

美和學校財團法人美和科技大學

111 年度教師產學合作計畫

結案報告書

計畫名稱： 探討醫院護理人員正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度對離職意願的影響

Mindfulness, working efficiency, working stress, occupational burnout, job satisfaction and turnover intention among nurses in southern Taiwan

計畫編號：111-FI-HBA-IAC-R-005

計畫期間：西元 2022 年 01 月 01 日至 2022 年 12 月 31 日

計畫主持人：曾于庭

共同主持人：徐敏芬

經費總額：拾柒萬零仟零佰元整

經費來源：高雄榮民總醫院屏東分院

中文摘要

目的：了解醫院護理人員的正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度及離職意願之現況；了解各變項之差異性；探討各變項與離職意願之相關情形。**方法：**採橫斷性、描述性及相關性調查研究設計，經人體試驗委員會審查通過始進行研究，問卷調查期間為 111/7/01 至 111/09/30。採群集抽樣方式，以高屏地區之地區醫院級以上之護理人員為研究對象，共發放 500 份問卷，回收有效問卷數共 490 份，有效回收率為 98%。研究資料以 SPSS 統計軟體進行分析。**結果：**研究結果得知，研究對象大多是女性，平均年齡為 38.0 ± 9.8 歲，男性離職率高於女性 ($p = .006$)，30 歲以下的離職情形高於 31~55 歲 ($p = .003$)，31~40 歲的工作壓力最高 ($p < .001$)，56 歲以上的職場疲勞顯著低於其他年齡層 ($p < .001$) 而工作滿意度則高於 31~40 歲 ($p = .006$)，已婚者的正念顯著高於未婚者 ($p = .013$)；N2 護理師的工作壓力顯著高於 N1 及 N3 以上 ($p = .003$)；在病房工作之護理人員工作壓力高於其他單位 ($p = .003$)，工作總年資在工作壓力 ($p = .031$)、職場疲勞 ($p = .024$)、工作滿意度 ($p = .009$) 及離職意願 ($p = .032$) 都有顯著差異，但是用 scheffe 無法比較，固定班別的工作壓力 ($p < .001$) 及職場疲勞 ($p = .014$) 都顯著低於輪班者，每週延遲下班時間少於 2 小時者的工作壓力及職場疲勞都顯著低於其他組 (二者的 $p < .001$)；正念與工作效能達統計上正相關，與工作壓力及職場疲勞達統計上負相關，即越具有正念的護理人員其工作效能越高，工作壓力及職場疲勞越低；工作效能與工作滿意度及離職意願達統計上正相關，與工作壓力及職場疲勞達統計上負相關，即越具有工作效能的護理人員其工作滿意度及離職意願越高，工作壓力及職場疲勞越低；工作壓力與職場疲勞達統計上正相關，與工作滿意度達統計上負相關，即越具有工作壓力的護理人員其職場疲勞越高，工作滿意度越低；職場疲勞與工作滿意度達統計上負相關，即越具有職場疲勞的護理人員其工作滿意度越低；正念對工作壓力與離職傾向具有部分中介效果。**結論：**本研究發現目前從事 60 歲以上護理工作者之個案有 9 人，雖然個案數不多，但是可以證明高齡者也可以從事護理相關工作，適當的安排其執行護理工作或許可以減少護理人力不足之情況；有一半以上個案已婚，且育有子女，在壓力高的工作環境工作後回到家還要面臨家庭的家务及教養問題，也是造成護理人員有離職的想法之一；但是也有近五成未生育者，與現今少子化狀況相符合，也是值得進一步探討。不同年齡在工作壓力及離職意願均達顯著差異，以 31-40 歲的個案工作壓力及離職意願都最高，此與正面臨家庭組織的壓力是否有關也值得深思。正念越高者，其離職意願較低，醫院可以安排增加正念的相關課程及活動，來增加護理人員的正念，以降低離職率。有效留任護理人員成為醫院管理者的目標與挑戰，為穩定護理人力，建議加強友善工作環境，針對護理人員離職意願之相關因素，提出有效留任策略。

關鍵詞：護理人員、正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度、離職意願

Abstract

The purpose of this study is to understand the current status of mindfulness, working efficiency, working stress, occupational burnout, job satisfaction and turnover intention among hospital nursing staff and to understand the differences of each variable and to explore the correlation between each variable and turnover intention. **Methods:** Survey period is 11/7/01 to 11/09/30. A total of 500 questionnaires were distributed and 490 valid questionnaires were returned, with a valid return rate of 98%. The study data were analysed using SPSS statistical software. **Results:** The results of the study revealed that the majority of the study participants were female, with an average age of 38.0 ± 9.8 years. Male turnover rate is higher than female ($p = .006$), those under 30 leave their jobs at a higher rate than those aged 31 to 55 ($p = .003$), work stress is highest at 31-40 ($p < .001$), those over 56 have significantly lower occupational burnout than other age groups ($p < .001$) and job satisfaction was higher than that of 31-40 years old ($p = .006$). The mindfulness of married people was significantly higher than that of unmarried people ($p = .013$). N2 nursing staff had significantly higher work stress than N1 and above N3 ($p = .003$); nursing staff working on wards had higher work stress than other units ($p = .003$), and there were significant differences in total years of experience in terms of work stress ($p = .031$), occupational burnout ($p = .024$), job satisfaction ($p = .009$) and turnover intention ($p = .032$), but using scheffe is not comparable. Both work stress ($p < .001$) and occupational burnout ($p = .014$) were significantly lower for regular shift workers than for shift workers, and both work stress and occupational burnout were significantly lower for those who delayed leaving work for less than 2 hours per week than for other groups ($p < .001$ for both). Both work stress ($p < .001$) and occupational burnout, ($p = .014$) were significantly lower in the fixed shift group than in the shift work group, and both work stress and occupational burnout, were significantly lower in the less than 2 hours per week delayed shift group than in the other groups (both mindfulness was statistically positively correlated with working efficiency and statistically negatively correlated with work stress and occupational burnout,, the more mindfulness caregivers had, the more effective they were and the less work stress and occupational burnout, they had. Job performance was statistically positively correlated with job satisfaction and turnover intention, and negatively correlated with job stress and occupational burnout,, i.e. the more effective the caregiver, the higher the job satisfaction and turnover intention, and the lower the job stress and occupational burnout,; job stress was statistically positively correlated with occupational burnout,, and negatively correlated with job satisfaction, i.e. the more stressed the caregiver, the lower the job stress and occupational burnout,. Occupational burnout, was statistically positively correlated with occupational burnout, and negatively correlated with job satisfaction, i.e. the more stressed nursing staff were, the higher their occupational burnout, and the lower their job satisfaction; occupational burnout, was statistically negatively correlated with job satisfaction, i.e. the more fatigued nursing staff were, the lower their job satisfaction. Mindfulness has a partially mediating effect on work stress and the tendency to leave. **Conclusion:** This study found that there are nine nursing workers aged 60 and above. Although the number of cases is small, it proves that elderly people can also engage in nursing-related work, and appropriate arrangements for them to perform nursing work may reduce the shortage of nursing manpower. However, the fact that nearly 50% of them have not had children is in line with the current situation of childlessness, which is also worth further exploration. There is a significant difference in work pressure and turnover intention the workforce by age, with those aged 31-40 having the highest work pressure and turnover intention the workforce. Hospitals can arrange courses and activities to increase the mindfulness of nursing staff in order to reduce the turnover rate.

To stabilise the nursing workforce, it is recommended that a friendly working environment be enhanced and effective retention strategies be developed to address the factors associated with nursing staff turnover.

Key words: nurses, mindfulness, working efficiency, working stress, occupational burnout, job satisfaction, turnover intention

第一章 前言

第一節 背景與動機

依據衛生福利部(2020)資料顯示護理師(士)領證人數共292,908人，執業人數至2020年3月1日為174,164人，執業率為59.5%低於六成，過去的文獻曾提出一些影響護理人員留任或離職意願的原因，衛生福利部護理及健康照護司(2018)針對2014年至2018年醫院護理服務量調查中指出，近五年醫院招募困難程度均在六至七成，最高達75.59%，其中以地區醫院最為嚴重(66.03%)，空缺率最高達6.53%及離職率最高達11.26%，在在顯示台灣護理人力正面臨嚴重短缺問題。護理人員是醫療照護過程面對病人與照顧者的第一線，面對現在的民眾總是帶著不信任感來求醫，動不動就要告醫療疏失，不滿意就怒罵甚至動手打人，形成醫療暴力，再加上許多新興的疾病及傳染病，護理人員在照護病患的同時也深怕自己染疫或傳染給家人，還有永遠有作不完的文書工作要在下班完成照護工作後才能處理，天天加班的無奈，多種的因素造成護理人員離職而產生護理人力不足。

因此，護理人員在面對工作壓力或挫折，或感受到職場疲勞時，需要各種支持資源來提升工作效能、減緩工作壓力與疲勞感、增加工作滿意度，進而才能使臨床護理工作人員留任。為了減輕護理人員壓力與促進問題解決，正念的教育訓練被認為是一潛在可行的方法(汪珮渲、賴世烟，2020)，醫院管理者須重視護理人員高離職率，了解原因並進而處理影響高離職率的原因，才能使護理人員真心全意的堅守工作崗位，用心照護個案，落實病人安全。然而，目前文獻相對偏少。因此，本研究擬了解臨床護理人員正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度與離職意願之間的關係，以提供未來針對護理人員的管理與在職教育之基礎。

第二節 研究目的

本研究目的如下：

- 一、了解某醫院護理人員的基本屬性、正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度及離職意願之現況。

- 二、 了解某醫院護理人員的基本屬性、正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度及離職意願各變項之差異性。
- 三、 探討各變項對醫院護理人員離職意願之相關情形。
- 四、 檢驗正念對工作壓力與離職意願的中介效果。

第二章 文獻探討

第一節 離職意願

余孟珊、朱苑芯(2021)探討護理人員工作生活品質相關因素與離職意願之研究中得知，服務單位在工作生活品質呈現統計上顯著差異，固定大夜、白班比無固定班者之工作生活品質較高、有離職意願者工作生活品質較低達顯著差異，另得到影響護理人員工作生活品質的預測因子包括離職意願、固定白班、已婚、固定大夜班、護理單位主管、護理進階 N1 等預測變項。張麗君等人(2019)調查北部某醫學中心 2016 年內科新人 3 個月離職率高達 30.3%，分析其主要的原由有新進護理人員本身專業知識不足及缺乏自信、對交班內容無法快速進入狀況及了解重點等情形，進而造成工作壓力大及工作效率差，無法融入職場而影響人際關係。再加上護理臨床指導資深護理師的教學方式不一致，新人無法適從以及學長姐帶新人容易被評核而產生壓力大以至於指導意願低。更重要的是工作繁瑣、病人檢查及治療多、工作步調太快、病人病況不穩定、關懷與支持不足、教學資料為書面等。有研究指出護理人員個人屬性為影響其留任因素之一，其中年齡、年資、婚姻狀況、病房性質等與是否留任具關聯性(Yaktin et al., 2003)。護理主管的個人特質、領導風格以及醫療機構的組織架構、與護理人員和主管之間的關係深切，也是留任與否的重要因素(Force, 2005)。不同單位及班別會有不同壓力，內外科、急重症單位及三班不固定的護理人員感受較大的工作壓力及倦怠程度，也有較高的離職想法；離職的原因則以工作負荷過大、身體無法負荷及無法照顧家庭較常被關切(蔡惠娜等，2014)。鍾宜芬、陳俞成(2020)指出，護理人員年齡、子女人數與工作滿意度會影響留任意願。

辦理正念訓練課程讓護理人員參與來提升復原力因而降低離職率(李歡芳等，2019；Kaplan et al., 2017; Lin et al., 2018)。楊一峰等(2012)發現工作壓力與離職意願為正向相關，而工作滿意度則為干擾變數。高鳳霞、鄭伯璦(2014)認為職場壓力對於離職影響程度有著高度的相關性。張高誌(2017)指出工作滿意度在工作壓力與離職意願之間有中介的作用。

第二節 正念

正念一詞源自於佛教書籍，原意有覺察 (awareness)、專注 (attention) 及記得 (remembering) 的意思，被視為一種修心的方法及內觀自我存在方式，即隨時記得自己當下的身心經驗及所接觸的事物 (Kabat-Zinn, 2003)。Kabat-Zinn 予以 mindfulness 的操作型定義是在有注意的、有目的的、當下的、無評斷的狀態而產生的覺知。「正念」是有意識且不加評判地，保持當下留心的覺察(White, 2014)。而正念減壓原文為 Mindfulness-Based Stress Reduction，簡稱 MBSR，是卡巴金博士於 1979 年在美國麻州大學醫學院附屬醫院，所設立的減壓門診 (Stress Reduction Clinic) 中所採用的治療方法，是結合西方身心醫學與東方禪修的系統性身心療法。卡巴金博士在 1979 年正式創立「以正念為基礎的壓力減緩」(Mindfulness-Based Stress Reduction) 或簡稱「正念減壓」(MBSR) 課程，將正念禪修練習帶入醫學界(溫宗堃，2013)。

汪珮渲、賴世焯 (2020) 認為正念是無評斷的覺知，為了減輕護理人員壓力與促進問題解決，正念的教育訓練被認為是一潛在可行的方法。透過正念練習之有意識的覺察與學習，將「變化」視為生命整體的一部分，可協助處理壓力、焦慮、疼痛和疾病，並逐漸在醫療職場中逐漸受到重視 (Kabat-Zinn, 2003)。正念逐漸在醫療職場中逐漸受到重視，透過正念練習之有意識的覺察與學習，將「變化」視為生命整體的一部分，可協助處理壓力、焦慮、疼痛和疾病 (KabatZinn, 2003)。慈濟醫院發現護理人員有 64.1% 可以經常掌握自己工作與生活狀況，但在過去一個星期的心情感受調查顯示，情緒 65% 偏向負面情緒，因此該院與身心醫學科醫師及心理師合辦「正念減壓八週工作坊」，以期能改善護理人員負面的情緒(張凱雁，2016)。Ernst 及 D'Mello 精神科醫師及國內醫學系學生，進行正念冥想對降低焦慮的影響研究，利用撥放 3 分鐘音檔進行簡短的正念冥想，結果發現正念冥想可降低病人的焦慮分數 (曾廣志，2016；林育陞，2017；Ernst & D'Mello, 2019；許藏菁等，2020)。也有學者將正念冥想運用在老年族群減少孤獨感，讓其在家使用正念冥想網路音檔，老年人的接受度很高，其指出正念療法可使對壓力失調及認知障礙的老年憂鬱、焦慮情緒顯著改善，且可提升生活品質 (Wahbeh et al., 2016；Wetherell et al., 2017)。近年有許多研究針對憂鬱症合併自殺行為的個案在照護上運用正念認知療法能有效改善憂鬱情緒、提升個人因應能力及增進疾病認知，也都具有成效(賴美靜、陳嘉民，2021；呂桂鳳等，2022)。

McIndoo et al. (2016)對有抑鬱之大學生的正念療法能有效減低壓力、憂鬱。Tai et al.

(2018)研究證實正念減壓訓練可減少軍中憂鬱症病人之自殺風險。許麗娟等(2021)在一篇正念減壓課程對緊急醫療救護人員壓力知覺和睡眠品質的影響之研究中發現正念減壓課程可能會改善緊急醫療救護人員的壓力知覺和睡眠品質。有學者將正念應用於慢性病個案健康促進行為，採用正向之微笑策略，包括開始於專注當下、引發個案覺察自己行為與內、外在環境互動的經驗感受、個人健康信念的發展、學習正念的健康促進行為、評值正念成效與自我調節，使個案能微笑的與慢性病和平共存(許淑敏等，2019)。如負面想法或自我批評，要能夠適時的調整或改變對事件的想法與感受，才不致於一直困在負向思緒之中，達到自我療癒(胡美連等，2017)

有許多研究指出，辦理正念訓練課程讓護理人員參與來提升復原力因而降低離職率(李歡芳等，2019；Kaplan et al., 2017; Lin et al., 2018)

第三節 工作效能

自我效能是社會認知理論(Social cognitive theory)的基本概論，國外有許多專家學者對其有相似的見解。Bandura 和 Walters (1977)認為當自我相信具有能力完成某項特定任務的信念，具有高自我效能信念者會全力以赴的完成工作或任務，因此可以獲得較高的成就感，反之，低自我效能信念者無法全心全意投入工作，所以容易導致工作的失敗。Di Giunta 等(2010)也提出類似的論點，其認為自我效能對行為的影響分為：外在環境知覺(outcome expectancies)及內在自我能力的知覺(efficacy expectancies)，分別為判斷外在條件的配合度及決定內在能力的程度。國內的學者也有相似的定義：當被指派新的任務工作時，要自覺是否有控制的能力，依過去的經驗與學習成效，能否有效地與環境互動，判斷自己有多少自信和把握，完成目標或成功達成預期行為之表現能力(杜金錠等，2002；蔣立琦等，2004；黃英忠等，2008)。

自我效能之影響的研究中，黃玉鈴(2012)針對某醫學中心手術室護理人員自我效能、專業承諾及工作壓力對工作滿意度之影響做研究，發現在人口學及工作特性中的護理人員年齡、子女數、宗教信仰、平均每週加班時數、現職年資及總護理年資與平均月薪均與自我效能、專業承諾、工作壓力及工作滿意度達到顯著差異。而自我效能與專業承諾及工作滿意度二者均呈正相關，但是與工作壓力呈負相關；具有高自我效能者比低自我效能者更勇於嘗試，其相對有較大的成就機會。Collins (1982)指出高自我效能的人，傾向將自己的失敗歸因為努力不夠，反之能力相當但自我效能較低的

人，會將自己的失敗歸為能力不足。護理人員對工作環境感受度不好與壓力大時，在臨床的工作士氣也會低落，而影響病人照護安全的機率亦增高（Clarke et al., 2007）。有研究探討臨床護理人員的工作壓力、自我效能對工作滿意度之影響顯示，不同年齡層、護理職級、服務單位及在院年資的臨床護理人員的自我效能都有顯著的差異，臨床護理人員的自我效能與工作滿意度呈現顯著正相關(林采怡、林弘昌，2019)。

第四節 工作壓力

工作壓力是指在工作場域所產生與工作相關的壓力，Dorothy (2013) 認為工作壓力主要來源為工作上和組織外與個人特質相互影響所產生，包括工作內容、人際關係、組織氣氛與生涯發展等，而組織外的壓力來源則大部分為財務問題與家庭問題等；而個人特質是指性格、焦慮、容忍度等。Marie 與 Shirley (1994) 認為當面臨競爭或組織變革時，由於不確定性或組織特性所造成的反應就是一種工作壓力。工作壓力是指個人情感、理解和穩定狀態被破壞的狀態，導致挑戰、失落及悲傷的感受，並需要尋求新的適應模式 (McKinney & Melbey, 2002)。急性壓力下為適應環境可能產生攻擊或逃避等反應 (施榮瑜等，2004)。而工作壓力是與工作相關的壓力反應，工作壓力是指個人在工作中知覺到個人的工作能力與工作環境無法配合，或無法達到工作環境之要求，以致產生影響工作者的身心健康與行為的一連串過程 (洪秀玟、丘文斌，2013)。此外，對於新進臨床工作一年的護理人員而言，在面臨多重角色與工作壓力下，往往產生更多離職意願，其在生活上的衝擊歸納有：期待與現實之間的鴻溝差距、溝通困難的窘境、心力交瘁卻沒有可以傾訴對象、蛻變或幻滅(曾淑倩、周傳姜，2016)。

過度的工作壓力對人容易造成許多負面的影響，如身體功能失調、情緒障礙、認知及行為異常，容易犯錯或出意外 (施榮瑜等，2004)。Lim et al. (2010)指出護理人員的工作壓力來源為過量的工作負荷、需輪值三班、病人的無理及人身攻擊行為、角色定位不明、缺乏社會支持、升學課業壓力和財務狀況。工作壓力容易造成照護上的疏失，進而影響醫療照護品質及病人安全，也有可能產生醫療糾紛(易麗滿等，2014)。國內也有許多針對新進三個月的護理人員無法留任而離職的狀況作調查，西部醫院離職率調查結果有27% (施采吟、翁偉楷，2020)、30.3% (張麗君等，2019)，離島地區醫院高達58.8% (劉月琪等，2016)，東部醫院離職率更高達77.8% (楊雯瓊等，2017)。護理人員長期處於高工作壓力環境中，工作壓力可能影響工作滿意度，進而影響留任

意願(林采怡、林弘昌, 2019)。陳梅麗等(2000)研究發現離職組護理人員之工作壓力分數及離職意願分數均高於留任組護理人員, 且工作年資、離職意願、有無子女、職稱為離職之預測因子。

醫療環境快速改變, 科技進步所帶來更新穎的設備與技術, 再加上近年來許多新的疾病, 如新冠肺炎(COVID-19)全球大流行, 且有越來越嚴重趨勢, 都會對在臨床上工作的護理人員造成嚴重的衝擊, 進而影響身、心理健康。而護理人員是醫療體系中照護的第一線, 最直接照顧病患與家屬者, 也是醫療團隊中佔人數最多的人員, 護理人員因為壓力大無法減壓時, 會產生許多問題, 如生病無法再繼續執行護理工作, 甚至離職造成護理人力不足更加嚴重, 病人的安全及全義會因此受到波及, 工作壓力與病人安全有相互關係。張偉斌等(2020)探討公共衛生護理人員工作壓力、主管支持與工作滿意之相關性, 結果顯示公共衛生護理人員平均工作壓力為 3.56 分, 平均工作滿意度為 3.13 分。複迴歸分析也顯示「工作壓力」對「工作滿意」有負向顯著影響力。

台灣護理學會於 1992 年起即進行護理人員臨床專業能力進階制度, 分為 N1、N2、N3、N4 四階段, 每個階段有不同的臨床專業能力, 依臨床專業能力完成進階內容(台灣護理學會, 2018), 其目的在於提升護理人員專業能力, 穩定人力。現況發現臨床工作主要人力為 N2 層級約佔六成, 大部分護理人員因為臨床工作繁忙, 且升等過程必須經過嚴謹的個案報告寫作及護理專案審查, 耗時費精神, 讓護理人員感受很大的壓力, 且升等後並沒有相對地提高薪資及福利, 使護理人員不願意進階, 所以僅約兩成人員有意願主動升等(楊惠玲等, 2019; 蕭佩珊等, 2018; 蔡慧玲等, 2016; 陳小蓮等, 2014; 陳美娟等, 2020)。通過率偏低, 都未能達到五成, 2019 年護理個案報告通過率為 47.1%, 專案審查更只有 35.1%(台灣護理學會, 2019; 台灣護理學會, 2020)。後來更推動護理教育改革, 提升臨床照護能力, 除了護理專業能力進階外, 更提倡實證護理, 主要目的都在於解決臨床問題, 但一樣因為臨床照護及行政工作忙碌, 護理人員無法進行深入的文獻探討與實證應用的問題, 同樣造成護理人員的壓力與負擔(蔣立琦, 2014; 郭雪敏等, 2011)。張偉斌等(2018)針對公共衛生護理人員工作壓力與工作滿意度之相關性研究中提出接受研究的公共衛生護理人員之工作壓力對工作滿意程顯著負相關。高鳳霞與鄭伯堉(2014)認為職場產生壓力對於離職影響程度有著高度的相關性。

第五節 職場疲勞

所謂職場疲勞是職業安全與衛生的問題之一，必須限定在職場上因工作所產生的疲勞感受，其概念來自心理學上疲勞（Burnout），即工作者的生理、心理在職場上被長期過度要求下，導致內心資源耗盡，產生對工作倦怠、無力感、對服務對象倦怠、失去服務熱誠，甚至造成各種生活層面的倦怠情形（陳敦源等，2019）。跟一般的疲勞或疲憊（fatigue）不同，fatigue 大多因疾病造成，少部分健康人也有可能發生，是一種主觀的感受，導致個體生理、心理或情緒上耗弱，在醫學領域有所謂的「慢性疲勞症候群」（廖學志、吳偉涵，2012）。大部分的臨床護理人員因其工作獨特性而必需輪三班，甚至常常因醫療服務量增加必須延遲下班，且社會大眾常以南丁格爾的犧牲奉獻精神賦予護理人員治療者、照護者與教育者的角色，加上資訊時代下民眾的醫療認知提升，病患對醫療服務品質要求日益增加，造成多方的壓力來源，這種高壓力職場環境，造成護理人員是所有醫療人員中疲勞最嚴重者，護理人員的職場疲勞一直是全球護理職場中普遍存在的現象（王琪珍等，2015；Chou et al., 2014；Orsal et al., 2017）。另外，職場疲勞、工作壓力則為專科護理師工作滿意度的重要預測因子（吳美珠等人，2018）。

王金蓮等(2022) 探討某醫學中心全職且該職務至少六個月之臨床護理人員之職場疲勞狀況及其相關因素，結果發現整體職場疲勞平均為 46.81 分，個人疲勞分數最高 53.04 分，得分範圍為 0-100 分，分數越高職場疲勞感受程度越高，年齡及工作年資與職場疲勞負相關、延遲下班與每週工時與職場疲勞正相關。臨床護理師、工作衝突、延遲下班及工作壓力程度，為顯著重要預測因子，可解釋 30% 職場疲勞變異量。長期的職場疲勞會影響工作者的察覺能力，工作滿意下降、焦慮、憤怒、憂鬱等負面情緒增加，也會自覺工作表現較差，無法勝任，造成身心疲憊，更會產生各專業領域的職業危害（廖學志、吳偉涵，2012；Maslach & Leiter, 2016）。

第六節 工作滿意度

工作滿意度是指員工對工作的喜歡程度。Robbins(2001)指出個人的需求與組織期望的一致性有關，他認為當個人的需求能符合組織期望，亦即可達一致性時，則工作滿意度會提高，若無法達到時，工作滿意度則會下降。另有學者認為工作滿足是工作

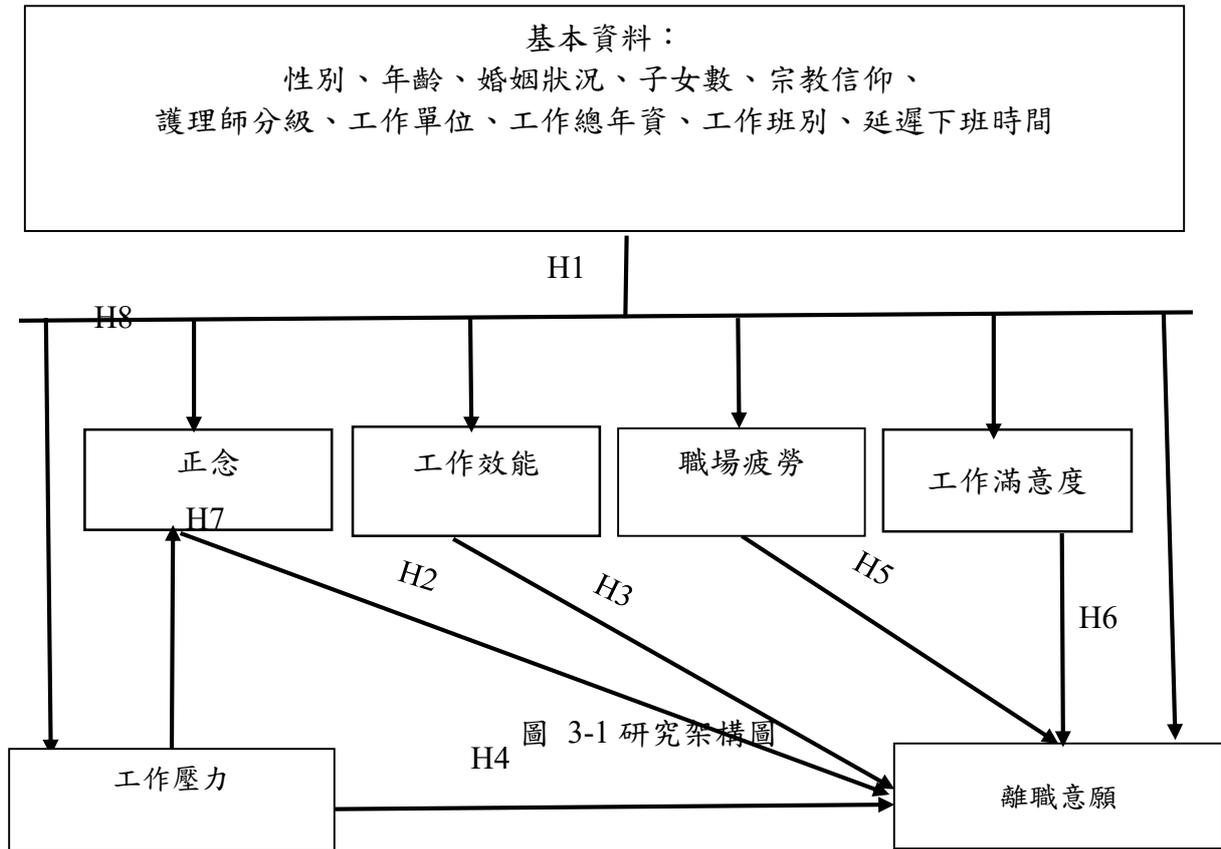
者身心對環境的滿意感受程度，或對工作及影響工作之相關因素所產生的情感反應(許士軍，1990)。曾雯琦等(2017)發展醫院護理師工作滿意度量表，本量表共有 31 題，分為：支持性執業環境、專業自主與發展、人際互動與合作、主管的領導風格、以及護理工作的負荷等五個構面，整體量表內在一致性為.96。

王蕾雅(2016)探討高科技從業人員對工作的壓力程度、工作滿意度及離職意願之間相互關係，結果顯示工作壓力與工作滿意度為顯著負向相關，工作滿意度對離職意願為顯著負相關。林等(2021)針對台灣的專科護理師工作滿意度的影響之調查發現，專科護理師感受工作壓力高，23% 的專師考慮一年內轉換工作。而整體工作滿意度屬中等程度，84.4%的專科護理師對工作介於部分滿意或滿意之間。

第三章 研究對象

第一節 研究架構

依據研究目的及文獻查證，擬定本研究概念架構如下：



第二節 研究假設

H1：基本資料統計變量在正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度及離職意願有顯著差異。

表 3-1 基本資料對各變項之差異情形

H1-1-1：不同性別對正念有顯著差異	H1-6-1：不同護理師分級對正念有顯著差異
H1-1-2：不同性別對工作效能有顯著差異	H1-6-2：不同護理師分級對工作效能有顯著差異
H1-1-3：不同性別對工作壓力有顯著差異	H1-6-3：不同護理師分級對工作壓力有顯著差異
H1-1-4：不同性別對職場疲勞有顯著差異	H1-6-4：不同護理師分級對職場疲勞有顯著差異
H1-1-5：不同性別對工作滿意度有顯著差異	H1-6-5：不同護理師分級對工作滿意度有顯著差異
H1-1-6：不同性別對離職意願有顯著差異	H1-6-6：不同護理師分級對離職意願有顯著差異
H1-2-1：不同年齡對正念有顯著差異	H1-7-1：不同工作單位對正念有顯著差異
H1-2-2：不同年齡對工作效能有顯著差異	H1-7-2：不同工作單位對工作效能有顯著差異
H1-2-3：不同年齡對工作壓力有顯著差異	H1-7-3：不同工作單位對工作壓力有顯著差異
H1-2-4：不同年齡對職場疲勞有顯著差異	H1-7-4：不同工作單位對職場疲勞有顯著差異
H1-2-5：不同年齡對工作滿意度有顯著差異	H1-7-5：不同工作單位對工作滿意度有顯著差異
H1-2-6：不同年齡對離職意願有顯著差異	H1-7-6：不同工作單位對離職意願有顯著差異
H1-3-1：不同婚姻狀況對正念有顯著差異	H1-8-1：不同工作總年資對正念有顯著差異
H1-3-2：不同婚姻狀況對工作效能有顯著差異	H1-8-2：不同工作總年資對工作效能有顯著差異
H1-3-3：不同婚姻狀況對工作壓力有顯著差異	H1-8-3：不同工作總年資對工作壓力有顯著差異
H1-3-4：不同婚姻狀況對職場疲勞有顯著差異	H1-8-4：不同工作總年資對職場疲勞有顯著差異
H1-3-5：不同婚姻狀況對工作滿意度有顯著差異	H1-8-5：不同工作總年資對工作滿意度有顯著差異
H1-3-6：不同婚姻狀況對離職意願有顯著差異	H1-8-6：不同工作總年資對離職意願有顯著差異
H1-4-1：不同子女數對正念有顯著差異	H1-9-1：不同工作班別對正念有顯著差異
H1-4-2：不同子女數對工作效能有顯著差異	H1-9-2：不同工作班別對工作效能有顯著差異
H1-4-3：不同子女數對工作壓力有顯著差異	H1-9-3：不同工作班別對工作壓力有顯著差異
H1-4-4：不同子女數對職場疲勞有顯著差異	H1-9-4：不同工作班別對職場疲勞有顯著差異
H1-4-5：不同子女數對工作滿意度有顯著差異	H1-9-5：不同工作班別對工作滿意度有顯著差異
H1-4-6：不同子女數對離職意願有顯著差異	H1-9-6：不同工作班別對離職意願有顯著差異
H1-5-1：不同宗教信仰對正念有顯著差異	H1-10-1：不同下班延遲時間對正念有顯著差異
H1-5-2：不同宗教信仰對工作效能有顯著差異	H1-10-2：不同下班延遲時間對工作效能有顯著差異
H1-5-3：不同宗教信仰對工作壓力有顯著差異	H1-10-3：不同下班延遲時間對工作壓力有顯著差異
H1-5-4：不同宗教信仰對職場疲勞有顯著差異	H1-10-4：不同下班延遲時間對職場疲勞有顯著差異
H1-5-5：不同宗教信仰對工作滿意度有顯著差異	H1-10-5：不同下班延遲時間對工作滿意度有顯著差異
H1-5-6：不同宗教信仰對離職意願有顯著差異	H1-10-6：不同下班延遲時間對離職意願有顯著差異

資料來源：本研究整理

- H2：正念對離職意願有顯著差異。
- H3：工作效能對離職意願有顯著差異。
- H4：工作壓力對離職意願有顯著差異。
- H5：職場疲勞對離職意願有顯著差異。
- H6：工作滿意度對離職意願有顯著差異。
- H7：工作壓力對正念有顯著差異。
- H8：正念對工作壓力與離職意願具有中介效果。

第三節 研究設計

本研究將於 111/7/01 至 111/9/30 期間採橫斷性、描述性及相關性研究設計，以結構式問卷調查護理人員的離職意願及其相關因素(基本資料、正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度)，進而分析影響離職的因子，以便依據相關實證給予適當介入，提早預防及處理，進而提升護理人員的留任，達到人才留任、職場友善、病人安全之理念。

第四節 研究對象與研究步驟

研究對象為南台灣地區醫院以上之護理人員。以 G-POWER 3.1.9 版統計軟體估算研究樣本數，以護理人員離職意願為變項，設定 Alpha level 為 0.05、Power 0.9，且依據 Cohen(1992)中度效果量 effect size 設為 0.3，預估樣本數為 416 人，估計 20%的流失率，預計收案 500 位護理人員。本研究採群集取樣(cluster sampling)方式，將南臺灣地區醫院以上之醫院列冊，抽籤選定某家醫院後聯繫該護理部接受調查意願，若口頭不同意則再抽籤聯繫下一家，直到預計收案樣本數達到為止。

收案標準：(1)任職於該醫院工作三個月以上。(2)意識清楚可以國、台語溝通，且可完成問卷填寫。(3)經研究者說明研究目的及方法後，願意參與本研究並簽屬同意書之護理人員。

排除條件：(1)尚未取得護理師證照；(2)近期半年內有個人重大健康或家庭變故者；(3)言語限制無法溝通、情緒不穩定、無法配合調查者。

本研究通過在人類研究倫理審查委員會審查通過後執行。

第五節 研究工具

本研究採結構式問卷進行資料收集，問卷內容包含自擬及參考文獻之問卷，研究變項包括基本資料、正念程度、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度、離職意願等，分述如下：

壹、基本資料：

研究者依據文獻及研究目的自擬此部分問卷，內容包含：性別、年齡、婚姻狀況、子女數、宗教信仰、護理師分級、工作單位、工作總年資、工作班別、下班延遲時間等。

貳、正念：

本研究針對正念覺察問項，參考二份量表，第一份為臺灣版五因素正念量表 (Taiwanese Version of the Five Facets Mindfulness Questionnaire, T-FFMQ)，此量表為五點量表，包括五大構面，分別為：各 8 題的覺察、描述、不評價、觀察，以及 7 題的不反應，共 39 題。此量表主要測量個案的正念程度，如答案勾選為「完全不是」者得分為 1 分、勾選為「很少」者得分為 2 分，以此類推，勾選為「偶爾」為 3 分、「經常」為 4 分、「幾乎總是」為 5 分。題目經反向計分調整後加總所有題項得分，分數愈高表示個案正念程度愈高，「五因素正念量表」之 Cronbach's α 分別為：不反應 = .75，觀察 = .83，覺察 = .87，描述 = .91，以及不評價 = .87 (Baer et al., 2006)。第二份參考汪珮渲、賴世炯 (2020) 比較國內外定義編製覺察與正念判準量表，包含：覺察及正念兩個構面各 9 題，共 18 題，得分計算方式，每題 1-5 分，1 分代完全不是，2 分則是很少，3 分為偶爾，4 分則代表經常如此，5 分為幾乎總是，得分愈高代表該題的認同程度愈高，整體問卷內在一致性 Cronbach α 為 .86。本研究最後採用 T-FFMQ 量表其中的正念覺察量表共 8 題。

參、工作效能：

為了解護理人員在工作表現上的自我成效表現程度，採用一般自我效能量表中文版，共 10 題，得分計算方式，每題 1-5 分，1 分代表非常不同意，5 分代表非常同意，得分愈高則代表工作效能自我感受程度愈好，應用在護理人員族群之整體問卷內在一致性 Cronbach α 為 .87 且通過林采怡、林弘昌 (2019) 專家內容效度及 Cronbach α 達 .95。

肆、工作壓力：

採用曾旭民等 (2019) 在 [護理人員留任意願之相關因素探討：護理工作環境與性格特質的交互作用](#) 一文中所編製護理職場壓力量表，共分成工作負荷、身體負荷及責任負荷三個構面共 21 題，得分計算方式，1 分非常不同意，2 分則是不同意，3 分為無意見，

4 分則代表同意，5 分則代表非常同意，得分愈高代表壓力愈大，各項 Cronbach α 皆達.7 以上（吳美珠等，2018；蔡欣玲等，1996）。

伍、職場疲勞：

採用台大健管所鄭雅文老師所提供公共版之職場疲勞量表，包含：個人疲勞、工作疲勞、服務對象疲勞、工作過度投入等四個面向，共 21 題。得分計算方式，1 分從來沒有，2 分則是很少，3 分為偶爾，4 分則代表經常，5 分則代表總是，得分愈高則代表職場疲勞程度愈高，各項 Cronbach α 皆達.84 以上，而應用在長照照顧服員族群則為.87（吳美珠等，2018；廖方瑜，2016）。

陸、工作滿意度：

採用曾雯琦等（2017）提出護理人員工作滿意度量表，包含：工作特性、組織氣氛及認同、薪資及福利、升遷制度及學習成長等五個構面，共 34 題。得分計算方式，每題 1-5 分，1 分代表非常不滿意，5 分代表非常滿意，得分愈高則代表工作滿意的感受程度愈好，各題內容效標為 0.8-1.0，整體內容效標為 0.93，應用在護理人員族群之整體問卷內在一致性 Cronbach α 為.94（林采怡、林弘昌，2019）。

柒、離職意願：

離職意願量表(Intent to Leave Scale, ILS)是指員工對於目前的工作職場或所擔任的職務及工作內涵有離去的意向。Mobley(1977)提出 3 個問項作為離職意願的量表，而 Scott(1999)依據 Mobley 及另一位學者 Sellaro(1984)所提出的 4 個問項作融合及修訂出 4 個問項的問卷。本研究即採用此問卷，離職意願量表內容包含對企業的不滿意離職念頭尋找其他工作的行為及找到工作可能性，共 4 題。得分計算方式，1 分非常不同意，2 分則是不同意，3 分為無意見，4 分則代表同意，5 分則代表非常同意，得分愈高代表離職的意圖愈高強度，應用在護理人員族群之整體問卷內在一致性 Cronbach α 為.84。

第六節 研究對象倫理考量

本研究計畫經人體試驗委員會審查通過，始進行研究。符合收案資格機構先列冊，抽籤後先徵詢機構是否同意接受調查，若未同意接受調查，則再抽籤聯繫下一家，直到預計收案樣本數達到為止。在正式收案前，為確保研究對象權益及施測者間之一致性，研究團隊先針對資料收集人員進行訓練。對於受訪機構之各單位窗口（例

如各單位護理長)，則在約定時間後分梯次說明及施測。若因疫情關係不方便到院執行問卷調查時，則改由郵寄方式進行。

第七節 資料分析

本文資料分析以 SPSS 套裝軟體進行資料處理與統計分析，依研究目的及研究架構，主要統計方法如下：

壹、描述性統計：

對於個案的基本資料、工作效能、正念程度、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度、離職意願等資料，類別變項以次數分配和百分比統計表示，連續變項則以平均值與標準差進行描述。

貳、推論性統計：

以獨立樣本 T 檢定(Independent Sample t test)來比較變項中為兩組之樣本的平均數是否達顯著差異、以單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 來比較變項中為兩組以上之樣本的平均數之差異情形、用皮爾森相關系數 (Pearson Correlation) 來測量兩變數間之相關情形，以階層迴歸分析法來驗證正念覺察對工作壓力與離職意願的中介影響。

第四章 研究結果

本章依據研究之假設問題，將回收之問卷以統計分析方式逐一驗證，共分為四節，第一節為描述性統計分析，第二節為各變項之差異性分析，第三節為各變項之相關性分析，第四節為中介效果之驗證，以下為本研究之分析結果。

第一節 描述性統計分析

針對有效樣本進行分析，對受訪者的基本資料(包括性別、年齡、婚姻狀況、子女數、宗教信仰、護理師分級、工作單位、工作總年資、工作班別、下班延遲時間)、正念覺察、工作壓力及離職意願狀況，其類別變項以次數分配和百分比統計表示，連續變項則以平均數與標準差進行描述。

從基本資料來看，研究對象中以女性居多，共有 476 人，佔 97.1 %；男性為 14 人，佔 2.9 %，因為目前從事護理工作者還是以女性較多，所以樣本中男性比例偏低。在年齡方面，平均年齡為 38.0 ± 9.8 歲，範圍介於 21 歲到 68 歲；原本將年齡層以每 5 歲為區隔，但是有部分樣本數量較少(<5 %)，會影響到統計結果，所以將年齡層分四層，分別為 30 歲以下、31~40 歲、41~55 歲及 56 歲以上，其中 41~55 歲佔最多，共有 166 人，佔 33.9 %，31~35 歲 162 人，居次，佔 33.1 %，其他排序分別為 30 歲以下 138 人(28.1%)及 56 歲以上僅有 24 人(4.9%)；從年齡層來看，大部分的護理人員年齡在 55 歲以下，佔 95.1 %，56 歲以上仍在職場上從事護理工作者僅有 24 人，只佔 4.9 %，由此可知，護理工作的職涯時間並不長久，但是以另一個角度來看，銀髮族之護理師仍可以從事護理相關工作。在婚姻狀況方面，原本問項為未婚、已婚、離婚及喪偶，但是有部分樣本數量較少(<5 %)，所以將離婚及喪偶併入已婚中計算，有一半以上的研究個案為已婚，共有 285 人(58.2 %)，分別為目前仍有婚姻狀況者有 263 人(53.7 %)，離婚者有 18 人(3.7 %)，喪偶者有 4 人(0.8%)，而未婚者有 205 人，佔 41.8 %。在子女數方面，原本問項為 0~4 及 <4 個等 6 個選項，但是有部分樣本數量較少(<5 %)，所以將 4 個及 4 個以上子女數併入 3 個中改成 3 個以上計算，育有子女者共有 259 人(52.9 %)，其中以 167 人育有 2 名子女的個案佔最多，佔 34.1 %，其次為育有 1 個子女者共有 58 人(11.8%)，育有 3 個子女以上者有 34 人(6.9%) (3 個：33 人，而生 4 個者僅有 1 位)，有 231 人(47.1%)近五成未生育者，與現今少子化狀況相符合。而宗教信仰方面則有 201 人(41.0%)以信仰道教為

主，有 189 人(38.6%)無宗教信仰者次之，其他依序則為佛教者有 78 人(15.9%)、天主教者有 13 人(2.7%)、一貫道者有 6 人(1.2%)，基督教者僅有 3 人(0.6%)。在護理師分級上，有 238 人(48.6%)近五成的研究對象已經取得 N2 資格，取得 N1 資格者有 138 人(28.2%)，但是有 58 人(11.8%)仍在 N0 狀況，而取得 N3 以上者僅有 56 人(11.4%)，分別為 N3 者有 34 人(6.9%)、N4 者 22 人(4.5%)，因為 N4 佔比未達 5%，故與 N3 合併成 N3 以上計算。在工作單位方面，整體而言，受訪者以在病房服務的護理人員最多，共有 244 人(49.8%)，其中以內、外科病房為最大宗，各有 79 人(均佔 16.1%)，其次為精神科病房有 48 人(9.9%)，其他依序為兒科病房 22 人(4.5%)、其他病房 10 人(2.0%)，以婦產科病房 6 人(1.2%)最少，因部分樣本數量少於 5%，所以將統整成病房單位做統計。除了病房單位外，門、急診單位合併共有 105 人(21.4%)，分別為門診 93 人(19.0%)、急診 12 人(2.4%)；特殊單位統整後共有 84 人(17.1%)，依佔率多寡分別為開刀房 26 人(5.3%)、護理之家 23 人(4.8%)、加護病房 18 人(3.7%)、產房 9 人(1.8%)、洗腎室 8 人(1.6%)；在其他單位工作者有 36 人(7.3%)，在檢查單位服務的護理人員有 21 人(4.3%)。在工作總年資方面，工作總年資大於等於 20 年者為最多，有 115 人(23.5%)，其次為工作 10 至 15 年者有 103 人(21.0%)，工作 5 至 10 年者有 87 人(17.8%)，15 年至 20 年者也有 83 人(16.9%)，1 至 2 年者 21 人(4.3%)，半年至 1 年者 12 人(2.4%)，少於半年者僅有 5 人(1.0%)，因三群的樣本數量均少於 5%，所以將統整成 2 年以下共 38 人(7.8%)做統計，由此結果發現，研究個案中，總工作年資超過 5 年者超過七成，共有 388 人(79.2%)，年資少於 5 年者佔 20.8%，其中 2 至 5 年者 64 人(13.1%)。在工作班別方面，有 244 人(49.8%)約一半的研究個案需輪班，有 218 人為固定白班，佔 44.5%，僅有 28 人(5.7%)固定上夜班，將二者合併成固定班 246 人(50.2%)做統計，在延遲下班時間上，以計算一週延遲下班時間總計作依據，以分為計算單位，結果發現有 227 位(46.3%)佔四成六的護理人員每週會有 30 至 60 分鐘的延遲下班時間，而有 166 人(33.9%)每週延遲下班時間不超過 30 分鐘，由此得知，有 80.2%的護理人員每週延遲下班時間少於 60 分鐘，以一週 7 天來算，每天工作超時不超過 10 分鐘；但是也有 19.8%的護理人員每週延遲下班時間超過 60 分鐘，其中有 9 名護理人員(1.8%)每週延遲下班時間超過 120 分鐘，因樣本數量少於 5%，所以將統整成超過 90 分鐘做統計，以上描述性統計整理如表 4-1。

表 4-1 研究對象基本人口學(N=490)

變項名稱	分項	n	%	Mean±SD
性別	男	14	2.9	38.0 ± 9.8 歲
	女	476	97.1	
年齡				
年齡層	30 歲以下	138	28.1	
	31~40 歲	162	33.1	
	41~55 歲	166	33.9	
	56 歲以上	24	4.9	
婚姻狀況	未婚	205	41.8	
	已婚	285	58.2	
子女數	0 個	231	47.1	
	1 個	58	11.8	
	2 個	167	34.1	
	3 個以上	34	6.9	
宗教信仰	無	189	38.6	
	道教	201	41	
	佛教	78	15.9	
	一貫道	6	1.2	
	天主教	13	2.7	
	基督教	3	0.6	
護理師分級	N0	58	11.8	
	N1	138	28.2	
	N2	238	48.6	
	N3 以上	56	11.4	
工作單位	門、急診	105	21.4	
	病房單位	244	49.8	
	特殊單位	84	17.1	
	查檢單位	21	4.3	
	其他單位	36	7.3	
工作總年資	2 年以下	38	7.8	
	2~<5 年	64	13.1	
	5~<10 年	87	17.8	
	10~<15 年	103	21	
	15~<20 年	83	16.9	
	>=20 年	115	23.5	
工作班別	輪班	244	49.8	
	固定班	246	50.2	
每週下班延遲時間	少於 30 分	166	33.9	
	30~60 分	227	46.3	
	61~90 分	64	13.1	
	超過 90 分	33	6.7	

資料來源：本研究整理

針對正念方面共有 8 題，得分計算方式，每題 1-5 分，1 分代表完全不是，2 分則是很少如此，3 分為偶而，4 分則代表常常如此，5 分為總是如此，針對反向題在整理統計資料時，已經加以轉換，填答 1 分者轉成 5 分，填答 2 分者轉成 4 分，填答 3 分者維持 3 分，填答 4 分者轉成 2 分，填答 5 分者轉成 1 分，得分愈高代表正念程度越高；研究結果得知，研究個案的正念平均分數為 28.7 ± 4.4 分，最高分為 40 分，最低分為 12 分；針對以上描述性統計整理如表 4-2。

針對工作效能方面共有 10 題，得分計算方式，每題 1-5 分，1 分代表非常不同意，2 分則是不同意，3 分為無意見，4 分則代表同意，5 分為非常同意，本構面無反向題；研究結果得知，研究個案的工作效能平均分數為 35.6 ± 5.0 分，最高分為 50 分，最低分為 17 分；針對以上描述性統計整理如表 4-3。

工作壓力量表方面共有 21 題，得分計算方式，每題 1-5 分，1 分代表非常不同意，2 分代表不同意，3 分為無意見，4 分則代表同意，5 分為非常同意，此量表無反向題，總分最高分為 105 分，最低分為 21 分，得分愈高代表工作壓力程度越高；研究結果得到，研究個案的工作壓力程度平均分數為 66.7 ± 13.4 分，表示研究個案具有中度壓力情形，最高分為 103 分，最低分為 21 分；依每一題項詳細說明如下：第 1 題「我常需搬運病人或重物」，此題填答平均分數為 3.2 ± 1.1 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 4 分者佔最多，有 169 人(34.5%)，其他依序為 3 分者有 129 人(26.3%)、2 分者有 104 人(21.2%)、5 分者有 57 人(11.6%)及 1 分者有 31 人(6.3%)；第 2 題「若家中有急事，我無法請假」，此題填答平均分數為 2.9 ± 1.1 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 3 分者佔最多，有 165 人(33.7%)，其他依序為 2 分者有 139 人(28.4%)、4 分者有 106 人(21.6%)、1 分者有 44 人(9.0%)及 5 分者有 36 人(7.3%)；第 3 題「必須承受病人或家屬的負向情緒讓我很有壓力」，此題填答平均分數為 3.2 ± 1.0 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 4 分者佔最多，有 185 人(37.8%)，其他依序為 3 分者有 169 人(34.5%)、2 分者有 92 人(18.8%)、5 分者有 28 人(5.7%)及 1 分者有 16 人(3.3%)；第 4 題「On call 制度使我無法安排生活」，此題填答平均分數為 3.2 ± 1.2 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 4 分者佔最多，有 148 人(30.2%)，其他依序為 3 分者有 122 人(24.9%)、2 分者有 95 人(19.4%)、5 分者有 77 人(15.7%)及 1 分者有 48 人(9.8%)；第 5 題「若須支援其他專科病房，我會很有壓力」，此題填答平均分數為 3.8 ± 1.0 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 4 分者佔最多，有 215 人(43.9%)，其他依序為 5 分者有 126 人

(25.7%)、3分者有87人(17.8%)、2分者有48人(9.8%)及1分者有14人(2.9%)；第6題「若未依規定升等(如N1、N2)，會影響我的收入或考績」，此題填答平均分數為 3.5 ± 1.0 分，最高分為5分，最低分為1分，得分以4分者佔最多，有199人(40.6%)，其他依序為3分者有151人(30.8%)、5分者有65人(13.3%)、2分者有57人(10.6%)及1分者有23人(4.7%)；第7題「上班時我沒有完整的30分鐘用餐」，此題填答平均分數為 2.8 ± 1.2 分，最高分為5分，最低分為1分，得分以3分者佔最多，有148人(30.2%)，其他依序為2分者有119人(24.3%)、4分者有110人(22.4%)、1分者有75人(15.3%)及5分者有38人(7.8%)；第8題「我若身體嚴重不適，無法請假」，此題填答平均分數為 2.4 ± 1.0 分，最高分為5分，最低分為1分，得分以2分者佔最多，有188人(38.4%)，其他依序為3分者有130人(26.5%)、1分者有102人(20.8%)、4分者有56人(11.4%)及5分者有14人(2.9%)；第9題「我會因病人病情無法改善感到難過」，此題填答平均分數為 3.1 ± 1.0 分，最高分為5分，最低分為1分，得分以3分者佔最多，有178人(36.3%)，其他依序為4分者有163人(33.3%)、2分者有102人(20.8%)、1分者有29人(5.9%)及5分者有18人(3.7%)；第10題「工作上的負荷，讓我難以完成在家想做的事」，此題填答平均分數為 2.9 ± 1.0 分，最高分為5分，最低分為1分，得分以3分者佔最多，有176人(35.9%)，其他依序為4分者有136人(27.8%)、2分者有123人(25.1%)、1分者有38人(7.8%)及5分者有17人(3.5%)；第11題「太多非護理的工作剝奪我照護病人的時間」，此題填答平均分數為 3.3 ± 1.0 分，最高分為5分，最低分為1分，得分以3分者佔最多，有168人(34.3%)，其他依序為4分者有176人(35.9%)、2分者有76人(15.5%)、5分者有49人(10.0%)及1分者有21人(4.3%)；第12題「我會因主要照顧者無法妥善照顧病人感到有壓力」，此題填答平均分數為 3.3 ± 1.0 分，最高分為5分，最低分為1分，得分以4分者佔最多，有194人(39.6%)，其他依序為3分者有166人(33.9%)、2分者有78人(15.9%)、5分者有29人(5.9%)及1分者有23人(4.7%)；第13題「我會因為醫師的情緒性言語，感到很有壓力」，此題填答平均分數為 3.5 ± 1.0 分，最高分為5分，最低分為1分，得分以4分者佔最多，有208人(42.4%)，其他依序為3分者有144人(29.4%)、5分者有61人(12.4%)、2分者有58人(11.8%)及1分者有19人(3.9%)；第14題「上班時，我沒時間喝水、上廁所」，此題填答平均分數為 2.8 ± 1.0 分，最高分為5分，最低分為1分，得分以3分者佔最多，有174人(35.5%)，其他依序為2分者有129人(26.3%)、4分者有106人(21.6%)、1分者有64人(13.1%)及5分者有17人(3.5%)；第15題「我會擔心同事工作能力不足而影響到病人安全」，此題填答平均分數為 3.2 ± 1.0 分，最高分

為 5 分，最低分為 1 分，得分以 4 分者佔最多，有 183 人(37.3%)，其他依序為 3 分者有 143 人(29.2%)、2 分者有 99 人(20.2%)、5 分者有 36 人(7.3%)及 1 分者有 29 人(5.9%)；第 16 題「我會因為工作時遭遇心理暴力(如威脅、恐嚇、歧視、霸凌、騷擾等)，感到很有壓力」，此題填答平均分數為 3.1 ± 1.2 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 4 分者佔最多，有 158 人(32.2%)，其他依序為 3 分者有 119 人(24.3%)、2 分者有 113 人(23.1%)、1 分者有 51 人(10.4%)及 5 分者有 49 人(10.0%)；第 17 題「上班時，我沒有足夠時間提供病人心理層次的護理」，此題填答平均分數為 3.2 ± 1.0 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 4 分者佔最多，有 174 人(35.5%)，其他依序為 3 分者有 168 人(34.3%)、2 分者有 90 人(18.4%)、5 分者有 31 人(6.3%)及 1 分者有 27 人(5.5%)；第 18 題「醫院常以低於時薪的價格換取我的工時」，此題填答平均分數為 3.1 ± 1.1 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 3 分者佔最多，有 168 人(34.3%)，其他依序為 4 分者有 134 人(27.3%)、2 分者有 108 人(22.0%)、5 分者有 46 人(9.4%)及 1 分者有 34 人(6.9%)；第 19 題「病人可能有感染性疾病時(如 SARS, AIDS 等)，我會很有壓力」，此題填答平均分數為 3.5 ± 1.0 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 4 分者佔最多，有 206 人(42.0%)，其他依序為 3 分者有 126 人(25.7%)、5 分者有 73 人(14.9%)、2 分者有 65 人(13.3%)及 1 分者有 20 人(4.1%)；第 20 題「工作上的負荷，會影響我的家庭生活」，此題填答平均分數為 3.2 ± 1.0 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 3 分者佔最多，有 176 人(35.9%)，其他依序為 4 分者有 174 人(35.5%)、2 分者有 88 人(18.0%)、5 分者有 34 人(6.9%)及 1 分者有 18 人(3.7%)；第 21 題「工作帶來的相關責任，使我必須改變家庭活動的安排」，此題填答平均分數為 3.4 ± 1.0 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 4 分者佔最多，有 209 人(42.7%)，其他依序為 3 分者有 144 人(29.4%)、2 分者有 68 人(13.9%)、5 分者有 52 人(10.6%)及 1 分者有 17 人(3.5%)；針對以上描述性統計整理如表 4-4。

針對職場疲勞方面有三個構面，包含個人疲勞(5 題)、工作疲勞(5 題)及服務對象疲勞(6 題)共有 16 題，得分計算方式，每題 1-5 分，1 分代表從來沒有，2 分則是很少，3 分為偶爾，4 分則代表經常，5 分為總是，三構面均無反向題；研究結果得知，研究個案的職場疲勞在個人疲勞方面平均分數為 3.0 ± 0.9 分；在工作疲勞方面平均分數為 2.86 ± 0.9 分；在服務對象疲勞方面平均分數為 2.3 ± 0.7 分。

針對工作滿意度方面有五個構面，包含工作特性(9 題)、組織氣氛及認同(12 題)、薪

資及福利(5 題)、升遷制度(4 題)及學習成長(4 題)共有 34 題，得分計算方式，每題 1-5 分，1 分代表非常不滿意，2 分則是不滿意，3 分為普通，4 分則代表滿意，5 分為非常滿意，本構面無反向題；研究結果得知，研究個案的工作滿意度在工作特性方面平均分數為 3.1 ± 0.7 分，在組織氣氛及認同方面平均分數為 3.4 ± 0.7 分，在薪資及福利方面平均分數為 3.2 ± 0.7 分，在升遷制度方面平均分數為 3.1 ± 0.7 分，在學習成長方面平均分數為 3.2 ± 0.6 分。

研究個案的離職意願狀況方面共有 4 題，得分計算方式，每題 1-5 分，1 分代表非常不同意，2 分代表不同意，3 分為無意見，4 分則代表同意，5 分為非常同意，此量表第 3 題為反向題，在整理統計資料時，已經加以轉換，填答 1 分者轉成 5 分，填答 2 分者轉成 4 分，填答 3 分者維持 3 分，填答 4 分者轉成 2 分，填答 5 分者轉成 1 分，總分最高分為 20 分，最低分為 4 分，得分愈高代表離職意願越高；研究結果得到，研究個案的離職意願平均分數為 10.6 ± 3.0 分，由此得知研究對象有中度的離職意願，最高分為 18 分，最低分為 4 分；依每一題項詳細說明如下：第 1 題「我寧願再做一份比我現在工作更理想的工作」，此題填答平均分數為 3.1 ± 1.0 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 3 分者佔最多，有 186 人(38.0%)，其他依序為 4 分者有 131 人(26.7%)、2 分者有 115 人(23.5%)、5 分者有 31 人(6.3%)及 1 分者有 27 人(5.5%)；第 2 題「自從我開始在這裡工作以來，我一直在認真考慮更換機構的問題」，此題填答平均分數為 2.8 ± 1.0 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 3 分者佔最多，有 192 人(39.2%)，其他依序為 2 分者有 137 人(28.0%)、4 分者有 92 人(18.8%)、1 分者有 47 人(9.6%)及 5 分者有 22 人(4.5%)；第 3 題「我希望在這個機構工作直到我退休(反向題)」，此題填答平均分數為 2.2 ± 0.7 分，最高分為 3 分，最低分為 1 分，沒有 4、5 分者，得分以 2 分者佔最多，有 241 人(49.2%)，其他依序為 3 分者有 177 人(36.1%)及 1 分者有 72 人(14.7%)；第 4 題「我真打算明年再找一份工作」，此題填答平均分數為 2.5 ± 1.1 分，最高分為 5 分，最低分為 1 分，得分以 3 分者佔最多，有 174 人(35.5%)，其他依序為 2 分者有 137 人(28.0%)、1 分者有 98 人(20.0%)、4 分者有 62 人(12.7%)及 5 分者有 19 人(3.9%)；針對以上描述性統計整理如表 4-5。

表 4-2 研究對象正念覺察構面之得分情形 (N=490)

題項	Mean(分)	SD	最高分	最低分	各分填答人數(%)				
					5分	4分	3分	2分	1分
整體	28.7	4.4	40	12					
1.我很容易在做事情時心神不寧，而且容易分心	3.5	0.8	5	1	27(5.5%)	236(48.2%)	179(36.5%)	44(9.0%)	4(0.8%)
2.我無法專注於當下所做的事情，因為自己常作白日夢、擔心或是分心	3.8	0.8	5	1	94(19.2%)	252(51.4%)	115(23.5%)	24(4.9%)	5(1.0%)
3.我很容易因其他事情分心	3.5	0.8	5	1	40(8.2%)	221(45.1%)	180(36.7%)	39(8.0%)	10(2.0%)
4.我很難專注在當下所發生的事情	3.8	0.7	5	1	75(15.3%)	270(55.1%)	129(26.3%)	14(2.9%)	2(0.4%)
5.我對所做的事沒有覺察性，一切像是自動發生的一樣	3.6	0.8	5	1	67(13.7%)	216(44.1%)	169(34.5%)	36(7.3%)	2(0.4%)
6.當我在從事活動時，常急著完成它，而不是真正融入活動中	3.2	0.8	5	1	24(4.9%)	140(28.6%)	237(48.4%)	81(16.5%)	8(1.6%)
7.我只是例行性的執行工作，對我正在做的事沒什麼察覺	3.6	0.7	5	2	52(10.6%)	209(42.7%)	191(39.0%)	38(7.8%)	0
8.我發現自己常心不在焉地做事情	3.7	0.7	5	1	57(11.6%)	272(55.5%)	134(27.3%)	25(5.1%)	2(0.4%)

資料來源：本研究整理

表 4-3 研究對象工作效能構面之得分情形 (N=490)

題項	Mean(分)	SD	最高分	最低分	各分填答人數(%)				
					5分	4分	3分	2分	1分
整體	35.6	5.0	50	17					
1. 如果我盡力去做的話，我總是能夠解決問題	3.96	.571	5	2	59(12.0%)	363 (74.1%)	57(11.6%)	11(2.2%)	0
2. 即使別人反對我，我仍有辦法取得我所要的	3.35	.729	5	1	16(3.3%)	195(39.8%)	229(46.7%)	46(9.4%)	4(0.8%)
3. 對我來說，堅持理想和達成目標是輕而易舉的	3.18	.791	5	1	10(2.0%)	166(33.9%)	225(45.9%)	80(16.3%)	9(1.8%)
4. 我自信能有效地應付任何突如其來的事情	3.46	.737	5	1	18(3.7%)	240(49.0%)	182(37.1%)	48(9.8%)	2(0.4%)
5. 以我的才智，我定能應付意料之外的情況	3.34	.718	5	1	9(1.8%)	208(42.4%)	219(44.7%)	50(10.2%)	4(0.8%)
6. 如果我付出必要的努力，我一定能解決大多數難題	3.76	.644	5	1	32(6.5%)	334(68.2%)	101(20.6%)	22(4.5%)	1(0.2%)
7. 我能冷靜地面對困難，因為我信賴自己處理問題的能力	3.68	.637	5	2	21(4.3%)	316(64.5%)	128(26.1%)	25(5.1%)	0
8. 面對一個難題時，我通常能找到幾個解決方法	3.72	.629	5	2	25(5.1%)	323(65.9%)	120(24.5%)	22(4.5%)	0
9. 有麻煩的時候，我通常能想到一些應付的方法	3.79	.579	5	2	26(5.3%)	349(71.2%)	100(20.4%)	15(3.1%)	0
10. 無論什麼事在我身上發生，我都能應付自如	3.35	.706	5	1	14(2.9%)	194(39.6%)	236(48.2%)	43(8.8%)	3(0.6%)

資料來源：本研究整理

表 4-4 研究對象工作壓力構面之得分情形 (N=490)

題項	Mean(分)	SD	最高分	最低分	各分填答人數(%)				
					5分	4分	3分	2分	1分
整體	66.7	13.4	103	21					
1.我常需搬運病人或重物	3.2	1.1	5	1	57(11.6%)	169(34.5%)	129(26.3%)	104(21.2%)	31(6.3%)
2.若家中有急事，我無法請假	2.9	1.1	5	1	36(7.3%)	106(21.6%)	165(33.7%)	139(28.4%)	44(9.0%)
3.必須承受病人或家屬的負向情緒讓我很有壓力	3.2	1.0	5	1	28(5.7%)	185(37.8%)	169(34.5%)	92(18.8%)	16(3.3%)
4.On call 制度使我無法安排生活	3.2	1.2	5	1	77(15.7%)	148(30.2%)	122(24.9%)	95(19.4%)	48(9.8%)
5.若須支援其他專科病房，我會很有壓力	3.8	1.0	5	1	126(25.7%)	215(43.9%)	87(17.8%)	48(9.8%)	14(2.9%)
6.若未依規定升等（如 N1、N2），會影響我的收入或考績	3.5	1.0	5	1	65(13.3%)	199(40.6%)	151(30.8%)	57(10.6%)	23(4.7%)
7.上班時我沒有完整的 30 分鐘用餐	2.8	1.2	5	1	38(7.8%)	110(22.4%)	148(30.2%)	119(24.3%)	75(15.3%)
8.我若身體嚴重不適，無法請假	2.4	1.0	5	1	14人(2.9%)	56(11.4%)	130(26.5%)	188(38.4%)	102(20.8%)
9.我會因病人病情無法改善感到難過	3.1	1.0	5	1	18(3.7%)	163(33.3%)	178(36.3%)	102(20.8%)	29(5.9%)

表 4-4 研究對象工作壓力構面之得分情形 (N=490) (續)

題項	Mean(分)	SD	最高分	最低分	各分填答人數(%)				
					5分	4分	3分	2分	1分
10.工作上的負荷，讓我難以完成在家想做的事	2.9	1.0	5	1	17(3.5%)	136(27.8%)	176(35.9%)	123(25.1%)	38(7.8%)
11.太多非護理的工作剝奪我照護病人的時間	3.3	1.0	5	1	49(10.0%)	176(35.9%)	168(34.3%)	76(15.5%)	21(4.3%)
12.我會因主要照顧者無法妥善照顧病人感到有壓力	3.3	1.0	5	1	29(5.9%)	194(39.6%)	166(33.9%)	78(15.9%)	23(4.7%)
13.我會因為醫師的情緒性言語，感到很有壓力	3.5	1.0	5	1	61(12.4%)	208(42.4%)	144(29.4%)	58(11.8%)	19(3.9%)
14.上班時，我沒時間喝水、上廁所	2.8	1.0	5	1	17(3.5%)	106(21.6%)	174(35.5%)	129(26.3%)	64(13.1%)
15.我會擔心同事工作能力不足而影響到病人安全	3.2	1.0	5	1	36(7.3%)	183(37.3%)	143(29.2%)	99(20.2%)	29(5.9%)
16.我會因為工作時遭遇心理暴力（如威脅、恐嚇、歧視、霸凌、騷擾等），感到很有壓力	3.1	1.2	5	1	49(10.0%)	158(32.2%)	119(24.3%)	113(23.1%)	51(10.4%)
17.上班時，我沒有足夠時間提供病人心理層次的護理	3.2	1.0	5	1	31(6.3%)	174(35.5%)	168(34.3%)	90(18.4%)	27(5.5%)

表 4-4 研究對象工作壓力構面之得分情形 (N=490) (續)

題項	Mean(分)	SD	最高分	最低分	各分填答人數(%)				
					5分	4分	3分	2分	1分
18.醫院常以低於時薪的價格換取我的工時	3.1	1.1	5	1	46(9.4%)	134(27.3%)	168(34.3%)	108(22.0%)	34(6.9%)
19.病人可能有感染性疾病時（如SARS，AIDS等），我會很有壓力	3.5	1.0	5	1	73(14.9%)	206(42.0%)	126(25.7%)	65(13.3%)	20(4.1%)
20.工作上的負荷，會影響我的家庭生活	3.2	1.0	5	1	34(6.9%)	174(35.5%)	176(35.9%)	88(18.0%)	18(3.7%)
21.工作帶來的相關責任，使我必須改變家庭活動的安排	3.4	1.0	5	1	52(10.6%)	209(42.7%)	144(29.4%)	68(13.9%)	17(3.5%)

資料來源：本研究整理

表 4-5 研究對象離職意願構面之得分情形 (N=490)

題項	Mean(分)	SD	最高分	最低分	各分填答人數(%)				
					5分	4分	3分	2分	1分
整體	10.6	3.0	18	4					
1.我寧願再做一份比我現在工作更理想的工作	3.1	1.0	5	1	31(6.3%)	131(26.7%)	186(38.0%)	115(23.5%)	27(5.5%)
2.自從我開始在這裡工作以來，我一直在認真考慮更換機構的問題	2.8	1.0	5	1	22(4.5%)	92(18.8%)	137(28.0%)	192(39.2%)	47(9.6%)
3.我希望在這個機構工作直到我退休(反向題)	2.2	0.7	3	1	0	0	177(36.1%)	241(49.2%)	72(14.7%)
4.我真打算明年再找一份工作	2.5	1.1	5	1	19(3.9%)	62(12.7%)	174(35.5%)	137(28.0%)	98(20.0%)

資料來源：本研究整理

第二節 各變項之差異性分析

以獨立樣本 T 檢定分析不同性別在正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度及離職意願的差異情形，研究結果顯示，不同性別除了在離職意願有顯著差異外，在工作效能、工作壓力、職場疲勞及工作滿意度均未達顯著差異，說明如下：正念方面，男生平均得分為 30.0 ± 6.1 ，女生平均得分為 28.7 ± 4.4 ， $p = .278 (> .05)$ ；工作效能方面，男生平均得分為 35.1 ± 6.2 ，女生平均得分為 35.6 ± 4.9 ， $p = .692 (> .05)$ ；工作壓力方面，男生平均得分為 59.9 ± 15.1 ，女生平均得分為 66.9 ± 13.3 ， $p = .054 (> .05)$ ；職場疲勞方面，男生平均得分為 30.4 ± 8.3 ，女生平均得分為 34.4 ± 8.6 ， $p = .085 (> .05)$ ；工作滿意度方面，男生平均得分為 113 ± 16.5 ，女生平均得分為 113.1 ± 15.0 ， $p = .085 (> .05)$ ；離職意願方面，男生平均得分為 14.4 ± 1.8 ，女生平均得分為 13.0 ± 1.8 ， $p = .006 (< .05)$ ，如表 4-6 所示。

表 4-6 不同性別在各構面之差異分析結果

構面	性別	N	Mean	SD	T	df	p
正念	男	14	30	6.1	1.087	488	.278
	女	476	28.7	4.4			
工作效能	男	14	35.1	6.2	-0.397	488	.692
	女	476	35.6	4.9			
工作壓力	男	14	59.9	15.1	-1.93	488	.054
	女	476	66.9	13.3			
職場疲勞	男	14	30.4	8.3	-1.723	488	.085
	女	476	34.4	8.6			
工作滿意度	男	14	113	16.5	-0.018	488	.098
	女	476	113.1	15			
離職意願	男	14	14.4	1.8	2.756	488	.006**
	女	476	13	1.8			

$P < .05$; $p^{**} < .01$; $p^{***} < .001$

資料來源：本研究整理

以單因子變異數分析(One-way ANOVA)針對其他基本資料變項做差異性檢定，研究結果顯示，不同年齡層在正念($p = .443$)及工作效能($p = .38$)未達顯著差異，在工作壓力($p < .001$)、職場疲勞($p < .001$)、工作滿意度($p = .006$)及離職意願($p = .003$)均達顯著差異，再以 Scheffe 法進行事後多重比較；在工作壓力方面，31~40 歲的工作壓力顯著高於其他各年齡層；在職場疲勞方面，56 歲以上的職場疲勞顯著低於其他各年齡層；在工作滿意度方面，31~40 歲的工作滿意度顯著低於 56 歲以上的護理人員；在離職意願方面，30 歲以下的護理人員離職意願顯著高於 31~40 歲及 41~55 歲年齡層，如表 4-7 所示。不同的婚姻狀況除了在正念($p = .013$)達顯著差異外，在其他變項方面均未達顯著差異，如表 4-8 所示。不同的子女數情形在各構面均未達顯著差異，如表 4-9 所示。不同的宗教信仰在各構面均未達顯著差異。不同護理師分級只有在工作壓力($p = .003$)達顯著差異，再以 Scheffe 法進行事後多重比較，結果為 N2 工作壓力顯著高於 N1 及 N3 以上，差異分析結果如表 4-10。不同工作單位中，工作壓力($p = .003$)及工作滿意度($p = .045$)均達顯著差異，再以 Scheffe 法進行事後多重比較，結果為病房單位的護理人員工作壓力顯著高於其他單位，差異分析結果如表 4-11。不同工作總年資在工作壓力($p = .031$)、職場疲勞($p = .024$)、工作滿意度($p = .009$)及離職意願($p = .032$)達顯著差異，再以 Scheffe 法進行事後多重比較，結果均無法比較，差異分析結果如表 4-12。不同工作班別在工作壓力($p < .001$)及職場疲勞($p = .014$)達顯著差異，如表 4-13。不同延遲下班時間在工作壓力($p < .001$)及職場疲勞($p < .001$)達顯著差異，再以 Scheffe 法進行事後多重比較，結果為延遲下班時間少於 30 分的工作壓力及職場疲勞均顯著低於其他高於 30 分鐘者，延遲下班時間介於 30 分~60 分的工作壓力顯著低於超過 91 分鐘者，而職場疲勞顯著低於 60~90 分鐘者，如表 4-14。

表 4-7 不同年齡層在各構面之差異分析結果

構面	年齡層	N	平均值	標準差	最小值	最大值	df	F	p	Scheffe
正念	A.30 歲以下	138	28.7	4.666	12	40	486	0.895	.443	
	B.31~40 歲	162	28.8	4.391	19	40				
	C.41~55 歲	166	28.6	4.4	16	40				
	D.56 歲以上	24	30.1	2.849	21	34				
	總計	490	28.7	4.413	12	40				
工作效能	A.30 歲以下	138	35.2	4.98	20	50	486	1.028	.38	
	B.31~40 歲	162	35.8	4.963	20	50				
	C.41~55 歲	166	35.5	5.003	17	49				
	D.56 歲以上	24	37	4.872	26	48				
	總計	490	35.6	4.977	17	50				
工作壓力	A.30 歲以下	138	65.5	12.979	21	90	486	7.559	<.001***	B>A*, C**,D**
	B.31~40 歲	162	70.4	12.529	33	103				
	C.41~55 歲	166	65.2	14.261	21	100				
	D.56 歲以上	24	59.7	9.503	41	76				
	總計	490	66.7	13.408	21	103				
職場疲勞	A.30 歲以下	138	33.6	7.691	13	52	486	8.047	<.001***	A > D*, B > D**, C > D***
	B.31~40 歲	162	36.2	9.392	16	61				
	C.41~55 歲	166	34.1	8.448	14	57				
	D.56 歲以上	24	27.7	3.862	21	35				
	總計	490	34.3	8.596	13	61				
工作滿意度	A.30 歲以下	138	114.7	14.716	68	152	486	4.259	.006**	B < D*
	B.31~40 歲	162	110.8	14.801	54	157				
	C.41~55 歲	166	112.8	15.047	56	146				
	D.56 歲以上	24	121.2	16.079	91	144				
	總計	490	113.1	15.073	54	157				
離職意願	A.30 歲以下	138	11.8	2.579	4	18	486	4.722	.003**	A > B*, C*
	B.31~40 歲	162	11	2.871	4	17				
	C.41~55 歲	166	9.6	2.8	4	16				
	D.56 歲以上	24	7.3	2.345	4	12				
	總計	490	10.6	2.976	4	18				

P* < .05; p** < .01; p*** < .001

資料來源：本研究整理

表 4-1 不同婚姻狀況在各構面之差異分析結果

構面	婚姻狀況	N	Mean	SD	最小值	最大值	df	F	p
正念	A 未婚	205	28.2	4.511	12	40	488	6.273	.013*
	B 已婚	285	29.2	4.299	16	40			
	總計	490	28.7	4.413	12	40			
工作效能	A 未婚	205	35.3	5.276	17	50	488	1.402	.237
	B 已婚	285	35.8	4.747	20	49			
	總計	490	35.6	4.977	17	50			
工作壓力	A 未婚	205	67.2	12.145	21	93	488	0.505	.478
	B 已婚	285	66.4	14.257	21	103			
	總計	490	66.7	13.408	21	103			
職場疲勞	A 未婚	205	34.8	8.440	13	57	488	1.298	.255
	B 已婚	285	33.9	8.702	14	61			
	總計	490	34.3	8.596	13	61			
工作滿意度	A 未婚	205	112.8	13.966	68	152	488	0.108	.743
	B 已婚	285	113.3	15.842	54	157			
	總計	490	113.1	15.073	54	157			
離職意願	A 未婚	205	13.2	1.829	7	18	488	2.233	.136
	B 已婚	285	12.9	1.833	7	19			
	總計	490	13.0	1.834	7	19			

P* < .05; p** < .01; p*** < .001

資料來源：本研究整理

表 4-92 不同子女數在各構面之差異分析結果

構面	子女數	N	Mean	SD	最小值	最大值	df	F	p
正念	A：0 個	231	28.5	4.625	12	40	486	1.601	.188
	B：1 個	58	28.0	4.300	16	40			
	C：2 個	167	29.3	4.164	19	38			
	D：3 個以上	34	28.6	4.177	23	40			
	總計	490	28.7	4.413	12	40			
工作效能	A：0 個	231	35.3	5.243	17	50	486	1.625	.183
	B：1 個	58	34.8	4.875	20	46			
	C：2 個	167	36.1	4.549	22	49			
	D：3 個以上	34	36.2	5.173	24	47			
	總計	490	35.6	4.977	17	50			
工作壓力	A：0 個	231	66.7	12.476	21	93	486	0.934	.424
	B：1 個	58	68.5	12.771	33	102			
	C：2 個	167	65.7	14.762	21	103			
	D：3 個以上	34	68.8	13.633	40	100			
	總計	490	66.7	13.408	21	103			
職場疲勞	A：0 個	231	34.7	8.321	13	57	486	1.008	.389
	B：1 個	58	35.5	8.298	16	61			
	C：2 個	167	33.5	9.114	14	61			
	D：3 個以上	34	33.8	8.290	17	50			
	總計	490	34.3	8.596	13	61			
工作滿意度	A：0 個	231	113.1	13.961	68	152	486	0.665	.574
	B：1 個	58	111.2	15.689	56	157			
	C：2 個	167	114.1	16.573	54	146			
	D：3 個以上	34	111.5	13.685	89	136			
	總計	490	113.1	15.073	54	157			
離職意願	A：0 個	231	13.2	1.817	7	18	486	1.060	.366
	B：1 個	58	13.0	1.873	10	19			
	C：2 個	167	12.9	1.849	7	18			
	D：3 個以上	34	12.7	1.801	10	18			
	總計	490	13.0	1.834	7	19			

P* < .05; p** < .01; p*** < .001

資料來源：本研究整理

表 4-3 不同護理師分級在各構面之差異分析結果

構面	護理師分級	N	Mean	SD	最小值	最大值	df	F	p	Scheff
正念	A : N0	58	27.9	4.686	12	40	486	2.572	.053	
	B : N1	138	29.5	4.492	19	40				
	C : N2	238	28.4	4.243	16	40				
	D : N3 以上	56	29.0	4.452	19	38				
	總計	490	28.7	4.413	12	40				
工作效能	A : N0	58	34.1	6.480	17	50	486	2.406	.067	
	B : N1	138	36.0	4.142	20	45				
	C : N2	238	35.6	4.844	20	50				
	D : N3 以上	56	36.2	5.447	20	49				
	總計	490	35.6	4.977	17	50				
工作壓力	A : N0	58	65.2	13.317	33	100	486	4.794	.003**	C > B*, D*
	B : N1	138	64.9	14.351	21	93				
	C : N2	238	69.0	12.045	33	103				
	D : N3 以上	56	63.1	15.176	21	91				
	總計	490	66.7	13.408	21	103				
職場疲勞	A : N0	58	34.4	8.726	16	52	486	1.127	.338	
	B : N1	138	33.3	7.844	13	61				
	C : N2	238	35.0	8.981	14	61				
	D : N3 以上	56	33.8	8.526	17	55				
	總計	490	34.3	8.596	13	61				
工作滿意度	A : N0	58	112.2	13.992	78	143	486	0.540	.655	
	B : N1	138	114.4	14.689	68	157				
	C : N2	238	112.6	15.293	54	144				
	D : N3 以上	56	112.5	16.279	75	146				
	總計	490	113.1	15.073	54	157				
離職意願	A : N0	58	12.9	1.780	7	18	486	1.111	.344	
	B : N1	138	13.3	1.811	8	19				
	C : N2	238	12.9	1.825	8	18				
	D : N3 以上	56	13.0	1.972	7	16				
	總計	490	13.0	1.834	4	18				

P* < .05; p** < .01; p*** < .001

資料來源：本研究整理

表 4- 41 不同工作單位在各構面之差異分析結果

構面	工作單位	N	Mean	SD	最小值	最大值	df	F	p	Scheff
正念	A 門急診	105	29.7	4.560	20	40	485	2.000	.093	
	B 病房單位	244	28.3	4.420	12	40				
	C 特殊單位	85	28.8	4.446	18	40				
	D 檢查單位	20	29.3	3.080	24	34				
	E 其他單位	36	28.6	4.198	19	38				
	總計	490	28.7	4.413	12	40				
工作效能	A 門急診	105	36.0	5.465	21	50	485	0.666	.616	
	B 病房單位	244	35.4	4.888	17	50				
	C 特殊單位	85	35.8	4.967	24	49				
	D 檢查單位	20	36.6	3.832	31	45				
	E 其他單位	36	35.0	4.736	20	40				
	總計	490	35.6	4.977	17	50				
工作壓力	A 門急診	105	65.7	13.061	21	100	485	4.139	.003	B> E**
	B 病房單位	244	68.6	13.465	21	103				
	C 特殊單位	85	66.0	12.594	32	93				
	D 檢查單位	20	65.1	9.891	44	85				
	E 其他單位	36	59.6	15.140	21	92				
	總計	490	66.7	13.408	21	103				
職場疲勞	A 門急診	105	34.0	9.013	13	57	485	1.950	.101	
	B 病房單位	244	35.3	8.785	14	61				
	C 特殊單位	85	33.4	7.642	18	55				
	D 檢查單位	20	33.0	8.227	23	58				
	E 其他單位	36	31.8	7.864	17	49				
	總計	490	34.3	8.596	13	61				
工作滿意度	A 門急診	105	109.9	13.676	78	152	485	2.461	.045*	
	B 病房單位	244	113.1	14.926	54	146				
	C 特殊單位	85	115.2	16.424	70	157				
	D 檢查單位	20	119.0	15.292	89	144				
	E 其他單位	36	114.3	15.297	75	138				
	總計	490	113.1	15.073	54	157				
離職意願	A 門急診	105	12.7	1.585	10	18	485	1.514	.197	
	B 病房單位	244	13.1	1.946	7	18				
	C 特殊單位	85	13.2	1.851	8	19				
	D 檢查單位	20	12.8	1.361	10	15				
	E 其他單位	36	12.8	1.844	7	16				
	總計	490	13.0	1.834	7	19				

表 4- 125 不同工作總年資在各構面之差異分析結果

構面	工作總年資	N	Mean	SD	最小值	最大值	df	F	p
正念	A 2 年以下	38	28.1	5.111	12	40	484	0.419	.836
	B 2~5 年	64	28.5	4.525	18	40			
	C 5~10 年	87	29.0	4.581	18	40			
	D10~15 年	103	28.9	4.329	18	39			
	E 15~20 年	83	28.4	4.376	16	40			
	F 大於 20 年	115	28.9	4.122	19	40			
	總計	490	28.7	4.413	12	40			
工作效能	A 2 年以下	38	34.2	5.010	22	42	484	1.401	.222
	B 2~5 年	64	35.3	4.533	20	43			
	C 5~10 年	87	35.4	5.668	20	50			
	D10~15 年	103	35.2	4.764	17	47			
	E 15~20 年	83	36.3	4.852	21	50			
	F 大於 20 年	115	36.1	4.875	24	49			
	總計	490	35.6	4.977	17	50			
工作壓力	A 2 年以下	38	63.3	13.513	21	83	484	2.490	.031*
	B 2~5 年	64	65.9	11.079	35	84			
	C 5~10 年	87	67.7	14.726	21	102			
	D10~15 年	103	69.5	12.528	33	93			
	E 15~20 年	83	68.0	14.328	21	103			
	F 大於 20 年	115	64.2	13.152	21	92			
	總計	490	66.7	13.408	21	103			
職場疲勞	A 2 年以下	38	32.7	8.986	16	52	484	2.609	.024*
	B 2~5 年	64	33.8	7.006	18	51			
	C 5~10 年	87	34.9	9.090	13	61			
	D10~15 年	103	35.9	8.738	17	58			
	E 15~20 年	83	35.6	9.222	16	61			
	F 大於 20 年	115	32.4	7.966	14	55			
	總計	490	34.3	8.596	13	61			
工作滿意度	A 2 年以下	38	115.4	13.237	84	143	484	3.099	.009**
	B 2~5 年	64	114.5	14.011	68	139			
	C 5~10 年	87	111.2	18.191	54	152			
	D10~15 年	103	110.4	13.731	80	157			
	E 15~20 年	83	111.0	13.626	75	142			
	F 大於 20 年	115	116.9	15.068	78	146			
	總計	490	113.1	15.073	54	157			
離職意願	A 2 年以下	38	13.4	1.588	11	16	484	2.463	.032*
	B 2~5 年	64	13.4	1.675	8	17			
	C 5~10 年	87	13.2	1.895	8	18			
	D10~15 年	103	12.7	1.935	7	19			
	E 15~20 年	83	12.6	2.041	7	18			
	F 大於 20 年	115	13.2	1.625	8	18			

構面	工作總年資	N	Mean	SD	最小值	最大值	df	F	p
	總計	490	13.0	1.834	7	19			

P* $<.05$; p** $<.01$; p*** $<.001$

資料來源：本研究整理

表 4- 63 不同工作班別在各構面之差異分析結果

構面	不同班別	N	Mean	SD	最小值	最大值	df	F	p
正念	A 輪班	244	28.6	4.433	12	40	488	0.566	.452
	B 固定班	246	28.9	4.396	16	40			
	總計	490	28.7	4.413	12	40			
工作效能	A 輪班	244	35.4	4.723	20	49	488	0.871	.351
	B 固定班	246	35.8	5.218	17	50			
	總計	490	35.6	4.977	17	50			
工作壓力	A 輪班	244	70.0	12.600	21	102	488	30.488	.000***
	B 固定班	246	63.5	13.425	21	103			
	總計	490	66.7	13.408	21	103			
職場疲勞	A 輪班	244	35.3	8.791	14	61	488	6.077	.014*
	B 固定班	246	33.4	8.307	13	58			
	總計	490	34.3	8.596	13	61			
工作滿意度	A 輪班	244	113.8	15.138	54	146	488	1.285	.257
	B 固定班	246	112.3	14.998	75	157			
	總計	490	113.1	15.073	54	157			
離職意願	A 輪班	244	13.0	1.783	8	18	488	0.005	.943
	B 固定班	246	13.0	1.886	7	19			
	總計	490	13.0	1.834	7	19			

P* $<.05$; p** $<.01$; p*** $<.001$

資料來源：本研究整理

表 4-7 不同延遲下班時間在各構面之差異分析結果

構面	延遲下班時間/週	N	Mean	SD	最小值	最大值	df	F	p	Scheffe
正念	A <30 分	166	29.1	4.098	18	40	486	0.564	.639	
	B 30~60 分	227	28.5	4.586	12	40				
	C 61~90 分	64	28.8	4.536	19	37				
	D 91 分以上	33	28.4	4.569	20	36				
	總計	490	28.7	4.413	12	40				
工作效能	A <30 分	166	36.3	4.255	22	50	486	2.183	.089	
	B 30~60 分	227	35.2	5.271	17	50				
	C 61~90 分	64	34.8	5.540	20	45				
	D 91 分以上	33	35.9	4.854	28	45				
	總計	490	35.6	4.977	17	50				
工作壓力	A <30 分	166	61.7	13.239	21	90	486	16.968	.000***	
	B 30~60 分	227	67.8	12.514	21	102				A < B***
	C 61~90 分	64	72.1	11.314	34	101				A < C***
	D 91 分以上	33	74.5	14.994	21	103				A < D*** B < D*
	總計	490	66.7	13.408	21	103				
職場疲勞	A <30 分	166	32.0	7.973	13	58	486	11.260	.000***	
	B 30~60 分	227	34.4	8.358	16	61				A < B*
	C 61~90 分	64	38.3	8.585	14	61				A < C***
	D 91 分以上	33	37.9	9.457	17	55				A < D* B < C*
	總計	490	34.3	8.596	13	61				
工作滿意度	A <30 分	166	114.8	15.416	84	157	486	1.292	.277	
	B 30~60 分	227	112.6	15.062	56	146				
	C 61~90 分	64	111.6	14.577	54	144				
	D 91 分以上	33	110.8	14.071	78	134				
	總計	490	113.1	15.073	54	157				
離職意願	A <30 分	166	13.0	1.675	10	19	486	0.520	.669	
	B 30~60 分	227	13.1	1.935	7	18				
	C 61~90 分	64	12.9	1.890	8	17				
	D 91 分以上	33	12.8	1.816	8	16				
	總計	490	13.0	1.834	7	19				

P* < .05; p** < .01; p*** < .001

資料來源：本研究整理

研究個案的正念程度對離職意願的差異性方面，先依研究個案的正念得分分成 26 分以下及 27 分以上來表示正念覺察的高低程度，結果達顯著差異($p=.005$)，如表 4-15。

表 4-15 正念程度對離職意願的差異性分析結果

正念	N	Mean	SD	df	F	p
低(26 分以下)	145	11.18	2.912	488	8.083	.005**
高(27 分以上)	345	10.35	2.973			
總計	490	10.59	2.976			

$P* < .05$; $p** < .01$; $p*** < .001$

資料來源：本研究整理

工作效能對離職意願的差異性方面，先將工作效能依分數高低分成二組，A 組為工作效能低，分數在 10~33 分，B 組為工作效能高，分數在 34~50 分，結果顯示工作效能對離職意願未達顯著差異($p = .161$)，如表 4-16。

表 4-16 工作效能對離職意願的差異性分析結果

工作效能	N	Mean	SD	df	F	p
低(33 分以下)	147	12.9	1.824	488	1.973	.161
高(34 分以上)	343	13.1	1.835			
總計	490	13.0	1.834			

$P* < .05$; $p** < .01$; $p*** < .001$

資料來源：本研究整理

工作壓力對離職意願的差異性方面，先將工作壓力依分數高低分成三組，A 組為工作壓力低，分數在 21~49 分，B 組為工作壓力中，分數在 50~78 分，C 組為工作壓力高，分數在 79~105 分，結果顯示工作壓力對離職意願達顯著差異($p < .001$)，再以 Scheffe 法進行事後多重比較，得到結果為工作壓力得分 79~105 分的護理人員其離職意願的分數較高，顯著高於其他二組，如表 4-17。

表 4-8 工作壓力對離職意願的差異性分析結果

構面	工作壓力	N	Mean	SD	df	F	p	Scheffe
離職 意願	A：21~49 分	52	9.8	3.104	487	13.031	< .001***	A, B < C***
	B：50~78 分	353	10.4	2.921				
	C：79~105 分	85	12.0	2.712				
	總計	490	10.6	2.976				

$P* < .05$; $p** < .01$; $p*** < .001$

資料來源：本研究整理

工作壓力對離職意願的差異性方面，先將工作壓力依分數高低分成三組，A 組為工作壓力低，分數在 21~49 分，B 組為工作壓力中，分數在 50~78 分，C 組為工作壓力高，分數在 79~105 分，結果顯示工作壓力對離職意願達顯著差異($p < .001$)，再以 Scheffe 法

進行事後多重比較，得到結果為工作壓力得分 79~105 分的護理人員其離職意願的分數較高，顯著高於其他二組，如表 4-18。

表 4-9 工作壓力對正念的差異性分析結果

構面	工作壓力	N	Mean	SD	df	F	p	Scheffe
正念	A：21~49 分	52	3.9	0.484	487	15.069	<.001***	A > B, C*** B > C*
	B：50~78 分	353	3.6	0.548				
	C：79~105 分	85	3.4	0.519				
	總計	490	3.6	0.552				

P* < .05; p** < .01; p*** < .001

資料來源：本研究整理

職場疲勞對離職意願的差異性方面，先將職場疲勞依分數高低分成二組，A 組為職場疲勞低，分數在 16~40 分，B 組為職場疲勞高，分數在 41~80 分，結果顯示職場疲勞對離職意願未達顯著差異(p = .311)，如表 4-19。

表 4-10 職場疲勞對離職意願的差異性分析結果

職場疲勞	N	Mean	SD	df	F	p
低(40 分以下)	380	13.0	1.828	488	1.029	.311
高(41 分以上)	110	13.2	1.855			
總計	490	13.0	1.834			

* < .05; p** < .01; p*** < .001

資料來源：本研究整理

工作滿意度對離職意願的差異性方面，先將工作滿意度依分數高低分成二組，A 組為工作滿意度低，分數在 34~85 分，B 組為職場疲勞高，分數在 86~170 分，結果顯示工作滿意度對離職意願達顯著差異(p < .001)，如表 4-20。

表 4-11 工作滿意度對離職意願的差異性分析結果

工作滿意度	N	Mean	SD	df	F	p
低(85 分以下)	14	11.2	2.914	488	14.597	<.032*
高(86 分以上)	476	13.1	1.769			
總計	490	13.0	1.834			

* < .05; p** < .01; p*** < .001

資料來源：本研究整理

將所有變項有無顯著差異統整成表 4-20，有顯著差異者，以「+」表示，無顯著差異者，以「-」表示，以利快速查詢 1

表 4-12 各變項有無顯著差異統整表

變項	離職意願	正念	工作效能	工作壓力	職場疲勞	工作滿意度
性別	+	-	-	-	-	-
年齡	+	-	-	+	+	+
婚姻狀況	-	+	-	-	-	-
子女數	-	-	-	-	-	-
宗教信仰	-	-	-	-	-	-
護理師分級	-	-	-	+	-	-
工作單位	-	-	-	+	-	+
工作總年資	+	-	-	+	+	+
工作班別	-	-	-	+	+	-
延遲下班時間	-	-	-	+	+	-
正念	+					
工作效能	-					
工作壓力	+	+				
職場疲勞	-					
工作滿意度	+					

資料來源：本研究整理

第三節 各變項之相關性分析

正念與工作效能達統計上正相關，與工作壓力及職場疲勞達統計上負相關，即越具有正念的護理人員其工作效能越高，工作壓力及職場疲勞越低；工作效能與工作滿意度及離職意願達統計上正相關，與工作壓力及職場疲勞達統計上負相關，即越具有工作效能的護理人員其工作滿意度及離職意願越高，工作壓力及職場疲勞越低；工作壓力與職場疲勞達統計上正相關，與工作滿意度達統計上負相關，即越具有工作壓力的護理人員其職場疲勞越高，工作滿意度越低；職場疲勞與工作滿意度達統計上負相關，即越具有職場疲勞的護理人員其工作滿意度越低；工作滿意度與離職意願達統計上正相關，即越具有工作滿意度的護理人員其離職意願越高(不合常理)，如表 4-22。

表 4-22 變項之相關性分析

		正念	工作效能	工作壓力	職場疲勞	工作滿意度	離職意願
正念	皮爾森相關性	1	.317**	-.279**	-.394**	.072	-.051
	顯著性 (雙尾)		<.001	<.001	<.001	.112	.260
	N		490	490	490	490	490
工作效能	皮爾森相關性		1	-.097*	-.196**	.254**	.124**
	顯著性 (雙尾)			.032	<.001	<.001	.006
	N			490	490	490	490
工作壓力	皮爾森相關性			1	.586**	-.186**	-.016
	顯著性 (雙尾)				<.001	<.001	.725
	N				490	490	490
職場疲勞	皮爾森相關性				1	-.278**	-.010
	顯著性 (雙尾)					<.001	.831
	N					490	490
工作滿意度	皮爾森相關性					1	.508**
	顯著性 (雙尾)						<.001
	N						490
離職意願	皮爾森相關性						1
	顯著性 (雙尾)						
	N						

** . 相關性在 0.01 層級上顯著 (雙尾) 。 * . 相關性在 0.05 層級上顯著 (雙尾) 。

第四節 中介效果之驗證

本節以階層迴歸分析法來驗證正念對工作壓力與離職意願的中介影響；根據 Baron and Kenny(1986)所提出的方法來驗證，其觀點指出須符合四個條件來進行中介效果的檢定，如下：

條件一：自變項必須對依變項有顯著影響

條件二：自變項必須對中介變項有顯著影響

條件三：自變項與中介變項同時作預測變數，對依變項作迴歸分析時，中介變項必須對依變項具顯著影響

條件四：於第三個條件的迴歸模式中，自變項對依變項的迴歸係數必須小於自變項單獨預測依變項時的迴歸係數，或是變得不顯著；如果中介變項加入後，自變項對依變項仍為顯著影響但是有減弱時，可以稱為中介變項具有部分中介效果；如果自變項對依變項呈現不顯著時，則中介變項具有完全中介效果。

其依四個條件做檢定，過程如下：

條件一：自變項必須對依變項有顯著影響，此條件被視為是中介研究的必要條件；故以本研究而言，工作壓力為自變項，離職意願為依變項，即工作壓力必須對離職意願有顯著影響。從本研究的相關分析中得知，在基本人口學及工作特性等基本資料中，除了宗教信仰、性別與離職意願無顯著相關外，其餘都達顯著相關，故將年齡層、婚姻狀況、子女數、護理師分級、工作單位、工作總年資、工作班別及每週延遲下班時間納入控制變數。由表 4-23 中得知，在第一次階層迴歸模式中的模式二，在控制變數的影響後，工作壓力對離職意願有顯著影響，迴歸係數為.178，且有顯著，故條件一成立。

條件二：工作壓力必須對正念有顯著差異，由表 4-23 中得知，在第二次階層迴歸模式中的模式二，在控制變數的影響後，工作壓力對正念有顯著影響，迴歸係數為-.304，且有顯著，故條件二成立。

條件三：工作壓力與正念覺察同時作預測變數，對離職意願作迴歸分析時，正念覺察必須對離職意願具顯著影響。由表 4-23 中得知，在第一次階層迴歸模式中的模式三中，加入正念覺察當中介變數後，工作壓力對離職意願有顯著的解釋力， ΔR^2 為正數且有顯著，其迴歸係數為.154，且有顯著，故條件三成立。

條件四：於第三個條件的迴歸模式中，工作壓力對離職意願的迴歸係數必須小於工作壓力單獨預測離職意願時的迴歸係數，或是變得不顯著。由表 4-23 中得知，在第一次階層迴歸模式中的模式三中，加入正念覺察當中介變數後，工作壓力的預測力由原本的.178(有顯著)下降至.154(有顯著)，而 R^2 解釋力由.248 升至.254， ΔR^2 為正數，F 值為 3.408 且有顯著，故條件四成立。

綜合以上的分析，在第一次階層迴歸模式中的模式二中得知，工作壓力對離職意願有顯著影響力。而在加入正念當中介變數後，模型的解釋力也增加，工作壓力對離職意願的預測力有顯著下降，因此，正念覺察與自變數跟依變數之關係符合 Baron and Kenny 所提的四個條件，以上檢驗分析證實了正念覺察對工作壓力與離職意願具有中介效果，但是屬於部分中介效果，由此得知，工作壓力會因為有正念覺察而降低離職意願，將表 4-23 及表 4-24 整理合併為表 4-25。

表 4-13 第一次階層迴歸分析結果表

自變數	依變數 統計量	離職意願		
		模型一	模型二	模型三
年齡層		.025*	-.379*	-.386*
婚姻狀況		-.060	-.058	-.045
子女數		.035	.029	.026
護理師分級		.007	.007	.005
工作單位		-.199*	-.182*	-.187*
工作總年資		.118	.075	.082
工作班別		.013	.041	.038
每週下班延遲時間		.140*	.098*	.102*
工作壓力		-	.178*	.154*
正念		-	-	-.077
	R2	.221	.248	.254
	ΔR2	.221	.027	.005
	F 值變更	15.144	17.379	3.408

p.s : * : p<.0

資料來源：本研究整理

表 4-14 第二次階層迴歸分析結果表

自變數	依變 統計量	離職意願	
		模型一	模型二
年齡層		-.027	-.094
婚姻狀況		.172*	.169*
子女數		-.043	-.032
護理師分級		-.016	-.016
工作單位		-.038	-.067
工作總年資		.019	.093
工作班別		.017	-.031
每週下班延遲時間		-.025	.047
工作壓力		-	-.304*
	R2	.221	.248
	ΔR2	.221	.027
	F 值變更	15.144	17.379

p.s : * : p<.0 資料來源：本研究整理

表 4-25 正念對工作壓力與離職意願的中介效果迴歸分析結果表

研究變項	離職意願		正念覺察
	模型一(X→Y)	模型三(X→M→Y)	模型二(X→M)
工作壓力	.178*	.154*	-.304*
正念覺察	-	-.077	-
R2	.248	.254	.248
ΔR2	.027	.005	.027
F 值變更	17.379	3.408	17.379

p.s : * : p<.05 資料來源：本研究整理

第五章 討論與結論

雖然國內已經有相當多相關研究針對護理人員之工作狀態、工作壓力及離職意願進行探究，但是較少去探討護理人員的正念情形與工作壓力及離職意願之關係。故本研究為瞭解護理人員的基本資料、正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度及離職意願，進而收集相關研究資料進行分析。

第一節 討論

本研究針對護理人員的離職意願及其相關因素：基本屬性、正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度等構面調查分析予以歸納結論說明如下，研究結果驗證研究假設之情形如表 5-1 所示：

壹、醫院護理人員的基本資料、正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度及離職意願現況調查結果：

醫院護理人員的基本資料現況調查結果為，研究對象中以女性居多，佔 97.1 % (476 人)，男性佔 2.9 % (14 人)，因為目前從事護理工作者還是以女性較多，所以樣本中男性比例偏低。在年齡方面，平均年齡為 38.0 ± 9.8 歲，年齡最小者 21 歲，最長者 68 歲，其中 36 ~ 40 歲佔 19.8 % (97 人) 為最多，26 - 30 歲與 41 ~ 45 歲各佔 16.5 % 居次，65 歲以上僅有 1 人 (0.2 %)，從年齡層來看，大部分的護理人員年齡在 60 歲以下，佔 98.2 %，60 歲以上仍在職場上從事護理工作者僅有 9 人，只佔 1.8 %，由此可知，護理工作的職涯時間並不長久。在婚姻狀況方面，有 58.2 % 的研究個案為已婚 (285 人)，有一半以上的護理人員必須身兼職場與家庭的雙重壓力，而未婚者有 205 人，佔 41.8 %。在子女數方面，育有子女者共有 259 人 (52.9 %)，其中以 167 人育有 2 名子女的個案佔最多，佔 34.1 %，其次為育有 1 個子女者共有 58 人 (11.8 %)，育有 3 個子女者有 33 人 (6.7 %)，而生 4 個者僅有 1 位，有 231 人 (47.1 %) 近五成未生育者，與現今少子化狀況相符合。本研究之結果與林碧鈴等 (2022)、蔡惠娜等 (2014) 及鍾宜芬、陳俞成 (2020) 等學者之研究結果相近。研究個案有 238 位 (48.6 %) 護理師已經取得 N2 資格，取得 N1 資格者有 138 人 (28.2 %)，仍有 58 人 (11.8 %) 為 N0 狀況，而取得 N3 以上者僅有 56 人 (11.4 %)。在病房服務的護理人員最多，共有 244 人 (49.8 %)，其中以內、外科病房為最大宗，各有 79 人 (均佔

16.1%)，除了病房單位外，門急診單位共有 105 人(21.4%)，特殊單位有 85 人(17.4%)，在其他單位工作者有 36 人(7.3%)，在檢查單位服務的護理人員有 20 人(4.1%)。在工作總年資方面，工作總年資大於等於 20 年者為最多，有 115 人(23.5%)，其次為工作 10 至 15 年者有 103 人(21.0%)，工作 5 至 10 年者有 87 人(17.8%)，15 年至 20 年者也有 83 人(16.9%)，由此結果發現，研究個案中，總工作年資超過 5 年者超過七成，共有 388 人(79.2%)，年資少於 5 年者佔 20.8%。在工作班別方面，有 244 人(49.8%)約一半的研究個案需輪值三班，有 218 人為固定白班，佔 44.5%，僅有 28 人(5.7%)固定上夜班，此部分研究也與文獻中之鍾宜芬、陳俞成(2020)、余孟珊、朱苑芯(2021)、吳淑君等(2008)、馮容莊、林碧珠(2010)、陳美如等(2017)、Trinkoff et al., 2011 及 Bae(2012)等學者研究結果相符。

研究個案的正念平均分數為 28.7 ± 4.4 分，最高分為 40 分，最低分為 12 分。研究個案的工作壓力程度平均分數為 66.7 ± 13.4 分，表示研究個案具有中度壓力情形，最高分為 103 分，最低分為 21 分。研究個案的離職意願平均分數為 10.6 ± 3.0 分，由此得知研究對象有中度的離職意願，最高分為 18 分，最低分為 4 分。

貳、醫院護理人員的基本資料、正念、工作效能、工作壓力、職場疲勞、工作滿意度及離職意願各變項之差異性調查結果：

在基本資料方面，不同年齡層在工作壓力及離職意願均達顯著差異；未婚者的離職意願顯著高於已婚者；沒有生小孩的護理人員離職意願顯著高於生 1~2 個的護理人員；不同護理師分級、不同工作單位及不同工作班別在工作壓力及離職意願均達顯著差異；工作總年資 <10 年的護理人員離職意願高於工作總年資 >15 年者；輪班的護理人員的工作壓力顯著高於固定班的護理人員。正念覺察與工作壓力對離職意願也有顯著差異。

參、醫院護理人員的正念、工作壓力與離職意願之相關情形調查結果：

正念與工作效能達統計上正相關，與工作壓力及職場疲勞達統計上負相關，即越具有正念的護理人員其工作效能越高，工作壓力及職場疲勞越低；工作效能與工作滿意度及離職意願達統計上正相關，與工作壓力及職場疲勞達統計上負相關，即越具有工作效能的護理人員其工作滿意度及離職意願越高，工作壓力及職場疲勞越低；工作壓力與職場疲勞達統計上正相關，與工作滿意度達統計上負相關，即越具有工作壓力的護理人員其職場疲勞越高，工作滿意度越低；職場疲勞與工作滿意度達統計上負相關，即越具有

職場疲勞的護理人員其工作滿意度越低；工作滿意度與離職意願達統計上正相關，即越具有工作滿意度的護理人員其離職意願越高，此結果不合常理，與文獻查證結果不符，其原因可能與作答者填答有關，要再進一步深入了解。

肆、正念對工作壓力與離職意願的中介效果檢驗結果：

使用階層迴歸分析法及路徑分析法來驗證正念覺察對工作壓力與離職意願的中介影響，二種方法結果都顯示正念覺察對工作壓力與離職意願具有部分中介效果。這部分與學者們所提出的以辦理正念訓練課程讓護理人員參與來提升復原力因而降低離職率相同（李歡芳等，2019；Kaplan et al., 2017; Lin et al., 2019），但是可以再進一步作深入探討。目前僅針對正念中的正念覺察(8 題)作探討，日後可以再針對學者所提出的正念五大構面，分別為：各 8 題的覺察、描述、不評價、觀察，以及 7 題的不反應，共 39 題，再進一步深入調查及分析。

表 5-1 研究假設與驗證結果

研究假設項目	驗證結果	研究假設項目	驗證結果
H1-1-1：不同性別對正念有顯著差異	不成立	H1-6-1：不同護理師分級對正念有顯著差異	不成立
H1-1-2：不同性別對工作效能有顯著差異	不成立	H1-6-2：不同護理師分級對工作效能有顯著差異	不成立
H1-1-3：不同性別對工作壓力有顯著差異	不成立	H1-6-3：不同護理師分級對工作壓力有顯著差異	成立
H1-1-4：不同性別對職場疲勞有顯著差異	不成立	H1-6-4：不同護理師分級對職場疲勞有顯著差異	不成立
H1-1-5：不同性別對工作滿意度有顯著差異	不成立	H1-6-5：不同護理師分級對工作滿意度有顯著差異	不成立
H1-1-6：不同性別對離職意願有顯著差異	成立	H1-6-6：不同護理師分級對離職意願有顯著差異	不成立
H1-2-1：不同年齡對正念有顯著差異	不成立	H1-7-1：不同工作單位對正念有顯著差異	不成立
H1-2-2：不同年齡對工作效能有顯著差異	不成立	H1-7-2：不同工作單位對工作效能有顯著差異	不成立
H1-2-3：不同年齡對工作壓力有顯著差異	成立	H1-7-3：不同工作單位對工作壓力有顯著差異	成立
H1-2-4：不同年齡對職場疲勞有顯著差異	成立	H1-7-4：不同工作單位對職場疲勞有顯著差異	不成立
H1-2-5：不同年齡對工作滿意度有顯著差異	成立	H1-7-5：不同工作單位對工作滿意度有顯著差異	成立
H1-2-6：不同年齡對離職意願有顯著差異	成立	H1-7-6：不同工作單位對離職意願有顯著差異	不成立
H1-3-1：不同婚姻狀況對正念有顯著差異	成立	H1-8-1：不同工作總年資對正念有顯著差異	不成立
H1-3-2：不同婚姻狀況對工作效能有顯著差異	不成立	H1-8-2：不同工作總年資對工作效能有顯著差異	不成立
H1-3-3：不同婚姻狀況對工作壓力有顯著差異	不成立	H1-8-3：不同工作總年資對工作壓力有顯著差異	成立
H1-3-4：不同婚姻狀況對職場疲勞有顯著差異	不成立	H1-8-4：不同工作總年資對職場疲勞有顯著差異	成立
H1-3-5：不同婚姻狀況對工作滿意度有顯著差異	不成立	H1-8-5：不同工作總年資對工作滿意度有顯著差異	成立
H1-3-6：不同婚姻狀況對離職意願有顯著差異	不成立	H1-8-6：不同工作總年資對離職意願有顯著差異	成立
H1-4-1：不同子女數對正念有顯著差異	不成立	H1-9-1：不同工作班別對正念有顯著差異	不成立
H1-4-2：不同子女數對工作效能有顯著差異	不成立	H1-9-2：不同工作班別對工作效能有顯著差異	不成立
H1-4-3：不同子女數對工作壓力有顯著差異	不成立	H1-9-3：不同工作班別對工作壓力有顯著差異	成立
H1-4-4：不同子女數對職場疲勞有顯著差異	不成立	H1-9-4：不同工作班別對職場疲勞有顯著差異	成立
H1-4-5：不同子女數對工作滿意度有顯著差異	不成立	H1-9-5：不同工作班別對工作滿意度有顯著差異	不成立
H1-4-6：不同子女數對離職意願有顯著差異	不成立	H1-9-6：不同工作班別對離職意願有顯著差異	不成立
H1-5-1：不同宗教信仰對正念有顯著差異	不成立	H1-10-1：不同下班延遲時間對正念有顯著差異	不成立
H1-5-2：不同宗教信仰對工作效能有顯著差異	不成立	H1-10-2：不同下班延遲時間對工作效能有顯著差異	不成立
H1-5-3：不同宗教信仰對工作壓力有顯著差異	不成立	H1-10-3：不同下班延遲時間對工作壓力有顯著差異	不成立
H1-5-4：不同宗教信仰對職場疲勞有顯著差異	不成立	H1-10-4：不同下班延遲時間對職場疲勞有顯著差異	成立
H1-5-5：不同宗教信仰對工作滿意度有顯著差異	不成立	H1-10-5：不同下班延遲時間對工作滿意度有顯著差異	不成立
H1-5-6：不同宗教信仰對離職意願有顯著差異	不成立	H1-10-6：不同下班延遲時間對離職意願有顯著差異	不成立
H2：正念對離職意願有顯著差異。	成立	H6：工作滿意度對離職意願有顯著差異。	成立
H3：工作效能對離職意願有顯著差異。		H7：工作壓力對正念有顯著差異。	
H4：工作壓力對離職意願有顯著差異。	成立	H8：正念對工作壓力與離職意願具有中介效果。	
H5：職場疲勞對離職意願有顯著差異。			

成立以粗體呈現；資料來源：本研究整理

第二節 結論

研究結果得知，研究對象大多是女性，平均年齡為 38.0 ± 9.8 歲，男性離職率高於女性 ($p = .006$)，30 歲以下的離職情形高於 31~55 歲 ($p = .003$)，31~40 歲的工作壓力最高 ($p < .001$)，56 歲以上的職場疲勞顯著低於其他年齡層 ($p < .001$) 而工作滿意度則高於 31~40 歲 ($p = .006$)，已婚者的正念顯著高於未婚者 ($p = .013$)；N2 護理師的工作壓力顯著高於 N1 及 N3 以上 ($p = .003$)；在病房工作之護理人員工作壓力高於其他單位 ($p = .003$)，工作總年資在工作壓力 ($p = .031$)、職場疲勞 ($p = .024$)、工作滿意度 ($p = .009$) 及離職意願 ($p = .032$) 都有顯著差異，但是用 scheffe 無法比較，固定班別的工作壓力 ($p < .001$) 及職場疲勞 ($p = .014$) 都顯著低於輪班者，每週延遲下班時間少於 2 小時者的工作壓力及職場疲勞都顯著低於其他組 (二者的 $p < .001$)；正念與工作效能達統計上正相關，與工作壓力及職場疲勞達統計上負相關，即越具有正念的護理人員其工作效能越高，工作壓力及職場疲勞越低；工作效能與工作滿意度及離職意願達統計上正相關，與工作壓力及職場疲勞達統計上負相關，即越具有工作效能的護理人員其工作滿意度及離職意願越高，工作壓力及職場疲勞越低；工作壓力與職場疲勞達統計上正相關，與工作滿意度達統計上負相關，即越具有工作壓力的護理人員其職場疲勞越高，工作滿意度越低；職場疲勞與工作滿意度達統計上負相關，即越具有職場疲勞的護理人員其工作滿意度越低；正念對工作壓力與離職傾向具有部分中介效果。本研究發現目前從事 60 歲以上護理工作者之個案有 9 人，雖然個案數不多，但是可以證明高齡者也可以從事護理相關工作，適當的安排其執行護理工作或許可以減少護理人力不足之情況；有一半以上個案已婚，且育有子女，在壓力高的工作環境工作後回到家還要面臨家庭的家務及教養問題，也是造成護理人員有離職的想法之一；但是也有近五成未生育者，與現今少子化狀況相符合，也是值得進一步探討。不同年齡在工作壓力及離職意願均達顯著差異，以 31-40 歲的個案工作壓力及離職意願都最高，此與正面臨家庭組織的壓力是否有關也值得深思。正念越高者，其離職意願較低，醫院可以安排增加正念的相關課程及活動，來增加護理人員的正念，以降低離職率。有效留任護理人員成為醫院管理者的目標與挑戰，為穩定護理人力，建議加強友善工作環境，針對護理人員離職意願之相關因素，提出有效留任策略。

第六章 研究限制與建議

第一節 研究限制

本研究因時間、人力及經費之限制，研究對象僅能針對高屏區三所地區級以上醫院之護理人員進行收案，無法進行更多醫院的護理人員之探討，因此，研究結果的推論性會受到限制。

第二節 建議

- 一、研究的變項較少，應該再多閱讀相關文獻進一步探討護理人員之離職原因，有效留任護理人員成為醫院管理者的目標與挑戰，為穩定護理人力，建議加強友善工作環境，減少工作負荷量，針對護理人員離職意願之相關因素，提出有效留任策略。
- 二、可以採用網路問卷填答，在問卷說明處可以明白地說明此問卷的重要性，懇請填答人員能確實及完整的填答每一題項，以減少無效問卷的產生。
- 三、在未來的研究可以再多收集相關文獻與資料，針對會造成護理人員離職的因素再加以分析及探討，例如近年來醫療人員所面臨日漸惡化的醫病關係，從不斷增加的醫療暴力及醫療糾紛可以發現，現在許多人對醫療人員不再像傳統那樣的尊重與遵從，這也是造成醫療人員的壓力來源之一，也是值得納入探討的議題。再者，資訊科技的發達進入醫療產業，對護理人員而言是加分?因為可以改善許多醫療困境及減少一些作業流程；還是增加更多負擔?因為需要再學習資訊相關知識，這些議題是值得更深入更廣的延展，可擴及到各層級醫院及全國多區的護理人員，收集較完整之大數據，以提高研究結果之推論，結果可以供給各醫院作參考，確立護理人員的離職原因，做進一步的因應措施，以改善離職率。

參考資料

- 王金蓮、林美麗、顧佳琳、廖孟雪、蔡宗翰、李劉澄澄(2022)，臨床護理人員職場疲勞狀況及其相關因素之探討，醫務管理期刊，23(1)，1-18。
- 王琪珍、許瑞津、蘇英華（2015），自覺工作疲勞評估工具中文版翻譯效度驗證研究，醫院雜誌，48(5)，35-45。
- 王蕾雅（2016），探討高科技產業從業人員之工作壓力、心理資本、工作滿意度與離職意願的關聯性，中華大學企業管理學系未出版之碩士論文。
- 杜金錠、盧美秀、陳品玲、鄭綺、徐南麗（2002），護理長管理自我效能與管理成效間之相關研究，新臺北護理，4（1），65-76。
- 呂桂鳳、黃玉婷、曾秀月(2022)，運用正念療法照護一位憂鬱症病人之護理經驗，志為護理，21(2), 121-132。
- 余孟珊、朱苑芯(2021)，護理人員工作生活品質相關因素與離職意願之探討，澄清醫護管理雜誌，17（1），38-48。
- 余銘忠、呂宜芳(2021)，護理人員離職之關鍵因素，國立高雄科技大學企業管理系研究所未出版之碩士論文。
- 吳美珠、陳亞玲、莊玉仙、邱玉萍、吳靜華、蔡麗君、李慧咪、林淑婷、黃淑儀（2018），專科護理師工作壓力、職場疲勞與工作滿意度之相關性探討，安泰醫護雜誌，24（1），1-13。
- 汪珮渲、賴世炯（2020），Mindfulness 中譯釐正為覺察之佛學與科學實證檢驗：覺察與正念判準量表之研發，佛學與科學，21（1），10-29。
- 李歡芳、許晏寧、江惠英(2019)，提升護理人員職場復原力之策略，源遠護理，13(2)，30-35。
- 林采怡、林弘昌（2019），探討臨床護理人員的工作壓力、自我效能對工作滿意度之影響，科技與人力教育季刊，5（4），92-116。
- 林育陞(2017)，正念冥想的幫助，諮商與輔導，384，2-5。
- 林孟慧、何麗慧、羅培瑛、王芷柔、童恒新、柯佳妍、蘇鈺惠、蔡秀鸞(2021)，台灣執業環境對專科護理師工作滿意度的影響：全國性調查，台灣專科護理師學刊，8(1)。
- 林雅慧、闕可欣、林育寧(2015)，女性睡眠障礙臨床護理人員之工作壓力、焦慮探

- 討，榮總護理，32 (2)，154-165。
- 易麗滿、王素真、劉秋霞、簡麗瑜 (2014)，接受交叉訓練護理人員的工作壓力與工作滿意度之相關性研究，長庚護理，25 (2)，125-136。
- 施采吟、翁偉楷 (2020)，降低三個月內新進護理人員離職率，源遠護理，14 (3)，57-64。
- 施榮瑜、李明濱、李世代、郭聖達 (2004)，壓力與健康：生理病理反應，北市醫學雜誌，1 (1)，17-24。
- 洪秀玟、丘文斌 (2013)，工作壓力、社會支持與自覺健康狀況：南部地區醫療機構基層人力之實證研究，寶建醫護與管理雜誌，11 (2)，20-29。
- 胡美連、陳德中、黃翠媛 (2017)，正念減壓的概述，長庚護理，28 (4)，588-598。
- 高鳳霞、鄭伯壘 (2014)，職場工作壓力：回顧與展望，人力資源管理學報，14 (1)，77-101。
- 許士軍 (1990)，管理學，台北：東華書局。
- 許淑敏、唐善美、陳美芳 (2019)，正念於慢性病個案健康促進行為之應用—微笑策略，護理雜誌，66 (6)。
- 許麗娟、周大禾、陳君志、曾俊凱、沈德群、陳秋媛 (2021)，正念減壓課程對緊急醫療救護人員壓力知覺和睡眠品質的影響，中西整合醫學雜誌，23 (2)，1-11。
- 許藏菁、吳佳鉛、賴霈妤、薛伶珊、賴怡因、柯乃熒 (2020)，照顧一位 COVID-19 病人在隔離期間之護理經驗，護理雜誌，67 (3)，111-119。
- 黃玉玲 (2012)，某醫學中心手術室護理人員自我效能、專業承諾、工作壓力對工作滿意度之影響，國立臺北護理健康大學護理研究所未出版之碩士論文。
- 黃英忠、黃毓華、劉錦雲、陳錦輝 (2008)，工作需求—控制模式與工作倦怠關係之研究：以自我效能為干擾變數，管理實務與理論研究，2 (1)，37-51。
- 陳小蓮、黃秀梨、黃翠媛 (2014)，臨床護理人才培育問題與策略，領導護理，15 (3)，14-24。
- 陳美娟、李碧霞、莊宇慧、林碧珠 (2020)，探討基層護理人員參加臨床專業能力進階動機、壓力、滿意度與相關影響因素，新臺北護理期刊，22 (1)，9-19。
- 陳梅麗、林小玲、連金延、余先敏、蔡欣玲 (2000)，醫學中心護理人員工作壓力、離職意願與離職行為之相關性研究，榮總護理，17 (3)，260-269。
- 郭雪敏、林貞秀、李秀現、張美珍 (2011)，營造實證實務組織文化—實證護理與能力

- 進階制度結合之經驗，護理雜誌，58 (2)，68-74。
- 陳敦源、吳舜文、陳揚中、王光旭 (2019)，從工作要求資源模式檢視公共衛生護理人員職業倦怠因素：以公共服務動機為調節變數，台灣公共衛生雜誌，38(5)，478-497。
- 溫宗堃 (2013)，正念減壓的根源與作用機轉，新世紀宗教研究，12(2)，27-48。
- 曾旭民、陳慧玲、莊月娥、黃瑋婷 (2019)，護理人員留任意願之相關因素探討：護理工作環境與性格特質的交互作用，台灣公共衛生雜誌，38 (1)，42-52。
- 曾淑倩、周傳姜 (2016)，新進護理人員的學習經驗，榮總護理，33 (2)，186-195。
- 曾雯琦、林秋芬、林麗英、盧美秀、蔣立琦(2017)，發展臺灣醫院護理師工作滿意度量表與信效度檢測，護理雜誌，64 (2)，44-54。
- 曾廣志(2016)，你觀呼吸了嗎?----澳洲 Griffith 大學醫學系正念教學經驗分享，法印學報，7，63-81。
- 張高誌 (2017)，工作壓力、工作滿意度、離職意願與領導風格關係之研究-以屏東縣加油站服務員為例，國立屏東大學國際貿易學系未出版碩士論文。
- 張偉斌、何政勳、溫信財、林玉珊(2020)，公共衛生護理人員工作壓力、主管支持與工作滿意之相關性，北市醫學雜誌，17(4)，412-424。
- 張凱雁(2016)，護理工作者的專注程度與正念減壓訓練，志為護理，15 (6)，14-21。
- 張麗君、謝惠琪、黃麗卿 (2019)，降低某醫學中心新進護理人員 3 個月離職率，志為護理，18 (6)，109-121。
- 楊一峰、陳孝淳、陳清耀(2012)，台灣觀光產業之員工工作壓力與離職意願之研究：探討工作滿意度為干擾影響因素，管理科學研究，8(2)，47-66。
- 楊惠玲、陳雅惠、劉惠娟、黃惠美、劉淑芳 (2019)，提升某內科加護病房護理人員 N3 能力進階比率，護理雜誌，66 (3)，92-99。
- 楊雯瓊、王姿璵、伍月琴、林秀惠 (2017)，降低某外科病房新進護理人員 3 個月的離職率，安泰醫護雜誌，23 (2)，61-78。
- 劉月琪、方嬋娟、尹玟、劉永芳 (2016)，降低某離島地區教學醫院新進護理人員離職率之改善專案，源遠護理，10 (1)，45-53。
- 廖方瑜 (2016)，長期照顧機構服務員職場疲勞相關因素探討，中臺科技大學護理研究所未出版碩士論文。
- 廖學志、吳偉涵 (2012)，淺談醫院評鑑與醫療照護人員疲勞管理 (上)，醫療品質雜誌

- 誌，6(4)，65-69。
- 賴美靜、陳嘉民(2021)，運用正念認知療法於憂鬱症合併自殺行為個案之護理經驗，澄清醫護管理雜誌，17 (2)，78-87。
- 蔣立琦 (2014)，護理新視界—實證護理的演變與發展，護理雜誌，61 (4)，85-94。
- 蔣立琦、郭雅雯、林緯娟 (2004)，自我效能之概念分析，護理雜誌，51 (2)，67-72。
- 蔡欣玲、鄭雅文、陳美如 (1996)，護理人員壓力量表之信效度測試，護理研究雜誌，4 (4)，355-361。
- 蔡秀鸞、邱慧沁 (2014)，專科護理師之執業現況與困境，醫療品質雜誌，8 (1)，28-32。
- 蔡惠娜、陳茹春、魏淑君、劉淑如、鄭靜瑜(2014)，護理人員的工作壓力、倦怠及離職意願之相關探討，長庚科技學刊，14(21)，75-86。
- 蔡慧玲、張思瑤、張馨元 (2016)，運用混成教學提升急診後送病房護理師專業能力進階率，台大護理，15 (2)，203-216。
- 鍾宜芬、陳俞成 (2020)，護理人員人格特質、工作滿意度、留任意願之探討，醫院雜誌，53 (2)，1-11。
- 蕭佩珊、王雅貞、謝芳貴、陳淑賢、鄭千威 (2018)，提升某區域醫院護理人員個案報告撰寫繳交率之改善專案，長庚護理，29 (4)，556-567。
- Bandura, A.(1977), Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, Psychological Review, 84(2), 191-215.
- Chou, L. P., Li, C. Y., & Hu, S. C. (2014), Job stress and burnout in hospital employees: comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan, BMJ open, 4(2), e004185.
- Clarke, J. R.(2007), The role of leader of health care organization in patient safety, American Journal of Medical Quality, 22(5), 311-318.
- Cohen, J. (1992), A power primer, Psychological Bulletin, 112, 155-159.
- Collins, J. L.(1982), Self-efficacy and ability in achievement behavior, Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, NY.
- Di Giunta, L., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Tramontano, C., & Caprara, G. V. (2010), Assessing perceived empathic and social self-efficacy across countries, European Journal of Psychological Assessment, 26(2), 77-86.
- Cotton Dorothy HG(2013), Stress Management: An Integrated Approach to Therapy

Routledge, United States, Taylor & Francis Ltd.

- Ernst, A.F., & D'Mello, D.(2019) · Efficacy of a brief mindfulness intervention in Psychiatry. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/eip.12902>
- Force, M. V. (2005), The Relationship Between Effective Nurse Managers and Nursing Retention, *JONA*, 35(7/8), 336-341.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2010), The motivation to work (12ed.), Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Kabat-Zinn, J.(2003),Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future, *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Kabat-Zinn J. (2011), Some reflections on the origins of MBSR, skillful means, and the trouble with maps, *Contemporary Buddhism*, 12(1), p281-306.
- Kaplan, J. B., Bergman, A. L., Christopher, M., Bowen, S., & Hunsinger, M. (2017), Role of resilience in mindfulness training for first responders, *Mindfulness*, 8(5), 1373-1380.
- Lim, J., Boghossian, F., & Ahern, K. (2010), Stress and coping in Australian nurses: a systematic review. *International Nursing Review*, 57(1), 22-31.
- Lin, L., He, G., Yan, J., Gu, C., & Xie, J. (2019), The effects of a modified mindfulness-based stress reduction program for nurses: A randomized controlled trial, *Workplace Health and Safety*, 67(3), 111-122.
- Marie M., & Shirley, B. (1994), Managing the stress of change in the public sector international, *Journal of Public Sector Management*, 7(5), 29-41.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001), Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016), Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry, *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- McKinney, A. A., & Melby, V. (2002), Relocation stress in critical care: a review of the literature, *Journal of Clinical Nursing*, 11(2), 149-157.
- McIndoo, C. C., File, A. A., Preddy, T., Clark, C. G., & Hopko, D. R. (2016), Mindfulness-based therapy and behavioral activation: A randomized controlled trial with depressed college students, *Behaviour Research and Therapy*, 77, 118-128.
- Orsal, O., Orsal, O., Duru, P., Unsal, A., & Barlas, N. (2017), Evaluation of the factors associated with burnout of nurses working at a state hospital in Turkey, *Nursing Practice Today*, 4(1), 21-34.
- Robbins, S.P(2001), *Organizational Behavior*, Upper Saddle River, Englewood Cliffs, New

Jersey : Prentice-Hall Inc.

- Tai, Y. M., Yang, S. N., & Cheng, S. L. (2018), Effect of mindfulness training (body scan) on the five-item brief symptom rating scale of depressive inpatients of military personnel: A pilot study, Taiwanese Journal of Psychiatry, 32 (4), 306-313.
- Wahbeh, H., Goodrich, E., & Oken, B. S. (2016), Internet-based mindfulness meditation for cognition and mood in older adults: A pilot study, Alternative Therapies in Health and Medicine, 22(2), 44–53.
- Wen, T. K. (2013), The Origins and Mechanisms of Mindfulness-Based Stress Reduction: From A Perspective of Buddhist Studies, New Century Religious Study, 12(2), 27-48.
- Wetherell, J. L., Hershey, T., Hickman, S., Tate, S. R., Dixon, D., Bower, E. S., & Lenze, E. J. (2017), Mindfulness-based stress reduction for older adults with stress disorders and neurocognitive difficulties: A randomized controlled trial, The Journal of Clinical Psychiatry, 78 (7), 734-743.
- White, L. (2014), Mindfulness in nursing: An evolutionary concept analysis, Journal of Advanced Nursing, 70(2), 282–294.
- Yakin, U. S., & Doumit, M. A.(2003), Personal characteristics and job satisfaction among nurses in Lebanon, Journal of Nursing Administration, 33(7), 384-390.
- 台灣護理學會 (2018 年 11 月), 基層護理人員臨床專業能力進階制度規劃指引, 取自 https://www.twna.org.tw/frontend/un10_open/welcome.asp。
- 台灣護理學會 (2019 年 12 月), 108 年第 2 次個案報告審查通過名單, 取自 https://www.twna.org.tw/frontend/un10_open/welcome.asp。
- 台灣護理學會 (2020 年 4 月), 108 年第 2 次個案審查通過名單, 取自 https://www.twna.org.tw/frontend/un10_open/welcome.asp。
- 衛生福利部 (2020, 3 月), 台閩地區護理人員統計表, 取自 <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/cp-5301-62356-113.html>
- 衛生福利部護理及健康照護司 (2018), 醫院護理服務量調查, 取自: <https://dep.mohw.gov.tw/DOS/lp-5099-113-xCat-y10.html>