

# 嘉南藥理科技大學專題研究計畫成果報告

計畫編號：CN10530

計畫名稱：五大醫療科人力缺口-醫師選科影響因素之探討

執行期間：105 年 1 月 1 日至 105 年 12 月 31 日

☐ 整合型計畫

☒ 個別型計畫

計畫總主持人：

計畫主持人：吳世望

子計畫主持人：

中華民國 106 年 03 月 24 日

## 醫師選科影響因素之探討

**背景及目的：**在 20 幾年前的醫療生態，五大科是每家醫院的主力，也是每位醫學生的主要首選，幾年後的醫療蓬勃發展，醫師人數也越來越多，但反而造成五大皆空的人力缺失。所以我們想要探討造成五大科人力不足的最主要的影響因素，進而找出減緩或解決的方法。

**研究方法：**本研究採問卷調查，調查南部某區域醫院及中部某區域教學醫院的醫師及醫學生選科，採用五個構面來衡量，包括：「職涯規劃」、「執業風險」、「工作滿足」、「工作壓力」、「科別選擇」。

**研究結果：**問卷有 105 份，有效問卷 102 份，回收問卷 68%，在年齡方面，21-35 歲，46(45.1%)比其他年齡分佈高；在性別方面，女生為 33(32.4%)，男生為 69(67.6%)；在婚姻方，未婚為 41(40.2%)，已婚為 61(59.8%)；在是否有小孩方面，沒有小孩 48(47.1%)佔的比例較高；在職位方面，實習醫師 48(47.1%)，佔的比例較高；在年資方面，9 年以上 45(44.1%)，佔的比例較高；在平均每日工作時數，1 小時未滿 8 小時 36(35.3%)比其他分佈高；在科別名稱，內科 55(53.9%)佔的比例較高；在是否有取得專科醫師證書，沒有取得 43(42.2%)，有取得 59(57.8%)；在職業場所，私立醫院 70(68.6%)佔的比例較高；職業型態，受聘醫師 36(35.3%)，其他職業型態，佔的比例較高。

**結果與建議：**經研究結果顯示「職涯規劃」對「執業風險」產生的正向影響。穩定型、專業型、升遷型、平衡型、創意挑戰型對於執業風險皆達顯著的正向影響；「職涯規劃」對「工作滿足」產生的正向影響。穩定型、專業型、平衡型、獨立自主型對於執業風險皆達顯著的正向影響；「職涯規劃」對「工作壓力」產生的正向影響。穩定型、專業型、升遷型、平衡型、獨立自主型、創意挑戰型對於執業風險皆達顯著的正向影響；執業風險顯著影響科別選擇，執業風險越大，會受到人際關係、角色壓力以及外在滿足的影響，而會改選其他科別；結果顯示，不會因「工作滿足」的影響，而改選其他科別；執業風險顯著影響科別選擇，執業風險越大，會受到專業知識、角色壓力以及外在滿足的影響，而會改選其他科別。

健保署適時提供小額經費提撥給實習醫師或住院醫師的加給；對於執業風險高之科別進行繼續教育，盡量避免醫療糾紛的發生；對於該科醫生抗壓性應個別作強化教學，如前輩指導，輔導課程等等。

**關鍵詞：**執業風險、工作壓力、工作滿足



## 壹、緒論

### 一、研究背景

近幾年來，台灣人民對生活品質日漸重視，對醫療保健之需求日漸增加。再加上政府自民國 84 年起正式實施全民健康保險，大部分沿用過去公、勞保時代的醫療支付制度與標準，許多醫療支付項目自民國 78 年至今未做合適調整，與今日實際醫療成本差距益加擴大，其結果為醫療費用的支付不合理，導致各醫療部科間發展失衡；一方面門診費用快速成長，排擠重症、處置困難度高及風險高、住院醫療支付項目之調整空間；二方面支付標準與醫療服務之投入脫節，導致低成本高收益科別大幅擴展，反之則快速萎縮。長此下來將嚴重影響醫療生態的均衡發展，民眾健康將無法得到妥善的照護，醫療支出更難於合理控制。有鑑於此，中央健康保險局自民國 87 年起，即針對支付制度及支付標準進行改革與調整，如醫療費用支付標準初期係以「論服務量計酬」為主，後逐步推動「論病例計酬」、「合理門診量」、「總額支付制度」、及「診斷關聯群 (diagnosis related group, DRG)」等前瞻性支付制度與標準。(洪碧蘭、楊志良，1998)，但前期為改革的情況下已致使國內醫療生態產生巨大的變化，部分醫療人力供需失衡情形更加嚴重，像是從國家衛生研究院提供的資料光碟片分析，民國 86 年至民國 90 年，這五年內的專科醫師執業人數統計資料顯示，工作負擔較重的內、外、婦、兒四大科的專科醫師人力，自民國 88 年後有逐漸下降趨勢；但是，工作負擔相對較輕的科別，如腎臟科、復健科、眼科及耳鼻喉科，人數則明顯成長。以民國 86 年為基期來分析，民國 90 年的腎臟科專科醫師執業人數成長率為 61.64%，而四大科平均成長率僅為 4.55%，差異非常巨大。(黃元惠、王貴英、洪志洋、張北葉，2004)，一旦醫師人力供不應求，則可能對民眾就醫權益、醫療可近性(access)、醫療品質(quality)等有不良之影響；若醫師人力供過於求，則有可能誘導醫療需求增加，導致社會付出過大之醫療成本(宋文娟等，1999)。目前台灣專科醫師人力分布不均，尤其是五大科醫師人力不足的情形，成為醫療界不可忽視的問題之一。

民國 101 年專科醫師專任人數以內科 5,365 人占 27.4%最多；其次為外科 1,890 人占 9.6%；兒科 1,189 人占 6.1%；急診醫學科 1,098 人占 5.6%、婦產科 1,016 人占 5.2%；其餘各科所占比率均在 5%以下。與 90 年比較，婦產科減少 2.4 個百分點，減幅最大。(中華民國醫師公會全國聯合會，2012)

民國 101 年底醫院專科醫師專任比率為 70.7%，其中有金門縣、連江縣、嘉義縣、等 12 個縣市高於全國平均值，又以金門縣專科醫師專任比率 100%為最高；而雲林縣、新北市、宜蘭縣等 10 個縣市在平均值之下，其中又以新竹縣 57.4%最低。若與上年比較，全國醫院專科醫師專任比率較上年略減 0.2 個百分點；再觀察各縣市，其中以台東縣較上年增加 6.8 個百分點增幅最大；而以新竹縣減少 7.4 個百分點降幅最大。(中華民國醫師公會全國聯合會，2012)

醫師是醫療工作中最主要的第一線人員，也是醫療體系中最重要的部分之一。然而，

台灣地區之正規醫師養成教育長達七年，從醫學生入學到執業服務則需要十年以上的時間(高森永，1999)，可見醫師的養成是需要非常長的一段時間和相當多的人力、物力才能完成。一旦環境因素改變，致使醫師人力供需產生失調的情況時，則需花費相當多的代價才能將之恢復平衡。

近幾年，因為醫療糾紛與醫院職場環境不佳的原因，可能成為導致台灣醫療五大科內科、外科、婦產科、小兒科及急診科等，人力嚴重不足(陳承璋，2014)，這些高醫療糾紛風險的科別，已成為醫師選科的忌諱，這些科別的醫師人才嚴重失衡，醫界普遍稱為「五大皆空」的現象。前衛生署署長、現任國光生技董事長詹啟賢則表示，關於醫療人力需求「5大皆空」的問題，實際上在中南部10年前就發生了，直到延燒到台北的醫學中心，才獲得社會大眾的重視。他認為，其中關鍵是，民眾對醫療品質要求很高，卻不願意付出相對等的金錢，所以醫護人員紛紛出走。

開南大學健康照護管理學院院長蘇喜認為，台灣醫療人力是「不患寡而患不均」。因為依照醫療機構設置標準，每10床須有一名醫師，每3到4床則要有一名護士；而依據國際標準，每萬人急性病床數是30床，台灣有43床；每萬名人口醫師數，國際標準是14名，台灣是17名，都在標準之上。但大批醫療人才流向高獲利的醫療美容，或集中在都會區，導致醫療人力分配嚴重不均。

雖然健保署為挽救醫界五大皆空問題，在102年醫院總額協商增編50.55億元，用於合理調整急重難科別之支付標準，期待急重難科醫師能回流，吸引醫師加入這些艱困的科別，以確保醫療品質。支付標準調整案總計內科增加8.09億、外科增加15.05億、兒科增加6.69億、婦產科增加9.92億、急診增加10.71億。調整內容共計提高516項特定診療項目之點數(包括內科28項、外科358項、婦產科119項、兒科11項)，實施提高診察費、住院醫師待遇等措施下，已有明顯改善，根據衛生福利部統計，民國90年至96年婦產科住院醫師平均招收率為49%，97年至102年婦產科住院醫師平均招收率則為69%，成長20%。(政治中心報導2013)

## 二、研究動機

我們時常可以在電視、報章雜誌上看到醫院五大皆空的議題，而引發興趣，想要了解醫療人力五大皆空的狀況、原因。雖然這個問題備受矚目，健保署也提出對應措施，但我們認為雖然有這些措施投入，僅能侷限於緩和短期的失衡，並非長久之計。因此，想藉由本次的研究做更深入的探討，透過不同的角度切入找出與問題環環相扣的所在點，並提出可能長期緩衝的相關方案，以利於醫療界人才流失可能的議題。

在多數醫療產業環境議題中醫師人力五大皆空是目前較備受矚目的議題，卻仍然極少數人探討這個問題點或提出相關論文，所以想必這個議題可能有其他我們所不知道的原因，等著我們去探討

## 三、研究目的



在 20 幾年前的醫療生態，五大科是每家醫院的主力，也是每位醫學生的主要首選，幾年後的醫療蓬勃發展，醫師人數也越來越多，但反而造成五大皆空的人力缺失。所以我們想要探討造成五大科人力不足的最主要的影響因素，進而找出減緩或解決的方法。

1. 探討醫療五大皆空的根本原因
2. 探討執業風險、執業報償、工作壓力對於選科意願是否有直接的影響

## 貳、 文獻探討

關於醫師人力五大皆空其造成的影響因素諸如性別、年齡、年級、收入、醫療糾紛、健保給付等眾多因素，我們以職涯規劃為出發點，而含蓋內容較廣因此從中合併相似因素整合成：執業風險（醫療糾紛）、執業報酬、工作壓力、等三大項影響因素作為切入點進而研究醫師人力不足的問題。

### 一、職涯規劃

「職涯」，是從英文 Career 翻譯而來的，國內學者對這一個字彙有各種不同的翻譯方式，計有「生計」、「生涯」、「永業」、「職業前程」、「職涯」、「志業」，本研究採用「職涯」一詞。所謂職涯是指一個人一生中與工作和生活有關的歷程。

許多國外學者曾對「職涯」下過定義：

Super(1957)為職涯是一個人在其生命歷程中，曾經歷的所有職位順序，後來於 1984 年重新定義為一個人一生中所擔任的角色組合及順序，兩者最大的不同在於 Super 已經把職涯從工作延伸到生活中了。Schein(1978)則認為職涯可分為兩個層面，一為外在職涯(External Career)，指個人一生的工作中，在組織內一連串顯而易見與工作結果有關的發展過程；一為內在職涯(Internal Career)，指個人在工作生活中，一連串活動設計協助發展較清晰的自我觀念，並使這一連串的計劃對個人而言是有意義的。Beach(1980)認為職涯是指一個人一生所經歷、從事的工作及這個人投入這些工作時所持有的態度與動機。

透過職涯規劃的過程，可以協助個人更瞭解真實的自我，清楚自己的性向興趣，再加上組織若能從旁協助員工透過檢討與自我反省，來瞭解自己的能力與外在環境的狀況，將可以激勵自己訂定適合自己的職涯發展目標，並努力使其目標實踐，由於實踐過程可能會碰到一些阻礙，因此可以激發員工潛能突破各種障礙，激發潛能的同時，員工的能力也將隨之提昇，使其個人有所成長(吳芝儀，1996)。因此職涯發展與職涯規劃有密不可分的關係，從職涯規劃中進而影響自己往後的發展方向。

而影響職涯規劃的因素，從黃天中(1996)在談職涯規劃與職涯抉擇概念時，提及個人的職涯規劃與抉擇會因其所處的生涯階段而有所不同，因此，每個人的年齡、成長階段將會影響每個人在不同階段中所做的職涯抉擇，而個人的成長背景、資源條件、興趣及價值觀也會對其所擬定的職涯計畫有所影響。

學者石銳(2003)提出職涯體系的概念，以系統觀點來談論員工的職涯規劃，他將個人職涯規劃視為系統的「投入」，然後，把公司的職涯管理制度當作是系統的「轉換」

過程，「產出」面則是個人職涯規劃與公司職涯管理兩者共同努力的成果，最後，他也提到此系統不論是職涯規劃、職涯管理、職涯發展，都將受到企業內、外在環境的影響，除影響個人職涯規劃的方向，亦影響公司職涯管理制度的制訂、實施及成敗，所以一個完善的職涯體系是必須將職涯的各要素與經營環境做結合，先分析環境的影響層面，再根據影響的實際狀況進行相關修正，才能發展出合宜的職涯制度。

吳芝儀(2001)與陳沁怡(2006)，彙整多位國外學者所提之職涯選擇、職涯決定理論，從這些理論中，我們可知個人的人格與行為特質、自我信念、決策風格、學習經驗、對外在及自我的認知與個人所處的環境條件皆會影響個人的職涯選擇、職涯目標與職涯行動。

黃慧真、簡麗姿與陳嘉鳳(2005)提到數種與個人職業抉擇有關的因素，包括：動機與成就、對職業的態度、能力、興趣、價值觀與自我概念等，且認為職業選擇是一個過程而非單一事件，因此，在一開始選定職業後，仍會受到與工作相關或無關的個人因素所影響，呈現動態的狀況。

張明麗(2008)以教師為研究對象，歸納文獻發現年齡、婚姻狀況、人格特質、自我概念、自我效能、性別、經濟狀況、家庭支持等皆會影響教師的生涯規劃。

因此，綜合上述可知，影響職涯規劃的因素，主要可分成二大類：一類與個人的基本資料、特質、背景及所擁有的資源相關條件有關，另一類則與公司的內、外在環境因素及管理制度有關。

總而言之職涯發展對一個人而言所需要長期投入經歷的工作、想法、態度以及動機，是一種漸進式歷程，而規劃中所花的時間與金錢則是要達成目標計畫。不管是學生、實習生或是選次專科的，對於職涯發展的選擇更是為謹慎，考量個人的需求、家人的期望，或是市場的制度與責任，都是對於職涯的承諾與行動。對於醫院來說，職涯發展是大家共同的責任。可藉由職涯訓練，讓每位醫事人員了解自己的興趣、志向以及優點和缺點，進而提升每位醫事人員的專業能力。

## 二、執業風險

由於醫療科技進步、資訊網路蓬勃發展及全民健康保險的實施引起醫療生態巨大變化，加上一般民眾知識增進、自主權益及消費者權利意識抬頭，可能使原本良好的醫病關係逐漸惡化，護病關係也跟著影響，造成醫療糾紛案件逐年上升。面對各種千變萬化（面對各種不同的）醫病關係（，此關係），常因瞬息萬變的病情、人際壓力及處理態度不同而有差異，處理好的可以平息糾紛，處理不好常會遭到病患及家屬不滿及抱怨，而有不同結果。任何醫療行為，不可能做到零風險，零缺點的，都可能有風險性，因此如何預防醫療糾紛是醫護人員應共同努力之方向，對於保護病患權益的護理人員更是一大挑戰。

### （一）醫療糾紛定義

1、醫療糾紛(Medical Malpractice)泛指病患或其家屬親友，在醫療過程中，或經診療後，對醫療的過程、內容、方式、結果、收費或服務態度不滿所導致或發生的形式的紛爭或



擾亂(吳, 1996)。在醫療糾紛型態可歸類為三類型(吳, 1996)：

(1). 理解型：事件發生後，經雙方冷靜思考和進一步溝通說明後，即可誤會冰釋，化解糾紛。

(2). 吵鬧型：指大聲指責、找人評理、哭鬧、出口威脅、拒辦出院手續、毆打、抬棺示威、糾眾包圍醫院、阻礙交通等行為出現

(3). 訴訟型或告狀型：

向衛生主管機關檢舉違法醫療行為不當致病患於受傷死亡、超收費用等，向消基會、公平會等投訴，或向司法（警察或檢察）機關報案或提出醫療過失傷害或過失致死之刑事訴訟。

(二)、醫療糾紛係指「醫療提供者與病患或家屬間，因醫療傷害所生之民、刑事責任歸屬之爭議」，其型式以口頭、書面或訴訟等方式提出或向醫事人員本人、醫療機構、主管機關、法院或其他社會團體提出皆屬之，至於其他關於醫療費用、醫德、服務態度之爭執，或認為醫事人員或醫療機構違反行政法規、與醫療傷害

無關之刑事法規，而向主管機關、司法機關申訴、告發等則不屬之。(陳俞沛醫師, 2009)

(三)、所謂的「醫療糾紛」，在相關領域的探討中有兩種定義，一是狹義之法律上的醫療糾紛，另一是廣義的，病患或家屬親友對醫療過程或結果不滿意的認定。前者是指醫師與病患或家屬間，在醫療行為的過程中所造成民事或刑事的紛爭；後者是指當醫師或其他醫事人員施行醫療行為時，因病患或家屬親友對醫療過程或結果不滿意，與醫師或其他醫事人員之間的糾紛(陳榮基、謝啟瑞, 1992；鍾國彪等, 1999；楊秀儀, 2003)。而所謂「醫療糾紛風險」是指醫師在遭遇醫療糾紛時，所面臨可能損失賠償的不確定性。

四、鑑於醫療行為本身的高風險性及不確定性，不論疾病或傷害能否被治癒，對於接受醫療行為的病患而言，都有著潛在的風險，換言之，醫療行為的特質在於傷害性。

醫療糾紛是醫院的各個部門來說都是無法預料不願發生的事件，也是高風險性以及不確定性，對醫院、醫生甚至病患都是兩敗俱傷的傷害，有些會損壞醫生名聲，讓醫院造成虧損也讓病患造成傷害，而對醫生最大的傷害即是醫療糾紛，於是我們探討醫療糾紛的多寡佔選科意願的比率有多重。

在現今的社會，醫療糾紛事件越來越多，醫療糾紛的發生不僅僅是金錢上的損失，還包括時間、精神、名譽，甚至有可能會被撤銷執照等。

現今媒體訊息流通便利，醫學生可由報章雜誌、新聞報導取得醫療糾紛相關的訊息，醫學生為了避免將來執業時醫療糾紛事件的發生，而拒絕選擇醫療糾紛多的科別，造成五大皆空的可能原因之一。

## 2.2.2 醫師業務責任險

醫師在面臨醫療糾紛的處境時，不僅是有形的金錢損失，尚且包括了時間、精神、名譽甚至撤銷執照等無形的損失，然而這些卻是無法量化而予以估算的。近年來國內民眾遇到醫療糾紛皆採以自力救濟及刑事訴訟(楊秀儀、盧瑞芬, 2000)，因此在面對醫療行為之過程與結果的不確定性下，醫師似乎必需具有完善的風險管理模



式及方法，否則將如同美國近年來的醫師執業的危機—巨額民事賠償(Mello et al., 2003; Seafini, 2002)。由於上述情況日趨嚴重，除了導致醫師在治療過程中逐漸採取防禦性醫療行為外，更增加了許多社會資源、醫師及民眾的額外負擔，因而有醫師、法學等專家提倡由醫師公會推動醫師會員投保醫師業務責任保險(邱清華，2002)。

透過醫師業務責任險的投保，一方面可讓醫師在某種程度上消除面對醫療過失龐大賠償責任，專心致力於醫療服務品質外；對於病患而言，希望能透過該種專業責任保險盡可能的迅速獲得理賠，並且避免長期訴訟累造成精神與費用成本的浪費，其實對於雙方都是有利的一種制度。

以下介紹兩種責任險常用之保單：

1. 「事故發生基礎」保單(Occurrencebasis)係指被保險人若在保險有效期間，造成應向第三人負責任之事由，則在受第三人之請求時，責任保險即應啟動。
2. 「索賠基礎」保單(Claims madebasis)索賠基礎的保單，乃是為了免除保險人在保單到期後的長尾責任，其原始設計只要第三人的賠償請求，在保單有效期間內提出即可啟動保單。

由於醫療糾紛之發生率及賠償額逐漸上揚，造成醫療責任風險不斷攀高，使保險人在難以預估風險而投保率又偏低的情況下，對醫師責任險之態度趨於保守，保險人面對高風險科別，常不願提供較高的保額，亦不願投資較多成本於人才培養及後續之附加服務，因此有研究指出，我國醫責險投保率不高的原因之一，為保險公司對醫責險專業度不足，且多數保險人會採用「索賠基礎」保單以減少風險，造成與被保險人間之期待有極大之落差，醫師投保意願低落。

台灣西醫師的醫療糾紛經驗，發現醫療糾紛發生機率較高的醫師，其特性如下：(1)年紀介於 35-54 歲之間；(2)男性醫師；(3)執業科別為外科、婦產科、骨科與麻醉科；(4)通過國家考試者；(5)具有專科醫師證書者。該研究發現容易發生醫療糾紛的醫師，並非沒有經驗或者訓練不足的醫師，反而是有經驗而訓練有素專科醫師，同時也發現醫療糾紛集中在少數幾個風險較高的科別，像是五大科醫師醫療糾紛風險高，內、外、婦、兒四大科合計占醫療糾紛總件數超過 85%，醫療糾紛案件八成以刑事提告，對當事者醫師造成極大的心理壓力，也因而影響醫學生往後對專科的選擇。

## 2.3 執業報償

薪資報酬管理是一個由組織安排與建構提供給員工的過程薪資，而報酬顯示出醫療組織營運成本的主要部分。在這情形下，如果組織要生存，有效的報酬管理就變得必要。許多影響員工報酬的環境因素必須加以重視。例如，稅法、強制性退休、社會保證退休計劃、私人退休金計劃，彈性工時的趨向、個人福利的選擇、更多進入工作職場的女性，以及更多雙薪、需要孩童照護福利的夫妻出現，工作流動率的價值與規範改變等(Douglas, Klein, & Hunt, 1985)。報酬管理系統的持續設計、執行、評估，必須將此種環境因素一併考慮。由此醫療主管和人力資源管理者更能了解報酬管理在人力資源管

理中所扮演的角色。

在醫療服務產業中醫師是最直接的提供者，醫師也是醫療團隊中的靈魂人物。在各種醫療專業人員中，醫師所受的專業教育最冗長、最完整也最不可取代。又因為診治的對象是人，牽涉到個人的認知、感受、經驗與判斷，故有高度的複雜性；醫師也是醫療團隊中最難管理的人物。根據國外的研究顯示，不同的支付制度的財務誘因會影響醫師的醫療行為，國內的研究也顯示，薪資制度會影響醫師的工作意願。

台灣的醫師費(physician fee, PF)最早是由張錦文於馬偕醫院率先實施指定醫師費，即主治醫師於提供醫療服務時，由醫院依服務量的項目(例如門診、急診、手術、住院、特殊檢查等)提撥一定比例金額作為醫師之酬勞。其優點是：可以激勵服務績效，增加醫院收入，降低醫師的離職，專心於目前的勤務，不在外面兼差，關心病患與挽留優秀的醫師。其缺點是：抽成的公平難以訂定，不同的科別難以比較，醫師為了創造收入會增加不必要之診療，造成同仁競爭，上限高低會影響醫師的工作意願(連子慧，1995；洪幼珊，1999)。醫師費之實施於私人醫院最為普遍，林舜秋 1994 年的研究顯示，90.24% 的私人醫院皆已採行。藍中孚(1996)對醫療機構醫師費之決定因子與模式的調查則顯示各類的醫院對醫師費的決定因子雖有不同，但是仍以績效為主。國內醫師薪酬種類依錢慶文(1998)的分類有以下幾種：一、固定薪加變動薪(1)基本薪資+醫師抽成，大部分的私人醫院採用，(2)基本薪資+績效獎勵金，為衛生署所屬醫院(含署立與北、高兩直轄市市立醫院)採用。二、完全固定薪，依年資、職務、學歷等，傳統的公立醫院醫師即為此種支薪方式。三、完全變動薪，完全採取績效獎金沒有底薪。四、特約醫師薪資，例如健保局附設門診中心，通常以診次來計，或依每時段計算。

醫師專業訓練時間長、養成不易，工作責任和壓力都大，社會價值普遍認為醫師的工作報酬較一般人多。在台灣，醫師這門行業更具有自己特殊的歷史背景，從清朝時期的漢醫與傳教士醫師並行時期開始，至日據時期於台灣各地推廣公衛政策、建立病院，並管制漢醫、推行西醫，同時建立西醫的專業體系及醫學校，在「官界與實業界的出路全為日本人所壟斷」的情況下，驅使台灣的知識份子競相習醫，進而形成教育制度中最優秀的人才傾力湧向醫科窄門的社會價值(莊永明，1998)。根據美國有線電視網(Cable News Network, CNN)公佈 2010 年美國十大高薪工作排行榜(以年收入中位數計/美元)，依序是：麻醉醫師：29 萬、一般外科醫師：26 萬、急診醫師 25 萬、婦產科醫師 21 萬、心理治療師：18.5 萬、內科醫師 17.4 萬、麻醉護理師：15.6 萬、產品管理主管 14.8 萬、軟體工程與研發主管 14.4 萬與行銷總監 14.2 萬美元。前衛生署署長楊志良研究醫師收入，結論是醫師收入大約是國民平均所得六至八倍。根據 2005 年的各項相關資料顯示，世界各國醫師所得為該國平均國內生產毛額(GDP)的 1~3 倍，美國是 3.3 倍，顯示醫師收入與一般受薪階級的差距越來越小。

在台灣，醫師所得為平均 GDP 的 2.6 倍。2005 年天下雜誌的「白袍退色：醫院也瘋狂」專刊即報導，健保對醫院的給付即將面臨「要一塊給五毛」的窘境，而醫師的收

入也因此被壓縮的很厲害。六年過去，經歷金融海嘯與大量失業潮後的台灣整體醫療環境，卻並沒有熬出頭的徵象，醫師的收入數字不僅沒有隨著通貨膨脹而上漲，反而有節節下降的趨勢。

然而醫師執業報酬方面除了收入有減少的傾向，醫師更是超時超量工作的受害者，住院醫師超時工作的情形以冷門科，高危險科別(如麻醉科、外科、急診科)最嚴重。醫師常連續工作十幾個小時。甚至假日值班工作時間超過 48 小時以上，且常值班後沒有休息就繼續上班，據統計國內醫師工作時間為美日醫師的兩倍以上。對美國第四年醫學生進行的調查顯示，生活型態(life style)與收入是影響醫學生選擇未來專科的可能重要因素，這應該也是影響國內醫學生選擇的重要影響因素，導致內外婦兒急五大皆空的窘境。

## 2.4 工作壓力

在現代，壓力是普遍存在的。在這個時間就是金錢的時代裡，各行各業的從業人員都面臨了激烈的競爭，工作者面臨到較過往更大的挑戰，因此工作壓力亦隨之升高。根據 Northwestern National life 研究指出，有 40%的員工自覺工作壓力非常或極度大，而 the Families and Work Institute 研究結果表示 26%員工認為經常或常常工作時有壓力，Yale University 研究顯示 29%員工覺得工作時只有一點壓力(Centers for Disease Control and Prevention, 2006)。隨著科技的發達及社會結構的轉變，壓力的來源也不斷的改變。除了環境劇變的壓力，家庭、組織型態、工作性質、領導型態等，都是的壓力來源。關於壓力的定義有很多，許多學者因為不同的時代背景以及不同的角度而對於壓力有不同的定義。我們大致整理出以下：

| 學者                                 | 年代   | 定義                                                 |
|------------------------------------|------|----------------------------------------------------|
| Robbins                            | 2001 | 壓力是個體面臨與他有關的機會、限制或要求時，而又知覺到其結果充滿不定性與重要性時的一種動力狀態。   |
| 林杏霞                                | 1997 | 任何會打破個體身心恆定狀態·引起不舒服感覺的情境或反應。                       |
| Dubrin                             | 1994 | 壓力是心理和身理的情況，來自於無法處理感受到的威脅或需求。                      |
| Hellriegel,<br>Slocun<br>與 Woodman | 1992 | 壓力是個體處於某一種情境，此情境對個人生理能力要求之因應，而個人與環境間的互動情形會影響壓力之大小。 |
| 張春興                                | 1991 | 壓力是指個體生理或心理感受到威脅時的一種緊張狀態。此種狀態，使人在情緒上產生不愉快甚至痛苦的感受。  |
| 吳英璋                                | 1991 | 為壓力是在個人的因應能力與環境要求呈現不平衡時，才反應出來的。意即個人不需要花額外的努力就能應付環境 |

|                         |      |                                                                       |
|-------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------|
|                         |      | 要求，則不會有壓力情緒反應出來。                                                      |
| 侯望倫                     | 1984 | 壓力是一種適應性反應，是外界動作、情況、及事件對於個人產生特殊生理或心理的需求而造成的結果，此結果或反應是以個人特質或心理壓力為中介。   |
| 藍采風                     | 1982 | 壓力是在某種情況下個人覺得受到某種程度或種類的威脅。                                            |
| vancevich<br>與 Matteson | 1980 | 認為壓力是一種調適反應，是外界的動作、情況以及事件對個人產生特殊生理或心理的要求所造成的結果，而且這種反應是以個人的特質和心理歷程為中介。 |

壓力除了影響著身、心理的健康(De Jonge, Mulder, & Nijhuis, 1999)，更影響著種種行為，甚至間接的影響到他人的感受以及組織的營運。許多實證研究發現壓力容易產生工作不滿意、離職傾向、工作投入及生產力降低等影響，由此可知工作壓力帶來的衝擊不容小覷。

隨著產業的變遷與社會結構的急遽改變，在現今講求速度與效率的社會中，人們對於工作而產生前所未有的不確定性，工作壓力也隨著生活步調的加快及變化而持續增加。工作壓力可能源自於工作、非工作，與個人因素(Schuler,1980)，其反應也有正面及負面兩種(Smith, 1993)。適量的工作壓力可發揮員工潛力，增加工作績效；而過量的工作壓力則會影響員工的生理、心理，以及行為，不但會造成個人及組織的負面影響，也會造成經濟的損失(李家聖、陳益世，1999)。

所謂的工作壓力是指個人在工作場所中，受工作環境之需求、威脅、限制與機會，經過個人特質或心理歷程作用後之主觀知覺(王穎駿，2006)。不同人員的工作要求及工作職責不同，其工作壓力亦有所差異。一般低階主管的壓力主要來自組織任務的執行成效和工作量；中階主管主要的壓力來源為「管理」的技巧和「績效呈現」，而「管理」和「組織成敗」是最可能造成高階主管壓力的原因(車先蕙，2006)。如果一個人長期處在壓力之下，沒有適當的紓解，過度的壓力存在，不僅對身體會有負面的影響，組織的發展也會受到影響。美國國家職業安全健康衛生組織(NIOSH)1999年報告指出，壓力問題是導致雇員能力下降主要原因。當面對壓力時，引導個體知道如何並使用及增加其因應能力與適當的調適行為，不僅可以預防疾病更能夠促進並維持健康(蔡、呂、黃、許、桂，2008)。

任何一個工作者，都承擔某種程度的壓力。工作壓力主要來自於工作上的壓力，個人的特質，和組織外的壓力來源三部份。除此之外可能還有許多其他因素也會產生工作壓力。而這三個因素間的交互作用，應該被視為同等重要。事實上，不同的工作特性有不同程度的壓力何生涯發展上的困境；而不同的工作者也有不同的焦慮程度和耐心，而



且每個工作者所經營的家庭和財務上的問題也不同。

壓力的有關研究從人與環境交互作用的觀點出發，工作壓力的研究亦然。工作壓力(job stress or work stress)意指因工作本身或工作環境所造成的心理上和生理上的負面反應，綜觀國內外研究學者各有不同的定義，我們整理出以下：

| 學者     | 年代   | 定義                                                                                          |
|--------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 朱敬先    | 1992 | 將工作壓力定義歸納為：<br>1. 工作壓力是由於個人資源不能相配合所造成的。<br>2. 工作壓力適足以干擾個人的工作環境特性。<br>3. 工作壓力是個人在紊亂環境所產生的反應。 |
| Stress | 1988 | 工作壓力是個體在工作情境中面臨某種工作特性的威脅所引發之反應。                                                             |
| Gmelch | 1988 | 工作壓力是工作環境中的任何特徵對個體所造成的一種脅迫感，包含生理與心理兩方面。                                                     |
| 侯望倫    | 1984 | 工作壓力是工作環境的特質，對工作者產生特殊生理或心理上的要求而造成的結果。                                                       |
| 藍采風    | 1982 | 工作壓力是指工作環境的特性，對個體造成脅迫，使個體感到必須付出額外的精力與保持身心平衡的一種現象。                                           |

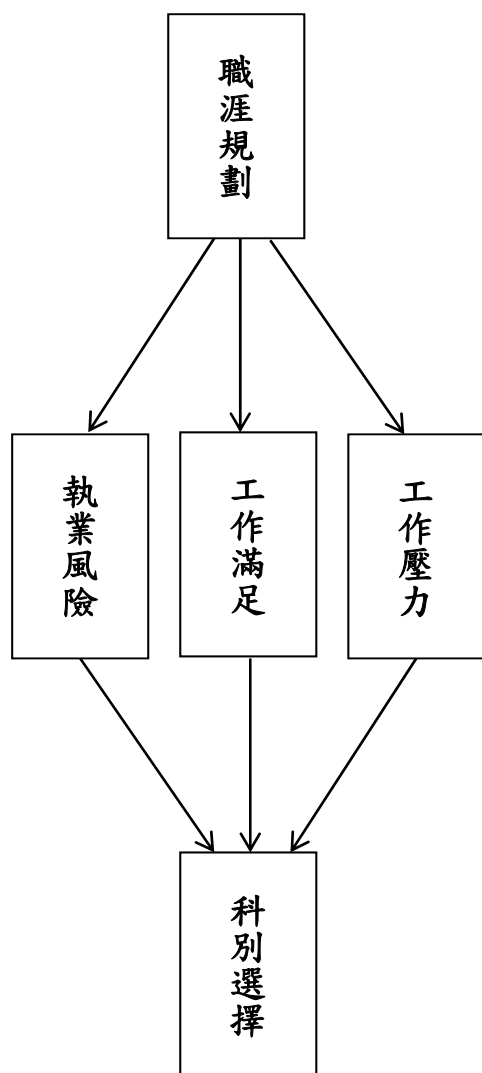
壓力在各行各業中都會造成影響，但似乎在不同行業中，壓力程度各不同。曾有研究將醫師工作壓力與製造營造業主管、金融服務業主管、教師、醫院後勤人員以及護士比較，發現醫師工作壓力皆高於這些職業。吳美連(1998)比較各行業主管之壓力，發現醫師工作壓力大於製造營造業、金融服務業、公教業。閔子星與李小梅(2005)以教師與醫師為對象，發現醫師在職務晉升、技術更新度、繼續醫學教育、工作責任、工作風險、工作負荷等構面的工作壓力明顯大於教師。亦有研究顯示醫師的工作壓力明顯高於護士(陳潭, 1996; Jia, Li, & Yu, 1999)。由此可見醫師的工作壓力為各行各業之首。醫師而言，工作壓力則是與工作環境中相關因素之交互影響下，所引發個人心理、生理的反應程度和行為的差異改變(巫影潭, 2006)，醫師在長期處於工作壓力下，可能引發心理或身體疾病，也可能造成行為層面及社會層面的問題。工作壓力的影響除了個人生理、心理健康狀況及行為改變之外，也會對組織造成影響，包括工作績效降低、缺席率增加、遲到早退、離職率上升、成員人際壓力不良、意外事件增加等。

工作壓力對醫師行為的影響部分，有許多研究結果認為為工作壓力對離職傾向、工作滿意、情緒耗竭、職業倦怠有影響。陳潭(1996)研究結果指出，工作壓力與離職傾向呈現顯著的正相關，壓力越大的醫師越有可能離開這個組織。陳維恭、劉文斌、林克濱與林光隆(2004)研究指出急診主治醫師覺得會離開急診工作之最主要原因以工作壓力大最多，佔有 69%。醫師行為受到工作壓力的影響，也會使得工作不穩定，醫師在醫療產業中扮演的角色舉足輕重，不管是在醫療供給面或者需求面都顯現著醫師人力需要受到關注，因此醫師工作壓力對其自身行為的影響層面廣泛，也成為醫學生往後選擇的考量

之一。

## 參、 研究方法

### 一、研究架構



### 二、研究假設

H1: 職涯規劃顯著正向影響影響執業風險

H2: 職涯規劃顯著正向影響報償

H3: 職涯規劃顯著正向影響工作壓力

H4: 執業風險顯著負向影響選科意願

H5: 工作滿足顯著正向影響選科意願

H6: 工作壓力顯著負向影響選科意願

### 三、研究對象



本研究的對象是針對以南部某區域醫院及中部某區域教學醫院的實習醫師、住院醫師、主治醫師為問卷發放對象。

#### 四、研究工具

本研究主要採問卷調查法，以蒐集所需之資料，問卷內容分為五大部分。一共發放出 150 份問卷，問卷經由篩選後，共得有效問卷 102 份，回收率 68%。統計分析方面，使用 SPSS18 版統計軟體為資料分析工具，分析方法主要有以下幾種：

(一)次數分配表

(二)信度分析

(三)ANOVA 分析

(四)T 檢定

(五)迴歸線性

(六)邏輯斯迴歸

#### 肆、研究結果

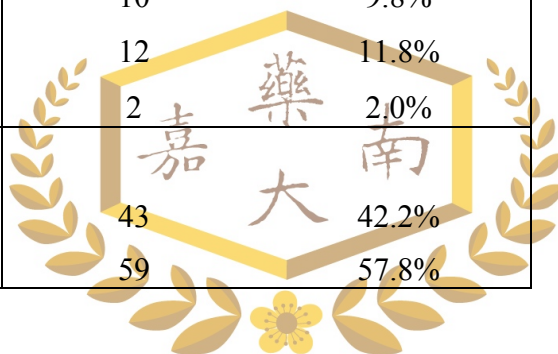
##### 一、次數分配表

在年齡方面，21-35 歲，46(45.1%)比其他年齡分佈高；在性別方面，女生為 33(32.4%)，男生為 69(67.6%)；在婚姻方，未婚為 41(40.2%)，已婚為 61(59.8%)；在是否有小孩方面，沒有小孩 48(47.1%)佔的比例較高；在職位方面，實習醫師 48(47.1%)，佔的比例較高；在年資方面，9 年以上 45(44.1%)，佔的比例較高；在平均每日工作時數，1 小時未滿 8 小時 36(35.3%)比其他分佈高；在科別名稱，內科 55(53.9%)佔的比例較高；在是否有取得專科醫師證書，沒有取得 43(42.2%)，有取得 59(57.8%)；在職業場所，私立醫院 70(68.6%)佔的比例較高；職業型態，受聘醫師 36(35.3%)，其他職業型態，佔的比例較高。

您會受到工作負荷的影響而改選其他科別方面，沒有 85(83.3%)有 13(12.7%)；您會受到專業知識的影響而改選其他科別，沒有 90(88.2%)，有 8(7.8%)；您會受到角色壓力的影響而改選其他科別，沒有 86(84.3%)，有 12(11.8%)；您會受到人際壓力的影響而改選其他科別，沒有 91(89.2%)，有 7(6.9%)；您會受到執業風險的影響而改選其他科別，沒有 82(80.4%)，有 16(15.7%)；您會受到內在滿足的影響而改選其他科別，沒有 83(81.4%)，有 15(14.7%)；您會受到外在滿足的影響而改選其他科別，沒有，88(86.3%)有 10(9.8%)。

| 組別 |        | 次數 | 百分比   |
|----|--------|----|-------|
| 年齡 | 21-35歲 | 46 | 45.1% |
|    | 36-40歲 | 12 | 11.8% |
|    | 41歲以   | 44 | 43.1% |
| 性別 |        |    |       |
| 女  |        | 33 | 32.4% |

|             |  |    |       |
|-------------|--|----|-------|
| 男           |  | 69 | 67.6% |
| 婚姻          |  |    |       |
| 未婚          |  | 41 | 40.2% |
| 已婚          |  | 61 | 59.8% |
| 有無小孩        |  |    |       |
| 無           |  | 48 | 47.1% |
| 1個          |  | 7  | 6.9%  |
| 2個          |  | 31 | 30.4% |
| 3個以上        |  | 16 | 15.7% |
| 擔任職位        |  |    |       |
| 主任醫師        |  | 10 | 9.8%  |
| 住院醫師        |  | 12 | 11.8% |
| 主治醫師        |  | 31 | 30.4% |
| 實習醫師        |  | 48 | 47.1% |
| 年資          |  |    |       |
| 未滿1年        |  | 36 | 35.3% |
| 1年-未滿3年     |  | 6  | 5.9%  |
| 3年-未滿5年     |  | 7  | 6.9%  |
| 5年-未滿7年     |  | 3  | 2.9%  |
| 7年-未滿9年     |  | 5  | 4.9%  |
| 9年以上        |  | 45 | 44.1% |
| 平均每日工作時數    |  |    |       |
| 1小時未滿8小時    |  | 36 | 35.3% |
| 8小時—12小時    |  | 58 | 56.9% |
| 超過12小時      |  | 8  | 7.8%  |
| 科別名稱        |  |    |       |
| 內科          |  | 55 | 53.9% |
| 外科          |  | 20 | 19.6% |
| 婦產科         |  | 10 | 9.8%  |
| 小兒科         |  | 12 | 11.8% |
| 急診          |  | 2  | 2.0%  |
| 是否有取得專科醫師證書 |  |    |       |
| 沒有          |  | 43 | 42.2% |
| 有           |  | 59 | 57.8% |

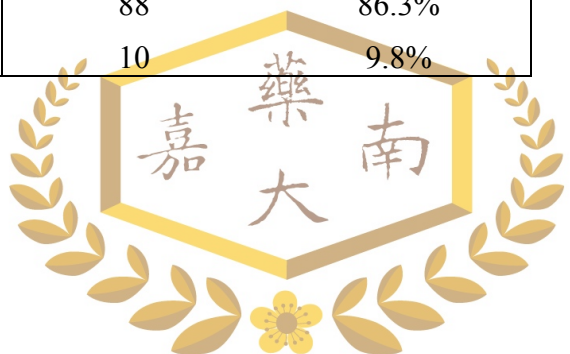


|                     |      |    |       |
|---------------------|------|----|-------|
| 主要的職業場所             | 診所   | 30 | 29.4% |
|                     | 私立醫院 | 70 | 68.6% |
|                     | 公立醫院 | 2  | 2.0%  |
|                     |      |    |       |
| 主要的職業型態             | 獨立開業 | 19 | 18.6% |
|                     | 合夥開業 | 9  | 8.8%  |
|                     | 受聘醫師 | 36 | 35.3% |
|                     | 其他   | 36 | 35.3% |
| 您會受到工作負荷的影響而改選其他科別嗎 | 沒有   | 85 | 83.3% |
|                     | 有    | 13 | 12.7% |
| 您會受到專業知識的影響而改選其他科別嗎 | 沒有   | 90 | 88.2% |
|                     | 有    | 8  | 7.8%  |
| 您會受到角色壓力的影響而改選其他科別嗎 | 沒有   | 86 | 84.3% |
|                     | 有    | 12 | 11.8% |
| 您會受到人際壓力的影響而改選其他科別嗎 | 沒有   | 91 | 89.2% |
|                     | 有    | 7  | 6.9%  |
| 您會受到執業風險的影響而改選其他科別嗎 | 沒有   | 82 | 80.4% |
|                     | 有    | 16 | 15.7% |
| 您會受到內在滿足的影響而改選其他科別嗎 | 沒有   | 83 | 81.4% |
|                     | 有    | 15 | 14.7% |
| 您會受到外在滿足的影響而改選其他科別嗎 | 沒有   | 88 | 86.3% |
|                     | 有    | 10 | 9.8%  |

## 二、信度分析

### (一)工作壓力信度分析

|      |                    |
|------|--------------------|
| 工作壓力 |                    |
|      | Cronbach's Alpha 值 |



|      |      |
|------|------|
| 工作負荷 | .933 |
| 專業知識 | .836 |
| 角色壓力 | .825 |
| 人際壓力 | .905 |
| 執業風險 | .858 |

## (二)工作滿足信度分析

| 工作滿足 |                    |
|------|--------------------|
|      | Cronbach's Alpha 值 |
| 內在滿足 | .967               |
| 外在滿足 | .823               |

## (三)職涯規劃信度分析

| 職涯規劃  |                    |
|-------|--------------------|
| 構面名稱  | Cronbach's Alpha 值 |
| 穩定型   | .938               |
| 專業型   | .871               |
| 升遷型   | .791               |
| 平衡型   | .972               |
| 獨立自主型 | .876               |
| 創意挑戰型 | .929               |

## 三、ANOVA 分析

### (一)人口統計對工作壓力之分析

利用單因子變異數分析法討論「年齡」對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「角色壓力」、「專業知識」、以及「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「工作壓力」構面下的「人際壓力」，F 值為 13.28(P 值=0.000)、「角色壓力」，F 值為 3.432 (P 值=0.036)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作壓力」構面下的「專業知識」、「工作負荷」二個變項上的看法與認知，不會因為「年齡」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別        | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較  |
|------|-----------|-----|-------|--------|-------|
| 人際壓力 | (1)21-35歲 | 46  | 15.67 | 0***   | 1>2>3 |
|      | (2)36-40歲 | 12  | 13.75 |        |       |
|      | (3)41歲以上  | 44  | 12.84 |        |       |
| 角色壓力 | (1)21-35歲 | 46  | 18.63 | 0.036* | 1>2>3 |
|      | (2)36-40歲 | 12  | 16.83 |        |       |
|      | (3)41歲以上  | 44  | 17.04 |        |       |
| 專業   | (1)21-35歲 | 45  | 16.68 | 0.117  | NA    |

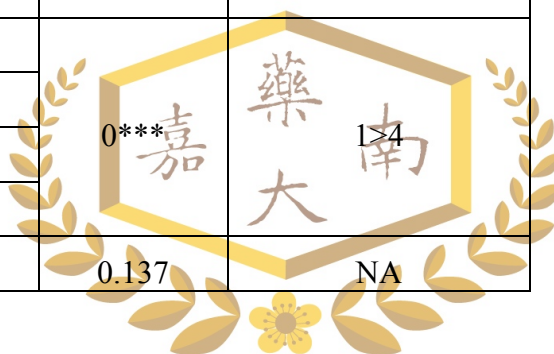
|            |           |    |       |       |    |
|------------|-----------|----|-------|-------|----|
| 知識         | (2)36-40歲 | 12 | 16.08 |       |    |
|            | (3)41歲以上  | 44 | 15.65 |       |    |
| 工 作<br>負 荷 | (1)21-35歲 | 46 | 12.89 | 0.489 | NA |
|            | (2)36-40歲 | 12 | 12.75 |       |    |
|            | (3)41歲以上  | 44 | 12.40 |       |    |

利用單因子變異數分析法討論「婚姻」對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「角色壓力」、「專業知識」、以及「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「工作壓力」構面下的「人際壓力」，F 值為 18.59 (P 值=0.000)、「角色壓力」，F 值為 9.401 (P 值=0.003)、「專業知識」，F 值為 5.4 (P 值=0.022)、「工作負荷」，F 值為 5.447 (P 值=0.022)，皆達統計上的顯著水準。

| 研究變數       | 組別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較  |
|------------|----|-----|-------|---------|-------|
| 人 際<br>壓 力 | 未婚 | 41  | 15.63 | 0***    | 未婚>已婚 |
|            | 已婚 | 61  | 13.27 |         |       |
| 角 色<br>壓 力 | 未婚 | 41  | 18.87 | 0.003** | 未婚>已婚 |
|            | 已婚 | 61  | 16.96 |         |       |
| 專 業<br>知 識 | 未婚 | 40  | 16.82 | 0.022*  | 未婚>已婚 |
|            | 已婚 | 61  | 15.73 |         |       |
| 工 作<br>負 荷 | 未婚 | 41  | 13.19 | 0.022*  | 未婚>已婚 |
|            | 已婚 | 61  | 12.31 |         |       |

利用單因子變異數分析法討論「有無小孩」對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「角色壓力」、「專業知識」、以及「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「工作壓力」構面下的「人際壓力」，F 值為 7.576 (P 值=0.000)、「工作負荷」，F 值為 1.886 (P 值=0.137)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作壓力」構面下的「角色壓力」、「專業知識」二個變項上的看法與認知，不會因為「有無小孩」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數       | 組別      | 樣本數 | 平均數   | 顯著性   | 事後比較 |
|------------|---------|-----|-------|-------|------|
| 人 際<br>壓 力 | (1)無    | 48  | 15.45 | 0***  | 1>4  |
|            | (2)1個   | 7   | 13    |       |      |
|            | (3)2個   | 31  | 13.67 |       |      |
|            | (4)3個以上 | 16  | 12.12 |       |      |
| 角 色        | (1)無    | 48  | 18.43 | 0.137 | NA   |



|      |         |    |       |        |     |
|------|---------|----|-------|--------|-----|
| 壓力   | (2)1個   | 7  | 17.85 |        |     |
|      | (3)2個   | 31 | 17.29 |        |     |
|      | (4)3個以上 | 16 | 16.43 |        |     |
| 專業知識 | (1)無    | 47 | 16.74 | 0.11   | NA  |
|      | (2)1個   | 7  | 15.85 |        |     |
|      | (3)2個   | 31 | 15.83 |        |     |
|      | (4)3個以上 | 16 | 15.25 |        |     |
| 工作負荷 | (1)無    | 48 | 13.10 | 0.033* | 1>3 |
|      | (2)1個   | 7  | 12.85 |        |     |
|      | (3)2個   | 31 | 11.83 |        |     |
|      | (4)3個以上 | 16 | 12.87 |        |     |

利用單因子變異數分析法討論「擔任職位」對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「角色壓力」、「專業知識」、以及「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「工作壓力」構面下的「人際壓力」，F 值為 4.419(P 值=0.006)、「專業知識」，F 值為 3.245 (P 值=0.025)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作壓力」構面下的「角色壓力」、「工作負荷」二個變項上的看法與認知，不會因為「擔任職位」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別          | 樣本數 | 平均數   | 顯著性   | 事後比較 |
|------|-------------|-----|-------|-------|------|
| 人際壓力 | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 15.47 | 0***  | 1>2  |
|      | (2)8小時－12小時 | 58  | 13.22 |       |      |
|      | (3)超過12小時   | 8   | 15.87 |       |      |
| 角色壓力 | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 17.63 | 0.066 | NA   |
|      | (2)8小時－12小時 | 58  | 17.44 |       |      |
|      | (3)超過12小時   | 8   | 20.25 |       |      |
| 專業知識 | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 16.63 | 0.246 | NA   |
|      | (2)8小時－12小時 | 57  | 15.82 |       |      |
|      | (3)超過12小時   | 8   | 16.5  |       |      |
| 工作負荷 | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 12.72 | 0.211 | NA   |
|      | (2)8小時－12小時 | 58  | 12.48 |       |      |
|      | (3)超過12小時   | 8   | 13.75 |       |      |

利用單因子變異數分析法討論「平均每日工作時數」對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「角色壓力」、「專業知識」、以及「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「工作壓力」構面下的「角色壓力」，F

值為 9.189(P 值=0.000)，達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作壓力」構面下的「角色壓力」、「專業知識」、「工作負荷」三個變項上的看法與認知，不會因為「平均每日工作時數」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別     | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較    |
|------|--------|-----|-------|--------|---------|
| 人際壓力 | (1)內科  | 55  | 14.16 | 0.71   | NA      |
|      | (2)外科  | 20  | 13.95 |        |         |
|      | (3)婦產科 | 10  | 13.3  |        |         |
|      | (4)小兒科 | 12  | 15    |        |         |
|      | (5)急診  | 2   | 15    |        |         |
| 角色壓力 | (1)內科  | 55  | 17.38 | 0.041* | 4>1,2,3 |
|      | (2)外科  | 20  | 16.85 |        |         |
|      | (3)婦產科 | 10  | 17.4  |        |         |
|      | (4)小兒科 | 12  | 20.16 |        |         |
|      | (5)急診  | 2   | 18    |        |         |
| 專業知識 | (1)內科  | 55  | 16.23 | 0.476  | NA      |
|      | (2)外科  | 19  | 15.42 |        |         |
|      | (3)婦產科 | 10  | 15.7  |        |         |
|      | (4)小兒科 | 12  | 16.91 |        |         |
|      | (5)急診  | 2   | 16    |        |         |
| 工作負荷 | (1)內科  | 55  | 12.58 | 0.27   | NA      |
|      | (2)外科  | 20  | 12.35 |        |         |
|      | (3)婦產科 | 10  | 12.2  |        |         |
|      | (4)小兒科 | 12  | 13.66 |        |         |
|      | (5)急診  | 2   | 11.5  |        |         |

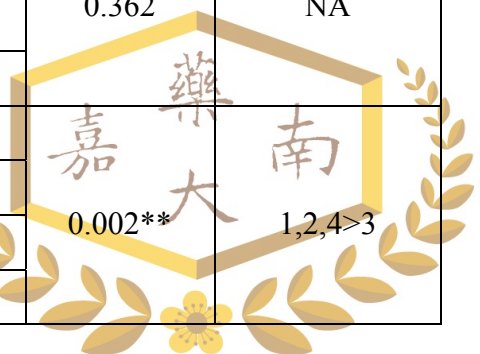
利用單因子變異數分析法討論「主要的執業場所」對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「角色壓力」、「專業知識」、以及「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「主要的執業場所」的受訪者在「工作壓力」構面下的「角色壓力」，F 值為 1.018(P 值=0.365)、「人際壓力」，F 值為 2.879(P 值=0.061)、「專業知識」，F 值為 0.608(P 值=0.546)、「工作負荷」，F 值為 1.370(P 值=0.259)，皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「角色壓力」、「專業知識」、「工作負荷」四個變項上的看法與認知，不會因為「主要的執業場所」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究 | 組別 | 樣本數 | 平均數 | 顯著性 | 事後比較 |
|----|----|-----|-----|-----|------|
|----|----|-----|-----|-----|------|

| 變數        |         |    |       |       |    |
|-----------|---------|----|-------|-------|----|
| 人 際<br>壓力 | (1)診所   | 30 | 13.16 | 0.061 | NA |
|           | (2)私立醫院 | 70 | 14.67 |       |    |
|           | (3)公立醫院 | 2  | 14.5  |       |    |
| 角 色<br>壓力 | (1)診所   | 30 | 17.06 | 0.365 | NA |
|           | (2)私立醫院 | 70 | 17.98 |       |    |
|           | (3)公立醫院 | 2  | 19    |       |    |
| 專 業<br>知識 | (1)診所   | 30 | 16.56 | 0.546 | NA |
|           | (2)私立醫院 | 69 | 16    |       |    |
|           | (3)公立醫院 | 2  | 16    |       |    |
| 工 作<br>負荷 | (1)診所   | 30 | 12.9  | 0.259 | NA |
|           | (2)私立醫院 | 70 | 12.51 |       |    |
|           | (3)公立醫院 | 2  | 14.5  |       |    |

利用單因子變異數分析法討論「主要的執業場所」對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「角色壓力」、「專業知識」、以及「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「主要的執業場所」的受訪者在「工作壓力」構面下的「人際壓力」，F 值為 7.223(P 值=0.000)、「專業知識」，F 值為 5.364(P 值=0.002)、「工作負荷」，F 值為 2.750(P 值=0.047)，皆達統計上的顯著水準，其他變數未達統計上的顯著水準。表示在「工作壓力」構面下的「角色壓力」變項上的看法與認知，不會因為「主要的執業型態」的差異而導致看法與認知上的不同。

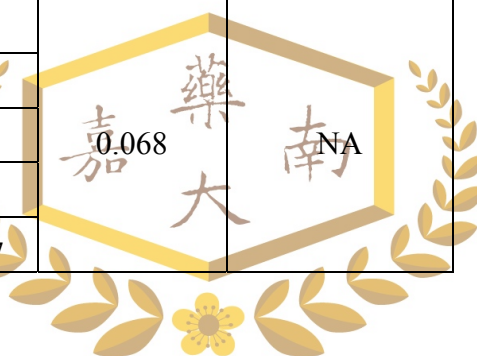
| 研究<br>變數  | 組別      | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較    |
|-----------|---------|-----|-------|---------|---------|
| 人 際<br>壓力 | (1)單獨開業 | 19  | 12.73 | 0***    | 4>1,3   |
|           | (2)合夥開業 | 9   | 14    |         |         |
|           | (3)受聘醫師 | 36  | 13.41 |         |         |
|           | (4)其他   | 36  | 15.77 |         |         |
| 角 色<br>壓力 | (1)單獨開業 | 19  | 17.05 | 0.362   | NA      |
|           | (2)合夥開業 | 9   | 16.66 |         |         |
|           | (3)受聘醫師 | 36  | 17.44 |         |         |
|           | (4)其他   | 36  | 18.27 |         |         |
| 專 業<br>知識 | (1)單獨開業 | 19  | 16.57 | 0.002** | 1,2,4>3 |
|           | (2)合夥開業 | 9   | 16.77 |         |         |
|           | (3)受聘醫師 | 36  | 14.94 |         |         |
|           | (4)其他   | 35  | 16.85 |         |         |



|            |         |    |       |        |     |
|------------|---------|----|-------|--------|-----|
| 工 作<br>負 荷 | (1)單獨開業 | 19 | 12.68 | 0.047* | 4>3 |
|            | (2)合夥開業 | 9  | 13.22 |        |     |
|            | (3)受聘醫師 | 36 | 11.94 |        |     |
|            | (4)其他   | 36 | 13.11 |        |     |

利用單因子變異數分析法討論「主要的執業場所」對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「角色壓力」、「專業知識」、以及「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「主要的執業場所」的受訪者在「工作壓力」構面下的「人際壓力」，F 值為 6.740(P 值=0.000)、「專業知識」，F 值為 2.953(P 值=0.024)，皆達統計上的顯著水準，其他變數未達統計上的顯著水準。表示在「工作壓力」構面下的「角色壓力」、「工作負荷」二個變項上的看法與認知，不會因為「平均月收入」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究<br>變數   | 組別           | 樣本數 | 平均數     | 顯著性    | 事後比較      |
|------------|--------------|-----|---------|--------|-----------|
| 人 際<br>壓 力 | (1)10萬以下     | 42  | 15.71   | 0***   | 1>2,3,4,5 |
|            | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 12.79   |        |           |
|            | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 14      |        |           |
|            | (4)30萬—40以下  | 9   | 13.11   |        |           |
|            | (5)40萬以上     | 7   | 12.57   |        |           |
| 角 色<br>壓 力 | (1)10萬以下     | 42  | 18.85   | 0.072  | NA        |
|            | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 17.54   |        |           |
|            | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 16.71   |        |           |
|            | (4)30萬—40以下  | 9   | 16.77   |        |           |
|            | (5)40萬以上     | 7   | 17      |        |           |
| 專 業<br>知 識 | (1)10萬以下     | 41  | 16.92   | 0.024* | 1>2       |
|            | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 15      |        |           |
|            | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 16.21   |        |           |
|            | (4)30萬—40以下  | 9   | 15.44   |        |           |
|            | (5)40萬以上     | 7   | 16.42   |        |           |
| 工 作<br>負 荷 | (1)10萬以下     | 42  | 13.14   | 0.068  | NA        |
|            | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 11.79   |        |           |
|            | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 12.42   |        |           |
|            | (4)30萬—40以下  | 9   | 13.22   |        |           |
|            | (5)40萬以上     | 7   | 12.2857 |        |           |



## (二)人口統計對執業風險之分析

利用單因子變異數分析法討論「年齡」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「執業風險」，F 值為 6.914(P 值=0.002)，達統計上的顯著水準。

| 組別        | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較 |
|-----------|-----|-------|---------|------|
| (1)21-35歲 | 46  | 15.82 | 0.002** | 1>3  |
| (2)36-40歲 | 12  | 14.33 |         |      |
| (3)41歲以上  | 44  | 13.84 |         |      |

利用單因子變異數分析法討論「婚姻」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「婚姻」的受訪者在「執業風險」，F 值為 6.506(P 值=0.012)，達統計上的顯著水準。

| 組別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較  |
|----|-----|-------|--------|-------|
| 未婚 | 41  | 15.60 | 0.012* | 未婚>已婚 |
| 已婚 | 61  | 14.24 |        |       |

利用單因子變異數分析法討論「有無小孩」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「有無小孩」的受訪者在「執業風險」，F 值為 3.492(P 值=0.012)，達統計上的顯著水準。

| 組別      | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較 |
|---------|-----|-------|--------|------|
| (1)無    | 48  | 15.54 | 0.019* | 1>4  |
| (2)1個   | 7   | 14.14 |        |      |
| (3)2個   | 31  | 14.61 |        |      |
| (4)3個以上 | 16  | 13.18 |        |      |

利用單因子變異數分析法討論「擔任職位」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「擔任職位」的受訪者在「執業風險」，F 值為 4.271(P 值=0.007)，達統計上的顯著水準。

| 組別      | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較  |
|---------|-----|-------|--------|-------|
| (1)主任醫師 | 10  | 12.8  | 0.007* | 4>1,2 |
| (2)住院醫師 | 12  | 13.83 |        |       |
| (3)主治醫師 | 31  | 14.48 |        |       |
| (4)實習醫師 | 48  | 15.62 |        |       |

利用單因子變異數分析法討論「年資」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年資」的受訪者在「執業風險」，F 值為 3.758(P 值=0.004)，



達統計上的顯著水準。

| 組別         | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較  |
|------------|-----|-------|--------|-------|
| (1)未滿1年    | 36  | 16.16 | 0.004* | 1>3,6 |
| (2)1年－未滿3年 | 6   | 14.66 |        |       |
| (3)3年－未滿5年 | 7   | 13.57 |        |       |
| (4)5年－未滿7年 | 3   | 14    |        |       |
| (5)7年－未滿9年 | 5   | 15.6  |        |       |
| (6)9年以上    | 45  | 13.86 |        |       |

利用單因子變異數分析法討論「平均每日工作時數」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「平均每日工作時數」的受訪者在「執業風險」，F 值為 4.109(P 值=0.019)，達統計上的顯著水準。

| 組別          | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較 |
|-------------|-----|-------|--------|------|
| (1)1小時未滿8小時 | 36  | 15.52 | 0.019* | 1>2  |
| (2)8小時－12小時 | 58  | 14.15 |        |      |
| (3)超過12小時   | 8   | 16.12 |        |      |

利用單因子變異數分析法討論「科別名稱」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「科別名稱」的受訪者在「執業風險」，F值為2.011(P值=0.099)，未達統計上的顯著水準。表示在「執業風險」變項上的看法與認知，不會因為「科別名稱」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 組別     | 樣本數 | 平均數   | 顯著性   | 事後比較 |
|--------|-----|-------|-------|------|
| (1)內科  | 55  | 14.90 | 0.099 | NA   |
| (2)外科  | 20  | 14.9  |       |      |
| (3)婦產科 | 10  | 12.7  |       |      |
| (4)小兒科 | 12  | 15.75 |       |      |
| (5)急診  | 2   | 15    |       |      |

利用單因子變異數分析法討論「主要的執業場所」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「主要的執業場所」的受訪者在「執業風險」，F 值為 1.308(P 值=0.275)，未達統計上的顯著水準。表示在「執業風險」變項上的看法與認知，不會因為「主要的執業場所」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 組別    | 樣本數 | 平均數   | 顯著性   | 事後比較 |
|-------|-----|-------|-------|------|
| (1)診所 | 30  | 14.13 | 0.275 | NA   |

|         |    |       |  |  |
|---------|----|-------|--|--|
| (2)私立醫院 | 70 | 15.08 |  |  |
| (3)公立醫院 | 2  | 14.5  |  |  |

利用單因子變異數分析法討論「主要的執業型態」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「主要的執業型態」的受訪者在「執業風險」，F 值為 4.114(P 值=0.009)，達統計上的顯著水準。

| 組別      | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較  |
|---------|-----|-------|---------|-------|
| (1)單獨開業 | 19  | 13.89 | 0.009** | 4>1,3 |
| (2)合夥開業 | 9   | 14.55 |         |       |
| (3)受聘醫師 | 36  | 14.08 |         |       |
| (4)其他   | 36  | 15.94 |         |       |

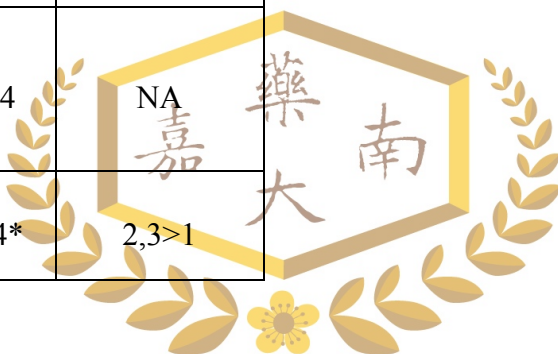
利用單因子變異數分析法討論「平均月收入」對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「平均月收入」的受訪者在「執業風險」，F 值為 5.121(P 值=0.001)，達統計上的顯著水準。

| 組別           | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較    |
|--------------|-----|-------|---------|---------|
| (1)10萬以下     | 42  | 15.95 | 0.001** | 1>2,3,5 |
| (2)10萬—20萬以下 | 24  | 13.95 |         |         |
| (3)20萬—30萬以下 | 14  | 14.07 |         |         |
| (4)30萬—40萬以下 | 9   | 14.33 |         |         |
| (5)40萬以上     | 7   | 12.42 |         |         |

### (三) 人口統計對工作滿足之分析

利用單因子變異數分析法討論「年齡」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 1.277(P 值=0.014)，達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作滿足」構面下的「內在滿足」變項上的看法與認知，不會因為「年齡」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別        | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較  |
|------|-----------|-----|-------|--------|-------|
| 內在滿足 | (1)21-35歲 | 45  | 15.82 | 0.284  | NA    |
|      | (2)36-40歲 | 12  | 15.83 |        |       |
|      | (3)41歲以上  | 44  | 15.13 |        |       |
| 外在滿足 | (1)21-35歲 | 46  | 8.60  | 0.014* | 2,3>1 |
|      | (2)36-40歲 | 12  | 10.16 |        |       |



|  |          |    |      |  |  |
|--|----------|----|------|--|--|
|  | (3)41歲以上 | 44 | 9.84 |  |  |
|--|----------|----|------|--|--|

利用單因子變異數分析法討論「婚姻」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「婚姻」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 13.509(P 值=0.000)，達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作滿足」構面下的「內在滿足」變項上的看法與認知，不會因為「婚姻」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性  | 事後比較  |
|------|----|-----|-------|------|-------|
| 內在滿足 | 未婚 | 40  | 15.85 | 0.22 | NA    |
|      | 已婚 | 61  | 15.31 |      |       |
| 外在滿足 | 未婚 | 41  | 8.36  | 0*** | 已婚>未婚 |
|      | 已婚 | 61  | 9.96  |      |       |

利用單因子變異數分析法討論「有無小孩」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「有無小孩」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 3.820(P 值=0.012)，達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作滿足」構面下的「內在滿足」變項上的看法與認知，不會因為「有無小孩」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別      | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較    |
|------|---------|-----|-------|--------|---------|
| 內在滿足 | (1)無    | 47  | 15.63 | 0.604  | NA      |
|      | (2)1個   | 7   | 15.28 |        |         |
|      | (3)2個   | 31  | 15.16 |        |         |
|      | (4)3個以上 | 16  | 16    |        |         |
| 外在滿足 | (1)無    | 48  | 8.60  | 0.012* | 2,3,4>1 |
|      | (2)1個   | 7   | 10.71 |        |         |
|      | (3)2個   | 31  | 9.64  |        |         |
|      | (4)3個以上 | 16  | 10.25 |        |         |

利用單因子變異數分析法討論「擔任職位」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「擔任職位」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 3.037(P 值=0.005)、「內在滿足」，F 值為 4.597(P 值=0.033)，皆達統計上的顯著水準。

| 研究變數 | 組別 | 樣本數 | 平均數 | 顯著性 | 事後比較 |
|------|----|-----|-----|-----|------|
|------|----|-----|-----|-----|------|

|      |         |    |       |         |         |
|------|---------|----|-------|---------|---------|
| 內在滿足 | (1)主任醫師 | 10 | 15.5  | 0.033*  | 4>2     |
|      | (2)住院醫師 | 12 | 14.08 |         |         |
|      | (3)主治醫師 | 31 | 15.38 |         |         |
|      | (4)其他   | 47 | 16.06 |         |         |
| 外在滿足 | (1)主任醫師 | 10 | 10.2  | 0.005** | 1,2,3>4 |
|      | (2)住院醫師 | 12 | 10.25 |         |         |
|      | (3)主治醫師 | 31 | 10.03 |         |         |
|      | (4)其他   | 48 | 8.52  |         |         |

利用單因子變異數分析法討論「年資」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年資」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 4.570(P 值=0.001)，達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作滿足」構面下的「內在滿足」變項上的看法與認知，不會因為「年資」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別         | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較     |
|------|------------|-----|-------|---------|----------|
| 內在滿足 | (1)未滿1年    | 35  | 16    | 0.171   | NA       |
|      | (2)1年—未滿3年 | 6   | 15.5  |         |          |
|      | (3)3年—未滿5年 | 7   | 13.71 |         |          |
|      | (4)5年—未滿7年 | 3   | 14.33 |         |          |
|      | (5)7年—未滿9年 | 5   | 15.2  |         |          |
|      | (6)9年以上    | 45  | 15.55 |         |          |
| 外在滿足 | (1)未滿1年    | 36  | 8     | 0.001** | 2,3,6,>1 |
|      | (2)1年—未滿3年 | 6   | 10.16 |         |          |
|      | (3)3年—未滿5年 | 7   | 10.14 |         |          |
|      | (4)5年—未滿7年 | 3   | 9.33  |         |          |
|      | (5)7年—未滿9年 | 5   | 9.4   |         |          |
|      | (6)9年以上    | 45  | 10.13 |         |          |

利用單因子變異數分析法討論「平均每日工作時數」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「平均每日工作時數」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 14.212(P 值=0.000)，「內在滿足」，F 值為 4.027(P 值=0.021)，皆達統計上的顯著水準。

| 研究變數 | 組別 | 樣本數 | 平均數 | 顯著性 | 事後比較 |
|------|----|-----|-----|-----|------|
|------|----|-----|-----|-----|------|

|      |             |    |       |        |       |
|------|-------------|----|-------|--------|-------|
| 內在滿足 | (1)1小時未滿8小時 | 36 | 16.30 | 0.021* | 1>2   |
|      | (2)8小時—12小時 | 57 | 15.14 |        |       |
|      | (3)超過12小時   | 8  | 14.75 |        |       |
| 外在滿足 | (1)1小時未滿8小時 | 36 | 7.88  | 0***   | 2,3>1 |
|      | (2)8小時—12小時 | 58 | 10.18 |        |       |
|      | (3)超過12小時   | 8  | 9.5   |        |       |

利用單因子變異數分析法討論「科別名稱」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「科別名稱」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 2.158(P 值=0.08)、「內在滿足」，F 值為 0.106(P 值=0.98)，皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」變項上的看法與認知，不會因為「科別名稱」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別     | 樣本數 | 平均數   | 顯著性  | 事後比較 |
|------|--------|-----|-------|------|------|
| 內在滿足 | (1)內科  | 55  | 15.52 | 0.98 | NA   |
|      | (2)外科  | 19  | 15.36 |      |      |
|      | (3)婦產科 | 10  | 15.8  |      |      |
|      | (4)小兒科 | 12  | 15.33 |      |      |
|      | (5)急診  | 2   | 16    |      |      |
| 外在滿足 | (1)內科  | 55  | 9.6   | 0.08 | NA   |
|      | (2)外科  | 20  | 9.6   |      |      |
|      | (3)婦產科 | 10  | 7.9   |      |      |
|      | (4)小兒科 | 12  | 9     |      |      |
|      | (5)急診  | 2   | 6.5   |      |      |

利用單因子變異數分析法討論「主要的執業場所」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「主要的執業場所」的受訪者在「工作滿足」構面下的「內在滿足」，F 值為 3.682(P 值=0.029)，達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作滿足」構面下的「外在滿足」變項上的看法與認知，不會因為「主要的執業場所」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別    | 樣本數 | 平均數 | 顯著性    | 事後比較  |
|------|-------|-----|-----|--------|-------|
| 內在   | (1)診所 | 30  | 16  | 0.029* | 1,2>3 |

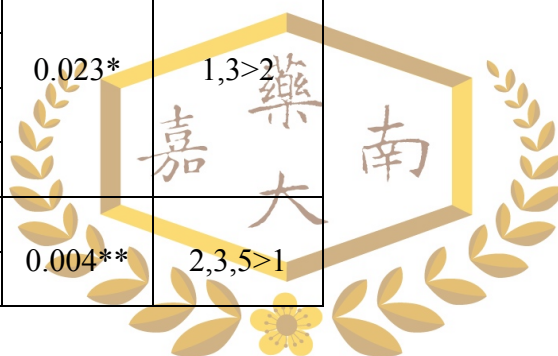
|      |         |    |       |       |    |
|------|---------|----|-------|-------|----|
| 滿足   | (2)私立醫院 | 69 | 15.42 |       |    |
|      | (3)公立醫院 | 2  | 12    |       |    |
| 外在滿足 | (1)診所   | 30 | 9.83  | 0.341 | NA |
|      | (2)私立醫院 | 70 | 9.1   |       |    |
|      | (3)公立醫院 | 2  | 9.5   |       |    |

利用單因子變異數分析法討論「主要的執業型態」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「主要的執業型態」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 5.629(P 值=0.001)、「內在滿足」，F 值為 4.691(P 值=0.004)，皆達統計上的顯著水準。

| 研究變數 | 組別      | 樣本數 | 平均數     | 顯著性     | 事後比較   |
|------|---------|-----|---------|---------|--------|
| 內在滿足 | (1)單獨開業 | 19  | 15.63   | 0.004** | 2>3    |
|      | (2)合夥開業 | 9   | 17.22   |         |        |
|      | (3)受聘醫師 | 36  | 14.63   |         |        |
|      | (4)其他   | 35  | 15.91   |         |        |
| 外在滿足 | (1)單獨開業 | 19  | 9.68    | 0.001** | 2, 3>4 |
|      | (2)合夥開業 | 9   | 10.22   |         |        |
|      | (3)受聘醫師 | 36  | 10.0833 |         |        |
|      | (4)其他   | 36  | 8.1667  |         |        |

利用單因子變異數分析法討論「平均月收入」對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「平均月收入」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 4.079(P 值=0.001)、「內在滿足」，F 值為 2.993(P 值=0.004)，皆達統計上的顯著水準。

| 研究變數 | 組別           | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較    |
|------|--------------|-----|-------|---------|---------|
| 內在滿足 | (1)10萬以下     | 41  | 15.92 | 0.023*  | 1,3>2   |
|      | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 14.37 |         |         |
|      | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 16.14 |         |         |
|      | (4)30萬—40萬以下 | 9   | 15.55 |         |         |
|      | (5)40萬以上     | 7   | 16    |         |         |
| 外在滿足 | (1)10萬以下     | 42  | 8.33  | 0.004** | 2,3,5>1 |
|      | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 9.83  |         |         |



|  |              |    |       |  |  |
|--|--------------|----|-------|--|--|
|  | (3)20萬—30萬以下 | 14 | 10.42 |  |  |
|  | (4)30萬—40萬以下 | 9  | 9.88  |  |  |
|  | (5)40萬以上     | 7  | 10.57 |  |  |

#### (四)人口統計對職涯規劃之分析

利用單因子變異數分析法討論「年齡」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「穩定型」，F 值為 4.447 (P 值=0.014)、「升遷型」，F 值為 4.606 (P 值=0.012)、「獨立自主型」，F 值為 11.712 (P 值=0.000)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「專業型」、「平衡型」、「創意挑戰型」三個變項上的看法與認知，不會因為「年齡」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數  | 組別        | 樣本數 | 平均數   | 顯著性    | 事後比較  |
|-------|-----------|-----|-------|--------|-------|
| 穩定型   | (1)21-35歲 | 46  | 16.45 | 0.014* | 1>3   |
|       | (2)36-40歲 | 12  | 15.83 |        |       |
|       | (3)41歲以上  | 44  | 15.04 |        |       |
| 專業型   | (1)21-35歲 | 46  | 12.10 | 0.586  | NA    |
|       | (2)36-40歲 | 12  | 11.58 |        |       |
|       | (3)41歲以上  | 44  | 12.13 |        |       |
| 升遷型   | (1)21-35歲 | 46  | 18.60 | 0.012* | 1>2,3 |
|       | (2)36-40歲 | 12  | 16.66 |        |       |
|       | (3)41歲以上  | 44  | 16.95 |        |       |
| 平衡型   | (1)21-35歲 | 46  | 21.41 | 0.09   | NA    |
|       | (2)36-40歲 | 12  | 19.41 |        |       |
|       | (3)41歲以上  | 44  | 20.40 |        |       |
| 獨立自主型 | (1)21-35歲 | 46  | 20.67 | 0***   | 1>2,3 |
|       | (2)36-40歲 | 12  | 17.75 |        |       |
|       | (3)41歲以上  | 44  | 18.27 |        |       |
| 創意挑戰型 | (1)21-35歲 | 46  | 19.58 | 0.095  | NA    |
|       | (2)36-40歲 | 12  | 17.83 |        |       |
|       | (3)41歲以上  | 44  | 18.34 |        |       |

利用單因子變異數分析法討論「婚姻」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法

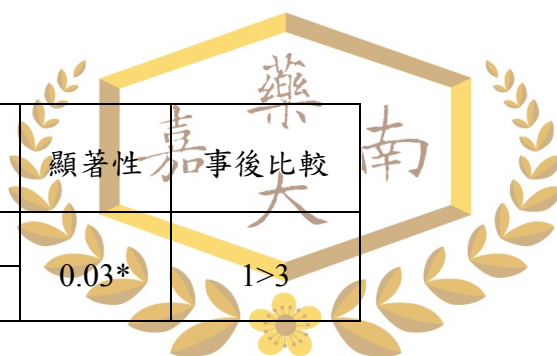


與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「升遷型」，F 值為 6.245 (P 值=0.014)、「平衡型」，F 值為 8.514 (P 值=0.004)、「獨立自主型」，F 值為 20.914 (P 值=0.000)、「創意挑戰型」，F 值為 5.438 (P 值=0.022)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」二個變項上的看法與認知，不會因為「婚姻」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數  | 組別 | 樣本數 | 平均數     | 顯著性     | 事後比較  |
|-------|----|-----|---------|---------|-------|
| 穩定型   | 未婚 | 41  | 16.31   | 0.052   | NA    |
|       | 已婚 | 61  | 15.40   |         |       |
| 專業型   | 未婚 | 41  | 12.17   | 0.585   | NA    |
|       | 已婚 | 61  | 11.98   |         |       |
| 升遷型   | 未婚 | 41  | 18.53   | 0.014*  | 未婚>已婚 |
|       | 已婚 | 61  | 17.082  |         |       |
| 平衡型   | 未婚 | 41  | 21.8049 | 0.004** | 未婚>已婚 |
|       | 已婚 | 61  | 20.0328 |         |       |
| 獨立自主型 | 未婚 | 41  | 20.7561 | 0***    | 1>2   |
|       | 已婚 | 61  | 18.3115 |         |       |
| 創意挑戰型 | 未婚 | 41  | 19.7317 | 0.022*  | 1>2   |
|       | 已婚 | 61  | 18.2459 |         |       |

利用單因子變異數分析法討論「有無小孩」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「穩定型」，F 值為 3.106 (P 值=0.03)、「升遷型」，F 值為 3.624 (P 值 0.016)、「平衡型」，F 值為 3.109 (P 值=0.03)、「獨立自主型」，F 值為 8.94 (P 值=0.000)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「專業型」、「創意挑戰型」二個變項上的看法與認知，不會因為「有無小孩」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別    | 樣本數 | 平均數   | 顯著性   | 事後比較 |
|------|-------|-----|-------|-------|------|
| 穩定型  | (1)無  | 48  | 16.39 | 0.03* | 1>3  |
|      | (2)1個 | 7   | 16.42 |       |      |



|       |         |    |         |        |         |
|-------|---------|----|---------|--------|---------|
|       | (3)2個   | 31 | 14.96   |        |         |
|       | (4)3個以上 | 16 | 15.18   |        |         |
| 專業型   | (1)無    | 48 | 12.22   | 0.795  | NA      |
|       | (2)1個   | 7  | 12      |        |         |
|       | (3)2個   | 31 | 11.83   |        |         |
|       | (4)3個以上 | 16 | 12      |        |         |
| 升遷型   | (1)無    | 48 | 18.5    | 0.016* | 1>4     |
|       | (2)1個   | 7  | 17.28   |        |         |
|       | (3)2個   | 31 | 17.38   |        |         |
|       | (4)3個以上 | 16 | 15.87   |        |         |
| 平衡型   | (1)無    | 48 | 21.6458 | 0.03*  | 1>3     |
|       | (2)1個   | 7  | 19.2857 |        |         |
|       | (3)2個   | 31 | 19.7419 |        |         |
|       | (4)3個以上 | 16 | 20.625  |        |         |
| 獨立自主型 | (1)無    | 48 | 20.6667 | 0***   | 1>2,3,4 |
|       | (2)1個   | 7  | 17.8571 |        |         |
|       | (3)2個   | 31 | 18.4516 |        |         |
|       | (4)3個以上 | 16 | 17.4375 |        |         |
| 創意挑戰型 | (1)無    | 48 | 19.4583 | 0.142  | NA      |
|       | (2)1個   | 7  | 17.2857 |        |         |
|       | (3)2個   | 31 | 18.8387 |        |         |
|       | (4)3個以上 | 16 | 17.6875 |        |         |

利用單因子變異數分析法討論「擔任職位」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「專業型」，F 值為 5.722 (P 值=0.001)、「升遷型」，F 值為 3.001(P 值 0.034)、「平衡型」，F 值為 3.57 (P 值=0.017)、「獨立自主型」，F 值為 6.394 (P 值=0.001)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「穩定型」變項上的看法與認知，不會因為「擔任職位」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別      | 樣本數 | 平均數   | 顯著性  | 事後比較 |
|------|---------|-----|-------|------|------|
| 穩定型  | (1)主任醫師 | 10  | 14.8  | 0.06 | NA   |
|      | (2)住院醫師 | 12  | 15.16 |      |      |
|      | (3)主治醫師 | 31  | 15.41 |      |      |

|       |         |    |        |         |       |
|-------|---------|----|--------|---------|-------|
|       | (4)其他   | 48 | 16.437 |         |       |
| 專業型   | (1)主任醫師 | 10 | 12.7   | 0.001** | 1,3>2 |
|       | (2)住院醫師 | 12 | 10.41  |         |       |
|       | (3)主治醫師 | 31 | 12.06  |         |       |
|       | (4)其他   | 48 | 12.39  |         |       |
| 升遷型   | (1)主任醫師 | 10 | 16.3   | 0.034*  | 4>1,3 |
|       | (2)住院醫師 | 12 | 17.25  |         |       |
|       | (3)主治醫師 | 31 | 16.96  |         |       |
|       | (4)其他   | 48 | 18.56  |         |       |
| 平衡型   | (1)主任醫師 | 10 | 20.7   | 0.017   | 4>2,3 |
|       | (2)住院醫師 | 12 | 19.5   |         |       |
|       | (3)主治醫師 | 31 | 19.83  |         |       |
|       | (4)其他   | 48 | 21.77  |         |       |
| 獨立自主型 | (1)主任醫師 | 10 | 18.5   | 0.001** | 4>2   |
|       | (2)住院醫師 | 12 | 17.75  |         |       |
|       | (3)主治醫師 | 31 | 18.35  |         |       |
|       | (4)其他   | 48 | 20.54  |         |       |
| 創意挑戰型 | (1)主任醫師 | 10 | 18.7   | 0.013*  | 1>2,3 |
|       | (2)住院醫師 | 12 | 17.33  |         |       |
|       | (3)主治醫師 | 31 | 17.93  |         |       |
|       | (4)其他   | 48 | 19.91  |         |       |

利用單因子變異數分析法討論「年資」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「專業型」，F 值為 3.299 (P 值=0.009)、「升遷型」，F 值為 2.667 (P 值 0.027)、「平衡型」，F 值為 5.164 (P 值=0.000)、「獨立自主型」，F 值為 6.076 (P 值=0.000)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「創意挑戰型」二個變項上的看法與認知，不會因為「年資」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別         | 樣本數 | 平均數   | 顯著性   | 嘉南藥大<br>事後比較 |
|------|------------|-----|-------|-------|--------------|
| 穩定型  | (1)未滿1年    | 36  | 16.66 | 0.066 | NA           |
|      | (2)1年—未滿3年 | 6   | 15.16 |       |              |

|       |            |    |       |         |                                                                                      |
|-------|------------|----|-------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|       | (3)3年－未滿5年 | 7  | 15.28 |         |                                                                                      |
|       | (4)5年－未滿7年 | 3  | 14.33 |         |                                                                                      |
|       | (5)7年－未滿9年 | 5  | 14.2  |         |                                                                                      |
|       | (6)9年以上    | 45 | 15.48 |         |                                                                                      |
| 專業型   | (1)未滿1年    | 36 | 12.47 | 0.009** | 1,6>2,3                                                                              |
|       | (2)1年－未滿3年 | 6  | 10.66 |         |                                                                                      |
|       | (1)未滿1年    | 7  | 10.85 |         |                                                                                      |
|       | (2)1年－未滿3年 | 3  | 10.66 |         |                                                                                      |
|       | (1)未滿1年    | 5  | 11    |         |                                                                                      |
|       | (2)1年－未滿3年 | 45 | 12.31 |         |                                                                                      |
| 升遷型   | (1)未滿1年    | 36 | 18.86 | 0.027*  | 1>4,5,6                                                                              |
|       | (2)1年－未滿3年 | 6  | 17.33 |         |                                                                                      |
|       | (3)3年－未滿5年 | 7  | 18.42 |         |                                                                                      |
|       | (4)5年－未滿7年 | 3  | 15.33 |         |                                                                                      |
|       | (5)7年－未滿9年 | 5  | 16    |         |                                                                                      |
|       | (6)9年以上    | 45 | 16.97 |         |                                                                                      |
| 平衡型   | (1)未滿1年    | 36 | 22    | 0***    | 2,3,6>4<br>1>3,4,5                                                                   |
|       | (2)1年－未滿3年 | 6  | 19.83 |         |                                                                                      |
|       | (3)3年－未滿5年 | 7  | 19.28 |         |                                                                                      |
|       | (4)5年－未滿7年 | 3  | 15    |         |                                                                                      |
|       | (5)7年－未滿9年 | 5  | 18.2  |         |                                                                                      |
|       | (6)9年以上    | 45 | 20.75 |         |                                                                                      |
| 獨立自主型 | (1)未滿1年    | 36 | 21.13 | 0***    | 1>2,3,4,5                                                                            |
|       | (2)1年－未滿3年 | 6  | 18.16 |         |                                                                                      |
|       | (1)未滿1年    | 7  | 18.42 |         |                                                                                      |
|       | (2)1年－未滿3年 | 3  | 16.66 |         |                                                                                      |
|       | (3)3年－未滿5年 | 5  | 19.4  |         |                                                                                      |
|       | (4)5年－未滿7年 | 45 | 18.26 |         |                                                                                      |
| 創意挑戰型 | (1)未滿1年    | 36 | 19.97 | 0.192   |  |
|       | (2)1年－未滿3年 | 6  | 17.33 |         |                                                                                      |
|       | (3)3年－未滿5年 | 7  | 18.42 |         |                                                                                      |
|       | (4)5年－未滿7年 | 3  | 18.33 |         |                                                                                      |
|       | (5)7年－未滿9年 | 5  | 18.6  |         |                                                                                      |
|       | (6)9年以上    | 45 | 18.26 |         |                                                                                      |

利用單因子變異數分析法討論「平均每日工作時數」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「穩定型」，F 值為 3.977 (P 值=0.022)、「升遷型」，F 值為 3.862 (P 值 0.024)、「平衡型」，F 值為 6 (P 值=0.003)、「獨立自主型」，F 值為 16.722 (P 值=0.000)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「專業型」、「創意挑戰型」二個變項上的看法與認知，不會因為「平均每日工作時數」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數  | 組別          | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較  |
|-------|-------------|-----|-------|---------|-------|
| 穩定型   | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 16.58 | 0.022*  | 1>2   |
|       | (2)8小時—12小時 | 58  | 15.24 |         |       |
|       | (3)超過12小時   | 8   | 16    |         |       |
| 專業型   | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 12.30 | 0.403   | NA    |
|       | (2)8小時—12小時 | 58  | 11.86 |         |       |
|       | (3)超過12小時   | 8   | 12.37 |         |       |
| 升遷型   | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 18.63 | 0.024*  | 1>2   |
|       | (2)8小時—12小時 | 58  | 16.98 |         |       |
|       | (3)超過12小時   | 8   | 18.25 |         |       |
| 平衡型   | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 22.11 | 0.003** | 1>2   |
|       | (2)8小時—12小時 | 58  | 19.93 |         |       |
|       | (3)超過12小時   | 8   | 20.5  |         |       |
| 獨立自主型 | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 21.22 | 0***    | 1>2,3 |
|       | (2)8小時—12小時 | 58  | 18.12 |         |       |
|       | (3)超過12小時   | 8   | 19.12 |         |       |
| 創意挑戰型 | (1)1小時未滿8小時 | 36  | 19.72 | 0.072   | NA    |
|       | (2)8小時—12小時 | 58  | 18.51 |         |       |
|       | (3)超過12小時   | 8   | 17.25 |         |       |

利用單因子變異數分析法討論「科別名稱」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「獨立自主型」，F 值為 3.181 (P 值=0.017)，皆達統計上的顯著水準，其他變數皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「創意挑戰型」五個變項上的看法與認知，不會因為「科別名稱」的差異

而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數  | 組別     | 樣本數 | 平均數   | 顯著性   | 事後比較  |
|-------|--------|-----|-------|-------|-------|
| 穩定型   | (1)內科  | 55  | 15.49 | 0.483 | NA    |
|       | (2)外科  | 20  | 15.8  |       |       |
|       | (3)婦產科 | 10  | 15.9  |       |       |
|       | (4)小兒科 | 12  | 16.41 |       |       |
|       | (5)急診  | 2   | 18    |       |       |
| 專業型   | (1)內科  | 55  | 12.03 | 0.985 | NA    |
|       | (2)外科  | 20  | 12.25 |       |       |
|       | (3)婦產科 | 10  | 11.9  |       |       |
|       | (4)小兒科 | 12  | 12.16 |       |       |
|       | (5)急診  | 2   | 12    |       |       |
| 升遷型   | (1)內科  | 55  | 17.16 | 0.559 | NA    |
|       | (2)外科  | 20  | 18.1  |       |       |
|       | (3)婦產科 | 10  | 18.4  |       |       |
|       | (4)小兒科 | 12  | 17.91 |       |       |
|       | (5)急診  | 2   | 19    |       |       |
| 平衡型   | (1)內科  | 55  | 20.43 | 0.629 | NA    |
|       | (2)外科  | 20  | 20.65 |       |       |
|       | (3)婦產科 | 10  | 21.9  |       |       |
|       | (4)小兒科 | 12  | 21.08 |       |       |
|       | (5)急診  | 2   | 22.5  |       |       |
| 獨立自主型 | (1)內科  | 55  | 18.81 | 0.017 | 3>1,2 |
|       | (2)外科  | 20  | 18.7  |       |       |
|       | (3)婦產科 | 10  | 21.5  |       |       |
|       | (4)小兒科 | 12  | 20.16 |       |       |
|       | (5)急診  | 2   | 22.5  |       |       |
| 創意挑戰型 | (1)內科  | 55  | 18.69 | 0.586 | NA    |
|       | (2)外科  | 20  | 18.35 |       |       |
|       | (3)婦產科 | 10  | 20.2  |       |       |
|       | (4)小兒科 | 12  | 18.33 |       |       |
|       | (5)急診  | 2   | 20    |       |       |



利用單因子變異數分析法討論「主要的執業場所」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「穩定型」，F 值為 0.143 (P 值=0.867)、「專業型」，F 值為 1.123 (P 值=0.329)、「升遷型」，F 值為 0.24 (P 值=0.787)、「平衡型」，F 值為 1.492 (P 值=0.23)、「獨立自主型」，F 值為 0.171 (P 值=0.843)、「創意挑戰型」，F 值為 0.498 (P 值=0.609)，皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項上的看法與認知，不會因為「主要的執業場所」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數  | 組別      | 樣本數 | 平均數   | 顯著性   | 事後比較 |
|-------|---------|-----|-------|-------|------|
| 穩定型   | (1)診所   | 30  | 15.86 | 0.867 | NA   |
|       | (2)私立醫院 | 70  | 15.71 |       |      |
|       | (3)公立醫院 | 2   | 16.5  |       |      |
| 專業型   | (1)診所   | 30  | 12.36 | 0.329 | NA   |
|       | (2)私立醫院 | 70  | 11.9  |       |      |
|       | (3)公立醫院 | 2   | 13    |       |      |
| 升遷型   | (1)診所   | 30  | 17.96 | 0.787 | NA   |
|       | (2)私立醫院 | 70  | 17.52 |       |      |
|       | (3)公立醫院 | 2   | 18    |       |      |
| 平衡型   | (1)診所   | 30  | 21.43 | 0.23  | NA   |
|       | (2)私立醫院 | 70  | 20.4  |       |      |
|       | (3)公立醫院 | 2   | 22.5  |       |      |
| 獨立自主型 | (1)診所   | 30  | 19.03 | 0.843 | NA   |
|       | (2)私立醫院 | 70  | 19.4  |       |      |
|       | (3)公立醫院 | 2   | 19.5  |       |      |
| 創意挑戰型 | (1)診所   | 30  | 19.16 | 0.609 | NA   |
|       | (2)私立醫院 | 70  | 18.75 |       |      |
|       | (3)公立醫院 | 2   | 17    |       |      |

利用單因子變異數分析法討論「主要的執業型態」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「穩定型」，F 值為 5.155 (P 值=0.002)、「專業型」，F 值為 4.391 (P 值=0.006)、「升遷型」，F 值為 5.679 (P 值=0.001)、「平衡型」，F 值為 6.952 (P 值=0.000)、「獨立自主型」，F 值為 10.707 (P 值=0.000)、「創意挑戰型」，F 值為 4.188 (P 值=0.008)，皆達統計上的顯著水準。

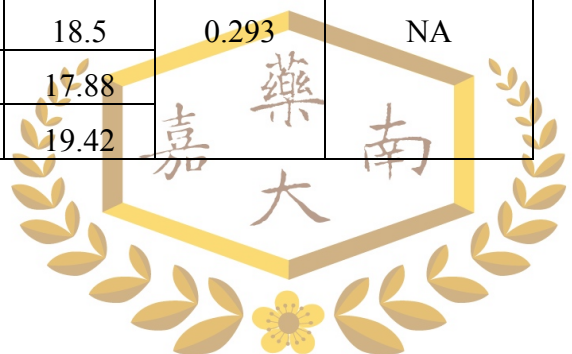
| 研究變數  | 組別      | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較         |
|-------|---------|-----|-------|---------|--------------|
| 穩定型   | (1)單獨開業 | 19  | 15.84 | 0.002** | 4>3          |
|       | (2)合夥開業 | 9   | 16.11 |         |              |
|       | (3)受聘醫師 | 36  | 14.69 |         |              |
|       | (4)其他   | 36  | 16.72 |         |              |
| 專業型   | (1)單獨開業 | 19  | 12.52 | 0.006** | 1,4>3        |
|       | (2)合夥開業 | 9   | 12.33 |         |              |
|       | (3)受聘醫師 | 36  | 11.27 |         |              |
|       | (4)其他   | 36  | 12.52 |         |              |
| 升遷型   | (1)單獨開業 | 19  | 17.31 | 0.001** | 2,4>3        |
|       | (2)合夥開業 | 9   | 19.33 |         |              |
|       | (3)受聘醫師 | 36  | 16.30 |         |              |
|       | (4)其他   | 36  | 18.69 |         |              |
| 平衡型   | (1)單獨開業 | 19  | 21.31 | 0***    | 1,2,4>3      |
|       | (2)合夥開業 | 9   | 21.55 |         |              |
|       | (3)受聘醫師 | 36  | 19.02 |         |              |
|       | (4)其他   | 36  | 22    |         |              |
| 獨立自主型 | (1)單獨開業 | 19  | 18.31 | 0***    | 2,4>3<br>4>1 |
|       | (2)合夥開業 | 9   | 20.11 |         |              |
|       | (3)受聘醫師 | 36  | 17.91 |         |              |
|       | (4)其他   | 36  | 21.08 |         |              |
| 創意挑戰型 | (1)單獨開業 | 19  | 19.15 | 0.008** | 1,2,4>3      |
|       | (2)合夥開業 | 9   | 19.88 |         |              |
|       | (3)受聘醫師 | 36  | 17.38 |         |              |
|       | (4)其他   | 36  | 19.80 |         |              |

利用單因子變異數分析法討論「平均月收入」對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「年齡」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「穩定型」，F 值為 4.419 (P 值=0.003)、「專業型」，F 值為 4.307 (P 值=0.003)、「升遷型」，F 值為 3.554 (P 值=0.01)、「平衡型」，F 值為 4.699 (P 值=0.002)、「獨立自主型」，F 值為 8.423 (P 值=0.000)，皆達統計上的顯著水準。其他變數未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「創意挑戰型」六個變項上的看法與認知，不會因為「平均月收入」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數  | 組別           | 樣本數 | 平均數   | 顯著性     | 事後比較         |
|-------|--------------|-----|-------|---------|--------------|
| 穩定型   | (1)10萬以下     | 42  | 16.64 | 0.003** | 1>2          |
|       | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 14.37 |         |              |
|       | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 15.5  |         |              |
|       | (4)30萬—40萬以下 | 9   | 15.77 |         |              |
|       | (5)40萬以上     | 7   | 16.14 |         |              |
| 專業型   | (1)10萬以下     | 42  | 12.26 | 0.003** | 1,3>2<br>3>4 |
|       | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 11.04 |         |              |
|       | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 13.14 |         |              |
|       | (4)30萬—40萬以下 | 9   | 11.77 |         |              |
|       | (5)40萬以上     | 7   | 12    |         |              |
| 升遷型   | (1)10萬以下     | 42  | 18.66 | 0.01*   | 1>2,3        |
|       | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 16.25 |         |              |
|       | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 16.92 |         |              |
|       | (4)30萬—40萬以下 | 9   | 18.22 |         |              |
|       | (5)40萬以上     | 7   | 18.28 |         |              |
| 平衡型   | (1)10萬以下     | 42  | 21.80 | 0.002** | 1,4,5>2      |
|       | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 18.62 |         |              |
|       | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 20.28 |         |              |
|       | (4)30萬—40萬以下 | 9   | 21.11 |         |              |
|       | (5)40萬以上     | 7   | 21.42 |         |              |
| 獨立自主型 | (1)10萬以下     | 42  | 20.80 | 0***    | 1>2,3        |
|       | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 17.66 |         |              |
|       | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 17.21 |         |              |
|       | (4)30萬—40萬以下 | 9   | 19.33 |         |              |
|       | (5)40萬以上     | 7   | 19.42 |         |              |
| 創意挑戰型 | (1)10萬以下     | 42  | 19.59 | 0.293   | NA           |
|       | (2)10萬—20萬以下 | 24  | 18.04 |         |              |
|       | (3)20萬—30萬以下 | 14  | 18.5  |         |              |
|       | (4)30萬—40萬以下 | 9   | 17.88 |         |              |
|       | (5)40萬以上     | 7   | 19.42 |         |              |

#### 四、T 檢定

##### (一)人口統計對工作壓力之分析



運用「獨立樣本 T 檢定(T-test)」用以瞭解「性別」基本資料變項，對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「專業知識」、「角色壓力」、「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「性別」的受訪者在「工作壓力」構面下的「人際壓力」，F 值為 0.43 (P 值=0.514)、「角色壓力」，F 值為 0.321 (P 值=0.572)、「專業知識」，F 值為 2.549 (P 值=0.114)、「工作負荷」，F 值為 1.012 (P 值 0.317)，皆未達統計上的顯著水準。表示在「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「專業知識」、「角色壓力」、「工作負荷」四個變項上的看法與認知，不會因為「性別」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性<br>(雙尾) | 事後比較 |
|------|----|-----|-------|-------------|------|
| 人際壓力 | 女  | 33  | 14.33 | 0.799       | NA   |
|      | 男  | 69  | 14.17 | 0.81        |      |
| 角色壓力 | 女  | 33  | 18.90 | 0.01        | NA   |
|      | 男  | 69  | 17.17 | 0.017       |      |
| 專業知識 | 女  | 32  | 16.31 | 0.677       | NA   |
|      | 男  | 69  | 16.10 | 0.694       |      |
| 工作負荷 | 女  | 33  | 13.12 | 0.098       | NA   |
|      | 男  | 69  | 12.44 | 0.104       |      |

運用「獨立樣本 T 檢定(T-test)」用以瞭解「是否有取得專科醫師證書」基本資料變項，對於「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「專業知識」、「角色壓力」、「工作負荷」四個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「性別」的受訪者在「工作壓力」構面下的「角色壓力」，F 值為 4.062 (P 值=0.047)，達統計上的顯著水準，其他變數未達統計上的顯著水準。表示在「工作壓力」構面下的「人際壓力」、「專業知識」、「工作負荷」四個變項上的看法與認知，不會因為「是否有取得專科醫師證書」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別 | 樣本數 | 平均數     | 顯著性<br>(雙尾) | 事後比較 |
|------|----|-----|---------|-------------|------|
| 人際壓力 | 沒有 | 43  | 15.39   | 0           | NA   |
|      | 有  | 59  | 13.37   | 0           |      |
| 角色壓力 | 沒有 | 43  | 18.58   | 0.022       | 沒有>有 |
|      | 有  | 59  | 17.11   | 0.029       |      |
| 專業知識 | 沒有 | 42  | 16.90   | 0.007       | NA   |
|      | 有  | 59  | 15.64   | 0.008       |      |
| 工作負荷 | 沒有 | 43  | 12.90   | 0.282       | NA   |
|      | 有  | 59  | 12.4915 | 0.27        |      |

## (二)人口統計對執業風險之分析

運用「獨立樣本 T 檢定(T-test)」用以瞭解「性別」基本資料變項，對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「性別」的受訪者在「執業風險」變項，F 值為 1.964 (P 值=0.164)，未達統計上的顯著水準。表示在「執業風險」變項上的看法與認知，不會因為「性別」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性(雙尾) | 事後比較 |
|------|----|-----|-------|---------|------|
| 執業風險 | 女  | 33  | 14.72 | 0.865   | NA   |
|      | 男  | 69  | 14.82 | 0.877   |      |

運用「獨立樣本 T 檢定(T-test)」用以瞭解「是否有取得專科醫師證書」基本資料變項，對於「執業風險」變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「性別」的受訪者在「執業風險」變項，F 值為 0.091 (P 值 0.764)，未達統計上的顯著水準。表示在「執業風險」變項上的看法與認知，不會因為「是否有取得專科醫師證書」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 組別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性(雙尾) | 事後比較 |
|------|----|-----|-------|---------|------|
| 執業風險 | 沒有 | 43  | 15.81 | 0.001   | NA   |
|      | 有  | 59  | 14.05 | 0.001   |      |

## (三)人口統計對工作滿足之分析

運用「獨立樣本 T 檢定(T-test)」用以瞭解「性別」基本資料變項，對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「性別」的受訪者在「工作滿足」構面下的「內在滿足」，F 值為 0.046 (P 值=0.83)、「外在滿足」，F 值為 1.145 (P 值=0.287)，未達統計上的顯著水準。表示在「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項上的看法與認知，不會因為「性別」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 性別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性(雙尾) | 事後比較 |
|------|----|-----|-------|---------|------|
| 內在滿足 | 女  | 32  | 15.37 | 0.636   | NA   |
|      | 男  | 69  | 15.59 | 0.634   |      |
| 外在滿足 | 女  | 33  | 9     | 0.326   | NA   |
|      | 男  | 69  | 9.47  | 0.3     |      |

運用「獨立樣本 T 檢定(T-test)」用以瞭解「是否有取得專科醫師證書」基本資料變項，對於「工作滿足」構面下的「內在滿足」、「外在滿足」二個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「性別」的受訪者在「工作滿足」構面下的「外在滿足」，F 值為 9.008 (P 值=0.003)，達統計上的顯著水準。其他變數未達統計上的顯著水準，表示在「工作滿足」構面下的「內在滿足」變項上的看法與認知，不會因為「是否有取得

專科醫師證書」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數 | 性別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性(雙尾) | 事後比較 |
|------|----|-----|-------|---------|------|
| 內在滿足 | 沒有 | 42  | 15.54 | 0.929   | NA   |
|      | 有  | 59  | 15.50 | 0.927   |      |
| 外在滿足 | 沒有 | 43  | 8.23  | 0       | 有>沒有 |
|      | 有  | 59  | 10.11 | 0       |      |

#### (四)人口統計對職涯規劃之分析

運用「獨立樣本 T 檢定(T-test)」用以瞭解「性別」基本資料變項，對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「性別」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「穩定型」，F 值為 2.797 (P 值=0.098)、「專業型」，F 值為 0.335 (P 值=0.564)、「升遷型」，F 值為 1.552 (P 值=0.216)、「平衡型」，F 值為 0.001 (P 值=0.979)、「獨立自主型」，F 值為 0 (P 值=0.988)、「創意挑戰型」，F 值為 0.018 (P 值=0.894)，皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項上的看法與認知，不會因為「性別」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數  | 性別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性(雙尾) | 事後比較 |
|-------|----|-----|-------|---------|------|
| 穩定型   | 沒有 | 43  | 16.20 | 0.107   | NA   |
|       | 有  | 59  | 15.45 | 0.105   |      |
| 專業型   | 沒有 | 43  | 12.11 | 0.771   | NA   |
|       | 有  | 59  | 12.01 | 0.771   |      |
| 升遷型   | 沒有 | 43  | 18.39 | 0.033   | NA   |
|       | 有  | 59  | 17.13 | 0.027   |      |
| 平衡型   | 沒有 | 43  | 21.51 | 0.033   | NA   |
|       | 有  | 59  | 20.18 | 0.029   |      |
| 獨立自主型 | 沒有 | 43  | 20.32 | 0.002   | NA   |
|       | 有  | 59  | 18.54 | 0.002   |      |
| 創意挑戰型 | 沒有 | 43  | 19.30 | 0.221   | NA   |
|       | 有  | 59  | 18.50 | 0.232   |      |

運用「獨立樣本 T 檢定(T-test)」用以瞭解「性別」基本資料變項，對於「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項的看法與認知有無差異。根據表格表示，不同「性別」的受訪者在「職涯規劃」構面下的「穩定型」，F 值為 2.797 (P 值=0.098)、「專業型」，F 值為 0.335 (P 值=0.564)、「升遷型」，F 值為 1.552 (P 值=0.216)、「平衡型」，F 值為 0.001 (P 值

=0.979)、「獨立自主型」，F 值為 0 (P 值=0.988)、「創意挑戰型」，F 值為 0.018 (P 值=0.894)，皆未達統計上的顯著水準。表示在「職涯規劃」構面下的「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」六個變項上的看法與認知，不會因為「性別」的差異而導致看法與認知上的不同。

| 研究變數  | 性別 | 樣本數 | 平均數   | 顯著性(雙尾) | 事後比較 |
|-------|----|-----|-------|---------|------|
| 穩定型   | 女  | 33  | 15.63 | 0.68    | NA   |
|       | 男  | 69  | 15.84 | 0.646   |      |
| 專業型   | 女  | 33  | 11.66 | 0.105   | NA   |
|       | 男  | 69  | 12.24 | 0.081   |      |
| 升遷型   | 女  | 33  | 17.66 | 1       | NA   |
|       | 男  | 69  | 17.66 | 1       |      |
| 平衡型   | 女  | 33  | 20.96 | 0.617   | NA   |
|       | 男  | 69  | 20.63 | 0.604   |      |
| 獨立自主型 | 女  | 33  | 19.93 | 0.12    | NA   |
|       | 男  | 69  | 18.98 | 0.11    |      |
| 創意挑戰型 | 女  | 33  | 18.78 | 0.905   | NA   |
|       | 男  | 69  | 18.86 | 0.912   |      |

## 五、迴歸線性

### (一)職涯規劃對執業風險之分析

運用迴歸分析，以檢視假設一：「職涯規劃」與「執業風險」之間的影響，是否成立。結果顯示，「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「創意挑戰型」，皆達統計上的顯著水準，對執業風險有正向顯著的影響。唯有「獨立自主型」未達統計上的顯著水準。

| 自變項   | 依變項    |       |         |       |       |
|-------|--------|-------|---------|-------|-------|
|       | 執業風險   |       |         |       |       |
|       | 未標準化係數 |       | 標準化係數   |       |       |
|       | B 之估計值 | 標準誤差  | Beta 分配 | t     | 顯著性   |
| 穩定型   | 0.474  | 0.129 | 0.347   | 3.684 | 0     |
| 專業型   | 0.612  | 0.179 | 0.325   | 3.419 | 0.001 |
| 升遷型   | 0.342  | 0.103 | 0.318   | 3.332 | 0.001 |
| 平衡型   | 0.225  | 0.1   | 0.221   | 2.255 | 0.026 |
| 獨立自主型 | 0.028  | 0.11  | 0.025   | 0.251 | 0.803 |
| 創意挑戰型 | 0.267  | 0.095 | 0.271   | 2.806 | 0.006 |

## (二)職涯規劃對工作滿足之分析

運用迴歸分析，以檢視假設二：「職涯規劃」與「工作滿足」之間的影響，是否成立。結果顯示，「穩定型」、「專業型」、「平衡型」、「獨立自主型」，皆達統計上的顯著水準，對工作滿足有正向顯著的影響。唯有「升遷型」、「創意挑戰型」未達統計上的顯著水準。

| 自變項   | 依變項    |       |         |       |       |
|-------|--------|-------|---------|-------|-------|
|       | 工作滿足   |       |         |       |       |
|       | 未標準化係數 |       | 標準化係數   |       |       |
|       | B 之估計值 | 標準誤差  | Beta 分配 | t     | 顯著性   |
| 穩定型   | 0.309  | 0.113 | 0.264   | 2.738 | 0.007 |
| 專業型   | 0.519  | 0.153 | 0.322   | 3.401 | 0.001 |
| 升遷型   | 0.258  | 0.088 | 0.281   | 2.926 | 0.258 |
| 平衡型   | 0.178  | 0.085 | 0.204   | 2.084 | 0.04  |
| 獨立自主型 | 0.215  | 0.091 | 0.229   | 2.353 | 0.021 |
| 創意挑戰型 | 0.146  | 0.083 | 0.174   | 1.763 | 0.081 |

## (三)職涯規劃對工作壓力之分析

運用迴歸分析，以檢視假設三：「職涯規劃」與「工作壓力」之間的影響，是否成立。結果顯示，「穩定型」、「專業型」、「升遷型」、「平衡型」、「獨立自主型」、「創意挑戰型」，皆達統計上的顯著水準，對工作壓力有正向顯著的影響。

| 自變項   | 依變項    |       |         |       |       |
|-------|--------|-------|---------|-------|-------|
|       | 工作壓力   |       |         |       |       |
|       | 未標準化係數 |       | 標準化係數   |       |       |
|       | B 之估計值 | 標準誤差  | Beta 分配 | t     | 顯著性   |
| 穩定型   | 1.243  | 0.314 | 0.369   | 3.956 | 0     |
| 專業型   | 1.921  | 0.424 | 0.415   | 4.533 | 0     |
| 升遷型   | 0.927  | 0.249 | 0.35    | 3.717 | 0     |
| 平衡型   | 0.925  | 0.234 | 0.369   | 3.955 | 0     |
| 獨立自主型 | 0.891  | 0.256 | 0.33    | 3.484 | 0.001 |
| 創意挑戰型 | 0.739  | 0.232 | 0.305   | 3.188 | 0.002 |

## 六、邏輯斯迴歸

### (一)您會受到工作負荷的影響而改選其他科別嗎？

運用邏輯斯迴歸，用以了解是否會受到工作負荷的影響而改選其他科別。結果顯示，工作負荷達統計上的顯著水準。工作負荷越大，而會改選其他科別。

係數



|      | B 之估計值 | S. E, | Wals  | df | 顯著性   | Exp(B) |
|------|--------|-------|-------|----|-------|--------|
| 人際關係 | -0.256 | 0.134 | 3.657 | 1  | 0.056 | 0.774  |
| 角色壓力 | 0.187  | 0.123 | 2.327 | 1  | 0.127 | 1.206  |
| 專業知識 | 0.031  | 0.191 | 0.026 | 1  | 0.873 | 1.031  |
| 工作負荷 | 0.501  | 0.237 | 4.463 | 1  | 0.035 | 1.65   |

## (二)您會受到專業知識的影響而改選其他科別

運用邏輯斯迴歸，用以了解是否會受到專業知識的影響而改選其他科別。結果顯示，工作壓力達統計上的顯著水準。工作壓力越大，而會改選其他科別。

係數

|      | B 之估計值 | S. E, | Wals | df | 顯著性  | Exp(B) |
|------|--------|-------|------|----|------|--------|
| 工作壓力 | 0.104  | 0.045 | 5.37 | 1  | 0.02 | 1.109  |

運用邏輯斯迴歸，用以了解是否會受到專業知識的影響而改選其他科別。結果顯示，人際壓力、角色壓力、專業知識、工作壓力，皆未達統計上的顯著水準。

係數

|      | B 之估計值 | S. E, | Wals  | df | 顯著性   | Exp(B) |
|------|--------|-------|-------|----|-------|--------|
| 人際關係 | -0.193 | 0.147 | 1.714 | 1  | 0.19  | 0.825  |
| 角色壓力 | 0.253  | 0.156 | 2.631 | 1  | 0.105 | 1.288  |
| 專業知識 | 0.203  | 0.256 | 0.627 | 1  | 0.429 | 1.225  |
| 工作負荷 | 0.339  | 0.295 | 1.322 | 1  | 0.25  | 1.403  |

## (三)您會受到角色壓力的影響而改選其他科別

運用邏輯斯迴歸，用以了解是否會受到角色壓力的影響而改選其他科別。結果顯示，工作壓力達統計上的顯著水準。工作壓力越大，而會改選其他科別。

係數

|      | B 之估計值 | S. E, | Wals  | df | 顯著性   | Exp(B) |
|------|--------|-------|-------|----|-------|--------|
| 工作壓力 | 0.086  | 0.038 | 5.111 | 1  | 0.024 | 1.09   |

運用邏輯斯迴歸，用以了解是否會受到角色壓力的影響而改選其他科別。結果顯示，執業風險達統計上的顯著水準。執業風險越大，而會改選其他科別。

係數

|      | B 之估計值 | S. E, | Wals  | df | 顯著性   | Exp(B) |
|------|--------|-------|-------|----|-------|--------|
| 執業風險 | 0.368  | 0.137 | 7.181 | 1  | 0.007 | 1.444  |

## (四)您會受到人際壓力的影響而改選其他科別

運用邏輯斯迴歸，用以了解是否會受到人際壓力的影響而改選其他科別。結果顯示，執業風險達統計上的顯著水準。執業風險越大，而會改選其他科別。



係數

|      | B 之估計值 | S. E, | Wals  | df | 顯著性   | Exp(B) |
|------|--------|-------|-------|----|-------|--------|
| 執業風險 | 0.383  | 0.169 | 5.133 | 1  | 0.023 | 1.466  |

(五)您會受到執業風險的影響而改選其他科別

運用邏輯斯迴歸，用以了解是否會受到執業風險的影響而改選其他科別。結果顯示，執業風險達統計上的顯著水準。執業風險越大，而會改選其他科別。

係數

|      | B 之估計值 | S. E, | Wals  | df | 顯著性   | Exp(B) |
|------|--------|-------|-------|----|-------|--------|
| 執業風險 | 0.338  | 0.123 | 7.588 | 1  | 0.006 | 1.402  |

(六)您會受到外在滿足的影響而改選其他科別

運用邏輯斯迴歸，用以了解是否會受到外在滿足的影響而改選其他科別。結果顯示，工作壓力達統計上的顯著水準。工作壓力越大，而會改選其他科別。

係數

|      | B 之估計值 | S. E, | Wals  | df | 顯著性   | Exp(B) |
|------|--------|-------|-------|----|-------|--------|
| 工作壓力 | 0.081  | 0.041 | 3.974 | 1  | 0.046 | 1.084  |

運用邏輯斯迴歸，用以了解是否會受到外在滿足的影響而改選其他科別。結果顯示，執業風險達統計上的顯著水準。執業風險越大，而會改選其他科別。

係數

|      | B 之估計值 | S. E, | Wals  | df | 顯著性   | Exp(B) |
|------|--------|-------|-------|----|-------|--------|
| 執業風險 | 0.364  | 0.146 | 6.223 | 1  | 0.013 | 1.439  |

## 伍、 結論與建議

### 一、 結論

H1 職涯規劃顯著正向影響執業風險

經研究結果顯示「職涯規劃」對「執業風險」產生的正向影響。穩定型、專業型、升遷型、平衡型、創意挑戰型對於執業風險皆達顯著的正向影響。

H2 職涯規劃顯著正向影響工作滿足

經研究結果顯示「職涯規劃」對「工作滿足」產生的正向影響。穩定型、專業型、平衡型、獨立自主型對於執業風險皆達顯著的正向影響。

H3 職涯規劃顯著正向影響工作壓力



經研究結果顯示「職涯規劃」對「工作壓力」產生的正向影響。穩定型、專業型、升遷型、平衡型、獨立自主型、創意挑戰型對於執業風險皆達顯著的正向影響。

#### H4 執業風險顯著負向影響科別選擇

執業風險顯著影響科別選擇，執業風險越大，會受到人際關係、角色壓力以及外在滿足的影響，而會改選其他科別。

#### H5 工作滿足顯著正向影響科別選擇

結果顯示，不會因「工作滿足」的影響，而改選其他科別

#### H6 工作壓力顯著負向影響科別選擇

執業風險顯著影響科別選擇，執業風險越大，會受到專業知識、角色壓力以及外在滿足的影響，而會改選其他科別。

## 二、建議

1. 健保署適時提供小額經費提撥給實習醫師或住院醫師的加給。
2. 對於執業風險高之科別進行繼續教育，盡量避免醫療糾紛的發生。
3. 對於該科醫生抗壓性應個別作強化教學，如前輩指導，輔導課程等等。



## 參考文獻

- 蘇崇堯(1997)・當今台灣中部外科專科醫師職業情形及其相關因素(碩士論文)・中山醫學院醫學研究所。
- 陳端容(1999)・醫師職場結構特質之研究：以生涯發展路徑與執業異動關係為例(研究計畫編號：NSC89-2412-H-002-012-)・國立台灣大學公共衛生學院醫療機構管理研究所。
- 范姜如萱、李 誠(2000, 12 月)・個人發展計劃執行之評估-以 A 公司為例・企業人力資源管理診斷專案研究成果研討會・桃園縣：國立中央大學。
- 陳明進、黃崇謙(2001)・全民健保支付制度改變前後公立醫院與財團法人醫院服務量及醫療利益之比較・當代會計, 2(2), 169-194。
- 韓季霖(2001)・台灣地區醫師人力供需之研究-灰色預測模式之應用(碩士論文)・銘傳大學管理科學研究所。
- 朱明謙(2001)・高科技產業從業人員休閒行為、工作壓力與工作績效之研究(碩士論文)・義守大學管理科學研究所。
- 施國正(2002)・衛生署署立醫院實施新制獎勵金制度對所屬醫院與醫師影響之探討(碩士論文)・國立台灣大學公共衛生學院醫療機構管理研究所。
- 謝幸玲(2002)・醫院護理人員薪資報酬之影響因素(碩士論文)・義守大學管理研究所。
- 陳端容、翁秀珠(2002)・台灣基層開業醫師人力組成與專業發展之研究(研究計畫編號：NSC91-2416-H-002-019-SSS)・國立臺灣大學公共衛生學院醫療機構管理研究所。
- 陳端容(2003)・醫學教育學制對專業生涯成就取得之相關因素分析：五年制學士後醫科與七年制醫科的比較分析(研究計畫編號：NSC92-2412-H-002-011-SSS)・國立臺灣大學公共衛生學院醫療機構管理研究所。
- 黃元惠、王貴英、洪志洋、張北葉(2004)・全民健保實施後外科專科醫師 人力下降的可能因素探討・台灣醫界, 47(4)。
- 陳端容(2004)・大型醫院主管職的生涯路徑與醫師職場結構・臺灣社會學刊, 33, 109-105。
- 王正治(2004)・風險趨避程度對醫師業務責任險需求影響之研究(碩士論文)・朝陽科技大學保險金融管理系。
- 廖立欣(2004)・實習醫師選擇未來執業專科決定歷程之敘說研究(碩士論文)・國立陽明大學醫務管理研究所。
- 朱怡蓁(2004)・應用灰關聯分析於醫學中心醫師激勵制度最佳化之研究(碩士論文)・朝陽科技大學企業管理所。
- 陸洛、李惠美、謝天渝(2005)・牙醫師職業壓力與身心健康、職業倦怠之關係：以高雄市牙醫為例・應用心理研究, 27, 59-80。
- 許玫玲、張維蓉、黃國哲(2005)・論病例計酬制度下醫院薪資策略對醫師診療行為之影響：以某區域醫院為例・臺灣衛誌, 24(1), 12-21。
- 周佳佑(2005)・工作壓力的認識與改善・T&D 飛訊, 37, 1-5。
- 陳雪娥、吳俊裕(2006)・由我國『專科護理師』制度之推行展望護理人員職涯發展・澄



- 清醫護管理雜誌，2(2)，24-33。
- 黃品嘉(2006)·全民健保支付制度演進與醫院生產效率(碩士論文)·國立中央大學產業經濟研究所。
- 張秀霞(2006)·團隊互動過程與創新行為之相關性研究(碩士論文)·朝陽科技大學企業管理系。
- 巫影潭(2006)·醫師休閒運動態度、參與行為及工作壓力之研究·國立體育學院體育推廣學系。
- 黃隆虎(2006)·醫療社團法人對基層醫療院所競爭力之影響—以透析基層診所為例·逢甲大學經營管理碩士在職專班。
- 王穎駿(2006)·我國機場安檢人員工作壓力及其因應策略研究·運輸計劃季刊，35(1)，29-58。
- 車先蕙(2006)·主管人員壓力管理·新光醫訊，172。
- 張舒昀(2006)·台灣地區地方教育行政人員工作壓力與工作滿意關係之研究(碩士論文)·國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系。
- 林千渝(2007)·高職教師之人格特質、情緒管理與工作壓力之探討(碩士論文)·國立彰化師範大學商業教育學系。
- 馬正芳(2007)·主治醫師性別與工作壓力之關係—以兩家醫院為例(碩士論文)·臺北醫學大學醫務管理學系。
- 林佩芬、黃辰瑋、鄭俊宏(2007)·高科技產業工作壓力的形成與因應方式之探討研究·蘭陽學報，6，66-76。
- 郝逸華(2008)·企業實施績效管理關鍵成功因素之探討·康寧學報，10，85-118。
- 蔡麗儷、呂佩珍、黃珊、許紋鳳、桂淑萍(2008)·腫瘤科護理人員壓力之調適·安寧療護雜誌，13(1)，1-13。
- 曾玉滿(2009)·工作壓力對工作績效關係之探討--以諮商為干擾變項(碩士論文)·國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班。
- 黃寶園(2009)·工作壓力對工作滿足、職業倦怠影響之研究：統合分析取向·教育心理學報，40(3)，439-461。
- 吳淑鈴(2010)·有效的職涯規劃與管理·T&D 飛訊，109，1-17。
- 郭宗賢(2010)·職涯規劃、職涯管理與企業策略之關聯與實踐·T&D 飛訊，108，1-21。
- 陳宥蓁(2010)·醫院護理管理者工作壓力與工作壓力因應策略之研究(碩士論文)·中山醫學大學護理學系。
- 廖浩欽、胡百敏(2011)·急診專科醫師合理的工作收入·台灣急診專科醫師期刊，3(1)，6-12。
- 汪秀玲、羅永欽、洪純隆(2011)·財務誘因與台灣區域醫院醫師服務績效之跨層次分析·台灣衛誌，30(4)，337-346。
- 扈克勛、黃毓瑩、李世珍(2011)·臺灣醫院人力相關研究之回顧與評析·醫管期刊，12(3)，143-165。
- 劉雙意(2011)·職涯角色廣度與職涯發展需求差異之關係研究—以某研發中心為例(碩士



論文)・東海大學企業管理研究所。

張德厚(2012, 7月25日)・五大皆空 陳冲：制度面解決醫療糾紛問題・取自

<https://tw.news.yahoo.com/%E4%BA%94%E5%A4%A7%E7%9A%86%E7%A9%BA-%E9%99%B3%E5%86%B2-%E5%88%B6%E5%BA%A6%E9%9D%A2%E8%A7%A3%E6%B1%BA%E9%86%AB%E7%99%82%E7%B3%BE%E7%B4%9B%E5%95%8F%E9%A1%8C-071600997.html>

何鎧任(2013)・我國醫療糾紛處理模式之研究(碩士論文)・國防大學管理學院法律學系碩士班。

蔣志偉(2014, 2月20日)・止出走「挽救五大皆空」 健保增編50億・取自

<http://news.tvbs.com.tw/entry/521839>

彭宣雅(2014, 3月16日)・醫療五大皆空緩解？兒科仍不足・取自

[http://udn.com/NEWS/BREAKINGNEWS/BREAKINGNEWS9/8550618.shtml?ch=rss\\_latest](http://udn.com/NEWS/BREAKINGNEWS/BREAKINGNEWS9/8550618.shtml?ch=rss_latest)

彭宣雅(2014, 3月16日)・醫界4大空暫緩解 兒科仍荒・取自

<http://udn.com/NEWS/HEALTH/HEA1/%E9%86%AB%E7%95%8C4%E5%A4%A7%E7%A9%BA%E6%9A%AB%E7%B7%A9%E8%A7%A3%20%E5%85%92%E7%A7%91%E4%BB%8D%E8%8D%92-8550726.shtml>

陳承璋(2014, 3月18日)・醫界五大皆空問題已改善 急診科招收達9成・取自

<http://www.cnyes.com/life/Content/20140318/kiu94z77zxn6.shtml>

