



飛 航 安 全

空軍飛行員成就動機、工作家庭衝突、生涯動機與主觀生涯成功關係之研究(下)

空軍少校 曾麗娟

(文接上期)

伍、研究對象與資料收集方法

一、研究對象與問卷發放方式：

本研究從民國100年3月1日起至民國100年4月1日止，針對空軍飛行人員發放問卷。本問卷是採無記名方式填寫，並以「空軍飛行人員」為填寫對象，俟每個施測地點填寫完畢之後，隨即將問卷回收，並開始進行回收問卷之篩選、編碼及輸入，最後再將統計分析的結果，進行探討各變項間的相互關係。

本研究之抽樣對象為國內軍方組織之空軍飛行人員，問卷發放地點共計有松山、台南、岡山及屏東4個地方，而這4個地方除委請該基地的飛行人員協助發放紙本問卷外，亦有由研究者本人親自送問卷施測之方式進行問卷調查，因此本研究針對上述4個地方之全體飛行員，進行便利抽樣問卷施測，另為確保問卷之填答率，在正式發放問卷之前，先以電話聯繫各地方主要協助分發及回收之負責人，告知填寫應注意之事項，再將問卷分別送達，以2至3個星期時間進行分發、填寫及回收。

二、問卷之回收情形統計：此次共計發出問卷數為255份，回收問卷241份，問卷回收率為94.5%。在所有回收的241份問卷中，女性樣本僅僅只有4位，這是因為不論在軍中體系或是民航機構裡，女性飛行員一直是少數族群，所以在回收問卷人數上有其限制，因此，由於女性樣本數數量過少，故後續女性樣本之分析，將僅作描述性分析，而不納入後續之量化分析中。經扣除女性樣本問卷計4份，及漏答之無效問卷計8份後，有效問卷共計有229份，所以本次有效問卷回收率為89.8%。最後再將有效問卷進行編碼，並輸入電腦進行資料建檔。



陸、實證結果與分析

一、資料分析方法：為使本研究達到研究目的及假設的檢驗，本研究於問卷施測後回收，先剔除受試者漏答之無效問卷，再將有效問卷資料進行編碼輸入及建檔後，並使用LISREL 8.7與SPSS12.0等統計軟體，進行相關資料統計分析與檢定。本研究採用描述性統計分析、信效度分析、驗證性因素分析、相關分析、迴歸分析、路徑分析等統計方法進行資料分析，針對成就動機、工作家庭衝突、生涯動機與主觀生涯成功等構面以李克特五點量表施測。

二、樣本描述性統計分析：

在樣本來源部分，本研究主要針對螺旋槳機種與噴射機種兩種機型作為區隔，並選擇空軍4個飛行基地(松山、台南、岡山及屏東)進行問卷發放施測，惟在岡山地區施測時，正好有其他駐地飛行員前來受訓(儀飛班次、作參班次及航安班次)，所以樣本的工作駐地不只有上述4個基地。

本研究針對有效樣本部分，分別就受測者之基本資料，包括有性別、年齡、教育程度、婚姻狀態、有無子女(數量)、目前階級、飛行機種、現職服務年資及截至目前為止之服役年資等為分類基礎，將樣本結構分布情形整理如下：

- (一) 性別：由於女性樣本只有4位，故不納入後續研究分析，因此在本研究受測對象之性別以男性為主，男性佔全部樣本的100%(為229人)。
- (二) 年齡：此部分為開放性填答，樣本中最年輕者為23歲，最年長者為52歲，全部樣本平均年齡約為34.17歲。
- (三) 教育程度：主要是以大學教育程度之樣本數最多，佔全部樣本的94.3%(為216人)；再則為專科學程度的4.8%(此11人乃因為早期飛專班人員當時招生學歷限定為專科學歷)；最後為研究所(含)以上的0.9%(為2人)。
- (四) 婚姻狀態：主要集中在已婚狀態之樣本數最多，佔全部樣本的58.1%(為133人)；再則為未婚狀態，佔全部樣本的41.9%(為96人)。
- (五) 有無子女及擁有子女數：此部分為開放性填答，主要集中在無子女之樣本數最多，佔全部樣本的52%(為119人)，而有子女佔全部樣本的48%(為110人)；另在擁有子女數最小值為0個，最大值為6個，全部樣本平均擁有子女數為0.86個。
- (六) 目前階級：全部樣本現職位階取樣的分布情形，以上尉位階之樣本數最多，佔全部樣本的35.8%；再則為少校位階佔全部樣本的26.6%；而其中少尉約佔全部樣本的0.4%，為本次研究現職位階樣本數比例佔最少，主要是因



為該員為飛行常備軍官班次學員，此班次需等整個飛行訓練期完成訓練及鑑定之後，統一在結訓時，授予少尉階級。而此員掛階之後，隨即分發至屏東基地服役，這與一般正期生畢業即掛少尉階級，等完訓後都已是中尉階級而有所不同。

(七) 飛行機種：其中以噴射機種比例最多，佔全部樣本的63.3%；而螺旋槳機種比例次之，佔全部樣本的36.7%。

(八) 現職服務年資：此部分為開放性填答，樣本現職服務年資最短為0.08年(即為1個月)，最久為12年，全部樣本現職服務年資平均為3.58年(即為3年7個月)。

(九) 截至目前為止之服役年資：此部分為開放性填答，服役年資取樣的分布情形，最短為0.08年(即為1個月)，最久為30.42年(即為30年5個月)，全部樣本截至目前為止之平均服役年資為11.05年(即為11年6個月)。

此外，研究對象中有關4位女性飛行員樣本之描述性統計分析，彙整如后：4位女性樣本中最年輕者為32歲，最年長者為40歲，全部樣本平均年齡約為35.75歲；4位女性樣本在教育程度的分布情形，主要是以具大學教育程度者為最多，佔全部樣本的75%(為3人)；在婚姻狀態上的分布情形，主要為已婚，佔全部樣本的75%(為3人)；在有無子女上的分布情形，各佔一半，而在擁有子女數最小值為0位，最大值為2位，全部樣本平均擁有子女數為1位；現職位階的分布情形，以少校位階之樣本數最多，佔全部樣本的75%(為3人)；在飛行機種的分布情形，全為螺旋槳機種，佔全部樣本的100%；現職服務年資的分布情形，4位女性樣本中現職服務年資最短為4年，最久為9.25年(即為9年3個月)，全部樣本現職服務年資平均為6.56年；截至目前為止之服役年資的分布情形，最短為6.75年(即為6年9個月)，最久為19年，全部樣本截至目前為止之平均服役年資為12.96年。

柒、研究假設檢定結果

一、成就動機對主觀生涯成功之關係(H1)：

本研究探討「成就動機」與「主觀生涯成功」變項間之關係，經由實證分析之後，結果發現：本研究之假設1獲得支持。即表示成就動機與主觀生涯成功具有顯著正向影響，由此可以推知，當空軍飛行員成就動機愈高，其個人生涯滿足程度也會較高。

大部分選擇軍旅生涯的職業軍人，其實往往比同年紀學齡的人早熟之外，並且也較一般人提早考量到自己家境問題、幫忙分擔家計，以及面對自我未來



生涯之規劃，所以往往其成就動機的企圖心也會高於其他人，相對地在未來自我生涯發展上，也會有較高的期許及發揮，因此在主觀生涯成功之感受上，也會相對地滿意其結果。

二、工作家庭衝突對主觀生涯成功之關係(H2)：

本研究探討「工作家庭衝突」與「主觀生涯成功」變項間之關係，經由實證分析之後，結果發現：本研究之假設2沒有獲得支持，即表示工作家庭衝突與主觀生涯成功沒有顯著之影響，因此本研究的假設：「工作家庭衝突對於飛行員的主觀生涯成功具有顯著的負向影響」不成立。

由此可以推知，空軍飛行員在工作與家庭角色間之衝突雖然存在，但因為目前在各駐地之飛行員皆可以就近申請空勤官舍居住，並將自己的家眷接過來同住，而且各地的空勤官舍，幾乎就在駐地旁邊或營區附近，所以飛行員均可以就近照顧自己家庭；再來，身為軍人之眷屬，早都已有心理準備接受自己另一半無法全心照顧家庭，所以軍人的另一半都會被訓練較為獨立自主，且其另一半之工作性質大致同為軍人、公務體系或為職業家管，故另一半工作穩定或可以專心照顧家中事情；另外職業軍人在軍校學生時代的養成教育及磨鍊，也都訓練自己在有限的時間內，去分配鎖碎的時間，也就是化零為整的意思，而且經過軍校之洗禮之後，會比平常人更加獨立自主完成自己的任務及業務。

三、成就動機對生涯動機之關係(H3)：

本研究探討「成就動機」與「生涯動機」變項間之關係，經由實證分析之後，結果發現：本研究之假設3獲得支持，即表示成就動機與生涯動機具有顯著之影響。由此可以推知，當空軍飛行員成就動機愈高，也會促使自己的生涯動機提高。

就如前述可知，選擇軍旅生涯的職業軍人，會比同年紀學齡的人更早面對自我未來生涯之規劃，所以往往其成就動機與生涯動機的企圖心也會高於其他人，相對地在未來自我生涯發展上，也會受到自我成就動機與生涯動機相互間激勵作用，而呈現彼此間之正向影響，因此在此兩變項之關係，也就如同本研究分析之結果，呈現出正相關現象。

四、工作家庭衝突對生涯動機之關係(H4)：

本研究探討「工作家庭衝突」與「生涯動機」變項間之關係，經由實證分析之後，結果發現：本研究之假設4獲得支持，即表示工作家庭衝突與生涯動機具有顯著之影響。

由此可以推知，當空軍飛行員面臨工作家庭衝突程度愈高，則會減低自己



的內在生涯動機驅力，所以當工作與家庭間之角色發生衝突時，通常是會影響到飛行員自我的生涯動機，唯有在工作與家庭沒有衝突之前提下，飛行員才能將全副的精神及注意力擺在工作上，因此當工作與家庭角色發生衝突時，通常會影響到飛行員自我的生涯動機。

五、生涯動機對主觀生涯成功之影響情形(H5)：

本研究探討「生涯動機」與「主觀生涯成功」變項間之關係，經由實證分析之後，結果發現：本研究之假設5獲得支持，即表示生涯動機與主觀生涯成功具有顯著之影響。由此可以推知，當空軍飛行員的生涯動機強烈時，會提高其主觀生涯成功之滿足感受。

職業軍人通常會比同年紀學齡的人，更早規劃自我未來生涯發展，所以往往其生涯動機之強烈，也會在未來自我生涯發展上，得到更滿意的主觀生涯成功之感受，所以此兩變項間之關係，也就如同本研究分析之結果，呈現出正相關影響。由此可知，本研究結果支持生涯動機與主觀生涯成功具有顯著正向影響，也就是說當飛行員的生涯動機強烈時，也會提高其主觀生涯成功之感受。

六、生涯動機在成就動機與主觀生涯成功間之關係的中介效果(H6)：

本研究探討「生涯動機」對於「成就動機與主觀生涯成功間」變項間之中介分析，經由實證分析之後，結果發現：本研究之假設6獲得支持，即表示生涯動機對於主觀生涯成功有顯著的正向影響，且成就動機的影響係數有減少(由原本的0.495降低到0.249)，此即符合Baron等人(1986)判定中介效果是否成立之第3個條件：當中介變項置入迴歸模型後，自變項與依變項的關係因而降低，則表示中介變項具有部分的中介效果。

因此本研究之生涯動機在成就動機與主觀生涯成功的影響過程中，具有部分中介效果，也就是除了直接效果之外，成就動機亦會透過生涯動機對主觀生涯成功產生影響，即表示出成就動機透過生涯動機之中介，而影響主觀生涯成功，故生涯動機部分中介「成就動機與主觀生涯成功間之關係」。

如前述可知，身為職業軍人常因為考量到自己家境問題，想要幫忙分擔家計，既能一邊求學免付學費，又能每個月得到國家會支付一萬餘元的零用金，或是因為身在軍人世家的背景下，往往其成就動機之企圖心及生涯動機強烈趨使之下，在面對未來自我生涯發展及規劃上，會有較高的期待，進而在未來主觀生涯成功上，也會較有滿意之感受。因此，在此三個變項之關係，也就如同本研究分析之結果，均呈現出正相關現象。。

七、生涯動機在「工作家庭衝突與主觀生涯成功間之關係」的中介效果(H7)：



本研究探討「生涯動機」對於「工作家庭衝突與主觀生涯成功間」變項間之中介分析，經由實證分析之後，結果發現：本研究之假設7沒有獲得支持，所以生涯動機在工作家庭衝突與主觀生涯成功影響的過程中，不具有中介效果。

其實身份背景最不自由的空軍飛行員，其在工作與家庭角色間之衝突，雖經本研究此次問卷調查結果呈現為不顯著，這是因為目前政府均已考量過，職業軍人為了保家衛國，導致不能每天回家之難處，所以頒布一些福利措施，讓飛行員及其家眷均能安心及放心，例如：在駐地可申請官舍同住等；再來，職業軍人在軍校生活的養成教育，以及平時接受的磨鍊，也都提早訓練出一位職業軍人如何面對未來可能會產生的工作與家庭角色間之衝突，儘量在有限的時間內，去妥善分配自我鎖碎的時間，畢竟經過軍校生活訓練之洗禮後，往往會比平常人更能妥善分派好自己的時間，也更能充分掌握或提早完成自己的任務及業務。

捌、研究建議

根據本研究之分析結果，對學術意涵及後續研究者提出以下建議，以提供未來研究者進行相關研究之參考與方向：

一、學術意涵：

國內外學者針對探討空軍飛行員之成就動機、工作家庭衝突、生涯動機及主觀生涯成功之研究實屬少數，尤其對空軍飛行員這種職業的研究，僅限在人格特質、離職傾向、軍事作業風險管理、飛危因子、抗G耐力、生(心)理方面等變項進行探討分析，因此本研究針對成就動機、工作家庭衝突、生涯動機及主觀生涯成功之變項進行研究探討，期能釐清各變項間之關係與生涯動機之中介效果是否存在。

國軍組織為一個保家衛民之團體，因此飛行員之人才招聘優劣，將會影響我國整體空防之運作。孫子兵法之作戰篇指出：「兵貴勝，不貴久」，其意思即為用兵貴在速勝，尤其未來戰爭之要求，就是講求速戰速決的前題下，這代表著空軍飛行員之招募成效及留營意願，將會與國家防空安全息息相關。所以，提升實質招募之誘因，以及適才任用之下，才能有效發揮人力資源管理之效能。

二、管理實務建議：

(一)建立良好的福利與激勵政策：



空軍飛行員不論是駕駛著噴射機種或是螺旋槳機種，均是攸關現代戰爭爆發後，為空防的第一道防線或是支援前線後勤補給的重要運補員。雖然目前透過軍售案，向國外購買許多性能良好的飛機及武器裝備，但是飛行員在其軍旅生涯中，倘若沒有知覺到主觀的生涯成功之感受，或是讓其有繼續在軍旅生涯奉獻之動機，則將來會有更多的優秀飛行員於規定服役期限滿而選擇退伍，並轉至民航公司效命，則空軍花費龐大的金錢、資源、時間及經驗之傳承而培育出來的優秀飛行員，將可能面臨嚴重流失及短缺之窘境。

再來，先前軍人並未列入納稅之行列，所以在過去時代，職業軍人並不會在乎有沒有領加班費之議題，但是101年開始軍人也要繳稅，但實質補償卻從一開始的繳多少補多少措施，演變成受限國防預算減少之壓力，不再進行任何補償措施，但是軍人這個職業，常常必須24小時在營留守或待命，甚至災害發生時，軍人也要24小時投入救災之行列，所以惟有建立起良好的工作環境及提供相對優渥的福利制度，例如調高薪酬制度、加班獎金制度、建立育嬰措施等等，才能與民航相抗衡，建立起更能讓飛行員安心地繼續替國家賣命的政策制度，才不致於讓飛行員繼續出走，並利用激勵作為及手段，促使素質佳的飛行員，願意繼續留在軍中效命，進而延長其續留營之年限。

(二) 提供更寬廣之生涯能見度：

宋文溪(2006)表示我國軍方培訓一位主力戰機飛行人員，至成熟階段所投注之時間約5至7年，花費金額以平均飛行成本計算更高達數億元，然基於個人的生涯規劃因素之考量下，飛行員到達服役滿8年的規定後，即考慮轉換跑道，相對為國家服務所付出時間僅短短幾年時間。

雖然現行招生服役年限已改為14年服役期滿，但是受到精進、精實及精粹案等組織變革推動，造成所有人員的工作負荷量增加及晉升管道縮減，再加上軍中的福利、薪酬遠不及民航機師，而面臨的飛行危險程度，卻遠大於民航機師，所以經過諸多考量之下，現行飛行員紛紛退伍轉投入民航公司繼續飛行志向，若是不能建立起一套完善且讓飛行員有信心的生涯規劃制度，以提高飛行員對未來自我生涯之能見度，則飛行員人才之流失能是預期可見的。

雖然現行服役年限又已延長6年，但是留住飛行員的人卻留不住他們的心，在無心思於軍旅生涯之心態上，則無法奉獻自己所長，亦無法精進自己的專業能力之外，更嚴重的是無法將經驗完整傳承下來，甚至異動的心將影響到其他有意願留在軍中的飛行員心理，因此建請軍方人力管理部門，針對



飛行員整體生涯制度上，能儘早讓飛行員對自我未來生涯規劃之方向，更加清楚明瞭，也提供飛行員更安心、更穩定在軍旅生涯道路，並擁有寬廣之生涯能見度，以繼續自己的軍中生涯發展。

(三) 提供完善的壓力釋放措施：

雖然目前我國家並無戰事發生，但是在平時各機種飛行員之訓練方式，均是以接戰、防衛，以及平、戰時後勤補給之運送為主，而駕駛戰鬥機種之飛行員所承受的身心靈之壓力，並非像外面民航機師只要外文流利、駕駛技術佳即可，這種承受接戰之專業能力，在平時訓練過程中，就會針對未來遭遇到各種任務模擬情境、天氣不穩定之飛行、執行任務過程的壓力、緊張程度、面臨決策時間必須立即反應、飛行技術精進之提昇等方向進行訓練，這種壓力並非是民航機師所能想像及承受的，再加上每天都會為戰備而在駐地留守待命，所以並不能像上班族一樣，經常回家照料家中一切，除非飛行員在駐地附近購買房子居住，或是在駐地申請官舍，並將家屬接來同住，否則通常只能在休假期間返家。

因此，為了使長時間留守在駐地的飛行員，能夠緩和身心上之壓力，進而使其適應軍中之一切，以減少人員流失之現象，故能在駐地提供更多樣化的壓力釋放措施，例如：心理諮商室、電影欣賞室、KTV室、SPA室、芳療室，以及各類運動休閒室，並備有專業教練教導等，或許在有效抒發飛行員壓力之下，將有助於飛行員身心靈健康之維護，以避免其在外為解放壓力而尋求刺激，不小心誤入歧途，促使其在專業領域上更能有所精進，並安心盡力地為國效命，進而延長其服役年限，以達到人員留任之成效。

(四) 組織應該重視與建立起對下屬暢通之溝通模式：軍中奉行「軍令如山、軍紀似」的條例，這代表著過去軍人必須完全地服從軍令、遵守軍紀的不變原則之下，在戰場上只有完全地服從，因此往往下屬有意見或建議都不敢向上反應，但是隨著時代的進步，以及軍中愈來愈人性化的管理制度，軍中組織應該改變過去階級及期別領導的觀念，在團體生活中彼此互相尊重，進而建立起基層飛行員與高階管理者訊息互通與互動傳遞的暢通溝通模式，正視現職飛行員生理、心理、工作及家庭之需求，以達到符合他們現實所需之要求，才能滿足其在家庭、生活及工作之滿足與成就感，以避免人才繼續流失之地步，進而提高國軍人力資源管理、運用及留任之成效。

玖、研究限制與後續研究建議



本研究自文獻探討開始，到研究架構、問卷發放、回收及分析之過程，雖盡力務必達到嚴謹之境界，惟因受時間、人力、資源等因素之限制，仍有不盡完美之處，在此提出本研究之限制，以提供後續研究者之參考。

一、研究限制：

- (一)研究樣本：本研究之對象為現職的空軍飛行員，惟問卷發放時，因發放區域受限人力、物力、時間、成本之考量下，僅針對台北、台南、岡山及屏東這4個駐地實施問卷施測，並未同時對所有空軍飛行基地之飛行員均列入本研究之樣本，因此研究結果是否會因為各飛行基地所擔負的任務不同、性質不同而有所差異；另外，本研究之樣本亦未針對各飛行員之職務別做區隔比較，故本研究之結果並不適於推論至全空軍飛行員整體之成果。
- (二)研究架構：本研究構面與架構，主要是在探討攸關空軍飛行員成就動機、工作家庭衝突、生涯動機及主觀生涯成功關係之研究，並且以問卷統計分析之結果，來推論說明假設成立與否，故在本研究過程中，多半是以歸納及推論來說明變項間之相關性，較為缺乏完整之理論模式；再來是否因為省略其他影響因素，而有失偏頗情形發生；另對飛行員主觀生涯成功影響之研究，本研究僅經由成就動機、工作家庭衝突、生涯動機進行量化分析及探討，雖然研究結果大部分均具有相當之解釋力，然而飛行員之主觀生涯成功是否仍有其他影響之因素，是本研究在研究過程中較為缺乏及疏失部分，有待商榷。
- (三)研究工具：本研究以問卷調查方式，再以統計分析結果來進行研究，而使用之量表僅能就概念設計問題，並無法真實地呈現每個人的感受程度，所以無法藉由問卷得知真正的感受，而且填答者對題項之理解或是認知程度，也會因為個人的時間運用及主觀感受而有所不同，甚至沒有據實回答題意，因此可能影響到評量的準確率，而且本研究使用之量表均為國外量表翻譯而來，雖具有良好的信效度，但若是受測者在填答過程中，誤解題意或是無法理解題意而隨意作答時，皆有可能使得問卷測量結果失真，而造成偏誤的情形。

二、對後續研究者之建議：

- (一)擴大研究樣本：本研究因受人力、物力、時間、成本之限制考量下，以致研究對象侷限4個駐地施測，故研究結果並未能針對空軍不同機型之飛行員作出全面性之推論，若後續研究者可以將研究樣本擴大至全空軍飛行員時，則能更精準的探討分析出具代表性之研究結果，這將對提升整體飛行員之主觀生涯成功有更大之助益。
- (二)兼具質與量之研究方法：本研究僅採用問卷調查方法，雖儘量將國外量表翻



譯成適合本研究對象之用語，但難免會有不週延之處，建議未來之研究可以加上深度訪談，藉由訪談之內容，增加研究之深、廣度，而使研究經過「質化」與「量化」進行相互驗證下，更能分析出具完整性之研究結果，這對提升整體飛行員對主觀生涯成功之研究，有更大之助益。

- (三)多樣化之研究變項：本研究之研究變項方面，僅針對空軍飛行員本身具有的成就動機、生涯動機及可能遭遇到的工作家庭衝突來探討其主觀生涯成功感受，建議未來可朝向探討工作投入、飛行體系之組織文化、組織承諾、專業承諾、工作績效及工作滿意度等變項進行研究分析，並藉由國軍體系的不同軍種、不同機種屬性的飛行員為研究對象討論，以擴大並周延問卷受測之樣本，進而獲得更詳實、完整之研究結果，也更能具體及完整的呈現攸關飛行員主觀生涯成功之研究範疇。

拾、參考文獻

一、中文期刊：

- (一)余朝權(2003)。組織行為學。臺北市：五南圖書出版股份有限公司。
- (二)吳美鳳(2008)。工作/家庭衝突與親子關係之研究-以高雄市政府公務人員為例(未出版之碩士論文)。高雄師範大學教育學系研究所，高雄市。
- (三)宋文溪(2006)。飛行員之組織變革認知、飛行風險認知、角色壓力對專業承 與生涯發展導向影響之研究-以國軍主力戰鬥機飛行人員為例(未出版之碩士論文)。南華大學管理科學研究所，嘉義縣。
- (四)張春興、林清山(1986)。教育心理學。臺北市：東華書局。

二、英文期刊：

- (一)Astin, H. S.(1984). The meaning of work in women' s life: A sociopsychological model of career choice and work behavior. The Counseling Psychologist, 12,117-126.
- (二)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, 1173-1182.
- (三)Byrdorf, P.(1998). Military pilot selection. In Klaus-Martin Goeters(Ed.). Aviation psychology: A science and a profession. Aldershot, Ashgate.
- (四)Farmer, H. S.(1980). Environmental, background, and psychological variable related to optimizing achievement and career motivation for high school girls. Journal of Vocational Behavior, 17, 58-70.
- (五)Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J.(1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. Academy of Management Review, 10(1), 76-88.
- (六)Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormely, W. M.(1990). Effects of race on organization alexperiences, job performance evaluations and career outcomes. Academy of Management Journal, 33(1), 64-86.
- (七)Higgins C. A., Duxbury L. E., & Irving, R. H.(1992). Work-family conflict in the dual-career family. Organizational Behavior & Human Decision Processes,51(1), 51-75.
- (八)Jaskolka, G., Beyer, J. M., & Trice, H. M.(1985). Measuring and predicting managerial success. Journal of Vocational Behavior, 26(1), 189-205.
- (九)Hall, D. T.(2002). Career in and out of organizations. Thousand Oaks: Sage Publications.
- (十)Hall, D. T. & Chandler, D. E.(2005). Psychological success: When the career is a calling. Journal of Organizational Behavior, 26(2), 157-176.



- (十一)Hall, D. T. & Foster, L. W.(1977). A psychological success cycle and goal setting: Goals, performance, and attitudes. *Academy of Management Journal*, 20,282-290.
- (十二)Helmreich, R. L. & Spence, J. T.(1978). Achievement motivation and scientific attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 222-226.
- (十三)Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F.(1983). A model of work, family, and Interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215.
- (十四)London, M. & Raymond A. Noe.(1997). London' s Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research. *Journal of Career Assessment*, 5(1),61-80.
- (十五)Moore, B. M.(1986). Satisfaction with Teaching as a Job And as a Career. Unpublished Doctoral Dissertation. International Microfilms University.

作者簡介

空軍少校 曾麗娟

學歷：空軍航空技術學校女官86年班、空軍航空技術學校通參班93年班，國立高雄應用科技大學人力資源發展所研究生，經歷：氣象官、預報長、教官，現職空軍氣象聯隊作戰訓練科少校氣象參謀官。

國防部反貪專線暨檢舉信箱

國防部反貪專線：

* 電話：(02) 22306270

戈正平信箱：

* 地址：台北郵政90012附6號

* 電話：(02) 23117085

採購稽核小組：

* 地址：台北市汀洲路3段8號

* 電話：(02) 23676534

端木青信箱：

* 地址：台北郵政90012附5號

* 電話：(02) 231197060012附5號