

## 壹、緒論

健康概念、工作滿意度及幸福感對個人與組織而言是相當重要的，例如：Smith (1981) 認為，有正確的健康概念者不僅讓人無身心疾病或不適的症狀，並能盡到社會角色之職責與任務，且面對工作及生活的環境變化，能有應變能力及正向的調適行為，更能展現自我專業知能，滿足需求，達成自我實現的目標；而工作滿意度會正向影響的個人和組織業績，例如：與組織效能有正相關 (Koys, 2001)，影響個人表現 (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000)，員工留職率 (Ryan, Schmit, & Johnson, 1996)、顧客滿意度 (Brown & Lam, 2008)，也可減少生病 (Wood, Van Veldhoven, Croon, & de Menezes, 2012)，像是降低罹患心臟血管疾病機率 (Argyle, 1992)；而幸福感 (well-being) 是個體機能展現的最佳形式 (Bauer, McAdams, & Sakaeda, 2005) 或心理健康或生活品質指標 (Carruthers & Deyell-Hood, 2004)，也是國家認定人民是否快樂的指標 (Diener, 2000)。校護是校園中重要的健康照護者，若具有正向之幸福感，於學校工作職場中亦能促進及維護師生們的健康。就防治健康照護觀點而言，在愉悅的工作環境中，健康的身心狀態能夠避免疾病惡化或促進痊癒，早日恢復健康。幸福的情緒感受具有傳染力，能影響師生們的情緒感受，使師生們能以較正向的心情和態度面對健康問題，進而達到健康促進。

以上三變項除對個人與組織具重要性之外，前二者又與後者有所關聯，例如：Laffrey、Fong與Loustau (1985) 認為，健康概念可增進幸福感；Laffrey (1986) 明確地指出，健康概念就是在認定人是否安適 (eudaimonistic)，有此狀態者，就能轉化日常生活的環境，使人達到更高層次的幸福，可見健康概念能提升幸福感；而Wang、Qu、Tsai、Tseng與Yang (2013) 的研究證實工作滿意度與幸福感顯著正相關，陸洛、黃茂丁與高旭繁 (2005) 也提出工作滿意能預測幸福感。由此可見三者之關係密切。

國中小之護理人員（以下簡稱校護）身負全體教職員工及師生健康的使命。Smith (1981) 提出，有正確健康概念者可盡到社會角色之職責與任務，

所以擁有健康概念的校護，才能以正向的觀點看待每件事情的發生，每日接受來自不同面向的工作挑戰及考驗。然而，在臺灣，校護人力配置不足，根據教育部97學年度的調查發現，全臺高中以下學校的校護不足841人，其中有220所學校未設置校護，甚至有校護須兼任人事、主計等業務（教育部，2009）。依據《學校衛生法》第7條規定，「校護聘用標準為，四十班以下聘任一人，四十班以上聘任兩人」。但因縣市政府對校護的政策編制及經費限制不同，校護在人力不足及有些校護必須兼任非專業之行政事務情況下，應是會影響其對工作的滿意度。

如前所言，幸福感是心理健康或生活品質的指標，是人們所追求的目標。而從前述的文獻可知，健康概念與工作滿意度會影響幸福感。而校護每天所要面對的疑難雜症、緊急意外事件處理、傳染病控制、健康問題等各式各樣的挑戰，皆需要有健康概念為基礎，方能促進身心健康。有健康的身心，才能有效率地因應環境的變化，讓工作順利，進而增加幸福感。然而，健康概念與工作滿意度二者對幸福感的影響如何？仍有待進一步得探討。再者，就研究者所知，過去國內雖有以校護為研究對象者，但尚未有研究探討其健康概念與工作滿意度對幸福感的影響，雖有以校護為研究對象者，但卻是在探討經歷校園重大意外事件後的失落反應與關懷需求（李世華、曾煥棠，2010），也有以醫院護理人員為研究對象者，例如：蔡照文與陳盈穎（2013）探討護理人員的工作壓力、因應策略與主觀幸福感之相關，而何月妃、連雅慧與艾昌瑞（2011）分析其自我監控、工作滿意與情緒勞務之相關。此等研究雖與本研究之對象相同，但研究變項不同，或某一研究變項相同，但對象不同。總之，就前述之分析，本研究目的在探討校護的健康概念與工作滿意度對幸福感的影響。