

摘要

隨著社群媒體的興起，醫院內職場霸凌的事件屢而曝光。職場霸凌與工作壓力被認為是護理人員離職的潛在因素，但由於議題隱晦其相關研究並不多見，故本研究採問卷調查法。

以任職於醫院且通過試用期之護理人員為研究對象，探討職場霸凌與工作壓力和離職傾向之間的關係。共發 120 份問卷，剔除無效問卷後，有效問卷 103 份，有效回收率 85.8%，使用敘述性統計、變異數分析、t 檢定、Pearson' s 相關性檢定與迴歸分析進行分析。

差異分析的結果顯示：(1) 教育程度為專科、服務單位為門診、綜合科、肝膽腸胃科、產科、兒科、精神科且該單位服務年資未滿一年及睡眠足夠的護理師較容易遭遇職場霸凌；(2) 服務單位為產科、兒科、精神科、特殊單位及急診、加護病房、總工作年資未滿一年及教育程度研究所(含)以上的護理人員工作壓力較高；(3) 於地區及區域醫院執業的護理人員離職傾向較高。

相關性檢定與迴歸分析的結果顯示：(1) 工作壓力越高，霸凌發生情形相對提高；(2) 霸凌發生情形越高，離職傾向相對提高；(3) 工作壓力越高，離職傾向相對提高。

結論及建議：職場霸凌是個隱晦的議題，而工作壓力則於職場持續被討論，藉由本研究發現職場霸凌與工作壓力之間具有相關性，進而導致護理人員離職傾向。因此，醫療院所若能提供適當溝通管道、創造良好工作氛圍以及適當介入措施，相信對於提升護理師留任率將有所助益。

關鍵字：職場霸凌、工作壓力、離職傾向