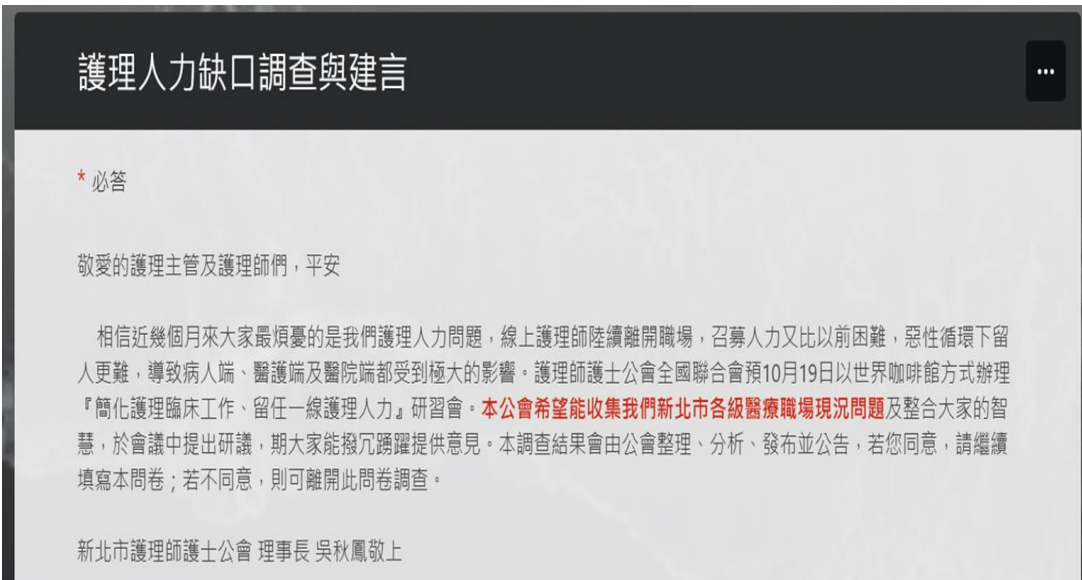


護理人力缺口調查及意見結果

新北市護理師護士公會

護理人力缺口調查及意見

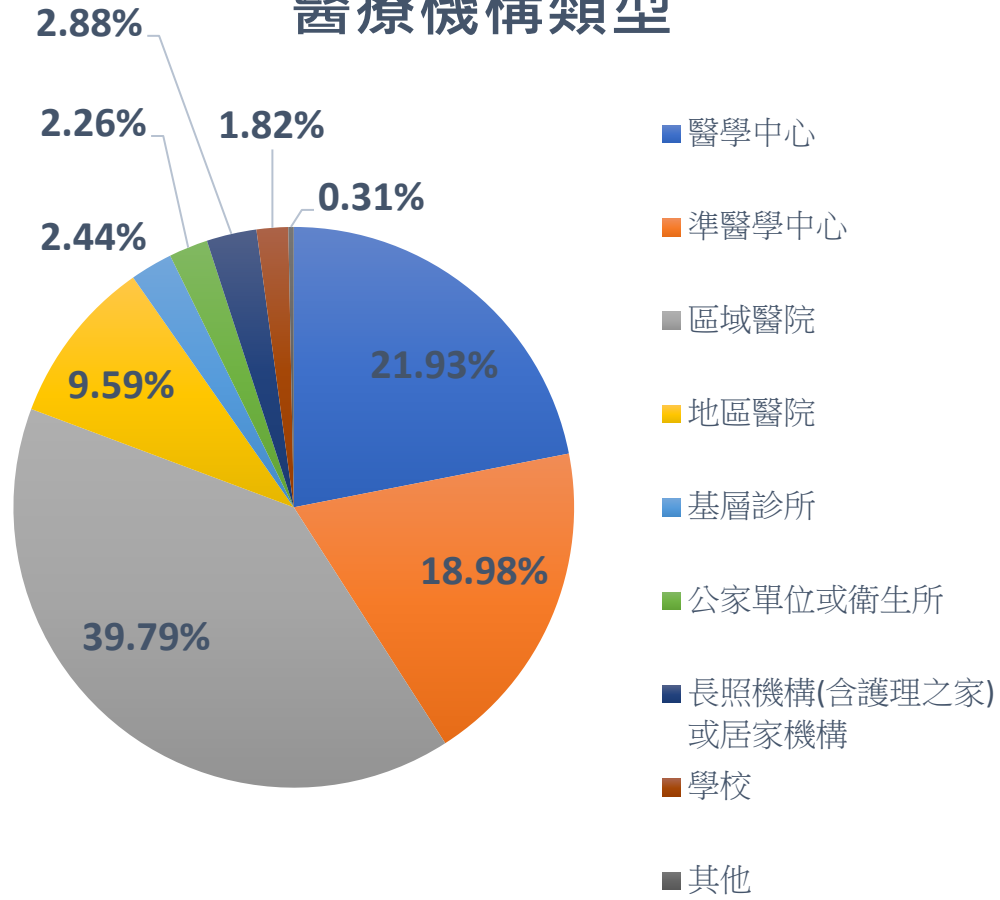
- 調查時間:2023年10月3日~10月15日
- 調查對象:新北市護理師護士公會會員
- 調查工具:自擬網路問卷調查表
- 填寫人數:總計1596人次，如下表



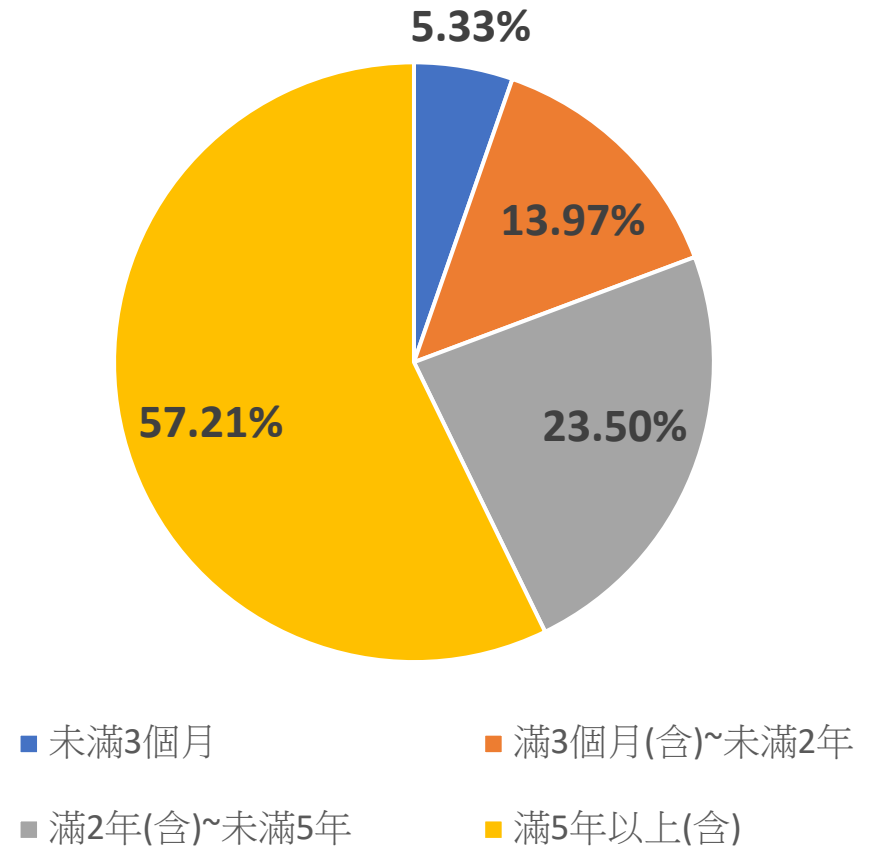
| | 類別 | 醫學中心 | 準醫學中心 | 區域醫院 | 地區醫院 | 診所 | 長照 | 衛生所(公衛) | 學校+廠 | 其他 | 總計 |
|------|-----|------|-------|------|------|----|----|---------|------|----|------|
| 填寫人數 | 主管 | 30 | 45 | 91 | 20 | 3 | 6 | 7 | | | 202 |
| | 護理師 | 320 | 258 | 544 | 134 | 36 | 40 | 29 | 28 | 5 | 1394 |
| | 總計 | 350 | 303 | 635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

基本資料

醫療機構類型

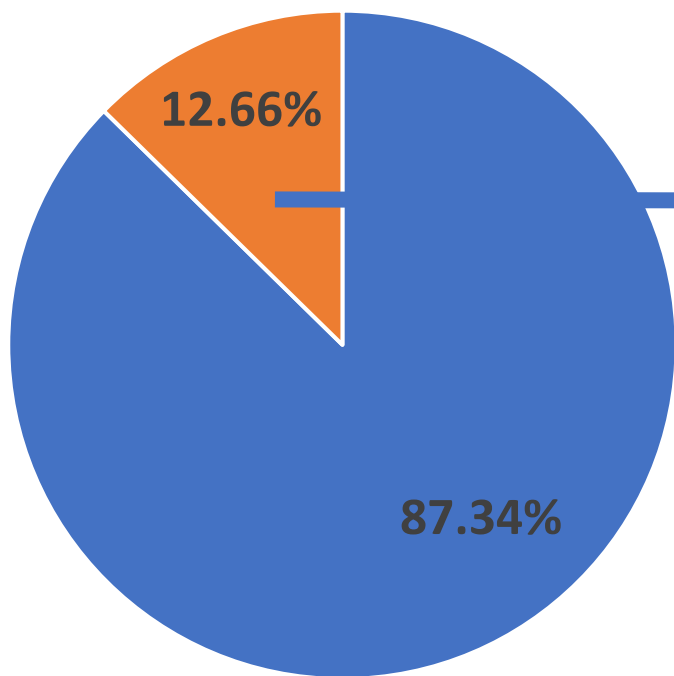


工作年資



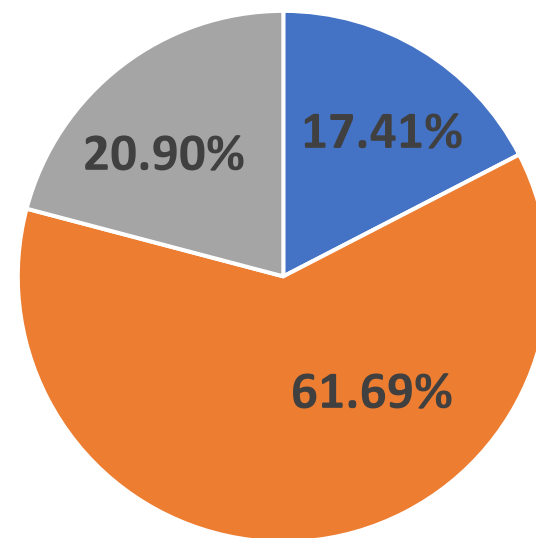
基本資料

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 ± 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 ± 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。

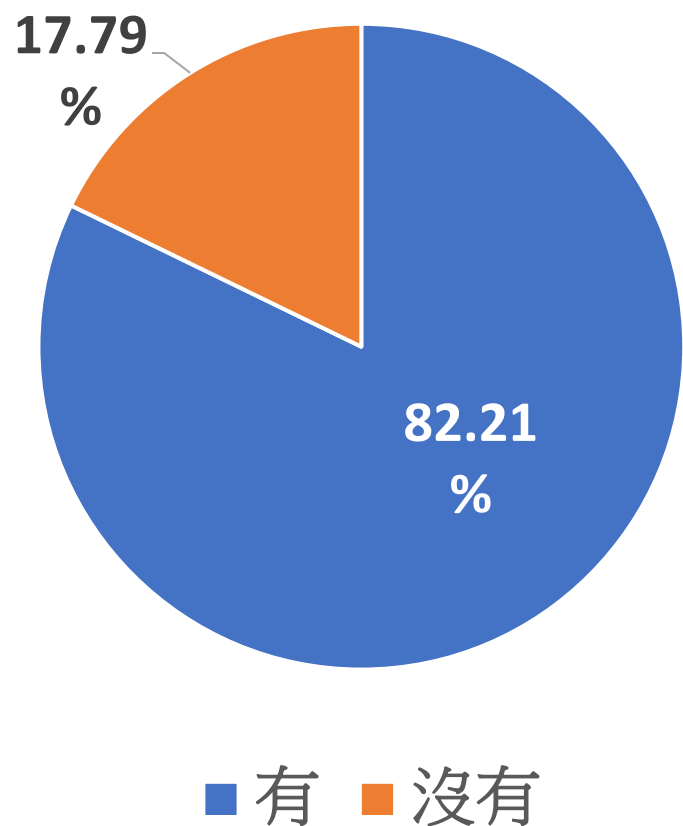
三、工作不滿意的原因：

| 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)