

影響中部某區域教學醫院護理人員 職場快樂相關因素之研究

何清治¹、莊弘²

中臺科技大學 醫療暨健康產業管理系¹、澄清綜合醫院中港分院 婦產科²

摘要

目的

探討影響中部某區域教學醫院護理人員職場快樂之相關因素。

方法

採橫斷面、問卷調查法。研究工具三份量表包括組織支持、心理資本及職場快樂，共發放 400 份問卷，回收有效問卷 386 份（96.5%）。

結果

組織支持屬於中上程度，同儕支持高於主管支持。心理資本屬於中上程度，構面由高而低依序為自我效能、希望、樂觀、韌性。職場快樂屬於中等程度，構面由高而低依序為工作滿意、工作敬業、組織承諾。性別、婚姻、有子女、月收入、職稱在心理資本有顯著差異。有子女、月收入在職場快樂有顯著差異。組織支持、心理資本與職場快樂呈顯著正相關。心理資本的兩構面自我效能、希望對職場快樂具有顯著影響力。

結論

心理資本是員工職場快樂的主要來源，管理者可以將心理資本的優勢用作維持員工積極向上的工具，對於增加護理人員幸福感是有益的。（澄清醫護管理雜誌 2026；22（3）：11-22）

關鍵詞：護理人員、職場快樂、組織支持、心理資本、相關因素

前言

人們生活最高目標就是在追求幸福快樂，一項持續的、終生的努力。在職場保持員工快樂和心理的健康可以提高生產力[1]，職場快樂（Happiness at the Workplace, HAW）是指人們對工作和生活的滿意度。快樂是由愉悅、參與和意義組成，快樂的概念與個人的主觀幸福感有關，兩者可以互換使用[2]。員工的快樂可以為組織帶來有益的結果。

雖然提高職場快樂是幫助組織實現目標主要原因之一，但是每個組織都應該開發和管理其心理資本（Psychological Capital, PsyCap），以免在競爭環境中被擊敗[3]。當今員工對職涯規劃的想法已從過去終身就業的組織，轉向有助於個別發展和學習的機會，以追求幸福人生。因此，組織必須透過提升員工的心理資本做出貢獻來獲得組織長期競爭優勢[3]。

同時，組織支持（Organizational Support, OS）為員工的態度和服務績效帶來了有利的變化，這對於實現業務目標及保持績效效率和競爭優勢至關重要[4]。組織支持對醫護專業人員的各種組織行為和健康益處有積極影響，且與員工敬業度有直接的正相關[5]。醫院都應該開發和管理其心理資本，重視員工的貢獻及關心其福祉，以提升職場快樂氣氛及醫院長期競爭優勢。提高職場快樂有許多方法，需要不同面向的研究，藉由組織支持以改善醫院員工心理的正向發展，以協助組織實現目標。

在職場上推動組織重視並投資於員工的職場快

通訊作者：莊弘

通訊地址：台中市西屯區台灣大道四段 966 號

E-mail：tohung1122@gmail.com

受理日期：2025 年 8 月；接受刊載：2026 年 1 月

樂與心理資本，建立支持性的環境與策略，來提升員工的整體幸福感、投入與績效，最終實現組織的永續發展與競爭優勢為本研究動機。因此，本研究目的以中部某區域教學醫院護理人員為研究對象，調查人口學變項、組織支持、心理資本影響職場快樂之研究。期待提升職場幸福感，透過正向心理發展，讓員工在工作中有愉悅、參與和意義感，以確保組織在激烈競爭中不被淘汰，以及滿足員工追求個人發展與幸福人生的需求，吸引並留住人才。

文獻探討

醫院在健保制度下競爭激烈，為了降低成本，在有限資源提供標準服務，導致護理人員過度勞累，加速護理人員流動性，離職率普遍升高，衝擊醫療體系，甚至影響國家安全[6]。醫院盡力設法留住人才，利用薪資和附加福利來吸引員工，並均衡員工工作和家庭生活，以創造員工幸福感，而幸福感一直是職場感興趣的主題[7]。

一、組織支持

組織支持是指員工對組織重視他們的貢獻並關心他們福祉程度的一般信念[8]，是一種不同於主管或部門支持的結構，可以增加員工的角色內和角色外表現，減少他們的壓力和退縮行為，以幫助組織實現其目標以及他們對組織的情感承諾。組織支持可以讓員工在護理工作中的壓力和焦慮方面發揮作用[8]。此外，高品質的組織溝通與醫療工作人員較低的辭職意願相關，組織支持可以理解為一種工作資源，可以緩衝緊張工作需求的負面影響並支持員工的福祉，且與員工敬業、工作滿意度，積極的情感狀態有直接的正相關[5,9]。

從長遠來看，為了獲得生活中的幸福，個人需要在一個可以影響他們快樂的組織工作。員工的快樂可能是決定組織績效的關鍵之一，而快樂的高低取決於對組織的支持，它可以作為員工職場快樂的預測指標[4]。組織支持如提供的設施、管理領導和同事的影響，對於促進快樂的員工至關重要。主管和員工之間存在正式或非正式的互動與員工的快樂水準密切相關。然而，在當今的大多數組織中，有些領導者沒有以適當的方式對待員工。一些領導者對員工很粗魯，尤其是當他們無法在工作中提供更

具創新性的做法時，這些員工會感到尷尬，並將事件變成負面體驗，可能降低工作積極性，最終導致員工在組織中感到不快樂[10]。

二、心理資本

心理資本是員工的幸福、耐力、自尊等，為個體在發展過程中表現的一種正向的可利用心理狀態，揭示了人們積極方面且可以不斷得到改進[11,12]。心理資本被描述為一種個人工具，有助於以更好的方式管理個人和職業生活，從而提高工作效率和快樂感[12]。當員工的心理需求得到滿足時，由於他們的心理資本水準較高，更有可能做出積極的行為。

心理資本作為一種重要的心理資源，反映了個體在成長和發展過程中所表現出的積極心理狀態，它由四個核心組成：擁有高水準心理資本的員工對自己成功執行行動計劃的能力充滿信心（自我效能-Self Efficacy）；致力於追求有意義的目標並尋找取得成功的替代方法（希望-Hope）；能夠克服挫折並從挫折中恢復過來（彈性-Resilience）；並傾向於通過將事件歸因於有利的方面（樂觀-Optimism）來持有積極的觀點[13]。心理資本已被驗證可以預測工作態度如工作敬業，且與職場快樂以及他們對組織的忠誠度有正相關。此外，心理資本對員工的績效、工作滿意、組織承諾和幸福感受顯著的影響，有助於減少倦怠和增強職業認同，並對降低離職意願有積極作用[3,10,11,13]。部分研究發現組織支持與心理資本及其構面呈正相關[9,11,14]。

三、職場快樂

在職場保持員工快樂和心理的健康可以提高生產力[1]。職場快樂源於正向心理學，促進專注於解決方案而不是批評問題，描述了員工的經歷，對工作充滿活力和熱情，在工作中找到意義和目標，擁有良好的人際關係，並感到致力於自己的工作[7]。總之，就是指人們對工作本身、工作特徵、整個組織和生活的滿意度，與快樂、滿足和幸福等正向態度有關。職場快樂是一項選擇，每人感觸有所不同，無法強迫。快樂的人不太可能經歷情緒困擾，與組織的聯繫更加緊密，並且離職意圖也較小[2]。

與不快樂的員工相比，快樂的員工工作效率是其兩倍、精力增加了六倍、病假的十分之一倍，

且願意留在組織的時間是其兩倍[1]。快樂的概念與個人的主觀幸福感有關，兩者可以互換使用[2]。員工的快樂為組織帶來有益的結果，例如，在員工方面，有創造力、減少缺勤、減輕壓力、減少事故和職業病、承諾及賺取更高的收入等；在組織方面，有工作績效、工作品質、工作滿意度、創造利益等[2]。快樂的員工是富有成效的員工。相反，工作場所的不快樂會降低生產力。員工的快樂或整體幸福感與他們的工作動機和留任有很強的關係，在某種程度上，他們的動機和留任傾向可以透過了解其快樂或幸福來確定[15]。Luchman等人[16]研究職場快樂在18-40歲很高，在41-49歲下降，但在50-72歲達到了以前的高水準。Mérida-López等人[17]以健康照護等六類職業以上人員為對象，結果顯示工作年資與職場快樂呈正相關。Wang等人[11]研究結果顯示40歲以上、大學以上的中國女性護理人員在工作敬業分別高於40歲以下及專科以下者。研究發現組織支持與員工職場快樂之間存在正相關，顯示員工從組織獲得的支持越多，他們在工作中就越快樂[18-21]，心理資本與員工在職場快樂呈正相關[10,11,21]。

研究方法

一、研究對象與抽樣方法

本研究採橫斷面、問卷調查法，以中部某區域教學醫院工作滿2個月、意識清楚且有意願之護理人員為對象，由研究團隊在取得各單位主管同意，發送400份問卷及受試者同意書並附空白信封給每位同仁，採自填式、不記名方式進行施測，需時15-20分鐘。發放期間為2024年3月1日至4月30日。共發放400份問卷，填好後，將問卷與受試者同意書由研究團隊親自取回，回收有效問卷386份（96.5%）。採SPSS 26.0進行統計分析，以 $\alpha = 0.05$ 顯著水準作為判定，進行群組間之差異性考驗。本研究經某綜合醫院IRB同意（編碼HP230023），受訪者資料絕對保密，並妥善保存，僅供學術研究之用。

二、研究工具信效度檢測

（一）研究工具

本研究問卷有四大部分，包括人口學變項、組織支持、心理資本及職場快樂等量表，均採用

李克特氏5分量表，非常不同意（1分）到非常同意（5分）。人口學變項包括年齡、醫院服務年資、醫事工作年資、性別、職稱、婚姻狀況、宗教信仰、學歷、有無子女、月平均所得。組織支持量表（Social Support Questionnaire, SSQ）原由Sarason等人[22]於1983年編製，而使用之問卷中文版是由國內吳靜吉[23]翻譯，整體量表Cronbach's α 約0.90左右，信效度良好。共有兩個構面：主管支持（Managerial Support）（1-9）與同儕支持（Colleague Support）（10-14），共14題。得分越高，組織支持越高。心理資本量表係參考Luthans等人[24]所編心理資本量表（PsyCap Questionnaire, PCQ），共四個構面：自我效能（Self-efficacy）（1-6）、希望（Hope）（7-12）、樂觀（Optimism）（13-18）和韌性（Resilience）（19-24），共24題。綜合量表Cronbach's α 為0.73，各構面的信度介於0.62-0.72。得分越高，心理資本越高。職場快樂（Happiness at work, HAW）採用Mousa等人[25]所編，共有三個構面：工作敬業（Work Engagement, WE）（1-14）、工作滿意（Job Satisfaction, JS）（15-20）及情感型組織承諾（Affective Organizational Commitment, AOC）（21-28），共28題。所有變項的綜合信度均高於0.7，平均變異數擷取值高於0.5，Cronbach's α 高於0.6。得分越高，職場越幸福。

（二）信效度檢測

本研究延請五位醫護及醫管學者依研究目的檢視題項內容及文字是否適切或有無需修正或建議的部份，進行內容效度指標（Content Validity Index, CVI）五點評分，其評鑑標準以0.80為依據，得出組織支持、心理資本、職場快樂CVI值分別為0.90、0.90、0.92，顯示具有良好的效度。接續進行信效度分析，依照極端組比較、項目分析及內部一致性分析結果刪去較不恰當或不重要之題目，再透過探索性因素分析提取向度後完成正式量表之建構，期能建立有信效度之研究工具。茲敘述如下：

首先，極端組比較將各量表的題項平均得分依照高低順序，選出最高（前27%）與最低（後27%），然後進行高低得分是否有顯著差異，結果各量表的題項皆達顯著差異。其次，項目分析在個別題項的相關係數低於0.3為選擇標準，組織支持量表第

14題因低於0.3而予以刪除。在因素分析上，組織支持分別萃取兩個共同因素，命名為「主管支持」、「同儕支持」，Cronbach's α 分別為0.93、0.85。心理資本分別萃取四個共同因素，命名為「樂觀」、「自我效能」、「韌性」、「希望」，Cronbach's α 分別為0.89、0.90、0.88、0.81。職場快樂分別萃取三個共同因素，命名為「工作敬業」、「工作滿意」、「組織承諾」，Cronbach's α 分別為0.90、0.81、0.81。

結果

一、護理人員基本資料描述性分析

表一顯示研究對象職稱以護理師337人（87.5%）最多，女性有358人（92.7%），在婚姻部分有228人（59.4%）是未婚，大學學歷有297人（77.3%），子女數以無子女244人（63.9%）最多，有184人（47.7%）是無宗教信仰，月平均所得以40,001-45,000元79人（20.6%）最多，平均年齡34.55±9.67歲，範圍21歲至63歲，醫院服務年資8.83±8.22年，範圍2個月至32年，醫事工作年資

11.38±9.41年，範圍2個月至43年。

二、護理人員組織支持、心理資本與職場快樂之描述性分析

（一）組織支持

表二顯示護理人員組織支持平均為3.58±0.46，構面依序為同儕支持3.80±0.59、主管支持3.60±0.58。在組織支持題項平均在3.65-3.90間，介於「普通」到「同意」的程度。同儕支持前2名題項依序為「11.我跟同事之間在任務上的互動是互相合作和互相支持的」3.90±0.72、「13.即使跟正式任務無關，我相信我的同事不管在何時何地都會伸出援手，幫我解決困難」3.83±0.68。主管支持前2名題項依序為「6.在我需要的時候，我的主管會給予我如何有效的建議」3.76±0.76、「5.我的主管會對我的表現提供有用的回饋意見」3.69±0.71。

（二）心理資本

表三顯示護理人員心理資本平均為3.44±0.49，構面依序為自我效能3.60±0.54、希望3.53±0.50、樂

表一 護理人員基本資料描述性分析（n=386）

變項	人數 ^a	百分比	變項	人數 ^a	百分比
性別			學歷		
女	358	92.7	護校	1	0.3
男	27	7.3	專科	78	20.3
職稱			大學	297	77.3
護士	30	7.8	研究所（含）以上	8	2.1
護理師	337	87.5	子女		
（副）護理長	18	4.7	無	244	63.9
婚姻狀況			有	138	36.1
未婚	228	59.4	月平均所得		
已婚	149	38.8	30,000元以下	23	6.0
離婚	7	1.8	30,001-35,000元	25	6.5
宗教信仰			35,001-40,000元	69	18.0
無	184	47.7	40,001-45,000元	79	20.6
佛教	36	9.3	45,001-50,000元	70	18.2
道教	134	34.7	50,001-55,000元	62	16.1
基督教	18	4.7	55,001-60,000元	31	8.1
天主教	7	1.8	60,001元以上	25	6.5
其他	6	1.6	M		SD
年齡（範圍：21歲-63歲）				34.55	9.67
醫院服務年資（範圍：2個月-32年）				8.83	8.22
醫事工作年資（範圍：2個月-43年）				11.38	9.41

^a表因遺漏值，導致人數不符

觀 3.32 ± 0.64 、韌性 3.29 ± 0.61 。在心理資本題項平均在3.15-3.61間，介於「普通」到「同意」的程度。自我效能前2名題項依序為「1.當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服」 3.68 ± 0.63 、「4.我相信自己有辦法完成長官交辦的任務」 3.65 ± 0.64 。希望前2名題項依序為「10.我會以堅強的意志力來完成自己的工作目標」 3.61 ± 0.71 、「11.我會想盡各種辦法來實踐自己的工作目標」 3.60 ± 0.67 。樂觀前2名題項依序分別為「14.我相信未來的工作表現會越來越好」 3.41 ± 0.76 、「18.我預期自己的工作理想會逐一實現」 3.40 ± 0.75 。韌性前2名題項依序為「19.我能夠快速在危機事件中穩住陣腳，恢復鎮定」 3.43 ± 0.72 、「20.我被突發事故驚嚇後，很快就能回過神來」 3.37 ± 0.75 。

(三) 職場快樂

表四顯示護理人員職場快樂平均為 3.10 ± 0.60 ，構面依序為工作滿意 3.24 ± 1.01 、工作敬業 3.14 ± 0.70 、組織承諾 2.96 ± 0.63 。在職場快樂題項平均在2.48-3.56間，介於「不同意」到「同意」的程度。工作滿意前2名題項依序為「19.我對這個組織中存在的進步/晉陞機會感到滿意」 3.43 ± 0.72 、「18.我對我的工作報酬感到滿意」 3.40 ± 0.75 。工作敬業

前2名題項依序為「11.對我來說，我的工作很有挑戰性」 3.56 ± 0.96 、「2.我發現我所做的工作充滿了意義和目的」 3.53 ± 0.80 。組織承諾前2名題項依序為「25.在目前任職的公司中，我不覺得自己是公司成員之一」 3.36 ± 0.89 、「22.我很樂意和公司以外的人談論我的公司」 3.18 ± 1.35 。

三、護理人員人口學變項在組織支持、心理資本、職場快樂之差異性分析

表五得知男性在心理資本的構面「韌性」高於女性($t=-2.29$, $p<0.05$)。已婚者在心理資本及其兩個構面「自我效能」、「韌性」高於未婚者($t=-2.26$, $p<0.05$; $t=-2.73$, $p<0.01$; $t=-2.33$, $p<0.05$)。有子女者在心理資本及其構面「自我效能」高於無子女者($t=-2.11$, $p<0.05$; $t=-2.27$, $p<0.05$)。有子女者在職場快樂及其構面「工作敬業」高於無子女者($t=-1.97$, $p<0.05$; $t=-2.03$, $p<0.05$)。月收入55,001元以上者在心理資本的構面「韌性」高於50,000元以下者($t=2.28$, $p<0.05$)。月收入35,000元以下者在職場快樂的構面「工作敬業」高於40,001元以上者($t=2.33$, $p<0.05$)。(副)護理長在心理資本及其兩個構面「自我效能」、「希望」高於護理師($t=3.39$, $p<0.05$; $t=3.74$, $p<0.05$; $t=4.15$, $p<0.05$)。

表二 護理人員組織支持之描述性分析表 (n=386)

題項	M	SD	排序
主管支持	3.60	0.58	2
1.我的主管願意花時間來了解我的職涯目標和未來期望	3.55	0.73	7
2.我的主管關心我是否能達成我的職涯目標	3.54	0.71	8
3.我的主管會提供我不同職涯發展機會的訊息	3.44	0.76	9
4.當我完成任務上的重大事項時，我的主管會歸功於我	3.61	0.68	4
5.我的主管會對我的表現提供有用的回饋意見	3.69	0.71	2
6.在我需要的時候，我的主管會給予我如何有效的建議	3.76	0.76	1
7.我的主管支持我去嘗試與職涯升遷有關的教育訓練或進修	3.68	0.72	3
8.我的主管會提供可以發展和加強新的工作技能的任務給我	3.60	0.70	5
9.我的主管會指派特殊的任務給我來增加我在單位的能見度	3.55	0.68	6
同儕支持	3.80	0.59	1
10.我認為我的同事給我很強的社會支持	3.65	0.72	4
11.我跟同事之間在任務上的互動是互相合作和互相支持的	3.90	0.72	1
12.我和同事之間是彼此信任的	3.80	0.70	3
13.即使跟正式任務無關，我相信我的同事不管在何時何地都會伸出援手，幫我解決困難	3.83	0.68	2
平均	3.58	0.46	

M (Mean) 表平均數，SD表標準差 (Standard Deviation)

表三 護理人員心理資本之描述性分析表 (n=386)

題項	M	SD	排序
自我效能	3.60	0.54	1
1.當工作遇到瓶頸時，我相信自己有能力克服	3.68	0.63	1
2.遇到前所未有的工作難題，我相信自己有辦法因應	3.61	0.66	3
3.我相信自己有辦法處理突發事故	3.55	0.68	5
4.我相信自己有辦法完成長官交辦的任務	3.65	0.64	2
5.面對工作環境限制，我相信自己有能力克服	3.60	0.66	4
6.我對自己的工作能力充滿自信心	3.53	0.74	6
希望	3.53	0.50	2
7.我會嘗試運用各種創意的方法來完成工作任務	3.40	0.74	6
8.我會設想各種解決問題的辦法	3.59	0.65	3
9.我會想出很多辦法來避免自己陷入工作困境	3.54	0.67	4
10.我會以堅強的意志力來完成自己的工作目標	3.61	0.71	1
11.我會想盡各種辦法來實踐自己的工作目標	3.60	0.67	2
12.我會以堅毅不拔的心志面對工作難題	3.43	0.71	5
樂觀	3.32	0.64	3
13.我對未來的發展充滿期待	3.23	0.85	6
14.我相信未來的工作表現會越來越好	3.41	0.76	1
15.無論發生什麼事，我對未來的工作機會總是樂觀以對	3.33	0.82	4
16.對自己的工作，我總是看到事情的光明的一面	3.25	0.84	5
17.即使工作環境充滿不確定性，我也是樂觀以對	3.33	0.81	3
18.我預期自己的工作理想會逐一實現	3.40	0.75	2
韌性	3.29	0.61	4
19.我能夠快速在危機事件中穩住陣腳，恢復鎮定	3.43	0.72	1
20.我被突發事故驚嚇後，很快就能回過神來	3.37	0.75	2
21.我能夠在遭受打擊後立刻恢復正常	3.20	0.79	5
22.我在受到威脅後可以快速回復平靜	3.15	0.79	6
23.當自己涉及人事糾紛時，我總是即刻冷靜地回應	3.21	0.73	4
24.即使遭遇嚴重的工作挫敗，我也不會輕易退卻	3.36	0.80	3
平均	3.44	0.49	

表四 護理人員職場快樂之描述性分析表 (n=386)

題項	M	SD	排序
工作敬業	3.14	0.70	2
1.在我的工作中，我充滿能量	3.26	0.87	6
2.我發現我所做的工作充滿了意義和目的	3.53	0.80	2
3.在我的工作中，我勇於任事	3.50	0.76	3
4.我對我的工作充滿熱情	3.28	0.91	5
5.當我工作時，我會做到忘我的地步	2.97	0.96	10
6.我的工作啟發了我	3.12	0.87	8
7.當我早上醒來後，我就想要去上班	2.46	1.08	12
8.當賣力工作時，我會感到快樂	2.86	1.05	11
9.我為我所做的工作感到自豪	3.33	0.94	4
10.我沉浸在我的工作中	3.02	1.00	9
11.對我來說，我的工作很有挑戰性	3.56	0.96	1
12.我在工作時會得意忘形	2.45	1.07	13
13.我一直處於工作狀態	3.26	1.08	7
14.在我的工作中，我總是堅持不懈，即使事情進展不順利	3.33	0.94	4

表四 護理人員職場快樂之描述性分析表 (n=386) (續)

題項	M	SD	排序
工作滿意	3.24	1.01	1
15.我對我所做的工作感到滿意	3.33	0.82	5
16.我對我的主管很滿意	3.25	0.84	6
17.我對與同事的關係感到滿意	3.33	0.81	4
18.我對我的工作報酬感到滿意	3.40	0.75	2
19.我對這個組織中存在的進步/晉陞機會感到滿意	3.43	0.72	1
20.綜合考慮，我對目前的工作狀況感到滿意	3.37	0.75	3
組織承諾	2.96	0.63	3
21.我很樂意在這家公司任職到退休	2.78	1.41	7
22.我很樂意和公司以外的人談論我的公司	3.18	1.35	2
23.我真的覺得公司的問題就是我的	2.48	1.50	8
24.我認為我可以很容易融入我所在的公司	3.10	1.38	3
25.在目前任職的公司中，我不覺得自己是公司成員之一（反）	3.36	0.89	1
26.我對這個公司沒有情感的依附（反）	3.04	0.97	4
27.我目前任職的公司對我來說有重要的意義	3.04	1.51	5
28.我並不覺得我對公司有強烈的歸屬感（反）	2.93	0.95	6
平均	3.10	0.60	

表五 護理人員人口學變項、組織支持、心理資本、職場快樂之差異性分析表 (n=386)

變項 / 構面	屬性	M ± SD	t	變項 / 構面	屬性	M ± SD	F	Scheffe	
心理資本									
韌性	性別			韌性	月收入				
	1.女	3.27 ± 0.60	-2.29*		1.35,000元以下	3.23 ± 0.58	2.28*	6>1,6>2	
	2.男	3.54 ± 0.57			2.35,001-40,000元	3.18 ± 0.67		6>3,6>4	
心理資本	婚姻狀態			心理資本	3.40,001-45,000元	3.23 ± 0.62			
	1.未婚	3.40 ± 0.53	-2.26*		4.45,001-50,000元	3.24 ± 0.64			
自我效能	2.已婚	3.51 ± 0.42			5.50,001-55,000元	3.38 ± 0.52			
	1.未婚	3.55 ± 0.59	-2.73**		6.55,001元以上	3.49 ± 0.53			
韌性	2.已婚	3.69 ± 0.44			職稱				
	1.未婚	3.23 ± 0.63	-2.33*		1.護士	3.50 ± 0.50	3.39*	3>2	
	2.已婚	3.38 ± 0.56			2.護理師	3.42 ± 0.49			
心理資本	有無子女				3.（副）護理長	3.71 ± 0.36			
	1.無子女	3.40 ± 0.53	-2.11*		1.護士	3.64 ± 0.51	3.74*	3>2	
自我效能	2.有子女	3.50 ± 0.40			2.護理師	3.58 ± 0.55			
	1.無子女	3.56 ± 0.60	-2.27*		3.（副）護理長	3.94 ± 0.45			
	2.有子女	3.68 ± 0.41			希望	1.護士	3.48 ± 0.54	4.15*	3>2
					2.護理師	3.51 ± 0.50			
					3.（副）護理長	3.85 ± 0.28			
職場快樂									
職場快樂	有無子女			工作敬業	月收入				
	1.無子女	3.04 ± 0.57	-1.97*		1.35,000元以下	3.41 ± 0.63	2.33*	1>3,1>4	
	2.有子女	3.21 ± 1.12			2.35,001-40,000元	3.22 ± 0.66		1>5,1>6	
工作敬業	1.無子女	3.08 ± 0.68	-2.03*		3.40,001-45,000元	3.12 ± 0.78			
	2.有子女	3.23 ± 0.73			4.45,001-50,000元	3.04 ± 0.72			
					5.50,001-55,000元	3.04 ± 0.62			
					6.55,001元以上	3.07 ± 0.71			

1.因篇幅有限，謹呈現有統計顯著結果。2.婚姻：離婚併入未婚

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

四、護理人員的年齡、組織支持、心理資本、職場快樂之相關性分析

表六得知護理人員的年齡與組織支持的構面「主管支持」呈低負相關（ $r=-0.14$ ， $p<0.01$ ），但與心理資本及其構面「韌性」呈低正相關（ $r=0.11$ ， $p<0.05$ ； $r=0.16$ ， $p<0.01$ ）。組織支持與心理資本及其四個構面「自我效能」、「希望」、「樂觀」、「韌性」呈中高正相關（ $r=0.68$ ， $p<0.01$ ； $r=0.31$ ， $p<0.01$ ； $r=0.22$ ， $p<0.01$ ； $r=0.85$ ， $p<0.01$ ； $r=0.80$ ， $p<0.01$ ）。組織支持與職場快樂及其三個構面「工作敬業」、「工作滿意」、「組織承諾」呈低正相關（ $r=0.35$ ， $p<0.01$ ； $r=0.45$ ， $p<0.01$ ； $r=0.42$ ， $p<0.01$ ； $r=0.25$ ， $p<0.01$ ）。心理資本與職場快樂及其三個構面「工作敬業」、「工作滿意」、「組織承諾」呈中高正相關（ $r=0.77$ ， $p<0.01$ ； $r=0.67$ ， $p<0.01$ ； $r=0.74$ ， $p<0.01$ ； $r=0.67$ ， $p<0.01$ ）。

五、護理人員的人口學變項、組織支持對職場快樂之影響力

本研究預測變項有人口學變項（包括有無子女、月收入等）、組織支持，心理資本，效標變項為職場快樂，進行階層迴歸分析，詳見表七。由迴歸模型得知，心理資本兩構面自我效能、

希望對職場快樂具有顯著影響， $R^2=0.74$ ，adjust $R^2=0.73$ ， $F(7,127)=51.88$ ， $p<0.001$ ，能夠解釋職場快樂73.0%。

討論

本研究顯示護理人員組織支持屬於中上程度，同儕支持高於主管支持。主管因階級與工作內容的差異，體會員工工作的感受與互動頻率可能不如同儕，故來自於同儕支持應較主管支持更有助於緩衝工作情緒要求的負面影響[26]。心理資本屬於中上程度，護理人員必須具備良好的心理資本，才能保證優質的護理服務和成功的職業生涯[3]。心理資本構面依序為自我效能、希望、樂觀、韌性，與學者[27-29]研究結果排序不相符，本研究護理人員以青壯年居多，學歷較高者，且平均逾10年以上之工作年資為主，此族群正處於在職場上累積經驗與建立工作能力的階段[29]。相對於比較薄弱的韌性，他們願意接受新事物能力強，對自己充滿信心、希望，並願意付出努力來獲得成功。職場快樂屬於中等程度，構面依序為工作滿意、工作敬業、組織承諾，與Rastogi[15]研究結果排序相符，顯示護理人員多數樂於參與他們的工作、充滿活力和有效的連結，而對組織產生較低的情感依賴及認同。

表六 護理人員的年齡、心理資本、組織支持、職場快樂之相關性分析（ $n=386$ ）

變項	年齡	組織支持	主管支持	同儕支持	心理資本	自我效能	希望	樂觀	韌性	職場快樂	工作敬業	工作滿意
組織支持	-0.09											
主管支持	-0.14**	0.94**										
同儕支持	-0.01	0.94**	0.79**									
心理資本	0.11*	0.68**	0.58**	0.69**								
自我效能	0.10	0.31**	0.32**	0.27**	0.77**							
希望	0.05	0.22**	0.23**	0.20**	0.74**	0.65**						
樂觀	0.05	0.85**	0.70**	0.90**	0.80**	0.35**	0.32**					
韌性	0.16**	0.80**	0.66**	0.86**	0.75**	0.31**	0.22**	0.87**				
職場快樂	0.03	0.35**	0.34**	0.32**	0.77**	0.73**	0.82**	0.42**	0.34**			
工作敬業	0.05	0.45**	0.45**	0.41**	0.67**	0.62**	0.70**	0.46**	0.36**	0.90**		
工作滿意	0.06	0.42**	0.40**	0.40**	0.74**	0.65**	0.78**	0.51**	0.51**	0.91**	0.72**	
組織承諾	0.04	0.25**	0.24**	0.66**	0.67**	0.74**	0.32**	0.22**	0.87**	0.68**	0.68**	0.68**

年齡與服務年資及工作年資有高度共線性，所以僅納入年齡作分析

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

表七 護理人員的人口學變項、組織支持、心理資本對職場快樂之預測力 (n=386)

變項	模型 1		模型 2		模型 3		VIF
	β	t	β	t	β	t	
常數		17.39***					
子女數	0.20	2.37*					1.00
常數				3.33**			
子女數			0.16	1.97*			1.02
主管支持			0.19	1.66			1.99
同儕支持			0.19	1.64			1.98
常數						-1.04	
子女數					0.07	1.45	1.06
主管支持					-0.03	-0.49	2.16
同儕支持					0.25	1.99	7.60
自我效能					0.29	4.46***	2.12
希望					0.59	9.41***	1.94
樂觀					-0.07	-0.54	7.94
韌性					-0.02	-0.27	4.11
R ²	0.041		0.157		0.74		
Adjust R ²	0.033		0.138		0.73		
F	5.64*		8.14***		51.88***		
df	1,133		2,131		7,127		

效標變項=職場快樂。逐步迴歸分析

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

男性在心理資本的構面「韌性」高於女性，可能是受傳統觀念的影響，認為男性肩負著更多的壓力負擔和責任、韌性較強。已婚者之家庭身分與責任，使其心理資本與兩個構面「自我效能」、「韌性」高於未婚者。有子女者在心理資本及其構面「自我效能」與在職場快樂及其構面「工作敬業」均高於無子女者。可能是有子女者在同時面對家庭與工作時，往往背負了更多的家庭育兒的責任，培養了在工作與家庭上的韌性，自我效能感越強烈，面對困難能夠堅持到底，付出許多時間、精力來經營，讓身心各方面更趨於成熟，正向心理資本表現較佳，更有動力投入有意義的工作，以追求一份幸福感[10]。月收入55,001元以上者在心理資本的構面「韌性」高於50,000元以下者。收入較高者可以為個人或家庭提供更多的經濟保障和選擇，幫助其有效應對生活、學習中的困難、挫折，這有助於提升個體韌性，從而增強應對各種風險和挑戰的能力。月收入35,000元以下者在職場快樂的構面「工作敬

業」高於40,001元以上者。員工薪資較低者認為可以透過努力工作帶來多方面的益處，包括提升自身能力、建立職涯規劃、維持工作穩定性，以及為未來發展奠定基礎。同時，也可以積極尋求加薪或轉職的機會，以改善薪資待遇。（副）護理長在心理資本及其兩個構面「自我效能」、「希望」高於護理師。職位較高者接觸到更多重要且複雜的工作，意味著在面對各種情境時，會付出更大的心力去達成目標，才能有更多的發展機會和空間。心理資本作為一種核心的心理資源，能幫助個體積極地與個人、組織進行互動，自我效能高的個體相信自己能夠應對生涯中的各種挑戰，這有助於提升其韌性、希望水準，並使個體保持積極樂觀的狀態，最終提升整體的心理資本水準[10]。

研究結果顯示組織支持與心理資本呈現低至高正相關。這些結果與過去的研究結果一致[9,11,14,27]，這進一步證明員工認為組織重視他們的努力，照顧他們並提供資源以更好的方式執

行，組織支持會提高了員工心理資本的比率。結果也顯示組織支持與職場快樂呈現低至中正相關。這些結果與以前的研究相吻合[18-21,27]，根據這些研究，組織支持的一個重要方面是發展團隊合作，尤其是需要主管與部屬合作和協調的工作。相反地，團隊合作的薄弱會導致摩擦或利益衝突，從而使工作場所感到不舒服。

此外，研究結果還顯示心理資本與職場快樂呈現中高正相關。這些結果與過去的研究一致[2,7,10,11,27]。事實上，心理資本已經建立並被經驗證明有助於解釋職場快樂，具有自我效能、樂觀、希望和韌性的員工，其職場快樂愈正向[10]。同時，本研究心理資本的兩構面自我效能、希望對職場快樂具有顯著影響力。Bandura[30]指出大多數員工的信心來自於經驗累積，自我效能就會提高，動機也會跟著提高，擁有希望就是擁抱未來，進而獲得成就感及快樂。

結論

本研究結果證實了心理資本是員工職場快樂的主要來源之一，而適時的組織支持引導員工，來激發員工有更全面、多元的潛能，強化員工的心理資本，以提高幸福感。職場快樂仍然是一個相對較新的領域，工作場所的快樂被認為是提高員工績效和整體組織成果的一個非常有影響力的因素。台灣一向是重視傳統集體主義的職場文化，對於學術和管理實務來說，關注職場快樂與員工相關問題，以便執行明智和適當的介入措施是未來重要研究方向。

當前護理人力正面臨嚴重短缺，在於低薪資、惡劣勞動條件、過勞……等複雜問題長期未獲改善，例如工作負荷重、責任大，但薪資（尤其津貼）未充分反映專業價值與辛勞，導致「高工時、低報酬」。人力不足造成排班不合理、超時工作頻繁，易發生職業災害（如針扎、暴力）與倦怠，影響身心健康。雖有衛福部等推動政策，但醫院間人力配置與管理方式差異大，政策執行力與成效仍待加強。因此，本研究探討影響職場快樂的因素無法全面回應各種差異，後續研究可以深入了解。另外，男性僅占7.3%，未來研究中性別須加以平

衡，且研究結果來自單一醫院，代表性不足影響外推性，未來研究可增加醫院數，有助於更全面地描述這一現象。

致謝

本研究承蒙澄清綜合醫院中港分院提供經費協助（CTU112-CCGH-003）、中臺科技大學研究發展處提供產學合作之行政協助，在此表達誠摯感謝。

參考文獻

1. Pryce-Jones J, Lindsay J: What happiness at work is and how to use it. *Ind Commer Train* 2014; 46(6): 130-134.
2. Annaç Göv S, Gün S: Psychological capital level of airport employees and the relationship between workplace happiness. *International Journal of Economic and Administrative Studies* 2022; 36: 193-208.
3. Sun C, Xing Y, Wen Y, et al.: Association between career adaptability and turnover intention among nursing assistants: the mediating role of psychological capital. *BMC Nurs* 2023; 22(1): 29.
4. Setyoko PI, Kurniasih D: The role of perceived organizational support (POS), organizational virtuousness (OV) on performance and employee well-being (EWB) of non-profit organizations in the post-pandemic period. *Journal of Pharmaceutical Negative Results* 2022; 13(2): 1940-1944.
5. Mahon EG, Taylor SN, Boyatzis RE: Antecedents of organizational engagement: exploring vision, mood and perceived organizational support with emotional intelligence as a moderator. *Front Psychol* 2014; 5: 1322.
6. 陳淑貞、張寶琪、歐乃嘉 等：護理人員壓力復原力、工作滿意度及留任意願之相關性探討。中華職業醫學雜誌 2021；28（3）：245-258。
7. Kun A, Gadanecz P: Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: a study of Hungarian teachers. *Curr Psychol* 2022; 41(1): 185-199.
8. Alam M, Gul F, Kazmi SIH: Impact of perceived organizational support on job satisfaction: a sequential mediation. *Journal of Arts and Social Sciences* 2022; 9(11): 106-116.

9. Zhang Y, Zhang L, Zhang M: The influence of organizational support and citizen behavior on job performance of new energy enterprises: mediating effects of psychological capital. *J Sport Psychol* 2020; 29(4): 210-220.
10. Kawalya C, Munene JC, Ntayi J, et al.: Psychological capital and happiness at the workplace: the mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management* 2019; 6(1): 1685060.
11. Wang XX, Liu L, Zou FT, et al.: Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among chinese female nurses. *Biomed Res Int* 2017; 2017(1): 5280176.
12. Luthans F, Youssef MC: Psychological capital: an evidence based positive approach. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav* 2017; 4(1): 339-366.
13. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, et al.: Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol* 2007; 60(3): 541-572.
14. Liu L, Hu S, Wang L, et al.: Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: perceived organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry* 2013; 13(1): 89.
15. Rastogi M: A psychometric validation of the happiness at workplace scale. *Ind Commer Train* 2019; 51(1): 15-34.
16. Luchman JN, Kaplan SA, Dalal RS: Getting older and getting happier with work: an information-processing explanation. *Soc Indic Res* 2011; 108(3): 535-552.
17. Mérida-López S, Extremera N, Quintana-Orts C, et al.: In pursuit of job satisfaction and happiness: testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support. *Scand J Psychol* 2019; 60(1): 59-66.
18. Joo BK, Lee I: Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship* 2017; 5(2): 206-221.
19. Kosasih A, Basit A: Happiness at workplace: job satisfaction and organizational support. *Proceedings of the International Conference on Business, Education, Innovation & Social Sciences*. Kuala Lumpur: Malaysia. 2019.
20. Akgunduz Y, Bardakoglu O, Kizilcalioglu G: Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights* 2023; 6(2): 654-673.
21. Al-Taie M: Antecedents of happiness at work: the moderating role of gender. *Cogent Business & Management* 2023; 10(3): 1-19.
22. Sarason IG, Levine HM, Basham RB, et al.: Assessing social support: the social support questionnaire. *J Pers Soc Psychol* 1983; 44(1): 127-139.
23. 吳靜吉：心理學（上、下）。台北：空大。1989。
24. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ: Psychological capital: developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press. 2007.
25. Mousa M, Massoud HK, Ayoubi RM: Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behavior. *Employee Relations: Empl Relat* 2020; 42(6): 1249-1269.
26. Peeters MCW, Le Blanc PM: Toward a match between job demand and sources of social support. *Eur J Work Organ Psychol* 2001; 10(1): 53-72.
27. 陳娜：外包行業招聘崗位員工工作幸福感、組織支援感和心理資本關係。中國健康心理學雜誌 2020；28（7）：1033-1038。
28. Jalil MF, Ali A, Kamarulzaman R: The influence of psychological capital and social capital on women entrepreneurs' intentions: the mediating role of attitude. *Humanities & Social Sciences Communications* 2023; 10(1): 1-14.
29. 唐宗娟、柯少賢：ICU護理人員心理資本現狀與隱性缺勤、職業倦怠的相關性研究。護理實踐與研究 2020；17：144-145。
30. Bandura A: Self-efficacy: the exercise of control. New York: Freeman. 1997: 604.

A Study on the Factors Influencing the Workplace Happiness of Nursing Staff in a Regional Teaching Hospital in Central Taiwan

Chin-Chih Ho¹, Hung Chiang²

Department of Healthcare Administration, Central Taiwan University of Science and Technology¹;

Departments of Obstetrics and Gynecology, Chung Kang Branch, Cheng Ching Hospital²

Abstract

Purposes

To explore the factors influencing the workplace happiness of nursing staff in a regional teaching hospital in central Taiwan.

Methods

A cross-sectional questionnaire survey was adopted. The study is carried out only after the research ethics committee approve. There are three scales includes organizational support, psychological capital, and happy at work. A total of 400 questionnaires were distributed, and 386 (96.5%) were effectively recovered.

Results

Most of the nursing staffs are female, with an average age of 34.55 ± 9.67 years old, nurses, unmarried, non-religious, university, childless, and an average monthly income of 40,001-45,000 yuan. Organizational support is in the upper middle level, and peer support is higher than supervisor support. Psychological capital is in the upper middle level, and the dimensions are self-efficacy, hope, optimism, and resilience in order. Happy at work is moderate, with job satisfaction, work engagement, and organizational commitment. There were significant differences in psychological capital in terms of gender, marriage, having children, monthly income, and job title. There were significant differences in happy at work in terms of having children, monthly income. There was a significant positive correlation between organizational support and psychological capital and workplace happiness. The two dimensions of psychological capital, self-efficacy and hope, have a significant impact on workplace happiness.

Conclusions

Psychological capital is the main source of employees' workplace happiness, and managers can use the advantages of psychological capital as a tool to maintain employee positivity, which is beneficial for increasing the happiness of nursing staff. (Cheng Ching Medical Journal 2026; 22(3):11-22)

Keywords : *Nursing staff, Workplace happiness, Organizational support, Psychological capital, Related factors*