

A Study of the Cross-Strait Operating Room Nurses' Work Motivation and Professional Commitment Correlated with Work Satisfaction

Cheng-Heng Chung^{1*}, Meng-Shiou Chen²

¹Department of Nursing, Chi Mei Medical Center, Tainan

²The College of Business, Southern Taiwan University, Tainan

Email: *cjh54228@yahoo.com.tw

Received: Feb. 26th, 2012; revised: Mar. 10th, 2012; accepted: Mar. 21st, 2012

Abstract: Purpose: This study aimed on the work motivation and professional commitment correlated with work satisfaction for operating room nurses Taiwan and Mainland China. **Methods:** Operating room nurses from Taiwan and mainland China were selected for this study. With an effective return of 501 questionnaires, retrieval rate was 89.6%. Structured questionnaires were used for convenience sampling; SPSS, for descriptive statistics, *t*-test, and correlation analysis. **Results:** The mean value for the extrinsic work motivation and professional commitment scores was the highest. Differences in the intrinsic work motivation and the effort and involvement on professional career as part of the professional commitment were significantly higher in Mainland China when compared with Taiwan. In contrast, when considering extrinsic work motivation and work satisfaction (promotion and welfare) results were significantly higher in Taiwan than Mainland China. Work motivation, professional commitment, and work satisfaction were positively correlated across the Taiwan strait. **Conclusions:** This investigation could act as a reference for operating room executives on both sides of the Taiwan strait to select new employees, setting of promotion guide lines, and launching of encouragement programmes.

Keywords: Work Motivation; Professional Commitment; Work Satisfaction; Operating Room Nurses

两岸手术室护理人员之工作动机与专业承诺对工作满意度之相关性研究

鍾正垣^{1*}, 陈孟修²

¹奇美医院护理部, 台南

²南台科技大学商管学院, 台南

Email: *cjh54228@yahoo.com.tw

收稿日期: 2012年2月26日; 修回日期: 2012年3月10日; 录用日期: 2012年3月21日

摘要: 目的: 本研究主旨为探讨两岸手术室护理人员工作动机与专业承诺对工作满意度之相关研究。**方法:** 研究对象为台湾及中国大陆之手术室护理人员为主有效问卷共 501 份有效回收率 89.6%。研究方法以结构式问卷方便取样, 研究工具以 SPSS 统计软件以描述性统计、*t* 检定及相关性分析。**结果:** 研究结果发现两岸手术室护理人员工作动机的外在动机及专业承诺的专业努力意愿, 平均值最高; 两岸差异之变项显示中国大陆高于台湾有极显著差异为“工作动机”之内在动机、“专业承诺”之专业生涯涉入及专业努力, 而台湾高于中国大陆有极显著差异者为“工作动机”之外在动机, “工作满意度”之升迁制度与福利; 两岸之工作动机、专业承诺与工作满意度均显示有极显著之正相关。**结论:** 根据研究结果, 藉以提供未来两岸手术室护理主管选才用才之参考, 及建议在管理上主管应重视员工并适时给予激励式管理。

*通讯作者。

关键词：工作动机；专业承诺；工作满意度；手术室护理人员

1. 引言

随着医疗科技进步及专业化，护理专业也成为整体外科手术医疗程序之重要团队。手术的成功在医疗团队中占相当大的责任，护理人员能够胜任手术室护理工作是非常重要的，各医疗机构对病人服务质量非常重视，均以病人安全为中心，台湾及中国大陆护理界也依循美国手术室护理协会 AORN(Association of Operating Room Nurses)的精神，推动手术全期护理制度，着实改变了过去手术室的文化，让手术室护理人员走出手术室与病人、家属及同侪们接触，在观念及视野相对产生些许变化^[1]。

本研究即在此变化下对海峡两岸的手术室护理人员其个人特征在各变项的差异情形及相关因素之探讨，也藉此提供未来两岸护理界的思考空间，及具体建议给相关单位作为人事运用管理之依据及参考。

2. 方法

2.1. 研究对象

本研究采结构式问卷调查法，以便利取样分为台湾及中国大陆之手术室护理人员为研究对象，台湾分别以区域医院以上，采邮寄及亲自拜访之方式便利取样，发放时间自 2007 年 10 月~2008 年 2 月止陆续寄出；中国大陆取样以参加全国性手术室护理研讨会之手术室护理人员为问卷发放对象，发放及回收时间为 2008 年 5 月份会期共三天。

本研究前测问卷共 20 份，经修改后决定研究方法及样本结构，并通过医院 IRB(人体试验委员会)编号 09610-001 后发放正式问卷，其中台湾医院发放 300 份，中国大陆医院发放 320 份，合计发放 620 份，实际回收 559 份，有效问卷为 501 份，有效问卷回收率 89.6%。

2.2. 研究工具

2.2.1. 工作动机量表

依据 Amabile^[2]所设计之“工作偏好量表”WPI (Work preference inventory)原量表共 30 题分内外在动机，本研究经因素分析结果将其萃取 2 个成份因素，

分别命名为“外在动机”、“内在动机”二大构面，删除 5 题共 25 题，其内部一致性 Cronbach's α 值 0.82，经 KMO 取样适切性量数为 0.865 及 Bartlett 球形检定 p 值皆为 0.000，累积解说总变异量值大于 0.5 以上，显示因素分析结果可接受。

2.2.2. 专业承诺量表

专业(professional)的语源是 profess，有自称、断言、告白的意思，带有在神前发誓就职的味道。专业的四项必备能力为“先见力”、“构思力”、“议论力”与“矛盾适应力”^[3]。“承诺”是指个人从事某些职业或专业时，所抱持的价值信念及行为倾向，其内涵包括认同、投入及忠诚等心理过程。本研究参考学者发展出护理人员专业承诺量表，研究中引用共 26 题^[4-6]，经因素分析结果将其萃取 3 个成份因素，分别命名为“专业生涯涉入意愿”、“专业努力之意愿”、“专业价值认同”三构面删除 8 题共 18 题，其内部一致性 Cronbach's α 值 0.93，经 KMO 取样适切性量数为 0.938 及 Bartlett 球形检定 p 值皆为 0.000，累积解说总变异量值 0.6 以上，显示因素分析结果可接受。

2.2.3. 工作满意度量表

依据 Mueller & McCloskey^[7]测量所修订的“满意度量表(McCloskey/Mueller Satisfaction Scale, MMSS)”之满意度构面，经^[8,9]学者之研究文章参考引用拟定问卷，因素分析结果将其萃取 4 个成份因素，分别命名为“主管领导”、“工作伙伴”、“专业参与”、“升迁制度及福利”四构面共 25 题，其内部一致性 Cronbach's α 值 0.95，经 KMO 取样适切性量数为 0.951 及 Bartlett 球形检定 p 值皆为 0.000，累积解说总变异量值 0.5 以上，显示因素分析结果可接受。

评分方式问卷内容以结构式问题为项目，各变项衡量方式系采取 Likert 五分量表尺度衡量，问卷包含四大部分：第一部分为“个人基本资料”，第二部分“工作动机”，第三部分“专业承诺”量表，第四部分“工作满意度”量表。

2.3. 资料分析

本研究数据分析以 SPSS 中文版统计软件分析，

统计方法包括描述性统计、*t* 检定各构面之差异性、Pearson 积差相关性分析^[10,11]。

3. 结果

3.1. 样本特性分析

本研究共取样 501 位两岸手术室护理人员，其中台湾医院问卷发放 300 份，有效问卷为 245 位，中国大陆医院发放 320 份，有效问卷为 256 位，其性别两岸均为女性多于男性；年龄显示台湾受测者以 26~35 岁居多占 56.3%，中国大陆受测者以 36~45 岁以上居多占 49.6%，两岸年龄比相差 10 岁左右。婚姻台湾受测者已婚与未婚相差不多(47.8%/51.4%)，中国大陆手术室护理人员受测者则已婚居多占 85.5%。职务台湾受测者中非主管居多占 86.1%，中国大陆非主管及主管相差不多(50.8%/49.2%)。教育程度两岸受测者以专科最高所占比率相差不多。在台湾的医院里手术室一般离职率不高，因此在学历上近 10 年也陆续有非常多护理人员利用在职进修方式完成大学学业。工作年限台湾的受测者 6~10 年及 11~15 年最多均为 30.6%，中国大陆的受测者 21 年以上最多占 38.7%。医院等级台湾及中国大陆受测者多为医学中心(三级医院)，比率为 73.5% 以上(如表 1)。

3.2. 各变项描述性统计

两岸手术室护理人员各变项之“工作动机”以外在动机之平均值较高占 3.63(*SD* = 0.47)；专业承诺以专业努力之意愿最高 3.76(*SD* = 0.69)；工作满意度以专业参与平均值最高为 3.70(*SD* = 0.59)，升迁福利最低 2.99(*SD* = 0.92)(如表 2)。

3.3. 两岸手术室护理人员各变项间之差异性

两岸手术室护理人员对工作动机之外在动机为台湾高于中国大陆(3.70 > 3.55)；相反的内在动机为大陆高于台湾(3.25 > 3.07)。专业承诺之子构面中专业涉入意愿有极显著差异，中国大陆高于台湾(3.81 > 3.58)。在工作满意度之子构面中升迁制度与福利有极显著差异，台湾高于中国大陆(3.21 > 2.76)(如表 3)。

3.4. 工作动机与专业承诺对工作满意度相关分析

以 Pearson 相关分析检定中国大陆与台湾之手术室护理人员各构面间之相关性，另以两岸合并检定

Table 1. Cross-strait operating room nurses database
表 1. 两岸研究对象基本特性表

项目	台湾(<i>n</i> = 245)	中国大陆(<i>n</i> = 256)
	人数(有效百分比%)	人数有效百分比%
性别		
女性	238(97.1%)	251(98.0%)
男性	7(2.9%)	5(2.0%)
年龄		
25 岁以下	36(14.7%)	19(7.4%)
26~35 岁	138(56.3%)	72(28.1%)
36~45 岁	61(24.9%)	127(49.6%)
46 岁以上	10(4.1%)	38(14.9%)
婚姻		
已婚	117(47.8%)	219(85.5%)
未婚	126(51.4%)	36(14.1%)
其它	2(0.8%)	1(0.4%)
职务		
非主管	211(86.1%)	130(50.8%)
主管	34(13.9%)	126(49.2%)
教育程度		
博/硕士	2(0.8%)	5(2.0%)
大学	110(44.9%)	117(45.7%)
专科	124(50.6%)	118(46.1%)
高中职/中专	9(3.7%)	16(6.3%)
工作年资		
<1 年	6(2.4%)	0(0)
2~5 年	63(25.7%)	20(7.8%)
6~10 年	65(26.5%)	31(12.1%)
11~15 年	75(27.8%)	44(17.2%)
16~20 年	22(9%)	62(24.2%)
21 年以上	14(5.7%)	99(38.7%)
医院等级		
一级(地区)	0(0)	8(3.1%)
二级(区域)	65(26.5%)	24(9.4%)
三级(医学中心)	180(73.5%)	222(86.7%)

Table 2. Variable of descriptive statistics (*N* = 501)
表 2. 各变项描述性统计(*N* = 501)

构面	平均数	标准差
工作动机	3.4200	0.4177
外在动机	3.6307	0.4747
内在动机	3.1624	0.5217
专业承诺	3.5535	0.6407
专业生涯涉入意愿	3.6968	0.7093
专业价值认同	3.1532	0.7315
专业努力之意愿	3.7671	0.6993
工作满意度	3.4921	0.6208
主管领导	3.4470	0.8175
工作伙伴	3.5811	0.6550
专业参与	3.7028	0.5918
升迁与福利	2.9981	0.9248

Table 3. Variable of average analysis (t-test)
表 3. 两岸与各变项之差异平均数分析表(t 检定)

变项	中国大陆(1) n = 256	台湾(2) n = 245	t 值	p 值	备注
工作动机	3.4215	3.4185	0.081	0.935	
外在动机	3.5558	3.7017	-3.463	0.001***	2 > 1
内在动机	3.2574	3.0724	4.126	0.000***	1 > 2
专业承诺	3.6087	3.5011	1.917	0.056	
专业生涯涉入意愿	3.8145	3.5852	3.724	0.000***	1 > 2
专业价值认同	3.0969	3.2067	-1.714	0.087	
专业努力之意愿	3.8369	3.7009	2.225	0.027*	1 > 2
工作满意度	3.4611	3.5215	-1.109	0.268	
主管领导	3.4291	3.4640	-0.486	0.627	
工作伙伴	3.6107	3.5531	1.001	0.317	
专业参与	3.6973	3.7080	-0.207	0.836	
升迁制度与福利	2.7643	3.2198	-5.787	0.000***	2 > 1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

各变项间之相关程度, 结果显示, 中国大陆手术室护理人员之工作动机其外在动机与工作满意度之主管领导、工作伙伴、专业参与、升迁制度与福利均有极显著之正相关, 工作动机之内在动机与工作满意度之工作伙伴、专业参与、升迁制度与福利均有显著之正相关, 但与主管领导无显著相关; 台湾手术室护理人员之工作动机其外在动机与工作满意度之各构面均有极显著之正相关, 内在动机与工作满意度各构面均无相关; 两岸之专业承诺各构面与工作满意度各构面均为极显著正相关, 两岸合并之变项间工作动机、专业承诺与工作满意度均为极显著正相关(如表 4, 5)。

4. 讨论

4.1. 工作动机、专业承诺对工作满意度之相关性

研究者对卫生所护理人员研究结果为护理人员年龄、年资愈大, 对专业承诺之专业努力意愿愈高; 专业努力意愿及专业价值认同, 对工作压力有显著预测力^[6]。针对临床精神科护理人员研究结果为专业承诺以涉入意愿最高, 对护理专业多表示有努力之意愿与正向评价、对专业价值认同与工作满意度呈显著正相关^[12]。此与本研究结果相似, 虽然工作性质有些许不同, 但同属专业护理人员, 因此本文两岸之工作动机、专业承诺与工作满意度显示极显著之正相关, 进一步分析中国大陆及台湾各自之构面与构面间之相关性, 结果发现中国大陆工作动机之内在动机与工作满意度之主管领导无显著相关, 其余各构面均有显著正相关, 而台湾手术室护理人员之工作动机的内在

Table 4. Dimension of correlation analysis
表 4. 两岸手术室护理人员各构面间之相关分析表

构面	工作满意度(台湾/中国大陆)			
	主管领导	工作伙伴	专业参与	升迁制度与福利
	Pearson 相关(p 值)	Pearson 相关(p 值)	Pearson 相关(p 值)	Pearson 相关(p 值)
工作动机				
外在动机	0.225***/ 0.323***	0.362***/ 0.434***	0.358***/ 0.486***	0.254***/ 0.236***
内在动机	-0.017/ 0.055	0.099/ 0.127*	0.110/ 0.259***	-0.016/ 0.172**
专业承诺				
专业生涯涉入意愿	0.460***/ 0.701***	0.583***/ .691***	0.592***/ 0.435***	0.419***/ 0.725***
专业价值认同	0.542***/ 0.603***	0.554***/ 0.712***	0.565***/ 0.556***	0.531***/ 0.705***
专业努力之意愿	0.551***/ 0.569***	0.588***/ 0.604***	0.594***/ 0.331***	0.470***/ 0.596***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Table 5. Variable of Pearson correlation analysis
表 5. 两岸手术室护理人员各变项间之相关分析表

变项	工作动机	专业承诺	工作满意度
	Pearson 相关 (p 值)	Pearson 相关 (p 值)	Pearson 相关 (p 值)
工作动机	1		
专业承诺	0.416***	1	
工作满意度	0.381***	0.730***	1

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

动机与工作满意度各构面均无显著相关, 其余各构面均有显著正相关, 由此说明手术室的工作内容本身即具有挑战性自主性高, 护理人员秉持着南丁格尔的精神具有同理心、爱心, 因此不管在台湾或中国大陆的手术室护理人员, 不会因为僵化的制度及个人的情绪好恶而影响对工作的热忱, 重视对专业的认同, 不会因为环境的变迁而改变对病患的照护质量, 所以身为主管或机构应重视护理人员, 更应以人性化及激励式的管理回馈给护理人员。另外手术室护理人员在医院里的异动率非常低, 由于班别正常工作常常是与医疗团队成组完成, 因此对专业承诺的认同度也相对提高。台湾近三年开始推动手术全期护理师也是让手术室护理人员, 以现有的专业走出手术室接近病人, 培养第二项专长, 让自己对手术是专业更有成就感。

4.2. 两岸对工作动机、专业承诺及工作满意度之差异性

工作动机是指个体与情境互动后的结果, 为组织

目标努力的意愿。动机是决定个人“愿意”从事某种活动的主要因素。根据文献外在动机是因为外在环境所为，是命运机会运气而来，可以从实质或非实质的奖励来观察，内在动机指可从工作中获得乐趣及自我挑战，着重于工作本身带给个人的乐趣^[2,13]。国外学者针对澳洲护理人员研究结果对工作环境、弹性工作时数、工作能自我掌握、责任制较满意；对假日工作但薪资不变及无法安排小孩较不满意^[14]。本研究“两岸”是指台湾及中国大陆，以 *t* 检定检测差异性结果显示，中国大陆高于台湾有极显著差异为“工作动机”之内在动机，“专业承诺”之专业生涯涉入及专业努力；而台湾高于中国大陆有极显著差异者为“工作动机”之外在动机，“工作满意度”之构面中升迁制度与福利，这也说明台湾的护理人员自 1998 年起实施劳基法，重视本身的权益，在资方及劳方的权衡管理下，如何让员工满意是一门很深的学问，因此建议管理者应重视员工权利之问题及人性化的管理。

5. 结论

本研究主要以台湾及中国大陆手术室护理人员其工作动机与专业承诺对员工工作满意度相关性之研究，经由研究发现运用科学方式的统计方法分析资料，将逐项分析结果加以验证之研究，就管理意涵而言，根据文献指出“一般主管认为员工对他们的工作感到满意，他们即会将他们的满意度转移在高的生产力” (Robbins, 2001)。因此建议管理者应从了解员工开始，不管是企业团体或医疗机构，员工是属于内部顾客，也是机构中的最大财富，期望管理者重视员工的问题，在机构组织中具有协调之功能，一个好的管理者就如同好的老师一样因材施教，在员工心中扮演相当重的角色，如何提升员工的服务质量，是目前主管们需要学习的课题。

6. 研究限制

由于本研究采取便利抽样方式，台湾研习会因与大陆方式不同无全国性均采地区性，故两岸收案方式虽然均以手术室护理人员为对象，但会因资历深浅

问题发生，因此在未来做此类似研究时大陆可分华北中华华南等地抽样，或台湾以地区性研习会分别收案，其背景差异可再改善。

7. 致谢

感谢指导教授陈教授孟修，感谢他那么有耐心、认真、不放弃的精神，另外要感谢在两岸收集问卷的过程中，中国大陆中华护理学会手术室委员会的老师们，彩云主任、周老师、宋老师、蒋蕾我的好朋友们，由于她们大力帮忙让此研究在大陆收案非常顺利，还有感谢台湾收案医院的手术室护理主管们的帮忙，让本篇研究能顺利完成。

参考文献 (References)

- [1] 伍雁铃, 吴秋燕, 张玉珠等. 手术室护理[M]. 台北: 华杏出版社, 2002.
- [2] T. M. Amabile. Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 1993, 3(3): 185-201.
- [3] 大前研一. 专业: 你的唯一生存之道[M]. 台北: 天下文化出版, 2006.
- [4] K. Y. Lu, P. L. Lin, C. M. Wu, et al. The relationships among turnover intentions, professional commitment and job satisfaction of hospital nurses. *Journal Professional Nursing*, 2002, 18(4): 214-219.
- [5] 李慧莺, 李选. 护理专业承诺与生涯发展之文献探讨[J]. 慈济护理杂志, 2002, 1(2): 7-11.
- [6] 林碧莉, 何美瑶, 曾丽琦等. 卫生所护理人员工作压力与专业承诺之研究[J]. 实证护理, 2005, 1(2): 132-139.
- [7] C. W. Mueller, J. C. McCloskey. Nurses job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research*, 1990, 39(20): 113-117.
- [8] 锺正姮, 陈绣琴, 黄苗苗. 手术室护理人员工作满意度调查[J]. 长庚护理, 2004, 15(1): 15-21.
- [9] 谢明娟等. 行政人员之工作特性、人格特质与工作满意度之探讨——以南部某地区医院为例[J]. 嘉南学报, 2003, 29: 400-412.
- [10] 邱皓政. 量化研究与统计分析(第三版)[M]. 台北: 五南出版社, 2006.
- [11] 吴万益. 企业研究方法(第二版)[M]. 台北: 华泰出版社, 2005.
- [12] 李选, 蔡文佩, 陈纲华. 临床精神科护理人员自我潜能、专业承诺与工作满意度之关系[J]. 中山医学杂志, 2004, 15(1): 41-52.
- [13] S. P. Robbins. *Organizational behavior* (9th Edition). Upper Saddle River: Prentice Hall Inc., 2001.
- [14] C. M. Rickard, B. L. Roberts, J. Foote and M. R. Mcgrail. Job satisfaction and importance for intensive care unit research coordinators: results from binational survey. *Journal of Clinical Nursing*, 2007, 16(9): 1640-1650.