

# 臺灣中部地區三縣市長期照護機構 護理人員工作滿意度探討

陳秀蓉<sup>1</sup> 李素貞<sup>1</sup> 郭憲文<sup>2</sup>

<sup>1</sup>弘光技術學院護理系

<sup>2</sup>中國醫藥學院環境醫學研究所

## 摘要

由於老年人口日增，慢性長期患者增多，工商社會小家庭均無法週全的照顧失能老人或慢性病患，故長期照護機構便應運而生，也提供臨床護理人員另一專業的工作領域。為瞭解在這些機構服務護理人員的工作感受、對工作滿意度狀況，故進行本研究。

人員為研究對象，共收 116 名，主要參考 MMSS 量表中譯後將工作滿意度分八個層面，並進行專家效度與  $\alpha$  值信度檢定，研究者直接將問卷交給護理之家的負責人，解釋填寫事項後留下回郵信封寄回。回收率 82.7%，可用率 81.0%，所得資料經過譯碼後輸入，以 SPSS+PC 套裝軟體進行統計分析，最後以次數分配、百分比、平均數、標準差、單因子變異數分析和 Pearson 積差相關等方法整理研究結果。

本研究對象在工作滿意度上，以對受賞視肯定、工作環境、人際關係及自主性較為滿意，而待遇與福利方面的滿足程度最低。多數研究對象均未曾在老年護理單位實習，未接受專科及居家護理的訓練，較多數計劃在長期照護機構工作 4 年以上，對工作整體滿意度均高。此研究結果期能提供醫政相關機構及護理主管，在考量長期照護機構護理人員工作狀況的參考。

關鍵詞：長期照護機構、工作滿意度、護理人員



# A Survey on Nurse's Job Satisfaction of Nursing Homes In Taichung

Show-Zon Chen<sup>1</sup> Su-Chen Lee<sup>1</sup> Hsien-Wen Kuo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing , Hung Kuang Institute of Technology

<sup>2</sup>Graduate Institute of Environmental Health , China Medical College

## Abstract

The purpose of this reseach is to survey the nurses' job satisfaction with its affecting factors at nursing homes. The nursing homes are located respectively at Taichung and Chung-hua city. The questionnaire is developed according to MMSS(Mclosky/Mueller Satisfaction Scale)(1990). And four specialists check and evaluate the validity of questionnaire. Meanwhile, Cronbach's coefficient level is 0.85. The total sample size is 116. The data are collected,decoded,and analyzed by the package of SPSS+PC.

The result shows that nurses are satisfied with the environment they work, recognized by their supervisors, and gratified with their professional development, autonomy, and responsibility for patient care , but unsatisfied with payment and benefits.

Key words : long-term care institution, degrees of job satisfaction, nurses



## 壹、前言

根據衛生署(民 84)公佈，臺灣地區 65 歲以上人口佔 64%，男性的平均餘命是 71.89 歲，女性則是 77.86 歲，已達先進國家之水準。參照行政院經建會的推估(民 82)，在過 27 年後，即 2021 年時臺灣地區老年人口將增至 370 萬人，佔總人口的 6%，成爲一個非常老化的國家。鑑於臺灣地區高齡化社會的來臨，有關老人醫療保健與社會福利方面的需求亦更爲殷切。

由於老年人的身體狀況與家庭資源有異於其他年齡層，因而對其他醫療照顧服務的需要亦呈現多樣化。衛生署近年來即著手規劃居家照護、護理之家與日間照護等三大體系(民 82)，而內政部亦早在 70 年即通過老人福利機構設立標準；積極推動老人在家服務、日間托老、與扶療養機構之設立，希望透過全方位的方式照顧老年人。

由於臺灣地區工商社會化日趨顯著，家庭結構改變，當有老人需要照護時便應有適當社會資源來協助其解決問題，因而長期照護機構的設置，亦因應市場需要正如雨後春筍般的增多。其中亦提供護理人員專業發展的另一選擇，根據 Robertson(1991)調查長期照護機構工作的護理人員，其離職率高達 65%，且年齡年輕化！而臺灣地區長期照護機構聘雇的護理人員的工作性質、福利是否合理？令護理人員滿意？令人額外關注能否留住這些護士，減少其流動性，促進老年護理之成長？因此本研究之目的在於調查中部三縣市公立立案、私立立案及私立未立案之長期照護機構工作的護理人員的工作狀況，及其對工作的滿意度，以提供醫療相關單位施政的參考。

## 貳、文獻查證

查證近年來，國內有關護理人員在工作滿意度方面的研究報告，有針對教學醫院、區域醫院、燒傷病房、急診室、公衛護士、精神科護士等，瞭解在不同工作單位的護士對其工作的感受性，而較少探討在長期照護機構工作的護士之滿意度及現況(邱，民 74;陳、嚴，民 80;林，民



80;邱、郭、彭,民 81;陳,民 74 ;黃,民 70;楊,民 80;林,民 79)。查證過去文獻對護士工作滿意度的探討,可從多個層面去瞭解與評估,如薪水、自主性、工作內容、人際關係、工作地位、專業滿足感等六個層面(黃,民 70)、及進修七個層面(林,民 80)、或受賞識感、護理行政、工作環境等十個層面(楊,民 80)。綜合過去研究得知護士對其工作的滿意度依高低順位;排名較前者有人際關係方面(含上司、工作伙伴)、或工作內容,排名較次者則有升遷、進修與薪水。可能與大多數醫院護理人員編制人數較多,管理領導階層乃屬金字塔,升遷不易,加上薪資調整不高,若與目前社會上其它專業比較,護士又要輪三班及不易兼顧家庭與子女,其所擔任的工作內容又是攸關患者性命的工作,自然承擔的責任和壓力,與實際薪資所得比來的大,故其工作滿意度偏低。因此,劉雪娥(民 75)提出護理界建立『水平升遷』的方式,可使護士能在職業、資歷及待遇上獲得提升,得到專業肯定,亦能提高其工作滿意度,藉此留任護理人員。自 82 年始,政府即規劃長期照護機構,更通過鼓勵資深護理人員設置護理之家,借助護理人員豐富的專業經驗,給與慢性病患及老年人更佳的专业照護,也是為護理人員創造出事業的第二春。

至於其它行業的工作滿意度研究;郭明德(民 84)以五個層面探討國小教師的工作滿意度,由高而低其順位依次是;「工作同事」、「工作本身」、「行政監督」、及「薪資」,最不滿意者是「升遷機會」。曾林波等(民 79)調查國軍復健醫療人員工作滿意度,發現滿意度較高者為「同仁尊重」及「提供病患服務」,滿意度較低的是「別科復健觀念」與「人力」。可見「人際關係」方面與工作滿意度是有較密切相關,此也許與我國傳統文化重視「人和萬事興」的觀念吻合;而在「薪資」與「升遷」部份仍是多數人較不滿意的項目。

Blegen M.(1993)綜合國外 48 篇研究,得知護士滿意度最有相關的因素包括:工作壓力大小、組織的結構,次相關的是---與管理者的溝通、自主性、知識、工作常規、工作夥伴的互動、公平性以及能掌控的工作狀況。此與國內相關研究有部分的差異,可能因文化、職業環境不同有關。Pfaff J. (1987)曾調查工作於鄉村地區長期照護機構的護理人員,其年資較久者,較市區工作的護理人員滿意度為高,可能與工作性質有發展性、且有挑戰性有關。Katherine K. and Mary K.(1994)亦調查長期照護機構的護士大多對薪水不滿意,也對工作負荷、文書作業及與病人接觸時間太少表達不滿意,故提出照護老人的護士也應該接受在職教



育，並在醫療團隊中更積極、主動地達成最佳的老人照護成果。

Robertson J.(1991)調查 1200 名長期照護機構的護士，吸引她們工作的因素中排行前五名依序為工作上有照顧老人的經驗、個人生活中有照顧老人的經驗、工作中有角色模範、在學校時有老年護理實習以及對老人有興趣。

綜合國內相關學者對護理人員工作滿意度的調查顯示，對人際關係的滿意度較高，對升遷與薪資的滿意度較低，和數個專業的調查結果相近，與國外學者的研究則有差異，可能與國情文化不同有關，值得進一步研討。

至於國內在長期照護機構工作的護士，她們對工作滿意度的情況如何？正是本研究所要探討、瞭解的。

## 參、研究方法

### 一、研究對象

本研究乃採全數普查，研究對象是在台中縣市及彰化縣地區，公私立立案及未立案療養機構工作的護理人員。這些機構包括彰化市社政單位的老人養護中心，台中市已立案 3 家護理之家，其餘是 46 家未立案私立養護機構，共 50 家，分佈於台中與彰化縣市，共計 116 位護理人員，全部為研究對象。私立未立案者乃由於相關法規正審查中，故多數未立案養護機構亦正努力朝立案規定改進或部分正送審中。

### 二、研究工具

本研究問卷分為兩部份。

- (一) 第一部份：是護士的個人資料，如年齡、婚姻狀況、最高學歷、有無受過專科訓練、以往臨床經驗、在長期照護機構年資、在校時有無上過老年護理課程及實習、個人有無照顧老年人經驗、每日工作時數及薪資狀況。
- (二) 第二部份：是詢問護士工作滿意狀況，研究者參考國內外諸多學者之研究，並主要參考 MMSS ( McClosky / Mueller Satisfaction Scale )(1990)將工作滿意度分成八個層面：分別是對工作環境(4 題)、排班(3 題)、家庭與工作之平衡(3 題)、人際關係(3 題)、專業發展(3 題)、受賞識肯定(4 題)、自主性與責任感(3 題)、及待



遇(3題)與福利等，共計 26 題，其滿意度之評分方式，以 Likert scale 5 分法計分，依序為非常不滿意、不滿意、尚可、滿意及非常滿意。

(三)效度及信度：

本研究問卷邀請一位老年護理博士、公共衛生學專家，與兩位老人養護機構資深護理主管，共四位專家進行內容效度，並將不適當的題目刪除、或修改。再請 5 位護理之家護士進行預測，檢視問題表達適當與否，再修改而成。

本問卷信度檢定 Cronbach's coefficient 值為 0.85。

三.資料收集：

研究者先至台中、彰化縣市政府社會局，抄寫已立案護理之家或登記正申請者，並由同業中抄寫名冊，包括公立機構 1 家、私立立案 4 家與私立未立案機構 47 家，總計 52 家。資料收集時間是自 85 年 5 月至 12 月。未發出問卷前，先電話聯絡告知研究目的，再約訪視日期，研究者親自將問卷送達護理部或機構之負責人，當面解說填寫注意事項。並留下附回郵信封袋，請負責人寄回問卷。共發出 116 份問卷，回收 96 份，回收率 82.7%，剔除資料不完整者 2 份，有效問卷是 94 份，可用率達 81.0%。

四.資料處理

將所得資料經過譯碼後輸入，以 SPSS+PC 套裝軟體進行統計分析，最後以次數分配、百分比、平均數、標準差、單因子變異數分析(one-way ANOVA)和 Pearson 積差相關等方法來呈現資料。

## 肆、研究結果與討論

### 一、研究對象基本資料：

#### (一)一般資料

本研究共收集 94 位護士，依機構特性分為三組(如表一)。公立立案是位於彰化縣某市立社政養護機構，私立立案是在臺中縣、市已獲准立案的長期照護機構，其餘未獲准立案或正申請立案者均歸屬第三組機構。除私立未立案有 2 名男性外，多數是女性。年齡分佈以 21~30 歲者最多，所有研究對象平均年齡是 33 歲，而公立立案機構的護理人員年齡



有較高的趨勢，與林氏所調查臺灣地區醫療院所護理人員平均年齡 30.29 歲比較高(林, 民 80)，但若與國外研究長期照護護理人員平均年齡(44 歲)，則較低(Blegen,1992；Felsen,1993；Glasspoole,1990；Katherine,1994)。

私立立案機構護士未婚者較多；三組中，擁有子女數以 1~2 人較常見，教育程度以五、二專最多，可見專科畢業生仍是目前提供臨床護士最主要來源者。

## (二)工作背景(表二)：

調查研究對象過去工作經驗，三組護理人員均曾在醫院內、外科病房或急症單位工作者較多，與 Robertson(1991)研究結果類似，這些工作場所護理技術較多樣化，可訓練經驗豐富、能做出適當判斷與處理的護士。研究對象目前的職務以護士為多，私立未立案機構中有 11 是護理人員執業者，此亦為衛生主管機關積極推動資深護理人員開創事業另一領域之目的。而在校時有否修習老年護理課程，大多數護理人員均曾修習過，然而以往大多數沒有長期照護單位的實習經驗，亦無專科訓練或居家護理訓練。此種狀況是否會影響護士選擇在長期照護機構工作，值得研究。研究對象在臨床工作及生活上照顧老人的經驗，調查超過六成以上護理人員認為會影響她們選擇在長期照護機構工作。

## (三)目前工作狀況：

研究調查時，三組研究對象的職務以護士居多(參見表三)，私立立案與未立案機構中有較多護理主管。至於在長期照護機構工作年資，三組比較有明顯不同，4 年以上年資公立立案機構護士有 60.6%，而私立立案與私立未立案機構護士年資 3 年以下者分別是 78.9%和 73.2%，年資少者居多數，或許是民間自辦長期照護機構乃最近幾年才蓬勃發展，因而吸引護士就業。當詢問研究對象預估在長期照護機構工作時間，結果是公立立案機構護士較多數選擇 4 年以上至退休(達 90.9%)，私立立案與私立未立案機構護士則較多選擇 1~3 年(分別是 73.7%、50%)，是否由於公立立案機構其福利相關措施較能吻合護士所需，此乃值得進一步探討。

在工作單位每名護佐照顧個案數以照顧 6~10 人較多(見續表三)，護士照顧個案數亦以照顧 6~10 人較常見。每日工作時間，公立立案機構以一天 8 小時最多(94.1%)，私立立案機構也是較多每天 8 小時(73.9%)，而私立未立案機構者每天 8 小時或 12 小時均不少(40.0%、34.3%)，可



能是第三者有較彈性上班時間，以配合護理人員的需要。薪資方面，公立立案機構護士以 3~4 萬較多(79.4%)，私立立案機構護士在 2~4 萬最多(共 90.9%)，私立未立案機構普遍分佈在 2~5 萬之間，因後者其中有機構負責人，所得會較高。

## 二. 研究對象之工作滿意度分析：

由表五可得知研究對象對整體工作滿意狀況，三組機構均有 50% 以上是滿意至非常滿意，且以私立未立案的護士最高，整體滿意度 65.5%，與國內對公立機構臨床護理人員滿意度相比則偏低(林, 民 80)，與國外研究相比亦偏低(86~88%)(Glasspoole, 1990; Robertson, 1991)。

於表六，可詳見三組機構護士於各工作層面滿意度情形，私立未立案機構的護士總滿意度最高。私立立案與未立案的護士在總滿意度得分有差異，在工作環境、受賞識肯定、自主性與責任感三層面有差異，私立未立案機構的護士在此三層面滿意度均高於私立立案機構的護士，可能與私立未立案的護士較多是護理長或機構行政主管，能對工作有較自主性掌控，故滿意度較高。另外公立立案與私立未立案的護士在專業發展層面上則有顯著差異，且後者機構的護士其滿意度較高，是否護士覺得在未立案的機構有較多創造空間、專業技能可充分發揮與受到肯定，故滿意度較高。

於表七，可得知，長期照護機構護士對於受到賞識肯定的滿足程度最高，其次是人際關係、與排班，而較低的是家庭與工作之平衡、專業發展，尤以待遇與福利的滿足程度最低。比較國內學者於各科臨床護理之調查，與長期照護機構護士雷同者，滿意程度較高的有人際關係、工作內容，而滿意程度較低者為專業發展、待遇與福利(楊, 民 80; 邱, 民 81)。有異者，長期照護機構護士對於排班、上班的時數滿意程度居第 3 位，與私立機構護士多數只上白班有關。對於照顧個案的自主性方面，長期照護機構的護士亦表現出較高滿意度(第 4 位)，護士表示在選擇個案的照顧方式、主管對建議的接納度等，均感到滿意，此與國外學者所提與護士滿意度相關者---能與管理者溝通、有自主性、及能掌控的工作環境等因素，結果相呼應(Blegen, 1993)。

## 伍、結論與建議



根據本研究結果，得到下列數項結論：

- 一、長期照護機構護理人員工作滿意度調查，整體滿意度 65.6%，八個工作層面中以受賞視肯定滿足程度最高，而待遇與福利方面的滿足程度最低。
- 二、三組機構中，私立未立案機構護士的工作滿意度最高，在工作環境、受賞視肯定、專業發展、自主性與責任感層面上，呈現滿足感較高。
- 三、有超過 80% 以上護理人員沒有在長期照護單位實習的經驗，多數也沒有接受專科的訓練。超過六成的護理人員認為，在臨床工作或生活中照顧老人的經驗，會影響其選擇在長期照護機構工作。

因此提出下列建議：

- 一、臺灣地區人口結構步入老化是必然的趨勢，照顧與服務中老年人，勢必需要更多的醫護人員參與，如何吸引更多護理人員前往長期照護機構工作，並經營一個能留任護理人員的工作環境，除了是政府在擬定醫療政策時應納入考量外，護理界亦應繼續努力爭取提高護理人員的待遇與福利，以提高護理人員的工作士氣。
- 二、在護生培訓期間，可安排到長期照護相關機構實習，除了有機會驗證老年護理外，亦可提供護生畢業後專業發展之選擇。

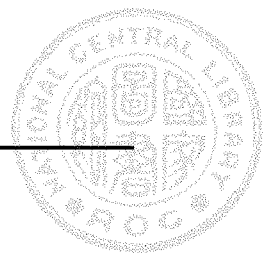
## 陸、誌謝

本研究非常感謝戴玉慈博士、邱啓潤副教授、彰化安養中心蔡招香組長及臺中市立老人醫院盧玉鶴副院長，於問卷所提供的寶貴意見，並感謝所有參與問卷填寫的護理人員，以及弘光技術學院弘學會於經費上補助與鼓勵，使本研究得以完成。



表一 研究對象基本屬性資料 N=93

	公立立案 N=35 n(%)	私立立案 N=23 n(%)	私立未立案 N=36 n(%)	卡方值 X <sup>2</sup>
性別				
女	35	23	34	
男	0	0	2	
年齡(歲)				
<20	0(0.0)	2(8.7)	1(2.8)	
21~25	3(8.8)	9(39.1)	9(25.0)	
26~30	13(38.2)	1(4.4)	13(36.1)	
31~35	6(17.7)	5(21.4)	7(19.4)	21.5*
36~40	4(11.8)	2(8.7)	0(0.0)	
41~45	6(17.7)	4(17.4)	4(11.1)	
>46	2(5.9)	0(0.0)	2(1.6)	
婚姻狀況				
未婚	13(38.2)	13(56.5)	16(44.4)	
已婚	19(55.9)	9(39.1)	19(52.8)	3.9
離婚	1(2.9)	0(0.0)	1(2.8)	
寡居	1(2.9)	1(4.4)	0(0.0)	
子女數(人)				
0	12(37.5)	12(57.1)	18(52.9)	
1	5(15.6)	2(9.5)	3(8.8)	8.2
2	12(37.5)	7(33.3)	10(29.4)	
>3	3(9.4)	0(0.0)	3(8.8)	
教育程度				
職校	4(11.8)	6(27.3)	10(27.8)	
五專	17(50.0)	8(36.4)	19(52.8)	12.5
二專	8(23.5)	5(22.7)	7(19.4)	
三專	1(2.9)	1(4.5)	0(0.0)	
大學以上	4(11.8)	2(9.1)	0(0.0)	



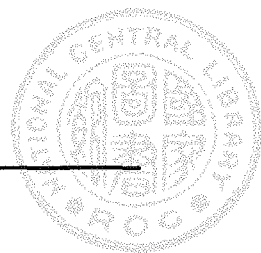
表二 研究對象過去工作背景：

	公立立案 N=35 n(%)	私立立案 N=23 n(%)	私立未立案 N=36 n(%)	卡方值 X <sup>2</sup>
<b>以前職務</b>				
護生	0(0.0)	1(5.6)	4(13.3)	
長期照護	1(3.3)	2(11.1)	4(13.3)	
特別護士	1(3.3)	0(0.0)	0(0.0)	12.8*
居家護理師	0(0.0)	1(5.6)	0(0.0)	
急症單位	15(50.0)	6(33.3)	9(30.0)	
醫院內外科	12(40.0)	7(38.9)	12(40.0)	
醫院婦兒科	1(3.3)	1(5.6)	1(3.3)	
<b>學校老護課程</b>				
有上過	23(67.7)	14(60.9)	24(70.9)	1.6
沒上過	11(32.4)	9(39.1)	10(29.4)	
<b>在長期照護單位</b>				
有實習過	2(5.9)	0(0.0)	7(20.0)	
沒實習過	32(94.1)	23(100.)	28(80.0)	7.2*.
<b>接受專科訓練</b>				
無	27(79.4)	13(56.2)	12(34.3)	
居家護理訓練	3(8.8)	4(17.4)	13(37.1)	17.7*
其它訓練	4(11.8)	6(26.2)	10(28.6)	



表三 研究對象目前工作狀況：

	公立立案 n(%)	私立立案 n(%)	私立未立案 n(%)	卡方值
目前職務				
護士	31(91.8)	15(65.2)	20(58.9)	
副.護理長	2(5.9)	7(30.4)	7(20.6)	14.9*
督導	0(0.0)	0(0.0)	3(8.8)	
行政主管	1(2.9)	1(4.4)	4(11.8)	
在長期機構年資				
<1 年	3(9.1)	10(42.1)	13(36.6)	
1~3 年	10(30.3)	8(36.8)	13(36.6)	27.8*
4~6 年	17(51.5)	5(21.1)	5(14.6)	
7 年以上	3(9.1)	0(0.0)	4(12.2)	
預估本職工作時間				
1 年	0(0.0)	9(42.1)	8(22.2)	
2~3 年	3(9.1)	7(31.6)	10(27.8)	26.8**
4~6 年	16(48.5)	5(21.1)	8(22.2)	
至退修	14(42.4)	2(5.3)	10(27.8)	
護佐照顧個案數				
3~5 人	1(3.2)	2(8.7)	11(30.6)	
6~10 人	13(41.9)	21(91.3)	20(55.6)	37.1**
11~15 人	12(38.7)	0(0.0)	5(13.9)	
16~20 人	4(12.9)	0(0.0)	0(0.0)	
21 以上	1(3.2)	0(0.0)	0(0.0)	



護士照顧個案數

3~5 人	1(3.1)	0(0.0)	7(21.1)	
6~10 人	12(37.5)	13(56.5)	11(33.3)	
11~15 人	2(6.3)	5(21.7)	5(15.2)	27.6**
16~20 人	7(21.9)	2(8.7)	4(12.1)	
21 人以上	10(31.3)	0(0.0)	4(12.1)	
31 人以上	0(0.0)	3(13.0)	2(6.1)	
工作時間				
部份工時	0(0.0)	0(0.0)	3(8.6)	
一天 8 小時	32(94.1)	17(73.9)	14(40.0)	35.8**
一天 12 小時	0(0.0)	0(0.0)	12(34.3)	
8 小時偶加班	2(5.9)	6(26.1)	6(17.1)	
平均每月薪水				
1~2 萬圓	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	
2~3 萬圓	4(11.8)	10(45.5)	11(34.4)	
3~4 萬圓	27(79.4)	10(45.5)	10(31.3)	21.2**
4~5 萬圓	2(5.9)	2(9.1)	9(28.1)	
5 萬圓以上	1(2.9)	0(0.0)	2(6.3)	



表四 研究對象照顧老人經驗：

	公立立案 n(%)	私立立案 n(%)	私立未立案 n(%)	卡方值 X <sup>2</sup>
臨床照顧老人				
沒經驗	6(17.7)	1(4.4)	2(5.6)	
沒影響	5(14.7)	6(26.1)	7(19.4)	7.1
有些影響	17(50.0)	10(43.5)	14(38.9)	
影響很大	6(17.7)	6(26.1)	13(36.1)	
生活中照顧老人				
沒經驗	1(11.8)	3(13.0)	1(2.8)	
沒影響	4(11.8)	5(21.7)	9(25.0)	5.1
有些影響	18(52.9)	10(43.5)	15(41.7)	
影響很大	8(23.5)	5(21.7)	11(30.6)	

表五 三機構護士對工作整體滿意度：

在此單位整體滿意度	公立立案	私立立案	私立未立案
非常滿意	5.9%	4.4%	8.3%
滿意	55.9%	47.9%	69.4%
難以區別	32.4%	30.4%	16.7%
不滿意	5.9%	17.4%	2.8%
非常不滿意	0%	0%	2.8%



表六 三機構護士於各工作層面滿意度得分：

平均值與標準差	公立立案 (1=35)	私立立案 (2=23)	私立未立案 (3=36)	F 值	事後 檢定
工作環境	13.9±2.20*	12.6±2.65	14.3±2.93	3.8*	2/3
排 班	11.0±1.75	10.7±2.09	10.3±2.62	0.9	
家庭與工作之平衡	9.8±2.25	10.2±2.26	10.2±2.25	0.3	
人際關係	11.0±1.38	10.4±2.19	11.4±1.98	2.5	
專業發展	9.0±2.54	9.6±1.86	10.7±1.85	5.7**	1/3
受賞視肯定	14.6±1.99	13.95±1.61	15.4±2.57	3.1*	2/3
自主性與責任感	10.6±1.93	9.59±2.40	11.2±1.78	4.5*	2/3
待遇與福利	8.76±2.72	8.33±2.47	9.8±2.76	2.4	
總滿意度	88.5±12.58	84.9±14.74	93.7±13.13	3.3*	2/3

\* 平均值與標準差

表七 研究對象在各工作層面滿意度得分情形

工作滿意度	平均值	標準差	滿足指標	順位
工作環境	13.77	2.65	68.85	5
排 班	10.65	2.18	71.26	3
家庭與工作之平衡	10.06	2.23	67.06	6
人際關係	11.03	1.86	73.53	2
專業發展	9.80	2.24	65.33	7
受賞視肯定	14.76	2.20	73.80	1
自主性與責任感	10.44	2.10	69.60	4
待遇與福利	9.50	2.70	60.33	8



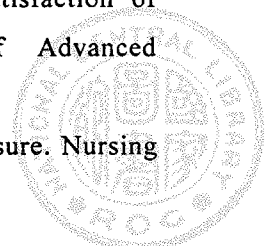
## 參考文獻

### 一、中文部份：

1. 劉雪娥、顧乃平：〈某教學醫院護理人員工作滿足程度之探討〉，《護理雜誌》33(1) P75-83，民 75。
2. 邱秀環：〈醫院護理人員的工作滿足感〉，《護理雜誌》32(2) P71-83，民 74。
3. 陳群英、嚴毋過：〈台北市立中興醫院護理人員工作滿意度探討〉，《衛生行政學刊》11(4) P47-58，民 80。
4. 林月桂：〈臺北市立醫療院所護理人員工作滿意度之研究〉，《公共衛生》18(3) P262-273，民 80。
5. 邱淑玲、郭憲文、彭田：.燒傷單位·〈一般病房及急診處護理人員對燒傷病人護理認知與其工作滿意度之比較研究〉，《公共衛生》19(3) P295-307，民 81。
6. 陳淑貞：〈臺中市私立綜合醫院護理人員工作滿足感調查研究〉，《公共衛生》12(1) P59-67，民 74。
7. 黃璉華：〈臺北市公共衛生護士工作滿意感調查研究〉，《公共衛生》7(4)，443-生，7(4) P443-451，民 70。
8. 楊瓊珠：〈北中南三區護士工作滿意程度及其影響因素之研究〉，《公共衛生》17(4) P334-349，民 80。
9. 林貴滿：〈中部地區加護病房護理人員工作滿足程度之探討〉，《弘光護專學報》P160-189，民 74。
10. 郭明德：〈國小教師工作滿意度之現況研究〉，《教育資料文摘》36(3) P159-165，民 84。
11. 行政院衛生署：中華民國衛生年鑑，行政院衛生署編印，民 84。
12. 衛生署：衛生白皮書，行政院衛生署員工消費合作社印製，民 82。

### 二、英文部份：

1. Blegen M(1993).Nurses' job satisfaction:a meta-analysis of related variables. Nursing Research;42(1):36-41.
2. Katherine K.and Mary K.(1994).Factors affecting job satisfaction of nurses who work in long-term care. Journal of Advanced Nursing;19,878-883.
3. Mueller W. (1990).Nurses' job satisfaction:a proposed measure. Nursing



Research;39(2),113-117.

4. Pfaff J.(1987).Factors related to job satisfaction and dissatis-faction of registered nurses in long-term care facilities. Nursing Management;18(8):51-55.
5. Robertson J.(1991).what makes long-term-care nursing attractive? American Journal of Nursing;91(11):41-46.

