



12-31-2015

Organizational Behavior of Rehabilitation Residents in Taiwan: A Cross-Sectional Correlation Study

KuanCheng Chen

YuJen Chen

ChiaYi Shen

ChengMing Chiu

YiTien Su

Follow this and additional works at: <https://rps.researchcommons.org/journal>



Part of the [Rehabilitation and Therapy Commons](#)

Recommended Citation

Chen, KuanCheng; Chen, YuJen; Shen, ChiaYi; Chiu, ChengMing; and Su, YiTien (2015) "Organizational Behavior of Rehabilitation Residents in Taiwan: A Cross-Sectional Correlation Study," *Rehabilitation Practice and Science*: Vol. 43: Iss. 2, Article 1.

DOI: [https://doi.org/10.6315/2015.43\(2\)01](https://doi.org/10.6315/2015.43(2)01)

Available at: <https://rps.researchcommons.org/journal/vol43/iss2/1>

This Original Article is brought to you for free and open access by Rehabilitation Practice and Science. It has been accepted for inclusion in Rehabilitation Practice and Science by an authorized editor of Rehabilitation Practice and Science. For more information, please contact twpmrscore@gmail.com.

原著

復健科住院醫師組織行為研究調查

陳冠誠 陳渝仁¹ 沈家億 邱正民 蘇怡恬

亞東紀念醫院 復健科 林口長庚紀念醫院 復健科¹

過去國內對於組織行為之相關研究主要集中於護理或廣泛性醫事人員，然而對於復健科醫師之組織行為特質探討則較為缺乏。本研究針對 103 年度國內 30 位復健科住院醫師，進行組織行為問卷調查，調查方式採匿名、郵寄寄發之橫斷性研究。研究結果顯示女性在持續性承諾項目較低，且有達顯著差異 ($p < 0.05$)。其他在工作滿足感、離職傾向量表及組織公民行為量表，則均無顯著差異，而隨年資漸增，離職傾向則逐年增加。人格特質部分則顯示 A 型為 19 人，B 型為 11 人。此結果可提供作為國內醫事人力規畫之參考。(台灣復健醫誌 2015; 43(2): 75 - 81)

關鍵詞：復健科(rehabilitation department)，住院醫師(resident)，組織行為(organizational behavior)，人格特質(personality)，人力資源(human resource)

前 言

組織行為特質一直是醫事人力資源上相當被廣為討論的議題，究竟什麼樣的特質在工作上有較佳的表現，一直是人力資源領域探求的議題。^[1]而在醫事人員方面，過去也將相關問卷，作組織行為調查的相關研究，其中多數研究對象多為護理人員或廣泛性醫事人員。^[2,3]國內對於復健科醫師之相關調查研究則較為匱乏。1990 年三軍總醫院復健部曾發表國軍復健醫療人員的工作滿意度研究調查，針對復健科醫師及治療師做研究，討論其滿意度，其研究結果顯示：以三總復健科醫師和治療師的工作滿意度相比較，則在「工作負荷」及「進修機會」兩項，治療師低於醫師。^[4]2007 年則有研究藉由全國性的復健科住院醫師自評測驗，討論住院醫師各階段的學識能力，以規劃未來專科醫師訓練的內容。然以上兩篇研究均非針對人格特質及組織行為作討論。^[5]直至 2013 年，才有針對復健相關治療人員之核心職能作研究，調查對象包含物理治療師、職能治療師與語言治療師，其結果發現不同職類

的治療人員具有其專屬的核心職能組合，而此次研究並不包含復健科住院醫師。^[6]

本研究針對復健科住院醫師之組織行為及人格特質作調查，希望能了解國內住院醫師之相關特質，提供作國內醫事人力規劃及相關部門主管做為參考。

材料與方法

本研究採橫斷相關性(cross-sectional correlation study)研究方法，針對全國 2014 年之復健科住院醫師實施問卷調查，包含第一年、第二年、第三年及第四年住院醫師，但不包含 RO(未採計年資計算之復健科住院醫師)及 fellow(已取得專科醫師證書之研究醫師)。發放方式為參與學會課程時向各住院醫師徵詢填寫意願，之後再以郵寄方式寄發匿名問卷，發放問卷包含工作滿足量表、組織承諾量表、離職傾向量表、A(B)型人格屬性量表、組織公民行為量表。

一、工作滿足感量表：採用明尼蘇達滿意問卷(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)，其為李克特(Likert)五點尺度的衡量方式，所有題目

投稿日期：104 年 2 月 16 日 修改日期：104 年 7 月 6 日 接受日期：104 年 7 月 28 日

通訊作者：沈家億醫師，亞東紀念醫院復健科，220 新北市板橋區南雅南路二段 21 號

電話：(02) 89667000 E-mail：addone1206@gmail.com

doi: 10.6315/2015.43(2)01

皆為正向題，按非常不同意、不同意、沒意見、同意、非常同意等同意程度，分別給予一至五分，問題針對能力的使用、成就、活動多寡、升遷、權威、公司政策、薪酬、同事關係、創造力、獨立性、道德價值及工作環境等面向調查。分數低者表示工作滿足感較低。^[7]

二、組織承諾量表：分為三大項目，分別為情感性承諾、持續性承諾及規範性承諾。所有題目按非常同意、同意、沒意見、不同意、非常不同意等同意程度，其中有九題為反向題，採反向計分。最後將所有分數加總計分，取得三大項承諾之分數及整體總分。^[8]

三、離職傾向量表：所有題目按非常同意、同意、沒意見、不同意、非常不同意等同意程度，其中有一題為反向題，採反向計分。最後將所有分數加總計分。^[9]

四、A(B)型人格屬性量表：根據美國心臟病專家 M. Friedman 於 1974 年的研究報告，按日常生活中的行為分類標準，區分 A 型人格及 B 型人格。將七個問題的分數加總起來，然後乘以 3。分數低於 90 分者為 B 型；分數介於 90-99 分者為 B+ 型；分數介於 100-105 分者為 A-型；分數介於 106-119 分者為 A 型；分數高於 120 分者為 A+ 型。^[10]

五、組織公民行為量表：所有按非常同意、同意、沒意見、不同意、非常不同意等同意程度，其中有一題為反向題，採反向計分。最後將所有分數加總計分。^[11]

問卷發放共分兩部分，一部分包括工作滿足量表、組織承諾量表、離職傾向量表、A(B)型人格屬性等量表，填表對象為復健科住院醫師，另一部分則為組織公民行為量表，其填表對象為其主管或同事，由受試者決定由誰填寫，問卷上無登載填寫人，再寄回統計。收案期間自 2015 年 01 月 29 日至 2015 年 2 月

15 日止，共發出 36 份問卷。問卷一律以不記名方式收集，但須填寫醫院屬性(醫學中心或地區醫院)、性別、復健科住院醫師年資(R1、R2、R3、R4)，當填答完問卷後將信封袋密封寄回以保障受測者之隱私與權益。

本研究將問卷調查所得資料收回後，使用 SPSS statistics 17.0 進行建檔與統計分析。統計方法包括：描述性統計、單因子變異數分析、相關分析等。

結 果

收案期間共發出 36 份問卷，最後回收 33 份，去除 R0(未採計年資計算之復健科住院醫師)及 fellow(已取得專科醫師證書之研究醫師)後，最後有效問卷為 30 份。其中組織公民行為量表，填表對象為其主管或同事，30 份有效問卷裡，僅 25 份有填寫組織公民行為量表。調查對象之醫院屬性，有 23 人為醫學中心，而有 7 人為區域醫院；有 21 人為男性，9 人為女性；R1 有 9 人，R2 有 11 人，R3 有 5 人，R4 有 5 人。(表 1)

本研究統計將各因子(性別，所在醫院類型，年資)與對各組織行為特質的影響進行分析，有達到統計顯著差異之項目討論如下：

若依性別做比較，女性在組織承諾量表方面有較低的傾向，但未達顯著差異。其中持續性承諾項目較低，且有達顯著差異($p < 0.05$)。其他在工作滿足感、離職傾向量表及組織公民行為量表，則均無顯著差異。(表 2)

若依工作所在醫院做比較，區域醫院復健科住院醫師在組織公民行為和組織承諾量表有較低的分數，且達顯著差異($p < 0.05$)。(表 3)

多變項分析部份，僅有離職傾向量表在年資($p = 0.009$)併性別($p = 0.023$)方面呈現顯著差異，其 Beta 值則分別為，性別：0.441；年資：0.443。(表 4)

表 1. 基本屬性資料(類別變項) (N=30)

| 變項 | 種類 | 人數 | 比例 |
|--------|------|----|-----|
| 醫院 | 醫學中心 | 23 | 77% |
| | 區域醫院 | 7 | 33% |
| 性別 | 男性 | 21 | 70% |
| | 女性 | 9 | 30% |
| 住院醫師年資 | R1 | 9 | 30% |
| | R2 | 11 | 36% |
| | R3 | 5 | 17% |
| | R4 | 5 | 17% |

表2. 男女性別在組織承諾、工作滿足感、離職傾向及組織公民行為之差異性分析(N=30)

| | 性別 | n | Mean | SD | p |
|----------|----|----|------|------|-------|
| 組織承諾量表 | 女 | 9 | 72.7 | 11.3 | 0.087 |
| | 男 | 21 | 77.7 | 4.5 | |
| 情感性承諾 | 女 | 9 | 26.7 | 5.0 | 0.646 |
| | 男 | 21 | 27.2 | 1.8 | |
| 持續性承諾 | 女 | 9 | 25.4 | 3.7 | 0.023 |
| | 男 | 21 | 29.3 | 4.5 | |
| 規範性承諾 | 女 | 9 | 20.6 | 6.8 | 0.749 |
| | 男 | 21 | 21.2 | 4.0 | |
| 工作滿足感量表 | 女 | 9 | 88.0 | 14.3 | 0.602 |
| | 男 | 21 | 90.8 | 10.1 | |
| 離職傾向量表 | 女 | 9 | 11.8 | 3.7 | 0.183 |
| | 男 | 21 | 13.7 | 2.8 | |
| 組織公民行為量表 | 女 | 5 | 38.2 | 5.4 | 0.194 |
| | 男 | 20 | 41.0 | 4.8 | |

表3. 區域醫院及醫學中心住院醫師在組織承諾、工作滿足感、離職傾向及組織公民行為之差異性分析(N=30)

| | 醫院種類 | n | Mean | SD | p |
|----------|------|----|------|------|-------|
| 組織承諾量表 | 區域醫院 | 7 | 70.7 | 9.8 | 0.022 |
| | 醫學中心 | 23 | 77.9 | 5.8 | |
| 情感性承諾 | 區域醫院 | 7 | 26.0 | 5.3 | 0.299 |
| | 醫學中心 | 23 | 27.4 | 2.1 | |
| 持續性承諾 | 區域醫院 | 7 | 25.3 | 4.8 | 0.095 |
| | 醫學中心 | 23 | 29.0 | 4.2 | |
| 規範性承諾 | 區域醫院 | 7 | 19.4 | 5.6 | 0.404 |
| | 醫學中心 | 23 | 21.5 | 4.6 | |
| 工作滿足感量表 | 區域醫院 | 7 | 85.6 | 14.8 | 0.366 |
| | 醫學中心 | 23 | 91.3 | 10.0 | |
| 離職傾向量表 | 區域醫院 | 7 | 13.7 | 3.6 | 0.627 |
| | 醫學中心 | 23 | 13.0 | 3.1 | |
| 組織公民行為量表 | 區域醫院 | 4 | 37.0 | 3.7 | 0.032 |
| | 醫學中心 | 20 | 41.2 | 5.0 | |

表4. 區域醫院及醫學中心住院醫師在離職傾向之多變項分析(N=30)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.826 | 1.523 | | 6.454 | .000 | | | | | |
| | 性別 | 3.007 | 1.240 | .441 | 2.426 | .023 | .284 | .430 | .382 | .751 | 1.331 |
| | R | 1.325 | .471 | .443 | 2.811 | .009 | .451 | .483 | .443 | .998 | 1.002 |
| | 醫院 | -2.235 | 1.345 | -.302 | -1.662 | .109 | -.102 | -.310 | -.262 | .750 | 1.334 |

a. Dependent Variable: 離職傾向量表

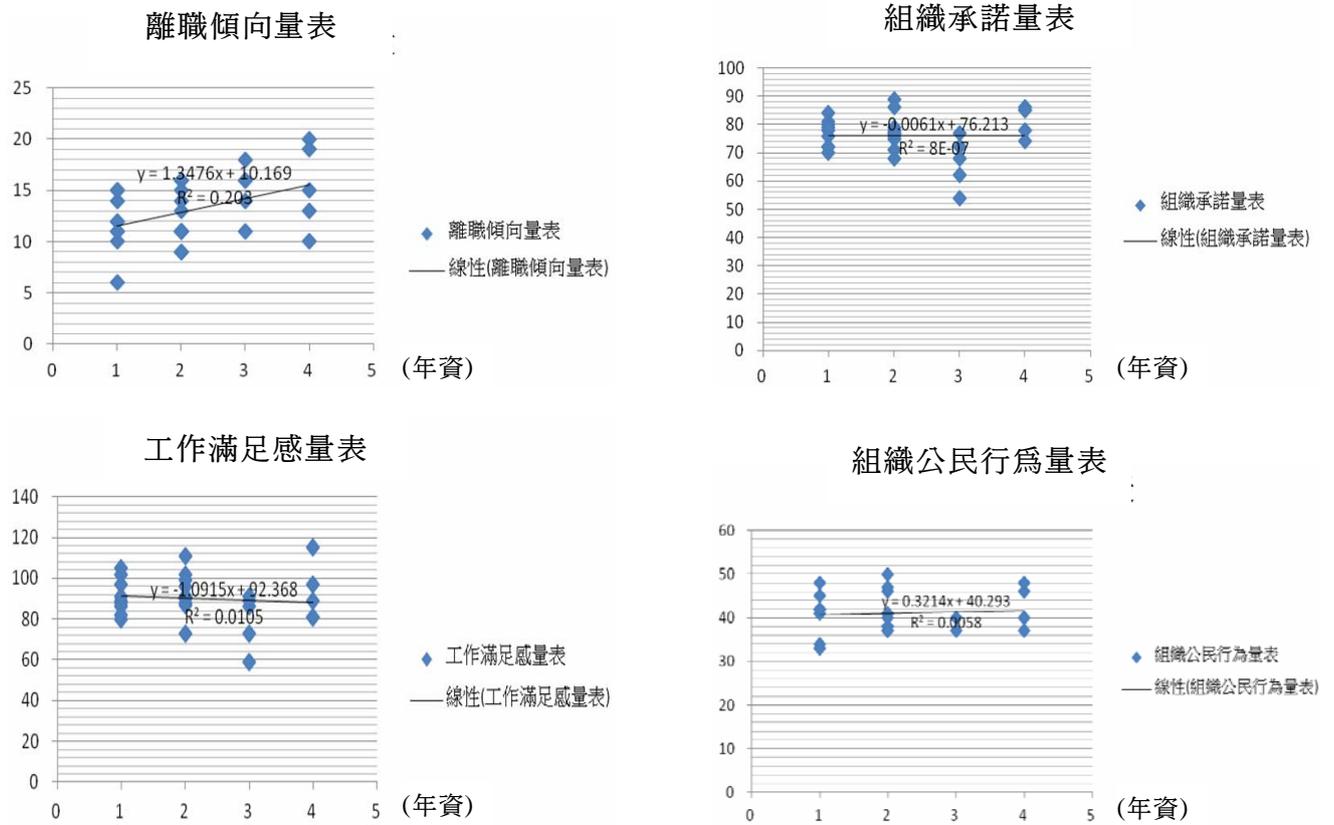


圖1. R1到R4的各量表之回歸曲線

人格屬性

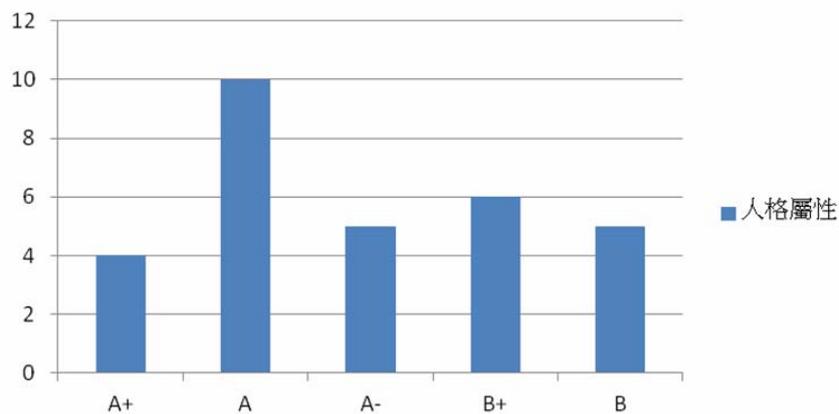


圖2. A . B型人格屬性

將各量表依住院醫師年資畫成回歸曲線，其中在離職傾向量表中，可見住院醫師依年資增長，從 R1 到

R4，離職傾向則逐年增加趨勢，其餘各量表則均無顯著相關性。(圖 1)

人格屬性量表統計結果顯示，A 型人格特質者 (Type A personality) 共 19 人，而 B 型人格特質者 (Type B personality) 共 11 人，A 型人格特質者較 B 型為多。若更細分次群組來看，其中 A+ 型為 4 人，A 型為 10 人，A- 型為 5 人，B+ 型為 6 人，B 型為 5 人，人數最多者為 A 型次群組。(圖 2)

討 論

組織承諾是代表員工認同並且投入組織的強度，其內又分為三個部分：情感性承諾、規範性承諾、和持續性承諾。情感性承諾 (Affective commitment) 是指情感上依附並認同組織。規範性承諾 (Normative commitment) 是指個人基於價值觀及道德信念，認為對組織有所承諾是應該的。持續性承諾 (Continuance commitment) 是指個人基於經濟等考量，無法找到更好的工作，而繼續留在組織中，他的努力較傾向於只是為了繼續保有組織成員的身分。^[12]

在這次的研究調查中發現，女性在組織承諾量表方面有較低的傾向，但未達顯著差異，其中持續性承諾有達顯著差異 ($p < 0.05$)。顯示女性對於組織承諾感較低，特別是在持續性承諾的部分。一般而言組織承諾量表分數較低者，會有較高的離職傾向，但在本次研究中卻發現男性的離職傾向較高但未達顯著差異，或許可以持續性承諾作為解釋，即為多數男性住院醫師對組織的承諾主要是保有目前復健科住院醫師的身分，但離職的傾向卻較高。

而在區域醫院方面，住院醫師在組織公民行為和組織承諾量表有顯著較低的分數，組織公民行為是指員工的正式工作角色沒有載明，但對組織的效能卻是必要的行為。一般來說，對組織較無承諾感的員工，其組織公民行為亦會較差。

在這次研究中，亦有發現隨住院醫師依年資增長，從 R1 到 R4，其離職傾向則逐年增加趨勢。而多變項分析下也顯示，性別及年資均會影響離職傾向，男性且年資漸增時，離職傾向將增加，唯復健科專科醫師訓練要求為四年，顯見隨年資漸增且訓練逐漸接近完成，離職找尋新工作的傾向逐漸增長，然其他量表皆無隨年資增長而上升或下降的，因此離職傾向漸增或許是因該院無法提供主治醫師容額，而與組織承諾等原因較無關聯。

根據 1950 年 M. Fridman 與 R. Rosenman 的研究結果，將人格特質分為 A 型人格 (Type A personality) 與 B 型人格 (Type B personality)。屬於 A 型人格的人，個性急躁、求好心切、好冒險；屬於 B 型人格的人，個性

溫和、生活比較悠閒。其中，A 型人格者有高度的控制需求，及對成就有高度的驅力。^[10]過去多數人對於復健科醫師有所謂「小科性格」的刻板印象，即復健科醫師多為個性溫和、較喜生活悠閒、較追求家庭生活等特質，較偏向於 B 型人格特質，相較之下，內外科醫師則較具追求成就感的特質。然而，經本次調查結果，A 型與 B 型人格特質的復健科住院醫師人數相當，甚至 A 型人格特質者的人數還略多於 B 型，這與過去對於復健科醫師之刻板印象頗不相似。

結 論

本次研究在組織行為量表方面發現女性有顯著較低的持續性承諾，而區域醫院復健科住院醫師則有較低的組織公民行為和組織承諾感，此外隨年資漸增，離職傾向則逐年增加。至於在人格屬性方面，本次調查發現復健科住院醫師其 A 型與 B 型人格特質者人數則相近，其中 A 型人格特質者較為多。

本研究藉由瞭解目前國內復健科住院醫師之工作滿足感、組織承諾感、離職傾向、組織公民行為及人格特質屬性，並作出相關推論，期望在未來能提供作為國內復健科住院醫師醫事人力分配政策之參考。

本研究之相關限制於未依照目前住院醫師之男女比例、醫學中心與區域醫院比例、各個年資比例作調查收樣。且部分住院醫師曾擔任一年 R0 住院醫師，但仍依復健醫學會年資計算，因此結果可能會稍受影響。過去對於復健科醫師之刻板印象頗不相似。

致 謝

本研究經費無任何單位贊助，亦無任何利益衝突單位經費資助。

參考文獻

1. 池進通、李鴻文、陳芬儀：五大人格特質與工作績效之相關研究。經營管理論叢 2008;4:1-9。
2. 王蘭：醫院員工領導型態、工作滿意度、組織承諾及離職傾向之研究。高雄醫學大學公共衛生學研究所學位論文 1998。
3. 王郁智、章淑娟、朱正一：升遷機會、社會支持、工作滿意度與留任意願之相關性研究。志為護理 2006;5:90-101。
4. 曾林波、盧星照、黃鴻基：國軍復健醫療人員的工作滿意度研究調查。醫學研究雜誌 1990;11:207-14。

5. 連倚南、王亭貴、潘信良等：復健科住院醫師的自評測驗：台灣首次經驗。台灣復健醫學雜誌 2007;35: 1-6。
6. 胡慶文、袁國書、蘇炯睿等：復健相關治療人員之核心職能研究－以南部地區一家醫療集團所屬的三家醫院為例。台灣復健醫學雜誌 2013;41:203-13。
7. Weiss DJ, Dawis RV, England G.W, et al. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: University of Minnesota Press; 1967:p31-5.
8. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*; 1990;63:1-18.
9. Wayne SJ, Shore LM, Linden RC. Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*; 1997;40:82-111.
10. Friedman M, Rosenman RH. *Type A Behavior and Your Heart*. New York: Alfred A. Knopf; 1974:p84-6.
11. Williams L, Anderson SE. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*; 1991;17:601-17.
12. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management review*; 1991;1:61-89.

Organizational Behavior of Rehabilitation Residents in Taiwan: A Cross-Sectional Correlation Study

Kuan-Cheng Chen, Yu-Jen Chen¹, Chia-Yi Shen, Cheng-Ming Chiu, Yi-Tien Su

Departments of Rehabilitation Medicine, Far Eastern Memorial Hospital, Taipei, Taiwan;

¹Department of Rehabilitation Medicine, Chang Gung Memorial Hospital, Linkou, Taiwan.

Most studies on organizational behavior in Taiwan have focused on nurses and general medical staff; however, few studies have focused on rehabilitation residents. We conducted a cross-sectional correlation study on the organizational behavior of 30 rehabilitation residents in Taiwan by administering anonymous questionnaires through mail. The results revealed low continuance commitment scores ($p < .05$) among female residents, whereas senior residents showed a high tendency to quit their current jobs. In addition, 19 residents presented type A personality and 11 residents presented type B personality. (Tw J Phys Med Rehabil 2015; 43(2): 75 - 81)

Key Words: rehabilitation department, resident, organizational behavior, personality, human resource

