RRPA88010052 (14.P)

八十八年度行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告書

一、計畫名稱：各級護理學校應屆畢業生個人屬性、工作價值與專業承諾關係之探討

計畫編號：NSC 88-2511-S-038-001-

主 持 人：盧美秀

執行單位：臺北醫學院

二、關鍵詞：護理學校、工作價值、專業承諾

三、論文摘要：

(一)中文：

本研究之目的在瞭解各級護理學校應屆畢業生的工作價值和對護理專業的承諾度，同時分析工作價值與專業承諾間的相關性。本研究採問卷調查法，問卷內容包括：個人屬性、工作價值量表和專業承諾量表三部份。本研究共發出問卷 945 份，回收之有效問卷 824 份。研究結果如下：工作價值得分之平均值為 4.26，標準差 0.49(滿分 5)，其中以工作滿足平均得分最高為 4.47，標準差 0.55。專業承諾得分之平均值為 3.74，標準差 0.39 (滿分 5)，其中以專業倫理得分最高為 4.30；個人屬性中性別、教育體系和入學原因的不同，會影響工作價值的得分；性別、宗教信仰、學制、教育體系和入學原因的不同，會影響專業承諾的得分；工作價值和專業承諾呈現顯著的正相關(r=4.2)，工作價值得分越高，專業承諾的得分也越高。

(二)英文：

The purposes of this study were to explore the work value and professional commitment and to examine the relationship between these two variables among new graduates from different levels of nursing schools. A cross-sectional survey was conducted using demographic questionnaires, the work value instrument, and the professional commitment questionnaires. Among 945 mailed questionnaires, 824 effective questionnaires were responded. Results were shown as followed. Mean score of work value was 4.26 (SD = 0.49). The highest subscale was job satisfaction with a mean score of 4.47 (SD = 0.55). Mean score of professional commitment was 3.74 (SD = 0.39). The highest subscale was professional ethics with a mean score of 4.30 (SD = 0.42). Gender, education system, and reason of school entrance were associated with work value. Gender, religion, education level, education system and reason of school entrance were associated with professional commitment. Work value was positive related with profession commitment (r = 4.2).

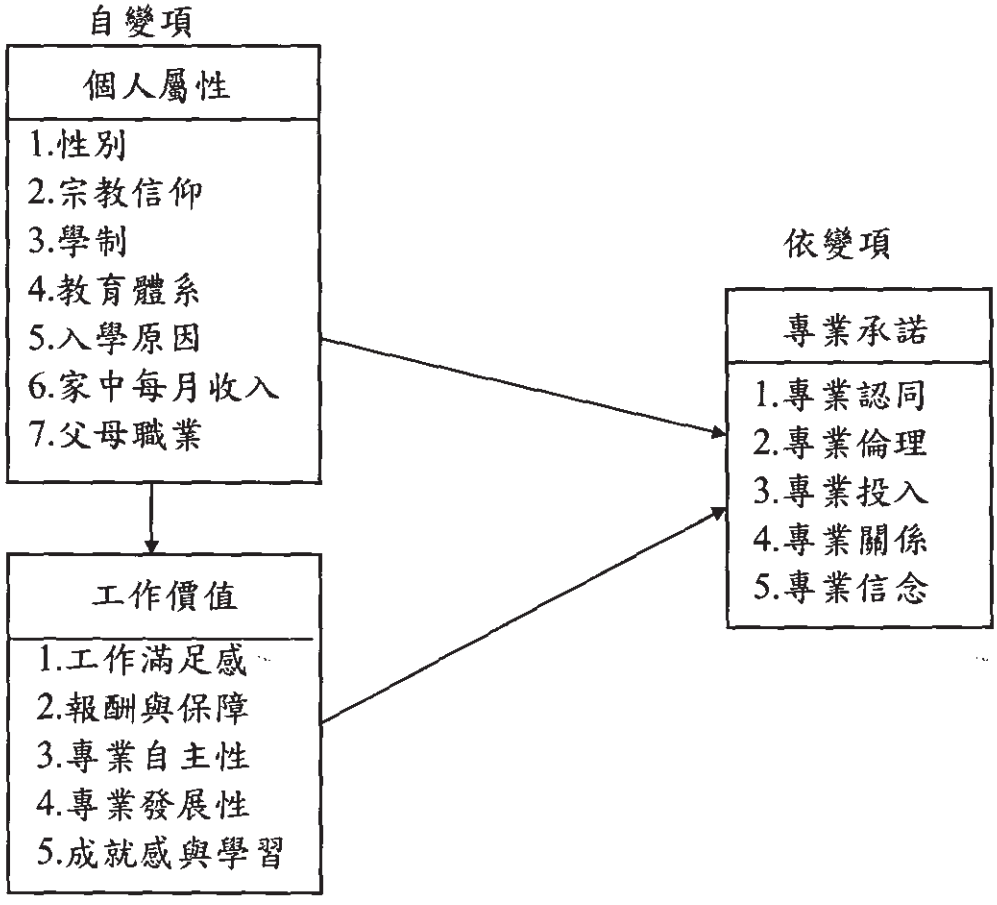
四、計畫目的：

1. 瞭解各級護理學校應屆畢業生之工作價值與專業承諾情形。
2. 比較各級護理學校應屆畢業生工作價值之差異情形。
3. 比較各級護理學校應屆畢業生專業承諾之差異情形。
4. 分析各級護理學校應屆畢業生個人屬性與工作價值之相關情形。
5. 分析各級護理學校應屆畢業生個人屬性與專業承諾之相關情形。
6. 分析各級護理學校應屆畢業生之工作價值與專業承諾之相關情形。

五、研究方法：

(一)研究理論架構及研究方法：

本研究之概念架構(見圖一)：本研究之自變項為個人屬性和工作價值，個人屬性包括：性別、宗教信仰、學制、教育體系、工作經驗、家中每月收入、入學原因和父母親職業等；工作價值分為工作滿足感、報酬與保障、專業自主性、專業發展性和成就感與學習亦會影響專業承諾；依變項為專業承諾，分為專業認同、專業倫理、專業投入、專業關係和專業信念。本人認為個人屬性和工作價值會影響其對專業承諾的程度。



圖二、概念架構

(二)研究的母群及樣本：

本研究屬一敘述性研究，旨在描述和分析各級護理學校應屆畢業生的個人屬性和工作價值對專業承諾之影響。研究方法是採用橫斷式的問卷調查法，並透過受測學校協助收發問卷的方式收集資料。

本研究之母群體是各級護理學校之應屆畢業生，採用多步驟抽樣方式進行抽樣，。首先以隨機方式抽出 5 所護理職業學校、5 所護理專科學校和 5 所大學(含護理學院)護理學系；最後再由抽中之學校中以簡單隨機抽樣抽出一班畢業班，全班學生均為樣本（集束抽樣）。共發出 945 份問卷，回收 832 份，回收率 88.04%，有效回收問卷為 824 份。

(三)使用之工具：

1. 問卷內容:

本研究之問卷內容，主要是以國內曾經使用過之工作價值量表和專業承諾問卷表為藍本。其中工作價值問卷表，是以現存具有信效度之林機勝(1996）所修訂之工作價值量表為架構，再依護理專業之特性，加以修改；專業承諾之問卷表，則是根據護理人員和護理專業之特殊性，從現有之李新鄉(1993)、李美珍(1993)、徐家仁(1993)、劉邦森(1994)、陳聖謨(1995)、呂勻琦(1995)、郭慧龍(1996)、劉惠玲(1996)等修訂之中文問卷加以修改，而研擬出一份草案，最後經信效度之檢定，再形成“護理工作看法調查表”之正式問卷調查表。

2.問卷之效度測定

本研究工具之效度是採專家內容效度和建構效度(因素分析)兩種：在專家內容效度方面是請了 6 位專家（包括具 10 年以上工作經驗的護理人員 3 人，具 5 年以上護理經驗之護理部主任和副主任各 1 人，及做過專業承諾研究之教授 1 人），依題目之適切性、重要性和明確性，進行評定。最後以重要性的 CVI(the index of content validity)達 0.8(含)以上者，為題目保留之準則；保留題中，適切性和明確性之 CVI 未達 0.8 者，再依專家們之意見進行文字之修改。原始問卷工作價值原為 60 題，經專家內容效度檢測後，刪減二題，成為 58 題；而專業承諾刪一題，由 86 題減成 85 題。

問卷之建構效度，在工作價值量表方面，先以前驅預試，進行初步的因素分析，將題目刪減成 30 題後，於正式研究收案後，再次以主成份分析法(Principal components analysis)進行分析，以抽取共同因素。而專業承諾量表，則是於正式研究收案後，直接以主成份分析法(Principal components analysis)抽取共同因素。兩份量表皆以特徵值(eigenvalue)大於 1，且參考因素跬階圖(factor scree plot)，為因素保留的判斷依據，最後再以變異數最大法(varimax)進行正交轉軸。轉軸後再去除因素負荷量(factor loading)小於 0.4，以及無法歸類的題目。最後兩量表，皆各萃取五個因素；其中工作價值量表仍為 30 題，可解釋總變異量的 61.7%；萃取的因素一，與個人期望由護理工作獲得自己想要的，且感到愉悅有關，故取名工作滿足感；因素二則與個人期望由護理工作獲得實質利益和保障有關，取名報酬與保

障；因素三則具有專業自主之特性，取名專業自主性；因素四與專業不斷發展有關，因此取名為專業發展；因素五則與個人學習和成就感有關，故取名成就感與學習。專業承諾量表最後剩下 58 題，可解釋總變異量的 44.6%；其因素一與個人對護理專業的認同或共鳴有關，取名為專業認同；因素二則具有依循專業規範之特質，故取名為專業倫理；因素三與個人對護理工作參與和投注程度有關，取名為專業投入；因素四則包含個人與護理專業間之關係，因此取名專業關係；因素五含有個人對護理專業的看法和態度，故取名專業信念。

3.問卷之信度檢定:

本研究問卷主要是要瞭解工作價值和專業承諾之整體概念，因此以 Cronbach α來檢定量表之內在一致性。結果經因素分析後，兩量表之各分量表之α值，皆能達到 0.75~0.91 之間的最佳信度係數。

六、重要結果與討論：

本研究結果如下：

(一)受測者個人屬性分佈(見表一)

1.女性佔絕大多數，有 797 人(96.7%)；男性 27 人(3.3%)。

2.宗教信仰方面以無宗教信仰者為多數 343 人(41.6%)，其次是佛教 236 人(28.6%)、民間教派 177 人(21.5%)，而基督教與天主教為最少，僅 68 人(8.3%)。

3.學制方面以專科最多 302 人(36.7%)，其次是大學 286 人(34.7%)，職校最少 236 人(28.6%)；

4.以教育體系來分，則技職教育較多，有 620 人(75.24%)，高等教育較少，204 人(24.76%)。

5.工作經驗方面：有 760 人(92.2%)完全無實際護理工作經驗。

6.家中每月平均收入在 2-5 萬元之間者最多為 393 人(47.7%)，其次 5-10 萬元者有 298 人(36.2%)，但仍有 64 人與 69 人家中收入在二萬以下及 10 萬以上。

7.就讀護理的原因則以聯考分發佔最多數為 259 人(31.4%)，其次是興趣 251 人(30.5%)、家人要求 194 人(23.6%)，另外有 66 人是基於上述二項以上之原因，還有極為少數受測者是因各種理由而選擇護理，例如比較好找工作、字醜、同學有伴等等。

8.受測者父親的職業以工 210 人(25.5%)最多，其次是自由業與服務業以及從商者（各為 184 人與 169 人），而農漁業者最少,僅 46 人(5.6%)。

9.母親職業方面則以無（包括退休和歿）最多，為 327 人(39.7%)，其次是自由業與服務業的 210 人(25.5%)，也是以農漁業最少 30 人(3.6%)。

(二)工作價值得分的分佈情形(見表二、表三)

由表二可知，各級護理學校應屆畢業生之工作價值與專業承諾得分情形，在工作價值方面：平均值為 4.26，標準差 0.49(滿分 5 分)，表示受測者對所列出的工作價值認定介於很重要至非常重要之間，但因平均得分在 1.87 至 5 分間，顯示差異仍非常大。若以各個分量表來看，則以「工作滿足感」的平均值 4.47 最高(標準差 0.55)，其次是「報酬與保障」4.29(標準差 0.59)；「成就與學習」4.25(標準差 0.68)；「專業自主性」4.13(標準差 0.67)；最低分的是「專業發展性」的 3.85(標準差 0.68)。由這結果可知，受測的護理畢業生比較重視「工作滿足感」之工作價值，對「專業發展性」重視程度較低。

(三)專業承諾得分的分佈情形(見表二、表四)

由表二可知，專業承諾之平均得分為 3.74 (滿分 5 分)，最大值為 4.86，最小值為 1.97，顯示受測者對護理專業承諾介於無意見至同意之間，彼此差異以各分量表來看，則以「專業倫理」的平均得分最高，平均值 4.30(標準差 0.42)，最低的是「專業關係」平均值 2.93(標準差 0.53)。由此結果是否表示，各級護理學校的教育較重視在「專業倫理」上，而比較忽略了護生與專業間關係的建立，值得再深入探討。

(四)個人屬性與工作價值和專業承諾之關係：

1.個人屬性對工作價值的影響(見表五、六)：

由表五可知，個人屬性中性別、教育體系和入學原因的不同，會顯著影響工作價值的得分。其中女性平均得分顯著高過男性，表示女性較男性重視工作價值，但因兩者間樣本數差異很大，這結果尚需再深入觀察。在教育方面，不同層級的學制，不會影響工作價值的得分，但技職教育體系的得分卻顯著的高於高等教育體系。就讀護理中，以興趣和複選二項原因以上者，其得分皆高過聯考分發，因興趣就讀顯著高於無興趣者，不是聯考分發得分也高過聯考分發。

由表六可知，個人屬性對工作價值的各分量表得分的影響。女性在「工作滿足感」和「成就感與學習」上得分都顯著高於男性；在學制部份，則是在「專業發展性」上專科顯著高於大學，「成就感與學習」職校和專科都高於大學；技職教育體系學生在「工作滿足感」、「專業發展性」和「成就感與學習」得分也都高過高等教育體系學生，無怪乎職校和專科畢業生升學率會不斷再提高。至於入學原因，則是在五個分量表上皆有顯著差異，其中除了「報酬與保障」一項，興趣者得分低於其他四組外，因興趣而讀護理和複選二項以上原因者皆高過聯考分發，這結果顯示，因興趣就讀護理者對實質的「報酬與保障」的重視，似乎較低於其他原因而讀護理者。

2.個人屬性對專業承諾的影響(見表五、七)：

由表五可知，個人屬性中性別、宗教信仰、學制、教育體系和入學原因的不同，會顯著影響專業承諾的得分。其中女性得分高過男性，其可能與傳統上認為護理是女性的工作有關，可再進一步探討。在宗教信仰方面，則是佛教和基督教(包括天主教)得分顯著高於無信仰者，這似乎表示有宗教信仰者對工作較願意投注心力。而教育部份，則顯示職校顯著高於大學，和技職教育體系高於高等教育體系者，這結果可呼應職校和技職教育畢業生為何常會考慮要不斷繼續升學，也似乎較願意留在臨床。在入學原因方面，興趣和複選二項原因以上者，其得分皆高過聯考分發。

由表七可知，個人屬性對專業承諾的各分量表得分之影響，除父親職業無影響外，其他皆有影響。其中在性別方面，除「專業投入」無顯著差異外，其他四個分量表都顯示女性高過男性。宗教信仰部份，在「專業認同」、「專業倫理」都是佛教高於無信仰者；在「專業投入」和、「專業信念」，基督教(包括天主教)高於無信仰者；而「專業關係」，則是兩者皆高於無信仰者，由此可見，宗教信仰對專業承諾的影響是很明顯的。至於學制方面，在「專業認同」和「專業關係」上，職校和專科都高於大學，技職教育體系高於高等教育體系。工作經驗之有無對「專業倫理」、「專業關係」和「專業信念」也有影響，但經驗年數多少則無影響；非常有趣的是，無工作經驗者在「專業倫理」和「專業信念」都顯著高於有工作經驗者，只有在「專業關係」上低於有工作經驗者。家中每月總收入在 2~5 萬者，其「專業關係」的得分大於 5~10 萬，而收入在 2 萬以下者，也高過 10 萬以上者。入學原因對「專業認同」、「專業倫理」、「專業投入」、「專業關係」和「專業信念」等都顯著影響得分，其中因興趣而就讀者顯著高於其他原因。母親職業以從事「工」行業者，在「專業關係」得分上高過軍公教。這兩個結果是巧合，還是有其他因素，應可再探討。

(五)工作價值與專業承諾之相關情形(見表八)：

由表八可知，在工作價值與專業承諾的相關分析中,發現兩者具有顯著的正相關(r=0.42)，表示工作價值得分愈高，專業承諾的得分也愈高。而以工作價值對應專業承諾的各分量表來看，除與「專業關係」無相關外，其他都有顯著正相關。再以專業承諾來對應工作價值各分量表，則全部呈現顯著的正相關，表示專業承諾的得分高低，會影響工作價值各分量表的得分。再比較兩者分量表彼此的關係時，發現除「工作滿足感」與「專業關係」無顯著相關外，其他都有顯著的正相關。由以上結果，可了解工作價值和專業承諾間，是彼此影響，關係是密不可分的。

表一、受測者個人屬性的分佈情形　　N=824

項　目	人數	百分比(%)	項　目	人數	百分比(%)
性　別			家中每月收入		
男	27	3.3	2萬(含)以下	64	7.8
女	797	96.7	2~5萬(含5萬)	393	47.7
			5~10萬(含10萬)	298	36.2
宗教信仰			10萬以上	69	8.3
無	343	41.6			
佛教	236	28.6	父親職業		
基督教和天主教	68	8.3	軍公教	137	16.6
民間教派	177	21.5	商業	169	20.5
			工	210	25.5
學　制			服務業和自由業	184	22.3
職　校	236	28.6	農漁牧業	46	5.6
專　科	302	36.7	無或歿和退休	78	9.5
大　學	286	34.7			
			母親職業		
教育體系			軍公教	48	5.8
技職教育	620	75.24	商業	95	11.5
高等教育	204	24.76	工	114	13.9
			服務業和自由業	210	25.5
護理經驗			農漁牧業	30	3.6
無	760	92.2	無或歿和退休	327	39.7
有	64	7.8			
入學原因					
興趣	251	30.5			
家人要求	194	23.6			
聯考分發	259	31.4			
複選二項以上者	66	8.0			
其他	54	6.6			

表二、工作價值和專業承諾得分的分佈情形　　N=824

項　目	平均值	標準差	最大值	最小值
工作價值	4.26	0.49	5.00	1.87
工作滿足感	4.47	0.55	5.00	1.67
報酬與保障	4.29	0.59	5.00	1.44
專業自主性	4.13	0.67	5.00	1.40
專業發展性	3.85	0.69	5.00	1.00
成就感與學習	4.25	0.68	5.00	1.67
專業承諾	3.74	0.39	4.86	1.97
專業認同	3.67	0.55	5.00	1.50
專業倫理	4.30	0.42	5.00	2.58
專業投入	3.93	0.44	5.00	2.27
專業關係	2.93	0.53	5.00	1.00
專業信念	3.79	0.57	5.00	1.67

表三、工作價值各項得分分佈情形　　N=824

因素類別和所屬題目	平均值	標準差	最小值	最大值
因素一(工作滿足感 9 題):	4.47	0.55	1.67	5.00
10.主管能善體人意	4.42	0.81	1.00	5.00
11. 能和醫護同仁相處融洽	4.55	0.69	2.00	5.00
14.工作上遇到挫折，能和醫護同仁彼此打氣慰勉	4.54	1.90	1.00	5.00
13.主管能採取民主開放的領導方式	4.43	0.73	1.00	5.00
18.主管能尊重和支持護理人員	4.51	0.69	1.00	5.00
16.能從護理工作中得到快樂	4.51	0.72	1.00	5.00
15.能獲得自己滿意的工作成果	4.48	0.68	2.00	5.00
12.有足夠使用且品質良好的醫療設備	4.38	0.75	1.00	5.00
17.肯定自己在護理專業上的重要性	4.46	0.76	1.00	5.00
因素二(報酬與保障 9 題):	4.29	0.59	1.44	5.00
23.薪資比其他行業高	3.97	0.91	1.00	5.00
24.有規劃完善的退休制度	4.34	0.82	1.00	5.00
21.有妥善的福利制度	4.55	0.70	1.00	5.00
25.有擔任護理行政工作中較高職位的機會	3.82	1.02	1.00	5.00
26.薪資能和所付出的努力成比例	4.41	0.82	1.00	5.00
22.有合適的休假，可以做自己想做的事	4.56	0.69	1.00	5.00
30.護理人員受多數人的敬重	4.41	0.79	1.00	5.00
19.護理人員擁有不錯的身份地位	4.20	0.89	1.00	5.00
20.平時能有足夠時間從事休閒活動	4.41	0.79	1.00	5.00
因素三(專業自主性 5 題):	4.13	0.67	1.40	5.00
8.能幫助病人處理與健康有關的問題	4.19	0.77	1.00	5.00
7.能幫助家屬一起處理病人的問題	4.10	0.82	1.00	5.00
5.能幫助病人和家屬解決醫護上的困擾	4.13	0.83	2.00	5.00
6.能讓病人欣賞他自己在健康恢復上所做的努力	4.06	0.86	1.00	5.00
4.能深入的去分析病人的問題	4.16	0.82	1.00	5.00
因素四(專業發展 4 題):	3.85	0.69	1.00	5.00
2.能將不同醫護領域的照護資訊引進醫療機構來	3.83	0.90	1.00	5.00
3.能發展護理病人的新方法	3.88	0.90	1.00	5.00
1.能幫助各種類型的病人	3.97	0.89	1.00	5.00
9.可以嘗試新的護理方法	3.73	0.89	1.00	5.00
因素五(成就感與學習 3 題):	4.25	0.68	1.67	5.00
28.能由工作中不斷的學習	4.44	0.71	2.00	5.00
29.從事護理工作能充分發揮自己的專長	4.35	0.81	1.00	5.00
27.能有機會擔任不同層面的職務和工作	3.96	0.89	1.00	5.00

表四、專業承諾各項得分分佈情形 N=824

因素類別和所屬題目	平均值	標準差	最小值	最大值
因素一(專業認同 16 題):	3.67	0.55	1.50	5.00
29.我時常研討護理專業的問題，以助我護理專業能力的提昇	3.54	0.79	1.00	5.00
22.我願意傾我的全力投入護理工作	3.59	0.86	1.00	5.00
37.我願意為護理工作的發展貢獻一己之力	3.88	0.71	1.00	5.00
31.我時常利用課餘時間，尋求護理相關的資料	3.41	0.78	1.00	5.00
32.我十分關心護理專業的未來和發展	3.83	0.79	1.00	5.00
25.我願意持續進修和研究，以提升護理專業的品質	4.00	0.85	1.00	5.00
36.我有屬於護理專業一份子的感覺	3.78	0.79	1.00	5.00
15.我願意付出額外努力，以協助護理專業獲得社會肯定	3.70	0.79	1.00	5.00
1.護理工作符合我的志願，我願把它當作終身事業	3.27	0.99	1.00	5.00
23.我願意克服護理工作所遭遇到的困難	3.84	0.67	1.00	5.00
34.除了本身工作外，我也很希望多了解護理專業中所發生的事	3.96	0.69	1.00	5.00
11.在臨床上，我都會專心的照顧病人	3.16	1.16	1.00	5.00
38.我經常與護理同仁聯繫，交換護理心得	3.66	0.75	1.00	5.00
45.我相信護理工作是一種能讓我獲得自我實現的工作	3.78	0.81	1.00	5.00
42.在護理工作崗位上盡心盡力，是我對自己的期許	3.96	0.80	1.00	5.00
10.和朋友交談時，我喜歡談論有關護理工作上的事	3.40	0.94	1.00	5.00
因素二(專業倫理 12 題):	4.30	0.42	2.58	5.00
62.看到病人一天天的好轉，我的心裡就會很高興	4.47	0.58	1.00	5.00
47.我相信護理人員熱忱的服務態度對病人復原有很大幫助	4.41	0.60	1.00	5.00
63.我會主動完成我應做的護理工作	4.36	0.58	1.00	5.00
60.護理人員有責任提供建設性的意見給行政主管單位，以改善不合理的現況	4.31	0.59	1.00	5.00
58.如果對病人問題處理不當，我會深感內疚	4.22	0.63	2.00	5.00
59.為了讓病人得到更好的照顧，我願意與病人和家屬多溝通，以了解病人的問題	4.20	0.59	1.00	5.00
61.在臨床上，我都會專心的照顧病人	4.22	0.57	2.00	5.00
28.護理工作是一專業性的工作，護理人員必須接受專業教育和訓練，以具備專門學識	4.44	0.71	2.00	5.00
49.護理工作可以增加生活經驗和知識，幫助我更了解人生	4.25	0.63	1.00	5.00
54.我在照顧病人時，會以人性為出發點，也能處處以病人為重	4.18	0.59	2.00	5.00
24.在實習期間，即使已過了下班時間，我也一定要把應做的事完成	4.20	0.61	2.00	5.00
30.我認為不斷進修學習，是護理人員應該做的事	4.28	0.67	1.00	5.00

續表四

因素類別和所屬題目	平均值	標準差	最小值	最大值
因素三(專業投入 11 題):	3.93	0.44	2.27	5.00
56.我對待病人，會像對待自己親友般的愛護和尊重他們	4.05	0.64	1.00	5.00
55.我接觸病人前，均能充分準備，使病人得到安全且最佳的照護	3.98	0.62	2.00	5.00
21.在指導病人健康問題時，我會使用各種不同方式來激發病人的興趣及參與	3.88	0.67	1.00	5.00
52.在臨床上，我對病人的努力會給予回饋	4.02	0.61	1.00	5.00
20.在實習期間下班後，我仍會關心我的病人	3.61	0.85	1.00	5.00
18.我能設法清楚的了解我病人的個別需要	3.93	0.60	2.00	5.00
51.在照顧病人過程中，我會告知病人明確的護理目標	3.83	0.65	1.00	5.00
57.我樂於和病人在一起	3.72	0.76	1.00	5.00
53.我常思考如何做好護理工作	3.90	0.69	1.00	5.00
19.我用心照顧病人，以儘可能協助病人恢復健康	4.20	0.58	2.00	5.00
48.我相信每個病人都有其個別差異，我能依病人個別需求擬定護理計劃	4.12	0.63	2.00	5.00
因素四(專業關係 10 題):	2.93	0.53	1.00	5.00
7.未來工作中專業的發展受到限制時，我就會放棄護理工作	2.75	0.92	1.00	5.00
8.未來晉升機會很少時，我就會放棄護理工作	2.96	0.94	1.00	5.00
4.若有工作條件或待遇較佳的工作，我會考慮放棄護理工作而轉業	3.71	0.95	1.00	5.00
5.從事護理工作不會有什麼前途	2.20	0.90	1.00	5.00
2.只要能留在護理界，指派給我的工作我都能接受	2.56	0.98	1.00	5.00
6.未來即使薪資所得不滿意，我也不會放棄護理工作	2.55	0.87	1.00	5.00
9.未來與主管或同事相處不融洽時，我就會放棄護理工作	2.83	1.01	1.00	5.00
39.我經常難以同意護理界的一些慣例或看法	2.66	0.92	1.00	5.00
3.告訴別人我是一位護理人員，是一件值得驕傲的事	3.89	0.90	1.00	5.00
40.有關護理專業發展的措施，經常令我難以接受	3.03	0.84	1.00	5.00
因素五(專業信念 9 題):	3.79	0.57	1.67	5.00
26.我本身的護理知識和技能已足夠應付各種臨床狀況，進修和研習是不必要的	4.14	0.82	1.00	5.00
44.對於護理工作，我始終不認為能對國家、社會有何貢獻	4.05	0.83	1.00	5.00
27.我認為護理工作是一種經驗傳承的工作，沒有必要再費心研究，改變現狀	4.20	0.85	1.00	5.00
50.我對護理工作抱著不在乎的態度	4.04	0.84	1.00	5.00
35.我最關心的只是和我的工作有關的事	3.40	1.01	1.00	5.00
33.我對護理工作幾乎沒有什麼忠誠感可言	3.65	0.96	1.00	5.00
17.實習以外的時間，我很少再花時間去思索有關護理的事情	3.32	1.01	1.00	5.00
13.我認為人們因為找不到其他職業，才從事護理工作	3.59	1.04	1.00	5.00
14.因為護理工作非常辛苦，所以我畢業後不會從事護理工作	3.73	0.88	1.00	5.00

表五、個人屬性對工作價值和專業承諾的影響 N=824

變　項	工作價值 t 值或 F 值 (Scheffe's test)	專業承諾 t 值或 F 值 (Scheffe's test)
性　　別	-2.31*	-3.94***
宗教信仰	2.26	8.36***
學　　制	2.35	3.79*
教育體系	2.29*	2.79**
護理經驗	-1.58	-1.39
入學原因	4.28***	38.54***
家中每月收入	0.77	0.82
父親職業	0.31	0.38
母親職業	0.64	0.96

註: *p<0.05　**p<0.01　***p<0.001

表六、個人屬性對工作價值各分量表的影響　　N=824

變　項	工作滿足感 t 或 F 值	報酬與保障 t 或 F 值	專業自主性 t 或 F 值	專業發展 t 或 F 值	成就感與學習 t 或 F 值
性　別	-3.17**	-1.19	-0.65	-0.86	-3.53***
宗教信仰	1.84	0.78	2.04	1.97	1.94
學　制	1.31	2.10	1.70	3.11*	6.28**
教育體系	2.53*	1.38	-0.28	2.88**	3.27**
護理經驗	-1.67	-0.39	-1.80	-1.92	-0.68
入學原因	3.45**	3.40**	4.56*	6.73***	7.06***
家中收入	0.77	0.67	0.47	1.96	1.01
父親職業	0.49	0.60	0.23	0.73	0.40
母親職業	0.99	0.49	0.78	1.00	0.96

註: *p<0.05　**p<0.01　***p<0.001

表七、個人屬性對專業承諾各分量表的影響　　N=824

變項	專業認同 t或F值	專業倫理 t或F值	專業投入 t或F值	專業關係 t或F值	專業信念 t或F值
性　別	-3.34**	-2.74**	-1.12	-3.44**	-4.35***
教信仰	6.07***	5.61***	4.28**	4.75**	5.80***
學　制	4.20*	0.85	0.67	19.60***	2.53
教育體系	3.35**	1.87	1.00	4.85***	-1.15
護理經驗	-1.50	-2.44*	-1.80	2.46*	-2.06*
家中收入	0.08	0.55	0.06	8.03***	0.87
入學原因	34.79***	8.41***	10.82***	26.16***	18.15***
父親職業	0.79	0.40	1.14	1.45	0.64
母親職業	0.89	1.16	1.18	2.89*	1.99

註: *p<0.05　**p<0.01　***p<0.00

表八、工作價值與專業承諾的相關分析　　N=824

工作價值 \ 專業承諾	專業認同	專業倫理	專業投入	專業關係	專業信念
工作價值	0.42***	0.38***	0.50***	0.40***	0.04	0.28***
工作滿足感	0.36***	0.31***	0.44***	0.31***	0.03	0.29***
報酬與保障	0.13***	0.11**	0.28***	0.17***	-0.15***	0.08*
專業自主性	0.48***	0.41***	0.49***	0.46***	0.19***	0.32***
專業發展	0.44***	0.44***	0.40***	0.39***	0.17***	0.25***
成就感與學習	0.39***	0.39***	0.41***	0.35***	0.08*	0.22***

註: *p<0.05　**p<0.01　***p<0.001

重要的結論：

1.本研究採問卷調查法，共發出問卷 945 份，回收 832 份，回收率 88.04%，有效問卷 824 份。

2.個人屬性：回收問卷中女性最多占 96.7%、無信仰者最多占 41.6%、專科學生最多占 36.7%、技職體系學生最多占 75.24%、無護理經驗者最多占 92.2%、入學原因以聯考分發最多占 31.4%，其次為興趣占 30.5%、家中每月收入以 2-5 萬(含 5 萬)最多占 47.7%、父親職業以工最多占 25.5%、母親職業以無或歿和退休最多占 39.7%。

3.工作價值得分之平均值為 4.26(標準差 0.49)，其中以工作滿足分量表最高 4.47(標準差 0.55)。

4.專業承諾得分之平均值為 3.74(標準差 0.39)，其中以專業倫理最高 4.30(標準差 0.42)。

5.個人屬性中性別、教育體系和入學原因的不同，會影響工作價值的得分；性別、宗教信仰、學制、教育體系和入學原因的不同，會影響專業承諾的得分。

6.工作價值和專業承諾呈現顯著的正相關(r=4.2)，工作價值得分越高，專業承諾的得分也越高。

重要的建議：

1.工作價值分量表中，專業發展性的得分最低，因此未來在教育方面，應該加強教育學生發展和嘗試新的照護方法，並將不同醫護領域的照護資訊，引進醫療機構中。

2.專業承諾分量表中，專業關係的得分最低，因此職場中之先進應該多給予新人正向回饋，增加他們對護理工作的喜愛，同時提高護理之社會地位，也是一個重要策略。

3.宗教信仰深深影響受測者的專業承諾，因此建議鼓勵各級護理學校之學生能多參與宗教活動，並擁有自己的信仰。

4.各級護理學校應多採依志願招生方式，招收真正對護理有興趣的學生，因為興趣是造成日後對工作價值和專業承諾的重要因素。

七、參考資料：

1.Super, D.E.: Manual for the work values inventory. Chicago: Riverside Publishing Company. 1970.

2.Pine,G.J. & Innis,G: Cultural and individual work values. The Career Development Quarterly. 1987.35(4): 279-287.

3.林機勝：師院生性別角色・工作價值與任教承諾之關係・國立嘉義師範學院・國民教育研究所碩士論文.1996。

4.Aranya,N. & Ferris,K.R.: A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. The Accounting Review, 1984.54(1):1-15.

5.Taylor L.E.: Professional Commitment: The influence of the process socialization and professionalization and selected socio-demographic Factors in Canadian Social Work. Unpublished dissertation, University of Toronto. 1988.

6.Sheldon S.R. An analysis of the relationship between secondary school teacher absenteeism and the theoretical dimensions of professional commitment. Unpublished dissertation of Pittsburgh University. 1985.

7.黃國隆・中學教師之組織承諾與專業承諾・國立政治大學學報・1986・53・55-84。

8.黃昆輝・台北市高職教師態度與教學問題之調查分析・台灣師大教育研究所集刊・1990・22 輯・189-330。

9.李新鄉・國小教師教育專業承諾及其相關因素之研究・國立政治大學教育研究所博士論文・1993。

10.李美珍・台灣地區醫院社會工作者之組織承諾與專業承諾之研究・東吳大

學社會工作研究所碩士論文・1993。

11.徐家仁・工作利益知覺之研究：以台灣地區執業會計師為例・國立中山大學企業管理研究所碩士論文・1993。

12.劉邦森・台灣地區證券承銷人員組織承諾與專承諾衝突之探討・國立台灣大學會計研究所碩士論文・1994。

13.陳聖謨・高級中學組織文化與教師教學承諾關係之研究・國立高雄師範大學教育研究所碩士論文・1995。

14.呂勻琦・社會工作者專業生涯承諾影響因素之研究・東海大學社會工作研究所碩士論文・1995。

15.郭華龍・少年教養機構員工組織滿通與組織承諾關係之研究・中國文化大學兒童福利研究所碩士論文・1995。

16.劉惠玲・台北市國小資優生、一般生、學職障生工作承諾及基相關因素之研究・台北市立師範學院初等教育研究所碩士論文・1996。