

南 華 大 學

非營利事業管理學系

高雄市安養護機構護理人員工作價值觀與組織
承諾之研究

A Study on Work Value and Organization Commitment for Nursing Staffs of
Senior Care Centers in Kaohsiung City



研 究 生：利 曉 雯

指 導 教 授：涂 瑞 德 博 士

中 華 民 國 1 0 1 年 5 月

南 華 大 學

非營利事業管理學系

碩 士 學 位 論 文

高雄市安養護機構護理人員工作價值觀

與組織承諾之研究

研究生：利曉雲

經考試合格特此證明

口試委員：涂瑞德

王仕圖

鄭文輝

指導教授：涂瑞德

系主任(所長)：鄭文輝

口試日期：中華民國 101 年 5 月 25 日

摘要

本研究以高雄市安養護機構護理人員為例，旨在了解安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾的相關研究，個人背景變項在工作價值觀與組織承諾的差異情形。

本研究採用問卷調查方式，以高雄市安養護機構護理人員為研究對象出紙本及電子問卷共 469 份，共回收 220 份，有效問卷 209 份，佔所有發放問卷的 45%。主要的研究發現包括：

- 一、在工作價值觀的四個層面表現上，以「工作滿足感」層面的表現位居第一，以「專業自主性」層面的表現位居第二，以「專業發展性」層面的表現位居最後。
- 二、在組織承諾的三個層面表現上，以「留職承諾」層面的表現位居第一，以「價值承諾」層面的表現位居第二，以「努力承諾」層面的表現位居最後。
- 三、「年齡」、「婚姻狀況」、「子女數」、「教育程度」、「月收入」、「任職時間」、「通勤時間」、「家人支持度」、「志願服務時數」、「捐款金額」等 10 個變項，在工作價值觀之層面上有顯著差異。
- 四、「年齡」、「婚姻狀況」、「子女數」、「教育程度」、「月收入」、「任職時間」、「通勤時間」、「家人支持度」、「志願服務時數」、「捐款金額」等 10 個變項，在組織承諾之層面上有顯著差異。

關鍵詞：護理人員、工作價值觀、組織承諾

ABSTRACT

The purpose of this cross-sectional study was to explore the relationship between work values and organizational commitment among nursing staff of senior care centers in Kaohsiung City. It also examined variations of personal background on work value and organizational commitment. This study conducted questionnaire survey to collect data. A total of 469 copies of paper and electronic questionnaires were sent out and 220 were returned. There were 209 valid questionnaires. The valid returns-ratio of questionnaires is about 45%. Major findings from this study are as follows:

1. With regard to four dimensions of work values of nursing staff, the dimension of job satisfaction ranked first, the dimension of professional autonomy ranked second, and the dimension of professional development ranked last.
2. With regard to three dimensions of organizational commitment of nursing staff, the dimension of retention commitment ranked first, the dimension of value commitment ranked second, and the dimension of effort commitment ranked last.
3. Variables including age, marital status, number of children, educational level, monthly income, duration of employment, commuting time, family support, volunteer service hours, and amount of donations showed significant differences at different dimensions of work values of nursing staff.
4. Variables including age, marital status, number of children, educational level, monthly income, duration of employment, commuting time, family support, voluntary service number, and amount of donation showed significant differences at different dimensions of organizational commitment of nursing staff

Key words: nursing staff, work values, organizational commitment, senior care centers

目 錄

中文摘要		I
英文摘要		II
目 錄		III
表 目 次		V
圖 目 次		VIII
第一章 緒論		
第一節	研究背景	1
第二節	研究動機與目的	4
第三節	研究問題	6
第四節	名詞解釋	7
第二章 文獻探討		
第一節	護理人員角色與功能	9
第二節	工作價值觀探討	13
第三節	組織承諾探討	18
第四節	工作價值觀及組織承諾相關研究	27
第三章 研究方法		
第一節	研究架構	38
第二節	研究假設	41
第三節	研究工具	43
第四節	研究對象與樣本選取	45
第五節	資料分析方法	46
第四章 研究結果與發現		
第一節	護理人員個人屬性的描述統計	47
第二節	不同背景安養護機構護理人員工作價值觀之差 異分析	52

第三節	安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾之現況分析	55
第四節	不同背景安養護機構護理人員組織承諾之差異分析	78
第五節	不同背景安養護機構護理人員組織承諾之差異分析	97
第六節	研究發現	101
第五章 結論與建議		
第一節	結論	106
第二節	建議	109
第三節	研究限制與後續研究者建議	110
參考文獻		112
附 錄		
附錄一	組織承諾量表同意函	120
附錄二	工作價值觀量表同意函	121
附錄三	安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾調查問卷	122
附錄四	高雄市老人安養暨長期照顧機構一覽表	125
附錄五	高雄市全日型身心障礙機構	130

表目次

表 2-1	國內學者與研究者對工作價值觀的看法	13
表 2-2	國內學者與研究者對組織承諾的看法	19
表 2-3	國外學者與研究者對組織承諾的看法及定義	21
表 2-4	護理人員工作價值觀實證結果比較 (2000~2010)	28
表 2-5	護理人員背景變項與工作價值觀之實證研究結果 (2000~2010)	31
表 2-6	護理人員工作價值觀之研究變項彙整表	32
表 2-7	護理人員組織承諾實證結果比較(2001~2010)	33
表 2-8	護理人員組織承諾之研究變項彙整表	35
表 2-9	護理人員背景變項與組織承諾之實證研究結果 (2001~2010)	37
表 3-1	正式問卷程序表	45
表 4-1	問卷有效樣本之特性分析統計表	50
表 4-2	安養護機構護理人員工作價值觀之現況分析	52
表 4-3	安養護機構護理人員組織承諾之現況分析	53
表 4-4	不同年齡之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因 子變異數分析摘要表	55
表 4-5	不同婚姻之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因 子變異數分析摘要表	57
表 4-6	不同子女數之安養護機構護理人員對工作價值觀之單 因子變異數分析摘要表	59
表 4-7	不同教育程度之安養護機構護理人員對工作價值觀之 單因子變異數分析摘要表	60
表 4-8	不同宗教信仰之安養護機構護理人員對工作價值觀之 單因子變異數分析摘要表	62
表 4-9	不同任職時間之安養護機構護理人員對工作價值觀之 單因子變異數分析摘要表	63
表 4-10	不同月收入之安養護機構護理人員對工作價值觀之單 因子變異數分析摘要表	65
表 4-11	不同通勤交通時間之安養護機構護理人員對工作價值 觀之單因子變異數分析摘要表	67

表 4-12	不同家人支持度之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	69
表 4-13	不同志工時數之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	71
表 4-14	愛心捐款金額之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表	73
表 4-15	不同背景變項在工作價值觀之差異性分析摘要表	75
表 4-16	安養護機構護理人員背景變項與工作價值觀之研究假設 驗證分析	77
表 4-17	不同年齡之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	78
表 4-18	不同婚姻狀況之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	80
表 4-19	不同子女數之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	82
表 4-20	不同教育程度之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	83
表 4-21	不同宗教信仰之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	84
表 4-22	不同任職年資之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	85
表 4-23	不同月收入之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	86
表 4-24	不同通勤時間之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	88
表 4-25	不同家人支持度之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	89
表 4-26	不同擔任志工時數之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	91
表 4-27	不同愛心捐款之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表	92
表 4-28	不同背景變項在工作價值觀之差異性分析摘要表	94

表 4-29	安養護機構護理人員背景變項與工作價值觀之研究假設 驗證分析表	96
表 4-30	工作價值觀與組織承諾各層面相關分析表	97
表 4-31	工作價值觀與組織承諾各層面相關性之研究假設驗證分 析表	98

圖目次

圖 2-1	工作價值觀之因果模式	15
圖 2-2	工作價值觀之生態模式	16
圖 3-1	研究架構圖	39

第一章 緒論

本研究主要目的旨在瞭解安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾之研究，並探討其變項之間的關係。本章分為四節：第一節為研究背景；第二節為研究動機與目的；第三節為研究問題；第四節為名詞解釋，分述如下：

第一節 研究背景

護理工作自南丁格爾女士創始以來，一直被視為是一種犧牲奉獻的工作。多數的護理人員懷著崇高的理想，自願踏入護理工作以服務他人，矢志造福人群，創造有意義的人生。但是真實與理想的差距，常使滿懷熱忱的護理人員漸漸失去原來的熱忱及工作士氣，而產生職業疲潰，甚至離開護理工作（李文傑，1999）。護理人員面對的是人的生命問題，需要更多的專注力來執行這對講求病患安全的護理業務而言，是需要提升員工士氣，促進員工的工作投入，因為護理工作是一項道德自我約束的行業，很多狀況是要靠護理人員主動去找出問題、解決問題。主動工作投入工作氣氛，提供專注的護理人員，是營造安全的護理照護的方向之一（黃惠美，1995）。學者們近年來積極探討領導型態、工作價值觀、工作特性與組織承諾等因素對員工工作績效之影響。Grant 等（2007）認為工作動機為促進員工工作的主要動力，而員工本身的人格特質及組織承諾為也是為影響員工工作績效的因素之一。

員工是組織中珍貴的重要資產，但在現今時代，社會的快速變遷，資訊傳遞迅速，價值觀及整體環境皆產生變動，員工對組織承諾也不如以往，此現象在管理界產生莫大的衝擊（張惠英，2001）。組織承諾與工作滿意亦具有顯著正向關係，對組織的承諾愈高，則工作的滿意度也愈高（王世福，1995）。

一、安養護機構於台灣社會使用狀況

依長期照顧十年計畫推估，2007年我國需求長期照顧的老人約245,551人（含

及早老化)。如果再加上極重度障礙者117,033人，總計362,584人（其中及早老化者少數也可能是極重度者）。需求人數約占老人人口的10.5%，身心障礙人口的11.25%，總人口的1.55%。林萬億，(2010年3月17日)。隨著經濟成長、生活水準提高及醫療衛生技術進步，國民平均壽命逐年提升，老年人口的增加，又因伴隨國民生育率下降，導致人口年齡結構由金字塔快速趨向於保齡球瓶之型態，經參考行政院經濟建設委員會人口推計資料，推估2015年時台灣人口結構將趨向少子化及老齡化；所得分配趨向M型。為解決複雜多元的社會問題，社會福利工作的實施方式亦多所不同，如按照工作方式分類，可分成：家庭式、社區或社會式以及機構式（李增祿，2007）。其中，機構式屬於替代性服務，代替家庭及社區照顧案主。通常安置於機構的身心障礙者相較於家中安養者，障礙程度及行為問題皆較為嚴重且較難料（何東墀，1987）。

綜合以上人口結構及經濟問題，將影響家中身心障礙者安養的選擇，彼此間具有相互影響作用，無法再以農業社會家庭觀念因應老人及身心障礙者的需求，以實務導向面對主要照顧者人力及能力缺乏問題及重視身心障礙者的照顧權益與品質，這也是機構式照顧不斷成長的原因。

二、 護理人員流動率

護理人力的流失是目前國際所共同面對的醫療困境，如何留住護理人員成為每家醫院必須解決的問題。臨床護理人員的高離職率一直是全球性問題國際護理協會指出護理人力的不足與高離職率一直是全球性問題（International Council of Nurses, 2004），近幾年全球已開發國家護理人力嚴重短缺，護理人力問題已經威脅到這些國家當地的醫療照護體系與病人照護品質。而已開發國家如：英國和美國也普遍經歷到護理人力嚴重短缺（Ross, Polsky, & Sochalski, 2005）。在台灣，目前國內領照護理人員逾二十二萬人，執業人數十三萬佔五十九%，每年約有一三五〇〇位畢業生，就業率不到四成。自由時報電子報(2010, 10月5日)。2007

年護權會針對國內各級醫療院所 744 名護士所進行的調查，整理歸納出「護理人員十大痛苦指標」，依痛苦程度排序如下：

一、護理人力短缺。二、專業發展受限。三、行政雜物纏身，校長兼撞鐘，一人當多人用。四、工作負荷重、病人安全堪慮。五、醫護關係嚴重不平等。六、醫療體系管理方式專制階層化。七、護理職前教育不足。八、生病不能請假。九、責任不對等，好事醫師享、責任護士扛。十、自行承擔醫療糾紛的風險。綜合以上「沒有好的勞動條件，就不可能有好的照護品質」。

護理師護士公會全國聯合會理事長盧美秀表示，台灣每一位護士照護之病人數，白班 7 至 12 人之間，小夜班護士每人需照顧 12 至 20 名病患，而大夜班甚至可高達 15 到 30 人，遠高於日本的 1：7 與美國、澳洲的 1：4 至 1：5，顯見台灣護理人員的工作量遠超過其它先進國家。台灣護理人員具傳統思維，一直秉持犧牲奉獻默默工作的精神在付出，長久的被壓迫還是有臨界點，傷害的不僅是護理專業發展，更嚴重威脅到病人安全和國人健康維護，期望儘快解決護病比失衡問題，終結護理執業惡夢（盧美秀, 2011）。

第二節 研究動機與目的

一、 研究動機

1912年，國際護士理事會將南丁格爾的誕生日5月12日定為國際護士節，旨在激勵廣大護士繼承和發揚護理事業的光榮傳統、以“愛心、耐心、細心、責任心”對待每一位病人、搞好護理工作。最初稱“醫院日”，也稱“南丁格爾日”，在中國稱為“國際護士節”。在這天，大力宣傳護理工作，鼓勵護士們學習救死扶傷的人道主義精神，已經成為世界各國護理界的一件盛事。(台灣省商業會，無日期)

每個護理學校畢業的學生，對於未來均抱持美麗的夢想，穿著受人尊敬的白色制服，投入減輕他人苦難的工作，然而，真的這麼理想性？台灣地區護理人力不足，非因訓練不足，乃因各醫院中護理人員的高流動率所致(尹祚芊、楊克平、劉麗芳, 2001)。根據研究顯示，台灣地區護理人員平均離職率為20-32%(蕭淑貞、周照芳、黃金蓮, 1995)。若以此數據進行推估，則近年來在醫院工作的護理人員，平均每4-5位就有一位確定要離職(蔡淑妙、盧美秀, 1998)。行政院主計處統計較其它行業(平均為9%左右,如:電子業)高出許多。2010年護士公會全聯會與1111人力銀行召開「護理人員工作現況調查」會考慮離開護理工作的前三大因素為：「薪資福利與獎勵不足」、「工作量大」、「作息生活無法兼顧」。調查結果顯示受訪的現職護理人員中僅有17.91%認為未來三年內有9成以上機會可能續任護理職，顯見護理人員的高流動率與低執業率。1111人力銀行(2010, 8月18日)

從事護理工作充滿熱情的人員不在少數，然而工作價值觀通常會影響個人的工作態度、動機及行為。試舉下列二者例子，說明差異性：

1. 李景如，行政院衛生署台北醫院內科病房副護理長。『很多同事都問我，為什麼上班都是這麼快樂？因為這就是我的生活、這就是我的工作態度。讓自己有一點時間觀察，你就會發現更多的感動，原來感動就在不經意的時候發生』(全

聯護訊, 2011)

2. 溫如玉，署立新竹醫院護理科主任。2011 年獲頒傑出護理人員專業貢獻暨服務奉獻獎。她說：『從事護理工作達 35 年，曾先後在沙烏地阿拉伯新吉達醫院服務二年，並經歷醫院所有科室擔任基層人員 13 年。為了讓每年的護師節有更具意義的慶祝方式，自 96 年起，她發起重義賣活動，再將義賣所得全數捐助弱勢團體。』

Now news (2011, 5 月 11 日)

本機構薪資福利比照公務人員，期望以優渥條件吸引能力佳且認同組織服務精神的一員，但是就實務觀察，機構的封閉式環境，導致護理人員鮮少自我反思或精進改善的機會，因此本研究希望透過對護理人員工作價值觀，由內在認知與外在環境因素予以正面關注，並透過本研究的調查，讓護理人員有機會察覺自己的工作態度與表現，能夠自我省思其內在對工作價值的看法、工作上的信心或表現，以及如何在工作中，經由經驗累積與學習，可以在工作付出與表現上，展現能力與優點，並重新灌注工作的動力。

二、 研究目的

家庭功能式微，面對長期臥者且無恢復可能性的家人，起初家庭支持可協助主要照顧者陪伴渡過初期的黃金階段，隨著適應現況，家庭成員回到正常軌道，徒留主要照顧者面對重覆性的照顧工作，讓主要照顧者身心負擔沈重，而產生將臥床的家人送到專業機構好好照顧的想法。黃崇哲（2000）認為員工流動對於一個組織而言會有助益，某些對組織無貢獻者或不稱職者的離職缺額，可因安置適當人員而使組織注入新血帶來新氣息，且有助於組織內部問題的發現與解決，使組織維持一定程度的彈性。由於大多數機構皆會遇到人員流動的問題，以及具有專業知識的專職人員招募不易，或是機構內缺乏專業訓練課程的規劃以致於新進人員無法快速的適應工作環境，造成人員流動後工作銜接及機構服務品質下降的

問題。不可否認，機構經營者最在意的還是機構如何降低營運成本，在機構能生存的前提下，再考慮如何提升服務品質與克服其他組織工作流程上的問題。但經營者若無法將提升組織運作效率與服務品質的焦點，著重於長期組織文化與制度的建立，忽略了工作經驗上的傳承與分享，則對於組織整體運作效率將大打折扣（林榮春、黃百麟，2005）。有部分研究指出，工作價值觀與組織承諾有顯著的相關（羅俊龍，1995）。是故，研究者欲探討安養護機構機構護理人員工作價值觀與組織承諾的現況，並了解不同背景變項安養護機構機構護理人員工作價值觀與組織承諾的差異，最終將根據研究結果提出具體建議，以提供安養護機構於人力招募、管理與未來研究之參考。

第三節 研究問題

- 一、不同個人背景變項如何影響安養護機構機構護理人員工作價值觀？
- 二、不同個人背景如何影響安養護機構機構護理人員組織承諾？
- 三、安養護機構護理人員之工作價值觀、組織承諾關係為何？

第四節 名詞解釋

本研究係以「安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾」為研究主題，與本研究主題有直接相關的專有名詞有「安養護機構」、「工作價值觀」、「組織承諾」。研究者根據相關文獻，將本文中重要的相關名詞，予以概念性或操作性定義。

一、安養護機構定義說明：

本研究將住宿型身心障礙機構及老人養護機構。此機構主提供24小時日常生活照顧、休閒娛樂、預防保健、安全的居住環境及營養照顧等服務。

二、護理人員：

領有中央衛生主管機關核發之護理師證書或護士證書並於機構內擔任正職、兼職等護理人員，需輪值三班並從事第一線護理工作。

三、工作價值觀

(一)本研究中工作價值觀，包含了工作滿足感、專業自主性、專業發展性、成就感與聲望四個層面，說明如下：

1. 工作滿足感：

工作滿足是以期望差距(Expectation Discrepancy)的觀點為基礎，認為滿足的程度是看員工「實際所得報酬」與「期望報酬」之間的差距而定，員工的實際所得與期望之間的差距愈小，則工作滿足感愈大，反之則滿足感愈小。

2. 專業自主性

本文所稱之專業自主性是指護理人員在工作的歷程中，能依其專業知識

與能力做出專業判斷與決定，不受外力不當干擾與影響。

3. 專業發展性

本研究所稱之專業發展係指現自覺在專業知識、技能專業程度、成就或地位的現存狀態有所欠缺與不足，而欲充實精進期望達到滿意的成就水準，以縮短現狀與專業理想狀態間的差異。

4. 成就感與威望

成就感指個人對於自己認為重要或有價值的工作，力求達到完美境界內在心理歷程（張春興，1991）。威望工作時指於贏得他人尊重及提升社會聲望的重視程度。

四、組織承諾

李元墩博士則採用 Porter1979 年所建構之 (Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)OCQ 量表中之「價值承諾」「努力承諾」及「留職承諾」三構面為初稿構面，自行編製組織承諾量表（引自陳冬蓮 2008）。

組織承諾操作性定義：指個人對一特定組織有相當強烈的認同與投入（鍾志民，2000）。

試說明如下：

1. 價值承諾:係指深信並接受組織目標及價值。
2. 努力承諾:係指願意為組織投注高度的努力。
3. 留職承諾:係指具有強烈的慾望以維持組織成員的身份。

第二章文獻探討

第一節護理人員角色與功能

從南丁格爾時代，護士名稱未曾改變，但護士的角色與功能曾隨著時代改變而更動，護理「工作」也進展為「職業」到現今的「專業」(林慧珍, 1998)。護理人員法於 1997 年 1 月 27 日修法通過後，明訂護理人員之業務如左：

- 一、健康問題之護理評估。
- 二、預防保健之護理措施。
- 三、護理指導及諮詢。
- 四、醫療輔助行為。

前項第四款醫療輔助行為應在醫師之指示下行之。

護理人員在醫療健康體系中扮演著不可或缺的重要角色，在醫療科技日新月異，醫療專業不斷深化、廣泛的趨勢下，護理人員的臨床功能除了門診、病房的照護、諮詢，已開始朝向提供更多元、次專業的服務領域與知識範疇。(鄭文峰, 2008) 1973 年國際護理協會通過修訂的『護理人員倫理規範』明訂護理人員的基本責任為：『促進健康、預防疾病、恢復健康並減輕疼痛』，以此觀之護理的範圍涵蓋了從成胎到老死一切健康促進、疾病預防、健康恢復與疼痛減輕等有關的護理活動(廖淑媛, 2010)。臨床護理是護理執業人數最多的領域，提供住院病患全年每天 24 小時持續性的床旁服務，服務範圍和涉及的層面非常的廣，對病人、機構及護理專業本身均有舉足輕重的地位(謝錦鑾等著, 2002)。護理人員角色應具備條件中，除良好的醫療及護理專業知識及技術外，也同時要具有良好的溝通技巧，以愛心和耐心尊重病人的態度，適時提供適切的照護，以滿足病人生理、情緒、社會上的需求(楊慕慈, 2010)。護理照護的模式會隨著社會型態變遷而不斷演變，最早是以疾病照顧為主的個人護理，而後轉變為講求工作效率及分工的

功能性護理，但其重複性的工作性質也影響了護理人員的工作滿足感，於是成組護理因應而生，然而這些照護模式都欠缺一位固定的全權負責人員，於是全責護理的照護模式繼之而起（徐南麗，1995）。

傳統上，護理人員所扮演的角色，大多以醫院的臨床照護工作為主，然而，隨著全球人口的快速老化，疾病型態由急性疾病轉變成以慢性疾病、長期照護為主的醫療需求，護理人員的角色與功能也從臨床護理工作—注重的疾病照護與恢復，擴展到全民保健計劃中的預防保健與長期照護工作，以符合民眾的健康照護需求（沈宴姿，2005）。

Harrison & Nixon (2002)認為在臨床上作決定的過程是護理角色的整合。護理人員在護理專業中的角色，可從照護、協調、保護及教導等四個方面來看（沈宴姿，2005）

（一）照護方面：當病人一入院時，護理人員需扮演著專家（specialist）及研究者（researcher）的角色，針對病人的問題作深入的研究或探討，然後擔任計劃者（planner）制定照護計劃，以提供照護者（care giver）與提供舒適（comforter）的角色執行護理措施，運用護理專業技能促進病人舒適，減少因疾病、檢查或治療所帶來的痛苦，最後作為一位評值者（evaluator），評值所執行的照護措施是否達到預期的目標；因此，護理人員在過程中需扮演著護理照護品質的經營者（manager）之角色，隨時注意所提供的照護是否滿足病人的需求，深入了解病人的感受；另外，護理人員也應扮演諮詢者（consultant）的角色，於執行照護的同時，提供符合照護對象個別性的健康相關資訊。

（二）協調方面：醫療工作是一種團隊工作，護理人員是最了解且最貼近病人的醫療人員，當病人需執行檢查或治療時，護理人員應先了解病人的意願，之後再連絡相關部門做近一步的準備，故護理人員此團隊中扮演著極為重要的協調者（coordinator）角色。

（三）保護方面：護理人員需讓病人在安全的環境中接受治療，所以當護理

人員

發現有不利於病人的醫療處置或措施時，應該要馬上提出使病人免於受傷害，以確保病人接受安全的治療，故護理人員需扮演代言者（advocate）角色替病人說話。

（四）教導方面：護理人員的角色已從疾病的照護，擴展至疾病的預防、健康體能的促進等，故不論是在日常生活中或臨床照護上，護理人員皆有機會扮教育者（educator）的角色。

衛生署將臨床護理人員角色與功能分為下述七項：（引自梅婷婷, 2008）

1. 執行護理評估與活動
2. 依醫囑協助及執行各項醫療活動
3. 協助醫師維護病人生命安全，
4. 預防及控制感染，
5. 協助無法自我照顧之病人的日常生活，
6. 協助病人疾病過程的適應
7. 提供病人與家屬有關健康的諮詢。

執業護理師（NP）角色功能：不得獨立執行診斷、處方及手術等違反醫療法之行為；須在主治醫師指示下進行醫療行為、其責任由醫師完全負責，工作項目如下（吳燕芬, 2007）：

1. 接新病人、偕同醫生查房、擬定和執行照護計劃。
2. 電腦申請檢驗單開立常規檢查與聯絡（例如：Laboratory¹、X-Ray²、EKG³、CT⁴、follow KUB⁵、PCN⁶、ENDOSCOPY⁷）監測病患病情、整合檢查檢驗報告。
3. 科內防癌篩選。

¹ 實驗室

² X射線。

³ 心跳圖。

⁴ 電腦斷層。

⁵ 泌尿系統攝影

⁶ 經皮腎造口術

⁷ 胃鏡

4. 醫師與護士的橋樑，醫療處置補充說明。
5. 協助醫師手術。
6. 遇緊急狀況可協助第一線處理執行緊急救護。
7. 操作腹腔鏡手術周邊儀器，錄影，影像傳輸，手術標本數位處理並整理儲存。
8. 腹腔鏡及儀器之維護, 特殊器材管理。
9. 協辦腹腔鏡研討會暨動物實驗視訊會議各項儀器用物之聯絡與準備。
10. 傷口換藥、拆線。
11. 導管置放如 On CVP⁸、On NG⁹、On Foly¹⁰ 等。
12. 拔 Treat Tube¹¹如：鼻胃管、胸管、傷口引流管、導尿管。
13. 抽血液氣體標本。
14. 寫病歷。
15. 指導出院衛教及出院後問題解答、傷口造口處理。
16. 當 R (住院醫師) 用等

8 中央靜脈導管放置

9 鼻胃管放置

10 尿管留置

11 拔治療管

第二節工作價值觀

一、工作價值觀的定義：

台灣對工作價值觀之研究大約自八〇年代才開始，且研究者大多是教育及諮商輔導背景。國外與國內之工作價值觀研究相隔了十餘年的差距，反映了社會環境脈絡的變化對價值觀等研究議題的影響。時至今日，工作價值觀研究還在增加，學者的興趣有增無減而且是國內外皆然（洪瑞斌 劉兆明，2003）。

工作價值觀（work values）是個人經驗與文化、社會意識混合影響下的產物，不但受個人差異的影響，也深受多元差異的影響，因此個人對任何工作的看法及態度，端視個人自己的價值體系而定。Vodanovich & Kramer（1989）則指出：生涯發展、個人成熟度、性別、環境背景等，也會影響工作價值觀的形成。因此，影響工作價值觀的因素可由以下兩方面來說明：

一、主要係社會的價值規範，經由以下管道影響員工的工作價值觀：

- （一）投入工作前，家庭、學校、同儕對其社會化的過程。
- （二）進入工作後，同事或上司理念的影響。
- （三）由媒體、溝通等所獲致的知識。

二、工作價值觀的分類

茲將上述國內外學者對工作價值觀之定義彙整如表2-1所示。

表2-1：國內學者與研究者對工作價值觀的看法

吳聰賢（1983）	認為工作價值觀為員工對於某一特定工作所反應之價值取向、工作所具有的意義，以及工作中所關係的規範、道德倫理及行為準則等皆是工作價值觀的表徵概念。
李冠儀（1990）	將工作價值觀視為個人在工作中對工作條件或結果的重視程度，屬於個人內在需求的表現。
陳蕙君（1998）	當個人與組織間價值觀愈一致，則新進員工對該組織之適應程度愈高。
黃文三（2003）	工作價值觀是個體在社會化過程中從事工作或職業活動時，對工

	作的特質、行為與目標，所建立的持久性偏好與評價標準，而個體根據本身社會化的經驗與工作上的認知，表現出工作的行為，以追求工作目標，並滿足個體的需求。
蔡俊傑、張順發 (2004)	工作價值觀為個人對工作的信念與偏好程度，能導引個人趨向特定行為，並做為選擇工作之指標，其影響個人對工作的知覺與評價。
胡蘭沁(2006)	工作價值觀是一種對職業工作的偏好或傾向，引領個體行為方向，並提供個人評估依據，為個體在社會化的過程中從事工作或職業活動時，用以評斷工作事物、行為或目標的持久性偏好與標準，其目的在於滿足個體的需求。
范熾文、蔡家媛 (2007)	工作價值觀為個體從自身內在需求出發所形成的主觀信念，並據以表現其工作行為，而透過與工作環境的互動回饋，個體的工作價值觀會不斷地進行調整與重建，以幫助個體的行為符合職業所需。
張瑞村(2008)	個體對工作的一般態度，以及對工作條件與結果的信念、偏好與重視程度。

研究者整理

三、工作價值觀相關理論

(一) 儒家倫理的工作價值觀：可分為「積極向上因素」、「權威倫常因素」、「集體因素」、「消極出世因素」、「功利因素」(洪瑞斌 劉兆明，2003)。

1. 「積極向上因素」：如積極為人、勤勉合群、成長、弘毅與才幹、務實等) 意指在學習與事業上勤奮向上。

2. 「權威倫常因素」：如權威主義、倫理、尊重權威、面子關係等指遵循上下階層的倫理與權力差距的價值觀。

3. 「集體因素」：如團結和諧、一體、人情世故、集體利益意指維護團體或群體之和諧與利益的價值觀。

4. 「消極出世因素」：如淡泊、平淡取向、消極自抑、無爭順應、平安和

諧等。

5. 「功利因素」：如外在酬賞、重利世故、功利價值觀等，指的是重視物質、追求財富、名利之價值。

(二) 洪瑞斌、劉兆明於 2003 年提出兩個初步假設模式：因果模式及生態模式。

1. 「因果模式」：廣義的工作價值詳細區分成的三個不同的概念，即「職業價值觀」「工作價值觀」「工作意義」。見圖 2-1。

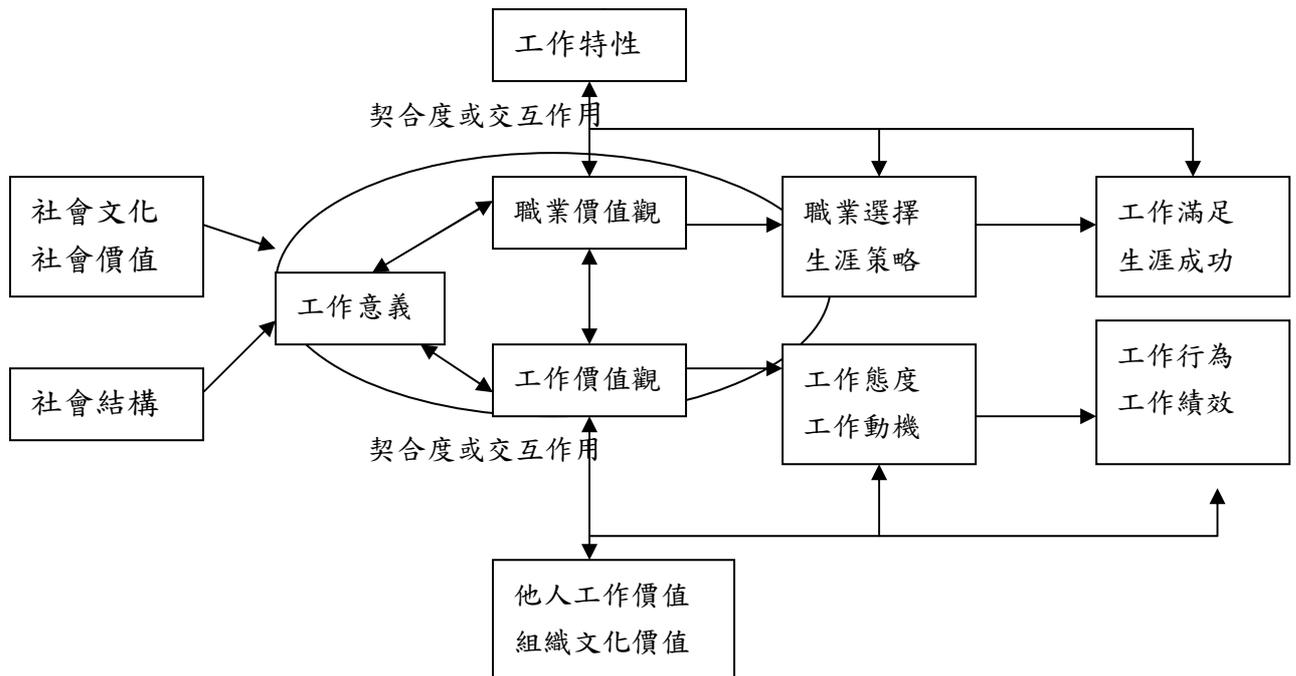


圖 2-1 工作價值觀之因果模式 (洪瑞斌、劉兆明，2003)

我們知道社會文化、社會結構是影響「工作價值」(廣義的，包含職業價值觀、工作價值觀、工作意義)的重要因素，因為社會之文化歷史脈絡、社會結構會影響個體工作價值的形成與轉變。而許多研究發現在性別、年齡等個人背景變項上，呈現工作價值的差異，其實也在說明出潛在社會文化、社會結構因素的影響力，因為性別、年齡的不同，正是反映社會文化、社會結構之差異(洪瑞斌、劉兆明，2003)。

2. 『生態模式』主要依照個體-組織-社會三層次來思考，並且關注於個體與環境之互動作用與交互影響上。(洪瑞斌、劉兆明，2003)。

以工作價值觀為焦點，在個體層次，工作環境與結構、工作行為與績效都會與工作價值觀相互影響，而且可能非單向因果關係。其次，工作價值觀與組織層次之組織文化及氣候，社會層次的社會文化價值、意識型態等同屬精神價值層面，三者間也是緊密關聯與相互影響。另外在組織層次上，組織結構與組織環境、組織活動與組織績效兩者和工作價值之間也有交互影響的關係。(洪瑞斌、劉兆明，2003)。

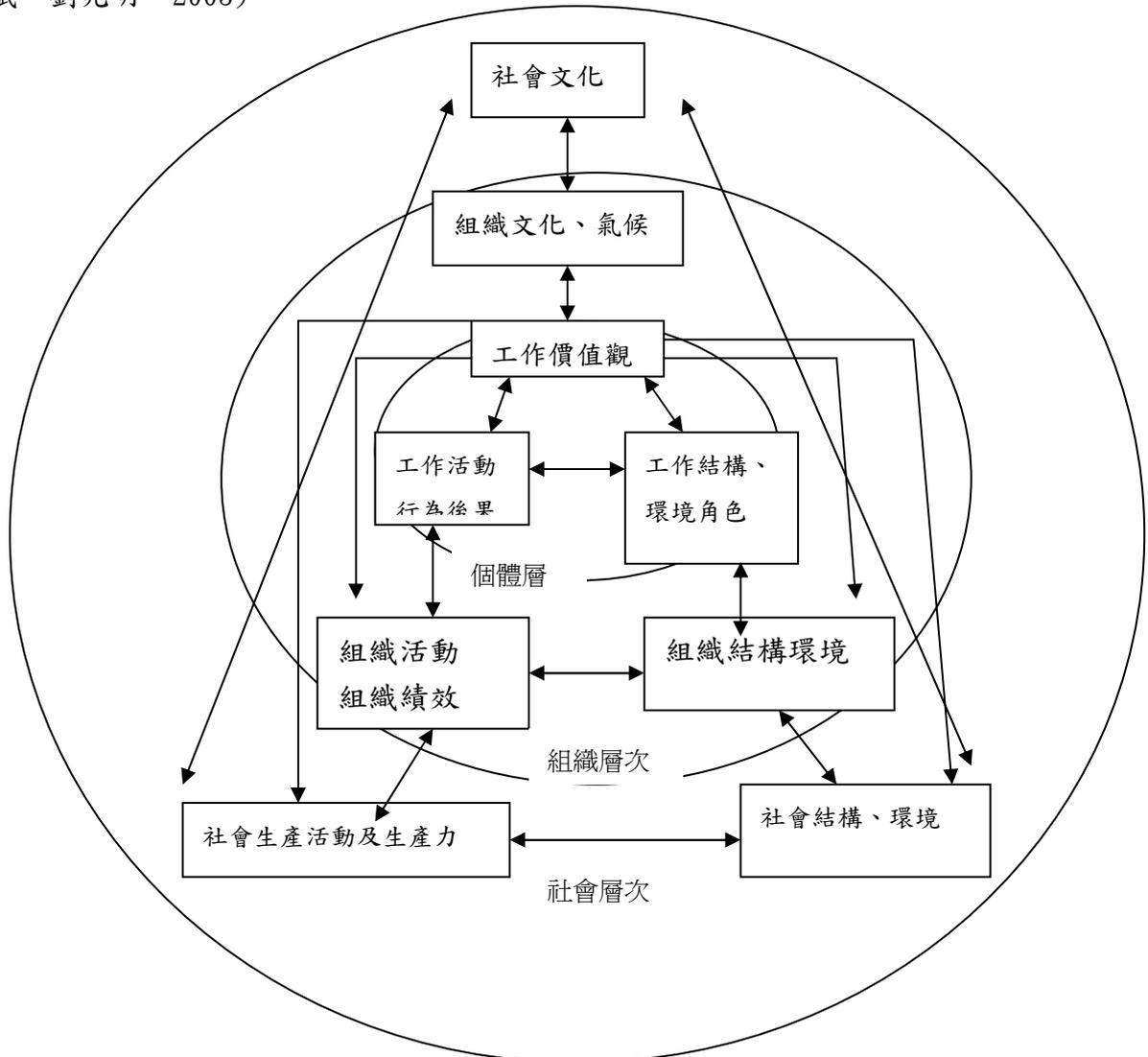


圖 2-2 工作價值觀之生態模式 (洪瑞斌、劉兆明，2003)

(三)客觀理論取向：

客觀理論取向強調人會因為外在客觀因素選擇工作，而每一項工作都是有苦有樂，所以除了討論客觀的薪資、待遇和福利之外，更需考量到因為個人偏好不同，相同的工作條件所產生的吸引力也不盡相同(席榮維, 2007)。

(四) 期望理論

由佛洛姆 (V. H. Vroom, 1964) 提出，乃是整合自決策理論與認知理論所發展出來的理論。認為工作者的工作表現或是工作目標的達成，個人的行為係出自於個體有意識的選擇，依個體過去直接或間接的經驗，決定在何種情況下採取何種行為以獲得結果；同時鑑於其對工作因具有一定程度的期望而產生激勵，當期望越高時，個人的工作動機會越強，進而提升工作績效與工作滿意；若無期望則無激勵，個人的工作動機會減弱，工作績效與工作滿意就會降低。Vroom 並作了以下的假設 (秦夢群, 1998)：

(1) 不同的工作者內心隱藏著不同慾望與預計達成的組織目標，然隨著外在環境改變與自我經驗的成長，個體的慾望與目標也會因此隨之改變。

(2) 人們通常會期望從組織中，獲得一定程度的報酬。

(3) 工作者於尋求工作時，會渴望所得到的工作與個體的工作經驗與動機相媒合。

(4) 工作者會依據個人的期望而在工作上的表現有所取決。

(5) 工作者會在各種工作報酬中做選擇，以獲得對自己最有利的結期望理論強調個體在工作的表現上，存在著不同的目標、慾望與價值，以致對工作有不同程度的期望，表現在工作上的績效也會有所差異。個體對工作的期望越高，在工作的表現績效就會更加，同時也會對工作產生更大的滿意。

第三節 組織承諾

一、 組織承諾的定義：

劉春榮(1993)認為承諾包括價值、事業、職業、組織等取向的承諾，它是一個個體化的規範力量，而表現出凝聚力與行為。曾南薰(1998)則認為承諾包含了行動、認知與情感層面，是對價值、事業、工作、組織…等的「認同」、「忠誠」、與「入」的傾向或行為。另外，Mitchell(1979)認為，承諾是個人對組織的忠誠、認同與投入。Wiener(1982)認為，承諾是內化的規範壓力，使組織成員的行為配合組織的目標和利益。承諾乃是個人的內在情感所產生的一種規範力量，進而對組織、事業、工作、價值等產生認同感，並且產生忠誠與投入的行為表現（林俊傑，2007）。

近年來，組織承諾因被視為組織中成員表現、留職率、出勤率的主要潛在因素，而逐漸受到重視（黃素惠, 2006）。有關組織承諾的探討，最早是 1960 年由 Becker 在 *American Journal of Sociology* 上發表的一篇名為「Notes on the Concept of Commitment」的文章開始，此是「組織承諾」有關文獻中，最早出現的一篇。然而將「組織承諾」一詞混合應用的是 Grusky 在 1966 年發表的一篇報告，此後，「組織承諾」的概念逐漸受到重視，並被廣泛的應用及研究（白崇亮，1986）。

Morrow (1983) 整理歸納承諾定義為六種主要型式：(引自黃素惠, 2006)

1. 以價值為重點 (value focus) 的承諾，如工作倫理。
2. 以事業為重點 (career focus) 的承諾，如職業生涯成就、職業承諾、專業承諾等。
3. 以工作為重點 (job focus) 的承諾，如自我投入、職務投入、工作依附、核心生活興趣等。
4. 以組織為重點 (organization focus) 的承諾，如組織認同、組織承諾等。
5. 以工會為重點 (union focus) 的承諾，如組織認同、工會承諾。

6. 混合型 (combined dimensions of commitment) 的承諾，如職業投入、工作價值、組織投入、職業生活取向等。

有關組織承諾的概念和意義，因學者或研究者的觀點不同，所定義的內容也會有所出入。Mowday 等人(1974)認為組織承諾的構面，包括價值、努力、留職三個構面，他們發展的組織承諾量表(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)是最常用來測量組織承諾的工具。主要原因是許多從事有關組織承諾研究的學者，在進行相關研究時，通常都會先利用因素分析抽取出最有解釋力的因素，而 Mowday 研究所發的三個構面，在多次實證中被發現是最具解釋能力的因素。因此，國內如蕭予伶、盧美秀(1996)及蔡秋月(2001)的研究中，均用此工具來測量護理人員的組織承諾(引自黃珊, 2005)。

Meyer & Allen (1991) 在回顧組織承諾之相關文獻後，發現過去研究對其概念，雖然有許多不同之定義，但可歸納出三種不同之表現形式：(引自劉淑貌, 2005)

(一) 情感性承諾 (affective attachment)

代表員工在其心理或情感上認同及投入組織，所表現出來之認同及工作努力，主要是由於對組織有深厚的感情，而非物質利益；其員工願意留在組織內，主要是因為他們想要 (want to) 留下。

(二) 持續性承諾 (perceived cost)

代表員工繼續留在組織的意願，通常員工會衡量離開組織所需付出之成本、以及就業機會之多寡；其員工留在組織內，主要是因為他們需要 (need to) 留下。

(三) 規範性承諾 (normative commitment)

代表員工因某種義務而留任組織，強調的是維持員工對其組織的忠誠以作為報答；其員工留在組織內，主要是因為他們應該 (ought to) 留下。

二、組織承諾的分類

茲將國內外重要學者或研究者對組織承諾的看法，敘述如下(表 2-2 & 表 2-3)。
表 2-2：國內學者與研究者對組織承諾的看法

時間	學者或研究者對組織承諾的看法及定義
吳秉恩(1991)	個人認同組織及忠於組織承諾程度。承諾愈高，則愈會將自己視為組織之一份子，唇齒相依。
張永政(1992)	深信並接受組織目標及價值，願為組織投注高度的努力，具有強烈的慾望以維持組織成員的身份。
劉春榮(1993)	組織承諾是組織成員對組織的認同、努力意願，及希望繼續留在組織工作的一種態度或內在傾向。
詹婷姬(1994)	教師願意為目前的學校付出更多的努力，並且認同學校組織的目標與價值，而願意留在同一學校服務的態度傾向。
張品芬(1995)	個人對組織目標與價值有強烈的認同感，對組織忠心關懷，願意為組織付出心力，且希望繼續成為組織中之一份子。
張志毓(1996)	組織成員對其組織目標、價值、信念的認同，願意為組織付出更多的努力，並希望繼續留在組織服務的態度。
曾南薰(1998)	學校教師對學校教育的關心支持，願意對學校教學或行政工作付出心力，並對於學校組織的價值、目標及辦學的理念有強烈的認同感，且希望繼續成為學校的一份子，為教育工作而努力。
陳蕙君(1998)	個人與組織契合度會影響員工之組織承諾及工作滿足
黃瓊蓉(2000)	組織承諾是指教師對服務學校的認同與投入程度。
陳怡君(2001)	組織承諾是指教師認同學校組織的目標及價值，願意為學校組織利益而認真投入奉獻心力，並明確希望繼續成為學校組織中的一份子，同時衡量投資與回報的關係而產生的承諾。
范熾文(2002)	教師組織承諾係教師對學校組織所作之承諾，教師基於資源交換與價值規範觀點，對學校組織產生連結現象而在態度與行為上表現出一致的傾向。
林月盛(2003)	教師對其任教學校的組織目標及價值信念的認同，而在行為上願為學校付出更多的心力與貢獻，在態度上希望繼續留任該校服務。
孫進發(2004)	個人對於某一特定組織的認同，以及投入之態度傾向的相對強度，具有情感承諾及規範性承諾。

資料來源：修正林俊傑整理(2007)

表2-3： 國外學者與研究者對組織承諾的看法及定義

Kushman(1992)	組織承諾是個人將組織的價值和目標內化，並表現出對組織的忠誠。
Waugaman & Lohrer(2000)	將承諾分為對工作、組織、生涯與專業不同層次的承諾。工作承諾指對工作的投入、態度及工作效率；組織承諾指對組織認同並願意留任組織中；生涯承諾指對其所選擇生涯角色願意投入的動機強度
Robbins(2001)	組織承諾為工作態度的一種，即員工認同特定組織及其目標並且希望維持組織內成員關係的程度。
Teng、Shyu & Chang (2007)	當個人愈融入專業護理裡，他／她離開專業的機會就愈少，高度專業承諾的護理人員對於現在的工作滿意度，比起低度專業承諾的護理人員更來的高，且較不易出現離職傾向。

資料來源：修正林俊傑整理(2007)

二、組織承諾相關理論

(一) 需求層次理論 (Needs hierarchy theory)：

該理論乃是於 1970 年由心理學家 A.Maslow 所提出。Maslow 認為人類是需求的動物，人類的行為皆是因為需求而產生動機。人類的需求可分為五種層次：基本生理需求，安全的需求、愛的需求、自尊的需求及自我實現的需求。此五種層次的需求滿足，會產生不同程度的工作滿意。倘若組織內部的員工能由低而高、循序漸進逐一的滿足，便能藉由需求的滿足，以提升對組織的認同。需求間不但有層次上的高低之分，同時有其前後順序的差別。當較低層次的需求得到滿足後，較高層次的需求也將隨著增強。以下說明如下 (潘玟諺，2005：24-25)：

(1) 基本生理需求 (basic physiological needs)

指得是人類所賴以維生的最基本的需求，舉凡食物、衣物等基本維生物品的需求滿足。

(2) 安全的需求 (safety needs)

指得是個體免於恐懼與威脅、免於意外和外在環境安全等需求的滿足，以保

障個體的生存安全。

(3) 社會的需求 (social needs)

指得是個體在團體中所期望被關愛、認同、接納的需求；同時人與人之間的歸屬感與友誼皆屬於社會的需求，此類需求滿足又稱為愛與隸屬的需求。

(4) 自尊的需求 (esteem needs)

指得是個體自尊與受人尊崇的需求。前者包含自我的期許、信心與成就的感受；後者包含受人尊敬、推崇、認同與讚美的感受。

(5) 自我實現的需求 (self-actualization needs)

指得是個人的潛能、能力等，在自我實現的驅使下，發揮到極致，達到人的最高目標境界的需求。此層次的需求，乃是最高層次的需求滿足。

(二) 雙因子理論 (two- theory)

F .Herzberg 將影響工作滿意與不滿意兩因素，分別稱作為激勵因素 (motivator factors) 與保健因素 (hygiene factors)。之所以稱為雙因子理論，乃是因為 Herzberg 認為人類的動機滿足受到「激勵」與「保健」因素所控制，此兩因素並不相同且各自獨立而行，以下就此二因素簡略說明 (徐俊賢，2005：22-23)：

(1) 激勵因素：

又可稱為「滿意因素」，舉凡管理階層對部屬的認同、獎賞、委以重任態度，都可以直接激發部屬的努力、激發潛能與創造績效。這些因素因為隱藏於工作中，所以又可以稱作「內在因素」。當這些因素存在於工作時，便會使部屬產生工作滿意感，若這些因素不存在的話，並不會使部屬對工作產生不滿意感。

(2) 保健因素：

此類因素容易導致個人產生不滿情緒，所以又稱「不滿意因素」。由於此因素和工作只有間接關係或存在於工作本身以外，是維持員工工作動機的最低動力，又可稱為「外在因素」。舉凡薪資、組織地位、工作環境與人際關係等。

這些因素若是存在，不一定能夠提升員工的工作滿意，只能防止員工效率下的消極作用。但是這些因素若是不存在，會引起員工的工作不滿意。

雖然保健因素不會直接提高員工的工作滿意，但是 Herzberg 認為在提供員工激勵因素之前，一定要先提供保健因素，以滿足其最基本的生理需求。待基本的生理需求滿足後，再提供激勵因素以提高員工的工作滿意。

(三) ERG 理論

ERG 理論(Existence, Relatedness, and Growth Theory)是心理學家 Alderfer 所提出。Alderfer 認為 Maslow 的需求層次理論有其優缺點，然其發現需求層次理論並沒有明顯的界限劃分，同時其質疑需求層次理論的發展順序性，所以於 1972 年將 Maslow 的需求層次理論加以修正後，提出「生存、關係、成長」三層面的核心需求，進而發展出 ERG 理論。此理論的意涵如下(鍾立君，2008：24)：

(1) 生存的需求：

生存的需求與 Maslow 生理與安全的需求雷同，諸如：食物、工作薪資、福利與工作環境等的需求。

(2) 關係的需求：

關係的需求與 Maslow 愛與歸屬的需求雷同，諸如：自我肯定、人與人之間的隸屬性人際互動、友誼與相互關懷的人際過程等心理層面的需求。

(3) 成長的需求：

成長的需求則與 Maslow 的自尊與自我實現需求雷同，指得是個體工作上的自主性、挑戰性、創造性。當個人的理想與抱負結合，透過個人不斷的努力，將個人的潛能發揮到淋漓盡致，進而達到個人自我目標實現的需求。

雖然 ERG 理論是 Alderfer 修正 Maslow 的需求層次理論而發展的，但其認為個體的需求滿足不一定要依一定的程序來發展，個體的需求可能在同一時間有兩種以上不同層次的需求產生。此外，當某一層次的需求得不到滿足，個體對於該層次的需求的滿足動機就會更為強烈；若個體於較低層次的需求得到滿足後，對於較高層次的需求追求，就會有更強的滿足動機；同時若較高層次的需求得不到滿足或是遇到挫折，個體則會退而求其次，轉為較低需求層次的追求，以滿足個體對需求的追求欲望，此點與 Maslow 認為人們所追求的需求層次會愈來愈高的見解不同（王惠俐，2002）。

就 Alderfer 的觀點而言，護理人員執行服務的過程，雖然是無私的奉獻，然其內心仍有一定層次的需求滿足動機，能否得到工作的滿意，則取決於組織能否提供一個適切的工作環境。

（四）公平理論(Equity theory)

公平理論，又稱為交換理論(Exchange theory)，也可稱為社會比較理論(Social Comparison theory)，由 J .S.Adams 於西元 1963 年提出，同時 Adams 也是公平理論的主要倡導者。公平理論所探討的重心在於工作報酬本身，視工作報酬的公平與否是個體行為的重要激勵因子（鍾立君，2008：26）。

該理論乃是假設在個體的道德系統中，顯然存在著與人比較報酬公平與否的基本概念。主張個體的工作動機乃是個體基於自身的努力、學歷、付出、經驗、社會地位與服務年資等基本要素，在與同等級的同事比較酬勞、待遇與工作環境後所產生的知覺。

同時藉由與同事間的比較，了解彼此的應得報酬與實際報酬間的落差，是否符合公平原則。而所謂的公平與否，乃是指個體所感受到報酬的知覺與付出的多寡，在與別人相比後的感受是否相等。若是自己的努力與結果之比率與他人相等時，則認為「公平」存在；若比率不相等時，則表示有「不公平」的情形存在。如果彼此兩者間的公平比率落差小的話，則表示個體的工作滿意度會越高；反之

，若彼此的公平比率落差大的話，則表示個體的工作滿意度會越低(徐俊賢，2005：23)。公平理論可以下列公式表示之(蔡梅燕，2007：50)：

$$\text{公平比率狀況} = \frac{\text{甲的報酬}}{\text{甲的付出}} = \frac{\text{他人的報酬}}{\text{他人的付出}}$$

本理論包含投入變項、產出變項和比率變項，其個別的意涵如下(王惠俐，2002：27-28)：

- (1) 投入變項：指得是個體在工作上所付出的體力、時間、精神與技能。
- (2) 產出變項：指得是個體在投入工作後，所獲得的待遇、升遷獎勵、組織認同與成就地位等有形與無形的報酬。
- (3) 比率變項：指得是個體投入的工作付出與實際報酬比較的結果，並與相等條件的同事做比較。

此一理論強調公平的重要性，倘若個體在相較之下若感到不平等，則個體會試圖謀求改變、積極爭取，以取得與重建彼此間的相互平衡。護理人員從事護理相關工作仍有彼此工作場域所感受到的受重視程度與工作量多寡的主觀知覺比較，此時應當採取其他的方式來改變其對工作滿意的知覺，例如：公開褒獎、調整工作性質與工作量、給與政策的參與和部分決定權等，以保持的服務熱忱。

(五) 差距理論 (discrepancy theory)

Locke 於 1969 年提出差距理論，認為一個人對於工作上的滿意知覺與否，決定於工作期間「實際獲得的報酬」與「期望獲得的報酬」之間的差距而定。若個體在工作上的實際報酬獲得比期望多，個體就會感受到滿意；若個體在工作上的實際報酬獲得比期望少，個體就會感到不滿意。

差距理論和公平理論的主要差異乃是在於參考點的觀點上，以下就其差異性

分析如下（潘玟諺，2005：28）：

（1）差距理論主張個體的工作滿意與否，取決於個體對於「實際得到」與「期望得到」之間的比較，兩者之間的差距感受主要參考點在於個體自己；公平理論認為個體的工作滿意與否，取決於個人與同事間的相互比較之後，彼此間的差異感受主要參考點在於他人。

（2）差距理論主張凡是對個體有利的工作條件，無論兩者之間的差距多大，都有可能導致個體的工作滿意。但公平理論卻有不同的主張，認為當個體感受到工作上的公平時，才會導致工作滿意，若是自己的報酬過多或是對工作感受到不公平時，雖然是對個體本身有利，仍會因為心中的不安而致工作上的不滿意。

第四節工作價值觀及組織承諾相關研究

盧美秀與林秋芬（2000）研究發現護理應屆畢業生工作價值觀和專業承諾呈現顯著的正相關。柯瑞玲（1994）指出工作滿足會影響組織承諾，而嚴祖弘（1996）也說明工作績效、團體維繫對工作態度（包含工作滿足、工作投入與組織承諾）呈現顯著正相關。鐘志明（2000）在其企業文化、員工工作價值觀與組織承諾的研究中，發現屬於安定與免於焦慮的員工，其工作價值觀對留職承諾影響最高；社會互動型的員工對價值承諾影響最高；組織安全與經濟取向的員工，則對努力承諾影響最高。以上研究指出，專業承諾與工作價值觀有顯著正相關，且不同工作價值觀對組織承諾造成影響的程度也不一。綜合以上可藉由瞭解員工的工作價值觀，強化員工對組織的承諾，促進機構由優等邁向卓越的整體表現。梁凱旋（2000）

工作價值觀本身對於組織承諾的影響力很低，但工作價值觀滿意度對組織承諾有顯著的影響力。然而Cinamon and Rich（2005）卻發現工作價值觀對組織承諾具有顯著正向影響（引自李鴻昌、童惠玲、陳國義，1997）。Dubin、Champoux 和 Poter（1975）以 605 位電話公司員工為對象，發現工作取向的人，組織承諾較高，對工作本身的評價亦較高，非工作取向的人組織承諾較低，彈性取向的人，無特殊之組織承諾，而對工作的評價變異大（引自張順發、羅希哲，2005）。陳正沛（1983）以國內六家企業 221 位研究人員為對象，發現在工作價值觀的六個構面中，除了對薪酬的態度的構面外，其它五項工作價值觀的構面「組織中人的倫理」、「向上努力」、「傳統倫理」、「工作的社會地位」、「內在價值」均與工作投入達顯著相關；工作價值觀的「內在價值」、「組織中人的倫理」與認同工作中的重要達顯著相關。

Lyons, Duxbury, and Higgins（2006）引述 Super（1962）指出工作價值觀（work values）是影響個人行為與工作選擇的關鍵因素，相較於一般價值觀（general values），工作價值觀所具有的報酬和自主權等工作特性、成就與滿足等工作產出，

皆可作為個人選擇適當工作的相關行為與目標（引自李鴻昌、童惠玲、陳國義，1997）。

Steers (1977) 進一步指出「組織承諾」比「工作滿足」對員工的離職行為有更高的預測力。因此「組織承諾」日益受到重視，而在當前價值多樣、社會多元的環境中，管理者除應體認到組織承諾的重要性之外，亦應同時處理那些對組織承諾每況愈下的員工。

綜合上述，工作價值觀可以評估員工的工作態度與行為，組織承諾則為員工認同組織及主動參與的態度，因此研究顯示不同的工作價值觀會導致組織承諾之差異性。

一、護理人員工作價值觀相關研究

國內外有關於護理人員工作價值觀研究相當豐富，礙於個人時間與人力上的限制，研究者僅針對國內學者的相關研究予以整理，以利本研究的相關探討，如下表 2-4 所示：

表 2-4 護理人員工作價值觀實證結果比較 (2000~2010)

研究者及年代	研究主題	研究方法與對象	研究結果
李麗華 (2000)	公共衛生護士工作特性、工作價值觀與工作滿足之相關研究	問卷調查法 台灣省北部地區五個縣市衛生所公共衛生護士為研究對象查，共 379 人	一、整體的工作價值觀屬於中上或略佳程度，最重視工作的「內在價值」，最不重視工作的「薪酬價值」。
廖秋月 (2000)	X 世代護理人員工作價值觀之探討	問卷調查法 以台北市地區六所公私立醫學中心、區域醫院及地區教學醫院的 X 世代臨床護理人員 320 人	一、整體工作價值觀偏好內在價值(護理組織任務特性)，而較不偏好附帶價值(護理組織結構的特性) 與外在價值(護理職業的特性)。 二、已婚者的平均得分顯著高於未婚者。 三、志願從事護理工作者的平均得分顯著高於因親朋師長的

			<p>期望及因考試分發而從事護理工作者。</p> <p>四、服務於區域醫院層級者的平均得分顯著高於服務於醫學中心者。</p> <p>五、在個人屬性中，年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、職位及從事護理工作動機的不同，會影響 X 世代護理人員工作價值觀各分量表及其價值取向的偏好。</p>
莊惠敏 (2002)	醫院護理人員工作價值觀與工作投入關係之研究—以基督教醫院為例	問卷調查法 以北部、東部甲、乙兩所基督教醫院護理人員為施測對象	<p>一、情境特質（工作倫理）與個人工作價值觀呈顯著正相關。</p> <p>二、個人工作價值觀與工作投入呈顯著正相關</p> <p>三、情境特質（工作倫理）、個人價值觀與工作投入三者具相關性。</p>
江玉雪 (2002)	臨床護理人員工作價值觀及離職傾向之組織研究-台南市區域醫院之比較分析	台南市三 22 類型區域醫院臨床護理人員共 263 名	<p>一、「工作價值觀」構面中以「組織安全與經濟取向」的得分最高，以「自我成長取向」得分最低；在「工作滿足」構面中以對「上司滿足」程度最高，對「薪資滿足」程度最低</p>
李瑞華 (2004)	台東縣公共衛生護理人員專業承諾與工作價值觀之探討	問卷調查法 台東縣平地及山地、離島衛生所公衛護士共 125 份	<p>一、平地鄉及山地鄉工作價值觀無顯著差異。</p> <p>二、平地及山地衛生所基本變項中婚姻、年資、職稱、負責地段人口數、工作動機、在職進修、上班通勤時間、家人支持度及重新選擇衛生所之不同在專業承諾及工作價值觀有顯著差異。</p>
陳冬蓮 (2008)	護理人員工作價值觀與組織承諾之關聯性之個案研究	以某區域醫院工作满一個月以上之護理人員為對象，共得有效樣本 284 份	<p>一、工作價值觀之「自我成長取向」及「尊嚴取向」對員工組織承諾之「價值」、「努力」及「留職」三構面有顯著之正相關，表示員工價值觀越傾向於自我成長取向</p>

			及尊嚴取向，則越有較高的組織承諾。
王桂英 周傳姜 黃瑞蘭 (2009)	臨床護理人員工作價值觀、專業承諾與離職傾向及其相關因素之探討	問卷調查法 以台灣四所區域級教學醫院，任職半年以上之護理人員為研究對象	一、年齡、教育程度、工作年資、工作職務、每月薪資愈高、已婚、子女數為兩個以上、信仰佛教，則工作價值觀及專業承諾愈高。 二、整體工作價值觀愈高則專業承諾愈高。
江宛庭 (2009)	護理人員的護理能力、工作使命感、工作價值觀與離職傾向關聯性之探討	深度訪談 以中部 2 區域教學醫院 13 位護理人員為訪談對象	一、不同醫院受訪者在護理能力、工作使命感、工作價值觀及離職傾向差異性不大。 二、受訪者在護理人員的護理能力、工作使命感、工作價值觀三者間彼此是有關連性的。
黃麗玲 (2009)	護理人員工作價值觀探討	以服務於台中市並符合收案條件之臨床護理人員 302 人	一、護理人員整體工作價值觀平均為 2.86 分（滿分 4 分） 二、工作價值觀三個構面中以內在價值得分最高，外在價值得分最低 三、工作價值觀各分量表中以「堅毅與能力」得分最高，「成就感」最低 四、醫學中心護理人員「經濟性」得分顯著高於區域及地區醫院之護理人員 五、地區醫院護理人員其「發展性」得分顯著低於醫學中心及區域醫院之護理人員。
黃麗玲 楊其璇 (2010)	護理人員工作價值觀探討 以台中市某區域教學醫院兩院區之護理人員為例	問卷調查法 以服務於同一醫療體系，兩院區之臨床護理人員為對象 208 人	一、護理人員整體工作價值觀平均為 2.86 分（滿分 4 分）。 二、工作價值觀三個構面中以內在價值得分最高，外在價值得分最低。 三、工作價值觀各分量表中以「堅毅與能力」得分最高，「成就感」最低。 四、同一醫療體系下不同院區之護理人員其工作價值觀無顯著差異。

研究者參酌文獻自行整理

表2-5 護理人員背景變項與工作價值觀之實證研究結果 (2000~2010)

背景變項	背景變項對工作價值 達顯著相關	背景變項對工作價值 未達顯著相關
年齡	陳冬蓮(2008) 王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010) 黃麗玲楊其璇(2010)	廖秋月(2000) 莊惠敏(2002)
婚姻	陳冬蓮(2008) 王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010) 黃麗玲楊其璇(2010) 廖秋月(2000)	莊惠敏(2002)
教育程度		陳冬蓮(2008) 莊惠敏(2002) 廖秋月(2000)
服務年資	陳冬蓮(2008) 王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)	莊惠敏(2002) 廖秋月(2000)
子女數	王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)	廖秋月(2000)
通勤時間	李瑞華 (2004)	
家人支持度		李瑞華 (2004)
宗教信仰	王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)	莊惠敏(2002) 廖秋月(2000)
工作職務	王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)	
薪資	王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)	
職稱	黃麗玲、楊其璇(2010)	廖秋月(2000)
志願從事護理工作	廖秋月(2000)	

資料來源：研究者參酌文獻自行整理

綜合以上護理人員背景變項與工作價值觀中「年齡」、「婚姻」為多數研究中達顯著相關背景變項，其他背項研究結果呈現不一致性結果。

二、護理人員工作價值觀之研究變項

研究者在文獻探討時發現，國內學者在研究安養護機構護理人員工作價值觀時，就其內涵有不同的歸類，研究者整理工作價值相關研究並將內容整理如下表2-6：

表 2-6 護理人員工作價值觀之研究變項彙整表

研究者及年代	研究主題	研究方法與對象	研究變項
李麗華 (2000)	公共衛生護士工作特性、工作價值觀與工作滿足之相關研究	台灣省北部地區五個縣市衛生所公共衛生護士為研究對象查，共379人	一、「專業發展性」 二、「專業自主性」 三、「成就感與聲望」 四、「工作滿足感」
廖秋月 (2000)	X世代護理人員工作價值觀之探討	以台北市地區六所公立醫學中心、區域醫院及地區教學醫院的X世代臨床護理人員320人	一、內在價值 (護理組織任務的特性)：利他主義、崇高情操、理想抱負、成就感 二、附帶價值(護理組織結構的特性)：權威性、階級性、支配性、紀律與服從性。 三、外在價值(護理職業的特性)：經濟性、規律性、堅毅與能力、發展性、專業性；
莊惠敏 (2002)	醫院護理人員工作價值觀與工作投入關係之研究—以基督教醫院為例	以北部、東部甲、乙兩所基督教醫院護理人員為施測對象	一、內在價值 二、社會地位價值 三、晉升價值 四、薪酬價值
李瑞華 (2004)	台東縣公共衛生護理人員專業承諾與工作價值觀之探討	台東縣平地及山地、離島衛生所公衛護士共125份	一、工作滿足感 二、專業自主性 三、專業發展性 四、成就感與聲望
陳冬蓮 (2008)	護理人員工作價值觀與組織承諾之關聯性之個案研究	以某區域醫院工作滿一個月以上之護理人員為對象，共得有效樣本284份	一、目的價值觀 (自我成長、自我實現、尊嚴取向、社會互動) 二、工具價值觀 (組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通)
王桂英 周傳姜 黃瑞蘭 (2009)	臨床護理人員工作價值觀、專業承諾與離職傾向及其相關因素之探討	問卷調查法 以台灣四所區域級教學醫院，任職半年以上之護理人員為研究對象	一、工作滿足感 二、專業自主性 三、專業發展性 四、成就感與聲望 五、利他主義

黃麗玲 (2009)	護理人員工作 價值觀探討	以服務於台中市 並符合收案條件 之臨床護理人員 302人	一、內在價值 二、外在價值 三、附帶價值
黃麗玲 楊其璇 (2010)	護理人員工作 價值觀探討 以台中市某區 域教學醫院兩 院區之護理人 員為例	以服務於同一醫 療體系，兩院區 之臨床護理人員 為對象 208人	一、內在價值 二、外在價值 三、附帶價值

研究者整理

綜合上述對工作價值觀的意義內涵統整結，幫助研究者對工作價值觀有個基本的認識，工作價值觀除了本身既有觀念外，包含外在價值或其他學者定義為成就感與聲望。研究者依據統整結果，選擇工作滿足感、專業自主性、專業發展性、成就感與聲望等四種構面為本研究探討內涵。

三、護理人員組織承諾相關研究

國內外有關於護理人員組織承諾研究資料相當多，礙於個人時間與人力上的限制，研究者僅針對國內相關研究予以整理，以利本研究的相關探討，如下表 2-7 所示：

表2-7 護理人員組織承諾實證結果比較(2001~2010)

研究者 及年代	研究主題	研究方法與對象	研究結果
蔡秋月 (2001)	護理人員組織 承諾、工作滿足 與組織公民 行為之研究 ~ 以臺灣南部醫 療機構為例	問卷調查法 南部醫療機構護 理人員 1357份	一、醫院護理人員的組織承諾、工作滿足及獲得主管的信任程度，均低於社區護理人員；而人際利他行為表現卻高於社區護理人員。 二、整體性之未婚者的道德性承諾與持續性承諾均低於已婚者；而已婚無小孩的護理人員，較獲得主管的信任，且人際利他行為表現好。

			<p>三、整體性之大學(含)以上學歷者的組織承諾與工作滿足均為較低表現。但組織公民行為中均有較高表現，亦獲得主管的親信與信任，唯對主管的能力滿意度低。</p> <p>四、40歲以上與年資10年以上者之護理人員，組織承諾、工作滿足與主管評值及員工自評的人際利他行為，呈現負向影響關係。</p> <p>五、醫院與社區護理主管對員工的信任程度及員工的組織承諾有顯著差異。</p> <p>六、護理人員的組織承諾、工作滿足與組織公益行為呈正相關。</p>
江玉雪 (2002)	臨床護理人員工作價值觀及離職傾向之組織研究-台南市區域醫院之比較分析	問卷調查法 台南市三家不同類型區域醫院臨床護理人員共263名	「組織承諾」構面中「價值及努力承諾」高於「留職承諾」
張景盛 戴盛欽 石英鈴 (2008)	臨床護理人員工作輪調與工作滿意對組織承諾影響之探討	問卷調查法 以南部某醫學中心護理人員300名	<p>一、工作滿足感會增加對組織的承諾</p> <p>二、工作輪調對組織承諾沒有影響</p>
陳冬蓮 (2008)	護理人員工作價值觀與組織承諾之關聯性之個案研究	問卷調查法 以中部某區域教學醫院的護理人員研究373份	服務年資5年以上及40-49歲者對組織承諾較高。
黃雯菁 黃庭鍾 (2009)	內部行銷對組織承諾影響之研究-以北部某醫療機構護理人員為例	問卷調查法，探討北部某非營利醫療機構護理人員80份	<p>一、內部行銷知覺對組織承諾有正向影響</p> <p>二、工作滿足對組織承諾有正向影響</p>
黃穗芬	護理人員工作	問卷調查法	組織承諾、工作滿意度與離職傾向

林靜娟 宋琇鈺 陳鳳櫻 (2011)	壓力、工作滿意度、組織承諾和離職傾向關係的探討	以中部某醫學中心護理人員	呈負相關
莊蕙琿 楊順富 (2011)	護理人員職業倦怠與組織承諾相關之研究：以中部區域教學醫院為例	問卷調查法 以中部某區域教學醫院的護理人員研究373份	一、年齡層越高其組織承諾越高。 二、已婚者顯著高於單身者。 三、服務年資16年以上者顯著高於2-5年的護理人員。
林美娟 吳鈴珠 劉春卿 林淑媛 (2010)	比較不同工作職位護理人員之組織承諾與離職意願	問卷調查法 高屏地區三家區域級醫院及一家醫學中心之988位護理人員為研究對象	一、不同工作職位護理人員在組織承諾及離職意願皆達顯著差異。

綜合上述對組織承諾的意義內涵統整結，幫助研究者對組織承諾有個基本的認識，認同組織承諾者則離職意願低，同時服務年資愈高，對組織認同愈深。

四、護理人員組織承諾之研究變項

國內外有關於護理人員組織承諾研究變項資料相當多，礙於個人時間與人力上的限制，研究者僅針對國內相關研究予以整理，以利本研究的相關探討，如下表 2-8

表 2-8 護理人員組織承諾之研究變項彙整表

研究者及年代	研究主題	研究方法與對象	研究變項
蔡秋月 (2001)	護理人員組織承諾、工作滿足與組織公民行為之研究 ~ 以臺灣南部醫療機構為例	問卷調查法 南部醫療機構護理人員 1357份	一、情感性承諾 二、道德性承諾 三、持續性承諾
張景盛 戴盛欽	臨床護理人員工作輪調與工	問卷調查法 以南部某醫學中	一、價值承諾 二、努力承諾

石英鈴 (2008)	作滿意對組織承諾影響之探討	心護理人員300名	三、留職承諾
陳冬蓮 (2008)	護理人員工作價值觀與組織承諾之關聯性之個案研究	問卷調查法 以某區域醫院工作滿一個月以上之護理人員為對象，共得有效樣本 284 份	一、價值承諾 二、努力承諾 三、留職承諾
黃雯菁 黃庭鍾 (2009)	內部行銷對組織承諾影響之研究-以北部某醫療機構護理人員為例	問卷調查法，探討北部某非營利醫療機構護理人員 80 份	一、價值承諾 二、努力承諾 三、留職承諾
黃穗芬 林靜娟 宋琇鈺 陳鳳櫻 (2011)	護理人員工作壓力、工作滿意度、組織承諾和離職傾向關係的探討	問卷調查法 以中部某醫學中心護理人員	一、情感性承諾 二、規範性承諾 三、持續性承諾
莊蕙琿 楊順富 (2011)	護理人員職業倦怠與組織承諾相關之研究：以中部區域教學醫院為例	問卷調查法 以中部某區域教學醫院的護理人員研究373份	一、組織認同 二、努力意願 三、留職意願

研究者依據統整結果，組織承諾分為選擇價值承諾、努力承諾、留職承諾等三種構面為本研究探討內涵。

表 2-9 護理人員背景變項與組織承諾之實證研究結果 (2000~2010)

背景變項	背景變項對組織承諾 達顯著相關	背景變項對組織承諾 未達顯著相關
年齡	劉淑貌 (2005)、廖秋月 (2001) 劉淑如、鄭靜瑜(2002)、	
婚姻	王郁智 (2005)、劉淑貌 (2005) 、廖秋月 (2001) 劉淑如、鄭靜瑜 (2002)、	
教育程度	王郁智 (2005)、廖秋月 (2001)	劉淑如、鄭靜瑜(2002)
服務年資	劉淑貌 (2005)、廖秋月 (2001)	
子女數	王郁智 (2005)、劉淑貌 (2005)	
宗教信仰	王郁智 (2005)	
工作職務	王郁智 (2005) 劉淑如、鄭靜瑜 (2002)	

研究者自行整理

第三章 研究方法

本研究旨在瞭解安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾間的相互關係。本章依據上述研究動機、研究目的，並結合文獻探討的結果，以作為本研究在研究架構上的依據。本研究以文獻研究探討與問卷調查法為主，以進行本研究架構內相關研究問題的探究。本章共計分為五節：第一節為研究架構；第二節為研究假設；第三節為研究對象；第四節為研究工具；第五節為資料處理，以下依序分節說明。

第一節 研究架構

本研究依據前述研究動機與研究目的，並藉由文獻探討對以往相關之研究與理論加以整合分析，進而提出本研究之研究架構，其目的乃是藉以了解各變項間的相互關係與內涵。

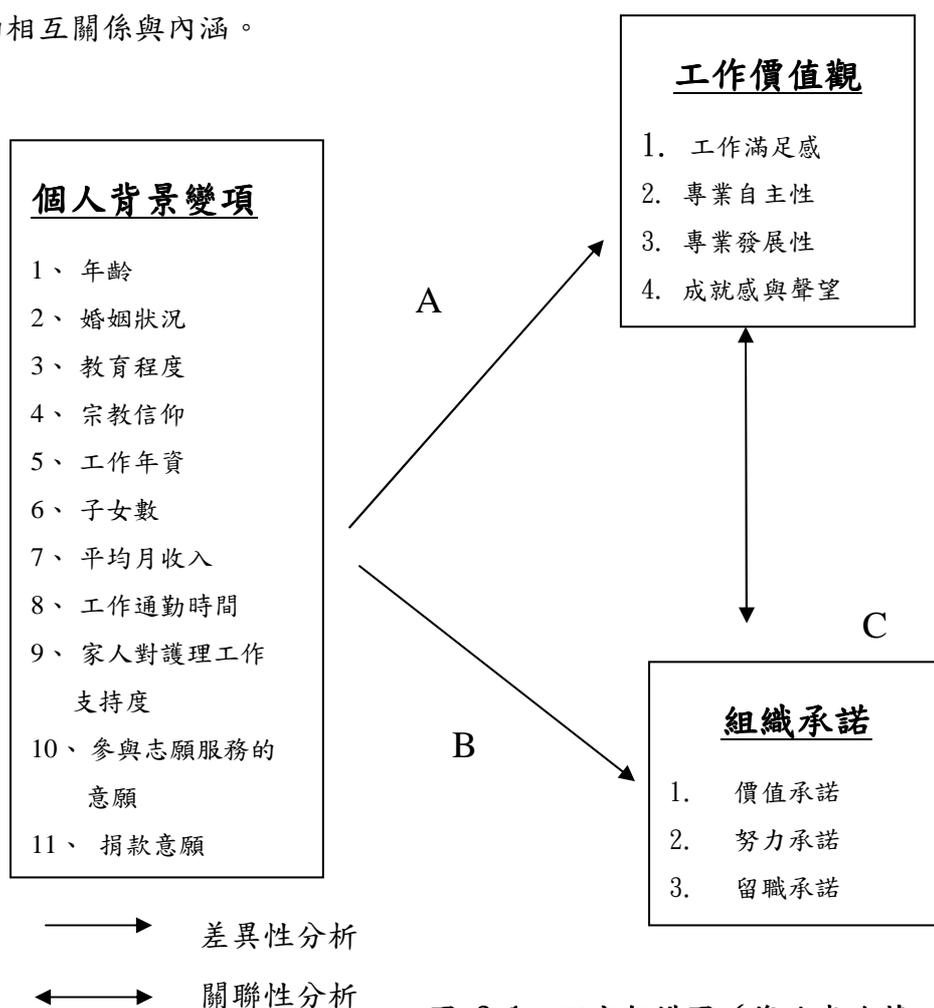


圖 3-1 研究架構圖 (修改李瑞華, 2004)

壹、研究變項說明

根據架構圖 3-1 所示，將本研究之主要變項說明如下：

一、安養護機構護理人員背景變項：

1. 年齡：分為 (1) 30 歲以下 (2) 31-40 歲 (3) 41-50 歲 (4) 51-60 歲 (5) 61 歲以上。
2. 婚姻狀況：分為 (1) 未婚 (2) 已婚。(3) 離婚 (4) 鰥寡 (5) 分居
3. 子女數：分為 (1) 0 位 (2) 1 位內。(3) 2 位 (4) 3 位 (含) 以上
4. 教育程度：分為 (1) 國中以下 (2) 高中職 (3) 專科及大學 (4) 研究所以上。
5. 宗教信仰：分為 (1) 無宗教信仰 (2) 道教 (3) 佛教 (4) 基督教 (5) 主教 (6) 回教 (7) 一貫道 (8) 其他 _____ (請填寫)
6. 請問您擔任本機構有多久時間：分為 (1) 兩年(含)以下 (2) 未滿三年至五年 (3) 未滿六年至十年 (4) 十一年以上
7. 平均月收入：分為 (1) 兩萬元以下 (2) 兩萬零一元至三萬元 (3) 三萬零一元至四萬元 (4) 四萬零一元以上
8. 上班通勤所花費交通時間 (單程)：分為 (1) 10 分以內 (2) 11 分至 30 分鐘 (3) 31 分鐘至 60 分鐘 (4) 60 分鐘以上
9. 家人對您從事本護理工作之支持度？分為 (1) 非常支持；(2) 支持 (3) 無意見；(4) 不支持；(5) 非常不支持
10. 您個人一年參與志工服務的時數：分為 (1) 零 (2) 十小時內 (3) 十一小時至二十小時 (4) 二十一小時以上
11. 您個人一年愛心捐款的金額為：(1) 零 (2) 兩萬元以下 (3) 兩萬零一元至三萬元 (4) 三萬零一元至四萬元 (5) 四萬零一元以上

二、工作價值觀變項：

1. 工作滿足感：工作滿足是以期望差距(Expectation Discrepancy)的觀點為基礎，認為滿足的程度是看員工「實際所得報酬」與「期望報酬」之間的差距而定，員工的實際所得與期望之間的差距愈小，則工作滿足感愈大，反之則滿足感愈小。
2. 專業自主性：本文所稱之專業自主性是指護理人員在工作的歷程中，能依其專業知識與能力做出專業判斷與決定，不受外力不當干擾與影響。
3. 專業發展性：本研究所稱之專業發展係指現自覺在專業知識、技能專業程

度、成就或地位的現存狀態有所欠缺與不足，而欲充實精進期望達到滿意的成就水準，以縮短現狀與專業理想狀態間的差異。

4. 成就感與威望：成就感指個人對於自己認為重要或有價值的工作，力求達到完美境界內在心理歷程（張春興，1991）。威望工作時指於贏得他人尊重及提升社會聲望的重視程度。

三、組織承諾變項：

1. 價值承諾：係指深信並接受組織目標及價值。
2. 努力承諾：係指願意為組織投注高度的努力。



貳、研究架構圖說明

根據本研究架構圖 3-1 所示，本研究之主要路徑說明如下：

- 一、路徑A：探討不同背景變項的安養護機構護理人員在組織承諾各個層面上的差異情況。
- 二、路徑B：探討不同背景變項的安養護機構護理人員在工作價值觀各個層面上的差異情況。
- 三、路徑C：探討安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾相互間之關係。

第二節 研究假設

本研究根據研究目的、待答問題與研究架構，提出下列研究假設：

假設一：不同背景變項之安養護機構護理人員工作價值觀有顯著差異

- 1-1 不同年齡之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-2 不同子女數之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-3 不同婚姻狀況之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-4 不同教育程度之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-5 有無宗教信仰之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-6 不同工作年資之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-7 不同工作通勤時間安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-8 不同平均月收入之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-9 不同家人對護理工作支持度之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-10 不同參與志願服務的意願之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。
- 1-11 不同參與捐款意願之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。

異。

假設二：不同背景變項之安養護機構護理人員其組織承諾有顯著差異

- 2-1 不同性別之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。
- 2-2 不同年齡之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。
- 2-3 不同子女數之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。
- 2-4 不同婚姻狀況之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。
- 2-5 不同教育程度之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。
- 2-6 有無宗教信仰之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。
- 2-7 不同工作年資之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。
- 2-8 不同工作通勤時間安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。
- 2-9 不同平均月收入之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。
- 2-10 不同家人對護理工作支持度之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。

假設3：安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾有顯著相關

- 3-1 工作滿足感與組織承諾有顯著相關。
- 3-2 專業自主性與組織承諾有顯著相關。
- 3-3 專業發展性與組織承諾有顯著相關。
- 3-4 成就感與聲望與組織承諾有顯著相關。

第三節 研究工具

本研究乃是以問卷調查法為主要的研究方法。本研究問卷，經研究者李瑞華（2004）及陳冬蓮（2008）同意（如附錄四、附錄五），分別參酌其「工作價值觀量表」、「組織承諾量表」，以作為本研究的調查測驗工具。本節內容共分三部分，第一部分為護理人員個人背景變項；第二部分為護理人員工作價值觀量表；第三部分為護理人員組織承諾量表，內容分述如下：

一、個人背景變項

包括年齡、婚姻狀況、教育程度、宗教信仰、工作年資、子女數、平均月收入、工作通勤時間、家人對護理工作支持度、參與志願服務的意願、捐款意願等十一項。

1. 年齡：分為（1）30歲以下（2）31—40歲（3）41—50歲（4）51—60歲（5）61歲以上。
2. 婚姻狀況：分為（1）未婚（2）已婚。（3）離婚（4）鰥寡（5）分居
3. 子女數：分為（1）0位（2）1位內。（3）2位（4）3位（含）以上
4. 教育程度：分為（1）國中以下（2）高中職（3）專科及大學（4）研究所以上。
5. 宗教信仰：分為（1）無宗教信仰（2）道教（3）佛教（4）基督教（5）主教（6）回教（7）一貫道（8）其他 _____（請填寫）
6. 請問您擔任本機構有多久時間：分為（1）兩年(含)以下（2）未滿三年至五年（3）未滿六年至十年（4）十一年以上
7. 平均月收入：分為（1）兩萬元以下（2）兩萬零一元至三萬元（3）三萬零一元至四萬元（4）四萬零一元以上
8. 上班通勤所花費交通時間（單程）：分為（1）10分以內（2）11分至30分鐘（3）31分鐘至60分鐘（4）60分鐘以上
9. 家人對您從事本護理工作之支持度？分為（1）非常支持；（2）支持（3）無意見；（4）不支持；（5）非常不支持
10. 您個人一年參與志工服務的時數：分為（1）零（2）十小時內（3）十一小時至二十小時（4）二十一小時以上
11. 您個人一年愛心捐款的金額為：（1）零（2）兩萬元以下（3）兩萬零一元至三萬元（4）三萬零一元至四萬元（5）四萬零一元以上

二、工作價值觀

本研究所使用之「工作價值觀量表」係參酌李瑞華(2004)之「工作價值觀量表」。量表信度 Cronbach α 係數中，「工作滿足感」層面為.96、「專業自主性」.89層面為、「專業發展性」層面為.84、「成就感與聲望」層面為.89；總量表Cronbach α 係數為.96，顯示此量表的信度良好。「工作價值觀量表」，共分四個層面、27個題目，分別為「工作滿足感」計10題、「專業自主性」計5題、「專業發展性」計5題、「成就感與聲望」計7題，此量表採用Likert Scale 5點計分法，評量方式從「非常不同意」給1分、「不同意」給2分、「無意見」給3分、「同意」給4分、「非常同意」給5分，總共27題。最小分數與最大分數介於27-135分間，分數越高表示對工作價值觀的態度越正向。

三、組織承諾

本研究所使用之「組織承諾量表」係參酌陳冬蓮(2008)之「組織承諾量表」。量表信度方面，量表信度 Cronbach α 係數中，「價值承諾」層面為.906、「努力承諾」.944層面為、「留職承諾」層面為.877。「組織承諾量表」共分為「價值承諾」、「努力承諾」及「留職承諾」三個構面。以五分Likert型問卷，以「非常不同意」「不同意」「無意見」「同意」「非常同意」五種程度來表示，共有21個題目，分別為「價值承諾」計7題、「努力承諾」計7題、「留職承諾」計7題。此量表採用Likert Scale 5點計分法，評量方式從「非常不同意」給1分、「不同意」給2分、「無意見」給3分、「同意」給4分、「非常同意」給5分，總共21題。最小分數與最大分數介於21-105分間，分數越高表示對組織承諾的態度越正向。

第四節 研究對象與樣本選取

本研究屬相關性描述性統計與推論性的研究，以量性為主，採橫斷式調查法。探討不同個人屬性的護理人員，其工作價值觀及組織承諾間之相關性。

一、 研究對象：

本研究是以高雄市安養機構為調查問卷填答的對象，研究者依高雄市 7 間住宿型身心障礙機構及 143 間老人養護機構，總計 469 位護理人員數考量，採普查的方式，經由機構同意後，提供凡是符合下列二項資格：(一) 服務滿一個月以上之護理人員。(二) 具有合格執照之護理師或護士條件之護理人員均為樣本。

二、 調查方法

研究者與數位高雄市安養護機構領域相關人員，說明研究計畫及注意事項後徵得口頭同意後，研究者再以郵寄方式將問卷寄發予各機構，由該數名相關人員協助發放及收回問卷，並以所附之回郵信封寄回。發放問卷時間為 100 年 11 月 1 日至 101 年 01 月 31 日止，共發出 469 份問卷，因考量受試者回覆便利性，同意以電子郵件方式繳交問卷。回收問卷 220 份、其中有效問卷 209 份、填答不完全之無效問卷 11 份，問卷回收率 45%，問卷有效率 95%。

表 3-1 正式問卷程序表

項目	老人福利機構	住宿型身障機構	合計
護理人數	442	27	469
所佔母群百分比	94%	6%	100%

第五節 資料分析方法

本研究回收後的問卷經編號後，將資料譯碼(coding)，資料處理係採用 SPSS Windows12.0 進行資料建檔與統計分析，依據本研究設計，使用的統計方法包括：

一、描述性統計 (Descriptive)：

百分比、平均值、標準差描述護理人員之基本屬性(如個人資料)，及工作價值觀與組織承諾之現況。

二、推論性統計：

(一) 單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

適用於有三個或三個以上水準的自變項部分，以了解其對依變項的差異情形。本研究以單因子變異數分析來分析個人背景變項對其工作價值觀是否有顯著差異，需要進行的假設有：假設一的 1-1、1-3、1-4、1-5、1-6、1-7、1-8、1-9、1-10、1-11。假設二的 2-1、2-3、2-4、2-5、2-6、2-7、2-8、2-9、2-10、2-11。

(二) 皮爾森積差相關 (Pearson coefficient)：

本研究採用皮爾森積差相關分析方法，檢視各變項間的相關程度，工作滿足感、專業自主性、專業發展性、成就感與聲望與組織承諾間之關係，需要進行的假設有：假設三的 3-1、3-2、3-3、3-4。

三、t 檢定

適用於只有兩個水準的自變項部分，以了解其對依變項的差異情形。本研究以獨立樣本 t 檢定來分析個人背景變項對其工作價值觀、組織承諾是否有顯著差異，需要進行的假設有：假設一的 1-2、2-2。

第四章 研究結果與發現

本章將依研究個案的個人屬性、護理人員價值觀、及組織承諾等變相之描述性資料，依研究目的說明總量表及各分量表之得分情形及研究問題的驗證結果，闡述如下：

第一節 護理人員個人屬性的描述統計

根據回收問卷，統計有效樣本在相關變項之人數、百分比、加以分析，如表4-1所示：

一、年齡

年齡分層中，30歲以下的樣本數為102位，佔總樣本的48.8%；31-40歲的樣本數為66位，佔總樣本的31.6%；41-50歲的樣本數為34位，佔總樣本的16.3%；51-60歲的樣本數為7位，佔總樣本的3.3%。顯示高雄地區的安養護理人員族群仍以30歲以下者佔多數。

二、婚姻狀況

未婚的護理人員較已婚多，未婚之樣本數為102位，佔整樣本數的48.8%；已婚樣本數為92位，佔總樣本數的44%；離婚之樣本數為15位，佔整樣本數的7.2%。顯示高雄地區的安養護理人員族群仍以未婚者佔多數。

三、子女數

依回收樣本的子女數進行統計，「無」子女的最多，計有77人，佔總樣本數36.8%；有「2個」子女的教師，計有64人，佔總樣本數30.6%；有「1個」子女的，計有56人，佔總樣本數26.7%；有「3個以上」子女的最少，計有12人，佔總樣本數5%。顯示高雄地區的安養護理人員族群仍以無子女者佔多數。

四、教育程度

以學歷分佈情形，以專科及大學生最多，樣本數為 187 位，佔總樣本數的 89.5%；其次為高職生有 22 位，佔總樣本數的 10.5%。目前高雄地區護理職場仍以專科及大學生為主。

五、宗教信仰

依回收樣本的宗教信仰進行統計，以「無」宗教信仰的最多，計有 87 人，佔總樣本數 41.6%；宗教信仰為「佛教」次之，分別計有 81 人，各佔總樣本數 38.7%；「道教」，分別計有 36 人，各佔總樣本數 17.2%；「基督教」，計有 5 人，佔總樣本數 2%。顯示高雄地區護理人員尚無固定信仰宗教，故填答「無」宗教信仰者較多，其次為而有宗教信仰的中，以「佛教」和「道教」的信仰者較多，「天主教」的信仰者較少。

六、任職年資

「2年以下」者有146位，佔總樣本數的69.8%；「未滿3~5年」者有30位，佔總樣本數的14.4%；「未滿6~10年」者有26位，佔總樣本數的12.4%；「11年以上」有7位，佔總樣本數的3.3%。高雄地區安養護理人員仍以2年以下年資者居多，這以研究者的工作環境並不相似，原以為未滿3~5年的選項居多，可見高雄地區安養護機構護理人員流動率之高，但也符合護理人力流動率高之現況。

七、平均月收入

依回收樣本的家庭月收入進行統計，以收入為「20001-30000 元」的護理人員最多，計有 76 人佔總樣本數 36.4%；收入為「40001 元以上」的次之，計有 67 人，佔總樣本數 32.1%；收入為「30001-40000 元」的再次之，計有 56 人，佔總樣本數 26.8%；收入為「20000 元以下」最少，計有 10 人，佔總樣本數 4.8%。

顯示填答高雄地區安養護機構護理人員的月收入大多集中在「20001-30000元」之間。

八、上班通勤所需花費交通時間

「11~30分鐘內」者有100位，佔總樣本數的47.8%；「31~60分鐘內」者有95位，佔總樣本數的45.4%；「10分鐘內」者有12位，佔總樣本數的5.7%；「60分鐘以上」有2位，佔總樣本數的1%高雄地區安養護理人員通勤所需花費交通時間「11~30分鐘內」居多，其符合人性工作地點距離的期待。

九、家人對您從事護理工作之支持度

以五等量表中「支持」者有125位，佔總樣本數的59.8%；「非常支持」者有46位，佔總樣本數的22%；「無意見」者有30位，佔總樣本數的14.4%；「不支持」有8位，佔總樣本數的3.8%。高雄地區安養護理人員家人的支持度普遍均相當支持。

十、您個人一年參與志工服務的時數

「零」者有95位，佔總樣本數的45.5%；「21小時以上」有65位，佔總樣本數的31.1%；「10小時以內」者有36位，佔總樣本數的17.2%；「11-20小時以內」者有13位，佔總樣本數的6.2%。高雄地區安養護理人員依回收結果多數為從未參與志工服務，但從其他參與時數總合結果，反而是大多數均參與志工服務，只是時數差異而已。

十一、您個人一年愛心捐款的金額

「20000元以下」者有116位，佔總樣本數的55.5%；「0元」有87位，佔總樣本數的41.6%；「20001-30000元」者有6位，佔總樣本數的2.9%。高雄地區安養護理人員依回收結果多數為均有捐款之行為。

表 4-1 問卷有效樣本之特性分析統計表

N=209

人口統計變項	選項別	樣本數	百分比(%)
年齡	30歲以下	102	48.8%
	31-40歲	66	31.6%
	41-50歲	34	16.3%
	51-60歲以上	7	3.3%
婚姻狀況	未婚	102	48.8%
	有配偶	92	44%
	離婚	15	7.2%
子女數	無	77	36.8%
	1個	56	26.7%
	2個	64	30.6%
	3個以上	12	5%
教育程度	高中職	22	10.5%
	專科及大學	187	89.5%
宗教信仰	無	87	41.6%
	道教	36	17.2%
	佛教	81	38.7%
	基督教	5	2%
任職時間	2年以下	146	69.8%
	未滿3-5年	30	14.4%
	未滿6-10年	26	12.4%
	11年以上	7	3%
家庭月收入	20,000元以下	10	4.8%
	20,001-30,000元	76	36.4%
	30,001-40,000元	56	26.8%
	40,001以上	67	32.1%

通勤時間	10分鐘以內	12	5.7%
	11-30分鐘	100	47.8%
	31-60分鐘	95	46.1%
	61分鐘以上	2	1%
家人支持度	非常支持	46	22%
	支持	125	59.8%
	無意見	30	14.4%
	不支持	8	3.8%
志工時數	零	95	45.5%
	10小時內	36	17.2%
	11~20小時	13	6.2%
	21小時以上	65	31.1%
愛心捐款	0元	87	41.6%
	20,001-30,000元	116	55.5%
	20,000元以下	6	2.9%

研究者整理

第二節 安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾之現況分析

本節依回收問卷調查所得之結果進行統計分析，參照量表各層面與整體之平均數與標準差，以解釋目前安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾表現。以下茲就安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾現況分析，依序分述之：

一、安養護機構護理人員工作價值觀現況

安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾，如表 4-2。鑒於本研究工具為五點量表，其平均值為3.96分。因此，若受試者的得分超過此一數值越多，代表其工作價值觀程度愈強烈；反之則越弱。茲列舉平均數、標準差說明、單項平均數說明如下：

表 4-2 安養護機構護理人員工作價值觀之現況分析

層面	N	題數	平均數	標準差	單項平均數	排序
工作滿足感	209	10	40.47	6.19	4.04	1
專業自主性	209	5	20.08	3.18	4.01	2
專業發展性	209	5	19.51	6.61	3.90	4
成就感與聲望	209	7	27.37	4.64	3.91	3
整體工作價值觀	209	27	23.99	5.15	3.96	

研究者整理

本量表共計 27 題，量表內容以平均數與標準差及單項平均數等方法進行分析。安養護機構護理人員工作價值觀整體層面之單項平均數為為 3.96。工作價值觀中有四個分量表，分別為「工作滿足感」、「專業自主性」、「專業發展性」、「成就感與聲望」，四個分量表之平均數分別為 40.47、20.08、19.51、27.37；四個分量表之標準差分別為 6.19、3.18、6.61、4.64；四個分量表之單項平均數分別為4.04、4.01、3.90、3.91。

本表 4-2 結果顯示，安養護機構護理人員工作價值觀在「工作滿足感」整體層面表現上，屬高度表現。於各層面表現上，以「專業自主性」單項平均數 4.34 為較佳；以「專業發展性」單項平均數 3.90 為較差，顯示安養護機構護理人員

工作價值觀各層面表現上，屬高度表現。

二、安養護機構護理人員組織承諾現況

安養護機構護理人員組織承諾各層面與整體上的表現現況，如表 4-3。鑒於本研究工具為五點量表，其平均值為3.99分。所以，若受試者的得分超過此一數值越多，代表其組織承諾程度愈強烈；反之則越弱。茲列舉平均數、標準差說明、單項平均數說明如下：

表 4-3安養護機構護理人員組織承諾之現況分析

層面	N	題數	平均數	標準差	單項平均數	排序
價值承諾	209	7	28.51	3.06	4.07	2
努力承諾	209	7	20.44	3.45	2.92	3
留職承諾	209	7	34.86	3.09	4.98	1
整體組織承諾	209	21	27.94	5.57	3.99	

研究者整理

本量表共計 21題，量表內容以平均數與標準差及單項平均數等方法進行分析。安養護機構護理人員組織承諾之單項平均數為3.99。組織承諾中有三個分量表分別為「價值承諾」、「努力承諾」、「留職承諾」，三個分量表之平均數分別為 28.51、20.44、34.86；三個分量表之標準差分別為3.06、3.45、3.09；三個分量表之單項平均數分別為4.07、2.92、4.98。

本表 4-3 結果顯示安養護機構護理人員在「組織承諾」整體層面表現上，屬高度表現。各層面表現中，以「留職承諾」單項平均數 4.98 為較佳；以「努力承諾」單項平均數 2.92 為較差，顯示安養護機構護理人員組織承諾各層面表現上，屬高度表現。

三、綜合討論

以下針對安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾表現現況，探討與分析

其結果：

(一)工作價值觀現況

本研究結果顯示安養護機構護理人員工作價值觀整體表現程度上為高度現；同時不論是「工作滿足感」、「專業自主性」、「專業發展性」與「成就感與聲望」等工作價值觀的四個層面上，皆屬高度表現。

在工作價值觀相關層面表現上，以「工作滿足感」、「專業自主性」兩個層面的表現位居第一與第二，顯示安養護機構護理人員在工作價值觀對於面對滿足感、專業自主性足以抵償他們在工作上所遇到的挫折及不安。相信安養護機構護理人員營造安全的工作環境，凝聚良好的工作氣氛，有利病人康復確實提高護理同仁的工作滿足感及專業自主性。

(二)組織承諾現況

本研究結果顯示安養護機構護理人員的組織承諾整體表現為高度表現；同時不論是「價值承諾」、「留職承諾」等組織承諾的二個層面上，皆有高度的程度表現。

於組織承諾相關層面表現上，以「留職承諾」、「價值承諾」兩個層面的表現位居第一與第二，顯示安養護機構護理人員在落實護理人員考核制度，適時提升護理工作的回饋性安養護機構之薪資福利相當不滿意，但仍選擇進入安養護機構職場任職，因機構之排班較有彈性，可配合其家庭生活生態或上課，由於機構排班可配合個人之需求，形成個人在情感上較認同組織。

第三節不同背景安養護機構護理人員工作價值觀 之差異分析

壹、不同背景安養護機構護理人員工作價值觀之差異分析

本節以單因子變異數分析 (One Way ANOVA)，來探討安養護機構護理人員年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、宗教信仰、工作年資、平均月收入等背景變項於工作價值觀的差異情形。若 P 值達到顯著水準時，則以最小顯著差異法 (Least Significant Difference, 簡稱LSD)，進行事後多重比較並加以分析。

一、年齡

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為年齡上的不同，而有不同程度的工作價值觀表現，根據受試者不同的年齡，進行單因子變異數分析。其結果如表 4-4：

表 4-4 不同年齡之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	年齡	個數	平均數	標準差	F	事後比較	
工作滿足感	1. 30 歲以下	102	41.50	7.87	2.51		
	2. 31-40 歲	66	39.37	4.14			
	3. 41-50 歲	34	40.29	3.41			
	4. 51-60 歲	7	36.71	1.49			
		209	40.47	6.22			
專業自主性	1. 30 歲以下	102	20.79	3.95	4.25**	1 > 2	
	2. 31-40 歲	66	19.10	1.81			
	3. 41-50 歲	34	20.11	2.38			
	4. 51-60 歲	7	18.85	2.26			
		209	20.08	3.20			
專業發展性	1. 30 歲以下	102	20.59	4.25	10.38**	1 > 2	
	2. 31-40 歲	66	18.34	2.04			
	3. 41-50 歲	34	19.47	2.83			1 > 3
	4. 51-60 歲	7	14.85	1.46			3 > 4

	總和	209	19.51	3.62		
	1. 30歲以下	102	28.87	5.70	7.76***	1 > 2
	2. 31-40歲	66	26.188	2.55		
	3. 41-50歲	34	25.79	2.77		1 > 3
	4. 51-60歲	7	24.57	4.23		
	總和	209	27.37	4.66		
	1. 30歲以下	102	111.76	21.35	5.77**	1 > 2
	2. 31-40歲	66	103.01	7.156		
	3. 41-50歲	34	105.67	8.51		
	4. 51-60歲	7	95	5.744		
	總和	209	107.44	16.45		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一) 結果分析

由表4-4可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=5.77$, $p=.001 < .01$)，顯示年齡的差異，在工作價值觀整體上達顯著差異，「30歲以下」安養護機構護理人員，工作價值觀顯著高於「31-40歲」安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「專業自主性」層面的 F 值達顯著水準，($F=4.25$, $p=.006 < .01$)，經事後比較發現，「30歲以下」安養護機構護理人員，其「專業自主性」層面的工作價值觀顯著高於「31-40歲」安養護機構護理人員。「專業發展性」層面的 F 值達顯著水準，($F=10.38$, $p=.000 < .001$)，經事後比較發現，「30歲以下」安養護機構護理人員，其「專業發展性」層面的工作價值觀顯著高於「31-40歲」、「41-50歲」安養護機構護理人員。「成就感與聲望」層面的 F 值達顯著水準，($F=7.76$, $p=.000 < .001$)，經事後比較發現，「30歲以下」安養護機構護理人員，其「成就感與聲望」層面的工作價值觀顯著高於「31-40歲」、「41-50歲」安養護機構護理人員。

(二) 討論

本研究結果與陳冬蓮(2008)、王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)、黃麗玲、楊其璇(2010)的研究結果相似。本研究結果顯示不同年齡的安養護機構護理人員工作價值觀差異，30歲以下安養護機構護理人員得分顯著高於31-40歲安養護機構護理人員。究其原因，可能因為30歲以下安養護機構護理人員多為初出社會或工作不久，對工作的理念及企圖心高故工作動機較強，對工作價值感較高，31-40歲人志意向趨於穩定、其重心多數於家庭故工作價值觀故未達顯著。

二、婚姻狀況

不同婚姻狀況之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-5所示。

表 4-5 不同婚姻之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	婚姻	個數	平均數	標準差	<i>F</i>	事後比較
工作滿足感	1. 未婚	102	43.39	6.68	28.83***	1 > 2
	2. 已婚	92	37.36	4.37		
	3. 離婚	15	39.66	1.75		
		209	40.47	6.22		
專業自主性	1. 未婚	102	21.14	3.69	12.98***	1 > 2
	2. 已婚	92	18.92	2.38		
	3. 離婚	15	20.00	0		
		209	20.08	3.20		
專業發展性	1. 未婚	102	20.52	4.10	10.03***	1 > 2
	2. 已婚	92	18.30	2.64		
	3. 離婚	15	20.00	3.38		
		209	19.51	3.62		
成就感與聲望	1. 未婚	102	29.27	5.39	26.29***	1 > 2
	2. 已婚	92	25.01	2.66		
	3. 離婚	15	29	1.46		
		209	27.37	4.66		
觀工作價值	1. 未婚	102	114.34	19.08	23.65***	1 > 2
	2. 已婚	92	99.60	9.62		
	3. 離婚	15	108.66	6.45		

	總和	209	107.44	16.45		
--	----	-----	--------	-------	--	--

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-5可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=23.65, p=.001 < .01$)，顯示婚姻的差異，在工作價值觀整體上達顯著差異，「未婚」安養護機構護理人員，工作價值觀顯著高於「已婚」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「工作滿足感」層面的 F 值達顯著水準，($F=28.83, p=.000 < .001$)，經事後比較發現，「未婚」安養護機構護理人員，其「工作滿足感」層面的工作價值觀顯著高於「已婚」的安養護機構護理人員。「專業自主性」層面的 F 值達顯著水準，($F=12.98, p=.000 < .001$)，經事後比較發現，「未婚」安養護機構護理人員，其「專業自主性」層面的工作價值觀顯著高於「已婚」安養護機構護理人員。「專業發展性」層面的 F 值達顯著水準，($F=10.03, p=.000 < .001$)，經事後比較發現，「未婚」安養護機構護理人員，其「專業發展性」層面的工作價值觀顯著高於「已婚」安養護機構護理人員。「成就感與聲望」層面的 F 值達顯著水準，($F=26.29, p=.000 < .001$)，經事後比較發現，「未婚」安養護機構護理人員，其「成就感與聲望」層面的工作價值觀顯著高於「已婚」安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究結果與陳冬蓮(2008)、王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)、黃麗玲、楊其璇(2010)、廖秋月(2000)結果相似。本研究結果顯示不同婚姻狀況的安養護機構護理人員工作價值觀差異，未婚安養護機構護理人員得分顯著高於已婚安養護機構護理人員。究其原因，未婚者無家庭包袱，對工作較有期待與衝勁故工作價值觀達顯著。

三、子女數

不同子女數之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-6所示

表 4-6 不同子女數之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	子女數	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作滿足感	1.0 位	77	42.02	7.074	5.12**	1>2
	2.1 位	56	37.96	5.57		
	3.2 位	64	40.96	5.17		
	4.3 位(含)以上	12	39.58	5.24		
	總和	209	40.47	6.22		
專業自主性	1.0 位	77	20.55	3.64	4.71**	1>2
	2.1 位	56	18.75	2.82		3>2
	3.2 位	64	20.64	2.75		
	4.3 位(含)以上	12	20.33	2.60		
	總和	209	20.08	3.20		
專業發展性	1.0 位	77	20.05	4.03	1.61	
	2.1 位	56	19.32	3.24		
	3.2 位	64	19.35	3.19		
	4.3 位(含)以上	12	17.75	4.433		
	總和	209	19.51	3.62		
成就感與聲望	1.0 位	77	28.24	5.52	1.96	
	2.1 位	56	26.28	4.17		
	3.2 位	64	27.25	3.88		
	4.3 位(含)以上	12	27.58	4.03		
	總和	209	27.37	4.66		
工作價值觀	1.0 位	77	110.88	19.30	3.14*	1>2
	2.1 位	56	102.32	14.91		
	3.2 位	64	108.21	13.07		
	4.3 位(含)以上	12	105.25	15.23		
	總和	209	107.44	16.45		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-6可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=3.14, p=.026 < .05$)，顯示子女數的差異，在工作價值觀整體上達顯著差異，「0位」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「1位」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「工作滿足感」層面的 F 值達顯著水準，($F=5.12, p=.002 < .01$)，經事後比較發現，「0位」安養護機構護理人員，其「工作滿足

感」層面的工作價值觀顯著高於「1位」的安養護機構護理人員。「專業自主性」層面的 F 值達顯著水準，($F=4.71, p=.003<.01$)，經事後比較發現，「0位」、「2位」安養護機構護理人員，其「專業自主性」層面的工作價值觀顯著高於「1位」安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究結果顯示不同子女數的安養護機構護理人員工作價值觀差異，子女數「0位」安養護機構護理人員得分顯著高於「1位」已婚安養護機構護理人員。究其原因，無子女者無家庭包袱，對工作較有期待與衝勁故工作價值觀達顯著。

四、教育程度

不同教育程度之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-7所示

表 4-7 不同教育程度之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	教育程度	個數	平均數	標準差	T
工作滿足感	高中職	22	35.77	4.00	-3.86***
	專	187	41.03	6.22	
專業自主性	高中職	22	1.00	1.72	-1.68
	專	187	20.21	3.32	
專業發展性	高中職	22	15.86	1.64	-5.2 ***
	專	187	1.4	3.56	
成就感與聲望	高中職	22	25.05	2.54	-2.5**
	專	187	27.65	4.7	

工 作 價 值 觀	高中職	22	95.68	8.03	-3.64***
	專科及大學	187	108.83	16.65	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-7可知工作價值觀之 T 值達顯著水準($T=-3.64$, $p=.000<.001$)，顯示教育程度的差異，在工作價值觀整體上達顯著差異，「專科及大學」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「高中職」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「工作滿足感」層面的 T 值達顯著水準，($T=-3.86$, $p=.000<.001$)，「專科及大學」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「高中職」的安養護機構護理人員。於「專業發展性」層面的 T 值達顯著水準，($T=-5.29$, $p=.000<.001$)，「專科及大學」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「高中職」的安養護機構護理人員。於「成就感與聲望」層面的 T 值達顯著水準，($T=-2.5$, $p=.13<.05$)，「專科及大學」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「高中職」的安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究結果與陳冬蓮(2008)、王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)結果相似本研究結果顯示不同教育程度的安養護機構護理人員工作價值觀差異，專科及大學安養護機構護理人員得分顯著高於高中職安養護機構護理人員。究其原因，護理師執照需由大專以上異業才能考取，高中職僅能考取護士執照，於機構升遷時，護理師執照為基本門檻，故高中職者若無升學計畫則升遷機會低，故影響工作價值觀態度。

五、宗教信仰

不同宗教信仰之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-8所示

表4-8 不同宗教信仰之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	信仰	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作滿足感	無信仰	87	40.99	5.39	.51	
	道教	36	40.22	6.94		
	佛教	81	40.25	6.84		
	基督教	5	37.00	3.67		
	總和	209	40.47	6.23		
專業自主性	無信仰	87	20.05	3.02	.14	
	道教	36	19.50	2.91		
	佛教	81	20.53	3.50		
	基督教	5	17.80	2.17		
	總和	209	20.09	3.20		
專業發展性	無信仰	87	19.54	3.68	.86	
	道教	36	19.86	2.57		
	佛教	81	19.38	4.06		
	基督教	5	18.60	1.95		
	總和	209	19.51	3.63		
成就感與聲望	無信仰	87	28.00	4.44	.07	
	道教	36	25.72	4.58		
	佛教	81	27.56	4.90		
	基督教	5	25.60	2.88		
	總和	209	27.38	4.67		
工作價值觀	無信仰	87	108.57	15.65	.50	
	道教	36	105.31	15.27		
	佛教	81	107.72	18.08		
	基督教	5	99.00	9.25		
	總和	209	107.45	16.46		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-8可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=.050, p=.50 > .05$)，顯示宗教信仰在工作價值觀整體上未達顯著差異。在工作價值觀各層面的分析中，於「工作滿足感」、「專業自主性」、「專業發展性」、「成就感與聲望」層面上，由於 F 值未達顯著水準，顯示宗教信仰的差異，在上述四個層面的工作價值觀上沒

有顯著差異。

(二) 討論

本研究結果與王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)結果一致。本研究結果顯示宗教信仰並非影響安養護機構護理人員工作價值觀的主要因素之一，因此整體而言不同宗教信仰的安養護機構護理人員在工作價值觀上無顯著差異。

六、任職時間

不同任職時間之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-9所示

表 4-9 不同任職時間之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作滿足感	兩年(含)以下	146	41.24	7.05	2.6	
	未滿三年至五年	30	38.40	3.11		
	未滿六年至十年	26	39.15	3.00		
	十一年以上	7	38.14	2.54		
		209	40.47	6.22		
專業自主性	兩年(含)以下	146	20.60	3.54	6.11**	1 > 2
	未滿三年至五年	30	18.26	1.72		
	未滿六年至十年	26	19.84	0.73		
	十一年以上	7	17.85	2.54		
		209	20.08	3.20		
專業發展性	兩年(含)以下	146	19.94	3.86	2.64	
	未滿三年至五年	30	18.06	2.01		
	未滿六年至十年	26	18.92	3.67		
	十一年以上	7	18.85	1.46		
		209	19.51	3.62		
成就感與聲望	兩年(含)以下	146	28.10	5.04	4.85**	1 > 2
	未滿三年至五年	30	25.13	2.47		
	未滿六年至十年	26	26.69	2.99		
	十一年以上	7	24.42	4.75		
		209	27.37	4.66		

工作價值觀	兩年(含)以下	146	109.90	18.53	4.22**	1 > 2
	未滿三年至五年	30	99.86	6.17		
	未滿六年至十年	26	104.61	7.89		
	十一年以上	7	99.28	9.72		
	總和	209	107.44	16.45		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-9可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=4.22, p=.006 < .01$)，顯示任職時間的差異，在工作價值觀整體上達顯著差異，「兩年以上(含)」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「未滿3-5年」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「專業自主性」層面的 F 值達顯著水準，($F=6.11, p=.001 < .01$)，經事後比較發現，「兩年以上(含)」安養護機構護理人員顯著高於「未滿3-5年」的安養護機構護理人員。「成就感與聲望」層面的 F 值達顯著水準，($F=4.859, p=.003 < .01$)，經事後比較發現，「兩年以上(含)」安養護機構護理顯著高於「未滿3-5年」的安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究結果與陳冬蓮(2008)、王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)結果相似。本研究結果顯示不同任職年資的安養護機構護理人員工作價值觀差異，兩年(含)以下安養護機構護理人員得分顯著高於未滿三年至五年安養護機構護理人員。究其原因，可能因為兩年(含)以下安養護機構護理人員多為初出社會或工作不久，對工作的理念及企圖心高故工作動機較強，對工作價值感較高。

七、工作月收入

不同月收入之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-10所示

表 4-10 不同月收入之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	月收入	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作滿足感	1. 兩萬元以下	10	39.00	1.05	64.83***	3>2
	2. 兩萬零一元至三萬元	76	36.39	3.58		4>1
	3. 三萬零一元至四萬元	56	38.94	4.34		4>2
	4. 四萬元零一元以上	67	46.59	5.68		4>3
	總和	209	40.47	6.22		
專業自主性	1. 兩萬元以下	10	20.00	1.31	44.98***	4>2
	2. 兩萬零一元至三萬元	76	18.27	1.92		4>3
	3. 三萬零一元至四萬元	56	19.12	2.72		
	4. 四萬元零一元以上	67	22.95	3.00		
	總和	209	20.08	3.20		
專業發展性	1. 兩萬元以下	10	19.50	3.68	60.21***	4>2
	2. 兩萬零一元至三萬元	76	17.14	1.97		4>3
	3. 三萬零一元至四萬元	56	18.57	2.93		
	4. 四萬元零一元以上	67	22.98	2.93		
	總和	209	19.51	3.62		
成就感與聲望	1. 兩萬元以下	10	29.00	1.05	52.87***	4>1
	2. 兩萬零一元至三萬元	76	24.65	2.50		4>2
	3. 三萬零一元至四萬元	56	25.57	3.25		4>3
	4. 四萬元零一元以上	67	31.73	4.65		
	總和	209	27.37	4.66		

工作價值觀	1. 兩萬元以下	10	107.50	5.79	75.04***	3>2
	2. 兩萬零一元至三萬元	76	96.47	7.60		4>1
	3. 三萬零一元至四萬元	56	102.21	10.65		4>2
	4. 四萬元零一元以上	67	124.26	15.48		4>3
	總和	209	107.44	16.45		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-10可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=64.83, p=.000 < .01$)，顯示月收入的差異，在工作價值觀整體上達顯著相關。「三萬零一元至四萬元」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬零一元至三萬元」的安養護機構護理人員。「四萬元零一元以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，「工作滿足感」層面的 F 值達顯著水準，($F=6.11, p=.001 < .01$)，經事後比較發現，「三萬零一元至四萬元」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬零一元至三萬元」的安養護機構護理人員。「四萬元零一元以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」的安養護機構護理人員。於「專業自主性」層面的 F 值達顯著水準，($F=44.98, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，「四萬元零一元以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」的安養護機構護理人員。於「專業發展性」層面的 F 值達顯著水準，($F=60.21, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，「四萬元零一元以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」的安養護機構護理人員。「成就感與聲望」層面的 F 值達顯著水準，($F=52.87, p=.000 < .01$)，經事後

比較發現，「四萬元零一元以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」的安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究結果與王桂英、周傳姜、黃瑞蘭(2010)結果相似。本研究結果顯示不同任職年資的安養護機構護理人員工作價值觀差異，「四萬元零一元以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」的安養護機構護理人員。究其原因，可能因為薪資所得愈高安養護機構護理人員，其工作收入已非維持生活所需之必要，促進對工作的期待及引發企圖心高，故工作動機較強對工作價值感較高。

八、上班通勤交通時間

不同上班通勤之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-11所示

表 4-11 不同宗教信仰之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	通勤時間	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作滿足感	1. 十分鐘以內	12	42.66	3.86	18.95***	1>2
	2. 十一分至三十分鐘	100	37.56	4.77		3>2
	3. 三十一分鐘至六十分鐘	95	43.36	6.39		
	4. 六十一分鐘以上	2	35.50	7.77		
		209	40.47	6.22		
專業自主性	1. 十分鐘以內	12	21.33	3.62	15.68	1>2
	2. 十一分至三十分鐘	100	18.70	2.11		3>2
	3. 三十一分鐘至六十分鐘	95	21.44	3.48		
	4. 六十一分鐘以上	2	17.50	3.53		

	總和	209	20.08	3.20		
專業發展性	1. 十分鐘以內	12	20.83	2.36	6.30***	3>2
	2. 十一分至三十分鐘	100	18.46	2.47		
	3. 三十一分鐘至六十分鐘	95	20.49	4.41		
	4. 六十一分鐘以上	2	17.50	3.53		
	總和	209	19.51	3.62		
成就感與聲望	1. 十分鐘以內	12	26.83	2.91	14.16***	3>2
	2. 十一分至三十分鐘	100	25.52	3.16		
	3. 三十一分鐘至六十分鐘	95	29.46	5.30		
	4. 六十一分鐘以上	2	24.50	4.94		
	總和	209	27.37	4.66		
工作價值觀	1. 十分鐘以內	12	111.66	8.29	16.22***	3>2
	2. 十一分至三十分鐘	100	100.24	10.48		
	3. 三十一分鐘至六十分鐘	95	114.76	18.87		
	4. 六十一分鐘以上	2	95.	19.79		
	總和	209	107.44	16.45		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .00$

(一)結果分析

由表4-11可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=16.22, p=.000 < .01$)，顯示不同通勤時間的差異，在工作價值觀整體上達顯著相關。「三十一分鐘至六十分鐘」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「十一分至三十分鐘」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「工作滿足感」層面的 F 值達顯著水準，($F=18.95, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，「十分鐘以內」、「三十一分鐘至六十分鐘」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「十一分至三十分鐘」的安養護機構護理人員。

「專業自主性」層面的 F 值達顯著水準，($F=15.68, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，「十分鐘以內」、「三十一分鐘至六十分鐘」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「十一分至三十分鐘」的安養護機構護理人員。「專業發

展性」面的 F 值達顯著水準，（ $F=6.30$ ， $p=.000<.01$ ），經事後比較發現，「三十一分鐘至六十分鐘」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「十一分至三十分鐘」的安養護機構護理人員。「成就感與聲望」層面的 F 值達顯著水準，（ $F=14.16$ ， $p=.000<.01$ ），經事後比較發現，「三十一分鐘至六十分鐘」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「十一分至三十分鐘」的安養護機構護理人員。

（二）討論

本研究結果與李瑞華（2004）結果相似。本研究結果顯示不同通勤時間的安養護機構護理人員工作價值觀差異，「三十一分鐘至六十分鐘」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「十一分至三十分鐘」的安養護機構護理人員。究其原因，可能因為「三十一分鐘至六十分鐘」安養護機構護理人員對組織認同感及對服務使命高於「十一分至三十分鐘」的安養護機構護理人員，故不排斥通勤時間的長度。

九、家人支持度

不同家人支持度之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-12所示

表4-12不同家人支持度之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次		個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作滿足感	1. 非常支持	46	41.23	4.07	3.48*	2>3
	2. 支持	125	41.04	7.29		
	3. 無意見	30	37.26	3.21		
	4. 不支持	8	39.12	1.80		
		209	40.47	6.22		
專業自主性	1. 非常支持	46	19.71	2.32	7.47***	2>3
	2. 支持	125	20.79	3.52		
	3. 無意見	30	17.96	1.99		
	4. 不支持	8	19.12	2.10		

	總和	209	20.08	3.20		
專業發展性	1. 非常支持	46	18	2.09	15.36***	2 > 3
	2. 支持	125	20.72	3.88		
	3. 無意見	30	16.83	2.24		
	4. 不支持	8	19.37	1.76		
	總和	209	19.51	3.62		
成就感與聲望	1. 非常支持	46	26.13	2.20	8.18***	2 > 1 2 > 3
	2. 支持	125	28.56	5.41		
	3. 無意見	30	24.63	2.07		
	4. 不支持	8	26.25	3.05		
	總和	209	27.37	4.66		
工作價值觀	1. 非常支持	46	105.08	8.10	7.41***	2 > 3
	2. 支持	125	111.12	19.36		
	3. 無意見	30	96.70	5.66		
	4. 不支持	8	103.87	7.80		
	總和	209	107.44	16.45		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一) 結果分析

由表4-12可知工作價值觀之 F 值達顯著水準 ($F=7.41, p=.000 < .001$)，顯示不同家人支持度的差異，在工作價值觀整體上達顯著相關。家人「支持」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「無意見」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「工作滿足感」層面的 F 值達顯著水準，($F=3.48, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，家人「支持」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「無意見」的安養護機構護理人員。「專業自主性」層面的 F 值達顯著水準，($F=7.47, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，家人「支持」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「無意見」的安養護機構護理人員。「專業發展性」層面的 F 值達顯著水準，($F=15.36, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，家人「支持」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「無意見」的安養護機構護理人員。「成就感與聲望」層面的 F 值達顯著水準，($F=8.18, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，家人「支持」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「非常支持」、「無意見」的安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究結果與李瑞華（2004）結果相反。本研究結果顯示不同家人支持度的安養護機構護理人員工作價值觀差異，家人「支持」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「無意見」的安養護機構護理人員。家人支持者高於家人無意見者者，由於家人支持護理工作，因此護理人員能認同自己所從事的護理工作，故對工作價值觀有較高的評價。

十、一整年參與志工服務時數

不同參與志工服務之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-13所示

表4-13不同志工服務時數之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	志工時數	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作滿足感	零	95	37.37	4.43	58.62***	4>1
	十小時內	36	38.33	3.09		4>2
	十一小時至二十小時	13	37.69	2.39		4>3
	二十一小時以上	65	46.73	5.71		
		209	40.47	6.22		
專業自主性	零	95	18.58	2.48	53.19***	4>1
	十小時內	36	18.75	2.12		4>2
	十一小時至二十小時	13	19	1.47		4>3
	二十一小時以上	65	23.23	2.61		
		209	20.08	3.20		
專業發展性	零	95	17.45	2.58	40.97***	4>1
	十小時內	36	20.19	2.05		4>2
	十一小時至二十小時	13	17.84	1.908		4>3
	二十一小時以上	65	22.47	3.737		
		209	19.51	3.62		

成就感與聲望	零	95	25.18	2.95	52.73***	4 > 1
	十小時內	36	25.33	3.21		4 > 2
	十一小時至二十小時	13	26.23	1.92		4 > 3
	二十一小時以上	65	31.93	4.56		
	總和	209	27.37	4.66		
工作價值觀	零	95	98.61	10.17	65.08***	4 > 1
	十小時內	36	102.61	8.24		4 > 2
	十一小時至二十小時	13	100.76	6.52		4 > 3
	二十一小時以上	65	124.38	15.92		
	總和	209	107.44	16.45		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-13可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=65.08, p=.000 < .001$)，顯示不同參與志工服務時數的差異，在工作價值觀整體上達顯著相關。一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「工作滿足感」層面的 F 值達顯著水準，($F=58.62, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內的安養護機構護理人員。

「專業自主性」層面的 F 值達顯著水準，($F=53.19, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內的安養護機構護理人員。

「專業發展性」層面的 F 值達顯著水準，($F=40.97, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內的安養護

機構護理人員。

「成就感與聲望」層面的 F 值達顯著水準，（ $F=52.732$ ， $p=.000<.01$ ），經事後比較發現，一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內的安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究結果與杜異珍、陳國屏、林秀戀（2006）結果相似。本研究結果顯示一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內」的安養護機構護理人員。究其原因，認同組織目標而主動參與組織的工作，通常對工作本身有一定程度的喜愛，而投入志願服務工作獲得心靈的成長是志願工作者獲得的內在報酬，當心理層面滿足時，有益工作價值觀認知。

十一、愛心捐款金額

不同愛心捐款之安養護機構護理人員在工作價值觀整體與各層面上之差異情形，如表4-14所示

表 4-14 愛心捐款金額之安養護機構護理人員對工作價值觀之單因子變異數分析摘要表

層次	捐款金額	個數	平均數	標準差	F	事後比較
工作滿足感	零	87	36.94	3.67	32.33***	2 > 1
	兩萬元以下	116	43.16	6.57		
	兩萬零一元至三萬元	6	39.66	0.81		
		209	40.47	6.22		
專業自主性	零	87	18.24	1.99	33.98***	2 > 1
	兩萬元以下	116	21.50	3.30		
	兩萬零一元至三萬元	6	19.50	1.22		
		209	20.08	3.20		

	零	87	16.98	2.13	56.09***	2 > 1
	兩萬元以下	116	21.39	3.46		
	兩萬零一元至三萬元	6	19.66	0.81		
	總和	209	19.51	3.62		
	零	87	24.85	2.78	28.17***	2 > 1
	兩萬元以下	116	29.27	5.00		
	兩萬零一元至三萬元	6	27.33	1.63		
	總和	209	27.37	4.66		
	零	87	97.02	8.611	43.32***	2 > 1
	兩萬元以下	116	115.33	16.98		
	兩萬零一元至三萬元	6	106.16	4.49		
	總和	209	107.44	16.45		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-14可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=43.32$, $p=.000 < .001$)，顯示愛心捐款金額的差異，在工作價值觀整體上達顯著相關。一整年愛心捐款金額達「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「工作滿足感」層面的 F 值達顯著水準，($F=32.33$, $p=.000 < .01$)，經事後比較發現，愛心捐款「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

「專業自主性」層面的 F 值達顯著水準，($F=33.98$, $p=.000 < .01$)，經事後比較發現，愛心捐款「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

「專業發展性」層面的 F 值達顯著水準，($F=56.09$, $p=.000 < .01$)，經事

後比較發現，愛心捐款「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

「成就感與聲望」層面的 F 值達顯著水準，（ $F=28.17$ ， $p=.000<.01$ ），經事後比較發現，愛心捐款「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究較少護理人員與捐款金額之研究，故查無相關佐證資料。本研究結果顯示一整年愛心捐款金額達「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。究其原因，可能是護理工作原本便是助人工作者，若加上捐款行為幫助別人，其工作信念與態度與未捐款者有明顯差異。

貳、綜合討論

綜合上述研究結果，以下就安養護機構護理人員不同背景變項對其工作價值觀的差異情形，進行歸納整理，如表4-15所示。

表4-15 不同背景變項在工作價值觀之差異性分析摘要表

背景變項		工作價值觀				
		工作 滿足 感	專業 自主 性	事業 發展 性	成就 感與 聲望	整 體 工 作 價 值 觀
年齡	1. 30歲以下		1>2	1>2	1>2	1>2
	2. 31-40 歲			1>3	1>3	
	3. 41-50歲			3>4		
	4. 51-60歲以上					
婚姻狀況	1. 未婚	1>2	1>2	1>2	1>2	1>2
	2. 有配偶					
	3. 離婚					
	4. 喪偶					

子女數	1. 無 2. 1個 3. 2個 4. 3個以上	1>2	1>2 3>2			1>2
教育程度	1. 高中職 2. 專科及大學	2>1		2>1	2>1	2>1
宗教信仰	1. 無 2. 道教 3. 佛教 4. 基督教					
任職時間	1. 2年以下 2. 未滿3-5年 3. 未滿6-10年 4. 11年以上		1>2		1>2	1>2
工作月收入	1. 20,000元以下 2. 20,001-30,000元 3. 30,001-40,000元 4. 40,001以上	3>2 4>1 4>2 4>3	4>2 4>3	4>2 4>3		3>2 4>1 4>2 4>3
通勤時間	1. 10分鐘以內 2. 11-30分鐘 3. 31-60分鐘 4. 61分鐘以上	1>2 3>2	3>2	3>2		3>2
家人支持度	1. 非常支持 2. 支持 3. 無意見 4. 不支持	2>3	2>3	2>1 2>3		2>3
志工時數	1. 零 2. 10小時內 3. 11-20小時 4. 21小時以上	4>1 4>2 4>3	4>1 4>2 4>3	4>1 4>2 4>3		4>1 4>2 4>3
愛心捐款	1. 0元 2. 20,001-30,000元 3. 20,000元以下	2>1	2>1	2>1		2>1

研究者自行整理

依據表 4-15 不同背景變項在工作價值觀之差異性分析結果，進行安養護機構護理人員背景變項與工作價值觀之研究假設驗證分析，假設大多獲得支持，除假設1-5未獲支持，將其結果整理成下表 4-16：

表 4-16 安養護機構護理人員背景變項與工作價值觀之研究假設驗證分析表

研究假設	研究結果
1-1不同年齡之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	獲得支持
1-2不同子女數之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	獲得支持
1-3不同婚姻狀況之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	獲得支持
1-4不同教育程度之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	獲得支持
1-5有無宗教信仰之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	未獲得支持
1-6不同工作年資之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	獲得支持
1-7不同工作通勤時間安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	獲得支持
1-8不同平均月收入之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	獲得支持
1-9不同家人對護理工作支持度之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異	獲得支持
1-10不同參與志願服務的意願之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異	獲得支持
1-11不同參與捐款意願之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異	獲得支持

研究者整理

第四節不同背景安養護機構護理人員組織承諾 之差異分析

壹、不同背景安養護機構護理人員組織承諾之差異分析

本節以單因子變異數分析 (One Way ANOVA)，來探討安養護機構護理人員年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、宗教信仰、工作年資、平均月收入等背景變項於工作價值觀的差異情形。若 P 值達到顯著水準時，則以最小顯著差異法 (Least Significant Difference, 簡稱LSD)，進行事後多重比較並加以分析。

一、年齡

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為年齡上的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者不同的年齡，進行單因子變異數分析。其結果如表4-17：

表 4-17 不同年齡之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表

層次		個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	1. 30 歲以下	102	24.73	5.05	2.31	1 > 2
	2. 31-40 歲	66	23.14	2.95		1 > 4
	3. 41-50 歲	34	23.44	2.45		
	4. 51-60 歲	7	24.00	1.15		
	總和	209	23.99	4.08		
努力承諾	1. 30 歲以下	102	29.53	5.26	8.48 ***	1 > 2
	2. 31-40 歲	66	26.68	2.86		1 > 4
	3. 41-50 歲	34	27.59	4.64		
	4. 51-60 歲	7	23.29	3.95		
	總和	209	28.11	4.72		
留職承諾	1. 30 歲以下	102	48.16	10.77	10.68 ***	1 > 2
	2. 31-40 歲	66	41.55	5.74		1 > 3

	3. 41-50 歲	34	42.53	6.09		1 > 4
	4. 51-60 歲	7	37.71	4.54		
	總和	209	44.80	9.19		
組織承諾	1. 30 歲以下	102	102.41	20.80	7.92***	1 > 2
	2. 31-40 歲	66	91.36	10.47		1 > 3
	3. 41-50 歲	34	93.56	11.95		1 > 4
	4. 51-60 歲	7	85.00	8.58		
	總和	209	96.90	17.33		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一) 結果分析

由表4-17可知組織承諾之 F 值達顯著水準($F=7.923$, $p=.000 < .001$)，顯示年齡的差異，在組織承諾整體上達顯著相關。「30歲以下」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「31-40歲」、「41-50歲」、「51-60歲」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「努力承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=8.48$, $p=.000 < .01$)，經事後比較發現，年齡「30歲以下」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「31-40歲」、「51-60歲」的安養護機構護理人員。「留職承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=10.68$, $p=.000 < .01$)，經事後比較發現，年齡「30歲以下」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「31-40歲」、「41-50歲」、「51-60歲」的安養護機構護理人員。

(二) 討論

本研究結果與劉淑貌(2005)、廖秋月(2001)研究結果相似。本研究結果顯示不同年齡的安養護機構護理人員組織承諾差異，30歲以下安養護機構護理人員得分顯著高於「31-40歲」、「41-50歲」、「51-60歲」歲安養護機構護理人員。究其原因，推論其原因可能為，雖然年長者留任醫院的年資較長，工作經驗較豐富，對組織較熟悉，但工作壓力逐年累積，若對未來無明確規劃，則組織承諾不見得高；然而，年輕的護理人員輔自護理學校畢業就職，仍處學習階段，且尚未產生職業倦怠，對未來的升遷仍懷抱希望，因此，仍願意投注心力與體力於工作中。

二、婚姻狀況

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為婚姻狀況上不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者不同的婚姻狀況不同，進行T考驗分析。其結果如表4-18：

表 4-18 不同婚姻狀況之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表

層次	婚姻	個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	1. 未婚	102	25.41	4.87	13.64***	1 > 2
	2. 已婚	92	22.74	2.48		1 > 3
	3. 離婚	15	22.00	2.93		
	總和	209	23.98	4.08		
努力承諾	1. 未婚	102	30.06	4.84	20.17***	1 > 2
	2. 已婚	92	26.34	3.88		1 > 3
	3. 離婚	15	25.67	3.42		
	總和	209	28.10	4.73		
留職承諾	1. 未婚	102	49.01	10.40	25.61***	1 > 2
	2. 已婚	92	40.66	5.68		1 > 3
	3. 離婚	15	41.67	4.65		
	總和	209	44.79	9.21		
組織承諾	1. 未婚	102	104.48	19.77	22.82***	1 > 2
	2. 已婚	92	89.74	10.68		1 > 3
	3. 離婚	15	89.33	10.70		
	總和	209	96.87	17.37		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-32可知組織承諾之 F 值達顯著水準 ($F=22.82, p=.000 < .001$)，顯示不同婚姻狀況的差異，在組織承諾整體上達顯著相關。「未婚」安養護機構護理人員，其組織承諾著高於「已婚」、「離婚」的安養護機構護理人員。在組織承諾各構面分析中，「價值承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=13.64, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，於「未婚」安養護機構護理人員，其組承諾觀顯著高於「已婚」、「離婚」的安養護機構護理人員。「努力承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=20.17, p=.000 < .01$)，經事後比較發現，「未婚」安養護機

構護理人員，其組織承諾顯著高於「已婚」、「離婚」的安養護機構護理人員。「留職承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=25.61, p=.000<.01$)，經事後比較發現，「未婚」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「已婚」、「離婚」的安養護機構護理人員。

(二) 討論

本研究與王郁智(2005)、劉淑貌(2005)、廖秋月(2001)劉淑如、鄭靜瑜(2002)相似。本研究結果顯示「未婚」安養護機構護理人員，其組織承諾著高於「已婚」、「離婚」的安養護機構護理人員。究其原因，推論其原因可能為，未婚者對未來的升遷仍懷抱希望，因此，仍願意投注心力與體力於工作中。

三、子女數

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為子女數的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者不同的婚姻狀況不同，進行單因子變異數分析。其結果如表4-19：

表4-19 不同子女數之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表

層面	子女數	個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	1.0 位	77	24.82	4.84	2.55	
	2.1 位	56	22.86	3.28		
	3.2 位	64	23.97	3.59		
	4.3 位(含)以上	12	24.08	3.63		
	總和	209	23.99	4.08		
努力承諾	1.0 位	77	29.36	4.83	4.22**	1>2
	2.1 位	56	27.02	3.67		
	3.2 位	64	28.03	4.91		
	4.3 位(含)以上	12	25.50	5.54		
	總和	209	28.11	4.72		
留職承諾	1.0 位	77	47.83	9.98	5.15**	1>2
	2.1 位	56	42.02	6.93		
	3.2 位	64	43.97	9.00		

	4.3位(含)以上	12	42.83	9.66		
	總和	209	44.80	9.19		
組織承諾	1.0位	77	102.01	19.30	4.31**	1>2
	2.1位	56	91.89	13.28		
	3.2位	64	95.97	16.51		
	4.3位(含)以上	12	92.42	18.02		
	總和	209	96.90	17.33		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-19可知組織承諾之 F 值達顯著水準($F=4.31$, $p=.006 < .01$)，顯示不同子女數的差異，在組織承諾整體上達顯著相關。子女數「0位」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「1位」的安養護機構護理人員。

在組織承諾各構面分析中，「努力承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=4.22$, $p=.006 < .01$)，經事後比較發現，子女數「0位」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「1位」的安養護機構護理人員。「留職承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=4.31$, $p=.002 < .01$)，經事後比較發現，子女數「0位」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「1位」的安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究與王郁智(2005)、劉淑貌(2005)研究結果相似。本研究子女數「0位」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「1位」的安養護機構護理人員。究其原因，推論其原因可能為無小孩之家累，較願意投入工作而被肯定，進而與組織產生正向互動關係。

四、教育程度

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為教育程度的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者不同的教育程度，進行T考驗分析。其結果如4-20：

表4-20 不同教育程度之安養護機構護理人員對組織承諾之T考驗分析摘要表

層面	教育程度	個數	平均數	標準差	T
價值承諾	高中職	22	20.41	2.77	4.56***
	專科及大學	187	24.41	4.00	
努力承諾	高中職	22	20.95	2.68	8.77***
	專科及大學	187	28.95	4.17	
留職承諾	高中職	22	37.14	2.96	4.31***
	專科及大學	187	45.71	9.26	
組織承諾	高中職	22	78.50	7.16	5.64***
	專科及大學	187	99.06	16.89	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-20可知，教育程度之 t 考驗達顯著水準 ($t = -5.64, p = .000 < .001$)，因此組織承諾之差異，在教育程度「專科及大學」顯著高於「高中職」差異。

在組織承諾各構面分析中，「價值承諾」層面的 F 值達顯著水準，($t = -4.56, p = .000 < .001$)，在教育程度「專科及大學」顯著高於「高中職」差異。「努力承諾」層面的 F 值達顯著水準，($t = -8.77, p = .000 < .001$) 在教育程度「專科及大學」顯著高於「高中職」差異。「留職承諾」層面的 F 值達顯著水準，($t = -4.31, p = .000 < .01$)，在教育程度「專科及大學」顯著高於「高中職」差異。

(二)討論

本研究與王郁智(2005)研究結果相似。本研究在教育程度「專科及大學」顯著組織承諾顯著高於「高中職」。究其原因，教育程度較高者其獨立思考及資訊取得能力較高，對於工作願意投入，面對困難知道如何找尋同儕或主管解決方法，因此感染旁人工作態度，營造正向工作氣氛，因此組織承諾較高。

五、宗教信仰

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為宗教信仰的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者不同的宗教信仰不同，進行單因子變異數分析。其結果如表4-21：

表4-21 宗教信仰之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表

層面	宗教	個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	無信仰	87	24.33	3.62	.53	
	道教	36	24.06	4.07		
	佛教	81	23.72	4.59		
	基督教	5	22.00	2.83		
	總和	209	23.99	4.08		
努力承諾	無信仰	87	28.87	3.80	.20	
	道教	36	28.00	3.78		
	佛教	81	27.31	5.86		
	基督教	5	28.40	3.36		
	總和	209	28.11	4.72		
留職承諾	無信仰	87	45.74	8.82	.53	
	道教	36	44.28	8.03		
	佛教	81	44.28	10.16		
	基督教	5	40.80	6.83		
	總和	209	44.80	9.19		
組織承諾	無信仰	87	98.94	15.66	.48	
	道教	36	96.33	15.24		
	佛教	81	95.31	20.05		
	基督教	5	91.20	9.23		
	總和	209	96.90	17.33		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

表4-35可知組織承諾之 F 值未達顯著水準($F=.48, p=.48 > .05$)，顯示不同宗教信仰的差異，在組織承諾整體上未達顯著相關。

(二) 討論

本研究結果顯示宗教信仰並非的主要因素之一，因此整體而言不同宗教信仰的安養護機構護理人員對組織承諾在宗教信仰上無顯著差異。

六、任職年資

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為任職時間的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者不同的任職時間不同，進行單因子變異數分析。其結果如表4-22：

表4-22 任職年資之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘表

層次	任職年資	個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	兩年(含)以下	146	24.32	4.78	1.24	
	未滿三年至五年	30	22.80	1.32		
	未滿六年至十年	26	23.65	0.94		
	十一年以上	7	23.57	1.13		
	總和	209	23.99	4.08		
努力承諾	兩年(含)以下	146	28.61	5.40	2.14	
	未滿三年至五年	30	27.10	1.60		
	未滿六年至十年	26	26.42	2.79		
	十一年以上	7	28.14	0.38		
	總和	209	28.11	4.72		
留職承諾	兩年(含)以下	146	46.66	10.17	7.38***	1 > 2
	未滿三年至五年	30	39.77	3.93		1 > 3
	未滿六年至十年	26	40.81	3.33		
	十一年以上	7	42.57	4.83		
	總和	209	44.80	9.19		
組織承諾	兩年(含)以下	146	99.58	19.84	4.18**	1 > 2
	未滿三年至五年	30	89.67	5.19		
	未滿六年至十年	26	90.88	5.85		
	十一年以上	7	94.29	5.62		
	總和	209	96.90	17.33		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-36可知，任職時間達顯著水準 ($F=4.18, p=.007 < .01$)，因此組織承諾之差異，在任職時間「兩年以下」顯著高於「未滿三年至五年」差異。在組織承諾各構面分析中，「留職承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=7.38, p=.000 < .01$)，在任職時間「兩年以下」顯著高於「未滿三年至五年」、「未滿六年至十年」差異。

(二)討論

本研究與廖秋月(2001)、王郁智(2005)研究結果相似。本研究在任職時間「兩年以下」顯著高於「未滿三年至五年」差異。究其原因，年輕的護理人員輔自護理學校畢業就職或在新組織服務年資尚淺，仍處於學習階段且尚未產生職業倦怠，對未來的升遷仍懷抱希望，因此，仍願意投注心力與體力於工作中。

七、工作月收入

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為工作月收入的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者不同的工作月收入不同，進行單因子變異數分析。其結果如表4-23：

表4-23 工作月收入之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表

層面	月收入	個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	1. 兩萬元以下	4	21.50	4.04	66.43***	4>1
	2. 兩萬零一元至三萬元	76	21.36	2.68		4>2
	3. 三萬零一元至四萬元	62	23.02	2.79		4>3
	4. 四萬元零一元以上	67	28.03	3.24		
	總和	209	23.99	4.08		
努力承諾	1. 兩萬元以下	4	25.50	5.20	54.71***	4>1
	2. 兩萬零一元至三萬元	76	25.25	3.39		4>2
	3. 三萬零一元至四萬元	62	26.95	3.74		4>3
	4. 四萬元零一元以上	67	32.57	3.43		

	總和	209	28.11	4.72		
留職承諾	1. 兩萬元以下	4	43.50	8.66	72.76***	4>1
	2. 兩萬零一元至三萬元	76	38.62	3.51		4>2
	3. 三萬零一元至四萬元	62	42.42	5.86		4>3
	4. 四萬元零一元以上	67	54.10	8.93		
	總和	209	44.80	9.19		
組織承諾	1. 兩萬元以下	4	90.50	17.90	76.57***	4>1
	2. 兩萬零一元至三萬元	76	85.22	8.17		4>2
	3. 三萬零一元至四萬元	62	92.39	11.42		4>3
	4. 四萬元零一元以上	67	114.70	15.34		
	總和	209	96.90	17.33		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-23可知，工作月收入達顯著水準 ($F=76.57, p=.000 > .001$)，因此組織承諾之差異，在「四萬元零一元以上」顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」差異。

在組織承諾各構面分析中，「價值承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=66.43, p=.000 < .01$)，在「四萬元零一元以上」顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」差異。「努力承諾」面的 F 值達顯著水準，($F=54.71, p=.000 < .01$)，在「四萬元零一元以上」顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」差異。「留職承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=72.76, p=.000 < .01$)，在「四萬元零一元以上」顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」差異。

(二)討論

本研究組織承諾之差異，在「四萬元零一元以上」顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」。究其原因平均月收入較高者，對其生涯規劃的了解優於平均月收入較低者，所謂人往高處爬、水往低處流，收入高福利佳之組織，是人所嚮往之服務單位，因此提昇對組織的留職意

願。

八、通勤時間

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為通勤時間的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者不同的通勤時間，進行單因子變異數分析。其結果如表4-24：

表4-24 不同通勤時間之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表

層面	通勤時間	個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	1. 10 分鐘以內	12	25.58	2.57	13.86***	1 > 2
	2. 十一分至三十分鐘	100	22.31	3.14		3 > 2
	3. 十一分鐘至六十分鐘	95	25.62	4.39		
	4. 六十一分鐘以上	2	21.00	4.24		
	總和	209	23.99	4.08		
努力承諾	1. 10 分鐘以內	12	30.75	3.49	13.14***	1 > 2
	2. 十一分至三十分鐘	100	26.22	2.93		3 > 2
	3. 三十一分鐘至六十分鐘	95	29.83	5.54		
	4. 六十一分鐘以上	2	24.50	4.95		
	總和	209	28.11	4.72		
留職承諾	1. 10 分鐘以內	12	50.08	5.88	16.14***	1 > 2
	2. 十一分至三十分鐘	100	40.69	5.29		3 > 2
	3. 三十一分鐘至六十分鐘	95	48.53	10.81		
	4. 六十一分鐘以上	2	42.00	8.49		
	總和	209	44.80	9.19		
組織承諾	1. 10 分鐘以內	12	106.42	11.77	16.11***	1 > 2

2. 十一分至三十分鐘	100	89.22	10.48		3>2
3. 三十一分鐘至六十分鐘	95	103.98	20.07		
4. 六十一分鐘以上	2	87.50	17.68		
總和	209	96.90	17.33		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一) 結果分析

由表4-38可知，通勤時間達顯著水準 ($F=16.11, p=.000 < .001$)，因此組織承諾之差異，在「10分鐘以內」、「三十一分鐘至六十分鐘」顯著高於「十一分至三十分鐘」。

在組織承諾各構面分析中，「價值承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=13.86, p=.000 < .01$)，在「10分鐘以內」、「三十一分鐘至六十分鐘」顯著高於「十一分至三十分鐘」差異。「努力承諾」面的 F 值達顯著水準，($F=13.14, p=.000 < .01$)，在「10分鐘以內」、「三十一分鐘至六十分鐘」顯著高於「十一分至三十分鐘」差異。「留職承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=16.14, p=.000 < .01$)，在「10分鐘以內」、「三十一分鐘至六十分鐘」顯著高於「十一分至三十分鐘」。

(二) 討論

本研究在「10分鐘以內」、「三十一分鐘至六十分鐘」組織承諾顯著高於「十一分至三十分鐘」。究其原因可分兩種：1. 「10分鐘以內」者，因交通便利、距離近，因此無通勤時間太長而造成身體、心理疲憊的困擾。2. 「三十一分鐘至六十分鐘」者，交通時間長，願意選擇該機構為服務單位，其對組織理念的認同或對組織的情感，願意花較多的通勤時間來從事自己認同的工作，又，本研究為大高雄區安養護機構護理人員，其部份在住在偏遠或不繁榮的地區，因工作機會較少，故需到市區謀職，造成通勤距離。

九、家人支持度

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為家人支持度的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者不同的家人支持度，進行單因子變異數分析。其結果如表4-25：

表4-25 不同家人支持度之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表

層面		個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	非常支持	46	24.48	3.46	2.56	
	支持	125	25.18	4.42		
	無意見	30	22.87	3.88		
	不支持	8	24.75	3.85		
	總和	209	24.67	4.18		
努力承諾	非常支持	46	28.87	2.25	1.10	
	支持	125	31.27	24.72		
	無意見	30	24.30	4.50		
	不支持	8	28.00	1.85		
	總和	209	29.62	19.35		
留職承諾	非常支持	46	42.46	7.43	5.27**	1>3
	支持	125	44.87	12.10		
	無意見	30	36.67	5.32		
	不支持	8	40.75	8.35		
	總和	209	43.00	10.66		
組織承諾	非常支持	46	95.80	11.09	6.46***	1>3
	支持	125	98.51	18.88		
	無意見	30	84.30	8.03		
	不支持	8	93.50	8.47		
	總和	209	95.68	16.56		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-37可知，家人支持度達顯著水準 ($F=6.46$, $p=.000 < .001$)，因此組織承諾之差異，在「非常支持」顯著高於「無意見」差異。

在組織承諾各構面分析中，「留職承諾」層面的F值達顯著水準，($F=5.27$, $p=.003 < .01$)，在「非常支持」顯著高於「無意見」差異。

(二)討論

本研究在「非常支持」組織承諾顯著高於「無意見」。究其原因，護理人員三班輪班制度，其作息時間與一般人有很大差異時，身為家人需互相包容與了解，家人的支持在面對工作壓力及職場文化時，是緩衝劑也是紓解壓力及改善生活品質一部份，因此非常支持家人從事護理工作時，亦會讓人願意留在組織工作。

十、一整年擔任志工時數

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為志工時數的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者志工時數的不同，進行單因子變異數分析。其結果如表4-26：

表4-26 不同擔任志工時數之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表

層面	志工時數	個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	1. 零	95	21.91	3.09	57.83***	4>1
	2. 十小時內	36	23.11	1.67		4>2
	3. 十一小時至二十小時	13	21.46	2.96		4>3
	4. 二十一小時以上	65	28.03	3.48		
	總和	209	23.99	4.08		
努力承諾	1. 零	95	25.92	3.82	31.16***	4>1
	2. 十小時內	36	27.75	1.50		4>2
	3. 十一小時至二十小時	13	26.08	2.02		4>3
	4. 二十一小時以上	65	31.91	5.13		
	總和	209	28.11	4.72		
留職承諾	1. 零	95	39.75	5.08	66.77***	4>1
	2. 十小時內	36	42.44	5.53		4>2
	3. 十一小時至二十小時	13	40.85	6.15		4>3
	4. 二十一小時以上	65	54.29	8.78		
	總和	209	44.80	9.19		
組織承諾	1. 零	95	87.57	10.77	59.95***	4>1
	2. 十小時內	36	93.31	7.97		4>2

	3. 十一小時至二十小時	13	88.38	10.81		4>3
	4. 二十一小時以上	65	114.23	17.12		
	總和	209	96.90	17.33		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-40可知工作價值觀之 F 值達顯著水準($F=59.95, p=.000<.001$)，顯示不同參與志工服務時數的差異，在組織承諾整體上達顯著相關。一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內」的安養護機構護理人員。

在工作價值觀各構面分析中，於「價值承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=57.83, p=.000<.01$)，經事後比較發現，一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其組織承諾觀顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內」的安養護機構護理人員。

「努力承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=31.16, p=.000<.01$)，經事後比較發現，一整年志工服務時數「二十一小時以上」的安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內」的安養護機構護理人員。

「留職承諾」層面的 F 值達顯著水準，($F=66.77, p=.000<.01$)，經事後比較發現，一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內」的安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究在一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內」的安養護機構護理人員。究其原因，護理工作能看盡人生百態，容易對人性感到失望，透過志工服務對做人處事的態度有很大的幫助，改變做事情的看法，努

力克服工作上的困難及對機構付出許多心力。

十一、一整年愛心捐款金額

為了瞭解安養護機構護理人員是否因為捐款金額的不同，而有不同程度的組織承諾表現，根據受試者捐款金額的不同，進行單因子變異數分析。其結果如表4-27：

表4-27 不同愛心捐款金額之安養護機構護理人員對組織承諾之單因子變異數分析摘要表

層面	捐款金額	個數	平均數	標準差	F	事後比較
價值承諾	1. 零	87	21.53	2.74	37.91***	2>1
	2. 兩萬元以下	116	25.85	4.04		
	3. 兩萬零一元至三萬元	6	23.67	0.82		
	總和	209	23.99	4.08		
努力承諾	1. 零	87	25.41	3.46	32.21***	2>1
	2. 兩萬元以下	116	30.13	4.67		
	3. 兩萬零一元至三萬元	6	28.00	0.00		
	總和	209	28.11	4.72		
留職承諾	1. 零	87	39.53	4.26	32.13***	2>1
	2. 兩萬元以下	116	48.68	10.11		
	3. 兩萬零一元至三萬元	6	46.33	4.08		
	總和	209	44.80	9.19		
組織承諾	1. 零	87	86.47	9.11	36.83***	2>1
	2. 兩萬元以下	116	104.66	18.36		
	3. 兩萬零一元至三萬元	6	98.00	4.90		
	總和	209	96.90	17.33		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

(一)結果分析

由表4-27可知工作價值觀之 F 值達顯著水準 ($F=36.83$, $p=.000 < .001$)，顯示愛心捐款金額的差異，在組織承諾整體上達顯著相關。一整年愛心捐款金額達「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零元」的

安養護機構護理人員。

在組織承諾各構面分析中，於「價值承諾」層面的 F 值達顯著水準，（ $F=37.91$ ， $p=.000<.01$ ），經事後比較發現，愛心捐款「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

「努力承諾」層面的 F 值達顯著水準，（ $F=32.21$ ， $p=.000<.01$ ），經事後比較發現，愛心捐款「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

「留職承諾」層面的 F 值達顯著水準，（ $F=32.13$ ， $p=.000<.01$ ），經事後比較發現，愛心捐款「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

(二)討論

本研究一整年愛心捐款金額達「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。究其原因，當瞭解非營利組織的運作狀況，同時鼓勵非營利組織實踐組織使命，願意以捐款的支持者，其對組織的認同感較強，同時影響對組織承諾的信任。

貳、綜合討論

綜合上述研究結果，以下就安養護機構護理人員不同背景變項對組織承諾的差異情形，進行歸納整理，如表4-28所示。

表4-28 不同背景變項在組織承諾之差異性分析摘要表

背景變項		組織承諾各構面			
		價值承諾	努力承諾	留職承諾	整體組織承諾
年齡	1. 30歲以下	1>2	1>2	1>2	1>2
	2. 31-40歲	1>4	1>4	1>3	1>3
	3. 41-50歲			1>4	1>4
	4. 51-60歲以上				

婚姻狀況	1. 未婚 2. 有配偶 3. 離婚 4. 喪偶	1>2 1>3	1>2 1>3	1>2 1>3	1>2 1>3
子女數	1. 無 2. 1個 3. 2個 4. 3個以上	1>2	1>2	1>2	1>2
教育程度	1. 高中職 2. 專科及大學	2>1	2>1	2>1	2>1
宗教信仰	1. 無 2. 道教 3. 佛教 4. 基督教				
任職時間	1. 2年以下 2. 未滿3-5年 3. 未滿6-10年 4. 11年以上			1>2 1>3	1>2
月收入	1. 20,000元以下 2. 20,001-30,000元 3. 30,001-40,000元 4. 40,001以上	4>1 4>2 4>3	4>1 4>2 4>3	4>1 4>2 4>3	4>1 4>2 4>3
通勤時間	1. 10分鐘以內 2. 11-30分鐘 3. 31-60分鐘 4. 61分鐘以上	1>2 3>2	1>2 3>2	1>2 3>2	1>2 3>2
家人支持度	1. 非常支持 2. 支持 3. 無意見 4. 不支持			1>3	1>3
志工時數	1. 零 2. 10小時內 3. 11-20小時 4. 21小時以上	4>1 4>2 4>3	4>1 4>2 4>3	4>1 4>2 4>3	4>1 4>2 4>3

愛心捐款	1. 0元 2. 20,001-30,000元 3. 20,000元以下	2>1	2>1	2>1	2>1
------	--	-----	-----	-----	-----

研究者整理

依據表 4-28不同背景變項在工作價值觀之差異性分析結果，進行安養護機構護理人員背景變項與工作價值觀之研究假設驗證分析，將其結果整理成下表 4-29：

表 4-29 安養護機構護理人員背景變項與工作價值觀之研究假設驗證分析表

研究假設	研究結果
1-1不同年齡之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。	獲得支持
1-2不同子女數之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。	獲得支持
1-3不同婚姻狀況之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。	獲得支持
1-4不同教育程度之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。	獲得支持
1-5有無宗教信仰之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	未獲得支持
1-6不同工作年資之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。	獲得支持
1-7不同工作通勤時間安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異。	獲得支持
1-8不同平均月收入之安養護機構護理人員，其工作價值觀有顯著差異。	獲得支持
1-9不同家人對護理工作支持度之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異	獲得支持
1-10不同參與志願服務的意願之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異	獲得支持
1-11不同參與捐款意願之安養護機構護理人員，其組織承諾有顯著差異	獲得支持

研究者整理

第五節 安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾之相關分析

本節旨在探討安養護機構護理人員的「工作價值觀」與「組織承諾」等變項間的相關性。本研究透過「皮爾森積差相關分析」(Pearson Product-moment Correlation)，以驗證護理人員工作價值觀之「工作滿足感」、「專業自主性」、「專業發展性」、「成就感與聲望」四個層面與組織承諾之「價值承諾」、「努力承諾」、「留職承諾」五個層面彼此間的相關程度及整體工作動機與整體創意教學之間的相關性，以瞭解變項間是否有線性關係的存在和關係強度有多大。

壹、安養護機構護理人員的工作價值觀與組織承諾之相關分析

本研究茲將工作價值觀與組織承諾各個層面與整體層面，以皮爾森積差相關法進行分析，其結果摘要如表 4-30。

表 4-30 工作價值觀與組織承諾各層面相關分析表 N=209

層面		價值承諾	努力承諾	留職承諾	組織承諾
工作滿足感	Pearson 相關	0.859***	0.836***	0.871***	0.892***
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000
專業自主性	Pearson 相關	0.852***	0.786***	0.858***	0.870***
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000
專業發展性	Pearson 相關	0.786***	0.822***	0.832***	0.850***
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000
成就感與聲望	Pearson 相關	0.821***	0.782***	0.868***	0.866***
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000
工作價值觀	Pearson 相關	0.897***	0.873***	0.926***	0.940***
	顯著性 (雙尾)	0.000	0.000	0.000	0.000

** $p < .01$. *** $p < .001$.

一般兩個變項之間的關係程度，依其相關係數絕對值的大小，可分成五種不同的相關程度，相關係數絕對值大於 1.00 為「完全高相關」、介於 0.70 與 0.99 之間為「高度相關」、介於 0.40 與 0.69 之間為「中度相關」、介於 0.10 與 0.39 之間為「低度相關」、介於 0.10 以下為「微弱或無相關」(邱皓政，

2006：13-15)。本研究採用上述標準，進行安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾之相關性分析。

表 4-31 工作價值觀與組織承諾各層面相關性之研究假設驗證分析表

研究假設	研究結果
3-1 工作滿足感與組織承諾有顯著相關。	獲得支持
3-2 專業自主性與組織承諾有顯著相關。	獲得支持
3-3 專業發展性與組織承諾有顯著相關。	獲得支持
3-4 成就感與聲望與組織承諾有顯著相關。	獲得支持

研究者整理

一、安養護機構護理人員工作價值觀之「工作滿足感」和組織承諾

各層面與整體之相關分析

(一) 研究假設 3-1：工作滿足感與組織承諾有顯著相關。

(二) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4-31 積差相關係數所示，工作滿足感和組織承諾各層面、呈現顯著正相關，其相關係數介於 0.836 至 0.892 之間， P 值均達 0.001 顯著水準。顯示於工作價值觀之「工作滿足感」層面與組織承諾之「價值承諾」層面 ($r = .859$)、「努力承諾」層面 ($r = .836$)、「留職承諾」層面 ($r = .871$) 及整體組織承諾 ($r = .892$) 等，皆呈現顯著高度正相關。

歸納上述與表 4-45 所示，本研究假設 3-1：工作滿足感與組織承諾有顯著相關，獲得支持。

二、安養護機構護理人員工作價值觀之「專業自主性」和組織承諾

各層面與整體之相關分析

(一) 研究假設 3-2：專業自主性與組織承諾有顯著相關。

(二) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4-42 積差相關係數所示，專業自主性和組織承諾各層面、呈現顯著正相關，其相關係數介於 0.786 至 0.87 之間， P 值均達 0.001 顯著水準。顯示於工作價值觀之「專業自主性」層面與組織承諾之「價值承諾」層面 ($r=0.852$)、「努力承諾」層面 ($r=0.786$)、「留職承諾」層面 ($r=0.858$) 及整體組織承諾 ($r=0.87$) 等，皆呈現顯著高度正相關。

歸納上述與表 4-45 所示，本研究假設 3-2：專業自主性與組織承諾有顯著相關，獲得支持。

三、安養護機構護理人員工作價值觀之「事業發展性」和組織承諾各層面與整體之相關分析

(一) 研究假設 3-3：事業發展性與組織承諾有顯著相關。

(二) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4-45 積差相關係數所示，專業發展性和組織承諾各層面、呈現顯著正相關，其相關係數介於 0.786 至 0.85 之間， P 值均達 0.001 顯著水準。顯示於工作價值觀之「專業發展性」層面與組織承諾之「價值承諾」層面 ($r=0.786$)、「努力承諾」層面 ($r=0.822$)、「留職承諾」層面 ($r=0.832$) 及整體組織承諾 ($r=0.85$) 等，皆呈現顯著高度正相關。

歸納上述與表 4-42 所示，本研究假設 3-3：專業發展性與組織承諾有顯著相關，獲得支持。

四、安養護機構護理人員工作價值觀之「成就感與聲望」和組織承諾各層面與整體之相關分析

(一) 研究假設 3-4：成就感與聲望與組織承諾有顯著相關。

(二) 皮爾森積差相關分析結果：

從表 4-45 積差相關係數所示，成就感和聲望和組織承諾各層面、呈現顯著正相關，其相關係數介於 0.782 至 0.866 之間， P 值均達 0.001 顯著水準。

顯示於工作價值觀之「成就感與聲望」層面與組織承諾之「價值承諾」層面 ($r=0.821$)、「努力承諾」層面 ($r=0.782$)、「留職承諾」層面 ($r=0.868$)及整體組織承諾 ($r=0.866$)等，皆呈現顯著高度正相關。

歸納上述與表 4-45 所示，本研究假設 3-4：成就感與聲望與組織承諾有顯著相關，獲得支持。

貳、綜合討論

綜合上述研究結果，整體而言安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾間的相關性分析具顯著的相關性。亦即安養護機構護理人員愈重視工作價值觀其組織承諾愈高。此結果與陳冬蓮(2008)研究者研究結果一致。而整體工作價值觀與組織承諾各分層面中較高為「留職承諾」，較低分層面為「努力承諾」。研究者認為工作價值觀是個人對工作的看法與期望，此價值觀會影響個人對組織的「價值承諾」、「留職承諾」，但是「努力承諾」受到專業背景的養成，同儕因素及個人主觀認知等等原因，因此「努力承諾」與工作價值觀的相關係較低。

第六節 研究發現

本節主要是透過統計分析結果，將安養護機構護理人員個人背景、工作價值觀與組織承諾之現況、安養護機構護理人員背景變項與工作價值觀及組織承諾間的差異情形、安養護機構護理人員背景變項與工作價值觀及組織承諾間的相關情形等進行探討。茲將本研究的研究發現，歸納如下：

壹、安養護機構護理人員工作價值觀及組織承諾之現況

一、安養護機構護理人員工作價值觀之現況

安養護機構護理人員工作價值觀之現況，整體工作價值觀單項平均數為 3.96，就各層面差異情形來看，以「專業自主性」為較佳；以「專業發展性」為較差。就整體以及各層面來看，顯示安養護機構護理人員工作價值觀為良好。

二、安養護機構護理人員組織承諾之現況

安養護機構護理人員的組織承諾現況，整體組織承諾單項平均數 3.99。就各層面差異情形來看，以「留職承諾」為較佳；以「努力承諾」為較差。就整體以及各層面來看，顯示安養護機構護理人員的組織承諾有高度表現。

三、不同背景變項安養護機構護理人員工作價值觀得分差異

(一) 不同年齡安養護機構護理人員顯示年齡的差異，在工作價值觀整體上達顯著差異，「30歲以下」安養護機構護理人員，工作價值觀顯著高於「31-40歲」安養護機構護理人員。

(二) 不同婚姻狀況安養護機構護理人員在工作價值觀整體上達顯著差異，「未婚」安養護機構護理人員，工作價值觀顯著高於「已婚」的安養護機構護理人員。

(三) 不同婚姻狀況安養護機構護理人員顯示子女數的差異，在工作價值

觀整體上達顯著差異，「0位」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「1位」的安養護機構護理人員。

(四) 不同教育程度安養護機構護理人員顯示教育程度的差異，在工作價值觀整體上達顯著差異，「專科及大學」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「高中職」的安養護機構護理人員。

(五) 不同宗教信仰顯示宗教信仰在工作價值觀整體上未達顯著差異。

(六) 不同任職時間差異，顯示在工作價值觀整體上達顯著差異，「兩年以下(含)」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「未滿3-5年」的安養護機構護理人員。

(七) 不同月收入的差異，顯示在工作價值觀整體上達顯著相關。「三萬零一元至四萬元」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬零一元至三萬元」的安養護機構護理人員。「四萬元零一元以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」的安養護機構護理人員。

(八) 不同通勤時間的差異，顯示在工作價值觀整體上達顯著相關。「三十一分鐘至六十分鐘」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「十一分至三十分鐘」的安養護機構護理人員。

(九) 不同家人支持度的差異，顯示在工作價值觀整體上達顯著相關。家人「支持」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「無意見」的安養護機構護理人員。

(十) 不同參與志工服務時數的差異，顯示在工作價值觀整體上達顯著相關。

(十一) 一整年志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其工作價值觀顯著高於「零小時」、「十小時內」、「十一小時至二十小時內」的安養護機構護理人員。不同愛心捐款金額的差異，顯示在工作價值觀整體

上達顯著相關。

(十二) 一整年愛心捐款金額達「兩萬元以下」安養護機構護理人員，工作價值觀顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

四、不同背景變項差異安養護機構護理人員組織承諾得分差異

(一) 不同年齡的差異，顯示在組織承諾整體上達顯著相關。「30歲以下」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「31-40歲」、「41-50歲」、「51-60歲」的安養護機構護理人員。

(二) 不同婚姻狀況的差異，顯示在組織承諾整體上達顯著相關。「未婚」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「已婚」、「離婚」的安養護機構護理人員。

(三) 不同子女數的差異，顯示在組織承諾整體上達顯著相關。子女數「零」位安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「1位」的安養護機構護理人員。

(四) 不同教育程度顯示組織承諾之差異，在教育程度「專科及大學」顯著高於「高中職」差異。

(五) 不同宗教信仰的差異，顯示在組織承諾整體上未達顯著相關。

(六) 不同任職時間在組織承諾之差異，顯示「兩年以下」顯著高於「未滿三年至五年」差異。

(七) 不同月收入顯示組織承諾之差異，在「四萬元零一元以上」顯著高於「兩萬元以下」、「兩萬零一元至三萬元」、「三萬零一元至四萬元」。

(八) 不同通勤時間組織承諾之差異，在「10分鐘以內」、「三十一分鐘至六十分鐘」顯著高於「十一分至三十分鐘」。

(九) 不同家人支持度組織承諾之差異，在「非常支持」顯著高於「無意見」差異。

(十)不同參與志工服務時數的差異，顯示在組織承諾整體上達顯著相關。不同志工服務時數「二十一小時以上」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「零小時」、「十小時內」「十一小時至二十小時內」的安養護機構護理人員。

(十一)不同愛心捐款金額的差異，顯示在組織承諾整體上達顯著相關。一整年愛心捐款金額達「兩萬元以下」安養護機構護理人員，其組織承諾顯著高於「零元」的安養護機構護理人員。

五、安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾相關差異

(一)安養護機構護理人員工作價值觀各層面與組織承諾各層面有顯著正相關

1. 工作價值觀之「工作滿足感」層面與組織承諾之「價值承諾」層面、「努力承諾」層面、「留職承諾」層面及整體組織承諾等，皆呈現顯著高度相關。

2. 工作價值觀之「專業自主性」層面與組織承諾之「價值承諾」層面、「努力承諾」層面、「留職承諾」層面及整體組織承諾等，皆呈現顯著高度正相關。

3. 工作價值觀之「專業發展性」層面與組織承諾之「價值承諾」層面、「努力承諾」層面、「留職承諾」層面及整體組織承諾等，皆呈現顯著高度正相關。

4. 工作價值觀之「成就感與聲望」層面與組織承諾之「價值承諾」層面、「努力承諾」層面、「留職承諾」層面及整體組織承諾等，皆呈現顯著高度正相關。

(二)安養護機構護理人員工作價值觀與整體組織承諾有顯著正相關

1. 工作價值觀之「工作滿足感」與整體組織承諾等，皆呈現顯著高

度相關。

2. 工作價值觀之「專業自主性」與整體組織承諾等，皆呈現顯著高度相關。

3. 工作價值觀之「專業發展性」與整體組織承諾等，皆呈現顯著高度相關。

4. 工作價值觀之「成就感與聲望」與整體組織承諾等，皆呈現顯著高度關。

(三) 安養護機構護理人員工作價值觀與整體組織承諾有顯著正相關

整體工作價值觀與組織承諾之「價值承諾」、「努力承諾」、「留職承諾」層面，呈現顯著高度正相關。

(四) 安養護機構護理人員工作價值觀與整體組織承諾有顯著正相關

整體工作價值觀與整體組織承諾呈現顯著高度正相關。

第五章 結論與建議

本研究係以安養護機構護理人員為例，探討安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾之相關研究，並分析各變項間之差異性與相關情形。研究者根據第二章文獻探討、第三章研究設計及第四章研究結果與綜合討論，將研究結果之相關發現，歸納出本研究結論，並提出具體建議，以提供各機構負責人與未來研究者之參考。本章共分為三節，第一節結論；第二節建議；第三節為限制。

第一節 結論

本節依據上述各章節相關研究結果之分析與探討，針對本研究待答之問題，提出以下結論：

一、安養護機構護理人員工作價值觀主要來自「工作滿足感」和「專業自主性」。

本研究結果發現，安養護機構護理人員整體工作動機有高度表現，各層面得分情形以「工作滿足感」、「專業自主性」兩個層面的表現位居第一與第二，顯示安養護機構護理人員在工作價值觀對於面對滿足感、專業自主性足以抵償他們在工作上所遇到的挫折及不安。相信安養護機構護理人員營造安全的工作環境，凝聚良好的工作氣氛，有利病人康復確實提高護理同仁的工作滿足感及專業自主性。

二、安養護機構護理人員組織承諾主要來自「留職承諾」和「價值承諾」。

本研究於組織承諾相關層面表現上，以「留職承諾」、「價值承諾」兩個層面的表現位居第一與第二，顯示安養護機構護理人員在落實護理人員考核制

度，適時提升護理工作的回饋性安養護機構之薪資福利相當不滿意，但仍選擇進入安養護機構職場任職，因機構之排班較有彈性，可配合其家庭生活生態或上課，由於機構排班可配合個人之需求，形成個人在情感上較認同組織。

三、安養護機構護理人員工作價值觀因年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、宗教信仰、任職年資、月收入、通勤時間、家人支持度、一年擔任志願服務時數、一年捐款金額而有所差異；不因宗教信仰而有差異。

研究變項均達顯著差異，唯宗教信仰而未達差異結果。人一出生就必須面對不確定未知狀況，人比一般的動物都軟弱無助，必須依賴父母和周遭的人來幫忙供給保護。人不斷地突破現況，超越自我，向著一個較理想的境地進展。這是人之所以為人的地方。其實樂在工作就是成熟的工作價值，是一種對自我負責的態度，不因信仰的差異而有不同結果。

四、安養護機構護理人員組織承諾因年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、宗教信仰、任職年資、月收入、通勤時間、家人支持度、一年擔任志願服務時數、一年捐款金額而有所差異；不因宗教信仰而有差異。

研究變項均達顯著差異，唯宗教信仰而未達差異結果。台灣護理學校多數帶有宗教色彩，如佛教、基督教等。但選擇就護理科系學生，並非虔誠信仰因素，多數仍是對護理專業的嚮往，故畢業從選擇護理領域工作時亦不因信仰的差異而針對組織承諾部份不同結果。

五、安養護機構護理人員的工作價值觀與組織承諾間具顯著正相關

安養護機構護理人員的工作價值觀與組織承諾間具顯著正相關。不論整體工作價值觀、工作價值觀各層面與整體組織承諾、組織承諾各層面間，皆有顯著的正相關。工作價值觀層面之「工作滿足感」與「專業自主性」對於組織承諾所有層面之相關性都具高度相關。本研究與Cinamon and Rich (2005)、陳冬蓮(2008)的研究觀點相符，本研究中發現護理人員工作價值觀與組織承諾呈現顯著正相關。

第二節 建議

本節根據本研究的發現與結論，提出下列建議，以及未來相關研究之參考。

1. 對實務之建議

(1) 本研究中發現護理人員工作價值觀與組織承諾呈現顯著正相關，因此可選用合適測量工具，瞭解現職員工工作價值觀取向，由中得知護理人員重視的優先順序，加強輔導及應變，重視個別的需要，進而鼓勵留任。在招募員工時，可針對應徵者進行價值觀的評估（如問卷、當面訪談），以挑選與組織價值相近，較能認同組織的員工。

(2) 在工作價值觀-組織承諾的皮爾遜分析模式中，工作滿足感及專業自主性對員工組織承諾三構面具有顯著的影響，表示員工價值觀越傾向於工作滿足感及專業自主性，則越有較高的組織承諾。因此，採用開放式溝通、增加授權、參與式管理、民主式領導的落實，可藉由瞭解員工的工作價值觀，強化員工對組織的承諾，促進機構由優等邁向卓越的整體表現，如同Ribelin (2003) 指出，管理者應鼓勵同仁參與研討會、提出建言、繼續教育、增加自主權..等。使人員發揮創造力，提升自主感、參與感與成就感，進而提高組織承諾。

2. 對管理之建議

(1) 為每個員工設定具體而恰當的目標，目標會使員工產生壓力，從而激勵他們更加努力地工作，例如訂定一年服務3000/人次、佔床率85%、客戶抱怨1%以下等，無論目標客觀上是否可以達到，只要員工主觀認為目標不會達到，他們努力的程度就會降低。目標設定應當像樹上的蘋果那樣，站在地下摘不到，但只要跳起來就能摘到，這樣的目標激勵效果最好。

(2) 建立機構特色，各機構得以依未來發展取才，此乃機構經營的契機，機構應確實檢討人力甄選流程，聘任與機構發展契合之優良人員，發展機構特色。

第三節研究限制與後續研究者建議

本節說明本研究之限制與後續研究者建議；研究限制方面，則針對研究樣本、研究變項、研究方法三方面及後續研究者建議加以敘述說明。

一、研究限制

1. 研究樣本

本研究力求嚴謹，但礙於人力、時間與經費的限制，研究樣本僅以研究者易於取得資料之高雄市為主不再旁及其他縣市，因此研究結果不見得能推論到其他縣市，此為研究限制之一。

2. 研究變項

研究者在蒐集資料與相關文獻探討後發現，護理人員工作價值觀、組織承諾是多層面的，而影響護理人員工作價值觀、組織承諾的因素許多，為避免問卷題目太繁瑣而影響受試者的填答意願，因此在工作價值觀方面參考李瑞華(2004)的『工作價值觀』，探討「工作滿足感」、「專業自主性」、「專業發展性」、「成就感與聲望」四個層面；組織承諾方面則參考陳冬蓮(2007)的『組織承諾量表』，以「價值承諾」、「努力承諾」、「留職承諾」三個層面為主；個人背景變項僅採用（年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、宗教信仰、任職年資、月收入、通勤時間、家人支持度、一年擔任志願服務時數、一年捐款金額等）十一項背景變項，對工作價值觀與組織承諾兩變項的差異影響進行分析。如上述，本研究在工作價值、組織承諾上僅能以部分變項做研究，無法涵蓋所有層面，個人背景變項上亦無法納入其他可能之因素，以致研究結果會有所誤差，此為研究限制之二。

3. 研究方法

本研究採自陳式問卷調查蒐集資料，僅就個人所自覺之現況回答問題，然而受試者在填答問卷時，可能會因對題目的主觀認知、不清楚題意、對某些問題敏

感、填答時情緒或身體狀況不佳……等個人因素而無法詳實填答，影響研究之精準，此為研究限制之三。

二、對後續研究者之建議

本研究僅限身心障礙機構及安養機構之護理人員，故研究結果無法推論到所有護理之家、醫院護理人員，且在研究中所測量的資料，僅限於研究問卷工具涵蓋範圍，因採橫斷式之研究設計，實際上員工價值觀、組織承諾之影響，可能會有時間落差現象，所以若能搭配質性訪談，或許能有不同的結果。另外，在安養護理機構環境中，除臨床護理人員外，研究對象領域亦可擴大到醫院護理人員。

參考文獻

壹、中文部份

一、專書

王叢桂(1992)。社會轉型中各世代的工作價值觀變遷，國家科學委員會專題研究報告。

中山大學企管系(2007)。管理學 整合觀點與創新思維。台北，前程文化。

林慧珍(1998)。護理之家概說。台北：匯華。

沈宴姿(2005)。護理人員的角色功能。於沈宴姿等編著，護理學導論(二版)，頁6-2-6-32。台北市：永大。

吳聰賢(1983)。農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇關係研究，臺北：行政院青年輔導委員會。

張春興(1991)。現代心理學-現代人研究自身問題的科學。台北。東華書局。

秦夢群(1998)。教育行政-理論部分。台北：五南。

莊逸洲、黃崇哲(2000)。醫療機構人力資源管理。台北：華杏。

楊慕慈(2002)。實用護理導論。護理人員角色與功能(初版) 頁171-194。台中市：華格納。

黃源協(2008)。社會工作管理二版。台北：雙葉書廊有限公司。

謝錦鑾等著(2002)。最新護理導論·護理人員角色與功能(初版) 頁88~109。台北市：永大。

蕭淑貞、周照芳、黃金蓮(1995)。我國臨床護理業務之課題研究報告，行政院衛生署八十四年度委託研究報告。

二、 期刊論文

尹祚芊、楊克平、劉麗芳。(2001)。台灣地區醫院護理人員留任措施計畫成效之
評值，護理研究第9卷頁247-58。

白崇亮(1986)。組織承諾研究：理論與實證。管理評論，第5卷第2期頁30-51。

林俊傑(2007)。組織承諾的理論與相關研究之探討。學校行政雙月刊，第51期
頁37-38。

呂桂雲、張永源、邱香蘭(2001)。專科畢業護理人員護理專業承諾改變之研究。
護理研究，第9卷第1期頁28-37。

杜異珍、陳國屏、林秀戀(2006)。護理人員接受「社區健康志願服務訓練」成
效評值。榮總護理，第23卷第3期頁270-277。

何東墀、黃榮真(1994)。啟智教養機構教保人員工作壓力及其因應方式之研究。
國立彰化師範大學特殊教育學報，第9卷頁111~150。

李鴻昌、童惠玲、陳國義(1997)。工作壓力與組織承諾：教師工作價值觀之干擾
效果。中華民國品質學會第43屆年會暨第13屆全國品質管理研討會，中華
民國品質學會，台北。

林美娟、吳鈴珠、劉春卿、林淑媛(2010)。比較不同工作職位護理人員之組織承
諾與離職意願。高雄護理雜誌，第27卷第1期頁1-11。

周月清、傅凱祺、傅立葉、蔡宜思、高森永、邱泯科、鄭文輝、辛炳隆、謝佳
宜(1995)。我國長期照顧服務輸送之初探：目標原則、服務對象、提供方式
與服務項目。台灣社會福利學刊，第4卷第2期頁97-138。

邱皓政(2000)。工作動機的內生性與外生性：台灣與美國大學生動機內涵之計
量。研究應用心理研究，第7期頁221-251。

張順發、羅希哲(2005)。國民教育研究學報，第14期頁79-111。

張景盛、戴盛欽、石英鈴(2008)。臨床護理人員工作輪調與工作滿意對組織影
響之探討。醫護科技學刊，10卷1期頁15-26。

郭鳳霞、徐南麗(2002)。個案管理師的角色與必備能力。慈濟護理雜誌，第1卷

第3期頁22-27。

莊蕙琿、楊順富(2011)。護理人員職業倦怠與組織承諾相關之研究：以中部區域教學醫院為例。澄清醫護管理雜誌，第7卷第2期頁51-59。

席榮維(2007)。國民中小學校長工作價值觀、重要他人支持、自我效能感對其工作選擇的影響研究。臺北市立教育大學學報，第38卷第2期頁65-86。

黃素惠(2006)。從組織承諾談提昇教師組織承諾之啟示。教育暨外國語文學報，第3期頁1-21。

黃麗玲、楊其璇(2010)。護理人員工作價值觀探討以台中市某區域教學醫院兩院區之護理人員為例。澄清醫護管理雜誌，第6卷第3期頁32-38。

黃穗芬、林靜娟、宋琇鈺、陳鳳櫻(2011)。護理人員工作壓力、工作滿意度、組織承諾和離職傾向關係的探討。弘光學報，第63期頁25-32。

鄭榮峰(2008)。志為護理。慈濟護理雜誌，第7卷第4期頁24-29。

劉淑如、鄭靜瑜(2002)。高屏地區護理人員組織承諾之探討。志為護理-慈濟護理雜誌，第1卷第1期頁56-65。

熊秉荃、戴玉慈、徐亞瑛、陳月枝、黃久美(1992)。老人長期療養機構護理人員及佐理人員之角色與功能。護理雜誌，第39卷第4期頁49-56。

盧美秀、林秋芬(2000)。各級護理學校應屆畢業生之工作價值及其對專業承諾的影響。台灣醫學，第4卷第2期頁115-125。

三、 研究計畫

嚴祖弘(1996)。遊樂事業組織文化與服務品質關係研究·國科會管理學專題計畫研究成果發表會管理論文選集，頁394。

四、 學位論文

王惠俐(2002)。特殊教育教師助理員工作滿意度之調查研究。彰化師範大學特殊教育學系在職進修專班碩士論文，未出版，彰化。

王奕升(2001)。基隆廣播電台組織遠景與組織承諾關係之研究。銘傳大學傳播管

- 理研究所碩士論文，未出版，台北。
- 王世福(1995)。工作價值觀、組織承諾、工作滿意與工作績效相關性之研究—以國軍徵募士兵為例。靜宜大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台北。
- 李冠儀(2000)。國小教師對學校組織氣氛知覺、工作價值觀與專業承諾之相關。花蓮師範學院未發表的碩士論文，花蓮。
- 李麗華(2000)。公共衛生護士工作特性、工作價值觀與工作滿足之相關研究。國立台灣大學未發表的碩士論文，台北。
- 李文傑(1999)。影響護理人員離職意願因素之探討。長庚大學管理學研究所碩士論文，未出版，台北。
- 江玉雲(2002)。臨床護理人員工作價值觀及離職傾向之組織研究-台南市區域醫院之比較分析。國立中山大學中山學術研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 林仲威(1999)，個人-組織契合、工作滿足與組織公民行為關係之探討-以台北市壽險公司業務員為例，私立銘傳大學管理科學研究所未出版之碩士論文，台北。
- 林俊傑(2007)。組織承諾的理論與相關研究之探討。國立高雄師範大學教育學系博士論文，高雄。
- 周美雲(2005)影響護理人員留任意願與績效表現之相關因素探討。亞洲大學健康管理研究所碩士論文,未出版,台中。
- 柯惠玲(1994)。個人特質事業發展與組織承諾關係之研究，國立政治大學的碩士論文，未出版，台北。
- 吳燕芬(2007)。「專科護理師」證照制度對專科護理師角色定位之初探。靜宜大學管理碩士在職專班碩士論文，未出版，臺中。
- 黃惠美(1995)。影響護理人員工作士氣因素之探討—以某地區教學醫院為例。國立雲林科技大學工業工程與管理系碩士論文，未出版，雲林。
- 黃珊(2005)。護理人員賦權、組織承諾與工作滿足感之相關性及其預測因子。高雄醫學大學護理學研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 黃麗玲(2009)。護理人員工作價值觀探討。中臺科技大學護理研究所碩士論文，

未出版。台中。

陳蕙君(1998)。資訊真實性、人與組織之契合度以及工作經驗對新進人員組織社會化之影響，國立中山大學人力資源管理研究所之碩士論文，未出版，高雄。

陳正沛(1983)。研究人員的工作投入。國立政治大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台北。

陳曼華(2002)。照顧服務員留任因素之探討-以台北縣市長期照護之機構為對象。國立台北護理學院長期照護研究所碩士論文，未出版，台北。

張惠英(2001)。國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東。

孫啟智(2010)。安養護機構護理人員工作價值觀、工作滿意度關係之研究。南華大學非營利組織管理研究所碩士論文，未出版，嘉義。

徐俊賢(2005)。博物館志工參與動機與工作滿足之研究-以臺北市立天文科學教育館為例。臺南藝術學院博物館學研究所碩士論文，未出版，臺南。

莊惠敏(2002)。醫院護理人員工作價值觀與工作投入關係之研究—以基督教醫院為例。國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文，未出版，台北。

潘玟諺(2005)。博物館義工個人背景、參與動機與工作滿意度之研究-以高雄市立歷史博物館為例。國立屏東師範學院教育行政碩士班論文，未出版，屏東。

蔡秋月(2001)。護理人員組織承諾、工作滿足與組織公民行為之研究 ~ 以臺灣南部醫療機構為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。

鍾立君(2008)。義工工作價值觀與工作滿意度之研究—以花蓮縣與臺東縣生活美學協會為例。國立臺東大學區域政策與發展研究所碩士論文，未出版，臺東。

鐘志明(2000)企業文化、員工工作價值觀及組織承諾之關聯性研究—以台灣地區主要集團企業為例。長榮管理學院經營管理研究所碩士論文，未發版，台南。

羅俊龍(1994)。教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾關係之研究—以宜蘭縣公立國民中學現任教師之實證研究。東吳大學管理科學研究

所碩士論文，未出版，台北。

梁凱旋(2000) 工作價值觀與組織承諾關係之研究。國立成功大學工業管理學系
碩士論文，未發版，台南。

蘇愛娟(2005)。重度以上成年安養護者之照顧供需現況—以臺北市為例國立台
北大學社會工作研究所碩士論文，未出版，台北。

劉淑貌(2005)。安養護機構護理人員之組織承諾與工作滿意度的相關研究—
以台北市為例。國立陽明大學社區護理研究所，未出版，台北。

劉春榮(1993)。國民小學組織結構、組織承諾與學校效能關係研究。國立政治
大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。

廖淑媛(2010)。護理人員護理業務糾紛經驗之研究~以中部某醫學中心內外科病
房為例。東海大學工業工程與經營資訊研究所醫務工程與管理碩士論文, 未出
版，臺中。

五、 雜誌

李景如(2011)。感動。全聯護訊，第79期頁21。

六、 網路等電子化資料

1111 人力銀行(2010)。護理滿意度僅及格邊緣，2010年8月19日

<http://medical.1111.com.tw/news.asp?gid=7&autono=587>

內政部統計處(2011)。內政統計通報一〇〇年第三十五週

<http://sowf.moi.gov.tw/stat/week/list.htm>

台灣省商業會(日期不詳)。國際護士節(5/12)。

<http://www.taiwanchambers.net/columnpage/Festival/InDay/5/0512.htm>

卡提諾論壇(2010)。發現護理新大陸—美國，2010年11月16日

<http://elite.crexer.com/rnintro.htm>。

內政部社會司(2011)。身心障礙福利，2011年11月19日

<http://dpws.moi.gov.tw/commonch/home.jsp>

賴聖芬(2008)。「從E世紀領導新思維探討學校行政的願景領」，網路社會學通訊，

第68期，2008年1月15日

<http://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/68/68-13.htm>

盧美秀(2010)。健保不公累死護理，2010年10月5日

<http://www.libertytimes.com.tw/2011/new/apr/1/today-011.htm>

溫如玉(2011)，NOWnews【在地情報】新竹縣市／愛心100永不停擺署竹溫如玉獲
服務奉獎，2011年05月11日

<http://www.nownews.com/2011/05/11/11462-2711638.htm#ixzz1beXolgdG>

高雄市長期照顧管理中心(2011)。100年高雄市護理之家名冊，2011年11月18日，

<http://khd.kcg.gov.tw/Main.aspx?sn=811>

貳、英文部份

一、期刊論文

- Grant, A. M., E. M. Campbell, G. Chen, K. Cottone, L. David, & K. Lee
(2007). Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with
beneficiaries on persistence behavior. *Organizational Behavior and Human Decision
Processes*, 103, 53-67.
- International Council of Nurses. (2004). The global shortage of registered nurses:
An overview of issues and action developed. Geneva, Switzerland: Author.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1974). The measurement of
Organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-227.
- Ross, S. J., Polsky, D., & Sochalski, J. (2005). Nursing shortages Review, 52, 253—
262.
- Rokeach, M., "The Nature of Human Values," New York: The Free Press, 1973.
- Vodanovich, S. J., & Kramer, T. J. (1989). An examination of the work values of
parents and their children. *The Career Development Quarterly*, 37 (4), 365-374.
- Ribelin, P. J. (2003). Retention reflects leadership style. *Nursing Management*, 34(8),
18 Steers, R.M. (1977) .Antecedents and outcomes of organizational commitment.
Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Teng, C. I., Shyu, Y. I., & Chang, H. Y. (2007) ◦ Moderating effects of professional
commitment on hospital nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 123(1),
47—54.
- Waugaman, W. R., & Lohrer, D. J. (2000) ◦ From Nurse to Nurse: The Influence of age and
Gender on Professional Socialization and Career Commitment of Advanced Practice Nurses.
Journal of Professional Nursing, 16(1), 47-56.

附錄

附錄一 組織承諾量表同意函

組織承諾量表同意函

李元墩教授 您好：

我是就讀南華大學非營利事業管理所二年級研究生利曉雯，指導教授為涂瑞德博士，研究論文為『安養機構護理人員工作價值觀與組織承諾』，因此欲向您申請 2008 年制訂的「組織承諾量表」，作為個人研究之工具。

本人保證所取之資料僅供論文之用，絕無他用之途。

研究生 利曉雯敬上

本人 李元墩 同意讓利曉雯同學使用本人於 2008 年制訂並發表的「組織承諾量表」，作為個人研究之工具。

中華民國一百年 12 月 09 日

附錄二 工作價值觀同意函

工作價值觀量表同意函

李瑞華老師您好：

我是就讀南華大學非營利事業管理所二年級研究生利曉雯，指導教授為涂瑞德博士。研究論文為『安養機構護理人員工作價值觀與組織承諾』，因此欲向您申請 2004 年制訂的「工作價值觀量表」，作為個人研究之工具。

本人保證所取之資料僅供論文之用，絕無他用之途。

研究生 利曉雯敬上

本人 李瑞華 同意讓利曉雯同學使用本人於 2004 年制訂並發表的「工作價值觀量表」，作為個人研究之工具。

中華民國一百年 12 月 14 日

安養護機構護理人員工作價值觀與組織承諾調查問卷

親愛的護理伙伴，您好：

首先為您能在工作中默默奉獻的精神，致上十二萬分的敬意。這是一份學術性的研究，您所提供的寶貴資料僅作統計分析用，無須具名，同時並不對外公開，資料絕對保密，敬請安心的填答。問卷的答案無所謂的「對」與「錯」，請您依照個人實際的想法與感受來填答，懇請撥冗填答後擲還，感謝您的協助。

崑此 敬頌

闔家平安喜樂

私立南華大學非營利事業管理研究所

指導教授：涂瑞德 博士

研究生：利曉雯 敬啟

一、個人基本資料：

以下的問題是關於您自己的一些基本資料，有些問題請直接填入，另一些問題請在最符合您的情況中“

1、年齡：

- (1) 30 歲以下 (2) 31—40 歲 (3) 41—50 歲 (4) 51—60 歲
(5) 61 歲以上。

2、婚姻狀況：

- (1) 未婚 (2) 已婚。(3) 離婚 (4) 鰥寡 (5) 分居

3、子女數：

- (1) 0位 (2) 1位內。(3) 2位 (4) 3位(含)以上

4、教育程度：

- (1) 國中以下 (2) 高中職 (3) 專科及大學 (4) 研究所以上。

5、宗教信仰：

- (1) 無宗教信仰 (2) 道教 (3) 佛教 (4) 基督教 (5) 天主教
(6) 回教 (7) 一貫道 (8) 其他 _____(請填寫)

6、請問您擔任本機構有多久時間：

- (1) 兩年(含)以下 (2) 未滿三年至五年 (3) 未滿六年至十年 (4)
十一年以上

7. 平均月收入：

- (1) 兩萬元以下 (2) 兩萬零一元至三萬元 (3) 三萬零一元至四萬元
(4) 四萬零一元以上

8. 上班通勤所花費交通時間(單程)：

- (1) 十分以內 (2) 十一分至三十分鐘 (3) 三十一分鐘至六十分鐘
(4) 六十一分鐘以上

9. 家人對您從事本護理工作之支持度

- (1) 非常支持；(2) 支持(3) 無意見(4) 不支持；(5) 非常不支持。

10. 您個人一年參與志工服務的時數：118

- (1) 零(2) 十小時內(3) 十一小時至二十小時(4) 二十一小時以上

11. 您個人一年愛心捐款的金額為：

- (1) 零(2) 兩萬元以下(3) 兩萬零一元至三萬元(4) 三萬零一元至四萬元四萬零一元以上

二、工作價值觀

為瞭解您對工作價值觀承諾的想法請仔細想想，請針對下面題目，以自己的立場，請在最適當的欄位，勾選出最適當的答案，謝謝您！

	非常 同意	同 意	普 通	不 同 意	非 常 不 同 意
1. 主管能善解人意	<input type="checkbox"/>				
2. 我能和本機構同仁相處融洽	<input type="checkbox"/>				
3. 工作上遇到挫折，能和本機構同仁彼此打氣慰勉	<input type="checkbox"/>				
4. 主管能採取民主開放的領導方式	<input type="checkbox"/>				
5. 主管能尊重和支持護理人員	<input type="checkbox"/>				
6. 能從護理工作中得到快樂	<input type="checkbox"/>				
7. 能獲得自己滿意的工作成果	<input type="checkbox"/>				
8. 能獲得良好溫馨的工作環境	<input type="checkbox"/>				
9. 能方便使用器材設備	<input type="checkbox"/>				
10. 肯定自己在本機構護理專業上的重要性	<input type="checkbox"/>				
11. 在本機構工作中能充分發揮專業自主性	<input type="checkbox"/>				
12. 在本機構工作中能展現自己的專長	<input type="checkbox"/>				
13. 在本機構工作中能接受新知與自我成長的機會	<input type="checkbox"/>				
14. 在本機構工作中能發揮自我的創造力	<input type="checkbox"/>				
15. 在本機構工作中能充分實現自我的理想	<input type="checkbox"/>				
16. 在本機構工作中有機會接受專業在職訓練課程	<input type="checkbox"/>				
17. 在本機構工作中有充分的進修機會	<input type="checkbox"/>				
18. 在本機構工作中能利用自己的專業提供服務對象照護服務	<input type="checkbox"/>				
19. 在本機構工作中有機會接受新的工作挑戰	<input type="checkbox"/>				
20. 在本機構工作中能提供服務對象(家屬)便利性的諮詢服務	<input type="checkbox"/>				

三、組織承諾

為瞭解您對組織承諾的想法請仔細想想，請針對下面題目，以自己的立場，請在最適當的欄位，勾選出最適當的答案，謝謝您！

	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意
1. 我對本機構有很高的忠誠度	<input type="checkbox"/>				
2. 我以身為本機構的一份子為榮	<input type="checkbox"/>				
3. 我時常關心本機構未來的發展願景	<input type="checkbox"/>				
4. 我很樂意在本機構服務	<input type="checkbox"/>				
5. 我對本機構有很強的歸屬感	<input type="checkbox"/>				
6. 本機構對我個人工作成就與生涯發展來說，意義非常同意	<input type="checkbox"/>				
7. 我願意付出額外的努力，已達成工作目標	<input type="checkbox"/>				
8. 我覺得我有責任為本機構賣力工作	<input type="checkbox"/>				
9. 我願意為本機構效勞	<input type="checkbox"/>				
10. 我會盡我所能，克服工作上的困難	<input type="checkbox"/>				
11. 我會主動幫忙同事，解決工作上的問題	<input type="checkbox"/>				
12. 我願意將我的工作經驗傳授給新進員工	<input type="checkbox"/>				
13. 我會主動蒐集工作所需之相關資訊或學習工作技能	<input type="checkbox"/>				
14. 我發現我個人的價值觀和本本機構的價值觀非常相似	<input type="checkbox"/>				
15. 在我可能選擇服務的所有工作中，本機構是個相當理想的工作場所	<input type="checkbox"/>				
16. 在本機構努力工作能使我得到滿足	<input type="checkbox"/>				
17. 我覺得繼續留在本機構服務，會有好的前途	<input type="checkbox"/>				
18. 我覺得繼續留在本機構服務，是一件正確的事	<input type="checkbox"/>				
19. 即使工作條件變差，我也願意留在本機構服務	<input type="checkbox"/>				
20. 即使有更好的機會，我也不會考慮離開本機構	<input type="checkbox"/>				
21. 由於已經對本機構付出許多心力，我不會考慮換工作	<input type="checkbox"/>				
22. 我覺得我對本機構有深厚的情感	<input type="checkbox"/>				
23. 如果現在離開本機構，我會深感內疚	<input type="checkbox"/>				
24. 我很希望在本機構一直工作到退休	<input type="checkbox"/>				
25. 就目前各項環境及制度條件，我樂於繼續在本機構工作	<input type="checkbox"/>				

問卷結束，感謝您！

附錄四

高雄市老人安養暨長期照顧機構一覽表

編號	機構名稱	護理 人數	編號	機構名稱	護理 人數
1	高雄市政府社會局仁愛之家	2	19	高雄市私立健生老人養護中心	3
2	高雄市老人公寓	3	20	高雄市私立溫心養護中心	3
3	高雄市明山慈安居老人養護中心	6	21	高雄市私立關懷老人養護中心	2
4	財團法人私立濟眾老人養護中心	10	22	高雄市私立新信成養護之家	3
5	財團法人高雄基督教信義醫院附設高雄市私立方舟養護之家	13	23	高雄市私立德安養護之家	5
6	財團法人高雄市私立淨覺社會福利慈善事業基金會附設高雄市私立淨覺老人養護中心	7	24	高雄市私立仁心養護中心	3
7	財團法人高雄市私立永安老人養護中心	4	25	高雄市私立天誠老人養護中心	4
8	財團法人高雄市私立合信興老人養護中心	5	26	高雄市私立高生老人養護中心	3
9	財團法人高雄市私立張簡秋風社會福利慈善事業基金會附設高雄市私立松喬老人養護中心	4	27	高雄市私立安安養護之家	3
10	財團法人高雄市私立萃文書院社會福利慈善事業基金會附設高雄市私立萃文佛恩養護院	9	28	高雄市私立欣榮總養護中心	3
11	財團法人高雄市私立愛心老人養護中心	4	29	高雄市私立慈慧養護中心	3
12	財團法人高雄市私立聖和社會福利慈善事業基金會附設高雄市私立聖和老人長期照顧中心（養護型）	3	30	高雄市私立安心養護中心	3
13	高雄市私立新松柏養護之家	4	31	高雄市私立永康老人養護中心	3
14	高雄市私立華榮養護中心	3	32	高雄市私立博愛老人養護中心	3
15	高雄市私立和信養護中心	2	33	高雄市私立耀群老人長期照護中心	4
16	高雄市私立佛心養護之家	3	34	高雄市私立吉翁養護之家	2

17	高雄市私立偉仁老人養護中心	3	35	高雄市私立崇祐養護中心	3
18	高雄市私立吉仁養護中心	3	36	高雄市私立小護士老人養護之家	2
37	高雄市私立順心養護中心	3	59	高雄市私立鼎中老人養護中心	2
38	高雄市私立新立養護中心	2	60	高雄市私立昭和養護之家	3
39	高雄市私立新東海老人養護中心	4	61	高雄市私立感恩養護中心	3
40	高雄市私立富華養護中心	4	62	高雄市私立人慈養護之家	3
41	高雄市私立安康養護之家	3	63	高雄市私立人愛養護之家	3
42	高雄市私立新榮總養護中心	3	64	高雄市私立大愛養護中心	3
43	高雄市私立康欣養護中心	3	65	高雄市私立良安老人養護中心	4
44	高雄市私立長生老人養護中心	3	66	高雄市私立祐安養護中心	3
45	高雄市私立仁祥養護之家	3	67	高雄市私立冠安老人養護中心	4
46	高雄市私立信心養護中心	3	68	高雄市私立禾康養護之家	3
47	高雄市私立佑昌養護之家	3	69	高雄市私立新禾康養護之家	3
48	高雄市私立濟德老人養護中心	4	70	高雄市私立祥和老人養護中心	3
49	高雄市私立孝升老人養護中心	5	71	高雄市私立安和養護中心	3
50	高雄市私立健安老人養護中心	4	72	高雄市私立安仁養護中心	2
51	高雄市私立新健安老人養護中心	3	73	高雄市私立榮恩老人長期照顧中心	3
52	高雄市私立順心養護中心	3	74	高雄市私立春暉長期照顧中心	3
53	高雄市私立新立養護中心	2	75	高雄市私立長群長期照顧中心	3

編號	機構名稱	護理人數	編號	機構名稱	護理人數
54	高雄市私立瑞翁養護之家	3	76	高雄市私立家恩老人長期照顧中心	2
55	高雄市私立鴻安老人養護中心	3	77	高雄市私立鼎中老人養護中心	2
56	高雄市私立孝星老人養護中心	2	78	高雄市私立日光花園老人長期照顧中心	4
57	高雄市私立新吉祥養護之家	3	79	高雄市私立高安老人長期照顧中心	2
58	高雄市私立新如意養護之家	3	80	高雄市私立慈融老人長期照顧中心	3
編號	機構名稱	護理人數	編號	機構名稱	護理人數
81	高雄市私立普祐老人長期照顧中心	3	99	高雄市私立永虹老人養護中心	3
82	高雄市私立人本老人長期照顧中心	3	100	高雄市私立文清老人養護中心	2
83	高雄市私立大昌老人長期照顧中心	3	101	高雄市私立成大老人養護中心	3
84	高雄市私立立昌老人長期照顧中心	3	102	高雄市私立亞禾老人養護中心	3
85	高雄市私立永安老人長期照顧中心	4	103	高雄市私立天恩老人養護中心	3
86	高雄市私立安泰老人長期照顧中心 (長照型)	3	104	高雄市私立長松老人養護中心	2
87	高雄市私立合信老人長期照顧中心	2	105	高雄市私立慈善園老人養護中心	4
88	高雄市私立松林老人長期照顧中心	3	106	高雄市私立四季庭園老人養護之家	2
89	高雄市私立大順老人長期照顧中心	3	107	高雄市私立橋頭老人養護中心	3
90	高雄市私立達仁老人長期照顧中心 (養護型)	3	108	高雄市私立泰和老人養護中心	3

91	高雄市私立欣恩老人長期照顧中心 (養護型)	2	109	高雄市私立怡園老人養護中心	3
92	高雄市私立幸福一家老人長期照顧中心 (養護型)	4	110	高雄市私立吉園老人養護中心	2
93	高雄市私立九如老人長期照顧中心 (養護型)	3	111	高雄市私立愛欣老人養護中心	4
94	高雄市私立普祐老人長期照顧中心	3	112	高雄市私立慈心老人養護中心	3
95	高雄市私立人本老人長期照顧中心	3	113	高雄市私立惠心老人養護之家	3
96	高雄市私立大昌老人長期照顧中心	3	114	高雄市私立新效堂老人養護中	2
97	高雄市私立宏仁養護中心	4	115	高雄市私立惠安老人養護中心	2
98	高雄市私立信展老人養護中心	3	116	高雄市私立雪美老人養護中心	4
編號	機構名稱		編號	機構名稱	床數
117	高雄市私立圓山老人養護中心	2	130	高雄市私立博愛老人長期照顧中心 (養護型)	3
118	高雄市私立康齡老人養護中心	4	131	高雄市私立慈慧老人長期照顧中心 (養護型)	3
119	高雄市私立安祥老人養護中心	4	132	高雄市私立養慈老人長期照顧中心 (養護型)	2
120	高雄市私立普德老人養護中心	-	133	高雄市私立健康老人長期照顧中心 (養護型)	3
121	高雄市私立弘恩老人養護中心	2	134	高雄市私立永新老人養護中心	4
122	高雄市私立親育園老人養護中心	2	135	高雄市私立日新老人長期照顧中心 (養護型)	3
123	高雄市私立信愛老人養護中心	2	136	高雄市私立快樂家園老人長期照顧 中心(養護型)	4

124	高雄市私立福安老人養護中心	3	137	高雄市私立真善美老人長期照顧中心（養護型）	3
125	高雄市私立慈安老人養護中心	3	138	高雄市私立大同老人長期照顧中心（養護型）	4
126	高雄市私立松霖老人養護中心	3	139	高雄市私立青園老人長期照顧中心（養護型）	3
127	高雄市私立橋頭社區老人養護中心	3	140	高雄市私立新樂園老人長期照顧中心（養護型）	3
128	高雄市私立鳳新老人養護中心	3	141	高雄市私立佑生老人長期照顧中心（養護型）	-
129	高雄市私立湖內老人養護之家	4	142	高雄市私立千葉老人養護中心	3
編號	機構名稱		143	高雄市私立善心老人長期照顧中心（養護型）	2

資料來源：內政部社會司。

附錄五

高雄市全日型身心障礙機構

編號	機構名稱	護理人數
1	本局無障礙之家	3
2	創世基金會鳳山區植物人安養院	4
3	大寮養護中心	13
4	樂仁啟智中心	2
5	大灣家園	2
6	紅十字育幼中心（慈暉園）	1
7	真善美養護家園	2
立案床數		27

資料來源：內政部社會司