

本文章已註冊DOI數位物件識別碼

▶ 各級護理學校應屆畢業生之工作價值及其對專業承諾的影響

Work Value and Professional Commitment among New Graduates of Nursing Schools

doi:10.6320/FJM.2000.4(2).01

臺灣醫學, 4(2), 2000

Formosan Journal of Medicine, 4(2), 2000

作者/Author: 盧美秀(Meei-Shiow Lu);林秋芬(Chiou-Fen Lin)

頁數/Page: 115-126

出版日期/Publication Date: 2000/03

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

[http://dx.doi.org/10.6320/FJM.2000.4\(2\).01](http://dx.doi.org/10.6320/FJM.2000.4(2).01)



DOI Enhanced

DOI是數位物件識別碼 (Digital Object Identifier, DOI) 的簡稱，是這篇文章在網路上的唯一識別碼，用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE



各級護理學校應屆畢業生之工作價值及其對專業承諾的影響

盧美秀 林秋芬

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)，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)，其中以專業倫理得分最高為 4.30(標準差 0.42)；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。

關鍵詞：護理學校、工作價值、專業承諾
(台灣醫學 Formosan J Med 2000;4:115-126)

前 言

人，為什麼願意工作，因為他覺得工作有價值。人，為什麼願意花那麼多的心血，做那麼辛苦，而且困難的工作，因為他覺得這份工作有價值、有意義，並進而對該工作之專業有承諾，所以能支持他突破萬難、任勞任怨、努力不懈。如果一個人能對其所從事之專業有較高的工作價值，同時能培養其專業承諾，相信他會停留在此專業上執業，同時會積極的協助該專業發展。

Super [1]提出工作價值的概念，他認為工作價值是「與工作有關的目標，它是個人內在所需要的，且是個人在從事活動時所追求的工作特質或屬性」，它能夠形成一股內在的動力系統，支持或引導個人擇業或成為工作的導向。Pine 和 Innis [2]則認為工作價值是「個人的需

求及所重視之事物」，而且個人的工作價值會受到社會、文化、性別角色、歷史、經濟、社經地位與次文化等因素的影響。[3]則將工作價值得分成五類：即(1)工作豐富化(2)工作滿足感(3)報酬與保障(4)發展與學習(5)自主性與成就感。國內外已有不少專家曾探討過各種職場人員的工作價值，例如：[4]探討專科學生，發現工作價值類型對其整體發展有顯著影響；[5]探討國內企管研究所畢業十年以上者，發現工作經驗豐富者，相對較看重工作本身的成長和成就；[6]探討各行業主管，發現女性較男性重視督導關係；Beutell [7]探討大學生，發現女生較男生重視成就、受人尊重、藝術文化等，但在醫護領域則仍有待探討。

承諾被解釋為包含一個人整個有意志的行動過程。一個人當得到正向的激勵作用即引發個體對此的認同與投入。Aranya 和 Ferris [8]根據 Hall [9]所提出的觀點認為專業承諾應包括態

台北醫學院 護理系

受文日期 民國 88 年 10 月 29 日 接受刊載 民國 89 年 3 月 31 日

通訊作者連絡處：林秋芬，台北市吳興街 250 號，台北醫學院護理學系



度和行為意向兩部份，態度部份包括：(1)對專業的認同，即接受所從事的專業工作的目標；(2)對專業角色的投入；(3)對專業的忠誠與關心。行為意向部份包括：(1)願意為專業付出更多心力；(2)渴望繼續成長。他們進而從專業認同，留在專業的意願，接受專業的規範及目標三個層次來測量專業承諾。Taylor [9]認為專業承諾包括三個層面：(1)專業角色；(2)專業關係；(3)規章或規範。Sheldon [10]提出專業承諾應包含三種成份：(1)專業的認同；(2)內在滿足；(3)工作的投入。[11]歸納相關文獻，認為專業承諾包含三個成分：(1)對專業的正向評價；(2)內在滿足；(3)工作的投入。[12]提出六項評量專業信念的要素：(1)專業認定；(2)專業成長；(3)專業服務；(4)專業訓練；(5)專業責任；(6)專業道德。[13]認為專業承諾乃是指個人對其所從事的專業工作的一種認同與投入的一致性心理作用力，其並將專業承諾分成六大層面：(1)專業認同；(2)專業投入；(3)研究進修；(4)專業關係；(5)專業信念；(6)專業倫理。由上述文獻查證得知國內外對專業承諾問題已有多所探討，例如：[14]探討證券承銷人員，發現教育程度高者，具有較好的專業知識與技能，專業承諾也較高；[15]探討社會工作者，發現年齡越大、服務年資越久、工作職等越高、薪資所得越高者，其專業承諾較高；[3]探討師範學院學生，發現女性化的性別角色，最有助於學生投入任教的承諾。護理界之研究亦都以現職人員為對象，較少對應屆畢業生作深入探討。

護理學校應屆畢業生之工作價值和專業承諾是否有明顯的相關，值得進一步探討。[16]之研究結果發現工作價值和專業承諾各構面都呈正相關。工作價值和專業承諾是可以透過教育和訓練提升，因此本研究旨在瞭解各級護理學校應屆畢業生對護理工作的價值和護理專業承諾情形，進而分析工作價值與專業承諾的相關性，針對研究結果提出建議。本研究目的為：

- 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。

相關名詞解釋：

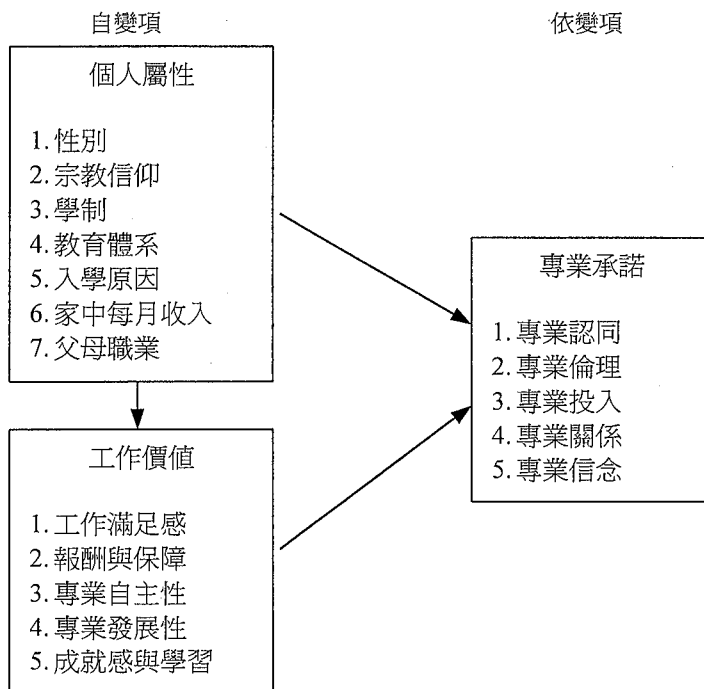
*專業承諾：指護生個人對護理的專業認同、專業倫理、專業投入、專業關係以及專業信念等方面允諾和投注的程度。

- 1.專業認同：指護生對護理工作及護理目標和價值的認同感或共鳴的程度。
- 2.專業倫理：指護生對護理界共同依循的規範之看法和接受程度。
- 3.專業投入：指護生對護理工作的參與和投注，並從中獲得興奮和滿足的程度。
- 4.專業關係：指護生自認與護理專業間相互影響的程度。
- 5.專業信念：指護生對護理專業存在的看法、態度和價值認定的程度。

*工作價值：指護生對護理的工作滿足感、報酬與保障、專業自主性、專業發展以及成就感與學習等價值，個人重視的程度。

- 1.工作滿足感：指護生從護理工作中獲得自己所需要的，因而感到快樂和愉悅程度。
- 2.報酬與保障：指護生對從護理工作中獲得實質的利益和保護的感受或看法。
- 3.專業自主性：指護生能自己決定護理工作方式的想法。
- 4.專業發展：指護生對能從護理工作中，透過經驗和研習的累積，讓自己專業能力逐漸的成長的看法。
- 5.成就感與學習：指護生對能從護理工作中學習而獲得知識；並透過自己努力，而有成功的感覺。

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，依變項為專業承諾。個人屬性和工作價值會影響其對專業承諾的程度。



圖一：概念架構

研究與方法

研究方法

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。

研究對象和抽樣方法

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。

研究工具

(一)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，採 Likert 五分法。其中工作價值問卷表，是以現存具有信效度之[3]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[13-15,17-21]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。

(二)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 年以上管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抽取共同因素。兩份量表皆以特徵值(eigenvalue)大於 1，且參考因素陡階圖(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。

(三)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，兩量表之各量表之 α 值，皆能達到 0.75~0.91 之間的最佳信度係數。

結 果

一、個人屬性分佈

(一)受測者個人屬性分佈

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，則技職教育體系較多，有 620 人(75.24%)，高等教育體系較少，204 人(24.76%)。

表一：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

- 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。
- 8.受測者父親的職業以工 210 人(25.5%)最多，其

表二：工作價值各項得分分佈情

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)：	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)：	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尊重	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.平時能有足夠的時間從事休閒活動	4.41	0.79	1.00	5.00
因素三(專業自主性)：	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)：	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)：	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

註：未特別註明是對護理工作的，為廣泛的對工作價值的看法。



表三：專業承諾各項得分分佈情形

N=824

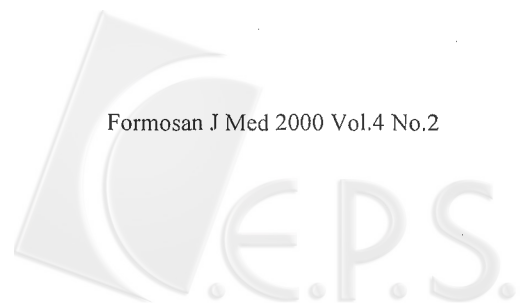
因素類別和所屬題目	平均值	標準差	最小值	最大值
因素一(專業認同)：	3.67	0.55	1.50	5.00
29.我時常研討護理專業的問題，以助我護理專業能力的提昇	3.54	0.79	1.00	5.00
22.我願意傾我的全力投入護理工作	3.59	0.86	1.00	5.00
37.我願意為護理工作的發展貢獻一己之力	3.88	0.71	1.00	5.00
31.我時常利用課餘時間，尋求護理相關的資料	3.41	0.78	1.00	5.00
32.我十分關心護理專業的未來和發展	3.83	0.79	1.00	5.00
25.我願意持續進修和研究，以提升護理專業的品質	4.00	0.85	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)：	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

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(表一、表二)

由表一可知，各級護理學校應屆畢業生之工作價值得分情形，平均值為 4.26(標準差

0.49)，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)；「成就感與學習」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」3.85(標準差 0.69)。表二各題未特別註明是護理的，為廣泛的對工作價值的看法，而不限對護理工作的價值。



續表三

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):	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畫	4.12	0.63	2.00	5.00
因素四(專業關係):	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):	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

* 為反向題,已進行反向計分

三、專業承諾得分的分佈情形(表一、表三)

由表一可知,各級護理學校應屆畢業生之專業承諾得分情形,平均值為 3.74(標準差 0.39),平均得分在 1.97 至 4.86 分間,顯示差異仍非常大。若以各個分量表來看,則以「專業

倫理」的平均值 4.30 最高(標準差 0.42),其次是「專業投入」3.93(標準差 0.44);「專業信念」3.79(標準差 0.57);「專業認同」3.67(標準差 0.55);最低分的是「專業關係」2.93(標準差 0.53)。由表三可知各分量表中各問題的回答情

形，其中反向題已進行反向計分。

四、個人屬性與工作價值和專業承諾之關係

(一)個人屬性對工作價值的影響(表四)：

由表四可知，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。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

表四：個人屬性對工作價值的影響

N=824

變 項	工作價值 t 或 F 值	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	-2.31*	-3.17**	-1.19	-0.65	-0.86	-3.53***
宗教信仰	2.26	1.84	0.78	2.04	1.97	1.94
學 制	2.35	1.31	2.10	1.70	3.11*	6.28**
教育體系	2.29*	2.53*	1.38	-0.28	2.88**	3.27**
護理經驗	-1.58	-1.67	-0.39	-1.80	-1.92	-0.68
入學原因	4.28***	3.45**	3.40**	4.56*	6.73***	7.06***
家中收入	0.77	0.77	0.67	0.47	1.96	1.01
父親職業	0.31	0.49	0.60	0.23	0.73	0.40
母親職業	0.64	0.99	0.49	0.78	1.00	0.96

註: *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

表五：個人屬性對專業承諾的影響

N=824

變 項	專業承諾 t 或 F 值	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	-3.94***	-3.34**	-2.74**	-1.12	-3.44**	-4.35***
宗教信仰	8.36***	6.07***	5.61***	4.28**	4.75**	5.80***
學 制	3.79*	4.20*	0.85	0.67	19.60***	2.53
教育體系	2.79**	3.35**	1.87	1.00	4.85***	-1.15
護理經驗	-1.39	-1.50	-2.44*	-1.80	2.46*	-2.06*
家中收入	38.54***	0.08	0.55	0.06	8.03***	0.87
入學原因	0.82	34.79***	8.41***	10.82***	26.16***	18.15***
父親職業	0.38	0.79	0.40	1.14	1.45	0.64
母親職業	0.96	0.89	1.16	1.18	2.89*	1.99

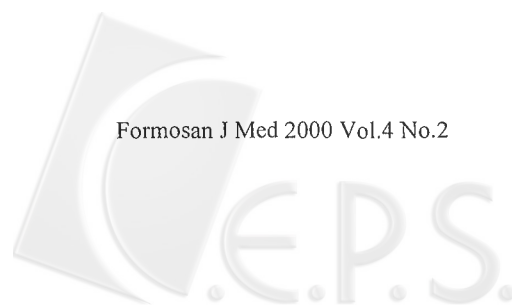
註: *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

表六：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



讀顯著高於無興趣者，不是聯考分發得分也高過聯考分發。

個人屬性對工作價值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。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。

(二)個人屬性對專業承諾的影響(表五)：

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。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。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。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。

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。

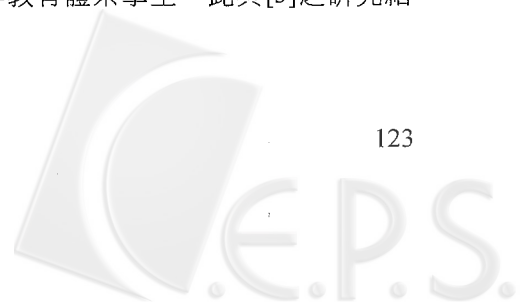
五、工作價值與專業承諾之相關情形(表六)

由表六可知，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。

討 論

不同層級之護理學校應屆畢業生之工作價值

1. 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，表示護理學校應屆畢業生極為重視工作價值。其中對「工作滿足感」之重視程度最高，對「專業發展性」重視程度最低，此與[6]之研究結果相同，其可能因現代年輕人較重視現在和自我，而較少關注未來和自己與專業發展間的關係。
2. 各層級之護理學校應屆畢業生對工作價值之重視程度未出現顯著差異，此與[22]之研究結果相近，不同教育背景之工作價值中只部份項目達顯著差異，整體上未達顯著差異。但對各工作價值分量表之重視：「專業發展性」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」得分都高過高等教育體系學生，此與[5]之研究結



果相同，即與某工作接觸的時間越早或越久，越會重視其成就與發展。此可能與職校及專科學生在國中畢業後即接觸護理有關，也正是職校和專科學業生升學率不斷提高的原因，其是否與學校教育有關，值得做進一步探討。

3. 女性較男性重視工作價值，此與 Beutell [7]之研究結果相同，但因兩者間樣本數差異很大，這結果尚需再深入觀察。
4. 因興趣就讀護理者對實質的「報酬與保障」的重視，較低於其他原因而讀護理者，其與一般認定相同。

不同層級之護理學校應屆畢業生之專業承諾

1. 受測者對護理專業承諾介於無意見至同意之間，表示護理學校應屆畢業生對護理專業已具某種程度的承諾。其中職校和技職體系之應屆畢業生對護理專業的承諾度較高等教育體系者高，此與[14]之研究結果相反，其可能因高等教育為聯考分發，技職教育為填志願；較早接觸護理，可塑性大，易培養認同，也可能因為如此，所以職校和技職教育體系之應屆畢業生，常會考慮要不斷繼續升學。
2. 護理學校應屆畢業生最重視專業倫理，其可能因近十年護理界的重視和宣導有關。但護理學校應屆畢業生較忽略與專業的關係，此方面值得再深入探討。
3. 護理學校應屆畢業生中，女性的專業承諾得分高過男性，其可能與傳統上認為護理是女性的工作有關，此與[3]研究結果相同。
4. 護理學校應屆畢業生中，有宗教信仰者對護理工作較願意投注心力，其可能因護理工作是一種協助人的工作，而各宗教都是教育人們，應多協助別人有關。

不同層級之護理學校應屆畢業生的工作價值與專業承諾之相關情形

各級護理學校應屆畢業生的工作價值與專業承諾都呈現顯著的正相關，其乃因護理人員覺得護理是一項有價值的工作，所以會積極的投入，其與國內外不同對象之研究結果相同，如[13,16]等。

建議

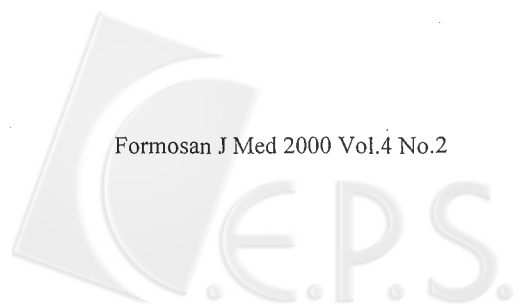
1. 工作價值分量表中，專業發展性的得分最低，因此未來在教育方面，應該加強教育學生發展和嘗試新的照護方法，並將不同醫護領域的照護資訊，引進醫療機構中。
2. 專業承諾分量表中，專業關係的得分最低，因此職場中之先進應該多給予護生及新人正向回饋，增加他們對護理工作的喜愛，同時提高護理之社會地位，也是一個重要策略。
3. 宗教信仰深深影響受測者的專業承諾，因此建議鼓勵各級護理學校之學生能多參與宗教活動，並擁有自己的信仰。
4. 各級護理學校應多採依志願招生方式，招收真正對護理有興趣的學生，因為興趣是影響工作價值和專業承諾的重要因素。

誌 謝

感謝黃國彥教授、廖美南主任及李美珍、孟曉惠、卓麗鳳、黃芳子等資深護理師在問卷設計上的協助。更感謝臺大護理系、輔大護理系、北醫護理系、高醫護理系、中國護理系、國立護理學院、輔英護理學院、中台護理學院、德育護專、慈濟護專、美和護專、康寧護專、聖母護校、育英護校、馬偕護校、新生護校、崇仁護校等在問卷填答上的協助。

參考文獻

1. Super DE: Manual for the work values inventory. Chicago: Riverside Publishing Company. 1970.
2. Pine GJ, 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. 連廷誥：專科學生生涯發展及其相關因素之研究。國立高雄師範大學輔導學系碩士論文：1995。



5. 沈莘荔：國內企管碩士工作價值觀與組織選擇相關性之研究。中原大學企業管理研究所碩士論文：1995。
6. 陳靜惠：我國不同行業男女主管工作價值觀與決策型態之關係研究。靜宜大學管理科學研究所碩士論文：1994。
7. Beutell NJ: Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, 1996;28:29-41.
8. Aranya N, Ferris KR: A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 1984.54(1):1-15.
9. Taylor LE: 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.
10. Sheldon SR: An analysis of the relationship between secondary school teacher absenteeism and the theoretical dimensions of professional commitment. Unpublished dissertation of Pittsburgh University. 1985.
11. 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。
12. 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;22:189-330。
13. 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。
14. 劉邦森：台灣地區證券承銷人員組織承諾與專業承諾衝突之探討。國立台灣大學會計研究所碩士論文，1994。
15. 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。
16. 羅俊龍：教師個人背景變項與工作價值、工作滿足、組織承諾關係之研究—以宜蘭縣公立國民中學現任教師之實證研究。東吳大學管理科學研究所碩士論文，1994。
17. 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。
18. 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。
19. 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。
20. 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。
21. 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。
22. 張美雲：工作價值觀、任教職志與工作環境因素對幼師離職或異動之影響。文化大學兒童福利研究所碩士論文，1995。



Work Value and Professional Commitment among New Graduates of Nursing Schools

Meei-Shiow Lu, Chiou-Fen Lin

Abstract: The purposes of this study were to explore the work value and professional commitment and 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 the 945 questionnaires mailed, 824 were completed. The mean score of work value was 4.26 (SD = 0.49). Job satisfaction had the highest subscale score with a mean score of 4.47 (SD = 0.55). The 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 for 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 positively related to professional commitment ($r = 0.42$).

Key Words : nursing school, work values, professional commitment

(Full text in Chinese: Formosan J Med 2000;3:115-126)

School of Nursing, Taipei Medical College.
Address correspondence to: Chiou-Fen Lin,
250 Wu-Hsing Street, Taipei, Taiwan, R.O.C.