

東 海 大 學

工業工程與經營資訊學系

高階醫務工程與管理碩士在職專班

碩士論文

手術室護理師人格特質與工作投入之相關性  
研究-以中部某醫學中心為例

研 究 生：劉峻棠

指 導 教 授：潘忠煜 教授

中 華 民 國 一 〇 八 年 四 月

**The Association between Personality Traits and Work  
Engagement of Medical Center Operating Room Nurse in  
Central Taiwan**

By  
Jun-Tang Liu

Advisor : Prof. Chung-Yu Pan

A Thesis  
Submitted to Tunghai University  
in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Health Administration

June 2019  
Taichung , Taiwan

# 手術室護理師人格特質與工作投入之相關性研究-以中部某醫學中心為例

學生：劉峻棠

指導教授：潘忠煜 教授

東海大學工業工程與經營資訊學系高階醫務工程與管理碩士在職專班

## 摘 要

護理人力短缺一直是我國醫療界的重要課題，而手術室護理師的招募與養成更加不易。本研究旨在探討中部某醫學中心手術室護理師在人格特質與工作投入的相關性。本研究採用問卷調查法，研究工具採用國內外具有信效度之量表「人口特性」、「五大人格量表簡版IPIP-15量表」及「UWES工作投入量表」，以中部某醫學中心之手術室護理師為研究對象，隨機發放問卷，最後彙整97份有效資料為研究樣本。統計分析採用描述性統計分析、獨立樣本 $t$ 檢定、單因子變異數分析、皮爾森積差相關分析及多元逐步迴歸分析等統計方式進行分析。研究結果顯示：

1. 五大人格特質傾向以「友善性」( $M=10.96$ )最高，接著依序為：「嚴謹性」( $M=10.88$ )、「外向性」( $M=9.75$ )、「開放性」( $M=9.59$ )，以「神經質」( $M=8.12$ )最低。
2. 整體的工作投入分數為23.67分稍低於中間值的27分，屬於中低以下的水準。
3. 人格特質傾向外向性 ( $B=0.33, p<.05$ ) 及嚴謹性 ( $B=0.28, p<.05$ ) 之手術室護理師，有較高的工作投入，可解釋25%的變異量。

結論：手術室護理師的人格特質可預測工作投入，研究結果可作為未來醫療主管甄選及培訓手術室護理師時之參考，進而提升手術室護理品質。

**關鍵字詞：**手術室護理師、人格特質、工作投入

# **The Association between Personality Traits and Work Engagement of Operating Room Nurse:A Case of a Medical Center in Central Taiwan**

Student : Jun-Tang Liu

Advisor : Prof. Chung-Yu Pan

Master Program for Health Administration  
Department of Industrial Engineering and Enterprise Information  
Tunghai University

## **ABSTRACT**

Manpower shortage of nurses has been an important issue in Taiwan medical care, the recruitment and development of operating room nurses is more difficult. This study aims to investigate the correlation between personality traits and work engagement in the operating room nurses of Medical Center in Central Taiwan. This study uses a questionnaire survey method. The research tools used "Population Characteristics", "shortened version of Big Five personality, IPIP-15" and "Utrecht Work Engagement Scale, UWES" with domestic and international studies which was based on a reliability-validity scale. The study purposely sampled regional health care center in Taichung, randomly issue questionnaires and the questionnaires were completed by 97 operating room nurses finally. The statistical methods included descriptive statistics, independent sample t test, one way ANOVA analysis, Pearson correlation analysis and multiple regression analysis. The results showed:

1. The five personality traits tend to be the highest in agreeableness (M=10.96) , followed by conscientiousness (M=10.88) , extraversion (M=9.75) , openness to experience (M=9.59) , the neuroticism (M=8.12) lowest.
2. The work engagement score is 23.67, which is slightly lower than the intermediate value of 27, which is below the medium and low level.
3. Operating room nurses with personality traits of extraversion (B=0.33, p<.05) and conscientiousness (B=0.28, p<.05) had higher work engagement. The explainable variance was 25%.

Conclusion: The certain personality traits of the operating room nurses can predict work engagement. The findings may provide valuable references for medical directors to selecting and training of operating room nurses in the future, and thus better their quality of operating room care.

**Keywords: Operating Room Nurse, Trait, Work Engagement**

## 誌謝

感謝東海大學諸位師長提供這樣一個進修機會，不論在學習上或行政支援上都令人激賞；感謝一切被我踩在肩上的學術先行者，謝謝您們在學術上無私的奉獻，使我有幸一窺知識的堂奧。

感謝李仁豪教授無私地授權「IPIP-15 五大人格量表」之使用，讓我應用於本研究之研究工具中，讓研究過程更加順利，並能有效率地收集到所需的研究數據。

論文的學習過程是寶貴的經驗，很感謝我的指導教授潘忠煜老師，不管是求學期間的瑣碎事務還是論文，都能給予關心與督促，學生也在老師的身上學到為人處事的踏實與誠懇；另外也要感謝我所服務醫院長官們支持，能配合我的課程，排班讓我去上課學習，讓我能在工作與求學中取得平衡；最後要感謝我的家人和女友，這段時間一直忙於學業與工作，相處時間很少，因為家人的體諒和支持，才能專心完成學業，有您們的陪伴，支持著我一路勇往直前。再次感謝我摯愛的雙親和女友。

峻棠 謹誌於東海大學醫務工程與管理碩士在職專班

2019年4月

# 目錄

摘要.....	i
ABSTRACT.....	ii
誌謝.....	iii
目錄.....	iv
表目錄.....	vi
圖目錄.....	vii
<b>第一章 緒 論</b> .....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	1
1.3 研究流程.....	2
<b>第二章 文獻查證</b> .....	3
2.1 人格特質定義.....	3
2.2 Big-5 五型人格量表的研發與定義.....	6
2.3 工作投入之定義.....	11
2.4 工作投入的影響.....	15
2.5 人格特質與工作投入的相關研究.....	17
2.6 護理師工作投入的重要性.....	19
2.7 UWES 工作投入量表.....	20
2.8 護理師人格特質與工作投入之關係.....	20
<b>第三章 研究方法</b> .....	24
3.1 研究對象.....	24
3.2 研究設計與測量工具.....	24
3.3 研究方法.....	28
<b>第四章 研究結果分析與討論</b> .....	29
4.1 描述性統計.....	29
4.2 不同社會人口學變項的手術室護理師人格特質類型差異分析.....	33
4.3 不同背景變項的手術室護理師知覺自身工作投入差異之分析.....	38
4.4 手術室護理師人格特質對工作投入之相關性.....	44
4.5 手術室護理師人格特質與對護理師工作投入之預測分析.....	45
<b>第五章 結論與建議</b> .....	47
5.1 結論.....	47

5.2 建議.....	49
5.3 執行限制與困難.....	52
參考文獻.....	53
附件 1.....	60
附件 2.....	61
附件 3.....	62

## 表目錄

表 2-1 人格特質理論整理表 .....	5
表 2-2 工作投入之定義整理 .....	13
表 2-3 工作投入之定義整理 (續) .....	14
表 2-4 工作投入之相關研究彙整表 .....	18
表 3-1 人格特質量表各構面之題號與題項分配 .....	26
表 3-2 工作投入量表各構面之題號與題項分配 .....	27
表 4-1 手術室護理師基本人口背景資料 (n=97) .....	29
表 4-2 手術室護理師人格特質之結果分析表 (n=97) .....	30
表 4-3 工作投入結果統計表 (n=97) .....	32
表 4-4 不同年齡別的手術室護理師人格特質類型差異分析表 (n=97) .....	33
表 4-5 婚姻狀況對於手術室護理師人格特質類型差異分析表 (n=97) .....	34
表 4-6 不同職務類別的手術室護理師人格特質類型差異分析表 (n=97) .....	35
表 4-7 不同工作年資的手術室護理師的人格特質差異分析表 (n=97) .....	36
表 4-8 不同背景變項對於手術室護理師人格特質差異分析結果摘要表 .....	37
表 4-9 不同年齡的手術室護理師與工作投入感受程度之變異數分析表 (n=97) .....	39
表 4-10 婚姻狀況對於手術室護理師的工作投入自我感受程度之差異分析表 (n=97) .....	40
表 4-11 不同職務類別的手術室護理師工作投入的感受程度之獨立樣本 <i>t</i> 檢定分析表 (n=97) .....	41
表 4-12 不同工作年資之手術室護理師對工作投入的自身感受程度之變異數分析表 (n=97) .....	42
表 4-13 不同背景變項對於手術室護理師工作投入差異分析結果摘要表 .....	43
表 4-14 手術室護理師人格特質與工作投入之相關係數表 .....	44
表 4-15 人格特質各構面對護理師工作投入之迴歸分析表 .....	46

## 圖目錄

圖 1-1 研究架構.....	2
圖 3-1 手術室護理師人格特質對工作投入影響之研究架構圖.....	25

# 第一章 緒 論

## 1.1 研究背景與動機

近年來醫療環境快速變遷，公立醫院進行體制改變和組織調整，造成組織成員的不確定感，導致工作滿足降低、組織忠誠度減少以及離職傾向提高。隨著民眾生活水準的提高、日新月異的醫療科技，及對醫療照護品質不斷的要求，在加上人口老化迅速的趨勢等因素，民眾對個人健康照護之需求重視程度日益提升，但目前許多醫院皆面臨醫療人力不足的困境，醫事機構五大皆空、護理人力嚴重不足的情況日漸嚴重，而醫療照護的需求遠高過於供給面，在面對繁忙的醫療工作環境及提升醫療品質的評鑑或考核，導致護理人員漸漸產生工作倦怠及不滿情緒，繼而影響照護品質（Bailit & Blanchard, 2004）。

手術室與普通病房不同，單位的獨特性，使得手術室護理師在工作中，時常面臨各種緊急手術或需處理手術中預期之外的突發狀況，在醫療單位中是屬於充滿高度挑戰性的職場，而相對的，手術室護理師亦承受著特殊的工作壓力，而除了繁忙的護理工作外，護理人員亦常常被要求保持良好的工作態度與熱誠，以及配合醫院或政府醫療政策的種種評核，在面臨不斷增加的工作壓力下，勢必將影響手術室護理師的工作投入。工作投入為一種對工作的態度，是個人對工作所產生特殊的情感表現，並對工作產生認同，研究指出，護理師的工作投入將會直接影響醫療的照護品質。但當護理人員無法從工作中得到相應的肯定及滿足時，將可能造成情緒疲潰或職業倦怠，而影響工作的滿意度及留任意願，更可能產生健康照護系統中斷的窘境（Utriainen & Kyngas, 2009）。

護理的始祖，南丁格爾曾經說過：「醫護人員要具備同情心及一雙願意付出的雙手。」手術室護理師在病人處於易受傷害時擔任其代言者之角色，其直接面對病人，是提供護理照護的第一線人員，因此工作投入將對護理照護品質產生重大影響。當護理師具有高程度的工作投入，他們會重視或相信「護理」具有更高的價值及意義，便會優先考慮病人需求並提供合適性的照護（王美玲、張淑真，2016）。這是一向護理專業，此專業需建立在廣泛的知識基礎、曾學習過的護理科學、護理經驗累積的直覺能力與多元性的思考與行動，不但應極具耐力亦需具備靈活性。無論是通才或是專家，

手術室護理師藉由外科解剖學之知識、生理變化及其對病人造成的結果、手術中的風險、預防病人潛在性損傷，以及與手術相關的心理社會情況來照顧病人和家屬。

願意高度付出於工作投入的手術室護理師，將能配合醫院政策，提升工作的效能、增進手術進行的流暢性，並減少不必要的醫療耗材成本之浪費、提升手術轉臺速率、服務更多病人數、降低手術感染率等，並進而提供一個安全且關懷的手術環境。

人格特質是探討人格個別差異的重要因素之一，對於人格特質的不同見解，人格特質也被分為很多學派，有許多學者提出不同的人格理論架構，藉以分析一個人的人格特質並分類。而人格特質的調查，也同樣受到各方業界的重視及運用，是許多企業作為招聘人才的考量之一，由此可看出人格的特質對於工作上的投入程度會有所影響，護理人員的工作投入，在心理上對工作中的認同或者喜愛，並把護理工作視為成長快樂的泉源，就會直接影響到醫療照護品質。

Reitz & Jewell (1979) 認為，工作投入是這項工作在個人生活中佔有的重要性與個人意義，同時也會影響個人工作表現與其他工作行為之表現。陳孟修 (1998) 主張，工作投入的重要在於其連結了員工的「生產力」、「需求」與「工作品質」，此三個重要因素相互羈絆，因此工作投入扮演著一個連結性質的重要角色。工作投入會受到兩個層面的因素影響：

- 1.個人特質：個人特質包括人口統計變數和人格特質兩個面向，人口統計變數包含年齡、性別、婚姻狀況、職位高低、工作年資及教育程度等。
- 2.工作環境：工作投入會受到個人所處的工作環境所影響 (Rabinowitz & Hall, 1977)。

工作投入是影響個體工作動機與行為的主要因素，而願意投入於工作的動機多寡，會直接影響個體是否會積極表現於工作職責之外的行為。除了人格特質外，人口統計變數如：年齡、職位、年資、婚姻狀態、教育程度等也可能是預測工作投入的重要變數。

## 1.2 研究目的

本研究想探討手術室護理師的人格特質的特性，以及人格特質與工作投入的相關性，經由蒐集與彙整相關國內外之文獻，探討五大人格特質的定義與分類、工作投入的定義、及人格特質與工作投入的影響等構面之關係，建立本研究之理論基礎、研究架構。並以編撰問卷設計的方式進行調查研究，發放問卷收集資料、統計分析，並經由分析出的結果提出結論與建議。希望藉此研究結果，作為未來醫院主管招聘新進的手術室護理師或管理人員時之參考建議。

本研究目的的主要有下列幾項：

- 1.分析手術室護理師人格特質的特性
- 2.探討手術室護理師自覺工作投入程度之現況
- 3.探討手術室護理師之人格特質與工作投入的相關性
- 4.探討背景變項對手術室護理師工作投入的影響

### 1.3 研究流程

本研究將依據圖 1-1，確立研究流程之架構。

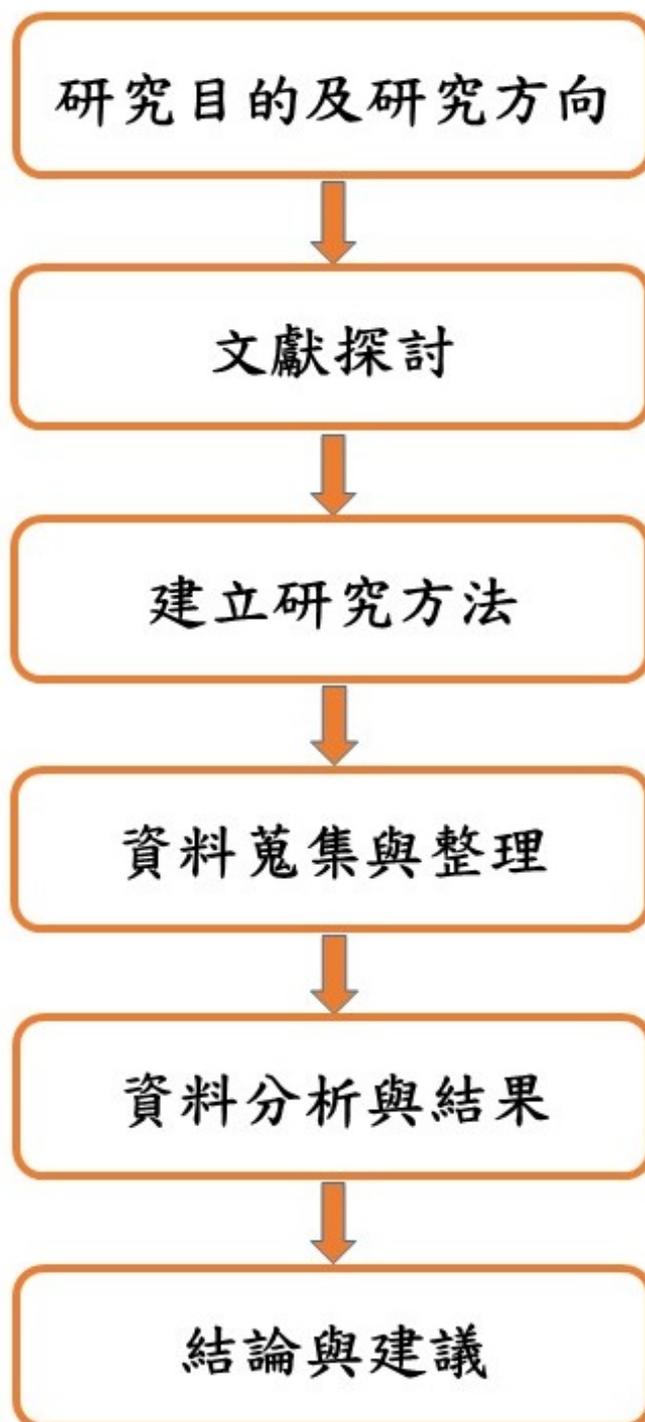


圖 1-1 研究流程圖

## 第二章 文獻查證

### 2.1 人格特質定義

人格特質是一種判斷個體和外在環境之間互動方式的抽象概念，用來解釋個體之行為趨勢與脈絡 (McKenna, 2000)，人格是一種極為抽象的模糊概念，從教育部重編之國語辭典修訂本中對「人格」一詞的解釋為「心理學上指個體在生活歷程中對人、己、事、物、環境，所顯現之獨特個性」，人格是一種複雜的心理結構，用於表現個人的行為方式和習慣，顯示不同情況下的不同行為，而「特質」在心理學上解釋為「指個人的任何持久性的特殊行為方式或心理特徵」 (Peterson, 1992、教育部，2018、Zhang & Bruning, 2011)。

李鴻文、陳芬儀 (2009) 指出，「人格」在不同的領域有不同的見解與定義。Allport (1961) 在心理學中，對「人格」(Personality) 一詞的解釋可追溯至拉丁語「Persona」一字，意指戲劇演員所使用的一種面具，後來逐漸衍伸為個人自我的行為表現，用以解釋人格，包括內在動機、認知的真實自我，描述個人整體之身份，黃朝偉 (2015) 更指出，人格代表著我們讓別人看見自己的那一面，奠定了人與外在環境的互動模式。而透過人格的不同類型之表現，具有獨特思想、感情和行為表現，使得可以區分出個人與他人之差異 (Phares, 1991)。

自 1937 年 Allport 出版「人格：一項心理學詮釋」(Personality: A psychological Interpretation) 後，人格特質論逐漸發展成為重要的人格理論派別 (劉宗明、黃德祥，2008)。人格特質理論的相關研究與發展已相當久遠，投入研究的學者不勝枚舉，可以追溯至 1936 年 Allport & Odbert (王秀美、李長燦，2011)，指出人格是一種概念，不是實體，人格是一個人內在的動態心理系統組織，它將呈現出此人所特有的思想與行為，它只具有推理性的存在。人格的形成，一部分來自基因遺傳，一部分來自於後天環境的養成，這也會受到個人不同生活歷練的影響，因此，每個人都具有獨特的人格特質，影響著在生活中面對各種事物的行為態度及言行，影響一生中不同的發展階段，塑造出個人特質的獨特性 (路婉林，2010)。

張春興（1992）將人格一詞之定義加以說明並分為三部分解釋：

1. 指人品，與品格同義，是社會上之一般解釋。
2. 指權利義務主體的資格，屬於法律上的一般解釋。
3. 指人的個性，與性格同義，屬於心理學上的解釋。

Phares & Chaplin（1997）對人格的解釋為一個人的思想、情感及行為的特定模式，它與其他人的表現不相同，並且在不同時間與不同情境下維持一致。Schultz & Schultz（1998）認為，人格是一個人持久且獨特的特徵之集合，並可能會隨著所經歷之情境的不同而改變。王震武（2001）認為，人格也可被解釋為存在於個體內的一套有組織、有系統的持久特徵與心理傾向，此種特徵與傾向與外在環境互動有關，而影響了個人的思考、慾望、情緒和行為等。李鈴惠（2002）提出，人格是由一系列特別的個人特徵所組成，其中包括對生活、人、事、物、言行、知覺等喜好，如：勇敢、膽怯、害羞、懶惰、忠誠、具攻擊性等。Costa & McCrae（1992）指出，當個體行為反應出上述所列之獨特的人格特徵，且持續出現在許多不同情境中，則可稱為「人格特質」，這也代表人格特質是人的一生中，穩定且重要的組成因素。

何雍慶、莊世杰（2012）指出，特質是人格的基本組成單位，一個人長期、持續所呈現出的不同行為特色，即可稱為「特質」。Allport（1936）主張，特質存在於其內在心理、生理系統中做決定的、為獨特的動力組織。Chioqueta & Stiles（2005）認為，這些特質行為是以某種方式的行動和感受，並且不受外在環境影響。Burger（2003）指出，特質理論中有一重要主張：人們的人格特徵表現相當穩定，不會因為時間的推移或情境不同而改變。依不同的分類方式，衍生出不同的人格特質理論，其分類類型如下表 2-1 所示。

表 2-1 人格特質理論整理表

研究者	年份	類型
Fromm	1941	五種人格類型：交易型、接納型、吝嗇型、生產型、剝削型。
Cattell	1950	十六種人格類型：樂群性、聰慧性、穩定性、恃強性、興奮性、有恆性、敢為性、敏感性、懷疑性、幻想性、世故性、憂鬱性、實驗性、獨立性、自律性、緊張性。
Rotter	1954	內外控人格特質，外控特質：認為獎賞是經外在環境的影響，是運氣、機會與命運等，而非自身的行為所能改變。內控特質：認為自己能夠控制環境所帶來的影響，相信獎賞是因為個人表現而獲得。
Friedman & Roseman	1974	A/B 型人格特質，A 型人格：兼具行動與情緒的複雜體，充滿企圖心，對於達成目的，會不達目標絕不終止。B 型人格：與 A 型人格相反。
Robbins	1989	七種人格類型：內外控性格型、成就導向、權威主義、權術主義、自我肯定、自我警覺、風險偏好。
Costa & McCrae	1992	五大人格特質：開放性、外向性、友善性、嚴謹性、情緒穩定性。

資料來源：研究者整理。

近代心理學家從對人格的不同看法提出不同的理論，相關研究可分成心理分析論 (psychoanalytic theory)、社會學習論 (social learning theory)、特質論 (trait theory)、生物論 (biological theory)、認知理論 (cognitive theory)，以及自我論 (self theory) (葉光輝，2012)。

綜觀上述整理之結果，可以看出各家學派及研究者因專注在不同的研究對象與行為種類，因此對人格特質產生不同定義，但主要看法均一致，人格特質是個體受環境刺激時所表現出的一種自然反應，而

不同的個體間產生的特質有所差異，並且具有穩定性、持久性的行為型態；一個人的特質在不同情況下穩定性與一致性越高時，也就更具有預測性。

## 2.2 Big-5 五型人格量表的研發與定義

對於人格特質各學派都有不同的定義與見解，進而衍生出許多不同觀點的人格特質理論，其中最為廣泛使用，並在學術討論的是五大人格特質概論。

Francis Galton 在 1884 年成立人體測量實驗室，為研究個體差異的創始，並進行「問卷調查法」及一些測量的方法，包括 mental testing、measure of sensory acuity、scale and type。而 1890 年時，Cattell 首創心理測驗一詞。因此，Francis Galton 可以算是人格特質測驗的創始者。接著，Allport & Odbert (1936)，他們從限伯斯特新國際辭典 (Webster's New International Dictionary) 中找出超過 1000 個表達特徵，擁有人格特質並適合作評估的字詞，用以作為區分不同個體的行為，或是形容個人行為之字詞，開始了對人格特質的分類研究，但因為字詞數目過於龐大，即使精簡之後仍是數以萬計，無法實際用於學術研究，於是 Cattell 在 1940 年時，將這研究出來的字詞做分類，作為人格結構不同構面的開端，並將這些結果分析修改為 15 項因素問卷 (李仁豪、陳怡君，2016)。

後來有更多的學者投入於人格結構不同構面的研究，其中 Norman 在 1963 年的研究更具意義，因為 Norman 依據 Cattell 的研究中，進行因素分析後，分類整理出五種人格面向並給予命名，分別為：情緒穩定性、外向性、宜人性、嚴謹性及文化性，稱為「五大人格特質」(big-five model)，簡稱 FFM，正式開創了五型人格特質模式。之後 Goldberg 在 1981 年開始研究人格特質，並正式命名為五大 (Big Five) 人格因素 (王秀美、李長燦，2011)，「大」(Big) 代表不同的人格特質都能在各項因素中明確概括，「五」(Five) 則說明經由科學分析與文字解釋後所歸納出的五種特質 (薛秀宜、陳利銘、洪佩圓，2006)。

許多學者也試著將人格特質進行不同的分類方式，但最為被廣泛運用的仍屬五大人格特質，並且具有強大的驗證支持（Bozionelos, 1997），Goldberg 在 1990 年提出「智性」（Intellectual Interests）與「開放性」（openness）：

智性：表達具有智慧性、客觀性、知識性、反思性、定義性。

開放性：代表想像力及美學。

這樣的定義更適合作為人格特質之描述，而非 Norman 所提的文化性（Culture）（John & Srivastava, 1999），並且製作出 Big Five Maker（BFM）的測驗，其以形容詞作為題目，形成簡易版的雙極特質調查表（Goldberg, 1992）。

Goldberg 在 1996 年時，在歐洲人格會議（European conference on personality）介紹國際人格題庫（International Personality Item Pool，簡稱 IPIP）的建立，並再進一步修改後發展出 Big Five 五型量表，接著放置在網路，提供學術研究上之免費使用，而此量表有兩種版本，分別為 100 題與 50 題，在 100 題的版本中，每因素有 20 項，但因 100 題版本題目過於冗長，於是 Goldberg 再修改整理變為 50 題版本，到 2010 年時，關於人格特質相關研究之發表已超過 350 篇（李仁豪、陳怡君，2016）。

而在人格特質量表的研究中，除了 Goldberg 之外，許多研究者也使用 Costa & McCrae 所提出的五大人格特質構面，Costa & McCrae 在 1985 年時進一步將 Norman（1963）的五大人格特質項目修改為：

「神經質」（neuroticism）

「外向性」（extraversion）

「經驗開放性」（openness to experience）

「親和性」（agreeableness）

「勤勉正直性」（conscientiousness）

五大人格特質的架構至此發展完成，John & Srivastava (1999) 將此五大因素類型的英文字頭字詞合併為「OCEAN」，成為人格五因素模式之代名詞。Costa & McCrae 也於 1992 年發表了專門用以測量 Big Five 的五因素人格量表，稱為 NEO-PI-R (Revised NEO Personality Inventory) 問卷，並測驗該量表在發展過程中之穩定性，也因應文化的不同加以驗證其結果，發現到 FFM 之分類架構的適用性，似乎獲得了相當程度的支持 (Piedmont, McCrae & Costa, 1991; Wiggin & Trapnell, 1996)，也因此被後續研究廣泛運用。

綜上所述，國內外人格特質的相關研究理論到今日已相當成熟，在各個領域的實證性研究與實際的運用上也相當普遍，雖然，人格的複雜程度絕對不僅是五項因素可概括，且各研究者對五種人格特質的解釋略有差異，但所有理論主要的核心理念都是一致的。

本研究採用五大人格特質模型來研究人格特質與工作投入之關係主要是基於兩大考量。

- 1.五大人格特質之分類方式已相當成熟與穩定，並在近幾年從各方實證研究中可以看出此領域已累積相當高程度的效度與令人信服之證據 (Van der Linden, Te Nijenhuis & Bakker, 2010; Hahn, Gottschling & Spinath, 2012)。
- 2.五大人格特質已被廣泛運用於不同領域的研究上，其中不乏關於五大人格特質與工作績效關係的相關研究 (Thoresen, Bradley, Bliese & Thoresen, 2004)。

鑒於醫療臨床情境總是希望測驗題目以簡潔為第一優先考量 (Goldberg, 1992)，然而目前國內外的人格量表題目大多均過於冗長，即使是簡版的 50 題問卷，也是需要受測者花相當多的時間去做填答。於現今繁忙的醫療環境下，這些因素都可能使參與者失去耐性而降低參與的配合度，並耗費大量時間，如戈登人格剖析量表共有 152 題 (郭為藩、陳榮華、林坤燦、蔡榮貴、陳學志、陳心怡，2008)，基本人格量表共 150 題 (吳武典、林幸台、王振德、郭靜姿，1999)，及愛德華個人偏好量表共 225 題等 (林美珠、周東山、林繼偉，2009)。因此，不論是應用在輔導諮商、臨床上的個案評估或研究中實務需求，對簡易版本量表評估工具的需求日漸增加 (Donnellan, Oswald, Baird & Lucas, 2006; Rammstedt & John, 2007)；

因為種種因素的考量，研究者通常因應實務需求會發展成簡版的評估工具（Credé, Harms, Niehorster & Gaye-Valentine, 2012）。

為了降低研究成本及增加受測者之意願及配合度，本研究將使用李仁豪、陳怡君(2016)的研究中五大人格量表簡版 IPIP-15，此量表源於 Goldberg (1992) 發展之國際人格題庫之 Big Five 50 題五型人格量表題目，於每個因素至少保留三道試題，而保留三題的作法是參考過去相關研究建議（Brown, 2006；Little, 2013）。題目內文採用朱思齊（2016）翻譯的繁體中文版本－「大五因素特質量表」，量表分為：「開放性」、「外向性」、「嚴謹性」、「友善性」、「神經質」五種人格特質構面。此量表經檢驗後，全量表各題目皆達顯著性，並且在五個分量的 Cronbach's  $\alpha$  係數中具有良好的內部一致性與再測一致性，經翻譯後其文義也較適合台灣人之文化用語。

簡版 IPIP-15 五大人格量表，各量表內部一致性  $\alpha$  信度係數介於.67~.83 之間。而驗證性因素分析模型中之潛在變項組合信度均大於.60，潛在變異平均萃取量則介於.41~.61，有部分稍低於.50 的標準，但整體量表顯示仍具有相當程度的內部一致性信度。

人格五大因素模式，此五種類型之意涵分別為：

### 1. 開放性（Openness to experience）

這個構面指一個人的興趣和深度，所包含的因素為對陌生事物容忍及探索的能力，開放性高的人開放心胸、有求知慾、有好奇心喜歡接觸和學習新事物、創造力、追求美學、想像力豐富，喜歡獨立、崇尚自由具有直覺性感受力，不受傳統限制，並喜歡思考且求新求變，如果興趣越是多樣化，深入程度越輕，開放性程度越高。而開放性低的人保守封閉、遵守常規及傳統、缺乏創意與創造性、思考狹隘、生活單調、不願冒險或不願意改變（Cooper, 2010）。

### 2. 嚴謹性（Conscientious）

指一個人對具體目標之決心、專心程度，這個構面包含的因素講求生活規律、具有組織能力、謹慎、高責任感、值得信任的程度，謹慎性越高的人工作自我管理佳、有熱情、有效率、務實、盡責、可靠、小心並一絲不苟，成就導向、洞察力、組織性強、深思熟慮、勤奮不懈，謹慎性低的

人較為鬆散、心浮氣躁、組織力差、不牢靠、低效率、隨性、懶惰缺乏精力、不實際、意志不堅、不具目標且容易放棄。如果一個人目標針對性越少，越專注其中，則嚴謹自律程度越高。

### 3. 外向性 (Extraversion)

指一個人與他人的關係，外向性所包含的因素屬於人際關係上互動的情形，指個體與他人建立關係的舒適程度，當個體與他人間的舒適關係越多、程度越高，表示其外向性越強，外向的人經常給人溫暖熱情、喜歡表現、較具自信充滿正向情緒、主動活躍、合群愛交際、愛參與熱鬧場合喜歡刺激事物、健談、善於交際，活潑外向、有自發性、自信果斷、主導性、情感外顯、在群體中顯眼、喜歡交朋友、以人際關係為本的處事方法與充滿活力等的感覺，就舒適程度而言，若一個人與他人舒適的關係越高或越多，意味著越外向。而內向者給人較無上述感受，反而喜獨自行動、交際多有保留內向、服從度高、任務導向且被動的處事方式，個性害羞、孤僻、安靜、膽小較保守、退縮、靦腆、較少主動與他人來往、會事先規劃不衝動、較為悲觀。

### 4. 友善性 (Agreeableness)

此構面包含是否具同理心及與人交往的態度，指一個人對別人設定規則之遵守程度，友善性高者讓人認為是一種利他主義、具有禮貌善於合作、令人信賴、待人友善樂於助人有同情心、高包容性，容易與人相處並寬容他人，善良、脾氣好、開朗、容易相信人、謙虛但易受騙，對他人規範遵循程度越高，則友善性越高。而友善性低者，冷酷、難以打交道、不易相信他人、絕情、自私、剛硬、吝嗇、嚴肅、批判性高、常記仇且固執。

### 5. 神經質 (Emotional stability)

能引發一個人負面情緒所需要的刺激次數和強度，這個構面所包含的因素為情緒的穩定度，當一個人神經質程度高者容易緊張焦慮、過度擔心、容易感覺被傷害、情緒化、缺乏安全感、自卑、沮喪、較無法妥善控制情緒與敏感，能接受的刺激或強度弱等特性；可接受的刺激越少，神經質越高，反之當神經質程度低則安靜、放鬆、高 EQ 不易情緒化、沉著堅強、有安全感。

## 2.3 工作投入之定義

工作投入 (Job Involvement) 一詞，源自於心理學家與社會學家對個人在工作上自我投入 (Ego Involvement In Work) 的概念，工作投入的概念最早由 Lodahl & Kejner (1965) 所提出，其整合了社會學的生活興趣重心及心理學的自我投入概念，並將工作投入定義為「個人認同工作重要性的程度」，一個人認同其工作或是工作在其自我形象中的重要性，並更深入的表示，工作投入為工作績效影響個人自尊的程度。Dubin (1958) 指出，就社會學觀點而論，工作投入為個人社會化的過程所形成的價值觀，而這價值觀會影響個人的工作行為模式。Allport (1947) 表示，就心理學觀點而論，自我投入為個人對其工作的承諾。

Rabinowitz & Hall (1977) 對工作投入的定義是，工作投入為個體對目前工作的「認同」(identify) 與「投入」(engaged in) 程度，個體於生活上知覺到工作的重要性或心理上對工作的認同；那些對於自我的工作與生活擁有較認真的態度者，對工作投入程度也越高，所以工作投入程度高的人相對容易感受到工作經驗的重要性及對本身的影響，也較能全心投入在工作中，而工作投入的程度會受到個人特質及個人所處的工作環境所影響。Reitz & Jewell (1979) 的看法與 Rabinowitz & Hall (1977) 相近，他們認為工作投入是，這項工作在個人生活中佔有的重要性與個人意義，同時也會影響個人工作表現與其他工作行為之表現。

Kanungo 於 1982 年進一步定義工作投入，釋義為一個人心理上認定其工作在其生命中的重要性程度，願意主動參與並全心投入其中，從工作表現獲得肯定與成就，因而激發努力程度與工作態度，從工作上的認知，進而產生認同感。Kanungo (1982) 認為，工作投入是個體心理上對目前工作的認知或信念，並將工作投入分為「投入特定工作」和「投入一般工作」，投入特定工作是個人對目前工作的信念，及該工作可以滿足個人目前需求的程度，投入一般工作代表個人生活中對一般工作的價值觀之重要性程度，影響此結果的因素可能來自於個人的經歷、文化背景及社會化過程，而不論是針對特定工作所產生的工作投入或是對一般工作所產生的工作投入，均應視為一種心理認同的信念狀態或認知。

Kanungo 統整心理學與社會學對工作投入和工作倦怠的看法並提出動機性模式。動機性工作投入模式指出，當個人的需求與期望能透過目前的

工作獲得滿足時，個人就會產生認同，而認知的狀態也會對工作產生投入；相反的，當個人的需求與期望不能透過工作獲得滿足時，個人心理就會對工作產生疏離感，個人或社會化及工作環境能否滿足個人需求潛力會影響工作投入。

Robbins (2002) 也提出類似 Kanungo (1982) 的概念，Robbins 認為，工作投入是一種工作態度，是自我覺察工作績效對個人價值的重要程度，及對工作的認同程度，將反應個人為工作付出的意願。另一位學者 Paullay & Alliger (1994) 也認同 Kanungo (1982) 對工作投入的定義，並進一步闡述，工作投入是個人關注於自己的目前工作，指個人對自我與工作間的心理認知狀態或信念，影響個人在認知上參與及專注程度，也就是說一個人心理上認定其工作的重要程度，會受到個體人格傾向、工作經驗、認知背景等因素的影響 (Brown, 1996; Kanungo, 1982; 陳, 1983)。

Vroom (1962) 主張，工作投入與個人自尊與工作績效是相互依存的。Blau (1987) 則提出，個人的興趣和生活重心相對於工作上的程度，會影響工作投入。Kim (1997) 倡議，工作投入是個人對工作的積極表現，並視為一種激勵因素。Schaufeli & Bakker (2004) 將工作投入釋義為，一種正面積極態度、自我實現並且與工作相關的心理狀態，其特點是工作中的活力，奉獻和專注；工作時，活力被定義為高強度的能量和抗壓性。而奉獻的精神是，能運用智慧、充滿熱情、鼓舞、自信的和勇於挑戰。作為最後一點的專注，被認為是能完全專注並樂愛自己的職責。

而國內也有許多人研究此領域，黃建安 (2004) 定義工作投入為，個人對其所屬的職務投入情況，以及自身對工作的評價和行為表現。岳成峰 (2004) 的研究指出，工作投入的程度能夠有效的預測工作績效，也代表工作投入對於台灣的工作職場上，也依然是一個重要的指標與議題。王意蘭 (2011) 指出，當工作績效可以透過個人努力而獲得時，個體就會對工作產生投入。Mudrack (2004)、Chen, Goddard & Casper (2004) 及 Griffin & Hesketh (2010) 皆採用 Kanungo (1982) 對工作投入的定義。

綜合上述，可以看出學者與研究者對工作投入的定義，是一種個體對工作所產生的認同感，是屬於一種正面的積極態度，也取決於是否能從工作中獲得個人價值？員工投入工作的程度，不僅牽涉到組織成員的心理層面與行為，亦和自尊與工作績效相連結，更與組織的整體績效密不可分，企

業為有效管理人力資源，以增加員工在工作上的投入，進而提升組織的競爭優勢，更需注意員工們的狀態。整體而言影響工作投入的因素包括個性、組織和文化。當員工熱衷投入工作時，才會樂於貢獻自己，將自身的知識及才能發揮在工作上，除了了解員工工作的價值觀外，企業如何使員工樂衷於工作也必是一大目標。因此本研究將工作投入定義為，護理師對工作的認同度，以及在工作中得到的價值感，影響護理師是否願意全心投入、主動參與，且工作績效與自尊及自我價值有關，是可經由個人努力而獲得的。

本研究將各學者對工作投入的定義，彙整如下表 2-2、表 2-3 所示：

表 2-2 工作投入之定義整理

學者/年代	定義
Lodahl & Kejner (1965)	1.一個人認同其工作或是工作在其自我形象中的重要性。 2.工作投入的程度為工作績效影響個人自尊的程度。
Dubin (1958)	工作投入為個人社會化的過程所形成的價值觀，而這價值觀會影響個人的工作行為模式。
Allport (1947)	自我投入為個人對其工作的承諾。
Rabinowitz & Hall (1977)	工作投入是個人對目前工作的「認同」(identify)與「投入」(engaged in)程度，個體於生活上知覺到工作的重要性或心理上對工作的認同。
Reitz & Jewell (1979)	工作投入是指，這項工作在個人生活中佔有的重要性與個人意義，同時也會影響個人工作表現與其他工作行為之表現。
Kanungo (1982)	一個人心理上認定其工作在其生命中的重要性程度，願意主動參與並全心投入其中，從工作表現獲得肯定與成就，因而激發努力程度與工作態度，從工作上的認知，進而產生認同感。

表 2-3 工作投入之定義整理（續）

學者/年代	定義
Robbins (2001)	工作投入是一種工作態度，是自我覺察工作績效對個人價值的重要程度，及對工作的認同程度，將反應個人為工作付出的意願。
Paully & Alliger (1994)	工作投入指個人關注於自己目前工作，指個人對自我與工作間的心理認知狀態或信念，影響個人在認知上參與及專注程度，個人心理上認定其工作的重要程度，會受到個體人格傾向、工作經驗、認知背景等因素影響。
Vroom (1962)	工作投入與個人自尊與工作績效是相互依存的。
Blau (1987)	個人的興趣和生活重心相對於工作上的程度，會影響工作投入。
Kim (1997)	是個人對工作的積極表現，並視為一種激勵因素。
Schaufeli & Bakker (2004)	工作投入是一種正面積極態度、自我實現並且與工作相關的心理狀態，其特點是工作中的活力，奉獻和專注。
黃建安 (2004)	個人對其所屬的職務投入情況，以及自身對工作的評價和行為表現。
岳成峰 (2004)	工作投入的程度能夠有效的預測工作績效。
王意蘭 (2011)	當工作績效可以透過個人努力而獲得時，個體就會對工作產生投入。

資料來源：研究者整理。

然而 Kanungo 原始發展的工作投入量表之題目，所涉及之面向較為不足，因此本研究將採用 Schaufeli & Bakker (2004) 發展之工作投入量表，其工作投入分為活力、專注、奉獻三大構面，一共有九道試題，其中題向不僅包括原本 Kanungo 研究所涉及之範圍，更延伸至活力與奉獻之層面，有助於本研究深入探討其影響範圍與因素。工作投入主要受到兩個因素的影響，一是個人特質，個人特質包括人口變數和人格特質兩方面，人口變數是年齡、性別、婚姻狀況、年資或教育程度等；二是工作投入會受到個人所處的工作環境所影響，工作環境因素包括領導風格、組織氣候或工作特性等 (Robinowitz & Hall, 1977)。

## 2.4 工作投入的影響

Pfeffer (1994) 指出，工作投入為影響個體動機、行為與組織效能的主要原因。

在許多研究中發現人口變數會影響工作投入，並視為是個人對工作的價值導向。Jenkins & Maslach (1994) 認為男性比女性對工作較為投入，但男性工作至某一年齡階段後工作投入會漸漸降低，而女性則呈現有漸漸上升的趨勢。Torabinia (2017) 指出，女護理師的工作投入似乎高於男性，但性別比較在統計上並不顯著。Rabinowitz & Hall (1977) 整理過去的實證研究發現年齡與工作投入呈正相關，年齡越高者其工作投入程度越高，可能來自於年齡的增長，造成薪資的累加而滿足需求。Torabinia (2017) 認為，資深護理師表現出更高的參與度，顯示年齡與工作投入間呈正相關，郭騰淵 (1990) 的研究也發現，工作年資與工作投入呈正相關，年資越久，其工作投入越高。婚姻方面，與嚴春財 (1998) 的研究都顯示婚姻狀況與工作投入有顯著的影響，其中已婚者有較高的工作投入相對於其他婚姻狀況者，但謝文亮 (2002) 的研究則顯示，未婚者的工作投入顯著高於已婚者。Mckelvey & Sekaram (1977) 以研發工程人員為研究對象，發現職位高者，其工作投入程度高於職位低者。

考慮到工作投入在心理學的總體趨勢，工作和組織心理學領域的研究者逐漸對員工在有效率的工作和樂觀經歷感興趣。他們開始研究，積極的工作投入和相對應的職業倦怠。工作投入是把自己與組織內的工作角色相結合，使得個人在工作中可以有實質的、認知上的、與情感上的自我表達 (Macey, Schneider, Barbera & Young, 2009)。

雖然工作投入是一種心理狀態和行為，其核心是成員對組織的態度，但工作參與則僅限於個人對其工作的態度。工作投入意味著，個人全神貫注於自己的工作，為其投入高度的興趣和創造價值，並會受到同事或工作本身的影響，因此，與工作滿意度不同的是，一個人工作投入的程度不會輕易改變，而且會直接影響組織的運作、效率和生產力（Kim, Shin & Swanger, 2009）。當員工對現在的工作環境感到滿意，而且滿足他們正在執行的工作或任務時，員工會更願意的投入於工作，產生更高的工作投入，且工作投入能降低工作壓力，並提高工作滿意度並降低了離職率（Huang, Ahlstrom, Lee, Chen & Hsieh, 2016）。此外，工作投入被視為是職業倦怠的正面目標，會受工作環境的影響，如組織對個人的吸引力，薪資的滿意度和組織的支持程度（Schaufeli & Bakker, 2004; Alshammari, Al Qaied, Al-Mawali & Matalqa, 2016）。

Vagharseyyedin (2016) 指出，各種職業的工作投入之程度有所不同：在教師、經理、工匠、護理師、銷售人員和農民，可觀察到高程度的工作投入，而在生產線、零售商、會計、管家和警察，發現水平較低。而護理師對其工作環境的滿意度，會影響護理師的工作投入，剛畢業的護理師，在非他理想中的醫院工作時，或是被分配到他們不喜歡的醫療單位或科別時，或是對自己的工作或工作環境不滿意時，會產生很高的離職意願（Yu & Kang, 2016; Rudman & Gustavsson, 2011）而剛任職滿兩年的護理師，其工作倦怠的程度和離職意願會有所增加。具體而言，領導者應努力營造正向的工作環境，並同時積極幫助新畢業的護理師們適應新的職業與環境（Laschinger, Borgogni, Consiglio & Read, 2015）。

## 2.5 人格特質與工作投入的相關研究

關於工作投入的層面，不同研究者會因為研究對象或研究目的不同而產生差異，而研究者在搜尋相關領域的近十年內的論文時，發現有四篇工作投入與人格特質的相關論文：

1. 許子涵（2017）公立幼兒園代理教師人格特質、工作認同與工作投入之相關研究
2. 翁秀蘭（2013）麻醉護理人員的人格特質及工作績效之相關研究
3. 葉子明、謝佩伶、巫錦秀（2013）教師工作壓力與工作投入對教學品質之影響－以人格特質為干擾
4. 洪德華（2010）台中縣市高級中學教師人格特質與工作投入相關之研究

因此研究者希望透過分析、整理此四篇的論文研究，並歸納及整理出與本研究的相關構面，並將之應用於本研究，如下表 2-4 所示：

表 2-4 工作投入之相關研究彙整表

研究者/題目	研究對象	研究結果
許子涵 (2017) 公立幼兒園代理教師人格特質、工作認同與工作投入之相關研究	南投縣公立國民小學幼兒園 105 學年度之代理老師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.「開放性」、「嚴謹性」、「外向性」、「和善性」與「工作投入」之間有顯著正相關。</li> <li>2.五大人格特質以「親和性」為最高分，依次為「嚴謹性」、「開放性」、「外向性」、「神經質」。</li> <li>3.工作投入程度為中等以上程度。</li> </ol>
翁秀蘭 (2013) 麻醉護理人員的人格特質及工作績效之相關研究	教學醫院以上之麻醉護理師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.五大人格特質以「親和性」為最高分，依次為「嚴謹性」、「神經質」、「開放性」、「外向性」。</li> <li>2.五大人格特質與不同的婚姻狀況、不同年齡無顯著差異。</li> <li>3.五大人格特質與年資有顯著差異。</li> </ol>
葉子明、謝佩伶、巫錦秀 (2013) 教師工作壓力與工作投入對教學品質之影響—以人格特質為干擾變項	100 學年度彰化縣國小在職教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.年齡、年資與工作投入呈正相關</li> <li>2.教師兼主任在工作投入顯著高於其他職務</li> <li>3.已婚者的工作投入顯著高於未婚者</li> <li>4.人格特質中的「親和性」和「外向性」人格特質對工作投入有顯著差異</li> </ol>
洪德華 (2010) 台中縣市高級中學教師人格特質與工作投入相關之研究	台中市公立高級中學編制內之專任教師	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.人格特質，因職務、服務年資、教育程度不同，而有顯著差異。</li> <li>2.工作投入與年齡、職務、服務年資、教育程度不同，而有顯著差異。</li> <li>3.勤勉正直性最足以預測工作投入的程度，神經質的人格特質與教師工作投入呈負相關外，其皆達到顯著正相關</li> <li>4.教師整體工作投入程度有中等以上的水準</li> <li>5.五大人格特質以「勤勉正直性」為最高分，依次為「開放性」、「親和性」、「神經質」、「外向性」。</li> </ol>

資料來源：研究者整理。

## 2.6 護理師工作投入的重要性

近年來，工作投入作為影響個體心理健康和積極行為的重要因素，已引起了教育、商業、醫療服務等各個領域的關注，工作投入顯然已成為用以衡量員工工作態度的一項重要指標，用來預測員工結果、部門進展及商業成就，並受到許多學者與企業的重視（Cakinberk, Derin & Demirel, 2011）。

Halbesleben, Harvey & Bolino（2009）認為，工作能力與員工的工作投入（活力和奉獻精神）之間呈正相關。透過工作投入在員工和組織間建立正向的依賴關係，對雙方都有積極的影響，包括對工作的付出、堅定的職業態度、心理健康（如正面情緒和減少倦怠）、優良的工作表現與動機、採取主動的行為，以獲得組織利益和個人利益而努力，在員工敬業度和組織忠誠度下，營造出親切與熟悉的工作環境，從而提升工作步調與流暢度，讓工作效能得以全力推進，達成既定目標，有效的溝通管道與信任、有明確的問責制度、具備充足的護理人力、熟練、值得信賴的領導、共同討論與決策、了解護理工作的價值以及自我成長等，能使員工產生高程度的工作投入（Cheung et al., 2008）。

工作投入甚至會影響護理師面對挫折的壓力和情緒，工作投入較高的護理師通常會表現更出色，因為他們願意花更多時間和精力在工作上，為了提升醫療照護服務的品質，近年來許多醫院開始著手於加強護理師的顧客導向行為，以改善護理師與病人之間的互動，工作投入程度高的護理師，會在工作中投入了大量的精力，而這些護理師往往能獲得更好的工作滿意度、組織承諾和工作績效，而工作投入、工作態度和工作績效間的正向關係，工作投入的程度將影響組織的營運，並進一步直接影響醫療服務的品質（Chen & Chiou, 2010; Mortensen, Malling, Ringsted & Rubak, 2010）。

護理師直接面對病人，是提供護理照護的第一線人員，工作投入程度高的護理師，與病人的互動有正面的影響，因此工作投入將對護理品質產生重大影響。當護理師具有高程度的工作投入，他們會重視或相信「護理」具有更高的價值，便會優先考慮病人需求並提供合適性的照護（王美玲、張淑真，2016）。

護理師經常面對可能導致活力下降的生理或心理需求，然而在職場上往往沒有足夠的獎勵制度，如晉升、穩定性、尊重和收入，因此對護理工

作的負面看法，可能會降低他們在工作中的奉獻精神和專注，降低工作投入，換句話說，通過提升護理師的工作投入來改變工作態度，以減少職業倦怠至關重要，而每個人的工作投入可以使用一些可靠的量表或工具，來評估這些變化（Xiaoxi, Li, Futing, Junhui & Hui, 2017）。

## 2.7 UWES 工作投入量表

根據許多研究的結果顯示，最常使用於衡量工作投入之程度的工具為 Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 工作投入量表，此量表是由 Schaufeli & Bakker 於 2004 年所創建的評估工具，用來調查及量化一個人的工作投入程度，此量表在國際研究上已被多國翻譯並接受而廣泛運用，如義大利、挪威，日本、西班牙及中國等，在不同文化均可適用（Schaufeli & Bakker, 2004）。

Utrecht 工作投入量表 (UWES)，9 項版本的評估工具中，共有三個構面分別為：活力（3 項），奉獻（3 項）及吸收（3 項），這三項定義屬性分別對工作投入進行（Schaufeli & Bakker, 2004）。九個項目問題均以 7 分法 likert 量表來評分，範圍從 0（從來沒有）到 6（總是），並計算各項構面的平均分數，測驗結果若得到的分數越高，代表工作投入的程度越高。目前 UWES 量表的中文版本已被廣泛使用於各職類別，並且具有良好的信度和效度（Zhu, Liu, Guo, Zhao & Lou, 2015），在本研究中，Cronbach 的活力、奉獻和專注，量表的  $\alpha$  係數分別為 0.78、0.84 和 0.80。

此量表的三個構面中，「活力」代表著充滿精力、願意付出心力面對工作上的困難與職責，具備面對所有挑戰的心理適應力、應變力、韌性及抗壓力，並有持續堅持的意願與決心；「奉獻」代表能感知工作的意義之所在，對工作富有熱情、榮耀並具有挑戰的強烈意識。「專注」則代表專注於工作中的情緒，能全心全意地將所有心神沉浸在工作中，甚至達到渾然忘我之境界（Schaufeli & Bakker, 2004）。

## 2.8 護理師人格特質與工作投入之關係

Astura (2008) 與 Rammstedt & John (2007) 認為，護理師的人格特質的差異會影響其工作投入，並直接影響與病人互動的方式，人格特質與工作投入有顯著的差異。工作投入是所有職業所必需的，尤其是臨床的護理

工作，並能幫助管理者評估員工的人格特質和對組織的忠誠度。

Begley (2010) 認為擁有某些的人格特質，如同情，同理心與善良，對於成為一名優秀的護理師而言，相當重要。雖然對於「好的」護理，顯然還涉及掌握技術技能和獲取知識，但 Sellman (2011) 認為，良好的護理的本質，不是僅通過技能和知識來表現，而是通過從業者的性格特徵及行為來描述更具意義。

在探討管理者職務的研究上，如何在工作中維持或變得更能投入於工作上，研究顯示人格特質中的「責任感」被認為是最具貢獻的。具備盡職盡責特徵的從業人員，工作中能以目標和任務為導向、以成就為導向，並在積極努力實現目標的同時，他們不容易分心，並能保持專注，在現今高度追求照護品質的醫療保健制度下，盡職盡責的管理者以目標導向行為於管理上，可能會有所幫助，在目前的臨床情境，大部分主管都面臨著從醫療改革，過負荷的工作量與以服務質量為目標的管理規定，在現代醫療保健的多重要求與分心分神的情況下，高度認真的特徵可以促使主管人員牢記自己的職業目標，並投入於工作中 (Wallace, Lemaire & Ghali, 2009; Mortensen et al., 2010)，與 Duckworth, Peterson, Matthews & Kelly (2007) 的研究結果相同，顯示責任心與堅持不懈和對目標的熱情為正相關。

在正式員工與約聘員工的研究中，李歆儀 (2009) 指出，在正式員工方面，正式員工的「認知」工作價值觀與工作投入呈現正向關係，且「神經質」人格特質與離職傾向呈現正向關係，正職員工的「嚴謹性」特質、「認知」工作價值觀、與工作投入均高於約聘員工；在約聘員工方面，得出約聘員工的「開放性」人格特質與工作投入呈現正向關係，且約聘員工的神經質特質與離職傾向均顯著高於正式員工。

人格特質與工作投入的關係，在個職類別或單純人格研究中，已廣泛的被各界學者探討，以下針對以五大人格特質為分類為題材的研究，分別敘述。

#### 1. 「神經質」(neuroticism)「外向性」(extraversion)

Langelaan, Bakker, van Doornen & Schaufeli (2006) 使用 Schaufeli & Bakker (2004) 提出的影響工作投入的因素中的快樂 (pleasure) 和激發

(activation) 兩個維度上的模型作為研究的基礎架構，描述人格特質、職業倦怠和工作投入的影響，得出結論，與職業倦怠程度高的員工相比，較願意付出的員工，他們的積極情感和低負面情緒之分數都很高，研究中也發現，有神經質特質者較具有負面情緒，而外向性特質者負面情緒較少，而積極情感則相反，神經質特質者較少有積極情感，而外向性特質者則時常展現出積極情感 (Schaufeli & Bakker, 2004)。同樣，Inceoglu & Warr (2011) 也發現到，具備低水平的神經質和高水平外向性特質的員工，具有較高的工作投入與員工敬業度程度。而 Ganjeh(2009)與 Cañadas(2015) 也指出，外向性特質者對於護理工作，需要高度社交技能的工作環境中，能有較優良的工作表現，也較少產生工作倦怠。

## 2. 「嚴謹性」(conscientiousness)

Kim, Shin & Swanger (2009) 的調查結果也顯示出「嚴謹性」是工作投入中的最強預測因素。他們認為，關於工作參與的組成部份中達成工作目標的自覺性深具意義，代表責任感，責任感透過自我的要求而影響工作投入，也因此嚴謹性的人也更有可能獲得較高的成就 (Schaufeli & Bakker, 2004)。因此，嚴謹性的員工認真負責，並願意投入更多精力於工作上，從而產生強烈的工作投入與職業效能 (Kim, Shin & Swanger, 2009)。

Inceoglu & Warr (2011) 透過 Mostert & Rothmann (2006) 關於嚴謹性預測 1794 名南非警察的研究發現，證明責任感的成就取向方面，是相對於其他五大人格特質因素中與工作投入的關係最強的預測因素。此外，在對工作投入與責任感的探索性調查中，Halbesleben, Harvey & Bolino (2009) 指出，嚴謹性的員工表現出高水平的工作投入，因為他們來自家庭工作的干預因素相對較少。醫院員工若具有「嚴謹性」人格特質者，其工作態度佳、工作容易得到滿足。員工會對組織產生情感性依附、認同組織，對組織忠誠度也愈高，對工作投入的程度也越高，而離職意願也將降低。

## 3. 「友善性」(agreeableness)

Wefald, Reichard & Serrano (2011) 發現，除了嚴謹性與外向性之外，友善性對於工作參與度也有很好的預測效果，甚至可以調節其對工作滿意度與工作承諾的影響。同樣，Kim, Shin & Swanger (2009) 認為，在職業效能方面顯示，友善性與外向性同樣重要，但職業效能與工作投入沒有特

別的關係，但在某些特定行業別的研究則顯示，職業效能與自我效能之間的關係有顯著影響。Morgeson, Reider & Campion (2005) 認為，要讓敬業的員工能有效地執行他們的工作或任務時，時常需要大家互相配合，展現團隊合作的精神，而友善性高的員工，可以促進團隊合作，相較於友善性程度低的員工，他們更傾向於參與工作，便有助於提升工作效能，友善性特質程度高的護理師，其工作投入的成就取向來源並不一定來自於工作本身，他們時常將病人擺在第一位，當他們照護的病人得到妥善的照護和出院，護理師會因病人得到了舒適而感到開心，而不是因為工作本身而高興。

#### 4. 「開放性」(openness to experience)

Griffin & Hesketh (2004) 指出，開放性特質者較能預測培訓結果，但不能預測工作熟練程度。然而，Inceoglu & Warr (2011) 發現，開放型特質者在創造性思維方式（開放性的一個面向）是一樣重要的工作投入預測因子，而開放性的其他面向與工作投入無關，Griffin & Hesketh (2004) 也認同這項結果，由於開放性的多個面向，使開放性對組織結果的預測有效性降低了。但 Akhtar, Boustani, Tsivrikos & Chamorro-Premuzic (2015) 的研究結果顯示，彈性是工作投入的主要驅動要素之一，而開放性者較能運用資源，能有彈性的控制他們的工作環境，這為他們追求目標提供了內在的動力，因此高程度開放性的員工也可能呈現出高程度的工作投入結果。

## 第三章 研究方法

### 3.1 研究對象

本研究主要探究手術室護理師的人格特質與工作投入的關係與影響。研究範圍設定為「某中部醫學中心手術室護理人員」，收案條件為手術室臨床實務經驗滿3個月以上的現任手術室護理師，截至107年10月底，收案97人。

### 3.2 研究設計與測量工具

本研究經由蒐集與彙整相關國內外之文獻，探討人格特質的定義與分類、工作投入的定義、及人格特質與工作投入的影響等構面之關係，建立本研究之理論基礎、研究架構與研究假設，擬定本研究概念架構圖，如下圖3-1所示。並以編撰問卷設計的方式進行調查研究，發放問卷收集資料、統計分析，並經由分析出的結果提出結論與建議。

本研究以問卷作為主要的研究工具，此量表出自於國內外學者針對本研究所欲探討的變項，所製成的相關問卷量表。本研究依據文獻探討彙整「手術室護理人員之人格特質、工作投入」之問卷調查表，作為研究工具。經本研究潤飾後定稿，問卷定名為「手術室人格特質與工作投入的關係之研究問卷」，共包含「五大人格量表簡版(IPIP-15)」、「工作投入量表(UWES)」及「個人基本資料」三個部分，以下分別說明本研究工具之編製，以及研究工具信度及效度測驗的過程。

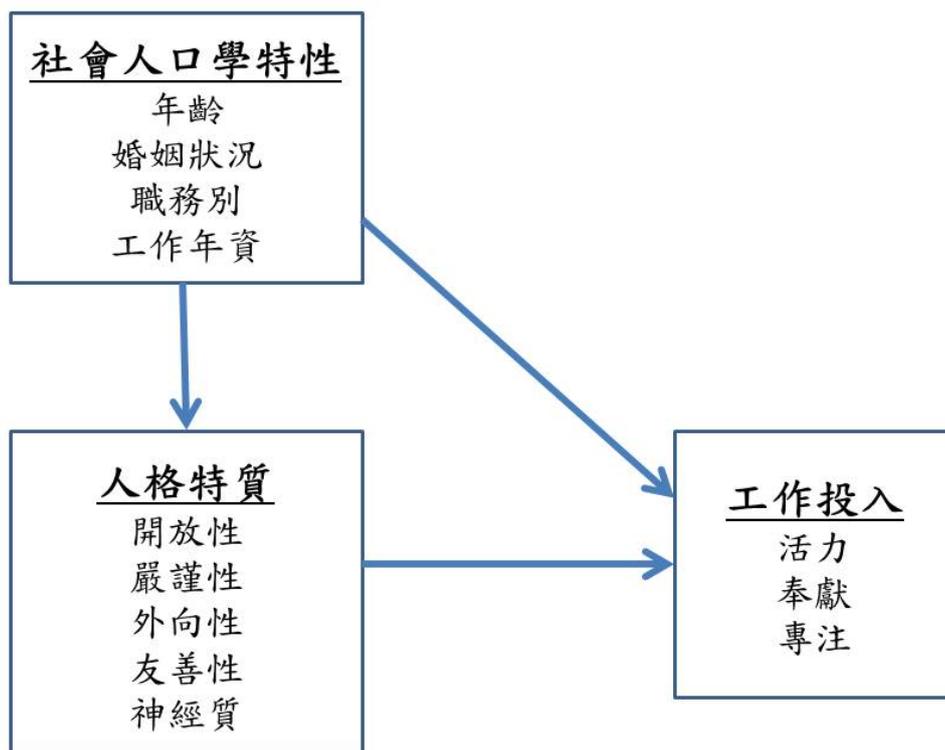


圖 3-1 手術室護理師人格特質對工作投入影響之研究架構圖

### 1. 人格特質

人格特質問卷採用五大人格量表簡版 (IPIP-15)，此問卷初稿係改編自，李仁豪與陳怡君 (2016) 自 Goldberg (1992) 的 IPIP 五大人格特質量表五十題版本中，每個面向保留三道試題而成的 IPIP-15 簡版問卷，並將試題的內文採用朱思齊 (2016) 翻譯的繁體中文版本所發展而成，包括「開放性」、「嚴謹性」、「外向性」、「友善性」、「神經質」等五個構面的 15 道試題，填寫者依據 15 項題目之敘述，以 Likert 的五點尺度衡量法作為基準，依序為「非常貼切」、「有些貼切」、「普通」、「有些不貼切」、「非常不貼切」，由填寫者依據自己對文字描述的感受，勾選最適當程度的描述來形容自己，某構面的得分越高，則代表此護理師的人格特質傾向；此量表已聯繫到作者李仁豪副教授之同意使用於本研究，此量表預測的參與者為 455 位及 283 位中老年人，量表的內部一致性信度 Cronbach  $\alpha$  係數介於 .68-.83 之間，具有良好的信度。本量表其構面與題號，如下表 3-1 所示：

表 3-1 人格特質量表各構面之題號與題項分配

構面	問卷題號分配與內容
開放性	01. 我詞彙豐富。 03. 我有生動的想像力。 05. 我常有絕佳的點子。
嚴謹性	08. 我喜歡井然有序。 12. 我總是按照預定計畫行事。 14. 我對我的工作要求嚴謹。
外向性	02. 我和其他人在一起時感覺自在。 04. 我總是主動開始談話。 07. 在聚會中我會跟許多不同的人說話。
友善性	10. 我總會為別人抽出時間。 11. 我能感受他人的情緒。 13. 我能使人感到自在。
神經質	06. 我容易感到悶悶不樂。 09. 我的心情變化很大。 15. 我常感到鬱悶。

資料來源：李仁豪、陳怡君（2016）IPIP 五大人格量表簡版的發展及其跨年齡層的測量不變性檢定

## 2. 工作投入

使用Schaufeli & Bakker (2004) 所創建的工作投入量表 (UWES)，包含「活力」、「奉獻」、「吸收」三個構面，9道試題，填寫者依據9項題目，以Likert的七點尺度衡量法，每題項由「從來沒有」、「幾乎沒有過」、「很少」、「有時」、「經常」、「十分頻繁」、「總是」分別給予0-6分，勾選最能描述自身感受的頻繁程度，此問卷為單一構面，用來測量護理師對於目前工作的認知狀態，分數越高代表護理師之工作投入的程度越高，反之則越低。此量表為網路公開授權使用於學術研究，原量表預測的參與者為619位員工，顯示活力、奉獻、專注量表的內部一致性信度Cronbach  $\alpha$ 係數分別為0.79、0.89、0.72具有可接受的信度。本量表其構面和題號，如表3-2所示。

表 3-2 工作投入量表各構面之題號與題項分配

構面	問卷題號分配與內容
活力	1. 在工作中，我感到自己併發出能量。 2. 工作時，我感到自己強大並且充滿活力。 5. 早上一起床，我就想要去工作。
奉獻	3. 我對工作富有熱情。 4. 工作激發了我的靈感。 7. 我為自己所從事的工作感到自豪。
專注	6. 當工作緊張的時候，我會感到快樂。 8. 我沉浸於我的工作當中。 9. 我在工作時會達到忘我的境界。

資料來源：Schaufeli & Bakker (2004) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach

### 3. 量表效度分析

本研究透過廣泛地文獻分析與探討，考量人格特質量表與工作投入量表的完整性，選用李仁豪、陳怡君(2016)IPIP五大人格量表簡版與Schaufeli & Bakker (2004)工作投入量表，這些量表已經經過多次的驗證，在各行各業中均具有高度的效度，故本量表之架構與題項應具備良好的效度。

### 4. 個人基本資料

個人基本資料變數包含性別、目前婚姻狀況、教育程度、年齡、職務、護理能力進階職等、護理工作總年資及本單位工作年資等項目。

## 3.3 研究方法

本研究於 107 年 9 月開始進行問卷調查，共發出 110 份研究問卷，於 107 年 10 月總計回收問卷為 105 份，扣除無效問卷 8 份，總計回收有效問卷 97 份，有效問卷回收率為 88.2%。

本研究將回收的問卷經過初步篩選剔除無效之問卷後，將有效問卷之原始資料分別編碼並鍵入電腦，再運用 SPSS for Windows 22 進行資料分析。以描述性統計，計算各題之次數分配、平均數及標準差，分析手術室護理師的個人基本資料、人格特質及工作投入的概況，並以 *t* 檢定、皮爾森基差相關等統計方法進行資料處理，分析人格特質與工作投入的相關性。

本研究為探討手術室護理師的人格特質與工作投入之間的影響，故以皮爾森基差相關檢驗 (Persons Product-Moment Correlation)，分析人格特質與工作投入的相關程度、手術室護理師基本屬性與工作投入的相關程度。運用多元迴歸檢定 (multiple regression) 手術室護理師的人格特質與基本屬性對工作投入是否有顯著預測力。

## 第四章 研究結果分析與討論

### 4.1 描述性統計

運用描述性統計進行分析，探討中部某醫學中心的手術室護理師之社會人口學、人格特質、工作投入的得分之平均數與標準差加以分析。

#### 1. 問卷回收情形與樣本特性分析

本研究以手術室護理師為研究對象，本研究回收的有效問卷為97份，以下說明本研究樣本社會人口學特性。

- (1) 在性別方面，女性比例佔94.8%（92位），男性佔5.2%（5位），此為工作職務本身的緣故，雖然性別樣本數目懸殊，但此為不可變的因素。
- (2) 此樣本中，年齡介於22歲至54歲，平均年齡為32歲，以22-30歲為最多，佔63.9%（62位）。
- (3) 婚姻狀況方面，以未婚者佔72.2%（70位）為最多。
- (4) 職務以契約護理師為主，佔68%（66位）。
- (5) 手術室工作年資平均為7.2年，年資以2年~3年以下者佔34%（33位）為最多，其次為3年~7年以下者，佔26.8%（26位）如表4-1所示。

表 4-1 手術室護理師基本人口背景資料 (n=97)

項目		個數 (人)	百分比 (%)
年齡分佈	25歲以下	35	36.1
	26-30歲	27	27.8
	31-44歲	19	19.6
	45歲以上	16	16.5
目前婚姻狀況	未婚	70	72.2
	已婚	27	27.8
職務	契約護理	66	68.0
	護理師	31	32.0
手術室工作年資	未滿2年	14	14.4
	2年~3年以下	33	34.0
	3年~7年以下	26	26.8
	7年~15年以下	9	9.3
	15年以上	15	15.5

## 2. 手術室護理師人格特質之描述性統計分析

五大人格特質問卷共計15道題目，各構面有三道試題，其中「開放性」平均得分為9.59分，以「我有生動的想像力」得分最高（M=3.36）、「我常有絕佳的點子」得分最低（M=3.00）。「嚴謹性」平均得分為10.88分，以「我喜歡井然有序」得分最高（M=3.78）、「我總是按照預定計畫行事」得分最低（M=3.37）。「外向性」平均得分為9.75分，以「我和其他人在一起時感到自在」得分最高（M=3.58）、「在聚會中我會跟許多不同的人說話」得分最低（M=3.00）。「友善性」平均得分為10.96分，以「我能感受他人的情緒」得分最高（M=3.88）、「我能使人感到自在」得分最低（M=3.52）。「神經質」平均得分為8.12分，以「我的心情變化很大」得分最高（M=2.86）、「我容易感到悶悶不樂」得分最低（M=2.62），如表4-2所示。

表 4-2 手術室護理師人格特質之結果分析表（n=97）

題號	層面/題目	平均數	標準差	排序
開放性		9.59	1.988	
1	我詞彙豐富。	3.23	.715	2
3	我有生動的想像力。	3.36	.868	1
5	我常有絕佳的點子。	3.00	.804	3
嚴謹性		10.88	1.804	
8	我喜歡井然有序。	3.78	.857	1
12	我總是按照預定計畫行事。	3.37	.754	3
14	我對我的工作要求嚴謹。	3.72	.657	2
外向性		9.75	2.062	
2	我和其他人在一起時感覺自在。	3.58	.719	1
4	我總是主動開始談話。	3.18	.947	2
7	在聚會中我會跟許多不同的人說話。	3.00	.901	3
友善性		10.96	1.658	
10	我總會為別人抽出時間。	3.57	.789	2
11	我能感受他人的情緒。	3.88	.617	1
13	我能使人感到自在。	3.52	.709	3
神經質		8.12	2.463	
6	我容易感到悶悶不樂。	2.62	.918	3
9	我的心情變化很大。	2.86	1.000	1
15	我常感到鬱悶。	2.65	1.011	2

手術室護理師在五大構面中以「友善性」得分最高，接著依序為：「嚴謹性」、「外向性」、「開放性」，以「神經質」之得分為最低，如表4-2所示。手術室護理師能運用手術室護理專業知識，有效率地在手術團隊中扮演好自己的角色，可能使友善性人格特質得分最高；但因手術室的學習過程中有許多既定無法更改的流程秩序，例如手術流程、無菌技術、器械擺放順序等，使得使手術室護理師遵守常規，或不願意改變，且工作地點都在手術室內，環境較為封閉，有可能使開放性人格特質的分數較低。

### 3. 手術室護理師之工作投入之描述性統計分析

本研究以手術室護理師在工作投入量表之得分高低作為評量手術室護理師於職場上工作投入之依據。如下表 4-3 所示，工作投入量表共計 9 題，整體平均得分為 23.67 分，分為三個構面，每個構面各有三道試題，研究結果顯示「活力」、「專注」兩個構面的平均分數皆稍低於中間值的 9 分，也使得整體的工作投入分數 23.67 分稍低於中間值的 27 分，故由本次研究可看出某中部醫學中心之手術室護理師對工作投入的自身感受程度屬於中低以下的水準。

與 Vagharseyyedin (2016) 的研究結果不相同，該研究指出，在護理師的職業中，可觀察到高程度的工作投入。但從 Xiaoxi, Li, Futing, Junhui & Hui (2017) 的研究中指出，護理師在工作中，經常面對可能導致活力下降的生理或心理需求，然而在職場上卻往往沒有足夠的獎勵制度，如晉升、穩定性、尊重和收入，因此對護理工作的負面看法可能會影響及降低他們在工作中的「奉獻」和「專注」，而產生較低的工作投入。

表 4-3 工作投入結果統計表 (n=97)

題號	層面/題目	平均數	標準差	排序
	活力	7.99	2.771	
1	在工作中，我感到自己併發出能量。	4.05	1.014	1
2	工作時，我感到自己強大並且充滿活力。	4.05	1.004	1
5	早上一起床，我就想要去工作。	2.88	1.180	3
	奉獻	9.35	2.372	
3	我對工作富有熱情。	4.23	.872	2
4	工作激發了我的靈感。	3.76	.933	3
7	我為自己所從事的工作感到自豪。	4.36	1.120	1
	專注	6.33	2.692	
6	當工作緊張的時候，我會感到快樂。	2.53	1.191	3
8	我沉浸於我的工作當中。	3.84	.874	1
9	我在工作時會達到忘我的境界。	2.97	1.212	2
	整體工作投入	23.67	7.004	

## 4.2 不同社會人口學變項的手術室護理師人格特質類型差異分析

### 1. 不同年齡別的手術室護理師人格特質類型差異分析

分析結果如表4-4所示，可得知不同年齡別對於手術室護理師在人格特質中，「友善性」此構面達到顯著差異（ $P=.029$ ），雖然單向ANOVA分析在 $F$ 檢定達到統計上的顯著差異，但經LSD事後測試得知，在友善性構面中，25歲以下的手術室護理師顯著高於26-30歲、45歲以上者，顯示出隨著年齡的增長，也使友善性的特質傾向有下降之趨勢。

表 4-4 不同年齡別的手術室護理師人格特質類型差異分析表（ $n=97$ ）

構面	護理師年齡	人數	平均值	標準差	顯著性	LSD事後測試
開放性	(1) 25歲以下	35	9.91	1.96	.631	
	(2) 26-30歲	27	9.52	2.31		
	(3) 31-44歲	19	9.42	2.01		
	(4) 45歲以上	16	9.19	1.42		
嚴謹性	(1) 25歲以下	35	10.71	1.45	.198	
	(2) 26-30歲	27	10.52	1.85		
	(3) 31-44歲	19	11.00	1.94		
	(4) 45歲以上	16	11.69	2.15		
外向性	(1) 25歲以下	35	9.97	2.22	.130	
	(2) 26-30歲	27	10.22	1.76		
	(3) 31-44歲	19	8.84	2.43		
	(4) 45歲以上	16	9.56	1.41		
友善性	(1) 25歲以下	35	11.60	1.31	.029*	(1) > (2) (1) > (4)
	(2) 26-30歲	27	10.44	1.87		
	(3) 31-44歲	19	10.84	1.68		
	(4) 45歲以上	16	10.56	1.32		
神經質	(1) 25歲以下	35	8.03	2.71	.819	
	(2) 26-30歲	27	8.19	2.04		
	(3) 31-44歲	19	8.53	2.34		
	(4) 45歲以上	16	7.75	2.84		

## 2. 婚姻狀況對於手術室護理師人格特質類型差異分析

分析結果如表4-5所示，可得知婚姻狀況，對於手術室護理師人格特質類型並無顯著差異，此研究結果與翁秀蘭（2013）麻醉護理人員的人格特質及工作績效之相關研究之結果相同，五大人格特質類型不會因為不同的婚姻狀況而有所不同。

表 4-5 婚姻狀況對於手術室護理師人格特質類型差異分析表 (n=97)

人格構面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	顯著性
開放性	已婚	70	9.64	1.99	.664
	未婚	27	9.44	2.00	
嚴謹性	已婚	70	10.79	1.67	.481
	未婚	27	11.11	2.14	
外向性	已婚	70	9.84	2.08	.487
	未婚	27	9.52	2.03	
友善性	已婚	70	11.09	1.59	.259
	未婚	27	10.63	1.82	
神經質	已婚	70	8.27	2.62	.290
	未婚	27	7.74	2.01	

### 3. 不同職務類別的手術室護理師人格特質類型差異分析

分析結果如表4-6所示，可得知不同職務類別的手術室護理師對人格特質的自我感受，在開放性、外向性之構面上有顯著差異，公職護理師的開放性及外向性人格特質分數低於此契約護理師。此研究結果與李歆儀(2009)的研究結果不同，該研究指出正職員工的嚴謹性型人格特質分數高於契約人員、契約人員的神經質特質人格特質分數高於正職員工。

表 4-6 不同職務類別的手術室護理師人格特質類型差異分析表 (n=97)

構面	職務別	人數	平均值	標準差	P值
開放性	契約護理師	66	9.86	2.01	.041*
	公職護理師	31	9.00	1.84	
嚴謹性	契約護理師	66	10.71	1.72	.217
	公職護理師	31	11.23	1.96	
外向性	契約護理師	66	10.02	2.17	.048*
	公職護理師	31	9.19	1.72	
友善性	契約護理師	66	11.09	1.73	.227
	公職護理師	31	10.68	1.47	
神經質	契約護理師	66	8.14	2.47	.942
	公職護理師	31	8.10	2.48	

### 4. 不同工作年資的手術室護理師的人格特質差異分析結果

工作年資未滿2年者的手術室護理師的「友善性」人格特質得分，顯著高於年資2年~3年以下者；年資未滿2年者的手術室護理師的「友善性」人格特質得分，顯著高於年資15年以上的手術室護理師。

分析結果如下表4-7所示，不同的工作年資之手術室護理師的「友善性」人格特質之變項有顯著性差異，P值為.024，接著以Dunnett T3法進行事後測試發現，工作年資未滿2年者，其親和性人格特質得分 (M=12.07) 顯著高於3年~7年以下 (M=10.54)、超過15年以上者 (M=10.27)，而在「開放性」、「外向性」、「嚴謹性」、「神經質」等構面上，手術室護理師的人格特質類型的不同，在不同的工作年資方面上並沒有顯著差異。

表 4-7 不同工作年資的手術室護理師的人格特質差異分析表 (n=97)

構面	工作年資	人數	平均數	標準差	顯著性	DunnettT3
開放性	(1) 未滿2年	14	10.64	1.28	.1167	
	(2) 2年~3年以下	33	9.76	2.31		
	(3) 3年~7年以下	26	9.15	1.87		
	(4) 7年~15年以下	9	9.00	2.50		
	(5) 15年以上	15	9.33	1.35		
嚴謹性	(1) 未滿2年	14	11.07	1.27	.112	
	(2) 2年~3年以下	33	10.42	1.99		
	(3) 3年~7年以下	26	10.62	1.58		
	(4) 7年~15年以下	9	11.78	1.72		
	(5) 15年以上	15	11.60	1.99		
外向性	(1) 未滿2年	14	10.93	1.49	.081	
	(2) 2年~3年以下	33	9.85	2.27		
	(3) 3年~7年以下	26	9.46	2.23		
	(4) 7年~15年以下	9	8.56	2.24		
	(5) 15年以上	15	9.67	1.05		
友善性	(1) 未滿2年	14	12.07	0.83	.024*	(1) > (3)
	(2) 2年~3年以下	33	11.06	1.68		(1) > (5)
	(3) 3年~7年以下	26	10.54	1.94		
	(4) 7年~15年以下	9	11.22	1.64		
	(5) 15年以上	15	10.27	1.16		
神經質	(1) 未滿2年	14	7.57	2.90	.799	
	(2) 2年~3年以下	33	8.27	2.30		
	(3) 3年~7年以下	26	8.46	2.42		
	(4) 7年~15年以下	9	8.11	1.69		
	(5) 15年以上	15	7.73	2.99		

## 5. 不同背景變項的手術室護理師人格特質類型差異結果分析

綜合本結果分析，在不同背景變項中，手術室護理師的人格特質與職務別、不同的工作年資有相關性，但不會因為年齡、婚姻狀況而有所不同，如表4-8所示。契約護理師的開放性、外向性人格特質傾向高於公職護理師，人格特質中，隨著年資的增長，友善性人格特質傾向似乎也隨之降低。結果與翁秀蘭（2013）對麻醉護理人員之研究結果不同，其研究顯示研究對象隨著年資的增加，開放性、嚴謹性、神經質的人格特質分數也會隨之增加。

表 4-8 不同背景變項對於手術室護理師人格特質差異分析結果摘要表

變項	開放性	嚴謹性	外向性	友善性	神經質
護 年齡別	$p=.631$	$p=.198$	$p=.130$	$p=.029^*$	$p=.819$
理 (1) 25歲以下				(1) >	
師 (2) 26-30歲				(2)	
的 (3) 31-44歲				(1) >	
背 (4) 45歲以上				(4)	
景 婚姻	$p=.664$	$p=.481$	$p=.487$	$p=.259$	$p=.290$
變 職務別	$p=.041^*$	$p=.217$	$p=.048^*$	$p=.227$	$p=.942$
項 契約>公職			契約>公職		
工作年資	$p=.167$	$p=.112$	$p=.081$	$p=.024^*$	$p=.799$
(1) 未滿2年				(1) >	
(2) 2~3年以下				(3)	
(3) 3~7年以下				(1) >	
(4) 7~15年以下				(5)	
(5) 15年以上					

### 4.3 不同背景變項的手術室護理師知覺自身工作投入差異之分析

#### 1. 不同年齡類別的手術室護理師知覺自身工作投入程度之差異分析

年齡與工作投入的分析如下表 4-9 所示，不同年齡別的手術室護理師，自身對工作投入的感受程度上，在「活力」及「奉獻」兩個構面中達到顯著差異，而最後的整體工作投入上，亦達到顯著差異，在接著進行 Dunnett T3 法事後比較後發現，在「活力」此構面中，45 歲以上的手術室護理師所認知的分數 ( $M=10.19$ ) 顯著地高於 25 歲以下 ( $M=7.63$ ) 及 26-30 歲 ( $M=7.15$ ) 的手術室護理師之認知分數，在「奉獻」此構面中，45 歲以上的手術室護理師所認知的分數 ( $M=10.63$ ) 顯著高於 26-30 歲 ( $M=8.41$ ) 的手術室護理師之認知分數，整體工作投入方面，45 歲以上的手術室護理師所認知的分數 ( $M=28.69$ ) 顯著地高於 26-30 歲歲的手術室護理師之認知分數 ( $M=21.41$ )。

本研究結果與洪德華 (2010) 台中縣市高級中學教師人格特質與工作投入相關之研究相同，工作投入與年齡有顯著差異，年齡越高者比年輕人擁有更高的工作投入，而 Rabinowitz & Hall (1977) 整理過去的實證研究發現年齡與工作投入呈正相關，年齡越高者其工作投入程度越高，Torabinia, Mahmoudi, Dolatshahi, Abyaz (2017) 認為，資深護理師表現出更高的參與度，年齡與工作投入間呈正相關，陳正沛 (1983) 和郭騰淵 (1990) 的研究也發現，工作年資與工作投入呈正相關，年資越久，其工作投入越高。

表 4-9 不同年齡的手術室護理師與工作投入感受程度之變異數分析表(n=97)

構面	年齡	人數	平均數	標準差	顯著性	Dunnett T3法 事後比較
活力	(1) 25歲以下	35	7.63	2.92	.003*	(4) > (1)
	(2) 26-30歲	27	7.15	2.23		
	(3) 31-44歲	19	8.00	2.21		
	(4) 45歲以上	16	10.19	2.93		
奉獻	(1) 25歲以下	35	9.37	2.49	.026*	(4) > (2)
	(2) 26-30歲	27	8.41	1.87		
	(3) 31-44歲	19	9.58	2.06		
	(4) 45歲以上	16	10.63	2.73		
專注	(1) 25歲以下	35	5.88	2.99	.074	
	(2) 26-30歲	27	5.94	2.07		
	(3) 31-44歲	19	5.85	2.43		
	(4) 45歲以上	16	7.88	2.87		
整體 工作 投入	(1) 25歲以下	35	22.94	7.54	.008*	(4) > (2)
	(2) 26-30歲	27	21.41	5.10		
	(3) 31-44歲	19	24.00	5.86		
	(4) 45歲以上	16	28.69	7.83		

## 2. 婚姻狀況對於手術室護理師的工作投入自我感受程度之差異分析

分析結果如表4-10所示，可得知婚姻狀況對於手術室護理師的工作投入自我感受程度有顯著差異，在「活力」方面，已婚的護理師對工作投入自我感受的分數（ $M=9.41$ ）高於未婚者的分數（ $M=7.44$ ）、在「奉獻」方面，已婚的護理師對工作投入自我感受的分數（ $M=10.22$ ）高於未婚者的分數（ $M=9.01$ ），而整體的工作投入上，已婚的護理師對工作投入自我感受的分數（ $M=26.74$ ）高於未婚者的分數（ $M=22.49$ ），而在「專注」方面，婚姻狀況對於手術室護理師的工作投入自我感受程度並無顯著差異。

此研究結果與嚴春財（1998）的研究相同，顯示婚姻狀況與工作投入有顯著影響，且已婚者有較高的工作投入；與謝文亮（2002）的研究不同，該研究指出未婚者的工作投入顯著高於已婚者。

表 4-10 婚姻狀況對於手術室護理師的工作投入自我感受程度之差異分析表  
( $n=97$ )

人格構面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	顯著性
活力	未婚	70	7.44	2.53	.001*
	已婚	27	9.41	2.91	
奉獻	未婚	70	9.01	2.15	.024*
	已婚	27	10.22	2.72	
專注	未婚	70	6.03	2.62	.076
	已婚	27	7.11	2.78	
整體工作投入	未婚	70	22.49	6.43	.007*
	已婚	27	26.74	7.61	

### 3. 不同職務類別的手術室護理師工作投入的差異分析

分析結果由下表4-11所示，可知不同職務別的手術室護理師的工作投入之感受程度，在「活力」、「專注」、「奉獻」及整體工作投入上的感受有顯著差異，擔任公職護理師在工作投入構面中，「活力」的分數 ( $M=8.90$ ) 高於契約護理師 ( $M=7.52$ )、「奉獻」的分數 ( $M=10.06$ ) 高於契約護理師 ( $M=9.02$ )、「專注」的分數 ( $M=7.19$ ) 高於契約護理師 ( $M=5.77$ )、整體的工作投入分數 ( $M=26.16$ ) 亦高於契約護理師 ( $M=22.28$ )。此研究結果與李歆儀 (2009) 之研究結果相同，正職員工的工作投入高於契約人員。

表 4-11 不同職務類別的手術室護理師工作投入的感受程度之獨立樣本  $t$  檢定分析表 ( $n=97$ )

構面	職務別	人數	平均數	標準差	$P$ 值
活力	契約護理師	66	7.56	2.57	.025*
	公職護理師	31	8.90	2.99	
奉獻	契約護理師	66	9.02	2.19	.042*
	公職護理師	31	10.06	2.60	
專注	契約護理師	66	5.92	2.68	.030*
	公職護理師	31	7.19	2.55	
整體工作投入	契約護理師	66	22.50	6.49	.016*
	公職護理師	31	26.16	7.50	

### 4. 不同工作年資的手術室護理師工作投入自身感受程度之差異分析

由下表4-12可知，不同工作年資的手術室護理師對工作投入的自身感受程度，在所有構面與整體的工作投入皆達到顯著差異。接著進行Dunnnett T3法事後比較後發現，在「活力」此構面中，工作年資超過15年以上之護理師所認知的分數 ( $M=9.87$ ) 顯著高於2年~3年以下 ( $M=7.18$ ) 之護理師所認知的分數；在「專注」此構面中，工作年資超過15年以上之護理師所認知的分數 ( $M=8.27$ ) 顯著高於2年~3年以下 ( $M=5.76$ ) 與3年~7年以下

( $M=5.69$ ) 之護理師所認知的分數；在整體的工作投入上，工作年資超過15年以上之護理師所認知的分數 ( $M=28.87$ ) 顯著高於2年~3年以下 ( $M=22.00$ ) 與3年~7年以下 ( $M=21.92$ ) 之護理師所認知的分數。

此研究結果與Torabinia, Mahmoudi, Dolatshahi & Abyaz (2017)、陳正沛 (1983) 和郭騰淵 (1990) 之研究結果相同，資深護理師明顯有更高的工作投入，年資越久，其工作投入越高。

表 4-12 不同工作年資之手術室護理師對工作投入的自身感受程度之變異數分析表 (n=97)

構面	工作年資	人數	平均數	標準差	顯著	Dunnett T3	
活力	(1) 未滿2年	14	7.86	1.75	.020*	(5) > (2)	
	(2) 2年~3年以下	33	7.18	3.03			
	(3) 3年~7年以下	26	7.65	2.23			
	(4) 7年~15年以下	9	9.00	3.67			
	(5) 15年以上	15	9.87	2.48			
奉獻	(1) 未滿2年	14	9.57	2.10	.054		
	(2) 2年~3年以下	33	9.06	2.19			
	(3) 3年~7年以下	26	8.58	2.02			
	(4) 7年~15年以下	9	10.00	3.97			
	(5) 15年以上	15	10.73	1.87			
專注	(1) 未滿2年	14	6.93	2.40	.019*	(5) > (2)	
	(2) 2年~3年以下	33	5.76	2.88			(5) > (3)
	(3) 3年~7年以下	26	5.69	2.26			
	(4) 7年~15年以下	9	6.11	3.26			
	(5) 15年以上	15	8.27	2.05			
整體工作投入	(1) 未滿2年	14	24.36	5.32	.013*	(5) > (2)	
	(2) 2年~3年以下	33	22.00	7.25			(5) > (3)
	(3) 3年~7年以下	26	21.92	5.51			
	(4) 7年~15年以下	9	25.11	10.19			
	(5) 15年以上	15	28.87	5.79			

## 5. 綜合分析

對於不同的背景變項與手術室護理師工作投入構面的差異分析結果建置成摘要如下表4-13所示。在本研究中，手術室護理師的工作投入與年齡及年資有顯著相關，年齡越高、工作年資越高者有較高的工作投入；與職務別也有顯著相關，公職護理師的工作投入顯著高於契約護理師；與婚姻狀況也有顯著相關，已婚者工作投入高於未婚者。而這些因素相輔相成，伴隨著年齡的增長，年資相對也提升，晉升公職與結婚的機會也更高。本研究結果與葉子明、謝佩伶、巫錦秀（2013）及洪德華（2010）之研究結果相同，已婚、年齡與年資越高者、有較高職務者，擁有較高的工作投入，已婚者必須承擔更多的家庭責任，更需要一筆穩定的收入，所以在工作投入上比未婚者高，從「活力」、「奉獻」的結果可看出，隨著年齡的增長、年資的累積，漸漸能體會工作的價值，對工作認同也會比年輕護理師好，也更能感受到工作的樂趣，使資深護理師在工作投入的感受高於年輕護理師。

表 4-13 不同背景變項對於手術室護理師工作投入差異分析結果摘要表

變項	活力	奉獻	專注	整體工作投入	
護理師的背景變項	年 齡 (1) 25歲以下	$p=.003^*$	$p=.026^*$	$p=.074$	$p=.008^*$
	(2) 26-30歲 (3) 31-44歲	(4) > (1)	(4) > (2)		(4) > (2)
	(4) 45歲以上	(4) > (2)			
	婚 姻	$p=.001^*$	$p=.024^*$	$p=.076$	$p=.007^*$
	已 婚 > 未 婚	已 婚 > 未 婚			已 婚 > 未 婚
職 務 別	$p=.025^*$	$p=.042^*$	$p=.030^*$	$p=.016^*$	
	公 職 > 契 約	公 職 > 契 約	公 職 > 契 約	公 職 > 契 約	
工 作 年 資	(1) 未滿2年	$p=.020^*$	$p=.054$	$p=.019^*$	$p=.013^*$
	(2) 2~3年以下	(5) > (2)		(5) > (2)	(5) > (2)
	(3) 3~7年以下			(5) > (3)	(5) > (3)
	(4) 7~15年以下				
	(5) 15年以上				

#### 4.4 手術室護理師人格特質對工作投入之相關性

欲探討「手術室護理師人格特質」與「手術室護理師工作投入」之間的關係，以「皮爾森基差相關係數」分析上述兩者之間的關係，以探討手術室護理師的人格特質與工作投入之間是否有相關，以此方法分析，若相關係數之絕對值愈接近於 1 時，表示兩者之間的關聯性愈強，依據吳明隆、塗金堂(2011)指出，相關係數和相關程度的劃分可分為三級，當 R 值在.80 以上時，屬於高度相關；當 R 值在.40 以上時，屬於中度相關；當 R 值在.40 以下時，屬於低度相關。本研究也將依此標準作為分析，藉此分析如下表 4-14 所示，本研究之結果呈現「手術室護理師人格特質與工作投入之間呈現顯著相關」，經統計分析後發現，護理師人格特質除了神經質與護理師工作投入呈負相關外，其餘皆達到顯著正相關，且以外向性相關係數最高。

表 4-14 手術室護理師人格特質與工作投入之相關係數表

	活力	奉獻	專注	整體工作投入
開放性	0.29**	0.32**	0.31**	0.34**
嚴謹性	0.37**	0.35**	0.31**	0.38**
外向性	0.41**	0.37**	0.37**	0.43**
友善性	0.30**	0.30**	0.14	0.27**
神經質	-0.26**	-0.21*	-0.09	-0.21*

\*\* . 相關性在 0.01 時 (雙尾)，呈現顯著相關。

\* . 相關性在 0.05 時 (雙尾)，呈現顯著相關。

## 4.5 手術室護理師人格特質與對護理師工作投入之預測分析

本節欲探討手術室護理師人格特質對於工作投入的預測能力分析，以手術室護理師人格特質的各構面為預測變數，將護理師的工作投入設定為因變數，預測力之考驗分析以多元逐步回歸分析法來進行，結果如下表 4-15 所示。

綜合研究結果可得知，人格特質與工作投入之多元逐步回歸法分析結果具有顯著解釋力 ( $F=8.18, p<.001$ )， $R^2$  為 0.25，表示人格特質可以解釋工作投入 25% 的變異量，而在人格特質中，手術室護理師的嚴謹性 ( $B=0.28, p<.05$ ) 及外向性 ( $B=0.33, p<.05$ ) 對護理師工作投入具有顯著的正相關，預測力之大小「外向性」高於「嚴謹性」，當外向性得分每增加一分，則工作投入可增加 0.33 分，因此可推斷人格特質傾向外向性、嚴謹性之手術室護理師，有較高的工作投入。

探究其結果可能的原因，員工的工作投入會受到不同的人格特質與工作環境的影響，提出影響工作投入的前因變項可歸納成個人特質、工作特性、角色知覺等因素 (Brown, 1996)。而探討人格特質研究之目的，主要是用以說明及預測個體的行為對於工作投入之影響。而從本研究所呈現之結果可知，對於手術室護理師的工作投入而言，「外向性」的人格特質最足以預測手術室護理師之工作投入的程度。

表 4-15 人格特質各構面對護理師工作投入之迴歸分析表

	模式一	模式二	模式三	模式四
預測變項	開放性	開放性 嚴謹性	開放性 嚴謹性 外向性	開放性 嚴謹性 外向性 友善性
相關係數 $R$	0.35	0.47	0.54	0.54
決定係數 $R^2$	0.12	0.22	0.29	0.29
調整後 $R^2$	0.11	0.20	0.26	0.25
$F$ 值	12.39***	12.50***	11.78***	8.74***
標準化迴歸 係數 $B$	0.35	0.26 0.33	0.09 0.28 0.32	0.09 0.28 0.33 -0.01
$t$ 值	3.52***	2.68** 3.34***	0.81 2.91** 2.88**	0.81 2.68** 2.77** -1.23

\*\*\*= $p < .001$

\*\*= $p < .05$

## 第五章 結論與建議

### 5.1 結論

本章節將依據研究分析之結果，整理出本研究發現的主要觀點，據此作出結論並提出建議，提供未來醫療機構或主管對於招聘人力、選用人才或晉升手術室護理師時參考，或提供未來後續相關研究之參考，另外，手術室單位的獨特性，與其他單位如急診、門診、病房、加護病房等差異極大，而許多護理學生在一整年的實習過程中，也沒有機會接觸到手術室護理，而不了解手術室，使許多畢業生即使在畢業後也因為不了解手術室而不敢踏入此職場領域，期盼透過人格特質與工作投入的研究，提供給應屆畢業的護理師們對於手術室的一項新選擇。

本研究為橫斷面調查研究設計，旨在探討手術室護理師人格特質與工作投入之相關性，在社會人口學特性中，手術室護理師的開放性、外向性會因為職務別而有顯著差異，友善性會因為工作年資而有顯著差異，但人格特質不會因為年齡、婚姻狀況而有所不同，而透過多元逐步回歸分析法，手術室護理師人格特質能有效預測工作投入。

本研究中，手術室護理師的整體工作投入達到中下水準，在工作投入構面中，活力代表著正能量、抗壓性及一個人努力的意願，而奉獻代表充滿熱情、自信並勇於挑戰，從 Xiaoxi, Li, Futing, Junhui & Hui (2017) 的研究中指出，護理師在工作中，經常面對可能導致活力下降的生理或心理需求，然而在職場上卻往往沒有足夠的獎勵制度，如晉升、穩定性、尊重和收入，因此對護理工作的負面看法可能會影響及降低他們在工作中的「奉獻」和「專注」，而產生較低的工作投入。專注則代表一個人能完全專注於工作並樂愛自己的職責，而本研究對象為某醫學中心的手術室護理師，在醫學中心裡，強調持續提升照護品質、在職教育與自我學習精進，不定期的考核與晉升，護理師除了臨床照護病人之外，的確還需要面對各種行政工作或評鑑與考核、在職教育與進修等，可能因為這些業務帶來的壓力，使她們對護理工作產生負面看法而降低了工作投入，或來自不同護理行政作業而無法專注於工作中，故可能使此單位的護理師工作投入程度達到中下水準。

外向性、嚴謹性人格特質對活力、奉獻、專注及整體工作投入有正向的影響。具外向性人格特質的手術室護理師，以人際關係為本的處事方式，充滿自信喜歡表現、追求刺激、善於交際、自信果斷，而在手術室這種緊張，面對手術各種高度變化性的特殊環境，在工作中時常需要與不同年齡層、不同科別、不同個性的醫師、麻醉團隊或其他技術人員間之互動與配合，而手術室護理師身為手術照護團隊中不可或缺的重要一員，以人際關係為本，擅長團隊活動，默默地支撐著整個手術之運作。因此具有外向性特質的護理師應該會被手術室這種特殊的工作環境及組織文化所吸引，從而投入其中，因此在手術室護理師之中，外向性人格特質的工作投入的程度，也稍高於其他人格特質面向者。具嚴謹性的手術室護理師，其本身具有責任感、做事謹慎可靠，當病人進入手術室到手術完成，需要每一位手術團隊依照標準作業程序，專心一致地投入照護工作，提供病人最好的照護品質，即使沒有人監督，也能一絲不苟、有效率地完成工作，因此可能有較高的工作投入。友善性人格特質對活力、奉獻及整體工作投入有正向的影響。具友善性人格特質的手術室護理師，可以和團隊相處融洽，彼此互相合作，具有同理心地善待病人，Morgeson, Reider & Campion (2005) 指出，友善性特質高的護理師，其工作投入的成就取向不一定來自工作本身，故可能產生較低的工作投入分數，她們總是將病人擺在第一位，當所照護的病人得到妥善的照護時，護理師會因病人得到舒適而感到開心，而不是因為工作本身而高興，因此可能產生較高的工作投入，但卻不足以用以作為預測工作投入之因素。神經質人格特質對活力、奉獻有負向的影響。具神經質人格特質的手術室護理師，易緊張、焦慮，較容易有負向情緒，而在手術過程中，緊張的氣氛及外科醫師的權威或責備，使之在工作中備感壓力，神經質傾向高的手術室護理師易受情緒影響而可能產生負向的工作投入。

本研究結果顯示五大人格特質中，以外向性為手術室護理師工作投入的最佳預測因子，因此使用人格特質量表甄選人才時，可優先選擇具有外向性者，其次為嚴謹性，以增加選才的適切性、增加遴選到適合手術室護理師的機會，提升手術室護理師的工作投入。

## 5.2 建議

### 1. 對醫療行政機關之建議

#### 利用人格特質量表輔助手術室護理師甄選之參考

許多研究都呈現人格特質可以用於預測個體之行為表徵，而不同的人格特質類型也將呈現出不同的行為表現，而根據本研究結果，護理師的人格特質與工作投入呈現顯著差異，因此建議甄選護理師時可兼採用人格特質量表作為甄選工具，藉以了解甄選者的人格特質傾向，並判斷其行為導向，預測未來可能適合的醫療單位及工作成效，將可助於醫療機構在人力資源管理上的運用。

#### 提升正向之情緒發展，促進工作成效

現今資訊快速、發達，媒體氾濫，每當護理師出現偶發狀況，總會受到社會大眾聚焦，甚至被過度地放大檢視，造成護理師心理壓力及工作壓力劇增。研究指出，新進的護理師的情緒控制傾向均較低，代表他們在面對壓力時的自我因應需加強。而良好的正向情緒將有助於提升工作成效。另外護理師的工時長且時常需要輪班，社交互動程度較不如其他行業，因此遇到困難時，比較不會尋求協助，或是心理諮商輔導。因此藉由良好的協助機制強化護理師的正向情緒，以提升工作效能。

#### 訂定誘人之獎勵制度，營造友善的醫療工作環境及職業倫理精神

護理師做為臨床醫療照護的第一線人員，其照護品質會直接影響病人的身體健康與疾病之恢復，可以說是影響醫療照護成敗之關鍵所在，因此建立護理師專業形象、激勵護理師專業發展，是提升醫療品質的重要因素。Vagharseyyedin (2016) 指出，護理師對其工作環境的滿意度，會影響護理師的工作投入。剛畢業的護理師，在非他理想中的醫院工作時，或是被分配到他們不喜歡的醫療單位或科別時，或是對自己的工作或工作環境不滿意時，會產生很高的離職意願 (Yu & Kang, 2016; Rudman & Gustavsson, 2011) 而剛任職滿兩年的護理師，其工作倦怠的程度和離職意願會有所增加。具體而言，領導者應努力營造正向的工作環境，並同時積極幫助新畢業的護理師們適應新的職業與環境 (Laschinger et al., 2015)。

在本研究中，公職護理師在工作投入上有較高的分數，若能增加契約晉升公職護理師的名額，透過完備之獎勵機制，避免契約與公職間，同工不同酬的矛盾，將有助於良性職場倫理之建立，使團隊氛圍更加融洽，也可促進醫療友善的建立。

提升護理師工作樂趣，激發熱情

護理師的工作之樂趣，源於自身對工作的付出與期待，及對工作的勝任與被需要感。當手術室護理師面對較為困難的手術時，即使是資深的護理師一樣會備感壓力，外科醫師、手術團隊及護理長應該時常給予鼓勵及關心，更多的關懷與溝通，而對於資淺的護理師則應該給予更多的機會與同理心，使其能循序漸進地成長，藉由勝任工作與完成困難手術得到的成就感，給予更多的讚美與鼓勵，提升工作樂趣，激發工作熱情。

## 2. 對未來研究之建議

在研究對象方面

本研究僅以中部某醫學中心的手術室護理師為研究對象，研究對象為女向居多，佔樣本數的 94.8%，無法看出性別變項的影響，對於今後的研究，建議可將研究對象持續擴大至更多的醫院，如以中部所有的手術室護理師為研究對象，一方面因為樣本數的增加，可使研究結果更具推論性，另一方面也可比較不同醫院、不同階段的手術室護理師之差異情形，而樣本數的大量增加，也將能看出不同性別比較之差異。另外，目前手術室護理師在實務工作中，因為各個科別的手術，均有其獨特性與差異，現在手術室制度也趨向個別分科，使手術室護理師能更專精於該科手術，但因為晚夜班刀況的不確定性，專精某科的護理師仍需要面對不熟悉科別的手術，故於問卷設計時可增加對手術科別的探討，以上整體的改變，對於手術室護理師人格特質與工作投入的關係，必定能得到更精確的研究結果，亦可建立起更完善的實證資料。

在研究變項方面

本研究旨在探討中部某醫學中心手術室護理師人格特質與工作投入之關係，在文獻探討後發現，影響工作投入的因素有很多，因此在因素變項方面，未來可增加護理師的個人因素如工作績效、對領導者或管理者的感

受、組織承諾、工作滿意度及工作價值觀等變項。

#### 在研究方法方面

本研究採用問卷調查法，因問卷可能受限制，研究者針對所蒐集到的資料整理並加以分析，亦僅能對手術室護理師人格特質與工作投入有初步的認識。為讓研究更周延，除使用問卷調查法外，亦可進行實地觀察或深度訪談等質性研究，讓研究結果能更加客觀。

#### 在研究工具方面

本研究依據文獻探討之分析與整理，參考國內外相關人格特質與工作投入研究所使用之問卷，選用「五大人格量表簡版 IPIP-15 量表」及「UWES 工作投入量表」，進行問卷調查。然而，陳式的問卷調查易因受測者的主觀感受，或因對研究不甚瞭解而影響其填答結果。因此，未來可依實際研究之需求進行問卷內容之增減，或設計針對護理師的人格特質與工作投入量表，對於探討手術室護理師人格特質與護理師工作投入之研究會更為適應及客觀。亦可進一步採取深度訪談，以瞭解受訪者內心深層的真正想法與感受。

### 5.3 執行限制與困難

本研究採用問卷調查的方式進行資料蒐集，測量受測者對各題項的自我感受程度，雖然問卷之文義已使用繁體中文且近台灣鄉土民情之用詞，但受訪者於填答問卷時，難免會就自己的主觀意識去判斷題意，對問卷文字描述的認知上可能會有所偏差，使之無法客觀的評量。受測者也可能會對某些較敏感性問題的回答，礙於某些考量而違背其本身之意願進行作答，這些因素均可能導致研究的部份推論與預期的研究結果無法獲得驗證。

## 參考文獻

- 王秀美、李長燦 (2011)·五大人格特質量表中文版之信效度研究(會議論文)·屏東縣：美和科技大學。
- 王美玲、張淑真 (2016)·工作投入對於情緒勞務與顧客導向行為之影響—醫院護理人員的實證研究·*The Journal of Nursing Research*, 24 (2), 153-162。
- 王意蘭 (2011)·臺北市中小學行政人員工作投入與工作成效知覺之研究—以「優質學校評選」獲獎學校為例(未出版之碩士論文)·台北市：臺灣師範大學。
- 王震武、林文瑛、林烘煜、張郁雯、陳學志 (2011)·心理學台北：學富文化。
- 朱思齊 (2016)·Goldberg's 五大因素特質量表國際人格題庫 50 題範本之繁體中文版發展·花蓮縣：國立東華大學。
- 何雍慶、莊世杰、黃柏棟 (2012)·服務創新的程度會影響購買意願嗎？·*全球商業經營管理學報*, 4, 37-52。
- 吳明隆、塗金堂 (2011)·SPSS 與統計應用分析修訂版·台北：五南書局。
- 吳武典、林幸台、王振德、郭靜姿 (1999)·基本人格量表指導手冊·台北市：心理。
- 李仁豪、陳怡君 (2016)·IPIP 五大人格量表簡版的發展及其跨年齡層的測量不變性檢定·*教育研究與發展期刊*, 12 (4), 87-120。
- 李歆儀 (2009)·員工人格特質、工作價值觀對工作投入與離職傾向關係之研究·新北市：長庚大學。
- 李鈴惠 (2002)·人格特質與工作績效之探索性研究·桃園市：國立中央大學。
- 李鴻文、陳芬儀 (2009)·人格特質與任務績效關係之研究·嘉義市：國立嘉義大學。
- 岳成峰 (2004)·我國大學院校生活輔導組成員工作價值觀與工作投入之研究·台北市：臺灣師範大學。
- 林美珠、周東山、林繼偉 (2009)·愛德華個人偏好量表中文版指導手冊·台北市：心理。
- 林宗鴻 (譯) (2003)·人格心理學(原作者：Burger, J. M.)·台北市：揚智。
- 洪德華 (2010)·台中縣市高級中學教師人格特質與工作投入相關之研究·彰化縣：師範大學。
- 翁秀蘭 (2013)·麻醉護理人員的人格特質及工作績效之相關性研究·高雄市：義守大學。
- 張春興 (1992)·現代心理學·台北：東華。
- 教育部 (2018)·教育部重編國語辭典修訂本·網址：<http://dict-revised.moe.edu.tw/cbdic/>
- 郭為藩、陳榮華、林坤燦、蔡榮貴、陳學志、陳心怡 (2008)·戈登人格剖析量表指導手冊·台北市：中國行為科學社。
- 郭騰淵 (1991)·國中教師工作價值觀、角色壓力與工作投入影響關係之研究(未出版之碩士論文)·高雄市：師範大學。
- 陳正沛 (1983)·研究人員之工作投入·台北市：國立政治大學。
- 陳孟修 (1998)·量販店員工工作生活品質對組織承諾與工作投入的影響之研究·*正修學報*, 229-250。
- 黃建安 (2014)·國小兼組長教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究(未出版之碩士論文)·高雄市：師範大學。
- 黃朝偉 (2015)·護理人員之人格特質、工作價值觀、工作壓力與工作投入之相關研究

- (未出版之碩士論文)·台中市:亞洲大學。
- 許子涵(2017)·公立幼兒園代理老師人格特質、工作認同與工作投入之相關研究·台中市:中臺科技大學。
- 葉子明、謝佩伶、巫錦秀(2013)·教師工作壓力與工作投入對教學品質之影響—以人格特質為干擾變項·*大葉大學管理科學研究*,9(2),65-87。
- 葉光輝(譯)(2012)·*性格心理學:理論與研究(二版)*(原作者:A. P. Lawrence, & D. Cervone)·臺北市:雙葉。
- 葉育秀(2008)·非營利組織員工人格特質、組織承諾與工作投入之相關研究(未出版之碩士論文)·高雄市:中山大學。
- 路婉林(2010)·國小教師人格特質與教師效能之相關研究-以台南市教師為例(未出版之碩士論文)·台中市:臺中教育大學。
- 劉宗明、黃德祥(2008)·國中教師人格特質與教學效能之研究·*台北市立教育大學學報*,39(2),1-34。
- 薛秀宜、陳利銘、洪佩圓(2006)·人格理論新紀元:人格五因素模式之測驗工具與其研究應用·*教育與發展*,23(1),109-118。
- 謝文亮(2002)·志工教育訓練與工作投入關係之研究(未出版之碩士論文)·高雄市:中山大學。
- 嚴春財(1998)·山地鄉國小教師教學工作投入之研究(未出版之碩士論文)·嘉義市:嘉義師範學院。
- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 171-211.
- Alshammari, M. A., Al Qaied, B. A., Al-Mawali, H. & Matalqa, M. (2016). What drives employee's involvement and turnover intentions: empirical investigation of factors influencing employee involvement and turnover intentions? *International Review of Management and Marketing*, 6, 298-306.
- Astura, G. B., & Dadsetan, P. (2008). *Stress (new illness of civilization)*. Tehran: Roshd.
- Bailit, J. L., & Blanchard, M. H. (2004). The effect of house staff working hours on the quality of obstetric and gynecologic care. *Obstet Gynecol*, 103(4), 613-616.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1994). Antecedents of Involuntary Turnover Due to a Reduction in Force. *Personnel Psychology*, 47(3), 515-535.
- Begley, A. M. (2010). On being a good nurse: reflections on the past and preparing for the future. *Int J Nurs Pract*, 16(6), 525-532.
- Blau, G. J. (1987). Using a person-environment fit model to predict job involvement and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 240-257.
- Boyd, D. P., & Webb, R. J. (1982). The Coronary Costs of Choosing a Small Business Career. *American Journal of Small Business*, 6(4), 3-9.

- Bozionelos, N. (1997) . Psychology of computer use: XLIV. Computer anxiety and learning style. *Perceptual and Motor Skills*, 84 (3) , 753-754.
- Brown, S. P. (1996) . A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120 (2) , 235-255.
- Brown, T. A. (2006) . *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: Guilford.
- Cakinberk, A., Derin, N., & Demirel, E. T. (2011) . Shaping of organizational identification by organizational commitment: example of private education institutions in Malatya and Tunceli. *IsletmeArastirmalari Dergisi*, 3 (1) ,89-121.
- Canadas-De la Fuente, G. A., Vargas, C., San Luis, C., Garcia, I., & Canadas, G. R. (2015) . De la Fuente E. I. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International Journal of Nursing Studies*, 52 (1) , 240-249.
- Cattell, R. B. (1950) . *Personality, a systematic theoretical and factual study*. New York: McGraw-Hill.
- Chang, C. S., & Chang, H. C.(2010). Motivating nurses' organizational citizenship behaviors by customer-oriented perception for evidence-based practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 7 (4) , 214-225.
- Cheung, F. M., Cheung, S. F., Zhang, J., Leung, K., Leong, F., Huiyeh, K. (2008) .Relevance of openness as a personality dimension in Chinese culture: Aspects of its cultural relevance. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 39, 81-108.
- Chioqueta, A., & Stiles, T. (2005) . Personality traits and the development of depression, hopelessness, and suicide ideation. *Personality and Individual Differences*, 38 (6) , 1283-1291.
- Cooper, C. (2010) . *Individual differences and personality*. London: Routledge.
- Costa, P. T. J., & McCrae, R. R. (1992) . *Revised NEO personality professional Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa: FL:Psychological Assessment Resources.
- Credé, M., Harms, P., Niehorster, S., & Gaye-Valentine, A. (2012) . An evaluation of the consequences of using short measures of the Big Five personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102 (4) , 874-888.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E.(2006) . The mini- IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment*, 18 (2) , 192-203.
- Dubin, R. (1958) . *The world of work*. Englewood cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007) . Grit: perseverance and passion for long-term goals. *J Pers Soc Psychol*, 96 (2) , 1087-1101.
- Friedman, M., & Roseman, R. H.(1974) . *Type a behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Fromm, E. (1941) . *Escape from freedom*. New York: Holt.
- Goldberg, L. R. (1992) . The development of makers for the Big-Five factor structure. *Psychology Assessment*, 4 (1) , 26-42.

- Griffin, B., & Hesketh, B. (2004). Why openness to experience is not a good predictor of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 12 (3), 243-251.
- Hahn, E., Gottschling, J., & Spinath, F. M. (2012). Short measurements of personality-Validity and reliability of the GSOEP Big Five Inventory (BFI-S). *Journal of Research in Personality*, 46 (3), 355-359.
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94 (6), 1452-1465.
- Huang, L. C., Ahlstrom, D., Lee, A. Y. P., Chen, S. Y. & Hsieh, M. J. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study. *Personnel Review*, 45, 296-314.
- Inceoglu, I., & Warr, P. (2011). Personality and job engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 10 (4), 177-181.
- Ganjeh, S. J., Arjenaki, N. O., Nori, A., Oreyzi, H. R., (2009). The relationship of personality characteristics and burnout among nurses. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 14 (4), 190-194.
- Jenkins, S. R., & Maslach, C. (1994). Psychological health and involvement in interpersonally demanding occupations: A longitudinal perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 101-127.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102-138). New York, NY: US: Guilford Press.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341-349.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: a comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *Int J Hosp Manag*, 28 (1), 96-104.
- Kim, S. S., Scott, D., & Crompton, J. L. (1997). An exploration of the relationships among social psychological involvement, behavioral involvement, commitment, and future intentions in the context of birdwatching. *Journal of Leisure Research*, 29, 320-341.
- Mortensen, L., Malling, B., Ringsted, C., & Rubak, S., (2010). What is the impact of a national postgraduate medical specialist education reform on the daily clinical training 3.5 years after implementation? A questionnaire survey. *BMC Med Educ*, 10, 46.
- Langelan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40 (3), 521-532.
- Laschinger, H. K. S., Borgogni, L., Consiglio, C. & Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52, 1080-1089.
- Little, T. D. (2013). *Longitudinal structural equation modeling*. New York: NY: Guilford.

- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965) . The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 ( 1 ) , 24-33.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009) .*Talent management essentials. Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage.*Wiley-Blackwell.
- Mckelvey,B., & Sekaran, U. (1977) . Toward a career-based theory of job involvement: A study of scientist and engineers.*Adminis-tration Science Quarterly*,22 ( 6 ) , 281-298.
- McKenna, E. F. (2000) . *Business psychology and organizational behaviour: A student's handbook* ((3rd ed.) ed.) . East Sussex: UK: Psychology Press.
- Morgeson, F. P., Reider, M. H., & Campion, M. A. (2005) . Selecting individuals in team settings: The important of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge. *Personnel Psychology*, 58, 583-611.
- Mostert, K., & Rothmann, S. (2006) . Work related well-being in the South African police service. *Journal of Criminal Justice*, 5, 479-491.
- Norman, W. T. (1963) . Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings. *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 66 ( 3 ) , 574-583.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stoneromero, E. F. (1994) . Construct-Validation of 2 Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79 ( 2 ) , 224-228.
- Peterson, R. A. (1992) . Understanding audience segmentation: From elite and mass to omnivore and univore. *Poetics*, 21 ( 4 ) , 243-258.
- Pfeffer, J . (1994) . *Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work force.* Boston: Harvard Business School Press.
- Phares, E. J. (1991) . *Introduction to personality.* New York: NY: HarperCollins.
- Phares, E. J., & Chaplin, W. F.(1997). *Introduction to personality (4th Eds. ed.)* . New York: Longman.
- Piedmont, R. L., McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991) . Adjective Check List Scales and the Five-Factor Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 ( 4 ) , 630-637.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977) . Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 84 ( 2 ) , 265-288.
- Rammstedt, B., & John, O. P.(2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41 ( 1 ) , 203-212.
- Reitz , H. J., & Jewell , L. N. (1979) . Sex, locus of control , and job involvement : A six country investigation. *Academy of Management Journal*, 22 ( 1 ) , 72-88.
- Robbins, S P. (1989) . *Organization Theory :Structure. Design and Applications.* N J: Prentice-Hall.
- Rotter, J. (1954) . *Social learning and clinical psychology.* NJ: Prentice-Hall.
- Rudman, A. & Gustavsson, J. P. (2011) . Early-career burnout among new graduate nurses: a

- prospective observational study of intra-individual change trajectories. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 292-306.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) . Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 ( 3 ) , 293-315.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E.(1998). *Theories of Personality* (6th Eds. ed. ). Pacific Grove, CA: Books/Cole.
- Sellman, D. (2011) . *What Makes a Good Nurse: Why the Virtues are Important for Nurses*. Jessica Kingsley Publishers.
- Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D., & Thoresen, J. D. (2004) . The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*, 89 ( 5 ) , 835-853.
- Torabinia, M., Mahmoudi, S., Dolatshahi, M., & Abyaz, M. R. (2017) . Measuring engagement in nurses: the psychometric properties of the persian version of Utrecht Work Engagement Scale. *Med J Islam Repub Iran*, 31 ( 15 ) , 2-7.
- Utriainen, K., & Kyngas, H. (2009) . Hospital nurses' job satisfaction: A literature review. *Journal of Nursing Management*, 17 ( 8 ) , 1002-1010.
- Vagharseyyedin, S. A. (2016) . An integrative review of literature on determinants of nurses' organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21, 107-117.
- Van der Linden, D., Te Nijenhuis, J., & Bakker, A. B. (2010) . The General Factor of Personality: A meta-analysis of Big Five intercorrelations and a criterion-related validity study. *Journal of Research in Personality*, 44, 315-327.
- Vroom, V. H. (1962) . Ego-involvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology*, 15 ( 2 ) , 159-177.
- Wallace, J. E., Lemaire, J. B., & Ghali, W. A. (2009) . Physician wellness: a missing quality indicator. *Lancet*, 374 ( 9702 ) , 1714-1721.
- Wefald, A., Reichard, R., & Serrano, S. (2011) . Fitting engagement into a nomological network: The relationship of engagement to leadership and personality. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18 ( 4 ) , 522-537.
- Wiggin, J. S., & Trapnell, P. D. (1996) . *A dyadic-interactional perspective on the five-factor model*. In J. S. Wiggins (Ed. ) , *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 88-162 ) . New York, NY, US: Guilford Press.
- Xiaoxi, W., Li, L., Futing, Z., Junhui, H., & Hui, Wu., (2017) . Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *BioMed Research International*, doi: 10.1155/2017/5284628
- Yu, M. & Kang, K. J. (2016) . Factors affecting turnover intention for new graduate nurses in three transition periods for job and work environment satisfaction. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 47, 120-131.

- Zhang, D. D., & Bruning, E. (2011) . Personal characteristics and strategic orientation: entrepreneurs in Canadian manufacturing companies. *International Journal of Entrepreneurs in Behaviour & Research*, 17, 103-182.
- Zhu, Y., C. Liu, C., Guo, B., Zhao, L & Lou, F. (2015) . The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice. *Journal of Clinical Nursing*, 24 ( 15-16 ) , 2115-2124.

# 附件 1

## IPIP-15 五大人格量表授權證明



davidrlee@yahoo.com.tw <davidrlee@yahoo.com.tw>  
收件者：阿根 劉



2018年8月7日 於 下午12:58

峻棠您好

謝謝您的使用  
如附件

李仁豪敬上

在 2018年8月7日 星期二 上午1:44:27 [GMT+8]，阿根 劉<basic781128@yahoo.com.tw> 寫道：

> 顯示原始信件



IPIP15五大... .docx

## 附件 2

### IPIP-15 五大人格量表

這裡有一些特徵可能適合用來描述你，請針對每一題勾選您同意的程度。

	非常不精確	有些不精確	普通	有些精確	非常精確
1. 和別人相處時感覺很自然	<input type="checkbox"/>				
2. 主動與別人交談	<input type="checkbox"/>				
3. 在聚會上和很多不同的人聊天	<input type="checkbox"/>				
4. 抽空幫助別人	<input type="checkbox"/>				
5. 能感受別人的情緒	<input type="checkbox"/>				
6. 讓別人在和我相處時感覺很放鬆	<input type="checkbox"/>				
7. 喜歡有條理	<input type="checkbox"/>				
8. 按計畫做事	<input type="checkbox"/>				
9. 對工作要求準確無誤	<input type="checkbox"/>				
10. 很容易不高興	<input type="checkbox"/>				
11. 情緒變化很大	<input type="checkbox"/>				
12. 經常感到憂鬱	<input type="checkbox"/>				
13. 詞彙豐富	<input type="checkbox"/>				
14. 有生動的想像力	<input type="checkbox"/>				
15. 總有好點子	<input type="checkbox"/>				

### 附件 3

#### 工作投入量表

以下 9 個句子是有關您在工作中感受之敘述。請仔細閱讀，並確定您是否曾在工作中有過這樣的感覺。請您選擇相應最能描述您的感受的頻繁程度數字。

題 號	工作投入敘述	從 來 沒 有	幾 乎 沒 有	很 少	有 時	經 常	十 分	總 是 頻 繁
1	在工作中，我感到自己併發出能量。							
2	工作时，我感到自己強大並且充滿活力。							
3	我對工作富有熱情。							
4	工作激發了我的靈感。							
5	早上一起床，我就想要去工作。							
6	當工作緊張的時候，我會感到快樂。							
7	我為自己所從事的工作感到自豪。							
8	我沉浸於我的工作當中。							
9	我在工作時會達到忘我的境界。							