

社會系（含社工組）畢業生未任職或

離開有關社會工作機構因素之調查

鍾雲校

（作者爲本校社會系專任講師）

摘要

本研究採理論研究與意見調查法，首先廣泛探討文獻，確定影響離職的主要因素有三類：(一)機構因素，分薪資與陞遷、機構大小、領導方式及同事關係；(二)工作內容因素，分工作壓力，工作的自主性及工作的重覆性；(三)個人因素，分性別、年齡、婚姻狀況、家庭及人格特質。其次，以意見調查表調查導致離職之主因，並比較離職者與在職者對社會福利工作之看法差異。調查之主要發現共有七大點，爲提高社會福利工作人員任職比率及提升我國社會福利工作的品質，本研究試提三大項建議，謹供作政府有關行政單位、社會福利機構，社會有關學系學生輔導工作之參考。

壹、研究動機及目的

本研究之動機產生於下列四種研究背景：

(一)社會快速變遷，社會工作益受重視

我國社會正處於轉型時期，社會工作被社會重視及需要的程度日深，無論是關係社會福利、殘障救濟協助、各方面社會福利行政的推行，以及有關社會工作發展的理論研究，再再需要專家及專業人員，故社會工作人員的需求量亦增。

根據社人力資源研究，在台灣地區社會福利機構約有四百四十個左右，其中三百多個機構，有一千八百十七人參與社會

工作行列，依比例推估，全省應有四千人左右從事社會工作（註一）。自民國六十年，中華民國兒童少年發展策進委員會策畫建立我國兒童工作專業人事制度，下逮民國六十五年，行政院批准在省市先行設置社會工作人員（註二）之社會工作人事制度初創時期，可說近十年來，我國社會工作人員數量遽增，而需求量之繼續增加亦為趨勢所然。

（二）社會工作邁向專業化，需要專業人員參與執行

在許多先進國家，社會工作在長期演進中不斷擴大範圍，增加功能，充實內涵，其專業性已為社會所共認，現階段我國社會工作雖未完全達到專業的標準，但已①建立初步符合國情的基本理論體系，②有正規社工教育，次文化已初步形成，③大部分社會工作人員都做到犧牲服務與信守道德守則，專業判斷權及社會地位正在謀求認可和瞭解，④證照或檢覈制度雖未建立，但社工員已必須經由考試甄選（註三）。凡此種種皆顯示在政府與民間的共同努力之下，我國社會工作專業化當為時不遠。

（三）成員流動率是測量機構安定和成員滿意度的指標

適度的流動率，可使機構新陳代謝，保持活力，且一般言之，在一個機構組織裏，成員的流動率如果低於百分之五，可以視為成員自然淘汰的歷程，但高度的流動率，則顯示可能人事不安，主管部屬關係不和，其不良影響使工作效率降低，使選用及訓練成員的人事作業成本增加，故人事管理專家常以成員流動率測量機構不安及成員的不滿。

（四）我國社會學系及社會工作系增加

台灣地區現有十個院校有社會學系、社會工作學系及社會學研究所等（註四），根據人力規劃研究報告的資料，最近幾年，尤其是七十學年度，所有的大學院校各科系增加的是兩個部分，其一是新聞及大眾傳播學系，另一即是社會學系及社會工作學系，在七十學年度比六十九學年度增加了一百五十個學生。顯示推展社會工作的人力資源，在供應方面已力求充實，奠定今後發展社會工作的雄厚潛力。

然而根據內政部社會司前詹騰孫司長在民國七十二年三月「社會福利工作人力資源研討會」中的報告，多年來社會學系等培養之社會工作人員，雖散佈在各角落，却並未完全的投入社會工作的行列，有許多人工作一段時間以後就轉換他業。為何社會系等畢業生轉業？轉業之理由安在？未轉業者之理由又是什麼？轉業者與未轉業者對社會工作看法是否不同？這些問題若能

得到澄清，相信一來於社會學系（含社工組）、社工系畢業生的職業輔導有益，二來可提供社會工作機構及制度改進的參考，三來可據以輔導社會系等人才走向專業的道路，維護人力資源，進而提高社會工作服務的品質。

綜合上述，可知社會工作人員未就職或離職之問題實具有研究價值，本研究即定名為「社會系（含社工組）畢業生未任職或離開有關社會工作機構因素之調查」，研究之主要目的簡述如下：

1. 探討社會系畢業生未任職或離開有關社會工作機構之因素。
2. 比較已離開和未離開社會工作之社會系畢業生對有關社會工作機構看法之異同。
3. 根據研究發現向有關社會工作人員與社會工作人員養成機構及社會工作機構提陳建議，以供改進參考。

貳、文獻探討

一、離職的意義

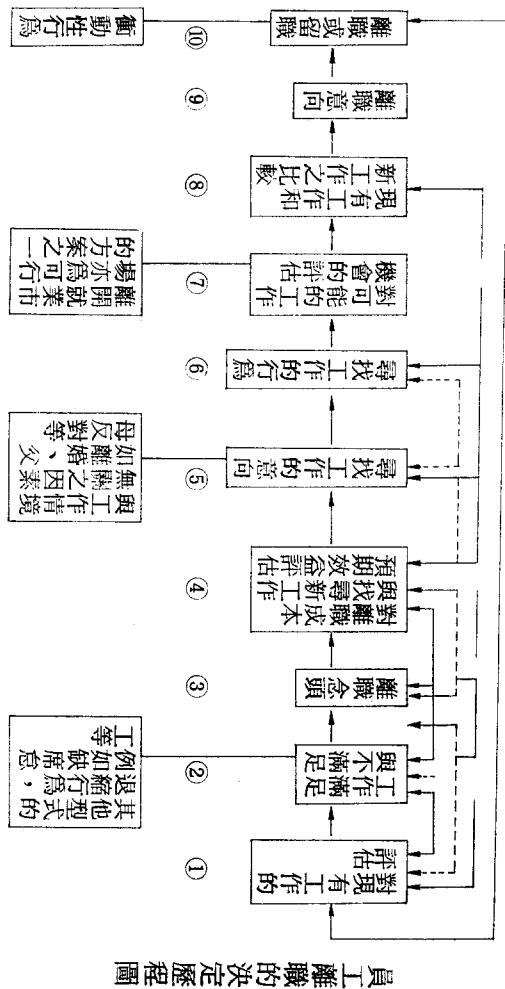
本研究所謂離職是從職業移動，退縮行為及人事變動的觀點定義，就職業移動而言，可分為三類（註五）：

1. 由一種職業轉到另一種職業
2. 同一種職業中，職務上的變動
3. 某一種職業整體職業聲望的升降

離職通常指職業移動類型中的第一種。就退縮行為而言的離職是退縮行為（withdrawal behaviors）的一種，退縮行為包括怠工、遲到、曠職、離職等，因此在有關退縮行為的研究中常談到離職。（註六）就人事變動而言，人事變動可分①離去行為（separation）②獲得行為（assession），離去行為可再細分為①辭職②暫時解雇③開革④其他（如兵役、死亡），故離職是人事變動中的離去行為，而不論其離去是個人主動辭職或被機構解雇、開革，或是其他不可抗力的因素使然。

綜觀上述論點，本研究定義離職為一種離去行為，並因其後果而分①不在職即沒有工作②由一種職業轉到他種職業。

離職的決定歷程，依莫伯里（Mobley, 1977）提出的簡易模式來看，是一連串評估，比較、尋求變更的行為，其歷程可簡單圖示如左：（註七）



分析上圖，可知①離職與工作滿意度有密切的關係，②離職涉及與工作情境有關的因素，③離職亦涉及與工作無關的因素②③兩點又可合併為影響離職之有關因素，以下分別就離職與工作滿意度的關係，以及影響離職之有關因素來談。

一、離職與工作滿意度的關係

早在一九五五年布菲德（Brayfield, A. H. et al.）及賀滋柏格（Herzberg, F.）等人即提出工作不滿意與離職之間有密切的關係。（註八）綜合其後之研究，可發現離職與工作滿意度的關係可從三點來說：

1. 工作滿意度與離職傾向間存有穩定的負相關，如 Vroom, V. 1966 探討多種的離職及工作滿意度的文獻即有此發現。（註九）
2. 工作滿意程度可大致預測人事變動，如 Schuh, A., 1967 以人格測驗・職業興趣量表和傳統資料預測人事變動之研究

結果。（註十）

3. 增進工作滿意度可以減少人事變動。如 Hulin, C. L., 1966 以提高公司的薪資和陞遷機會為實驗的自變項，經大約一年六個月研究，發現離職的最終決定與工作滿意程度有顯著關係，而且研究前（即薪資和陞遷機會未提高前），與研究後（即薪資和陞遷機會提高後）兩時期之間，人事變動率降低了百分之一三十。（註十一）

與 Halin, C. L., (1966) 實驗有同樣發現的，還有 Taylor & Weiss, 1969 對零售商店雇員所做的研究，（註十二）及 Wild R, 1970 對女性作業員所做的研究。（註十三）

工作滿意與否和離職行為有極密切的關係，工作滿意度提供的是種組織及管理論的重要變項，可作為組織內早期的警戒指標。（註十四）工作不滿意固然可能導致離職行為，但也有因不願喪失其職務所賦予的利益，而繼續留任，故離職行為會對組織造成人事關係及經濟效益上的損失，而進一步，離職行為較為客觀而容易界定，宜於作為研究成員工作選擇行為的對象。

二、影響離職的有關因素

與離職有關的因素可大致分為機構因素。工作內容因素及個人因素三類，以下分別討論。

（一）機構因素

1. 薪資與陞遷

陞遷與薪資不是同義語，但兩者常相提並論，概因性質相近，且許多研究發現此二變項與退縮行為的關係十分相似。

一般國外研究發現，薪資低和缺乏陞遷機會是退縮行為的主要原因（註十五），但與離職的相關並不顯著，（註十六）但國內樊景立先生的研究却發現員工對薪資的滿足程度與離職有顯著的負相關。（註十七）研究結果有別，顯然是因文化環境及研究對象不同所致。

從 Valence 的理論來看，薪資和陞遷是可能造成退縮行為的。（註十八）

①較多的努力應有可見到的公正報酬

②持續的參與應有正面的結果

進一步說，薪資和陞遷所以會導致離職，往往並非由於對額外的收入或較高職位之需要，而是根本無法得到期望中某種程度的薪資或陞遷。

2. 機構大小

機構大小不同對成員之影響通常可分下列數端：

- (1) 大機構人員龐大，薪水福利等經濟因素較受注意，成爲敏感問題。
- (2) 小機構人員較少，接觸頻仍，非經濟因素較易突出，成爲敏感問題。
- (3) 大機構科層制的非人因素程度愈大，會減少成員對機構的認同。

由於成員之需求及期望會因所處環境不一而各自求得滿足，故人事變動率從理論上分析，應大致相似，實證之研究似支持此看法。Ingham 1970 調查英國八家不同大小的公司人員發現機構大小與曠職有高度的相關，但與人事變動則無顯著的關係，即爲一例。（註十九）

3. 領導方式

晚近研究常將領導方式分爲關懷型（consideration）和倡導型（initiation），Fleishman & Harris (1962) 研究督導人員領導方式對生產作業員人事變動的影響，發現員工人事變動和委屈感高者，其領班的關懷程度較低。（註二十）不過，人事變動和關懷程度的關係是呈U型曲線相關而非直線相關。Skinner, 1969 即發現在某一程度，較高的關懷和較低的人事變動有關，超出此一程度，這兩個變項間，便沒有什麼關係了。（註廿一）

領導方式對離職的影響可能又因性別而不同，女性在工作中較傾向尋求關懷型的領導，如 Saleh, et al. 1965 對辭職的醫院護士做調查，發現缺少關懷是離職的主因，在離職因素中列居第二，僅次於工作滿足感（註廿二）。

對於領導方式造成離職的現象也許可解釋爲當成員感到領導人對他的待遇有明顯的不公平時，他首先的反應是對其工作持保守態度，不願施展精力努力達成機構目標，如果這種不公平的感覺變強烈時，便促成真正的離職。

4. 同事關係

同事關係是機構內社會化過程中相當具有影響力的因素。同事間彼此的支持、勸慰和指導，可化解工作壓力和對新工作的模糊感覺，許多研究即發現同事關係與留職傾向間存在明顯的正相關。

Farris, 1971 年對科學家和工程師做一項預測研究，發現對於團體的融入程度低的和團結程度低的人員離職率高，此大致為雇員人事變動的有效預測因素。（註廿三） Telly, et al 1971 對生產作業員的研究，發現員工所認為工作社會面的公正程度與人事變動有顯著的負相關，如果對同事關係的期望能滿足，則工作者傾向於留職（註廿四）。但是亦有研究提出同事關係與人事變動中的曠職有顯著關係，却與離職無關。（註廿五）上述研究結果之歧異顯示同事關係對各種成員是否留職的決定並沒有同等程度的影響。

(二) 工作內容因素：

1. 工作性質的壓力

任何一種工作皆因其特殊的性質及績效要求，而具某程度的壓力，就社會工作而言，主要可分為三種：

(1) 社會工作「協助」意義的不一致性

社會工作乃屬於服務性的專業，要解決社會結構無法滿足成員需要的問題，並解決某些人無法適應社會結構所產生的問題。故社會工作者一方面是社會的代理者，要幫助那些需要幫助的人；另一方面，社會工作者需要與個別的案主或某一類型案主認同，試著提供案主們需要的幫助，由於這兩項有關幫助的定義間缺乏一致性，便更增加了社會工作的壓力。

(2) 社會工作地位與服務羣體有關

社會工作之服務對象多為低階層人士，當一個人認同並維護那些社會不適應且又缺少經濟和政治權力者時，其地位便無可避免的與最大的案主羣體相關，故社會工作者雖試用各種方式來得到更多的款項及爭取較高的中等階層的社會地位，却難以獲得大眾的接受。

(3) 案主的焦慮和感覺具有感染性

一般言之，從事兒童福利的工作者容易受到對兒童生活計畫負有重大責任的壓力傷害，案主的焦慮和感覺亦容易感染工作者，案主的問題或是工作者在問題中發覺和自己特有的關係，都可能觸發社會工作者童年時期的感情衝突。（註廿六）

2. 工作的重覆性

Lefkowitz & Katz（1969）曾發現工作技術所產生的慣例性和分裂性會形成工作壓力，（註廿七）其主因可能是，提高工作效率和減少操作費用，不斷追求工作技術分化和技術慣例性的副作用，會帶來行動和工作活動的嚴格限制，因而增加工作的壓力。Wild（1970）等人的研究亦發現，工作的重覆性與離職行爲有顯著的正相關。（註廿八）

然而也有不一致的研究結果，如Kibridge（1961）研究兩個製造業公司，發現工作重複可能曠職較多，但和人事變動並無明顯的關係，他認為爭取鼓勵、獎金以及團體壓力等較工作重覆性對退縮行爲有更大的影響。（註廿九）

3. 工作自主性

早在一九五五年 Guest 便發現人事變動與個人對工作是否具有自主權力有關。（註廿十）基於此一觀點，Ress & Zander（1957）進一步研究，最初對工作自主性持類似程度的樣本（包括後來在職者和離職者）調查他們一段時間後的意見，發現離職者多表示實際工作上的自主性比所期望的少很多，但在職者則多數表示工作的自主性符合他們的期望。（註卅一）

Hackman & Lawler（1971）發現自主性、工作認同與曠職有極顯著的負相關，（註卅二）但未提及與離職的關係。

Waters & Roach（1971）則進一步肯定這種關係，他們發現工作自主性及責任感與員工的曠職及離職行爲有顯著的正相關。（註卅三）

由上可知，工作能提供人一種精神的滿足，當成員獲得心理上較高層次需求的滿足，可減低離職的傾向。

③ 個人因素

1. 年齡：

在人生的工作歷程中，年齡是影響工作的因素之一。就青年時來說，一般人在剛開始工作的三、五年之間是屬於工作的「進入期」，對職業多半做暫時性的選擇，以瞭解自己的能力、興趣和需要，因此這時期離職較多。（註卅四）就中年期來說，

據心理學家研究在三十五歲到五十五歲之間，許多人容易遭遇心理的波折（註卅五），其原因主要是人到中年就開始認識到在自己的抱負和成就之間，存有一段距離，兩者不相符。這種心理可能導致離職。但是當年齡較長，心理成熟度漸增，自我接受的程度變大，離職比率又會降低。Lyman & Richard (1978) 探討多種文獻，即表示調查研究都發現年齡和人事變動成負相關。（註卅六）

2. 性別

男女體質上的差異會表現在心理及智性特徵上，為一般所公認者包括：(1)男性較女性更具有攻擊性，(2)女性的語文能力優於男性，(3)男性的空間視覺能力優於女性，(4)男性的數學能力優於女性。（註卅七）其中並無常識所認為的女性缺乏獨立性、不願追求成功、易被人影響等行為。故女性離職之原因常非性別本身的影響，而是與性別有關的，如受家庭影響。

Stone & Athelstan (1969) 研究發現，女性樣本的離職率因家庭人口多寡而增加（註卅八），Robinson (1972) 發現較大年齡之女性，若其子女成年或較獨立，不需照顧，則離職率較年輕者為低。（註卅九）

若排除家庭因素及年齡因素，女性與男性離職率有無差異，尚難定論，如 Marsh & Mannari (1977) 的研究結果為女性的離職率比男性高，（註四十）但是Mangione (1973) 的調查却發現性別與離職行為之間沒有什麼關係。（註四一）

3. 家庭因素

Saleh (1965) 研究離職的護士，其中百分之三十，提出家庭因素是主要的離職原因。（註四二）另一研究指出，通常最容易離職的多半是沒有家計負擔的年輕人。（註四三）男女性受家庭因素之影響情況又不同。如前述Stone & Athelstan, (1969) 指出，女性樣本的離職率因家庭人口多而增加，（註四四）而Knowles (1964) 則發現家庭人口增加與男性工廠作業員的人事變動有負相關。（註四五）這種現象可能是因家庭食指繁多，不敢輕易離職，以免失去經濟來源。至於男女的不同或許可從傳統對角色期望的差別來解釋。

我國社會正處於轉型期，許多婦女結婚生子後仍保持工作，成為職業婦女，亦有許多婦女仍受傳統家庭思想，本著相夫教子的理念而辭職，此外亦有因家庭反對而辭去職務，故家庭因素對離職之影響是相當複雜的。

4. 人格因素

據研究理智型的離職者，其自我控制能力，較衝動型的離職者強。（註四六）衝動型的人較易因情境因素不佳而表現出離職行為。

Meyer & Cuomo (1962) 研究工程師中人事變動的人格特質因素，發現離職者都具有明顯的典型，包括比留在原職者有較高的成就取向、攻擊性、獨立性、自信和社會性。而留在原職者又具有較大的情緒穩定性、成熟度、誠懇，較強烈的工作認同感及較溫和的成就取向。（註四七）

上述現象似乎顯示個性極端者較易離職，正符合Porter & Steers (1973) 提出之「極端假說」（Polar Hypothesis），他們探討自一九六〇年以來，有關人格特質與離職行為的研究後，指出焦慮程度較高、情緒不穩定、侵略性、獨立性、自信心及野心較高的人，有較高的離職傾向。（註四八）

綜合上述探討吾人可知，關係離職之因素主要有三個：①機構因素，包括薪資與陞遷、機構的大小領導方式和同事關係；②工作內容因素，包括工作壓力、工作的重覆性和工作的自主性；③個人因素，包括年齡、性別、家庭及人格特質。）

四、未任職之意義及影響因素

心理學家A.W. Combs & D. Snygg (1959) 曾云：「所有行為乃是個人知覺的函數」（註四九）意謂對事物的知覺影響人的行為。曾接受某種專業訓練者可能基於找工作前對該專業之認識，或個人之特殊狀況，於專業訓練結束後，並不進入該領域，不從事於與所學有關的工作，這種受過專業訓練但未就任專業職務的狀況，即本研究所指未任職之意。

未任職者雖未親身經歷工作機關之各種氣氛、關係、待遇，未親自經驗工作內容所具之壓力、重覆性、自主性，但可在尚未進入機構前即耳聞或目睹該工作之狀況，加以考慮到個人因素，而預做決定，不任職其所受過專業訓練之工作。因此，影響未任職之因素亦可從①機構因素②工作內容因素③個人因素三方面來探討。

綜論：由上述探討可知，從未任職或離開職位有關之因素主要有三類：①機構因素，包括薪資與陞遷，機構大小、領導方式和同事關係；②工作內容因素，包括工作壓力、重覆性、自主性；③個人因素包括年齡性別、家庭及人格特質。但它們是否

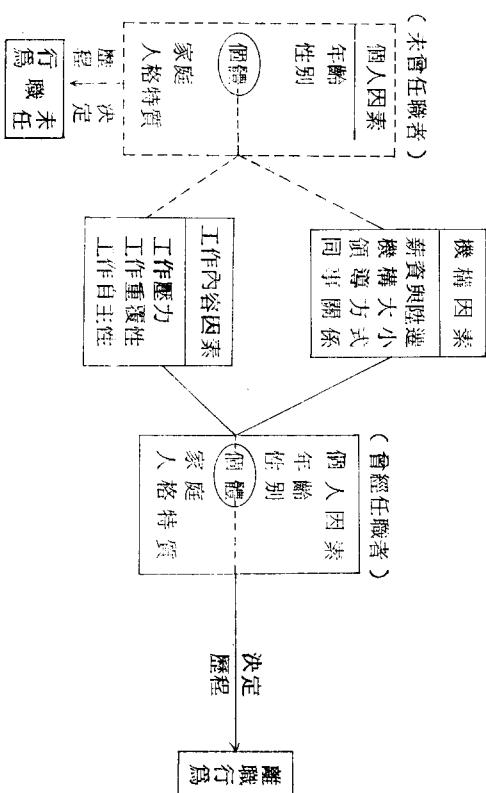
為構成未任職或離職之「顯著因素」，各種實證研究之結果之一，其原因主要是研究對象不同，如探討生產工人離開原因的研究與探討文書人員離職原因的研究，會因生產工人與文書人員的勞力型態及人生價值的不同而有差異，這種現象顯示要找出一個公認的影響各種專業未任職或離職的因素，不僅是困難的而且是不太可能的，可能做到的是去瞭解某一職業中未任職或離職行為的主要原因，從而藉發現向該機構，該種專業以及即將從事該專業的人提出適當的建議。

三、研究設計

一、根據上述文獻探討，本研究提出以下之假設：

1. 機構因素、工作內容因素及個人因素是構成社會系畢業生是否任職或離開社會工作機構的差異因素。
2. 未曾就任及離開社會工作機構之社會系畢業生對機構、工作內容及個人因素之觀點與在職者有差異。

二、本研究之架構，可簡單圖示如左：



三、名詞解釋

1. 社會系畢業生：指在我國教育部核定設立之公私立大學社會系修業期滿獲有畢業證書之學生。

2. 社會工作機構：指從事專業社會工作之機構，專業社會工作人員依廖榮利先生之意見，包括①學術研究與專業教育人員②政策計畫與行政人員③督導和諮詢階層人員④直接從事服務活動人員⑤技術性和助理程度的人員（註四二）本調查將社會工作機構含括下述五類：①教學研究的學術機構；②政府的社會行政機構；③公立的社會福利機構；④私立的社會福利機構；⑤從事社會福利工作的團體，如紅十字會等。

3. 未任職：本調查係指社會系學生自大學畢業後從未任職社會工作機構之狀況。

4. 離職：指社會系（含社工組）學生自大學畢業後在社會工作機構任職一段時間後，離開該工作機構，並且未繼續在其他社會工作機構任職之狀況。

5. 機構因素：係指機構之陞遷、大小、領導方式與同事關係而言。

6. 工作內容因素：係指隨工作內容而有的壓力、工作內容的重複性及工作內容的自主性而言。

7. 個人因素：係指與個人有關之年齡、性別、家庭及人格特質等因素而言。

四、研究方法

1. 取樣：本研究兼採理論研究與意見調查法進行，在調查對象之取樣方面，採分層立意取樣方式，自國立台灣大學社會學系與國立中興大學社會學系民國61年至70年畢業生中抽取樣。依畢業通訊錄剔除地址不詳及赴國外者，每學年隨機抽取40名，共抽取400名，其中男性有156名，女性244名，做為調查表之寄發對象。因調查表填答人主觀的合作態度與通訊地址客觀的更動，調查表未能如數收回。自73年3月8日發出調查表，一個星期之內收回，共得131份，其中38份係廢表（廢表或原住人遷居，或已出國），剩餘可用表有93份，故本研究之樣本，實為93人。

其性別、年齡、婚姻狀況、學歷和畢業年月分別見下表。

表一 樣本之性別狀況表

性 別	在 職	未任職及離職	合 計
男	13	20	33
女	26	34	60
合 計	39	54	93

表二 樣本之年齡狀況表

類 別	25以下	26—30	31—35	36—40	41—50	50以上	合 計
在 職 者	0	28	7	3	1	0	39
未任職及離職者	1	24	22	5	1	0	53
合 計	1	52	29	8	2	0	92*

*註：有一人未填答 ($93 - 1 = 92$)

表三 樣本之婚姻狀況表

類 別	未任職及離職者	在 職 者	合 計
已 婚 者	33	22	55
未 婚 者	20	16	36
合 計	53*	38*	91

* 註：未任職及離職者與在職者兩組各有一人未作答。

表四 樣本之學歷與畢業年月狀況表

畢 業 年 度	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	合計
在 職 者	1	1	0	2	3*	3	5	9**	5	7*	39
未任職及離職者	9	5	2	4	8	5	1*	8	6*	5	53
合 計	10	6	2	6	11	8	6	17	11	12	92

註：本表以記載大學畢業年為主，打 * 號者表示該年樣本中有一個是研究生，打二個 * 號者表示有二個研究生。

故二個 ** 號者表示有二個研究生。

故大學畢業生有八十六人，研究生有六人，（另一人未作答）。

2. 編製調查表：爲達成研究目的，研究者特依據文獻探討所得影響未任職或離職之因素，編成調查表，並依在職人員與離職或從未任職人員之不同身份，將填答之表格分爲甲表及乙表。調查表名稱，甲表定爲「社會學系（含社工組）畢業生任職有關社會工作機構原因調查表」；乙表定爲「社會學系（含社工組）畢業生從未任職或已離開有關社會工作機構原因調查表」。

甲表及乙表內容各有四大題，其中題目二與題目三完全相同，題目一之內容敘述方向恰好相反，如甲表敘述：「我繼續任職的原因是陞遷機會多」（是非題），則乙表的敘述爲：「我未曾任職或離開社會福利機構的原因是陞遷機會太少」。（是非題）敘述採相反方向的目的，在比較離職與在職者對社會福利機構看法的差異。甲乙兩表之內容詳見附表一及附表二。

本調查表曾請兩位社會學系畢業生做預測，修改文字及不恰當之題目，但未做信度考驗，這是要加以註明的，效度方面則以建構效度爲準。

3. 計分方法：本調查甲、乙兩表除基本資料外，皆含四題，第一題又分21小題，皆爲是非題，以答是者計次，然後累積計算所有填答者在各題之總次數，並求百分比。題目二要在（離）職者鈎選三項最不喜歡的社會工作機構狀況，被鈎之最不喜歡者以3次計，次不喜歡者以2次計，第三不喜歡者以1次計，最後累計各項目之被選次數，得各項目之總次數。第三題計分方法與第二題同、第四題則計算各選擇項內被打鈎的次數和百分比。

4. 實施程序：本研究在完全理論探討後，即著手編製調查表，俟調查表修訂完畢，則將甲乙兩表合裝一信封，內附回郵信封、於本年3月8日郵寄至各樣本住址，並訂於3月15日前寄回。其後，將收回之調查表加以整理，剔除廢卷，旋即著手統計及分析資料。

5. 資料處理：

(1) 次數分配及百分比

(2) 將未任職或離職者與在職者對社會工作機構最喜歡與最不喜歡意見之差異，用次數的差異顯著性 χ^2 檢定方法來考驗，其公式如左：

$$X^2 = \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \quad (\text{自由度 } 1)$$

肆、調查結果與討論

茲將調查所得資料，分別整理以表格顯示並加以討論，討論內容包括：一、不在職者（含未任職及離職者）過去任職機構狀況及平均任職時間分析；二、未任職及離職者目前工作機構類別之分析；三、未任職及離職者未來工作計畫之分析；四、在職者繼續任職社會工作原因分析；五、未任職及離開社會工作機構原因之分析；六、在職者與未任職或離職者對影響任（離）職因素看法之比較；七、在職者與未任職或離職者最不喜歡的社會工作狀況的差異比較；八、在職者與未任職或離職者最喜歡的社會工作狀況的差異比較；九、社會系學生未任職或離職主因之分析。以下分別敘述。

一、不在職者過去任職機構狀況及平均任職時間之分析

有關不在職者過去任職機構狀況及平均任職時間之分析，如表五所示。

表五 不在職者過去任職機構狀況及平均任職時間分析表

任職機構類別	N	%	平均任職年月
教學研究的學術機構	0	—	—
中央省縣市社會司（處科局）	7	13.73	2年2.7月
公立社會福利機構	3	5.88	3年7月
私立社會福利機構	2	3.92	5.5月
有關社會福利工作的基金會、協會等	2	3.92	1年10.5月
從未任職社會工作機構	35	68.63	—
未曾就業	2	3.92	—
	51	100	2年0.4月

註：本題有3人未作答

由右表可知，從未任職者占不在職者半數以上，達百分之六八點六三，曾任職者共占二七點四五，這些曾任職者分別在政府社會行政機構，公立社會福利機構，私立社會福利機構及有關社會福利工作基金會和協會做事，平均任職年月為二年又零點四個月，全距從五個月半到八年。其中在公立社會福利機構任職較久，達二年七個月，次為政府社會福利機構，平均為一年二點七個月，最少的為私立社會福利機構，平均五點五個月，還不到半年。

上述資料顯示，不在職者有兩類：一種為畢業後，乾脆轉行，從不任職，另一種為先任職二年或三年，試探自己是否適合從事於社會工作或瞭解社會工作機構的情況，再改行。

另外，曾任職者以任職公立機構較多，任職時間亦較長。

二、未任職及離職者目前工作機構類別之分析

有關未任職及離職者目前工作機構類別如表六。

表六 未任職及離職者目前工作機構類別一覽表

機構類別	公立	私立	自營	其他	合計	%
黨政	7	2			9	18.37
文教機構	4					
文學藝術研究						
文教報（雜誌社）	3	2			10	20.41
商業（包括機建業）	4					
郵局貿易公司	3	3				
金融公司	4	1	3		18	36.73
機建業						
其他	升無工	作			2 10	2 10 4.08 20.41
	計	23	11	3	12	49*
						100.00

※註：54份調查表扣除此題未答卷5份，剩49份。

由表六可知，未任職及離職者目前工作之機構以商業（包括建築）居第一位，超過全體的三分之二，次之為文教機構，占全體的五分之一，及沒有工作者，亦占全體的五分之一。值得提的是，十位無工作者中，有八位是已婚婦女，他們在調查表中都表示，不工作，為要專心照顧家庭，顯示在國內仍有些婦女會為了家庭而辭去工作。在黨政界的將近佔五分之一，只有極少數尚在深造求學。

三、未任職及離職者未來的工作計畫之分析

有關未任職及離職者未來的工作計畫，如表七所顯示。

表七 未任職及離職者未來的工作計畫分析表

未來計畫	N	%
繼續服務於目前機構	28	52.83
再更換職務	5	9.43
回到社會福利機構	7	13.20
不工作專心照顧家庭	7	13.20
兼任不特定工作	5	9.43
其他	1	1.89
合計	53*	100.00

* 註：54份調查表扣除1份未答卷，剩53份

由右表可知，未任職及離職者半數以上仍願留在目前機構服務百分之十三點一，不工作專心照顧家庭，比表二所載的百分之二十一，少了百分之六點八，這很可能是部分女性家庭主婦，期望未來子女稍長，不需花費太多時間照顧時，回到社會服務。可喜的是，有百分之十三點一的人，願意在離職一段時間後，再回到社會福利機構，此外，在兼任不特定工作者中，亦有三位表示想要兼任如救國團電話張老師等性質的社會福利工作。

四、在職者繼續任職社會工作機構原因之分析

有關在職者繼續任職社會工作機構之原因，見下表表八所示。

表八 在職者繼續任職社會工作機構原因分析表

持續任職原因項目	人數	%*	名次
1 薪資與其他機構相比並不差	19	50	10
2 陞遷機會多	6	16	20
3 隸遷制度公平	6	16	20
4 機構的政策及實施方式好	14	37	16
5 福利措施好	10	26	17
6 工作分配與調派平均	10	26	17
7 主管上級容易溝通	17	45	14
8 工作能給我一個穩定的職業	31	82	1
9 同事們的合作精神良好	18	47	12
10 與同事建立友誼的機會很多	21	55	8
11 能夠從事有創造性的事情	24	63	6
12 有獨立自主的處理工作的機會	25	66	4
13 在工作上的貢獻能够被認定	23	61	7
14 有機會發揮自己的才幹	25	66	4
15 我的工作需要接觸案主，而我蠻喜歡與他們接觸	19	50	10
16 結婚並不妨礙我從事社會工作	27	71	2
17 家庭負擔增加，並不妨礙我從事社會工作	17	45	14
18 社會工作比其他行業更吸引我	20	53	9
19 我覺得社會福利工作能使我獲得社會地位	10	26	17
20 我覺得在目前從事社會福利工作是有效果的	26	68	3
21 我覺得自己個性不太強或太弱，適合從事社會福利工作	18	47	12

*註：百分比係依「答是原因人數 38（全部填答人數）」計算」又本題有 1 人未做答填甲表者，

由上表可見，找尋社會系畢業生繼續出職社會工作機構空缺十項原因依次為：

1. 工作能給予一個穩定的職業
2. 結婚並不妨礙從事社會工作

3. 覺得在目前從事社會福利工作是有效果的

4a 有機會發揮自己的才幹

4b 有獨立自主的處理工作的機會

5. 能夠從事有創造性的事情

6. 在工作上的貢獻能够被認定

7. 與同事建立友誼的機會很多

8. 社會工作比其他行業更吸引

9. 薪資與其他機構相比並不差

10. 工作需要接觸案主，而蠻喜歡與他們接觸

五、未任職及離開社會工作機構原因之分析

有關未任職及離開社會工作機構之原因，如表九所示。

由表九可知，社會系畢業生未任職或離職的前十名原因依次如下：

1. 其他行業的吸引

2. 薪資比其他機構薪資低

3a 在工作上的貢獻難以被認定

3b 工作未能給予一個穩定的職業

5. 機構的政策及實施方式不佳

6a 主管上級難以溝通

6b 覺得自己個性太強或太弱，不適合從事社會福利工作

8a 覺得社會福利工作不能使自己獲得社會地位

8b 覺得在目前從事社會福利工作是半功半過的

8c 陞遷機會太少

表九 未任職及離開社會工作機構原因分析表

未任職及離開職原因項目	人數	%*	名次
薪資比其他機構薪資低	20	38	2
陞遷機會太少	14	27	8
陞遷制度不公平	10	19	14
機構的政策及實施方式不佳	17	33	5
福利措施不好	12	23	13
工作分配與調派不均	10	19	14
主管上級難以溝通	15	29	6
工作未能給我一個穩定的職業	19	37	3
同事們的合作精神很差	4	8	20
與同事建立友誼的機會很少	0	0	21
不能從事有創造性的事情	13	25	11
沒有獨立自主的處理工作機會	9	17	17
在工作上的貢獻難以被認定	19	37	3
沒有機會發揮自己的才幹	10	19	14
我的工作需要接觸案主，但接觸他們會給我壓力	7	14	18
結婚要照顧家庭	13	25	11
家庭負擔增加要照顧家庭	6	12	19
其他行業的吸引力	25	48	1
我覺得社會福利工作不能使我獲得社會地位	14	27	8
我覺得在目前從事社會福利工作是半功半過的	14	27	8
我覺得自己個性太強或太弱，不適合從事社會福利工作	15	29	6

*註：百分比係依「答是原因人數／52（全部填答人數）」計算又本題有2人未做答填乙表者共54人， $54 - 2 = 52$ （人）

六、在職者與未任職或離職者對影響任（離）職因素看法之比較
有關在職者與未任職或離職者對影響任（離）職因素看法之差異，如表十所長。

表十 在職者與未任職或離職者對影響任（離）職因素意見比較表

名次 ←未任職或 離職者看法	影響任（離）職因 素	在職者 法→看					名次
		穩 定	不 很 容 易	佳	多	不 很 容 易	
3b 不 穩 定	機 工作是否能給我一個穩定的職業	—	—	—	—	—	10a 1
2 差	薪資與其他機構相比	—	—	—	—	—	8 8
—	與同事建立友誼的機會	—	—	—	—	—	— —
5 不	機構政策及實施方式	—	—	—	—	—	— —
6a 不	與主管上級之溝通	—	—	—	—	—	— —
8c 少	陞遷機會	—	—	—	—	—	— —
1 不	社會工作是否比其他行業吸引我	吸	吸	吸	吸	吸	9 9
8b 無	覺得在目前社會從事社會工作的效果	引	效	能	有	有	3 3
—	獨立自主的處理工作的機會	—	—	—	—	—	4b 4b
—	從事有創造性的事情	—	—	—	—	—	6 6
—	工作要接觸個案，是否喜歡與他們接觸	—	—	—	—	—	10b 10b
—	結婚並不妨礙從事社會工作	不	妨	礙	有	能	2 2
—	有機會發揮自己的才幹	妨	無	個	有	能	4a 4a
3a 不	在工作上的貢獻能夠被認定	無	能	人	能	能	7 7
6b 不	自己個性是否太弱或太強，不適合從事社	能	能	因	合	合	— —
8a 不	會福利工作	能	能	素	能	能	— —
	覺得社會福利工作不能使我獲得社會地位						

註：名次是綜合在（離）職者認為影響其在（離）職因素的最多人次，排優先順序，選出前十名者標出，參見表八及表九。

由表十可知，在職者與未任職或離職者對影響任（離）職因素的看法確實不同。以十從機構因素、工作內容因素及個人因

素三方面說明…

(一) 機構因素

1. 在機構因素中共有六項是大多數在職及未任職或離職人員共同認定有影響作用的，但在職與未任職或離職者對這六項的看法恰好相反。

2. 社會工作的穩定性，在職者認為穩定（1），離職者認為不穩定。

3. 薪資是離職之主因，薪資與其他機構相比，在職者認為並不差（10a），未任職或離職者認為差（2）。國外有關社會工作人員離職之研究，亦發現薪資低為主因。（註五二）

4. 機構政策及實施方式、與主管上級之溝通、陞遷機會等三者，未任職或離職者皆認為不好（56a8），而此三者對於在職者而言，亦非促使持續任職的前十項因素。

綜合上述諸點可發現，在職者與未任職或離職者均十分重視薪資及工作的穩定性，不同的是在職者滿意社會工作在這方面的條件，而未任職或離職者却因不滿而導致未任職或離去行為。

(二) 工作內容因素

由表可知，社會工作的吸引性，對在職者言，雖不是最高的，而對未任職或離職者却是最不吸引的。換句話說，即未任職或離職者的專業認同較低。（註五三）又在職者較不在職者重視工作的內容因素，並且認為其服務的機構具備之，包括工作的價值、自主性、創造性及對案主的悅納。形成未任職或離職者不在職的工作內容因素主要是工作價值。在職者肯定從事社會工作在目前社會是有效果的（3），未任職或離職者却持較悲觀想法，以為它是無效的（8b）。

(三) 個人因素

在五項個人因素中，在職者與未任職或離職者各有三項列入前十名。在職者所提出的有結婚不妨礙社會工作、可發揮才幹、及工作上的貢獻能被認定；未任職或離職者一方面不認為工作上的貢獻能被認定，再方面以為自己個性不適合，三方面覺得社會福利工作不能使自己獲得社會地位。由社會心理或自我實現的觀點來看，似乎在職者較重視在工作上的發揮自我能力，而未任職或離職者較重視社會流動中的身份地位。

七、在職者與未任職或離職者最不喜歡的社會工作狀況的差異比較

有關在職者與未任職或離職者最不喜歡的社會工作狀況之差異，可見表十一。

表十一 在職者與未任職或離職者最不喜歡的社會工作狀況次數差異之 χ^2 檢定

因 素	未任職或離職者 (fo)	在職者 (fe)	$(fo - fe)^2 / fe$
挑戰性	8.57	7	0.35
自主性	21.43	10	13.06
與案主關係	9.43	8	0.02
與同事關係	13.72	17	0.63
與新工作	51.43	59	0.97
工作負擔	49.71	52	0.09
水相構築	61.71	63	0.03
	216	216	*15.15

$$\chi^2.95(7-1)=12.592$$

因表十一之 χ^2 考驗，得所求¹ χ^2 數 ($\chi^2=15.15$) 比查表 ($\chi^2.95(7-1)=12.592$) 賽大，故在職者最不喜歡的社會工作狀況，與未在職或離職者的差異存在，且達顯著水準 ($p < .05$)

唯考查本² χ^2 檢定分析表中，可發現各因素之表列次數間差異相當有限，只有自主性一項，差異甚大，可以說是因在職者與未在職或離職者對自主性看法的懸殊，而導致全面的差異，但這並不表示未任職或離職者排斥社會工作裏的自主性，而是在職者與離職者相對程度的差異使然。

八、在職者與未任職或離職者最喜歡的社會工作狀況次數差異的 χ^2 檢定 (註五五)

有關在職者與未任職或離職者最喜歡的社會工作狀況次數之差異，如表十二所示。

表十二 在職者與未任職或離職者最喜歡的社會工作狀況次數差異的 χ^2 檢定

因 素	未任職或離職者 (fo)	在職者 (fe)	$(fo - fe)^2 / fe$
挑 战	71.1	51	3.49
自 主	45.9	62	4.18
案 同	38.7	32	1.40
事 關	31.5	21	4.95
同 事	5.4	18	8.82
關 係	11.7	11	0.04
薪 工	11.7		
作 作	216	15	0.73
負 機			
工 構			
政 策			
			**23.61

$$\chi^2.99(7-1) = 16.812$$

由表十二之 χ^2 考驗，得所求 χ^2 數 ($\chi^2 = 23.61$) 與 $\chi^2.99(7-1) = 16.812$ 隨大，故在職者最喜歡的社會工作狀況，與未任職或離職者的有差異存在，且達很顯著水準 ($p < .01$)。缺工及薪水上，與同事關係、自主性、挑戰性的看法差異較大。

九、社會系學生未任職或離職主因之分析

有關社會系學生未任職或離職主因，見表十三。

表十三 社會系學生未任職或離職主要原因分析表

未 任 職 或 離 職 主 因	人 數	%
不滿社會工作機構有關措施	14	31.8
個 人 因 素	15	34.1
其 他 行 業 的 吸 引	15	34.1

註：未答者10人

由表十三可知，社會工作機構因素、個人因素、及其他行業的吸引，恰好約各占不在職主因的三分之一。

伍、結論與建議

我國近年來社會結構速迅改變，各種工業化、都市化、自動化所帶來的社會問題極為複雜，為根本解決社會問題及預防問題之發生，推行社會工作乃為當務之急，在推行社會工作之際，社會工作人員的素質是制度有效實施的保證，故有關社會工作人員問題的研究近年來益受重視。鑑於社會工作人員未任職或離職，對社會工作專業會有影響，且未任職或離職行為相當客觀而容易界定，本研究乃選定社會工作人員未任職或離職因素為探討對象。

本研究採理論研究及意見調查法，首先廣泛探討文獻，確定影響離職的主要因素有三類，(一)機構因素，分薪資與陞遷、機構大小、領導方式及同事關係；(二)工作內容因素，分工作壓力，工作的自主性及工作的重複性；(三)個人因素，分性別、年齡、婚姻狀況，家庭及人格特質。其次以意見調查表調查導致未任職或離職之主因，並比較未任職或離職者與在職者對社會工作機構之看法差異。調查之主要發現有下列數端：

1. 離職者大多為畢業之後任職社會工作機構二年至三年就轉業。
2. 未任職或離職者目前工作之機構以商業界居第一位，次為文教機構，大約四分之一的女性是因為結婚，要專心照顧家庭而離職。
3. 未任職或離職者對未來的工作計劃，打算仍繼續服務於目前機構者占二分之一強，願意回到社會工作機構者占十分之一強，另有願意兼任不特定的社會工作機構義工者占十分之一弱，就願意回歸主流的現象來說，這是未來社會工作人力不可忽視的資源。
4. 有關未任職或離職者與在職者去留原因的比較，本研究發現：
 - (1) 在機構因素方面：在職者與未任職或離職者均十分重視薪資及工作的穩定性，不同的是在職者對社會工作機構這方面的條件還能接受，而離職者却因不滿而導致離去行為。此外對社會工作機構政策及實施方式，與主管上級的溝通，及陞遷機會的

看法，離職者比在職者的評價都低。

(2) 在工作內容方面：總括說來，社會工作機構的吸引性，對在職者言，雖然不是很高，但對離職者言，却為導致未任職或離職行為的最重要因素。在職者對社會工作的價值自主性和創造性的評價較高，對案主的悅納程度亦較大。離職者對社會工作的價值持較悲觀的想法，覺得在目前社會從事社會工作是事倍功半的。價值的懷疑在導致未任職或離職的前十項原因中居第八位。

(3) 在個人因素方面：在職者較肯定社會工作中能够發揮才幹，以為貢獻能被確認，未任職或離職者一方面表示個性不適合，一方面較重視社會流動中的身份地位，認為貢獻不被社會大眾肯定，且社會工作不能使自己獲得社會地位。

5. 未任職或離職者與在職者最不喜歡的社會工作特性的比較，經次數差異的²x檢定，發現確實有差異，但差異的來源主要是對工作自主性看法的不同。

6. 未任職或離職者與在職者最喜歡的社會工作特性的比較，經次數差異的²x檢定，發現有很顯著差異，社會工作中的挑戰性、自主性、與同事關係及薪水四項都是差別較大的因素。

7. 未任職或離職者自認促成離職的主要原因有三，大致各占三分之一，一為不滿社會工作機構的有關措施，二為個人因素，三為其他行業的吸引。

綜合上述認識，為提高社會工作人員任職比率，促進社會系（含社工組）畢業生參與社會工作，以提高我國社會工作的品質，本研究試提若干建議，謹供作政府有關行政單位、社會工作機構，有關社會系（含社工組）學生輔導之參考。

(1) 對政府有關行政單位之建議：

1. 提高薪資或福利（福利指實質的物質報酬），目前公立機構的薪俸是國家統一的，侈言調整並不容易，如果能比照國營單位如電信局、電力公司等給薪方式，相信必能鼓舞更多人才投入社會工作之行列，但如果薪俸不能比照他們，則薪俸之外的子女獎學金、交通費、宿舍等福利宜儘量提高。

2. 協調與社會工作相關之從業人員工作

社會工作人員工作負擔較重，無論是社會行政機構行政人員或擔任社工員的都很忙，就社工員而言，所要做的事很多，諸如接案，機構安置、育幼安排、家庭訪問、撰寫個案記錄、舉辦娛樂活動及參加各種會議等等，常因工作太多而降低品質（註五七）。鑑於社會工作提供的服務很多可能與衛生、教育等工作重複，且政府所能提供的社會服務資源有限，各領域實宜有確定的工作範圍。

3. 透過大眾傳播工具，提高社會工作人員的社會地位，肯定社會工作的貢獻。因為社會工作對象多為那些對社會不適應且又缺少經濟和政治權力者，社會工作人員的地位常不可避免的與這些多數案主相關。

(二) 對社會工作機構之建議

1. 提高薪資：薪資低是造成離職的主因。因私立的社會工作機構或有關社會工作的基金會和協會，可自行決定薪資，宜提高薪資，爭取人才，使工作績效增加。

2. 注重主管的領導方式：離職原因中第六位為與上級主管難以溝通，故主管宜花些時間，瞭解自己的領導方式對部屬形成怎樣的壓力，並改進之，進一步提高領導的效能。

3. 區分直接服務與間接服務：直接服務是指直接對社會工作的對象——如案主所提供之服務，間接服務是指為使直接服務順利進行，而提供的行政措施，如參與會議、舉辦郊遊、娛樂活動等等，區分直接服務與間接服務的目的在減少社會工作人員的人力浪費，另外安排人員負責間接服務，使從事直接服務的時間增加，提高工作品質。

4. 鼓勵社會工作人員在工作中的創造活動，給予處理工作的自主權力，並促成機構內專業進修氣氛，如常召開座談會，請專家講演，舉行個案討論會、讀書會等，以促進認同，增加社會工作的吸引力。

(三) 對社會工作有關學系學生輔導的建議

1. 培養自我肯定的心理：社會工作是一項助人的服務，其存在是政府功能的一種擴張，在社會工作證照制度尚未實施之前，社會工作的專業化還不能達成，因此社會工作人員的專業地位一直沒有醫師、律師、企業界主管高，故從事社會工作的價值需要自己來肯定，個人的成就也要自我肯定。

2. 培養與人分享與分擔的合作精神：社會工作的順利進行與同事之間的相互支持有關（註五八）。本研究即發現在職者任職的前十項原因，含有與同事建立友誼的機會，可見同事關係在社會工作中的重要，合作精神含有分享與分擔，即同甘共苦，協同解決難題，這樣不僅可以促進專業成長，亦促進專業參與的增加，減少離職傾向。

最後，本研究因時間、精力及個人經驗所限，在設計上有許多未盡事宜，如未曾預測到調查表收回率低，以致許多基本資料不能充分運用，使之能與調查表題目所得資料配合做多因子變異數分析，又如果甲乙表題目中各子題的敘述能相同，並採四或五點量表計分，將可提高離職者與在職者意見比較的層次。

註釋

- 一...研究報告，見民國七十二年三月「社會福利工作人力資源研討會」記錢，載於社區發展第二三期，民七一年一〇月，頁九五～九七。
- 二...王培勳，我對社工人員專業化的看法，社區發展季刊創刊號，民六六年四月，頁三三。
- 三...黃癸楠，社會工作專業性的控討，社會福利季刊第一七期，台灣省政府社會處印行，民七一年三月，頁110。
- 四...台大、政大、師大、中興、東吳（均為社會系，其中台大、東吳有社研所）東海（社會系、社工系、社工所、社研所）輔大（社會系、社工系）家專、文化、政工幹校（均為社工系或科）。
- 五...余裕容，離婚相關因素探討，思與言第十五卷第一期，民八年，頁11K～11L。
- 六...Lyman W. Porter & Richard M. Steers, Withdrawal from work hours of work and safety in Personnel Administration Today: readings and commentary, Addison-Wesley Publishing Co. 1978, p. 479-512.
- 七...Mobley, W. H. Intermediate Linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 1977, 62, pp. 237-240.
- 註八...Brayfield; A. H. & Crockett, W. H. Employee attitudes and employee performance. Psychological Bulletin, 1969(a), and May 1969(b).
- 註九...Wild, R. Job needs, job satisfaction, and job behavior of women manual workers, Journal of Applied Psychology, 1970, 54, pp. 157-162.
- Peterson, R. O., & Capwell, D. F. Job attitudes: Review of research and opinion. Pittsburgh: Psychological Service of Pittsburgh, 1957.
- Vroom, V. Work and motivation, New York: Wiley, 1964, pp. 142-235.
- Schuh, A. The Predictability of employee tenure: A review of the literature personnel psychology, 1967, 20, 133-152; Hulin, C. L. Job Satisfaction and turnover in a female clerical population, Journal of Applied Psychology, 1966, 50, pp. 280-285.
- Hulin, C. L. effects of changes in job-satisfaction levels on employee turnover, Journal of Applied Psychology, 1968, 52, pp. 122-126.
- Taylor, K. & Weiss, O. Prediction of individual job termination from measured job satisfaction and biographical data (Research Report No. 30) and Prediction of individual job turnover from measured job satisfaction, (Research Report No. 22) Minneapolis Univ. of Minnesota, Work adjustment, Project, October, 1969(a), and May 1969(b).

註十四・諾士軍著，「工作滿足，個人特徵與組織氣氛——文獻檢討及實證研究」，國立政治大學學報第三五期，民大八年五月，頁一長～一三。

註十五・Lyman W. Porter & Richard M. Steers, *Withdrawal from work, Hours of work, and safety*, in E. Schneiner & Ri. Beatty personnel administration Today: Readings and Commentary, Addison-Wesley Publishing Co, London, 1978, p. 483-484.

註十六・Koch, J. L. & Steers, R. M. Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees, *Journal of Vocational Behavior*, 1978, 12, p. 119-128.

註十七・樊景立，*紡織廠女作業員離職行為之研究*，國立政治大學企業管理研究所碩士論文，民大六年，頁一九。

註十八・轉引自余安邦，*企業組織中員工離職行為之研究*，台大心理學研究所碩士論文，民大九年六月，頁一四。

註十九・Ingham, G. *Size of industrial organization and worker behavior*, Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1970.

註二十・Fleishman, E. A. & Harris, E. F. Patterns of leadership behavior related to employee grievances and turnover: *Personnel psychology*, 1962, 15, p. 43-56.

註廿一・Skinner, E. Relationships between leadership behavior patterns and organizational situational variables, *personnel Psychology*, 1969, 22, p. 489-494.

註廿二・Saleh, S. D., Lee, R. J. & Prien, E. P. Why nurses leave their jobs-An analysis of female turnover, *Personnel Administration*, 1965, 28, p. 25-28.

註廿三・Farris, G. F. A predictive study of turnover personnel Psychology, 1971, 24, p. 311-328.

註廿四・Telly, C. S. French, W. L. & Scott, W. G. The relationship of inequity to turnover among hourly workers. *Administrative Science Quarterly*, 1971, 16, p. 164-172.

註廿五・Waters, L. K. & Roach, D. Relationships between job attitudes and two forms of withdrawal from the work situation, *Journal of Applied Psychology*, 1971, 55, p. 92-94.

註廿六・Kenneth W. Watson 著，H.J.雄譯，社會工作壓力與個人價值研究，國立政治大學學報第三五期，民大九年一月，頁九五～九八。

註廿七・Lefkowitz, J., & Katz, M. Validity of exit interviews Personnel Psychology, 1969, 22, pp. 445-455.

註廿八・Wild, R. Job needs, job satisfaction, and job behavior of woman manual workers. *Journal of Applied Psychology* 1970, 54, pp. 157-162.

註廿九・Kilbridge, M. Turnover, absence, and transfer rates as indicators of employee dissatisfaction with repetitive work Industrial and Labor Relations Review, 1961, 15, pp. 21-32.

註三十・Guest, R. H. A neglected factor in labour turnover Occupational Psychology, 1955, 29, pp. 217-231.

註卅一・Ross, I. C. & Zander, A. Need satisfaction and employee turnover *Personnel Psychology*, 1957, 10, pp. 327-338.

註卅二・Hackman, J. R., & Lawler, E. E., III. Employee reactions to job characteristics *Journal of Applied Psychology*, 1971, 55, pp. 259-286.

註卅三・Watters, L. K. & Roach, D. & Waters, C. W. Estimate future tenure, satisfaction, and biographical variables as predictor of termination *Personnel Psychology*, 1976, 29, pp. 57-60.

註卅四・夏林清著，*從人類學——人類學者對社會價值觀的研究*，第五九號，第十卷第五期，七一年一月一日出版，頁廿三～廿四。

註卅五・Andrew J. Dubrin, Human Relations—a job oriented Approach, 2nd Ed. Reston Publishing Company, Inc., Reston, Virginia, 1981.

註卅六・Lyman W. P. & Richard M. S., Withdrawal from work, hours of work, and safety, in Craig E. S. & Richard W. B. Personnel Administration Today: Readings and Commentary, London: Addison-Wesley Publishing Company, 1978, p. 498.
註卅七・Eleanor E. Macoby, & Carol N. Jacklin what we know and don't know about sex differences, Psy-

chology Today, Dec. 1974.

註井八•Stone, T. H. & Athelstan, G. T. The SVIB for women and demographic variables in the prediction of occupational tenure Journal of Applied Psychology, 1969.

53, pp. 408-412.
註井九•Robinson, D. D., Prediction of clerical turnover in banks by means of a weighted application blank Journal of Applied Psychology, 1972, 56, p.282.

註國十•Marsh, R., & Mannari, H. Organizational commitment and turnover: A predictive study Administrative Science Quarterly, 1977, 22, pp. 57-75.
註國十一•Mangione, T. W. Turnover-Some Psychology and demographic correlates in R. P. Quinn & T. W. Mangione (Eds) The 1969-1970, Survey of working conditions. Ann Arbor: Univ. of Michigan, Survey Research Center, 1973.

註國十二•廖榮利著，社會工作學，印光•三民書局，民國七十二年六月初版，頁四九七。

註國十三•轉引自王耀群著，初入工廠適應與導輔作法，張老師月刊第五六期，(第十卷第二期)，民國七一年八月一日出版，頁二一七。
註國十四•同註井八。

註國十五•Knowles, M. C. Personal and job factors affecting labour turnover Personnel Practice Bulletin, 1964, 20, pp. 25-37.

註國十六•同註十七。

註國十七•Mayer, H., & Cuomo, S. Who leaves, A study of background characteristics of engineers associated with turnover Crotonville, N. Y., General Electric Company, Behavioral Science Research, 1962.

註國十八•Porter, L. W. & Steers, R. M. Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism, Psychological Bulletin, 1973, 80, pp. 151-176.

註國十九•Arthur W. Combs & Donald Snygg: Individual be-

havior—a perceptual approach to behavior, Rev. ed.,

N. Y., Harper, 1959, p. 18.

註五十•呂良國七一年三月二十七日在東海大學舉辦之「社會福利工作人
力資源研討會」，李增祿主任報告，報告記錄見社區發展第二
三期，民國七一年一〇月出版，頁九六~九七。

註五十一•林清山著，心理與教育統計學，台北•東華書局，民國六六年
一〇月修訂二版，頁二四九~二五二。

註五十二•James, H. et al, Social worker who left the profession:
an exploratory study, Journal of Sociology and Social
Welfare, Vol. X, 1, Mar., 1983, p. 89.

註五十三•王麗慈，我國社會工作員專業認同與專業滿足之研究，社區發
展，第一號，民國六九年八月，頁三八。

註五四•依原始資料統計，離職者最不喜歡的社會工作狀況，次數分別
為：挑戰性一〇次，自主性二五次，與案主關係一一次，與同事
事關係一六次，薪水收入六〇次，工作負擔五八次，工作機構
政策七二次。因離職者本題之填答人數為四二人，而在職者之
填答人數為三六人，不能直接比較，乃先將所有次數轉化，均
以36-42乘以原始次數，使離職者意見（實際次數）與在職者
意見（理論次數）得以在同一基礎上比較。

註五五•依原始資料統計，離職者最喜歡的社會工作狀況，次數分別為
：挑戰性七九次，自主性五一次，與案主關係四三次，與同事
關係三五次，薪水收入六次，工作負擔一三次，工作機構政策
一三次。因離職者本題之填答人數為四〇人，而在職者之填答
人數為三六人，同註五四之道理，要先將所有次數轉化，以
36-50乘以原始次數。

註五六•有關社會工作人員在職主因之分析，因大部份填答者資料不全
，暫不採用。

註五七•丁史丹，當前台灣社會工作員的角色，文見台灣省推行社會工
作員制度成果專輯，台灣省社會處，民國七一年一〇月，頁二
四~二四七。

註五八•Wendy, R. S., & Stanley W. Empowering public we-
lfare workers through mutual Support, Social work,
Sep-Oct. 1983, Vol. 28, No. 5, p. 375.

敬啓者：

為增進提供對社會工作員的服務，提昇社會工作的品質，探討從事社會工作有關人員離職之因素，並根據研究發現向有關社會工作機構提呈意見，以供改進之參考，敬請惠予填答，填妥後請用所附上之回郵信封，在三月十五日以前寄回，謝謝合作。若您目前任職於社會工作機構，請填甲表，若從未任職或已離職，請填乙表。

研究人 鍾雲校 敬上
1984.1.28

甲表 社會學系畢業生任職有關社會工作機構原因調查表（含社工組）

基本資料：（請在適當的□內作「✓」記號）

1. 您的性別：男 女
2. 您的婚姻狀況：已婚 未婚

3. 您目前的年齡：

- 廿五歲以下
廿六歲～卅歲
卅一歲～卅五歲
卅六歲～四十歲
四一歲～五十歲
五十歲以上

4. 您的學歷：

- 大學_____年_____月畢業
研究所_____年_____月畢業

5. 您畢業之後是否曾經在下列機構服務（並請填寫在職時間）

- 教學研究的學術機構
_____年_____月～_____年_____月
中央、省、縣市政府的社會司（處、科、局）
_____年_____月～_____年_____月
公立的社會福利機構
_____年_____月～_____年_____月
私立的社會福利機構
_____年_____月～_____年_____月
有關社會福利工作的基金會、協會等
_____年_____月～_____年_____月
未曾就業
其他

請填寫公私立機構名稱（註明公立或私立）

6. 您目前是否在下列機構服務

- 教學研究的學術機構
_____年_____月到職
中央、省、縣市政府的社會司（處、科、局）
_____年_____月到職
公立的社會福利機構
私立的社會福利機構
有關社會福利工作的基金會、協會等
未曾就業
其他

請填寫公私立機構名稱（註明公立或私立）

7. 您未來的工作計畫：

- 繼續服務於目前的機構
再更換職務
回到社會福利機構
不工作，專心照顧家庭
兼任不特定工作
其他

請填寫

題目一：

我繼續（持續）任職於社會工作機構是由於下列原因（是者打✓，非者打×）

- 1 () 薪資與其他機構相比並不差
2 () 陞遷機會多
3 () 陞遷制度公平
4 () 機構的政策及實施方式好
5 () 福利措施好
6 () 工作分配與調派平均
7 () 主管上級容易溝通
8 () 工作能給我一個穩定的職業
9 () 同事們的合作精神良好
10 () 與同事建立友誼的機會很多
11 () 能夠從事有創造性的事情
12 () 有獨立自主的處理工作的機會
13 () 在工作上的貢獻能夠被認定
14 () 有機會發揮自己的才幹
15 () 我的工作需要接觸案主，而我蠻喜歡與他們接觸
16 () 結婚並不妨礙我從事社會工作
17 () 家庭負擔增加，並不妨礙我從事社會工作
18 () 社會工作比其他行業更吸引我
19 () 我覺得社會福利工作能使我獲得社會地位
20 () 我覺得在目前從事社會福利工作是有效果的
21 () 我覺得自己個性不太強或太弱，適合從事社會福利工作

題目二：

我最不喜歡的三項社會工作的狀況是（請依優先順序將號碼填入方格，1代表最不喜歡，2代表

其次不喜歡，3代表第三不喜歡）

- | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 挑戰性 | <input type="checkbox"/> 自主性 |
| <input type="checkbox"/> 與案主關係 | <input type="checkbox"/> 與同事關係 |
| <input type="checkbox"/> 薪水收入 | <input type="checkbox"/> 工作負擔（壓力） |
| <input type="checkbox"/> 工作機構的政策 | |

題目三：

我最喜歡的三項社會工作狀況是（請依優先順序將號碼填入方格，1代表最喜歡，2代表其次喜歡，3代表第三喜歡）

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 挑戰性 | <input type="checkbox"/> 自主性 |
| <input type="checkbox"/> 與案主關係 | <input type="checkbox"/> 與同事關係 |

乙表 社會學系畢業生從未任職或已離開有關社會工作機構原因調查表 (含社工組)

填答者：未任職 已離職（請就2者之一，打「√」）

基本資料：（請在適當的內作「√」記號）

1. 您的性別：男 女

2. 您的婚姻狀況：已婚 未婚

3. 您目前的年齡：

- 廿五歲以下
- 廿六歲～卅歲
- 卅一歲～卅五歲
- 卅六歲～四十歲
- 四一歲～五十歲
- 五十歲以上

4. 您的學歷：

- 大學_____年_____月畢業
- 研究所_____年_____月畢業

5. 您畢業之後是否曾經在下列機構服務（並請填寫在職時間）

教學研究的學術機構

_____年_____月～_____年_____月
中央、省、縣市政府的社會司（處、科、局）

_____年_____月～_____年_____月

公立的社會福利機構

_____年_____月～_____年_____月
私立的社會福利機構

_____年_____月～_____年_____月

有關社會福利工作的基金會、協會等

_____年_____月～_____年_____月

未曾就業

其他 _____

請填寫公私立機構名稱（註明公立或私立）

6. 您目前是否在下列機構服務

教學研究的學術機構

_____年_____月到職

中央、省、縣市政府的社會司（處、科、局）

_____年_____月到職

薪水收入 工作負擔（壓力）

工作機構的政策

題目四：

簡言之，我持續任職社會工作機構的主因是（選擇）：

- () 1. 滿意於社會工作機構的有關措施
- 2. 個人因素
- 3. 不受其他行業的吸引
- 4. 實際我想轉業，只是因為還沒有找到其他適當的工作

公立的社會福利機構

私立的社會福利機構

有關社會福利工作的基金會、協會等

未就業

其他 _____

請填寫公私立機構名稱（註明公立或私立）

7. 您未來的工作計畫：

繼續服務於目前的機構

再更換職務

回到社會福利機構

不工作，專心照顧家庭

兼任不特定工作

其他 _____

請填寫

題目一：

我未曾任職或離開社會工作機構是因為下列原因（是者打√，非者打×）

- 1 () 薪資比其他機構薪資低
- 2 () 陞遷機會太少
- 3 () 陞遷制度不公平
- 4 () 機構的政策及實施方式不佳
- 5 () 福利措施不好
- 6 () 工作分配與調派不均
- 7 () 主管上級難以溝通
- 8 () 工作未能給我一個穩定的職業
- 9 () 同事們的合作精神很差
- 10 () 與同事建立友誼的機會很少
- 11 () 不能從事有創造性的事情
- 12 () 沒有獨立自主的處理工作的機會
- 13 () 在工作上的貢獻難以被認定
- 14 () 沒有機會發揮自己的才幹
- 15 () 我的工作需要接觸案主，但接觸他們會給

我壓力

- 16 () 結婚要照顧家庭
17 () 家庭負擔增加要照顧家庭
18 () 其他行業的吸引力
19 () 我覺得社會福利工作不能使我獲得社會地位
20 () 我覺得在目前從事社會福利工作是事倍功半的
21 () 我覺得自己個性太強或太弱，不適合從事社會福利工作

題目二：

我最不喜歡的三項社會工作的狀況是（請依優先順序將號碼填入方格，1代表最不喜歡，2代表其次不喜歡，3代表第三不喜歡）

- 挑戰性 自主性
與案主關係 與同事關係

薪水收入 工作負擔（壓力）

工作機構的政策

題目三：

我最喜歡的三項社會工作狀況是（請依優先順序將號碼填入方格，1代表最喜歡，2代表其次喜歡，3代表第三喜歡）

- 挑戰性 自主性
與案主關係 與同事關係
薪水收入 工作負擔（壓力）
工作機構的政策

題目四：

簡言之，我離開社會工作機構的主因是（選擇）：

- () 1. 不滿社會工作機構的有關措施
 2. 個人因素
 3. 其他行業的吸引力