



12-1-1985

Work Value Needs and Job Satisfaction of National Yang Ming Medical College Graduates

Sgu-Fen Huang

Chien-Jen Liu

Tao-Chang Hsu

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



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

Recommended Citation

Huang, Sgu-Fen; Liu, Chien-Jen; and Hsu, Tao-Chang (1985) "Work Value Needs and Job Satisfaction of National Yang Ming Medical College Graduates," *Rehabilitation Practice and Science*: Vol. 13: Iss. 1, Article 7.

DOI: <https://doi.org/10.6315/3005-3846.1678>

Available at: <https://rps.researchcommons.org/journal/vol13/iss1/7>

This Investigation Report 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 twpmrscor@gmail.com.

陽明實習醫師工作價值觀與工作滿意度追蹤調查之初步結果報告

榮民總醫院復健醫學部

黃淑芬 劉建仁 徐道昌

摘要

本研究係根據明尼蘇達「職業適應理論」，針對民國 74 年 8 月至 73 年 6 月三年間曾到過榮民總醫院復健醫學部實習的 116 位陽明醫學院大六的學生中，目前已在各醫院服務的 65 位醫師，再給予郵寄問卷追蹤調查。主要目的是欲瞭解這些受測醫師前後二次工作價值觀（需求）的改變情形及目前其工作價值觀與工作滿意度之間的關係。

結果由 48 位醫師（回收率 74 %）的回答中發現其前後兩次所顯示出來的最高工作價值觀均為「生活方式」、「獨立性」及「心智挑戰」；最低的需求為「安全感」，其次是「管理」及「美感」。而最高之工作滿意項目卻是「安全感」，其次是「利他主義」及「督導關係」；最低的工作滿意項目是「美感」、「創造力」及「管理」。而「分發志願改變組」與「未改變組」在「總工作滿意度」的平均數上有顯著差異（ $P < 0.001$ ），且是「改變組」的醫師，其總工作滿意度顯著低於「未改變組」的醫師。再者，「改變組」的醫師是在「生活方式」、「創造力」、「獨立性」、「變異性」、「環境」、「能力運用」及「昇遷」等七項工作滿意度上顯著低於「未改變組」的醫師。這顯示「分發志願改變組」的醫師之所以要改變志願的原因很可能是因為其工作環境中缺少了這些他們所重視的「增強物」所致。而全體醫師工作需求與工作滿意度之間有差距的原因，在本研究中發現除了可能是工作環境中缺少這些重要的「增強物」所致，尚覺得需要再考慮主管的價值觀、社會參考架構（價值觀）、工作表現是否令人滿意及職業適應類型等因素。

緒論

自 1930 年以來，有關工作滿意度的研究便蓬勃地陸續展開，然而卻一直到 1950 年代才初次有學者對個人之需求及其與工作滿意度之間的關係給予有系統的注意與研究。Donald E. Super 及其同事多年來在生計發展 (career development) 及工作價值觀 (Work Values) 上持續努力的研究，更對此一重要的研究方向提供了許多貢獻。(1) Super 及一位專門研究職業的心理學家 Anne Roe 均認為職業活動是一般人生活的

重心。因為人們的生活中，大部份的時間都是在從事工作及進行有關的職業活動（如交際、應酬等）(2)。

因此職業心理學家主要關切的題材之一，便是有關職業適應 (Work adjustment) 的描述，預測及增進方面的研究。因為他們認為許多因工作而產生的問題，如：生計的選擇，如何在工作上勝任愉快？如何從工作中得到滿足感？等問題均有賴於先瞭解職業適應的原理之後方能解決(3)。Arkoff 在其「適應與心理衛生」一書中，便提到職業適應的問題，他認為所謂之職

業適應可以各種方法來定義，一為職業成熟，其意義為一個良好職業適應的人，他的職業行為發展適合他的年齡。這種成熟可以各種職業發展任務和範圍來測量。二為有次序的改進——一連串有關連和逐漸增加所希望的工作的改進。這個歷程包括變動性和穩定性。當一個人從一個工作換到另一工作，他可能毫無目的的變動，他可能從探索中得到許多工作。增加穩定性可能來自自己意願把握住工作，也可能是因工作絆住而不願變更工作。三則為對工作的滿意程度。工作者的滿意量的研究報告，決定於受試和研究的方法。工作的滿足分為二種：1 為內在滿足—工作本身的性質帶來的滿足。2 為外在滿足—工作本質以外的條件。(2)

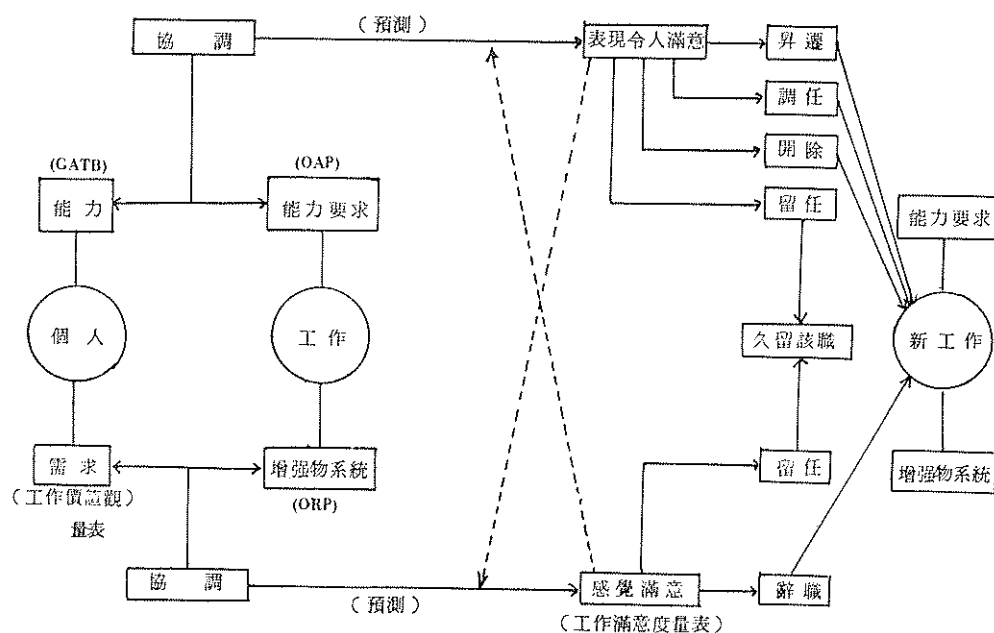
由於有關職業適應等方面的研究為數不少，因此更需要有一概念架構以組織歷年來所累積的研究結果，並提供未來研究活動的方向。因此，美國明尼蘇達大學工業關係中心便自 1957 年開始；在職業復健局、職業復健行政及復健

服務行政組織的支持下，由「職業適應研究計劃」(Work Adjustment Project) 的研究團隊合力在 1964 年首次發展出「職業適應之理論」(A Theory of Work Adjustment)。由於「職業適應研究計劃」是在探討個人在適應工作時所會遇到的一般問題，而其二大主要目標是在 1 發展一些測量工具以預測職業的適應。2 瞭解職業適應的過程。因此該理論的建立使得「職業適應研究計劃」的許多持續的研究得以在此良好的概念架構下發展出適當工具以測量該理論中的一些變項並驗證了許多此理論上的敘述。

本研究將以明尼蘇達「職業適應計劃」所提出之有名的「職業適應理論」為架構，並參考其測量工具以探討陽明醫學院醫師的工作需求 (vocational needs) 及其與目前工作滿意度之間的關係。期能以此為 pilot study，增進對醫學院畢業生在職業適應上問題的瞭解，以利於日後對有意投考醫學院者之職業諮商。

茲將此「職業適應理論」之重點敘述如下：

圖一 職業適應理論



(一) 名詞解釋：

1 工作增強物 (work reinforcers): 即指能使個人感到工作滿意的特殊來源。例如：督導關係

、同伴、創造力、獨立性、成就感及名望等。

2 工作需求 (vocational needs): 意指個人對特定工作中增強物 (work reinforcer) 的喜好。可

以直接請個人指出在理想工作中他所最重視的工作價值觀而得知。

3. 增強物系統 (Reinforcer Systems): 指工作環境中與「工作滿意」最相關的特質。因此「增強物系統」包含了在一特定工作環境中的一組具有特質的工作增強物。(1)

(二)理論介紹(請見圖一)

「職業適應理論」乃以「每個人均會努力尋求以達到並維持其與環境之間協調一致的關係」之假設為基礎。事實上,這也可被形容為是人類行為的基本動機。

1 此理論認為個人與環境之間協調、一致、交互及互補的關係為該理論的中心思想。而個人之「工作人格」(work personality)包括「工作能力」及「需求」(vocational abilities 及 needs)與「工作環境」:包括「工作之能力要求」及「增強物系統」之間協調的關係則為此中心思想的實際運作。

2 個人尋求去達成並維持與環境之間的協調關係則為職業適應過程的動力原則。(dynamic principle)

3. 「感覺滿意」(Satisfaction),「表現令人滿意」(satisfactoriness)及「久留該職」(Tenure)三者是「工作人格」與「工作環境」互動時重要的結果,也是職業適應與否的三個基本指標。因此為了能正確評估職業適應,應將上述三個指標放在一起,合併考慮。

4. 個人的「能力」和「需求」,及工作環境的「能力要求」和「增強物系統」是預測職業適應狀況所必備之重要資料。因為個人之「工作能力」與工作的「能力要求」之間的協調狀況可以預測其工作表現是否會「令人滿意」;而個人之「需求」與工作所提供之「增強物系統」之間的協調狀況則可以預測其對工作是否會「感覺滿意」。

5. 最後,除了上述原則以預測職業適應狀況外,個人職業適應的類型尚可能會因在以下三向度上有不同之變化而影響職業適應的狀況。①個人是「主動地」去改變環境或「被動地

」順應環境要求;②對個人與環境之間不協調狀況之忍受度,個人的反應是「具有彈性」,忍受度高抑或是「缺乏彈性」的,忍受度低。③個人打算改變環境由不協調至協調狀況之速度是「快」或是「慢」。因此,個人與環境之協調狀況可能取決於任何職業適應類型之效率而定。

在此理論架構中,明尼蘇達大學的研究者是利用①通用性向測驗(General Aptitude Test Battery, 簡稱 GATB)來測量個人之「工作能力」,②美國勞工局所建立之「職業性向組型」(Occupational Aptitude Patterns,簡稱OAP)來瞭解各行業之「工作能力要求」;③設計 Minnesota Satisfactoriness Scale 讓雇主評估員工之表現是否「令人滿意的」,④設計 Minnesota Importance Questionnaire以瞭解個人之工作需求;⑤建立 148 種「職業增強物系統」(Occupational Reinforcer Patterns,簡稱ORP)以瞭解各行業所提供令人「工作滿意」的來源;⑥設計 Minnesota Satisfaction Questionnaire 以瞭解個人之工作滿意度。(1)(3)(4)(5)(6)(7)(8)

由於本研究的對象為一至四年前在榮民總醫院復健醫學部實習之陽明醫學院大六學生,當時均曾接受過興趣、人格、性向、手功能測驗及「舒氏工作價值觀量表」之問答。因此根據「職業適應理論」之架構,本部係用①當年實習醫師所做性向測驗等之結果瞭解其「工作能力」,②由於目前國內尚缺少有關醫師之「職業性向組型」,故無法知道醫師行業之「工作能力要求」;③由於實際上的困難,很難自這些研究對象之主管處取得他們對受試之工作表現評估,因此無法瞭解這些受試醫師之工作表現是否令人滿意的。所以本研究僅能針對此理論架構中「工作需求」—「增強物系統」—「工作感覺滿意的」的部份,以問卷追蹤方式加以探討研究,故本研究之目的有四:

(一)瞭解醫師們前後二次工作價值觀(工作需求)的差異情形。找出其最重視的與最不重視的需求。

- ㊦瞭解前後二次工作價值觀與目前工作滿意度之間的關係；以及目前工作滿意度與以前所做興趣、性向及手功能測驗等的關係。
- ㊦瞭解醫師們過去與現在在分發志願上的改變情形，及二組人在工作價值觀及工作滿意度上面的結果分析。
- ㊦其它有關「工作滿意度量表」、「舒氏工作價值觀量表」的因素分析研究。

研究對象

選自民國70年8月至73年6月三年間曾來過復健部實習的116位（包括二、三、四屆）陽明醫學院大六的學生中，目前已在各醫院服務的65位醫師（包括已服完役，不用服兵役者及女生）做為此次追蹤調查的對象。由於近五年來，榮民總醫院復健醫學部職能鑑定作業為了服務病患之臨床需要，及教學、研究之目的，四年來乃不間斷地施予每個月前來實習的醫師本部職能鑑定所修訂之「榮總圖片職業喜好量表」、「自我職業探索」、「舒氏工作

價值觀量表」及人格、性向及手功能等測驗。因此于七十四年九月起（四年後），始應用116位實習醫師在各項測驗上之結果做成常模，並針對目前已就業的65位醫師再予以追蹤調查。

工具與方法

本研究係以郵寄問卷方式追蹤調查，內容包括一份「舒氏工作價值觀量表」及自行設計的「榮總工作滿意度量表」。其中「舒氏工作價值觀量表」為黃淑芬及劉建仁二人於民國70年將Donald E.Super 1970所編製完成之Work Value Inventory 修定而成，並於民國72年重新修訂成新版。原版之間卷共有45題，新版則設計為三題一組強迫選擇出其一之型式，仍重組為45題；二版各包括有15個與個人工作生活有關的價值關。每項價值觀由三題組合代表。茲介紹其內容如下：（其編號將與結果討論部份表三、四、七、八內「工作價值觀」之編號完全一致）(9)(10)

表一 15個工作價值觀及其價值觀說明

價 值 觀	說 明
1. 利 他 主 義 (Altruism)	工作的目的或是價值，在於使一個人能為社會大眾的福利盡一份心力。
2. 同 伴 (Associates)	由於工作，可以接觸到令人愉快的工作伙伴。
3. 生 活 的 方 式 (Way of Life)	從工作中，能夠過自己想過的生活，並且成為自己想要成為的那種人。
4. 美 感 (Esthetics)	工作的目的或是價值，在於能致力製做漂亮的事物，並且可以使世界更美麗。
5. 心 智 挑 戰 (Intellectual Stimulation)	工作提供了獨立思考及學習、分析事物的機會。
6. 創 造 力 (Creativity)	工作的目的或是價值，在於能發明、設計或發展出新事物或新構想。
7. 獨 立 性 (Independence)	工作能讓自己按照自己的速度及方法行事。

8. 管 理 (Management)	工作能計劃及指導別人的工作。
9. 威 望 (Prestigue)	由於工作，得到別人的尊重與名望。
10. 經 濟 的 報 酬 (Economical Return)	工作可讓自己得到優厚的待遇，使自己能夠擁有想擁有的東西。
11. 變 異 性 (Variety)	工作中可以操作許多不同的職務及活動。
12. 成 就 感 (Achievement)	由工作得到做好及完成一份工作的成就感。
13. 安 全 感 (Security)	即使是在經濟不景氣的時候，工作也能提供自己「不用擔心會失去工作」的安穩感覺。
14. 督 導 關 係 (Supervisory Relations)	能在一公平合理，且容易相處的老板下工作。
15. 環 境 (Surroundings)	能在一個令人愉快，舒服的環境中工作。

而「榮總工作滿意度量表」的設計，則是配合 15 項工作價值觀，另外再增加 16. 能力運用(Utilization of Own Abilities), 17. 昇遷機會(Advancement Opportunities), 18 自我進修機會(Self-Improvement Opportunities), 19. 公平合理政策(Administration Policy) 及 20. 整體工作滿意度(Own Performance) 等 5 項，最後組成 20 個題目。再請受測醫師以五分等級法評估其在理想工作中 15 個工作價值觀上面所認為重要的程度(1 = 非常不重要, 5 = 非常重要)，及目前工作中 20 項事物所帶給他的滿意程度。(1 = 非常不滿意, 3 = 普通, 5 = 非常滿意)。

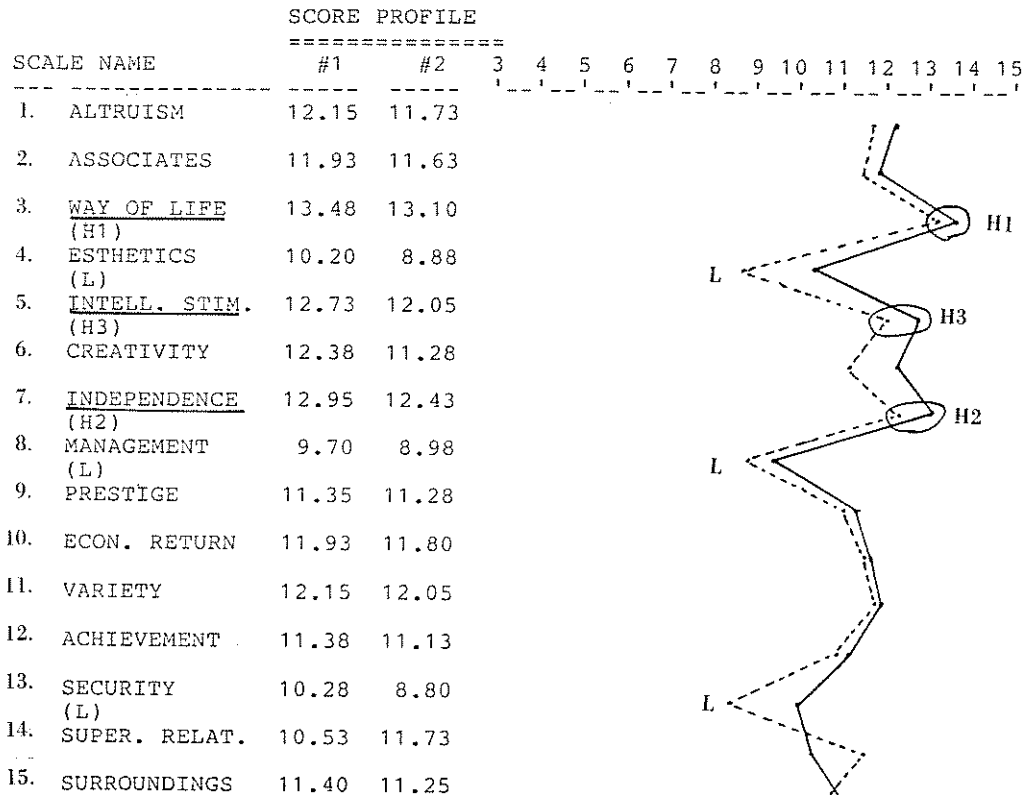
(-)性別與服務年資之統計：(表二)

性 別 \ 年 資 數	R ₁ 一個月	R ₁ 二個月	R ₁ 三個月	R ₁ 四個月	R ₂	R ₃	未 知	合 計
男	7	3	6	11	2	4	3	36 (75 %)
女	0	0	3	1	1	7	0	12 (25 %)
合 計	7	3	9	12	3	11	3	48

由於 65 位醫師中有 12 位是使用新版「舒氏工作價值量表」，因此追蹤時同時寄上新舊兩版量表，其餘 53 位醫師則只寄上一份舊版「舒氏量表」及「榮總工作滿意度量表」。

結果與討論

65 份問卷，共計回收 50 份。(回收率佔 75 %)。但是由於其中一位係出國進修，一位僅附一封文情並茂、吐露心聲的來信而未回答問卷，因此只有 48 份資料可做分析統計。其中有 40 人用舊版舒氏量表，8 人則用新舊兩版舒氏量表。



㊦受測醫師目前之工作價值觀與其工作滿意度之比對：(表四)

表四 WORK VALUE AND JOB SATISFACTION COMPARISON TABLE FOR ALL INTERNS

		(---.---.) ()		(-----.) []	
#1 : WORK VALUES		#2 : JOB SATISFACTION			
AVG:	11.281	AVG:	3.274		
N :	48	N :	48		
SD :	1.224	SD :	0.405		
SPEARMAN RANK ORDER CORRELATION		r =		0.112 (N. S.)	
PROFILE					
=====					
		#1	#2		
		#1 WORK VALUE →	3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15		
SCALE NAME		#2 JOB SATIS →	1 2 3 4 5		

1. ALTRUISM	11.65	3.98 [H2]			VS [H2]
2. ASSOCIATES	11.73	3.48			S
3. <u>WAY OF LIFE</u> (H1)	13.17	3.06			V [H1]
4. ESTHETICS (L3)	9.17	2.38 [L1]			[L1] S
5. INTELL. STIM. (H3)	11.96	3.46			V [H3]
6. CREATIVITY	11.46	2.65 [L2]			[L2] S
7. <u>INDEPENDENCE</u> (H2)	12.52	3.19			V [H2]
8. MANAGEMENT (L2)	9.04	2.79 [L3]			[L3] S
9. PRESTIGE	11.35	3.48			V
10. ECON. RETURN	11.81	3.10			S
11. VARIETY	11.83	2.92			S
12. ACHIEVEMENT	11.08	3.31			V
13. <u>SECURITY</u> (L1)	8.85	4.10 [H1]			(L1) V
14. SUPER. RELAT.	11.77	3.69 [H3]			[H3] S
15. SURROUNDINGS	11.83	3.38			V
16. ABIL. UTILIZ		3.31			S
17. ADVANCE OPP.		3.04			S
18. SELF-IMP. OP.		3.52			S
19. ADMIN. POLIC.		3.17			S
20. OWN PERFORM.		3.46			S

由表四可看出受測醫師在工作價值觀(實線)及工作滿意度(虛線)的優先排列次序上沒有顯著的相關。表示二者之次序不是很一致。他們最高的需求是「生活方式」、「獨立性」及「心智挑戰性」；最低的需求是「安全感

」，其次是「管理」及「美感」。然而其工作滿意度列為最高的卻是「安全感」，其次才是「利他主義」及「督導關係」而最不滿意的是「美感」，其次是「創造力」及「管理」。由於受測醫師平均最不重視「美感」及「管理」

，而這二項的「工作滿意度」雖被評為最低，結果還是相當相容。反而是在他們所最重視的「生活方式」、「獨立性」及「心智挑戰」的需求上面，工作滿意度不是最高，但卻仍算滿意（均高於3分）。（亦可由實線與虛線的距離觀察出所有需求與工作滿意度之間的配合情

形。）
此外以性別而論，男女醫師在工作價值觀及工作滿意度上的 T-test 結果均不顯著，表示工作需求及工作滿意度並沒有受到男女性別差異的影響，而有所不同。

四受測醫師分發志願改變的狀況：（表五） N = 48

表五：

時間 人數 分發志願 (%)	輔 大	輔 小	衛 八	衛 六	衛小科	其 它
當 年 所 選 的 服 務 志 願	21 (43.8%)	7 (14.6%)	3 (6.3%)	6 (12.5%)	6 (12.5%)	5 (10.4%)
現 在 所 欲 重 選 的 服 務 志 願	15 (31.3%)	10 (20.8%)	8 (16.7%)	5 (10.4%)	4 (8.3%)	6 (12.5%)

伍男女醫師在「分發志願改變組」與「未改變組」的人數分配情形：（表六）

表六：

性別 人數 組 別	志 願 改 變 組	志 願 未 改 變 組	合 計
男	14	22	36
女	6	6	12
合 計	20 (41.7%)	28 (58.3%)	48

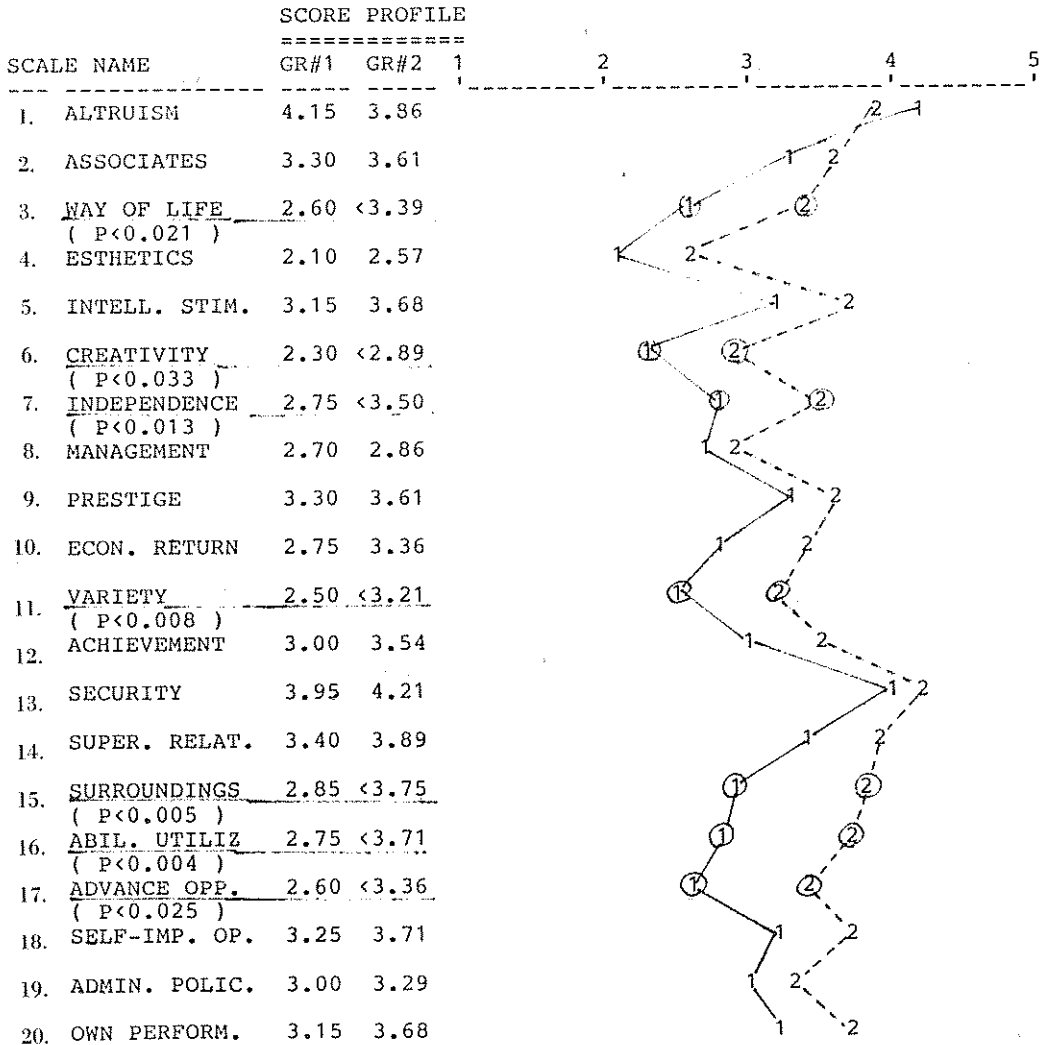
若將表五「當年所選的服務志願」與「現在所欲重選的服務志願」在各分發單位上的醫師做個異同的分析（表六），則會發現有 20 位醫師若再有機會重新選擇分發志願時，會改

變其分發志願；而只有 28 位醫師仍會再做同樣的志願選擇。經 χ^2 統計，發現男女性別和分發志願的改變與否沒有關係存在。

(六)「分發志願改變組」與「未改變組」在工作滿意度上之比較：(表七)

表七
JOB SATISFACTION TABLE

(.)		(.)		
GROUP #1 : CHANGED	<	GROUP #2 : NON-CHANGED		
AVG: 2.978		AVG: 3.484		t = 7.936 (P < 0.001)
N : 20		N : 28		
SD : 0.504		SD : 0.387		
SPEARMAN RANK ORDER CORRELATION		r =	0.827	(P < 0.001)



由表五可看出無論是當初選擇輔導會大科、小科或是衛生署八年、六年、小科及家醫科為分發志願的人，目前每個志願上均有醫師表示如果再有一次重新選擇的機會的話，則會選擇別的志願，而且改變及未改變分發志願的醫師均有其為什麼改變及不改變的理由。

由表七，二組人之 T-test 結果 ($t = 7.936, P < .001$)，可看出「改變組」(實線)與「未改變組」(虛線)的醫師，整體而言在工作滿意度上的平均數有顯著差異，且是「改變組」的醫師，其工作滿意度顯著低於「未改變組」的工作滿意度。若以個別需求而言，「改變組」

的醫師則在「生活方式」、「創造力」、「獨立性」、「變異性」、「環境」、「能力運用」及「昇遷」等七個工作滿意度上顯著低於「未改變組」的工作滿意度 ($P < .005$ – $P < .033$) 不等。若再由 Spearman rank order correlation $r = .827$ ($P < .001$) 的結果, 可看出其實二組醫師在工作滿意度上所排列的優先次序有很高且有意義的

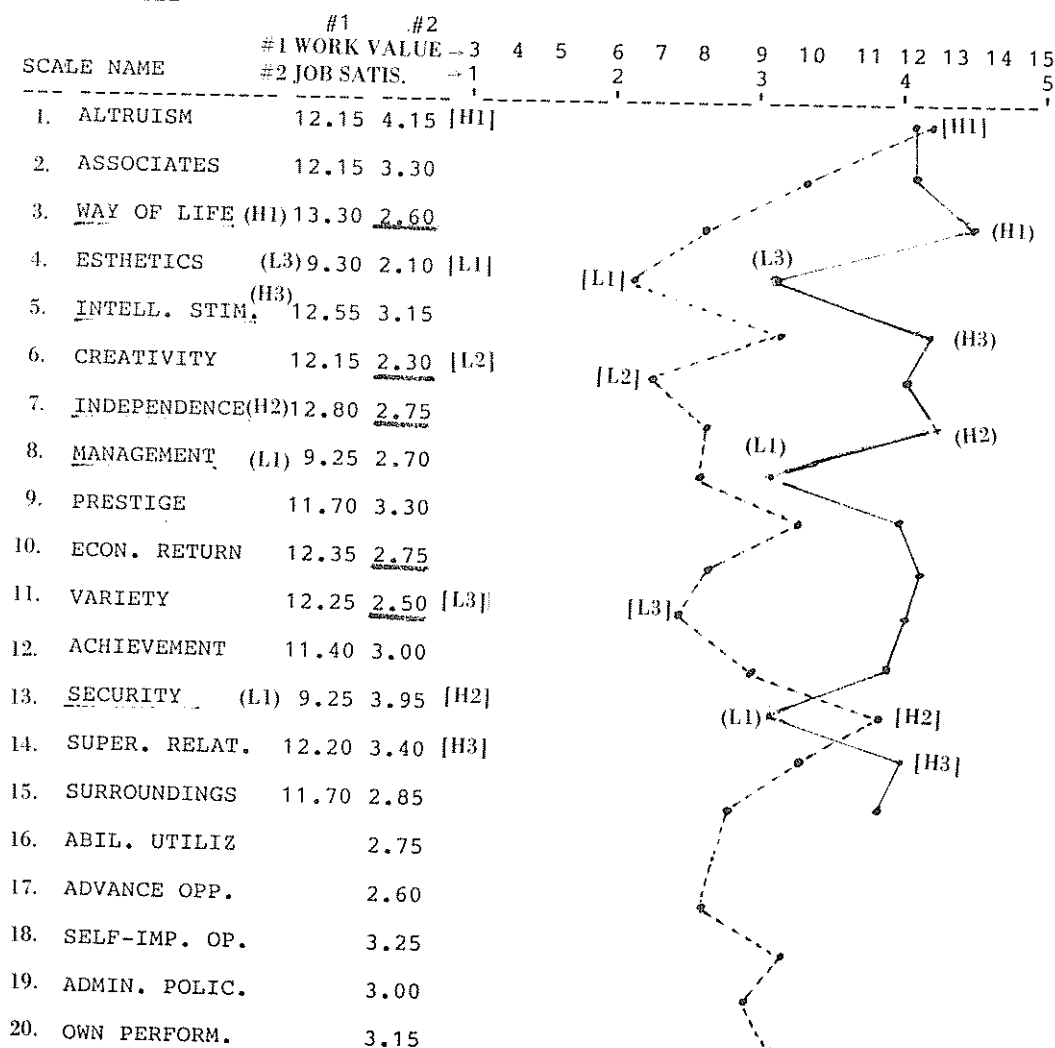
相關, 顯示這二組醫師覺得滿意度高或低的項目其次序均很類似。由此可推論「改變組」之所以要改變分發志願的原因, 極有可能是他們的工作環境在上述七個需求上未提供他們所需的「工作增強物」所致, 因此令他們感覺不滿意。

(七)「分發志願改變組」在工作價值觀及工作滿意度上之比對: (表八)

表八 WORK VALUE AND JOB SATISFACTION COMPARISON TABLE FOR CHANGED

#1 : WORK VALUES		#2 : JOB SATISFACTION	
AVG:	11.633	AVG:	2.978
N :	20	N :	20
SD :	1.261	SD :	0.492
SPEARMAN RANK ORDER CORRELATION		$r = 0.083$ (N. S.)	

PROFILE
=====



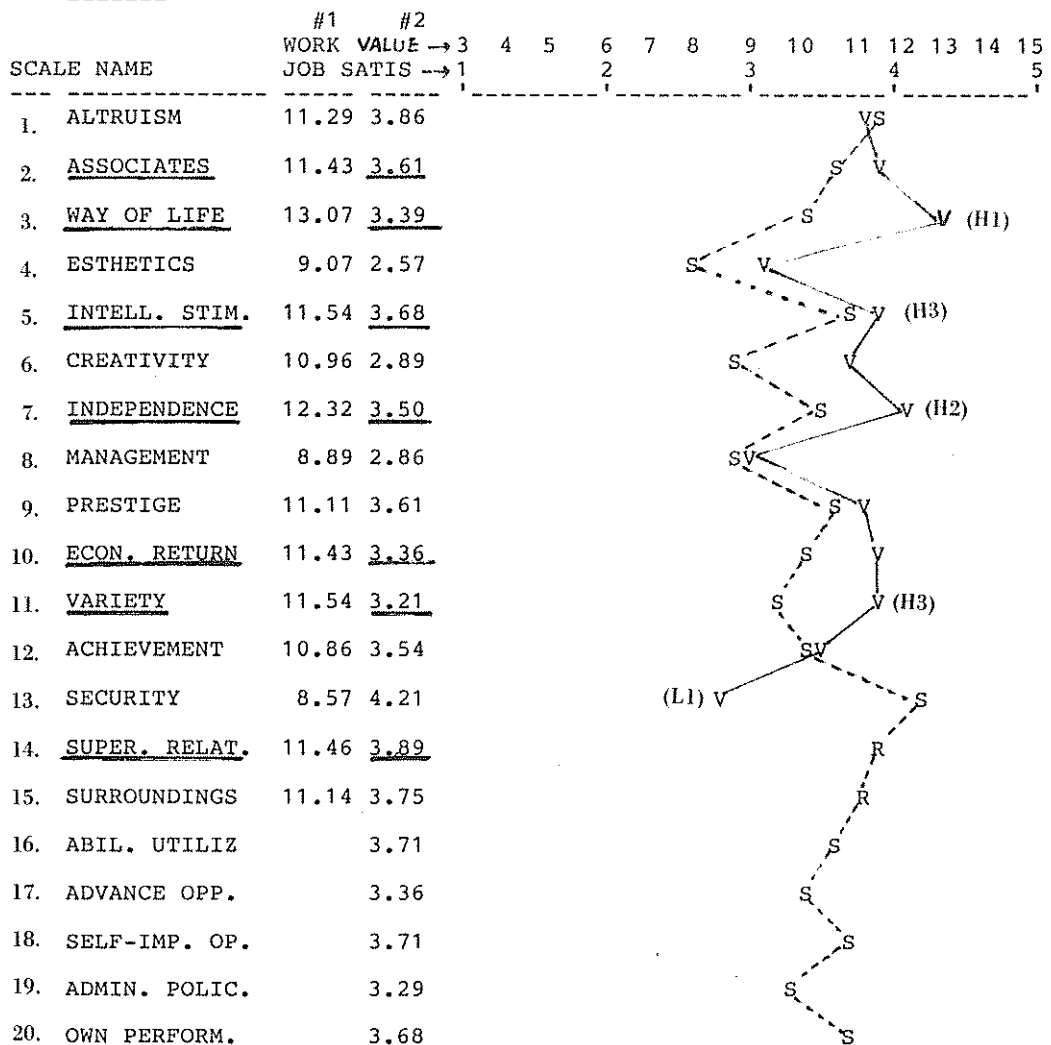
(v)「分發志願未改變組」在工作價值觀及工作滿意度上之比對：(表九)

表九 WORK VALUE AND JOB SATISFACTION COMPARISON TABLE FOR NON-CHANGED

(S...S) #1 : WORK VALUES (S...S) #2 : JOB SATISFACTION

AVG: 10.979 AVG: 3.484
N : 28 N : 28
SD : 1.195 SD : 0.377
SPEARMAN RANK ORDER CORRELATION $r = 0.078$ (N. S.)

PROFILE
=====



若再仔細研究「改變組」的醫師及「未改變組」的醫師各自在工作價值觀及工作滿意度之間有何異同時，則可由表八發現「改變組」的醫師，其「需求」（實線）與「工作滿意度」（虛線）二者的Spearman rank order correlation不顯著，表示二者的優先排列次序並不很一致。在其較高的幾個需求上：如「生活方式」、「獨立性」、「經濟的報酬」、「變異性」及「創造力」等，其工作滿意度均為不滿意（都低於3分），因此有可能其工作環境所提供之「增強物系統」沒有非常配合他們的主要需求。反之，由表九可看出「未改變組」雖然其工作價值觀及工作滿意度之間的rank order correlation亦沒有顯著相關，但是其最重視的幾個需求，如：「生活方式」、「獨立性」、「心智戰性」、「變異性」、「督導關係」、「經濟的報酬」、「同伴」等，則工作滿意度均列為滿意。（都高於3分）。因此這也有可能表示「未改變組」醫師的工作環境所提供之「增強物系統」大體上均相當配合其主要需求，所以他們不想再改變分發志願。不過，二組醫師在「創造力」方面的需求均不是最低，然而其工作滿意度均列為最不滿意，可見這是二組醫師在工作中共同面對的一個問題，值得加以探討。

天下雜誌在1985年6月號曾發表一篇「主管用人心聲」之問卷調查結果，企業界回答了他們最喜歡的工作態度是「苦幹實幹」和「對公司忠誠」；其次是獨立判斷分析，又能團隊合作，達成總體目標。而較不重視領導、創造、溝通等能力。(11)。雖然在本研究中未能請受測醫師的主管列出其最喜歡及較不重視的（員工）工作態度；但是可猜測國內其他的主管們（包括醫師的主管）可能看法都和企業界主管的看法差不多，均較要求員工「聽話」、「苦幹」、「忠誠」而較不希望其有太多「創意」。此點或許反映出我們社會中權威與順從的行為習慣仍影響了多數人的行為。(9)。因此，主管的價值觀也可能是影響「工作增強物系統」之建立組合及員工不同之工作滿意度的原因。

此外，許多學者尚提出另外一個影響「工作滿意」的因素，即「社會參考架構（價值觀）」。他們認為「工作滿意」是指個人對其工作所持有的一種總括的看法。而這種看法受到個人內在因素（能力、興趣、對工作的態度、成就動機），工作本身的因素（範圍、安全、昇遷、管理）及社會參考架構三者的影響而表現出來，成為一種態度或感覺。(12)。事實上，在本研究中發現有此因素的存在，因為由於公費生分發的限制，使受測醫師感覺受到差別待遇，有的醫師覺得待遇不夠優渥，與工作量不符合；有的則因從事基層工作，認為不易得到一般社會價值之肯定；有的則覺工作環境中學習機會少、昇遷困難等。因此有可能本來是非常滿意於自己目前工作的醫師，但一經與別人有所比較後，便變成不滿意了。

(九)工作滿意度指標與興趣及性向測驗分數的相關結果：

若將每位醫師20項工作滿意度之平均數做為其總滿意度之指標，則會發現其與以前所做「榮總圖片職業喜好量表」中的28項職業興趣及「自我職業探索」的六個總結代號均無有意義之相關。反而是總工作滿意度指標與20項工作滿意項目之間的相關，除利他主義及安全感二項外，其它18項均與指標有 $P < .001$ 之顯著相關，顯示了48位醫師無論整體而言對工作是否感覺滿意，但是幫助別人的感覺及工作的安全感卻不受影響。

其次，受測醫師之工作滿意度與過去所做之區分性向測驗、羅氏職業性向測驗、青年性向測驗及手功能測驗均沒有很大意義之相關。

這或許可用Lofquist及Davis (1969)的研究結果來解釋，該研究發現①無論是由何團體得到測量結果，「工作表現是否令人滿意」的測量及「工作滿意度」的測量是互相獨立的。②&③在一甄選的情境下，當應用「需求」分數（能力測驗結果）來預測「工作滿意度」（工作表現是否令人滿意）時，則「預測」與「觀察到」的「工作滿意度」（工作表現是否令人滿

意)之間的相關即「需求」(能力)和「增強物系統」(工作能力要求)之間協調狀況的測量。其相關大致在 .4 及 .5 之間。④&⑤「工作表現令人滿意」(工作滿意度高)的人會比「工作表現令人不滿意」的(工作滿意度低)人,其由「需求」(能力)分數來預測「工作滿意度」(工作表現是否令人滿意)的正確性會更高。(4)。由此可見,若本研究能由受測醫師各種性向分數,藉「OAP」來預測其「工作表現是否令人滿意」,則較能由其工作表現好壞的結果增加預測「工作滿意度」的正確性。然而由於國內缺少醫師的 OAP,因此只能在無法區分受測醫師能力、工作表現高低的情形下,與其一至四年前的興趣、性向測驗等結果

求相關,因此會出現此一較無相關及有意義的結果。

再者,職業適應類型(「主動的」—「被動的」;「有彈性的」—「無彈性的」;「快」—「慢」三向度可組合成 8 大類型。如:「主動的」—「有彈性的」—「快」)亦會影響一個人與其工作環境達到協調狀況的速度,因此也有可能影響其工作滿意度。

再者,本研究將「舒氏工作價值觀量表」的 15 個工作價值觀,及「榮總工作滿意度量表」中的 20 個題目做因素分析,提供做為參考之用。(+)受測醫師在 15 個工作價值觀上 Rotated Varimax 因素分析結果:(表十)

表十:

因 素 一		因 素 二		因 素 三	
	因素負荷量		因素負荷量		因素負荷量
創 造 力	.848	經 濟 的 報 酬	.739	利 他 主 義	.832
美 感	.847	環 境	.724	管 理	.707
變 異 性	.796	同 伴	.652	安 全 感	.661
心 智 挑 戰 性	.708	督 導 關 係	.633		
成 就 感	.543	生 活 的 方 式	.620		
		獨 立 性	.610		
		威 望	.514		

(+)受測醫師在 20 個工作滿意度項目上 Rotated Varimax 因素分析結果:(表十一)

因 素 一		因 素 二		因 素 三		因 素 四		因 素 五		因 素 六	
	因 素 負荷量		因 素 負荷量		因 素 負荷量		因 素 負荷量		因 素 負荷量		因 素 負荷量
創造力	.806	政 策	.840	成就感	.807	安全感	.760	利 他 義	.771	變異性	.499
美 感	.709	環 境	.688	自 我 進 修	.661	經濟的 報酬	.682	主 義		管 理	.406
心 智 挑 戰	.680	督 導 關 係	.668	能 力 運 用	.652	威 望	.655				
同 伴	.616	昇 遷	.649	自我工作 滿意度	.627						
生 活 方 式	.501	獨 立 性	.604								

綜上結果與討論，本研究初步發現「分發志願改變組」的醫師之所以要改變志願的原因很有可能是因為其工作環境中缺少了他們所重視的「增強物」，如：「生活方式」、「創造力」、「獨立性」、「變異性」、「經濟的報酬」等，因此這幾項的工作滿意度均為不滿意。而「未改變組」的醫師不欲再改變志願的原因亦很有可能是因其所最重視的幾個主要工作需求，如「生活方式」、「獨立性」、「心智挑戰性」、「變異性」、「督導關係」、「經濟的報酬」、「同伴」等，其工作環境所提供之「增強物系統」大體均相當配合之故，因此這幾個需求上之工作滿意度之間有差距的原因，在本研究中發現除了可能是工作環境中缺少這些重要的「增強物」所致，尚覺得需要再考慮主管的價值觀、社會參考架構（價值觀）、工作表現是否令人滿意及職業適應類型等因素。

由於明尼蘇達「職業適應理論」最初建構的目的為能預測及增進傷殘病患之職業適應，

因此該理論及隨後發展出來之測量工具有二大用途，其一便是做職業計劃，其二是計劃的評估。(4)。Lassiter (1983) 謂根據 Maslow 的需求理論，傷殘病患在不同層次的需求上，如：生理需求—安全感—歸屬、愛—自尊—自我實現，有不同職業方面適應的問題及解決的辦法(13)。若國內復健專業人員能運用此理論來幫助傷殘病患瞭解並增進其職業的適應，咸信更能協助病患邁向自由、獨立且滿意的工作坦途。

最後，我們深切盼望內政部職訓局亦能同時重視全國各行業「職業增強物考統組型」(ORP) 及「職業性向組型」(OAP) 之建立，如此將會更有利於未來全國的職業輔導。

(本研究能順利完成，特別要感謝陽明醫學院楊教務長志剛先生，及黃自強、張武修大夫之大力協助，提供資料；同時要感謝寄回問卷的 50 位醫師們及本院電腦中心的陳世良先生，謹於此深表衷心謝意。)

Summary

WORK VALUE NEEDS AND JOB SATISFACTION OF NATIONAL YANG MING MEDICAL COLLEGE GRADUATES

by Shu-Fen Huang, M.A., Chien-Jen Liu, M.S. and Tao-Chang Hsu, M.D. Dept. of Physical Medicine and Rehabilitation, Veterans General Hosp. Taipei

In the past four years 116 students of N.Y.M.M.C. served one month of their internship in the Dept. of Phys. Med. & Rehab. V.G.H. The 65 of these who are presently working as resident physicians in various hospitals were contacted by mail and 48 (74%) participated in this follow-up study. They were given Super's Work Values (Needs) Inventory and the V.G.H. Job Satisfaction Inventory. The three work values they rated highest for their ideal work environment were Way of Life, Independence and Intellectual Stimulation. The three they considered least important in their work environment were Esthetics, Adminstrating and Security. The three things that satisfied them most in their present jobs were Security, Altruism and Good Relations with their Bosses. The three least satisfying were Esthetics, Creativity and Adminstrating. Twenty of the 48 doctors (42%) indicated they might like to change the chosen group in which they serve. The Job Satisfaction Index of those who would like to change was significantly lower ($P<.001$) than that of those who would not change. The doctors who would change also had significantly lower satisfaction scores for Way of Life, Creativity, Independence, Variety, Surroundings, Ability Utilization and Chances for Advancement. These results seem to fit the Minnesota Theory of Work Adjustment, which says in part that for a job to be satisfying the work environment must fulfil the requirements of the individual.

參考資料

1. Lofquist, LH & Dawis, RV: Vocational Needs, Work Reinforcers, and Job Satisfaction p.234-243 in Bolton B & Cook, DW (Edited): Rehabilitation Client Assessment, University Park Press: Baltimore, 1980.
2. 王鍾和、李勤川、陽琪編譯：「適應與心理衛生」，第十五章職業適應，P.499-529，大洋出版社，民國69年。

3. Dawis, RE; Lofquist, LH & Weiss, DJ: A Theory of Work Adjustment (A Revision), Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation (MSVR), Work Adjustment Project, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Bulletin 47, April 1968.
4. Cull, JG & Hardy, RE: Adjustment to Work Charles C. Thomas. Publisher: Springfield, ILL, 1973.
5. Lofquist, LH; Siess, TF; Dawis, RE; England, GW & Weiss, DJ: Disability and Work (XVii), MSVR, Bulletin 40, October 1964.
6. Lofquist, LH; Dawis, RV & Hendel, DD: Application of the theory of Work Adjustment to Rehabilitation and Counseling (XXX), MSVR, Bulletin 58, June 1972.
7. Rosen, SD; Weiss, DJ; Hendel, DD; Dawis, RV & Lofquist, LH: Occupational Reinforcer Patterns, Second volume (XXIX), MSVR, Bulletin 57, April, 1972.
8. Weiss, DJ; Dawis, RV; Lofquist, LH & England, GW: Instrumentation for the Theory of Work Adjustment (XXI), MSVR, Bulletin 44, December 1966.
9. 夏林清、游慧卿：工作價值觀問卷介紹與初步修訂報告 測驗與輔導雙月刊，60期，p. 1030-1036, 民國 72 年 10 月。
10. 劉建仁、黃淑芬：「自我工作要求分析：舒氏量表」一對傷殘職訓班學員及實習醫生之實徵研究，測驗與輔導雙月刊，61期，p.1069-1074, 民國 72 年 12 月。
11. 天下雜誌：「主管用人心聲」P.69-71 民國 74 年 6 月。
12. 何長珠主編：職業輔導論文彙編，大洋出版社，民國 70 年 9 月。
13. Lassiter, RA: Adjustment to Work: Exploring Special Needs of the Severely Physically Disabled Persons. p.231-242 in Lassiter; RA (el al): Vocational Evaluation, Work Adjustment and Independent Living for Severely Disabled People, Charles C. Thomas. Publisher: Springfield, ILL. 1983.