

# 不同世代護理人員工作價值觀之差異： 系統性文獻回顧

黃麗玲<sup>1</sup>，林麗鳳<sup>2</sup>

澄清綜合醫院護理部<sup>1</sup>，中臺科技大學護理研究所<sup>2</sup>

## 摘要

此篇研究在探討不同年齡的護理人員工作價值觀之差異。從文獻查證到983篇研究中，找到27篇相關研究進行分析。結果發現影響工作價值觀的因素為：年齡、婚姻、教育程度、服務年資、職位、服務地點、從事護理工作動機及醫院屬性等，不同世代護理人員會產生不同的想法與結果。新世代工作者對工作投入普遍不高，較重視的是個人興趣、成就感、自我成長、社會互動及健康休閒，對工作價值的重視程度以成就發展與物質報酬較高；非新世代工作者則較重視組織安全、經濟取向、集體利益等。現今護理職場正面臨一個世代交替的時代，隨著社會、經濟、生活環境及其他因素的變遷，世代間不只在生活上觀念不同，對於工作價值觀的認知也有差異，此結果有助於護理主管瞭解護理人員工作價值觀做為工作設計之參考。

關鍵詞：不同世代、護理人員、工作價值觀

通訊作者：黃麗玲  
通訊地址：台中市平等街139號  
電話：04-24632000-6368  
E-mail:1994@ccgh.com.tw

## 壹、研究背景與動機

人類會因為成長背景與生活經驗的差異，在不同年齡層的族群間彼此有著不同的工作價值觀與行為模式[1]。我國社會歷經了不同的發展階段，在物質充裕、資訊發達、價值觀多元化、及環境快速更迭下，各世代進入職場後對於工作大多有不同的想法，使得彼此間之工作價值觀（work value）的認知也有差異。

一般認為舊世代的人們，擁有節儉樸實、犧

牲奉獻、盡忠職守的特性，而新世代的人們，對工作較沒有熱誠、不負責、缺乏忠誠感。目前國內對工作價值觀之相關研究，多著重於單一世代之研究，少有跨世代之工作價值觀比較方面之研究，而針對跨世代的護理人員工作價值觀之差異研究更是鮮少。

醫院中護理人員是為數最多的專業人員，提供病人長時間之照護，是醫療團隊中的重要資產，本研究彙整各學者對各世代工作者工作價值觀之研究，探討不同世代出生之護理人員工作價值觀差異，提供醫院管理者與不同世代護理人員相處之道，縮短彼此想法及差距，善用其能力與激發其潛能，避免因彼此間缺乏瞭解而產生之磨擦，提升護理工作品質及效能。

## 研究方法

本研究文獻之搜尋檢索以發表於1995年6月至2005年9月間之期刊資料庫及全國碩、博士網站資料庫相關論文為主。使用關鍵字有四個：不同世代（different generation）、護理人員（nursing staff）、工作價值觀（work value）、年級（grade）。

符合上述條件之期刊論文有983篇，再進一步篩選與本研究主題相關之文獻，並符合個案之一般年齡1961年（民國50年）以後出生者。最後找到44篇為研究族群基礎的世代研究，其中有17篇因為研究調查人數過少、定義不清予以排除，最後有27篇研究列入最後的分析。

## 名詞界定

- 1.不同世代：社會科學家為了描述不同年齡層價值體系的差異，劃分出許多不同的世代，來解



釋人類行為變遷的現象。各國對人類世代之分類與界定，均有其專有名詞代表，如X世代、Y世代、新人類...等，亦有以「年級說」-即出生年次之意，做為不同世代之界定。

- 2.護理工作人員：指接受過護理專業教育訓練，領有護士或護理師執照，目前仍於職場上從事護理相關工作之人員。
- 3.價值觀：是一個抽象的概念，具有認知、行為、情感三個層面的意義，藉著選擇、評價表現出來，涵義相當廣泛。價值觀為重要的個人屬性變項，影響個人對工作所抱持的看法與態度，受個人差異如家庭、教育、性別及其所處之文化、社會的影響。
- 4.工作價值觀：是個人基於內在需求，於從事工作所追求的特性或屬性，代表個人的信念與態度傾向，會引導一個人的行為方式，顯現個人對工作特性的重視與偏好程度；係一種持久信念，與生活的價值觀有密切的關係[1]。

## 研究結果

### 一、工作價值觀之分類

最常採用工作價值觀之分類如：「內在價值」、「外在價值」與「附帶價值」三大類，或分為「目的價值」、「工具價值」二大類[1]、[2]、[3]。茲分述如下：

「內在價值」：利他主義、崇高情操、理想抱負、成就感。

「外在價值」：經濟性、規律性、堅毅與能力、發展性、專業性。

「附帶價值」：權威性、階級性、支配性、紀律與服從性。

「目的價值」：內、外在酬賞、集體利益、平安、自我成長、自我實現、尊嚴取向。

「工具價值」：社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通取向。

### 二、人類世代的界定

各國對人類世代之分類，均有其專有名詞，美國將現今員工大致分為基督新教工作倫理世代、存在主義世代、實用主義世代以及X世代。X世代（Generation X）係指於1966年以後出生的新人類[4]；在日本則稱為「新人類」，指出生於西元1965年以後的人類，其所屬出生的年代等同美國學者所謂的X世代[2]。1965年是台灣發展

關鍵的年代，產業結構轉型的開端，工業產值開始超越農業，故把1965年以後出生的人口群稱為「新人類」，以上分類相當於年級說中之「五年級生」；在1975年以後出生的人口群更是台灣發展的受益者，稱為「新新人類」[5]，相當於年級說中之「六年級生」。也有學者界定「新世代」工作者是新人類（於民國54年至64年間出生的一代）與新新人類（於民國65年以後出生的一代）中已在職者的合稱；而「非新世代」工作者則是泛指於民國54年以前出生的已在職者[6]。

### 三、不同人類世代的特質

南丁格爾女士在克里米亞戰爭中，成功塑造護理人員形象，贏得白衣天使美譽；在多元價值的社會中，護理職場正面臨新舊世代的交替。不同時代人類成長的物質環境及社會風氣不同，其想法觀念亦有所不同，團隊中不同世代護理人員如何共處？新世代護理人員其行為模式及工作價值觀，是否仍能符合人們心目中，護理人員等於犧牲、奉獻、愛心、耐心之綜合體？值得深入探討。

以下採用「年級」說的分類方式，探討不同世代人類的特性[1]、[7]。

#### （一）五年級生（1961-1970）：

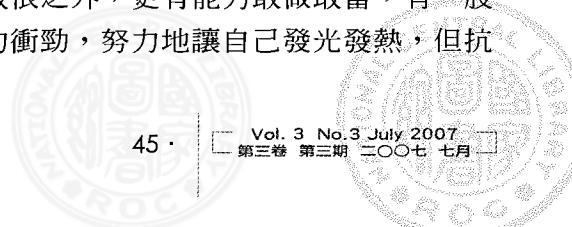
是第一批勇於踏出追求自我，知識含量最豐、財富累積最快的一代；面對沉重的工作與夢想追尋兩項壓力，尋找平衡點是普遍的需求；愛錢但又不想做錢奴的價值觀，造就了對工作與生活的彈性；對公眾事務關心，護衛家庭是他們最重視的價值。

#### （二）六年級生（1971-1980）：

充滿理想主義、敢說敢衝、反權威、吸收資訊的能力強，有滿腦子的創意；喜歡嘗試新鮮事務、充滿自信、支配力強但指導力弱；重視生活品質，擁有寬廣的世界觀。忍受挫折力及情緒安定性低、自我本位強烈、過度自我，甚少考慮組織目標；對現狀常感不滿，雖有滿腔熱血，但欠缺革新方法的思考力。

#### （三）七年級生（1981-1990）：

擁有打電玩的「game over」重新再來的勇氣與執著。藉打電玩培養出了「競爭」的自然法則，養成了無比的精力與冒險活力。發揮無厘頭的思考力，突破不必要的框架以及老古董的教條；敢愛敢恨之外，更有能力敢做敢當，有一股永不服輸的衝勁，努力地讓自己發光發熱，但抗



壓力性差吃不了苦。

本研究彙整學者對現今人類世代的界定及特質如表一：

表一 學者對現今人類世代的界定及特質

年代	世代名稱	年級說界定	特質
非新世代	1946-1965年出生者（民國35~54年出生者）	嬰兒潮世代	知識含量最豐、財富累積最快的一代，具有節儉樸實，犧牲奉獻，盡忠職守的特性，較不注重外在報酬，護衛家庭是他們最重視的價值。
新世代	1966-1975年出生者（民國55~64年出生者）	新人類X世代	充滿理想主義與自信，重視生活品質。自我主導，少有犧牲精神，對現狀常感不滿但欠缺革新方法的思考力。偏好內在價值（護理組織任務特性）、專業形象、工作報酬。
	1976年以後出生者（民國65年以後出生者）	新新人類	甚少考慮組織目標，充滿冒險的活力與不服輸的衝勁，但抗壓力性差吃不了苦。

資料來源：本研究整理

#### 四、工作價值觀的測量

目前國內有關工作價值觀量表的運用很多，如夏林清等（1983）、袁志晃（1984）、陳英豪等（1987）、李華璋（1990）、王叢桂（1992）、吳鐵雄（1996）及錢淑芬（1997）等設計的「工作價值觀量表」[2]。

廖秋月[2]探討之「X世代護理人員工作價值觀」，乃根據錢淑芬[8]所設計的量表，修正為針對護理人員之量表，探討其工作價值觀，量表中包括有三個因素構面及十三個價值類目。黃小燕[3]為研究護理人員工作價值觀與離職意願，乃參考錢淑芬與廖秋月所設計的量表，修正後來探討其研究主題，量表中包括有：內在價值、附帶價值、外在價值三個構面。

#### 五、工作價值觀相關研究

工作價值觀是一個重要的個人屬性變項，它會直接地影響個人對工作所抱持的看法和態度，對處於不同世代的工作者來說，其擁有的工作價值觀自然也應有所差異[9、10、11、12]。國外有研究顯示：男性較注重外在報酬（如經濟性、發展性），女性較注重內在報酬（如個人成長及成就感）[25、30]。國內有學者針對X世代護理人員工作價值觀做探討，發現在個人屬性中，年齡、婚姻狀況、子女數、教育程度、職位及從事護理工作動機的不同，會影響X世代護理人員工作價值觀各分量表及其價值取向的偏好[2]。另外有學者研究發現：在工作價值觀中的內在價值（護理組織任務特性）以及外在價值（護理職業特性）與離職意願呈顯著負相關[3]。各級護理學

校應屆畢業生之工作價值以「工作滿足感」得分的平均值最高，其次是「報酬與保障」、「成就感與學習」、「專業自主性」，最低分的是「事業發展性」。在工作價值與專業承諾的相關分析中，發現兩者具有顯著的正相關。再以專業承諾來對應工作價值各分量表，則全部呈現顯著的正相關[13]。

有學者研究發現，父親的教育程度顯著地影響子女的「行為控制」和「同事讚賞」的價值取向，母親的職業地位與教育程度對子女工作價值觀則無顯著的影響[14]。追求財富與享受富裕生活，並非大多數新員工的工作價值取向；實現生活理想、肯定自己及自我成就是他們主要的工作追求目標[15]。亦有研究發現：工作生活品質愈高其工作滿足程度愈高[12]。新世代員工工作價值、激勵方法、員工—組織契合度與工作滿意度有顯著且正向的關係[16]。五、六年級生在「社會互動取向」、「尊嚴取向」、「組織安全與經濟取向」、「休閒健康與交通取向」四個工作價值觀構面上，呈現顯著性差異[1]。七年級生之目的價值觀與工具價值觀都會影響組織承諾；非高壓式的領導風格、人際關係較好、重視員工自主性及責任風氣較好的組織氣氛之下，能夠加強七年級生之組織承諾[17]。

#### 六、護理人員工作價值觀

護理職業除了可由工作中得到應得的報酬和滿足外，還須有目的、方向和持續的認知，來提升護理的目標和標準。護理人員的階級與層級觀念較重，工作自主性低，較無彈性，職場上的各項福利措施對護理同仁的照顧亦不是很周到，與護理部高階主管直接接觸及溝通的機會較少，彼此之間易產生隔閡[2、3]。護理人員必須經過養成醫療機構護理專業社會化的過程，即個人獲得特有屬性的過程，包括：知識、技能、態度、價值觀、動機等，才能獲得該組織所期望的行為出現。護理人員工作價值觀的內涵，大致可分成下列三類[2]：

1. 內在價值（護理組織任務的特性）：指護理組織任務乃是秉承醫院的目標與政策，以承擔臨床、教學、研究的三大任務為主。
2. 附帶價值（護理組織結構的特性）：指護理的組織結構是護理部的領導、管理結構，及在這個結構內的規範與特色。



3.外在價值（護理職業的特性）：指護理是一種藝術，護理人員必須以熟練的技巧，執行護理技術；護理也是一種科學，必須仰賴基礎醫學的知識；而護理的精神要素乃是服務全體人類，同時也要滿足人們心理上和精神上的需求。

X世代護理人員在主觀感受上較偏好內在價值（護理組織任務特性），而較不偏好附帶價值（護理組織結構的特性）與外在價值（護理職業的特性）；在內在價值的價值取向上較偏好「利他主義」，而較不偏好「成就感」；在附帶價值的價值取向上較偏好「支配性」，而較不偏好「權威性」；在外在價值的價值取向上較偏好「堅毅與能力」，而較不偏好「發展性」[2]。在不同世代護理人員工作價值觀與離職傾調查中發現，自願從事護理工作者、區域醫院護理人員與工作價值觀中專業能力、外在價值有預測影響力，所以工作價值觀主觀感受是否滿意，可以預測留任意向及離職傾向[18]。護理人員工作滿意與組織承諾呈正相關；護理人員工作滿意之工作成就與薪資福利滿足度愈高，則留任意願愈高，與留任意願呈顯著影響[19]。國外學者的研究[28]也發現：長時間的人員不足是護理人員離職的主要原因，顯示工作滿意度愈高工作價值觀愈正面，相對的留任意願就愈高，愈不容易形成人力短缺的情形，進而也能滿足醫療機構人力資源管理期待與要求。

有關公共衛生護士工作價值觀研究發現，公共衛生護士最重視工作的「內在價值」，最不重視「薪酬價值」。部分工作價值觀的重視程度會因教育程度及衛生所型態的不同而有顯著差異[20]。護理人員之婚姻狀況、職稱和到院服務動機，與其工作滿意度有顯著差異；而婚姻狀況、教育程度、職稱、服務科別及到院服務動機則顯著影響其組織承諾[21]。護理人員的年齡愈大、已婚、工作年資愈久、每月平均薪資愈高者，其與護理長之關係、組織承諾、工作滿意度上得分愈高，離職意願愈低[22]。在「工作價值觀」中的利他主義、崇高情操、理想抱負、成就感、紀律與服從、經濟性、規律性、發展性、專業性與離職意願呈顯著負相關[3]。

## 七、影響護理人員工作價值觀的因素

個人屬性因素：

（一）性別：女性人數遠高於男性是護理職場特性之一，有研究發現護理學校應屆畢業生中，女性在工作價值的平均得分顯著高過男性，在工作價值各分量表中亦發現女性在「工作滿足感」和「成就感與學習」上得分都顯著高於男性，此外女性的專業承諾得分也顯著高過男性[13]。國外相關研究指出，男性員工較注重包含經濟性、發展性及專業性的外在價值，而女性則較注重包含利他主義、成就感的內在價值[29、30]。但也有研究由於護理職場仍以女性為主之故，所調查男性人數過少，故無法提出性別是否會影響護理人員工作價值觀[14]。

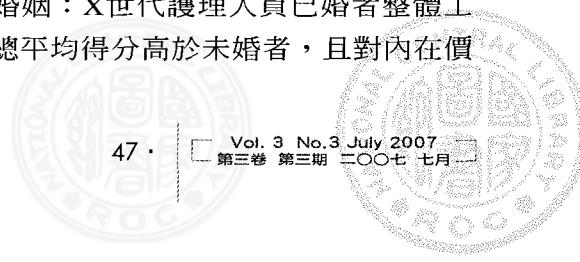
（二）年齡：年紀愈大的護理人員其與護理長之關係、組織承諾、工作滿意度上的得分愈高，而離職意願愈低[22]。X世代護理人員較嬰兒潮世代護理人員注重外在報酬、內在報酬、專業形象[18]。護理人員的年齡不同，關係著職業發展良好的「職業成熟」，是會隨著年齡的遞增而有所差異；護理人員年齡愈大離職意願就愈低，年紀輕的護理人員喜歡挑戰多樣性的護理工作經驗，容易選擇離開機構或所從事的專業[2、3、26]。

（三）教育程度：高職畢業的護理人員對「專業性」的偏好高於大學畢業者[2]。大學（含）以上教育程度的新世代護理人員，對人力資源管理者與人際關係管理者的期望程度較高[23]。在「成就感與學習」方面，職校和專科畢業者都高於大學畢業者；技職教育體系學生在「工作滿足感」、「專業發展性」和「成就感與學習」得分都高過高等教育體系學生[13]。

（四）工作年資：工作年資愈久的護理人員，其與護理長之關係、組織承諾、工作滿意度上的得分愈高，離職意願愈低[19、22]。公共衛生護士的工作年資，能有效預測「工作本身滿足」、「升遷機會滿足」、「整體工作滿足」[20]。X世代護理人員的工作年資不同，對「階級性」的偏好在統計上有顯著的差異[2]。

（五）職務：X世代護理人員的職位不同，對「發展性」的偏好在統計上有顯著的差異，護理人員的專長實用明確的程度、護理工作經驗與價值的互動，均會影響其工作價值觀[2]。

（六）婚姻：X世代護理人員已婚者整體工作價值觀的總平均得分高於未婚者，且對內在價



值、附帶價值、「崇高情超」、「理想抱負」、「成就感」及「權威性」等的偏好均高於未婚的護理人員[2]。已婚的護理人員其與護理長之關係、組織承諾、工作滿意度上的得分愈高，而離職意願愈低[22]。

(七) 工作地點：在所查證以護理人員為研究對象的文獻中，均未發現有以工作地點為個人背景變項來探討之研究，惟在其他行業中有學者發現，在偏遠地區的工作者，其在工作價值觀「自我發展」及「創造性」因素上，得分平均數顯著高於城市及鄉鎮地區的工作者[24]。由此延伸工作地點也可能是護理人員的一個重要的背景變項。

(八) 從事護理工作動機：志願從事護理者在整體工作價值觀普遍高於因考試分發或其他動機者[2]。自願從事護理工作者其留任意願高、離職傾向低，顯示經考試成績分發就讀護理學校或其他因素者有較高的離職意願[3、18]。

#### 醫院屬性因素

(一) 公私立醫院別：在發展性價值取向與專業性價值取向方面，服務於私立醫院者的平均得分顯著高於服務公立醫院者[2]。有學者調查發現公共衛生護士最重視工作的「內在價值」，最不重視的是「薪酬價值」[20]。

(二) 醫院層級：在成就價值取向方面，服務於區域醫院者的平均得分顯著高於服務醫學中心者；在專業性價值取向方面，服務於地區教學醫院者的平均得分顯著高於服務醫學中心者[2]。醫學中心的護理人員因早已預期職場的壓力，相對的心理調適及建設較為正向，離職率及離職傾向較區域醫院護理人員低[18、27]。

#### 結論

影響不同世代護理人員工作價值觀的因素很多，在個人屬性方面，不同的人口統計變項例如：性別、年齡、婚姻、教育程度、服務年資、職位、服務地點、從事護理工作動機等，均會產生不同的想法與結果，彼此間有顯著的差異存在；在醫院屬性如：公立或私立醫院、醫學中心或區域醫院等方面亦同。

綜上研究發現，新世代工作者對工作投入普遍不高，較重視的是個人興趣、成就感、自我成長、社會互動及健康休閒，對工作價值的重視程度以成就發展與物質報酬較高；非新世代工作

者則較重視組織安全、經濟取向、集體利益等。所述不同世代的人們，並無好壞之分，但由於成長環境的改變，使得七年級生不再具有傳統的美德，尤其是七年級升成長於自由開放、資訊發達以及價值觀多元的時代裡，個體間的差異勢必較傳統人類更為明顯。現在的管理階層有必要瞭解不同時代工作人員內心所想的是什麼？才能營造良好的互動關係，達成管理者與被管理者和公司或組織的三贏結果。

雖然國內較少對新世代護理人員工作價值觀之相關研究，但護理主管若能嘗試了解不同世代護理人員的工作價值觀，藉由職場女性員工較多之特性，善用其重視內在價值之個人成長及成就感特質，即能激發其潛能，提升職場的工作氣氛與護理品質，為護理組織創造最大的利益。

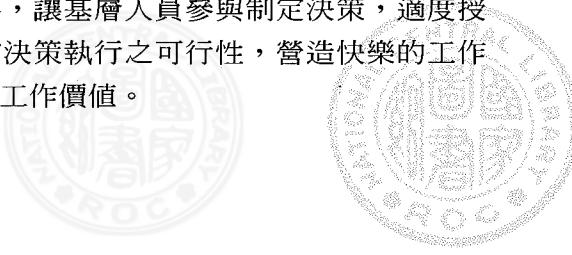
#### 建議

個人目標與組織目標之統合是管理者的任務之一，管理者應試以了解員工工作價值觀之差異為何，及背後產生此價值觀之可能原因，針對員工之差異，透過不同管理手段如溝通、激勵、領導、工作設計等，以有效達成此目標。實務上，面對不同世代護理人員之工作價值觀特性，有以下建議：

(一) 非新世代工作者是知識含量最豐的一代，有豐富的工作資歷，成熟度高，在主觀感受上較偏好內在價值（護理組織任務特性），建議主管部門應協助其生涯規劃與諮詢，使其發揮個人專長提升成就感，提高護理人員的專業地位；配合其家庭需求，適當工作單位安排或彈性的排班以提昇其工作滿足。

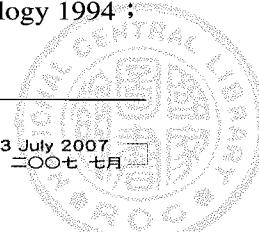
(二) 新世代工作者雖然抗壓性低，但勇於創新、學習力強、充滿理想主義、重視生活品質；依其特性可安排接觸多樣、具挑戰性的護理領域，例如鼓勵參與品管活動，豐富工作內容，使較重視個人興趣的新世代護理人員，朝多元化的終身學習方向發展，滿足其對護理工作的成就感。

(三) 在階級分明的護理組織中，人員層級觀念重，又因工作特性與輪班之故，新世代工作者與高階主管接觸及溝通的機會少，主管應勤走基層，並透過非正式的活動彼此溝通，避免產生隔閡。此外，讓基層人員參與制定決策，適度授權，可增加決策執行之可行性，營造快樂的工作環境，提高工作價值。



## 參考文獻

- 1.蔡裕隆等：不同時代工作價值觀之差異-五、六年級為例。輔仁大學企管系第37屆，人力資源管理專題報告2003。
- 2.廖秋月：X世代護理人員工作價值觀之探討。台北醫學大學護理學研究所碩士論文 2001。
- 3.黃小燕：花蓮地區護理人員工作價值觀與離職意願相關因素分析。慈濟大學護理學研究所碩士論文 2004。
- 4.諸承明：新新人類工作生活品質需求類型之研究—Q分類方法之實證應用。企業管理學報 2001；49：71-95。
- 5.蕭新煌：新人類的社會意識與社會參與。勞工之友1995；535，6-9。
- 6.徐增圓：新世代工作者之工作價值觀、期望報酬類型暨兩者相關因素與組織承諾之關係。國立政治大學心理學系碩士論文 2001。
- 7.師瑞德：打造7年級生的CEO大夢。台北，易富文化有限公司 2006。
- 8.錢淑芬：軍校生工作價值觀量表編制研究。測驗年刊1997；4（1）：209-232。
- 9.陳美伶：新新人類工作價值觀與工作特性對工作滿足之影響。中興大學企業管理研究所碩士論文 2003。
- 10.陳筱育：工作價值觀與世代間互動關係之研究。台灣科技大學技術及職業教育研究所碩士論文 2003。
- 11.朱忠黎：新新人類之工作價值觀、勞資關係氣氛與組織承諾之關係研究。中國文化大學勞動學研究所碩士論文 2004。
- 12.陳淑玲、趙必孝、黃英忠：新人類工作價值觀、工作生活品質與工作滿足關係之研究。勞資關係論叢 2001；（10）：75-101。
- 13.盧美秀、林秋芬：各級護理學校應屆畢業生之工作價值及其對專業承諾的影響。台灣醫學雜誌2000；4（2）：115-126。
- 14.袁志晃：父母影響中學生職業價值觀念和生涯發展之探討。輔導學報1994；（17）：1-31。
- 15.黃同圳：年輕的心事—企業新進員工工作價值觀初探。管理雜誌1992；（212）：65-69。
- 16.薛永新：新世代員工工作價值觀、激勵方法、個人-組織契合度與工作滿意度之相關研究。宜蘭大學經營管理研究所碩士論文 2005。
- 17.林哲煜：新世代員工面臨不同組織氣候下，工作價值觀對組織承諾之探討。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文 2004。
- 18.楊惠琳：不同世代護理人員工作價值觀與離職意願相關性研究。高雄醫學大學醫務管理研究所碩士論文 2005。
- 19.牛美雲：護理人員工作滿意度、組織承諾及留任意願之調查研究—以宜蘭縣護理人員為例。臺灣大學醫療機構管理研究所碩士論文 2004。
- 20.李麗華：公共衛生護士工作特性、工作價值觀與工作滿足之相關研究。國立台灣大學護理研究所碩士論文 2000。
- 21.王郁智：護理人員留任意願因素之研究。慈濟大學護理研究所碩士論文 2004。
- 22.吳品萱：國軍醫院護理人員與護理長之關係、組織承諾和工作滿意度影響離職意願之探討。國防醫學院護理研究所碩士論文 2000。
- 23.張麗玉：新世代護理人員對護理長角色期望的探討。台北醫學大學護理學研究所2004。
- 24.楊妙芬：國小教師工作價值觀、工作滿意度、任教職志與其相關因素之研究。屏東師院學報 1997；（10）：97-132。
- 25.Leveck, M.L. and Jone, C.B : The nursing practice environment ,staff retention ,andquality of care. Research in Nursing & Health 1996 ; 19 (4) : 331-433.
- 26.Alexander,J.A.,Lichtenstein,H.A.,Ullman, E.A. : Causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings.Nursing Resease 1998 ; 21 (5) ,415-427.
- 27.Strachota,E : Reasons registered nurses leave or change employment status. Journal of Nursing Administration 2003 ; 33 (2) ,111-117.
- 28.Berliner, H. S., & Ginzberg, E. Why this hospital nursing shortage is different. JAMA: The Journal Of The American Medical Association 2002 ; 288(21), 2742-2744.
- 29.Brenner,O.C.,Blazini,A.F.,&Greenhaus,J.H. : An Examination of race and sex difference in Managerial work value . Journal of Vocational Behavior 1986 ; 32,334-336.
- 30.Elizur, D. Gender and work values: A comparative analysis. The Journal of social Psychology 1994 ; 134(2), 201-212.



# Difference of the works values in disparity generation nursing staffs: Systematic literature review

YHuang Lee- Ling<sup>1</sup>, Lin Li-Feng<sup>2</sup>

Department of Nursing, Cheng Ching Hospital<sup>1</sup>  
Institute of Nursing, Central Taiwan University of Science and Technology<sup>2</sup>

## Abstract

*This study purpose was to explore the difference of the works values in disparity generation nursing staffs. The author search 27 papers from 983 literatures and analysis it. The finding as follow: the influence factors of the works value are age, marriage, education, years pro, position and worksite. Different generation nursing staffs have different thinking and make different results. The new generation workers don't invest in their works much but prize their interests, achievements, development, sociality, health and recreation. They put more emphasis on the future and the material reward. But the non-new generation workers prefer the organization's security, the economic orientation and the collective interest. The nursing industry are facing a changing time. With the changes of society, economy, environment and other factors, not only the concepts in daily life, but also cognitions of the working values are different from generations. The result will apply to clinic, while the nurse's manager to understand of the nursing staff works values and design training program to promote quality of nursing.*

**Key words:** different generation, nursing staff, work values

