

## 國軍幹部身心適應模式探討

程淑華

溫惠雯

國防大學

聯勤司令部勤務營

心理及社會工作學系副教授

### 摘 要

國軍軍官是部隊的中堅份子，其身心狀況對於部隊管理、任務遂行都有決定性的影響，若國軍幹部的身心狀況不良，對於部隊也是顆不定時炸彈。但目前國軍心理衛生工作的重點，都將焦點放在士官兵上，對於軍官的輔導較少；因此，希望透過本研究能對國軍幹部的身心狀況多加瞭解，進而提出訓練課程，以增進國軍幹部之適應能力。本研究之目的有以下三點：1、探討不同人格堅忍度傾向者對於壓力知覺的差異；2、了解在相同壓力情境下，個人的壓力認知型態對其適應狀況的影響性；3、分析人格特質、壓力知覺、認知型態與適應等變項間的關係。本研究便利取樣 843 名志願役與義務役軍官，研究工具為研究者自編之「軍官身心適應問卷」。由研究結果得知：1、堅忍度對壓力知覺具有負向的直接影響；2、人格堅忍度可透過壓力知覺、自我效能、歸因型態影響工作適應，且人格堅忍度亦可透過壓力知覺、自我效能、歸因型態影響軍官之身心適應；3、本研究之軍官身心適應模式在絕對適配指標方面並沒有達到標準，顯示此模式尚且未能解釋軍官幹部之觀察資料。

**關鍵詞：**人格堅忍度、壓力知覺、自我效能、歸因型態、適應

# Analysis of the Model Regarding Military Officers' Physical and Mental Adjustment

Shu-Hua Cheng

Associate Professor  
The Department of Psychology  
& Social Work  
National Defense University

Wen-Hui Wen

Service Battalion  
Combined Logistics Command

## Abstract

Military officers' physical and psychological adjustments to the stress are very important to the management of troops and missions fulfilled. By now, the focus of mental hygiene is on the soldiers, seldom on the military officers. Therefore, the research attempted to examine: 1. the possible differences in the perception of stress among officers with different levels of hardiness; 2. under the same stressed situation, the influence of an officer's cognitive styles in his/her adjustment ; 3. the relationships among hardiness, perception of stress, self-efficacy, attribution style, work adjustment and physical and mental adjustment. In addition, the research also tried to establish a theoretical model. In order to obtain the purposes above, the researcher sampled conveniently 843 military officers, and used "The military officers' physical and mental adjustment questionnaire" to collect data. Results were showed: 1. Hardiness could influence officers' perception of stress directly ; 2. Hardiness could influence officers' adjustment through the perception of stress, self-efficacy and attributions ; 3. The theoretical model of the military officers' physical and mental adjustment did not reach expected levels. That is, results revealed that the model could not be used to explain the observed data appropriately. The research also proposed several suggestions for future research.

**Keywords : Hardiness, perception of stress, self-efficacy, attributional style, adjustment**

## 緒 論

### 一、動機與目的

#### (一) 軍官壓力值得關注

近年來，軍中心理衛生工作已頗具雛形，但其工作的重點多放在對義務役士兵的照顧之上，較忽略基層幹部的困難與需求（國防部，1999）；而在心理衛生相關研習的執行上，目標多以提升幹部的工作能力為主，甚少以幹部個人之心理衛生為主題（余安邦、曾麗娟、李亞明、吳佩真，2000）。軍隊中幾乎所有的研究均顯示，官士兵的壓力感受與身心健康情形之間皆達到顯著相關（如孫敏華，2000）。陳忠貴（2000）的研究發現，壓力感受愈大者，其身心健康情形較差。

部隊環境本是一高壓力的情境，凡事講求階級管理、重視服從的概念，最重要的是凡命令發佈，必要誓死達成的觀念；因此，身處於其間的軍官所遭受的壓力，想必又較一般人為大。近年來適逢國軍組織再造之際，軍官又為部隊中的重要領導人，若其自身的壓力太大，或心理健康狀況不佳，皆易造成部隊運作失當、戰力減損；是以關注國軍幹部身心壓力問題，確實是一件重要且有意義的議題。

#### (二) 人格堅忍度與壓力知覺的關係

儘管部隊中的壓力來源如此龐雜，但是否個體一旦遭受壓力，就一定會出現身心不適的症狀呢？過去研究發現，其實壓力對個體造成的影響並不相同（陳秀蓉、錢仁琳、李宇宙、陳美琴，1991）。House（1974）就發現個人的特質可以調節工作壓力，陳忠貴（2000）則提出不同的個體在面臨同一情境時會有截然不同的反應，往往是因為每個人性格的不同，在壓力歷程中扮演了調節的角色，繼之影響了壓力來源與壓力反應之間關係的方向及強度。

學者 Kobasa（1979）認為在經歷高度壓力後，有些人會維持健康，有些人會產生疾病，那是因為每個人都有不同的人格堅忍度（Hardiness）。Kobasa、Maddi 及 Courington（1981）強調，人格堅忍度高的個體認為生活中的經驗是有趣、有意義的，他們期待生活中的改變，並且以此刺激發展；相反地，人格堅忍度低的個體則認為生活是無聊、無趣且倍感威脅的，他們希望生活沒有變化，並且表現消極。是以；人格堅忍度是一種人格特質，可做為面對生活壓力事件的一種抵抗資源。

#### (三) 個體認知因素對壓力因應的影響

除了人格特質會對壓力產生影響外，壓力產生後的因應方式也會影響個體對壓力強度的知覺。根據 Lazarus 與 Folkman（1984）對壓力因應的定義為：「個

體改變其認知方式，處理經認知評估判定有壓力或負向情緒的需求」。他們將壓力因應策略分為兩大類，第一類策略是直接處理壓力來源，不經由外顯的行為或是經由心智的活動去解決問題；第二類的策略則是改變自己對該情境的感覺或是想法，而不是問題解決策略。

軍中以往針對壓力因應問題的研究，多直接探討壓力源或是因應壓力的方式，較少探討個人在面對壓力事件時，認知評估對於壓力影響的部分。但根據 Yerkes-Dodson 法則，過高或太低的壓力都會降低績效，而適度的壓力則有助於績效的提升 (Seyle, 1976)。這種「優壓力」(eustress) 現象產生的背後心理認知機制，應可由自我效能理論提供適當之解釋。所謂自我效能是指對自己有能力完成某種行動的判斷，亦即個人對自己能夠獲致成功所具有的信念 (Bandura, 1986)。是以，員工在面臨工作要求時，其行為背後的動機，乃來自於內在認知的評估歷程，故於此歷程中，若員工能以高自我效能來認知工作上的挑戰，則較強之工作動機於焉而生，進而接受任務，並投注更多努力與堅持以完成任務 (簡俊成、翁志成與楊玲惠, 2001)。此外，Moore (1998) 的研究發現，當個人經歷工作上的耗竭，會導致個人態度的轉變，這種轉變包含對於組織的承諾降低、自尊的降低以及離職意願的提高。他提出歸因模式來解釋此種工作上的耗竭，結果發現個體對於工作耗竭的歸因會影響個體對於該事件的反應。Ginzburg, Solomon, Dekel 及 Neria (2003) 的研究也發現，戰場壓力症候群的患者、長期 PTSD 的人以及在戰場上獲頒勳章的老兵，會有不同的控制信念，並且對於失敗的歸因也不相同。

#### (四) 整體模式探討的重要性

從相關的文獻當中，研究者發現許多有關部隊的研究對於壓力、適應等問題多半僅限於探討單一變項間的關係，鮮少提出一個完整的理論模式來連結變項間彼此的關係；因此在本研究中，研究者結合結構方程模式的概念，提出一個完整的理論模式，以探討在軍事情境中，軍官的人格特質、壓力知覺、認知型態以及適應狀況等因素彼此間的關係。

## 二、研究問題

針對上述研究緣起，研究者提出以下幾個研究問題：

- (一) 不同人格堅忍度傾向者對於壓力知覺是否會有差異？
- (二) 在相同壓力情境下，個人對壓力認知型態的不同是否會影響其適應狀況？
- (三) 人格特質、壓力知覺、認知型態與適應等變項間的關係為何？

### 三、文獻探討

#### (一) 人格堅忍度與壓力知覺間的關係

許多探討壓力與身心健康關係的研究即指出壓力與身心健康具有負相關(陳忠貴, 2000; 李惠美, 2001), 但 Selye (1976) 認為多數研究忽略個別差異對於壓力的影響, 其中即包含人格特質 (Kobasa, 1979) 等。Lazarus (1966) 亦提到人格特質會緩和壓力事件的傷害、降低事件的影響性, 而 Kobasa 則認為經歷高度壓力後, 有些人會維持健康, 有些人會產生疾病, 那是因為每個人都有不同的人格堅忍度 (Hardiness), 其是個體對生活壓力事件的主觀解釋或經歷 (Roth, 1989), 個體利用樂觀的態度及正向的因應策略來評價, 以減緩壓力事件對個人所造成的影響 (DeNeve & Cooper, 1998)。此種能力可以協助個體在面對困難時, 順利度過劫難。Kobasa 的研究支持人格堅忍度對於壓力-健康具有調節作用; Wiebe (1991) 指出, 具有高堅忍度的個體, 會顯現出較高的挫折容忍力; 而 Allred 與 Smith (1989) 也發現, 具有較高人格堅忍度的個體, 在知覺壓力事件時, 會覺得較易控制, 並且會以較正向的方式來知覺壓力事件。是以, 上述文獻綜整推導出本研究之假設 1: 「人格堅忍度」對「壓力知覺」具有負向的直接影響。

#### (二) 認知評估、壓力知覺與適應間的關係

Beehr 與 Newman (1978) 認為工作壓力是: 「工作相關之因素和工作者互動, 使其改變 (如; 破壞或增強) 自身的身心狀況, 迫使他身心偏離正常運作之情境」。此定義點出工作壓力的四個要件: 第一, 工作相關之因素; 其次, 工作者本身; 第三, 互動歷程; 最後, 則是壓力對人所造成的影響。陸洛 (1997) 則指出: 工作壓力是一連續變化的動態歷程, 而非靜態的間斷現象。在工作壓力的歷程中, 人是主觀且能動的, 意即「人」具有目的性、目標性、主動性, 及行動能力, 絕非孤立無援地被動承受環境事件的衝擊, 而是協調環境、管理環境、與環境互動。因此工作壓力應是一個「主觀」的個體化的現象, 最重要的是個人對環境事件與個人因應能力間, 平衡性的認知評估。

Lazarus (1966) 主張壓力不是一種刺激也不是一種反應, 它是一種個體覺得受威脅時, 刺激與反應的互動。他相信壓力是認知評估的過程, 基於此, 他與 Folkman 提出壓力及因應的模式, 包含五個主要部分: 1. 可能壓力事件之發生; 2. 對事件之初級認知、評估; 3. 對事件之次級認知、評估; 4. 因應方式之使用; 5. 身心健康之結果, 此五個部分是以一個變項發生的時序予來排列 (Lazarus & Folkman, 1984)。當壓力事件發生後, 同一項壓力刺激會因個體認知能力之不同而有所差異, 有的人會進入次級評估狀態, 採取主動因應措施, 有的人卻滯留在初級評估狀態採取被動自我防衛, 可見個體對事件評估的結果會影響個體的因應

方式。研究者在蒐集相關文獻後，決定採取 Lazarus 壓力互動模式的觀點，探討在軍事壓力情境下，個人對事件的評估以及適應的結果。由於研究時間的限制，本研究探討的重點僅著重於對於壓力事件之評估（認知評估）以及個體適應的結果（圖 1）。

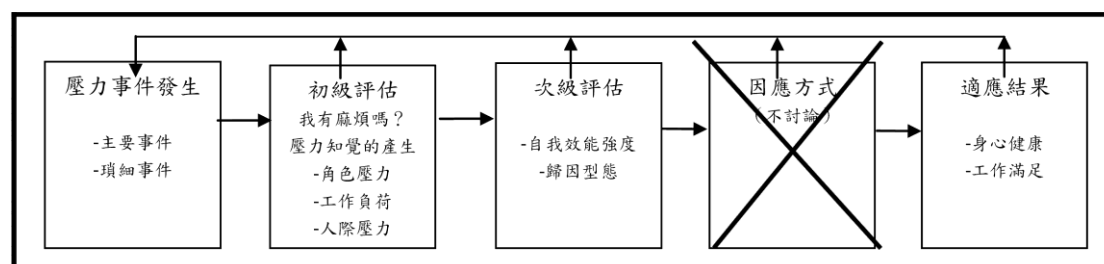


圖 1 本研究探討之壓力互動模式

由圖 1 可知，當壓力事件發生時，個體會先做初級的評估，若是覺察到壓力，即會產生壓力知覺。在次級評估的部分，本研究係根據段亞新（1985）對大學生生活事件歸因的研究以及社會學習理論中提到個體自我效能的重要性，將這兩部分做為認知評估研究的重點，探討歸因型態、自我效能對於壓力與適應的中介效果；最後則是探討個體在此過程中適應的結果。

### 1. 自我效能與壓力間的關係

自我效能是指對自己有能力完成某種行動的判斷，亦即個人對自己能夠獲致成功所具有的信念（Bandura, 1986）。是以，員工在面臨工作要求時，其行為背後的動機，乃來自於內在認知的評估歷程，故於此歷程中，若員工能以高自我效能來認知工作上的挑戰，則較強之工作動機於焉而生，進而接受任務，並投注更多努力與堅持以完成任務（簡俊成、翁志成與楊玲惠，2001）。Hartline 與 Ferrell（1996）以旅館業為對象，得知員工的角色衝突愈大，自我效能愈高；而角色模糊愈大，則自我效能和工作滿意愈低。再者，Ashford（1988）發現，高效能者與使用問題解決的策略有正相關，而與情緒調適呈負相關。此外，若根據 Lazarus 與 Folkman 的認知—模式，認知評估扮演中介角色，影響因應策略的選擇，而他們亦將自我效能視為對情境能否掌控的判斷，是屬於次級評估的一部分（摘自毛國楠，1995）。Litt（1988）也建議將對於情境的可控性評估與自我效能的判斷當做影響因應策略的中介變項。

綜合上述研究，研究者推導出本研究之假設 2：「壓力知覺」對「自我效能」具有負向的直接影響。

### 2. 歸因型態與壓力間的關係

Moore (1998) 的研究發現，當個人經歷工作上的耗竭，會導致個人態度的轉變，這種轉變包含對於組織的承諾降低、自尊的降低以及離職意願的提高。他提出了歸因模式來解釋此種工作上的耗竭，結果發現個體對於工作耗竭的歸因會影響個體對於該事件的反應。Ginzburg, Solomon, Dekel 及 Neria (2003) 的研究也發現，戰場壓力症候群的患者、長期 PTSD 的人以及在戰場上獲頒勳章的老兵，會有不同的控制信念，並且對於失敗的歸因也不相同。是以，本研究之假設 3：「壓力知覺」對「歸因型態」具有負向的直接影響。

### 3. 軍中適應

「適應」在軍中的環境，可以定義為：「當個體進入軍中情境時，其面對軍事要求、生活特性、軍事環境等情況，所引起心理及行為的狀態從不和諧逐漸轉變為和諧的歷程，並且能夠勝任軍隊事務要求」(孫敏華, 2000)。孫敏華的研究發現軍人適應良好的結果，可分為四個層面，包含認同軍中、良好的軍中人際關係、習慣軍中生活以及生理心理健康。本研究針對國軍軍官適應方面的研究，主要強調其在工作場域中的工作適應與身心適應。

李健浩 (1994) 認為所謂的「工作適應」是指個人具備的工作能力與組織所要求之能力相符合者，也就是說「工作適應」是個人及工作環境的交互作用 (Hershenson, 1996)。Dawis 與 Sung (1984) 認為調適的過程是個人工作人格與工作環境協調的結果，其中的工作人格包括個人需要與能力，而工作環境則是指福利制度、薪資、升遷機會及對工作的成就感等等。如果兩者相協調，滿足彼此需求，則個人對組織的投注感相對提高；如無法獲得調和，則組織投注感相對降低。

龔昶銘 (2002) 將影響工作適應的因素分為兩大因素，分別為組織因素與個人因素，組織因素包括組織制度、人際關係、工作性質、組織社會化等；個人因素，包括動機與需求、人格特質、性別、年齡與工作經驗、教育程度及家庭狀況等。林瑩之 (2001) 則將工作適應的研究分為：「人際關係」、「工作壓力」、「工作滿足」及「性別障礙」等四項。本研究採該學者之看法，將工作適應分為：「人際關係」、「工作壓力」、「工作滿足」及「性別障礙」等四項。但因在壓力知覺的部分已針對受試者工作情境的角色壓力、工作壓力、人際壓力做探討，且軍中女性的成員較少，次以本研究僅以工作滿足來測量工作適應的情況。

此外，許多學者研究發現，生活壓力和慢性焦慮、憂鬱及某些身體疾病有關；而功能不良成員會影響家庭成員的身心福祉，以致於造成身心適應不良，如：焦慮、憂鬱、神經質、慮病症 (引自鄭洵華, 1987)。Antonovsky (1992) 將健康視為一種「適應」狀態，並指出健康係能以高度的信心，合理的預期個人內在環境及外在環境，並能夠適當的加以處理。依據 Antonovsky 的觀點，本研究所探討的身心適應，主要係從身心健康的角度出發。

#### 4. 壓力與工作適應、身心適應間的關係

Litt 與 Turk (1985) 發現公立高中教師的工作壓力與工作滿足呈現明顯之負相關。李培齊、徐宜輝 (1998) 發現職業軍官的工作壓力與工作滿足成負相關；王進清 (2002) 針對大台南地區的大專院校軍訓教官做研究，結果發現工作壓力愈大，其工作滿足感愈低。此外，施蕙華 (2002) 的研究也發現，軍官之工作壓力與工作滿足存有顯著的相關。

胡秉鈞 (1996) 發現會計事務所查帳人員的工作壓力與身心健康及離職傾向具有負相關；林麗娟 (1998) 的研究得知主管人員的工作壓力與身心健康呈顯著負相關；張郁芬 (2000) 發現工作壓力愈高之國小老師，其身心健康狀況愈差。李惠美 (2002) 的研究發現牙醫師之工作壓力與工作滿意、身心健康呈現負相關。此外，陳忠貴 (2000) 發現軍人之壓力感受與身心健康、工作滿意及離職意願呈現顯著負相關。

由以上學者的實證研究發現，工作壓力與工作滿足、身心健康呈現明顯負相關，因此推導出本研究的假設 4：「壓力知覺」對「工作適應」具有負向的直接影響；以及假設 5：「壓力知覺」對「身心適應」具有負向的直接影響。

#### 5. 自我效能與工作適應、身心適應間的關係

Bandura (1986) 發現個體是否會產生不適應的行為，端在對自己信心的認知如何評估而定。若知覺自己是具有高度的效能者，不僅會減低恐懼感和自我壓抑，還會透過對成功的預期，影響個人應付問題的努力程度；反之，個體若在某方面缺乏信心，又需面臨這種情境時，就會產生不適應的行為。研究顯示自我效能對工作績效有正面的影響 (Earley, 1994)，而 McDonald 及 Siegall (1992) 則發現自我效能和工作滿意間具有顯著正相關，他們主張「自信」和「能力提升」伴隨著自我效能的增強，從而增加了工作滿意度。

Rotter (1966) 認為：如果個人相信增強事件之發生，係由個人本身的行為、能力、努力等內在因素所造成的，則其便是傾向於內在控制信念；如果個人相信增強事件的發生不是個人本身所能控制，而是由運氣、命運及他人等因素所操縱時，則是傾向於外在控制信念。Weiner (1972) 認為控制所在的層面來看，能力和努力兩因素屬於內在的、個人的特質或傾向，而工作難度與運氣則屬外在的、環境的條件。此外，Weiner 亦提出穩定性層面的概念，他認為同屬內在性的能力與努力，其性質應有所差異，能力應屬穩定的因素，而努力則是變動的；同樣的，屬於外在性歸因的運氣是不穩定的因素，而工作難度則屬穩定的因素。

Abramson、Garber、Edwards 及 Seligman (1978) 提出憂鬱性歸因理論，此理論預測當個體經驗到自己無法控制的負向事件時，若個體對此事件的發生原因採既內在、又概括且穩定的歸因方式，則其就會產生憂鬱情緒。Irvin (1995) 發



現大部分沮喪女性將她們的沮喪歸因於生活事件。當個體將事件的原因歸因於不穩定的因素時，個體會較樂觀；而若將事件歸因於生物因素或是自我責備的個體，內在歸因會對他們產生不一樣的意義。莊小玲、葉昭幸（2001）發現對於負向的生活事件，外控者比內控者擁有較多的憂鬱與焦慮，越趨向外控者越是適應不良，易導致個體分心、焦慮、無法應付突發危機；而愈趨向內控者，愈是能採取積極面對有效的適應方式。再者，黃裕達（1992）發現高憂鬱組比低憂鬱組對正向事件更傾向做不可控制的評量，但在負向事件上，高憂鬱組比低憂鬱組更傾向做內在、概括、穩定或不可控制的評量。金珮玲（1991）的研究亦發現，高憂鬱組在面臨洗腎高壓力事件時較傾向使用高內在、高穩定與高概括的歸因組型；而在低壓力事件上，則較傾向於使用高內在、高穩定與低概括的歸因組型或者低概括的歸因方式。段亞新（1985）從時間序列上探討事件成敗與適應好壞對歸因、期望改變的影響歷程，結果發現適應較差組比適應較好組的外在歸因為高；以調整分數來看，適應愈差者，其「外在-不穩定歸因」傾向愈強。此外，Sweeney, Anderson 及 Bailey（1986）對 104 篇研究報告做整合分析，結果顯示憂鬱程度高者傾向於對負向事件更做內在、穩定或概括性的歸因。

綜合上述研究結果推導出本研究之假設 6：「自我效能」對「工作適應」具有正向的直接影響，假設 7：「歸因型態」對「工作適應」具有正向的直接影響以及假設 8：「歸因型態」對「身心適應」具有負向的直接影響。

### 6. 自我效能與歸因間的關係

Silver（1995）的研究發現，在成績不佳的前提下，自我效能是成績表現-歸因型態的中介變數。當高自我效能的大學生成績不佳時，他們會有自我保護的歸因發生（例如運氣差...），而低自我效能者在面對不好的成績時會產生自我抹煞的歸因（例如缺乏能力）。賴清標（2002）指出，有強烈自我效能感的學生自信在考試時得到高分，這類學生常將成功歸因於自己能力強，而將失敗歸因於努力不夠；反之，缺乏自我效能感的學生總是注意到自己能力不足，認為失敗無法克服。McAuley 及 Duncan（1989）發現高自我效能的兒童比低自我效能的兒童，有較可控制性及穩定性的歸因。據此，本研究之假設 9 為「自我效能」對「歸因型態」具有正向的直接影響。

#### （三）軍官身心適應模式之建立

綜合上述研究，研究者即以 Lazarus 與 Folkman 所提出之壓力及因應模式為基礎，試圖建立以「人格堅忍度」、「壓力知覺」、「自我效能」、「歸因型態」、「工作適應」及「身心適應」等六因素間為主之「軍官身心適應模式」（如圖 2）。在該模式中，包含六個潛在變項（latent variables），分別為人格堅忍度（ $\xi 1$ ）、壓力知覺（ $\eta 1$ ）、自我效能（ $\eta 2$ ）、歸因型態（ $\eta 3$ ）、工作適應（ $\eta 4$ ）與身心適

應 ( $\eta 5$ )。其中人格堅忍度以承諾、控制、挑戰觀察變項測量；壓力知覺以角色壓力、工作負荷以及人際壓力指標測量；自我效能以角色效能、工作效能與人際效能觀察變項測量；歸因型態以能力、努力、運氣、困難度指標測量；工作適應以內在滿足與外在滿足指標測量；身心適應以生理健康、心理健康觀察變項測量。

此外，綜整上述變項間的關係推導出假設 10：人格堅忍度可能透過壓力知覺、自我效能、歸因型態影響工作適應，假設 11：人格堅忍度可能透過壓力知覺、自我效能、歸因型態影響身心適應，以及假設 12：本研究所建立之身心適應模式和軍官的觀察資料可以適配。

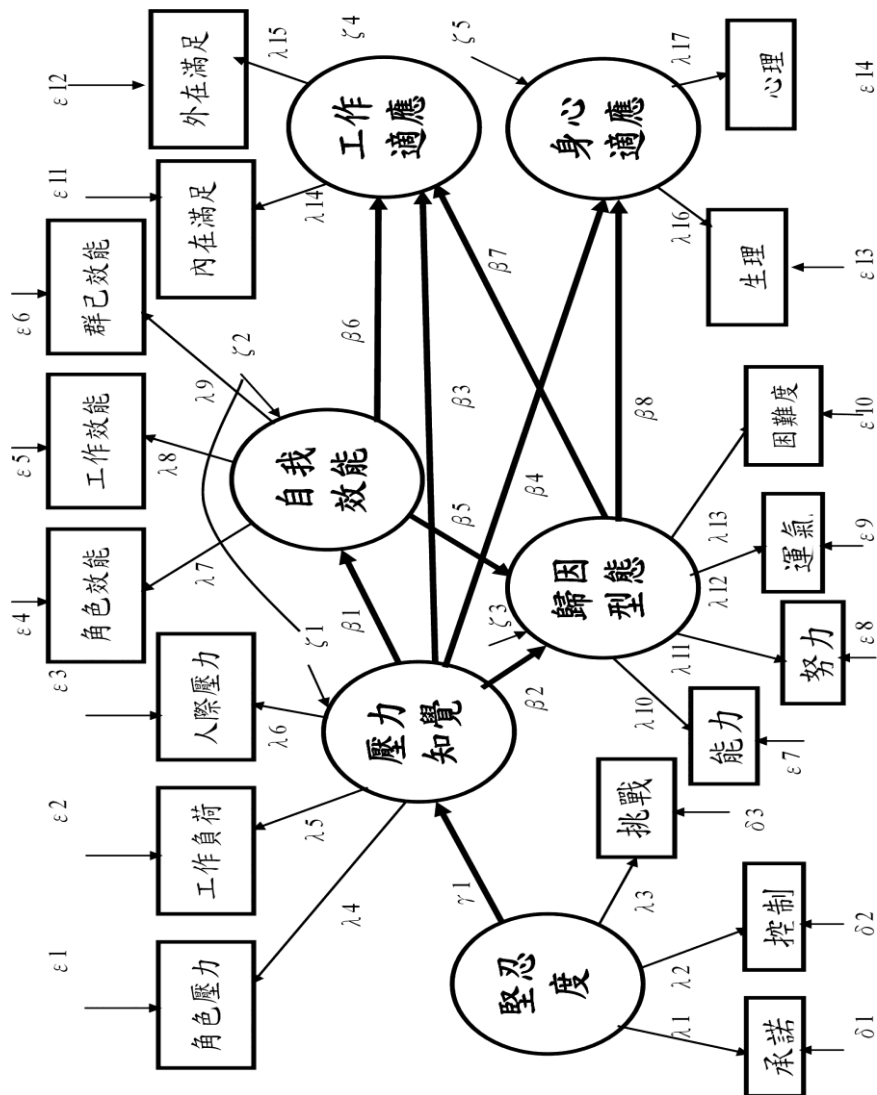


圖2 軍官身心適應模式架構圖

## 研究方法

### 一、受試樣本

本研究主要採取便利取樣法，第一次預試以北部某軍校學員、幕僚以及空軍軍官共 85 員為受試對象進行量表篩題工作，回收 85 份，有效問卷 85 份。第二次預試則以北部某軍校之正規班學員與研究生共 125 員進行施測，回收 125 份，有效問卷 125 份。第三次預試以預官班學員 98 員為施測對象，計回收 A 卷 48 份，有效問卷 48 份；回收 B 卷 50 份，有效問卷 50 份。

因為本研究建構之軍官身心適應模式所要估計之參數共有 47 個，而根據 SEM 的原理（陳正昌、程炳林，2002），理論模式的估計參數和樣本數最好達到 1：5 或 1～：10 之間，本研究需抽取的正式樣本人數應達 470 人以上。本研究正式施測共發出 1078 份問卷，回收 898 份問卷，在剔除填答不完整、填答方式錯誤等無效問卷後，共得有效問卷 843 份（表 1），顯已超過 1：10 之比例限度，顯示本研究的抽樣人數符合結構方程模式之抽樣原則。

表 1 正式施測之問卷統計數

|     | 發出問卷數 | 回收問卷數 | 有效問卷數 | 無效問卷數 |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| A 卷 | 319   | 261   | 250   | 11    |
| B 卷 | 377   | 339   | 309   | 30    |
| C 卷 | 382   | 298   | 284   | 14    |
| 小計  | 1078  | 898   | 843   | 55    |

基本上，本次受試樣本包括陸軍、海軍、空軍、後備、聯勤、憲兵之抽樣人數分別為 470 人、136 人、127 人、41 人、38 人以及 19 人，各軍種之抽樣人數比例，大致符合現階段之兵力分配。受試之平均年齡為 30.8 歲，平均服役年資為 8.7 年。以男性為主，佔 94.1%，女性僅佔 5.1%。少尉、中尉、上尉、少校、中校以及上校的人數比分別為 8.3%、19.6%、22.8%、33.1%、14.5%及 0.6%；以陸軍居多，其次分別為海軍、空軍、後備司令部、聯勤、憲兵以及其它軍種。服務單位以國防部（中央單位）服務者佔 16.4%、在總部服務者佔 8.4%、在軍團（司令部）服務者佔 11.4%、在師、旅級（指揮部）服務者佔 22.5%、在師、

旅級（指揮部）以下者佔 39.6%；指揮職、參謀職、專業職之人數比例分別為 36.8%、45.8%以及 14.7%，在戰鬥單位服務的軍官有 314 人，在非戰鬥單位服務的軍官有 501 人。軍校正期畢業佔 39.6%，軍校專科畢業佔 33.5%，民間大學或大專畢業的佔 18.3%，而研究所以上者佔 6.4%。

## 二、研究過程

本研究歷經軍官身心適應模式的建立，軍官身心適應問卷編製，三次預試與正式施測等階段。經過相關文獻的蒐整後，研究者以結構方程模式的概念為基礎，以及「人格堅忍度」、「壓力知覺」、「自我效能」、「歸因型態」、「工作適應」與「身心適應」等六個變項做為測量的潛在變項（latent variables），並持續收集相關文獻，找出各個變項的指標（indicators），逐步繪出軍官身心適應的模式圖。在模式圖確定後，研究者即著手進行軍官身心適應問卷的編製。根據相關文獻之定義，研究者分別編製「人格堅忍度」、「壓力知覺」、「自我效能」、「歸因型態」與「適應」分量表，並統稱為「軍官身心適應問卷」。

第一次預試主要做問卷的篩題，以選項集中度、高低分組 t 檢定、內部一致性、各題項與其分量表總分之相關分析以及各分量表的因素分析做為選題依據。原預試問卷共 135 題，經項目分析後刪除 36 個題目，餘 99 個有效題。某些題項經受試者反應以及研究者重新檢視，發現其與文獻定義有所出入，所以增修了某些題目並進行第二次預試。第二次預試題目共有 129 題，另加上自我效能效標題 17 題，主要做問卷的篩題與初步的信、效度分析。仍依第一次預試五項的選題標準後，總計刪除 17 個題目，餘有效題計 112 題。各分量表之 Cronbach's  $\alpha$  值介於 .70 到 .83 之間，自我效能題目與效標題之相關介於 .48 至 .64 間，皆達  $p < .01$  之顯著水準。第三次預試主要為效度考驗，除了上述 112 個題目外，研究者並針對部分分量表收集效度分析資料。由於原量表題目加上效標題後整份量表顯得過於冗長，研究者擔心會影響受試者之答題意願，因此將題本分為 A、B 兩卷後進行第三次預試。除人際壓力與壓力效標之相關值未達顯著水準外，自編題目與效標題之相關值介於 .15 至 .94 之間，皆達  $p < .05$  之顯著水準，顯示自編題目之效度不差。綜合上述三次預試結果，正式施測問卷題目共 112 題。研究者為求慎重，又於正式施測問卷中再加上效標題。但考量整份問卷過長影響受試者之答題意願，因此將問卷分為 A、B、C 三卷進行資料的收集。A 卷部分包括原問卷題、承諾效標題、控制效標題與基本資料共 169 題，B 卷部分包括原問卷題、自我效能效標題、壓力知覺效標題、挑戰效標題及基本資料共 161 題，C 卷包含原問卷題以及基本資料共 122 題。

施測大致採團體受測的方式，由研究者親自至抽樣單位向受試者進行指導語的說明，並統一回收問卷。此外，針對少數無法配合施測時間的單位，研究者則郵寄問卷至該單位，由熟識的心輔軍官代為施測。

### 三、研究工具

本研究以「軍官身心適應問卷」為主要的資料蒐集工具，採 Likert 六點計分，(1) 表示「非常不同意」；(6) 表示「非常同意」，依此類推。

#### (一) 人格堅忍度分量表

研究者參考 Kobasa 的概念自編內含承諾 (commitment)、控制(control)、挑戰 (challenge) 三個向度，共 30 題之問卷，經三次預試保留 22 題。正式施測時各向度 Cronbach's  $\alpha$  值介於 .80 至 .82 之間，整個分量表之 Cronbach's  $\alpha$  值達 .92。至於在效標關連效度方面，研究者以 Maddi, Hoover 與 Kobasa (1982) 編製之疏離感測驗中的工作疏離以及自我疏離共 24 題的題目，做為承諾部分的效標題。原量表之內部一致性介於 .75 至 .95 之間，再測信度亦介於 .59 至 .78 之間。再者，研究者以 Rotter (1966) 提出的內/外控量表做為控制部分的效標，其內部一致性信為 .70，再測信度為 .72。此外，研究者以朱瑞玲 (1997) 的變異需求題目做為挑戰分量尺之效標。內部一致性的 Cronbach's  $\alpha$  值為 .74，再測信度為 .73，與大專人格測驗之相關為 .54 ( $p < .01$ )，顯示此量表具有良好之信、效度。

研究者自編的承諾、控制、挑戰與效標題間之相關值分別為 -.58、-.43 與 .31，皆達  $p < .01$  的顯著水準，但是挑戰的相關值稍低，究其原因可能是因為效標題目與軍中情境之概念差異頗大。至於在建構效度部分，研究者以「人格堅忍度」分量表正式施測結果進行因素分析，結果顯示三個向度同屬一個因素，因素負荷量介於 .89 至 .92，其特徵值為 2.45，解釋量達 81.49%，表示此三個向度是在測量同一個概念。

#### (二) 壓力知覺分量表

研究者蒐集相關文獻自編壓力知覺分量表，主要測量軍官三方面的壓力，包含角色壓力、工作負荷以及人際壓力，計 30 題，經預試項目分析餘 19 題。正式施測各向度的信度 Cronbach's  $\alpha$  值介於 .78 至 .81 之間，整個分量表之 Cronbach's  $\alpha$  值達 .90。再者，研究者以 Cohen、Kamarck 與 Mermelstein (1983) 所編製 14 題的「壓力知覺量表」(Perceived Stress Scale) 做為效標關連效度問卷。該量表採 Likert 五點計分的方式，曾針對三個不同樣本所做的信度值介於 .84 至 .86 間 ( $p < .01$ )，而壓力知覺量表與沮喪量表在二個不同樣本的預測效度為 .76 與 .65 ( $p < .001$ )。研究者自編的三個分量尺與該效標問卷之相關值介於 .54 至 .64 間，

達  $p < .01$  的顯著水準，顯示「壓力知覺」分量表可以反應軍官之角色壓力、工作負荷、人際壓力及整體之壓力反應。此外，在建構效度方面，因素分析結果顯示三個向度同屬一個因素，因素負荷量介於 .86 至 .87 之間，特徵值為 2.25，解釋量為 75.10%，表示此三個向度是在測量同一個概念。

### (三) 自我效能分量表

研究者參考 Bandura 自編自我效能概念分量表，計 15 題，主要測量軍官在角色自我效能、工作自我效能以及人際自我效能的狀態，經預試項目分析刪除 2 題。正式施測各向度的 Cronbach's  $\alpha$  值介於 .81 至 .86 之間，整個分量表之 Cronbach's  $\alpha$  值達 .93。此外，研究者採用 Maddux、Sherer 及 Rogers (1982) 編製 17 題的「自我效能量表」(self-efficacy scale) 做為效標問卷。該量表採 Likert 五點計分的方式，其內部一致性為 .86，與內外控量表 (Internal-External Control Scale)、個人控制量表 (Personal Control Subscale)、自我強度量表 (Ego Strength Scale)、自尊量表 (Self-esteem) 之相關分別為 -.29、-.36、.29、以及 -.51 ( $p < .01$ )，顯示具有良好之信、效度。

研究者自編之自我效能分量表與效標題之相關值介於 .60 至 .66 間，且達  $p < .01$  的顯著水準，顯示該分量表可以正確反應軍官之角色效能、工作效能、人際效能與整體效能。至於在建構效度部分，因素分析結果顯示三個向度同屬一個因素，因素負荷量介於 .89 至 .93，其特徵值為 2.472，總解釋量為 82.384%，表示此三個向度是在測量同一個概念。

### (四) 歸因型態分量表

研究者根據 Weiner 的概念設計歸因型態分量表，計 40 題，後經預試項目分析餘 20 題。正式施測各向度的 Cronbach's  $\alpha$  值介於 .67 至 .86 之間，整個分量表之 Cronbach's  $\alpha$  值達 .80。因素分析結果顯示四個向度分屬於兩個因素，其中能力、努力同屬一個因素，特徵值為 1.80，解釋量為 42.15%；而運氣、困難度歸為另一個因素，特徵值為 1.20，解釋量 32.96%，兩個因素的累積解釋量為 75.11%。因未能發現與該向度內涵相符且具有良好信、效度的效標問卷，是以研究者不蒐集效標關連效度的資料。

### (五) 工作適應分量表

此分量表係採用 Dawis, Weiss 及 Lofgurist (1967) 所編製的「明尼蘇達滿意問卷」20 題的短題本，該問卷經吳靜吉和廖素華 (1978) 翻譯編修而成，主要在測量軍官之工作滿意度，包括「內在滿足」和「外在滿足」兩個構面。量表採 Likert 5 點尺度，林瑩之 (2001) 測得此量表之 Cronbach's  $\alpha$  值為 .90，而楊承亮、廖國鋒及饒新根 (1997) 測得此量表之 Cronbach's  $\alpha$  值為 .89，顯示此量表具有良好的內部一致信。

### (六) 身心適應狀況分量表

此分量表採用鄭泰安等人所修編的「中國人健康問卷」12 題版本做為測量之工具 (Cheng, Chong, & Williams, 1990)。在該問卷之信度檢驗方面，於台灣的兩個社區測得之 Cronbach's  $\alpha$  值分別為 0.84 及 0.83。效度方面，其與半結構式之臨床診斷表 (Chinese version of Clinical Interview Schedule) 進行比較，鑑別精神疾病個案之精確度 (specificity) 為 95%，敏感度 (sensitivity) 為 70%，分類能力 (classification rate) 為 89%，與半結構式之臨床診斷表 (CIS) 的整體嚴重度之相關係數為 .54，顯示此問卷具有良好之信度、效度。

由於原量表並未針對 12 題版本之題目做因素分析，因此本研究經正式施測後，針對收集樣本 843 人做因素分析，發現特徵值大於 1 的因素有兩個，累積可解釋的變異量為 57.88%，研究者將其命名為生理健康和心理健康。此外，原量表係採 Likert 4 點量表尺度的方式，分數愈高者，表示身心健康程度愈差，研究者將計分方式修改為得分愈高者，表示受試者的身心健康情形愈好。

## 研究結果

### 一、各因素之相關矩陣

研究者以 843 名軍官為觀察樣本，進行「軍官身心適應模式」與觀察資料的適配度考驗。從表 2 相關矩陣可知，所有相關係數的平均絕對值介於 .14 至 .79 間，除困難度與能力、內在滿足、外在滿足、生理健康、心理健康的相關未達顯著外，其餘的相關值皆達  $p < .01$  的顯著水準。此外，表 2 亦呈現各觀察變項之平均數與標準差。

國軍幹部身心適應模式探討

表 2 軍官身心適應模式 17 個觀察變項的相關矩陣

|            | A     | B     | C     | D     | E     | F     | G           | H     | I     | J           | K     | L     | M     | N     | O     | P     | Q     |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| A.角色<br>壓力 | 1     |       |       |       |       |       |             |       |       |             |       |       |       |       |       |       |       |
| B.工作<br>負荷 | .62   | 1     |       |       |       |       |             |       |       |             |       |       |       |       |       |       |       |
| C.人際<br>壓力 | .64   | .62   | 1     |       |       |       |             |       |       |             |       |       |       |       |       |       |       |
| D.角色<br>效能 | -.59  | -.52  | -.65  | 1     |       |       |             |       |       |             |       |       |       |       |       |       |       |
| E.工作<br>效能 | -.54  | -.45  | -.64  | .78   | 1     |       |             |       |       |             |       |       |       |       |       |       |       |
| F.人際<br>效能 | -.52  | -.46  | -.72  | .68   | .75   | 1     |             |       |       |             |       |       |       |       |       |       |       |
| G.能力       | -.33  | -.33  | -.45  | .53   | .54   | .45   | 1           |       |       |             |       |       |       |       |       |       |       |
| H.努力       | -.49  | -.45  | -.61  | .70   | .70   | .61   | .68         | 1     |       |             |       |       |       |       |       |       |       |
| I.運氣       | -.47  | -.46  | -.36  | .26   | .21   | .25   | .10         | .26   | 1     |             |       |       |       |       |       |       |       |
| J.困難度      | -.33  | -.15  | -.20  | .21   | .20   | .17   | <b>-.03</b> | .16   | .29   | 1           |       |       |       |       |       |       |       |
| K.內在<br>滿足 | -.45  | -.54  | -.58  | .60   | .55   | .53   | .48         | .61   | .26   | <b>.07</b>  | 1     |       |       |       |       |       |       |
| L.外在<br>滿足 | -.39  | -.55  | -.54  | .44   | .37   | .39   | .33         | .45   | .29   | <b>.004</b> | .72   | 1     |       |       |       |       |       |
| M.生理       | -.26  | -.50  | -.32  | .23   | .18   | .25   | .15         | .21   | .26   | <b>.01</b>  | .28   | .31   | 1     |       |       |       |       |
| N.心理       | -.36  | -.56  | -.44  | .36   | .30   | .35   | .24         | .33   | .32   | <b>.04</b>  | .38   | .40   | .67   | 1     |       |       |       |
| O.承諾       | -.65  | -.59  | -.71  | .70   | .69   | .68   | .51         | .74   | .44   | .29         | .63   | .49   | .31   | .43   | 1     |       |       |
| P.控制       | -.65  | -.62  | -.65  | .75   | .74   | .68   | .58         | .73   | .37   | .20         | .58   | .45   | .33   | .50   | .73   | 1     |       |
| Q.挑戰       | -.55  | -.55  | -.62  | .76   | .75   | .68   | .54         | .69   | .22   | .16         | .61   | .43   | .27   | .39   | .69   | .76   | 1     |
| 平均數        | 13.77 | 25.15 | 14.58 | 27.21 | 19.02 | 22.91 | 22.28       | 28.72 | 18.19 | 15.17       | 40.89 | 30.63 | 16.08 | 22.16 | 32.73 | 34.90 | 31.13 |
| 標準差        | 4.59  | 6.57  | 4.82  | 4.52  | 3.18  | 3.84  | 3.87        | 4.54  | 4.45  | 4.16        | 6.69  | 6.07  | 3.36  | 3.83  | 5.31  | 5.96  | 5.25  |

註：斜體字表未達顯著水準，其餘皆達  $p < .001$  之顯著水準

## 二、測量模型的辨識性

表 3 為測量模式之參數估計結果，其中顯示各觀察變項之因素負荷量皆達到  $p < .05$  的顯著水準。經標準化解後，除了  $\lambda_{12}$  與  $\lambda_{13}$  的標準化估計值較低外，其



表3 「軍官身心適應模式」測量模式之參數估計摘要表

| 參數                            | 未標準化估計值 | 標準誤 | t 值    | 標準化估計值 |
|-------------------------------|---------|-----|--------|--------|
| 測量模式- $\lambda$ 值             |         |     |        |        |
| $\lambda 1$                   | 1       |     |        | .84    |
| $\lambda 2$                   | 1.03    | .03 | 33.50* | .87    |
| $\lambda 3$                   | .99     | .03 | 31.45* | .84    |
| $\lambda 4$                   | 1       |     |        | .76    |
| $\lambda 5$                   | 1.03    | .04 | 23.11* | .78    |
| $\lambda 6$                   | 1.08    | .04 | 24.38* | .81    |
| $\lambda 7$                   | 1       |     |        | .87    |
| $\lambda 8$                   | 1       | .03 | 34.54* | .86    |
| $\lambda 9$                   | .90     | .03 | 29.25* | .78    |
| $\lambda 10$                  | 1       |     |        | .71    |
| $\lambda 11$                  | 1.30    | .05 | 23.90* | .93    |
| $\lambda 12$                  | .42     | .05 | 8.31*  | .30    |
| $\lambda 13$                  | .25     | .05 | 5.02*  | .18    |
| $\lambda 14$                  | 1       |     |        | .94    |
| $\lambda 15$                  | .81     | .03 | 23.70* | .77    |
| $\lambda 16$                  | 1       |     |        | .72    |
| $\lambda 17$                  | 1.30    | .08 | 16.21* | .93    |
| 測量模式-誤差                       |         |     |        |        |
| $\delta 1$                    | .29     | .02 | 18.38* |        |
| $\delta 2$                    | .24     | .01 | 17.59* |        |
| $\delta 3$                    | .30     | .02 | 18.48* |        |
| $\varepsilon 1$               | .43     | .02 | 17.69* |        |
| $\varepsilon 2$               | .39     | .02 | 17.18* |        |
| $\varepsilon 3$               | .33     | .02 | 15.94* |        |
| $\varepsilon 4$               | .25     | .01 | 16.80* |        |
| $\varepsilon 5$               | .24     | .01 | 16.71* |        |
| $\varepsilon 6$               | .36     | .02 | 18.51* |        |
| $\varepsilon 7$               | .49     | .03 | 18.24* |        |
| $\varepsilon 8$               | .14     | .02 | 6.63*  |        |
| $\varepsilon 9$               | .91     | .04 | 20.32* |        |
| $\varepsilon 10$              | .97     | .05 | 20.45* |        |
| $\varepsilon 11$              | .11     | .03 | 4.05*  |        |
| $\varepsilon 12$              | .41     | .03 | 15.35* |        |
| $\varepsilon 13$              | .49     | .04 | 13.65  |        |
| $\varepsilon 14$              | .14     | .05 | 3.04*  |        |
| $\varepsilon 4 \varepsilon 1$ | -.03    | .01 | -2.34* |        |
| $\varepsilon 5 \varepsilon 2$ | .05     | .01 | 3.59*  |        |
| $\varepsilon 6 \varepsilon 3$ | -.15    | .01 | -9.82* |        |

註: 1.\* $p < .05$ ; 2.未列標準誤者為參照指標

餘因素項的標準化估計值都介於.71 至.94；而各測量變項之誤差亦達到顯著水準。此外， $\varepsilon_4$ 與 $\varepsilon_1$ 、 $\varepsilon_5$ 與 $\varepsilon_2$ 及 $\varepsilon_6$ 與 $\varepsilon_3$ 的殘差共變亦達顯著水準，顯示殘差有相關存在。

### 三、結構模式的辨識性

依據表 4，人格堅忍度到壓力知覺這條路徑 ( $\gamma_1$ ) 的參數值為-.84， $t$  值為-23.66，達顯著水準，標準化解為-.93，表示堅忍度對壓力知覺具有負向的直接影響，驗證假設 1。此外，內衍變項之路徑分別為 $\beta_1$ - $\beta_8$ ，除了 $\beta_3$ 與 $\beta_6$ 兩個數值未達顯著水準外，其餘各數值皆達顯著水準。再者，各內衍潛在變項之干擾項 ( $\zeta_1$ - $\zeta_5$ ) 亦皆達顯著水準。以下分別陳述各數值：

(一)  $\beta_1$  值為-1.23，標準化解為-1.07，顯示壓力知覺對自我效能具有負向的直接影響，驗證假設 2。

(二)  $\beta_2$  值為-.08，未達顯著水準，顯示壓力知覺對歸因型態沒有影響，假設 3 未能獲得驗證。

(三)  $\beta_3$  值為-.60，標準化解為-.48，顯示壓力知覺對工作適應具有負向的直接影響，驗證假設 4。

(四)  $\beta_4$  值為-.75，標準化解為-.79，顯示壓力知覺對身心適應具有負向的直接影響，驗證假設 5。

(五)  $\beta_5$  值為.67，標準化解為.81，顯示自我效能對歸因型態具有正向的直接影響，驗證假設 9。

(六)  $\beta_6$  值為.04，未達顯著水準，顯示自我效能對工作適應沒有影響，假設 6 未能獲得驗證。

(七)  $\beta_7$  值為.39，標準化解為.30，顯示歸因型態對工作適應具有正向的直接影響，驗證假設 7。

(八)  $\beta_8$  值為-.22，標準化解為-.22，顯示歸因型態對身心適應具有負向的直接影響，驗證假設 8。

綜合上述結果，軍官身心適應模式有四條路徑，其一為人格堅忍度透過壓力知覺直接影響工作適應；其二為人格堅忍度透過壓力知覺直接影響身心適應；其三為人格堅忍度透過壓力知覺、自我效能、歸因型態再影響工作適應，驗證假設 10；最後為人格堅忍度透過壓力知覺、自我效能、歸因型態再影響身心適應，驗證假設 11。

表 4 「軍官身心適應模式」結構模式之參數估計摘要表

| 參數                | 未標準化估計值 | 標準誤 | t 值     | 標準化估計值 |
|-------------------|---------|-----|---------|--------|
| 結構模式              |         |     |         |        |
| $\gamma 1$        | -.84    | .04 | -23.66* | -.93   |
| $\beta 1$         | -1.23   | .05 | -23.32* | -1.07  |
| $\beta 2$         | -.08    | .05 | -1.47   | -.08   |
| $\beta 3$         | -.60    | .08 | -7.51*  | -.48   |
| $\beta 4$         | -.75    | .07 | -10.08* | -.79   |
| $\beta 5$         | .67     | .05 | 12.84*  | .81    |
| $\beta 6$         | .04     | .10 | .36     | .03    |
| $\beta 7$         | .39     | .11 | 3.75*   | .30    |
| $\beta 8$         | -.22    | .06 | -3.47*  | -.22   |
| 結構模式-殘差           |         |     |         |        |
| $\zeta 1$         | .07     | .01 | 5.89*   | .13    |
| $\zeta 2$         | .28     | .03 | 9.47*   | .37    |
| $\zeta 3$         | .11     | .01 | 8.04*   | .22    |
| $\zeta 4$         | .37     | .03 | 11.18*  | .42    |
| $\zeta 5$         | .30     | .03 | 10.26*  | .59    |
| $\zeta 2 \zeta 1$ | .16     | .02 | 9.33*   | .24    |

\*p&lt;.05

#### 四、軍官身心適應模式適配度檢驗

表 5 各契合度指數與實際收集資料之契合度指數比較表

| 指標名稱        | 範圍   | 判斷值  | 模式估計結果 |
|-------------|------|------|--------|
| 絕對適配度指標     |      |      |        |
| $\chi^2/df$ | -    | < 2  | 10.55  |
| GFI         | 0-1  | >.90 | .86    |
| SRMR        | 0-1  | <.08 | .07    |
| RMSEA       | 0-1  | <.05 | .11    |
| 增值適配度指標     |      |      |        |
| NNFI        | 0-1* | >.90 | .95    |
| CFI         | 0-1  | >.95 | .96    |

註：指數數值可能會超過範圍之外

本研究從整體模式適配度（overall model fit）來評鑑理論模式與觀察資料的適配情形（邱皓政，2003；黃芳銘，2003）。在表 5 的絕對適配指標中，卡方自由度比、GFI 值、與 RMSEA 值都未達適配標準，未符合多數決的原則，假設 12 未能獲得驗證，顯示模式的建構可能未臻理想，有待後續的研究者再蒐集資料進行檢驗。

## 討 論

### 一、綜合討論

#### （一）人格堅忍度之重要性

由研究結果可知，人格堅忍度在軍官幹部的身心適應與工作適應上應扮演重要的角色，其對於壓力知覺、自我效能、工作適應以及身心適應在人口變項的差異上亦具有調節作用。此外，研究結果也顯示，若不將人格堅忍度排除，各向度在人口變項的差異較容易顯著，而人格堅忍度亦會因階級、學歷的不同而有差異（溫惠雯，2004）。研究者認為隨著在部隊的時間愈長，經歷軍事化的洗禮愈深，且因為處理部隊事務的經驗以及所處環境、所遇到長官、同儕不同，都有可能使個體的人格隨之改變。此外，軍事化的教育包含體能、耐力與服從等訓練與觀念，因此能夠培養個體對壓力的忍耐力，所以軍校畢業者之人格堅忍度較民間大學或大專畢業者為佳。學者對人格特質的穩定性與否自古以來多有爭議，但若人格堅忍度是可經培養得來的，在軍官養成教育中，即可加強人格堅忍度的訓練，如此即能增強其壓力調適能力。

#### （二）自我效能與歸因型態間的關係仍待探討

研究發現自我效能對於歸因型態有直接的影響，但文獻回顧顯示自我效能除會影響歸因型態，歸因型態也會影響自我效能。事實上，在建立研究架構之初，研究者曾嘗試將兩變項設定為雙方向的路徑，但以正式施測樣本檢驗後發現模型的辨識會出現問題，因此才依文獻修訂為自我效能到歸因型態的直接效果。此外，研究者也嘗試依其他研究建議將路徑圖修正為歸因型態到自我效能的方向，結果發現雖然整體適配度沒有什麼影響，但整體模式的路徑結構會出現問題，因此最後還是維持僅由自我效能到歸因型態的這條路徑。是以，自我效能與歸因型態間的關係仍待後續研究予以探討。

#### （三）結構模式辨識性的探討

本研究之假設大致獲得支持，但仍有少數路徑沒有獲得驗證。研究者根據 Lazarus 之壓力互動模式建構架構圖時，並沒有討論壓力因應方式對於壓力知覺

與適應的中介效果，但實際上，自我效能可能無法直接影響工作適應與身心適應，必須要透過歸因型態或是因應方式的中介才可能對適應產生影響，此部分有待後續研究來驗證。此外，壓力知覺到歸因型態這條路徑也沒有顯著，研究者考量可能與量表之編製有關，因為能力、努力、運氣及困難度之建構效度無法歸類為一個因素，雖然研究者嘗試在軍官身心適應模式中將其分為兩個潛在變項，但此結果反而造成整個軍官身心適應模式出現問題，因此研究者後來仍將歸因型態維持一個潛在變項的型式，而得分高之受試表示較容易將事件做內控歸因。此種在歸因向度建構之未臻理想，恐是導致上述路徑未能獲得驗證之因。

#### (四) 整體軍官身心適應模式適切性之探討

整體來說，軍官身心適應模式在絕對適配指標方面並沒有達到標準，顯示模式的建構可能未臻理想。研究者以 LISREL 檢驗軍官身心適應模式之參數值是經過多次的嘗試才得到目前的資料，黃芳銘認為「數據並不是絕對的標準，在做模式評鑑時，研究者首要重視的還是理論優於統計數據」；因此，是否目前的數據一定是最好的結果？是否目前的模式一定是最好的模式？上述問題皆值得後續研究再加探究。

## 二、研究限制

### (一) 受試樣本的代表性須再精進

礙於研究時間、經費、人力以及行政資源等限制，研究者僅能採取立意抽樣的方式抽取樣本，且多為受訓的學員，此舉可能忽略了忽略不同單位、不同軍種以及不同服務單位任務特性之差別。此外，受訓軍官的身心適應狀況與實際部隊中之身心狀況可能會有差距產生，因此研究者最初即設定以到受訓單位一個月內的幹部為受試對象，乃因其與部隊脫離不久，若要回溯部隊的身心狀況較為容易。然而，在實際的作業上卻有困難，礙於公文的往返問題，有些受訓單位一直到受訓約半年後才施測，當時的情境與部隊狀況已有差距，而若以回溯的方式來填答問卷，離開部隊情境的時間又過於久遠，如此皆可能影響問卷之施測結果。

### (二) 效標題目之問題

由於大部分問卷內容都是研究者自編之自陳式問卷，為了提高問卷之效度，研究者花了近一個月的時間蒐集相關效標，但是效標的尋找過程中並不順利，甚至有些因素還找不到概念類似者。就以研究者目前使用的效標量表來說，例如內、外控量表與疏離感量表雖然都有很好的信、效度，但其內容恐無法符合部隊的真實情況。

### 三、未來研究方向

#### (一)「歸因型態量表」之再研修

坊間關於歸因型態的研究相當多，而其量表的內容與形式也非常多樣，但研究者在找尋相關效標的過程中，卻發現沒有適用於軍中的版本。事實上，歸因型態是一種認知的歷程，根據 Lazarus (1984) 的觀點，認知歷程對於壓力的因應具有影響性，也間接影響適應的結果，由此可見發展軍官相關歸因量表的重要性。由於研究者所設計的歸因型態量表僅涉及兩個向度四個層面，未來的研究者可以 Weiner 三向度歸因為基礎做為設計題目的基礎。除此之外，在題目的設計方面，可採用適用於軍中的假設情境題目，讓受試者勾選適合的答案，或許能夠更瞭解軍官幹部對事件的歸因型態。

#### (二) 軍官身心適應模式之驗證方面

##### 1. 不同樣本間之比較

研究者建構之身心適應模式是以基層幹部為主要的受試對象，未來的研究者可以此模式為基礎，嘗試將此模式套用在士官兵、女性軍人或者高階軍官的身上，以便於瞭解不同受試樣本間之身心適應情形。除此之外，也可進行不同軍種、不同服務單位、不同職務甚至與民間企業員工的樣本進行比較，以瞭解不同樣本在身心適應狀況上的差異。

##### 2. 相關模式之修正

本研究之軍官身心適應模式的驗證基本上採取 SC Situation (Strictly Confirmatory Situation) 為驗證模式導向的做法，即只提出一個模式，並以實證資料去驗證是否接受或拒絕模式，且礙於研究時間限制以及研究者認為模式之建立已經以相關文獻為基礎，不可因為在某一受試樣本的資料適配度不足即予以修改。當然除非在後續的樣本上也出現問題，研究者則可考量修改的必要。即便如此，後續的研究者仍可以現有之模式為基礎，再加入壓力因應方式為潛在變項，或許可以驗證自我效能對於工作適應與身心適應的影響。此外，未來的研究者在研究架構建立之初，也可以既有文獻為基礎多設計幾個不同的模型，或許可以發覺其它更能解釋軍官身心適應的模型。

##### 3. 以實驗法協助相關資料的蒐集

結構方程模式讓許多學者詬病的方面就在於研究者並非透過實驗法來瞭解因素間之因果關係，若研究者在蒐集相關資料的同時，能夠配合部隊狀況，進行實驗前與實驗後的測量，並以結構方程模式來驗證因素間的關係，或許這樣的研究結果更能讓學者接受也更具有意義。

## 參考文獻

- 毛國楠 (1995)。國中教師的樂觀信念、自我效能、對壓力的認知評估、因應方式與工作調適及身心健康的關係。國立師範大學教育心理與輔導學系教育心理學報，28，177-194。
- 王進清 (2002)。人格特質、工作壓力與工作滿足之關聯性研究—以大台南地區大專院校軍訓教官為例。長榮管理學院經營管理研究所碩士論文，未出版，台南。
- 朱瑞玲 (1997)。青少年性格量表之編製，測驗年刊，44，21-46。台北。
- 余安邦、曾麗娟、李亞明、吳佩真 (2000)。國軍基層幹部壓力來源與因應方法之研究。國防部官兵行為研究專案。
- 李惠美 (2002)。探討牙醫師職業壓力與身心健康、職業倦怠的關係-以高雄市牙醫為例。國立高雄醫學大學口腔衛生科研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 吳靜吉、廖素華 (1978)。明尼蘇達滿意問卷研究。政治大學學報，37，123-147。
- 邱皓政 (2003)。結構方程模式-LISREL 的理論、技術與應用。台北：雙葉書廊。
- 李培齊、徐宜輝 (1998)。職業軍官個人屬性、工作壓力與工作滿足之關聯性研究，9，88-103。
- 李健浩 (1994)。我國啟智教育高職階段職業類科教師專業能力之研究。國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文，未出版，彰化。
- 林瑩之 (2001)。女性經理人工作生活品質與工作適應關聯性之研究。私立中原大學企業管理研究所碩士論文，未出版，桃園。
- 林麗娟 (1998)。某主管人員的工作壓力與身心健康之探討。國立台灣大學醫學院護理學研究所碩士論文，未出版，台北。
- 金珮玲 (1991)。血液透析病患的歸因組型與憂鬱—憂鬱性歸因理論的驗證。國立台灣大學心理學研究所碩士論文，未出版，台北。
- 施蕙華 (2002)。職業軍官工作壓力感受、工作滿意、離職傾向與社會支持之研究。政治作戰學校軍事社會行為科學研究所社會工作組碩士論文，未出版，台北。
- 胡秉鈞 (1996)。會計師事務所查帳人員工作壓力、因應策略與壓力反應相關因素之研究。私立文化大學會計研究所碩士論文，未出版，台北。
- 段亞新 (1985)。大學生對生活事件的認知歷程及其身心適應。國立台灣大學心理學研究所碩士論文，未出版，台北。
- 孫敏華 (2000)。役男壓力來源、因應方式與軍中適應關係之研究。中華心理衛

- 生期刊, 13(4), 1-31。
- 國防部 (1999)。立法委員江綺雯督導國軍心府人員儲備訓練簡報。
- 陳正昌、程炳林 (2002)。SPSS、SAS、BMDP 統計軟體在多變量統計上的應用 (第二版)。台北：台南。
- 陳秀蓉、錢仁琳、李宇宙、陳美琴 (1991)。壓力及人格特質與猝睡症之關聯。輔仁學誌 (理工類), 35, 135-148。
- 陳忠貴 (2000)。軍人之個人因素與壓力歷程、身心健康與組織後校間關係之研究。國立高雄醫學大學行為科學研究所未出版, 高雄。
- 陸洛 (1997) 職業壓力指標探討。行政院勞委會勞工安全衛生研究所與高雄醫學院行為科學研究所。
- 張郁芬 (2000)。國小教師工作壓力、社會支持與身心健康之研究。國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文, 未出版, 嘉義。
- 溫惠雯(2004)。軍官身心適應模式相關因素之探討。政治作戰學校軍事社會行為科學研究所軍究心理組碩士論文, 未出版, 台北。
- 莊小玲、葉昭幸(2001)。加護病房中早產兒父母之人格特質、社會支持、壓力感受與身心反應之相關研究。長庚護理, 12(3), 220-233.
- 黃芳銘 (2003)。結構方程模式理論與應用。五南出版社。
- 黃裕達 (1992)。憂鬱症的歸因向度與歸因複雜度探討。私立中原大學心理學研究所碩士論文, 未出版, 桃園。
- 楊承亮、廖國鋒、饒新根 (1997)。國軍志願役基層軍官工作滿足因素與離職傾向之關聯性研究。國防管理學院學報, 18, 69-83。
- 鄭洵華 (1987)。智能不足兒童母親壓力知覺與身心適應之研究。私立東吳大學社會學研究所社會工作組碩士論文, 未出版, 台北。
- 賴清標主編 (2002)。教育實習。臺北市：五南
- 龔昶銘 (2002)。基層員警工作困擾、組織投注感與工作適應關係研究。國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文, 未出版, 嘉義。
- Antonovsky, A. (1992, Fal). Can attitudes contribute to health? *Advances*, 8(4), 33-49.
- Abramson, L. Y., Garber, J., Edwards, N. B., & Seligman, M. E. (1978, Feb). Expectancy changes in depression and schizophrenia. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 102-109.
- Allred, K. D., & Smith, T. W. (1989, Feb). The hardy personality: cognitive and physiological responses to evaluative threat. *Journal of Personality and Social*



- Psychology*, 56(2), 257-266.
- Ashford, S. J. (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 24(1), 19-36.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978, Win). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Cheng, T. A., Wu, J. T.; Chong, M. Y.; & Williams, P. (1990, Oct). Internal consistency and factor structure of the Chinese Health Questionnaire. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 82(4), 304-308.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983, Dec). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Dawis, R., & Sung, Y. H. (1984, Apr). The relationship of participation in school activities to abilities and interests in high school student sample. *Journal of Vocational Behavior*, 24(2), 159-168.
- Dawis, R. V.; Weiss, D. J.; & Lofquist, L. H. (1967). Satisfaction as a moderator in the prediction of satisfactoriness. *Proceedings of the Annual Convention of the American Psychological Association*, 2, 269-270.
- DeNeve, K. M., & Cooper. H. (1998, Sep). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2). 197-229.
- Earley, P. C. (1994, March). Self or group? Cultural effects of training of self-efficacy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 39: 89-117.
- Eden, D., & Shani, A. B. (1982). Pygmalion goes to boot camp: Expectancy, leadership, and trainee performance. *Journal of Applied Psychology*, 67, 194-199.
- Folkman, & Lazarus (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Ginzburg, K., Solomon, Z., Dekel, R., & Neria, Y. (2003). Battlefield functioning and chronic PTSD: associations with perceived self efficacy and causal attribution. *Personality and Individual Difference*. 34, 463-476.
- Hartline, M.D., & Ferrell O.C. (1996, Oct). The management of customer-contact Service employees: An empirical investigation. *Journal of Marketing*, 60, 52-70.
- Hershenson, D. B. (1996, May-Jun). Work adjustment: a neglected area in career

- counseling. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 442-446.
- House, J. S. (1974). Occupational stress and coronary heart disease: A review and theoretical integration. *Journal of Health and Social Behavior*, 15, 12-27.
- Irvin, D. J. (1995). Major depression: Causal attribution and social adjustment. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 55(11-B), 4786.
- Kobasa, S.C. (1979). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7, 413-423.
- Kobasa, S.C., Maddi, S. R., & Courington, S. (1981, Dec). Personality and Constitution as Mediators in the Stress-Illness Relationship. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 368-378.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Litt, M. D. (1988, Jun). Cognitive mediators of stressful experience: self-efficacy and perceived control. *Cognitive Therapy and Research*, 12(3), 241-260.
- Litt, M. D., & Turk, D. S. (1985, Jan-Feb). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers. *Journal of Educational Research*, 78(3), 178-185.
- Livingston, J. S. (1969). Pygmalion in management. *Harvard Business Review*, 47(4), 81-89.
- Maddi, S. R., Hoover, M., & Kobasa, S. C. (1982, May). Alienation and exploratory behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(5), 884-890.
- Maddux, J. E., Sherer, M., & Rogers, R. W. (1982, June). Self-efficacy expectancy and outcome expectancy: their relationship and their effects on behavioral intentions. *Cognitive Therapy and Research*, 6(2), 207-211.
- McAuley, E., & Duncan, T. E. (1989). Causal attributions and affective reactions to disconfirming outcomes in motor performance. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 11(20), 187-200.
- McDonald, T. , & M. Siegall. (1992, Sep). The effects of technological self- efficacy And job focus on job performance, attitudes, and withdrawal behaviors. *Journal of Psychology*, 126, 465-475.
- Moore, J. E. (1998). A causal attribution approach to work exhaustion: The

- relationship of causal locus, controllability, and stability to job-related attitude and turnover intention of the work-exhausted employee. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities & Social Sciences*. 58(8-A), 3211.
- Roth, M. (1989). Anxiety disorders and the use and abuse of drugs. *Journal of Clinical Psychiatry*, 50(11), 30-35.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*, New York: McGraw-Hill.
- Silver, A. R. (1995, Dec). College adjustment: relationships to attachment security, separation-individuation, and style of coping. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, 2177.
- Sweeney, P. D., Anderson, K., & Bailey, S. (1986, May). Attributional style in Depression: a meta-analytic review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 974-991.
- Weiner, B. (1972). Attribution theory, achievement motivation, and the educational process. *Review of Educational Research*, 42, 203-215.
- Wiebe, D. J.(1991). Hardiness and stress moderation: A test of proposed mechanisms. *Journal of Personality and social Psychology*, 60(1), 89-99.

( 投稿日期：99 年 7 月 24 日；採用日期：99 年 8 月 27 日 )

國軍幹部身心適應模式探討