

不同年齡世代護理人員職涯轉換型態 與其相關因素研究 - 以苗栗縣護理人員為例

龍碧鈴^{1*} 林妍如²

¹中國醫藥大學醫務管理研究所研究生

²中國醫藥大學醫務管理研究所副教授

背景與目的：護理人力是醫療產業重要的照護主力；護理人員的高離職率是世界上許多國家共同的問題，台灣地區護理人力不足，並非訓練人數的不足而為大量流失之故。不同世代員工之成長背景不同，形成不同的價值觀，影響員工行為。本研究欲探討不同年齡世代護理人員職涯轉換型態與其相關因素。

研究方法：本研究以苗栗縣護理師護士公會護理人員異動之次級縱貫性資料庫，涵蓋 1994 年至 2010 年 2 月苗栗縣各醫療機構(含廠護、校護、公衛護士)之護理人員異動資料。研究對象為年齡介於 19-70 歲者，且完整異動資料者，共計 4,087 人(6,690 異動人次)。研究變項自變項包括：護理人員年齡世代(四年級〔含以前〕、五年級、六年級、七年級)、護理人員任職機構權屬、護理人員任職機構評鑑有無、護理人員任職機構類型(區域醫院、地區醫院、診所、非醫療院所)、健保總額政策實施前後、護理人員任職機構所在地都市化程度。依變項包括：護理人員平均每機構任職時間、護理人員工作更換次數。統計方式採用描述性、單變量及複迴歸統計分析。

研究結果：護理人員屬於較年長的年齡世代比較年輕的年齡世代之平均每機構任職時間長。各年齡世代中，四年級(含以前)護理人員平均每機構任職時間與異動次數、個人因素(到職年齡)、組織因素(機構權屬、機構類型)、環境因素(健保總額政策)相關；五年級護理人員平均每機構任職時間與異動次數、個人因素(到職年齡)、組織因素(機構權屬)、環境因素(健保總額政策)相關；六年級護理人員平均每機構任職時間與異動次數、個人因素(到職年齡)、組織因素(機構權屬、機構類型)、環境因素(健保總額政策、都市化程度)相關；七年級護理人員平均每機構任職時間與到職年齡、環境因素(健保總額政策)相關。不同年齡世代護理人員工作更換次數有差異，越年輕的世代更換次數越高。

結論與建議：本研究發現不同年齡世代護理人員平均每機構任職時間與工作更換次數有差異；且各年齡世代中，影響護理人員平均每機構任職時間的相關

因素有所不同。建議可依每個年齡世代護理人員的異動因素進行規劃以留任護理人員。

關鍵詞：護理人員、世代、職涯轉換型態

E-MAIL：hope_nurse710@yahoo.com.tw

*通訊作者(Corresponding author)