後疫情時代的護理師

Nurses in the Post-Epidemic Era

◆ 文｜ 吳秋鳳　台北慈濟醫院護理部主任

歷經近四年 COVID-19 疫情的衝擊，不管在人權、經濟、教育、健康、社會都有極大的影響及改變，有些影響及改變是暫時（如人權）、或是容易復元的（如經濟、教育），那對我們護理專業的影響又是什麼？是暫時？能復元嗎？

曾看到一個標題「如果你是一名醫護，請問給你多少防疫津貼，你願意冒著生命危險去照顧新冠狀病毒的病人？」身為一位護理師，我可以很篤信的說「我願意，但絕不是因為防疫津貼」，而是很自然的專業志業使命，驅使我們在面對任何重要時刻時，都會勇往直前。疫情期間，因我們護理專業角色與功能的實質展現，獲得社會大眾的肯定及支持；然而，當疫情過後，接續我們面臨歷年來更嚴重的護理人力問題，護理師陸續選擇先休息、遊學、開工作室、轉職業場所（如診所、長照……）等因素離開職場，另疫情後近兩年護理的執業人力因疲累及考照率下降，導致相較歷年，年增加數略有下降（資料來源：護理及健康照護司 (2023 年 10 月 11 日)），惡性循環下留人更難，導致近幾個月來，從急診病人滯留時間、手術病人排程時間的等待，很明顯感受護理師人力因素已逐漸影響到醫療照護的量能。

國際護理協會（ICN）曾於 2021 年 1 月 13 日發表中指出：「COVID-19 效應是一種獨特與複雜的創傷，將對護理師和衛生系統造成毀滅性後果；也預言 COVID-19 效應可能導致更多護理師離職，政府須立即採取行動，保護護理專業和脆弱的衛生體系，否則將危及人民健康及世界衛生組織的醫療目標。」這些預言正快速彌漫在我們現實環境中。今年 (2023)10 月初以網路問卷收集 1,596 位新北市護理師護士公會會員對目前護理職場的意見，結果發現，有 82.2%(1,312 人）的護理師在 3 個月內曾有離職的意念，有 68.3% 是薪資福利因素，54.8% 工作環境因素，另外 284 位沒有離職意念的護理師中有 50.7% 是因為同事間相處愉快留任於原職場。另護理師們普

對於留住現職的建議				
名次	臨床護理師	%	護理主管	%
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	56.67	組織制度與管理方面 - 簡化護理臨床工作	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	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	31.68
7	工作環境方面 - 營造正向職場環境	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

會持續留任的最主要因素				
名次	臨床護理師	%	護理主管	%
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

遍感受有嚴重的排班困難 (平均值達 8.10±1.92 分，中位數為 8 分 (1 分為沒困難，10 分非常困難))，對工作環境滿意度評價是不滿意 (平均分數為 4.01±2.39，中位數為 4 分 (1 分為非常不滿意，10 分非常滿意))，不滿意的原因依序是以薪資與付出不成正比 (70.86%)、工作負荷過大 (59.21%) 及不友善的工作環境 (28.45%)。1,596 位護理師普遍期待以調高月經常性薪資、合理的護病比、有足夠的休息日、簡化護理臨床工作、依服務量核發績效獎金、營造正向職場環境等策略 (如上表) 來促進護理師們能持續留任於職場發揮我們的護理專業。

後疫情時代護理師職場面臨的困境，除了需要各方政策的支持及因應外，如何培訓護理師的心理韌性 (面對逆境時能保持或恢復心理健康的能力) 是護理管理者刻不容緩的課題；心理韌性源於 3 個關鍵特徵：「自尊 - 我們如何重視或看待自己」、「心理靈活性 - 將注意力從痛苦轉移到新的目標」和「情緒調節 - 控管令人不安感覺的能力」(https://heho.com.tw/archives/250431；作者：孫珞軒)。護理專業的韌性建構不只局限於強化個人的韌性，組織的韌性文化及韌力的領導策略都是我們未來要長期努力經營的方向。

參考資料：

https://www.ttcna.org.tw/filecenter/B/8DBDC923872D39F071/2023護理人力缺口調查與建言之彙整結果(網頁).pdf

作者：吳秋鳳