國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系社會工作碩士班

碩士論文

親職參與程度對親職壓力感受影響之研究

— 以臺灣本島地區陸軍軍官父親為例

A Study on the Relationship between Paternal Involvement and Parenting Stress：A Survey of Army Officers

研究生：李泓信 撰

指導教授：郭盛哲 博士

中 華 民 國 一 〇 七 年 六 月

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士學位論文

口試委員會審定書

親職參與程度對親職壓力感受影響之研究-以臺灣本島地區陸軍軍官父親為例

A Study on the Relationship between Paternal Involvement and Parenting Stress：A Survey of Army Officers

本論文係 李泓信 君（學號1070720317）在國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系完成之碩士學位論文，於民國107年5月28日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

委員兼召集人 周玲玲

指導教授 郭盛哲

委員 錢淑芬

組長 周海明

學系主任 丁華

中華民國107年5月28日

國防大學
National Defense University

謝誌

「進軌道後，打空檔，放手煞車，不踩煞車，收天線，等待燈號轉綠即完成。」以上，是使用隧道式電動洗車機前應有的標準步驟，對我而言，這是踏進未知領域時心理建設的一貫內功心法，要知道這世界上唯一不變的事，就是隨時在變，任何計畫、戰術或戰略隨時都有可能臨陣轉換，而在生活中隨時在改變的事情也有很多，當面對改變時最不應該有的態度就是逃避。如同前述的洗車經驗，研究所這一年十個月的日子彷彿處於一個短暫能接受新事物洗禮的轉換階段，從踏進復興崗的第一天起，就秉持著不只是要拿到學分抑或只想帶回一張學位證書而已，而是要盡可能地去讓不同的文化衝擊自己，使自己感受到當中的差異，才能從過程中有所成長和收穫。

而在學習的過程中，我要誠摯的感謝指導教授郭盛哲博士，老師無私的教導、引導，讓我論文能順利的完成~~~天涯海角有盡處，只有師恩無窮期~~~郭老師，感謝您!!!同時也感謝周玲玲及錢淑芬老師的口試指導及丁華老師、周海娟老師、張淑英老師、鄭致道老師、虞莉莉老師在課程中的論文寫作啟發，使我的論文更周延、更加完整。另外在撰寫論文的最後階段中，還有幾位必須感謝的人，包括了協調發放、施測、收繳問卷的好同學、好兄弟們，分別為北部地區的煥崑、書豪、晛洲、昱德、君偉、仁駿、亮竹、俊淵、郁翔；中部地區的庭嘉、明良、炘志、育誠；南部地區的誌遠、慶晃、人豪、哲佑還有東部地區的郁權以及所有協助填寫問卷的軍職父親們，沒有你們的協助我的論文也無法順利完成。

很慶幸在人生的而立之年還能有重拾書本回母校進修深造的機會，足足比同齡晚了十年時間完成了碩士學位，但也因此讓我意外的結識並擁有了一群好朋友、好兄弟、好工具和永遠吃不完的美味料理，尤其是垃圾群組的男神 Gary 楊的神 A、天才辰的鱈魚排、修叮噹的畢生攻略及最佳室友吳師寬的麵線和肉丸，此外，還有班上今日大吉學長、筑葢、鈺婷、璟安、昱絜、歐敏及伃銨在論文寫作課程上相互砥礪並給予寶貴意見供我修正，謝謝有你們的陪伴，沒有你們的研究所生活將不會如此精彩。轉眼間研究所的日子即將邁入尾聲，驀然回首心中總滿滿不捨，但相信我們彼此的情誼是最值得回憶的歷程。

最後，要感謝永遠默默支持與關心我的家人。老爸、老媽如果沒有你們的鼓勵，我不可能再接再厲勇往直前，我的太太雅尹，很感謝您有耐心地替我搞定那兩隻（大、二

蛋）小壞蛋也很用心的照顧了這個家，讓我在求學過程中能無後顧之憂，妳辛苦了，我想我並沒有讓你（妳）們失望！在此分享這份喜悅給所有的人，包括了我的家人、老師、長官、朋友、同事及同學、學弟們，再次表達我內心最深、最誠摯的感謝之意，謝謝您們，我想我是全世界最幸福的，因為我有你（妳）們！

泓信 謹誌於

北投復興崗 國防大學政治作戰學院

中華民國 107 月 6 月

國防大學
National Defense University

親職參與程度對親職壓力感受影響之研究

－ 以臺灣本島地區陸軍軍官父親為例

摘要

本研究旨在探討軍職父親親職參與程度和親職壓力的關係。研究採用問卷調查法，針就臺灣本島地區陸軍的軍職父親進行調查，總計回收有效問卷 372 份。研究工具係參考朝陽科技大學幼兒保育系碩士論文之學齡前幼兒「父職參與量表」及「父親親職壓力量表」（傅雅暉，2007）等研究工具為主要基礎，結合本文第二章文獻探討所得及研究之需要，將原題目、語句酌予修改並刪減調整後，再加入更適合軍職人員使用之題向，自行整理歸納修編成「軍職父親親職參與及親職壓力影響」之研究調查量表。

經統計方法進行分析所獲得結論如次：

一、不同背景變項之軍職父親在「親職參與」上部分有顯著差異。

二、不同背景變項之軍職父親在「親職壓力」上部分有顯著差異。

三、軍職父親之「親職參與及各構面」與「親職壓力及各構面」有部分顯著相關。

四、軍職父親之「親職參與」面對「親職壓力」部分構面有顯著預測效果。

最後，本研究針對研究結果與發現作討論，並提出幾點具體建議供未來相關領域研究之參考。

關鍵字：軍職父親、親職壓力、親職參與

國防大學
National Defense University

國防大學
National Defense University

A Study on the Relationship between Paternal Involvement and Parenting Stress：A Survey of Army Officers

Abstract

The purpose of this study is to realize the relationship between paternal involvement and parenting stress in the military. In this study, the target samples are the officers of Army. Totally 372 valid questionnaires are collected. The research tool is reference to Chaoyang University of Science and Technology（Ya-huei Fu, 2007）.Modify the original title and sentence, and then add more suitable for military personnel to use the topic and organize and edit it.

The results were the followings:

1. There are significant differences among the army officers' background variables and their paternal involvement.
2. There are significant differences among the army officers' background variables and their paternal stress.
3. There are significant correlation between army officers' paternal involvement and parenting stress.
4. The army officers' paternal involvement make significant prediction to parenting stress.

Lastly, based on the findings, several suggestions for related field were provided as a reference.

國防大學
National Defense University

Keywords: military father, paternal involvement, parenting stress

國防大學
National Defense University

目錄

第一章 緒論 **1**

第一節 研究背景 2
第二節 研究動機 3
第三節 研究目的與問題 6
第四節 名詞釋義 7

第二章 文獻探討 **9**

第一節 親職壓力及其相關影響 9
第二節 親職參與對親職壓力之影響 14
第三節 軍職工作對親職參與程度之影響 20

第三章 研究設計 **27**

第一節 研究架構及假設 27
第二節 研究參與者及抽樣方法 28
第三節 研究工具 29
第四節 研究程序 47
第五節 資料處理方法 48

第四章 資料分析 **51**

第一節 問卷回收情形與基本人口敘述統計 51
第二節 軍職父親的親職參與及親職壓力變項之敘述性統計 55
第三節 軍職父親背景變項與親職參與及親職壓力之差異分析 57
第四節 軍職父親的親職參與及親職壓力變項之相關分析 67
第五節 軍職父親的親職參與及親職壓力之迴歸分析 69

第五章 結論與建議 **75**

第一節 研究發現 75
第二節 研究討論 78
第三節 研究建議 84
第四節 研究限制 87
第五節 結語 88

參考文獻 **91**

中文部分 91
英文部分 97

附錄 **99**

附錄一 預試問卷 99

國防大學
National Defense University

附錄二 正式問卷 105
附錄三 軍職父親「親職參與」量表各題敘述統計 111
附錄四 軍職父親「親職壓力」量表各題敘述統計 113

國防大學
National Defense University

表目錄

表 2-1-1 國內親職壓力相關研究整理表 12
表 2-2-1 國內親職參與相關研究整理表 15
表 2-2-2 親職參與程度對職壓力之相關研究彙整一覽表 17
表 2-3-1 軍職工作對親職程度影響之相關研究彙整一覽表 23
表 3-2-1 受測單位一覽表 29
表 3-3-1 問卷基本資料調查表 30
表 3-3-2 親職參與量表項目分析摘要表 32
表 3-3-3 親職參與量表信度考驗摘要表 34
表 3-3-4 正式親職參與量表 35
表 3-3-5 正式親職參與量表各題在各因素之負荷量、解釋變異量與信度一覽表 37
表 3-3-6 親職壓力量表項目分析摘要表 40
表 3-3-7 親職壓力量表信度考驗摘要表 42
表 3-3-8 正式親職壓力量表 44
表 3-3-9 正式親職壓力量表各題在各因素之負荷量、解釋變異量與信度一覽表 46
表 4-1-1 軍職父親背景變項分析表 54
表 4-2-1 軍職父親「親職參與」量表敘述統計 55
表 4-2-2 軍職父親「親職參與」量表各向度述統計 56
表 4-2-3 軍職父親「親職壓力」量表敘述統計 56
表 4-2-4 軍職父親「親職壓力」量表各向度述統計 57
表 4-3-1「子女數」與「情感支持」之變異數分析與事後檢定結果 58
表 4-3-2「子女年齡分布」與「情感支持」之變異數分析與事後檢定結果 59
表 4-3-3「教育程度」與「照顧子女勝任感不足」之變異數分析與事後檢定結果 61
表 4-3-4「子女數」與「角色的受限」之變異數分析與事後檢定結果 62
表 4-3-5「子女年齡分布」與「親職壓力及其構面」之變異數分析與事後檢定結果 63
表 4-3-6「服務單位所屬區域」與「親職壓力及其構面」之變異數分析與事後檢定結果 65
表 4-3-7「平均返家間隔天數」與「照顧子女勝任感不足」之變異數分析與事後檢定結果 66
表 4-4-1「親職參與」與「親職壓力」及其各構面之相關分析表 67
表 4-4-2「親職參與」及「親職壓力」各構面之相關分析表 68
表 4-5-1「整體親職壓力」與「背景變項」、「整體親職參與及其各構面」之迴歸分析模型 70
表 4-5-2「親職壓力各構面」與「背景變項」、「親職參與各構面」之迴歸分析模型 73
表 5-1-1 研究假設驗證結果表 77

國防大學 National Defense University

國防大學
National Defense University

圖目錄

圖 3-1-1 研究架構圖 27
圖 3-4-1 研究步驟圖 48
圖 3-5-1 資料處理方法示意圖 50

國防大學
National Defense University

國防大學
National Defense University

第一章 緒論

農曆正月初一到初五這段期間過節氣氛最為濃厚，民間俗稱「過年」，含有辭舊迎新之意，被視為一年中最重要的節日，也是享受全家團聚的和樂時刻，研究者不禁憶起兒時那無憂無慮與父母及家人圍爐過節的氛圍，算了一算從軍十餘載能享如此天倫機會屈指可數，方才曉得對於軍人來說，原來能擁有如此簡單的幸福是多麼難能可貴，然有幸在進入 2017 年的丁酉雞年，能暫時拋開繁雜公務致力求道之餘，還可以在如此佳節陪伴家人，此時研究者瀏覽網路資料時赫然發現乙篇關於軍人家庭的有趣文章，希望能和大家分享，題目標題是「勿對軍人家庭說的十個話題」內容摘要重點敘述如下：

「〈勿對軍人家庭說的十個話題〉…『話題一：我的先生從事經商，我了解獨自照顧小孩的感覺；話題二：我永遠做不到你正在做的；話題三：你的伴侶怎麼捨得錯過孩子們的成長； 話題四：也許你的另一半會突然回家給你驚喜；話題五：當你的另一半離家工作時，你都做什麼事情讓自己保持忙碌；話題六：至少他不是在伊拉克或阿富汗；話題七：他什麼時候可以退役；話題八：你為什麼要搬家？你不是才剛搬到這兒嗎；話題九：你覺得他會在兒子的畢業典禮或是家庭聚會出現嗎；話題十：你會不會擔心他受重傷』…」（引自，大紀元新聞，2012）

大紀元記者陳柚滋（2012）報導指出，在社會上有一些特別的職業，特別是職業軍人，因為他們特殊的工作環境，以致於他的女性配偶必須承擔更多的責任，譬如說要處理日常的生活家務、獨自撫養小孩等，再加上軍人及其家屬必須經常遷徙至各個戰區或是移動到不同的國家，這些不確定的因素會讓另一半的心理與生理都比別人承受更多的壓力。

因此，研究者認為相對於非軍人家庭在親職照顧方面，職業軍人的配偶確實得分擔較多的工作，尤其在親職教育、教養及照顧方面。而近來社會事件層出不窮，研究者認為，父、母親均扮演著極為重要的影響人物，家人間的親密互動關係，將會連帶影響孩子的人際互動關係，尤其生長於軍人家庭中的孩子，其缺乏雙親共同的陪伴也較難長時間同時感受到父愛及母愛，亦或因為與軍職父親或母親聚少離多所產生疏離感、內心的矛盾感以及不安全感，甚至可能影響孩子人格特質、人際關係…等等，因此，當我們把親職的壓力焦點全部置於軍人的配偶身上時，同時我們也不能忽略及合理化了，身為軍

職父親或母親其本身因工作之特殊性，無法長時間陪伴子女，而在內心深處所產生的無形壓力。

從上揭報導內容中，研究者對於問題三「你的伴侶怎麼捨得錯過孩子們的成長」及問題四「也許你的另一半會突然回家給你驚喜」特別有感觸，打從結婚組成一個家庭後，「退伍」這兩個字每到夜深人靜時，彷彿是即時新聞跑馬燈般的在腦海中不斷播放，總思考著我到底是為誰而戰？為何而戰？但隨著年紀漸漸增長，人生腳步的前進，不自覺已邁入了而立之年，如今上有父母要孝敬、下有妻小需要照顧，許多時候感到自己在工作與家庭之間忙得焦頭爛額，例假日總是會遇到頭痛的抉擇，每每休假前夕內心即開始焦慮地盤算，思索著是要在家陪伴、孝敬父、母親呢？還是攜著老婆小孩出門遠足踏青、大啖一番時下最夯的網路美食或品嘗下午茶呢？同時又覺得部隊事情這麼那麼多，萬一出了遠門接到長官電話抑或漏接了幾通公務電話而遭上官責難，那愉悅心情豈不是很掃興！而當工作與家庭之間在互相角力同時，我常有些疑惑，究竟工作與家庭孰輕孰重？我該如何取捨、抉擇？莫非「忠、孝」從古至今就如此難以兩全嗎？因此，自我的「無形壓力」便油然而生。

而對於育有子女的軍人家庭而言，不僅僅只是角色或稱謂上的轉換而已，用軍隊裡的專業術語來形容，意味著必須多承擔了一個獨特的「專案任務」，導致在扮演親職角色時，充滿許多潛在的壓力，故本研究欲針對軍職父親，探討其「親職參程度」對「親職壓力」之間是否有相關影響。

第一節 研究背景

國軍近年自 1997 年至 2001 年實施「精實案」、2004 年至 2007 年實施「精進案」及 2011 年至 2014 年實施「精粹案」後大規模裁軍，由六十萬人精簡至二十一萬五千人，而陸軍總兵力僅僅十五萬餘人（國防報告書，2015），其中，以政治作戰體系實施裁員與減併使研究者最有感觸也影響最大。在組織裁併編的過程中，相對卻衍生出許多問題產生，例如：單位業務工作量上不減反增、整體國軍員額減少，但多數人員卻需增加工作時間來加班，以致影響士氣（賴昆厚，2012）。而朱美珍老師（1996、2001））也指出，以我國志願役軍官為例，平均每天的工作時間超過十二小時，一週平均只有 1.96 天可以

回家和家人相處，但幾乎每天都會和配偶相互聯繫，只是身為軍人要能夠兼顧工作和家庭者，卻不到人數的三分之一，且為求工作有成就，即必須犧牲部份與家人相處的時間。

就現階段實況而言，部隊政戰幹部人力捉襟見肘，以 2016 年（民 105）研究者曾經服務過的陸軍第五作戰區十軍團第五地區支援指揮部所屬下級（編制直屬群*四、直屬營、連*三，計七個單位）為例，各乙級單位政戰幹部編制除政戰中校處長（或廠、庫輔導長）乙員外，設有政戰綜合處（或廠、庫長室）編制政戰幕僚人員總計約莫二十餘員，但實際佔缺人員僅十餘員，再扣除受訓、支援、派代等事故，平均每個直屬單位政戰幕僚人數不到乙員，意味著某些群處長（或廠、庫輔導長）手底下是沒有幕僚人員協助而必須身兼數職的狀況，假使成為該單位唯一政戰幕僚時，可想而知該員即將接管政戰全職參謀，也就是說只要跟政治作戰有關係的相關業務（包含心戰、心輔、保防、軍眷服務…等）及行政事項，就必須由該僅存的該政戰參謀全般掌握、承辦，而此僅列舉政戰兵科軍官幹部為例，倘放諸全軍，以上列舉缺員情況恐僅屬冰山一角。

由此可見，職業軍人其職場文化的特殊性，在這種全天、全時及全心犧牲奉獻誓死達成任務的工作場域中，平日須以任務為優先，假日則須輪替擔任留守（營）的勤務，因此軍人家庭裡的家務工作及教養子女的責任，大多都由配偶來協助，且可能在無形中約束了軍職父親在家庭中角色功能的發揮（林宏鑫，2013），有鑑於此，本研究欲以臺灣本島地區育有子女之陸軍男性軍官為例，探討其工作性質（場域）相關因素對親職參與程度與親職壓力感受之間的相關性來作研究。

第二節 研究動機

生命的誕生、成長、繁衍以及結束（死亡）都環繞在「家庭」裡面且息息相關，而從個人角度來看，家庭是始於婚姻，然後生育，隨之死亡而解組的一個循環歷程，因此人離不開家庭，就算短暫離開，也終究得回歸家庭生活。隨著時代演進注重男女平權，傳統家庭以父權為主軸，強調父親絕對具有教育子女的責任觀念漸漸勢微，故現代家庭的結構已由父親為主軸轉向以夫妻為主軸的家庭型態，夫妻雙方在親職角色上是彼此可以相互替換、互補、支援的（蘇玉萍，2011）。

但是在軍人家庭中，鑒於軍人職業的獨特性，在服從是軍人天職的枷鎖裡，軍職父、母親必然以執行部隊任務為優先（胡博惇，2006），故產生與家人聚少離多的困境，其

中不論是父兼母職亦或母兼父職的責任，均可能造成親子互動與關係維護問題，因此就夫妻雙方要在親職角色功能上相互支援及互補是較於一般家庭來得艱鉅許多。記得在2004（民93）年時，因政戰幹部歷經「精實案」後缺員嚴重，研究者在剛下部隊旋即派代擔任連輔導長乙職，有阿兵哥問我：「輔導長，當職業軍人，沒自由、休假少又不能常回家，就算休假了長官一通電話可能就能把你召回，你會不會後悔？」我總是笑笑回答：「這我也不知道，才當沒幾天，反正還沒有結婚，也沒有女朋友，也許過幾年就會有感覺吧！」。

時光荏苒，成了家，有了兩個小孩，但經歷部隊十餘年講求「鐵一般紀律」的教育洗禮後，永遠記得以前長官曾告訴我「休假是軍人的恥辱、頭髮是革命的障礙、退伍是叛國的行為、更告訴我，軍人不是行業而是志業」，「犧牲奉獻」似乎成了長官、上官、同儕及部屬間不可抹滅的潛規則，當然我也曾經把部隊當成我的家，而且把它當成志業在經營，對於家庭，業在無聲無息中卻悄悄地習於以「管理者」的視角看待生活中的每件事，而自己有時都無法自拔，每當為了生活瑣事（育兒方式、經費運用...等）與太太發生爭吵、鬧得不愉快時，才赫然發覺，自己與妻小生活不同調且生活習慣格格不入、價值觀顯然難以溝通，其中2011至2014年（民100-103）研究者奉命調派外島（金門縣）服務達三年之久，身為一個父親更錯過了該給予孩子基本的陪伴及成長的機會，長期下來與親子間的關係已有了距離感，溝通慢慢浮現問題，在孩子眼裡，總是媽媽說的才算數，而爸爸充其量只是個暫時玩伴，研究者對於在家角色逐漸模糊，心中不斷暗自盤算除了經濟支助外我對這個家還能有什麼貢獻？難道這是我想要的家庭親子關係嗎？退休後還能有補於事嗎？除此之外，國內相關研究中也發現，利用時間「陪伴」是影響親職實踐的關鍵因素之一（杜育修，2016），尤其國軍近年因募兵政策，軍人家庭將越來越多，若欲使部隊任務推行更順遂，官兵家庭照顧方面應更加的重視，因此研究者認為孩子的成長是無法等待的，必須適時的把握並參與孩子的生活。此為本研究動機一。

隨著臺灣面對海峽兩岸敵對緊張態勢逐年趨緩，使得軍職人員對自我工作上的價值定位，漸從「志業」轉變成「行業」，軍職人員開始對部隊的工作性質、工作環境、家庭照顧及福利待遇等面向影響進行評估，而在2017年（民106）一至三月份間，研究者即有兩位陸軍政戰官科的同學相繼申請職訓，且已獲准退伍，但不解的是，上述兩位同學階級均官拜少校，對部隊各項工作實務及政戰工作的作業技巧已是相當熟捻，理應感

到漸入佳境、倒吃甘蔗，但瞭解退伍原因後，發現渠等係因軍職工作無法兼顧家庭照顧小孩及考量社會勞動市場的工作遠比軍職工作來的自由和彈性等因素，毅然決然褪下這身老虎皮，因此研究者認為「軍職工作性質（場域）因素」是影響「親職參與程度」的關鍵變項，而「軍職工作性質因素」對軍職父、母親「親職壓力」甚至產生離職傾向（留營意願）亦具有相關影響之可能性，因此引起研究者對於軍人家庭研究的興趣，並且對於軍職父親的親職壓力想更深入了解。故此為本研究動機二。

研究者以「臺灣博碩士論文知識加值系統」、「華藝線上圖書館 Airiti Library」檢索 2006 至 2016 近十餘年間，國內有關「父職壓力」、「母職壓力」或「親職壓力」等研究之論文，分別查尋到一百四十餘篇相關學位論文，另以「親職壓力」或「親職參與」作關鍵字於「臺灣期刊論文索引系統」檢索 1996 至 2016 近二十餘年間相關期刊資料，亦搜獲有關之期刊論文四十九筆，惟多分別探討不同類型家庭（一般雙親家庭、單親家庭、假性單親家庭及原住民家庭等）及育有罹患身、心障礙或特殊需求（發展遲緩、自閉症、過動症等）子女其主要照顧者親職壓力程度或親職參與型態之差異，而在「親職參與」、「親職壓力」和「父職角色及親子關係」等的關鍵字搜尋僅有八件次和本研究有相關（陳正弘，2006；傅雅暉，2007；卓文婷，2007；吳蕙惠，2009；黃澤蘭，2010；鄭雅菁，2011；張桂貞，2012；吳長梅；2012），同時也發現鮮少探究因工作繁忙或其他因素，無法有效實踐親職參與之「次要照顧者」其心理層面需求及壓力，而針就軍職工作之親職參與及親職壓力研究更付之闕如。

承上，軍人工作性質之特殊性，絕大多數官兵需二十四小時在營待命，且負有保國衛民的責任，對於育有子女之軍中袍澤來說，雖無須獨自承擔大部份照顧與教養子女的責任，但研究者認為，父、母是孩子人生的第一個老師，在家庭中，父、母平時的一舉一動、一言一行，均會悄悄地印刻在孩子幼小的心靈中，甚至成年之後，也很難淡忘。

因此，教育、陪伴及親職參與並非父親或母親單方面即能平衡或彌補的，但令人感到意外的是，就「軍職工作」與其「親職參與」及「親職壓力」間的相關研究迄今尚無學者進行針對性的探索，故研究者欲以軍人家庭為切入點，探討軍職父親在「不同軍職工作性質中」、「親職參與情形」和「本身親職壓力感受程度」之相關性，此為本研究動機三。

第三節 研究目的與問題

壹、研究目的：

社會工作是一門助人的專業，但社工除了懂得助人之外，亦需懂得自助，如此才能更有力量地去幫助他人（邱琇琳，2005）。以研究者個人經驗為例，自 2004 年（民 93）畢業於復興崗政戰學校後，就在這陸軍打滾的十餘個年頭裡，個人職務先後歷練過排長、連輔導長以及營、群、旅、軍團級保防官乙職，發現週遭在軍職工作上表現傑出、績效卓越，待人處世恭謹謙和的學長、同學、學弟們居然因為軍職工作無法兼顧家庭照顧孩子等理由，而接連不斷申請退伍離開這個大家庭，寧可放棄軍隊穩定的薪資，甘願冒著失業的風險，也要回歸社會重新闖蕩，實在令人感到扼腕與無奈。要知道國家培育一位優秀的軍官或士官幹部，必須耗費多少時間與成本才能獲得，雖然當前我國國軍正如火如荼地在推動全募兵制，並積極爭取召募成效中，但面臨基層部隊幹部人力的大量流失卻仍無所適從。

研究者也認為，要成為助人的工作者前，絕對要先具有幫助自己的能力，就部隊現況，長官臨時交辦任務永遠是最重要的事，煩、忙、亂是每一天的寫照，每天最開心的事情就是能夠按時躺平在自己床上準備就寢，就實際面，甭說上簽給指揮官建議執行專業心輔或什麼助人工作，即使是呈核自己的請假單，希望能在例假日或者利用補假時機，回家好好照顧家庭都好像是長官恩給的施捨一般。因此，在此呼籲部隊同袍夥伴們，在擔任部隊幹部時，尤其從事政戰（心輔）工作在關心弟兄的同時，亦應該好好地關心自己，並應不時檢視自我工作狀態及壓力源，要能適時地替自己求助進行調整，切勿等到自我的狀態已經亮起紅色警告，才背負著滿身創傷及負能量離開軍中場域。

綜上所述，本研究目的或許無法立即改變部隊任何現況，也無法即刻給予中華民國國軍實質的貢獻和回饋，僅僅期許究結果能夠使更多的人重視國軍、瞭解軍職人員工作性質以及場域之特殊性極可能對於一個家庭產生巨大影響，同時對後續針對軍人家庭這議題有興趣之研究者產生更多的啟發與靈感，期許能繼續給予我國國軍在擬定相關政策時的一些微薄淺見參卓。

貳、研究問題：

基於上述背、動機與目的，本研究問題旨在探討育有子女之臺灣本島陸軍男性軍官（以下均簡稱軍職父親）在「職場上的工作（場域）性質」及「親職參與程度」對「親職壓力」之影響，並透過量化研究的方法、使用問卷調查方式對軍職父親施測，藉此發現影響親職參與程度及親職壓力感受之相關因素。

研究目的重點摘述如后：

一、軍職父親其「親職參與」及「親職壓力」現況為何？

二、軍職父親是否因其「背景變項」（年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業狀況、子女年齡、部隊性質、職務性質、階級、服務單位的地區、駐地返家花費時間、平均返家間隔天數等）之不同，其「親職參與」有所差異？

三、軍職父親是否因其「背景變項」（年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業狀況、子女年齡、部隊性質、職務性質、階級、服務單位的地區、駐地返家花費時間、平均返家間隔天數等）之不同，其「親職壓力」有所差異？

四、軍職父親之「親職參與」及「親職壓力」之間的關係和影響為何？

第四節 名詞釋義

以下針就本研究中重要名詞作意義界定和解釋。

壹、本島地區陸軍軍官父親

所謂的本島地區陸軍軍官是泛指在臺灣本島服役的陸軍軍官幹部，本研究之施測對象即為 2017 至 2018 年現於臺灣本島地區陸軍單位服役，已婚且育有子女之軍官父親（本研究簡稱：軍職父親），但不包括離婚或喪偶者。

貳、親職壓力

美國學者阿比丁（Abidin）在 1976 年首度提出親職壓力的概念，認為親職是一個高度且複雜的任務，許多父母在擔任父母角色以及在和子女互動時，會感到非常焦慮和緊張，故主張壓力主要來自父母特質與兒童特質，其所感受到的壓力稱之為親職壓力，簡單來說，親職壓力就是就是父、母個體面對照顧子女的親職角色時，所感受的壓力程度。

而阿比丁於 1992 年又將其親職壓力彙整盧列以下三大面向，分別為：「親職困擾」、「親子互動失調」與「難養育兒童」等三方面。惟囿於本研究之研究參與者為軍職父親

（渠妻子、孩子非研究範圍），倘若僅從父親角度單方面欲測量其「親子互動失調」其研究結果恐有爭議且有不具代表性等問題，另礙於個人隱私問題及受到中華傳統文化裡家醜不外揚等觀念影響，「難養育兒童」部分難以使研究參與者暢所欲言、坦誠以對，故研究者認為阿比丁提出之以上親職壓力三大面向僅「親職困擾」，較能直接且明確反映及測量出身為父親自身所感受之壓力。

研究者綜合阿比丁等多位學者（傅雅暉，2007；張如穎，2007；陳雅玲，2016；陳宛宜，2016）相關研究之觀點，在本研究中，將親職壓力定義為軍職父親在履行親職角色時，因個人因素產生的愁苦感受。包括：「照顧子女的勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色受限」、「缺乏社會支持」、「健康方面不佳」等五個向度。

參、親職參與

過去國內、外研究者大致上將職參與區分為兩種取向，「取向一」乃是「工作取向」，即父親和母親在有關子女照顧和教養事務上的實際工作分配，包括子女日常生活照顧事務、家庭有關的周邊事務、偶發的子女照顧、以及例行事務等；「取向二」為「親子互動取向」即為父親和母親在日常生活中與子女的互動關係、親近感、責任關係等。

經研究者整理歸納後，考量取向二之「親子互動取向」非本研究需考慮及討論範疇，故本研究所指的親職參與將以林惠雅老師（2007）及各家學者（傅雅暉，2007；江秀晏，2007；陳家鳳，2013；張瑋娟、蔣姿儀、林季宜，2010）所指出的取向一之「工作取向」來做分析解釋，係指軍職父親實際參與親職，且協力育兒的各種行為表現取向，包括：「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個向度。

國防大學
National Defense University

第二章 文獻探討

本章旨在探討親職壓力、親職參與及軍職父親角色定位的相關文獻，作為本研究的概念架構與理論基礎。彙整文獻分成三小節，第一節探討親職壓力的緣起、定義及內涵，並分析親職壓力可能造成的影響；第二節係檢視親職參與的內涵及相關研究對親職壓力之影響；第三節敘述軍職工作之特性，並闡述軍職父親的角色概念與定位對親職程度之影響。

第一節 親職壓力及其相關影響

本節分為三個部分：分別探討親職壓力緣起、親職壓力的定義及內涵以及親職壓力所造成的影響。茲分述如下：

壹、親職壓力的源起

臨床心理學家阿比丁在 1976 年首度提出親職壓力的概念，認為親職是一個高度且複雜的任務，許多父母在擔任父母角色以及在和子女互動時，會感到非常焦慮和緊張，而主張壓力主要來自父母特質與兒童特質（思歡倪，2016），而阿比丁於 1992 年又將其壓力彙整盧列以下三大面向，分別為：親職困擾、親子互動失調與難養育兒童等三方面，茲將此三個面向結合近年各學者（洪世利，2015；陳宛宜，2016；鄭白玉，2016）論述摘要，重點如下：

一、親職困擾（parental distress）

親職困擾係指父母在履行父母角色時，因個人因素產生的愁苦感受。包含了照顧子女的勝任感不足：對子女照顧無微不至，不時關心，總是擔心子女外出的安全問題等、夫妻關係不良：夫妻意見不同，時常產生爭執，性生活不協調等、缺乏社會支持：缺乏社會支持係指個人無法藉由人際關係的交流，感受到他人所提供的愛與關懷是具有意義的、父母健康不佳：父母親本身罹患疾病或心理抑鬱、焦慮等，而造成個人身心理產生沉重壓力。

二、親子互動失調（parent-child dysfunctional interaction）

係指親子互動時，父母因覺得孩子與自己期望有所落差時，且鮮少感受到孩子的正向回饋，此時父母會感到失望，漸漸與孩子互動減少，親子關係就會越來越疏離。而通常在父母與子女互動的經驗中，倘若父母在生活上經常是無視孩子的需求，且經常對孩

子要求、責罰、否定、控制、強迫等，孩子亦會對父母形成某種程度的負面刻板印象，以致陷入親子互動失調的惡性循環裡。

三、難養育兒童（difficult child）

過去學者或稱困難兒童，係指孩子與生俱來的先天獨特氣質或某些特質會讓父母感到憂心、困擾，以及使父母產生難以養育情形，因此親職工作便需付出大量精神體力，如適應能力、情緒穩定度、活動量、注意力分散、發展遲緩、分離焦慮等問題，此外，也包括問題行為。

綜合以上論述，可發現「親職困擾」、「親子互動失調」及「難養育兒童」等三個面向對於「親職壓力」著實具有影響力，惟囿於本研究之研究參與者為軍職父親（渠妻子、孩子非研究範圍），倘若從單方面欲測量其「親子互動失調」其研究結果恐有爭議且有不具代表性等問題，另礙於個人隱私問題及受到中華傳統文化裡家醜不外揚等觀念影響，「難養育兒童」部分難以使研究參與者暢所欲言、坦誠以對，故研究者認為以上親職困擾等三個部分僅「親職困擾」面向，能直接且明確反映出身為父母自身所感受之壓力，其餘親子互動失調及難養育之兒童等兩部分均無法具體並有效指出其與壓力感受是有直接的關係，因此，在本研究中，將僅以「親職困難」該部分面向測量親職壓力感受。

貳、親職壓力的定義及內涵

一、國外親職壓力之意涵

親職壓力感受與父、母親個人心理層面的壓力息息相關（McKenry ＆ Price, 1994），而壓力在傳統上被定義為刺激，通常被稱為壓力源，且發生在人的身上，如實驗室衝擊或工作權的爭取，或作為以生理的覺醒和負面影響為特徵的反應，特別是焦慮。在 1966 年，理查德·拉撒勒（Richard Lazarus）將壓力定義為人與環境之間的關係，且意義重大，換而言之，即當個體對自身環境的感受有異狀時，內心產生不安的壓力時，個體會為了穩定身心情緒，付出本身原來擁有的資源以應對現實狀況，有時還會付出超過原有資源的限度，並危及原來平安穩定的生活（Folkman ,S, 2013）。

學者溫伯格及理查森更進一步的指出，育兒被視為一種緊張的生活事件，可能會導致壓力感知的廣泛個體變化，且履行父、母角色本身就存在許多的壓力，諸如子女是否健健康康且如期的出生、子女的人格特質、子女的行為表現、夫妻婚姻關係滿意度、情緒上或彼此情感實質上是否有獲得支持、履行父母角色是否能勝任愉快，以及自身童年

時與自己父母的關係良好與否，這些無形心理壓力都可能形成父母親的親職壓力（Weinberg & Richardson, 1981）。

但在學者伯恩斯坦的研究中發現，親職壓力情境似乎並不僅僅與那些特別有問題的家庭有關，並主張親職壓力是角色的特徵顯現，因此，父母親在不同時空背景的壓力質量上是有所不同的，如從其他領域的壓力：一般成人生活上的麻煩或工作領域上的壓力，父母彼此間相互作用和兒童行為二元論的回應性質，無論壓力感受與否，似乎取決於各種因素。並強調父母的特徵是主要變化來源（Bornstein, M. H., 2005）。

然而，茨爾尼奇及阿塞維多等兩位學者在 1995 年的研究中亦指出，影響親職壓力的因素包括：孩子的性別、和個人氣質、父母個人的信念以及家庭系統中的婚姻關係品質均對其親職壓力產稱影響（Crnic & Acevedo, 1995）。

綜合上述，顯示了國外學者對於父母在教養子女所感受的親職壓力面向有些許異同點，故值得進一步加以整理探討。此外，研究者認為壓力是可以適應的，正因為有它的存在，使我們能保持最佳的競爭力並刺激個人成長，尤其倘能適度的作用親職方面，對其生活或許能增添不少意外的收穫和樂趣。

二、國內親職壓力之相關研究

何謂「壓力」？壓力是無形的，是種看不見也摸不著的感受，精神專科醫生－黃以謙（2003）的定義如下：「壓力是人類對恐嚇和威脅所產生的生理及心理反應」，然而，它卻會對我們的生活作息、心情的調適、思考的方式及身心健康產生一定程度的影響。臨床心理師－張如穎（2007）指出，壓力的來源可分為兩大類型，第一種為重大壓力事件，諸如風災、震災、火災、車禍事件等；第二種壓力來自日常生活，諸如吵雜的生活環境、過度的工作或繁瑣的家事、家庭氛圍、親子關係、夫妻關係、婆媳或妯娌之間的相處問題等，而本研究所要探討的壓力情境偏屬後者，係指在日常生活實踐親職角色的過程中，所產生的壓力感。

而「親職」則涵括了照顧、教育、養育子女並提供可促進子女身心健康發展之妥善環境，規範、督促子女之行為以及親子間情感連結之建立等，即指父母親盡保護及教養之權利義務責任，發揮父母的角色及功能以養育子女的過程（陳雅玲，2016；陳宛宜，2016）。茲將以上國內學者所提出之親職壓力研究發現整理如表 2-1-1。

表 **2-1-1** 國內親職壓力相關研究整理表

研究者	年代	研究發現
張如穎	2007	壓力的來源可分為兩大類型： 1.重大壓力事件，諸如風災、震災、火災、車禍事件等。 2.來自日常生活，諸如吵雜的生活環境、過度的工作或繁瑣的家事、家庭氛圍、親子關係、夫妻關係、婆媳或妯娌之間的相處問題等。
陳雅玲	2016	1.親子遊戲治療能協助喪偶者覺察自己與孩子的哀傷情緒。 2.透過技巧的學習能有效地傾聽、同理與接納孩子的情緒感受，減輕喪偶者陳對孩子哀傷反應的壓力、提升親職自信，進而增進親子關係。
陳宛宜	2016	1.有投入練習正念之下，以正念為基礎之訓練方案，對特殊兒家長之憂鬱情緒與情境焦慮分別具有立即性和持續性輔導效果。 2.未投入練習正念之下，以正念為基礎之訓練方案，對特殊兒家長之親職壓力、憂鬱情緒與情境特質焦慮皆不具有立即性和持續性輔導效果。

資料來源：研究者自行整理。

三、本研究親職壓力之意涵

綜上所述，「親職壓力」即父母親在履行父母角色及功能時，因受到自身的人格特質、人際關係、親子互動關係、子女氣質、夫妻情感及家庭情境因素等影響，導致個人緊張心理、心緒不協調而產生負面感受所帶來的壓力，簡單來說，就是父、母個體面對照顧子女的親職角色時，所感受的壓力程度。而本研究所指的親職壓力係指父親在履行父職角色時，因個人因素產生的愁苦感受。包括照顧子女的勝任感不足、夫妻關係不良、角色受限、缺乏社會支持、健康方面不佳等五個向度。其內容分述如下：

（一）照顧子女的勝任感不足

係指軍職父親對子女照顧無微不至，不時關心，總是擔心子女外出的安全問題等。

（二）夫妻關係不良

係指軍人家庭中夫妻意見不同，時常產生爭執、夫妻雙方性生活不協調等。

（三）角色受限

係指軍職父親因工作或其他關係導致在有限時間下，軍職工作與家庭必須犧牲某一部分等。

（四）缺乏社會支持

缺乏社會支持係指軍職父親個人無法藉由人際關係的交流，感受到他人所提供的愛與關懷是具有意義的。

（五）健康方面不佳

係指軍職父親因疾病或心理抑鬱、焦慮等，而造成個人身心理產生沉重壓力。

參、親職壓力造成之影響

學者吳佳鈴（2008）以文獻回顧法針對臺灣地區自 1993 至 2007 年間與親職壓力有關的文獻進行探討，其發現臺灣的研究報告中，大多從個人與家庭背景等變項（父母年齡、教育程度、社經地位、母親就業與否、子女數及性別與年齡）進行探討、社會支持、殘障或疾病次之、家庭結構、婚姻狀況和性別角度等再次之。其研究結果可分為三個面向討論，茲分述如下：

一、就父母而言

當年齡、教育程度、社經地位與社會支持愈低時，則感受到的親職壓力就愈高，且母親大於父親的親職壓力；而親職壓力與整體生活品質呈現顯著負相關。

二、就家庭而言

不同的家庭結構（大家庭、折衷家庭、小家庭、單親家庭）與親職壓力呈顯著相關；另父母親的親職參與程度愈高，其親職壓力愈低而父母親的親職壓力愈高，其婚姻滿意度愈低。

三、就子女而言

當子女具有令其感到擔憂的特質（疾病或難養育）時，以及子女人數較多時，父母都會感到較高的親職壓力；當幼兒的年紀較小，父母親的親職壓力較高。

綜合上述討論，可以知道親職壓力是廣泛存在父母、家庭與子女因素這三大範疇之中，且現代的家庭在形式上更多元，家庭生活也更有彈性，導致為人父母在面對現今社會與價值觀的鉅變當中，在履行父母角色時，往往充滿了許多潛在的壓力。另學者吳佳鈴（2008）指出，親職壓力國內目前的研究多以母親為研究參與者，而父親參與親職角

色的轉變將是未來的發展趨勢。而研究者亦相當認同學者吳佳鈴的見解，須以父親親職角色為研究與分析的單位，才能突顯出親職關係的全貌，亦與本研究動機相呼應。以下第二節將深入探討在親職參與程度上對親職壓力之影響。

第二節 親職參與對親職壓力之影響

本節分為兩個部分：分別探討親職參與的定義與內涵以及親職參與程度對親職壓力之影響。茲分述如下：

壹、親職參與的定義及內涵

一、國外親職參與之意涵

自 1980 年迄今，國外已有多數的研究顯示了親職參與的重要性。其中針就父母親職參與的意涵，學者范艾格倫及范伯格給的定義是，分擔子女每天日常照顧的工作以及對家庭經濟上的支持和照顧子女的分工合作等勞力分工等參與孩子的事務均是屬之（Van Egeren, 2003；Feinberg, 2001）。

而學者藍伯則將親職參與區分為互動（interaction）、親近（accessibility）、責任（responsibility）三個構面。所謂的「互動」是指父母親與子女彼此間的有來有往，而非單一方向的行為表現，譬如和子女玩或是餵孩子吃飯；「親近」是父母與子女間心靈層面的靠近，如傾聽、陪伴或聽子女述說心裡話等；「責任」是父母對子女負擔起照顧的責任，如安排照顧子女的事務、為子女添購衣物或了解子女的生體狀況，並清楚知道何時要看醫生，看哪個醫生等（Lamb, 1987、2004）。

二、國內親職參與之意涵

親職參與係指父母雙方共同協力養（教）育兒女的一種表現。換言之，親職參與即父母親直接或間接盡其責任和義務來養育、教育子女的歷程（江秀晏，2007）。故舉凡日常生活中一切與育兒相關之勞力的分工等參與孩子的事務，均屬於親職參與範疇（江秀晏，2007；陳家鳳，2013）。

過去國內研究者大致上將職參與區分為兩種取向，「取向一」乃是「工作取向」來分析父親和母親在有關子女照顧和教養事務上的實際工作分配，包括子女日常生活照顧事務（如：孩子生活空間的清潔、健康的維護等）；家庭有關的周邊事務（如：添購孩子衣物等）；偶發的子女照顧（如：帶孩子看醫生等）；以及例行事務（如：陪同讀床邊

故事、接送孩子上下課、洗澡、餵食等)，「取向二」為「親子互動取向」即為父親和母親在日常生活中與子女的互動關係，包括父母親進行以孩子為主的活動（如：和孩子一起玩玩具)；親近感，係指父母親和孩子就算進行不同活動但仍喜歡在一起的感覺（如：父母親雖然在家辦公，但孩子仍喜歡陪伴在旁)；責任係指父母協助孩子從一個活動換到另一個活動（如：送孩子學才藝等)（江秀晏，2007；林惠雅，2007；陳家鳳，2013；張瑋娟、蔣姿儀、林季宜，2010)。茲將以上國內學者所提出之親職參與研究發現整理如表 2-2-1。

表 2-2-1 國內親職參與相關研究整理表

研究者	年代	研究發現
江秀晏	2007	1.幼兒父母雙方均感受到配偶相當程度的支持，且有相當程度的親職參與，同時幼兒父母親感受配偶抵制的程度不高 2.父母親雙方均認為母親親職參與程度高於父親。 3.當父母親感受配偶支持程度愈高、抵制愈少、親職分工參與愈多。 4.父母親同時與孩子互動的時間愈長有助於幼兒社會能力之發展。
陳家鳳	2013	1.新手媽媽的親職參與頻率愈高，其所知覺到的夫妻親密互動頻率越低，生育後的婚姻滿意度也就愈低。 2.新手媽媽的親職參與頻率愈高，新手爸爸所知覺到的夫妻親密互動及生育後的婚姻滿意度則愈低。
林惠雅	2007	1.父母感受配偶的支持程度越高、抵制程度越低、親職分工參與越高。 2.評估配偶親職分工參與越高，父母角色滿意程度越高、整體幸福感受也越高。而母親同時互動越高，其角色滿意程度越高、 整體幸福感受也越高。 3.親職分工是親職正向感受的重要因素。
張瑋娟、蔣姿儀、林季宜	2010	1.弱勢與非弱勢家庭父親背景呈現顯著差異。 2.無論是弱勢或非弱勢學齡前幼兒之父職參與現況，依序為:「子女教養」、「情感支持」、「日常照顧」與「學習活動」。 3.學齡前弱勢與非弱勢家庭父親在父親父職參與上呈現顯著之差異。

資料來源：研究者自行整理。

三、本研究親職參與之意涵

綜合上述，「親職參與」是包含行為、認知、情感等多向度的概念集合。經研究者整理歸納後，考量「親子互動取向」非本研究需考慮及討論範疇，故本研究所指的親職

參與將以林惠雅老師（2007）及各家學者所指出的取向一之「工作取向」來做分析，係指軍職父親實際參與親職的各種行為取向，包括育兒勞務的參與、子女的教養、情感的支持等三個向度。其內容分述如下：

（一）育兒勞務的參與

係指軍職父親在日常生活照顧的參與，包含孩子生活中餐點的準備、餵食、衣物的準備、育兒環境的收拾整理、採買孩子的日用品、帶孩子洗澡、睡覺、看醫生和半夜起來照顧孩子或是帶孩子上下學等瑣碎的勞務性工作。

（二）子女的教養

係指軍職父親在子女教養的參與，包含孩子的行為問題、不當行為的處理、以及習慣的養成、教導做人做事的道理等。

（三）情感的支持

軍職父親在情感支持的參與，係指提供孩子心靈層面的依靠，可以透過肢體動作、表情、口頭言語帶給孩子心理的滿足並傾聽陪伴、處理孩子情緒及協助解決問題等。

貳、親職參與程度對親職壓力之影響

過去國內外學者對於親職壓力研究，多依據阿比丁所提出之相關理論架構及量表加以修訂，藉以瞭解父母親之親職壓力，且研究多以一般母親及育有特殊兒童之家長為主要研究領域，鮮少以父親為對象（陳正弘，2006）。但研究者認為在孩子的世界裡，父母就是全部，所有的一切行為、認知都是在向父母進行模仿和學習，父親與母親這兩個角色是並重缺一不可，而孩子的成長發展良窳，也並非是單一方即能全般承擔的責任，且父母在養育、教育及照顧孩子成長的過程中，其自身可能背負著許多無形壓力。

因此，近年來有不少研究者漸以育有幼兒之父親甚至父、母親為對象進行研究，探討其親職參與程度對親職壓力相關影響，故研究者於「臺灣博碩士論文知識加值系統」、「華藝線上圖書館 Airiti Library」及「臺灣期刊論文索引系統」等學術論文系統以「父職」、「母職」、「親職參與」及「親職壓力」等關鍵字進行搜尋檢索，發現自 2006 起至 2016 年近十餘年間，探討有關「親職參與及親職壓力」相關學位論文計八篇次，茲將參考文獻整理如下表 2-2-2。

表 2-2-2 親職參與程度對職壓力之相關研究彙整一覽表

研究者（年代）	研究主題	研究參與者	研究方法	研究發現
陳正弘（2006）	幼兒父親的父職參與意願、社會支持及其與親職壓力之相關研究	育有子女之幼兒父親	問卷調查	1.「責任意願」、「接近互動意願」較高者，其感受到的「親職壓力」較低。 2.整體「父職參與意願」較高者，其感受到的「親職壓力」較低。
傅雅暉（2007）	學齡前幼兒父親父職參與和親職壓力相關之研究	學齡前幼兒父親	問卷調查	1.父職參與程度大致良好，在「生活照顧」、「情感支持」、「教育學習」和「自我實現」四個層面中，以「情感支持」層面參與程度最高，「生活照顧」層面參與程度最低。 2.親職壓力大致偏低，在「親職愁苦」、「親子互動失調」和「困難兒童」三個層面中，以「親職愁苦」層面壓力最大，「親子互動失調」層面壓力最小。 3.父親在不同教育程度、工作時數、職業類別、社經地位和配偶有無就業上，其「親職壓力」及「父職參與」程度有顯著差異。 4.「父職參與」程度和「親職壓力」具顯著負相關。 5.父職參與程度中的「自我實現」和「情感支持」層面對親職壓力具顯著預測力。
卓文婷（2007）	家庭主婦及先生的親職參與、共親職及親職壓力之相關研究	育有子女且需與先生同住的家庭主婦	質量並陳	1.就相關性而言，親職參與愈高，親職壓力愈低。 2.家庭主婦子女數對部份親職壓力有顯著預測力，親職參與中的「溫暖鼓勵」、「多元經驗」對部份親職壓力有顯著預測力。
吳蕙惠	學齡前幼	育有學齡	問卷調查	1.不同職業類別、配偶是否就業、配

國防大學 National Defense University

（2009）	兒父母親職參與及親職壓力之研究	前幼兒之父母親		偶是否支持的學齡前幼兒父親在親職參與程度上有顯著差異存在；不同工作時數、職業類別、配偶是否支持的學齡前幼兒父親在親職壓力上有顯著差異存在。 2.不同職業類別、配偶是否支持的學齡前幼兒母親在親職參與程度上有顯著差異存在；不同職業類別、配偶是否就業、配偶是否支持與子女數的學齡前幼兒母親在親職壓力上有顯著差異存在。 3.學齡前幼兒父母親職參與程度和親職壓力間呈負向的關係。
黃澤蘭（2010）	花東地區原住民祖父母隔代教養幼兒之親職參與及親職壓力研究	有幼兒之隔代教養的原住民祖父母	問卷調查	1.親職參與的層面以「照顧」的參與程度較高；在親職壓力上則以「幼兒教養」方面所感受到的壓力稍高。 2.親職參與及親職壓力會因年齡、經濟來源、使用語言、隔代教養型態、隔代教養原因、祖父母教養意願之不同而有顯著差異；並且「親職參與」和「親職壓力」間呈現顯著負相關。
鄭雅菁（2011）	新住民家庭之幼兒父親的父職參與及親職壓力之研究	育有幼兒的新住民家庭父親	問卷調查	1.父職參與會因「年齡」、「職業」、「工作時數」及「配偶就業與否」之不同而有顯著差異。 2.親職壓力會因「職業」及「工作時數」之不同而有顯著差異。 3.父職參與和親職壓力間呈顯著負相關。即幼兒父親的父職參與程度愈高，其感受到的親職壓力較低。且父職參與的「情感參與」層面能預測親職壓力之「親子互動失調」和「難養兒童」層面。
張桂貞（2012）	身心障礙幼兒父親的親職壓力、社會	特殊需求幼兒之父親	問卷調查	1.父親的親職壓力和部分的親職參與呈現顯著相關，父親的情緒支持和訊息支持與親職參與呈現顯著正相關。父親的教育程度和家

	支持與親職參與之相關研究			庭收入與整體親職參與呈現顯著正相關；另外父親的工作時數、育有子女數與整體親職參與呈現顯著負相關。 2.父親的教育程度、工作時數、育有子女數、親職壓力中的外界環境壓力、親子互動壓力、社會支持中的情緒支持、工具支持以及訊息支持對於父親整體的親職參與有顯著預測力。
吳長梅（2012）	國小女教師知覺配偶父職參與、親職壓力與幸福感之相關研究	已婚且其長子女教育階段為高中職（含）以下的女教師	問卷調查	1.國小女教師的知覺配偶父職參與和親職壓力呈現負相關。 2.不同「年齡」、「家庭生命週期」、「教育程度」、「婚齡」的國小女教師在親職壓力「親子互動失調」分層面有明顯差異。

資料來源：研究生自行整理。

根據上表 2-2-2，研究者歸納整理各家學者針對「親職參與」及「親職壓力」相關影響之研究後，將上述文獻統整區分「研究參與者」及「研究發現」兩部分作論述，茲分述如下：

一、研究參與者方面

研究者蒐集的八篇研究中，其中「父職參與」相關研究四篇（陳正弘，2006；傅雅暉，2007；鄭雅菁，2011；張桂貞，2012），「母職參與」兩篇（卓文婷，2007；吳長梅，2012），「隔代親職參與」乙篇（黃澤蘭，2010），「父、母親職參與」乙篇（吳蕙惠，2009）；由此可知「父職參與及親職壓力」相關研究在近年來確實有逐步被重視的趨勢。

二、研究發現方面

上述研究中發現，不論研究參與者為何，其親職參與及親職壓力均呈現負相關，即親職參與程度越高，其親職壓力就越低，而親職參與及親職壓力會因年齡、經濟來源、使用語言、隔代教養型態、隔代教養原因、祖父母教養意願之不同而有顯著差異；其中在「父職參與」的研究中，有以下三點的發現：

國防大學 National Defense University

（一）父親的工作時數、子女數與整體親職參與呈現顯著負相關，而整體「父職參與意願」較高者，其感受到的「親職壓力」較低。

（二）父親在不同教育程度、職業類別、社經地位和配偶有無就業上，其「親職壓力」及「父職參與」程度有顯著差異。

（三）父親的「父職參與」和「親職壓力」間呈顯著負相關。即幼兒父親的「父職參與」程度愈高，其感受到的「親職壓力」較低。

綜合上述，父親的「親職參與程度」會和工作時數及子女數等呈現負相關，而父親之「親職壓力」，會因「職業」、「社經地位」及「教育程度」等之不同而有顯著差異，且上述所有學者在「親職參與」和「親職壓力」間的研究結果均呈顯著負相關，故研究者認為，「工作的特性及場域」是影響「親職參與和親職壓力」的重要變項，因此以下第三節將透由軍職工作的特性及父職角色定位的介紹，進一步分析對親職壓力之影響。

第三節 軍職工作對親職參與程度之影響

本節分為兩個部分：分別探討軍職工作的特性、父職角色的定位及軍職工作對親職程度影響之研究。茲分述如下：

壹、軍職工作特性及父職角色定位

為使能深入且確切解釋軍職工作的特性，研究者藉由個人在部隊服務親身體驗及周遭分屬不同單位、屬性軍官同仁個人透露之經驗歷程為例（區分為戰鬥及勤務支援單位等兩位校級軍職父親，以下分別簡稱 A 及 B 父親）。

研究者發現在不同單位屬性、個人經歷及階級的軍人家庭中，都面臨了軍職父親無法天天回家陪伴孩子的困境，而在這種廣義的類單親家庭中，父親這個角色通常是缺席的，或僅在特定假日才派的上用場。王叢桂（1998）將父職定義為父親對子女應盡的職責；然綜合比較、分析兩位軍官同仁的回饋並結合各家學者對於軍職父親角色實踐後，歸納出身為軍職父親對於家庭親子關係信念差異及相關影響進行綜合討論，重點摘述如後：

一、信念的差異

軍人長時間在部隊接受其管教模式，容易在無形中將這些軍事化的信念有所內化，形成個人的行事準則，甚至會不自覺將這套模式複製到家庭當中，產生獨樹一格的父職

角色（胡博惇，2006；魏秀珍，2005）；在 B 父親家庭裡，渠自陳描述確實受到部隊影響，在教育孩子方面講求服從，希望要求孩子的事只須講一次，然孩子就得遵照辦理，而這種方式就如同長官要求部屬般的規範，少了些許的彈性空間。

軍職父親受限於部隊工作性質，參與家庭親職工作與陪孩子時間不多，對孩子的要求總是保有一份彈性空間，並不會像妻子一般要求嚴格，

盡可能彌補對孩子的虧欠（胡博惇，2006）；然從以上兩位軍職父親得知，在 A 父親的家庭裡，屏除孩子性別差異性，整體來說，A 父親在對待孩子的教育方式是盡可能給予一些彈性的空間，在要求孩子方面也較無軍事化管理，反而在管教孩子方面，會是妻子管教的比較嚴。

且 A 父親提及對於部隊的制式化管理渠認為是有它的必要性，但對於自己家人，尤其是孩子，類似像這種缺乏彈性的硬性管理絕對是行不通的，試想如果一個父親已經不常回家了，但一回家就是東管西管、看那不順眼看這也不順眼，仍然繼續當個「指揮官」的話，如果你是孩子做何感想，會認為這樣是個好父親的表現嗎？由此可見，上述兩位軍職父親雖然都接受過正統的軍事化教育亦具有一定資歷的部隊經驗，但對於父職實踐的信念卻有截然不同的做法，因此，軍中文化的承襲是否影響軍人家庭中父職角色實踐，目前看來是沒有絕對的相關。

二、教育的重視

由於長期帶兵的經驗，在教育孩子方，軍職父親在人格養成、獨立自主、生活常規等方面較為重視，他們無法接受自己的孩子不誠實、沒禮貌、不守規矩（魏秀珍，2005）。在孩子教育方面，兩位軍職父親想法趨向一致，除了個人品德教養外，均認為孩子可以功課不好，但不能活得不快樂，另外也發現軍職家庭裡父親總是扮演著陪伴孩子娛樂的角色，而媽媽則是扮演幫孩子處理學校事務及生活瑣事的人。

A 父親也特別提到，畢竟孩子大多是由妻子處理大大小小事務，因此不管是功課還是才藝甚至管教上都是由妻子掌管居多，對孩子來說他們也習慣爸爸就是他們的大玩具。因此身為軍職父親對於孩子的人格養成教育，我認為主要是透過陪伴過程，激發孩子正向思考能力。

三、父職的表現

A 及 B 父親均提及因為工作特殊性，在家的時間有限，每周最多是回家一次，最長也曾經半年內僅外宿乙次至兩次，其中，A 父親更是強調在他軍旅生涯近十六個年頭裡，心力幾乎都全心奉獻給工作，尤其孩子出生到現在快 7 歲了，陪伴的時間少之又少，因此他認為在孩子眼裡充其量只是個「假日爸爸」或是「視訊中的爸爸」之類的；而 B 父親表示，單位位於北部，緊急任務頻繁，常常因為長官一通電話，導致原本計畫好的全家旅遊行程被迫取消，對於妻子及孩子渠內心其實是蠻愧疚的。

另 A 父親補充，身為軍職父親，大概就是盡量擠出短暫的空閒時間陪陪孩子，滿足孩子慾望，因為平常太少在家的原因，一到放假就會全家外出走走逛逛，希望藉由全家共同做一件事情，使親子間關係更加親密。綜整了以上兩位軍職父親對於自己的父職表現評價後，發現其共同點在於渠等全然了解該如何扮演好一位父親角色，但無奈軍職工作關係，必須要有個取捨，顯見軍人這份職業對於父職實踐程度是有一定的影響力。

四、反思與期盼

身為軍人父親，我們心知肚明父親這個角色如要做到面面具到實屬不易，就在缺乏父親陪伴的狀態下，孩子習慣凡事依賴母親，遇到疑惑及困難第一時間就是找尋母親，在孩子眼中的父親，或許只是個大玩伴，心裡話卻往往只跟母親訴說，而在兩位軍職父親的訪談過程中，以上情況可說是完全呼應。A 及 B 父親均一致認為，即使當個假日父親，到了休假日大概也累壞了，恐怕需要多一點的時間休息，好把在部隊裡的疲累給消除，此時軍職父親為了彌補凝聚力不足的親子關係，往往會選擇咬緊牙根攜家帶眷一同出遊，在沒有獲得充分休息的惡性循環狀態下，軍職父親情緒容易過於緊繃，因此通常沒有專注的精神和充沛的體力陪伴孩子，時間久了，孩子往往都能明顯感受到在他們身邊僅是個「不完整的父親」。

為了讓軍職父親能專心的留在部隊，為國家服務，在家也能成為稱職的父職角色，本次訪談的兩個軍職父親一致認為，軍中工作時數過長，管理上人治多於法治，如長官臨時交辦事項，就得貫徹執行，甚至一夜精神誓死達成任務等等，此時就得犧牲家庭、犧牲健康，影響身心也影響了與家人的相處時間，倘若軍中能比照政府機關單位採上下班制、強制休假或任務單純化，使工作之餘能享有自己的休閒、娛樂，對於軍職父親本身及軍人家庭絕對是利大於弊。

貳、軍職工作對親職程度影響之研究

美軍在過去十年間，由於軍事行動有所增加，使得更多的軍人家庭由於軍事部署關係而被迫長期分離，其分離的結果對家庭體內部平衡產生了負面影響，導致軍人及眷屬的情緒焦慮感及身、心靈壓力感受頻率逐漸提升，軍眷總是認為他們的親人可能不會返回，且軍人本身認為會錯過孩子在成長過程中重要的里程碑和生活瑣事，同時可能也會對配偶所造成沉重的負擔感到無比內疚，因此，軍職工作對於軍人家庭在影響層面是非常多元的，其中包括了育兒親職壓力、兒童心理症狀以及所有家庭成員的心理情緒困難等（Owen & Combs, 2017）。

研究者於「臺灣博碩士論文知識加值系統」、「華藝線上圖書館 Airiti Library」及「臺灣期刊論文索引系統」等系統以「軍職」、「軍人」及「親職壓力、程度」等關鍵字進行搜尋檢索，發現近年國內學者針對軍職人員探討其工作特性對親職壓力影響之相關研究付之闕如，而多以軍人家庭之家庭關係、親子關係、親子教育及親子教養等相關議題探討居多，故研究者整理自 2006 起至 2016 年近十餘年間，針就有關「軍職工作對親職程度」影響之參考文獻整理如下表 2-3-1。

表 2-3-1 軍職工作對親職程度影響之相關研究彙整一覽表

研究者（年代）	研究主題	研究參與者	研究方法	研究發現
胡博惇（2006）	男性軍官之親子關係研究	育有子女之軍人父親、母親	質性研究	1.職業特殊性，造成教養子女的觀念轉換，以白臉型態出現。 2.軍人父親退居次要，由軍人妻子主導家中事務。 3.親子相處上重質不重量，拒絕扮演嚴格父親，亦給予孩子適當學習空間。
蘇玉萍（2011）	育幼幼兒軍人家庭之親子關係	育有學齡前子女之軍人母親	質性研究	1.軍職父親以「電話另一頭的爸爸」實踐父職，並以「孩子的大玩伴」、「以物質滿足孩子的需求」等建立情感互動。 2.將軍中文化帶入家庭「脫不掉軍服的爸爸」、「以母親為主軸的教養觀」、「要求嚴格黑臉媽媽與期待配合演出的白臉爸爸」是軍人家庭管教方式。

國防大學 National Defense University

				3.血緣親友是不可或缺的支持網路，其次才是夫家親人、同學和朋友。
林宏鑫（2013）	已婚男性軍官與學齡前子女教育之研究	男性已婚軍官	質性研究	1.男性軍官對於子女教育，首重的項目是生活教育的養成。 2.在子女教育的困境上，隔代教養、夫妻觀念的迴異、對教育環境的失望等都成了子女教育的羈絆。
許秋嬉（2014）	海軍艦艇軍官工作適應、家庭關係與工作投入之研究	海軍艦艇部隊服役之軍官幹部	問卷調查	1.工作適應與家庭關係有顯著的正相關。 2.家庭關係與工作投入有顯著的正相關。 3.我國海軍艦艇軍官工作適應與家庭關係對工作投入具有顯著預測力，且家庭關係對工作適應與工作投入之關係具部分中介效果。
杜育修（2016）	軍職父親角色實踐與親子關係之研究	陸軍軍職父親	問卷調查	1.軍職父親角色實踐之「生活照顧」與親子關係「親近感」具有相關性。 2.「軍職父親角色實踐」程度與「親子關係」具有相關性。 3.軍職父親角色實踐之「關懷陪伴」與親子關係「溝通」具有相關性。 4.「返家間隔天數」與親子關係之「親近感」、「溝通」達顯著差異性。 5.「軍職父親角色實踐」與「親子關係」達顯著相關且顯著影響。

資料來源：研究者自行整理。

根據上表 2-3-1，研究者歸納整理各家學者針就「軍職工作」對「親職程度」相關影響之研究後，將上述文獻統整區分「研究參與者」及「研究發現」兩部分，茲分述如下：

一、研究參與者方面

研究者蒐集的五篇研究中，其中「軍職父親其親子關係及親子教育」相關研究三篇（胡博惇，2006；杜育修，2016；林宏鑫，2013），「軍職母親其親子關係」相關研究乙篇（蘇玉萍，2011），「軍職工作其家庭關係」乙篇（許秋嬉，2014）；由此可發現在軍

隊中「軍人父親與其親子關係」相關研究，在近五年來已成為各家學者欲深入探索之領域。

二、研究發現方面

上述研究中發現，就「質性」深度訪談而言，軍人父親因軍職工作之特殊性，使得在家陪伴子女時間有限，教養子女的觀念因而轉換退居次要，且時常期待配偶以嚴厲的黑臉角色出現，而軍人父親再以白臉角色配合演出，期能在親子相處模式中產生更多的親密感；其中在「量化」的研究中，研究者歸納出以下三點的發現：

（一）軍職工作之適應狀況與家庭關係有顯著的正相關，且「返家間隔天數」與親子關係之「親近感」、「溝通」達顯著差異性。

（二）軍職父親角色實踐之「生活照顧」與親子關係「親近感」具有相關性。

（三）「軍職父親角色實踐」與「親子關係」達顯著相關且顯著影。

綜合上述，「軍職父親的角色實踐」和「親子關係」呈現正相關，而軍職父親會隨著「返家間隔天數」之不同與親子關係之「親近感」、「溝通」有顯著差異，故研究者認為，「軍職工作」亦是影響「親職程度」的重要變項，因此，本研究欲更深入探討軍職工作的親職參與程度對親職壓力之影響。

國防大學
National Defense University

國防大學
National Defense University

第三章 研究設計

本章主要說明研究過程所使用的研究方法及研究步驟，共區分五節，第一節為研究架構及假設；第二節為研究參與者及抽樣方法；第三節為研究工具；第四節為研究程序；第五節為資料處理方法。

第一節 研究架構及假設

壹、研究架構圖

本研究依據前述之目的、研究問題以及相關文獻之探討，以軍職父親「親職參與」程度和「親職壓力」兩個變項之相關作為研究主題，歸納設計出此研究架構，將各變項的關係以圖以 3-1-1 所示：

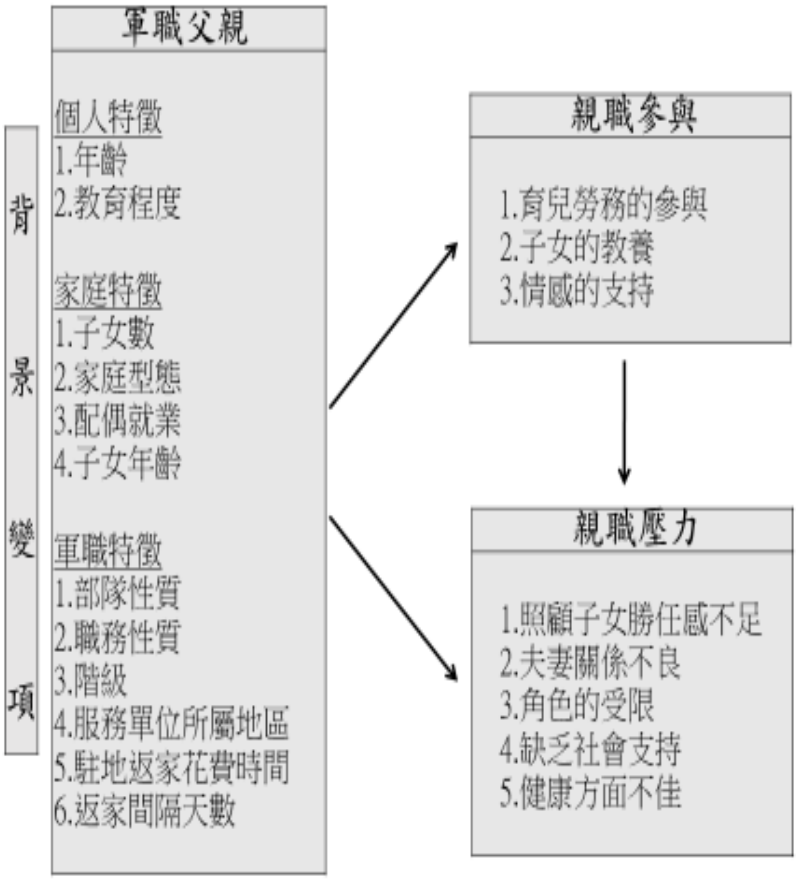

圖 3-1-1 研究架構圖

本研究旨在探討不同個人背景變項之軍職父親（年齡、教育程度、子女數、配偶就業與否、子女年齡、部隊性質、職務性質、階級、服務單位所屬地區、駐地返家花費時

間及返家間隔天數）在親職參與程度（育兒勞務的參與、子女的教養、情感的支持）方面對於親職壓力感受（包括照顧子女的勝任感不足、夫妻關係不良、角色的受限、缺乏社會支持、健康方面不佳等五個構面）的影響差異程度；其次，再以軍職父親個人背景變項為自變項，親職參與程度及親職壓力為依變項，檢視軍職父親的個人特徵、家庭特徵、軍職工作特徵分別對於整體親職參與程度及親職壓力感受之影響。

貳、研究假設

一、研究假設：臺灣本島地區陸軍軍職父親之不同「背景變項」對「親職參與」有顯著差異。

（一）假設 1-1：不同「個人特徵」對「親職參與」有顯著差異。

（二）假設 1-2：不同「家庭特徵」對「親職參與」有顯著差異。

（三）假設 1-3：不同「軍職特徵」對「親職參與」有顯著差異。

二、研究假設：臺灣本島地區陸軍軍職父親之不同「背景變項」對「親職壓力」影響有顯著差異。

（一）假設 2-1：不同「個人特徵」對「親職壓力」有顯著差異。

（二）假設 2-2：不同「家庭特徵」對「親職壓力」有顯著差異。

（三）假設 2-3：不同「軍職特徵」對「親職壓力」有顯著差異。

三、研究假設：臺灣本島地區陸軍軍職父親的「親職參與」程度與其「親職壓力」感受會有相關。

四、研究假設：臺灣本島地區陸軍軍職父親的整體「親職參與」程度及其構面，對整體「親職壓力」感受及其構面有顯著預測力。

第二節 研究參與者及抽樣方法

本研究欲瞭解本島地區陸軍軍職父親親職參與程度對親職壓力之間的影響，而由於我國國軍志願役人員各階編現總人數係屬國防機密，詳細數字無法獲得，同時育有子女之軍職人員人數不多亦難以估算，因此，本研究採集叢抽樣方式，以國軍「精粹案」組織架構及兵力結構調整後之陸軍本島地區所屬軍團級單位為研究母群體，再進行取樣推估。國防報告書（2013，2015）指出，「精粹案」組織及兵力結構調整，本島地區陸軍組織調整規劃，司令部以下各乙級（含直屬）單位計有：六軍團、八軍團、十軍團、花東防衛指揮部、航空特戰指揮部、陸軍後勤指揮部、教育暨準則發展指揮部、陸軍軍官學校、陸軍專科學校、司令部勤務營等七個軍團級指揮部及三個直屬單位。本研究將採

國防大學 National Defense University

集叢抽樣方式，以作戰區劃分北、中、南、東四個地區，每個地區挑選乙至五個軍團級（或直屬單位）之所屬二至五個聯兵旅（群）級且含所屬下級作為研究樣本。

另依據國防部公開資訊顯示，我國在「精粹案」後國軍總兵力約二十一萬餘人（陸軍十五萬餘人、空軍三萬餘人、海軍三萬餘人），三軍人數比例約為 5:1:1，軍官、士官、士兵編制比例約為 1:1.92:1.80，其中男、女性軍官性別比約 9.1:1，推估陸軍男性軍官（含後備及憲兵指揮部）總人數約兩萬八千餘人（國防報告書，2013、2015；國防部推動性別主流化成果報告，2015），惟近年政府相關公開資訊無從類推後備及憲兵等兩個泛陸軍精確編制及現有總人數，故本研究採集叢抽樣調查方式，針就陸軍北、中、南、東等四個地區在精粹案後駐軍單位（聯兵旅）比，訂定抽樣比例約為 3:2:2:1，以量化問卷針對陸軍軍職父親施測，擬需研究參與者約 370 人次，並針對該單位符合研究需求且同意配合施測條件之人員，全數發放問卷，其預擬受測單位如下表 3-2-1 所示。

表 3-2-1 受測單位一覽表

地區	軍團級	聯兵旅（群）級
北部	六軍團、陸軍後勤指揮部、教育暨準則發展指揮部	戰鬥單位：機步269旅 非戰鬥單位：53工兵群、陸軍後勤指揮部運輸處、通信基地勤務廠、第三地區支援指揮部、步兵153旅、裝訓部
中部	十軍團	戰鬥單位：裝甲586旅 非戰鬥單位：第五地區支援指揮部、36化學兵群、步兵257旅
南部	八軍團	戰鬥單位：43砲兵指揮部、機步333旅 非戰鬥單位：第四地區支援指揮部
東部	花東防衛指揮部、臺東地區指揮部	戰鬥單位：花防部戰車營、東指部混砲連 非戰鬥單位：第二地區支援指揮部

第三節 研究工具

National Defense University

本研究採取橫斷式研究法，係參考朝陽科技大學幼兒保育系碩士論文之學齡前幼兒「父職參與量表」及「父親親職壓力量表」（傅雅暉，2007）等研究工具為主要基礎，結合本文第二章文獻探討所得及研究之需要，將原題目、語句酌予修改並刪減調整後，再加入更適合軍職人員使用之題向，自行整理歸納修編成「軍職父親親職參與及親職壓力影響」之研究調查量表，在計分方面，填答方式採用李克特式（Likert）五點量尺計

分，將每個題目區分為五個回答尺度，陳述「從不如此」代表一分、「很少如此」代表兩分、「有時如此」代表三分、「常常如此」代表四分、「總是如此」代表五分。正向題總分數愈高，意即親職參與或親職壓力程度愈高，本節旨將量表編製、預試及測量過程進逐一說明。

壹、基本資料調查表

本研究問題之一在探討不同背景變項的軍職父親其親職參與程度及親職壓力感受之現況，故研究之背景項目包含：軍職父親個人特徵（年齡、教育程度），家庭特徵（子女數、家庭型態、配偶就業、子女年齡），軍職特徵（部隊性質、職務性質、階級、服務單位所屬地區、駐地返家花費時間、返家間隔天數）及所服務單位地區，故基本資料中以此十二項為主要調查項目，各背景變項之填答方式詳述如下表 3-3-1 所示：

表 3-3-1 問卷基本資料調查表

題號	項目內容
01	請問您的年齡: □29歲以下；□30-34歲；□35-39歲；□40歲以上。
02	請問您的教育程度:□國中以下；□高中職；□專科；□大學；□碩、博士。
03	請問您育有子女: □一個；□二個；□三個；□四個及以上。
04	請問您目前的家庭型態:□大家庭（與自己或太太之父母及親戚同住）；□折衷家庭（與自己或太太之父母同住）；□小家庭（與太太及子女同住或無子女同住）；□其它_____。
05	請問您配偶的就業情形:□有就業；□無就業；□其它_____。
06	請問您目前（入學或受訓前）所在的單位性質為:□作戰單位；□非作戰單位；□其它_____。
07	請問您目前（入學或受訓前）擔任何種職務:□指揮職；□參謀職；□其它_____。
08	請問您的階級:□少尉；□中尉；□上尉；□少校；□中校；□上校以上。
09	請問您所屬（入學或受訓前）單位的地區在:□北部；□中部；□南部；□東部。
10	請問您從單位駐地返家所花費的時間:□1 小時內；□1-2 小時；□2 小時以上。
11	請問您平均每次返家間隔天數:□一日以下（上下班制）；□二至七日；□八至十四日；□三至四週；□二個月；□三個月以上。
12	請問您孩子的年齡分別幾歲:1._____；2._____；3._____；4._____。

貳、軍職父親親職參與量表

一、主要變項：

本親職參與量表依據文獻探討所得，包括育兒勞務的參與、子女的教養、情感的支持等三個向度。各向度所包含之範疇如下：

（一）育兒勞務的參與

此向度指軍職父親對子女日常生活照顧的參與，包含孩子生活中餐點的準備、餵食、衣物的準備、育兒環境的收拾整理、採買孩子的日用品、帶孩子洗澡、睡覺、看醫生和半夜起來照顧孩子或是帶孩子上下學等瑣碎的勞務性工作；此向度題號 01 至 08，共計八題。

（二）子女的教養

此向度指軍職父親對子女教養的參與，包含孩子的行為問題、不當行為的處理、以及習慣的養成、教導做人做事的道理等；此向度題號 09 至 16，共計八題。

（三）情感的支持

此向度指軍職父親對子女情感支持的參與，係指提供孩子心靈層面的依靠，可以透過肢體動作、表情、口頭言語帶給孩子心理的滿足並傾聽陪伴、處理孩子情緒及協助解決問題等；此向度題號 17 至 24，共計八題。

二、問卷設計：

（一）預試問卷編製

本問卷旨在了解軍職父親之親職參與程度。依據文獻探討所得，本研究以育兒勞務的參與、子女的教養、情感的支持等三個向度為基礎，量表合計二十四題（均為正向題）採用李克特式（Likert）五點量尺計分，當分數愈高，顯示親職參與之程度愈高，反之則愈低。最後再與指導教授討論，形成本研究之軍職父親「親職參與」預試量表。

（二）預試

預試問卷以民國 106 學年度，國防大學政治作戰學院學員生大隊學員中隊、國防部政治作戰教育訓練中心及語言中心等三個單位，現階段陸階受訓學員（碩士一、二年級、正規班、英正班）之已婚且育有子女之軍職父親為施測對象。共發出 50 份問卷，回收 47 份，得有效問卷 47 份，回收率 94% 。

國防大學 National Defense University

（三）項目分析

本量表預試問卷參考邱皓政（2010）著「量化研究與統計分析」進行的項目分析，包含遺漏值檢驗、平均數、標準差、偏態、極端組比較及同質性檢驗，數據詳如表 3-3-2，茲分述如下：

1、描述性統計檢驗

本研究採 Likert 五點量表施測計分，研究者針對親職參與量表進行項目分析後遺漏值均為 0；項目平均數明顯偏離（項目平均數超過全量表平均數的正負 1.5 個標準差，即高於 4.604565 或低於 2.500035），計有第六題及第十五題偏低；低鑑別度（標準差小於 0.75），全量表計二十四題標準差均大於.87 鑑別度良好；偏態明顯（偏態係數絕對值不宜大於 1），計有第十一題、第十三題、第十七題、第十九題、第二十題、第二十二題第二十三題及第二十四題高於 1。

2、極端組檢驗

再全數受測者 47 人當中，各取全量表總分最高與最低的各 27%為極端組，進行平均數差異檢定，數據顯示，t 檢定未達.05 顯著水準計有第六題（ t（自由度 23）=-1.351，p＝0.190）、第十五題（ t （自由度 23）=-1.972，p＝0.061），顯示此題明顯的無法鑑別高低分者。未達 0.01 水準者為第十六題（ t （自由度 23）=-2.321，p＝0.029）顯示以上這三題鑑別讀稍差。

3、同質性檢驗

分析結果發現，全量表的同質性極高，內部一致性係數為.94，顯示出量表項目具有相當高的同質性。個別試題的同質性檢驗標準以相關係數低於.3 或因素負荷量低於.3 為標準，在此兩項檢驗結果顯示，全量表計二十四題其同質性檢驗相關數值均大.36，因素負荷量亦大於.51。顯示出代表該量表所有題目屬同性質。

表 3-3-2 親職參與量表項目分析摘要表

題號	項目內容	平均數	標準差	偏態	極端組比較	同質性檢驗	因數負荷量	累積數
01	我會半夜起來照顧孩子。	3.02	1.07	.07	.00	.53	.76	0
02	我會為孩子準備餐點。	3.15	1.08	.01	.00	.59	.81	0
03	我會主動餵食孩子。	3.23	1.07	-.27	.00	.58	.91	0

04	我會協助孩子收拾整理玩具。	3.28	.99	-.32	.00	.65	.82	0
05	我會哄孩子睡覺。	3.17	1.17	-.18	.00	.52	.78	0
06	我會接送孩子上下學。	2.57*	.99	.41	.19*	.36	.81	2（刪題）
07	我會協助孩子穿脫衣服。	3.23	1.13	-.01	.00	.53	.78	0
08	孩子生病時，我會帶孩子去看醫生。	3.38	1.17	-.30	.00	.61	.65	0
09	我會處理孩子不當行為。	3.62	1.01	-.60	.00	.68	.51	0
10	我會以身作則，給孩子好榜樣。	3.79	.88	-.95	.00	.63	.54	0
11	我會要求孩子養成生活上的好習慣。	3.94	.965	-1.39*	.00	.79	.77	1
12	我會幫孩子安排學校（或幼稚園）以外的學習活動。	3.49	1.28	-.43	.00	.63	.76	0
13	我會盡可能提供良好的環境供孩子健康成長。	4.23	.87	-1.11*	.00	.72	.72	1
14	我會設法了解孩子的潛能。	3.81	.97	-.94	.00	.64	.64	0
15	我會簽閱孩子的家庭聯絡簿。	2.81*	1.23	.24	.06*	.41	.83	2（刪題）
16	我會參加孩子學校的活動。	3.02	1.21	-.04	.03*	.46	.82	1
17	當孩子學習遇到困難時我會從旁協助並指導。	3.68	1.02	-1.09*	.00	.78	.71	1
18	我會和孩子生活中相關的人溝通（如：保母、學校老師等）。	3.15	1.34	-.17	.00	.49	.55	0
19	我會傾聽孩子的談話。	3.94	1.07	-1.09*	.00	.78	.84	1

國防大學 National Defense University

20	我會關心孩子的需求。	4.02	.99	-1.45*	.00	.82	.89	1
21	我會陪伴孩子遊戲活動。	4.17	.89	-.92	.00	.76	.84	0
22	我會安排休假與孩子相處。	4.19	.95	-1.52*	.00	.81	.85	1
23	我會注意孩子的情緒表現。	4.13	.94	-1.71*	.00	.75	.86	1
24	我會讚美孩子。	4.23	1.01	-1.57*	.00	.77	.87	1

（四）信度分析

本量表採用 Cronbach α 係數考驗其內部一致性。根據顏志龍、鄭中平（2016）之觀點，最好的方式是呈現過去這類主題得到的信度，以此比對自己的信度，然比對傅雅暉（2007）親職參與及壓力及杜育修（2016）有關親職壓力之研究相關信度參考值，α 值大於.7 以上均被視為具有相當好的的信度。本次預試問卷回收樣本，採用 Cronbach's α 係數測量，承文獻探討所得親職參與計三個向度，各層面所測得信度值分別為：育兒勞務的參與.90、子女的教養.85、情感的支持.94，總量表所得信度值為.94，雖然育兒勞的務參與及子女教養兩個向度 α 值略低，但總量表信度值依然大於.90 以上，因此，本量表仍具有高信度。囿依據顏志龍、鄭中平（2016）因素分析所需最好的樣本數之建議標準為題數的五倍，因本預試問卷之樣本數過小，因素分析的結果可能不具代表性，因此研究者將於正式問卷收回後再檢驗效度。相關親職參與信度考驗摘要如下表 3-3-3。

表 3-3-3 親職參與量表信度考驗摘要表

題號	向度名稱	項目內容	Cronbach 的 Alpha（如果項目已刪除）	各向度 Cronbach α 值	總量表 Cronbach α 值
01	育兒勞的務參與	我會半夜起來照顧孩子。	.88	.90	.94
02		我會為孩子準備餐點。	.87		
03		我會主動餵食孩子。	.87		
04		我會協助孩子收拾整理玩具。	.87		
05		我會哄孩子睡覺。	.89		
06		我會接送孩子上下學。	.92*		
07		我會協助孩子穿脫衣服。	.88		
08		孩子生病時，我會帶孩子去看醫生。	.89		

09	子女的教養	我會處理孩子不當行為。	.84	.85
10		我會以身作則，給孩子好榜樣。	.83	
11		我會要求孩子養成生活上的好習慣。	.82	
12		我會幫孩子安排學校（或幼稚園）以外的學習活動。	.83	
13		我會盡可能提供良好的環境供孩子健康成長。	.83	
14		我會設法了解孩子的潛能。	.83	
15		我會簽閱孩子的家庭聯絡簿。	.86*	
16		我會參加孩子學校的活動。	.85	
17	情感的支持	當孩子學習遇到困難時我會從旁協助並指導。	.93	.94
18		我會和孩子生活中相關的人溝通（如：保母、學校老師等）。	.96*	
19		我會傾聽孩子的談話。	.93	
20		我會關心孩子的需求。	.92	
21		我會陪伴孩子遊戲活動。	.93	
22		我會安排休假與孩子相處。	.93	
23		我會注意孩子的情緒表現。	.93	
24		我會讚美孩子。	.93	

綜合以上判斷，項目分析的決定係根據上述各項指標的數據來加以整體研判，各項目有任何一項指標未臻理想者計有 11 題，其中達兩項指標以上不理想者有 2 題，為第六題「我會接送孩子上下學」及第十五題「我會簽閱孩子的家庭聯絡簿」，且在信度分析時該兩題在刪除後的 Cronbach 的 Alpha 值不減反增。因此，經過分析後，刪除第六題及第十五題（共計刪除 2 題，保留 22 題），用以進行下一階段的正式量表施測，正式親職參與量表如下表 3-3-4。

表 3-3-4 正式親職參與量表

原題號	正式題號	項目內容
01	01	我會半夜起來照顧孩子。
02	02	我會為孩子準備餐點。
03	03	我會主動餵食孩子。

04	04	我會協助孩子收拾整理玩具。
05	05	我會哄孩子睡覺。
06	刪除	~~我會接送孩子上下學~~。
07	06	我會協助孩子穿脫衣服。
08	07	孩子生病時，我會帶孩子去看醫生。
09	08	我會處理孩子不當行為。
10	09	我會以身作則，給孩子好榜樣。
11	10	我會要求孩子養成生活上的好習慣。
12	11	我會幫孩子安排學校（或幼稚園）以外的學習活動。
13	12	我會盡可能提供良好的環境供孩子健康成長。
14	13	我會設法了解孩子的潛能。
15	刪除	~~我會簽閱孩子的家庭聯絡簿~~。
16	14	我會參加孩子學校的活動。
17	15	當孩子學習遇到困難時我會從旁協助並指導。
18	16	我會和孩子生活中相關的人溝通（如：保母、學校老師等）。
19	17	我會傾聽孩子的談話。
20	18	我會關心孩子的需求。
21	19	我會陪伴孩子遊戲活動。
22	20	我會安排休假與孩子相處。
23	21	我會注意孩子的情緒表現。
24	22	我會讚美孩子。

（五）正式問卷之效度及信度分析

本研究於 2017 年 11 月 17 日至 2018 年 1 月 31 日止，共計 75 天時間蒐集問卷，共發出 435 份問卷，回收 401 份，回收率為 92.18％，其中無效問卷為 29 份，有效問卷 372 份，有效回收率為 92.77％。

1、效度分析

本量表以驗證性因素分析檢驗效度，將鑑別度較良好之正式問卷計 22 個題項進行因素分析。基於 KMO 取樣適切性檢定為.936，且球形檢定卡方值為 5084.67（p＜.001）達顯著水準，顯示本量表適合進行因素分析。

本研究藉由主成分分析法，全量表 22 題共萃取出 3 個因素，再以 kaiser 正規化的最大變異法，經轉軸後作因素分析，各題項在各該因素上之負荷量介於.44～.72 之間，三個共同因素分別解釋 45.96％、9.59％、5.80％的變異數變異量，解釋總變異量達 61.53％，並採用因素負荷量值達 0.3 以上者，重新修正親職參與量表各題之分類。修正後題

項歸類分別為：「育兒勞的務參與」為 1、2、3、4、5、6、7 等 7 題；「子女的教養」為 8、9、10、12、13、18、19、20、21、22 等 10 題；「情感的支持」為 11、14、15、16、17 等 5 題。因此，經由驗證性因素分析後，所得之因素與原理論架構大致相符合，顯見本量表具有良好的效度。

2、信度分析

修正後的親職參與量表採用 Cronbach's α 係數測量，各層面所測得信度值分別為：育兒勞的務參與.876、子女的教養.923、情感的支持.841，總量表所得信度值為.941。另根據顏志龍、鄭中平（2016）之信度評斷觀點，最好的方式是呈現過去這類主題得到的信度作為參考依據，以此比對自己的信度，故研究者比對傅雅暉（2007）親職參與及壓力及杜育修（2016）有關親職壓力之研究相關信度參考值，α 值大於.7 以上均被視為具有相當好的的信度。因此，本量表具有高信度。各因素轉軸後之解說變異量、題數及信度詳如表 3-3-5。

表 3-3-5 正式親職參與量表各題在各因素之負荷量、解釋變異量與信度一覽表

因素名稱	修正後題項分類	各題在該因素上之負荷量	轉軸後解釋變異量（%）	總量表變異量（%）	因素信度 Cronbach α 值	總量表 Cronbach α 值
育兒勞務的參與	01	.80	9.59	61.53	.876	.941
	02	.72				
	03	.81				
	04	.68				
	05	.71				
	06	.72				
	07	.47				
子女的教養	08	.57	45.96		.923	
	09	.70				
	10	.78				
	12	.76				
	13	.67				
	18	.70				
	19	.67				
	20	.70				
	21	.73				
	22	.70				

國防大學 National Defense University

情感的支持	11	.54	5.80	.841
	14	.80		
	15	.54		
	16	.78		
	17	.59		

參、軍職父親親職壓力量表

一、主要變項

本親職壓力量表包括照顧子女的勝任感不足、夫妻關係不良、角色受限、缺乏社會支持、健康方面不佳等五個向度。其內容分述如下：

（一）照顧子女的勝任感不足

此向度指軍職父親對子女照顧無微不至，不時關心，總是擔心子女外出的安全問題等；此向度題號 01 至 05 共計五題。

（二）夫妻關係不良

此向度指軍人家庭中夫妻意見不同，時常產生爭執等；此向度題號 06 至 10 共計五題。

（三）角色受限

此向度指軍職父親因工作或其他關係導致在有限時間下，工作與家庭必須犧牲某一部分等；此向度題號 11 至 15 共計五題。

（四）缺乏社會支持

此向度指軍職父親個人缺乏藉由人際關係的交流，感受到他人所提供的愛與關懷是具有意義的；此向度題號 16 至 20 共計五題。

（五）健康方面不佳

疾病或心理抑鬱、焦慮等，而造成軍職父親個人心理產生沉重壓力；此向度題號 21 至 25 共計五題。

二、問卷設計：

（一）預試問卷編製

本問卷旨在了解軍職父親之親職壓力感受。依據文獻探討所得，本研究以照顧子女的勝任感不足、夫妻關係不良、角色受限、缺乏社會支持、健康方面不佳等五個向度為基礎，量表合計二十五題（均為正向題）採用李克特式（Likert）五點量尺計分，當分

國防大學 National Defense University

數愈高，顯示親職壓力之感受程度愈高，反之則愈低。最後再與指導教授討論，形成本研究之軍職父親「親職壓力」預試量表。

（二）預試

預試問卷以民國 106 學年度，國防大學政治作戰學院學員生大隊學員中隊、國防部政治作戰教育訓練中心及語言中心等三個單位，現階段陸階受訓學員（碩士一、二年級、正規班、英正班）之已婚且育有子女之軍職父親為施測對象。共發出 50 份問卷，回收 47 份，得有效問卷 47 份，回收率 94% 。

（三）項目分析

本量表預試問卷參考邱皓政（2010）著「量化研究與統計分析」進行的項目分析，包含遺漏值檢驗、平均數、標準差、偏態、極端組比較及同質性檢驗，數據詳如表 3-3-5，茲分述如下：

1、描述性統計檢驗

本研究採 Likert 五點量表施測計分，研究者針對親職壓力量表進行項目分析後遺漏值均為 0；項目平均數明顯偏離（項目平均數超過全量表平均數的正負 1.5 個標準差，即高於 1.867675 或低於 3.660925），計有第五題偏高及第二十五題偏低；低鑑別度（標準差小於 0.75），全量表計二十五題標準差均大於.77 鑑別度良好；偏態明顯（偏態係數絕對值不宜大於 1），計有第五題及第二十五題高於 1。

2、極端組檢驗

再全數受測者 47 人當中，各取全量表總分最高與最低的各 27%為極端組，進行平均數差異檢定，數據顯示，ｔ檢定未達.05 顯著水準計有第二十一題（ｔ（自由度 22）=-1.720，p＝0.099）、第二十五題（ｔ（自由度 22）=.000，p＝1.000），顯示此題明顯的無法鑑別高低分者。

3、同質性檢驗

分析結果發現，全量表的同質性極高，內部一致性係數為.93，顯示出量表項目具有相當高的同質性。個別試題的同質性檢驗標準以相關係數低於.3 或因素負荷量低於.3 為標準，在此兩項檢驗結果顯示，全量表僅第二十五題相關係數為.014 顯示同質性過低，餘題數其同質性檢驗相關數值均大.39，另因素負荷量部分，第二十一題及二十五題相關係數分別為.33 及.27（餘題係數均大於.53），顯示該兩題無法充分解釋該題向。

國防大學
National Defense University

表 3-3-6 親職壓力量表項目分析摘要表

題號	項目內容	平均數	標準差	偏態	極端組比較	同質性檢驗	因數負荷量	累積數
01	有了孩子後，對我而言是一種負擔。	2.55	1.00	.19	.00	.58	.58	0
02	在營時，我心裡總是擔心孩子的安危。	3.17	1.11	.05	.00	.62	.71	0
03	在營時，我會時常以電話或通訊軟體關心子女生活瑣事。	3.64	1.09	-.79	.00	.55	.82	0
04	我會對子女照顧得無微不至。	3.17	1.01	-.22	.00	.61	.83	0
05	我認為太太獨自照顧小孩是件很辛苦的事。	4.09*	1.21	-1.24*	.00	.49	.87	2（刪除）
06	有了孩子後，我和太太會為了孩子的事情鬧得不愉快。	2.53	.98	.94	.00	.53	.79	0
07	有了孩子後，我們夫妻會因為教養方式不同而發生爭吵。	2.47	.88	.50	.01	.50	.87	0
08	有了孩子後，我們夫妻的性生活品質不如從前。	2.81	1.01	.01	.00	.69	.70	0
09	當我和太太都有事情時，很難找到其他人幫忙帶孩子。	2.38	.90	.84	.01	.46	.77	0
10	我和太太的教養孩子方式分歧。	2.28	.77	.66	.00	.41	.80	0

國防大學 National Defense University

11	有了孩子後，使我無法兼顧工作與家庭。	2.36	.87	.24	.00	.615	.54	0
12	為了滿足孩子的需求，我犧牲了許多自己的時間。	3.34	1.11	-.23	.00	.71	.64	0
13	有了孩子後，我無法做我想做的事情。	3.15	.99	-.13	.00	.78	.69	0
14	有了孩子後，我漸漸想離開軍中這環境。	2.62	1.10	.42	.00	.57	.82	0
15	有了孩子後，升遷不是唯一考量。	3.19	1.23	.13	.00	.52	.75	0
16	在我需要時，沒有人可以提供我育兒的資訊或方法。	2.13	.92	.95	.01	.41	.61	0
17	有了孩子後，我的社交活動減少許多。	3.19	1.10	-.19	.00	.71	.55	0
18	沒有人可以隨時跟我溝通、討論有關孩子的問題。	2.26	.87	.29	.00	.53	.83	0
19	當我照顧孩子感到煩惱時，沒有人可以跟我談論心事。	2.47	1.04	.63	.00	.53	.77	0
20	我處理家裡瑣碎的家務事。	3.32	1.05	-.33	.01	.47	.68	0
21	我覺得照顧孩子是件煩人的事。	2.38	.95	.43	.10*	.39	.33*	2（刪除）
22	我會為了無法跟孩子培養更	2.72	1.04	-.14	.00	.74	.64	0

國防大學 National Defense University

	親密、更溫暖的感情而煩惱。							
23	有了孩子後，生活中有不少令我煩惱的事情。	2.81	1.01	-.12	.00	.79	.62	0
24	我的孩子做了不少令我煩惱的事情。	2.47	.91	.19	.00	.57	.53	0
25	休假我喜歡留在營區。	1.62*	.80	1.36*	1.00*	.014*	.27*	4（刪除）

（四）信度分析

本量表採用 Cronbach α 係數考驗其內部一致性。根據顏志龍、鄭中平（2016）之觀點，最好的方式是呈現過去這類主題得到的信度，以此比對自己的信度，然比對傅雅暉（2007）親職參與及壓力及杜育修（2016）有關親職壓力之研究相關信度參考值，α 值大於.7 以上均被視為具有相當好的的信度。本次預試問卷回收樣本，採用 Cronbach's α 係數測量，承文獻探討所得親職壓力計五個向度，各層面所測得信度值分別為：照顧子女的勝任感不足.84、夫妻關係不良.76、角色受限.84、缺乏社會支持.74、健康方面不佳.76，總量表所得信度值為.93，雖然夫妻關係不良、缺乏社會支持及健康方面不佳等三個向度 α 值略低，但總量表信度值依然大於.7 以上，因此，本量表仍具有高信度。囿依據顏志龍、鄭中平（2016）因素分析所需最好的樣本數之建議標準為題數的五倍，因本預試問卷之樣本數過小，因素分析的結果可能不具代表性，因此研究者將於正式問卷收回後再檢驗效度。相關親職參與信度考驗摘要如下表 3-3-7

表 3-3-7 親職壓力量表信度考驗摘要表

題號	向度名稱	項目內容	Cronbach 的 Alpha（如果項目已刪除）	各向度 Cronbach α 值	總量表 Cronbach α 值
01	照顧子女的勝任感不足	有了孩子後，對我而言是一種負擔。	.89*	.84	.93
02		在營時，我心裡總是擔心孩子的安危。	.79		
03		在營時，我會時常以電話或通訊軟體關心子女生活瑣事。	.78		
04		我會對子女照顧得無微不至。	.78		

05		我認為太太獨自照顧小孩是件很辛苦的事。	.81	
06	夫妻關係不良	有了孩子後，我和太太會為了孩子的事情鬧得不愉快。	.66	.76
07		有了孩子後，我們夫妻會因為教養方式不同而發生爭吵。	.67	
08		有了孩子後，我們夫妻的性生活品質不如從前。	.78*	
09		當我和太太都有事情時，很難找到其他人幫忙帶孩子。	.74	
10		我和太太的教養孩子方式分歧。	.74	
11	角色受限	有了孩子後，使我無法兼顧工作與家庭。	.84	.84
12		為了滿足孩子的需求，我犧牲了許多自己的時間。	.80	
13		有了孩子後，我無法做我想做的事情。	.80	
14		有了孩子後，我漸漸想離開軍中這環境。	.80	
15		有了孩子後，升遷不是唯一考量。	.81	
16	缺乏社會支持	在我需要時，沒有人可以提供我育兒的資訊或方法。	.73	.74
17		有了孩子後，我的社交活動減少許多。	.66	
18		沒有人可以隨時跟我溝通、討論有關孩子的問題。	.66	
19		當我照顧孩子感到煩惱時，沒有人可以跟我談論心事。	.65	
20		我處理家裡瑣碎的家務事。	.76*	
21	健康方面不佳	我覺得照顧孩子是件煩人的事。	.74	.76
22		我會為了無法跟孩子培養更親密、更溫暖的感情而煩惱。	.68	
23		有了孩子後，生活中有不少令我煩惱的事情。	.66	
24		我的孩子做了不少令我煩惱的事情。	.69	
25		休假我喜歡留在營區。	.81*	

國防大學 National Defense University

綜合以上判斷，項目分析的決定係根據上述各項指標的數據來加以整體研判，其中達兩項指標以上不理想者有3題，為第五題「我認為太太獨自照顧小孩是件很辛苦的事」、第二十一題「我覺得照顧孩子是件煩人的事」及第二十五題「休假我喜歡留在營區」，且在信度分析時第二十五題在刪除後的 Cronbach 的 Alpha 值明顯不減反增。因此，經過分析後，刪除第五題、第二十一題及第二十五題（共計刪除 3 題，保留 22 題），用以進行下一階段的正式量表施測，正式親職參與量表如下表 3-3-8。

表 3-3-8 正式親職壓力量表

原題號	正式題號	項目內容
01	01	有了孩子後，對我而言是一種負擔。
02	02	在營時，我心裡總是擔心孩子的安危。
03	03	在營時，我會時常以電話或通訊軟體關心子女生活瑣事。
04	04	我會對子女照顧得無微不至。
05	刪除	~~我認為太太獨自照顧小孩是件很辛苦的事~~。
06	05	有了孩子後，我和太太會為了孩子的事情鬧得不愉快。
07	06	有了孩子後，我們夫妻會因為教養方式不同而發生爭吵。
08	07	有了孩子後，我們夫妻的性生活品質不如從前。
09	08	當我和太太都有事情時，很難找到其他人幫忙帶孩子。
10	09	我和太太的教養孩子方式分歧。
11	10	有了孩子後，使我無法兼顧工作與家庭。
12	11	為了滿足孩子的需求，我犧牲了許多自己的時間。
13	12	有了孩子後，我無法做我想做的事情。
14	13	有了孩子後，我漸漸想離開軍中這環境。
15	14	有了孩子後，升遷不是唯一考量。
16	15	在我需要時，沒有人可以提供我育兒的資訊或方法。
17	16	有了孩子後，我的社交活動減少許多。
18	17	沒有人可以隨時跟我溝通、討論有關孩子的問題。
19	18	當我照顧孩子感到煩惱時，沒有人可以跟我談論心事。
20	19	我處理家裡瑣碎的家務事。
21	刪除	~~我覺得照顧孩子是件煩人的事~~。
22	20	我會為了無法跟孩子培養更親密、更溫暖的感情而煩惱。
23	21	有了孩子後，生活中有不少令我煩惱的事情。
24	22	我的孩子做了不少令我煩惱的事情。
25	刪除	~~休假我喜歡留在營區~~。

（五）正式問卷之效度及信度分析

本研究於 2017 年 11 月 17 日至 2018 年 1 月 31 日止，共計 75 天時間蒐集問卷，共發出 435 份問卷，回收 401 份，回收率為 92.18％，其中無效問卷為 29 份，有效問卷 372 份，有效回收率為 92.77％。

1、效度分析

本量表以驗證性因素分析檢驗效度，將鑑別度較良好之正式問卷計 22 個題項進行因素分析。基於 KMO 取樣適切性檢定為.902，且球形檢定卡方值為 4221.57（p＜.001）達顯著水準，顯示本量表適合進行因素分析。

本研究藉由主成分分析法，全量表 22 題共萃取出 5 個因素，再以 kaiser 正規化的最大變異法，經轉軸後作因素分析，各題項在各該因素上之負荷量介於.41～.82 之間，5 個共同因素分別解釋 36.88％、11.29％、7.21％、5.46％、4.56％的變異數變異量，解釋總變異量達 65.39％，並採用因素負荷量值達 0.3 以上者，重新修正親職參與量表各題之分類。修正後題項歸類分別為：「照顧子女的勝任感不足」為 2、3、4 等 3 題；「夫妻關係不良」為 1、5、6、7、9 等 5 題；「角色受限」為 11、12、13、14、16、21 等 6 題；「缺乏社會支持」為 8、10、15、17、18 等 5 題；「健康方面不佳」為 19、20、22 等 3 題。因此，經由驗證性因素分析後，所得之因素與原理論架構大致相符合，顯見本量表具有良好的效度。

2、信度分析

修正後的親職參與量表採用 Cronbach’s α 係數測量，各層面所測得信度值分別為：照顧子女的勝任感不足.792、夫妻關係不良.820、角色受限.862，缺乏社會支持.840，健康方面不佳.622，總量表所得信度值為.913。另根據顏志龍、鄭中平（2016）之信度評斷觀點，最好的方式是呈現過去這類主題得到的信度作為參考依據，以此比對自己的信度，故研究者比對傅雅暉（2007）親職參與及壓力及杜育修（2016）有關親職壓力之研究相關信度參考值，α 值大於.7 以上均被視為具有相當好的的信度。因此，本量表除健康方面單一向度之信度僅.622 稍微偏低外，餘整體親職壓力仍具有極高的信度。各因素轉軸後之解說變異量、題數及信度詳如表 3-3-9。

國防大學 National Defense University

表 **3-3-9** 正式親職壓力量表各題在各因素之負荷量、解釋變異量與信度一覽表

因素名稱	修正後題項分類	各題在該因素上之負荷量	轉軸後解釋變異量（%）	總量表變異量（%）	因素信度 Cronbach α 值	總量表 Cronbach α 值
照顧子女的勝任感不足	02	.79	5.46		.792	
	03	.81				
	04	.84				
夫妻關係不良	01	.50	11.29		.820	
	05	.84				
	06	.82				
	07	.51				
	09	.80				
角色受限	11	.71	36.88	65.39	.862	.913
	12	.78				
	13	.55				
	14	.76				
	16	.65				
	21	.61				
缺乏社會支持	08	.51	7.21		.840	
	10	.57				
	15	.77				
	17	.80				
	18	.86				
健康方面不佳	19	.73	4.56		.622	
	20	.32				
	22	.50				

國防大學
National Defense University

第四節 研究程序

一、確立研究主題

研究者採用量化研究的問卷調查法進行資料的蒐集，在研究初期廣泛閱讀相關文獻以確立相關主題。

二、撰寫研究計劃

確立本主題後，藉由 106 學年度之論文寫作專題授課時機（授課老師：丁華 副教授），著手進行相關文獻的研讀與蒐整，並於課堂上與老師及同學相互討論、指正後，發展出本研究的相關主要變項以訂定研究架構撰寫研究計劃。

三、編製問卷

彙整文獻探討所得成果，擬定研究假設，經與指導教授確定論文主題及研究變項後，其後針對變項之間的構面著手編製問卷的初稿。

四、預試及問卷信效度考驗並修正

於 2017 年 11 月 1 日進行預試回收後以統計方法進行項目分析並檢核問卷信度，刪除不適用題目後完成正式問卷。

五、正式施測及回收問卷

正式問卷依據前述研究參與者及抽樣方式進行問卷施測，為提高問卷回收率，研究者業於 2017 年 11 月 17 日至 2018 年 1 月 31 日發放正式問卷並回收，共計共發出 435 份問卷，回收 401 份，回收率為 92.18%，其中無效問卷為 29 份，有效問卷 372 份，有效回收率為 92.77%。

六、資料分析

研究者回收並彙整已完成施測之問卷資料，經剔除無效問卷後，將有效之問卷加以分類編碼，逐題登錄於電腦中，並以「SPSS 23 視窗版」套裝軟體進行相關統計分析。

七、撰寫研究發現

依據本研究問題及研究假設，經統計分析其結果交互比對後，闡述解釋研究之結果與發現，提出研究結論與研究建議，完成論文撰寫。研究步驟如圖 3-4-1。

國防大學
National Defense University

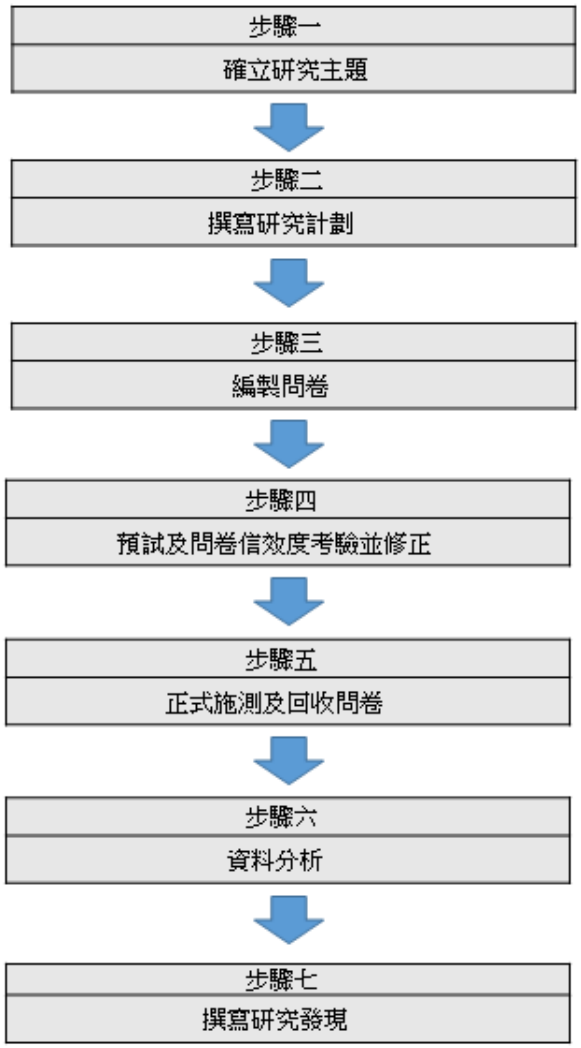

圖 3-4-1 研究步驟圖

第五節 資料處理方法

本節係說明正式問卷回收後，經檢查剔除無效問卷後，將所得資料編碼、核對、登錄並於電腦建檔，再根據本研究之研究問題與假設，使用「SPSS 23 窗版」套裝軟體進行相關統計分析，茲將本研究所採用之統計方法，依擬考驗之假設，分別說明如下：

壹、資料描述分析

以次數分配、百分比、平均數、標準差，呈現研究參與者在背景變項（年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業狀況、子女年齡、部隊性質、職務性質、階級、服

務單位所屬地區、駐地返家花費時間、平均返家間隔天數）的分布情形。以及在軍職父親親職參與變項的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」三個構面和親職壓力變項的「照顧子女的勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色受限」、「缺乏社會支持」、「健康方面不佳」五個構面的分布情形和比率。

貳、t 檢定（T-test）、單因子變異數分析（One-way ANOVA）

一、以 t 檢定、單因子變異數分析考驗不同的背景變項（年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業狀況、子女年齡、部隊性質、職務性質、階級、服務單位所屬地區、駐地返家花費時間、平均返家間隔天數）對軍職父親在「親職參與」是否有顯著差異，以回答研究假設一：臺灣本島地區陸軍軍職父親之不同「背景變項」對「親職參與程度」有顯著差異。

二、以 t 檢定、單因子變異數分析考驗不同的背景變項（年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業狀況、子女年齡、部隊性質、職務性質、階級、服務單位所屬地區、駐地返家花費時間、平均返家間隔天數）對軍職父親在「親職壓力感受」是否有顯著差異，以回答研究假設二：臺灣本島地區陸軍軍職父親之不同「背景變項」對「親職壓力感受」有顯著差異。

參、皮爾森積差相關分析（Pearson product-moment correlation）

以皮爾森積差相關分析考驗整體軍職父親親職參與變項及其「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個構面與整體親職壓力變項及其「照顧子女的勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色受限」、「缺乏社會支持」、「健康方面不佳」等五個構面是否有相關，以回答研究假設三：臺灣本島地區陸軍軍職父親的「親職參與程度」與其「親職壓力感受」會有相關。

肆、迴歸分析（Regression Analysis）

以迴歸分析考驗軍職父親整體親職參與程度及其「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」三個構面對整體親職壓力感受及其「照顧子女的勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色受限」、「缺乏社會支持」、「健康方面不佳」等五個構面是否有影響，以回答研究假設四：臺灣本島地區陸軍軍職父親的整體「親職參與程度」對整體「親職壓力感受」有影響。

資料處理方法示意，詳如下圖 3-5-1。

研究設計

資料處理方法

統計方法	研究假設	回答問題
描述性統計		1.以次數分配、百分比、平均數、標準差，呈現研究參與者在背景變項的分布情形。 2.軍職父親「親職參與變項」和「親職壓力變項」各構面的分布情形和比率。
t檢定 單因子變異數分析	研究假設一 研究假設二	1.臺灣本島地區陸軍軍職父親之不同「背景變項」對「親職參與程度」有顯著差異。 2.臺灣本島地區陸軍軍職父親之不同「背景變項」對「親職壓力感受」有顯著差異。
皮爾森積差相關分析	研究假設三	臺灣本島地區陸軍軍職父親的「親職參與程度」與其「親職壓力感受」會有相關。
迴歸分析	研究假設四	臺灣本島地區陸軍軍職父親的整體「親職參與程度」對整體「親職壓力感受」有影響。

圖 3-5-1 資料處理方法示意圖

國防大學
National Defense University

第四章 資料分析

本章係依據研究問題及研究假設，針對問卷調查結果加以分析，欲了解軍職父親親職參與程度與親職壓力程度相關之情形。茲細分以下各節作說明：第一節為問卷回收情形與研究參與者特性;第二節為軍職父親背景、親職參與及親職壓力變項之描述性統計；第三節為軍職父親背景、親職參與及親職壓力變項之差異分析;第四節為軍職父親背景、親職參與及親職壓力變項之相關分析；第五節為軍職父親背景、親職參與及親職壓力變項之迴歸分析。

第一節 問卷回收情形與基本人口敘述統計

本研究正式問卷於 2017 年 11 月 17 日至 2018 年 1 月 31 日止，共計 75 天時間蒐集問卷，共發出 435 份問卷，回收 401 份，回收率為 92.18%，其中無效問卷為 29 份，有效問卷 372 份，有效回收率為 92.77%。以下針對受測樣本之背景變項進行描述性統計分析。受測樣本特性區分為年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業情形、單位性質、職務特性、階級、服務單位所屬地區、返家所花費時間、返家間隔天數及孩子的年齡分布等 12 項背景變項，詳如表 4-1-1，其分析敘述如下：

壹、研究參與者「年齡」分析

本研究將研究參與者年齡區分為「29 歲以下」、「30-34 歲」、「35-39 歲」及「40 歲以上」等四個類別。參與者年齡在「29 歲以下」之人數為 58 人佔 15.6%；在「30-34 歲」之人數為 170 人佔 45.7%；在「35-39 歲」之人數為 126 人佔 33.9%；在「40 歲以上」之人數為 18 人佔 4.8%。由此發現受測樣本年齡多分布在「30-34 歲」及「35-39 歲」這兩個區間，這兩個區間佔了總樣本數近八成（79.6%）以上。由此可見受測樣本在 30 歲至 39 歲之間的最多。

貳、研究參與者「教育程度」分析

本研究將研究參與者教育程度區分為「專科」、「大學」、及「碩、博士以上」等三個類別。研究參與者教育程度在「專科」之人數為 88 人佔 23.7%；在「大學」之人數為 224 人佔 60.2%；在「碩、博士以上」之人數為 60 人佔 16.1%。由此得知受測樣本之教育程度大多為「大學」學歷為主佔了總比例六成以上，而「碩、博士以上」學歷比例偏低僅佔總比例一成六多。

國防大學 National Defense University

參、研究參與者「子女數」分析

本研究將研究參與者子女數分為「1 個」、「2 個」、「3 個」及「4 個級以上」等四個類別。研究參與者的子女數在「1 個」之人數為 192 人佔 51.6%；在「2 個」之人數為 155 人佔 41.7%；在「3 個」之人數為 24 人佔 6.5%；在「4 個級以上」之人數為 1 人佔 0.3%。由此可知研究參與者之子女數以「1 個」為最多，其次是「2 個」，育有兩（含）個子女以下合計佔總人數比例 93.3%。

肆、研究參與者「家庭型態」分析

本研究將研究參與者家庭型態分為「大家庭」、「折衷家庭」及「小家庭」等三個類別。研究參與者的家庭型態在「大家庭」之人數為 80 人佔 21.5%；在「折衷家庭」之人數為 86 人佔 23.1%；在「小家庭」之人數為 206 人佔 55.4%。由此可知研究參與者之家庭型態多以「小家庭」為主，「折衷家庭」次之，「大家庭」再次之。

伍、研究參與者「配偶的就業情形」分析

本研究將研究參與者配偶的就業情形分為「有就業」及「無就業」等兩個類別。研究參與者的配偶就業情形在「有就業」之人數為 255 人佔 68.5%；在「無就業」之人數為 117 人佔 31.5%。由此可知研究參與者之配偶就業情形以「有就業」為主。

陸、研究參與者「單位性質」分析

本研究將研究參與者單位性質分為「作戰單位」及「非作戰單位」等兩個類別。研究參與者的單位特性在「作戰單位」之人數為 173 人佔 46.5%；在「非作戰單位」之人數為 199 人佔 53.5%。由此可知研究參與者之單位特以「非作戰單位」略多於「作戰單位」。

柒、研究參與者「職務特性」分析

本研究將研究參與者職務特性分為「指揮職」及「參謀職」等兩個類別。研究參與者的職務在「指揮職」之人數為 179 人佔 48.1%；在「參謀職」之人數為 193 人佔 51.9%。由此可知研究參與者之職務「指揮職」與「參謀職」趨於平均。

捌、研究參與者「階級」分析

本研究將研究參與者階級分為「少尉」、「中尉」、「上尉」、「少校」、「中校」及「上校以上」等六個類別。研究參與者的階級在「少尉」之人數為 0 人；在「中尉」之人數為 32 人佔 8.6%；在「上尉」之人數為 122 人佔 32.8%；在「少校」之人數為 165 人佔

44.4%；在「中校」之人數為 53 人佔 14.2%；「上校以上」為 0 人。由此可知研究參與者之階級以「少校」為最多，其次為「上尉」階級。

玖、研究參與者「單位的地區」分析

本研究將研究參與者單位的地區分為「北部」、「中部」、「南部」及「東部」等四個類別。研究參與者所服務單位的地區在「北部」之人數為 134 人佔 36%；在「中部」之人數為 99 人佔 26.6%；在「南部」之人數為 98 人佔 26.3%；在「東部」之人數為 41 人佔 11%。由此可知研究參與者所服務單位的地區以「北部」為最多，其次為「中部」及「南部」兩個地區，而「東部」地區人數最少。

拾、研究參與者「返家所花費的時間」分析

本研究將研究參與者返家所花費的時間分為「1 小時內」、「1-2 小時」及「2 小時以上」等三個類別。研究參與者的駐地返家所花費的時間在「1 小時內」之人數為 144 人佔 38.7%；在「1-2 小時」之人數為 125 人佔 33.6%；在「2 小時以上」之人數為 103 人佔 27.7%。由此可知研究參與者之駐地返家所花費（或車程）的時間以「1 小時內」為最多，其次為「1-2 小時」。

拾壹、研究參與者「返家間隔天數」分析

本研究將研究參與者返家間隔天數分為「1 日以下（上下班制）」、「2 至 7 日」、「8 至 14 日」、「3 至 4 週」及「2 個月以上」等五個類別。研究參與者的返家間隔天數在「1 日以下（上下班制）」之人數為 59 人佔 15.9%；在「2 至 7 日」之人數為 267 人佔 71.8%；在「8 至 14 日」之人數為 43 人佔 11.6%；在「3 至 4 週」之人數為 2 人佔 0.5%、「2 個月以上」之人數皆為 1 人佔 0.3%。由此可知研究參與者之返家間隔天數以「2 至 7 日」為最多，其次為「1 日以下（上下班制）」。

拾貳、研究參與者「孩子的年齡分布」分析

本研究將研究參與者孩子的年齡分布分為「未滿 2 歲」、「2 歲以上，未滿 7 歲」及「7 歲以上」等三個類別。研究參與者的孩子年齡分布在「未滿 2 歲」之人數為 74 人佔 19.9%；在「2 歲以上，未滿 7 歲」之人數為 261 人佔 70.2%；在「7 歲以上」之人數為 37 人佔 9.9%。由此可知研究參與者的孩子年齡分布以「2 歲以上，未滿 7 歲」為最多，其次為「未滿 2 歲」。

表 **4-1-1** 軍職父親背景變項分析表

背景變相	類別	次數分配	
		人數（N）	百分比（%）
1.年齡	「29歲以下」	58	15.6
	「30-34歲」	170	45.7
	「35-39歲」	126	33.9
	「40歲以上」	18	4.8
2.教育程度	「專科」	88	23.7
	「大學」	224	60.2
	「碩、博士以上」	60	16.1
3.子女數	「1個」	192	51.6
	「2個」	155	41.7
	「3個」	24	6.5
	「4個級以上」	1	.3
4.家庭型態	「大家庭」	80	21.5
	「折衷家庭」	86	23.1
	「小家庭」	206	55.4
5.配偶就業情形	「有就業」	255	68.5
	「無就業」	117	31.5
6.單位性質	「作戰單位」	173	46.5
	「非作戰單位」	199	53.5
7..職務特性	「指揮職」	179	48.1
	「參謀職」	193	51.9
8.階級	「少尉」	0	-
	「中尉」	32	8.6
	「上尉」	122	32.8
	「少校」	165	44.4
	「中校」	53	14.2
	「上校以上」	0	-
9.單位的地區	「北部」	134	36
	「中部」	99	26.6
	「南部」	98	26.3
	「東部」	41	11
10.返家所花費時間	「1小時內」	144	38.7
	「1-2小時」	125	33.6
	「2小時以上」	103	27.7
11.返家間隔天數	「1日以下（上下班制）」	59	15.9

國防大學 National Defense University

	「2至7日」	267	71.8
	「8至14日」	43	11.6
	「3至4週」	2	.5
	「2個月以上」	1	.3
12.孩子的年齡分布	「未滿2歲」	74	19.9
	「2歲以上，未滿7歲」	261	70.2
	「7歲以上」	37	9.9

第二節 軍職父親的親職參與及親職壓力變項之敘述性統計

本節針對軍職父親的「親職參與」及「親職壓力」兩個量表進行描述性的統計分析，並以「最小值」、「最大值」、「平均數」和「標準差」等四種統計方法呈現並說明，分析敘述如下：

壹、軍職父親「親職參與」量表之統計值

本研究針就軍職父親「親職參與」變項等 22 道題目，透過描述性統計量分析，最高分之題目為「子女的教養」向度中的「我會盡可能提供良好的環境供孩子健康成長」平均數為 4.08；最低分之題目為「育兒勞務的參與」向度中的「我會半夜起來照顧孩子」平均數為 3.13；如下表 4-2-1，餘各題統計值詳如附錄三。

表 4-2-1 軍職父親「親職參與」量表敘述統計

項目內容	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
我會盡可能提供良好的環境供孩子健康成長。	372	2	5	4.08	.831
我會安排休假與孩子相處。	372	1	5	4.03	.862
我會半夜起來照顧孩子。	372	1	5	3.13	.988
我會為孩子準備餐點。	372	1	5	3.14	.967
有效的個數 N（listwise）			372		

國防大學
National Defense University

整體軍職父親「親職參與」量表，計有「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個向度，其得分平均數值均介於五點量表中的三分所代表的「有時如此」與四分所代表的「經常如此」選項之間；而在「子女的教養」這個向度中平均數為最高，（3.94）趨近於四分的「經常如此」，表示研究參與者在上述三個向度中，軍職父親對於子女的教養要求或重視程度較高，而在「育兒勞務的參與」向度程度較低（3.38）；詳如下表 4-2-2。

表 4-2-2 軍職父親「親職參與」量表各向度述統計

親職參與各向度	題數	排序	平均數	標準差
子女的教養	10	1	3.94	.66
情感的支持	5	2	3.50	.79
育兒勞務的參與	7	3	3.38	.74
軍職父親親職參與總量表	22		3.66	.62
有效的個數N（listwise）：372				

貳、軍職父親「親職壓力」量表之統計值

本研究針就軍職父親「親職壓力」變項等 22 道題目，透過描述性統計量分析，最高分之題目為「照顧子女勝任感不足」向度中的「在營時，我會時常以電話或通訊軟體關心子女生活瑣事」平均數為 3.62；最低分之題目為「夫妻關係不良」向度中的「我和太太的教養孩子方式分歧」平均數為 2.27；如下表 4-2-3，餘各題統計值詳如附錄四。

表 4-2-3 軍職父親「親職壓力」量表敘述統計

項目內容	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
在營時，我會時常以電話或通訊軟體關心子女生活瑣事。	372	1	5	3.62	1.014
在營時，我心裡總是擔心孩子的安危。	372	1	5	3.44	1.036
在我需要時，沒有人可以提供我育兒的資訊或方法。	372	1	5	2.31	.976
我和太太的教養孩子方式分歧。	372	1	5	2.27	.880
有效的個數 N（listwise）			372		

整體軍職父親「親職壓力」量表，計有「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等五個向度，其得分平均數值均介於五點量表中的兩分所代表的「很少如此」、三分所代表的「有時如此」與四分所代表的「經常如此」選項之間；而在「角色的受限」這個向度中平均數為最高，（3.64）趨

近於四分的「經常如此」，表示研究參與者在上述五個向度中，軍職父親對於個人父親角色的受限程度上壓力較高，而在「夫妻關係不良」（2.49）及「缺乏社會支持」（2.47）向度程度較低；詳如下表 4-2-4。

表 4-2-4 軍職父親「親職壓力」量表各向度述統計

親職壓力各向度	題數	排序	平均數	標準差
角色的受限	6	1	3.64	.71
照顧子女勝任感不足	3	2	3.43	.84
健康方面不佳	3	3	2.76	.75
夫妻關係不良	5	4	2.49	.73
缺乏社會支持	5	5	2.47	.79
軍職父親親職壓力總量表	22		2.82	.61
有效的個數N（listwise）：372				

第三節 軍職父親背景變項與親職參與及親職壓力之差異分析

本節將以 t 檢定及單因子變異數分析方法，檢視在不同背景變項之軍職父親在「親職參與」與「親職壓力」的差異情形，將其軍職父親之個人背景變項區分為「年齡」、「教育程度」、「子女數」、「家庭型態」、「配偶就業狀況」、「子女年齡分布」、「部隊性質」、「職務性質」、「階級」、「服務單位所屬區域」、「駐地返家花費時間」及「平均返家間隔天數」等十二種不同變項，分別說明如下：

壹、軍職父親「背景變項」與「親職參與」之差異分析

一、軍職父親「年齡」與「親職參與」之單因子變異係數分析

不同「年齡」的研究參與者在整體軍職父親「親職參與」上，其 F 值（.842）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（F=1.009，p＞.05）、「子女的教養」（F=.218，p＞.05）及「情感的支持」（F=1.659，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「年齡」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

二、軍職父親「教育程度」與「親職參與」之單因子變異係數分析

不同「教育程度」的研究參與者在整體軍職父親「親職參與」上，其 F 值（.361）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（F=.369，p＞.05）、「子女的教養」（F=1.068，p＞.05）及「情感的支持」（F=1.717，p＞.05）均未

達顯著差異。換句話說軍職父親的「教育程度」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

三、軍職父親「子女數」與「親職參與」之單因子變異係數分析

因軍職父親子女數在「4 個」樣本數過少（僅 1 員）恐影響檢定結果，故予以剔除進行分析，發現不同「子女數」的研究參與者在整體軍職父親「親職參與」上，其 F 值（1.772）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（F=.345，p＞.05）、「子女的教養」（F=1.595，p＞.05）及「情感的支持」（F=3.184，p＜.05），故除「情感的支持」的構面外，餘均未達顯著差異。換句話說軍職父親所育有「子女數」僅會影響到「情感的支持」構面的結果，其餘均不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」及「子女的教養」等兩個構面的結果。

以下將達顯著差異部分透過 Scheffe 法事後檢定進行多重比較，數值顯示軍職父親在育有「3 個」子女的親職參與程度中的「情感支持」程度顯著大於育有「1 個」子女之軍職父親。詳如表 4-3-1。

表 4-3-1「子女數」與「情感支持」之變異數分析與事後檢定結果

構面	選項	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
情感支持	1 個	192	3.44	.807	3.184*	.043*
	2 個	155	3.52	.749		
	3 個	24	3.87	.779		
事後比較：「3個」＞「1個」；N：371						

四、軍職父親「家庭型態」與「親職參與」之單因子變異係數分析

不同「家庭型態」的研究參與者在整體軍職父親「親職參與」上，其 F 值（1.693）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（F=2.172，p＞.05）、「子女的教養」（F=1.097，p＞.05）及「情感的支持」（F=1.064，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「家庭型態」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

五、軍職父親「配偶就業狀況」與「親職參與」之 t 檢定結果

研究參與者在「配偶就業狀況」的整體軍職父親「親職參與」上，其 t 值（-.269）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（t=.250，p＞.05）、「子女的教養」（t=-.532，p＞.05）及「情感的支持」（t=-.378，p＞.05）均未達

顯著差異。換句話說軍職父親的「配偶就業狀況」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

六、軍職父親「子女年齡分布」與「親職參與」之單因子變異係數分析

研究參與者在「子女年齡分布」的整體軍職父親「親職參與」上，其 F 值（1.703）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（F=1.802，p＞.05）、「子女的教養」（F=1.831，p＞.05）及「情感的支持」（F=4.700，p＜.05）故除「情感的支持」的構面外，餘均未達顯著差異。換句話說軍職父親所育有「子女年齡分布」僅會影響到「情感的支持」構面的結果，其餘均不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」及「子女的教養」等兩個構面的結果。

以下將達顯著差異部分透過 Scheffe 法事後檢定進行多重比較，數值顯示軍職父親在育有「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的親職參與程度中的「情感支持」程度顯著大於育有「未滿 2 歲」子女之軍職父親。詳如表 4-3-2。

表 4-3-2「子女年齡分布」與「情感支持」之變異數分析與事後檢定結果

構面	選項	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
情感支持	未滿 2 歲	74	3.26	1.02	4.700*	.010*
	2 歲以上，未滿 7 歲	261	3.57	.712		
	7 歲以上	37	3.53	.660		
事後比較：「2歲以上，未滿7歲」＞「未滿2歲」；N：372						

七、軍職父親「部隊性質」與「親職參與」之 t 檢定結果

研究參與者在「部隊性質」的整體軍職父親「親職參與」上，其 t 值（-.117）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（t=.-1.164，p＞.05）、「子女的教養」（t=1.247，p＞.05）及「情感的支持」（t=-.902，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「部隊性質」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

八、軍職父親「職務性質」與「親職參與」之 t 檢定結果

研究參與者在「職務性質」的整體軍職父親「親職參與」上，其 t 值（1.505）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（t=1.032，p＞.05）、「子女的教養」（t=1.812，p＞.05）及「情感的支持」（t=.848，p＞.05）均未達顯著差異。

換句話說軍職父親的「職務性質」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

九、軍職父親「階級」與「親職參與」之單因子變異係數分析

不同「階級」的研究參與者在整體軍職父親「親職參與」上，其 F 值（.858）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（F=.682，p＞.05）、「子女的教養」（F=1.519，p＞.05）及「情感的支持」（F=.757，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「階級」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

十、軍職父親「服務單位所屬區域」與「親職參與」之單因子變異係數分析

不同「服務單位所屬區域」的研究參與者在整體軍職父親「親職參與」上，其 F 值（.178）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（F=.859，p＞.05）、「子女的教養」（F=1.016，p＞.05）及「情感的支持」（F=.665，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「服務單位所屬區域」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

十一、軍職父親「駐地返家花費時間」與「親職參與」之單因子變異係數分析

不同「駐地返家花費時間」的研究參與者在整體軍職父親「親職參與」上，其 F 值（.093）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（F=.417，p＞.05）、「子女的教養」（F=.099，p＞.05）及「情感的支持」（F=.086，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「駐地返家花費時間」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

十二、軍職父親「平均返家間隔天數」與「親職參與」之單因子變異係數分析

因返家間隔天數在「3 至 4 週」、「2 個月」及「3 個月以上」樣本數過少（合計 3 員）恐影響檢定結果，故予以剔除進行分析，發現不同「駐地返家花費時間」的研究參與者在整體軍職父親「親職參與」上，其 F 值（.319）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職參與量表中，「育兒勞務的參與」（F=.510，p＞.05）、「子女的教養」（F=1.719，p＞.05）及「情感的支持」（F=.052，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「駐地返家花費時間」並不影響整體「親職參與」及其中的「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」等三個構面的結果。

貳、軍職父親「背景變項」與「親職壓力」之差異分析

一、軍職父親「年齡」與「親職壓力」之單因子變異係數分析

不同「年齡」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」的感受上，其 F 值（1.183）未達顯著水準（p＞.05），而在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」（F=1.555，p＞.05）、「夫妻關係不良」（F=.791，p＞.05）、「角色的受限」（F=1.002，p＞.05）、「缺乏社會支持」（F=.877，p＞.05）及「健康方面不佳」（F=.891，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「年齡」並不影響整體「親職壓力」感受及其中的「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等五個構面的結果。

二、軍職父親「教育程度」與「親職壓力」之單因子變異係數分析

不同「教育程度」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」的感受上，其 F 值（2.518）未達顯著水準（p＞.05），而在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」（F=4.822，p＜.05）、「夫妻關係不良」（F=.948，p＞.05）、「角色的受限」（F=2.080，p＞.05）、「缺乏社會支持」（F=2.958，p＞.05）及「健康方面不佳」（F=1.449，p＞.05）故除「照顧子女勝任感不足」的構面外，餘均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「教育程度」僅會影響到「照顧子女勝任感不足」構面的結果，其餘均不影響整體「親職壓力」及其中的「夫妻關係不良」、角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等四個構面的結果。

以下將達顯著差異部分透過 Scheffe 法事後檢定進行多重比較，數值顯示軍職父親教育程度在「專科」學歷之親職壓力的「照顧子女勝任感不足」的感受程度，顯著大於學歷在「大學」及「碩、博士」之軍職父親。詳如表 4-3-3。

表 4-3-3「教育程度」與「照顧子女勝任感不足」之變異數分析與事後檢定結果

構面	選項	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
照顧子女勝任感不足	專科	88	3.66	.734	4.822*	.009**
	大學	224	3.39	.861		
	碩、博士	60	3.26	.870		
事後比較：1.「專科」＞「大學」2. 「專科」＞「碩、博士」；N：372						

三、軍職父親「子女數」與「親職壓力」之單因子變異係數分析

因軍職父親子女數在「4 個」樣本數過少（僅 1 員）恐影響檢定結果，故予以剔除進行分析，發現不同發現「子女數」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」上，其

F 值（.654）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職壓力量表中，「照顧子女勝任感不足」（F=.511，p＞.05）、「夫妻關係不良」（F=1.293，p＞.05）、「角色的受限」（F=3.902，p＜.05）、「缺乏社會支持」（F=2.420，p＞.05）及「健康方面不佳」（F=0.124，p＞.05），故除「角色的受限」的構面外，餘均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「子女數」僅會影響到「角色的受限」構面的結果，其餘均不影響整體「親職壓力」及其中的「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等四個構面的結果。

以下將達顯著差異部分透過 Scheffe 法事後檢定進行多重比較，數值顯示軍職父親子女數在「3 個」之親職壓力中的「角色的受限」感受，顯著大於子女數在「1 個」之軍職父親。詳如表 4-3-4。

表 4-3-4「子女數」與「角色的受限」之變異數分析與事後檢定結果

構面	選項	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
角色的受限	1 個	192	3.57	.739	3.902*	.021*
	2 個	155	3.66	.663		
	3 個	24	3.99	.652		
事後比較：「3個」＞「1個」；N：371						

四、軍職父親「家庭型態」與「親職壓力」之單因子變異係數分析

不同「家庭型態」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」的感受上，其 F 值（.798）未達顯著水準（p＞.05），而在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」（F=1.883，p＞.05）、「夫妻關係不良」（F=.760，p＞.05）、「角色的受限」（F=1.541，p＞.05）、「缺乏社會支持」（F=.361，p＞.05）及「健康方面不佳」（F=1.150，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「家庭型態」並不影響整體「親職壓力」感受及其中的「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等五個構面的結果。

五、軍職父親「配偶就業狀況」與「親職壓力」之 t 檢定結果

不同「配偶就業狀況」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」的感受上，其 t 值（.984）未達顯著水準（p＞.05），而在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」（t=1.219，p＞.05）、「夫妻關係不良」（t=.1.417，p＞.05）、「角色的受限」（t=-.422，p＞.05）、「缺乏社會支持」（t=.-.850，p＞.05）及「健康方面不佳」（t=-.110，p＞.05）均未達顯著差

異。換句話說軍職父親的「配偶就業狀況」並不影響整體「親職壓力」感受及其中的「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等五個構面的結果。

六、軍職父親「子女年齡分布」與「親職壓力」之單因子變異係數分析

不同「子女年齡分布」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」上，其 F 值（8.916）達顯著水準（p＜.05），在軍職父親親職壓力量表中，「照顧子女勝任感不足」（F=11.649，p＜.05）、「夫妻關係不良」（F=1.912，p＞.05）、「角色的受限」（F=1.772，p＞.05）、「缺乏社會支持」（F=4.054，p＜.05）及「健康方面不佳」（F=3.404，p＜.05），故除「夫妻關係不良」、「角色的受限」的構面外，均達顯著差異。換句話說軍職父親的「子女年齡分布」影響到整體「親職壓力」及其中的「照顧子女勝任感不足」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等三個構面的結果。

以下將達顯著差異部分透過 Scheffe 法事後檢定進行多重比較，數值顯示軍職父親在育有「未滿 2 歲」及「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的整體親職壓力感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。

在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」感受上，育有「未滿 2 歲」及「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。在親職壓力量表中的「缺乏社會支持」感受上，育有「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。

另在親職壓力量表中的「健康方面不佳」感受上，育有「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。詳如表 4-3-5。

表 4-3-5「子女年齡分布」與「親職壓力及其構面」之變異數分析與事後檢定結果

構面	選項	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
整體親職壓力	未滿 2 歲	74	2.86	.604	8.916**	.000**
	2 歲以上，未滿 7 歲	261	2.86	.596		
	7 歲以上	37	2.43	.547		
事後比較：1.「未滿 2 歲」＞「7 歲以上」2.「2 歲以上，未滿 7 歲」＞「7 歲以上」						
照顧子女勝任感不足	未滿 2 歲	74	3.61	.868	11.649**	.000**
	2 歲以上，未滿 7 歲	261	3.47	.798		
	7 歲以上	37	2.84	.874		
事後比較：1.「未滿 2 歲」＞「7 歲以上」2.「2 歲以上，未滿 7 歲」＞「7 歲以上」						

缺乏社會支持	未滿 2 歲	74	2.49	.863	4.054*	.018*
	2 歲以上，未滿 7 歲	261	2.52	.786		
	7 歲以上	37	2.12	.617		
事後比較：「2 歲以上，未滿 7 歲」＞「7 歲以上」						
健康方面不佳	未滿 2 歲	74	2.76	.726	3.404*	.034*
	2 歲以上，未滿 7 歲	261	2.80	.756		
	7 歲以上	37	2.46	.668		
事後比較：「2 歲以上，未滿 7 歲」＞「7 歲以上」						
N：372；**：P＜.01；*：P＜.05						

七、軍職父親「部隊性質」與「親職壓力」之 t 檢定結果

不同「部隊性質」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」的感受上，其 t 值（-.714）未達顯著水準（p＞.05），而在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」（t=.035，p＞.05）、「夫妻關係不良」（t=-1.592，p＞.05）、「角色的受限」（t=-.363，p＞.05）、「缺乏社會支持」（t=.-1.555，p＞.05）及「健康方面不佳」（t=-1.346，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「部隊性質」並不影響整體「親職壓力」感受及其中的「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等五個構面的結果。

八、軍職父親「職務性質」與「親職壓力」之 t 檢定結果

不同「職務性質」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」的感受上，其 t 值（-.619）未達顯著水準（p＞.05），而在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」（t=.413，p＞.05）、「夫妻關係不良」（t=-.701，p＞.05）、「角色的受限」（t=.763，p＞.05）、「缺乏社會支持」（t=.-1.452，p＞.05）及「健康方面不佳」（t=-.861，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「職務性質」並不影響整體「親職壓力」感受及其中的「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等五個構面的結果。

國防大學 National Defense University

九、軍職父親「階級」與「親職壓力」之單因子變異係數分析

不同「階級」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」的感受上，其 F 值（.619）未達顯著水準（p＞.05），而在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」（F=.459，p＞.05）、「夫妻關係不良」（F=.844，p＞.05）、「角色的受限」（F=.822，p＞.05）、「缺乏社會支持」（F=2.121，p＞.05）及「健康方面不佳」（F=1.033，p＞.05）均未達顯著差異。

換句話說軍職父親的「階級」並不影響整體「親職壓力」感受及其中的「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等五個構面的結果。

十、軍職父親「服務單位所屬區域」與「親職壓力」之單因子變異係數分析

不同「服務單位所屬區域」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」上，其 F 值（5.768）達顯著水準（p＜.05），在軍職父親親職壓力量表中，「照顧子女勝任感不足」（F=1.831，p＞.05）、「夫妻關係不良」（F=1.119，p＞.05）、「角色的受限」（F=.252，p＞.05）、「缺乏社會支持」（F=5.586，p＜.05）及「健康方面不佳」（F=4.036，p＜.05），故除「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」的構面外，均達顯著差異。換句話說軍職父親的「服務單位所屬區域」影響到整體「親職壓力」及其中的「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等兩個構面的結果。

以下將達顯著差異部分透過 Scheffe 法事後檢定進行多重比較，數值顯示軍職父親服務單位所屬區域在「北部」、「南部」及「東部」之的整體親職壓力感受程度顯著大於在「中部」服務之軍職父親。在親職壓力量表中的「缺乏社會支持」感受上，服務單位所屬區域在「南部」之的感受程度顯著大於在「中部」服務之軍職父親。

另在親職壓力量表中的「健康方面不佳」感受上，服務單位所屬區域在「南部」及「東部」之的感受程度顯著大於在「中部」服務之軍職父親。詳如表 4-3-6。

表 4-3-6「服務單位所屬區域」與「親職壓力及其構面」之變異數分析與事後檢定結果

構面	選項	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
整體親職壓力	北部	134	2.85	.557	5.768**	.001**
	中部	99	2.61	.653		
	南部	98	2.94	.573		
	東部	41	2.91	.613		
事後比較：1.「北部」＞「中部」2.「南部」＞「中部」3.「東部」＞「中部」						
缺乏社會支持	北部	134	2.47	.746	5.586**	.001**
	中部	99	2.24	.762		
	南部	98	2.69	.773		
	東部	41	2.53	.931		
事後比較：「南部」＞「中部」						
健康方面不佳	北部	134	2.80	.696	4.036**	.008**
	中部	99	2.55	.810		

南部	98	2.83	.699
東部	41	2.95	.777
事後比較：1.「南部」＞「中部」2.「東部」＞「中部」			
N：372；**：P＜.01；*：P＜.05			

十一、軍職父親「駐地返家花費時間」與「親職壓力」之單因子變異係數分析

不同「駐地返家花費時間」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」的感受上，其 F 值（1.211）未達顯著水準（p＞.05），而在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」（F=2.447，p＞.05）、「夫妻關係不良」（F=2.522，p＞.05）、「角色的受限」（F=.050，p＞.05）、「缺乏社會支持」（F=.846，p＞.05）及「健康方面不佳」（F=2.004，p＞.05）均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「駐地返家花費時間」並不影響整體「親職壓力」感受及其中的「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等五個構面的結果。

十二、軍職父親「平均返家間隔天數」與「親職壓力」之單因子變異係數分析

因返家間隔天數在「3 至 4 週」、「2 個月」及「3 個月以上」樣本數過少（合計 3 員）恐影響檢定結果，故予以剔除進行分析，發現不同「駐地返家花費時間」的研究參與者在整體軍職父親「親職壓力」上，其 F 值（1.445）未達顯著水準（p＞.05），在軍職父親親職壓力量表中，「照顧子女勝任感不足」（F=4.150，p＜.05）、「夫妻關係不良」（F=.339，p＞.05）、「角色的受限」（F=.168，p＞.05）、「缺乏社會支持」（F=.307，p＞.05）及「健康方面不佳」（F=.238，p＞.05），故除「照顧子女勝任感不足」的構面外，餘均未達顯著差異。換句話說軍職父親的「駐地返家花費時間」僅會影響到「照顧子女勝任感不足」構面的結果，其餘均不影響整體「親職壓力」及其中的「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」及「健康方面不佳」等四個構面的結果。

以下將達顯著差異部分透過 Scheffe 法事後檢定進行多重比較，數值顯示軍職父親平均返家間隔天數在「8 至 14 日」之親職壓力感受中的「照顧子女勝任感不足」，顯著大於平均返家間隔天數在「1 日以下（上下班制）」之軍職父親。詳如表 4-3-7。

表 4-3-7「平均返家間隔天數」與「照顧子女勝任感不足」之變異數分析與事後檢定結果

構面	選項	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
平均返家間隔天數	1 日以下（上下班）	59	3.21	.946	4.150*	.017*
	2 至 7 日	267	3.43	.827		

8 至 14 日	43	3.70	.734
事後比較：「8至14日」＞「1日以下（上下班）」；N：369			

第四節 軍職父親的親職參與及親職壓力變項之相關分析

本節主要呈現軍職父親「親職參與」及「親職壓力」間是否具有顯著相關性，本研究將採皮爾森（Person）積差相關係數來衡量主要變項及變項之間各構面的相關性。

壹、軍職父親「親職參與」及「親職壓力」變項之相關分析

軍職父親的「親職參與」及「親職壓力」兩變項間之相關係數僅.031（P＞.05），分析結果未呈現相關，表示本研究之研究參與者在整體親職參與程度與其親職壓力感受度在統計上無顯著相關。

然分別檢驗親職參與及親職壓力與其各構面之相關分析後，發現整體「親職參與」程度變項與親職壓力之「照顧子女勝任感不足」〔r（370）=.403，p＜.01〕、「夫妻關係不良」〔r（370）=.-.145，p＜.01〕、「角色的受限」〔r（370）=.894，p＜.01〕、「缺乏社會支持」〔r（370）=-.164，p＜.01〕及「健康方面不佳」〔r（370）=.141，p＜.01〕五個構面均達統計上的顯著相關，其中軍職父親的整體「親職參與」程度與親職壓力感受中的「照顧子女勝任感不足」、「角色的受限」及「健康方面不佳」等三個構面呈正相關；另與親職壓力感受中的「夫妻關係不良」及「缺乏社會支持」等兩個構面呈現負相關。相關係數詳如下表 4-4-1。

表 4-4-1「親職參與」與「親職壓力」及其各構面之相關分析表

	整體親職參與	育兒勞務的參與	子女的教養	情感的支持
整體親職壓力	**.031**	**.048**	**.031**	**-.007**
照顧子女勝任感不足	**.403****	.343**	.411**	.261**
夫妻關係不良	**-.145****	-.082	-.165**	-.119*
角色的受限	**.894****	.577**	.846**	.935**
缺乏社會支持	**-.164****	-.125*	-.181**	-.103*
健康方面不佳	**.141****	.167**	.101	.100
皮爾森（Person）相關性；N：372；**P＜.01				

國防大學 National Defense University

貳、軍職父親「親職參與」及「親職壓力」變項間各構面相關分析

一、呈現顯著正相關部分

結果發現在軍職父親的親職參與之「育兒勞務的參與」〔r（370）=.343，p＜.01〕、「子女的教養」〔r（370）=.411，p＜.01〕及「情感的支持」〔r（370）=.261，p＜.01〕與親職壓力的「照顧子女勝任感不足」之間呈現顯著正相關；在親職參與之「育兒勞務的參與」〔r（370）=.577，p＜.01〕、「子女的教養」〔r（370）=.846，p＜.01〕及「情感的支持」〔r（370）=.935，p＜.01〕與親職壓力的「角色的受限」之間呈現顯著正相關；在親職參與之「育兒勞務的參與」〔r（370）=.167，p＜.01〕與親職壓力的「健康方面不佳」之間的相關性，呈現顯著正相關。

二、呈現顯著負相關部分

結果發現在軍職父親的親職參與之「子女的教養」〔r（370）=-.165，p＜.01〕及「情感的支持」〔r（370）=-.119，p＜.05〕與親職壓力的「夫妻關係不良」之間呈現顯著負相關；在親職參與之「育兒勞務的參與」〔r（370）=-.125，p＜.05〕、「子女的教養」〔r（370）=-.181，p＜.01〕「情感的支持」〔r（370）=-.103，p＜.05〕與親職壓力的「缺乏社會支持」之間呈現顯著負相關。

三、呈現無相關性部分

結果發現在軍職父親的親職參與之「育兒勞務的參與」〔r（370）=-.082，p＞.05〕與親職壓力的「夫妻關係不良」之間無相關性存在；另在親職參與之「子女的教養」〔r（370）=.101，p＞.05〕及「情感的支持」〔r（370）=.100，p＞.05〕與親職壓力的「健康方面不佳」之間亦無相關性存在。

表 4-4-2「親職參與」及「親職壓力」各構面之相關分析表

			親職參與		
			育兒勞務的參與	子女的教養	情感的支持
親職壓力	照顧子女勝任感不足	皮爾森（Person）相關性	.343**	.411**	.261**
	夫妻關係不良		-.082	-.165**	-.119*
	角色的受限		.577**	.846**	.935**
	缺乏社會支持		-.125*	-.181**	-.103*
	健康方面不佳		.167**	.101	.100
N：372；*P＜.05；**P＜.01					

第五節 軍職父親的親職參與及親職壓力之迴歸分析

本研究採迴歸分析法，進一步探討軍職父親的背景變項、親職參與變項對親職壓力變項之預測力，研究者以「背景變項」與「整體親職參與變項」及其「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個構面為自變項，再以「整體親職壓力變項」及其「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」、「健康方面不佳」等五個構面為依變項來進行迴歸統計分析。

分析步驟將區分為以下七個模型：

模型一：「整體親職壓力」與「背景變項」、「整體親職參與」之迴歸分析。

模型二：「整體親職壓力」與「背景變項」、整體親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等構面之迴歸分析。

模型三：整體親職壓力之「照顧子女勝任感不足」構面與「背景變項」、整體親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等構面之迴歸分析。

模型四：整體親職壓力之「夫妻關係不良」構面與「背景變項」、整體親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等構面之迴歸分析。

模型五：整體親職壓力之「角色的受限」構面與「背景變項」、整體親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等構面之迴歸分析。

模型六：整體親職壓力之「缺乏社會支持」構面與「背景變項」、整體親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等構面之迴歸分析。

模型七：整體親職壓力之「健康方面不佳」構面與「背景變項」、整體親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等構面之迴歸分析。

壹、「整體親職壓力」與「背景變項」、「整體親職參與」及其各構面之迴歸分析

National Defense University

一、模型一：

係以軍職父親「背景變項」之年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業情形、單位性質、職務特性、階級、單位的地區、返家所花費時間、返家間隔天數、孩子的年齡分布及「整體親職參與」，分析「整體親職壓力」的預測效果，經迴歸分析後發現，僅以背景變項之「單位的地區」及「返家間隔天數」達顯著水準，顯示「整體親職參與」

對於「整體親職壓力」的預測性，仍可能受到「單位的地區」及「返家間隔天數」所影響，而當中以「單位的地區」影響程度較高。

二、模型二：

係以軍職父親「背景變項」之年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業情形、單位性質、職務特性、階級、單位的地區、返家所花費時間、返家間隔天數、孩子的年齡分布及整體親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個構面，分析「整體親職壓力」的預測效果，經迴歸分析後發現，依然僅以背景變項之「單位的地區」及「返家間隔天數」達顯著水準，顯示整體親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個構面對於「整體親職壓力」的預測性，仍受到「單位的地區」及「返家間隔天數」所影響，而當中還是以「單位的地區」影響程度較高。

模型一、二迴歸分析詳如表 4-5-1：

表 4-5-1「整體親職壓力」與「背景變項」、「整體親職參與及其各構面」之迴歸分析模型

	模型一	模型二
	整體親職壓力	整體親職壓力
整體親職參與	.024（.025）	
育兒勞務的參與		.041（.050）
子女的教養		-.013（-.014）
情感的支持		-.004（-.005）
年齡	-.030（-.039）	-.031（-.040）
教育程度	-.062（-.064）	-.059（-.061）
子女數	.015（.015）	.016（.016）
家庭型態（與小家庭比較）		
大家庭	-.023（-.016）	-.025（-.017）
折衷家庭	.052（.036）	.053（.037）
配偶就業情（與未就業比較）		
有就業	.008（.006）	.005（.004）
單位性質（與非作戰單位比較）		
作戰單位	-.126（-.104）	-.122（-.101）
職務特性（與參謀職比較）		
指揮職	-.041（-.034）	-.041（-.034）
階級	-.016（-.022）	-.015（-.020）
單位的地區（與北部地區比較）		

中部地區	-.210（-.154）**	-.216（-.158）**
南部地區	.130（.095）	.128（.093）
東部地區	.060（.031）	.056（.029）
返家所花費時間	-.017（-.023）	-.017（-.023）
返家間隔天數	.153（.143）*	.155（.145）*
孩子的年齡分布	-.108（-.096）	-.104（-.092）
R^2	.093	.094
調整後R^2	.052	.048
F值	2.274**	2.035**
N	372	372

1.除迴歸數據欄外，括弧外為非標準化係數，括弧內為標準化係數。

2.*p＜0.05　**p＜0.01　***p＜0.001

貳、整體親職壓力之「照顧子女的勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」、「健康方面不佳」等構面與「背景變項」、整體親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等構面之迴歸分析

一、模型三：

係以軍職父親「背景變項」之年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業情形、單位性質、職務特性、階級、單位的地區、返家所花費時間、返家間隔天數、孩子的年齡分布及親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個構面，分析親職壓力之「照顧子女的勝任感不足」構面的預測效果，經迴歸分析後發現，以「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「教育程度」、「返家間隔天數」、「孩子的年齡分布」達到顯著水準，其 R^2為 0.275（F=7.447，p＜.001），說明軍職父親親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及背景變項之「教育程度」、「返家間隔次數」、「孩子的年齡分布」面對親職壓力之「照顧子女的勝任感不足」構面有顯著的預測效果，且變異量有 27.5%的解釋能力。

二、模型四：

係以軍職父親「背景變項」之年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業情形、單位性質、職務特性、階級、單位的地區、返家所花費時間、返家間隔天數、孩子的年齡分布及親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個構面，分析親職壓力之「夫妻關係不良」構面的預測效果，經迴歸分析後發現，僅以「子女的教養」、「單位性質」免強達到顯著水準，其 R^2為 0.073（F=1.546，p=.072），說明軍職

國防大學 National Defense University

父親親職參與之「子女的教養」及背景變項之「單位性質」面對親職壓力之「夫妻關係不良」構面預測效果有限，且變異量僅有 7.3%的解釋能力。

三、模型五：

係以軍職父親「背景變項」之年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業情形、單位性質、職務特性、階級、單位的地區、返家所花費時間、返家間隔天數、孩子的年齡分布及親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個構面，分析親職壓力之「角色的受限」構面的預測效果，經迴歸分析後發現，以「子女的教養」、「情感的支持」、「階級」達到顯著水準，其 R^2為 0.934（F=276.161，p＜.001），說明軍職父親親職參與之「子女的教養」、「情感的支持」及背景變項之「階級」面對親職壓力之「角色的受限」構面有顯著的預測效果，且變異量有 93.4%的解釋能力。

四、模型六：

係以軍職父親「背景變項」之年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業情形、單位性質、職務特性、階級、單位的地區、返家所花費時間、返家間隔天數、孩子的年齡分布及親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個構面，分析親職壓力之「缺乏社會支持」構面的預測效果，經迴歸分析後發現，以「子女的教養」、「單位性質」、「階級」、「返家間隔天數」達到顯著水準，其 R^2為 0.137（F=3.115，p＜.001），說明軍職父親親職參與之「子女的教養」及背景變項之「單位性質」、「階級」（中部、南部）、「返家間隔天數」面對親職壓力之「缺乏社會支持」構面有顯著的預測效果，且變異量有 13.7%的解釋能力。

五、模型七：

係以軍職父親「背景變項」之年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業情形、單位性質、職務特性、階級、單位的地區、返家所花費時間、返家間隔天數、孩子的年齡分布及親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」等三個構面，分析親職壓力之「健康方面不佳」構面的預測效果，經迴歸分析後發現，以「育兒勞務的參與」、「階級」達到顯著水準，其 R^2為.087（F=1.859，p＜.05），說明軍職父親親職參與之「育兒勞務的參與」及背景變項之「階級」（中部）面對親職壓力之「健康方面不佳」構面有顯著的預測效果，且變異量有 8.7%的解釋能力。模型三、四、五、六、七之迴歸分析詳如表 4-5-2：

表 4-5-2「親職壓力各構面」與「背景變項」、「親職參與各構面」之迴歸分析模型

	模型三	模型四	模型五	模型六	模型七
	照顧子女勝任感不足	夫妻關係不良	角色受限	缺乏社會支持	健康方面不佳
育兒勞務的參與	.162（.142）*	.034（.034）	-.025（-.026）	-.061（-.057）	.156（.155）*
子女的教養	.422（.326）***	-.191（-.170）*	.397（.366）***	-.311（-.256）**	-.046（-.041）
情感的支持	-.012（-.011）	-.019（-.021）	.612（.680）***	.133（.132）	.049（.051）
年齡	-.043（-.040）	-.008（-.009）	-.013（-.014）	.034（.033）	-.016（-.017）
教育程度	-.187（-.139）**	.040（.034）	.005（.004）	-.065（-.051）	-.070（-.059）
子女數	-.035（-.026）	-.031（-.027）	.019（.017）	-.012（-.010）	.048（.040）
家庭型態（與小家庭比較）					
大家庭	.118（.058）	-.049（-.028）	.016（.009）	-.045（-.023）	-.097（-.053）
折衷家庭	-.103（-.052）	.068（.039）	.017（.010）	.003（.001）	.093（.052）
配偶就業情（與未就業比較）					
有就業	.150（.083）	.103（.066）	-.002（-.001）	-.066（-.039）	-.006（-.004）
單位性質（與非作戰單位比較）					
作戰單位	-.070（-.042）	-.160（-.109）*	-.003（-.002）	-.211（-.133）*	-.143（-.096）
職務特性（與參謀職比較）					
指揮職	-.056（-.033）	-.006（-.004）	-.032（-.022）	-.075（-.047）	-.052（-.035）
階級	.054（.054）	-.052（-.059）	.033（.038）*	-.100（-.105）	-.023（-.026）
單位的地區（與北部地區比較）					
中部地區	-.159（-.083）	-.140（-.084）	.039（.025）	-.269（-.150）	-.275（-.163）*
南部地區	-.045（-.024）	.118（.071）	.036（.023）	.225（.125）*	.000（.000）
東部地區	-.059（-.022）	.061（.026）	.047（.021）	.091（.036）*	.121（.051）
返家所花費時間	-.017（-.017）	.080（.088）	.007（.008）	-.031（-.032）	-.053（-.057）
返家間隔天數	.184（.123）*	.070（.054）	-.008（-.006）	.209（.149）**	.019（.015）
孩子的年齡分布	-.253（-.162）**	.060（.044）	-.003（-.002）	-.123（-.083）	-.057（-.041）
R^2	.275	.073	.934	.137	.087
調整後R^2	.238	.026	.930	.093	.040
F值	7.447***	1.546	276.161***	3.115***	1.859*
N	372	372	372	372	372

1.除迴歸數據欄外，括弧外為非標準化係數，括弧內為標準化係數。

2.*p＜0.05　**p＜0.01　***p＜0.001

國防大學
National Defense University

第五章 結論與建議

本研究旨在探討不同背景之軍職父親，在親職參與程度上對其親職壓力感受的影響差異，且試圖了解軍職父親之親職參與程度與親職壓力感受之間的相關及預測性。本章共區分五節:第一、二節係依據第四章資料分析說明研究發現並根據研究結果提出討論；第三節為本次研究限制；第四節為研究建議；第五節結語。

第一節 研究發現

壹、軍職父親背景變項（家庭特徵）之「子女數」與親職參與之「情感支持」構面達顯著差異；數值顯示軍職父親在育有「3 個」子女的親職參與程度中的「情感支持」程度顯著大於育有「1 個」子女之軍職父親。

貳、軍職父親背景變項（家庭特徵）之「子女年齡分布」與親職參與之「情感支持」構面達顯著差異；數值顯示軍職父親在育有「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的親職參與程度中的「情感支持」程度顯著大於育有「未滿 2 歲」子女之軍職父親。

參、軍職父親背景變項（個人特徵）之「教育程度」與親職壓力之「照顧子女勝任感不足」構面達顯著差異；數值顯示軍職父親教育程度在「專科」學歷之親職壓力的「照顧子女勝任感不足」的感受程度，顯著大於學歷在「大學」及「碩、博士」之軍職父親。

肆、軍職父親背景變項（家庭特徵）之「子女數」與親職壓力之「角色的受限」構面達顯著差異；數值顯示軍職父親子女數在「3 個」之親職壓力中的「角色的受限」感受，顯著大於子女數在「1 個」之軍職父親。

伍、軍職父親背景變項（家庭特徵）之「子女年齡分布」與親職壓力之「親職壓力及其構面」構面部分達顯著差異，事後比較敘述如下：

一、軍職父親在育有「未滿 2 歲」及「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的「整體親職壓力」感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。

二、在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」感受上，育有「未滿 2 歲」及「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。

國防大學 National Defense University

三、在親職壓力量表中的「缺乏社會支持」感受上，育有「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。

四、在親職壓力量表中的「健康方面不佳」感受上，育有「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。

陸、軍職父親背景變項（軍職特徵）之「服務單位所屬區域」與親職壓力之「親職壓力及其構面」構面部分達顯著差異，事後比較敘述如下：

一、軍職父親服務單位所屬區域在「北部」、「南部」及「東部」之的「整體親職壓力」感受程度顯著大於在「中部」服務之軍職父親。

二、在親職壓力量表中的「缺乏社會支持」感受上，服務單位所屬區域在「南部」之的感受程度顯著大於在「中部」服務之軍職父親。

三、在親職壓力量表中的「健康方面不佳」感受上，服務單位所屬區域在「南部」及「東部」之的感受程度顯著大於在「中部」服務之軍職父親。

柒、軍職父親背景變項（軍職特徵）之「平均返家間隔天數」與親職壓力之「照顧子女勝任感不足」構面達顯著差異；數值顯示軍職父親平均返家間隔天數在「8 至 14 日」之親職壓力感受中的「照顧子女勝任感不足」，顯著大於平均返家間隔天數在「1 日以下（上下班制）」之軍職父親。

捌、軍職父親「親職參與」及「親職壓力」變項間各構面相關分析，區分如下：

一、呈現顯著正相關部分

（一）親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」與親職壓力的「照顧子女勝任感不足」之間呈現顯著正相關。

（二）親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」及「情感的支持」與親職壓力的「角色的受限」之間呈現顯著正相關。

（三）親職參與之「育兒勞務的參與」與親職壓力的「健康方面不佳」之間的相關性，呈現顯著正相關。

二、呈現顯著負相關部分

（一）親職參與之「子女的教養」及「情感的支持」與親職壓力的「夫妻關係不良」之間呈現顯著負相關。

（二）在親職參與之「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」與親職壓力的「缺乏社會支持」之間呈現顯著負相關。

玖、軍職父親「親職參與」及「親職壓力」迴歸分析，分述如下：

一、親職參與之「育兒勞務的參與」及「子女的教養」面對親職壓力之「照顧子女的勝任感不足」構面有顯著的預測效果，且變異量有 27.5%的解釋能力。

二、親職參與之「子女的教養」面對親職壓力之「夫妻關係不良」構面有顯著的預測效果，且變異量有 7.3%的解釋能力。

三、親職參與之「子女的教養」及「情感的支持」面對親職壓力之「角色的受限」構面有顯著的預測效果，且變異量有 93.4%的解釋能力。

四、親職參與之「子女的教養」面對親職壓力之「缺乏社會支持」構面有顯著的預測效果，且變異量有 13.7%的解釋能力。

五、親職參與之「育兒勞務的參與」面對親職壓力之「健康方面不佳」構面有顯著的預測效果，且變異量有 8.7%的解釋能力。研究假設驗證結果表詳如下表 5-1-1：

表 5-1-1 研究假設驗證結果表

研究假設	統計方法	驗證結果		
		全部支持	部分支持	未獲支持
假設 1-1： 不同「個人特徵」對「親職參與」有顯著差異。	t 檢定 單因子變異數分析			◎
假設 1-2： 不同「家庭特徵」對「親職參與」有顯著差異。	t 檢定 單因子變異數分析		◎	
假設 1-3： 不同「軍職特徵」對「親職參與」有顯著差異。	t 檢定 單因子變異數分析			◎
假設 2-1： 不同「個人特徵」對「親職壓力」有顯著差異。	t 檢定 單因子變異數分析		◎	

假設 2-2： 不同「家庭特徵」對「親職壓力」有顯著差異。	t 檢定 單因子變異數分析	◎
假設 2-3 不同「軍職特徵」對「親職壓力」有顯著差異。：	t 檢定 單因子變異數分析	◎
假設 3： 軍職父親的「親職參與」程度與其「親職壓力」感受會有相關。	皮爾森積差相關	◎
假設 4： 軍職父親的整體「親職參與」程度及其構面，對整體「親職壓力」感受及其構面有顯著預測力。	迴歸分析	◎

第二節 研究討論

壹、受試軍職父親在各量表的統計分析情行

一、親職參與量表

親職參與量表主要區分「育兒勞務的參與」、「子女的教養」、「情感的支持」三個構面計 22 道題目，從描述性統計分析結果得知，軍職父親在親職參與變項中得分最高的題目為「子女的教養」構面中的「我會盡可能提供良好的環境供孩子健康成長」（4.08）其次是「我會安排休假與孩子相處」（4.03），而得分最低的項目為「育兒勞務的參與」構面中的「我會半夜起來照顧孩子」（3.13）及「我會為孩子準備餐點」（3.14）。

由此可知，軍職父親的親職參與程度普遍著重於子女的教養層面，且與本文第二章文獻探討中研究者張瑋娟、蔣姿儀、林季宜（2010）的研究發現所示，無論是弱勢或非弱勢學齡前幼兒之父職參與現況，子女教養通常是最為重要的論述相呼應。

另在得分較低的題項可發現，軍職父親在育兒勞務的參與部分程度最低，研究者認為這結果與軍人職業特殊性，無法時常陪伴家人有直接關係，亦如朱美珍老師（1996、2001））的研究所述，我國志願役軍官平均每天的工作時間超過十二小時，一週平均只有 1.96 天可以回家和家人相處，且為求工作有成就，即必須犧牲部份與家人相處的時間之論點相符。

二、親職壓力量表

親職壓力量表主要區分「照顧子女勝任感不足」、「夫妻關係不良」、「角色的受限」、「缺乏社會支持」、「健康方面不佳」五個構面計 22 道題目，從描述性統計分析結果得知，軍職父親在親職壓力變項中得分最高的題目為「照顧子女勝任感不足」構面中的「在營時，我會時常以電話或通訊軟體關心子女生活瑣事」（3.62）其次是「在營時，我心裡總是擔心孩子的安危」（3.44），而得分最低的題目為「夫妻關係不良」構面中的「我和太太的教養孩子方式分歧」（2.27）。

由此可知，軍職父親的親職壓力主要來自於照顧子女勝任感不足，與以往的研究發現壓力源自親職苦愁或子女教養方面有些許不同，研究者認為，此發現恰如本文第二章文獻探討所得，父親之「親職壓力」，會因「職業」及「社經地位」等之不同背景而有顯著差異（陳正弘，2006；傅雅暉，2007；鄭雅菁，2011；張桂貞，2012），再次印證了軍職父親須以達成部隊任務為優先考量，以致僅能透由電話或通訊軟體關心其子女安危，使內心產生了無法妥善照顧子女之無形壓力，故軍職工作的特性及場域不同是影響「親職壓力」的重要關鍵變項成立。

另得分較低題項為夫妻關係不良構面中的教養方式分歧，顯示軍職父親在教養子女層面，多是支持、贊同其配偶作法，但研究者認為，這暗示著不同單位屬性、個人經歷及階級的軍人家庭中，都面臨了軍職父親無法天天回家陪伴孩子的困境，而在這種廣義的類單親家庭中，父親這個角色通常是缺席的，或僅在特定假日才派的上用場，就在缺乏父親陪伴的狀態下，孩子習慣凡事依賴母親，遇到疑惑及困難第一時間就是找尋母親，在孩子眼中的父親，或許只是個大玩伴，心裡話卻往往只跟母親訴說，時間久了，孩子往往都能明顯感受到在他們身邊僅是個「不完整的父親」。

貳、受試軍職父親的背景變項與親職參與、親職壓力之差異分析情形

本研究係將軍職父親的年齡、教育程度、子女數、家庭型態、配偶就業狀況、子女年齡、部隊性質、職務性質、階級、服務單位的地區、駐地返家花費時間、平均返家間隔天數設定為背景變項，分別與親職參與及親職壓力與進行差異性分析。

一、親職參與量表

（一）軍職父親背景變項（家庭特徵）之「子女數」與親職參與之「情感支持」構面達顯著差異：數值顯示軍職父親在育有「3 個」子女的親職參與程度中的「情感支

持」程度顯著大於育有「1 個」子女之軍職父親。由此可證，軍職父親會因為子女數的多寡影響其親職參與中的情感支持，研究者推論，可能是因為軍職父親了解配偶獨自照顧孩子的辛苦，因此當孩子越多其越是願意提供孩子心靈層面的依靠，無論是透過肢體動作、表情還是傾聽陪伴或是處理孩子情緒及協助解決問題等作為，以分擔配偶親職壓力。

（二）軍職父親背景變項（家庭特徵）之「子女年齡分布」與親職參與之「情感支持」構面達顯著差異：數值顯示軍職父親在育有「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的親職參與程度中的「情感支持」程度顯著大於育有「未滿 2 歲」子女之軍職父親。由此可證，軍職父親會因為子女的年齡層分布而影響其親職參與的情感支持，研究者推論，未滿 2 歲之孩童肢體和語言能力尚未發展成熟，故影響了辨別的差異性。

二、親職壓力量表

（一）軍職父親背景變項（個人特徵）之「教育程度」與親職壓力之「照顧子女勝任感不足」構面達顯著差異：數值顯示軍職父親教育程度在「專科」學歷之親職壓力的「照顧子女勝任感不足」的感受程度，顯著大於學歷在「大學」及「碩、博士」之軍職父親。換句話說，軍職父親會隨著教育程度的提升，能有效的排解其親職壓力，使軍職父親在照顧子女的心態感受或排除困難方面能產生較正面（向）的能量。

（二）軍職父親背景變項（家庭特徵）之「子女數」與親職壓力之「角色的受限」構面達顯著差異：數值顯示軍職父親子女數在「3 個」之親職壓力中的「角色的受限」感受，顯著大於子女數在「1 個」之軍職父親。換句話說，軍職父親會隨著子女數的增加，無法同時兼顧家庭和工作的壓力感成正向反應，研究者推論，軍職父親時常因工作或其他關係導致在有限時間下進行親職參與，故子女數的增加使其意識到軍職工作與家庭必須犧牲某一部分。

（三）軍職父親背景變項（家庭特徵）之「子女年齡分布」與親職壓力之「親職壓力及其構面」構面部分達顯著差異，數值顯示如次：

1.軍職父親在育有「未滿 2 歲」及「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的「整體親職壓力」感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。

2.在親職壓力量表中的「照顧子女勝任感不足」感受上，育有「未滿 2 歲」及「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之　軍職父親。

3.在親職壓力量表中的「缺乏社會支持」感受上，育有「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。

4.在親職壓力量表中的「健康方面不佳」感受上，育有「2 歲以上，未滿 7 歲」之子女的感受程度顯著大於育有「7 歲以上」子女之軍職父親。

綜合以上差異，研究者發現育有 2 歲以上，未滿 7 歲（學齡前）子女之軍職父親的親職壓力感受最為明顯，這或許與處於該階段的孩童，剛好最須要照顧者協助處理生活中瑣碎繁雜的事務有關，致使軍職父親在工作空檔需要花更多時間協助子女建立生活秩序，而間接的提升其親職壓力。

（四）軍職父親背景變項（軍職特徵）之「服務單位所屬區域」與親職壓力之「親職壓力及其構面」構面部分達顯著差異，數值顯示如次：

1.軍職父親服務單位所屬區域在「北部」、「南部」及「東部」之的「整體親職壓力」感受程度顯著大於在「中部」服務之軍職父親。

2.在親職壓力量表中的「缺乏社會支持」感受上，服務單位所屬區域在「南部」之的感受程度顯著大於在「中部」服務之軍職父親。

3.在親職壓力量表中的「健康方面不佳」感受上，服務單位所屬區域在「南部」及「東部」之的感受程度顯著大於在「中部」服務之軍職父親。

綜合以上差異，發現服務單位在「中部地區」之軍職父親的親職壓力感受度普遍較低，就研究者個人經驗推斷，可能受北、中、南、東之不同區域部隊任務屬性、單位多寡、幅員廣闊與否等因素所影響，而從數字上僅能宣稱中部地區的軍職父親親職壓力顯著低於其他區域之軍職父親。

（五）軍職父親背景變項（軍職特徵）之「平均返家間隔天數」與親職壓力之「照顧子女勝任感不足」構面達顯著差異：數值顯示軍職父親平均返家間隔天數在「8 至 14 日」之親職壓力感受中的「照顧子女勝任感不足」，顯著大於平均返家間隔天數在「1 日以下（上下班制）」之軍職父親。換句話說，軍職父親若能多花時間陪伴子女，將有效的提升其照顧子女的勝任感。

參、受試軍職父親的親職參與及親職壓力之相關分析

依據本文第二章文獻探討所得，近年學者（陳正弘等人）在「親職參與」和「親職壓力」間的研究結果中均呈顯著負相關，惟本研究相關分析之結果有別於以往國內學者之研究，乃軍職父親的「親職參與」及「親職壓力」兩變項間分析結果在統計上未呈現顯著相關性，然分別檢驗親職參與及親職壓力與其各構面之相關分析後，發現軍職父親的「整體親職參與」程度與親職壓力感受中的「照顧子女勝任感不足」、「角色的受限」及「健康方面不佳」等三個構面呈正相關；另與親職壓力感受中的「夫妻關係不良」及「缺乏社會支持」等兩個構面呈現負相關，故研究者得證，不同「工作的特性及場域」會影響其「親職參與和親職壓力」的相關結果，故推斷，「軍職工作」的特殊性亦是影響軍職父親的「親職參與」及「親職壓力」的重要控制變項。

研究者茲將相關分析敘述如下：

一、正相關

（一）軍職父親其整體親職參與程度越高，其照顧子女的勝任感越是不足。

（二）軍職父親其整體親職參與程度越高，對於角色受限感受越是明顯。

（三）軍職父親其整體親職參與程度越高，其健康狀態方面越是不佳。

二、負相關

（一）軍職父親其整體親職參與程度越高，夫妻關係將能良好維持。

（二）軍職父親其整體親職參與程度越高，能感受社會支持程度越是良好。

肆、受試軍職父親的親職參與及親職壓力之預測分析

從本文第四章資料分析的迴歸模型中可以發現，模型三：親職參與之「育兒勞務的參與」（β 係數=.142，$p<.05$）及「子女的教養」（β 係數=.326，$p<0.001$）等兩個構面對親職壓力之「照顧子女的勝任感不足」預測性迴歸模式達到顯著預測效果。模型四：親職參與之「子女的教養」（β 係數=-.170，$p<.05$）構面對親職壓力之「夫妻關係不良」預測性迴歸模式達到顯著預測效果。模型五：親職參與之「子女的教養」（β 係數=.366，$p<.001$）及「情感的支持」（β 係數=.680，$p<0.001$）等兩個構面對親職壓力之「角色的受限」預測性迴歸模式達到顯著預測效果。模型六：親職參與之「子女的教養」（β 係數=-.256，$p<.01$）構面對親職壓力之「缺乏社會支持」預測性迴歸模式達到顯著預

National Defense University

測效果。模型七：親職參與之「育兒勞務的參與」（β 係數=.155，p＜.05）構面對親職壓力之「健康方面不佳」預測性迴歸模式達到顯著預測效果。

綜合上述分析結果，在迴歸模型中除「模型四」及「模型六」β 值為負值外，其餘 β 值均為正值，顯示上述各預測變項對親職壓力及各構面間有不同面向的影響效應。研究者茲將迴歸分析敘述如下：

一、正向效應

（一）軍職父親提升「育兒勞務的參與」及「子女的教養」等兩個構面的參與程度，會強化其「照顧子女的勝任感不足」的壓力感受。

（二）軍職父親提升「子女的教養」及「情感的支持」等兩個構面的參與程度，會強化其「角色的受限」的壓力感受。

（三）軍職父親提升「育兒勞務的參與」構面的參與程度，會強化其「健康方面不佳」的壓力感受。

二、負向效應

（一）軍職父親提升「子女的教養」的參與程度，會緩和「夫妻關係不良」的壓力感受。

（二）軍職父親提升「子女的教養」的參與程度，能補足「缺乏社會支持」的壓力感受。

三、小結

針就親職參與等 3 個向度（育兒勞務參與、子女教養、情感支持）對親職壓力等 5 個向度（照顧子女勝任感不足、夫妻關係不良、角色受限、缺乏社會支持、健康方面不佳）之預測分析可發現（迴歸模型三、四、五、六、七）軍職父親在子女教養及情感支持的參與對於軍職父親的角色受限影響最為顯著。

意即軍職父親在面對孩子的行為問題、不當行為的處理、良好習慣的養成、教導做人做事的道理以及透過肢體動作、表情、口頭言語帶給孩子心理的滿足並傾聽陪伴等親職參與行為會使因工作場域或特性關係不同之軍職父親在有限的親職參與時間下，深深體悟軍職工作與家庭生活中的親職參與似乎無法做到面面俱到、兩全其美，使得內心感到矛盾與不安。

其次，軍職父親在育兒勞務參與和子女教養方面的親職參與部分，亦會使其產生對子女照顧的勝任感不足的親職壓力，即表示軍職父親在子女教養方面及參與孩子生活中瑣碎勞務性工作的過程中（包括了餐點的準備、餵食、衣物的準備、育兒環境的收拾整

理、採買孩子的日用品、帶孩子洗澡、睡覺、看醫生和半夜起來照顧孩子或是帶孩子上下學等）軍職父親仍然會擔心自己是否做得不夠周全，致使在工作場域中總是不時的擔心子女問題（諸如外出安全、三餐是否正常等）。

最後，從迴歸模型四和七可以發現，調整後的 R^2數值均過於低，因此研究者認為在親職參與的各項度對於親職壓力各個向度的預測分析中，夫妻關係不良及健康方面不佳等兩個向度與其自變項無關連，換句話說，依變項中的軍職父親之夫妻間關係與健康方面情形在本研究中無法達到預期影響效果。

第三節 研究建議

壹、對軍職父親的建議

一、調整心態並與配偶密切的溝通且相互體諒

依據第四章資料分析結果，軍職父親在整體親職參與程度上偏高（總量表平均 3.66 分），但在「育兒勞務的參與」層面參與程度較低（構面平均 3.38 分），其中又以「我會半夜起來照顧孩子」及「我會為孩子準備餐點」這兩題項最低分（平均分別為 3.13、3.14 分），顯示軍職父親在子女教養或情感支持面都有著較高的參與，僅於勞務參與部分稍嫌不足，但本研究發現，提升「育兒勞務的參與」程度的同時，會增加其「照顧子女的勝任感不足」及「健康方面不佳」的壓力感受，此結果與本文獻探討多數結論所得（親職參與能減輕親職壓力）背道而馳。

故研究者認為，這與軍職父親無法時常的履行親職勞務義務有直接關係，當孩子早已習慣由母親、褓姆或其他人來照顧，甚至早早學會獨立，懂得照顧自己時，此時總是缺席孩子成長歷程的軍職父親將開始質疑自己付出的愛是否足夠，認為我雖然用生命捍衛我的國家，用生命保護我的家人，但，我是軍人，我卻只能在有限的時間裡愛我的家人，致使軍職父親在執行育兒勞務時總是會東想西想的，擔心及焦慮著子女各種問題，包含了：外出的安全問題、是否得到妥善照顧等。

因此，建議軍職父親應對本身工作特性有所體悟，且適度的調整心情，針就育兒勞務參與方面的付出，不妨多採取信任、分工及密切溝通與相互體諒的方式委由配偶、褓

國防大學 National Defense University

母或相關人等相互分擔，如此不僅使自己在身心健康方面得到改善外，在進行親職互動的參與時，將能更勝任父親的角色。

二、秉持從軍初衷並在戮力本務之餘奉獻於家庭

承上，軍職父親在整體親職壓力感受上偏低（總量表平均 2.82 分），但在「角色的受限」層面壓力感受較高（構面平均 3.64 分），其中又以「有了孩子後，升遷不是唯一考量」及「為了滿足孩子的需求，我犧牲了許多自己的時間」這兩題項最高分（平均數均為 3.28 分），顯示軍職父親在照顧子女勝任感、夫妻關係、社會支持及健康方面的壓力感受調適狀況都很不錯，僅在角色受限的壓力感受方面略顯沉重，但本研究發現軍職父親倘若提升了「子女教養」及「情感支持」的參與程度，係影響其「角色受限」壓力感受之關鍵因素，屬正向影響關係，亦與本文獻探討（親職參與程度與親職壓力感受呈負相關）所得結果大相逕庭。

故研究者推測，這與軍職父親的工作性質獨特所產生之角色模糊有著密切相關性，仔細想想將一般家庭與軍人家庭拿來相互比較，在一般社會中有愈來愈多的父親、母親，上班時間愈來愈長，孩子回到的，只是一間沒有溫度的建築物，不是家，而那些爸媽總是會說：「我不努力工作，哪來的錢養家，會這樣還不是為了孩子的未來！」這親職參與的主動權似乎在於父母親本身。換個場景，軍職父親的工作必然處在一個既有的政策規定亦或充滿了無限潛規則的半封閉場域，並非能如所願的想回家就回家，想下班就下班，就親身週遭的經歷而言，軍職父親通常會這麼想：「我這麼辛苦的在部隊撐著、忍耐著，不就是為了餬口養家，希望能給予孩子最好的環境、成長！」顯然軍職父親在親職參與方面是處於被動的。

因此研究者給予此研究發現合理的解釋為，軍職父親倘若選擇愛孩子，是有條件的！是要付出代價的！那個條件，是孩子要有你的陪伴，要你能在他身旁不時的關心！而那個代價，就是你必須犧牲工作某一部分甚至一切零碎的休憩時間。對於一位受過正統軍事教育的父親來說，在「軍人」和「父親」兩個角色的扮演上，內心深處容易混淆及拉扯而感受角色受限的親職壓力感，白話的說就是「人在部隊想著孩子，在家陪伴孩子時卻又總是掛念著部隊一切瑣事」，因此，建議軍職父親應該秉持著當初從軍的初衷和熱血，並於戮力戰訓本務之餘，竭盡所能將個人無所謂之旁騖予以排除，全心全力奉獻服

務於家庭，研究者期許所有軍職父親都能成為國家數一數二的中堅幹部，亦能成為每個家庭中不可或缺的好父親好爸爸。

貳、對軍職工作整體環境的建議

從本研究的親職壓力量表得知，軍職父親的「教育程度」及「平均返家間隔天數」與親職壓力之「照顧子女勝任感不足」構面達顯著差異，顯示了背景變項中的教育程度及返家的頻率會直接影響軍職父親照顧子女的勝任感。綜整以下兩點建議，如次：

一、對實務面的建議

就「教育程度」與親職壓力之「照顧子女勝任感不足」構面達顯著差異而言，本研究係以軍隊為研究場域，研究參與者限定為軍官父親，雖然就當前部隊軍官普遍的教育程度無論是軍事學校正期班畢業或志願役專業預官班結訓之初官，學歷至少都具備了學士學位（含）以上，但在早期仍有不少專科或指職軍官目前仍在部隊服役，其年齡和家庭歷程極可能正處於照顧幼兒的迫切需求階段，因此研究者認為，各級單位的主官（管）在不影響戰訓整備任務的前提下，應貫徹簡化部隊非必要的行政作業流程，鼓勵並核定權責內所屬志願役官、士、兵從事各項營外進修及學習活動，期能共同建立國軍人員進修學習環境，以提昇國軍人力素質進而減輕親職壓力。

二、對政策面的建議

再就「平均返家間隔天數」與親職壓力之「照顧子女勝任感不足」構面達顯著差異而言，誠如本文第二章文獻探討所論述，軍職工作對親職參與程度之影響主要來自軍中工作時數過長，管理制度上容易讓人感受到人治大於法治的錯覺，如長官臨時交辦事項，身為部屬就必須貫徹執行，甚至得一夜精神誓死達成任務而犧牲了應有家庭生活和子女照顧，也因此才會產生「選擇好單位，不如有個好長官」的部隊傳言廣為流傳，然目前國軍雖自 2014 年起業已開放本島地區志願役官兵每日外散宿，但在歷經幾次政策性的人力精簡及受到近年的年金改革影響衝擊後，基層幹部捉襟見軸情形短期內應難以補實，要能每日外散宿恐難以實現，故研究者認為在人員調配上，首先，建議國防部及各軍司令部人事部門應規劃在滿足部隊任務需求前提下，優先以所屬戶籍或眷籍地區辦理服務單位分發作業；外離島、花東暨偏遠地區，以戶籍地區優先暨採志願方式辦理，若員額不足，以鄰近縣市優先補充，避免跨區補充為原則。其次，倘若國軍在承平時期能貫徹業務簡化或把任務單純化原則，再比照政府機關單位（部門）採取上下班制、推廣休（憩）

假文化，使工作之餘能享有自己和家庭的休閒、娛樂，相信如此對於軍職父親本身、軍人家庭及整體國軍士氣絕對是利大於弊。

第四節 研究限制

壹、研究參與者

本研究係瞭解本島地區陸軍軍職父親親職參與程度對親職壓力之間的影響，研究者僅對於本島地區陸軍志願役軍官父親做調查，未來研究上可擴及不同軍種（海、空軍）志願役士官、士兵進行研究，以及不同性別的親職參與及親職壓力作比較。另一方面，本研究限以本島地區的軍職父親作為研究對象，未來研究建議可將金門、馬祖、澎湖等外、離島地區納入作地區性的比較。

貳、研究變項

本研究主要是透過育有子女之陸軍本島地區軍職父親的個人背景因素來探討親職參與及親職壓力之關係和影響，然而在本文第二章文獻探討中可發現不同的學者對於以上「親職參與」及「親職壓力」兩個變項均有獨到的見解，影響因素也極為複雜，如：重大壓力事件（諸如風災、震災、火災、車禍事件）、來自日常生活事件（諸如吵雜的生活環境、過度的工作或繁瑣的家事、家庭氛圍、婆媳或妯娌之間的相處）問題等等，均可能影響研究結果，故建議未來研究者可以多蒐集國內、外相關文獻，納入不同變項或分變項進行研究討論。

參、研究方法

本研究為量化研究，是以國軍「精粹案」組織架構及兵力結構調整後之陸軍本島地區所屬軍團級（及所屬旅、直屬群級）單位為研究母群體，採集叢抽樣方式進行取樣推估，再依據回收的有效問卷進行資料統整形成研究結果，故研究者認為本研究參與者在抽樣的方法上已具備足夠的代表性，唯一抽樣限制是本研究母群體（所屬營區）過於分散，而為能爭取時效及管控經濟效益，研究者係經單位主官（管）同意後徑以郵寄方式請同儕協助實施，因此軍職父親在填答的過程中極可能會受到當時情境或解說者的敘述方式不同有所影響，易造成解釋上之偏差以及社會期待對研究結果的改變，這是本研究較難以掌控的部分，建議未來研究者如要進行相關研究時，宜採質、量併行研究方法，

盡可能的親自至場地發放問卷或訪談，清楚地交代該研究動機及告知預期研究結果和貢獻，方能進行更深入的探討。

第五節 結語

知名作家提姆．郝克斯（Tim Hawkes）是位曾在英國及澳洲擁有超過 35 年實務經驗的教育工作者，他將難以對孩子開口的話題彙集成書，教育父母如何和孩子開啟對話，並能與孩子在相處時能找到一個平衡點，且能適時的提供正確的人生指引。2015 年 2 月 25 日，天下雜誌節錄了該作者所著之＜男孩需要愛，不多不少剛剛好＞一文，其內文一部分提及父母親職的太多與太少之觀點，論述了現今社會流行以「直升機父母」或「怪獸家長、恐龍父母」等描述父、母親如影隨形的環繞在子女身邊呵護子女，意指父母親過份介入兒女生活，保護或是干預其生活不願意讓孩子獨立，將使孩子過於依賴，但也認為有另一群父母則是屬於「無人機父母」或是「出海遠行家長」，因為忙著賺錢養家而從家庭中消失，而當長期忙碌於工作後，他們突然重新出現在家裡，希望參與孩子的生命，孩子卻不願意馬上開始深入的對話，導致這些長時間出海遠行的父母感到挫折，而孩子也無所適從難以適應。

因此，提姆．郝克斯建議這些父母在多數孩子打開心門前，需要先以持續出現彌補長期缺席，需要先有穩固的橋樑，也就是要先建立關係，等到彼此的溝通便橋穩固後，方能藉由便橋傳遞些訊息，但建造堅固的橋樑需要時間，故認為為人父母應面對現實，不可時常在空中盤旋，也不長時間出海遠行，必須充分參與孩子的生活，無論是輕鬆或重要的對話，都要能自然浮現。（引自，天下雜誌，2016）

綜合上述，研究者認為親職參與簡單來說，就是親身去陪伴自己的子女，哪怕是利用幾分鐘電視廣告時間與孩子交談，還是簡短的手機簡訊問候或是留在冰箱上的叮嚀小字條等，都是對孩子展現出十足興趣的參與行為，通常這舉止孩子也都能感受得到。但身為軍職人員的父親們，這看似簡單的幸福卻著實難以實踐，軍職父親若想要建立良好的親職互動，唯一要訣就是：把握每個機會，讓愛轉化為行動，「做」就對了。部隊講的是服從，說話只有「是或不是」，而在家裡是要多溝通少講道理，與孩子相處事事都該問「好不好、行不行、要不要」等等，有了關愛、有行動後，孩子們自然能欣然接受這個時常在他們生命中缺席的「假日父親」、「玩伴父親」，最後，軍職父親不全然要當

個「嚴父」，研究者認為作軍人爸爸必須要有一對強而有力的肩膀，除了要扛起國家賦予軍階的責任外，還要能樂於享受孩子騎在肩上一同擠在洶湧人潮中欣賞那絢麗煙火的美妙時光，同時也要能與孩子和家人話家常並接受瑣事回報，如此一來，孩子將不僅是部屬，未來還可能是貼心的傳令子弟兵了。

當然，本研究結果或許無法立即改變部隊任何現況或既有的文化背景，也無法即刻給予中華民國國軍實質的貢獻和回饋，研究者僅僅期許此究發現能夠使更多的人重視國軍、瞭解軍職人員工作性質以及場域之特殊性極可能對於一個家庭及其成員產生巨大影響，同時對後續針對軍人家庭、親職參與、陪伴及親職壓力感受這相關議題有興趣之研究者產生更多的靈感與啟發，亦期許未來有更多的研究，能不間斷地給予我國國軍高層在擬定相關政策時能使之參卓與支持。

國防大學
National Defense University

國防大學
National Defense University

參考文獻

中文部分

尤美華（2014）。父職參與及父子親密感之初探。**家庭教育雙月刊，49**，6-16。

王叢桂（2000）。促進參與父職因素的探討。**應用心理研究學刊，6**：131-171。

朱美珍（2009）。我國志願役男性軍官的家庭關係。**復興崗學報，96**，53-78。

朱美珍（1998）。軍校學生人際關係與生活適應之研究—以政戰學校為例。**復興崗學報，63**，149-165

朱美珍（1999）。國軍已婚男性軍官工作角色與家庭角色之探討。**軍事社會科學半年刊，4**，103-111。

朱美珍（2001）。**民生主義社會政策與軍人家庭關係之研究-已婚軍官角色衝突及其**生活**滿意度之分析**。（未出版之博士論文）國立政治大學中山人文科學研究所，臺北。

朱美珍（1996）。**社會工作在軍隊的運用**。臺北：華泰。

江秀晏（2007）。**父母教養聯盟、親職參與和幼兒社會能力之探討**。（未出版之碩士論文）天主教輔仁大學兒童與家庭學系研究所，新北。

邱琇琳（2005）。**專業助人者之替代性受創與因應策略-以公部門家防社工為例**。（未出版之碩士論文）國立臺灣大學社會工作學研究所，臺北。

邱皓政（2010）。**量化研究與統計分析**。臺北：五南。

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。**人力資源學報，9**，88-103。

杜育修（2016）。**軍職父親角色實踐與親子關係之研究-以陸軍軍、士官為例**。（未出版之碩士論文）國防大學政治作戰學院心理暨社會工作學系研究所，臺北。

吳宗立（1999）。開放社會中學校親職教育的推進。**教育實習輔導季刊，4**，70-73。

吳佳玲（2009）。台灣親職壓力相關研究之回顧與分析。**臺南科技大學通識教育學刊，7**，63-89。

吳蕙惠（2008）。**學齡前幼兒父母親職參與及親職壓力相關之研究**。（未出版之碩士論文）政治大學幼兒教育研究所，臺北。

吳長梅（2012）。**國小女教師知覺配偶父職參與、親職壓力與幸福感之相關研究**。（未出版之碩士論文）高雄師範大學教育學系研究所，高雄。

林惠雅（2007）。學齡前兒童之父母的共親職與親職感受的關係。**本土心理學研究，27**，177-229。

林宏鑫（2013）。**已婚男性軍官與學齡前子女教育之研究**。（未出版之碩士論文）國防大學政治作戰學院心理暨社會工作學系研究所，臺北。

卓文婷（2007）。**家庭主婦及先生的親職參與，共親職及親職壓力之相關研究**。（未出版之碩士論文）天主教輔仁大學兒童與家庭學研究所，新北。

胡博惇（2006）。**男性軍官之親子關係研究**。（未出版之碩士論文）政治作戰學校軍事社會行為科學研究所，臺北。

洪世利（2015）。**女性勞工的社會支持與親職壓力之相關研究—以高雄市某加工區為例**。（未出版之碩士論文）樹德科技大學兒童與家庭服務系研究所，高雄。

思歡倪（2016）。**托嬰中心職業婦女家長親職壓力及因應之研究**。（未出版之碩士論文）國立臺北護理健康大學嬰幼兒保育系研究所，臺北。

唐文慧、楊佳羚（2006）。瑞典育嬰假制度之研究：共同照顧的價值。**政大勞動學報，19**，75-117。

翁桓盛（2006）。**婚姻與親職教育**。新北：心理。

高淑貴（1998）。**家庭社會學**。臺北：黎明。

高慧娟、張瓊云、郭洪國雄、廖梅花、王翠鳳、蔡淑桂、李麗君（2006）。**親職教育**。臺中：華格那。

張瑋娟、蔣姿儀、林季宜（2010）。弱勢與非弱勢家庭學齡前幼兒的父親背景及其父職參與之研究。**幼兒教青年刊，21**，195-222。

張桂貞（2012）。**身心障礙幼兒父親的親職壓力、社會支持與親職參與之相關研究**。（未出版之碩士論文）天主教輔仁大學兒童與家庭學系研究所，新北。

郭靜晃（2006）。親職教育之內容分析與網絡建立。**社區發展季刊，115**，39-52。

陳家鳳（2013）。**夫妻婚姻滿意度與親職參與及親密互動的關係：以新手父母為例**。（未出版之碩士論文）天主教輔仁大學兒童與家庭學系研究所，新北。

陳宣潔（2015）。**不同家庭類型的共親職與親職壓力之研究**。（未出版之碩士論文）臺北市立大學心理與諮商學系研究所。臺北。

陳正弘（2006）。**幼兒父親的父職參與意願、社會支持及其與親職壓力之相關研究**。（未出版之碩士論文）國立嘉義大學幼兒教育研究所，嘉義。

陳雅玲（2016）。**個別親子遊戲治療對喪偶者親子關係與親職壓力及哀傷經驗之影響**。（未出版之碩士論文）國立臺南大學諮商與輔導學系研究所。臺南。

陳宛宜（2016）。**以正念為基礎的訓練方案對特殊兒家長之親職壓力焦慮與憂鬱情緒之效果研究**。（未出版之碩士論文）國立臺中教育大學諮商與應用心理學系研究所。臺中。

許秋嬉（2014）。**我國海軍艦艇軍官工作適應、家庭關係與工作投入之研究**。（未出版之碩士論文）國立屏東科技大學技術及職業教育研究所，屏東。

國防部編纂委員會（2013）。**中華民國 102 年國防報告書**。臺北：國防部。

國防部編纂委員會（2015）。**中華民國 104 年國防報告書**。臺北：國防部。

國防部編纂委員會（2015）。**國防部 104 年度推動性別主流化成果報告**。臺北：國防部。

傅雅暉（2007）。**學齡前幼兒父親父職參與和親職壓力相關之研究**。（未出版之碩士論文）朝陽科技大學幼兒保育系，臺中。

黃澤蘭（2010）**花東地區原住民祖父母隔代教養幼兒之親職參與及親職壓力研究**。（未出版之碩士論文）中國文化大學，臺北。

虞立莉、曾麗娟（2015）。助人工作概念與軍事階級訓練交會的衝擊與啟示:以國防大學政戰學院某學生連隊為例。**應用心理研究，62**，211-261。

鄭白玉（2016）。**臺灣父母親職壓力之整合分析與理論發展研究**。（未出版之博士論文）國立嘉義大學師範學院教育學系研究所。嘉義。

鄭雅菁（2011）**新住民家庭之幼兒父親的父親職參與及親職壓力研究**。（未出版之博士論文）國立台北護理健康大學，臺北。

蔡芳洵（2003）。**工作家庭衝突、工作家庭互動、與工作滿足之關係探討**（未出版之碩士論文）。國立中山大學人力資源管理學研究所，高雄。

蔡萬助（1999）。**工作壓力及其管理策略之研究**。臺北：黎明。

賴昆厚（2012）。**國軍政戰制度變革對工作績效影響之研究－以某空軍基地為例**（未出版之碩士論文）。美和科技大學經營管理研究所，屏東。

魏秀珍（2004）。**軍職父親之父職意涵研究**。（未出版之碩士論文）臺灣師範大學人類發展與家庭學系研究所，臺北。

顏志龍（2016）。**傻瓜也會寫論文**。臺北：五南。

顏志龍、鄭中平（2016）。**傻瓜也會跑統計**。臺北：五南。

蘇玉萍（2011）。**育有幼兒軍人家庭之親子關係**。（未出版之碩士論文）朝陽科技大學幼兒保育學系研究所，臺中。

蘇冠榮（2002）。態度主導孩子的成長。**師說月刊，420**，71-75。

國防大學
National Defense University

網路資料：

大紀元新聞（2012）。**勿對軍人家庭說的十個話題**。檢索日期：2016 年 2 月 25 日，取自 http://www.epochtimes.com/b5/12/5/28/n3598973.htm

中時電子報（2015）。**洪仲丘案，542 旅長于北辰報退，妻淚謝**。檢索日期：2016 年 10 月 10 日，取自：http://www.chinatimes.com/realtimenews/20150307002340-260407

中時電子報（2016）。**虐狗案後 2 軍校正期生報退 軍方：家庭因素**。檢索日期：2016 年 10 月 9 日，取自 http://www.chinatimes.com/realtimenews/20160707003332260417

天下雜誌（2016）。**男孩需要愛，不多不少剛剛好**。檢索日期：2018 年 4 月 9 日，取自：https://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5074709

如穎心理成長中心（2007）。何謂壓力，與壓力對人的影響。檢索日期：2018 年 3 月 9 日，取自：http://blog.ru-yin.org/

黃以謙網路平台（2003）。**壓力-什麼是壓力呢**。檢索日期：2018 年 2 月 24 日，取自：http://www.doctorwong.net/page.php?alias=what_1_1

批踢踢實業坊（2016）。**〔哈拉〕退伍感言-國軍囧況**。檢索日期：2017 年 2 月 24 日，取自 https://www.ptt.cc/bbs/Militarylife/M.1464101337.A.564.html

聯合報（2012）。**為家庭放棄指揮職—首位女艦長轉任軍訓教官**。2013 年 11 月 25 日，取自 http://edushare.sclub.coM.tw/viewthread.php?tid=7702

網路溫度計（2014）。**時事網路大數據分析-軍眷的眼淚**。檢索日期：2016 年 10 月 3 日。取自：http://dailyview.tw/Daily/2014/10/14

國防大學
National Defense University

國防大學
National Defense University

英文部分

Aidin, R. R.（1990）. Introduction to the special issue: The stress of parenting. *Journal of Clinical Child Psychology*,19（4）, 298-301.

Bornstein, M. H.（2005）.Handbook of parenting: *volume 4 social conditions and applied parenting*. Psychology Press.

Carter, J. D., Mulder, R. T., & Darlow, B. A.（2007）. Parental stress in the NICU: The influence of personality, psychological, pregnancy and family factors. *Personality and Mental Health, 1*（1）, 40-50.

Crnic, K., & Acevedo, M.(1995). Everyday stresses and parenting. *In M. H. Bornstein（Ed.）, Handbook of parenting,（4）*. Applied and practical parenting.

Feinberg, M. E. （2003）. The internal structure and ecological context of coparenting: A framework for research and intervention. Parenting: *Science and Practice, 3（2）*, 95-131.

Folkman,S.（2013）. Stress: appraisal and coping. *In Encyclopedia of behavioral medicine（pp. 1913-1915）*. Springer New York.

Gyamfi, P., Brooks-Gunn, J., & Jackson, A. P.（2001）. Associations between employment and financial and parental stress in low-income single black mothers. *Women & Health, 32*（1-2）, 119-135.

Lamb, M. E.（Ed.）.(2004). *The role of the father in child development.* John Wiley & Sons.

Lamb, M. E., Pleck, J. H., Charnov, E. L., & Levine, J. A. （1987）. A biosocial perspective on paternal behavior and involvement.*Parenting across the life span:Biosocial dimensions*, 111-142.

Lazarus, R. S.（1966）. *Psychological stress and the coping process.*

McKenry, P. C , & Price, S. J. （1994）. *Families and change.*

Owen, R. & Combs, T.（2017）.Caring for military families: Understanding their unique stressors. *The Nurse Practitioner, 42*（5）, 26-32.

國防大學 National Defense University

Van Egeren, L. A., & Hawkins, D. P. （2004）. Coming to terms with coparenting: Implications of definition and measurement. *Journal of Adult Development, 11*（3）, 165-178.

Weinberg, S. L., & Richardson, M. S.（1981）. Dimensions of stress in early parenting. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 49*（5）, 686.

國防大學
National Defense University

附錄

附錄一 預試問卷

親職參與程度暨親職壓力感受之研究調查問卷

敬愛的軍職父親，您好：

首先，十分感謝您協助撥冗填答本問卷，由於您的協助，將使本研究獲得寶貴的資訊，俾利我們對問題的瞭解。

這份問卷主要是針對您個人在親職參與程度上對於親職壓力感受影響之研究調查；另本問卷區分二部分，採匿名方式填寫，所有內容僅供學術研究之用，您所提供的資料絕對保密，敬請安心作答，再一次由衷感謝您的參與。

本研究預定於民國 107 年 6 月完成，若您有興趣了解相關研究結果，屆時請與我聯絡，我將附上研究成果。再次感謝您。

敬祝

闔家平安、健康

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系
指導教授：郭盛哲 博士
研究生：李泓信 敬上
電子信箱：bbbb19840118@gmail.com

中華民國 106 年 10 月

第一部分：基本資料 （以下題目請於□內打勾）

01.請問您的年齡: □29 歲以下；□30-34 歲；□35-39 歲；□40 歲以上。

02.請問您的教育程度:□國中以下；□高中職；□專科；□大學；□碩、博士。

03.請問您育有子女: □一個；□二個；□三個；□四個及以上。

04.請問您目前的家庭型態:

□大家庭（與自己或太太之父母及親戚同住）；□折衷家庭（與自己或太太之父母同住）；

□小家庭（與太太及子女同住或無子女同住）；□其它_____。

05.請問您配偶的就業情形:□有就業；□無就業；□其它_____。

06.請問您目前（入學或受訓前）所在的單位性質為:□作戰單位；□非作戰單位；□其它_____。

07.請問您目前（入學或受訓前）擔任何種職務:□指揮職；□參謀職；□其它_____。

08.請問您的階級:□少尉；□中尉；□上尉；□少校；□中校；□上校以上。

09.請問您所屬（入學或受訓前）單位的地區在:□北部；□中部；□南部；□東部。

第二部分：軍職父親-親職參與暨親職壓力量表

（一）、親職參與量表

【填答說明】

本量表共 24 題。每題均有五個選項，符合程度從「從不如此」往「總是如此」等序遞增，以下題目想瞭解您「親職參與」狀況，請您依照日常生活狀況圈選。

	從不如此	很少如此	有時如此	經常如此	總是如此
（1）我會半夜起來照顧孩子。	1	2	3	4	5
（2）我會為孩子準備餐點。	1	2	3	4	5
（3）我會主動餵食孩子。	1	2	3	4	5
（4）我會協助孩子收拾整理玩具。	1	2	3	4	5
（5）我會哄孩子睡覺。	1	2	3	4	5
（6）我會接送孩子上下學。	1	2	3	4	5
（7）我會協助孩子穿脫衣服。	1	2	3	4	5
（8）孩子生病時，我會帶孩子去看醫生。	1	2	3	4	5
（9）我會處理孩子不當行為。	1	2	3	4	5
（10）我會以身作則，給孩子好榜樣。	1	2	3	4	5
（11）我會要求孩子養成生活上的好習慣。	1	2	3	4	5
（12）我會幫孩子安排學校（或幼稚園）以外的學習活動。	1	2	3	4	5
（13）我會盡可能提供良好的環境供孩子健康成長。	1	2	3	4	5
（14）我會設法了解孩子的潛能。	1	2	3	4	5
（15）我會簽閱孩子的家庭聯絡簿。	1	2	3	4	5

國防大學 National Defense University

（16）我會參加孩子學校的活動。	1	2	3	4	5
（17）當孩子學習遇到困難時我會從旁協助並指導。	1	2	3	4	5
（18）我會和孩子生活中相關的人溝通（如：保母、學校老師等）。	1	2	3	4	5
（19）我會傾聽孩子的談話。	1	2	3	4	5
（20）我會關心孩子的需求。	1	2	3	4	5
（21）我會陪伴孩子遊戲活動。	1	2	3	4	5
（22）我會安排休假與孩子相處。	1	2	3	4	5
（23）我會注意孩子的情緒表現。	1	2	3	4	5
（24）我會讚美孩子。	1	2	3	4	5

~請繼續填答~

國防大學
National Defense University

（二）、親職壓力量表

【填答說明】

本量表共 25 題。每題均有五個選項，符合程度從「從不如此」往「總是如此」等序遞增，以下題目想瞭解您「親職壓力」感受，請您依照日常生活上的真實情形圈選。

	從不如此	很少如此	有時如此	經常如此	總是如此
（1）有了孩子後，對我而言是一種負擔。	1	2	3	4	5
（2）在營時，我心裡總是擔心孩子的安危。	1	2	3	4	5
（3）在營時，我會時常以電話或通訊軟體關心子女生活瑣事。	1	2	3	4	5
（4）我會對子女照顧得無微不至。	1	2	3	4	5
（5）我認為太太獨自照顧小孩是件很辛苦的事。	1	2	3	4	5
（6）有了孩子後，我和太太會為了孩子的事情鬧得不愉快。	1	2	3	4	5
（7）有了孩子後，我們夫妻會因為教養方式不同而發生爭吵。	1	2	3	4	5
（8）有了孩子後，我們夫妻的性生活品質不如從前。	1	2	3	4	5
（9）當我和太太都有事情時，很難找到其他人幫忙帶孩子。	1	2	3	4	5
（10）我和太太的教養孩子方式分歧。	1	2	3	4	5
（11）有了孩子後，使我無法兼顧工作與家庭。	1	2	3	4	5
（12）為了滿足孩子的需求，我犧牲了許多自己的時間。	1	2	3	4	5
（13）有了孩子後，我無法做我想做的事情。	1	2	3	4	5
（14）有了孩子後，我漸漸想離開軍中這環境。	1	2	3	4	5
（15）有了孩子後，升遷不是唯一考量。	1	2	3	4	5
（16）在我需要時，沒有人可以提供我育兒的資訊或方法。	1	2	3	4	5
（17）有了孩子後，我的社交活動減少許多。	1	2	3	4	5
（18）沒有人可以隨時跟我溝通、討論有關孩子的問題。	1	2	3	4	5
（19）當我照顧孩子感到煩惱時，沒有人可以跟我談論心事。	1	2	3	4	5

國防大學 National Defense University

（20）我處理家裡瑣碎的家務事。	1	2	3	4	5
（21）我覺得照顧孩子是件煩人的事。	1	2	3	4	5
（22）我會為了無法跟孩子培養更親密、更溫暖的感情而煩惱。	1	2	3	4	5
（23）有了孩子後，生活中有不少令我煩惱的事情。	1	2	3	4	5
（24）我的孩子做了不少令我煩惱的事情。	1	2	3	4	5
（25）休假我喜歡留在營區。	1	2	3	4	5

問卷到此結束，感謝您的填答！

國防大學
National Defense University

國防大學
National Defense University

附錄二 正式問卷

親職參與程度暨親職壓力感受之研究調查問卷

敬愛的軍職父親，您好：

首先，十分感謝您協助撥冗填答本問卷，由於您的協助，將使本研究獲得寶貴的資訊，俾利我們對問題的瞭解。

這份問卷主要是針對您個人在親職參與程度上對於親職壓力感受影響之研究調查；另本問卷區分二部分，採匿名方式填寫，所有內容僅供學術研究之用，您所提供的資料絕對保密，敬請安心作答，再一次由衷感謝您的參與。

本研究預定於民國 107 年 6 月完成，若您有興趣了解相關研究結果，屆時請與我聯絡，我將附上研究成果。再次感謝您。

敬祝

闔家平安、健康

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系
指導教授：郭盛哲 博士
研究生：李泓信 敬上
電子信箱：bbbb19840118@gmail.com

中華民國 106 年 12 月

第一部分：基本資料 （以下題目請於□內打勾）

01.請問您的年齡: □29 歲以下；□30-34 歲；□35-39 歲；□40 歲以上。

02.請問您的教育程度:□國中以下；□高中職；□專科；□大學；□碩、博士。

03.請問您育有子女: □一個；□二個；□三個；□四個及以上。

04.請問您目前的家庭型態:

□大家庭（與自己或太太之父母及親戚同住）；□折衷家庭（與自己或太太之父母同住）；

□小家庭（與太太及子女同住或無子女同住）；□其它_____。

05.請問您配偶的就業情形:□有就業；□無就業；□其它_____。

06.請問您目前（入學或受訓前）所在的單位性質為:□作戰單位；□非作戰單位；□其它_____。

07.請問您目前（入學或受訓前）擔任何種職務:□指揮職；□參謀職；□其它_____。

08.請問您的階級:□少尉；□中尉；□上尉；□少校；□中校；□上校以上。

09.請問您所屬（入學或受訓前）單位的地區在:□北部；□中部；□南部；□東部。

10.請問您從單位駐地返家所花費的時間:

□1 小時內；□1-2 小時；□2 小時以上。

11.請問您平均每次返家間隔天數:

□一日以下（上下班制）；□二至七日；□八至十四日；□三至四週；□二個月；□三個月以上。

12.請問您孩子的年齡分別幾歲:

1._____；2._____；3._____；4._____。

第二部分：軍職父親-親職參與暨親職壓力量表

（一）、親職參與量表

【填答說明】

本量表共 22 題。每題均有五個選項，符合程度從「從不如此」往「總是如此」等序遞增，以下題目想瞭解您「親職參與」狀況，請您依照日常生活狀況圈選。

	從不如此	很少如此	有時如此	經常如此	總是如此
（1）我會半夜起來照顧孩子。	1	2	3	4	5
（2）我會為孩子準備餐點。	1	2	3	4	5
（3）我會主動餵食孩子。	1	2	3	4	5
（4）我會協助孩子收拾整理玩具。	1	2	3	4	5
（5）我會哄孩子睡覺。	1	2	3	4	5
（6）我會協助孩子穿脫衣服。	1	2	3	4	5
（7）孩子生病時，我會帶孩子去看醫生。	1	2	3	4	5
（8）我會處理孩子不當行為。	1	2	3	4	5
（9）我會以身作則，給孩子好榜樣。	1	2	3	4	5
（10）我會要求孩子養成生活上的好習慣。	1	2	3	4	5
（11）我會幫孩子安排學校（或幼稚園）以外的學習活動。	1	2	3	4	5
（12）我會盡可能提供良好的環境供孩子健康成長。	1	2	3	4	5

國防大學 National Defense University

（13）我會設法了解孩子的潛能。	1	2	3	4	5
（14）我會參加孩子學校的活動。	1	2	3	4	5
（15）當孩子學習遇到困難時我會從旁協助並指導。	1	2	3	4	5
（16）我會和孩子生活中相關的人溝通（如：保母、學校老師等）。	1	2	3	4	5
（17）我會傾聽孩子的談話。	1	2	3	4	5
（18）我會關心孩子的需求。	1	2	3	4	5
（19）我會陪伴孩子遊戲活動。	1	2	3	4	5
（20）我會安排休假與孩子相處。	1	2	3	4	5
（21）我會注意孩子的情緒表現。	1	2	3	4	5
（22）我會讚美孩子。	1	2	3	4	5

~請繼續填答~

國防大學
National Defense University

（二）、親職壓力量表

【填答說明】

本量表共 22 題。每題均有五個選項，符合程度從「從不如此」往「總是如此」等序遞增，以下題目想瞭解您「親職壓力」感受，請您依照日常生活上的真實情形圈選。

	從不如此	很少如此	有時如此	經常如此	總是如此
（1）有了孩子後，對我而言是一種負擔。	1	2	3	4	5
（2）在營時，我心裡總是擔心孩子的安危。	1	2	3	4	5
（3）在營時，我會時常以電話或通訊軟體關心子女生活瑣事。	1	2	3	4	5
（4）我會對子女照顧得無微不至。	1	2	3	4	5
（5）有了孩子後，我和太太會為了孩子的事情鬧得不愉快。	1	2	3	4	5
（6）有了孩子後，我們夫妻會因為教養方式不同而發生爭吵。	1	2	3	4	5
（7）有了孩子後，我們夫妻的性生活品質不如從前。	1	2	3	4	5
（8）當我和太太都有事情時，很難找到其他人幫忙帶孩子。	1	2	3	4	5
（9）我和太太的教養孩子方式分歧。	1	2	3	4	5
（10）有了孩子後，使我無法兼顧工作與家庭。	1	2	3	4	5
（11）為了滿足孩子的需求，我犧牲了許多自己的時間。	1	2	3	4	5
（12）有了孩子後，我無法做我想做的事情。	1	2	3	4	5
（13）有了孩子後，我漸漸想離開軍中這環境。	1	2	3	4	5
（14）有了孩子後，升遷不是唯一考量。	1	2	3	4	5
（15）在我需要時，沒有人可以提供我育兒的資訊或方法。	1	2	3	4	5
（16）有了孩子後，我的社交活動減少許多。	1	2	3	4	5
（17）沒有人可以隨時跟我溝通、討論有關孩子的問題。	1	2	3	4	5
（18）當我照顧孩子感到煩惱時，沒有人可以跟我談論心事。	1	2	3	4	5
（19）我處理家裡瑣碎的家務事。	1	2	3	4	5
（20）我會為了無法跟孩子培養更親密、更溫暖的感情而煩惱。	1	2	3	4	5

（21）有了孩子後，生活中有不少令我煩惱的事情。	1	2	3	4	5
（22）我的孩子做了不少令我煩惱的事情。	1	2	3	4	5

問卷到此結束，感謝您的填答！

國防大學
National Defense University

國防大學
National Defense University

附錄三 軍職父親「親職參與」量表各題敘述統計

項目內容	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
(1) 我會半夜起來照顧孩子。	372	1	5	3.13	.988
(2) 我會為孩子準備餐點。	372	1	5	3.14	.967
(3) 我會主動餵食孩子。	372	1	5	3.34	.954
(4) 我會協助孩子收拾整理玩具。	372	1	5	3.40	.962
(5) 我會哄孩子睡覺。	372	1	5	3.38	1.006
(6) 我會協助孩子穿脫衣服。	372	1	5	3.47	.961
(7) 孩子生病時，我會帶孩子去看醫生。	372	1	5	3.77	.993
(8) 我會處理孩子不當行為。	372	1	5	3.85	.893
(9) 我會以身作則，給孩子好榜樣。	372	1	5	3.93	.772
(10) 我會要求孩子養成生活上的好習慣	372	1	5	4.00	.842
(11) 我會幫孩子安排學校（或幼稚園）以外的學習活動。	372	1	5	3.41	1.061
(12) 我會盡可能提供良好的環境供孩子健康成長。	372	2	5	4.08	.831
(13) 我會設法了解孩子的潛能。	372	1	5	3.72	.903
(14) 我會參加孩子學校的活動。	372	1	5	3.24	1.103
(15) 當孩子學習遇到困難時我會從旁協助並指導。	372	1	5	3.73	.870
(16) 我會和孩子生活中相關的人溝通（如：保母、學校老師等）。	372	1	5	3.36	1.059
(17) 我會傾聽孩子的談話。	372	1	5	3.78	.908
(18) 我會關心孩子的需求。	372	1	5	3.91	.824
(19) 我會陪伴孩子遊戲活動。	372	1	5	3.90	.848
(20) 我會安排休假與孩子相處。	372	1	5	4.03	.862
(21) 我會注意孩子的情緒表現。	372	1	5	4.01	.842
(22) 我會讚美孩子。	372	1	5	4.01	.859
有效的個數 N（listwise）	372				

National Defense University

國防大學
National Defense University

附錄四 軍職父親「親職壓力」量表各題敘述統計

項目內容	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
(1) 有了孩子後，對我而言是一種負擔。	372	1	5	2.45	1.023
(2) 在營時，我心裡總是擔心孩子的安危。	372	1	5	3.44	1.036
(3) 在營時，我會時常以電話或通訊軟體關心子女生活瑣事。	372	1	5	3.62	1.014
(4) 我會對子女照顧得無微不至。	372	1	5	3.23	.958
(5) 有了孩子後，我和太太會為了孩子的事情鬧得不愉快。	372	1	5	2.49	.918
(6) 有了孩子後，我們夫妻會因為教養方式不同而發生爭吵。	372	1	5	2.47	.924
(7) 有了孩子後，我們夫妻的性生活品質不如從前。	372	1	5	2.77	1.051
(8) 當我和太太都有事情時，很難找到其他人幫忙帶孩子。	372	1	5	2.67	1.175
(9) 我和太太的教養孩子方式分歧。	372	1	5	2.27	.880
(10) 有了孩子後，使我無法兼顧工作與家庭。	372	1	5	2.67	1.043
(11) 為了滿足孩子的需求，我犧牲了許多自己的時間。	372	1	5	3.28	1.015
(12) 有了孩子後，我無法做我想做的事情。	372	1	5	3.18	1.002
(13) 有了孩子後，我漸漸想離開軍中這環境。	372	1	5	2.84	1.164
(14) 有了孩子後，升遷不是唯一考量。	372	1	5	3.28	1.177
(15) 在我需要時，沒有人可以提供我育兒的資訊或方法。	372	1	5	2.31	.976
(16) 有了孩子後，我的社交活動減少許多。	372	1	5	3.13	1.086
(17) 沒有人可以隨時跟我溝通、討論有關孩子的問題。	372	1	5	2.36	.928
(18) 當我照顧孩子感到煩惱時，沒有人可以跟我談論心事。	372	1	5	2.35	.942
(19) 我處理家裡瑣碎的家務事。	372	1	5	3.07	1.018
(20) 我會為了無法跟孩子培養更親密、更溫暖的感情而煩惱。	372	1	5	2.87	1.037

國防大學 National Defense University

(21) 有了孩子後，生活中有不少令我煩惱的事情。	372	1	5	2.90	1.044
(22) 我的孩子做了不少令我煩惱的事情。	372	1	5	2.33	.908
有效的個數 N（listwise）	372				

國防大學
National Defense University