

南 華 大 學

生死學系

碩士學位論文

照顧服務員生命意義與工作投入之相關因素

探討-以嘉義縣市護理之家為例

A Study of the Related Factors of the Nursing Aides

toward the Meaning of Life and the Job

Engagement-Examples of the Nursing Homes in Chiayi area

研 究 生：黃美靜

指導教授：何長珠 博士

中華民國 104 年 7 月 6 日

南 華 大 學

生 死 學 系

碩 士 學 位 論 文

照顧服務員生命意義與工作投入之相關因素探討

-以嘉義縣市護理之家為例

A Study of the Related Factors of the Nursing Aides toward the
Meaning of Life and the Job Engagement

-Examples of the Nursing Homes in Chiayi area

研究生：黃美靜

經考試合格特此證明

口試委員：

王松燦

何長祥

李明昌

指導教授：何長祥

所 長：蔡品雄

口試日期：中華民國 104 年 05 月 28 日

謝誌

可以畢業了

每每在工作上遇到與生死相關議題時，深感自己的不足，終於有進入南華大學生死所學習的機會。在學習的過程，讓我對諮商輔導技巧有了與以往不同的領會，最大的收穫是開始「覺察自己」。

首先要感謝的是指導教授何老師，原諒我的逃避性格，體諒不與學生計較的寬宏大量；感謝枝燦老師在量化統計上及口試時給予的協助及意見，感謝蔡明昌老師口試時的意見，讓我的論文得以更加充實與完整。

謝謝惠蘭這位同學及好友，沒有你的協助及砥礪，無法順利完成這篇論文。佳蓁、美慧、澗慧適時給予協助，還有感謝光田醫院附設護理之家蔡麗珍督導及嘉義縣市各護理之家機構負責人的協助、填答問卷的照顧服務員們。

最後感謝家人們的支持，雖然我的父親已經離我而去，但相信父親仍在天上祝福著我，守護著我。

美靜 謹誌 2015.7.8

照顧服務員生命意義與工作投入之相關因素探討

-以嘉義縣市護理之家為例

黃美靜

南華大學生死學系

摘要

本研究旨在探討嘉義縣市護理之家照顧服務員「生命意義」與「工作投入」之現況，不同背景變項之護理之家照顧服務員「生命意義」與「工作投入」之差異及二者之間的關係。綜合研究目的，採問卷調查法，調查對象為嘉義縣市立案護理之家本國籍識字照顧服務員，抽樣方法為普及取樣，共發出問卷 296 份，回收 261 份，回收率 88.18%，扣除無效問卷 20 份，回收有效問卷共計 241 份，有效樣本回收率 92.33%。採用施測量表以曾瀟慧(2014)參考何長珠和李盈瑩（2011）所發展之「全人生命意義量表」及蔡麗珍（2007）所發展出適用照顧服務員之「工作投入量表」，問卷資料以 SPSS for 12.0 套裝軟體進行描述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、皮爾森積差相關及多元迴歸分析等統計方法分析資料，研究結論如下：

- 一、照顧服務員之整體生命意義及各子構面、工作投入及工作承諾呈現中高程度。
- 二、不同背景變項（年齡、宗教信仰、婚姻、年資、教育程度、自覺健康狀況、每月薪資、每週上班時數）之照顧服務員生命意義達顯著差異。
- 三、不同背景變項（年齡、宗教信仰、年資、教育程度、自覺健康狀況、每週上班時數）之照顧服務員工作投入達顯著差異。
- 四、嘉義地區照顧服務員之生命意義與工作投入達顯著正相關。
- 五、嘉義地區照顧服務員之生命意義與工作投入具顯著預測力。

根據本研究發現與結論，提供長期照護機構照顧服務員管理單位及照顧服務員提出具體建議，以作為後續執行策略與研究之參考。

關鍵字：護理之家、照顧服務員、生命意義、工作投入

A Study of the Related Factors of the Nursing Aides toward the Meaning of Life and the Job Engagement-Examples of the Nursing Homes in Chiayi area

Abstract

This study is focusing on the investigation of the nursing aides' meaning of life and engagement in nursing home of Chiayi County. With a purpose to understand the current conditions of this field and assemble the background data for analyses so to submit concrete feedback to improve the function of this field in the future.

An survey approach was adopted to run this study, Two reliable and valid measurements -Meaning of Life (Ho & Lee,2011) and the engagement inventory (Shi,2007) - were conduct to 296 subjects out of 261 total numbers, and 241 available scores were collected then from the 261 subjects. SPSS version 12.0 package was used to test the description statistic, *t* test, one way ANOVA,pearsonal correlation analysis and multi-regreesion. Results presented as follow--

- 1.The subjects tend to have an upper medium level in regard to the meaning of life , Job Engagement and promised works of Nursing aids.
- 2.Nursing aides background variables (ex. aging, religious belief, marital status, seniority, education, healthy condition, each month of salary and working week) has a significant difference with the measurement of meaning of life.
- 3.Nursing aides background variable (ex. aging, religious belief, marital status, seniority, education, feeling healthy condition and working week) has a significant difference with the measurement of engaged in nursing.
- 4.There is a significant correlation between the meaning of life and the engagement in nursing .
- 5.Nursing aides' meaning of life predicts a significant influence in the nursing engagement.

Suggestions were made in regard to the strategy of hospital management and empowerment approaches for medical aids.

Keywords: Nursing Homes 、 Nursing Aides 、 Meaning of Life 、 Job Engagement

目次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	3
第三節 研究範圍與限制.....	5
第二章 文獻探討.....	7
第一節 生命意義的相關理論之探討	7
第二節 工作投入的相關理論之探討	13
第三節 背景變項與生命意義及工作投入之相關研究	16
第四節、生命意義與工作投入之相關研究	23
第三章 研究方法.....	25
第一節 研究架構.....	25
第二節 研究假設.....	26
第三節 研究對象.....	28
第四節 研究工具.....	30
第五節 資料處理與分析.....	34
第六節 實施程序.....	35
第四章 研究結果分析.....	37
第一節 不同背景之照顧服務員基本資料分析	37
第二節 照顧服務員之生命意義現況分析	41

第三節 照顧服務員之工作投入現況分析	42
第四節 不同背景變項照顧服務員之生命意義差異分析	43
第五節 不同背景變項照顧服務員之工作投入差異分析	63
第六節 照顧服務員生命意義對工作投入之相關分析	75
第七節 照顧服務員生命意義對工作投入之迴歸分析	78
第五章 結論與討論.....	87
第一節 照顧服務員生命意義對工作投入之結果	87
第二節 研究貢獻.....	93
第三節 建議.....	94
參考文獻	97
附錄一 嘉義縣市護理之家本國籍照顧服務員人數一覽表.....	107
附錄二 生命意義量表構面、題號、題目對照表.....	108
附錄三 工作投入構面、題號、題目對照表.....	109
附錄四 正式問卷.....	110
附錄五 調查問卷授權同意書.....	113

表 目 次

表 3-1-1 嘉義縣市立案護理之家本籍照顧服務員人數一覽表	28
表 3-4-1 生命意義量表』預試/正式量表之信度分析表	32
表 3-4-2 「工作投入量表」預試/正式量表之信度分析表	34
表 4-1-1 照顧服務員背景變項之次數分配表	40
表 4-2-1 照顧服務員生命意義之分析摘要表	41
表 4-3-1 照顧服務員工作投入各構面平均數摘要表	42
表 4-4-1 不同性別照顧服務員生命意義之 t 檢定分析表	43
表 4-4-2 不同宗教信仰背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析	47
表 4-4-3 不同婚姻背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析	48
表 4-4-4 不同教育程度背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析	49
表 4-4-5 不同自覺健康背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析	50
表 4-4-6 不同薪資背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析	51
表 4-4-7 照顧服務員背景變項對生命意義交互關係數矩陣分析表	53
表 4-4-8 照顧服務員生命意義各子構面交互關係數矩陣分析表	54
表 4-4-9 照顧服務員背景變項之整體生命意義迴歸分析摘要表	60
表 4-4-10 背景變項對生命意義各子構面迴歸分析摘要表	61
表 4-5-1 不同性別照顧服務員對工作投入 t 檢定分析表	63
表 4-5-2 不同婚姻背景變項照顧服務員對工作投入之單因子變異數分析	66
表 4-5-3 不同教育程度背景變項照顧服務員對工作投入之單因子變異數分析	66
表 4-5-4 不同自覺健康背景變項照顧服務員對工作投入之單因子變異數分析	67
表 4-5-5 不同宗教信仰背景變項照顧服務員對工作投入之單因子變異數分析	67
表 4-5-6 不同薪資背景變項照顧服務員對工作投入之單因子變異數分析	68
表 4-5-7 照顧服務員背景變項對工作投入交互關係數矩陣分析表	70
表 4-5-8 工作投入各子構面對整體工作投入交互關係數矩陣分析表	70
表 4-5-9 照顧服務員背景變項之整體工作投入迴歸分析摘要表	73
表 4-5-10 照顧服務員背景變項之工作意願、工作承諾迴歸分析摘要表	74
表 4-6-1 照顧服務員生命意義與工作投入交互關係數分析表	77
表 4-7-1 生命意義對整體工作投入之多元迴歸模型分析摘要表	81
表 4-7-2 生命意義對工作承諾之多元迴歸模型分析摘要表	82
表 4-7-3 生命意義對工作意願之多元迴歸模型分析摘要表	83
表 4-7-4 照顧服務員生命意義對工作投入假設摘要分析表	84

圖目次

圖 3-1 研究架構圖.....	25
圖 3-2 研究實施程序圖.....	36



第一章 緒論

本章第一節將介紹照顧服務員服務投入照護工作的現況，並陳述研究者在護理之家臨床實務中發現照顧服務員的生命意義的態度，似乎對於工作投入會有不同的結果，進而引發研究者動機。第二節則為研究目的和所要探討的問題。

第一節 研究背景與動機

一、研究背景

隨著我國人口老化趨勢加快，再加上平均餘命的提高，台灣從 1993 年底正式邁入老人國，老年人口超過總人口數 7%，截至 2015 年 3 月底老年人口佔總人口數之 12.14%（內政部戶政司，2015），增加近一倍之多。換句話說每 100 個人中就有 14 位老人。隨著年紀愈長，慢性病又多，面臨失能程度也相對地提高，加上家庭結構的改變，家庭照顧人手不足的情況下，迫使失能者或銀髮族需轉安置於長期照顧機構，由機構照顧他們的生活起居，使得長期照顧機構一家家如雨後春筍般快速成立，根據統計國內立案護理之家 2007 年有 324 家，到了 2013 年已增加至 472 家，床數從 19,551 床增加至 33,101 床。依護理機構設置標準規定每 5 床需配置有一位照顧服務員照料住民的生活起居，因此若以 33,101 床數計算，每日需要 6,620 位照顧服務員投入護理之家照顧住民的工作（衛生福利部，2014）。但雖然第一線的照顧服務員人力需求增加（簡慧娟，2011），投入長期照護機構職場的人員比率卻僅有 22.4%，不願投入職場工作之原因有：任職誘因不好、專業形象不高、薪資待遇差（衛生福利部，2014）等因素。

二、研究動機

研究者從事護理生涯已將邁入 25 年，投入護理之家工作亦有 10 年之久，研究者本身為護理之家之管理者，在面臨人員招募不易困境之同時，卻發現仍有許多照顧服務員願意投入工作中且自得其樂，深入會談時，其中一名照服員說：「可以照顧住民是一件有意義的事、對自己也是積德的一件事、想一想，有一天我也

會老，也需要別人的照顧，所以才會選擇這種照顧的工作」；另一位表示「照顧老人後，開始回過頭來關心自己的父母，好像覺得自己的生命很有價值」，引發研究者探討了解投入第一線實務工作中的照顧服務員生命意義之動機。

屏東地區中有 44.5% 長期照護機構中，所需人力高達 80% 為照顧服務員，可知照顧服務員於長期照顧機構中實佔有重要角色。尤其是以收失能嚴重程度較高的護理之家，就更需要有足夠的照顧服務員的協助。相對地由於照顧服務員在當班期間需具有充分的工作投入（洪雅惠，2009），方能執行好照顧的工作，因此瞭解現今照顧服務員工作投入之現況亦具有重要性，引起研究者動機之二。

照顧服務員的現今及未來，不論是服務於社區或機構中，都是主要照顧人力中重要的且不可缺少之一員。國內許多研究針對教師、老人、病人、醫護人員及學生進行生命意義探討（鄭麗慧，2008；楊麗蓉，2008；賴品仔，2010；楊事娥，2010；曾瀟慧，2014；沈家禾，2011；吳文淑，2010；李盈瑩 2011），卻缺乏對於照顧服務員之生命意義研究。而在工作投入探討中：國內許多研究亦曾針對教師、一般組織員工、醫護人員進行工作投入探討（賴宛苓，2013；張怡潔，2010；鄭依青 2008；方慈霞，2011；王珮珍，2007），但針對護理之家照顧服務員工作投入之研究僅有蔡麗珍一篇。因此本篇研究特以探討照顧服務員生命意義與工作投入之相關因素為主題。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的與研究問題

一、研究目的

基於研究動機，本研究之研究目的如下列幾點：

- (一) 探討不同背景變項護理之家照顧服務員之「生命意義」及「工作投入」之現況。
- (二) 探討不同背景變項護理之家照顧服務員「生命意義」之差異。
- (三) 探討不同背景變項護理之家照顧服務員「工作投入」之差異。
- (四) 探討護理之家照顧服務員「生命意義」與「工作投入」二者之間的關係。

二、研究問題

根據研究目的，本研究擬探討下列之問題：

- (一) 護理之家照顧服務員「生命意義」與「工作投入」現況為何？
- (二) 不同背景變項護理之家照顧服務員之「生命意義」是否有所差異？
- (三) 不同背景變項護理之家照顧服務員之「工作投入」是否有所差異？
- (四) 護理之家照顧服務員「生命意義」與「工作投入」二者間的關係為何？

三、名詞界定

(一) 護理之家

依「護理機構設置標準」設置，由護理人員擔任機構負責人立案的護理之家。指嘉義縣市經所屬衛生機關核准之立案護理之家，需每三年接受一般護理之家評鑑及每年縣市衛生局督考，經營型態可分為醫院附設護理之家、獨立經營型護理之家、財團法人醫院附設護理之家共計 22 家，排除產後護理之家及精神科護理之家。屬於機構式 24 小時照護，（蔡淑鳳、陳文意、林育秀、梁亞文，2013）。服務對象有（1）為罹患慢性病需長期護理的病人（2）從急性醫療出院仍需繼續護理的病人，如置放鼻胃管、導尿管、氣切套管的病人需要技術性護理照護。

(二) 背景變項

本研究之背景變項係根據文獻探討之內容而來，共包括：分別為性別、年齡、教

育程度、婚姻狀況、子女數、自覺健康狀況、宗教信仰、照顧服務員工作年資、每週上班時數、每月薪資。

(三) 照顧服務員

指嘉義縣市護理之家領有照顧服務員訓練結業證書的本國籍識字照顧服務員，排除外籍照顧服務員及不識字者，可填寫問卷，並了解問卷內容之照顧服務員，共計 296 人。

(四) 生命意義

生命意義定義在本研究中是指照顧服務員生命個體以獨特因意識到自我存在的意義而展開一段尋求生命價值與目標的過程，以負責的態度、自由的選擇，來實現生命的使命，體悟生命的終極意義，提昇（圓滿）本有的靈性境界程度。本研究所指之生命意義係採曾灝慧(2014)以何長珠和李盈瑩(2011)整合 Frankl、Yalom、Rogers、May 及 Erickson 學者對生命意義觀點所發展之「全人生命意義量表」中內涵而來，包括生命目標、生命態度、生命倫理、生命信念、靈性成長、生命價值、開放接納、生命熱忱等構面，預試之後因生命信念只有 2 題，與指導老師討論併入生命態度中，共七項構面內涵共計 39 題。在「全人生命意義量表」中總分愈高者，表示其生命意義愈高；反之則否。

(五) 工作投入

工作投入定義在本研究中是指為照顧服務員樂意並專注於工作，從工作帶來成就感並能主動積極參與工作之程度。工作投入 (job involvement) 一詞最早由 Lodahl and Kejner 在 1965 年所提出，所編製的量表亦被廣泛運用於衡量各種行業的工作投入程度，本研究採用蔡麗珍 (2007) 參考余慶華 2001 年針對高雄市 372 位金融人員所修訂的研究量表，及國外學者 Lodahl and Kejner (1965) 修編成適用於照顧服務員工作投入之問卷量表，分為兩大構面：工作意願 8 題；工作承諾 12 題，共有 20 題。總分愈高者，表示其工作投入愈高；反之則否。

第三節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究地區方面

本研究僅限於嘉義縣市立案護理之家，包含醫院附設護理之家及獨立型護理之家，共計 22 家為研究調查範圍。

二、研究對象方面

本研究調查的對象為實際在護理之家工作之本國籍照顧服務員且需識字，排除外籍照顧服務員為調查母群體，共計 296 位，如表 3-1-1。

三、研究變項方面

(一) 個人背景變項

本研究針對照顧服務員之性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、子女數、自覺健康狀況、宗教信仰、年資、每週上班時數、每月薪資等背景變項進行探討。

(二) 主要研究變項-自變項

本研究之自變項為生命意義。包含生命目標、生命態度、生命倫理、靈性成長、生命價值、開放接納、生命熱忱等七個構面。

(三) 主要研究變項-依變項

本研究之依變項為工作投入。包含工作意願、工作承諾，共計二個構面。

貳、研究限制

一、研究地區限制

本研究受限人力、時間、經費上之考量，僅以嘉義縣市地區之護理之家為調查範圍。因此，在研究結果推論上，考量地區限制，無法推論到其他地區。

二、研究對象的限制

本研究僅以本國籍識字之照顧服務員服務於嘉義縣市立案護理之家地區為調查對象。因此，在研究結果推論上，無法直接推論到其他縣市之照顧服務員或服務

於其他類型之照顧服務員。

三、研究變項的限制

本研究探討生命意義與工作投入二變項間之現況、差異與相關。因此，僅能針對此二變項之各層面與整體進行統計與分析，不包含其他變項。



第二章 文獻探討

本章主旨在於探究照顧服務員「生命意義」與「工作投入」相關研究，因此，本章就變項的相關理論與實證研究之國內外文獻進行探討，作為本研究概念與架構形成之理論基礎為依據。本章共分為三節，第一節為生命意義的相關理論之探討，第二節則探討照顧服務員工作投入之理論與相關研究，第三節為不同背景變項與生命意義、工作投入相關研究。

第一節 生命意義的相關理論之探討

壹、生命意義之定義及意涵

生命的意義是什麼？在哲學、生死學等領域中，有無數學者費盡心思追求這問題的解答，但至今仍無一個共同認可的標準。因此Yalom才提出生命意義必須透過個體去發現，並不盡相同(簡月珠，2010)。本研究因此歸納現有文獻生命意義的定義及意涵，分述如下：

一、生命意義具有獨特性

Frankl首先在1963年主張認為生命意義是展現在回應現實生活中之各種狀況，並進而藉此讓自我經歷與獲得個人對生命的終極意義之定義(李桂仙，2006；黃同展，2006；姜秀惠，2010)。國內相關文獻亦指出個體之獨特使命，須靠自己面對及負責(簡月珠，2010；鄭惟謙，2008；鄭麗慧，2008；楊麗蓉，2008；王惠玲，2011)。人亦可藉由努力實現工作的價值而展現其獨特性(許淑如，2009)。Frankl更於1967年在集中營裡，領悟出一個在有限的生命時間裡內在價值的自覺，並認為生命的意義可藉著創造、工作及生活裡探究，藉著體認生命的價值自省以及受苦經驗，來彰顯個人對生命意義的主觀及獨特性，且會因人、時、情境不同而隨時改變，並且不論個人的性別、年齡、智力、教育程度、環境及宗教信仰，皆有特殊的使命與意義(何英奇，1990；姜秀惠，2010)。

二、生命意義具多層次概念

Fabry (1980) 認為生命意義定義有二：一是終極意義：係指宇宙中有一超越人類、且無法驗證的規律，有人稱之為「神」、「自然」、或是「道」。二是此時此刻的意義：係指在生命的每一瞬間皆有一個有待實現的使命，人只能以負責的態度來回應。

Crumbaugh (1973)、Hedlund (1977) 及國內學者皆認為生命意義是一種能賦予個體存在方向感及價值感的目標，藉此目標的實現，人生可獲得有價值的認同感（莊錫欽，2003；姜秀惠，2010；宋秋蓉，1992；傅偉勳，1993；吳文淑，2010；吳秋芬，2010）。

三、生命意義是自我實現

在Maslow理論中可知人性最高層次為自我實現，是人類共同追求的生命意義，包含超越有形生物體的限制，人是透過自我實現來體驗人生的意義，而能自我成長的人，能將創造力應用來證明自己的存在，並同時將自己帶進高峰體驗中（鄭麗慧，2008；姜秀惠，2010；沈家禾，2011）。

綜合上述學者歸納出研究者對生命意義之定義為：個體自我內在形成自我價值的獨特性，終其一身持續不斷地透過生活中行動與實現生命價值的歷程與結果。由此可知個人的生命意義，會隨著時空不斷轉變的情境，依其生命的主觀性及獨特性，持續不斷地行動與實現之歷程。

貳、生命意義之相關理論

本研究之生命意義理論概念，主要根據Victor Frankl、Yalom、Rollo May、Carl Ransom Rogers及 Erikson 五位學者對生命意義看法及思想脈絡。

一、Victor Frankl：意義的追尋

Victor Frankl 1986年認為人的存在生命是由身體、心理與靈性三個層面所構成的整體。Frankl在集中營的生活，無數次歷經瀕臨死亡，因此深刻體會到人在高度精神層面能超越死亡的挑戰，而探索生命的意志與願望(傅偉勳，1993)。

Frankl的意義治療學基本理論可概括三個層面，每一層面又具有三個向度，第一

層為意志的自由、求意義的意志及生命的意義；第二層面又可分為--1.創造性價值，指藉著創造與工作之付出與奉獻，從中找出存在的價值與意義、2.體驗意義價值：藉由體認愛、真、善、美，去肯定生命的意義、3.態度意義的價值：藉著受苦發現精神生活可以超越身體苦難折磨的影響，進而發現生命存在的意義；第三層面為受苦、責疚及死亡或無常(傅偉勳，1993)。

Frankl亦倡導面對人生悲劇應持有樂觀感以發揮生命潛能，面對受苦轉化於生命的歷程讓任務完成；藉由責疚感的機會，則可轉變自己、創造更有意義的人生；而體認生死無常的有限性後，更可成為再生的契機，負起自我責任採取行動成就意義(傅偉勳，1993)。

從Frankl的觀點，可以瞭解每個人應該學會為自己生命負責，藉由工作、苦難及死亡將有助於找到自我存在價值，而透過創造體驗與態度的價值，則更能找到自己生命真正的意義。本研究將以Frankl理論中之生命價值、開放接納及靈性成長等層面，做為研究向度之基礎。

二、Yalom：終極關懷

Yalom (1980) 為存在主義心理治療之大師，他將生命意義分為二個層級，一為宇宙意義：意指宇宙中有一不變的規律(即中國所謂之「道」)，此規律超越個人之上或之外；二為世俗生命的意義：主要為個人有待實現的目標，個人可藉此以體驗自我之生命價值性(李桂仙，2006；黃同展，2006；簡月珠，2010)。當個體面臨既定的存在事實時，常會引發內在衝突而造成焦慮，此時若能覺察到宇宙終極的意義，便能產生生命終極價值之覺悟(姜秀惠，2010；賴品仔，2010)。

綜上而言，從Yalom的觀點，認為人活著須要意義，沒有意義的生活讓人無法忍受，而意義的追尋則可使人減輕焦慮，擁有意義會產生獨有的價值觀，確立自我的目標與方向，方能達到自我的實現，本研究將以Yalom理論之終極生命價值及開放接納等層面做為研究向度之基礎。

三、Rollo May：自覺肯定

Rollo May(1953)指出，對生命的覺察是從自由與焦慮間，加入愛的力量及死

亡覺知，以覺察一己生命的存在，並將生命意義定義為以個體為中心而體認自己的意向，感受到自己有自由意志去做抉擇與愛的力量，從而創造出自我最高價值（姜秀惠，2010）。主要強調用正向思考看待生命中的一切，重視人的主觀經驗之交融，認為每個人活在這世界上，不單是人與自我之存在、人與人、人與環境亦彼此相互交集同時存在。May認為一個人的存在感愈為強烈，則個體的意識及決定就會愈富有創造性的責任感，因而人存在本質之特徵就是自我核心與自我肯定(楊紹剛，2001)。當個體在做決定時，同時必面臨生命抉擇所衍生出的焦慮，此時才會發現生命之侷限性，唯有經由自我肯定，個人生命方獲價值，形成完整的自我概念，實現個人的生命理想，而成為真正具有生命意義的人（楊事娥，2010）。

May的觀點，強調個體在執行決定時，主要經由肯定自我、正向思考看待生命一切，重視個人主觀體驗；且具有自由選擇的意願與能力，當生命獲得價值，形成完整自我概念時，即是建構個人生命理想，成為具有生命意義的人。本研究將以Rollo May理論之自我概念及生命目標等層面做為研究向度之基礎。

四、Carl Rogers：積極關懷

Rogers為人本心理學之代表，以人為中心，引申生命意義的正向實現以自我概念產生主動積極的人性觀，認為通過對生命的自由選擇權可達到自我實現，主張無條件積極關懷是一種溫暖、包容、不帶任何控制意圖的正向態度，主張透過對他人提供愛與關懷，同時自己也獲得喜悅及鼓勵，並且豐富個人的內在體驗。

（賴品仔，2010）。且人的內在核心早已存在，只要適當給予尊重、關注，每個人透過與他人關係的連結，都可獲取正向的自我概念、達到自我實現、找到生存意義（楊事娥，2010）。

Rogers(1959)觀點，強調生命的意義為自我實現，主張個人會不斷的進行自我概念重組並進行自我調適，而個人亦可透過對生命的肯定與決定的自由，發現個人的自我概念，證明存在的意義。本研究將以 Carl Rogers 理論之自我概念及開放接納等層面做為研究向度之基礎。

五、Erikson：人格發展

Erikson(1984)提出心理社會發展理論，將人格發展分為八個階段，從嬰兒期到老年期發展歷程，每一階段都有其特定的發展及必須完成的任務，每階段的順利完成，有助於人的自我意識發展出成熟的人格發展（姜秀惠，2010）。而人生最後階段的成年晚期或稱為老年期，此階段之主要發展任務為「統整」--努力在「統整」（對自己的人生滿意）與「絕望」（對生命失望）中求得平衡（簡月珠，2010）。因此老年人所面臨的挑戰，即是如何在保持現有生活中，統整過去的生命歷史。

Erikson的觀點認為，若能對自己有清楚的認識，瞭解自己所應扮演的角色，知道自己人生的意義及方向，有助於個人的價值感。因此，本研究將以Erikson理論之生命目標、生命自由、自我概念、開放接納及靈性成長等層面，做為研究向度之基礎。

六、小結

綜觀以上五位學者之理論，可歸納得知生命意義的內涵，包括生命目標、生命態度、生命倫理、生命信念、靈性成長、生命價值、開放接納、生命熱忱等八大面向。本研究主要參考及綜合何長珠團隊(姜秀惠，2010；戴玉婷，2010；簡月珠，2010；楊事娥，2010；梁寅鈞，2010；賴品好，2010；吳文淑，2010；李盈瑩，2011)所研究發表出來之「全人生命意義量表」。但在曾瀟慧(2014)研究中指出「生命信念」子構面題數僅有2題，因題數偏少恐影響該構面信效度，故將此2題納入「生命倫理」構面；「生命價值」第34題(我覺得自己算是個幸運的人)及「生命熱忱」第33題(我習慣性地會把困難當成是挑戰的機會)，偏向於正向態度，故歸納於「生命態度」構面，並進行七構面驗證性因素分析，結果得知彼此之間相關係數值介於72~.92，具有高度相關性及效度。因此本研究採用曾瀟慧(2014)「全人生命意義量表」，包含生命目標、生命態度、生命倫理、靈性成長、生命價值、開放接納及生命熱忱等七構面39題，做為施測工具。各構面內容分述如下：

(一) 生命目標：意指個人對人生理想目標及存在感之正向態度，個人對人生

理想使命及未盡事務信念的程度。

(二)生命態度：意指個人在生活中負面情緒反應與行為程度。

(三)生命倫理：意指個人在道德及自我在倫理道德、負責上的要求程度。

(四)靈性成長：意指個人對宗教信仰、助人活動、與大自然連結及投入、促進靈性提升的看法程度。

(五)生命價值：意指個人擁有對生命之自主權、肯定每個人存在與付出價值，追尋生死無憾的生命意義。個人透過愛、助人、受苦、孤獨來感受生命內涵的程度。

(六)開放接納：意指個人能接納自我與他人，正向的看待死亡與挫折程度。

(七)生命熱忱：意指個人對於人生苦難與無常持有積極正向的看法程度。

叁、生命意義相關研究探討

在國內不少學者針對生命意義研究調查中，因對象特徵之不同、結論亦各有別。如國中、國小、全省公幼教師教師進行研究，結果發現教師悲傷因應智能與生命意義有顯著正相關(簡月珠，2010；楊事娥，2010；曾瀟慧，2014)。李盈瑩(2011)針對1200位大學生為研究對象，結果指出生命意義愈高、傷慟因應智能亦愈高。以高齡者為研究對象，結果呈現社會參與對生命意義具有顯著正相關(沈家禾，2011)。賴品好(2010)針對原鄉地區國小教師研究，得知生命意義對工作壓力具有負相關。姜秀惠(2010)針對175位高中生進行研究，發現有無經歷失落事件對其生命意義有顯著差異。針對1457位台灣醫護人員、血液透析病患進行研究，結果指出死亡態度與生命意義具有正相關(吳文淑，2010；梁寅鈞，2010)。

綜合上述發現可知，生命意義之影響因素不只與健康狀況有關，亦與工作壓力、社會支持參與、失落經歷、死亡態度及悲傷因應智能等密不可分。

研究者總括上述資料所得的結論認為生命意義是：每個人的生命都是獨特的，經過人與自我、人、環境不斷的交互影響下，逐漸內化形成個人的意義，並藉由此意義意志去實現個人生命意義。在此一假設下，服務於護理之家之照顧服務員，其本身所具有之生命意義，在服務護理之家的實務工作中，是否具有何等

之相關或影響性，遂成爲本研究探討之主題。

第二節 工作投入的相關理論之探討

壹、工作投入之定義及意涵

「投入」定義最早來自於Allport(1947)提出，認爲人傾向於在工作情境中尋求自我、他人的尊嚴，以及投入於參與工作的心理現象。而Lodahl & Kejner(1965)綜合Dubin生活興趣重心概念與Allport自我投入概念，認爲工作投入是一種多構面的工作態度，依據個人自我尊嚴受工作績效影響的程度，而決定工作投入程度。Wanous(1974)則針對「工作投入」定義爲決定個體工作的需求來自社會化環境，促使個體內化成工作價值觀，強調工作自尊上的重要性，同時增強內在本質滿足的信念。Reitz & Jewell(1979)進一步指出工作投入會影響工作表現，不但可以改善員工的工作態度，進而對他們工作行爲及績效產生正面的影響，而且能夠提升整個團體或組織效能（劉雯清，2007）。

另有學者將工作投入視爲個人對工作的認同、承諾，積極參與的程度及所抱持之信念，更具有對自我需求的滿足程度(Kanungo1982；林誠、張芳梓，2008)。國內學者余慶華(2001)綜合社會及心理學派觀點，歸納工作投入爲個人面對工作之內在心理狀態與外在行爲態度，不僅是知覺工作價值及重要性(此爲工作承諾)，同時還兼具個人特質與組織情境兩者相互影響之結果，亦是工作意願。

綜述以上學者見解，本研究將工作投入定義爲工作者樂意專注於工作，以及因主動積極參與所帶來成就感之程度。

貳、工作投入之相關理論

目前學者專家對於工作投入的探討，發現切入角度不同，也會有不同論點，但多數以Vroom(1964)之期望論、Kanungo(1982)之動機模式論、Robinowitz & Hall(1977)之綜合工作投入論及Brown(1996)之工作投入論，作爲討論工作投入之理論根據。茲分別說明如下：

一、Vroom期望理論

Vroom所提出的期望理論，主要建構在吸引力、期待及內在驅力三者之關係。個人工作投入的程度，取決於個人對工作結果的價值感，和個人估計達成工作目標的可能性(莊朝勝，2012；阮俊霖，2013)。Vroom的理論架構為 $F=V \times E$ ，如圖2-2-1。(謝天德，1998)

F(Force)內在驅力：指個人內在動機力量，可由個人工作投入程度來表示。

V(Valence)吸引力：指個人對工作結果的價值感，亦即工作投入的代價。

E(Expectancy)期待：指個人估計達成工作目標和所獲得報酬的可能性。

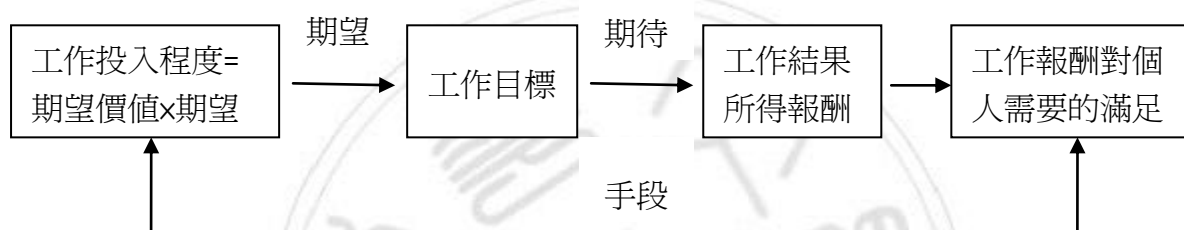


圖2-2-1 Vroom 期望理論模式

工作投入與吸引力、期待成正比，當 $V \times E$ 值愈高時，代表個人工作投入程度愈高；反之值愈低時，所預測工作投入程度愈低。國內學者認為個人透過媒介的察覺程度，對行為結果的「期望」和該結果的「期望值」，是影響工作滿意的主要變項(莊朝勝，2012；黃信陽，2009；黃麗雪，2007)。

二、Kanungo動機模式理論

Kanungo(1982)整合工作投入及工作疏離的看法，認為工作投入是個人受過去社會經驗、工作情境及滿足個人需求的潛在因素(動機)影響，使個人的行為會受到外在環境刺激因素(價值觀)之影響(莊朝勝，2012；蔡佳臻，2015)。當工作可滿足個人需求及期望，則產生工作投入，否則易產生疏離感(蔡麗珍，2007；蔡佳臻，2015；黃麗雪，2007)。

三、Robinowitz &Hall (1977)之綜合工作投入理論

Robinowitz &Hall綜合過去學者專家各種工作投入理論，認為工作投入受到

個人因素和環境因素影響，主要因素包含--

1.個人因素：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、成就動機、服務年資、性格及工作價值觀。

2.工作情境：包括領導者行爲、決策參與、組織規模及職務角色。

3.個人與工作情境交互作用結果。此交互作用的觀點，與Farris(1971)看法相同，認爲工作投入之影響不應該僅考量個人特質差異，還須強調個人與工作環境交互作用的結果。(莊朝勝，2012；黃麗雪，2007；蔡麗珍，2007；蔡佳臻，2015；阮俊霖，2013；龔節玉，2012)

四、Brown工作投入理論

Brown(1996) 認爲工作投入乃是來自個人心理滿足的潛在需求和需求的實現(阮俊霖，2013)。主要以工作投入爲核心，探討與工作投入相關的前因、後果，以及可能與工作投入相互影響的相關因素，並提出工作投入與工作滿足、組織承諾及工作績效三者，呈顯著正相關(杜佩蘭、張肇松、黃英忠，2009)。Brown之工作投入論與Robinowitz & Hall之綜合工作投入論及Kanungo之動機模式論有相同之處，但Brown更重視動機與需求滿足實現的潛力會對工作態度造成影響，也會影響工作努力的程度(洪國順，2009；龔節玉，2012)。

本研究探討照顧服務員工作投入部份，將參考上述工作投入之理論，探討個人特質等變項對工作投入所產生的影響。

參、工作投入相關研究探討

國內不少學者針對不同職業進行工作投入探討。例如以教師爲研究對象，結果顯示發現自我工作投入愈高者，其工作滿意及工作績效愈高(張美瑤、張景棠，2010；莊朝勝，2012)。針對基層勞務員工爲研究對象，亦顯示相同結果((黃麗雪，2007；蔡麗珍，2007；龔節玉，2012；余慶華，2001)。

工作投入與工作績效受到個人特質及工作情境影響，影響工作投入結果(李鴻文、池進通、陳俊霖，2009；李金泉、呂曉萍，2011；費吳琛、廖國鋒、劉建

明，2004)。葉婉榆、鄭雅文、陳美如、邱文祥（2008）則提到工作過度投入與健康具有相關性。黃秀慧（2014）研究得知組織部屬之自我效能對工作投入具有正向影響。蔡麗珍（2007）之研究發現照顧服務員個人變項不同在工作投入有部份顯著差異，且工作投入與工作滿足、工作表現之間亦有顯著的正相關。

在工作投入影響層面相關研究中，陳龍、徐敏耕、徐宗福（2013）及潘依琳、張媚（1998）結果發現工作投入與工作滿意度呈顯著正相關。陳筱華、劉柏好（2012）發現工作投入會正向影響工作績效。Outi Kanste.（2011）及蔡麗珍（2007）研究得知工作投入亦與工作承諾成正相關，認為工作上的因素會影響員工工作投入程度。

綜合上述研究結果發現工作投入不只是與個人健康狀況有關，更與工作壓力、工作滿意度及工作績效、降低離職等變項密不可分。研究者認為工作投入是個體投入工作職場中，因個人不同背景變項，與工作情境交互影響之結果，因此了解工作投入相關影響因素是組織管理者務必重視的課題。

第三節 背景變項與生命意義及工作投入之相關研究

本研究對象為嘉義縣市護理之家內識字之照顧服務員。研究者在分析相關文獻時發現，最常被討論的背景變項為性別、年齡、宗教信仰、婚姻、教育程度、年資、自覺健康狀況、薪資等，以下就本研究探討之相關背景變項研究敘述。

壹、不同背景變項與生命意義之相關研究

一、性別

國內文獻結果指出，不同性別與生命意義之相關性有不同結果。在台灣以醫護人員(吳文淑，2010)、國小特殊教師(何慧慈，2008)、高雄區慈濟志工(呂佳芬，2010)、退休公教教師(簡月珠，2010)、居家老人(李美瑤，2010)為研究對象之研究結果指出性別對生命意義具有顯著差異。但針對大學生(李盈瑩，2011)、教師(鄭麗慧，2008；鄭惟謙，2008)、醫院高齡志工(原來，2011；黃國城，2003)為研究對象之結果則發現性別對生命意義無顯著差異。

綜合上述所知，性別對工作投入是否有顯著差異，研究結果並不一致；因此，年齡對照顧服務員的工作投入是否有差異影響，實需要再次進行調查研究，本研究特加入性別此一變項。

二、年齡

國內許多研究指出不同年齡背景變項之生命意義隨著職業不同而有差異。在教師部分，年齡愈長生命意義愈正向（吳秋芬，2010；楊事娥，2010；曾瀨慧，2014）、醫護人員亦同（吳文淑，2010）、地方稅務人員及學校衛生護理人員（王惠玲，2011；黃書品，2011）、黃國城（2003）以醫院志工、楊巧蘋（2011）針對高科技研發人員、楊曉惠（2010）以養護機構老人、何妙芬（2007）針對消防人員為研究對象，研究結果得知年齡對生命意義具有顯著差異；但在血液透析病人及新竹市高齡者研究中，年齡未達顯著差異（梁寅鈞，2010；沈家禾，2011；趙安娜，2002）。

綜合上述所知，年齡對生命意義是否有顯著差異，研究結果並不一致；因此，年齡對照顧服務員的生命意義是否有差異影響，實需要再次進行調查研究，本研究特加入年齡此一變項。。

三、宗教信仰

在公校教師(曾瀨慧，2014)、醫護人員(吳文淑，2010；黃書品，2011；黃國城，2003)、大學生(李盈瑩，2011)、高雄市退休男性人員(詹玉齡，2012)、高科技研發人員(楊巧蘋，2011)、養護機構老人、退休教師、老人 (簡月珠，2010；楊曉惠，2010)、消防人員(何妙芬，2007；楊志潔，2012)等之相關研究調查中發現，不同宗教信仰者，其生命意義具顯著差異。不過，梁寅鈞（2010）針對血液透析病人、原來（2011）以醫院高齡志工為研究對象，研究結果顯示不同宗教信仰者對生命意義未達顯著差異。

綜合上述所知，宗教信仰對生命意義是否有顯著差異，研究結果並不一致；因此，宗教信仰對照顧服務員的生命意義是否有差異影響，實需要再次進行調查研究，因此本研究特加入宗教信仰此一變項。。

四、婚姻狀況

王惠玲(2011)針對不同地方稅務人員及詹玉齡(2012)以高雄市退休男性人員為研究對象,得知已婚者比未婚者之生命意義達顯著差異;不同婚姻狀況在公教師、醫護人員、原鄉地區國小教師、血液透析病人、地方稅務人員、消防人員及學校衛生護理人員等之研究上,婚姻變項對生命意義均達顯著差異(曾澍慧,2014;吳文淑,2010;賴品仔,2010;梁寅鈞,2010;黃國城,2003;趙安娜,2002;黃書品,2011;王惠玲,2011;何妙芬,2007)。

而現今照顧服務員之婚姻狀況以已婚為居多,其生命意義是否如同文獻具有顯著差異,亦為研究者欲了解之背景變項。

五、教育程度

針對教師、醫護人員、校護及銀髮族為研究對象中,結果指出教育程度對生命意義具有部分顯著差異(何慧慈,2008;吳文淑,2010;黃書品,2011;林郁,2011)。但在以教師、老人為研究對象時,則發現不同教育程度對生命意義沒有顯著差異(鄭惟謙,2008;楊曉惠,2010;鄭麗慧,2008)。

綜合上述所知,教育程度對生命意義是否有顯著差異,研究結果並不一致;因此,教育程度對照顧服務員的生命意義是否有差異影響,實需要再次進行調查研究,本研究特加教育程度此一變項。

六、子女數

以高雄區慈濟志工(呂佳芬,2010)、地方稅務人員(王惠玲,2011)為研究對象,結果顯示子女數目對生命意義具有顯著性差異。因此研究者將子女數納入背景變項,探討不同子女數對於生命意義是否具有差異性。

七、年資

以台灣醫護人員(吳文淑,2010)、學校衛生護理人員(黃書品,2011)、地方稅務人員(王惠玲,2011)、針對國軍志願役女性士兵(蔡佩芸,2011)、消防人員(何妙芬,2007)等為研究對象之結果顯示,不同年資對生命意義研究結果有顯著差異。現今照顧服務員年資以1至5年為最多,是否隨著年資的增長會影響生命意

義，亦是研究者探討背景變項之一。

八、自覺健康狀況

有關健康狀況與生命意義的關係，多數研究發現健康狀況與命意義有關。針對大學生（李盈瑩，2011）、醫院志工（黃國城，2003）、新竹市55歲高齡者（沈家禾，2011）、以國小教師（呂佳芬，2010）、養護機構老人（楊曉惠，2010）、臺北市公立國小退休教師（簡月珠，2010）等之相關研究調查，結果得知自覺健康較佳者之生命意義顯著優於健康狀況不良者，隨著健康狀況越良好生命意義亦越佳。

綜合上述研究，許多研究結果指出健康狀況的不同會影響其生命意義的程度。健康狀況良好者其自主能力較佳，而照顧服務員其健康狀況的不同是否如同其他學者研究結果相同，對生命意義具有相關性，故研究者將自覺健康狀況變項納入探討。

九、每月薪資

照顧服務員每月薪資的不同是否影響生命意義，極少相關研究及文獻上得知，但在臨床實務中薪資報酬對於照顧服務員是重要的，且常是家中重要收入之一，故研究者將此變項列入探討，以了解支領不同薪資者其在生命意義上是否不同。

十、每週上班時數

臨床照顧服務員工作職場中，每週上班時數與薪資報酬成正比，上班時數愈多薪資越多，因此將每週上班時數列為背景變項進行探討，以了解每週不同上班時數其在生命意義上是否不同。

貳、不同背景變項與工作投入之相關研究

一、性別

針對不同職業屬性工作投入研究中，余慶華（2001）以金融從業人員 372 位、王珮珍（2007）以藥廠業務人員及護理人員共 342 位、莊淑欽（2013）以醫院員工 280 位、張昭陽（2013）以體育老師為研究對象，結果得知性別對工作投入具有顯著差異，且男性工作者對於工作投入高於女性。

但吳岱樺（2006）以電子通訊、服務、製造、軍公教員工共 379 位為對象；另以教師為研究對象（賴宛苓，2013；鄭依青，2008；李金泉、呂曉萍，2011；張怡潔，2010）及方慈霞（2011）以 417 位台灣民營大型企業基層員工，研究發現性別對工作投入無顯著差異。

綜合上述所知，性別對工作投入是否有顯著差異，研究結果並不一致；因此，性別對照顧服務員的工作投入是否有差異影響，實需要再次進行調查研究。

二、年齡

國內學者陳龍、徐敏耕、徐宗福（2013）針對 291 位醫療資訊人員；王珮珍（2007）分別研究藥廠業務人員及護理人員 342 位；張淑貴（2012）針對 577 位護理人員；以醫院員工 280 位為研究對象（莊淑欽，2013；吳淑惠、張永源、余秋霞，2014；楊建昌、廖又生、楊紅玉、廖茂宏、邱淑芬，2011）；另以教師為對象（賴宛苓，2013；李金泉、呂曉萍，2011；楊惠玲、黃奕清、高毓秀，2010；鄭依青，2008），以上研究結果中得知年齡對工作投入具有顯著差異，且愈年長者工作投入高於年輕者。

余慶華（2001）針對 379 位金融從業人員；蔡麗珍（2007）則以不同屬性 108 位照顧服務員；方慈霞（2011）對台灣民營大型企業基層員工 417 位為研究對象，結果顯示年齡對工作投入無顯著差異。

綜合上述所知，年齡對工作投入是否有顯著差異，研究結果並不一致；因此，年齡對照顧服務員的工作投入是否有差異影響，實需要再次進行調查研究。

三、宗教信仰

王珮珍（2007）分別以藥廠業務人員及護理人員為研究對象，結果得知不同宗教信仰對於工作投入具有顯著差異。但對於照顧服務員之不同宗教背景是否具有相同結果，亦為研究者欲了解之背景變項。

四、婚姻狀況

吳岱樺（2006）針對電子通訊、服務、製造、軍公教員工為對象；吳淑惠、張永源、余秋霞（2014）以醫院員工；王珮珍（2007）分別以藥廠業務人員及護

理人員；分別以教師為對象(鄭依青，2008；楊惠玲、黃奕清、高毓秀，2010；張昭陽及賴宛苓(2013)，以上研究結果中得知不同婚姻變項對工作投入具有顯著差異，已婚者在工作投入高於未婚者。

余慶華(2001)以金融從業人員；張淑貴2012年針對577位護理人員；蔡麗珍(2007)以照顧服務員；方慈霞(2011)對台灣民營大型企業基層員工；莊淑欽(2013)以醫院員工為研究對象，研究結果發現婚姻對工作投入無顯著差異。

綜合上述所知，不同婚姻背景變項對工作投入是否有顯著差異，研究結果並不一致；因此，婚姻對照顧服務員的工作投入是否有差異影響，實需要再次進行調查研究，故本研究將婚姻納入變項，以瞭解不同婚姻照顧服務員與工作投入的差異。

五、教育程度

吳岱樺(2006)以電子通訊、服務、製造、軍公教員工為研究對象；方慈霞(2011)針對台灣民營大型企業基層員工；莊淑欽(2013)及楊建昌等人(2011)分別以醫院員工為研究對象；鄭依青(2008)及楊惠玲、黃奕清、高毓秀(2010)則以教師為對象，以上研究結果顯示教育程度對工作投入具有顯著差異，高中教育程度者明顯高於國小程度。

余慶華(2001)以金融從業人員、王珮珍(2007)對藥廠業務人員及護理人員；張淑貴(2012)針對護理人員；蔡麗珍(2007)以不同屬性照顧服務員為對象，研究發現教育程度對工作投入無顯著差異。

綜合上述所知，不同教育程度變項對工作投入是否有顯著差異，研究結果並不一致；因此，教育程度對照顧服務員的工作投入是否有差異影響，實需要再次進行調查研究，本研究將教育程度列為變項，以探討不同教育程度之照顧服務員對工作投入的差異。

六、子女數

薛玉好(2012)以護理人員為研究對象，結果得知不同子女數目之背景變項對工作投入具有顯著差異，以有2位子女者工作投入高於1位或3位。但對於

照顧服務員之不同子女數是否具有相同結果，亦為研究者探討之背景變項。

七、年資

國內學者余慶華（2001）以金融從業人員；吳岱樺（2006）針對電子通訊、服務、製造、軍公教員工為對象；陳龍、徐敏耕、徐宗福（2013）對醫療資訊人員；王珮珍（2007）以藥廠業務人員及護理人員；楊建昌等人（2011）莊淑欽（2013）及吳淑惠、張永源、余秋霞（2014）以醫院員工為研究對象；張淑貴（2012）針對護理人員；鄭依青（2008）、楊啓男（2008）及賴宛苓（2013）均以教師為研究對象，研究結果顯示年資對工作投入具有顯著差異，其年資愈長者工作投入高於資淺者。

但蔡麗珍（2007）針對不同屬性照顧服務員；方慈霞（2011）以台灣民營大型企業基層員工；張怡潔（2010）對國中教師為研究對象，研究結果得知年資對工作投入無顯著差異。

綜合上述所知，不同年資變項對工作投入是否有顯著差異，研究結果並不一致；因此，年資對照顧服務員的工作投入是否有差異影響，實務必進一步進行調查研究，故本研究將年資納入變項，以瞭解不同年資之照顧服務員工作投入之差異。

八、自覺健康狀況

國內學者陳龍、徐敏耕、徐宗福（2013）針對醫療資訊人員；王珮珍（2007）以研究藥廠業務人員及護理人員為研究對象，國外學者（Ilaria Setti, Piergiorgio Argentero，2011）研究有關照顧服務員及醫療工作者，結果顯示不同自覺健康狀況會影響工作投入。但對於現今照顧服務員不同健康現況對工作投入是否具有相同結果，亦為研究者探討之背景變項。

九、每月薪資

蔡麗珍（2007）針對不同屬性照顧服務員為研究對象，研究結果得知不同每月薪資對工作投入具有顯著差異，薪資愈高者工作投入高於薪資低者。

張淑貴（2012）對護理人員為研究對象，結果發現每月薪資對工作投入無顯

著差異。

綜合上述所知，每月不同薪資對工作投入是否有顯著差異，研究結果並不一致；因此，每月薪資對照顧服務員的工作投入是否有差異影響，實需要再次進行調查研究，故將薪資納入變項，以瞭解其差異性。

十、每週上班時數

蔡麗珍(2007)針對不同屬性照顧服務員為研究對象，結果得知不同每週上班時數對工作投入具有顯著差異，上班時數愈高者工作投入愈高。在臨床照顧服務員工作職場中，每週上班時數與薪資報酬成正比，上班時數愈多薪資越多，但當每週上班時數愈長超乎工作負荷時，是否持續保有工作投入之熱忱，因此將每週上班時數列為背景變項進行探討，以瞭解每週不同上班時數者對工作投入之差異性。

第四節、生命意義與工作投入之相關研究

研究者搜尋國內外相關研究、期刊等，發現國內學者大多針對教師、醫護人員、企業員工探討生命價值觀、生命態度與工作投入、工作滿意度及組織承諾等議題(賴宛苓，2013；鄭依青，2008；李金泉、呂曉萍，2011；張怡潔，2010；楊巧蘋，2011)，關於照顧服務員部分則多偏重工作滿意度、離職留任方面(李婉禎、林木泉、朱正一，2013；張鈺芬，2013；吳秀香，2014)，針對照顧服務員生命意義與工作投入為探究主題較為缺乏，唯有蔡麗珍(2007)針對中部某教學醫院不同屬性照顧服務員，進行工作投入、工作滿足、工作表現相關因素探討，及鄒瑞昌(2015)以北部地區榮譽國民之家 250 位照顧服務員進行工作投入、工作滿足與組織公民行為之關聯性研究，以下就生命價值、態度及靈性知覺與工作投入相關研究結果分述如下：

吳俐錦(2006)針對高雄市公立國小教師，探討生命價值觀與工作投入、教學效能研究，結果發現生命價值觀、生命尊重及使命與工作投入有顯著正相關，且高生命價值觀之教師在工作投入得分高於中、低生命價值觀教師；另生命價值關

對工作投入具有預測作用，其中最有效的預測變項為「社會肯定」，而生命價值觀則在工作投入的「工作樂趣」層面預測力最高。同時，孫郁荃(2005)以高雄縣市、屏東縣 855 位國中教師為研究對象，進行生命價值觀與工作投入、教學效能研究，結果與吳俐錦相同，唯有在生命價值觀對工作投入其中最有效的預測變項為「人際關係」。

另在張運鈞(2008)針對高雄縣市國小教師 653 位，進行宗教心理知覺、生命價值觀與工作投入研究，結果顯示高雄縣市國小教師之生命價值觀整體得分愈高者，在工作投入整體及其分層面得分也愈高，且教師生命價值觀中的「人與己」層面，對於教師工作投入之發揮最具有正面之助益。

莊惠敏(2002)以北部、東部各一所基督教醫院護理人員 371 位為研究對象，研究發現情境特質(工作倫理)與個人工作價值觀呈顯著正相關；個人工作價值觀、情境特質與工作投入具有顯著正相關，皆有助於工作投入。

在生命態度與工作相關研究中，李佳佩(2012)以台中市 301 位幼兒園教師，探討生命態度與工作價值觀，結果發現生命態度與工作價值觀呈現顯著正相關。

另在靈性知覺成長與工作承諾、績效相關研究中，白淑蘭(2005)針對 303 位台灣與大陸員工進行工作靈性知覺與組織承諾關聯性之研究，結果發現員工工作靈性知覺與組織承諾間呈顯著正相關，大陸員工在價值承諾上高於台灣員工。而林仁遠(2011)以 F 保險公司 404 位人員，探討職場靈性對工作績效及工作價值觀之影響，結果中發現「職場靈性」、「工作績效」及「工作價值觀」三變項間有顯著相關；「職場靈性」對「工作績效」、「工作價值觀」有正向影響，由此可得知，藉此提升保險從業人員之職場靈性，對於從業人員之工作績效及工作價值觀將有正向助益。由上述的相關研究可知，大多研究以教師、醫護人員及企業員工為對象，進行有關生命價值觀與工作投入之論述，但對於照顧服務員的生命意義與工作投入尚無直接的相關研究，故值得更進一步加以探究。

第三章 研究方法

本研究旨在探討照顧服務員「生命意義」與「工作投入」之差異情形。本章根據研究動機、研究目的以及研究者所蒐集的文獻探討設計之研究架構。

本研究採用問卷調查法進行資料蒐集，利用SPSS for Window 12.0版套裝設計軟體進行分析卷資料，提出研究成果及報告。本章共分為六節，第一節為研究架構；第二節為研究假設；第三節為研究對象與方法；第四節研究工具；第五節為資料處理與分析；第六節為實施程序。

第一節 研究架構

本研究之研究架構主要依據研究動機、目的及文獻探討分析結果，擬出本研究之研究架構圖，如圖 3-1 所示。

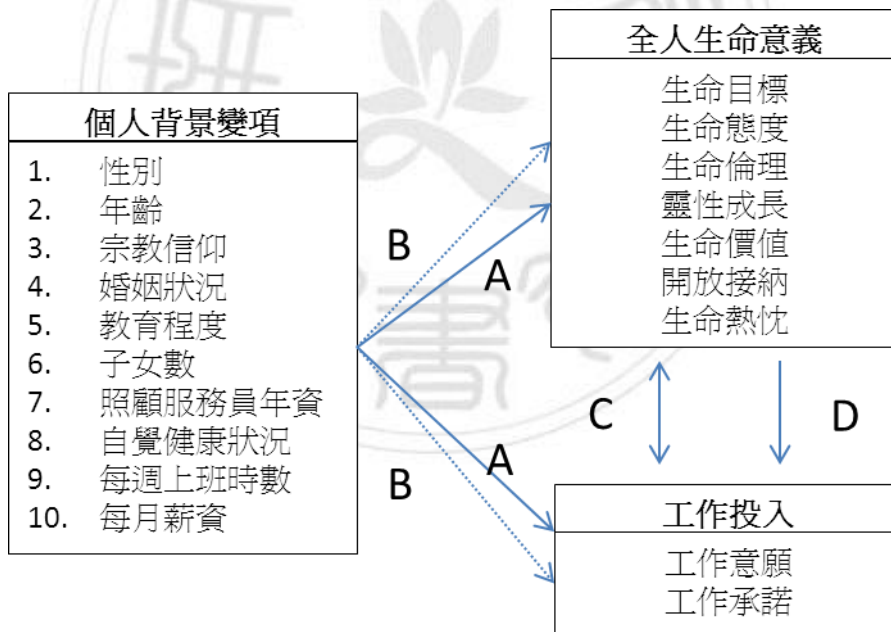


圖3-1研究架構圖

- A.研究不同背景變項的護理之家照顧服務員在生命意義、工作投入的差異情形。
- B.探討不同背景變項的護理之家照顧服務員對生命意義、工作投入之預測力。
- C.分析照顧服務員生命意義與工作投入之關聯性。
- D.探討照顧服務員生命意義與工作投入之預測力。

第二節 研究假設

根據文獻分析結果及本研究目的、理論及相關研究，本研究待答問題之相關研究假設如下：

假設1：照顧服務員在生命意義上，隨個人背景變項不同而具有顯著差異

假設1-1：不同性別照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設1-2：不同年齡照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設1-3：不同宗教信仰照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設1-4：不同婚姻狀況照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設1-5：不同服務年資照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設1-6：不同教育程度照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設1-7：不同自覺健康狀況照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設1-8：不同子女數的照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設1-9：不同每月薪資的照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設1-10：不同每週上班時數照顧服務員在生命意義上有顯著差異。

假設2：照顧服務員在工作投入上，隨個人背景變項不同而具有顯著差異

假設2-1：不同性別照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設2-2：不同年齡照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設2-3：不同宗教信仰照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設2-4：不同婚姻狀況照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設2-5：不同年資照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設2-6：不同教育程度的照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設2-7：不同自覺健康狀態照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設2-8：不同子女數的照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設2-9：不同每月薪資的照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設2-10：不同每週上班時數照顧服務員在工作投入上有顯著差異。

假設3：不同背景變項之照顧服務員對生命意義、工作投入具有顯著預測力

假設3-1：不同背景變項之照顧服務員對生命意義具有預測力。

假設3-2：不同背景變項之照顧服務員對工作投入具有預測力。

假設4：照顧服務員之生命意義與工作投入具有顯著相關

假設4-1：照顧服務員整體生命意義對整體工作投入具有顯著相關。

假設4-2：照顧服務員生命意義各子構面對整體工作投入及各子構面具有顯著相關。

假設5：照顧服務員之生命意義對工作投入具有預測力

假設5-1：照顧服務員整體生命意義對整體工作投入具有預測力。

假設5-2：照顧服務員整體生命意義對工作承諾具有預測力。

假設5-3：照顧服務員整體生命意義對工作意願具有預測力。

第三節 研究對象

本研究採用普及取樣問卷調查法，以嘉義縣市立案護理之家，擔任第一線照顧服務員為研究母群體進行研究。本節針對研究對象和抽樣方式作如下說明：

壹、資料收集方式

本研究之範圍選定，依嘉義縣市衛生局截至102年10月，所公告立案護理之家家數，經研究者電話查證該單位負責人，確認所屬照顧服務員，具本國籍且識字者，排除外籍看護工、不識字無法填答者為研究母群體，共計22家立案護理之家，照顧服務員共計296人。整理如表3-3-1。

表 3-3-1

嘉義縣市立案護理之家一覽表

護理之家	人數
衛生福利部嘉義醫院附設護理之家	23
臺中榮民總醫院嘉義分院附設護理之家	50
獨立型忠孝護理之家	4
嘉義市私立獨立型瑞泰護理之家	18
祥太醫院附設護理之家	6
陳仁德醫院附設護理之家	5
獨立型世華護理之家	8
嘉義市私立獨立型東洋護理之家	10
嘉義市私立獨立型蘭潭家福護理之家	11
財團法人天主教聖馬爾定醫院附設護理之家	22
衛生福利部朴子醫院附設護理之家	37
臺中榮民總醫院灣橋分院附設護理之家	15
獨立型孝親護理之家	7
獨立型佳霖護理之家	10
獨立型長順護理之家	4
獨立型梅山護理之家	7
獨立型福興護理之家	13
獨立型民生護理之家	3
獨立型長松護理之家	9

(續下表)

(承上表)

護理之家	人數
獨立型福茂庭園護理之家	5
嘉義長庚分院附設護理之家	14
獨立型大德護理之家	15
總計	296

資料來源：研究者自行整理

研究者考量時間、財力等因素許可的情況下，以及問卷回收率的問題，於102年10月8日至102年12月31日，依調查所得的人數進行調查。

貳、抽樣方式

確定研究對象之後，依表3-3-1人數進行普及取樣問卷調查，採用紙本、郵寄問卷方式或由研究者親自送至護理之家，轉交該護理之家，具本國籍識字之照顧服務員填答。本研究共計發出296份問卷，經正式施測問卷回收261份問卷，經剔除填答不完整、填答方式錯誤等無效問卷20份，共得有效問卷241份問卷，有效問卷之回收率為81.42%。

第四節 研究工具

本研究採用曾瀨慧(2014)參考何長珠與李盈瑩(2011)所編之「全人生命意義量表」修正後七構面 39 題，與蔡麗珍(2007)參考余慶華(2001)針對不同族群高雄市金融人員之量表，及國外學者 Lodahl and Kejner (1965) 修編成適用於照顧服務員「工作投入問卷量表」二構面 20 題。為使研究工具嚴謹提高內容效度，建立其信度與效度，編修過程如下：

壹、研究工具項目之修編過程

透過信度分析，了解量表之可靠性及穩定性，第一次預試 33 位照顧服務員後，與指導教授討論及初審老師之建議後，增加訪談年資 5 位 1-10 年實務年資照顧服務員後，在個人基本資料變項，依據相關文獻及受測者重要背景變項，修訂基本變項共 10 項。且發現填答中間值「普通」頻率偏高，故問卷修正為「非常同意」、「同意」、「不同意」、「非常不同意」4 等量表，刪除選項「普通」，再次完成預試問卷 34 份後，編排完成正式問卷。

貳、研究工具說明

一、個人基本資料調查表

本研究個人基本資料，主要目的在蒐集測試者重要背景資料，進而了解照顧服務員特質之現況分配情形。基本內容包含：

- (一) 性別：男性、女性二類。
- (二) 年齡：此變項為開放式答案，由照顧服務員依據出生年次自行填答。
- (三) 宗教信仰：佛教、道教、一貫道、基督教、天主教、無、其他七類。
- (四) 婚姻狀況：未婚、已婚、喪偶、離婚、分居、同居、其他七類。
- (五) 教育程度：國小、國中、高中、高職、大專校院、高中夜間部、高職夜間部七類。
- (六) 子女數：此變項為開放式答案，由照顧服務員依據子女數自行填答。
- (七) 工作年資：此變項為開放式答案，由照顧服務員依據從事照顧服務員工

作年資自行填答幾年幾月。

(八) 自覺健康狀況：非常健康（一年看門診不超過 5 次以下）、慢性病定期看門診服藥、常腰酸背痛復健、小毛病未看醫生 4 類。

(九) 每週上班時數：此變項為開放式答案，由照顧服務員依據每週上班時數自行填答。

(十) 每月薪資：2 萬元以下、2 萬元-3 萬元、3 萬元-4 萬元、4 萬元以上 4 類。

二、生命意義量表

本研究使用之生命意義量表，主要為照顧服務員對於自己能夠完成某項工作或表現某種行為，所具有的信念程度，而此信念來自於對完成某種行為能力的主觀判斷。量表相關來源、內容、計分以及信度說明如下：

(一) 量表來源

本研究所使用曾滄慧(2014)參考何長珠與李盈瑩（2011）所編之「全生命意義量表」修正後七構面 39 題。

(二) 量表內容

「生命意義量表」包含七個構面 39 題，分別為「生命目標」7 題（1、4、13、15、16、35、36 題）、「生命態度」6 題（14、18、19、33、34、38 題）、「生命倫理」6 題（8、24、25、30、31、32 題）、「靈性成長」6 題（7、9、12、22、29、39 題）、「生命價值」4 題（17、21、26、37 題）、「開放接納」4 題（11、23、27、28 題）、「生命熱忱」6 題（2、3、5、6、10、20 題）。

(三) 量表答題計分方式

本量表採用 Likert 四點量尺模式填答計分，答題選項依據照顧服務員個人實際感受作答有「非常不同意」、「不同意」、「同意」、「非常同意」四個選項，計分方式依序給予 1、2、3、4 分，總分代表照顧服務員生命意義的程度，分數量表的得分愈高，表示照顧服務員所知覺該因素構面的程

度愈高，而總分愈高表示照顧服務員所知覺的生命意義愈佳；相反之，得分愈低者，代表生命意義愈差。

(四) 量表信度分析

本研究採用 Cronbach α 係數進行信度考驗，求其內部一致性係數，以檢定本量表之穩定性。於正試問卷回收後，研究者剔除無效問卷後，進行問卷編碼，輸入所得資料後，以 SPSS for Window 12.0 套裝軟體統計程式進行信度分析，原始、預試及正式問卷信度分析如表 3-4-1 所示。照顧服務員正式「生命意義量表」總量表 Cronbach α 係數.949，「生命目標」構面 α 係數為.832；「生命態度」構面 α 係數為.663；「生命倫理」構面 α 係數為.790；「靈性成長」構面 α 係數為.781；「生命價值」構面 α 係數為.708；「開放接納」構面 α 係數為 .687；「生命熱忱」構面， α 係數為.816。由以上信度係數可知，在整體生命意義達.949，顯示本量表內部一致性甚高，代表此量表的信度良好；分量表 Cronbach α 係數為.663~.837，各層面以及整體信度皆達.65 以上，根據 Nunnally (1967) 的看法，判斷信度的標準應視研究的種類而定，在探索性研究中， α 在.5 以上就可以接受（林師模、陳苑欽，2003）。

表 3-4-1
「生命意義量表」預試/正式量表之信度分析表

各構面 Cronbach α	原始問卷	預試問卷	正式問卷
生命目標	.833	.870	.832
生命態度	.702	.558	.663
生命倫理	.675	.813	.790
靈性成長	.695	.897	.781
生命價值	.692	.901	.708
開放接納	.610	.786	.687
生命熱忱	.782	.903	.816
整體生命意義	.920	.970	.949

資料來源：研究者自行整理

三、工作投入量表

(一) 量表來源

本量表採用蔡麗珍(2007)參考余慶華(2001)針對不同族群高雄市金融人員之工作投入量表及國外學者 Lodahl and Kejner 於 1965 年修編成適用於照顧服務員工作投入問卷量表，文中提到工作情境的運作與 Vroom 認為工作上的因素會影響員工工作投入程度（蔡麗珍，2007）不謀而合。

(二) 量表內容

「工作投入量表」二構面共有 20 題，包含「工作意願」8 題（10、13、14、16、17、18、19、20 題）及「工作承諾」12 題（1、2、3、4、5、6、7、8、9、11、12、15 題）。所得總分愈高者，表示其工作投入愈高；反之則工作投入愈低。

(三) 量表答題計分方式

本量表採用 Likert 四點量尺模式填答計分，答題選項依據照顧服務員個人實際感受作答有「非常不同意」、「不同意」、「同意」、「非常同意」四個選項，計分方式依序給予 1、2、3、4 分，總分代表照顧服務員工作投入的程度，所得分量表愈高，表示照顧服務員所知覺該因素構面的程度愈高，而總得分愈高，表示照顧服務員所感受的工作投入愈高；得分愈低者，代表工作投入愈低。

(四) 量表信度分析

本研究採用 Cronbach α 係數進行信度考驗，求其內部一致性係數，以檢定本量表之穩定性。於正式問卷回收後，研究者剔除無效問卷後，進行問卷編碼，輸入所得資料後，以 SPSS for Window 12.0 套裝軟體統計程式進行信度分析，所示「工作投入量表」信度如表 3-4-2，工作投入總量表 Cronbach α 係數為.870，「工作意願」Cronbach α 係數.791；「工作承諾」構面 Cronbach α 係數為.919。總量表 Cronbach α 係數為.845。量表 Cronbach α 係數分別為.791~.919 之間，本量表各構面以及整體工作投入信度上，皆達.700 以上，

顯示本量表內部一致性甚高，代表此量表的信度良好。

表 3-4-2

「工作投入量表」預試/正式量表之信度分析表

各構面 Cronbach α	預試問卷	正試問卷
工作意願	.671	.791
工作承諾	.950	.919
整體工作投入	.870	.845

資料來源：研究者自行整理

第五節 資料處理與分析

本研究採用問卷調查法蒐集資料，資料回收整理後，先行編碼、登錄後以電腦套裝統計軟體SPSS12.0統計分析軟體，進行量化資料的統計分析。配合研究性質及研究問題假設，使用描述性統計、獨立樣本t檢定、單因子變異數分析、多元迴歸分析與模型建立進行統計資料，以驗證各研究假設，統計方法說明如下：

壹、描述統計

以「次數分配」及「百分比」分析有效樣本「個人基本資料」的分布情形，了解照顧服務員的一般特性，並分析各變項的「平均數」及「標準差」，瞭解照顧服務員生命意義及工作投入的現況。

貳、獨立樣本 t 檢定

以獨立樣本t檢定探討不同背景變項，不同性別之照顧服務員生命意義、工作投入是否有顯著性差異。

參、單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

以單因子變異數分析不同背景變項宗教信仰、婚姻狀況、教育程度、自覺健康狀況、薪資之照顧服務員，對生命意義及工作投入是否有顯著差異，若有顯著差異則進行Scheffe法事後比較分析，以了解各組間之差異。

肆、皮爾森積差相關 (Pearson Correlation)

以皮爾森積差相關，探討生命意義與工作投入是否具有相關關係。

伍、多元迴歸分析與模型建立

本研究採用多元迴歸分析，預測不同背景變項對生命意義、工作投入之預測力；另以模型進行生命意義對工作投入是否具有預測力。

第六節 實施程序

為明確表達本研究基本之研究程序及構想，根據研究目的，圖繪本研究之實施程序構想如圖3-2，並加以說明如下：

首先研究者本身為護理之家負責人兼護理長，平日實際與第一線工作者-照顧服務員密切接觸，就實務工作現況中，了解照顧服務員對於工作投入上有不同表現，而每位對於生命意義的看法不同，故以此為研究主題，就現有國內外生命意義及工作投入量表之內涵、文獻進行探究，歸納出照顧服務員生命意義及工作投入的基本架構與觀點，參考適用於照顧服務員之生命意義量表及工作投入量表，進行修訂預試量表，再次選取34位照顧服務員進行預試，歸納填答者之意見，作為正式問卷修正之參考。

修訂後照顧服務員生命意義、工作投入的正式量表後，於嘉義縣市22家立案之護理之家，具本國籍識字之照顧服務員，共241人進行正式問卷施測，以瞭解照顧服務員之生命意義與工作投入現況，撰寫研究結果報告。

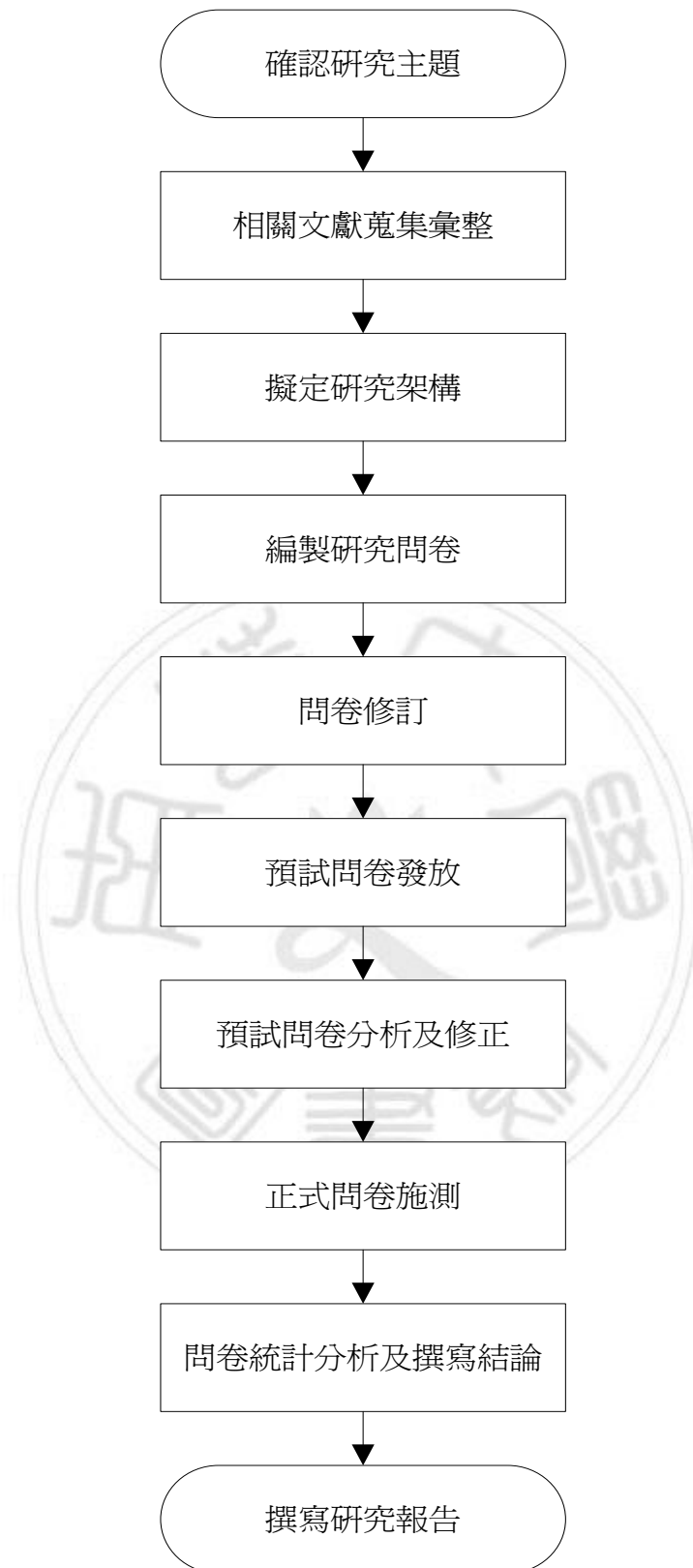


圖3-2研究實施程序圖

第四章 研究結果分析

本章旨在探討嘉義縣市護理之家照顧服務員生命意義與工作投入之間的關係，並使用模式與工具之引用，驗證各假設之是否成立。本章共計分為六節進行說明，第一節不同背景變項之照顧服務員基本資料分析；第二節不同背景照顧服務員之生命意義現況；第三節不同背景照顧服務員之工作投入現況；第四節不同背景變項照顧服務員之生命意義關聯分析；第五節不同背景變項照顧服務員之工作投入關聯分析；第六節照顧服務員生命意義對工作投入之相關分析；第七節照顧服務員生命意義對工作投入之多元迴歸分析。

第一節 不同背景之照顧服務員基本資料分析

本研究針對嘉義縣市立案之護理之家之照顧服務員，共發出296份問卷，總計回收261份，經扣除遺漏之無效問卷20份，回收有效問卷共計241份，有效樣本回收率81.42%。本節係依有效樣本之照顧服務員個人不同的背景資料，性別、年齡、宗教信仰、婚姻狀況、教育程度、子女數、工作年資、自覺健康狀況、每週上班時數、每月薪資等基本資料進行分析，以次數分析法、百分比加以歸納，茲將基本資料統計分析如表4-1-1所示。

壹、研究對象基本資料

一、性別

依回收之 241 位照顧服務員有效樣本之性別進行分析，「女性」照顧服務員佔有八成之多，比男性照顧服務員多達 5 倍以上，由此結果可以得知，擔任照顧服務員以女性居多，與李涂怡娟、吳鄭善明(2011)；洪雅惠(2009)；林惠雯(2011)針對高雄市居家服務員等研究，研究結果相同，並與現今台灣全省照顧服務員現況符合。

二、年齡

就照顧服務員年齡層分布而言，結果得知超過 50 歲以上擔任照顧服務員

有 38.6%；其次 40~49 歲 31.5%，30~39 歲佔 22.8%；低於 30 歲者最少（7.1%），由此可見擔任照顧服務員較年長的現況，此結果與李涂怡娟、吳鄭善明（2011）；洪雅惠（2009）；林惠雯（2011）針對高雄市居家照顧服務研究結果相同。反映社會環境的轉變，使得照顧服務員的年齡層以 50 歲以上者最多。

三、宗教信仰

照顧服務員在宗教信仰上以「道教」最多（36.1%）；其次為「佛教」34.0%；無宗教信仰佔 14.5%；「基督教」7.1%；「天主教」4.1%；「其他」及「一貫道」各佔 2.1%。

四、婚姻狀況

照顧服務員之婚姻狀況六成以上「已婚」狀況；「未婚」佔 14.5%；「離婚」11.6%；「喪偶」6.2%；分居之照顧服務員最少不到一成的比例（2.1%）。

五、教育程度

在照顧服務員教育程度分析，以高中（職）學歷 45.2%最多；國中學歷 26.6%；大專校院學歷者 16.2%；國小學歷 10.8%；高中（職）夜間部學歷最少只佔 1.2%。此結果與李涂怡娟、吳鄭善明（2011）；洪雅惠（2009），林惠雯（2011）針對高雄市居家照顧服務研究結果相同。

六、子女數

照顧服務員生育 2 個小孩最多佔 38.6%；其次 3 個小孩 22.0%；未生育小孩佔 16.6%；生育 1 個小孩 14.1%；養育 4 個小孩佔 8.7%。

七、工作年資

以從事照顧服務員工作年資進行分析，1-5 年最多佔 49.0%；5.1-10 年 28.6%，10.1-15 年 14.1%；15.1-20 年佔 8.3%。與洪雅惠（2009）研究結果一致。

八、自覺健康狀況

照顧服務員自覺健康狀況分析結果顯示非常健康（每年看門診＜5次）佔最多（44.3%）；其次以常腰酸背痛復健（23.7%）、小毛病未看醫生佔22.0%、而患有慢性病定期門診拿藥者亦佔一成。

九、每週上班時數

分析照顧服務員每週上班時數得知工作超過59小時以上最多佔有6成；其次47-52小時16.2%、40小時以下（含40小時）佔12.0%、53-58小時佔5.8%，41-46小時5.4%。

十、每月薪資

照顧服務員每月薪資以2至3萬元為最多（67.6%），其次為3至4萬元27.4%、4萬元以上2.9%、2萬元以下2.1%。與洪雅惠(2009)；林惠雯(2011)研究結果一致。

綜合以上分析資料可知，本研究之調查對象照顧服務員以超過50歲以上、已婚女性佔最多，由此瞭解從事照顧服務員年齡上較為年長；宗教信仰以道教信仰居多，多數教育程度為高中（職）畢業，此與照顧服務員現況相符合，服務年資以1年以上至5年者最多，對自己的健康狀況以非常健康（每年看門診＜5次）居多，每週上班時數超過59小時以上，在薪資方面2至3萬元為最多。

表 4-1-1
照顧服務員背景變項之次數分配表 (N=241)

背景變項	組別	人數	百分比 (%)
性別	男	38	15.8
	女	203	84.2
年齡	30 歲以下	17	7.1
	30~39 歲	55	22.8
	40~49 歲	76	31.5
	50 歲以上	93	38.6
宗教信仰	佛教	82	34.0
	道教	87	36.1
	無	35	14.5
	基督教	17	7.1
	天主教	10	4.1
	一貫道	5	2.1
	其他	5	2.1
婚姻狀況	未婚	35	14.5
	已婚	158	65.6
	離婚	28	11.6
	喪偶	15	6.2
	分居	5	2.1
教育程度	國小	26	10.8
	國中	64	26.6
	高中 (職)	109	45.2
	大專院校	39	16.2
	夜間部	3	1.2
子女數	無小孩	40	16.6
	1 人	34	14.1
	2 人	93	38.6
	3 人	53	22.0
	4 人	21	8.7
工作年資	1-5 年	118	49.0
	5.1-10 年	69	28.6
	10.1-15 年	34	14.1
	15.1-20 年	20	8.30
自覺健康狀況	非常健康 (每年看門診 < 5 次)	107	44.3
	慢性病定期門診拿藥	24	10
	常腰酸背痛復健	57	23.7
	小毛病未看醫生	53	22.0
每週上班時數	40 小時以下 (含 40 小時)	29	12.0
	41-46 小時	13	5.4
	47-52 小時	39	16.2
	53-58 小時	14	5.8
	59 小時以上	146	60.6
每月薪資	2 萬元以下	5	2.1
	2 萬元-3 萬元	163	67.6
	3 萬元-4 萬元	66	27.4
	4 萬元以上	7	2.9

資料來源：研究者自行整理

第二節 照顧服務員之生命意義現況分析

本節主要探討不同背景變項照顧服務員在生命意義現況。依據有效回收嘉義縣市立案護理之家照顧服務員 241 名，在研究工具之生命意義量表，實際填答情形以填答每題得分之平均數及標準差做為評定現況之依據。

本研究之「生命意義量表」採 Likert 四點量表，答題選項從「非常不同意」至「非常同意」，依據照顧服務員的實際填答情形，分別給予 1 分至 4 分，平均數得分愈高。表示其生命意義愈高，得分愈低則生命意義愈低。

生命意義量表分為整體生命意義及七個子構面共 39 題，各構面分別為「生命目標」、「生命態度」、「生命倫理」、「靈性成長」、「生命價值」、「開放接納」及「生命熱忱」，以下針對照顧服務員在整體生命意義及各構面結果，茲以表 4-2-1 所示。在整體生命意義總平均得分為 120.37 分，每題平均得分為 3.09，介於「同意」與「非常同意」之間，為中高程度，在七個子構面結果，每題平均得分依序為 3.16、3.06、3.18 及 3.27、3.25、3.18、3.22，其中除「生命態度」分量表得分較整體生命意義平均得分低外，其他平均得分均高於整體生命意義之平均得分。「生命目標」構面之標準差較其他構面高，表示照顧服務員在生命目標構面中有較高的差異性。

表 4-2-1
照顧服務員生命意義之分析摘要表 (N=241)

變項層面	平均數	標準差	題數	每題平均得分
生命目標	22.15	2.99	7	3.16
生命態度	18.38	2.73	6	3.06
生命倫理	19.10	2.72	6	3.18
靈性成長	19.62	2.33	6	3.27
生命價值	13.00	1.71	4	3.25
開放接納	12.71	1.70	4	3.18
生命熱忱	19.32	2.41	6	3.22
整體生命意義	120.37	13.31	39	3.09

資料來源：研究者自行整理

第三節 照顧服務員之工作投入現況分析

本節主要探討不同背景變項照顧服務員在工作投入現況。依據有效回收 241 名，在研究工具之工作投入量表，實際填答情形以填答每題得分之平均數及標準差做為評定現況之依據。

本研究之「工作投入量表」採 Likert 四點量表，問題選項從「非常不同意」至「非常同意」，依據照顧服務員的實際填答情形，分別給予 1 分至 4 分，以每題平均數及標準差反映照顧服務員的工作投入現況。

照顧服務員工作投入分為二個子構面，共計 20 題，茲以表 4-3-1 呈現照顧服務員工作投入的現況。結果得知在整體工作投入總平均得分為 56.81 分，每題平均得分為 2.84，介於「不同意」與「同意」之間，為中程度，而各子構面每題平均得分「工作承諾」3.08，「工作意願」2.49，可知「工作承諾」分量表平均得分高於「工作意願」，且高於整體工作投入量表每題目之平均得分。「工作承諾」構面之標準差較工作意願構面高，表示照顧服務員在工作承諾構面中有較高的差異性。

表 4-3-1

照顧服務員工作投入各構面平均數分析摘要表 (N=241)

變項構面	平均數	標準差	題數	每題平均得分
工作意願	19.90	3.86	8	2.49
工作承諾	36.91	5.65	12	3.08
整體工作投入	56.81	6.97	20	2.84

資料來源：研究者自行整理

第四節 不同背景變項照顧服務員之生命意義差異分析

本節探討不同背景變項之照顧服務員在生命意義的差異情形，以獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析進行統計資料處理，而單因子變異分析結果如達顯著水準時，再以 Scheffe 法進行事後各組距比較，並檢驗假設一：照顧服務員在生命意義上，隨個人背景變項不同而具有顯著差異之假設是否成立。本研究單項次數百分比未達 5%，將選項進行合併，以利後續統計分析之穩定性。

壹、不同背景變項生命意義之獨立樣本 t 檢定關聯分析

本研究為了解不同性別照顧服務員在生命意義關聯，以性別為自變項，生命意義為依變項，進行獨立樣本 t 檢定分析，所得結果如表 4-4-1 所示，得知不同性別的照顧服務員在整體生命意義及各子構面無顯著差異，故假設 1-1 不同性別照顧服務員在生命意義上有顯著差異不成立，分析結果如下：

表 4-4-1

不同性別照顧服務員生命意義之 t 檢定分析表 (N=241)

構面	男性 (n=38)		女性 (n=203)		t 值	p
	M	SD	M	SD		
生命目標	3.18	.49	3.16	.42	.27	.79
生命態度	3.00	.49	3.08	.45	-1.00	.32
生命倫理	3.12	.58	3.19	.43	-.95	.34
靈性成長	3.26	.45	3.27	.38	-.20	.84
生命價值	3.26	.48	3.25	.42	.22	.82
開放接納	3.11	.57	3.19	.39	-.89	.38
生命熱忱	3.20	.46	3.22	.39	-.32	.72
整體生命意義	3.31	.43	3.35	.36	-.61	.54

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

貳、不同背景變項生命意義之單因子變異數分析

為了解不同宗教信仰、婚姻、教育程度、自覺健康背景及薪資變項之照顧服務員在生命意義之差異，分別以單因子變異數分析進行探討，分析結果如下：

一、不同宗教信仰背景變項照顧服務員在生命意義差異比較

為利後續統計分析之穩定性，經回收有效問卷分析，將一貫道及其他信仰單項次數百分比未達 5% 者，合併為「其他宗教信仰」，基督教及天主教合併為「基督宗教」，合併後以宗教信仰為自變項，生命意義為依變項，進行單因子變異數分析，所得結果如表 4-4-2 所示，得知不同宗教信仰的照顧服務員在「生命目標」、「生命價值」達顯著差異，經 Scheffe 法進行事後檢驗各分組距無明顯顯著差異，故假設 1-3 不同宗教信仰照顧服務員在生命意義上有顯著差異為部分成立。

二、不同婚姻背景變項照顧服務員在生命意義差異比較

為利後續統計分析之穩定性，經回收有效問卷，將喪偶、離婚及其他，合併為「其他」，合併後以婚姻為自變項，生命意義為依變項，進行單因子變異數分析，所得結果如表 4-4-3 所示，得知不同婚姻狀況的照顧服務員在「生命價值」構面上具有顯著差異，經 Scheffe 法進行事後檢驗，結果得知未婚者生命價值得分高於已婚。其餘在整體生命意義及其他構面上無顯著差異，假設 1-4 不同婚姻狀況照顧服務員在生命意義上有顯著差異部份成立。

三、不同教育程度背景變項照顧服務員在生命意義差異比較

為利後續統計分析之穩定性，經回收有效問卷，高中職與高中職夜間部合併為高中職，合併後以教育程度為自變項，生命意義為依變項，進行單因子變異數分析，所得結果如表 4-4-4 所示，得知不同教育程度的照顧服務員在生命意義子構面「開放接納」及整體生命意義達顯著差異 ($p < .05$)，其他子構面無顯著差異，假設 1-6 不同教育程度照顧服務員在生命意義上有顯著差異部份成立。

(一) 不同教育程度的照顧服務員在「開放接納」構面具有顯著差異 ($p < .05$)，經 Scheffe 法進行事後檢驗，結果得知教育程度大專校院得分高於高中職。

(二) 不同教育程度的照顧服務員在「整體生命意義」構面具有顯著差異 ($p < .05$)，更進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗，得知各組距無明顯差異。

四、不同自覺健康狀況背景變項照顧服務員在生命意義差異比較

以自覺健康狀況為自變項，生命意義為依變項，進行單因子變異數分析，所得結果如表 4-4-5 所示，在「生命態度」、「生命倫理」、「靈性成長」、「生命價值」、「生命熱忱」及整體生命意義構面具有顯著差異 ($p<.05$)，假設 1-7 不同自覺健康狀況照顧服務員在生命意義上有顯著差異部分成立，更進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗。

(一) 不同自覺健康的照顧服務員在「生命態度」構面具有顯著差異 ($p<.05$)，更進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗，得知小毛病未看醫生之照顧服務員生命態度得分高於常腰酸背痛者。

(二) 不同自覺健康的照顧服務員在「生命倫理」構面具有顯著差異 ($p<.05$)，經 Scheffe 法進行事後檢驗，結果得知自覺非常健康之照顧服務員生命倫理得分高於常腰酸背痛者。

(三) 不同自覺健康的照顧服務員在「靈性成長」、「生命價值」、「生命熱忱」構面具有顯著差異 ($p<.05$)，更進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗，得知各組距無明顯差異。

(四) 不同自覺健康的照顧服務員在「整體生命意義」具有顯著差異 ($p<.05$)，更進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗，結果得知自覺非常健康之照顧服務員，整體生命意義得分高於常腰酸背痛。

五、不同薪資背景變項照顧服務員在生命意義差異比較

以薪資為自變項，生命意義為依變項，進行單因子變異數分析，所得結果如表 4-4-6 所示，在「生命倫理」、「靈性成長」、「生命價值」、「生命熱忱」及整體生命意義構面具有顯著差異 ($p<.05$)，假設 1-9 不同每月薪資的照顧服務員在生命意義上有顯著差異部分成立，更進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗。

(一) 不同薪資的照顧服務員在「生命倫理」構面具有顯著差異 ($p<.05$)，更進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗，得知薪資 3 萬至 4 萬之照顧服務員生命倫理得分高於 2 萬元以下薪資之照顧服務員。

(二) 不同薪資的照顧服務員在「靈性成長」、「生命價值」、「生命熱忱」、

構面具有顯著差異 ($p<.05$)，更進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗，均得知各組距無明顯差異。

(三) 不同薪資的照顧服務員在「整體生命意義」構面具有顯著差異 ($p<.05$)，更進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗，得知各組距無明顯差異。

綜合以上不同背景變項照顧服務員分析結果，了解照顧服務員在生命意義之差異，得知不同宗教信仰、婚姻、教育程度、自覺健康狀況、薪資之照顧服務員背景變項達顯著性差異。

再經事後檢驗得知「生命價值」構面上，其他宗教信仰得分高於道教、未婚高於已婚；「開放接納」構面，大專校院得分高於高中高職；「生命態度」構面得知小毛病未看醫生之照顧服務員得分高於常腰酸背痛者；「生命倫理」構面得知自覺非常健康者高於常腰酸背痛者，薪資 3 萬至 4 萬者高於 2 萬元以下者。「整體生命意義」構面部分自覺非常健康者高於常腰酸背痛者。

表 4-4-2

不同宗教背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	宗教背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
生命目標	g1	3.17	.44	2.40*	n.s.
	g2	3.10	.41		
	g3	3.40	.48		
	g4	3.08	.37		
	g5	3.30	.45		
生命態度	g1	3.04	.40	1.56	n.s.
	g2	3.03	.43		
	g3	3.38	.46		
	g4	3.13	.49		
	g5	3.06	.57		
生命倫理	g1	3.18	.48	.14	n.s.
	g2	3.18	.42		
	g3	3.25	.57		
	g4	3.14	.42		
	g5	3.21	.48		
靈性成長	g1	3.26	.42	.41	n.s.
	g2	3.25	.38		
	g3	3.42	.46		
	g4	3.29	.34		
	g5	3.27	.34		
生命價值	g1	3.22	.46	2.66*	n.s.
	g2	3.20	.42		
	g3	3.60	.46		
	g4	3.24	.42		
	g5	3.35	.40		
開放接納	g1	3.15	.43	1.48	n.s.
	g2	3.13	.41		
	g3	3.33	.57		
	g4	3.19	.38		
	g5	3.31	.43		
生命熱忱	g1	3.17	.40	2.12	n.s.
	g2	3.20	.41		
	g3	3.37	.44		
	g4	3.17	.33		
	g5	3.38	.40		
整體生命意義	g1	3.33	.39	1.36	n.s.
	g2	3.31	.36		
	g3	3.53	.44		
	g4	3.32	.30		
	g5	3.43	.36		

註：g1 佛教 (n=82) g2 道教 (n=87) g3 其他 (一貫道+其他) (n=10) g4 基督宗教 (n=27)
g5 無 (n=35)

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

表 4-4-3

不同婚姻背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	婚姻背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
生命目標	g1	3.28	.51	1.78	n.s.
	g2	3.13	.41		
	g3	3.18	.42		
生命態度	g1	2.07	.54	.06	n.s.
	g2	3.07	.45		
	g3	3.04	.40		
生命倫理	g1	3.31	.54	1.76	n.s.
	g2	3.16	.44		
	g3	3.17	.41		
靈性成長	g1	3.36	.42	1.37	n.s.
	g2	3.24	.39		
	g3	3.30	.34		
生命價值	g1	3.44	.47	4.04*	g1 > g2
	g2	3.21	.41		
	g3	3.23	.44		
開放接納	g1	3.27	.53	1.26	n.s.
	g2	3.15	.41		
	g3	3.20	.40		
生命熱忱	g1	3.30	.48	1.00	n.s.
	g2	3.20	.39		
	g3	3.22	.37		
整體生命意義	g1	3.44	.41	1.57	n.s.
	g2	3.32	.37		
	g3	3.34	.34		

註：g1 未婚 (n=35) g2 已婚 (n=157) g3 其他 (喪偶+離婚+其他) (n=49)

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

表 4-4-4

不同教育程度背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	教育程度背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
生命目標	g1	3.29	.39	1.98	n.s.
	g2	3.12	.47		
	g3	3.13	.38		
	g4	3.26	.50		
生命態度	g1	3.20	.46	1.97	n.s.
	g2	3.02	.47		
	g3	3.02	.44		
	g4	3.17	.46		
生命倫理	g1	3.31	.46	1.98	n.s.
	g2	3.11	.47		
	g3	3.16	.41		
	g4	3.28	.52		
靈性成長	g1	3.41	.46	2.14	n.s.
	g2	3.24	.38		
	g3	3.23	.34		
	g4	3.34	.46		
生命價值	g1	3.38	.43	2.56	n.s.
	g2	3.21	.45		
	g3	3.20	.40		
	g4	3.37	.45		
開放接納	g1	3.30	.43	3.59*	g3 < g4
	g2	3.15	.44		
	g3	3.11	.40		
	g4	3.33	.44		
生命熱忱	g1	3.31	.43	2.56	n.s.
	g2	3.20	.38		
	g3	3.17	.38		
	g4	3.35	.47		
整體生命意義	g1	3.47	.41	3.11*	n.s.
	g2	3.30	.38		
	g3	3.30	.32		
	g4	3.45	.43		

註：g1 國小 (n=26) g2 國中 (n=64) g3 高中+高職+夜間部 (n=112) g4 大專院校 (n=39)

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

表 4-4-5

不同自覺健康背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	自覺健康背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
生命目標	g1	3.24	.41	2.32	ns
	g2	3.08	.35		
	g3	3.07	.44		
	g4	3.16	.46		
生命態度	g1	2.93	.39	3.96**	g3 < g4
	g2	2.88	.30		
	g3	2.77	.45		
	g4	3.03	.43		
生命倫理	g1	3.32	.46	4.28**	g1 > g3
	g2	3.19	.39		
	g3	3.06	.44		
	g4	3.25	.43		
靈性成長	g1	3.32	.40	3.74*	n.s.
	g2	3.11	.24		
	g3	3.18	.39		
	g4	3.35	.38		
生命價值	g1	3.29	.39	2.81*	n.s.
	g2	3.13	.40		
	g3	3.14	.41		
	g4	3.32	.45		
開放接納	g1	3.22	.45	2.52	n.s.
	g2	3.10	.32		
	g3	3.06	.41		
	g4	3.24	.40		
生命熱忱	g1	3.28	.40	3.08*	n.s.
	g2	3.12	.26		
	g3	3.11	.41		
	g4	3.25	.43		
整體生命意義	g1	3.40	.36	4.00**	g1 > g3
	g2	3.25	.27		
	g3	3.22	.37		
	g4	3.40	.39		

註：g1 非常健康 (n=107) g2 慢性病定期拿藥 (n=24) g3 常腰酸背痛 (n=57) g4 小毛病未看

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

表 4-4-6
不同薪資背景變項照顧服務員生命意義之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	薪資背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
生命目標	g1	3.47	.40	1.64	n.s.
	g2	3.17	.45		
	g3	3.10	.36		
	g4	3.35	.44		
生命態度	g1	2.97	.46	.10	n.s.
	g2	2.90	.44		
	g3	2.91	.34		
	g4	2.98	.36		
生命倫理	g1	3.80	.33	3.56*	g3>g1
	g2	3.24	.49		
	g3	3.15	.31		
	g4	3.32	.51		
靈性成長	g1	3.67	.26	3.89**	n.s.
	g2	3.26	.40		
	g3	3.22	.33		
	g4	3.60	.37		
生命價值	g1	3.64	.30	2.74*	n.s.
	g2	3.25	.44		
	g3	3.18	.34		
	g4	3.46	.36		
開放接納	g1	3.65	.22	2.49	n.s.
	g2	3.17	.45		
	g3	3.15	.34		
	g4	3.32	.40		
生命熱忱	g1	3.50	.26	3.43*	n.s.
	g2	3.22	.43		
	g3	3.15	.32		
	g4	3.57	.37		
整體生命意義	g1	3.69	.18	2.79*	n.s.
	g2	3.35	.40		
	g3	3.29	.28		
	g4	3.56	.35		

註：g1 2 萬元以下 (n=5) g2 2 萬至 3 萬 (n=163) g3 3 萬至 4 萬 (n=66) g4 4 萬元以上 (n=7)

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

叁、照顧服務員背景變項與生命意義之相關分析

本節探討照顧服務員背景變項中年齡、子女數、年資及每週上班時數對生命意義變項之間相關程度。依李城忠觀點指出，二個變項間的相關程度，當變數與變數之間相關性愈高，其相關係數愈高，若相關係數為 0，則表示變數與變數之間無相關，通常依其相關係數絕對值的高低分成五種不同相關程度，相關係數絕對值在.10 以下為「極低度相關」，.10~.39「低度相關」，.40~.69 以下者為「中度相關」，.70~.99 為「高度相關」，相關係數絕對值 1 為「完全相關」(李城忠，2008)。

一、以照顧服務員背景變項年齡、子女數、年資及每週上班時數對生命意義變項之間進行相關程度分析，結果如表 4-4-7 所示，分析如下：

(一) 年齡對子女數、年資及「生命態度」子構面呈現正中低度相關，相關係數分別為.43、.32 及.14，表示當年齡愈大，子女數愈多、服務年資愈長及每月薪資愈高，且相對在「生命態度」子構面得分也愈高，假設 1-2 不同年齡照顧服務員在生命意義上有顯著差異成立。

(二) 子女數對年資相關係數.16 呈現正低度相關，其餘未呈現相關，表示當子女數愈多年資愈久，假設 1-8 不同子女數的照顧服務員在生命意義上有顯著差異不成立。

(三) 年資對「靈性成長」子構面呈現負低度相關，相關係數分別為-.15、-.14，表示當年資愈久其每月薪資愈高，且相對在「靈性成長」子構面得分愈低，假設 1-5 不同服務年資照顧服務員在生命意義上有顯著差異部分成立。

(三) 每週上班時數對整體生命意義及各子構面均呈現負低度相關，相關係數分別為-.21、-.20、-.27、-.26、-.32、-.23、-.28、-.29，表示當每週上班時數愈久相對在整體生命意義及各子構面得分愈低，假設 1-10 不同每週上班時數照顧服務員在生命意義上有顯著差異成立。

綜合以上不同背景變項照顧服務員分析結果，得知年齡愈高之照顧服務員對生

命意義「生命態度」子構面得分愈高，年資愈久之照顧服務員對生命意義「靈性成長」子構面得分愈低，每週工作時數愈久之照顧服務員對整體生命意義及各子構面得分愈低。

表 4-4-7

照顧服務員背景變項對生命意義的交互關係數矩陣分析表 (N=241)

	年齡	子女數	工作年資	每週工作時數
年齡	1			
子女數	.43***	1		
工作年資	.32***	.16*	1	
每週工作時數	-.03	-.03	.01	1
生命目標	.04	.04	-.11	-.21***
生命態度	.14*	.05	-.05	-.18**
生命倫理	.06	.05	-.07	-.23***
靈性成長	.08	.02	-.15*	-.26***
生命價值	-.02	-.02	-.10	-.30***
開放接納	-.02	.01	-.11	-.23***
生命熱忱	-.05	.02	-.14*	-.28***
整體生命意義	.05	.03	-.09	-.29***

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

肆、整體生命意義及各子構面之相關性

以「整體生命意義」及生命意義各子構面變項之間，進行相關程度分析，以瞭解共線性問題，結果如表 4-4-8 所示，分析如下：

一、生命意義各構面交互關係分析，得知相關係數結果在「生命態度」與其他構面相關係數為.51、.50、.53、.49、.46，介於.46~.53 屬於「中度相關」，表示生命態度與其他子構面彼此之間具有區別度，無存在共線性問題。但其他子構面相關係數為.53、.78、.72、.75、.71、.79、.79、.77、.76、.75、.79、.75、.79、.75、.79 介於.53~.79，已有部分屬於「高度相關」，表示除生命態度構面外其他生命意義子構面彼此之間存在共線性問題，經 VIF 檢驗均>2，代表生命意義各子構面共線性高，將不列入迴歸執行預測力檢驗。

二、整體生命意義與各子構面交互關係分析，得知相關係數結果分別

為.89、.66、.90、.89、.89、.85、.88 介於.66~.90，屬於「中高度相關」，表示生命意義各子構面與整體生命意義相關程度強。

表 4-4-8

照顧服務員生命意義子構面的交互關係數矩陣分析表 (N=241)

	生命目標	生命態度	生命倫理	靈性成長	生命價值	開放接納	生命熱忱
生命目標	1						
生命態度	.53***	1					
生命倫理	.78***	.51***	1				
靈性成長	.72***	.50***	.79***	1			
生命價值	.75***	.53***	.77***	.79***	1		
開放接納	.71***	.49***	.76***	.75***	.75***	1	
生命熱忱	.79***	.46***	.75***	.79***	.77***	.70***	1
整體生命	.89***	.66***	.89***	.89**	.89***	.85***	.88***

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

伍、照顧服務員背景變項之生命意義迴歸分析

本研究在進行以下迴歸分析之前，已於前節先進行自變項彼此之間之相關分析，如表4-4-7、4-4-8，得知生命意義各子構面相關大於.7，存在共線性問題，故排除以生命意義各子構面，而僅以整體生命意義進行迴歸分析。以下就照顧服務員背景變項進行生命意義迴歸分析。

一、不同背景變項對整體生命意義之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，整體生命意義為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-4-9，結果顯示如下：

(一) 照顧服務員背景變項迴歸模型，解釋整體生命意義之總變異量為21.3%，其中「年齡」、「宗教信仰」變項中「無信仰」、「婚姻」變項中「未婚」、「教育程度」的「高中職」、「自覺健康」變項中「常腰痠背痛復健」、「薪資」變項中「2萬元以下」及每週上班時數，在整體生命意義得分均達顯著性水準 ($p < .05$)。

(二) 從標準化迴歸 β 係數結果得知，「年齡」達顯著性水準， β 係數為正值.17，表示當年齡愈年長，在整體生命意義愈高；「宗教信仰」變項中以佛教

為參照組，「無信仰」照顧服務員達顯著性水準， β 係數為.14，表示無宗教信仰的照顧服務員在整體生命意義得分相較高於佛教信仰；「婚姻」變項中以已婚為參照組，「未婚」身分者達顯著性水準， β 係數為.18，表示未婚身份的照顧服務員工在整體生命意義得分相較高於已婚；不同之「教育程度」變項中以國小為參照組，高中職（含夜間部）達顯著性水準， β 係數分別為-.24，表示國小之照顧服務員在整體生命意義得分相較高於高中職；在「自覺健康」變項中以非常健康為參照組，「常腰痠背痛復健」身分者達顯著性水準， β 係數為-.15，表示非常健康的照顧服務員工在整體生命意義得分相較高於常腰痠背痛復健；「新資」以 2 至 3 萬元為參照組，2 萬元以下新資者達顯著性水準， β 係數為.14，表示 2 萬元以下新資照顧服務員工在整體生命意義得分相較高於 2 萬至 3 萬者；「每週工作時數」達顯著性水準， β 係數為負值-.22，表示當每週工作時數愈久，在整體生命意義愈低。

二、不同背景變項對「生命目標」之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，生命意義子構面「生命目標」為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-4-10，結果顯示如下：

（一）背景變項迴歸模型解釋生命目標之總變異量為 16.0%，其中「年齡」、「婚姻」及「每週上班時數」變項達顯著差異（ $p < .05$ ）。

（二）從標準化迴歸 β 係數結果得知，在「年齡」達顯著性水準， β 係數為.16，表示當年齡愈高生命目標愈高。「婚姻」變項中以已婚為參照組，「未婚」身分者達顯著性水準， β 係數為.20，表示未婚身份的照顧服務員工在生命目標得分相較高於已婚。「每週工作時數」達顯著性水準， β 係數為負值-.15，表示當每週工作時數愈久，在生命目標得分愈低。

三、不同背景變項對「生命態度」之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，生命意義子構面「生命態度」為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-4-10，結果顯示如下：

（一）背景變項迴歸模型解釋生命態度之總變異量為 14.3%，其中「年齡」、

「婚姻」及「自覺健康」變項達顯著差異 ($p < .05$)。

(二) 從標準化迴歸 β 係數結果得知，在「年齡」達顯著性水準， β 係數為.32，表示當年齡愈高生命態度愈高。「婚姻」變項中以已婚為參照組，「未婚」身分者達顯著性水準， β 係數為-.14，表示已婚身份的照顧服務員工在生命態度得分相較高於未婚；在「自覺健康」變項中以非常健康為參照組，「常腰痠背痛復健」身分者達顯著性水準， β 係數為-.18，表示非常健康的照顧服務員工在生命態度得分相較高於常腰痠背痛復健。

四、不同背景變項對「生命倫理」之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，生命意義子構面「生命倫理」為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-4-10，結果顯示如下：

(一) 背景變項迴歸模型解釋生命倫理之總變異量為 15.7%，其中「自覺健康」、「薪資」及「每週工作時數」變項達顯著差異 ($p < .05$)。

(二) 從標準化迴歸 β 係數結果得知，；「自覺健康」變項中以非常健康為參照組，「常腰痠背痛復健」身分者達顯著性水準， β 係數為-.18，表示非常健康的照顧服務員工在生命倫理得分相較高於常腰痠背痛復健；「薪資」以 2 至 3 萬元為參照組，2 萬元以下薪資者達顯著性水準， β 係數為.18，表示 2 萬元以下薪資照顧服務員工在生命倫理得分相較高於 2 萬至 3 萬者；「每週工作時數」達顯著性水準， β 係數為.18，表示當每週工作時數愈久生命倫理得分愈高。

五、不同背景變項對「靈性成長」之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，生命意義子構面「靈性成長」為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-4-10，結果顯示如下：

(一) 背景變項迴歸模型解釋靈性成長之總變異量為 17.1%，其中「年齡」、「婚姻」、「教育程度」、「年資」、「薪資」及「每週工作時數」變項達顯著差異 ($p < .05$)。

(二) 從標準化迴歸 β 係數結果得知，在「年齡」達顯著性水準， β 係數為正值.21，表示當年齡愈年長，在靈性成長愈高；「婚姻」變項中以已婚為參

照組，「未婚」達顯著性水準， β 係數為.18，表示未婚的照顧服務員工在靈性成長得分相較高於已婚；「年資」達顯著性水準， β 係數為-.18，表示當年資愈久靈性成長愈低；薪資以 2 至 3 萬為參照組，「2 萬元以下」及「4 萬元以上」達顯著性水準， β 係數為.15、.13，表示 2 萬元以下及 4 萬元以上薪資者在靈性成長得分相較高於 2 萬至 3 萬者；「每週工作時數」達顯著性水準， β 係數為負值-.20，表示當每週工作時數愈久靈性成長愈低。

六、不同背景變項對「生命價值」之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，生命意義子構面「生命價值」為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-4-10，結果顯示如下：

(一) 照顧服務員背景變項迴歸模型解釋生命價值之總變異量為 22.3%，其中「宗教信仰」、「婚姻」、「教育程度」、「薪資」及「每週上班時數」，在生命價值得分均達顯著性水準 ($p < .05$)。

(二) 從標準化迴歸 β 係數結果得知，「宗教信仰」變項中以佛教為參照組，「其他」宗教信仰達顯著性水準，所得 β 係數分別為.17，表示其他宗教信仰之照顧服務員相較於佛教者在生命價值得分高，而在「婚姻」變項中以已婚為參照組，「未婚」身分者達顯著性水準， β 係數為.23，表示未婚身份的照顧服務員工在生命價值得分相較高於已婚；不同之「教育程度」變項中以國小為參照組，高中職（含夜間部）達顯著性水準， β 係數分別為-.23，表示國小之照顧服務員在生命價值得分相較高於高中職（含夜間部）；「薪資」以 2 萬至 3 萬為參照組，「2 萬元以下」達顯著性水準， β 係數為.14，表示 2 萬元以下薪資者在生命價值得分相較高於 2 萬至 3 萬者；「每週工作時數」達顯著性水準， β 係數為負值-.23，表示當每週工作時數愈久生命價值愈低。

七、不同背景變項對「開放接納」之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，生命意義子構面「開放接納」為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-4-10，結果顯示如下：

(一) 照顧服務員背景變項迴歸模型解釋開放接納之總變異量為 16.5%，其

中「宗教信仰」、「教育程度」、「薪資」及「每週上班時數」，在開放接納得分均達顯著性水準（ $p<.05$ ）。

（二）從標準化迴歸 β 係數結果得知，「宗教信仰」變項中以佛教為參照組，、「無」宗教信仰達顯著性水準，所得 β 係數分別為.16，表示無宗教信仰之照顧服務員相較於佛教者在開放接納得分高；不同之「教育程度」變項中以國小為參照組，高中職（含夜間部）達顯著性水準， β 係數分別為-.26，表示國小之照顧服務員在開放接納得分相較高於高中職；「薪資」以 2 萬至 3 萬為參照組，「2 萬元以下」達顯著性水準， β 係數為.16，表示 2 萬元以下薪資者在開放接納得分相較高於 2 萬至 3 萬者；「每週工作時數」達顯著性水準， β 係數為負值-.18，表示當每週工作時數愈久開放接納愈低。

八、不同背景變項對「生命熱忱」之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，生命意義子構面「生命熱忱」為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-4-10，結果顯示如下：

（一）照顧服務員背景變項迴歸模型解釋生命熱忱之總變異量為20%，其中「宗教信仰」、「教育程度」、「年資」、「薪資」及「每週上班時數」，在生命熱忱得分均達顯著性水準（ $p<.05$ ）。

（二）從標準化迴歸 β 係數結果得知，「宗教信仰」變項中以佛教為參照組，、「無」宗教信仰達顯著性水準，所得 β 係數分別為.21，表示無宗教信仰之照顧服務員相較於佛教者在生命熱忱得分高；不同之「教育程度」變項中以國小為參照組，高中職（含夜間部）達顯著性水準， β 係數為-.22，表示國小之照顧服務員在生命熱忱得分相較高於高中職；「年資」達顯著性水準， β 係數為負值-.13，表示當年資愈久生命熱忱愈低；「薪資」以 2 萬至 3 萬為參照組，「4 萬元以上」達顯著性水準， β 係數為.15，表示 4 萬元以上薪資者在生命熱忱得分相較高於 2 萬至 3 萬者；「每週工作時數」達顯著性水準， β 係數為負值-.23，表示當每週工作時數愈久生命熱忱愈低。

綜合以上迴歸分析結果可以得知，背景變項在整體生命意義及生命目標、生

命態度、生命倫理、靈性成長、生命價值、開放接納及生命熱忱中解釋變異量均達顯著水準，檢驗假設3：不同背景變項之照顧服務員對生命意義具有顯著預測力成立。

在年齡愈年長者之照顧服務員在整體生命意義及生命目標、生命態度、靈性成長子構面得分愈高；宗教信仰變項中，其他宗教信仰在生命價值得分相較高於佛教宗教信仰，無宗教信仰在整體生命意義、開放接納、生命熱忱得分高於佛教；婚姻變項中，未婚在整體生命意義、生命目標、靈性成長及生命價值得分相較高於已婚；教育程度變項中國小程度在整體生命意義及靈性成長、生命價值、開放接納及生命熱忱得分相較高於高中職；自覺健康變項中，非常健康的照顧服務員在整體生命意義、生命態度及生命倫理得分相較高於常腰痠背痛復健者；年資愈久之照顧服務員在靈性成長及生命熱忱子構面得分愈低；每週工作時數愈久之照顧服務員在整體生命意義及生命倫理得分愈高，但在生命目標、靈性成長、生命價值、開放接納及生命熱忱各子構面得分愈低。薪資2萬元以下之照顧服務員在整體生命意義、生命倫理、靈性成長、生命價值、開放接納各子構面得分愈高4萬元以上者在生命倫理及生命熱忱構面得分愈高。

表4-4-9

照顧服務員背景變項之整體生命意義迴歸分析摘要表 (N=241)

變項	標準化迴歸係數	t
1.年齡	.17	2.25*
2.宗教信仰 (以佛教為參照組)		
道教	-.02	-.25
其他 (一貫教+其他)	.09	1.38
基督宗教	-.02	-.22
無	.14	2.01*
3.婚姻狀況 (以已婚為參照組)		
未婚	.18	2.07*
其他 (喪偶+離婚+其他)	-.02	-.38
4.教育程度 (以國小為參照組)		
國中	-.17	-1.65
高中職+夜間部	-.24	-2.21*
大專院校	-.07	-.76
5.自覺健康 (以非常健康為參照組)		
慢性病定期服藥	-.09	-1.35
常腰酸背痛復建	-.15	-2.08*
小毛病未看醫生	-.05	-.78
6.子女數	.12	1.41
7.工作年資	-.11	-1.66
8.每週上班時數	-.22	-3.32**
9.每月薪資(以2萬至3萬為參照組)		
2萬以下	.14	2.27*
3萬至4萬	.02	.35
4萬以上	.09	1.46
F 值 3.15*** R ² .213 *p<.05 **p<.01 ***p<.001		

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

表4-4-10

背景變項對生命意義各子構面迴歸分析摘要表 (N=241)

背景變項	生命價值		開放接納		生命熱忱	
	β	t	β	t	β	t
1.年齡	.08	1.04	.05	.66	.03	.32
2.宗教信仰 (以佛教為參照組)						
道教	-.07	-.96	-.03	-.40	.02	.32
其他 (一貫教+其他)	.17	2.64**	.06	.92	.06	.91
基督宗教	-.00	-.06	.02	.35	-.02	-.30
無	.11	1.66	.16	2.21*	.21	2.99**
3.婚姻狀況 (以已婚為參照組)						
未婚	.23	2.68**	.11	1.22	.09	.99
其他 (喪偶+離婚+其他)	-.04	-.70	.01	.15	.01	.13
4.教育程度 (以國小為參照組)						
國中	-.14	-1.42	-.15	-1.46	-.13	-1.25
高中職+夜間部	-.23	-2.20*	-.26	-2.33	-.22	-2.05*
大專院校	-.08	-.87	-.06	-.60	-.07	-.73
5.自覺健康 (非常健康)						
慢性病定期服藥	-.06	-.89	-.04	-.51	-.06	-.85
常腰酸背痛	-.09	-1.27	-.09	-1.26	-.12	-1.75
小毛病未就醫	.01	.21	-.01	-.15	-.09	-1.26
6.子女數	.12	1.47	.10	1.18	.11	1.35
7.工作年資	-.08	-1.20	-.11	-1.62	-.13	-1.99*
8.每週上班時數	-.23	-3.50**	-.18	-2.79**	-.23	-3.49**
9.每月薪資 (以 2 萬至 3 萬為參照組)						
2 萬以下	.14	2.19*	.16	2.53*	.10	1.60
3 萬至 4 萬	.04	.58	.06	.94	-.00	.00
4 萬以上	.08	1.34	.05	.76	.15	2.35*
F 值	3.341***		2.302**		2.905***	
R ²	.223		.165		.200	

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(續下表)

(承上表)

背景變項	生命目標		生命態度		生命倫理		靈性成長	
	β	t	β	t	β	t	β	t
1.年齡	.16	2.03*	.32	2.99***	.14	1.72	.21	2.72**
2.宗教信仰(以佛教為參照組)								
道教	-.08	-1.04	.02	.29	.03	.46	.00	.06
其他(一貫教+其他)	-.07	-.97	.03	.44	.05	.83	.01	.20
基督宗教	.16	1.90	.01	.18	-.02	-.34	.07	.98
無	.08	1.28	.04	.52	.11	1.49	.07	1.06
3.婚姻狀況(以已婚為參照組)								
未婚	.20	2.31*	.07	.78	.17	1.89	.18	2.07*
其他(喪偶+離婚+其他)	.01	.10	-.14	-2.11*	.01	.21	.01	.20
4.教育程度 (以國小為參照組)								
國中	-.14	-1.31	-.15	-1.50	-.11	-1.09	-.15	-1.50
高中職+夜間部	-.20	-1.78	-.16	-1.42	-.11	-1.02	-.22	-2.08
大專院校	-.04	-.40	-.03	-.25	-.04	-.41	-.12	-1.25
5.自覺健康(以非常健康為參照)								
慢性病定期服藥	-.19	-1.32	-.09	-1.31	-.05	-.71	-.13	-1.91
常腰酸背痛	-.12	-1.71	-.18	-2.55*	-.18	-2.47*	-.09	-1.28
小毛病未就醫	-.14	-1.95	.05	.67	-.09	-1.28	-.02	-.30
6.子女數	.15	1.78	-.01	-.12	.14	1.68	.13	2.02
7.工作年資	.10	-1.42	.03	.47	-.10	-1.43	-.18	-2.61**
8.每週上班時數	-.15	-2.21*	-.12	-1.82	.18	2.72**	-.20	-3.02**
9.每月薪資(以2萬至3萬為參)								
2萬以下	.09	1.44	.05	.82	.18	2.73**	.15	2.44*
3萬至4萬	.00	.03	.03	.51	-.03	-.39	.03	.47
4萬以上	.09	1.41	-.01	-.17	.04	.58	.13	2.02*
F 值	2.501**		2.182***		2.437**		2.710***	
R ²	.160		.143		.157		.171	

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

第五節 不同背景變項照顧服務員之工作投入差異分析

本節探討不同背景變項之照顧服務員在工作投入的差異情形，以獨立樣本 *t* 檢定、單因子變異數分析進行統計資料處理，而單因子變異分析結果如達到顯著水準時，再以 Scheffe 法進行事後各組距比較，並檢驗假設二：照顧服務員在工作投入上，隨個人背景變項不同而具有顯著差異是否成立。本研究單項次數百分比未達 5%，將其選項進行合併，以利後續統計分析之穩定性。

壹、不同背景變項工作投入之獨立樣本 *t* 檢定關聯分析

本研究為了解不同性別照顧服務員在工作投入關聯，以性別為自變項，工作投入為依變項，進行獨立樣本 *t* 檢定分析，所得結果如表 4-5-1 所示，得知不同性別的照顧服務員在整體工作投入及各子構面無顯著差異，故假設 2-1 不同性別照顧服務員在工作投入上有顯著差異不成立。

表 4-5-1
不同性別照顧服務員對工作投入 *t* 考驗分析表 (N=241)

構面	男性 (n=38)		女性 (n=203)		<i>t</i> 值	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
工作意願	2.38	.51	2.51	.48	-1.57	.12
工作承諾	3.06	.51	3.08	.46	-.20	.84
整體工作投入	2.79	.36	2.85	.35	-1.03	.30

註：**p*<.05 ***p*<.01 ****p*<.001

貳、不同背景變項工作投入之單因子變異數分析

為了解不同宗教信仰、婚姻、教育程度、薪資及自覺健康背景變項照顧服務員在工作投入之差異，分別以單因子變異數分析進行探討，分析結果如下：

一、不同宗教信仰背景變項照顧服務員在工作投入差異比較

本部分主要瞭解不同宗教信仰變項對工作投入之差異，且為利後續統計分析之穩定性，將一貫道及其他信仰合併為「其他宗教信仰」，基督教及天主教合併為「基督宗教」，合併後以宗教信仰為自變項，工作投入為依變項，進行單因子變異數分析，所得結果如表 4-5-2 所示，得知不同宗教

信仰的照顧服務員在整體工作投入及工作投入各構面上，無明顯顯著差異，故假設 2-3 不同宗教信仰照顧服務員在工作投入上有顯著差異不成立。

二、不同婚姻照顧服務員對工作投入之差異比較

為利後續統計分析之穩定性，將回收有效問卷中，離婚、喪偶及其他合併為「其他」，合併後以婚姻狀況為自變項，工作投入為依變項，進行單因子變異數分析，結果由表 4-5-3 中得知，在「工作意願」達顯著差異，整體工作投入及工作承諾無顯著差異，經 Scheffe 法進行事後檢驗各分組距，分析結果得知已婚之照顧服務員在工作意願平均得分高於未婚，故假設 2-4 不同婚姻狀況照顧服務員在工作投入上有顯著差異部分成立。

三、不同教育程度照顧服務員對工作投入之差異比較

為利後續統計分析之穩定性，經回收有效問卷，將教育程度分別為國小、國中、高中與高職及夜間部合併、大專校院，合併後以教育程度為自變項，工作投入為依變項，進行單因子變異數分析，得知結果如 4-5-4 所示，不同教育程度背景照顧服務員在「整體工作投入」及「工作承諾」構面達顯著差異 ($p < .05$)，再進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗各分組距，結果得知國小程度在「整體工作投入」及「工作承諾」高於高中職(含夜間部)，工作意願無顯著差異，假設 2-6 不同教育程度的照顧服務員在工作投入上有顯著差異部分成立，此結果與李婉禎、林木泉、朱正一(2013)研究相同，此可能與國小教育程度者自知就業競爭力較低，選擇擔任照顧服務員工作為多數人的就業選項，而認份於此工作中。

四、自覺健康狀況之照顧服務員工作投入之差異比較

在自覺健康狀況分別為「非常健康一年看門診不超過 5 次」、「慢性病定期看門診服藥」、「常腰酸背痛」、「小毛病未看醫師」為自變項、工作投入為依變項，進行單因子變異數分析，得知結果如 4-5-5 所示，得知照

顧服務員自覺健康狀況對「工作承諾」無顯著差異；「整體工作投入」及「工作意願」達顯著差異，再以 Scheffe 法進行事後檢驗各分組距，分析結果如下：

(一) 不同自覺健康的照顧服務員在「工作意願」構面具有顯著差異 ($p<.05$)，進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗各分組距，分析結果小毛病未看醫生之照顧服務員，在工作意願得分高於非常健康及常腰酸背痛者。

(二) 不同自覺健康的照顧服務員在「整體工作投入」構面具有顯著差異 ($p<.05$)，進一步以 Scheffe 法進行事後檢驗各分組距，分析結果小毛病未看醫生之照顧服務員，在整體工作投入得分高於非常健康及常腰酸背痛者。

以上結果得知，假設 2-7 不同自覺健康狀態照顧服務員在工作投入上有顯著差異部分成立。

五、不同薪資照顧服務員對工作投入之差異比較

以薪資為自變項，工作投入為依變項，進行單因子變異數分析，結果由表 4-5-6 得知，不同薪資之照顧服務員在整體工作投入、工作意願及工作承諾無顯著差異，故假設 2-9 不同每月薪資的照顧服務員在工作投入上有顯著差異不成立。

綜合以上不同背景變項照顧服務員分析結果，了解照顧服務員在工作投入之差異，得知不同婚姻、教育程度、自覺健康狀況之照顧服務員背景變項在工作投入上達顯著性差異，不同宗教信仰、每月薪資背景變項之照顧服務員對整體工作投入及各子構面無顯著性差異。

再經事後檢驗得知「整體工作投入」構面上，國小程度之照顧服務員得分高於高中職(含夜間部)、小毛病未看醫生之照顧服務員得分高於非常健康及常腰酸背痛。「工作承諾」構面，國小程度之照顧服務員得分高於高中職(含夜間部)。

「工作意願」構面得知已婚之照顧服務員平均得分高於未婚、小毛病未看醫生之照顧服務員得分高於非常健康及常腰酸背痛者。

表 4-5-2

不同婚姻背景變項照顧服務員工作投入之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	婚姻背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
工作意願	g1	2.29	.44	3.65*	g1 < g2
	g2	2.53	.50		
	g3	2.48	.43		
工作承諾	g1	3.07	.50	.64	n.s.
	g2	3.06	.47		
	g3	3.14	.46		
整體工作投入	g1	2.76	.29	1.24	n.s.
	g2	2.85	.37		
	g3	2.88	.32		

註：g1 未婚 (n=35) g2 已婚 (n=157) g3 其他 (喪偶+離婚+其他) (n=49)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001 n.s. 無顯著差異

表 4-5-3

不同教育程度背景變項照顧服務員工作投入之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	教育程度背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
工作意願	g1	2.64	.47	1.35	n.s.
	g2	2.52	.05		
	g3	2.46	.44		
	g4	2.43	.52		
工作承諾	g1	3.30	.46	2.86*	g1 > g3
	g2	3.07	.50		
	g3	3.01	.43		
	g4	3.12	.51		
整體工作投入	g1	3.04	.33	3.71*	g1 > g3
	g2	2.85	.40		
	g3	2.79	.31		
	g4	2.85	.34		

註：g1 國小 (n=26) g2 國中 (n=64) g3 高中+高職+夜間部 (n=112) g4 大專院校 (n=39)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001 n.s. 無顯著差異

表 4-5-4

不同自覺健康背景變項照顧服務員工作投入之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	自覺健康背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
工作意願	g1	2.41	.51	5.30***	g1 < g4 g3 < g4
	g2	2.46	.45		
	g3	2.44	.45		
	g4	2.71	.42		
工作承諾	g1	3.06	.48	.83	n.s.
	g2	3.12	.34		
	g3	3.02	.52		
	g4	3.15	.45		
整體工作投入	g1	2.80	.35	3.69*	g1 < g4 g3 < g4
	g2	2.86	.22		
	g3	2.79	.36		
	g4	2.97	.36		

註：g1 非常健康 (n=107) g2 慢性病定期拿藥 (n=24) g3 常腰酸背痛 (n=57) g4 小毛病未
*p<.05 **p<.01 ***p<.001 n.s. 無顯著差異

表 4-5-5

不同宗教背景變項照顧服務員工作投入之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	宗教背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
工作意願	g1	2.51	.45	1.90	n.s.
	g2	2.54	.51		
	g3	2.31	.46		
	g4	2.45	.47		
	g5	2.39	.49		
工作承諾	g1	3.08	.45	1.23	n.s.
	g2	3.08	.48		
	g3	3.16	.66		
	g4	2.90	.34		
	g5	3.15	.51		
整體工作投入	g1	2.85	.35	.93	n.s.
	g2	2.87	.36		
	g3	2.82	.39		
	g4	2.72	.32		
	g5	2.85	.32		

註：g1 佛教 (n=82) g2 道教 (n=87) g3 其他 (一貫道+其他) (n=10) g4 基督宗教 (n=27)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001 n.s. 無顯著差異

表 4-5-6
不同薪資背景變項照顧服務員工作投入之單因子變異數分析表 (N=241)

構面	薪資背景變項	平均數	標準差	F 值	Post Hoc
工作意願	g1	2.20	.57	1.47	n.s.
	g2	2.46	.48		
	g3	2.57	.48		
	g4	2.50	.37		
工作承諾	g1	3.10	.20	.19	n.s.
	g2	3.06	.50		
	g3	3.09	.41		
	g4	3.19	.60		
整體工作投入	g1	2.74	.22	.71	n.s.
	g2	2.82	.35		
	g3	2.88	.33		
	g4	2.91	.47		

註： g1 2 萬元以下 (n=5) g2 2 萬至 3 萬 (n=163) g3 3 萬至 4 萬 (n=66) g4 4 萬元以上 (n=7)

*p<.05 **p<.01 ***p<.001 n.s. 無顯著差異

叁、照顧服務員背景變項與工作投入之相關分析

本節主要探討照顧服務員之背景變項年齡、子女數、年資及每週上班時數對整體工作投入及各子構面相關程度；工作投入包含整體工作投入及「工作意願」及「工作承諾」二個構面。而變數與變數之間相關係數可以得知區別度，當相關係數愈高，其相關性愈高，代表區別度愈低。所得結果如表 4-5-7 所示，此將背景變項對工作投入相關結果分析如下：

一、年齡對整體工作投入、「工作意願」及「工作承諾」子構面及均呈現低度相關，相關係數分別為.28、.26、.16，表示當年齡愈大，其整體工作投入、「工作意願」及「工作承諾」得分也愈高，假設 2-2 不同年齡照顧服務員在工作投入上有顯著差異成立。

二、子女數對整體工作投入、「工作意願」及「工作承諾」子構面均呈現無相關，假設 2-8 不同子女數的照顧服務員在工作投入上有顯著差異不成立。

三、年資對整體工作投入及「工作承諾」呈現無顯著水準；對「工作意願」子構面呈現低度相關，相關係數分別為.13，表示當年資愈久之照顧服務員其工作意願得分愈高，假設 2-5 不同年資照顧服務員在工作投入上有顯著差異部分成立。

四、每週上班時數對「工作意願」呈現無顯著水準；對整體工作投入、「工作承諾」呈現負低度相關，相關係數分別為-.19、-.13，表示當每週上班時數愈多之照顧服務員其在工作承諾及整體工作投入得分愈低，假設 2-10 不同每週上班時數照顧服務員在工作投入上有顯著差異部份成立。

綜合以上不同背景變項照顧服務員分析結果，得知年齡愈高之照顧服務員對整體工作投入、「工作承諾」及「工作意願」得分愈高，年資愈久之照顧服務員其「工作意願」得分愈高，每週上班時數愈多之照顧服務員在工作承諾及整體工作投入得分愈低。



表 4-5-7

照顧服務員背景變項對工作投入交互關係數矩陣分析表 (N=241)

	年齡	子女數	工作年資	每週上班時數	每月薪資
年齡	1				
子女數	.43***	1			
工作年資	.32***	.16*	1		
每週上班時數	-.03	-.03	.01	1	
工作意願	.26***	.05	.13*	.05	.11
工作承諾	.16*	.11	.02	-.19**	.04
整體工作投入	.28***	.12	.09	-.13*	.09

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

肆、整體工作投入及各子構面之相關性

相關係數的大小表示兩個變數之間，相關程度的強弱，相關係數絕對值愈大，代表相關程度愈強，相反的，相關係數的絕對值愈小，代表相關程度愈弱。變數之間相關程度太高，易造成迴歸分析的情境困擾，產生共線性問題，如果有嚴重的共線性問題，則模式之參數將無法完全被估計出來，而據李城忠指出，相關係數之絕對值在 $|\pm 0.7|$ 以上者可視為高度相關； $|\pm 0.3|$ 至 $|\pm 0.7|$ 之間者為中度相關； $|\pm 0.3|$ 以下者為低度相關。故以「整體生命意義」及生命意義各子構面變項之間，進行相關程度分析，以瞭解共線性問題，結果如表 4-5-8 所示，分析如下：

一、工作投入各構面交互關係分析，得知相關係數結果為.04，屬於「低度相關」，表示工作投入各子構面彼此之間具有區別度，無存在共線性問題。

二、整體工作投入與各子構面交互關係分析，得知相關係數結果分別為.59、.83 屬於「中高度相關」，表示工作投入各子構面與整體工作投入相關程度強。

表 4-5-8

工作投入各子構面對整體工作投入交互關係數矩陣分析表 (N=241)

	工作意願	工作承諾
工作意願	1	
工作承諾	.04	1
整體工作投入	.59***	.83***

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

伍、照顧服務員背景變項對工作投入迴歸分析

本研究在進行迴歸分析之前，已於前節先進行各構面彼此之間之相關分析，如表4-5-8，相關係數小於.7，故進行多元迴歸，並無共線性問題。本節探討照顧服務員背景變項對工作投入之間迴歸分析。

一、不同背景變項對整體工作投入之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，整體工作投入為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-5-9，結果顯示如下：

(一) 照顧服務員背景變項迴歸模型解釋整體工作投入之總變異量為 16.0%，其中「年齡」、「教育程度」在整體工作投入得分均達顯著性水準 ($p < .05$)。

(二) 從標準化迴歸 β 係數結果得知，「年齡」達顯著性水準， β 係數為正值.25，表示當年齡愈年長，在整體工作投入愈高；不同之「教育程度」變項中以國小為參照組，高中職（含夜間部）達顯著性水準， β 係數分別為-.23，表示國小之照顧服務員在整體工作投入得分高於高中職。

二、不同背景變項對「工作意願」之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，工作投入子構面「工作意願」為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-5-10，結果顯示如下：

(一) 背景變項迴歸模型解釋工作意願之總變異量為 17.7%，其中「年齡」、「自覺健康」及「子女數」變項達顯著差異 ($p < .05$)。

(二) 從標準化迴歸 β 係數結果得知，在「年齡」變項達顯著性水準， β 係數為.24，表示當年齡愈高工作意願愈高。「自覺健康」變項中以非常健康為參照組，「小毛病未看醫生」身分者達顯著性水準， β 係數為.23，表示小毛病未看醫生的照顧服務員在工作意願得分相較高於非常健康。在「子女數」變項達顯著性水準， β 係數為-.18，表示當子女數愈少工作意願愈高。

三、不同背景變項對「工作承諾」之迴歸分析

以照顧服務員背景變項為自變項，工作投入子構面「工作承諾」為依變項，分別進行迴歸分析，結果如表4-5-10，結果顯示如下：

(一) 背景變項迴歸模型解釋工作承諾之總變異量為 13.2%，其中「教育程度」、「每週工作時數」變項達顯著差異 ($p < .05$)。

(二) 從標準化迴歸 β 係數結果得知，不同之「教育程度」變項中以國小為參照組，高中職(含夜間部)達顯著性水準， β 係數分別為-.26，表示國小之照顧服務員在工作承諾得分相較高於高中職。「每週工作時數」達顯著性水準， β 係數為-.19，表示當每週工作時數愈久工作承諾愈低。

綜合以上迴歸分析結果可以得知，背景變項在整體工作投入、工作意願及工作承諾中解釋變異量均達顯著水準，檢驗假設3：不同背景變項之照顧服務員對工作投入具有顯著預測力成立。

當年齡愈年長，在整體工作投入、工作意願愈高；國小程度之照顧服務員在整體工作投入、工作承諾得分相較高於高中職；小毛病未看醫生的照顧服務員在工作意願得分相較高於非常健康；當每週工作時數愈久之照顧服務員，工作承諾愈低；照顧服務員子女數愈少工作意願愈高。

4-5-9

照顧服務員背景變項之整體工作投入迴歸分析摘要表 (N=241)

變項	標準化迴歸係數	t
1.年齡	.25	3.18**
2.宗教信仰 (以佛教為參照組)		
道教	.00	.10
其他 (一貫教+其他)	-.00	-.09
基督宗教	-.09	-1.25
無	.05	.75
3.婚姻狀況 (以已婚為參照組)		
未婚	.03	.31
其他 (喪偶+離婚+其他)	-.04	-.54
4.教育程度 (以國小為參照組)		
國中	-.16	-1.55
高中職+夜間部	-.23	-2.08*
大專校院	-.12	-1.21
5.自覺健康 (以非常健康為參照組)		
慢性病定期服藥	-.01	-.09
常腰酸背痛	-.06	-.70
小毛病未就醫	.14	1.91
6.子女數	.00	.02
7.工作年資	.01	.08
8.每週上班時數	-.11	-1.74
9.每月薪資(以 2 萬至 3 萬為參照組)		
2 萬以下	.03	.44
3 萬至 4 萬	.09	1.29
4 萬以上	.01	.16
F 值 2.209** R ² .160		

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

(續下表)

4-5-10

照顧服務員背景變項之工作意願、工作承諾迴歸分析摘要表 (N=241)

背景變項	工作意願		工作承諾	
	β	t	β	t
1.年齡	.24	3.00**	.15	1.87
2.宗教信仰 (以佛教為參照組)				
道教	.03	.38	-.01	.12
其他 (一貫教+其他)	.00	.01	-.11	-1.52
基督宗教	-.06	-.90	.11	1.51
無	-.03	-.48	.01	.21
3.婚姻狀況 (以已婚為參照組)				
未婚	-.14	-1.64	.13	1.48
其他 (喪偶+離婚+其他)	-.10	-1.59	.03	.40
4.教育程度 (以國小為參照組)				
國中	-.02	-.19	-.19	-1.76
高中職+夜間部	-.04	-.35	-.26	-2.30*
大專校院	-.03	-.35	-.13	-1.24
5.自覺健康 (以非常健康為參照組)				
慢性病定期服藥	-.06	-.93	.04	.51
常腰酸背痛	-.06	.81	-.02	-.31
小毛病未就醫	.23	3.32**	.01	.11
6.子女數	-.18	-2.09*	.12	1.41
7.工作年資	.09	1.30	-.05	-.77
8.每週上班時數	.06	.86	-.19	-2.70**
9.每月薪資(以2萬至3萬為參照組)				
2萬以下	-.02	-.33	.05	.75
3萬至4萬	.07	1.05	.06	.86
4萬以上	-.04	-.61	.04	.60
F 值	2.509***		1.765*	
R ²	.177		.132	

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

第六節 照顧服務員生命意義對工作投入之相關分析

本節主要探討嘉義地區照顧服務員生命意義對工作投入的相關情形。研究者以皮爾森積差相關，生命意義對工作投入進行考驗假設4：照顧服務員之生命意義與工作投入具有顯著正相關是否成立。

壹、生命意義與工作投入之相關

本節探討照顧服務員之整體生命意義及各子構面（生命目標、生命態度、生命倫理、靈性成長、生命價值、開放接納及生命熱忱），對整體工作投入與子構面（工作意願、工作承諾）相關情形，如表4-6-1結果資料分析如下：

一、「生命目標」對整體工作投入及各子構面關聯性

照顧服務員在生命目標對整體工作投入相關係數為達.52 為中度相關，代表當生命目標得分愈高，在整體工作投入得分亦會愈高；而對工作承諾子構面相關係數為.68 為中度相關，代表當生命目標得分愈高，在工作承諾子構面得分亦會愈高；對工作意願無相關性。

二、「生命態度」對整體工作投入及各子構面關聯性

結果顯示照顧服務員在生命態度對整體工作投入相關係數為達.46 為中度相關，代表當生命態度得分愈高，在整體工作投入得分亦會愈高；而對工作意願及工作承諾各子構面相關係數為.21、.43 為中度相關，代表當生命態度得分愈高，在工作意願及工作承諾子構面得分亦會愈高。

三、「生命倫理」對整體工作投入及各子構面關聯性

照顧服務員在生命倫理對整體工作投入相關係數為達.55 為中度相關，代表當生命倫理得分愈高，在整體工作投入得分亦會愈高；而對工作承諾子構面相關係數為.68 為中度相關，代表當生命倫理得分愈高，在工作承諾子構面得分亦會愈高；對工作意願無相關性。

四、「靈性成長」對整體工作投入及各子構面關聯性

照顧服務員在靈性成長對整體工作投入相關係數為達.52 為中度相關，代表

當靈性成長得分愈高，在整體工作投入得分亦會愈高；而對工作承諾子構面相關係數為.63 為中度相關，代表當靈性成長得分愈高，在工作承諾子構面得分亦會愈高；對工作意願無相關性。

五、「生命價值」對整體工作投入及各子構面關聯性

照顧服務員在生命價值對整體工作投入相關係數為達.55 為中度相關，代表當生命價值得分愈高，在整體工作投入得分亦會愈高；而對工作承諾子構面相關係數為.65 為中度相關，代表當生命價值得分愈高，在工作承諾子構面得分亦會愈高；對工作意願無相關性。

六、「開放接納」對整體工作投入及各子構面關聯性

照顧服務員在開放接納對整體工作投入相關係數為達.46 為中度相關，代表當開放接納得分愈高，在整體工作投入得分亦會愈高；而對工作承諾子構面相關係數為.60 為中度相關，代表當開放接納得分愈高，在工作承諾子構面得分亦會愈高；對工作意願無相關性。

七、「生命熱忱」對整體工作投入及各子構面關聯性

照顧服務員在生命熱忱對整體工作投入相關係數為達.52 為中度相關，代表當生命熱忱得分愈高，在整體工作投入得分亦會愈高；而對工作承諾子構面相關係數為.66 為中度相關，代表當生命熱忱得分愈高，在工作承諾子構面得分亦會愈高；對工作意願無相關性。

八、「整體生命意義」對整體工作投入及各子構面關聯性

照顧服務員在整體生命意義對整體工作投入相關係數.62 達中度相關，由此可以得知當照顧服務員在整體生命意義得分愈高，在整體工作投入得分亦會愈高；而對各子構面關聯結果得知，工作承諾相關係數為.73，屬高度相關，可以得知，當照顧服務員整體生命意義得分愈高，在工作承諾子構面得分亦會愈高；對工作意願無相關性。檢驗假設 4-1：照顧服務員整體生命意義對整體工作投入具有顯著正相關成立。

綜合以上資料可以得知，照顧服務員生命意義對工作投入及各構面間的相

關係數達顯著正相關。在整體生命意義得分愈高時，對工作投入各子構面之關聯，以「工作承諾」得分較「工作意願」構面得分高。在生命意義之「生命目標」、「生命態度」、「生命價值」、「靈性成長」、「生命價值」、「開放接納」及「生命熱忱」構面得分愈高，對工作投入各子構面之關聯，以「工作承諾」得分較「工作意願」構面得分高；而在生命意義之「生命態度」得分愈高，對「工作意願」及「工作承諾」得分愈高。以上結果得知，照顧服務員生命意義各子構面對整體工作投入及工作承諾具有顯著正相關；生命態度對工作意願具有顯著正相關，故假設 4-2：照顧服務員生命意義各子構面對整體工作投入及各子構面具有顯著正相關部份成立。

表 4-6-1
照顧服務員生命意義與工作投入交互相關係數分析表 (N=241)

	工作意願	工作承諾	整體工作投入
生命目標	-.06	.68***	.52***
生命態度	.21***	.43***	.46***
生命倫理	-.01	.68***	.55***
靈性成長	.01	.63 ***	.52***
生命價值	.03	.65 ***	.55***
開放接納	-.04	.60 ***	.46***
生命熱忱	-.03	.66***	.52***
整體生命意義	.06	.73 ***	.62***

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

第七節 照顧服務員生命意義對工作投入之迴歸分析

本節旨在以迴歸分析，考驗假設5：照顧服務員之生命意義對工作投入具有預測力。因前節結果得知生命意義各子構面相關 $>.7$ 、 $VIF>2$ ，故排除生命意義各構面對工作投入之迴歸分析，僅以不同背景變項及整體生命意義構面為預測變項，整體工作投入與「工作意願」「工作承諾」子構面作為效標變項，分別進行迴歸分析。

壹、「整體工作投入」之迴歸模型分析

以背景變項、生命意義為自變項，整體工作投入為依變項，進行多元迴歸模型分析，結果如表 4-7-1，分析如下說明：

一、迴歸模型 1 中，以照顧服務員不同背景變項為預測變項，整體工作投入為效標變項，結果得知其迴歸模型解釋整體工作投入之總變異解釋量為 15.6% 「年齡」在 β 係數為正值.25 ($p<.05$)，可知年齡愈年長者整體工作投入得分愈高；教育程度以國小為參照組，照顧服務員其教育程度高中職（含夜間部）為 β 係數呈現-.23，得知國小程度身份其擔任照顧服務員在整體工作投入預測力得分高於高中職（含夜間部），以上變項達顯著水準，其餘背景變項無顯著水準。

二、迴歸模型 2 中，以整體生命意義為預測變項，效標變項為整體工作投入，結果得知其迴歸模型解釋整體工作價值觀之總變異量為 38.4%， β 係數為.62，達顯著水準，此可得知當整體生命意義對整體工作投入達顯著水準，當整體生命意義得分愈高，整體工作投入得分愈高。

三、迴歸模型 3 中，控制不同背景變項，納入整體生命意義為預測變項，效標變項為整體工作投入，結果得知其迴歸模型解釋整體工作投入之總變異量為 50.2%，預測變項中整體生命意義 β 係數為.67，達顯著水準，代表照顧服務員之整體生命意義對整體工作投入具有預測力；年齡 β 係數呈現.14，代表年齡愈年長者在整體工作投入得分較高。自覺健康以非常健康為參照組，小毛病未看醫生 β 係數為.17，可知小毛病未看醫生之照顧服務員在整體工作投入得分較高

於非常健康，其餘變項無達顯著水準。若以模型 2 比較得知，整體生命意義對整體工作投入之預測力與模型 2 相同，解釋總變異解釋量增加 11.8%。

綜合以上結果得知，以模型3當控制背景變項，整體生命意義對整體工作投入之解釋變異量最高，故假設5-1：照顧服務員生命意義面對整體工作投入具有預測力成立。

貳、「整體工作投入」各子構面之迴歸模型分析

一、「工作承諾」之迴歸模型分析，結果如表 4-7-2，分析如下說明：

以背景變項、生命意義為自變項，工作承諾為依變項，進行多元迴歸模型分析，結果如表 4-7-2，分析如下說明：

一、迴歸模型 1 中，以照顧服務員不同背景變項為預測變項，工作承諾為效標變項，結果得知其迴歸模型解釋工作承諾之總變異解釋量為 12.8%。教育程度以國小為參照組，照顧服務員其教育程度為高中職（含夜間部） β 係數呈現 -.26，得知國小程度之照顧服務員在工作承諾預測力得分高於高中職（含夜間部）；每週上班時數 β 係數呈現-.19，得知每週上班時數愈久之照顧服務員在工作承諾預測力得分愈低，以上變項達顯著水準，其餘背景變項無顯著水準。

二、迴歸模型 2 中，以整體生命意義為預測變項，效標變項為工作承諾，結果得知其迴歸模型解釋工作承諾為.53%， β 係數為.73，達顯著水準，此可得知當整體生命意義對工作承諾達顯著水準，當整體生命意義得分愈高，工作承諾得分愈高。

三、迴歸模型 3 中，控制不同背景變項，納入整體生命意義為預測變項，效標變項為工作承諾，結果得知其迴歸模型解釋整體工作投入之總變異量為 58.7%，預測生命意義 β 係數為.76，達顯著水準。宗教信仰以佛教為參照組，基督宗教 β 係數為-.10，可知佛教信仰的照顧服務員在工作承諾得分相較高於基督宗教信仰者。自覺健康以非常健康為參照組，慢性並定期服藥者 β 係數為.11，可知慢性並定期服藥者在工作承諾得分相較高於非常健康，其餘變項無達顯著水準。若與模型 2 比較得知，整體生命意義對工作承諾之預測力相同，但在解釋

總變異解釋量方面，當控制背景變項，整體生命意義為預測變項時，總變異解釋量提高 5.7%。

綜合以上結果得知，模型 3 以不同背景變項、整體生命意義為預測變項，生命意義對工作承諾之解釋變異量最高，故假設 5-2：照顧服務員整體生命意義對工作承諾具有預測力成立。

二、「工作意願」之迴歸模型分析，結果如表 4-7-3，分析如下說明：

以背景變項、生命意義為自變項，工作意願為依變項，進行多元迴歸模型分析，結果如表 4-7-3，分析如下說明：

一、迴歸模型 1 中，以照顧服務員不同背景變項為預測變項，工作意願為效標變項，結果得知其迴歸模型解釋工作意願之總變異解釋量為 17.2%。「年齡」在 β 係數為.24 ($p<.05$)，可知年齡愈年長者工作意願得分愈高；自覺健康以非常健康為參照組，小毛病未看醫生 β 係數為.23，可知小毛病未看醫生在工作意願得分相較高於非常健康；子女數 β 係數為-.18，可知子女數愈多者工作意願得分愈低，以上變項達顯著水準，其餘背景變項無顯著水準。

二、迴歸模型 2 中，以整體生命意義為預測變項，效標變項為工作意願，結果得知其迴歸模型解釋整體工作價值觀之總變異量為 0.3%， β 係數為.06，未達顯著水準。

四、迴歸模型 3 中，控制不同背景變項，納入整體生命意義為預測變項，效標變項為工作意願，結果得知其迴歸模型解釋整體工作投入之總變異量為 18.5%，預測變項中整體生命意義未達顯著水準；年齡 β 係數呈現.22，代表年齡愈年長者在在工作意願得分較高；自覺健康以非常健康為參照組，小毛病未看醫生 β 係數為.24，可知小毛病未看醫生之照顧服務員在工作意願得分相較高於非常健康；子女數 β 係數為-.19，可知子女數愈多者工作意願得分愈低，以上變項達顯著水準，其餘背景變項無顯著水準。若以模型 2 比較得知，整體生命意義對工作意願之預測力與模型 3 相同。當控制背景變項，整體生命意義為預測變項時，解釋變異量明顯提高 18.2%。

綜合以上結果得知，以模型 3 當控制背景變項，整體生命意義對工作意願之解釋變異量最高，故假設 5-3：照顧服務員生命意義對工作意願具有預測力成立。

表 4-7-1

生命意義對整體工作投入之多元迴歸模型分析摘要表 (N=241)

變項	模型一		模型二		模型三	
	β	t	β	t	β	t
整體生命意義總分			.62	12.20***	.67	12.62***
背景變項						
1.年齡	.25	3.18**			.14	2.22*
2.宗教信仰 (以佛教為參照組)						
道教	.00	.10			.02	.36
其他 (一貫教+其他)	-.00	-.09			-.07	-1.28
基督宗教	-.09	-1.25			-.08	-1.45
無	.05	.75			-.04	-.72
3.婚姻狀況 (以已婚為參照組)						
未婚	.03	.31			-.09	-1.33
其他 (喪偶+離婚+其他)	-.04	-.54			-.02	-.38
4.教育程度 (以國小為參照組)						
國中	-.16	-1.55			-.05	-.63
高中職+夜間部	-.23	-2.08*			-.07	-.84
大專校院	-.12	-1.21			-.07	-.93
5.自覺健康 (以非常健康為參照組)						
慢性病定期服藥	-.01	-.09			.06	1.03
常腰酸背痛	-.06	-.70			.05	.84
小毛病未就醫	.14	1.91			.17	3.15**
6.子女數	.00	.02			-.08	-1.17
7.工作年資	.01	.08			.08	1.50
8.每週上班時數	-.11	-1.74			.03	.53
9.每月薪資(2 萬至 3 萬為參照組)						
2 萬以下	.03	.44			-.07	-1.34
3 萬至 4 萬	.09	1.29			.07	1.39
4 萬以上	.01	.16			-.05	-1.03
F 值	2.424**		148.937***		12.440***	
R ²	.156		.384		.502	

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

表 4-7-2

生命意義對工作承諾之多元迴歸模型分析摘要表 (N=241)

變項	模型一		模型二		模型三	
	β	t	β	t	β	t
整體生命意義總分平均			.73	16.43***	.76	15.59***
背景變項						
1.年齡	.15	1.87			.02	.34
2.宗教信仰 (以佛教為參照組)						
道教	-.01	.12			.01	.09
其他 (一貫教+其他)	-.11	-1.52			-.05	-1.13
基督宗教	.11	1.51			-.10	-1.98*
無	.01	.21			-.00	-.08
3.婚姻狀況 (以已婚為參照組)						
未婚	.13	1.48			-.00	-.03
其他 (喪偶+離婚+其他)	.03	.40			.05	.98
4.教育程度 (以國小為參照組)						
國中	-.19	-1.76			-.06	-.81
高中職+夜間部	-.26	-2.30*			-.08	-.99
大專校院	-.13	-1.24			-.07	-.99
5.自覺健康 (以非常健康為參照組)						
慢性病定期服藥	.04	.51			.11	2.15*
常腰酸背痛	-.02	-.31			.09	1.71
小毛病未就醫	.01	.11			.05	.96
6.子女數	.12	1.41			.03	.56
7.工作年資	-.05	-.77			.03	.62
8.每週上班時數	-.19	-2.70**			-.02	-.40
9.每月薪資(2 萬至 3 萬為參照組)						
2 萬以下	.05	.75			-.06	-1.27
3 萬至 4 萬	.06	.86			.04	.88
4 萬以上	.04	.60			-.03	-.66
F 值	1.926*		269.960***		15.660***	
R ²	.128		.530		.587	

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

表 4-7-3

生命意義對工作意願之多元迴歸模型分析摘要表 (N=241)

變項	模型一		模型二		模型三	
	β	t	β	t	β	t
整體生命意義總分			.06	.84	1.42	1.60
背景變項						
1.年齡	.24	3.00**			.22	2.76**
2.宗教信仰 (以佛教為參照組)						
道教	.03	.38			.03	.43
其他 (一貫教+其他)	.00	.01			-.04	-.61
基督宗教	-.06	-.90			.00	.04
無	-.03	-.48			-.08	-1.09
3.婚姻狀況 (以已婚為參照組)						
未婚	-.14	-1.64			-.16	-1.83
其他 (喪偶+離婚+其他)	-.10	-1.59			-.10	-1.56
4.教育程度 (以國小為參照組)						
國中	-.02	-.19			-.00	-.03
高中職+夜間部	-.04	-.35			-.02	-.14
大專校院	-.03	-.35			-.03	-.27
5.自覺健康 (以非常健康為參照組)						
慢性病定期服藥	-.06	-.93			-.06	-.54
常腰酸背痛	-.06	.81			-.04	-.61
小毛病未就醫	.23	3.32**			.24	3.40**
6.子女數	-.18	-2.09*			-.19	-2.21*
7.工作年資	.09	1.30			1.00	1.45
8.每週上班時數	.06	.86			.08	1.15
9.每月薪資(2 萬至 3 萬為參照組)						
2 萬以下	-.02	-.33			-.04	-.54
3 萬至 4 萬	.07	1.05			.07	1.02
4 萬以上	-.04	-.61			-.05	-.75
F 值	2.723***		.712		2.495***	
R ²	.172		.003		.185	

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

綜合以上結果得知照顧服務員之生命意義、工作投入現況、關聯及預測力，對應本研究問題之相關研究假設，結果分析如表 4-7-4。

假設 1 照顧服務員在生命意義上，隨個人背景變項不同而具有顯著達部分成

立；其中年齡、宗教信仰、婚姻、年資、教育程度、自覺健康、每月薪資及每週上班時數具顯著性差異，假設成立。

假設 2 照顧服務員在工作投入上，隨個人背景變項不同而具有顯著達部分成立；其中年齡、婚姻、年資、教育程度、自覺健康及每週上班時數具顯著性差異，假設成立。

假設 3 不同背景變項之照顧服務員對生命意義、工作投入具有顯著性預測力成立。

假設 4 照顧服務員之生命意義對工作投入具有顯著性相關成立。

假設 5 照顧服務員之生命意義對工作投入具有顯著預測力成立。

表 4-7-4

照顧服務員之生命意義對工作投入假設摘要分析表

假設	成立	不成立
假設1：照顧服務員在生命意義上，隨個人背景變項不同而具有顯著差異		
假設1-1：不同性別照顧服務員在生命意義上有顯著差異。		V
假設1-2：不同年齡照顧服務員在生命意義上有顯著差異。	V	
假設1-3：不同宗教信仰的照顧服務員在生命意義上有顯著差異。	V	
假設1-4：不同婚姻狀況的照顧服務員在生命意義上有顯著差異。	V	
假設1-5：不同服務年資照顧服務員在生命意義上有顯著差異。	V	
假設1-6：不同教育程度的照顧服務員在生命意義上有顯著差異。	V	
假設1-7：不同自覺健康照顧服務員在生命意義上有顯著差異。	V	
假設1-8：不同子女數的照顧服務員在生命意義上有顯著差異。		V
假設1-9：不同每月薪資的照顧服務員在生命意義上有顯著差異。	V	
假設1-10：不同每週上班時數照顧服務員在生命意義上有顯著差異。	V	
假設2：照顧服務員在工作投入上，隨個人背景變項不同而具有顯著差異		
假設2-1：不同性別照顧服務員在工作投入上有顯著差異。		V
假設2-2：不同年齡照顧服務員在工作投入上有顯著差異。	V	
假設2-3：不同宗教信仰的照顧服務員在工作投入上有顯著差異。	V	

(續下表)

(承上表)

假設	成立	不成立
假設2-4：不同婚姻狀況的照顧服務員在工作投入上有顯著差異。		V
假設2-5：不同服務年資的照顧服務員在工作投入上有顯著差異。	V	
假設2-6：不同教育程度的照顧服務員在工作投入上有顯著差異。	V	
假設2-7：不同自覺健康的照顧服務員的在工作投入上有顯著差異。	V	
假設2-8：不同子女數的照顧服務員在工作投入上有顯著差異。		V
假設2-9：不同每月薪資的照顧服務員在工作投入上有顯著差異。		V
假設2-10：不同每週上班時數照顧服務員在工作投入上有顯著差異。	V	
假設3：		
不同背景變項之照顧服務員對生命意義、工作投入具有顯著預測力		
假設3-1：不同背景變項之照顧服務員對生命意義具有預測力。	V	
假設3-2：不同背景變項之照顧服務員對工作投入具有預測力。	V	
假設4：照顧服務員之生命意義與工作投入具有顯著正相關		
假設4-1：照顧服務員整體生命意義對整體工作投入具有顯著正相關。	V	
假設4-2：照顧服務員生命意義各子構面對整體工作投入及各子構面具有顯著正相關。		V
假設5：照顧服務員之生命意義對工作投入具有預測力		
假設5-1：照顧服務員整體生命意義對整體工作投入具有預測力。	V	
假設5-2：照顧服務員整體生命意義對工作承諾具有預測力。	V	
假設5-3：照顧服務員整體生命意義對工作意願具有預測力。		V

資料來源：研究者自行整理



第五章 結論與討論

本研究旨在探討嘉義縣市立案護理之家顧服務員，生命意義與工作投入之關係。以蒐集相關文獻，加以整理、歸納，作為研究架構的基礎，並參考國內外相關問卷，編製問卷作為研究工具，以嘉義地區立案護理之家，具本國籍、識字之照顧服務員為研究對象，並以普及抽樣法進行抽樣，將回收問卷資料以 SPSS for Window12.0 套裝軟體進行統計、分析並予以討論，以得到實證性的發現。本章主要內容為提出研究發現、歸納結論，並依據研究結果提出建議。第一節為照顧服務員生命意義對工作投入之影響因素；第二節本研究之貢獻；第三節相關建議。

第一節 照顧服務員生命意義對工作投入之結果

壹、照顧服務員背景變項對生命意義差異結果

一、照顧服務員在年齡、年資、婚姻、宗教信仰、教育程度、自覺健康、每月薪資、每週上班時數等變項，對生命意義有顯著差異。

(一) 不同年齡的照顧服務員在生命意義達顯著差異

綜合研究結果顯示，不同年齡的照顧服務員在「生命態度」達到顯著差異，此研究結果與張庭禎(2012)研究結果，年齡越長其生命意義愈正向，生命態度愈佳符合，主要因為照顧服務員隨著年齡增長面對多數不同被照顧者，產生經驗的累積，在生命態度愈豐富。

(二) 不同年資的照顧服務員在生命意義達顯著差異

綜合研究結果顯示，在「靈性成長」構面達到顯著差異，此研究結果與吳文淑(2010)；黃書品(2011)；王惠玲(2012)；蔡佩芸(2011)及何妙芬(2007)相同，究其原因，年資愈資深，工作歷練愈豐富，愈能提升個人生命意義，幫助培養正向積極的人生觀。

(三) 不同婚姻的照顧服務員在生命意義有顯著差異

由以上結果得知，不同婚姻照顧服務員在「生命價值」構面達到顯著差異，且未婚之照顧服務員在生命價值構面高於已婚，此研究結果與吳秋芬（2010）、楊麗蓉（2008）顯示生命價值會因不同婚姻狀況而有差異，其結果相同，探討原因已婚照顧服務員對於家庭多了一份使命感、牽絆及責任心，也相對地更熱愛及用心呵護，擁有更正向的生命意義。

（四）不同宗教信仰的照顧服務員在生命意義達顯著差異

由本研究結果發現不同宗教信仰之照顧服務員在「生命目標」及「生命價值」上達顯著差異。此研究結果與吳文淑（2010）；賴品仔（2010）；梁實鈞（2010）雷同，究其原因照顧服務員有宗教信仰時，生命意義愈佳。

（五）不同教育程度的照顧服務員在生命意義達顯著差異

由本研究結果發現不同教育程度之照顧服務員在整體生命意義及「開放接納」達顯著差異。且大專程度之照顧服務員在開放接納高於高中職程度之照顧服務員。研究結果與楊事娥（2010）；梁實鈞（2010）；吳文淑（2010）；黃書品（2011）結果相符合，究其原因，照顧服務員教育程度愈高對於生命意義開放接納愈佳。

（六）不同自覺健康的照顧服務員在生命意義達顯著差異

由本研究結果發現不同自覺健康程度之照顧服務員在整體生命意義、「生命態度」、「生命倫理」、「靈性成長」、「生命價值」及「生命熱忱」達顯著差異。自覺非常健康之照顧服務員在生命倫理及整體生命意義高於常腰酸背痛者，而小毛病為看醫生之照顧服務員在生命態度高於常腰酸背痛者。研究結果與李盈瑩（2011）；楊事娥（2010）；曾滄慧（2014）；吳秋芬（2010）結果相同，探討原因，照顧服務員主要靠勞力工作身體健康為首要要件，雖有小毛病但不影響健康，亦不影響生命意義。

（七）不同每月薪資的照顧服務員在生命意義達顯著差異

本研究結果得知，不同每月薪資之照顧服務員在「生命倫理」、「靈性成長」、「生命價值」、「生命熱忱」及整體生命意義構面具有顯著差異。薪資3萬至4萬之照

顧服務員生命倫理得分高於2萬元以下薪資之照顧服務員。探究可能原因，生命意義主要是個體以自我存在意義，尋求生命價值與目標的過程，提昇自我靈性境界，此偏向於自我內在層面，故薪資多寡與靈性提升、生命價值及熱忱有關。

(八) 不同每週上班時數的照顧服務員在生命意義達顯著差異

由本研究結果發現，不同每週上班時數之照顧服務員在整體生命意義及各子構面均達顯著差異，探究原因，照顧服務員每週上班時數愈多，與住民的互動愈多，如同訪談時照顧服務員表示「照顧住民是一件有意義的事，我也會老...」，故每週上班時數愈多，生命意義愈佳。

綜述研究結果發現，照顧服務員愈年長者、年資愈久、已婚、宗教信仰、教育程度、自覺健康狀況、每月薪資及每週上班時數，在生命意義上皆達顯著差異。

二、照顧服務員之生命意義在性別及子女數無顯著差異

(一) 不同性別的照顧服務員在生命意義未達顯著差異，與國內學者吳秋芬(2010)研究結果不同，究其原因，照顧服務員仍以女性投入職場人數為多，男性照顧服務員仍佔少數。

(二) 不同子女數的照顧服務員在生命意義無顯著差異

綜合本研究結果得知，不同子女數的照顧服務員在生命意義及各子構面上均未達顯著差異，結果與吳秋芬(2010)；王惠玲(2012)研究結果不同，探討原因照顧服務員不會因有無子女或子女數多寡影響生命意義。

貳、照顧服務員背景變項對工作投入差異結果

一、照顧服務員在年齡、婚姻、年資、教育程度、自覺健康、每週上班時數有顯著差異

(一) 不同年齡的照顧服務員在工作投入達顯著差異

綜合研究結果顯示，不同年齡的照顧服務員在「整體工作投入」、「工作承諾」、「工作意願」子構面達顯著差異，且此三方面當年齡愈年長時，工作投入、工作承諾及工作意願愈高，此結果與陳龍、徐敏耕、徐宗福(2013)；王珮珍(2007)；

張淑貴（2012）；莊淑欽（2013）；吳淑惠、張永源、余秋霞（2014）；楊建昌等人（2011）；賴宛苓（2013）；李金泉、呂曉萍（2011）；楊惠玲、黃奕清、高毓秀（2010）及鄭依青（2008）相同，究其原因，可能是愈年長之照顧服務員找工作不容易，其異動性相對較低，而個體亦認同照顧服務員此一職業行列，則工作投入及工作承諾相對提高。

（二）不同婚姻的照顧服務員在工作投入達顯著差異

綜合研究結果顯示，不同婚姻的照顧服務員在工作投入「工作意願」子構面達顯著差異，且已婚之照顧服務員高於未婚。此研究結果與吳岱樺（2006）；鄭依青（2008）；祝康偉（2006）；王珮珍（2007）；吳淑惠、張永源、余秋霞（2014）；楊惠玲（2010）；張昭陽、賴宛苓（2013）結果相同，主要因為許多中年婦女選擇加入照顧服務行業，且照顧服務員工作內容以個案之身體照顧為主，已婚者在此較優於未婚者，因此在工作意願上會高於未婚者。

（三）不同年資的照顧服務員在工作投入達顯著差異

綜合研究結果顯示，不同年資的照顧服務員在「整體工作投入」及「工作承諾」子構面無顯著差異，在「工作意願」達顯著差異，與余慶華（2001）；吳岱樺（2006）；陳龍、徐敏耕、徐宗福（2013）；王珮珍（2007）；楊建昌等人（2011）；莊淑欽（2013）；吳淑惠、張永源、余秋霞（2014）；鄭依青（2008）；楊啓男（2008）；賴宛苓（2013）研究結果相同，可知當年資愈久工作意願愈高，究其原因，可能當其年資愈長者其年齡上亦屬於中年，再度就業以及更換職場有不易之處，故以照顧服務員行業方能鞏固家中收入，相對在工作意願上亦會提高。

（四）不同教育程度的照顧服務員在工作投入達顯著差異

研究結果顯示，不同教育程度在「整體工作投入」及「工作承諾」達顯著差異，且國小之照顧服務員高於高中職，此研究結果與吳岱樺（2006）；莊淑欽（2013）；楊建昌等人（2011）結果不同，主要因為教育程度只有國小之照顧服務員，只要受過 90 小時訓練課程合格即可就業，相對擔任醫療院所員工、教師者要求以高

中或大專校院以上程度方能擔任不同，因此教育程度為國小者，更加珍惜這得來不易的工作機會，在工作投入及承諾上相對高於高中職。

（五）不同自覺健康的照顧服務員在工作投入達顯著差異

研究結果顯示，不同自覺健康在「整體工作投入」及「工作意願」達顯著差異，得知小毛病未看醫生之照顧服務員，在整體工作投入及工作意願均高於非常健康及常腰酸背痛者。此結果與陳龍、徐敏耕、徐宗福（2013）；王珮珍（2007）研究結果部分相同，可能原因主要為照顧服務員本身有小毛病，因有經濟上壓力，但方能勝任照顧服務員此份工作，而考量更換職場跑道不易，因此留任於照顧服務員行列。

（六）不同每週上班時數的照顧服務員在工作投入達顯著差異。

由本研究結果發現不同每週上班時數之照顧服務員，在整體工作投入及工作承諾均達顯著差異。研究結果與蔡淑鳳等人（2013）；蔡麗珍(2007)研究調查相同，主要是照顧服務員必須承擔照顧責任，照顧品質容易被評值，且工作成效會直接影響到繼續雇用，換言之工作承諾會影響工作穩定，也會間接影響生計。

綜述研究結果發現，年長、已婚、國小程度、年資久、自覺健康只有小毛病未看醫生、每週上班時數愈長之照顧服務員，在工作投入上達顯著差異，可能原因與照顧服務員大多為維持家中生計之一，加上二度就業困難，因此為求工作穩定，工作投入於照顧服務員行業。

二、照顧服務員之工作投入在性別、宗教信仰、子女數、每月薪資無顯著差異

（一）不同性別的照顧服務員在工作投入無顯著差異

由研究結果顯示，不同性別之照顧服務員在工作投入及各子構面上均未達顯著差異。與吳岱樺（2006）；賴宛苓（2013）；鄭依青（2008）；李金泉、呂曉萍（2011）；張怡潔（2010）；方慈霞（2011）研究結果相同，主要可能原因是男性照顧服務員於護理之家服務工作大多較為粗重，也常常負於重任，且照顧服務員工作屬勞力工作為多，男性亦常為其他工作夥伴勞力的依靠，故在工作投入上與女性照顧服務員無差異性。

（二）不同宗教信仰的照顧服務員在工作投入無顯著差異

由研究結果顯示，不同宗教信仰之照顧服務員在工作投入及各子構面上均未達顯著差異。此結果與王珮珍（2007）不同，究其原因，本研究對象為照顧服務員屬於勞力工作較多，在精神宗教寄託與工作上常會有區隔，與研究對象護士不同。

（三）不同子女數的照顧服務員在工作投入無顯著差異

由研究結果顯示，不同子女數之照顧服務員在工作投入及各子構面上均未達顯著差異。與薛玉好（2012）針對護理人員研究結果不同，可能因照顧服務員年齡以50歲以上居多，子女已長大成人，較無牽掛，反觀護理人員年齡層較低，子女年紀亦為幼小，需人照料，影響工作投入，故二者結果不同。

（四）每月薪資不同的照顧服務員在工作投入無顯著差異

由研究結果顯示，每月薪資不同的照顧服務員在工作投入及各子構面上均未達顯著差異。與張淑貴（2012）針對護理人員研究結果相同，認為當薪資所得愈高，所需投入的上班時數相對必須增加，對於身體的負荷是一大考驗，但在不同薪資之照顧服務員工作投入呈現是具有顯著差異，這其中之影響因素，值得深入進一步研究調查。

參、照顧服務員生命意義對工作投入差異結果

一、照顧服務員生命意義對整體工作投入相關結果

（一）照顧服務員之整體生命意義對整體工作投入呈顯著正相關，得知當照顧服務員的整體生命意義愈高時，其整體工作投入愈高。

（二）照顧服務員之生命意義各子構面對整體工作投入呈顯著正相關，得知當照顧服務員的生命意義各子構面（生命目標、生命態度、生命倫理、靈性成長、生命價值、開放接納及生命熱忱）愈高時，其整體工作投入愈高。

二、照顧服務員整體生命意義對工作承諾相關結果

（一）照顧服務員之整體生命意義對工作承諾呈顯著正相關，得知當照顧服務員的整體生命意義愈高時，其工作承諾愈高。

（二）照顧服務員之生命意義各子構面對工作承諾呈顯著正相關，得知當照顧服

務員的生命意義各子構面（生命目標、生命態度、生命倫理、靈性成長、生命價值、開放接納及生命熱忱）愈高時，其工作承諾愈高。

三、照顧服務員整體生命意義對工作意願相關結果

- (一) 照顧服務員之整體生命意義對工作意願呈顯著正相關，得知當照顧服務員的整體生命意義愈高時，其工作意願愈高。
- (二) 照顧服務員之生命態度對工作意願呈顯著正相關，得知當照顧服務員的生命態度愈高時，其工作意願愈高。

第二節 研究貢獻

本研究旨在探討嘉義地區照顧服務員生命意義與工作投入之相關問題，茲依據前述研究結果發現，提出貢獻及相關限制，以供後續研究之參考。

一、學界

學術界雖已有許多與生命意義相關的研究，舉凡教師、老人、甚至大學生的生命意義等。研究者仍覺得本研究對象為照顧服務員有其意義，因他(她)服務的對象是人，人生的意義就在於尋求意義，個體只要找到方向，人生就會有意義。是故，本研究使用生命意義量表應用在照顧服務員，與以往研究族群不同，在照顧服務員的生命意義感量表的建構上，兼顧工作投入之生命意義，否則與一般的成人生命意義感量表無所區別。希望可廣泛應用在其他長期照護機構上如安養中心、養護機構、榮民之家等。

二、實務界

研究者時常耳聞同儕抱怨照顧服務員的職業生涯很短，卻不知到底哪裡出了問題。照顧服務員服務的對象為人，經常要面對生死的議題及臥病在床者疾病病痛，若自身沒有正向價值信念，必定無法持續投入工作，在精神上亦顯現疲累地面對照顧人的工作，而現階段長期照護、護理之家的的工作大多需要仰賴照顧服務員。本篇研究在實務界之貢獻，主要研究發現照顧服務員生命意義與工作投入具有正相關，依據研究者之實務經驗，了解許多的長期照護

機構並不注重照顧服務員的生命意義，因此，本研究結果能夠提供許多長期照顧機構，如護理之家、安養護中心的負責人，能多留心並且關注照顧服務員生命意義價值信念的部份，將此加入教育課程訓練，方能促進照顧服務員身心健康，強化照顧服務員生命意義感，進而能夠改善個人內在信念，增加工作價值與成就感，提升照顧服務員工作投入，讓照顧服務員可達到工作滿足，樂於投入工作及優質的照護服務，也才能繼續留任照顧工作，減少機構照顧服務員的流動率。

三、發現照顧服務員年紀愈長，生命意義愈正向對於工作愈投入，在職場上的也較有穩定性，相對讓住民能夠有較良好的對待，如果照顧服務員風評良好，對機構便有正面評價，讓機構住民及家屬滿意度提升，進而增加機構的入住率，此結果也能夠提供及回饋給參與此次研究的機構單位，作為招募照顧服務員人員的參考。

四、提供護理之家各機構管理者，增加規畫有關生命意義方面在職教育，從認知角度，強化有關「生命態度」在職教育策略、訓練之參考，以提升照顧服務員生命意義之內涵。

五、本研究使用生命意義量表應用在照顧服務員，與以往研究族群不同，希望可廣範應用在其他長期照護機構上如安養中心、養護機構、榮民之家等。

第三節 建議

本研究以量化研究問卷調查法，探究嘉義縣市立案護理之家照顧服務員生命意義對工作投入之相關，依據本研究發現及結論，提供長期照護機構行政人事層面、教育層面及實務領域之建議，以俾日後執行策略之參考。另提出一些建議，以供後續研究者參考之方針。

壹、長期照護機構行政人事層面

一、徵聘照顧服務員職務，學歷非選擇高學歷，多給學歷低者一個工作機會。

- 二、可考量徵聘照顧服務員對於生命態度的看法。護理之家住民異動性不大，且年齡大多數偏高，若照顧服務員持有正向生命態度，除提升照顧服務員本身態度外，同時對於住民會有鼓勵效益，故照顧服務者及住民而言均為有利。
- 三、考量照顧服務員每週工作時數愈久，其生命意義呈現愈低，如此照顧服務員一味以加班方式提升薪資報酬之情況，可能造成其對於生命意義更加低落，如此循環之下，將影響工作投入，對於住民照顧品質亦會有所差異，因此在照顧服務員排班時數上，必須多加考量，盡量安排每週上班時數低於 50 小時，以提升在工作上多一點投入。

貳、長期照護教育層面

- 一、強化個人生命意義，加強生命意義、靈性成長相關在職教育課程、研習會或各項活動，提升照顧服務員自我生命意義及靈性健康。
- 二、辦理共識營，營造友善的社會參與環境，增強人際互動及關懷。
- 三、建立照顧服務員每三年持續進修學分六十小時，提升工作投入及服務品質。

參、未來研究建議

一、研究方法方面

- (一) 本研究設計為量化問卷調查法，建議在未來研究上，以獲得更深入的瞭解，可再深度訪談加入質性與量化的研究相互印證，使研究更具價值性。
- (二) 本研究問卷量表採取四量表記分，係因研究對象偏向勾選中間值，使得生命意義各子構面相關性高，為避免研究對象為藍領階級之因素，造成生命意義各子構面共線性相關偏高，建議日後使用生命意義量表仍以五量表執行測試，在生命意義各構面可先執行因素分析，重新檢視應用於藍領階級之生命意義構面。

二、研究範圍方面

本研究因受限時間、人利、物力，僅以嘉義地區立案護理之家照顧服務員為研究對象，希望未來之相關研究能擴大到其他地區，做為日後護理之家照顧服務員之參考依據。

三、研究限制

- (一) 研究樣本機構選取採立意取樣，非隨機抽樣。
- (二) 本研究以嘉義地區立案護理之家作為樣本，不足以代表全國性照顧服務員情況。
- (三) 以本國籍、識字且有國家照顧服務員訓練核可證書之照顧服務員為研究對象，因此在樣本數上受限。



參考文獻

壹、 中文文獻

內政部戶政司 (2015)。線上檢索日期：2015 年 4 月 20 日。網址：

http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=4181

衛生福利部 (2014)。線上檢索日期：2015 年 04 月 1 日。網址：

<foxy://download?xt=urn:sha1:BLCVNT4ECPBVRMXRA5GSRZWOIZVDBJGB&xt=urn:ed2k:25e737210ac645d0b7c75a64b9a418a5&dn=長期照護推動與未來規劃衛生福利部.pdf&fs=1478842>

簡慧娟 (2011)。照顧服務員人力擴充-留任與培訓。線上檢索日期：2015 年 4 月 1 日。網址：

[http://www.mohw.gov.tw/MOHW_Upload/doc/06_%E8%AD%B0%E9%A1%8C%E4%BA%8C_%E5%85%A7%E6%94%BF%E9%83%A8%E7%A4%BE%E6%9C%83%E5%8F%B80808%E7%94%A8%E7%B0%A1%E5%A0%B1\(%E5%A5%89%E6%A0%B8\)_0001758001.pdf](http://www.mohw.gov.tw/MOHW_Upload/doc/06_%E8%AD%B0%E9%A1%8C%E4%BA%8C_%E5%85%A7%E6%94%BF%E9%83%A8%E7%A4%BE%E6%9C%83%E5%8F%B80808%E7%94%A8%E7%B0%A1%E5%A0%B1(%E5%A5%89%E6%A0%B8)_0001758001.pdf)

王惠玲 (2011)。地方稅務人員工作壓力、生命意義與工作倦怠之相關研究-以南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。

王珮珍 (2007)。工作意義與工作投入關聯之研究-以藥廠業務人員與醫院護理人員為例。朝陽科技大學企業管理系碩士論文，台中市。

方慈霞 (2011)。領導風格，工作動機對工作投入之影響-以組織公平為調節變項 (未出版碩士論文)。國立中山大學人力資源管理研究所，高雄市。

白淑蘭 (2005)。員工工作靈性知覺與組織承諾關聯性之研究-以台灣與大陸員工為例 (未出版碩士論文)。大葉大學國際企業管理學系碩士在職專班，彰化縣。

余慶華 (2001)。消費金融從業人員之工作投入、工作滿足、薪酬福利與工作績效之相關因素研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄市。

- 宋秋蓉（1992）。青少年生命意義之研究（未出版碩士論文）。國立彰化師範大學輔導研究所，臺北市。
- 何妙芬（2007）。消防人員生命感與死亡態度之研究-以高雄縣、市為例（未出版碩士論文）。南華大學生死學研究所，嘉義縣。
- 何英奇（1990）。生命態度剖面圖之編製：信度與效度之研究。師大學報，35，49-71。
- 何慧慈（2008）。高雄縣市國小特殊教育教師信念、生命意義感與生命教育態度之關係研究（未出版碩士論文）。國立高雄師範大學教育學系研究所，高雄市。
- 李美瑤（2010）。南台灣接受居家照護老人心理需求及生命意義之探討（未出版碩士論文）。輔英科技大學護理系碩士班，高雄市。
- 李盈瑩（2010）。大學生生命意義與傷慟因應智能之研究。嘉義大學輔導與諮商學系碩士論文，嘉義市。
- 李桂仙（2006）。高雄市高職學生生命意義感、憂鬱情緒與自殺傾向關係之研究（未出版碩士論文）。國立高雄師範大學教育研究所，高雄市。
- 李鴻文、池進通、陳俊霖（2009）。公務人員工作壓力知覺程度對其工作投入之影響。非營利組織管理學刊（6），21-30。
- 李婉禎、林木泉、朱正一（2013）。身心障礙照護機構照顧服務員工作倦怠、社會支持與留任意願相關性之探討。醫務管理期刊 14（1），38-54。
- 李金泉、呂曉萍（2011）。國小教師工作壓力與工作投入之相關研究。2011 財務金融與管理研討會。
- 李涂怡娟、吳鄭善明（2011）。照顧服務員工作環境與社會印象之研究-以屏東縣為例。台灣健康照顧研究學刊 11，1-21。
- 李佳佩(2012)。幼兒園教師的生命態度與工作價值觀關係之研究（未出版碩士論文）。朝陽科技大學幼兒保育系，台中市。
- 李城忠（2008）。應用統計學。量化研究 spss 範例分析。台北市：新文京。

- 阮俊霖(2013)。工作投入對員工申請育嬰假傾向的影響研究-報酬滿足之干擾效果。靜宜大學管理碩士在職專班碩士論文，台中市。
- 呂佳芬(2010)。高雄區慈濟志工生命意義感與死亡態度之相關研究(未出版碩士論文)。高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 吳秋芬(2010)。高雄市國小教師生命意義感、死亡態度與立遺囑態度之關係研究(未出版之碩士論文)。高雄師範大學教育學系，高雄市。
- 吳淑惠、張永源、余秋霞(2014)醫院員工人格特質、組織忠誠度對工作態度影響之研究-以高雄市立醫院為例。高雄護理雜誌，31(3)，10-25。
- 吳岱樺(2006)。離職經驗與薪酬對工作投入影響之探討。文大商管學報，11(2)，91-108。
- 吳文淑(2010)。台灣醫護人員死亡態度與生命意義之相關研究。南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 吳秀香(2014)。機構照顧服務員工作動機、工作壓力、社會支持與留任之研究件與工作意願相關因素之研究-以康寧醫護暨管理專科學校受訓之照顧服務員為例。康寧大學國際企業管理研究所碩士論文，台南市。
- 吳俐錦(2006)。國民小學教師生命價值觀與工作投入、教學效能關係之研究。高雄師範大學教育學系碩士論文，高雄市。
- 沈家禾(2011)。新竹市高齡者社會參與及生命意義感之相關研究。玄奘大學成人教育與人力發展研究所碩士論文，新竹市。
- 杜佩蘭、張肇松、黃英忠(2009)。Kanungo 工作投入量表的重建與測量-以護理人員為樣本。中華心理衛生學刊，22(2)，139-159
- 林惠雯(2011)。高雄市居家照顧服務員工作滿意度與留任意願之研究(未出版碩士論文)。南華大學非營利事業管理學系，嘉義縣。
- 林郁(2011)。銀髮族生命意義、生活壓力及憂鬱傾向之研究-以台灣中部地區為例(未出版碩士論文)。南開科技大學福祉科技與服務管理所，南投縣。
- 林師模、陳苑欽(2003)。多變量分析：管理上的應用。台北市：雙葉書廊。

- 林誠、張芳梓(2008)。醫院管染管制人員工作投入、工作壓力及工作滿意度之探討。**健康管理學刊** 6 (1), 33-47。
- 林仁遠(2011)。職場靈性對工作績效及工作價值觀之影響-以 F 保險公司為例。嶺東科技大學財務金融研究所碩士論文，台中市。
- 洪國順(2009)。國民小學志工參與校務工作投入與工作滿足之研究。臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所學校行政學位班碩士論文，台北市。
- 姜秀惠(2010)。青少年經歷失落事件的因應行為與生命意義之相關研究-以台中縣市高中職學生為例。南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 洪雅惠(2009)。屏東地區長期照護機構照顧服務員工作現況調查及工作成就之探討。美和技術學院健康照護研究所碩士論文，屏東。
- 原來(2011)。醫院高齡志工對於生命意義感與死亡態度之研究。**明道學術論壇** 7 (4), 57-82。
- 孫郁荃(2005)。國民中學教師生命價值觀與工作投入、教學效能關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，高雄市。
- 祝康偉(2006)。派遣員工與正職員工在組織承諾、工作投入差異之分析-以福利措施條件為干擾變項。國立中央大學人力資源管理研究所，桃園縣。
- 莊錫欽(2003)。高級職校教師心靈特質、生命意義感與生命態度之關係研究(未出版碩士論文)。彰化師範大學教育研究所碩士論文，彰化。
- 莊淑欽(2013)。醫院員工組織承諾、工作投入與工作滿足關係-以南部某醫院為例(未出版碩士論文)。嘉南藥物大學醫務管理系，台南。
- 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，台北市。
- 莊朝勝(2012)。學校兼行政教師對工作投入、工作壓力、工作滿意與工作績效相關之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文，屏東市。
- 梁實鈞(2010)。臺灣血液透析患者對死亡態度及生命意義之探討。南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。

- 許淑如(2009)。幼兒園教師之多元自我概念與生命意義之相關探討(未出版碩士論文)。東海大學宗教研究所,台中市。
- 陳龍、徐敏耕、徐宗福(2013)。醫療資訊人員工作投入、工作壓力及工作滿意度之探討。**醫務管理期刊** 14(2), 126-146。
- 陳筱華、劉柏妤(2012)。內部行銷、組織承諾、工作投入、及工作滿意對工作績效之影響-以台灣老人服務機構為例。**行銷評論**, 9(3), 277-302。
- 張昭陽(2013)。國內體育教師工作投入之後設分析。**嘉大體育健康休閒期刊** 12(1), 98-109。
- 張淑貴(2012)。護理人員賦權、工作投入與工作滿意度相關性探討(未出版碩士論文)。高雄醫學大學護理學系研究所,高雄市。
- 張美瑤、張景棠(2010)。幼教師工作滿意度、工作投入與離職傾向相關研究-以高雄縣鳳山地區幼稚園為例。**正修學報** 23, p285-300。
- 張怡潔(2010)。國中教師零體罰知覺、工作壓力與工作投入之研究(未出版碩士論文)。國立雲林科技大學技術及職業教育研究所,雲林縣。
- 張鈺芬(2013)。照顧服務員勞動條件與工作意願相關因素之研究-以康寧醫護暨管理專科學校受訓之照顧服務員為例。康寧大學國際企業管理研究所碩士論文,台南市。
- 張運鈞(2008)。高雄縣市國小教師宗教心理知覺、生命價值觀與工作投入關係之研究。高雄師範大學教育學系碩士論文,高雄市。
- 傅偉勳(1993)。死亡的尊嚴與生命的尊嚴。台北:中正。
- 黃書品(2011)。學校衛生護理人員工作壓力與生命意義感之研究。南華大學生死學研究所碩士論文,嘉義縣
- 黃國城(2003)。高雄市醫院志工幸福感、死亡態度與生命意義感之相關研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學成人教育研究所,高雄市。
- 黃秀慧(2014)。旅館員工之能力對於工作投入、工作負荷及過勞的影響(未出版碩士論文)。亞洲大學休閒與遊憩管理學系碩士在職專班,台中市。

- 黃同展（2006）。高雄市高中學生生命意義感、生活壓力與憂鬱情緒之相關研究（未出版碩士論文）。國立高雄師範大學教育研究所，高雄市。
- 黃麗雪(2007)。派遣員工工作滿意度及工作投入之探討。東吳大學企業管理學系碩士論文，台北市。
- 黃信陽(2009)。從期望理論探討激勵國民小學教師之研究。國立花蓮教育大學教育行政與管理學系碩士論文，花蓮市。
- 曾滄慧（2014）。台灣公幼教師之生命意義與悲傷因應智能關係之研究。南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 費吳琛、廖國鋒、劉建明（2004）。工作壓力、組織公正對工作投入影響關係之研究- 知覺組織支持、負面情緒之中介效果。2004『管理思維與實務』學術研討會論文集。797-814。
- 楊惠玲、黃奕清、高毓秀（2010）。臨床護理實習教師工作投入之研究。醫護科技期刊 12（3），173-182。
- 楊建昌、廖又生、楊紅玉、廖茂宏、邱淑芬（2011）。台灣醫療機構員工工作態度與組織績效相關性之研究。健康管理學刊 9（1），29-42。
- 楊事娥（2010）。國民中學教師生命意義與悲傷因應智能之相關研究-以台灣中部四縣市為例。南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 楊麗蓉（2008）。高雄市國小教師宗教心理知覺與生命意義感、死亡態度之關係研究。高雄師範大學教育學系研究所碩士論文，高雄市。
- 楊志潔（2012）。南投縣義消人員生命意義感與死亡態度之相關研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，高雄市。
- 楊巧蘋（2011）。高科技產業研發工作人員工作價值觀、自我效能感與生命意義感之探討-以新竹科學園區為例（未出版碩士論文）。南華大學生死學研究所，嘉義縣。
- 楊曉惠（2010）。養護機構老人生命意義感與死亡焦慮相關性之研究 -以高高屏地區為例。南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。

- 楊啓男 (2008)。高雄縣國小教師覺知少子化壓力工作滿足與工作投入關係之研究 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學教育學系研究所，高雄市。
- 楊紹剛 (2001)。尋找存在的真諦－羅洛·梅的存在主義心理學。台北：立緒出版社。
- 詹玉齡 (2012)。高雄市退休男性的社會支持與生命意義感之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所文教與事業經營在職進修專班碩士論文，高雄市。
- 葉婉榆、鄭雅文、陳美如、邱文祥 (2008)。職場疲倦量表的編製與信效度分析。台灣衛誌 (27)，349-364。
- 鄭麗慧 (2008)。高雄市國民小學教師生命意義感與生活滿意度關係之研究 (未出版碩士論文)。高雄師範大學教育學系研究所，高雄市。
- 鄭惟謙 (2008)。高屏兩縣國中教師生命意義感與自我效能關係之研究 (未出版碩士論文)。高雄師範大學教育學研究所，高雄市。
- 鄭依青 (2008)。雲林縣國小教師工作不安全感與工作投入之研究 (未出版碩士論文)。國立雲林科技大學技術及職業教育研究所，雲林縣。
- 趙安娜 (2002)。鄉村社區老年人生命意義、健康狀況與生活品質及其相關因素之探討 (未出版碩士論文)。國立台北護理學院護理研究所，台北市。
- 蔡麗珍 (2007)。不同屬性照顧服務員工作投入、工作滿足、工作表現相關因素之探討-以中部某教學醫院為例。私立亞洲大學長期照護研究所碩士論文，台中市。
- 蔡佩芸 (2011)。國軍志願役女性士兵的生命意義感、工作價值觀與工作壓力之相關研究。高雄師範大學教育學研究所碩士論文，高雄市。
- 蔡淑鳳、陳文意、林育秀、梁亞文 (2013)。台灣地區長期照護機構女性照顧服務員工作壓力源與工作適應、離職意願之調查。台灣衛誌 32(5)，476-490。
- 蔡佳臻(2015)。工作投入與休閒參與之關係-以國立台灣體育運動大學專任教師為例。亞洲大學心理學系碩士論文，台中市。
- 劉雯清 (2007)。工作投入影響因素分析。商場現代化-中旬刊，總第 521。

- 潘依琳、張媚 (1998)。醫院護理人員之工作特性、成就動機對工作投入、工作滿足、與留職意願之影響。中華衛誌 17 (1), 48-58。
- 賴品妤 (2010)。原鄉地區國小教師的生命意義與工作壓力。南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 鄒瑞昌(2015)。工作投入、工作滿足與組織公民行為之關聯性研究-以北部地區榮譽國民之家照顧服務員為例。世新大學行政管理學研究所碩士論文，台北市。
- 賴宛苓(2013)。職業承諾與工作投入的相關研究。工業科技教育學刊 6, 91=99。
- 薛玉好 (2012)。護理人員工作投入對其下背痛與工作績效關係之影響。長榮大學醫務管理學系研究所碩士論文，臺南市。
- 戴玉婷 (2010)。國中學生全人生命意義量表之建構研究。南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 簡月珠 (2010)。退休老人悲傷因應智能與生命意義之相關研究—以臺北市公立國小退休教師為例。南華大學生死學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 龔節玉(2012)。高雄市區公所員工工作投入、組織變革與行政效能關係之研究。高雄師範大學成人教育研究所組織發展與領導在職進修專班碩士論文，高雄市。

貳、 英文文獻

- Allport, G. W. (1947). The Psychology of Participation. *Psychological Review*, 52 (4), 117-132.
- Brown, S.P.(1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235-255.
- Crumbaugh, J. C. (1973). Everything to gain: A guide to self-fulfillment
- Erikson, E.(1984). Reflections on the last stage – and the first. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 39, 155-165.
- Fabry, J. (1980). Use of the transpersonal in logotherapy. In s. Boorstein (Ed.), *Transpersonal Psychology*. Plao Alto, CA: Science and Behavior Books.
- Frankl, V. E.(1963). *Man's search for meaning*. New York: Washington Square.

- Frankl, V. E.(1967).*Psychotherapy and existentialism :Selected paper On logotherapy*.
New York : Washington Square Press.
- Frankl, V. E.(1986).*The doctor and the soul : From psychotheray to logotherapy*. New
York : Alfred A.Knopf.
- Ilaria Setti, Piergiorgio Argentero (2011) . Organizational features of workplace and
job engagement among Swiss healthcare workers. *Nursing and Health Sciences*,
13 ; 425-432
- Hedlund (1977) . Personl meaning : T he problem of education for wisdom. *Personnel
and Guidance Journal* , 55 (10) .
- Kaungo , R. N. (1982) . Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of
Applied.Psychology*,67,341-349.
- Lodahl,T.M.,& Kejner,N. (1965) .The Definition and Measurement of Job
Involvement *Journal of Applied Psychology*,49,24-33.
- May,R.(1953).*Man's search for himself* . New York : Norton.
- Outi Kanste. (2011) .Work engagement, work commitment and their association with
well-being in health care.*Scandinavian Journal of Caring Sciences*,754-762.
- Reitz,H.J.,& Jewell,L.N. (1979) .Sex, Locus of Control, and Job Involvement : A
Six-country Investigation, *Academy of Management Journal*,22 (1) ,72-88.
- Robinowitz, S. and Hall, D.T. (1977) . *Organizational Research on Job involvement*
.Psychological Bulletin,84 (2) ,265-288.
- Rogers, CR (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relation-ships,
as developed in the client-centered framework. In S. Koch(Ed.), *A study of a
science : Study 1.Conceptual and systematic : Vol. 3 Formulations of the
person and the social context*(pp. 184-256). New York : McGraw Hill.
- Saleh, S. D., &Hosek, J. (1976) . Job Involvement : Concepts and Measurements.
Academy of Management Journal,19, 213-224.
- Vroom, V. H. (1962). Ego involvement, job satisfaction, and job performance.
Personnel Psychology, 15, 159-177.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
Wanous, J.P. (1974). Individual Differences and Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 616-662.
Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York : Basic Books.

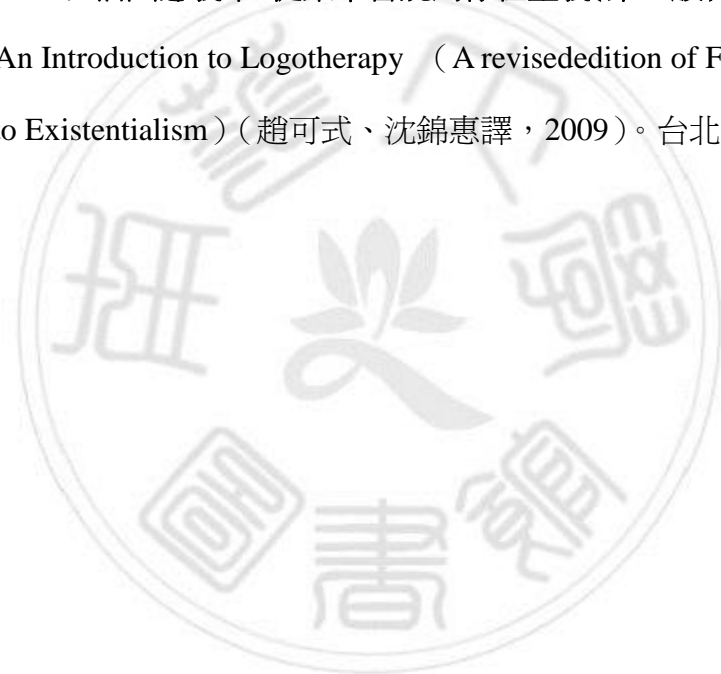
叁、翻譯書籍

易之新譯 (2003)。存在心理治療【上】。新北市：張老師。

易之新譯 (2003)。存在心理治療【下】。新北市：張老師。

Yalom I. D. (1980)。存在心理治療(上、下)(Existential psychotherapy)(易之新譯, 2003)。台北市：張老師。

Frankl, V. E. (1963)。活出意義來：從集中營說到存在主義(第七版)。(Man's Search for Meaning. An Introduction to Logotherapy (A revised edition of From Death-Camp to Existentialism)) (趙可式、沈錦惠譯, 2009)。台北：光啓社。



附錄一

嘉義縣市護理之家本國籍照顧服務員人數一覽表

醫療院所	人數
忠孝護理之家	4
私立瑞泰護理之家	18
祥太醫院附設護理之家	6
陳仁德醫院附設護理之家	5
衛生福利部嘉義醫院附設護理之家	23
臺中榮民總醫院嘉義分院附設護理之家	50
世華護理之家	8
嘉義市私立東洋護理之家	10
嘉義市私立蘭潭家福護理之家	11
財團法人天主教聖馬爾定醫院附設護理之家	22
衛生福利部朴子醫院附設護理之家	37
臺中榮民總醫院灣橋分院附設護理之家	15
孝親護理之家	7
佳霖護理之家	10
長順護理之家	4
梅山護理之家	7
福興護理之家	13
民生護理之家	3
長松護理之家	9
福茂庭園護理之家	5
長庚護理之家	14
大德護理之家	15
總計	296

附錄二

生命意義量表構面、題號、題目對照表

分量表名稱	預試量表題號	題目
生命目標	1	我常心懷感恩過每一天。
	4	如果今天我就要死了，我會覺得不虛此生。
	13	我認為自己是個有價值的人。
	15	在達成個人目標上，我能設定清楚的計畫和步驟。
	16	我很清楚我人生的目標。
	35	我能夠讓自己的生活過得多采多姿。
	36	回顧過往，我深深地感受到自己的生命有意義
生命態度	14	我不明白自己為什麼要活著。
	18	我容易有負面情緒
	19	我習慣以逃避來解決問題
	33	我習慣性地會把困難當成是挑戰的機會。
	34	我覺得自己算是個幸運的人。
	38	我不會用自殺來解決問題。
生命倫理	8	我相信人的本性是善良的。
	24	我是個負責的人。
	25	我相信人生大部分是公平的。
	30	我認為做壞事的人，一定不會有好下場。
	31	我有清楚的家庭觀念，懂得為家人負責。
	32	我會用較高的道德標準來要求自己。
靈性成長	7	我相信凡事有因必有果。
	9	我認為宗教信仰，有助於心靈之成長。
	12	我認為從事有益於心靈平靜之活動，有助於快樂及幸福感的獲得
	22	我常隨緣行善，幫助別人。
	29	我願意擔任志工參與社會服務，幫助弱勢。
	39	在大自然中，我更能體會宇宙萬物合一的感覺
生命價值	17	生命最終極的意義，就是生而無悔、死而無憾。
	21	我肯定社會中默默行善的小人物。
	26	我肯定每個人的存在，都有其獨特的意義與價值。
	37	不論命運好壞，我認為人有選擇的自由。
開放接納	11	我認為自己能夠正向看待死亡。
	23	我能接納他人的缺點或限制。
	27	我知道如何接納自己。
	28	我認為每個人都可以從錯誤中學習成長。
生命熱忱	2	我覺得苦難能讓我更了解生命的意義與價值。
	3	我覺得有意義的人生，比幸福的人生更重要。
	5	在生活中追求心靈的成長是理想的人生。
	6	生命的意義取決於個人自我實現的程度。
	10	我認為人生無常所以要積極向上。
	20	只要我肯努力就可以發揮我的潛能。

附錄三

工作投入量表構面、題號、題目對照表

分量表名稱	預試量表題號	題目
工作意願	10	我有比工作更重要的事情
	13	很多時候，我寧願留在家裡，也不想去上班。
	14	對我而言，工作只是我生活的一小部分。
	16	在我的工作上，我盡量避免去承擔額外的義務與責任。
	17	過去對工作的期望比現在高。
	18	生活裡的其他事情較工作來的重要。
	19	過去我對工作很關心，但現在有其他的事對我更重要。
	20	有時我對工作上的疏忽，覺得非常難過。
工作承諾	1	下班後即使沒有加班費，我也會把工作做完
	2	我努力於目前照顧服務員的工作，且作為肯定自我的方式
	3	對我而言生活中最大的樂趣，是來自於我的工作
	4	我通常會早一些上班，將要做的事準備好。
	5	對我而言，工作時間過的很快
	6	我的工作是我生活中最重要的事情
	7	我躺在床上經常想著明天的工作
	8	我對自己在工作上的要求，是個完美主義者
	9	當工作未能完成時，我會有挫折感。
	11	我不能離開我的工作。
	12	在不缺錢的情況下，我仍會繼續工作。
	15	我非常投入照顧服務員的工作。

資料來源：研究者自行整理

附錄四

親愛的照顧服務員您好：

感謝您百忙中填寫此問卷，在此致上萬分的謝意與敬意！

本問卷之目的，主要在瞭解護理之家照顧服務員生命意義與工作投入之相關情形。本問卷採無記名方式填答，答案無對錯之分，您所填答的資料僅供學術研究之用，個人選答絕對保密，敬請安心作答。

請您依個人實際感受，逐題作答，不要有所遺漏。您的意見彌足珍貴，對本研究有決定性的影響，誠摯的期望您能撥冗協助填答，裨益本研究順利進行，感謝您的支持與合作，敬祝您順心如意！

南華大學生死學研究所
指導教授：何長珠 博士
研 究 生：黃美靜 敬上

第一部分個人基本資料

1. 性別：1.男 2.女
2. 年齡：民國年（請填寫出生年次）_____ 年
3. 宗教信仰：1.佛教 2.道教 3.一貫道4.基督教 5.天主 6.無 7.其他，請說明____
4. 婚姻狀況：1.未婚 2.已婚 3.喪偶4.離婚 5.分居6.同居 7.其他，請說明
5. 教育程度：1.國小2.國中 3.高中 4.高職 5.大專院校 6.高中夜間部7.高職夜間部
8.大專院校夜間部
6. 子女數：_____人
7. 從事照顧服務員工作年資：_____年 _____月
8. 自覺健康狀況：1.非常健康（一年看門診不超過 5 次以下）2.慢性病定期看門診服藥
3.常腰酸背痛復建 4.小毛病未看醫生
9. 每週上班時數：_____小時
10. 每月薪資：1.2 萬元以下 2.2 萬元-3 萬元 3.3 萬元-4 萬元 4.4 萬元以上

第二部分：全人生命意義量表

請你依據自己的想法或感受填答下列題目，若在「非常同意」題項圈選「4」，「同意」題項圈選「3」、「不同意」題項圈選「2」、「非常不同意」、題項圈選「1」的選項中打勾。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1.我常心懷感恩過每一天。	1	2	3	4
2.我覺得苦難能讓我更了解生命的意義與價值。	1	2	3	4
3.我覺得有意義的人生，比幸福的人生更重要。	1	2	3	4
4.如果今天我就要死了，我會覺得不虛此生。	1	2	3	4
5.在生活中追求心靈成長是理想的人生	1	2	3	4
6.生命的意義取決於個人自我實現的程度。	1	2	3	4
7.我相信凡事有因必有果。	1	2	3	4
8.我相信人的本性是善良的。	1	2	3	4
9.我認為宗教信仰，有助於心靈之成長。	1	2	3	4
10.我認為人生無常所以要積極向上。	1	2	3	4
11.我認為自己能夠正向看待死亡。	1	2	3	4
12. 我認為從事有益於心靈平靜之活動，有助於快樂及幸福感的獲得	1	2	3	4
13.我認為自己是個有價值的人。	1	2	3	4
14.我不明白自己為什麼要活著。	1	2	3	4
15.在達成個人目標上，我能設定清楚的計畫和步驟。	1	2	3	4
16.我很清楚我人生的目標。	1	2	3	4
17.我生命最終極的意義，就是生而無悔、死而無憾。	1	2	3	4
18.我比一般人容易有負面情緒。	1	2	3	4
19.我習慣以逃避來解決問題。	1	2	3	4
20.只要我肯努力就可以發揮我的潛能。	1	2	3	4
21.我肯定社會中默默行善的小人物。	1	2	3	4
22.我常隨緣行善，幫助別人。	1	2	3	4
23.我能接納他人的缺點或限制。	1	2	3	4
24.我是個負責的人。	1	2	3	4
25.我相信人生大部分是公平的。	1	2	3	4
26.我肯定每個人的存在，都有其獨特的意義與價值。	1	2	3	4
27.我知道如何接納自己。	1	2	3	4

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
28.我認爲每個人都可以從錯誤中學習成長。	1	2	3	4
29.我願意擔任志工參與社會服務，幫助弱勢。	1	2	3	4
30.我認爲做壞事的人，一定不會有好下場。	1	2	3	4
31.我有清楚的家庭觀念，懂得爲家人負責	1	2	3	4
32.我會用較高的道德標準來要求自己。	1	2	3	4
33.我會把困難當成是挑戰的機會。	1	2	3	4
34.我覺得自己算是個幸運的人。	1	2	3	4
35.我能夠讓自己的生活過得多采多姿。	1	2	3	4
36.回顧過往，我深深地感受到自己的生命有意義。	1	2	3	4
37.不論命運好壞，我認爲人有選擇的自由。	1	2	3	4
38.我不會用自殺來解決問題。	1	2	3	4
39.在大自然中，我更能體會宇宙萬物一體、息息相關的感覺	1	2	3	4



附錄五 調查問卷同意書

調查問卷授權同意書

本人(甲方) 李麗珍，茲同意授權(乙方) 私立南華大學生死研究所碩士專班研究生黃美靜 君使用本人「工作投入量表」，以進行其碩士論文「護理之家照顧服務員生命意義與工作投入之相關因素探討」。授權至其論文完成止，期間不得有任何違法或營利之事宜。

特此證明

甲方(授權人)簽名:

李麗珍

乙方(授權人)簽名:

黃美靜

中華民國 102 年 09 月 30 日