

技術及職業教育學報 第四卷第二期

2011年8月 頁1~22

幼保系科學生實習經驗及未來工作意願之關係探究

李介至

中州科技大學幼兒保育系副教授

摘要

本研究主要從個人及社會二方面探討幼保系科學生實習經驗及未來工作意願之相關因素。抽樣方法採叢集取樣抽取四所技專院校共408名幼保系科學生，經堅毅性格量表、社會支持量表、實習經驗調查表及工作意願量表等研究工具之施測，並以結構方程模式及多重樣本分析進行研究模式之評估。研究結果顯示幼保系科學生透過訊息支持有助於實習經驗之獲取，堅毅性格及實習經驗亦有助於學生未來投入幼保工作，不過對實習經驗存在不同情感之學生，將會影響其後之工作意願。本研究結果對於如何提升學生未來從事幼保相關產業將有其助益。

關鍵詞：幼保系科學生、堅毅性格、訊息支持、實習經驗

Journal of Technological and Vocational Education

August, 2011, Vol.4 No.2, pp. 1~22

The Relationship between Practical Experience and Future Work Aspiration among Child Care Students

Jie-Zhi, Lee

Associate Professor, department of Childhood Development and Education, Chung
Chou University of Science and Technology

Abstract

This study tested the relationship between practical experience and work aspiration. Multiple groups of data collected from 408 students were analyzed by structural equation modeling and invariance analysis. The results indicated that higher message support of child care students increased practical experience positively. Hardiness personality and practical experience also enhanced work aspiration positively. As to those students with different affectionate to their practice experience, their experience influenced their work aspiration discrepantly. Theoretical and practical implications are both discussed in this research.

Key Words: hardiness, message support, practical experience, work aspiration

壹、緒論

現今幼托產業不但在少子化的時代面臨巨大壓力，幼教師或保育員亦需面臨不少來自孩子、家長及業者的壓力，工時長且薪資低，尤以私立機構為甚（張孝筠，2006）。因此如何儘早讓幼保系科學生具備專業技能、培養工作態度、瞭解產業生態並於畢業後投入幼保相關工作，一直為技專院校教育目標之一。幼保相關課程中以實習課程最具實際臨場感，亦是學生進入幼保相關產業前最重要之職前訓練，可能與其未來工作意願密切相關。理論上經歷實習經驗的學生可增加自我反省思考，確認自我工作認同，並增加個人在領域之專業成長（Axelsson, Bjorvell, Mattiasson, & Randers, 2006），因此實習經驗之累積及感受可做為評估學生未來是否適應該工作的依據之一，本研究亦將聚焦於幼保系科學生未來工作意願之相關因素探究。

實習經驗可能與學生未來工作意願有關，理論上實習經驗之累積有助於在學學生進行職涯探索及職業發展（Super, 1970），可修正職前課程過度理論性、內容高重複性及缺乏智慧內容（intellectual content）之缺點（羅綸新，2002）。實證研究顯示有相關經驗的學生會比無相關經驗的學生較少感到職涯阻礙，職涯自我效能較高，因此較能瞭解自我未來應從事何種工作（張佳晏，2004）。相關工作經驗之累積亦可減少學生在職涯選擇過程中之不確定性，可能有助於學生往後在工作上之表現卓越（Lokan & Shears, 1995）及持續的工作承諾（Patton & Greed, 2002），因此實習經驗與學生未來工作意願之間可能具有密切關連，此關係之驗證為本研究動機一。

其次，在實習過程中學生是否獲得社會支持亦可能間接影響其未來工作意願。社會支持係指學生在實習過程中所尋求的各種資源以因應環境壓力事件之外部力量，包含情緒支持：係指提供被支持者愛、關懷、同情和瞭解；訊息支持：係指提供意見或給予忠告、個人的回饋及改善環境等訊息；以及工具支持：係指提供物品、金錢、勞力等協助（李介至、黃惠貞，2001）。Kim 和 Knight（2008）認為幼兒照顧者倘若能獲得較多的支持力量即能具有較佳之工作適應及身心健康，近年亦有不少實證研究顯示社會支持能促進職場員工之工作滿意度（Youngjoon, Jongwook, & Price, 2004）。不過三種社會支持類型中，以訊息支持對實習學生最有助益，Gloria 和 Ho（2003）探討亞裔美國人的環境、社會與心理經驗因素對其學業堅持力之影響效果，研究結果顯示社會支持之預測效果值最高，似有助於東方學生之學習適應，特別是提供如何適應環境之各種訊息尤為重要。

Shirey (2004) 即解釋訊息支持相對於情感支持或工具支持而言，能使實習學生在面對困難時，藉由他人忠告或資訊以即時減輕實習壓力，對問題解決較有直接幫助。情感支持或工具支持雖有助於減輕實習學生之心理壓力，但對問題解決並無法提供具體策略，因此訊息支持對學生因應實習壓力可能較具作用效果，余瑞軒、陳鶴文、邱紹一、李介至 (2006) 亦曾有相似之研究成果。因此透過訊息支持可能有助於幼保系科學生因應實習壓力，進而維繫往後投入工作之意願，此關係之驗證亦為本研究動機二。

堅毅性格 (hardiness) 在充滿壓力、愛心與耐心的幼保工作中尤為重要，亦可視為學生是否能順利因應實習壓力及未來投入工作之重要因素。堅毅性格讓個體以樂觀取向轉變壓力情境所帶來的負面影響 (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982)，可幫助個人達成生活目標，順利完成學業，在急迫壓力亦不易受到心理傷害 (Sheard, 2009)。Maddi (2005) 認為具有堅毅性格的個人會將工作壓力視為一種挑戰，而非威脅，可維繫個體持續投入工作。Dolbier、Smith 和 Steinhardt (2007) 的研究亦顯示具有堅毅性格的個體較能對抗工作壓力、過勞及倦怠感，在壓力環境下能預防個人情緒失落。另一方面，堅毅性格的目的在克服工作壓力、適應環境以及對工作認同，具有堅毅性格的實習學生面臨環境壓力時，亦可能積極尋求各種支持力量以克服壓力，提升環境威脅下的自我意識 (Shirey, 2004)。因此堅毅性格可能提升幼保系科學生較佳之實習適應，與訊息支持可能有關，亦可能有助於學生未來之工作意願，此關係之驗證亦為本研究動機三。

最後，實習經驗雖然與學生工作意願密切相關，但這種假定在於學生對實習過程能以正面評價，具有較佳的實習經驗，而實習後亦能決定畢業後投入此工作領域。相對的，並非所有學生對實習均秉持正向情感，如果對實習經驗感到厭惡，則在畢業後不但避免投入相關工作領域，其職業發展過程亦將停留在探索之階段，如此將無法彰顯技職教育之務實致用精神。行政院青輔會 (2009) 即調查發現 54% 大專畢業生及 45% 在校生認為自己選錯科系，科系不但與性向興趣不和，畢業後學非所用之狀況亦相當普遍，這更顯示學生求學階段之實習經驗對於技專院校學生在職涯目標及職業選擇之重要檢核功能。Seley (1979) 即以一般適應症狀理論 (general adaptation syndrome, GAS) 說明個人在環境刺激下所經歷的壓力反應過程，實習經驗提供一種環境刺激以引發個人生理及心理反應，如果個人身心機制無法採取有效策略加以因應，即可能選擇離開所處之環境。因此本研究將進一步根據學生實習情緒感受區分為高/低情感兩組學生，並考驗兩組學生在實習後工作意願之差異性。

呈上所述，檢視目前國內外多數研究鮮少以實習學生為關注對象，較少從個人層面及社會層面同時考驗學生堅毅性格及訊息支持對實習經驗及其未來工作意願之作用效果，亦少考量對實習經驗持低度情感的學生之心理感受，是否反映在其未來之工作意願，此皆為過去研究不足之處。本研究除可彌補過去研究在實習學生相關研究議題上不足之處，研究結果亦可作為技職教育單位調整課程安排，進行各項教育訓練及職涯輔導之參考依據，這對於培育及輔導幼保從業人員之技專院校尤為重要。因此本研究目的有下列四點：

- (一) 探討幼保科系學生實習經驗及工作意願之關係。
- (二) 考驗學生在實習中所獲得的訊息支持及實習經驗之關係。
- (三) 驗證學生堅毅性格與訊息支持及工作意願之關係。
- (四) 比較對實習經驗持高/低情緒感受之學生在未來工作意願之差異性。

貳、文獻探討

本研究主要目的在驗證幼保系科學生堅毅性格、訊息支持、實習經驗及工作意願之關係，並考驗高/低實習情感之學生在工作意願之差異性。以下將先說明實習經驗、訊息支持及工作意願之關係，其次論述堅毅性格及工作意願之關聯，最後再進一步說明高/低實習情感之學生在工作意願之差異。

一、實習經驗及工作意願之關係

幼保實習是培育幼保系科學生進入職場前最重要的職前課程，除了可讓學生在實習經驗中獲得專業能力，讓理論知識獲得印證外，另一個主要功能在於確認學生之職涯目標，並評估自己是否適合該項產業（羅綸新，2002）。相關實務經驗除可減少學生在職涯選擇過程中的不確定性，亦有助於學生職涯成熟、確認工作價值及工作表現卓越（Lokan & Shears, 1995）。張佳晏（2004）、黎麗貞（1997）的研究均顯示，學生實務經驗越豐富，職涯成熟度越高；有正式工作經驗的學生亦會比無工作經驗的學生較少感到職涯阻礙，職涯自我效能較高，這均有助於個體未來投入相關產業。上述顯示，無論國內外研究均顯示，學生具有越多之相關實務經驗，其對於未來工作具有較高程度之認識及瞭解，投入意願可能較高，因此本研究提出以下假設：

假設 1-1：實習經驗對學生工作意願具有直接效果。

二、訊息支持及工作意願之關係

社會支持在許多領域研究中已證實具有正向積極功能，多數研究證實當學生具有較高的社會支持，將容易統合其學業及社會系統於個人生活，較容易擁有較佳之學習適應（Gloria & Ho, 2003; Hegge et al., 1999）。不少文獻亦證實社會支持可減少受試者之工作壓力、工作不滿意，以及心理症狀（Heijden, Dam, & Hasselhorn, 2009; Shirey, 2004）。其中訊息支持更有助於學生因應工作壓力事件，以及在職涯選擇中做出決定，Perry、Liu 和 Pabian（2010）即以 285 名中學生為研究對象，考驗教師支持、家長職涯支持、職涯準備及學校參與之間的關連，研究結果顯示教師支持對學生參與學校事務具有直接效果，教師及家長所提供之職業建議亦有助於學生職涯準備，對其學校活動參與或成就表現則具有間接效果，因此師長對於學生之訊息支持，對學生未來工作意願可能存在間接效果。

Murphy、Blustein、Bohlig 和 Platt（2010）進一步透過敘事分析，說明訊息支持在大學生職涯轉變過程中之重要性。該研究以 5 名男性及 5 名女性為訪談對象，證實訊息支持有助於學生轉變成新興社會人士，特別是家庭與友人的意見想法，對於大學生之就業期望、職涯計畫及生活適應，這些訊息支持均與大學生工作意願有其關聯。余瑞軒等人（2006）考驗醫院環境危害對護理實習學生工作意願之作用效果，逐步多元迴歸分析顯示實習學生之堅毅特質可顯著預測訊息支持，訊息支持可抑制學生在實習過程中所面對之環境危害，並有助於個體往後之工作意願。綜上所述，訊息支持具有提供學生如何因應實習問題之功能性，實證上可能有助於學生獲得較佳之實習經驗，對學生未來工作意願亦可能具有間接作用效果。因此本研究提出以下具體假設：

假設 2-1：訊息支持對學生實習經驗具有直接效果。

假設 2-2：訊息支持對學生工作意願具有間接效果。

三、堅毅性格及工作意願之關係

堅毅性格在先前研究中已證實與工作壓力、個人資源、社會資源及工作滿意有關，能減緩個人在工作上之精力耗盡，並擁用較多支持力量以因應工作壓力（Liat, 2009）。Dolbier、Smith 和 Steinhardt（2007）證明堅毅性格是維繫個體健康之理想保護因子，他們透過考驗上司支持、堅毅性格、因應策略、壓力及不適症狀之間的關係指出，堅毅性格及積極因應策略能減少個人壓力及心理不適；上司支持對於心理不適僅具有少許之作用效果，對壓力並無顯著作用。Patton 和 Greed

(2002) 亦指出對工作承諾越高之個體，對自我職涯目標將越明確，職涯不確定亦相對減低。Hegge 等人 (1999) 則探討大學學生的堅毅性格、求助行為及社會支持之間的關係。研究以 222 名學生為受試者，並以堅毅性格量表、求助行為量表及社會支持問卷等研究工具，研究結果顯示堅毅性格與社會支持或求助行為未具有顯著關係，但有助於學生學業表現。

Judkins (2004) 以描述統計說明低堅毅性格的護理人員具有較高的壓力，特別在對工作具有較低承諾及害怕挑戰之護理人員上將特別明顯。Hurst (2005) 則以訪談法收集護理人員對堅毅性格之看法，結構式題目如：「在您工作領域中，什麼原因能提高承諾、挑戰及控制特質？」。研究顯示：1. 在控制層面上：能對病人關懷議題做出立即回應，以及面對病人議題或個人問題時能直接回饋為二個主要提升控制特質層面的措施。2. 在承諾層面上：工作型態及如何創造單位組織文化，個人價值觀，以及工作成員中彼此承諾的程度最為重要。3. 在挑戰層面上，受試者認為在病房中提昇工作挑戰的方式即是有歸屬感及信任感的工作團隊。

Dijkers、Jansen、De Lange、Vinkenburg 和 Kooij (2010) 從人格特質之觀點證實積極性、社會支持及工作時間長久之關係，具有主動、挑戰及積極特性之荷蘭政府雇員，就如同個人擁有較多之工作資源，除了在工作中能獲得較多的工作支持，工作參與度高，工作期限亦能增加到 18 個月以上。Harrison 等人 (2002) 比較醫護助理及護士兩者在堅毅性格、社會支持及心理不適之差異性，相關分析顯示堅毅性格及心理不適具有顯著負相關，與社會支持則具有顯著正相關，社會支持與心理不適亦具有顯著負相關。其次，Sezgin (2009) 以 405 名土耳其國小教師為研究對象，考驗教師組織承諾、心理堅毅性格及人口統計學等變項之關係，結果顯示個體堅毅性格可有效解釋教師對學校之組織承諾，與組織承諾中的認同與內化具有顯著正相關，但與順從承諾具有負向相關，顯然堅毅性格具有積極挑戰之特質，而非被動順從。Creed 和 Patton (2003) 則以逐步多元迴歸比較工作價值、工作經驗及工作承諾對職涯發展態度之預測效果，發現工作承諾會比工作價值及工作經驗更具有顯著預測力，顯然個人內在力量對於未來所從事之職業具有重要之直接效果。

綜上所述，具有堅毅性格之個體可能擁有較多社會資源，在實習過程中可能與訊息支持相關。至於具有堅毅性格之個體可能較能對抗工作壓力、過勞及倦怠感，在壓力環境下能堅定個人就業信念，實習經驗及工作意願可能較佳。因此本研究提出以下具體假設：

假設 3-1：堅毅性格與訊息支持具有顯著關係。

假設 3-2：堅毅性格對學生實習經驗具有直接效果。

假設 3-3：堅毅性格對學生工作意願具有直接效果。

四、高/低實習情感及工作意願之關係

多數研究均顯示實習經驗有助於學生未來投入相關產業，不過個人對實習經驗所產生之情緒感受，可能會影響其未來工作意願，Lazarus (1991) 即認為正向情緒會影響個人對事物之理解及處理方式，促使個人持續追求職業目標，並能克服各種職涯阻礙，對個人欲從事之工作將保有極高之意願。Creed 等人 (2002) 之研究即證實這種論點，樂觀認知的學生具有較高之職涯自我效能，具有較明確之職涯目標，並會為達到目標而採取更多的努力行為。相對的，悲觀認知將使個體減少職涯決策效能，並對未來工作感到迷惑，工作意願並不高。

Lee (2005) 從職涯選擇類型之觀點探討個人職業目標之不確定性，發現職涯不穩定型的大學生在職涯不確定獲得最高分數，而職涯穩定型的大學生則分數較低，其中不穩定型學生對於職業選擇容易感到較多的情緒苦惱；這類學生不但欠缺職涯決定效能，對於如何選擇職業，以及如何準備工作仍感到緊張困惑 (Lee, 2001)。上述研究顯示，實習經驗在功能上有助於學生印證理論觀點，並增加其實務專業能力，亦有助於學生從職涯探索之過程轉變成職涯確認；至於學生對相關工作產業所秉持之認知型態及實習情感，則可能對學生未來工作意願造成影響。根據上述，本研究提出以下具體假設：

假設 4-1：不同實習情感之學生，在工作意願具有顯著差異性。

假設 4-2：不同實習情感之學生，在研究模型中具有不同之反應組型。

參、研究方法

一、研究架構

本研究架構共有四個變項，堅毅性格及訊息支持為自變項，中介變項為實習經驗，依變項則為幼保相關工作意願。堅毅性格係屬個人特質變項，訊息支持係屬個人所尋求的社會資源，實習經驗為幼保系科學生進入幼托相關產業的實習過程及心理感受，工作意願則為受試者經過實習後是否決定以後投入幼保相關工作

之傾向。故本研究假設各變項的關係為：個體堅毅性格及訊息支持對於實習經驗具有直接的正向效果，即能提升學生順利適應實習過程；而堅毅性格為從事幼保工作之重要人格特質，除了可促進受試者在實習過程中有較佳的經驗外，可能亦能反映幼保工作內容，因此本研究亦假設堅毅性格可能有助於提升幼保系科學生未來從事相關工作之意願。

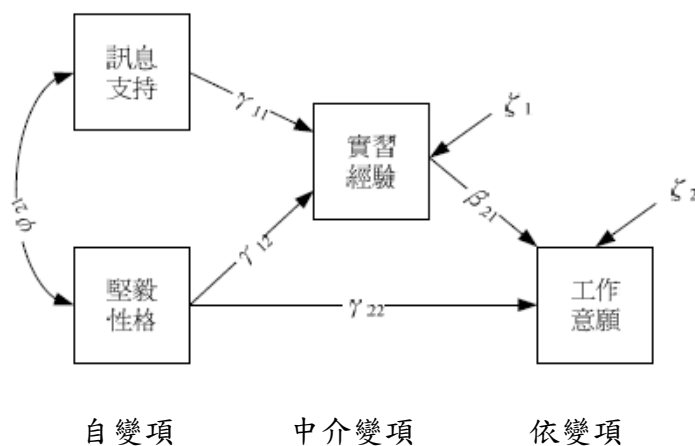


圖 1 研究架構圖

二、抽樣方法

本研究母群體為台灣中部地區技專院校幼保科系具有實習經驗之在學學生。抽樣方法以二階段取樣，先以具有幼保科系之技專院校加以編號，經由 complex sample 抽樣統計軟體之估算，共抽取四所技專院校，再以叢集取樣抽取標的學校三年級以上之各班學生，經剔除填答資料不全或未實習之受試者後，共可抽取 408 名在學學生為本研究之正式受試者。受試者基本統計資料顯示，四技生（88.00%）略高於專科生（12.00%）；居住地以中部學生為主（57.60%）；性別以女性學生居絕對多數（99.50%）；家庭經濟則以普通為主（60.00%），因此本研究受試者可反映母群體的特性。

三、研究工具

- (一) 堅毅性格量表：本量表係以受試者在余瑞軒、陳鶴文、邱紹一、李介至（2006）所編製之堅毅性格量表上得分為依據。原量表係根據 Kobasa、Salvatore、Maddi 和 Kahn（1982）、Lambert 等人（2003）之觀點編製而成，經標準化信效度分析程序後以形成正式量表。該量表包含承諾、挑戰及控制等三個層面，分別測量學生對工作之自我承諾，學生是否勇於接受工作挑戰，以

及學生是否能控制工作壓力之能力。量表在因素分析後之累積解釋變異量為 66.96%，各層面內部一致性信度分別為 .93、.90 及 .73。在效度部分，量表初編後，經由相關領域專家學者進行審查及刪題，具有相當的專家效度及社會效度。另因素分析結果與 Kobasa 等人（1982）的觀點相符，顯示本量表具有因素建構效度。計分方式採 Likert 五點量表計分，共 17 題。

- (二) 實習經驗調查表：實習經驗之調查係採謝嘉芳、李介至（2007）所編製的實習經驗調查表加以測量而得，原量表係以實習學生為對象，進行開放式問卷以蒐集題目並經教育專家及實習輔導教師進行題目篩選，進而編製成正式實習經驗調查表。因素分析在未轉軸的情況下後可抽取一個因素，因此本量表主要包含一個層面，名為實習經驗增長，主要用來評估學生在經歷實習後之經驗累積情形。量表累積解釋變異量達 60.48%，內部一致性係數為 .84，顯示此量表具有一致性及因素建構效度。計分方法採 Likert 五點量表評分，全量表共 18 題。
- (三) 社會支持量表：係以受試者在黃惠貞（1999）所編的社會支持量表上之得分為評量依據，原量表區分為訊息支持、情感支持及工具支持等三個層面，分別測量學生在實習過程中所獲得之資訊訊息及意見、情感抒解及依附力量，以及物質或金錢資助等層面，本研究根據文獻推導以訊息支持此層面為主要測量依據。量表 Cronbach α 信度係數為 .96，顯示本量表信度相當良好。累積解釋變異量達 52.10%，顯示本量表亦具有相當程度的因素建構效度。計分方式亦採 Likert 五點量表加以填答，共 7 題，量表得分越高者，代表受試者在實習過程中所獲得的訊息支持越高。
- (四) 工作意願量表：係以受試者在余瑞軒等人（2006）所編製的工作意願量表上之得分為依據，原量表包含一個層面，即為工作意願，在本研究中主要測量受試者未來從事幼保相關工作之意願高低。量表 Cronbach α 係數為 .84，顯示本量表具有實用性。因素分析顯示本量表累積解釋變異量達 52.32%，顯示本量表具有因素建構效度。全量表題數共 4 題，計分方式採 Likert 五點量表計分。在量表得分越高者，代表受試者未來投入幼保工作意願之傾向越高。
- (五) 實習情感量表：本研究實習情感之測量係根據 Watson、Clark 和 Tellegen（1988）所編製的正向及負向情感量表（positive and negative affect schedule, PANAS）加以修編而成。原量表為單一因素共包含 20 題，每一個題目均以正向及負向的形容詞說明個體經驗的情緒感受，Watson 等人（1988）測試

量表的信度達.86，重測信度亦相當理想，另在學生及非學生等受試者測試上亦具有穩定度。但近年 PANAS 量表之發展經 Crawford 和 Henry (2004) 檢測顯示單一因素模型適配度並不理想，此量表其實應包含正向情感及負向情感等兩種層面。因此本研究將原量表修編後經項目分析及因素分析，透過斜交轉軸可抽取二個因素，並依題意命名為正向情感及負向情感二因素，與修正後量表之因素結構相符，其中正向情感層面主要以正向形容詞說明實習後之情緒感受，負向情感層面則是以負向形容詞說明實習後之情緒感受。量表累積解釋變異量達 58.37%，分量表信度係數分別為.89 及.88，顯示信度及因素建構效度均佳。填答方式採 Likert 五點量表填答，其中負向情感題目需先反向再計分，因此受試者僅可獲得一種情感得分，分數越高代表受試者對於實習的情緒感受越正面，全量表共 15 題。

四、實施程序

本研究以二階段取樣方法抽取受試者，首先透過教育部網站，查詢中部地區具有幼保科系之科技大學、技術學院及專科學校之學校名稱並加以編號，其次以學校為單位經抽樣軟體運算共抽取四所學校。第二階段採叢集取樣，並以班級為施測單位，再以郵寄或親自施測的方式收集資料，受試者均為高年級學生並經過幼保相關實習經驗一學期以上。本研究在資料蒐集後先剔除填答不完全之資料，並刪除極端樣本，遂透過馬氏距離 (Mahalanobis distance) 判斷偏離值，因此正式樣本數從 408 名下降到 321 名在學學生。其次為選擇適當的模型估計方法，先針對四個觀察變項進行常態性檢定，包含偏態估計、峰度估計、P-P 圖、Q-Q 圖等，結果顯示四個觀察變項之檢定值均在標準範圍內，亦即本研究模式中四個觀察變項符合多元常態性之檢定，所以本研究之估計採用最大概似法 (maximum likelihood, ML) 進行估計以獲得最大之統計考驗力。

在分析方法部分，本研究先透過相關分析以瞭解各觀察變項之間的相關情形，再以結構方程模式針對徑路模式進行評估。評估標準係採基本適配度、整體適配度及內在適配度三個層面進行模式評估。第三，本研究針對受試者在實習情感量表上之得分前後 27% 進一步抽取高實習情感組及低實習情感組等二組受試者，先檢查二組受試者在四個觀察變項上是否同質，如未同質則以 welch df 取代 df ，再以 t 檢定進行考驗兩組受試者在各變項上是否具有顯著差異。最後，以拔靴法 (bootstrap) 為估計方法，透過多重樣本分析考驗兩組受試者模型在基本模型型態、結構參數型態、結構共變數型態、結構殘差型態在整體上是否具有恆等性，

再以概度比率法 (likelihood ratio test) 考驗兩組模性之細部差異。

肆、結果與討論

一、模型之適配度分析

根據研究目的一，本研究在評估模型適配度以及變項之間的徑路關係。模型估計前之各變項常態性考驗中，偏態係數的決斷值介於.20~1.61之間，未高於3；峰度係數的決斷值介於.36~2.89之間，未高於10，P-P圖及Q-Q圖判斷均顯示未偏離判斷線過多，這顯示在本研究模式中的四個觀察變項符合多元常態的基本假設。表1初步呈現四個觀察變項之相關性，其中除堅毅性格與實習經驗的.39，以及訊息支持與實習經驗的.27呈現低度相關，其餘四個相關係數均屬中度相關，且均達.01的顯著水準。此外，估計參數之間未達.90以上的高相關，顯示未違反模式估計之基本適配標準。

表1 四個觀察變項之相關矩陣 (N=321)

觀察變項	1.	2.	3.	4.
1.堅毅性格	1.00			
2.訊息支持	.61**	1.00		
3.實習經驗	.39**	.27**	1.00	
4.工作意願	.60**	.59**	.42**	1.00

** $p < .01$.

在原始模型整體適配度之評估方面， $\chi^2_{(1)}=.08$, $N=321$, $p>.05$ ，顯示理論的共變數矩陣與觀察的共變數矩陣相等的虛無假設可以接受，即本研究所建構的原始模式與觀察資料可以適配。GFI為1.00，AGFI為1.00，顯示研究模式具有理想解釋力。RMR為.06，顯示殘差並不太高，可被有效控制。平均概似平方誤根係數RMSEA的數值為.00，低於.05評鑑標準。至於Hoelter的CN值在.05的顯著水準下為14869，超過200甚多，且本研究樣本數亦超過200名受試者，顯示模式的樣本數超過模式估計的最低要求，至於簡效性指標AIC及BIC分別為18.08及52.03，顯示研究模式已相當精簡。在模式的內在適配度方面，所有估計參數皆達.001的顯著水準，未發現標準化殘差高於1.96及MI修正指標高於4.00之情形，上述結果顯示原始模型具有可接受之適配度，可用來解釋幼保實習學生的觀察資料。

原始模式估計後之標準化係數如圖 2 所示，不過比較表 1 各觀察變項之相關矩陣可知，訊息支持與堅毅性格之相關係數為.61 ($p<.01$)，呈現中高度相關，堅毅性格與實習經驗之相關係數為.39 ($p<.01$)，略高於訊息支持與實習經驗之相關係數.27 ($p<.01$)，但標準化迴歸係數卻顯示，訊息支持對實習經驗之標準化效果值.56 ($p<.001$)，高於堅毅性格對實習經驗之標準化效果值.19 ($p<.001$) 甚多，此種奇異 (singularity) 現象顯示兩個觀察變項出現共線性問題 (collinear)，因此在修正模型中，本研究將進一步刪除 γ_{12} 並進行模型估計。估計結果顯示適配度指標 GFI、AGFI 分別為.98 及.90，相對適配指數 NFI、IFI 及 CFI 為.97、.98 及.98，仍可接受。RMSEA 為.13，Hoelter 的 CN 值為 222；簡效性指標 AIC 及 BIC 分別為 29.31 及 59.48，顯示修正模型尚稱精簡。另所有估計參數亦達.001 的顯著水準，標準化殘差及 MI 修正指標均達評鑑標準，因此修正模型相對於原始模型之適配度較低，但較能反映出變項之間的真實關係。

圖 3 顯示修正模型之標準化徑路係數，根據各觀察變項之間的徑路關係顯示：具有堅毅性格之受試者可獲得較多之訊息支持，未來投入幼保工作意願亦較高。至於如果學生在實習過程中能獲得較多的訊息支持，亦有助於學生提高其實習經驗，並間接影響其未來的工作意願，因此研究假設多可被支持。其中實習經驗對工作意願之效果值為.49 ($p<.001$)，高於堅毅性格對工作意願之效果值.18 ($p<.001$) 甚多，這顯示就整體受試者而言，實習經驗是影響其往後投入幼保相關工作之重要因素。至於訊息支持即可解釋實習經驗的解釋量為 44.90%，實習經驗及堅毅性格可解釋工作意願的解釋量為 34.30%，顯示訊息支持對於實習經驗，以及實習經驗及堅毅性格對於工作意願，均屬於重要預測變項。

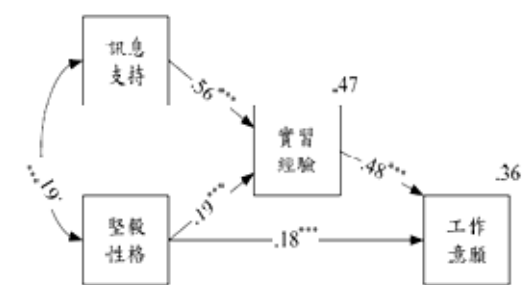


圖 2 原始模式之標準化徑路係數

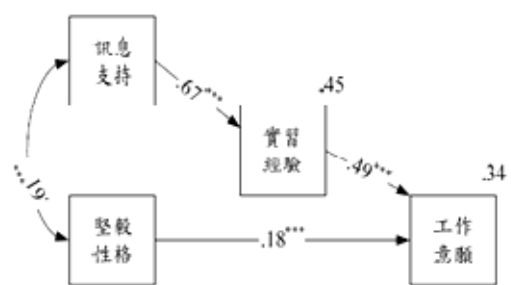


圖 3 修正模式之標準化徑路係數

二、高/低實習情感組別受試者之模型恆等性考驗

根據研究目的二，本研究進一步將受試者在正向情感量表題目上的得分區分為前後 27%，並據此界定為高實習情感組及低實習情感組等兩組受試者。其次，

經過變異數同質性之分析後再透過 t 檢定考驗兩組受試者在四個觀察變項之差異情形，以瞭解兩組受試者的實習觀感是否會反映在實習經驗及其未來工作意願上。表 2 顯示兩組受試者在訊息支持 ($t=-.01, p>.05$) 未達顯著水準，這顯示無論學生經過實習而產生不同的實習情感，但來自於家庭、同儕或師長之訊息支持力度均相似。至於在堅毅性格 ($t=-5.61, p<.001$)、實習經驗 ($t=-16.54, p<.001$) 及工作意願 ($t=-12.20, p<.001$) 等三變項之考驗均達顯著水準，其中由平均數可知，高實習情感組均會比低實習情感組具有較高的堅毅性格、較佳的實習經驗，以及較高的幼保相關工作意願，這顯示幼保系科學生經歷實習經驗後所心生之情緒感受，可能會反映在其未來是否投入幼保相關工作之意願。

表 2 高/低實習情感組別在四個變項之差異考驗

研究變項	低實習情感組 (N=87)		高實習情感組 (N=87)		t
	M	SD	M	SD	
訊息支持	25.39	6.16	25.40	5.55	-.01 ^{n.s.}
堅毅性格	48.09	4.25	52.10	5.14	-5.61 ^{***}
實習經驗	42.47	2.13	47.26	1.67	-16.54 ^{***}
工作意願	12.25	1.42	15.17	1.72	-12.20 ^{***}

*** $p<.001$.

進一步以多重樣本分析比較兩組受試者模型之恆等性可知，在基底模式上具有相同型態(pattern)的假設考驗上 (H_{form})，結果顯示 $\chi^2_{(4)}=20.75, p<.001$ ，即高/低情感之受試者模型在模式基本型態之比較上具有差異。其次，在結構參數上具有相同假設之考驗顯示 $\chi^2_{(7)}=28.26, p<.001$ ，即二組受試者在研究模式上的結構參數之恆等性具有差異， $\Delta\chi^2$ 亦達 7.51。第三，在結構共變數上具有相同假設之考驗結果顯示 $\chi^2_{(10)}=35.47, p<.001$ ，假設亦被拒絕， $\Delta\chi^2$ 為 7.21，這顯示二組受試者模型在整體結構共變數並不同；結構殘差之恆等性考驗亦不同， $\chi^2_{(12)}=8.57, p<.001$ 。

進一步由概度比率法細部分析可知，在結構參數、結構共變數及結構殘差之恆等性部分， ΔGFI 及 ΔCFI 的絕對值均超過.01，這顯示兩組受試者之基底模式、結構參數、結構共變數及結構殘差並不具恆等性，上述結果顯示此一模型就整體而言並無法完全同時反映高/低實習情感等兩種組別模型之徑路關係。由表 4 及圖 4 可知，高情感模型中顯示受試者之堅毅性格有助於工作意願，而實習經驗亦有助

於未來工作意願，這顯示實習經驗可發揮其正向效果。相對地，低情感模型中則顯示不盡相同之徑路效果，堅毅性格可提升工作意願，但實習經驗卻無助於未來工作意願，這顯示對實習經驗產生低情緒感受之受試者將無助於投入相關幼保工作，研究假設亦可被支持。

表 3 高/低實習情感組別模式之恆等性比較

模式比較	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	p	GFI	ΔGFI	CFI	ΔCFI
基底模式	20.75	4	-----	-----	.00	.95	-----	.80	-----
結構參數恆等	28.26	7	7.51	3	.00	.93	-.02	.75	-.05
結構共變數恆等	35.47	10	7.21	3	.00	.91	-.02	.70	-.05
結構殘差恆等	44.04	12	8.57	2	.00	.90	-.01	.62	-.08

表 4 高/低實習情感組別模型之標準化徑路係數

估計參數	高實習情感組	低實習情感組
γ_{11}	.01	.06
γ_{22}	.33 ^{***}	.51 ^{***}
β_{21}	.33 ^{***}	.04
φ_{12}	.33 ^{**}	.37 ^{**}

** $p < .01$, *** $p < .001$.

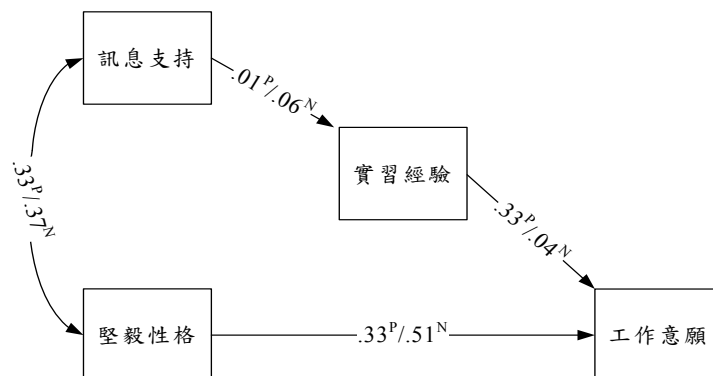


圖 4 高/低實習情感組別模型之標準化徑路係數

備註：^P 高實習情感組，^N 低實習情感組

三、綜合討論

本研究目的在探究幼保系科學生未來工作意願之相關因素，研究結果顯示實習經驗能增進學生未來工作意願，訊息支持亦有助於學生實習經驗，堅毅性格除與訊息支持有關外，亦能增進工作意願，至於高/低實習情感組別之學生除在工作意願上呈現顯著差異，兩組模型亦呈現不同之反應組型，因此本研究假設多可獲得支持。Shirey (2004) 解釋訊息支持能提供實習學生在面對環境壓力時，獲得他人提供的自我減壓訊息，以及解決問題的方法，因此有助於提升受試者之實習經驗。堅毅性格則根源於存在心理學，能增強成就動機、生活目的及個人角色的一致性 (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982)。Judkins (2004) 即認為堅毅性格是抵抗工作壓力的理想人格特質，高堅毅性格的受試者在壓力下不容易放棄，並且將高挑戰性及壓力的事情視為一種激勵而非威脅，因此與實習經驗可能具有顯著關連 (Harrison, 2002)。Dolbier 等人 (2007) 解釋堅毅性格對於壓力具有復原的積極效果；Maddi (2005) 亦認為具有堅毅性格的個人在壓力下不輕言放棄，他們會視工作壓力事件為一種工作上的挑戰，而非威脅，因此堅毅性格對於個體面對工作壓力具有理想的減壓效果。

Kobasa (1982) 即指出堅毅性格起源於存在主義哲學，強調人類生活的終極目的在於透過各種可能性的追求及在做決定過程中創造個人意義，在工作環境中尋求理想我的實現，因此具有堅毅性格的幼保系科學生對於工時長、壓力高且薪資低的幼保工作，能以追求個人意義及工作價值的心態投入實習，未來才可能具有較高的工作意願。至於實習經驗對學生除具有職業興趣檢核的功能外，亦有助於學生畢業後從事相關工作之知識技能 (謝嘉芳、李介至, 2007)。Simons、Dewitte 和 Lens (2004) 即認為實際經驗的效益將有助於學生結合目前學習任務與選擇未來職業之功能，有助於提升學生對未來工作之知覺效益。因此具有堅毅性格的學生不但實習經驗較佳，亦能增強未來從事幼保相關工作之意願。

至於本研究透過多重樣本分析亦發現訊息支持在高/低實習情感的受試者中會欠缺對實習經驗之正面效果，而影響實習經驗之因素將回歸到個人堅毅性格，但最主要的差異仍在於實習經驗在高/低實習情感之受試者模型中將對工作意願具有不同的影響效果。差異考驗初步顯示高情感者具有高的堅毅性格、實習經驗佳及工作意願，在徑路模型上亦能顯示變項之間可能存在顯著關係。然而相同的模式不能完全解釋低情感組別之受試者，對實習經驗具有低情緒感受之幼保系科學生，其堅毅性格雖有助於往後工作意願，但實習經驗卻無利於學生未來從事幼保相關工作之工作意願。Selye (1979) 的一般適應症狀 (GAS) 即說明學生在實習

過程中面對壓力刺激可能導致身心失衡，如果欠缺個人心理有效的調節及社會支持所提供的壓力因應對策，可能會影響學生往後投入幼保工作之意願。Carver和Scheier（1981）從控制理論解釋，職涯樂觀或悲觀對個體認知具有自我調節之功能，正向認知會讓個體持續投入，但負向認知則使人逃避任務。因為在職涯目標追求的過程中，實習經驗所產生的困擾，容易讓學生預先設想以後不利之工作內容，對個人職涯計畫可能會產生改變（Creed et al., 2004）。這顯示實習經驗不佳的幼保系科學生並無法將實習經驗反映在往後之工作意願，因此技職教育所強調的做中學及實用導向課程就無法彰顯其本身的教育目的，值得職業教育及輔導相關學者持續密切關注。

伍、結論與建議

一、研究結論

本研究目的主要驗證具有實習經驗之幼保科系學生的訊息支持、堅毅性格、實習經驗及工作意願之間的關係，並從實習經驗的主觀感受區分高/低實習情感等兩組受試者，進一步考驗兩組受試者在四個觀察變項上之差異，以及兩組受試者模型在基本型態、結構參數、結構共變數及結構殘差之恆等性。透過結構方程式之最大概似法估計、差異考驗及多重樣本分析，主要研究結論為：（1）研究模型具有適配度，實習經驗對學生工作意願具有直接正向效果。（2）訊息支持能提升學生獲得較佳之實習經驗。（3）學生堅毅性格與訊息支持有顯著相關，亦有助於提升其未來工作意願。（4）高情感組之受試者在堅毅性格、實習經驗及工作意願之得分均高於負向情感組。多重樣本分析顯示高/低兩組受試者模型不具有恆等性，其中實習經驗有助於高情感組學生之工作意願，但對低情感組則無顯著作用。

上述顯示本研究結論均可印證本研究假設，結論亦反映出透過累積學生相關實習經驗，讓學生提早認識或認同幼保工作，可增加其未來工作意願，至於對實習學生提供適切之相關訊息資訊，可協助學生如何因應實習問題，亦可累積學生較多實務經驗，有助於未來工作投入。堅毅性格則係屬幼保繁重工作中持續堅持之重要特質，因此學校、幼托園所及學生自身在投入職場前應增加其個人堅毅技巧，培育堅毅性格，這對學生在實習過程中除可獲得訊息支持，對後續幼保工作投入應有所助益。

二、研究建議

(一) 對個人及家長之建議

從個人層面而言，本研究證實堅毅性格對未來工作意願具有直接效果，從社會層面而言，訊息支持則可間接提升學生未來工作意願。因此本研究建議學生應主動參與實習前之各種準備活動及研習，如堅毅性格技巧之提升訓練、壓力事件分析及管理之訓練、學習如何表達自我意見給組織團體、模擬事件處理方式、維持自我情緒穩定及了解幼保人員的角色功能，以及自我獲得支持系統之技巧。其次，透過家長或親友之支持，亦有助於學生未來投入幼保相關工作，因此建議家長可多傾聽子女需求及意願，在實習前可陪同瞭解實習場所，協助評估其優劣並給予意見，亦可主動與園所主管或學校教師討論實習內容、時間及責任等，如此才易以同理心協助子女面對及處理實習過程中可能遇到之困難。

(二) 對學校之建議

對學校而言，學校在課程安排上及教學活動中應時常強調學科活動與未來工作之關連，經常邀請業界教師提供學生即時的實務工作經驗與知能，以提高他們採取務實態度面對幼保繁雜的工作內容，延續對幼保相關產業之工作承諾。其次，亦可邀請在業界工作表現傑出之校友返校座談，分享工作心得，並以正面言語鼓勵在學同學堅持理想。第三，學校單位亦應審思實習課程之安排時程，提早安排可即時瞭解學生在實習經驗後之主觀情感，以分辨幼保系科學生為何對實習產生負面情感，以及調查學生在實習後之工作意願，如果是經歷職場體驗後而對幼保工作欠缺情感及投入意願，或許應提早輔導學生轉系或學習其他專長，以減少人力資源之無端浪費。

(三) 對幼托園所之建議

建議幼托園所可邀請實習學生之家人或重要親友一起參加園所體驗，讓這些學生的周遭親屬朋友能瞭解幼保從業人員之工作屬性與壓力，使學生在實習過程中有較多之訊息支持來源，維繫其投入幼保工作之意願。其次，幼托園所活動相當頻繁，建議園所平時可透過學校提供學生參與活動之機會，透過參與各種較為活潑之節慶活動，提升學生投入工作職場之熱情，另園所亦可主動與學校進行產學合作，提供園所、學校師生共同學習及工作之機會，亦可培養學生對幼保工作之使命感。

三、研究限制

在研究限制上，本研究對象僅以中部學生，未考慮其他地區的技職學生，研究推論僅限於中部技專院校之幼保系學生。其次，本研究在受試者實習後收集受試者在各量表之填答資料，未能明顯區分各觀察變項在時間上的差異，後續研究可在實習前後分別施測堅毅性格量表，社會支持量表及工作意願量表，以確認變項之間在長時間的因果關係。另外可進一步追蹤這些高工作意願的學生是否在畢業後真的從事幼保相關工作，以確認研究變項之關係在經歷長時間後是否具有內部效度。第三，本研究僅以科技大學/技術學院/專科學校之幼保系學生研究受試者，未考慮教育大學幼教系學生的反應情形，後續研究可擴大抽取研究對象，以增進此類研究之外部效度。最後，本研究以受試者主觀知覺之實習情感界定高/低實習情感，但模型中實習經驗及工作意願之解釋變異量仍不足夠，這顯示影響學生工作意願之因素可能並非完全是幼保實習經驗所導致，或許有更具影響力之因素仍待探討，這亦是值得後續研究者探究之處。

參考文獻

- 行政院青輔會 (2009)。98 大專青年就業力現況報告。台北市：行政院青輔會。
- 李介至、黃惠貞 (2001)。青少年社會支持之問題分析~從社會計量之觀點探討。中等教育，52(5)，150-160。
- 余瑞軒、陳鶴文、邱紹一、李介至 (2006)。醫院環境危害對護理實習學生工作意願之中介效果分析。發表於中華民國環境工程學會主辦，第一屆工安衛及防災研討會。11月18日，台中市：東海大學。
- 黃惠貞 (1999)。國民中學學生社會計量地位與社會支持關係之研究。彰化師範大學教育研究所碩士論文。
- 張孝筠 (2006)。數據會說話-我國少子化效應對幼保生態的影響以及對幼托整合後研議幼兒園設施及設備標準的啟示。兒童及少年福利期刊，10，285-295。
- 張佳晏 (2004)。大學女生之生涯自我效能與其生涯成熟、生涯阻礙及因應策略之相關研究。台南師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 黎麗貞 (1997)。大學女生性別角色、生涯自我效能、生涯阻礙與職業選擇之相關研究。高雄師範大學輔導研究所碩士論文。
- 謝嘉芳、李介至 (2007)。護理學生堅毅性格、實習經驗、課程工具知覺及任務目標導向之模式分析。發表於彰化師範大學工業教育與技術學系主辦，第八屆

- 提升技職學校經營品質研討會。4月20日，彰化市：彰化師範大學。
- 羅綸新 (2002)。教育實習理論與實務之探討。《教育科學期刊》，1(2)，43-60。
- Axelsson, L., Bjorvell, C., Mattiasson, A., & Randers, I. (2006). Swedish registered nurses' incentives to use nursing diagnoses in clinical practice. *Journal of Clinical Nursing, 15*(8), 936-945.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. New York: Springer-Verlag.
- Crawford, J. R., Henry, J. D. (2004). The positive and negative affect schedule(PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology, 43*, 245-265.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOTR: Effects of optimistic and pessimism on career and wellbeing related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment, 10*, 42-61.
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development, 29*(4), 277-290.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development, 30*(4), 277-294.
- Dikkers, J. S. E., Jansen, P. G. W., De Lange, A. H., Vinckenburg, C. J., & Kooij, D. (2010). Proactivity, job characteristics, and engagement: A longitudinal study. *Career Development International, 15*(1), 59-77.
- Dolbier, C. L., Smith, S. S., & Steinhardt, M. A. (2007). Relationships of protective factors to stress and symptoms of illness. *American Journal of Health Behavior, 31*(4), 423-434.
- Gloria, A. M., & Ho, T. A. (2003). Environmental, social, and psychological experiences of asian American undergraduates: Examining issues of academic persistence. *Journal of Counseling and Development, 81*(1), 93-106.
- Harrison, M., Loiselle, C. G., Duquette, A., & Semenic, S. E. (2002). Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistants and registered nurses in Quebec. *Journal of Advanced Nursing, 38*(6), 584-591.
- Hegge, M., Melcher, P., & Williams, S. (1999). Hardiness, help-seeking behavior, and social support of baccalaureate nursing students. *Journal of Nursing Education, 34*(1), 1-7.

- 38(4), 179-183.
- Heijden, B. I. J. M., Dam, K., & Hasselhorn, H. M. (2009). Intention to leave nursing: The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career Development International, 14*(7), 616-635.
- Hurst, S. (2005). A pilot qualitative study relating to hardiness in ICU nurses. *Dimensions of Critical Care Nursing, 24*(2), 97-100.
- Judkins, S. K. (2004). Stress among nurse managers: Can anything help? *Nurse Researcher, 12*(2), 58-70.
- Kim, J. H., & Knight, B. G. (2008). Effects of caregiver status, coping styles, and social support on the physical health of Korean American caregivers. *The Gerontologist, 48*(3), 287-300.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. K., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*(1), 168-177.
- Lambert, V. A., Lambert, C. E., & Yamase, H. (2003). Psychological hardiness, workplace stress and related stress reduction strategies. *Nursing and Health Sciences, 5*, 181-184.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford university press.
- Lee, K. H. (2001). Career attitude maturity: A cross-cultural study of Korean and United States high school students. *Journal of Career Development, 28*, 43-57.
- Lee, K. H. (2005). Coping with career indecision: Differences between four career choice types. *Journal of Career Development, 31*, 279-289.
- Liat, K. (2009). Burnout, perceived stress, and resources among educated, working jews and moslem arabs in Israel: A cross-cultural perspective. *Journal of Cross Cultural Psychology, 40*(5), 894-900.
- Lokan, J. J., & Shears, M. J. (1995). Studies of work importance in Ausralia. In D. E. Super & B. Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers: International findings of the work importance study* (pp.77-99). San Francisco: Joessey-Bass.
- Maddi, S. R. (2005). On hardiness and other pathways to resilience. *American Psychologist, 60*(3), 261-262.
- Murphy, K. A., Blustein, A. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college to career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling &*

- Development*, 88(2), 174-781.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2002). The relationship between career maturity and work commitment in a sample of Australian high school students. *Journal of career Development*, 29(2), 69-85.
- Perry, J. C., Liu, X., & Pabian, Y. (2010). School engagement as a mediator of academic performance among urban youth: The role of career preparation, parental career support, and teacher support. *Counseling Psychologist*, 38(2), 269-295.
- Selye, H. (1979). The stress concept and some of its implications. In V. Hamilton & D. M. Warburton (Eds.), *Human Stress and cognition* (pp. 11-30). London: John Wiley & Sons.
- Sezgin, F. (2009). Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(5), 630-651.
- Sheard, M. (2009). Hardiness commitment, gender, and age differentiate university academic performance. *British Journal of Educational Psychology*, 79(1), 189.
- Shirey, M. R. (2004). Social support in the workplace: Nurse leader implications. *Nursing Economic*, 22(6), 313-319.
- Simons, J., Dewitte, S., & Lens, W. (2004). The role of different types of instrumentality in motivation. Study strategies, and performance: Know why you learn, so you'll know what you learn! *British Journal of Educational Psychology*, 74, 343-360.
- Super, D. E. (1970). *Manual for the work values inventory*. Chicago: Riverside Publishing Company.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Youngjoon, S., Jongwook, K., & Price, J. L. (2004). Determinants of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 41(4), 437-446.