

海軍艦艇官兵自我察覺能力 與環境適應之研究

海軍少校 鍾成鴻

提 要：

- 一、依美國著名發展心理學家艾瑞克森(Erik Erikson)的研究觀點顯示，年齡介於19歲至36歲間官兵，正處於追求自我認同、建立親密人際關係、學會愛與被愛、避免孤獨與疏離的成年早期發展身心階段，而有過半的官兵處於無法順利達到友愛親密的階段，所以官兵在軍隊適應上，必然遭遇困難且適應不佳。
- 二、學者界定自我覺察為知道、瞭解、反省、思考自己的情緒、行為、想法、人我關係及個人特質之狀況、變化、影響及發生的原因。因此說明覺察就是一種本身探索歷程，且進一步也能清楚瞭解自身的相關能力，進而能肯定自己的行為，並變成是個人適應環境的能力。
- 三、提升自我覺察能力具有幫助個人順利渡過成年早期發展階段之優點，是以將其運用在輔導官兵的環境適應議題上，必然能夠強化官兵適應艦艇生活、提升官兵心理健康素質、鞏固部隊精神戰力。

關鍵詞：自我覺察、適應、軍隊壓力

壹、前言

近年來資訊科技進步、社會變遷急速，使得人們擁有更多資源或方式去處理所面對的困難，但同時也因受到功利主義、個人主義的衝擊，使得大部分父母對於兒女特別溺愛，也因為備受家庭呵護，使子女遭遇困難時，常不知如何因應，其挫折忍受力亦隨之降低。而臺灣目前每年約有上萬社會青年，從各個階層至軍中服役，入伍後必須得面對許多困難與挑戰，包括角色改變、生活規劃

不易、與家人分離和體能負荷等問題。且軍中環境與民間迥異，如強調命令服從、任務導向、團體取向、無個人隱私、生活單調刻板等，再加上官兵過去的經驗和人格特質，在目前強調自由開放多變的風氣下，更容易造成官兵適應上的困難。因此，官兵在軍中適應情形的好壞，不但影響其個人的身心健康，進而影響部隊士氣高低，甚至成為部隊戰力強弱的指標之一。所以如何在有限人力、物力下，以快速有效方法，掌握官兵當下及未來適應情況，是軍中心理衛生工作的首

要目標。

美國著名發展心理學家艾瑞克森(Erik Erikson)¹的心理社會發展論(The theory of psychosocial development)表示，人格發展並非止於青春期的階段，而是終其一生的歷程，每個階段都有其獨特發展任務，與其所面臨的發展危機。凡年齡介於19歲至36歲之男子，符合心理社會發展論中「友愛親密—孤獨疏離」階段，主要為建立友誼，且獲得愛與伴侶之親密人際關係，否則將感受到孤獨、疏離與寂寞²。國外著名心理學家錢德勒(Chandler)與加拉格爾(Gallagher)曾調查八千多名大專院校學生輔導中心的個案，發現求助類型以人際議題最多(68.9%)³，若依艾瑞克森的心理社會發展論觀點而言，這年齡期間的官兵目前正處於追求自我認同、瞭解自己未來的方向與定位，甚至找尋親密的人際關係、學會被愛與愛人、避免孤獨與疏離的身心階段⁴，根據上述研究顯示，應有超過一半的官兵處於無法順利感受到友愛親密的階段。因此，推論艦艇官兵有追求同儕認同及易受同儕影響的身心發展特性，而個人認為建立自我覺察能力，具有幫助官兵順利渡過該階段之優點，是以將其運用在輔導官兵的環境適應議題上，可能是一種有

效且易於推廣的方法，希望藉研究心得與領導幹部分享，達到凝聚部隊官兵向心與團結合作之目標。

貳、部隊壓力與官兵適應相關研究

一、部隊壓力現況

過去研究部隊壓力的文獻發現，軍中官兵壓力來源多為軍事情境的特殊限制所造成，例如部隊限制太多、軍中生活枯燥乏味、缺乏自己時間、睡眠不足、薪餉不夠支出等⁵，此外，過去研究亦發現士官兵常見的生活壓力有值勤時間長、休假不正常⁶、管教方式不公、生活緊張及長期疲勞等⁷。至於在基層志願役軍官方面則有任務執行方式、與長官共事經驗、工作與個人生活平衡、評比、調動與升遷、輔導管教部屬、工作性質、長官非理性行為及人際干擾等壓力源⁸。尤其當嚴格的軍事生活與自我意識之間產生矛盾或抗拒時，壓力負荷即容易產生，輕則造成個人情緒困擾、人際關係逐漸疏離、工作漫不經心，重則情緒失衡、人際關係走向封閉、沒有任何工作意願，甚至可能肇生如自我傷害事件等憾事。

近年來，由於社會變遷及價值觀念的改

註1：Erik Erikson(1963).Childhood and society. New York: Norton.

註2：蘇建文、林美珍、陳李綢、程小危、吳敏而、林惠雅、柯華葳、幸曼玲、陳淑美，《發展心理學》(臺北：心理出版社，1998年)。

註3：Chandler, L. A., & Gallagher, R. P.(1996).Developing a taxonomy for problems seen at a university counseling center. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 29(1), pp.4-12.

註4：黃德祥，《青少年發展與輔導》(臺北：五南出版社，1994年)。

註5：孫敏華，〈役男壓力來源、因應方式與軍中適應關係之研究〉，《中華心理衛生期刊》，第134期，2000年，頁1-31。

註6：洪光遠，〈新新人類部隊生活適應問題的探討〉，《軍事社會科學半年刊》，創刊號，1998年，頁131-151。

註7：朱美珍，〈軍校學生人際關係與生活適應之研究—以政戰學校為例〉，《復興崗學報》，第63期，1998年，頁149-165。

註8：余安邦、曾麗娟、李亞明、吳佩真，《國軍基層幹部壓力來源與因應方法之研究》，國防部官兵行為研究專案，2000年。

變，官兵較不如過去般願意接受軍中文化與生活，以致服役期間容易出現身心疾病。過去文獻亦證明壓力源、因應方式及社會支持為環境適應的重要相關因素⁹。所謂壓力源指的是當個人處在壓力狀態下，會感覺受到挑戰、威脅或擔心受到傷害，其內在的平衡會遭到破壞，造成如此狀態的刺激，即是壓力源¹⁰。壓力源可分為慢性和急性兩種，長期存在的慢性壓力源，如不良的家庭關係、經濟及工作問題等，再加上近期發生的急性壓力源時，較易引發身心疾患。

許多研究顯示壓力是造成憂鬱症的原因之一，當個人感受壓力愈大時，出現憂鬱症的機會將會愈高¹¹，當事人會感覺受到挑戰、威脅或擔心受到傷害。國外學者穆斯(Moos)將因應壓力的方式分為「主動認知因應」、「主動行為因應」及「逃避因應」三種¹²。「主動認知因應」是指人會藉著思考和分析環境來面對當前所遭遇的問題；「主動行為因應」是指個人為促進自我利益而採取某些特定行動；「逃避因應」是指在認知上忽略或逃避壓力，從而產生情緒反應¹³，以逃避模式來因應壓力與憂鬱症的發生有明顯關連。因此，國軍心理輔導學者孫敏華曾將官兵的壓力源區分為軍中、家庭、及個人三等，結果發現上述壓力愈大時，適應軍中

生活的能力愈差。

由於個人過去在部隊擔任基層排長、連輔導長及心輔官等職務，均有許多協助官士兵諮商輔導的實務經驗，發現弟兄求助類型包括自我傷害、適應不良、情緒困擾、人際障礙及性傾向等問題，但經常因部隊繁重任務、重大軍事演習、戰備演訓任務等階段性任務，或是個案正執行衛哨勤務、單位派訓、基地支援、役畢退伍，甚至嚴重的部隊雙重關係(如輔導長身為基層部隊心輔人員，更肩負單位政戰主管、副主官，甚至代理主官的多重角色關係)等個人因素，而無法與個案建立良好的諮商關係，不但個人為此狀況經常承受擔心、懊惱、為難等複雜情緒，也因此無法持續輔導或給予個案最適切的協助。尤其部隊官兵皆來自於社會，隨著環境驟變且科技不斷創新，導致目前年輕人的價值觀念受到極大的衝擊，並對其在軍中服役的行為表現有所影響。而無論對於志願役或義務役官兵而言，在軍事紀律與教育訓練的嚴格要求、且生活枯燥乏味的高壓力情境中，往往會面臨到各種問題與困境，若無法即時有效處理這些問題，必將造成官士兵產生服役壓力，進而嚴重影響部隊任務的完成及整體戰力之發揮。所以，輔導官士兵適應因服役而產生的眾多壓力，並轉化為正向能量

註9：Cronkite RC, Moos RH, Twohey J, Cohen C, Swindle R Jr.(1998) Life circumstances and personal resources as predictors of the ten-year course of depression.26，pp.255-80.

註10：秦淳，〈某醫學中心護理人員工作壓力與生活壓力之關係〉，《中華職業醫學雜誌》，第2卷，1995年，頁110-119。

註11：Turner RJ, Beiser M.(1990) Major depression and depressive symptomatology among the physically disabled: assessing the role of chronic stress.178:343-50.

註12：孫敏華，〈軍中生活壓力與身心健康之研究〉，《中華心理衛生學刊》，2，5，1995年，頁9-74。

註13：Moos, R. H. & Billings, A. G., (1984). Coping, stress, and social resources among adults with unipolar depression. Journal of Personality and Social Psychology, 46(4),pp.877-891.

、正面思考，實為軍中心輔工作不容忽視的一環。

二、國軍官兵適應相關研究

適應是個體與環境交互作用的歷程。人的一生需適應的面向相當多，如學校、家庭、工作及各種關係適應等，而官兵在軍中適應歷程，不僅是人生重要的過程，更是相當特殊的階段，特別之處不但在軍中與其他環境有所差異，更是官兵從家庭、學校等舒適圈的生活，準備進入猶如真實社會小縮影的「軍隊」。因此，歸納官兵在軍中的環境適應有以下特點¹⁴：

(一) 男性為主的職業文化

過去服役是我國男性應盡的義務，而軍隊主要以男性為主體。因應國家推動性別主流化政策發展，越來越多女性投入軍旅職場，根據國防部2017年統計，女性官士兵，達1萬9,000餘人，約占志願役官兵人數的13.6%，且仍持續成長中；其中女性軍官有3,000多人，約占志願役軍官的11.2%；女性士官則有9,000餘人，約占志願役士官的14.5%；女性士兵則有6,000餘人，約佔志願役士兵的14.2%¹⁵。儘管軍中持續有志願役女性成員的加入，但畢竟仍是少數(不足兩成)。因此，對於部分女性或具有陰柔特質之男性官兵，要適應軍中生活仍有其困難之處。

(二) 軍隊階級分明，服從為一切圭臬

因應軍隊作戰的需要，部隊任何訓練皆

講求階級服從、職務服從的觀念，簡言之就是強調「服從第一」。臺灣社會嚴重少子化，甚至更視為當前的國安危機，因此每一位進入軍隊的官兵都是父母親的寶貝，從小到大倍受呵護與關心，再加上目前整個社會逐漸趨向自由民主、開放與重視個人意見的情況相比，軍中生活對時下年輕人而言，較以往傳統保守社會更加困難、更難適應。

(三) 團體生活人際互動複雜且無個人隱私

其實軍中是社會的一個小縮影，官兵來自社會每一階層、角落。故以教育程度而言，最高有博士的小兵，也有高中職畢業的士官；以社會的歷練來說，有前科累累、全身刺青的幫派人士，也有受「直升機父母」過度保護的「媽寶」；以接觸的對象而言，除多元文化環境的同胞外，還有學長(姐)、長官等。一般官兵居住的空間及活動的範圍，都是以團體為主，寢室多是大通舖，在這樣環境下，幾乎沒有個人隱私。再者，軍中是一個強制封閉性的社會，團體中身旁的同事不僅無法選擇，也無法不接觸，所以對於不擅言詞、人際疏離的官兵而言，絕對需要有良好的適應的人際關係能力。

四、以團體及任務為主

目前的社會講求尊重個體、重視個人表現，而軍中剛好相反，一切以團體為主，沒有個人主義，在團隊取向下，要求齊頭式平等。以體能而言，官兵均需通過三千公尺跑

註14：孫敏華、陳洋洲，〈役男軍中適應量表預測效果及其軍中適應之縱貫研究〉，《復興崗學報》，第76期，2002年，頁141-174。

註15：2017年09月28日10:43國軍女力新數據 國防部鬆口新造潛艦設計女性服役空間，<https://udn.com/news/story/10930/2727317>，檢索日期：2017年12月25日。

步、仰臥起坐、伏地挺身等體能測驗項目，且單位成績均以團體表現來計算，因此個人若在單位中表現不佳，常會承受莫大身心壓力，且在任務第一、優先完成目標的原則下，鮮少會顧及個人狀況與需求，這些都需要官兵學會適應調整，才能有助團隊爭取榮譽。

五、軍隊作息正常，較少變化

軍中生活作息正常且相當規律刻板。每日生活流程、訓練項目，要求重點，多半相同。因為生活規律正常少變化，日子一久容易感到生活單調枯燥，對喜歡生活隨性所致、富有變化、刺激性高的現代年輕人而言，無疑也是一大困難與挑戰，如果沒有做好心理建設，很難保證官兵能一本初衷堅持到底，甚至放假外出一接觸到既往的朋友圈，就又萌生退伍或不假離營等情事。

六、官兵適應發展，影響層面大

過去軍中內部管理問題時有所聞，有管教失當、自我傷害、不當申訴問題等，且極易登上社會媒體版面，不少個案都與官兵適應有關。官兵從民間社會進入部隊時，面對生活環境限制，部隊生活適應不良而形成心理壓力，時常導致焦慮不安、恐懼等心態，容易造成適應障礙、加上家庭、感情因素影響，致官兵自傷案件時有所聞，不但造成個人及家庭的悲劇，亦對部隊戰力及士氣產生嚴重負面的影響。

綜上所述，個人認為探討官兵部隊適應

的問題上，除瞭解理論外更應重視實用，需從官兵本身深入瞭解自我的個人現象場(Phenomenal Field)，因其具有組織、創造和適應之功能¹⁶，甚至讓官兵能夠自我覺察本身的生理、心理狀態，再從官兵部隊生活實際狀況角度切入，瞭解影響官兵適應因素與常用因應策略，做為增進官兵適應部隊的基礎，進而促進官兵適應部隊生活，儘早融入環境，有助成為合格的戰鬥官兵。

參、自我覺察與部隊適應分析

自我覺察是一種可以探索自己及瞭解自己的能力，能夠表達個人感受及相關基本內在需求，讓個體能夠更加自我肯定及自我負責的表現；然對本軍艦艇官兵而言，若能提升本身自我覺察能力，對於在艦艇生活中的官兵，必然可以提升適應部隊的能力。以下針對自我覺察相關研究定義、以本軍部隊官兵適應研究結果分析及自我覺察與部隊適應之相關性逐項探討如后：

一、認識自我覺察

(一)什麼是自我覺察(self-awareness)？國內教育心理學家張春興教授認為自我覺察是個人對自己個性、能力、慾望等方面的瞭解¹⁷。人類具有觀察自己外在表現的狀況，並能夠瞭解本身行為的能力稱為覺察(Awareness)；自我覺察是一種描述自己思考過程的能力¹⁸，這種自我思考的過程，從生存需求考量，經個體反覆經驗的內化，才

註16：修慧蘭、鄭玄藏、余振民、王淳弘(譯)，《諮商與心理治療：理論與實務(Theory & Practice of Counseling and Psychotherapy 10/E)》，(臺北：雙葉書廊，2016年)。

註17：張春興，《心理學概要(修訂版)》，(臺北：東華書局，2004年)，頁182-183。

註18：郭靜晃，《心理學》，(臺北：揚智文化，1994年)，頁148-149。

能建構出適合個體覺察的自我能力；而本身的自我觀察也可以幫助瞭解外在表現的狀況，有去研究中指出：「自我覺察的方式是為了增進對自我的瞭解，而覺察是指對個人內在情緒感受的觀察、或是對外在刺激的知覺，並且接近自我『感受』或『體驗』的過程」¹⁹。所以說，覺察本身就是一種探索歷程，且進一步也能清楚瞭解自身的相關能力，進而肯定自己的行為，並變成是個人適應環境的能力。

(二)自我覺察意指一個人關注自己或瞭解自己的一種程度與狀態，也就是將自己變成注意的焦點。曾有學者表示：「若是自己把覺察重點著重在個人內在的屬性，例如：個人的想法、動機，則該自我覺察稱為『內在自我覺察(private self-awareness)』；若是所關注的焦點是個人顯現於外在的自我或別人眼中的自我時，則稱為『外在自我覺察(public self-awareness)』」²⁰。國外社會心理學學者杜瓦爾(Duval)與威克任(Wicklund)認為自我覺察是一種藉由觀察自身或外在環境所得的體驗，是將注意力指向自我的狀態²¹。在此狀態中，人們會依標準與價值觀評鑑自己的行為、想法與認知過程的正確性，並為了滿足標準，將產生較強動機與行為，以符合期望達成標準。因此，自我覺察是一個自我控制(self-control)的主要機制，是瞭解自我、改變自我的首要過程

；國內諮商心理學家陳金燕研究認為：「將自我覺察界定為知道、瞭解、反省、思考自己的情緒、行為、想法、人我關係及個人特質之狀況、變化、影響及發生的原因²²；並明確指出自我覺察的焦點不再僅侷限於『自己』，也包含了「與自己互動的他人」。

(三)因此，當艦艇官兵能夠探索及瞭解自我內在功能，藉此表達個別感受及相關需求，經由官兵自己體驗過去的經驗法則，讓個人接受自我肯定及負責之評價，稱為自我覺察能力；而對艦艇官兵而言，若能提升本身自我覺察能力，官兵在艦艇生活自然能夠產生良好適應能力。

二、部隊環境適應分析

國內研究軍隊環境適應之相關研究，多以「適應」或「生活適應」居多，而本研究焦點著眼於「適應」，而並就艦艇相關工作之環境適應，做進一步的探討。

(一)以志願役士官適應判別模式研究發現，役別、學歷、入營時間、交往對象、開銷、無法勝任及遭受斥責等七個變項與適應良窳相關，其相關性依高低順序為：遭受斥責、無法勝任、入營時間、開銷、學歷、交往對象及役別²³；所以個人能否承受長官幹部管理及工作勝任度為適應環境主要因素；另一方面，探討義務役士兵適應問題與軍隊領導管理模式之關係，研究結果發現6項特點：

註19：范淑儀，〈自我的反省與覺察〉，輔仁大學心理研究所碩士論文，1998年。

註20：駱少康，〈視覺匿名性與預期未來互動對線上自我揭露之影響〉，國立臺北大學企業管理學系博士論文，2005年。

註21：同註14。

註22：陳金燕，〈諮商員養成教育中「自我覺察」訓練之基本原則〉，《諮商與輔導》，第125期，1996年，頁14-16。

註23：趙中先，〈適應判別模式之研究—以海軍士官為例〉，義守大學管理研究所碩士論文，2005年。

1. 官兵個人教育程度愈高，其部隊適應力相對較差。

2. 幹部領導管理模式中協商民主之領導模式，與官兵部隊適應問題呈現非常顯著的相關性。

3. 專制獨裁的領導模式與官兵適應問題亦呈現非常顯著正相關。

4. 仁慈權威的領導模式與官兵適應問題呈現顯著負相關。

5. 部隊訓練與官兵適應問題存有顯著相關性。

6. 長官重視營舍環境改善與士兵適應問題呈非常顯著的相關性²⁴。

因此可知，義務役士兵適應情形與部隊長官領導模式及部隊訓練是否嚴格有關，尤其單位長官專制獨裁、部隊訓練嚴苛都會對義務役官兵適應情形造成莫大影響。

(二)從志願役官兵工作認知、部隊適應與留營意願相關聯性研究報告指出，影響渠等部隊適應的8項關鍵因素：

1. 志願役官兵在工作認知、部隊適應、工作承諾認知程度上的高低會影響官兵的留營意願。

2. 工作承諾對官兵留營意願最具顯著影響及有較強的解釋力；以「工作支持」對官兵留營意願較具影響力。

3. 男性官兵在部隊適應、工作承諾及工作滿意度上較女性為佳。

4. 以各軍種離職傾向做比較，海軍離職傾向最低。

5. 服務於戰鬥單位官兵在工作認知、部隊適應及工作承諾上的表現較差、服務於戰鬥單位的官兵離職傾向高於服務於戰鬥支援單位的官兵。

6. 士兵在工作認知及部隊適應的表現較差，軍官在留職傾向及單位認同得分較高，士兵離職傾向得分較高。

7. 軍事院校畢業的志願役人員其工作認知及部隊適應較佳，留營意願亦較高。

8. 服役半年以內的官兵對薪資福利較滿意，且部隊適應較佳²⁵。

故能夠提高志願役官兵對於單位認同感、提升部隊凝聚力，不僅增加艦艇適應力，甚至能夠大幅提升部隊志願役人員留營率。

(三)近年來，亦有針對艦艇軍官工作適應、家庭關係與工作投入之研究發現，影響適應程度有7項相關因素：

1. 艦艇軍官擁有正向之工作適應態度，但角色明確性仍需努力加強。

2. 艦艇軍官擁有正向之家庭關係及明確的工作投入。

3. 性別、年齡、最高學歷、階級、目前擔任職務、服務艦艇累計年資等背景變項在工作適應上有顯著相關，而在有無婚姻關係與有無子女變項則並無顯著差異。

4. 不同背景變項之艦艇軍官僅性別變項在家庭關係上達顯著差異，其餘年齡、有無婚姻關係、有無子女、最高學歷、階級、目前擔任職務、服務艦艇累計年資等，皆未達顯著差異。

註24：賴秋樺，〈軍隊領導管理模式與海軍義務役士兵適應問題之關係〉，國立臺北大學犯罪學研究所碩士論文，2009年。

註25：程禹欽，〈國軍志願役官兵工作認知、部隊適應、工作承諾與留營意願相關聯性研究〉，國防大學政治作戰學院心理與社會工作學系社會工作組碩士論文，2013年。

5. 年齡、有無婚姻關係、階級、服務艦艇累計年資等背景變項在工作投入上達顯著差異，而在性別、有無子女、最高學歷等則未達顯著差異。

6. 工作適應與工作投入及家庭關係有顯著的正相關。

7. 艦艇軍官工作適應與家庭關係對工作投入具有顯著預測力²⁶。

因此，艦艇軍官家庭生活美滿、婚姻伴侶關係融洽，且家人能夠予以高度關心與照顧，都對當事人及部隊戰力提升，產生事半功倍之效。

(四)綜合多項研究發現，官兵在軍隊環境適應狀況好壞，牽涉官兵內在、外在因素範圍極廣，內在因素包括性別、學歷、家庭狀況、婚姻伴侶、階級高低及擔任職務等；外在因素包括長官領導風格、對待部屬態度、工作支持、部隊訓練等，甚至官兵適應狀況也影響官兵留營意願。因此，為避免影響募兵制政策推動，致力提升官兵部隊適應力極為重要。

三、自我覺察與環境適應之關係

(一)國外學者卡爾森(Carlson)等人運用「後設分析」(Meta-analysis)(指蒐集相似議題的文獻，整理出所有研究結果的量化

資料，針對該量化資料運用統計分析，探討變項間關聯性)回顧1980年代關於短期漸進式肌肉鬆弛訓練效果文獻指出，提供參與者肌肉放鬆練習，以提升自我覺察能力，並以個人為基礎所進行之放鬆訓練最具成效；另有研究發現，對114名大學生所做放鬆訓練，在實驗組(進行身體伸展、冥想訓練課程)與對照組(無任何實驗操弄)相較之下，參與放鬆訓練學生在身體症狀有所改善，覺察能力也提高²⁷。國內以38位國立成功大學醫學系五年級學生，參與為期六週自我覺察成長團體訓練為例所做研究，並探討團體輔導前後之身體心理之狀態變化，亦發現透過自我覺察團體輔導中，可以順利改善醫學系學生身心焦慮症狀，甚至可以增加自我認知及學習效率²⁸。

(二)再從國內學者觀點：「自我覺察不只是靜態的狀況，還包含了過程中與其他人動態互動的關係，自我覺察程度較高者，會比較自我及他人的行為後，整合形成自我知覺(self-perception)²⁹；相反地，研究發現自我覺察程度較低者，會忽略或低估對於本身相關的回饋資訊，形成錯誤的自我知覺，抱持負面的工作態度³⁰」；因此得知個體自我覺察能力強弱會影響個體之環境適應情

註26：許秋嬿，〈我國海軍艦艇軍官工作適應、家庭關係與工作投入之研究〉，國立屏東科技大學技術及職業教育研究所碩士論文，2014年。

註27：Carlson, C. R., & Hoyle, R. H. (1993). Efficacy of abbreviated progressive muscle relaxation training: A quantitative review of behavioral medicine research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61(6), pp.1059-1067。

註28：楊延光、葉宗烈、林梅鳳、柯昇穎、陳高欽、蔡湘怡、林其和，〈自我覺察成長團體對醫學生壓力調適之成效〉，《醫學教育》，第8卷，第1期，2004年，頁39-48。

註29：陳金燕、王麗斐，〈諮商學習者在「自我覺察」課程之學習歷程與追蹤效果研究〉，《中華輔導學報》，第6期，1998年，頁116-153。

註30：Ashford, S. J. (1989). "Self-assessment in organizations: a literature review and integrative model." *Research in Organizational Behavior* 11, pp.133-174。

形。

(三)良好的自我覺察能力必須取決於個體對自我概念之認知程度，包含瞭解自己特質、感覺與行為，對外在環境相互互動之情形³¹，藉由不斷接觸及回饋而累積個體能力、經驗，使自己獲得外在環境支持，進而得到自我支持的能力，達到人格的成熟與負責的態度。因此，成熟的人格與負責的態度，影響個人職場上之工作表現與團隊認同，長時間在工作職場上獲致肯定，亦能提升個人自我價值感，讓工作推展更順利。

肆、如何打造艦艇友善的工作環境

海軍部隊不同於陸上部隊生活，須克服暈船不適、滿懷思鄉、天候海象不佳、空間狹隘等不良內、外在環境之限制，才能在海上執行任務發揮戰力，因此單位領導幹部必須營造出友善艦艇生活環境，才能建構堅實戰力基礎，達成交付任務，謹提供以下幾點建議：

一、透過心輔機制，提升艦艇官兵自我覺察能力

研究發現組織(整體)自我覺察之認知程度愈高，則環境適應就愈高，所以官兵對於自己的角色認知必須非常清楚，在工作環境中的工作表現及工作成就，不僅要滿足自己，也需要得到團隊的認同並與部隊良性互動，始能在工作領域中逐漸累積經驗，藉此獲得肯定，也得到工作環境上的支持，形成負責的態度，進而達到環境適應的良好狀態。

由此顯見，官兵本身自我覺察能力越高，就能更快的適應環境，所以各教訓單位(新訓中心及學校)未來應該嘗試研擬出自覺察能力訓練的初階課程，再進而發展長期、在職訓練的自我覺察能力系統化訓練模式，或是建構出非結構式自我覺察能力訓練之進階課程，藉此讓本軍心輔人員在接觸新進人員時，能夠立即區分、檢核出該官兵的自我覺察能力層次，再行安排適合其層次能力程度之課程，相信對單位內部氣氛凝聚、組織向心必定大有助益。

二、營造創新的艦艇工作環境與氛圍

從國內外官兵適應研究不難發現，部隊長官(領導幹部)領導統御方式，即是影響官兵適應問題潛在、重要的外在因素。因此，司令黃上將曾多次對「領導統御」意涵提出說明：「領→我是頭，跟我來；導→設定目標、方向；統→整合團隊；御→管(做對的事)、理(把事情做對)」，「主官應帶著官、士、兵一起執行各項工作與任務，帶動部隊團結風氣與文化，才能同甘共苦、同舟共濟、同舟一命」。部隊長官、領導幹部如同家庭中家長一般，能夠從部隊的點(學習在一起)、線(工作在一起)、面(生活在一起)不同層次與角度去領導，「視兵猶親」地用心照顧部隊裡的每一位官兵弟兄姊妹，如同保護自己家庭中的親人一般，相信好的領導統御能夠帶兵、帶心、知官識兵、以服務代替領導、以教育代替責難，勢必能夠為艦艇(或單位)重新營造與眾不同、和諧友善的艦艇工作組織文化，與官兵和善融洽氛圍，單

註31：Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, and Society: from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago.

位自然能團結一心。

三、發展符合國軍組織文化的輔導模式

一般民間的諮商輔導技巧是否符合軍隊組織特性之需要，確實有待商榷，如何建議評估現行心理輔導工作在軍中之成效，以及必須發展適合軍隊所需之輔導模式是非常重要的³²。根據權威式領導與輔導相關研究認為，軍隊必須有效能的發揮組織功能，且更應該去配合組織特性與現行作法做調整³³。在美軍心理衛生工作中也認為，軍隊的組織文化特性與心輔工作的本質是相互衝突的，例如：心輔工作以人為本、相信人有自我覺察與自我實現的潛能，而軍隊以任務達成與組織目標為主³⁴。此外，國軍各單位成立的目的就是以保衛國家達成任務為宗旨，故軍中的事務多與提升戰力有關³⁵，平時戰備訓練繁重、官兵部隊移防輪調速度快，加上軍中以任務達成、重視結果、戰力提升為導向等組織特性，所以輔導模式應朝向短期諮商、迅速解決，才能夠營造出適合軍隊組織文化的輔導方式。

四、教育官兵學習面對部隊壓力與自傷防治

根據研究歸納出官兵適應方式有跟隨眾人行動而行動、主動尋求協助、問題解決、改變想法、情緒宣洩等特性，故官兵可透過學習，影響與改善適應結果。因此，艦隊心理輔導機制必須透過整合方式，擬定研究計

畫，廣泛深入蒐集官兵服役過程中常遭遇的問題，透過學者、專家、部隊心輔實務工作者及適應良好的官兵相互交流觀察學習，並一同研討適切有效因應方式，完成實際狀況模擬壓力教案教材，納入官兵新訓課程或印製參考書籍，讓官兵學會正確因應壓力，並藉此學習如何快速適應壓力、舒緩壓力，提升正向能量。此外，教育官兵「人人均是自傷防治守門人之觀念」，以「拯救一個生命，就是減少一個家庭破碎」為共同目標，故官兵應該主動關懷部隊周遭的每一個人，單位能夠加強輔導力度與心緒掌握密度，周密各項心理輔導作為，自然能有效防杜部隊自傷危安案件，維護部隊堅實戰力。

五、鏈結家庭、社會支持網絡，共同照護官兵心理健康

部隊官兵產生環境適應障礙問題絕非單一問題，必定包括官兵周遭家庭關係、情感婚姻等心理支持系統交互影響，若能瞭解家庭、學校、社會、部隊影響官兵適應因素，提供國軍心輔人員輔導策略參考，適度連結家庭成員、民間輔導機構、基層領導幹部、部隊輔導資源，評估有利於官兵適應趨向之輔導計畫。另外，建議家庭及學校方面教育子弟、學生注重身心方面健全發展，鼓勵參加正常休閒之團體性活動，培養良性人際互動技巧及鍛鍊身體，再透過家庭、學校連繫，一方面取得官兵服役前背景資料，以利擬

註32：顏志龍、邱發忠，〈臺灣軍事心理學發展的回顧與展望：實徵分析研究〉，《應用心理研究》，第37期，2008年，頁67-93。

註33：錢淑芬，〈軍隊組織的領導與輔導之研究〉，《復興崗學報》，第48期，民國81年，頁363。

註34：顏志龍、陳彰儀，〈美軍的心理衛生工作簡介及其對國軍之啟示〉，《復興崗學報》，第79期，民國92年，頁55-78。

註35：孫敏華、許如亨，《軍事心理學》，(臺北：心理出版社，2001年)。

定輔導或訓練方針，另一方面透過招募中心強化官兵服役認知、為入營做好準備，提供諸如最新服役指南等資訊，讓即將服役的官兵可以先期瞭解，做好身心因應，入營後，由國軍各單位心理衛生中心，連結民間輔導機構(張老師、生命線等) 持續共同照護輔導官兵，才能建立完整的心輔網絡，協助官兵適應艦艇生活、鞏固部隊精神戰力。

伍、結語

國軍近年來大部分自傷案件多與環境適應有關，且必然衝擊部隊團結與軍隊士氣，甚至衍生家屬不滿怨懟與社會輿論批評。鑑此，國防部曾提出5項心理輔導工作要求重點，包含主動關懷官兵生活重大生活改變(如重要親人死亡、感情受挫、經濟困難等)、適切掌握官兵心緒狀態，並給予支持陪伴與肯定、善用社群媒體網絡，建立多元不同溝通平台與管道、深度家屬聯繫構連，掌握官兵重要他人、培育人格特質具服務熱忱官兵，擔任心輔志工協助幹部遂行觀察、傾聽

、陪伴與反映工作³⁶。期望藉此能降低自傷案件肇生，維護部隊士氣與向心。

艦隊因任務特性，必須經常性的在艦上生活，並在大洋上發揮戰力。未來若能持續提升艦艇官兵自我覺察能力，勢必能夠增進部屬、官兵弟兄姊妹們之間的默契，建立良好的互動關係，提高團體凝聚力與提振團隊的士氣，進而使艦艇任務圓滿達成。而決策階層則應持續支持自我覺察相關課程的心輔工作，艦艇單位高自我覺察能力的人越多，越能有效協助部隊官兵適應，並提升正向信念影響更多人，相信應能夠為艦隊官兵、為國軍各部隊注入一股源源不息的「心」戰力，不僅能夠大幅提升工作效率與士氣，更能創造出正向氛圍的從屬關係，以鞏固軍隊凝聚力，達成軍人保家衛國之使命。 ↓

作者簡介：

鍾成鴻少校，政治作戰學校心理系95年班心理碩士班100年班，曾任海軍官校心輔官、海軍陸戰隊輔導長、現服務於海軍軍官學校通識教育中心專任講師。

註36：國防部，《國防部心理衛生工作宣教通報—連續假期間官兵心輔暨自傷防治工作要求重點(編號106-001)》，2017年，頁1-2。

老軍艦的故事

會稽軍艦 AOG-306



會稽軍艦為一運油艦，係由俄國 Copenhagen Denmark Burmeister & Wains公司建造，公元1953年10月21日下水，在俄國時命名為陶甫斯(Tuapse)，該艦在俄國服役時主要為一商用油輪，民國43年6月23日該艦載油欲前往大陸時，在臺灣海峽為我海軍丹陽軍艦所扣留，民國45年2月1日正式成軍，命名為「會稽」艦，編號AOG-306，隸屬於後勤艦隊，擔任運補油料任務。民國64年10月1日該艦由於老舊，奉命除役。(取材自老軍艦的故事)