

中部某區域醫院護理人員從事護理生涯動機及相關因素之探討

王雪鳳 陳宇嘉¹ 蕭正光² 張曼萍³

澄清綜合醫院護理部 屏東科技大學社工系¹ 慈濟大學公衛系² 國立台中護專護理科³

摘要

目的：本研究旨在探討個人因素、家庭因素與從事護理生涯動機之相關性。**材料與方法：**採結構式問卷為研究工具，以中部某私立區域教學醫院為研究對象，採方便取樣，回收 250 份，有效問卷 223 份，有效回收率 75.8%。問卷回收後，以 t 檢定、單因子變異數分析及因素分析等方法進行資料分析。**結果：**研究結果發現：一、在十項主要從事護理生涯動機中，以「照顧家人」、「照顧親友」為主要動機，以「發揮專業能力」為次要動機，然而過去台灣傳統觀念之「嫁醫生成為醫師娘」之動機最不重要；二、從家庭基本特質來看，父親職業為非專業技術人員者從事護理之動機以「工作好找」為最主要因素。父親收入愈高者，從事護理之動機，以「照顧家人」為主。三、本研究以因素分析方法進一步把生涯各項動機加以歸類，結果共分為三類：(1)成就動機可解釋 38.78% 變異量，(2)照顧動機可解釋 19.37% 變異量，(3)穩定動機可解釋 13.21% 變異量。**結論：**從個人、家庭的各變項來看，從事護理動機的各因素年資愈久「照顧動機」越強，父母親教育程度愈高「穩定動機」愈高。(慈濟醫學 2003; 15:121-129)

關鍵語：護理人員，生涯，動機

前 言

護理是一專業職業，強調從事此專業者之知識能力、專業技術之完整性、自主性之培養，此外尚須強調其對此專業的認同。因此，過去的文獻指出護理人員的生涯動機與教育過程中，對專業之認同是相當重要的影響因素[1-3]。通常，護理人員在接受護理專業教育之後，其職業教育社會化將會發展出個人對護理的看法，並肯定護理之專業價值，強化其專業動機及專業成就感等，形成護理生涯專業概念。因此護理生涯動機之形成與其相關性因素是

學者們過去相當有興趣的議題[2-5]。

事實上，護理工作是相當辛苦的助人服務工作。護理人員從事臨床護理工作需輪值三班，生活作息日夜顛倒；在照顧較嚴重住院病患的同時，尚有成本控制的壓力，而且隨時可能面對不定時發生的醫療糾紛，在在均造成護理工作者莫大的工作壓力。如果從事護理沒有強烈的動機，其生涯的投入很難長久[6-8]。因此，從事護理動機是多元的，護理工作者的生涯規劃與抉擇，不只會影響其日常生活之作息，也同時影響其繼續從事護理工作之動機[9,10]。

收文日期：91年4月29日，修改日期：91年5月24日，接受日期：91年9月11日
抽印本索取及聯絡地址：台中市中港路3段118號 澄清綜合醫院護理部 王雪鳳督導

一些研究指出從事護理之工作動機是為了照顧家人或親人，另外研究也指出許多人是因為有興趣且又可發揮對人類之服務。從護理教育社會化過程來說，有些研究指出護理生涯動機為「可發揮專業處理能力」[4,5,8]。至於，早期傳統台灣中上流社會家庭，部份人從事護理是為了「找尋好女婿」或「增加生活色彩」等也是不可忽略之可能現象。總之，在過去文獻查證中，從事護理動機可說是具多樣性可能。

從生涯動機因素來看，Issacson 及 Brown(1993)指出人們的價值觀，人格特質、興趣、需求對職業選擇具有不同效果，此外父母社經地位、教育、職業也會影響子女專業生涯之抉擇。生涯學者Holland (1984, 1986)[11-13]從生涯抉擇理論中也指出個人特質與興趣會影響人們生涯之抉擇，因為職業是個人行為之實際表現。因此，本研究係討論個人因素、家庭因素與生涯動機之關聯性，且以因素分析方法探討生涯動機之因素類別及各種可能之差異性。

材料與方法

研究設計

本研究採橫斷式問卷調查法，於90年9月1日至90年9月15日進行問卷調查共兩週，對中部某地區醫院全體護理人員發出問卷，回收後進行資料分析。

研究對象

本研究採方便取樣，研究對象為就職於中部某區域醫院服務滿三個月以上之所有臨床護理人員。徵求受測者同意後由單位護理長協助發予及回收問卷，以不計名方式填寫，共發出330份問卷回收250份，有效問卷223份，無效問卷27份，回收率75.8%。

研究工具

採自擬式問卷進行調查，內容包括：

(一)個人因素：包括年齡、服務年資、工作職稱、教育程度。(二)家庭因素：婚姻狀況、社經地位、家庭經濟、教育背景。(三)生涯動機：此量表係參考國內外學者對從事護理的動機所研究結果及相關文獻，設計出20題問卷，經過五位臨床護理專

家，逐題進行專家表面效度，內容效度測試並依專家建議修改，最後計有15題以30份問卷進行前測信度，測試後以Cronbach's alpha值測定比較後，刪除5題後經專家再次修改問卷內容後剩下10題，內容包括「興趣」、「服務人群」、「照顧家人」、「照顧親友」、「嫁醫生」、「增加生活色彩」、「享有成就感」、「發揮專業能力」、「工作好找」、「工作穩定」。採5分Likert scale計分方法。從「非常同意」、「同意」、「尚可」、「不同意」、「非常不同意」，分別依序給予5、4、3、2、1分，分數越高表示該項動機因素越強。根據結果測得問卷的一致性信度Cronbach's alpha係數為0.75。

資料分析

資料回收後以SPSS/PC之軟體做統計分析，資料包括類別變項以百分比(%)描述，等距資料以平均數(mean)、標準差(standard deviation, SD)描述，以因素分析探討護理人員從事護理工作之生涯動機的共同因素，及以變異數分析比較這些因素是否因人口學變項及家庭背景不同而有差異。

結 果

研究對象基本資料

受訪對象全部為女性，年齡以21-25歲最多(72.2%)，教育程度以專科最多(88.8%)，大多數為未婚(87.5%)，工作職稱為護士者佔90.6%，任職年資只有八位超過十年以上，醫院服務年資最多是1-3年佔49.8%，年資平均為2.68年(表1)。

受訪者之家庭背景

受訪者之家庭因素變項中，父親教育程度為中學以下者佔57.4%，高中(職)佔31.4%。而父親職業為技術專業人員者佔有50.2%，主管級以上佔38.4%，收入介於35,000元至55,000元者佔39.5%。

母親教育程度小學以下居多佔52.5%，高中以上者佔17.9%；母親職業為專業技術人員者佔21.1%，非專業技術人員佔32.7%。職位為主管級以上者佔14.4%；而母親每個月收入35,000元以下者佔最多83.4%。

從事護理生涯之動機



表 1. 受訪者個人及家庭因素分佈情形

變 項	人數 (%)	變 項	人數 (%)
個人因素		服務年資	
年齡		3 月 -1 年	58 (26.0)
≤ 20 歲	4 (1.8)	1-3 年	111 (49.8)
21-25 歲	161 (72.2)	3-5 年	31 (13.9)
26-30 歲	37 (16.6)	5-10 年	15 (6.7)
31-35 歲	15 (6.7)	≥ 10 年	8 (3.6)
36-40 歲	5 (2.3)	教育程度	
≥ 41 歲	1 (0.4)	職校	11 (4.9)
婚姻狀況		專科	198 (88.8)
未婚	195 (87.4)	大學(含)以上	14 (6.3)
已婚	28 (12.6)		
職稱			
護士	202 (90.6)		
組長	10 (4.5)		
副護理長	1 (0.4)		
護理長以上	10 (4.5)		
家庭因素		母親教育程度	
父親教育程度		≤ 小學以下	117 (52.5)
≤ 小學以下	67 (30.0)	國中	66 (29.6)
國中	61 (27.4)	高中(職)	33 (14.8)
高中(職)	70 (31.4)	大專(含)以上	7 (3.1)
大專以上	25 (11.2)	母親職業	
父親職業		專業技術人員	47 (21.1)
專業技術人員	112 (50.2)	非專業技術人員	77 (32.7)
非專業技術人員	74 (33.6)	其他	103 (46.2)
其他	36 (16.2)	母親工作職稱	
父親工作職稱		職員	43 (19.3)
職員	57 (25.6)	組長	2 (0.9)
組長	8 (3.6)	課長級以上	0 (0.0)
課長級以上	9 (4.0)	經理	2 (0.9)
經理	6 (2.7)	老闆	28 (12.6)
老闆	65 (29.1)	其他	148 (66.3)
其他	78 (35.0)	母親每月收入	
父親每月收入		≤ 35,000 元	186 (83.4)
≤ 35,000 元	87 (39.0)	35,001-55,000 元	25 (11.2)
35,001-55,000 元	88 (39.5)	55,001-90,000 元	8 (3.6)
55,001-90,000 元	34 (15.2)	≥ 90,001 元	4 (1.8)
≥ 90,001 元	14 (6.3)		

從事護理生涯動機因素對護理人員的從事工作相當重要，本研究結果發現(表2)：從事護理生涯動機最高兩項為「照顧家人」(4.08 ± 0.60)，以及為了「照顧親友」(3.87 ± 0.67)。顯示從事護理工作者的主要動機，以照顧家人及親戚朋友的健康問題為最明顯。此外，「發揮專業能力」(3.79 ± 0.65)及「服務人群」(3.71 ± 0.65)兩項動機次之，顯示從事護理生涯動機以發揮學有專長以及服務人群，也是相當重要的因素。

第三群次高之動機為「工作好找」、「工作穩定」、「享有成就感」、「興趣」，顯示會從事護

理是工作較穩定好找並且有成就感及自己的興趣也是重要的因素。得分最低為「嫁醫生」(1.60 ± 0.72)，本研究顯示傳統嫁醫生當醫生娘，似乎與過去台灣之女子特別喜愛找醫生當好女婿這些觀念，並不符合。

個人、家庭因素與從事護理生涯之動機比較

在比較個人因素(年齡、服務年資、工作職稱、教育程度)及家庭因素(婚姻狀況、社經地位、家庭經濟、教育背景)在十項生涯動機之差異後發現(表3)。工作職位為主管級人員在「發揮專業能力」之生涯

動機較護士為高(4.09±0.54, 3.77±0.65, p=0.02); 教育程度為職校畢業人員在「照顧家人」(4.55±0.52, 4.05±0.59, p=0.02)、「照顧親友」(4.36±0.67, 3.84±0.67, p=0.04)之生涯動機比較結果, 大於專科畢業者, 其他與各變項未達顯著差異。

家庭因素與從事護理生涯動機的關係方面, 變異數分析結果顯示, 護理人員的父親職業為非專業技術人員者較專業技術人員者, 於從事護理時較傾向於認為「工作好找」為重要的選擇(3.81±0.71, 3.51±0.85, p=0.02)。另外「父親每月收入」與從

表2. 護理生涯動機分佈情形

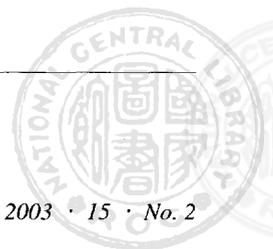
變 項	非常同意 N %	同意 N %	尚可 N %	不同意 N %	非常不同意 N %	mean	SD	t
興趣	15 (6.7)	91 (40.8)	96 (43.0)	18 (8.1)	3 (1.3)	3.43	0.79	8.1***
服務人群	11 (4.9)	150 (67.3)	52 (23.3)	8 (3.6)	2 (0.9)	3.71	0.65	16.1***
照顧家人	47 (21.1)	150 (67.3)	23 (10.3)	3 (1.3)	0 (0.0)	4.08	0.60	27.0***
照顧親友	30 (13.5)	142 (63.7)	45 (20.2)	5 (2.2)	1 (0.4)	3.87	0.67	19.3***
嫁醫生	2 (0.9)	2 (0.9)	14 (6.3)	93 (41.7)	112 (50.2)	1.60	0.72	-29.2***
增加生活色彩	6 (2.7)	42 (18.8)	118 (52.9)	45 (20.2)	12 (5.4)	2.93	0.64	-1.25
享有成就感	14 (6.3)	89 (39.9)	103 (46.2)	13 (5.8)	4 (1.8)	3.43	0.77	8.3***
發揮專業能力	17 (7.6)	154 (69.1)	44 (19.7)	6 (2.7)	2 (0.9)	3.79	0.65	17.9***
工作好找	21 (9.4)	119 (53.4)	67 (30.0)	14 (6.3)	2 (0.9)	3.64	0.77	12.3***
工作穩定	17 (7.6)	127 (57.0)	64 (28.7)	13 (5.8)	2 (0.9)	3.64	0.74	12.8***

統計方法為單一樣本t檢定; *: p < 0.05; **: p < 0.01; ***: p < 0.001

表3. 個人、家庭與從事護理動機因素之變異數分析

自變項	依 變 項											
	照顧家人			照顧親友			專業處理能力			工作好找		
	M	SD	F	M	SD	F	M	SD	F	M	SD	F
工作職稱												4.92*
護士							3.77	0.65				
主管級以上							4.09	0.54				
教育			3.68*			3.23*						
職校	4.55	0.52		4.36	0.67							
專科	4.05	0.59		3.84	0.67							
大學以上	4.14	0.66		3.93	0.62							
父親職業												3.65*
專業技術人員										3.51	0.85	
非專業技術人員										3.81	0.71	
其他										3.64	0.58	
父親每月收入			4.06*									
≤35,000 元月	3.95	0.59										
35,001-55,000 元	4.11	0.63										
≥55,000 元	4.25	0.53										

本表只列出達F顯著之平均數; *: p < 0.05



事護理生涯是因「照顧家人」也達統計差異水準，每月收入多於 55,000 元者比收入少於 35,000 元者 (4.25 ± 0.53 , 3.95 ± 0.59 , $p=0.01$)，傾向於選擇「照顧家人」健康作為從事護理生涯的動機。

從事護理生涯動機因素分析

本研究以主成份分析，以正交轉軸方式分析從事護理生涯動機之因素。結果發現在第一次分析時，共歸納為三個因素，但是「嫁醫生」被排除在此三因素外，且只有獨自一個變項。所以本研究去除「嫁醫生」變項後，重新執行第二次因素分析，得到表 4，其中享有「成就感」、「增加生活色彩」、「發揮專業處理」、「有興趣」、「服務人群」等五個變項是屬於因素一，「照顧家人」及「照顧親友」二個變項則屬於因素二，「工作好找」及「工作穩定」二個變項則屬於因素三。因素一可解釋 38.78% 的變異量，因素二可解釋 19.37% 的變異量，因素三可解釋 13.21% 的變異量，三者共可解釋 71.35% 的變異量。再由結果中看出因素分析結果，考慮其各因素分組之語意及內涵，研究者決定將因素一命名為「成就動機」，因素二命名為「照顧動機」，而將因素三命名為「穩定動機」(表 4)。

個人、家庭因素與從事護理生涯動機三因素之變異數分析

本節討論個人因素及家庭因素與三項因素分組之差異性分析(表 5)，在個人因素「服務年資」與「照顧動機」因素水準的變異數統計考驗達顯著差異水

準($p=0.02$)，進一步以雪菲爾(sheffe)事後平均數考驗結果顯示，年資大於三年者其照顧動機要比年資在一年內者高(7.13 ± 0.95 , 7.06 ± 1.11)。另外，個人因素之其他各變項，年齡、工作職稱、教育程度與「成就動機」、「照顧動機」、「穩定動機」等三項因素水準皆未達統計上顯著差異。

在家庭因素各變項與生涯「動機因素」變異數分析中，本研究發現只有在「父親教育程度」與「穩定動機」之水準達顯著統計上差異($p=0.03$)，進一步以雪菲爾(sheffe)事後平均數考驗結果，父親教育程度為高中(職)者其穩定動機要比小學以下者高(6.76 ± 1.37 , 6.54 ± 1.34)，結果顯示，護理人員的父親教育程度愈高，其「穩定動機」也愈強。另外，其他家庭因素與「成就動機」、「照顧動機」之水準皆無顯著差異性。

討 論

從事護理生涯動機情形

本研究發現從事護理生涯之動機以照顧家人及照顧親友為最主要，顯示從事護理的人重視家人及親戚朋友的健康問題，興趣列為學護理之次要動機。這結果與國外 Kemp 及 Firby 的研究有所不同，Kemp (1985) 及 Reid (1987) 的研究發現從事護理有 86% 是因興趣，Firby (1990) 的研究發現，選擇職業時，護理人員以考慮興趣及工作樂趣為主，且將之視為生涯之發展 [14-18]。

表 4. 從事護理生涯動機之因素分析 (已轉軸)

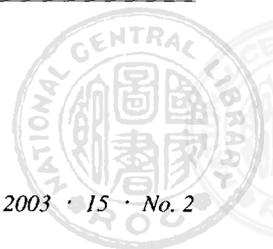
變項名稱	共同因素			
	因素一	因素二	因素三	共同性 (h^2)
享有成就感	0.83			0.69
增加生活色彩	0.78			0.62
發揮專業處理能力	0.72			0.61
有興趣	0.72			0.62
服務人類	0.59			0.54
照顧家人		0.89		0.84
照顧親友		0.88		0.81
工作好找			0.92	0.85
工作穩定			0.91	0.84
特徵值	3.49	1.74	1.19	6.42
佔變異量之百分比	38.78	19.37	13.21	
佔總變異量之累積百分比	38.78	58.15	71.35	

*: Factor loading 小於 0.30 者不列出

表 5. 個人、家庭因素與從事護理生涯動機因素之變異數分析

自變項	依 變 項								
	成就動機			照顧動機			穩定動機		
	M	SD	F	M	SD	F	M	SD	F
個人因素									
年齡			0.38			1.02			0.54
≤25 歲 G1	12.5	2.08		7.08	1.04		6.77	1.25	
26-30 歲 G2	12.23	2.13		7.04	0.93		6.47	1.37	
≥31 歲 G3	13.19	2.07		6.80	1.35		6.19	1.29	
工作職稱			0.87			1.29			0.31
護士 G1	12.54	2.07		7.06	1.08		6.71	1.27	
主管級以上 G2	12.54	2.32		7.01	0.79		6.27	1.34	
服務年資			1.74			3.98*			0.49
≤1 年 G1	12.56	2.09		7.09	1.11		6.69	1.33	
1-3 年 G2	12.29	2.34		6.81	0.80		6.70	0.87	
≥3 年 G3	12.75	1.66		7.13	0.95 (G3>G2)		6.41	1.35	
教育程度			0.02			0.71			0.35
職校 G1	13.58	2.58		7.90	1.01		6.65	1.69	
專科 G2	12.46	2.09		7.00	1.05		6.69	1.23	
大學(含)以上 G3	12.89	1.50		7.16	0.95		6.34	1.66	
家庭因素									
父親教育程度			1.04			1.72			2.78*
≤小學 G1	12.59	1.95		7.03	1.08		6.54	1.34	
國中 G2	12.51	2.01		7.02	1.08		6.68	1.01	
高中(職)G3	12.54	2.11		7.01	0.96		6.76	1.37 (G3>G1)	
大專(含)以上 G4	12.49	2.66		7.34	1.19		6.74	1.49	
父親職業			0.31			1.36			1.03
專業技術人員 G1	12.46	2.34		7.05	1.17		6.48	1.44	
非專業技術人員 G2	12.63	1.82		7.11	0.99		6.87	1.16	
其他 G3	12.61	1.58		6.97	0.77		6.84	0.83	
父親工作職稱			1.89			1.63			1.36
職員 G1	12.56	1.67		6.86	0.99		6.87	1.12	
主管級以上 G2	12.43	2.42		7.19	1.11		6.51	1.44	
其他 G3	12.65	1.98		7.04	1.01		6.69	1.18	
父親每月收入			1.15			0.22			0.91
≤35,000 元 G1	12.61	1.74		6.89	1.03		6.83	1.01	
35,001-55,000 元 G2	12.52	2.16		7.11	1.13		6.47	1.44	
≥55,001 元 G#	12.46	2.54		7.28	0.91		6.75	1.37	
母親教育程度			0.89			1.04			1.59
小學(含)以下 G1	12.56	2.15		7.03	1.09		6.76	1.30	
國中 G2	12.61	1.79		7.12	0.87		6.47	1.08	
高中(職)以上 G3	12.38	2.41		7.03	1.21		6.73	1.49	
母親職業			1.99			0.96			0.19
專業技術人員 G1	12.23	2.53		6.94	1.24		6.78	1.29	
非專業技術人員 G2	12.51	1.98		6.99	1.11		6.67	1.34	
其他 G3	12.70	1.95		7.15	0.91		6.62	1.24	
母親工作職稱			1.29			0.28			0.38
職員 G1	12.21	1.54		7.01	1.09		6.68	1.09	
主管級以上 G2	12.21	2.90		6.82	1.18		6.58	1.44	
其他 G3	12.71	2.01		7.12	1.01		6.88	1.30	
母親每月收入			0.70			0.41			0.05
≤35,000 元 G1	12.48	1.98		7.06	1.08		6.66	1.28	
35,001-55,000 元 G2	12.67	2.44		6.92	1.06		6.73	1.29	
≥55,001 元 G3	13.19	2.89		7.24	0.74		6.71	1.37	

* : p<0.05



另外，從事護理生涯是為了可以「嫁醫生」這種過去在台灣流行的觀點，本研究發現似乎其結果比預期更低，顯示嫁醫生不再是吸引護士從事護理工作的重要目的。

個人因素與從事護理生涯動機之關係

國內一些研究，曾討論護理專科生生涯認知之相關因素主要影響有入學動機、興趣及工作經驗[13]，也有學者指出影響護理人員生涯發展及其與留任意願之因素有年齡、性別、教育程度、工作年資、工作職稱、興趣等[9]。國外研究發現，大學及專科生在接受護理專業訓練後，已處於實現期，能選擇明確之就業目標及認同自己所選擇之職業，進而提高對護理專業之尊重度[19]。另外該院的主管級人員都是年齡較大且較資深之護理人員。

Porter(1991)及 Savickas(1984)指出年齡較大、工作年資較久、在專科病房擔任行政工作、對護理較有興趣及使命感，及對護理的看法與專業的概念較成熟。如同 Super(1963)所提出職業自我概念是影響個人生涯決策之重要因素，自我概念與職業自我概念愈形一致，個體對工作將愈滿意，與影響生涯因素的結果是相同[20-22]。

本研究發現該院人員年齡大多數低於30歲，未婚女性佔最多，服務年資多在5年以下，顯示本研究對象多屬年輕族群，將來在專業發展的可塑性很高且時間是長遠，也有很大的彈性空間。而研究對象有95.1%是大專以上的高學歷，在自主性、專業性都具有較高且穩定的認知態度及成熟度。在此期待護理人員再加強在職教育，配合已具豐富學歷，相信可提高從事護理專業之動機。

家庭因素與護理生涯動機相關情形

本研究發現受訪者的父親有70%以上受中等教育以上，並且在所做的行業中有一半以上是專業人員擁有一技之長。本研究發現父親教育程度高與穩定動機有相關，似乎父親教育程度高，愈高愈支持子女從事護理之因素與「穩定動機」達顯著差異。父親教育與照顧動機也有正向關係，但未達顯著差異。反之，卻與成就動機相反，顯示中高社經地位之子女比較重視「安定」、「穩定」，對工作成就感的滿足較不重視，而不以成就動機為最重要。家中父母的收入不錯可能較不需要負擔家計，也可能

對從事護理沒濃厚興趣，當時升學時只為了有學校唸，或配合家人的要求唸護理，但本身對護理專業沒濃厚的興趣，畢業後又不急需幫忙賺錢貼補家計，只求有工作做即可。護理工作需輪三班，在三班日夜輪流下，人員需有興趣及家人的支持才能持續，況且訓練一位專業人員所需要的成本相當高，欲從事此工作時當事者及家人都需審慎評估。不然耗費醫院成本訓練出的人才一再流失是護理專業、醫院的損失。

研究限制

由於生涯動機是一複雜的概念，對資深護理人員未必有受過類似課程；而新進人員也未必有明確的認知程度，本研究謹根據國內外文獻探討後，擬定代表性題目予以測試，因人力、時間、地點的考量，採便利性取樣，且個案所呈現的是現在護理人員之繼續從事之動機，無法廣泛的討論職前、在職與資深者之不同動機，因此，本結果雖然得到不少難得的發現，但是無法做廣泛推論。

誌謝

本研究的完成要感謝五位專家協助做專家效度及中部某私立區域醫院護理部全體護理人員熱心參與，與該院家醫科蔡崇煌主任於電腦統計的協助，使得本篇研究得以順利完成，在此獻上誠摯謝意。

參考文獻

1. 陳月枝、馬鳳岐、李引玉等：護理專業問題研討。台北：華杏，2000，pp 389-406。
2. Super DE: A theory of vocational development. *Am Psychologist* 1953; 8:185-190.
3. Super DE: A life-span, life-space approach to career development. *J Vocat Behav* 1980; 16:282-298.
4. Morrison RS, Zebelman E: The career concept in nursing. *Nurs Adm Q* 1982; 7:60-68.
5. Holland JL: Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall 1985, pp 35-45.
6. 劉瓊宜：高中生生涯動機相關因素之研究。國立政治大學教育研究所碩士論文，1995。
7. 傅琇悅：年輕女性工作者生涯阻隔、生涯動機與因應策略之關係。國立政治大學心理學研究所碩士論文，2001。
8. 呂一美：女性生涯前程發展團體對高職女學生，生涯動機、職業自我觀念、職業性別角色態度與生涯決定自我效能之輔導效果研究。國立台南師範學院國中研究所碩士論文，1998。

9. 蔡淑妙、盧美秀：護理人員生涯發展及其與留任意願相關性之研究。護理研究 1998; **6**:96-108。
10. 張媚：護理畢業生之就業狀況及生涯計畫。醫學教育 1997; **1**:78-89。
11. 張陳貞：企業文化、生涯動機與組織認定關係之研究。大葉工學院事業經營研究所碩士論文，1995。
12. 徐曼瑩、林綺雲、秦慧珍、李玉嬋：生涯規劃。台北：華杏，1997, pp 19-87。
13. 劉波兒、郭憲文：中部地區應屆畢業護生生計規劃及其相關因素之探討。護理研究 1993; **1**:297-308。
14. Porter RT, Porter MJ: Career development: Our professional responsibility. J Prof Nurs 1991; **7**:208-212.
15. Magnussen L: Women's choices: An historical perspective of nursing as a career choice. J Prof Nurs 1998; **14**: 175-183.
16. Firby PA: Nursing: A career of yesterday? J Adv Nurs 1990; **15**:732-737.
17. 徐南麗：生涯規劃。榮總護理 1998; **15**:103-108。
18. Steven KA, Walker EA: Choosing a career: Why not nursing for more high school seniors. J Nurs Edu 1993; **32**:13-17.
19. Dunkelberger JE, Atkland SC: Expectation and attainment of nursing careers. Nurs Res 1984; **33**:235-240.
20. Hay CL, Mitchell LK, Allen CE: Effect of career decision-making course on the career planning of nursing student. J Nurs Edu 1989; **28**:298-301.
21. Yoder LH: Staff nurses career development relationships and self-reports of profession: Job satisfaction and intent to stay. Nurs Res 1995; **44**:291-296.
22. Zebelman ES, Olswang SG: Student career goal changes during doctoral education in nursing. J Nurs Edu 1989; **28**:53-59.



The Factors Associated with and the Motivation of Nurses who Chose a Career in Nursing at a Central Taiwan Hospital

Hsueh- Feng Wang, Yu-Chia Chen¹, Cheng-Kuang Shaw², Man-Ping Chang³

Department of Nursing, Cheng Ching General Hospital, Tai Chung, Taiwan; Department of Social Work¹, National Pingtung University of Sciences and Technology, Ping Tung, Taiwan; Department of Public Health², Buddhist Tzu Chi University, Hualien, Taiwan; Department of Nursing³, National Tai Chung Nursing College, Tai Chung, Taiwan

ABSTRACT

Objective: The aim of this study was to explore the correlation between individual characteristics, family background and the range of different motivations related to a choice of nursing as a career. **Materials and Methods:** The study was based round a questionnaire and the subjects were nursing staff of private medical institutes in central Taiwan. The total number of randomly issued questionnaires was 330, of which 250 were returned providing 223 samples with a validity rate of 75.8%. The data was analyzed by a t-test, by single-factor variable analysis and by factor analysis. **Results:** The findings included: (1) Caring family members and relatives were the major motivation out of ten options. The chance to practice a profession occupied second place. The traditional idea of marrying a doctor had the least influence. (2) When household background was evaluated, nurses with non-professional laborer fathers tend to be motivated by the fact that the profession provided a good probability of finding a job. In contrast, nurses with abundant family financial support decide on their career based on coming from a caring family. (3) Factor analysis resulted in the identification of three divisions: (a) the achievement factor (38.78% of the variation in motivation). (b) the caring factor (19.37% of the variation in motivation). (c) the stability factor (13.21% of the variation in motivation). **Conclusion:** On reviewing the results with respect to individual and family factors, the outcome is that more experienced nurses produced higher score for care related factors, while nurses with better-educated parents placed the stability factor as uppermost in their minds. (*Tzu Chi Med J* 2003; 15:121-129)

Key words: nurses, career, motivation

Received: April 29, 2002, Revised: May 24, 2002, Accepted: September 11, 2002

Address reprint requests and correspondence to: Supervisor Hsueh -Feng Wang, Department of Nursing, Cheng Ching General Hospital, 118, Section 3, Chung Kang Road, Tai Chung, Taiwan