

論文中文摘要

中文題目 醫療機構護理人員留任意願之研究—以某宗教醫院為例橫斷面研究

英文題目 Exploring factors influencing the retention of nurses in a religious hospital in Taiwan: a cross-sectional quantitative study

作者群 喬麗華、吳秋鳳、曾奕翔、滕安娜、廖如文、游麗穎、黃致閔、潘韋翰、陳主悅、蘇彩足

單位群 佛教慈濟醫療財團法人台北慈濟醫院

摘要內容

護理人力長期不足、流動率高，是目前臺灣醫療界非常普遍的情形，而根據過去專家的研究，護理人員的流動率高的主要原因，與其生理暨心理需求未獲滿足有關。Maslow需求層次理論將人的需求分為六個層次，其中第五層次及第六層次分別為自我實現需求（Self-actualization needs）及超越自我實現之需求（Over-actualization needs），很多學者專家指出如果在職場上注入職場精神力，能為職場同仁帶來一些靈性的力量，或可提升自我實現及超越自我實現的需求。宗教型醫院通常也會輔以醫療人文教育，藉此來提升靈性之滿足感，但所推動的醫療人文教育是否能將護理的工作價值提升，進而影響護理人員的留任意願？故本研究試以Maslow需求層次理論的六個層次為基礎來設計問卷，於某宗教醫院發759份問卷，回收741份，回收率97.6%，對編制於個案醫院護理部下之臨床護理人員進行問卷調查，期以問卷調查法來了解護理人員在不同的需求層次之工作的滿意度及醫療人文教育兩方面，對於護理人員的留任意願是否有相關。本研究再以參與觀察法及深度訪談法，以立意抽樣的方式，與具長年經驗與護理人員工作最息息相關並長期關注護理人員之醫師進行訪談，另也訪談護理人員及準備離職的護理人員，直接了解護理人員本身的問題、離職的原因及留任的對策。

研究結果發現，問卷調查以生理需求的滿意度明顯偏低(薪資與工作負擔)，愛與隸屬需求之滿意度為最高(單位間的合作和跨單位間的合作)；在護理人員人口屬性與Maslow的各需求層次之關係，無論在護理總年資或醫院年資，多以1年以內及10年以上護理人員之滿意程度，高於3-5年及5-10年者。在護理人員人口屬性與醫療人文教育之關係，或與留任意願之關係，不論是護理總年資或醫院年資，也是以1年以內及10年以上護

	<p>理人員之滿意程度，高於3-5年及5-10年者。以皮爾森相關分析，進行Maslow的各需求層次、醫療人文教育與留任意願之相關性分析，留任意願與生理需求、安全需求、愛與隸屬需求、自尊需求構面呈現中度正相關；與自我實現需求、超越自我實現需求及醫療人文教育呈現高度正相關。</p> <p>從深度訪談中了解，多數人認為護理人員離職原因與婚姻或家庭因素有關；職場的氣氛為第二位；工作的成就感是第三位。受訪者的改善策略中，多數人建議以心靈的激勵來提昇護理人員的留任意願；其次是提供升學和進修的彈性；第三為減少工作負荷及提升薪資。</p>
<p>刊載雜誌資訊</p>	<p>英文：BMC Nursing 中文：BMC 護理期刊 卷(冊)：20 起始頁碼-結束頁碼：42-49</p>
<p>發表年代</p>	<p>2021-02</p>
<p>SCI 影響係數</p>	<p>SCI 影響係數：2.283 學門：NURSING 排名：37/122；30.33%百分比</p>
<p>本論文在學術上之重要發現或貢獻</p>	<p>本研究發現Maslow的需求層次理論，生理需求的部分並不是離職原因的第一位，而自我實現需求、超越自我實現需求，如：成就感和工作夥伴的環境氣氛是最重要的因素。本研究也發現，個案醫院在醫療人文教育方面推動各項相關活動，如：迎心傳愛新人營、偏鄉醫療、志工服務、全人醫療的教育及往診等所產生的效應，可啟動護理人員靈性力量，有潛移默化的效果。</p> <p>本研究建議，在護理人員留任措施方面，提供部分護理正常班制、提供紮實的新人基礎教育訓練、營造在職進修終身學習的工作環境、量身打造設定晉升目標、加強臨床教師、護理長的溝通技巧、設立助學貸款以助於提升護理人員的留任。在醫療人文教育方面，將訓練調整為公假下的必要教學活動、適當時數的醫療人文教育、為不同年資之護理人員設計不同的教育訓練課程（尤其是針對年資3-5年及5-10年之族群）可以更容易讓護理接受。</p>