

大 葉 大 學

管理學院碩士班

碩士論文

探討伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭  
與離職傾向之關係—以某陸航單位為例

Exploring the Relationships among Partner  
Emotional Blackmail, Work-Family Conflict,  
Emotional Exhaustion, and Turnover

Intention: A Case Study of a  
Army Aviation Unit

研 究 生：林佳緯

指 導 教 授：游堯忠

中 華 民 國 1 1 4 年 6 月

大葉大學管理學院碩士班企業管理組

林佳緯碩士論文

探討伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭  
與離職傾向之關係—以某陸航單位為例

Exploring the Relationships among Partner  
Emotional Blackmail, Work-Family Conflict,  
Emotional Exhaustion, and Turnover

Intention: A Case Study of a  
Army Aviation Unit

經考試合格特此證明

學位考試委員 游堯志  
秦大智

陳縣綸

指導教授 游堯志

研究所所長 吳曉東

中華民國 114 年 6 月 22 日

## 中文摘要

本研究旨在探討國軍官兵之離職傾向，並分析其背後的重要心理影響因素，包括伴侶情緒勒索、職家衝突與情緒耗竭。鑑於軍職人員長期承受軍事任務壓力與家庭角色衝突，本研究以臺灣北部某陸航單位官兵為對象，透過問卷調查法蒐集資料，並運用SPSS統計軟體從事信度效度分析、敘述統計、獨立樣本t檢定、單因子變異數分析、皮爾森積差相關分析、迴歸分析與中介效果分析等方法進行實證檢驗，

研究結果顯示，伴侶情緒勒索對情緒耗竭具有顯著正向影響；伴侶情緒勒索對離職傾向具有顯著正向影響；職家衝突對情緒耗竭具有顯著正向影響；職家衝突對離職傾向具有顯著正向影響；情緒耗竭對離職傾向具有顯著正向影響。情緒耗竭在伴侶情緒勒索與離職傾向之間，具有部分中介效果；情緒耗竭在職家衝突與離職傾向之間，具有部分中介效果。

本研究結果對軍中留任策略、幹部心理關懷政策及情緒管理制度具有參考價值。建議部隊單位可加強家庭支持系統與壓力管理課程，以降低情緒耗竭與離職傾向，提升官兵心理健康與部隊穩定性。

**關鍵字：**伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭、離職傾向

## ABSTRACT

This study investigates the relationships among partner emotional blackmail, work-family conflict, emotional exhaustion, and turnover intention among military personnel. The research was conducted on service members from an Army Aviation unit in Taiwan, using a questionnaire survey to collect data. SPSS statistical software was employed to perform reliability and validity analysis, descriptive statistics, independent sample t-tests, one-way ANOVA, Pearson correlation analysis, regression analysis, and mediation analysis for empirical validation.

The results indicate that partner emotional blackmail has a significant positive effect on emotional exhaustion and turnover intention. Work-family conflict also shows a significant positive effect on emotional exhaustion and turnover intention. Furthermore, emotional exhaustion significantly and positively affects turnover intention. Emotional exhaustion plays a partial mediating role in the relationship between partner emotional blackmail and turnover intention, as well as between work-family conflict and turnover intention.

**Keywords:** Partner Emotional Blackmail, Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, Turnover Intention

## 誌謝

完成本篇論文，對我而言不僅是一段學術旅程的終點，更是個人成長的重要里程碑。在這段充滿挑戰的過程中，我深知若無眾多師長的教導與協助，我無法順利走到今日，謹此向所有給予我指導與鼓勵的師長與夥伴表達最誠摯的感謝。

首先，誠摯感謝本論文的指導教授游堯忠老師，老師在百忙之中撥冗指導，不僅在研究方法上給予我明確方向，更在我陷入瓶頸時耐心開導，讓我重新找回前進的動力。老師嚴謹的治學態度與無私的教導精神，成為我學術道路上最重要的典範。

同時，也要感謝在求學期間曾經教導過我的所有老師。您們的課堂不僅讓我累積了豐富的知識與思維能力，更啟發我對專業領域的興趣與熱情。每一位老師的悉心教誨，都是我能順利完成本研究不可或缺的養分。

此外，我也要感謝在研究與生活中給予我支持與幫助的同學與朋友。無論是一起討論研究內容、分享學習資源，或是在我焦慮與迷惘時給予溫暖與陪伴，這些點滴都深深烙印在我心中，成為我持續努力的重要力量。

最後，要特別感謝我的家人，感謝你們無怨無悔的支持與鼓勵，讓我也能無後顧之憂地專心完成學業。你們的體諒與包容，是我背後最堅強的依靠。

本論文的完成，是許多人共同努力的成果。謹以此篇，致上我最深的感謝與敬意。

# 目錄

封面內頁

簽名頁

中文摘要 ..... iii

ABSTRACT ..... iv

誌謝 ..... v

目錄 ..... vi

圖目錄 ..... ix

表目錄 ..... x

第一章 緒論 ..... 1

    第一節 研究背景與動機 ..... 1

    第二節 研究目的與問題 ..... 1

    第三節 研究範圍 ..... 2

    第四節 研究流程 ..... 3

    第五節 研究貢獻 ..... 4

第二章 文獻探討 ..... 5

    第一節 伴侶情緒勒索 ..... 5

    第二節 職家衝突 ..... 18

    第三節 情緒耗竭 ..... 23

    第四節 離職傾向 ..... 27

    第五節 小節 ..... 30

<b>第三章 研究方法 .....</b>	<b>31</b>
<b>第一節 研究假說 .....</b>	<b>31</b>
<b>第二節 研究架構 .....</b>	<b>36</b>
<b>第三節 操作型定義 .....</b>	<b>37</b>
<b>第四節 研究量表製作 .....</b>	<b>38</b>
<b>第五節 問卷資料分析 .....</b>	<b>43</b>
<b>第六節 預試問卷分析 .....</b>	<b>48</b>
<b>第四章 研究分析 .....</b>	<b>67</b>
<b>第一節 正式問卷信度分析 (Reliability Analysis) .....</b>	<b>67</b>
<b>第二節 正式問卷效度分析 (Validity Analysis) .....</b>	<b>79</b>
<b>第三節 描述性統計分析 (Descriptive statistics) .....</b>	<b>89</b>
<b>第四節 獨立樣本 t 檢定 (Independent Sample t test) .....</b>	<b>107</b>
<b>第五節 單因數變異數分析 (One-Way ANOVA) .....</b>	<b>112</b>
<b>第六節 皮爾森相關分析 (Pearson Correlation Analysis) .....</b>	<b>134</b>
<b>第七節 迴歸分析 (Regression Analysis) .....</b>	<b>136</b>
<b>第八節 中介效果分析 (Mediation analysis) .....</b>	<b>138</b>
<b>第九節 假說核對 .....</b>	<b>142</b>
<b>第十節 小結 .....</b>	<b>147</b>
<b>第五章 研究結論 .....</b>	<b>150</b>
<b>第一節 研究結論 .....</b>	<b>150</b>
<b>第二節 研究建議 .....</b>	<b>153</b>

參考文獻 .....	156
附錄一 預試問卷 .....	173
附錄二 正式問卷 .....	178

## 圖 目 錄

圖 1-1 研究程序圖 .....	3
圖 2-1 情緒勒索因素示意圖 .....	14
圖 3-1 研究架構圖 .....	37
圖 4-1 情緒耗竭於伴侶情緒勒索與離職傾向間中介效果統計分析圖 .....	140
圖 4-2 情緒耗竭於職家衝突與離職傾向間中介效果統計分析圖 .....	141

## 表 目 錄

表 2-1 參考「情緒勒索子構面」文獻蒐整表 .....	16
表 3-1 本研究操作型定義彙整表 .....	38
表 3-2 伴侶情緒勒索研究構面修調後題目對照表 .....	39
表 3-3 職家衝突研究構面修調後題目對照表 .....	41
表 3-4 情緒耗竭研究構面修調後題目對照表 .....	42
表 3-5 離職傾向研究構面修調後題目對照表 .....	43
表 3-6 相關係數「 $r$ 」絕對值範圍說明表 .....	46
表 3-7 預試問卷-伴侶情緒勒索-信度分析 .....	52
表 3-8 預試問卷-伴侶情緒勒索-KMO 及 Bartlett 球形檢定 .....	54
表 3-9 預試問卷-伴侶情緒勒索-轉軸後成分矩陣表 .....	54
表 3-10 預試問卷-職家衝突-信度分析 .....	56
表 3-11 預試問卷-職家衝突-KMO 及 Bartlett 球形檢定 .....	57
表 3-12 預試問卷-職家衝突-轉軸後成分矩陣表 .....	57
表 3-13 預試問卷-情緒耗竭-信度分析 .....	59
表 3-14 預試問卷-情緒耗竭-第 2 次信度分析 .....	60
表 3-15 預試問卷-情緒耗竭-第 3 次信度分析 .....	60
表 3-16 預試問卷-情緒耗竭-KMO 及 Bartlett 球形檢定 .....	61
表 3-17 預試問卷-情緒耗竭-轉軸後成分矩陣表 .....	61
表 3-18 預試問卷-離職傾向-信度分析 .....	62
表 3-19 預試問卷-離職傾向-KMO 及 Bartlett 球形檢定 .....	63
表 3-20 預試問卷-離職傾向-轉軸後成分矩陣表 .....	63
表 3-21 預試問卷各構面題目刪減情況統計表 .....	64

表 3-22 正式問卷各構面題目 .....	65
表 4-1 正式問卷伴侶情緒勒索各子構面研究量表信度分析 .....	70
表 4-2 正式問卷伴侶情緒勒索研究量表信度分析 .....	71
表 4-3 正式問卷職家衝突各子構面研究量表信度分析 .....	75
表 4-4 正式問卷職家衝突研究量表信度分析 .....	76
表 4-5 正式問卷情緒耗竭研究量表信度分析 .....	77
表 4-6 正式問卷離職傾向研量表信度分析 .....	78
表 4-7 本研究整體構面之信度分析結果 .....	79
表 4-8 正式問卷伴侶情緒勒索 KMO 及 Bartlett 球形檢定 .....	81
表 4-9 伴侶情緒勒索主成分分析總變異解釋量 .....	81
表 4-10 正式問卷伴侶情緒勒索之因素分析表 .....	81
表 4-11 正式問卷職家衝突 KMO 及 Bartlett 球形檢定 .....	83
表 4-12 職家衝突主成分分析總變異解釋量 .....	84
表 4-13 正式問卷職家衝突之因素分析表 .....	84
表 4-14 正式問卷情緒耗竭 KMO 及 Bartlett 球形檢定 .....	85
表 4-15 情緒耗竭主成分分析總變異解釋量 .....	86
表 4-16 正式問卷情緒耗竭之因素分析表 .....	86
表 4-17 正式問卷離職傾向 KMO 及 Bartlett 球形檢定 .....	87
表 4-18 離職傾向主成分分析總變異解釋量 .....	87
表 4-19 正式問卷離職傾向之因素分析表 .....	88
表 4-20 人口特徵分配表 .....	91
表 4-21 性別對各構面描述性統計分析表 .....	93
表 4-22 現任階級對各構面描述性統計分析表 .....	95
表 4-24 勤務加給類別各構面描述性統計分析表 .....	98

表 4-25 服務年資各構面描述性統計分析表 .....	100
表 4-26 最高學歷各構面描述性統計分析表 .....	102
表 4-27 服務層級各構面描述性統計分析表 .....	104
表 4-28 婚姻狀況各構面描述性統計分析表 .....	105
表 4-29 不同性別對各構面之獨立樣本 <i>t</i> 檢定 .....	108
表 4-30 不同職務加給種類對各構面之獨立樣本 <i>t</i> 檢定 .....	110
表 4-31 不同婚姻狀況對各構面之獨立樣本 <i>t</i> 檢定 .....	111
表 4-32 不同現任階級對伴侶情緒勒索描述統計摘要表 .....	112
表 4-33 不同現任階級對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表 .....	113
表 4-34 不同現任階級對職家衝突描述統計摘要表 .....	113
表 4-35 不同現任階級對職家衝突變異數分析摘要表 .....	114
表 4-37 不同現任階級對情緒耗竭描述統計摘要表 .....	114
表 4-38 不同現任階級對情緒耗竭變異數分析摘要表 .....	115
表 4-39 不同現任階級對情緒耗竭事後比較表 .....	115
表 4-40 不同現任階級對離職傾向描述統計摘要表 .....	115
表 4-41 不同現任階級對離職傾向變異數分析摘要表 .....	116
表 4-42 不同職務類別對伴侶情緒勒索描述統計摘要表 .....	116
表 4-43 不同職務類別對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表 .....	117
表 4-44 不同職務類別對職家衝突描述統計摘要表 .....	117
表 4-45 不同職務類別對職家衝突變異數分析摘要表 .....	118
表 4-47 不同職務類別對情緒耗竭變異數分析摘要表 .....	119
表 4-48 不同職務類別對離職傾向描述統計摘要表 .....	119
表 4-49 不同職務類別對離職傾向變異數分析摘要表 .....	120
表 4-50 不同服役年資對伴侶情緒勒索描述統計摘要表 .....	121

表 4-51 不同服役年資對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表 .....	121
表 4-52 不同服役年資對伴侶情緒勒索向事後比較表 .....	121
表 4-53 不同服役年資對職家衝突描述統計摘要表 .....	122
表 4-54 不同服役年資對職家衝突變異數分析摘要表 .....	123
表 4-55 不同服役年資對職家衝突向事後比較表 .....	123
表 4-56 不同服役年資對情緒耗竭描述統計摘要表 .....	124
表 4-57 不同服役年資對情緒耗竭變異數分析摘要表 .....	124
表 4-58 不同服役年資對離職傾向描述統計摘要表 .....	125
表 4-59 不同服役年資對離職傾向變異數分析摘要表 .....	125
表 4-60 不同最高學歷對伴侶情緒勒索描述統計摘要表 .....	126
表 4-61 不同最高學歷對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表 .....	126
表 4-62 不同最高學歷對伴侶情緒勒索事後比較表 .....	126
表 4-63 不同最高學歷對職家衝突描述統計摘要表 .....	127
表 4-64 不同最高學歷對職家衝突變異數分析摘要表 .....	127
表 4-65 不同最高學歷對情緒耗竭描述統計摘要表 .....	128
表 4-66 不同最高學歷對情緒耗竭變異數分析摘要表 .....	128
表 4-67 不同最高學歷對離職傾向描述統計摘要表 .....	129
表 4-68 不同最高學歷對離職傾向變異數分析摘要表 .....	129
表 4-69 不同服務層級對伴侶情緒勒索描述統計摘要表 .....	130
表 4-70 不同服務層級對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表 .....	130
表 4-71 不同服務層級對伴侶情緒勒索事後比較表 .....	130
表 4-72 不同服務層級對職家衝突描述統計摘要表 .....	131
表 4-73 不同服務層級對職家衝突變異數分析摘要表 .....	131
表 4-74 不同服務層級對職家衝突事後比較表 .....	132

表 4-75 不同服務層級對情緒耗竭描述統計摘要表 .....	132
表 4-76 不同服務層級對情緒耗竭變異數分析摘要表 .....	133
表 4-77 不同服務層級對離職傾向描述統計摘要表 .....	133
表 4-78 不同服務層級對離職傾向變異數分析摘要表 .....	134
表 4-79 伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭與離職傾向之相 關係數表 .....	136
表 4-80 中介效果檢定迴歸分析表 .....	140
表 4-81 本研究各項假說核對成果表 .....	146

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與動機

在當今高競爭且壓力重重的工作環境中，員工不僅需要面對來自工作上的挑戰，也需在工作與家庭之間尋找平衡。然而，職家衝突往往導致員工身心疲憊，加上職場上可能出現的情緒勒索和不當壓力，使員工容易感到情緒耗竭，進而增加其離職傾向。

國軍部隊的軍人需在高壓的環境下執行任務，並且面臨職場與家庭生活的雙重挑戰。職家衝突在部隊中格外顯著，尤其是軍人需長期外派或輪調，使其無法兼顧家庭責任。此外，部隊中階級文化可能引發情緒勒索，進一步增加軍人身心壓力，導致情緒耗竭。近年來，仁慈領導在軍事管理中逐漸受到重視，強調以關懷員工的方式領導部屬，這種領導風格可能有助於減少軍人的情緒耗竭，並降低其離職傾向。

## 第二節 研究目的與問題

本次研究目的主要是在探討國軍部隊中伴侶情緒勒索、情緒耗竭、職家衝突與離職傾向之間的關係，期能透過研究成果，降低國軍同仁的離職傾向，以期為國軍部隊的管理和提升提供理論和實務上的指導。

因此，本文依研究動機與研究背景，以國軍部隊為研究對象，

針對國軍部隊對於「職家衝突」、「伴侶情緒勒索」、「情緒耗竭」與「離職傾向」來探討以下問題：伴侶情緒勒索、職家衝突是否會對國軍官兵的情緒耗竭與離職傾向產生影響？其次，情緒耗竭是否會對官兵離職傾向產生影響？最後，情緒耗竭對於對伴侶情緒勒索、職家衝突與官兵離職傾向是否會產生中介效果？

主要探討四項研究主題之間的相關性，因此將研究目的歸納整理如下：

- 一、探討國軍部隊官兵伴侶情緒勒索與情緒耗竭有顯著關聯。
- 二、探討國軍部隊官兵伴侶情緒勒索與離職傾向有顯著關聯。
- 三、探討國軍部隊官兵職家衝突與情緒耗竭有顯著關聯。
- 四、探討國軍部隊官兵職家衝突與離職傾向有顯著關聯。
- 五、探討國軍部隊官兵情緒耗竭與離職傾向有顯著關聯。
- 六、探討國軍部隊官兵情緒耗竭對伴侶情緒勒索與離職傾向有中介效果。
- 七、探討國軍部隊官兵情緒耗竭對職家衝突與離職傾向有中介效果。

### 第三節 研究範圍

本研究目的在於國軍部隊對於職家衝突、情緒勒索、情緒耗竭對官兵離職傾向的影響來做調查，探討職家衝突、情緒勒索、情緒耗竭與離職傾向等構面間的關聯性與影響程度，以問卷調查法來進行抽樣調查，研究範圍以臺灣北部地區某陸航單位的官兵

為主要研究對象。

#### 第四節 研究流程

首先確定研究背景與動機，接續蒐集與本研究有關的相關文獻和理論，發展出本研究架構，根據研究架構建立研究假設，再設定操作型定義與問卷設計。正式問卷發放之前會先進行預試，回收問卷與分析之後，再修改問卷內容製成正式問卷並分發，後續進行問卷回收與資料整理及分析，經由統計分析結果，探討本研究主題間的關聯、結論與建議。本論文的研究程序如圖 1-1 所示：

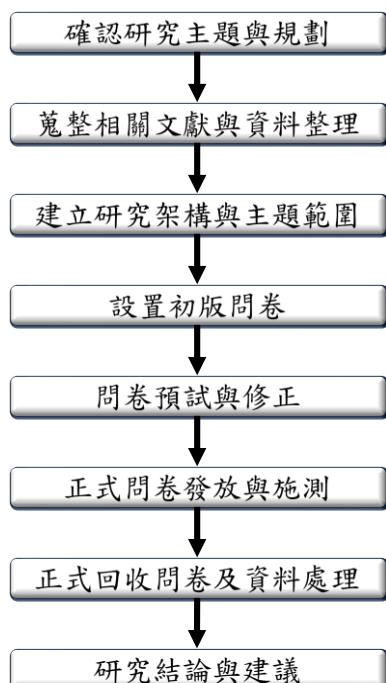


圖 1-1 研究程序圖

## 第五節 研究貢獻

本研究以國軍官兵為研究對象，探討伴侶情緒勒索與職家衝突對離職傾向之影響，並進一步以情緒耗竭為中介變項進行機制檢驗，期能補足軍職領域中對於家庭關係與心理耗竭議題之文獻缺口，並對實務運作與政策規劃提供參考依據。具體貢獻如下：

### 一、學術理論貢獻

本研究將「伴侶情緒勒索」與「職家衝突」納入軍職離職傾向研究架構中，並以「情緒耗竭」為中介變項建構分析模型，補足過去國軍離職行為文獻中對個人心理歷程與家庭因素探討不足之處，拓展軍職人員離職傾向的理論視角，亦呼應情緒耗竭與角色衝突理論於軍事組織的實證應用。

### 二、實務應用貢獻

本研究結果可作為國防部與基層部隊在官兵心理健康管理與人力留任策略之參考，尤其針對部隊內未易察覺之家庭情緒壓力來源與個人耗竭風險進行辨識與預警，進而建立針對性輔導與支援機制，以降低離職率與人力流失風險。

### 三、管理政策建議貢獻

本研究揭示情緒耗竭於軍中離職行為中之中介角色，對未來制定與推行「官兵壓力管理計畫」、「家庭支持政策」與「心理健康促進制度」等政策提供理論依據，協助部隊營造更具支持性的服勤環境與人事制度。

## 第二章 文獻探討

### 第一節 伴侶情緒勒索

#### 一、伴侶情緒勒索定義

伴侶情緒勒索 (Partner Emotional Blackmail) 在現代社會中是一個日益受到關注的心理和關係問題。它涉及伴侶之間通過情感操控來達到控制對方的目的，這種操控往往以威脅、內疚和恐懼為手段 (Newman, 1997)。伴侶情緒勒索特別指在親密關係中，伴侶之間使用情緒操控手段來控制對方的行為和情感。這種勒索可能包括對情感需求的過度依賴、強迫性控制以及威脅關係破裂等形式 (Buss & Shackelford, 1997)。

伴侶的概念不僅指代情感關係中的兩個人，還涉及更廣泛的心理、社會和文化因素。伴侶之間的互動受到許多不同的變量影響，包括性格、溝通風格、社會角色期待以及文化背景 (Gottman, 2018)。在健康的伴侶關係中，彼此支持、情感交流以及相互尊重是關鍵因素。然而，伴侶關係可能因權力不平等、情感需求不一致或外部壓力而產生緊張或衝突。在心理學的研究中，伴侶關係被視為個體心理健康的重要影響因素之一。良好的伴侶關係可以增強個體的幸福感和生活滿意度，反之，不健康的伴侶關係則可能導致情緒困擾、焦慮或抑鬱 (Karney & Bradbury, 1995)。特別是在面對生活壓力時，伴侶的支持可以充當緩衝機制，減少壓力對心理健康的負面影響。此外，伴侶之間的互動也受限於社會文化的期待。例如，在某些文化中，伴侶間的權力不對等可能更加明

顯，這會影響伴侶間的溝通方式和決策權力分配。在這些文化背景下，伴侶可能更容易陷入操控和情緒勒索的動態中，這些因素會進一步影響關係的穩定性。

伴侶關係的研究範疇廣泛，從親密關係的心理互動，到社會文化因素對關係的影響，這些不同層面的研究有助於我們更好地理解伴侶關係的動力學以及其對個人生活的影響。伴侶是指在情感或婚姻關係中相互承諾和支持的兩個人，通常涉及親密的情感聯繫、共同的生活目標，以及互相扶持的關係，包含溝通、信任、尊重等重要因素之上 (Gottman, 2018)。

情緒 (Emotion) 是指個體在面對外在或內在刺激時所產生的一系列主觀經歷和心理狀態。情緒包含了多方面的要素，包括生理反應、行為反應和主觀感受 (Gross, 1998)。情緒通常分為正向與負向兩種，正向情緒如快樂、滿足，而負向情緒如憤怒、恐懼、悲傷等。情緒在個體的日常生活中扮演著重要角色，影響著決策、行為反應及人際關係。情緒是人類經歷中重要且普遍的現象，涵蓋了個體對外界事件、內在感受和人際互動的反應。從社會層面看，情緒影響個人如何應對生活中的壓力、挑戰和關係，也塑造了我們在社會中的互動方式。在日常生活中，正向情緒如快樂和滿足有助於增強個人的社交關係和生活質量，而負向情緒如憤怒和焦慮則可能引發衝突或影響心理健康 (Lazarus, 1991)。情緒不僅影響個人自身，也會透過群體行為反映在社會文化和職場環境中，情緒表現和調節往往受到文化、社會規範和性別角色期待的影響。例如，在許多文化中，某些情緒被視為不宜公開表達的，特別是對男性來說，情緒的表達可能受到抑制或壓抑，這

樣的壓力可能會對心理健康產生負面影響 (Markus & Kitayama, 2014)。因此，情緒管理在現代社會中變得至關重要，無論是在家庭關係中還是職業環境中，情緒的有效調節能夠增強人際溝通和個體適應能力。在部隊環境中，情緒的角色變得更加複雜。軍隊中的情緒管理與社會期望不同，因為軍人常面對高壓、危險和不確定性，這要求他們能夠快速抑制或調整自己的情緒反應，以便在戰場或壓力情境下做出理智的決策 (Adler et al., 2005)。部隊中的情緒勒索問題也不容忽視。由於軍人長期離家或面對艱鉅的任務，其家庭和伴侶關係往往容易出現情緒壓力，這可能導致伴侶之間的情緒操控現象。情緒在這些關係中，既是影響因素，也是受影響的結果 (Lester et al., 2016)。因此，軍人不僅要面對工作中的情緒壓力，還需處理家庭或親密關係中的情緒挑戰。

勒索 (Extortion)通常是指一個人透過威脅、恐嚇或操控手段來強迫另一個人做出特定行為，這些行為通常是被威脅者不願意執行的。從法律的角度看，勒索是一種非法行為，涉及利用威脅手段，迫使他人交出金錢、財物或其他利益 (Kadish et al. 2016)。勒索的關鍵在於其強制性，施加者利用對方的恐懼、脆弱或其他壓力來實現自己的目的。勒索行為通常發生在個人、組織或政府之間。這些行為可能涉及經濟利益、地位或權力。例如，犯罪組織經常使用威脅或暴力手段進行勒索，迫使企業或個人支付保護費。在這種情況下，勒索是一種有計劃的犯罪行為，並且可能涉及複雜的社會網絡 (Mallory, 2011)。同時，情感層面的勒索，如情緒勒索 (Emotional Blackmail)，也被視為一種更隱晦的控制策略，施加者利用受害者的情感依賴或恐懼來達到操控目的

(Newman, 1997)。在部隊環境中，勒索可能表現為軍人之間或軍人與外部勢力的威脅行為。由於部隊的結構性權力不平等，低階軍人在面對上級時可能受到權力濫用的勒索或恐嚇。此外，在戰爭或衝突中，敵對勢力可能使用威脅手段來迫使軍人或其家屬提供情報或合作 (Mastroianni, 2015)。軍人面臨這些情境時，可能會經歷巨大的心理壓力，並且這類勒索行為會對部隊的凝聚力和士氣產生負面影響。

情緒勒索 (Emotional Blackmail) 由心理學家 Forward 於 1997 年提出，情緒勒索者利用受害者對其情感的依賴，試圖透過操控、威脅或施加內疚感來控制另一個人的情感行為，這是一種心理虐待的形式，有種無論如何都要依照自己的方式，達成某一目的，而犧牲他人的權益，形成雙方立場相互拉鋸，通常表現為「如果你不做某事，我就會讓你覺得愧疚」的形式，這種操控他們的行為可能對個人的心理健康產生成長期負面影響。情緒勒索最常見於親密關係中，如伴侶、父母與子女、朋友等人際關係內。情緒勒索通常披著關愛的外衣，使得受害者難以識別。例如，伴侶之間的情緒勒索可能表現為「如果你不照我說的做，我就會離開你」或「你這樣做就是不愛我」，這樣的語言使受害者感到內疚和恐懼，從而屈服於操控者的要求。操控者利用對方對關係的渴望或恐懼來達到自身目的，這可能表現在不公平的情感要求、操控性溝通模式以及威脅離開或懲罰對方，導致情感依賴者的心理壓力增加，進一步影響其自尊和情緒穩定性 (Dutton, 2007)。在家庭中，父母也可能使用情緒勒索來操控子女的行為，例如使用「如果你不這樣做，你就是不孝」等語言，迫使子女屈從。在部隊中，伴侶情

情緒勒索的情境更加複雜。由於軍人的工作性質和長期的外派、分離，他們與伴侶之間的情感聯繫面臨更大壓力。這種情境使得情緒勒索更容易發生，尤其是在軍人家庭中，當一方面臨長期缺席或身處高壓情境時，情感操控的可能性會增加。軍人的伴侶可能利用情緒勒索來強化自己在關係中的控制力，通過要求軍人減少外派次數、要求更多的情感支持，甚至要求軍人提前退役等方式來達到自身的需求，否則威脅情感疏離或家庭破裂 (Bowling et al., 2015)。但是，軍人也可能在這種高壓環境中利用自身的情緒和職業壓力來進行情緒勒索。例如，軍人可能強調自己承擔的風險與壓力，要求伴侶無條件支持其選擇或決定，甚至要求對方放棄個人的職業發展或家庭責任。這種雙向的情緒勒索在軍事背景中尤為隱蔽，因為軍人家庭面臨的壓力和不穩定性常常被視為不可避免，從而使情緒勒索的行為更難以被識別或挑戰 (Adler et al., 2005)。軍人的部署和訓練周期長，這種無法經常與家庭伴侶見面的情況，容易使伴侶間的權力關係變得更加失衡。研究表明，情緒勒索在軍人家庭中不僅會削弱個人的心理健康，還可能影響軍人執行任務的專注力和部隊的整體效能 (Lester et al., 2016)。情緒勒索是一種心理操控現象，勒索者通過引發恐懼、內疚或責任感來影響他人的情緒與行為，以達到控制或滿足自身需求的目的。此現象在親密關係中尤為普遍，且可能對被勒索者的心理健康及關係穩定性產生負面影響。根據國內外學者的相關研究，情緒勒索的定義可歸納為以下 4 個面向：

### (一) 基於情感操控的視角

多數學者將情緒勒索視為一種基於情感操控的控制行

為，特別是通過威脅或施壓來達成目的。Forward (1997) 的研究指出，情緒勒索者往往利用被勒索者對關係的重視，通過施加內疚感或恐懼感來實現自身需求。Dutton (2007) 的文獻亦認為，情緒勒索是一種情感操控策略，常表現為隱晦或直接的心理虐待，試圖改變他人的行為或決策。國內學者如周慕姿（2017）的書中提及，情緒勒索常出現於社會圈、人際關係之中，是勒索者有意識或無意識的情境下，假藉威脅、要求、沉默、施壓等手段，對他人情緒實施操弄，感受出挫敗感、恐懼感、罪惡感等負面情緒。Karnani 與 Zelman (2019) 的研究指出伴侶情緒勒索指的是一方利用情感操縱手段，通過引發內疚、恐懼或責任感來控制或影響另一方。這通常涉及情感威脅或撤回愛意，目的是讓對方屈服於自己的需求或期望。

## (二)針對親密關係的動態影響

情緒勒索在親密關係中表現尤為明顯，特別是伴侶關係中，勒索者透過情感威脅達成控制目的。Buss 與 Shackelford (1997)的研究認為，伴侶情緒勒索是通過恐嚇或施壓來控制伴侶行為，特別是在權力不平等的情境下更加明顯。Harvey 與 Pauwels (2009) 的文獻進一步指出，情緒勒索常發生於關係中較強勢的一方，以情感威脅迫使對方妥協。國內學者洪啟恩（2023）的研究，將伴侶情緒勒索定義為是一種因自身焦慮或不安而對關係進行操控的行為，其手段包括過度要求、施壓控制及情感操弄。邱珮思、許維素 (2006) 的研究指出，勒索者為自身利益、滿足其所需，運用言語或態度等行為間

接或直接操控對方，迫使對方順從，變相提升雙方關係中自身的重要性與價值性。

### (三)結合社會文化與情境的影響

情緒勒索的發生與社會文化及權力結構密切相關。Slotter 與 Gardner (2012) 的研究指出，勒索者利用情感壓力、對關係承諾的重視，如威脅離開或情感冷漠，迫使被勒索者改變行為或妥協。國內學者蔡秀娟（2019）的研究提到，勒索者往往強調自身對關係的付出，並通過威脅結束關係來達成需求。此外，田沛雯（2019）的文獻認為，伴侶情緒勒索特別容易發生於親密或權力不對等的關係（如父母與子女、上司與下屬）中，情緒勒索的發生率更高，施壓者通常利用被勒索者對關係的在乎而進行操控，被勒索者往往更難以抵抗這種操控行為，進一步造成心理壓力。林以桑（2018）的研究指出，情緒勒索在家庭和伴侶關係中的普遍性源於人際互動中的義務感與依賴感，特別是當文化中存在強烈的家庭或關係責任期待時，情緒勒索行為更容易被合理化。王晴（2024）情緒勒索是勒索者在某方面可能掌握了某種權力或說服力，讓被勒索者相信自己如果不照指示行動的話，很可能會產生不好的影響或後果。

### (四)心理健康與情緒勒索的雙向影響

情緒勒索對被勒索者與勒索者的心理健康均會產生影響。Karney 與 Bradbury (1995) 的研究認為，負面的伴侶關係動態會導致情緒困擾、焦慮及抑鬱。Lester et al. (2016) 研究表明，情緒勒索可能降低被勒索者的自尊，並影響個體在

其他社會關係中的互動模式。國內學者范書誠（2022）的研究指出，情緒勒索的本質是利用恐懼感、罪惡感及義務感進行控制，這不僅對被勒索者的心靈造成傷害，亦可能使勒索者本身陷入情緒不穩定。陳新穎（2023）勒索者直接或間接的影響被勒索者情感及心理層面，透過隱晦、直接的言語、行為、文字，致使被勒索者的自我價值觀感被降低，也變相剝奪被勒索者的安全感。

情緒勒索不僅在家庭和伴侶關係中出現，也在職場中具有重要影響。Bowling et al. (2015) 的研究指出，領導者或同事可能利用情感威脅，如強調團隊責任或暗示個人貢獻不足，迫使員工接受不合理的要求，這可能導致員工感到被剝削或不被尊重。Mason 與 Tuerkheimer (2011) 的研究進一步認為，職場中的情緒勒索常以隱蔽的方式進行，操控者通過強調組織需求來減少員工的選擇空間，從而提升控制力。情緒勒索對離職傾向的影響顯著，特別是在職場權力結構不平等的情境中。Lester et al. (2016) 的研究指出，當員工面臨情緒勒索時，可能因情緒壓力增加而降低對組織的認同感，最終提升離職傾向。國內學者林以桑（2018）的研究則強調，情緒勒索對員工心理健康的負面影響，可能進一步導致工作倦怠及離職意圖。此外，蔡亨（2019）的文獻指出，在組織文化中若情緒操控行為被視為常態，員工對工作的投入感會下降，從而加速其離職決策。

伴侶情緒勒索（Partner Emotional Blackmail）是一種發生於親密關係中的心理操控行為，勒索者利用伴侶對關係的重視，通過情感威脅、施壓或操控來達到控制伴侶行為的目的。Buss 與

Shackelford (1997) 的文獻指出，伴侶情緒勒索特別常見於權力不平等的關係中，勒索者可能通過威脅離開、強調自身付出或引發內疚感等方式實現操控。Dutton (2007) 的研究認為，這種操控行為包括直接的威脅（例如「如果你不聽話，我就會離開」）或隱晦的情感施壓，可能影響伴侶的心理健康，導致焦慮、抑鬱以及自尊水平。國內學者洪啟恩（2023）的研究表示，伴侶情緒勒索是因焦慮、不安所引發的控制行為，其手段可能包括過度要求或情感操弄，進而對伴侶關係的穩定性構成挑戰。蔡秀娟（2019）的研究認為，勒索者可能藉由強調自己在關係中的付出與犧牲，甚至威脅結束關係來迫使對方妥協，這種行為往往破壞了伴侶之間的信任與穩定性。

綜整上述情緒勒索文獻資料可得知，情緒勒索是一種心理操控，勒索者透過恐懼、內疚和義務感來控制他人，藉此達成自身需求，這種操控在親密關係中尤為普遍。勒索者可能利用威脅或施壓以影響伴侶、家庭成員、親朋好友等，使被勒索者陷入罪惡感和焦慮中，最終屈從於操控者的要求。這種情感操控不僅對被勒索者的心理健康產生長期負面影響，也可能影響勒索者自身的情緒穩定，特別是在國軍部隊這類高壓環境中，會對家庭和任務執行帶來更深層次的壓力和挑戰。

由於國內研究伴侶情緒勒索文獻不多，多數以研究情緒勒索為主，此本研究以結合國外伴侶情緒勒索、國內情緒勒索，以及相關伴侶關係文獻與定義相結合，將本研究伴侶情緒勒索定義為：「伴侶情緒勒索是一種伴侶之間的情感操控行為，通常出現於親密關係中，特別是在權力不平衡或情感依賴較強的情況下。施勒

者通過威脅、操控或施加內疚感來控制伴侶的行為，例如以離開、情感疏離或停止支持為威脅」。

## 二、伴侶情緒勒索研究構面

國外著名心理治療師 Forward (1997) 為情緒勒索提供了最早的系統性概念化，並提出恐懼 (Fear)、內疚 (Guilt) 和義務感 (Obligation) 3 項子構面（示意圖如圖 2-1）：

- (一) 恐懼：勒索者利用受害者的恐懼感來控制其行為，這些恐懼可能來自於害怕關係破裂、害怕失去對方或害怕受到情感上的懲罰。
- (二) 義務感：勒索者強調自己在關係中的付出，讓受害者感到有義務回報或滿足其需求，以此施加操控。
- (三) 內疚：勒索者引發受害者的內疚感，讓其覺得如果不順從就會對勒索者造成傷害，進而迫使受害者屈從。

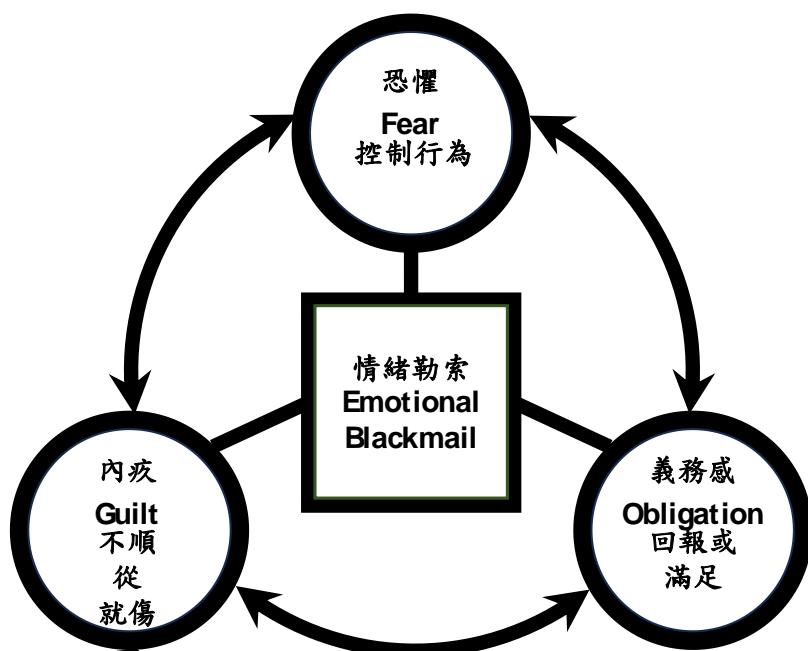


圖 2-1 情緒勒索因素示意圖

Sapolsky (2004) 則為情緒勒索區分，威脅與懲罰（Threat and Punishment）、情緒依賴（Emotional Dependency）、心理控制（Psychological Control）、恐懼與操縱（Fear and Manipulation）等 4 項子構面：

- (一) 威脅與懲罰：勒索者通過威脅或可能的懲罰，讓受害者覺得必須滿足其需求，以避免負面結果。
- (二) 情緒依賴：勒索者讓受害者產生高度的依賴，讓其在情感上無法抗拒勒索者的要求。
- (三) 心理控制：勒索者透過心理控制的方式，讓受害者覺得他們的行為和選擇都受勒索者支配，從而削弱受害者的自我意識。
- (四) 恐懼與操縱：利用恐懼來操縱受害者，讓其覺得不滿足勒索者的要求會導致嚴重的後果。

洪啟恩（2023）針對伴侶情緒勒索的相關研究，將伴侶情緒勒索量表區分以下 3 項子構面：

- (一) 焦慮不安：焦慮不安是情緒勒索者的核心情緒。由於感受到外在威脅、非理性的想法和對他人的依賴，情緒勒索者在關係中感到不安，因而產生強烈的焦慮感。為了緩解這種焦慮，他們選擇使用情緒勒索的方式。
- (二) 過度要求在：伴侶關係中，若缺乏清晰的人際界線，勒索者容易產生過度的期待，期待伴侶滿足他們的需求，且僵化的思維使他們對關係有過高的要求，進而引發情緒勒索。

(三) 施壓控制：情緒勒索者透過生悶氣、直接攻擊、利益威脅和裝可憐等手段，對伴侶施加壓力，以喚起對方的恐懼、義務感和罪惡感，促使伴侶犧牲自己來滿足勒索者的需求。

艾昌瑞（2018）的研究中，參考 Forward 與 Frazier (1997) 所談討的研究構面，提出(1)主管常常不遵守信用、(2)部屬脅迫不可裁員、(3)身旁好友請託幫忙照料表現不佳的部屬或同僚、(4)同僚向你提出的要求是原屬於他分內工作等 4 項子構面。田沛雯（2019）的研究將伴侶情緒勒索區分(1)罪惡感、(2)恐懼感、(3)義務性等 3 項子構面。黃筱涵（2021）的研究中，將情緒勒索區分(1)負面傷害、(2)過度讚美等 2 項子構面。張硯博（2022）的研究中，將情緒勒索區分(1)罪惡感、(2)恐懼感等 2 項子構面。其他情緒勒索構面的參考文獻彙整如表 2-1 所示。

表 2-1 參考「情緒勒索子構面」文獻蒐整表

研究者（年份）	構面
Hinkin (1998)	(1)主管人情誘哄、(2)主管恐嚇施壓、(3)同事人情脅迫、(4)同事關係施壓、(5)顧客人情脅迫、(6)顧客關係施壓
Chen (2009)	(1)使用關係、(2)使用命令、(3)要求公平對待、(4)使用時間壓力、(5)使用威脅
Liu (2010)	(1)威脅、(1)責備、(1)悔恨
劉仲矩、陳怡伶、 田博宇 (2003)	(1)付出代價報復、(2)自私自利傷人、(3)以死要脅毀滅、(4)要求別人關心、(5)剝奪他人權利

(待續)

表 2-1 參考「情緒勒索子構面」文獻蒐整表（續）

研究者（年份）	構面
邱珮思、許維素 (2006)	(1)主動攻擊型、(2)被動攻擊型
周玉涵 (2013)	(1)過度讚美、(2)發怒施暴、(3)刁難質疑
劉仲矩、周玉涵 (2016)	(1)發怒怒罵、(2)無理刁難、(3)過度讚賞、(4)揶揄欺凌
林鈺喆 (2020)	(1)責備、(2)懊悔、(3)威脅
溫怡君 (2019)	(1)長官情緒勒索、(2)同事情緒勒索、(3)家長情緒勒索、(4)學生情緒勒索
陳燕諭 (2022)	(1)人情誘哄、(2)恐嚇施壓

根據上述情緒勒索相關文獻資料，伴侶情緒勒索構面揭示了情緒操控的複雜性與多層次性，其核心在於勒索者透過各種心理手段達到控制關係的目的，最終削弱了伴侶的自主性和自我意識；另外洪啟恩（2023）的研究，主要特別針對伴侶間的情緒勒索行為實施研究與分析，且較符合本次研究主題與目的，故依其研究，將伴侶情緒勒索子構面定義為「焦慮不安」、「過度要求」、「施壓控制」等 3 項。

## 第二節 職家衝突

在現代社會中，隨著工作環境和家庭結構的快速變遷，職家衝突（Work-Family Conflict, WFC）逐漸成為重要的社會議題。由於工作需求增加與家庭責任的複雜化，許多人發現自己在平衡工作與家庭角色時面臨挑戰。這種衝突不僅影響個人的心理健康，還可能對其生活滿意度和工作表現產生負面影響。特別是在國軍部隊等高度壓力和責任感強的職業領域，職家衝突的影響更加顯著。

職家衝突是指工作與家庭角色之間的需求不相容，導致個人在履行其中一個角色時，無法有效滿足另一個角色的需求。通常，職家衝突會產生負面的心理和行為後果，如壓力增加、工作滿意度降低以及家庭關係緊張等。研究領域已發展出多種解釋框架，幫助理解個體如何在工作與家庭責任間取得平衡。主要理論包括角色理論、資源保存理論、邊界理論及雙向壓力模型，以下為各理論的詳細說明。

### 一、角色壓力理論（Role Stress Theory）

角色壓力理論由 Kahn 於 1964 年提出，該理論闡述人們在生活中往往扮演多重角色，角色之間的平衡是有限的，而每個角色均伴隨特定的責任與期望。當個體在不同角色之間切換，角色間需求相互競爭時，容易引發衝突並產生心理壓力（Kahn, 1964）。這種「角色衝突」發生於工作與家庭角色的要求相互不一致、互不兼容、超出個體資源的承受範圍的情境下，使個體難以同時滿足各方需求，便會產生職家衝突。這種職家衝突不僅會對個人的

心理健康造成負面影響，包括焦慮、沮喪、工作倦怠，也可能導致組織生產力下降。

## 二、資源保存理論（Conservation of Resources Theory）

資源保存理論由 Hobfoll (1989) 提出，該理論主張人類會盡力保護並保存自己的資源，包括時間、精力和情感等有限資源。Hobfoll 認為，當人們的資源被外界需求消耗或威脅時，即會感受到壓力 (Hobfoll, 1989)。在職家衝突的情境中，工作與家庭均需要消耗個體的資源，資源的匱乏會增加心理壓力。例如，當工作需求佔用過多時間與精力，導致個體無法滿足家庭需求時，職家衝突便隨之產生。資源保存理論強調，持續的資源耗損可能導致職業倦怠或生活滿足感下降，因此資源管理成為緩解職家衝突的重要策略。

## 三、邊界理論（Boundary Theory）

邊界理論由 Ashforth et al. (2000) 提出，該理論強調人們在工作與家庭之間設置心理和行為上的界線，以減少角色重疊和衝突。邊界理論指出，個體會依據工作與家庭的需求強度，設置彈性或剛性的邊界來管理角色間的轉換 (Ashforth et al., 2000)。不同角色之間的界限越模糊，個人越容易在角色轉換時經歷衝突，當角色邊界清晰並具彈性時，個體可以有效地在不同角色間切換，減少因角色衝突帶來的壓力，減少職家衝突的發生。例如，當工作角色與家庭角色之間有清楚的界線時，個體能更容易專注於當下角色需求。相反地，邊界模糊或角色過度融合會增加職家衝突的發生概率，因此設置適當的角色邊界成為減少職家衝突的策略之一。

#### 四、雙向壓力模型（Work-Family Interface Model）

雙向壓力模型由 Greenhaus 與 Beutell (1985) 提出，他們將職家衝突分為三種主要類型

即時間衝突、壓力衝突和行為衝突。時間衝突指個體在工作和家庭活動間的時間競爭，如工作時間超出預期而影響家庭生活；壓力衝突則是指因工作或家庭中的壓力影響了另一角色的需求滿足；行為衝突則表示某一角色的行為需求無法轉換至另一角色，導致適應困難 (Greenhaus and Beutell, 1985)。該模型指出，這些衝突的類型有助於理解工作與家庭角色間的複雜關係，並提供了減少職家衝突的參考策略。

#### 五、角色積累理論（Role Accumulation Theory）

角色累積理論由 Sieber (1974) 提出，該理論主張從正面角度看待多重角色，認為多重角色的累積能為個人帶來資源和支持，而非僅僅是壓力或衝突。他認為，擔任多重角色可以為個人帶來多種積極資源與應對壓力和挑戰的能力，包括收入增加、技能增長、社會支持的提升，以及自我價值感的增強 (Sieber, 1974)。這些資源在面對挑戰或壓力時可以起到保護作用，使個體更能適應角色的需求。角色累積理論與傳統角色衝突理論形成對比，認為多重角色的效益能抵消因角色衝突產生的壓力，有助於增強個人的心理韌性與整體生活滿意度。

國外學者 Greenhaus 與 Beutell (1985) 主張職家衝突意指個人在工作與家庭角色之間無法平衡，導致角色需求、時間和精力的相互衝突。這種衝突通常被分為工作干擾家庭 (Work Interference with Family, WIF) 和家庭干擾工作 (Family

Interference with Work, FIW) 兩個面向。隨著現代社會勞動市場的變遷，越來越多的研究指出，社會結構變化和家庭責任多樣化加劇了職家衝突的發生率。個人在工作中的長時間投入和高壓環境，可能削弱其在家庭中履行角色的能力，進而導致情感上的疲憊和人際關係的緊張。在部隊中，職家衝突問題尤為嚴重，軍人的工作性質特殊，長時間的部署、不可預測的行動任務以及頻繁的調動，常常使他們難以平衡軍事任務和家庭責任 (Adams et al., 2022)。因此，部隊中的職家衝突不僅影響個人的心理健康，也可能對軍隊整體的士氣和工作效率產生負面影響。Kahn et al. (1964) 在 60 年代時，提出職業與家庭衝突的研究，當時認為職家衝突是一種來自於家庭和工作兩個不相同面向的角色壓力，造成雙方衝突。主要探討工作面向是如何衝擊與影響家庭面向。Netemeyer (1996) 主張職家衝突是工作內需求、時間投入與引發的壓力，妨礙家庭相關責任表現的角色衝突形式。Allen et al. (2000) 將職家衝突定義為工作和家庭責任之間的角色衝突，當一個領域的要求妨礙了個人在另一個領域的角色表現時，這種衝突便會出現。Frone (2003) 將職家衝突定義為工作和家庭角色相互干擾，從而影響到個人的行為與心理健康，並指出職家衝突分為工作干擾家庭 (WIF) 和家庭干擾工作 (FIW)，這兩者都是雙向的影響，會同時作用於工作和家庭生活。Ongaki (2020) 也表示當個體具有家庭與職業的壓力時，會產生某方面的角色衝突，這是因個體在參與職業（家庭）之後就不能參與家庭（職業）。

Greenhaus 與 Beutell (1985) 來自工作和家庭角色需求間的相互競爭，導致個人在這兩個領域角色無法滿足時間、壓力與行為期望的衝突。

Carlson et al. (2000) 當工作角色和家庭角色之間的需求不兼容，導致個人在滿足工作或家庭角色的要求時，無法同時滿足另一個角色的需求。

Byron (2005) 工作和家庭的角色壓力彼此競爭，當個人在滿足一個角色的需求時，可能會妨礙他們在另一個角色中的表現

國內學者張語宸（2015）定義為個人面對工作和家庭兩種不同角色時，因相互干擾而無法同時兼顧所產生的壓力。個人在兩個面向間的要求產生衝突時，也就是扮演不同的角色而引起一連串干擾的壓力。劉宗澄（2021）研究中指出，生活之中相當重要的兩個部分，即為工作與家庭，而扮演不同的場域角色無法取得平衡時，便會產生職家衝突。

綜合本研究與研究對象之探討，職家衝突在軍人間展現為工作與家庭責任間的張力，特別是因頻繁的外派與高度的職業壓力，導致角色需求不相容，進而產生心理壓力與情緒耗竭。此衝突在部隊中特別顯著，不僅影響軍人個人的身心健康，也對家庭關係及職務效能造成不利影響，為後續探討其對離職傾向的影響提供了基礎。就上述相關文獻與本研究目的與對象，將國軍部隊職家衝突定義為：「軍人在工作與家庭責任間因角色需求不相容而產生的壓力，特別是在部隊內獨特且高壓的工作環境與任務，以及無法經常性在家的情況下，難以同時兼顧家庭與職務需求的情境」。

### 第三節 情緒耗竭

在現代社會的工作環境中，情緒耗竭(Emotional Exhaustion)已成為員工普遍面臨的心理挑戰之一。情緒耗竭是指個體因長期承受過量的情緒壓力而感到精力枯竭，無法再繼續投入情緒勞動的狀態 (Maslach and Jackson, 1981)。隨著職場需求的增強以及工作壓力的累積，情緒耗竭不僅影響個人心理健康，還對組織產生不良影響，導致員工工作表現降低、離職意圖增加，甚至對團隊合作與整體組織績效構成威脅 (Brotheridge and Lee, 2002; Shirom, 2003)。

耗竭(Exhaustion)是一種由於持續性壓力或過度負荷所導致的身心能量枯竭狀態。這種狀態通常體現在身體與心理資源的耗盡，使得個體難以應對持續的外在需求 (Maslach et al., 2001)。在職場環境中，耗竭特別是指情緒資源的持續消耗，使員工無法再有效應對工作壓力，進而喪失對工作的積極性與熱情 (Shirom, 2003)。

情緒耗竭特別在需要高度情緒勞動的職業中尤為常見，如護理、教育、服務業等職場，這些工作要求員工必須持續面對並處理他人的情緒需求，導致員工的情緒資源快速消耗 (Grandey, 2000)。隨著情緒耗竭現象的日益加劇，學者們逐漸重視其成因與影響因素，並提出許多模型以解釋此現象。

#### 一、職業倦怠理論 (Burnout Theory)

Maslach 與 Jackson 提出的職業倦怠理論 (Maslach and Jackson, 1981) 是情緒耗竭研究的基礎。該理論將倦怠定義為長期

壓力反應，包含情緒耗竭、去人性化和成就感降低三個構面，並由 Maslach Burnout Inventory (MBI) 這一測量工具進行評估。

### (一) 情緒耗竭 (Emotional Exhaustion)

情緒耗竭指個體在工作中感受到的情緒能量枯竭和精力耗盡，這是職業倦怠的核心構面。由於長期處於高需求、高壓力的工作環境，個體無法持續投入相同的情感或能量，感到無法負荷。這種情緒能量的耗損會導致個體對工作產生倦怠感，並出現情緒上脫離和冷漠。

### (二) 去人性化 (Depersonalization)

去人性化是指個體對工作中的人際關係開始疏離，並採取冷淡、負面或非個人化的態度對待他人。個體可能對同事、客戶或服務對象失去耐心和關愛，甚至採取消極的行為。這一構面多見於需頻繁面對他人的工作情境中，如醫療、教育、服務業等，導致工作中人際互動的質量下降。

### (三) 成就感降低 (Reduced Personal Accomplishment)

成就感降低指個體在工作中自我效能感和成就感的減弱，感到自己無法實現預期的工作成果或對工作缺乏成就感。這會導致個體對工作失去信心，產生無助感，並質疑自己的能力和貢獻。成就感降低可能進一步加深情緒耗竭和去人性化的程度，影響整體職業倦怠的發展。

這三個構面共同描述了職業倦怠的不同表現方式，並被廣泛應用於工作壓力和心理健康的研究中。其中，情緒耗竭被視為倦怠的核心構面，指個體在面對高需求和壓力時出現情緒能量的耗盡。Maslach 與 Jackson (1981) 認為，情緒耗竭會導致個體對工作

失去熱情，增加離職傾向。

## 二、資源保存理論（Conservation of Resources Theory）

Hobfoll 的資源保存理論 (1989) 提供了情緒耗竭的另一種解釋。該理論指出，當個體的資源被消耗或喪失，且無法有效補充時，便會產生壓力反應，進而導致情緒耗竭。資源保存理論認為，長期的資源耗損會削弱個體的應對能力，從而引發倦怠反應，包括情緒耗竭。

## 三、工作需求-資源模型（Job Demands-Resources Model）

Demerouti et al. (2001)提出的工作需求-資源模型 認為，工作需求過高與資源匱乏的情境下，員工容易產生情緒耗竭。該模型指出，工作需求（如過量工作、時間壓力）會消耗個體的能量，而資源的缺乏（如社會支持、控制權限）則會限制其應對壓力的能力。情緒耗竭在此模型中被視為工作需求與資源不平衡的結果。

在部隊環境中，耗竭尤為值得關注。軍人面臨著高度的身心壓力，不僅包括長時間的訓練、緊湊的任務安排，還要隨時應對突發事件，這些因素容易導致情緒和體力上的枯竭 (Adler et al., 2009)。由於部隊內部要求高度紀律和持續的心理韌性，軍人往往在耗竭狀態下仍需持續運作，這可能進一步加劇心理負擔，導致士氣低落甚至影響戰鬥力 (Maguen et al., 2010)。因此，理解並減輕部隊中的耗竭情況，不僅對軍人個體的心理健康至關重要，亦對整體軍事效能與團隊協作能力有深遠的影響。

情緒耗竭是一種因長期承受工作壓力和情緒勞動而導致的心理與生理資源枯竭狀態，其主要表現包括精力喪失、身心疲憊、

情緒低落以及工作效能下降。Shoji et al. (2015) 指出，情緒耗竭在高壓職場中常伴隨情緒資源的逐漸消耗，導致心理健康衰退和工作效率減退。Zadow et al. (2017) 進一步闡述，當員工被組織賦予過量的情緒負荷而無法承擔時，容易出現嚴重的情緒低落與身心疲憊狀態。Koutsimani et al. (2019) 則認為，情緒耗竭是職業倦怠的核心組成部分，通常由長期的情緒勞動與工作壓力誘發，症狀包括情緒、體能與效能的衰減，特別是在情緒負擔較重的職場中尤為顯著。在醫護領域，情緒耗竭的研究尤為突出。Martins et al. (2024) 指出，醫護人員在長期高壓環境中常表現為情緒資源枯竭、精力不足及工作效能降低，而這種狀態在疫情期間更加明顯 (Di Tella et al., 2022)。Ebren 與 Çırakoğlu (2022) 則表示，高壓持續情境中，情緒資源的過度消耗會加重身心負擔，進而影響個人健康和工作績效。Raman et al. (2016) 則強調，情緒耗竭是一種與人際互動相關的壓力反應，當個體面臨過量的體能或心理情緒消耗時，容易導致精力枯竭。陳欣儀 (2020) 的研究中認為，情緒耗竭主要發生在需長期進行情緒勞動的高壓工作情境中，員工可能轉變為消極的服務態度，並伴隨身心疲憊與情緒枯萎。廖偉志 (2021) 與洪毓鎂 (2022) 的研究中均指出，當員工情緒資源持續枯竭且無法恢復時，會出現心理與情緒的雙重耗盡。吳李長 (2023) 則在研究中強調，過度的工作要求可能導致員工身心俱疲、職業倦怠和精力耗竭。張育原 (2024) 在研究中特別指出，軍人在高壓情緒環境下，長期消耗情緒資源最終會導致精力枯竭與精神不振。從症狀角度看，情緒耗竭的典型表現包括身體疲憊、情緒低落以及對工作的消極態度 (陳書梅, 2012；戴世軒, 2019)。

當員工的生理或情感資源被過度透支時，可能轉變為緊張、焦躁及挫折感，並伴隨生產力下降的現象（劉美秀，2021）。此外，服務性工作者常因難以達成工作目標而感受到倦怠與無助（蘇芳禾，2023），甚至出現對職場與工作生活的全面排斥。情緒耗竭的核心特徵是情緒資源的持續消耗，並伴隨身心健康的逐漸衰退及工作效能的顯著降低。無論是在醫護、軍事或服務性工作等高壓情境中，情緒耗竭均以類似的形式表現，並可能對個人的心理、情緒和生理狀態造成多方面的不良影響。

綜合本研究與研究對象之探討，情緒耗竭是一種在高壓環境中因情緒與心理資源持續消耗而導致的枯竭狀態，常使個體感到精疲力竭、無法有效應對日常挑戰，並對工作產生冷漠或疏離感。隨著耗竭程度的增加，個體的工作滿意度與專業投入可能顯著下降，甚至產生離職傾向。情緒耗竭在部隊環境中特別明顯，軍人面對高頻率的任務、長期離家與職場壓力，極易陷入情緒與心理資源枯竭的狀態，不僅影響執行任務的專注力，也對部隊整體士氣與運作效率構成挑戰。本研究將情緒耗竭定義為：「在部隊服務的國軍人員，面對頻繁性與重複性任務，以及高壓工作環境與任務時，逐漸喪失情緒能量、耐心及積極性的狀態，進而對其職場表現、心理健康及組織承諾，產生負面影響」。

#### 第四節 離職傾向

Mobley (1977) 認為離職是指員工離開目前的工作組織，是員

工一段時間工作於組織內，經過自身慎密考量與評估後，主動決定中止於該工作組織內的職務與工作，並且離開，結束雇主與員工之間的雇用關係 (Griffeth et al., 2000)。在法律上，離職通常涉及員工根據勞動合同終止工作關係的權利和義務。例如，某些法律條款規定員工必須提前通知雇主，或在特定條件下才能終止合同。Hom 與 Griffeth (1995) 也指出，離職是員工自願或非自願地退出組織的過程，這一過程對員工和組織都可能產生深遠的影響。

離職傾向則是指員工因多種因素考慮離開當前工作職場的意圖，通常被視為預測實際離職行為的重要指標 (Ghiselli et al., 2001; Takase, 2010)。Griffeth et al. (2000) 研究中，將其定義為員工停止與雇主維持工作關係的念頭，而 Michaels and Spector (1982) 則在研究中說明，離職傾向是員工在離職行為發生之前對更換工作所做的評估。Kaur et al. (2013) 研究中認為，離職傾向是員工自願退離或更換工作組織的想法，這一傾向可能源於工作與生活平衡、組織支持不足或職業發展受限等因素而 (Ahmad et al. 2023)。Lestari and Margaretha (2021) 的研究中表示，員工因感受到工作中的不滿或不公平，可能萌生離職意圖。

根據許芳櫟 (2023) 的研究，離職傾向受到多種因素影響，其中包括職場友誼、工作意義與工作敬業，這些因素對離職傾向產生顯著的負向影響。此外，其研究證實工作意義與工作敬業在職場友誼與離職傾向之間具有中介效果，且組織文化對職場友誼與離職傾向的關係具有調節作用。這與 Cardador 與 Rupp (2011) 的研究觀點相呼應，他們指出，當員工察覺到自己無法達成職業使命或完成工作的意義時，最終會產生離職的意圖。此外，Lyons

(1971) 認為，離職傾向是個體員工離開其正在行使職能的組織的傾向，並認為這是預測員工離職的最佳指標。Jaffrey et al. (1989) 則在研究中表示，離職傾向是員工離職最重要的認知前兆，因此最能預測離職行為。在國內的學術研究中，離職傾向被廣泛定義為個體在工作一段時間後，基於自身經驗與外部環境的評估，產生想要離開當前職場或工作的念頭(秦大智,2017;林建宇,2022)。張文馨（2024）的研究中指出，離職傾向包含個體是否有意續留或堅持離開工作的意圖，這一過程反映了員工對現有工作的滿意度與歸屬感。黃堯添（2022）的研究中表示，當員工對工作厭惡或無意為組織付出心力時，離職傾向會變得尤為明顯。曾于庭（2023）的研究指出，離職傾向亦可包含個體離開目前職責、工作內容或職務的想法。從影響因素來看，離職傾向通常由工作壓力、不公平感、組織支持不足或無法達成職業使命等引發(Cardador and Rupp, 2011; Lestari and Margaretha, 2021)。此外，溫宗哲(2023)的研究亦指出，當員工無法在現有職場展現自身價值或感受到外在壓力時，也可能產生離職意圖。Barhate 與 Dirani (2022)的研究則認為，員工考慮或計劃離職，反映了其對工作與組織的不滿。整體而言，離職傾向是一種員工基於個人、組織及外部環境等多方面因素所產生的離開職場的意圖與計劃。其表現形式多樣，既可能是對工作環境的厭倦與不滿，也可能是對職業發展受阻的反應（黃郁珮，2024）。

綜整上述相關文獻資料，離職傾向在社會上普遍被認為是個體因工作壓力、職場氛圍或職涯發展受限等因素，產生的離開現職或轉換組織的意圖。在高壓、競爭激烈的環境中，離職傾向可

能受到職家衝突與情緒耗竭的推動，進一步影響員工的留任意願。在部隊環境中，離職傾向受到類似因素影響，特別是在長期高壓任務、頻繁外派和情緒耗竭的情境下，更容易引發軍人對離開軍旅生活的考量。因此本研究將離職傾向定義為：「國軍部隊人員任期內感受到部隊工作特性、任務壓力與職場環境等因素，產生的退出部隊或結束軍旅生涯的意圖」。

## 第五節 小節

在本研究的文獻探討中，針對伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭與離職傾向進行了深入的探討。伴侶情緒勒索涉及伴侶間透過恐懼、內疚和義務感等心理操控方式達到對方行為的控制，對個人心理健康產生負面影響。職家衝突則是工作與家庭角色間需求不兼容的結果，易引發壓力與情緒耗竭，特別在軍事環境中，長期派駐與高壓工作性質加劇了此衝突。情緒耗竭作為職業倦怠的核心，指在長期高壓下個體心理資源的枯竭，不僅影響工作表現，亦增加離職傾向。而離職傾向作為員工主動離開組織的意圖，受到情緒耗竭及職家衝突等因素的影響。另外本章文獻探討的整理結果，為後續第三章研究方法與假設的建立提供了理論基礎，將進一步依據本章的文獻基礎，針對研究對象設計調查問卷，以量化方式驗證伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭與離職傾向之間的關聯性，並探索情緒耗竭在伴侶情緒勒索與職家衝突對離職傾向的影響中所可能扮演的中介效果。

## 第三章 研究方法

主要是在探討國軍部隊人員的伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭與離職傾向間的關係。參證前面第一章的研究背景、研究動機與研究目的，以及第二章所參考的相關重要文獻，整合後提出本章研究方法，本章共分為十節，第一節為研究假說；第二節為研究架構；第三節為操作型定義；第四節為研究量表製作；第五節為資料分析方法；第六節為前測問卷發放；第七節為前測問卷統計分析；第八節為前測問卷信度分析；第九節為小結。

### 第一節 研究假說

本次研究單位的國軍官兵，對於「主管情緒勒索」、「部隊工作壓力」、「職場滿意度」與「留營意願」的感受上差異。就前一章節文獻探討，性別可能影響官兵對伴侶情緒勒索的敏感程度，例如女性官兵可能對情緒操控行為更為敏感。年齡與婚姻狀況也可能影響情緒耗竭與職家衝突的強度，例如年輕未婚官兵可能更專注於職場壓力，而已婚有子女者則更容易在家庭與工作的角色衝突中感受到壓力。此外，最高學歷最高學歷與職位類別可能決定官兵對離職傾向的敏感性，例如基層官兵可能因職業發展機會受限而產生較高的離職意圖。社會角色理論 (Eagly, 2013) 指出，個體因性別、年齡及社會角色的不同，會產生不同的行為模式與心理反應。此外，工作家庭衝突理論 (Greenhaus and Beutell, 1985) 強調，工作與家庭之間的不平衡會影響個體的壓力承受能力與工

作態度。

綜上所述，國軍官兵因其工作特性與環境壓力，在伴侶情緒勒索、情緒耗竭、職家衝突與離職傾向上的感受可能因人口特徵的不同而有所差異。

因此，研究假說一(H1)：不同人口特徵變項對於伴侶情緒勒索、情緒耗竭、職家衝突與離職傾向有顯著差異性。

## 二、伴侶情緒勒索對於情緒耗竭的影響

伴侶情緒勒索是一種負面的情感操控行為，當個體長期受到伴侶的恐懼或內疚感操控時，會導致情緒資源的持續消耗。當軍職人員在家庭中遭受伴侶的情緒勒索，如威脅、冷暴力或過度依賴，可能導致長期的心理壓力與情緒資源耗竭。情緒勞動理論(Hochschild, 2019) 指出，當個體在職場與家庭中需同時維持特定的情緒表現時，會導致高度的情緒消耗，進而影響心理健康。

情感勒索使個體無法從親密關係中獲得心理支持，反而增加了心理壓力與負擔，進一步加劇情緒耗竭的發生。特別是在國軍官兵的特殊職場中，面對工作高壓的同時若需承擔家庭中的情緒壓力，將更容易導致情緒勞動過度，最後可能表現出身心枯竭、精神不振等耗竭現象。

因此，研究假說二(H2)：伴侶情緒勒索對情緒耗竭具有顯著正向影響。

## 三、伴侶情緒勒索對於離職傾向的影響

伴侶情緒勒索不僅會影響個體的心理健康，也可能降低其對工作的滿意度與忠誠度，進一步提高離職傾向。當軍職人員在家庭中因伴侶情緒勒索而無法獲得支持，可能影響其工作滿意度與

組織承諾，進而提升離職傾向。工作家庭衝突理論 (Greenhaus and Beutell, 1985) 指出，家庭壓力可能溢出至工作領域，影響個體的工作表現與離職決策。

當官兵在伴侶關係中感受到過多的情緒壓力或不公平對待，可能無法在家庭中獲得足夠的支持，進而對於工作環境產生負面、消極情緒。這種情緒上的不平衡可能使官兵難以專注於職場目標，最終增加其考慮離開現有工作的可能性。

因此，研究假說三 (H3)：伴侶情緒勒索對離職傾向具有顯著正向影響。

#### 四、職家衝突對於情緒耗竭的影響

職家衝突是一種工作與家庭角色之間相互干擾的現象，當工作需求與家庭責任無法達成平衡時，個體容易感受到壓力與倦怠。軍職人員因長期處於高壓環境中，經常需要在工作與家庭之間做出權衡。如果職家衝突加劇，如無法兼顧家庭責任，則可能導致心理壓力增加，進而引發情緒耗竭。工作家庭衝突理論 (Greenhaus and Beutell, 1985) 強調，當工作與家庭需求發生衝突時，個體的心理壓力會增加，進而影響其身心狀態。資源保存理論 (Hobfoll, 1989) 亦指出，當個體無法維持其心理與情緒資源時，將產生倦怠感與耗竭現象。

職家衝突會導致情緒資源的過度消耗，使個體難以應對工作與家庭的雙重需求，進而引發情緒耗竭。特別是在國軍官兵的工作環境中，因工作性質的高壓與不規律性，職家衝突的發生可能更為頻繁。當官兵無法在工作與家庭角色之間找到平衡時，其心理壓力將顯著增加，增加情緒耗竭的程度。

因此，研究假說四 (H4)：職家衝突對情緒耗竭具有顯著正向影響。

### 五、職家衝突對於離職傾向的影響

職家衝突不僅影響個體的心理健康，還可能進一步削弱其對工作的忠誠度與留任意圖。軍職人員的工作壓力過大，導致家庭角色無法兼顧時，可能引發對工作的不滿與倦怠，進一步提高離職意願。社會交換理論 (Blau, 2017) 認為，當個體感受到工作與家庭需求無法平衡時，可能會對組織產生較低的忠誠度與較高的離職意圖。此外，職場壓力與離職行為模型 (Mobley et al., 1979) 亦指出，當工作壓力持續累積，個體可能會選擇離職作為減少壓力的方式。當員工感受到工作角色過度侵占家庭時間或資源時，容易對現有工作產生不滿與排斥情緒，進而增加離職意圖。

在國軍部隊環境中，由於工作特性要求高強度的投入，職家衝突的影響可能更加顯著。研究指出，當個體無法在家庭角色中找到支持或平衡時，對工作的熱情和滿意度將逐漸下降，最後可能選擇離開現有職場。

因此，研究假說五 (H5)：職家衝突對離職傾向具有顯著正向影響。

### 六、情緒耗竭對於離職傾向的影響

情緒耗竭作為職業倦怠的核心成分，反映了個體因情緒資源持續消耗而出現的心理疲憊與效能衰退。軍職人員在長期承受高壓的環境下，若未能獲得足夠的情緒支持與心理調適，則可能出現情緒耗竭，進而產生離職意圖。工作倦怠理論 (Maslach and Jackson, 1981) 指出，當個體長期處於壓力環境中，且無法有效恢

復心理能量時，將出現情緒耗竭，並進一步影響工作滿意度與離職行為。

當員工長期承受高壓且無法恢復情緒資源時，容易感受到對工作的厭倦與疏離，進一步促使其考慮離職。在國軍環境中，官兵需面臨高強度的工作壓力與情感需求，情緒耗竭可能導致其工作滿意度下降，甚至萌生離職意圖。此外，當情緒耗竭程度加劇時，個體對於組織的認同感與歸屬感將進一步減弱，可能轉化為實際的離職行為。

因此，研究假說六(H6)：情緒耗竭對離職傾向具有顯著正向影響。

## 七、情緒耗竭在伴侶情緒勒索與離職傾向的影響

伴侶情緒勒索可能通過情緒耗竭影響離職傾向，這是一個連續的傳導路徑。軍職人員在家庭中若長期受到伴侶情緒勒索，不僅會影響其心理健康，還可能進一步影響其工作滿意度與離職傾向。壓力傳遞理論 (Bolger et al., 1989) 指出，個體在家庭中承受的壓力可能會延續至工作領域，並透過情緒耗竭影響其離職決策。

當官兵在伴侶關係中承受過多的情緒壓力時，其情緒資源會被過度消耗，進一步導致心理疲憊和對工作的消極態度。隨著情緒耗竭程度的加劇，官兵可能對現有工作環境與組織認同感逐漸下降，導致離職傾向的提高。

因此，研究假說七(H7)：情緒耗竭在伴侶情緒勒索與離職傾向之間具有顯著的中介效果。

## 八、情緒耗竭在職家衝突與離職傾向的影響

職家衝突通過增加個體的心理壓力與情緒負擔，進一步導致

情緒耗竭的發生。而情緒耗竭的加劇則會降低個體的工作滿意度與忠誠度，最終促使離職傾向的提升。軍職人員面對職家衝突時，若無法有效調適壓力，可能會導致情緒耗竭，進而影響其對工作的態度與離職傾向。資源保存理論 (Hobfoll, 1989) 認為，當個體的心理資源持續被消耗而無法補充時，將會產生情緒耗竭，進一步影響其工作決策，如離職意圖。

在國軍官兵的職場環境中，這種傳導路徑可能尤為顯著，因為官兵需面對高壓工作的同時，還需兼顧家庭責任，雙重壓力最終通過情緒耗竭影響其離職意圖。

因此，研究假說八 (H8)：情緒耗竭在職家衝突與離職傾向之間具有顯著的中介效果。

## 第二節 研究架構

本研究主要探討國軍部隊人員「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」與「離職傾向」之間的影響，並且分析情緒耗竭的中介效果。本節研究架構如圖 3-1 所示：

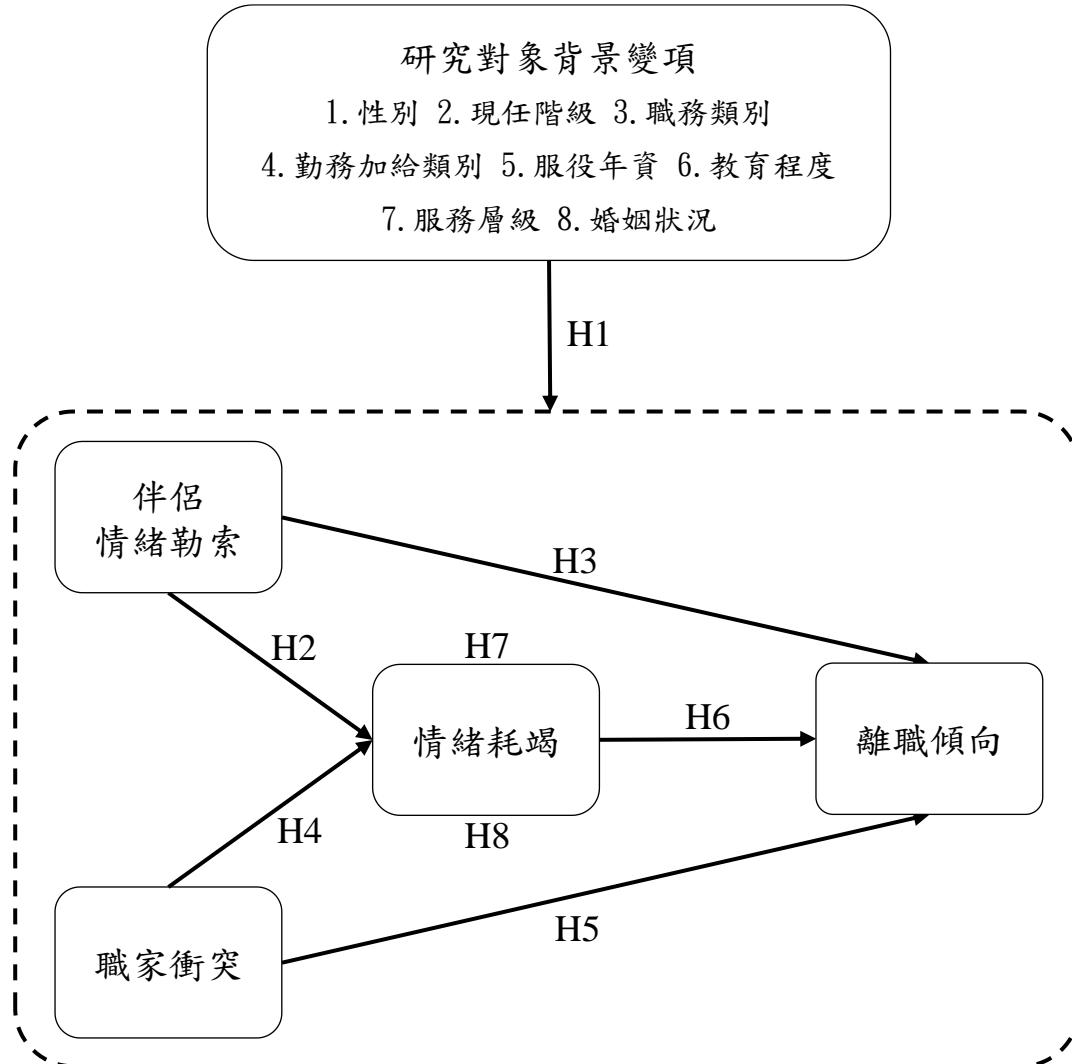


圖 3-1 研究架構圖

### 第三節 操作型定義

本研究國軍部隊人員「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」與「離職傾向」等 4 個主要研究構面的操作型定義，均參考前面章節所蒐整的相關學術文獻資料；另針對本次研究對象做部分定義上的修調，避免發生與主要的研究範圍、目的不同之情況。其操作型定義彙整如表 3-1 所示：

表 3-1 本研究操作型定義彙整表

構面	操作型定義
伴侶情緒勒索	伴侶情緒勒索是親密關係中一方透過情感操控影響對方行為的過程。施勒者透過激發伴侶的焦慮與不安、提出過度要求及施加控制壓力，藉此操控對方以維持自身主導地位。
職家衝突	軍人在工作與家庭責任間因角色需求不相容而產生的壓力，特別是在部隊內獨特且高壓的工作環境與任務，以及無法經常性在家的情況下，難以同時兼顧家庭與職務需求的情境。
情緒耗竭	在部隊服務的國軍人員，面對頻繁性與重複性任務，以及高壓工作環境與任務時，逐漸喪失情緒能量、耐心及積極性的狀態，進而對其職場表現、心理健康及組織承諾，產生負面影響。
離職傾向	國軍部隊人員任期內感受到部隊工作特性、任務壓力與職場環境等因素，產生的退出部隊或結束軍旅生涯的意圖。

#### 第四節 研究量表製作

本小節藉由上一小節所列出操作型定義，以及前章節所彙整的相關學術文獻，製作出本次研究對於國軍部隊人員「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」與「離職傾向」等 4 類研究構面問卷量表。針對各研究構面量表的題項，運用李克特（Likert）5 檢核量表，區分為 1 分的非常不同意、2 分的不同意、3 分的普通、4 分的同意，以及 5 分的非常同意等 5 層次分析方式列計。

本研究的「伴侶情緒勒索」研究構面量表，是參考學者洪啟恩（2023）在國立臺南大學就讀諮商與輔導學系時，取得學業的碩士論文，其「伴侶情緒勒索」構面的研究量表修調而成，共計18題，該論文正式問卷中的「伴侶情緒勒索」研究量表 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.898，具有良好的信度，「伴侶情緒勒索」研究量表內容如 3-2 所示：

表 3-2 伴侶情緒勒索研究構面修調後題目對照表

題號	原研究題目	修調後本研究構面題目
Q1	我會害怕伴侶並不是那麼愛我。	我會害怕伴侶其實並不是那麼愛我。
Q2	我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我而感到坐立不安。	我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我，而感到焦慮不安。
Q3	我常常需要伴侶證明是愛我的，才會安心。	我需要伴侶經常證明是愛我的，我才會感到安心。
Q4	我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息而感到焦慮。	我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我會感到焦慮。
Q5	我會因為伴侶沒有明確回應我而感到煩躁。	我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感到煩躁。
Q6	我希望伴侶能永遠把我放在第一位。	我希望伴侶是永遠把我放在第一位。
Q7	我期待伴侶總是能包容我所有的情緒。	我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。
Q8	伴侶應該盡可能同意我的想法。	覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。
Q9	伴侶眼裡應該要只有我。	我覺得伴侶眼裡應該要關注我。
Q10	在每個與伴侶的重要日子裡，他都應該記得。	在每個與伴侶的重要日子裡，對方都應該記得才對。

(待續)

表 3-2 伴侶情緒勒索研究構面修調後題目對照表（續）

題號	原研究題目	修調後本研究構面題目
Q11	伴侶不用我主動說，也應該意識到我心情不好。	伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。
Q12	身為伴侶就是要讀懂我所有的情緒。	身為伴侶就該要讀懂我所有的情緒。
Q13	我希望伴侶能做到我要求的每一件事。	我希望伴侶能達成我要求的每一件事。
Q14	我曾用指責的方式告訴對方不夠愛我。	我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方不夠愛我。
Q15	我曾告訴伴侶，我對這段關係感到失望。	我曾與伴侶溝通，讓他知道我對這段關係感到失望。
Q16	我會故意在伴侶面前表現出我很難過，讓對方愧疚。	我會故意在伴侶面前表現出我很受傷、難過，讓對方感到愧疚。
Q17	伴侶不如我願時，我會讓他知道跟他在一起很委屈。	伴侶如果不如我所願時，我會讓對方知道在一起是很委屈。
Q18	我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。	我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。

在研討製作「職家衝突」的研究量表時，是參考學者劉宗澄（2021）在國防大學就讀社會工作碩士班時，取得學業的碩士論文，其「職家衝突」的研究量表修調而成，共計 11 題，該論文正式問卷中的「職家衝突」研究量表 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.890，具有良好的信度，「職家衝突」研究量表內容如表 3-3 所示：

表 3-3 職家衝突研究構面修調後題目對照表

題號	原研究題目	修調後本研究構面題目
W1	因部隊工作因素而犧牲的家庭活動（聚餐、旅遊等），比我預期來得多。	我會因為部隊工作（任務）因素，無法如期參加家庭活動（出遊、聚餐等），頻次高於我的預期。
W2	因部隊工作的影響，使我無法花費等同的時間在家庭上。	我會因部隊工作（任務）的關係，無法耗費同等時間在家庭上。
W3	休假回家後，我常因為疲憊和煩躁而無法參與家庭活動。	休假返家後，我會常因部隊工作（任務）所帶來的疲憊和煩躁，影響我無法參加家庭活動。
W4	休假回家後，我常因疲力盡而無法關照家中事務。	休假返家後，我會常因部隊工作（任務）而精疲力竭，影響我無法幫忙家庭事務。
W5	因為部隊工作壓力的影響，我回家後常常無法放鬆的休閒。	我會因為部隊工作（任務）壓力的關係，使我經常返家後無法放鬆的休閒（息）。
W6	花費在家庭責任的時間，會影響到我在部隊的工作表現。	我投入於家庭責任的時間，會影響到我在部隊工作（任務）的表現。
W7	我對家庭投入的時間，會妨礙我在部隊的發展。	我投入於家庭責任的時間，會影響到我在軍中的發展。
W8	花費在家庭責任的時間，讓我必須忽略工作上的事情。	我投入於家庭責任的時間，會使我必須忽略軍中工作（任務）上的事情。
W9	由於家庭的壓力，使我在工作時還得操心家裡的事。	我會因為家庭壓力，使我在部隊執行工作（任務）時，必須分心關切家裡的事。
W10	家庭責任帶來的壓力，常會讓我難以專注於部隊工作。	家庭責任帶來的壓力，經常讓我無法有效專注於部隊工作（任務）。
W11	家庭生活的緊張與焦慮，常會影響我的工作表現。	家庭生活的緊張與焦慮，經常影響我部隊工作（任務）的表現。

在研討製作「情緒耗竭」的研究量表時，是參考學者吳李長（2023）在國立中山大學就讀人力資源管理研究所時，取得學業的碩士論文，其「情緒耗竭」的研究量表修調而成，共計 8 題，該論文正式問卷中的「情緒耗竭」研究量表 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.932，具有良好的信度，「情緒耗竭」研究量表內容如表 3-4 所示：

表 3-4 情緒耗竭研究構面修調後題目對照表

題號	原研究題目	修調後本研究構面題目
E1	我覺得我的工作讓我情緒低落。	我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。
E2	每天工作結束時我感到筋疲力盡。	每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。
E3	早上起床時，又要面對一天的工作就感到疲倦。	早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。
E4	對我來說，整天和人一起工作真的很累。	對我來說，整天和人一起工作感受很累。
E5	我覺得被工作累壞了。	我覺得被軍中工作累壞了。
E6	我對我的工作感到沮喪。	我對我軍中的工作感到沮喪。
E7	直接與人打交道給我帶來太多壓力。	讓我直接與人打交道，會讓我產生太多壓力。
E8	我覺得工作已經讓我心力交瘁了。	我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。

在研討製作「離職傾向」的研究量表時，是參考學者許芳櫟（2023）在大葉大學就讀管理學院博士班時，取得學業的博士論文，共計 4 題，該論文正式問卷中的「離職傾向」研究量表

Cronbach's  $\alpha$  值為 0.947，具有良好的信度，「離職傾向」研究量表內容如表 3-5 所示：

表 3-5 離職傾向研究構面修調後題目對照表

題號	原研究題目	修調後本研究構面題目
R1	我有時感到不得不辭去目前的工作。	我有時感到不得不馬上退伍。
R2	我目前正在認真考慮離開目前的工作，到另一家機構上班。	我目前正在認真考慮退伍，到外面發展。
R3	如果工作的條件比現在再差一點，我就會離開這家機構。	如果部隊的條件比現在再差一點，我就會離開軍中。
R4	我可能會在明年尋找一份新的工作。	我可能會在明年尋找一份新的工作。

## 第五節 問卷資料分析

本研究藉由 SPSS 統計軟體進行資料處理分析，分別進行各項統計分析，首先各別分析預試與正式問卷的信度與效度，後續針對正式問卷進行敘述性統計分析，了解本次發放對象的不同人口特徵的統計分析。接續為獨立樣本  $t$  檢定與單因子變異數分析，檢驗作答人員對於本研究的研究構面之間的差異。皮爾森相關分析，主要為分析研究構面之間的關係。迴歸分析，主要驗證本研究之假設模型；中介效果分析，主要驗證本研究「情緒耗竭」之中介效果。上述分析步驟將依序進行，並詳細說明其結果。

## 一、信度分析

參證余民寧（2022）所著，信度分析主要是檢驗問卷中問題的一致性或穩定性的評估，係數 (Cronbach's  $\alpha$ ) 介於 0 至 1 之間，越趨近 1 表示問卷的內部一致性越高，表示該問卷越具有可信度。Kline (2014) 在書中指出，Cronbach's  $\alpha$  至少要有 0.70，才能視為問卷具有足夠的內部一致性，並且大致將 Cronbach's  $\alpha$  界定區分如下：

- (一)  $\alpha < 0.7$ ：低一致性，通常需要重新檢視問卷。
- (二)  $0.7 \leq \alpha < 0.8$ ：可接受的一致性，適於較為探索性的研究。
- (三)  $0.8 \leq \alpha < 0.9$ ：高一致性，對大多數研究而言是足夠的。
- (四)  $\alpha \geq 0.9$ ：非常高的一致性，適用於關鍵性或高精度測量。

## 二、效度分析

其目的是檢驗研究問卷是否有達到所想要測量的概念。分析中因素負荷量則用於衡量問卷之間的相關程度，數值範圍從 -1 到 1。一般而言，較高的因素負荷量（接近 1 或 -1）表示該變數對該因素有較強的解釋力，而較低的因素負荷量則表示該變數對該因素的解釋能力較弱。因此，將藉由效度分析檢驗本次問卷的有效程度。Hair (2019) 建議，因素負荷量的標準基準值通常如下：

- (一) 0.70 或更高：表示該變數對該因素有強的解釋能力，通常被認為是一個良好的負荷量。
- (二) 0.50 到 0.69：表示該變數對該因素有中等的解釋能力。

(三) 低於 0.50：表示該變數對該因素的解釋能力較弱，可能需要考慮移除該變數或重新調整因素結構。

### 三、項目分析

項目分析主要是用來評估本研究預試問卷中，研究構面的題目能夠有效的量測其目標特徵或構念，對於研究問卷設計和修訂過程中至關重要，以確保研究問卷具備高信度和效度 (Crocker, 1986)。

### 四、描述性統計分析

描述性統計分析是指通過完成填寫的研究問卷進行選項轉換與數據整理，呈現研究對象人口特徵數據與狀況。例如本研究參考部份研究文獻，將人口特徵設定為性別、現任階級、支領飛行加給、職務類別、服役年資、最高學歷、服務層級、婚姻狀況等 8 項。

### 五、獨立樣本 $t$ 檢定

學者 Field (2024) 的著作中說明，獨立樣本  $t$  檢定是用來比較兩組獨立樣本的平均數是否存在顯著差異。並且以觀察  $t$  值及  $p$  值， $p$  值小於 0.05 時，即表示具有差異上的顯著。若  $p$  值小於 0.01 或 0.001 時，也就代表在差異上非常顯著。本研究將藉由此檢定方式，檢驗性別、支領飛行加給、職務類別及婚姻狀況等選項下，對於伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭以及離職傾向等研究構面，進行差異上的分析，探討各種人口特徵是否具有顯著差異。

### 六、單因子變異數分析

單因子變異數分析主要用於比較 3 個或更多選項組別的平均

值的是否存在顯著差異的統計分析方法。以觀察 F 值及 p 值為主，如果 p 值小於 0.05，則可表示該人口特徵是存在顯著差異，接續進行事後檢定（本研究採用 Scheffé 檢定）來識別哪些特徵選項間存在差異 (Huck, 2012)。本研究將檢驗現任階級、服役年資、最高學歷和服務層級，對於伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭以及離職傾向等研究構面，進行差異上的分析，探討各種人口特徵是否具有顯著差異。

## 七、皮爾森相關分析

相關分析主要用來分析兩個研究構面之間的線性關係，最常用的指標即是皮爾森相關係數 (Pearson's r)，係數範圍從 -1 到 1，其中 1 表示完全正相關，-1 表示完全負相關，0 則表示沒有關聯。通常，相關係數大於 0.3 被認為是中等程度的相關，大於 0.5 則為強相關 (Cohen, 2013)。另外也有將係數「r」的絕對值作強度界定的分類（李松霖，2023），如表 3-6 所示。

表 3-6 相關係數「r」絕對值範圍說明表

r 絕對值範圍	關係說明
當數值近乎 0 時	無相關 (Unrelated)
當數值在 0.01 至 0.09 間	近無相關 (Weakly Correlated)
當數值在 0.1 至 0.39 間	低等相關 (Modestly Correlated)
當數值在 0.4 至 0.69 間	中等相關 (Moderately Correlated)
當數值在 0.7 至 0.99 間	高等相關 (Highly Correlated)
當數值近乎 1 時	完全相關 (Perfect Correlated)

## 八、迴歸分析

迴歸分析主要用來預測一個變數（依變數）與一個或多個其他變數（自變數）之間的關係。簡單線性迴歸模型的 R 平方值 ( $R^2$ ) 範圍從 0 到 1，表示模型對依變數變異的解釋程度。一般而言， $R^2$  值越高，模型的解釋力越強 (Field, 2024)。本研究將運用迴歸分析來預測離職傾向與伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭之間的關係。 $R^2$  的解釋力常見的界定如下：

- (一)  $0.1 \leq R^2 < 0.3$ ：弱解釋力。通常認為該模型對依變數的解釋能力較弱，但可以作為初步的模型。
- (二)  $0.3 \leq R^2 < 0.5$ ：中等解釋力。該模型能夠解釋部分變異，通常被認為具有一定的預測能力。
- (三)  $0.5 \leq R^2 < 0.7$ ：較強的解釋力。該模型能夠有效地解釋依變數的變異，具有較好的預測性。
- (四)  $R^2 \geq 0.7$ ：強解釋力。該模型能夠高度解釋依變數的變異，通常視為非常有效的模型。

## 九、中介效果

中介效果 (Mediation Effect) 係指某一變項於自變項與依變項之間發揮橋樑作用，說明自變項如何透過此一中介變項間接影響依變項(Baron & Kenny, 1986)。Baron 與 Kenny (1986) 提出之中介效果檢驗程序係以迴歸分析為基礎，透過建構三個線性模型以評估自變項 (X)、中介變項 (M) 與依變項 (Y) 之結構關係。根據顏志龍與鄭中平 (2023) 說明，中介效果可視為  $X \rightarrow M \rightarrow Y$  之線性模式，主要判定中介變項是否於前因與結果間發揮橋接功能。該檢驗程序包括四項步驟：(1)自變項 X 對中介變項 M 須

具顯著影響；(2)中介變項 M 對依變項 Y 須具顯著影響；(3)自變項 X 對依變項 Y 須具備顯著預測力；(4)當 X 與 M 同時納入預測 Y 之模型中，若 X 對 Y 之影響力下降但仍達顯著，則為部分中介；若已不顯著，則為完全中介；若任一條件不符，則推論三變項間不具中介關係。

以本研究為例，旨在探討「伴侶情緒勒索」與「職家衝突」對官兵「離職傾向」之影響，並進一步驗證「情緒耗竭」是否扮演中介角色。若研究結果顯示情緒耗竭在自變項與離職傾向間具有顯著中介效果，則代表來自伴侶關係或職場家庭衝突的壓力，會透過耗損官兵心理能量，進而提升其離職傾向。換言之，「情緒耗竭」扮演解釋性機制角色，有助於釐清壓力來源如何影響官兵之服役決策，並提供理論與實務之參考依據。

## 第六節 預試問卷分析

本研究採用問卷調查法進行資料蒐集，並根據相關文獻與理論，將預試問卷分為四個部分，問卷第一區為個人基本資料，以受測人員特徵為主要研究人員背景狀況，問卷第二區為伴侶情緒勒索的題目，問卷第三區為職家衝突的題目，問卷第四區為情緒耗竭的題目，最後第五區為離職傾向的題目。

藉由本研究主要研究構面與先前的文獻資料參考蒐整，進而建立出本研究的預試問卷，進行預試問卷的分發與回收，將問卷回收、登載與轉換數值後，接續運用 SPSS 統計軟體進行預試問

卷的信度分析與效度分析，主要確認本次研究問卷題目的適切性，畢竟所運用的問卷題目的施測對象、研究年度、文字語意等都有可能有差異，因此藉由預試問卷進行分析，據此完成正式問卷的修訂與定稿。

### 一、研究對象

本研究採用便利抽樣法進行問卷調查，確保資料蒐集之可行性與有效性，並以我國國軍官兵為主要研究對象，探討伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒勒索與離職傾向之間的關聯性。

### 二、預試問卷收集過程

本研究預試問卷於 2024 年 11 月 5 日起，運用 LINE 通信軟體對北部某陸航部隊進行預試問卷發放，2025 年 2 月 12 日回收完畢，實際發放 61 份，回收有效問卷 54 份，有效回收率為 88.52%。

### 三、預試問卷分析

本研究預試問卷設計並非僅依據單一學者的文獻中的問卷量表，而是參考多位學者所提出的相關研究問卷，並考量各題目的適用性、研究背景、受試對象及研究目的的異同，進行綜合調整與修訂。為提升問卷的適切性與準確性，研究者針對部分題項進行修正，使其更符合本研究脈絡與研究對象的特性。此外，為確保研究資料的品質與問卷工具的可靠性，本研究運用 SPSS 統計軟體進行預試問卷的信度與效度檢驗分析，以確認測量工具之內部一致性及建構效度。在信度分析方面，主要檢測各題項的內部一致性 ( $Cronbach's \alpha$ )，以評估問卷的穩定性與一致性；在效度分析部分，則針對各構面進行探索性因素分析，以檢驗問卷的結構效度。若分析結果顯示某些題項的信度或效度未達研究標準，則

將進一步檢視該題項的適用性，必要時刪除或進行適當修訂，以確保研究工具的整體品質。透過上述方式，本研究力求問卷的科學性與嚴謹性，以提升後續實證分析的可信度與研究結論的有效性。

信度分析部分，本研究參考了邱皓政（2019）以及吳明隆與涂金堂（2014）的相關研究方法，對回收的問卷數據進行嚴謹的統計分析。具體而言，首先將受試者的作答結果依據題目得分進行換算與加總，並對總分進行重新編碼。接著，依據量表總分的分佈狀況，將受試者按得分高低排序，並選取得分最高的前 27% 與得分最低的後 27% 作為高、低分組，藉由組合信度的決斷值 (Composite Reliability, CR) 對高、低分組在各題項的平均得分進行獨立樣本 t 檢定，以檢驗不同分數群體對各題項的回應是否存在顯著差異 ( $p < 0.05$ )，並且研究構面的各題項與題項總分的相關係數須達 0.5 以上。若某題項在高、低分組間的平均得分差異達到統計上的顯著水準，則表示該題項具有良好的鑑別能力，能有效區分不同程度的受試者，因此適合保留於正式問卷之中。反之，若某些題項未能達到顯著標準，則需進一步檢視其適用性，並考量是否需要修正或刪除，以提升正式問卷的整體測量效能。

執行效度分析前須評估是否適合進行因素分析，本研究運用 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 進行分析，以檢測數據的結構是否適合進行探索性因素分析。根據統計學者吳明隆與涂金堂（2006）的建議，當 KMO 值低於 0.50 時，表示數據結構不適合進行因素分析；反之，若 KMO 值接近 1，則代表變數之間的相關性較高，適合進一步實施因素分析。在因素分析的方法選擇上，本研究採

用「主成分分析法」(Principal Component Analysis, PCA) 來萃取潛在構面，並應用「最大變異法」(Varimax Rotation) 進行正交轉軸，以提高各因素之間的獨立性，確保所提取之構面能夠清楚區分不同的概念。此外，本研究遵循常見的因素選取標準，即篩選特徵值大於 1 的因素作為主要構面，確保所保留的因素具備統計上的解釋力與理論意涵。

為進一步評估題項的適切性與測量一致性，本研究採用「皮爾森相關分析」(Pearson Correlation Analysis) 來檢視各題項與其所屬構面之間的相關程度。若某題項與整體量表或其所屬因素之相關性未達統計顯著水準 ( $p < 0.05$ )，則需進一步檢討該題項的適用性，並考量是否應刪除或修正，以提升問卷的整體信效度。

### (一) 伴侶情緒勒索題目信度分析

伴侶情緒勒索題目量表是參考洪啟恩（2023）之學術論文，內容基於相關文獻與理論之整理，具有一定信度，共 18 題，經決斷值和相關值分析每個題目後，進行項目分析與信度分析。在各題目量表的分析上與總題目量表之間，均達顯著相關。決斷值 (CR 值) 為 -3.780 至 -9.474；題目量表之信度分析，整體信度 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.913，各題目 Cronbach's  $\alpha$  值均大於 0.9，代表內部一致性信度非常高，其中 Q-10 題與總分的相關係數為 0.477，未達 0.5，因此 Q-10 題刪除，其他各題均保留，刪題後伴侶情緒勒索整體題目信度 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.913，故伴侶情緒勒索預試結果是具有其信度。伴侶情緒勒索問卷信度分析結果如表 3-7 所示：

表 3-7 預試問卷-伴侶情緒勒索-信度分析

題項		CR 值	該題與總分的相關	刪除該題後量表之 $\alpha$ 係數	刪除/保留
Q-01	我會害怕伴侶其實並不是那麼愛我。	-8.376***	.736**	.905	保留
Q-02	我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我，而感到焦慮不安。	-3.780*	.527**	.911	保留
Q-03	我需要伴侶經常證明是愛我的，我才會感到安心。	-5.905***	.760**	.904	保留
Q-04	我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我會感到焦慮。	-7.932***	.722**	.906	保留
Q-05	我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感到煩躁。	-6.993***	.747**	.905	保留
Q-06	我希望伴侶是永遠把我放在第一位。	-7.310***	.634**	.909	保留
Q-07	我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。	-5.233***	.693**	.907	保留
Q-08	我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。	-4.951***	.545**	.911	保留
Q-09	我覺得伴侶眼裡應該要關注我。	-4.036***	.581**	.910	保留
Q-10	在每個與伴侶的重要日子裡，對方都應該記得才對。	<b>-3.832**</b>	<b>.477**</b>	<b>.913</b>	刪除
Q-11	伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。	-3.855**	.592**	.910	保留
Q-12	身為伴侶就該要讀懂我所有的思緒。	-4.617***	.580**	.910	保留

(待續)

表 3-7 預試問卷-伴侶情緒勒索-信度分析（續）

題項		CR 值	該題與總分的相關	刪除該題後量表之 $\alpha$ 係數	刪除/保留
Q-13	我希望伴侶能達成我要求的每一件事。	-6.242***	.604**	.909	保留
Q-14	我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方不夠愛我。	-4.422***	.572**	.910	保留
Q-15	我曾與伴侶溝通，讓他知道我對這段關係感到失望。	-5.327***	.588**	.910	保留
Q-16	我會故意在伴侶面前表現出我很受傷、難過，讓對方感到愧疚。	-5.683***	.713**	.906	保留
Q-17	伴侶如果不如我所願時，我會讓對方知道在一起是很委屈。	-6.163***	.594**	.909	保留
Q-18	我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。	-9.474***	.734**	.905	保留

\* $p<.05$  , \*\* $p<.01$  , \*\*\* $p<.001$  ; N=54

## （二）預試問卷-伴侶情緒勒索題目效度分析

藉由信度分析刪除 1 題目後，接續執行效度分析，題目量表進行 KMO 值與 Bartlett 球形檢定後得知，KMO 值為 0.761，Bartlett 球形檢定卡方值  $\chi^2=540.422 (df=136)$ ，顯著性  $p<0.001$ ，顯示資料適合進行因素分析（如表 3-8 所示），轉軸後成分矩陣表（表 3-9）分析出 17 個題目區分 3 元件的因素，「伴侶情緒勒索」中「過度要求」因素負荷量介於為 0.847~0.534，「施壓控制」因素負荷量介於為 0.804~0.755，

「焦慮不安」因素負荷量介於為 0.847~0.528，均達要求之 0.45 以上標準，因此原「伴侶情緒勒索」原 17 題，經因素分析後保留 17 題，其中「過度要求」調整為 6 題，「施壓控制」調整為 5 題，「焦慮不安」從 5 題調整為 6 題。

表 3-8 預試問卷-伴侶情緒勒索-KMO 及 Bartlett 球形檢定

研究構面	KMO 統計量	Bartlett 球形檢定		
		大約 卡方	df	顯著性
伴侶情緒勒索	.761	540.422	136	<.001***

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

表 3-9 預試問卷-伴侶情緒勒索-轉軸後成分矩陣表

題目	元件		
	1	2	3
7.我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。	.847		
12.身為伴侶就該要讀懂我所有的思緒。	.754		
8.我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。	.745		
11.伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。	.681		
13.我希望伴侶能達成我要求的每一件事。	.618		
6.我希望伴侶是永遠把我放在第一位。	.534		
14.我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方不夠愛我。		.804	
15.我曾與伴侶溝通，讓他知道我對這段關係感到失望。		.797	
18.我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。		.775	
17.伴侶如果不如我所願時，我會讓對方知道在一起是很委屈。		.761	

(待續)

表 3-9 預試問卷-伴侶情緒勒索-轉軸後成分矩陣表（續）

題目	元件		
	1	2	3
16.我會故意在伴侶面前表現出我很受傷、難過，讓對方感到愧疚。		.755	
1.我會害怕伴侶其實並不是那麼愛我。			.847
2.我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我，而感到焦慮不安。			.776
3.我需要伴侶經常證明是愛我的，我才會感到安心。			.680
4.我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我會感到焦慮。			.557
9.我覺得伴侶眼裡應該要關注我。			.529
5.我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感到煩躁。			.528

### （三）職家衝突題目信度分析

職家衝突題目量表是參考劉宗澄（2021）之學術論文，內容基於相關文獻與理論之整理，具有一定信度，共 11 題，經決斷值和相關值分析每個題目後，進行項目分析與信度分析。在各題目量表的分析上與總題目量表之間，均達顯著相關。決斷值（CR 值）為 -2.347 至 -8.418；題目量表之信度分析，整體信度 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.890，介於  $0.8 \leq \alpha < 0.9$ ，代表具有高度內部一致性，其中 W-01、W-02 與總分的相關係數分別為 0.378 及 0.368，未達 0.5，因此 W-01、W-02 均刪除，其他各題均保留，刪題後職家衝突整體題目信度 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.909，故職家衝突預試結果是具有其信度。職家衝突問卷信度分析結果如表 3-10 所示：

表 3-10 預試問卷-職家衝突-信度分析

題項		CR 值	該題與總分的相關	刪除該題後量表之 $\alpha$ 係數	刪除/保留
W-01	因部隊工作因素而犧牲的家庭活動（聚餐、旅遊等），比我預期來得多。	-2.769*	.378**	.898	刪除
W-02	因部隊工作的影響，使我無法花費等同的時間在家庭上。	-2.347*	.368**	.897	刪除
W-03	休假回家後，我常因為疲憊和煩躁而無法參與家庭活動。	-6.390***	.779**	.874	保留
W-04	休假回家後，我常因疲力盡而無法關照家中事務。	-5.129***	.689**	.880	保留
W-05	因為部隊工作壓力的影響，我回家後常常無法放鬆的休閒。	-6.944***	.790**	.873	保留
W-06	花費在家庭責任的時間，會影響到我在部隊的工作表現。	-8.418***	.811**	.871	保留
W-07	我對家庭投入的時間，會妨礙我在部隊的發展。	-8.050***	.807**	.871	保留
W-08	花費在家庭責任的時間，讓我必須忽略工作上的事情。	-4.595***	.602**	.888	保留
W-09	由於家庭的壓力，使我在工作時還得操心家裡的事。	-5.252***	.780**	.874	保留
W-10	家庭責任帶來的壓力，常會讓我難以專注於部隊工作。	-5.754***	.814**	.871	保留
W-11	家庭生活的緊張與焦慮，常會影響我的工作表現。	-5.753***	.696**	.880	保留

\* $p < .05$  , \*\* $p < .01$  , \*\*\* $p < .001$  ; N=54

#### (四) 預試問卷-職家衝突題目效度分析

藉由信度分析刪除 2 題目後，接續執行效度分析，題目量表進行 KMO 值與 Bartlett 球形檢定後得知，KMO 值為 0.761，Bartlett 球形檢定卡方值  $\chi^2=340.085 (df=36)$ ，顯著性  $p < 0.001$ ，顯示資料適合進行因素分析（如表 3-11 所示），轉軸後成分矩陣表（表 3-12）分析出 9 個題目區分 2 元件的因素，「職家衝突」中「家庭對工作衝突」為 6 題，因素負荷量介於為 0.847~0.534；「工作對家庭衝突」為 3 題，因素負荷量介於為 0.898~0.866，均達要求之 0.45 以上標準，因此「職家衝突」原 9 題，經因素分析後保留 9 題，其中「家庭對工作衝突」調整為 6 題，「工作對家庭衝突」調整為 3 題。

表 3-11 預試問卷-職家衝突-KMO 及 Bartlett 球形檢定

研究構面	KMO 統計量	Bartlett 球形檢定		
		大約 卡方	df	顯著性
職家衝突	.863	340.085	36	<.001***

\*\*\* $p < .001$

表 3-12 預試問卷-職家衝突-轉軸後成分矩陣表

題目	元件	
	1	2
7.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在軍中的發展。	.873	
6.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在部隊工作（任務）的表現。	.827	

（待續）

表 3-12 預試問卷-職家衝突-轉軸後成分矩陣表（續）

題目	元件	
	1	2
8.我投入於家庭責任的時間，會使我必須忽略軍中工作（任務）上的事情。	.802	
10.家庭責任帶來的壓力，經常讓我無法有效專注於部隊工作（任務）。	.764	
11.家庭生活的緊張與焦慮，經常影響我部隊工作（任務）的表現。	.742	
9.我會因為家庭壓力，使我在部隊執行工作（任務）時，必須分心關切家裡的事。	.583	
3.休假返家後，我會常因部隊工作（任務）所帶來的疲憊和煩躁，影響我無法參加家庭活動。		.898
4.休假返家後，我會常因部隊工作（任務）而精疲力竭，影響我無法幫忙家庭事務。		.868
5.我會因為部隊工作（任務）壓力的關係，使我經常返家後無法放鬆的休閒（息）。		.866

### （五）情緒耗竭題目信度分析

情緒耗竭題目量表是參考吳李長（2023）之學術論文，內容基於相關文獻與理論之整理，具有一定信度，共 8 題，經決斷值和相關值分析每個題目後，進行項目分析與信度分析。在各題目量表的分析上與總題目量表之間，均達顯著相關。決斷值（CR 值）為 -4.409 至 -10.102；題目量表之信度分析，整體信度 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.858，介於  $0.8 \leq \alpha < 0.9$ ，代表具有高度內部一致性，各題目與總分的相關係數為均大於 0.5，因此無須刪題（如表 3-13 所示），其中 C-04 題目 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.864，高於整體信度 Cronbach's  $\alpha$  值，因

此 C-04 刪除，其他各題均保留，刪題後情緒耗竭整體題目信度 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.864，其中 C-07 題目 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.876，高於整體信度 Cronbach's  $\alpha$  值（如表 3-14 所示），因此 C-07 刪除，其他各題均保留，刪題後情緒耗竭整體題目信度 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.876，刪題後各題目信度分析如表 3-15 所示，故情緒耗竭預試結果是具有其信度。

表 3-13 預試問卷-情緒耗竭-信度分析

題項		CR 值	該題與總分的相關	刪除該題後量表之 $\alpha$ 係數	刪除/保留
E-01	我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。	-5.031***	.688**	.843	保留
E-02	每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。	-5.734***	.781**	.830	保留
E-03	早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。	-6.393***	.784**	.830	保留
E-04	對我來說，整天和人一起工作感受很累。	-4.409***	.580**	.864	刪除
E-05	我覺得被軍中工作累壞了。	-6.162***	.670**	.847	保留
E-06	我對我軍中的工作感到沮喪。	-10.102***	.757**	.834	保留
E-07	讓我直接與人打交道，會讓我產生太多壓力。	-5.130***	.600**	.855	保留
E-08	我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。	-9.254***	.822**	.824	保留

\* $p < .05$  , \*\* $p < .01$  , \*\*\* $p < .001$  ; N=54

表 3-14 預試問卷-情緒耗竭-第 2 次信度分析

題項		刪除該題後量表之 $\alpha$ 係數	刪除/保留
E-01	我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。	.849	保留
E-02	每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。	.833	保留
E-03	早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。	.831	保留
E-05	我覺得被軍中工作累壞了。	.855	保留
E-06	我對我軍中的工作感到沮喪。	.836	保留
E-07	讓我直接與人打交道，會讓我產生太多壓力。	.876	刪除
E-08	我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。	.826	保留

\* $p<.05$  , \*\* $p<.01$  , \*\*\* $p<.001$  ; N=54

表 3-15 預試問卷-情緒耗竭-第 3 次信度分析

題項		刪除該題後量表之 $\alpha$ 係數	刪除/保留
E-01	我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。	.866	保留
E-02	每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。	.841	保留
E-03	早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。	.842	保留
E-05	我覺得被軍中工作累壞了。	.871	保留
E-06	我對我軍中的工作感到沮喪。	.856	保留
E-08	我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。	.849	保留

\* $p<.05$  , \*\* $p<.01$  , \*\*\* $p<.001$  ; N=54

## (六) 預試問卷-情緒耗竭題目效度分析

藉由信度分析刪除 2 題目後，接續執行效度分析，題目量表進行 KMO 值與 Bartlett 球形檢定後得知，KMO 值為 0.724，Bartlett 球形檢定卡方值  $\chi^2 = 180.329$  ( $df = 15$ )，顯著性  $p < .001$ ，顯示資料適合進行因素分析（如表 3-16 所示），轉軸後成分矩陣表（如表 3-17 所示）分析出 6 個題目僅 1 元件的因素，「情緒耗竭」中因素負荷量介於為 0.697~0.852，因此「情緒耗竭」原 6 題，經因素分析後保留 6 題。

表 3-16 預試問卷-情緒耗竭-KMO 及 Bartlett 球形檢定

研究構面	KMO 統計量	Bartlett 球形檢定		
		大約 卡方	$df$	顯著性
情緒耗竭	.724	180.329	15	<.001***

\*\*\* $p < .001$

表 3-17 預試問卷-情緒耗竭-轉軸後成分矩陣表

題目	元件
	1
2. 每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。	.852
3. 早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。	.845
8. 我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。	.812
6. 我對我軍中的工作感到沮喪。	.778
1. 我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。	.723
5. 我覺得被軍中工作累壞了。	.697

## (七) 離職傾向題目信度分析

離職傾向題目量表是參考許芳櫟（2023）之學術論文，內容基於相關文獻與理論之整理，具有一定信度，共 4 題，經決斷值和相關值分析每個題目後，進行項目分析與信度分析。在各題目量表的分析上與總題目量表之間，均達顯著相關。決斷值（CR 值）為 -5.705 至 -10.988；題目量表之信度分析，整體信度 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.828，介於  $0.8 \leq \alpha < 0.9$ ，代表具有高度內部一致性，各題目與總分的相關係數為均大於 0.5，因此無須刪題（如表 3-18 所示），故離職傾向預試結果是具有其信度。

表 3-18 預試問卷-離職傾向-信度分析

題項		CR 值	該題與總分的相關	刪除該題後量表之 $\alpha$ 係數	刪除/保留
R-01	我有時感到不得不馬上退伍。	-7.183***	.803**	.790	保留
R-02	我目前正在認真考慮退伍，到外面發展。	-8.894***	.861**	.745	保留
R-03	如果部隊的條件比現在再差一點，我就會離開軍中。	-5.705***	.730**	.825	保留
R-04	我可能會在明年尋找一份新的工作。	-10.988***	.851**	.764	保留

\* $p < .05$  , \*\* $p < .01$  , \*\*\* $p < .001$  ; N=54

## (八) 預試問卷-離職傾向題目效度分析

針對離職傾向各題執行效度分析，題目量表進行 KMO 值與 Bartlett 球形檢定後得知，KMO 值為 0.748，Bartlett 球形檢定卡方值  $\chi^2=81.851$  ( $df=6$ )，顯著性  $p < .001$ ，顯示資料適合進行因素分析(如表 3-19 所示)，轉軸後成分矩陣表(如表 3-20 所示)分析出 4 個題目僅 1 元件的因素，「離職傾向」中因素負荷量介於為 0.730~0.867，因此「離職傾向」原 4 題，經因素分析後保留 4 題。

表 3-19 預試問卷-離職傾向-KMO 及 Bartlett 球形檢定

研究構面	KMO 統計量	Bartlett 球形檢定		
		大約 卡方	df	顯著性
離職傾向	.748	81.851	6	<.001***

\*\*\* $p < .001$

表 3-20 預試問卷-離職傾向-轉軸後成分矩陣表

題目	元件
	1
2.我目前正在認真考慮退伍，到外面發展。	.867
4.我可能會在明年尋找一份新的工作。	.846
1.我有時感到不得不馬上退伍。	.802
3.如果部隊的條件比現在再差一點，我就會離開軍中。	.730

#### (四) 預試問卷信、效度分析小節

完成預試問卷信度與效度分析後，原設置預試問卷「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」、「離職傾向」等 4 項研究構面題目共計 41 題，其中在伴侶情緒勒索研究構面中第 10 題「在每個與伴侶的重要日子裡，對方都應該記得才對」、職家衝突研究構面中第 1 題及第 2 題「我會因為部隊工作（任務）因素，無法如期參加家庭活動（出遊、聚餐等），頻次高於我的預期」與「我會因部隊工作（任務）的關係，無法耗費同等時間在家庭上」、情緒耗竭研究構面中第 4 題及第 7 題「對我來說，整天和人一起工作感受很累」與「讓我直接與人打交道，會讓我產生太多壓力」等 5 題，因未達到本研究分析之要求標準，而刪除該 5 題外，其餘 36 題將轉用為本研究的正式問卷。預試問卷各構面題目刪減情況如表 3-21 所示，正式問卷各構面題目如表 3-22 所示。

表 3-21 預試問卷各構面題目刪減情況統計表

研究構面	預試題數	刪題數量	正式題數
伴侶情緒勒索	18 題	1 題	17 題
職家衝突	11 題	2 題	9 題
情緒耗竭	8 題	2 題	6 題
離職傾向	4 題	0 題	4 題
合計	41 題	5 題	36 題
正式問卷題目共計 36 題			

表 3-22 正式問卷各構面題目

研究構面	題項	正式問卷題目
伴侶情緒勒索	過度要求	1 我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。
		2 身為伴侶就該要讀懂我所有的思緒。
		3 我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。
		4 伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。
		5 我希望伴侶能達成我要求的每一件事。
		6 我希望伴侶是永遠把我放在第一位。
	施壓控制	7 我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方不夠愛我。
		8 我曾與伴侶溝通，讓他知道我對這段關係感到失望。
		9 我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。
		10 伴侶如果不如我所願時，我會讓對方知道在一起是很委屈。
		11 我會故意在伴侶面前表現出我很受傷、難過，讓對方感到愧疚。
	焦慮不安	12 我會害怕伴侶其實並不是那麼愛我。
		13 我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我，而感到焦慮不安。
		14 我需要伴侶經常證明是愛我的，我才會感到安心。
		15 我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我會感到焦慮。
		16 我覺得伴侶眼裡應該要關注我。
		17 我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感到煩躁。

(待續)

表 3-22 正式問卷各構面題目（續）

研究構面	題項	正式問卷題目
職家衝突	18	我投入於家庭責任的時間，會影響到我在軍中的發展。
	19	我投入於家庭責任的時間，會影響到我在部隊工作（任務）的表現。
	20	我投入於家庭責任的時間，會使我必須忽略軍中工作（任務）上的事情。
	21	家庭責任帶來的壓力，經常讓我無法有效專注於部隊工作（任務）。
	22	家庭生活的緊張與焦慮，經常影響我部隊工作（任務）的表現。
	23	我會因為家庭壓力，使我在部隊執行工作（任務）時，必須分心關切家裡的事。
	24	休假返家後，我會常因部隊工作（任務）所帶來的疲憊和煩躁，影響我無法參加家庭活動。
	25	休假返家後，我會常因部隊工作（任務）而精疲力竭，影響我無法幫忙家庭事務。
	26	我會因為部隊工作（任務）壓力的關係，使我經常返家後無法放鬆的休閒（息）。
	27	每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。
	28	早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。
	29	我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。
情緒耗竭	30	我對我軍中的工作感到沮喪。
	31	我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。
	32	我覺得被軍中工作累壞了。
	33	我目前正在認真考慮退伍，到外面發展。
	34	我可能會在明年尋找一份新的工作。
	35	我有時感到不得不馬上退伍。
離職傾向	36	如果部隊的條件比現在再差一點，我就會離開軍中。

## 第四章 研究分析

### 第一節 正式問卷信度分析 (Reliability Analysis)

#### 一、伴侶情緒勒索正式問卷信度分析

本研究先針對「伴侶情緒勒索」主構面進行信度分析檢驗，根據前章節預試問卷的信度與效度分析結果，本研究「伴侶情緒勒索」構面區分為 3 個子構面，分別為「過度要求」、「操控施壓」與「情緒不安」。後續將先針對各子構面分別進行信度分析，最後再綜合檢驗整體構面之內部一致性。

「過度要求」子構面共包含 6 題，旨在測量受試者於親密關係中對伴侶產生的過度期待與理想化要求。經由 SPSS 分析得知，該構面整體 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.860，屬於高度信度水準，顯示此子構面之題項間具良好內部一致性。進一步觀察更正後項目總計相關性可見，各題項的相關係數皆大於 0.500，介於 0.521 至 0.754 間，符合學術上建議保留標準 ( $r > 0.3$ )，顯示每一題對於整體構面的貢獻具有一致性。Cronbach's  $\alpha$  (如果項目已刪除) 值介於 0.818 至 0.860 之間，如表 4-1 所示，顯示所有題目皆具有留存的價值，無需進行題項調整或修正。本子構面所設計之 6 項測量題目具備穩定且一致的測量品質，可作為後續統計分析之有效依據，亦可支持理論模型中「過度要求」構面的構念信效度。

「施壓控制」子構面共包含 5 個題項，旨在測量受試者於親密關係中，是否傾向透過施壓、引導、或情緒操控等方式，來影響或左右伴侶的行為與決策。經由 SPSS 進行信度分析後顯示，

此子構面之 Cronbach's  $\alpha$  為 0.895，屬於高信度水準，顯示量表具有優良的內部一致性。檢視更正後項目總計相關性之各題項皆大於 0.700，數值介於 0.717 至 0.780，說明各題與整體構面的連結性良好，具統計與心理測量意義上的一致性。Cronbach's  $\alpha$  (如果項目已刪除) 指標中，各題項刪除後的信度值介於 0.863 至 0.880，如表 4-1 所示，顯示無任一題項在刪除後可顯著提升整體信度，亦說明本構面各題皆能有效貢獻整體構念之衡量。特別值得注意的是，題項 8 (我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我會感到焦慮) 與題項 10 (我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感到煩躁) 兩題之更正後總計相關性均達 0.778 以上，表示為本子構面「施壓控制」中影響力較高之題項，應予保留。

「情緒不安」子構面包含 6 個題項，主要用以衡量個體在親密關係中，面對伴侶無法即時回應、未展現明確愛意時所產生的焦慮、擔心與情緒動盪等心理反應。經由 SPSS 所進行的信度分析顯示，該構面整體 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.897，屬於優良信度範圍，表示量表整體一致性極高，題項間能有效聚合於同一構面上。進一步檢視「更正後項目總計相關性」，所有題項皆大於 0.500，數值範圍介於 0.583 至 0.833，其中題項 14 (我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法) 之相關性與題項 12 (我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒) 之相關性分別為 0.833 與 0.776，為此構面中與整體最具一致性的核心題項。Cronbach's  $\alpha$  則介於 0.860 至 0.898，如表 24 所示，無任一題項刪除後可顯著提升整體信度，說明本構面各題項皆具一致性，亦無刪除或修改必要。

將三個子構面之 17 個題項整合為整體構面後，再次進行信

度檢定。分析結果顯示「伴侶情緒勒索」整體構面之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.946，如表 4-2 所示，屬於極高信度水準，顯示本量表在整體層次上具備優異的一致性與穩定性。

最後將 3 個子構面「過度要求」、「施壓控制」與「情緒不安」之題項整合為「伴侶情緒勒索」整體構面，共計 17 題進行信度分析。經由 SPSS 信度分析結果顯示，整體構面之 Cronbach's  $\alpha$  為 0.946，屬於極高信度範圍，顯示本量表具優異的內部一致性，能穩定且一致地反映「伴侶情緒勒索」構念。在更正後項目總計相關性部分，17 個題項中除題項 13 略低於 0.500( $r = 0.463$ )，其餘均高於建議臨界值 ( $r > 0.500$ )，整體範圍介於 0.463 至 0.818，其中以題項 14（我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法）相關性最高 ( $r=0.818$ )，顯示其為本構面中最具代表性的核心題項。至於 Cronbach's  $\alpha$ （如果該題已刪除）指標中，各題刪除後之  $\alpha$  值皆介於 0.940 至 0.946，如表 4-2 示，未有任一題項刪除後能顯著提升整體信度，顯示所有題項均能良好對應整體構面，無需進行題目調整或剔除。

綜合而言，「伴侶情緒勒索」量表整體信度表現極佳，測量項目具有一致性與代表性，可充分支持本構面於研究中之理論建構與實證應用。

表 4-1 正式問卷伴侶情緒勒索各子構面研究量表信度分析

子構面	題目	更正後項目總計相關性	Cronbach's $\alpha$ (如果項目已刪除)	本構面 Cronbach's $\alpha$
過度要求	1.我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。	.754	.818	.860
	2.身為伴侶就該要讀懂我所有的思緒。	.703	.827	
	3.我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。	.626	.843	
	4.伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。	.667	.834	
	5.我希望伴侶能達成我要求的每一件事。	.679	.836	
	6.我希望伴侶是永遠把我放在第一位。	.521	.860	
施壓控制	7.我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方不夠愛我。	.725	.876	.895
	8.我曾與伴侶溝通，讓他知道自己對這段關係感到失望。	.780	.863	
	9.我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。	.717	.880	
	10.伴侶如果不夠我所願時，我會讓對方知道在一起是很委屈。	.778	.866	
	11.我會故意在伴侶面前表現出我很受傷、難過，讓對方感到愧疚。	.728	.875	

(待續)

表 4-1 正式問卷伴侶情緒勒索各子構面研究量表信度分析（續）

子構面	題目	更正後項目總計相關性	Cronbach's $\alpha$ (如果項目已刪除)	本構面 Cronbach's $\alpha$
焦慮不安	12.我會害怕伴侶其實並不是那麼愛我。	.776	.870	.879
	13.我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我，而感到焦慮不安。	.583	.898	
	14.我需要伴侶經常證明是愛我的，我才會感到安心。	.833	.860	
	15.我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我會感到焦慮。	.765	.872	
	16.我覺得伴侶眼裡應該要關注我。	.688	.884	
	17.我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感到煩躁。	.689	.884	

表 4-2 正式問卷伴侶情緒勒索研究量表信度分析

題目	更正後項目 總計相關性	Cronbach's $\alpha$ (如果項目已刪除)
1.我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。	.764	.941
2.身為伴侶就該要讀懂我所有的思緒。	.668	.943
3.我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。	.600	.944
4.伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。	.664	.943

（待續）

表 4-2 正式問卷伴侶情緒勒索研究量表信度分析（續）

題目	更正後項目 總計相關性	Cronbach's $\alpha$ (如果項目已刪 除)
5.我希望伴侶能達成我要求的每一件事。	.784	.940
6.我希望伴侶是永遠把我放在第一位。	.526	.945
7.我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方 不夠愛我。	.666	.943
8.我曾與伴侶溝通，讓他知道我對這段關係感 到失望。	.708	.942
9.我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。	.742	.942
10.伴侶如果不如我所願時，我會讓對方知道在 一起是很委屈。	.736	.941
11.我會故意在伴侶面前表現出我很受傷、難過 ，讓對方感到愧疚。	.695	.942
12.我會害怕伴侶其實並不是那麼愛我。	.732	.942
13.我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我，而感到 焦慮不安。	.463	.946
14.我需要伴侶經常證明是愛我的，我才會感到 安心。	.818	.940
15.我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我 會感到焦慮。	.737	.941
16.我覺得伴侶眼裡應該要關注我。	.713	.942
17.我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感 到煩躁。	.750	.941
整體共計 17 題，Cronbach's $\alpha = .946$		

## 二、職家衝突正式問卷信度分析

接續針對「職家衝突」主構面進行信度分析檢驗，根據前章節預試問卷的信度與效度分析結果，本研究「職家衝突」構面區分 2 個子構面，分別為「家庭對工作衝突」、「工作對家庭衝突」，繼續針對各子構面分別進行信度分析，最後再綜合檢驗整體構面之內部一致性。

「家庭對工作衝突」子構面共計 6 個題項，旨在衡量個體因家庭責任、情緒或時間需求而對其工作表現與角色產生干擾的程度。經由 SPSS 所進行的信度分析顯示，該構面整體 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.896，屬於優良信度範圍，顯示此構面具有高度的內部一致性，符合社會科學實證研究中常用之信度判準 ( $\alpha > 0.70$ )，可作為後續統計分析之有效依據。觀察更正後項目總計相關性可知，各題項相關值均大於 0.500，介於 0.573 至 0.856 之間，其中以題項 4（我無法專注於工作，因為擔心家庭中的問題）之相關性最高達 0.856，顯示該題與整體構念最為一致，為該構面中極具代表性之核心題項。檢視 Cronbach's  $\alpha$ （如果該題已刪除）項目，所有題項刪除後的  $\alpha$  值均介於 0.856 至 0.898 之間，如表 26 所示，並無任一題項在刪除後能顯著提升整體信度，亦說明目前構面結構穩定，題項配置合理。惟須注意的是，題項 6（當家庭問題影響心情時，我在職場中會變得煩躁）之相關性為 0.573，為本構面中最低者，雖仍高於常用的保留臨界值 ( $r=0.30$ )，但未來在應用本量表於不同樣本時可進一步觀察其穩定性。

「工作對家庭衝突」子構面共包含 3 題，主要測量個體因工作壓力、時間安排或職場情緒所造成對家庭角色或責任之干擾程

度。經由 SPSS 進行信度分析後，結果顯示本構面整體之 Cronbach's  $\alpha$  為 0.863，屬於高度信度等級，顯示此構面內部一致性良好。觀察「更正後項目總計相關性」，所有題項之相關值均介於 0.719 至 0.771 之間，顯示三題皆能與整體構面高度對應。特別是題項 9（工作上的壓力會讓我回到家時情緒低落）之相關性最高，達 0.771，為構面中最具代表性的關鍵題項。Cronbach's  $\alpha$ （如果該題已刪除）亦落於 0.781 至 0.839 間，如表 4-3 所示，無任一題項在刪除後能有效提升信度水準，顯示本構面之題項皆具穩定性與貢獻性。

最後將兩個子構面（家庭對工作衝突與工作對家庭衝突）之題項整合為「職家衝突」整體構面，共計 9 題進行信度分析。結果顯示整體構面之 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.920，屬於極高信度範圍，顯示問卷整體在測量職場與家庭角色互動干擾上的一致性與穩定性極佳，符合心理測量標準。觀察更正後項目總計相關性可見，所有題項皆高於 0.600，整體介於 0.600 至 0.859，其中題項 4（我無法專注於工作，因為擔心家庭中的問題）之相關性最高，達 0.859，反映其在本構面中具核心意義。在 Cronbach's  $\alpha$ （如果項目已刪除）方面，各項目刪除後的信度值介於 0.901 至 0.918，如表 4-4 所示，說明無任一題項在刪除後能顯著提升整體信度，構面結構合理，測量品質良好。

綜合而言，「職家衝突」構面不論在子構面或整體構面層次，均展現出高度的內部一致性與穩定性。量表能有效捕捉家庭與工作角色間的衝突動態，具備理論一致性與實務應用價值，適用於本研究後續的驗證性分析與模型建構。

表 4-3 正式問卷職家衝突各子構面研究量表信度分析

子構面	題目	更正後項目總計相關性	Cronbach's $\alpha$ (如果項目已刪除)	本構面 Cronbach's $\alpha$
家庭對工作衝突	1.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在軍中的發展。	.799	.865	.896
	2.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在部隊工作（任務）的表現。	.778	.868	
	3.我投入於家庭責任的時間，會使我必須忽略軍中工作（任務）上的事情。	.652	.888	
	4.家庭責任帶來的壓力，經常讓我無法有效專注於部隊工作（任務）。	.856	.856	
	5.家庭生活的緊張與焦慮，經常影響我部隊工作（任務）的表現。	.668	.886	
	6.我會因為家庭壓力，使我在部隊執行工作（任務）時，必須分心關切家裡的事。	.573	.898	
工作對家庭衝突	7.休假返家後，我會常因部隊工作（任務）所帶來的疲憊和煩躁，影響我無法參加家庭活動。	.745	.806	.863
	8.休假返家後，我會常因部隊工作（任務）而精疲力竭，影響我無法幫忙家庭事務。	.719	.839	
	9.我會因為部隊工作（任務）壓力的關係，使我經常返家後無法放鬆的休閒（息）。	.771	.781	

表 4-4 正式問卷職家衝突研究量表信度分析

題目	更正後項目 總計相關性	Cronbach's $\alpha$ (如果項目已 刪除)
1.我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。	.750	.908
2.身為伴侶就該要讀懂我所有的思緒。	.807	.904
3.我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。	.600	.918
4.伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。	.859	.901
5.我希望伴侶能達成我要求的每一件事。	.691	.912
6.我希望伴侶是永遠把我放在第一位。	.604	.917
7.我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方不夠愛我。	.709	.911
8.我曾與伴侶溝通，讓他知道我對這段關係感到失望。	.700	.912
9.我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。	.723	.910
整體共計 9 題，Cronbach's $\alpha = .920$		

### 三、情緒耗竭正式問卷信度分析

「情緒耗竭」構面共包含 6 個題項，旨在衡量研究對象於工作過程中出現的情緒性資源耗損程度，如疲憊、無力感與倦怠等心理狀態。信度分析結果顯示，本構面整體 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.888，顯示量表具有高度的內部一致性，符合社會科學領域常用信度解釋標準 ( $\alpha > 0.80$ )，可作為後續分析之穩定量測工具。在更正後項目總計相關性方面，所有題項之相關值皆大於 0.500，介於 0.596 至 0.783 之間，說明各題與整體構面具有良好的相關性，能共同反映單一潛在概念。特別是題項 2 (面對工作時，我感

到精疲力竭) 與 題項 3 (我常常感覺到職場壓力讓我筋疲力竭) 之相關係數分別為 0.783 與 0.741，為構面中與總量表連結性最強的題項，具高度代表性。至於 Cronbach's  $\alpha$  (如果該題已刪除) 部分，各題之  $\alpha$  值介於 0.856 至 0.885，如表 4-5 所示，因此可判斷本構面所有題項皆具有良好之保留價值，構面結構穩定。

表 4-5 正式問卷情緒耗竭研究量表信度分析

題目	更正後項目 總計相關性	Cronbach's $\alpha$ (如果項目已 刪除)
1.每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。	.709	.868
2.早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。	.783	.856
3.我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。	.741	.863
4.我對我軍中的工作感到沮喪。	.596	.885
5.我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。	.689	.871
6.我覺得被軍中工作累壞了。	.706	.868
整體共計 6 題，Cronbach's $\alpha = .888$		

#### 四、離職傾向正式問卷信度分析

「離職傾向」構面共計 4 個題項，旨在衡量研究對象於軍職環境中，是否存在離營、轉職或不續服役的心理傾向。透過 SPSS 進行 Cronbach's  $\alpha$  信度檢驗結果顯示，整體信度為 0.845，屬於可接受至高度信度範圍，表示該構面各題具一致性，可作為穩定的心理衡量工具。更正後項目總計相關性部分，4 個題項的相關值介於 0.625 至 0.719，皆高於 0.600，符合學術上建議的保留標準，

顯示各題與整體量表具良好連結性。其中題項 2（我經常思考是否繼續留在軍中服役）為最具代表性題項 ( $r = 0.719$ )。觀察 Cronbach's  $\alpha$  (如果項目已刪除) 指標介於 0.786 至 0.826，如表 4-6 所示，無任一題在刪除後能顯著提升整體信度，反映本構面具結構穩定性與測量一致性，所有題項皆具保留價值。

表 4-6 正式問卷離職傾向研量表信度分析

題目	更正後項目 總計相關性	Cronbach's $\alpha$ (如果項目已 刪除)
1.我目前正在認真考慮退伍，到外面發展。	.706	.793
2.我可能會在明年尋找一份新的工作。	.719	.786
3.我有時感到不得不馬上退伍。	.625	.826
4.如果部隊的條件比現在再差一點，我就會離開軍中。	.685	.805
整體共計 4 題，Cronbach's $\alpha = .845$		

## 五、小節

綜合本研究所使用之四大核心構面（伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭、離職傾向）與各子構面之信度分析結果，整體 Cronbach's  $\alpha$  值皆達可接受以上水準，多數構面甚至達到高度或極高信度標準 ( $\alpha \geq 0.80$ )，如表 4-7 所示，顯示本研究問卷具良好之內部一致性，量測結果具有信賴性與穩定性。具體而言，「伴侶情緒勒索」整體構面  $\alpha$  為 0.946，三個子構面  $\alpha$  值介於 0.860 至 0.897；「職家衝突」整體構面  $\alpha$  為 0.920，其中「家庭對工作衝突」與「工作對家庭衝突」分別為 0.896 與 0.863。「情緒耗竭」構面

為 0.888，「離職傾向」構面則為 0.845，皆符合社會科學實證研究之信度要求。上述分析結果證實，本研究所使用之各構面量表皆具良好內部一致性與題項貢獻度，能有效反映受測對象在軍職環境中於親密關係、工作壓力與心理狀態交互作用下的行為與認知反應，適合進行後續之因素分析、迴歸分析與中介模型建構。

表 4-7 本研究整體構面之信度分析結果

主構面	子構面	題項數	Cronbach's $\alpha$	信度評價
伴侶情緒勒索	過度要求	6	0.860	高
	施壓控制	5	0.895	高
	情緒不安	6	0.897	高
	整體構面	17	0.946	極高
職家衝突	家庭對工作衝突	6	0.896	高
	衝突	3	0.863	高
	整體構面	9	0.920	極高
情緒耗竭	-	6	0.888	高
離職傾向	-	4	0.845	高

## 第二節 正式問卷效度分析 (Validity Analysis)

### 一、伴侶情緒勒索正式問卷效度分析

為確認正式問卷中「伴侶情緒勒索」構面之建構效度，本研究採用探索性因素分析（Exploratory Factor Analysis, EFA），以主成分分析（Principal Component Analysis）為萃取方法，並採用最

大變異數法（Varimax rotation）進行正交旋轉，以提升因素之可解釋性與題項負荷之集中性。

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 取樣適切性量數為 0.927，高於 0.900 的標準，顯示資料非常適合進行因素分析。Bartlett 球形檢定結果亦達高度顯著 ( $\chi^2=3948.726$ ,  $df=136$ ,  $p<0.001$ )，如表 4-8 所示，顯示各題項間具有足夠的相關性，可進一步萃取潛在因素。經主成分分析後，根據特徵值大於 1 的標準，共萃取出 3 個因素，累積解釋總變異量為 68.616%，符合社會科學研究中常見之變異解釋標準（通常以 60% 為基本門檻）。3 個因素之變異分別為：第 1 因素 26.363%、第 2 因素 22.479%、第 3 因素 19.774%，如表 4-9 所示。從旋轉後成分矩陣（Rotated Component Matrix）結果觀察，整體題項負荷量均高於 0.50，顯示量表內各題與所屬因素具有良好連結性。雖與預試問卷所歸納之 3 個子構面在題項配置上略有差異，惟整體題項內涵與潛在意涵大致相符，經逐題比對後可確認 3 個因素之心理內涵仍與原始命名構面一致，故本研究仍依據預試分析之命名原則，將三個構面分別命名為「過度要求」、「施壓控制」與「情緒不安」，以維持量表整體理論一致性與命名連貫性，如表 4-10 所示。

總體而言，「伴侶情緒勒索」構面之正式問卷具備良好建構效度，KMO 值高、Bartlett 檢定顯著、因素結構清晰、解釋總變異量達標，旋轉矩陣結果亦符合心理測量學的判準，顯示本研究問卷在本樣本群體中具有適切的構念測量結構與實證支持。

表 4-8 正式問卷伴侶情緒勒索 KMO 及 Bartlett 球形檢定

研究構面	KMO 統計量	Bartlett 球形檢定		
		大約 卡方	df	顯著性
伴侶情緒勒索	.927	3948.726	136	<.001***

\*\*\* $p<.001$

表 4-9 伴侶情緒勒索主成分分析總變異解釋量

成分	特徵值	變異百分比 (%)	累積變異百分比 (%)
1	9.217	54.216	54.216
2	1.388	8.165	62.381
3	1.060	6.235	68.616

資料來源：主成分分析結果；提取方法：主成分分析，旋轉方法：Kaiser 正規化的最大變異數旋轉 (Varimax)。

表 4-10 正式問卷伴侶情緒勒索之因素分析表

伴侶情緒勒索題目	子構面	因素負荷量
1.我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。	過度要求	.586
2.身為伴侶就該要讀懂我所有的思緒。	過度要求	.777
3.我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。	過度要求	.726
4.伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。	過度要求	.639
5.我希望伴侶能達成我要求的每一件事。	施壓控制	.622
6.我希望伴侶是永遠把我放在第一位。	過度要求	.557
7.我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方不夠愛我。	施壓控制	.814

(待續)

表 4-10 正式問卷伴侶情緒勒索之因素分析表（續）

伴侶情緒勒索題目	子構面	因素負荷量
8.我曾與伴侶溝通，讓他知道我對這段關係感到失望。	施壓控制	.846
9.我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。	施壓控制	.687
10.伴侶如果不如我所願時，我會讓對方知道在一起是很委屈。	施壓控制	.717
11.我會故意在伴侶面前表現出我很受傷、難過，讓對方感到愧疚。	施壓控制	.723
12.我會害怕伴侶其實並不是那麼愛我。	情緒不安	.762
13.我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我，而感到焦慮不安。	情緒不安	.772
14.我需要伴侶經常證明是愛我的，我才會感到安心。	情緒不安	.660
15.我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我會感到焦慮。	情緒不安	.603
16.我覺得伴侶眼裡應該要關注我。	情緒不安	.627
17.我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感到煩躁。	過度要求	.512

## 二、職家衝突正式問卷效度分析

為確認正式問卷中「職家衝突」構面之建構效度，本研究採用探索性因素分析，以主成分分析為萃取方法，並採用最大變異數法進行正交旋轉，以提升因素之可解釋性與題項負荷之集中性。Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 取樣適切性量數為 0.873，高於 0.800 的標準，顯示資料具良好適配性。Bartlett 球形檢定結果亦達高度顯著 ( $\chi^2 = 2046.574$ ,  $df = 36$ ,  $p < 0.001$ )，如表 4-11 所示，說明各題項間相關性充足，適合進行因素分析。根據特徵值大於 1 的

原則進行因素萃取，結果僅萃取出 1 個主要因素，其初始特徵值為 5.518，可解釋變異量達 61.307%，如表 4-12 所示，符合社會科學研究中常見的建構效度判準。其他成分特徵值均小於 1，故未被保留。進一步觀察成分矩陣可知，職家衝突題項 9 題在單一成分上的因素負荷量均達 0.675 以上，其中最高者為 題項 4（我無法專注於工作，因為擔心家庭中的問題，loading = 0.897），最低者為題項 3 (loading = 0.675)，顯示所有題項與主成分具良好連結性，整體量表結構穩定。「職家衝突」構面雖然在預試階段經過分析後區分出「家庭對工作衝突」與「工作對家庭衝突」2 個子構面，但正式問卷實施後在實證分析中僅萃取出單一成分，說明本樣本對於職家角色衝突的心理感受具有高度整合性，各題傾向集中反映出整體性之衝突經驗。基於此結果，本研究將「職家衝突」構面視為單一潛在變項處理，並依實證結果保留原有 9 題以進行後續分析。

總體而言，「職家衝突」構面之正式問卷具備良好建構效度，KMO 指標高、Bartlett 檢定達顯著水準、變異解釋力充足，且各題項在主成分中具穩定因素負荷，顯示本構面於軍職樣本中可作為單一因素加以測量並具實證支持，如表 4-13 所示。

表 4-11 正式問卷職家衝突 KMO 及 Bartlett 球形檢定

研究構面	KMO 統計量	Bartlett 球形檢定		
		大約 卡方	df	顯著性
職家衝突	.873	2046.574	36	<.001***

\*\*\* $p < .001$

表 4-12 職家衝突主成分分析總變異解釋量

成分	特徵值	變異百分比 (%)	累積變異百分比 (%)
1	5.518	61.307	61.307

資料來源：主成分分析結果；提取方法：主成分分析，旋轉方法：Kaiser 正規化的最大變異數旋轉（Varimax）。

表 4-13 正式問卷職家衝突之因素分析表

職家衝突題目	因素負荷量
1.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在軍中的發展。	.806
2.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在部隊工作（任務）的表現。	.855
3.我投入於家庭責任的時間，會使我必須忽略軍中工作（任務）上的事情。	.675
4.家庭責任帶來的壓力，經常讓我無法有效專注於部隊工作（任務）。	.897
5.家庭生活的緊張與焦慮，經常影響我部隊工作（任務）的表現。	.761
6.我會因為家庭壓力，使我在部隊執行工作（任務）時，必須分心關切家裡的事。	.685
7.休假返家後，我會常因部隊工作（任務）所帶來的疲憊和煩躁，影響我無法參加家庭活動。	.779
8.休假返家後，我會常因部隊工作（任務）而精疲力竭，影響我無法幫忙家庭事務。	.773
9.我會因為部隊工作（任務）壓力的關係，使我經常返家後無法放鬆的休閒（息）。	.792

### 三、情緒耗竭正式問卷效度分析

為驗證正式問卷中「情緒耗竭」構面之建構效度，本研究採用探索性因素分析，以主成分分析作為萃取方法，並採用最大變

異數法進行正交旋轉，以提升因素之可解釋性與題項負荷之集中性。Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)取樣適切性量數為 0.840，高於 0.800 的推薦標準，顯示資料具備良好適配性。Bartlett 球形檢定亦達高度顯著 ( $\chi^2 = 1086.830$ ,  $df = 15$ ,  $p < 0.001$ )，如表 4-14 所示，說明變項間存在足夠關聯性，適合進行因素分析。依據特徵值大於 1 的原則，共萃取出 1 個主成分，其特徵值為 3.859，解釋總變異量達 64.318%，如表 4-15 所示，超過社會科學中常見之最低解釋變異標準(60%)，顯示該構面具有穩定且單一的潛在結構。

成分矩陣分析進一步顯示，情緒耗竭題項 6 題在該主成分中的因素負荷值皆高於 0.70，最高為題項 2 (我感到情緒疲憊，loading = .865)，最低亦達題項 4 (loading = 0.708)，如表 4-16 所示，顯示各題項與主成分間具高度關聯性，整體結構穩定一致。

因此，本構面可視為單一因素所構成之量表，無需進一步拆分子構面。整體而言，「情緒耗竭」構面在正式問卷中具備良好之建構效度，KMO 指標充足，Bartlett 檢定顯著，主成分可解釋超過六成變異量，且題項因素負荷穩定，足以支持本構面用於後續統計分析之結構效度要求。

表 4-14 正式問卷情緒耗竭 KMO 及 Bartlett 球形檢定

研究構面	KMO 統計量	Bartlett 球形檢定		
		大約 卡方	df	顯著性
情緒耗竭	.840	1086.830	15	<.001***

\*\*\* $p < .001$

表 4-15 情緒耗竭主成分分析總變異解釋量

成分	特徵值	變異百分比 (%)	累積變異百分比 (%)
1	3.859	64.318	64.318

資料來源：主成分分析結果；提取方法：主成分分析，旋轉方法：Kaiser 正規化的最大變異數旋轉 (Varimax)。

表 4-16 正式問卷情緒耗竭之因素分析表

情緒耗竭題目	因素負荷量
1.每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。	.808
2.早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。	.865
3.我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。	.834
4.我對我軍中的工作感到沮喪。	.708
5.我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。	.787
6.我覺得被軍中工作累壞了。	.801

#### 四、離職傾向正式問卷效度分析

為檢驗正式問卷中「離職傾向」構面之建構效度，本研究進行探索性因素分析，以主成分分析法進行因素萃取，並採用最大變異數法進行正交旋轉，以提升因素之可解釋性與題項負荷之集中性。Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 取樣適切性量數為 0.810，已達「良好」水準，表示樣本資料適合進行因素分析。Bartlett 球形檢定結果亦達高度顯著 ( $\chi^2 = 508.992$ ， $df = 6$ ， $p < 0.001$ )，如表 4-17 所示，顯示問卷各題項間相關性充足，適合萃取潛在因素。根據特徵值大於 1 的標準，結果僅萃取出 1 個主成分，其特徵值為

2.740，可解釋總變異量為 68.491%，如表 4-18 所示，超過社會科學研究中所建議之 60% 變異解釋基準。成分矩陣結果顯示，離職傾向 4 題題項皆集中於單一因素上，因素負荷值均高於 0.78，最高為題項 2（我經常思考是否繼續留在軍中服役，loading = 0.851），其餘題項亦介於 0.786 至 0.844 之間，如表 4-19 所示，顯示各題與該構面之連結性強，測量穩定一致。

整體而言，「離職傾向」構面之正式問卷展現良好建構效度，KMO 值充足、Bartlett 檢定達顯著水準，且萃取結果符合單構面測量特性，題項間具一致性與集中性，可作為解釋官兵離營傾向的穩定心理測量工具。

表 4-17 正式問卷離職傾向 KMO 及 Bartlett 球形檢定

研究構面	KMO 統計量	Bartlett 球形檢定		
		大約 卡方	df	顯著性
離職傾向	.810	508.992	6	<.001***

\*\*\* $p < .001$

表 4-18 離職傾向主成分分析總變異解釋量

成分	特徵值	變異百分比 (%)	累積變異百分比 (%)
1	2.740	68.491	68.491

資料來源：主成分分析結果；提取方法：主成分分析，旋轉方法：Kaiser 正規化的最大變異數旋轉（Varimax）。

表 4-19 正式問卷離職傾向之因素分析表

離職傾向題目	因素負荷量
1.我目前正在認真考慮退伍，到外面發展。	.844
2.我可能會在明年尋找一份新的工作。	.851
3.我有時感到不得不馬上退伍。	.786
4.如果部隊的條件比現在再差一點，我就會離開軍中。	.828

## 五、小節

綜合本研究正式問卷中所涵蓋之 4 個主要研究構面（伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭、離職傾向）之探索性因素分析結果，各構面皆具良好的建構效度。

在適配性檢定方面，各構面之 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 量數皆介於 0.810 至 0.927 之間，皆超過常見臨界值 (0.70)，顯示樣本資料適合進行因素分析。Bartlett 球形檢定亦全部達顯著水準 ( $p < .001$ )，表示構面內題項具有顯著相關性，適合萃取潛在因素。

因素萃取結果方面，除「伴侶情緒勒索」構面萃取出 3 個因素，可對應至預試問卷所設定之三個子構面外，其餘三個構面（職家衝突、情緒耗竭、離職傾向）皆僅萃取出單一成分，並具有高度之變異解釋力 (均高於 60%)，顯示各構面題項能聚合於同一潛在概念之下，結構穩定、心理一致性良好。

總體而言，本研究所採用之四個核心研究構面，在正式問卷中皆展現出良好的建構效度與理論一致性，問卷結構合理，具備後續進行迴歸分析與中介效果檢驗之實證基礎。

### 第三節 描述性統計分析（Descriptive statistics）

本章節旨在透過描述性統計分析，掌握樣本整體資料特性與各構面變項之基本分佈情形，以建立後續推論統計與模型分析之基礎架構。本研究以國軍現役官兵為研究對象，針對其心理與職場經驗進行探討，先就樣本背景變項進行次數分配分析，包含性別、現任階級、職務類別、領導職類別、服役年資、最高學歷、服務層級與婚姻狀況等八項類別變項，藉以呈現整體樣本之組成特徵與分佈趨勢，亦為後續群體比較與假設檢定提供依據。進一步針對研究所關注之四個主要心理與行為構面，包含「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」與「離職傾向」進行集中趨勢（平均數）、離散程度（標準差）及分配特性（偏度與峰度）等統計指標之計算，以評估各構面資料之常模情形與統計分布型態。藉由上述分析可初步檢視各變項是否符合常態分配假設，確認後續統計方法之應用基礎，亦有助於掌握研究對象在各構面之基本感受與行為傾向。

#### 一、次數分配分析

為瞭解本研究樣本基本輪廓，針對性別、現任階級、職務類別、勤務加給類別、服役年資、教育程度、服務層級與婚姻狀況等背景變項進行次數分配分析，如表 4-20 所示：

性別方面，男性人數為 241 人，占總比例 76.8%；女性人數為 73 人，占總比例 23.2%；顯示本研究樣本以男性官兵為主，符合國軍現行以男性為主體之人力結構。

現任階級方面，軍官人數為 143 人，占總比例 45.5%；士官人數為 126 人，占總比例 40.1%；士兵人數為 45 人，占總比例 14.3%；顯示樣本以中高階幹部為主，具備軍事決策與執行職責之背景特徵。

職務類別方面，主管職務人數為 102 人，占總比例 32.5%；幕僚職務人數為 152 人，占總比例 48.4%；基礎職務人數為 60 人，占總比例 19.1%；顯示樣本中以擔任支援性與規劃性幕僚角色之官兵為主。

勤務加給類別方面，領導職人數為 68 人，占總比例 21.7%；非領導職人數為 246 人，占總比例 78.3%；顯示樣本多數人員未領取領導加給，亦代表其中具實質部隊管理責任者比例相對較少。

服役年資方面，5 年（不含）以下者人數為 79 人，占總比例 25.2%；5 年（含）至 10 年（不含）者為 117 人，占總比例 37.3%；10 年（含）至 15 年（不含）者為 82 人，占總比例 26.1%；15 年（含）以上者為 36 人，占總比例 11.5%；顯示樣本以中期服役人員為主，符合目前部隊穩定幹部梯隊之服役年資分布。

教育程度方面，高中(含專科)人數為 96 人，占總比例 31.0%；大學人數為 171 人，占總比例 55.2%；碩士（含）以上人數為 43 人，占總比例 13.9%；顯示樣本教育程度以大學為主，具備一定專業訓練基礎。

服務層級方面，分隊人數為 146 人，占總比例 46.5%；作戰隊人數為 91 人，占總比例 29.0%；旅部人數為 77 人，占總比例 24.5%；顯示樣本主要來自分隊層級，能較直接反映基層實務經驗。

婚姻狀況方面，已婚人數為 138 人，占總比例 43.9%；未婚人數為 176 人，占總比例 56.1%；顯示樣本中未婚官兵略高於已婚者，可能與年齡結構及現行服役型態有關。

表 4-20 人口特徵分配表

變數	類別	人次	百分比	有效百分比	累積次數百分比
性別	男生	241	76.8	76.8	76.8
	女生	73	23.2	23.2	100.0
	總計	314	100.0	100.0	
現任階級	軍官	143	45.5	45.5	45.5
	士官	126	40.1	40.1	85.7
	士兵	45	14.3	14.3	100.0
	總計	314	100.0	100.0	
職務類別	主管職務	102	32.5	32.5	32.5
	幕僚職務	152	48.4	48.4	80.9
	基礎職務	60	19.1	19.1	100.0
	總計	314	100.0	100.0	
勤務加給類別	領導職	68	21.7	21.7	21.7
	非領導職	246	78.3	78.3	100.0
	總計	314	100.0	100.0	

(待續)

表 4-20 人口特徵分配表（續）

變數	類別	人次	百分比	有效百分比	累積次數百分比
部隊服役年資	5 年（不含）以下	79	25.2	25.2	25.2
	5 年（含）-10 年（不含）	117	37.3	37.3	62.4
	10（含）-15 年（不含）	82	26.1	26.1	88.5
	15 年（含）以上	36	11.5	11.5	100.0
	總計	314	100.0	100.0	
教育程度	高中（含專科）	96	31.0	31.0	31.0
	大學	171	55.2	55.2	86.1
	碩士（含）以上	43	13.9	13.9	100.0
	總計	310	100.0	100.0	
服務層級	分隊	146	46.5	46.5	46.5
	作戰隊	91	29.0	29.0	75.5
	旅部	77	24.5	24.5	100.0
	總計	314	100.0	100.0	
婚姻狀況	已婚	138	43.9	43.9	43.9
	未婚	176	56.1	56.1	100.0
	總計	314	100.0	100.0	

## 一、性別

就「伴侶情緒勒索」構面而言，男性軍人平均得分為 3.5135，標準差 0.79446，偏度為-0.332，峰度為-0.747；女性為 3.3046，標準差 0.75154，偏度為-0.222，峰度為-0.147。顯示男性受測者對伴侶情緒勒索的感受略高於女性受測者。

就「職家衝突」構面而言，男性平均得分為 3.5625，標準差 0.83660，偏度為 -0.656，峰度為 -0.410；女性為 3.3394，標準差 0.88131，偏度為 -0.282，峰度為 -0.554。顯示男性受測者對職務與家庭之間衝突感受略高。

就「情緒耗竭」構面而言，男性平均為 3.5885，標準差 0.71670，偏度為 -0.598，峰度為 0.897；女性為 3.5708，標準差 0.82023，偏度為 -0.385，峰度為 -0.545。顯示男性受測者對情緒耗竭的感受略高於女性受測者。

就「離職傾向」構面而言，男性平均為 3.5425，標準差 0.82664，偏度為 -0.645，峰度為 0.204；女性為 3.3938，標準差 0.90898，偏度為 -0.496，峰度為 -0.038。顯示男性受測者對離職傾向的感受高於女性受測者。

總體而言，各構面中男性平均得分大致均高於女性，然而各構面偏度與峰度均未超出常態分佈判斷範圍，合理且適合進行後續採用參數分析。性別對各構面描述性統計分析表，如表 4-21 所示。

表 4-21 性別對各構面描述性統計分析表

構面	性別	樣本數	平均數	標準差	偏度	峰度
伴侶情緒 勒索	男性	241	3.5135	0.79446	-0.332	-0.747
	女性	73	3.3046	0.75154	-0.222	-0.147
職家衝突	男性	241	3.5625	0.83660	-0.656	-0.410
	女性	73	3.3394	0.88131	-0.282	-0.554
情緒耗竭	男性	241	3.5885	0.7167	-0.598	0.897
	女性	73	3.5708	0.82023	-0.385	-0.545
離職傾向	男性	241	3.5425	0.82664	-0.645	0.204
	女性	73	3.3938	0.90898	-0.496	-0.038

## 二、現任階級

就「伴侶情緒勒索」構面而言，士官平均得分為 3.5817，標準差 0.79824，偏度 -0.461，峰度 -0.795；軍官為 3.4237，標準差 0.78227，偏度 -0.274，峰度 -0.508；士兵為 3.2693，標準差 0.74412，偏度 0.035，峰度 0.095。顯示士官受測者對職家衝突反應程度高於軍官與士兵受測者。

就「職家衝突」構面而言，士官平均為 3.6376，標準差 0.76995，偏度 -0.753，峰度 -0.035；軍官為 3.5113，標準差 0.87441，偏度 -0.617，峰度 -0.410；士兵為 3.1531，標準差 0.90741，偏度 0.139，峰度 -0.879。顯示士官受測者對職家衝突反應程度高於軍官與士兵受測者。

就「情緒耗竭」構面而言，軍官平均為 3.6492，標準差 0.76369，偏度 -0.839，峰度 0.990；士官為 3.6019，標準差 0.69505，偏度 -0.280，峰度 0.434；士兵為 3.3296，標準差 0.75335，偏度 -0.183，峰度 -0.450。顯示軍官受測者對情緒耗竭反應程度高於士官與士兵受測者。

就「離職傾向」構面而言，士官平均為 3.5615，標準差 0.80974，偏度 -0.931，峰度 1.430；軍官為 3.4720，標準差 0.88418，偏度 -0.511，峰度 -0.340；士兵為 3.4722，標準差 0.84144，偏度 -0.158，峰度 -0.858。顯示士官受測者對離職傾向反應程度高於軍官與士兵受測者。

總體而言，現任階級與各構面得分存在某種程度上的差異，士官群體平均得分普遍高於其他階級，特別在職家衝突與離職傾向構面的評估最為明顯。各構面偏度與峰度均未超出常態分佈的

判斷範圍，適於進行後續的採用參數分析。現任階級對各構面描述性統計分析表，如表 4-22 所示。

表 4-22 現任階級對各構面描述性統計分析表

構面	現任階級	樣本數	平均數	標準差	偏度	峰度
伴侶情緒勒索	軍官	143	3.4237	0.78227	-0.274	-0.508
	士官	126	3.5817	0.79824	-0.461	-0.795
	士兵	45	3.2693	0.74412	0.035	0.095
職家衝突	軍官	143	3.5113	0.87441	-0.617	-0.410
	士官	126	3.6376	0.76995	-0.753	-0.035
	士兵	45	3.1531	0.90741	0.139	-0.879
情緒耗竭	軍官	143	3.6492	0.76369	-0.839	0.990
	士官	126	3.6019	0.69505	-0.280	0.434
	士兵	45	3.3296	0.75335	-0.183	-0.450
離職傾向	軍官	143	3.4720	0.88418	-0.511	-0.340
	士官	126	3.5615	0.80974	-0.931	1.430
	士兵	45	3.4722	0.84144	-0.158	-0.858

### 三、職務類別

就「伴侶情緒勒索」構面而言，主管職務平均得分為 3.5006，標準差 0.76843，偏度 -0.371，峰度 -0.642；幕僚職務為 3.4702，標準差 0.82823，偏度 -0.262，峰度 -0.888；基礎職務為 3.3912，標準差 0.72383，偏度 -0.289，峰度 0.367。顯示主管職務受測者對伴侶情緒勒索的感受高於幕僚與基礎職務受測者。

就「職家衝突」構面而言，主管職務平均為 3.5664，標準差 0.79257，偏度 -0.539，峰度 -0.479；幕僚職務為 3.5409，標準差 0.83606，偏度 -0.710，峰度 -0.158；基礎職務為 3.3389，標準差 0.96960，偏度 -0.210，峰度 -1.087。顯示主管職務受測者對職家衝突的感受高於幕僚與基礎職務受測者。

就「情緒耗竭」構面而言，主管職務平均為 3.6536，標準差 0.70893，偏度 -0.972，峰度 1.595；幕僚職務為 3.6173，標準差 0.74482，偏度 -0.365，峰度 0.327；基礎職務為 3.3833，標準差 0.76055，偏度 -0.346，峰度 -0.259。顯示主管職務受測者對情緒耗竭的感受高於幕僚與基礎職務受測者。

就「離職傾向」構面而言，主管職務平均為 3.5049，標準差 0.86601，偏度 -0.649，峰度 -0.049；幕僚職務為 3.5543，標準差 0.84567，偏度 -0.757，峰度 0.681；基礎職務為 3.3958，標準差 0.82248，偏度 -0.226，峰度 -0.543。顯示幕僚職務受測者對離職傾向的感受高於主管與基礎職務受測者。

總體而言，職務類別在各構面得分上具可辨識差異，主管與幕僚職務群體在伴侶勒索、職家衝突與情緒耗竭上表現普遍較高，顯示中高階職務人員所承受之心理與角色壓力可能更為顯著。各構面偏度與峰度指標皆未超出常態分佈標準，可進行後續參數統計檢定。現任階級對各構面描述性統計分析表，如表 4-23 所示。

表 4-23 職務類別各構面描述性統計分析表

構面	職務類別	樣本數	平均數	標準差	偏度	峰度
伴侶情緒 勒索	主管職務	102	3.5006	0.76843	-0.371	-0.642
	幕僚職務	152	3.4702	0.82823	-0.262	-0.888
	基礎職務	60	3.3912	0.72383	-0.289	0.367
職家衝突	主管職務	102	3.5664	0.79257	-0.539	-0.479
	幕僚職務	152	3.5409	0.83606	-0.710	-0.158
	基礎職務	60	3.3389	0.96960	-0.210	-1.087
情緒耗竭	主管職務	102	3.6536	0.70893	-0.972	1.595
	幕僚職務	152	3.6173	0.74482	-0.365	0.327
	基礎職務	60	3.3833	0.76055	-0.346	-0.259
離職傾向	主管職務	102	3.5049	0.86601	-0.649	-0.049
	幕僚職務	152	3.5543	0.84567	-0.757	0.681
	基礎職務	60	3.3958	0.82248	-0.226	-0.543

#### 四、勤務加給類別

就「伴侶情緒勒索」構面而言，領導職平均得分為 3.4420，標準差 0.82256，偏度 -0.686，峰度 -0.155；非領導職為 3.4713，標準差 0.78041，偏度 -0.163，峰度 -0.827。顯示非領導職受測者對伴侶情緒勒索的感受高於領導職受測者。

就「職家衝突」構面而言，領導職平均為 3.5392，標準差 0.76289，偏度 -0.359，峰度 -0.616；非領導職為 3.5027，標準差 0.87510，偏度 -0.592，峰度 -0.522。顯示領導職受測者對職家衝突的感受高於非領導職受測者。

就「情緒耗竭」構面而言，領導職平均為 3.6176，標準差 0.69710，偏度 -0.407，峰度 0.317；非領導職為 3.5752，標準差

0.75344，偏度-0.559，峰度 0.459。顯示領導職受測者對情緒耗竭的感受高於非領導職受測者。

就「離職傾向」構面而言，領導職平均為 3.4007，標準差 0.84215，偏度-0.907，峰度 0.836；非領導職為 3.5376，標準差 0.84808，偏度-0.549，峰度-0.064。顯示非領導職受測者對離職傾向的感受高於領導職受測者。

勤務加給類別在各構面間具一定差異，其中以情緒耗竭及職家衝突差異較為明顯，領導職可能面臨較高的責任負荷與職務壓力。整體偏度與峰度數據均未超出常態分佈準則，可用於後續推論分析。勤務加給類別對各構面描述性統計分析表，如表 4-24 所示。

表 4-24 勤務加給類別各構面描述性統計分析表

構面	勤務加給類別	樣本數	平均數	標準差	偏度	峰度
伴侶情緒 勒索	領導職	68	3.4420	0.82256	-0.686	-0.155
	非領導職	246	3.4713	0.78041	-0.163	-0.827
職家衝突	領導職	68	3.5392	0.76289	-0.359	-0.616
	非領導職	246	3.5027	0.87510	-0.592	-0.522
情緒耗竭	領導職	68	3.6176	0.69710	-0.407	0.317
	非領導職	246	3.5752	0.75344	-0.559	0.459
離職傾向	領導職	68	3.4007	0.84215	-0.907	0.836
	非領導職	246	3.5376	0.84808	-0.549	-0.064

## 五、服役年資

就「伴侶情緒勒索」構面而言，5 年（不含）以下平均得分為 3.3217，標準差 0.77260，偏度 -0.039，峰度 -0.426；5 年（含）至 10 年（不含）為 3.6697，標準差 0.78026，偏度 -0.464，峰度 -1.096；10 年（含）至 15 年（不含）為 3.3199，標準差 0.80385，偏度 -0.320，峰度 -0.283；15 年（含）以上為 3.4444，標準差 0.69294，偏度 -0.397，峰度 0.236。顯示服務 5 年（含）至 10 年（不含）受測者對伴侶情緒勒索感受較為強烈，高於其他服役時間者。

就「職家衝突」構面而言，5 年（不含）以下平均為 3.3249，標準差 0.92890，偏度 -0.353，峰度 -0.680；5 年（含）至 10 年（不含）為 3.7341，標準差 0.70950，偏度 -1.153，峰度 1.020；10 年（含）至 15 年（不含）為 3.4377，標準差 0.91247，偏度 -0.105，峰度 -1.099；15 年（含）以上為 3.3580，標準差 0.82300，偏度 -0.534，峰度 -0.516。顯示服務 5 年（含）至 10 年（不含）受測者對職家衝突感受較為強烈，高於其他服役時間者。

就「情緒耗竭」構面而言，5 年（不含）以下平均為 3.5000，標準差 0.77808，偏度 -0.195，峰度 -0.178；5 年（含）至 10 年（不含）為 3.6895，標準差 0.65941，偏度 -0.436，峰度 0.803；10 年（含）至 15 年（不含）為 3.5447，標準差 0.76221，偏度 -0.663，峰度 0.493；15 年（含）以上為 3.5185，標準差 0.84306，偏度 -0.846，峰度 0.708。顯示服務 5 年（含）至 10 年（不含）受測者對情緒耗竭感受較為強烈，高於其他服役時間者。

就「離職傾向」構面而言，5 年（不含）以下平均為 3.4937，標準差 0.92245，偏度 -0.481，峰度 -0.280；5 年（含）至 10 年（不含）為 3.6111，標準差 0.80839，偏度 -0.823，峰度 1.330；10 年（含）至 15 年（不含）為 3.4939，標準差 0.79832，偏度 -0.763，峰度 0.328；15 年（含）以上為 3.2361，標準差 0.87820，偏度 -0.144，峰度 -1.267。顯示服務 5 年（含）至 10 年（不含）受測者對離職傾向感受較為強烈，高於其他服役時間者。

綜觀上述，服務年資與各構面感受具一定關聯，尤以 5 至 10 年服役者在伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭及離職傾向表現最為強烈。整體偏度與峰度資料均落於常態分佈容許範圍內，可進一步用於推論統計分析。服役年資別對各構面描述性統計分析表，如表 4-25 所示。

表 4-25 服務年資各構面描述性統計分析表

構面	服務年資	樣本數	平均數	標準差	偏度	峰度
伴侶情緒 勒索	5 年（不含）以下	79	3.3217	0.77260	-0.039	-0.426
	5 年至 10 年	117	3.6697	0.78026	-0.464	-1.096
	10 年至 15 年	82	3.3199	0.80385	-0.32	-0.283
	15 年以上	36	3.4444	0.69294	-0.397	0.236
職家衝突	5 年（不含）以下	79	3.3249	0.92890	-0.353	-0.68
	5 年至 10 年	117	3.7341	0.70950	-1.153	1.02
	10 年至 15 年	82	3.4377	0.91247	-0.105	-1.099
	15 年以上	36	3.3580	0.82300	-0.534	-0.516
情緒耗竭	5 年（不含）以下	79	3.4937	0.92245	-0.481	-0.28
	5 年至 10 年	117	3.6111	0.80839	-0.823	1.33

（待續）

表 4-25 服務年資各構面描述性統計分析表（續）

構面	服務年資	樣本數	平均數	標準差	偏度	峰度
情緒耗竭	10 年至 15 年	82	3.5447	0.76221	-0.663	0.493
	15 年以上	36	3.5185	0.84306	-0.846	0.708
離職傾向	5 年（不含）以下	79	3.4937	0.92245	-0.481	-0.28
	5 年至 10 年	117	3.6111	0.80839	-0.823	1.33
	10 年至 15 年	82	3.4939	0.79832	-0.763	0.328
	15 年以上	36	3.2361	0.87820	-0.144	-1.267

## 六、最高學歷

就「伴侶情緒勒索」構面而言，高中（含專科）平均得分为 3.1713，標準差 0.75350，偏度 0.587，峰度 -0.264；大學為 3.5289，標準差 0.79968，偏度 -0.532，峰度 -0.436；碩士（含）以上為 3.5381，標準差 0.67024，偏度 0.129，峰度 -0.684。顯示碩士（含）以上學歷受測者對伴侶情緒勒索感受高於其他學歷受測者。

就「職家衝突」構面而言，高中（含專科）平均為 3.2827，標準差 0.88418，偏度 -0.232，峰度 -0.945；大學為 3.5710，標準差 0.84484，偏度 -0.679，峰度 -0.276；碩士（含）以上為 3.4967，標準差 0.79148，偏度 -0.418，峰度 -0.457。顯示大學學歷受測者對職家衝突感受高於其他學歷受測者。

就「情緒耗竭」構面而言，高中（含專科）平均為 3.4415，標準差 0.77440，偏度 -0.138，峰度 0.128；大學為 3.6375，標準差 0.71836，偏度 -0.701，峰度 0.870；碩士（含）以上為 3.4755，標準差 0.80521，偏度 -0.232，峰度 -0.109。顯示大學學歷受測者對情緒耗竭感受高於其他學歷受測者。

就「離職傾向」構面而言，高中（含專科）平均為 3.5570，標準差 0.86476，偏度 -0.334，峰度 -0.353；大學為 3.5280，標準差 0.83258，偏度 -0.732，峰度 0.316；碩士（含）以上為 3.2941，標準差 0.90761，偏度 -0.405，峰度 0.207。顯示高中（含專科）學歷受測者對離職傾向感受高於其他學歷受測者。

整體而言，最高學歷對於各構面之平均得分上呈現差異，特別是在職家衝突與情緒耗竭方面較為明顯。所有組別的偏度與峰度均在常態分佈合理範圍內，可進行後續推論統計分析。最高學歷對各構面描述性統計分析表，如表 4-26 所示。

表 4-26 最高學歷各構面描述性統計分析表

構面	最高學歷	樣本數	平均數	標準差	偏度	峰度
伴侶情緒 勒索	高中（含專科）	57	3.1713	0.75350	0.587	-0.264
	大學	223	3.5289	0.79968	-0.532	-0.436
	碩士（含）以上	34	3.5381	0.67024	0.129	-0.684
職家衝突	高中（含專科）	57	3.2827	0.88418	-0.232	-0.945
	大學	223	3.5710	0.84484	-0.679	-0.276
	碩士（含）以上	34	3.4967	0.79148	-0.418	-0.457
情緒耗竭	高中（含專科）	57	3.4415	0.77440	-0.138	0.128
	大學	223	3.6375	0.71836	-0.701	0.870
	碩士（含）以上	34	3.4755	0.80521	-0.232	-0.109
離職傾向	高中（含專科）	57	3.5570	0.86476	-0.334	-0.353
	大學	223	3.5280	0.83258	-0.732	0.316
	碩士（含）以上	34	3.2941	0.90761	-0.405	0.207

## 七、服務層級

就「伴侶情緒勒索」構面而言，分隊平均為 3.5886，標準差 0.81451，偏度 -0.367，峰度 -0.739；作戰隊為 3.3924，標準差 0.78740，偏度 -0.357，峰度 -0.660；旅部為 3.3163，標準差 0.70878，偏度 -0.256，峰度 -0.294。顯示分隊受測者對伴侶情緒勒索感受高於其他服務單位受測者。

就「職家衝突」構面而言，分隊平均為 3.6012，標準差 0.86438，偏度 -0.743，峰度 -0.386；作戰隊為 3.5751，標準差 0.79359，偏度 -0.402，峰度 -0.544；旅部為 3.2626，標準差 0.85344，偏度 -0.429，峰度 -0.540。顯示分隊受測者對職家衝突感受高於其他服務單位受測者。

就「情緒耗竭」構面而言，分隊平均為 3.5902，標準差 0.74487，偏度 -0.305，峰度 0.050；作戰隊為 3.6832，標準差 0.71018，偏度 -0.696，峰度 0.307；旅部為 3.4567，標準差 0.75867，偏度 -0.795，峰度 1.311。顯示作戰隊受測者對情緒耗竭感受高於其他服務單位受測者。

就「離職傾向」構面而言，分隊平均為 3.5736，標準差 0.83880，偏度 -0.596，峰度 0.371；作戰隊為 3.5192，標準差 0.87498，偏度 -0.959，峰度 0.639；旅部為 3.3701，標準差 0.82479，偏度 -0.248，峰度 -0.655。顯示分隊受測者對離職傾向感受高於其他服務單位受測者。

整體來看，服務層級對 4 構面表現具有一定差異，分隊與作戰隊基層官兵在伴侶勒索、職家衝突與離職傾向方面之得分明顯高於旅部人員。所有組別之偏度與峰度資料皆落於常態分佈容許

範圍，可用於後續推論統計分析。服務層級對各構面描述性統計分析表，如表 4-27 所示。

表 4-27 服務層級各構面描述性統計分析表

構面	服務層級	樣本數	平均數	標準差	偏度	峰度
伴侶情緒勒索	分隊	146	3.5886	0.81451	-0.367	-0.739
	作戰隊	91	3.3924	0.78740	-0.357	-0.660
	旅部	77	3.3163	0.70878	-0.256	-0.294
職家衝突	分隊	146	3.6012	0.86438	-0.743	-0.386
	作戰隊	91	3.5751	0.79359	-0.402	-0.544
	旅部	77	3.2626	0.85344	-0.429	-0.540
情緒耗竭	分隊	146	3.5902	0.74487	-0.305	0.050
	作戰隊	91	3.6832	0.71018	-0.696	0.307
	旅部	77	3.4567	0.75867	-0.795	1.311
離職傾向	分隊	146	3.5736	0.83880	-0.596	0.371
	作戰隊	91	3.5192	0.87498	-0.959	0.639
	旅部	77	3.3701	0.82479	-0.248	-0.655

## 八、婚姻狀況

就「伴侶情緒勒索」構面而言，已婚受測者平均為 3.4096，標準差 0.78334，偏度 -0.299，峰度 -0.419；未婚者平均為 3.5084，標準差 0.79201，偏度 -0.289，峰度 -0.825。顯示未婚受測者對伴侶情緒勒索感受高於已婚受測者。

就「職家衝突」構面而言，已婚者平均為 3.4952，標準差 0.83818，偏度 -0.472，峰度 -0.666；未婚者為 3.5227，標準差 0.86314，偏度 -0.635，峰度 -0.361。顯示未婚受測者對職家衝突

感受高於已婚受測者。

就「情緒耗竭」構面而言，已婚者平均為 3.5604，標準差 0.74207，偏度 -0.811，峰度 1.014；未婚者為 3.6032，標準差 0.74124，偏度 -0.326，峰度 -0.011。顯示未婚受測者對情緒耗竭感受高於已婚受測者。

就「離職傾向」構面而言，已婚者平均為 3.5054，標準差 0.79544，偏度 -0.431，峰度 -0.305；未婚者為 3.5099，標準差 0.88816，偏度 -0.719，峰度 0.324。顯示未婚受測者離職意願略高於已婚受測者，差異不大。

整體觀察，婚姻狀況對各構面之影響不顯著，但未婚者在伴侶勒索、職家衝突與情緒耗竭構面之平均得分略高，顯示其壓力感受或內心耗竭感可能更為明顯。所有組別之偏度與峰度資料皆落於常態分佈容許範圍，可用於後續推論統計分析。婚姻狀況對各構面描述性統計分析表，如表 4-28 所示。

表 4-28 婚姻狀況各構面描述性統計分析表

構面	婚姻狀況	樣本數	平均數	標準差	偏度	峰度
伴侶情緒勒索	已婚	138	3.4096	0.78334	-0.299	-0.419
	未婚	176	3.5084	0.79201	-0.289	-0.825
職家衝突	已婚	138	3.4952	0.83818	-0.472	-0.666
	未婚	176	3.5227	0.86314	-0.635	-0.361
情緒耗竭	已婚	138	3.5604	0.74207	-0.811	1.014
	未婚	176	3.6032	0.74124	-0.326	-0.011
離職傾向	已婚	138	3.5054	0.79544	-0.431	-0.305
	未婚	176	3.5099	0.88816	-0.719	0.324

## 九、小節

綜合本研究對 8 項背景變項之描述性統計結果，發現如下初步結論。在「性別」部分，男性受測者在伴侶情緒勒索與職家衝突構面上得分普遍高於女性，顯示男性軍人對人際壓力與工作家庭衝突的主觀感受較為明顯。「現任階級」方面，士官階級於四個構面中普遍呈現略高平均數，特別是在情緒耗竭與離職傾向上，顯示中階幹部可能面臨較大任務與心理負荷。「職務類別」分析中，主管職與幕僚職人員於情緒耗竭構面之得分略高，可能與工作負責層級與任務壓力有關。「勤務加給」資料指出領導職與非領導職在四構面間差異不明顯，惟在離職傾向上非領導職稍高，顯示一線基層人員離職風險略高。「服務年資」方面，服役 5 年至 10 年者在職家衝突與情緒耗竭的感受最為顯著，亦呈現較高的離職傾向，顯示此階段為壓力累積與生涯考量的重要時期。「最高學歷」呈現具體趨勢，碩士（含）以上人員雖在伴侶勒索得分與他組相近，但在離職傾向構面得分最低，可能與其職涯穩定度與自我效能感相關。「服務層級」中，分隊與作戰隊人員在伴侶勒索與離職傾向上表現較高，推測可能與直屬任務壓力與勤務安排相關。「婚姻狀況」的差異整體不大，但未婚者在大多構面上得分略高，顯示其壓力來源可能更多來自個體心理層面。

整體觀察，背景變項與 4 項研究構面之間展現若干潛在趨勢，為後續推論分析提供重要參考依據，並可作為國軍人力管理與心理輔導策略的重要參考。

## 第四節 獨立樣本 t 檢定 (Independent Sample t test)

為探討不同背景變項對本研究四項構面（伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭與離職傾向）之影響差異，本研究採用獨立樣本 *t* 檢定進行變項間的平均數比較。*t* 檢定適用於二元類別的自變項，因此本節針對 3 項具二元分類特性之背景變項進行分析，分別為性別（男生 vs. 女生）、勤務加給類別（領導職 vs. 非領導職）、婚姻狀況（已婚 vs. 未婚）等 3 項。

### 一、性別

就「伴侶情緒勒索」構面而言，男性平均數為 3.5135（標準差為 0.79446），女性平均數為 3.3046（標準差為 0.75154）。經獨立樣本 *t* 檢定分析，*t* 值為 1.993，自由度為 312，*p* = 0.047，達顯著水準 (*p* < 0.05)，顯示男性軍人在親密關係中感受到的情緒勒索程度顯著高於女性。

就「職家衝突」構面而言，男性平均數為 3.5625（標準差為 0.83660），女性平均數為 3.3394（標準差為 0.88131）。*t* 值為 1.971，*p* = 0.050，達顯著水準 (*p* ≤ 0.05)，顯示男性軍人在處理職務與家庭角色衝突方面的主觀感受顯著高於女性。

就「情緒耗竭」構面而言，男性平均數為 3.5885（標準差為 0.71670），女性平均數為 3.5708（標準差為 0.82023）。*t* 值為 0.179，*p* = 0.858，未達顯著水準 (*p* > 0.05)，顯示兩性在情緒耗竭感受上並無顯著差異。

就「離職傾向」構面而言，男性平均數為 3.5425（標準差為 0.82664），女性平均數為 3.3938（標準差為 0.90898）。*t* 值為

$1.315$ ,  $p = 0.189$ , 亦未達顯著水準 ( $p > 0.05$ ), 表示不同性別受測者在離職意圖方面的傾向相近。

整體觀察，性別對伴侶情緒勒索與職家衝突構面具有顯著影響，顯示男性軍人在親密關係與工作家庭角色壓力上的感受程度較高；而在情緒耗竭與離職傾向構面中則無顯著差異，顯示性別在這兩項心理歷程中的影響相對有限。不同性別對各構面之獨立樣本  $t$  檢定報表，如表 4-29 所示。

表 4-29 不同性別對各構面之獨立樣本  $t$  檢定

構面	性別	樣本數	平均數	標準差	自由度	$t$ 值	$p$ 值
伴侶情緒 勒索	男性	241	3.5135	.79446	312	1.993*	.047
	女性	73	3.3046	.75154			
職家衝突	男性	241	3.5625	.83660	312	1.971*	.050
	女性	73	3.3394	.88131			
情緒耗竭	男性	241	3.5885	.71670	312	0.179	.858
	女性	73	3.5708	.82023			
離職傾向	男性	241	3.5425	.82664	312	1.315	.189
	女性	73	3.3938	.90898			

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\* 達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )。

## 二、不同勤務加給類別

就「伴侶情緒勒索」構面而言，領導職人員平均數為 3.4420 (標準差為 0.82256)，非領導職人員平均數為 3.4713 (標準差為 0.78041)。 $t$  檢定結果顯示  $t$  值為 -0.270, 自由度為 312,  $p = 0.787$ ,

未達顯著水準 ( $p > 0.05$ )，表示勤務加給類別對伴侶情緒勒索感受並無顯著差異。

就「職家衝突」構面而言，領導職人員平均數為 3.5392 (標準差為 0.76289)，非領導職人員為 3.5027 (標準差為 0.87510)。 $t$  值為 0.313， $p = 0.755$ ，未達顯著水準 ( $p > 0.05$ )，顯示不同勤務加給類別對職務與家庭間衝突感受亦無顯著差異。

就「情緒耗竭」構面而言，領導職人員平均數為 3.6176 (標準差為 0.69710)，非領導職人員為 3.5752 (標準差為 0.75344)。 $t$  檢定結果為  $t = 0.418$ ， $p = 0.676$ ，未達顯著水準 ( $p > 0.05$ )，表示勤務加給與情緒耗竭水準無明確關聯。

就「離職傾向」構面而言，領導職人員平均數為 3.4007 (標準差為 0.84215)，非領導職人員為 3.5376 (標準差為 0.84808)。 $t$  值為 -1.180， $p = 0.239$ ，未達顯著水準 ( $p > 0.05$ )，顯示不同勤務加給職務對離職意圖之影響不具顯著差異。

整體觀察，勤務加給類別（領導職與非領導職）在本研究所涵蓋之 4 個構面中皆未呈現顯著差異，所以可能顯示勤務加給本身並非影響官兵心理負荷與職涯態度的關鍵來源。不同勤務加給類別對各構面之獨立樣本  $t$  檢定報表，如表 4-30 所示。

表 4-30 不同職務加給種類對各構面之獨立樣本  $t$  檢定

構面	性別	樣本數	平均數	標準差	自由度	$t$ 值	$p$ 值
伴侶情緒 勒索	領導職	68	3.4420	.82256	312	-0.270	.787
	非領導職	246	3.4713	.78041			
職家衝突	領導職	68	3.5392	.76289	312	0.313	.755
	非領導職	246	3.5027	.87510			
情緒耗竭	領導職	68	3.6176	.69710	312	0.418	.676
	非領導職	246	3.5752	.75344			
離職傾向	領導職	68	3.4007	.84215	312	-1.180	.239
	非領導職	246	3.5376	.84808			

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\* 達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\* 達極顯著 ( $p < 0.001$ )。

### 三、不同婚姻狀況

就「伴侶情緒勒索」構面而言，已婚人員之平均數為 3.4096 (標準差 0.78334)，未婚人員為 3.5084 (標準差 0.79201)， $t$  檢定結果顯示  $t = -1.102$ ， $p = 0.272$ ，未達顯著水準 ( $p > 0.05$ )，表示婚姻狀況在本構面上並無顯著差異。

就「職家衝突」構面而言，已婚人員之平均數為 3.4952 (標準差 0.83818)，未婚人員為 3.5227 (標準差 0.86314)， $t$  檢定結果為  $t = -0.284$ ， $p = 0.776$ ，顯示不同婚姻狀況人員在職務與家庭衝突感受上差異不顯著。

就「情緒耗竭」構面而言，已婚人員之平均數為 3.5604 (標準差 0.74207)，未婚人員為 3.6032 (標準差 0.74124)， $t$  檢定結果為  $t = -0.508$ ， $p = 0.612$ ，同樣未達顯著水準，表示婚姻狀況與情緒耗竭程度無明顯關聯。

就「離職傾向」構面而言，已婚人員之平均數為 3.5054（標準差 0.79544），未婚人員為 3.5099（標準差 0.88816）， $t$  檢定結果為  $t = -0.047$ ， $p = 0.963$ ，亦顯示無統計上顯著差異。

整體觀察，婚姻狀況對本研究所涵蓋之四個構面皆未呈現顯著差異。此結果可能反映出，儘管婚姻狀況為重要社會人口變項，其對官兵心理壓力與職涯態度之直接影響力相對有限。不同婚姻狀況對各構面之獨立樣本  $t$  檢定報表，如表 4-31 所示。

表 4-31 不同婚姻狀況對各構面之獨立樣本  $t$  檢定

構面	性別	樣本數	平均數	標準差	自由度	$t$ 值	$p$ 值
伴侶情緒勒索	已婚	138	3.4096	.78334	312	-1.102	.272
	未婚	176	3.5084	.79201			
職家衝突	已婚	138	3.4952	.83818	312	-0.284	.776
	未婚	176	3.5227	.86314			
情緒耗竭	已婚	138	3.5604	.74207	312	-0.508	.612
	未婚	176	3.6032	.74124			
離職傾向	已婚	138	3.5054	.79544	312	-0.047	.963
	未婚	176	3.5099	.88816			

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\* 達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )。

#### 四、小節

本研究針對性別、勤務加給類別與婚姻狀況等二元背景變項進行獨立樣本  $t$  檢定，比較不同群體在 4 項研究構面上的平均差異。結果顯示，不同性別在「伴侶情緒勒索」與「職家衝突」構面具顯著差異，男性平均數相對較高；而勤務加給類別與婚姻狀況則在各構面上皆未達顯著差異。整體而言，僅部分背景變項對

特定構面呈現顯著影響。

## 第五節 單因數變異數分析（One-Way ANOVA）

本研究針對現任階級、職務類別、服役年資、最高學歷與服務層級等 5 項具有三組以上分類的背景變項，採用單因子變異數分析（One-way ANOVA）進行統計檢定，俾以檢視各構面平均數是否存在顯著差異；若達顯著水準，則進一步採用 Scheffé 法事後比較法，以釐清各組別間之具體差異方向。上述分析結果提供後續推論性統計與實務應用之參考依據。

### 一、不同現任階級

就「伴侶情緒勒索」構面而言，士官平均數為 3.5817（標準差 0.79824），軍官為 3.4237（標準差 0.78227），士兵為 3.2693（標準差 0.74412），效果量  $\eta^2=0.019$ ，表示階級對伴侶情緒勒索的影響為小至中程度。雖然士官得分略高，但單因子變異數分析結果未達顯著水準 ( $F=3.000$ ， $p=0.051$ )，表示不同階級在伴侶情緒勒索的感受程度上差異不顯著。如表 4-32、4-33 所示：

表 4-32 不同現任階級對伴侶情緒勒索描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
軍官	143	3.4237	.78227
士官	126	3.5817	.79824
士兵	45	3.2693	.74412
總和	314	3.4650	.78848

表 4-33 不同現任階級對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（現任階級）	3.684	2	1.842	15.112	.051	.019
組內（誤差）	190.908	311	.614			
總和	194.592	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「職家衝突」構面而言，士官平均數為 3.6376（標準差 0.76995），高於軍官之 3.5113（標準差 0.87441），亦高於士兵之 3.1531（標準差 0.90741）。單因子變異數分析結果顯示組間差異達顯著水準 ( $F = 5.529$ ,  $p = 0.004$ )，效果量  $\eta^2 = 0.034$ ，屬於中等效果。Scheffé 事後比較顯示，士官顯著高於士兵 ( $p = 0.004$ )，軍官顯著高於士兵 ( $p = 0.046$ )。整體顯示，基層士兵對職家衝突的感受相對較低，幹部階級因職責負荷與家庭角色壓力，主觀感受較為強烈。如表 4-34、4-35、4-36 所示：

表 4-34 不同現任階級對職家衝突描述統計摘要表

區分	n	S	SD
軍官	143	3.5113	.87441
士官	126	3.6376	.76995
士兵	45	3.1531	.90741
總和	314	3.5106	.85102

表 4-35 不同現任階級對職家衝突變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（現任階級）	7.783	2	3.891	5.529***	.004	.034
組內（誤差）	218.904	311	.704			
總和	226.687	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

表 4-36 不同現任階級對職家衝突事後比較表

區分	軍官	士官	士兵
軍官	—		
士官	-.12630	—	
士兵	.35818*	.48448*	—

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「情緒耗竭」構面而言，軍官平均數為 3.6492 (標準差 0.76369)，士官為 3.6019 (標準差 0.69505)，士兵為 3.3296 (標準差 0.75335)。單因子變異數分析結果顯示組間差異達顯著水準 ( $F = 3.291$ ,  $p = 0.039$ )，效果量  $\eta^2 = 0.021$ ，屬小至中等效果。Scheffé 事後比較結果指出，軍官顯著高於士兵 ( $p = 0.041$ )。整體顯示，幹部階級在工作負荷與心理壓力累積下，對情緒耗竭之感受明顯高於基層士兵。如表 4-37、4-38、4-39 所示：

表 4-37 不同現任階級對情緒耗竭描述統計摘要表

區分	n	S	SD
軍官	143	3.6492	.76369
士官	126	3.6019	.69505
士兵	45	3.3296	.75335
總和	314	3.5844	.74073

表 4-38 不同現任階級對情緒耗竭變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（現任階級）	3.559	2	1.780	3.291*	.039	.021
組內（誤差）	168.176	311	.541			
總和	171.736	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

表 4-39 不同現任階級對情緒耗竭事後比較表

區分	軍官	士官	士兵
軍官	—		
士官	.04733	—	
士兵	.31955*	.27222	—

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「離職傾向」構面而言，士官平均數為 3.5615 (標準差 0.80974)，士兵為 3.4722 (標準差 0.84144)，軍官為 3.4720 (標準差 0.88418)。單因子變異數分析結果未達顯著水準 ( $F = 0.419$ ,  $p = 0.658$ ) 變異數分析結果不具顯著性 ( $F = 0.419$ ,  $p = 0.658$ )，效果量  $\eta^2 = 0.003$ ，表示現任階級對離職傾向的解釋力極低，三組人員離職傾向程度無明顯差異。如表 4-40、4-41 所示：

表 4-40 不同現任階級對離職傾向描述統計摘要表

區分	n	S	SD
軍官	143	3.4720	.88418
士官	126	3.5615	.80974
士兵	45	3.4722	.84144
總和	314	3.5080	.84734

表 4-41 不同現任階級對離職傾向變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（現任階級）	.603	2	.302	.419	.658	.003
組內（誤差）	224.127	311	.721			
總和	224.730	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

## 二、不同職務類別

就「伴侶情緒勒索」構面而言，主管職務人員之平均數為 3.5006 (標準差 0.76843)，幕僚職務為 3.4702 (標準差 0.82823)，基礎職務為 3.3912 (標準差 0.72383)，整體而言，三組人員對伴侶情緒勒索之主觀感受大致相近。單因子變異數分析結果顯示，各職務類別間之差異未達統計顯著水準 ( $F = 0.369$ ,  $p = 0.692$ )，其效果量  $\eta^2 = 0.002$ ，屬極小效果，表示職務類別對伴侶情緒勒索構面之解釋力甚微，研究上可視為影響不具實質意義。如表 4-42、4-43 所示：

表 4-42 不同職務類別對伴侶情緒勒索描述統計摘要表

區分	n	S	SD
主管職務	102	3.5006	.76843
幕僚職務	152	3.4702	.82823
基礎職務	60	3.3912	.72383
總和	314	3.4650	.78848

表 4-43 不同職務類別對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（職務類別）	.460	2	.230	.369	.692	.002
組內（誤差）	194.132	311	.624			
總和	194.592	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「職家衝突」構面而言，主管職務人員之平均數為 3.5664 (標準差 0.79257)，幕僚職務為 3.5409 (標準差 0.83606)，基礎職務為 3.3389 (標準差 0.96960)。整體來看，基層人員對職家衝突之感受相對較低。單因子變異數分析結果顯示，三組間之差異未達統計顯著水準 ( $F = 1.543$ ,  $p = 0.215$ )，其效果量  $\eta^2 = 0.010$ ，屬極小效果，顯示職務類別對職家衝突構面之影響解釋力不高，於研究實務中亦不具實質差異。如表 4-44、4-45 所示。

表 4-44 不同職務類別對職家衝突描述統計摘要表

區分	n	S	SD
主管職務	102	3.5664	.79257
幕僚職務	152	3.5409	.83606
基礎職務	60	3.3389	.96960
總和	314	3.5106	.85102

表 4-45 不同職務類別對職家衝突變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（職務類別）	2.227	2	1.114	1.543	.215	.010
組內（誤差）	224.460	311	.722			
總和	226.687	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\* 達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「情緒耗竭」構面而言，主管職務人員之平均數為 3.6536 (標準差 0.70893)，幕僚職務為 3.6173 (標準差 0.74482)，基礎職務為 3.3833 (標準差 0.76055)。雖主管與幕僚職務人員略高於基層人員，但單因子變異數分析未達統計顯著水準 ( $F = 2.839$ ， $p = 0.060$ )，效果量  $\eta^2 = 0.018$ ，屬小效果，表示職務層級與情緒耗竭之間存在輕微但尚不足以構成實質解釋力之關聯。如表 4-46、4-47 所示。

表 4-46 不同職務類別對情緒耗竭描述統計摘要表

區分	n	S	SD
主管職務	102	3.6536	.70893
幕僚職務	152	3.6173	.74482
基礎職務	60	3.3833	.76055
總和	314	3.5844	.74073

表 4-47 不同職務類別對情緒耗竭變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間(職務類別)	3.079	2	1.539	2.839	.060	.018
組內(誤差)	168.657	311	.542			
總和	171.736	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「離職傾向」構面而言，幕僚職務人員之平均數為 3.5543 (標準差 0.84567)，主管職務為 3.5049 (標準差 0.86601)，基礎職務為 3.3958 (標準差 0.82248)。整體而言，三組人員在離職傾向上的感受差異不大，基層人員略低於其他職級。單因子變異數分析顯示，不同職務類別間之離職傾向未達統計顯著水準 ( $F = 0.642$ ,  $p = 0.527$ )，效果量  $\eta^2 = 0.004$ ，屬極小效果。表示職務層級對離職傾向構面之影響力極低，研究上可視為不具實質解釋力。如表 4-48、4-49 所示。

表 4-48 不同職務類別對離職傾向描述統計摘要表

區分	n	S	SD
主管職務	102	3.5049	.86601
幕僚職務	152	3.5543	.84567
基礎職務	60	3.3958	.82248
總和	314	3.5080	.84734

表 4-49 不同職務類別對離職傾向變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（職務類別）	1.081	2	.541	.752	.472	.004
組內（誤差）	223.649	311	.719			
總和	224.730	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

### 三、不同服役年資

就「伴侶情緒勒索」構面而言，服役 5 年（含）至 10 年（不含）者平均數為 3.6697（標準差 0.78026），高於其他年資群組；服役 5 年（不含）以下者平均數為 3.3217（標準差 0.77260）、10 年（含）至 15 年（不含）者為 3.3199（標準差 0.80385），而服役 15 年（含）以上者則為 3.4444（標準差 0.69294）。單因子變異數分析結果達統計顯著水準 ( $F = 4.584, p = 0.004$ )，表示不同服役年資對伴侶情緒勒索之感受程度具有顯著差異。效果量  $\eta^2 = 0.043$ ，屬小至中等效果，顯示服役年資對本構面具有一定程度的解釋力。以 Scheffé 法進行事後比較，發現服役 5 年（含）至 10 年（不含）者顯著高於服役 5 年（不含）以下者 ( $p = 0.025$ )，亦顯著高於服役 10 年（含）至 15 年（不含）者 ( $p = 0.022$ )，顯示此階段人員對伴侶情緒勒索感受最為強烈。如表 4-50、4-51、4-52 所示。

表 4-50 不同服役年資對伴侶情緒勒索描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
5 年 (不含) 以下	79	3.3217	.77260
5 年 (含) 至 10 年 (不含)	117	3.6697	.78026
10 年 (含) 至 15 年 (不含)	82	3.3199	.80385
15 年 (含) 以上	36	3.4444	.69294
總和	314	3.4650	.78848

表 4-51 不同服役年資對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表

變異來源	SS	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
組間 (服役年資)	8.265	3	2.755	4.584**	.004	.043
組內 (誤差)	186.327	310	.601			
總和	194.592	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

表 4-52 不同服役年資對伴侶情緒勒索向事後比較表

區分	5 年 (不含) 以下	5 年 (含) 至 10 年 (不含)	10 年 (含) 至 15 年 (不含)	15 年 (含) 以上
5 年 (不含) 以下	—			
5 年 (含) 至 10 年 (不含)	-.34802*	—		
10 年 (含) 至 15 年 (不含)	.00173	.34974*	—	
15 年 (含) 以上	-.12278	.22524	-.12450	—

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\* 達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「職家衝突」構面而言，服役 5 年（含）至 10 年（不含）者平均數為 3.7341（標準差 0.70950），明顯高於其他年資組別；服役 10 年（含）至 15 年（不含）者平均數為 3.4377（標準差 0.91247），15 年（含）以上者為 3.3580（標準差 0.82300），而 5 年（不含）以下者則為 3.3249（標準差 0.92890）。單因子變異數分析顯示，年資組別間之差異達顯著水準 ( $F=4.690, p=0.003$ )，表示服役年資對職家衝突之感受具統計顯著影響。進一步採用 Scheffé 法進行事後比較結果顯示，服役 5 年（含）至 10 年（不含）者顯著高於 5 年（不含）以下者 ( $p=0.011$ )，其餘組別間未呈顯著差異。整體而言，研究結果指出服役中段之軍人對職務與家庭間衝突之感受最為強烈，可能與此階段人員角色負荷與家庭壓力交互升高有關。效果量  $\eta^2=0.043$ ，屬小至中等效果，顯示服役年資對本構面具有一定的解釋力與實務意涵。如表 4-53、4-54、4-55 所示。

表 4-53 不同服役年資對職家衝突描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
5 年（不含）以下	79	3.3249	.92890
5 年（含）至 10 年（不含）	117	3.7341	.70950
10 年（含）至 15 年（不含）	82	3.4377	.91247
15 年（含）以上	36	3.3580	.82300
總和	314	3.5106	.85102

表 4-54 不同服役年資對職家衝突變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（服役年資）	9.843	3	3.281	4.690**	.003	.043
組內（誤差）	216.844	310	.699			
總和	226.687	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

表 4-55 不同服役年資對職家衝突向事後比較表

區分	5 年（不含）以下	5 年（含）至 10 年（不含）	10 年（含）至 15 年（不含）	15 年（含）以上
5 年（不含）以下	—			
5 年（含）至 10 年（不含）	-.40920*	—		
10 年（含）至 15 年（不含）	-.11277	.29642	—	
15 年（含）以上	-.03313	.37607	.07964	—

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「情緒耗竭」構面而言，服役 5 年（含）至 10 年（不含）者之平均數為 3.6895 (標準差 0.65941)，相較其他年資組別略高；10 年（含）至 15 年（不含）者為 3.5447 (標準差 0.76221)，15 年（含）以上者為 3.5185 (標準差 0.84306)，而 5 年（不含）以下者則為 3.5000 (標準差 0.77808)。整體觀察顯示，各年資層級受測者對情緒耗竭的感受大致相近，僅有輕微變異。單因子變異數分析結果顯示，不同服役年資間對情緒耗竭構面之感受差異未

達統計顯著水準 ( $F=1.304$ ,  $p=0.273$ )。其效果量  $\eta^2=0.012$ , 屬極小效果，顯示服役年資對情緒耗竭構面之影響程度極低，研究上可視為不具實質差異。如表 4-56、4-57 所示。

表 4-56 不同服役年資對情緒耗竭描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
5 年 (不含) 以下	79	3.5000	.77808
5 年 (含) 至 10 年 (不含)	117	3.6895	.65941
10 年 (含) 至 15 年 (不含)	82	3.5447	.76221
15 年 (含) 以上	36	3.5185	.84306
總和	314	3.5844	.74073

表 4-57 不同服役年資對情緒耗竭變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
組間 (服役年資)	2.140	3	.713	1.304	.273	.012
組內 (誤差)	169.596	310	.547			
總和	171.736	313				

\*達顯著水準 ( $p<0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p<0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p<0.001$ )

就「離職傾向」構面而言，服役 5 年 (含) 至 10 年 (不含) 者之平均數為 3.6111 (標準差 0.80839)，略高於其他年資組別；5 年 (不含) 以下者為 3.4937 (標準差 0.92245)，10 年 (含) 至 15 年 (不含) 者為 3.4939 (標準差 0.79832)，15 年 (含) 以上者則為 3.2361 (標準差 0.87820)，呈現年資中段者離職傾向略高，而資深人員相對較低。單因子變異數分析結果顯示，不同服役年

資對離職傾向之感受未達顯著差異 ( $F = 1.843$ ,  $p = 0.139$ )。計算其效果量為  $\eta^2 = 0.017$ , 屬極小效果, 表示服役年資對離職傾向之解釋力有限, 研究上可視為不具實質意義。如表 4-58、4-59 所示。

表 4-58 不同服役年資對離職傾向描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
5 年 (不含) 以下	79	3.4937	.92245
5 年 (含) 至 10 年 (不含)	117	3.6111	.80839
10 年 (含) 至 15 年 (不含)	82	3.4939	.79832
15 年 (含) 以上	36	3.2361	.87820
總和	314	3.5080	.84734

表 4-59 不同服役年資對離職傾向變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
組間 (服役年資)	3.938	3	1.313	1.843	.139	.017
組內 (誤差)	220.792	310	.712			
總和	224.730	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

#### 四、不同最高學歷

就「伴侶情緒勒索」構面而言，高中(含專科)受測者之平均數為 3.1713(標準差 0.75350)，明顯低於大學(平均數 3.5289, 標準差 0.79968)及碩士(含)以上(平均數 3.5381, 標準差 0.67024)兩組。單因子變異數分析結果顯示，不同最高學歷對於伴侶情緒勒索之感受存在顯著差異 ( $F = 4.954$ ,  $p = 0.008$ )。進一步採用

Scheffé 法進行事後比較分析結果指出，大學組相較於高中（含專科）組呈現顯著差異 ( $p=0.009$ )，而碩士（含）以上組與高中（含專科）組亦達邊緣顯著水準 ( $p=0.096$ )，顯示最高學歷較高者對伴侶情緒勒索的敏感度或感受程度相對較高。計算其效果量  $\eta^2 = 0.031$ ，屬於小效果，表示學歷對此構面具有一定程度的解釋力。如表 4-60、4-61、4-62 所示。

表 4-60 不同最高學歷對伴侶情緒勒索描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
高中（含專科）	57	3.1713	.75350
大學	223	3.5289	.79968
碩士（含）以上	34	3.5381	.67024
總和	314	3.4650	.78848

表 4-61 不同最高學歷對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
組間（最高學歷）	6.008	2	3.004	4.954*	.008	.031
組內（誤差）	188.584	311	.606			
總和	194.592	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\* 達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

表 4-62 不同最高學歷對伴侶情緒勒索事後比較表

區分	高中（含專科）	大學	碩士（含）以上
高中（含專科）	—		
大學	-.35757*	—	
碩士（含）以上	-.36675	-.00918	—

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「職家衝突」構面而言，高中（含專科）受測者之平均數為 .2827（標準差 0.88418），相較之下，大學為 3.5710（標準差 0.84484），碩士（含）以上為 3.4967（標準差 0.79148），整體呈現隨學歷提升而略升之趨勢。單因子變異數分析結果顯示，三組受測者之間的得分未達顯著水準 ( $F=2.638$ ,  $p=0.073$ )。計算效果量  $\eta^2=0.017$ ，屬於小效果，顯示學歷在本構面解釋力有限。如表 4-63、4-64 所示。

表 4-63 不同最高學歷對職家衝突描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
高中（含專科）	57	3.2827	.88418
大學	223	3.5710	.84484
碩士（含）以上	34	3.4967	.79148
總和	314	3.5106	.85102

表 4-64 不同最高學歷對職家衝突變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
組間（最高學歷）	3.782	2	1.891	2.638	.073	.017
組內（誤差）	222.905	311	.717			
總和	226.687	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「情緒耗竭」構面而言，高中（含專科）受測者之平均數為 3.4415（標準差 0.77440），大學為 3.6375（標準差 0.71836），碩士（含）以上為 3.4755（標準差 0.80521），整體呈現大學學歷

者略高之趨勢。單因子變異數分析結果顯示，不同學歷背景之受測者在情緒耗竭構面上的差異未達統計顯著水準 ( $F=2.014$ ,  $p=0.135$ )，其效果量  $\eta^2=0.013$ ，屬於小效果。表示學歷對情緒耗竭之感受影響不具統計意義，推論其對研究變項之解釋力有限。如表 4-65、4-66 所示。

表 4-65 不同最高學歷對情緒耗竭描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
高中（含專科）	57	3.4415	.77440
大學	223	3.6375	.71836
碩士（含）以上	34	3.4755	.80521
總和	314	3.5844	.74073

表 4-66 不同最高學歷對情緒耗竭變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
組間（最高學歷）	2.196	2	1.098	2.014	.135	.013
組內（誤差）	169.540	311	.545			
總和	171.736	313				

\*達顯著水準 ( $p<0.05$ )；\*\* 達高度顯著 ( $p<0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p<0.001$ )

就「離職傾向」構面而言，高中（含專科）受測者之平均數為 3.5570（標準差 0.86476），大學為 3.5280（標準差 0.83258），碩士（含）以上為 3.2941（標準差 0.90761），顯示三組人員於離職傾向上的平均得分相近，整體變異不大。經單因子變異數分析檢定，不同學歷背景於離職傾向構面之間差異並未達顯著水準

( $F=1.243$ ,  $p=0.290$ ), 效果量  $\eta^2=0.006$ , 屬極小效果。顯示最高學歷對離職傾向之影響有限，可視為影響不具實質意義。如表 4-67、4-68 所示。

表 4-67 不同最高學歷對離職傾向描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
高中（含專科）	57	3.5570	.86476
大學	223	3.5280	.83258
碩士（含）以上	34	3.2941	.90761
總和	314	3.5080	.84734

表 4-68 不同最高學歷對離職傾向變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
組間（最高學歷）	1.782	2	.891	1.243	.290	.006
組內（誤差）	222.948	311	.717			
總和	224.730	313				

\*達顯著水準 ( $p<0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p<0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p<0.001$ )

## 五、不同服務層級

就「伴侶情緒勒索」構面而言，分隊人員之平均數為 3.5886 (標準差 0.81451)，作戰隊人員為 3.3924 (標準差 0.78740)，旅部人員為 3.3163 (標準差 0.70878)，整體呈現分隊略高、旅部較低之趨勢。單因子變異數分析結果顯示，不同服務層級間對伴侶情緒勒索之感受存在統計顯著差異 ( $F=3.610$ ,  $p=0.028$ )。其效果量  $\eta^2=0.023$ ，屬於小效果，表示服務層級對該構面具有一定程

度之解釋力。進一步進行 Scheffé 事後比較顯示，分隊人員顯著高於旅部人員 ( $p = 0.048$ )，其餘兩組間則無顯著差異，反映第一線基層分隊幹部面臨的伴侶情緒勒索壓力相對較強。如表 4-69、4-70、4-71 所示。

表 4-69 不同服務層級對伴侶情緒勒索描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
分隊	146	3.5886	.81451
作戰隊	91	3.3924	.78740
旅部	77	3.3163	.70878
總和	314	3.4650	.78848

表 4-70 不同服務層級對伴侶情緒勒索變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
組間（服務層級）	4.415	2	2.208	3.610*	.028	.023
組內（誤差）	190.177	311	.612			
總和	194.592	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

表 4-71 不同服務層級對伴侶情緒勒索事後比較表

區分	分隊	作戰隊	旅部
分隊	—		
作戰隊	.19627	—	
旅部	.27237*	.07610	—

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\* 達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「職家衝突」構面而言，分隊人員之平均數為 3.6012（標準差 0.86438），作戰隊人員為 3.5751（標準差 0.79359），旅部人員則為 3.2626（標準差 0.85344），整體呈現基層分隊與作戰單位感受略高，旅部則相對較低之趨勢。單因子變異數分析結果顯示，服務層級對職家衝突具有顯著影響 ( $F=4.454$ ,  $p=0.012$ )，其效果量  $\eta^2=0.038$ ，屬小至中等效果，顯示該背景變項對構面之解釋力具一定實質意義。Scheffé 事後比較進一步指出，分隊人員之職家衝突感受顯著高於旅部人員 ( $p=0.018$ )，作戰隊與旅部之差異則呈邊緣顯著 ( $p=0.058$ )，反映一線與中前線部隊在面對任務壓力與家庭角色之間可能存在較大張力。如表 4-72、4-73、4-74 所示。

表 4-72 不同服務層級對職家衝突描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
分隊	146	3.6012	.86438
作戰隊	91	3.5751	.79359
旅部	77	3.2626	.85344
總和	314	3.5106	.85102

表 4-73 不同服務層級對職家衝突變異數分析摘要表

變異來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
組間（服務層級）	6.312	2	3.156	4.454*	.012	.038
組內（誤差）	220.375	311	.709			
總和	226.687	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\* 達極顯著 ( $p < 0.001$ )

表 4-74 不同服務層級對職家衝突後比較表

區分	分隊	作戰隊	旅部
分隊	—		
作戰隊	.02613	—	
旅部	.33859*	.31247	—

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「情緒耗竭」構面而言，作戰隊人員平均數為 3.6832 (標準差 0.71018)，分隊人員為 3.5902 (標準差 0.74487)，旅部人員為 3.4567 (標準差 0.75867)，顯示中前線與基層單位情緒耗竭感受略高。單因子變異數分析結果顯示，服務層級對情緒耗竭之影響未達顯著水準 ( $F = 1.969$ ,  $p = 0.141$ )，效果量  $\eta^2 = 0.012$ ，為極小效果，顯示此變項對情緒耗竭的解釋力有限，亦未構成實質性影響。服務層級雖在平均數上有差異，但統計上不足以判定具顯著性。如表 4-75、4-76 所示。

表 4-75 不同服務層級對情緒耗竭描述統計摘要表

區分	<i>n</i>	<i>S</i>	<i>SD</i>
分隊	146	3.5902	.74487
作戰隊	91	3.6832	.71018
旅部	77	3.4567	.75867
總和	314	3.5844	.74073

表 4-76 不同服務層級對情緒耗竭變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（服務層級）	2.148	2	1.074	1.969	.141	.012
組內（誤差）	169.588	311	.545			
總和	171.736	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

就「離職傾向」構面而言，分隊人員之平均數為 3.5736（標準差 0.83880），作戰隊為 3.5192（標準差 0.87498），旅部人員為 3.3701（標準差 0.82479），整體數據顯示一線基層人員之離職傾向略高。單因子變異數分析結果顯示，服務層級對離職傾向構面未呈顯著差異 ( $F = 1.470$ ,  $p = 0.232$ )，其效果量  $\eta^2 = 0.009$ ，為極小效果，顯示服務層級對離職傾向之影響不具統計與實質意義。服務層級對國軍官兵之離職考量影響趨於一致，可能反映整體制度與壓力來源之共通性。如表 4-77、4-78 所示。

表 4-77 不同服務層級對離職傾向描述統計摘要表

區分	n	S	SD
分隊	146	3.5736	.83880
作戰隊	91	3.5192	.87498
旅部	77	3.3701	.82479
總和	314	3.5080	.84734

表 4-78 不同服務層級對離職傾向變異數分析摘要表

變異來源	SS	df	MS	F	p	$\eta^2$
組間（服務層級）	2.104	2	1.052	1.470	.232	.009
組內（誤差）	222.626	311	.716			
總和	224.730	313				

\*達顯著水準 ( $p < 0.05$ )；\*\*達高度顯著 ( $p < 0.01$ )；\*\*\*達極顯著 ( $p < 0.001$ )

## 六、小節

綜合本研究針對現任階級、職務類別、服役年資、最高學歷與服務層級等五項背景變項進行之單因子變異數分析結果顯示，「職家衝突」與「伴侶情緒勒索」兩構面受現任階級與服役年資影響最為顯著，顯示幹部階級及服役中段人員在面對工作與家庭角色張力時，主觀壓力感受較為強烈；「情緒耗竭」則在現任階級構面中亦呈顯著差異，反映幹部階級於高責任與任務負荷下情緒資源消耗較高。至於其他如「離職傾向」構面，則未於任一背景變項中觀察到統計上顯著差異，推論其主要受個人動機、環境支持與組織文化等更深層因素所影響，單一人口變項之解釋力有限。

## 第六節 皮爾森相關分析（Pearson Correlation Analysis）

為探討「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」與「離職傾向」等主要研究變項間的線性關聯性，本研究採用皮爾森積差相關（Pearson Product-Moment correlation）進行分析。皮爾森

相關係數  $r$  值介於 -1 與 +1 之間，用以衡量變項間線性關係之強度與方向性。依據 Cohen(1988) 之判準， $r$  絶對值介於 0.10 至 0.29 為低度相關，0.30 至 0.49 為中等相關，而達 0.50 以上則視為高度相關；本研究將依此分類方式評估各變項間之關聯程度。

就表 4-79 中可知平均數與標準差結果，受測者在各構面之平均分數皆落在 3 分以上，顯示普遍對各構面具有中等偏高的感受程度。具體而言，「伴侶情緒勒索」的平均數為 3.4650（標準差 = 0.78848）、「職家衝突」為 3.5106（標準差 = 0.85102）、「情緒耗竭」為 3.5844（標準差 = 0.74073），而「離職傾向」則為 3.5080（標準差 = 0.84734）。進一步透過皮爾森相關係數（Pearsonr）檢視變項間之線性關聯性，結果同表 4-79 所示，各變項之間皆達顯著相關 ( $p < 0.01$ )。其中，「職家衝突」與「伴侶情緒勒索」呈現高度正相關 ( $r = 0.593$ )，顯示兩者在概念上可能具共同壓力來源特性；此外，「職家衝突」與「情緒耗竭」( $r = 0.570$ ) 以及與「離職傾向」( $r = 0.523$ ) 亦呈現高度正相關，顯示角色衝突對心理負荷與離職傾向具有明確的關聯。「伴侶情緒勒索」與「情緒耗竭」之間呈現低度正相關 ( $r = 0.224$ )，而與「離職傾向」則為中等程度正相關 ( $r = 0.338$ )，表示親密關係中的負向互動雖對心理與職涯意願有所影響，但強度略低於工作家庭衝突來源。「情緒耗竭」與「離職傾向」間則為中等正相關 ( $r = 0.477$ )，顯示耗竭感越強，其離職傾向亦隨之升高。

整體而言，「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」與「離職傾向」等主要研究變項間之相關性皆達顯著水準，為後續迴歸與中介模型分析提供統計基礎。

表 4-79 伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭與離職傾向之相關係

數表

研究構面	伴侶情緒勒索	職家衝突	情緒耗竭	離職傾向
伴侶情緒勒索	—			
職家衝突	.593**	—		
情緒耗竭	.224**	.570**	—	
離職傾向	.338**	.523**	.477**	—
<i>M</i>	3.4650	3.5106	3.5844	3.5080
<i>SD</i>	.78848	.85102	.74073	.84734

## 第七節 迴歸分析 (Regression Analysis)

迴歸分析的主要目的在於檢視自變項對依變項之預測能力，並評估各自變項在解釋依變項變異上的相對貢獻程度。依本研究架構，分別將以伴侶情緒勒索、職家衝突與情緒耗竭作為自變數，離職傾向為依變數，以及將伴侶情緒勒索、職家衝突為自變數，情緒耗竭為依變數，實施迴歸分析。

「伴侶情緒勒索」對「離職傾向」進行迴歸分析，結果顯示「伴侶情緒勒索」對「離職傾向」具有正向顯著的影響( $\beta=0.338$ ,  $t=6.352$ ,  $p<0.001$ )，解釋變異量為 11.5% ( $R^2=0.115$ )，並且達顯著水準 ( $F_{(1,312)}=40.347$ ,  $p<0.001$ )。

「職家衝突」對「離職傾向」進行迴歸分析，結果顯示「職家衝突」對「離職傾向」具有正向顯著的影響( $\beta=0.523$ ,  $t=10.851$ ,

$p < 0.001$ ），解釋變異量為 27.4% ( $R^2 = 0.274$ )，並且達顯著水準 ( $F_{(1, 312)} = 117.736, p < 0.001$ )。

「情緒耗竭」對「離職傾向」進行迴歸分析，結果顯示「情緒耗竭」對「離職傾向」具有正向顯著的影響 ( $\beta = 0.477, t = 9.592, p < 0.001$ )，解釋變異量為 22.8% ( $R^2 = 0.228$ )，並且達顯著水準 ( $F_{(1, 312)} = 91.997, p < 0.001$ )。

「伴侶情緒勒索」對「情緒耗竭」進行迴歸分析，結果顯示「伴侶情緒勒索」對「情緒耗竭」具有正向顯著的影響 ( $\beta = 0.224, t = 4.056, p < 0.001$ )，解釋變異量為 5.0% ( $R^2 = 0.050$ )，並且達顯著水準 ( $F_{(1, 312)} = 16.452, p < 0.001$ )。

「職家衝突」對「情緒耗竭」進行迴歸分析，結果顯示「職家衝突」對「情緒耗竭」具有正向顯著的影響 ( $\beta = 0.570, t = 12.266, p < 0.001$ )，解釋變異量為 32.5% ( $R^2 = 0.325$ )，並且達顯著水準 ( $F_{(1, 312)} = 150.461, p < 0.001$ )。

綜合本研究迴歸分析結果可知，伴侶情緒勒索、職家衝突與情緒耗竭三項研究構面，皆對官兵的離職傾向具有正向且顯著的預測力。其中，以職家衝突對離職傾向之影響最為顯著 ( $\beta = 0.523, R^2 = 0.274$ )，顯示軍職人員在面對工作與家庭角色衝突時，易產生強烈的離營意圖。其次為情緒耗竭 ( $\beta = 0.477, R^2 = 0.228$ )，反映出來長期累積的心理疲憊亦為促發離職傾向的重要因素。伴侶情緒勒索雖來自非職場情境，但仍顯現顯著預測效果 ( $\beta = 0.338, R^2 = 0.115$ )，顯示官兵在伴侶關係中的負向互動經驗，也會影響其留營意願。此外，構面間亦呈現顯著關聯性，伴侶情緒勒索與職家衝突皆可正向預測情緒耗竭，其中職家衝突對情緒耗竭之解

釋力較高 ( $\beta = 0.570$ ,  $R^2 = 0.325$ )，相較之下，伴侶情緒勒索雖影響力較低 ( $\beta = 0.224$ ,  $R^2 = 0.050$ )，但其效果仍達顯著水準。

上述結果呼應本研究所設定之假說 H2 至 H6，顯示各自變項對離職傾向或情緒耗竭均具有顯著正向影響。

## 第八節 中介效果分析 (Mediation analysis)

為進一步釐清研究構面間的作用機制，本研究採用中介分析，檢驗情緒耗竭在伴侶情緒勒索與職家衝突對離職傾向之影響歷程中所扮演的心理角色。透過中介模型分析，有助於揭示軍中官兵面對壓力情境時，內在情緒耗竭歷程如何加深其離職傾向，進一步補充直接效果無法揭示的心理運作路徑。本研究將分別探討：情緒耗竭在「伴侶情緒勒索對離職傾向」以及在「職家衝突對離職傾向」兩者之間的中介效果。

為驗證中介變項「情緒耗竭」於主要自變項與離職傾向之間所扮演之中介角色，本文依據 Baron 與 Kenny (1986) 所提出之四步驟法 (Baron & Kenny's Four-Step Method) 進行中介效果分析，以釐清壓力來源如何透過情緒耗竭影響官兵離職傾向之心理運作機制。

### 一、情緒耗竭在伴侶情緒勒索與離職傾向間之中介效果

針對「情緒耗竭」在「伴侶情緒勒索」與「離職傾向」間之中介效果進行分析。結果顯示，伴侶情緒勒索對離職傾向具有顯著正向預測力 ( $\beta_2 = 0.338$ ,  $t = 6.352$ ,  $p < 0.001$ )，解釋變異量為

11.5% ( $R^2 = 0.115$ )。當情緒耗竭納入迴歸模型後，整體模型之解釋力上升至 28.4% ( $R^2 = 0.284$ )，伴侶情緒勒索對離職傾向之標準化迴歸係數亦由  $\beta_2 = 0.338$  降為  $\beta_5 = 0.244$ ，仍具顯著水準 ( $t = 4.953, p < 0.001$ )，而情緒耗竭對離職傾向亦呈現顯著正向影響 ( $\beta_4 = 0.423, t = 8.586, p < 0.001$ )。

上述結果符合 Baron 與 Kenny (1986) 所提四步驟中介效果判準，顯示「情緒耗竭」在「伴侶情緒勒索」與「離職傾向」之間具有部分中介效果 (Partial Mediation Effect)。

## 二、情緒耗竭在職家衝突與離職傾向間之中介效果

針對「情緒耗竭」在「職家衝突」與「離職傾向」間之中介效果進行分析。結果顯示，職家衝突對離職傾向具有顯著正向預測力 ( $\beta_7 = 0.523, t = 10.851, p < 0.001$ )，解釋變異量為 27.4% ( $R^2 = 0.274$ )。當情緒耗竭納入迴歸模型後，整體模型之解釋力上升至 32.1% ( $R^2 = 0.321$ )，職家衝突對離職傾向之標準化迴歸係數亦由  $\beta_7 = 0.523$  降為  $\beta_9 = 0.372$ ，仍具顯著水準 ( $t = 6.547, p < 0.001$ )，而情緒耗竭對離職傾向亦呈現顯著正向影響 ( $\beta_8 = 0.265, t = 4.656, p < 0.001$ )。

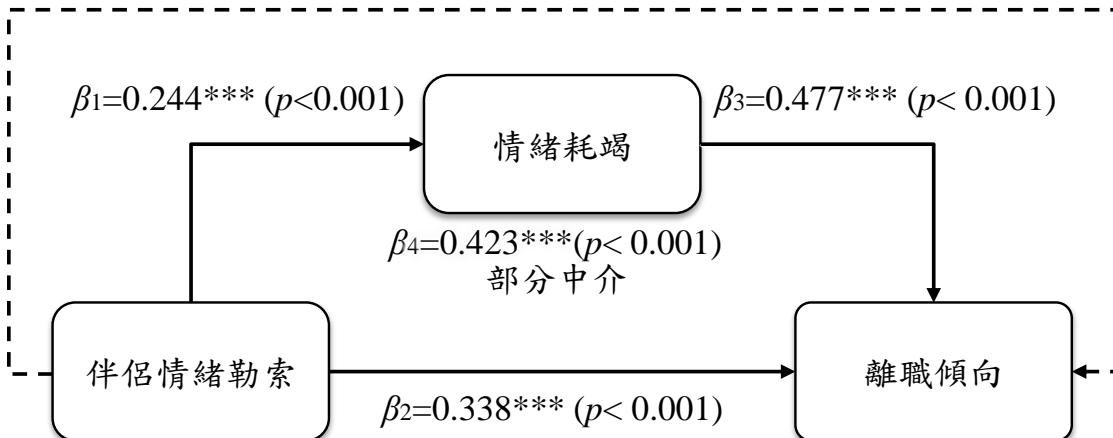
上述結果符合 Baron 與 Kenny (1986) 所提四步驟中介效果判準，顯示「情緒耗竭」在「職家衝突」與「離職傾向」之間具有部分中介效果 (Partial Mediation Effect)，如表 4-80 所示。

表 4-80 中介效果檢定迴歸分析表

變項	情緒耗竭		離職傾向				
伴侶 情緒勒 索	0.244*** ( $\beta_1$ )		0.338*** ( $\beta_2$ )			0.244*** ( $\beta_5$ )	
職家衝 突		0.570*** ( $\beta_6$ )		0.523*** ( $\beta_7$ )			0.372*** ( $\beta_9$ )
情緒耗 竭					0.477*** ( $\beta_3$ )	0.423*** ( $\beta_4$ )	0.265*** ( $\beta_8$ )
$R^2$	.050	.325	.115	.274	.228	.284	.321
$Adj R^2$	.047	.323	.112	.272	.225	.280	.317
$F$	16.452***	150.461***	40.347***	117.736***	91.997***	61.733***	73.606***
自由度	(1,312)	(1,312)	(1,312)	(1,312)	(1,312)	(2,311)	(2,311)
假說	H2	H4	H3	H5	H6	H7	H8

$$\beta_5 = 0.244*** (p < 0.001)$$

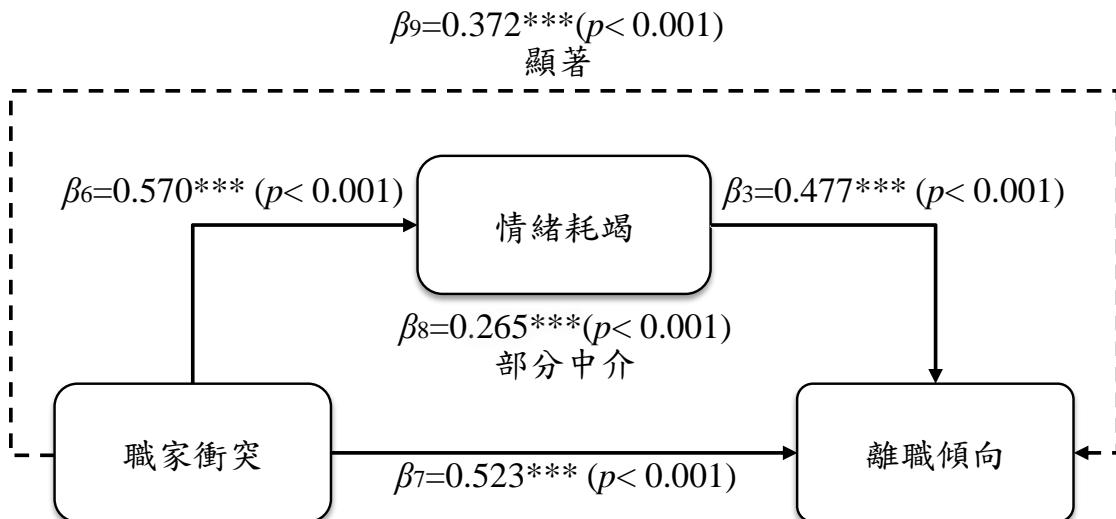
顯著



依據 Baron and Kenny (1986)之中介效果判準：  
 情緒耗竭部分中介伴侶情緒勒索與離職傾向之關係

圖 4-1 情緒耗竭於伴侶情緒勒索與離職傾向間中介效果統計分析圖

\*\*\* $p < 0.001$ ；本圖呈現為標準化迴歸係數 ( $\beta$ )



依據 Baron and Kenny (1986) 之中介效果判準：  
情緒耗竭部分中介職家衝圖與離職傾向之關係

圖 4-2 情緒耗竭於職家衝突與離職傾向間中介效果統計分析圖

\*\*\* $p < 0.001$ ；本圖呈現為標準化迴歸係數 ( $\beta$ )

### 三、小節

綜合中介分析結果顯示，「情緒耗竭」在「伴侶情緒勒索」與「職家衝突」對「離職傾向」的影響歷程中，均發揮了部分中介效果，符合 Baron 與 Kenny (1986) 所提之中介檢驗準則。此結果指出，官兵在面對伴侶情緒勒索或職場與家庭間之衝突時，將因長期心理資源耗損而增強離職傾向，情緒耗竭於其中扮演關鍵心理傳導角色。換言之，壓力來源對離職意圖的影響，不僅存在直接效應，亦透過內在情緒歷程產生間接作用，顯示情緒耗竭為軍職人員心理調適機制中不可忽視之中介變項。此發現除有助於理論模型之深化建構，亦對部隊管理實務提供具體干預方向。

## 第九節 假說核對

本研究假說核對結果如表 4-81 所示，透過敘述統計分析、信度、效度分析、獨立樣本  $t$  檢定、單因子變異數分析、皮爾森積差相關分析與階層迴歸等統計方法進行實證分析，檢驗伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭與離職傾向四大構面之間的關係，以及各人口背景變項對主要構面之影響。各項假設之驗證結果摘要如下：

H1：不同人口背景變項之國軍官兵，在伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭與離職傾向之間，具顯著差異。

透過「獨立樣本  $t$  檢定」與「單因子變異數分析」，檢驗性別、階級、職務類別、服役年資、最高學歷、服務層級與婚姻狀況等七項人口背景變項，與四大研究構面之間是否存在顯著差異。各項假設之驗證結果如下：

H1-1：不同性別的國軍官兵，在四個構面上具顯著差異。

透過「獨立樣本  $t$  檢定」分析結果指出，性別對「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」與「離職傾向」之感受，皆未達顯著差異水準，顯示男性與女性官兵在情緒壓力與離職意圖方面之認知並無顯著不同，因此研究假說不成立。

H1-2：不同現任階級的國軍官兵，在四個構面上具顯著差異。

透過「單因子變異數分析」分析結果指出，現任階級對「職家衝突」與「離職傾向」構面具有顯著差異性，其中士兵群體在兩構面之平均數明顯高於尉官與校官。此結果顯示階級愈低，其面臨之壓力與離職傾向愈強，因此研究假說部分成立。

H1-3：不同職務類別的國軍官兵，在四個構面上具顯著差異。

透過「獨立樣本  $t$  檢定」分析結果指出，職務類別對「情緒耗竭」構面具有顯著影響，領導職官兵相較於非領導職者顯現較低之耗竭感。其餘構面則無顯著差異，因此研究假說部分成立。

H1-4：不同勤務加給類別之國軍官兵，在四個構面上具顯著差異。

透過「獨立樣本  $t$  檢定」分析結果指出，勤務加給類別（領導職與非領導職）在「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」與「離職傾向」等四構面上之平均得分皆未達統計顯著水準，顯示勤務加給屬性對官兵之心理與行為認知反應未造成顯著差異，因此研究假說不成立。

H1-5：不同服役年資的國軍官兵，在四個構面上具顯著差異。

透過「單因子變異數分析」分析結果指出，服役年資對「情緒耗竭」構面達顯著差異，年資較短官兵的耗竭程度高於年資較長者。其他構面無顯著差異，因此研究假說部分成立。

H1-6：不同最高學歷的國軍官兵，在四個構面上具顯著差異。

透過「單因子變異數分析」分析結果指出，最高學歷對四構面之間皆未呈現顯著差異，顯示教育背景並未對情緒勒索、職家衝突、耗竭感與離職意圖造成顯著影響，因此研究假說不成立。

H1-7：不同服務層級之國軍官兵，在四個構面上具顯著差異。

透過「單因子變異數分析」分析結果指出，服務層級對「伴侶情緒勒索」與「職家衝突」構面具顯著差異，連級官兵在上述構面之感受高於營級官兵。其他構面則無顯著差異，故本假說部分成立。

H1-8：不同婚姻狀況的國軍官兵，在四個構面上具顯著差異。

透過「獨立樣本 *t* 檢定」分析結果指出，婚姻狀況對「伴侶情緒勒索」構面具顯著差異，已婚者普遍感受較高。其餘構面無顯著差異，因此本假說亦屬部分成立。

綜合以上檢定結果，僅部分背景變項對部分構面達顯著水準，因此整體假說 H1 判定為「部分成立」。

H2：伴侶情緒勒索對情緒耗竭具有顯著正向影響。

透過「皮爾森積差相關分析」及「迴歸分析」結果顯示，伴侶情緒勒索與情緒耗竭構面之間呈現顯著正相關，表示官兵在面對來自伴侶的過度要求、控制或施壓時，情緒資源易產生耗損，進而形成心理枯竭傾向，因此研究假說 H2 成立。

H3：伴侶情緒勒索對離職傾向具有顯著正向影響。

透過「皮爾森積差相關分析」及「迴歸分析」結果顯示，伴侶情緒勒索與離職傾向構面間呈顯著正相關，顯示當官兵長期處於被情感勒索與精神壓力之中，易產生對軍職角色的疏離與排斥傾向。後續迴歸分析亦驗證其對離職傾向具有顯著預測力，因此研究假說 H3 成立。

H4：職家衝突對情緒耗竭具有顯著正向影響。

透過「皮爾森積差相關分析」及「迴歸分析」結果顯示，職家衝突與情緒耗竭構面之間呈現顯著正向關聯，顯示國軍官兵若在家庭與工作角色間感受到高度衝突，較容易出現心理壓力與情緒枯竭現象，因此研究假說 H4 成立。

H5：職家衝突對離職傾向具有顯著正向影響。

透過「皮爾森積差相關分析」及「迴歸分析」結果顯示，職家衝突與離職傾向構面間具顯著正相關，顯示當官兵無法有效平

衡職場與家庭角色時，其持續服役意圖將顯著下降。進一步迴歸分析亦驗證此效應，因此研究假說 H5 成立。

H6：情緒耗竭對離職傾向具有顯著正向影響。

透過「皮爾森積差相關分析」及「迴歸分析」結果顯示，情緒耗竭與離職傾向構面間呈現顯著正相關，即官兵若長期處於心理壓力與情緒資源耗竭狀態下，將更可能產生離職傾向。進一步驗證亦顯示其對離職傾向具顯著正向影響，因此研究假說 H6 成立。

H7：情緒耗竭在伴侶情緒勒索與離職傾向之間，具有顯著的中介效果。

依據 Baron 與 Kenny (1986) 所提出之中介效果四步驟檢驗程序，本研究進一步驗證情緒耗竭在伴侶情緒勒索與離職傾向之間的中介角色。結果顯示，伴侶情緒勒索可顯著正向預測離職傾向，亦可顯著預測情緒耗竭，且情緒耗竭對離職傾向亦具顯著正向影響；當伴侶情緒勒索與情緒耗竭同時納入預測離職傾向的迴歸模型時，其對離職傾向的直接效果雖下降，惟仍達顯著水準，顯示情緒耗竭在兩者之間具有部分中介效果。此結果顯示，國軍官兵若長期承受來自伴侶之負向情感勒索，將可能因心理資源耗竭而增強其離營傾向。因此假說 H7 為成立。

H8：情緒耗竭在職家衝突與離職傾向之間，具有顯著的中介效果。

依據 Baron 與 Kenny (1986) 所提出之中介效果四步驟檢驗程序，分析結果指出，職家衝突可顯著預測離職傾向，亦顯著影響情緒耗竭；情緒耗竭對離職傾向則具顯著正向效果，當職家衝突與情緒耗竭共同預測離職傾向時，職家衝突之直接效果雖明顯下

降，惟仍具顯著性，顯示情緒耗竭在其中具有部分中介效果。此發現進一步反映，當國軍官兵面臨角色衝突與家庭壓力之情境時，若未能有效紓解內在情緒耗竭，其離職意圖將可能顯著升高。因此假說 H7 為成立。

表 4-81 本研究各項假說核對成果表

假設事項	檢定方法	結果	核對結論
H1 不同人口背景變項之國軍官兵，在四構面上具顯著差異	獨立樣本 t 檢定 單因子變異數分析	部分顯著	部分成立
H2 伴侶情緒勒索對情緒耗竭具顯著正向影響	皮爾森積差相關分析 迴歸分析	顯著 $p < 0.001$	成立
H3 伴侶情緒勒索對離職傾向具顯著正向影響	皮爾森積差相關分析 迴歸分析	顯著 $p < 0.001$	成立
H4 職家衝突對情緒耗竭具顯著正向影響	皮爾森積差相關分析 迴歸分析	顯著 $p < 0.001$	成立
H5 職家衝突對離職傾向具顯著正向影響	皮爾森積差相關分析 迴歸分析	顯著 $p < 0.001$	成立
H6 情緒耗竭對離職傾向具顯著正向影響	皮爾森積差相關分析 迴歸分析	顯著 $p < 0.001$	成立
H7 情緒耗竭在伴侶情緒勒索與離職傾向之間具顯著的中介效果	Baron & Kenny's Four-Step Method	部分中介	成立
H8 情緒耗竭在職家衝突與離職傾向之間具顯著的中介效果	Baron & Kenny's Four-Step Method	部分中介	成立

## 第十節 小結

本章針對研究變項「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」與「離職傾向」進行系統性資料分析，透過描述性統計、信、效度分析、獨立樣本  $t$  檢定與單因子變異數分析，探討不同背景變項（如現任階級、職務類別、服役年資、學歷、服務層級等）對各構面之影響，進一步掌握國軍官兵在心理與職場交互作用中的變化趨勢，以下為主要研究發現之總結：

從量表信效度檢驗結果觀之，各構面均呈現良好之內部一致性與建構效度。「伴侶情緒勒索」整體 Cronbach's  $\alpha$  高達 0.946，萃取出三個與理論架構相符之潛在因素（過度要求、施壓控制、情緒不安），變異解釋力達 68.616%；「職家衝突」構面則在正式施測樣本中整合為單一因素，Cronbach's  $\alpha$  為 0.920，並具良好之整體結構穩定性；「情緒耗竭」與「離職傾向」構面亦均為單因子結構，信度值分別為 0.888 與 0.845，整體結果說明所用量表具備良好之測量品質，適合進行後續分析。

描述性統計顯示，官兵在 4 個研究構面上的得分均屬中等偏高，特別是「情緒耗竭」與「職家衝突」顯示官兵普遍處於高心理負荷與家庭角色張力中。偏度與峰度檢定亦確認各構面分佈近似常態，支持採用參數統計方法之合理性。

獨立樣本  $t$  檢定方面，針對三項二元分類變項（性別、勤務加給類別、婚姻狀況）進行分析。具體如下：

### 一、性別方面

男性與女性在伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭與離職傾向之間，平均得分差異均未達統計顯著水準 ( $p$  值皆  $> 0.05$ )，顯

示不同性別對各構面之感受並無顯著差異。

## 二、勤務加給類別方面

在各構面平均數雖略有差異，但經  $t$  檢定分析後，均未達統計顯著水準，亦即勤務加給的屬性對官兵的情緒與認知反應並未形成顯著影響。

## 三、婚姻狀況方面

與各構面均未呈現統計顯著之差異，已婚與未婚官兵在面對伴侶情緒勒索、職家壓力、耗竭程度及離職傾向等心理認知反應上，整體趨勢一致。

單因子變異數分析結果指出，不同背景變項對部分構面具有顯著影響。具體如下：

### 一、現任階級方面

士官在「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」上之感受普遍高於軍官與士兵，顯示其可能面臨較大之家庭與職場雙重壓力。特別在「職家衝突」構面中差異達高度顯著水準( $p=0.004$ )。

### 二、服役年資方面

中段年資（5至10年）官兵在「伴侶情緒勒索」與「職家衝突」構面之感受顯著高於其他年資群體，推論此階段官兵同時承擔進階任務與家庭角色轉變，所受壓力較為集中。

### 三、最高學歷方面

高學歷者對「伴侶情緒勒索」感受較強 ( $p=0.008$ )，可能反映其對關係動態更具敏感度與覺察力。

#### 四、服務層級方面

分隊層級官兵在「伴侶情緒勒索」與「職家衝突」兩構面得分皆顯著高於旅部，反映基層人員因直面前線勤務與生活環境限制，其壓力反應相對強烈。

皮爾森積差相關分析發現，「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」與「情緒耗竭」、「離職傾向」間皆呈現顯著正相關，顯示官兵在承受家庭與職場壓力時，易產生情緒耗竭並進一步引發離職傾向。

迴歸分析檢視各自變項之預測力，結果指出三項壓力來源均對「離職傾向」具有顯著正向影響，其中以「職家衝突」的影響力最為顯著，反映角色衝突為軍中離職意圖形成的重要前因。

中介效果分析結果顯示「情緒耗竭」在「伴侶情緒勒索」與「離職傾向」、以及「職家衝突」與「離職傾向」兩者間均具部分中介效果（Partial Mediation Effect）。此結果說明，官兵所承受之家庭或工作壓力，將透過心理耗竭歷程強化其離職傾向，提供我軍在人力穩定與心理衛生政策面之重要參考依據。

## 第五章 研究結論

本研究透過問卷調查方式，探討職家衝突、伴侶情緒勒索、情緒耗竭與離職傾向在國軍某陸航單位的相互關係，藉由統計分析，驗證了各構面之間的影響程度，並探討背景變項對上述構面的差異性影響。本章節將依據研究結果提出具體結論與相關建議，供國軍相關單位在管理實務與人力資源政策上參考。

### 第一節 研究結論

#### 一、伴侶情緒勒索之研究結論

研究顯示，伴侶情緒勒索在學歷與服務層級上存在顯著差異，高學歷者與分隊層級官兵感受程度較高。

相關分析發現，伴侶情緒勒索與情緒耗竭呈正相關 ( $r=0.224$ ,  $p<0.01$ )，亦與離職傾向呈正相關 ( $r=0.338$ ,  $p<0.01$ )，顯示官兵面對伴侶的情緒操控時，情緒與職涯意圖均易受到負向牽動。

多元迴歸分析結果指出，伴侶情緒勒索可顯著預測情緒耗竭 ( $\beta=0.178$ ,  $p<0.01$ ) 與離職傾向 ( $\beta=0.209$ ,  $p<0.01$ )，反映此類關係壓力已成為影響官兵心理與離營傾向的重要來源。

中介效果分析顯示，情緒耗竭在伴侶情緒勒索與離職傾向之間具部分中介作用，顯示伴侶情緒勒索除直接影響離職傾向外，亦會透過提升情緒耗竭間接加劇官兵的離營意圖。

建議國軍設置配偶輔導機制，並推動家庭與婚姻教育課程，使軍人伴侶對情緒操控有更清楚認知，減少無意識操縱行為對軍

人情緒與工作決策的負面影響。

## 二、職家衝突之研究結論

研究顯示，職家衝突在服役年資與現任階級上呈顯著差異，服役 10 年以下及基層士兵感受最為強烈。

相關分析發現，職家衝突與情緒耗竭 ( $r = 0.570, p < 0.01$ ) 及離職傾向 ( $r = 0.523, p < 0.01$ ) 均呈高度正相關，說明角色衝突不僅消耗情緒資源，也直接加劇官兵脫離部隊的可能性。

多元迴歸分析結果指出，職家衝突可顯著預測情緒耗竭 ( $\beta = 0.450, p < 0.001$ ) 與離職傾向 ( $\beta = 0.393, p < 0.001$ )，進一步強調職務與家庭難以兼顧將對官兵心理與去留意圖產生連鎖效應。

中介效果分析顯示，情緒耗竭在職家衝突與離職傾向之間亦具部分中介作用，顯示職家衝突除了直接促進離職傾向外，亦會透過增加情緒耗竭進一步強化此傾向。

建議國軍應針對士官及分隊幹部加強工作與家庭的平衡策略，例如合理調配勤務、提供家庭照護資源或彈性休假政策，降低其職家衝突壓力源，並透過教育訓練強化其壓力因應與家庭溝通技巧，以減少其離職動機。

## 三、情緒耗竭之研究結論

研究顯示，情緒耗竭在性別、現任階級與服務層級上皆達顯著差異，女性、士兵及分隊層級官兵的耗竭感受較高。

相關分析發現，情緒耗竭與職家衝突 ( $r = 0.570, p < 0.01$ )、伴侶情緒勒索 ( $r = 0.224, p < 0.01$ ) 及離職傾向 ( $r = 0.523, p < 0.01$ ) 均呈正相關，顯示工作與家庭壓力將同步侵蝕官兵的心理承載力，進而升高其離營意圖。

多元迴歸分析結果指出，情緒耗竭可顯著預測離職傾向 ( $\beta = 0.365$ ,  $p < 0.001$ )，顯示情緒資源的枯竭對離職決策具顯著影響力，應列為人事管理重點關注指標。

中介效果分析顯示，情緒耗竭同時扮演職家衝突與伴侶情緒勒索影響離職傾向之關鍵中介橋樑，說明壓力來源本身雖具直接作用，但其經由情緒耗竭所產生的間接效應亦不容忽視。

建議國軍應建立職場心理照護制度，例如設立駐點心理師、設計壓力管理訓練、推動情緒表達支持群組等，協助官兵建立健康的情緒調適機制，避免其長期累積情緒負荷導致耗竭與離職。

#### 四、離職傾向之研究結論

研究顯示，離職傾向在服役年資與服務層級間呈顯著差異，服役 10 年以下及分隊層級官兵傾向較高。

相關分析發現，離職傾向與伴侶情緒勒索、職家衝突、情緒耗竭均呈正相關，其中職家衝突與情緒耗竭之相關係數最高，指出壓力源多重堆疊時，軍人去留傾向將更為明確且快速形成。

多元迴歸分析結果指出，在控制背景變項後，三大壓力構面仍能顯著預測離職傾向（各  $\beta$  值均達顯著水準），顯示其對官兵離營意圖具有持續且穩定的預測力，值得政策關注。

中介效果分析顯示，情緒耗竭分別部分中介職家衝突與伴侶情緒勒索對離職傾向的影響，顯示軍人面臨多重壓力時，情緒耗竭常成為影響其持續任職決策的關鍵機制。

基於研究結果，建議國軍於留營政策規劃上，應整合家庭、工作與心理面三個層次的因素，實施預防性策略（如壓力調適訓練）、介入性支持（如心理輔導）、組織性調整（如輪調勤務與績

效管理)，並採用階層式輔導制度，以提升軍人對部隊的歸屬感與持續任職動機。

## 第二節 研究建議

### 一、學術研究建議

#### (一) 擴展樣本範疇與軍種異質性

本研究以北部某陸航單位為對象，建議未來可擴及至不同軍種（如海軍、空軍、憲兵）、不同任務性質（如常備與後備）、不同地理區域部隊，以提升研究結果的廣泛性與代表性。

#### (二) 引入調節變項與交互作用分析

研究驗證了中介模型，但對於某些干擾機制（如社會支持、心理資本）仍未納入。未來研究可導入調節變項，探討個人資源或環境資源是否能緩解壓力來源對結果變項之影響，進一步釐清保護因子的角色與邊界條件。

#### (三) 採用混合研究設計提升深度

本研究為量化橫斷式調查，建議後續研究可採用混合方法（quantitative + qualitative），透過質性訪談深入了解官兵對壓力來源、家庭衝突與離職抉擇的內在感受與歷程，補足數據分析難以呈現的脈絡資訊。

#### (四) 整合動態追蹤與政策評估研究

未來建議結合追蹤調查與政策介入研究設計，評估各項管理措施（如心理輔導、家庭支持計畫）對降低離職傾向的

中長期效益，形成具實證基礎之人力資源管理決策參考，強化政策實施的效能與調整依據。

## 二、實務建議

### (一) 建置整合式心理健康推進計畫

鑑於研究中情緒耗竭在各構面中皆扮演關鍵中介角色，建議國軍應從「預防性心理支持」與「高風險即時干預」兩個層面入手，建置整合式官兵心理健康推進體系。具體作法如設置駐點心理師、開設軍職情緒教育課程、設立心理健康App等，使官兵於高壓勤務中仍能獲得即時而系統的情緒照護與支持。透過降低情緒耗竭，有效緩解因工作與家庭因素引起之潛在離職傾向。

### (二) 優化勤務與家庭角色平衡措施

職家衝突對離職傾向的直接與間接影響最為顯著，建議部隊應重視勤務排程之彈性調整與家庭關懷制度設計。可參考企業「彈性工時」制度理念，發展軍中特有的勤務彈性處理原則，例如：值勤週期調整、父母照顧假調撥優先、家庭親職支持津貼等。亦可設立「家庭軍官」角色，專責協助官兵處理家庭壓力議題，降低因職家衝突所導致之長期心理負荷。

### (三) 發展伴侶互動改善方案

伴侶情緒勒索對情緒耗竭與離職傾向具顯著影響，軍眷關係與部隊士氣密切相關。建議國軍人事單位與軍眷服務中心共同設計「家庭互動強化方案」，內容可包含：婚姻互動訓練課程、軍眷心理教育宣導、伴侶情緒勒索識別手冊等，協

助軍人家庭提升親密溝通品質，避免無意識情緒操控導致官兵心理壓力累積。

#### （四）完善離職傾向預警系統

基於研究所發現之壓力構面影響鏈（職家衝突 → 情緒耗竭 → 離職傾向），建議部隊應建構基於統計模型之「離職傾向預測與輔導平台」。透過定期施測並結合大數據分析，發展風險分類評估表，協助單位領導即時辨識高離職風險群，並配套實施「階段性關懷對話」、「個案心理追蹤」與「工作動機重建」方案，達成組織留任與個人健康雙贏目標。

#### （五）建立多層次支持與輔導體系

針對士官與分隊人員情緒耗竭與離職傾向偏高的現象，建議應在軍中發展三級輔導網絡：一為基層「情緒關懷幹部」，可由資深班長擔任，接受心理知能訓練後成為第一線守門人；二為單位心理衛生官負責專業輔導與轉介；三為區域性心理健康中心進行高風險個案處遇，打造從部隊內部到醫療資源完整銜接的情緒支持體系。

## 參考文獻

### 一、中文部分

王晴（2024）。領導部屬交換關係、情緒勒索、員工韌性、組織工作嵌入對部屬留任意願之影響。〔碩士論文。國立中央大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。

<https://hdl.handle.net/11296/hkn944>。

田沛雯（2019）。成人伴侶情緒勒索知覺量表編製。〔碩士論文。國立嘉義大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。

<https://hdl.handle.net/11296/urt56g>。

艾昌瑞（2018）。職場情緒勞動忽略的角落：情緒勒索概念分析與量表建構。行政院科技部。

余民寧（2022）。教育測驗與評量：成就測驗與教學評量（四版）。心理。

吳李長（2023）。建言行為、情緒耗竭與職涯滿意關係之研究：以知覺主管支持為調節變項。〔博士論文。國立中山大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。

<https://hdl.handle.net/11296/3kpm8q>。

吳明隆、涂金堂（2014）。SPSS 與統計應用分析。五南圖書出版股份有限公司。

李松霖（2023）。探討國軍第三方不當督導、工作滿意度與留營意願之研究。〔碩士論文。國立臺北大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/jt445z>。

- 周玉涵（2013）。公務人員情緒勒索知覺與離職傾向關聯之探索：工作壓力之干擾效果。〔碩士論文。國立臺北大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/fdp92q>。
- 周慕姿（2017）。情緒勒索（Vol. 142）。寶瓶文化。
- 林以桑（2018）。容身之處－情緒勒索表現之金屬創作。〔碩士論文。國立臺南藝術大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/puqz7f>。
- 林建宇（2022）。運用資訊決策分析方法探討國軍人員離職之要素－以陸軍野戰防空砲兵部隊為例。〔碩士論文。育達科技大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/7enjxe>。
- 林鈺喆（2020）。青年勞工情緒勒索與職場適應關係之研究－以情緒智慧為調節變項〔未出版碩士論文〕。國立高雄科技大學。
- 邱珮思、許維素（2006）。學生人際情緒勒索行為與情緒適應的輔導。學生輔導，100，44-60。
- 邱淑敏（2021）。社會支持、工作壓力、職家衝突對留任意願之影響－以科技業第一線從業人員為例。〔碩士論文。中華大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/muu684>。
- 邱皓政（2019）。量化研究與統計分析：SPSS 與 R 資料分析範例解析（六版）。五南。
- 洪啟恩（2023）。成人伴侶情緒勒索者自我評估多向度量表發展與應用研究。〔碩士論文。國立臺南大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/57n5rp>。

- 洪毓鎂（2022）。服務人員的情緒勞務對情緒耗竭的影響—以人格特質為調節變項。〔碩士論文。南臺科技大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/63yq3t>。
- 范書誠（2022）。被安排的人生：軍校生在知覺父母情緒勒索、父母生涯支持與自身生涯調適力之關聯性探究。〔碩士論文。國防大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/r6s74w>。
- 秦大智（2017）。知覺組織支持對離職傾向之影響—工作滿足的中介效果與工作投入的調節式中介效果。〔博士論文。國立臺北大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/8acgt4>。
- 張文馨（2024）。護理人員工作特性、情緒勞務、組織承諾與離職傾向之相關研究—以中部某醫院為例。〔碩士論文。國立雲林科技大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/f95sjh>。
- 張育原（2024）。國軍人員工作壓力、情緒耗竭對離職傾向之研究—以領導風格為干擾因素。〔碩士論文。南華大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/v3f9w2>。
- 張硯博（2022）。樂觀傾向、情緒勒索、知覺主管支持對留營意願之影響—以自我效能為調節變項。〔碩士論文。中國科技大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/w9f9nf>。
- 張語宸（2015）。職家衝突、就業力知覺、與專業承諾關係之研究

—以國軍志願役士兵為例。〔碩士論文。長庚大學〕臺灣  
博碩士論文知識加值系統。

<https://hdl.handle.net/11296/9ccguc>。

許芳傑（2023）。長照機構員工職場友誼對離職傾向的影響：以工  
作意義、工作敬業為中介角色與組織文化為調節角色。〔博  
士論文。大葉大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/nf6x6m>。

陳欣儀（2020）。探討表層演出、不當督導產生情緒耗竭對服務品  
質及顧客忠誠度之影響：以餐旅產業前線員工為例。〔碩士  
論文。國立屏東科技大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/s77xhw>。

陳書梅（2012）。流通館員情緒勞務與情緒耗竭之調查研究：以大  
學圖書館之刁難讀者服務為例。教育資料與圖書館學，50(1)，  
5-39。

陳新穎（2023）。政治宣傳語言中的情緒勒索之研究—以 2021 年  
民主進步黨與中國國民黨公投宣講為例。〔碩士論文。銘傳  
大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。

<https://hdl.handle.net/11296/2pvc23>。

陳燕諭（2022）。職場情緒勒索後果之探討。〔博士論文。國立政  
治大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/hvvt4g>。

彭耀霆（2019）。陸軍志願役人員參與動機對繼續進修意願之研究  
-以南部某陸軍單位為例〔碩士論文，義守大學〕。華藝線上  
圖書館。<https://www.airitilibrary.com/Article/Detail?DocID=>

U0074-0207201912490600

- 彭耀霆（2021）。公餘進修對陸軍志願役留營意願之研究-以營區教學點為例。國防管理學術暨實務研討會，29，138-158。
- 曾于庭（2023）。醫院護理人員正念覺察、工作壓力對離職傾向影響之研究。〔博士論文。義守大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/y4323w>。
- 曾麗娟（2003）。國軍基層幹部工作壓力，因應方法與工作滿意，身心健康之研究。復興崙學報，(77)，107-122。
- 溫宗哲（2023）。探討長官情緒智商、工作績效、工作壓力與組織承諾對國軍人員離職意圖之影響。〔碩士論文。大葉大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/xswt76>。
- 溫怡君（2019）。新竹縣國小教師知覺情緒勒索、工作壓力與因應策略關係之研究。〔碩士論文。國立中正大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/g4bgkt>。
- 黃郁珮(2024)。中華電信股份有限公司業務經理離職傾向之研究。〔碩士論文。銘傳大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/4g7ttj>。
- 黃堯添(2022)。個人與組織契合度與離職意願之研究—以 TOYOTA 汽車服務廠服務專員為例。〔博士論文。朝陽科技大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/p8ddzy>。
- 黃筱涵（2021）。LINE 作為任務工具認知、工作負荷對於工作壓力及工作倦怠之影響—以情緒勒索為調節變項。〔碩士論文。〕

- 中國科技大學]臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/x744f8>。
- 廖偉志(2021)。護理人員職家衝突與情緒耗竭關係之探討—以資源保存理論觀點。〔博士論文。國立中興大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/p32nac>。
- 劉仲矩、周玉涵(2016)。公部門人員情緒勒索認知，工作壓力與離職傾向關聯之研究。人力資源管理學報，16(1)，43-68。
- 劉仲矩、陳怡伶、田博宇(2003)。情緒勒索類型認知之研究—以被情緒勒索者立場而言《2003 人力資源發展之挑戰與契機研討會光碟論文集》，國立師範大學工業科技教育學系，中華企業訓練發展學會，臺北市。
- 劉宗澄(2021)。國軍友善家庭政策與職家平衡關係之研究—以職家衝突為中介變項。〔碩士論文。國防大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/36wc5w>。
- 劉美秀(2021)。桃園市公立幼兒園教師課後留園壓力、情緒耗竭與職家衝突關係之研究。〔碩士論文。健行科技大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/zem5by>。
- 蔡亨(2019)。人情關係對團隊關係信念影響之研究：以情緒勒索為干擾效果。〔碩士論文。真理大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/r3868b>。
- 蔡秀娟(2019)。華人文化裡情緒勒索對親密關係的影響：以關係承諾為調節變項。〔碩士論文。臺北市立大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/v8y3du>。

戴世軒（2019）。超商員工工作壓力、顧客無禮行為與情緒耗竭之相關研究—以知覺組織支持為調節變項。〔碩士論文。國立中正大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/upn787>。

顏志龍、鄭中平（2023）。「給論文寫作者的統計指南：傻瓜也會跑統計 I」，五南圖書出版股份有限公司。

蘇芳禾（2023）。從自我決定理論探究社會福利工作者遭受被服務對象無禮行為與其情緒耗竭之關係。〔碩士論文。國立高雄師範大學〕臺灣博碩士論文知識加值系統。  
<https://hdl.handle.net/11296/x3bzw9>。

## 二、英文部分

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.

Adler, A. B., Bliese, P. D., McGurk, D., Hoge, C. W., & Castro, C. A. (2009). Battlemind debriefing and battlemind training as early interventions with soldiers returning from iraq: Randomization by platoon. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 77(5), 928–940.

- Adler, A. B., Huffman, A. H., Bliese, P. D., & Castro, C. A. (2005). The impact of deployment length and experience on the well-being of male and female soldiers. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 121.
- Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14, 1137945.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139-157.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Blau, P. (2017). *Exchange and power in social life*. Routledge.

- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Schilling, E. A. (1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 808.
- Bowling, U. B., Sherman, M. D., & DeVoe, E. R. (2015). Military deployment and the family: Impacts on service members' partner and child adjustment. *Journal of Family Psychology*, 29(1), 118-124.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a conservation of resources model of the dynamics of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 57.
- Buss, D. M., & Shackelford, T. K. (1997). From vigilance to violence: mate retention tactics in married couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(2), 346.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Cardador, M. T., & Rupp, D. E. (2011). Organizational culture, multiple needs, and the meaningfulness of work. *The Handbook of Organizational Culture and Climate*, 158-175.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Chen, S. Y. (2009). Types of customer emotional blackmail perceived by frontline service employees. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(7), 895-903.

- Cohen, J. (2013). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge.
- Crocker, L. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Holt Rinehart and Winston.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Di Tella, M., Romeo, A., Zara, G., Castelli, L., & Settanni, M. (2022). The post-traumatic stress disorder checklist for DSM-5: psychometric properties of the Italian version. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5282.
- Dutton, D. G. (2007). *Rethinking Domestic Violence*. University of British Columbia Press.
- Eagly, A. H. (2013). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Psychology Press.
- Ebren, G., Demircioğlu, M., & Çırakoğlu, O. C. (2022). A neglected aspect of refugee relief works: Secondary and vicarious traumatic stress. *Journal of Traumatic Stress*, 35(3), 891-900.
- Field, A. (2024). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage publications limited.
- Forward, S. (1997). *Emotional blackmail: When the People in your Life use Fear, Obligation, and Guilt to Manipulate you*. HarperCollins.

- Forward, S., & Frazier, D. (1997). *Emotional Blackmail*. Bantam.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*/American Psychological Association.
- Ghiselli, R. F., La Lopa, J. M., & Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent: Among food-service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28-37.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
- Hair, J. F. (2019). *Multivariate Data Analysis* (Eighth edition). Cengage.
- Harvey, J. H., & Pauwels, B. G. (2009). Relationship connection: A redux on the role of minding and the quality of feeling special in the enhancement of closeness. *Oxford Handbook of Positive Psychology*.

- Psychology*, 385-392.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hochschild, A. R. (2019). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California press.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). Employee turnover, South Western college publishing. *Cincinnati, OH*, 200-340.
- Huck, S. W. (2012). *Reading Statistics and Research* (6th ed.). Pearson Education.
- Kadish, S. H., Schulhofer, S. J., & Barkow, R. E. (2016). *Criminal Law and Its Processes: Cases and Materials*. Aspen Publishing.
- Kahn, R. L. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Jhon Wiley.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Conflict and ambiguity: studies in organizational roles and individual stress. *Int J Stress Manag*, 1, 309-322.
- Karnani, S. R., & Zelman, D. C. (2019). Measurement of emotional blackmail in couple relationships in Hong Kong. *Couple and Family Psychology: Research and Practice*, 8(3), 165.
- Karney, B. R., & Bradbury, T. N. (1995). The longitudinal course of marital quality and stability: A review of theory, methods, and

- research. *Psychological Bulletin*, 118(1), 3.
- Kaur, B., Mohindru, P. D., & Pankaj, M. (2013). Antecedents of turnover intentions: A literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1219-1230.
- Kim, H.-Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52–54.
- Kline, P. (2014). *The New Psychometrics: Science, Psychology and Measurement*. Routledge.
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 10, 284.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and Adaptation* (Vol. 557). Oxford University Press.
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11(1), 157-170.
- Lester, P., Aralis, H., Sinclair, M., Kiff, C., Lee, K. H., Mustillo, S., & Wadsworth, S. M. (2016). The impact of deployment on parental, family and child adjustment in military families. *Child Psychiatry & Human Development*, 47, 938-949.

- Liu, C. C. (2010). The relationship between employees' perception of emotional blackmail and their well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 299-303.
- Maguen, S., Lucenko, B. A., Reger, M. A., Gahm, G. A., Litz, B. T., Seal, K. H., Knight, S. J., & Marmar, C. R. (2010). The impact of reported direct and indirect killing on mental health symptoms in Iraq war veterans. *Journal of Traumatic Stress*, 23(1), 86–90.
- Mallory, S. (2011). *Understanding Organized Crime*. Jones & Bartlett Publishers.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (2014). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. In *College Student Development and Academic Life* (pp. 264-293). Routledge.
- Martins, P., Luzia, R. W. S., Filho, J. A. P., Welsh, K. S., Fuzikawa, C., Nicolato, R., Alemão, M. M., Gonçalves, M. A., Cavalheiro, J. C., Ávila, I. D., & Veiga, R. T. (2024). Prevalence and factors associated with burnout among health professionals of a public hospital network during the COVID-19 pandemic. *PloS One*, 19(4), e0298187.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

- Mason, G., & Tuerkheimer, D. (2011). Emotional blackmail: Manipulative dynamics in intimate relationships. *Journal of Family Psychology*, 25(3), 345-357.
- Mastroianni, G. R. (2015). Obedience in perspective: Psychology and the Holocaust. *Theory & Psychology*, 25(5), 657-669.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1102-1127.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of applied psychology*, 67(1), 53.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493-522.
- Naufer, F. Z., & Kumar, P. D. A. S. (2020). Impact of Employee Engagement on Turnover Intention: Study of Third Space Global (Pvt) Limited. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 15(1), 71-88.
- Newman, C. F. (1997). Emotional Blackmail: When the People in Your Life Use Fear, Obligation, and Guilt to Manipulate You. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 11(4), 300.

- Ongaki, J. (2020). An examination of flexible work arrangements, work-family conflict, and organizational outcomes. *Asian-Pacific Management Accounting Journal*, 15(3), 61-86.
- Raman, P., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2016). Counterproductive work behavior among frontline government employees: Role of personality, emotional intelligence, affectivity, emotional labor, and emotional exhaustion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(1), 25-37.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies* (pp. 135-164). Emerald Group Publishing Limited.
- Shoji, K., Lesniewska, M., Smoktunowicz, E., Bock, J., Luszczynska, A., Benight, C. C., & Cieslak, R. (2015). What comes first, job burnout or secondary traumatic stress? Findings from two longitudinal studies from the US and Poland. *PloS one*, 10(8), e0136730.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 567-578.
- Slotter, E. B., & Gardner, W. L. (2012). How needing you changes me: The influence of attachment anxiety on self-concept malleability in romantic relationships. *Self and Identity*, 11(3), 386-408.
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3-12.

Zadow, A. J., Dollard, M. F., McClinton, S. S., Lawrence, P., & Tuckey, M. R. (2017). Psychosocial safety climate, emotional exhaustion, and work injuries in healthcare workplaces. *Stress and Health*, 33(5), 558-569.

## 附錄一 預試問卷

國軍帥哥、美女你們好：

這是一份探討「情緒勒索與離職傾向」的研究問卷，主要是為了研究您在部隊服務時，您個人對於「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」、「離職傾向」等看法，請運用個 5-7 分鐘左右時間填寫問卷。

這份問卷計有 5 個部分，請依據您的狀況、感受、想法來填寫。本問卷為不記名方式作答，也沒有正確答案，也不會有長官約談或追究，所勾選的內容僅用於學術參考及研究，資料絕對保密，請安心作答。

您的寶貴意見是本研究重要的資料來源，更為本研究的成功要素，讓部隊可以越來越好，在此致上十二萬分的感謝！

敬祝 工作順利、平安喜樂

大葉大學

企業管理碩士班

指導教授：游堯忠 博士

研究 生：林佳緯 敬上

## 第一部分 基本資料：

### 一、性別：

- 1.男生；2.女生

### 二、現任階級：

- 1.軍官；2.士官；3.士兵

### 三、職務類別

- 1.主管職務(隊長、營長、副廠長等指揮與管理職務)；  
2.幕僚職務(參謀官、情報官、政戰士等輔助決策或行政支援職務)；  
3.基礎職務(步槍兵、醫務兵、氣象士等戰鬥或勤務職務)

### 四、勤務加給類別：

- 1.領導職；2.非領導職

### 五、服役年資：

- 1.5 年(不含)以下；2.5 年(含)-10 年；3.10(含)-15 年；  
4.15 年(含)以上

### 六、最高學歷：

- 1.高中(含專科)；2.大學；3.碩士(含)以上

### 七、服務層級：

- 1.連級單位；2.營級單位；3.旅級單位

### 八、婚姻狀況：

- 1.未婚；2.已婚

## 第二部分 伴侶情緒勒索

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1.我會害怕伴侶其實並不是那麼愛我。					
2.我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我，而感到焦慮不安。					
3.我需要伴侶經常證明是愛我的，我才會感到安心。					
4.我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我會感到焦慮。					
5.我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感到煩躁。					
6.我希望伴侶是永遠把我放在第一位。					
7.我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。					
8.我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。					
9.我覺得伴侶眼裡應該要關注我。					
10.在每個與伴侶的重要日子裡，對方都應該記得才對。					
11.伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。					
12.身為伴侶就該要讀懂我所有的思緒。					
13.我希望伴侶能達成我要求的每一件事。					
14.我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方不夠愛我。					
15.我曾與伴侶溝通，讓他知道我對這段關係感到失望。					
16.我會故意在伴侶面前表現出我很受傷、難過，讓對方感到愧疚。					
17.伴侶如果不如我所願時，我會讓對方知道在一起是很委屈。					
18.我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。					

### 第三部分 職家衝突

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1.我會因為部隊工作(任務)因素，無法如期參加家庭活動(出遊、聚餐等)，頻次高於我的預期。					
2.我會因部隊工作(任務)的關係，無法耗費同等時間在家庭上。					
3.休假返家後，我會常因部隊工作(任務)所帶來的疲憊和煩躁，影響我無法參加家庭活動。					
4.休假返家後，我會常因部隊工作(任務)而精疲力竭，影響我無法幫忙家庭事務。					
5.我會因為部隊工作(任務)壓力的關係，使我經常返家後無法放鬆的休閒(息)。					
6.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在部隊工作(任務)的表現。					
7.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在軍中的發展。					
8.我投入於家庭責任的時間，會使我必須忽略軍中工作(任務)上的事情。					
9.我會因為家庭壓力，使我在部隊執行工作(任務)時，必須分心關切家裡的事。					
10.家庭責任帶來的壓力，經常讓我無法有效專注於部隊工作(任務)。					
11.家庭生活的緊張與焦慮，經常影響我部隊工作(任務)的表現。					

#### 第四部分 情緒耗竭

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1.我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。					
2.每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。					
3.早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。					
4.對我來說，整天和人一起工作感受很累。					
5.我覺得被軍中工作累壞了。					
6.我對我軍中的工作感到沮喪。					
7.讓我直接與人打交道，會讓我產生太多壓力。					
8.我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。					

#### 第五部分 離職傾向

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1.我有時感到不得不馬上退伍。					
2.我目前正在認真考慮退伍，到外面發展。					
3.如果部隊的條件比現在再差一點，我就會離開軍中。					
4.我可能會在明年尋找一份新的工作。					

## 附錄二 正式問卷

國軍帥哥、美女你們好：

這是一份探討「情緒勒索與離職傾向」的研究問卷，主要是為了研究您在部隊服務時，您個人對於「伴侶情緒勒索」、「職家衝突」、「情緒耗竭」、「離職傾向」等看法，請運用個 5-7 分鐘左右時間填寫問卷。

這份問卷計有 5 個部分，請依據您的狀況、感受、想法來填寫。本問卷為不記名方式作答，也沒有正確答案，也不會有長官約談或追究，所勾選的內容僅用於學術參考及研究，資料絕對保密，請安心作答。

您的寶貴意見是本研究重要的資料來源，更為本研究的成功要素，讓部隊可以越來越好，在此致上十二萬分的感謝！

敬祝 工作順利、平安喜樂

大葉大學

企業管理碩士班

指導教授：游堯忠 博士

研究 生：林佳緯 敬上

## 第一部分 基本資料：

### 一、性別：

- 1.男性；2.女性

### 二、現任階級：

- 1.軍官；2.士官；3.士兵

### 三、職務類別

- 1.主管職務(隊長、營長、副廠長等指揮與管理職務)；  
2.幕僚職務(參謀官、情報官、政戰士等輔助決策或行政支援職務)；  
3.基礎職務(步槍兵、醫務兵、氣象士等戰鬥或勤務職務)

### 四、勤務加給類別：

- 1.領導職；2.非領導職

### 五、服役年資：

- 1.5 年(不含)以下；2.5 年(含)-10 年；3.10(含)-15 年；  
4.15 年(含)以上

### 六、最高學歷：

- 1.高中(含專科)；2.大學；3.碩士(含)以上

### 七、服務層級：

- 1.連級單位；2.營級單位；3.旅級單位

### 八、婚姻狀況：

- 1.未婚；2.已婚

## 第二部分 伴侶情緒勒索

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1.我希望伴侶總是可以包容我的所有情緒。					
2.身為伴侶就該要讀懂我所有的思緒。					
3.我覺得伴侶應該盡可能同意我的想法。					
4.伴侶應該是不需要我開口說，也應該意識到我心情不好。					
5.我希望伴侶能達成我要求的每一件事。					
6.我希望伴侶是永遠把我放在第一位。					
7.我曾用責難的態度讓對方知道，我感覺對方不夠愛我。					
8.我曾與伴侶溝通，讓他知道我對這段關係感到失望。					
9.我會用一些手段讓伴侶無法拒絕我的提議。					
10.伴侶如果不合我所願時，我會讓對方知道在一起是很委屈。					
11.我會故意在伴侶面前表現出我很受傷、難過，讓對方感到愧疚。					
12.我會害怕伴侶其實並不是那麼愛我。					
13.我會因為伴侶告訴我他沒辦法陪我，而感到焦慮不安。					
14.我需要伴侶經常證明是愛我的，我才會感到安心。					
15.我經常在伴侶沒有立即回覆我的訊息時，我會感到焦慮。					
16.我覺得伴侶眼裡應該要關注我。					
17.我會因為伴侶沒有明確回應我的問題，而感到煩躁。					

### 第三部分 職家衝突

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在軍中的發展。					
2.我投入於家庭責任的時間，會影響到我在部隊工作(任務)的表現。					
3.我投入於家庭責任的時間，會使我必須忽略軍中工作(任務)上的事情。					
4.家庭責任帶來的壓力，經常讓我無法有效專注於部隊工作(任務)。					
5.家庭生活的緊張與焦慮，經常影響我部隊工作(任務)的表現。					
6.我會因為家庭壓力，使我在部隊執行工作(任務)時，必須分心關切家裡的事。					
7.休假返家後，我會常因部隊工作(任務)所帶來的疲憊和煩躁，影響我無法參加家庭活動。					
8.休假返家後，我會常因部隊工作(任務)而精疲力竭，影響我無法幫忙家庭事務。					
9.我會因為部隊工作(任務)壓力的關係，使我經常返家後無法放鬆的休閒(息)。					

## 第四部分 情緒耗竭

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1.每天軍中工作結束時，我感到精疲力竭。					
2.早上起床時，又要面對一天軍中工作的就感到疲倦。					
3.我覺得軍中工作已經讓我心力交瘁了。					
4.我對我軍中的工作感到沮喪。					
5.我覺得我在軍中的工作，會讓我情緒低落。					
6.我覺得被軍中工作累壞了。					

## 第五部分 離職傾向

題項	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1.我目前正在認真考慮退伍，到外面發展。					
2.我可能會在明年尋找一份新的工作。					
3.我有時感到不得不馬上退伍。					
4.如果部隊的條件比現在再差一點，我就會離開軍中。					