

台灣社區工作與社區研究學刊 第十一卷第三期

2021年12月 頁 89-128

DOI: 10.53106/222372402021121103003

研究論文

男性居家照顧服務員的工作動機 之研究

黃睿宏*

國立臺南護理專科學校長期照顧實務技術研究中心博士後研究員

收稿日期：2021年10月25日，接受刊登日期：2021年12月27日

* 通訊作者：s3929369.ok@yahoo.com.tw

中文摘要

臺灣社會隨著居家照顧服務的使用需求人數逐年增加，也吸引男性加入居服行業，成為居家照顧服務員。本研究旨在探究男性進入居服工作的動機。研究方法採用內容分析（Content Analysis），研究對象為長期照顧機構中，三位從事居服工作資歷達六年以上的男性居服員，以半結構式深度訪談進行資料蒐集與分析。研究結果為工作動機是個人因素（養家活口、獲得快樂、身強體壯、認同工作意義）以及環境因素（經濟不景氣、家人的支持、機會與緣份）。政府在推動居家服務的同時，應規劃適宜的長照政策，增加居服員的薪資水準與福利制度，相關單位也必須加強居服員工作性別平權觀念，改善社會大眾對於男性居服員的偏見。

關鍵字：居家照顧服務員、工作動機、性別平權

A Study on the Work Motivation of Male Home Caregivers

Huang, Simon J. H.

National Tainan Junior College of Nursing, The Center of Long-term Care,
Postdoctoral Researcher

Abstract

The purpose of this research is to explore the motivations of men entering home care service work. The research subjects are three male home caregivers, who have been engaged in home care service work in long-term care institutions for more than six years. The research method adopts content analysis and uses semi-structured in-depth interviews to collect and analyse data. The study's results reveal that male home care workers are motivated by personal factors (supporting a family, gaining happiness, being physically healthy, identifying the meaning of work) and environmental factors (economic downturn, family support, opportunities, and fate). The government should plan an appropriate long-term care policy to raise the wages of and build a better welfare system for home caregivers. Related policies must also strengthen gender equity for home caregivers and reduce public prejudice towards male home caregivers.

Keywords: Home Caregivers, Work Motivation, Gender Equality

壹、研究背景與動機性

臺灣已於 2018 年正式成為高齡社會（高齡人口超過 14%），根據國家發展委員會（2018）的資料顯示，我國預計將於 2026 年成為超高齡社會（高齡人口超過 20%）。準此，人口老化以及老人照顧問題，是當今社會需要受到重視的話題之一。世界各國陸續推動各項照顧政策與法案，自 1960 年北歐國家提出「在地老化」（Aging in Place）的觀念後，各國皆以此作為老人照顧政策的最高目標（吳淑瓊、莊坤祥，2001）。世界衛生組織（World Health Organization, WHO）在 2015 年《世界老化與健康報告》（World Report on Ageing and Health）中提到將所有不同身體狀況的高齡者涵蓋在社區範疇中，是聯合國首要重視的目標（衛生福利部，2017）。

蔡啟源（2000）提及臺灣最早開啟居家照顧服務的是彰化基督教醫院，彰基於 1971 年成立社區健康部，並提供彰化縣內民眾居家照護服務。吳玉琴（2004）指出高雄市政府在 1983 年辦理「居家老人服務計畫」，招募志工提供老人居家服務，同年臺北市政府辦理「老人在宅服務」，以低收入戶老人及身心障礙者為主要服務對象。《老人福利法》在 1997 年修法後，居家照顧服務正式進入服務法制期。2000 年的「建構長期照護體系先導計畫」開始試辦日間照顧中心、多元照顧中心、居家服務以及家庭托顧等多項有關在地老化之服務（吳淑瓊、陳亮汝、張文瓊，2013）。隨著我國人口結構日益高齡化，長照需求人數隨之增加，2016 年衛生福利部為擴充服務內涵，增加服務彈性，以符合不同族群照顧需求，並推動社區整體照顧創新服務，擴大長照補助對象，以實現在地老化政策目標，政府再通過「長期照顧十年計畫 2.0」以及為健全長期照顧服務體系提供長期照顧服務，確保照顧及支持服務品質，保障接受服務者與照顧者之尊

嚴及權益，在 2017 年施行《長期照顧服務法》（衛生福利部，2019）。在長照 2.0 推動之下，居家照顧服務員便成為長期照顧服務體系下的尖兵。長期照顧服務為了因應當今時代潮流與民眾生活需求，在理念上已從過去以機構式安置為主的服務模式，轉變為今日重視社區與居家照顧的服務模式，而在各類長期照顧服務模式中，居家服務是最基礎的骨幹服務（楊筱慧，2011）。我國近年來推行居家服務照顧，開始聘用正式居家照顧服務員提供服務介入（鄭美娟，2014）。在居家照顧服務方面，主要是將服務對象及失能等級額度提高，藉由各縣市衛生局的照顧專員進行個案需求評估及連結相關資源，且失能的個案也能得到更完整的照顧。在照顧服務人力需求方面，進行規劃與發展並納入計畫中（內政部，2007）。翁淑珍（2020）研究發現居家照顧服務已邁入專業化，由專職人員從事服務，且居家照顧服務是現今社會人民所重視之服務資源。居家照顧服務員的角色功能強調居家照顧服務員與個案之間建立信任關係、良好的溝通能力及和善的互動關係，居家照顧服務員是助人的協助者。

以現今長照服務使用人數最多的居家服務為例，居家服務它是一種「人」對「人」的服務模式，居服員人力的需求對於服務提供更是十分重要的（游麗裡，2013）。本研究整理衛生福利部統計處長期照顧十年計畫中居家服務數據之全國居家照顧服務員人數，如下表 1 所列，發現 2015 至 2019 年全國居家照顧服務員人數的性別有所差異，2015 年時，女性居服員人數是男性居服員的 12.2 倍，2019 年時，女性居服員人數是男性居服員的 6.4 倍，5 年還存有一定比例的差異，顯現出男性與女性居服員人力尚未均衡。在衛生署長照十年專案報告中也提到未來長照服務推動中，長照服務及人力資源需求拓展是其中一項需要被克服的挑戰。

表1：2015-2019年全國居家照顧服務員的男女人數

年份	性別	人數	百分比%
2015年	男性	635	7.6
	女性	7,733	92.4
2016年	男性	738	8.2
	女性	8,250	91.8
2017年	男性	847	8.6
	女性	8,954	91.4
2018年	男性	1,412	10.4
	女性	12,126	89.6
2019年	男性	2,553	13.3
	女性	16,578	86.7

資料來源：衛生福利部統計處長期照顧十年計畫居家服務（2021）

在過去傳統家庭文化中，對於性別的規範，照顧工作大多是由女性負責，使男性不僅缺乏先天的照顧特質，後天環境亦免除男性承擔照顧責任（劉昱慶，2017）。因此當有男性從事照顧工作時，社會大眾往往會帶著先入為主的想法放大審視，並且需要承受社會的異樣眼光，導致男性投入照顧市場意願降低。林秉聖（2021）統整居家服務相關文獻發現，確實大多研究的對象都是以女性為主，較少關注男性在居家服務中的角色及心境，但是在其他照顧相關產業如護理、托育等，都有學者開始探討這些職業中男性的工作動機，也代表著漸漸重視男性在這些照顧產業中的發展及重要性。研究者在實務經驗中，接觸過長期照顧服務相關的業務、照顧者及督導，也認識長照機構內的居家照顧服務員，發現居服員¹多為女性，當有服務使用者要求希望能以男性居服員進行服務時，

¹ 本文所稱照服員為照顧服務員（簡稱照服員），係指受過專業訓練的長期照顧專家，可以在機構裡或是到被照顧者家中提供服務。本文所稱居服員為居家照顧服務員（簡稱居服員），係指照服員到宅進行居家照顧的服務。

在男性居服員比例較少的情況下往往難以達到他們的期待，導致社工無法順利進行派案。另外，同樣的工作內容，男性居服員往往會因為自身性別的限制，導致無法順利接案，例如協助個案洗澡，男性居服員大多只能為男性個案提供洗澡的服務，而許多服務使用者或家屬也認為女性比男性更熟悉照顧工作。王明鳳（2016）認為居家服務這項產業一向都以年齡介於 51 至 55 歲之已婚女性居多或是中高齡和就業競爭力較弱的女性為主要人力來源。根據內政部於 2010 年針對結訓學員就業意向調查可以得知女性、年齡較大、有配偶同居或是有婚姻變故、專科教育程度、受訓單位有就業輔導以及曾在居家服務單位實習者較願意從事居家服務工作（林金立、吳淑瓊、陳亮汝、楊筱慧，2010）。

近年來國內外針對居家照顧服務的相關研究，主要以女性居服員為研究對象，探討面向多為描述居服員的服務現況、服務經驗以及工作滿意度，並未聚焦於討論其工作動機。目前居服員的男女比例有所差異，許多機構仍沒有足夠的男性居服員提供服務，缺乏相關研究探討造成此問題的因素為何，而本研究可以彌補文獻上的空缺。針對居家照顧服務議題的研究，多數仍採量化研究，只能知道數據呈現的結果，無法了解其內心真實的想法和感受，本研究以質性研究的訪談深入探討男性進入居家照顧服務工作領域的動機為何，並提出未來如何吸引更多男性願意投入居家照顧服務工作領域的相關建議。

貳、文獻探討

一、居家照顧服務

我國人口老化快速，照顧家中失能者是每個人的義務與責任。政府為實踐「在地老化」的概念並回應長期照顧的社會需求，開始積極推行以社區式、居

家式為主的長期照顧理念，尤其透過到宅的方式進行居家服務，使功能障礙或缺乏自我照顧能力者得以居住在家中，可謂落實「在地老化」最具代表性的里程碑（楊筱慧，2014）。

居家照顧服務係指經受過訓練的專業人力，提供服務使用者有關個人生活照顧、家事服務、簡易護理服務以及社會心理支持等服務，協助他們能留在社區中並在熟悉的環境裡增強其獨立自主與生活技巧之能力，幫助他們繼續維持原有的角色及功能，並且促進家庭照顧的功能和減緩家庭照顧者的壓力（王正，2007）。經過眾多與長期照顧服務相關政策的實施，長照歷經了大幅擴展，在政府及相關政策的推動下，因應在地老化的潮流，居家服務成為目前國內長照發展的重要趨勢。根據衛福部在 2017 年老人狀況調查報告中顯示，65 歲以上人口有 54% 左右認為與子女同住是理想的居住方式，而在長期照顧福利措施項目中，長輩們最想使用居家服務的服務。因此，居家服務為老人生活照顧中很重要的選擇（王映嫻、林月娥、陳昭榮、鄭清霞，2019）。

居家照顧服務主要是能夠延遲養護機構使用，或是提前出院以及減少醫療資源浪費（卓春英，2016）。居家照顧服務方式是最能讓個案持有原來的生活樣貌，用自然且舒適之照顧方式來照顧個案（陳正芬、吳淑瓊，2006）。居家照顧服務是在實踐以「人」為本的照顧服務模式，其最主要的精神係以個案的需求為方針，提供個別化的照顧模式（林哲瑩，2015）。依據《社會工作辭典》指出居家照顧的定義為「居家照顧的目的在於運用受過專業訓練的人員，協助家中患有慢性疾病或無自我照顧能力者，促使其具備自我照顧能力及社會適應力」（楊培珊，2000）。居家式照顧服務模式，以個人化為主軸，由地方縣市政府連結民間資源，因身心受損而日常生活需他人協助者，並提供持續性照顧（長期照顧法，2021）。

綜上所述，居家照顧服務是屬於到宅服務，讓服務使用者能在自己的居住環境中，提供生活所需的照顧，服務使用及取得適時的便利，能夠就近得到照顧，讓使用者能在家中及社區滿足需求，且服務使用者能獨立自主去改善生活品質，並能保持原有的生活方式。居家照顧服務是近年來落實在地老化政策的重要策略，其使用對象和服務內容不斷地發展與擴大，社會大眾對於居家服務的需求也逐年增加。在居家服務需求不斷增加的情況下，照顧人力出現嚴重不足，使得更多男性願意進入居服專業工作領域，也為居家照顧服務帶來全新的面貌。

二、工作動機

動機本身就是包含著多種語意的表達，不僅是一個靜態的心理建構，更是一種動態的、朝向目標的持續性歷程，包含起動的前因、起動的狀態、以及起動後的表現。

當動機被運用到組織行為時，便會產生「工作動機」一詞。工作動機是一種心理狀態，個人為從工作中所得來之自我價值感而產生的驅力，會影響工作情境中行動的能力、趨向以及持久性（張瑞顯，2018）。工作動機主要可以區分為外在動機與內在動機兩類。對個人而言，工作本身的內在價值，即為內在動機，可從工作中獲得樂趣和自我成就。外在動機則是以獲得與工作本身無關的價值為動機，外在動機的衡量，可以從實質或非實質的獎勵來觀察，實質獎勵是指物質上的獎勵或薪資，而非實質的獎勵，如受他人讚美與肯定等（張瑞顯，2018）。在需求方面，關係需求與面子需求是華人工作動機中較為獨特的概念，關係需求規範的是人情與恩情，會引導出對人的義務感；面子需求則是因為社

會行為的規範衍生出對事的責任感，此對人的義務感以及對事的責任感會影響個人決定工作動機的驅動狀態（徐瑋伶，2003）。

在未來老年人口不斷增長的情況下，長照服務的使用率必然會跟著提高，因此除了關注長照服務政策的推動外，關於長照服務人力之議題更是不可或缺的一環。沈慶盈（2013）認為影響居家服務人力不足的三個因素，包括：（一）偏誤的社會認知，造成社會大眾及服務使用者對於居服員並不是非常尊重。（二）惡劣的勞動條件和福利待遇不佳，以至於人力容易流失。（三）矛盾的服務關係，讓居服員不知道要如何正確地在服務內容和照顧對象之間做適當的取捨。隨著長照政策以及相關就業福利不斷地變動，男性進入居家服務的動機也有所不同，有學者研究指出男性青年進入居家服務場域是為了透過實際從事居家服務工作，從中學習照顧技巧，累積照顧服務經驗，以利實踐未來自身職涯規劃（張蕙穩，2017）。

本研究以男性居家照顧服務員作為研究主體，探究男性居家照顧服務員工作經驗中所涉及的語言、行為、人際互動、專業認同以及社會評價等議題，了解其置放在個人與整體文化脈絡下的詮釋，並試圖發掘男性居家照顧服務員進入職場的工作動機為何。目前國內相關的研究議題多以女性居家照顧服務員的觀點呈現，以男性居家照顧服務員進行研究的文獻付之闕如。是故，研究者以此議題進行後續的研究。

參、研究方法

本研究以質性研究方法，透過男性居家照顧服務員的主動敘說，描述其如何理解、詮釋及回應其進入居家照顧服務工作領域的動機。

一、研究對象

本研究由於研究對象較少並且著重於探索更為深入的訊息，研究者採取立意抽樣法（Purposive Sampling）與滾雪球抽樣法（Snowball Sampling），透過長照機構中督導的推薦名單，進行聯繫和訪談，訪談結束後，再請他們介紹其他可提供豐富資訊的研究對象，以增廣研究內涵，而為避免選擇性判斷的錯誤，研究者依據研究目的及對母群體的了解來選取樣本。

研究對象條件為參加政府舉辦的「照顧服務員專業訓練課程」並取得照顧服務訓練證照或是考取「照顧服務員單一級技術士技能檢定」取得照顧服務員技術士證照以及同意參與本研究者。研究對象為長期照顧機構中，三位從事居家照顧服務工作資歷達6年以上的男性居服員進行半結構式深度訪談。研究對象基本資料如下表2所示：

表2：研究對象基本資料表

代號	年齡	教育程度	婚姻狀況	轉職原因	服務年資
阿勇	62歲	大學	已婚	退休後感到無聊	6年
賽門	58歲	高中	已婚	家庭經濟壓力	8年
小明	34歲	大學	未婚	經濟不景氣被裁員	6年

研究者在訪談前即完整告知研究動機、各項程序的進行方式以及研究倫理等，讓研究參與者簽署研究同意書、訪談同意書等文件，使其確實了解研究過程中的各項權益，以確保此研究能完整表達其意思，研究者亦會確認三位研究對象皆願意協助參與本研究的資料蒐集過程，並接受一次以上的錄音訪談。本研究的訪談與選取研究對象是同步進行，直到訪談資料不再出現新的訊息為止。

二、研究工具

訪談是訪談者與受訪者共同建構意義的過程，所以訪談是不斷在互動過程中創造新的意義（畢恆達，1998）。深度訪談（in-depth Interview）著重於研究者與受訪者的彈性訪問過程，依受訪者的自由意願分享經驗，了解受訪者的社會文化背景及主觀經驗（潘淑滿，2003）。準此，研究者認為透過訪談進行資料蒐集，其平等、尊重及彈性的特性，能讓受訪對象較為自在的敘說，以獲得更貼近其真實經驗和想法。為了有效獲得研究參與者對於研究問題的回饋，研究者選取較具彈性且可隨訪談情境靈活運用的半結構式深度訪談。

本研究根據研究目的設計「訪談大綱」作為訪談的指引方針，訪談內容與文獻回顧所涉及的理論有所連結，不須依據其順序進行而可適度地調整訪談的問題，訪談問題具有開放性。研究者將蒐集受訪者在居家照顧服務的工作經驗，透過厚實的經驗資料蒐集，多面向地分析男性居服員的生理與心理狀態，以深入了解研究對象在居服工作領域的想法，最後再歸納其基本資料、工作動機、工作經驗、留任意願以及個人生命故事。

三、資料整理與分析

研究者以一對一、面對面方式進行訪談，所有的訪談內容除了有錄音設備，也會記下現場觀察、事後想法及研究者省思的訪談日誌，藉由內容分析（Content Analysis）作為分析方法。

研究者針對研究對象進行質性研究訪談，以工作動機、工作面貌、續任原因及生命意義為預定類別，從研究對象的故事中找尋符合個人從事居家照顧服務工作經驗的對應內容，並撰寫訪談逐字稿。在這些訪談的內容進行脈絡性分

析，藉由訪談資料的分析整理出研究結果。研究者以男性居服員陳述自己在從事居家照顧服務時的內容進行資料分析，其中內容分析之大綱範例如下表 3 所示。

表3：內容分析之大綱範例

文本內容	分析變項	概念
我的家人都很支持我從事居服員的工作，他們覺得這個工作可以幫助弱勢族群，可說是行善的工作	男性居服員的工作動機	各項因素、困境、性別影響男性進入居服工作領域
女性從事居服員遇到的風險會比男性高，包括性騷擾、被案主打及言語侮辱等	男性居服員的工作面貌	生理性別為男性的優勢和劣勢
每個個案都有不同的狀況和情緒反應，這種工作挑戰對我也是一種樂趣	男性居服員續任的原因	各項考量因素、外在與內在環境的影響
這份工作能夠讓我獲得快樂、得到自我肯定的價值，這是一種無形的收穫	居家照顧服務工作的生命意義	樂在工作、自我認同

資料整理與分析為仔細傾聽訪談錄音內容，將訪談的錄音內容逐字謄寫成逐字稿，以獲得個案的原始資料，除了口語文字登錄外，受訪者敘說時的語氣、停頓及語助詞等皆以括號標記，並整合訪談當下的筆記，將言談內容的重點特別標記，以思考的問題延伸詢問受訪者，將不影響語意之贅字刪除，且為避免個人偏差，再由另一位研究者核對。在完成逐字稿文本後，將逐字稿給三位研究對象進行檢核和分享並與其達成共識。為確保本研究的嚴謹度，採取 Lincoln and Guba (1985) 所提出的信用性、轉移性、審查性以及確定性四個標準考量。

本研究以訪談方式進行資料內容蒐集，所有生命故事內容皆來自受訪者的口述，因此受訪者在語言表達上的方式、精確度與自我揭露的意願，都會影響文本資料本身的內容豐厚度。研究者會遵循研究倫理的規範進行研究，不論是資料蒐集或是深度訪談，皆以研究對象的權益為優先考量，以獲得最真實的反

饋。研究者為增加研究結果之確定性，於研究過程中採取開放式態度接受每位研究對象的生活經驗特質與個別性，忠實地描述各項資料。

四、研究倫理

研究倫理係指研究者在整個研究過程中，必須遵守研究單位對研究行為的規範與要求，倫理規範用來讓研究者理解說明哪些是合法或不合法的行為（Neuman，1997）。

在開始進行研究前，由研究者向研究參與者說明研究目的，徵詢確認其參與研究的意願，並簽立研究同意書和訪談同意書，研究過程中受訪者有自主權可中途離開或退出研究，不影響其權利。訪談結束後，為確保訪談資料的轉錄、繕打沒有資料外流的情況，在訪談資料轉錄之前，先請謄稿員完成簽署謄稿保密同意書，完成逐字稿文本後，讓研究參與者先行檢核文字說明，確認研究者有無曲解受訪者所欲表達的內容，以利研究判準之評量。

肆、研究結果

當男性或女性要進入「非傳統性別工作」時，會面臨社會價值觀與性別刻板印象的考驗，須具備很大的勇氣去抵抗世俗的評論。從過往研究發現，由於居家照顧服務的居服員始終以女性為主，男性居服員的想法在這些研究中容易被忽視，而且較少從性別的角度去作探討。

本研究係以男性居服員為研究對象，探究其進入居家照顧服務工作領域的動機，歸納出研究結果。

一、男性居服員的工作動機

林秉聖（2021）指出影響照服員工作動機的因素非常多元，概括為以下三種面向：（一）個人因素：曾經就讀或從事社會工作相關的工作、曾有照顧老人經驗以及需要賺取金錢以維持家計者，會有較高意願從事照顧服務事業。（二）工作性質：照顧服務工作在目前就業市場中是屬於就業門檻較低的，因此容易吸引退休及中高齡失業族群開闢第二春，也有人認為照顧服務此項工作的照顧對象普遍單純、工作時間彈性、市場需求大，相較於其他行業是較為穩定。另外，照顧服務工作不僅是一份可以賺取薪水的工作，同時也是在服務需要被幫助的人，這種能賺錢又可為社會奉獻一己之力的職業也打動不少人願意投入照顧服務產業。（三）其他因素：許多人會從事照服員是因為在求職的過程中，恰巧身邊親朋好友有人也從事或曾經從事照顧服務相關工作，便介紹此項職業作為求職時的選擇之一。

研究者透過閱讀和資料分析三位受訪者後，發現三位受訪者進入居家照顧服務工作領域的動機各有異同處，茲分述如下：

（一）個人因素

1. 養家活口

楊筱慧（2014）提及居家照顧服務員進入居家照顧工作的動機仍以金錢為主要的考量。

我在做居家服務之前的工作是開餐廳的，那時候工作時間很長，每天累得跟狗一樣，賺得錢也少，根本不夠養家活口。後來，透過親友介紹，我就先從照服員做起，收入還算不錯，為了賺更多的錢，我就換做居服員，經濟壓力就沒那麼大了。（賽門）

研究者統整三位研究對象的資料，發現除了阿勇以外，經濟因素是其他兩位從事居家照顧服務員的重要因素之一。

2.獲得快樂

Holland (1997) 認為人格特質若能夠與工作環境達到適配，會影響一個人對此職業的滿意度、穩定性以及成就感。

我以前擔任國小老師，後來退休後待在家裡，生活無所事事感到無聊，就加入慈濟。在因緣際會下，參加慈濟的長照課程，進而認識日照中心的督導，然後先從照服員開始做起。我非常喜歡照顧服務的工作，因為幫助別人可以讓我獲得快樂，尤其是協助失能者。（阿勇）

研究者統整三位受訪者的資料，發現其人格特質都具有善良、愛心、同理心、自律性以及服務熱忱等。他們熱愛老人照顧工作，其人格特質與工作環境相當適合，是願意投入居家照顧服務工作的關鍵。

3.身強體壯

張江青、林秋菊、蔡和蔡、陳武宗（2011）指出勞力負荷過重常是照顧服務員選擇離職因素的原因之一，若沒有良好的身體健康條件，是無法從事長期照顧工作。郭俊巖、李秀梅、胡慧葵、蔡盈修、周文蕊、賴秦瑩（2015）提及照顧職場存在著風險，可能使照顧服務員產生職業傷害，導致其中斷或離開照顧工作。

我快 35 歲了，我平常也都有在運動且注重養生，所以身體還是很健壯。照顧服務工作算是消耗體力的工作，但我的體能狀態還是可以勝任這份工作，沒有想過要放棄。（小明）

研究者統整三位研究參與者的資料，發現他們都了解居家照顧服務員是屬於高勞動、高體力負荷的職業，也認為其身體健康狀況足以應付居服員的工作。

4. 認同工作意義

林冠璋（2020）認為當個人對於工作上有正向認同，個人感到在此職位上的付出是有意義的，會更有動力投入於工作。

其實很多事情沒辦法用金錢衡量，這個工作有沒有讓我感到有價值才是最重要的，我們做這個就是說要做得心安理得，覺得我還可以為這個社會出一些力量，那種被肯定的成就感是用錢買不到的。（賽門）

研究者統整三位研究參與者的資料，發現他們都能意識到居家照顧服務員是非常有意義的工作，其工作價值在於能夠帶給長輩生活協助、提供更好的生活品質以及分擔家屬的辛勞，由於他們都能夠感受到居家照顧服務員的工作價值，所以才會投入此工作領域。

（二）環境因素

1. 經濟不景氣

原先服務的公司組織，因故營運虧損導致被裁員，連帶影響受訪者為了養家活口，必須另謀工作賺錢。有些人在成為照服員後先進入住宿型機構服務，由於工作內容單調且忙碌，考量居家照顧服務能賺取更為優渥的薪資，因此便轉換工作成為居服員。由此可知，外在環境的非預期變動會造成個人生涯上的轉變，但轉變的歷程會因個人考量而有所差異。

因為經濟不景氣，我被前公司裁員了，被迫離職後就趕快上網找工作，身上還有房貸壓力。畢竟我是 50 幾歲的中年大叔了，我不想做工時不定的保全，所以後來選擇到長照機構擔任照服員，做了幾年照服員再轉到居服員，薪水算是穩定還可以過活。（賽門）

2.家人對從事居家照顧服務工作的支持

家庭是很重要的支持系統，家人若能對自己所從事的職業表達認同和支持，會使人更安心地走在職涯道路上，也願意付出更多心力於工作任務。

我的家人都很支持我從事居服員的工作，他們覺得這個工作可以幫助弱勢族群，可說是行善的工作，只是有時候還是會好奇工作內容是什麼。（阿勇）

相對一般社會對於居家照顧服務員的刻板印象，認為照顧服務的工作是 3D（Dirty、Difficult、Dangerous）事業，三位研究對象的家人都能清楚了解居家照顧服務員的工作內容，也能支持他們從事居家照顧服務的工作。

3.機會與緣份

機會與緣份牽引著三位研究對象的生涯發展，使其擁有豐富的生命體驗和自我成長。他們因各自不同的機緣進入了居家照顧服務員專業領域工作，付出自己的心力於長期照顧工作。

我其實從來沒想過會從事居服員的工作，緣分還真有趣啊！老天爺給我開了一扇窗，又幫我開了另一道門，因緣際會下，機緣的牽引讓我來到了照顧服務的工作領域。（賽門）

三位受訪者年齡介於 30-65 歲間，他們進入居家照顧服務工作領域的動機不盡相同，但皆在成為職業門檻不高的居家照顧服務員後，開啟人生事業的第二春。

二、男性居服員的工作面貌

在工作環境上，相較於醫院或是機構式照顧場域，居家服務是一項發生於「私」領域的「公共」服務，對居服員而言的工作場域，卻是案主及其家屬的

私人場域，因此，當居服員進入家庭私領域時，需要獲得案主及其家屬的許可和認同，兩者也需要更多的協調與配合。

楊培珊（2000）指出居家照顧服務的工作環境有五項特殊性，包括：（一）隱密的工作環境。（二）工作場所 V.S 生活領域。（三）頻繁身體接觸。（四）案主功能的不穩定。（五）照顧工作範圍模糊。其中隱密的工作環境、頻繁身體接觸這兩項工作特性，也是讓男性居服員在居家服務這項職業中，相較於女性較容易發生阻礙的因素。隱密的工作環境是指居服員提供服務時，居服員是獨自一人進入案主家裡進行工作，當有一位陌生人需要進入「家」這個私領域時，家屬會非常擔心，再加上由於傳統性別刻板印象認為男性是有攻擊性的、強勢的以及居家服務向來被視為是偏向女性化的職業，因此在傳統觀念及道德法律框架下，使得許多女性個案與家屬更不願意接受男性居服員進到自己家中提供服務（陳姝妤，2019）。

（一）服務對象

男性居服員的服務對象以男性為主，當服務使用者體型較為壯碩或體重過重時，為了保護個案安全以及避免居服員在協助個案移位時因力氣不夠造成身體受傷，會優先以男性居服員來提供服務。

記得第一次到案主家裡去服務的時候，他們都用異樣的眼光看我，因為那時候大家所認知的居服員是女性，看到我是男性，還一副質疑的樣子，好像很不信任我。工作一陣子，他們發現我真的耐操又好用，才對我有所信賴，而且還指定我來服務個案。（阿勇）

當服務使用者為男性時，有些女性伴侶基於男女生理性別因素，不願意其他女性觸碰另一半的身體，就會指定由男性居服員提供服務。

(二) 男性居服員在工作領域的優勢

1. 體能狀態普遍比女性好

在居家照顧服務工作領域中，男性居服員的體力是明顯優於女性居服員。男性居服員在服務體型較重的個案時，除了較能保護個案的安全，也能協助個案移位時避免身體，受傷。

在工作過程中，很多時候都會有位移的情況，許多位移的動作說真的是很花力氣的，尤其是個案體重較重的話，女生如果力氣不夠大就無法搬移，而且也比較容易受傷。相對來說，男生通常比較孔武有力，能夠完成位移的動作，案家也會比較放心讓男生進行位移。（小明）

2. 男性的情緒較為理性隨和

男性居服員比較容易接受不同類型或是照顧難度較高的服務使用者，在服務過程中較為理性隨和，不會夾帶太多私人感情和意氣用事。

男生大部分個性比較隨和，比較不會去挑案，若有新的個案或比較麻煩的個案給我們時，我們都會接案去做，這樣的話，也不會造成督導排班的困擾。（賽門）

女性居服員在服務時比較會帶著情感，有時候就會產生一些不必要的困擾，而男性較為理性，不會帶太多自己的情感在工作裡面。一旦我們對案主投入過多的情感，不管是對社工或居服員而言，都不是一件好事。（小明）

居家照顧服務重視人與人之間的互動，其中個性是一項關鍵因素。人是情感的動物，居服員與個案的互動，建立出家人、朋友以及照顧者的情感，身為居服員不僅是身體的勞動、心理的勞動，更是一種情緒的勞動。研究者透過訪談對象得知，大多數男性居服員的個性較為理性隨和，不會隨意挑案，也不會意氣用事，能夠將工作面與情感面界定清楚。

3. 男性居服員的職場風險較女性低

居服員必須獨自進入個案家中從事服務工作，由於服務地點是屬於私領域的案主家中，因此來自於服務使用者本人、家屬，甚至於周遭人士的暴力行為，是服務人員所需承擔的職場風險（郭俊巖等人，2015）。楊培珊（2000）指出大多數女性居服員在工作中都曾有過被騷擾或暴力恐嚇的經驗。

女性從事居服員遇到的風險或傷害會比男性高，包括性騷擾、被案主打、言語侮辱等，我們男性居服員就比較沒有這方面的問題發生。（阿勇）

居家服務工作具有特殊性，不易掌握居服員的工作風險，其女性居服員更是容易遭受服務使用者或家屬的騷擾，本研究受訪者表示女性居服員相較於男性在提供服務的過程中比較容易受到個案或家屬的騷擾，而男性比較不用擔心工作中會遭遇此問題。居家服務能讓長輩留在熟悉的環境生活，提供較為人性的照顧並減輕家庭照顧者負擔，支持他們持續提供照顧及社會適應問題，也是促進民眾就業，讓接受居家照顧服務員訓練的民眾從事居家服務，推動長期照顧服務福利與產業，其效益可使國內居家服務產業迅速擴張。

（三）男性居服員在工作領域的劣勢

頻繁身體接觸則是指居家服務中有許多服務項目是需要接觸服務使用者的身體部位，而女性服務使用者與其家屬反對男性居服員的原因，包括不習慣異性接觸身體，居家照顧服務其特殊的工作場域影響男性居服員在選擇服務對象時遭到限縮（張純菁，2018）。相較女性，男性比較容易排斥同性之間的觸碰，男性服務使用者較能接受女性居服員提供服務，因而讓男性居服員在服務個案方面有更多限制（陳姝妤，2019）。

居家服務是屬於勞力密集且由居服員到案主居住場所提供一對一的照顧服務，其存在高程度的工作風險和職業傷害，在實際服務上，面臨不少困境。男性居服員的工作劣勢如下：

1. 社會大眾對男性居服員的性別刻板印象

因照顧服務工作領域存在性別偏見和男性從事照顧服務工作不符合傳統社會文化價值，導致男性在服務過程中會遭遇個案或是家屬的不信任。此外，居家照顧服務是在隱密性較高的環境中提供服務，因此當男性居服員要進入家中時，這些服務使用者或是家屬會有更多的顧慮與防備，此為男性居服員的工作挑戰。

社會上普遍認為女性比較會照顧人、女生比較貼心，還有人看到我是男生，皺著眉問我：「男人怎麼會來做這個？」。大家還是認為居服員應該是要由女性來做會比較好。（賽門）

2. 工作內容因性別因素而受到限制

居家服務所提供的服務內容非常多元，包含基本身體清潔、基本日常照顧、餵食、備餐、協助沐浴以及陪同外出等，其中協助沐浴的部分，因為男女授受不親的傳統觀念，女性較不能接受讓陌生男性觸碰自己的身體，故男性居服員只能為男性服務使用者提供洗澡的服務，男性居服員因為生理性別是男性的因素而遭受限制，減少男性居服員可提供服務的機會。

洗澡的部分，我們都只能服務男生，不會被安排去幫女生洗澡，但是若遇到有需要代班的時候，女性居服員也可以來幫男生洗澡。男性居服員只能幫男性個案洗澡，而女性居服員則是都可以，這是女生比較有優勢的地方，她們可以服務的個案範圍比我們還廣。（小明）

因時代變遷，居家照顧服務領域中的照顧性別分化和刻板印象雖仍持續存在於少數個案及其家屬，但已逐步改變。男性與女性居服員可以各自發揮自身

的性別優勢，展現不同性別的照顧模式，滿足被照顧者多元性的需求，讓個案和家屬看見居服員的工作內涵和價值。

三、男性居服員續任的原因

居家服務工作內容的特殊性使居服員服務時經常需要觸碰到服務使用者且工作環境大多在個案家中屬較隱私的範圍，以致普遍社會大眾會比較傾向由女性居服員至家中提供服務，而在過去研究中也能發現男性居服員相較於女性會較容易離開此項行業（林國榮、黃秀梨、黃春長、徐雅媛，2020）。

居服員在提供服務的過程中會面臨許多道德困境的倫理議題，如工作規範、金錢糾紛及案主自決與專業考量的衝突等都會時常發生，此時居服員的督導與所屬機構的態度與做法顯得非常重要，若居服員與督導和所屬機構三者之間無法取得共識，便會影響服務輸送是否順利運作（胡正申、陳立孟、郭盛哲，2014）。我國在居家服務方案實施當中，仍有許多制度與實務上的服務狀況需要不斷地檢視與探討，在服務實踐的場域中亦難免面臨一些挑戰，其中居服員人力不足、流動率高，造成供不應求、服務難以發展的情形，尤其是受限於地理環境、交通不便等因素的偏鄉地區，服務資源更是難以到達（王映嫻等人，2019）。本研究根據訪談資料，分析男性居服員續任的原因為下列四項：

（一）薪資與工作福利穩定

好的薪資待遇與良好的福利制度能提升居服員的留任意願（Butler and Rowan, 2013；賴亭君、林宜勳、郭懿芝、陳柏思、黃煒霖、王啟忠，2018）。居服員若能擁有穩定且足夠的薪資，並提供居服員各項福利制度和健全的居家照顧服務支持網絡等面向，可以吸引更多人投入並久留於居家照顧領域（林秉聖，2021）。

謝美娥（2017）曾言由於在傳統家庭責任分配下，男性時常被視為「經濟來源者」，因此若是能擁有穩定且足夠的薪資給付，確實能提升男性留任於居家服務的意願。本研究的三位受訪者皆表示對於目前機構所提供的薪資與工作福利感到滿意，故願意持續待在原機構繼續從事居服員一職。

這裡薪資滿穩定的，居服的薪資確實是比安養院還多，像我們就是做多少拿多少，做愈多就拿愈多，而且機構的福利也不錯，督導和我們相處得很融洽，我打算就在這邊一直做到退休吧！畢竟我還要付房貸和養小孩。（賽門）

（二）與個案有情感連結

居服員和個案之間因長久穩定的服務關係，使得居服員與個案及其家屬會產生濃厚的情感連結，這種情感如同家人或是朋友一般，使得三位受訪者皆願意繼續留任提供服務。

人與人之間會日久生情，當你服務一陣子後會跟案家逐漸熟悉，也會感覺他們很需要你。平常他們會送我一些水果和點心，逢年過節時，我們彼此也會互相祝福，這種情感介於家人和朋友之間，就算後來沒有服務了，也還是會保持聯繫。（小明）

（三）對居家照顧服務工作的熱情

居服員除了照顧個案，還得面對其家屬的各項要求，甚至會有職業傷害和風險，是一項具有專業的高難度工作，因此很多人承受不了壓力而離職。

我們做這份工作需要去試著了解每個人的心態，每個個案都有不同的狀況和情緒反應，我得學習處理不同的問題，理解各自的脾氣，這種工作挑戰對我也算是一種樂趣。（阿勇）

本研究三位現役男性居服員皆表示不後悔進入居家照顧服務領域，他們在工作過程中，雖遭遇困境卻獲得許多工作樂趣，對居服員這項職業保有熱情，願意續任提供服務。

（四）感受到工作價值

沒有一份工作是沒有價值的，每個職業都有它存在的目的及獨特的經歷與價值，即使是需要大量勞動的居家服務也會有其工作價值與意義(林秉聖, 2021)。

我一天大概排去服務三位案家，每天工作完都覺得身體蠻累的，但我內心卻是快樂的，我每天樂於工作、用心付出，過得充實又快樂，精神也比以前好，整個容光煥發。居家服務不僅是一份助人工作，同時也能實現自我價值。（賽門）

本研究在訪談三位研究對象後，發現他們認為身為居服員不僅能夠貢獻心力服務社會上失能和失智的人，也能反思自己的身心狀況，提醒自己與親友健康的重要性。在工作過程中，若能獲得個案及其家屬的認同與肯定，可說是一種成就感，達成自我實現，更有動力提升自己的專業技能去服務社會大眾。

四、男性居服員在居家照顧服務工作所形塑的生命意義

（一）重新設定生涯目標

Baumeister (1991) 曾言獲取生命意義的很大方式即為擁有人生目標，當人可以在生活找到欲達成的目標時，就會設法去實現，而不論是否在最後有無完成目標，過程與結果同樣都會帶給個人意義感。

以前工作只要不如意就離職換跑道，工作忠誠度好像不高。從照服開始到現在居服工作，我終於找到適合自己的工作，也從中獲得成就感，如果可以我會繼續做到退休。（小明）

三位受訪者都從不熟悉照顧服務工作，到現今已成為資深的居家照顧服務員，照顧工作給他們帶來了不同的生活體悟與思想上的改變，皆因照顧工作有了新的人生目標。

（二）正向面對疾病與死亡

Frankl（1985）提及人面臨死亡或不可改變的困境時，會因為理解生命的有限性而對生命展現出不同的態度與行動。

我做了6年多的居服員，有個案在照服務過程中往生，雖然內心滿難過的，但我想與其拖著病體痛苦生活，還不如以這種方式道別人生，也算是一種解脫吧！對於這份工作的體驗，我最大的感受是人生無常，你真的不知道明天先到還是無常先到，對於疾病與死亡，我看得很開，畢竟人的身體只有使用權，沒有所有權。（阿勇）

三位研究對象在長期照顧環境中，體認到居家照顧服務員需要去面對身體狀況、疾病的發生以及長輩的死亡等。對於人生的無常，他們皆從工作過程中重塑了看待生命的價值觀。

（三）自我實現

黃國城（2003）曾言個人在感受到自身是被認可且有貢獻的時候，其對自身存在的評價愈高時，愈能感受到生命是有意義的，進而達到自我實現。

這份工作能夠讓我獲得快樂、得到自我肯定的價值，這是一種無形的收穫。我樂在工作，因為我透過我的身體和技能去幫助別人，不僅可以行善積德，還可以為這個社會盡一點力量，我也對自己感到高度認同與肯定。（賽門）

對於三位受訪者而言，在居家照顧工作中發現生命意義時，此工作已非單純獲取薪資，而是轉變為個人終生的志業，當照顧工作成為志業時，會帶來照

顧工作中正向的循環。他們在居家照顧服務的工作過程中得到正向回饋，看見自己的價值，每個角色的人都在此正向循環中獲得鼓勵與能量。

本研究根據研究結果，整理男性居家照顧服務員的工作動機、工作面貌、續任的原因及居家照顧服務工作所形塑的生命意義，如下表4所示：

表4：男性居家照顧服務員的四個面向

面向	研究結果	
工作動機	1.個人因素	1.養家活口（外在動機） 2.獲得快樂（內在動機） 3.身強體壯（內在動機） 4.認同工作意義（內在動機）
	2. 環境因素	1.經濟不景氣（外在動機） 2.家人對居家照顧服務工作的支持（外在動機） 3.機會與緣份（外在動機）
工作面貌	1.服務對象	以男性個案為主
	2.在工作領域的優勢	1.男性居服員的體能狀態比女性好 2.男性居服員的情緒較為理性隨和 3.男性居服員的職場風險較女性低
	3.在工作領域的劣勢	1.社會大眾對男性居服員的性別刻板印象 2.工作內容因性別因素而受到限制
續任原因	1.薪資與工作福利穩定（屬於工作動機中的外在動機） 2.與個案有情感連結（屬於工作動機中的外在動機） 3.對居服工作的熱情（屬於工作動機中的內在動機） 4.感受到工作價值（屬於工作動機中的內在動機）	
生命意義	1.重新設定生涯目標（屬於工作動機中的內在動機） 2.正向面對疾病與死亡（屬於工作動機中的內在動機） 3.自我實現（屬於工作動機中的內在動機）	

資料來源：本研究整理

伍、討論

居家照顧服務是一項由居服員至服務使用者家中提供照顧服務的工作，而照顧工作一般而言被大眾認為女性較為擅長。根據衛生福利部統計處長期照顧十年計畫關於居家服務的統計數字也呈現歷年居服員男女性別比例有所差異，居服員此項職業仍是以女性為多數。

國內有幾篇探討居家照顧服務員工作動機的文獻，包括楊培珊（2000）、鄭美娟（2014）以及楊筱慧（2014）的文章，其研究對象以女性居服員為主體，而本研究則是以男性居服員為主體。研究者根據訪談結果，整理男性居家照顧服務員的工作動機、工作面貌、繼續留任的原因以及居家照顧服務工作所形塑的生命意義，發現男性與女性居服員在不同面向的異同處，如下表5所示：

三位研究對象在成為居服員前皆從事其他工作，但是受到主動或被動的因素而離開原先工作，之後透過求職網站或親朋好友的介紹而得知照服員這項職業並選擇從事職業門檻不高的職位，展開事業第二春。研究發現男性居服員從事居家照顧服務的工作動機為個人因素與環境因素，包括養家活口、獲得快樂、經濟不景氣以及親友的支持等。

表5：男性居服員與女性居服員在不同面向的異同處

面向	同異點	男性居服員	女性居服員
工作動機	相異點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 養家活口 2. 身強體壯 3. 工作機會 4. 轉職的選擇 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高中職或大學就讀照顧相關科系 2. 曾有相關照顧工作經驗 3. 工時較為彈性 4. 家人需要照顧 5. 工作地點離家近，可兼顧家庭
	相同點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經濟壓力 2. 獲得快樂 3. 親友支持 	<ol style="list-style-type: none"> 4. 經濟不景氣 5. 認同工作意義 6. 緣分
工作面貌	相異點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 體能狀態比女性好 2. 情緒較為理性隨和 3. 職場風險較女性低 4. 社會大眾對其仍有性別刻板印象 5. 工作內容因性別因素而受到限制 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 體能狀態比男性弱 2. 情緒起伏較大，較常意氣用事 3. 職場風險較男性高 4. 服務個案的範疇較男性多元 5. 服務個案內容不受性別因素限制 6. 比男性常面臨非專業範圍的要求 7. 女性居服員的比例仍較男性高
	相同點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 希望能夠提高薪資與福利 2. 期盼能夠提升居服員的社會地位 	
續任原因	相異點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 背負家庭的經濟壓力 2. 督導的鼓勵 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 良好的人際互動關係 2. 獲得個案及其家屬的認同 3. 機構管理良善
	相同點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 薪資與工作福利穩定 2. 與個案有情感連結 3. 對居服工作的熱情 	<ol style="list-style-type: none"> 4. 感受到工作價值 5. 家人的肯定與支持
生命意義	相異點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 重新設定生涯目標 2. 證明男性能勝任居服員 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有被需要以及被尊重的感受 2. 加深身為女性的認同
	相同點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正向面對疾病與死亡 2. 自我實現 	

資料來源：研究者整理楊培珊（2000）、鄭美娟（2014）、楊筱慧（2014）及本研究結果

陸、結論

本研究所探討的男性居家照顧服務員工作動機，每個人的工作動機都是不同的情節，編織成屬於自己的生命故事，以整體觀的方式才能將每個人呈現出最真實的一面。質性研究的結果因研究對象的獨特性，無法概括至所有的人，但也因為每個人都是獨一無二的個體，每個人都擁有獨特的故事，才值得被發掘與被傾聽。研究者透過一種對話的方式，與研究對象的生命經驗交流互動，化語言為文字，讓同樣打動人心的個人生命故事亦能讓讀者有所感受。

本研究了解男性居服員進入居家照顧服務領域的工作動機，從中亦可探討性別刻板印象在實際工作場域中對現今男性居服員的影響，試圖消弭社會大眾對於男性居服員產生的性別刻板印象所帶來的阻礙，並發掘出更多同樣身處在居家照顧服務場域的工作人員，對居家服務與照顧工作的認同，乃至於從事居服的個人，所賦予的價值及意義，進而提升居服員的專業技術能力，並吸引更多男性與女性進入居家照顧服務的專業領域。研究者認為政府在推動居家照顧服務的同時，應規劃適宜的長照政策，增加居服員的薪資水準與福利制度，了解居服員的各項需求。隨著長照 2.0 的改革和長期照顧給付及支付基準新制的推動，將過去長照 1.0 以時數計價的居家服務，改採以服務項目為計價單位，不僅使居家服務單位收入增加，同時也可讓居服員薪資待遇大幅提升。另外，在長期照顧需求加重的情況下，照顧工作的壓力不斷增加，男性的加入能減輕不少長照負擔。相關單位必須加強居服工作性別平權觀念，尤其是改善社會大眾對男性居服員的偏見，增加男性居服員專業形象宣導，以吸引男性進入居服員工作職場，讓社會大眾看見男性居服員的付出和努力，扭轉照顧服務工作只能由女性勝任之傳統性別刻板印象，以期男性與女性居服員皆願意繼續留任居家照顧服務工作，在長照事業領域中貢獻心力給社會。居家照顧服務工作並未

特別適合某一性別從事，若能將男性的優勢和長才帶入居家服務，男性與女性皆能夠成為優秀的居服員。

希冀本研究的研究結果，可提供政府機關、長期照顧相關組織機構以及有意從事居家照顧服務員工作者等，了解其工作狀況、穩定薪資與工作時數、提升薪資水準和工作福利、給予居服員正向支持、培養專業能力（照顧分級制度的建立）、改善勞動條件（照顧分級制度的運用）以及促進居服員身心健康。

參考文獻

- 王正（2007）。〈台北市居家服務方案論時計酬適切性之研究〉。《台灣社會福利學刊》，6（1），93-129。（Wang, Zheng (2007). Appropriateness of Pricing Strategy for Home Care Policy in Taipei. *Taiwanese Journal of Social Welfare*, 6(1), 93-129.）
- 王明鳳（2016）。〈居家照顧服務員之人口特徵、工作項目好惡和工作滿意度調查研究—以北高雄居家服務機構為例〉。《台灣健康照顧研究學刊》，17，143-166。（Wang, Ming-Feng (2016). The Research of the Demographic Characteristics, Likes and Dislikes for Work Items, Job Satisfaction Among Homecare Serviccers-in North Kaohsiung Area For Example. *The Journal of Taiwan Health Care Association*, 17, 143-166.）
- 王映嫻、林月娥、陳昭榮、鄭清霞（2019）。〈居家服務照顧工作圈模式之探討〉。《社會科學論叢》，13（2），1-42。（Wang, Ying-Wei, Yueh-Er Lin, Jun-Rong Chen and Ching-Hsia Cheng (2019). A Preliminary Study on the Operation of Home Care Service Team. *Review of Social Sciences*, 13(2), 1-42.）
- 內政部（2007）。《我國長期照顧十年計畫—大溫暖社會福利套案之旗艦計畫》。臺北：內政部。（Ministry of the Interior (2007). *The Government's 10-year Long-term Care Plan: The Flagship Plan of the Great Warmth Social Welfare Package*. Taipei: Ministry of the Interior.）
- 吳玉琴（2004）。〈台灣居家服務的現況與檢討〉。《社區發展季刊》，106，132-140。（Wu, Yu-Cin (2004). Current Situation and Review of Home Care Services in Taiwan. *Community Development Journal Quarterly*, 106, 132-140.）

- 吳淑瓊、陳亮汝、張文瓊（2013）。〈臺灣居家服務人力：現況與未來發展〉。《社區發展季刊》，141，101-112。（Wu, Shwu-Chong, Liang-Ju Chen and Wen-Cyong Chang (2013). Home Care Service Manpower in Taiwan: Current Situation and Future Development. *Community Development Journal Quarterly*, 141, 101-112.）
- 吳淑瓊、莊坤祥（2001）。〈在地老化：臺灣二十一世紀長期照護政策的方向〉。《臺灣公共衛生雜誌》，20（3），192-201。（Wu, Shwu-Chong and Kun-Yang Chuang (2001). Aging in Place: The Direction of Taiwan Long-term Care Policy in the 21st Century. *Taiwan Journal of Public Health*, 20(3), 192-201.）
- 沈慶盈（2013）。〈談居家照顧服務人力之因應策略—兼論長期照顧政策的發展方向〉。《社區發展季刊》，141，131-140。（Shen, Ching-Ying (2013). Discuss the Coping Strategies of Home Care Service Manpower and Discuss the Development Direction of Long-term Care Policy. *Community Development Journal Quarterly*, 141, 131-140.）
- 林金立、吳淑瓊、陳亮汝、楊筱慧（2010）。《照顧服務結訓學員就業意向調查計畫報告》。臺北：內政部。（Lin, Jin-Li, Shwu-Chong Wu, Liang-Ju Chen and Hsiao-Hui Yang (2010). *The Report of the Survey Plan for the Employment Intention of the Trained Care Workers*. Taipei: Ministry of the Interior.）
- 林秉聖（2021）。《男性居服員工作動機與留任意願探討》。新北：國立臺北大學社會工作學系碩士論文。（Lin, Ping-Sheng (2021). *Study on Work Motivation and Willingness to Retain of Male Home Care Service Providers*

(*Master's Thesis*). New Taipei: National Taipei University, Department of Social Work.)

卓春英 (2016)。〈由社區工作實踐經驗省思社區工作教育〉。《社區發展季刊》，155，172-190。 (Cho, Chun-Ying (2016). Reflections on Community Work Education from Community Work Practice Experience. *Community Development Journal Quarterly*, 155, 172-190.)

林冠瑋 (2020)。《照顧服務員生涯發展歷程敘說研究—以聖若瑟失智老人養護中心為例》。臺北：國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系碩士論文。 (Lin, Kuan-Wei (2020). *Narrative Research on Nursing Aides' Career Development: Using St. Joseph Home for Alzheimer's Disease and Related Dementia as an Example (Master's Thesis)*. Taipei: National Taiwan Normal University, Department of Educational Psychology and Counseling.)

林哲瑩 (2015)。〈建構居家服務之照顧服務員的人力需求評估模式〉。《社會發展研究學刊》，16，67-94。 (Lin, Che-Ying (2015). Developing a Need Assessment Model for Manpower of Home Care Worker. *Journal for Social Development Study*, 16, 67-94.)

林國榮、黃秀梨、黃春長、徐雅媛 (2020)。〈照顧服務員就業歷程及平均薪資之研究—以曾接受勞動力發展署補助之職業訓練課程學員為例〉。《勞動及職業安全衛生研究季刊》，28 (2)，55-68。 (Lin, Kuo-Jung, Hsiu-Li Huang, Chun-Chang Huang and Ya-Yuan Hsu (2020). A Study of Nursing Aides' Career Portfolio and Average Salary: The Case of Trainees of Training Courses Provided by Workforce Development Agency. *Journal of Labor, Occupational Safety and Health*, 28(2), 55-68.)

長期照顧服務法 (2021 年 6 月 9 日)。(Long-Term Care Services Act. (2012).)

- 胡正申、陳立孟、郭盛哲（2014）。〈居家照顧服務員倫理議題：居服員、督導員與機構主管的三個層面〉。《復興崗學報》，104，199-226。（Hu, Cheng-Shen, Li-Meng Chen and Sheng-Che Kuo (2014). Ethical Dilemmas in Taiwanese Home-care Service: A Three-way Approach Via Home-care Workers, Supervisors and Institution Managers. *Fu Hsing Kang Academic Journal*, 104, 199-226.）
- 陳正芬、吳淑瓊（2006）。〈家庭照顧者對長期照護服務使用意願之探討〉。《人口學刊》，32，83-121。（Chen, Chen-Fen and Shwu-Chong Wu (2006). A Study of Family Caregivers' Willingness to Use Long-term Care Services. *Journal of Population Studies*, 32, 83-121.）
- 陳姝妤（2019）。《男性居家照顧服務員照護經驗之研究－以台中市為例》。臺中：靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系碩士論文。（Chen, Shu-Yu (2019). *A Study on the Home Care Experiences of Male Care Workers in Taichung city (Master's Thesis)*. Taichung: Providence University, Department of Social Work & Child Welfare.）
- 郭俊巖、李綉梅、胡慧葵、蔡盈修、周文蕊、賴秦瑩（2015）。〈臺灣老人長期照顧體系下居家照顧服務員職場風險之研究〉。《台灣社區工作與社區研究學刊》，5（1），129-170。（Kuo, Chun-Yen, Hsiu-Mei Li, Hui-Ying Hu, Ying-Hsiu Tsai, Frances Chou and Chin-Ying Lai (2015). A Study on Work-Related Risks of Home Care Assistants in Taiwan's Long-term Care System for the Elderly. *Journal of Community Work and Community Studies*, 5(1), 129-170.）

- 翁淑珍（2020）。《居家照顧服務員自我角色期待之研究》。新竹：玄奘大學大學社會工作學系碩士論文。（Weng, Shu-Chen (2020). *The Research on the Expectation of Self Role of Home Carers (Master's Thesis)*. Hsinchu: Hsuan Chuang University, Department of Social Work.)
- 徐瑋玲（2003）。〈工作動機研究之回顧與前瞻〉。《應用心理研究》，19，89-113。（Hsu, Wei-Ling (2003). Studies on Work Motivation in Taiwan: A Critical Review. *Research in Applied Psychology*, 19, 89-113.)
- 張江清、林秋菊、蔡和蓁、陳武宗（2011）。〈困境向前行—高雄縣市居家照顧服務服務經驗探究〉。《弘光學報》，64，70-89。（Chang, Chiang-Ching, Chiu-Chu Lin, Ho-Chen Tsai and Wu-Tsung Chen (2011). Working Through the Dilemma: Exploring the Service Experiences of Home Care Workers in Kaohsiung Area. *Hungkuang Academic Review*, 64, 70-89.)
- 畢恆達（1998）。《社會研究的研究者與倫理》。載於嚴祥鸞（主編），危險與秘密：研究倫理（頁 31-91）。臺北：三民。（Bi, Heng-Da (1998). *Researcher and Ethics in Social Research*. In Yan, Siang-Luan (ed), *Dangers and Secrets: Research Ethics* (pp.31-91). Taipei: San Min.)
- 張純菁（2018）。《居家照顧服務員的性別角色限定與工作內容—性別刻板印象之影響》。高雄：義守大學醫務管理學系碩士論文。（Chang, Chung-Ching (2018). *Gender Role Limitation and Work Content of Home Care Workers: The Impact of Gender Stereotypes (Master's Thesis)*. Kaohsiung: I-Shou University, Department of Healthcare Administration.)
- 國家發展委員會（2018）。《中華民國人口推估報告（2018 至 2065 年）》。臺北：國發會。（National Development Council (2018). *Population Estimate*

Report of the Republic of China (2018-2065). Taipei: National Development Council.)

張瑞顯(2018)。《從工作滿意度及工作動機探討領導風格與組織承諾之研究》。苗栗：育達科技大學資訊管理系暨研究所碩士論文。(Chang, Jui-Hsine (2018). *Research on the Relationship Between Leadership Style and Organization Commitment by Job Satisfaction and Work Motivation (Master's Thesis)*. Miaoli: Yu Da University of Science and Technology, Department and Graduate Institute of Information Management.)

張蕙穩(2017)。《青年照顧服務員工作動機與留任意願探討》。新北：國立臺北大學社會工作學系碩士班碩士論文。(Chang, Hui-Wen (2017). *An Explorative Analysis of Young Nursing Assistants' Career Motivation and Their Willingness to Stay (Master's Thesis)*. New Taipei: National Taipei University, Department of Social Work.)

黃國城(2003)。《高雄市醫院志工幸福感、死亡態度與生命意義感之相關研究》。高雄：國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。(Huang, Kuo-Cheng (2003). *Research of Relationship Among Well-being, Attitudes of Death and Meaning in Life of Hospital Volunteers in Kaohsiung City (Master's Thesis)*. Kaohsiung: National Kaohsiung Normal University, Graduate Institute of Adult Education.)

游麗裡(2013)。〈台灣居家服務之人力運用現況及相關議題〉。論文發表於財團法人中華文化社會福利事業基金會(主辦)，《應對人口老齡化：兩岸的理論與實踐學術研討會》(11月8-11日)。舉辦地點：中國南京大學。(You, Li-Li (2013). *Manpower Utilization and Related Issues of Home Care*

Services in Taiwan. *Paper Presented at Emerging Welfare States and Aging Society: Seminar on Learning and Innovation Facing the Ageing of the Population: Seminar on Theory and Practice of Cross-strait* (November, 8-11). China: Nanjing University.)

楊培珊 (2000)。〈女性居家照顧服務員工作中遭受性騷擾之經驗探討〉。《台灣大學社會工作學刊》，2，97-149。(Yang, Pei-Shan (2000). A Study on the Female Home Attendants' Work-related Experiences of Sexual Harassment. *NTU Social Work Review*, 2, 97-149.)

楊筱慧 (2011)。〈誰來照顧？居家服務方案對服務使用之影響〉。《台灣高齡服務管理學刊》，1 (2)，97-119。(Yang, Hsiao-Hui (2011). Who Will Care? The Influence of Use Service from Home Care Service Program. *Journal of Senior Citizens Service and Management*, 1(2), 97-119.)

楊筱慧 (2014)。〈居家服務工作的任務、留任與離職因素〉。《台灣社會福利學刊》，12 (1)，165-214。(Yang, Hsiao-Hui (2014). Factors Affecting Work Assignment, Retention and Turnover in Home-help. *Taiwanese Journal of Social Welfare*, 12(1), 165-214.)

鄭美娟 (2014)。〈居家服務員工作面貌之探討〉。《台灣社區工作與社區研究學刊》，4 (2)，1-44。(Cheng, Mei-Chuan (2014). Exploration of Job Aspects of the Home Care Workers. *Journal of Community Work and Community Studies*, 4(2), 1-44.)

衛生福利部 (2017)。《106 年老人狀況調查報告》。資料檢索日期：2021.04.19。網址：<https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-1767-38429-113.html>。(Ministry of Health and Welfare (2017). The 106-year Survey Report on the Status of the

Elderly. Retrieved 19-4-2021, from <https://dep.mohw.gov.tw/dos/cp-1767-38429-113.html>.)

衛生福利部（2019）。《普設社區照顧關懷據點廣佈多元長照服務據點》。資料檢索日期：2021.08.16。網址：<https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/default.aspx>。
（Ministry of Health and Welfare (2019). Establish Community Care and Care Centers and Spread Diverse Long-term Care Service Centers, from <https://www.sfaa.gov.tw/SFAA/default.aspx>.)

衛生福利部(2021)。*《長期照顧十年計畫－居家服務》*。資料檢索日期：2022.01.12。
網 址 ：<https://www.mohw.gov.tw/dl-22384-60fd2288-2490-40ca-89b9-ff01353762f2.html>。
（Ministry of Health and Welfare (2021). Long-term Care Ten-year Plan: Home Care Service. Retrieved 12-1-2022, from <https://www.mohw.gov.tw/dl-22384-60fd2288-2490-40ca-89b9-ff01353762f2.html>.)

劉昱慶（2017）。〈男性照顧者說不出的心聲—從孝道與就業的雙重責任談支持性服務與勞動政策〉。《性別平等教育季刊》，79，21-28。（Liu, Yu-Ching (2017). The Unspoken Voice of Male Care Workers: Supportive Services and Labor Policy from the Dual Responsibility Perspective of Filial Piety and Employment. *Gender Equity Education Quarterly*, 79, 21-28.）

蔡啟源（2000）。〈老人居家服務之探討〉。《社區發展季刊》，91，52-68。
（Tsai, Chi-Yuan (2000). Discussion on Home Care Services for the Elderly. *Community Development Journal Quarterly*, 91, 52-68.）

潘淑滿（2003）。《質性研究—理論與應用》。臺北：心理。（Pan, Shu-Man (2003). *Qualitative Research: Theory and Applications*. Taipei: Psychological.）

賴亭君、林宜勳、郭懿芝、陳柏思、黃煒霖、王啟忠（2018）。〈居家照顧服務員留任意願之探討〉。《台灣家庭醫學雜誌》，28（1），1-8。（Lai, Ting-Chun Lai, Yi-Hsun Lin, Yi-Zhi Guo, Bo-Si Chen, Wei-Lin Huang and Chi-Chung Wang (2018). Factors of Affecting Intention to Stay Among Home Care Assistants. *Taiwan Journal of Family Medicine*, 28(1), 1-8.)

謝美娥（2017）。〈居家照顧服務員工作留任意願影響因素探討〉。《東吳社會工作學報》，33，27-62。（Hsieh, Mei-O (2017). Understanding Factors Affecting Home Care Workers' Job Retention Willingness. *Soochow Journal of Social Work*, 33, 27-62.)

Baumeister, B.F. (1991). *The Meaning of Life*. NY: The Guilford Press.

Butler, S. S. and Rowan, N. (2013). Supporting Home Care Aides. *Home Healthcare Nurse*, 31(10), 546-552.

Frankl, V. E. (1985). *Man's Search for Meaning*. New York: Washington Square Press/ Pocket Books.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Lincoln, Y. S. and Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.

Neuman, W. L. (1997). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston, NH: Allyn & Bacon.