



軍事訓練

工作生活平衡、工作滿意度及工作壓力之關係探討

空軍少校 張文安、空軍中校 徐名敬

提

要

近年來，國軍人員屢因工作與生活失衡，進而輕生之案件頻傳，已影響國軍整體戰力及士氣，惟主管國軍心輔業務之國防部心理衛生中心，尚未發展出「工作生活平衡」之測量工具。因此，本研究目的有三：(一)將勞動部所建置之「工作生活平衡量表」軍隊化，並進而驗證其信、效度；(二)調查國軍官兵之「工作生活平衡」與「工作滿意度」及「工作壓力」之關係；(三)探討人口變項之調節效果；以及(四)探討「工作生活平衡」及「工作滿意度」對「工作壓力」之預測力。

本研究採調查法進行，就臺灣中部地區空軍部隊之志願役官士兵進行便利取樣(N=201)，研究結果顯示：

- (一)各量表內部一致性信度在.79~.99之間，顯示本研究之測量品質頗佳；此外，「工作生活平衡」與「工作滿意度」二者之間呈現正相關，「工作生活平衡」、「工作滿意度」分別與「工作壓力」呈負相關，由以上得知，軍隊化後之「工作生活平衡量表」，具有良好的信、效度。
- (二)「工作生活平衡」較不受人口變項所干擾。
- (三)服役時間長短會調節「工作生活平衡」與「工作滿意度」對「工作壓力」之影響。
- (四)進一步採用階層迴歸分析，發現「工作生活平衡」與「工作滿意度」分別對「工作壓力」具有顯著負向預測力。

關鍵詞：員工協助方案、心理衛生、國軍心輔工作



壹、前言

國防部於2013年提供立法院相關資料顯示，國軍於2000年至2012年間因「作戰、因公、疾病、營外意外、自殺」等因素，死亡人數高達2,088人，其中以「自殺」結案的人數為322人，平均每年有26位軍人死於輕生，占總比例15.4%，【註1】ETtoday新聞雲於2016年4月27日報導海軍陸戰隊99旅吳姓女中尉在寢室上吊身、【註2】自由電子報於2016年6月20日報導國防部電訊發展室蔡性女少校日前疑因工作壓力大，在臺南家中自縊死亡…等，【註3】顯見近年來國軍人員因家庭、經濟或工作壓力…等而輕生之案件頻傳，已影響我國軍整體戰力及士氣；因此，研究者對「工作生活平衡(Work-Life Balance)」、「工作滿意度(Job Satisfaction)」及「工作壓力(Job Stress)」之調查研究感到興趣。

研究者特地至國防部心理衛生中心—心理健康服務網，【註4】瀏覽有關心理健康服務之施測量表，發現國防部現行雖已將行政院勞委會(2014年改制升格為勞動部)及董氏基金會…等各公(民)營部門所編制的「過勞量表」、「臺灣人憂鬱症量表」…等10項量表導入國軍部隊施行，惟未見有「工作與生活平衡」之相關量表。故研究者欲將勞動部所推行之「工作與生活平衡」量表導入部隊，期能強化當前國軍心輔能量。

綜而言之，本研究之研究目的如下：

- 一、將勞動部所推動之「工作生活平衡」量表修改為適合部隊使用之版本後，進行檢驗。
- 二、調查國軍官兵「工作生活平衡」與「工作滿意度」及「工作壓力」之關係。
- 三、探討人口變項之調節效果。
- 四、探討「工作生活平衡」及「工作滿意度」對「工作壓力」之預測力。

貳、文獻探討

以下針對國軍現行心理衛生量表推行情形、生活平衡與壓力之關係、以及勞動

註1 ETtoday政治中心，〈國防部：國軍近13年死2088人，332人自殺、5人作戰亡〉，《ETtoday新聞雲》，2013年8月5日，〈<https://www.ettoday.net/news/20130805/250987.htm>〉（檢索日期：2017/12/5）。

註2 ETtoday地方中心，〈『真的不想回去』上吊陸戰女中尉返營前吐心聲〉，《ETtoday新聞雲》，2016年4月27日，〈<https://www.ettoday.net/news/20160427/687886.htm>〉（檢索日期：2017/12/5）。

註3 楊淳卉，〈『壓力好大……』輕生女軍官日記曝光〉，《自由電子報》，2016年6月20日。〈<http://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/1735258>〉（檢索日期：2017/12/5）。

註4 《國防部心理衛生中心—心理健康服務網》，〈<http://www-mhcc.gpwd.mnd.mil.tw/102service/scalemenu.aspx?NID=4>〉（檢索日期：2017/11/29）。



部現行工作與生活平衡相關施測量表導入國軍部隊之可行性實施探討。

一、國軍現行心理衛生量表探討

現行國軍的心理衛生(輔導)工作係由國防部政治作戰局下轄之政戰綜合處的國軍心理衛生中心負責，協助國軍所屬官、士、兵適應部隊生活，防範自我傷害案件發生，促進身心健康發展，並藉由「三級防處體系」及「區域輔導網路」施以「諮商」和「轉介輔導」措施，發揮心理衛生(輔導)功能。【註5】

而國防部心理衛生中心於2013年設立心理健康服務網，提供所屬國軍人員可針對自身心理健康狀況進行瞭解，並可透由行政院勞委會(2014年改制升格為勞動部)所編制的「過勞量表」、國防部心理衛生中心所編制的「復原力量表」和「幸福感量表」、董事基金會所編制的「台灣人憂鬱症量表」、行政院國民健康局所編制的「工作壓力量表」、家扶基金會及財團法人維他露社會福利慈善事業基金會共同編制的「快樂指數量表」、康活健康知識網所編制的「快樂度量表」和「孤獨量表」、紫微科技網所編制的「職場溝通力量表」，以及「THQ壓力診斷表」等10大類量表進行施測，以瞭解自身心理健康狀況，期能透由早期發現自我心理狀況不佳，以便適時尋求部隊協助或轉介地區心理衛生中心輔導。

目前，國軍心理衛生中心相關量表僅針對個人壓力作為考量，並無工作與生活平衡量表可供施測，為彌補此一缺口，本研究目的：即是將勞動部所推動之「工作生活平衡」量表修改為適合部隊使用之版本後，進行檢驗；以下將接續探討壓力與生活平衡之相關研究。

二、勞動部現行工作與生活平衡量表導入國軍部隊之可行性

「壓力(Stress)」最早起源於物理學與工程學上，係指一個物體受到外力作用所產生的一種抗力所使用的名詞；【註6】「但在現今社會中，壓力已是心理學、生理學、醫學以及國軍…等不同研究者及相關單位所關注的焦點」，【註7】而在此研究中所指的壓力是指，加注在人的個體或情緒上，對環境存在威脅的反應。【註8】

而「工作與生活平衡」(Work-Life Balance)，最早係由Clark於1986年提

註5 《國防部政戰資訊服務網—心理衛生中心》，<<https://gpwd.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=141&p=36>> (檢索日期：2017/11/29)。

註6 張德聰，〈打開心中的千千結—教師工作生涯壓力的調適〉，《教師天地》，第57期，1992/4，頁40-48。

註7 周家佑，〈工作壓力的認識與改善〉，《T&D飛訊》，第37期，94/9，頁1-5。

註8 Steer, R. M.，〈Work and stress, introduction to organizational〉，《New York: Addison-Wesley》，1994。



出「工作與非工作生活」理論，主張當個人無法把工作、家庭及休閒領域的時間適時作分配時，將會感受到工作與非工作的衝突，也就是在工作與家庭生活間因而產生衝突，【註9】當工作與(家庭)生活其中一端的壓力大於另一端，就會像蹺蹺板一樣失去平衡，以至於在工作上及生活上皆遭受影響，所以「工作與生活平衡」，就是指在工作與生活上的衝突可以獲得調和，以降低在工作中所產生的壓力帶回家庭生活，或是避免生活中的困擾影響工作表現。【註10】

勞動部自2013年開始推動工作與生活平衡，鼓勵企業推動優於法令的工作制度，並提供員工友善的家庭措施，透過健康職場環境的營造，讓員工在身心健康的狀態下投入工作，發揮工作效率及創意，營造勞資雙贏，並於2015年委由學者李志鴻及胡佩怡等2員，針對「我國企業推動工作生活平衡」實施實證研究，並已發展出很完整之量表，公開提供相關單位參考運用。【註11】

此外，過去曾有研究針對國防部陸軍某飛行部隊的工作壓力層面時施探討，提及工作壓力涵蓋「生活事件」、「工作任務」、「組織管理」及「飛安事件影響」。之後又從生活事件中歸納出休假壓力、家庭婚姻壓力、升遷壓力及薪資待遇(經濟壓力)等不同的壓力，【註12】可見工作與生活平衡的重要性。

綜上所述，本研究目的將針對空軍中部某單位官兵之「工作生活平衡」、「工作滿意度」及「工作壓力」實施調查，並探討人口變項之調節效果，以及「工作生活平衡」及「工作滿意度」對「工作壓力」之預測力，研究假設如下：

假設一：「工作生活平衡」與「工作滿意度」呈正相關。

假設二：「工作生活平衡」與「工作壓力」呈負相關。

參、研究方法

本研究依動機及目的，探討空軍官兵對工作生活平衡、工作滿意度及工作壓力之研究調查，藉以瞭解其關係，故採取問卷調查方式實施研究，並將所獲之數據進行分析，以檢驗結果符合研究假設。

一、研究參與者

註9 Clark, Sue Campbell, "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance," Human relations, Vol. 53, No. 6, 2000/5, pp.747-770.

註10 勞動部，〈工作生活平衡定義〉，《勞動部工作生活平衡網》，2014/12/8，<<https://wlb.mol.gov.tw/Page/Content.aspx?id=464>>（檢索日期：2017/12/27）。

註11 李志鴻、胡佩怡，《我國企業推動工作生活平衡實證研究》（新北市，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，2017/6），頁1-164。

註12 吳克銳、徐振凱、鄭瑩妮，〈以紮根理論建構陸航飛行員壓力模型〉，《復興崗學報》，第95期，2009/9，頁103-126。



研究參與者為臺灣中部地區空軍部隊之志願役官士兵201人，男性研究參與者175人(佔87.1%)，女性26人(佔12.9%)，均為有效填答，樣本資料如表1所示。

二、研究工具

(一)工作生活平衡量表

本量表係參考勞動部委由民間學者李志鴻及胡佩怡等兩員，於2014年針對「我國企業推動工作生活平衡實證研究」所編制之「工作生活平衡量表」，並將其內容修改為適合國軍部隊使用之版本後，導入部隊施行及檢驗。本次將使用「知覺主官(管)支持一般量表」及「知覺部隊一般量表」等兩項，每項量表各有8題，題目如表2所示，採用Likert七點量表，「7」非常同意，「1」非常不同意。

表1 研究參與者基本資料(N=201)

		人數	百分比
生理性別	男	175	87.1
	女	26	12.9
年齡	20歲以下	10	5.0
	21-30歲	79	39.3
	31-40歲	109	54.2
	40歲以上	3	1.5
階級	士兵	36	17.9
	士官	58	28.9
	士官長	19	9.5
	尉級軍官	26	12.9
	校級軍官	62	30.8
部隊類型	戰鬥部隊	82	40.8
	戰鬥支援	73	36.3
	勤務支援	46	22.9
學歷	高中(職)	52	25.9
	大學(專科)	122	60.7
	研究所	27	13.4
服役年資	未滿1年	9	4.5
	1-5年	54	26.9
	5-10年	33	16.4
	10-15年	71	35.3
	15-20年	31	15.4
	20年以上	3	1.5

1. 「知覺主官(管)支持一般量表」 資料來源：本研究整理

主要是針對個人於部隊工作經驗中，主官(管)對自己的個人及家庭生活上的關注程度；關心種類包括現況、發展或未來，主要以個人對主官(管)的正向感受，也預期主官(管)能夠協助某些具體的幫助，過去研究顯示內部一致性信度 $\alpha = .96$ ，具有良好的信度。【註13】

2. 「知覺部隊(單位)支持一般量表」 主要是針對個人在部隊(單位)工作經驗中，部隊(單位)或代表的高層對自己的個人或家庭生活的關注程度；關心種類包括現況、發展或未來，主要以個人對官(管)的正向感受，也預期部隊(單位)可能提供一些具體幫助，過去研究顯示內部一致性信度 $\alpha = .97$ ，具有良好的信度。【註14】

(二)工作滿意度量表

註13 同註11。

註14 同註11。



表2 工作生活平衡量表題目

題項	描述
知覺主官(管)支持	1. 我感覺，我的主官(管)很關心我個人生活(如休閒、健康與志工服務)的種種現況。
	2. 我感覺，我的主官(管)很關心我家庭生活(如夫妻、親子與奉老)的種種現況。
	3. 我感覺，我的主官(管)很關心我個人發展(如進修、信仰與財富管理)的未來目標。
	4. 我感覺，我的主官(管)很關心我家庭發展(如結婚、生育與育兒)的未來目標。
	5. 我常感覺，主官(管)不只關心我的工作表現，也關心我這一個人。
	6. 我常感覺，主官(管)不只關心我的工作表現，也關心我的家庭。
	7. 我感覺，我的主官(管)願意為了我在個人生活的理想或目標，提供一些彈性、資源或協助。
	8. 我感覺，我的主官(管)會在我的個人或家庭生活遭遇困難時，提供一些彈性、資源或協助。
知覺部隊(單位)支持	9. 我感覺，我的部隊(單位)很關心我個人生活(如休閒、健康與志工服務)的現況。
	10. 我感覺，我的部隊(單位)很關心我家庭生活(如夫妻、育幼與奉老)的現況。
	11. 我感覺，我的部隊(單位)很關心我個人發展(如進修、信仰與財富管理)的未來目標。
	12. 我感覺，我的部隊(單位)很關心我家庭生活(如夫妻、育幼與奉老)的現況。
	13. 我常感覺，部隊(單位)不只關心我的效能與貢獻，也關心我這一個人。
	14. 我常感覺，部隊(單位)不只關心我的效能與貢獻，也關心我的家庭。
	15. 我感覺，我的部隊(單位)願意為了我在個人生活的理想或目標，提供一些彈性措施。
	16. 我感覺，我的部隊(單位)會在我的個人或家庭生活遭遇困難時，提供一些彈性措施、支持力道，或者協助的資源。

資料來源：改編自李志鴻、胡佩怡於2017所編製之工作生活平衡量表，^{【註18】}僅將量表內容之主管改成主官(管)、公司改成部隊(單位)。

本量表係使用沈詠樺於2016年所編制之「工作滿意度量表」，^{【註15】}量表共有18題，區分為工作發揮、工作展望、工作支持及工作回饋等四類，題目如表3所示，採用Likert五點量表，「5」非常同意，「1」非常不同意，過去研究顯示內部一致性信度 $\alpha = .945$ ，具有良好的信度。^{【註16】}

(三)工作壓力量表

此量表係參用國防部政治作戰局下轄之政戰綜合處的國軍心理衛生中心之心理健康服務網，^{【註17】}惟無從得知本軍人員執行施測後之相關數據分析，故於本研究將一併實施驗證，用於瞭解個人在部隊(單位)工作中，因工作影響，產生壓力之程度。量表計有17題，採用Likert三點量表，「1」從不覺得、「2」偶而覺得、「3」經常覺得。

(四)人口變項

註15 沈永樺，《海軍陸戰隊志願役士兵生活適應、工作滿意度與留營意願相關性之研究》（國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系／碩士論文）。

註16 同註15。

註17 同註4。

註18 同註11。



表3 各量表間相關敘述統計表

	<i>M</i> (<i>SD</i>)	α	題 數	1	2	3	4	5	6	7
1 工生平衡- 主官(管) 支持	35.35 (12.97)	.98	8	-						
2 工生平衡- 部隊(單位) 支持	32.84 (13.33)	.99	8	.91***	-					
3 工作滿意- 工作發揮	21.66 (4.24)	.89	6	.64***	.65***	-				
4 工作滿意- 工作展望	17.13 (4.13)	.87	5	.67***	.68***	.81***	-			
5 工作滿意- 工作支持	14.41 (3.24)	.86	4	.75***	.76***	.76***	.77***	-		
6 工作滿意- 工作回饋	10.71 (2.32)	.79	3	.66***	.66***	.72***	.76***	.79***	-	
7 工作壓力	28.49 (6.19)	.90	17	-.43***	-.45***	-.52***	-.52***	-.50***	-.46***	-

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

資料來源：本研究整理

調查研究參與者的生理性別、年齡、階級、部隊類型、學歷、服役年資，並檢視這部份人口變項是否會影響研究的結果。

三、施測程序

本研究將由研究者親自進行施測，施測場地將在安靜不受打擾的環境下，以每場次不超過30人方式實施，施測前由研究者親自對研究參與者實施講解，使所有研究參與者均知曉施測重點，在確認渠等了解無誤後才開始作答。

本研究運用GOOGLE表單進行施測，每場次作答所需時間約10分鐘，為強化其作答動機，於施測前告知將隨機抽取5位研究參與者給予新臺幣200元現金，施測結束後說明研究之真正目的(Debriefing)。

肆、研究結果

一、描述統計分析

表3針對正式研究各量表之平均數、標準差、內部一致性信度作一概略性描述，並呈現研究參與者在各個量表的相關程度。由表中可見，各量表內部一致性信度在.79~.99之間，顯示本研究之測量品質頗佳。其中「工作生活平衡量表」知覺主官(管)支持與知覺部隊(單位)支持等兩分量表之內部一致性Cronbach's α 係數分別為.98及.99，這初步顯示軍隊化後之「工作生活平衡



量表」仍具有相當好之信度。

二、假設考驗

接續以積差相關分析進行假設考驗，從表3中可看出，工作生活平衡量表之「知覺主官(管)支持分項」與工作滿意度量表之「工作發揮」($r=.64$, $p<.001$)、「工作展望」($r=.67$, $p<.001$)、「工作支持」($r=.75$, $p<.001$)、「工作回饋」($r=.66$, $p<.001$)等分項，均呈正相關；工作生活平衡量表之「知覺部隊(單位)支持分項」與工作滿意度量表之「工作發揮」($r=.65$, $p<.001$)、「工作展望」($r=.68$, $p<.001$)、「工作支持」($r=.76$, $p<.001$)、「工作回饋」($r=.66$, $p<.001$)等分項間，均呈正相關。

此外，「工作壓力」與工作生活平衡量表之「知覺主官(管)支持分項」($r=-.43$, $p<.001$)，以及「知覺部隊(單位)支持分項」($r=-.45$, $p<.001$)，均呈負相關；而「工作壓力」與工作滿意度量表之「工作發揮」($r=-.52$, $p<.001$)、「工作展望」($r=-.52$, $p<.001$)、「工作支持」($r=-.50$, $p<.001$)、「工作回饋」($r=-.46$, $p<.001$)等分項間，亦均呈負相關。

整體分析顯示：「工作生活平衡」與「工作滿意度」二者之間有正相關；「工作生活平衡」與「工作滿意度」分別與「工作壓力」呈負相關，此一結果亦表明，「工作生活平衡」與「工作滿意度」同為正向心理健康的構念，不同於負向心理健康構念的「工作壓力」；由上亦顯示，本量表亦具有頗佳的效標關聯效度。

因此，本研究之假設(一)：「工作生活平衡」與「工作滿意度」呈正相關、假設(二)：「工作生活平衡」與「工作壓力」呈負相關，均成立。

本研究之目的(一)：檢驗勞動部所推動之「工作生活平衡」量表，並將其內容修改為部隊口吻後，導入部隊施行之可行性；以及目的(二)：調查國軍官兵在工作與生活影響之情形，以及其「工作生活平衡」與「工作滿意度」及「工作壓力」之關係。

由以上得知，軍隊化後之「工作生活平衡量表」，具有良好的信、效度；且「工作生活平衡」與「工作滿意度」呈正相關，「工作生活平衡」與「工作壓力」呈負相關，符合研究之預期。

三、人口變項對施測結果之影響

以獨立樣本t檢定及單因子獨立樣本ANOVA分析各個人口變項對「工作生活平衡」、「工作滿意度」之效果，結果如表4、5。

結果發現：不同生理性別在「工作滿意度-工作支持」上有顯著，



$t(199)=2.00$ ， $p=.047$ ， $d=0.42$ 。不同年齡在「工作滿意度-工作發揮」上有顯著， $F(3, 197)=4.60$ ， $p=.004$ ， $\eta_p^2=.065$ 。不同年齡在「工作滿意度-工作展望」上有顯著， $F(3, 197)=3.12$ ， $p=.027$ ， $\eta_p^2=.045$ 。不同階級在「工作滿意度-工作發揮」上有顯著， $F(4, 196)=4.67$ ， $p=.001$ ， $\eta_p^2=.087$ 。不同階級在「工作滿意度-工作回饋」上有顯著， $F(4, 196)=2.41$ ， $p=.050$ ， $\eta_p^2=.047$ 。

此外，不同服役時間在「工作生活平衡-主官(管)支持」上有顯著， $F(5, 195)=3.58$ ， $p=.004$ ， $\eta_p^2=.084$ 。不同服役時間在「工作滿意度-工作發揮」上有顯著， $F(5, 195)=4.20$ ， $p=.001$ ， $\eta_p^2=.097$ 。不同服役時間在「工作滿意度-工作展望」上有顯著， $F(5, 195)=2.63$ ， $p=.025$ ， $\eta_p^2=.063$ 。不同服役時間在「工作滿意度-工作支持」上有顯著， $F(5, 195)=3.51$ ， $p=.005$ ， $\eta_p^2=.083$ 。不同服役時間在「工作滿意度-工作回饋」上有顯著， $F(5, 195)=3.98$ ， $p=.002$ ， $\eta_p^2=.093$ 。

表4 各量表施測結果與生理性別之T檢定摘要表(僅摘列有顯著部分)

變項	男性		女性		df	t	p	d
	M	SD	M	SD				
生理性別	14.58	3.17	13.23	3.50	199	2.00*	.047	0.42

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

資料來源：本研究整理

表5 各量表施測結果與人口變項之變異數分析(僅摘列有顯著部分)

變異來源		SS	df	MS	F	p	η_p^2
年齡	工作發揮	235.43	3	78.4	4.60**	.004	.065
	誤差	3363.88	197	17.0			
	工作展望	154.97	3	51.66	3.12*	.027	.045
	誤差	3261.67	197	16.56			
階級	工作發揮	313.04	4	78.26	4.67**	.001	.087
	誤差	3286.27	196	16.77			
	工作回饋	50.45	4	12.61	2.41*	.050	.047
	誤差	1024.8	196	5.23			
服役時間	主官(管)支持	2832.69	5	566.54	3.58**	.004	.084
	誤差	30822.93	195	158.07			
	部隊(單位)支持	2774.37	5	554.87	3.30**	.007	.078
	誤差	32762.54	195	168.01			
	工作發揮	349.77	5	69.96	4.20**	.001	.097
	誤差	3249.54	195	16.66			
	工作展望	216.17	5	43.23	2.63*	.025	.063
	誤差	3200.47	195	16.41			
	工作支持	173.63	5	34.73	3.51**	.005	.083
	誤差	1926.92	195	9.88			
	工作回饋	99.67	5	19.93	3.98**	.002	.093
	誤差	975.60	195	5.00			

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

資料來源：本研究整理



表6 各個人口變項之分項在各量表上之平均數及標準差摘要表

			工作生活平衡		工作滿意度				工作 壓力
人數			主管(管) 支持	部隊(單位) 支持	工作 發揮	工作 展望	工作 支持	工作 回饋	
生理 性別	1. 男	175	35.43 (13.05)	33.28 (13.28)	21.82 (4.13)	17.19 (4.15)	14.58 (3.17)	10.74 (2.32)	28.25 (5.94)
	2. 女	26	35.38 (12.67)	29.88 (13.58)	20.58 (4.90)	16.69 (4.05)	13.23 (3.50)	10.50 (2.35)	30.15 (7.60)
年齡	1. 20 以下	10	40.30 (14.55)	37.20 (16.50)	22.30 (2.98)	19.80 (3.01)	15.90 (2.92)	11.80 (2.15)	25.50 (6.50)
	2. 21-30	79	34.56 (13.36)	32.29 (13.58)	20.48 (4.85)	16.24 (4.50)	13.94 (3.51)	10.39 (2.57)	28.08 (6.59)
	3. 31-40	109	35.37 (12.54)	32.72 (12.95)	22.31 (3.65)	17.55 (3.84)	14.62 (3.03)	10.82 (2.14)	28.94 (5.84)
	4. 40 以上	3	39.00 (16.09)	37.00 (12.77)	26.67 (2.08)	16.33 (1.15)	14.00 (3.46)	11.67 (0.58)	33.33 (3.06)
階級	1. 士兵	36	34.78 (14.70)	32.81 (15.58)	20.69 (4.59)	16.64 (4.85)	14.06 (3.76)	10.56 (2.66)	26.86 (6.02)
	2. 士官	58	34.91 (12.90)	32.76 (12.87)	20.78 (4.70)	16.24 (4.42)	13.90 (3.65)	10.14 (2.59)	28.43 (7.07)
	3. 士官長	19	36.63 (12.97)	33.16 (12.69)	22.26 (3.38)	17.58 (3.13)	14.74 (2.56)	11.32 (1.70)	28.37 (5.59)
	4. 尉級 軍官	26	33.88 (12.53)	30.31 (11.86)	20.38 (4.23)	16.73 (4.04)	13.85 (3.16)	10.38 (2.37)	30.42 (6.33)
	5. 校級 軍官	62	36.30 (12.48)	33.90 (13.39)	23.39 (3.22)	18.27 (3.51)	15.23 (2.59)	11.29 (1.83)	28.73 (5.42)
部隊 類型	1. 戰鬥 部隊	82	35.20 (13.60)	35.52 (14.08)	21.27 (4.54)	16.54 (4.71)	14.04 (3.51)	10.50 (2.59)	28.88 (6.08)
	2. 戰鬥 支援	73	35.37 (12.62)	32.95 (12.38)	22.22 (3.85)	17.42 (3.65)	14.73 (2.78)	10.85 (2.03)	29.01 (5.94)
	3. 勤務 支援	46	35.59 (12.65)	33.24 (13.69)	21.46 (4.28)	17.71 (3.68)	14.57 (3.43)	10.87 (2.26)	26.98 (6.66)
學歷	1. 高中 (職)	52	37.15 (12.35)	34.96 (12.87)	21.79 (4.05)	17.29 (4.01)	14.69 (3.29)	10.92 (2.30)	26.25 (5.78)
	2. 大學 (專科)	122	34.75 (13.35)	32.39 (13.33)	21.45 (4.35)	17.05 (4.21)	14.25 (3.26)	10.57 (2.36)	29.55 (6.04)
	3. 研究所	27	34.56 (12.52)	30.78 (14.16)	22.33 (4.19)	17.19 (4.15)	14.56 (3.14)	10.96 (2.19)	28.04 (6.67)
服役 年資	1. 未滿 1年	9	46.44 (12.46)	44.00 (14.76)	23.22 (4.79)	20.33 (3.71)	17.00 (3.46)	12.44 (2.55)	24.89 (5.86)
	2. 1-5年	54	32.07 (14.03)	29.50 (14.20)	19.70 (4.79)	15.93 (4.63)	13.30 (3.56)	9.80 (2.53)	28.65 (6.43)
	3. 5-10年	33	35.90 (10.90)	33.76 (10.80)	21.33 (3.78)	17.15 (3.68)	14.15 (3.29)	11.27 (2.11)	27.64 (7.17)
	4. 10-15年	71	34.75 (11.98)	31.90 (12.64)	22.34 (3.64)	17.46 (3.73)	14.73 (2.65)	10.85 (1.95)	29.15 (5.74)
	5. 15-20年	31	36.81 (13.28)	35.00 (13.35)	23.19 (3.82)	17.16 (4.20)	14.81 (3.26)	10.68 (2.41)	28.90 (5.61)
	6. 20年 以上	3	54.00 (2.00)	49.33 (6.11)	23.67 (3.51)	20.67 (3.06)	17.67 (1.53)	13.00 (1.00)	26.00 (7.21)

資料來源：本研究整理



由以上可知，工作滿意度量表受到生理性別、年齡、階級、服役時間等四個人口變項所干擾，而工作生活平衡量表僅受到服役時間干擾，因此可以推論，工作生活平衡量表較工作滿意度量表穩定；此外，服役時間在該兩量表各分項上均有顯著，殊值後續探討。

接續以Scheffe事後比較瞭解服役時間之影響效果：在「工作生活平衡-主管(管)支持」、「工作生活平衡-部隊(單位)支持」、「工作滿意度-工作展望」、「工作滿意度-工作支持」及「工作滿意度-工作回饋」上，不同服役時間之得分無顯著差異，在「工作滿意度-工作發揮」上，「10-15年(M=22.34, SD=3.64)」與「1-5年(M=19.70, SD=4.79)」有顯著差異($p=.029$)；另各個人口變項之分項在各量表上之平均數及標準如表6所示。

四、階層迴歸分析

進一步以階層迴歸分析：「工作生活平衡」和「工作滿意度」對「工作壓力」之效果。分析結果如表7顯示，「工作生活平衡」可以解釋「壓力」變異中的20%， $F(2, 198)=25.93$ ， $p<.001$ ，效果達顯著。而在控制「部隊(單位)支持」下，「主官(管)支持」對「壓力」並無顯著解釋力， $\beta=-.13$ ， $p=.404$ ；在控制「主官(管)支持」下，「部隊(單位)支持」對「壓力」有顯著解釋力， $\beta=-.33$ ， $p=.029$ ，當「部隊(單位)支持」愈高，「壓力」的得分也愈低。

此外，在控制了「工作生活平衡」之後，「工作滿意度」可以增加11%的「工作壓力」變異， $F(4, 194)=7.72$ ， $p<.001$ ，效果達顯著。而在控制其他變項下，「工作發揮」對「壓力」有趨近顯著的解釋力， $\beta=-.19$ ， $p=.073$ ；「工作展望」對「壓力」有趨近顯著的解釋力， $\beta=-.22$ ， $p=.062$ ；「工作支持」對「工作壓力」並無顯著解釋力， $\beta=-.13$ ， $p=.963$ ；「工作回饋」對「工作壓力」並無顯著解釋力， $\beta=.01$ ， $p=.404$ 。

		工作壓力	
		ΔR^2	β
「工作生活平衡」對「工作壓力」並無顯著解釋力， $\beta=-.22$ ， $p=.062$ ；「工作支持」對「工作壓力」並無顯著解釋力， $\beta=-.13$ ， $p=.963$ ；「工作回饋」對「工作壓力」並無顯著解釋力， $\beta=.01$ ， $p=.404$ 。	Step 1	.20***	
	主官(管)支持		-.13
	部隊(單位)支持		-.33*
整體而言，「工作生活平衡」和「工作滿意度」對「工作壓力」之階層迴歸分析表	Step 2	.11***	
	工作發揮		-.19 ⁺
	工作展望		-.22 ⁺
	工作支持		-.13
	工作回饋		.01
Total R^2		.31***	
N		201	

資料來源：本研究整理



作滿意度」會負向預測「工作壓力」，但若更進一步探討各量表的分面向中，僅「部隊(單位)支持」對「工作壓力」有顯著的預測力，其餘分面向均未達顯著；另「工作發揮」與「工作展望」分別對「工作壓力」有趨近顯著的預測力，值得後續關注。

伍、結論

依據統計分析結果，提出適當的檢討與建議，以供後續研究方向及工作目標參考。

一、研究結果摘述

- (一)各量表內部一致性信度在.79~.99之間，顯示本研究之測量品質頗佳。
- (二)「工作生活平衡」與「工作滿意度」二者之間呈現正相關，「工作生活平衡」與「工作滿意度」分別與「工作壓力」呈負相關，由以上得知，軍隊化後之「工作生活平衡量表」，具有良好的信、效度。
- (三)「工作生活平衡」較「工作滿意度」不受人口變項所干擾。
- (四)服役時間長短會調節「工作生活平衡」與「工作滿意度」對「工作壓力」之影響。
- (五)進一步採用階層迴歸分析，發現「工作生活平衡」與「工作滿意度」分別對「工作壓力」具有顯著負向預測力。

二、研究建議

- (一)本研究係以空軍中部某單位為研究對象，然空軍各單位之任務及屬性不盡相同且位處全臺各地，所以可能因各單位任務特行及組織氣氛不盡相同，而影響施測結果；因此，後續研究者可以增加受測單位、對象，以提升研究之外在效度。
- (二)本研究之「工作生活平衡量表」係參考勞動部委由民間學者李志鴻及胡佩怡於2014年針對「我國企業推動工作生活平衡實證研究」所編制之量表，將其修改為適合國軍部隊使用之版本後導入部隊施行及檢驗，研究發現「工作生活平衡量表」之品質頗佳；因此，建議有關單位可妥善運用本量表，藉以瞭解官兵之工作生活平衡情形，期能為國軍心理衛生工作盡一份心力。

參考文獻

中文部分
專書

李志鴻、胡佩怡，2017/6。《我國企業推動工作生活平衡實證研究》。新北市：勞動部勞動及職業安全衛生研究所。



期刊論文

張德聰，1992/4。〈打開心中的千千結—教師工作生涯壓力的調適〉，《教師天地》，第57期，頁40-48。

周家佑，2005/9。〈工作壓力的認識與改善〉，《T&D飛訊》，第37期，頁1-5。

吳克銳、徐振凱、鄭瑩妮，2009/9。〈以紮根理論建構陸航飛行員壓力模型〉，《復興崗學報》，第95期，頁103-126。

學位論文

沈永樺，2015/6。《海軍陸戰隊志願役士兵生活適應、工作滿意度與留營意願相關性之研究》。國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士論文。

網際網路

ETtoday政治中心，2013/8/5。〈國防部：國軍近13年死2088人，332人自殺、5人作戰亡〉，《ETtoday新聞雲》，<<https://www.ettoday.net/news/20130805/250987.htm>>。

ETtoday地方中心，2016/4/27。〈『真的不想回去』上吊陸戰女中尉返營前吐心聲〉，《ETtoday新聞雲》，<<https://www.ettoday.net/news/20160427/687886.htm>>。

楊淳卉，2016/6/20。〈『壓力好大.....』輕生女軍官日記曝光〉，《自由電子報》，<<http://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/1735258>>。

國防部心理衛生中心—心理健康服務網，2013/4/1，〈線上心理檢測區〉，<<http://www-mhcc.gpww.mnd.mil.tw/102service/scalemenu.aspx?NID=4>>。

國防部政戰資訊服務網—心理衛生中心，2016/11/29，〈心理衛生輔導資源〉，<<https://gpww.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=141&p=36>>。

外文部分

專書

Steer, R. M., 1994, "Work and stress, introduction to organizational", New York: Addison-Wesley

期刊論文

Clark, Sue Campbell, 2000/5, "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance," Human relations, Vol. 53, No. 6, pp. 747-770.

作者簡介

空軍少校 張文安

學歷：航技學院二技95年班、航技學院正規班99年班、空院107年班，經歷：電子官、保防官，現為空軍司令部政治作戰室少校保防官。

空軍中校 徐名敬

學歷：政戰學校專91年班、憲兵學校詢問情報軍官班95年班、政訓中心正規98年班、政戰學院心理學碩士102年班、空院104年班、臺北市立大學教育學系心理輔導組博士班進修，經歷：連、營輔導長，現為國防大學軍事共同教學中心中校研究教官。