

# 醫院員工工作滿意度與主觀幸福感之相關探討

張淑惠<sup>1</sup>、何慧菁<sup>2</sup>、薛鳳姬<sup>3</sup>、薛夙君<sup>4</sup>、楊燦<sup>4\*</sup>

## 摘要

**目的：**本研目的在瞭解醫院員工之工作滿意度與主觀幸福感的相關性及其影響因子。  
**方法：**研究採橫斷式研究設計，以立意取樣收取某高雄市立區域教學醫院全體員工為本研究對象，研究期間自2010年3月至2011年4月。有效回收問卷330份。以SPSS 17.0 套裝軟體進行統計分析。**結果：**醫院員工70%呈現「滿意」，滿意構面中「領導統御」與「組織氣氛」以及「工作參與」呈現高度正相關；研究顯示；年齡越大、正職員工及有擔任行政主管職者工作滿意度與主觀幸福感就越高。複迴歸分析發現；『工作滿意』得分增加1分主觀幸福感可增加1.093分，『組織氣氛』得分增加1分則主觀幸福感可增加0.657分，正職人員較契約人員幸福感高3.614分，人格特質外向較內向幸福感高2.917分。**結論：**研究結果可供醫院管理階層致力教導員工以正向的特質來面對事情，引導建立正確的人生價值觀，適性分配適當工作職務，不但可提升員工的自我效能與員工與組織關係，更能有效增進其內心的幸福感受也可以促進員工心理健康。進而提供更完善之照護品質。

**關鍵字：**醫院員工、工作滿意度、主觀幸福感

## 前言

工作滿意度是個人對整體工作的感覺程度，包括對其工作喜好或不喜好，也可解釋為工作者對於工作本身的一種情緒、情感或評價上的整體反應<sup>[1]</sup>。影響員工工作滿意度，包含年齡、婚姻狀態、服務年資、職稱、工作動機、升遷機會、宗教理

念、教育程度、職務層級、年資、職務及組織本身因素如：組織承諾及氛圍、工作壓力與工作滿意度均會影響員工工作滿意度<sup>[2]</sup>。此外薪資報酬、缺乏晉升機會則是被證實是能夠預測工作滿意的重要因子<sup>[3]</sup>。

組織氣氛對工作滿意及組織承諾均具

通訊作者：楊燦

1.高雄市立民生醫院 加護病房護理長 2.高雄市立民生醫院 加護病房護理師  
3.署立屏東醫院 麻醉科護理師 4.美和科技大學 健康事業管理系  
民國101年07月03日受理；民國101年10月25日受理刊登

有影響力<sup>[4]</sup>。國外學者針對醫療組織經歷了組織縮減(downsizing)，組織文化與氣氛的轉變，常導致組織成員的心態轉變而影響績效，影響員工工作滿意度<sup>[5,6]</sup>。有效的績效管理及公平的薪酬，則有助於提升員工對組織之正面態度<sup>[7]</sup>。而且員工認知績效表現的程度，對於增加薪資調整的滿意度亦具有正相關性<sup>[8,9]</sup>。

醫療機構需要足夠的數量及經驗豐富的醫護人員，才可確保醫療安全及品質之可靠性，因此管理者需致力於改善就業條件，以提升工作滿意度，降低工作人員流動率因而降低醫院訓練人事成本<sup>[10,11]</sup>。

在針對護理人員及其他族群的研究皆發現，擁有工作方面的高滿意度，對於幸福感的感受程度亦越佳。但是對於員工感到幸福，進而提高工作方面的相關表現這之間的關聯證據，便顯得薄弱<sup>[12]</sup>。現今對主觀幸福感和工作相關變項間的關聯，焦點集中在探討哪些變項可以影響員工的主觀幸福感受程度如：家庭、健康、工作生活與休閒等，這些變項的整體對於預測幸福感是相當具有解釋力<sup>[13]</sup>。

人格特質與其幸福感有顯著相關，其中具有「內控」及「外向」人格特質傾向，其主觀幸福感及工作滿意度較高<sup>[14,15]</sup>。另外；個人在日常生活中有較多正面的活動，並能從其他人身上獲得關係的滿足，主觀幸福感也會較高，對生活也較滿意<sup>[16]</sup>。國外研究則發現年老時，女性較男性之人際親密感為高，所以幸福感較高<sup>[17]</sup>。一篇針對醫院員工探討工作滿意度相關研究發現：當員工工作負荷量增加、工作壓力亦隨之增加、工作滿意度越低。然而員工工作滿意程度及個人主觀幸福感，都可能造成整體照護品質受影響，更有可能直接影響病患的安危<sup>[18]</sup>。由於目前仍少有針對『醫院員工』為族群，探討員工工作滿意度與主觀幸福感之研究。因此本研究目的；將以正向心理學的角度觀點，檢視員

工主觀幸福感之真實感受，探討不同的個人背景與工作滿意程度及個人主觀幸福感的相關探討，並進一步了解個人屬性與工作滿意程度對主觀幸福感的影響，期望研究結果能提供醫院經營管理者參考，創造優良的職場環境，培育充滿幸福感的員工，進而創造高效能且成功的醫療環境。

## 材料方法

本研究採橫斷式(cross-sectional)的量化研究設計，使用結構式問卷收集資料。本研究在研究個案資料收集前，取得美和科技大學人體試驗委員會Institutional Review Board (IRB)審核通過，完成審核程序後，始進行收案及研究。研究對象來自高雄某區域教學醫院，問卷發放至回收時間為2010年3月至4月。依據業務性質分為：(1)行政部門；(2)醫療部門；(3)醫事人員；(4)護理部門。排除對象條件：醫院業務外包員工。問卷調查與回收結果：共發出問卷420份，扣除填答不完整者，實際納入本研究之有效樣本數為330份，有效樣本回收率為78.6%。

研究工具：(一)問卷個人基本資料：人口學屬性：包括性別、年齡、婚姻狀況、服務年資、服務單位、行政職務、家庭收入、教育程度、人格特質、宗教信仰、工作職別。(二)醫院員工工作滿意度量表：為高雄市政府衛生局所屬單位使用之制式『員工工作滿意度量表』共包含工作滿意、主管領導統御、組織氣氛、工作參與考核獎勵五個構面。題項採四點計分方式，分別為1、2、3、4分。所得總分代表工作滿意程度，總分越高者，表示工作滿意程度越高。「員工工作滿意度量表」，經信度測試將與題意相關呈負相關及相關程度於該構面過低者刪除後建構性度Cronbach's  $\alpha$  為：0.93。(三)幸福感量表：採用陸洛教授所編製之『中國人幸福感量表』(完整版)，共包含快樂感、生活滿

意感、生活成就感三構面測量受訪者個人整體主觀幸福感感受，共計20題。以正偏態形式評量正、負向情感及整體生活滿意度。題項採四點計分方式，分別為0、1、2、3分。所得總分代表個人幸福感指數，總分越高者，表示個人整體幸福感越高。其內部一致性 $\alpha$ 為0.66。所有資料以SPSS17.0套裝軟體進行統計分析。

## 結果

### 一、醫院員工屬性與工作滿意度之相關分析

表1顯示在性別方面：對於工作滿意的五項構面中，僅在『工作參與』達顯著差異，其餘四個構面『組織氣氛』、『考核獎勵』、『工作滿意』、『領導統御』均未達顯著差異。年齡方面：對於工作滿意的五項構面中，僅在『工作滿意』達統計顯著差異，事後檢定顯示：50歲以上得分顯著高於36~50歲以及20~35歲族群，其餘四個構面均未達統計顯著差異。工作年資方面：僅在『領導統御』達統計顯著差異，工作年資0~9年此族群對『領導統御』滿意程度優於20年以上及10~20年兩族群，其餘四個構面未達統計顯著差異。以教育程度來看：在『組織氣氛』學歷歸屬研究所(含以上)此族群對『組織氣氛』滿意程度優於大學(專科)及高中(職)以下年兩族群，其餘四個構面未達統計顯著差異。就工作職別而言：僅在『工作滿意』達統計顯著差異，正職員工工作滿意優於契約人員。有無宗教信仰：在『工作滿意』顯示有宗教信仰者其工作滿意優於無宗教信仰者。其他在醫院員工之有無擔任行政職務、婚姻狀況、家庭收入(月)、人格特質均未發現顯著差異。

### 二、醫院員工屬性與主觀幸福感相關探討

表2顯示：在年齡方面，51歲以上主觀幸福感顯著高於36~50歲以及20~35歲族

群( $F=4.86, P<.01$ )；在職別上，正職員工主觀幸福感高於契約人員，達統計顯著差異；擔任主管職者主觀幸福感顯著高於未擔任主管職者。在人格特質上，發現個性外向者幸福感高於個性內向者達統計顯著差異。其他在性別、工作年資、教育程度、服務單位、有無宗教信仰、婚姻狀態、家庭月收入各構面層面則未達顯著差異。

### 三、醫院員工工作滿意度與主觀幸福感之相關分析

工作總滿意度計分的測量包含(工作滿意、主管領導統御、組織氣氛、工作參與、考核獎勵五大構面)之總分，分數越高表示越滿意。主觀幸福感為單一量表，計分亦是分數越高越幸福。

工作滿意度量表五構面分量表，均呈現顯著正相關，且達統計顯著意義。分量表相關性顯示：領導統御對組織氣氛與工作參與呈現高度正相關，相關係數( $r$ )分別為.681、.778，顯示主管領導統御方式越為員工接受，單位組織氣氛越佳，員工對工作參與度也越好。此外工作參與與組織氣氛呈現高度正相關( $r=.641$ )顯示員工對工作參與程度越高單位組織氣氛越正向。

『主觀幸福感得分』與工作滿意度五大構面亦呈顯著相關，其中與『工作滿意』構面相關最強( $r=0.389$ )；『組織氣氛』次之( $r=0.341$ )(見表3)。

### 四、醫院員工人口學屬性、工作滿意五構面對幸福感之預測

為能有效預測工作滿意度測量的五個構面及主觀幸福感之相關影響因子，研究以逐步複迴歸(Stepwise multiple regression)進行分析(見表4)；以效標變項(主觀幸福感總分)；預測變項(工作總滿意度五個構面得分包括：工作滿意、領導統御、組織氣氛、工作參與、考核獎勵、性別、年齡

表1. 醫院員工屬性與工作滿意相關(N=330)

構面 變項	工作滿意			領導統御		組織氣氛		工作參與		考核獎勵						
	總數	得分	Mean ± SD	P值	得分	Mean ± SD	P值	得分	Mean ± SD	P值	得分	Mean ± SD	P值			
<b>性別</b>																
男	56	16.57	± 3.36	0.15	33.86	± 5.89		28.89	± 3.31		17.46	± 2.73	0.01	10.11	± 2.37	0.85
女	274	16.00	± 2.54		32.30	± 6.09		27.93	± 3.39		16.61	± 2.32		10.17	± 2.14	
<b>年齡</b>				0.03			0.94			0.72			0.80			0.89
1.20~35歲	68	15.79	± 2.52	3>2,1	32.76	± 5.60		28.24	± 3.15		16.62	± 2.59		10.07	± 2.27	
2.36~50歲	196	15.94	± 2.71		32.48	± 6.22		27.97	± 3.47		16.76	± 2.39		10.20	± 2.10	
3.51歲以上	66	16.88	± 2.75		32.62	± 6.19		28.32	± 3.41		16.89	± 2.29		10.11	± 2.31	
<b>年資</b>				0.38			0.04			0.35			0.18			0.35
1.0~9年	142	16.04	± 2.50		33.23	± 5.59	1>2,3	28.32	± 3.10		17.03	± 2.38		10.27	± 2.27	
2.10~20年	94	15.87	± 2.99		32.90	± 5.92		28.16	± 3.34		16.65	± 2.31		10.26	± 2.06	
3.21~50年	94	16.40	± 2.69		31.23	± 6.74		27.68	± 3.82		16.46	± 2.52		9.88	± 2.14	
<b>教育程度</b>				0.43			0.27			0.03			0.50			0.95
高中以下	38	15.92	± 3.22		31.08	± 7.28		27.11	± 3.56	3>2,1	16.47	± 2.71		10.16	± 2.47	
大學(專科)	259	16.67	± 1.99		32.58	± 5.39		28.10	± 3.43		17.15	± 2.03		10.27	± 2.04	
研究所及以上	33	16.05	± 2.70		32.78	± 5.95		29.21	± 2.48		16.75	± 2.41		10.14	± 2.15	
<b>服務單位</b>				0.92			0.23			0.99			0.23			0.49
醫療部門	50	16.02	± 2.04		31.68	± 6.61		28.08	± 3.96		16.56	± 2.57		9.94	± 2.57	
醫事部門	60	16.32	± 3.21		33.70	± 6.52		28.12	± 3.72		16.87	± 2.55		9.88	± 2.33	
行政部門	76	16.01	± 3.04		33.04	± 6.59		27.97	± 3.04		17.21	± 2.52		10.18	± 2.21	
護理部門	144	16.08	± 2.50		32.15	± 5.33		28.15	± 3.24		16.54	± 2.22		10.33	± 1.93	
<b>職別</b>				<0.01			0.47			0.73			0.45			0.26
正職	164	16.48	± 2.56		32.81	± 6.02		28.16	± 3.35		16.86	± 2.28		10.02	± 2.35	
契約	166	15.72	± 2.79		32.33	± 6.14		28.03	± 3.44		16.66	± 2.53				
<b>職務</b>				0.66			0.79			0.25			0.68			0.90
主管	35	16.29	± 2.70		32.83	± 4.98		28.71	± 3.45		16.60	± 2.08		10.16	± 2.19	
非主管	295	16.07	± 2.71		32.54	± 6.20		28.02	± 3.38		16.78	± 2.45				
<b>宗教信仰</b>				<0.01			0.60			0.82			0.26			0.70
有	200	16.43	± 2.46		32.71	± 5.83		28.06	± 3.26		16.89	± 2.19		10.10	± 2.16	
無	130	15.58	± 2.98		32.35	± 6.44		28.15	± 3.59		16.56	± 2.71				
<b>婚姻</b>				0.20			0.91			0.77			0.41			0.17
未婚	138	15.83	± 2.62		32.73	± 6.08		28.23	± 3.46		16.85	± 2.56		10.22	± 1.98	
已婚	180	16.24	± 2.75		32.46	± 6.04		27.97	± 3.36		16.64	± 2.33		9.00	± 2.86	
離婚及鰥寡	12	17.00	± 2.73		32.33	± 6.92		28.33	± 3.14		17.50	± 1.68				
<b>收入</b>				0.45			0.89			0.79			0.64			0.92
3萬元以下	63	16.60	± 3.06		32.32	± 6.97		28.17	± 3.55		16.65	± 2.88		10.21	± 2.12	
3萬以上~8萬(含)	185	16.20	± 2.72		32.45	± 6.11		27.94	± 3.32		16.67	± 2.39		10.26	± 2.08	
8萬以上~12萬(含)	31	16.16	± 2.18		33.06	± 5.38		28.52	± 3.54		16.87	± 1.91		10.12	± 1.85	
12萬元以上	51	16.29	± 2.47		33.00	± 5.19		28.29	± 3.41		17.14	± 2.10				
<b>人格特質</b>				0.80			0.73			0.15			0.74			0.95
內向	195	16.13	± 2.60		32.47	± 5.82		27.87	± 3.18		16.79	± 2.18		10.16	± 2.07	
外向	135	16.05	± 2.86		32.70	± 6.44		28.41	± 3.66		16.70	± 2.72		10.15	± 2.32	

註：採t-test及ANOVA分析(事後檢定採LSD)，顯著水準  $\alpha = .05$  雙尾檢定。

表2. 醫院員工屬性對主觀幸福感總分之差異性分析 (N=330)

	總數	主觀幸福感總分		P值	變項	總數	主觀幸福感總分		P值
		Mean	± SD				Mean	± SD	
性別				0.07	職別				<0.01
男	57	29.04	± 11.83		正職	164	29.00	± 11.64	
女	273	26.07	± 10.97		契約	166	24.13	± 9.93	
年齡				<0.01	職務				0.02
1.20~35歲	68	26.43	± 10.86	3>1,2	主管	35	30.69	± 11.54	
2.36~50歲	196	25.39	± 10.66		非主管	295	26.10	± 11.04	
3.51歲以上	66	30.29	± 12.27		宗教信仰				0.23
年資				0.29	有	200	27.18	± 10.91	
0~9年	142	25.89	± 10.31		無	130	25.68	± 11.53	
10~20年	94	26.13	± 11.08		婚姻				0.08
21~50年	94	28.10	± 12.40		未婚	138	24.98	± 11.38	
教育程度				0.06	已婚	180	27.76	± 10.75	
高中以下	38	26.71	± 12.15		離婚及鰥寡	12	27.50	± 13.41	
大學(專科)	259	26.02	± 10.81		收入				0.20
研究所及以上	33	30.88	± 12.16		3萬元以下	63	24.94	± 12.16	
服務單位				0.57	3萬元以上~8萬(含)	185	26.71	± 11.11	
醫療部門	50	27.88	± 11.86		8萬元以上~12萬(含)	51	30.10	± 10.58	
醫事部門	60	27.35	± 12.12		人格特質				<0.01
行政部門	76	26.88	± 11.31		內向	195	25.26	± 10.51	
護理部門	144	25.66	± 10.45		外向	135	28.50	± 11.83	

註：採t-test及ANOVA分析(事後檢定採LSD)，顯著水準  $\alpha = .05$  雙尾檢定。

表3. 工作滿意度與主觀幸福感相關

構面名稱	工作滿意	領導統御	組織氣氛	工作參與	考核獎勵	主觀幸福感
工作滿意	1	.440**	.427**	.449**	.368**	.389**
領導統御	.440**	1	.681**	.778**	.504**	.260**
組織氣氛	.427**	.681**	1	.641**	.467**	.341**
工作參與	.449**	.778**	.641**	1	.491**	.231**
考核獎勵	.368**	.504**	.467**	.491**	1	.206**
主觀幸福感	.389**	.260**	.341**	.231**	.206**	1

註：採 pearson's correlation \*\*P<.01

表4. 員工人口學屬性及其工作滿意五構面對幸福感之迴歸分析(N = 330)

變項	未標準化迴歸係數(B)	標準化迴歸係數(Beta)	R	R <sup>2</sup>	F	(95%CI)
常數	-6.792					
工作滿意	1.093	0.277	0.389	0.151	58.420***	(0.672~1.515)
組織氣氛	0.657	0.209	0.434	0.189	15.158***	(0.323~0.991)
工作職別(正職)	-3.614	-0.170	0.465	0.216	11.375**	(-5.669~-1.560)
人格特質(內向)	2.917	0.135	0.484	0.234	7.644**	(0.841~4.992)

註: 1. 本迴歸模式自變項: 工作總滿意度五個構面及其他單變項分析顯著及可能具重要影響因子之變項。

2. 依變項為: 主觀幸福感; ()為對照組。

3. \*\*P<.01; \*\*\*P<.001

、年資、教育程度、職別、人格特質、婚姻狀態), F值選入機率 $\leq 0.05$ 、刪除機率 $\geq 0.10$ 。進入迴歸模式之預測變項有, 工作滿意( $t = 5.104, P < .001$ )、組織氣氛( $t = 3.874, P < .001$ )、工作職別( $t = -3.461, P < .001$ )、人格特質( $t = 2.765, P < .001$ ), 共可預測主觀幸福感23.4%的變異量, 預測變項之允差均(0.797; 0.809; 0.977; 0.991)、VIF(1.253; 1.236; 1.023; 1.009)、CI值: 18.066顯示無共線性關係且迴歸效果均達顯著水準, 具有統計意義。結果顯示: 『工作滿意』得分增加1分主觀幸福感可增加1.093分, 『組織氣氛』得分增加1分則主觀幸福感可增加0.657分, 正職人員較契約人員幸福感高3.614分, 人格特質外向較內向幸福感高2.917分。

## 討論

由於本次研究收案單位為市立醫院, 其社會醫療責任高於營利目標, 各部門之任務、職責均較私人機構明確。工作明確性對員工工作滿意的提昇也有積極、正向的效果。本次研究結果顯示醫院員工整體70%對自我工作滿意尚稱滿意。原因是公務機構職業及收入穩定度高, 可作長期自主性的職涯規劃、較少有離職問題、低流動率的特性均可提升員工工作滿意程度。

此發現與國內外學者以國營企業研究為對象發現: 國營事業的員工會因為他們的年齡、年資與學歷、收入等因素與私人機構相較之下有較佳的工作滿足感<sup>[19,20]</sup>。

在研究對象人口學屬性中的年齡、工作年資、宗教信仰、教育程度均對工作滿意度各構面有直接相關, 此發現與另一篇以護理人員為樣本的研究結果相似, 也就是員工屬性之年齡、職位、年資、均與個人度整體工作滿意度有關, 其中「內在滿足」及「一般滿足」互有顯著影響相同<sup>[21]</sup>。此外員工年齡越大對於工作滿意越高, 顯示醫院臨床工作人員年紀越輕對工作調適性低、無家庭負擔、外界工作機會較多, 對工作滿意度自然較低; 國內外學者研究亦發現年齡與工作滿意度有直接相關, 年紀越輕對組織向心力越差, 因此具有較高的離職意向<sup>[22]</sup>。本次研究亦發現教育程度愈高、工作年資越長工作滿意度越佳, 原因是工作年資的累積即是經驗之堆積, 此外高等教育者受過較多的正式訓練這兩個條件均使臨床工作者擁有更多的專業知識來處理工作上的問題。另一篇研究結果亦發現, 高學歷者於工作表現較佳, 因而帶來較多的工作報酬相對的工作滿意度也隨之提升<sup>[23]</sup>。

在服務過程中以服務年資相較, 不論

是能力的展現或是心靈成長的滿足，其表現的情況均以服務年資較深優於服務年資較短的員工。相同的研究結果亦可看出，服務年資較長者其工作參與動機強於服務年資較短者<sup>[21]</sup>。收案醫院員工在「工作滿意」構面中，有宗教信仰的員工其工作滿意大於無宗教信仰者，此結果與研究宗教信仰與工作參與動機及工作滿意度會產生顯著的差異結果相同<sup>[24]</sup>。

從主觀幸福感的意涵來看，本研究結果發現年齡、工作職別、是否擔任行政主管職務及人格特質均與主觀幸福感有顯著相關，此發現與陸洛教授提出之幸福感的概念架構中影響幸福感的相關因素中：內控、外向人格、工作及生活滿意、工作特質，具有幸福特質越高者，主觀幸福感也越高的結果相近<sup>[25]</sup>。

本研究也發現醫院員工中，年齡51歲以上族群其主觀幸福感較高於其他年齡族群；也就是年齡越大主觀幸福感越高。此結果與一篇探討人口學特徵對主觀幸福感的影響結果相同：以年齡層區分40-59歲族群主觀幸福感最佳、30-39歲最差<sup>[26]</sup>。除此之外「人格特質」與主觀幸福感亦有顯著相關；本次研究中發現個性外向者，主觀幸福感得分顯著高於內向者，國內外與人類主觀幸福感相關的研究結果均一致呈現：具有「開放性」、「嚴謹性」、「外向性」與「樂觀」、「正向思考人格特質」傾向者，其幸福感較其他人高<sup>[17,27]</sup>。至於工作特質、職務與職別與主觀幸福感的關係，本研究結果也呈現：正職人員、擔任主管職務者主觀幸福感遠遠高於契約人員及非主管職者。正職人員即擔任主管職者，因工作穩定度高、有退休金對未來有較自主性的規劃。且工作中受人操控程度較低也有較佳的收入。此結果與良好的教育、收入，具有專業工作是提升主觀幸福的必要因素，於工作或生活中自主性、自尊程度、不需受人操控者的程度越高主觀

幸福感也越好相似<sup>[17]</sup>。

此外大部分文獻均顯示教育程度越高、已婚者其主觀幸福感較優，一項針對台灣民眾的普遍調查發現：目前台灣幸福感最高的族群為：40-49歲女性且具有大學以上學歷之已婚女性<sup>[25,28]</sup>，本研究中雖在此變項上未達統計顯著；但仍可見教育程度高者及已婚者有較高的幸福感得分。

研究利用多元複迴歸、皮爾森相關分析來探討變項對主觀幸福感之相關及預測能力之重要因子。在本研究中發現，主觀幸福感得分與工作滿意度五大構面均有顯著相關，並與『工作滿意』構面相關最強( $r=0.389$ )；『組織氣氛』次之( $r=0.341$ )，也就是對工作滿意度越高其主觀幸福感亦較高。此結果與「主觀幸福感」的定義是：在日常生中正向情意多於負向感覺即可稱為幸福；因此在工作場域中不愉快、負向情緒的經驗，包括生氣、焦慮、緊張、挫折或沮喪等，這些負向的情緒經驗都會經由知覺到工作情境上，進而影響工作滿意，增加工作壓力讓其幸福程度降低<sup>[29,30]</sup>。

多元複迴歸結果在控制其他變項後「工作滿意」、「組織氣氛」、「工作職別」、「人格特質」可預測23%主觀幸福感。意即對「工作滿意」、「組織氣氛」滿意度每增加一分其主觀幸福感得分亦增加1.093及0.675分；正職員工較契約人員高出3.614得分。整體幸福感良好是指個人對自己的全面性評價，涵蓋範疇包含個人屬性、人格特質、社會化角色、自我認同之整體評價。當然也包括在工作上的表現、目標是否達成的一種整體自我評估之結果<sup>[31]</sup>，對本研究而言對工作滿意度較高之正職員工，其整體自我滿足感良好、有較好的臨床工作表現、都可證實工作滿意程度與主觀幸福感有絕對之正相關。相較於國外多篇研究，亦發現員工與組織的關係是否良好及適宜的工作負荷量是可以預

測員工工作滿意程度及幸福感<sup>[31,32]</sup>的結果一致。

早期關於幸福感之研究多關注外在條件與環境的影響，如人口變項、外在事件，但這些因素對幸福感之解釋力並不大<sup>[33]</sup>，後期的焦點則轉向探討人們的性格或認知因素，如五大性格特質，特別是外向性(extraversion)人格與自我滿意程度是主觀幸福感的強烈預測因子<sup>[25,34]</sup>。此結果與本研究的結果即「外向性格」對於主觀幸福感的得分較「內向性格」高出2.917分，人格特質對主觀幸福感有預測作用之結果相似。本研究限制：研究對象僅針對一家區域醫院、無其他層級醫院之樣本比較，選擇性偏差(selection bias)將無法避免，因此本研究結果之推論僅限於相似屬性之醫療院所。且研究設計為橫斷式調查研究，在因果關係上推論仍然受限。

### 參考文獻

- 何若湯、風貞豪：新竹地區高中校長轉型領導與體育教師工作士氣關係之研究。清雲學報2006：26(1)：255-265。
- Kobayashi Y. Effects of a Worker Participatory Program for Improving Work Environments on Job Stressors and Mental Health among Workers: A Controlled Trial. *Journal of Occupational Health* 2008; (50): 455-470.
- Shanfa, YU. Psychosocial Work Environment and Well-Being: A Cross-Sectional Study at a Thermal Power Plant in China: *Journal of Occupational Health* 2008;(50):155-162.
- 溫福星：組織研究中的多層次調節式中介效果：以組織創新氣氛、組織承諾與工作滿意的實證研究為例。管理雜誌2009：26(2)：189-211。
- Allier I. Managerial leadership in academic libraries: Roadblocks to Success Library: *Administration & Management* 2008; 22(2): 69-78.
- Suzuki E, Yuka K, Takeshi K. Factors Affecting Rapid Turnover of Novice Nurses in University Hospitals. *Journal of Occup Health* 2006; (48):49-61.
- 陳惠芳、洪嘉徽：員工知覺薪酬公平與賦權對組織承諾影響之研究。東吳經濟商學學報2006：(52)：235-262。
- Kim S, Mark A, Mone, Kim S. Relationships Among Self-Efficacy, Pay-for-Performance Perceptions, and Pay Satisfaction: A Korean Examination. *Human Performance* 2008; 21:158-179.
- 曹國雄：變動式薪資對薪資滿足的影響。中原學報2000：28(4)：1-11。
- Nakamura E. Staff Nurses' Intention to Remain Employed in Small and Medium-Sized Hospitals, with a Focus on Their Working Conditions. *Tohoku J. Exp. Med* 2010;(220):191-198.
- Schleicher DJ, Watt JD, Greguras G J. Reexamining the job satisfaction-performance relationship: the complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology* 2004;89(1):165-177.
- 陸洛：傳統性、現代性、及孝道觀念對幸福感的影響：一項親子對偶設計。本土心理學研究2006：(25)：243-278。
- Diener E, Emmons R. A, Larsen R J, Griffin, Egan T M, Yan B, Bartlett KR. The effect of organization all earning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly* 2004;15(3):279-300.
- 鄧青如：國中生社團參與態度與幸福感之相關研究—以北縣一所國中為例。教育心理學報2010：41(4)：703-732。
- 黃韞臻：大學生幸福感之組成與比較。國立臺中技術學院學報2008：9(2)：19-31。
- 林惠雅：青少年知覺之家人關係型態與幸福感。本土心理學研究2008：(30)：

- 199-242。
17. Pelkonen M M, Kaprio J, Huurre T, Aro H. Adolescent risk factors for episodic and persistent depression in adulthood. A 16-year prospective follow-up study of adolescents. *J Affect Disord* 2008; (106):123-131.
  18. 胡玉英：護理人員的激勵與工作滿意度的相關性研究。長庚護理2007：18(3)：341-351。
  19. 陳券彪：學校行政人員工作壓力、工作特性與工作滿意之研究學校。行政雙月刊2005：38(38)：11-38。
  20. Korunka C, Scharitzer D, Carayon P, Sainfort P. Employee Strain and Job Satisfaction Related to an Implementation of Quality in a Public Service Organization: A Longitudinal Study. *Work & stress* 2003;17(1):52-72.
  21. 何美珍：非營利組織女性志工的參與動機、工作投入和工作表現之研究。銘傳大學公共事務學研究所未發表之碩士論文。2008。
  22. 李淑莉、陳秀月：高雄某教學醫院新進護理人員的工作壓力敘說。護理暨健康照護研究2009：5(2)：83-90。
  23. Goodman J, Hansen S. Career Development and Guidance Programs across Cultures: The Gap between Policies and Practices. *The Career Development Quarterly* 2005; (54):57-65.
  24. 嚴幸文：醫院志願服務人員人格特質和工作滿意之研究。東海大學社會工作研究所碩士論文。1993。
  25. Lu L. Who is happy in Taiwan? the demographic classifications of the happy person. *Psychologia* 2010; 53:55-67.
  26. Liao PS, Fu YC, Yi CC. Perceived quality of life in Taiwan and Hong Kong: An intra-culture comparison. *Journal of Happiness Studies* 2005; (6):43-67.
  27. Kendler KG, Prescott C. Toward a comprehensive developmental model for major depression in men. *Am J Psychiatry* 2006;(163):115-124.
  28. Huang SW, Lu L. Leaving love behind: decision-making process of organ donation families. *Research in Applied Psychology* 2005; (28):163-196.
  29. 蕭惠文：高雄市國民小學教師工作壓力、因應策略與幸福感之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。2009。
  30. Jackson L T, Rothmans S, Vijver F J (2006). A model of work-related well-being for educators in South Africa. *Stress and Health* 2006; 22:263-274.
  31. Simon L S. In good company? A multi-study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee well-being. *Journal of Vocational Behavior* 2010;(76):534-546.
  32. Schaufeli WB. Work holism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology* 2008; 57(2): 173-203.
  33. Denier E. Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. *American Psychologist* 2000;55(1):34-43.
  34. Noblet A. Building health promoting work settings: identifying the relationship between work characteristics and occupational stress in Australia. *Health Promotion International* 2003; (18):351-359.

## An Investigation of the Relationship between Job Satisfaction and Subjective Well-being among Hospital Employees

*Shu-Hui Chang<sup>1</sup>, Hui-Chin Hou<sup>2</sup>, Feng-Ji Hsueh<sup>3</sup>, Su-Chun Hsueh<sup>4</sup>, Tsan Yang<sup>4\*</sup>*

### Abstract

**Objectives:** This study is aimed to understand the subjective well-being and job satisfaction and their related factors among a group of hospital employees.

**Methods:** The study adopted a cross-sectional design. The study period was from February 2011 to May 2011, during which period investigation was conducted by using structured questionnaire. A total of 330 employees were recruited from a regional teaching hospital in Kaohsiung City. SPSS17.0 was used for statistical analysis.

**Results:** The results showed that: (1) 70 percent of the hospital employees expressed "satisfied." Among different satisfaction dimensions, "leadership skills" was highly correlated with the "organizational atmosphere" and "work participation", and the correlation coefficients were .681 and .778 respectively; (2) Older workers, extraverts, full-time employees, and former administrative supervisors perceived better subjective well-being; and (3) multiple regression results showed that an additional point in "job satisfaction" and "organizational atmosphere", the subjective well-being was also increased by 1.093 points and 0.675 point respectively. The full time employees scored 3.614 points higher than the contract personnel"; and the extraverts" scored 2.917 points higher in the subjective well-being than the "introverts".

**Conclusions:** The study results serves as a reference for the hospital management committed to teaching the employees to deal with matters positively, guiding them in establishing the correct values in life and appropriately allocating work duties, which will not only enhance the employees' self-efficacy and the relationship between the employees and the organization, but will also effectively enhance the inner well-being, promote the employees' mental health, and provide more comprehensive and high quality care.

Keywords: hospital employees, job satisfaction, subjective well-being

---

1,2Department of Intensive Care Unit, Kaohsiung Municipal Min-Sheng Hospital

3.Department of Anesthesia, Pingtung Hospital

4.Meiho University, Department of Health Business Administration