

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 台灣地區長期照護機構女性照顧服務員工作壓力、工作適應與健康結果之研究(GM08) 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型  
計畫編號：NSC 100-2629-H-025-001-  
執行期間：100年08月01日至101年07月31日  
執行單位：國立臺中科技大學

計畫主持人：梁亞文

計畫參與人員：博士班研究生-兼任助理人員：張華蘋

公開資訊：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 101年07月31日

中文摘要：長期以來，長期照護工作多由家庭照顧者承擔，但受到人口老化及家庭結構改變的影響，照護需求者不易從家庭獲得合適、持續的照護服務。因此，機構式長期照護機構成為滿足照護需求的重要選擇。女性照顧服務員為長照機構中最主要的照護人力，然女性照顧服務員工作壓力、工作適應及健康結果之關係，卻鮮少受到重視。故本研究旨在探討女性照顧服務員工作壓力源對工作適應與健康結果的影響，期研究結果有助改善女性照服員工作表現、健康結果及照護品質。本研究為一橫斷式探索性研究，透過結構式問卷調查服務於台灣本島長照機構至少滿三個月以上之女性照服員之工作壓力源、工作適應與健康結果，以線性迴歸探討工作壓力源對工作適應、健康結果的影響，再以邏輯斯迴歸檢驗工作壓力源對留任意願的影響。研究發現，工作控制與工作支持顯著影響女性照服員之工作適任與工作滿意。國籍及心理負荷量顯著影響女性照服員生理健康；年齡、工作控制及心理負荷量顯著影響女性照服員心理健康。「丙級照顧服務技術士」證、照服員年資、輪班工作制及心理負荷量顯著影響女性照服員轉換工作意願。在家/在地老化是努力的目標，但機構老化卻是不可迴避的可能選項，女性照服員是重要的長期照護人力之一，其專業性及重要性日趨重要。本研究證實工作壓力會影響女性照顧服務員的工作適應、健康結果及轉換工作意願，建議機構經營管理者應思考如何營造健康職場，改善女性照顧服務員工作壓力，以提升整體機構照護品質。

中文關鍵詞：長期照護機構、女性照顧服務員、工作壓力、工作適應、健康結果

英文摘要：Due to the dramatic change of demographic and social environment, nursing assistants become prevalent; in addition, the majority of nursing assistants are female. Owing to their specific work characteristics, female nursing assistants' work stress, including physical, mental, inter-person, family-work conflict etc, may affect both the female nursing assistants' health and the caring quality of the cared. Hence, this study aims to explore the female nursing assistants' job stress, work adjustment, health outcome, and the relationship among the three dimensions. Furthermore, this study shows the importance of sexual statistics for

eliminating sexual discrimination and improving sexual research, so that a fit plan can be proposed to create added value for the long-term care industries.

This is a cross-sectional exploratory study using structured questionnaire to collect data from 450 female nursing assistants working at institutional long-term care facilities, including nursing homes and residential care homes, via a stratified proportional sampling. The regression analysis was used to explore the relationships of variables and outcomes.

Job control and job support were found significantly affect female nursing assistants' job satisfactoriness and job satisfaction. Nationality and psychological demands were found significantly associated with female nursing assistants' physical health composite score. Age, job control, and psychological demands were found significantly associated with female nursing assistants' mental health composite score. License, tenure, shift work, and psychological demands were found significantly associated with female nursing assistants' intention to leave.

Aging at home and aging in place are the goals of long-term care; however, aging at long-term care institutions seems to be unavoidable. Female nursing assistants are the most important human resources of long-term care institutions. This study identifies the effects of job stress on work adjustment, health outcome, and intention to leave. These findings could be important references for administrators, and hope to contribute to the quality improvement of long term care.

英文關鍵詞： Long-term care facility, female nursing assistant, job stress, work adjustment, health outcome

# 台灣地區長期照護機構女性照顧服務員工作壓力、工作適應與健康結 果之研究

## 前言

台灣因醫療衛生進步，平均壽命延長及出生率下降，已從高出生率、高死亡率轉變為低出生率、低死亡率，再轉為超低出生率(2010 年嬰兒出生數 166,886 人)(內政部，2011)與超低死亡率的狀態，人口老化速度躍升全球第一(王順民，2007)，估計至 2028 年老年人口所占比率將達 22.5%(536 萬人)(經建會，2008)。人口高齡化造成疾病型態慢性化、身心功能障礙化、照護內容複雜化、照護時間長期化，照護需求也由「治療」轉為「治療與照護並重」，推估未來 30 年內，長期照護需求將成長 3 倍(衛生署，2009a)。

然而，由於婦女投入職場比率遞增(2008 年女性勞動參與率為 49.7%)、家庭結構轉變(核心、雙薪、單親家庭比例增加)，導致原有家庭成員相互支援的照護功能降低，現有照護需求者不易從家庭獲得合適的照護服務。老年人口的生活照顧，對工商社會中的家庭，在時間和照護上皆造成相當大的衝擊，對長期照護之殷切需求更勝以往。因此，機構式長期照護機構(institutional long-term care facility)，成為高齡者及其家屬滿足照護需求的另一種選擇(內政部，2000)。

長期照護服務的提供以生活照顧為主、醫療照護為輔，為一具綜合性與連續性且跨越醫療與社會服務領域的照顧。面對「老人潮(aging boomers)」的到來，政府除了鼓勵家庭提供照顧服務外，並積極研擬推動長期照護制度與長期照護保險以滿足老年人的需求，以「社區化」與「在地老化」為原則，實現活力在地老化的目標(梁亞文、徐明儀，2010)。

照顧服務員早期又稱為看護工、佐理員、護佐或陪病員等，2003 年起將居家照顧服務員及病患服務員整合為照顧服務員(簡稱照服員)(內政部，2003)，為長照機構中最主要的照護人力，在護理人員的監督與指導下，維護住民衛生、協

助進食、上下床、日常活動。現服務於機構、社區及居家式服務中之照服員共計 17,561 人，其中機構 11,017 人、社區 2,465 人、居家 4,079 人，每萬人口有 7.6 位照服員、每萬老年人口有 73.1 位照服員、每萬失能老人有 753.6 位照服員，是長照服務體系中最大宗的人力資源，遠多於護理人員(服務於機構、社區及居家式服務的專兼職護理人員共 8,102 人)(葉莉莉，2009)。長照機構中的女性照服員約占 82.5%，顯見女性照服員是長照機構中最主要的服務提供者(杜麗珍、林藍萍、林金定，2007)。

不論何種形式的長期照護服務，長久以來，多數的人類社會裏，照顧社會中依賴成員的工作多由家庭所提供，且照顧責任多落在女性親屬身上。Stone 等人(1987)分析 1982 年美國非正式照顧者調查資料發現，衰弱老人的照顧者中女性佔了 72%；國內研究亦提出照顧者「女性化」的現象(邱啟潤等，1988；楊佩琪，1990；吳盛良等，1991；徐亞瑛等，1992；湯麗玉，1992；邱惠慈，1993)，這些研究之樣本雖不具全國代表性，但結果均指出照顧者中女性所佔的比例約為 70%~80%。此外，因台灣仍未建構公共化的照顧服務體系，多數的女性照顧者(包含有酬的外籍看護或是無酬的家庭照顧者)，其每日平均照顧時間長，毫無喘息、休息時間。

目前台灣就業市場中仍存在許多性別議題，隱藏在其背後的是職業隔離及同工不同酬的性別不平等。長期照護工作以往多由受照顧者家庭承擔，因此長期照護領域照服員之工作環境、制度、福利或重視度始終未獲得應有的重視。國內長照機構照服員以女性為主，其所承受的勞力、壓力、風險比一般職業高，不僅可能影響自身的健康及受照顧者之照護品質，又因待遇偏低、低社會形象的雙重負向因素，造成培訓後大量流失，職場上也不易留任，照服員人力長期處於嚴重不足且高流動的情形。

爰此，探究女性照服員工作壓力、工作適應與健康結果間的關係，對促進女性照服員之工作表現及照護品質將有其必要性。本研究結果不僅可作為衛生福利

政策及勞工政策制訂者建構健康職場參考，亦可透過性別統計，提昇性別研究水準、提高長期照護產業附加價值。

## 研究方法

### 一、研究對象與資料收集

本研究為一橫斷式探索性研究，研究對象為受雇於台灣本島機構式長期照護機構至少滿三個月以上之全職或正規兼職提供住民直接照護服務的女性照服員。機構式長期照護機構指護理之家、安養中心及養護中心，排除居家護理、居家服務、日間托老、身心障礙福利機構、長照管理中心。

受限於現實中並無全台服務於上述類型機構的女性照服員名冊，無法直接進行簡單隨機抽樣；此外，各類機構間可能存在差異，且不同縣市長照機構亦可能具不同的層級化組織體系與分工，各具獨特性。故透過分層比例抽樣減小抽樣誤差，進行樣本的選取。2008年台灣地區護理之家及安養/養護之家共提供68,905張床位，以最低人力比1:5換算，全台護理之家及安養/養護之家應至少有13,781位照服員，此即為本研究之母群體。在95%信賴區間下，本研究需完成374份問卷，考量問卷填答不完整可能造成的無效問卷，本研究決定多增加20%的樣本，故最後決定選取450位照服員進行調查。

### 二、研究工具

研究工具包含工作壓力源、健康結果與工作適應三個分量表及個人基本資料。工作壓力源採用 Cheng, Luh, Guo(2003)發展的工作內容問卷中譯版(C-JCQ)，量表分為「工作控制」、「心理負荷」、「工作支持」三大面向、22題。其中工作控制(Cronbach's alpha=0.80)再分為技能裁量權(Cronbach's alpha=0.71)6題及工作自主權(Cronbach's alpha=0.69)3題；心理負荷(Cronbach's alpha=0.55)包含5個題項；工作支持(Cronbach's alpha=0.86)則分為主管支持(Cronbach's alpha=0.86)4題與同事支持(Cronbach's alpha=0.86)4題。題項均以Likert scale四分位法作答，分別為「很不同意」、「不同意」、「同意」及「很同意」。

健康結果以 SF-12 為測量工具，SF-12 涵蓋 SF-36 的 8 個構面(一般健康、生理功能、因生理引起之角色障礙、身體疼痛、活力、心理健康、因心理引起之角色障礙、社會功能等(Ware et al., 1996)；可解釋 SF-36 的 90%身體健康和心理健康的變異，且填答者可在短時間內回答完畢，滿足以最少題目、最短時間，測量健康的目的(Hurst, Ruta, & Kind, 1998)。SF-12 的再測信度顯示，生理健康的 Cronbach's  $\alpha$  為 0.89，心理健康之 Cronbach's  $\alpha$  為 0.76；效度方面，SF12 與 SF-36 的生理健康效標關聯效度(cross validity) $R^2$  為 0.911，心理健康為 0.918(Ware, Kosinski, & Keller, 1996)。

工作適應採用徐英傑(2003)以明尼蘇達滿足問卷(Minnesota satisfaction questionnaire)及明尼蘇達適任性問卷(Minnesota satisfactoriness questionnaire)修訂之中文量表。量表分為工作適任及工作滿足兩面向、共 22 題，採 Likert scale 五分位法作答，依序為「完全不符合」1 分、「不符合」2 分、「一半符合」3 分、「符合」4 分、「完全符合」5 分，皆為正向題。信度方面，工作適任之 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.87、工作滿意 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.89、整體之 Cronbach's  $\alpha$  係數為 0.93(徐英傑，2003)。

個人屬性變項包含性別、年齡、國籍、教育程度、「丙級照顧服務技術士」證、婚姻狀況、六歲以下子女、從事照服員時間、管理職、僱用模式、輪班工作制及平均月收入等變項。

本研究並參酌長照工作及照服員工作特性，於量表設計完成後，再延請長照及社會工作等領域的醫護實務界及學界專家，進行專家內容效度檢定。專家審查後，先綜合專家意見，再計算專家內容效度效標(content validity index, CVI)，對問卷題項進行檢定，並依專家建議修飾措詞，使每一題項內容效度得分均高於 0.8 分以上後定稿。研究工具 Cronbach's  $\alpha$  值介於 0.65-0.90 間，顯示信度良好(DeVellis, 1991)。

調查實施前，先由受訪者閱讀研究目的及相關說明，於簽署告知同意書後，

再進行資料收集，調查過程中，受訪者有權利隨時中斷或退出研究；收集之問卷將以匿名編號方式處理，且僅研究相關人員得以使用，以保護研究對象之隱密性。

### 三、統計分析

資料分析以 SPSS 17.0 for Windows 統計套裝軟體進行統計分析，所有研究檢定以  $\alpha=0.05$  為信賴水準。統計方法包含描述性統計及推論性統計，以描述性統計了解樣本基本特性、工作壓力源、工作適應、健康結果；再以卡分檢定、單一樣本 t 檢定、ANOVA 檢定工作壓力源、健康結果及工作適應在不同族群間的差異；並以皮爾森積差相關(Pearson product moment correlation)探討變項間的相關性。多變項分析則先以線性迴歸探討工作壓力源對工作適應、健康結果的影響；再以邏輯斯迴歸檢驗工作壓力源對留任意願的影響。分析前並先確定變異數波動因素(VIF)值不超過 10，確保共線性問題不至影響分析結果(Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1992)。

### 結果與討論

#### 一、機構及照服員描述性分析

表一顯示，64 間受訪機構平均開業 18.95 年( $SD=25.70$ )、以安養或養護機構為多(32 間，53.33%)、多屬獨立型態(30 間，46.88%)及私立非財團法人(34 間，53.13%)；平均立案床數 95.65 床( $SD=101.01$ ; Min=8, Max=498)，實際平均開放床數 85.55 床( $SD=91.37$ )；平均本國籍照服員人數為 10.82 人( $SD=7.54$ )、外國籍照服員人數為 5.24 人( $SD=6.13$ )；45 間機構(70.31%)提供育嬰假、35 間機構(54.69%)提供生理假、31 間機構(48.44%)提供家庭照顧假、45 間機構(70.31%)提供哺乳時間；機構平均住民人數 65.63 人( $SD=50.78$ ; Min=8, Max=243)、住民日常活動能力以完全依賴人數最多(20 分以下)( $28.35\pm 24.33$ )。

507 位受訪者平均年齡為 43.19 歲( $SD=11.15$ )、女性居多(443 人，87.38%)；八成受訪者為本國籍照服員(421 人，83.04%)，外國籍照服員以越南籍最多(49 人，59.76%)；本國籍照服員之教育程度以高中職為多(200 人，39.45%)、外國

籍照服員平均受教育年數為 7.80 年( $SD=3.93$ )；近四成照服員具勞委會核發之「丙級照顧服務技術士」證(200 人，39.45%)；已婚者居多(310 人，61.14%)，52 位受訪者(10.26%)育有 6 歲以下子女，平均 6 歲以下子女人數為 1.35 人( $SD=0.56$ )。

受訪者從事照服員的平均時間為 73.72 個月( $SD=69.56$ )，在現職機構服務的平均年資為 49.88 個月( $SD=49.75$ )；76 人(14.99%)擔任管理職；僱用模式以全職受雇者最多(447 人，88.17%)；過去二星期平均每天實際工作 10.49 小時( $SD=3.83$ )，過去一個月平均加班 14.19 小時( $SD=28.48$ )，過去三個月平均每月實際休假天數 6.14 天( $SD=2.55$ )，過去三個月平均每班實際照顧住民 9.96 人( $SD=3.52$ )。

二班制工作者較多(262 人，51.68%)，平均月收入以 20,001-30,000 元者最多(306 人，60.36%)；421 人(83.04%)認為照服員工作的前景及發展性很好，367 人(72.39%)認為照服員的工作具有保障，78 人(15.38%)在未來一年有轉換工作的意願；預期未來會繼續從事照服員的平均工作年數為 6.60 年( $SD=4.95$ )，對目前照服員工作的滿意度平均值為 7.61 分( $SD=1.42$ )。

表一：機構及照服員描述性分析

變項	n(%) / $M \pm SD$	變項	n(%) / $M \pm SD$
受訪機構(n=64)		照服員(n=507)	
開業時間(年)	18.95 $\pm$ 25.70	年齡	43.19 $\pm$ 11.15
類型		性別	
護理之家	29(45.31)	男	59(11.64)
安養/養護機構	32(53.33)	女	443(87.38)
長期照顧中心	3(4.69)	國籍	
設立型態		本國	421(83.04)
醫院附設	18(28.13)	外國	82(16.17)
診所附設	1(1.56)	大陸	7(8.54)
財團法人附設	14(21.88)	印尼	1(1.22)
獨立型態	30(46.88)	越南	49(59.76)
屬性		緬甸	1(1.22)
公立	10(15.63)	教育程度	
私立財團法人	20(31.25)	本國籍	
私立非財團法人	34(53.13)	國中(含)以下	126(24.85)

規模		高中/高職	200(39.45)
立案床數	95.65±101.01	專科(二/三/五專)	54(10.65)
實際開放床數	85.55±91.37	大學(含技術學院、科技大學)	38(7.50)
照服員人數	16.20±11.54	研究所(含)以上	1(0.20)
本國籍	10.82±7.54	外國籍照服員教育年數	7.80±3.93
外國籍	5.24±6.13	「丙照」*	
提供育嬰假		否	273(53.85)
否	19(29.69)	是	200(39.45)
是	45(70.31)	婚姻狀況	
提供生理假		未婚	98(19.33)
否	28(43.75)	已婚	310(61.14)
是	35(54.69)	離婚	75(14.79)
提供家庭照顧假		分居或鰥寡	16(3.16)
否	31(48.44)	6歲以下子女	
是	31(48.44)	否	436(86.00)
提供哺乳時間		是	52(10.26)
否	19(29.69)	6歲以下子女數	1.35±0.56
是	45(70.31)	從事照服員時間(月)	73.72±69.56
住民人數	65.63±50.78	在現職機構服務年資(月)	49.88±49.75
住民日常活動能力 <sup>†</sup>		管理職(組/樓長)	
完成獨立(100分)	6.60±26.25	否	407(80.28)
輕度依賴(91-99分)	3.89±6.34	是	76(14.99)
中度依賴(61-90分)	11.17±12.38	僱用模式	
嚴重依賴(21-60分)	14.30±14.94	全職受雇者	447(88.17)
完全依賴(≤20分)	28.35±24.33	部份工時受雇者	33(6.51)
		過去二星期，平均每 天實際工作多少小時 (含加班)	10.49±3.83
		過去一個月，加班時 數	14.19±28.48
		過去三個月，平均每 月實際休假天數	6.14±2.55
		過去三個月，平均每 班實際照顧住民人數	9.96±3.52

		輪班工作制	
		8 小時	204(40.24)
		12 小時	262(51.68)
		平均月收入 <sup>**</sup>	
		20,000 元	53(10.45)
		20,001-30,000 元	306(60.36)
		30,001-40,000 元	113(22.29)
		≥ 40,001 元	13(2.56)
		照服員工作的前景及發展性是否很好	
		否	71(14.00)
		是	421(83.04)
		照服員工作保障	
		否	120(23.67)
		是	367(72.39)
		未來一年，轉換工作意願	
		否	414(81.66)
		是	78(15.38)
		預期未來繼續從事照服員的工作年數(年)	6.60±4.95
		對目前照服員工作的滿意度(1-10 分)	7.61±1.42

註：\*表「丙級照顧服務技術士」證；\*\*以年總收入÷12 計算，年總收入包含三節獎金及其他獎金；

†以巴氏量表測量住民之日常生活功能。

## 二、照服員工作壓力源、工作適應、職場疲勞及健康結果

### 1. 工作壓力源

工作壓力源包含工作控制、心理負荷量及工作支持三大面向；工作控制面向為技能裁量權與工作自主權之總和(Min=24 分，Max=96 分)，分數愈高，工作壓力愈低；心理負荷量(Min=12 分，Max=48 分)，分數愈高，工作壓力愈高；工作支持面向為主管支持及同事支持之總和(Min=8 分，Max=32 分)，分數愈高，工作壓力愈低。

男女性工作者在職場參與、所屬職業、職業等級、工作壓力源、工作適應及

健康結果，都有明顯的差異。因此，本研究依性別分開呈現男女性照服員的工作壓力、工作適應及健康結果，其結果應有助探討性別差異。

表二顯示，所有受訪者工作控制平均分數為 64.05 分( $SD=7.77$ )，技能裁量權平均分數為 33.22( $SD=3.73$ )、工作自主權平均分數為 30.84 分( $SD=5.18$ )。心理負荷量平均分數為 32.43( $SD=3.04$ )。工作支持平均分數為 24.81( $SD=3.01$ )，主管支持平均分數為 12.39( $SD=1.79$ )，同事支持平均分數為 12.42( $SD=1.62$ )。

進一步以性別分層來看，女性照服員之技能裁量權高於男性照服員，但男性照服員之工作自主權高於女性照服員；心理負荷量方面，女性照服員高於男性照服員；男性照服員之主管支持及同事支持均高於女性照服員。

## 2. 工作適應

所有受訪者工作適任平均分數為 35.71 分( $SD=4.06$ )，工作滿意平均分數為 30.97 分( $SD=3.99$ )。

進一步以性別分層來看，女性照服員之工作適任高於男性照服員，但男性照服員之工作滿意高於女性照服員。

## 3. 健康結果

所有受訪者生理面向平均分數為 69.08 分( $SD=16.01$ )，其中一般健康平均分數為 68.32 分( $SD=16.65$ )、生理功能平均分數為 86.55 分( $SD=22.89$ )、角色生理限制平均分數為 87.58 分( $SD=29.07$ )、身體疼痛平均分數為 83.07( $SD=18.92$ )；心理面向平均分數為 81.31 分( $SD=15.43$ )，角色心理限制平均分數為 84.57 分( $SD=30.10$ )、心理健康平均分數為 67.23 分( $SD=17.70$ )、活力平均分數為 65.03 分( $SD=22.21$ )、社會功能平均分數為 69.33 分( $SD=24.25$ )。

進一步以性別分層來看，女性照服員在生理面向各構面低於男性照服員(除生理功能構面)，且女性照服員的一般健康顯著低於男性照服員；但女性照服員在心理面向各構面均高於男性照服員。

表二：照服員工作壓力源、工作適應、職場疲勞及健康結果描述性分析(n=507)

構面	女性照服員	男性照服員	所有照服員	t(p)
----	-------	-------	-------	------

	(M±SD)	(M±SD)	(M±SD)	
<b>工作壓力源</b>				
工作控制	64.07±7.48	63.83±8.52	64.05±7.77	0.23(0.82)
技能裁量權	33.28±3.68	32.79±3.75	33.22±3.73	0.96(0.34)
工作自主權	30.79±5.02	31.03±6.13	30.84±5.18	-0.35(0.73)
心理負荷量	32.59±4.57	31.86±4.42	32.43±3.04	1.17(0.24)
工作支持	24.74±2.96	25.30±3.44	24.81±3.01	-1.19(0.24)
主管支持	12.37±1.78	12.50±1.85	12.39±1.79	-0.54(0.59)
同事支持	12.38±1.57	12.80±1.91	12.42±1.62	-1.64(0.11)
<b>工作適應</b>				
工作適任	35.81±4.01	35.16±4.23	35.71±4.06	1.16(0.25)
工作滿意	30.94±3.95	31.20±4.11	30.97±3.99	-0.47(0.64)
<b>健康結果</b>				
生理面向	80.89±15.38	83.12±16.10	69.08±16.01	-1.04(0.30)
一般健康	67.57±16.30	72.91±18.01	68.32±16.65	<b>-2.16(0.03)</b>
生理功能	86.73±22.40	83.67±26.49	86.55±22.89	0.85(0.40)
角色生理限制	86.95±29.36	91.95±24.18	87.58±29.07	-1.45(0.15)
身體疼痛	82.39±18.85	86.72±18.51	83.07±18.92	-1.66(0.10)
心理面向	69.21±15.51	67.92±18.69	81.31±15.43	0.59(0.56)
角色心理限制	84.51±30.07	83.52±30.07	84.57±30.10	0.24(0.81)
心理健康	67.35±17.28	66.39±20.13	67.23±17.70	0.39(0.70)
活力	64.91±22.25	64.66±21.79	65.03±22.21	0.08(0.94)
社會功能	69.60±23.80	66.43±27.29	69.33±24.25	0.95(0.35)

### 三、雙變項分析

#### 1. 女性照服員基本屬性、機構屬性與工作壓力源之變異數分析

表三顯示，國籍、「丙級照顧服務技術士」證、6歲以下子女、管理職及轉換工作意願在工作控制上呈現顯著差異；「丙級照顧服務技術士」證、6歲以下子女及管理職在技能裁量權上呈現顯著差異；國籍、6歲以下子女、管理職及轉換工作意願在工作自主權上呈現顯著差異。

#### 2. 女性照服員基本屬性、機構屬性與心理負荷量之變異數分析

輪班工作制及轉換工作意願在心理負荷量上呈現顯著差異。

#### 3. 女性照服員基本屬性、機構屬性與工作支持之變異數分析

僱用模式、平均月收入及轉換工作意願在工作支持上呈現顯著差異。進一步以構面來看，僱用模式、平均月收入及轉換工作意願在主管支持上呈現顯著差異

；僱用模式及平均月收入在同事支持上呈現顯著差異。

表三：女性照服員基本屬性、機構屬性與工作壓力源之變異數分析

工作壓力源	變項名稱	變項內容	n(M±SD)	t(p)
工作控制	國籍	本國	363(64.60±7.58)	3.14(0.00)
		外國	79(61.72±6.53)	
	「丙照」*	否	237(63.34±7.40)	-2.48(0.01)
		是	179(65.18±7.68)	
	6歲以下子女	否	381(64.57±7.41)	2.36(0.02)
		是	46(61.86±6.70)	
	管理職	否	358(63.73±7.42)	-3.06(0.00)
		是	64(66.85±7.87)	
	轉換工作意願	否	367(64.48±6.98)	2.76(0.01)
		是	65(61.26±8.93)	
技能裁量權	「丙照」*	否	237(32.86±3.67)	-2.72(0.01)
		是	179(33.85±3.69)	
	6歲以下子女	否	381(33.46±3.68)	2.00(0.05)
		是	46(32.33±3.21)	
	管理職	否	358(33.13±3.68)	-1.98(0.05)
		是	64(34.12±3.70)	
工作自主權	國籍	本國	363(31.20±4.98)	3.62(0.00)
		外國	79(28.97±4.78)	
	6歲以下子女	否	381(31.10±4.94)	2.04(0.04)
		是	46(29.53±4.82)	
	管理職	否	358(30.60±4.92)	-3.13(0.00)
		是	64(32.73±5.41)	
	轉換工作意願	否	367(31.13±4.74)	2.90(0.01)
		是	65(28.87±5.97)	
心理負荷量	輪班工作制	8小時	177(31.76±5.05)	-2.78(0.01)
		12小時	227(33.04±4.20)	
	轉換工作意願	否	367(32.24±4.44)	-4.05(0.00)
		是	65(34.69±4.84)	
工作支持	僱用模式	全職聘雇	392(24.86±2.97)	2.55(0.01)
		部分工時受雇者	27(23.37±2.63)	
	平均月收入	≤30,000元	321(24.44±2.77)	-3.48(0.00)
		≥30,001元	102(25.74±3.41)	
	轉換工作意願	否	367(24.90±2.91)	2.97(0.00)

主管支持	僱用模式	是	65(23.73±3.10)	
		全職聘雇	392(12.44±1.78)	2.38(0.02)
	部分工時受 雇者	27(11.59±1.89)		
	平均月收入	≤30,000 元	321(12.23±1.71)	-3.02(0.00)
		≥30,001 元	102(12.90±2.03)	
	轉換工作意願	否	367(12.47±1.67)	3.49(0.00)
同事支持	僱用模式	是	65(11.65±2.19)	
		全職聘雇	392(12.42±1.58)	2.08(0.04)
	部分工時受 雇者	27(11.78±1.22)		
	平均月收入	≤30,000 元	321(12.21±1.49)	-3.27(0.00)
		≥30,001 元	102(12.83±1.73)	

註：\*表「丙級照顧服務技術士」證。

#### 4. 女性照服員基本屬性、機構屬性與工作適應之變異數分析

表四顯示，國籍、6歲以下子女、管理職、平均月收入及轉換工作意願在工作適任上呈現顯著差異；「丙級照顧服務技術士」證、管理職、平均月收入及轉換工作意願在工作滿意上呈現顯著差異。

表四：女性照服員基本屬性、機構屬性與工作適應之變異數分析

工作適應	變項名稱	變項內容	n(M±SD)	t(p)
工作適任	國籍	本國	363(36.01±4.10)	2.26(0.03)
		外國	79(34.89±3.49)	
	6歲以下子女	否	381(35.98±4.05)	2.60(0.01)
		是	46(34.35±3.70)	
	管理職	否	358(35.67±3.95)	-2.45(0.02)
		是	64(36.98±4.05)	
工作滿意	平均月收入	≤30,000 元	321(35.45±3.69)	-3.80(0.00)
		≥30,001 元	102(37.32±4.52)	
	轉換工作意願	否	367(36.03±3.96)	2.75(0.01)
		是	65(34.55±4.22)	
「丙照」*	管理職	否	237(30.55±3.82)	-2.43(0.02)
		是	179(31.48±3.97)	
	平均月收入	否	358(30.82±3.95)	-2.26(0.02)
		是	64(32.03±4.04)	
	平均月收入	≤30,000 元	321(30.63±3.81)	-3.60(0.00)

	≥30,001 元	102(32.23±4.18)	
轉換工作意願	否	367(31.30±3.75)	4.40(0.00)
	是	65(28.75±4.38)	

註：\*表「丙級照顧服務技術士」證。

## 5.女性照服員基本屬性、機構屬性與健康結果之變異數分析

### 5.1 生理面向

表五顯示，教育程度、輪班工作制及轉換工作意願在生理面向上呈現顯著差異。進一步以構面來看，國籍、輪班工作制及轉換工作意願在一般健康上呈現顯著差異；教育程度及輪班工作制在生理功能上呈現顯著差異；轉換工作意願在身體疼痛上呈現顯著差異。

### 5.2 心理面向

平均月收入及轉換工作意願在心理面向上呈現顯著差異。進一步以構面來看，國籍、6歲以下子女及轉換工作意願在角色心理限制上呈現顯著差異；轉換工作意願在心理健康上呈現顯著差異；轉換工作意願在活力上呈現顯著差異；輪班工作制、平均月收入及轉換工作意願在社會功能上呈現顯著差異。

表五：女性照服員基本屬性、機構屬性與健康結果之變異數分析

健康結果	變項名稱	變項內容	n(M±SD)	t(p)
生理面向	教育程度	國中以下	154(78.52±16.27)	-2.25(0.03)
		高中以上	262(82.12±14.92)	
	輪班工作制	8 小時	177(79.32±15.84)	-2.31(0.02)
		12 小時	227(82.86±14.88)	
	轉換工作意願	否	367(82.02±14.27)	2.98(0.00)
		是	65(74.71±18.84)	
一般健康	國籍	本國	363(66.67±16.62)	-2.53(0.01)
		外國	79(71.75±14.20)	
	輪班工作制	8 小時	177(65.54±15.45)	-2.32(0.02)
		12 小時	227(69.32±17.26)	
	轉換工作意願	否	367(68.67±15.45)	2.77(0.01)
		是	65(61.54±19.75)	
生理功能	教育程度	國中以下	154(81.82±25.29)	-3.13(0.00)
		高中以上	262(89.28±20.00)	

	輪班工作制	8 小時	177(84.31±23.48)	-2.29(0.02)
		12 小時	227(89.42±20.63)	
身體疼痛	轉換工作意願	否	367(83.83±17.83)	3.81(0.00)
		是	65(74.36±21.87)	
心理面向	平均月收入	≤30,000 元	321(68.37±15.30)	-2.47(0.01)
		≥30,001 元	102(72.64±14.90)	
	轉換工作意願	否	367(70.96±14.80)	5.73(0.00)
		是	65(59.38±16.20)	
角色心理限制	國籍	本國	363(86.24±28.27)	2.12(0.04)
		外國	79(77.02±36.43)	
	6 歲以下子女	否	381(85.80±29.09)	2.07(0.04)
		是	46(73.91±37.62)	
	轉換工作意願	否	367(86.48±28.81)	2.36(0.02)
		是	65(76.15±33.20)	
心理健康	轉換工作意願	否	367(69.14±16.61)	5.27(0.00)
		是	65(57.26±17.51)	
活力	轉換工作意願	否	367(66.29±21.66)	3.29(0.00)
		是	65(56.54±23.91)	
社會功能	輪班工作制	8 小時	177(66.21±24.15)	-2.70(0.01)
		12 小時	227(72.55±22.92)	
	平均月收入	≤30,000 元	321(67.55±23.66)	-3.56(0.00)
		≥30,001 元	102(76.96±21.88)	
	轉換工作意願	否	367(71.48±22.48)	3.79(0.00)
		是	65(58.08±26.92)	

## 6. 相關性分析

表六顯示，技能裁量權與心理面向中所有構面均呈現顯著正相關；工作自主權亦與心理健康面向中之所有構面呈現顯著正相關。

心理負荷與生理面向及心理面向中之所有構面均呈現顯著負相關。

主管支持與心理面向中之心理健康構面、活力構面及社會功能構面呈現顯著正相關；同事支持與生理面向中之角色生理限制構面及心理面向中之所有構面均呈現顯著正相關。

工作適任與心理面向中之所有構面均呈顯著正相關；工作滿意與生理面向中之生理功能構面及身體疼痛構面與心理面向中之所有構面均呈現顯著正相關。

表六：工作壓力、工作適應、職場疲勞與健康結果之關係

構面	生理面向				心理面向			
	一般健康	生理功能	角色生理限制	身體疼痛	角色心理限制	心理健康	活力	社會功能
技能裁量權	-.0005	-.057	.063	.045	.094*	.167**	.106*	.175**
工作自主權	.059	.061	.007	.062	.146**	.186**	.185**	.162***
心理負荷量	-.167**	-.160**	-.151**	-.299**	-.125**	-.244**	-.202**	-.121*
主管支持	-.046	.090	.030	.039	.091	.174**	.111*	.169**
同事支持	.048	.090	.094*	.086	.168**	.221**	.100*	.211**
工作適任	.083	.053	.073	.075	.212**	.299**	.158**	.296**
工作滿意	.063	.111*	.078	.137**	.230**	.331**	.170**	.292**

註：\*表  $p < 0.1$ ；\*\*表  $p < 0.05$ ；\*\*\*表  $p < 0.01$

#### 四、多變項分析

共線性診斷可知迴歸模型的共線性問題緩和，且每一個自變項皆無共線性問題(VIF= 1.07-5.04)，故進行多變項分析時，個人屬性變項全部納入迴歸模型中。迴歸模型在控制個人屬性後，探討工作壓力源對生理健康、心理健康及轉換工作意願的影響。進行迴歸分析前，為使類別變項能夠進行分析，將屬性為類別變項之自變項轉換成虛擬變項(dummy variable)。

##### 1.個人屬性、工作壓力源對工作適任之影響

表七顯示，模型  $R^2$  值為 0.32，表示可解釋工作適任 32.0%的變異量，因變項多，故採調整後的  $R^2$  值(Adjusted  $R^2$ )(邱皓政，2005)，達 27.0%的解釋比率；模型考驗結果顯示迴歸效果達顯著水準( $F=6.16, p=0.00$ )，具統計上的意義。

進一步對各變項進行事後考驗，係數估計結果指出工作控制具有最佳的解釋力， $\beta$  係數達 0.34，表示工作控制愈高，工作適任愈佳，意即工作控制每增加一分，工作適任會增加 0.34 分， $t$  考驗結果亦達顯著水準( $t=4.94, p=0.00$ )；工作支持之  $\beta$  係數為 0.31，表示工作控制每增加一分，工作適任會增加 0.31 分， $t$  考驗結果亦達顯著水準( $t=4.49, p=0.00$ )，工作控制與工作支持顯著影響工作適任。

##### 2.個人屬性、工作壓力源對工作滿意之影響

表七顯示，模型  $R^2$  值為 0.40，表示變項可解釋工作滿意 40.0%的變異量，調整後的  $R^2$  值仍達 35.0%的解釋比率；模型考驗的結果指出迴歸效果達顯著水準( $F=8.65, p=0.00$ )，具統計上的意義。

進一步對各變項進行事後考驗，係數估計的結果指出工作支持具有最佳的解釋力， $\beta$  係數達 0.39，表示工作支持愈高，工作滿意愈佳，意即工作支持每增加一分，工作滿意會增加 0.39 分， $t$  考驗結果亦達顯著水準( $t=6.09, p=0.00$ )。工作控制亦達顯著水準( $t=4.78, p=0.00$ )，工作控制  $\beta$  係數為 0.30，表示工作控制每增加一分，工作滿意會增加 0.30 分。

##### 3.個人屬性、工作壓力源對生理健康之影響

表七顯示，模型  $R^2$  值為 0.21，表示變項可解釋生理健康 21.0%的變異量，

調整後  $R^2$  值達 15.0%的解釋比率；模型考驗的結果指出迴歸效果達顯著水準 ( $F=3.47, p=0.00$ )，具統計上意義。

進一步對各變項進行事後考驗，係數估計的結果指出，心理負荷量達顯著水準且具最佳解釋力( $t=-4.43, p=0.00$ )， $\beta$  係數達-0.31，表示心理負荷量每增加一分，生理健康會減少 0.31 分，意即心理負荷量愈高，生理健康愈差。國籍亦達顯著水準( $t=2.71, p=0.01$ )，表示照服員國籍顯著影響生理健康，非本國籍照服員之  $\beta$  係數為 0.22，表示非本國籍照服員較本國籍照服員生理健康增加 0.22 分。

#### 4.個人屬性、工作壓力源對心理健康之影響

表七顯示，模型  $R^2$  值為 0.23，表示變項可解釋心理健康 23.0%的變異量，調整後的  $R^2$  值仍達 18.0%的解釋比率；模型考驗的結果指出迴歸效果達顯著水準( $F=4.04, p=0.00$ )，具統計上意義。

進一步對各變項進行事後考驗，係數估計的結果指出，年齡達顯著水準 ( $t=3.402, p=0.001$ )且具最佳解釋力， $\beta$  係數達 0.30，意即年齡每增加一分，心理健康增加 0.30 分，表示年齡愈高，心理健康愈佳。工作控制亦達顯著水準( $t=2.42, p=0.02$ )，工作控制之  $\beta$  係數為 0.17，表示工作控制每增加一分，心理健康會增加 0.17 分，表示工作控制愈高，心理健康愈佳。心理負荷量則呈現顯著的負向影響( $t=-4.20, p=0.00$ )， $\beta$  係數為-0.29，表示心理負荷量每增加一分，心理健康會減少 0.29 分。

表七：個人屬性、工作壓力源對工作適任之影響

變項(參考組)	工作適任 $\beta(t, p)$	工作滿意 $\beta(t, p)$	生理健康 $\beta(t, p)$	心理健康 $\beta(t, p)$
常數	0(2.36, 0.02)	0(1.50, 0.14)	0(5.42, 0.00)	0(2.37, 0.02)
個人屬性				
年齡	0.07(0.88, 0.38)	0.08(1.01, 0.31)	0.09 (1.01, 0.32)	0.30 (3.40, 0.00)
國籍(本國)				
外國	0.04(0.57, 0.57)	0.12 (1.67, 0.10)	0.22 (2.71, 0.01)	0.07 (0.91, 0.37)
教育程度(國中以下)				

高中以上	-0.03(-0.43, 0.67)	0.09 (1.46, 0.15)	0.14 (1.93, 0.06)	0.10 (1.41, 0.16)
「丙照」*(無)				
有	0.09(1.34, 0.18)	0.07 (1.14, 0.26)	0.01 (0.11, 0.91)	-0.03 (-0.38, 0.71)
婚姻狀況(無偶)				
有偶	0.04(0.63, 0.53)	0.05 (0.72, 0.47)	0.08 (1.06, 0.29)	-0.06 (-0.82, 0.42)
6歲以下子女(無)				
有	0.01(0.20, 0.84)	0.07 (1.08, 0.28)	0.11 (1.49, 0.14)	0.05 (0.69, 0.49)
從事照服員時 間(月)	0.01(0.20, 0.84)	0.07 (0.99, 0.33)	-0.06 (-0.75, 0.45)	-0.07 (-0.82, 0.42)
管理職(否)				
是	0.07(1.05, 0.29)	0.08 (1.24, 0.22)	0.03 (0.36, 0.72)	0.01 (0.10, 0.92)
僱用模式(全職)				
部分工時受 雇者	0.003(0.05, 0.96)	-0.03 (-0.52, 0.60)	0.03 (0.45, 0.65)	0.04 (0.60, 0.55)
輪班工作制(8小時)				
12 小時	0.13(1.81, 0.07)	0.03 (0.42, 0.68)	0.12 (1.49, 0.14)	0.06 (0.78, 0.44)
平均月收入(≤30,000元)				
≥30,001 元	0.04(0.48, 0.63)	0.05 (0.65, 0.52)	0.02 (0.26, 0.80)	0.11 (10.36, 0.17)
工作壓力源				
工作控制	0.34(4.94, 0.00)	0.30 (4.78, 0.00)	0.10 (1.31, 0.19)	0.17 (2.42, 0.02)
心理負荷量	0.01(0.11, 0.91)	-0.03 (-0.54, 0.59)	-0.31 (-4.43, 0.00)	-0.29 (-4.20, 0.00)
工作支持	0.31(4.49, 0.00)	0.39 (6.09, 0.00)	-0.01 (-0.19, 0.85)	0.12 (1.64, 0.10)
R <sup>2</sup>	0.32	0.40	0.21	0.23
Adjusted R <sup>2</sup>	0.27	0.35	0.15	0.18
F(p)	6.16(0.00)	8.65(0.00)	3.47(0.00)	4.04(0.00)

註：\*表「丙級照顧服務技術士」證。

##### 5. 個人屬性、工作壓力源對轉換工作意願之影響

邏輯斯迴歸發現「丙級照顧服務技術士」證、照服員年資、輪班工作制及工作壓力源中的心理負荷量與工作支持顯著影響轉換工作意願。具丙照者的轉換工作意願為不具丙照者的 4.239 倍(95% C.I.=1.431-12.555,  $p=0.009$ )；從事照服員工作年資長者之轉換工作意願為年資短者的 0.137 倍(95% C.I.=0.040-0.473,  $p=0.002$ )；12 小時制人員的轉換工作意願為 8 小時制者的 0.282 倍(95% C.I.=0.089-0.894,  $p=0.032$ )；心理負荷量愈高轉換工作意願愈高；工作支持則則未呈現此一關係(見表八)。

表八：個人屬性、工作壓力源對轉換工作意願之影響

變項(參考組)	B	O.R.	95%C.I.	<i>p</i>
個人屬性				
年齡(低)				
高	0.017	1.017	0.320-3.233	0.978
國籍(本國)				
外國	0.513	1.671	0.254-10.994	0.594
教育程度(國中以下)				
高中以上	-0.500	0.607	0.201-1.831	0.375
「丙照」*(無)				
有	1.444	4.239	1.431-12.555	<b>0.009</b>
婚姻狀況(無偶)				
有偶	-0.843	0.430	0.143-1.298	0.134
6 歲以下子女(無)				
有	-19.666	0.000	0.000-	0.998
從事照服員時間(短)				
長	-1.985	0.137	0.040-0.473	<b>0.002</b>
管理職(否)				
是	-0.407	0.665	0.175-2.536	0.551
僱用模式(全職)				
部分工時受雇者	-1.654	0.191	0.014-2.614	0.215
輪班工作制(8 小時)				
12 小時	-1.267	0.282	0.089-0.894	<b>0.032</b>
平均月收入( $\leq 30,000$ 元)				
$\geq 30,001$ 元	0.016	1.017	0.277-3.730	0.980
工作壓力源				
工作控制(低)				

中	0.868	2.383	0.622-9.125	0.205
高	-0.073	0.929	0.215-4.011	0.922
心理負荷量(低)				
中	1.755	5.784	0.316-25.428	<b>0.020</b>
高	1.355	3.875	0.885-16.973	0.072
工作支持(低)				
中	-1.511	0.221	0.059-0.827	<b>0.025</b>
高	-1.105	0.331	0.088-1.242	0.101
-2 LL				116.487
Cox & Snell R Square				0.188
Nagelkerke R Square				0.342
Chi-square( <i>p</i> )				2.955(0.937)

註：\*表「丙級照顧服務技術士」證。

本研究發現男女性照服員在工作壓力源、工作適應及健康結果都有明顯的差異：女性照服員之技能裁量權高於男性照服員，但男性照服員之工作自主權高於女性照服員；女性照服員之心理負荷量高於男性照服員；男性照服員之主管支持及同事支持均高於女性照服員；工作適應方面，女性照服員之工作適任高於男性照服員，但男性照服員之工作滿意高於女性照服員；健康結果方面，女性照服員在生理面向各構面低於男性照服員(除生理功能構面)，但女性照服員在心理面向各構面均高於男性照服員。

多變項分析結果顯示，工作壓力源中之工作控制與工作支持均顯著影響女性照服員工作適應中之工作適任與工作滿意。國籍及工作壓力源中之心理負荷量顯著影響女性照服員生理健康；年齡及工作壓力源中之工作控制及心理負荷量顯著影響女性照服員心理健康。影響女性照服員轉換工作意願的顯著因子則包含「丙級照顧服務技術士」證、照服員年資、輪班工作制及工作壓力源中的心理負荷量。

在家/在地老化是目標，但機構老化是不可迴避的可能選項之一，女性照服員女性照服員是長期照護機構中最主要的照護人力，其工作將更加受到重視，她們也希望此一工作可以發展成一專業，成為其終身職涯。本研究證實照護工作所產生的工作壓力會影響女性照服員的工作適應及健康結果，女性照服員在高壓力

的工作環境中工作，不僅影響自身健康，也可能表現倦怠、無預警離職，進而對所照顧/護對象造成傷害，因此，機構經營管理者不應輕忽此一問題所可能導致的影響。

### **致謝**

本研究獲得 100 年度國科會經費補助(NSC 100-2629-H-438-001)，以及參與研究之受訪長期照護機構全力協助與配合方得以完成，謹此致謝。

## 參考文獻

- 內政部(2003)。照顧服務福利及產業發展方案(編號：(91)006802)。台北：行政院內政部。
- 內政部統計處(2000)。台閩地區65歲以上國民健康狀況調查。台北：內政部。
- 內政部統計處(2011)。內政統計通報一〇〇年第四十一週。
- 王順民(2007)。台灣老化速度世界第一。國政評論，社會(評)096-148。線上檢索日期：2010年4月28日。網址：<http://www.npf.org.tw/post/1/3021>。
- 吳聖良、胡杏佳、姚克明(1991)。臺灣地區居家照護老人主要照顧者負荷情況及其需求之調查研究。公共衛生，18(3)，237-247。
- 杜麗珍、林藍萍、林金定(2007)。老人養護機構照護提供者工作壓力與健康初探。台灣老人保健學刊，3(2)，73-82。
- 邱啟潤、呂淑宜、許玉雲、朱陳宜珍、劉蘭英(1988)。居家中風病人之主要照顧負荷情形及相關因素探討。護理雜誌，35(1)，69-83。
- 徐亞瑛、張媚(1992)。都市及鄉村社區居家殘病中老年人家庭照顧者之照顧工作及照顧工作感受之探討。護理雜誌，39(4)，57-64。
- 徐英傑(2003)。公務人員職場自我導向學習、工作調適與工作績效之相關研究。已出版之碩士論文。嘉義：中正大學。
- 梁亞文、徐明儀(2010)。德、荷長期照護保險之比較。護理雜誌，57(4)，17-22。
- 經建會(2008)。台灣地區97至145年人口推計及分析。台北：行政院經建會。
- 葉莉莉(2009)。我國長期照護資源供給調查。行政院經濟建設委員會委託計畫。台北：行政院。
- 衛生署(2009a)。2020健康國民白皮書。台北：衛生署；苗栗：國家衛生研究院。
- Cheng, Y., Luh, W., & Guo, Y. (2003). Reliability and validity of the Chinese version of the job content questionnaire in Taiwanese workers. *International Journal of Behavioral Medicine*, 10(1): 15-30.
- DeVellis, R. F. (1991). Scale Development Theory and Applications. London: SAGE.
- Hair, J. F., Anderson R. E., Tatham R. L., & Black W. C. (1992). Multivariate Data Analysis with Readings, Macmillan Publishing Company.
- Stone, R.I., Cafferata, L., & Sangl, J. (1987). Caregivers of the Frail Elderly : A National Profile. *The Gerontologist*, 27(5): 616-26.
- Ware, J. E., Kosinski, M., & Keller, S. D. (1996). A 12-item short form health survey construction of scales and preliminary test of reliability and validity. *Medical Care*, 34(3).220-233.

# 國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2012/07/31

國科會補助計畫	計畫名稱: 台灣地區長期照護機構女性照顧服務員工作壓力、工作適應與健康結果之研究 (GM08)
	計畫主持人: 梁亞文
	計畫編號: 100-2629-H-025-001- 學門領域: 性別研究
無研發成果推廣資料	

100 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：梁亞文		計畫編號：100-2629-H-025-001-				計畫名稱：台灣地區長期照護機構女性照顧服務員工作壓力、工作適應與健康結果之研究(GM08)	
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數(含實際已達成數)	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	0	2	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	1	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 (本國籍)	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		章/本
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 (外國籍)	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>本研究於完成結案報告後，即將開始撰寫論文著作投稿期刊及相關研討會。</p>
--	--

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

# 國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表  未發表之文稿  撰寫中  無

專利： 已獲得  申請中  無

技轉： 已技轉  洽談中  無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

長期照護工作以往多由受照顧者家庭承擔，因此長期照護領域照服員之工作環境、制度、福利或重視度始終未獲得應有的重視。國內長照機構照服員以女性為主，其所承受的勞力、壓力、風險比一般職業高，不僅可能影響自身的健康及受照顧者之照護品質，又因待遇偏低、低社會形象的雙重負向因素，造成培訓後大量流失，職場上也不易留任，照服員人力長期處於嚴重不足且高流動的情形。

本研究探究長照機構女性照服員工作壓力、工作適應與健康結果間的關係，對促進女性照服員之工作表現及照護品質將有其必要性。研究結果不僅可作為衛生福利政策及勞工政策制訂者建構健康職場參考，亦可透過性別統計，提昇性別研究水準、提高長期照護產業附加價值。