

## 訪談對象分析

### 一、第一單元：

#### ● 員工工作滿意度及工作績效之探討

Keywords: Qualitative research, Job Satisfaction, Job Performance

參考文獻	背景	職稱	影響因素	調查目的
Ferguson, J., Ashcroft, D., & Hassell, K. (2011). Qualitative insights into job satisfaction and dissatisfaction with management among community and hospital pharmacists. <i>Research in Social and Administrative Pharmacy</i> , 7(3), 306-316. doi:10.1016/j.sapharm.2010.06.001	英格蘭社區藥房與醫院	藥劑師	缺乏個人技能的利用、自主性低	工作滿意度影響營業額下降，提出良好的解決方案及建議
Lane, K. A., Esser, J., Holte, B., & McCusker, M. A. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. <i>Teaching and Learning in Nursing</i> , 5(1), 16-26. doi:10.1016/j.teln.2009.05.001	佛羅里達州社區學院	護士教師	薪酬較低	針對未來護理教師的招募及留任意願提供更好的策略方法
MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. <i>Sport Management Review</i> , 13(2), 106-117. doi:10.1016/j.smr.2009.04.006	健身公司	高階管理人員	服務程序、工作氣氛	針對組織文化因素探討員工留任意願之解決問題之方法與建議
Nikpeyma, N., Saeedi, Z. A., Azargashb, E., & Majd, H. A. (2014). Problems of Clinical Nurse Performance Appraisal System: A Qualitative Study. <i>Asian Nursing Research</i> , 8(1), 15-22. doi:10.1016/j.anr.2013.11.003	Tehran 各地區醫院之內科、外科、兒科、手術室...等單位	臨床護士	同事之間相處不和諧、護理人員短缺導致工作壓力大	針對臨床護士的工作問題提出更有效之績效評估策略
Probst, H., & Griffiths, S. (2009). Job satisfaction of therapy radiographers in the UK: Results of a phase I qualitative study. <i>Radiography</i> , 15(2), 146-157. doi:10.1016/j.radi.2008.02.003	英格蘭地區之放射治療中心	治療師	工作設計、領導和組織治理、工作倦怠	針對治療師的工作滿意度之影響因素提出更適當的激勵與留任策略

#### ● 關係比較、分析及論述

針對以上五篇期刊題目與分析內容的關係可以清楚知道，員工之工作滿意度對於工作績效及工作留任意願有顯著的影響，對於訪談對象的設定皆為該公司的主要關係者，而非隨便一位公司基層員工就可以進行訪談，主要是針對該項研究主題所要深入探討的工作職稱及職位對象進行訪談，且在訪談研究當中，員工對於工作滿意度大多結果是呈現不滿意的，但對於不滿意的結果較能夠提出實際的改善作法及建議，對於員工留任意願及管理策略上較有實際幫助，透過訪談調查對於員工的心理因素較能夠深入了解並解決，利用訪談法雖然耗時耗力，但是對於了解研究現象的豐富度與心理敘事來說，較具有實質意義。

## 二、第二單元：

### ● 訪談題目之模擬

Nikpeyma, N., Saeedi, Z. A., Azargashb, E., & Majd, H. A. (2014). Problems of Clinical Nurse Performance Appraisal System: A Qualitative Study. *Asian Nursing Research*, 8(1), 15-22. doi:10.1016/j.anr.2013.11.003

1	對於這份工作的滿意度。
2	對於公司的設備滿足工作需求。
3	對於個人的工作責任及義務了解程度如何？
4	對於主管的做決定及交派任務的滿意度。
5	同事之間的相處氣氛是否融洽
6	工作是否超出個人工作負荷量
7	對於所承擔之工作量及所得之報酬配適是否感到滿意。
8	對於工作所給予的晉升機會多寡。
9	工作完成後是否得到讚賞。
10	這個行業能替他人服務的機會。

## 三、第三單元：

### ● 分析訪談法中如何達到【客觀】論述的目標 500 字

#### 1. 提出清楚明瞭且具體的問題

訪談過程中研究者必須提出與研究主題相關之明確問題，透過受訪者對問題的瞭解度，再深入訪談其影響關係之具體問題，以免受訪者對於該項問題的理解不夠而導致回答缺乏參考價值或是含糊、不清楚等狀況，為了能夠客觀論述其訪談內容，受訪者本身對於該研究的受訪者背景必須先具備一定的了解，並且設想該受訪者的情境再深入探討其本身的工作狀況及心理層面之想法。

#### 2. 反向思考

與受訪者進行訪談之前，研究者本身必須思考受訪者之問題可能會處於模糊的地帶之回答，因此必須要能夠提出更進一步的問題訪談，並避免太過個人主觀意見之問題，例如：對於工作滿意度為何？是否詳細說明滿意及不滿意的地方為何？若受訪者表現個人工作滿意度較差時，研究者應深入了解問題並且反向提問「如果今天主管．．．這麼做的話，您是否還認為不滿意呢？」或是「如過換作是你．．．這麼做可行嗎？」。

#### 3. 語言的轉換、聚焦

訪談過程中為了避免混淆受訪者的回答，因此研究者本身對於問題的模擬及設定必須具有實質回答的意義，而問題本身必須要能夠確實獲得受訪者對於該項研究的實質回答，對於受訪者的主觀回答，研究者本身應再以另一方面思考轉換問答，以聚焦受訪者多元的回答，所以在語言的轉換上必須要具備一定的技巧，並且以反向思考的方式提出更具參考價值的問題以客觀的角度將問題呈現與雙方立場對應的論述。