

待業、求職、就職、離職、失業、轉業
這是離開校園後，職業生涯可能經歷的過程。
順利的可以「一業」到底，作到退休；
坎坷的可能會陷入循環，不斷轉換職場。

而在經濟不景氣，失業率攀高的今日，
擁有護理專業技能的白衣天使，
卻是面對人力需求甚殷而躊躇不前的強勢就業族群。

剛踏上護理之路的你，秤捻對護理工作的熱情多寡，
如何能讓自己永續投入護理職場？
已經身為主管、當上老師的人，
該如何幫助新進找到對於護理這份職業的愛？
同時維持自己對於護理的愛不消融？
換個角度，聽聽其他人的想法，
讓自己成為樂在工作的護理人……





■ 封面故事

職愛

Career

Dedication 談護理職業生涯

-- About Nursing Career Planning

■ 文 / 彭少貞 慈濟技術學院護理系主任 攝影 / 謝自富

近年來，護理人力的短缺，不只是台灣現象，而是全球共同的議題，徵人徵到外國去的跨國求才時有所聞。這與一般產業的人力供需甚至是相反的態勢，基本上來說，只要走上護理這條路，拿出真本事善用所學，一定能有所發揮；所以，護理人力荒，從何而來，值得探討。

六成執業率 優秀青年族群

護理人員是健康照護產業中佔比例最高的人力，其專業功能為執行醫囑與直接提供服務給個案，因而在照護服務中扮演極重要角色。然而，三十餘年來國內護理教育擴增、護理人力產出增加，對健康照護事業單位而言仍是供不應求。依據今年八月 中華民國護理師護士公會全國聯合會的統計，台灣領有護理證照者有二十一萬人，但執業登記者僅約六成。

護理執業登記比例不高的原因，值得探討，但相較於現今全球許多的「尼特族」青少年（NEET, Not in Employment, Education or Traing），台灣青少年族群的12%，約四十萬青年人閒置在家裡靠父母養，雖然背後成因許多，但相對而言，願意走入護理的所有新兵，值得所有人的讚賞與鼓勵；當然身在護理教育界的我們也期待整個社會對於護理行業的價值肯定，更多年輕人投入護

理，接著走入護理臨床服務，更重要的，能堅持長久熱愛護理。

去與留如何決定 護理職涯的重點

離職率，是護理人員短缺現象的一大原因。2005年調查一般護理人員離職率約10~20%(尹，2005)，而「就業情報網站」一篇2007年的報告則以台北市地區新進三個月護理人員約32%、工作一年58%的離職率，來表述護理人員在職場穩定性不高的現象。

自古至今，護理工作的壓力風險高、輪三班的本質沒有因社會科技、經濟的發展而改變，而護理公會組織與許多資深護理人仍在為護理的職業環境與薪資福利改善，積極努力的爭取中。護理人員留任率，應是所有醫療院所主管單位著力的重點，已有許多醫療機構為了留任護理人員而規劃了許多的配套措施、制度改善，然而，對於護理人員個人而言，在目前仍是女性佔絕大多數，面臨多元角色的考驗，是不是對所屬機構的滿意度提昇，就能夠長久留在護理界？對護理維持興趣的程度能有多少？能將護理當作終身職業的程度又為何？生涯規劃的優先重點為何？

我們希望為上述問題找出蛛絲馬跡，能幫助在規劃護理生涯時循著正確的方向前進。所以本文針對慈濟醫療志業體的六個院區護理人員

工作機構	人數	百分比
花蓮慈濟醫學中心	458	31.8
玉里慈濟醫院	29	2.0
關山慈濟醫院	19	1.3
大林慈濟醫院	418	29.0
台北慈濟醫院	342	23.7
台中慈濟醫院	176	12.2
婚姻狀況	人數	百分比
未婚	978	67.8
已婚	453	31.4
其他	11	0.8
性別	人數	百分比
男性	31	2.1
女性	1411	97.9

工作科別	人數	百分比
內科	314	21.8
外科	265	18.4
婦產科	69	4.8
兒科	54	3.7
精神科	40	2.8
急重症加護病房	317	22.0
門診	125	8.7
社區	41	2.8
其他	217	15.0
工作職稱	人數	百分比
第一線臨床護理人員	995	69.0
小組長或副護理長	74	5.1
護理長	99	6.9
個案管理師	31	2.1
專科護理師	127	8.8
其他	116	8.0
進階職級	人數	百分比
N	503	34.9
N1	315	21.8
N2	399	27.7
N3	170	11.8
N4	55	3.8

進行問卷調查，問題簡單地以未來一年與未來五年作為考量分野，讓受試者有比較強烈的實際感受，五年之間，其生涯規劃是否會改變？而當中的主要考量又為何？或許在回答問題的同時，你，會發現自己的心裡真的要什麼。

1,442份回覆問卷的基本資料描述如下：女性佔97.9%，男性僅佔2%；年齡層以20至29歲居多，佔55.7%，平均年齡29.5歲；未婚：已婚約7：3；護理工作年資以1到5年者最多，31.5%，滿5到10年佔27.8%，平均6.9年。

靠興趣奠基 護理才能長久

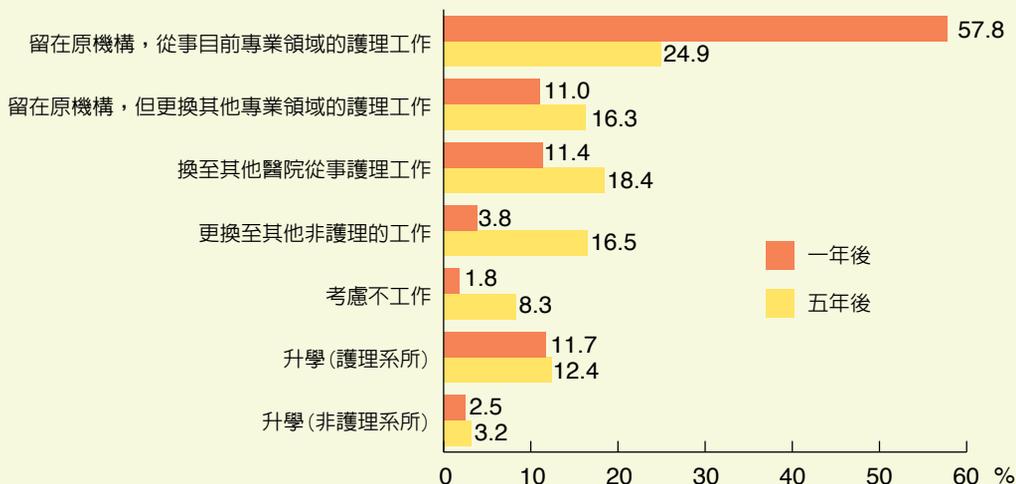
首先詢問，以0到10分來問是否可能將護理當成終身行業，得到的平均分數6.3分，而有51.9%給7分以

上。接著，詢問對護理工作的興趣程度，同樣以0到10打分數，平均約6.6分，55.9%給7分以上。

針對「對護理工作的興趣程度」與「將護理工作當作終身職業的可能程度」進一步探討，發現興趣程度愈高者則愈可能將護理工作視為終身職業。而慈濟護理同仁的回答統計，表達出願意持續投入護理工

Q1

對現有工作的態度(N=1442)



作的佔多數，如能維持、或激發其對護理工作的興趣濃度，或能讓護理人力的留任率大幅提升。

此外，是哪些人對護理工作能有較高的興趣或能視為終身職業呢？男女是沒有差異的；年齡愈高、護理工作年資愈長者有此傾向。而進階職級已經為N4者，明顯比其他進階職級者有較高的興趣或較能視為終身職業。有趣的是，此次結果的婚姻狀態並未如過往印象對護理工作的影響，反而是已婚者比未婚者有較高的興趣，能視為護理為終身職業。

由此資料初步推估，如果適切了解與協助護理人員的專業發展，提供措施滿足其成長的需求，應能延長護理人員專業生涯。

五年後的流失隱憂 留任多方努力

一年後與五年後工作選擇的假設性問題，可以得出一些有趣的參考結果。在選擇升學不影響工作的前提下，一年後可能離開護理界的比例是5.6%，可能會離開慈濟醫院的比例是17%。而在五年後可能會離開護理界的比例是24.8%，而其中有8.3%的人希望五年後不用工作，五年後可能離開慈濟護理的比例則高達43.2%，其中18.4%的人考慮轉到其他醫院服務。

當然上述的結果存在著流失護理人力的隱憂，可能令主管們心驚膽跳，而在勾選問卷一時的情緒也會反映在答案裡，驛動的心到化為行動還有一段距離，這也給予主責單

位更大的動力，怎麼樣可以幫助護理同仁倦勤的心再度充電，重新出發。

培養護理競爭力 自我實現

至於選擇留在原機構但更換其他專業領域者，從一年後的11%五年後增為16.3%，增加了5.3%，由此推知，轉換單位、學習不同領域的護理專業，讓同仁有機會追求創新與挑戰。至於考慮升學至護理系所或升學至非護理系所的人數則沒有太大差異。

針對前一項問題進一步探討發現，將「五年後對現有工作態度」

重新分組，將選擇「留在原機構從事目前專業領域的護理工作者」及「留在原機構但更換其他專業領域的護理工作者」合併為A組，「換至其他醫院從事護理工作者」為B組，再將「欲更換至其他非護理的工作者」及「考慮不再工作者」併為C組，比較選擇這些選項的人在基本資料上的差異。發現A組明顯比其他兩組對護理工作有較高的興趣、以護理為終身職業的可能性較高；A組的樣本比其他兩組平均工作年資及平均年齡皆長。三組在性別與最高學歷方面皆無差異；但在進階職級方面，A組已有進階職級的護理人員

五年後對現有工作的態度 基本資料		A組(留在原機構)	B(換至其他醫院)	C(不從事護理工作)
		百分比	百分比	百分比
性別	男性	2.0	2.3	1.4
	女性	98.0	97.7	98.6
最高學歷	專科	46.8	53.6	48.0
	大學	49.7	44.5	48.3
	碩士以上	3.5	1.9	3.7
進階職級	N	28.6	38.1	35.5
	N1	19.5	24.9	25.4
	N2	32.8	26.8	25.7
	N3	13.5	9.4	10.9
	N4	5.6	0.8	2.5
平均年齡(歲)		31.8	26.8	29.0
平均工作年資(年)		8.6	5.0	6.5
對護理的興趣程度		7.1	6.5	5.6
視護理為終身職業可能性		7.0	6.3	5.1



臨床實習是讓護理系學生們了解護理職業本質的第一堂體驗課程，許多護生甚至從中感受護理工作的真諦。

比例明顯比其他兩組高。

當被問到五年後生涯規劃欲達成的第一優先項目，選擇擁有非護理工作專長的人有21.9%，20.2%選擇擁有護理第二專長，兩者加起來等於有42.1%的人計畫去強化本身的專長能力。其次項目依序為結婚或生孩子、旅遊、購置不動產。

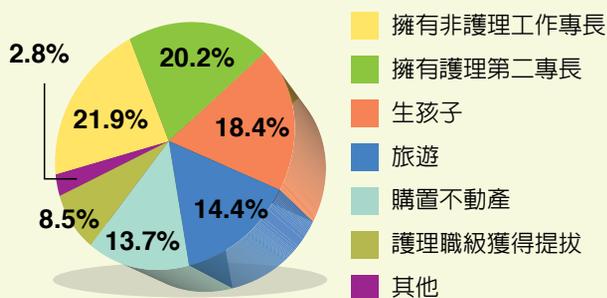
比較起來，希望擁有非護理工作專長者年齡較長、護理工作年資較長，應該是本身大多已具備護理專長；二者在最高學歷、進階職級、對護理工作的興趣程度、將護理工作視為終身職業的程度則均無差異。

總結而言，有超過四成的護理人員期望能在五年內培育自身的競爭力。因此如何培養競爭力、如何時間管理是護理人員本身重要的課題。至於對雇主而言，提供適切的教育課程協助同仁自我實現，對留任率或有幫助。

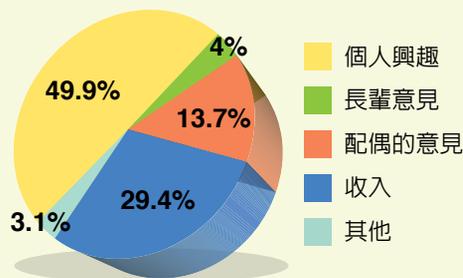
規劃職業生涯 愛你所做

本次調查發現，在思索生涯計畫時的考量以個人興趣為主要考量的佔幾乎50%，協助護理人員認識個人興趣、培養其專業專長的重要性可以因此看出。其實，能夠「做你所愛，愛你所做」，是每一個成人夢

Q2 第一優先規劃項目(N=1442)



Q3 第一優先考量因素(N=1442)



寐以求的境界，只是興趣來自先天或是靠後天的培養。

其次考量以收入(29.4%)、配偶的意見(13.7%)爲主。以護理工作的時間性、承受的責任程度而言，如果僱主能提供相對合理的薪資福利，對護理人員的生涯規劃會有正向影響。在黃、郭(2009)的研究中指出女性護理人員生涯阻礙的主要原因是「多重角色壓力」，而在本研究中亦有部份樣本會考量配偶的意見，因此上班方式的安排或護理專業角色的發展是協助護理人員持續專業生涯的可能調整。

一篇探討台灣護理人員生涯需求、生涯發展課程、組織承諾與離職意向的研究(Chang, Chou, & Cheng, 2007)指出，於不同生涯階段的護理人員會有不同的生涯需求；探索期的護理人員重點放在確認個人臨床興趣、熟悉業務與醫院價值、獲得主管支持、了解晉升機會；建立期的重點則在努力培養某領域的專長、獲得尊重、進修；維持期則會維持現有職務、指導新進人員、在省思生涯計畫；脫離期的護理人員追求成功的轉變，包括成爲專家或退休。讀著這篇文章的你，了解自己在上述四階段的哪一個位置嗎？

本次調查雖然侷限在慈濟醫療志業體、樣本中男性較少，但初探結果可知資歷越深、進階職級越高，

體會過護理之美，對護理專業的認同高，留任護理的穩定性就越高。

得知在醫院的護理部門會規劃一系列的教育訓練課程，協助護理同仁在不同階段追求職級進階、管理晉升、第二專長的拓展，甚至跨出護理之外的醫療領域在職教育等等，讓護理專業深化、寬廣。更重要的是，護理同仁還是要從每天的臨床工作中，省思護理工作的意義與價值，實現自我、肯定自我，才能持續貢獻護理專業，帶給民眾健康。

參考資料

- 尹祚芊(2005)·護理人員專業團體看全民健保十年。*全聯護訊*，48，5。
- 李選、白香菊、顏文娟(2008)·台灣地區護理人員職業環境之現況調查。*護理雜誌*，55(4)，30-39。
- 黃美華、郭倩琳(2009)·女性護理人員生涯阻礙與因應策略之相關性研究。*護理暨健康照護研究*，5(2)，91-98。
- 范國棟、陳美霞(2009)·台灣醫院護理人力增長的初步分析。*台灣衛誌*，28(1)，26-33。
- Chang, P. L., Chou, Y. C., & Cheng, F. C. (2007) Career needs, career development programmer, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 15, 801-810.