

臨床護理人員人格特質與工作 滿足感之相關研究

林昭溶

緒 論

護理是門藝術，也是一門科學，其主要目標是疾病的防治與健康的維護，因而今日護理人員的角色可說是病人之生理、心理及精神上的支持者。爰此，面對複雜繁忙的護理工作，個人若非具有相當的興趣及意願、充沛的體力及合適的人格特質，實難勝任愉快，誠如 Super 的職業發展理論之觀點認為：「工作的滿足有賴於個人為其能力、興趣、人格特質和價值尋得適當的出路，其實現須經由工作及生活型式之建立，並適當發展個人的角色而得」。（何長珠，民 70）。

Gail（1981）的研究指出：美國註冊護士的流動率高達 32~40%，最主要的原因是工作不滿足，而各州也普遍發生護理人員短缺的現象（Beatrice and Philip Kalisch et al. 1979）。至於國內，根據長庚醫院院長室（民 72）對護理人員的供需調查中發現，各醫院護理人員每年的離職率約 20.55%，服務壽命約為 7.36 年。胡文鈴（民 76）調查某二級教學醫院之離職率為 35%，可見護理人員流動率之大，是中外共有的現象。

導致護理人員離職的主因，Mabel（1981）指出除了家庭因素外，尚有工作時間缺乏彈性、醫療體系中之價值不被看重，而薪資不足、過量的紙上作業、缺乏行政主管的支持、缺乏繼續進修的機會及法律保障等皆是造成護理人員工作不滿足的原因。Bragg（1982）則從 Maslow 之需求層次理論來看，護士的工作滿足程度大都處於低度滿足。目前國內研究護理人員工作滿足感之論文報告亦陸續發表中，如：黃璉華（民 70）台北市公共衛生護士工作滿足感調查研究，郭月卿、陳甘味（民 71）台北市立療養院臨床護士工作

滿意程度調查，林壽惠（民72）台北市臨床護理人員工作滿足感之探討，陳淑真（民73）台中市私立綜合醫院護理人員工作滿足感調查研究，劉雪娥（民73）臨床護理人員工作滿足程度之探討，邱秀環（民74）醫院護理人員的工作滿足感，曾珍麗（民76）護理人員工作滿意度調查，胡文鈴（民76）某醫院護理人員工作滿足感調查分析等。由於研究對象及研究工具各有不同，所得之工作滿足程度或有出入，有的著重個人因素之探討（如：婚姻狀況、教育程度、子女年齡、工作年資、宗教信仰等），有的則兼論組織變項之影響（如：醫院性質、病房性質、上司領導方式、工作地位等），各有其對護理工作研究發展之貢獻及限制。而護理人員工作滿足程度，不僅影響流動率與工作士氣，也關係到護理品質之良窳，甚而影響整個醫療保健體系功能的發揮，則為一致性的看法。

Seashore & Tabor（1975）認為影響工作滿足感之前因變項甚多，就個人屬性而言，諸如：人口統計特徵（如：年齡、性別）、穩定的人格特質（如：價值、需求）、能力（如：智力、技能）、情境人格（如：動機、偏好）、知覺、認知、期望、暫時性人格特質（如：憤怒、厭煩），就環境變項而言，如：工作環境、組織變項、職業性質、政經環境等（許士軍，民70）。近年來的研究頗為強調工作滿足感與個人人格完成及社會素質的關係。心理學者認為在生命的歷程中，個人有人格完成的需求，而人格發展的階段是否能圓滿達成，與個人所經歷的情境有關，工作情境是人生所必須經歷的，因此該情境是否能提供讓個人之人格特質充份發揮的機會，自是十分重要（徐正光，民69）。因此，本研究乃以問卷調查的方式，針對在不同工作環境中未擔任行政職務之護理人員為對象，探討較少被提及的人格特質與工作滿足感的關係，以提供醫院護理行政、學校就業輔導及個人生涯發展之參考。

研究目的

自從Hoppock（1935）提出「工作滿足」的概念，即帶動了對於工商業界員工工作滿足程度的探討，直到一九七〇年代以後，護理人員的工作滿足感與離職率才成為熱門的話題。因此，本研究乃以前人對於工作滿足感之研究為參考，將工作滿足感分為「進修」、「工作環境」、「上級領導」、「升遷」、「社會贊賞」、「成就」、「福利待遇」、「專業程度」、「同事關係」及「整體滿足」等方面來研討。

各級護理專業教育鮮有招生不足之虞，然而轉系、休學、退學的人數却不算少，無論

中外，學生中途離校的比率都相當高，李本華、楊淑珍（民64）以台灣大學護理系學生為研究對象發現約佔30%，Tate（1961）的研究指出自1954～1961有44%的護理系學生中途離校。筆者對於某一護理專科學校畢業校友之就業調查發現，繼續完成學業而於畢業後投入護理工作行列之比率還很高（約80～90%），然而離校愈久，設法轉任技術人員或其他相關行業或離職的比率也就愈高。何以當初有相當多的人抱持著不必擔心就業問題而學習護理的動機，但於就業幾年後却又有相當比例的人離開臨床護理工作？黃梅（民70）於護產人員人力及動態調查研究中指出，每年雖有三千位畢業生，但於一年內為社會所用之護產人力約為63.4%，護理人力流失情形相當嚴重。因而，本研究之目的乃在於瞭解護理人員的人格特質與工作滿足感及其相互關係。

護理人員人格特質之研究

J.R. Hilgard 認為：人格是個人特性的統合及其對於環境特定的適應的行為方式（余昭，民68）。有關個人人格特質與環境交互作用之行為研究相當廣泛，如：與學業表現、心理疾病、工作滿足程度之關係等。Holland 亦認為選擇職業正是，個人人格的一種表現，個人的人格與工作環境之間的適合性是職業滿意度、職業穩定性與職業成就的基礎（楊朝祥，民73）由於不同種類的人格理論會導致對人格有不同的測量和觀察，因此不同的研究向度、測量工具對於相同的研究主題將會產生各異其趣的結果，人格之複雜性由是可見。

有關人格特質與行為關係之研究，茲舉例說明如下：

- 一劉雪娥（民73）之研究結果發現某一級教學醫院之護理人員，其人格特質偏向外控者，對於薪水、升遷、工作伙伴及整體工作滿足程度愈高。
- 二李新鏞（民65）調查某市立醫院在職護士，結果發現在EPPS分數上顯示工作表現較優秀組在「內省」（Intrception）、「求助」（Succorance）、「支配」（Dominance）等項上顯著高於較低劣組，而在「秩序」（Order.）、「表現」（Exhibition）、「求變」（Change）、「攻擊」（Aggression）等項上得分較低。
- 三黃惠美（民72）探討職業成功女性人格特質與工作滿足感之研究結果發現：（一）職業成功婦女文教組之受試者愈內控、自我概念愈高、個人不在意因素愈低時，其工作滿足感愈高。（二）職業成功婦女企業組之受試者其自我概念愈高、武斷性格愈低、個人不在意愈高

、愈內控時，其工作滿足程度愈高。

四 Watson, Gerald Terence (1976) 指出諮商員的工作滿意度愈高者其人格特質的傾向是：外向的、溫暖的、冒險的、信任的、適應性強的、坦率的、有信心的、沈穩的、開放的、親和等需求較高。

五張宗尹、劉仲冬(民 65) 合作之研究結果發現：(一)護生人格之神經質傾向與心身反應之表現愈高，其專業調適之自足與自信往往表現愈低。(二)護生之人格偏於外向者，其在專業調適上，每較人格之偏於內向者為優。(三)人格之健康程度，對於護理專業之調適具有顯著影響。

六李勤川(民 72) 所做之二年制護理專科學生學業成就與人格特質關係之研究指出：(一)有工作經驗之護生，其「順從」、「異性戀」之需求較高，未曾工作過之護生，其「親和」、「求助」、「謙遜」之需求較高。(二)有工作經驗之護生在學業成就與基本需求間之顯著相關項目較多。(三)以基本心理需求來預測護生之學業成就時，對有工作經驗者佔 31.5% 至 35.2% 的決定性，而對未曾工作者則不具顯著的決定性。

綜合上述之研究，可看出人格特質非但對於學業表現有影響，且對於個人在職業上的表現亦有其影響力，符合了 Vroom (1959) 之觀點，即個人的人格特質會影響其價值標準與其對工作的期望，進而影響工作滿足程度。而一般人對於護理人員應具有之理想特質，按 Emma (1953) 之歸納為：情緒成熟的、容忍的、體貼的、有秩序的、可信賴的、機智的、合作的、獨立的、愉悅的等。本研究擬以修訂石爾斯頓性格量表之七個人格特質來瞭解其與工作滿足感之關係。

護理人員工作滿足感之研究

自 Hoppock 於 1935 年提出「工作滿足」(Job Satisfaction) 的概念後，即帶動了學者們對於工業及商業組織、教育組織、軍事組織、公共行政組織及醫院組織等不同範疇之從業人員工作滿足感之研究。學者們除了探討工作滿足感與組織目標達成之關係外，也強調與工作滿足感有關之個人及環境因素之分析。而研究護理人員的工作滿足情況，除可作為組織健康與否之一種警戒指標，更能減少護理人員產生各種生理、心理及行為上的疲潰現象 (Burn Out) 而提升護理品質，降低離職率。

工作滿足感是相當主觀抽象的經驗，很難以一單純的模式予以解釋，學者所下的定義

也就相當繁多而各具特點，如：Smith et al (1969)、Porter and Lawler (1968) 認為工作滿足感乃是工作者對其工作及其相關因素的感覺或情感性反應，這種感覺乃是來自於特定環境中，個人實際獲得的報酬與其預期報酬之差距，差距愈小滿足程度愈高，反之則滿足程度愈低。另外，Price (1972) 則將其界定為在一個工作體系中，成員對於其在該體系中角色所具有的感情性取向，具有正的感情取向者即為滿足的成員，反之則為不滿足的成員（徐正光，民66）。而Blum and Naylor (1968) 則謂工作滿足感乃是工作者對他的工作及有關工作的因素和生活等，持有不同態度的結果，是一種一般性的態度，由特定工作因素、工作外的群體關係及個人的特性等所影響而成。

迄今已發展之工作滿足感理論，較為重要的有：Schaffer (1953) 的實現理論 (Fullfillment Theory) 認為工作滿足就是個人所得結果滿足其需求的程度，個人獲得他所需要的，他就會感到滿足，需要愈多或愈重要，則得到就會愈滿足（廖素華，民67；洪清香，民68）；Porter (1961) 的差距理論 (Discrepancy Theory) 認為工作滿足取決於個人「所得結果」與「所欲結果」或個人認為之「應得結果」間的差距，差距愈大則愈不滿足；Adams (1963) 的公平理論 (Egnity Theory) 認為工作滿足取決於個人報酬 (Outcomes) 與投入 (Inputs) 的比率，和他人之報酬與投入的比率相比較的結果，若相等則覺得公平，個人就會覺得滿足，若不相等，個人會覺得不公平而感到不滿足。其中投入指個人的性別、年齡、工作經驗、工作資格、教育背景、努力程度及盡責程度等，而所得則包括：薪資、地位、福利、升遷、同仁尊敬及上司器重等（鄭美玉，民73）。以下將介紹本研究所參考之理論架構：一、雙因子理論二、內外滿足說三、參考架構說。

一、雙因子說

Herzberg (1959) 認為影響工作滿足與不滿足的因素各不相同。工作是否滿足，主要是與成就感 (achievement)、受賞識 (recognition)、工作本身 (work itself)、責任 (responsibility)、升遷發展 (advancement) 等「激勵因素」 (motivators) 有關，因為它們能滿足人性需求激勵個人成長，這些因素若不存在並不會造成不滿足。工作之不滿足主要是受到上級領導 (supervision-technical)、政策與管理 (company policy and administration)、工作環境 (working conditions)、人際關係 (interpersonal relations)、薪資 (salary)、地位 (status)、保障 (security) 等「保健因素」 (hygiene factors) 的影響，這些因素若不存在或未能合理地滿足個人

之避苦需要，便會使個人感到不滿足，反之，若存在亦不會帶來滿足感。而Ullich（1978）之研究發現影響護理人員工作不滿足的因素，除了Herzberg所提的保健因素外，尚包括：與病人、家屬的人際關係及病人無法治癒的疾病（劉雪娥，民73）。

二內外在滿足說

Kalleberg（1977）指出個人的工作滿足感來自內在和外層面之影響而產生。內在層面是和工作本身有關之特質，如：興趣、自我引導、成就感、從工作中獲得刺激、挑戰和成長的滿足等，而外在層面是來自工作之外的滿足，包括：(1)舒適方便（Convenience Dimension）：指物理環境舒適與否(2)經濟面（Financial Dimension）：指金錢方面的報酬(3)同僚關係（Co-worker Dimension）：指同事之相互合作關係(4)職業生涯（Career Dimension）：指工作之升遷、發展機會等(5)資源面（Resources Adequacy）：指工作所須之資料、權威、助力是否足夠（施嬭娟，民73）。

三參考架構說：

Morse（1953）的研究認為工作滿足是工作客觀特徵與個人動機相互作用的函數。Homans（1961）指出由於個人不同的工作價值而對於同工同酬的工作會有不同的評價，即個人之文化背景與期望有其潛在的影響。Gouldner（1959）認為如想瞭解工作情境中的行為，不能侷限於組織的特徵來作分析，必須考慮年齡、性別、種族、宗教、階級背景等因素的影響（陳樂仁，民72）。持此參考架構說最有力的是以Goldthorpe為代表，認為當人們進入工作情境時，即抱持一種工作取向（work orientation）一個人過去生活經驗的總和，人們據此來評價工作情境中的客觀現象，因此，工作取向是決定組織中成員的態度與行為的主要因素（徐正光，民69）。

本研究即以參考架構說為依據，著重於個人特質對於工作滿足感之影響。

研究對象

本研究之受試對象為服務於各公、私立醫院，未擔任行政主管之護理人員。由於人力、時間及環境之限制，以及做為護理教學及生計輔導（Career Guidance）之參考，對於樣本之選擇採立意取樣，以德育護理專科學校畢業之校友，從事臨床護理工作未擔任行政主管者為研究對象，共計四百六十名。

研究工具

本研究使用問卷調查法之主要工具是：修訂石爾斯頓性格量表及工作滿足問卷，分別說明如下：

一、修訂石爾斯頓性格量表 (Thurstone Temperament Schedule)

鑑於護理工作本身是繁重的，需有較佳之體力方能負荷，且是為與人面對面接觸的社會性工作，因而選定石爾斯頓性格量表為研究工具。

本量表乃由程法泌、高蓮雲於民國六十五年修訂而成，主要目的在於瞭解個人之不易改變的特性。量表是以因素分析法編製之多相式自陳量表，採直接問題之形式，皆為三選一之選擇式項目，共計一百四十題。內容包括七個因素，即：活動性、健壯性、衝動性、支配性、穩定性、社會性、深思性等。每一因素各自計分，最高二十分，最低零分。以再測法求得各因素之信度係數，除衝動性及穩定性略低於 0.7 外，其餘均在 0.7 以上。

二、工作滿足問卷：

本問卷乃筆者參考 Weiss, Davis, England and Lofquist (1967) 所編訂之明尼蘇他滿意問卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, Long form)、教育部公告之教學醫院評鑑標準 (民 73)、陳惠珠 (民 68) 所編之「工作滿意量表」以及有關護理工作滿足感之實證研究編製而成。問卷內容共分十項，計有四十題，即：進修 (第 1、10、19、28 題)、工作環境 (第 2、11、20、29、36 題)、上級領導 (第 3、12、21、30、34、37 題)、升遷 (第 4、13、22 題)、社會贊賞 (第 5、14、23、31 題)、成就 (第 6、15、24、32、39 題)、福利待遇 (第 7、16、25、33、35、38 題)、專業程度 (第 8、17、26、40 題)、同事關係 (第 9、18、27 題) 及整體滿足。計分方式參照 Likert 量表，採用五點評分法：(5)極滿意(4)滿意(3)無意見(2)不滿意(1)極不滿意。

本問卷初稿完成時，即以 43 位公私立醫院護理人員為對象進行預測，將結果利用項目分析考驗其信度，Cronbach α 值分別為 66、77、84、81、75、81、64、67、71。並進一步以因素分析法 (principal-axes factor analysis) 取出固有值 (eigen value) 大於 1.0 的因素，取出 12 個因素之後，再以最大變異法 (Varimax method) 從事正交轉軸 (orthogonal rotation) 結果各題在第一個因素的因素負荷量 (factor loading) 大於 0.41 的題目共有 7 題，在第二個因素的因素負荷量大於 0.44 的題目共有 7 題，在第三

個因素的因素負荷量大於 0.48 的題目共有 6 題，在第四個因素的因素負荷量大於 0.40 的題目共有 3 題，在第五個因素的因素負荷量大於 0.40 的題目共有 5 題，有第六個因素的因素負荷量大於 0.43 的題目共有 4 題，在第七個因素的因素負荷量大於 0.41 的題目共有 6 題，在第八個因素的因素負荷量大於 0.49 的題目共有 5 題，在第九個因素的因素負荷量大於 0.40 的題目共有 3 題，在第十個因素的因素負荷量大於 0.42 的題目共有 4 題，在第十一個因素的因素負荷量大於 0.45 的題目共有 3 題，在第十二個因素的因素負荷量大於 0.44 的題目共有 2 題。

筆者將此十二個因素與原先設定之九個因素相比照，保留新舊因素和題目是完全相同的第四個因素（三題）與第九個因素（三題），其餘則將因素分析的結果配合原信度 Cronbach α 值之高低，剔除鑑別力較弱的 3 題，並參酌數位護理老師之意見，略為修正及分配部份題目及其所屬之因素，始成正式問卷（九個因素，四十個題目）。

研究步驟與資料處理

由於研究對象畢業後之變動性頗大，因此在問卷寄發之前，先以電話聯繫以了解其目前之工作單位及通訊地址，共寄發四百六十份問卷，由於收回率不甚理想，經過兩次電話催覆及未收到問卷者之再次補寄，總共收回二百七十份問卷，回收率為 58%。

問卷收回後，開始各量表之計分工作。對於各量表之缺答 3 題以上者，以及明顯之應付填答者（即全部勾答某一答案）則視為廢卷，實際可用於統計分析者共二百六十三份。

統計分析

本研究所使用的分析方法均是以 SPSS (Statistical Package of the Social Science) 電腦套裝程式予以處理，分別說明如下：

- 一、以百分比、平均數、標準差來瞭解各變項之基本分配情形。
- 二、以項目分析來考驗工作滿足問卷各項目之信度，以便將內部一致性較低的題加以淘汰或修改。
- 三、以因素分析來歸納工作滿足問卷的主要因素。
- 四、以 T 檢定來考驗不同的人格特質傾向在工作滿足感的差異顯著性。

研究結果

一、護理人員人格特質之分析

受試者在石爾斯頓性格量表各項特質之原始得分，詳見表一。

表一 石爾斯頓性格量表各項目分數分配

項 目	平 均 數	標 準 差	等 第
活 動 性	10.24	3.42	2
健 壯 性	4.18	2.73	7
衝 動 性	9.87	3.49	3
支 配 性	7.57	3.99	6
穩 定 性	9.48	3.88	4
社 會 性	10.86	3.63	1
深 思 性	8.81	3.70	5

因其各項之最高可能得分皆為20，所以由平均數可看出護理人員之七項人格特質中以社會性傾向偏高，即喜歡和他人相處，善於結交朋友，具有同情、合作之特性。次高之特質是活動性，即做事、動作都較快，如：說話、走路、寫字、開車等工作時速度都較快，喜歡匆匆忙忙動個不停。再次依序為衝動性、穩定性、深思性、支配性、健壯性是居七項人格特質得分之最低者，即護理人員偏向不喜歡從事戶外工作，不愛好運用肌肉及消耗體力的活動，對於勞力、動手和使用工具的工作較乏興趣。

二、護理人員工作滿足感之分析

以下乃就受試者在自編之工作滿足問卷上之得分結果提出報告。

表二 工作滿足問卷各項目分數分配

項 目	平均數	標準差	滿 足 指 標 ($\frac{\text{平均數}}{\text{最高可能得分}} \times 100\%$)	等 第
進 修	11.45	2.93	57.3	8

工作環境	14.59	3.33	58.4	6
上級領導	17.78	3.99	59.3	5
升遷	7.31	2.33	48.7	9
社會贊賞	12.78	2.58	63.9	3
成就	16.28	3.06	65.1	2
福利待遇	17.30	3.92	57.7	7
專業程度	12.40	2.55	62.0	4
同事關係	11.29	1.80	75.3	1
整體滿足	137.44	20.73	68.7	

由表二中可見在同事關係之滿足感最高，其次是成就方面的滿足，再次為來自社會贊賞方面的滿足。可看出滿足感較高的前三項，皆屬內在精神報酬的滿足。滿足感得分最低的是升遷，除了此項之滿足指標低於50%，其餘各項均在50%以上，而整體滿足亦達68.7%，顯示護理人員工作滿足感趨向中上程度。

三、人格特質與工作滿足感

以護理人員在石爾斯頓性格量表中七項人格特質（活動性、健壯性、衝動性、支配性、穩定性、社會性、深思性）之得分，按各項平均數分為高分組與低分組，求此兩組在工作滿足問卷之差異比較。結果如下：

(一) 活動性與工作滿足感

由表三中可見活動性傾向之高低在工作環境、升遷及整體滿足上有顯著差異存在（ $P < 0.01, P < 0.05$ ）。意謂活動性傾向較低者對於工作環境、升遷及整體滿足之滿足程度較高。

表三 活動性高、低分組工作滿足感之 t 檢定

平均數與標準差	活動性		高分組 (N = 154)		低分組 (N = 109)		t 值	p 值
	項目	M	SD	M	SD			
進修		11.19	2.94	11.83	2.88	-1.75	0.08	

工作環境	14.05	3.29	15.34	3.26	- 3.14	0.002**
上級領導	17.41	4.05	18.29	3.86	- 1.78	0.08
升遷	7.03	2.31	7.70	2.31	- 2.30	0.02*
社會贊賞	12.59	2.64	13.04	2.48	- 1.38	0.17
成就	16.23	3.02	16.34	3.13	- 0.28	0.78
福利待遇	17.15	3.76	17.52	4.13	- 0.76	0.45
專業程度	12.19	2.51	12.68	2.58	- 1.52	0.13
同事關係	11.14	1.80	11.50	1.79	- 1.64	0.10
整體滿足	118.98	17.79	124.24	18.99	- 2.29	0.02*

(二) 健壯性與工作滿足感

由表四中顯示健壯性傾向之高低在工作滿足問卷上均無顯著差異存在。

表四 健壯性高、低分組工作滿足感之 t 檢定

平均數與標準差	健壯性		高分組 (N=145)		低分組 (N=118)		t 值	p 值
	項目	M	SD	M	SD			
進修	11.23	3.00	11.73	2.82	- 1.38	0.17		
工作環境	14.56	3.16	14.62	3.54	- 0.15	0.89		
上級領導	17.72	4.22	17.84	3.69	- 0.23	0.82		
升遷	7.14	2.37	7.51	2.26	- 1.26	0.21		
社會贊賞	13.05	2.64	12.44	2.49	1.91	0.06		
成就	16.54	3.10	15.95	2.99	1.58	0.12		
福利待遇	17.28	3.73	17.33	4.15	- 0.10	0.92		
專業程度	12.34	2.61	12.47	2.49	- 0.40	0.69		
同事關係	11.26	1.93	11.33	1.65	- 0.34	0.73		
整體滿足	121.12	18.50	121.21	18.47	- 0.04	0.97		

(三) 衝動性與工作滿足感

由表五中可見衝動性傾向之高低在工作滿足問卷上均未達成顯著差異。

表五 衝動性高、低分組工作滿足感之 t 檢定

平均數與標準差 項目	衝動性 高分組 (N = 141)		衝動性 低分組 (N = 122)		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
進修	11.35	2.90	11.57	2.97	- 0.62	0.53
工作環境	14.52	3.32	14.66	3.35	- 0.35	0.72
上級領導	17.96	4.09	17.57	3.87	0.29	0.43
升遷	7.21	2.33	7.43	2.33	- 0.77	0.44
社會贊賞	13.04	2.64	12.47	2.49	1.81	0.07
成就	16.52	3.10	15.99	3.00	1.41	0.16
福利待遇	17.22	3.86	17.40	4.00	- 0.37	0.71
專業程度	12.40	2.68	12.39	2.41	0.01	0.99
同事關係	11.28	1.83	11.30	1.78	- 0.12	0.91
整體滿足	121.49	18.46	120.79	18.50	0.31	0.76

(四) 支配性與工作滿足感

支配性傾向之高低在成就及同事關係之滿足感有顯著差異存在 ($P < 0.05$, $P < 0.001$)，見表六。意謂支配性傾向高者在成就及同事關係之滿足程度較高。

表六 支配性高、低分組工作滿足感之 t 檢定

平均數與標準差 項目	支配性 高分組 (N = 118)		支配性 低分組 (N = 145)		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
進修	11.31	2.95	11.57	2.91	- 0.69	0.49
工作環境	14.67	3.31	14.52	3.36	0.37	0.71
上級領導	17.92	4.10	17.66	3.90	0.54	0.59
升遷	7.23	2.35	7.37	2.31	- 0.50	0.62
社會贊賞	13.05	2.54	12.55	2.61	1.56	0.12

成就	16.74	3.08	15.90	3.00	2.22	0.03 *
福利待遇	17.48	3.93	17.16	3.91	0.67	0.51
專業程度	12.53	2.50	12.28	2.60	0.79	0.43
同事關係	11.74	1.47	10.92	1.97	3.84	0.000***
整體滿足	122.68	17.49	119.93	19.16	1.20	0.23

(五)穩定性與工作滿足感

由表七中可見穩定性傾向之高低在工作環境、上級領導、社會贊賞、成就、福利待遇、專業程度、同事關係及整體滿足等方面均有顯著差異存在 ($P < 0.001$, $P < 0.05$, $P < 0.01$)。意謂穩定性傾向較高者在工作環境、上級領導、社會贊賞、成就、福利待遇、專業程度、同事關係及整體滿足等項均有較高之滿足感。

表七 穩定性高、低分組工作滿足感之 t 檢定

項目	高分組 (N = 160)		低分組 (N = 103)		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
進修	11.66	2.97	11.14	2.85	1.41	0.16
工作環境	15.02	3.21	13.91	3.42	2.66	0.008**
上級領導	18.28	3.88	16.99	4.04	2.59	0.01 *
升遷	7.41	2.41	7.16	2.20	0.85	0.39
社會贊賞	13.17	2.45	12.17	2.68	3.13	0.002**
成就	16.64	2.88	15.72	3.25	2.40	0.02 *
福利待遇	17.75	3.99	16.61	3.71	2.32	0.02 *
專業程度	12.77	2.57	11.82	2.43	3.00	0.003**
同事關係	11.68	1.56	10.69	2.00	4.25	0.000***
整體滿足	124.36	17.56	116.19	18.77	3.58	0.000***

(六)社會性與工作滿足感

由表八中看出社會性傾向之高低在成就及同事關係之滿足程度達顯著差異 ($P < 0.05$)

$P < 0.01$)。意謂社會性傾向高者在成就及同事關係兩項有較高之滿足感。

表八 社會性高、低分組工作滿足感之 t 檢定

平均數與標準差 項目	高分組 (N = 147)		低分組 (N = 116)		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
進修	11.42	2.95	11.50	2.91	- 0.23	0.82
工作環境	14.88	3.38	14.22	3.25	1.60	0.11
上級領導	18.01	4.11	17.48	3.81	1.06	0.29
升遷	7.44	2.37	7.15	2.27	1.00	0.32
社會贊賞	13.05	2.52	12.42	2.63	1.98	0.05
成就	16.62	3.00	15.84	3.09	2.05	0.04 *
福利待遇	17.52	3.94	17.02	3.88	1.02	0.31
專業程度	12.52	2.57	12.24	2.53	0.87	0.39
同事關係	11.58	1.60	10.92	1.98	2.90	0.004 **
整體滿足	123.03	18.09	118.80	18.70	1.85	0.07

(t) 深思性與工作滿足感

由表九中可見深思性在社會贊賞方面之滿足感形成顯著差異 ($P < 0.05$)，即深思性傾向高者在社會贊賞方面的滿足感高於深思性傾向較低者。

表九 深思性高、低分組工作滿足感之 t 檢定

平均數與標準差 項目	高分組 (N = 139)		低分組 (N = 124)		t 值	p 值
	M	SD	M	SD		
進修	11.30	2.97	11.62	2.88	- 0.88	0.38
工作環境	14.55	3.49	14.62	3.17	- 0.16	0.87
上級領導	17.63	4.13	17.94	3.82	- 0.64	0.52
升遷	7.39	2.37	7.21	2.28	0.65	0.52
社會贊賞	13.10	2.57	12.41	2.56	2.18	0.03*

成 就	16.56	3.18	15.96	2.90	1.60	0.11
福 利 待 遇	17.30	3.95	17.31	3.90	- 0.04	0.97
專 業 程 度	12.27	2.60	12.53	2.51	- 0.82	0.41
同 事 關 係	11.30	1.88	11.27	1.72	0.13	0.90
整 體 滿 足	121.41	19.20	120.89	17.64	0.23	0.82

討 論

一人格特質之結果討論

有關護理人員人格特質之探究，文獻上並不多見，而人格特質涵義又甚廣，所見者亦從不同觀點探討之，如：張宗尹、劉仲冬（民65）從內、外向，神經質及心身反應言之；劉雪娥（民73）由內外控觀之。

本研究結果發現護理人員在石爾斯頓性格量表之七項人格特質中，以社會性為最強烈，其次為活動性，再次依序為衝動性、穩定性、深思性、支配性、健壯性，說明了護理人員多半是善與人交，具有同情、合作之特性，通常做事、動作都較快而匆忙，可能是具有如此特質的人較樂於投身臨床護理工作之列，而工作性質本身亦強化了如此的特質。至於健壯性是最不強烈的特質，顯示護理人員較不喜參加體育活動，亦不愛戶外工作或勞力、動手和使用工具的工作，是否與工作負荷量過重有關，使得護理人員體力消耗怠盡之餘，影響其健壯性傾向，則有待進一步探討之。在未來男性加入護理工作行列時，在健壯性等特質可能會有不同的反應，屆時可再做比較研究。

二人格特質與工作滿足感之關係

研究結果發現七項人格特質中之活動性、支配性、穩定性、社會性及深思性之高低傾向在工作滿足感上有顯著差異。

1. 活動性傾向較低者對於工作環境、升遷及整體滿足等項滿足感高於活動性傾向較高者。可能是因活動性傾向高是屬於A型行為特質的部份特徵，由於強烈的時間急迫感，凡事講求速度、個性急躁且缺乏耐力（黃淑珍，民77），因此可能期望高而影響理想與現實之差距，滿足感也就較低了。

2. 支配性傾向較高者對於成就及同事關係之滿足感高於支配性傾向較低者。蓋因支配性

較強者自覺能肩負重責，喜歡組織社交活動、提倡新計劃及說服別人，也可能善於處理意外事件，而護理工作本身雖是醫療體系的一環，但亦須能獨當一面承擔責任，尤其在處理緊急之突發事件時。再者，較強的支配性在給予病人衛教時善於安排與教導，可能比較能說服病人接受護理保健之建議，因而能從工作中享有較高之成就感。另外，支配性較強者，較具領導才能又不跋扈，因而可能較易獲得同事之推崇與支持，而滿足感自然較高了。

3. 穩定性傾向較高者對於工作環境、上級領導、社會贊賞、成就、福利待遇、專業程度、同事關係及整體滿足之滿足感高於穩定性傾向較低者。由此看來，穩定性影響工作滿足感甚大，情緒穩定性愈高者，經常是愉快而穩靜的，在緊急情況下亦能保持鎮靜，不因外務煩擾而分心或動怒，護理人員在面對繁瑣的工作事項，欲扮演好照顧病人、協助治療的角色，情緒穩定性實為值得重視的特質。面對人的多樣性，情緒若不穩定，易隨外因而起伏，除了影響自身之滿足感，亦可能影響護理品質及病患的滿意度。爰此，我們可從 Albert Ellis 之觀點，去除非理性觀念來強化護理人員之情緒穩定性。

4. 社會性傾向較高者對於成就及同事關係之滿足感高於社會性傾向較低者。蓋因護理工作是重協調的，須相依性地與醫療保健小組之其他成員協調合作，或與其他之社會資源溝通聯繫，社會性較高者，善與人處，具同情、合作的特性，自然較能勝任愉快，且易博得病人之信任與好感，自然對於成就及同事關係感到較滿意。

5. 深思性傾向較高者對於社會贊賞之滿足感高於深思性傾向較低者。深思性較強者，常愛深思熟慮、反省及精確細緻的工作，將這些特性表現在護理工作上，可能會是較有同理心，較會替病人著想、較會省察自己的護理方式是否理想，而博得贊許與肯定。如：面對一婦科

疾病的患者須切除子宮以全性命，深思性較高的護士，可能就比较會考慮到病人是否擔心其身體形象而產生憂慮，而給予其身心之照顧與支持，其所獲得社會贊賞之回饋必然較多。

三、工作滿足感之結果討論

本研究發現臨床護理人員工作滿足感以同事關係為最高曾珍麗（民 76）與陳淑真（民 73）、邱秀環（民 74）、胡文鈴（民 76）之研究結果近似。滿足感最低的是升遷，與黃璉華（民 70）、陳淑真（民 73）、劉雪娥（民 73）、邱秀環（民 74）、胡文鈴（民 76）及曾珍麗（民 76）等人之研究結果相同。

護理人員對於同事關係感到最滿意，可能是其工作性質常有同事間彼此協調合作的機會，一旦感覺相處愉快，能互相支持鼓勵，能產生穩定流動率的效果，在對於外在報酬感到不滿足的情況下，初及團體關係的滿足，對於平穩流動率所產生的居間功能（Mediating），實為一股值得重視的動力。（白秀雄等，民73）

目前多數醫院的升遷方式均為：護士→組長→副護理長→護理長→督導→副主任→主任，由於僧多粥少，升遷不易，往往導致個人工作士氣低落，甚或離職他去的現象，因而王璋（民73）建議模仿美國發展「水平升遷」（Horizontal Promotion），使護理人員能在職業、資歷及待遇上予以提升。另外，李選（民74）亦建議採行美國喬治亞州州立大學附屬醫院之雙軌制職等分類（Dual-Track Advancement Pathways），皆能有效促使護理人員樂於致力實現未來可見的展望，不但可提高個人工作滿足感，更有助於改善護理人力流失的現象。

結 論

根據本研究目的，獲致以下結論：

一、臨床護理人員之人格特質以社會性傾向為最強烈，其次為活動性，再次依序為衝動性、穩定性、深思性、支配性、健壯性。

二、就人格特質與工作滿足感之關係而言：

(一)活動性傾向較低者對於工作環境、升遷及整體滿足之滿足感高於活動性傾向較高者。

(二)支配性傾向較高者對於成就及同事關係之滿足感高於支配性傾向較低者。

(三)穩定性傾向較高者對於工作環境、上級領導、社會贊賞、成就、福利待遇、專業程度、同事關係及整體滿足之滿足感高於穩定性傾向較低者。

(四)社會性傾向較高者對於成就及同事關係之滿足感高於社會性傾向較低者。

(五)深思性傾向較高者對於社會贊賞之滿足感高於深思性傾向較低者。

三、臨床護理人員之工作滿足感以同事關係為最高，最低是升遷，整體滿足為 68.7%。

建 議

由研究結果提出下列幾點建議：

一、從護理行政觀點言之

(一)宜儘快建立護理專業能力分級制。

研究結果指出護理人員對於升遷之滿足感最低，因為升遷不滿意而影響流動率，是中外皆然的現象，對於此問題的改善，不妨參考李選（民74）之建議，採用臨床專業能力與行政管理能力兩方面專長為職等分類（Career Ladder）標準，依護士教育程度與臨床經驗劃分成五個職位等級，每一等級訂有不同的發展計劃、訓練目標與工作職掌，不僅疏解了人事升遷的瓶頸，亦可激發護理人員之工作熱誠及進取心，且助益於提高護理專業素質，降低醫院的離職率。

(二)應儘速訂定彈性上班或固定班別制。

研究過程中發現已婚者多半脫離臨床護理之列，不是在家相夫教子便是從事公共衛生護理等不須輪值大小夜班的工作。因此，彈性上班或固定班別制除可避免因調整生理時鐘而生的適應困擾，更可留住年資較久、身心也較成熟的已婚人士繼續貢獻服務，另外，對於夜間工作者應給予合理的福利待遇，否則實質的美意不足亦枉然，希望衛生署擬定之施行計劃能早日通過。

(三)強化同僚間的支持系統。

本研究發現同事關係是護理人員最感到滿意的一項，筆者認為當不滿意的外在條件尚未能得到合理的改善時，實應強化原本滿意度就較高的同事關係。平時可藉正式的會議研討或非正式的聯誼活動，以同理心的態度及良好的溝通技巧，在技術學識、情緒適應上互相支援鼓勵。

三、從生計輔導的觀點言之

(一)宜儘速建立職業性向組型（Occupational Aptitude Patterns）。

由筆者的輔導經驗及選定研究工具時發現，很難找到適合用於護理生計輔導之工具。從研究結果中可看出人格特質與工作滿足感之間實存有密切關係，若能有更多客觀的標準化工具，便可清楚地衡量是否具備與從事護理工作有關之能力、特質、價值信念等，對於有意於升學、轉學或就業者之自我評估甚有裨益。

(二)在培育護理人員的過程中，應注重專業與自我整合的教育訓練。

經由學校教育或醫院之在職訓練，護理人員若能透過自覺將專業內化為自我人格的一部份，進而發展一套屬於自己的價值信念與特質能力，相信是有助於其工作適應，尤其對於影響工作滿足感之活動性、支配性、穩定性、社會性及深思性等特質，學生輔

導中心或導師們不妨利用各種團體輔導技巧，如：角色扮演、價值澄清法、人際關係技巧訓練、理情教育（Rational Emotive Education）等方式或實習時的開放討論予以變化氣質，對護理專業有更明確的認知，並加強學生重視人格特質與職業特性之重要關係。

(三)在教學方面，應重視人文及社會科學教育的課程。

護理學校應普設社會學、心理學、心理衛生、社會心理學等課程，俾使學生在學習的過程中，有更明確的自我了解，並增進未來對於職業適應之能力，以提高護理專業教育的有效性。

(四)學生基本資料中宜包括人格特質等適合護理專業之標準化測驗之結果分析。

工作滿足既是與人格特質有密切關係，因而建立學生基本資料時，宜針對護理工作所需做有關之人格特質等項測驗，以供生計輔導、學習輔導之參考。

參考書目

一、中文部份

王 璋（民73）榮總護理，昨天、今天、明天。榮總護理，第1卷，8—13。

白秀雄等（民73）現代社會學。台北，五南圖書公司

何長珠（民70）職業輔導論文彙編。台北，大洋出版社。

余 昭（民68）人格心理學。台北，三民書局。

李本華、楊淑珍（民64）大專聯考錄取生就讀科系與個人志願符合程度之研究。中華心理學刊，第17期，125—144。

李 選（民74）對臨床護理職等分類之建言。榮總護理，第2卷第2期，164—166。

李勤川（民72）二年制護理專科學生學業成就與人格特質關係之研究。國立護專學報，第2期，77—88。

胡文鈴（民76）某醫院護理人員工作滿足感調查分析。護理雜誌，第34卷第1期，41—61。

邱秀環（民74）醫院護理人員的工作滿足感。護理雜誌，第32卷第2期，71—83。

長庚醫學中心院長室（民73）：國內護理人員供需分析報告。（轉引自劉雪娥（民73）臨床護理人員工作滿足程度之探討）。

- 洪清香(民68)工作特性對教育行政人員工作滿足之影響。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 施嬭娟(民73)志願服務人員工作動機與工作滿足之研究。東海大學社會學研究所碩士論文。
- 徐正光(民69)工廠工人的工作滿足。中研院民族學研究所專刊之二十六。
- 許士軍(民70)管理學。台北，東華書局。
- 黃梅(民70)護產人員人力及動態調查研究。護理雜誌，第28卷第4期，31—41。
- 黃淑珍(民77)論A型行為特質。測驗與輔導，第87期，1681—1684。
- 黃惠美(民72)職業成功女性人格特質與工作滿足之研究。家政教育，第9期第4卷，118—127。
- 陳淑真(民73)台中市私立綜合醫院護理人員工作滿足感調查研究。公共衛生，第12卷第1期，59—68。
- 陳惠珠(民68)回國留學生之工作滿意及其對留學政策之啓示。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 陳樂仁(民72)台灣省縣市社會工作人員個人特質與工作滿足之研究。東海大學社會學研究所碩士論文。
- 黃璉華(民70)台北市公共衛生護士工作滿足感調查研究。公共衛生，第7卷第4期，443—450。
- 張宗尹、劉仲冬(民65)護生人格及其專業調適。護理雜誌，第23卷第2期，57—60。
- 程法泌、高蓮雲(民65)修訂石爾斯頓性格量表指導手冊。台北，中國行為科學社。
- 曾珍麗(民76)護理人員工作滿意度調查。榮總護理，第4卷第4期，367—377。
- 廖素華(民67)國小校長領導方式、教師人格特質與教師工作滿足的關係。國立政治大學教育研究所碩士論文。
- 楊朝祥(民73)生計輔導—終生的輔導歷程。台北，行政院青年輔導委員會。
- 熊祥林(民67)「明尼蘇他滿意問卷」研究。國立政治大學學報，37—38期，123—147。
- 鄭美玉(民73)中等學校行政人員管理動機、內外控與工作滿足之關係。國立政治大學教育研究所碩士論文。

劉雪娥(民73)臨床護理人員工作滿足程度之探討。國防醫學院護理研究所碩士論文。
譚開元、陳弘慧(民74)第四次教學醫院評鑑標準簡介。醫院雜誌,第18卷第1期,3

— 32 —

二、英文部份

- Beatrice and Philip Kalisch et al. (1979) Nursing shortage ? Yes. American Journal of Nursing, 469-480.
- Bragg T.L. (1982) Motivation and dissatisfaction. Nursing Management, 13 : 8, 20-22.
- Emma Spaney (1953) Personality tests and the selection of nurses. Nursing Reasearch, Vol.1, No. 3,
- Gail A. Wolf (1901) Nursing turnover : some causes and solations. Nursing Outlook, 233.
- Kallebery, Arne L., (1977) Work value and jol reward: A theory of jol satisfaction. American Sociological Reuiew :42 (1), 124:143.
- M.L. Blum and J.C. Naylor (1968) Industrial Psychology : Its theoretical and Social foundation. New York: Harper & Row, Publishers.
- Mabel A. Wandelt et al., (1981) Why nurses leave nursing and what can be done about it? American Journal of Nursing, 73-77.
- P. C. Smith etal., (1969) Measurement of satisfaction in work retirement. Chicago : Rand McNally.
- Jate B. (1961) Study of attribution rates in schools of nursing. New York: National league for nursing. Inc.
- Victor H. Vroom (1967) Work and motivation. John Willey & Sons. Inc., New York.
- Watson, Gerald Terence (1976) The relation ship of selected personal characteristics of counselors to job satisfaction, Dissertation Abstracts International 37:1415-A.

研究問卷

您好：

這份問卷旨在瞭解您在目前工作上的滿意情形及其相關因素，所搜集的資料純為學術研究之用，對外絕對保密，因此，請依照您真實的感受來回答。

您的意見是寶貴的，請仔細逐題填答，不要有所遺漏。

謝謝您的協助與合作，敬祝

健康愉快

私立德育護理專科學校

敬上 76.10.

學生輔導中心 林昭溶

第一部份：工作滿足問卷

請將您目前對於下列有關工作的各個項目感到滿意或不滿意的情形勾答出來（請在□方格中打「✓」表示之）

1. 對於醫院舉辦各種教育研習活動的次數
2. 對於工作負荷量的合理性
3. 對於上級主管的支持與鼓勵
4. 對於工作中的升遷機會
5. 自己對於工作性質的肯定感
6. 對於工作所獲得之社會地位
7. 對於醫院的福利津貼（如：夜班費、年終獎金、交通補助費等）
8. 對於醫院的圖書及其他教學研究設備
9. 對於同事間彼此協調合作的情形
10. 對於醫院舉辦各種教育研習活動的內容
11. 對於工作的薪資待遇與實際工作量相比
12. 與上級主管相互瞭解及溝通的情形
13. 對於升遷的公平與合理性
14. 對於個人在工作上的付出與所得的回饋
15. 工作使我有發揮專長的機會
16. 對於醫院提供的休閒活動設施
17. 對於工作本身與護理專業之關係深淺
18. 對於同事彼此建立私人友誼的情形
19. 醫院對於進修的要求及鼓勵方式，我感到
20. 對於醫院的物質環境（如：光綫、空調、清潔、音貝）
21. 對於上級主管的領導方式
22. 對於升遷的方式
23. 工作使我的知識能力得到成長
24. 對於工作貢獻被人肯定的情形
25. 對於薪資與其他醫院相同職務者之薪資相比

	很滿意	滿意	無意見	不滿意	很不滿意
1.					
6.					
11.					
16.					
21.					

	很滿意	滿意	無意見	不滿意	很不滿意
26.對於醫院的護理常規及其他例行事務(如:發藥、打針、開會等)					
27.對於同事的接納與支持					
28.對於參加在職進修及院外學術活動的機會					
29.對於工作環境的舒適及安全性					
30.對於工作中所得到的贊許。					
31.對於工作受到他人重視的情形	31.				
32.對於工作中所獲得的成就感(如:幫助他人、個人目標之達成等)					
33.對於醫療護理設施(如:護理用品、醫療儀器等)的數量					
34.對於上級主管的專業知能					
35.對於護理人員享有之醫療保險					
36.對於工作時間的合理性	36.				
37.對於上級主管對我的工作分配與調派					
38.對於醫療護理設施(如:護理用品、醫療儀器等)的品質					
39.工作時我能獨立作業,擁有相當的自主權					
40.對於醫院政策實施方式(如:護理照顧模式、排班等)					

修訂石爾斯頓性格量表

本量表是用來調查各人日常生活的好惡、偏愛和習慣的。因此卷內各問題的答案，沒有「對」與「錯」的分別，答案是隨各人不同的性格而異，所以最重要的是找出真能代表你自己性格的回答。

作答的方法有三種：

第一種：如果你覺得某一題中所說的，和你的情形相符，或是大半相符，就請在答案紙上

同題號「是」的格內畫一「✓」..... 是？否

✓		
---	--	--

第二種：如果你覺得某一題中所說的，和你的情形不符合，或大半不符合，就請在「否」

的格內畫一「✓」..... 是？否

		✓
--	--	---

第三種：如果你對於某一題中所說的，無法作以上任何一種答案時，就請在「？」的格內

畫一「✓」..... 是？否

	✓	
--	---	--

注意：

1. 請你儘量不要採用第三種作答的方式（就是在「？」的格內畫一「✓」）。
2. 每一題都要作答。
3. 答案作好後，如認為不妥，仍可更改。但請將新答案填入適宜的格內，同時在不妥的答案上加一個「○」，成為「⊘」形。

1. 你是不是比大多數人都浮躁些？
2. 你通常都是工作迅速而且精力充沛嗎？
3. 談話時你常做手勢嗎？
4. 假如你騎自行車，你是否喜歡把車子騎得較快？
5. 在空閒的時候你喜歡做需要體力的事情嗎？
6. 你說話的音調是沉重有力的嗎？
7. 你愛體育活動嗎？
8. 你喜歡做動用工具的工作嗎？
9. 在參加集會時，你能放寬心思儘量享樂嗎？
10. 你是否常愛逗人發笑？
11. 你是否真喜歡留在一個整天都有點事做的地方？
12. 當你走進一座陌生的房子時，你常注意裡面的陳設嗎？
13. 當眾發言，你是否覺得困難？
14. 你常常發起舉行一個聚會嗎？
15. 你常講故事給別人聽嗎？
16. 開會時，你喜歡做主席嗎？
17. 你的心情容易受周圍的人影響嗎？
18. 你能在吵雜的房間裏，輕鬆的休息嗎？
19. 你是不是常常三心兩意地難下決斷？
20. 當你的朋友痛苦時，你仍能保持平靜嗎？
21. 你常常稱讚和鼓勵你的朋友嗎？
22. 你喜歡擔任一種常須與陌生人會談的工作嗎？
23. 你晚上常和朋友們在一起消遣嗎？
24. 你喜歡擔任常需要說許多話的工作嗎？
25. 對你的工作，常提出新的意見嗎？
26. 你常因專心思考某一個問題，以致忽略其它的事情嗎？
27. 你喜歡做必須是有系統有條理的工作嗎？

	是	?	否
6.			
11.			
16.			
21.			
26.			

- 28.你常討厭別人嗎？
- 29.你打電話時，是否從容不迫？
- 30.你時常都匆匆忙忙嗎？
- 31.你小的時候，是否喜歡做能到處走動的事情？
- 32.別人認為你是一個相當安靜的人嗎？
- 33.你愛好需用體力的工作嗎？
- 34.你常發誓嗎？
- 35.你常參加體育活動嗎？
- 36.你善於使用工具嗎？
- 37.你喜歡富有刺激性的工作嗎？
- 38.你愛好需要耐心及細心的工作嗎？
- 39.你常被認為是個無憂無慮的人嗎？
- 40.你容易下決心嗎？
- 41.你喜歡做一個聚會的主人嗎？
- 42.你喜歡當眾提出一個新的計劃嗎？
- 43.你喜歡推進一步新計劃嗎？
- 44.開會時，你喜歡介紹講演的人嗎？
- 45.旁邊開著收音機，你仍能安心地讀書嗎？
- 46.你是否時常一會兒很快樂，一會兒又很憂愁？
- 47.你是否易於忽然感覺餓得難忍？
- 48.在危險的情況中，你常能保持冷靜鎮定嗎？
- 49.是否有些食物你很不喜歡吃？
- 50.你跟鄰居相熟嗎？
- 51.有的時候你會被人認為是冷淡而無同情心的人嗎？
- 52.你喜歡擔任須與許多人接觸的工作嗎？
- 53.你喜歡多做理論的工作嗎？

	是	？	否
31.			
36.			
41.			
46.			
51.			

- 54.你小的時候對什麼事都很認真嗎？
- 55.你喜歡一個人單獨工作嗎？
- 56.當你遇到一個重要問題時，你喜歡獨自去考慮嗎？
- 57.你比大多數人說話都慢嗎？
- 58.你經常工作得相當快嗎？
- 59.你說話的聲音常常比別人高嗎？
- 60.即使有很充裕的時間，你仍然吃得很快嗎？
- 61.你曾經打過獵嗎？
- 62.你喜歡捕魚嗎？
- 63.你參加過摔跤比賽嗎？
- 64.你參加過棒球隊嗎？
- 65.你喜歡有競爭性的工作嗎？
- 66.你願擔任常常要調換工作的職務嗎？
- 67.參觀比賽的時候你同別人一同吶喊喝采嗎？
- 68.你常很快的回答問題嗎？
- 69.你很高興介紹別人互相認識嗎？
- 70.人們必須和你深交之後才能了解你嗎？
- 71.在社交的場合，你常躲在人不注意的地方嗎？
- 72.承擔責任的時候，你很少猶豫不決嗎？
- 73.在分心的情況下你能工作嗎？
- 74.你常為日常的瑣碎事情煩惱嗎？
- 75.留下未完成的工作，你心理覺得不安嗎？
- 76.當你心情不好的時候，易於食慾不振嗎？
- 77.對於事情的處理，你常贊成大家的意見嗎？
- 78.你易於獲得生人的友誼嗎？
- 79.你特別重視紀念日及生日嗎？

	是	?	否
56.			
61.			
66.			
71.			
76.			

- 80. 別人常把他們的煩惱告訴你嗎？
- 81. 你喜歡擔任需要非常精確的工作嗎？
- 82. 你願擔任需要多看書的工作嗎？
- 83. 你常喜歡去改進計劃及辦事程序嗎？
- 84. 你時常寧願獨自消磨一個晚上嗎？
- 85. 你喜歡拖長吃飯的時間，慢慢享受嗎？
- 86. 你是否喜歡做進行緩慢而需要慎重考慮的工作？
- 87. 你是否常把問題擱下讓他自行發展？
- 88. 當沒有速率限制時你喜歡開快車嗎？
- 89. 你喜歡多活動的工作嗎？
- 90. 你對於打賭的比賽興趣更濃厚些嗎？
- 91. 你曾任某一種球隊的隊長嗎？
- 92. 你善於修理家裡的電燈、水龍頭等東西嗎？
- 93. 你常常覺得很得意嗎？
- 94. 你能記得遇到過的人的姓名嗎？
- 95. 你喜歡爲了新奇的刺激而去冒險嗎？
- 96. 早上從床上起來時，你常常是精力充沛嗎？
- 97. 你小的時候是個怕羞的孩子嗎？
- 98. 當意外發生時，你會負起責任嗎？
- 99. 在宴會中，你喜歡起身代表敬酒祝頌嗎？
- 100. 你喜歡擔任對別人有影響力的工作嗎？
- 101. 在專心工作時被打擾，你會發怒嗎？
- 102. 工作被打斷後，你能很輕鬆容易地再繼續工作嗎？
- 103. 你會因爲被限定在一定期限內完成工作而煩惱嗎？
- 104. 你常常覺得不耐煩嗎？
- 105. 你願參加許多社團嗎？

	是	?	否
81			
86			
91			
96			
101			

	是	?	否
106. 你是否比較不大會難為情？			
107. 你喜歡作為團體中的一分子，與人合作嗎？			
108. 你能使生人感覺不拘束嗎？			
109. 你常承諾較多於你所能完成的工作嗎？			
110. 你小的時候常一個人獨自玩耍嗎？			
111. 你喜歡創作新的方法及計劃嗎？			
112. 你對於設計比實行更有興趣嗎？			
113. 你寫字的速度相當快嗎？			
114. 你工作時是否常緩慢而悠閒？			
115. 你是否常去說服別人使他同意你的見解？			
116. 你平常走路的速度是否比別人快些？			
117. 你曾經參加過賽跑嗎？			
118. 你曾經把騎馬當做運動嗎？			
119. 你曾經參加過拳擊比賽嗎？			
120. 你曾經加入過足球隊嗎？			
121. 大部分閒暇的時間你都是在戶外消磨的嗎？			
122. 通常你都是很快地下決定嗎？			
123. 幼年時你曾否做過冒險遊戲的領袖？			
124. 你常常會把事情忘記嗎？			
125. 吩咐佣人做事你覺得容易嗎？			
126. 對於各項事情你常讓別人去發起嗎？			
127. 你避免在公共場合發言嗎？			
128. 在集會的場合你常對許多人高談闊論嗎？			
129. 早晨，你是否需要很長的時間才能完全清醒？			
130. 別人常認為你是個樂天派的人嗎？			
131. 你常因煩惱而停止你的工作嗎？			

- 132. 你的手和腳常會發冷嗎？
- 133. 在談話中，你易於表達自己的意思嗎？
- 134. 別人要和你熟悉，得經過很長的時間嗎？
- 135. 你的字寫得又大又鬆散嗎？
- 136. 在一大群人中間，你不覺得拘束嗎？
- 137. 在工作中，你常落後嗎？
- 138. 你是否喜歡在安靜的地方工作？
- 139. 你愛好需要非常仔細精確的工作嗎？
- 140. 你是否常常覺得書本比人更有趣？

	是	?	否
136			