

國軍基層幹部工作壓力、因應方法 與工作滿意、身心健康之研究

曾麗娟

政治作戰學校社會工作學系

本研究以國軍陸、海、空、聯勤、憲兵、軍管等軍種之基層營、連、排、班級幹部為對象，探討基層連隊幹部之工作壓力、因應方法與工作滿意、身心健康之間的關連性。工作壓力與壓力因應、身心症狀之間為正相關 ($r=.13, p<.01$; $r=.49, p<.01$)，與工作滿意之間為負相關 ($r=-.49, p<.01$)。壓力因應與工作滿意之間呈正相關 ($r=.21, p<.01$)，與身心症狀則為負相關 ($r=-.19, p<.01$)。工作滿意與身心症狀之間呈負相關 ($r=-.40, p<.01$)。「正向思考」因應方法低使用者與高使用者在長官與制度、與同僚部屬關係、工作本身等三個工作滿意向度上有顯著差異 ($t=-2.93, p<.001$ 、 $t=-5.95, p<.001$ 、 $t=-6.06, p<.001$)，在「負向感受與態度」、「正向感受與態度」兩個身心健康向度有顯著差異 ($t=4.00, p<.001$ 、 $t=-13.11, p<.001$)。「消極逃避」因應方法低使用者與高使用者在「長官與制度」、「與同僚部屬關係」與「工作本身」等三個滿意向度上有顯著差異 ($t=5.57, p<.001$ 、 $t=6.21, p<.001$ 、 $t=4.46, p<.001$)，在四個向度的身心健康上都有顯著差異 ($t=-19.94, p<.001$ 、 $t=2.48, p<.05$ 、 $t=-13.25, p<.001$ 、 $t=-13.88, p<.001$)。「積極處理」因應方法低使用者與高使用者在長官與制度、與同僚部屬關係與工作本身等三個向度的工作滿意有顯著差異 ($t=-2.81, p<.01$ 、 $t=-7.88, p<.001$ 、 $t=-4.83, p<.001$)，在四個向度的身心健康上都有顯著差異 ($t=6.60, p<.001$ 、 $t=-9.71, p<.001$ 、 $t=2.51, p<.05$ 、 $t=2.90, p<.01$)。「尋找支持」因應方法低使用者與高使用者在三個工作滿意向度上無差異，在四個向度的身心健康上都有顯著差異 ($t=-3.31, p<.001$ 、 $t=4.46, p<.001$ 、 $t=-2.16, p<.001$ 、 $t=-2.78, p<.01$)。四個因應方法對四個身心健康向度具預測力，本研究並針對研究結果進行討論與建議。

關鍵詞：基層幹部、工作壓力、壓力因應、工作滿意、身心健康

壹、緒論

隨著時代的進步，工作壓力逐漸成為現代人普遍面臨的問題，國內上班族有四分之一的人深受工作壓力之苦（曾如敏，1993），這個數字顯示出工作壓力的普遍性。工作壓力對於員工個人、機構與整個社會都造成相當大的負面影響。工作壓力同時也威脅到個體的生理與心理健康，工作壓力越大，身心健康越差（陸洛、高淑芳，1999），工作滿意低落（Siu, et. al. 1999）。

不同的行業所面臨的工作壓力不同，部隊的任務繁重，訓練要求嚴格，且具相當之危險性，本來就比其他行業有較高的壓力，軍人所面臨的工作壓力以及工作壓力對他們所造成的影響如何，值得關注。軍中有關壓力的研究，多以士兵為對象（蔡文佩，1995，孫敏華，1995），有些研究的研究對象雖有包含軍官，但研究主體仍為士兵（孫敏華，2000，陳忠貴，2000，鍾明鈞，2000）。

近年來民主的風潮使得基層幹部承受相當高的輿論期許與壓力，被要求要做好士兵的照顧工作。再加上國軍精實案的推動，人力精簡之後，精減後的人員所要擔負原先既有的工作，工作責任加大，工作負荷又造成另一個工作壓力源。致使有許多優秀幹部無法承受過大的工作壓力而選擇離開軍中，造成部隊的損失。有些幹部雖未選擇離開軍中，但超負荷的工作壓力對於其身心健康、工作滿意所產生負面影響。政治作戰學校軍事社會科學研究中心（1998）所做的研究發現，國軍基層幹部中，有百分之五十六點六受到工作壓力之苦。這個數字比全國的平均數值（四分之一的工作者受到工作壓力之苦）（曾如敏，1993）高出許多，可見軍中幹部的工作壓力是一個亟需受到關心與處理的課題。

本研究以國軍基層幹部為對象，探討基層幹部的工作壓力、壓力因應方法與工作滿意、身心健康等方面之關聯性。

貳、文獻探討

一、因應的定義

因應的模式可分為動物模式（animal model）與心理分析的自我心理學模式（Psychoanalytic ego psychology model）。動物模式的因應是個體為了要降低環境所造成的失衡現象而採取的掌握行動。自我心理學模式的因應是可以解決問題，降低壓力所採取的實際、有彈性的想法與行動，個體以此認知或行動來處理特定的內在或外在的壓力。這兩個取向的因應最大的差別在於後者著重於個體

對於其與環境之間的關係所採取的認知與想法 (Lazarus and Folkman, 1984)。相形之下，自我心理學的因應模式在考量個體與環境的關係之下，將認知、想法與實際行動都認為是因應的一部份，較符合真實生活情境。在此前提之下，Lazarus & Folkman (1984)將因應定義為個體認為相對於自己所擁有的資源，特定外在或內在要求顯得超出負荷，企圖對此要求加以掌握、處理而採取的認知上與行為上之努力，其目的是為了要掌握、容忍或降低環境超過其擁有的資源之要求 (Cohen & Lazarus, 1976, Pearlin & Schooler, 1978; Lazarus and Folkman, 1984a)。陸洛 (1997) 認為因應可視為個體不斷經由認知與行為來管理、協調、重建失衡的人境關係。以上兩種定義都將認知與行為涵蓋在因應的範圍之內。

本研究傾向於將認知調整與具體行為都包含於因應當中，將因應定義為個體在工作環境中感受到壓力時，為維護其個人與環境之間的均衡關係，所採取的認知上、行為上的努力。

許多學者都發現工作壓力與因應之間成正相關 (Gadzella et al. 1991; Violanti et al. 1992; 陸洛, 1995; Lu et al., 1997; 鄭紹權, 1997; Lu et al., 1999; 胡瑞桃, 2000)，即個體所面臨的壓力越大，則所採取的因應發法 (不論是正向方法還是負向方法) 也越多。

二、工作滿意與工作壓力、因應方法之關連性

工作滿意與工作壓力、因應方法之間並沒有一致性的研究結果，工作滿意與工作壓力之研究方面，有些研究顯示，工作壓力與工作滿意之間呈負相關，即個體的工作壓力越大，則工作滿意越低 (陳海鳴、胡曉姍, 1994; 陸洛等人, 1995; Lu et al., 1997; Brown & Cooper, 1996; 徐宜輝, 1997; Lu 等人, 1997; Boey 等人 1998; Lu 等人, 1999; 陸洛、高淑芳, 1999)。有些研究結果顯示這兩個變項之間並沒有關連性存在 (Chan 等人, 1991; 陸洛等人, 2001)。以其他領域之從業人員為對象所做的研究結果如上所述，究竟軍人的工作壓力與工作滿意之間的關連性如何，則需進一步研究。

工作滿意與因應之間的研究方面，有些研究認為因應方法與工作滿意有相關 (Boey 等人, 1998; 余安邦等人, 2000)，有些研究則認為兩者之間沒有關連性存在 (Lu 等人, 1997)。

三、身心健康與工作壓力、因應方法之關連性

工作壓力與身心健康的關連性研究，有些學者採身心健康為效標，發現工作壓力與生理健康心理健康都呈負相關（陸洛等人, 1995；林麗娟, 1998；Siu 等人, 1999；陸洛、高淑芳, 1999；陳忠貴, 2000；陸洛等人, 2001），即個體工作壓力越大，則身心健康情況越不好。有些學者則以身心症狀為效標，發現工作壓力與生理症狀、心理症狀呈正相關（李文銓, 1991；陸洛等人, 1995；Lu et al, 1997；張錦麗, 1998；Boey 等人, 1998；Lu et al, 1999），即個體工作壓力越大，則生理或心理方面的症狀越多。顯示不論以身心健康或身心症狀為效標，工作壓力與個體身心反應之間的關係有一穩定關係存在，即工作壓力越大，則身心健康越差（身心症狀越多）。本研究採用身心症狀作為個體身心健康的指標，身心症狀越多則表示身心健康狀況越差。

身心健康與壓力因應方法之間的關連性，受到許多研究的證實（林幸台, 1986；Folkman & Lazarus, 1988；Violanti, 1992；陸洛等人, 1995；孫敏華, 1995；Boey et al, 1998；Lu et al, 1999；胡瑞桃, 2000）。Folkman 與 Lazarus（1988）認為積極處理與正向再評估使用越多越能降低生氣情緒，增加自信與快樂。孫敏華（1995）認為越常消極忍受或負向處理，則身心症狀越明顯。Violanti（1992）發現積極處理有助於抒解壓力所造成的負向心理反應。Boey 等人（1998）認為問題取向、改變觀點、提升能力等三個方法使用頻率高者之心理健康狀態顯著優於使用頻率低者，負向情緒焦點因應方法使用頻率低者之心理健康狀態則顯著優於使用頻率高者。

由以上研究結果顯示，不論個體所使用的因應方法為何，只要是正向、建設性的因應方法，都有助於減少身心症狀，提升身心健康；若負向因應方法的使用頻率高，則會增加身心症狀，降低身心健康。

參、研究方法

一、研究樣本

本研究之施測樣本為陸、海、空、聯勤、憲兵、軍管等軍種之基層幹部，總共計施測 1176 份問卷，問卷回收後，進行廢卷處理工作，將每一個量表漏答三題以上，反應偏差明顯的問卷予以刪除，共獲得有效問卷 1104 份。受測者以陸軍幹部最多，計 804 人，佔 72.8%；海軍幹部次之，計 127 人，佔 11.5%；空軍幹部再次之，計 71 人，佔 6.4%。單位性質以勤務支援單位最多，計 496 人，佔 44.9%；其次為戰鬥單位，計 401 人，佔 36.3%；教學單位計 127 人，佔 11.5%。受測者之職稱包括營級幹部 120 人，佔 12.8%；連級幹部 196 人，佔 20.9

%；排級幹部 183 人，佔 19.5%；班級幹部人數最多，計 440 人，佔 46.9%。駐地以台灣本島最多，計 876 人，佔 79.3%；澎湖次之，計 76 人，佔 6.9%；金門幹部 68 人，佔 6.2%；馬祖幹部 70 人，佔 6.3%。受測樣本分析如表 1 所示。

表 1 受測樣本分析

		人數	百分比	備註
軍種 單位性質	陸軍	804	72.8	6 人未答
	海軍	127	11.5	
	空軍	71	6.4	
	聯勤	26	2.4	
	憲兵	52	4.7	
	軍管	18	1.6	
	戰鬥單位	401	36.3	
	勤務支援單位	496	44.9	
	教學單位	127	11.5	
	其他	80	7.2	
職位	營級幹部	120	12.8	165 人未答
	連級幹部	196	20.9	
	排級幹部	183	19.5	
	班級幹部	440	46.9	
單位駐地	台灣本島	876	79.3	14 人未答
	澎湖	76	6.9	
	金門	68	6.2	
	馬祖	70	6.3	

二、研究工具

本研究以問卷為資料蒐集之工具，問卷內容包括工作壓力量表、因應方法量表、工作滿意量表與身心健康量表：

1、工作壓力量表

國軍軍種涵括陸、海、空、聯勤、憲兵、軍管等軍種，各軍種基層單位之工作性質有相當大的差異，為了要真實呈現不同軍種的工作壓力，本研究採多元的方法來蒐集基層幹部的壓力。包括：

- (1) 訪談：針對陸軍、海軍、空軍的連、排、班級幹部，進行焦點團體訪談，訪談的焦點為其在工作上所面臨的壓力事件。
- (2) 參考陳忠貴（2000）之「軍人壓力來源量表」，選取適合的題目，做文字上的修改，以適合本研究之需要。

為使所設計問卷能做普遍性的了解，在題目的編製過程中，採用 O' Reilly 等人 (1991) 的兩個原則：一般性 (generality)：所編製出來的題目能涵蓋國軍基層幹部的工作經驗，而不是特別針對陸軍、海軍，或空軍某一特定單位的工作情境的壓力，不論是在軍種、單位特性上儘可能地適用。因此，在壓力源的描述上特別留意避免用某一軍種或單位的特定情況來呈現，改以一般性的敘述，將各軍種的共通問題描述出來。可讀性 (readability)：盡量採用軍中幹部熟悉的用詞，以生活化、口語話的方式描述。

最後選定 67 個工作壓力題目，包括長官、制度、工作、親友、同僚、休假、生活等方面。讓受試者以「0」到「4」數值評定其對該敘述所感受的壓力程度，「0」表示沒有壓力，「1」表示壓力小，「2」表示壓力中等，「3」表示壓力大，「4」表示未曾有此經驗。

經因素分析獲得八個因素，分別為長官不理性行為、與長官共事經驗、輔導管教部屬、工作與生活平衡、評比調動與升遷、工作性質、執行任務方式及人際干擾。總計八個因素的解釋量為 43.20%，總量表的(信度係數值為.91。

2、因應方法量表

量表的設計透過下列幾個方式進行：

焦點團體訪談：此部份之資料蒐集工作係與工作壓力量表之焦點訪談同時進行，在焦點團體中除了蒐集壓力事件資料，也蒐集受訪者面對壓力時的因應方法。

參考 Lazarus (1984) 的因應策略量表 (ways of coping)、陳忠貴 (2000) 的因應行為量表，選用適合於軍中的題目。

上述兩部分量表初稿形成後，先請政戰學校社會工作系、心理系的學官 (專科畢業轉讀正期班之軍官) 五人，閱讀量表題目，提供修改建議。依據其意見做部份題目文字上的修改之後，以政治作戰學校八十九年度正規班受訓學員二十人為對象，進行問卷試答與逐題討論。討論的重點包括題目的適用性、文字的可讀性，與須增加的題目，根據受測學員的建議針對工作壓力與因應方法兩部份進行選題、文字修飾與增題的工作。

因素分析共獲得四個因素，分別為正向思考、消極逃避、積極處理、尋求支持，四個因素的總解釋量為 33.52%，量表的(信度係數為.84。壓力因應方法之因素分析如表 2 所示。

表 2 壓力因應方法之因素分析

題號	題目	因素一： 正向思考	因素二： 消極逃避	因素三： 積極處理	因素四： 尋找支持
43	試著往好的方面想	.67			
41	想辦法改變工作方式，讓它變得更有趣	.66			
46	想辦法在工作環境中製造點樂趣	.58			
24	安慰自己，在其他工作場所也會有壓力	.57			
28	用適當的方式使自己改變或成長	.54			
27	將壓力當作一種自我的挑戰	.53			
25	重新找尋生命中重要的東西	.47			
26	找尋新信念的支持	.45			
23	告訴自己明天又是美好的一天，不要太在乎	.43			
36	避免讓別人知道情況有多糟，以免傷到自己的顏面		.72		
35	把不舒服的情緒壓抑在心裏		.68		
13	責怪自己		.57		
30	找地方躲起來		.55		
44	相信自己是運氣不好才會遇到這些事		.53		
29	希望問題會自動消失		.52		
32	藉由各種方法，使自己覺得好過些（如吃東西、喝酒、抽煙、睡覺、講黃色笑話、依賴藥物）		.50		
42	相信這些事情的發生都是我命中註定的		.48		
31	希望奇蹟出現，讓事情好轉		.41		
10	我知道該做哪些事情，並加倍努力讓它們發揮作用			.75	
9	調整事情的先後順序，再依序執行			.71	
11	擬定行動計劃，並付諸實施			.65	
12	把注意力投注在接下來該做的事			.62	
7	先分析問題所在，再想辦法解決			.58	
8	全心投入工作，使自己不胡思亂想			.56	
4	向別人傾訴當時的感覺				.56
2	請教能給予協助的人				.54
5	接受別人的同情或了解				.54
17	找人發牢騷				.51
1	尋求同僚或長官的支持				.42
3	徵詢親友的意見				.42
	特徵值	6.95	4.72	1.73	1.56
	可解釋之變異量(%)	15.11	10.25	3.77	3.38
	分量表 Cronbach's α	.76	.71	.79	.52
	總量表 Cronbach's α	.84			

3、工作滿意量表

參考行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所(1995)、戴智慧(1985)、李文銓(1991)、陳忠貴(2000)等人之量表後，選取適用的題目，再做文字上的修改，使之適用於國軍基層幹部。

將「工作壓力量表」中之部分題目作修改、轉換而成為工作滿意之題目，以期所選用之題目符合軍中情境。

依上述兩個做法所選用的題目共 22 題，在測量量尺上採用五點量尺，讓受試者以「1」到「5」數值評定其對該敘述的滿意程度。「1」表示非常不滿意，「2」表示有些不滿意，「3」表示無所謂，「4」表示有些滿意，「5」表示非常滿意。受試者所圈選的數值越大，表示其對該項敘述之滿意度越高。

經因素分析後，獲得三個因素，分別為長官與制度、同僚部屬、工作本身，三個因素的總解釋量為 52.93%，量表（信度係數值為 .90。工作滿意之因素分析如表 3 所示。

表 3 工作滿意因素分析

題號	題目	因素一： 長官與制度	因素二： 與同僚部屬 關係	因素三： 工作本身
3	直屬長官督導時的態度	.85		
1	直屬長官的作風	.85		
2	直屬長官工作上的指導	.83		
4	直屬長官要求的工作標準	.81		
5	直屬長官臨時交辦任務的頻率	.79		
6	直屬長官要求完成任務的期限	.74		
7	工作執行程序的明確程度	.67		
8	工作表現的獎懲	.56		
9	執行任務前的教育訓練	.48		
21	與部屬間的相處		.85	
20	與同僚間的協調		.85	
22	與部屬間的合作		.85	
19	與同僚的人際關係		.84	
15	工作中的進修機會			.76
16	在工作中獲得的成就感			.73
13	工作時數和薪資待遇的比例			.68
12	在工作上能充分發揮才能			.64
18	執行工作時所需的資源			.63
14	工作表現被肯定			.49
	特徵值	7.42	2.64	1.58
	可解釋之變異量 (%)	33.75	11.98	7.20
	分量表 Cronbach's α	.91	.87	.77
	總量表 Cronbach's α	.90		

4、身心健康的測量

參考陳忠貴(2000)之「身心健康量表」、Mian-Yoon Chong 與 Greg Wilkison (1989)之「中國人健康問卷」(CHQ30)、Derogatis 等人(1977)所編製的「身心適應問題量表」(SCL-90R 問卷)，選取適當的題目，並做文字上的修改。計此量表有 46 個題目，在測量量尺上採用四點量尺，讓受試者以「4」到「1」數值評定該敘述發生於其身上的頻率。「4」表示總是發生，「3」表示經常發生，「2」表示偶爾發生，「1」表示從未發生。受試者所圈選的數值越大，表示該情況發生的頻率越高，即身心症狀越多。

經因素分析後，獲得四個因素，分別為負向感受與態度、正向感受與態度、生理症狀、衝動性行為，四個因素的總解釋量為 37.32%，量表的(信度係數值為 .81。身心健康之因素分析如表 4 所示。

表 4 身心健康之因素分析結果

題 號	題 目	因素一： 負向感受 與態度	因素二： 正向感受 與態度	因素三： 生理 症狀	因素四： 衝動性 行為
2	感到消沉	.75			
22	覺得精神上總是有些壓力	.69			
12	覺得許多事情都是負擔	.68			
14	因工作負擔過重而感到力不從心	.67			
3	感到無助	.67			
24	會為了一點小事而心情煩躁，無法放輕鬆	.65			
5	無法集中注意力	.61			
11	覺得多數人都不可靠	.57			
10	失去自信心	.53			
23	覺得每件事情都令人傷腦筋	.52			
6	對事物的判斷力不佳	.48			
4	覺得神經兮兮，緊張不安	.48			
40	從人群中退縮或沉默	.45			
8	過分敏感	.41			
18	覺得自己能夠溫暖、親切的對待周遭的人		.66		
20	覺得大致說來事情處理得還可以		.63		
21	覺得和家人或親友相處得來		.59		
25	頭腦清醒，不會胡思亂想		.51		
7	對平常喜歡的消遣和娛樂仍然有興趣		.50		
16	覺得未來充滿希望		.47		
27	呼吸不順暢			.72	
31	手腳發抖或發麻			.67	
32	神經衰弱			.66	
29	感到頭昏腦脹			.64	
38	胸悶			.63	

30 頭痛或頭部有壓迫感					.59
33 手腳沉重					.57
26 拉肚子					.56
28 心跳不正常					.56
37 覺得腰酸背痛					.52
35 食慾不振					.47
41 有打架或危害人的衝動					.71
42 有摔東西的衝動					.60
43 故意挑別別人					.48
45 食量比平常多					.42
19 覺得自己對家人或親友是個累贅					.42
特徵值	10.93	2.40	2.24	1.61	
可解釋之變異量 (%)	23.75	5.21	4.86	3.50	
分量表 Cronbach's α	.89	.58	.84	.67	
總量表 Cronbach's α	.81				

肆、研究結果

各變項之間的相關性分析

工作壓力、因應方法、工作滿意與身心症狀各因素之間的相關性分析如表 5 所示：工作壓力與壓力因應、身心症狀之間為正相關 ($r=.13, p<.01$ ； $r=.49, p<.01$)，與工作滿意之間為負相關 ($r=-.49, p<.01$)。壓力因應與工作滿意之間呈正相關 ($r=.21, p<.01$)，與身心症狀則為負相關 ($r=-.19, p<.01$)。工作滿意與身心症狀之間呈負相關 ($r=-.40, p<.01$)。

表 5 主要研究變項間之相關

因素	工作壓力	壓力因應	工作滿意	身心症狀
工作壓力	1.00			
壓力因應	.13**	1.00		
工作滿意	-.49**	.21**	1.00	
身心症狀	.49**	.19**	-.40**	1.00

註：**： $p<.01$

不同壓力因應方法使用情形在工作滿意上的差異性分析

以上之研究結果顯示個體運用壓力因應方法的情況與工作滿意、身心健康有顯著相關，為進一步瞭解壓力因應方法不同的運用情形對工作滿意、身心健康的影響，以壓力因應方法的運用為自變項，工作滿意及身心健康各個因素為依變

項，進行獨立樣本 t 檢定。先將四個因應方法的運用情形分組，以受測者在四個因應方法使用頻率的百分之二十七與百分之七十三為切割點，將受測者在四個因應方法的使用頻率，區分為高使用組與低使用組。不同因應方法使用情形在「長官與制度」、「與同僚部屬關係」、「工作本身」等三個工作滿意向度上之差異性分析如表 6 所示。由表中可知，「正向思考」因應方法低使用者與高使用者在長官與制度、與同僚部屬關係、工作本身等三個工作滿意向度上有顯著差異 ($t=-2.93, <.001; =-5.95, <.001; =-6.06, <.001$)，低使用者在上述三個向度的滿意度都低於高使用者。「消極逃避」因應方法低使用者與高使用者在長官與制度、與同僚部屬關係與工作本身等三個滿意向度上有顯著差異 ($t=5.57, p<.001; =6.21, <.001; =4.46, <.001$)，低使用傾向者在上述三個向度的滿意度都高於高使用傾向者。「積極處理」因應方法低使用者與高使用者在長官與制度、與同僚部屬關係與工作本身等三個向度的工作滿意有顯著差異 ($t=-2.81, p<.01; =-7.88, <.001; =-4.83, <.001$)，低使用者在上述三個向度的工作滿意都低於高使用者。「尋找支持」因應方法低使用者與高使用者在三個工作滿意向度上無差異。

表 6 因應方法不同使用者在工作滿意之差異性分析

	正向思考	消極逃避	積極處理	尋找支持	
長官與制度	t	-2.93**	5.57***	-2.81**	1.33
	df	715	723	829.42	785
		1<2	1>2	1<2	ns
與同僚部屬關係	t	-5.95***	6.21***	-7.88***	-0.06
	df	708.02	688.48	763.02	787
		1<2	1>2	1<2	ns
工作本身	t	-6.06***	4.46***	-4.83***	-0.27
	df	697.66	724	822.41	786
		1<2	1>2	1<2	ns
註：1：低使用者 2：高使用者 **：p<0.01；***：p<0.001 ns：(not significant) 不顯著					

不同因應方法使用情形在身心健康上的差異性分析

不同因應方法使用者在負向感受與態度、正向感受與態度、生理症狀、衝動性行為等四個身心健康向度上的差異性分析如表 7 所示。由表中可知，正向思考因應方法低使用者與高使用者在負向感受與態度、正向感受與態度兩方面有顯著

差異 ($t=3.93, <.001$; $=-13.11, <.001$)，低使用者的負向感受與態度高於高使用者，其正向感受與態度則低於高使用者。「消極逃避」因應方法低使用者與高使用者在四個向度的身心健康上都有顯著差異 ($t=-19.94, p<.001$; $=2.48, p<.05$; $=-13.25, <.001$; $=-13.88, <.001$)，低使用者的負向感受與態度、生理症狀與衝動性行為均低於高使用者，正向感受與態度高於高使用者。「積極處理」低使用者與高使用傾向者在四個向度的身心健康上都有顯著差異 ($t=6.60, p<.001$; $=-9.71, <.001$; $=2.51, <.05$; $=2.90, <.01$)，低使用者的負向感受與態度、生理症狀與衝動性行為均高於高使用者，正向感受與態度低於高使用者。「尋找支持」因應方法低使用者與高使用者在四個向度的身心健康上都有顯著差異 ($t=-3.31, p<.001$; $=-4.41, <.001$; $=-2.16, <.001$; $=-2.78, <.01$)，低使用傾向者的負向感受與態度、生理症狀，與衝動性行為都低於高使用者，其正向感受與態度則高於高使用者。

表 7 因應方法不同使用者在身心健康之差異性分析

	正向思考		消極逃避	積極處理	尋找支持
負向感受與態度	t	3.93***	-19.94***	6.60***	-3.31***
	df	707	663.12	738.44	784
	1 > 2		1 < 2	1 > 2	1 < 2
正向感受與態度	t	-13.11***	2.48*	-9.71***	4.41***
	df	715	723	832	772.85
	1 < 2		1 > 2	1 < 2	1 > 2
生理症狀	t	1.88	-13.25***	2.51*	-2.16***
	df	711	618.30	828	781
	ns		1 < 2	1 > 2	1 < 2
衝動性行為	t	0.31	-13.88***	2.90**	-2.78**
	df	716	546.24	716.50	786
	ns		1 < 2	1 > 2	1 < 2

註：1：低使用傾向者 2：高使用傾向者
*： $p<0.05$ ；**： $p<0.01$ ；***： $p<0.001$
ns：(not significant) 不顯著

因應方法對身心健康的預測分析

以四個壓力因應方法為自變項，對負向感受與態度、正向感受與態度、生理症狀、衝動性行為等四個身心健康指標進行預測力分析，結果如表 11 至表 14 所示。顯示消極逃避、正向思考、積極處理與尋找支持等四個因應方法對負向感受與態度與正向感受與態度兩個身心健康指標都有預測力，總解釋量分別為 42 個

百分點、23 個百分點。消極逃避與正向思考對生理症狀的預測力為 16 個百分點，消極逃避與尋求支持對衝動性行為的預測力為 19 個百分點。

表 11 負向感受與態度之多元迴歸分析

進入迴歸方程的順序	預測變項	β 係數	R^2	R^2 的增加量	F 值
1	消極逃避	.61***	.37	.37	631.82***
2	正向思考	-.16***	.41	.04	374.66***
3	積極處理	-.12***	.42	.01	259.41***
4	尋找支持	.05*	.42	.00	196.39***

表 4-51 正向感受與態度之多元迴歸分析

進入迴歸方程的順序	預測變項	β 係數	R^2	R^2 的增加量	F 值
1	正向思考	.34***	.18	.18	240.97***
2	消極逃避	.18***	.21	.03	146.38***
3	積極處理	-.14***	.23	.02	107.17***
4	尋找支持	.06*	.23	.00	81.89***

表 4-52 理症狀之多元迴歸分析

進入迴歸方程的順序	預測變項	β 係數	R^2	R^2 的增加量	F 值
1	消極逃避	.40***	.15	.15	189.02***
2	正向思考	-.12***	.16	.01	105.36***

表 4-53 動性行為之多元迴歸分析

進入迴歸方程的順序	預測變項	β 係數	R^2	R^2 的增加量	F 值
1	消極逃避	.42***	.18	.18	237.47***
2	尋求支持	-.11***	.19	.01	128.24***

伍、結果討論

工作壓力身心症狀之間成正相關，顯示工作壓力越高，個體所呈現的身心症狀越多，此研究結果與陸洛等人（1995）、林麗娟（1998）、Boey 等人（1998）、陸洛、高淑芳（1999）、陳忠貴（2000）、陸洛等人（2001）的研究結果一致。工作壓力與壓力因應成正相關，此研究結果與Gadzella 等人（1991）、Lu 等人（1999）、胡瑞桃（2000）等人的結果一致。即，個體所面臨的工作壓力越大，所採取的因應方法也越多。工作壓力與工作滿意成負相關，顯示個體的工作壓力越高，則工作滿意越低。此結果與陳海鳴、胡曉珊（1994）；Brown and Cooper

(1996)、陸洛、高淑芳(1999)等人的研究結果一致。個體壓力因應方法與工作滿意之間沒有關連性存在，此結果與 Lu 等人(1997)的結果一致。

個體「正向思考」、「積極處理」兩個因應方法使用不同，在「長官與制度」、「與同僚部屬關係」、「工作本身」等三個滿意向度上有顯著差異，低使用者在這三個向度的滿意度低於高使用者。個體消極逃避使用不同，在「長官與制度」與「工作本身」兩個向度的滿意度有顯著差異，低使用者之滿意度高於高使用者。顯示個體在壓力情境下，使用正向思考與積極處理的傾向高者，對三個向度的工作滿意越高，越少使用消極逃避者，對「長官與制度」與「工作本身」的滿意度越高。以上之結果說明了對個體而言，「正向思考」與「積極處理」是值得使用的因應方法，而消極逃避則會對工作滿意有負向影響，應盡量減少此種因應方法之使用，以免影響到個體的工作滿意。

在身心健康方面，個體「正向思考」因應方法的使用不同，在「負向感受與態度」與「正向感受與態度」兩個身心健康向度上有顯著差異，低使用者的負向感受與態度高於高使用者，其正向感受與態度則低於高使用者，顯示個體在壓力情境下，不傾向於使用正向思考，則其負向感受與態度高，正向感受與態度低。若個體傾向於使用正向思考，則其負向感受與態度低，正向感受與態度高。此一研究結果說明了「正向思考」因應方法對證負向感受與態度的影響，若個體希望在壓力情境下有較正向之感受與態度，則應多使用正向思考。

個體「消極逃避」的不同使用情形在「負向感受與態度」、「正向感受與態度」、「生理症狀」、「衝動性行為」等四個身心健康向度都有顯著差異，低使用者之負向感受與態度、生理症狀與衝動性行為都低於高使用者，其正向感受與態度則高於高使用者。顯示個體在壓力情境下傾向於使用消極逃避，則其負向感受與態度、生理症狀與衝動性行為越高，其正向感受與態度則越低，若個體不傾向於使用消極逃避，則其負向感受與態度、生理症狀與衝動性行為越低，其正向感受與態度越高。此一結果說明了消極逃避對身心健康的不良影響，若個體期望有較佳之身心健康狀態，應減低消極逃避的使用。

個體「積極處理」因應方法的不同使用情形在「負向感受與態度」、「正向感受與態度」、「生理症狀」、「衝動性行為」等四個身心健康向度都有顯著差異，低使用者之負向感受與態度、生理症狀與衝動性行為都高於高使用者，其正向感受與態度則低於高使用者。顯示個體在壓力情境下傾向於使用「積極處理」因應方法，則其負向感受與態度、生理症狀與衝動性行為越低，其正向感受與態度則越高，若個體不傾向於使用「積極處理」，則其負向感受與態度、生理症狀與衝動性行為越高，其正向感受與態度越低。此一結果說明了「積極處理」因應方法對身心健康的重要性，若個體期望有較佳之身心健康狀態，應增加其對「積

極處理」因應方法的使用。

個體「尋找支持」的不同使用情形在「負向感受與態度」、「正向感受與態度」、「生理症狀」、「衝動性行為」等四個身心健康向度都有顯著差異，低使用傾向者之負向感受與態度、生理症狀、衝動性行為都低於高使用傾向者，其正向感受與態度則高於高使用者。產生此一結果的原因可能為：個體尋找支持作法受到其身心健康情況影響，即，個體負向感受與態度、生理症狀及衝動性行為為低者，較不會尋找支持；上述三項身心症狀高者，則較會尋求支持。

整體而言，「正向思考」、「積極處理」這兩個因應方法的使用對於個體之工作滿意與身心健康都有顯著影響，使用傾向越高，則個體的工作滿意高，身心健康也佳。「消極逃避」因應方法的使用對於個體之工作滿意與身心健康都有負面的影響，越常使用，則個體之工作滿意低，身心健康差。此研究結果與孫敏華（1995、2000）的研究發現一致，顯示出正向因應方法的重要性，若要有較佳之壓力後果，宜多使用正向思考與積極處理，少使用消極逃避。

壓力因應方法對於工作滿意的預測力低，對於身心健康的預測力高，顯示壓力因應方法僅為影響工作滿意因素中的一小部分，對個體身心健康的影響力則較大。建議根據此研究結果設計基層幹部的壓力管理訓練方案，以增加幹部運用正向思考、積極處理壓力的相關知能，減少消極逃避行為的使用，提升壓力管理的效能。

綜合上述的研究結果，可以看出來，部隊基層幹部在面臨壓力情境時，所採取的各項自身可掌握的作法（如：消極逃避、正向思考、積極處理）會影響其身心健康結果，其身心健康結果又會影響其對外尋求支持的作法。假設此模式成立，則顯示基層幹部傾向於獨立處理壓力，較不傾向於求助外力。

參考文獻

中文部分

- 李文詮(1991) 內外控、工作特性、工作壓力與工作滿足、身心健康間之關係 政大心理學研究所碩士論文。
- 林幸台(1986) 國民中學輔導人員工作壓力知調查研究 台灣教育學院輔導學報(9) 205-238。
- 林麗娟(1998) 某公司主管人員的工作壓力與身心健康之探討 台灣大學醫學院護理學研究所碩士論文。
- 政治作戰學校軍事社會科學研究中心(1998) 國軍基層幹部工作壓力及其

管理策略之研究。

- 孫敏華(1995) 軍中生活壓力與身心健康之研究 中華心理衛生學刊 8(2): 59-74。
- 孫敏華(2000) 役男壓力來源、因應方式與軍中適應關係之研究 第三屆軍事社會科學學術研討會論文集 147-187。
- 張錦麗(1998) 影響基層員警適應與求助因素的探討 警專學報 2(4):61-84
- 陳忠貴(2000) 軍人之個人因素與壓力歷程、身心健康與組織後效間關係之研究 高雄醫學大學行為科學研究所碩士論文。
- 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 10(4): 19-51。
- 陸洛、高旭繁、周雲、蕭愛玲(2001) 兩岸三地員工之工作壓力、控制信念、工作滿意及身心健康 中華心理衛生學刊 14(1) 55-87。
- 陸洛、高淑芳(1999) 主管工作壓力的族群差異：個人背景、工作與職業因素 中華心理衛生學刊 12(2): 23-65。
- 陸洛、陳豔菁、許嘉和、李季樺、吳紅鑾、施建彬(1995) 職業壓力指標之探討---以台灣國營企業員工為例 老公安全衛生研究季刊 3(2) 47-72。
- 曾如敏(1993) 國民健康生活之促進---心理壓力調適防治班 衛生報導 3: 38-39。
- 蔡文佩(1996) 入伍新兵壓力感受與其身心困擾之探討 長庚護理 7(3): 57-68。
- 鄭紹權(1997) 台灣基層農會推廣人員工作壓力、因應行為與工作倦怠之探討 中興大學農業推廣教研究所 碩士論文。
- 鍾明鈞(2000) 國軍士官兵生活壓力、社會支持、因應策略與適應不良之研究—以陸軍為例 警察大學犯罪防治研究所碩士論文。

英文部分

- Boey, K. W. , Chan, K. B. , & Ko, Y. C. (1998) Stress coping strategy and psychological well-being of nurses: the Singapore experience. 中華心理衛生學刊. 11(2):1-20.
- Chan Kwlk Bun, Ko Yiu Chung(1991) Coping with work stress; a comparison of teachers and life insurance agents. 中華心理衛生學刊 5(1) 49-62.
- Cohen, F. and Lazarus, R. S. (1976) Coping with stresses of illness. In Stone, G. C., Cohen, F. and Adler, N. E. (ed) Health Psychology-A

- Handbook: Theories applications, and challenges of a psychological approach to the health care system. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gadzella, B. M., Ginther, D. W., Tomcala, M., & Bryant, G. W. (1991) Educators' appraisal of their stressors and coping strategies. *Psychological Reports*. 68:995-998.
- Lazarus, R. S., and Folkman, S. (1984a) Coping and adaptation. In Gentry, W. D. (ed) *The handbook of Behavioral Medicine*. N.Y. Guilford.
- Lu, L., Cooper, C. L., Chen, Y. C., Hsu, C. H., Wu, H. L., Shih, J. B., & Li, C. H. (1997) Chinese version of the OSI: a validation study. *Work and Stress*. 11 (1) :79-86.
- Lu, L., Phil, D., Tseng, H. J., & Cooper, C. L. (1999) Managerial stress, job satisfaction and health in Taiwan. *Stress Medicine*. 15:53-64
- Pearlin, L. I. and Schooler, C. (1978) The structure of coping. *Journal of health and Social Behaviour*.19:2-21.
- Siu, O. L., Lu, L., & Cooper, C. L. (1999) Managerial stress in Hong Kong and Taiwan: a comparative study. *Journal of Managerial Psychology*. 14 (1) :6-25.
- Violanti, J. M. (1992) Coping strategies among police recruits in a high-stress training environment. *The Journal of Social Psychology*. 132 (6) :717-729.