

# 台灣地區護理專業教師離職原因之探討

藍忠孚<sup>1</sup> 沈 蓉<sup>2</sup> 陳寶芳<sup>2</sup> 金春華<sup>2</sup>

陳彩鳳<sup>2</sup> 劉淑娟<sup>2</sup> 蔡雀音<sup>1</sup>

為提昇護理專業和加強人才培育，中華民國護理教育正處於大幅度改革的開始，使護理教師面臨極大壓力與挑戰，也有部份離職現象。為瞭解護理專業教師離職的原因，本研究採回溯性問卷調查研究法，以民國七十二年七月至七十七年六月的五年期間，各級護理學校離職專業教師584人為對象，探討影響其離職的主要因素。研究結果顯示，離職專業教師最關切的問題，是護理教學的環境、教學工作本身、和進修或晉升的機會，而家庭因素，甚至待遇問題並不是最主要的考量。因此本研究建議，合理規劃教師工作負荷、廣闢進修管道、檢討護理課程安排、和協助教師研究發表等，將可有效改善和提昇護理專業教師的工作滿意度。(中華衛誌 1991；10(5)：226-237)

關鍵詞：護理教師、護理人力、離職原因

台灣地區醫療衛生人力中，以護理人員的人數為最多。隨著人口結構的改變、傷病型態的轉型和醫藥科技的進展，護理人員的角色和功能，也日漸擴展和重要。但護理人力卻比其他醫事人力有較高的異動和流失的情形，顯然在教育、甄試和任用之間，有必要再作檢討，瞭解其異動的原因，設法解決，以達到有效培育和運用護理人力，提昇護理教育素質的目標。

護理人力的供應源自於護理教育，依據行政院衛生署的資料，民國七十七年全國有執業登錄的護理師有9,174名，護士有23,508名；亦即平均每一名護理師或護士服務738名人口，或每萬人口有13.5名的護理師或護士。另根據教育部統計處資料，民國七十七

年我國有護理職業學校十五所，專科學校(含三專、五專和二專)八所，大學護理學系六所及護理研究所一所，另外還有國防醫學院的護理系所。

從整個護理人力的學歷結構來看，職校畢業者佔47%，專科畢業者佔48%，大學或研究所畢業者佔5%。反觀目前其他醫療專業人員的教育，如醫師、牙醫師、藥師、復健師、營養師及醫務社工人員等，其最基本的教育程度都至專科，甚或要求有大學的程度。護理人員中仍有近半數是職校畢業生，在醫療體系中較難以平行的立場共同參與醫療業務，也難以滿足日益複雜和多樣化的醫療需求，因此護理人力在數量、質量和結構上均有調整的必要。

欲調整護理人力結構，首需改善護理教育體系，而護理教育體系中，護理教師是個關鍵。依據七十五年教育部的資料，全國護理師資碩士以上學位者佔6%，大學學士學位者佔54%，職校、專科畢業者佔40%，顯見招募高教育層次的護理師資與培養提昇現

<sup>1</sup>國立陽明醫學院公共衛生研究所

<sup>2</sup>國立台北護理專科學校

聯絡人：藍忠孚

國立陽明醫學院公共衛生研究所

台北市北投區立農街二段155號

有師資學歷與教學研究能力，是目前刻不容緩的問題。

國內護理研究所直到七十三年才成立，在此之前，護理教師進修只有出國一途。但出國進修費用昂貴，使許多有志出國進修之護理教師難以成行。早期有WHO、CMB及ABMAC提供獎學金，但幫助的教師人數仍然有限。再加上到目前為止護理專業教師全為女性身份，雖是職業婦女，但在以核心家庭為主的中國社會中，女性仍需負起照顧家庭的重責，雙重的負擔也常影響護理教師的進修，此種情形到七十三年後才略有改善。

這幾年來，隨著社會、經濟的變遷，我國護理界也處於專業提升的階段。雙重的變革，使得護理教師面臨極大的壓力與挑戰。部分教師可能已經深感難以勝任要求趨高的教學品質；部分教師則可能因難以突破教學上的瓶頸而深感挫折，或缺乏成就感，因此紛紛離開教學行列。這種現象非但影響教學，也造成護理學校人才的損失，教育投資的浪費，甚至影響專業提升的速度。本研究乃基於有優良而穩定的護理師資，才能有健全的護理教育體系和發展，在目前護理人員大量流失的情況下，試圖找出護理專業教師離職的原因，比較不同學校和人口學特質的護理專業教師離職率和其原因之差別。並針對研究結果，試提改進國內護理教育師資提攬、留任和提昇之具體可行建議。

## 文獻探討

美國護理學會對護理專業的定義中，闡釋了護理的整體觀(holistic)，要尊重個人自主權益，提供以個案為中心的護理，發揮護理人員的獨特功能。為提昇護理專業，學者們曾強調護理需具有自己的理論架構，參考社會民眾需要和服務的宗旨理念，運用這些理論架構作為護理業務的依歸(Christman, 1987)。有強調護理診斷，以統一專業內的溝通，奠定護理在社會中的地位(Hurley, 1986)。或主張護理範圍和服務方式的全面拓展，如老年護理、慢性病防治、中年人危機、臨終護理等護理服務內容，和居家、社

區等服務方式的加強(Spitzer等，1987；和Bille等，1987)。

積極推動護理專業化的背景因素，包括了醫療科技和知識的日新月異、醫療保健需求增加、消費者意識高漲、民眾對健康服務品質要求提高、女權運動激發的覺醒，以及醫療費用控制的衝擊等(Beyers, 1987)。為配合臨床護理在觀念、服務和環境的進展，護理教育也同時有了重大的調整，譬如課程內容的多元化和統整性、加強臨床與教學的配合、提昇基礎養成教育的層次，強調終生的學習、和鼓勵護理研究和發展等(Gothler, 1983；和Armstrong等，1987)。

由於上述的改變太大太快，使護理人員的工作壓力大增。不祇各級醫院臨床護理人力異動頻仍，流失增多；護理教師也有類似情形，特別是護理教育體制的逐步提昇，一級教學醫院限制職校生任職，教育部在民國七十一年明令必須大學護理學系畢業，才可從事教職，對目前仍是護理人力主要來源的護理職校和專科學校，教師所面臨的挑戰也更增加，因此人力流失也更加速。

有關臨床護理人力異動的研究很多，但專門針對護理教師離職的研究尚不常見。惟由一般人力和護理人力異動研究來看，員工個人特質、工作內容因素、直接工作環境、和組織機構特質等，常是影響員工離職的重要變項(Blegen等，1987; Jamal, 1981; Parasuraman, 1989; Prestholdt等，1987; Price等，1981；和Weisman等，1980)。綜合上述文獻，本研究假設下列因素可能會引發護理教師異動。

首先，職業或工作上的變動可能與年齡呈負相關。年輕者往往富衝勁，喜作新的嘗試，職業選擇，也尚在試探階段，所以流動較為頻繁；反之，年長者，閱歷加深，加上地位與各種責任的束縛，工作在多次的試誤過程後，與其本身條件已獲較適當的配合，常對其工作環境產生歸屬感，不輕易更動。

婚姻在我國社會中，仍有非常重要的影響。在目前社會對婦女性別角色的期望，仍相當傳統，使已婚職業婦女對於工作的態度，總是希望能兼顧家庭與事業。一般而

言，已有研究結果常顯示未婚者比已婚者可投入較多時間於工作中；同時，已婚者在懷孕、生產及孩子幼小時，就業的持續性常有重要影響，換言之，孩子的出生及照顧子女會影響婦女的職業生涯規劃與發展。在本研究中，我們假定已婚和未婚教師在工作態度和行為上均會有差異。

家計負擔也是影響異動的因素。近年來已婚婦女的勞動參與率不斷地提高，一般而言，當先生擁有較多收入時，太太比較不會外出工作，已婚婦女外出工作的動機之一，常是經濟因素。本研究假設個人工作收入，若為其生活需要，並擔負大部份家庭生計者，因受家計責任的束縛，在職業異動的決定，會有影響。

工作資歷和個人成就動機，也有高低不同，而這又會影響個人在工作的滿足程度與工作流動的頻數。在職時間與工作滿意程度常呈U型相關，其趨勢是先降低後升高。工作具挑戰性、刺激性與員工的工作動機和投入，也常呈現正相關。工作量過多，則會影響工作品質與效率，阻礙成就感的滿足。同僚間的互動，會產生支持的效果，同僚一起討論並分享工作經驗，可減低工作情緒的緊張，也會使大家對工作感到更有興趣和更有意義。

因此，在工作環境上若能作特殊的安排與設計。譬如，(1)學習的機會：學校若能提供教師進修或在職訓練機會，協助其專業知識技能的成長，將有助於在教職上發揮所學，減少異動。(2)工作的變異性：低度的工作變化，或使員工侷限在較無上進或升遷的工作，久而久之，會因其單調，缺乏挑戰性，而易對工作厭煩，如何增加教職的成就感與意義感，將有助於減低工作的異動。(3)回饋：教師獲得回饋的來源，通常有二，其一是來自學生的成就，其二是來自上司或同僚的尊重，百年樹人，為社會造就了許多為民眾健康而努力的護理人員，也是支持教師們堅守崗位的主要原因。

當然職業上的異動，可分為垂直與水平兩種異動，前者指在同一職業內的上下流動，後者則指在職業間橫向的流動。由於教

師的升遷，已有較固定的制度，會因其年資及工作成果而受到肯定，因此校內的水平或垂直異動，不在本研究探討的範圍內。本研究特別著重的是護理專業教師為何要離職，和其主要原因與教師背景特性之相關關係。

## 研究方法與步驟

本研究採用回溯性問卷調查方法，回溯年限為五年，自民國七十二年七月一日起至民國七十七年六月卅日止。研究對象為這五年中台灣地區各級護理學校(包括職校、專科、大學護理系所)之離職教師，經統計共有584人，其中有聯絡地址不詳57人、出國32人、死亡2人，共計91人，實寄發問卷493份，其中又因“地址早已變更或查無此人”遭退件者有41份，實際回收為184份，有效問卷回收率為40.7%。

研究工具量表，乃依本研究之目的與性質，收集文獻資料，經由五位護理教育專家多次討論修改而訂之。問卷內容分成兩大部分：(1)基本資料，計20題，和(2)離職原因，計45題。在正式施測之前，曾先自職校、專科、大學護理學系隨機抽樣，進行預試，預試結果並作部份文句、內容上之討論修改才正式定稿。

本研究架構假設護理教師之離職，係受到個人與環境兩個構面的相互作用，兩者如果配合良好，就可增加教職工作滿足程度，降低異動或流失的情形。所用的研究變項包括，(1)個人基本資料，如年齡、宗教信仰、婚姻狀況、教育狀況等，(2)家庭特質，如收入佔家庭支出比率、配偶教育程度、配偶職業、子女數等，(3)工作特質，如職位、薪水、工作負擔等，(4)工作年資，如護理專職年資、護理教學年資等，(5)離職原因，如生理因素、家庭因素、教學本身因素、待遇福利因素、人際關係因素、升遷發展因素、其他等，和(6)離職後動向和未來計劃等。問卷回收後，經資料處理，基本資料部份以頻數及百分比作描述性統計；離職因素部份將列為主要原因、次要原因及不考慮三類，分別

以2分、1分和0分計分，求取平均值後作出排序，以找出主要的離職因素；基本資料與離職因素的關係探討，則採相關分析。

## 研究結果

離職的護理專業教師個人、家庭和經濟狀況，詳如表一。就其年齡而言，以26-30

歲最多(佔53.3%)，31-35歲次之(佔28.3%)。宗教信仰則以佛教較多，約佔三分之一強，自認為無特殊宗教信仰者也有三分之一，其餘為基督教、天主教和道教。在184位填答問卷的離職教師當中，已婚者佔62.5%，未婚者則佔37.5%；已婚者絕大多數的子女數目為1至2個。配偶的教育程度大多數為大學或研究所，而配偶的職業是以公教、工商和自

表一、離職護理專業教師的個人、家庭和經濟狀況(n=184)

	人數	百分比 (%)	累積百分比 (%)		人數	百分比 (%)	累積百分比 (%)
<b>一、個人及家庭狀況</b>				<b>配偶的職業(n'=115)</b>			
<b>年齡</b>				<b>軍</b>			
25歲或以下	10	5.4	5.4	公、教	38	33.3	
26-30歲	98	53.3	58.7	工、商	31	27.2	
31-35歲	52	28.3	87.0	自由業	32	28.1	
36-40歲	18	9.8	96.8	其他	3	2.6	
41歲或以上	6	3.3	100.0	未答	1	—	
(X=30.8, S.D.=4.4)				<b>二、經濟狀況</b>			
<b>宗教信仰</b>				<b>家庭平均月收入</b>			
無	61	33.2		20,001-30,000元	19	10.3	10.3
佛教	63	34.2		30,001-40,000元	40	21.7	32.0
道教	10	5.4		40,001-50,000元	47	25.5	57.5
基督教	28	15.2		50,001元或以上	78	42.4	100.0
天主教	22	12.0		<b>配偶平均月收入(n'=115)</b>			
<b>婚姻狀況</b>				10,001-20,000元	2	1.8	1.8
未婚	69	37.5		20,001-30,000元	28	24.6	26.4
已婚	115	62.5		30,001-40,000元	37	32.5	58.9
<b>子女數(n'=115)</b>				40,001-50,000元	18	15.8	74.7
無	16	13.9	13.9	50,001元或以上	29	25.4	100.0
1個	45	39.1	53.0	未答	1	—	—
2個	49	42.6	95.6	<b>離職時的月薪</b>			
3個或以上	5	4.3	100.0	10,001-20,000元	158	85.9	85.9
(X=1.5, S.D.=5.4)				20,001-30,000元	20	10.9	96.8
<b>配偶的教育程度(n'=115)</b>				30,001-40,000元	6	3.3	100.0
高中(職)	1	0.9	0.9	<b>家庭支出負擔比率</b>			
專科	14	12.3	13.2	30%或以下	83	52.2	52.2
大學	68	59.6	72.8	31-50%	45	28.3	80.5
研究所	30	26.3	99.1	51-70%	18	11.3	91.8
其他	1	0.9	100.0	71-90%	5	3.1	94.9
未答	1	—	—	91%或以上	8	5.0	100.0
				其他	25	—	—

由業為多。

這些教師在離職時的月薪並不高，絕大多數在二萬元以內，而配偶平均月收入則多在二萬元以上。但因仍有約三分之一的家庭平均月收入在四萬元以內，所以仍有約半數的離職護理教師在離職前仍需負擔家庭支出的三成或以上。這數據顯示離職者本身收入偏低，家庭支出或以配偶收入為主，但對部份仍需負擔相當部份的家庭支出者，其離職顯示有比經濟考量更重要的理由。

從離職的護理專業教師的教育背景，服務年資和教學工作狀況，加以分析得知(如表二)，最高護理教育程度以大學居多(佔55.4%)，但仍有32.1%專科畢業和3.8%職校畢業的老師，可能會受教育部決定護理教師至少應具大學教育程度的規定的較大影響。她們的護理專職總年資平均有81.5個月，或約6年9個月；護理專業教學總年資平均有51.4個月，或約4年3個月。曾服務過的機構，有近半數在3個或以上，顯然有一部份護理教師的工作異動相當頻繁。

她們在離職學校的教學年資，以3年以內或6至10年兩個階段較多，平均為33.1個月，或約2年9個月。離職時的職位，以職校老師最多，共有87位(47.3%)，其次為專科或大學的助教，也有69位(37.5%)。以工作負荷量來看，絕大多數離職教師每週上班44小時，每週上課時數平均為8.8小時，每週輔導臨床實習平均為19.6小時，寒暑假上班天數平均為47天；甚中甚至有每週上課21小時或以上，和輔導臨床實習41小時或以上者，顯然工作負荷和壓力相當重。

為了解護理專業教師離職後的動向，表三顯示有27位(14.7%)要進修，15位(8.2%)決定從事其他行業，和25位(13.6%)暫時不就業。另外116位(63.1%)稱在離職後仍將從事專職或兼職與護理有關的工作，其中有64位，佔55.2%，仍將繼續護理教育工作，其餘則將轉往臨床護理，公共衛生護理和護理行政等工作。由以上數據看來，護理專業教師離職後，有三分之一的老師轉任其他學校，僅有一成五的老師前往進修，有近半數則轉作臨床護理服務或流失。

表四繼續就護理專業教師的離職原因，作細部分析。依據本研究原擬架構所發展出的45個離職原因，由護理專業教師勾選回答後，按其影響大小排序，前十五個主要離職原因為：(1)對工作環境不滿意(平均值為0.886)，(2)校方沒提供進修或在職教育機會(0.815)，(3)福利不好(0.783)，(4)無發展或晉升機會(0.755)，(5)薪水不合理(0.717)，(6)居住地離學校太遠(0.668)，(7)工作壓力太大(0.620)，(8)工作量太多(0.614)，(9)進修(0.592)，(10)想獲取其他護理工作經驗(0.582)，(11)回饋少，無成就感(0.560)，(12)無寒暑假(0.554)，(13)工作與家庭難兼顧(0.495)，(14)上班時間過長(0.495)，和(15)對工作無認同感(0.440)。若以離職原因的大分類來看，則其重要性依次為：(1)待遇福利因素(0.518)，(2)升遷發展因素(0.447)，(3)教學本身因素(0.430)，(4)家庭因素(0.301)，(5)其他因素，如進修或配遇職務調動等(0.257)，(6)人際關係因素(0.170)，和(7)生理因素(0.136)。

將這十五項主要離職原因和離職專業教師的背景特性作相關關係分析(如表五)發現，除校方沒提供進修或在職教育機會、居住地離學校太遠、工作壓力太大、和工作量太多四項沒有統計上有意義的相關外。其餘十一項主要離職原因和個人和家庭特質、經濟狀況，服務年資，教學工作狀況和學校屬性之關係，重要的發現有年齡愈小，福利不好的感覺愈強，進修動機愈強，也愈想獲取其他護理工作經驗，印證了本研究的假設，即年輕者，對工作情境期望較高，也喜作新嘗試，而年長者對工作情境常已產生歸屬感，較不願作大變動。

未婚者對福利不好感覺較強，進修動機較強，對上班時間過長的感覺也較強；已婚者則對工作與家庭難兼顧的感覺很強烈。可能因已婚者受傳統性別角色期望的影響，為家庭而忙碌，卻又需承受專業工作角色的壓力，所以有難以兼顧的感慨。子女數越少者，進修動機越強，越想獲取其他護理工作經驗，工作與家庭兼顧的困難也較少。可能照顧子女的時間較短，當子女年齡成長到可以較為獨立時，母親可以有較多的時間去追

表二、離職護理專業教師的教育背景、服務年資和教學工作狀況(n=184)

人數				百分比				累積百分比			
人數				百分比				累積百分比			
百分比				百分比				百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比				累積百分比				累積百分比			
累積百分比											

表三、護理專業教師離職後的動向(n=184)

	人數	百分比 (%)
<b>離職後的動向</b>		
從事護理有關的工作(專職)	96	52.2
從事護理有關的工作(兼職)	20	10.9
進修	27	14.7
從事其他行業	15	8.2
未就業	25	13.6
其他	1	0.5
<b>如離職後從事護理有關工作(專職或兼職)，則其性質為：(n=116)</b>		
臨床護理	26	22.4
護理教育	64	55.2
公共衛生護理	13	11.2
護理行政	11	9.5
其他	2	1.7
<b>如離職後未就業，則將來的計劃是：(n=25)</b>		
從事護理工作	12	48.0
從事非護理工作	6	24.0
不打算工作	6	24.0
其他	1	4.0

求自我，尋求自我實現。

配偶的教育程度，職業和收入，若代表較高社經地位者，對都是女性的護理專業教師，在進修的動機和行動上呈顯著正相關，可能是較無後顧之憂。配偶有較高教育程度和較好職業，似乎使離職教師較無工作與家庭難以兼顧的感覺；反之，配偶收入較高，對這些教師似有福利不好或工作與家庭難兼顧的感覺。至於其個人月薪高低，與認為薪水是否合理，也有相當關聯。

離職護理專業教師的教學總年資越淺，薪水不合理和福利不好的感覺越強，工作缺乏認同感，想進修的動機和想獲取其他護理工作經驗的感覺也越強；這結果說明年資和個人工作滿意程度與工作流動有關。至於教師們的護理總年資，和進修動機也呈負相關。可是想進修者，反而是護理教育程度較高者，可能是因自我充實的意願較強的關係。

服務機構數較多的護理教師，其工作更動頻仍，常感覺較無發展或晉升機會、回饋少或無成就感、和對工作較少認同感。在離職時所服務學校的教學年資愈久，對工作環境常較滿意，也感到福利較好。由於護理學

表四、護理專業教師離職原因之分析(n=184)

離 職 原 因	頻數(括弧內為百分比)			平均值	排序	組平均值
	主要原因	次要原因	不考慮			
<b>1. 生理因素</b>						0.136
身體不適，無法負荷	21 (11.4)	20 (10.9)	143 (77.7)	0.337	21	
懷孕	12 ( 6.5)	12 ( 6.5)	160 (87.0)	0.196	29	
已達退休年齡	2 ( 1.1)	5 ( 2.7)	177 (96.2)	0.049	37	
已達退休年資	1 ( 0.5)	4 ( 2.2)	179 (97.3)	0.033	39	
其他	6 ( 3.3)	0 ( 0.0)	178 (96.7)	0.065	—	
<b>2. 家庭因素</b>						0.301
居住地離學校太遠	45 (24.5)	33 (17.9)	106 (57.6)	0.668	6	
工作與家庭難兼顧	30 (16.3)	31 (16.8)	123 (66.8)	0.495	13	
希望返鄉服務	20 (10.9)	14 ( 7.6)	150 (81.5)	0.293	23	
結婚想安心作家庭主婦	11 ( 6.0)	25 (13.6)	148 (80.4)	0.255	27	
家人反對上班	10 ( 5.4)	22 (12.0)	152 (82.6)	0.228	28	
移民	4 ( 2.2)	9 ( 4.9)	171 (92.9)	0.092	38	
其他	7 ( 3.8)	0 ( 0.0)	177 (96.2)	0.076	—	

表四、護理專業教師離職原因之分析(n=184) (續)

離職原因	頻數(括弧內為百分比)			平均值	排序	組平均值
	主要原因	次要原因	不考慮			
<b>3. 教學本身因素</b>						0.430
對工作環境不滿意	62 (33.7)	39 (21.2)	83 (45.1)	0.886	1	
工作壓力太大	35 (19.0)	44 (23.9)	105 (57.1)	0.620	7	
工作量太多	32 (17.4)	49 (26.6)	103 (56.0)	0.614	8	
回饋少，無成就感	34 (18.5)	35 (19.0)	115 (62.5)	0.560	11	
無寒暑假	29 (15.8)	44 (23.9)	111 (60.3)	0.554	12	
上班時間過長	29 (15.8)	33 (17.9)	122 (66.3)	0.495	13	
對工作無認同感	27 (14.7)	27 (14.7)	130 (70.7)	0.440	15	
不被賞識，或不受重視	23 (12.5)	33 (17.9)	128 (69.6)	0.429	16	
工作太單調，無挑戰性	19 (10.3)	36 (19.6)	129 (70.1)	0.402	18	
工作不定	16 ( 8.7)	17 ( 9.2)	151 (82.1)	0.266	24	
對工作無參與感	13 ( 7.1)	23 (12.5)	148 (80.4)	0.266	24	
對工作沒興趣	8 ( 4.3)	20 (10.9)	156 (84.8)	0.196	29	
能力無法勝任	5 ( 2.7)	22 (12.0)	157 (85.3)	0.174	32	
其他	10 ( 5.4)	1 ( 0.5)	173 (94.0)	0.114	—	
<b>4. 待遇福利因素</b>						0.518
福利不好	46 (25.0)	52 (28.3)	86 (46.7)	0.783	3	
薪水不合理	46 (25.0)	40 (21.7)	98 (53.3)	0.717	5	
其他	5 ( 2.7)	0 ( 0.0)	179 (97.3)	0.054	—	
<b>5. 人際關係因素</b>						0.170
與上司關係不融洽	16 ( 8.7)	32 (17.4)	136 (73.9)	0.348	20	
同事間不和諧	6 ( 3.3)	17 ( 9.2)	161 (87.5)	0.158	33	
師生關係不和諧	4 ( 2.2)	14 ( 7.6)	166 (90.2)	0.120	35	
其他	5 ( 2.7)	0 ( 0.0)	179 (97.3)	0.054	—	
<b>6. 升遷發展因素</b>						0.447
校方沒提供進修或在職教育機會	59 (32.1)	32 (17.4)	93 (50.5)	0.815	2	
無發展或晉升機會	52 (28.3)	35 (19.0)	97 (52.7)	0.755	4	
想獲取其他護理工作經驗	35 (19.0)	37 (20.1)	112 (60.9)	0.582	10	
晉升或人事制度不公平	25 (13.6)	26 (14.1)	133 (72.3)	0.413	17	
調他校有較合理之職位	26 (14.1)	19 (10.3)	139 (75.5)	0.386	19	
想獲取其他非護理工作經驗	18 ( 9.8)	22 (12.0)	144 (78.3)	0.315	22	
已到頂點，無法再晉升	10 ( 5.4)	15 ( 8.2)	159 (86.4)	0.190	31	
上級推薦	7 ( 3.8)	8 ( 4.3)	169 (91.8)	0.120	35	
<b>7. 其他因素</b>						0.257
進修	49 (26.6)	11 ( 6.0)	124 (67.4)	0.592	9	
因配偶職務調動	20 (10.9)	8 ( 4.3)	156 (84.8)	0.261	26	
被校方解聘	3 ( 1.6)	2 ( 1.1)	179 (97.3)	0.043	43	
其他	12 ( 6.5)	0 ( 0.0)	172 (93.5)	0.130	—	

註：離職原因的計分，是“主要原因”為2分，“次要原因”為1分，“不考慮”為0分。

表五、離職護理專業教師的背景特性與其主要離職原因之相關(n=184)

背景特性 主要離職原因	年 齡	婚 姻	子 女 數	配 偶 教 育 程 度	配 偶 職 業	配 偶 收 入	月 薪	護 理 教 育 程 度	護 理 總 年 資	教 學 總 年 資	服 務 機 構 數	在 該 校 教 學 年 資	每 週 上 課 時 數	每 週 帶 實 習 時 數	寒 暑 假 上 班 天 數	學 校 屬 性
對工作環境不滿意	-.1971*	-.1920*	-.1900*			.1751*				-.2319**	.2423**	-.1768*				.2462**
福利不好												-.2258*		.1768*		
無發展或晉升機會										-.1719*						
薪水不合理										-.2102*						
進修	-.2367**	-.3461**	-.2671**	.3041**	.2452**	.2269**	-.1980*	.2428**	-.2356**	-.1818*						-.3347**
想獲取其他護理工作經驗	-.2473**		-.2070*										-.1737*			
回饋少，無成就感											.1904*					
無寒暑假													-.2147*	.2868**	.3233**	
上班時間過長		-.1923*														
工作與家庭難兼顧		.2977**	.3089**	-.3060**	-.2615**	.2597**							-.1854*	.2180*	.2537**	
對工作無認同感										-.1949*	.2168*			.1744*		

\*小於0.05 \*\*小於0.001

Taiwan Public Health Association  
台灣公共衛生學會

校，通常資深者，如講師以上才能上課，而較資淺者帶實習的時數常較多，可能寒暑假上班值班的天數也較多。因此每週帶實習時數和寒暑假上班天數與無寒暑假或認為工作與家庭難兼顧兩項呈正相關；但與每週上課時數呈負相關。同時每週帶實習時數較多，也常感覺較無發展或晉升機會和對工作較無認同感。每週上課時數較少的老師，也比較想要獲取其他護理工作經驗。在學校屬性方面，私立學校離職老師常認為學校福利不好，而公立學校老師常希望能再進修。

從以上研究結果可知，近五年來全國護理教師十五項主要離職原因中，與護理教學之環境、教學本身、進修及晉升等因素佔十一項，可見“環境、工作和前途”是離職護理教師最關切的問題。這點與文獻探討中，認為專業人員離職行為常與工作挑戰、生涯發展和升遷滿意情形，有相當的吻合。

### 討論與建議

從專業發展的觀點來看，本研究結果顯示出的現象，有其特別的意義。在以女性為主的護理教育行列中，家庭因素並非離職的主因，甚至待遇也不是最主要的因素。或許這代表社會、經濟和教育發展中，職業婦女已有相當的自主意識，希望在專業上更加發展，護理教師們也有同樣的情形。

在民國七十年代以後，護理教師面臨護理專業提昇運動所帶來的壓力，教育界要求護理教師們要提升本身素質及提高教學品質，但卻沒有即時的相對的提供教師們進修的機會或發展的環境。譬如以民國七十四年教育人員任用條例，改變成三專畢業的助教無法升等為講師為例，其本意是為提升護理師資素質，但目前國內並無提供三專護理科畢業生進修的管道。同樣的，在一片要求護理職業學校改制為護專的呼聲，現職護理教師有百分之四十是三專畢業，卻進修無門，因此部份教師只有選擇離職之途。目前國內護理研究所招生名額有限，為因應未來專業教師的要求，除對現職教師給與進修機會外，也應擴展研究所，加強有志進修深造者

的途徑，培育未來良好的護理師資。

離職的護理專業教師中，大學畢業者的比例很高，是值得深入探討的問題，可能是工作壓力太大，工作量太多，無寒暑假，上班時間過長，而她們又希望能再進修的緣故。在一般高等教育學校裡，教師們除了上課之外，常有充分的時間作研究，服務或行政等。而護理學校，尤其是專科和職校學生的數量很多，臨床實習課程又多，衛生署又規定每一名教師輔導學生數不可超過十名，因此老師們幾乎整年都得排工作，輔導實習是導致護理教師工作過長的原因。護理教師的工作負荷，應要重新加以評估、分析、組織和規劃。

另外，本研究也發現護理教師離職後，有不少仍欲繼續從事護理教育；換言之，一個離職護理教師，可能是離開某校到另一個學校從事教職，以改變可能使她更滿意的工作環境。同時，離職教師中，助教和護校老師的人數相當多，顯然她們的升等、工作和進修發展，有必要賦予更大的關切。如何協助職校老師進修，如何協助教員進行研究或升等著作，均是迫切的課題。

根據本研究的發現，謹試提下列預防或減少護理教師的具體建議：

1. 校方應提供進修或在職教育機會，使護理教師能不斷的充實專業知識和技能，以提高護理教師勝任的能力和教學品質。
2. 增加護理教師進修管道，即多開設大學護理學系和研究所，培養優秀的護理教師，進而培育優秀的下一代護理人員。
3. 重新檢討護理課室教學及臨床教學之特質，使教師們有合理的工作負荷。
4. 各級護理學校課程應有層級劃分，也應良好的銜接和完整的規劃設計。
5. 加強護理教師自我調適，解決問題、時間管理及壓力處理的技巧訓練，以有效掌握工作壓力與兼顧事業和家庭。
6. 協助新進護理教師認知現實的工作情境，減低不實際的工作期待，使對工作情境產生歸屬感。
7. 學校應主動協助教師被支持、被照顧需

求的滿足，也宜提高護理教師的薪水和福利。

本研究因受時間和經費的限制，祇探討護理教師離職和其個人特質、家庭特質、學校特質和工作特性的關聯性。至於從教師的人格特質及社會文化層面與護理教師離職或異動的關聯性，值得未來作進一步的研究。

### 參考文獻

1. Chistman, L. The future of the nursing profession. *Nursing Administration Quarterly*, 1987; **11**: 1-8.
2. Hurley, M.E. *Classification of Nursing Diagnosis*. St. Louis: C. V. Mosby, 1986.
3. Spitzer, R.B., and Davivier, M. Nursing in the 1990s: expanding opportunities. *Nursing Administration Quarterly*, 1987; **11**: 55-61.
4. Bille, D.A. and Wright, J.E. Professional nurses in the year 2000: committed, conscions colleagues. *Nursing Administration Quarterly*, 1987; **11**: 13-16.
5. Beyers, M. Future of nursing care delivery. *Nursing Administration Quarterly*, 1987; **11**: 71-80.
6. Gothler, A.M. partnerships in continuing education staff/development. *Nursing Leadership*, 1983; **6**: 88-92.
7. Armstrong, D.M., Eck, S.A., and Schuch, J.M. An administrator's view: ten years later. *Nursing Administration Quarterly*, 1987; **11**: 21-23.
8. Blegen, M.A., and Mueller, C.W. Nurses' job satisfaction: A longitudinal analysis. *Research in Nursing and Health*, 1987; **10**: 227-237.
9. Jamal, M. Shift work related to job attitudes, social participation and withdrawal behavior: a study of nurses and industrial workers. *Personnel Psychology*, 1981; **34**: 535-547.
10. Parasuraman, S. Nursing Turnover: an integrated model. *Research in Nursing and Health*, 1989; **12**: 267-277.
11. Prestholdt, P., Lane, I, and Mathews, R. Nurse turnover as reasoned action: development of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 1987; **72**: 221-227.
12. Price, J.L., and Mueller, C.W. *Professional turnover: the case of nurese*. New York: SP Medical and Scientific Books, 1981.
13. Weisman, C.S., Alexander, C.S., and Chase, G.A. Job satisfaction among hospital nurses: alongitudinal Study. *Health Services Research*, 1980; **15**: 341-364.

## CORRELATES OF NURSING PROFESSIONAL, FACULTY TURNOVER IN TAIWAN

CHUNG-FU LAN<sup>1</sup>, ZON SHEN<sup>2</sup>, PAO-FAN CHEN<sup>2</sup>, TSUN-HWA CHIN<sup>2</sup>,  
 TSAI-FONG CHEN<sup>2</sup>, SUE-JEN LIU<sup>2</sup>, AND CHIAU-YIN TSAI<sup>1</sup>

To upgrade the nursing profession and to strengthen nursing manpower, Taiwan is currently under drastic nursing education system reform. Therefore, nursing faculty in every level of the nursing educational system have faced tremendous pressures and challenges. This study designed a questionnaire to follow-up the 584 nursing faculty (with 40.7% effective response rate), who had resigned from nursing schools between 1982 though 1988. Correlational results showed that macro-envi-

ronment, teaching and research, advanced study and promotion were their primary concerns. Family care and salary were not confirmed as major considerations for resignation. This study suggested that re-evaluating teaching loads, expanding continuing education or advanced study channels, re-designing nursing curriculum, and supporting research and publications may Improve job satisfaction of nursing faculty. (*J Natl Public Health Assoc (ROC)*:1991;**10**(5): 226-237)

**Key words:** *Nursing faculty, Nursing manpower, Manpower turnover*

---

<sup>1</sup> Institute of Public Health, National Yang-Ming Medical College

<sup>2</sup> National Taipei Nursing College