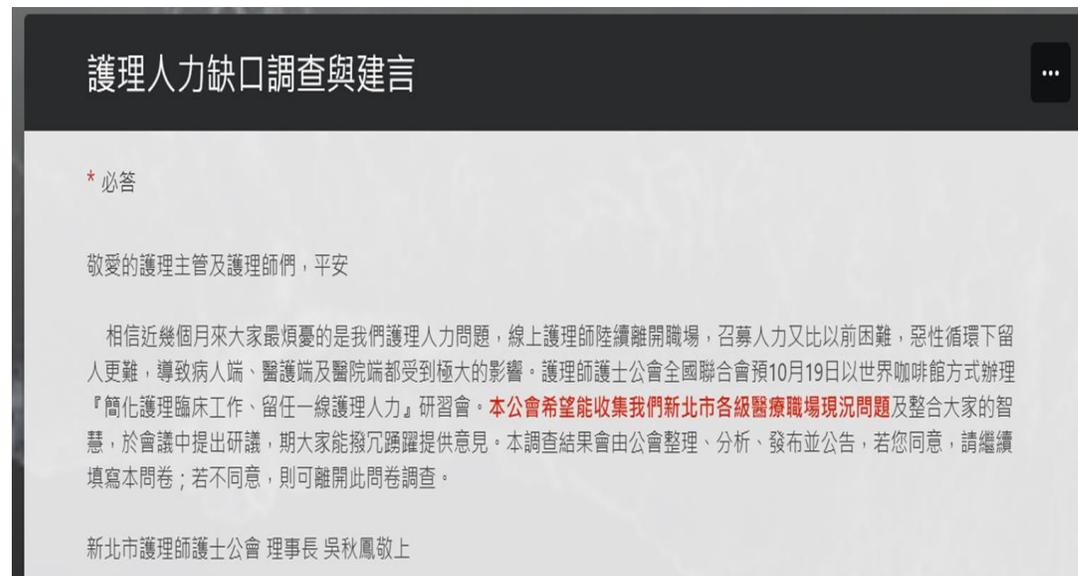


# 護理人力缺口調查及意見結果

新北市護理師護士公會

# 護理人力缺口調查及意見

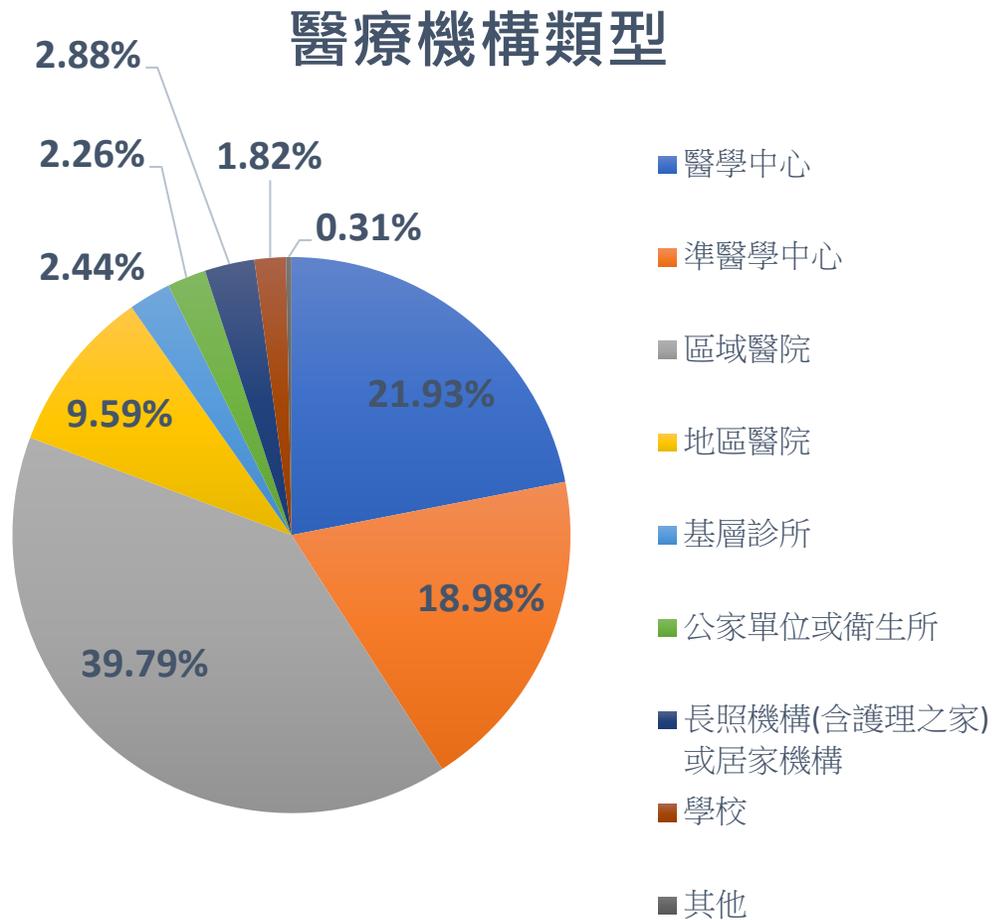
- 調查時間:2023年10月3日~10月15日
- 調查對象:新北市護理師護士公會會員
- 調查工具:自擬網路問卷調查表
- 填寫人數:總計1596人次，如下表



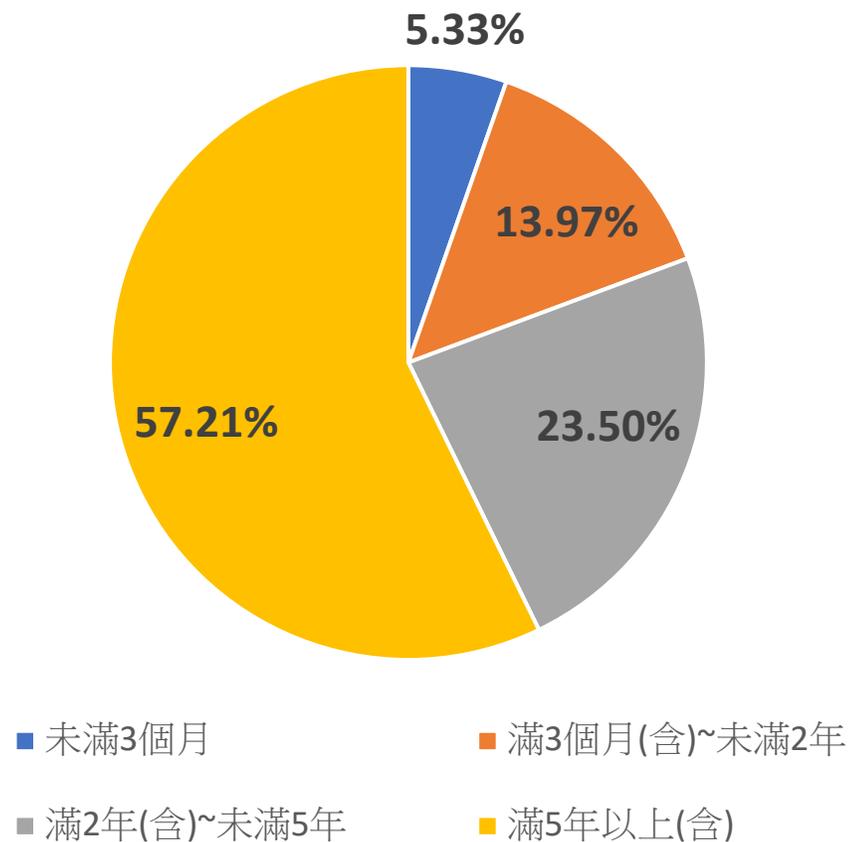
	類別	醫學中心	準醫學中心	區域醫院	地區醫院	診所	長照	衛生所(公衛)	學校+廠	其他	總計
填寫人數	主管	30	45	91	20	3	6	7			202
	護理師	320	258	544	134	36	40	29	28	5	1394
	總計	350	303	635	154	39	46	36	28	5	1596

# 基本資料

## 醫療機構類型

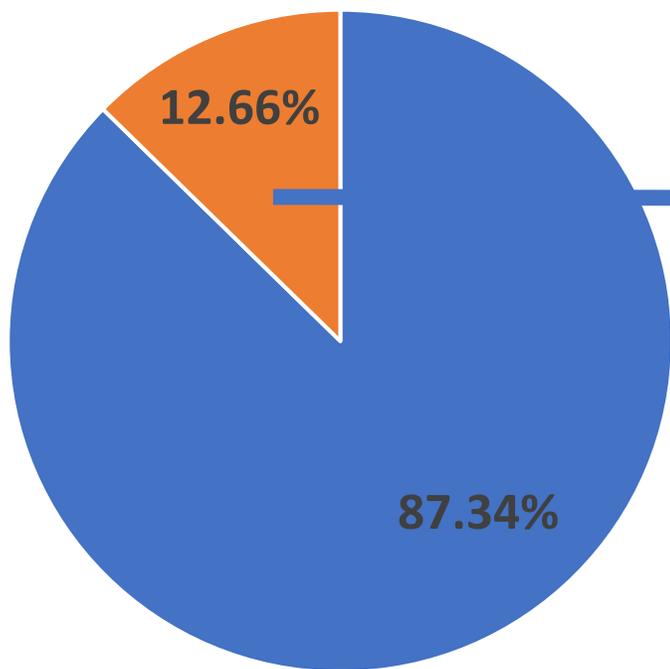


## 工作年資



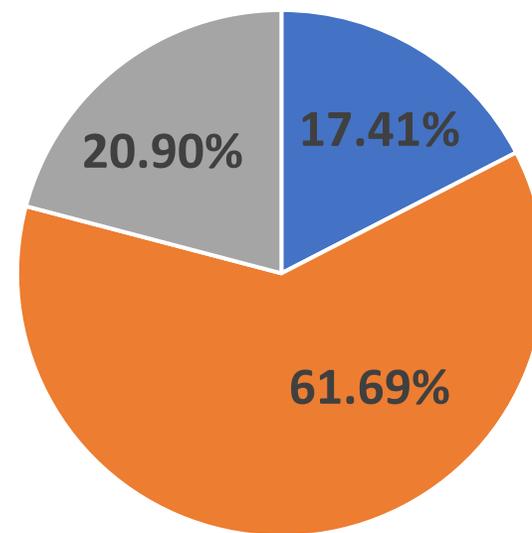
# 基本資料

## 職務



■ 臨床護理師   ■ 護理主管

## 護理主管職稱



■ 副護理長 (含組長)  
■ 護理長  
■ 督導級以上

# 一、排班困難度感受差異

項目	平均值	標準差
臨床護理師	8.089	1.915
護理主管	8.188	1.958

1. 醫院排班難易度的平均值為 $8.10 \pm 1.92$ ，**中位數為8**，四分位數為(7-10)，顯示**大部分人都覺得不好排班**。
2. 主管與臨床護理師對於排班的困難度感受並無差異。

## 二、職場環境感受的滿意度

項目	平均值	標準差
臨床護理師	3.913	2.367
護理主管	4.698	2.482

1. 對工作環境的滿意度的平均分數為 $4.01 \pm 2.39$ ，**中位數為4**，四分位數為(2-6)，顯示**大多人都對職場環境不太滿意**。
2. **臨床護理師對職場環境的滿意度比主管更低( $p < 0.001$ )**，不管是主管還是臨床護理師，兩者的職場環境感受滿意度平均都不到5分。

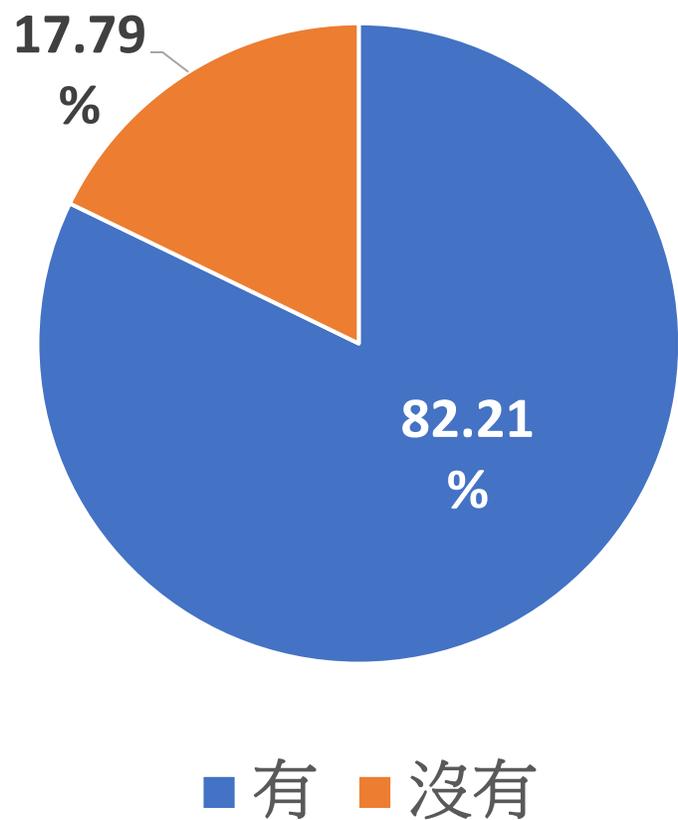
### 三、工作不滿意的原因：

排序	內容	人次	百分比
1	薪資與付出不成正比	1131	70.86%
2	工作負荷過大	945	59.21%
3	不友善工作環境	454	28.45%
4	護病關係緊張	367	22.99%
5	缺乏支持系統	314	19.67%
6	工作未獲公正協調	254	15.91%

# 工作不滿意的原因(護理師 vs 主管)

排序	臨床護理師	%	護理主管	%
1	薪資與付出不成正比	72.02%	工作負荷過大	64.36%
2	工作負荷過大	58.46%	薪資與付出不成正比	62.87%
3	不友善工作環境	28.84%	不友善工作環境	25.74%
4	護病關係緊張	23.60%	缺乏支持系統	18.81%
5	缺乏支持系統	19.80%	護病關係緊張	18.81%
6	工作未獲公正協調	16.57%	工作未獲公正協調	64.36%

## 四、近3個月內是否曾考慮離職



項目	有離職意念		無離職意念	
	n	%	n	%
臨床護理師	1178	84.51%	216	15.49%
護理主管	134	66.34%	68	33.66%

1. 有離職意願者佔82.2%
2. 在離職意願方面，臨床護理師的比例顯著高於主管( $p < 0.001$ )。

## 四、想離職意念的原因

排序	內容	人次	百分比
1	薪資福利	896	68.29%
2	工作環境	719	54.80%
3	組織制度與管理	514	39.18%
4	個人因素	240	18.29%

## 想離職意念的原因(主管 vs 護理師)

排序	臨床護理師	%	護理主管	%
1	薪資福利	70.80%	組織制度與管理	54.48%
2	工作環境	56.03%	薪資福利	46.27%
3	組織制度與管理	37.44%	工作環境	44.03%
4	個人因素	18.68%	個人因素	14.93%

# (一)想離職原因-薪資福利

## 主管接收到的訴求

排序	內容	人次	百分比
1	薪資待遇不符合期待	185	91.58%
2	不滿意績效獎金津貼	60	29.70%
3	不滿意三節及年終獎金	52	25.74%
4	員工福利少	44	21.78%

## 臨床護理師想離職的因素

排序	內容	人次	百分比
1	薪資待遇不符合期待	1245	89.31%
2	不滿意績效獎金津貼	542	38.88%
3	不滿意三節及年終獎金	444	31.85%
4	員工福利少	312	22.38%

## (二)想離職原因-工作環境

### 主管接收到的訴求

排序	內容	人次	百分比
1	工作負荷大(如不合理護病比)	162	80.20%
2	需時常超時上班(工時太長)	114	56.44%
3	專業不受尊重	78	38.61%
4	日夜顛倒，需輪班	71	35.15%
5	職場安全(如病人及家屬語言及行為暴力)	55	27.23%
6	團隊合作差(如語言暴力、缺乏互助合作)	46	22.77%

### 臨床護理師想離職的因素

排序	內容	人次	百分比
1	工作負荷大(如不合理護病比)	954	68.44%
2	需時常超時上班(工時太長)	656	47.06%
3	病人及病家不重視護理專業	533	38.24%
4	日夜顛倒，需輪班	413	29.63%
5	職場安全(如病人及家屬語言及行為暴力)	400	28.69%
6	醫療團隊不重視護理專業	393	28.19%
7	團隊合作差(如語言暴力、缺乏互助合作)	373	26.76%

## (三)想離職原因-組織-制度管理

### 主管接收到的訴求

排序	內容	人次	百分比
1	文書表單太複雜(如評估、記錄...等)	115	56.93%
2	工作分配公平性(如排班、派班)	98	48.51%
3	同事相處關係	72	35.64%
4	考核獎懲合理性	30	14.85%
5	主管領導風格	27	13.37%
6	升遷管道不暢通性	16	7.92%

### 臨床護理師想離職的因素

排序	內容	人次	百分比
1	無法給予應有之休假日數	789	56.60%
2	工作分配公平性(如排班、派班)	699	50.14%
3	評鑑、認證等制度加重工作負荷	654	46.92%
4	主管領導風格	432	30.99%
5	文書表單太複雜(如評估、記錄...等)	358	25.68%
6	同事相處關係	340	24.39%
7	考核獎懲合理性	312	22.38%
8	升遷管道不暢通性	90	6.46%

## (四)想離職原因-個人因素

### 主管接收到的訴求

排名	內容	人次	百分比
1	生涯規劃(如轉行、升學、...)	141	69.80%
2	個人工作壓力	133	65.84%
3	身心健康狀態	99	49.01%
4	返鄉(轉換職場)	68	33.66%
5	順應家人期許(如照顧孩子或長輩)	52	25.74%
6	沒有成就感	27	13.37%
7	家人不支持	10	4.95%

### 臨床護理師想離職的因素

排名	內容	人次	百分比
1	身心健康狀態	1042	74.75%
2	個人工作壓力	955	68.51%
3	生涯規劃(如轉行、升學、...)	538	38.59%
4	沒有成就感	409	29.34%
5	順應家人期許(如照顧孩子或長輩)	250	17.93%
6	返鄉(轉換職場)	183	13.13%
7	家人不支持	34	2.44%

## 五、留任者之留任原因

排序	內容	選擇數	百分比
1	同事間相處融洽	144	50.70%
2	薪資收入與工作付出合理	74	26.06%
3	工作有成就感且能自我實現	72	25.35%
4	薪資能支持興趣或理想的實現	71	25.00%
5	家人期待與支持	67	23.59%
6	與主管之溝通及意見反應順暢	51	17.96%
7	同儕支持	49	17.25%
8	工作分配公平且穩定	44	15.49%
9	有明確的升遷管道	16	5.63%
10	考核獎懲合理	15	5.28%

# 留任者之留任原因(護理師 vs 主管)

名次	臨床護理師	百分比	護理主管	百分比
1	同事間相處融洽	52.78%	同事間相處融洽	44.12%
2	薪資收入與工作付出合理	25.46%	工作有成就感且能自我實現	39.71%
3	薪資能支持興趣或理想的實現	25.46%	薪資收入與工作付出合理	27.94%
4	家人期待與支持	24.07%	與主管之溝通及意見反應順暢	26.47%
5	工作有成就感且能自我實現	20.83%	薪資能支持興趣或理想的實現	23.53%
6	工作分配公平且穩定	16.67%	家人期待與支持	22.06%
7	同儕支持	16.67%	同儕支持	19.12%
8	與主管之溝通及意見反應順暢	15.28%	工作分配公平且穩定	11.76%
9	考核獎懲合理	5.56%	有明確的升遷管道	10.29%
10	有明確的升遷管道	4.17%	考核獎懲合理	4.41%

## 六、留住現職護理師，您覺得最有效益的對策

排名	內容	人次	百分比
1	薪資福利方面-調高月經常性薪資	1359	85.15%
2	工作環境方面-合理的護病比	1009	63.22%
3	工作環境方面-能有足夠的休息日(如應休日數、每年最少有一次可排5天以上之連假)	907	56.83%
4	薪資福利方面-依服務量給予績效獎金	781	48.93%
5	組織制度與管理方面-簡化護理臨床工作(如評估、記錄...等)	687	43.05%
6	薪資福利方面-調高加班費	472	29.57%
7	工作環境方面-營造正向職場環境(互助合作、沒有責罵、有激勵、彼此感恩尊重...、)	423	26.50%
8	組織制度與管理方面-開放多元彈性排班	389	24.37%
9	薪資福利方面-調高夜班費	369	23.12%
10	組織制度與管理方面-提昇主管的管理能力(如溝通、協調、組織...)	279	17.48%
11	組織制度與管理方面-改變照護模式	209	13.10%
12	組織制度與管理方面-促進主管領導風格(如增加親和力、熱忱、關懷...)	193	12.09%
13	工作環境方面-促進職場安全(如增加保全、警察進駐...)	136	8.52%

# 留住現職護理師的建議(護理師 vs 主管)

名次	臨床護理師	百分比	護理主管	百分比
1	薪資福利方面-調高月經常性薪資	86.01%	薪資福利方面-調高月經常性薪資	79.21%
2	工作環境方面-合理的護病比	62.41%	工作環境方面-合理的護病比	68.81%
3	工作環境方面-能有足夠的休息日(如應休日數、每年最少有一次可排5天以上之連假)	56.67%	組織制度與管理方面-簡化護理臨床工作(如評估、記錄...等)	58.42%
4	薪資福利方面-依服務量給予績效獎金	50.29%	工作環境方面-能有足夠的休息日(如應休日數、每年最少有一次可排5天以上之連假)	57.92%
5	組織制度與管理方面-簡化護理臨床工作(如評估、記錄...等)	40.82%	薪資福利方面-依服務量給予績效獎金	39.60%
6	薪資福利方面-調高加班費	31.13%	工作環境方面-營造正向職場環境(互助合作、沒有責罵有激勵、彼此感恩尊重...、)	31.68%
7	工作環境方面-營造正向職場環境(互助合作、沒有責罵、有激勵、彼此感恩尊重...、)	25.75%	組織制度與管理方面-開放多元彈性排班	23.27%
8	組織制度與管理方面-開放多元彈性排班	24.53%	組織制度與管理方面-改變照護模式	18.81%
9	薪資福利方面-調高夜班費	24.39%	薪資福利方面-調高加班費	18.81%
10	組織制度與管理方面-提昇主管的管理能力(如溝通、協調、組織...)	18.01%	薪資福利方面-調高夜班費	14.36%
11	組織制度與管理方面-促進主管領導風格(如增加親和力、熱忱、關懷...)	12.70%	組織制度與管理方面-提昇主管的管理能力(如溝通、協調、組織...)	13.86%
12	組織制度與管理方面-改變照護模式	12.27%	工作環境方面-促進職場安全(如增加保全、警察進駐...)	10.40%
13	工作環境方面-促進職場安全(如增加保全、警察進駐...)	8.25%	組織制度與管理方面-促進主管領導風格(如增加親和力熱忱、關懷...)	7.92%

## 七、鼓勵進入護理職場，您覺得最有效益的對策是？

排名	內容	人次	百分比
1	薪資福利方面-調高月經常性薪資	1351	84.65%
2	工作環境方面-合理的護病比	1051	65.85%
3	工作環境方面-能有足夠的休息日(如應休日數、每年最少有一次可排5天以上之連假)	808	50.63%
4	薪資福利方面-依服務量給予績效獎金	707	44.30%
5	工作環境方面-營造正向職場環境(互助合作、沒有責罵、有激勵、彼此感恩尊重...、)	580	36.34%
6	組織制度與管理方面-簡化護理臨床工作(如評估、記錄...等)	536	33.58%
7	薪資福利方面-調高加班費	462	28.95%
8	薪資福利方面-調高夜班費	384	24.06%
9	組織制度與管理方面-開放多元彈性排班	306	19.17%
10	組織制度與管理方面-促進主管領導風格(如增加親和力、熱忱、關懷...)	292	18.30%
11	組織制度與管理方面-提昇主管的管理能力(如溝通、協調、組織...)	262	16.42%
12	組織制度與管理方面-改變照護模式	185	11.59%
13	工作環境方面-促進職場安全(如增加保全、警察進駐...)	147	9.21%

# 鼓勵進入護理職場，您覺得最有效益的對策是？(護理師 vs 主管)

排序	臨床護理師	百分比	護理主管	百分比
1	薪資福利方面-調高月經常性薪資	85.22%	薪資福利方面-調高月經常性薪資	80.69%
2	工作環境方面-合理的護病比	64.92%	工作環境方面-合理的護病比	72.28%
3	工作環境方面-能有足夠的休息日(如應休日數、每年最少有一次可排5天以上之連假)	50.36%	工作環境方面-能有足夠的休息日(如應休日數、每年最少有一次可排5天以上之連假)	52.48%
4	薪資福利方面-依服務量給予績效獎金	44.98%	組織制度與管理方面-簡化護理臨床工作(如評估、記錄...等)	45.05%
5	工作環境方面-營造正向職場環境(互助合作、沒有責罵、有激勵、彼此感恩尊重...)	35.44%	工作環境方面-營造正向職場環境(互助合作、沒有責罵、有激勵、彼此感恩尊重...)	42.57%
6	組織制度與管理方面-簡化護理臨床工作(如評估、記錄...等)	31.92%	薪資福利方面-依服務量給予績效獎金	39.60%
7	薪資福利方面-調高加班費	30.42%	組織制度與管理方面-開放多元彈性排班	23.27%
8	薪資福利方面-調高夜班費	25.61%	薪資福利方面-調高加班費	18.81%
9	組織制度與管理方面-促進主管領導風格(如增加親和力、熱忱、關懷...)	19.08%	組織制度與管理方面-改變照護模式	13.37%
10	組織制度與管理方面-開放多元彈性排班	18.58%	薪資福利方面-調高夜班費	13.37%
11	組織制度與管理方面-提昇主管的管理能力(如溝通、協調、組織...)	17.36%	組織制度與管理方面-促進主管領導風格(如增加親和力、熱忱、關懷...)	12.87%
12	組織制度與管理方面-改變照護模式	11.33%	組織制度與管理方面-提昇主管的管理能力(如溝通、協調、組織...)	9.90%
13	工作環境方面-促進職場安全(如增加保全、警察進駐...)	9.18%	工作環境方面-促進職場安全(如增加保全、警察進駐...)	9.41%

## 八、協助應屆護理畢業生進入職場適應的建議

排名	內容	人次	百分比
1	改變目前的實習課程安排(集中在畢業前3~6個月)	670	41.98%
2	減少在校學習課程學分，增加實習時數	586	36.72%
2	增加產、官、學合作	586	36.72%
4	開放只要完成專業應修學分，在學期間即可報名執照考(持有執照同學實習期間給予基薪)，正式執業需持有畢業證書及執照證書	542	33.96%

## 協助應屆護理畢業生進入職場適應的建議(護理師 vs 主管)

名次	臨床護理師	百分比	護理主管	百分比
1	改變目前的實習課程安排(集中在畢業前3~6個月)	40.82%	增加產、官、學合作	57.43%
2	減少在校學習課程學分，增加實習時數	37.30%	改變目前的實習課程安排(集中在畢業前3~6個月)	50.00%
3	開放只要完成專業應修學分，在學期間即可報名執照考(持有執照同學實習期間給予基薪)，正式執業需持有畢業證書及執照證書	34.29%	減少在校學習課程學分，增加實習時數	32.67%
4	增加產、官、學合作	33.72%	開放只要完成專業應修學分，在學期間即可報名執照考(持有執照同學實習期間給予基薪)，正式執業需持有畢業證書及執照證書	31.68%

# 留任改善策略

## 優質護理職場之特性

- 1 彼此合作協調
- 2 擁有豐富的溝通管道
- 3 每個人皆有責任感(當責)
- 4 有優質與充足的護理人員
- 5 主管具有知識及洞察力等
- 6 每個人都具有參與決策權
- 7 鼓勵專業成長
- 8 表揚且重視護理工作的價值與角色



## 建構優質護理職場策略方案

- 1 建構安全執業環境策略
- 2 提升人力素質策略
- 3 增進薪資福利滿意度策略
- 4 促進專業分工與團隊合作策略
- 5 推動工作簡化與降低工作負荷策略
- 6 增進人才培育與專業發展策略
- 7 提供支持與關懷策略(復元力)