



我國女性軍人工作滿意度之探討

●戴慧琳

摘要

女性軍人比率增加是時勢所趨，本文主要探討我國女性軍人之工作滿意度現況及其影響因素。利用結構式問卷進行調查，採叢集抽樣方式。以陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵的機關學校或部隊中之女性軍人為研究對象。資料收集時間為 96 年 11 月 1 日至 97 年 9 月 30 日，共回收有效問卷共 734 人，回收率達近 43.7%。運用描述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析，以 $p < .05$ 視為達到統計上顯著意義。結果顯示研究對象整體滿意得分在 29-95 分之間，平均值為 63.63 分（ $SD=9.33$ ），低於其他職業工作者如企業界員工、教職員、護理人員等的工作滿意度。研究對象人口學變項中之年齡、婚姻狀況、軍中年資、服務單位性質與整體滿意之間達統計上顯著性差異（ $p < .05$ ）。期望能提供政策擬訂之參考，提高我國女性軍人之工作滿意度，增進國軍整體戰鬥力。

關鍵詞：女性軍人、工作滿意度

壹、前言

國軍人力長期以男性為主，自 1970 年代，

由於受到女性主義者積極爭取兩性平權、反對性別歧視的思潮影響，再加上軍中兵員短缺，國防部開始招募並提供服役機會給女性。我國女性加入軍中行列的歷史於 1991 年：開始擴大招收女性專業軍士官；1994 年：各軍事院校全面招收女性學生；2006 年：國防部招募女性專業志願役士兵；2007 年：國軍女性人力進用指導構想，將於 2011 年將軍中女性人力由目前的 3.4% 提升至 8.2%，預計每年約增加 2-3 千名女性軍人。女性軍人比率增加是時勢所趨，因此在當今高科技戰爭為主流的模式下，軍中的女性角色及重要性日益提高。軍中是以任務導向為主，講求貫徹命令與服從，近年來推動「精實案」與「精進案」使國軍組織結構大幅改變，人員縮減，造成嚴重的工作壓力而影響工作滿意度。對女性軍人而言，不僅要承受工作和家庭兼顧的壓力，還必須因為駐守在部隊與家人分離；濟身於以男性為主的工作中，因此其工作滿意度深值探討。

貳、文獻查證

研究目的為瞭解我國女性軍人之工作滿意度現況及探討我國女性軍人之人口學變項對工作滿意度之影響。文獻查證包含：一、工作滿意度；

二、工作滿意度之相關研究；三、影響工作滿意度之相關因素。敘述如下：

一、工作滿意度

工作滿意度 (Job satisfaction) 的論點最早是由 Hoppock (1935) 提出，認為「工作者在生理與心理上對工作環境等因素之主觀滿足程度」(張佩琪，2006)。若對工作持有積極、熱情、主動參與等正向態度，則工作者會對工作感到滿意。軍中是一個小型社會，也是一個科層制度極高的組織，工作滿意度在組織行為中佔有極重要之地位，工作滿意度高時，抱持著比較正向的態度，感到工作的壓力程度也較少。

在組織中工作滿意度所指的是一個人對工作的一般態度，Price (2001) 指工作滿意度是個人對整體工作的感覺程度，包括對其工作喜好或不喜好。工作滿意度包括內在滿意及外在滿意。前者是指滿意度的原因與工作本身有密切的關係，即個人由工作本身所得到的滿意程度，如成就感、自尊、薪資、升遷、工作保障、良好的工作環境、同事之間的和諧、自主性等；而後者是指與工作本身並無直接的關係，包括性別、年齡、地區因素、教育程度、職業類別、傳統文化、價值觀、物價水準等。整體的工作滿意度是指個人對整體滿意度的綜合滿意程度。本研究以 Weiss, Davis, England 和 Lofgurst (1967) 所編製之「明尼蘇達滿意問卷」(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) 為測量工具。

二、工作滿意度之相關研究

個人屬性為影響工作滿意度因素之一，包括：年齡 (朱、徐、陳、徐，2003；Ingersoll, Olsan, Drew-Cates, DeVinney, & Devies, 2002)、婚姻狀況 (Yin & Yang, 2002)、教育程度 (Rambur, Palumbo, McIntosh, & Mongeon, 2003；Yin & Yang, 2002)、服務年資 (胡、曾、袁，2003)、

職稱 (胡等，2003；Yaktin et al., 2003) 等等與工作滿意度有關。林相吉 (2005) 研究海軍官兵時，年紀、婚姻、軍事教育、階級、服務年資及官科別等在工作滿意度之構面上有顯著差異。盧智勤 (2004) 所做研究，年齡、軍事教育、軍事訓練、性別與年資與工作滿意度有顯著相關。因此本文研究目的除瞭解我國女性軍人之工作滿意度現況之外，更探討我國女性軍人之人口學變項與工作滿意度之差異性，找出影響我國女性軍人工作滿意度之相關因素。

三、影響工作滿意度之相關因素

(一)環境因素

1. 政治、經濟及文化環境：例如不同黨派、不同種族、不同生活習慣等。
2. 職業性質：例如職業類別、身份與地位。
3. 組織內部環境：例如組織文化、組織規模、複雜程度、領導風格、決策模式等。
4. 工作與工作環境：工作屬性、工作環境、與同儕間的關係。

(二)個人屬性因素

1. 人口統計變項：如年齡、性別、職務、年資等因素均會對工作滿意度有所影響。
2. 穩定人格特質：是指個人的人格特質 (性情因素)，會對工作滿意度有所影響。
3. 能力：如處事能力、工作技能、溝通能力等。
4. 情境人格：如動機、偏好等。
5. 知覺、認知與期望等。
6. 暫時性人格特質，如憤怒、厭煩等。

(三)工作滿意度之後果變項

1. 個人反應因素：如個性、處事特性、知覺、身體疾病、工作績效。
2. 組織反應因素：如生產力、組織文化、品



質、制度、流動率、怠工等。

3. 社會反應因素：如國民總生產額、疾病率、社會適應率、政治穩定性、生活品質等。

參、研究目的

- 一、瞭解我國女性軍人工作滿意度之現況。
- 二、探討我國女性軍人之人口學變項對工作滿意度之影響。

肆、研究限制

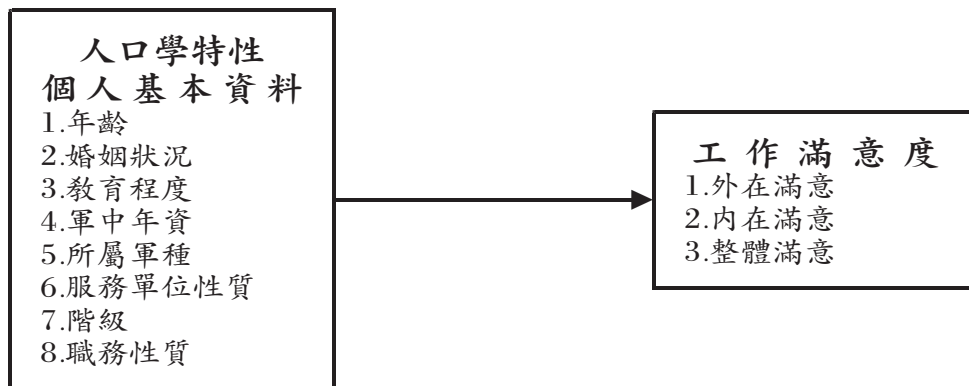
本研究以問卷調查方式取得樣本資料，研究人員未能親自到場說明，受試者無法完全瞭解研究內容、填答不完整，故研究結果在推論上需較保留。填寫問卷時，可能受環境、情緒、認知、

態度及氣氛等主、客觀因素影響，資料調查之真實性及資料分析可能受到限制。部份研究對象對於問卷中較為敏感的問題（如階級、職務性質等）答題時拒絕回答，以致於影響分析結果的客觀性。本研究礙於協助研究人員異動頻繁，部隊單位作業時間上的限制，僅收回 734 份有效問卷。

伍、研究方法

一、研究架構

本研究參考相關文獻並依據研究目的，擬定研究概念架構，主要探討女性軍人之人口學變項對工作滿意度之影響。以工作滿意度為依變項，人口學特性為影響因子，研究概念架構如下：



二、名詞解釋及變項操作性定義

(一)人口學特性

1. 基本資料

- (1) 年齡：以受訪者實際年月日填寫，分為 25 歲以下、26-35 歲、36 歲以上三個類別。

- (2) 婚姻狀況：分為已婚、單身二個類別。
(3) 教育程度：分為高中大學研究所以上三個類別。
(4) 軍中年資：分為 3 年以下、3-10 年、11 以上三個類別。
(5) 所屬軍種：分為陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵六個類別。

(6)服務單位性質：分爲機關、部隊、學校三個類別。

(7)階級：分爲士兵、士官、軍官、聘僱人員四個類別。

(8)職務性質：分爲參謀、主管二個類別。

(二)女性軍人

年齡 18 歲以上之中華民國陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵的機關學校或部隊中之女性軍官、士官、士兵、聘僱人員爲研究對象。

(三)工作滿意度

1. 概念性定義

是個人在心理和生理上對於環境因素的滿足感受，亦即對於工作情境的主觀反應。

2. 操作性定義

本研究以明尼蘇達滿足量表（Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ）測量研究對象之工作滿意度。

三、研究假設

我國女性軍人之人口學特性與工作滿意度有顯著性差異。

四、研究設計

本研究以結構式問卷進行橫斷式調查。採叢集抽樣方式以陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵的機關學校或部隊中之女性軍官 420 人、士官 420 人、士兵 420 人及聘僱人員 420 人，共 1,680 人爲研究對象，資料收集時間爲 96 年 11 月 1 日至 97 年 9 月 30 日。

五、研究對象

限制條件爲年齡 18 歲以上之中華民國陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵的機關學校或

部隊中之女性軍官、士官、士兵、聘僱人員爲研究對象。研究小組與各軍方單位行政單位連絡後，徵得她們同意後，開始進行問卷調查。收案人數預計女性軍官 420 人、士官 420 人、士兵 420 人及聘僱人員 420 人，共 1,680 人，回收有效問卷共 734 人，回收率達近 43.7%。本研究之收案條件包括：(一)意識清楚，無精神疾病或認知障礙者；(二)能以國、台語溝通，且具備讀寫能力者；(三)同意參與本研究並簽署書面同意書者。

六、研究工具及信效度檢定

本研究以結構式問卷進行調查，研究工具包括個人資料量表、工作滿意度量表，分別敘述如下：

(一)個人資料量表

本量表乃是參考前述相關文獻、專家學者意見及研究者臨床工作經驗所自擬的問卷，內容包括年齡、婚姻狀況、教育程度、年資、軍種、服務單位性質、階級及職務性質等，共計 8 題（附錄二）。

(二)工作滿意度量表

1. 量表來源

本研究使用的工作滿意度量表爲明尼蘇達滿意問卷(Minnesota Satisfaction questionnaire, MSQ)之短題本，此量表由 Weiss, Dawis, England 與 Lofquist (1967) 所編製，中文譯本由廖素華 (1978) 編譯完成，之後經黃世忠 (2002) 修訂之後完成工作滿意量表。

2. 量表內容

工作滿意量表包括內在滿意、外在滿意與整體滿意，其中內在滿意有 12 題，外在滿意 6 題，整體滿意則包括內在滿意與外在滿意 18 題，另外加上 2 題，以 20 題的加總平均衡量整體工作滿意度。問卷內容主要包括（附錄三）：



- (1)內在滿意：工作者對工作本身所引發的價值觀、責任感、成就感、社會地位、職能地位以及運用能力的機會。
- (2)外在滿意：工作者在工作中所獲得的薪資、升遷、與上司、部署、同事間的互動、公司政策以及實施方式。
- (3)整體滿意：即對內在性及外在性整體層面的滿意程度。

3. 計分方式

本量表採用 Likert 五點計分量表，由量表上的 5、4、3、2、1 分數表示一個人所擁有的工作滿意程度的高低，1 分表示「非常不同意」，5 分表示「非常同意」。分數越高，表示其所獲得的工作滿意程度越高；反之，分數越低，表示其所獲得的工作滿意程度越低。

近期以來，工作滿意的相關研究大多採用明尼蘇達滿意度量表，國內學者林相吉（2005）、盧智勤（2004）針對軍隊組織的相關研究，亦都採用明尼蘇達量表，此外，美國學者 Chen 針美國陸軍研究物資動員指揮部，以明尼蘇達量表進行知覺工作滿意研究，並且以級群集分析（Hierarchical clustering analysis）證實 Herzberg 所提出的激勵—保健理論，他認為軍事部門的工作滿意的確是由內、外在二個構面形成。根據以往的研究經驗與成果，因此本文採用明尼蘇達量表做為研究測量之工具。

本研究所使用的問卷量表，係採用內部一致性 Cronbach's α 係數，來進行 Cronbach's α 值計算，本研究所使用「工作滿意度」量表其 Cronbach's α 值達 0.9337 具有穩定的內在一致性。

七、資料收集過程

(一)行政聯繫階段

96 年 11 月至 12 月取得陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵、國防部直屬單位的機關學校或部隊各軍方單位同意，獲得女性軍人名冊。97 年 1 月至 2 月在各軍方單位心理衛生中心設聯絡人，協助本研究收案進行問卷調查。97 年 4 月 29 日通過國防醫學院三軍總醫院人體試驗審議委員會同意。97 年 4 月至 5 月，行文至各軍方單位說明研究計畫之目的、資料收集方式及過程，並透過電話聯繫寄發問卷及相關事宜。

(二)研究階段

研究者預計於 97 年 5 月至 97 年 6 月寄發問卷至各軍方單位進行正式研究。以我國陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵等單位之女性軍人為研究對象，由協助研究者說明研究目的及問卷作答方式，並告知問卷填答約 20-30 分鐘。待所有受試者作答完畢後，請其再次檢視問卷填答的完整性，並以隨機方式統一回收寄回問卷。資料收集後：研究者將研究同意書存隱密處並上鎖妥善保管，每份問卷以編碼方式，逐題校對後將正確資料輸入電腦並確保研究對象資料不外洩。最後進行統計分析、追蹤研究結果及撰寫研究報告。

八、倫理考量

本研究通過三軍總醫院人體試驗審議委員會的審核通過後進行研究。研究進行過程需明確告訴受訪者的權益及讓其瞭解並簽署同意書（附錄一）後方可進行。在收集資料進行中，可隨時提出問題並予以解說，過程中不需要任何理由可隨時中止。此資料只做學術研究，將問卷資料以編碼做登錄，對所有資料進行保密動作，絕不對外公開。

九、資料處理與分析方法

研究所得的資料經檢視後，將有效性問卷編碼建檔，以 SPSS 10.0 for Windows 中文版統計套裝軟體進行資料分析。依研究目的及變項性質，將研究預探討的變項（包括人口學特性、工作滿意度）採用描述性資料分析、t 檢定（t-test）、變異數分析（One-way ANOVA）等統計方法，進行資料分析，研究結果以 $p < .05$ 視為達到統計上顯著意義，分別敘述如下：

（一）描述性統計分析

以描述性統計分析類別變項，包括年齡、婚姻狀況、教育程度、軍中年資、所屬軍種、服務單位性質、階級及職務性質，以次數分配及百分比描述分佈情形，而連續變項工作滿意度分數，以平均值、標準差、最大值及最小值描述得分情形。

（二）推論性統計分析

以獨立樣本 t 檢定分析研究對象之工作滿意度在人口學特性的婚姻狀況、職務性質有無差異；以單因子變異數分析研究對象之工作滿意度在人口學特性中的軍中年齡、年

資、所屬軍種、服務單位性質、階級、教育程度等變項有無統計上顯著性差異，並針對有差異之部分進行 Scheffe, s 事後檢定。

陸、研究結果

一、研究對象之人口學特性

本研究共回收有效問卷 734 份。以下是參與對象之基本資料包括年齡、婚姻狀況、教育程度、軍中年資、所屬軍種、服務單位性質、階級及職務性質分佈情形。研究對象年齡界於 19 歲至 60 歲之間，平均 30 歲。年齡以 25 歲以下者居多（42.7%）。婚姻狀況方面一半以上為未婚（56.6%）。教育程度以大學居多（58.8%），其次是高中（36.0%）。軍中年資以 3 年以下居多（64.4%）。所屬軍種以海軍為多（27.5%），其次是陸軍（19.5%）。服務單位性質以部隊居多（51.2%），其次是機關單位（33.9%）。階級以士兵居多（32.7%），其次是軍官（26.3%）及士官（25.1%）。職務性質以參謀居多（78.8%）。研究對象之人口學特性資料分析如表一。

表一 研究對象之人口學特性資料（N=734）

Variable	N	%	Variable	N	%
Age			Armed service		
(1)25 or under	270	42.7	(1)Army	143	21
(2)26-35	213	33.6	(2)Navy	187	27.5
(3)36 or above	150	23.7	(3)Air force	111	16.3
Missing	101		(4)Combined logistics	106	15.6
Marital status			(5)Reserve	81	11.9
(1)Married	280	44.3	(6)Military police	52	7.6
(2)Single	365	56.6	Missing	54	
Missing	89		Military units		
Education			(1)Institution	249	33.9
(1)Senior high school	250	36	(2)Troop	376	51.2
(2)College	409	58.8	(3)school	109	14.9
(3)Master degree or above	36	5.2	Rank		
Missing	39		(1)Soldier	228	32.7
			(2)sergeant	175	25.1



<i>Seniority</i>			<i>(3)Officer</i>		183	26.3
<i>(1)Less than 3 years</i>	392	64.4	<i>(4)Contracted staff</i>		111	15.9
<i>(2)3-10years</i>	102	16.7	<i>Missing</i>		37	
<i>(3)11 years or above</i>	115	18.9				
<i>Missing</i>	125		<i>Job characteristics</i>			
			<i>(1)Staff</i>		445	78.8
			<i>(2)Chief</i>		120	21.2
			<i>Missing</i>		169	

二、研究對象之工作滿意度

在本研究中研究對象之工作滿意度是指研究對象在明尼蘇達工作滿意問卷中所得之分數，分

數愈高代表工作滿意度愈好。本分問卷又分為外在滿意，內在滿意及整體滿意三個部份，分別說明如下（表二）。

表二 研究對象之工作滿意度（N=734）

<i>Variable</i>	<i>M ± SD</i>	<i>Range</i>
<i>Extrinsic satisfaction</i>	15.77 ± 3.01	5 ~ 25
<i>Intrinsic satisfaction</i>	40.97 ± 6.12	21 ~ 60
<i>General satisfaction</i>	63.63 ± 9.33	29 ~ 95

(一)外在滿意

將研究對象在 6 題（第 4.6.12.13.14.19 題）的外在滿意量表，所得的分數相加之後，他們的得分在 5-25 分之間，平均值為 15.77 分（SD=3.01）。

(二)內在滿意

將研究對象在 12 題（第 1.2.3.5.7.8.9.10.11.16.17.20 題）的內在滿意量表，所得的分數相加之後，他們的得分在 21-60 分之間，平均值為 40.97 分（SD=6.12）。

(三)整體滿意

將研究對象在 20 題的工作滿意量表，所得的分數相加之後，他們的得分在 29-95 分之間，平均值為 63.63 分（SD=9.33）。

整體而言，本研究對象之外在滿意平均值為 15.77 分，內在滿意平均值為 40.97 分及整體滿意平均值為 63.63 分。研究結果我

國女性軍人之工作滿意度低於其他職業工作者如企業界員工、教職員、護理人員等的工作滿意度。

三、研究對象的人口學變項與工作滿意度之差異

本研究想了解人口學變項中之年齡、婚姻狀況、教育程度、軍中年資、所屬軍種、服務單位性質、階級及職務性質是否影響工作滿意度，因此進行獨立樣本 t 檢定（t-test）與單因子變異數分析（one way ANOVA）。研究者將研究對象之婚姻狀況分成已婚、未婚兩組，職務性質分成參謀、主管兩組，與工作滿意度分數進行獨立樣本 t 檢定。

研究者將研究對象之年齡、教育程度、年資、所屬軍種、服務單位性質及階級與工作滿意度分數進行單因子變異數分析（one way ANOVA）

，結果如下：

(一)外在滿意

研究對象之不同年齡、婚姻狀況、教育

程度、軍中年資、所屬軍種、服務單位性質、階級及職務性質與外在滿意之間統計上無顯著性差異 ($p < .05$) (表三)。

表三 人口學變項與外在滿意度之差異 (N=734)

Variable	M ± SD	t/F	p value
Age		1.787	0.168
(1)25 or under	15.88 ± 2.72		
(2)26-35	15.53 ± 3.10		
(3)36 or above	16.13 ± 3.44		
Marital status		0.406	0.685
(1)Married	15.89 ± 3.21		
(2)Single	15.79 ± 2.87		
Education		0.645	0.525
(1)Senior high school	15.86 ± 2.85		
(2)College	15.69 ± 3.17		
(3)Master degree or above	16.22 ± 2.95		
Seniority		2.106	0.123
(1)Less than 3 years	15.89 ± 2.93		
(2)3-10 years	15.25 ± 3.52		
(3)11 years or above	16.06 ± 3.33		
Armed service		0.22	0.954
(1)Army	15.97 ± 2.85		
(2)Navy	15.82 ± 3.56		
(3)Air force	15.59 ± 2.89		
(4)Combined logistics	15.74 ± 2.88		
(5)Reserve	15.85 ± 2.37		
(6)Military police	15.87 ± 2.57		
Military units		0.393	0.675
(1)Institution	15.76 ± 3.01		
(2)Troop	15.71 ± 2.81		
(3)School	16.00 ± 3.60		
Rank		1.705	0.165
(1)Soldier	15.82 ± 2.8		
(2)sergeant	15.37 ± 3.16		
(3)Officer	15.96 ± 2.89		
(4)Contracted staff	16.09 ± 3.46		
Job characteristics		-0.425	0.671
(1)Staff	15.83 ± 3.14		
(2)Chief	15.97 ± 2.90		

(二)內在滿意

研究對象之不同年齡、婚姻狀況、軍中年資、服務單位性質、階級與內在滿意之間呈統計上顯著差異 ($p < .05$)。年齡 36 歲以上之女性軍人的內在滿意分數高於 35 歲

以下者，已婚之女性軍人的內在滿意分數高於未婚者，年資 11 年以上之女性軍人的內在滿意分數高於 10 年以下者，學校單位之女性軍人的內在滿意分數高於部隊中，聘僱人員的內在滿意分數較高 (表四)。

表四 人口學變項與內在滿意度之差異 (N=734)

Variable	M ± SD	t/F	p value	Scheffe's
Age		7.315**	0.001	(3)>(1)
(1)25 or under	40.84 ± 5.76			(3)>(2)
(2)26-35	40.67 ± 6.07			
(3)36 or above	42.95 ± 6.89			



<i>Marital status</i>		2.959**	0.003	
(1)Married	42.00 ± 6.30			
(2)Single	40.57 ± 5.91			
<i>Education</i>		0.306	0.737	
(1)Senior high school	40.97 ± 5.85			
(2)College	41.11 ± 6.42			
(3)Master degree or above	41.83 ± 6.10			
<i>Seniority</i>		9.238***	<0.001	(3)>(1)
(1)Less than 3 years	40.97 ± 5.98			(3)>(2)
(2)3-10years	40.33 ± 6.72			
(3)11 years or above	43.54 ± 6.54			
<i>Armed service</i>		0.808	0.544	
(1)Army	41.61 ± 5.96			
(2)Navy	41.45 ± 6.88			
(3)Air force	40.87 ± 6.05			
(4)Combined logistics	40.7 ± 5.94			
(5)Reserve	40.46 ± 5.44			
(6)Military police	40.25 ± 5.67			
<i>Military units</i>		7.503**	0.001	(3)>(2)
(1)Institution	41.27 ± 5.9			
(2)Troop	40.26 ± 5.76			
(3)school	42.73 ± 7.35			
<i>Rank</i>		2.813*	0.039	
(1)Soldier	40.71 ± 5.73			
(2)sergeant	41.27 ± 6.15			
(3)Officer	40.54 ± 6.30			
(4)Contracted staff	42.52 ± 6.79			
<i>Job characteristics</i>		1.51	0.312	
(1)Staff	41.36 ± 6.24			
(2)Chief	40.39 ± 6.04			

Note : * $p < 0.05$, * * $p < 0.01$, * * * $p < 0.001$

(三)整體滿意

研究對象之不同年齡、婚姻狀況、軍中年資、服務單位性質與整體滿意之間呈統計上顯著差異 ($p < .05$)。年齡 36 歲以上之女性軍人的整體滿意分數高於 35 歲以下

者，已婚之女性軍人的整體滿意分數高於未婚者，年資 11 年以上之女性軍人的整體滿意分數高於 10 年以下者，學校單位之女性軍人的整體滿意分數高於部隊中（表五）。

表五 人口學變項與整體滿意度之差異 (N=734)

<i>Variable</i>	<i>M ± SD</i>	<i>t/F</i>	<i>p value</i>	<i>Scheffe's</i>
<i>Age</i>		4.966**	0.007	(3)>(1)
(1)25 or under	63.68 ± 8.68			(3)>(2)
(2)26-35	63.08 ± 9.41			
(3)36 or above	66.11 ± 10.57			
<i>Marital status</i>		2.148*	0.032	
(1)Married	64.85 ± 9.73			
(2)Single	63.26 ± 8.99			
<i>Education</i>		0.481	0.618	
(1)Senior high school	63.64 ± 8.93			
(2)College	63.74 ± 9.82			
(3)Master degree or above	65.28 ± 8.95			
<i>Seniority</i>		5.408**	0.005	(3)>(1)
(1)Less than 3 years	63.80 ± 9.16			(3)>(2)
(2)3-10years	62.60 ± 10.50			
(3)11 years or above	66.61 ± 10.02			

<i>Armed service</i>		0.671	0.646	
(1)Army	64.52 ± 9.16			
(2)Navy	64.35 ± 10.82			
(3)Air force	63.14 ± 8.84			
(4)Combined logistics	63.24 ± 8.92			
(5)Reserve	62.96 ± 7.93			
(6)Military police	63.10 ± 8.46			
<i>Military units</i>		4.636*	0.010	(3)>(2)
(1)Institution	63.92 ± 9.05			
(2)Troop	62.80 ± 8.69			
(3)school	65.82 ± 11.52			
<i>Rank</i>		1.714	0.163	
(1)Soldier	63.41 ± 8.86			
(2)sergeant	63.58 ± 9.57			
(3)Officer	63.35 ± 9.30			
(4)Contracted staff	65.64 ± 10.39			
<i>Job characteristics</i>		0.769	0.442	
(1)Staff	64.14 ± 9.55			
(2)Chief	63.39 ± 9.08			

Note : *p < 0.05 , * * p < 0.01 , * * * p < 0.001

本研究結果部份驗證假說：我國女性軍人之人口學特性與工作滿意度有顯著性差異。

柒、結論與建議

本研究為橫斷式調查，以結構式問卷進行調查，採叢集抽樣方式。完成問卷之樣本為我國陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵的機關學校或部隊中之女性軍人，共回收 734 份問卷瞭解我國女性軍人之工作滿意度現況，探討我國女性軍人之人口學變項包含年齡、婚姻狀況、教育程度、軍中年資、所屬軍種、服務單位性質、階級及職務性質與工作滿意度之差異性，綜合研究結果與研究過程之經驗，提出以下結論與建議：

一、結論

綜合上述研究結果提出以下各項結論：

- (一)我國女性軍人整體滿意分數，年齡 36 歲以上高於 35 歲以下者，研究對象年齡愈大內在滿意、整體滿意分數較高，與石樸（1991）研究一致，認為年齡與工作滿意度呈正相關。

- (二)我國女性軍人整體滿意分數，已婚者高於未婚者，已婚之研究對象的工作滿意度高於未婚者與黃麗華（1996）和藍瑞霓（1998）的研究相同。

- (三)我國女性軍人整體滿意分數，年資 11 年以上高於 10 年以下者，研究對象服務年資愈久，工作滿意度愈高與莊榮霖（1994）、黃麗華（1996）、羅智丰（1997）、黃盈彰（2002）等研究結果相同。

- (四)我國女性軍人整體滿意分數，服務於學校單位者高於部隊。

綜合以上研究結果發現我國女性軍人的整體工作滿意度低於其他職業工作者如企業界員工、教職員、護理人員等；在人口學變項中年齡、婚姻狀況、軍中年資、服務單位性質與整體滿意之間呈統計上顯著差異。

二、建議

我國擴大招收女性軍人已近 10 多年，女性軍人人數越來越多的情形下，所擔任的角色與職務勢必越來越廣泛，許多深層問題將逐次形成，造成工作壓力使工作滿意度下降。影響女性軍人工作滿意度的原因很多，有可能是人的問題，也有可能是制度的因素，如何針對發生原因加以改



善，以研擬未來因應的政策。根據本研究結果提出建議事項敘述如下：

(一)針對本研究結果得知我國女性軍人年齡愈小、年資愈淺、未婚之女性軍人工作滿意度較低，因此提出以下建議：

- 1.各級幹部應主動了解及關心新進女性軍人之工作壓力，適時給予協助及鼓勵，增進工作滿意度。
- 2.可由歷資較深之成員加以輔導啟發，協助其消除對新環境的排斥、退卻心理，並促使組織成員與同事之間相處融洽和諧，互助合作，藉此人際利他行為使其感到有所慰藉。

3.盡可能提供穩定良好的工作環境（包括工作安全、衛生場所），使其對單位有如家的感覺，進而激發認同感，提升工作滿意度。

(二)依問卷調查結果得知我國女性軍人之工作滿意度低於其他職業工作者可能原因最多在於女性軍人對於工作的忙碌程度不滿意，其次是對於升遷制度、單位推行政策的方法、薪資未與工作量呈正比、主管的決策能力等感到較不滿意，故提出以下建議：

- 1.簡化作業流程減輕工作忙碌程度。
- 2.改進升遷制度以求公平、公正、公開化。
- 3.改進施行政策方法。
- 4.應有合理的薪資和福利政策。

(三)問卷回收率低可見我國女性軍人仍擔心個人隱私外洩問題，相對反應出女性軍人對組織的不信任，因此更應給女性軍人尊重、隱私加強其權益與保障。

(四)未來研究之建議

本研究採橫斷式研究，研究結果僅能代表某時間內我國女性軍人之工作滿意度及其相關因素，工作滿意度可能會隨時間、空間的變化而有所不同。因此本研究無法對工作滿意度長期變化與因果關係進行推論。建議未來在人力、物力、時間許可下朝向縱貫性

研究。許多研究顯示工作滿意度的影響因素還包括工作壓力、工作特性、輪班制度、女性生命週期變化，軍中女性尤以性騷擾問題、性別整合問題、婚姻家庭與小孩照料等等，因本研究設計未置入上述變項探討，也使得本研究結果缺少這方面的推論，建議未來相關研究可再納入更多相關變項探討，以建構更良好的女性軍人工作滿意度之相關研究。

參考文獻

中文部份

- 1.石樸（1991），企業界員工工作滿足、工作投入與離職意願之研究，未發表的碩士論文，台北：國立政治大學社會學研究所。
- 2.朱正一、徐祥明、陳奕芝、徐紹涓（2003），滿意員工與不滿意員工差異因素之研究—以台灣某醫院為例，醫護科技學刊，6（1），59-67。
- 3.林相吉（2005），組織文化、領導風格與工作滿足關係之研究—以海軍軍士官為例，未發表的碩士論文：義守大學工業工程與管理學系研究所。
- 4.胡蓮珍、曾淑梅、袁素娟（2003），中部某醫學中心護理人員工作滿意度及其相關因素探討，中山醫學雜誌，14，315-325。
- 5.張佩琪（2006），激勵制度對工作投入與工作滿足之研究，未發表的碩士論文，新竹：私立大葉大學事業經營研究所在職專班。
- 6.黃麗華（1996），大學職員工作滿足之研究—以某國立大學為例，未發表的碩士論文，高雄：國立中山大學人力資源管理研究所。
- 7.黃盈彰（2002），國小教師的工作特性、學校組織氣候、控制信念與成就動機對工作滿意度影響之研究，未發表的碩士論文，台東：國立臺東師範學院教育研究所。

- 8.莊榮霖（1994），國中教職員工滿足與組織承諾之研究·未發表的碩士論文，台北：國立政治大學公共行政研究所。
- 9.盧智勤（2004），空軍基地後勤部隊之人格特質、組織文化及領導行為與工作滿足對飛安績效影響之研究-以空軍新一代戰機部隊為例·南華大學管理科學研究所碩士論文。
- 10.羅智丰（1997），領導風格、工作滿足與離職傾向相關因素之探討-以護理人員為例·國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 11.藍瑞霓（1998），國小教師工作滿意度調查研究·屏師學報，11，55-80。

英文部份

- 1.Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction. New York: Harper.
- 2.Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Work design, development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, 60 (2), 159-170.
- 3.Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. C., & Devies, J. (2002). Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. Nursing Administration, 32 (5), 250-263.
- 4.Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. International Journal of Manpower, 22 (7), 600-624.
- 5.Rambur, B., Palumbo, M. V., McIntosh, B., & Mongeon, J. (2003). A statewide analysis of RNs' intention to leave their position. Nursing Outlook, 51 (4), 182-188.
- 6.Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual of the Minnesota satisfaction questionnaire minneapolis. Minn Washton: University of Minnesota Industrial Relations Center.
- 7.Yaktin, U. S., Azoury, N. B., & Doumit, A. A. (2003). Personal characteristics and job satisfaction among nurses in Lebanon. Journal of Nursing Administration, 33 (7), 384-390.
- 8.Yin, J. C. & Yang, K. P. (2002). Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. International Journal of Nursing studies, 39 (6), 573-581.

附 錄

附錄一之一 國防醫學院三軍總醫院 受訪同意書

我們誠摯地邀請您參加本研究，此份同意書提供您本研究相關資訊，研究主持人或研究人員將為您詳細說明並回答任何問題。

計 畫 名 稱：女性軍人心理健康及其相關因素之研究

執 行 單 位：國防醫學院

電 話：02-87923100 轉 18759

計 畫 主 持 人：曾雯琦

職 稱：國防醫學院護理學系助理教授

協同研究人員：戴慧琳

職 稱：國防醫學院護理研究所研究生

一、計畫簡述

本研究被列為國防部 97 年國軍專題統計分析項目，預計自 97 年 4 月 1 日至 97 年 12 月 31 日期間，對我國女性軍人進行問卷調查。本研究將從陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵、國防部直屬單位的機關學校或部隊中招募女性軍官 420 人、士官 420 人、士兵 420 人及聘雇人員 420 人，共 1,680 人。

二、研究目的

我們希望透過問卷調查，瞭解女性軍人在不同階級、軍種、單位屬性的心理健康、生活品質、工作壓力及工作滿意度等情形，以期探討影響我國女性軍人身心健康的因素及其健康照護的需求。



三、受訪對象之條件

受訪者的納入條件為：(1)女性；(2)在國軍服務，且目前在軍中擔任軍官、士官、士兵、或聘雇人員；以及(3)同意參與本研究。排除條件為：(1)男性；(2)已經退役或離職的人員。

四、受訪程序說明及可能之不便

您是經由本研究團隊成員邀請參與這個研究，我們將先向您說明研究的過程，回答您所提出的問題，並且在徵得您的同意後，才開始進行研究。您大約需花 20 分鐘的時間填寫問卷，麻煩您在填寫問卷後，將一份同意書和問卷一起放入所附的信封內，以膠水封好，並交給我們的研究人員。

五、研究預期效益

過去我國對軍人身心健康研究多以男性軍人為主，在女性軍人方面僅探討生涯規劃、適應等議題。因此，您所提供給我們的寶貴經驗，將能找出影響女性軍人身心健康之因素，不僅能幫助醫療專業人員瞭解特殊職業族群的心理衛生問題，更能成為在軍陣醫學中促進國軍官兵心理衛生的重要發現，落實對女性軍人之照護，有效提升國軍整體戰力。

附錄一之二

六、受訪者權益

(一)參加研究之補助

本研究為學術性研究，您無須負擔任何費用。

(二)保護隱私

您所提供的資料將會被妥善保管，被鎖在檔案櫃中，以杜絕非本研究人員接觸到您所提供的資料。我們可能將研究所得的資料發表於國內外學術雜誌，但不會公佈您的姓名或是任何可能辨認您身份的資料。同時，

計畫主持人將謹慎維護您的隱私權。衛生署主管機關、研究委託者與本院人體試驗審議委員會將在不危害您的隱私情況下，依法有權檢視您的資料。

(三)損害賠償

若因本研究涉及洩密，導致您的權益受損害，將由三軍總醫院負損害賠償責任。

(四)在研究過程中，如有新資訊可能影響您繼續參與本研究意願的任何重大發現，我們都將即時提供給您。

(五)若您對研究有任何疑問時，您可以和協同研究人員聯絡，協同研究人員戴慧琳護理師，電話：0918112098、E-mail：bipolar_296@yahoo.com.tw。若您對個人權益有疑慮時，您可以和三軍總醫院人體試驗審議委員會聯絡，電話：02-8792-3311 分機 10552、傳真：02-2793-6995、E-mail：tsghirb@mail.ndmctsgh.edu.tw 或郵寄地址：11490 台北市內湖區成功路二段 325 號三軍總醫院教研部人體試驗審議委員會收。

七、簽章

(一)取得同意書人

(本計畫中擔任之職稱：_____)

本人已詳細解釋本計畫中上述研究方法的性質與目的，以及可能產生的不便與利益，並且已經回答受訪者之疑問。

取得同意書人簽章：_____年 月 日

(二)受訪者

經由說明後，本人已詳細瞭解上述研究方法及可能產生的不便與利益，有關本試驗計畫的疑問，亦獲得詳細解釋。本人同意並自願參與本研究，且將持有同意書副本。

受訪者簽章：_____年 月 日

身份證字號：_____

聯絡電話：_____

通訊地址：_____

(三)計畫主持人簽章：_____年 月 日

附錄二

個人資料量表

題號	題目
1	出生日期：民國年月日
2	教育程度：(1) ☐ 國中 (2) ☐ 高中 (3) ☐ 大學 (4) ☐ 研究所（含）以上
3	婚姻狀況：(1) ☐ 已婚 (2) ☐ 未婚
4	請問您的軍種：(1) ☐ 陸軍 (2) ☐ 海軍 (3) ☐ 空軍 (4) ☐ 聯勤 (5) ☐ 後備 (6) ☐ 憲兵
5	請問您目前的軍階是：(1) ☐ 士兵 (2) ☐ 士官 (3) ☐ 軍官 (4) ☐ 聘僱人員
6	請問您目前所服務單位的屬性：(1) ☐ 機關單位 (2) ☐ 部隊單位 (3) ☐ 學校
7	請問您開始到軍中服務的日期：民國年月日
8	請問您目前工作的職務屬性：(1) ☐ 參謀 (2) ☐ 主管

附錄三

工作滿意度量表

請就您目前從事的工作之實際情況，於每一題中選擇您對於各方面的滿意程度。
選項並無好壞之別，請圈選出最符合您自身感受的選項。

	非常 不滿意	不 滿 意	普 通	滿 意	非常 滿意
1.我對於這份工作的忙碌程度，感到	☐	☐	☐	☐	☐
2.我對於這份工作能給我獨自表現的機會，感到	☐	☐	☐	☐	☐
3.我對於這份工作能讓我經歷不同事情的機會，感到	☐	☐	☐	☐	☐
4.我對於本單位主管對待部屬的方式，感到	☐	☐	☐	☐	☐
5.我所擔任的工作能在同事或朋友間獲得好的評價與認同，對於這一點，我感到	☐	☐	☐	☐	☐
6.我對於主管做決策的能力，感到	☐	☐	☐	☐	☐
7.我對於這份工作能讓我不用違背良心做事，感到	☐	☐	☐	☐	☐
8.我對於這份工作的穩定性，感到	☐	☐	☐	☐	☐
9.我對於這份工作協助他人做事的機會，感到	☐	☐	☐	☐	☐
10.我對於這份工作能為別人服務的機會，感到	☐	☐	☐	☐	☐
11.我對於這份工作能發揮自己才能的機會，感到	☐	☐	☐	☐	☐
12.我對於單位在推行政策時所採行的方法，感到	☐	☐	☐	☐	☐
13.薪資水準應與工作量成正比，單位在這方面的表現，我感到	☐	☐	☐	☐	☐
14.我對於這份工作的升遷機會，感到	☐	☐	☐	☐	☐
15.我對於目前的工作環境（安全、照明、通風等）感到	☐	☐	☐	☐	☐
16.我對於這份工作能嘗試以自己的方法來處理事情的機會，感到	☐	☐	☐	☐	☐
17.我對於這份工作能自由運用自我判斷的機會，感到	☐	☐	☐	☐	☐
18.我對於本單位同事間的關係，感到	☐	☐	☐	☐	☐
19.工作表現良好的員工應得到單位的讚許，在這方面本單位的表現令我感到	☐	☐	☐	☐	☐
20.這份工作給予我的成就感	☐	☐	☐	☐	☐

作者簡介



戴慧琳（Hui-Ling Tai），現任國軍松山總醫院精神科病房護理師，私立中華醫事技術專科學校、國立台北護理學院護理學系、國防醫學院護理學研究所，曾任國軍松山總醫院內外科病房護理師、國軍松山總醫院小兒科病房護理師、國軍松山總醫院綜合科病房護理師、國軍松山總醫院燒傷中心護理師、國軍松山總醫院加護中心護理師、國軍松山總醫院門診護理師、國軍松山總醫院呼吸治療病房護理師、國軍松山總醫院精神科病房護理師。