

臺南藥理科技大學教師專題研究計畫成果報告

計畫名稱：女性職業安全衛生人員的職業角色之探討

計畫編號：CNIS-89-10

執行期間：88 年 9 月 1 日至 89 年 6 月 30 日

計畫類別：個別型

主持人：郭明堂

協同研究：陳嘉琪、鄭芯茹

摘要

具有專業知識、管理策略、人際關係等特性的職業安全衛生人員，提供了我們思考女性於此行業中的相關問題。本研究之主要目的探討性別特徵在職業安全衛生人員的客觀條件因素、工作內容能力因素與工作滿意度之關係。本研究以問卷調查及量表測量法收集相關資料，以方便取樣法進行研究樣本之取樣，有效樣本是 104 份。研究結果得知，管理策略、人際關係及成就動機對職業安全衛生人員的工作滿意度皆有顯著相關，且管理策略、人際關係與成就動機三者之間亦彼此有顯著相關。預測職業安全衛生人員在工作能力因素與客觀條件因素中會影響工作滿意度的研究結果，主要是人際關係，次之是年薪及專業年資。男性職業安全衛生人員中影響工作滿意度的主要因素是人際關係，次之是成就動機。但女性職業安全衛生人員中影響工作滿意度的只有工作年薪。可能是因為女性一直以來都是弱勢團體，遭遇同工不同酬的待遇，所以對女性工作者而言，較高的薪水往往能增加其本身的優越感，相對地工作滿意度自然提高。

關鍵字：

職業安全衛生、職業安全衛生管理、女性、兩性、工作滿意度

前言

近二十年來，台灣經濟快速成長，國民所得的提升，社會的民主化使得政府及勞工開始重視勞動者的權益及就業場所的安全與衛生。因此，政府除積極健全各項勞工法規，於民國八十年五月十七日修正公佈勞工安全衛生法，適用行業擴及至十四種。為落實各項勞工相關法令，勞工安全衛生法第十四條規定，依事業規模及性質設置勞工安全衛生組織及人員。因此，根據法令規定工業安全衛生人員在事業單位中是必要的成員，除了許多男性從事此行業外，更有許多女性也紛紛投入。回顧以往，女性一直以家庭為生活重心。十八世紀末期社會改革運動與工業快速發展，大型工廠遽增，使得勞力需求快速增加。直到十九世紀中期社會改革運動，美國在1927年公佈了「就業機會均等方案」，強調應予女性同等就業與擔任管理的機會，因此女性擔任管理者的機會才逐漸增加。以中華民國為例，民國八十年五月十七日勞工安全衛生法的修正，使其適用之事業約達三十萬家，為使各事業單位能保障勞工健康安全及符合法令規定，在勞工安全衛生法中規定事業單位平時僱用勞工人數在一百人以上者，應設置勞工安全衛生管理組織及安全衛生管理人員，並且安全衛生管理單位應為事業內之一級單位實施自動檢查。而這樣廣大的就業機會，也相對的使越來越多的女性有機會投入安全衛生工作。另外安全衛生法實行細則第二十七條中明白規定安全衛生單位應辦理內容，其中包括規劃和釐定事業的安全衛生管理計劃，督導各部門安全衛生工作之執行，實施必要之管理及配合人力資源之應用，並提供雇主安全衛生之諮詢與建議。因此，身為一個工業安全衛生人員必需具備專業知識外，再者，因工作性質必須與各部門合作推動各項工業安全衛生的相關業務，所以工業安全衛生人員的管理與策劃能力及人際關係與領導能力對工業安全衛生職務的推行相當重要。

一般而言，女性常被認為是柔弱、感情化、敏感、優柔寡斷、依賴、過度小心及害羞等人格特質(民 79，陳光中)，而女性的這些特質與人際互動和情感層面較相關聯，被歸類為「情感性」的特性 (expressive) (民 80，李紹嶸)。根據以上的研究，

能有所瞭解。

基於以上研究背景及動機，我們透過問卷進行相關議題的研究與分析，本研究的目的分述如下：

探討女性與男性職業安全衛生人員的人際關係、管理策略、成就動機、專業知識態度與工作滿意度是否有顯著差異？

探討女性與男性職業安全衛生人員之人際關係、管理策略、成就動機與專業知識態度等因素，與工作滿意度之間的關係。

探討女性與男性職業安全衛生人員之年齡、工作環境與條件、子女人數、工作總年資、工安年資、年薪資、婚姻狀況、教育程度、相關科系等客觀條件因素與人際關係、管理策略、成就動機、專業知識態度及工作滿意度之間的關係。

探討哪些工作內容因素或哪些客觀條件因素影響女性職業安全衛生人員的工作滿意度？

本文

本研究以問卷調查及量表測量法收集相關資料。問卷調查以封閉及開放式問卷設計之。第一部份是基本資料及個人意見之問卷，目的在了解樣本的工作客觀條件因素。第二部份是量表，量表包括管理策略、人際關係、成就動機、專業知識的態度及工作的滿意度等五個分量表，前四個分量表目的在測量樣本的工作內容能力因素。

第一部份之基本資料及個人意見，內容包括：性別、年齡、婚姻狀況、子女人數、教育程度、職稱、公司年資、職業安全衛生專業年資等。第二部份量表中之第一分量表，「管理策略」共有 9 個題目，初步之信度 α 值是 0.83。第二分量表是安全衛生人員之「人際關係」共有 8 個題目，初步之信度 α 值是 0.725。第三分量表「成就動機」共有 11 個題目，初步之信度 α 值是 0.645。第四分量表是安全衛生人員專業知識的態度共有 6 個題目，初步之信度 α 值是 0.584。第五分量表是安全衛生人員之「工作滿意度」共有 7 個題目，初步之信度 α 值是 0.744。第二部份之量表的各題

如果女性從事工業安全衛生人員，其優柔寡斷、過度小心的特質，在管理事物及策劃工作上是否有困難，值得探討。在執行工作時須與不同部門及相關單位如工會、檢查所等接觸，其人際關係的處理上是否較男性不易？女性柔弱與害羞的特質，執行職務時將要如何調適自己以勝任職務上的要求？而女性管理人員在工作上有哪些優點與缺點及特色？本研究希望藉由比較男性工業安全衛生人員與女性工業安全衛生人員的管理策略、人際關係、工作滿意度、專業知識態度與成就動機取向等五方面來探討女性工業安全衛生人員。

整個職業市場，大部分的事業單位仍偏愛僱用男性工業安全衛生人員，其原因可分以下數點說明：第一、長久以來，國內對於性別仍存有刻版的傳統印象。「性別角色刻板觀」此種典型性別固定看法認定女性是依賴的、溫馴的等特質（民 71，徐美惠）。許多男性管理者因此認為女性對於事業發展比較不願冒險或犧牲（1974，Rosen），因此不願意花時間及金錢訓練成培植企管女性，而影響女性的升遷。第二、根據研究資料顯示，結婚、生育、或養育子女是女性離開工作最主要原因（1982，謝；1983，高）。因此較不願意提供女性機會。第三、安全衛生人員因工作上的需求，要到作業場所實地觀察及執行各項職務，其面對的人際關係由各階層的主管到一般作業人員，在大部份行業中，例如：營造工程業、鋼體工業等所面對的勞工大部份是男性員工；加上大部分行業中有工作輪班制度等等問題，為了工作上安全考量，例如：營造工程須於工地爬上爬下、和工地工人的接觸。因此，事業單位比較希望由男性從事此安全衛生管理工作。第四、安全衛生人員除必需具備專業知識外，工作性質必須與各部門合作推動各項工業安全衛生的相關業務，所以管理與策劃能力及人際關係與領導能力對工業安全衛生職務的推行相當重要。但此項職務傳統「性別角色為刻板觀念」（民 71，徐美惠）及女性為「情感性」（expressive）的特性（民 80，李紹嶸）之影響，認為女性較適合從事一些例行文書處理工作。因此，一個需要具備管理策略、人際關係、專業知識、領導能力的工作，多數的事業單位比較傾向由男性從事。所以希望透過本研究之探討對於職業工業安全衛生人員的女性角色

項分成 5 個次序等級 (Linke Scale)，5 個次序等級分別是：極不同意、不同意、無意見、同意、極為同意。

本研究以方便取樣法進行研究樣本之取樣，總共選取 130 人進行問卷調查，實際收回樣本有 104 份。樣本來源主要從嘉南藥理學院工業安全衛生科（系）歷屆通訊錄名單中選取目前擔任「職業安全衛生」之人員，或由樣本中之職業安全衛生人員推薦，回收樣本中男性有 46 人，女性有 58 人。所得資料經整理、編碼、鍵入電腦後以 SPSS 統計軟體進行統計分析。以百分率、平均值、標準差、及序位等統計描述樣本資本資料；並以 pearson 相關係數及線性複迴歸分析變項間的關係。

研究結果如下說明：

- 一、由工作能力因素與工作滿意度之相關研究結果得知：管理策略、人際關係及成就動機對職業安全衛生人員的工作滿意度皆有影響，且管理策略、人際關係、成就動機及專業知識態度彼此皆有相關性。由此可知，職業安全衛生人員的工作滿意度可能來自於良好的管理策略、和諧的人際關係、專業知識態度及高度的成就動機，然而以人際關係為主要。
- 二、由工作能力因素與工作滿意度之相關研究結果得知，在男性職業安全衛生人員中會影響工作滿意度的有管理策略、人際關係及成就動機三者。在女性職業安全衛生人員中只有人際關係會影響工作滿意度，但是，管理策略及成就動機皆與人際關係有相關性，可能的原因來自於女性職業安全衛生人員在管理策略方面，偏向寬容慈惠、大公無私的管理方式，對部屬要求嚴格，多將心比心，不希望當眾給部屬難堪，大多願意採用勸導的方式，在人際關係方面與部屬之間關係大致相處愉快，願意共同合作達成工作目標，也願意分享生活喜憂之點點滴滴。
- 三、預測職業安全衛生人員在工作能力因素與客觀條件因素中會影響工作滿意度的研究結果之可能因素，主要是人際關係，次之是年薪及專業年資。男性職業安全衛生人員中影響工作滿意度的主要因素是人際關係，次之是成就動機。但女性職業安全衛生人員中影響工作滿意度的只有工作年薪。可能是因為女性一直以來都是弱勢團

如果女性從事工業安全衛生人員，其優柔寡斷、過度小心的特質，在管理事物及策劃工作上是否有困難，值得探討。在執行工作時須與不同部門及相關單位如工會、檢查所等接觸，其人際關係的處理上是否較男性不易？女性柔弱與害羞的特質，執行職務時將要如何調適自己以勝任職務上的要求？而女性管理人員在工作上有哪些優點與缺點及特色？本研究希望藉由比較男性工業安全衛生人員與女性工業安全衛生人員的管理策略、人際關係、工作滿意度、專業知識態度與成就動機取向等五方面來探討女性工業安全衛生人員。

整個職業市場，大部分的事業單位仍偏愛僱用男性工業安全衛生人員，其原因可分以下數點說明：第一、長久以來，國內對於性別仍存有刻版的傳統印象。「性別角色刻板觀」此種典型性別固定看法認定女性是依賴的、溫馴的等特質（民 71，徐美惠）。許多男性管理者因此認為女性對於事業發展比較不願冒險或犧牲（1974，Rosen），因此不願意花時間及金錢訓練成培植企管女性，而影響女性的升遷。第二、根據研究資料顯示，結婚、生育、或養育子女是女性離開工作最主要原因（1982，謝；1983，高）。因此較不願意提供女性機會。第三、安全衛生人員因工作上的需求，要到作業場所實地觀察及執行各項職務，其面對的人際關係由各階層的主管到一般作業人員，在大部份行業中，例如：營造工程業、鋼體工業等所面對的勞工大部份是男性員工；加上大部分行業中有工作輪班制度等等問題，為了工作上安全考量，例如：營造工程須於工地爬上爬下、和工地工人的接觸。因此，事業單位比較希望由男性從事此安全衛生管理工作。第四、安全衛生人員除必需具備專業知識外，工作性質必須與各部門合作推動各項工業安全衛生的相關業務，所以管理與策劃能力及人際關係與領導能力對工業安全衛生職務的推行相當重要。但此項職務傳統「性別角色為刻板觀念」（民 71，徐美惠）及女性為「情感性」（expressive）的特性（民 80，李紹嶸）之影響，認為女性較適合從事一些例行文書處理工作。因此，一個需要具備管理策略、人際關係、專業知識、領導能力的工作，多數的事業單位比較傾向由男性從事。所以希望透過本研究之探討對於職業工業安全衛生人員的女性角色

表一：研究對象男性與女性個人背景特性之分佈。

(n = 104)

說明	總人數 (%)		男性人數 (%)	女性人數 (%)	顯著 水準
	Mean (SD)		Mean (SD)	p 值	
男女人數	男	46 (44.2)			
	女	58 (55.8)			
子女人數	無	64 (61.5)	24 (50.2)	40 (69.0)	
	一人	12 (11.5)	8 (17.4)	4 (6.9)	
	二人	12 (11.5)	6 (13.0)	6 (10.3)	
	三人	14 (13.5)	7 (15.2)	7 (12.1)	
	三人以上	2 (2.0)	1 (2.2)	1 (1.7)	
		0.88 (1.38)	1.07 (1.54)	0.7 (1.23)	0.211 ---
年齡	25 以下	16 (15.4)	9 (19.6)	7 (12.1)	
	26-30	37 (35.6)	11 (23.9)	26 (44.8)	
	31-35	22 (21.2)	8 (17.6)	14 (24.1)	
	36-40	11 (10.6)	7 (15.2)	4 (6.9)	
	41-45	12 (11.5)	7 (15.2)	5 (8.6)	
	45 以上	6 (5.8)	4 (8.7)	2 (3.4)	
		32.58 (7.65)	34.13 (8.54)	31.34 (6.69)	0.065 ---
婚姻狀況	未婚	58 (55.8)	21 (45.7)	37 (63.8)	
	已婚	44 (42.3)	23 (50.0)	21 (36.2)	
	離婚	2 (2.0)	2 (4.3)	0 (0.0)	
		1.43 (0.50)	1.52 (0.51)	1.36 (0.48)	0.106 ---
教育程度	高中職	11 (10.6)	6 (13.0)	5 (8.6)	
	專科	50 (48.0)	24 (52.2)	26 (44.8)	
	大學 (包括肄業)	42 (40.4)	16 (34.8)	26 (44.8)	
	碩士以上	1 (1.0)	0 (0.0)	1 (1.2)	
		3.32 (0.67)	3.22 (0.66)	3.40 (0.67)	0.178 ---

顯著水準：
* P < 0.05

** P < 0.01

*** P < 0.005

續表一：研究對象男性與女性個人背景特性之分佈。

(n = 104)

說明	總人數 (%)		男性人數 (%)	女性人數 (%)	p 值	顯著水準
		Mean (SD)		Mean (SD)		
目前任職						
公司年資	3 年以下	56 (53.8)	24 (52.2)	32 (55.2)		
	4-5 年	16 (15.4)	7 (15.2)	9 (15.5)		
	6-10 年	18 (17.3)	5 (10.9)	13 (22.4)		
	10 年以上	14 (13.5)	10 (21.7)	4 (6.9)		
		5.30 (6.27)	6.13 (7.34)	4.63 (5.25)	0.227	---
擔任職業安全衛生人員						
總年資	3 年以下	48 (46.2)	17 (37.0)	31 (53.4)		
	4-5 年	20 (19.2)	8 (17.4)	12 (20.7)		
	6-10 年	24 (23.1)	10 (21.7)	14 (24.1)		
	10 年以上	9 (8.7)	8 (17.4)	1 (1.7)		
	未回答	3 (2.9)	3 (6.5)	0 (0.0)		
		4.74 (4.02)	6.09 (5.00)	3.74 (2.73)	0.003	***
目前年薪						
	33 萬以下	16 (15.4)	5 (10.9)	11 (19.0)		
	34-52 萬	48 (46.2)	21 (45.7)	21 (46.6)		
	53-78 萬	25 (24.0)	14 (30.4)	11 (19.0)		
	79-100 萬	9 (8.6)	1 (2.2)	8 (13.8)		
	100 萬以上	3 (2.9)	3 (6.5)	0 (0.0)		
	未回答	3 (2.9)	2 (4.3)	1 (1.7)		
		48.9 (24.06)	51.4 (23.96)	47.0 (24.17)	0.361	---

顯著水準：
* P < 0.05

** P < 0.01

*** P < 0.005

表三：比較男性與女性職業安全衛生人員的管理策略、人際關係、成就動機、專業知識態度與工作滿意度。

(n = 104)

說明	排序	平均值 (標準差)		P 值	顯著 水準
		全体	男性 (46 人) 女性 (58 人)		
管理策略	3	<u>3.99 (0.49)</u>	3.85 (0.65) 4.10 (0.28)	0.0095	**
人際關係	5	<u>3.80 (0.47)</u>	3.64 (0.48) 3.92 (0.43)	0.0023	***
成就動機	2	<u>4.03 (0.53)</u>	3.94 (0.41) 4.10 (0.60)	0.1243	---
專業知識 態度	1	<u>4.16 (0.42)</u>	4.14 (0.49) 4.18 (0.36)	0.6862	---
工作滿意度	4	<u>3.88 (0.48)</u>	3.78 (0.46) 3.96 (0.48)	0.0563	+

顯著水準：
* P < 0.05

** P < 0.01

*** P < 0.005

表五：男性在管理策略、人際關係、成就動機、專業知識態度與工作滿意度之間的相關係數。

(n = 104)

	管理策略	人際關係	成就動機	專業知識態度	工作滿意度
管理策略	1	0.3377 P=0.022	-0.0946 P=0.532	0.1885 P=0.210	0.2930 *
人際關係		1 P=0.001 ***	0.4854 P=0.020 *	0.3411 P=0.000 ***	0.5785 P=0.000 ***
成就動機			1 P=0.172	0.2048 P=0.000 ***	0.5345 P=0.000 ***
專業知識態度				1 P=0.457	0.1125
工作滿意度					1

顯著水準：
* P < 0.05

** P < 0.01

*** P < 0.005

表六：女性在管理策略、人際關係、成就動機、專業知識態度與工作滿意度之間的相關係數。

					(n = 104)
	管理策略	人際關係	成就動機	專業知識態度	工作滿意度
管理策略	1 P=0.034	0.2795 *	0.2907 *	0.2073 P=0.118	0.0351 P=0.794
人際關係		1 P=0.001 ***	0.4356 P=0.791	0.0356 P=0.3249	0.3249 P=0.013 *
成就動機			1 P=0.223	-0.1623 P=0.240	0.1569 P=0.240
專業知識態度				1 P=0.324	0.1319
工作滿意度					1

顯著水準：
* P < 0.05

** P < 0.01

*** P < 0.005

表九：男性在管理策略、人際關係、成就動機、專業知識態度及工作滿意度等向度與年齡、工作環境與條件、子女人數、工作總年資、工安年資、年薪資、婚姻狀況、教育程度、相關科系之相關係數（r）。

(n = 104)

	管理策略	人際關係	成就動機	專業知識態度	工作滿意度
年齡	-0.187 p = 0.120	0.084 0.301	0.041 0.399	0.282 0.037	0.196 0.072
子女人數	-0.171 p = 0.143	-0.161 0.157	-0.061 0.352	0.042 0.397	0.108 0.212
工作總年資	-0.296 p = 0.030	0.065 0.343	-0.092 0.283	0.165 0.152	0.128 0.171
工安年資	-0.306 p = 0.026	0.129 0.212	-0.005 0.486	0.294 0.031	-0.066 0.313
年薪資	-0.092 p = 0.284	0.197 0.108	0.075 0.321	-0.008 0.481	0.364 0.003
婚姻狀況	-0.376 p = 0.008	0.117 0.234	0.433 0.002	-0.041 0.400	0.050 0.356
教育程度	0.231 p = 0.073	-0.060 0.356	-0.116 0.235	-0.288 0.034	-0.221 0.049

顯著水準：
* P < 0.05

** P < 0.01

*** P < 0.005

表十：女性在管理策略、人際關係、成就動機、專業知識態度及工作滿意度等向度與年齡、工作環境與條件、子女人數、工作總年資、工安年資、年薪資、婚姻狀況、教育程度、相關科系之相關係數 (r)。

($n = 104$)

	管理策略	人際關係	成就動機	專業知識態度	工作滿意度
年齡	-0.053 p = 0.349	0.292 0.014	-0.019 0.444	-0.096 0.238	0.196 0.072
		*			
子女人數	-0.026 p = 0.423	0.131 0.165	0.040 0.385	-0.124 0.180	0.108 0.212
工作總年資	-0.214 p = 0.055	0.235 0.039	0.047 0.364	-0.046 0.367	0.128 0.171
		*			
工安年資	-0.204 p = 0.064	0.051 0.354	-0.069 0.304	-0.049 0.359	-0.066 0.313
年薪資	-0.018 p = 0.446	0.0319 0.008	0.002 0.493	-0.209 0.059	0.364 0.003
		**			**
婚姻狀況	-0.033 p = 0.403	0.165 0.110	-0.017 0.450	-0.062 0.324	0.050 0.356
教育程度	0.197 p = 0.071	-0.177 0.094	0.007 0.479	-0.058 0.333	-0.221 0.049

*

顯著水準：
* $P < 0.05$

** $P < 0.01$

*** $P < 0.005$

表十二：男性職業安全衛生人員之工作滿意度多重迴歸分析預測。

(n = 104)

預測變數	M	Entered	Beta	R ²	Partial
		Factors			R ²
工作滿意度 (E)	3.6413	人際關係 (B)	0.384	0.296	0.296
	3.9387	成就動機 (C)	0.3496	0.393	0.097

R²：決定係數（或稱檢定適合度）

標準化之迴歸方程式： $E = 0.384B + 0.3496C$

表十三：女性職業安全衛生人員之工作滿意度多重迴歸分析預測。

(n = 104)

預測變數	M	Entered	Beta	R ²	Partial
		Factors			R ²
工作滿意度 (E)	47.00	工作年薪 (G9)	0.364	0.364	0.364

R²：決定係數（或稱檢定適合度）

標準化之迴歸方程式： $E = 0.364G9$