圖 6：活動報導 2

PChome ONLINE 新聞 首頁 專題 政治 社會 財經 科技 國際 大陸 健康 娛樂 體育 生活 寵物 消費 旅遊

「藝起走，復興崗！」 政戰學院藉藝術療育深化全民國防



（軍聞社實習記者王昱竣台北22日電）國防大學政戰學院今日於北投文化二號公園舉辦「藝起走，復興崗！」活動，軍校生透過互動遊戲與表演，將藝術療育課程與社區互動結合，發揮社區服務的精神，增進軍民關係，深化全民國防。

註：<https://news.pchome.com.tw/politics/mna/20220422/index-65062040063417230001.html> (2022/5/20)

圖 7：活動報導 3

14 樂在生活

中華民國111年4月23日 星期六

眼夢-感官浮游 陳展巨型3D作品

記者黃麗瑋／綜合報導

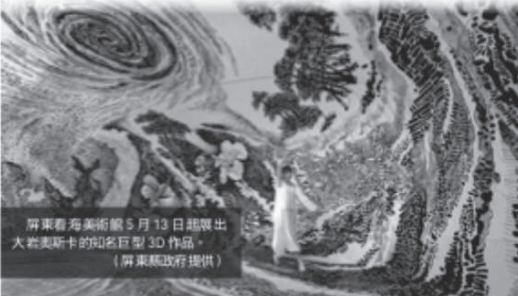
日裔巴西籍藝術家大岩奧斯卡的知名巨型 3D 作品及畫作特展「眼夢-感官浮游」，將於 5 月 13 日起在屏東車城海美館展出，首度來臺展出的 360 度沉浸式藝術作品，十分特殊。當民衆走進 3D 立體作品，彷彿置身漂浮空間；29 日起將開放預約，歡迎民衆前往觀展。

沉浸式體驗 感受黑白空間

屏東縣政府表示，日裔巴西籍藝術家大岩奧斯卡，帶來 2 件主題作品「眼夢」與「黑暗與光」，均為巨型 360 度沉浸式立體作品。觀展民衆可走進作品內，被環形繪畫圍繞，感受黑與白的超凡空間；除了巨型立體作品，也將展出大岩奧斯卡在疫情下，觀察描繪的城市景觀畫作，帶給民衆不同藝術視角的啟發。

展覽採預約制 29 日起開放

屏東縣政府指出，為保護作品並維護觀展品質，進場參觀必須脫鞋並穿著襪子，縣府也已貼心備妥足量的鞋套。另外，配合防疫需求，展覽採預約入場，每小時容容 60 人，每日上限 430 人，於 29 日起開放預約。



屏東縣海美館 5 月 13 日起展出大岩奧斯卡的知名巨型 3D 作品。
(屏東縣政府提供)

推廣綠生活 臺北典藏植物園提供解說服務

記者黃麗瑋／綜合報導

為推廣永續環境綠生活，臺北典藏植物園以綠建築及原生植物生態為主題，提供解說活動，期讓民衆對永續環境與自然生態，有更進一步認識。歡迎走訪預約與典藏植物園的解說活動。

臺北市政府表示，臺北典藏植物園總計展出近 500 種臺灣原生植物，呈現豐富的植物多樣性，也能讓觀覽民衆感受到綠生活形態；而園內安排優質的解說服務，並提供寓教於樂的環境教育課程，相當適合學校單位與親子團體參觀。

公園處指出，響應今年的地球日，邀請對環境教育有興趣及需求者、機關團體，預約各項解說服務「投資自己」，民衆可至臺北典藏植物園團體預約，同時呼籲民衆運用永續的智慧，在日常生活中選擇並購買環保產品、燈泡、攜帶環保餐具、搭乘大眾運輸工具等，透過對環境友善行為，落實綠色行動力。



政戰學院藝起走！復興崗 活絡社區

記者蕭佳宜／臺北報導

國防大學政戰學院應用藝術學系昨日於北投文化里文化公園，舉辦「藝起走！復興崗」藝術教育走入社區第 2 場活動，院長陳中吉少將也到場勉勵，盼透過多元的藝術教育互動遊戲，發揮社區服務精神，增進軍民關係。

融合各組學生美術、音樂、影視專長，活動組首先帶來「一起來動動」舞蹈表演，以輕鬆活潑的音樂搭配簡單易學的舞蹈動作，大小朋友們跟著音樂手舞足蹈，氣氛熱烈。在「美術秀秀」活動中，讓參與的小朋友繪畫塗色，也能自行發揮創意加上描畫；「手鼓互動遊戲」將藝術教育方案，帶進社區民衆體驗遊戲，發揮寓教於樂理念，在疫情下為社區帶來歡樂。

帶隊老師黃中校表示，去年 5 月已安排走入社區系列活動，但受疫情影響取消。今年規劃舞蹈、繪畫、音樂手鼓等各式遊戲，讓課程從教室走入社區，可檢視學習成效、發揮藝術教育功能，未來將持續、定期性舉辦活動，讓軍民關係更加緊密。



◆政戰學院「藝起走！復興崗」活動，透過與社區居民互動，拉近軍校學生與民衆的距離，更讓社區居民感受到軍校生的活力。
(記者蕭佳宜、實習記者王宏佳攝)

學生、民眾大家談

規劃活動 集思廣益

這次擔任活動組組長，負責構思、安排 2 場次活動內容，感謝組員們集思廣益，才能讓活動順利進行，希望未來能常態性舉辦，讓住在同區的居民及小朋友們，體會藝術的樂趣，也認識國軍。
(應用藝術系戲劇組／林子穎)

多多舉辦 軍民同樂

政戰學院就在社區附近，舉步時得知有手鼓互動遊戲，覺得十分有趣，在軍校生的熱情帶領下，整個入很放鬆，希望未來能多多舉辦這類活動，讓民衆與國軍的距離更拉近。
(家信／游月英)

青春歡樂 活力十足

看到里長貼公告得知，現場氣氛非常熱鬧，謝謝政戰學院的學生辦活動，展現青春活力給社區居民，透過接觸，
(家信／黃女士)

註：青年日報 111 年 4 月 23 日 14 版

伍、結論與建議

一、評量的存在意義在於解決預想及突發性的問題

在評量使用的過程中，最大的發現即是教學評量並非都是預先設定，有部分評量乃是教學反思中醞釀的想法，或是在教學遇到問題、困境試圖尋找解決之道時而萌生的處理方式，在彈性的運用之中，研究者仍希望能夠透過有系統的分析研討，為這種機遇式的作法尋求一個合理存在的原因。另外，當我們論述評量是取得資訊，進而形成判斷，並據以作成決定的過程，且在整個教學歷程中具有承接轉合、提供回饋的積極功用時（教育部，2000）；據此，也呼應本研究對評量的認定與使用。對於課程中部份不限於項目評分式的評量，只要是能夠考核、檢視、評論教學及活動成效的方式，都可納入評量的範疇。但是，也因為本實踐課程在教學歷程中存有預先設計的評量，亦有隨機產生的審查機制，因而促使研究者有必要重新梳理整個教學脈絡，透過每一階段所使用評量之意義與目的的探討，將教學成效評估進行網絡重建，藉以釐清每一項評量在課程中的必要性與功能性。

二、評量的多元特性有助於教學實踐課程的檢核

本課程所使用的評量計有 8 項，其中「課程問卷」、「教師日誌」、「Rubrics 學習成果評量指標」屬綜合性評量，雖然評量內容貫穿整體課程，但研究者卻發現，在實際教學中仍然有無法體現教學實況的情形，因此乃需要透過階段式的評量，針對不同階段的學習成效進行評估。而評量產出又有來自學生端、民眾端、教師端的評分者，且學生端的部分又包含自評、互評的機制，因此也能彌補評分者個人主觀認定上的瑕疵；除此之外，民眾端的回饋與報導可協助研究者針對活動效益進行評估，亦能真實反映活動的現況與參與者感受，而教學者也從活動的評價中間接得知學生學習成效的良窳，成為教師在實踐活動場域上觀察與判斷的重要輔助。在所有評量之中，「測驗卷」、「活動參與度問卷」、「活動效益問卷」、「Rubrics 學習成果評量

指標」皆可謂之項目評分式的評量，教學者透過已規範的項目指標，判斷學習者的學習效益。這樣的評判結果，通常框限在原本預劃的範疇之內，容易聚焦教學的問題與獲得欲知的答案，對於教學研究的設計上有一定的幫助。而「活動心得分享」、「傳播媒體報導」、「教師日誌」則是屬於心得式的反饋，同一個問題便會得到各式各樣的答案，能夠給予教學者不少啟發與意外的收穫，也能夠適時補足我們在檢視充滿挑戰的實作課程時的盲點。據此，「課程問卷」則是既有評分項目也有心得回饋的評量，試圖從框架與保有彈性的提問中，獲得檢視課程、探討學習效益的回饋。

上述所列之本課程所使用的評量，從各種視角進行審視與探討，目的除了讓教學者理解教學實踐課程在學習階段的多樣性，須提出相對應的評量機制外，也提醒教學者在評量的使用上可因應個人、學生、教學場域的需求，設計各類型的評量，使整體的評量系統更為周全。當然，評量並非多多益善，合宜合用乃是依歸，研究者經由這次的教學實踐歷程得以實際地將這些評量進行應用；但如果可以，對於部份臨機產出的評量，仍是建議可事先規劃，並在運用時因應實際情況調整。總而言之，研究者透過此次教學歷程的參與，試著在教學的變化中尋求評量運用的統合，以評量的多元與彈性，嘗試讓教學過程中的各種狀況都能得到充分的理解與判斷，進而精進課程、提升學習效益。

參考文獻

- 沈慶珩、黃信義（2006）。〈網路同儕互評在Moodle系統上的應用〉，《教育資料與圖書館學》，43(3)：267-284。
- 林彥佑（2012）。〈教學日誌—教師的反省與精進〉，《師友月刊》，539期：84-86。
- 教育部（2000）。教學評量。國家教育研究院辭書。取自國家教育研究院網站<https://pedia.cloud.edu.tw/Entry/Detail/?title=%E6%95%99%E5%AD%B8%E8%A9%95%E9%87%8F>(2022/6/30)
- 張春興（1999）。張氏心理學辭典。臺北：東華。
- 張家慧、蔡銘修（2018）。〈淺談同儕作業互評與實施建議〉，《臺灣教育評論月刊》，7(8)：212-218。
- 張基成、吳明芳（2011）。〈網路化檔案評量環境下教學者評、學生自評與同儕互評之信效度比較〉，《教育資料與圖書館學》，49(1)：135-170。
- 蔡明昌（2018）。〈國小高年級學童自評及同儕互評之利社會行為與社會計量地位關係之研究〉，《教師專業研究期刊》，15期：49-70。
- 謝金枝（2020）。〈一所大學的教師文化：對學習評量的看法與做法〉，《課程與教學》，23(1)：1-33。
- 謝金枝（2021）。〈學習評量知覺的探究：以臺灣的教育學院師生為對象〉，《台灣教育研究期刊》，2(1)：137-170。
- Boud, D., & Falchikov, N. (1989). Quantitative studies of student self-assessment in higher education: A critical analysis of findings. *Higher Education*, 18(5), 529-549.
- Boud, D., & Falchikov, N. (2006). Aligning assessment with long-term learning. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 31(4), 399-413.
- Brew, C., Riley, P., & Walta, C. (2009). Education students and their teachers: Comparing views on participative assessment practices. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 34(6), 641-657.

- Brookhart, S. M. (2004). Assessment theory for college classrooms. *New Directions for Teaching and Learning*, 100, 5-14.
- Brown, G. (2001). Assessment: A guide for lecturers. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/265398364_Assessment_A_Guide_for_Lecturers(2022/5/2)
- Brown, G. A., Bull, J., & Pendlebury, M. (1997). *Assessing student learning in higher education*. London, UK: Routledge.
- Brown, S. (1999). Institutional strategies for assessment. In S. Brown & A. Glasner (Eds.). *Assessment matters in higher education: Choosing and using diverse approaches* (pp. 3-13). Philadelphia, PA: Open University Press.
- Brown, S., & Knight, P. (1994). *Assessing learners in higher education*. London, UK: Kogan Page.
- Eisenberg, N., & Mussen, P. H. (1989). *The roots of prosocial behavior in children*. New York: Cambridge University Press.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., & Spinrad, T. L. (2006). Prosocial development. In N. Eisenberg (Ed.), *Handbook of child psychology: Social, emotional, and personality development* (6th ed., Vol. 3, pp. 646–718). New York: Wiley.
- Falchikov, N., & Goldfinch, J. (2000). Student peer assessment in higher education: A meta-analysis of quantitative studies which compare peer and teacher marks. *Educational Research*, 70(3), 287-322.
- Gibbs, G. (1999). Why assessment is changing. In C. Bryan & K. K. Clegg (Eds.), *Innovative Assessment in Higher Education* (pp. 11-22). London, England: Routledge.
- Hongboontri, C., & Keawkhong, N. (2014). School culture: Teacher's beliefs, behaviors, and instruction practice. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(5), 66-88.
- Lin, S. J., Liu, Z. F., & Yuan, S. M. (2001a). Web-based peer assessment: Attitude and achievement. *IEEE Transactions on Education*, 44(2), 211-223.
- Lin, S. J., Liu, Z. F., & Yuan, S. M. (2001b). Web-based peer assessment: Feedback for students with various thinking-styles. *Journal of Computer Assisted Learning*, 17(4), 420-432.

- Maclellan, E. (2001). Assessment for learning: The differing perceptions of tutors and students. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 26(4), 307-318.
- Moiinvaziri, M. (2015). University teachers' conception of assessment: A structural equation modeling approach. *Journal of Language, Linguistics and Literature*, 1(3), 75-85.
- Northcote, M. (2009). Educational beliefs of higher education teachers and students: Implications for teacher education. *Australian Journal of Teacher Education*, 34(3), 69-81.
- Norton, L. (2009). Assessing student learning. In H. Fry, S. Ketteridge, & S. Marshall (Eds.). *A handbook for teaching and learning in higher education: Enhancing academic practice* (3rd ed.) (pp. 132-149). London, UK: Taylor & Francis.
- Opre, D. (2015). Teachers' conceptions of assessment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 209, 229-233.
- Segers, M., & Dochy, F.(2001). New Assessment Forms in Problem-based Learning: the value-added of the students' perspective. *Studies in Higher Education*, 26(3), 327-343.
- Topping, K. J. (1998). Peer assessment between students in colleges and universities. *Educational Research*, 68, 249-276.
- Zulaiha, S., Mulyono, H., & Ambarsari, L. (2020). An investigation into EFL teachers' assessment literacy: Indonesian teachers' perceptions and classroom practice. *European Journal of Contemporary Education*, 9(1), 189-201. doi:10.13187/ejced.2020.1.189

附錄一 「Rubrics 學習成果評量指標」個人評量紀錄表

企畫 2/ 總召 / 劉 O 恩 (2+29)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 3/ 副總召 / 侯 O 瑄 (4+35)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 2/ 活動組組長 / 林 O 翎 (4+29)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 2/ 活動組 / 蔡 O 沂 (1+29)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 4/ 活動組 / 李 O 緯 (3+33)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 3/ 活動組 / 賴 O 榮 (3+38)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

教學實踐課程之教學評量機制研析：以藝術療育走入社區為例

企畫 3/ 活動組 / 陳 O 綺 (4+39)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 6/ 活動組 / 羅 O 雯 (2+33)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 4/ 公關組組長 / 洪 O 詒 (3+30)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 6/ 公關組 / 盧 O 弦 (3+32)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 2/ 公關組 / 楊 O 茹 (1+29)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 1/ 文宣組組長 / 陳 O 騏 (1+27)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

教學實踐課程之教學評量機制研析：以藝術療育走入社區為例

企畫 1/ 文宣組 / 顧 O 秀 (4+26)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 1/ 文宣組 / 陳 O 亮 (2+26)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 5/ 文宣組 / 李 O (1+38)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 4/ 行政組組長 / 蔡 O 涓 (3+31)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 5/ 行政組 / 陳 O 輝 (3+39)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 3/ 行政組 / 賈 O 茜 (2+35)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	活動流程設定與模式建構				
	內容				
課程參與程度	方案試行				
	討論				
執行狀況	體驗活動				
	與各部門的協調				
	工作執行				

教學實踐課程之教學評量機制研析：以藝術療育走入社區為例

企畫 6/ 器材組組長 / 謝 O 恩 (3+31)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 5/ 器材組 / 江 O 霖 (1+37)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 4/ 器材組 / 劉 O 明 (2+31)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 6/ 器材組 / 許 O 坤 (4+33)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

企畫 1/ 器材組 / 邱 O 容 (2+27)

評量面向	評量標準	表現指標			
		Poor	Fair	Good	Excellent
療育概念的理解	理論測驗				
療育對象的認識 (提交報告)	北投人文環境的理解				
整體活動的規劃 (提交活動企畫)	參與對象的設定				
	活動場域設定				
	活動時間設定				
	設備規劃				
	活動流程設定與模式建構				
療育方案設計 (案內方案內容評估)	內容				
	方案試行				
課程參與程度	討論				
	體驗活動				
執行狀況	與各部門的協調				
	工作執行				

水彩抒情—以《水色迷漓》系列 創作為例

張旭光

國防大學政戰學院應用藝術學系副教授

摘 要

水彩繪畫是最易入門但又最難精深的美術技法，其歷史之悠久可追溯自古埃及時期，而我民族性向以書法水墨為國學藝術正統，學習水彩創作與表現有其先天優勢，在材料學運用上要比西方藝術家熟悉許多。

《水色迷漓》系列係筆者在「基礎繪畫」課程教學中之示範技法、專業研究及教學相長的小品創作，從「水彩抒情」創作觀切入，以作品圖文分析：構圖、技法、水性媒材的運用等等，以學理基礎創作形式為文，期能擴展教學研究領域，並與目前持續進行中的系列創作主題檢視、比對、實務驗證，以期在繪畫創作擴展上有所精進。

關鍵字：水彩畫、水色迷漓、光影、抒情

Watercolor Lyricism: A Case Study of the Watercolor Rendering Series

Hsu-Kuang Chang

Associate Professor, Department of Applied Arts, Fu Hsing Kang College, NDU

Abstract

Watercolor painting has always been the easiest art technique to get started with but one of the most difficult to master. Its long history can be traced back to ancient Egypt. As traditional creators of Chinese culture, we, as a nation deeply rooted in the traditions of calligraphy and ink art, possess inherent advantages in learning and creating watercolor art. Our familiarity with the application of materials often surpasses that of Western artists.

The "Watercolor Rendering series" is a collection of sketches created by the author as part of the "Basic Painting" course teaching, which combines demonstration techniques, professional research, and teaching. Adopting the creative perspective of "watercolor lyricism," the series analyzes the works through text and visuals, focusing on composition, technique, and the use of water-based media. Theoretical foundations of the creative form serve as a reference, aiming to broaden the scope of teaching and research while integrating with the ongoing series of works. Through thematic exploration, comparison, and practical validation, the project seeks to enhance and expand approaches to painting creation.

Keywords: Watercolor Rendering, Watercolor Painting, Light and Shadow, Lyrical

一、前言

大武山下，國境之南，家族世代務農，因先父是警察，自幼隨父親於高山、海岸及農村各地駐巡，屏東的枋山、旭海、楓港、水底寮、竹子坑…，記憶深處的山嶺、原野、陽光、白雲、滄海…都是無限美好，即便北漂就學就業已四十餘年，家鄉景致時而浮現於心，因而水彩風景抒情畫一直是筆者在繪畫領域中最想要描繪與傳達的美術媒材。

藝術創作之路，感謝多位恩師的指導提攜，由一位鄉下高職設計科的學生拓展至教學與專職藝術創作，如今成為美術教師已近三十年，仍惕勵自己不斷精進，在多元的視覺藝術與媒材中再創新，傳授學子融合新的媒材並開拓國際美學觀。

《水色迷漓》水彩寫生系列，以最精簡流暢的筆法，捕捉自然環境中的光影變化，尚必需融入畫家的「抒情」意念，以自然為師而非全然地描摹自然，謹將此系列創作之學理分撰如次。

二、創作學理文獻與分析

（一）淺談水彩畫起源

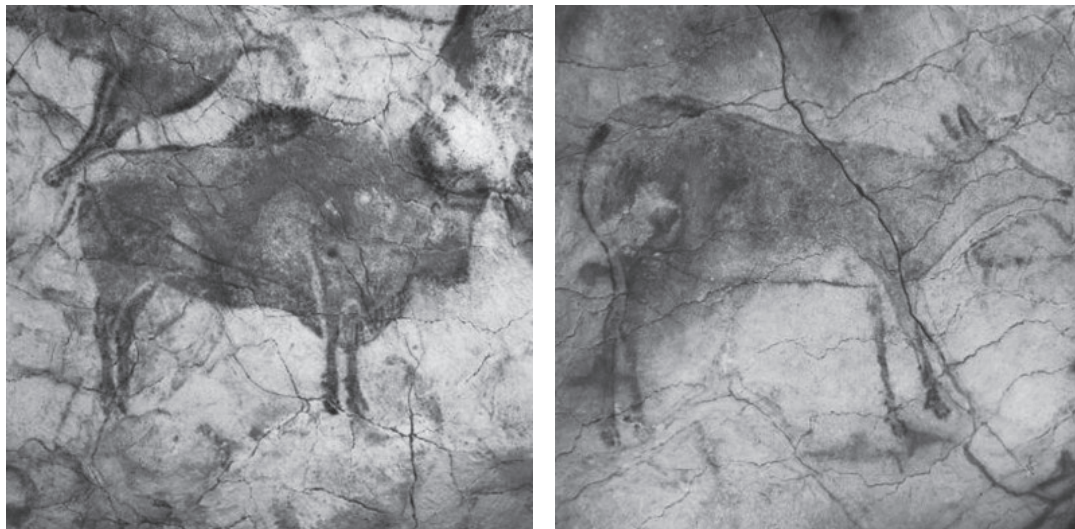
美術史在提及水彩畫的起源，大約可追溯到史前時代的洞穴壁畫，最知名的有：西班牙的阿爾塔米拉（Altamira）洞穴、法國的拉斯考（Lascaux）洞穴。

1、西班牙阿爾塔米拉（Altamira）洞穴壁畫（圖1）

阿爾塔米拉（Altamira）洞穴位於西班牙北部坎坦布里亞自治區（Cantabria），1879年考古學家桑圖奧拉（Marcelino Sanz de Sautuola）與其女兒瑪麗亞，在探察山中洞穴時，意外發現了史前壁畫。畫面內容有許多栩

栩如生的動物圖像，例如：野牛、鹿、野豬等，大多為生活的紀錄；另有專家認為當時人與天爭做為祈福或巫術之用，也有一說單純是記數的用途。

圖 1：阿爾塔米拉（Altamira）洞穴—野牛壁畫，濕壁畫



資料來源：<https://www.worldhistory.org/uploads/images/3537.jpg>

2、法國的拉斯考（Lascaux）洞穴壁畫（圖 2）

拉斯考（Lascaux）洞穴位於法國西南部多爾多涅省（Dordogne），1940年由名叫馬歇爾（Marcel Ravidat）等四男童在與狗追逐野兔時，意外發現了洞穴中的史前壁畫：野牛、馬、羚羊等。

當時這兩個洞穴壁畫所使用的顏料是使用礦石、木炭及有色土壤，色彩十分簡單，以紅色、土黃色、黑色、棕色為主。動物奔跑、對峙、行走的形象，非常生動。目前阿爾塔米拉（Altamira）及拉斯考（Lascaux）洞穴壁畫，已列入聯合國教科文組織中的世界文化遺產名錄。

圖 2：拉斯考（Lascaux）洞穴—野牛及馬，濕壁畫



資料來源：https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/1/1e/Lascaux_painting.jpg/220px-Lascaux_painting.jpg

（二）早期水彩畫重要的演進

1、埃及壁畫及紙莎草畫

圖 3：埃及壁畫—內巴蒙查看他的牛，筆者拍攝於大英博物館



追求永生的古埃及人，特別注重葬禮、墓室建造及壁畫的繪製，大約4500年前，古埃及人就以水性顏料畫在塗有石膏的壁面上（圖3），顏色非常鮮明，常見的色彩有：紅色、綠色、黑色、白色等。即便至今已有數千年的歷史，依舊鮮明。

紙莎草（*Cyperus papyrus*）是產在尼羅河岸的一種植物（圖4），古埃及人運用其纖維製紙，顏料由植物及礦物提煉以水調和，可用於書寫或繪畫，圖4即是展覽於大英博物館內的紙莎草畫殘片，內容為《死亡之書》即通往來日之書，古埃及人無論貴為法老貴族或是平民百姓，為達永生世界，《死亡之書》是必需有的墓葬文書。

圖4：埃及紙莎草畫《死亡之書》，筆者攝於大英博物館地圖

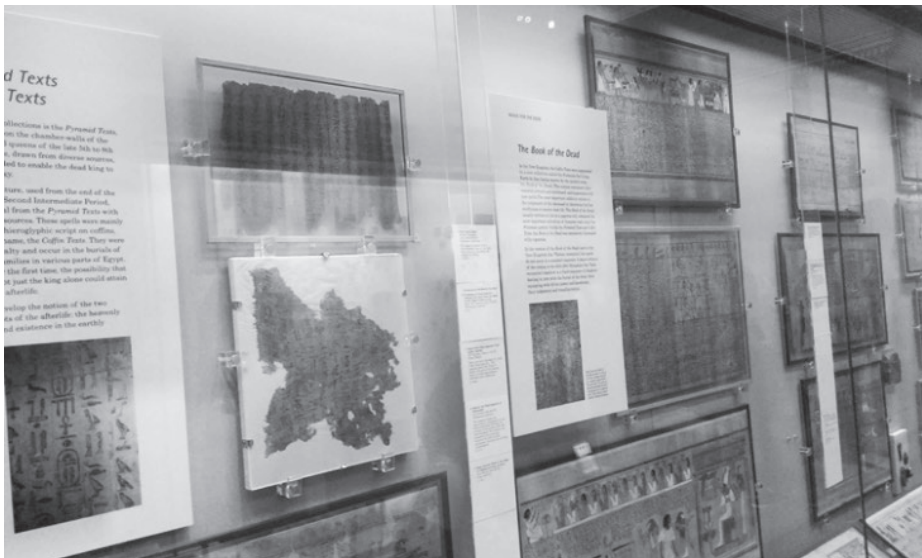
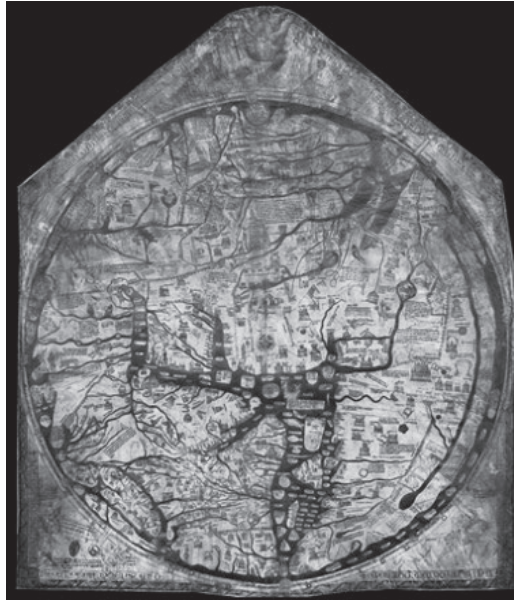


圖 5：赫里福（Hereford），羊皮紙



資料來源：<https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/4/48/Hereford—Karte.jpg/350px—Hereford—Karte.jpg>

2、羊皮紙及犢皮紙

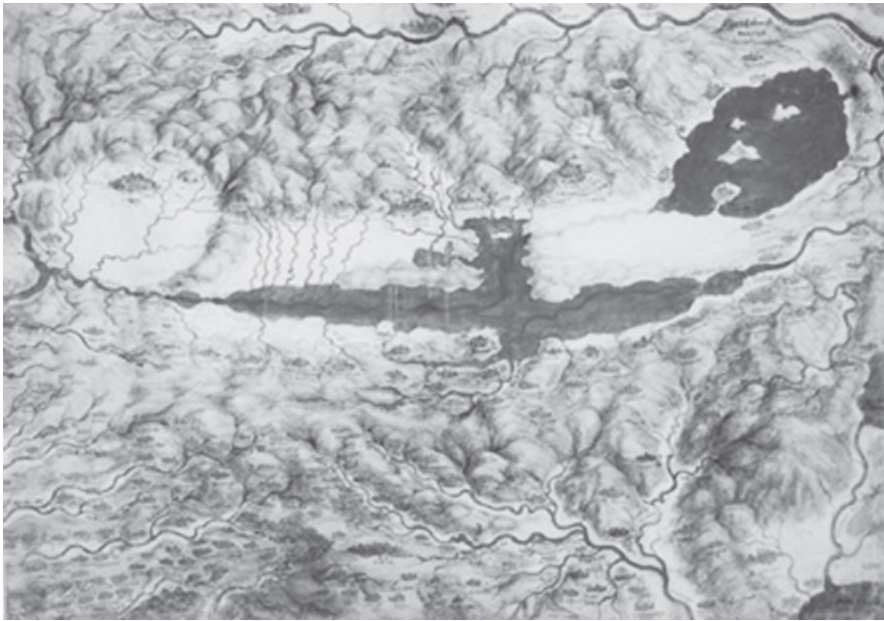
中世紀時聖經抄本運用羊皮及犢皮書寫，並且繪製宗教畫或地圖、航海圖，造價相當昂貴。位於英格蘭西部的赫里福德（Hereford）大教堂，有一幅高 159 公分 x133 公分的中世紀世界地圖（圖 5），內容詳盡，繪製精美，是世界最大的牛皮紙地圖。羊皮紙及犢皮紙發明於西元前 70 年，先在獸皮上進行打磨，較細緻容易上色且持久，常用的繪製顏色有紅色、青色、白色、黃色，少數宗教畫中甚至有用到金色及群青等當時十分昂貴的色料。

（三）水彩畫成為獨立畫科與發展

十八世紀中葉起，水彩畫漸漸成為一項獨立的藝術畫科，跳脫以往水彩、素描只是壁畫、油畫繪製的前期初稿或草圖。我們由許多歷史上偉大的藝術家作品可看到，例如達文西的手稿（圖 6）中可以發現藝術家的創作軌跡中，水彩畫已開始被正式的運用。

水彩抒情—以《水色迷漓》系列創作為例

圖 6：達文西—基亞納河谷地圖（筆、墨、水彩、黑粉筆、紙）



資料來源：<https://www.artist—magazine.com/archive/image/ACD140/140—p24—12.jpg>

圖 7：托馬斯·吉爾丁—水彩風景畫



資料來源：<https://artsandculture.google.com/entity/m02tqtp?hl=zh—tw>

英國水彩畫家托馬斯·吉爾丁（Thomas Girtin）被尊為水彩畫的創始人（1775—1802年），他的風景畫及建築設計圖享譽盛名（圖7），在繪畫史上有其歷史定位，其風格深刻影響後代的水彩畫家及水彩畫的發展。

水彩畫早期以淡彩為主，現今有透明顏料、不透明顏料、水粉顏料、壓克力顏料等，比早期的色粉、色塊、管狀顏料更為優質，現今也有色鉛筆加水後，即能呈現如水彩畫用的工具。加以科學的進展，水彩顏色更加多樣化，色彩的飽和度及穩定性更高。

現今的藝術創作已不局限於單純的水彩媒材，複合媒材的混搭，讓作品呈現更多元的變化。相信在科技與藝術家的創意下，水彩繪畫的發展將會有更富時代性的意義，並且融入更多具東方特色的水性多元媒材繪畫作品。

（四）從水彩抒情發展而出的水色迷漓

環視水彩畫發展史中自洞穴壁畫、古埃及壁畫、羊皮紙畫…，進展到已具備專業水準的英國學院水彩畫，這長達數千年的水彩繪畫史，已將原有實用的藝術昇華到專業的表現藝術，這主要的關鍵點在於當代人文的繪畫抒情表現，畫家融入更多的自我創作觀，於是從師法自然到唯心創作過程中，畫家把自我心中的景物藉由繪畫工具傳達出來，抒情表現就更為寬闊自然，無論是「以物抒情」、「借景抒情」或「自我抒情」，透過水性媒材表現，成就最佳的繪畫型式。

自然為師 大地有法 誰來相遇

虛實流轉 墨彩同構 盡在其中

虛實輕重掩映 墨彩相襯相融 動勢俯仰流轉 墨彩氤氳 意境迷離

（莊連東，2024。FB 公開貼文）

<https://www.facebook.com/100003611401198/posts/pfbid0Q5D35G9iunCLHjxVTPvrPpXHC32KYrFfFDUyHwS27Xgq3NtdazqfJGwbqHLHg7al/?app=fbl>

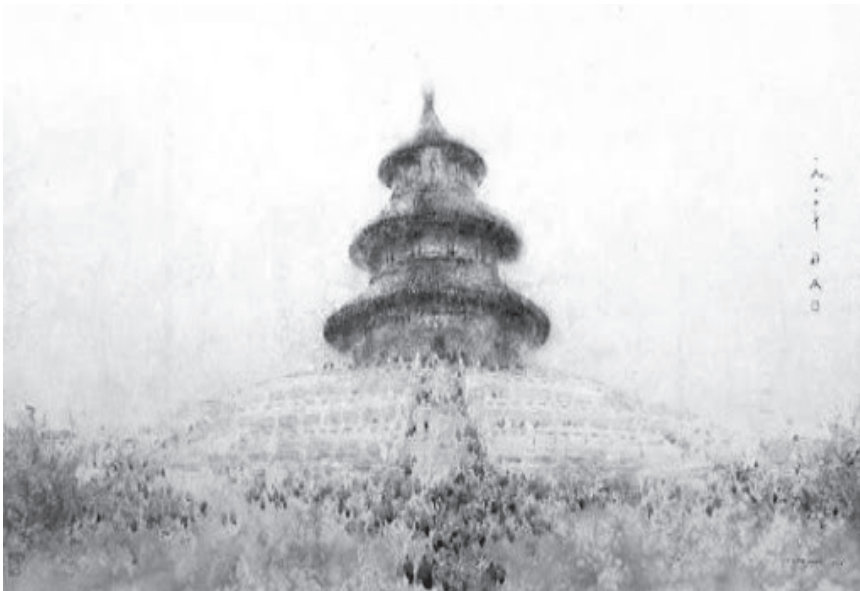
臺灣師大藝術學院莊連東院長歐旅期間對山川景物自然變幻有感而發的創作心得，此水墨抒情同樣在水彩畫創作中皆可相通，筆者則期以東方水墨

的「水彩抒情」發展出《水色迷瀾》創作理論撰述，以驗證繪畫學理與創作實踐的並行，及東西方繪畫精神之互補見長。

往昔筆者歐學時期，藝術學院中的水彩畫教授對來自台灣的我們特別感到興趣，原因是我們作品中東方繪畫媒材的水性渲染，比歐陸以乾式重疊的水彩技法更令人感受強烈，東方風格迷瀾多變的彩墨渲染能將大氣的感覺彩繪出來，以主觀感情去詮釋景物，更直接抒發內心情境的墨彩抒情表現，這些都是筆者喜愛東方水墨式的「水色迷瀾」抒情水彩表現的原由。

東方墨彩風格的水彩繪畫中有二位已逝的畫家最令筆者推崇：一位是程及（1912—2005 年）先生，另一位是馬白水（1909—2003 年）教授（馬白水教授早年也兼任水彩課在政工幹校），這二位畫家的作品大多是以宣紙為紙材，故能呈現十足的水墨畫特色，而帶有西式繪畫構圖的佈局中，又能豐實的滿足現代水彩繪畫的精髓，真是趣味無窮，值得細細品味，二位大師所傳世的作品（圖 8、圖 9、圖 10），絕對是「水色迷瀾」繪畫的最佳典範。

圖 8：程及—天壇，水彩



資料來源：https://lh3.googleusercontent.com/proxy/dHAtvCDZJVfJAq1jKJmrBZCUx5tC0wAklaF2id_APmIyllcYkczFi49EbqViz8Ap9IlmbtT3WSOl1dWjlzDHM8ZF_HhEC3aH1WyT-95pmdeo8GXrfo3bpETLqA

張旭光

圖 9：程及一宮牆，水彩



資料來源：<https://encrypted-tbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcT—mlhuQ9R9wsk5CKTW3uWp7dy3bo4Hv1Vhg&s>

圖 10：馬白水一碧潭造意，水彩



資料來源：<https://www.taiwanland.tw/05album/taiwan.watercolor.history/02/2—201c.jpg>

三、創作理念探究研析

一幅畫，當我們瞬間看到的時候，第一個撞進我們眼簾的應該是「主題」，否則這幅畫就失焦了，也就是說創作者抓不到重點。主題就是作者想說的話，是創作者創作的目的。電影小說是時間的藝術，可以慢慢鋪陳引領觀者進入主題氛圍之中，但繪畫是空間藝術，強調「瞬間」，一幅畫瞬間若不能感動觀賞者，不管他花了多少心血已經註定失敗（謝明錫，2022）。塞尚的風景畫，豎的東西較暗，平的東西直接受光要亮，能如此立體感馬上呈現。塞尚的畫面常有一條水平線，這樣可以看出每一條線的斜度（陳慧坤口述，黃冬富，2024；桃李芬芳，2024；陳誠老師九十嵩壽師生美展專文，頁10—14）。

創作的形式方面有諸多藝術名家的精闢見解，足供習藝者參考，以下再藉歷史經典名作賞析與探討創作學理。

（一）推崇藝術家的作品分析

威廉·泰納（Joseph Mallord William Turner，1775—1851）

奧斯卡—克勞德·莫內（Oscar—Claude Monet，1840—1926）

1、英國畫家威廉·泰納（Joseph Mallord William Turner）

英國風景畫家威廉·泰納（William Turner）屬浪漫主義藝術家，以油畫及水彩見長，自幼即展現其藝術天份，15歲作品即於英國皇家藝術學院發表，並在學院學習繪畫。威廉·泰納掌握自然界的霧氣、光線，水影，晴、雨、風暴在畫作中生動傳達，迷濛中呈現出特殊的氛圍（圖11）。其作品許多典藏於英國泰特不列顛美術館。

圖 11：威廉・泰納—沃里克郡考文垂，水彩



資料來源：https://www.britishmuseum.org/collection/object/P_1958-0712-434

威廉・泰納喜愛旅行，足跡遍佈歐洲，並曾至法國羅浮宮學習古代藝術家的畫作，在其作品中「光」的展現是最具震撼力，被譽為「光之畫家」，異國的景緻與風情，透過他的畫作讓人們感受到各地的人文之美（圖 12）。

圖 12：威廉・泰納—樸茨茅夫，水彩



資料來源：<https://images.app.goo.gl/Rp65asnc7T5djtL87>

2、奧斯卡—克勞德·莫內（法文 Oscar—Claude Monet）

法國印象派藝術家，「光」與「影」是他作品中的靈魂。印象派的畫派名稱，源自於莫內的作品「印象·日出」（圖 13），這件作品描繪勒阿弗爾港籠罩在薄霧中，朦朧的景象，朝陽緩緩升起，海面映照著陽光，水波潾潾，運筆快速、簡約，形似草圖。

圖 13：克勞德·莫內—印象·日出，油畫



資料來源：https://zh.wikipedia.org/zh-tw/%E5%8D%B0%E8%B1%A1%C2%B7%E6%97%A5%E5%87%BA#/media/File:Claude_Monet,_Impression,_soleil_levant.jpg

莫內追求光影的變化，堅持將畫布帶出去完成，莫內經常會以同一主題，在不同的季節、氣候、時間，繪製好幾件作品，例如乾草堆、盧昂教堂、睡蓮、日本橋、藝術家的花園等等。為了能追求光線的快速變化，莫內繪畫非常快，快到僅用七分鐘的時間就可完成一件作品。

我們由莫內的《從薩利斯花園遠望昂蒂布》（圖 14）作品來做比較、分析，就可感受到畫面 度、色彩、時間的變化，莫內以其敏銳的觀察力與專注力呈現出一景多元之美。

圖 14：克勞德・莫內—從薩利斯花園遠望昂蒂布，油畫



資料來源：<https://arthive.com/zh/claudemonet/works/390134~>

美術作品中有「橋」的名作之一就是莫內的《日本橋與蓮花池》（圖 15），莫內是法國印象派的代表畫家之一，印象派畫家堅持作品必須在戶外完成，晚年莫內為求突破，於巴黎近郊的吉維尼打造了一個莫內花園並以日式庭園及楊柳樹林、蓮花池等造景，從此莫內幾乎不再揹著畫架到處去寫生，除了幾次英國倫敦、義大利威尼斯寫生繪畫之旅。

圖 15：莫內—日本橋與蓮花池



資料來源：<https://minghuaqiang.com/2021/01/15/the-water-lily-pond-and-bridge/>

水彩抒情—以《水色迷漓》系列創作為例

圖 16：與莫內〈白楊樹〉作品合照，自攝於英國倫敦國家美術館



（二）以歐學時期系列作品探討創作的研究方法

《半島旅客》創作內容・形式・方法

圖 17：張旭光—半島旅人，2002，水彩，56x76cm



筆者歐學時期《元素概象》系列作品之一，以擬人象徵手法用「瓶組」聚合詮釋「人群」概念為創作理念，技法係以水色互撞的渲染，在浸濕的厚磅水彩紙中，先貼民俗信仰用品「粗麻金紙」，浸染半乾後揭除金紙，再以

濕中濕法勾勒填彩（不打線稿）方式，快速勾形填色，將瓶組意象自由繪成《半島旅人》（圖 17）。此系列的初始研究動機係嚐試多變的水性媒材之多樣性，在傳統媒材中尋求更特別的表現可能性而進行之創作探討。此系列《元素概象》作品獲獎中華民國第 45 屆中國文藝獎章美術類「水彩創作獎」。

（三）以水彩抒情系列作品探討創作及研究方法

《金門 823 砲戰勝利 60 週年金門寫生》創作內容・形式・方法

圖 18：張旭光—金門 823 砲戰勝利 60 週年金門現地寫生，2018，水彩，45x90cm



2018 年響應國防部「紀念 823 砲戰 60 週年」邀請老兵回金門畫金門活動，在李奇茂教授的率領下，一群藝術家重返金門，這是筆者現地寫生作品（圖 18）。八二三砲戰發生於 1958 年，當時戰況激烈，如今終止戰地任務，開放金門觀光。畫面中是金門民俗文化村，由傳統聚落所滙聚而成，建於清光緒年間。金門的建築是閩南的傳統型式，最大特色就是馬背的山牆和屋頂正脊兩端的燕尾，古色古香，有風水考量及權位的象徵意涵。

畫中主題建築物不採正面形式，交錯的兩條主軸線，一來可展現馬背山牆的優雅及建築物的立體感。二來背景建築的燕尾一端襯托於主建築後方，強化了金門的建築特色景觀。而另一端的燕尾則虛化、隱蔽於樹叢，畫面的

透視增添距離感。左右兩側的綠色林木墨色潑點其間，壓深的色彩，得以突顯艷麗的紅色建築物，遊客穿插其間，更顯生動、活潑。紅綠本是對比色，筆者以色彩學原理，達到物象的鮮明的視覺效果。

筆者以多樣化的色彩堆疊，以豐富層次感，水份的掌握乾濕相濡，乾疊的建築與水潤的林木，將建築的剛與林葉的柔，相互為用。建築物牆面的留白，以及樹幹及樹枝縱橫交錯的白色，在畫中是技巧性的處理。它可讓畫面呈現出光影的反射，富有空氣感的呈現。

筆者曾為職業軍人，但八二三砲戰時尚未出生，由長輩及軍中的長官們的口中，得知當時的戰役是相當慘烈，時值砲戰勝利 60 週年，有幸參與這次「老兵回金門畫金門」的活動，身處昔日戰地寫生，感觸頗深，前人的犧牲奉獻，才能有今日國家的安定、繁榮，我們必珍惜所有，居安思危，才能長治久安。

四、《水色迷漓》作品分析與詮釋

自幼生長於屏東，暖的陽光賦予我繪畫的靈感與動力，即使歐洲學藝期間，國內外各地旅遊創作，「光」的表現一直是我追尋的目標。「歐洲風情」、「『橋』之組曲」、「金馬戰地風光」，有實地寫生、旅遊的風景相片，進行繪畫創作及教學示範等作品。

水彩是最具親和力的畫種，兼具專業藝術表現的價值與社會公民美學的雙重功能。在當代藝術多元媒材形式的衝擊中，藉由水彩藝術展覽，激盪出水彩畫創作的更多新可能，持續對水彩藝術的發展灌注接續的能量（黃進龍，2023）。

水彩向來被認為是東西繪畫藝術的橋樑，從水性媒材的特性接軌了水墨，同時帶入西畫中光影明暗的特點，也融入水墨水分淋漓的暢快和俐落的筆趣（林進忠，2022，水彩藝術第 32 期，頁 12—13）。

一樣的太陽，朝陽、烈日、夕陽、冬陽各有不同的 度，在不同的國度、不同的地域，結合各地的人文與建築、景緻，幻化出不同風貌的景觀，「水色迷漓」將筆者眼之所視、心之所悟，一一呈現。而曾經歐學的經驗，讓作品中帶有東方美學更是筆者一直追求的精神。

透過東方美學中傾向於陰柔、虛靜意蘊的特質，與乎暗示、隱喻的象徵手法，從而探討了生命中最深層的奧秘及其幻化無常的本質。

透過主客觀物象交織鋪陳於陰柔纖細的情思中，出入於現實與虛幻之間，穿越與轉化不同生命樣貌的在世存有。這些組合並置的圖象不僅是隱喻符號，是思想的凝聚和象徵，也是玄思奇想的佔領與蔓延力量的擴張，經巧思佈局，使動靜緩急兩相抗衡產生的張力既飽滿又酣暢。多重性指涉的圖象挪用、並置與交疊，隨性自然的潑灑與滴流，多層次的肌理鋪陳，生成一個充滿意蘊的完滿世界（孫翼華，2010）。

影響藝術家創作的幾個因素：

一是「探索」，二是「旅行」，三是「美感」，最後是「自我」（郭明福，2010）。

（一）「歐洲風情」

摘選歐洲風情作品二件，介紹說明捷克布拉格與德國海德堡兩個人文鼎盛的城市美景，與相關的創作心得。

1、捷克：《布拉格查理大橋畔》，2017，水彩，29x36cm

捷克布拉格有著「百塔之城」的美譽，充滿著藝文氣息，查理大橋上更是聚集了各式各樣的街頭藝人表演，有小提琴演奏、藝術家畫人像、還有捷克特有的提線木偶劇，熱鬧非凡。蜿蜒的伏爾塔瓦河兩岸羅列著羅馬式、哥德式、巴洛克式、洛可可式各種建築。層層的渲染建築物的屋頂輕描淡寫中，將布拉格景觀特色完美呈現。蔥鬱的樹林青翠茂盛，青綠、翠綠、橄欖綠、

黃色、橘色、藍色等等，色彩相當飽和、豐富，濃淡相襯。運用乾筆及紙張粗糙的紋理，以飛白呈現波光粼粼，瀟灑的線條粗細相間，展現伏爾塔瓦河的碧波盪漾（圖 19）。

圖 19：張旭光—布拉格查理大橋畔，2017，水彩，29x36cm



2、德國：《德國海德堡城門》，2017，水彩，36x29cm

沿著德國萊茵河的支流內卡河，有一個古老的大學城—海德堡，橋頭城門圓形雙塔有 28 公尺高，是十五世紀的古老遺跡，深色的塔頂，白色塔身，下半段紅白相間的線條，自然與人文交織山城絕世風華。海德堡大學創立於 1386 年，是德國最古老的大學，哲學家黑格爾曾在此執教，詩人歌德頌揚海德堡之美。

筆者以一位旅人的視點，自古橋踏往山城之路，背景雙塔及山城快意渲染，與前景虛實相映，面對橋頭城門，跳脫兩側矮牆相對所呈現的均衡感，作品僅繪單側矮牆，在構圖上以達生動活潑之效（圖 20）。

橋樑右側兩尊雕像是：智慧女戰神典娜及古橋工程師卡爾—西奧多。筆者刻意強化兩座雕像的透視及大小對比，在有限的紙張上，呈現三度空間的距離感。左側二名觀光客在畫面中佔著重要的地位，有生命的物象本身會提昇畫面的活力，且有均衡畫面的效益。

天空的黃色與橋面的檸檬黃色，可感受到微寒的空氣中，散發出的和煦陽光。整個畫面以對比色來配置，例如黃色的天空與紫色的雙塔，紅色的城門與綠色的人物、橋面，激化視覺衝擊，活躍古橋，生意盎然。

圖 20：張旭光—德國海德堡城門，2017，水彩，36x29cm



（二）「『橋』之組曲」

「橋」它跨越了空間與距離，連結了地與地、人與人、心與心，自古至今有許多文人雅士以詩句、以畫作，吟誦著不同的「橋」，有喜有悲，有歌有泣，一座橋樑，一段歷史。

筆者旅行中發現「橋」在每個國家、城市扮演著相當重要的角色，時代更迭，「橋」連接新舊城區，連接古今，無論是在交通的實質效益，或是人們的記憶、情感的延伸，「橋」自然形成當地的特色與焦點。莫內在吉維尼花園的創作，有「日本橋」一系列不同時間、不同季節所繪製的作品。筆者也將曾漫遊的橋樑，運用水彩，以「橋」來呈現各地橋樑所蘊含人文景觀，以及自己的足跡與美好回憶。

在此筆者摘選「水色迷漓」水彩作品中的四件「橋」作品，來介紹個人淺薄的創作方法與技巧。計有：

- 1、《西班牙古橋小町》
- 2、《曉園春色》
- 3、《二二八紀念公園寫生》
- 4、《溪頭大學池》

作品解析如下：

1、《西班牙古橋小町》（圖 21），2017，水彩

西班牙小鎮古老的石橋聳立於山谷間，斑駁的棕紅石塊，呈現出歷經滄桑的古樸，前人的智慧結晶，讓人們經千百年仍能悠然的漫步其間。

筆者由作品中傳達雨過天晴的景象，濕潤的空氣間所散發出來的時晴時雨，光與水的氣氛圍，透過繽紛的色彩與渲染的水韻，背景的遠山樹林，與前景的樹叢渾然而成。

作品中「橋」是主題，在大面積的色彩渲染中，如何能讓「橋」脫穎而出而出，橋面上圍牆所留的白色與橋墩下拱形的少許亮白是絕竅。前景中若隱若現的枝幹，混以大色面的樹葉方式，是樹非樹，富有水氣與韻律感，襯托出中景古橋之美。

圖 21：張旭光—西班牙古橋小町，2017，筆者作品，水彩，36x29cm



2、《曉園春色》（圖 22），2018 年，水彩

曉園位於筆者執教校園內，坐落於大屯山下，風光明媚，畫面中的白橋，是美術館最美的一景，也是師生們經常繪畫、演奏、拍戲、新聞採訪等，都在此取景。在嚴肅、緊湊的軍校生活中，曉園的樹林、白橋、花卉、流水，是師生最佳的舒壓園地，時有白鷺絲、蒼鷺、台灣藍雀甚至鳳頭蒼鷹來訪，每年的二至五月份鳳頭蒼鷹還會到此育雛蒼鷹寶寶已成慣例，是個充滿自然生態美感的校園。

筆者在大學時期在多位名師：梁中銘、金哲夫、鄧國清、舒曾祉等教授的指導下，經常於曉園寫生，無論素描、水彩、油畫創作，設計及電腦繪圖也以曉園取材。

此作現場示範寫生予學生參考，以不打稿的直繪法進行，提醒學生下筆需精準細心。畫中參天大樹蓊鬱搖曳，白橋與水波映照，筆者藉由輕快的筆法，濃郁的色彩，襯托白橋的清新與秀麗，在明暗對比、虛實相應之間，靜謐中充滿生機。

水彩抒情—以《水色迷漓》系列創作為例

圖 22：張旭光—曉園春色，2018，水彩，29x55cm



3、《二二八紀念公園寫生》（圖 23），2017，水彩

二二紀念公園初建於日治時期，有知名的國立台灣博物館、古典優雅的石橋及日式庭園池塘。筆者現場寫生，不打鉛筆線稿，快意灑脫的筆調，結合渲染及重疊技法，拱橋及週邊濃烈的棕、橘及墨色，秋意驟現。此處當年稱之為「台北新公園」，筆者學生時期曾在此處獲獎由國立國父紀念館主辦的全國大專青年水彩寫生比賽大專組第一名、社會組第二名。

圖 23：張旭光—二二八紀念公園寫生，2017，水彩，29x36cm



4、《溪頭大學池》（圖 24），2018，水彩

南投的自然森林園區有一潭池水，位於海拔 1150 公尺的山林，屬台灣大學的實驗林場，故稱「大學池」，池上有座拱形竹橋，乃是用當地的孟宗竹所搭建而成，是知名觀光景點。

筆者運用翠綠及碧綠色為主調，山林融為一片，穿插橘與黃色的樹葉，彩墨暈染，呈現初秋的景象。竹橋的視點，筆者以斜側的角度來繪製，強化了橋的透視，使橋的長度感覺更加延伸，景深也相對的加深，呈現清幽雅靜之美。

圖 24：張旭光—溪頭大學池，2018，水彩，29x36cm



（三）「金馬戰地風光」

金門、馬祖地理位置險要，一直是確保台海安全的要塞，因時空的變遷，現今已開放觀光，但島上仍保有當時戰地的軍事據點及戰地的史蹟。因而也吸引了許多國內外遊客蒞此觀光，時空交錯，讓遊客深深體會到當時戰爭的慘烈，與駐軍的英勇衛國精神。

筆者曾為職業軍人，更能體會離島服役離鄉背井的艱辛，後於大學任教期間，曾獲金門縣政府文化局連續三年聘任為文化資產審議委員、金門美展圖文競賽評選委員、擔任金門民俗調查專案計畫主持人等，故有機會經常走訪金門本島、烈嶼及大膽島及二膽島等地，對於金門古蹟、歷史建築及民俗文物的保存與維護，投注個人的一份心力。國防部「國軍新文藝輔導巡教活動」，筆者至金門、馬祖輔導軍中熱愛藝文官兵弟兄姐妹，鼓勵參與國軍新文藝美術競賽，也分享個人在軍職年輕時參與比賽經驗及現今擔任新文藝美術評審的重點與提示，指導袍澤們創作方向與技法。

1、金門《大膽擔大擔》大膽島現地寫生（圖 25），2018，水彩

這件作品係金門戰地開放觀光系列活動的前奏曲，由金門文化局邀請各類藝術家（文學報導、作詞曲、攝影、美術…）登島進行二天一夜的現地創作。

位於烈嶼島（小金門）西南方的大膽島，距離廈門島僅 4 公里多，有「前線中的前線、離島中的離島」之稱，當年從軍者若分發到此服務，可能役期的二年都無法休假返鄉。民國 39 年共軍攻島，約二百多名國軍官兵迎戰於大膽及二膽島，痛擊共軍，史稱「大膽島大捷」。筆者登島碼頭時可見勒石上的標語「大膽擔大任，島孤人不孤」，這是當時擔任國防部總政治作戰部主任蔣經國先生，登臨大擔島巡視時，為惕勵守軍而親自題贈：「大膽者，方能負反攻復國之大擔」。

創作此畫時以前景花木扶疏，與碼頭堅硬的石塊形成剛柔對比，顯眼、晰利的標語，紅字白底藍框，與中華民國國旗顏色相呼應。柱上並書有「大膽島 / 反攻堡」，象徵著國軍「忠心貫日月，奮勇撼山河」，誓死完成復國大業的豪情壯志。

圖 25：張旭光一大膽擔大擔（大膽島現地寫生），2018，水彩，29x36cm



2、馬祖《芹壁之春》（圖 26），2017，水彩

純以色彩、明暗、輕重，在畫面上調和層次，而能打破一般的固定「形體」（王攀元 1986，趙明強水彩畫集 2020，頁 9）

已故資深畫家王攀元對作品評論的精湛用詞，對任何一位畫家都可奉為圭臬，也是在形與體描繪上的箴言。

2017 年筆者應邀國防部「國軍新文藝輔導巡教活動」，到國軍偏遠據點——馬祖，推展軍事藝宣，於當地景點芹壁現地寫生作品。位於馬祖北竿的芹壁村，櫛比相臨的石屋群，在陽光的照耀下金壁輝煌，以繽紛的色彩展現昔日的戰地前線，時空轉換，原有的土黃古樸的小村落，因應現代觀光，民宿、咖啡廳林立，瀰漫一種愉悅、活潑的氣息。為展現畫面的空間與距離感，以西方的寫實，融合東方的水墨意境。右下方的前景以潑彩樹群，深色的處理，強化主題——芹壁石屋，高高低低錯落的屋群，特別以白色對比呈現。背景以水份較多的棕色渲染，隱約道出當地建築本色，畫中營造水彩的特性「濕意」與意象中的「詩意」。

水彩抒情—以《水色迷漓》系列創作為例

圖 26：張旭光—《芹壁之春》（國軍文藝巡迴現地寫生作品），2017，水彩，40x56cm



2017 年隨同國防部蒲副部長領導一群藝文人士蒞臨馬祖，除慰問官兵辛勞之外，並肩負著「國軍新文藝輔導巡教活動」，除了輔導官兵參與每年的藝文盛會—國軍文藝金像獎徵選，巡迴寫生，筆者也為國軍袍澤們現場演示揮毫，藉以傳承水彩繪畫的寫生技法與創作表現（圖 27）。

圖 27：張旭光受邀參與國防部「國軍新文藝輔導巡迴教育活動」，赴馬祖為官兵弟兄姐妹們現場水彩揮毫示範（截圖自華視「莒光園地」2017 年播出畫面）。



五、結 論

水彩畫易學難精，這是所有水彩畫愛好者都領略過的經驗，但這也是水彩繪畫的迷人之處。因為教學與研究之需要，加上昔日歐學時期濕壁畫修復技法之需，筆者從事水彩繪畫教學相長多年，從東學而西學、再由西學為體東學為用的自我創作觀，以營造出屬於東方人文情懷的水彩畫風，是個人一直以來所追求的。

筆者熱愛藝術亦愛觀察自然，無論歐洲的異國風情、金馬前線的戰地風光、校園的優美景緻，筆者以一位藝術家的「眼」與「筆」，繪出「心」的體悟。

藝術的目標不僅是展現自然之美，藝術的傳達更是無國界的，筆者推動並參與國際性的藝術交流活動，畫作多次應邀至西班牙、澳洲、義大利、韓國等地展覽，將台灣水彩抒情寫生畫作推向世界藝術舞台，期能更加融合東西方藝術與繪畫的交織。

因為傳統所以前衛，從沒有企圖心將自己定位成「創新某種畫派」、「建立某些新的繪畫觀念」等偉大的理想，也從不曾希望自己變成偉大的或前衛的畫家，自認為是個平凡的藝術工作者，要開創藝術新路的理想是遙不可及的事，只會增加自己的壓力而已，我的創作歷程及作品，其實只是將小時候到現在所看過或喜歡過的某些畫風或某些自然，用自己的方法重現而已。亦即所謂的「師古人」和「師自然」。我相信「因為寫實所以抽象」「因為傳統所以前衛」「因為誠實所以魔幻」的道理。所以，回顧我的藝術路，只能說是「用心耕耘」、「堅持誠實」罷了（郭明福，2010）。

水彩畫家郭明福的創作心語很值得後學們參考，也在創作之路上給年輕輩藝術家點亮一盞明燈。因為學院式的基礎教學以引導學子入門為主，風景寫生成了必需具備的基本功，而大學時期的資深教授群個個都是寫生高手，筆者自南部鄉下來到北部就學習畫，就接受名家們的磨鍊寫生基本功，《水色迷漓》創作系列就是從此發展開創出自己的一點小特色，進而發展出的《大菠蘿計畫》、《紅番鴨計畫》等創作系列，係此寫生創作的開展。

撰述論文時也持續在進行水彩畫創作，謹以 2024 年仲夏甫完成的一件作品《曉色春韻》做為結論的研究與未來發展方向，以實作做為學理與創作上的驗證。

圖 28：張旭光—曉色春韻（台北植物園），2024，水彩，31x55cm



此作品為台北植物園中的一景，建築本體為中國宮殿式傳統構造，並有著大紅大綠的強烈對比色彩，遠方為南海學園內的科學教育館，仿北京天壇的建築，因位在植物園內所以綠意盎然，建築為主、綠蔭為輔的搭配下，作品先細描宮殿結構與雕欄玉砌後，再繪製前景的林蔭叢叢，最後以墨彩渲染與水色迷漓來表現出整體的視覺效果，讓「水彩抒情」與「水色迷漓」同時成為作品的創作主軸。

東方水墨在文明演進的藝術領域中佔有極為重要的地位，而西方繪畫中的水彩及水性媒材表現也是經典，在東西方繪畫交織互動中，剛好這二項都有著共同的特色：「水」與「色」，是以「水彩抒情」與「水色迷漓」在筆者未來的創作研析中將會持續進行。

參考文獻

一、中文部份

- 水彩藝術（2022）。《國際中文版第32期》。台北市：台灣國際水彩畫協會。
- 王奕期、吳漢恩等（2005）。《台灣的古蹟—南台灣》。新北市：遠足文化。
- 王惠美（2013）。《德國一本就GO！》。台北市：華成圖書。
- 王惠美（2009）。《散步·德國—18個私房景點》。台北市：華成圖書。
- 周宇廷（2016）。《走吧去旅行—台灣北中南東+離島》。台北市：大興出版。
- 洪東標 主編（2015）。《水彩解密1名家創作的赤裸告白》。新北市：金塊文化。
- 洪東標、謝明鋁（2016）。《水彩解密2名家創作的赤裸告白》。新北市：金塊文化。
- 洪東標、謝明鋁（2017）。《水彩解密3名家創作的赤裸告白》。新北市：金塊文化。
- 桃李芬芳（2024）。《陳誠九十嵩壽師生美展》。台北市：中國孔學會。
- 馬克·科蘭斯基（2018）。《紙的世界史》。台北市：馬可孛羅。
- 馬萱人（2001）。《絕色布拉格》。台北市：天下遠見。
- 高嵩明（2016）。《捷克經典》。台北市：柿子文化。
- 張旭光（2012）。《客家美學的天圓地方—從『光·彩』繪畫創作展出發》。台北市：國父紀念館館刊29期。
- 孫翼華（2010）。《幽微裡的象徵：當代水墨創作意象中的陰柔氣質與指涉意涵》。國立臺灣師範大學美術學系博士論文。
- 郭明福（2006）。《水彩畫》。台北市：藝術圖書。
- 郭明福（2010）。《台灣名家美術100—水彩》。新北市：香柏樹。
- 奧津國道（2006）。《水彩風景技法I》。台北市：積木出版社。

- 奧津國道（2006）。《水彩風景技法II》。台北市：積木出版社。
- 黃進龍（2023）。《水彩藝術—臺灣水彩畫協會會員暨臺師大美術系師生聯展》。台北市：藍紫文化。
- 楊恩生（2016）。《臺灣水彩歷史》。台北市：國立臺灣師範大學。
- 趙明強（2020）。《趙明強水彩畫集》。台北市：藝術家出版社。
- 蔣孟岑（2015）。《走去南投·小旅行》。台北市：華成圖書。
- 鄧國清（2007）。《大地之頌》。台北市：正因文化出版社（創價學會）。
- 蕭瑤友（2017）。《金門·馬祖自遊達人》。台北市：戶外生活出版社。
- 謝明鋁（2011）。《水彩創作—觀念、技法與實作解析》。台北市：雄獅。
- 蘇于修（2014）。《走吧，去捷克！》。台北市：華成圖書。
- JTB Corp.（2009）。《德國》，吳心之、曾靜瑩（譯）。台北市：精英出版社。

二、網路資料

- 紙莎草（2017年2月8日）。載自中文維基百科，<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%B4%99%E8%8E%E8%8D%89>，下載時間：2018年12月5日。
- 唐忠珊（2020年5月1日）。泰納，繪畫與水彩，藝術家540期。載自https://www.artist—magazine.com/edcontent_d.php?lang=tw&tb=9&id=10868，下載時間：2024年7月1日。
- Cave of Altamira and Paleolithic Cave Art of Northern Spain(n.d.). *UNESCO World Heritage Convention*, <https://whc.unesco.org/en/list/310>, on Oct. 5, 2018.
- History.com Editors. (2020, Sep. 10) *Lascaux cave paintings discovered*. Retrieved from HISTORY, <https://www.history.com/this—day—in—history/lascaux—cave—paintings—discovered>, on Sep. 9, 2021.

探究國軍社團活動推展對單位 官兵同仁職家增益與生理壓力之影響

嚴國晉

國防大學管理學院資源管理及決策研究所

黃昕妤

國防部通資電軍指揮部

張臺衛

國防大學管理學院資源管理及決策研究所

摘 要

近年來，企業社會責任（CSR）逐漸成為企業是否成功的指標之一，組織成員的工作環境也逐漸受到重視，目前已有許多企業發展組織內部社團活動，增進員工生理、家庭及工作的狀況，以建立良好的勞資關係。本研究爰引資源保存理論（Conservation of Resource, COR）觀點，探究國軍官兵同仁在參與單位內部社團活動後，是否會增加個人工作意義感，進而提升其職家增益；以及能否藉由降低情緒耗竭，減輕個人生理壓力，以瞭解組織成員參

與內部社團活動是否有助於個人產生正向影響。本研究邀請實際參與社團活動共 43 單位之 124 位國軍同仁參與網路問卷填答，並採用每日經驗抽樣法，共計回收 413 筆有效資料。根據 Mplus 多層次路徑分析結果顯示：（一）國軍單位內部社團活動參與確實能藉由提升單位同仁的工作意義感，並進而增加其職家增益效果；（二）社團活動參與也可透過降低個人情緒耗竭，進而減輕其當天生理壓力。最後，本研究依據研究結果提出理論意涵、管理實務意涵及未來研究方向。

關鍵字：生理壓力、社團活動參與、資源保存理論、經驗抽樣法、職家增益

本文主要依共同作者黃昕妤未發表之碩士論文為基礎進行改寫。

通訊作者為嚴國晉，電子郵件：kuochingyen@gmail.com

嚴國晉、黃昕妤、張臺衛

Exploring the Effects of Participation in Club Activities on Military Unit Members' Work-Family Enrichment and Physical Stress

Kuo-Ching Yen

Graduate School of Resources Management and Decision Science,
National Defense University, Taiwan, R.O.C.

Hsin-Yu Huang

Information, Communications and Electronic Force Command, Taiwan, R.O.C.

Tai-Wei Chang

Graduate School of Resources Management and Decision Science,
National Defense University, Taiwan, R.O.C.

Abstract

In recent years, Corporate Social Responsibility (CSR) has gradually become an indicator of corporate success, with increasing emphasis on the working environment of organizational members. Many enterprises have developed internal club activities to enhance employees' physical, familial, and occupational well-

being, aiming to establish sound labor relations. Drawing upon the Resource Conservation Theory, this study explores whether the participation of military personnel in internal unit club activities enhances their sense of work meaning, thereby increasing their work-family enrichment, and whether it can mitigate emotional exhaustion and alleviate individual physiological stress. This research invited 124 military personnel from 43 units actively participating in club activities to complete an online questionnaire utilizing daily experience sampling, resulting in 413 valid responses. The results of multilevel path analysis using Mplus indicated: (1) Participation in internal unit club activities indeed enhances individual sense of work meaning, thereby increasing their occupational and familial gains; (2) Club activity participation can also reduce individual emotional exhaustion, consequently alleviating their physiological stress on the same day. The research findings also suggest theoretical implications, managerial implications, and future research directions.

Keywords: physical stress, club activity participation, conservation of resource (COR), experience sampling method, work-family enrichment

This paper is mainly adapted from Hsin-Yu, Huang's unpublished master's thesis.
Corresponding author: Kuo-Ching, Yen; E-mail: kuochingyen@gmail.com

壹、緒論

近年來，身心健康及生理壓力已成為國軍同仁理應關注及值得探究的議題之一。根據國防部 2016 年提供給立法院國防委員數據可知，自 2012 年起結算至 2016 年 4 月份期間，志願役軍官、士官及士兵合計因病停役人數合計 1,826 位；其中，因心理疾病辦理停役者便有 1,440 位，佔總體因病停役人數比例 78.9%（中時新聞網，2016；公視新聞網，2016），顯見身心健康及生理壓力已成為國軍同仁理應關注及值得探究的議題之一。

有鑑於此，國防部為打造更優良的工作環境，吸引優秀人才，自民國 107 年 7 月起指導各單位鼓勵官兵利用公餘時間參與營內外的社團活動。這些活動旨在豐富官兵的休閒生活，提高正向學習風氣，陶冶合群德行，並凝聚單位士氣。透過社團活動的軟性力量，促進官兵間的情感交流，對於提升整體工作環境和士氣具有重要意義（國防部，2018）。經過歷時一年的試行推展，國防部認為此項政策頗具成效，為了延續並且提升其效益，遂於民國 108 年正式將社團活動納入訓練課表，並且調整莒光日教學之「輔教活動」課程為「社團活動」，單位官兵需於每週參與至少 90 分鐘社團活動，而社團項目則可視個人喜好自行選擇，惟每人社團以一項為限。

國軍各單位為此創辦許多有益身心的社團項目，舉例來說，動態社團可選擇如籃球社、壘球社及三鐵社等能夠活動筋骨、強身健體的運動型社團；靜態社團則能選擇木工社、韓語社及樂團等，既能陶冶身心，也可培養一技之長。除此之外，主官則可依照實況，彈性運用每日下午課表排定之「主官運用時間」，視實際情形增加社團活動頻次，並可藉由選拔績優社團推動成效及成果影片成效優異者，予以表揚及獎勵（國防部，2019）。承上所述，社團活動推行對於官兵有十分正向的影響，國防部方由 2018 年試行轉為 2019 年正式推動，以期能帶給國軍更多正面效益。

從更廣泛的教育視角來看，社團活動自學生時期起就扮演著重要角色。在我國教育體系中，除了正式課程之外，非正式課程中的社團活動也被設計用以補足正式課程的不足之處（Martinez et al., 2016）。例如，教育部每年舉辦的「全國大專校院學生社團評選暨觀摩活動」，不僅提供學生在不同角色中學習成長的機會，也對他們的身心狀態產生正向影響，增進自我價值的滿

足感（Chan, 2016）。學生在參與社團活動時，不僅有機會接觸新事物和自我挑戰，還能在同儕間的合作與競爭中學習應對不同情境，增進對於不同角色的認知與平衡。

在多重角色交替扮演的過程中，雖可能因角色繁瑣而造成一定程度的能量耗損，但從經驗拓展的角度來看，這種角色轉換無疑有助於擴展個人技能。這一過程使個體在不同的責任和義務中儲備多樣化的資源，並掌握各式機會，從而增進生涯發展的層次及生活中其他角色的扮演效能。正如陸洛（2013）所指出，儘管個人可能因資源的投入而產生某種程度的耗損，但透過這一過程，他們同時也能夠獲得新的、必要的資源。這一現象正符合Hobfoll（2001）在資源保存理論中提出的「獲取螺旋」（Gain Spiral）觀點。即使在扮演某一角色時消耗了個體的資源，這種消耗卻為他們在扮演其他角色時帶來所需的新資源。

這意味著，當人們在不同場域中分飾多個角色時，儘管會消耗自身的資源，但這種消耗與他們在扮演不同角色時獲得的能力相比，可以說是微不足道的。因此，經歷不同角色的更替是人們生活中必經的課題，每個角色所需完成的事務和責任都有可能帶來更多有益的資源。這些資源將帶來更多的益處，有助於個人在職場和家庭中獲得更好的平衡和和諧，從而促使職場工作者獲得職家增益（Work-Family Enrichment）。根據Greenhaus and Powell（2006）的研究，職家增益的概念指的是個人在工作場域中獲得的各種益處，能夠對家庭場域產生正面影響，進而提升生活品質。換言之，這一過程中的角色轉換不僅是個人成長和職業發展的重要部分，而且對於促進工作與家庭生活的和諧也具有不可忽視的價值。透過這些角色的經歷及所帶來的不同挑戰，個體能夠更加全面地發展，最終實現個人和職業生活的豐富與平衡。

除了先前提到的精神層面觀點外，個體的生理和心靈健康同樣重要。在工作或家庭領域中，人們所肩負的各種責任往往成為壓力的來源。特別是對於從事軍警等特殊職業的人員而言，他們在需要24小時隨時待命的高壓環境中，常常必須面對突發的緊急狀況。如黃婉玲（2019）所指出，無論是參與各項演習或是在災害來臨時執行救災任務，甚至在休假期間也可能因臨時任務而被召回，所承擔的壓力是非常人所能理解的。根據美國Forbes Global網站（2017）進行的壓力最大職業排行調查顯示，排在前三名的職業分別是現

役軍人、消防員及航空公司飛行員。其中，軍人在各行業壓力評比中名列首位，這清楚地顯示了身心健康及生理壓力對國軍同仁來說是一個重要且值得深入探討的議題。因此，本研究旨在探究國防部推動單位社團活動參與的政策，是否能有效促進國軍同仁的職家增益，以及降低其生理壓力。換言之，我們將通過深入分析和研究，探討社團活動對於提升國軍同仁在工作和家庭生活中的幸福感及壓力管理能力的潛在影響，以期為相關政策制定提供實證依據，此為本研究的主要動機之一。

此外，根據 Kuykendall et al. (2015) 的實證研究指出，休閒活動會直接促進生活滿意度與健康，這一點在 Han and Patterson (2007) 的研究中也得到印證。社團活動在性質上與休閒活動相當類似，因此，當個人參與社團活動後，預期會透過提升生活滿意度，進而改善工作態度，並引發更高的工作意義感。Fletcher (2019) 在其研究中也提到，當人們擁有強烈的工作意義感時，對工作的重視及負責程度將顯著提高，進而在工作上有更佳表現和回報。此外，透過正向的外溢 (Spillover) 機制 (Hecht & Boies, 2009)，這種正面影響可能會延伸至家庭生活，從而形成所謂的職家增益。

同時，社團活動參與過程中的身心調適也對於緩解負向情緒帶來顯著效益。Russo et al. (2016) 的研究表明，透過參與社團活動而產生的正向心境，不僅能減少因負向情緒累積而導致的情緒耗竭，還能有效減輕生理壓力。因此，從事社團活動不僅能豐富個人的生活經驗，還能透過這些新奇的體驗來降低生理和心理壓力。基於上述觀點，本研究進一步探討參與社團活動如何影響國軍同仁的「職家增益」及「生理壓力」，並尋求瞭解其中可能存在的影響機制，例如「工作意義感」或「情緒耗竭」等，此為本研究動機之二。

最後，就研究方法論而言，目前我國有關於企業內部社團活動參與之研究已有學者使用深度訪談法、焦點團體法 (趙仁方等人, 2013)，以及橫斷式問卷調查法 (陳宏顯, 2019; 賴顥安, 2020) 進行探討，卻鮮少有學者對於社團活動參與以縱貫性的角度進行研究，意即觀察在一段時間中，個人對於社團活動參與及其後續效應是否有關，此情顯見為一研究缺口，故本研究係以每日經驗抽樣方法 (Experience Sampling Method) 進行問卷發放，針對此種類型之議題實施研究及驗證，並且以此方法進行資料蒐集及分析，藉由本研究之研究結果，提供組織領導者較不同以往的視角，期能進一步提升員

工福利政策及工作環境，達到增進組織成員職家增益及減低生理壓力之效，此為本研究動機之三。

基於前揭研究緣起及背景所述，本研究為瞭解國軍成員在單位內之社團活動參與、工作意義感、情緒耗竭、職家增益及生理壓力之現況及其關聯性，本研究目的敘述如下：

- 一、探討國軍各基層單位官兵同仁平日參與社團活動普遍情形為何。
- 二、探討國軍官兵同仁平時社團活動參與對於其個人職家增益及生理壓力之影響為何。
- 三、探討工作意義感和情緒耗竭分別對於國軍官兵同仁社團活動參與及職家增益和生理壓力關係間的中介效果為何。

貳、文獻探討與假設推論

一、國軍社團活動參與現況

國防部為了創建優良工作場域，培養官兵工作之餘的休閒及才藝，進而增進其留營意願，自民國 108 年起推行社團活動，因一年後頗具成效，遂自民國 109 年開始正式納入莒光日教學課程內，將「輔教活動」替換為「社團活動」課程進行。而民國 110 年修頒之「國防部推動部隊官兵社團活動指導計畫」（國防部，2021）明訂官兵可依照個人嗜好及興趣，自選社團，並有編列預算補助經費，作為器材購置及聘請師資等用途。而社團活動的推行原則以不影響演訓任務、個人休假、公餘進修及家庭生活為前提，相關師資則優先自單位中培育，另得依實需引進民間專業人士教授課程，並應適時配合各項慶典及活動、各項競賽或全民國防走入校園等時機，實施成果發表或演出，以激發團隊士氣及提升參與興趣。國軍社團種類範疇計六類，如下表 1 所示：

表 1：國軍社團種類範疇區分表

類型	說明	舉例
康樂性	提倡正當休閒康樂活動為目標。	棋藝、熱舞、桌遊、魔術、讀書會或電影欣賞等。
學術性	研究學術及技藝為目標。	資訊、烘焙、攝影、語文或書法等。
體育性	增進官兵運動為目標。	路跑、籃球、壘球、瑜珈、跆拳道或體適能等。
服務性	推展社會服務為目標。	愛心或志工等。
任務性	展現單位形象為目標。	戰鼓、原民舞、樂團或民俗技藝等。
其他	在有益身心且不違背政策、不違反國軍使命、不違犯善良風俗前提下，可依實需增設其他類型之社團。	

資料來源：國防部推動部隊官兵社團活動指導計畫（2021）。國防部。

二、社團活動參與和職家增益

Greenhaus and Powell (2006) 認為，職家增益 (Work-Family Enrichment) 是「藉由一個角色的經驗增進其他角色品質」的過程，無論是在工作或非工作的角色中，皆可獲得珍貴的資源，而這些資源則能被轉介到其他角色中，得到更佳的效益。同時，學者也認為，若工作與非工作領域之間相似度高，亦有助於職家增益的產生 (Greenhaus & Powell, 2006)。參照過去的文獻得知，若員工職家增益的程度高，則有助於增進其身心健康、提升工作滿意度及家庭滿意度等正面效應 (Carlson et al., 2006; Carlson et al., 2014; McNall et al., 2010)。為此，許多企業致力於在工作福利中提供家庭支持，藉以使員工能有效平衡工作及家庭間的責任，進而產生職家增益。

而職家增益之所以會產生，源自於許多資源是跨領域的，這些資源能被利用在不同的角色扮演中，舉例來說，以實際面而言，在工作中所得到的薪水可以拿來負擔家庭的開銷，維持家庭的經濟運作、在組織內部運動社團中所習得的技能可以教育孩子，進而增進家庭關係等。而社團活動參與作為一個非工作領域，則可能會產生與工作相關的資源。另外，在心理層面而言，當個人能夠將工作與非工作之間的資源整合，而得到更大效益時，其所感受到的正面情緒將會延伸至生活中的其他領域，進而產生更全面的正向影響 (Russo & Carmeli, 2016)。當個人參與組織內部的社團活動時，隨著每個人志願參與的社團性質相異，會習得不同的技能，抑或是得到不同的正向感受，但相同的是，人們都能從中獲取相應的資源，進而將其發揮在非工作的各類領域中。綜上所述，本研究認為，個人能將其參與組織內部的社團活動後所獲得的資源有效運用在家庭中，進而有利於職家增益的產生。據此，本研究提出以下研究假設：

H1：社團活動參與和職家增益呈正向關係；意即組織成員的社團活動參與對其個人的職家增益具有正向之影響。

三、工作意義感的中介效果

工作意義感 (Job Meaningfulness) 最開始是以工作特徵模型 (Job Characteristics Mode, JCM) 作為延伸，而 Hackman and Oldham (1975) 以此為基礎將其定義為一組心理狀態，認為工作意義感會在技能多樣性 (Skill Variety)、任務重要性 (Task Significance) 及任務特性 (Identity) 中有中介的效果。近年來，有更多研究探討了工作意義感在不同工作環境和職場行為中的中介作用；例如 Kashyap and Arora (2020) 在其研究中指出，工作中的體驗到的意義感可以提升工作投入度，進而促進職家增益的效果。這表明，當員工感受到工作有意義時，這種正向感受不僅能提高他們在職場上的表現，還能提升他們在家庭生活中的滿足感及幸福感。但隨著時序的推移，人們開始不以此整組的架構來探討工作意義感，而是傾向以個別的工作特徵來分別衡量工作是否有意義 (Piccolo & Colquitt, 2006)。其中，社團活動參與可視為技能多樣性培養的方式之一，藉由涉略不同於日常所接觸領域的活動，進而提升個人在各方面的能力，進而提高個人的自我認同 (Chan, 2016)。Caza et al. (2018) 研究則發現，隨著個人所需要扮演的角色越多，其管理多重角色的經驗便越多，將有效促使自我認同度提高，而社團活動參與恰為體驗多重角色、增進個人資源的方法之一。

基於 Fletcher (2019) 研究可知，得到工作的意義感是人們基礎的需求之一，若組織能提供員工歸屬感和提升自我價值及能力的環境，員工便較能產生工作意義感，Gibson et al. (2019) 則指出，比起工作中的升遷、薪資或是工作時數等類型的外部因素，人們認為工作意義感這樣的內在因素對於自身的去留來說更為關鍵。在實證研究方面，Bailey et al. (2018) 藉由回顧過往的文獻指出，對於使人們產生工作意義感的研究大多在探討組織的工作設計、主管的領導風格或組織內部的氛圍等，說明組織所做的決策的確會影響員工對於工作意義感的感受，但卻鮮少有研究討論組織內部的社團活動參與對於工作意義感的影響。在 Lapierre et al. (2018) 的研究中，則視工作熱忱為職家增益的前因變數，並未探討同為人格特質的工作意義感，另外，Landells and Albrecht (2019) 認為，工作意義感會對於員工的工作能力、工作態度及工作情緒造成正向影響，但卻並未討論工作意義感對於個人職業和家庭間跨

領域的關聯性，更遑論是探究其是否會呈現正向關係。而 Phillips and Fairley (2014) 實證研究則發現，持續並認真地參與休閒活動可以讓個人對於生活有更大的意義感，雖休閒活動與社團活動相近，但此研究僅限於生活意義感，而並未討論另一場域的工作意義感。

綜上所述，本研究推論，當員工進行組織內部的社團活動參與時，會藉由與工作夥伴的良性互動，增加員工在組織中的歸屬感，並且提升自我的技能，進而使其將良好的個人狀態由工作場域帶至家庭場域，產生職家增益，即工作意義感在社團活動參與及職家增益間扮演著中介角色，故本研究提出以下研究假設：

H2：工作意義感對於社團活動參與及職家增益間具有中介效果；意即組織成員社團活動參與會透過增加個人工作意義感，進而正向影響其職家增益情形。

四、社團活動參與和生理壓力

世界衛生組織（WHO, 1948）將健康（Health）定義為：是一種身體、精神和社會適應的完整（Well-Being）狀態，而不僅僅是沒有疾病或羸弱。可以由上述定義瞭解到，健康所指的不單單是人們「沒有生病」或「沒有孱弱不適」的情況，而是指人們在生理方面、心理方面及社交方面皆處於順遂、安康的狀態。回顧過往的文獻發現，認真休閒（Serious Leisure）並且持續參與休閒活動能夠促進個人成長和改善健康狀況（Kim et al., 2011; Kim et al., 2015），以及，若是人們能活躍地參與工作領域及非工作領域的活動，則其生活的各個面向會較為平衡，也可能因此而有更佳的身心狀況（Haar et al., 2014; Russo et al., 2016），尤其是在非工作領域中的休閒參與，相較於其他類型的活動參與來說，是更能有助於調適生理壓力（Physical Stress）並且提升身心健康（Physical and Mental Health）、增進生活品質和幸福感的（Lloyd & Auld, 2002），組織內部社團活動便屬於此類活動。由此可得知，參與組織內部的社團活動將可有助於員工紓解其生理壓力，甚或能更進一步促進員工的身心健康。綜上所述，本研究認為員工會因為參與組織內部的社

團活動得以拓展生活領域，藉由多元的社交活動排解壓力、降低其生理壓力，故提出以下研究假設：

H3：社團活動參與和生理壓力呈負向關係；意即組織成員的社團活動參與情形會降低其生理壓力狀況。

五、情緒耗竭的中介效果

情緒耗竭（Emotional Exhaustion）是指為了達成工作要求所引起的嚴重負面情緒，致使個人對於工作感到疲倦，失去對工作及家庭等事務的應對能力（Maslach & Jackson, 1981; Wright & Cropanzano, 1998）；換言之，為心緒超過負荷的一種極端狀態，致其無法再負擔工作及生活中的職責及義務，最早由 Maslach（1982）提出，屬於工作倦怠（Burnout）的構面之一。而 Shirom（1989）則認為情緒耗竭是判斷人們生理壓力與否的主要指標之一，當人們長期處於情緒耗竭的狀況中，會出現健康及心緒方面的問題，不僅造成個人的生活品質下降，還可能會影響組織的績效。

Rantanen et al.（2011）認為休閒參與可被定義為「逃避策略」，當員工參與組織內部社團活動時，能夠藉由暫時脫離高度壓力情境的方式來調節負向情緒，適度放鬆將有助於降低負面情緒的產生，藉由體驗與往常不同的經驗，增加個人所需扮演各項角色的彈性，並以此降低情緒耗竭，使身體和心理健康更穩定。綜上所述，本研究推論，當員工進行組織內部的社團活動參與時，會藉由正向的休閒抒發管道，降低個人情緒耗竭的感受強度，進而緩解員工的生理壓力，即情緒耗竭在社團活動參與及生理壓力間扮演著中介角色，故提出以下研究假設：

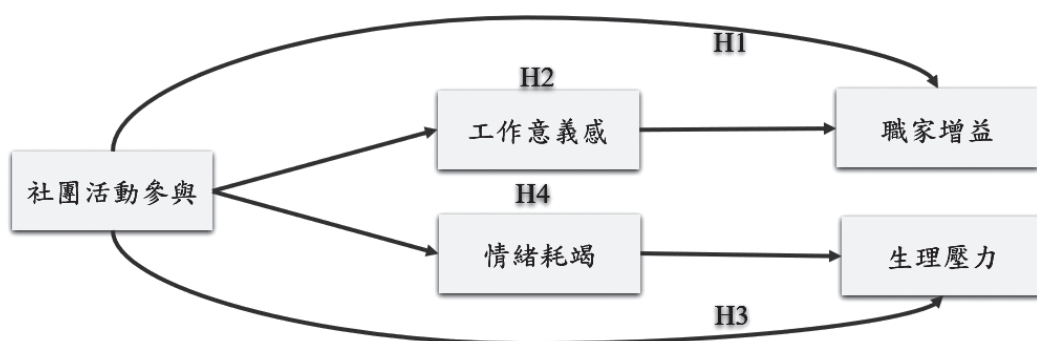
H4：情緒耗竭對於個人社團活動參與及生理壓力間具有中介效果；意即組織成員社團活動參與會透過降低個人的情緒耗竭感受，進而降低其生理壓力狀況。

參、研究方法

一、研究架構與研究假設

本研究以「社團活動參與」為自變數，除了探討直接對於「職家增益」和「生理壓力」的影響效果外，同時將進一步討論「工作意義感」及「情緒耗竭」之中介變數分別對於結果變數「職家增益」和「生理壓力」的影響機制，整體研究架構如下圖 1 所示：

圖 1：本研究整體架構圖



本研究假設如下：

H1：社團活動參與和職家增益呈正向關係。

H2：工作意義感對於社團活動參與及職家增益間具有中介效果。

H3：社團活動參與和生理壓力呈負向關係。

H4：情緒耗竭對於個人社團活動參與及生理壓力間具有中介效果。

二、研究對象與施測程序

本研究旨在探討社團活動參與藉增加工作意義感提升職家增益；和藉減輕情緒耗竭而降低生理壓力；及主管非工作時間即時通訊工作要求對上述歷程調節效果。國防部為落實募兵制推動，賡續打造優良工作環境，吸引更多

優秀人才加入，自民國 107 年 7 月起指導各單位提倡官兵利用公餘時間自發性參與營內、外社團活動，鼓勵官兵發展才藝並培養第二專長，期能達到豐富休閒生活、提高正向學習風氣、陶冶合群德行、凝聚單位士氣之效，藉社團活動軟性力量，促進官兵情感交流（國防部，2018）。國防部為實際推行內部社團活動參與的政府部門之一，故本研究樣本係以實際參與國軍社團活動組織成員（現職軍官、士官及士兵）為研究對象，並透過研究者人際網絡招募意願參與者。

考慮到個人對於情緒的感受可能如電光火石般的轉瞬即逝，但能透過一段時間的觀察來歸納，學者 Rothbard and Wilk（2011）認為，生活中每日所遭遇的不同因素皆有可能對於人們的心情波動造成影響，而學者 Barnes et al.（2015）則指出對受試者連續施測 10 個工作日，能歸納出個人在平日人際互動變化的穩定數據。故本研究採用「經驗抽樣法」（Experience Sampling Method），針對陸、海、空三軍及中央等 50 個單位計 150 位軍職人員，實施每日發放兩次網路問卷，施測時間分別為上午 08：00 至 10：00 及 19：00 至 21：00，藉以蒐集其研究對象參與社團活動後的工作態度及心緒波動；另考量國軍單位由於大部分的社團活動安排在週三和週四，因此本研究選擇在這段時間進行檢測，以確保能夠捕捉到參與社團活動的效果。此外，週一和週二通常是部隊任務較為繁重的時間，選擇這段時間進行測量可能會因工作壓力而影響參與者的回應質量。故選取週三到週五進行檢測，以捕捉參與者在參與活動後的即時反應。綜上，本研究採實施為期四週、每週三晚間至週五早晨、共 12 個工作日的每日紀錄（Daily Report）。

每次施測時，研究者將利用通訊軟體（LINE）群組統一傳送個人專屬電子問卷網址連結。施測時間區分為晚間及上午，晚間問卷於 1850 時發送，施測時間為 19：00 至 21：00 間，此問卷欲蒐集個人社團活動參與情形及其衍生之工作意義感和情緒耗竭的狀態；而上午問卷則於 0750 時發送，施測時間為 08：00 至 10：00 間，此階段問卷主要瞭解前一日職家增益及其生理壓力情形為何，每日晚間及隔日早晨配對為一份問卷，參與施測每人全程共需填答 8 份問卷；另為激勵參與者填答意願，以手機簡訊方式分別在完成第一、二週問卷後，發給 100 元超商虛擬商品卡；而在完成第三、四週問卷後，則發送 200 元超商虛擬商品。

三、研究變數衡量

本研究除個人背景資料外（包括性別、年齡、服務年資），各研究變數均採用國外學者完成實證研究的成熟量表來衡量，並將題項內容結合部隊實務進行文字及語意適度修訂，以避免混淆。各研究變數定義與衡量方式說明如下：

（一）社團活動參與

國防部（2021）社團活動計畫僅規範單位每週四莒光日教學課程內排定「社團活動」時段，各單位主官可視情況增加社團活動課程，故國軍同仁並非每日皆能參與社團活動。為瞭解參與者實際社團活動參與狀況，每次晚間問卷皆詢問參與者：「您今日是否有在單位內上班？」，以是或否（1= 是；2= 否）填答，若是，則續答：「您今日在單位內有無參加社團活動？」，仍以是或否（1= 是；2= 否）填答，若是，則再以實際參與時數（分鐘）續答「今日實際參與社團的時間為何？」，並接續填答與此變數相關之 3 題項；若參與者當日無上班或無參加社團活動，此變數後續 3 題則跳過無須填答，亦不納入後續分析之用。而「今日在參與社團後，讓我感到心情愉悅」、「今日在參與社團後，讓我感覺工作壓力有獲得釋放」以及「今日在參與社團後，讓我感受到充滿能量」等三題則是用來瞭解參與者在社團活動參與後的實際感受，採用 Likert 五點尺度量表評估（1= 完全不符合；5= 完全符合），分別給予 1 到 5 分，來觀察社團參與是否會對各個研究變數產生影響。此量表於本研究之 Cronbach's α 值為 .95。

（二）工作意義感

本研究採用 Tymon（1988）發展之工作意義感量表，共 3 題，題項如「我目前的工作對我來說十分重要。」等，參與者於晚間問卷依當下對於「自身工作所代表的意義」感受填寫題項，以 Likert 七點尺度量表形式將其想法加以計分（1= 非常不同意；7= 非常同意），分別給予 1 到 7 分，題項皆為正向題，得分越高代表其感受的工作意義感程度越高。此量表於本研究之 Cronbach's α 值為 .94。

（三）職家增益

本研究採 Kacmar et al. (2014) 發展職家增益量表，共 6 題，題項如「工作幫助我瞭解不同的觀點，並使我成為更好的家庭成員。」等，參與者於隔日早晨依目前對自身「工作與家庭間情況」感受填答，以 Likert 五點尺度計分（1= 非常不同意；5= 非常同意），分別給予 1 到 5 分，得分越高代表其職家增益程度越高。此量表於本研究之 Cronbach's α 值為 .91。

（四）情緒耗竭

本研究採用 Maslach and Jackson (1985) 所發展「職業倦怠綜合症」量表中的「情緒耗竭」構面題項，共 9 題，題項如「我的工作讓我的精神感到疲憊。」等，參與者於晚間問卷依當日對工作的想法進行填答，以 Likert 七點尺度量表的形式將其認知加以計分（1= 非常輕微；7= 非常嚴重），分別給予 1 到 7 分，得分越高代表其情緒耗竭程度越高。此量表於本研究之 Cronbach's α 值為 .96。

（五）生理壓力

本研究採用 McDowell and Newell (1996) 所發展量表，共 7 題，題項如「疲憊且狀況不佳」等。參與者將於隔日早晨回溯「昨日下班後」身體健康狀況的方式進行填答，本研究將此構面之題項以 Likert 五點尺度量表計分，並將尺度內容修改為符合程度（1= 非常不符合；5= 非常符合），分別給予 1 到 5 分，得分越高代表其生理壓力的狀況越高。此量表於本研究之 Cronbach's α 值為 .91。

（六）控制變數

為消弭可能影響研究結果的因素，避免檢測時主要假設結果偏誤，本研究控制變數如下：（1）性別：過往研究提出，性別會對個體感受和情緒造成影響（Fischer et al., 2004），Maslach and Jackson (1985) 指出，男性較女性不易出現情緒耗竭。（2）年齡：過往研究認為，年齡越長調節情緒能力越佳，且負向情緒感受經驗亦隨年齡增加而下降（Carstensen et al., 2000）。（3）子女數：Zhang, Jin and Ford (2018) 研究表明，職家增益及家職增益易受年

齡及子女數影響。(4) 工作負荷：過往研究指出，工作需求（即工作負荷、時間及不安感）負向影響職家平衡（Vaziri et al., 2021）。本研究運用 Beehr, Walsh and Taber（1997）發展壓力源（Stressors）量表中「工作負荷」量表，共 3 題，以 Likert 七點尺度量表計分（1= 非常不同意；7= 非常同意），分別給予 1 到 7 分，此量表之 Cronbach's α 值為 .79。(5) 勤勉審慎性：本研究將人格特質（Personality Traits）五大人格（Five Factor Model）中「勤勉審慎性」（Conscientiousness）列為控制變數，過往研究指出，具此人格特質有負責、自律、謹慎等表現，與個人工作意義及工作滿意具關聯性（莊璦嘉、蘇弘文，2005）；且勤勉審慎性人格者更能專注工作而不會感到情緒耗竭（Chen, Orlando, Boncoeur, & David, 2020）。本研究運用 Goldberg（1999）發展五大人格特質「勤勉審慎性」類型量表，共 10 題，以 Likert 五點尺度量表計分（1= 非常不正確；5= 非常正確），分別給予 1 到 5 分。

四、共同方法變異預防與偵測

本研究中各個量表變數皆透過參與者個人自評（Self-Report）方式施測，探討我國軍職人員在組織內部「社團活動參與」之後，如何藉由「工作意義感」及「情緒耗竭」之中介作用，而後產生「職家增益」和「生理壓力」之效應；惟此方式恐衍生共同方法變異（Common Method Variance, CMV），因研究中所採用之測驗方式設計為：每日及每次的問卷，皆由同一參與者填答同一問卷之各個變數（包含自變數、依變數、中介變數），此蒐集問卷方法易產生因填答時歸納訊息，而出現變數間數據失真的狀況（彭台光、高月慈與林鈺琴，2006）。故本研究參考彭台光等人（2006）之觀點，藉「事前預防」及「事後偵測」兩項檢驗方式，盡可能排除共同方法變異之情形，詳述如下：

一、事前預防：藉設計問卷方式，避免使參與者造成心理負擔或防衛心態。

- （一）時間隔離法：意指在不同時間蒐集不同變數的測驗資料，為此，本研究將變數區分為兩個時段施測，當日晚間施測個人社團活動參與情形及其衍生之工作意義感和情緒耗竭的狀態；隔日上午則施測經過前日的社團活動參與狀況的情形，是否會對於參與者個人職家增益及其生理壓力造成影響，再將以上施測資料進行配對，蒐整成完整的一份問卷。

- (二) 個人資訊隱匿法：藉由電子問卷方式使參與者毋須憂慮填答內容被他人探知，以穩定其填答心緒。
 - (三) 題項設計法：以問卷中不顯示各項量表概念及其名稱之方式施測，以防止參與者出現自我防衛的心態。
- 二、事後偵測：以哈門氏單因子測試法 (Harman's One-Factor Test) 驗證，將各個變數的題項實施因素分析，檢視未轉軸時，首項主要因子 (First Principle Component) 可解釋之變異量多寡。若其大於 50%，則判斷受 CMV 之影響，可能有共同方法變異問題；反之，若解釋變異量小於 50%，則判斷無存在明顯共同方法變異問題。

五、資料分析策略

研究參與者在完成 8 份問卷 (12 個工作日) 填答後，由研究助理完成晚間及早晨的資料配對，再捨去無效問卷，如隨意填答、漏填答或無法判讀之問卷。本研究運用 SPSS Statistics 22 版及 Mplus 8.3 版統計軟體執行資料統整及分析，除了進行描述性統計分析、信、效度分析及皮爾森積差相關分析外，亦將參考近年來學者以每日問卷發放施測之研究方法 (Sonnentag & Lischetzke, 2018)，以 Mplus 統計軟體進行多層次模型進行分析，檢定直接及間接 (中介) 效果之假設，並採 Cheung and Lau (2008) 建議之方法，以拔靴法 (Bootstrapping) 將樣本重複抽樣 5000 次，建構 95% 之信賴區間以檢視中介效果，如若信賴區間不通過 0，間接效果則為顯著。

肆、研究結果

一、問卷發放及統計情形

本研究之參與對象皆為國軍現役人員，施測時間為期四週，每週三晚間至週五早晨發放問卷，當日晚間及隔日早晨為一次問卷配對，共計發放 8 次問卷 (費時 12 個工作天)，以 LINE 群組傳送個人專屬電子問卷連結為資料

蒐集方式，共收到來自陸、海、空及中央單位之 43 個國軍單位，共計 124 位有效參與者的問卷資料，總計發放 992 份問卷，經檢視回收問卷，扣除未填答、逾時填答以及當日未參與社團活動者之問卷數後，配對有效樣本數共計 413 件，有效回收率為 41.6%，平均每人填答天數為 3.33 日。整體而言，樣本涵蓋各軍種單位人員，問卷回收單位如表 2。

表 2：問卷回收單位

區分	單位數	參與人數	問卷配對 發放數	問卷配對 回收數	有效回收率
陸軍	22	74	592	240	40.5%
海軍	9	22	176	73	41.5%
空軍	9	20	160	70	43.8%
中央	3	8	64	30	46.9%
合計	43	124	992	413	41.6%

二、敘述性統計及相關分析

本研究以相關分析檢視各變數之係數，藉分析可知，在研究變數（每日層次），社團活動參與程度和工作意義感呈顯著正相關（ $r = .41, p < .01$ ）、與職家增益呈顯著正相關（ $r = .44, p < .01$ ）、與情緒耗竭呈顯著負相關（ $r = -.41, p < .01$ ）、與生理壓力呈顯著負相關（ $r = -.28, p < .01$ ）；參考 Hair, Sarstedt, Ringle and Mena（2012）建議，檢視變數間的相關係數，若數值高於 .80，則具有共線性問題，本研究之相關係數皆介於 .00 至 .55 之間，顯示無共線性之問題，詳細數據矩陣見表 3。

表 3：敘述性統計資料及相關係數矩陣

	M	SD	ICC (1)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
控制變數（個人層次）-Level-2													
1. 性別	.77	.42											
2. 年齡	31.11	5.6		.15**									
3. 子女數	.44	.81		-.01	.46**								
4. 工作負荷	3.8	1.24	.56	-.05	.09	-.01	(.79)						
5. 勤勉審慎性	3.9	.59	.50	.07	.14**	.05	-.39**	(.88)					
研究變數（每日層次）-Level-1													
6. 社團活動 參與程度	3.84	.84		.08	.07	-.01	-.08	.31**	(.95)				
7. 工作意義感	4.89	1.34		-.04	.09	-.05	-.36**	.39**	.41**	(.94)			
8. 情緒耗竭	3.62	1.49		-.01	.12*	-.02	.29**	-.24**	-.41**	-.36**	(.96)		
9. 職家增益	3.66	.76		.04	.10*	.01	-.34**	.49**	.44**	.54**	-.37**	(.91)	
10. 生理壓力	2.32	.88		-.07	.08	-.03	.26**	-.25**	-.28**	-.20**	.55**	-.43**	(.91)

註：控制變數 (Level-2) n=124；研究變數 (Level-1) n=413。M = 平均數。SD = 標準差。

括弧內數值為該變項於本研究之內部一致性信度 Cronbach's α 值。

ICC(1) 為組間變異檢測。性別 0 = 女, 1 = 男。* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

三、驗證性因素分析

本研究採 AMOS 18 版及 Mplus 8.3 版，針對本研究之五項變數進行 CFA，藉模型適配度檢驗衡量各變數間的因素結構及信、效度分析。經分析，本研究各變數及其題項因素負荷量介於 .61 至 .97 間；組合信度介於 .80 至 .96 間；平均變異萃取量介於 .51 至 .91 間，收斂效度均符標準（Fornell & Larker, 1981；Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 1998）；而驗證性因素分析，本研究之五因子模型，較其他因子組合有相對良好配適度（ $\chi^2 = 2065.42$, $df = 340$, $CFI = .85$, $IFI = .85$, $NNFI = .84$, $RMSEA = .11$ ），本研究蒐集資料與理論模式間的適配度尚可接受，驗證性因素分析見表 4 所示。

表 4：驗證性因素分析

模式	χ^2	df	$\Delta\chi^2/df$	CFI	IFI	NNFI	RMSEA
五因子	2065.42	340	6.07	.85	.85	.84	.11
四因子 ^a	3001.86	344	8.72	.77	.77	.75	.13
四因子 ^b	3272.31	344	9.51	.75	.75	.72	.14
三因子	4182.42	347	12.05	.67	.67	.64	.16

註：五因子：社團活動參與、工作意義感、情緒耗竭、職家增益及生理壓力。

四因子^a：「工作意義感及職家增益」、社團活動參與、情緒耗竭及生理壓力。

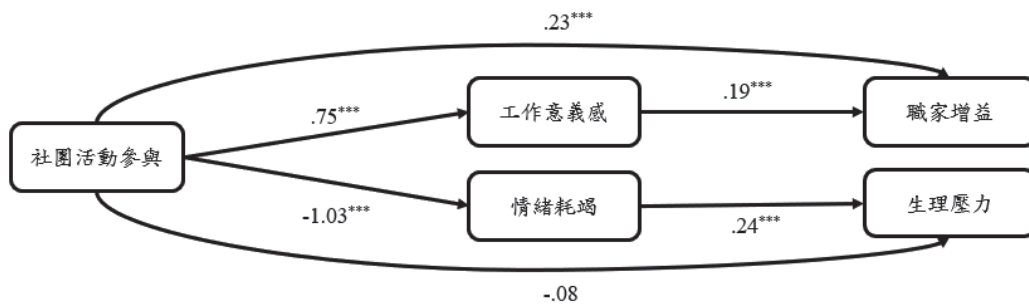
四因子^b：「情緒耗竭及生理壓力」、社團活動參與、工作意義感、及職家增益。

三因子：「情緒耗竭及生理壓力」、社團活動參與、「工作意義感及職家增益」。

四、假設驗證

本研究以 Mplus 8.3 進行多層次路徑分析（Multi-Level Path Analysis）檢驗各項假設，路徑分析見圖 2；分析結果見表 5、6 所示。

圖 2：本研究路徑分析圖



(一) 社團活動參與對職家增益相關假設驗證：H1、H2

首先，根據表 5 結果可得知：社團活動參與對職家增益有顯著正向影響（ $r = .23, p < .001, 95\% \text{ CI} = [.13, .33]$ ），顯示個人社團活動參與有助於職家增益效果提升，本研究之 H1 獲得支持；在工作意義感對社團活動參與及職家增益中介效果驗證部分，參考 Kenny, Kashy, and Bolger (1998) 建議，在檢驗中介效果前，先檢視自變數及中介變數間的關聯性，經驗證社團活動參與及工作意義感呈顯著正相關（ $r = .75, p < .001, 95\% \text{ CI} = [.48, 1.02]$ ），符合分析步驟條件；而工作意義感與職家增益亦為顯著正向關係（ $r = .19, p < .001, 95\% \text{ CI} = [.12, .26]$ ）。研究結果證實，個人社團活動參與藉由提升工作意義感，而對其職家增益產生正向影響，本研究之 H2 獲得支持。

表 5：多層次路徑分析結果（一）

	工作意義感		信賴區間	職家增益		信賴區間
	估計值	標準誤		估計值	標準誤	
截距項	2.22***	.53	[1.18, 3.27]	1.80***	.20	[1.55, 2.47]
每日層次 (Level 1)						
社團活動參與	.75***	.13	[.48, 1.02]	.23***	.05	[.13, .33]
工作意義感				.19***	.03	[.12, .26]
個人層次 (Level 2)						
性別				-.03	.07	[-.18, .12]
年齡				.00	.00	[-.01, .01]
小孩數				-.01	.05	[-.11, .09]
工作負荷				-.05	.03	[-.12, .02]
勤勉審慎性				.20*	.07	[.04, .35]
殘差變異數	1.43***	.14	[1.14, 1.72]	.27***	.03	[.20, .35]

註：個人層次 $n=124$ ；每日層次 $n=413$ 。* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(二) 社團活動參與對生理壓力相關假設驗證：H3、H4

其次，根據表 6 結果則顯示：社團活動參與對生理壓力未呈顯著效果（ $r = -.08, p = .15, 95\% \text{ CI} = [-.19, .03]$ ），表示社團活動參與不會直接減弱個人生理壓力，本研究之 H3 未獲支持；在情緒耗竭對社團活動及生理壓力間中介效果檢驗部分，同樣先審視自變數及中介變數關係，再檢驗中介效果（Kenny et al., 1998）。經檢視結果，社團活動參與對情緒耗竭呈顯著負相關（ $r = -1.03, p < .001, 95\% \text{ CI} = [-1.33, -.73]$ ），故繼續驗證情緒耗竭對生理壓力的關聯性，數據顯示，情緒耗竭對生理壓力呈顯著正向關係（ $r = .24, p < .001, 95\% \text{ CI} = [.16, .31]$ ），表示中介效果影響機制為：社團活動參與經由降低情緒耗竭，而減輕生理壓力，故本研究之 H4 獲得支持。

表 6：多層次路徑分析結果（二）

	情緒耗竭		信賴區間	生理壓力		信賴區間
	估計值	標準誤		估計值	標準誤	
截距項	7.33***	.61	[6.13, 8.54]	1.76***	.28	[1.29, 2.66]
每日層次（Level 1）						
社團活動參與	-1.03***	.15	[-1.33, -.73]	-.08	.05	[-.19, .03]
情緒耗竭				.24***	.03	[.16, .31]
個人層次（Level 2）						
性別				-.11	.13	[-.36, .14]
年齡				.01	.01	[-.01, .02]
小孩數				-.01	.07	[-.16, .13]
工作負荷				.08	.04	[-.01, .18]
勤勉審慎性				-.05	.08	[-.23, .11]
殘差變異數	1.71***	.15	[1.41, 2.02]	.38***	.04	[.30, .46]

註：個人層次 $n=124$ ；每日層次 $n=413$ 。* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

五、控制變數的影響

在多層次路徑分析中，我們將性別、年齡、孩子數、工作負荷及勤勉審慎性等變數作為控制變數，以消除這些變數對主要結果變數的干擾。

- (一) 性別：研究結果顯示，性別對於職家增益及生理壓力的影響不顯著（ $p > .05$ ），這表明在本研究樣本中，性別並未對主要結果變數產生顯著影響。
- (二) 年齡：年齡對於職家增益及生理壓力的影響亦不顯著（ $p > .05$ ），這意味著不同年齡層的官兵在職家增益和生理壓力上並未顯著差異。
- (三) 孩子數：研究結果同樣顯示，孩子數對於職家增益及生理壓力的影響不顯著（ $p > .05$ ）。
- (四) 工作負荷：工作負荷對職家增益呈現負向影響，但不顯著（ $p > .05$ ），而對生理壓力有顯著正向影響（ $p < .05$ ）。這表明工作負荷增加會提升生理壓力，與過去研究結果一致。
- (五) 勤勉審慎性：勤勉審慎性對職家增益有顯著正向影響（ $p < .05$ ），表明高勤勉審慎性的人員更容易在工作與家庭中找到平衡點，從而提升職家增益；但對生理壓力的影響不顯著（ $p > .05$ ）。

在本研究中，我們控制了性別、年齡、孩子數、工作負荷及勤勉審慎性這些變數，以確保主要結果變數之間的關係不受這些變數的影響。根據結果顯示，工作負荷對生理壓力有顯著正向影響，而勤勉審慎性對職家增益有顯著正向影響，這些發現與過去研究一致。

伍、討論與建議

一、討論

本研究參照資源保存理論觀點，探究組織成員實際參與社團活動後，個人在職業與家庭之間的增益作用，及降低生理壓力的效果，同時檢視兩者與

社團活動參與間可能存在的中介因子：工作意義感和生理壓力。經本研究蒐集問卷並分析後發現：（1）社團活動參與對於職家增益有正向影響。（2）社團活動參與透過工作意義感的中介對職家增益有增強效果。（3）社團活動參與對生理壓力未具負向影響。（4）社團活動參與透過情緒耗竭對個人生理壓力有減輕效果。其中，本研究之 H3 假設個人社團活動參與狀況負向影響其生理壓力，但分析結果卻與假設不符，顯示社團活動參與並不能直接減輕生理壓力，而需要透過弱化情緒耗竭達到降低生理壓力之效。本研究推測此結果之原由，係因個人當下所遭遇的生理壓力狀況，並不會因參與社團活動即消弭其壓力來源；而是在社團活動參與後，藉由降低情緒耗竭之感受，能以較正向的想法和態度去面對壓力源，進而達到減輕生理壓力的狀況。Maslach et al.（1996）研究也指出，若個人的情緒耗竭情況得到改善，則對於其身心健康有正向影響，故而本研究之結果印證學者所述，並對情緒耗竭及生理壓力之關聯性補充實證貢獻。綜上所述，本研究假設結果見表 7。

表 7：本研究假設結果彙整表

假設	研究假設	驗證結果
H1	社團活動參與和職家增益呈正向關係；意即組織成員的社團活動參與情形會對其個人職家增益具有正向之影響。	支持
H2	工作意義感對於社團活動參與及職家增益間具有中介效果；意即組織成員社團活動參與會透過增加個人工作意義感感受，進而正向影響其職家增益情形。	支持
H3	社團活動參與和生理壓力呈負向關係；意即組織成員的社團活動參與會負向影響其生理壓力狀況。	未獲支持
H4	情緒耗竭對於個人社團活動參與及生理壓力間具有中介效果；意即組織成員社團活動參與會透過降低個人的情緒耗竭感受，進而降低其生理壓力狀況。	支持

資料來源：本研究整理。

二、理論意涵

首先，本研究闡明組織內部社團活動是如何透過資源保存理論（Hobfoll, 1989），分別正向影響職家增益和負向影響個人生理壓力。正向影響部分，當實際從事社團活動參與後，組織成員會藉由得到自身所需資源產生正向心理機制（Kim et al, 2015），即本研究之工作意義感，進而將此感受藉外溢效果由工作轉移到家庭，使個人在各場域中均有類似感受（Edwards & Rothbard, 2000），形成職家增益；負向影響部分，則在社團活動參與後，藉資源取得來減緩負向影響（Neveu, 2007），即本研究降低情緒耗竭之效，進而減緩生理壓力產生。

其次，本研究分別依據資源保存理論中的「資源獲得」及「資源流失」觀點，為組織內部社團活動參與描述其後續情緒和行為模式，此一詮釋不但加深了社團活動參與相關研究基礎，也供企業組織發展員工支持方案作為參考。在研究方法部分，則以每日經驗抽樣法對於「社團活動參與」影響「職家增益」和「生理壓力」之間的關係作探討，在上述流程之「工作意義感」及「情緒耗竭」之中介效果進行研究與驗證，以補足此類議題研究方法上的缺口。

最後，過往研究顯示，社團活動參與相關議題多以大學以下學生為樣本，探討校內社團活動課程對其人際關係或未來發展等影響機制（Angie & Gabriel, 2020；Smith & Chenoweth, 2015）；而我國雖有學者針對組織內部社團活動參與情形進行探究，但多採用質性研究或橫斷性問卷調查方式（陳宏顯，2019；趙仁方、羅癸岐，2013；賴顥安，2020），而未以縱貫性角度探討。因此，本研究之結果，可填補組織內部社團活動議題研究方法之缺口。

三、管理實務建議

國防部發展並推行「社團活動」，且編列經費補助單位建構社團所需之器材、物品及師資等，旨在打造理想的工作環境，以提升招募成效並增加國軍同仁留營意願；另外，也希望官兵能藉由社團活動參與，培養才藝或專長，同時促進國軍同仁情感交流，凝聚團隊向心力。本研究之結果不僅提供了國

軍社團活動施行所可能衍生之後果外，亦對於社團活動參與及其後續影響提供說明其因應和改善之建議，以下羅列實務建議：

（一）落實社團活動，推動彈性活動期程

首先，本研究發現，當國軍同仁於每週三或週四進行社團活動參與後，實際會使個人在當天晚上的工作意義感增加、情緒耗竭降低，且此影響並不侷限於當日，在隔日早晨問卷施測結果中也發現，社團活動的影響將持續提升個人的職家增益、且有減緩生理壓力的效果。能藉由與人們的互動，以其所獲得的資源，幫助處理或面對休閒中的各式壓力（Coleman, 1993）。如此情景應為政策推動者所樂見的，顯示對於國軍同仁而言，社團活動參與無論是在家庭、工作或是自身皆有正向影響；惟參閱本研究問卷發放統計資料可知，週三平均填答有參與社團活動者之比率約為 30%、而週四實際參與社團活動者則約 68%。經實際訪查填答問卷參與者得知，除了當日未上班的參與者外，其餘有上班但卻未參與當日社團活動者，多是因與部隊任務、差勤或會議時間衝突致無法參加，上述社團活動的後續正向影響亦無法產生作用。

綜上，部隊中的領導者應落實推動組織內部社團活動參與，並以身作則；另因國軍部隊組織龐雜，其任務特性大多相異，規範於特定時間參與社團活動，勢必有部分同仁會因為各式工作狀況無法參加，建議可規劃彈性做法，僅規定每週至少參與一至二次社團活動，讓不同性質的單位能自行律定時段，增加活動的參與程度，進而將後續正向效果推展至更多國軍同仁及其家庭生活中。

（二）厚植社團參與意願

除了上述組織策略面的建議外，單位主管可充分善用社團活動，建立友善的工作環境，因為工作環境設計與員工個人未來發展有關，唯有個人與組織具有一定的相似程度才能談同步（Chatman, 1989；Kristof, 1996），進而得以吸引更多相同類型的人才進入單位（莊瑗嘉、林惠彥，2005）。故而，單位主管應鼓勵同仁自主選擇其有興趣的社團活動，也可延伸到職前的才藝，除了能在精實訓練之餘調劑身心之外，也能增加其對於組織的歸屬感，拉近同仁間的距離，並且在多元的社團活動中，找到適合個人的健康紓壓管道。

（三）提供多樣化的社團活動選擇

除了落實社團活動和厚植社團參與意願，還應提供多樣化的社團活動選擇，以滿足不同興趣和需求的官兵，進一步提升參與意願和參與度。首先，可以擴展社團活動範疇，除了現有的康樂性、學術性、體育性、服務性等社團活動，還可以增加如藝術創作、音樂表演、烹飪、美食分享等新興社團活動，吸引更多官兵參與；其次，鼓勵跨單位合作，促進不同單位之間的社團合作交流，如聯合舉辦活動或比賽，增加官兵之間的互動，提升整體參與感和歸屬感；最後，提供資源支持，為各類社團活動提供必要的經費支持、場地設施和專業指導，確保活動的順利進行和品質提升。

四、研究限制與未來研究建議

首先，本研究施測時僅供參與者填答生理性別，然而職業和家庭間的交互作用相當複雜，其影響的層面也十分廣泛，且已有實證研究結果表明，某些類型的「非傳統」性別角色認同者，如：高度認同女性化特質的男性、低度認同女性化特質的女性，可能是職家調應中的高壓力群體（陸洛、張婷婷與高旭繁，2021）。建議未來可針對性別差異，抑或性別多樣化的部分角度切入進行探究，可為此類研究帶來更豐富的視角及啟發。

其次，本研究僅蒐集個人自評之問卷資料，並無法完全排除共同方法變異所帶來的影響（彭台光等人，2006），惟本研究中所測量之變數，均屬個人經驗之填答，意即僅有參與者本人對於狀況最為瞭解，故還是以自我測量方式較適合，但本研究也僅限於探究個人感受的層面。建議未來研究可針對組織相關的變數進行探討，如道德領導（Brown, Treviño, & Harrison, 2005）等，並以主管與部屬配對之問卷進行資料蒐集，能更加瞭解本研究之各項變數如何在主管和部屬間進行影響，並弭補此類研究之實證缺口。

再者，本研究以資源保存理論探討了社團活動的參與，有學者認為，能在工作和休閒之間產生豐富的作用（Greenhaus & Powell, 2006），但也有學者認為工作和非工作領域所產生的作用，應該定位為資源競爭（Meijman & Mulder, 1998），本研究融合了上述兩項觀點，惟此方式尚不夠細膩。建議未來可以此研究為基礎，建立更精細的區分方式；另可採用其他理論進行探討，

如角色理論、家庭系統理論等，俾厚植相關議題在實務上的研究。

最後，本研究在實施問卷調查時，面臨部隊特有的限制。首先，部隊成員的工作時間不固定，且需隨時待命，這使得問卷的發放及回收時間較難以控制。此外，由於部隊的階層結構及紀律嚴明，部分研究參與者可能會在回答問卷時有所顧忌，擔心回答的內容會對自身造成不利影響，這可能會影響數據的真實性。為了克服這些限制，建議未來的研究在問卷設計及發放過程中應考慮以下幾點：

- （一）問卷匿名性：強調問卷的匿名性，保證參與者的隱私，以減少其顧慮，提升回答的真實性。
- （二）彈性施測時間：考慮部隊的特殊性，彈性安排問卷的發放及回收時間，確保能夠涵蓋更多的樣本。
- （三）多元數據蒐集方式：除了問卷調查外，建議結合深度訪談或焦點團體等方法，以獲得更全面的數據及深入的見解。

參考文獻

中文部分

- 110年全國大專校院學生社團評選暨觀摩活動實施計畫（2021）。中華民國教育部。
- 中時新聞網（2016）。奇！近5年國軍軍官停役近80%都因心理疾病，取自<https://reurl.cc/AkVGq8>。
- 公視新聞網（2016）。軍官因病除役829人心理疾病佔8成，取自<https://news.pts.org.tw/article/323154>。
- 國防部推動部隊官兵社團活動指導計畫（2018）。中華民國國防部。
- 國防部推動部隊官兵社團活動指導計畫（修頒）（2021）。中華民國國防部。
- 紀乃文、蔡宜衿（2018）。主管下班別LINE我：探討下班後用通訊軟體交辦困難工作對員工後續負向心情、壓力狀態及任務績效的影響：領導成員交換關係與員工親和性特質的干擾效果。管理學報，35（3），307-331。
- 莊璦嘉、林惠彥（2005）。個人與環境適配對工作態度與行為之影響，台灣管理學刊，5(1)，123-148。
- 莊璦嘉、蘇弘文（2005）。主觀適配的特質環境前因與工作態度後果之探討。人力資源管理學報，5，1-27。
- 陸洛（2013）。職家平衡在台灣：一個發展中國家的現況。應用心理研究，59，49-79。
- 陸洛、張婷婷、高旭繁（2021）。生理性別、性別角色取向在職家互動的作用：三階調節效果的檢驗。臺大管理論叢，31（3），1-46。
- 陳宏顥（2019）。金融控股公司員工參與運動休閒社團之企業社會責任、關係品質與幸福感之研究。臺灣師範大學碩士論文。
- 彭台光、高月慈與林鈺琴（2006）。管理研究中的共同方法變異：問題本質、影響、測試和補救。管理學報，23（1），77-98。

- 黃婉玲（2019）。為何選擇就讀軍警院校？公共服務動機的角色。公共行政學報，1（1），頁，83-118。
- 趙仁方、羅癸岐（2013）。參與企業內部社團活動對企業員工休閒生活之影響。觀光與休閒管理期刊，1（1），56-76。
- 賴顥安（2020）。企業社團投入到幸福感與工作績效：社團中旺盛活力的中介效果與社團自主性的調節效果。政治大學碩士論文。

英文部分

- World Health Organization. (1948). Constitution of the World Health Organization. <https://www.who.int/about/governance/constitution>.
- Angie K., & Gabriel W.(2020). Improved Soft Skill and University Club Involvement. *Are They Connected. Journal of Business*, 5(1), 1-6.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2018). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18, 83-113.
- Barnes C. M., Lucianetti L., Bhawe D. P., Christian M. (2015). “You wouldn’t like me when I’m sleepy”: Leaders’ sleep, daily abusive supervision, and work unit engagement. *Academy of Management Journal*, 58, 1419-1437.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T. & Taber, T. D. (1997). Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher Order Needs as a Moderator. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 19(11), 771.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134.
- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction: Mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40, 845-856.

- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carstensen, L. L., Pasupathi, M., Mayr, U., & Nesselroade, J. R. (2000). Emotional experience in everyday life across the adult life span. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 644-655.
- Caza, B. B., Moss, S., & Vough, H. (2018). From synchronizing to harmonizing: The process of authenticating multiple work identities. *Administrative Science Quarterly*, 63, 703-745.
- Chan, Y. K. (2016). Investigating the relationship among extracurricular activities, learning approach and academic outcomes: A case study. *Active Learning in Higher Education*, 17(3), 223-233.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: Bootstrapping with structural equation models. *Organizational Research Methods*, 11(2), 296-325.
- Coleman, D. (1993). Leisure based social support, leisure dispositions and health. *Journal of Leisure Research*, 25(4), 350-361.
- Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Fischer, A. H., Rodriguez Mosquera, P. M., van Vianen, A. E. M., & Manstead, A. S. R. (2004). Gender and culture differences in emotion. *Emotion*, 4(1), 87-94.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Fletcher, L (2019) How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203-1226.

- Gibson, C. B., Dunlop, P., & Cordery, J. L., (2019). Managing team formalization to increase team effectiveness and meaningfulness of work in multinational organizations. *Journal of International Business Studie*, 50(6), 1021-1052.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Merveilde, I. Deary, F. DeFruyt, & F. Ostendorf (Eds.). *Personality psychology in Europe*, 7, 7-28.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Haar, J.M., Russo M., Sune A., Ollier-Malaterre A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361-373
- Hackman J. R., Oldham G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). Multivariate data analysis. *New Jersey*.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433.
- Han, J., Patterson, I. (2007) An analysis of the influence that leisure experiences have on a person's mood state, health and wellbeing. *Annals of Leisure Research*, 10 (3-4), 328-351.
- Halbesleben, J.R.B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl., S.C., & Westman. M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40, 1334-1364.
- Hecht, T. D., & Boies, K. (2009). Structure and correlates of spillover from nonwork to work: An examination of nonwork activities, well-being, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 414-426.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-421.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 490-509.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 32-45.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 32-45.
- Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. *The Handbook of Social Psychology*, 1, 233-265.
- Kim, S. D., Hollensbe, E. C., Schwoerer, C. E., & Halbesleben, J. R. B. (2015). Dynamics of a wellness program: A conservation of resources perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 62-71.
- Kim, J., Dattilo, J., & Heo, J. (2011). Taekwondo participation as serious leisure for life satisfaction and health. *Journal of Leisure Research*, 43, 545-559.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kuykendall, L., Tay, L., & Ng, V. (2015). Leisure engagement and subjective well-being: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(2), 364-403.
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 11-23.
- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019). Perceived organizational politics, engagement, and stress: The mediating influence of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 10, 10-12.

- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 385-401.
- Liang, Y. W. (2018). Conceptualization and measurement of work–leisure facilitation. *Journal of Leisure Research*, 49(2), 109-132.
- Lin, J. H., Wong, J. Y., & Ho, C. H. (2013). Promoting frontline employees' quality of life: Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. *Tourism Management*, 36, 178-187.
- Lin, Y. S., Huang, W. S., Yang, C. T., & Chiang, M. J. (2014). Work–leisure conflict and its associations with well-being: The roles of social support, leisure participation and job burnout. *Tourism Management*, 45, 244-252.
- Lloyd, K. H., & Auld, C. J. (2002). The Role of Leisure in Determining Quality of Life: Issues of Content and Measurement. *Social Indicators Research*, 57, 43-71.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). How the need for “leisure benefit systems” as a “resource passageways” moderates the effect of work-leisure conflict on job burnout and intention to leave: A study in the hotel industry in Quebec. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 27, 4-11.
- Martinez, A., Coker, C., McMahon, S. D., Cohen, J., & Thapa, A. (2016). Involvement in extracurricular activities: Identifying differences in perceptions of school climate. *The Educational and Developmental Psychologist*, 33(1), 70-84.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. *Job stress and burnout*, 29-40.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach C., Jackson S.E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7–8), 837–851.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- McDowell, I., & Newell, C. (1996). A guide to rating scales and questionnaires. *A Guide to Rating Scales and Questionnaires*, 1(1), 29-37.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25, 381-396.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. W. de (Eds.). *Handbook of work and organizational psychology*, 2, 5-33.
- Neveu, J.-P. (2007). Jailed resources: Conservation of resource theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 21-42.
- Petelczyc, C. A., Capezio, A., Wang, L., Restubog, S. L. D., & Aquino, K. (2018). Play at work: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 44(1), 161-190.
- Phillips, P., Fairley, S. (2014) Umpiring: A serious leisure choice. *Journal of Leisure Research*, 46, 184-202.
- Piccolo R. F., Colquitt J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49, 327-340.
- Putriwulandari, F. D., Sudjadi A., & Indrayanto, A. (2018). The Effects of Work-Leisure Conflict, Work Overload and Work-Family Conflict on Job Embeddedness: Moderating Role of Perceived Supervisor Support. *Journal of Research in Management*, 3(1), 10-16.
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work–family conflict situation? Examining coping as a moderator between work–family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18, 24-48.
- Rothbard, N. P., & Wilk, S. L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. *Academy of Management Journal*, 54, 959-980.

- Russo M., Shteigman A., & Carmeli A.(2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11, 173-188.
- Smith, L. J., & Chenoweth, J. D. (2015). The contributions of student organization involvement to students’ self-assessments of their leadership traits and relational behaviors. *American Journal of Business Education*, 8, 279-288.
- Sonnentag, S., & Lischetzke, T. (2018). Illegitimate tasks reach into afterwork hours: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23, 248-261.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 25-48.
- Strauss, K., & Parker, S.K. (2018). Intervening to enhance proactivity in organizations: Improving the present or changing the future. *Journal of Management*, 44 (3), 1250-1278.
- Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 482-491.
- Tymon, W. G. (1988). *An empirical investigation of a cognitive model of empowerment*. Unpublished doctoral dissertation. Temple university, Philadelphia.
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, Y. (2021). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work–family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 1– 31.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493.
- Zhang, Y., Xu, S. Jin, J., & Ford, M. T. (2018). The within and cross domain effects of work–family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 210-227.

性別刻板印象威脅、工作壓力 對工作績效之影響—以陸軍基層女性 軍官為例

陳瑩儒

南測中心戰術教官

摘 要

隨著社會風氣逐漸開放，兩性平權的理念不斷被提倡，在傳統的性別刻板印象威脅及龐大的工作壓力下，陸軍女性基層軍官要如突破玻璃天花板現象，帶來良好的工作績效，為團隊帶來更多的利益與榮譽。

本次研究使用問卷調查法，總共發送 276 份問卷，有效回收率為 89%，旨在探討性別刻板印象威脅、工作壓力與工作績效之間的關係，並額外研析工作壓力對性別刻板印象威脅及工作績效的中介效果，另分析個人背景變項與性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效的關係。

研究結果發現：一、個人背景變項對性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效無顯著影響。二、性別刻板印象威脅與工作績效、工作壓力間存有正向影響。三、工作壓力與工作績效間存有正向影響，但壓力的增加對於工作績效沒有明顯的影響。四、工作壓力在性別刻板印象威脅對工作績效具有部分中介效果。

關鍵字：性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效、陸軍基層女性軍官

The Impact of Gender Stereotype Threat and Work Stress on Job Performance: A Case Study of Female Junior officer in the Army

Ying-ju Chen

Instructor , Southern United Examination Center, R.O.C.Army.

Abstract

As social norms gradually opened up, the concept of gender equality has been constantly advocated. Of particular interest was how female junior officers could overcome obstacles and contribute positively to their teams despite facing traditional gender stereotypes and significant work stress.

This study employed the questionnaire survey method. A total of 276 questionnaires were sent. The effective recovery rate was 89%. The study aimed to explore the relationship between gender stereotype threat, work stress and job performance, with a focus on the mediating effect of work stress on gender stereotype threat and job performance. Additionally, this study analyzed personal background variables.

The research results revealed the following: (1) Personal background variables do not have significant impacts on gender stereotype threat, work stress, and job performance. (2) Gender stereotype threat has a positive correlation with work stress and job performance. (3) Work stress has a positive correlation with job performance; however, an increase in stress does not have a significant impact on

job performance. (4) Work stress has a partial mediating effect on gender stereotype threat and job performance.

Keywords: gender stereotype threat, work stress, job performance,
female junior officer

壹、緒論

一、研究背景

1997 年起，國軍開始推動組織變革（Organizational Change），2014 年底國軍兵力總員額為 215,000 員，2015 年下降至 18 萬餘員，兵力嚴重減少（謝游麟，2014）。

依據《112 年國防報告書》（2023 National Defense Report, The Republic of China），中共對台灣的文化宣傳和軍事威脅策略從未間斷，近期參考俄羅斯入侵烏克蘭之戰事，來處理臺海兩岸問題，除了以認知作戰型態外，更加入綜合國力、政經變化及地緣戰略作為考量，面對灰色地帶襲擾和頻繁的環台軍演，我國防安全威脅與日俱增。

因上述 2 種內在及外在的環境改變，情況顯示當前態勢已不如以往樂觀，甚至比 1995 年台海危機更加嚴峻，隨著戰備層級的提升，任務及演訓的項目及頻次將增加，陸軍部隊必須以組織變革後而減少的人力去應對，下級單位明顯感到工作負荷比以往沉重，伴隨而來的是逐漸增加的工作壓力。

二、研究動機與目的

筆者自高中畢業後進入陸軍官校就讀，初任官後一路由排長向上歷練，沒有在社會工作的經驗，於 MEPA 認識一些來自公部門的同學，比較彼此的職場差異，發現同樣在公家機關任職，公部門上、下級之間的關係與軍隊中長官部屬間的關係存在著明顯之差異，可能是軍隊在實戰中會面臨生離死別，所以對任務的態度更加嚴謹，故而造成更大的精神耗竭與壓力。

2015 年時，與我一起於陸軍官校畢業的女同學，因工作壓力與工作量過大，假日被家人發現心臟衰竭在租屋處逝世，這個女孩在 24 歲花樣年華的年紀就去逝，對我們產生了巨大的衝擊，引發我想研究旨案之動機。

自 1991 年起，各軍事院校開始招收女性學員，女性軍官的人數由最初的千餘人，增加到目前的萬人以上，雖然性別比率不斷攀升，囿於傳統性別刻

板印象，女性仍然無法獲得與男性同樣多的社交資源（周海娟，2011），升遷受到玻璃天花板的阻礙，使得基層女性軍官感到處處受限，甚至工作壓力倍增。

本研究目的旨在探討陸軍基層女性軍官在職場中，所感受之性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效間之關係，並在其中找到子母相權之法提供現今部隊參酌。

三、研究問題

- （一）個人背景變項對性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效的影響為何？
- （二）性別刻板印象威脅、工作壓力與工作績效三者間之相互關係為何？
- （三）過多與適度的工作壓力對工作績效的影響為何？
- （四）工作壓力在性別刻板印象威脅對工作績效的中介效果為何？

四、文獻探討

（一）性別刻板印象威脅

在傳統社會中，生理性別被認為應與性別角色相符，男性及女性特質猶如在繩子上左右兩個極端的端點互無關聯（李美枝與鐘秋玉，1996），以男性為主導的社會化過程中，人們覺得男性應具有追求成就、獨立，女性應順從、細心的人格特質，這種對性別特質顯露出的預期行為是根據性別在社會和文化的慣例，為特定的性別群體制定的規則稱為性別角色（劉秀娟，1998），而使社會對性別角色的概念形成刻板化的現象為「性別刻板印象」（gender stereotye）。Steele and Aronson（1995）認為個體所處團體中的負向刻板印象，會使其心理產生壓力與困境，擔心自己不佳的表現會被用來證實是受到團體內負向刻板印象的影響，這樣的壓力相當的強烈，強烈到會影響個體在事務上的行為表現，而這些較差的行為表現會一次又一次地加深刻板印象。（Basow,1992 / 劉秀枝、林明寬譯，1996）提到2個理論可以說明性別刻板印象的產生，分別為「真實核心理論」（the kernel of truth theory）和「社會角色理論」（social-role theory）。前者的基本假設是性別刻板印象具有實

徵效度，也就是兩性的行為間存在著差異，而刻板印象只會將這些差異加以誇大，這個理論認為刻板印象只是反映出早已存在的差異，因此，所謂的刻板印象可以說是簡單的類化行為；後者理論認為刻板印象的產生是由於男性與女性採用不同的社會角色典型，而這些角色化的差異是因為人們對男性與女性的內在特質與能力已有基本的假定，而刻板地從事不同活動的緣故。

在 2000 年後，國內外陸續有學者希望透過一系列的方針，來減輕或消除刻板印象對個體或群體產生的負面影響，這些方法旨在幫助人們在刻板印象威脅的情境中實現他們的潛力，而不受到刻板印象的制約，達到「威脅減除效果」（Threat deduction effect）孫旻曄（2011）。孫旻曄（2017）提出威脅減除策略中提及，具有正面的角色模範時，可以有效改變刻板印象威脅的效應，藉由女性角色模範的存在，提供了一個積極的參照點，幫助受試者打破性別刻板印象威脅，提升自己的能力和表現。

（二）工作壓力

Matheny and McCarthy（2000 / 王美華譯，2002）談及壓力這個名詞乃一個包含所有與壓力有關現象的總體概念，在這個概念中「壓力反應」指經由壓力體驗而產生之生理、情緒和認知方面的一系列變化，而「壓力來源」指激發壓力反應的外部環境或內部因素，「壓力症狀」是指壓力反應運作的結果或表現。戴智慧（1985）的論文中採取將個人與環境交互作用的觀點來定義職業婦女的生活壓力，視壓力為發生在職業婦女身上，但職業婦女感到無法或有困難去應付，卻仍必須去面對內、外在環境要求，並將已婚職業婦女的壓力源區分為 3 方面：角色衝突、工作與家庭負荷過重、工作與家庭的互相干擾。陸洛（1997）把壓力（stress）視為依變項，認為壓力是個體對外界的刺激所產生的反應。

工作壓力源的測量通常採取問卷調查法，蕭成名（2003）將壓力源的測量歸納為 2 類，第一類量表由壓力來源、壓力反應、調節變項所構成，此類型的壓力量表如：Cooper（1988）發展出 OSI 量表。陸洛（1997）以高雄 4 家國營企業的員工為母體，針對 OSI 量表進行測量，並修改成 OSI 中文版的量表。勞委會（2010）將壓力源區分為組織內工作壓力源（包含：組織環境與工作條件）及組織外工作壓力源（包含：產業政策、政商經濟局勢、國際

情勢等），並提供工作特質量表（簡稱 JCQ）與勞工職業壓力量表來評估員工在職場中感受到的壓力來源與壓力反應。

LePine et al.（2005）研究結果提出管理者可以透過員工激勵和提高績效來減少阻礙型壓力源並增加挑戰型壓力源，這樣的效果被證明對員工本身和組織都能獲得效益。Cavanaugh et al.（2000）以 1,886 名美國經理做為受測者，研究挑戰型、阻礙型壓力源與工作滿意度、辭職意願的相互關係，研究結果顯示可以提高個人的工作滿意度和自我實現感為正向的挑戰型壓力源；會影響個人情緒狀態、工作動機和能力發揮，進而對組織效能產生不好的影響為阻礙型的壓力源。LePine et al.（2016）以海軍陸戰隊隊員作為受測者，探討以領袖魅力為中介，對挑戰型及阻礙型壓力源的調節效果，結果證實領袖魅力對於挑戰型壓力源與工作績效具有正向的調節效果，且魅力型領導者能將下屬痛苦的壓力轉化為績效的提升。王敏娟（2021）將壓力源區分為挑戰型及阻礙型壓力源，並試著探討 2 種壓力源與主觀活力、任務績效間之關係，實證成果顯示挑戰型壓力源和任務績效呈正相關，阻礙型壓力源對任務績效呈負相關。

（三）工作績效

Campbell（1990）指出工作績效乃個人在履行工作團體中所擁有的特定角色要求時，展現出來的行為水平。當一個人在工作中，以組織角色要求的預期為標準，達到符合行為標準的工作表現時，就可以說他取得良好的工作績效。吳秉恩（1993）書中提到績效是組織行為研究的重要因變項（Dependent Variable）為個體行為、群體行為及組織程序運作之結果，同時組織目標均以績效之達成度加以衡量。

余德成（1996）以 Katz & Kahn（1966）的角色行為理論為基礎，並參考過去許多研究，把工作績效分為角色內行為和角色外行為等 2 類，符合組織的制式規則和組織體系的表現稱為角色內行為，而在績效評估中，這些行為通常與工作薪酬或職業晉升等工作方面的回報有直接相關。Campbell（1990）基於 Katz & Kahn（1966）的分類，依據任務熟練的概念，將工作績效區分為特殊工作的任務熟練和非特殊工作的任務熟練等 2 個類型。Katz&Kahn 的研析對象為社群文化體系的參與者，他們扮演的身份是原則性及普通性的，並

沒有明確區分具體工作的特徵，但 Campbell 則以員工自身職責為研究對象，從員工本身的角度出發，也就是說 Campbell 在績效評估中強調了工作中不同任務的特殊性和熟練性，而 Katz & Kahn 則更關注社會系統中成員的一般性任務角色，並未明確區分具體工作的特點。Borman & Motowidlo（1993）根據 Campbell（1990）的研析框架另闢蹊徑，把工作績效區分成任務績效與脈絡績效。任務績效為員工在職責內表現出的能力和貢獻，評估標準為是否符合組織指定個人的工作要求。脈絡績效指在組織的社會和心理環境中，員工所展現出的行為表現，它涵蓋的範圍較廣，不只局限於組織內部，亦涵蓋組織外社會的環境，脈絡績效通常不受工作團體內正式的控制系統（如：員工工時管理系統）的約束，更多是取決於員工的自願行為，如此更有助於增強組織的整體效能（余德成，1996）。

五、假設

（一）性別刻板印象威脅與工作壓力間之影響

本篇論文旨在探討陸軍女性基層軍官，置身於充滿性別刻板印象威脅的職場中，若性別刻板印象威脅對女性軍官產生促進效果，進而激發工作壓力中的挑戰型壓力源，則個體的行為表現會因性別刻板印象威脅而有正面的促進效果，在其工作表現或其他領域上達成更正向的突破。因此假設 1（H1）設定為性別刻板印象威脅與工作壓力間存在正向關係。

劉秀娟（1998）書中提到多數女性須兼顧養育子女、照顧家庭的責任，但這不表示女性多重角色的問題是導致健康問題的主要原因，當角色形成對健康的壓力，這是因為角色背後的女性化特質及刻板印象所造成。

依據 Claude M. Steele & Joshua Aronson 在 1995 年研究得出的刻板印象威脅理論可知，在現今社會中存在根深蒂固的刻板印象，其中性別刻板印象尤其明顯，在 Marx & Roman（2002）的實驗中，原本正常表現可以得到好成績的女學員，因傳統刻板印象認為女性數學比男性差，導致女性受測者在數學測驗的表現不盡理想，這個結果是由於刻板印象威脅所造成，在這種受測氛圍中，女性受測者雖然智力測驗與男性相同，卻因刻板印象威脅效果，成績

出來明顯較男性低；但若因性別刻板印象的減除效果，造成女性學員的成績反而比原本預期好，甚至比男性學員成績較佳，這類的效果是我們所樂見之正向促進效果。

（二）性別刻板印象威脅與工作績效間之影響

本論文探討陸軍基層女性軍官，在軍隊這個陽剛職場裡，若性別刻板印象中的負面威脅效果，會造成個體的工作投入降低，相對而言，其職場績效亦會下降，進而影響貢獻組織的動機及成效。但若刻板印象威脅造成正向的減除效果，使個體擁有想要積極向上的動力，則個體在工作中呈現更佳的任務績效。因此，提出假設 2（H2）：性別刻板印象威脅與工作績效間存在正向關係。

（三）工作壓力與工作績效間之影響

本文旨在探討，若個體遇到工作壓力的壓力源是挑戰型壓力源，則個體會因「鮭魚法則」想要逆流上溯，遇到困難越挫越勇，反而最後呈現更佳的工作績效。因此，提出假設 3（H3）：工作壓力與工作績效間存在正向關係。

周明守（1998）指出適度的壓力對個體本身有很大的益處，並有助於提高工作效率，但多數公司以賺取利益為目標，壓力政策如果超過，不但無法提升員工效率，反而會使員工失去歸屬感而離職求去。總而言之，適當地給予壓力可試出員工的應變能力，在短時間的壓力中，可增加工作效率、工作投入與工作績效。

根據 Cavanaugh et al.（2000）把壓力來源區分為挑戰型與阻礙型壓力源，阻礙型壓力源會導致個體觸發負面的情緒，阻礙其工作表現；但挑戰型壓力源可以如同腎上腺素般激發個體的潛能，使個體更勇於挑戰當前的障礙。王敏娟（2021）對不同產業的員工，驗證任務績效與挑戰型壓力源有正向關係，與阻礙型的壓力源有負向關係。

（四）個人背景變項與各變數間之影響

假設 4-6（H4-H6）主要參考高鳳霞與鄭伯壘（2014）的研究，個人背景（如：工作經驗、婚姻狀況、年齡、職業和教育程度等）在工作壓力中對個

體會有不同的影響，故本文提出假設個人背景變項（包含：年齡、婚姻狀況、職務官科、國軍階級、教育程度、職位屬性、子女數目、服務地點與住家所在地之關係、服務年資等 9 項）與性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效間存在顯著關聯性。

Dr. M. H. Shaevitz (1985 / 徐麗玲譯, 1985) 書中提及教育水準高的女性，對自我要求也高，所以在組織中的職位如果和教育水準比她低的男性一樣，或是同一個職位待久了，會覺得沒面子並產生心理壓力，這是性別刻板印象威脅的結果。

貳、研究方法

研究使用問卷調查法，根據收到的問卷數據，以「社會科學統計軟體」（SPSS）進行系統分析其信度和相關檢定，另由於研究者已預測結果之方向性為正向，故採單尾檢定實施研究。

一、研究對象

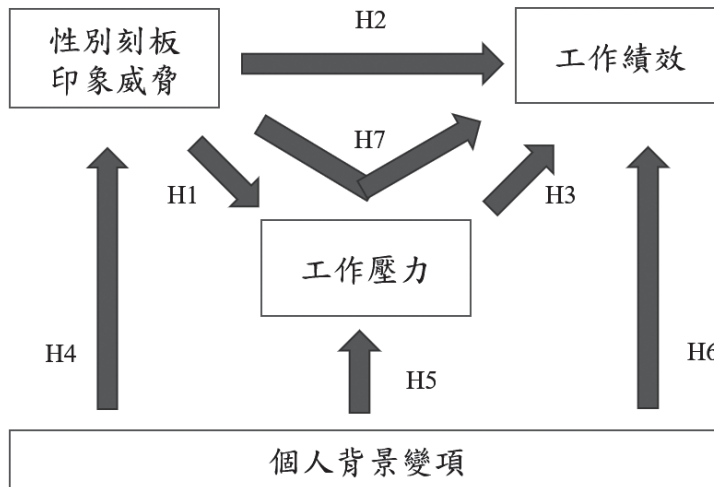
研究探討主題對象為陸軍基層女性軍官，階級從中尉至上校，因少尉在部隊歷練不足，尚未在部隊滿 1 年，對部隊事務不熟悉，故不納入本次研究對象。兵科涵蓋主戰官科裝甲兵、步兵，戰鬥支援官科砲兵、憲兵、化學兵、工兵、通信兵、政戰，勤務支援官科補給、保修、運輸、行政、主計、醫務等 14 個官科。依據陸軍司令部人軍處 112 年度數據顯示，此範圍階級與官科的陸軍女性軍官約 1,500 餘員，本次問卷總計發放 276 員，達總人數 18.4%，並針對上述對象實施問卷調查，藉統計數據分析成果。

研究者使用調查法實施研究，輔以電子問卷形式，使用 google 發送給上述的受測對象，再從後端回收測試結果。總共發送 276 份問卷，成功回收 247 份有效問卷，刪除無效問卷 29 份，有效回收率為 89%。

二、變項衡量

本研究之架構如圖 1，另外針對三個變項實施說明，分述如下：

圖 1：研究架構圖



（一）性別刻板印象威脅

本研究參照 Steele & Aronson (1995) 的研究，將刻板印象威脅定義為「當個體因情境環境激發相關刻板印象，若刻板印象為負向時，個體會擔心自身因環境影響導致表現不佳」，而依據 Steel (1997) 對刻板印象所設計的實驗，證明個體對特定性別的固有刻板印象，可能會使其表現產生負面影響，當人們被提醒或暴露有關性別的刻板印象時，可能會導致他們的行為或表現受到影響，因為他們感到受到刻板印象威脅的壓力，再參考張珏等人 (2000) 的教材將性別刻板印象定義為「隨著性別的發展，兒童除了開始有不同的偏好（例如：玩具、玩伴或遊戲等），對不同性別的人做什麼行為、會有什麼樣的特質也開始形成一個固定、刻板的眼光」。綜合論之，將性別刻板印象威脅定義為「當個體受到環境刺激產生性別刻板印象時，個體會因為在環境中受到負面的性別刻板印象使其表現變差」。另「威脅減除效果」為透過一系列的方針來減輕或消除刻板印象對個體或群體產生的負面影響，這些方法旨

在幫助人們在刻板印象威脅的情境中實現他們的潛力，而不受到刻板印象的制約（孫旻曄，2011），此一減除效果使個體雖置身於威脅的環境中，但仍能突破自我創造良好的成就。此節參考 Tougas et al.（1995）與 Türko（2016）為範例，編製問卷第二部分「性別刻板印象威脅量表」。

（二）工作壓力

採用 Cavanaugh et al.（2000）及王敏娟（2021）的研究將壓力源區分為好的壓力源（挑戰型）及壞的壓力源（阻礙型）實施研究。挑戰型壓力源是指在工作環境中存在提供機會和成長潛力的因素，這些因素是激發個人積極進取的動力並可提升自我價值。阻礙型壓力源是指工作環境中存在造成壓力和困擾的一系列因素，這些因素阻礙個體的工作表現和成長，進而對組織效能產生負面影響。另外，參考 Cavanaugh et al.（2000）與 LePine（2016）為範例，編製問卷第三部分「工作壓力量表」。

（三）工作績效

在文獻探討中借鑒了學者 Campbell（1990）的理論觀點來界定工作績效。個人在履行工作團體中擁有特定角色要求時，所展現出來的行為水平。當一個人在工作中，以組織角色要求的預期為標準，達到符合行為標準的工作表現時，就可以說他取得良好的工作績效。另外，參考余德成（1996）將翻譯自 Campbell（1990）編製問卷第四部分「工作績效量表」。

參、研究結果

一、信度效果研析

表 1 顯示，本論文樣本人數為 247 員，問卷整體總量表的信度值為 0.910，性別刻板印象威脅的信度值為 0.830，工作壓力的信度值為 0.808，工作績效的信度值為 0.758，各量表之信度值都在可接受之信度內。

表 1：各構面信度分析表

項目 \ 變數	性別刻板 印象威脅 (題號 1-18)	工作壓力 (題號 19-32)	工作績效 (題號 32-44)	整體 總量表
題數	18	14	12	44
Cronbach's α	0.830	0.808	0.758	0.910

二、敘述性統計分析

本研究之問卷設計未設置反向題，故以下各構面之敘述性統計分析，會以平均數的高低去解釋問題的意涵。

(一) 整體構面量敘述性統計

以整體構面而言，工作績效平均數 3.785 最高，性別刻板印象威脅平均數 3.076 最低，相關數據如表 2：

表 2：各構面敘述性統計表

變數	平均數值	標準差	比序
性別刻板印象威脅	3.076	0.658	3
工作壓力	3.629	0.471	2
工作績效	3.785	0.374	1

(二) 性別刻板印象威脅敘述統計

根據表 3，受測者填答之平均數落在 2.466 至 4.368 之間；受測者在性別刻板印象威脅題項中第 5 題平均數最高為 4.368，說明傳統社會中性別角色的刻板印象仍存在多數的單位中，且她們可能為單位的領導者。第 7 題，平均數最低為 2.466 可見現今家庭型態多為雙薪家庭，女性並不會因為性別刻板印象的束縛，結婚或產後必須回歸家庭，導致本身失去工作及經濟收入。

表 3：性別刻板印象威脅敘述性統計表

變項	題號	問卷題目	平均數	標準差
性別刻板印象威脅	1	我覺得別人在衡量我的工作表現時會受到性別的影響。	3.534	0.953
	2	多數的女官在結婚孕兒後都會辭職回歸家庭。	2.992	1.024
	3	我有感覺不論再怎麼努力，升遷速度相較男性明顯緩慢，造成「玻璃天花板」的現象，女性成就無法超越男性。	3.032	1.059
	4	如果我結婚，我希望另一半可以支持我的職業及前途。	2.757	1.058
	5	由於女性情緒化，長官會覺得她們無法像男性般處理工作壓力。	4.368	0.603
性別刻板印象威脅	6	長官會覺得女性無法像男性一樣處理複雜的業務規劃。	2.781	1.090
	7	社會多數人認為女性應以家庭為主，工作次之；若家庭與工作衝突，通常會以家庭重，而選擇退伍。	2.466	0.966
	8	長官或下屬會因為我是女性而覺得我的領導能力比較差。	3.490	1.028
	9	因性別差異，導致領導統御會有不足之處，部屬不太能接受女性主官。（女性主官晚上查鋪，官兵會反映不自在）	3.194	1.094
	10	有些長官認為培養女官是錯誤的決定，很多人會在幾年後退伍回歸家庭。	2.717	1.012
	11	性騷擾及傳統性別刻板印象，均可能造成我在部隊中，性別相處的困擾。	3.344	1.055

變項	題號	問卷題目	平均數	標準差
性別刻板印象威脅	12	女官在部隊中兵科多為戰鬥支援或勤務支援官科，長官在職位安排上多為幕僚職而非指揮職。	3.162	1.070
	13	女性體能在生理上相對劣勢，但身為領導職的主官，必須自我提升成為表率，造成在職場上無形的壓力。	3.753	0.897
	14	女性在軍隊中的比例較男性少，易受長官關注，進而增加升遷及受訓機會，因而造成部分男性同仁眼紅。	3.166	1.090
	15	女性因申請育嬰留職停薪而調職，常因此錯失佔上缺的機會。	3.660	0.896
	16	我遇到的長官通常認為女性在懷孕期間不適合擔任主官職位。	3.798	0.910
	17	我的單位若餐敘有兩性同仁，女性通常被要求不能飲酒。	2.676	0.920
	18	女性體能在生理上相對劣勢，在現代化的戰爭由以往單靠蠻力到現今使用腦力下，這對女性軍官在戰爭中的優勢大為提升。	3.595	0.800

（三）工作壓力敘述統計

根據表 4，受測者填答之平均數落在 2.717 至之間 4.239；受測者在工作壓力題項中，第 22 題平均數最高為 4.239，說明現今職場中因舊有規定未經修改，仍存在許多不必要的行政程序，使陸軍基層女性軍官無形中增加許多工作量或延長工作時間，進而使工作壓力變大。第 29 題平均數最低為 2.717，說明受測者與同儕間的競爭為良性競爭，並不會因此而增加工作壓力。

表 4：工作壓力敘述性統計表

變項	題號	衡量題項	平均數	標準差
工作壓力	19	上班時，我必須很努力工作，達成上級交付之任務。	4.041	0.630
	20	我對自己的任務肩負成敗之責。	3.951	0.708
	21	雖然我的工作項目很繁雜，但我依然能專注於每項工作。	4.142	0.526
	22	我的工作行政上充滿繁文縟節。	4.239	0.559
	23	我的工作受到官僚體制的限制。	4.170	0.594
	24	我的工作有時會接到一些指導不明確的任務	3.790	0.839
	25	我必須使自己具有不同軍種或兵科的知識及技能。	3.547	0.935
	26	上級對於工作的指導與期望前後矛盾。	3.862	0.882
	27	我缺乏足夠的資源去完成工作。	3.591	0.932
	28	我對自己的業務或連隊具有高度的責任心。	3.332	0.989
	29	我與同事間有時因為意見不合、升遷或利益而造成衝突。	2.717	0.929
	30	辦公室或工作團隊內充滿明爭暗鬥。	2.781	1.056
	31	我常接獲長官交付多重任務且必須同時完成。	3.539	1.043
	32	下班時，我持續操心工作的事情，因此難以履行家庭角色的義務。	3.445	1.010

(四) 工作績效敘述統計

根據表 5，受測者填答之平均數落在 3.020 至之間 4.235，且未有低於數值 3 的題項；受測者在工作績效題項中，第 43 題：「我在工作場所，會自我克制遵守相關紀律與規定。」，平均數最高為 4.235，說明多數陸軍基層女性軍官在職場工作時，會依據規定行事，不會獨斷專行而損害組織的利益。第 40 題：「我會主動幫忙同事，以達成與自己無關的任務。」，而平均數最低為 3.020。說明多數陸軍基層女性軍官仍會主動幫助同儕，並不會因此而增加工作壓力。

表 5：工作績效敘述性統計表

變項	題號	衡量題項	平均數	標準差
工作 績 效	33	一般而言，我的工作速度及效率比其他同事快。	4.105	0.575
	34	我在執行任務期間會注意到人員安全與衛生的問題。	4.158	0.552
	35	當我工作上遇到困難時，仍然堅持設法克服，以完成任務。	3.583	0.791
	36	我在工作團體中，跟同事合作關係良好。	4.004	0.615
	37	我在工作上表現出適當個人尊嚴與忍讓態度。	4.081	0.527
	38	我會自動接下額外的任務或工作。	4.032	0.525
	39	我期望被安排或指派一個挑戰性的職務或任務	3.101	0.871
	40	我會主動幫忙同事，以達成與自己無關的任務。	3.020	0.862
	41	我總是會支持上級的決定。	3.790	0.701
	42	我經常計畫與安排自己所負責的工作進度。	3.377	0.816
	43	我在工作場所，會自我克制遵守相關紀律與規定。	4.235	0.579
	44	我會主動擔負額外的工作，為了幫助別人或爭取團體績效。	3.522	0.850

三、個人背景變項交叉分析

本節進行獨立 T 檢定、ANOVA 與迴歸分析，以了解各變數間之關係。

(一) 年齡

本項次之變異數同質性檢定中，性別刻板印象威脅構面 p 值為 0.679，工作壓力構面 p 值為 0.311，工作績效構面 p 值為 0.195，3 個構面的顯著性均大於 0.05，代表不拒絕虛無假設 (H_0 : 變異數同質)，各樣本群間的變異數無顯著差異，假設變異數相等，故可接續探討 ANOVA 的分析成果。

由表 6 結果顯示，3 個構面的 p 值均大於 0.05，代表無法拒絕虛無假設 (H_0 : 原本假設兩組的平均數沒有顯著差異)，各年齡層在每個構面上都沒有明顯的差別。

表 6：年齡推論性統計表

構面	年齡	數量	平均數	標準偏差	F 值	p 值
性別刻板 印象威脅	22-24 歲	11	2.864	0.797	0.627	0.598
	25-29 歲	54	3.111	0.591		
	30-35 歲	109	3.109	0.672		
	36 歲以上	73	3.033	0.668		
	合計	247	3.076	0.658		
工作壓力	22-24 歲	11	3.603	0.634	0.168	0.918
	25-29 歲	54	3.660	0.450		
	30-35 歲	109	3.635	0.430		
	36 歲以上	73	3.603	0.523		
	合計	247	3.629	0.471		
工作績效	22-24 歲	11	3.727	0.542	0.193	0.901
	25-29 歲	54	3.769	0.365		
	30-35 歲	109	3.802	0.324		
	36 歲以上	73	3.780	0.424		
	合計	247	3.785	0.374		

（二）婚姻狀況

本項次之變異數同質性檢定中，性別刻板印象威脅構面 p 值為 0.581，工作壓力構面 p 值為 0.850，工作績效構面 p 值為 0.933，3 個構面的 p 值均大於 0.05，代表不拒絕虛無假設（ H_0 : 變異數同質），各樣本群間的變異數無顯著差異，假設變異數相等，故可接續探討 ANOVA 的分析成果。

由表 7 顯示，3 個構面的顯著性均大於 0.05，代表各婚姻狀況在每個構面上都沒有明顯的差別，無法拒絕虛無假設（ H_0 : 原本假設兩組的平均數沒有顯著差異）。

表 7：婚姻狀況推論性統計表

構面	婚姻狀況	數量	平均數	標準偏差	F 值	p 值
性別刻板 印象威脅	已結婚	94	3.065	0.605	0.025	0.975
	未婚	143	3.084	0.691		
	離婚或分居	10	3.063	0.737		
	合計	247	3.076	0.658		
工作壓力	已結婚	94	3.607	0.487	0.316	0.729
	未婚	143	3.648	0.464		
	離婚或分居	10	3.564	0.443		
	合計	247	3.629	0.471		
工作績效	已結婚	94	3.798	0.377	0.094	0.910
	未婚	143	3.777	0.375		
	離婚或分居	10	3.773	0.357		
	合計	247	3.785	0.374		

(三) 職務官科

本項次之變異數同質性檢定中，性別刻板印象威脅構面 p 值為 0.134，工作壓力構面 p 值為 0.275，工作績效構面 p 值為 0.348，3 個構面的 p 值均大於 0.05，代表不拒絕虛無假設 (H_0 : 變異數同質)，各樣本群間的變異數無顯著差異，假設變異數相等，故可接續探討 ANOVA 的分析成果。

由表 8 顯示，3 個構面的顯著性均大於 0.05，代表各官科在每個構面上都沒有明顯的差別，無法拒絕虛無假設 (H_0 : 原本假設兩組的平均數沒有顯著差異)。

表 8：職務官科推論性統計表

構面	職務官科	數量	平均數	標準偏差	F 值	p 值
性別刻板印象威脅	步、砲、裝	94	3.161	0.720	1.728	0.093
	憲兵	3	3.292	0.832		
	化學兵	15	2.983	0.658		
	工兵	10	2.675	0.638		
	通信兵	30	3.083	0.570		
	補、保、運	31	3.153	0.628		
	政戰	24	3.219	0.656		
	行政、主計	26	2.923	0.429		
	醫務	14	2.696	0.665		
	合計	247	3.076	0.658		

構面	職務官科	數量	平均數	標準偏差	F 值	p 值
工作壓力	步、砲、裝	94	3.638	0.471	1.286	0.251
	憲兵	3	3.970	0.548		
	化學兵	15	3.467	0.320		
	工兵	10	3.600	0.381		
	通信兵	30	3.767	0.439		
	補、保、運	31	3.657	0.547		
	政戰	24	3.693	0.501		
	行政、主計	26	3.472	0.373		
	醫務	14	3.520	0.586		
	合計	247	3.629	0.471		
工作績效	步、砲、裝	94	3.800	0.356	1.432	0.184
	憲兵	3	4.091	0.328		
	化學兵	15	3.667	0.261		
	工兵	10	3.727	0.294		
	通信兵	30	3.870	0.358		
	補、保、運	31	3.798	0.446		
工作績效	政戰	24	3.871	0.392	1.432	0.184
	行政、主計	26	3.661	0.302		
	醫務	14	3.656	0.523		
	合計	247	3.785	0.374		

(四) 階級

本項次之變異數同質性檢定中，性別刻板印象威脅構面 p 值為 0.928，工作壓力構面值 p 為 0.619，工作績效構面 p 值為 0.810，3 個構面的 p 值均大於 0.05，代表不拒絕虛無假設 (H_0 : 變異數同質)，各樣本群間的變異數無顯著差異，假設變異數相等，故可接續探討 ANOVA 的分析成果。

由表 9 顯示，3 個構面的顯著性均大於 0.05，代表各階級在每個構面上都沒有明顯的差別，無法拒絕虛無假設 (H_0 : 原本假設兩組的平均數沒有顯著差異)。惟性別刻板印象威脅構面 p 為 0.059 接近 0.05，代表此構面接近顯著。

表 9：階級推論性統計表

構面	階級	數量	平均數	標準偏差	F 值	p 值
性別刻板印象威脅	中尉	54	2.935	0.638	2.514	0.059
	上尉	83	3.227	0.644		
	少校	97	3.027	0.659		
	中校（含）以上	13	3.058	0.716		
	合計	247	3.076	0.658		
工作壓力	中尉	54	3.574	0.491	0.335	0.800
	上尉	83	3.644	0.474		
	少校	97	3.650	0.454		
	中校（含）以上	13	3.615	0.529		
	合計	247	3.629	0.471		
工作績效	中尉	54	3.714	0.409	0.883	0.450
	上尉	83	3.812	0.360		
	少校	97	3.795	0.361		
	中校（含）以上	13	3.832	0.410		
	合計	247	3.785	0.374		

（五）教育程度

本項次之變異數同質性檢定中，性別刻板印象威脅構面 p 值為 0.912，工作壓力構面 p 值為 0.182，工作績效構面 p 值為 0.769，3 個構面的 p 值均大於 0.05，代表不拒絕虛無假設（ H_0 : 變異數同質），各樣本群間的變異數無顯著差異，假設變異數相等，故可接續探討 T 檢定的分析成果。

由表 10 顯示，3 個構面的顯著性均大於 0.05，代表各教育程度在每個構面上都沒有明顯的差別，無法拒絕虛無假設（ H_0 : 原本假設兩組的平均數沒有顯著差異）。

表 10：教育程度推論性統計表

構面	教育程度	數量	平均數	標準差	F 值	T 值	p 值
印 性 象 別 威 刻 脅 板	大學以上	177	3.093	0.655	0.012	0.629	0.530
	研究所以下						
	研究所	70	3.034	0.669			
工 作 壓 力	大學以上	177	3.634	0.457	1.789	0.234	0.815
	研究所以下						
	研究所	70	3.618	0.507			
工 作 績 效	大學以上	177	3.781	0.373	0.087	-0.267	0.790
	研究所以下						
	研究所	70	3.795	0.377			

（六）職位屬性

本項次之變異數同質性檢定中，性別刻板印象威脅構面 p 值為 0.224，工作壓力構面 p 值為 0.463，工作績效構面 p 值為 0.621，3 個構面的 p 值均大於 0.05，代表不拒絕虛無假設（ H_0 : 變異數同質），各樣本群間的變異數無顯著差異，假設變異數相等，故可接續探討 ANOVA 的分析成果。

由表 11 顯示，3 個構面的顯著性均大於 0.05，代表不同職務屬性在每個構面上都沒有明顯的差別，無法拒絕虛無假設（ H_0 ：原本假設兩組的平均數沒有顯著差異）。

表 11：職位屬性推論性統計表

構面	職位屬性	數量	平均數	標準偏差	F 值	p 值
性別刻板印象威脅	指揮（領導）職類	87	3.076	0.731	1.596	0.205
	幕僚（後勤）職類	148	3.102	0.612		
	教官職類	12	2.750	0.624		
	合計	247	3.076	0.658		
工作壓力	指揮（領導）職類	87	3.691	0.492	1.300	0.274
	幕僚（後勤）職類	148	3.602	0.450		
	教官職類	12	3.523	0.554		
	合計	247	3.629	0.471		
工作績效	指揮（領導）職類	87	3.821	0.401	1.510	0.223
	幕僚（後勤）職類	148	3.776	0.353		
	教官職類	12	3.629	0.398		
	合計	247	3.785	0.374		

（七）子女數目

本項次之變異數同質性檢定中，性別刻板印象威脅構面 p 值為 0.352，工作壓力構面 p 值為 0.305，工作績效構面 p 值為 0.555，3 個構面的 p 值均大於 0.05，代表不拒絕虛無假設（ H_0 ：變異數同質），各樣本群間的變異數無顯著差異，假設變異數相等，故可接續探討 ANOVA 的分析成果。

由表 12 顯示，3 個構面的顯著性均大於 0.05，代表不同子女數目在每個構面上都沒有明顯的差別，無法拒絕虛無假設（ H_0 : 原本假設兩組的平均數沒有顯著差異）。

表 12：子女數目推論性統計表

構面	子女數次	數量	平均數	標準偏差	F 值	<i>p</i> 值
性別刻板印象威脅	尚無子女	164	3.057	0.687	0.359	0.783
	1 個	33	3.049	0.686		
	2 個	47	3.165	0.544		
	3 個以上	3	3.000	0.573		
	合計	247	3.076	0.658		
工作壓力	尚無子女	164	3.641	0.468	0.633	0.594
	1 個	33	3.686	0.499		
	2 個	47	3.553	0.475		
	3 個以上	3	3.546	0.091		
	合計	247	3.629	0.471		
工作績效	尚無子女	164	3.767	0.376	0.610	0.609
	1 個	33	3.857	0.400		
	2 個	47	3.801	0.358		
	3 個以上	3	3.697	0.105		
	合計	247	3.785	0.374		

（八）服務地點與住家所在地之關係

本項次之變異數同質性檢定中，性別刻板印象威脅構面 p 值為 0.110，工作壓力構面 p 值為 0.337，工作績效構面 p 值為 0.419，3 個構面的 p 值均大於 0.05，代表不拒絕虛無假設（ H_0 : 變異數同質），各樣本群間的變異數無顯著差異，假設變異數相等，故可接續探討 T 檢定的分析成果。

由表 13 顯示，3 個構面的顯著性均大於 0.05，代表服務地點與住家所在地之關係在每個構面上都沒有明顯的差異，無法拒絕虛無假設（ H_0 : 原本假設兩組的平均數沒有顯著差異）。

表 13：服務地點與住家所在地之關係推論性統計表

構面	服務地與 住家之關係	數量	平均數	標準差	F 值	T 值	p 值
性別刻板 印象威脅	同縣市	78	3.087	0.592	2.578	0.172	0.864
	不同縣市	169	3.071	0.688			
工作壓力	同縣市	78	3.618	0.422	0.925	-0.264	0.792
	不同縣市	169	3.635	0.493			
工作績效	同縣市	78	3.777	0.333	0.655	-0.208	0.835
	不同縣市	169	3.788	0.392			

（九）服務年資

本項次之變異數同質性檢定中，性別刻板印象威脅構面 p 值為 0.230，工作壓力構面 p 值為 0.227，工作績效構面 p 值為 0.289，3 個構面的 p 值均大於 0.05，代表不拒絕虛無假設（ H_0 : 變異數同質），各樣本群間的變異數無顯著差異，假設變異數相等，故可接續探討 ANOVA 的分析成果。

由表 14 顯示，3 個構面的顯著性均大於 0.05，代表服務年資在每個構面上都沒有明顯的差異，無法拒絕虛無假設（ H_0 : 原本假設兩組的平均數沒有顯著差異）。

表 14：服務年資推論性統計表

構面	服務年資	數量	平均數	標準偏差	F 值	p 值
性別刻板印象威脅	3 年以下	14	2.848	0.737	1.427	0.226
	3-5 年	32	3.090	0.486		
	5-10 年	73	3.211	0.688		
	10-15 年	94	3.016	0.637		
	15 年以上	34	3.033	0.739		
	合計	247	3.076	0.658		
工作壓力	3 年以下	14	3.546	0.645	1.366	0.247
	3-5 年	32	3.591	0.394		
	5-10 年	73	3.727	0.490		
	10-15 年	94	3.570	0.423		
	15 年以上	34	3.655	0.528		
	合計	247	3.629	0.471		
工作績效	3 年以下	14	3.662	0.528	2.227	0.067
	3-5 年	32	3.713	0.318		
	5-10 年	73	3.883	0.379		
	10-15 年	94	3.747	0.325		
	15 年以上	34	3.797	0.435		
	合計	247	3.785	0.374		

綜合第 1 至 9 項小節可以得知，個人背景變項對性別刻板印象威脅、工作壓力及工作績效等 3 個構面均無顯著的影響，說明這些背景因素對陸軍基層女性軍官在職場上的表現及狀況影響不大。但就平均數而言，性別刻板印象威脅的平均數接近 3，表示不論陸軍基層女性軍官服務年資的長短，她們

似乎在感受性別刻板印象威脅時，並無顯著的差異。但在工作壓力及工作績效方面，其平均數相對而言較高，且皆超過數值 3 至少 0.6 以上，這可能意味著陸軍基層女性軍官在職場中較能感受到工作壓力，也可能因為這些挑戰型壓力源給群體積極向上的動力，而使群體在職場上呈現更好的工作績效。

四、相關係數分析

由表 15 顯示數據結果可見，以 Pearson 相關分析針對性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效等 3 個構面因素間實施分析，其中性別刻板印象威脅的數值為 0.487 與工作壓力的數值為 0.553 具有中度正相關，工作壓力與工作績效的數值為 0.937 具有高度正相關。

表 15：本研究相關係數統計表

	性別刻板印象威脅	工作壓力	工作績效
性別刻板印象威脅	-		
工作壓力	0.487**	-	
工作績效	0.553**	0.937**	-

備註：* 表示 $p < 0.05$ ，** 表示 $p < 0.01$ ，*** 表示 $p < 0.001$

五、迴歸分析

如表 16 結果顯示，Model 1 為性別刻板印象威脅對工作壓力的影響，Model 2 為性別刻板印象威脅對工作績效的影響，Model 3 為工作壓力對工作績效的影響，Model 4 為性別刻板印象威脅與工作壓力對工作績效的影響，Model 5 為工作壓力與工作壓力的平方對工作績效的影響。

性別刻板印象威脅對工作壓力的估計係數為 0.348 且顯著，性別刻板印象威脅對工作績效的估計係數為 0.314 且顯著，工作壓力對工作績效的估計係數為 0.744 且顯著。工作壓力與工作壓力的平方同時對工作績效時，工作壓力的估計係數為 0.571 且顯著，工作壓力的平方之估計係數為 0.023 且不顯

著。性別刻板印象威脅與工作壓力同時對工作績效時，性別刻板印象威脅的估計係數為 0.072，工作壓力的估計係數為 0.694 且顯著。然而，探討工作壓力對性別刻板印象及工作績效的中介效果，依據 Baron and Kenny (1986) 理論成立條件為：自變項對中介變項有顯著影響、自變項對依變項有顯著影響、中介變項對依變項有顯著影響、自變項與中介變項對依變項的迴歸模型中，中介變項需要對依變項有顯著影響，在加入中介變項後，自變項對依變項的影響降低，若仍呈顯著為部分中介；若不顯著，則為完全中介。

就本次研究數據而言，Model 1、Model 2、Model 3 之估計係數值皆為顯著，且加入中介變項後 Model 4 的估計係數值 0.072 小於 Model 1 的估計係數值 0.348，故表示中介效果雖然成立，但為部分中介，Model 5 之工作壓力的估計係數為顯著，但工作壓力的平方之估計係數為不顯著。

探討 Model 1 與 Model 2 的估計係數為 0.348 與 0.314 相較於 Model 3 的估計係數 0.744 可知，性別刻板印象威脅對工作壓力與工作績效的影響較弱，這可能代表隨著時代演進，在軍隊中性別刻板印象威脅對陸軍基層女性軍官仍然存在，但比起舊時代卻沒有那麼地強烈；從另一個層面探討，可能因為性別刻板印象威脅在陸軍基層女性軍官的職場環境中，衍生出減除、促進或阻抗效果，導致工作壓力的影響較弱。

就 Model 3 與 Model 4 實施探討，當陸軍基層女性軍官不受職場上性別刻板印象威脅時，工作壓力對工作績效的影響之估計係數為 0.744，但若加入性別刻板印象威脅時，其估計係數為 0.694 反而下降，此一現象可能說明，現今軍隊是一個充滿陽剛氣息的職場，對於女性而言仍然不友善，在工作環境中依然充斥著性別刻板印象威脅，導致其工作績效不甚理想。

就 Model 5 實施探討，增加本條迴歸線是希望藉由平方項來檢視工作壓力的大小對工作績效的影響，因為適當的壓力是好的，可以激發人們積極向上的動力，但如果壓力快速增加，可能會造成心理疾病影響健康。工作壓力之估計係數為 0.571 為正向顯著，但工作壓力的平方之估計係數為 0.023 為正向不顯著，雖皆為正向但明顯工作壓力的平方項之估計係數下降許多，並且呈現不顯著的結果，由此可知，適當的壓力可以促進女性軍官們努力爭取良好的績效。

表 16：本研究迴歸分析相關係數統計表

	工作壓力 (依變項)		工作績效 (依變項)		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
性別刻板 印象威脅 (自變項)	<u>0.348^{***}</u>	<u>0.314^{***}</u>		<u>0.072^{***}</u>	
工作壓力 (中介變項)			<u>0.744^{***}</u>	<u>0.694^{***}</u>	<u>0.571[*]</u>
工作壓力 ² (自變項)					<u>0.023</u>
R^2	0.237	0.306	0.877	0.890	0.878
Adj R^2	0.234	0.303	0.877	0.889	0.877
F	76.2	108.0	1754.8	985.0	876.9
自由度	(1,245)	(1,245)	(1,245)	(2,244)	(2,244)

備註： 1. 表中 數值為估計係數

2. * 表示 $p < 0.05$ ，** 表示 $p < 0.01$ ，*** 表示 $p < 0.001$

肆、研究結論及建議

一、研究結論

本研究之各項假設及分析成果如表 17 所示，並對各假設及成果實施研析，分析如後：

表 17：研究成果統計表

	假設	分析結果
H1	性別刻板印象威脅與工作壓力間存在正向關係	接受虛無假設
H2	性別刻板印象威脅與工作績效間存在正向關係	接受虛無假設
H3	工作壓力與工作績效間存在正向關係	接受虛無假設
H4	個人背景變項與性別刻板印象威脅間存在顯著關聯性	拒絕虛無假設
H5	個人背景變項與工作壓力間存在顯著關聯性	拒絕虛無假設
H6	個人背景變項與工作績效間存在顯著關聯性	拒絕虛無假設
H7	工作壓力在性別刻板印象威脅對工作績效間具有中介效果	拒絕虛無假設 部分中介

（一）性別刻板印象威脅和工作壓力間存在正向關係

根據表 16、表 17，就假設 1 的結果，性別刻板印象威脅對工作壓力的估計係數為正向且顯著，故接受虛無假設。表示當性別刻板印象威脅增加則工作壓力也會隨之變大，這個結果的發現顯示現今軍隊中，雖然一直提倡性別平權，但對於傳統的性別刻板印象仍然根深蒂固，故性別刻板印象威脅也會對工作壓力產生一定程度的影響。

（二）性別刻板印象威脅和工作績效間存在正向關係

根據表 16、表 17，就假設 2 的結果，性別刻板印象威脅對工作績效的估計係數為正向且顯著，故接受虛無假設。表示當性別刻板印象威脅增加則工作績效也會隨之提升，這個結果表示陸軍基層女性軍官雖然在職場中受到性別刻板印象威脅，但若可以提供女性楷模作為典範，則能減少刻板印象對個體的威脅（陳皎眉與孫旻曄，2006），達成刻板印象的促進效果，若用在群體也可以達到刻板印象的阻抗效果（王禎，2020），進而促使陸軍基層女性軍官們可以在職場上成就更好的工作績效。

本論文欲探討陸軍基層女性軍官，在軍隊這個陽剛職場中，若性別刻板印象中的負面威脅效果，會造成個體的工作投入降與職場績效降低，進而影響貢獻組織的動機及成效。但若刻板印象威脅造成正向的減除效果，使個體擁有想要積極向上的動力，則個體在工作中呈現更佳的任務績效，這種績效的提升是因為應用某些方法（如：設立楷模）使性別刻板印象產生威脅減除效果，但不代表性別刻板印象威脅增加一定能提升工作績效。

（三）工作壓力和工作績效間存在正向關係

根據表 16、表 17，工作壓力對工作績效的估計係數為正向且顯著，故接受虛無假設。表示當工作壓力增加則工作績效也會隨之提升且實驗結果估計係較大，代表工作壓力對工作績效的影響為高度正向相關，這個結果顯示陸軍基層女性軍官們雖處於較高壓的職場環境中，或壓力感受度較明顯的工作場域，她們感受到的挑戰型壓力源會影響其任務績效，當面對高挑戰性的工作時，她們可能會視之為成長的機會，激發更強的工作動機，進而提高其工作表現，是故挑戰型壓力源能夠激勵工作者，促使她們更積極參與工作（王敏娟，2021），這也鼓勵陸軍基層女性軍官在職場上的表現更為出色。LePine et al.（2016）與王敏娟（2021）挑戰型壓力源與任務績效具有正向關係，皆與本研究實驗結果相同。另外，藉由工作壓力的一次項及平方項同時迴歸的結果，工作壓力的估計係數為正向顯著，但工作壓力的平方之估計係數為正向不顯著，表示工作壓力的增加對於工作績效有明顯的影響，適當的工作壓力可以有效激勵工作者取得良好的工作績效，但欲速則不達。

（四）個人背景變項和性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效間不存在顯著之關聯性

根據表 6 至 14，就假設 4、5、6 的結果， p 值均大於 0.05，個人背景變項（年齡、婚姻狀況、職務官科、階級、教育程度、職務屬性、子女數目、服務地點與住家所在地之關係、服務年資）與每個構面（性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效）間沒有顯著關係，拒絕虛無假設。與本研究有相同的研究結果如：田開瑄（2016）發現年齡、婚姻狀況、服務年資等個人背景變項與工作壓力無顯著關係，以及郭明熊（1988）研究中個人背景變項（婚姻

狀況、教育程度、年齡、工作年資等）與工作壓力無顯著相關。個人背景變項和各構面（性別刻板印象威脅、工作壓力、工作績效）間沒有顯著關係，這個結果可能代表個人背景變項因素並不是導致陸軍基層女性軍官壓力過大，或是工作績效不佳的直接原因。

（五）工作壓力在性別刻板印象威脅對工作績效間具有中介效果

假設 7：工作壓力對性別刻板印象威脅和工作績效有部分中介效果，表示當性別刻板印象威脅會對工作績效造成影響時，若加入工作壓力作為中介變項，則效果會更加明顯。性別刻板印象威脅與工作壓力對工作績效的影響是高度正相關，這個結果顯示陸軍基層女性軍官雖處於受到性別刻板印象威脅的職場，但仍可以利用其他辦法或手段，將阻礙的壓力轉化為前進的動力，使她們在工作領域可以交出更好的成績單。

另外有一點要特別提出探討，工作壓力在實驗中對工作績效呈現正向高度影響，然而，加入了性別刻板印象威脅，工作壓力作為中介後，性別刻板印象威脅與工作壓力對工作績效的影響較工作壓力對工作績效的影響稍微降低，此一現象反映出現今軍隊職場充斥著陽剛氣息，對女性依然不友善，在這樣的工作環境中，陸軍基層女性軍官可能經常面臨性別刻板印象的威脅，這將會影響她們的自信和工作表現；因此，儘管她們可能充滿動力和潛力，但仍然可能會在工作中遭遇一些不公平的待遇，故比單純承受工作壓力的情形下表現更為不佳。

二、研究建議

（一）強化性別平權，加強官兵教育

軍隊是以男性為主的典型工作職場，女性軍官在這樣的環境中，可能會面臨升遷機會較少的情形，再加上除了工作之外，女性軍官仍要負擔大部分的家務及育兒責任，這也是造成職業婦女壓力更大的原因之一，故此小節提出相關建議予以參酌。

落實國軍內部兩性平等教育是重要的一環，部隊可以利用早、晚點名、莒光課等集會時機，宣導男女平等的觀念，並鼓勵男性同仁多分擔家務及共同負擔養育子女的責任，藉以消弭「男尊女卑」、「男強女弱」的性別階級概念，同時也針對官兵宣導性騷擾防治。

另外，因男性同仁為軍隊中的多數族群，在這種瀰漫著陽剛氣息的職場中，常將女性定義為弱者，並以英雄主義的保護傘想要樹立兩性平等，將她們保護起來，這樣會造成女性軍官們無法與同年班的男性同仁擁有一樣的歷練與經歷，甚至會造成部分男性軍官眼紅其佔較輕鬆的職缺，如此一來，不但未達到預期效果反而抱薪救火。

最後在推動性別平權時，切勿矯枉過正，例如：單位將女性官兵組合成一個女性砲班，雖有指標性，但有物化女性的意味存在，且忽略了女性官兵生理上的劣勢，長期需要搬彈的信管測合手，不適合由女性擔任，若身高不足，擔任砲車駕駛手有危安風險也不適任，故在跳脫性別刻板印象的框架外，仍須注意唯才適用，並考量兩性間先天上的生理限制。

（二）拔擢女性楷模，破除刻板威脅

參考大量有關工作壓力的文獻，多數論文研究的結果皆顯示，若個體的工作壓力大則會使工作績效降低，工作壓力和工作績效之關係呈現「負向相關」。然而，本研究得出一個特別的結論，工作壓力與工作績效呈現「高度正向相關」，這是一個有趣並值得探討的結果，故此小節提出，若存在一位與自己有著相同環境與條件的優秀仿效對象，將有助於緩衝刻板印象威脅帶來的影響，而當此楷模與自身的生活經驗越密切，則威脅減除效果越強。刻板印象其實是比較下的產物，在團體透過比較的心理機制下，因感受到外在團體受到刻板印象的威脅，可能導致個體表現下降，但若自我認同感與價值感提升，則有助於使學習表現更為卓越。

丁興祥、李美枝與陳皎眉（1988）書中提到社會中某個特定人物或「楷模」的行為，會引起一群人做出相似行為的現象，便是一種社會感染（social contagion），將這個理論應用在軍隊中實施推展，也是另一個成功的勝算。故拔擢群體中優秀的人員作為楷模，可以激勵群體中多數人，畢竟依循前人走過的路有前車之鑑，比起一條看不見未來方向，需要自己披荊斬棘的路，

人們應該會傾向選擇前者，所以不同性質或不同單位的部隊，可以利用自己的特性，選擇獨樹一幟的角色楷模，使部隊中的女性軍官更有學習上進的動力，為團體創造更好的成效及表現。

（三）適切管理手段，避免強壓政策

公務人員是以實現公共利益，維護社會公平正義為工作目標，不同於私部門的組織以經濟利益為組織核心的導向，軍人為廣義的公務人員，但軍隊以保衛國家安全，維護人民福祉為依歸，故管理方式也不同於民間，具有其特殊性。

軍隊的管理與領導是一門很深的學問，從官校入伍訓練後，學校一直在培育我們成為一個允文允武、術德兼備的軍事領導人才，領導的重要性由此可窺知一、二，身為組織的領導者，要懂得平衡上、下屬關係，且不違背上級指導為宗旨。依據《淮南子·兵略訓》：「若乃人盡其才，悉用其力。」，將適當的人才放在合適的位置，為所領導的團體爭取最大的利益，俗語說：「一樣米養百樣人」，在部隊中尤其如此，每位官兵都是獨立的個體，具有自己獨特的觀點，所以一項政策可能無法讓全體人員信服，但領導人的決策必須讓多數人滿意，並且不能用強壓式的手段去強迫所有人認同，但若是上級命令且經溝通協調後未果，還是必須依令執行，畢竟身處軍隊在一定的彈性下，還是必須命令貫徹。

領導者對於組織有重要且深遠的影響，在做任何決定時須小心謹慎，考慮事情不能以單一層面去思考要提升廣度，另外領導者的禁忌是切勿剛愎自用，必須廣納意見與部屬適當的雙向溝通，使彼此瞭解雙方的理念以建立互信，如同唐玄宗能「任人廉能，知人善用；廣開言路，虛心納諫。」，再者，對於部屬的承諾必須言出必行，切勿開空頭支票，這種行為如同瓦解雙方信任的一道裂縫。

身為一個領導者或是主管，好的管理不僅可以維護女性在職場不受性別刻板印象威脅，也能讓下屬遠離工作壓力的紛擾，使其在職場中達到更良好的工作績效。

（四）用兵之道首在識才，知人善任人盡其才

日本大學 10 所醫學系在入學考試時對所有男性考生加分，並相當歧視女性考生，導致男性及女性的錄取率相差懸殊，2018 年 81 所大學醫學系的男性錄取率為 11.51%，女性錄取率為 9.46%，兩者相差 2.05%。在 2019 年整肅弊端後的 4 所學校，男性錄取率為 12.12%，女性錄取率提升到 13.50%，女性超越男性且兩者相差 1.38%。這種既定的刻板印象威脅到女性的升學，2018 年以前的錄取率並不代表女性能力較男性差，而是因為受刻板印象威脅的影響所導致之結果。

科技的快速進步帶來了現代戰爭本質的變革，軍事作戰日益強調高科技和智能應用，傳統的體力、勞動逐漸不再是唯一的評判標準，而多元技能和智慧的運用讓女性在軍隊中找到更多發揮的機會，以往女性先天生理的劣勢，不再是限制她們職業升遷的枷鎖，科技進步改變了軍事領域的需求，也讓女性的多元技能在軍中得到更充分的發揮，性別逐漸淡化，個體的技能 and 潛能成為評估一名軍人的主要標準，女性軍官有一樣的能力可以與男性競爭，只是要依據個人自身的專長，並將她們放在對應專長的職位，適才適用方能為組織謀得最大的利益，亦能破除性別刻板印象的威脅。

（五）消弭軍隊職場壓力，維護女官身心健康

壓力在生活中隨處可見，有大、有小、有好、有壞，但如果它兵臨城下則必須面對，故個體應做好壓力的建設性管理，當工作、人際遇到困難時，試著跳脫壓力的陷阱並坦然地承受，壓力大師賽勒博士所言：「壓力是人生中的香料。」沒有了壓力，就無法享受辛苦播種完，收割累累果實所散播的芬芳。

職場上遭受工作壓力是必然的，有些人可能用自敗行為來減壓，然而，必須找到把能量轉化為正面行動的方式，例如：面對情境、計畫某項長程的改變、找出一條迂迴之路等來應付焦慮。雖本研究顯示適當的工作壓力可以提升工作績效，但多數研究說明過大的工作壓力，會導致工作績效降低，也可能危及生理健康，因此提出以下建議，希望降低女性軍官們的職場壓力。舉例而言：工作空檔從事個人休閒活動，藉由瑜珈或有氧舞蹈的方式幫助身體與心靈放鬆。找朋友聊天，釋放個人負面情緒。使自己及部屬不熬夜加班，

因多數情形是倘若主管加班，作為下屬則不敢按時下班，如此一來，兩方皆無法獲得充分睡眠及精神來面對工作，工作效率反而下降。舉辦武裝接力、籃球比賽等賽事，藉由體能活動使身體運動並釋放壓力，不但可凝聚團隊士氣，更能爭取團體榮譽。利用尾牙、迎新送舊等活動，使長官部屬間有所互動，跳脫職位的限制，減輕角色帶給彼此的壓力。幫助個人詳細規劃其職涯，讓她們可以明確地看到自己的未來發展，有目標方有前進的動力，在遇到困難及挫折時更有克服的動力。改善官兵待遇可以降低家庭負擔和財務的壓力，完善福利制度可以讓官兵更無後顧之憂投入職場，例如：官舍的增建、在營區增建托兒所，讓父母對於子女的托育不會憂慮，達成家庭和諧的目標，女性軍官不會因為家庭與職場並行而壓力倍增。

參考文獻

中文部分

- 丁興祥、李美枝、陳皎眉（1988）。《社會心理學》（初版）。臺北：國立空中大學。
- 王美華譯（2002）。《寫自己的壓力處方》。臺北：張老師文化事業股份有限公司。（原書Matheny, K. & McCarthy, C. M. Write your own prescription for stress.）
- 王敏娟（2021）。《挑戰型壓力與阻礙型壓力源對任務績效之影響：以日誌研究檢驗主觀活力的中介角色》。陽明交通大學管理學院管理科學學程碩士論文。
- 王禎（2020）。〈刻板印象促進與刻板印象阻抗：刻板印象威脅干預的新視角〉，《心理技術與應用》，8：619-622。
- 田開瑄（2015）。《人力仲介公司翻譯員工作壓力來源與工作滿意度之探討》。政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 余德成（1996）。《品質管理人性面系統因素對工作績效之影響》。中山大學企業管理研究所博士論文。
- 吳秉恩（1993）。《組織行為學》。臺北：華泰書局。
- 李美枝、鐘秋玉（1996）。〈性別與性別角色析論〉，《本土心理學研究》，6：260-299。
- 周明守（1998）。《如何解除工作壓力》。臺北：尚宇出版社。
- 周海娟（2011）。〈我國女性軍人百年來的發展與現況〉，《婦研縱橫》，95：36-45。
- 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所（2010）。《企業壓力預防管理計畫指引》。（GPN：1009902361）。臺北：勞委會。
- 孫旻暉（2011）。《刻板印象威脅與威脅減除對多元族群之科學教育的影響》。（編號：NSC 100-2511-S-040-004）。臺北：100學年度教師研究計畫補助。

- 孫旻曄（2017）。〈性別與教育-談性別刻板印象威脅效果與威脅減除策略〉，《醫療品質雜誌》，11：68-72。
- 徐麗玲譯（1985）。《女強人併發症職業女性的工作壓力與心理調適》。臺北：遠流出版事業股份有限公司。（原著M. H. Shaevitz.）
- 高鳳霞、鄭伯壘（2014）。〈職場工作壓力：回顧與展望〉，《人力資源管理學報》，14：77-101。
- 教育部青年發展署（2000）。《國中教師兩性平等教育工作坊研習教材》。（ISBN：9570255064）。臺北：教育部。
- 郭明熊（1988）。《工作壓力來源、解決個人問題的能力及工作壓力反應之相關研究》。交通大學管理科學研究所碩士論文。
- 陳皎眉、孫旻曄（2006）。〈從性別刻板印象威脅談學業表現上的性別差異〉，《教育研究》，147：19-30。
- 陸洛（1997）。〈工作壓力之歷程：理論與研究的對話〉，《中華心理衛生學刊》，4：19-51。
- 劉秀枝、林明寬譯（1996）。《兩性關係-性別刻板角色》。臺北：揚智文化事業股份有限公司。（原書Basow, S. A〔1992〕.Gender：stereotypes and roles, Pacific Grove, Calif.：Books/Cole Pub. Co.）
- 劉秀娟（1998）。《兩性關係與教育》。臺北：國家圖書館。
- 戴智慧（1985）。《已婚職業婦女的生活壓力與休閒型態、婚姻滿意、生理健康、心理健康及工作滿意五者的關係》。政治大學心理研究所碩士論文。
- 謝游麟（2014）。〈論國軍組織變革之發展與因應〉，《國防雜誌》，29：2-8。

英文部分

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual Performance. Neal Schmitt, Walter C. Borman, and associates (Eds.), Personnel Selection in Organizations(1st.,p 71-98).San Francisco: Jossey-Bass. ISBN：1555424759.

- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organization Psychology* (2nd ed. ,p 687-732), Palo Alto,CA: Consulting Psychologists Press. ISBN : 0891060413(v.1).
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W.(2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 85(1), 65-74.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. 1988.*Occupational stress indicator management guide*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Katz, D., & Kahn, R.(1966).*The social psychology of organizations*. New York : Wiley.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A.(2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- LePine, M. A., Zhang, Y., Crawford, E. R., & Rich, B. L.(2016). Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of management journal*, 59(3), 1036-1059.
- Marx, D. M., & Roman, J. S.(2002). Female role models: Protecting women's math test performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(9), 1183-1193.
- Steele, C. M., & Aronson, J.(1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of personality and social psychology*, 69(5), 797-811.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A. M., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and social psychology bulletin*, 21(8), 842-849.
- Türko, E. S.(2016). Can Entrepreneurship Education Reduce Stereotypes against Women Entrepreneurship ? . *International Education Studies*, 9(11), 53-65.

復興崗學報

民113年12月，125期，157-184

美國「離岸平衡」戰略下的困境： 從烏克蘭類推分析到我國

廖宏文

空軍軍官學校學生事務處上尉政戰官

摘 要

米爾斯海默在 2014 年時，就預料到俄烏衝突發生，並且同年底也預言兩岸議題上美國將會放棄臺灣，但在 2022 年底接受媒體專訪時又改口，臺美關係將會越來越緊密，且兩岸不會發生戰爭。我國與烏克蘭與周邊大國的關係是相似的，同時美國對烏及對臺的外交政策，皆令周邊大國感到不滿。於此背景下，本文試圖透過米氏的觀點，檢視我國在美國外交政策上的所扮演的角色，類推美國對烏克蘭與對我國的外交政策，評估兩岸發生衝突的可能性。

關鍵字：外交戰略、攻勢現實主義、兩岸關係、俄烏衝突、離岸平衡

Mail: ps3007tvxq@gmail.com

本文內容由本人碩士論文〈由 John J. Mearsheimer 觀點論美國對烏克蘭與我國之外交政策〉修改撰寫而成

The Dilemma of Offshore Balancing Strategy in the United States: An Analogical Analysis from Ukraine to R.O.C.

Hong-Wen Liao

Master's student, Fu Hsing Kang College, NDU, ROC

Abstract

In 2014, John Mearsheimer predicted the outbreak of the Russia-Ukraine conflict, and by the end of that same year, he also forecasted that the United States would eventually abandon Taiwan on the cross-strait issue. However, in a media interview at the end of 2022, he changed his stance, stating that U.S.-Taiwan relations would grow closer and dismissed the likelihood of war across the Taiwan Strait. Taiwan has many similar situations in its relations with Ukraine and neighboring powers. At the same time, the U.S. foreign policies toward Ukraine and Taiwan have made neighboring powers dissatisfied. This article examines Taiwan's role in U.S. foreign policy through Mearsheimer's framework, using an analogy with the U.S. foreign policy toward Ukraine and Taiwan, and to evaluate whether the current U.S. foreign policy will increase cross-strait incidents. Possibility of conflict.

Keywords: diplomatic strategy, offensive realism, cross-strait relations,
Ukraine-Russia conflict, Offshore balancing

壹、前言

2022 年 2 月 24 日，俄羅斯總統弗拉迪米爾·普丁（Vladímir Pútín）發表全國演說，批評北大西洋公約組織（North Atlantic Treaty Organization，底下簡稱北約）向東擴張，對俄羅斯的利益與主權造成威脅，隨後俄烏戰爭爆發。而「今日烏克蘭，明日臺灣」的議題隨之發酵，兩岸之間會不會發生戰爭，再度成為討論的熱門話題。

國際關係理論大師米爾斯海默（底下簡稱米氏）自俄烏發生衝突以來，持續批評美國，認為發生衝突的關鍵在於北約東擴。事實上米氏早在 2014 年克里米亞危機發生後，就曾預言此一狀況，如果烏克蘭執意要加入北約，將會影響俄羅斯的安全，並迫使普丁採取行動，如今已準確應驗。

成功預判俄烏情勢的米氏，也曾在 2014 年預言，在兩岸議題上，面對中國大陸的崛起，美國將會有不得不放棄臺灣的時刻，認為美國不會為了東亞的小國，與正在崛起的大國發生軍事衝突，甚至需要承擔核子武器衝突的風險，（2014／王義桅、唐小松譯，2022）就如同古巴飛彈危機過後，「美國不會為了漢堡的安全，犧牲底特律的利益」所形容的一樣。然而米氏在 2022 年年底接受我國媒體專訪時卻又改口，稱臺美關係將會越來越緊密，且兩岸不會發生戰爭。（史書華：2022）米氏已經成功預言一場戰爭，那麼以其觀點，討論兩岸是否會發生戰爭，就別具參考價值。但在九年後，米氏卻給出完全相反的答案，是有意潤飾的發言呢？還是有其他的條件與狀況已經改變？本文將以米氏的攻勢現實主義（offensive realism）為途徑，重新檢視兩岸是否會如同烏克蘭與俄羅斯一樣，發生一場無可避免的衝突，為本文的研究動機。

烏克蘭正在發生一場「大國政治的悲劇」，這場戰爭的發生，就像是驗證攻勢現實主義的天然實驗場。而我國與中國大陸，和烏克蘭與俄羅斯，以攻勢現實主義為途徑分析，會發現許多相似的狀況，其一：地處強鄰之側，其二：有潛力擔任身為美國在歐洲與亞洲轉移「責任」的對象，削弱美國在該地區的主要競爭者。鑑此，本研究將以攻勢現實主義為途徑，並透過權力消長、地緣關係，分析烏克蘭與我國在美國外交政策中的相似性，進而更深入檢視兩岸是否會發生衝突以及美國是否會支援我國，為本文的研究目的。

後續章節安排如下，首先將從古典現實主義到攻勢現實主義進行論述；接續描述在克里米亞危機後，烏東地區衝突上升前兩國的態勢；再來，分析攻勢現實主義下的俄烏衝突；然後，再以俄烏的狀況為例類推到兩岸，論述我國與烏克蘭於美國外交政策下，所扮演的角色有何相似處。

貳、從古典現實主義到攻勢現實主義

現實主義作為研究國際關係領域的主要理論之一，有學者認為現實主義的思想最早可以追溯到文藝復興時期，撰寫《君王論》的馬基維利，甚至是在西元前的修昔底德，其所著的《伯羅奔尼撒戰爭史》寫道：「強者為所欲為，弱者逆來順受」，被認為是一語道破現實主義的經典名言。（賴文儀：2016）

國際政治的研究在二次大戰以前，對於權力的討論微乎其微，但是原本透過制度、合作、組織以及國際法等探討方式，卻無法解釋違反《慕尼黑協議》（Munich Agreement）的德國，為什麼還是能夠發動戰爭並侵略其他國家，遂讓以權力為核心的現實主義在冷戰後乘勢興起，其中又以摩根索（Hans Morgenthau）（1949/1988／李暉、孫芳譯，2008）所著的《國家間政治：權力鬥爭與和平》（*Politics Among Nations: The Struggle for Power and Peace*）更被奉為經典，其學說又被稱為古典現實主義，認為國家的利益就是「權力」，同時也是影響國家間互動的主要關鍵因素。「這項政策對於國家的權力會帶來什麼影響？」，（同上引，頁15）透過聚焦於利益與權力，將更有助於理解國家在國際上的行為。而追求權力是人與生俱來的本能與慾望，而國家由人所控制，故國家也將會展現人的本能與慾望，盡可能的獲取權力，遂有人以「人性本惡」來形容現實主義。

古典現實主義奠定了以權力的觀點討論國際政治的基礎，聚焦於利益與權力上的討論，使其論點更具有說服力，但古典現實主義仍有一些無法回答的問題，例如：處於權力的優勢的國家會盡可能的獲取權力，無法解釋為什麼弱小的國家不一定會被強大的國家侵略且併吞，也無法解釋曾經最強盛的英國不是繼續擴張，而是對歐洲大陸保持消極的態度。同樣的條件，卻出現

不一樣的結果，沃爾茲（Kenneth Waltz）（1979／信強、蘇長和譯，2008）認為過往的研究，忽略國際關係中「結構」所導致的，米氏（2014／王義桅、唐小松譯，2022，頁 615）對於沃爾茲評價到：「與摩根索的《國家間政治》不同，沃爾茲的《國際政治理論》（*Theory of International Politics*）明顯稱得上是一部現代社會科學著作，特別是該書的第一章。」，自此現實主義邁入下一個階段。

沃爾茲（1979／信強、蘇長和譯，2008，頁 73）為了解釋國際政治時常出現「不同的原因可能導致相同的結果，相同的原因也會有不同的結果」的狀況，遂提出國際關係具有「結構」或是「體系」，遂其理論除了被稱為「新現實主義」（neorealism），也被稱作「結構現實主義」（structural realism）。有別於摩根索的描述，認為國家間的侵略行為來自於國家自身的「慾望」，沃爾茲認為國家的行為主要的目的在於生存與安全，國際政治又因為缺乏國家層級以上的單位治理，遂形成「無政府狀態」（anarchy）的結構。在沒有「守夜人」的保護下，獲得權力就是保障國家生存與安全最有效的方法，但過於強大的國家同樣會招來其他國家的聯合對抗，所以在此結構下，國家更重視權力平衡，而不是追求更多的權力，因此，沃爾茲認為權力只是手段而已。（同上引，頁 94、106-107、134）隨著理論的發展，重視結構力量的新現實主義，又分成重視權力平衡的「守勢現實主義」（defensive realism），以及認為結構將迫使國家採取侵略行動的「攻勢現實主義」（原文使用 aggressive realism，後學者們改採 offensive realism）。（Snyder, 1991／于鐵軍等譯，2007）

雖說攻勢現實主義並不是由米氏所創，但過往並沒有人為這項理論提供完整的論述，直到米氏撰寫的《大國政治的悲劇》（*The Tragedy of Great Power Politics*）攻勢現實主義才有完整且詳細的理論描述，本書也被視為攻勢現實主義的代表作。米氏（2014／王義桅、唐小松譯，2022）提出的攻勢現實主義同樣重視結構的力量，認為國家的首要目標是生存，權力就是生存的利器，國家有強烈的動機去追逐權力，直到成為權力最大化的霸主（hegemon），屆時生存與安全便可以完全獲得保障，不再受到威脅。然而國家為何不採取權力平衡，而是獲取權力，米氏對此提出了五個基本命題，由於這五個命題同時存在，將迫使國家追逐權力（同上引，頁 77-79）：

- 1、國際體系處於「無政府狀態」。
- 2、大國本身具備某些用於侵略擴張的軍事力量，為其彼此傷害甚至摧毀提供必要的資本。
- 3、國家永遠無法把握其他國家的意圖（intentions）。
- 4、生存是大國的首要目標。
- 5、大國是理性的行為體。

首先，攻勢現實主義同樣認為國際社會屬於「無政府狀態」，強盛的國家將可以為所欲為，弱小的國家只能欣然接受；國家會透過各種方式達成目標，但和平的手段也有無法解決的時候，需要仰賴「最終手段」（*ultimatum*）的軍事力量；（2014／王義桅、唐小松譯，2022）英國外交史上的經典名言就曾說過「沒有永遠的朋友，只有永遠的利益」，即證明一個國家永遠沒有辦法保證，另一個國家不會突然向它採取不利的措施；再來，國家生存的重要性，想要發展經濟、法律、政府以及文化等層面，都是建立在國家生存得到保障的前提下；最後，國家會考量各種的因素，執行對於最有利自身政策，如同孫子兵法所述：「多算勝，少算不勝，而況於無算乎？」國家的行為充滿算計。

而國家追逐權力的終點，即是全球霸主（*global hegemon*），具有絕對的軍事優勢，主宰整個國際社會。但米氏認為當今沒有國家擁有這種程度的能力，可以完全消滅其他國家的核武報復能力，並保證不會造成相互毀滅保證的情形；其次海洋的阻隔，也會造成侵略與控制的難度增加。據此，一個大國最佳的生存戰略，是成為地區霸主（*regional hegemon*），盡可能的掌控與自身鄰近的其他國家，並且時刻注意其他地區是否會出現另一個地區霸主時，扮演「離岸平衡手」（*offshore balancer*）的角色，讓該地區的盟友協助對抗可能崛起的地區霸主，完成相對權力最大化（*power maximization*）的目標。（2014／王義桅、唐小松譯，2022）

參、離岸平衡（offshore balanceing）與推卸責任（buck-passing）

米氏（2014／王義桅、唐小松譯，2022）認為海洋的阻隔，是迫使十八十九世紀的英國無法對歐洲大陸進一步擴張的主要因素。工業化之前，海軍就擁有比需要翻山越嶺的陸軍，具備更高的移動速度，但是跨海作戰行動衍生的後勤問題並沒有獲得解決，工業化之後，運輸的能力雖然獲得改善，但潛艇與魚雷等武器的相繼發展，侵略的一方沒辦法取得明顯的優勢。歐美之所以能取得豐碩的殖民成果，是因為「船堅炮利」，「黑船」曾迫使日本開港，但當日本完成現代化之後，就試圖建立「大東亞共榮圈」，同時具有能力對列強發起挑戰。

跨海行動帶來的高風險，將迫使被英吉利海峽阻隔的英國，以及遭到太平洋與大西洋包圍的美國，在成為地區霸主之後，不再進一步對其他地區採取侵略的政策，更多時候採取離岸平衡策略，讓其他大陸地區的國家先相互對抗，只有在權力平衡發生重大改變，會對自身的優勢地位造成威脅的時候，國家才會願意採取高風險的跨海行動。例如當普魯士日漸壯大，英國有意的不作為，遂催生出德意志帝國，同時也讓老對手法國喪失相對權力，降低其對歐洲事務的影響力；但換成德國崛起時，英國便轉向與法國以及俄國結盟，希望透過法國及俄國對抗德國，直到兩次世界大戰時，歐洲大陸上沒有任何國家能阻止勢不可擋的德國，才迫使英國，甚至更遠的美國必須派軍到歐洲大陸上，親自阻止德國；（2014／王義桅、唐小松譯，2022）冷戰期間，美國最成功的案例便是在南亞扶植巴基斯坦，此時的美國忙於對抗蘇聯，無暇顧及可能崛起的印度，遂援助巴基斯坦成長，美其名為圍堵蘇聯，但實際上卻讓巴基斯坦有了與印度對抗的資本，造成南亞衝突不斷，需要面對威脅的印度，便無法專注於自身的成長。（Rudolph and Rudolph, 2006）

國家若選擇直接對抗或是遏制的行動，稱為「承擔責任」（catch the buck）而離岸平衡手將對抗的責任轉移到其他國家身上的行為，也就稱為「推卸責任」。有別於沃爾茲認為國家會因為國際體系的壓迫採取抗衡（balancing）的行動，維持自身的相對權力優勢，米氏認為國家會採取更加損人利己的「推卸責任」，耗費較少的資源就能解決威脅，甚至有機會不費

一兵一足，形成刺虎持鵠之勢，就會是個合乎「理性」的選擇。（2014／王義桅、唐小松譯，2022）而推卸責任的發生與否，除了與現實主義的研究核心「權力」有關之外，另一個關鍵影響則是「地緣」，也就是米氏強調「離岸」的主要因素。（同上引，頁 332-334）

一、權力

摩根索（1949/1988／李暉、孫芳譯，2008）認為地理、自然資源、工業生產力、戰備、人口、民族性格、國民士氣、外交與政府等，都是構成國家權力的因素之一，並且做出詳盡的分析與論述；而沃爾茲（1979／信強、蘇長和譯，2008）認為，若細緻討論所有的條件，將會混淆單元層次（unit-level）與結構層次發揮影響力，如同過往研究落入觀點的表達的困境，而非理論，遂僅提出「人口，領土，資源稟賦，軍事能力，經濟實力，軍事實力，政治穩定及能力」的綜合能力即國家的權力，且人們可以以常理來論斷，誰是具有能力的大國，未詳加解釋，這也讓新現實主義遭人評價為「遠離現實的優秀理論」；米氏承襲沃爾茲重視結構的影響，但他認為好的理論應該可以貼近現實，企圖解釋國家在外交政策上的選擇，並重新賦予權力定義，且又比摩根索描述的更為簡明，以補足新現實主義對於國家權力評估模糊的問題。（張登及，2008）

米氏（2014／王義桅、唐小松譯，2022）對權力的定義為：「國家所能獲的特殊資產或物質資源」。過往「A 可以迫使 B 做某項它原本不會做的事的程度，這就是權力」，按照此方式定義時，權力只有在「結果」產生時才會出現，也就是說在沒有「結果」時，以任何物質條件測量情勢，會陷入邏輯上的矛盾，尤其是當弱國戰勝強國的時候，這個問題就更顯而易見。以拿破崙侵略俄國為例，俄軍完全打不贏裝備與素質精良的法軍，但戰略的成功與嚴寒的天氣，最終「弱小」的俄軍憑藉著「撤退」取得這場勝利，而「強大」的法國並沒有為所欲為。這突顯出從「結果」看待權力出現的問題，「結果」會受到其他非物質性的條件影響，如上述的戰略或是天氣，遂米氏認為「權力」確實會對國家的目標有著關鍵性的影響，但不該以國家間的互動結果來定義權力，而是以物質基礎定義。

米氏（2014／王義桅、唐小松譯，2022）將權力劃分為潛在權力與軍事權力是指「一國用來打造軍事力量的社會資源」，也稱作「可支配財富」（mobilizable wealth），並主要由人口規模以及富裕程度所構成，是轉化成軍事權力的基礎。不論要達成什麼目標，都需要人，不論是揮刀或扣下扳機的，終究是人；而富足的經濟條件，才能夠支付發動戰爭的高昂代價。「財富」視人口與經濟為重要的條件，越多的人口就表示越高的生產力，有機會轉換成更多的經濟資源，但卻都不適合用來單獨衡量潛在權力，否則冷戰時期比蘇聯以及美國人口都還要多的中國大陸，應該對世界治理有更大的影響力，同時，富有的日本應該在東亞有更大的影響力，而不是仰賴美國保護自己，也就是說「財富」需要進一步轉化，實際投入到軍事力量上，才能獲得達成目標的「最終手段」，此時才可能會對其他的國家造成威脅。

二、地緣

在現實主義的理論中，地緣是影響國家關鍵政策的重要依據，也是發生推卸責任與否的關鍵因素之一，甚至可以說現實主義始終離不開地緣政治。包含摩根索與沃爾茲都認為地緣因素是衡量權力的指標之一，（1949/1988／李暉、孫芳譯，2008；1979／信強、蘇長和譯，2008）米氏更是強調海洋的阻隔，補充說明地緣因素對結構的影響力，並造就地區霸主推卸責任的政策。（張登及，2008）

「地緣為戰略之母」，國家的戰略深受地緣關係的影響性，（莫大華，2008）此為古典地緣政治學（geopolitics）的基本論述，強調國家會根據所在的位置，發展出屬於特定的行為模式，例如：在陸運相對不發達的時代，靠海的國家，容易發展航海技術，有利於商業交流與互動，甚至是軍事上的侵略；而沒有阻礙的草原或平地，雖然適合居住，但也更容易受到攻擊，從歐洲列強間發生的戰爭頻率便可以反映出這個現象，這也將促使國家發展出「先制」的政策。（吳雪鳳，2012）

地緣政治學以「地理位置的重要性」，來分析國家的權力與政策，如阿爾弗雷德·馬漢（Alfred Mahan）的撰寫《海權論》（*The Influence of Sea Power upon History: 1660–1783*），或是哈爾福德·麥金德（Halford

Mackinder) 提出的世界島 (World-Island) 和心臟地帶 (Heartland)，都是探討帝國爭霸的代表著作，與現實主義的權力研究不謀而合。因此，遂有學者認為：「地緣政治學不應被當做是一個學派的思想，而是一個分析的模式」，這也就可以協助解釋離岸平衡政策，在位置固定的情況下，將會影響國家的政策選擇與互動模式，包含推卸責任的地區霸主，以及承擔責任的國家。（吳雪鳳，2012）

承前文所討論的，相對權力的增長會被其他國家視作威脅，加上海洋阻隔所帶來的障礙，遂需要找尋符合地緣條件的國家承擔責任，維護自身的優勢地位，在「無法把握其他國家的意圖」的前提下，國家是否始終抱持敵意也是未知數，即使當下是善意的表現，也無法確定明天會不會有所轉變成惡意，甚至其實是早有預謀的「糖衣毒藥」，（Glaser, 1994）缺乏守夜人「無政府狀態」裡，國家始終都應該優先關心自己的國家利益，也就是所謂的「自助」。（2014／王義桅、唐小松譯，2022）

肆、美國優先的外交政策

攻勢現實主義認為足夠的財富能轉化為軍事力量，國家藉此獲得達成目標的「最終手段」。歐洲、東亞以及中東地區，是當今美國身為地區霸主首要關注的地區，接續將以權力以及地緣探討，在該地執行的離岸平衡策略。（Brzezinski, 1997）

一、世界的權力分布

聯合國的常任理事國，除了美洲的美國，東亞的中國大陸，英國、法國以及俄羅斯都在歐洲，充分顯現出歐洲對於世界治理的重要性，同時歐洲聯盟（European Union）也是世界上的主要經濟體之一，國內生產毛額（Gross Domestic Product，即 GDP）約佔全球的 17%，約為最大經濟體美國的六成，十年前一度高達九成，其中主要的成員法國、德國、義大利以及西班牙，加上英國，為歐洲前五大經濟體，（邱達生，2024）同時也都是目前世界上最

龐大的軍事聯盟，北約的成員國，從冷戰時期就是美國對抗蘇聯的主要盟友，其中與英國與法國原本就是歐洲大國，也相繼研發核武成功，現今都是核武持有國。（SIPRI yearbook 2019, 2019）最重要的是，歐洲存在美國當今的主要敵人之一，及蘇聯的繼承者，也就是俄羅斯。

當今美國在歐洲主要的威脅，即前身為蘇聯的俄羅斯。蘇聯在 1960 年代的經濟與工業生產成長率驚人，讓美國都感到畏懼，（沈明室，2014；黃汪玖，1982）但這項優勢並沒有持續多久，計畫經濟帶來的效率低下與官僚制度僵化等缺點逐漸顯現，到了 1980 年代後期，蘇聯不得不進行政治與經濟改革，以解決國內的問題，但收穫的成效仍舊有限，最終蘇聯走向解體。（郭武平，2002）蘇聯解體後的俄羅斯，起初嘗試加入美國以及歐洲的西方世界，但國家的經濟卻持續呈現下滑的狀態，西方世界允諾的援助相繼跳票，改革成效不彰等窘境，直到 2000 年後普丁就任總統，俄羅斯才開始由衰轉盛。（李亞明，2007）普丁在經濟改革上的成功，讓俄羅斯可以透過豐厚的天然資源，例如：石油與天然氣，累積財富並增加國際政治上的影響力。2004 年尚無法阻止北約東擴，到了 2007 年時，美國已經無法再忽視俄羅斯的聲音，時任美國總統喬治·布希（George Bush）在同年 7 月，邀請普丁訪問美國，但雙方依舊對於在鄰近俄羅斯領土的前蘇聯成員國，部屬美國的反彈道飛彈系統並沒有共識。（The White House Office of the Press Secretary, 2007）俄羅斯用在喬治亞的行動告訴美國，他們反對北約東擴的決心，證明他們不是嘴巴說說而已，（郭武平，2012）而是會付諸行動捍衛俄羅斯的安全。後續到 2014 年在克里米亞的「小綠人」，（Shevchenko, 2014）再到 2022 年在烏克蘭的「特別軍事行動」，俄羅斯用一次一次的軍事行動證明，他已重回大國行列，而且是可以憑一己之力對抗北約盟國的大國。（Babenko, A., Arhirova, H., Blann, S., Hinnant, L., 2024）

東亞方面，根據 2022 年的資料統計，在東亞中國大陸與日本的 GDP 分別排名第二與第三，僅次於美國，（International Monetary Fund, 2023）隨著中國大陸的經濟成長，已經需要透過貿易戰等方式遏制其成長，包含近期的通過的《晶片法案。試圖維持美國在高科技產業的領先地位。（Calonzo, A., and Heijmans, P. J., most read from Bloomberg, 2024）軍事方面，美國早在 2000 年就意識到中國大陸的潛在威脅，明訂國防部需要定期向國會提交

中國大陸的軍力報告，（Congress.gov, 1999）到 2020 年時，中國大陸已經在部分軍事領域超越美國，包括海軍規模、傳統飛彈數量以及防空系統等，核武彈頭的數量在 2023 年將會超過 500 枚，超出美國原本的預測。（U. S. Department of Defense, 2023）日本雖然有著世界第三大的經濟規模，但國防能力仰賴駐守在日本國內的美軍，經濟上也時常受制於美國，在缺乏自主性的前提下，就必須背負陷入「失落的三十年」的風險，（The japan times, 2006；Bloomberg, 2016）其對美國的威脅，可能還遠不如可以利用核武將美國逼上談判桌的北韓，（The White House, 2022）正如季辛吉所描述的大國特徵：「經濟的巨人是軍事上的弱者，軍事實力可能無法掩埋經濟世上的虛弱。」（Waltz, 1979／信強、蘇長和譯，2008）即使這樣，美國還是須要與日本保持良好的關係，以協助其對抗東亞的威脅與對手，甚至要防止日本的外交政策轉向中國大陸。

中東地區是世界的主要產油國，摩根索早在米氏之前，就討論過石油作為國家權力的重要性，（1949/1988／李暉、孫芳譯，2008）稱其「石油作為一種不可或缺的原料，其出現導致了政治大國相對力量的變化」，並預言蘇聯將因掌握石油資源變得更加強大，結果也確實如摩根索預料。米氏雖然未對石油進行詳細的討論，但若從廣泛的定義看待，「國家所能獲的特殊資產或物質資源」，就可以明白即使經濟規模與軍事力量，雖然不及東亞與歐洲，但從美軍在中東的規模遠高於其他地區，就進一步證明中東無可取代的地位。（Kane, 2006）除了石油之外，以色列也被認為是持有核武的國家，（SIPRI yearbook 2019, 2019）而被美國認定為邪惡軸心之一，同時又是以色列敵人的伊朗，雖然沒有核武，但製造出核武也只是時間的問題，即便美國以及以色列等國家都不希望伊朗持有核武，也無力阻止。（Gambrell, 2023）掌握全權關鍵的能源，加上在軍事力量上具有核武威脅，需要增加自身在該地的權力，也就合乎情理。

二、地緣的影響

俄羅斯即使是個擁有核武的大國，依然反對北約持續東擴，在與俄羅斯鄰近或接壤的國家部署西方國家的軍事力量，即便「歐盟在 1990 年代的成功，

西歐菁英甚至比美國人更迷信地緣政治已經不再重要，包容一切的自由主義秩序更能令歐洲長治久安」，但北約東擴的行為，依然可以形成「牽制俄國侵略野心的典型嚇阻戰略」。（Mearsheimer, 2018 / 盧靜譯，2022）

就像中國大陸與俄羅斯也會對南韓部屬美國的「薩德反飛彈系統」一樣感冒，（金珍鎬，2017）不論南韓的意圖是否為抵禦北韓的核威脅，「無政府狀態」下的「安全困境」，（Herz, 1950）就會造成相對不安全的局面，美國的武器系統部屬在韓國，對於中俄兩國而言就不得不留意；古巴即使經濟和軍事的發展遠遠落後其他大國，但因為地處美國の後院，就可以對美國的安全形成威脅；巴基斯坦若非在印度旁邊，或許在冷戰期間，將無法獲得美國積極的經濟與軍事援助，這就是地理位置在國家之間發揮的影響力，不論國家究竟是基於什麼樣的意圖。誠如季辛吉所說：「國家甚至在既無軍事力量又無經濟實力的情況下，也能對其他國家施加政治影響。」，地緣發揮的影響力就是其中之一，從古巴與巴勒斯坦的案例觀察，尤為明顯。

綜合上述權力與地緣的討論，身為地區霸主的美國，為了維護自己的生存、安全以及國家利益，採取離岸平衡的策略，讓自己保持相對權力最大化的優勢，是一項合理，甚至是在「無政府狀態」的國際政治中，最佳的選擇，要想成功推行這項政策，就必須在符合地理位置條件的國家，進行推卸責任。

伍、大國政治下的烏克蘭與我國

一、美國的威脅

俄羅斯是否有足夠的條件，能夠問鼎歐洲的地區霸主，仍然有待商榷，但至少在美國眼中，俄羅斯是一個大國（*ranks of great powers*），而且是已經需要採取「最終手段」，也就是透過軍事行動才能削弱的大國。（Mearsheimer, 2022）歐洲需要關注的威脅是俄羅斯，那麼在東亞崛起的中國大陸，理所當然地也受到美國重視。北約《2022 戰略概念》除了點名俄羅斯的威脅外，也寫到中國大陸的野心和脅迫性政策對北約的利益、安全和價值觀構成挑戰，

將其視作東亞最大的威脅。（NATO，2023）中國大陸無疑是個大國，甚至對於美國而言，不論從經濟指標或是軍事力量分析，中國大陸都是一個比俄羅斯更可怕的對手。（Carafano, J., Pillsbury, M., Smith, J., Harding, A., 2023）

美國對俄羅斯與中國大陸的重視，甚至可以是其放棄阿富汗戰爭的理由。當美國從阿富汗戰爭離開後，拜登隨即對結束這場長達二十年的戰爭發表談話，指稱美國正遭遇全新的威脅，中國大陸的威脅與俄羅斯的挑戰，若持續深陷在阿富汗戰爭中，將會是中國大陸與俄羅斯所期望的，同時也宣告著「美國用軍事力量重塑其他國家的時代已經結束」，（The White House, 2021）美國將回歸現實主義者所期望的離岸平衡手的角色，更強調專注於自身國家安全的利益。

美國雖然尚未與中國大陸發生軍事衝突，但從其他層面仍可以看出美國對中國大陸的防範與遏制。從「澳英美三邊安全夥伴關係」（Australia-United Kingdom-United States，簡稱 AUKUS）的建立，不惜惹法國與歐盟不開心，也要「維護印太地區的和平與穩定」；（鍾志東，2021）美國與日本聯合聲明將強化日本的軍事力量，以應對中國在東海以及南海破壞秩序的行為，（OFFICE OF THE SPOKESPERSON，2022）被視為自第二次世界大戰結束以來，日本「專守防衛」政策的重大改變，（張隆義，1985）此舉也引起同為美國盟友的韓國不滿；（李明峻，2023）再到針對中國大陸晶片的封鎖，保持美國在高科技產業的領先地位。

綜上所述，美國現階段正透過諸多手段遏制中國大陸，如同北約在歐洲的不斷擴張，美國也在東亞加強夥伴關係，尤其是軍事上的同盟將對中國大陸的安全形成更大的威脅，中國大陸也如同俄羅斯一樣，表達強烈的不滿，在「安全困境」的軍備競賽下，最終導致衝突發生，從俄烏的例子就可以預期，屆時美國只要再度成為「離岸平衡手」，將對抗的責任轉移給符合條件的國家，同樣可以在東亞完成他在歐洲期望達成的目標。

二、俄羅斯的後花園與第一島鏈上的航空母艦

承前文所討論，以「離岸平衡」與「推卸責任」的觀點看待美國的外交政策，美國現在視俄羅斯與中國大陸為威脅，如果其會為了削弱俄羅斯而在

歐洲進行一場戰爭，（Mearsheimer, 2022）同樣地，為了削弱中國大陸而在東亞引發一場戰爭，就會是合理的選項。美國將對抗的責任轉移到與俄羅斯接壤的烏克蘭，那麼在東亞同樣也會需要一個承擔責任的國家。我國地處美國的第一島鏈上，同時鄰近中國大陸，將會是合適的對象之一。

我國在美國對抗中國的地緣戰略上，長期扮演著重要的角色，有高度的戰略價值。1950 年韓戰爆發後，美國實施「第一島鏈」（The First Island Chain）的防衛戰略，對蘇聯以及中國大陸的共產勢力進行圍堵與遏制，在冷戰時，道格拉斯·麥克阿瑟（Douglas MacArthur）將軍就曾稱臺灣為：「不沉的航空母艦」。而在「安全困境」的世界裡，這艘航母的價值對中國大陸同樣不斐，若取得臺灣，將可以強化自身的戰略縱深，往南能夠更容易控制南海和呂宋海峽，並自由進出西太平洋，同時防止美國從太平洋西側進入南海，屆時關島以及夏威夷也都變得更危險，往北能對日本與韓國形成包圍，同時更容易切斷西太平洋的援助；反之若我國是美國的盟友，情況就會完全逆轉，中國大陸將難以突破西太平洋的包圍。（Holmes, 2011）從相對權力的觀點出發，也再度證明在東亞地緣政治的戰略上，誰掌握了這艘「不沉的航空母艦」，就等於獲得一顆「墊腳石」，而對手不僅要失去一個墊腳石，更要面對一顆「絆腳石」，促使雙方都有充分的理由爭奪這項優勢。（陳文甲，2023）

然而，若單從地緣的條件探討，日本與南韓作為美國的盟友，同樣與崛起的中國大陸相鄰，自然也可以是美國推卸責任的對象，但推卸責任並非是大國專屬的外交戰略，對於日本與南韓而言，為了自身國家的利益，日韓也有強烈的動機將對抗中國大陸的責任交由我國承擔，即「如果有可能讓另外一個國家去承擔這種代價的話，被威脅國將以此為首選戰略」。（Mearsheimer, 2014／王義桅、唐小松譯，2022）

根據日本 2022 年公布的「國家防衛戰略」，除指出中國大陸崛起對日本的威脅外，也描述臺灣海峽的穩定與安全對於日本的重要性，（國家安全保障會議，2022）南韓也在 2023 年與美國、日本發表共同宣言，「大衛營原則」（Camp David Principles），再度強調共同維持臺灣海峽的穩定。（The White House, 2023）美國想要有推卸責任的對象，日本與南韓就像在東亞的另外兩個「烏克蘭」，不論是「穩定國際秩序」或是「對抗中國大陸」，（孟曉旭，

2023）都可以起到關鍵作用，但對於日韓而言，他們也是「理性」的國家，和美國一樣採取推卸責任的模式也就不足為奇，美日韓三方期望維持的國際秩序，以及中國大陸不希望干涉的地區，不是黃海、東海或日本海，而是臺灣海峽。

也就是說，綜合美日韓三方的態度來看，不只美國在東亞找到兩個「烏克蘭」，（李明，2023）更貼切地說，是美日韓三方共同找到一個中國大陸最在意的「烏克蘭」，即「臺灣是中國不可分割的一部分」。（中華人民共和國政府）以離岸平衡的觀點描述，我國、日本與南韓，就像三發炸藥，只要引爆就可以傷害敵人，就像在歐洲點燃「烏克蘭」一樣，如果同時再加上「民族主義」的催化，（吳玉山，1997；Mearsheimer, 2018／盧靜譯，2022）我國就是那顆引線最短，也最易燃，同時也是敵人最關心的目標。如果有意製造一場「騷動」，無疑會是最佳的選擇。

陸、身為盟友的困境

回顧俄烏衝突，美國對烏克蘭的協助也不曾間斷過，更準確的形容，如果沒有任何西方國家的支持，烏克蘭根本無法對抗俄羅斯的侵略，（Ignatius, 2024）而一個地區霸主需要一個承擔對抗責任的國家，需要烏克蘭承擔責任的美國，也就不會希望烏克蘭迅速倒下，否則接下來要面對威脅的即是北約的盟國，美國可能會因為北約的第五條款，被迫逼上戰場，美俄雙方現階段都不樂見這個場景。（Walt, 2024）當今美國的目標為「戰勝中國、反擊俄羅斯的侵略，並應對緊迫的全球挑戰」，（The White House, 2022）從攻勢現實主義的觀點分析美國的援助政策，長期接受美國援助我國的政策，也能獲得相同的解釋，不論是與我國斷交後，訂定《臺灣關係法》。還是隨著中國大陸崛起，持續對我國提出相關的援助法案，都只是「在世界舞台上擊敗中國」的手段之一，更貼切地說，是美國保持世界領導地位，即維護美國利益絕佳的方式，這項政策完全符合地區霸主的相對權力最大化的目標。如本文前面所探討的，我國即是太平洋上一艘「不沉的航空母艦」，美國當然有理由「保養」，但只要理由充分，也有可以「汰換」。

我國在地緣關係與權力分布的條件下，我國非常有機會成為推卸責任的對象，並且對於離岸平衡手來說，就不會希望承擔責任的國家過於弱小，無法完成對抗或削弱的目標，例如第二次世界大戰的法國，讓英國在開戰不久後，就必須親自承擔對抗德國；而是像南亞的巴基斯坦，成功在冷戰期間制衡印度的發展，以及迄今還在歐洲不斷消耗俄羅斯的烏克蘭。同理，既然美國不會想看見積極尋求談判和解的基輔，也一定不會想要看見立刻投降的臺北，最理想的畫面便是將中國大陸拖入衝突的泥淖，讓其消耗大量財富與軍事資源，屆時能夠再次以維護民主盟友的安全，協助抵抗侵略者，對我國提供援助。

中國大陸的軍事權力在東亞的地位無庸置疑，除了是亞洲的核武大國，目前也擁有全世界規模最大的海軍。自從在兩岸的軍事優勢不再後，單憑我國自身的力量，難以對抗中國大陸的侵略，想要像烏克蘭一樣長期抗戰，甚至取得勝利，就必仰賴國際上的援助。但回顧俄烏衝突的現況，即使烏克蘭有著西方盟國的多項援助，結束衝突依舊遙遙無期，衝突發生已經超過兩年，烏克蘭在消耗戰中面臨兵源不足的問題逐漸顯現，而且美國也沒有足夠的傳統武器可以援助烏克蘭，隨著衝突時間拉長，（Public Broadcasting Service, 2024）國會的態度，（The White House, 2024）加上突發的以哈衝突等問題，都會影響援助的實際情形。

我國雖然尚未發生戰火，但截至 2024 年為止，美國對我國的軍售有 19 項延宕，部分項目最遲要到 2027 年才能交付，（陳佳鑫，郭俊麟，2024）也就是美國聲稱中國大陸採取行動的時間，（Aquilino, 2024；林正義，2023）突顯現出即使美國願意援助盟友，但卻會出現沒有東西可以援助的困境。再者，烏克蘭與西方盟友接壤，各項資源尚且能透過陸運的方式，在不經過俄羅斯的途徑下，直接送往烏克蘭，但我國四面環海，包含石油、天然氣等重要資源，都仰賴進口，（自由財經，2022）一旦儲備用完的狀況下，外援是否能順利突破中國大陸的封鎖，將成為我國必須面對的棘手課題之一。並且，沒有人或國家能保證俄烏還有以哈的衝突會持續到何時，甚至會出現其他的地區衝突，若情況如美國所預料，中國大陸在 2027 年入侵我國，而歐洲與中東等地的衝突仍未平息，再加上從俄烏衝突的情況來看，美國並未正式派兵進入歐洲戰場，拜登是否能完成連任，並履行他的口頭承諾，（孫宇青，2022）充滿不預期性（uncertainty）。（Rathbun, 2007）

前國安會秘書長蘇起，在 2022 年引用美國官方與學界的多起兵推資料指出，美軍無法在兩岸的戰場獲得勝利。（張鈞凱，2022）2023 年美國智庫「戰略與國際研究中心」（The Center for Strategic and International Studies）的兵推也指出，如果中國大陸在 2026 年對我國發動侵略，在美國與日本的援助下，中國大陸將會失敗，但我國也將受到戰爭的重創，美日也會付出相當多的代價，最終只能「慘勝」。（呂嘉鴻，2023）無論是哪一種結果，一但兩岸發起衝突，若美國介入都必須付出高昂的代價，蘇起更是直言，美國不會為了兩岸議題支付這些代價，換取我國的安全與勝利。但若是回歸地區霸主的觀點，不論美軍是「盡輸」或是「慘勝」，如果可以完成「盡可能地削弱中國大陸」此一目標，那麼這項選擇就有其合理性。（史書華，2022）

從最早的均勢掌控者，到採取離岸平衡的地區霸主，其目標從來就都不是替盟友捍衛和平與整取勝利，大多時候，更希望目標區域越加紛亂。美國在歐洲不會迫切需要幫烏克蘭奪回故土，而是想盡可能地削弱俄羅斯，（Mearsheimer, 2022）並從中促進「美國國內軍事工業」的發展，創造就業機會，同樣的目標在兩岸的戰場也將適用。就算烏克蘭真的遭到俄羅斯併吞，美國也可以再次推卸責任給位於西歐的北約盟友，而在東亞也還有日本、南韓承擔責任。也就是說，我國和中國大陸衝突的結果如何，誰輸誰贏，對美國而言不是最需要關心的，地區霸主需要採取的政策，一如既往的是個盡可能從中搾取利益的「背信棄義的阿爾比恩」。（Morgenthau, 1949/1988／李暉、孫芳譯，2008）

綜上所述，美國確實有理由援助我國，除了削弱中國大陸的目的外，從俄烏戰爭類推，也可以發現這是美國賺取「戰爭財」的好機會，但我國有別於在歐洲大陸上的烏克蘭，四面環海的情況下，援助需要執行更高風險的跨海行動。而我國是否能在美國的幫助下，贏得這場勝利，根據美國俄烏的案例，結局是悲觀的，美國採取行動的理由，是基於自身的利益，如前文所述的削弱對手與賺「戰爭財」，我國的和平與穩定並非美國首要的關注目標，也就是說，當美國想要從兩岸的衝突搾取利益時，他的勝利條件就已經與我國不同了。

柒、結論

本文透過攻勢現實主義，並以權力與地緣關係，建立從烏克蘭類推到我國的途徑，如下表：

美國離岸平衡政策分析表

	權力分布	地緣關係
歐洲	俄羅斯在歐洲崛起且遭美國視為敵人	遭大西洋阻隔，推卸對抗責任於歐洲鄰近的盟友，如現今的烏克蘭
亞洲	中國大陸在亞洲崛起且遭美國視為敵人	遭太平洋阻隔，推卸對抗責任於亞洲鄰近的盟友，日韓以及我國皆為符合條件的可能對象

資料來源：作者自行整理

在離岸平衡的架構下，烏克蘭是美國在歐洲轉移責任的對象，而我國基於權力與地緣的條件，也具備成為美國在東亞推卸責任的條件，並且日韓雖同樣地處強鄰之側，然而日韓同樣有理由採取推卸責任的政策，並且除了地緣與權力的條件相似外，我國與日韓的最大的不同之處在於具備「民族」的條件，受限於篇幅，本文在此不詳細討論，但是根據米氏的看法，民族主義在國際政治同樣有著不亞於現實主義的影響力，回顧烏克蘭的狀況，境內的「俄羅斯人」最後成為普丁出兵時的「正當性」，而根據政大選舉研究中心的統計，（2024）現今認為自己是臺灣人也是中國人的民眾仍有三成左右，從俄烏的案例已經表明，這項因素也有可能是中國大陸出兵時的「正當性」。

然如同淡江大學國際事務與戰略研究所的黃介正教授對米氏棄臺論的回應：「米爾斯海默忽略中國政權移轉的非制度性、還有經濟上邁向中等收入陷阱，這些無法用新現實主義、霸權觀點去預判北京。」（史書華，2022）受限於理論本身，無法詳盡討論每項條件帶來的影響，但從上述的分析依舊可以發現，作為「理性的行為體」的美國，在知道持續壓迫中國大陸可能會

引發衝突的前提下，依舊沒有改變政策的路線，那麼就可以合理認為，兩岸的穩定不見得是美國所關注的，並且藉由離岸平衡手的論述能得到合理的解釋，美國關注的目標是保持相對權力最大化，甚至如何從衝突中獲取利益，例如前文探討過的削弱大國與賺取戰爭財。鑑此，當兩岸發生軍事衝突時，美國考慮的也可能是從這場衝突獲得什麼利益，必要時，甚至可以自己點燃戰火，這即是我國在美國離岸平衡的戰略下必須面對的困境。

最後，美中兩強是否會如同攻勢現實主義所預言的終將一戰，現實主義是一項重視結果的學派，在充滿不預期性國際政治中，答案依舊是未知數，並且米氏所探討的地區霸主，當今世上也只有美國一個案例能夠驗證，中國大陸會也有可能以其他的霸主形式出現，例如具有中國傳統文化的「王道」。（姬國環，2017）遂本文所驗證的要點在於，在我國執行離岸平衡的策略，對於地區霸主的美國而言，不是不可能，而是一項極其合理的戰略選擇。

參考文獻

中文資料

- 王義桅、唐小松譯（2022）。《大國政治的悲劇》。台北：麥田出版。（原書Mearsheimer, John J. [2014]. *The Tragedy of Great Power Politics*. US: W. W. Norton）
- 盧靜譯（2022）。《大幻象-自有主義之夢與國際政治現實》。新北：八旗文化。（原書Mearsheimer, John J. [2018]. *The Great Delusion: Liberal Dreams and International Realities*. US: Yale University Press）
- 李暉、孫芳譯（2008）。《國家間政治》。北京：海南出版社。（原書Morgenthau, Hans. [2018]. *Politics Among Nations: The Struggle for Power and Peace*. NY: Alfred A. Knopf）
- 于鐵軍等譯（2007）。《帝國的迷思：國內政治與對外擴張》。北京：北京大學出版社。（原書Snyder, Jack. [1991]. *Myths of Empire Domestic Politics and International Ambition*. NY: Cornell University Press）
- 信強、蘇長和譯（2008）。《國際政治理論》。上海：上海人民出版社。（原書Waltz, Kenneth N. [1991]. *Theory of International Politics*. VA: McGraw-Hill）
- 〈一個中國原〉（無日期）。取自中華人民共和國政府網頁http://big5.www.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/test/2005-07/29/content_18293.htm
- 史書華（2022年12月20日）。〈美國棄台論大師米爾斯海默 為何改口「不要放棄台灣」？〉，《天下雜誌》。取自<https://www.cw.com.tw/article/5124118>
- 《自由財經》（2022年8月3日）。〈中共軍演 台石油可撐5個月、天然氣11天〉。取自<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/4012657>
- 吳玉山（1997）。〈抗衡或扈從：面對強鄰時的策略抉擇（上）〉。《問題與研究》，36（2）：1-32。

- 吳玉山（1997）。〈抗衡或扈從：面對強鄰時的策略抉擇（下）〉。《問題與研究》，36（2）：61-80。
- 吳雪鳳（2012）。〈歐洲統合的地緣政治意涵〉。《問題與研究》，51（3），40、55-61。
- 呂嘉鴻（2023年1月12日）。〈美國智庫推演台海戰爭 若美日參戰台灣將「慘勝」〉，《BBC NEWS中文》。取自CSis.org/programs/china-power-project。
- 李亞明（2007）。〈俄羅斯強勢外交與美俄關係的未來發展〉。《復興崗學報》，90：212、218。
- 李明（2023年9月）。〈拜登在東北亞的兩個「澤連斯基」〉。《海峽評論》，393。取自<https://haixia-info.com/articles/13868.html>。
- 李明峻（2023）。〈2023美日二加二會談後的東北亞情勢〉。《遠景基金會》。取自<https://www.pf.org.tw/tw/pfch/12-9945.html>。
- 沈明室（2014）。〈越戰的再檢視—原因、戰略及思考〉。《台灣國際研究季刊》，10（2）：134。
- 孟曉旭（2023）。〈日本國家安全保障戰略調整評析〉。《國際問題研究》，2。取自<https://www.ciis.org.cn/gjwtyj/dqqk/202304/P020230407474252405127.pdf>。
- 林正義（2023）。〈「美國釋放2027年中國攻台訊息可能造成誤導」〉。《遠景基金會》。取自<https://www.pf.org.tw/tw/pfch/12-9875.html>。
- 邱達生（2024）。〈2023～2024年全球經濟景氣回顧與展望〉。《臺灣經濟研究月刊》，47（1）：43-49。
- 金珍鎬（2017）。〈薩德議題、韓國內政與韓美、韓中關係〉。《韓國學報》，31：23-32。
- 《政大選舉研究中心》（2024）。〈臺灣民眾臺灣人/中國人認同趨勢分佈（1992年06月~2023年12月）〉。取自<https://esc.nccu.edu.tw/PageDoc/Detail?fid=7804&id=6960>。
- 姬國環（2017）。〈一帶一路的戰略邏輯思維與佈局之研究〉。《復興崗學報》，110：137。

- 孫宇青（2022年9月20日）。〈拜登：中國若武力犯台 美會出兵防衛〉。
《自由時報》。取自<https://news.ltn.com.tw/news/politics/paper/1541096>。
- 張登及（2008）。〈地緣因素與新現實主義－以冷戰後中美地緣競逐為例〉。《政治學報》，45：103-106。
- 張鈞凱（2022年10月13日）。〈台灣卸任高官2小時演講逾11萬觀看 捅破「美國無力保台」窗紙？〉。《香港01》。取自https://www.hk01.com/article/824727?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral。
- 張隆義（1985）。〈日本的專守防衛戰略原則〉。《問題與研究》，24（12）：30-41。
- 莫大華（2008）。〈批判性地緣政治之戰略研究〉。《問題與研究》，47（2）：57。
- 郭武平（2002）。〈普丁總統將把俄羅斯帶往何方？〉。《展望與探索月刊》，2（10）：16。
- 郭武平（2012）。〈普京：「給我二十年，還你一個強大的俄羅斯」〉。《展望與探索月刊》，10（6）：12-17。
- 陳佳鑫，郭俊麟（2024年2月9日）。〈美對台19筆軍售延宕 國防部：以多重軍事援助彌補〉。《公視新聞網》。取自<https://news.pts.org.tw/article/680406>。
- 黃汪玖譯（1982）。〈蘇聯經濟隱憂重重〉。《天下雜誌》，13。取自<https://www.cw.com.tw/article/5103285>。
- 賴文儀（2016）。〈為什麼不認輸：強與弱的敵對關係〉。《全球政治評論》，53：162。
- 鍾志東（2021）。〈澳英美三方安全夥伴（AUKUS）成立之意涵〉。《國防安全雙週報》，38：1-6。

日文資料

- 國家安全保障會議（2022）。〈國家防衛戰略〉。《首相官邸》。取自<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000119646.pdf>

英文資料

- Aquilino, John C. Command (2024). OPEN/CLOSED: HEARING TITLE TO RECEIVE TESTIMONY ON THE POSTURE OF UNITED STATES INDO-PACIFIC COMMAND AND UNITED STATES FORCES KOREA IN REVIEW OF THE DEFENSE AUTHORIZATION REQUEST FOR FISCAL YEAR 2025 AND THE FUTURE YEARS DEFENSE PROGRAM. *United States Senate Committee on Armed Services*, pp. 136-140. Retrieved from https://www.armed-services.senate.gov/imo/media/doc/aquilino_statement.pdf
- Babenko, A., Arhirova, H., Blann, S. & Hinnant, L. (2024). Exhaustion, dwindling reserves and a commander who disappeared: How Ukraine lost Avdiivka to Russia. *Associated Press*. Retrieved from <https://apnews.com/article/russia-ukraine-war-avdiivka-2e827b4cae4698b3f6b80a421447fab8>
- Bloomberg (2016, June 17). 円は一段と上昇か、日本は次の失われた10年に直面—ムーディーズ. *Bloomberg*. Retrieved from <https://www.bloomberg.co.jp/news/articles/2016-06-17/O8WH6G6TTDS401>
- Brzezinski, Zbigniew (1997). A geostrategy for Eurasia. *Foreign Affairs*, 76, p. 50. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/pdf/20048199.pdf>
- Calonzo, Andreo. & Heijmans, Philip J., most read from Bloomberg (2024). US Will 'Do Whatever It Takes' to Curb China Tech, Raimondo Says. *yahoo!news*. Retrieved from <https://au.news.yahoo.com/us-whatever-takes-curb-china-104731600.html>
- Carafano, J., Pillsbury, M., Smith, J. & Harding, A.. Winning the New Cold War: A Plan for Countering China. *The Heritage Foundation*. Retrieved from <https://www.heritage.org/asia/report/winning-the-new-cold-war-plan-countering-china>
- Chen Wen-chia (陳文甲)(2023). The US-Japan Leaders' Summit Statement and the Security Situation in the Taiwan Strait." *Prospects & Perspectives*. Retrieved from <https://www.pf.org.tw/en/pfen/33-9913.html>

- Congress.gov (1999). S.1059 - National Defense Authorization Act for Fiscal Year 2000. *Congress.gov*. Retrieved from <https://www.congress.gov/bill/106th-congress/senate-bill/1059/all-actions>
- Gambrell, Jon.(2023, May 22). Iranian nuclear site being built deep underground poses a new challenge to the West. *Associated Press*. Retrieved from <https://apnews.com/video/iran-government-business-associated-press-israel-986492a548964754805b3ac439776698>
- Glaser, Charles L. (1994). Realists as Optimists: Cooperation as Self-Help. *International Security*,19, pp. 50-90轉引自：Rathbun, Brian C. (2007). Uncertain about Uncertainty: Understanding the Multiple Meanings of a Crucial Concept in International Relations Theory. *International Studies Quarterly*. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1468-2478.2007.00463.x>
- Herz, John H. (1950). Idealist Internationalism and the Security Dilemma. *World Politics*.2(2), pp. 157-180. Retrieved from <https://doi.org/10.2307/2009187>
- Holmes, James R. (2011). Defend the First Island Chain. *U.S.Naval Institute*.140. Retrieved from <https://www.usni.org/magazines/proceedings/2014/april/defend-first-island-chain>
- Ignatius, David. (2024, March 03). Zelensky: ‘We are trying to find some way not to retreat’. *The Washington Post*. Retrieved from <https://www.washingtonpost.com/opinions/2024/03/29/ignatius-zelensky-interview-ukraine-aid-russia/>
- International Monetary Fund (2023). World Economic Outlook Database. *International Monetary Fund*. Retrieved from <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2023/April>
- Kane, Tim. (2006). Global U.S. Troop Deployment, 1950-2005. *The Heritage Foundation*. Retrieved from <https://www.heritage.org/defense/report/global-us-troop-deployment-1950-2005>
- Mearsheimer, John J. (2022). Playing With Fire in Ukraine. *Foreign Affairs*. Retrieved from <https://www.foreignaffairs.com/ukraine/playing-fire-ukraine>
- North Atlantic Treaty Organization (2023). NATO 2022 - Strategic concept. *North Atlantic Treaty Organization*,p.4. Retrieved from https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2022/6/pdf/290622-strategic-concept-chi.pdf

- OFFICE OF THE SPOKESPERSON (2022). Joint Statement of the U.S.-Japan Security Consultative Committee (“2+2”). *U.S. Department of Defense*. Retrieved from <https://www.state.gov/joint-statement-of-the-u-s-japan-security-consultative-committee-22/>
- Public Broadcasting Service (2024). Experts analyze state of Ukraine war 2 years into Russia’s invasion. *Public Broadcasting Service*. Retrieved from <https://www.pbs.org/newshour/show/experts-analyze-state-of-ukraine-war-2-years-into-russias-invasion>
- Rathbun, Brian C. (2007). Uncertain about Uncertainty: Understanding the Multiple Meanings of a Crucial Concept in International Relations Theory.”*International Studies Quarterly*, pp. 533-557. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1468-2478.2007.00463.x>
- Rudolph, Lloyd I. & Rudolph, Susanne Hoeber (2006). The Making of US Foreign Policy for South Asia: Offshore Balancing in Historical Perspective. *Economic and Political Weekly*.41(8), pp. 703-704. Retrieved from <<http://www.jstor.org/stable/4417872>
- Shevchenko, Vitaly (2014, March 11). Little green men” or “Russian invaders”?. *BBC News*. Retrieved from <https://www.bbc.com/news/world-europe-26532154>
- SIPRI yearbook 2019 (2019). World Nuclear Forces. *Stockholm International Peace Research Institute*. Retrieved from <https://www.sipri.org/yearbook/2019/06>
- The Japan Times (2006, September 9). China seeks to learn from mistakes of 1985 Plaza Accord. *The Japan Times*. Retrieved from <https://www.japantimes.co.jp/news/2006/09/09/business/china-seeks-to-learn-from-mistakes-of-1985-plaza-accord/>
- The White House (2022). National Security Strategy. *The White House*. Retrieved from <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2022/10/Biden-Harris-Administrations-National-Security-Strategy-10.2022.pdf>

- The White House Office of the Press Secretary (2007). President Bush Meets with President Putin of Russian Federation. *The White House President George W. Bush*. Retrieved from <https://georgewbush-whitehouse.archives.gov/news/releases/2007/07/20070702-2.html>
- The White House (2021). Remarks by President Biden on the End of the War in Afghanistan. *The White House*. Retrieved from <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/speeches-remarks/2021/08/31/remarks-by-president-biden-on-the-end-of-the-war-in-afghanistan/>
- The White House (2022). Statement by Press Secretary Jen Psaki on the Democratic People's Republic of Korea's Ballistic Missile Launch. *The White House*. Retrieved from <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/03/24/statement-by-press-secretary-jen-psaki-on-the-democratic-peoples-republic-of-koreas-ballistic-missile-launch/>
- The White House (2023). Camp David Principles. *The White House*. Retrieved from <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/08/18/camp-david-principles/>
- The White House (2024). Statement by NSC Spokesperson Adrienne Watson on National Security Advisor Jake Sullivan's Visit to Kyiv, Ukraine. *The White House*. Retrieved from <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2024/03/20/statement-by-nsc-spokesperson-adrienne-watson-on-national-security-advisor-jake-sullivans-visit-to-kyiv-ukraine-2/>
- U.S.Department of Defense (2023). 2023 Military and Security Developments Involving the People's Republic of China. *U.S.Department of Defense*, p. IX. Retrieved from <https://media.defense.gov/2023/Oct/19/2003323409/-1/-1/1/2023-MILITARY-AND-SECURITY-DEVELOPMENTS-INVOLVING-THE-PEOPLES-REPUBLIC-OF-CHINA.PDF>
- Walt, Stephen M.(2024). NATO Should Not Accept Ukraine—for Ukraine's Sake. *Foreign Policy*. Retrieved from <https://foreignpolicy.com/2024/03/05/nato-ukraine-membership-russia-war-west/>

美國「離岸平衡」戰略下的困境：從烏克蘭類推分析到我國

「復興崗學報」徵稿簡約

107 年 6 月 13 日復興崗學報編審委員會議第 1 次修訂

113 年 6 月復興崗學報編務會議第 2 次修訂

國防大學政治作戰學院「復興崗學報」為綜合性學術刊物，園地公開每年出版 2 期，各於 6、12 月出版。敬邀各界人士踴躍賜稿。相關事宜如下：

一、徵稿論文範圍

以軍事社會科學（軍人、軍隊，及其與社會關係為研究對象的科學領域）為主，本學報置重點於此一領域之軍事社會學、軍事心理學、軍事倫理學、軍事政治學、軍隊社會工作、軍事新聞、軍事應用藝術、軍事管理學，以及相關領域之政治作戰、全民國防、中國大陸等主題的研究。

二、審稿原則

- （一）來稿每篇由總編輯推薦相關研究領域之學者專家至少 2 人，送編審會主任委員圈選審查委員名單後，採雙向匿名審查，並請其提出建議：(1) 採用；(2) 修正後採用；(3) 修正後再審；(4) 不採用。
- （二）審查結果，如兩人均不採用，則來稿不採用；如一人不採用、一人修正後再審，則由編輯組依論文品質及審查意見裁量決定（若無法決定，則送交編審委員會決定）不採用、或送三審或再審，以作決定，審查標準評定原則如下表。

審查人 1 審查人 2	採用	修正後採用	修正後再審	不採用
採用	採用	修正後採用 *	修正後採用或二審 *	送第三審或再審 *
修正後採用	修正後採用	修正後採用 *	修正後採用或再審 *	送第三審或再審 *
修正後再審	修正後再審	修正後採用或再審 *	不採用或再審 *	不採用或送第三審或再審 *
不採用	送第三審	送第三審或再審 *	不採用或送第三審或再審 *	不採用

* 由編輯組依論文品質及審查意見裁量決定。若無法決定，則送交編審委員會決定。

- (三) 來稿如果經過審查人建議「不採用」，本學報將附上審查意見請作者參考。作者如對審查意見持有異議，可具陳反駁意見。本學報將在編審委員會議中討論議決，並將結果告知作者。
- (四) 各篇審查意見由執行編輯彙整後，提報編審委員會（或編輯組）討論，並經決議通過後始予刊載。
- (五) 審稿人員須慎重邀請具有與受審主題之研究專長及審查態度嚴謹者擔任（審稿人至少 1 名為校外人員）。
- (六) 來稿如已進入審查程序，投稿人因故撤稿者，一年內不接收投稿者投稿。

三、為提高學報學術水準，稿件應從嚴審查，寧缺毋濫。同時，為求客觀公正，對未獲採用之稿件，編輯應將審查意見函告作者，如作者仍有異議，則提交編審委員會議決。

四、學報論文內容及引用資料，凡可能涉及機敏性者，應於不違背現行法律規定原則下，在送學者專家學術審查之前，由編輯組協請編審委員事先予以審查，以免洩漏軍機或造成對國軍形象之不利影響。需要修正之處，則商請作者修改；如仍有不當之處而不予刊登者，則提編審委員會討論決議後，交由執行編輯處理。

五、本刊之學術論文著作者，申請刊登證明文件應於簽奉核定後發給。

三、稿件規範

- (一) 來稿請依《復興崗學報》論文體例，格式不符者，本學報有權退回，要求修改後再予受理。
- (二) 投稿中、英文均可，中文為 12,000-20,000 字；英文論文為 6,000-8,000 字。
 - 1. 中文摘要：以 150-200 字為限，文前並需列明中文論文題目；中文關鍵詞以不超過 6 個為原則，並依筆劃順序排列。
 - 2. 英文摘要：以 100-150 字為限，文前並需列明英文論文題目；英文關鍵詞以不超過 6 個為原則，並依英文關鍵詞順序排列。

- (三) 本學報不接受已刊登之作品，並不得一稿多投；若經發現或被檢舉確有此情況者，列入永久拒稿名單。
- (四) 文稿引證資料務必註明出處，不得抄襲，文責自負；保證無涉及侵權情事。
- (五) 論文若由學位改寫者，須於文中註明「本文為碩、博士論文改寫」；若由研究專案改寫者，亦須於文中註明「研究計畫名稱及獎補助單位」。
- (六) 論文首頁註明：
 - 1. 首頁內容包括：(1) 論文題目，(2) 姓名，(3) 任職機構及職稱／就讀學校及身分，(4) E-mail，(5) 電話，(6) 通訊處，(7) 相關說明。
 - 2. 論文名稱若有正、副題之分，請以冒號區隔。例如：〈口述影像研究：語言世界的秘密後花園〉。
- (七) 作者可以註明希望迴避之評審委員兩位。

四、本期刊採雙向匿名審查及隨到隨審方式，無截稿日期之限制。來稿請至國防大學校務資訊系統（<https://mis.ndu.edu.tw>）→「雜誌期刊投稿作業系統」辦理線上報名投稿。

五、經採用之稿件，本刊將酌贈稿酬，並致贈當期出版刊物 1 冊。

六、來稿一經刊登，版權暨著作權即歸本學報所有，轉載須經本學報同意。惟作者可自行彙集其作品編印出版，但應註明已刊載於本學報。

*** 若有任何疑問，請洽本學報承辦人王小姐 電話：02-28925125**

E-mail: ndufhk@gmail.com

敬愛的讀者：

謝謝您對本學報的愛護與支持，為加強對讀者提供更完美的服務，請詳填下列各欄，寄回本院學報編輯部，本編輯部將依您寶貴意見，不斷追求進步與更新內容。

一、您的職業：

☐軍 ☐公 ☐教 ☐工 ☐商 ☐學生 ☐其他

二、您的最高學歷：

☐研究所 ☐大學 ☐專科 ☐高中職 ☐其他

三、您從何得知本學報：

☐書局 ☐圖書館 ☐學校 ☐其他

四、您對本學報的滿意程度：

1. 文稿內容：☐很滿意 ☐滿意 ☐不滿意

建議：_____

2. 編輯校對：☐很滿意 ☐滿意 ☐不滿意

建議：_____

3. 紙張印刷：☐很滿意 ☐滿意 ☐不滿意

建議：_____

4. 封面設計：☐很滿意 ☐滿意 ☐不滿意

建議：_____

5. 您給予我們的批評與建議：
