

美和學校財團法人美和科技大學

105 年度教師產學合作計畫

結案報告書

計畫名稱：已婚女性護理人員職家衝突與職業疲潰之  
相關因素研究

計畫編號：105-FI-HBA-IAC-R-003

計畫期間：民國 105 年 01 月 01 日起至民國 105 年  
12 月 31 日止

計畫主持人：李昭憲

共同主持人：

研究助理：

經費總額：50000 元

經費來源：阮綜合醫療社團法人阮綜合醫院

## 目錄

目錄.....	1
表目錄.....	2
中文摘要.....	3
第壹章、前言.....	4
第貳章、研究方法與步驟.....	12
第參章、研究結果與討論.....	16
第肆章、結論與建議.....	26
第伍章、參考文獻 .....	28
附錄一、研究問卷 .....	40

## 表目錄

表 1、已婚女性護理人員基本屬性分佈情形.....	32
表 2、已婚女性護理人員之職家衝突與職業疲潰情形.....	33
表 3、已婚女性護理人員之職家衝突與職業疲潰之相關性.....	33
表 4、已婚女性護理人員屬性因素於職家衝突之分析.....	34
表 5、已婚女性護理人員屬性因素於職業疲潰之分析.....	36
表 6、已婚女性護理人員職家衝突之迴歸分析.....	38
表 7、已婚女性護理人員職業疲潰之迴歸分析.....	39

## 中文摘要

隨著經濟發展與人民生活品質提升，國人對於健康促進需求日益殷切，醫療科技的日新月異，以及病患的自我權益意識抬頭，病患對於醫療服務品質更加重視。自 1995 年 3 月 1 日起全民健保開辦以來，促成民眾對醫療服務大量需求，而自 2002 年醫療機構推行總額制度後，使台灣醫療界掀起很大的變革，醫療市場競爭激烈，未提高績效、強化醫療服務品質，醫院對護理、行政人員的工作要求日益增加，同時各家醫院以管控成本為由，不斷刪剪人力，始得護理人員、行政人員工作負荷量增加。為了提高並換滿意度，他們的工作內容更為繁雜，壓力便是與日俱增。民國 85 年起護理成為評鑑中重要的一環，確立了護理專業在照護小組中重要角色的地位，也開始重視護理人員的培訓及提升護理品質，而在醫院評鑑對護理品質的要求，使護理界面臨了基層人力不穩定造成資深及管理階層之疲憊不堪的困境，資深護理人員由於薪資、工作負荷、同工不同酬等抱怨而形成高流動率，資深及管理階層對護理照顧品質肩負起身心雙面的責任，在人力不增反控，業務不減反增的情況下，大多成疲憊不堪（伊，2005）。護理人員對外在的要求及內在的自我期許越來越高，面對醫療環境所承受的護理工作壓力也比一往更高更複雜，工作壓力不僅能導致生理、心理及生活行為症狀，並造成疾病(Healy & McKay, 2000)，甚而可能產生職業上的傷害。然而，職家衝突與職業疲潰對於已婚女性護理人員來說是一項重要的工作壓力評估指標，若能瞭解已婚女性護理人員面對職家衝突與職業疲潰的情形，進而改善工作條件與環境，將可緩衝其壓力並促進身心健康，更能而提升醫護照顧服務品質與效能，甚而提高對機構或組織的向心力或忠誠度，並進而創造勞資雙贏的局面。本研究基於已婚女性護理人員是屬於醫療重要基層人力，且是長期以來持續缺乏的醫療人力資源，故引發研究動機，希望藉由研究結果可以提供未來研究者作為研究護理人員工作壓力、工作滿意度、組織承諾及留任意願等等相關研究之參考，以及醫療機構經營管理者及政府相關單位制定相關政策及措施與促進醫護品質之參考依據。

**關鍵詞：**職家衝突、職業疲潰、護理人員

## 第壹章、前言

隨著時代的變遷與二十一世紀以來科技突飛猛進，民眾之醫療照護知識相對提升，進而對醫護人員的照護品質也愈漸重視，因此護理人員更需不斷進修來提升專業知識與技能，但必需克服時間、工作及家庭責任、身體及情緒狀況等困境(邱、蘇、劉、黃，2015；伍、周、李，2016)。根據中華民國護理師護士公會全國聯合會(簡稱全聯會)統計，我國台閩地區 2016 年 9 月統計，領照人數有 266,973 人，從事護理工作者有 154,512 人，其中女性佔 97.9%，因此目前台灣護理工作之主力為女性居多，但在台灣護理人力短缺現象仍一直存在，導致於護病比相對不平均、工作壓力大、負荷過重，造成超時工作及離職率上升；而女性工作者，除了必須承擔職場工作壓力外，還需兼任家庭事務工作，導致家庭及工作間不免產生衝突及壓力 (McGrath, Reid, & Boore, 2003；全聯會，2016)。護理學會於 2006 年報告顯示，職業暴力是重大公共衛生健康問題。而在精神科護理的場域裡面，護理人員必須面對極大挑戰，除了在健康照護上提升、輪值三班生理時鐘調適、溝通技巧、應對病患及家屬各種要求等，還需經常處理瞻妄、激躁、甚至是具有破壞、威脅及攻擊性之病人，多重因素更造成護理人員處在一種高壓工作環境下(護理學會，2006；謝、謝、陳、蕭、李，2004)。國內研究也發現，在精神科領域裡面，護理人員最擔心的仍然是病人的暴力攻擊行為，是早成工作壓力及職業疲潰主因(王、闕、郭、王，2002)；而就業婦女不僅要應付職場，下班後還要承擔家務及小孩的照顧，研究也顯示，工作及家務的角色衝突，是婦女最大的壓力

源(Sauter & Swanson,1996)。在多重角色衝突下，亦亟需工作職場中家庭、同事及朋友的社會支持；本研究試圖探究職家衝突、社會支持與職業疲潰間關係，特別是著重於家庭、同事及朋友支持因素與其影響程度，以何者較大？本研究結果期能提供已婚護理人員在工作與家庭衝突中取得平衡，降低職業疲潰倦怠所產生的負面影響之參考，以提升臨床護理照護及生活品質。

工作壓力不僅能導致生理、心理及生活行為症狀，並造成疾病(Healy & McKay, 2000)，甚而可能產生職業上的傷害。而護理工作被認為是具壓力性的工作(蘇慧瑢，1993；Hawkins, 1987)，病人護理、工作環境、工作時間不足、角色衝突、角色認同、行政管理面、人際關係與專業知識技巧不足等都是護理人員的工作壓力源(蘇慧瑢，1993；陳鳳櫻等，1997；Benoliel et al., 1990；Charnley, 1999；McGowan, 2001；Flanagan and Flanagan, 2002)。研究發現工作壓力是護理人員離職的重要因素之一(陳梅麗等，2000)，且年齡越輕、年資越淺，護理人員壓力反應越高(蘇慧瑢，1993；吳盈江，1993；蔡欣玲等，1996；陳鳳櫻等，1997；黃瑞珍等，2001；Evans, 2001；Lee & Wang, 2002)，為了要能 24 小時不停的照顧病人，護理人員必須與同事輪值三班。過去的研究發現：護理工作是終日不怠的輪流排班照顧病患，除了要面對日夜輪班工作之生理作息調適以及大量工作的壓力外，還需要面對病患及病人家屬詢問等方面的心理壓力，使得護理人員易產生較高的離職意願(劉長安等，1997；陳秀蓉等，1998；林麗玲，2001)。多數的護理人員因臨床工作無法進修，工作量大，工作時間不定等因素，

容易想要離開護理工作。在臨床照護體系中護理人員是投入人數最多的一群，所負擔的工作的重要性跟複雜性是不可言喻。護理人員在醫院中扮演的角色是一種透過關懷的過程，運用專業知識和技能來發現病患的健康需求，並提供適切照顧，使病患免於病痛，促進健康，進而增進生活品質。然而隨著醫療環境的改變及評鑑制度下，使得醫院護理工作負荷增加，不僅須提供專業的醫療服務，更要負責評鑑或醫療相關的行政業務，加上近年來護理人力招募不易，許多護理相關科系培育之人才，由於不願面對醫院龐大的護理工作與負荷，造成護理人員的就業率下降與離職率上升，如何促使護理工作負荷降低，並降低現職護理人員的離職率，並增加其留任願意與奉獻醫療專業，是目前解決護理醫療人力不足的首要任務，如何留住專業護理人員於機構提供醫療服務，探究其職家衝突與職業疲潰的相關因素有其研究價值性與必要性。

「工作-家庭衝突」，又稱為「職家衝突」，早從60年代學者就已經展開相關研究，當時「職家衝突」指一種角色之間的衝突，大多數學者研究重心均於一個人在職場內所扮演的重要角色，即主管和部屬二種角色之間的衝突。到了80年代，由於社會經濟蓬勃發達，小家庭漸漸成為主流的家庭型態，且隨著醫藥發達和人口不斷增加，幼兒與老人的照護問題漸趨嚴重，工作者要同時兼顧工作與家庭，此時工作開始干擾到家庭責任。因而有關角色研究已擴展到職場之外的角色衝突，並延伸至工作與家庭二大構面的角色衝突，這意謂著已從60年代的工作層面，轉移到工作對家庭的研究。接著在90年代，美國出現最明顯的改變即為社

會結構的改變，例如已婚女性的就業率攀升，越來越多的女性投身於職場中。也因此，學者們開始注意到家庭面會反過來衝擊工作面，進而影響到工作表現和績效，此時的研究開始發現工作和家庭為雙向衝突，某一面向的要求常與另一面向的要求相抵觸（Greenhaus & Buetell，1985；Kopelman，Greenhaus & Connolly，1983）。由上面的論述可知早期學者們把「職家衝突」視為單一面向的概念，而且主要致力於研究工作層面如何影響與衝擊家庭層面，直到近期研究才發現工作與家庭之間的衝突不只是工作單一面向影響家庭而已，它是一種相互影響的概念，除了工作會影響家庭外，家庭也會影響工作（Frone，Russell，& Cooper，1992），二者是可以區別但卻也相互關連的概念。故原先的工作對家庭衝突已經不足以涵蓋所有的概念，取而代之的是「職家衝突」這個新名詞。

Greenhaus & Buetell（1985）將研究中發現的許多重要且有意義的面向，並進一步整理為「職家衝突」的三大構面，分別是以時間為基礎的衝突（time-based conflict）、以緊張為基礎的衝突（strain-based conflict）、以行為為基礎的衝突（behavior-based conflict），以下簡述此三構面的涵義：(1)時間為基礎的衝突（time-based conflict）：通常發生在當個體投入太多時間至某一角色而導致難有多餘時間投入另一角色時。(2)以緊張為基礎的衝突（strain-based conflict）：在某一角色身上所產生的緊張會影響與衝擊到另一角色，即在一個角色中所體驗到的緊張狀態會干擾到另一個角色。(3)以行為為基礎的衝突（behavior-based conflict）：通常發生於角色被要求特定行為，而該特定行為卻又不相容或無法滿

足於另一角色期待時。後來陸續有學者指出三個不同構面的「職家衝突」應該都有二種不同的方向性，即工作影響家庭的衝突；簡稱「工作-家庭衝突」和家庭影響工作的衝突；簡稱「家庭-工作衝突」（Duxbury, Higgins & Mills, 1992；Frone, Russell & Cooper, 1992）。Gutek、Searle 及 Klepa (1991) 則將「職家衝突」的二種方向和三種內涵與類型整理成六種構面，並由 Carlson、Kacmar 及 Williams (2000) 發展量表並加以驗證，最後確立「職家衝突」的三種內涵與雙向特性，共六個構面(圖1)。因此職家衝突包括職場對家庭與家庭對職場相互影響的概念，其特色除了上述的雙向性外，另一個特色就是職家衝突可能會發生於許多不同的面向。

圖1 職家衝突構面

職家衝突		
	工作-家庭衝突	家庭-工作衝突
時間	以時間為基礎的 工作-家庭衝突	以時間為基礎的 家庭-工作衝突
緊張	以緊張為基礎的 工作-家庭衝突	以緊張為基礎的 家庭-工作衝突
行為	以行為為基礎的 工作-家庭衝突	以行為為基礎的 家庭-工作衝突

資料來源：譯自 Carlson、Kacmar & Williams (2000)

職業疲潰（burnout）此一名詞最早是由Freudenberger（1974）提出，是描述專業工作者因工作環境而引發身體與情緒耗竭的一種現象，他認為職業疲潰是由於工作本身對個人的能力、精力及資源的過度要求，致使工作者感受到筋疲力竭，而在工作上束手無策以及情緒耗竭的一種狀態。另Pine & Kanner（1982）表示職業疲潰是長期以「人」為工作對象，需要情緒投入（emotional demanding）的專業中常見的一種症候群。Maslach等人（2001）指出專業助人工作者的職業疲潰是長期與受助者間的互動所造成，工作者在面對自己的工作時不僅與人群互動頻繁，要具備及奉獻自己的知識與技能，且更被賦予溫暖、照顧、教育等角色期待。當工作條件及環境不盡理想時，使得工作者逐漸喪失目標、理想及精力，長期下來就會產生職業疲潰感受。Maslach（1982）認為職業疲潰是生理、心智以及情緒的耗竭狀態，它包含消極的自我概念、消極的工作態度以及喪失對服務對象的情感與關懷；是情緒耗竭、去人性化、個人成就低落之症候群，易發生在以「人」為對象的服務工作者身上，具體表現為個人對工作的對象喪失同情、尊重與積極的感覺，以及對其服務對象、同事、主管及組織表現畏縮與疏離。其發展的歷程包括三階段，情緒耗竭（emotional exhaustion）：與他人互動過程中，因身體與心理不能達到環境的要求而感到精疲力竭等情緒耗竭的現象、去人性化（depersonalization）：以消極、冷漠或嘲諷等負面態度來對待他人、及個人成就感低落（reduced personal accomplishment）：對自己表現不滿，感到沮喪、失敗或能力不足而對自己負有負面評價（Maslach & Jackson, 1986；郭，2013）。許(1996)

提出職業疲潰主要症狀，內容包括(1)生理症狀，主要反應聲李能量耗竭的狀態，缺乏精力、對疾病抵抗力薄弱、濫用酒精或藥物、飲食習慣或體重驟然改變等；(2)認知症狀，主要反應心智耗竭狀態，包括自我概念低落，對服務對象採取非人性化態度，失去理想、動機及熱誠，以及採取悲觀否定消極之態度；(3)情緒症狀，主要反應情緒耗竭的狀態，包括趕到沮喪無助、失去控制感、想逃避服務對象、覺得自己無法給人任何東西、易怒、缺乏耐性及冷漠；(4)行為症狀，包括人際關係變的退縮及疏離，在工作上變得機械化、常有錯誤或遺漏，工作效率降低以及遲到、請假甚至離職。但有上述症狀不代表有職業疲潰，一般來說可依症狀項目的多寡、複雜與否及其嚴重度來判斷職業疲潰程度之高低(謝等，2004)。總結來說，職業疲潰是受到壓力之後，不好的感覺持續出現，個體產生無法調適來因應而採取一種機械性的態度對待周遭的人並對自己有負向評價等負向反應。

因此，針對已婚女性護理人員的工作壓力的評估，其職家衝突與職業疲潰確實是重要指標與工具。對於醫療機構管理者來說，若能瞭解已婚女性護理人員面對職家衝突的情形，進而改善工作條件與環境，將可緩衝其壓力並促進身心健康，更能而提升照顧服務品質與效能，甚而提高對機構或組織的向心力或忠誠度，降低護理人員的高離職率，減輕醫療人力匱乏的窘境，並創造勞資雙贏的局面。本研究更基於已婚女性護理人員是屬於醫療重要基層人力，且是長期以來持續缺乏的醫療人力資源，故引發研究動機，希望藉由研究結果可以提供未來研究

者作為研究護理人員工作壓力、工作滿意度、組織承諾及留任意願等等相關研究之參考，以及醫療機構管理者及政府相關單位制定相關政策及措施與促進照護品質之參考依據。

## 第貳章、研究方法與步驟

### 第一節、研究目的

本研究旨在探討已婚女性護理人員職家衝突及職業疲潰之相關因素，故本研究的研究目的分述如下：

- 一、分析已婚女性護理人員於不同人口學特性下「職家衝突」之表現。
- 二、分析已婚女性護理人員於不同人口學特性下「職業疲潰」之表現。
- 三、瞭解已婚女性護理人員於「職家衝突」與「職業疲潰」之相關性。
- 四、探討已婚女性護理人員於「職家衝突」之重要預測因子。
- 五、探討已婚女性護理人員於「職業疲潰」之重要預測因子。

### 第二節、研究工具

本研究依據文獻及學者研擬設計的問卷作為研究工具收集資料。問卷內容包含基本資料表、職家衝突量表及職業疲潰量表；基本資料表中包括已婚女性護理人員屬性因素：年齡、年資、宗教信仰、教育程度、婚姻狀況、配偶工作狀態、養育子女數、照顧長輩數、家庭主要經濟收入者、貸款情況、職稱、醫療機構屬性及未來一年考慮專換不同類型工作等變項。職家衝突量表採 Carlson、Kacmar 與 Williams (2000) 編製且由陸洛等學者 (2005) 隊翻譯的「職家衝突」量表，此量表最大的特色是將「職家衝突」的雙向特性和三個主要內涵同時納入考量，總計六個測量構面，每個構面各三題，共有十八題。採李克特五分法計分，由 1

分表示「非常不同意」、2分表示「不同意」、3分表示「無意見」、4分表示「同意」、至5分表示「非常同意」。選項從1「非常不同意」到5「非常同意」，回答越同意，表示職家衝突越高，本研究主要考量「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」的雙向概念，並無刻意測量每一個不同構面的內涵，因此僅以「工作-家庭衝突」量表(範圍為9分至45分)與「家庭-工作衝突」量表(範圍為9分至45分)表示，總量表範圍為18分至90分，分數越高表示表示職家衝突越高。在信度評估方面，主要考量「工作-家庭衝突」與「家庭-工作衝突」的雙向概念，並無刻意測量每一個不同構面的內涵，因此在統計上僅以「工作-家庭衝突」量表與「家庭-工作衝突」量表表示，其中陸等學者(2005)對台北地區全職工作者做研究，「工作-家庭衝突」量表(WFC)的內部一致性信度 Cronbach' s  $\alpha$  值為.84，「家庭-工作衝突」量表(FWC)為.89。本研究所使用職業疲潰量量表為 Maslach & Jackson(1986)所發展，由陸(2005)設計中文版量表，施測對象以照護或助人專業為主，其向度以「情緒耗竭」、「去人性化」及「個人成就感」三個方向為評估指標，測量尺度以「從來沒有:0分」、「每年有幾次或更少:1分」、「每月幾次或更少:2分」、「每月有幾次:3分」、「每週一次:4分」、「每週有幾次:5分」、「每天都有:6分」，依個人感受採七點計分法，共計二十二題。具有較高職業疲潰感受者在情緒耗竭及去人性化兩個向度量表有較高得分，但在個人成就感向度上得分相對較低；反之，具有較低職業疲潰感受者，其情緒耗竭及去人性化兩個向度量表有較低的得分，但在個人成就感向度上得分相對較高。

### 第三節、研究對象

本研究採用橫斷式研究方法，進行資料蒐集，研究對象為高屏地區在醫療機構從事護理工作之已婚護理人員，以結構式問卷進行調查。探討已婚女性之護理人員的職家衝突及其職業疲潰之相關因素。研究範圍以高雄與屏東地區為限，研究設計與內容經相關單位人體試驗審查委員會審核通過後，以立意取樣方式進行問卷調查，並以資料分析方式驗證本研究的目的與假設。研究取樣其間自2016年7月至2016年9月針對高屏地區從事護理工作之已婚護理人員，研究對象選取條件如下：(1)通過護理部試用期任職滿六個月以上之臨床已婚女性護理人員。(2)具有護理師或護士之合格執照。(3)意識清楚，能以國、台語溝通者。(4)經解釋本研究目的，願意參加本研究，並簽署同意書者。研究對象排除條件：(1)非已婚女性護理人員。(2)至目前醫療院所從事護理工作未滿六個月。(3)已懷孕之護理人員。(4)不願接受訪談之個案。此外，針對訪談過程可能導致心理上不適之副作用，進行情緒緩和之輔導，更甚而立即暫停或終止訪談。

### 第四節、統計方法

本資料分析過程以統計分析軟體 SPSS (24 版) 為主，依據資料結構與研究目的進行對應統計分析與說明，本文採用的統計方法有獨立樣本 t 檢定 (Independent t-test)、單因子變異數分析 (One-way ANOVA)、事後檢定薛費法 (Scheffé's Method)、皮爾森積差相關 (Pearson produce-moment Correlation) 與迴歸分析 (Regression Analysis) 等。

## 第五節、研究步驟

本計畫之研究步驟與工作項目，如下列五點：

一、相關文獻搜集與探討：執行期間 2~3 個月。

工作項目包含：研究相關文獻之搜集、彙整與探討。

二、研究對象之問卷實測：執行期間 2~3 個月。

工作項目包含：訓練訪談人員並進行研究對象之問卷施測。

三、研究資料之彙整與建檔：執行期間 1~2 個月。

工作項目包含：依據回收之問卷資料進行整理並建構資料檔案。

四、研究資料之統計分析：執行期間 2~3 個月。

工作項目包含：針對建構的研究資料依研究目的進行統計分析。

五、撰寫計畫成果報告：執行期間 2~3 個月。

工作項目包含：完成計畫成果報告之撰寫並繳交合作單位。

## 第參章、研究結果與討論

### 第一節、研究對象之基本資料

#### (一) 年齡層

本研究對象共 200 位，年齡分佈於 22 歲至 57 歲間，平均為 41.81 歲（標準差為 4.29），以 45 歲(不含)以上者 43 人(佔 21.5%)最少，其次為 35 歲(含)至 45 歲(含)者 74 人(佔 37%)，35 歲(不含)以下者 83 人(佔 41.5%)最多（見表 1）。

#### (二) 性別

全部收案對象都為女性共 200 人（佔 100%）（見表 1）。

#### (三) 教育程度

在教育程度分佈方面，以大學者居多有 138 人(佔 69%)為最多，研究所(含)以上者有 36 人(佔 18%)，及專科者有 26 人(佔 13%)（見表 1）。

#### (四) 貸款狀況

以無貸款者 118 人(佔 59%)最高，有貸款者(含車貸、房貸等)82 人(41%)最少（見表 1）。

#### (五) 宗教信仰

在宗教信仰方面，有宗教信仰者 168 人（84%）比例最高，無宗教信仰者 32 人(佔 16%)（見表 1）。

#### (六) 配偶有無工作

在配偶有無工作方面，配偶有工作者 174 人（87%）比例最高，配偶無工

作者 26 人(佔 13%) (見表 1)。

#### (七) 養育子女情況

研究對象養育子女數為 2 人(含)以上者有 84 人(佔 42%)比例最多，其次為養育子女數為 1 人者有 82 人(佔 41%)，養育子女數為 0 人者有 34 人(佔 17%)比例最低 (見表 1)。

#### (八) 家中需照顧長輩情況

研究對象家中有需照顧長輩者 68 人(佔 34%)，而家中無需照顧長輩者 132 人(佔 66%) (見表 1)。

#### (九) 主要經濟收入者

研究對象為家庭主要經濟收入者有 64 人(佔 32%)，非為家庭主要經濟收入者有 136 人(佔 68%) (見表 1)。

#### (十) 護理醫療年資

研究對象擔任護理人員的服務年資以 3 年以上者 103 人(佔 51.5%)為最多，其次為 1 年至 3 年者為多有 65 人(佔 32.5%)，6 月至 1 年者最少有 32 人(佔 16%) (見表 1)。

#### (十一) 職稱

研究對象的職稱為非管理階層者最多有 148 人(佔 74%)，其次為管理階層者 52 人(佔 26%) (見表 1)。

(十二) 醫療機構屬性

研究對象任職之醫療機構為私立者最多有 114 人(佔 57%)，其次為公立者有 86 人 (43%) (見表 1)。

(十三) 未來一年考慮轉換不同類型工作情況

研究對象未來一年考慮轉換不同類型工作者有 42 人(佔 21%)，不會考慮轉換工作者 158 人 (79%) (見表 1)。

## 第二節、已婚女性護理人員於職家衝突與職業疲潰之表現

從表2得知，職家衝突量表整體計分範圍為18-90分，已婚女性護理人員於在職家衝突整體的總得分，最低分為18分，最高分為90分，平均得分為 $43.75 \pm 8.42$ 分，由此可知，已婚女性護理人員於在職家衝突的感受上是屬於中等程度衝突。另職業疲潰量表整體計分範圍為0-132分，已婚女性護理人員於在職業疲潰整體的總得分，最低分為0分，最高分為132分，平均得分為 $54.96 \pm 9.83$ 分，由此可知，已婚女性護理人員於在職業疲潰的感受上是屬於中等程度疲潰。

從表3得知，已婚女性護理人員於職家衝突與職業疲潰之相關性分析，顯示職家衝突與職業疲潰相關係數 $0.432(p < .001)$ ，說明相關性存在且為正相關，且兩者間的關聯性高。

## 第三節、已婚女性護理人員於職家衝突之分析

表4顯示已婚女性護理人員屬性於其職家衝突之分析。在年齡層因素方面，顯示35歲以下護理人員均得分45.22（標準差=9.59）較35歲至45歲者平均得分43.13（標準差=8.42）及45歲以上者平均得分42.51（標準差=7.82）為高，但未達統計顯著差異（ $F=1.51, p=.912$ ）。在教育程度方面，專科者平均得分46.51（標準差=6.86）表現最為嚴重，大學者平均得分44.23（標準差=8.33）表現次之，研究所以以上者平均得分40.97（標準差=7.74）表現最為輕微，且呈現顯著差異（ $F=15.92, p < .001$ ），經由事後檢定得知，已婚女性護理人員職家衝突的表現為專科者最嚴重、其次為大學者、且研究所以以上者最無負擔。在宗教信仰方面，顯

示有信仰者平均得分 43.59 (標準差=8.89) 較無信仰者平均得分 43.98 (標準差=8.76) 為低, 亦未達統計顯著差異 ( $t=0.32, p=.942$ )。在貸款狀況方面, 目前依然有貸款者平均得分 47.33 (標準差=8.28) 較無貸款者的平均得分 40.86 (標準差=8.82), 且達統計顯著差異 ( $t=-9.35, p<.001$ ), 說明已婚女性護理人員有貸款者確實在職家衝突的感受較為嚴重。在配偶有無工作方面, 顯示配偶無工作者平均得分為 44.21 (標準差=8.82) 高於已婚女性護理人員配偶有工作者平均得分 43.61 (標準差=8.37), 未達統計顯著意義 ( $t=0.61, p=.867$ )。在養育子女數方面, 顯示已婚女性護理人員養育子女數為 2 人以上者均得分 44.10 (標準差=8.69) 較僅養育 1 人者平均得分 43.93 (標準差=8.32) 或無養育子女者平均得分 43.19 (標準差=8.75) 為高, 但未達統計顯著差異 ( $F=1.33, p=.934$ )。在家中需照顧長輩者方面, 顯示已婚女性護理人員家中有長輩需照顧者平均得分為 44.13 (標準差=8.79) 高於家中無長輩需照顧者的平均得分 43.71 (標準差=8.27), 未達統計顯著意義 ( $t=-1.16, p=.211$ )。在家庭主要經濟收入者方面, 已婚女性護理人員非為主要經濟收入者平均得分 43.37 (標準差=8.46) 較低於為主要經濟收入者平均得分 43.92 (標準差=8.29), 但並未達統計顯著差異 ( $t=-0.49, p=.728$ )。在已婚女性護理人員年資方面, 服務年資為 6 月至 1 年者平均得分 47.29 (標準差=9.10) 表現最為嚴重, 1 年至 3 年者平均得分 45.22 (標準差=8.65) 表現次之, 3 年以上者平均得分 41.58 (標準差=8.84) 表現最為輕微, 且呈現顯著差異 ( $F=13.81, p<.001$ ), 經由事後檢定得知, 職家衝突的表現已婚女性護理人員服

務年資為 6 月至 1 年者最嚴重、其次為 1 年至 3 年者、且 3 年以上者最無負擔。

在職稱方面，研究對象為非管理階層者平均得分 45.71（標準差=8.39）較管理階層者的平均得分 42.09（標準差=8.73），且達統計顯著差異（ $t=4.89, p<.001$ ），說明已婚女性護理人員為非管理階層者確實在職家衝突的感受較為嚴重。在醫療機構屬性方面，顯示已婚女性護理人員於私立醫療機構服務者平均得分為 43.91（標準差=8.56）高於公立醫療機構服務者的平均得分 43.62（標準差=8.79），未達統計顯著意義（ $t=0.92, p=.622$ ）。在未來一年考慮轉換不同類型工作方面，已婚女性護理人員想轉換工作類型者平均得分 44.92（標準差=8.68）較無意願轉換工作者的平均得分 42.26（標準差=8.39），且達統計顯著差異（ $t=4.39, p<.001$ ），說明已婚女性護理人員未來一年考慮轉換不同類型工作者確實在職家衝突的感受較為嚴重。

#### 第四節、已婚女性護理人員於職業疲潰之分析

表5顯示已婚女性護理人員屬性於其職業疲潰之分析。在年齡層因素方面，顯示35歲以下護理人員均得分55.22（標準差=11.00）較35歲至45歲者平均得分53.13（標準差=9.83）及45歲以上者平均得分52.51（標準差=9.23）為高，但未達統計顯著差異（ $F=1.72, p=.824$ ）。在教育程度方面，專科者平均得分56.51（標準差=8.27）表現最為嚴重，大學者平均得分54.23（標準差=9.74）表現次之，研究所以上者平均得分50.97（標準差=9.15）表現最為輕微，且呈現顯著差異（ $F=13.69, p<.001$ ），經由事後檢定得知，已婚女性護理人員職家衝突的表現為

專科者最嚴重、其次為大學者、且研究所以上者最無負擔。在宗教信仰方面，顯示有信仰者平均得分54.95（標準差=10.30）較無信仰者平均得分54.98（標準差=10.17）為低，亦未達統計顯著差異（ $t=0.46$ ， $p=.921$ ）。在貸款狀況方面，目前依然有貸款者平均得分57.33（標準差=9.69）較無貸款者的平均得分50.86（標準差=10.23），且達統計顯著差異（ $t=-9.29$ ， $p<.001$ ），說明已婚女性護理人員有貸款者確實在職家衝突的感受較為嚴重。在配偶有無工作方面，顯示配偶無工作者平均得分為54.21（標準差=10.23）高於已婚女性護理人員配偶有工作者平均得分54.61（標準差=9.78），未達統計顯著意義（ $t=0.54$ ， $p=.873$ ）。在養育子女數方面，顯示已婚女性護理人員養育子女數為2人以上者均得分55.52（標準差=10.1）較僅養育1人者平均得分54.93（標準差=9.73）或無養育子女者平均得分54.19（標準差=10.16）為高，但未達統計顯著差異（ $F=1.41$ ， $p=.912$ ）。在家中需照顧長輩方面，顯示已婚女性護理人員家中有長輩需照顧者平均得分為55.13（標準差=10.20）高於家中無長輩需照顧者的平均得分54.71（標準差=9.68），未達統計顯著意義（ $t=-1.01$ ， $p=.427$ ）。在家庭主要經濟收入者方面，已婚女性護理人員非為主要經濟收入者平均得分54.37（標準差=9.87）較低於為主要經濟收入者者平均得分55.52（標準差=9.70），但並未達統計顯著差異（ $t=-0.67$ ， $p=.738$ ）。在已婚女性護理人員年資方面，服務年資為6月至1年者平均得分58.29（標準差=10.51）表現最為嚴重，1年至3年者平均得分55.22（標準差=10.06）表現次之，3年以上者平均得分51.58（標準差=10.25）表現最為輕微，且呈現顯著差異（ $F=14.13$ ，

$p < .001$ )，經由事後檢定得知，職家衝突的表現已婚女性護理人員服務年資為6月至1年者最嚴重、其次為1年至3年者、且3年以上者最無負擔。在職稱方面，研究對象為非管理階層者平均得分56.71 (標準差=9.80) 較管理階層者的平均得分53.09 (標準差=10.14)，且達統計顯著差異 ( $t = -5.51, p < .001$ )，說明已婚女性護理人員為非管理階層者確實在職家衝突的感受較為嚴重。在醫療機構屬性方面，顯示已婚女性護理人員於私立醫療機構服務者平均得分為54.91 (標準差=9.97) 高於公立醫療機構服務者的平均得分55.22 (標準差=10.20)，未達統計顯著意義 ( $t = 0.84, p = .742$ )。在未來一年考慮轉換不同類型工作方面，已婚女性護理人員想轉換工作類型者平均得分57.72 (標準差=10.09) 較無意願轉換工作者的平均得分52.86 (標準差=9.80)，且達統計顯著差異 ( $t = -4.62, p < .001$ )，說明已婚女性護理人員未來一年考慮轉換不同類型工作者確實在職家衝突的感受較為嚴重。

### 第五節、已婚女性護理人員於職家衝突之迴歸分析

依據本研究之目的及假設建立本研究職家衝突的迴歸模式，為獲得最佳迴歸模式並以逐步迴歸篩選方式進行，共選取之解釋變項分別為「貸款狀況」、「職稱」、「教育程度」、「護理醫療年資」及「未來一年考慮轉換不同類型工作」。在迴歸模式「共線性」(collinearity)問題方面，由於研究自變項之 VIF 範圍為 1.12 至 1.52(均小於 10)及允差範圍為 0.66 至 0.89(均大於 0.10)，故無共線性問題(詳如

表 6)。統計分析結果發現整體變項可解釋靈性安適得分的總變異量為 38.26% ( $F=15.91, p<.001$ )，即本模式對於依變項(職家衝突)有顯著的影響和預測能力。在「貸款狀況」方面，目前依然存有貸款者平均較無貸款者高出 6.49 分 ( $t=5.37, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，顯示已婚女性護理人員無貸款者在職家衝突感受上較存有貸款者為佳。在「職稱」方面，已婚女性護理人員對象為非管理階層者較管理階層者平均高出 4.02 分 ( $t=4.13, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，說明有服務對象是管理階層者在職家衝突上具備相對優質感受。在「教育程度」方面，大學者與研究所以上者在職家衝突上較專科者平均低了 2.39 分 ( $t=-3.32, p<.001$ ) 與 1.43 分 ( $t=-4.28, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，顯示教育程度較高者其職家衝突感受最無負擔。在「護理醫療年資」方面，年資為 1 年至 3 年者或 3 年以上者在職家衝突上較 6 月至 1 年者平均低了 2.07 分 ( $t=-3.19, p<.001$ ) 與 5.82 分 ( $t=-3.91, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，顯示已婚女性護理人員年資愈高者愈適應職場環境且愈能緩和職家衝突。在「未來一年考慮轉換不同類型工作」方面，已婚女性護理人員轉換工作類型者較無意願轉換工作者高出 2.71 分 ( $t=3.15, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，顯示已婚女性護理人員想轉換工作類型者在職家衝突感受強烈且有離職傾向的狀態。

#### 第六節、已婚女性護理人員於職業疲潰之迴歸分析

依據本研究之目的及假設建立本研究職業疲潰的迴歸模式，為獲得最佳迴歸模式並以逐步迴歸篩選方式進行，共選取之解釋變項分別為「貸款狀況」、「職

稱」、「教育程度」、「護理醫療年資」及「未來一年考慮轉換不同類型工作」。

在迴歸模式「共線性」(collinearity)問題方面，由於研究自變項之 VIF 範圍為 1.09 至 1.89(均小於 10)及允差範圍為 0.53 至 0.92(均大於 0.10)，故無共線性問題(詳如表 7)。統計分析結果發現整體變項可解釋靈性安適得分的總變異量為 31.93% ( $F=10.61, p<.001$ )，即本模式對於依變項(職家衝突)有顯著的影響和預測能力。

在「貸款狀況」方面，目前依然存有貸款者平均較無貸款者高出 6.57 分 ( $t=5.13, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，顯示已婚女性護理人員無貸款者在職家衝突感受上較存有貸款者為佳。在「職稱」方面，已婚女性護理人員對象為非管理階層者較管理階層者平均高出 3.87 分 ( $t=4.16, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，說明有服務對象是管理階層者在職家衝突上具備相對優質感受。在「教育程度」方面，大學者與研究所以上者在職家衝突上較專科者平均低了 2.42 分 ( $t=-3.51, p<.001$ ) 與 5.74 分 ( $t=-3.26, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，顯示教育程度較高者其職家衝突感受最無負擔。在「護理醫療年資」方面，年資為 1 年至 3 年者或 3 年以上者在職家衝突上較 6 月至 1 年者平均低了 2.26 分 ( $t=-3.70, p<.001$ ) 與 5.43 分 ( $t=-4.28, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，顯示已婚女性護理人員年資愈高者愈適應職場環境且愈能緩和職家衝突。在「未來一年考慮轉換不同類型工作」方面，已婚女性護理人員轉換工作類型者較無意願轉換工作者高出 2.94 分 ( $t=3.20, p<.001$ ) 且達統計顯著意義，顯示已婚女性護理人員想轉換工作類型者在職家衝突感受強烈且有離職傾向的狀態。

## 第肆章、結論與建議

本研究結果說明已婚女性護理人員於在職家衝突整體的總得分平均得分為 43.75(標準差 8.42)，其中，職業疲潰整體的總得分平均 54.96(標準差 9.83 分)。由此可知，已婚女性護理人員於在職家衝突與職業疲潰的感受上是屬於中等程度衝突。

在已婚女性護理人員特性方面，年齡、宗教信仰、配偶工作狀態、養育子女數、照顧長輩數、子女人數、家庭主要經濟收入者等因素於職家衝突方面並無顯著差異，但在貸款狀況、職稱、教育程度、護理醫療年資及未來一年考慮轉換不同類型工作等因素對職家衝突感受上則有顯著意義。針對已婚女性護理人員職家衝突感受的顯著預測因子(貸款狀況、職稱、教育程度、護理醫療年資及未來一年考慮轉換不同類型工作)進行迴歸分析，此五個變項共可解釋的總變異量 38.26%。即已婚女性護理人員特質為目前有貸款者、非管理階層者、教育程度為專科者、護理醫療年資 6 月至 1 年者、未來一年考慮專換不同類型工作者，其整體職家衝突感受程度愈強烈。

在已婚女性護理人員特性方面，年齡、宗教信仰、配偶工作狀態、養育子女數、照顧長輩數、子女人數、家庭主要經濟收入者等因素於職業疲潰方面並無顯著差異，但在貸款狀況、職稱、教育程度、護理醫療年資及未來一年考慮轉換不同類型工作等因素對職業疲潰感受上則有顯著意義。針對已婚女性護理人員職業疲潰感受的顯著預測因子(貸款狀況、職稱、教育程度、護理醫療年資及未來一年

考慮轉換不同類型工作)進行迴歸分析，此五個變項共可解釋的總變異量 31.93%。即已婚女性護理人員特質為目前有貸款者、非管理階層者、教育程度為專科者、護理醫療年資 6 月至 1 年者、未來一年考慮專換不同類型工作者，其整體職業疲潰感受程度愈強烈。

依據研究結果，應針對已婚女性護理人員於職家衝突與職業疲潰之高壓力感受族群進行輔導與協助，減緩其同時面對職場與家庭雙面壓力之負荷，宜根據其屬性為目前有貸款者、非管理階層者、教育程度為專科者、護理醫療年資 6 月至 1 年者或未來一年考慮專換不同類型工作者之已婚女性護理人員進行實質之輔助。

本研究基於人力、經費、時間及空間的限制，選取符合條件且同意接受訪談者為研究對象，取樣過程未採隨機取樣，故造成樣本選取上分佈不平均，且因研究收案樣本數略顯不足，未能概括所有屏東地區居服員之全貌，使得本研究在推論性和代表性上有所限制。未來若在人力、經費、時間及空間許可下，宜擴大研究區域及樣本，以驗證研究結果之普遍性。

## 第五章、參考文獻

### 中文部分

中華民國護理師護士公會全國聯合會(2016)·護理人員統計·台北:中華民國護理師護士聯合會

王郁茗、闕清模、郭碧照、王慶福(2002)·精神科護理人員遭受住院精神病患者攻擊行為之身心反應·*中山醫學雜誌*，13(1)，91-99。

史麗珠(2008)·*進階應用生物統計學*·台北：學富文化。

朱佩怡(2009)·女性精神科護理人員健康促進生活型態於工作壓力與身心健康間的關係·*天主教輔仁大學護理系碩士班碩士論文*。

伍碧琦、周汎浩、李碧娥(2016)·臨床護理教育的挑戰與省思·*臨床護理教育*，27(1)，26-33。

李永鑫、黃宏強 (2007) ·工作家庭衝突及人力資源管理對策·*應用心理研究*，35，115-135。

邱淑芬、蘇秀娟、劉桂芬、黃慧芬(2015)·翻轉教室-資訊科技融入護理教育的新教學策略·*護理雜誌*，62(3)，5-10。

沈秀娟(2002)·精神醫療機構護理人員工作壓力之探討·*國立成功大學醫學院環境醫學研究所碩士論文*。

吳思嫻 (2005) ·職場工作者工作家庭衝突、工作壓力、工作滿足與離職傾向間關係之探討·台南:國立成功大學企業管理研究所。

洪瑜孺、林佩蓁、潘純媚、陳秋蓉、何啟功、吳滄明(2006)·護理人員的輪班工作與睡眠品質、身心健康及家庭功能之前的相關性·*勞工安全衛生研究季*

刊，15(1)，17-30。

許曉鈴(1996)·精神科急性病房護理人員個人特徵、工作壓力及其職業疲潰關係

之探討·台灣大學醫學院護理學研究所碩士論文。

陸洛、黃茂丁、高旭繁(2005)·工作與家庭的雙向衝突:前因、後果及調節變項之

探討·應用心理研究，27，133-166。

游鴻裕(2001)·婦女就業與家庭關係之研究·三民主義學報，22，185-213。

陳秀卿(1990)·從契合理論來探討工作壓力與身心健康、職業倦怠之關係·未出

版碩士論文·台北：國立政治大學心理學研究所。

陳俊谷(2007)·工作資源、職家衝突及其後果職場·未出版碩士論文·桃園：

國立中央大學人力資源管理研究所。

高旭繁(2008)·工作與家庭的要求和資源、工作—家庭衝突及其後果—臺灣與

大陸的比較·中國經濟評論，8(9)，39-47.

張力(2013)·人格特質、工作與家庭衝突、職場的家庭福利政策於離職傾向關

係之研究—以會計師事務所不同世代女性員工為例·慈濟技術學院學報，

20，137-161。

張妤玥、陸洛(2011).工作家庭雙介面之要求、資源與職家衝突關連之性別差

異·商略學報，3(1)，25-38。

謝佳容、謝馨儀、陳碧霞、蕭仔伶、李選(2004)·精神科護理人員人格堅毅、因

應策略與職業疲潰相關性之探討·護理雜誌，51(3)，24-33。

廖丹綉(2010)·工作壓力對工作-家庭衝突、心理健康之影響:中介、調節效果

之探討:以女性醫療工作者為例·未出版碩士論文·桃園：中山醫學大學醫

療產業科技管理研究所。

羅惠敏、吳霞玲、張淑芬、李麗花(2006)・精神科護理人員工作壓力對其專業承諾影響之研究・*志為護理*，5(5)，83-92。

繆敏志、施權峰(2015)・工作負荷與家庭要求對職業衝突之影響:以積極人格為干擾變項・*企業管理學報*，(105)，79-100。

## 英文部分

Clendon, J. & Walker, L. (2016). Nurses as family caregivers - barriers and enablers facing nurses caring for children, parents or both. *Journal of Nurs Manag.*

Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, (25), 513-540.

Carlson, Kacmar, & Williams (2000)

Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). Social support and health. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(1), 4-9. Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992).

Antecedents and

Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-75.

Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and

- family roles. *Academy of Management Review*,10,76-88.Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A.
- Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a model of the Work- Family Interface. *Journal of Appiled Psychology*,77(1),65-78.
- Ilhan, M. N., Durukan, E., Taner, E. Maral, I. & Bumin,M. A.(2008).Burnout & its correlated among nursing staff questionnaire surge. *Journal of Advanced Nursing*,61(1),100-106.
- McGrath,A., Reid,N.,& Boore.,J, (2003). Occupational stress in nursing. *International Journal of Nursing studies*,40(5),555-565.
- Maslach, C. & Jackson, S.(1986).Maslach Burnout Inventory manual(2nd Ed). Palo Alto, CA:Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C.(1982).Burnout: The cost of caring. Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall
- Smilkstein, G (1978).The family APGAR: A proposal for a family function test and its use by physicians. *Journal of Family Practice*, 6(6), 1231-1239.
- Smilkstein, C., Ashworth, C., Montano, D. (1982). Validity and reliability of the Family APGAR as a test of family function. *Journal of Family Practice*, 15(2), 303-311.
- Thoits, P.A.(1986). Social support as coping assistaned. *Journal of Consulting and Clinical Psvchology*,54(4),416-423.

表 1、已婚女性護理人員基本屬性分佈情形 (N=200)

變項	人數	百分比 (%)	變項	人數	百分比 (%)
<b>性別</b>			<b>家中需照顧長輩</b>		
男性	0	0.00	無	132	66.00
女性	200	100.00	有	68	34.00
<b>年齡層</b>			<b>主要經濟收入者</b>		
35 歲(不含)以下	83	41.50	否	136	68.00
35 歲(含)至 45 歲(含)	74	37.00	是	64	32.00
45 歲(不含)以上	43	21.50	<b>護理醫療年資</b>		
<b>教育程度</b>			6 月至 1 年(不含)	32	16.00
專科	26	13.00	1 年至 3 年	65	32.50
大學	138	69.00	3 年(不含)以上	103	51.50
研究所(含)以上	36	18.00	<b>職稱</b>		
<b>宗教信仰</b>			管理階層(組長、正副護理長、主任等)	52	26.00
無	32	16.00	非管理階層	148	74.00
有	168	84.00	<b>醫療機構屬性</b>		
<b>貸款狀況</b>			公立	86	43.00
無	118	59.00	私立	114	57.00
有(車貸或房貸等)	82	41.00	<b>未來一年考慮轉換不同類型工作</b>		
<b>配偶有無工作</b>			否	158	79.00
無(含無配偶者)	26	13.00	是	42	21.00
有	174	87.00	<b>養育子女數</b>		
0 人	34	17.00	0 人	34	17.00
1 人	82	41.00	1 人	82	41.00
2 人(含)以上	84	42.00	2 人(含)以上	84	42.00

表 2、已婚女性護理人員之職家衝突與職業疲潰情形 (N=200)

變項	最小值	最大值	Mean±SD
職家衝突(總分 90 分)	18	90	43.75±8.42
職業疲潰(總分 132 分)	0	132	54.96±9.83

註：職家衝突 18 題、職業疲潰 22 題

表 3、已婚女性護理人員之職家衝突與職業疲潰之相關性(N=200)

變項	職家衝突	職業疲潰
職家衝突	1	0.432 <sup>***</sup>
職業疲潰	0.432 <sup>***</sup>	1

註：\*表示  $p$  值 $<0.05$ 、\*\*表示  $p$  值 $<0.01$ 、\*\*\*表示  $p$  值 $<0.001$

表4、已婚女性護理人員屬性因素於職家衝突之分析

已婚女性護理人員屬性變項	人數	平均得分	標準差	F/t 值	P 值	事後檢定
<b>年齡</b>						
<sup>a</sup> 35 歲(不含)以下	83	45.22	9.59			
<sup>b</sup> 35 歲(含)至 45 歲(含)	74	43.13	8.42	1.51	.912	
<sup>c</sup> 45 歲(不含)以上	43	42.51	7.82			
<b>教育程度</b>						
<sup>a</sup> 專科	26	46.51	6.86			
<sup>b</sup> 大學	138	44.23	8.33	15.92***	<.001	a<b<c
<sup>c</sup> 研究所(含)以上	36	40.97	7.74			
<b>宗教信仰</b>						
無	32	43.98	8.76			
有	168	43.95	8.89	0.32	.942	
<b>貸款狀況</b>						
無	118	40.86	8.82			
有(車貸或房貸等)	82	47.33	8.28	-9.35***	<.001	
<b>配偶有無工作</b>						
無(含無配偶者)	26	44.21	8.82			
有	174	43.61	8.37	0.61	.867	
<b>養育子女數</b>						
<sup>a</sup> 0 人	34	43.19	8.75			
<sup>b</sup> 1 人	82	43.93	8.32	1.33	.934	
<sup>c</sup> 2 人(含)以上	84	44.10	8.69			
<b>家中需照顧長輩</b>						
無	132	43.37	8.27			
有	68	43.92	8.79	-1.16	.211	
<b>主要經濟收入者</b>						
否	136	43.37	8.46			
是	64	43.92	8.29	-0.49	.728	
<b>護理醫療年資</b>						
<sup>a</sup> 6 月至 1 年(不含)	32	47.29	9.10			
<sup>b</sup> 1 年至 3 年	65	45.22	8.65	13.81***	<.001	c<b<a
<sup>c</sup> 3 年(不含)以上	103	41.58	8.84			
<b>職稱</b>						
管理階層(組長、正副護理長、主任等)	52	42.09	8.73			
非管理階層	148	45.71	8.39	-4.89***	<.001	
<b>醫療機構屬性</b>						
公立	86	43.62	8.79			
私立	114	43.91	8.56	0.92	.622	

已婚女性護理人員屬性變項	人數	平均得分	標準差	F/t 值	P 值	事後檢定
未來一年考慮轉換不同類型工作						
否	158	42.86	8.39			
是	42	44.92	8.68	-4.39***	<.001	

註：\*表示 $p$ 值 $<0.05$ 、\*\*表示 $p$ 值 $<0.01$ 、\*\*\*表示 $p$ 值 $<0.001$

表5、已婚女性護理人員屬性因素於職業疲潰之分析

已婚女性護理人員屬性變項	人數	平均得分	標準差	F/t 值	P 值	事後檢定
<b>年齡</b>						
<sup>a</sup> 35 歲(不含)以下	83	55.22	11.00			
<sup>b</sup> 35 歲(含)至 45 歲(含)	74	53.13	9.83	1.72	.824	
<sup>c</sup> 45 歲(不含)以上	43	52.51	9.23			
<b>教育程度</b>						
<sup>a</sup> 專科	26	56.51	8.27			
<sup>b</sup> 大學	138	54.23	9.74	13.69 <sup>***</sup>	<.001	a<b<c
<sup>c</sup> 研究所(含)以上	36	50.97	9.15			
<b>宗教信仰</b>						
無	32	54.98	10.17			
有	168	54.95	10.30	0.46	.921	
<b>貸款狀況</b>						
無	118	50.86	10.23			
有(車貸或房貸等)	82	57.33	9.69	-9.29 <sup>***</sup>	<.001	
<b>配偶有無工作</b>						
無(含無配偶者)	26	55.21	10.23			
有	174	54.61	9.78	0.54	.873	
<b>養育子女數</b>						
<sup>a</sup> 0 人	34	54.19	10.16			
<sup>b</sup> 1 人	82	54.93	9.73	1.41	.912	
<sup>c</sup> 2 人(含)以上	84	55.52	10.10			
<b>家中需照顧長輩</b>						
無	132	54.71	9.68			
有	68	55.13	10.20	-1.01	.427	
<b>主要經濟收入者</b>						
否	136	54.37	9.87			
是	64	55.52	9.70	-0.67	.738	
<b>護理醫療年資</b>						
<sup>a</sup> 6 月至 1 年(不含)	32	58.29	10.51			
<sup>b</sup> 1 年至 3 年	65	55.22	10.06	14.13 <sup>***</sup>	<.001	c<b<a
<sup>c</sup> 3 年(不含)以上	103	51.58	10.25			
<b>職稱</b>						
管理階層(組長、正副護理長、主任等)	52	53.09	10.14			
非管理階層	148	56.71	9.80	-5.51 <sup>***</sup>	<.001	
<b>醫療機構屬性</b>						

已婚女性護理人員屬性變項	人數	平均得分	標準差	F/t 值	P 值	事後檢定
公立	86	55.22	10.20	0.84	.742	
私立	114	54.91	9.97			
<b>未來一年考慮轉換不同類型工作</b>						
否	158	52.86	9.80	-4.62***	<.001	
是	42	57.72	10.09			

註：\*表示 $p$ 值 $<0.05$ 、\*\*表示 $p$ 值 $<0.01$ 、\*\*\*表示 $p$ 值 $<0.001$

表6、已婚女性護理人員職家衝突之迴歸分析( $R^2=38.26\%$ 、 $F$ 值=15.91<sup>\*\*\*</sup>)

變項	未標準化係數		T 值	顯著性	共線性統計量	
	參數估計值	標準誤			允差	VIF
常數	36.68	8.25	4.47 <sup>***</sup>	<.001		
貸款狀況						
	無 (對照組)					
	有	6.49	1.21	5.37 <sup>***</sup>	<.001	0.76 1.32
職稱						
	管理階層 (對照組)					
	非管理階層	4.02	0.95	4.13 <sup>***</sup>	<.001	0.66 1.52
教育程度						
	專科 (對照組)					
	大學	-2.39	0.72	-3.32 <sup>***</sup>	<.001	0.66 1.52
	研究所(含)以上	-6.12	1.43	-4.28 <sup>***</sup>	<.001	0.81 1.23
護理醫療年資						
	6月至1年(不含) (對照組)					
	1年至3年	-2.07	0.65	-3.19 <sup>***</sup>	<.001	0.69 1.45
	3年(不含)以上	-5.82	1.49	-3.91 <sup>***</sup>	<.001	0.82 1.22
未來一年考慮轉換不同類型工作						
	否 (對照組)					
	是	2.71	0.86	3.15 <sup>***</sup>	<.001	0.89 1.12

註：\*表示 $p$ 值<0.05、\*\*表示 $p$ 值<0.01、\*\*\*表示 $p$ 值<0.001

表7、已婚女性護理人員職業疲潰之迴歸分析( $R^2=31.93\%$ 、 $F$ 值=10.61<sup>\*\*\*</sup>)

變項	未標準化係數		T 值	顯著性	共線性統計量	
	參數估計值	標準誤			允差	VIF
常數	45.82	8.25	5.55 <sup>***</sup>	<.001		
貸款狀況						
	無 (對照組)					
	有	6.57	1.28	5.13 <sup>***</sup>	<.001	0.53 1.89
職稱						
	管理階層 (對照組)					
	非管理階層	3.87	0.93	4.16 <sup>***</sup>	<.001	0.92 1.09
教育程度						
	專科 (對照組)					
	大學	-2.42	0.69	-3.51 <sup>***</sup>	<.001	0.71 1.41
	研究所(含)以上	-5.74	1.76	-3.26 <sup>***</sup>	<.001	0.83 1.20
護理醫療年資						
	6月至1年(不含) (對照組)					
	1年至3年	-2.26	0.61	-3.70 <sup>***</sup>	<.001	0.77 1.30
	3年(不含)以上	-5.43	1.27	-4.28 <sup>***</sup>	<.001	0.75 1.33
未來一年考慮轉換不同類型工作						
	否 (對照組)					
	是	2.94	0.92	3.20 <sup>***</sup>	<.001	0.91 1.10

註：\*表示 $p$ 值<0.05、\*\*表示 $p$ 值<0.01、\*\*\*表示 $p$ 值<0.001

□□

### 一、受訪者基本資料

- 1.性別：1.男 2.女
- 2.出生年月：\_\_\_\_年\_\_\_\_月
- 3.教育程度：1.專科 2.大學 3.研究所以上(含碩士或博士)
- 4.宗教信仰：1.無 2.佛教3.道教4.天主教5.基督教 5.其他\_\_\_\_\_
- 5.目前配偶是否有工作：1.否 2.全職 3.兼職
- 6.目前需養育子女個數：1.無 2. 1 個 3. 2 個 4. 3 個(含)以上
- 7.目前需養育(照顧)之長輩：1.無 2.父3.母4.公公(岳父)  
5.婆婆(岳母) 6.其他\_\_\_\_\_ (可複選)
- 8.您是否是家庭主要經濟收入者？1.否2.是
- 9.您目前是否有貸款的情況：否 是 (如:車貸或房貸等)
- 10.您從事護理醫療相關職業的年資?約\_\_\_\_\_年。
- 11.您目前的職稱是:1.組長以上(含組長、正副護理長、主任等) 2.護理師  
3.專科護理師 4.護士。
- 12.您目前服務醫療機構屬性:1. 公立 2. 私立。
- 13.您目前服務醫療機構等級:1.醫學中心2.區域醫院3.地區教學醫院4.地區醫院
- 14.您目前服務的科別(單位)：1.急診2.一般內科病房3.一般外科病房4.加護病房5.門診6.開刀房 7.婦兒科8.洗腎室9.其他(請說明)  
\_\_\_\_\_
- 15.未來一年內是否考慮轉換不同類型之工作：1.否 2.是

## 二、職家衝突量表

	本部份共有18題，請你針對個人與工作、家庭之一般現況表達您對下列問卷的同意程度，在每題適當的□內打勾(✓)，謝謝。	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1	工作使我無法如願參與家庭活動。	<input type="checkbox"/>				
2	我必須花在工作上的時間讓我無法分擔應做的家務。	<input type="checkbox"/>				
3	因為我得花很多時間在工作上，我必須犧牲家庭活動。	<input type="checkbox"/>				
4	下班回家後，我常因為太累而無法參與家庭活動。	<input type="checkbox"/>				
5	下班回家後，我常因精疲力竭，無力再為家人多做什麼。	<input type="checkbox"/>				
6	因為工作的壓力太大，有時候回到家連我喜歡做的事都提不起勁。	<input type="checkbox"/>				
7	我花在家庭的時間常會干擾到我的工作。	<input type="checkbox"/>				
8	我得花時間陪家人而無法參加公司裡有益生涯發展的活動。	<input type="checkbox"/>				
9	因為我得花很多時間照顧家庭，我必須犧牲工作時間。	<input type="checkbox"/>				
10	家庭的壓力，使我在工作時還得操心家裡的事。	<input type="checkbox"/>				
11	我常會感到家庭責任的壓力，所以工作時很難專心。	<input type="checkbox"/>				
12	家庭造成的緊張與焦慮常會降低我的工作能力。	<input type="checkbox"/>				
13	我在工作上所使用的问题解決行為並不能用來解決家庭問題。	<input type="checkbox"/>				
14	在工作上有有效且必要的行為，在家庭生活中是適得其反。	<input type="checkbox"/>				
15	能讓我有效工作的行為，並無助於我成為一個好父母、好配偶。	<input type="checkbox"/>				
16	在家庭生活中有用的行為，並不能幫助我有效地工作。	<input type="checkbox"/>				
17	在家庭生活中有效且必要的行為，在工作上是適得其反。	<input type="checkbox"/>				
18	在家庭生活中有效的問題解決行為，在工作上似乎沒有用	<input type="checkbox"/>				

### 三、職業疲潰量表

	本部份共有22題，請你針對個人目前感受表達您對下列問卷的看法，在每題適當的□內打勾(✓)，謝謝。	從未感覺	一年有幾次或更少	一個月幾次或更少	一個月有幾次	一週一次	一週有幾次	每天都有
1	我的工作使我在情緒上有耗盡的感覺。	<input type="checkbox"/>						
2	在一天的工作結束時，我覺得整個人已精疲力竭。	<input type="checkbox"/>						
3	早上起來，想到要面對新的一天工作就覺得疲憊。	<input type="checkbox"/>						
4	我能很容易地瞭解我的服務對象對事情的感受。	<input type="checkbox"/>						
5	我覺得我對待有些服務對象時，好像把他們當作物體而不是人。	<input type="checkbox"/>						
6	對我來說與他人一起工作一整天，實在是一件累人的事。	<input type="checkbox"/>						
7	我能非常有效地處理我的服務對象的問題。	<input type="checkbox"/>						
8	我的工作讓我感覺精力耗盡。	<input type="checkbox"/>						
9	藉著我的工作，我覺得我帶給別人生活正面的影響。	<input type="checkbox"/>						
10	自從我接了這個工作後，我對他人變得比較無情。	<input type="checkbox"/>						
11	我擔心這個工作使我情感上變得冷漠無情。	<input type="checkbox"/>						
12	我覺得我充滿活力。	<input type="checkbox"/>						
13	我的工作讓我覺得受到挫折。	<input type="checkbox"/>						
14	我覺得我對工作付出太多。	<input type="checkbox"/>						
15	我並不真的關心我有些服務對象發生了什麼事。	<input type="checkbox"/>						
16	與他人直接接觸一起工作帶給我很大的壓力。	<input type="checkbox"/>						
17	我能輕易地與我的服務對象共同創造一個輕鬆的氣氛。	<input type="checkbox"/>						
18	我與我的服務對象一起緊密工作後，會覺得興奮。	<input type="checkbox"/>						
19	在這個工作中我已完成了許多有價值的事。	<input type="checkbox"/>						
20	我能非常有效地處理我的服務對象的問題。	<input type="checkbox"/>						
21	在工作上，我可以很平靜地處理情緒問題。	<input type="checkbox"/>						
22	我覺得我的服務對象會拿他們自己的某些問題來怪罪我。	<input type="checkbox"/>						

