

南華大學管理科學研究所碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE INSTITUTE IN MANAGEMENT SCIENCES
NAN HUA UNIVERSITY

人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對
生涯導向影響之研究-以台南縣高中職應屆畢業生為例

RESEARCH ON THE INFLUENCE OF PERSONALITY TRAITS,
WORK VALUE, MONEY ETHICS AND EMPHASIS OF QWL ON CAREER ORIENTATION
- TAKING STUDENTS JUST GRADUATING FROM THE SENIOR HIGH SCHOOL AND
VOCATIONAL HIGH SCHOOL IN TAINAN COUNTY AS EXAMPLE

指導教授：陳孟修 博士

ADVISOR : PH.D. CHEN MENG-SHIOU

研究生：蔡明秀

GRADUATE STUDENT : TSAI MING-HSIU

中 華 民 國 九 十 三 年 六 月

南 華 大 學

管理科學研究所

碩 士 學 位 論 文

人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度
對生涯導向影響之研究—以台南縣高中職應屆畢業生為例

研究生：蔡明秀

經考試合格特此證明

口試委員：林哲宏

范惟翔

陳孟修

指導教授：陳孟修

所 長：陳春烈

口試日期：中華民國 九十三年 五月 十九 日

謝誌

兩年的時光匆匆即逝，在取得碩士學位的過程中接受許多人的幫助與關懷，非三言兩語所能訴盡，僅用感恩的心向所有幫助與提攜過我的人致謝。

經過兩年的努力，終於完成論文寫作，雀躍之餘，首要感謝恩師陳孟修博士，悉心提供學生觀念架構、分析步驟的思考方向和疑難解答，且在精神上適時給予學生自信的依靠，應是本論文可以完成的最大主因。若沒有恩師的愛心、包容、指導與鞭策，這篇論文肯定無法完成。口試期間，承蒙林哲宏博士及范惟翔博士對論文內容的指正及提供許多寶貴之意見，使本文得以呈現更完整的面貌，在此致上最誠摯的謝意。

至於本研究問卷的發放填寫，除對所有參與作答的台南縣1350名高中職學生感激之外，尚須對不辭辛勞協助本人發放問卷的台南縣高中職校的教官同仁們，致上我最深的謝意。

特別感謝我的婆婆党黃勉女士的支持使我無後顧之憂，讓我可以全力以赴，完成學程。感謝長女君恩的乖巧及雙胞胎兒子君賢、君豪的體恤，而這一路上陪伴著我、支持我、照顧我的是體貼的先生党秦武，讓我能全力完成論文，從大學到研究所都能當同學一起討論功課真的很幸福。獻給所有曾經關心照顧過我的許多朋友們，謝謝你們這麼多年的支持與付出。

最後謹將這本論文獻給我的家人及最敬愛的媽媽—蔡許金梅女士，希望您可以在天上和我分享這份小小的成就及喜悅。

蔡明秀 謹誌於

南華大學管理科學研究所

民國九十三年六月

南華大學管理科學研究所九十二學年度第二學期碩士論文摘要

論文題目：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度
對生涯導向影響之研究—以台南縣高中職應屆畢業生為例

研究生：蔡明秀

指導教授：陳孟修博士

論文摘要內容：

在科技時代裡，人，決定競爭力，也決定市場價值。適任的員工將能為公司創造優異的績效，若引進不適任的人員不但投入招募的任用成本，而且造成日後訓練成本的增加。企業若能深入去探討影響職場新鮮人的生涯導向因素，不但可改善組織招募效能，並且可幫助組織重新規劃工作環境與管理制度，以達成吸引及留住優秀人力資源之目的。

本研究的目的是探討高中職生之人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向影響之研究，並以台南縣之高中職應屆畢業生為研究對象，透過便利取樣的方式進行問卷調查，共發出 1350 份問卷，回收 1145 份，扣除無效問卷 78 份，有效問卷 1067 份，有效問卷回收率為 79.03%。本研究採用 SPSS 統計視窗軟體作為統計分析之工具，針對樣本資料使用之研究方法如：因素分析、信度分析、描述性分析、交叉分析、T 檢定、二因子變異數分析、皮爾森相關分析、複迴歸分析、層級迴歸分析、集群分析、徑路分析等方法。

本研究所得結論如下：

1. 不同個人變項（性別、教育程度、打工經驗、儲蓄習慣）之高中職學生對人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度與生涯導向有顯著差異。
2. 二因子變異數分析對生涯導向的子構面主效果有顯著差異，只有性別與儲蓄習慣對獨立自主導向二因子變異數分析之主效果及交互效

果，皆有顯著水準。

3. 人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度與生涯導向有顯著相關。
4. 人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向有顯著影響。
5. 集群分析有顯著差異。

以上結論將分享給企業者、相關學者，以及提供未來相關研究者之方向根據。

關鍵詞：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度、生涯導向

Title of Thesis : Research Of The Influence Of Personality Traits, Work Value, Money Ethics And Emphasis Of QWL On Career Orientation –Taking Students Just Graduating From The Senior High School And Vocational High School As Example

Name of institute: Graduate institute in management sciences,
Nan Hua University

Graduate date: June 2004

Degree Conferred: M.B.A.

Name of student: TSAI MING-HSIU

Advisor: PH.D.CHEN MENG-SHIOU

Abstract

As emphasis on science and technology contemporarily, human being has dominated the competition ability and the profit in marketing. The competent personnel would create great merit for enterprises. On the contrary, however, the employment of the inadequate personnel would not only have invested the employing cost, but also lead to increase the charge of the on-the-job training afterwards. The efforts of enterprises in realizing the factors which influence the career orientation of job novices could improve employing efficiency of organizations and offer organizations, in addition, to re-design the working environment and administrating system on the purpose of attracting and retaining the superior human resource.

The purpose of the research is to investigate what effect the personal traits, the concept of work value, the ethics of money and the emphasis of work life quality have on the career orientation and their interactions in the subjects of senior high school and vocational high school students. The subjects are students just graduating from their schools and all receive the questionnaires in the matter of convenient sampling. There were 1350 questionnaires sent out and 1145 taken back. The valid questionnaires

remained 1067 after eliminating the 78 invalid ones. The retake rate of valid questionnaires was 79.03 %. This study has adopted SPSS FOR WINDOWS as the tool for statistical analysis. For sampling data use research method for example, factor analysis, reliability analysis, descriptive distribution, T-test analysis, two-factor variance analysis (Two-way ANOVA) , pearson's correlation, multiple regression analysis , hieraechical regression analysis , cluster analysis and path analysis and so on.

The major conclusions of this study are as follows :

1. The different individual factors (like gender, education, job experience or saving habit) have made significant difference in personality traits, concept of work value, ethics of money , emphasis of work life quality and career-orientation.
2. The main effect in the sub-dimension of career-orientation had shown significant difference in two-factor variance analysis. Only had the two factors, gender and save habit, shown significant difference in the main effect and interaction effect on independence as a sub-dimension of career-orientation in two-factor variance analysis.
3. The personality traits, the concept of work value, the ethics of money and the emphasis of work life quality had significant relationship with the career-orientation.
4. The personality traits, the concept of work value, the ethics of money and the emphasis of work life quality had significant effect on the career-orientation in the subjects of students just graduating from the senior high schools and vocational high schools.
5. Cluster analysis had shown the significant difference.

The above inclusions can be shared with entrepreneur and concerning scholars. They also provide the basis of the future direction with concerning researchers.

Keywords : personality traits, work value, ethics of money, emphasis of work life quality, career orientation

目錄

中文摘要	ii
英文摘要	iv
目錄	vi
表目錄	viii
圖目錄	xv
第一章 緒論	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究動機	2
1.3 研究目的與問題	4
1.4 研究範圍	4
1.5 研究限制	4
1.6 研究步驟及流程	5
第二章 文獻探討	7
2.1 人格特質	7
2.2 工作價值觀	13
2.3 金錢倫理觀	20
2.4 工作生活品質重視度	26
2.5 生涯導向	37
2.6 各變項相關之研究	43
第三章 研究方法	51
3.1 研究架構	51
3.2 研究假設	54
3.3 研究變項之操作性定義	58

3.4 研究設計	59
3.5 研究對象	71
3.6 資料分析方法	72
第四章 研究結果與分析	75
4.1 問卷信度分析	75
4.2 樣本結構與各變項之描述性分析	77
4.3 T 檢定	82
4.4 二因子變異數分析	95
4.5 相關分析	112
4.6 複迴歸分析	121
4.7 層級迴歸分析	125
4.8 集群分析	133
4.9 徑路分析	143
第五章 結論與建議	148
5.1 結論	148
5.2 建議	157
參考文獻	160
附錄:本研究問卷	180

表目錄

表 2.1 人格特質的定義.....	8
表 2.2 五大人格特質典型特徵.....	12
表 2.3 工作價值觀之分類.....	15
表 2.4 工作價值觀相關研究彙整表.....	18
表 2.5 個人變項與工作價值觀之國內相關研究結果.....	19
表 2.6 金錢態度量表之比較.....	22
表 2.7 金錢態度的相關理論與研究.....	24
表 2.8 國外學者定義工作生活品質.....	30
表 2.9 本研究之工作生活品質重視度之構面.....	36
表 2.10 生涯定義彙總表.....	39
表 3.1 量表來源及相關構面.....	60
表 3.2 人格特質各構面題目內容彙整表.....	61
表 3.3 人格特質反向題彙整表.....	63
表 3.4 工作價值觀因素分析表.....	64
表 3.5 金錢倫理觀因素分析表.....	67
表 3.6 工作生活品質重視度各構面題目內容彙整表.....	68
表 3.7 生涯導向因素分析表.....	70
表 3.8 台南縣高中職問卷回收狀況表.....	72
表 4.1 問卷信度摘要表.....	76
表 4.2 有效樣本基本特性表.....	77
表 4.3 性別與打工經驗的交叉表.....	78
表 4.4 性別與儲蓄習慣的交叉表.....	78
表 4.5 教育程度與打工經驗的交叉表.....	79

表 4.6 教育程度與儲蓄習慣的交叉表.....	79
表 4.7 打工經驗與儲蓄習慣的交叉表.....	79
表 4.8 人格特質之描述性分析表.....	80
表 4.9 工作價值觀之描述性分析表.....	80
表 4.10 金錢倫理觀之描述性分析表.....	81
表 4.11 工作生活品質重視度之描述性分析表.....	81
表 4.12 生涯導向之描述性分析表.....	82
表 4.13 不同性別對人格特質之差異性分析表.....	83
表 4.14 不同性別對工作價值觀之差異性分析表.....	83
表 4.15 不同性別對金錢倫理觀之差異性分析表.....	84
表 4.16 不同性別對工作生活品質重視度之差異性分析表.....	84
表 4.17 不同性別對生涯導向之差異性分析表.....	85
表 4.18 不同教育程度對人格特質之差異性分析表.....	85
表 4.19 不同教育程度對工作價值觀之差異性分析表.....	86
表 4.20 不同教育程度對金錢倫理觀之差異性分析表.....	86
表 4.21 不同教育程度對工作生活品質重視度之差異性分析表.....	87
表 4.22 不同教育程度對生涯導向之差異性分析表.....	87
表 4.23 打工經驗對人格特質之差異性分析表.....	88
表 4.24 打工經驗對工作價值觀之差異性分析表.....	88
表 4.25 打工經驗對金錢倫理觀之差異性分析表.....	89
表 4.26 打工經驗對工作生活品質重視度之差異性分析表.....	89
表 4.27 打工經驗對生涯導向之差異性分析表.....	90
表 4.28 儲蓄習慣對人格特質之差異性分析表.....	90
表 4.29 儲蓄習慣對工作價值觀之差異性分析表.....	91

表 4.30 儲蓄習慣對金錢倫理觀之差異性分析表.....	91
表 4.31 儲蓄習慣對工作生活品質重視度之差異性分析表.....	92
表 4.32 儲蓄習慣對生涯導向之差異性分析表.....	92
表 4.33 T 檢定彙整表	94
表 4.34 性別與教育程度對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數 分析表.....	95
表 4.35 性別與打工經驗對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數 分析表.....	96
表 4.36 性別與儲蓄的習慣對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數 分析表.....	96
表 4.37 教育程度與打工經驗對工作保障導向/貢獻導向的二因子 變異數分析表.....	96
表 4.38 教育程度與儲蓄習慣對工作保障導向/貢獻導向的二因子 變異數分析表.....	97
表 4.39 打工經驗與儲蓄習慣對工作保障導向/貢獻導向的二因子 變異數分析表.....	97
表 4.40 性別與教育程度對安定性保障導向的二因子變異數分析表	98
表 4.41 性別與打工經驗對安定性保障導向的二因子變異數分析表	98
表 4.42 性別與儲蓄習慣對安定性保障導向的二因子變異數分析表	99
表 4.43 教育程度與打工經驗對安定性保障導向的二因子變異數 分析表.....	99
表 4.44 教育程度與儲蓄習慣對安定性保障導向的二因子變異數 分析表.....	99
表 4.45 打工經驗與儲蓄習慣對安定性保障導向的二因子變異數	

分析表.....	100
表 4.46 性別與教育程度對挑戰導向的二因子變異數分析表	100
表 4.47 性別與打工經驗對挑戰導向的二因子變異數分析表	100
表 4.48 性別與儲蓄習慣對挑戰導向的二因子變異數分析表	101
表 4.49 教育程度與打工經驗對挑戰導向的二因子變異數分析表	101
表 4.50 教育程度與儲蓄習慣對挑戰導向的二因子變異數分析表	101
表 4.51 打工經驗與儲蓄習慣對挑戰導向的二因子變異數分析表	102
表 4.52 性別與教育程度對自行創業導向的二因子變異數分析表	102
表 4.53 性別與打工經驗對自行創業導向的二因子變異數分析表	102
表 4.54 性別與儲蓄習慣對自行創業導向的二因子變異數分析表	103
表 4.55 教育程度與打工經驗對自行創業導向的二因子變異數分析表	103
表 4.56 教育程度與儲蓄習慣對自行創業導向的二因子變異數分析表	103
表 4.57 打工經驗與儲蓄習慣對自行創業導向的二因子變異數分析表	103
表 4.58 性別與教育程度對獨立自主導向的二因子變異數分析表	104
表 4.59 性別與打工經驗對獨立自主導向的二因子變異數分析表	104
表 4.60 性別與儲蓄習慣對獨立自主導向的二因子變異數分析表	104
表 4.61 教育程度與打工經驗對獨立自主導向的二因子變異數分析表	105
表 4.62 教育程度與儲蓄習慣對獨立自主導向的二因子變異數分析表	106
表 4.63 打工經驗與儲蓄習慣對獨立自主導向的二因子變異數分析表	106
表 4.64 人格特質與工作價值觀對工作保障導向/貢獻導向的二因子 變異數分析表.....	107
表 4.65 人格特質與工作生活品質重視度對工作保障導向/貢獻導向 的二因子變異數分析表.....	107
表 4.66 工作價值觀與工作生活品質重視度對工作保障導向/貢獻	

導向的二因子變異數分析表.....	107
表 4.67 人格特質與工作價值觀對安定保障導向的二因子變異數 分析表.....	108
表 4.68 人格特質與工作生活品質重視度對安定保障導向的二因子 變異數分析表.....	108
表 4.69 工作價值觀與工作生活品質重視度對安定保障導向的二因子 變異數分析表.....	109
表 4.70 人格特質與工作價值觀對挑戰導向的二因子變異數分析表 ...	109
表 4.71 人格特質與工作生活品質重視度對挑戰導向的二因子變異數 分析表.....	109
表 4.72 人格特質與工作價值觀對自行創業導向的二因子變異數 分析表.....	110
表 4.73 人格特質與工作生活品質重視度對自行創業導向的二因子 變異數分析表.....	110
表 4.74 工作價值觀與工作生活品質重視度對自行創業導向的 二因子變異數分析表.....	110
表 4.75 人格特質與工作價值觀對獨立自主導向的二因子變異數 分析表.....	111
表 4.76 人格特質與工作生活品質重視度對獨立自主導向的二因子 變異數分析表.....	112
表 4.77 工作價值觀與工作生活品質重視度對獨立自主導向的二因子 變異數分析表.....	112
表 4.78 各變項之相關分析表.....	113
表 4.79 人格特質與工作價值觀之相關分析表.....	114

表 4.80	人格特質與金錢倫理觀之相關分析表.....	115
表 4.81	人格特質與工作生活品質重視度之相關分析表.....	116
表 4.82	人格特質與生涯導向之相關分析表.....	116
表 4.83	工作價值觀與金錢倫理觀之相關分析表.....	117
表 4.84	工作價值觀與工作生活品質重視度之相關分析表.....	118
表 4.85	工作價值觀與生涯導向之相關分析表.....	118
表 4.86	金錢倫理觀與工作生活品質重視度之相關分析表.....	119
表 4.87	金錢倫理觀與生涯導向之相關分析表.....	120
表 4.88	工作生活品質重視度與生涯導向之相關分析表.....	120
表 4.89	各變項對生涯導向之迴歸分析表.....	122
表 4.90	人格特質對生涯導向之迴歸分析表.....	123
表 4.91	工作價值觀對生涯導向之迴歸分析表.....	123
表 4.92	金錢倫理觀對生涯導向之迴歸分析表.....	124
表 4.93	工作生活品質重視度對生涯導向之迴歸分析表.....	125
表 4.94	各變項對工作保障導向/貢獻導向之層級迴歸模型.....	126
表 4.95	各變項對安定性保障導向之層級迴歸模型.....	128
表 4.96	各變項對挑戰導向之層級迴歸模型.....	129
表 4.97	各變項對自行創業導向之層級迴歸模型.....	131
表 4.98	各變項對獨立自主導向之層級迴歸模型.....	132
表 4.99	迴歸分析顯著結果彙整表.....	133
表 4.100	不同個人變項集群表.....	134
表 4.101	不同個人變項之集群對人格特質之差異性分析表.....	135
表 4.102	不同個人變項之集群對工作價值觀之差異性分析表.....	135
表 4.103	不同個人變項之集群對金錢倫理觀之差異性分析表.....	136

表 4.104 不同個人變項之集群對工作生活品質重視度之差異性 分析表.....	136
表 4.105 不同個人變項之集群對生涯導向之差異性分析表.....	137
表 4.106 不同人格特質集群之差異性分析表.....	138
表 4.107 不同人格特質集群對工作價值觀之差異性分析表.....	138
表 4.108 不同人格特質集群對金錢倫理觀之差異性分析表.....	139
表 4.109 不同人格特質集群對工作生活品質重視度之差異性分析表 ..	139
表 4.110 不同人格特質集群對生涯導向之差異性分析表.....	140
表 4.111 不同工作價值觀集群之差異性分析表.....	140
表 4.112 不同工作價值觀集群對金錢倫理觀之差異性分析表.....	141
表 4.113 不同工作價值觀集群對工作生活品質重視度之差異性 分析表.....	141
表 4.114 不同工作價值觀集群對生涯導向之差異性分析表.....	142
表 4.115 不同工作生活品質重視度集群之差異性分析表.....	143
表 4.116 不同工作生活品質重視度集群對生涯導向之差異性分析表..	143
表 4.117 主要變項間徑路分析結果.....	145
表 4.118 整體因果模式之效果分析表.....	146
表 5.1 本研究之假設及驗證結果彙整表.....	155

圖目錄

圖 1.1 研究步驟流程圖.....	6
圖 3.1 研究架構圖.....	52
圖 3.2 研究架構及相關子構面圖.....	53
圖 4.1 性別與打工經驗主效果概示圖.....	98
圖 4.2 性別與儲蓄習慣交互作用對獨立自主導向構面影響概示圖.....	105
圖 4.3 人格特質與工作價值觀對工作保障/貢獻導向主效果概示圖.....	107
圖 4.4 工作價值觀與工作生活品質重視度對自行創業導向 主效果概示圖.....	111
圖 4.5 人格特質與工作生活品質重視度對獨立自主導向 主效果概示圖.....	112
圖 4.6 徑路分析充足模式圖.....	144
圖 4.7 本研究徑路分析因果模式圖.....	145
圖 4.8 徑路分析主要徑路圖.....	146

第一章 緒論

1.1 研究背景

延攬優秀人才，一向被認為可提高企業競爭優勢，在科技時代裡，人，決定競爭力，也決定市場價值。新人類將成為未來就業市場的主力，而根據調查，新人類成長於不同的環境，有著不同的工作價值觀(work value)與工作態度(陳淑玲，民 85)。

高中生、高職生在生涯感受、生涯探索、生涯態度、生涯行動與生涯發展上有顯著差異(蘇鈺婷，民 90)。另外，「生涯導向」是青年轉變到成年的第一個重要決策，就是一個公開的自我界定，此時個體表現出的是「這就是我想要的」行為(Erikson,1963)。所以當不能統整或統整混淆時，可能在作生涯決策和選擇時會不適當。

對個人而言，瞭解自己的生涯導向，可更清楚自己的才智、價值與需求，因此可做更好的生涯規劃與抉擇。對企業組織而言，瞭解所有員工的生涯導向，為他們安排合宜的生涯機會，可使各種不同生涯導向的員工能發揮最大的貢獻及獲得較高的工作滿足(盧瑞陽，民 86)。

因此，此時企業若能深入去探討影響職場新鮮人的生涯導向因素，不但可改善組織招募效能，並且可幫助組織重新規劃工作環境與管理制度，以達成吸引及留住優秀人力資源之目的。基於同樣的組織環境，同樣的工作特性，組織行為的表現卻有極大的差異，人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀及工作生活品質重視度是否扮演影響生涯導向之關鍵因素？本研究針對高中職應屆畢業生為研究對象，期能找出研究結果以提供企業界參考。

1.2 研究動機

現代的人們渴望成就感與參與感，希望受到尊重，工作對他們而言，除了維生之外，更是追求實現生活理想、肯定自己及自我成就目標的工具(黃同圳，民 81)。

一般認為個人的工作態度和工作表現，與個人的價值觀有密切的關係，個人對工作價值觀的看法會影響職業的選擇、發展及表現(陳銘宗、劉兆明，民 84)。人們在面臨生涯決策及職業選擇時，會有某些因素引導著他的抉擇。其中一個人的生涯導向(career orientation)被認為是人們生涯決策的指標。生涯導向是人們隨著工作經驗的累積而逐漸形成的個人生涯自我概念，是個人經由自我發展、家庭及工作各方面的經歷而產生對自己的才能、態度、價值及需求的自我瞭解(Schein,1975)，它表現出個人的生涯偏好與對工作的目標及期望。一個人在做本身的生涯規劃過程，會根據其能力、興趣及可能工作機會來選擇職業及組織，以規劃發展途徑及從事有關個人發展的整個過程，它包括了評估個人的人格傾向、能力、興趣、確認生涯發展傾向、各種工作機會的選擇與比較、訂定前程目標及規劃適當的發展活動等(黃英忠，民 87)。

自民國八十七年至九十一年，高職畢業生的勞動參與率明顯高過高中畢業畢業生平均約 14%，而且是逐年上升；高職畢業生的失業率明顯高過高中畢業畢業生平均約 0.3%至 0.5%(柯秀燕，民 92)。是否意味著目前的高中職學生，個人的人格特質與工作價值觀對生涯導向的看法等等，是否也存在著令人意想不到的現象，值得再做深入探討。

本研究希望能夠了解高中職應屆畢業生的人格特質與工作價值觀影響生涯導向之關係，以利企業招募適合之人才並能做好良好工作設計讓應屆畢業生充分發揮專才能力，此為本研究動機之一。

另外，綜觀近幾年的文獻，有越來越多的學者認為，人們對金錢的態度將會成為經濟心理學、職場心理學、消費者心理學與人力資源管理等研究領域中一個重要的主題(Lea, 1992; Lea & Belk, 1994)人們對金錢的態度可視為早期經驗的總和，這些態度的養成來自於個人特質、教育程度及社會地位等所產生之影響(Furnham,1984)，並且這些態度將會持續且永久的影響一個人(Kirkcaldy & Furnham,1993)。而在影響個人之金錢倫理觀上，人格特質可說是一個恆久且較不易改變的影響因素，本研究將探討高中職應屆畢業生的人格特質對其金錢倫理觀所產生之影響對生涯導向造成何種程度之影響？此為本研究動機之二。

近年來，由於科技日新月異，促進了社會的發展，也使得人們對生活品質的要求愈來愈高。近年來也有許多學者提倡重視工作生活品質的觀念，認為許多人力資源管理措施都與工作生活品質直接相關，此也正與國外工作生活品質理論與實務的發展趨勢不謀而合。但是，目前關於高中職應屆畢業生對工作生活品質之重視度情形，仍甚少發表研究，至於對於學生們的工作生活品質之重視度與生涯導向有無影響為本研究動機之三。

因此，適任的員工將能為公司創造優異的績效，但若引進不適任的人員所造成日後徒增的訓練成本可能都將遠超過當時所投入的招募任用成本，如果能夠瞭解高中職應屆畢業生的人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度，以及生涯導向影響情形，就可以在他們進入社會工作之前提供更多的資訊，增加他們找到最適合工作的機會，此為研究動機之四。

1.3 研究目的與問題

根據研究背景與研究動機，本研究主要的目的如下所示：以台南縣高中職應屆畢業生為對象，來探討人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向影響之研究。

根據研究目的，研究者將透過實證分析結果回答下列問題：

1. 高中職應屆畢業生的個人變項對人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度與生涯導向之差異性。
2. 高中職應屆畢業生之人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度與生涯導向之相關性。
3. 高中職應屆畢業生之人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向之影響性。
4. 綜合研究結果，提供建議作為企業界與後續研究者進一步研究之參考。

1.4 研究範圍

本研究範圍是以就讀台南縣高中職應屆畢業生為研究對象，根據教育部九十二學年度台南縣現有編制高中職 27 所。主要探討高中職應屆畢業生之人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度及生涯導向之間的差異與研究變項間的相關與影響分析。

1.5 研究限制

本研究的對象為台南縣高中職應屆畢業生，由於城鄉差距，因此，本研究之結論並不一定能推估到全國其他縣市。

1.6 研究步驟及流程

本研究之進流程如圖 1.1 所示，茲將相關步驟說明如下：

1. 主題確定：針對研究者個人背景相關之問題，依研究目的、對象與範圍，評估研究主題之可行性。
2. 文獻探討：蒐集與研究主題相關之文獻資料，閱讀並歸納整理。
3. 研究設計：根據研究動機、目的及文獻探討建構出研究架構及研究方法。
4. 問卷調查：依據研究架構及方法設計問卷並進行問卷調查。
5. 整理與分析：問卷回收後，剔除無效問卷，即進行問卷編碼及資料登錄，而後以SPSS/WINDOW 8.0 中文版程式系統進行電腦統計分析，並針對各項統計結果進行整理與探討。
6. 結論與建議：根據統計分析結果，最後做成結論與具體可行之建議。

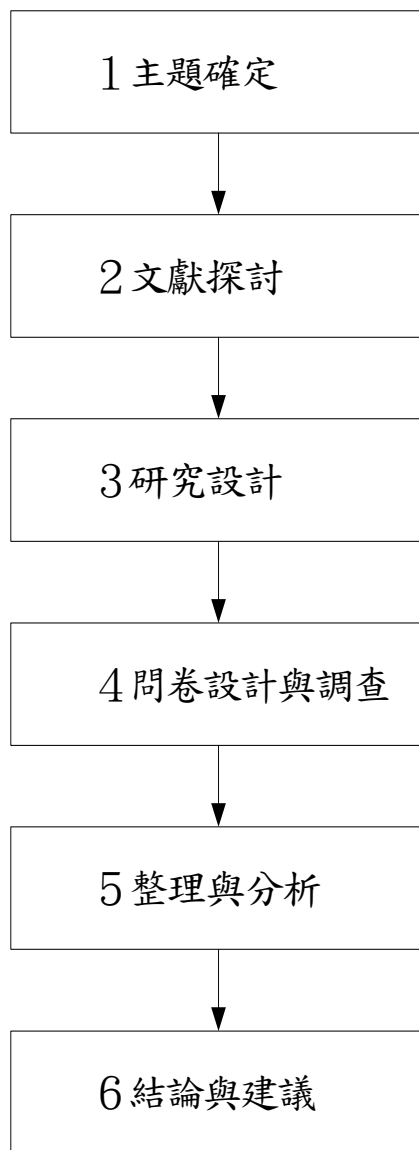


圖1.1 研究步驟流程圖

第二章 文獻探討

2.1 人格特質

日常生活中，我們的思想意念和言行，以及各種大大小小的舉止無一不是我們個人人格的表徵，人格會影響一個人對事物的取捨，事業前途的選擇，配偶的擇取等；職場上，的確需要瞭解自己以及生活中所接近的人之人格；以求得個人與個人之間，個人與團體之間的互相諒解，互相融洽，互相適應，獲致彼此的聯誼與合作(余昭，民 68)。本節分為人格的意義、人格特質的定義、五大人格特質理論、五大人格特質的實證研究等四部份，敘述如下：

2.1.1 人格的意義

人格一詞源自於拉丁語「persona」，其意思是面具(mask)，是指舞台上戲子表演的戲劇中，演員藉由戴面具扮演不同的角色，藉由不同角色的扮演，個人就有不同的思想、習慣、說話方式與表情動作，都可以看作是人格的表現(李序僧，民 57)。

人格係由個人對環境適應所顯現的行為來定義，故在從事人格研究時，必須設計情境以引發個人對人、對己及對事物的反應，藉以由此觀察其人格(張春興，民 80)。如 Guilford(1959)將人格特質分為七大類：生理、需要、興趣、態度、性情、嗜好、型態等。Wiggins (1996)認為人格是人類心理成長與發展的過程；而 David(1989)則認為人格乃是可以判定個人與他人之間具有共同性與差異性的一種恆久特質與傾向。

一個人的行為是相當複雜而且充滿許多不確定性的，為了瞭解他人、認識自我，以期對人的行為提出合理的解釋，近百年來，許多心理

學家嘗試透過科學方法的驗證，企圖找出具合乎邏輯的定義、工具，以對人類的行為給予具體的描述，而人格便成為各學者一個重要的研究課題。因此其生活歷程中，對人、對事、對自己、以至於對整體環境適應時所顯示的獨特且持久之特性，這些特性決定個體在環境包括物理的和社會的適應上的行為模式(葛樹人，民 85)。

2.1.2 人格特質的定義

人格並非單指一種特徵而是由多種特徵所構成，這些特徵統稱為心理特徵或人格特質。各學者對人格特質（personality traits）的定義至今仍眾說紛云，茲將各學者對人格特質之定義整理如下表 2.1:

表2.1 人格特質的定義

學者	定義
Guilford (1959)	人格特質是使個體與其他個體間不同的一種持久、特殊的特質。
Allport (1961)	人格是位於個體心理系統之內的動態組，是決定個人思與行為的獨特型式。
Scott & Mitchell (1972)	人格的形成是一連串心理層面成長與發展的累積。
Cattell (1973)	在他的研究中提出了十六種主要人格特質，例如內向與外向，愚笨與聰明，順從與跋扈等等。
Phares (1986)	為具有特徵的思想、感情和行為模式，它可以區分每個人和他人之互異，而且在不同的時間和情境中具有持久性。
吳秉恩 (民 75)	在組織行為的領域中，亦擴及社會或人際技能之內涵，甚或組織中他人對某人的觀感。
楊國樞 (民 78)	個體與環境交互作用的過程中，所形成的一種持久性特質。
張春興 (民 78)	人格是個人在對己、對人、對環境事物適應時，於行為上所顯示的獨特性格；此種獨特性格，係在遺傳與環境等因素交互作用下，由逐漸發展的心理特質所構成。
郭欣易 (民 89)	個人在面對環境的刺激時，所形成的持久性特質，此特質為其所有行為之依據，具有一致性及規則性且因人而異。
周惠莉 (民 92)	人格特質是用來表示一個人的思考模式、感情表達和行為特性之一般總和，用來區辨自己與他人的一種獨特性質。

資料來源：本研究整理

一般而言，以特質定義人格是考慮它的穩定性、持久性並且在傳統上與才能或能力有所區別 (Watson, Clark & Harkness, 1994)。人格行為階層的特徵是在具體的表現，故科學的研究方法，重視人格特質的分析與差異比較的標準，並以向度 (dimension) 的觀念做為比較差異的標準 (李序僧，民 57)。

個體的行為，反映個體獨特的人格特徵 (Personality Characteristics)，如膽怯、富攻擊性、順從、懶惰、忠誠或害羞等，這些特徵若持續出現在許多不同的情境中，則我們稱為「人格特質」 (Personality Traits)。簡而言之，人格即指個人特徵 (Characteristics) 的獨特組成，其決定了人與環境的互動模式，而特質 (Trait) 乃是一個持續的構面 (例如：社交性、獨立性、成就需求等)，被使用在解釋不同情境下一個人行為的「一致性」 (Gatewood & Field, 1998)。因此「人格特質」在人的一生中是穩定，且為重要的主成因素 (Costa & McCrae, 1992)。

綜合上述可知，人格特質是人格中其特徵的強化。人格也是一種整體表現，其各項特質都是相輔相成的，無法用單一的特質來完整描述一個體的人格。但為了預測個體在組織中的行為，學者們研究出許多屬性可用來分析個體之人格特質，例如內外控傾向、五大人格特質、AB 型傾向、風險偏好傾向與成就取向等等。

2.1.3 五大人格特質理論

雖然人格測驗並非是甄選工具最佳的一種，但是許多研究者已經發現，適當的搜集人格資料，將有助於甄選決策的制定，近年來人格測驗逐漸被接受的原因即是「五大人格特質」 (The Big Five Model) 的出現，讓持不同觀點的人格心理學者凝聚了共識 (Costa & McCrae, 1992)。自八十

年代以來，研究人格特質的心理學家已經從各個不同的構面證明五大人格特質理論的適用性(Wiggins,1996)，不同的學者並且一致認同，這樣的人格模型是正確而且可以進一步運用的(McCrae,1992)。本研究為符合時代潮流故延用之，以下針對此一理論作論述。

現今五大人格模式已成為研究人格的典範(personality paradigm) (Blue, 2000 ; Howard & Howard, 1995 ; McCrae & Costa, 1990)。追溯五大人格特質 (The Big Five Model) 的歷史，一開始乃由Galton(1884)提出詞彙假設 (Lexical Hypothesis)，即用人格特質特徵 (Personality Traits) 來描述人，用Roget's 同義詞辭典來區分人的人格特質，估計它包含一千多個表示特徵的字；Allport和Odbert(1936)延續Galton的方式，區分人格特質特徵名詞，並提出一個列表，他們的4500字的概要是過去60年來美國研究人格特質語言的創始者。由韋伯斯特新國際辭典 (Webster's New International Dictionary) 中挑出17953個描述人格特質和個人行為的詞，經由Cattell(1943)重新區分及縮減，列表的特徵描述詞僅剩171個。

第一個基於Allport和Odbert列表產生五因素來描述人格特質結構的人是Fiske(1949)，但並非我們今日所見的Big Five。到了1963年，Norman根據他對Allport、Cattell及其它特質論者早期研究，進行一項由同儕間相互評量的因素分析，結果發現五個基本因素，然後Goldberg(1990)從新的變項列表中發現五大特質來支持五因素模型。近年來一些文獻評論者的結論是人格可以五種廣泛的因素解釋，五大人格模式是到目前為止最被廣泛接受的(Digman,1990 ; Goldberg,1993)。

五大人格特質並不是只有五種人格特質，而是五種廣泛的因素，做為一種組成較大數量的人類特質架構(Goldberg,1993)。五大人格特質 (big-five model) ，或稱五因子模式(five actor model)，簡稱FFM。而其

中最被廣為接受的是 McCrae & Costa(1992)使用的分類法，McCrae & Costa 將人格特質歸類為外向性、開放性、勤勉正直性、親和性、情緒敏感性等五大類〈五大人格特質典型特徵如表 2.2〉，茲分述如下：

1. 外向性 (Extraversion)：指一個人對於與他人間關係感到舒適之程度或數目，若一個人對自己和他之間舒適的關係越高或越多，則表示其越外向。特徵除了自信、主動活躍、喜歡表現，尚有喜歡交朋友、愛參與熱鬧場合、活潑外向。
2. 開放性 (Openness to Experience)：指一個人興趣之多寡及深度。若一個人興趣越多樣化，則其開放性越高，但相對深度較淺，反之則開放性越低。其特徵為具有開闊心胸、富於想像力、好奇心、創造力、喜歡思考及求新求變。
3. 勤勉正直性 (Conscientiousness)：指一個人對追求的目標之專心中程度，若一個人目標越少、越專心致力於其上，則其勤勉正直程度越高。其特徵有努力工作、成就導向、不屈不撓、有始有終，此外也意涵負責守紀律、循規蹈矩、謹慎有責任感、細心。
4. 親和性 (Agreeableness)：指一個人對於他人所訂下之規範的遵循程度，例如對主管、父母、配偶等人規範之遵循程度越高，則其親和性程度越高。其特徵為有禮貌、令人信賴、待人友善、容易相處、寬容。
5. 情緒敏感性 (Emotional Stability; Neuroticism)：指能激起一個人負面情感之刺激所需之數目及強度，當一個人所能接受的刺激越少，則其情緒敏感性越高。其特徵為容易緊張、過分擔心、缺乏安全感，較不能妥善控制自己的情緒、敏感。

表2.2 五大人格特質典型特徵

人格特質	典型特徵
外向性	自信、主動活躍、喜歡表現、喜歡交朋友、愛參與熱鬧場合、活潑外向。
開放性	有開闊心胸、富於想像力、好奇心、創造力、喜歡思考及求新求變。
勤勉正直性	努力、有始有終、不屈不撓、循規蹈矩、謹慎、有責任感、細心。
親和性	有禮貌、令人信賴、待人友善、容易相處、寬容。
情緒敏感性	容易緊張、過分擔心、缺乏安全感，較不能妥善控制情緒、敏感。

資料來源：McCrae R.R., Costa P.T., Busch CM. (1986), Evaluating Comprehensiveness in Personality Systems: The California Q-set and the Five-factor Model, *Journal of Personality*, 54, pp.430-446.

2.1.4 五大人格特質的實證研究

根據文獻，五大人格特質的變項與職業行為的變項有關。例如外向性與工作滿意度呈正相關 (Tokar & Subich, 1997)，勤勉正直性對工作績效的預測性最具效度(Barrick & Mount, 1991, 1993；Behling,1998)；勤勉正直性與組織承諾有顯著差異(周惠英，民 88)。勤勉正直性在高自治性的環境中與工作績效呈負相關(Barrick & Mount,1993)。情緒敏感性與職業上的優柔寡斷有關，並且可能影響做決定風格(decision making style) (Chartrand,Rose, Elliott, Marmarosh & Caldwell,1993)。親和性與轉換型領導有顯著相關。勤勉正直性愈高的個體愈具有轉換型領導中的智力啟發特質。外向性與轉換型領導有顯著相關(周惠莉，民 92)。

另外，研究發現針對台灣的大學生，研究他們對於人的人格知覺構面是否也能有五大因素，研究結果發現獲得的人格知覺因素，有相同之

處，但也有其不同點(楊國樞，民 90；李元墩、李坤崇，民 86)。林能白、丘宏昌(民 88)針對房屋仲介、資訊服務以及證券業等服務人員的資料分析結果，大致與五大人格特質分類相同。張志峰(民 85)針對保險業的業務員的研究結果，大體而言亦能與美國樣本的五因素結構相同。以上研究皆可顯示五大人格特質分類似乎可提供一個明確、共通的語言做為跨文化的人格特質討論，而不受地域及文化的約制，五大人格特質分類亦適用在台灣地區。本研究係以 McCrae & Costa (1992)為主要五大人格特質定義分類，用來探討高中職學生在人格特質的區分上不同的生涯導向。

2.2 工作價值觀

西方組織心理學對於工作價值觀的探討開始於 1950 年代前後，一般認為個人的工作態度和工作表現，與個人的價值觀有密切的關係，個人對工作價值觀的看法會影響職業的選擇、發展及表現(陳銘宗、劉兆明，民 84)。本節分為工作價值觀的定義、工作價值觀的分類、工作價值觀的相關研究與影響因素、工作價值觀與個人變項關係等四部份，敘述如下：

2.2.1 工作價值觀的定義

工作價值觀 (work value) 的概念衍生自價值觀。價值觀是一種抽象的概念，至於工作價值觀的意義，Super (1970) 將工作價值觀定義為與工作有關的目標，是個人內在所需要，且是個人在從事活動時所追求的工作特質與屬性；Kalleberg (1977)認為，工作價值觀是個人對於其工作贊同與尊重的渴望，並能反映出個人在工作中，所希望追求或擁有的條件。

Ravlian & Meglino (1989)認為，工作價值觀是指「對各種工作行為方

式，特別是為社會所接受的」的偏愛程度。因此，工作價值觀乃是個人對工作特性重視與偏好的程度，代表個人的信念與態度傾向，可以用以引導個人工作行為與表現的動向(邱淑媛，民 82)。吳聰賢(民 72)則提出，工作價值觀是針對某一特定工作所反應之價值取向；工作所具有的意義，以及與工作相關之規範、道德倫理及行為準則等皆是工作價值觀的表徵概念。

吳鐵雄等人(民 85)以大專畢業在職人員的工作價值觀為基礎，根據國內外有關工作價值觀理論與工具的架構、以及學者專家寶貴意見來決定量表架構，編製本土化「工作價值觀量表」，其將工作價值觀定義為「個體用於從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據以表現工作行為、追求工作目標。」

綜合上述，研究者認為工作價值觀是個人從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據以表現工作行為、追求工作目標指標，它深深影響個人對工作的知覺與評價。

2.2.2 工作價值觀的分類

由於對工作價值觀的定義與研究目的之不同，因此對於工作價值觀的分類方式有所差異，如早期 Wollack(1971)提出內在價值、組織成員倫理、晉升價值、社會地位價值、傳統倫理價值與薪酬價值等六大類；Elizur(1984)將之區分為工作結果及工作績效兩方面；Vaus & McAllister(1991)將工作價值觀分為內在價值與外在價值兩大類。由於，不同學者理論基礎背景，對工作價值評量內容也不盡相同，茲針對著名的國內外學者對工作價值觀的內涵及分類整理如表 2.3 所示。

表2.3 工作價值觀之分類

作者	工作價值觀類別
Super (1970)	利他主義、審美、創意、智慧激發、獨立性、成就感、聲望、管理權力、經濟報酬、安全感、工作環境、與上司的關係、與同事的關係、變化性、生活方式等十五個向度。
Wollack (1971)	區分為六構面： 1.內在價值 2.組織成員倫理 3.晉升價值 4.社會地位價值 5.傳統倫理價值 6.薪酬價值
Rokeach (1973)	將工作價值觀分為目的性價值觀與工具性價值觀兩大類。
Miller (1974)	利他主義、審美、創意、智慧激發、成就感、管理權力、經濟報酬、獨立性、聲望、安全感、與上司關係、與同事關係、工作環境、變化性、生活方式等。
Kalleberg (1977)	區分為六構面：內在構面（工作有趣）、便利構面、財務構面、同事關係、生涯機會、資源適切性。
Elizur (1984)	將工作價值觀之範圍系統化，區分為兩大類： 1. 工作結果：手段、物質的；情感、社會的；認知、心理的。 2. 工作績效：資源性，來自系統；報酬，來自工作績效。
Vaus & McAllister (1991)	將工作價值觀區分為內在價值與外在價值兩大類。
王叢桂 (民81)	根據Rokeach 的價值分類，將之區分為： 1. 工作目的價值：個體工作的目標。 2. 工作手段價值：為達成工作目標而重視的價值。
黃同圳 (民82)	1. 工作期望：對工作內容與結果所產生之各種內在、外在效益之重要性評價。 2. 工作信念：指一個人對於工作或經濟活動所秉持之觀點、動機與需求。
吳鐵雄 (民85)	區分為兩方面： 1. 目的價值：自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向。 2. 工具價值：社會互動取向、組織安全與經濟取向、安定與免於焦慮取向、休閒健康與交通取向。
徐善德 (民86)	將工作價值觀分為成長與發展、成就與聲望、創新與變化、工作環境四個向度。
李冠儀 (民89)	將工作價值觀分成自主創造、組織安全、人際關係、成就聲望、物質報酬、健康休閒六個向度。
孫沁光 (民90)	區分為兩方面： 1. 內在的價值 2. 外在的價值

資料來源：本研究整理

國內外學者對於工作價值觀內涵的分類均有不同的看法：Zytowski 歸納 1970 年以前的研究及明尼蘇答重要性量表 (Minnesota Importance Questionnaire, M.I.Q.) 所提出的工作價值觀量表歸納為內在價值、外在價值及伴隨價值三類。

吳鐵雄等人(民 85)將工作價值觀分為兩大領域「目的價值」與「工具價值」，前者又可細分為「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」3 構面，後者細分為「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」、「休閒健康與交通取向」4 構面。其「工作價值觀量表」根據此分類，每個分量表各有 7 題，共 49 個題項。茲闡述兩領域與七分量表意義與內涵於後：

1. 「目的價值」領域：

受試者對「工作時是否不斷追求個人自我成長，發揮個人才能與創造力，提升生活品質，獲得成就感與領導權力及贏得他人尊重與肯定以及達成人生目標」的重視程度。此領域包括「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」三個分量表。

(1) 自我成長取向：受試者對「工作時是否不斷獲得新知與自我成長，發揮創造力以及促進個人發展」的重視程度。

(2) 自我實現取向：受試者對「工作時是否實現人生目標，展現個人才華，提升生活品質以及增進社會福祉」的重視程度。

(3) 尊嚴取向：受試者對「工作時能否滿足個人成就感，獲得自我肯定與自主性，贏得他人尊重以及擁有管理全力和支配力」的重視程度。

2. 「工具價值」領域：

受試者對「工作時能否獲得良好的社會互動，擁有良好的人際關係

與穩定的生活，免於工作所衍生的焦慮，服務於組織制度與環境完善的組織來滿足安全感及維持生活所需的報酬與休閒活動」的重視程度。此領域包括「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」、「休閒健康與交通取向」四個分量表。

- (1) 社會互動取向：受試者對「工作時能否獲得良好的社會互動，與上司和同事分享喜怒哀樂以及與他人建立良好的人際關係」的重視程度。
- (2) 組織安全與經濟取向：受試者對「工作時能否獲得合理的經濟報酬以及組織是否有完善的制度以滿足安全感」的重視程度。
- (3) 安定與免於焦慮取向：受試者對「工作時能否穩定而規律的工作以及免於緊張、混亂、焦慮與恐懼」的重視程度。
- (4) 休閒健康與交通取向：受試者對「工作時能否獲得充足的體能活動、擁有充分的休閒活動以及交通便利」的重視程度。

2.2.3 工作價值觀的相關研究與影響因素

國內有關工作價值觀的研究很多，在研究時間上，近幾年都有與工作價值觀相關的研究出爐，研究對象多為大專生及初入職場的工作者，因為這個族群的青年人正是處於職業選擇與職業試探的時期，對此族群探究其工作價值觀，實在格外有意義。茲將相關的研究，依研究者、研究對象、研究發現，彙整如表 2.4 所示。

表2.4 工作價值觀相關研究彙整表

研究者	研究對象	研究發現
Jurgensen (1978)	汽油公司員工	性別、年齡因素在工作價值觀上呈顯著差異。
Frick (1995)	企業員工	個人的教育程度對工作價值觀最具有顯著差異影響，專業背景的影響次之，而性別則否。
Funderburg (1996)	教師	工作價值觀對工作滿足有顯著性影響。
黃同圳 (民81)	青年勞工	年齡、教育程度、性別、婚姻狀況、成長環境、工作天數與工作價值信念呈顯著差異；內在工作價值信念對組織向心力有正向之顯著影響。
陳淑玲 (民85)	全省製造業及服務業的在職新人類	個人特徵、公司特徵與工作價值觀有部分顯著差異存在，家庭特徵與工作特徵無顯著差異。
莊雅雯 (民87)	中部地區企業員工	性別、年齡、年資、職位、工作性質、學歷、婚姻在工作價值觀構面上有顯著差異。
段宜廷 (民88)	製造業、服務業員工	1. 影響工作價值觀的個人、企業變項以職位、性別、年齡、年資為主。 2. 工作價值觀和工作滿足感關係與組織成員倫理、向上努力、社會地位三構面較具相關性。
劉佩嘉 (民92)	高科技產業工程師	發現工作價值觀影響職涯的選擇進而影響生涯的發展；生涯的選擇亦影響工作價值觀與職涯的鋪陳。

資料來源：本研究整理

2.2.4 工作價值觀與個人背景變項之關係

茲將個人背景變項中性別、年齡、教育程度與個人工作價值觀之國內相關研究結果整理如下表 2.5 所示。

表2.5 個人變項與工作價值觀之國內相關研究結果

變項	研究者	年代	研究結果
性別	朴英培	民77	女性員工比較重視工作薪酬價值；男性員工比較重視工作內在價值及社會地位價值。
	邱淑媛	民82	女性員工比男性員工重視人際關係與工作環境。
	彭雅珍	民87	女性教師對「創新變化」的重視程度顯著高於男性教師。
	徐增圓	民88	新世代女性較男性重視集體利益與謙和寬容等工作價值觀。
	黃浩杰	民89	女性員工較重視安全福利，男性員工較重視成就聲望的工作價值觀。
	鍾志明	民89	女性比男性在「自我成長」與「交通取向」兩項工作價值觀上有更高傾向。
	莊修田	民91	不同性別的室內設計業者，對於收穫保障、健康休閒、免於焦慮等工作價值觀的重視程度有顯著差異。
年齡	朴英培	民77	年紀愈大愈重視工作內在價值及社會地位價值，而較不重視工作薪酬價值。
	邱淑媛	民82	年輕員工較年長員工重視人際關係與工作地位。
	彭雅珍	民87	51歲以上之國小教師在整體工作價值觀、成長發展、工作環境重視程度顯著高於30歲以下及31-40歲之教師。
	徐增圓	民88	愈年長的非新世代工作者對集體利益、能力與理智、謙和寬容以及尊重傳統等工作價值觀愈重視。
	鍾志明	民89	不同年齡的受測者在「安定與免於焦慮」有顯著差異。
	莊修田	民91	年齡對收穫保障、健康休閒、自我實現、免於焦慮等工作價值觀具有顯著影響。
教育程度	邱淑媛	民82	教育程度高之員工較重視工作內在價值、晉升及社會地位價值；而教育程度較低的員工較重視工作薪籌價值。
	朴英培	民87	學歷較高的員工比低學歷員工更重視自我肯定和表現。
	徐增圓	民88	新世代工作者中教育程度較低者較重視平安和諧的工作價值觀。
	鍾志明	民89	高中職比專科學歷員工更重視「自我成長」。

資料來源：1.許佳錚（民91），圖書出版編輯人員工作價值觀與組織承諾之關係研究
2.本研究整理

2.3 金錢倫理觀

2.3.1 金錢的意義

金錢是人們生活中的一個重要因素，是無生命的一個物體，最初始的功用是源於物物交換的觀念和想法，Furnham 和 Argyle(1998)認為：金錢是一個交易的媒介且具有客觀的功能，也是一種主觀上的認知；它可以被用來換取商品和服務並當成衡量價值的標準，也就是說，人們可以藉由金錢當成一個單位來比較各種不同物品的價值。此外，金錢也可以用來作為價值的儲存及遞延支付的標準。人們發展各自對金錢不同的態度和行為，因此每一個人在金錢的處理上都會投射出不同的價值觀；同樣的，在社會或團體中對金錢也會發展出一套規定或原則如同社會的規範指導人們的行為(Belk & Wallendorf, 1990)。

Wernimont & Fitzpatrick(1972)以語意差別法研究金錢的意義，藉由因素分析得出金錢意義的七個因素：

- 1.可恥的、失敗的 (shameful failure)：金錢是失敗的，是難堪的、墮落、降級的來源，金錢是被否定的，金錢是與成功、進取、榮譽、鼓勵背道而馳的，總之金錢帶來負面的價值。
- 2.社會接受度 (social acceptability)：金錢是不錯的東西，其意義相似於童子軍的人格表徵。
- 3.藐視態度 (pooh-pooh attitude)：對金錢抱持「酸葡萄」或「不屑一顧」的態度。
- 4.邪惡道德因素 (moral evil factor)：依道德標準給予金錢相當負面的評估。
- 5.舒適安全 (comfortable security)：金錢代表現實、經濟、物質等價值。

6.社會排拒 (social unacceptability)：視金錢為不科學的、女性化的、愚純的、冷淡的東西。

7.保守的商業價值 (conservative business values)：視金錢為具秘密價值物品。

2.3.2 金錢倫理

人們對金錢的態度可視為早期經驗的總和，這些態度的養成來自於個人特質、社會化過程、雙親收入、教育程度、社會地位、宗教信仰、養育子女及用錢習慣所產生之影響(Furnham, 1984；Tang & Kim, 1995)，並且這些態度將會持續且永久的影響一個人(Kirkcaldy & Furnham, 1993)。

Tang & Gilbert(1995)發現，內在的工作滿足感跟「金錢象徵自由與權力」相關，外在的工作滿足感跟「金錢並不邪惡」相關。Tang(1995)發現人們對於金錢有著正面的態度，包括金錢代表成功，金錢不是壞事，謹慎的計劃預算是重要的；而認可金錢倫理者的動機通常來自外在的報酬，且最感興趣和滿意是利潤、利益、紅利的分享、或其他可能的補貼方案。Tang 等人(1997)比較美國、英國、台灣的工作者，在控制年齡、性別與教育程度後，發現美國的工作者在自尊以及內在工作滿足感上，得分最高；台灣的工作者認可新教式工作倫理，對金錢的尊重程度最高，最相信「金錢代表成就」；英國的工作者則認為「金錢就是權力」，在工作滿足感最低。

有關金錢倫理觀 (ethics of money) 的實證研究方面，Wernimont & Fitzpatrick 在 1972 年以美國中西部大城市之學生與上班族為對象進行實證分析，結果得出金錢態度的面向為：金錢象徵社會的接受程度、道德之惡、安全感等，此為金錢態度實證研究之先驅，也因此引發許多學者

的興趣，開始研究設計各種不同的金錢態度衡量量表，其中又以 Yamauchi & Templer(1982)的金錢態度量表（Money Attitude Scale, MAS）、Furnham(1984)的金錢信念與行為量表（Money Beliefs and Behavior Scale, MBBS）及 Tang(1992)的金錢倫理道德量表（Money Ethic Scale, MES）最為大家所採用。以下將此 3 種不同的金錢態度衡量量表整理與比較如表 2.6 所示。

表2.6 金錢態度量表之比較

量表名稱	金錢態度量表 (Money Attitude Scale, MAS)	金錢信念與行為量表 (Money Beliefs and Behavior Scale, MBBS)	金錢倫理道德量表 (Money Ethic Scale, MES)，此量表分別於1995年縮減為12題。
研究學者	Yamauchi & Templer(1982)	Furnham(1984)	Tang(1992)
研究目的	提供夫妻因金錢衝突的婚姻諮商之用。	欲發展多向度的有效測量工具，並探討人口統計變項、社會工作信念、金錢信念與行為的關係。	為一多重構面的量表，目的在測量人們的金錢態度。
研究構面	因素分析後所得出的共同因素名稱：1. 權力-名望 (Power-Prestige) 2. 維持-時間 (Retention-Time) 3. 不信任(Distrust) 4. 品質(Quality) 5. 焦慮(Anxiety)	因素分析後所得出的共同因素名稱： 1. 固執(Obsession) 2. 權力/花費 (Power/Spending) 3. 保留(Retention) 4. 安全/保守 (Security/conservative) 5. 匱乏(Inadequacy) 6. 努力/能力 (Effort/Ability)	因素分析後所得出的共同因素名稱：1. 善(Good) 2. 邪惡(Evil) 3. 成就(Achievement) 4. 尊敬-自尊(Respect-Esteem) 5. 自由-權力(Freedom-Power) 6. 預算(Budget)。但Tang在1999年又於精簡版中作因素分析，最後萃取出三大因素名稱為：1. 邪惡(Evil) 2. 預算(Budget) 3. 成功(Success)。
研究結果	1. 「收入」與金錢的知覺與態度並無相關。 2. Yamauchi & Templer並沒有分析年齡、性別所造成的差異。	1. 性別、年齡、教育程度、收入對金錢的憂慮態度有影響。 2. 年齡、教育程度、新教工作倫理信念在金錢態度上有顯著差異。	1. 對工作滿意度高的人認為金錢不是邪惡的。2. 對金錢管理控制程度高者，對生活的滿意度也較高。3. 男性比女性對金錢抱持著更正向態度，且視金錢為成就的象徵。

資料來源：1. 本研究整理

2. 廖家玲（民90），員工人格特質、金錢態度與工作績效及離職行為之探索性研究

另外，Prince(1993)探討自尊與金錢態度之關係，認為金錢態度包括：金錢信念（例如：有錢人是低俗的）與金錢價值（例如：貴重的衣物是重要的）。Newcomb & Rabow(1999)編製的金錢量表（Money Scale），分為父母習慣、性別信念、自己和他人、目前習慣、對未來的計劃及期望等五個面向，探討金錢方面之家庭經驗、現今之金錢信念和態度。

本研究欲探討高中職生金錢倫理觀行為之情感、行為、認知方面對於未來工作的影響，因此本研究之量表採用 Tang 之金錢倫理道德量表。Tang(1995)修訂 1992 年編製的金錢倫理觀量表，從原來的 30 題減為 12 題，並從六個因素改為三個因素稱為簡式量表（Short Money Ethic Scale），仍保有三種成份，分別為：（1）成功（success）－認知成份（2）預算（budget）－行為成份（3）惡（evil）－情感成份。以下針對本研究對 Tang 之量表構面分別以認知、情感與行為三成份之分類方式作一解釋：

1. 金錢象徵成功：此屬於金錢認知成份，意指金錢可以影響及控制他人、金錢象徵名位權力、金錢可以帶來自主與自由、金錢代表一個人成就與成功的象徵、金錢幫助人表現出他的能力、藉由金錢可以肯定自我價值與自尊及獲得他人的尊敬、金錢是具有吸引力的。
2. 金錢象徵邪惡：此屬於金錢情感成份，意指金錢會帶給人負向的感覺、感覺金錢是邪惡的、對金錢有焦慮感及不信任感、煩惱財務無法安定、擔心錢多錢少、擔心錢不夠用等等。
3. 金錢象徵預算：此屬於金錢行為成份，意指金錢使用的謹慎程度，即能對金錢作一良好的規劃與運用，以使未來無金錢短缺之虞。

2.3.3 金錢在管理方面之相關研究

金錢有激勵人的力量，同時也讓人在無法擁有它時產生焦慮及不快

樂的情緒(Furnham, 1996)，由於金錢有這樣影響人們行為的力量，愈來愈多的管理學者興起了了解金錢和管理相關議題的興趣(Wernimont & Fitzpatrick, 1972; Furnham, 1996; Tang, 1992,1993; Lim & Teo, 1997)。在大部分關於金錢的管理文獻中，研究者主要在探討金錢當作報償和報償如何影響激勵、工作態度和行動；而報償通常和工作滿意、努力、或工作績效等有相關。綜合不同學者之研究，將其整理於下表 2.7 所示。

表2.7 金錢態度的相關理論與研究

學者	年代	相關研究
Wernimont & Fitzpatrick	1972	1.性別、社會階層、工作經驗為預測金錢態度的有效因素2.就業者對金錢的態度比失業者來得正向。
Yamauchi & Templer	1982	1. 金錢態度與個人收入多寡無相關 2.夫妻之金錢態度有差異。
Furnham	1984	1.性別、年齡、教育程度是金錢憂慮的影響因素 2.年齡愈大者，對金錢的使用愈謹慎小心。
Gresham & Fontenot	1989	1.性別為金錢信念行為的影響因素 2.女性較男性傾向於認為金錢象徵權力且她們對金錢的焦慮感較高。
Tang	1992	1.年齡、收入、工作倫理、社會政治與宗教價值觀會影響金錢態度 2.年齡愈大，用錢愈謹慎小心 3.女性對錢的謹慎程度高於男性。
Lynn	1993	1.男性比女性來得認為金錢代表著成就 2.男性較女性重視金錢。
Prince	1993	男性在金錢自信度與金錢管理能力等正向情緒皆顯著高於女性。
Andersen, Camp, kiss, Wakita& Weyeneth	1993	年齡影響金錢預算態度，彼此間呈現顯著相關。
Tang	1995	金錢態度面向包括成功（認知成分）、預算（行動成分）與邪惡（情感成分）。
Tang, Arocas & Whiteside	1997	金錢態度可用來預測收入與生活滿意度。

表2.6 金錢態度的相關理論與研究 (續)

Tang & Kim	1999	金錢態度可用於預測員工之組織行為、工作績效、內在工作滿意度與組織承諾。
Tang T.L.P. & Kim & Tang D.S.H.	2000	金錢態度可用於預測員工之自願性離職與內在工作滿意度。
黃蘭雯	民85	女生、國中生、居住在鄉村者以及有儲蓄習慣者對金錢有較正確的關係需求滿足度，對金錢觀的影響較關係慾望來得大，在高中生樣本中則恰好相反。
蔡瑞華	民89	有儲蓄習慣者、知覺家庭經濟狀況較佳者對金錢規劃及處理傾向謹慎。愈常受到父母金錢教養者對金錢規劃及處理較不謹慎。
廖家玲	民90	1.金錢態度(邪惡)與員工工作績效有顯著相關。 2.愈具盡心性者，其工作績效愈佳。 3.配合度高的員工，其愈不容易產生離職行為。 4.人格特質對金錢態度有顯著影響性。
曾志凌	民91	金錢倫理觀對工程師之專業承諾雖有一定之影響力，但當工作偏好、工作狂、完美主義等變項納入考量時，不同需求程度所形成的階層關係，而產生金錢倫理觀對工程師的專業承諾解釋力下降的結果。
吳文輝	民91	1.軟體工程師對自己賺錢的能力愈自豪，愈會付出心力協助公司不斷的精進與邁向成功。 2.金錢倫理觀無助於軟體工程師的留職意願。 3.金錢倫理觀之賺錢、以及儲蓄對軟體工程師的專業認同有顯著的正相關。 4.金錢倫理觀之賺錢對軟體工程師的專業投入有顯著的正相關。
廖芳偉	民91	金錢是「好的、重要的」傾向愈高，則對組織的認同及組織的投入就愈低。
蔡明鑽	民92	重視金錢預算的傾向愈強時，則對專業投入就愈高。 認同金錢代表權力的傾向愈強時，則留職意願就愈低。

資料來源：本研究整理

在金錢倫理觀方面最普遍的研究類型是關於個人對金錢的態度或信念與個人特質的相關研究；此外，還有與工作相關的行為、滿意度等相關研究探討。關於金錢態度或行為與其他個人特質之關係，顯示重視金

錢且願意承擔風險的人較具有感覺尋求、競爭性、物質主義及控制等特質(Kirkcaldy & Furnham, 1993; Richins & Rudmin, 1994)。

當人們想得到金錢且認為金錢是好的，通常會表現出高度自尊及高成就需求、認同新教工作倫理(Protestant Work Ethic, 如 Mirels & Garrett, 1971), 且具有外控及 A 型性格(Furnham, 1984; Kirkcaldy & Furnham, 1993; Tang, 1992, 1993, 1995; Tang & Gilbert, 1995)。認為金錢是邪惡的人亦具有高度自尊、高成就需求(Tang, 1995)。認為金錢代表成功和尊敬者具有 A 型性格。此外，認為金錢代表自由／權力者還具有 A 型性格(Tang & Gilbert, 1995)。

Tang 和 Kim(1999)的研究結果發現，金錢倫理量表的三個構面（預算、邪惡和成功）可以顯著預測組織公民行為（包含二個構面：利他主義和誠實內斂）、組織承諾及內在工作滿意，但無法預測外在工作滿意；而重視預算的人傾向於表現出高度的利他主義、誠實內斂以及內在工作滿意；認為金錢不代表邪惡的人會表現出高度利他主義、內在工作滿意及組織承諾。

上述的實証研究結果可以發現，人口統計變項、個人特質會影響一個人的金錢倫理觀，個人的性別、年齡、收入等背景變項都會影響對金錢的態度，並且，由以上文獻觀察得知，過去許多專家學者對於金錢倫理關的探討涵蓋的層面非常廣泛，本研究將進一步去探討國內高中職應屆畢業生其金錢倫理觀對生涯導向的影響性。

2.4 工作生活品質重視度

由於高中職學生對工作生活品質的重視度之研究較為缺乏，本節旨在透過文獻的收集與分析，探討工作生活品質的重要性、意義、衡量構

面及影響工作生活品質重視度 (emphasis of work life quality) 的因素，以便應用於高中職學生工作生活品質重視度的研究上。

2.4.1 工作生活品質的重要性

工作生活品質此一概念在不同的國家中，往往會使用不同的名詞來表達。例如工作人性化 (humanization of work) 與工作生活品質可說是同義詞，而在法語系國家中普遍的說法則為工作條件的改善 (improvement of work condition)；在社會主義國家大多使用工人保護 (worker's protection)；在北歐表示的方式則多為職場民主化 (democratization of the workplace) (Delamotte & Takezawa, 1984)。而在國內，則因應英文 Quality of Work Life 之含意與配合整體環境對品質意識的全面強調，故一般研究皆採「工作生活品質」稱之 (陳彩，民 83；潘士銘，民 87)。

在二十世紀末期與二十一世紀初期，社會價值與環境的急速變遷使員工在滿足低層次的需求後，轉而追求高層次需求。工作生活品質的目標在產生更多迎合員工需求的機會，並發展員工與工作相關之潛能，同時使組織獲得更高的產量、較佳的生產品質及服務、成本及減少浪費、較少的缺席率、較低的離職率，甚至獲得更高的利潤等正向結果(王精文、賴明德，民 89)。

我國自民國 73 年勞動基準法開始實施，更加強勞工生活品質的保障，民國 87 年服務業亦納入勞基法範圍，使得更多勞工的工作生活品質獲得提升與保障。民國 76 年解嚴後勞工意識日漸抬頭，勞運、抗爭事件、離退糾紛層出不窮，工作生活品質的觀念及需求逐漸浮現，迫使政府與企業體正視勞工福利、工業安全、職業災害等議題，並陸續制訂或修改

相關法令。

QWL 的運動快速而廣泛的發展，究其原因有三個可以用來解釋人們對於 QWL 日益遽增的興趣(Sun,1988)：

- 1.日本人在QWL上獲得的卓越成功是近來研究QWL廣受歡迎的部份原因(Takeuchi,1983)。
- 2.1970年代的全球經濟困境為勞資關係帶來顯著的影響。經濟衰退、高失業率及高通貨膨脹率等經濟困境迫使勞資雙方重新思考彼此的角色定位。在1972年尼克森政府引進一限制工資與價格上漲的三階段方案，其中一項QWL實驗方案即要求工資調整要與生產力的增加互相配合，因此，在這段期間，勞資雙方對於生產力的共同關切變得非常顯著。
- 3.Katzell et.al(1975)等人都有評論到工作態度改變是社會價值革命與勞動力組成變遷的結果，他們探究QWL的風潮可源於以下理由：
 - (1)工作者勇於公開表達他們的需要和問題，並且更直接的追求個人需求的滿足，代表工作者需求的提昇。
 - (2)普遍感受到自我權力應該提昇的時代來臨，大家覺得工作、收入、就業福利及高水準生活，不再是特權而是權力。
 - (3)隨著教育水準的提昇，越來越多元化的工作技能被帶到工作環境，相對的，對於工作環境的要求也越來越高。
 - (4)為了要應付工作者的需求和快速變化的工作環境，管理者開始使用治療式的措施在多方面進行改善，經過仔細的研究，許多管理者的共同結論是從工作本身進行改善是最有效的。

大體而言，有關 QWL 的演進大致上以 1970 年為中界點。1970 以前，QWL 所關心的是工作環境，工作者健康、工作保障與工作福祉工作滿

足、勞資關係、人際關係等，由於這些關切影響爾後對勞工工作權利、勞資關係、平等就業機會等的立法；而在 1970 年代以後，QWL 運動受到能源危機引起通貨膨脹及美國商品在國際上受到劇烈競爭而產生了重大的轉變，由過去關心工作對員工的影響轉而強調如何透過工作生活品質方案來改善、提昇企業的經營效能和競爭力，這類工作生活品質的方案如品管圈、工作豐富化、工作擴大化等工作的重新設計、參與管理和自主工作團隊等許多創新的管理活動(王永大、孫本初，民 86；Sun, 1988；Graber, 1983；Nadler and Lawler, 1983)。

2.4.2 工作生活品質的意義

「工作生活品質」一詞，從 1960 年代出現以來，雖然經過四十多年的研究，學者們(Hackman & Suttle, 1977；Cummings & Huse, 1985；Efraty & Sirgy, 1990；陳家聲、樊景立，民 89)至今仍對 QWL 有著各種不同的定義。余朝權(民 83)將 Hackman & Suttle 的定義引申出四個含意：

1. 只要能衡量員工需求的重要性及滿足程度，即可估算工作生活品質。
2. 影響個人需求的重要與否的因素，以及能滿足該需求的因素，乃是決定工作生活品質的因素。
3. 任何人的工作生活品質，是個人特質與工作環境互動下的產物。
4. 改善工作生活品質的第一步，應確認員工內心最重要的需求，再設法滿足。

有關工作生活品質之研究範圍與目的皆有不同，各學者為工作生活品質所下定義如表 2.8 所示。

表2.8 國外學者定義工作生活品質

學者	工作生活品質的定義
Delamotte & Walker(1974)	工作者對有意義且滿意的工作以及影響工作地位所參與的決策需求。
Hackman & Suttle(1977)	指組織成員在組織經驗中，能滿足個人重要需求的程度。
Ahmed(1981)	包括經濟報酬與福利、安全感、工作環境的安全感與健康、組織與人際關係，以及個人生活中的內在意義。
Davis(1981)	是指工作環境對人員的適合度。
Nadler & Lawler(1983)	強調工作對員工及組織效能的影響員工參與組織問題解決及決策制定的理念。
Delomotte & Takezawa(1984)	是社會於維持經濟成長期間，能決定員工滿足與生產力的重要因素之一連串新的勞工問題與因應對策。
Shamir & Salomon(1985)	是指個人工作有關的幸福 (Well-being) 及工作者在工作中所經驗到的獎勵、滿足、壓力與規避其他負面結果的程度。
Cummings & Huse(1985)	從人、工作、組織等三方面思考，具有關心員工的福利與組織效率、提高員工參與解決和工作相關的問題與決策等兩個重要的因素。
Nirenberg(1986)	是個人對於勞動與管理雙方的關係及整體工作環境的評估。
Schuler(1987)	是代表一個組織的組織文化與管理型態，員工享有自我控制、責任感及自尊的感覺。
Efraty & Sirgy(1990)	是指在組織內個人需求被滿足的程度。
Mitchell & James(1992)	在對有組織工會的公司而言，是指工會與管理階層對於促進員工參與組織日常決策的努力。
Magid(1994)	是個人在工作單位中對工作環境所經驗到的各種知覺狀況。
Cascio(1998)	是員工在其工作上對於個人物質上與心理上福祉的知覺。
R.S.M.Lau(2000)	是提供工作場所舒適的環境，給予薪酬、工作安全、成長機會等，以支持及提昇工作滿足。

資料來源：本研究整理

不同學者對於 QWL 的看法仍存有相當大的差異，不同學者強調不同的構面，這些不同的看法主要可以歸納為三類(陳家聲、樊景立，民 89)：

1. 第一類為強調 QWL 是一種主觀的經驗與感受，這類學者認為 QWL 主要指工作及其環境對人的影響，或強調個人在組織中工作生活經驗

的主觀感受，如組織提供個人需求的滿足程度。

2. 第二類將QWL視為一種理念與價值觀，這類學者強調參與式管理、人性化管理、工業民主、人際關係等理念和西方社會的主要價值觀。如Cummings & Huse(1985)認為從個人、工作和組織三方面思考，便能獲得符合現況的定義。
3. 第三類學者強調QWL包含了一系列提昇QWL的方法、方案與途徑。

綜觀以上各個 QWL 的定義，可以發現雖然不盡相同，但大多數的定義皆是採用較廣義的說法。如 Westley(1979)指出：「吾人總以自己所欲求之目的來定義工作生活品質」，即不同的研究者因本身各自的研究旨趣，對於工作生活品質也有各種不同之定義(陳孟修，民 87)。Sun(1988)認為 QWL 雖然有來自許多不同的定義，但是都有一般共同的目標，就是藉由 QWL 的活動來增進組織的生產力和提昇員工的福祉。這樣的觀念似乎較為合情合理，也不至於過度陳述了 QWL 的正面意義，故本研究採用對 QWL 較廣泛的定義，包含了各種經濟報酬、工作環境、工作本身及各種社會性需求（人際關係、自尊、工作參與）的制度或工作設計，以提高員工的工作動機與滿足(林鈺琴，民 85)。

本研究的對象是高中職生，過去有關高中職生對未來工作生活品質重視度這方面的研究較少見，自然對高中職生工作生活品質重視度所涵蓋的範疇尚無法精確掌握，因此本研究採用較為廣義的說法來作為工作生活品質的操作性定義較為合適。

2.4.3 工作生活品質的衡量構面

回顧國內外學者除了對工作生活品質的定義不同外，在 QWL 衡量指標的選擇上也存在著非常大的差異。以下就國內外若干學者對工作生活

品質之不同的看法分別加以闡述。

1. Walton(1975)認為衡量個人工作生活品質包含以下八個構面：

- (1) 適當合理的報酬。
- (2) 安全而衛生的工作環境。
- (3) 運用及發展個人能力與潛在機會。
- (4) 工作安定及持續成長之機會。
- (5) 工作組織中的社會關係，包括公平對待、開放氣氛等。
- (6) 工作組織的法律保障，指個人的基本權利程度。
- (7) 工作與整個生活空間，指工作勤務安排與家庭生活的協調。
- (8) 工作生活外的社會面，是指能以就任組織為榮並擔任社會責任。

2. Seashore(1975)認為衡量工作生活品質，可從三方面來看：從工作者的觀點：對工作環境的滿足、工作壓力、自尊需求滿足、工作潛能的期望。從雇主的觀點：產品的品質與數量、工作程序改變的調適能力、流動率及對組織的認同感。從社會整體的觀點：包含生活水準、非工作以外的生活品質、社會調適力及生活滿足。

3. Stein(1983)認為，工作生活品質應包含下列五個構面：(1) 自制或自主。(2) 工作成果被肯定。(3) 歸屬感。(4) 自我進步與發展。(5) 外部報酬。

4. Klara & Ghosh(1984)認為，工作生活品質可從十五個構面衡量：(1) 足夠的經濟報酬。(2) 受雇者對工作的投入。(3) 受雇者對工作的參與及影響。(4) 績優升遷。(5) 與主管關係。(6) 工作群體的關係。(7) 物質上的工作環境。(8) 工作保障。(9) 安全及健康的工作條件。(10) 工會管理的關係。(11) 有機會運用自己的才能。(12) 在社會組織中的身份地位。(13) 受僱者的心理狀態。

(14) 受僱者的福利。(15) 無過度的工作壓力。

5. Levine, Taylor & Davis(1984)發展出衡量工作生活品質的七個構面：

- (1) 主管尊重我的程度及關於自己的自信程度。
- (2) 自我尊重。
- (3) 工作生活對工作外生活的影響。
- (4) 該工作對社會的貢獻。
- (5) 每天工作的變化性。
- (6) 工作的挑戰性。
- (7) 目前的工作是否能帶來未來較佳的工作機會。

6. Shamir & Salomonj(1985)的研究中針對六項有關工作生活品質的主要構面如下：

- (1) 工作特徵：自主性、回饋性。
- (2) 社會關係：與上司、同儕的關係。
- (3) 與工作相關的壓力：角色衝突、角色模糊。
- (4) 工作與非工作的關係：報償機會、個人的發展。
- (5) 權力、地位、權益：生產方法的擁有權、升遷機會、性別差異。
- (6) 其他潛在功能：工作整體性。

7. Efraty & Sirgy(1990)以四種需求滿足當作員工工作生活品質的構面：

- (1) 生存需求：包括安全與經濟資源的需求。
- (2) 社會需求：包括人際間的互動及歸屬。
- (3) 自我需求：自尊、自主。
- (4) 自我實現的需求。

8. Cascio(1998) 的研究中針對九項有關工作生活品質的主要構面如下：(1) 公平的報酬：薪資與福利的公平性。(2) 安全的工作環境：安全的工作內容、成立災難處理小組、簽訂工作安全協議等等。(3)

工作保障：保障雇用就業與建立員工退休方案。(4) 員工福利：成立醫療中心、建立諮詢輔導系統等。(5) 溝通：召開群體會議與資訊公開化。(6) 衝突解決：建立正式的申訴管道。(7) 職業生涯發展：績效評估與教育訓練的施行。(8) 員工參與：召開員工參與會議與成立品質改善團隊。(9) 自尊：使員工獨立作業、提升組織認同與關心員工。

8.林靜黛(民 76)在研究自動化對工廠員工工作生活品質影響時，發現染整從業人員認為工作生活品質主要涵蓋八個構面：(1) 工作內容。(2) 公司制度。(3) 人際關係。(4) 上司態度。(5) 工作環境。(6) 學習與成長機會。(7) 公司福利。(8) 家庭與工作關係的協調性。

9.林炯堯(民 81)將目前我國勞工生活品質依五類需求分成五個構面：

- (1) 生理需求：工資、年終獎金、勞工福利、分紅入股、勞工住宅。
- (2) 安全需求：工作安全衛生、僱用保險、勞工保險。
- (3) 社會需求：休閒娛樂、勞工教育、職前技能訓練、工作組織、勞工組織、勞工參與。
- (4) 人格需求：文化、科技、升遷獎勵、管理方式。
- (5) 自我實現需求：個人成就感及榮譽感。

10.陳彩(民 83)以新竹科學園區及工業技術研究院等高科技產業組織之專業人員為研究對象，探討工作生活品質、工作滿足與離職意願之關聯性，得到工作生活品質五個構面：

- (1) 工作條件。(2) 工作特性。(3) 組織活動。(4) 前程發展。
- (5) 社會關係。

11.廖宗宏(民 84)研究刑事警察的工作生活品質，將工作生活品質分為

五項構面：（1）公平。（2）家庭影響。（3）工作內容。（4）安全。（5）福利。

12.林鈺琴(民 85)將工作生活品質定義為「組織成員在組織中之各種需求被滿足程度，而這些需求包含了各種經濟報酬、工作環境、工作本身及各種社會性需求（人際關係、自尊、工作參與）的制度或工作設計，以提高員工的工作動機與滿足，皆可稱為工作生活品質」。並分為下表四大構面：

（1）正式/精神構面：重視成長與參與的需求。

（2）正式/物質構面：重視滿足員工生存需求之薪資與安全。

（3）非正式/精神構面：重視社會需求。

（4）非正式/物質構面：重視工作對休閒及家庭生活之影響。

13.李彥廷(民 86)以汽車修護保養業為對象，將工作生活品質分為十二個構面：（1）薪資。（2）福利。（3）工作安全與保障。（4）工作對休閒及家庭生活的影響。（5）工作特性。（6）訓練及成長的機會。（7）升遷。（8）員工參與。（9）組織溝通。（10）與同事、上司、客戶的關係。（11）勞資關係。（12）自尊。

14.陳家聲、樊景立(民 89)以新竹科學園區八家高科技員工為對象，將工作生活品質分成十三個構面：（1）工作環境。（2）薪資與獎金。（3）福利。（4）升遷。（5）訓練與發展。（6）工作性質。（7）上司的領導方式。（8）同仁合作。（9）企業形象。（10）溝通。（11）組織制度。（12）組織氣候與文化。（13）工時與工作量。

15.陳美志(民 90)以關務人員為研究對象，將工作生活品質分為六個構面：（1）升遷考核。（2）工作尊榮感。（3）工作與家庭休閒。（4）工作內容。（5）工作環境。（6）福利與工作保障。

16.張惠英(民 91)以國小教師為研究對象，將工作生活品質分為四個構面：(1)教學工作。(2)工作環境。(3)行政運作。(4)進修研究。

參考上述有關工作生活品質研究之文獻後，選擇其較適合本研究範圍與目的之分類構面來加以探討。為了讓本研究能更有系統地分析，採用了林鈺琴(民 85)的四大構面為分類基準，參考 Levine, Taylor & Davis(1984)所發表的「定義工作生活品質」中的子構面，以及 Walton(1975)的工作生活品質子構面為架構，說明如表 2.9 所示。

表2.9 本研究之工作生活品質重視度之構面

工作生活品質重視度			
正式精神	正式物質	非正式精神	非正式物質
1.升遷制度	1.薪資	1.勞資關係	1.工作與家庭生活之影響
2.教育訓練	2.福利	2.與主管的關係	2.休閒娛樂
3.學習成長與發展	3.工作量	3.與同事的關係	
4.員工參與	4.工作時間	4.自尊	
5.組織溝通	5.工作保障	5.公平對待	
6.工作壓力	6.工作環境		
7.工作成就感	7.工作資源		
8.工作興趣與心情	與方法		
9.工作目標一致性			

資料來源：1.楊偉霖(民91)，公立學校教師於現階段及預測公辦民營後其工作生活品質知覺對組織承諾及工作行為的影響之研究

2.本研究整理

2.4.4 影響工作生活品質重視度的因素

任何人的工作生活品質，乃是其個人特質與工作環境互動下的產物。換言之，QWL 決定於個人與組織間彼此相配合的程度，所以員工個人屬性（或稱人口統計變項）與員工所屬組織的特性將是影響 QWL 的重要因素(潘士銘，民 87)。員工個人屬性方面，Wilcock&Wright(1991)針對

加拿大紡織工業的五家企業員工進行研究，結果顯示：性別、員工年齡、服務年資、教育程度等會導致員工對於 QWL 的期望有顯著不同，並對於 QWL 的現況滿意度也會產生顯著差異。

在國內文獻部分，林靜黛(民 76)研究自動化對工廠員工 QWL 影響時，分析人口統計變項與 QWL 關係時發現：在大部分的 QWL 構面上，都是男性滿足大於女性；已婚者滿足大於未婚者；在年齡上，高年組較壯年組與青年組滿足；在職務上，中高階層管理者較直線作業員為滿足。廖宗宏(民 84)對刑事警察人員實證研究顯示人口統計變項（包含性別、學歷、年齡、服務年資、婚姻狀況）、工作特性（內外勤）與工作生活品質重視與滿意程度間存在顯著差異。而潘士銘(民 87)對台灣地區製造業、服務業及金融業實證研究顯示僅性別與員工性格對工作生活品質有影響，其餘則無。

由上述探討可知，這些被用來與 QWL 作關聯性分析或研究的個人屬性變項包含性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、年資、職位與人格特質等。事實上，各項變數對於 QWL 的影響可能因研究對象不同、QWL 構面之不同等因素而有所差異，因此，我們只能得知這些變項可能會對 QWL 造成影響，但實際影響情形與實際影響程度必須透過實證研究才可得知。

2.5 生涯導向

人們在面臨生涯決策及職業選擇時，會有某些因素引導著他的抉擇。其中一個人的生涯導向(career orientation)被認為是人們生涯決策的指標。生涯導向是人們隨著工作經驗的累積而逐漸形成的個人生涯自我概念，是個人經由自我發展、家庭及工作各方面的經歷而產生對自己的

才能、態度、價值及需求的自我瞭解(Schein, 1975)，它表現出個人的生涯偏好與對工作的目標及期望。

根據其它相關研究結果，我們可以發現，不同的職業會有不同的生涯導向，不同的工作環境與特性也會吸引擁有特定生涯導向的人力(Igbaria & Greenhaus, 1991；丘睦杰，民 83)。以下透過文獻的收集與分析，探討生涯的定義、生涯導向與生涯導向相關之研究，以便應用於高中職學生生涯導向的研究上。

2.5.1 生涯的定義

生涯係從英文 career 而來，乃是指一個人在其一生中所擔任的角色的組合與順序(Super, 1980)。學者對於生涯的定義也有其歷史上的演進。在 1970 年代以前，學者們對於生涯的定義多偏向於：生涯為一連串的工作順序。其中多不含個人在此過程中所受到的影響，而僅是客觀面的工作歷程描述。而後學者們對於生涯的研究中，對其所下的定義不再只認為生涯是單純的工作歷程記錄，進一步的認為生涯更代表著此一歷程給個人造成的種種影響(辛秋菊，民 82)。整理學者對於生涯的定義如表 2.10 所示。

表2.10 生涯定義彙總表

學者	年代	生涯之定義
Wilensky	1960	生涯是一種相關工作之承續，並非只是一種工作。
Glaser	1964	生涯指一個較高的職位或較專門的角色之連續移動。
Super	1976	生涯是生活裡面各種事件的演進方向及歷程，統整個人一生中各種職業和生活的角色，由此表露出個人的獨特生活型態。
Cascio	1978	生涯指一個人工作生活所從事的職位、工作或職業的順序。
Glueck	1979	生涯指一個人在其工作生活中，所從事與生活相關經驗之關聯順序。
Beach	1979	生涯是指一個人一生所經歷、從事的工作，及這個人投入這個工作所持的態度與動機。
Gutteridge	1983	生涯是個人一生中與工作有關的活動、態度、價值與抱負等之結果。
Hall	1986	生涯乃是涵蓋人一生中所認知到與工作有關的活動、行為、態度、價值與期望之連續狀態。
Aryee & Leong	1991	生涯包括個人一生中所從事的工作以及其擔任的職務、角色，但同時也涉及其他非工作或職業的活動亦即個人生活中食衣住行育樂各方面的活動與經驗。
饒達欽	民73	一種工作相關的價值觀，反應了個人對於工作型態、績效標準、工作內容認可等方面的偏好。
牛格正	民75	生涯係指一個人生命歷程中所經歷的一系列職業、工作和職位，亦即在生活中與工作角色有關的經驗順序。
林幸台	民76	工作是一個總名稱，如果把工作當成個人一生的事業來看即是生涯，生涯包括了個人一生中所涵蓋的職位、職務、職業與行業等。
金樹人	民77	Career 原意為兩輪馬車引申為道路，即人生的發展道路，亦即個人一生中所扮演的一系列的角色與職位。
楊朝祥	民78	生涯就是一個人在就業前、就業中以及退休後所擁有的各種重要職位與角色的總合。
辛秋菊	民82	生涯更代表著此一歷程給個人造成的種種影響。
凌欣慧	民86	個人在工作生命中，所經歷的一連串階段，每個階段包含不同的工作職位、責任或活動、不同的態度及行為。

資料來源：1.陳建郎(民91)，外在環境變異認知、生涯導向與離職意願關係之研究—以台北縣都市型基層農會為例

2.本研究整理

2.5.2 生涯導向

生涯導向 (Career orientation)，係指一個人在一生中經歷各種不同的經驗，並予不斷地發展之過程。個人藉由與組織環境的互動，從環境中獲得訊息，幫助自己了解與澄清自己的所重視的價值觀、動機與能力，並進而對未來組織中的發展狀況去做評估，以決定下一個生涯步驟的重要依據。在組織環境中發展出來的職業自我概念便是一「生涯導向」(蔡俊良，民 83)。

Aryee and Leong(1991)則將生涯導向定義為「一種與工作相關的價值觀，反映了個人對於工作型態、績效標準、工作內容認可等方面的偏好」。Holland(1973)指出：個人的行為是人格與環境交互作用的一個函數，選擇職業是人格特質的表現。依據他的「職業偏好測驗」(Vocational Preference Test ;VPT)所做的研究，在大多數的人都不只有一種傾向，一個人所具有的不同傾向若越能配合，則此人在選擇事業時越不會面臨衝突或猶疑難決的困境。

Holland(1973)認為人格類型或導向有以下六種：

1. 實際型(Realistic)：

這些人喜歡從事於那種需要技能、力氣和協調能力的體力工作，例如伐木、耕種和營造等，而較不喜歡理論性的研究工作。

2. 研究型(Investigative)：

這些人喜歡從事於認知性(思考、組織和理解)而非影響性(感受、行動、人際社交與情感性)的工作，例如生物學家、化學家及大學教授等。

3. 社交型(Social)：

這些人喜歡從事人際社交性而非心智或體力上的工作，例如臨床心

理學家、外交家、社會工作者等。

4.傳統型(Conventional)：

這些人喜歡於結構性而有規則可循的工作，例如會計人員及銀行家等。

5.企業型(Enterprising)：

這些人喜歡從事於以口頭方式影響別人的工作，例如經理人、律師、及公共關係人員等。

6.藝術型(Artistic)：

這些人喜歡從事於自我表現。藝術創造、情感表達及個人主義式的工作，例如藝術家、廣告經理及音樂家等。

另外，Schein 在 1978 至 1990 年間的研究中將生涯導向(生涯之錨)定為九個向度(Schein, 1990)。茲將九種生涯導向(生涯之錨)說明如下：

1.技術的／功能性的生涯導向：

具此種生涯導向的人，喜歡從他們所實際從事的技術或功能工作中獲得挑戰，諸如財務分析、行銷。他們會避免讓自己踏上管理之路，而設法使自己留在所選定的技術或功能領域中。若將他們派至其他領域中，則其滿足感降低，且會想辦法使自己回到其專長的領域中。

2.管理能力的生涯導向：

具此種生涯導向的人，擅長分析問題，保持自己情緒的穩定，並應付人事。他們希望能很快的晉升至組織層級的上階層，並承擔較大的責任。

3.創業的生涯導向：

具此種生涯導向的人，擁有強烈的欲望想要創造或建立屬於自己的事物，覺得如此方可顯出自己的成就。

4. 獨立自主的生涯導向：

具此種生涯導向的人，似乎被一種「獨立自主」的需求所驅策，希望能夠不倚賴他人，喜歡自己做決定。而當中許多人同時具有強烈的技術/功能傾向，但並不想在一家公司裡頭追求這一類型的發展，而是決定擔任顧問、獨自工作或自行經營較小的企業。

5. 工作保障的生涯導向：

具此種生涯導向的人，追求事業長期的穩定與工作保障，而樂於接受組織的安排。對這些人而言，在熟悉的環境中保有一份穩定而又有保障的前程，通常比積極追求其他更優渥的前程還要來得重要。

6. 服務／奉獻的生涯導向：

具此種生涯導向的人，希望能在工作中實現價值。他們的生涯決策乃基於希望以某些方式來改進這個世界。他們希望對自己的貢獻能有公平的報酬。

7. 挑戰的生涯導向：

具此種生涯導向的人，認為他們能克服任何事情或戰勝極頑強的對手。然而這些人並非屬技術／功能生涯導向的人，因其並不在乎問題是發生在那一領域。

8. 生活的生涯導向：

具此種生涯導向的人較關心如何能將個人、家庭及事業的需求加以整合。他們希望能有更多的彈性，但與獨立自主的生涯導向所不同的是，他們願意待在一組織中，為組織效力。

9. 地理保障導向：

地理保障導向與工作保障導向特性相似，不同的是具有此特性導向的人，希望留在一特定的地理區域之中。

2.5.3 生涯導向相關之研究

影響生涯導向的因素，一般而言，包括個人因素與組織因素。生涯導向是否隨著個人特徵而改變？有學者認為：生涯導向並不隨著年齡、工作年資、教育程度、職業等等有所不同而不同，僅在工作價值、態度與動機上有明顯程度的不同(Delong,1982;Watts, 1989)。但 Slabbert(1987)的研究卻發現生涯導向會影響個人選擇的工作部門、職業、與工作的地理位置，且會隨著年齡和管理階層而有所不同。

另外，國內劉念琪(民 80)、林詩芬(民 82)及丘睦杰(民 83)針對個人變項研究高科技產業 R&D 及資訊系統人員與銀行從業人員等不同產業發現，性別對個人生涯導向達顯著差異。而在年齡上對個人生涯導向之關聯達顯著差異，顯示年齡愈大，愈會使人選擇安定性高的生涯(劉念琪，民 80；丘睦杰，民 83)；然而劉怡媛(民 77)針對相同科技研究人員調查發現年齡與生涯導向無關。至於工作年資方面研究發現年資不同對生涯導向有顯著差異(劉怡媛，民 77；劉念琪，民 80；丘睦杰，民 83)。學歷方面發現教育程度對生涯導向無顯著差異(林詩芬，民 82；劉念琪，民 80)；而丘睦杰(民 83)調查發現教育程度與生涯導向有關。

李沁芬(民 81)訪談輔導教師，研究生涯導向與生涯階段配適的關聯，結果發現若工作環境、工作內容能符合個人的生涯導向，則個人會進入生涯發展階段的自信發揮期；若其工作環境、工作內容不符合個人的生涯導向，則他會進入墊伏轉型期。

2.6 各變項相關之研究

有關本研究架構五個變項中國內已進行的研究截至 92 年底，尚未有以高中職畢業生為研究對象且與本研究之變項相近之相關研究，故本節

僅能就其他行業之研究結果進行彙整，並加以探討。

2.6.1 人格特質與工作價值觀相關之研究

楊國樞(民 84)認為價值觀的內涵是個人人格結構的核心，而且是社會型態的反應，價值觀包含有認知、情感和行為的成份，並影響個人在日常生活中對不同目標或事物的選擇(陳銘宗，民 83)。王叢桂(民 84)在工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的研究中指出，工作者的個性會影響工作價值與職業選擇的方向，該研究之受訪者在解釋其價值觀來源時，常提到是自己的個性對於價值觀的形成亦有所影響。

黃雅真(民 83)以研究發展人員為對象探討人格特質、工作價值觀與報酬類型關係之研究。研究發現，人格特質、工作價值觀間有顯著正相關。

洪睿萍(民 89)以壽險業務員為對象探討人格特質、工作價值觀與工作滿意度之相關研究。研究發現，人格特質、工作價值觀間有顯著正相關。

劉錦勳(民 90)以台商外派大陸人員為對象探討人格特質、工作價值觀與生涯發展傾向間的關係。研究發現，人格特質、工作價值觀間有顯著正相關。

黃煒斌(民 90)以外籍勞工為對象探討人格特質、工作價值觀與工作滿意度之相關研究。研究發現，人格特質、工作價值觀間有顯著正相關。

陳佐任(民 90)以兩岸管理碩士生為對象探討人格特質、工作價值觀與職業選擇意向之相關性實證研究。研究發現，人格特質對兩岸管理碩士生之工作價值觀具有顯著的影響力。人格特質對兩岸管理碩士生之職業選擇意向具有顯著的影響力。工作價值觀對兩岸管理碩士生之職業選

擇意向具有顯著的影響力。

2.6.2 人格特質與金錢倫理觀相關之研究

人們對金錢的態度可視為早期經驗的總和，這些態度的養成來自個人特質、社會化過程、雙親收入、教育程度、社會地位、宗教信仰、養育子女及用錢習慣所產生之影響(Furnham,1984；Tang & Kim,1995)，並且這些態度將會持續且永久的影響一個人(Kirkcaldy & Furnham,1993)。而在影響個人之金錢態度上，人格特質可說是一個恆久且較不易改變的影響因素。

廖家玲(民 90)以公司之員工為研究對象，探討人格特質、金錢態度、工作績效及離職行為之探索性研究，研究結果顯示：人格特質對金錢態度有顯著影響性。

2.6.3 人格特質與工作生活品質相關之研究

李祺菁(民 87)探討新新人類之工作生活品質需求類型與其前因後果之關聯性研究。研究結果顯示：在人格特質變項方面，A/B 型人格、風險偏好與工作生活品質需求類型皆存在顯著的差異。

陳孟修(民 87)探討零售業員工的人格特質與工作生活品質對組織承諾、工作投入、服務態度與工作績效的影響之研究，型 A 的人格特質的員工，會有較高的工作生活品質知覺、較高的工作投入、較高的組織承諾、較佳的服務態度和較高的工作績效。

林家全(民 91)探討教師人格特質、工作生活品質與組織承諾之相關研究---以高雄市國小教師為例研究結果顯示：人格特質、工作生活品質與組織承諾之間有顯著相關。

2.6.4 人格特質與生涯導向相關之研究

余朝權(民 80)在其「成敗一念間」書中提到：他認為一個人一生的志業和其性格（人格、個性）脫不了關係，其實就如同生涯定位(Calvert, Grandi, Durkin & Martin,1992；黃孝如譯)一書中所指出的，每個人都有一個獨一無二的山頭，這其中的意涵為每個人有其獨特的人格特質，每一個人皆具有其獨特的人生經歷，當每個人形成自己的山頭時，個人處理事情的態度也就不同，如果他重視正義，就會追求公平，如果重視輸贏，就會尋求競爭，如果重視理性，就會在爭辯時尋找邏輯。將同樣的觀念運用到對生涯的態度，當一個人重視職位，他就會追求昇遷，若重視家庭關係，就會追求工作與生活的平衡，若重視自我不斷的肯定，就會追求挑戰，所以說一個人的人格特質其實與其生涯導向有著密切的關係。

李秋燕(民 89)以台灣企業外派大陸人員為研究對象，探討人格特質、生涯發展傾向、駐外動機、駐外適應與留任意願之研究，研究結果顯示：人格特質對生涯發展傾向的影響方面，個人人際技巧突顯者對重視昇遷、重視挑戰有正面的影響，但對重視平衡具顯著的負面影響。

蘇鈺婷(民 91)以在學青少年為研究對象，探討生涯發展相關因素之研究，研究結果顯示：1.不同性別青少年在生涯感受、生涯信念、生涯探索、生涯行動與生涯發展上有顯著差異。2.不同年級的青少年在生涯感受、生涯探索、生涯計畫與生涯行動上有顯著差異。3.國中生與高中職生在生涯感受、生涯探索、生涯態度與生涯行動上有顯著差異。4.國中生、高中生、高職生在生涯感受、生涯探索、生涯態度、生涯行動與生涯發展上有顯著差異。

賴碧蘭(民 91)以行政機關女性主管為研究對象，探討生涯發展策略及相關因素之研究，研究結果顯示：1.愈傾向內控人格特質之女性，職涯

成功的比例愈高；愈傾向內控人格特質之女性，較敢於接受挑戰，也勇於負起責任，導致較佳的績效，因此職涯成功的比例愈高。2.性別角色刻板印象影響其職涯之發展性。

2.6.5 工作價值觀與工作生活品質相關之研究

Hackman & Lawler(1971)以一家電話公司的 208 位員工為研究對象，發現工作價值觀在工作特性與工作滿足之間具有干擾變項的角色，內在價值分數高的員工，若工作具有高變化性、高自主性、高工作一貫性及高工作回饋性等，其工作滿足高。

Robey(1974)以 60 位大學生為研究對象，發現工作滿足受工作價值觀與工作內容互動作用的影響，具有內在價值的人，在工作擴大化高時，工作滿足高；具有外在價值的人，在工作擴大化低時，其工作滿足高。

Ronen(1978)以以色列 Kibbutz 企業 135 位員工及民營企業 187 位員工為研究對象，研究發現 Kibbutz 企業員工較民營企業員工保持更強的自我實現價值觀，而對內在報酬方面，表示更大的滿足；民營企業員工較 Kibbutz 企業員工保持更強的強化性價值觀，而對外在報酬表示更大的滿足。

鄭伯勳(民 74)以企業組織 597 位人員及軍事組織 1850 位工作人員為研究對象，發現工作倫理對上司滿足有顯著的主要效果，即工作倫理高者，上司滿足較高；工作倫理低者，對上司滿足較低。

洪昭榮(民 82)以全省 6961 位各行業的勞工為對象，研究工作價值觀與工作生活品質的關係，研究指出，三種不同的價值觀（現代、中庸、傳統），對外在與內在工作生活品質的差異程度達顯著水準。

徐世芳(民 81)以 317 位臺灣船舶運送從業人員為對象，研究發現工

作價值觀的內在價值構面與工作滿足的經濟性滿足、非經濟性滿足與一般滿足構面皆有顯著的正相關；而工作價值觀的外在價值構面與工作滿足的經濟性滿足、非經濟性滿足與一般滿足構面皆未有顯著的負相關。

羅俊龍(民 84)以宜蘭縣公立國民中學 302 位教師為對象，研究發現工作的期望與貢獻、工作安全感、整體價值觀與工作本身滿足、升遷滿足、校長滿足、同事滿足及整體滿足都有顯著的正相關。

張忠祺(民 87)以臺南縣市 562 位國小教師為研究對象，發現成就與新知的價值觀與教學工作本身及工作變動性的滿意度呈現顯著的正相關；安全感的價值觀與教學工作報酬及工作變動性的滿意度呈現顯著的正相關；人際關係的價值觀與教學工作本身的滿意度呈現顯著的正相關；名望的價值觀與教學工作本身、教學工作報酬、工作變動性及整體工作的滿意度呈現顯著的正相關；利他、物質報酬的價值觀與整體及各層面的工作滿意並無顯著相關。

陳建榮(民 88)以六個縣市的 399 位國中輔導人員為對象，發現愈不重視物質與安全感和愈重視成就與新知的的工作價值觀者自我肯定滿足愈高；愈重視成就與新知者的外在工作滿足愈高；愈重視名望者生涯定位滿足愈高，工作價值觀對工作滿足的影響力約一成至二成間。

白雅婷(民 89)以準企管碩士為研究對象，探討工作價值觀、工作生活品質期望與職業選擇傾向之關係研究，發現準 MBA 的工作價值觀及工作生活品質期望在其職業選擇傾向上具顯著預測力。

孫沁光(民 89)從價值觀觀點探討工作生活品質、工作價值觀契合與個人效能之關聯，發現工作生活品質對工作價值觀契合有一定度的影響效果。

張惠英(民 90)以國民小學教師為研究對象，探討工作價值觀、工作

生活品質與組織承諾關係之研究，發現國民小學教師不同程度工作價值觀、工作生活品質在組織承諾有顯著差異。

蔡俊傑(民 91)以國民小學教師為研究對象，探討工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究，研究結果顯示：1.國民小學教師不同程度工作價值觀、工作生活品質在組織承諾有顯著差異。2.國民小學教師對工作價值觀愈重視，在工作生活品質的滿意度大部分也愈高。3.國民小學教師工作生活品質因背景變項的不同，部分層面具有顯著差異。

2.6.6 工作價值觀與生涯導向之相關研究

王叢桂(民 84)在工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的研究中指出，工作者的個性會影響工作價值與職業選擇的方向，該研究之受訪者在解釋其價值觀來源時，常提到是自己的個性或天生的性情。因此，人格特質對於價值觀的形成亦有所影響。

陳建榮(民 88)以六個縣市的 399 位國中輔導人員為對象，發現愈不重視物質與安全感和愈重視成就與新知的工作價值觀者自我肯定滿足愈高；愈重視成就與新知者的外在工作滿足愈高；愈重視名望者生涯定位滿足愈高，工作價值觀對工作滿足的影響力約一成至二成間。

劉錦勳(民 90)以台商外派大陸人員為對象探討人格特質、工作價值觀與生涯發展傾向間的關係。研究發現，人格特質中，情緒穩定、外向健談、創新開放、信任合作與謹慎負責與生涯發展傾向有正向的關係。工作價值觀中，目的性工作價值觀與工具性工作價值觀皆與生涯發展傾向有正向的關係。人口變項中，性別、年齡以及教育程度皆會影響生涯發展傾向的形成。

劉姵嘉(民 92)以高科技產業工程師為對象，發現工作價值觀影響職

涯的選擇進而影響生涯的發展；生涯的選擇亦影響工作價值觀與職涯的鋪陳。

從以上有關變項之實證研究探討中，可知每位研究者的研究對象、研究方法或研究工具設計等不同所造成有不一致的結論產生。



第三章 研究方法

3.1 研究架構

根據前章文獻探討，可得知人格特質與工作價值觀、人格特質與金錢倫理觀、人格特質與工作生活品質重視度、人格特質與生涯導向、工作價值觀與工作生活品質重視度以及工作價值觀與生涯導向之間存在著某種關係，故本研究根據前述的研究動機、研究目的及文獻探討之結果，建立本研究之研究架構。

金錢態度會持續且永久的影響一個人(Kirkcaldy & Furnham, 1993)，工作生活品質的目標在產生更多迎合員工需求的機會，並發展員工與工作相關之潛能(王精文、賴明德，民 89)。故本研究將進一步提出以人格特質、工作價值觀為自變項(Independent)，以金錢倫理觀、工作生活品質重視度為中介變項，以及生涯導向為依變項(Dependent)，實證研究其間是否具有顯著之相關與影響。茲將本研究架構整理如圖 3.1、圖 3.2 所示：

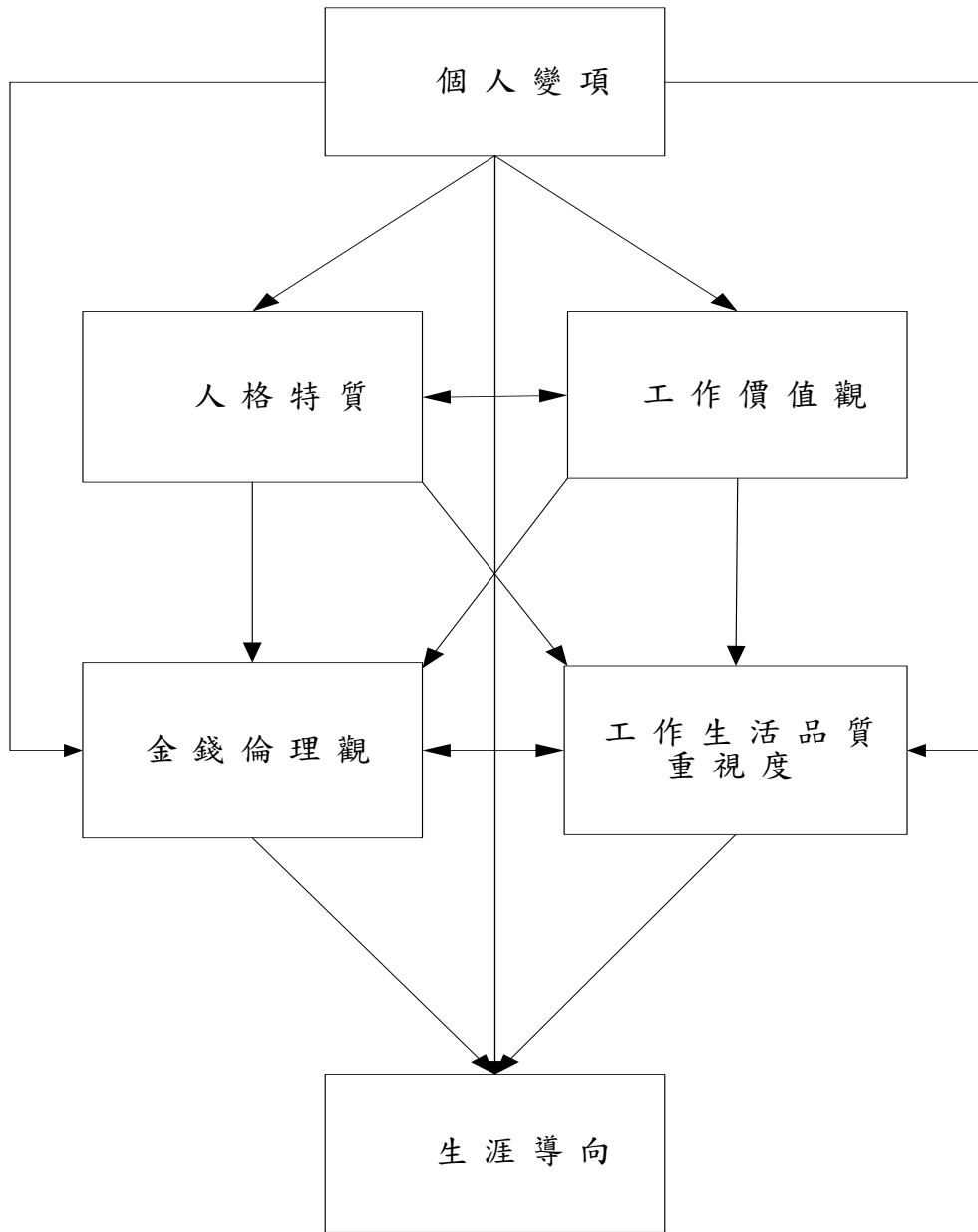


圖3.1 研究架構圖

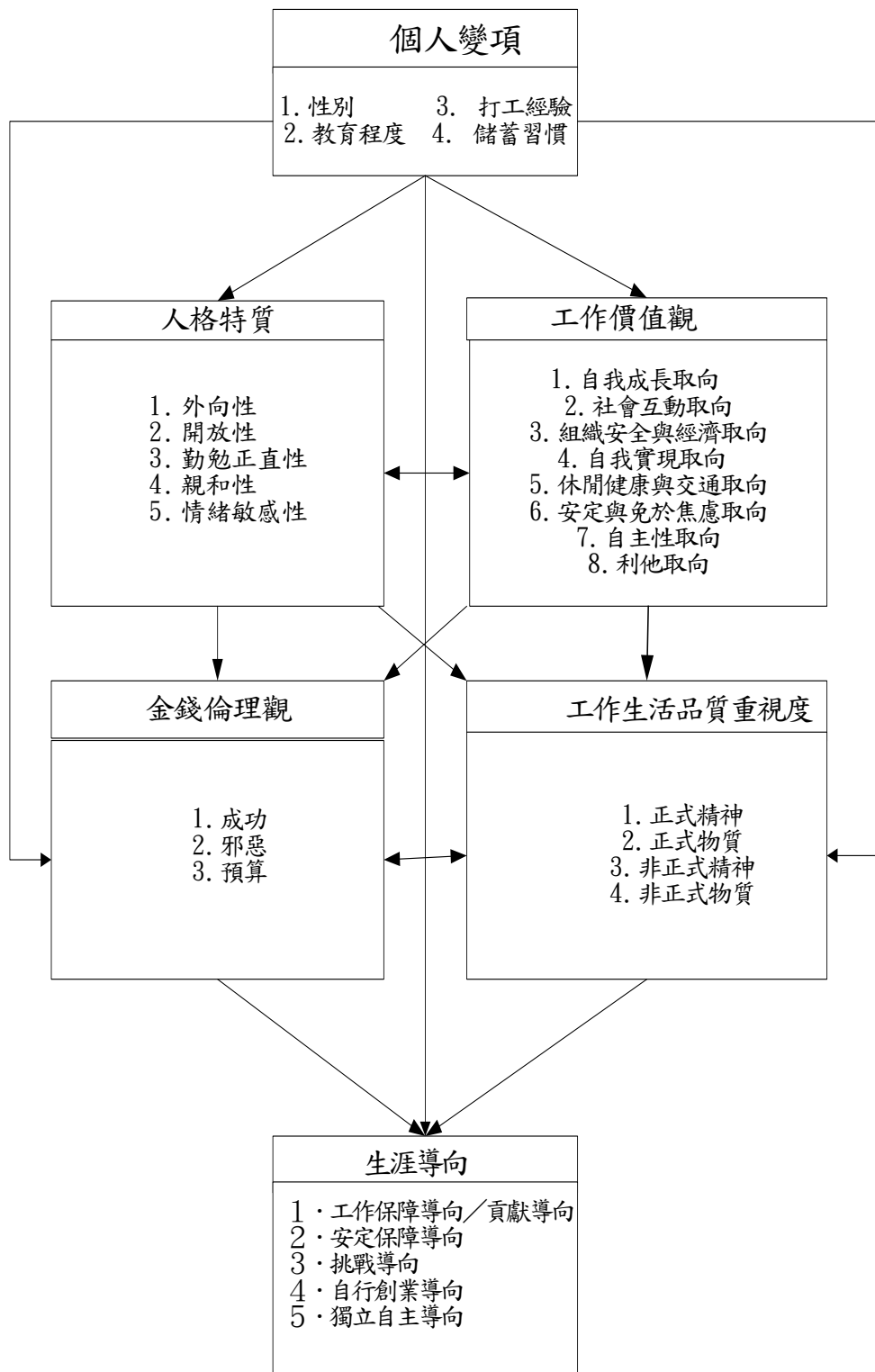


圖3.2 研究架構及相關子構面圖

3.2 研究假設

根據前述之研究目的、文獻探討與研究架構，本研究擬探討不同的高中職畢業生之個人變項對人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度及生涯導向等五變項是否有差異存在，而各變項間之相關性、各變項的影響關係如何？另外進一步想探討不同集群對各變項的差異狀況為何？因此，本研究提出下列幾個研究假設加以驗證：

3.2.1 高中職畢業生之個人變項在人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度及生涯導向的差異性探討部份

虛無假設一：

假設1-1：不同個人變項對人格特質無顯著差異。

假設1-2：不同個人變項對工作價值觀無顯著差異。

假設1-3：不同個人變項對金錢倫理觀無顯著差異。

假設1-4：不同個人變項對工作生活品質重視度無顯著差異。

假設1-5：不同個人變項對生涯導向無顯著差異。

3.2.2 高中職畢業生之二因子變異數分析探討部份

虛無假設二：

假設2-1-1：個人變項二因子對生涯導向無顯著的主效果。

假設2-1-2：個人變項二因子對生涯導向無顯著的交互效果。

假設2-2-1：人格特質與工作價值觀對生涯導向無顯著的主效果。

假設2-2-2：人格特質與工作價值觀對生涯導向無顯著的交互效果。

假設2-3-1：人格特質與工作生活品質重視度對生涯導向無顯著的主效

果。

假設2-3-2：人格特質與工作生活品質重視度對生涯導向無顯著的交互效果。

假設2-4-1：工作價值觀與工作生活品質重視度對生涯導向無顯著的主效果。

假設2-4-2：工作價值觀與工作生活品質重視度對生涯導向無顯著的交互效果。

3.2.3 高中職畢業生之人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度及生涯導向的相關性探討部份

虛無假設三：

假設3-1：人格特質與工作價值觀無顯著相關。

假設3-2：人格特質與金錢倫理觀之子構面無顯著相關。

假設3-3：人格特質與工作生活品質重視度無顯著相關。

假設3-4：人格特質與生涯導向無顯著相關。

假設3-5：工作價值觀與金錢倫理觀之子構面無顯著相關。

假設3-6：工作價值觀與工作生活品質重視度無顯著相關。

假設3-7：工作價值觀與生涯導向無顯著相關。

假設3-8：金錢倫理觀之子構面與工作生活品質重視度無顯著相關。

假設3-9：金錢倫理觀之子構面與生涯導向無顯著相關。

假設3-10：工作生活品質重視度與生涯導向無顯著相關。

3.2.4 高中職畢業生之人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向的影響性探討部份

虛無假設四：

假設4-1：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對其生涯導向無顯著影響。

假設4-2：人格特質對生涯導向無顯著影響。

假設4-3：工作價值觀對生涯導向無顯著影響。

假設4-4：金錢倫理觀對生涯導向無顯著影響。

假設4-5：工作生活品質重視度對生涯導向無顯著影響。

假設4-6-1：人格特質之對工作保障導向/貢獻導向無顯著影響。

假設4-6-2：人格特質與工作價值觀對工作保障導向/貢獻導向無顯著影響。

假設4-6-3：人格特質、工作價值觀與金錢倫理觀對工作保障導向/貢獻導向無顯著影響。

假設4-6-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對工作保障導向/貢獻導向無顯著影響。

假設4-7-1：人格特質對安定性保障導向無顯著影響。

假設4-7-2：人格特質與工作價值觀對安定性保障導向無顯著影響。

假設4-7-3：人格特質、工作價值觀及金錢倫理觀對安定性保障導向無顯著影響。

假設4-7-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀及工作生活品質重視度對安定性保障導向無顯著影響。

假設4-8-1：人格特質對挑戰導向無顯著影響。

假設4-8-2：人格特質與工作價值觀對挑戰導向無顯著影響。

假設4-8-3：人格特質、工作價值觀及金錢倫理觀對挑戰導向無顯著影響。

假設4-8-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀及工作生活品重視度對挑戰導向無顯著影響。

假設4-9-1：人格特質對自行創業導向無顯著影響。

假設4-9-2：人格特質與工作價值觀對自行創業導向無顯著影響。

假設4-9-3：人格特質、工作價值觀及金錢倫理觀對自行創業導向無顯著影響。

假設4-9-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀及工作生活品重視度對自行創業導向無顯著影響。

假設4-10-1：人格特質對獨立自主導向無顯著影響。

假設4-10-2：人格特質與工作價值觀對獨立自主導向無顯著影響。

假設4-10-3：人格特質、工作價值觀及金錢倫理觀對獨立自主導向無顯著影響。

假設4-10-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀及工作生活品重視度對獨立自主導向無顯著影響。

3.2.5 不同集群的高中職畢業生對各變項的的差異性探討部份

虛無假設五：

假設5-1-1：不同個人變項之集群對人格特質無顯著差異。

假設5-1-2：不同個人變項之集群對工作價值觀無顯著差異。

假設5-1-3：不同個人變項之集群對金錢倫理觀無顯著差異。

假設5-1-4：不同個人變項之集群對工作生活品質重視度無顯著差異。

假設5-1-5：不同個人變項之集群對生涯導向無顯著差異。

- 假設5-2-1：不同人格特質集群對工作價值觀無顯著差異。
- 假設5-2-2：不同人格特質集群對金錢倫理觀無顯著差異。
- 假設5-2-3：不同人格特質集群對工作生活品質重視度無顯著差異。
- 假設5-2-4：不同人格特質集群對生涯導向無顯著差異。
- 假設5-3-1：不同工作價值觀集群對金錢倫理觀無顯著差異。
- 假設5-3-2：不同工作價值觀集群對工作生活品質重視度無顯著差異。
- 假設5-3-3：不同工作價值觀集群對生涯導向無顯著差異。
- 假設5-4：不同工作生活品質重視度集群對生涯導向無顯著差異。

3.3 研究變項之操作性定義

根據第二章相關文獻資料彙整與探討，進而建立第三章之研究架構與研究假設，本研究所要探討之變項分別為人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度與生涯導向。而各變項之操作性定義，詳述如后：

1. 人格特質

個體的行為，反映個體獨特的人格特徵（Personality Characteristics），如害羞、富攻擊性、順從、懶惰、忠誠或膽怯等，這些特徵若持續出現在許多不同的情境中，則我們稱為「人格特質」（Personality Traits）。「人格特質」在人的一生中是穩定，且為重要的主成因素(Costa & McCrae, 1992)。

2. 工作價值觀

係指個體用於從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據以表現工作行為、追求工作目標(吳鐵雄，民 84)。

3.金錢倫理觀

金錢是一個交易的媒介且具有客觀的功能，也是一種主觀上的認知；每一個人對金錢的處理上都會投射出不同的價值觀；同樣的，在社會或團體中對金錢也會發展出一套規定或原則如同社會的規範指導人們的行為(Belk & Wallendorf, 1990)。

4.工作生活品質重視度

係指重視組織成員在組織中之各種需求被滿足程度，而此組織成員重視的需求包含了各種經濟報酬、工作環境、工作本身及各種社會性需求（人際關係、自尊、工作參與）的制度或工作設計，以提高員工之工作動機與滿足，皆可稱為工作生活品質重視度(林鈺琴，民85)。

5.生涯導向

係指個人藉由與組織環境的互動，從環境中獲得訊息，幫助自己了解與澄清自己的所重視的價值觀、動機與能力，並進而對未來組織中的發展狀況去做評估，以決定下一個生涯步驟的重要依據(蔡俊良，民 83)。

3.4 研究設計

本研究採用問卷調查法，以問卷作為蒐集資料的研究工具，並透過相關文獻的探討，決定變項與變項間的因果關係後，始建立研究架構來探討高中職畢應屆畢業生的個人變項、人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向變項的相關及影響研究。本量表由高中職應屆畢業生依其感受填答，屬自陳量表，為避免填答者產生困擾，採結構式的封閉型問題，題目型式採用的評價尺度為李克特式(Likert

Type)加總尺度法的五點式量表，以不計名方式由受試者從「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五項選擇中，在適當□中打√，計分方式正向題目係按 5、4、3、2、1 依序計分；反向題目係按 1、2、3、4、5 依序計分；最後計算各向度得分與總量表得分。量表上所得的分數高低，則表示受試者態度的強弱。問卷另附加個人基本資料題項，以利瞭解樣本特性。本調查問卷的設計來源係改編自以下專家的觀點，各構面之問卷來源分述如表 3.1 所示。

表3.1 量表來源及相關構面

構面	來源	題數
人格特質	採用 McCrae & Costa(1986)之Big Five 五大人格特質分類法，並經由房美玉(民90)整理之題目加以修訂而成。	共五個構面計56題。
工作價值觀	由吳鐵雄等人(民84)以大專畢業在職人員的工作價值觀為基礎，根據訪問、調查，來建構本量表，本研究加以修訂而成。	本量表一共49題，經因素分析後，可區分為八大構面。
金錢倫理觀	本研究採用Tang(1995)之精簡版金錢道德量表內之題目加以修訂而成。	分為成功(success)、邪惡(evil)與預算(budget)三大構面，其衡量題目共12題。
工作生活品質重視度	整合及擷取自Levine, Taylor & Davis(1984)所發表的「定義工作生活品質」中的27個工作生活品質子構面、Walton(1974)的8個工作生活品質子構面及林鈺琴(民85)發展之量表，來建構本量表。	以正式/物質、精神及非正式/物質、精神四大構面，計45題。
生涯導向	本量表乃參考由丘睦杰(民83)取材自Igarria & Baroudi(1993)依Schein(1985)之「生涯導向量表」(Career Orientations Inventory, COI)，所發展出之短題本(Short Form)生涯導向量表修定而成。	量表一共24題，經因素分析後，可區分為五大構面。

資料來源：本研究整理

1. 人格特質

本研究人格特質的量表採用 McCrae & Costa(1986)之 Big Five 五大人格特質分類法，並參考房美玉(民 90)、江錦樺問卷修正適合本研究延用

之。本研究實地進行測試之量表共五個構面計 56 題，構面一為外向性計 19 題，構面二為開放性計 10 題，構面三為勤勉正直性計 7 題，構面四為親和性計 11 題，構面五為情緒敏感性計 9 題。

由於這些特質已經過研究證實，具有高度穩定性，且可以利用他評 (Observe Ratings) 或自陳 (Self-Reports) 的方式進行評估。本研究乃是採自評方式由問卷填答者以自陳方式評估自我的人格特質來取得研究資料。本量表採用歷史（文獻）沿用法的方式，現將其各構面題目內容彙整如表 3.2 所示，並將其各構面反向題彙整如表 3.3 所示。

表3.2 人格特質各構面題目內容彙整表

人格特質	外向性	3. 我是不喜歡與眾不同的人。
		4. 我是具領導力的人。
		8. 我是能接受挑戰的人。
		10. 我是能鼓舞他人的人。
		15. 我是具風險承擔力的人。
		21. 我是常想出人頭地的人。
		24. 我是具適應力的人。
		25. 我是喜歡交友的人。
		28. 我是能承擔風險的人。
		30. 我是行動派的人。
		34. 我是容易覺得疲累的人。
		35. 我是具說服力的人。
		39. 我是有競爭性的人。
		40. 我是有成長需求的人。
		42. 我是喜歡獨處的人。
		45. 我是具主動性的人。
		48. 我是做事有彈性的人。
		53. 我是精力充沛的人。
		54. 我是具掌控力的人。
	開放性	11. 我是常提出新方法的人。
14. 我是具觀察力的人。		
16. 我是具洞察力的人。		
19. 我是喜歡單獨行事的人。		

表3.2 人格特質各構面題目內容彙整表

人格特質	開放性	22.我是有邏輯分析能力的人。
		27.我是能以整體性思考的人。
		37.我是不太了解他人的人。
		41.我是行動敏捷的人。
		44.我是具創新能力的人。
		50.我是喜歡獨立工作的人。
	勤勉正直性	1. 我是不易分心的人。
		6. 我是遵守常規的人。
		7. 我是要求精確的人。
		13.我是做事盡心負責的人。
		20.我是細心敏感的人。
		38.我是專注集中的人。
		43.我是做事準確切實的人。
	親和性	2. 我是會考慮他人立場的人。
		9. 我是能接受不同觀念的人。
		18.我是具彈性思考能力的人。
		23.我是能與他人良好合作的人。
		29.我是思慮敏捷的人。
		31.我是個會盡所能幫助他人的人。
		33.我是尊重他人的人。
		46.我是相信人性本善的人。
		47.我是與他人合作愉快的人。
		52.我是體貼的人。
	56.我是心思細密的人。	
	情緒敏感性	5. 我是具壓力容忍能力的人。
		12.我是冷靜的人。
		17.我是不喜歡現在的自己的人。
26.我是抗壓力較低的人。		
32.我是對自己能力很有自信的人。		
36.我是樂觀的人。		
49.我是具情緒控制力的人。		
51.我在眾人中總是表現最傑出的人。		
55.我是易杞人憂天的人。		

資料來源：本研究整理

表3.3 人格特質反向題彙整表

人格特質	外向性	34.我是容易覺得疲累的人。
		42.我是喜歡獨處的人。
	開放性	19.我是喜歡單獨行事的人。
		37.我是不太了解他人的人。
		50.我是喜歡獨立工作的人。
	情緒敏感性	5.我是具壓力容忍能力的人。
		12.我是冷靜的人。
		32.我是對自己能力很有自信的人。
		36.我是樂觀的人。
		49.我是具情緒控制力的人。
		51.我在眾人中總是表現最傑出的人。

資料來源：本研究整理

2. 工作價值觀

本研究工作價值觀量表是由吳鐵雄等人(民 84)以大專畢業在職人員的工作價值觀為基礎，根據訪問、調查與預試結果、國內外有關工作價值觀理論與工具的架構、以及學者專家寶貴意見來決定量表架構等嚴謹過程編製而成。

本量表利用主成份分析法萃取，取特徵值大於 1 的因素，以最大變異數法進行正交轉軸，其中因素負荷量大於 0.4 者，是為顯著負荷量，36 題負荷量 0.357 與 37 題 0.366 負荷量小於 0.4 予以刪除。經分析結果將其萃取八個成份因素，而這些成份因素構面分別命名為「自我成長取向」、「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「自我實現取向」、「休閒健康與交通取向」、「安定與免於焦慮取向」、「自主性取向」、「利他取向」，現將其分析結果如表 3.4 所示。

表3.4 工作價值觀因素分析表

構面	題目內容	因素負荷量							
		因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六	因素七	因素八
自我成長取向	4.我希望將來在工作中能有機會嘗試新的做事方法。	0.749							
	1.我希望將來能在工作中不斷獲得新知識和技術。	0.733							
	2.我希望將來在工作中能有充分的進修機會。	0.727							
	3.我希望將來在工作中能對事情作深入的分析研究。	0.721							
	5.我希望將來在工作中能充分發揮自己的創造力。	0.676							
	7.我希望將來能充分開創自己的工作生涯。	0.612							
	8.我希望將來在工作中能充分發揮自己的專長。	0.607							
	9.我希望將來在工作中能實現自己的人生理想。	0.522							
6.我希望將來能從事具前瞻性的工作。	0.490								
社會互動取向	26.我希望將來同事之間能融洽相處。		0.785						
	25.我希望將來能愉快地與同事一起完成工作。		0.732						
	27.我希望將來能經常處於人際關係良好的情境。		0.721						
	23.我希望將來同事之間能互相照顧、彼此關懷。		0.711						
	24.我希望將來同事之間不會為私人利益而相互攻擊。		0.706						
	28.我希望將來在工作中能真誠對待周遭的人。		0.609						
	22.我希望將來工作時上司能善體人意。		0.532						

表3.4 工作價值觀因素分析表（續1）

構面	題目內容	因素負荷量							
		因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六	因素七	因素八
組織安全與經濟取向	31.我希望將來公司（機構）有完善的保險制度。			0.761					
	30.我希望將來公司（機構）有完善的安全措施。			0.718					
	32.我希望將來公司（機構）的薪資分配公平合理。			0.682					
	35.我希望將來公司（機構）有健全的福利制度。			0.646					
	34.我希望將來自己對工作的付出，能獲得合理的報酬。			0.585					
	33.我希望將來能適度獲得加薪或分紅。			0.528					
	29.我希望將來生病時能得到公司（機構）妥善的照顧。			0.516					
自我實現取向	18.我希望將來能經由工作獲得自我肯定與自我信任。				0.611				
	15.我希望將來能在工作中獲得成就感。				0.566				
	16.我希望將來能看到自己工作的具體成果而產生成就感。				0.544				
	12.我希望將來能經由工作使自己生活更為多采多姿				0.543				
	17.我希望將來能承擔自己的工作責任。				0.541				
	11.我希望將來能經由工作提昇生活品質。				0.533				
	20.我希望將來能經由工作獲得別人的肯定。				0.481				
	10.我希望將來在工作中能按部就班地舒展個人抱負。				0.467				

表3.4 工作價值觀因素分析表（續2）

構面	題目內容	因素負荷量							
		因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六	因素七	因素八
休閒健康與交通取向	46.我希望將來公司每年都能有較長的假期，可以從事休閒活動。					0.713			
	45.我希望將來工作時間彈性很大，得以安排自己的生活					0.664			
	49.我希望將來上下班能免於塞車之苦。					0.597			
	48.我希望將來能服務於交通便利的公司。					0.529			
	47.我希望將來能避免過多的交際應酬，以保持身體健康					0.473			
	44.我希望將來工作之餘能從事戶外活動或體能活動。					0.448			
	43.我希望將來能在不危害身心健康的環境工作。					0.401			
安定與免於焦慮取向	40.我希望將來工作中不會時常感到緊張。						0.680		
	41.我希望將來下班後不必經常擔心公司（機構）的事。						0.637		
	38.我希望將來工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務。						0.637		
	39.我希望將來能避免工作競爭所衍生的各種焦慮。						0.624		
	42.我希望將來工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼。						0.571		
自主性取向	21.我希望將來在工作中能擁有充分的支配權。							0.668	
	19.我希望將來工作時能獲得上司的充分授權。							0.571	
利他取向	14.我希望將來能經工作服務社會人群或增進社會福祉。								0.796
	13.我希望將來能為社會做些有意義的工作。								0.763
特徵值		18.085	3.186	1.969	1.536	1.395	1.272	1.156	1.059
解釋變異量（%）		36.908	6.501	4.019	3.135	2.847	2.596	2.359	60.526
累積解釋變異量（%）		36.908	43.409	47.427	50.563	53.410	56.006	58.365	60.526
Cronbach's α		0.895	0.906	0.901	0.866	0.826	0.795	0.696	0.843

資料來源：本研究整理

3. 金錢倫理觀

本研究採用 Tang(1995)之精簡版金錢道德量表內之題目加以修訂而成，分為成功（success）、邪惡（evil）與預算（budget）三大構面，目的在於測量出高中職學生對金錢所抱持的態度，其衡量題目共 12 題。

本量表利用主成份分析法萃取，取特徵值大於 1 的因素，以最大變異數法進行正交轉軸，其中因素負荷量大於 0.4 者，是為顯著負荷量，經分析結果將其萃取三個成份因素，而這些成份因素構面分別命名為「成功」、「邪惡」、「預算」，現將其分析結果列如下表 3.5 所示。

表3.5 金錢倫理觀因素分析表

構面	題目內容	因素負荷量		
		因素一	因素二	因素三
成功	1. 金錢是成功的象徵。	0.780		
	3. 金錢代表一個人的成就。	0.744		
	2. 金錢將可協助我展露才幹與能力。	0.738		
	6. 金錢能給我機會，做我想做的事，做我自己。	0.703		
	7. 金錢給我自主及自由。	0.675		
	4. 我非常重視金錢。	0.666		
	5. 金錢令我在社團（人群）中得到別人的尊敬。	0.645		
	8. 錢是重要的。	0.512		
邪惡	12. 錢是邪惡的。		0.924	
	11. 錢是所有罪惡的根源。		0.916	
預算	9. 我良好的規劃我的金錢。			0.906
	10. 我運用我的錢非常小心仔細。			0.901
特徵值		3.825	1.716	1.620
解釋變異量 (%)		31.878	14.301	13.502
累積解釋變異量 (%)		31.878	46.179	59.680
Cronbach's α		0.8384	0.8251	0.7869

資料來源：本研究整理

4. 工作生活品質重視度

本研究量表擷取自 Levine, Taylor & Davis(1984)所發表的「定義工作生活品質」中的 27 個工作生活品質子構面、Walton(1974)的 8 個工作生

活品質子構面及林鈺琴(民 85)發展之量表，整合建構出本量表。將工作生活品質重視度其各構面題目內容彙整於表 3.6，以正式/物質、精神及非正式/物質、精神四大構面計 45 題，各題分別以「重視程度」量測。本量表以李克特五點尺度來衡量，在重視程度：對「非常不重要」、「不重要」、「普通」、「重要」、「非常重要」分別給予 1、2、3、4、5 分，分數愈高表示愈重視該項目，反之，愈低表示愈不重視該項目。本量表採用歷史（文獻）沿用法的方式。

表3.6 工作生活品質重視度各構面題目內容彙整表

構面	題目內容	
工作生活品質重視度	1. 每一位員工的陞遷機會都是公平的。	
	2. 公司具有完善的陞遷制度。	
	3. 新進員工公司會安排資深同事協助進入狀況。	
	4. 公司提供許多在職進修的機會。	
	5. 在公司服務可以幫助我個人成長與發展。	
	6. 這份工作能發揮我的專長與能力。	
	7. 公司允許員工參與規劃和決策。	
	8. 公司會鼓勵並支持員工提出創新的觀念和方法。	
	9. 公司主管會與員工討論具體的工作目標。	
	正式精神	10.公司主管是很容易溝通的。
	11.同事們是能夠共同討論與溝通的。	
	12.公司各部門的工作協調都非常良好。	
	13.公司十分了解員工的需求。	
	14.我十分了解公司的政策。	
	15.我覺得我的工作壓力不大。	
	16.我可從工作中獲得成就感。	
	17.我的工作能配合自己的興趣。	
	18.我總是帶著愉快的心情去公司。	
	19.我的人生目標與公司的目標結合在一起。	

表3.6 工作生活品質重視度各構面題目內容彙整表（續）

正式物質	20.公司的薪資、獎金與津貼制度是公平的。
	21.就整體而言，我認為公司的福利措施是令人滿意的。
	22.我覺得公司安排的工作負荷是適當的。
	23.我覺得我的工作時間剛好。
	24.公司訂有彈性的上班時間。
	25.我認為在本公司工作是穩定的，不必擔心公司會藉故逼我離職。
	26.我覺得本公司的經營是穩當的不會輕言倒閉。
	27.我的工作環境是舒適的。
	28.對於不良的工作環境，公司會主動改善。
	29.我有足夠的工作器材設備和資源來完成工作。
非正式物質	30.要有一套令我熟悉的工作方法和程序。
	31.我的工作能配合家人的生活方式。
	32.我的工作時間適當，不會妨礙到我正常的家庭生活。
非正式精神	33.公司關心並重視員工的休閒娛樂。
	34.本公司不常發生勞資爭議的情形。
	35.公司對於員工抱怨的處理，不會拖延且讓人滿意。
	36.我與主管能相互坦誠信任及相互尊重。
	37.我的主管能在工作上給我很大的幫助與支持。
	38.我的主管會關心員工的日常生活。
	39.我的主管懂得授權。
	40.我和同事能相處愉快，會彼此互相幫忙。
	41.我的同事不會互相推卸工作上的責任。
	42.我的工作在社会上是受到尊重的。
	43.家人都支持我在本公司服務。
	44.社會大眾對於本公司有相當好的評價。
45.公司的主管對於所有員工會公平的提供關懷與照顧。	

資料來源：本研究整理

5. 生涯導向

本量表乃參考由丘睦杰(民 83)取材自 Igarria & Baroudi (1993) 依 Schein(1985)之「生涯導向量表」(Career Orientations Inventory, COI)，所發展出之短題本(Short Form)生涯導向量表修定而成。本量表利用主成份

分析法萃取，取特徵值大於 1 的因素，以最大變異數法進行正交轉軸，其中因素負荷量大於 0.4 者，是為顯著負荷量。量表一共 24 題，經因素分析後，19 題負荷量 0.380，24 題負荷量 0.378，兩題因負荷量小於 0.4 予以刪除。經分析結果將其萃取五個成份因素，而這些成份因素構面分別命名為工作保障/貢獻導向、安定保障導向、挑戰導向、自行創業導向、獨立自主導向等五大因素，如表 3.7 所示。

表3.7 生涯導向因素分析表

構面	題目內容	因素負荷量				
		因素一	因素二	因素三	因素四	因素五
工作保障導向 / 貢獻導向	1.我認為公司內員工的管理、領導和控制過程是重要的。	0.690				
	3.我喜歡在工作有保障、福利佳、退休制度完善的公司工作。	0.680				
	10.我希望我的工作能讓我追求自己的生活方式。	0.648				
	9.我希望貢獻自己的能力使世界更美好	0.621				
	22.我希望從事一個賦有使命感而能讓我衷心投入的工作。	0.602				
	15.我喜歡為某個重要的使命而貢獻一己之才能。	0.508				
	8.我希望在採長期僱用政策的公司工作。	0.442				
安定性導向	18.我希望能留在原來的工作地點，不想因晉升或新工作而調至其它地區。		0.777			
	14.我希望居住在某個地區，不想因晉升而搬離。		0.749			
	5.我喜歡留在自己的專長領域，而不要因升遷調至其它領域。		0.643			
	20.我只接受在我自己專長領域的管理工作。		0.621			
	12.我希望一生都能在自己的專長領域中工作。		0.524			
挑戰導向	16.我認為能在工作上解決各種領域的棘手問題才是真正的挑戰。			0.754		
	4.我喜歡解決困難的問題。			0.702		
	23.我認為唯有不斷的接受挑戰與競爭才能使自己覺得成功。			0.636		

表3.7 生涯導向因素分析表

自行 創業 導向	13.我希望將來能晉升到高階管理職位。				0.756	
	11.我希望能夠建立一個屬於自己的企業				0.702	
	6.我希望將來能成為單位主管。				0.690	
	17.我常常構思自行創業的途徑與方法。				0.503	
獨立 自主 導向	2.我希望能夠以自己的方法做事，而不受 公司規定的約束。					0.766
	7.我喜歡從事不受公司和主管約束的工作。					0.725
	21.我希望我的工作不受拘束。					0.692
特徵值		6.150	2.220	1.622	1.451	1.327
解釋變異量 (%)		25.625	9.250	6.757	6.047	5.530
累積解釋變異量 (%)		25.625	34.875	41.632	47.678	53.208
Cronbach's α		0.7923	0.7279	0.6640	0.7400	0.6975

資料來源：本研究整理

3.5 研究對象

1. 研究對象

本研究對象，是以目前就讀於台南縣高中職學校之應屆畢業生為研究對象，共有27所學校。

2. 問卷發放及回收

本研究問卷由研究者親送給各校委託人，並請委託人代為發放及回收，共發放1350份問卷，回收1145份，剔除無效問卷78份，有效問卷數共1067份，有效回收率約為79.03%。各學校回收狀況如表3.8所示。

表3.8 台南縣高中職問卷回收狀況表

學校	發放份數	回收份數	無效問卷	有效問卷	有效回收率
私立明達中學	50	36	6	30	60%
私立南光中學	50	44	1	43	86%
私立港明中學	50	44	2	42	84%
華濟永安高中	50	43	1	42	84%
私立新榮高中	50	42	2	40	80%
私立鳳和高中	50	45	1	44	88%
私立黎明高中	50	45	2	43	86%
私立興國高中	50	45	0	45	90%
國立北門高中	50	44	1	43	86%
國立後壁高中	50	43	1	42	84%
國立善化高中	50	45	2	43	86%
國立新化高中	50	48	3	45	90%
國立新營高中	50	45	0	45	90%
國立新豐高中	50	43	1	42	84%
縣立大灣中學	50	50	6	44	88%
私立天仁工商	50	36	5	31	62%
私立育德工家	50	37	2	35	70%
私立陽明工商	50	34	4	31	62%
國立玉井商工	50	43	3	40	80%
國立白河商工	50	40	4	36	72%
國立北門農工	50	39	4	35	70%
國立台南高工	50	41	4	37	74%
國立台南高農	50	39	3	36	72%
國立曾文家商	50	44	2	42	84%
國立曾文農工	50	50	10	40	80%
國立新化高工	50	40	4	36	72%
國立新營高工	50	40	4	36	72%

資料來源：本研究整理

3.6 資料分析方法

問卷回收後，首先進行整理，去除無效問卷，剩下有效問卷即進行編碼，建檔，並以 SPSS for windows 8.0 統計套裝軟體進行分析與處理。

本研究使用之統計方法如下：

1. 因素分析 (Factor Analysis)

因素分析目的在於從一組雜亂無章的變數中，找出共同的屬性，本研究針對工作價值觀、金錢倫理觀與生涯導向三變項進行因素分析以確認此一變項之構面。

2.信度分析 (Reliability Analysis)

信度分析是用來了解量表的一致性或穩定性，常用的方法有Cronbach's α 係數，折半信度，再測信度等，本研究採用Cronbach's α 係數為信度檢驗方法。

3.描述性統計 (Descriptive Statistics)

進行樣本分佈的次數分配與百分比分析，以求取平均數，標準差，最大值，最小值等，以解釋樣本特性及答題集中之趨勢。

4.T檢定 (T-test)

用以比較不同個人特徵在各變項構面之差異性，即檢驗假設一之差異性假設。

5.二因子變異數分析 (Two-Way ANOVA)

為進一步探討不同個人變項高中職生之人格特質、工作價值觀與工作生活品質重視度造成的差異，以二因子變異數分析比較變項的主效果和交互作用。

6.相關分析 (Correlation Analysis)

相關分析是用來測量二個變項間的關係強度，本研究採用皮爾森 (Pearson) 積差相關分析，作為衡量兩變項間關聯程度的指標，即檢驗假設三之相關性假設。

7.複迴歸分析 (Multiple Regression Analysis)

本研究利用迴歸分析來檢定自變項對依變項之影響程度，即人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度對生涯導向之子構

面的影響性，以檢驗假設變項間之影響關係。

8.層級迴歸分析（Hierarchical Regression Analysis）

以研究變項順序層級迴歸方式，探討自變數、中介變數對依變數之影響性。

9.集群分析（Cluster Analysis）

可用此來驗證以個人變項、人格特質、工作價值觀、工作生活品質重視度等變項分別以K平均數法（K-Means Method）設定兩群數（集群一、集群二）來進行集群分析，藉以了解各分群之特性及對生涯導向之差異情形，亦即檢定虛無假設五之假設。

10.徑路分析（Path Analysis）

本法乃為驗證出變數之間的相互因果關係及方向性，根據所收集的資料利用多元迴歸方法的強迫進入法加以分析檢定，以求迴歸係數的方法求取每一路徑之徑路係數，並以徑路圖來說明各變數間可能的因果關係。

第四章 研究結果與分析

本章根據前述之研究假設，將利用適當統計方法分析處理樣本資料，並對各種統計分析結果加以解釋與討論。

第一節對樣本的可靠程度進行「信度分析」，以瞭解本量表各構面內容的一致性狀況，本研究所採用的信度指標為 Cronbach's α 。

第二節將，以「描述性統計」分析有效樣本的結構，以瞭解樣本在各變項之反應狀況。

第三節以「T 檢定」比較及檢定不同人格特徵與各構面因素是否有顯著性差異。

第四節以「二因子變異數分析」探討個人變項與各變項二因子對生涯導向是否有顯著性差異。

第五節以「Pearson 積差相關分析」檢視各變項間之相關性。

第六節以「複迴歸分析」探討人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度對生涯導向子構面是否有顯著性影響。

第七節以「層級迴歸分析」探討各變數以層級迴歸模式對生涯導向子構面之影響。

第八節以「集群分析」探討不同集群個人變項及不同集群變項對生涯導向是否有顯著性差異。

第九節以「徑路分析」探討各研究變數之因果關係。

4.1 問卷信度分析

本研究問卷（有效樣本 1067 份）的信度分析結果，在人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度對生涯導向各研究變項及其相關構面之 Cronbach's α 皆高於 0.7，屬於高信度量表。除人格特質之

親和性構面之 Cronbach's α 為 0.6089，工作價值觀之自主性取向構面之 Cronbach's α 為 0.696，以及生涯導向之「挑戰導向」構面之 Cronbach's α 為 0.664，「獨立自主導向」構面之 Cronbach's α 為 0.6975，略低於 0.7，但仍為可接受之信度係數。本研究問卷之信度詳如表 4.1 所示。

表4.1 問卷信度摘要表

變項	Cronbach's α	構面	所包含題項	Cronbach's α
人格特質	0.9026	外向性	3.4.8.10.15.21.24.25.28.30.34.35.39.40.42.45.48.53.54	0.8823
		開放性	11.14.16.19.22.27.37.41.44.50	0.8158
		勤勉正直性	1.6.7.13.20.38.43	0.7095
		親和性	2.9.18.23.29.31.33.46.47.52.56	0.6089
		情緒敏感性	5.12.17.26.32.36.49.51.55	0.8114
工作價值觀	0.9618	自我成長取向	1.2.3.4.5.6.7.8.9.	0.8953
		社會互動取向	22.23.24.25.26.27.28	0.9060
		組織安全與經濟取向	29.30.31.32.33.34.35	0.9016
		自我實現取向	10.11.12.15.16.17.18.20	0.8661
		休閒健康與交通取向	43.44.45.46.47.48.49.	0.8266
		安定與免於焦慮取向	38.39.40.41.42.	0.7952
		自主性取向	19.21	0.6959
利他取向	13.14	0.8436		
金錢倫理觀	-----	成功	1.2.3.4.5.6.7.8	0.8384
		邪惡	11.12	0.8251
		預算	9.10	0.7869
工作生活品質重視度	0.9559	正式精神	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15.16.17.18.19	0.8779
		正式物質	20.21.22.23.24.25.26.27.28.29.30	0.8861
		非正式精神	34.35.36.37.38.39.40.41.42.43.44.45	0.9163
		非正式物質	31.32.33	0.7742
生涯導向	-----	工作保障導向/貢獻導向	1.3.8.9.10.15.22	0.7923
		安定性保障導向	5.12.14.18.20	0.7279
		挑戰導向	4.16.23	0.6640
		自行創業導向	6.11.13.17	0.7400
		獨立自主導向	2.7.21	0.6975

資料來源：本研究整理

4.2 樣本結構與各變項之描述性分析

4.2.1 樣本特性分析

本研究之問卷發放係以所有台南縣高中職應學校之屆畢業生為對象，以方便取樣方式收集資料，問卷發放 1350 份，去除無效問卷 78 份，有效問卷數為 1067 份。茲將有效樣本基本特性整理如表 4.2 所示。

由表 4.2 可得知，有效樣本中女生多於男生，比例約為 6：4。教育程度以高中生人數較多，占 56.5%。在打工經驗問項方面以沒有打工經驗者為多，占 56.9%。而在儲蓄習慣方面以有儲蓄習慣者為多，占 75.4%。

表4.2 有效樣本基本特性表

個人變項	類別	人數	百分比
性別	(1) 男	464	43.5%
	(2) 女	603	56.5%
教育程度	(1) 高職生	464	43.5%
	(2) 高中生	603	56.5%
打工經驗	(1) 有	460	43.1%
	(2) 沒有	607	56.9%
儲蓄習慣	(1) 有	804	75.4%
	(2) 沒有	263	24.6%

資料來源：本研究整理

4.2.2 交叉分析

另外，分別針對性別與打工經驗、性別與儲蓄習慣、教育程度與打工經驗、教育程度與儲蓄習慣及打工經驗與儲蓄習慣等類別變項進行交叉分析，以進一步了解樣本特性。

由表 4.3 可知受測者性別為女生且沒有打工經驗的學生有 395 人佔 37.02%，性別與打工經驗達顯著關聯（P 值：0.000***），即女生比男生更沒有過打工經驗。由表 4.4 可知受測者性別為女生且有儲蓄習慣的學生有 476 人，佔 44.61%，性別與儲蓄習慣達顯著關聯（P 值：0.000***），即女生比男生更注重儲蓄習慣。

表4.3 性別與打工經驗的交叉表

個人變項		打工經驗				總和		P 值
		有		沒有				
性別	男	252	23.62%	212	19.87%	464	43.49%	.000***
	女	208	19.49%	395	37.02%	603	56.51%	
總和		460	43.11%	607	56.89%	1067	100%	

*表P<0.05 顯著關聯 **表P<0.01 非常顯著關聯 ***表P<0.001 極顯著關聯

表4.4 性別與儲蓄習慣的交叉表

個人變項		儲蓄習慣				總和		P 值
		有		沒有				
性別	男	328	30.74%	136	12.75%	464	43.49%	.000***
	女	476	44.61%	127	11.90%	603	56.51%	
總和		804	75.35%	263	24.65%	1067	100%	

*表P<0.05 顯著關聯 **表P<0.01 非常顯著關聯 ***表P<0.001 極顯著關聯

表 4.5 可知，受測者教育程度為高中生且沒有打工經驗的學生有 429 人，佔 40.21%，教育程度與打工經驗達顯著關聯（P 值：0.000***），即高中生比高職生較沒有打工經驗。由表 4.6 可知受測者教育程度為高中生且有儲蓄習慣的學生有 481 人，佔 45.08%，教育程度與儲蓄習慣達顯著關聯（P 值：0.000***），即高中生比高職生更有儲蓄的習慣。由表 4.7 可知受測者沒有打工經驗且有儲蓄習慣的學生有 467 人，佔 43.77%，打工經驗與儲蓄習慣無顯著關聯（P 值：0.168）。

表4.5 教育程度與打工經驗的交叉表

個人變項		打工經驗				總和		P值
		有		沒有				
教育程度	高職生	286	26.81%	178	16.68%	464	43.49%	.000***
	高中生	174	16.3%	429	40.21%	603	56.51%	
總和		460	43.11%	607	56.89%	1067	100%	

*表P<0.05 顯著關聯 **表P<0.01 非常顯著關聯 ***表P<0.001 極顯著關聯

表4.6 教育程度與儲蓄習慣的交叉表

個人變項		儲蓄習慣				總和		P值
		有		沒有				
教育程度	高職生	323	30.27%	141	13.22%	464	43.49%	.000***
	高中生	481	45.08%	122	11.43%	603	56.51%	
總和		804	75.35%	263	24.65%	1067	100%	

*表P<0.05 顯著關聯 **表P<0.01 非常顯著關聯 ***表P<0.001 極顯著關聯

表4.7 打工經驗與儲蓄習慣的交叉表

個人變項		儲蓄習慣				總和		P值
		有		沒有				
打工經驗	有	337	31.58%	123	11.53%	460	43.11%	0.168
	沒有	467	43.77%	140	13.12%	607	56.89%	
總和		804	75.35%	263	24.65%	1067	100%	

*表P<0.05 顯著關聯 **表P<0.01 非常顯著關聯 ***表P<0.001 極顯著關聯

4.2.3 各研究變項之描述性分析

本節針對本研究之「人格特質」、「工作價值觀」、「金錢倫理觀」、「工作生活品質重視度」、「生涯導向」五個變項及其構面進行描述性分析，以瞭解受測對象在各變項之分布情形。

1. 「人格特質」之描述性分析

由表 4.8 可得知，高中職學生之人格特質各構面之平均數均高於中間值。其中情緒敏感性最高，達 3.7812。其次為開放性，平均數為 3.2189，

顯示現在的高中職學生人格特質較不能妥善控制自己的情緒、敏感，也較喜歡求新求變。

表4.8 人格特質之描述性分析表

構面	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
外向性	1067	1.33	5.00	3.1042	0.5645
開放性	1067	1.44	5.00	3.2189	0.5300
勤勉正直性	1067	1.44	4.94	3.1664	0.5389
親和性	1067	1.00	5.00	2.982	0.9821
情緒敏感性	1067	2.17	5.00	3.7812	0.4468

資料來源：本研究整理

2. 「工作價值觀」之描述性分析

由表 4.9 可得知，高中職學生之工作價值觀各構面之平均數均高於中間值。其中社會互動取向最高，達 4.4173。其次為組織安全與經濟取向，平均數為 4.3559，顯示高中職學生很重視工作時能否獲得良好的社會互動，並且也很在意能否獲得合理的經濟報酬和組織是否有完善的制度。

表4.9 工作價值觀之描述性分析表

構面	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
自我成長取向	1067	1.13	5.00	4.1754	0.5583
社會互動取向	1067	2.00	5.00	4.4173	0.5622
組織安全與經濟取向	1067	2.00	5.00	4.3559	0.5653
自我實現取向	1067	1.38	5.00	4.2418	0.5329
休閒健康與交通取向	1067	1.71	5.00	4.2441	0.5666
安定與免於焦慮取向	1067	1.00	5.00	4.0724	0.6384
自主性取向	1067	1.00	5.00	3.9058	0.7451
利他取向	1067	1.00	5.00	3.9311	0.7896

資料來源：本研究整理

3. 「金錢倫理觀」之描述性分析

由表 4.10 可得知，高中職學生之金錢倫理觀各構面之平均數均高於中間值。其中預算最高，達 3.7081，其次為成功，平均數為 3.2863，顯

示高中職學生認為謹慎的計劃預算是重要的，並且也認為金錢是成功的象徵。

表4.10 金錢倫理觀之描述性分析表

構面	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
成功	1067	1.00	5.00	3.2863	0.7501
邪惡	1067	1.00	5.00	2.9152	1.0692
預算	1067	1.00	5.00	3.7081	0.9259

資料來源：本研究整理

4. 「工作生活品質重視度」之描述性分析

由表 4.11 可得知，高中職學生之工作生活品質重視度各構面之平均數均高於中間值。其中非正式精神最高，達 4.2409。其次為正式物質，平均數為 4.1925，顯示最多高中職學生在意人際關係與別人對自己的眼光，對於未來工作上能否滿足員工生存需求之薪資與安全方面也表示很重視。

表4.11 工作生活品質重視度之描述性分析表

構面	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
正式精神	1067	2.00	4.89	4.0658	0.4483
正式物質	1067	1.91	5.00	4.1925	0.5522
非正式精神	1067	2.00	5.00	4.2409	0.5687
非正式物質	1067	1.00	5.00	4.1578	0.6870

資料來源：本研究整理

5. 「生涯導向」之描述性分析

由表 4.12 可得知，高中職學生之生涯導向各構面之平均數均高於中間值。其工作保障導向/貢獻導向最高，達 4.1087。其次為獨立自主導向，平均數為 3.7798，顯示高中職學生最多人導向於有保障、有貢獻的生涯

事業，其次是要能有獨立性的自主空間。

表4.12 生涯導向之描述性分析表

構面	個數	最小值	最大值	平均數	標準差
工作保障導向/貢獻導向	1067	2.14	5.00	4.1087	0.5297
安定性保障導向	1067	1.00	5.00	3.5044	0.7132
挑戰導向	1067	1.33	5.00	3.6351	0.6958
自行創業導向	1067	1.00	5.00	3.6600	0.7212
獨立自主導向	1067	1.00	5.00	3.7798	0.7234

資料來源：本研究整理

4.3 T 檢定

本節將以獨立樣本 T 檢定之統計分析方法，瞭解樣本在各變項之差異，以驗證本研究假設一之差異性假設，即高中職學生個人變項在人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度及生涯導向間無顯著差異。

1. 性別

不同性別之高中職學生由表 4.13 可得知，在人格特質總構面男生高於女生，有顯著差異 (P 值：0.001**)，即男生比女生在人格特質方面更容易表現出自己的特色；不同性別之高中職學生在人格特質之開放性構面女生高於男生，且達極顯著差異水準 (P 值：0.000***)，即女生比男生更具有積極的學習態度；親和性、情緒敏感性構面男生高於女生，且達極顯著差異水準 (P 值：0.000***)，表示男生比女生更容易相處，但是較敏感且不能控制自己的情緒；在外向性、勤勉正直性等兩個構面則無顯著之差異。

表4.13 不同性別對人格特質之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	男 (n=464)	女 (n=603)	T值	P值	備註
外向性	3.1713	3.1625	0.265	.791	
開放性	3.7182	3.8296	-4.005	.000***	女>男
勤勉正直性	3.2299	3.2104	0.594	.552	
親和性	3.1774	3.0478	3.765	.000***	男>女
情緒敏感性	3.1070	2.7828	5.417	.000***	男>女
人格特質總構面	3.280	3.206	3.247	.001**	男>女

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

不同性別對工作價值觀之差異性分析如表4.14所示，不同性別對工作價值觀，女生高於男生，達極顯著差異（P值：0.000***），表示女生比男生在自我成長、經濟取向、自主性與擁有良好人際關係等項工作價值觀上有更高傾向，此結果與鐘志明(民89)的研究結果相似。

表4.14 不同性別對工作價值觀之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	男 (n=464)	女 (n=603)	T值	P值	備註
自我成長取向	4.5908	4.7792	-4.803	.000***	女>男
社會互動取向	4.2731	4.5283	-7.364	.000***	女>男
組織安全與經濟取向	4.2365	4.4478	-6.019	.000***	女>男
自我實現取向	4.1091	4.3439	-7.119	.000***	女>男
休閒健康與交通取向	4.1352	4.3279	-5.493	.000***	女>男
安定與免於焦慮取向	3.9871	4.1380	-3.852	.000***	女>男
自主性取向	3.8394	3.9569	-2.559	.000***	女>男
利他取向	3.7942	4.0365	-4.975	.000***	女>男
工作價值觀總構面	4.1207	4.3198	-6.916	.000***	女>男

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

不同性別對金錢倫理觀之差異性分析如表 4.15 所示，不同性別的高中職學生其金錢倫理觀沒有顯著差異。

表4.15 不同性別對金錢倫理觀之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	男 (n=464)	女 (n=603)	T值	P值	備註
成功	3.3254	3.2562	1.495	.135	
邪惡	2.9666	2.8756	1.378	.168	
預算	3.7619	3.6667	1.693	.091	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

不同性別對工作生活品質重視度之差異性分析如表 4.16 所示，不同性別的高中職學生其工作生活品質重視度之正式精神、正式物質與非正式精神構面，女生高於男生，有顯著差異（P 值：0.000***），即女生比男生更重視未來能參與公司事務，能有自我成長的空間，以及滿意的薪資報酬。另外，對於非正式物質構面無顯著差異，表示男女生重視工作與家庭生活之影響及休閒娛樂，並無明顯差異。

表4.16 不同性別對工作生活品質重視度之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	男 (n=464)	女 (n=603)	T值	P值	備註
正式精神	3.9831	4.1294	-5.351	.000***	女>男
正式物質	4.1064	4.2587	-4.507	.000***	女>男
非正式精神	4.1563	4.3061	-4.302	.000***	女>男
非正式物質	4.1264	4.1819	-1.307	.191	
工作生活品質 重視度總構面	4.0930	4.2190	-4.190	.000***	女>男

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

不同性別對生涯導向之差異性分析如表 4.17 所示，不同性別的高中職學生其生涯導向之工作保障導向/貢獻導向、獨立自主導向構面方面女生高於男生，有顯著差異，即女生比男生更傾向於有保障性、有貢獻性和獨立自主性的生涯導向。安定性保障導向構面男生高於女生，有顯著差異（P 值：0.000***），表示男生比女生更傾向於安定性的生涯導向。

表4.17 不同性別對生涯導向之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	男 (n=464)	女 (n=603)	T值	P值	備註
工作保障導向/貢獻導向	4.0219	4.1756	-4.656	.000***	女>男
安定性保障導向	3.5944	3.4352	3.599	.000***	男>女
挑戰導向	3.6494	3.6241	0.589	.556	
自行創業導向	3.6972	3.6314	1.478	.140	
獨立自主導向	3.6976	3.8430	-3.270	.001**	女>男

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

2. 教育程度

由表 4.18 可得知，高中職學生在人格特質方面，開放性與勤勉正直性構面，高中生大於高職生，有顯著差異，表示高中生比高職生在興趣方面更廣泛，做事態度也較循規蹈矩。

表4.18 不同教育程度對人格特質之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	高職生 (n=464)	高中生 (n=603)	T值	P值	備註
外向性	3.1311	3.1935	-1.879	.061	
開放性	3.7223	3.8264	-3.796	.000***	高中生>高職生
勤勉正直性	3.1717	3.2552	-2.558	.011*	高中生>高職生
親和性	3.1203	3.0918	0.819	.413	
情緒敏感性	2.8951	2.9458	-0.836	.403	
人格特質總構面	3.208	3.262	-2.378	.018*	高中生>高職生

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.19 可得知，高中職學生在工作價值觀構面，除了自主性取向、利他取向以外，皆高中生大於高職生，有顯著差異，表示高中生比高職生在工作價值觀方面，更重視自我成長、自我實現和休閒健康，以及安定又組織健全的工作。

表4.19 不同教育程度對工作價值觀之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	高職生 (n=464)	高中生 (n=603)	T值	P值	備註
自我成長取向	4.6088	4.7653	-4.064	.000***	高中生 > 高職生
社會互動取向	4.3451	4.4729	-3.648	.000***	高中生 > 高職生
組織安全與經濟取向	4.2774	4.4163	-4.005	.001**	高中生 > 高職生
自我實現取向	4.1676	4.2989	-4.020	.000***	高中生 > 高職生
休閒健康與交通取向	4.1573	4.3108	-4.425	.000***	高中生 > 高職生
安定與免於焦慮取向	3.9966	4.1307	-3.368	.001**	高中生 > 高職生
自主性取向	3.8836	3.9229	-0.853	.394	
利他取向	3.8847	3.9668	-1.686	.92	
工作價值觀總構面	4.1651	4.2856	-4.163	.000***	高中生 > 高職生

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.20 可得知，高中職學生在金錢倫理觀之邪惡構面，高職生大於高中生，且達顯著差異水準（P 值：0.047*），表示高職生比高中生更容易煩惱財務無法安定，對金錢有焦慮感。

表4.20 不同教育程度對金錢倫理觀之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	高職生 (n=464)	高中生 (n=603)	T值	P值	備註
成功	3.2963	3.2786	0.383	.708	
邪惡	2.9892	2.8582	1.987	.047*	高職生 > 高中生
預算	3.6972	3.7164	-.341	.733	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.21 可得知，高中職學生在工作生活品質重視度構面，高中生大於高職生，且達顯著差異水準（P 值：0.000***），表示高中生比高職生更重視薪資安全、重視成長及重視社會需求。另外，對於非正式物質構面無顯著差異，表示高中職生重視工作與家庭生活之影響及休閒娛樂，並無明顯差異。

表4.21 不同教育程度對工作生活品質重視度之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	高職生 (n=464)	高中生 (n=603)	T值	P值	備註
正式精神	3.9877	4.1258	-5.043	.000***	高中生 > 高職生
正式物質	4.0925	4.2654	-5.253	.000***	高中生 > 高職生
非正式精神	4.1633	4.3007	-3.941	.000***	高中生 > 高職生
非正式物質	4.1157	4.1902	-1.758	.79	
工作生活品質 重視度總構面	4.0898	4.2215	-4.385	.000***	高中生 > 高職生

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.22 可得知，高中職學生在生涯導向之工作保障導向/貢獻導向及獨立自主導向構面，高中生大於高職生，有顯著差異，自行創業導向方面則高職生大於高中生，且達顯著差異水準（P 值：0.012*），表示高職生比高中生更想要創造屬於自己的事業，以突顯自己的成就。

表4.22 不同教育程度對生涯導向之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	高職生 (n=464)	高中生 (n=603)	T值	P值	備註
工作保障導向/貢獻導向	4.0302	4.1692	-4.283	.000***	高中生 > 高職生
安定性保障導向	3.5253	3.4806	1.243	.214	
挑戰導向	3.6624	3.6142	1.139	.255	
自行創業導向	3.7231	3.6115	2.510	.012*	高職生 > 高中生
獨立自主導向	3.7091	3.8342	-2.809	.005**	高中生 > 高職生

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.23 可得知，打工經驗對人格特質之差異性分析，在外向性、親和性構面，有打工經驗大於無打工經驗，且達顯著差異水準（P 值：0.000***），在開放性、勤勉正直性、情緒敏感性等三個構面則無顯著差異。

表4.23 打工經驗對人格特質之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=460)	沒有 (n=607)	T值	P值	備註
外向性	3.2545	3.0996	4.745	.000***	有 > 沒有
開放性	3.8047	3.7633	1.500	.134	
勤勉正直性	3.2048	3.2295	-0.754	.451	
親和性	3.1736	3.0516	3.513	.000***	有 > 沒有
情緒敏感性	2.9638	2.8935	1.158	.247	
人格特質總構面	3.280	3.207	3.183	.002**	有 > 沒有

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

打工經驗對工作價值觀之差異性分析如表 4.24 所示，高中職學生之打工經驗對工作價值觀無顯著差異，表示工作價值觀不因打工經驗而有所不同。

表4.24 打工經驗對工作價值觀之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=460)	沒有 (n=607)	T值	P值	備註
自我成長取向	4.7245	4.6767	1.231	.219	
社會互動取向	4.4314	4.4067	0.710	.478	
組織安全與經濟取向	4.3711	4.3443	0.767	.443	
自我實現取向	4.2457	4.2389	0.205	.837	
休閒健康與交通取向	4.2419	4.2457	-0.108	.914	
安定與免於焦慮取向	4.0626	4.0797	-0.434	.665	
自主性取向	3.9370	3.8822	1.189	.235	
利他取向	3.9848	3.8904	1.935	.053	
工作價值觀總構面	4.2499	4.2206	1.017	.309	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.25 得知，打工經驗對邪惡構面，有顯著差異 (P 值：0.032*)，表示有打工經驗的比沒有打工經驗的高中職學生更認為金錢會帶給人負向的感覺。

表4.25 打工經驗對金錢倫理觀之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=460)	沒有 (n=607)	T值	P值	備註
成功	3.2951	3.2797	0.327	.744	
邪惡	2.9967	2.8534	2.173	.032*	有 > 沒有
預算	3.7152	3.7026	0.220	.826	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

打工經驗對工作生活品質重視度之差異性分析如表 4.26 所示，高中職學生之打工經驗對工作生活品質重視度沒有顯著差異，表示工作生活品質重視度不因打工經驗而有所不同。

表4.26 打工經驗對工作生活品質重視度之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=460)	沒有 (n=607)	T值	P值	備註
正式精神	4.0582	4.0714	-0.476	.634	
正式物質	4.1891	4.1950	-0.172	.864	
非正式精神	4.2413	4.2407	0.018	.985	
非正式物質	4.1659	4.1516	0.338	.735	
工作生活品質 重視度總構面	4.1637	4.1647	-0.033	.973	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.27 得知，打工經驗在生涯導向之挑戰導向、自行創業導向構面，有顯著差異，表示有打工經驗的高中職生比沒有打工經驗的高中職生，生涯導向較傾向挑戰導向、自行創業導向。

表4.27 打工經驗對生涯導向之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=460)	沒有 (n=607)	T值	P值	備註
工作保障導向/貢獻導向	4.0913	4.1219	-0.935	.350	
安定性保障導向	3.4709	3.5298	-1.338	.181	
挑戰導向	3.7101	3.5783	3.078	.002**	有 > 沒有
自行創業導向	3.7125	3.6203	2.072	.039*	有 > 沒有
獨立自主導向	3.7435	3.8072	-1.427	.154	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.28 得知，儲蓄習慣對人格特質之差異性分析，在外向性、開放性、勤勉正直性、情緒敏感性各構面及人格特質總構面，皆達顯著差異，各構面都是有儲蓄習慣高於沒有儲蓄習慣者。

表4.28 儲蓄習慣對人格特質之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=804)	沒有 (n=263)	T值	P值	備註
外向性	3.1921	3.0877	2.735	.006**	有 > 沒有
開放性	3.8121	3.6866	3.980	.000***	有 > 沒有
勤勉正直性	3.2833	3.0220	7.100	.000***	有 > 沒有
親和性	3.1163	3.0672	1.225	0.221	
情緒敏感性	2.9581	2.8188	2.000	.046*	有 > 沒有
人格特質總構面	3.272	3.136	5.215	.000***	有 > 沒有

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.29 可得知，高中職生的儲蓄習慣在自我成長取向 (P 值：0.000***)、社會互動取向 (P 值：0.023*)、組織安全與經濟取向 (P 值：0.027*)、自我實現取向 (P 值：0.01*)、利他取向 (P 值：0.002**) 各構面及工作價值觀總構面 (P 值：0.007**) 皆達顯著差異，各構面皆為有儲蓄習慣高於沒有儲蓄習慣，顯示有儲蓄習慣者之工作價值觀高於沒有儲蓄習慣者。

表4.29 儲蓄習慣對工作價值觀之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=804)	沒有 (n=263)	T值	P值	備註
自我成長取向	4.7373	4.5751	3.656	.000***	有 > 沒有
社會互動取向	4.4398	4.3487	2.284	.023*	有 > 沒有
組織安全與經濟取向	4.3778	4.2890	2.215	.027*	有 > 沒有
自我實現取向	4.2657	4.1687	2.569	.010*	有 > 沒有
休閒健康與交通取向	4.2594	4.1972	1.547	.122	
安定與免於焦慮取向	4.0682	4.0852	-0.375	.708	
自主性取向	3.9173	3.8707	0.880	.379	
利他取向	3.9745	3.7985	3.151	.002**	有 > 沒有
工作價值觀總構面	4.255	4.1666	2.680	.007**	有 > 沒有

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

有無儲蓄習慣對金錢倫理觀之差異性分析如表 4.30 所示，在成功構面 (P 值：0.012*) 達顯著差異，無儲蓄習慣者高於有儲蓄習慣者；在預算構面 (P 值：0.000***) 達極顯著差異，有儲蓄習慣高於無儲蓄習慣者，顯示有儲蓄習慣者較會規劃金錢之運用；在邪惡構面則沒有顯著差異。

表4.30 儲蓄習慣對金錢倫理觀之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=804)	沒有 (n=263)	T值	P值	備註
成功	3.2533	3.3874	-2.523	.012*	沒有 > 有
邪惡	2.8837	3.0114	-1.683	.093	
預算	3.8700	3.2129	9.699	.000***	有 > 沒有

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

有無儲蓄習慣對工作生活品質重視度之差異性分析如表 4.31 所示，在正式精神構面 (P 值：0.016*) 達顯著差異，有儲蓄習慣者高於沒有儲蓄習慣者，顯示有儲蓄習慣者比沒有儲蓄習慣者重視未來的工作中能有成長與參與性。

表4.31 儲蓄習慣對工作生活品質重視度之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=804)	沒有 (n=263)	T值	P值	備註
正式精神	4.0846	4.0082	2.404	0.016*	有 > 沒有
正式物質	4.2039	4.1576	1.179	0.239	
非正式精神	4.2541	4.2006	1.327	0.185	
非正式物質	4.1675	4.1280	0.809	0.419	
工作生活品質 重視度總構面	4.1775	4.1280	1.548	0.122	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

有無儲蓄習慣對生涯導向之差異性分析如表 4.32 所示，高中職生之儲蓄習慣對生涯導向無顯著差異，表示生涯導向不因儲蓄習慣而有所不同。

表4.32 儲蓄習慣對生涯導向之差異性分析表

類別水準 平均數 構面	有 (n=804)	沒有 (n=263)	T值	P值	備註
工作保障導向/貢獻導向	4.1263	4.0549	1.902	0.057	
安定性保障導向	3.4918	3.5430	-1.010	0.313	
挑戰導向	3.6509	3.5868	1.297	0.195	
自行創業導向	3.6639	3.6483	0.304	0.761	
獨立自主導向	3.7753	3.7934	-0.352	0.725	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

為了更清楚的了解高中職生個人變項中性別、教育程度、打工經驗、儲蓄習慣在各研究變項之差異性，茲將 T 檢定結果有顯著差異者整理如表 4.33，分述如下：

1.性別

性別在人格特質之開放性構面女生高於男生，親和性、情緒敏感性、人格特質總構面等各構面皆男生高於女生；性別在工作價值觀各構面皆

女生高於男生；性別在工作生活品質重視度之正式精神、正式物質、非正式精神、工作生活品質總構面等構面女生高於男生；性別在生涯導向之工作保障導向/貢獻導向、獨立自主導向構面皆女生高於男生，而在安定性保障導向構面則男生高於女生。

2.教育程度

教育程度在人格特質之開放性、勤勉正直性等構面及人格特質總構面皆高中生高於高職生；教育程度在工作價值觀之自我成長、社會互動、組織安全與經濟、自我實現、休閒健康與交通、安定與免於焦慮等取向各構面及工作價值觀總構面皆高中生高於高職生；教育程度在金錢倫理觀之邪惡構面則是高職生高於高中生；教育程度在工作生活品質重視度之正式精神、正式物質、非正式精神及工作價值觀各構面皆是高中生高於高職生；教育程度在生涯導向之工作保障導向/貢獻導向、獨立自主導向等構面高中生高於高職生。另外，自行創業導向構面則是高職生高於高中生。

3.打工經驗

打工經驗在人格特質之外向性、親和性構面及人格特質總構面，皆為有打工經驗高於沒有打工經驗；打工經驗在金錢倫理觀之邪惡構面，有打工經驗高於沒有打工經驗；打工經驗在生涯導向之挑戰導向、自行創業導向等構面，皆為有打工經驗高於沒有打工經驗。其餘各變項都無達到顯著差異。

表4.33 T檢定彙整表

構面		性別	教育程度	打工經驗	儲蓄習慣
人格特質	外向性			有 > 沒有	有 > 沒有
	開放性	女 > 男	高中生 > 高職生		有 > 沒有
	勤勉正直性		高中生 > 高職生		有 > 沒有
	親和性	男 > 女		有 > 沒有	
	情緒敏感性	男 > 女			有 > 沒有
	人格特質總構面	男 > 女	高中生 > 高職生	有 > 沒有	有 > 沒有
工作價值觀	自我成長取向	女 > 男	高中生 > 高職生		有 > 沒有
	社會互動取向	女 > 男	高中生 > 高職生		有 > 沒有
	組織安全與經濟取向	女 > 男	高中生 > 高職生		有 > 沒有
	自我實現取向	女 > 男	高中生 > 高職生		有 > 沒有
	休閒健康與交通取向	女 > 男	高中生 > 高職生		
	安定與免於焦慮取向	女 > 男	高中生 > 高職生		
	自主性取向	女 > 男			
	利他取向	女 > 男			有 > 沒有
工作價值觀總構面	女 > 男	高中生 > 高職生		有 > 沒有	
金錢倫理觀	成功				有 > 沒有
	邪惡		高職生 > 高中生	有 > 沒有	
	預算				有 > 沒有
工作生活品質重視度	正式精神	女 > 男	高中生 > 高職生		有 > 沒有
	正式物質	女 > 男	高中生 > 高職生		
	非正式精神	女 > 男	高中生 > 高職生		
	非正式物質				
	工作生活品質重視度總構面	女 > 男	高中生 > 高職生		
生涯導向	工作保障導向/貢獻導向	女 > 男	高中生 > 高職生		
	安定性保障導向	男 > 女			
	挑戰導向			有 > 沒有	
	自行創業導向		高職生 > 高中生	有 > 沒有	
	獨立自主導向	女 > 男	高中生 > 高職生		

資料來源：本研究整理

4.儲蓄習慣

儲蓄習慣在人格特質之外向性、開放性、勤勉正直性、情緒敏感性等構面及人格特質總構面皆為有高於無；工作價值觀之自我成長、社會互動、組織安全與經濟、自我實現等取向各構面及工作價值觀總構面皆

為有高於無；儲蓄習慣在金錢倫理觀之成功、邪惡等構面，有儲蓄習慣高於無儲蓄習慣；儲蓄習慣在工作生活品質重視度之正式精神構面，有儲蓄習慣高於無儲蓄習慣。其餘各變項皆無達到顯著差異。

4.4 二因子變異數分析

本節以二因子變異數分析(Two-Way ANOVA)不同學生個人變項(性別與教育程度；性別與打工經驗；性別與儲蓄習慣；教育程度與打工經驗；教育程度與儲蓄習慣；打工經驗與儲蓄習慣)，以及不同變項(人格特質、工作價值觀、工作生活品質重視度等兩變項之間)對生涯導向的差異情形。茲就研究分析結果說明如下：

1.個人變項對生涯導向五構面之分析結果

(1) 個人變項對生涯導向之工作保障導向/貢獻導向

由表 4.34 得知，性別與教育程度對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表之主效果，達顯著差異，但是交互效果，未達顯著水準，表示男生、女生與高中生、高職生，對工作保障/貢獻之生涯導向有顯著的差異，但是性別與教育程度並沒有交互作用。

表4.34 性別與教育程度對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表

構面 類別	工作保障導向/貢獻導向		備註
	F值	P值	
性別	9.707	.002**	
教育程度	5.681	.017*	
性別*教育程度	1.464	.227	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.35 得知，性別與打工經驗對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析，性別之主效果，達極顯著差異，性別與打工經驗交互效果，

未達顯著水準。

表4.35 性別與打工經驗對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表

構面 類別	工作保障導向/貢獻導向		備註
	F值	P值	
性別	20.529	.000***	
打工經驗	.007	.934	
性別*打工經驗	1.035	.309	

*表 P<0.05 顯著差異 **表 P<0.01 非常顯著差異 ***表 P<0.001 極顯著差異

由表 4.36 得知，性別與儲蓄習慣對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析，性別之主效果，達極顯著差異，性別與儲蓄習慣交互效果，未達顯著水準。

表4.36 性別與儲蓄的習慣對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表

構面 類別	工作保障導向/貢獻導向		備註
	F值	P值	
性別	19.388	.000***	
儲蓄習慣	2.229	.136	
性別*儲蓄習慣	.711	.399	

*表 P<0.05 顯著差異 **表 P<0.01 非常顯著差異 ***表 P<0.001 極顯著差異

由表 4.37 得知，教育程度與打工經驗對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析，教育程度之主效果，達極顯著差異，教育程度與打工經驗交互效果，未達顯著水準。

表4.37 教育程度與打工經驗對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表

構面 類別	工作保障導向/貢獻導向		備註
	F值	P值	
教育程度	17.900	.000***	
打工經驗	.210	.647	
教育程度*打工經驗	.262	.609	

*表 P<0.05 顯著差異 **表 P<0.01 非常顯著差異 ***表 P<0.001 極顯著差異

由表 4.38 得知，教育程度與儲蓄的習慣對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析，唯儲蓄習慣之主效果，達顯著差異，教育程度與儲蓄習慣交互效果，未達顯著水準。

表4.38 教育程度與儲蓄習慣對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表

構面 類別	工作保障導向/貢獻導向		備註
	F值	P值	
教育程度	2.050	.153	
儲蓄習慣	8.204	.004**	
教育程度*儲蓄習慣	1.964	.161	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.39 得知，打工經驗與儲蓄習慣對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析，打工經驗與儲蓄習慣之主效果及交互效果，都未達顯著水準。

表4.39 打工經驗與儲蓄習慣對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表

構面 類別	工作保障導向/貢獻導向		備註
	F值	P值	
打工經驗	.621	.431	
儲蓄習慣	3.473	.063	
打工經驗*儲蓄習慣	.008	.927	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

(2) 個人變項對生涯導向之安定保障導向

由表 4.40 得知，性別與教育程度對安定保障導向的二因子變異數分析，教育程度之主效果，達顯著差異，性別與教育程度交互效果，未達顯著水準。

表4.40 性別與教育程度對安定性保障導向的二因子變異數分析表

構面 類別	安定性保障導向		備註
	F值	P值	
性別	.228	.633	
教育程度	11.287	.001**	
性別*教育程度	2.214	.137	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.41 與圖 4.1 可得知，性別與打工經驗對安定性保障導向的二因子變異數分析之主效果，達極顯著差異，性別與打工經驗交互效果，未達顯著水準。顯示高中職生在安定性導向，不管有無打工經驗皆是男生高於女生有顯著性差異。

表4.41 性別與打工經驗對安定性保障導向的二因子變異數分析表

構面 類別	安定性保障導向		備註
	F值	P值	
性別	16.198	.000***	
打工經驗	4.219	.040*	
性別*打工經驗	.341	.559	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

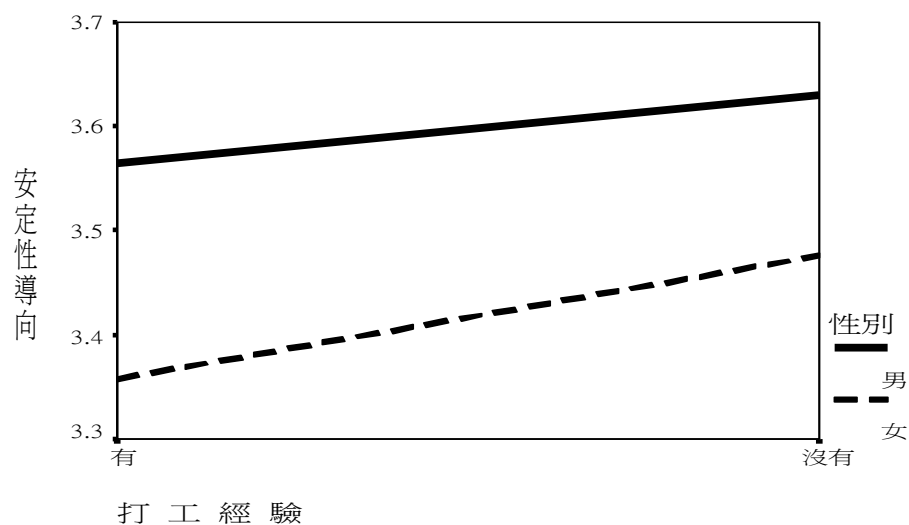


圖4.1 性別與打工經驗對安定性保障導向主效果概示圖

由表 4.42 得知，性別對安定性保障導向的二因子變異數分析之主效果，達顯著差異，性別與儲蓄習慣交互效果，未達顯著水準。

表4.42 性別與儲蓄習慣對安定性保障導向的二因子變異數分析表

構面 類別	安定性保障導向		備註
	F值	P值	
性別	9.962	.002**	
儲蓄習慣	.457	.499	
性別*儲蓄習慣	.019	.891	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.43、表 4.44 及表 4.45 得知，教育程度與打工經驗、教育程度與儲蓄習慣、打工經驗與儲蓄習慣對安定性保障導向的二因子變異數分析之主效果及交互效果，都未達顯著水準。

表4.43 教育程度與打工經驗對安定性保障導向的二因子變異數分析表

構面 類別	安定性保障導向		備註
	F值	P值	
教育程度	3.087	.079	
打工經驗	3.466	.063	
教育程度*打工經驗	.071	.790	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.44 教育程度與儲蓄習慣對安定性保障導向的二因子變異數分析表

構面 類別	安定性保障導向		備註
	F值	P值	
教育程度	.748	.387	
儲蓄習慣	3.011	.083	
教育程度*儲蓄習慣	2.300	.130	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.45 打工經驗與儲蓄習慣對安定性保障導向的二因子變異數分析表

構面 類別	安定性保障導向		備註
	F值	P值	
打工經驗	.459	.498	
儲蓄習慣	1.338	.248	
打工經驗*儲蓄習慣	1.087	.297	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

(3) 個人變項對生涯導向之挑戰導向

由表 4.46 得知，性別與教育程度對挑戰導向的二因子變異數分析之主效果及交互效果，都未達顯著水準。

表4.46 性別與教育程度對挑戰導向的二因子變異數分析表

構面 類別	挑戰導向		備註
	F值	P值	
性別	.039	.843	
教育程度	1.113	.292	
性別*教育程度	3.587	.059	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.47 得知，打工經驗對挑戰導向的二因子變異數分析之主效果，達顯著差異，性別與打工經驗交互效果，未達顯著水準。

表4.47 性別與打工經驗對挑戰導向的二因子變異數分析表

構面 類別	挑戰導向		備註
	F值	P值	
性別	.001	.972	
打工經驗	9.340	.002**	
性別*打工經驗	.328	.567	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.48 得知，性別與儲蓄習慣對挑戰導向的二因子變異數分析之主效果及交互效果，都未達顯著水準。

表4.48 性別與儲蓄習慣對挑戰導向的二因子變異數分析表

構面 類別	挑戰導向		備註
	F值	P值	
性別	.407	.523	
儲蓄習慣	1.842	.175	
性別*儲蓄習慣	.001	.973	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.49 得知，打工經驗對挑戰導向的二因子變異數分析之主效果，達顯著差異，教育程度與打工經驗對挑戰導向之交互效果，未達顯著水準。

表4.49 教育程度與打工經驗對挑戰導向的二因子變異數分析表

構面 類別	挑戰導向		備註
	F值	P值	
教育程度	.017	.896	
打工經驗	8.219	.004**	
教育程度*打工經驗	.014	.905	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.50 得知，教育程度與儲蓄習慣的二因子變異數分析之主效果及交互效果，都未達顯著水準。

表4.50 教育程度與儲蓄習慣對挑戰導向的二因子變異數分析表

構面 類別	挑戰導向		備註
	F值	P值	
教育程度	.887	.347	
儲蓄習慣	2.063	.151	
教育程度*儲蓄習慣	.123	.726	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.51 得知，儲蓄習慣對挑戰導向的二因子變異數分析之主效果，達顯著差異，打工經驗與儲蓄習慣之交互效果，未達顯著水準。

表4.51 打工經驗與儲蓄習慣對挑戰導向的二因子變異數分析表

構面 類別	挑戰導向		備註
	F值	P值	
打工經驗	2.309	.129	
儲蓄習慣	4.873	.027*	
打工經驗*儲蓄習慣	1.055	.305	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

(4) 個人變項對生涯導向之自行創業導向

表 4.52 得知，教育程度對自行創業導向的二因子變異數分析之主效果，達顯著差異，性別與教育程度交互效果，未達顯著水準。

表4.52 性別與教育程度對自行創業導向的二因子變異數分析表

構面 類別	自行創業導向		備註
	F值	P值	
性別	.233	.630	
教育程度	4.575	.033*	
性別*教育程度	2.087	.149	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.53 得知，性別與打工經驗對自行創業導向變異數分析，打工經驗之主效果，達顯著差異，性別與打工經驗交互效果，未達顯著水準。

表4.53 性別與打工經驗對自行創業導向的二因子變異數分析表

構面 類別	自行創業導向		備註
	F值	P值	
性別	1.607	.205	
打工經驗	3.883	.049*	
性別*打工經驗	3.625	.057	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.54、表 4.55、表 4.56 及表 4.57 得知，性別與儲蓄習慣、教育程度與打工經驗、教育程度與儲蓄習慣、打工經驗與儲蓄習慣的二因子

變異數分析之主效果及交互效果，除教育程度對自行創業導向之主效果達顯著差異，其餘都未達顯著水準。

表4.54 性別與儲蓄習慣對自行創業導向的二因子變異數分析表

構面 類別	自行創業導向		備註
	F值	P值	
性別	.788	.375	
儲蓄習慣	.216	.643	
性別*儲蓄習慣	.745	.388	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.55 教育程度與打工經驗對自行創業導向的二因子變異數分析表

構面 類別	自行創業導向		備註
	F值	P值	
教育程度	3.380	.066	
打工經驗	1.553	.213	
教育程度*打工經驗	1.575	.210	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.56 教育程度與儲蓄習慣對自行創業導向的二因子變異數分析表

構面 類別	自行創業導向		備註
	F值	P值	
教育程度	5.448	.020*	
儲蓄習慣	.363	.547	
教育程度*儲蓄習慣	.047	.829	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.57 打工經驗與儲蓄習慣對自行創業導向的二因子變異數分析表

構面 類別	自行創業導向		備註
	F值	P值	
打工經驗	1.072	.301	
儲蓄的習慣	.280	.597	
打工經驗*儲蓄習慣	2.409	.121	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

(5) 個人變項對生涯導向之獨立自主導向

由表 4.58 得知，性別與教育程度對獨立自主導向的二因子變異數分析，性別之主效果，達顯著差異，性別與教育程度交互效果，未達顯著水準。

表4.58 性別與教育程度對獨立自主導向的二因子變異數分析表

構面 類別	獨立自主導向		備註
	F值	P值	
性別	5.140	.024*	
教育程度	2.346	.126	
性別*教育程度	.059	.808	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.59 得知，性別與打工經驗對獨立自主導向的二因子變異數分析，性別之主效果，達顯著差異，性別與打工經驗交互效果，未達顯著水準。

表4.59 性別與打工經驗對獨立自主導向的二因子變異數分析表

構面 類別	獨立自主導向		備註
	F值	P值	
性別	8.849	.003**	
打工經驗	.557	.456	
性別*打工經驗	.356	.551	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.60 性別與儲蓄習慣對獨立自主導向的二因子變異數分析表

構面 類別	獨立自主導向		備註
	F值	P值	
性別	18.085	.000***	
儲蓄的習慣	.374	.541	
性別*儲蓄習慣	7.560	.006**	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.60 得知，性別與儲蓄的習慣對獨立自主導向的二因子變異數

分析，性別之主效果，達極顯著差異，性別與儲蓄的習慣交互效果，也達顯著水準，表示男女生儲蓄習慣對生涯導向之子構面獨立自主導向有顯著的差異。

根據上述二因子變異數分析結果，僅就性別與儲蓄習慣對生涯導向構面獨立自主導向差異部分做下列圖 4.2 表示，由圖 4.2 可知，沒有儲蓄習慣的男女生對獨立自主導向有顯著差異，而且是女生大於男生，沒有儲蓄習慣的男生對於獨立自主性得分較低。

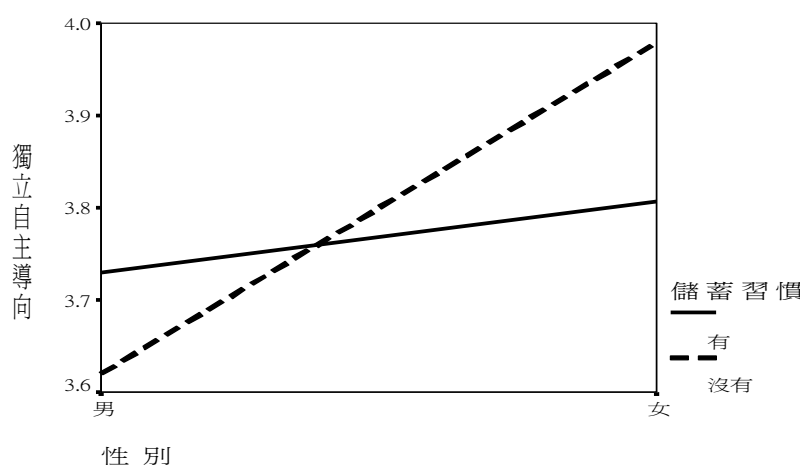


圖4.2 性別與儲蓄習慣交互作用對獨立自主導向構面影響概示圖

由表 4.61 得知，教育程度與打工經驗對獨立自主導向的二因子變異數分析，教育程度之主效果，達顯著差異，教育程度與打工經驗之交互效果，未達顯著水準。

表4.61 教育程度與打工經驗對獨立自主導向的二因子變異數分析表

構面 類別	獨立自主導向		備註
	F值	P值	
教育程度	6.416	.011*	
打工經驗	.346	.556	
教育程度*打工經驗	.720	.396	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.62 得知，教育程度對獨立自主導向之主效果，達顯著差異，教育程度與儲蓄習慣之交互效果，未達顯著水準。

表4.62 教育程度與儲蓄習慣對獨立自主導向的二因子變異數分析表

構面 類別	獨立自主導向		備註
	F值	P值	
教育程度	8.023	.005**	
儲蓄習慣	.475	.491	
教育程度*儲蓄習慣	.469	.494	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.63 得知，打工經驗對獨立自主導向的二因子變異數分析之主效果，達顯著差異，打工經驗與儲蓄習慣之交互效果，未達顯著水準。

表4.63 打工經驗與儲蓄習慣對獨立自主導向的二因子變異數分析表

構面 類別	獨立自主導向		備註
	F值	P值	
打工經驗	3.904	.048*	
儲蓄習慣	.080	.778	
打工經驗*儲蓄習慣	2.114	.146	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

2.人格特質、工作價值觀、工作生活品質重視度對生涯之五構面分析結果

(1) 工作保障與貢獻導向

由表 4.64 及圖 4.3 得知，人格特質與工作價值觀對工作保障與貢獻導向的二因子變異數分析，主效果有顯著差異，表示選擇有保障、有貢獻工作之高中職生，在人格特質與工作價值觀方面有顯著的差異。

表4.64 人格特質與工作價值觀對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表

構面 類別	工作保障/貢獻導向		備註
	F值	P值	
人格特質	19.128	.000***	
工作價值觀	324.379	.000***	
人格特質*工作價值觀	.141	.708	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

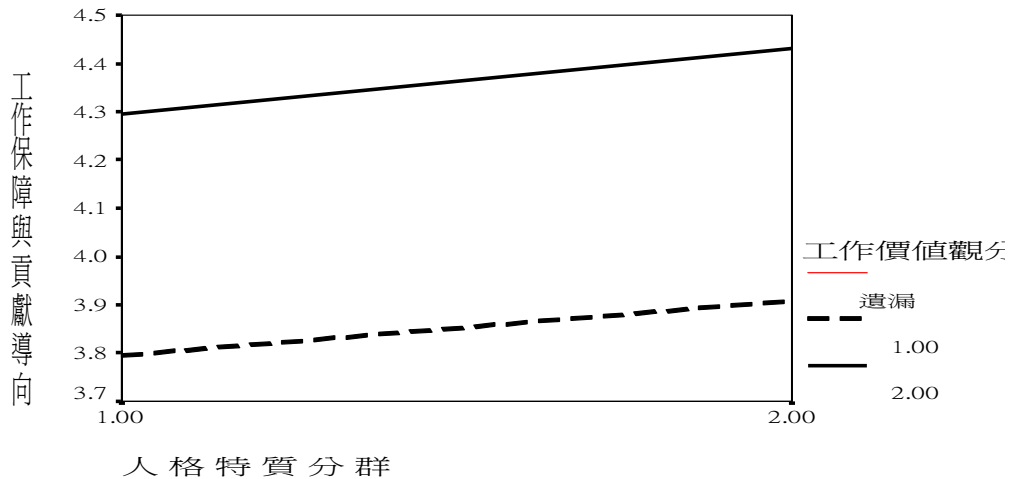


圖4.3 人格特質與工作價值觀對工作保障/貢獻導向之主效果概示圖

表4.65 人格特質與工作生活品質重視度對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表

構面 類別	工作保障/貢獻導向		備註
	F值	P值	
人格特質	31.027	.000***	
工作生活品質重視度	492.362	.000***	
人格特質*工作生活品質重視度	.850	.357	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.66 工作價值觀與工作生活品質重視度對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析表

構面 類別	工作保障/貢獻導向		備註
	F值	P值	
工作價值觀	68.332	.000***	
工作生活品質重視度	191.347	.000***	
工作價值觀*工作生活品質重視度	1.159	.282	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.64 至表 4.66 工作生活品質重視度對工作保障與貢獻導向的二因子變異數分析之主效果都達極顯著差異，但是交互效果，都未達顯著水準。

(2) 安定性保障導向

由表 4.67 得知，人格特質與工作價值觀對安定性保障導向的二因子變異數分析，工作價值觀之主效果，達極顯著差異，人格特質與工作價值觀交互效果，未達顯著水準。

表4.67 人格特質與工作價值觀對安定保障導向的二因子變異數分析表

構面 類別	安定性保障導向		備註
	F值	P值	
人格特質	.239	.625	
工作價值觀	15.215	.000***	
人格特質*工作價值觀	.000	.992	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.68 得知，人格特質與工作生活品質重視度對安定性保障導向的二因子變異數分析，工作生活品質重視度之主效果，達極顯著差異，人格特質與工作生活品質重視度交互效果，未達顯著水準。

表4.68 人格特質與工作生活品質重視度對安定保障導向的二因子變異數分析表

構面 類別	安定性保障導向		備註
	F值	P值	
人格特質	.073	.787	
工作生活品質重視度	53.108	.000***	
人格特質*工作生活品質重視度	.940	.333	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.69 得知，工作價值觀與工作生活品質重視度對安定保障導向的二因子變異數分析，工作生活品質重視度之主效果，達極顯著差異，工作價值觀與工作生活品質重視度交互效果，未達顯著水準。

表4.69 工作價值觀與工作生活品質重視度對安定保障導向的二因子變異數分析表

構面 類別	安定性保障導向		備註
	F值	P值	
工作價值觀	.125	.724	
工作生活品質重視度	37.008	.000***	
工作價值觀*工作生活品質重視度	1.652	.199	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

(3) 挑戰導向

由表 4.70 至表 4.71 得知，人格特質與工作價值觀、人格特質與工作生活品質重視度對挑戰導向的二因子變異數分析之主效果，都達顯著差異，但是交互效果，都未達顯著水準。

表4.70 人格特質與工作價值觀對挑戰導向的二因子變異數分析表

構面 類別	挑戰導向		備註
	F值	P值	
人格特質	86.483	.000***	
工作價值觀	52.674	.000***	
人格特質*工作價值觀	.830	.362	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.71 人格特質與工作生活品質重視度對挑戰導向的二因子變異數分析表

構面 類別	挑戰導向		備註
	F值	P值	
人格特質	98.939	.000***	
工作生活品質重視度	46.499	.000***	
人格特質*工作生活品質重視度	1.713	.191	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

(4) 自行創業導向

表 4.72 至表 4.74 得知，人格特質與工作價值觀、人格特質與工作生活品質重視度的二因子變異數分析之主效果，都達極顯著差異，但是，交互效果，都未達顯著水準。

表4.72 人格特質與工作價值觀對自行創業導向的二因子變異數分析表

構面 類別	自行創業導向		備註
	F值	P值	
人格特質	31.142	.000***	
工作價值觀	90.268	.000***	
人格特質*工作價值觀	.233	.630	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.73 人格特質與工作生活品質重視度對自行創業導向的二因子變異數分析表

構面 類別	自行創業導向		備註
	F值	P值	
人格特質	38.619	.000***	
工作生活品質重視度	105.290	.000***	
人格特質*工作生活品質重視度	.678	.411	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.72 與圖 4.4 可得知，工作價值觀與工作生活品質重視度的二因子變異數分析之主效果，都達極顯著差異，但是，交互效果，都未達顯著水準。顯示高中職生之自行創業導向，在工作價值觀與工作生活品質重視度方面有顯著的差異，高工作價值觀與高工作生活品質重視度者有較高的自行創業導向。

表4.74 工作價值觀與工作生活品質重視度對自行創業導向的二因子變異數分析表

構面 類別	自行創業導向		備註
	F值	P值	
工作價值觀	28.192	.001**	
工作生活品質重視度	10.321	.000***	
工作價值觀*工作生活品質重視度	.000	.988	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

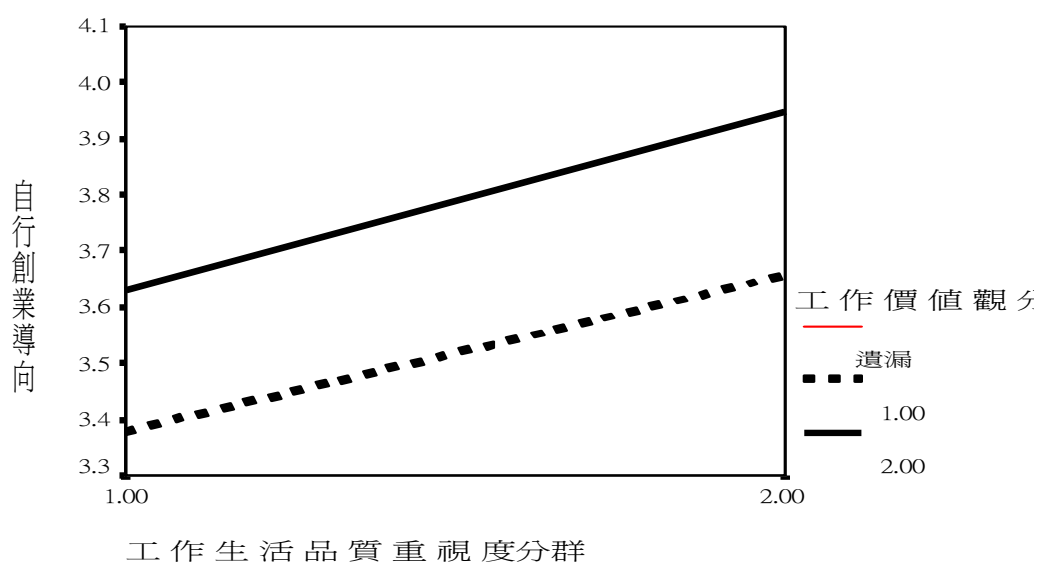


圖4.4 工作價值觀與工作生活品質重視度對自行創業導向主效果概示圖

由表 4.75 及表 4.77 得知，人格特質與工作價值觀對獨立自主導向的二因子變異數分析，工作價值觀之主效果，達顯著差異，但人格特質與工作價值觀交互效果未達顯著水準；工作價值觀與工作生活品質重視度、對生涯導向之子構面自行創業導向變異數分析之主效果，均達顯著差異，但交互效果未達顯著水準。

表4.75 人格特質與工作價值觀對獨立自主導向的二因子變異數分析表

構面 類別	獨立自主導向		備註
	F值	P值	
人格特質	1.612	.205	
工作價值觀	58.494	.000***	
人格特質*工作價值觀	2.201	.138	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

由表 4.76 與圖 4.5 可得知，人格特質與工作生活品質重視度對獨立自主導向的二因子變異數分析，工作生活品質重視度之主效果，達顯著差異，但交互效果未達顯著水準。顯示高中職生在人格特質方面對於獨

立自主導向沒有顯著差異；但是高重視工作生活品質者對於生涯方面會導向於獨立自主性而不喜歡受約束。

表4.76 人格特質與工作生活品質重視度對獨立自主導向的二因子變異數分析表

構面 類別	獨立自主導向		備註
	F值	P值	
人格特質	2.364	.124	
工作生活品質重視度	102.307	.000***	
人格特質*工作生活品質重視度	1.955	.162	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

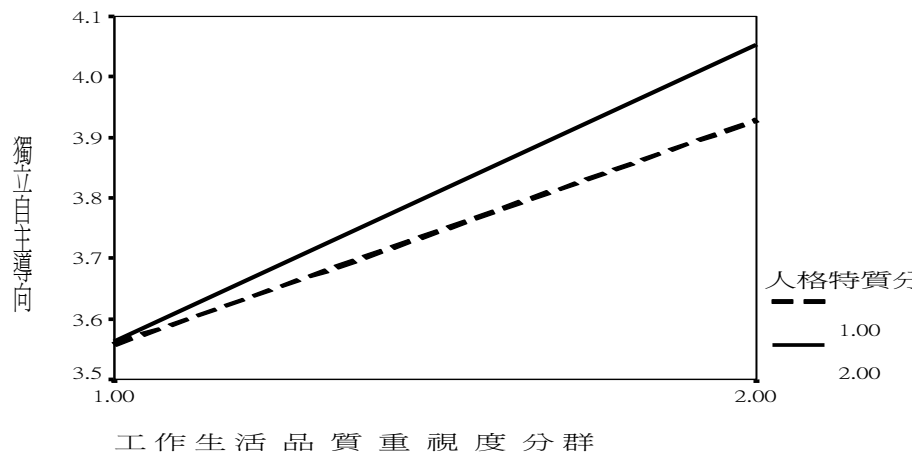


圖4.5 人格特質與工作生活品質重視度對獨立自主導向主效果概示圖

表4.77 工作價值觀與工作生活品質重視度對獨立自主導向的二因子變異數分析表

構面 類別	獨立自主導向		備註
	F值	P值	
工作價值觀	27.349	.000***	
工作生活品質重視度	33.160	.000***	
工作價值觀*工作生活品質重視度	.158	.691	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

4.5 相關分析

本節將以 Pearson 積差相關分析，探討各變項間之相關性，以驗證

本研究假設三之相關性假設，即人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀之子構面、工作生活品質重視度與生涯導向無顯著相關。各變項間之相關分析結果分述如下。

1.各變項之相關分析

人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀之子構面、工作生活品質重視度與生涯導向之相關分析表 4.78，由表可知各變數除人格特質與邪惡構面、工作價值觀與邪惡構面、工作生活品質重視度與邪惡構面不相關外，其餘均呈現正相關，且均達到顯著相關水準。關係強度方面，以工作價值觀與工作生活品質重視度最強，其相關係數為 0.724；經訪談高中職生稱，對於未來工作充滿不確定性，通常對於未來工作愈有憧憬者，愈重視未來工作的生活品質。

表4.78 各變項之相關分析表

構面	人格特質		工作價值觀		金錢倫理觀						工作生活品質重視度		生涯導向	
					成功		邪惡		預算					
	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
人格特質	1													
工作價值觀	.292	.000***	1											
金錢倫理觀	成功	.066	.03*	.153	.000***	1								
	邪惡	.001	.979	.047	.128			1						
	預算	.274	.000***	.189	.000***					1				
工作生活品質重視度	.185	.000***	.724	.000***	.094	.002**	.023	.461	.192	.000***	1			
生涯導向	.307	.000***	.540	.000***	.195	.000***	.11	.000***	.204	.000***	.539	.000***	1	

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

2.人格特質與工作價值觀之相關分析

人格特質與工作價值觀之相關分析整理如表 4.79，由表可知人格特質之外向性、開放性、勤勉正直性與親和性構面和工作價值觀各子構面均達顯著正相關；情緒敏感性與自我成長取向、社會成長取向、自主性取向呈現顯著正相關；但是，情緒敏感性與組織安全與經濟取向、自我實現取向、休閒健康與交通取向、安定與免於焦慮取向與利他取向並無相關性。表示高中職生之穩定的人格心理現象是評斷工作重要的內在心理建構，由以上可知假設 3-1 部份成立。

表4.79 人格特質與工作價值觀之相關分析表

構面	工作價值觀															
	自我成長取向		社會互動取向		組織安全與經濟取向		自我實現取向		休閒健康與交通取向		安定與免於焦慮取向		自主性取向		利他取向	
	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
外向性	.373	.000***	.145	.000***	.188	.000***	.288	.000***	.167	.000***	.069	.024*	.325	.000***	.260	.000***
開放性	.470	.000***	.399	.000***	.309	.000***	.437	.000***	.301	.000***	.196	.000***	.244	.000***	.370	.000***
勤勉正直性	.295	.000***	.127	.000***	.124	.000***	.232	.000***	.121	.000***	.065	.033*	.138	.000***	.224	.000***
親和性	.161	.000***	.041	.186	.031	.306	.075	.014*	-.009	.013*	-.076	.013*	.046	.131	.128	.000***
情緒敏感性	.091	.000***	-.098	.001**	-.013	.666	.043	.158	-.015	.940	.002	.940	.071	.020*	-.025	.424

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

3.人格特質與金錢倫理觀之相關分析

人格特質與金錢倫理觀之相關分析整理如表 4.80，由表可知外向性與成功、預算構面均達顯著正相關，亦即人格特質愈外向性者愈認為金錢是成功象徵，也愈懂得規劃預算；開放性、勤勉正直性及親和性與預算構面均達顯著正相關，亦即高中職生之人格特質愈開放喜歡思考者、有責任感者，愈能對金錢做良好規劃；情緒敏感性與成功構面達顯著正相關，亦即人格特質愈敏感者，愈認同金錢象徵成功。

表4.80 人格特質與金錢倫理觀之相關分析表

構面		金錢倫理觀					
		成功		邪惡		預算	
		Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
人格 特質	外向性	.116	.000***	.016	.591	.147	.000***
	開放性	-.003	.924	-.019	.540	.230	.000***
	勤勉正直性	.031	.312	.011	.709	.378	.000***
	親和性	-.062	.045*	-.072	.018*	.148	.000***
	情緒敏感性	.082	.008**	.036	.236	.049	.109

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

4.人格特質與工作生活品質重視度之相關分析

人格特質與工作生活品質重視度之相關分析整理如表 4.81，由表可知外向性、開放性、勤勉正直性與正式精神、正式物質、非正式精神、非正式物質各構面均達到顯著正相關（P 值：0.000***），亦即人格特質愈開放、愈喜歡思考、愈謹慎有責任感的高中職生，愈重視未來工作之生活品質，由以上可知假設 3-3 部份成立。

表4.81 人格特質與工作生活品質重視度之相關分析表

構面		工作生活品質重視度							
		正式精神		正式物質		非正式精神		非正式物質	
		Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
人格 特質	外向性	.233	.000***	.146	.000***	.175	.000***	.138	.000***
	開放性	.360	.000***	.285	.000***	.306	.000***	.238	.000***
	勤勉正直性	.161	.000***	.127	.000***	.125	.000***	.126	.000***
	親和性	.080	.009**	.050	.100	.060	.048*	.040	.191
	情緒敏感性	.008	.805	-.013	.673	-.041	.184	-.042	.169

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

5.人格特質與生涯導向之相關分析

人格特質與生涯導向之相關分析整理如表 4.82，由表可知親和性與安定性保障導向、獨立自主導向，未達到顯著相關水準，表示具親和性程度愈高之高中職生，生涯導向未必喜歡安定或獨立自主的型態。另外，情緒敏感性與挑戰導向構面呈現顯著正相關水準（P 值：0.031*），顯示愈情緒敏感之高中職生，愈認為自己能克服任何事情，喜歡挑戰性事務，由以上可知假設 3-4 部份成立。

表4.82 人格特質與生涯導向之相關分析表

構面		生涯導向									
		工作保障導向 /貢獻導向		安定性保障導向		挑戰導向		自行創業導向		獨立自主導向	
		Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
人格 特質	外向性	.253	.000***	.044	.153	.403	.000***	.361	.000***	.158	.000***
	開放性	.397	.000***	.099	.001**	.307	.000***	.259	.000***	.150	.000***
	勤勉正直性	.210	.000***	.125	.000***	.242	.000***	.171	.000***	-.010	.738
	親和性	.111	.000***	-.011	.724	.270	.000***	.111	.000***	-.009	.767
	情緒敏感性	-.024	.435	.027	.374	.066	.031*	.035	.258	.010	.749

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

6.工作價值觀與金錢倫理觀之相關分析

工作價值觀與金錢倫理觀之相關分析整理如表4.83，由表可知組織安全與經濟取向、自我實現取向、休閒健康與交通取向、安定與免於焦慮取向、自主性取向等構面與成功構面均達到顯著正相關水準（P值：0.000***）；自我成長取向、社會互動取向、組織安全與經濟取向、自我實現取向、休閒健康與交通取向、利他取向等構面與預算構面均達到顯著正相關水準（P值：0.000***）；工作價值觀對邪惡構面均未達到顯著相關水準，顯示高中職生之工作價值觀與對金錢邪惡認知並不相關，由以上可知假設3-5部份成立。

表4.83 工作價值觀與金錢倫理觀之相關分析表

構面		金錢倫理觀					
		成功		邪惡		預算	
		Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
工作 價值 觀	自我成長取向	.086	.005	.042	.171	.215	.000***
	社會互動取向	.012	.688	.011	.011	.130	.000***
	組織安全與經濟取向	.207	.000***	.029	.029	.145	.000***
	自我實現取向	.128	.000***	-.007	.812	.217	.000***
	休閒健康與交通取向	.112	.000***	.040	.195	.166	.000***
	安定與免於焦慮取向	.174	.000***	.033	.275	.072	.018
	自主性取向	.278	.000***	.050	.105	.086	.005
	利他取向	-.075	.014	.060	.050	.118	.000***

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

7.工作價值觀與工作生活品質重視度之相關分析

工作價值觀與工作生活品質重視度之相關分析整理如表 4.84，由表可知工作價值觀與工作生活品質重視度，均達到顯著正相關水準（P值：0.000***），顯示工作價值觀愈明顯，則愈重視工作生活品質，由以上可

知假設 3-6 不成立。

表4.84 工作價值觀與工作生活品質重視度之相關分析表

構面		工作生活品質重視度							
		正式精神		正式物質		非正式精神		非正式物質	
		Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
工作 價值 觀	自我成長取向	.579	.000***	.444	.000***	.461	.000***	.290	.000***
	社會互動取向	.618	.000***	.569	.000***	.596	.000***	.418	.000***
	組織安全與經濟取向	.684	.000***	.629	.000***	.631	.000***	.436	.000***
	自我實現取向	.633	.000***	.516	.000***	.550	.000***	.387	.000***
	休閒健康與交通取向	.630	.000***	.609	.000***	.610	.000***	.529	.000***
	安定與免於焦慮取向	.515	.000***	.536	.000***	.512	.000***	.398	.000***
	自主性取向	.405	.000***	.370	.000***	.379	.000***	.309	.000***
	利他取向	.403	.000***	.305	.000***	.373	.000***	.270	.000***

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

8.工作價值觀與生涯導向之相關分析

表4.85 工作價值觀與生涯導向之相關分析表

構面		生涯導向									
		工作保障導 向/貢獻導向		安定性保障 導向		挑戰導向		自行創業導 向		獨立自主導 向	
		Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
工作 價值 觀	自我成長取向	.518	.000***	.100	.001**	.405	.000***	.395	.000***	.227	.000***
	社會互動取向	.544	.000***	.119	.000***	.164	.000***	.237	.000***	.224	.000***
	組織安全與經濟取向	.550	.000***	.139	.000***	.201	.000***	.356	.000***	.276	.000***
	自我實現取向	.587	.000***	.134	.000***	.319	.000***	.371	.000***	.242	.000***
	休閒健康與交通取向	.524	.000***	.220	.000***	.190	.000***	.325	.000***	.337	.000***
	安定與免於焦慮取向	.421	.000***	.215	.000***	.083	.083	.249	.000***	.350	.000***
	自主性取向	.384	.000***	.081	.008**	.256	.000***	.466	.000***	.285	.000***
	利他取向	.394	.000***	.043	.161	.280	.000***	.280	.000***	.084	.006**

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

工作價值觀與生涯導向之相關分析整理如表 4.85，由表可知工作價值觀與生涯導向，除利他取向與安定性保障導向、安定與免於焦慮取向

與挑戰導向，皆無顯著相關外，其餘均達到顯著正相關水準（P 值：0.000***），顯示高中職生之工作價值觀愈明顯，則生涯導向會愈明朗化；利他取向者喜歡服務他人，與安定性之生涯導向並無相關性，由以上可知假設 3-7 部分成立。

9.金錢倫理觀與工作生活品質重視度之相關分析

金錢倫理觀與工作生活品質重視度之相關分析整理如表 4.86，由表可知成功構面與正式物質構面及預算構面對工作生活品質均達到顯著正相關水準（P 值：0.000***），顯示愈謹慎規劃與運用金錢之高中職生，愈重視工作生活品質；愈認為金錢代表成功之高中職生，愈重視未來工作生存需求與薪資制度；邪惡構面與工作生活品質重視度並無相關性，由以上可知假設 3-8 部分成立。

表4.86 金錢倫理觀與工作生活品質重視度之相關分析表

構面		工作生活品質重視度							
		正式精神		正式物質		非正式精神		非正式物質	
		Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
金錢 倫理 觀	成功	.102	.001**	.122	.000***	.070	.022	.045	.141
	邪惡	.037	.230	-.002	.952	.021	.494	.025	.422
	預算	.199	.000***	.159	.000***	.190	.000***	.135	.000***

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

10.金錢倫理觀與生涯導向之相關分析

金錢倫理觀與生涯導向之相關分析整理如表 4.87，由表可知成功構面與生涯導向各構面均達到顯著正相關水準；邪惡及預算構面除與獨立自主導向構面未達顯著相關水準，其餘皆有顯著正相關，顯示高中職生

對於規劃金錢之重視程度與獨立自主性並無相關性，由以上可知假設 3-9 部分成立。

表4.87 金錢倫理觀與生涯導向之相關分析表

構面		生涯導向									
		工作保障導向/ 貢獻導向		安定性保障 導向		挑戰導向		自行創業 導向		獨立自主 導向	
		Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
金錢 倫理 觀	成功	.095	.002**	.067	.029*	-.008	.804	.300	.000***	.191	.000***
	邪惡	.068	.027*	.102	.001**	.108	.000***	.064	.035*	.054	.076
	預算	.197	.000***	.172	.000***	.152	.000***	.190	.000***	.000	.996

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

11. 工作生活品質重視度與生涯導向之相關分析

工作生活品質重視度與生涯導向之相關分析整理如表 4.88，由表可知工作生活品質重視度與生涯導向均達到顯著正相關水準（P 值：0.000***），顯示高中職生對於未來之工作生活品質愈重視，其生涯導向愈明顯，由以上可知假設 3-10 不成立。

表4.88 工作生活品質重視度與生涯導向之相關分析表

構面		生涯導向									
		工作保障導向/ 貢獻導向		安定性保障 導向		挑戰導向		自行創業導向		獨立自主導向	
		Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值	Pearson 相關	P 值
工作 生活 品質 重視 度	正式精神	.650	.000***	.165	.000***	.290	.000***	.354	.000***	.311	.000***
	正式物質	.601	.000***	.209	.000***	.188	.000***	.317	.000***	.319	.000***
	非正式精神	.664	.000***	.234	.000***	.252	.000***	.340	.000***	.308	.000***
	非正式物質	.489	.000***	.263	.000***	.196	.000***	.271	.000***	.276	.000***

*表P<0.05 顯著相關 **表P<0.01 非常顯著相關 ***表P<0.001 極顯著相關

4.6 複迴歸分析

由上一節之相關分析可知，本研究之研究變項間具有某種程度之相關性。為了更進一步瞭解變項間之影響關係，本研究將以人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度對生涯導向及其子構面工作保障導向/貢獻導向、安定性導向、挑戰導向、自行創業導向、獨立自主導向五構面進行迴歸分析，以驗證本研究假設四之影響性假設，即人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向無顯著影響。

1.各變項對生涯導向之迴歸分析表

由表 4.89 得知，人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向之子構面有顯著性影響。人格特質對挑戰導向有極顯著性正影響，顯示高中職生的人格特質對於是否接受挑戰性事物影響性非常大；工作價值觀對自行創業導向有顯著性正影響，顯示高中職生之工作價值觀對於是否自行創業影響性很高；金錢倫理觀之成功構面對挑戰導向呈現顯著負影響，顯示高中職生愈崇尚金錢為成功的象徵，反而不敢面對挑戰性工作，避免面對失敗；預算構面對獨立自主導向呈現顯著負影響，顯示高中職生愈會規劃金錢者愈不想獨立承擔風險，不願做獨立自主性之工作；工作生活品質重視度對生涯導向有顯著性正影響，尤其對工作保障及貢獻方面影響最大。

表4.89 各變項對生涯導向之迴歸分析表

依變數		生涯導向 (n=1067)				
		工作保障導向 /貢獻導向	安定性保障 導向	挑戰導向	自行創業 導向	獨立自主 導向
自變數		B	B	B	B	B
常數項		.215	1.537	.154	-.608**	.973***
人格特質		.101**	.031	.581 ***	.273 ***	.017
工作價值觀		.339***	-.094	.256***	.402***	.239***
金錢 倫理 觀	成功	-.0019	.031***	-.062*	.224***	.148***
	邪惡	.021*	.063**	.065***	.027	.026
	預算	.019	.093	.018	.041	-.074**
工作生活品質重視度		.480***	.392***	.112*	.171**	.349***
R		.724	.304	.455	.524	.382
R平方		.524	.093	.207	.275	.146
F值		194.379	18.048	46.055	66.944	45.283
P值		.000***	.000***	.000***	.000***	.000***

*表P<0.05 顯著影響 **表P<0.01 非常顯著影響 ***表P<0.001 極顯著影響

2.人格特質對生涯導向之迴歸分析

由表 4.90 可知，人格特質之子構面對生涯導向之子構面，有顯著性影響。人格特質之外向性構面對自行創業導向有顯著性正向影響，表示高中職生愈活潑者愈喜歡自行創業。人格特質之親和性構面對自行創業導向、獨立自主導向，皆有顯著性負向影響，表示高中職生愈表現順從、謙虛者，愈想自行創業之情形愈少，同時依賴性也比較高。另外，人格特質之勤勉正直性構面與獨立自主導向，亦是顯著性負向影響，表示高中職生愈循規蹈矩者，愈不認為自己會從事獨立自主性的工作。

表4.90 人格特質對生涯導向之迴歸分析表

依變數 自變數		生涯導向 (n=1067)				
		工作保障導向 /貢獻導向	安定性保障 導向	挑戰導向	自行創業 導向	獨立自主 導向
		B	B	B	B	B
常數項		2.305***	2.773***	1.182***	1.880***	3.084***
人格特質	外向性	.051	-.043	.353***	.448***	.239***
	開放性	.430***	.144*	.160**	.159**	.229***
	勤勉正直性	.048	.148**	.069	.040	-.170***
	親和性	-.041	-.062	.132**	-.086*	-.136**
	情緒敏感性	-3.443	.015	.033	.009	.0152
R		.430	.150	.432	.373	.228
R平方		.162	.022	.187	.139	.052
F值		41.170	4.862	48.664	34.339	11.598
P值		.000***	.000***	.000***	.000***	.000***

*表P<0.05 顯著影響 **表P<0.01 非常顯著影響 ***表P<0.001 極顯著影響

3.工作價值觀對生涯導向之迴歸分析

表4.91 工作價值觀對生涯導向之迴歸分析表

依變數 自變數		生涯導向 (n=1067)				
		工作保障導向 /貢獻導向	安定性保障 導向	挑戰導向	自行創業 導向	獨立自主 導向
		B	B	B	B	B
常數項		.880***	2.336***	1.639***	.947***	1.601***
工作價值觀	自我成長取向	-.0912**	-.0069	.382***	.244***	.071
	社會互動取向	.129***	.0611	-.124*	-.145**	-.033
	組織安全與經濟取向	.106**	-.071	.0012	.127*	-.0412
	自我實現取向	.196***	-.090	.088	.025	-.0334
	休閒健康與交通取向	.139***	.243***	.091	.129*	.233***
	安定與免於焦慮取向	.007	.161***	-.197***	-.029	.241***
	自主性取向	.022	-.033	.096**	.312***	.148***
	利他取向	.058**	-.041	.102***	-.026	-.058
R		.661	.173	.457	.521	.409
R平方		.437	.030	.209	.271	.167
F值		102.517	10.895	34.911	49.250	26.546
P值		.000***	.000***	.000***	.000***	.000***

*表P<0.05 顯著影響 **表P<0.01 非常顯著影響 ***表P<0.001 極顯著影響

由表 4.91 可知，工作價值觀之子構面對生涯導向之子構面都有顯著性影響。工作價值觀之自我成長取向構面對工作保障向/貢獻導向有顯著性負向影響，表示高中職生希望能在工作中自我成長者，並不注重工作的保障性與貢獻性。社會互動取向對挑戰導向也呈現顯著性負向影響，表示高中職生愈喜歡建立人際關係者，生涯導向方面愈不喜歡挑戰性的工作。

4.金錢倫理觀對生涯導向之迴歸分析

由表 4.92 可知，金錢倫理觀之子構面對生涯導向之子構面皆有顯著性影響。顯示高中職生之金錢倫理觀愈視金錢為成就的象徵者，對於生涯方面愈傾向於有獨立自主的空間，以及自行創業的導向。認為金錢象徵成功者，並不熱衷於挑戰性工作。另外，認為金錢代表邪惡者，愈喜歡從事挑戰性工作，顯示部分高中職生喜歡尋求刺激的特質很吻合。金錢倫理觀愈重視預算者，除對獨立自主導向不明顯外，其餘皆有顯著性影響。

表4.92 金錢倫理觀對生涯導向之迴歸分析表

依變數 自變數		生涯導向 (n=1067)				
		工作保障導向/貢獻導向	安定性保障導向	挑戰導向	自行創業導向	獨立自主導向
		B	B	B	B	B
常數項		3.456***	2.704***	3.096***	2.216***	3.142***
金錢倫理觀	成功	.0507*	.0432	-.0259*	.270***	.185***
	邪惡	.030*	.0644**	.0686***	.0344	.0326
	預算	.107***	.127***	.114***	.123***	-.0175
R		.219	.203	.186	.343	.198
R平方		.048	.041	.035	.118	.039
F值		17.819	15.228	12.742	47.235	14.451
P值		.000***	.000***	.000***	.000***	.000***

*表P<0.05 顯著影響 **表P<0.01 非常顯著影響 ***表P<0.001 極顯著影響

5. 工作生活品質重視度對生涯導向之迴歸分析

由 4.93 可知，工作生活品質重視度之子構面對生涯導向之子構面皆有顯著性影響。顯示高中職生之工作生活品質愈重視正式精神者，有成長與參與需求，生涯會愈偏向工作保障導向/貢獻導向、挑戰導向及自行創業導向；重視正式物質者，注重薪資安全，不喜歡有挑戰性的工作；愈重視非正式精神者，在意社會對自己眼光，傾向有保障性及貢獻性之工作；愈重視非正式物質者，注重工作對休閒及家庭影響，傾向有安定性保障之工作。

表4.93 工作生活品質重視度對生涯導向之迴歸分析表

依變數 自變數		生涯導向 (n=1067)				
		工作保障導向/貢獻導向	安定性保障導向	挑戰導向	自行創業導向	獨立自主導向
		B	B	B	B	B
常數項		.815***	2.206***	1.799***	1.224***	1.562***
工作生活品質重視度	正式精神	.360***	-.110	.434***	.330***	.199*
	正式物質	.087*	.0697	-.173**	.054	.169**
	非正式精神	.309***	.152*	.133*	.143*	.065
	非正式物質	.037	.194***	.054	.062	.101*
R		.705	.278	.306	.374	.349
R平方		.497	.077	.094	.140	.122
F值		261.858	22.305	27.415	43.307	36.857
P值		.000***	.000***	.000***	.000***	.000***

*表P<0.05 顯著影響 **表P<0.01 非常顯著影響 ***表P<0.001 極顯著影響

4.7 層級迴歸分析

接著以研究變項順序層級迴歸方式，探討自變數、中介變數對依變數之影響性：

1. 各變項對工作保障導向/貢獻導向之層級迴歸分析

由表 4.94 可知，各變項對生涯導向之工作保障導向/貢獻導向構面的層級迴歸分析，模型一以人格特質之子構面為自變項，總解釋變異量為 16.2%。模型二除了以人格特質之子構面作為控制變項，再加入工作價值觀之子構面為自變項，總解釋變異量為 44.9%，因加入工作價值觀之子構面為自變項後，使得模型二的解釋變異量 R 平方增加了 28.7%。模型三除了以人格特質之子構面、工作價值觀之子構面為自變項，再加入金錢倫理觀之子構面為中介變項，該模型的 R 平方為 0.453，表示總解釋變異量為 45.3%。模型四除了以人格特質之子構面、工作價值觀之子構面、金錢倫理觀之子構面再加入工作生活品質重視度之子構面為中介變項，該模型的 R 平方為 0.554，表示總解釋變異量為 55.4%，除了第一層迴歸模式的 R 平方低於 0.2，其他各層模式皆高於 0.4，各層迴歸模式之 P 值亦皆達極顯著。由統計結果可知，各變項中以模型一之開放性構面及模型四之非正式精神構面對工作保障導向/貢獻導向之統計影響效果最強。

表 4.94 各變項對工作保障導向/貢獻導向之層級迴歸模型

依變數 自變數		工作保障導向/貢獻導向			
		模式一 B	模式二 B	模式三 B	模式四 B
常數項		2.305***	.560***	.450**	.0783
人格特質	外向性	.05154	.004	.005	-.0073
	開放性	.430***	.104**	.105**	.0977**
	勤勉正直性	.0483	.035	.022	.0331
	親和性	-4.145	.028	.0308	.0175
	情緒敏感性	-3.443	-.011	-.0123	-.0102
工作價值觀	自我成長取向		.058	.0543	.0428
	社會互動取向		.110**	.115**	.0404
	組織安全與經濟取向		.112**	.108**	-.0412
	自我實現取向		.118***	.190***	.151***
	休閒健康與交通取向		.137***	.132***	.0211
	安定與免於焦慮取向		.020	.0204	-.0192

表4.94 各變項對工作保障導向/貢獻導向之層級迴歸模型（續）

	自主性取向		.0211	.0183	.0109
	利他取向		.0447*	.0444*	.0215
金錢倫理觀	成功			.0097	.0816
	邪惡			.0262*	.0267*
	預算			.0218	.0021
工作生活品質重視度	正式精神				.168***
	正式物質				.0833*
	非正式精神				.266***
	非正式物質				.0308
	R	.403	.670	.673	.774
	R平方	.162	.449	.453	.554
	Δ R平方	0	.287	.004	.101
	F值	41.170	65.928	54.363	65.001
	P值	.000***	.000***	.000***	.000***

*表P<0.05 顯著影響 **表P<0.01 非常顯著影響 ***表P<0.001 極顯著影響

2. 各變項對安定性保障導向之層級迴歸分析

由表 4.95 可知，各變項對生涯導向之安定性保障導向構面的層級迴歸分析，模型一以人格特質之子構面為自變項，該模型的 R 平方為 0.022，表示總解釋變異量為 2.2%。模型二除了以人格特質之子構面作為控制變項，再加入工作價值觀子構面為自變項，該模型的 R 平方為 0.078，表示總解釋變異量為 7.8%，再加入工作價值觀之子構面為自變項後，使得模型二的解釋變異量 R 平方增加了 5.6%子構面。模型三除了以人格特質之子構面、工作價值觀之子構面為自變項，再加入金錢倫理觀之子構面為中介變項，該模型的 R 平方為 0.099，表示總解釋變異量為 9.9%。模型四除了以人格特質之子構面、工作價值觀之子構面、金錢倫理觀之子構面再加入工作生活品質重視度之子構面為中介變項，該模型的 R 平方為 0.133，表示總解釋變異量為 13.3%，雖各層迴歸模式皆低於 0.2，但各層迴歸模式之 P 值亦皆達極顯著。由統計結果可知，各變項中以休閒健康

與交通取向對安定性保障導向之統計影響效果最強。

表4.95 各變項對安定性保障導向之層級迴歸模型

依變數 自變數		安定性保障導向			
		模式一	模式二	模式三	模式四
		B	B	B	B
常數項		2.773***	1.940***	1.674***	1.540***
人格特質	外向性	-.0439	-0.0375	-.0284	-.0259
	開放性	.144*	.0713	.0670	.0609
	勤勉正直性	.148**	.155***	.0989*	.0922
	親和性	-.0620	-.0120	-.0114	-.0198
	情緒敏感性	.0150	.0116	.0090	.0144
工作價值觀	自我成長取向		-.0459	-.0586	-.0261
	社會互動取向		-.0630	-.0494	-.0846
	組織安全與經濟取向		-.0595	-.0701	-.0966
	自我實現取向		.0716	.0667	.0577
	休閒健康與交通取向		.239***	.218***	.128*
	安定與免於焦慮取向		.167***	.172***	.146**
	自主性取向		-.0299	-.0322	-.0507
金錢倫理觀	成功			.0174	.0060
	邪惡			.0677**	.0644**
	預算			.0902***	.0810**
工作生活品質重視度	正式精神				-.138
	正式物質				.0356
	非正式精神				.160*
	非正式物質				.164***
R		.150	.279	.315	.365
R平方		.022	.078	.099	.133
△ R平方		0	.056	.021	.034
F值		4.862	6.816	7.230	8.026
P值		.000***	.000***	.000***	.000***

*表P<0.05 顯著影響 **表P<0.01 非常顯著影響 ***表P<0.001 極顯著影響

3.各變項對挑戰導向之層級迴歸分析

表4.96 各變項對挑戰導向之層級迴歸模型

依變數		挑戰導向			
		模式一	模式二	模式三	模式四
自變數		B	B	B	B
常數項		1.182***	.729**	.676**	.496*
人格特質	外向性	.353***	.259***	.269***	.261***
	開放性	.160**	-.0172	-.0183	-.0213
	勤勉正直性	.0691	.0344	.0209	.0266
	親和性	.132**	.143***	.144***	.141***
	情緒敏感性	.0336	.0098	.0094	.0112
工作價值觀	自我成長取向		.279***	.266***	.263***
	社會互動取向		-.096	-.111*	-.138**
	組織安全與經濟取向		.0917	.0179	-.0272
	自我實現取向		.0991	.118	.0937
	休閒健康與交通取向		.0949	.0841	.0308
	安定與免於焦慮取向		-.150***	-.142***	-.153***
	自主性取向		.0499	.0589	.0549
金錢倫理觀	利他取向		.0695*	.0550	.0424
	成功			-.0601*	-.0531*
	邪惡			.0649***	.0632***
工作生活品質重視度	預算			.0218	.0124
	正式精神				.130
	正式物質				-.0728
	非正式精神				.127*
	非正式物質				.0551
R		.432	.522	.535	.548
R平方		.187	.273	.286	.300
△ R平方		0	.086	.013	.014
F值		48.664	30.378	26.324	22.397
P值		.000***	.000***	.000***	.000***

*表P<0.05 顯著影響 **表P<0.01 非常顯著影響 ***表P<0.001 極顯著影響

由表 4.96 可知，模型一以人格特質之子構面為自變項，該模型的 R 平方為 0.187，表示總解釋變異量為 18.7%。模型二除了以人格特質之子構面作為控制變項，再加入工作價值觀之子構面為自變項，該模型的 R

平方為 0.273，表示總解釋變異量為 27.3%，再加入工作價值觀為自變項後，使得模型二的解釋變異量 R 平方增加了 8.6%子構面。模型三除了以人格特質之子構面、工作價值觀之子構面為自變項，再加入金錢倫理觀之子構面為中介變項，該模型的 R 平方為 0.286，表示總解釋變異量為 28.6%。模型四除了以人格特質之子構面、工作價值觀之子構面、金錢倫理觀之子構面再加入工作生活品質重視度之子構面為中介變項，該模型的 R 平方為 0.300，表示總解釋變異量為 30%，各層迴歸模式之 P 值皆達極顯著水準。由統計結果可知，各變項中以外向性對挑戰導向之統計影響效果最強。

4.各變項對自行創業導向之層級迴歸分析

由表 4.97 可知，模型一以人格特質之子構面為自變項，該模型總解釋變異量為 13.9%。模型二除了以人格特質之子構面作為控制變項，再加入工作價值觀之子構面為自變項，該模型總解釋變異量為 30.5%，再加入工作價值觀之子構面為自變項後，使得模型二的解釋變異量 R 平方增加了 16.6%子構面。模型三除了以人格特質之子構面、工作價值觀之子構面為自變項，再加入金錢倫理觀之子構面為中介變項，該模型總解釋變異量為 33.9%。模型四除了以人格特質之子構面、工作價值觀之子構面、金錢倫理觀之子構面再加入工作生活品質重視度之子構面為中介變項，該模型的 R 平方為 0.391，表示總解釋變異量為 39.1%，各層迴歸模式皆低於 0.4，但各層迴歸模式之 P 值亦皆達極顯著。由統計結果可知，各變項中以外向性對自行創業導向之統計影響效果最強，其餘之影響程度依次為自主性導向、自我成長取向。

表4.97 各變項對自行創業導向之層級迴歸模型

依變數		自行創業導向			
		模式一	模式二	模式三	模式四
自變數		B	B	B	B
常數項		1.880***	.567*	.0790	-.0750
人格特質	外向性	.448***	.281***	.264***	.262***
	開放性	.159**	-.0110	-.0058	-.0093
	勤勉正直性	.0004	.0028	-.0413	-.0389
	親和性	-.0861*	-.0131	-.0412	-.0072
	情緒敏感性	.0092	-.0199	-.0012	-.0225
工作價值觀	自我成長取向		.179***	.181***	.184***
	社會互動取向		-.128*	-.0768	-.108*
	組織安全與經濟取向		.131*	.0746	.0294
	自我實現取向		.0312	.0088	-.0068
	休閒健康與交通取向		.123*	.119**	.0620
	安定與免於焦慮取向		-.0010	-.0140	-.0318
	自主性取向		.266***	.234***	.0227***
	利他取向		.0509	-.0266	-.0372
金錢倫理觀	成功			.160***	.165***
	邪惡			.0227	.0227
	預算			.0688**	.0602**
工作生活品質重視度	正式精神				.0341
	正式物質				.0224
	非正式精神				.123*
	非正式物質				.0494
R		.373	.552	.582	.592
R平方		.139	.305	.339	.391
△ R平方		0	.166	.034	.052
F值		34.339	35.488	33.609	28.226
P值		.000***	.000***	.000***	.000***

*表 P<0.05 顯著影響 **表 P<0.01 非常顯著影響 ***表 P<0.001 極顯著影響

5.各變項對獨立自主導向之層級迴歸分析

由表 4.98 可知，模型一以人格特質之子構面為自變項，該模型的 R 平方為 0.052，表示總解釋變異量為 5.2%。模型二除了以人格特質之子構面作為控制變項，再加入工作價值觀子構面為自變項，該模型的 R 平方為 0.185，表示總解釋變異量為 18.5%，再加入工作價值觀為自變項後，

使得模型二的解釋變異量 R 平方增加了 13.3%子構面。模型三除了以人格特質子構面、工作價值觀子構面為自變項，再加入金錢倫理觀子構面為中介變項，該模型的 R 平方為 0.197，表示總解釋變異量為 19.7%。模型四除了以各變數子構面再加入工作生活品質重視度子構面為中介變項，該模型的 R 平方為 0.217，表示總解釋變異量為 21.7%，各層迴歸模式皆低於 0.3，但各層迴歸模式之 P 值亦皆達極顯著。由統計結果可知，各變項中以安定與免於焦慮取向對獨立自主導向之統計影響效果最強，其餘之影響程度依次為外向性、開放性構面。

表4.98 各變項對獨立自主導向之層級迴歸模型

依變數 自變數		獨立自主導向			
		模式一	模式二	模式三	模式四
		B	B	B	B
常數項		3.084***	1.617***	1.309***	1.065***
人格特質	外向性	.239***	.175**	.148**	.147**
	開放性	.229***	.0794	.0937	.0863
	勤勉正直性	-.170***	-.158***	-.138**	-.137**
	親和性	-.136**	-.0494	-.0295	-.0383
	情緒敏感性	.0152	.00224	-.0003	.0006
工作價值觀	自我成長取向		.0528	.0568	.0534
	社會互動取向		-.0380	-.0134	-.0536**
	組織安全與經濟取向		-.0399	-.0734	-.141**
	自我實現取向		-.0314	-.0215	-.0449
	休閒健康與交通取向		.226***	.240***	.160**
	安定與免於焦慮取向		.251***	.234***	.209***
	自主性取向		.120**	.0941**	.0878*
金錢倫理觀	利他取向		-.0644*	-.0558	-.0673*
	成功			.101**	.105***
	邪惡			.0234	.0237
工作生活品質重視度	預算			-.0354	-.0453
	正式精神				.116
	正式物質				.0875
	非正式精神				.0671
	非正式物質				.0694
R		.228	.431	.443	.466
R平方		.052	.185	.197	.217
△ R平方		0	.133	.012	.020
F值		11.598	18.434	16.064	14.478
P值		.000***	.000***	.000***	.000***

*表 P<0.05 顯著影響 **表 P<0.01 非常顯著影響 ***表 P<0.001 極顯著影響

茲彙整各自變項、中介變項對依變項影響性迴歸分析結果如表 4.99 所示。

表4.99 迴歸分析顯著結果彙整表

依變數 自變數		生涯導向				
		工作保障導 向/貢獻導向	安定性保 障導向	挑戰導向	自行創業 導向	獨立自主 導向
人格特 質	外向性			正向	正向	正向
	開放性	正向	正向	正向	正向	正向
	勤勉正直性		正向			負向
	親和性			正向	負向	負向
	情緒敏感性					
工作價 值觀	自我成長取向	負向		正向	正向	
	社會互動取向	正向		負向	負向	
	組織安全與經濟取向	正向			正向	
	自我實現取向	正向				
	休閒健康與交通取向	正向	正向		正向	正向
	安定與免於焦慮取向		正向	負向		正向
	自主性取向			正向	正向	正向
金錢 倫理 觀	利他取向	正向		正向		
	成功	正向		負向	正向	正向
	邪惡	正向	正向	正向		
工作 生活 品質 重視 度	預算	正向	正向	正向	正向	正向
	正式精神	正向		正向	正向	正向
	正式物質	正向		負向		正向
	非正式精神	正向	正向	正向	正向	
	非正式物質		正向			正向

資料來源：本研究整理

4.8 集群分析

本節欲進一步釐清人格特質、工作價值觀、工作生活品質重視度與生涯導向之關聯性情形，因此以集群分析方法加以驗證本研究虛無假設五：不同集群的高中職生對各變項無顯著差異。步驟是以統計軟體中之 K

平均數法（K-Means Method），根據回收之有效資料設定兩群進行集群分析。過程乃採用集群分析的方式，將人格特質、工作價值觀、工作生活品質重視度等變項進行分群（分成二群），再依分群之結果對各變項進行獨立樣本 T 檢定。

4.7.1 不同個人變項集群

首先，將個人變項分兩群變數如表 4.100 所示，各集群的樣本數分別為：集群一 619 人，集群二 448 人。集群一之特徵：以女生為主，沒有打工經驗，有儲蓄習慣之高中生。集群二之特徵：以男生為主，有打工經驗，沒有儲蓄習慣之高職生。

表4.100 不同個人變項集群表

變項	P值	集群一 (n=619)		集群二 (n=448)	
		類別	人數	類別	人數
性別	.000***	男	98	男	366
		女	521	女	82
教育程度	.000***	高中生	555	高中生	48
		高職生	64	高職生	400
打工經驗	.000***	沒有打工經驗	493	沒有打工經驗	114
		有打工經驗	126	有打工經驗	334
儲蓄習慣	.000***	有儲蓄習慣	489	有儲蓄習慣	133
		沒有儲蓄習慣	130	沒有儲蓄習慣	315
特徵描述		以女生為主，沒有打工經驗，有儲蓄習慣之高中生。		以男生為主，有打工經驗，沒有儲蓄習慣之高職生。	

*表 P<0.05 顯著關聯 **表 P<0.01 非常顯著關聯 ***表 P<0.001 極顯著關聯

1.不同個人變項之集群對人格特質差異性分析

由表 4.101 可知，不同集群之個人變項對人格特質，在開放性構面第一群大於第二群，有顯著性差異，表示沒有打工經驗，但有儲蓄習慣的高中女生，人格特質偏向開放性。在親和性構面，第二群大於第一群，有顯著性差異，表示有打工經驗，但沒有儲蓄習慣的高職男生，人格特

質偏向親和性。

表4.101 不同個人變項之集群對人格特質之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註	
	集群一 以女生為主，沒有打工經驗，有儲蓄習慣之高中生。(n=619)	集群二 以男生為主，有打工經驗，沒有儲蓄習慣之高職生。(n=448)				
人格特質	外向性	3.1503	3.1885	.254	-1.141	
	開放性	3.8174	3.7310	.002**	3.131	第一群 > 第二群
	勤勉正直性	3.2359	3.1954	.219	1.230	
	親和性	3.0563	3.1704	.001**	-3.344	第二群 > 第一群
	情緒敏感性	2.8708	2.9970	.038	-2.076	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

2. 不同個人變項之集群對工作價值觀之差異性分析

由表 4.102 可知，不同個人變項之集群對工作價值觀，除了自主性取向外，第一群都比第二群高，達顯著性差異，表示第一群比第二群有較高的工作價值觀意願及態度的傾向。

表4.102 不同個人變項之集群對工作價值觀之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註	
	集群一 以女生為主，沒有打工經驗，有儲蓄習慣之高中生。(n=619)	集群二 以男生為主，有打工經驗，沒有儲蓄習慣之高職生。(n=448)				
工作價值觀	自我成長取向	4.7583	4.6130	.000***	3.689	第一群 > 第二群
	社會互動取向	4.4803	4.3304	.000***	4.254	第一群 > 第二群
	組織安全與經濟取向	4.4186	4.2691	.000***	4.232	第一群 > 第二群
	自我實現取向	4.3067	4.1521	.000***	4.647	第一群 > 第二群
	休閒健康與交通取向	4.3086	4.1550	.000***	4.333	第一群 > 第二群
	安定與免於焦慮取向	4.1386	3.9808	.000***	3.933	第一群 > 第二群
	自主性取向	3.9305	3.8717	.203	1.274	
	利他取向	3.9742	3.8717	.036*	2.096	第一群 > 第二群

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

3. 不同個人變項之集群對金錢倫理觀之差異性分析

由表 4.103 可知，不同個人變項之集群對金錢倫理觀，第二群比第一群在邪惡方面有顯著性差異，表示有打工經驗，但沒有儲蓄習慣的高職男生，金錢倫理觀方面較比較有邪惡的看法。

表4.103 不同個人變項之集群對金錢倫理觀之差異性分析表

構面		平均數		P值	T值	備註
		集群一 以女生為主，沒有打工經驗，有儲蓄習慣之高中生。(n=619)	集群二 以男生為主，有打工經驗，沒有儲蓄習慣之高職生。(n=448)			
金錢倫理觀	成功	3.2688	3.3105	.370	-.898	
	邪惡	2.8538	3.0000	.027*	-2.209	第二群 > 第一群
	預算	3.6882	3.7355	.400	-.842	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

4. 不同個人變項之集群對工作生活品質重視度之差異性分析

由表 4.104 可知，不同個人變項之集群對工作生活品質重視度，第一群比第二群在正式精神、正式物質、非正式精神方面有顯著性差異，表示第一群代表沒有打工經驗，但有儲蓄習慣的高中女生，對於工作生活品質重視度方面比第二群大。

表4.104 不同個人變項之集群對工作生活品質重視度之差異性分析表

構面		平均數		P值	T值	備註
		集群一 以女生為，沒有打工經驗，有儲蓄習慣之高中生。(n=619)	集群二 以男生為主，有打工經驗，沒有儲蓄習慣之高職生。(n=448)			
工作生活品質重視度	正式精神	4.1170	3.9949	.000***	4.427	第一群 > 第二群
	正式物質	4.2528	4.1092	.000***	4.225	第一群 > 第二群
	非正式精神	4.2946	4.1669	.000***	3.641	第一群 > 第二群
	非正式物質	4.1707	4.1399	.470	.723	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

5.不同個人變項之集群對生涯導向之差異性分析

由表 4.105 可知，不同個人變項之集群對生涯導向，第一群比第二群在工作保障導向/貢獻導向、獨立自主導向構面，有顯著性差異；第二群比第一群在安定性保障導向、自行創業導向構面，有顯著性差異。表示沒有打工經驗，但有儲蓄習慣的高中女生，喜歡有保障性、獨立性的工作。另外，有打工經驗，但沒有儲蓄習慣的高職男生，較偏向希望於安定的環境中創造出屬於自己事業。

表4.105 不同個人變項之集群對生涯導向之差異性分析表

構面		平均數		P值	T值	備註
		集群一 以女生為主，沒有 打工經驗，有儲蓄 習慣之高中生。 (n=619)	集群二 以男生為主，有打 工經驗，沒有儲蓄 習慣之高職生。 (n=448)			
生涯 導向	工作保障導向/ 貢獻導向	4.1597	4.0383	.000***	3.651	第一群>第二群
	安定性保障導向	3.4782	3.5406	.158	-1.401	第二群>第一群
	挑戰導向	3.5956	3.6897	.027*	-2.219	
	自行創業導向	3.6042	3.7372	.003**	-2.983	第二群>第一群
	獨立自主導向	3.8368	3.7009	.002**	3.041	第一群>第二群

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

4.7.2 不同人格特質集群

1.不同人格特質集群之差異性分析

由表 4.106 可知，集群一個數為 558 人；集群二個數為 509 人，經 T 檢定結果顯示在外向性、開放性、勤勉正直性、情緒敏感性四個構面均達到極顯著差異水準，表示兩集群確有差異性存在，將集群一命名為外向敏感型；集群二命名為開放型。不同人格特質集群，第一群是具有外向性、勤勉正直性、情緒敏感性的人格特質，第二群是具有開放性的人

格特質。

表4.106 不同人格特質集群之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註
	集群一 外向敏感型 (n=558)	集群二 開放型 (n=509)			
外向性	3.2111	3.1173	.004**	2.851	第一群>第二群
開放性	3.7343	3.8325	.000***	-3.606	第二群>第一群
勤勉正直性	3.2949	3.1356	.000***	4.959	第一群>第二群
親和性	3.0932	3.1162	.506	-.666	
情緒敏感性	3.6971	2.0760	.000***	48.033	第一群>第二群

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

2. 不同人格特質集群對工作價值觀之差異性分析

由表 4.107 可知，集群一人格特質為外向敏感型，工作價值觀偏向自我成長取向，集群二人格特質為開放型，工作價值觀偏向社會互動取向，均達顯著差異水準。

表4.107 不同人格特質集群對工作價值觀之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註
	集群一 外向敏感型 (n=558)	集群二 開放型 (n=509)			
自我成長取向	4.744	4.645	.011*	2.560	第一群>第二群
社會互動取向	4.356	4.484	.000***	-3.759	第二群>第一群
組織安全與經濟取向	4.343	4.369	.446	-.762	
自我實現取向	4.247	4.235	.702	.382	
休閒健康與交通取向	4.227	4.262	.313	-1.010	
安定與免於焦慮取向	4.072	4.072	.998	.003	
自主性取向	3.945	3.862	.070	1.816	
利他取向	3.937	3.924	.790	.267	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

3.不同人格特質集群對金錢倫理觀之差異性分析

由表 4.108 可知，視金錢為成功象徵的人，在個人特質方面通常具有外向性、勤勉正直性、情緒敏感性的性格。

表4.108 不同人格特質集群對金錢倫理觀之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註
	集群一 外向敏感型 (n=558)	集群二 開放型 (n=509)			
成功	3.350	3.215	.003**	2.951	第一群>第二群
邪惡	2.956	2.870	.191	.577	
預算	3.718	3.696	.696	.390	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

4.不同人格特質集群對工作生活品質重視度之差異性分析

由表 4.109 及表 4.110 可知，不同人格特質集群對工作生活品質重視度沒有顯著差異。不同人格特質集群對挑戰導向有顯著差異，顯示具有外向敏感型之人格特質者比開放型之人格特質者更傾向挑戰性之生涯導向。

表4.109 不同人格特質集群對工作生活品質重視度之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註	
	集群一 外向敏感型 (n=558)	集群二 開放型 (n=509)				
工作 生活 品質 重視 度	正式精神	4.0608	4.0711	.708	-.375	
	正式物質	4.177	4.2093	.341	-.952	
	非正式精神	4.2157	4.2687	.128	-1.522	
	非正式物質	4.1225	4.1965	.079	-1.759	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

表4.110 不同人格特質集群對生涯導向之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註	
	集群一 外向敏感型 (n=558)	集群二 開放型 (n=509)				
生涯導向	工作保障導向/ 貢獻導向	4.0827	4.1372	.093	-1.682	
	安定性保障導向	3.5025	3.5065	.928	-.091	
	挑戰導向	3.6918	3.5730	.005**	2.793	第一群 > 第二群
	自行創業導向	3.6747	3.6439	.486	.697	
	獨立自主導向	3.7748	3.7858	.815	-.235	

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

4.7.3 不同工作價值觀集群

1. 不同工作價值觀集群之差異性分析

不同工作價值觀集群之差異性分析如表 4.111 所示，集群一個數為 563 人；集群二個數為 504 人，經 T 檢定結果顯示在工作價值觀各構面均達到極顯著差異水準，表示兩集群確有差異性存在，且集群二大於集群一，故將集群一命名為低工作價值觀；集群二命名為高工作價值觀。

表4.111 不同工作價值觀集群之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註
	集群一 (低工作價值觀) (n=563)	集群二 (高工作價值觀) (n=504)			
自我成長取向	4.3297	4.7911	.000***	-25.710	第二群 > 第一群
社會互動取向	4.0827	4.7911	.000***	-27.153	第二群 > 第一群
組織安全與經濟取向	3.9830	4.7724	.000***	-32.474	第二群 > 第一群
自我實現取向	3.8941	4.6302	.000***	-31.106	第二群 > 第一群
休閒健康與交通取向	3.9262	4.5992	.000***	-24.054	第二群 > 第一群
安定與免於焦慮取向	3.7446	4.4385	.000***	-21.095	第二群 > 第一群
自主性取向	3.5044	4.342	.000***	-22.553	第二群 > 第一群
利他取向	3.5604	4.3452	.000***	-18.663	第二群 > 第一群

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

2. 不同工作價值觀集群對金錢倫理觀之差異性分析

不同工作價值觀集群對金錢倫理觀之差異性分析如表 4.112 所示，成功與預算構面，第二群大於第一群，達極顯著差異（P 值：0.000***），顯示高工作價值觀者比低工作價值觀者更認為金錢象徵成功，並且對金錢善於規劃運用。

表4.112 不同工作價值觀集群對金錢倫理觀之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註
	集群一 (低工作價值觀) (n=563)	集群二 (高工作價值觀) (n=504)			
成功	3.200	3.382	.000***	-3.953	第二群>第一群
邪惡	2.866	2.969	.121	-1.552	
預算	3.567	3.865	.000***	-5.273	第二群>第一群

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

3. 不同工作價值觀集群對工作生活品質重視度之差異性分析

由表 4.113 可知，工作價值觀分群對工作生活品質重視度之差異性分析，工作生活品質重視度各構面，皆是第二群大於第一群，達極顯著差異（P 值：0.000***），顯示高工作價值觀者比低工作價值觀者更重視工作生活品質。

表4.113 不同工作價值觀集群對工作生活品質重視度之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註	
	集群一 (低工作價值觀) (n=563)	集群二 (高工作價值觀) (n=504)				
工作生活品質重視度	正式精神	3.807	4.353	.000***	-25.022	第二群>第一群
	正式物質	3.913	4.504	.000***	-20.626	第二群>第一群
	非正式精神	3.934	4.583	.000***	-22.883	第二群>第一群
	非正式物質	3.895	4.451	.000***	-14.418	第二群>第一群

*表P< 0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

4.不同工作價值觀集群對生涯導向之差異性分析

另外，由表 4.114 可知，不同工作價值觀集群對生涯導向之差異性分析，皆第二群大於第一群，有顯著差異，顯示高工作價值觀者比低工作價值觀者對生涯導向更明朗化。

表4.114 不同工作價值觀集群對生涯導向之差異性分析表

構面	平均數		P值	T值	備註	
	集群一 (低工作價值觀) (n=563)	集群二 (高工作價值觀) (n=504)				
生涯導向	工作保障導向/ 貢獻導向	3.852	4.395	.000***	-19.470	第二群 > 第一群
	安定性保障導向	3.436	3.580	.001**	-3.287	第二群 > 第一群
	挑戰導向	3.457	3.834	.000***	-9.098	第二群 > 第一群
	自行創業導向	3.432	3.914	.000***	-11.475	第二群 > 第一群
	獨立自主導向	3.611	3.967	.000***	-8.199	第二群 > 第一群

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

4.7.4 不同工作生活品質重視度集群

1. 不同工作生活品質重視度集群之差異性分析

接下來將工作生活品質重視度做分群，由表 4.115 可知，集群一個數為 536 人；集群二個數為 531 人，經 T 檢定結果顯示在工作生活品質重視度各構面均達到極顯著差異水準，表示兩集群確有差異性存在，且集群二大於集群一，故將集群一命名為低重視工作生活品質；集群二命名為高重視工作生活品質。

表4.115 不同工作生活品質重視度集群之差異性分析表

構面		平均數		P值	T值	備註
		集群一 (低重視工作生活 品質) (n=536)	集群二 (高重視工作生活 品質) (n=531)			
工作 生活 品質 重視 度	正式精神	3.766	4.367	.000***	-29.517	第二群 > 第一群
	正式物質	3.798	4.589	.000***	-33.517	第二群 > 第一群
	非正式精神	3.815	4.670	.000***	-37.323	第二群 > 第一群
	非正式物質	3.669	4.651	.000***	-33.409	第二群 > 第一群

*表P<0.05 顯著差異 **表P<0.01 非常顯著差異 ***表P<0.001 極顯著差異

2. 不同工作生活品質重視度集群對生涯導向之差異性分析

由表 4.116 可知，第二群大於第一群，有顯著性的差異（P 值：0.000***），顯示高重視工作生活品質者比低重視工作生活品質者有更明確的生涯導向。

表4.116 不同工作生活品質重視度集群對生涯導向之差異性分析表

構面		平均數		P值	T值	備註
		集群一 (低重視工作生活 品質) (n=536)	集群二 (高重視工作生活 品質) (n=531)			
生 涯 導 向	工作保障導向/ 貢獻導向	3.808	4.411	.000***	-22.579	第二群 > 第一群
	安定性保障導向	3.339	3.671	.000***	-7.805	第二群 > 第一群
	挑戰導向	3.475	3.796	.000***	-7.715	第二群 > 第一群
	自行創業導向	3.429	3.892	.000***	-11.055	第二群 > 第一群
	獨立自主導向	3.564	3.996	.000***	-10.211	第二群 > 第一群

*表 P<0.05 顯著差異 **表 P<0.01 非常顯著差異 ***表 P<0.001 極顯著差異

4.9 徑路分析

本研究屬於探索性研究，過去之研究對於本研究之主要變項尚無明確之界定，同時研究變項間之關聯性亦無實證之支持。因此，本研究採徑路分析法進一步釐清各變項間之因果關聯性。徑路分析主要以迴歸方

程式來驗證研究變項「因果模式」之正當性，並藉由路徑係數之大小判斷變項間關聯性之強度。假如所有早期的變數均會顯著影響後期的變數，其所畫出的徑路圖則將之稱為充足模式（Full Model），亦即是所有之徑路係數均達 0.05 的顯著水準。本研究根據相關理論與文獻資料所建構之充足模式如圖 4.6 所示。

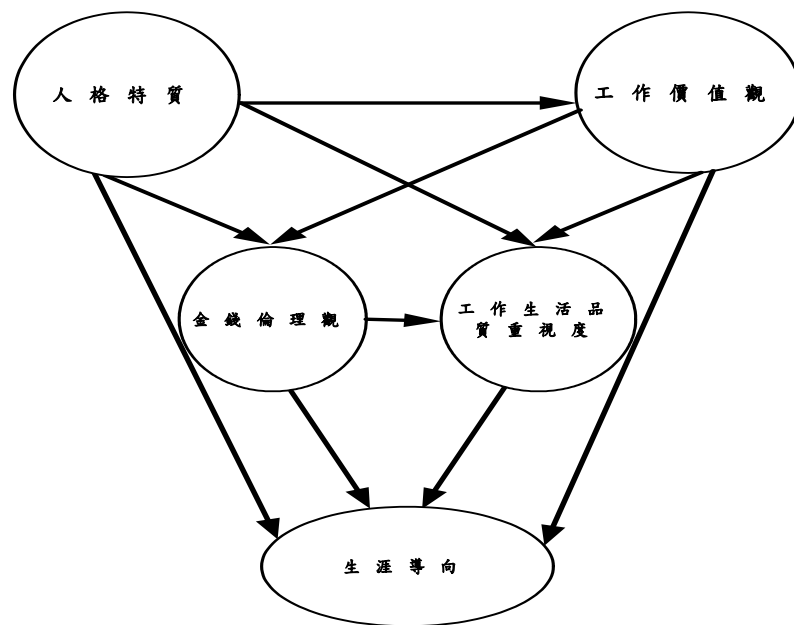


圖4.6 徑路分析充足模式圖

本研究乃以此充足模式進行徑路分析，並根據所收集的資料，利用多元迴歸方法的強迫進入法加以分析檢定，以求迴歸係數的方法來求取每一路徑之徑路係數，其結果如表 4.117 所示，並以徑路圖 4.7 來說明各變數間可能的因果關係。

表4.117 主要變項間徑路分析結果

模式	依變數	自變數	係數	t 值	F值	R平方
模式一	生涯 導向	人格特質	.153	6.029***	166.61***	.386
		工作價值觀	.238	6.610***		
		金錢倫理觀	.148	5.954***		
		工作生活品質重視度	.314	9.006***		
模式二	工作生活品 質重視度	人格特質	-.032	-1.448	392.04***	.525
		工作價值觀	.729	32.577***		
		金錢倫理觀	.021	.963		
模式三	金錢倫理觀	人格特質	.134	4.295***	32.28***	.057
		工作價值觀	.163	5.238***		
模式四	工作價值觀	人格特質	.292	9.975***	99.50***	.085

註：1. 表中之係數即為路徑係數，是標準化後之迴歸係數
 2. *表P<0.05 顯著影響 **表P<0.01 非常顯著影響 ***表P<0.001 極顯著影響

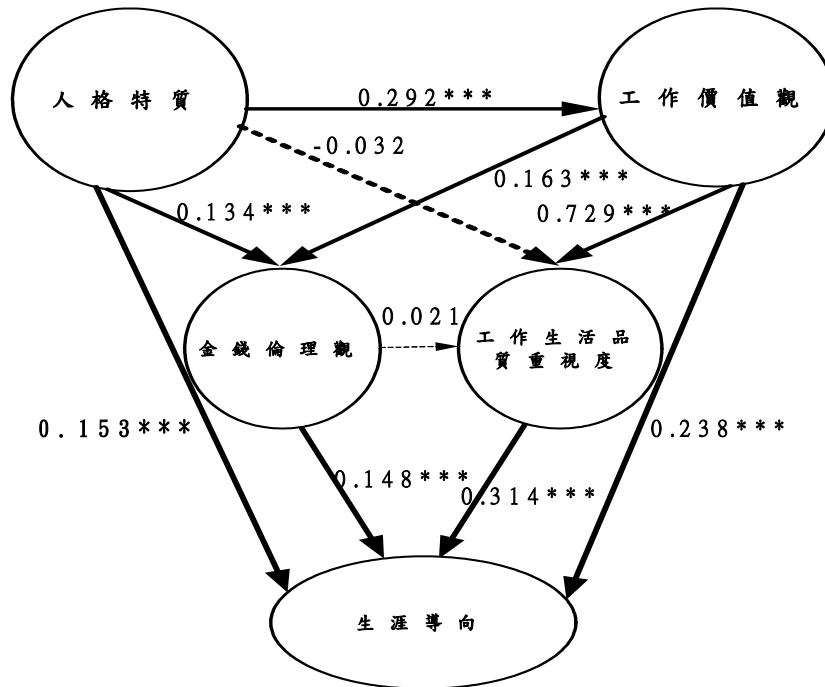


圖4.7 本研究徑路分析因果模式圖

由上表 4.117 及圖 4.7 可知除了人格特質對工作生活品質重視度以及金錢倫理觀對工作生活品質重視度之直接效果未達顯著水準外，其餘各

路徑皆達顯著水準。經刪除未達顯著部份，再次以多元迴歸方法加以檢定，最後本研究徑路分析結果及變項間之直接效果、間接效果及總效果如下表 4.118 及圖 4.8 所示：

表4.118 整體因果模式之效果分析表

依變數	自變數	主要效果	間接效果	總效果
生涯 導向	人格特質	.153	.156	.309
	工作價值觀	.238	.253	.491
	金錢倫理觀	.148	-----	.148
	工作生活品質重視度	.314	-----	.314
工作生活品 質重視度	人格特質	-.032	.212	.180
	工作價值觀	.724	-----	.724
	金錢倫理觀	.021	-----	.021
金錢倫理觀	人格特質	.134	.047	.181
	工作價值觀	.163	-----	.163
工作價值觀	人格特質	.292	-----	.292

資料來源:本研究整理

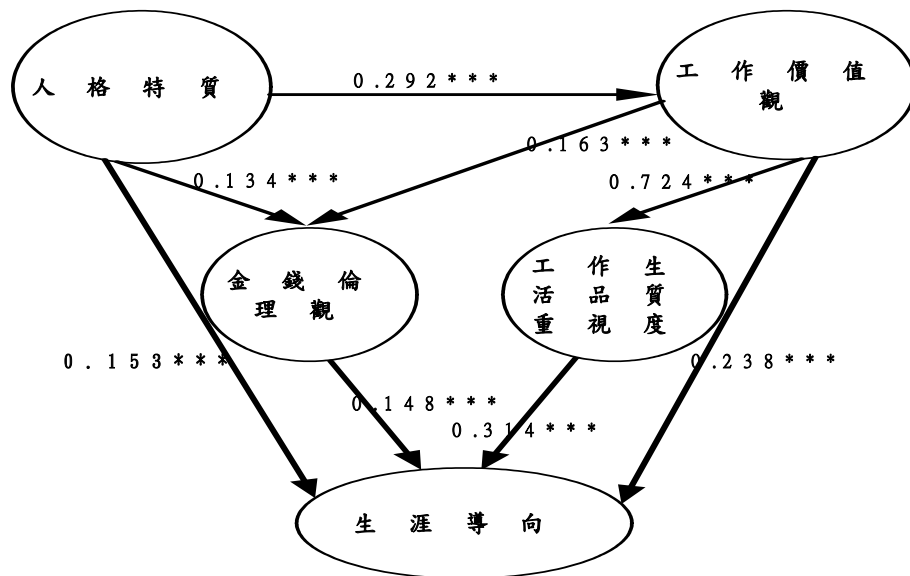


圖4.8 徑路分析主要徑路圖

由上表 4.118 及圖 4.8 之徑路係數可明顯看出，在對高中職生的生涯導向影響路徑中，有九條顯著路徑：

- 1.人格特質→工作價值觀→金錢倫理觀→生涯導向
- 2.人格特質→工作價值觀→工作生活品質重視度→生涯導向
- 3.人格特質→工作價值觀→生涯導向
- 4.人格特質→金錢倫理觀→生涯導向
- 5.工作價值觀→工作生活品質重視度→生涯導向
- 6.工作價值觀→金錢倫理觀→生涯導向
- 7.工作價值觀→生涯導向
- 8.金錢倫理觀→生涯導向
- 9.工作生活品質重視度→生涯導向

由上述九條路徑可知高中職生之人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度間接的對生涯導向產生影響。

工作價值觀會直接影響生涯導向且主效果達 0.238，或透過工作生活品質重視度，間接效果為 0.252，總效果達 0.49，為各路徑對生涯導向影響效果最強之路徑。

金錢倫理觀會直接對生涯導向產生影響，其主效果為 0.148。工作生活品質重視度會影響生涯導向，其主效果為 0.314。

由以上九條路徑可以得知，高中職生之人格特質必須透過瞭解工作價值觀之後才會影響工作生活品質重視度，人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀及工作生活品質重視度可以對生涯導向達到顯著的因果影響之關係，亦可支持本研究架構之因果關係。

第五章 結論與建議

本研究旨在了解人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向之情況，並分析各變項之間的差異性，以及各變項的相關，再進一步探討各變項對生涯導向之影響性。本章將就本研究的統計分析驗證研究假設 7，將結果彙整說明，並提出建議以提供實務及後續研究之參考。

5.1 結論

經由第四章的實證結果分析，有關本研究之假設驗證彙總整理如表 5.1，本研究之假設部份成立，但部份則未得到實證支持。茲將研究結果歸納敘述如下：

5.1.1 個人變項對各研究變項之差異性分析

1. 高中職應屆畢業生之個人變項對人格特質大部分有顯著差異

- (1) 不同性別之高中職學生在人格特質之開放性構面，女生高於男生；親和性、情緒敏感性構面，男生高於女生，均達極顯著差異；在外向性、勤勉正直性等兩個構面則無顯著差異。
- (2) 不同教育程度之高中職學生在人格特質之開放性、勤勉正直性構面，高中生大於高職生，有顯著差異。
- (3) 高中職學生之打工經驗對人格特質之外向性、親和性等構面，有顯著差異，有打工經驗高於無打工經驗；在開放性、勤勉正直性、情緒敏感性等三個構面則無顯著差異。
- (4) 高中職學生的儲蓄習慣在外向性、開放性、勤勉正直性、情緒

敏感性構面，皆有顯著差異，有儲蓄習慣高於沒有儲蓄習慣者。

2. 高中職應屆畢業生之個人變項對工作價值觀大部分有顯著差異

- (1) 不同性別之高中職學生對工作價值觀，男生高於女生，有顯著差異。
- (2) 不同教育程度之高中職學生對工作價值觀，高中生大於高職生，有顯著差異。
- (3) 打工經驗對工作價值觀，無顯著差異。
- (4) 儲蓄習慣對工作價值觀，有儲蓄習慣者高於沒有儲蓄習慣者，有顯著差異。

3. 高中職應屆畢業生之個人變項對金錢倫理觀大部分有顯著差異

- (1) 不同性別對金錢倫理觀，無顯著差異。
- (2) 不同教育程度之高中職學生對金錢倫理觀之邪惡構面，高職生大於高中生，有顯著差異。
- (3) 打工經驗對金錢倫理觀之邪惡構面，有打工經驗高於沒有打工經驗，有顯著差異。
- (4) 在成功構面，沒有儲蓄習慣者高於有儲蓄習慣者，達顯著之差異；在預算構面，有儲蓄習慣高於沒有儲蓄習慣者，達極顯著之差異；邪惡構面，則無顯著差異。

4. 高中職應屆畢業生之個人變項對工作生活品質重視度大部分有顯著差異

- (1) 不同性別對工作生活品質重視度，正式精神、正式物質、非正式精神等構面，女生高於男生，有顯著差異。
- (2) 不同教育程度之高中職學生對工作生活品質重視度，高中生大於高職生，有顯著差異。

(3) 有無打工經驗對工作生活品質重視度，並無顯著差異。

(4) 工作生活品質重視度之正式精神構面，有儲蓄習慣者高於沒有儲蓄習慣者，有顯著差異。

5. 高中職應屆畢業生之個人變項對生涯導向大部分有顯著差異。

(1) 不同性別對生涯導向之工作保障導向/貢獻導向、獨立自主導向構面，女生高於男生，達顯著差異；不同性別對安定性保障導向構面，男生高於女生，有顯著差異。

(2) 不同教育程度之高中職學生對工作保障導向/貢獻導向構面，高中生大於高職生，有顯著差異；自行創業導向構面則高職生大於高中生，有顯著差異。

(3) 打工經驗對生涯導向之挑戰導向、自行創業導向構面，有打工經驗者高於沒有打工經驗者，有顯著差異。

(4) 有無儲蓄習慣對生涯導向，並無顯著差異。

5.1.2 各變項對生涯導向的二因子變異數分析

1. 個人變項對生涯導向之子構面的二因子變異數分析

(1) 性別與教育程度對工作保障導向/貢獻導向有顯著差異，但是性別與教育程度並沒有交互作用。對於安定性導向，不論有無打工經驗，皆是男生高於女生，有顯著性差異。

(2) 沒有儲蓄習慣的男女生對獨立自主導向有顯著差異，而且是女生大於男生，沒有儲蓄習慣的男生對於獨立自主性得分較低。

2. 人格特質、工作價值觀、工作生活品質重視度對工作保障導向/貢獻導向的二因子變異數分析，主效果均達顯著差異，但是交互效果，均未達顯著水準。

3.各變項對安定性保障導向的二因子變異數分析有顯著差異

(1) 人格特質、工作價值觀及工作生活品質重視度的二因子變異數分析對安定性保障導向，唯人格特質沒有顯著差異，其他皆達顯著差異，但是交互效果，都未達顯著水準。

(2) 以工作價值觀、工作生活品質重視度二因子對安定性保障導向，顯示出工作價值觀無顯著差異，唯工作生活品質重視度達顯著差異。

4.各變項對挑戰性導向的二因子變異數分析，主效果達顯著差異，交互效果，未達顯著水準。

5.各變項對自行創業導向的二因子變異數分析達顯著差異，交互效果，未達顯著水準。

6.各變項對獨立自主導向的二因子變異數分析有顯著差異

(1) 人格特質與工作生活品質重視度的二因子變異數分析，唯工作生活品質重視度之主效果，達顯著差異，但交互效果均未達顯著水準。

(2) 工作價值觀與工作生活品質重視度之主效果，達顯著差異，但交互效果未達顯著水準。

5.1.3 各變項的相關性探討部份

1.人格特質與工作價值觀之相關分析，除情緒敏感性外均呈現顯著正相關，亦即穩定的心理現象是評斷工作重要的內在心理建構。

2.人格特質與金錢倫理觀有顯著相關。外向性與成功、預算構面呈現顯著正相關；開放性、勤勉正直性及親和性與預算構面呈現顯著正相關，亦即喜歡思考，有責任感又性格開放的高中職生，愈能對金錢

做良好規劃；情緒敏感性與成功構面達顯著正相關，亦即人格特質愈敏感者，愈認同金錢象徵成功。

- 3.人格特質與工作生活品質重視度有顯著相關。人格特質愈開放、喜歡思考者，愈重視工作生活品質。
- 4.人格特質與生涯導向有顯著相關。唯親和性構面與安定性保障導向、獨立自主導向，未達顯著相關水準，表示具親和性程度愈高之高中職生，生涯導向未必喜歡安定或獨立自主的型態。另外，情緒敏感性與挑戰導向構面呈現顯著正相關水準，顯示愈情緒敏感之高中職生，愈認為自己能克服任何事情，喜歡挑戰性事務。
- 5.工作價值觀與金錢倫理觀有顯著相關。唯工作價值觀對邪惡構面未達到顯著相關水準，顯示高中職生之工作價值觀與對金錢邪惡認知並不相關。
- 6.工作價值觀與工作生活品質重視度有顯著正相關，顯示工作價值觀愈明顯，則愈重視工作生活品質。
- 7.工作價值觀與生涯導向有顯著相關。唯利他取向對安定性保障導向無顯著相關外，其餘皆呈現顯著正相關，顯示高中職生之工作價值觀愈明顯，則生涯導向會愈明朗化；喜歡服務別人的高中職生與生涯導向於安定性並無相關性。
- 8.金錢倫理觀與工作生活品質重視度之相關分析，結果顯示愈謹慎規劃金錢之高中職生，愈重視工作生活品質；愈認為金錢代表成功之高中職生，愈重視未來工作薪資制度；而邪惡構面與工作生活品質重視度並無相關性。
- 9.金錢倫理觀與生涯導向有顯著相關。唯預算構面與獨立自主導向構面，未達到顯著相關水準，顯示高中職生對於規劃金錢之重視程度

與獨立自主性並無相關性。

10. 工作生活品質重視度與生涯導向有顯著正相關，顯示高中職生對於未來之工作生活品質愈重視，其生涯導向愈明顯。

5.1.4 各變項的影響性探討部份

1. 高中職應屆畢業生的人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀和工作生活品質重視度對其生涯導向之子構面有顯著性影響。

人格特質對挑戰導向有顯著正向影響，顯示高中職生的人格特質對於是否接受挑戰性事物影響性非常大；工作價值觀對自行創業導向有顯著性正向影響，顯示高中職生之工作價值觀，對於是否自行創業影響性很高；金錢倫理觀之成功構面與挑戰導向呈現顯著負影響，顯示高中職生愈崇尚金錢為成功的象徵，反而不敢面對挑戰性工作，避免面對失敗；預算構面與獨立自主導向呈現顯著負向影響，顯示高中職生愈會規劃金錢者愈不想獨立承擔風險，做獨立自主性之工作；工作生活品質重視度對生涯導向有顯著性影響，愈重視工作生活品質之正式物質方面，但愈不喜歡挑戰性的工作。

2. 層級迴歸分析結果，以加入工作價值觀為自變項後，使得解釋變異增加最多，對生涯導向之顯著性影響最大。
3. 各研究變項中之子構面以開放性及非正式精神對工作保障導向/貢獻導向之影響最強；而以休閒健康與交通取向對安定保障導向之影響效果最強；另外，以外向性對自行創業導向之影響最強。

5.1.5 不同集群的高中職生對生涯導向的的差異性探討

1. 不同集群之個人變項對人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生

活品質重視度及生涯導向有顯著差異。

- (1) 不同個人變項之集群對人格特質，有顯著差異。沒有打工經驗，但有儲蓄習慣的高中女生，人格特質偏向開放性。
- (2) 不同個人變項之集群對工作價值觀，有顯著差異。沒有打工經驗，但有儲蓄習慣的高中女生，有高工作價值觀。
- (3) 不同個人變項之集群對金錢倫理觀，有顯著差異。有打工經驗，但沒有儲蓄習慣的高職男生，金錢倫理觀方面較比較有邪惡的看法。
- (4) 不同個人變項之集群對工作生活品質重視度，有顯著差異。沒有打工經驗，有儲蓄習慣的高中女生，較重視未來的工作生活品質。
- (5) 不同個人變項之集群對生涯導向，有顯著差異。沒有打工經驗，有儲蓄習慣的高中女生，較喜歡有保障性、獨立性的工作。

2. 不同人格特質集群對工作價值觀、金錢倫理觀與生涯導向有顯著差異。不同人格特質集群對工作生活品質重視度沒有顯著差異。

- (1) 人格特質為外向敏感型，工作價值觀偏向自我成長取向；人格特質為開放型，工作價值觀偏向社會互動取向，均達顯著差異水準。
- (2) 視金錢為成功象徵的人，在個人特質方面通常具有外向性、勤勉正直性、情緒敏感性的性格。
- (3) 不同人格特質集群對工作生活品質重視度沒有顯著差異。
- (4) 人格特質屬於外向敏感型者比開放型者更傾向挑戰性之生涯導向。

3. 不同工作價值觀集群對金錢倫理觀、工作生活品質重視度與生涯導向

有顯著差異。

(1) 高工作價值觀者比低工作價值觀者更認為金錢象徵成功，並且對金錢善於規劃運用，有顯著性的差異。

(2) 高工作價值觀者比低工作價值觀者更重視工作生活品質，有顯著性的差異。

(3) 高工作價值觀者比低工作價值觀者對生涯導向更明朗化，有顯著性的差異。

4. 不同工作生活品質重視度集群對生涯導向有顯著差異。高重視工作生活品質者比低重視工作生活品質者有更明確的生涯導向。

5.1.6 本研究之研究假設與驗證結果分析

現將針對本研究第三章第二小節所建立之研究假設及第四章相關之驗證結果彙整如表 5.1 所示。

表5.1 本研究之假設及驗證結果彙整表

研究假設	驗證結果
假設1-1：不同個人變項對人格特質無顯著差異。	部分成立
假設1-2：不同個人變項對工作價值觀無顯著差異。	部分成立
假設1-3：不同個人變項對金錢倫理觀無顯著差異。	部分成立
假設1-4：不同個人變項對工作生活品質重視度無顯著差異。	部分成立
假設1-5：不同個人變項對生涯導向無顯著差異。	部分成立
假設2-1-1：個人變項二因子對生涯導向無顯著的主效果。	不成立
假設2-1-2：個人變項二因子對生涯導向無顯著的交互效果。	部分成立
假設2-2-1：人格特質與工作價值觀對生涯導向無顯著的主效果。	不成立
假設2-2-2：人格特質與工作價值觀對生涯導向無顯著的交互效果。	成立
假設2-3-1：人格特質與工作生活品質重視度對生涯導向無顯著的主效果。	不成立
假設2-3-2：人格特質與工作生活品質重視度對生涯導向無顯著的交互效果。	成立
假設2-4-1：工作價值觀與工作生活品質重視度對生涯導向無顯著的主效果。	不成立

表5.1 本研究之假設及驗證結果彙整表（續1）

假設2-4-2：工作價值觀與工作生活品質重視度對生涯導向無顯著的交互效果。	成立
假設3-1：人格特質與工作價值觀無顯著相關。	部分成立
假設3-2：人格特質與金錢倫理觀之子構面無顯著相關。	部分成立
假設3-3：人格特質與工作生活品質重視度無顯著相關。	部分成立
假設3-4：人格特質與生涯導向無顯著相關。	部分成立
假設3-5：工作價值觀與金錢倫理觀無顯著相關。	部分成立
假設3-6：工作價值觀與工作生活品質重視度無顯著相關。	不成立
假設3-7：工作價值觀與生涯導向無顯著相關。	部分成立
假設3-8：金錢倫理觀之子構面與工作生活品質重視度無顯著相關。	部分成立
假設3-9：金錢倫理觀之子構面與生涯導向無顯著相關。	部分成立
假設3-10：工作生活品質重視度與生涯導向無顯著相關。	不成立
假設4-1：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀之子構面和工作生活品質重視度對其生涯導向之子構面無顯著性影響。	不成立
假設4-2：人格特質對生涯導向無顯著性影響。	不成立
假設4-3：工作價值觀對生涯導向無顯著性影響。	不成立
假設4-4：金錢倫理觀對生涯導向無顯著性影響。	不成立
假設4-5：工作生活品質重視度對生涯導向無顯著性影響。	不成立
假設4-6-1：人格特質對工作保障導向/貢獻導向無顯著性影響。	不成立
假設4-6-2：人格特質與工作價值觀對工作保障導向/貢獻導向無顯著性影響。	不成立
假設4-6-3：人格特質、工作價值觀與金錢倫理觀對工作保障導向/貢獻導向無顯著性影響。	不成立
假設4-6-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對工作保障導向/貢獻導向無顯著性影響。	不成立
假設4-7-1：人格特質對安定保障導向無顯著性影響。	不成立
假設4-7-2：人格特質與工作價值觀對安定性保障導向無顯著性影響。	不成立
假設4-7-3：人格特質、工作價值觀與金錢倫理觀對安定性保障導向無顯著性影響。	不成立
假設4-7-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對安定性保障導向無顯著性影響。	不成立
假設4-8-1：人格特質對挑戰導向無顯著性影響。	不成立
假設4-8-2：人格特質與工作價值觀對挑戰導向無顯著性影響。	不成立
假設4-8-3：人格特質、工作價值觀與金錢倫理觀對挑戰導向無顯著性影響。	不成立
假設4-8-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對挑戰導向無顯著性影響。	不成立
假設4-9-1：人格特質對自行創業導向無顯著性影響。	不成立
假設4-9-2：人格特質與工作價值觀對自行創業導向無顯著性影響。	不成立

表5.1 本研究之假設及驗證結果彙整表（續2）

假設4-9-3：人格特質、工作價值觀與金錢倫理觀對自行創業導向無顯著性影響。	不成立
假設4-9-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對自行創業導向無顯著性影響。	不成立
假設4-10-1：人格特質對獨立自主導向無顯著性影響。	不成立
假設4-10-2：人格特質與工作價值觀對獨立自主導向無顯著性影響。	不成立
假設4-10-3：人格特質、工作價值觀與金錢倫理觀對獨立自主導向無顯著性影響。	不成立
假設4-10-4：人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對獨立自主導向無顯著性影響。	不成立
假設5-1-1：不同個人變項之集群對人格特質無顯著差異。	部分成立
假設5-1-2：不同個人變項之集群對工作價值觀無顯著差異。	部分成立
假設5-1-3：不同個人變項之集群對金錢倫理觀無顯著差異。	部分成立
假設5-1-4：不同個人變項之集群對工作生活品質重視度無顯著差異。	部分成立
假設5-1-5：不同個人變項之集群對生涯導向無顯著差異。	部分成立
假設5-2-1：不同人格特質集群對工作價值觀無顯著差異。	部分成立
假設5-2-2：不同人格特質集群對金錢倫理觀無顯著差異。	部分成立
假設5-2-3：不同人格特質集群對工作生活品質重視度無顯著差異。	成立
假設5-2-4：不同人格特質集群對生涯導向無顯著差異。	部分成立
假設5-3-1：不同工作價值觀集群對金錢倫理觀無顯著差異。	部分成立
假設5-3-2：不同工作價值觀集群對工作生活品質重視度無顯著差異。	不成立
假設5-3-3：不同工作價值觀集群對生涯導向無顯著差異。	不成立
假設5-4：不同工作生活品質重視度集群對生涯導向無顯著差異。	不成立

資料來源：本研究整理

5.2 建議

茲針對研究之結論與發現，本節僅提出幾項建議，以供企業界及生涯諮商之參考，並對後續研究者提出對未來相關研究的建議。

1. 對企業界的建議

高中職畢業生將成為未來就業市場的新力軍，根據本研究得知高中職畢業生，會受人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作品質重視度的不同而影響生涯導向的決策，因此本研究建議企業界：

- (1) 不論是從企業外部招募或從內部挑選外派人員，在面談的過程裏，除了面對面的溝通之外，若能同時參考個人人格特質或工作價值觀的測驗結果，將有助於增加對面試者的了解，避免面試者為求爭取到工作機會，刻意隱藏內心實際的想法，一味在口頭上迎合公司的要求，導致選才不當。
- (2) 為求能更精確的錄用符合企業需求的人才，組織應建立起完善的企業內部的人才資料庫，了解不同部門員工的人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀、工作生活品質重視度與生涯導向，不僅可以做為人員昇遷時篩選，同時可提高企業人力資源之應用。
- (3) 人性化管理的時代，企業政策的制定不應該只侷限於企業本身利益的考量，從照顧員工的立場出發，關心員工的生涯導向與工作適配，使員工能發揮其最大專才。所以公司可以藉著訓練與發展來增進員工的生產力與能力，使員工能為公司帶來更多的利益。公司還必須先調查員工的工作價值觀與生涯導向是否適合進行這樣的訓練，或是員工的意願如何，免得增加費用支出。

2.對學校教師的建議

學校是青少年成長與學習、面對生活問題、人際關係變化的主要場所，學校教育包括生活輔導、學習輔導、親職教育等。青年期中的尋求危機和定向歷程，是青年轉變到成年的第一個重要決策。學校輔導教師，應主動協助學生的生涯規劃，以免統整或統整混淆時，作出不適當的生涯決策。

3.對未來相關研究的建議

在本研究的過程中，有些研究限制可能會影響研究結果，於此對未來相關領域的研究者，僅就研究架構、研究方法、研究對象、

研究工具及研究內容等方面，提出下列建議：

(1) 研究架構應增加變項、內容，朝向多元化研究

影響個人生涯導向的因素很複雜，筆者在有限的時間、資料與經驗上，仍有許多相關的變項資料無法取得，如要周延的研究，可增加更多變項如家庭背景因素、社會背景、經濟景氣、政治因素等等。

(2) 應擴大研究對象的來源

本研究因種種限制，只能在台南縣進行抽樣研究，城鄉的限制造成推論的困難，若將來研究的條件方便，可以擴大研究範圍，以整個台灣地區的所有高中職生為研究對象，也可做地域比較與城鄉差異研究，提出具體研究結論和建議，將更實用，也可增加研究的外在效度。

參考文獻

一、中文部份

1. 牛格正(民 79)，成人生涯發展量表之編製及相關因素研究，彰化師範大學輔導研究所。
2. 王永大、孫本初(民 86)，工作生活品質之研究，人事月刊，24 卷，3 期，20-39 頁。
3. 王精文、賴明德(民 89)，輪班人員工作生活品質與工作適應關聯性研究，科技學刊，9 卷，4 期，309-318 頁。
4. 王叢桂(民 81)，工作目的價值變遷的探討，測驗與輔導雙月刊，119 期，2435-2437 頁。
5. 王叢桂(民 84)，工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的探索，國科會專題研究成果報告。
6. 丘睦杰(民 83)，生涯導向、生涯階段與工作滿足關係之間的關係，國立中正大學企業管理所碩士論文。
7. 黃煒斌(民 90)，外籍勞工人格特質、工作價值觀與工作滿意度之相關研究，國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文。
8. 白雅婷(民 89)，以準企管碩士為研究對象，探討工作價值觀、工作生活品質期望與職業選擇傾向之關係研究，大同大學事業經營研究所碩士論文。
9. 朴英培(民 77)，工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究—以韓國電子業為例，國立政治大學企業管理研究所博士論文。
10. 朱證達(民 91)，金錢倫理觀與專業承諾、組織承諾之影響研究，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
11. 江錦樺(民 90)，人格特質與組織文化之適應性對工作績效之影響，國

- 立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
12. 余昭(民 68)，人格心理學，三民書局。
 13. 余朝權(民 83)，成就動機、工作價值觀、組織氣候與生涯策略之關係分析—台灣石化業實證研究，4 卷，2 期，286-304 頁。
 14. 吳文輝(民 91)，軟體工程師之金錢倫理觀對組織承諾與專業承諾之影響研究，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
 15. 吳聰賢(民 72)，農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇關係研究，臺北：行政院青年輔導委員會。
 16. 吳鐵雄(民 85)，工作價值觀量表之編製研究，臺北：行政院青年輔導委員會。
 17. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(民 84)，工作價值觀量表之編製初步報告，中國測驗學會測驗年刊，42，227-244 頁。
 18. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(民 85)，大專畢業在職人員在工作價值觀量表之信效度、常模與價值觀組型，中國測驗學會測驗年刊，43，173-187 頁。
 19. 呂信寬(民 90)，我國高級職業進修學校工業類科學生工作價值觀之研究，彰化師範大學工業教育學系碩士論文。
 20. 李元墩、李坤崇(民 86)，台灣、香港與大陸大學生價值觀及人格特質之比較研究，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。
 21. 李序僧(民 57)，人格心理學，台灣省教育廳編印，台北：台灣書店發行。
 22. 李沁芬(民 81)，國中輔導教師之生涯發展與生涯重心，國立台北師範大學心理與輔導研究所碩士論文。
 23. 李冠儀(民 89)，國小教師對學校組織氣氛知覺、工作價值觀與專業承

- 諾之相關，國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文。
24. 李彥廷(民 86)，工作生活品質對服務品質與組織公民行為影響之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
25. 李秋燕(民 89)，台灣企業外派大陸人員人格特質、生涯發展傾向、駐外動機及駐外適，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
26. 李祺菁(民 87)，新新人類之工作生活品質需求類型與其前因後果之關聯性研究，中原大學人力資源管理研究所碩士論文。
27. 辛秋菊(民 82)，生涯發展、離職傾向及其關係之研究—以製造業及服務業為研究對象，淡江大學管理科學研究所碩士論文。
28. 周惠英(民 88)，派駐大陸人員之人格特質與組織社會化戰術對組織承諾之影響，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
29. 房冠寶(民 89)，人格特質與工作績效的關聯性研究，國立台灣科技大學管理研究所碩士論文。
30. 房美玉(民 91)，儲備幹部人格特質甄選量表之建立與應用—以某高科技公司為例，人力資源管理學報，(2,1)，1-18 頁。
31. 林秀娟等(民 89)，SPSS For Windows 統計分析，台北：松崗電腦圖書資料股份有限公司。
32. 林邦傑(民 79)，大專在學青年工作價值觀與工作環境需求調查研究，臺北：行政院青年輔導委員會。
33. 林佳全(民 91)，教師人格特質、工作生活品質與組織承諾之相關研究，國立師範大學教育研究所碩士論文。
34. 林幸台等(民 86)，生涯發展量表編製報告，中華輔導學報，5，19-41。
35. 林幸台等(民 86)，生涯發展量表簡介，測驗與輔導，142，2928-2950。
36. 林能白、丘宏昌(民 88)，服務品質之研究-服務人員人格特質之影響分

- 析與應用，管理學報，16 卷，2 期，175-200 頁。
- 37.林詩芳(民 82)，資訊人員生涯導向與職位配合類型對個人工作態度與壓力影響之實證研究，中原大學企業管理所碩士論文。
- 38.林鈺琴(民 85)，提高勞工工作生活品質與工作效率，高雄：中華亞太經濟與管理學會論文集，99-120 頁。
- 39.林靜黛(民 76)，自動化對工廠員工工作生活品質影響之研究，政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 40.周惠莉(民 92)，五大人格特質、性別角色與轉換型領導關聯性之研究，中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 41.邱淑媛(民 82)，工作價值觀對員工工作態度及工作表現之影響研究，中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 42.金樹人(民 86)，生涯諮商與輔導，臺灣東華，台北市。
- 43.柯秀燕(民 92)，高職畢業生就業情形與就業競爭力初探，技術及職業教育雙月刊，78 期。
- 44.段宜廷(民 88)，員工工作價值觀與工作滿足之關係探討，中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
- 45.洪榮昭(民 82)，八十一年度臺灣地區工作價值觀與工作生活品質調查，研考雙月刊，17 (1)，20-31 頁。
- 46.洪睿萍(民 89)，壽險業務員人格特質、工作價值觀與工作滿意度之相關研究，國立彰化師範大學工業教育研究所碩士論文。
- 47.孫沁光(民 89)，從價值觀觀點探討工作生活品質、工作價值觀契合與個人效能之關聯，國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
- 48.徐世芳(民 81)，工作價值觀、領導型態與工作滿足之研究，國立海洋大學航運管理研究所碩士論文。

- 49.徐善德(民 86)，高職教師工作價值觀、組織承諾與教學效能關係之研究，國立政治大學教育研究所博士論文。
- 50.徐增圓(民 88)，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。
- 51.張志峰(民 85)，壽險業務人員個人特質及其主管領導對其激勵認知之影響，國立台灣科技大學企業管理研究所碩士論文。
- 52.張忠祺(民 87)，國小教師工作價值觀與工作滿意及其相關因素之研究，國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 53.張春澤(民 92)，領導方式、工作價值觀、組織承諾、工作投入與服務態度關聯性之研究---以嘉義縣稅捐稽徵處為例，南華大學管理研究所碩士論文。
- 54.張春興(民 82)，現代心理學，台北：東華書局。
- 55.張惠英(民 90)，國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 56.莊修田(民 91)，室內設計業者工作價值觀、專業承諾、工作投入與改行傾向關係之研究，人力資源管理學報，2 卷，1-18 頁。
- 57.莊雅雯(民 87)，工作價值觀、工作特性與工作態度之相關研究，東海大學工業工程研究所碩士論文。
- 58.許春霞(民 91)，國小教師 A 型人格特質、工作壓力與班級氣氛之研究，台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 59.許佳錚(民 91)，圖書出版編輯人員工作價值觀與組織承諾之關係研究，南華大學出版事業管理研究所碩士論文。
- 60.陳佐任(民 91)，兩岸管理碩士生人格特質、工作價值觀與職業選擇意向之相關性實證研究，長榮管理學院/經營管理研究所碩士論文。

61. 陳孟修(民 87)，零售業員工的人格特質與工作生活品質對組織承諾、工作投入、服務態度與工作績效的影響之研究，國立中山企業管理研究所博士論文。
62. 陳建榮(民 88)，國中輔導人員工作價值觀、工作特性的知覺與工作滿足之相關研究，靜宜大學青少年兒童福利學系碩士論文。
63. 陳美志(民 90)，工作生活品質對組織承諾影響之研究—以關務人員為例，國立政治大學公共行政學系碩士論文。
64. 陳英豪、汪榮才、劉佑星、李坤崇(民 76)，工作價值觀量表修訂報告，臺南師專學報，20，1-33 頁。
65. 陳家聲、樊景立(民 89)，我國國人工作生活品質經驗之研究，管理評論，19 (1)，31-79 頁。
66. 陳彩(民 83)，工作生活品質、工作滿足與離職意願關聯性研究—以高科技產業專業人員為例，國立交通大學管理科學研究所碩士論文。
67. 陳淑玲(民 85)，新人類的工作價值觀與工作特性對工作投入影響之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
68. 陳銘宗(民 83)，工作價值觀及其形成歷程之探討，輔仁大學應用心理學研究所碩士論文。
69. 陳銘宗、劉兆明(民 84)，工作價值觀及其形成歷程之探討，應用心理學報，4 期，73-103 頁。
70. 陳靜怡(民 88)，管理學，台北：台灣西書出版社。
71. 郭欣易(民 89)，人格特質與激勵偏好、工作態度、工作表現之相關性研究，世新大學觀光事業研究所。
72. 彭雅珍(民 87)，國小校長領導風格、教師工作價值觀與教師組織承諾關係之研究，國立政治大學教育研究所碩士論文。

- 73.曾志凌(民 91)，高科技產業工程師之金錢倫理觀、工作偏好、工作狂、完美主義與專業承諾關係之研究，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 74.黃同圳(民 81)，年輕的心事—企業新進員工工作價值觀初探，管理雜誌，212 期，65-69 頁。
- 75.黃英忠(民 87)，現代管理學，台北：華泰。
- 76.黃彩霖(民 92)，醫院行政人員的人格特質、工作壓力、工作投入、專業承諾及工作績效之相關性研究，南華大學管理研究所碩士論文。
- 77.黃雅真(民 83)，研究發展人員之人格特質、工作價值觀與報酬類型關係之研究，東海大學企業管理研究所碩士論文。
- 78.黃蘭雯(民 85)，青少年金錢觀: ERG 理論之探討，政治大學心理研究所碩士論文。
- 79.楊國樞、鄭伯璦(民 84)，傳統價值觀、個人現代化性及組織行為：後儒家假說的一項微觀驗證，中央研究院民族學研究所集刊，64 期，頁 1-49。
- 80.楊偉霖(民 91)，公立學校教師於現階段及預測公辦民營後其工作生活品質知覺對組織承諾及工作行為的影響之研究，南華大學管理研究所碩士論文。
- 81.葛樹人(民 85)，心理測驗學，台北：桂冠。
- 82.廖宗宏(民 84)，我國刑事警察局人員工作生活品質之研究，刑事科學，40 期，59-80 頁。
- 83.廖芳偉(民 91)，金錢倫理觀、完美主義與專業承諾、組織承諾之關係研究，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 84.廖家玲(民 90)，員工人格特質、金錢態度與工作績效及離職行為之探

- 索性研究，長庚大學企業管理研究所碩士論文。
- 85.劉念琪(民 80)，高科技公司研究發展人員之生涯導向與個人績效之關聯，國立台灣大學商研所碩士論文。
- 86.劉怡媛(民 77)，科技研究人員之事業前程策略，政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 87.劉嫻嘉(民 92)，我的未來不是夢-高科技產業工程師的工作價值觀與生涯發展，國立中山企業管理研究所碩士論文。
- 88.劉錦勳(民 91)，台商外派大陸人員人格特質、工作價值觀與生涯發展傾向間的關係，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 89.歐陽玲(民 83)，工作生活品質與臨床護理人員離職意願之探討，東海大學企業管理研究所碩士論文。
- 90.潘士銘(民 87)，工作生活品質之核心構面與影響因素之關聯性研究，中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 91.蔡俊良(民 83)，組織文化、員工生涯定位與其生涯發展需求、工作滿意度之相關研究，國立彰化師範大學輔導研究所碩士論文。
- 92.蔡瑞華(民 89)，台北市國中生金錢態度之研究，台灣師範大學家政教育研究所碩士論文。
- 93.盧瑞陽(民 86)，組織改變與工作不安全感對組織行為後果之影響，國立臺灣大學商學研究所博士論文。
- 94.賴碧蘭(民 91)，行政機關女性主管生涯發展策略及相關因素之研究—以兩性工作平等觀點，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 95.錢淑芬(民 86)，軍校生工作價值觀量表編製研究，測驗年刊，44 期，209-232 頁。
- 96.羅俊龍(民 84)，教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承

- 諾關係之研究—以宜蘭縣公立國民中學現任教師之實證研究，東吳大學管理科學研究所碩士論文。
- 97.蘇鈺婷(民 90)，在學青少年生涯發展之相關因素研究，國立成功大學教育研究所碩士論文。
- 98.鐘志明(民 89)，企業文化、員工工作價值觀及組織承諾之關聯性研究—以台灣地區主要集團企業為例，長榮管理學院經營管理研究所碩士論文。
- 96.饒達欽、翁上錦(民 83)，如何為技術職業教育設計技能檢定方案，就業與訓練，12(4)。

二、英文部份

1. Ahmed,N.(1981),Quality of work life : A need for understand .Indian Management,vol.20no.11,pp.29-33.
2. Andersen, J., Camp, P., kiss, E., Wakita, S., and Weyeneth, J. (1993). The MoneyAttitude Scale: What College Students Think About the Green Stuff. American Council on Consumer Interests Annual Conference Proceedings, pp.377-384.
3. Allport, G..W.(1961), Pattern and Growth in Personality. New York: Holt, Rinehart &Winston.
4. Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936),Trait names: A psycho-lexical study. Psychological Monographs, 47 (Whole No.211).
5. Aryee,S. & Chong Chee Leong. (1991), Career Orientations and Work Outcomes Among Industrial R&D Professionals, Group & Organization Studies, NO.16(2), pp.193-205.
6. Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta analysis. Personnel Psychology, 44, 1-26.
7. Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1993). Autonomy as a moderator ofrelationships between the Big Five personality dimensions andjob performance. Journal of Applied Psychology, 78, 715-722.
8. Beach, D. S., (1980) The Management of People at Work. New York:Macmillan Publishing Co., Inc.
9. Belk, R. W., & Wallendort, M. (1990), The sacred meanings of money. Journal of Economic Psychology, NO.11, pp. 35-67.
- 10.Behling, O. (1998). Employee selection: Will intelligence andconscientiousness do the job? Academy of Management Executive, 12, 77-86.

11. Blue, L. B. (2000), The relationship between personality traits and influence strategies: A comparison of college business students and business professionals. Doctorial dissertation The Union Institute DAI-A60/10, P.3713.
12. Cascio, W. F., (1998) ,Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life Profits (2nd ed.). N. Y.: McGrawhill, Inc.
13. Cattel, R.B.(1943), The Description of Personality: Basic Trait Resolved Into Clusters.Journal of Abnormal and Social Psychology,NO. 38,pp.476-506.
14. Chartrand, J.M., Rose, M.L., Elliott,T.R.,Marmarosh, C., & Caldwell,S. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving,and career decision-making style correates of career indecision.Jouranl of Career Assessment, 1, 66-82.
15. Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992), Revised NEO personality professional Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five FactorInventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa FL.: Psychological Assessment Resources.
16. Cummings & Huse. (1985),Organization Development, St. Paul , Minnesota : West Publishing Company.
17. David V. Day and Stanley B. Silverman. (1989), Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity. Personnal Psychology, NO.42, pp.25~36.
18. Davis,L., (1981),The quality of working life , vols.1 and 2 , New York : The Free Press.
19. Delamotte,Y., & Takezawa,s.,(1984), Quality of working life in international perspective ,international labour Organization.
20. Delamotte,Y.and Walker K.f.(1974), Humanisation of work and the

- quality of work life —Trend and issues , international Institute for Labour Studies Bulletin, vol.11, pp.3-14.
21. Delong, T.J., (1982), Reexamining the Career Anchor Model. Personal, 59(3), May/June 1982:pp.50-61.
 22. Digman, J.M.(1990), Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model, Annual Review of Psychology, NO.41, pp.417-440.
 23. Efraty, D., & Sirgy, M.J.(1990), The effect of quality of working life on employee behavioral responses , Social Indicators Research, vol.22.NO.1, pp.31-47.
 24. Elizur, D., (1984), Facets of Work Values : A Structural Analysis of Work Outcomes, Journal of Applied Psychology, Vol.69, No.3, pp.379-389.
 25. Erikson, E. H. (1963), Childhood and Society(2nd ed.). New York: Norton.
 26. Fiske, D.W.(1949), Consistency of the Factorial Structures of Personality Ratings From different Sources. Journal of Abnormal and Social Psychology, NO.44, pp.329-344.
 27. Frick, H. L., (1995), The Relationships of National Culture, Gender, and Occupation to the Work Values of the Employees of an International Organization, Ed. D. Dissertation, The George Washington University.
 28. Funderburg, D. L., (1996) , The Work Values and Job Satisfaction of Business Educators in Secondary School Systems and Community/Technical Colleges in Arkansas, Ph. D. Dissertation, Texas A&M University.
 29. Furnham, A. (1984). Many sides of the coin: The psychology of money usage. Personality and Individual Difference, 5(5): 501-509.
 30. Furnham, A., & Argyle, M. (1998) , The psychology of money. London: Routledge.
 31. Galton, F. (1884), Measurement of Character. Fortnightly Review, NO.36,

pp.179~185.

32. Gatewood R. D. & H. S. Feild. (1998), Human Resource Selection (4th ed.) Fort Worth, TX, The Dryden Press.
33. Glueck. W. F. and Lawrence R. Jauch. (1989) ,Strategic Management and Business Policy, New York, NY: McGraw Hill.
34. Goldberg, L. R. (1990), An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor, Journal of Personality and Social Psychology, NO.59, pp.1216-1229.
35. Goldberg, L.R. (1993), The structure of phenotypic personality traits. American Psychology, NO .48, pp.26-34.
36. Graber, B., (1983), Let's get a handle on QWL ,Supervisory management, vol.28, no.6, pp.26-34.
37. Gresham, A. and Fontenot, G. (1989). The Different Attitudes of the Sexes Toward Money: An Application of the Money Attitude Scale. Advances in Marketing, 8, pp.51-57.
38. Guilford, J.P. (1959), Personality. New York : McGraw Hill.
39. Gutteridge, T .G., & Otte, F. L. (1983) , Organizational Career Development : What's Going on Out There ? Training and Development Journal, vol .37(2), 22-26.
40. Hackman, J.R. and Suttle, L. (Eds.) (1977), Improving life at work. Santa Monica : Goodyear.
41. Hall, D. T. (1986). Individual and organization career development in changing times . In Hall ,D . T. and Associates (eds.), Career Development in Organizations. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
42. Holland, J., (1973), Making Vocational Choice: A Theory of Careers. New Jersey: Prentice-Hall.
43. Howard, P. J., & Horward, J. M. (1995), The big five quickstart: An introduction to the Five-Factor Model of personality for

- humanresource professionals. Center for Applied Cognitive Studies, Charlotte, NC. (ERIC Document Reproduction No.ED384754)Innovation,Technovation, Vol. 16, No. 6, pp.301-302.
- 44.H.Wilensky (1960),work, Careers, and Social Integration, International Social Science Journal 12,pp.543-560
- 45.Igbaria, and Baroudi, (1993), A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation, Journal of Management Information Systems, Vol. 10,No. 2, pp.131-154.
- 46.Jurgensen, C. E. (1978),Job preferences (What makes a job good or bad) .Journal of Applied Psychology, 69 (3) , pp.379-389.
- 47.Kalleberg, A. L. (1977),Work values and Job rewards : A theory of Job satisfaction.American sociological Review, NO.42, pp.124-143.
- 48.Kalra, S. K., & Ghosh, S. (1984), Quality of work life : a Study of associated factors .The Indian Journal of Social Work, 14 (3) , pp.12-13.
- 49.Katzell,R.A.,Yankelovich,D.& others(1975),Work productivity and job satisfaction,New York : Psychological Corporation.
- 50.Kirkcaldy, B. and Furnham, A. (1993), Predictors of Beliefs About Money. Psychological Reports, NO.73, pp. 1079-1082.
- 51.Lea, S.E.G. (1992), On the Parent and Daughter disciplines: Economics Psychology,Occupational Psychology, and Consumer Science. Journal of Economic Psychology,NO.13, pp.1-3.
- 52.Lea, S.E.G. and Belk, R.W. (1994), New Developments in Consumer Psychology. Journal of Economic Psychology,NO.15, pp.1-4.
- 53.Levine, M. F., Tylor, J. C., & Davis, I. E. (1984),Defining quality of working life .Human Relation, 37 (1) , pp.81-104.
- 54.Lim, V. K. G., & Tao, T. S. H. (1997). Sex, money and financial hardship: An empirical study of attitudes towards money among undergraduates in

- Singapore. Journal of Economic Psychology, NO. 18, pp. 169-386.
55. Lynn, R. (1993). Sex Differences in Competitiveness and the Valuation of Money in twenty countries. Journal of Social Psychology, 133(4), pp.507-511.
56. McCrae, R.R. & John, O.P.(1992), An Introduction to the Five-Factor Model and its Applications, Journal of Personality, NO.60,pp.175-215.
57. Magid, I., & Sidney, R.(1994), An Examination of the antecedents of Turnover Propensity of Engineers : An Integrated Model, Journal of Engineering and Technology Management.
58. Martin, T., & Kirkcaldy, B. F. (1998). Gender differences on the EPQ-R and attitudes to work. Personality and Individual Differences, NO.24, pp.1-5.
59. McCrae R. R. and Costa P. T., Jr. (1989a), Rotation to Maximize the Construct Validity of Factors in the NEO Personality Inventory. Multivariate Behavioral Research, NO.234, pp.107~124.
60. McCrae R. R. and Costa P. T., Jr. (1990), The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling. Journal of Counseling & Development, NO. 69, pp.367~372.
61. McCrae R. R. and Costa P. T., Jr. (1992). An Introduction of the Five-Factor Model and Its Applications. Journal of Personality, 60, pp.175-215.
62. McCrae RR, Costa PT, Busch CM. (1986), Evaluating comprehensiveness in Personality Systems: The California Q-set and the Five-Factor Model. Journal of Personality, 54, pp.430-446.
63. Miller, C. H., (1974), Career Development Theory in Perspective , Boston Hongton : Mifflin Co., .
64. Mirels, H., & Garrott, J. (1971). The Protestant ethic as a personality

- variable. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 36: 40-44.
65. Mitchell, W., & James (1992), W. Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment, Academy of Management Journal, vol.35, NO.2, pp.439-450.
66. Nadler, D.A. and Lawler, E.E. (1983), Quality of work life : Perspectives and directions , Organizational Dynamics , vol.11, NO.3, pp.20-30.
67. Newcomb, M. D. & Rabow, J. (1999), Genedr, socialisation, and money. Journal of Applied Social Psychology , 29(4), 852-869.
68. Nirenberg, J. (1986), The Quality of Work Life Issue : The Corporation as the Next Political Frontier, Int'l Journal of Manpower (UK), vol.7, Issue.3.
69. Pahl, J. (1995), His money, her money: Recent research on financial organization in marriage. Journal of Economic Psychology, NO.16, pp.361-376.
70. Prince, M. (1993a), Self-concept, money beliefs and values. Journal of Economic Psychology, NO. 14, pp.161-173. Psychology, 55 (4) , pp.331-338.
71. Ravlian, E.C., & Meglino, B. M. (1989), The transitivity of work values : Hierarchical performance ordering of socially desirable stimuli. Organizational Behavior and Human Decision Process, NO.44, pp.494-508.
72. Richins, M. L., & Rudmin, F. W. (1994), Materialism and economic psychology. Journal of Economic Psychology, 15: pp. 217-231.
73. Robey, D., (1974), User attitudes and management information system use, Academy of Management Journal, 22(3), 1979, pp.527-538.
74. Rokeach, M., (1973), The Nature of Human Values , New York : Free Press.
75. Ronen, S. (1986), Comparative and multinational management, New York:

John Wiley and Sons.

76. Schein, V. E. (1975), Relationships Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics among Female Managers, Journal of Applied Psychology, NO.60, pp.340-344.
77. Schein, E.H., (1990), Career anchors: Discovering your real value. San Diego, CA: University Associate Inc.
78. Schuler, R.S. (1987), Personel and Human Resource Management (3rd), Taipei : haw-Tai.
79. Scott, Robert C. & Mitchell (1972), Productivity Improvement through better Management of Human Resources. Cost and Management, NO.49(1), pp.14-24.
80. Seashore, S. E. (1975), Defining and Measuring the Quality of working Life. in Davis, L.E. & Cherns, A.B .eds, The Quality of Working Life, vol.1 : Problems, Prospects and the State of the Art, New York : The Free Press.
81. Shamir, B. & Salomon, I. (1985), Work-at-home and the quality of working life, Academy of Management Review, vol.10, NO.3, pp.455-464.
82. Slabbert, I., (1987), An evaluation of the management training and the career anchors of a group of MBA/MBL graduates. ERIC Document.
83. Stein, B.A. (1983), Quality of Working Life in Action : Managing for Effectiveness, New York : American Management Associations, pp.12-13.
84. Sun, B.C. (1988), Quality of working life programs : An empirical assessment of designs and outcomes , unpublished doctoral dissertation Athens, Georgia.
85. Sun, J.L. (1988) , Quality of working life programs, An empirical assessment of designs and outcomes, unpublished doctoral dissertation thens, Georgia.

86. Super, D. E., (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior. Vol (16):pp.282-298 .
87. Takeuchi, H. & Quelch, A. J. (1983), Quality is more than making a good product, Harvard Business Review, July-August, pp.139-145.
88. Tang, T. L. P. (1992), The Meaning of Money. Journal of Organizational Behavior, NO.13, pp.197-202.
89. Tang, T. L. P. (1993). The meaning of money: Extension and exploration of the money ethic scale in a sample of university students in Taiwan. Journal of Organizational Behavior, 14: 93-99.
90. Tang, T. L. P. (1995), The Development of a Short Money Ethic Scale: Attitude Toward Money and Pay Satisfaction Revisited. Personality and Individual Differences, 19(6), pp.809-816.
91. Tang, T. L. P. and Gilbert, P. R. (1995), Attitudes Toward Money as Related to Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction, Stress and Work-related Attitudes. Personality and Individual Differences, 19(3), pp.327-332.
92. Tang, T. L. P. and Kim, J. K. (1995), The Meaning of Money Among Mental Health Workers. Public Personnel Management, 28(1), pp.15-25
93. Tang, T. L. P. and Kim, J. K. (2000), Does Attitude Toward Money Moderate the Relationship Between Intrinsic Job Satisfaction and Voluntary turnover? Human Relations, NO.53(2), pp.213-245.
94. Tang, T. L. P., Arocas, R. L. and Whiteside, H. D. (1997), Attitudes Toward Money and Demographic Variables as Related to Income and Life Satisfaction: USA vs. Spain.
95. Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. Journal of Vocational Behavior, 50, 482-491.
96. Tokar, D. M., Fischer, A. R., & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997.

- Journal of Vocational Behavior, 53, 115-153.
97. Vanus, D. & McAllister, I.(1991), Gender and work orientation. Work and Occupations, Vol.18, No.1, pp.72-93.
98. Walton,R.E. (1975),Criteria for Quality of Working Life. In Davis, L.E. & Cherna, A.B.ends.The Quality of Working Life,vol.1 : Problems, Prospects and the State of the Art, New York : The Free Press.
99. Watson, D., Clark, L. A., & Harkness, A. R. (1994) . Structure of personality and their relevance to psychopathology. Journal of Abnormal Psychology,103, 18-31.
100. Watts, G.A., (1989), Identifying career orientations of female,nonmanagerial employees at Virginia Tech. Disseration Abstracts International, 50,05A,P.1233. (Publication No.: AAC 8918003)
101. Wernimont, P. F. & Fitzpatrick, S. (1972),The meaning of money. Journal of Applied Psychology, 56, 218-226.
102. Westley,W.A.(1979) , Problems and solutions in the quality of life , Human Relations,Vol.32,No.2,pp.113-123.
103. Wiggins JS. (1996), The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives. NewYork: Guilford Press.
104. Wilcock A. & Wright M.(1991),Quality of Work Life in the Knitwear Sector of the Canadian Textile Industry,Public Personnel Management,Vol.20.
105. Wollack, S., Goodale, J. P., Wijting, J. P., & Smith, P.C. (1971),Development of the survey of work values.Journal of Applied.
106. Yamauchi, K. T. and Templer, D. I. (1982),The Development of a Money Attitude Scale. Journal Of Personality Assessment,NO. 46, pp.522-528.
107. Zelizer, V. A. (1994). The social meaning of money. New York: Basic

Book.

108. Zytowski, E. G. (1974) , The Concept of Work Values, Vocational Guidance Quarterly, NO.18, pp.176-186.

附錄一：本研究問卷

親愛的同學您好：

首先感謝您的協助與參與。這是一份純學術研究的問卷，主要目的在瞭解您的未來生涯導向，嘗試從個人的人格特質、金錢倫理觀與工作價值觀、工作生活品質重視度，來探討對高三學生的生涯導向之影響。懇請您撥冗填答(約10餘分鐘)，您的鼎力相助，對本研究有至大貢獻。

本問卷採匿名方式，所有資料僅作為學術研究之用，絕不對外公開，敬請安心作答。填選完畢後，請將問卷逕交委託之聯絡人代為收回。佔用您寶貴的時間，謹致上十二萬分的謝意！

敬祝

學業進步、萬事如意！

南華大學管理科學研究所

指導教授：陳孟修 博士

研究生：蔡明秀 敬上

第一部份：人格特質量表

此部分問卷在瞭解您個人的人格特質。每一個答案分為五個等級，從「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」、到「非常同意」；若您對該題極為不贊同，請勾選「非常不同意」；若您對該題大致不認同，請勾選「不同意」；若您對該題極為贊同，請勾選「非常同意」；若您對該題大致上贊同，請勾選「同意」；若您對該題沒有意見或不知如何作答，請勾選“V”「無意見」。

	非 常 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意
	1	2	3	4	5
1. 我是不易分心的人 -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我是會考慮他人立場的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我是不喜歡與眾不同的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我是具領導力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我是具壓力容忍能力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我是遵守常規的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我是要求精確的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我是能接受挑戰的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我是能接受不同觀念的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非 常 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意	
	1	2	3	4	5	
10. 我是能鼓舞他人的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11. 我是常提出新方法的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12. 我是冷靜的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13. 我是做事盡心負責的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
14. 我是具觀察力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
15. 我是具風險承擔力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
16. 我是具洞察力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
17. 我是不喜歡現在的自己的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18. 我是具彈性思考能力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
19. 我是喜歡單獨行事的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
20. 我是細心敏感的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
21. 我是常想出人頭地的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
22. 我是有邏輯分析能力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
23. 我是能與他人良好合作的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24. 我是具適應力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
25. 我是喜歡交友的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
26. 我是抗壓力較低的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
27. 我是能以整體性思考的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
28. 我是能承擔風險的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
29. 我是思慮敏捷的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
30. 我是行動派的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
31. 我是個會盡所能幫助他人的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
32. 我是對自己能力很有自信的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32
33. 我是尊重他人的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
34. 我是容易覺得疲累的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34
35. 我是具說服力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
36. 我是樂觀的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36
37. 我是不太了解他人的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37
38. 我是專注集中的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38
39. 我是有競爭性的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39
40. 我是有成長需求的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40
41. 我是行動敏捷的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41
42. 我是喜歡獨處的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42
43. 我是做事準確切實的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43
44. 我是具創新能力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	44

	非 常 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意	
	1	2	3	4	5	
45. 我是具主動性的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	45
46. 我是相信人性本善的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46
47. 我是與他人合作愉快的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47
48. 我是做事有彈性的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48
49. 我是具情緒控制力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49
50. 我是喜歡獨立工作的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50
51. 我在眾人中總是表現最傑出的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	51
52. 我是體貼的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	52
53. 我是精力充沛的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	53
54. 我是具掌控力的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	54
55. 我是易杞人憂天的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	55
56. 我是心思細密的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	56

第二部份：工作價值觀量表

請就您個人對工作價值觀之見解，依下面各項說法，表明您對每一題目敘述的同意程度，在題目後最適當的“”上打“V”

	非 常 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意	
	1	2	3	4	5	
1. 我希望將來能在工作不斷獲得新知識和技術-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2. 我希望將來在工作中能有充分的進修機會-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3. 我希望將來在工作中能對事情作深入的分析研究-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4. 我希望將來在工作中能有機會嘗試新的做事方法-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5. 我希望將來在工作中能充分發揮自己的創造力-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
6. 我希望將來能從事具前瞻性的工作-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
7. 我希望將來能充分開創自己的工作生涯-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
8. 我希望將來在工作中能充分發揮自己的專長-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9. 我希望將來在工作中能實現自己的人生理想-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10. 我希望將來在工作中能按部就班地舒展個人抱負-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11. 我希望將來能經由工作提昇生活品質-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12. 我希望將來能經由工作使自己生活更為多采多姿-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13. 我希望將來能為社會做些有意義的工作-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13

	非 常 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意	
	1	2	3	4	5	
14. 我希望將來能經由工作服務社會人群或增進社會福祉--	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
15. 我希望將來能在工作中獲得成就感-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
16. 我希望將來能看到自己工作的具體成果而產生成就感---	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
17. 我希望將來能承擔自己的工作責任-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18. 我希望將來能經由工作獲得自我肯定與自我信任-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
19. 我希望將來工作時能獲得上司的充分授權-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
20. 我希望將來能經由工作獲得別人的肯定-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
21. 我希望將來在工作中能擁有充分的支配權-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
22. 我希望將來工作時上司能善體人意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
23. 我希望將來同事之間能互相照顧、彼此關懷-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24. 我希望將來同事之間不會為私人利益而相互攻擊-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
25. 我希望將來能愉快地與同事一起完成工作-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
26. 我希望將來同事之間能融洽相處-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
27. 我希望將來能經常處於人際關係良好的情境-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
28. 我希望將來在工作中能真誠對待周遭的人-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
29. 我希望將來生病時能得到公司（機構）妥善的照顧-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
30. 我希望將來公司（機構）有完善的安全措施-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
31. 我希望將來公司（機構）有完善的保險制度-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
32. 我希望將來公司（機構）的薪資分配公平合理-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32
33. 我希望將來能適度獲得加薪或分紅-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
34. 我希望將來自己對工作的付出，能獲得合理的報酬-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34
35. 我希望將來公司（機構）有健全的福利制度-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
36. 我希望將來工作時間能充分配合生活作息-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36
37. 我希望將來能從事富變化但不致紊亂的工作-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37
38. 我希望將來工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38
39. 我希望將來能避免工作競爭所衍生的各種焦慮-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39
40. 我希望將來工作中不會時常感到緊張-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40
41. 我希望將來下班後不必經常擔心公司（機構）的事-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41
42. 我希望將來工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42
43. 我希望將來能在不危害身心健康的環境工作-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43
44. 我希望將來工作之餘能從事戶外活動或體能活動-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	44
45. 我希望將來工作時間彈性很大，得以適切地安排 自己的生活-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	45
46. 我希望將來公司每年都能有較長的假期， 可以從事休閒活動-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46
47. 我希望將來能避免過多的交際應酬，以保持身體健康-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47
48. 我希望將來能服務於交通便利的公司（機構）-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48

49. 我希望將來上下班能免於塞車之苦-----□ □ □ □ □ 49

第三部份：金錢倫理觀量表

以下是關於一般人對金錢的看法，依下面各項說法，表明您對每一題目敘述的同意程度，在題目後最適當的“□”上打“V”

	非 常 不 同 意	不 同 意	無 意 見	同 意	非 常 同 意
	1	2	3	4	5
1. 金錢是成功的象徵-----	□	□	□	□	□ 1
2. 金錢將可協助我展露才幹與能力-----	□	□	□	□	□ 2
3. 金錢代表一個人的成就-----	□	□	□	□	□ 3
4. 我非常重視金錢-----	□	□	□	□	□ 4
5. 金錢令我在社團（人群）中得到別人的尊敬-----	□	□	□	□	□ 5
6. 金錢能給我機會，做我想做的事，做我自己-----	□	□	□	□	□ 6
7. 金錢給我自主及自由-----	□	□	□	□	□ 7
8. 錢是重要的-----	□	□	□	□	□ 8
9. 我良好的規劃我的金錢-----	□	□	□	□	□ 9
10. 我運用我的錢非常小心仔細-----	□	□	□	□	□ 10
11. 錢是所有罪惡的根源-----	□	□	□	□	□ 11
12. 錢是邪惡的-----	□	□	□	□	□ 12

第四部份：工作生活品質重視度量表

下列問題是與您對未來的工作生活品質之重視程度，即請問您對該問題需求的看法。例如：若您認為「工作環境是安全的，不會發生意外」對您是非常重要的，則請在「非常重要」的方格內打“V”。

	非 常 不 重 要	不 重 要	普 通	重 要	非 常 重 要
	1	2	3	4	5
1. 每一位員工的陞遷機會都是公平的-----	□	□	□	□	□ 1
2. 公司具有完善的陞遷制度-----	□	□	□	□	□ 2
3. 新進員工公司會安排資深同事協助進入狀況-----	□	□	□	□	□ 3
4. 公司提供許多在職進修的機會-----	□	□	□	□	□ 4
5. 在公司服務可以幫助我個人成長與發展-----	□	□	□	□	□ 5
6. 這份工作能發揮我的專長與能力-----	□	□	□	□	□ 6
7. 公司允許員工參與規劃和決策-----	□	□	□	□	□ 7

	非 常 不 重 要	不 重 要	普 通	重 要	非 常 重 要	
	1	2	3	4	5	
8. 公司會鼓勵並支持員工提出創新的觀念和方法-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9. 公司主管會與員工討論具體的工作目標-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10. 公司主管是很容易溝通的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11. 同事們是能夠共同討論與溝通的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12. 公司各部門的工作協調都非常良好-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13. 公司十分了解員工的需求-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
14. 我十分了解公司的政策-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
15. 我覺得我的工作壓力不大-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
16. 我可從工作中獲得成就感-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
17. 我的工作能配合自己的興趣-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18. 我總是帶著愉快的心情去公司-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
19. 我的人生目標與公司的目標結合在一起-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
20. 公司的薪資、獎金與津貼制度是公平的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
21. 就整體而言，我認為公司的福利措施是令人滿意的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
22. 我覺得公司安排的工作負荷是適當的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
23. 我覺得我的工作時間剛好-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24. 公司訂有彈性的上班時間-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
25. 我認為在本公司工作是穩定的，不必擔心公司會 藉故逼我離職-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
26. 我覺得本公司的經營是穩當的不會輕言倒閉-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
27. 我的工作環境是舒適的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
28. 對於不良的工作環境，公司會主動改善-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
29. 我有足夠的工作器材設備和資源來完成工作-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
30. 要有一套令我熟悉的工作方法和程序-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
31. 我的工作能配合家人的生活方式-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
32. 我的工作時間適當，不會妨礙到我正常的家庭生活-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32
33. 公司關心並重視員工的休閒娛樂-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
34. 本公司不常發生勞資爭議的情形-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34
35. 公司對於員工抱怨的處理，不會拖延且讓人滿意-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
36. 我與主管能相互坦誠信任及相互尊重-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36
37. 我的主管能在工作上給我很大的幫助與支持-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37
38. 我的主管會關心員工的日常生活-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38
39. 我的主管懂得授權-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39
40. 我和同事能相處愉快，會彼此互相幫忙-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40
41. 我的同事不會互相推卸工作上的責任-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41
42. 我的工作社會上是受到尊重的-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42
43. 家人都支持我在本公司服務-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43

44. 社會大眾對於本公司有相當好的評價----- 44
 45. 公司的主管對於所有員工會公平的提供關懷與照顧----- 45

第五部份：生涯導向量表

這份量表的目的是想了解您對自己的能力、動機與價值的看法，請仔細閱讀下列各項，並在各題後“V”選與您真實情況相符合的程度，共24題，並請全作答。

- | | 非
常
不
符
合 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 非
常
符
合 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------|
| 1. 我認為公司內員工的管理、領導和控制過程是重要的--- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 2. 我希望能夠以自己的方法做事，而不受公司規定的約束--- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 3. 我喜歡工作有保障、福利佳、退休制度完善的公司----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 4. 我喜歡解決困難的問題----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4 |
| 5. 我喜歡留在自己的專長領域，而不要因升遷調至
其它領域----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 6. 我希望將來能成為單位主管----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6 |
| 7. 我喜歡從事不受公司和主管約束的工作----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 7 |
| 8. 我希望在採用長期僱用政策的公司工作----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 8 |
| 9. 我希望能貢獻自己的能力使世界更美好----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 9 |
| 10. 我希望我的工作能讓我追求自己的生活方式----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 10 |
| 11. 我希望能夠建立一個屬於自己的企業----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 11 |
| 12. 我希望一生都能在自己的專長領域中工作----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 12 |
| 13. 我希望將來能晉升到高階管理職位----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 13 |
| 14. 我希望居住在某個地區，不想因晉升而搬離----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 14 |
| 15. 我喜歡為某個重要的使命而貢獻一己之才能----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 15 |
| 16. 我認為能在工作上解決各種領域的棘手問題
才是真正的挑戰----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 16 |
| 17. 我常常構思自行創業的途徑與方法----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 17 |
| 18. 我希望能留在原來的工作地點，不想因晉升或新工作
而調至其它地區----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 18 |
| 19. 我認為能讓我過想要的生活的工作才值得去做----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 19 |
| 20. 我只接受在我自己專長領域的管理工作----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 20 |
| 21. 我希望我的工作不受拘束----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 21 |
| 22. 我希望從事一個賦有使命感而能讓我衷心投入的工作--- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 22 |
| 23. 我認為唯有不斷的接受挑戰與競爭才能使自己覺得成功- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 23 |
| 24. 我認為能過一個自己想要的生活，比事業上的成功
更為重要----- | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 24 |

第六部份 個人背景資料

請依據個人狀況，在下列各項內打“V”

1. 性別： (1) 男 (2) 女
2. 教育程度： (1) 高職生 (2) 高中生
3. 有無打工經驗： (1) 有 (2) 沒有
4. 您是否有儲蓄的習慣？ (1) 有 (2) 沒有

問卷到此結束，感謝各位同學辛苦的填答。但為了資料的完整性，請您再次的檢查是否有漏答情形，衷心的感謝您！