

工作目的價值觀的變與不變：十年之後*

王叢桂

東吳大學
心理學系

羅國英**

東吳大學
社會工作學系

本研究追蹤調查 182 位 1970 左右出生的大學畢業工作者，比較他們十年前與現在的工作目的價值觀念的異同，以及他們十年前的父母職責信念是否會影響現在的工作價值？結果顯示受訪者的價值在個人與關係取向內在酬賞以及關係取向外在酬賞的工作價值方面有相當程度的穩定性；但是個人取向外在酬賞的自主彈性與均衡生活兩項價值與關係取向外在酬賞的安定保障價值的變化較大。十年後的工作者更重視工作的穩定與內在挑戰成長性，以及更不重視權勢地位。兩性在工作價值上的差異也與十年前類似，仍符合傳統性別角色的期望，男性依舊比較重視外在成就，女性則比較重視內在成長。工作者十年前的父母職責信念與十年後的工作目的價值之間有關連；女性親職信念與工作內外酬賞價值相衝突；男性要實踐親職者則須同時重視工作成就。

關鍵詞：工作目的價值、父母職責信念、價值變遷

壹、緒論

生涯諮商協助個體瞭解自我與建立工作價值，自 Super (1970, 1980) 提出生命週期發展的生涯發展觀念之後，瞭解工作價值是否因為生命週期的改變而有變化也成為兼具學術與實用意義的研究主題。晚近生涯諮商領域提出的社會認知取向生涯理論中 (Lent, Brown, & Hackett, 1994)，工作價值更成為重要議題。

台灣社會目前各行業的中堅工作者是 1970 年代左右出生的世代，他們成長時期，台灣經歷了工業化與出口導向經濟、民主化、大陸西進與經濟全球化等重要社會經濟改變

* 本研究受國家科學委員會專題研究計畫「華人自我的基礎性與應用性研究：自我四元論的觀點——(子計畫九)華人工作價值之理論分析與量表建構：華人雙文化自我的觀點」經費補助，計畫編號 NSC 96-2413-H-031-003-MY3。

** 通訊作者：羅國英，北市士林區臨溪路 70 號東吳大學社會工作學系，e-mail：gyin@scu.edu.tw；02-28819471 轉 6352。

(瞿宛文, 2007)。本研究企圖探討台灣政治與社會經濟結構的轉變可能對 1970 年代左右出生的工作者的價值觀產生的影響。

王叢桂 (2002) 曾針對某私立大學 1970 年代左右出生的畢業生, 請他們比較自己與親代在工作價值上的差異, 發現子代自覺比親代重視個人的成長、成就與發揮所長、人際關係與內心和諧與生活的刺激與興奮; 覺得親代比自己重視社會讚許、個人及家族的聲名地位、淡泊寧靜與家庭平安。子女的價值觀仍受父母價值觀之影響。

本研究針對上述受測者, 進行追蹤調查, 驗證他們的工作價值觀念在十年之後的變化。由於研究者在十年前採用的工作目的價值問卷是採用實徵策略的方式編製, 欠缺理論分類建構; 目前的工作目的價值問卷是以當時的問卷為基礎, 加入其他重要價值問卷中的題目, 與當代工作者的訪談結果; 根據華人工作價值模式重新修訂, 部分題目的表述上與以往的問卷略有差異。因此研究者以兩個量表的價值因素求取相關, 佐以題目內容相似(同)的個別題目的差異分析, 進行比較, 以驗證價值觀念是否改變? 或者價值觀念有其穩定性?

一、工作價值的分類

Dose (1997) 提出一個分類與定位既有的工作價值量表的整合模式。他以個人價值相對於社會共識價值 (social consensus) 為橫軸, 其中個人價值指的是由個人經驗產生的價值, 社會共識價值指的是經由社會他人影響產生的價值; 縱軸為道德 (moral) 相對於個人偏好 (preference), 並將與工作有關的價值量表分列入四個象限中。

由於工作價值受到文化的影響 (王叢桂, 1993; 洪瑞斌、劉兆明, 2003), 研究者曾根據文獻以及個人訪談台灣地區三個世代大學工作者的內容分析結果, 發展本土工作價值量表, 按照 Rokeach (1973) 的價值分類, 將工作價值分為工作目的與工具價值量表。雖然該量表具有相當信效度 (王叢桂, 1993, 1999, 2000a, 2000b, 2004), 但編製時欠缺理論分類。在本研究中, 研究者根據楊國樞 (2004) 的華人雙文化自我的四個面向建構分類華人工作價值的向度。楊國樞 (2004) 指出華人的自我中包含家族我、關係我、他人我與個人我四個特質的影響來源; 在上述各項自我概念的影響來源中, 家族我、關係我、他人我三項可以統合為社會取向或者關係取向自我概念。Ho (1995) 認為華人自我是關係認同的關係我; 黃光國 (2009) 也認為華人的自我與相關特質主要受儒家關係取向的影響。綜合上述研究結果, 本文研究者在分類華人的工作價值觀時, 採用個人取向相對於關係取向作為分類向度之一, 並採用內外在酬賞作為另一向度, 新的工作目的價值量表可以區辨工作者的婚姻與育兒態度, 以及生涯抉擇; 因素結構也符合理論分類 (王叢桂、羅國英,

2008a, 2008b, 2009)。

二、社經結構、文化與工作價值的變遷

西方社會的研究顯示社會經濟變化對不同世代工作者價值觀念有衝擊。Gordon 和 Steele (2005) 比較嬰兒潮 (1946-1964 年間出生)、X 世代 (1965-1978 年間出生) 與千禧年出生的世代 (Millennials) 三個世代學術諮詢者的特性，嬰兒潮重視個人成長與團隊工作，期望的酬賞包括職位頭銜、金錢與被肯定；X 世代重視生活與工作的平衡，期望工作提供彈性、非正式與有趣的工作環境，以及在衣著與工作時間上的自主性；千禧年世代則期望工作能提供清楚的結構與督導，有清楚的工作目標，以發揮其科技長才，期望經常得到成就回饋與對其運用科技能力的肯定。Smola 和 Sutton (2002) 發現隨著年紀的增長，工作者會降低工作在生活中的優先順序，以及從工作得到的榮譽感。但是他們仍發現世代差異的存在，X 世代比嬰兒潮世代自我中心，組織忠誠較低與比較期盼陞遷，比較重視工作與生活的平衡。

傳統華人具有社會取向價值觀念 (楊國樞, 2002)，1980 年代之後經濟與國際交流開放帶來現代都市生活與個人取向工作價值觀。黃秉德 (2002) 以及楊國樞與鄭伯壘 (1987) 的傳統價值量表測量科技業研發工作者，發現 2002 世代的科技工作者比 1992 世代比較不重視各項傳統價值，而且傳統價值可以預測 1992 年樣本的組織行為，但是在 2002 年樣本二者關連性不顯著。這顯示傳統價值對新世代的影響逐漸式微。

本研究的目的是以縱貫式的追蹤研究瞭解，台灣三十歲左右世代工作者在就業三年後與十三年後的工作價值上產生了哪些差異？長達十年的時間可能涵蓋個人人生中重要的發展或變化，預測和解釋貫時性差異時將混合這些個人歷史因素以及整體社會文化變遷的影響力，其實相當困難。研究者只能提出可能的探索性假設，並儘量運用統計方法進行推論。

國內外研究皆顯示各世代之間在工作價值觀念上有差異 (王叢桂, 2002; 黃秉德, 2002; Hewlett, Sherbin, & Sumberg, 2009)，此種差異具有某種程度的穩定性，因此會讓組織管理者產生各世代工作者擁有不同的某種群體特性的感覺。儘管快速的社會變遷使很多人感受到頗為劇烈的世代差異，研究者認為價值觀對個人而言是隨著成長經驗逐漸累積而得，應該具有相當程度的穩定性。個人價值觀一旦建立，非巨大衝擊或是長時間浸潤，其實不足以造成重大的改變。換言之，研究者認為社會快速變化而個人價值觀相對穩定，是價值觀的代間差異感受之所以那麼明顯的原因。個人雖然在社會變遷和個人發展的任務中受到某些環境事件衝擊，但對於同一世代的個人而言，這些力道仍然有類似之處，遭遇

特殊的人畢竟是少數，因此預測他們的價值觀仍然會在相關係數上呈現一定程度的穩定性，如果關聯偏弱，則可能代表這群受試者在這十年中有相當個別化的震盪改變。

雖然我們相信個人的價值觀有它的穩定性，或至少從相關係數上會維持穩定。但從整個群體來看，經歷同樣的社會變遷與共同的個人發展階段，卻也可能產生某些整體的變化，而這些變化將會反映在群體平均數的移動。換言之，這些平均數的移動將反映這些共同的個人或社會力量所產生的影響。

依據 Loughlin 和 Barling (2001) 的回溯研究，歐美年輕工作者目擊經濟衝擊下父母親被裁員的衝擊，改變工作價值，開始重視工作可以得到的立刻的酬賞諸如：工作獨立性、自主性與工作的趣味性等。台灣從 2000 年開始失業率一直在 4% 以上(行政院主計處，2010)。工作者也開始懷疑對組織忠誠的意義，因為失業或者希望能夠掌控自我生活的個人創業者增多。1111 人力銀行在 2009 年 9 月對 559 位近一年有意創業或已經創業者的調查報告顯示，創業原因中 56.35% 是為了「完成夢想／自我實現」、37.21% 是為了「擁有工時彈性的自由」、35.78% 是想「增加收入」(1111 人力銀行，2009a)。研究者推論這十年來的不景氣應該使工作者比十年前更重視個人工作的能力培養、工作的自主性、獨立性與工作與生活的均衡及工作保障。

研究者針對這十年前後的價值觀測量提出下列兩項假設：

假設一：十年前後的價值觀有相當高的可預測性。工作者工作價值應具有穩定性，十年前測量的工作目的價值因素與十年後相對應或類似的目的價值因素應該有一定的關連存在，因此儘管測量工具已經經過修訂，但仍然會保持應有的一致性與關聯型態。

1.1：1999 年工作目的價值量表的內在酬賞因素應該與 2009 年工作目的價值量表中個人取向內在酬賞的自我實現、創意、勝任感、專業成長、與心靈成長等五個因素與關係取向內在酬賞的利他與服務、誠信友誼兩個因素有顯著相關。外在酬賞因素應該與 2009 年量表的個人或關係取向外在酬賞的自主彈性、均衡生活或關係取向外在酬賞因素物質報酬、權勢地位、安定保障、與領導權力因素有顯著相關。

1.2：1999 年工作目的價值量表測量利社會的「集體利益」因素應該與 2009 年工作目的價值量表的關係取向內在酬賞因素的利他與服務與誠信友誼有關，「顧家與平安和諧」因素應該與關係取向外在酬賞的物質報酬、權勢地位與安定保障因素有關。

假設二：就整個樣本群體而言，工作者比十年前更重視個人工作的專業成長、自主性、獨立性、工作與生活的均衡及工作保障。

三、性別、人生發展階段與價值

兩性對家庭承諾有不同的認知內涵，並可能影響其工作價值。Bielby 和 Bielby (1989) 發現在美國 1970 年代晚期的女性工作者其家庭承諾與工作承諾呈現負相關，而男性工作者的家庭與工作承諾間沒有關聯。他們推論男性的角色是主外的家庭經濟供給者，因此男性盡責的投入工作時，會認為同時盡到了家庭的責任。Bielby 和 Bielby (1992) 也發現持有此種傳統「男主外」信念的女性，較不願為個人升遷而搬移居住地。換言之，性別角色對兩性在工作與家庭承諾上有不同的影響。Nomaguchi (2009) 以美國國家調查資料比較 1977 與 1997 兩個世代在工作與家庭衝突程度上的差異，1997 受測者比 1977 受測者感覺工作與家庭衝突增加。婦女受大學教育與參與工作人數的增加、有完成工作的時間壓力、可自由支配時間的減少會增加工作與家庭衝突的感受；工作的內在酬賞、與子女相處時間以及平權性別態度則會降低工作與家庭衝突的感受。

國內研究也顯示性別或性別角色信念會影響工作者的工作價值，葉志祥 (2003) 發現台商大陸員工之中，男性比女性重視工作的成就感。王叢桂 (2000a) 發現台灣雙薪家庭工作者中，男性較女性重視工作目的價值中的外在酬賞，女性則比較重視工作是否讓她們有內在成長與外在的福利及舒適。研究也顯示男性重視家庭者同時有高工作承諾，比較投入工作，重視工作的內外酬賞，女性的工作承諾則與家庭承諾無關 (王叢桂，1999)。此點與國外的研究發現相反，這可能是因為華人男性透過工作追求社會取向的成就，經由工作成就來照顧與彰顯家庭 (余安邦，楊國樞，1987)。研究者也發現同時認同兩性平權但又執著於傳統父母職責的工作者比較重視工作要能照顧家庭。相對的，當個人追求聲名地位時，會願意投入大量時間心力於工作，不會為配偶及子女犧牲個人發展 (王叢桂，1999)。

研究者曾以本研究 1999 年樣本資料，分析他們的父母職責信念與工作價值的關係，發現重視賺錢養家職責並關懷陪伴子女職責的「成就愛家」型父親傾向於重視外在酬賞與競爭向上的價值。重視關懷陪伴子女、指導協助子女發展人際關係、管教子女與照顧子女日常生活等角色的「溫柔成長型」的男性傾向於重視工作的內在酬賞、社會集體利益、照顧家庭與平安和諧等目的價值，亦重視謙和守禮的手段價值。對女性而言，拒絕接受傳統女性職責的「自我實現型」的工作者傾向於重視內在成長、外在酬賞與競爭向上的價值；重視傳統母職的「傳統務實型」則重視工作之外在酬賞、平安和諧的目的價值與競爭向上、和諧寬容、自律謙和等工具價值 (王叢桂，2003)。

研究者目前追蹤調查上述研究的受訪者，受訪者目前約為三十多歲，正面臨結婚生子的重要人生關鍵時間，研究者推論受訪者的性別或者他 (她) 當年的父母職責可能會影響

他（她）目前的工作價值觀念。

經由上述分析與推論，研究者提出本研究的第三項假設如下。

假設三：性別、父母職責信念與工作價值有關。根據以往研究，男性比較重視工作中的專業成就與金錢、權勢、地位；女性比較重視工作是否予以自我成長、自主支配的時間能夠照顧家庭或從事自己喜歡的事情，而不同類型的工作目的價值模式與是否重視傳統父母職責有關連，因此假設如下：

3.1：兩性在工作價值上有差異，男性比女性重視工作中個人取向的勝任感、專業成長與關係取向的外在酬賞如社會尊重、權勢地位與報酬；女性比男性重視工作個人取向中與內在心靈成長有關的價值，以及外在酬賞中工作的自主性與均衡生活等價值。

3.2：兩性在初就業時的父母職責信念與目前工作目的價值有關連：重視傳統父親職責中賺錢養家與關懷子女的男性，比較重視關係取向內外酬賞；除了傳統父職之外，也重視協助子女發展人際關係、管教子女與照顧子女日常生活的男性比較重視個人取向內在酬賞價值；重視母親職責的女性比較重視個人與關係取向外在酬賞，重視個人取向內在酬賞價值的女性比較不重視母職。

貳、研究方法

一、研究工具

（一）1999工作目的價值量表

研究者參考西方工作價值量表（Kalleberg, 1977; Pryor, 1979; Schwartz, 1992; Super, 1970）、The Chinese Culture Connection（1987）華人價值量表，以及研究者針對三個世代工作者的訪談結果編製工作價值量表。量表採用 Likert 類型八點評量題目，受試者由 0（不重要）到 7（非常重要）勾選他對該項價值的重視程度。工作目的價值量表包含四個因素，分別是內在酬賞（成長與成就）、外在酬賞（收入、地位及權力）、集體利益（利他與服務國家社會）以及顧家與平安和諧，內在一致性分別為 .90、.83、.72、.72（見表一）。在效度方面，本量表可以區辨世代與性別之間的差異（王叢桂，1993）；亦符合工作價值、工作涉入度、家庭價值與性別角色信念之間在理論上的關係（王叢桂，1999）；也可以區辨中小企業家庭與一般工作者家庭子女的工作價值觀念（王叢桂，2002）。

表一 受試對1999工作目的價值量表因素分析表

題 目	因 素				共 通 性	平 均 數	標 準 差
	內 在 酬 賞	外 在 酬 賞	集 體 利 益	顧 家 與 平 安 和 諧			
能發揮個人專長與能力	0.72	0.15	0.17	0.08	.63	4.81	1.66
成就感，對工作成果感到滿意	0.66	0.26	0.04	0.22	.63	4.14	1.78
尊重自己，相信自己是有意義的	0.65	0.13	0.17	0.16	.58	4.61	1.73
符合個人興趣，做自己喜歡做的事	0.65	0.01	0.12	0.18	.66	5.24	1.59
個人理想的實踐	0.61	0.18	0.28	0.04	.63	4.19	1.71
生活有挑戰、變化與新奇性	0.58	0.29	0.13	-0.14	.60	5.07	1.58
發揮創造力	0.55	0.14	0.35	0.00	.46	3.19	1.72
自由，行動與思想的自由	0.53	0.04	0.18	0.15	.54	4.56	1.66
有成長與進步	0.53	0.11	0.37	0.23	.39	4.52	1.66
自主與獨立，不受他人干涉	0.52	0.04	0.34	0.08	.43	5.37	1.53
合理的報酬及公平的福利待遇	0.50	0.26	0.07	0.34	.40	4.69	1.59
真摯的友誼	0.44	-0.05	0.17	0.36	.37	4.98	1.71
他人的讚許，尊重與肯定	0.40	0.37	0.01	0.33	.25	2.54	1.72
平等，人人機會均等	0.37	0.12	0.30	0.27	.14	5.17	3.32
名望與社會地位	0.14	0.86	0.07	-0.03	.11	4.48	3.32
能影響與支配他人或資源的權力	0.15	0.76	0.07	-0.07	.77	4.41	1.81
社會聲望高，受人尊重	0.08	0.74	0.11	0.10	.63	3.80	1.86
富有	0.01	0.73	-0.06	0.13	.45	5.13	1.66
光宗耀祖，帶給家族好名聲	0.11	0.57	0.19	0.29	.44	4.91	1.64
刺激，令人興奮的生活	0.33	0.46	-0.03	0.00	.43	5.29	1.67
享受人生	0.34	0.38	-0.08	0.29	.44	6.35	1.02
追尋真理	0.34	-0.03	0.69	0.02	.33	6.27	1.14
國家民族的安全與發展	0.15	0.14	0.69	0.15	.33	5.51	1.57
社會正義	0.36	0.02	0.68	0.10	.38	4.95	1.58
社會秩序與安定	0.20	0.08	0.64	0.35	.31	5.36	1.42
工作平安穩定	-0.04	0.12	0.05	0.61	.28	5.36	1.57
家庭平安，能照顧家庭	0.08	0.06	0.31	0.58	.31	5.82	1.28
舒適的生活	0.24	0.35	0.00	0.40	.61	4.62	1.62
和諧的人際關係	0.14	0.13	0.03	0.39	.52	4.69	1.76
淡泊寧靜的生活	0.09	-0.18	0.27	0.35	.61	3.98	1.69
內心的和諧（平靜，沒有衝突矛盾）	0.25	-0.06	0.14	0.34	.49	5.62	2.50
內部一致性	.90	.83	.72	.72			
特徵值	6.16	3.08	2.84	2.04			
解釋變異量（%）	19.89	9.93	9.17	6.59			

(二) 2009工作目的價值量表

研究者將上述量表參考年輕世代受訪者的意見以及國內工作價值量表中目的價值的題目，重新撰寫分類。由研究者以及一位助理教授，四位人力資源機構從事測驗開發的專員與經理共同進行專家審題；並按前文兩個向度分類，共計 42 題 Likert 類型八點評量題目，受試者由 0（不重要）到 7（非常重要）勾選他對該項價值的重視程度。研究者曾以海峽兩岸工作者為對象將按照前述理論分類的十四個因素進行驗證性因素分析，並將該樣本經由隨機選擇分成兩個樣本，先以其中之一進行驗證性因素分析，再以另一樣本作交叉效度分析。十四個因素分別歸屬於四大分類象限：(1) 個人取向內在酬賞：自我實現、勝任感、專業成長、創意與心靈成長等五個因素；(2) 關係取向內在酬賞：利他服務與誠信友誼兩個因素；(3) 個人取向外在酬賞：自主彈性與均衡生活兩個因素；以及 (4) 關係取向外在酬賞：權勢地位、安定保障、物質報酬與領導權力四個因素。驗證性因素分析結果，顯示因素分類可以接受，並且相當穩定。

在本研究中，研究者採用同樣的十四個目的價值的分類，驗證性因素分析的結果為 $\text{Chi-Square} = 1332.44$ ， $df = 728$ ， $p = .00$ ； $\text{NFI} = .93$ ， $\text{NNFI} = .96$ ； $\text{CFI} = .96$ ， $\text{GFI} = .74$ （見表二）。其內在一致性分別為，個人取向內在酬賞：自我實現（.84）、勝任感（.86）、專業成長（.91）、創意（.91）與心靈成長（.83）；關係取向內在酬賞：利他服務（.96）、誠信友誼（.88）；個人取向外在酬賞：自主彈性（.88）、均衡生活（.87）；關係取向外在酬賞：社會尊重（.88）、權勢地位（.87）、安定保障（.78）、物質報酬（.85）、與領導權力（.94）。

在效度方面，該量表中部分因素可以預測未婚者的婚姻與育兒意願（王叢桂、羅國英，2008a），同時可以區辨在生涯抉擇時選擇進修或者照顧家人的意願（王叢桂、羅國英，2009）。

表二 2009工作目的價值量表驗證性因素分析表

題目	因素	λ 值	平均數	標準差	
能夠達成自己所設定的人生目標	個人取向內在酬賞	.64	5.41	1.32	
發揮自己的價值		.90	5.51	1.38	
能夠充分發揮自己的才華	自我實現	.89	5.25	1.43	
能夠勝任工作中的各種挑戰	個人取向內在酬賞	.85	5.36	1.38	
有機會接受各種的挑戰，並從中獲得成就感		勝任感	.83	5.26	1.48
與自我肯定			.82	4.51	1.75
能夠不斷突破自我的極限					

（續下頁）

表二 (續)

題目	因素	λ 值	平均數	標準差
能在專業上有所發揮	個人取向內在酬賞 專業成長	.91	5.25	1.51
不斷地提升專業能力		.89	5.38	1.49
能夠成功地解決在專業領域上所遇到的問題		.84	5.52	1.45
能在工作或生活中不斷發揮創意	個人取向內在酬賞 創意	.87	4.71	1.69
能在充滿創意且活潑的環境中工作與生活		.88	4.73	1.69
能將創意落實於工作或生活當中		.88	4.61	1.67
能從工作與生活中得到心靈的慰藉	個人取向內在酬賞 心靈成長	.59	5.01	1.68
從事許多能夠豐富精神生活的事		.92	4.98	1.81
能得到心靈的喜悅與滿足		.90	5.34	1.64
能夠對社會有所貢獻	關係取向內在酬賞 利他服務	.90	4.82	1.82
能夠為大眾服務，提高社會的整體生活品質		.95	4.55	1.80
能夠為社會做點事、替人服務		.96	4.69	1.79
與周遭的人有融洽關係，並且合作無間	關係取向內在酬賞 誠信友誼	.76	5.63	1.39
擁有真誠互信的關係		.94	5.73	1.33
能夠真誠待人，並擁有真誠以待的朋友		.83	5.99	1.33
有長久的安全保障	關係取向外在酬賞安 定保障	.83	5.76	1.45
安定不需擔憂未來的生活或工作		.75	5.87	1.34
能夠有安穩的生活方式，不要有太大的變化		.62	5.02	1.73
可以不受約束，按照自己的意志及方式做事	個人取向外在酬賞 自主彈性	.83	5.41	1.46
能夠自由自在的生活		.90	5.60	1.50
能擁有自己的生活方式而不受制於人		.86	5.57	1.56
不會因為工作妨礙了與家人及朋友共處的機會	個人取向外在酬賞 均衡生活	.78	5.51	1.46
能不因工作而犧牲家庭		.87	5.65	1.50
不要讓工作成了生活的全部		.86	5.77	1.39
能夠成為社會中令人景仰的人	關係取向內在酬賞 社會尊重	.88	3.59	2.12
能夠有一份讓人尊敬的工作		.82	4.32	2.01
成為他人生活或工作中不可缺少的人		.81	4.06	1.92
成為位高權重的人	關係取向外在酬賞 權勢地位	.93	2.49	2.11
能夠擁有支配他人的權勢		.90	2.27	2.03
能夠處於社會的中上階層		.68	4.34	1.95
能夠從工作中獲得良好的報酬	關係取向外在酬賞 物質報酬	.76	5.50	1.42
能夠有良好的物質享受		.80	4.69	1.66
不斷的累積個人的財富		.87	5.24	1.57

(續下頁)

表二 (續)

題目	因素	λ 值	平均數	標準差
在工作中擁有發號施令、影響他人的權力	關係取向外在酬賞 領導權力	.88	2.98	2.05
能成為領導者		.94	3.00	2.18
能夠成為高階主管		.94	2.87	2.26
$\chi^2 = 1332.44^{**}$				
$df = 728$				
RMSEA = .07				
		NFI = .93	NNFI = .96	
		PNFI = .79	CFI = .96	
		IFI = .96	RFI = .92	
		GFI = .74	AGFI = .68	

** $p < .01$

(三) 父母親職責量表

根據王叢桂 (2000b) 以大學生為對象編製的父母職責量表中的五個因素各選擇代表性題目，重新編製為五題的量表，請受試以五點評量量表分別評估父、母及自己對「關懷陪伴」、「指導學習」、「賺錢養家」、「規範品行」與「照顧衣食與家務」等五項父母親職責的信念，分數愈高代表受試認為自己愈應該擔負該項職責。研究顯示該五題量表代表的父母職責信念仍具有效度，可以區辨性別之間的差異，典型相關分析也顯示五題量表代表的父母職責信念與工作目的價值之間的關連組成有意義的組型 (王叢桂，2003，2004)。

二、研究對象

研究者以某私立大學在 1999 年到 2000 年之間調查進行時已畢業三年，並持有全職工作職位的畢業生為對象，進行調查，根據學生畢業年鑑所載地址經由電訪查詢確認有接受調查意願後，寄出 917 封問卷，回收有效問卷 612 份。其中男性 289 人，女性 392 人，1 人未填性別。

研究者在 2009 年根據上述研究對象留下的聯絡地址，寄出邀請研究函件，因為時間相隔十年。諸多受訪者不易取得聯絡，加上多人因金融海嘯失業，願意回答問卷者中除十一位女性擔任全職家庭管理工作之外，皆為全職工作者，共計聯絡與回收有效問卷 182 份，其中男性 63 人，女性 119 人。已婚者 117 人，未婚者 62 人，離婚者 2 人。出生年次範圍為 1967-1976，其中 1967-1969 只有三人，主要是在 1970 年後出生者在填答問卷的現

職平均年資為 6 年（標準差為 3.45 年）。針對回答問卷者與未填答或回應問卷者在性別與當初調查時的職業類別的交叉分析顯示，兩者在這兩個變項上沒有顯著差異。由於接受問卷多數調查者仍為全職工作者，能夠在經濟不景氣時仍舊維持就業，本次研究對象可能具有能夠使他們較適應環境的能力或工作價值；不過研究者以 1999 年的工作目的價值因素為依變項，檢驗回答問卷者與未填答或回應問卷者在工作目的價值上的差異，多變量變異數分析（Wilks $\Lambda = .99$, $F_{(4,584)} = 1.97$, $p = .098$ ）結果顯示二者之間沒有顯著差異。研究樣本流失對研究結果的可類推性的限制，將在討論中將加以分析。

參、結果分析

一、十年前後的價值觀有相當高的可預測性。

研究者以工作價值量表 1999 的四個因素與工作價值量表 2009 的十四個因素求相關，表三的相關分析結果大致支持假設一。受測者在 1999 年工作價值量表中，以實徵數據取向（data driven）因素分析得到的「內在酬賞」因素與 2009 年按照個人取向分類的內在酬賞的「自我實現」、「勝任感」、「專業成就」、「創意」、「心靈成長」以及關係取向內在酬賞的「利他服務」、「誠信友誼」有 .40 以上的正相關，與個人取向外在酬賞類別的「自主彈性」、「均衡生活」分別有 .23 與 .30 的顯著正相關；與關係取向外在酬賞的「安定保障」、「社會尊重」、「權勢地位」及「領導權力」有 .17 到 .24 的顯著正相關；與外在酬賞物質報酬無顯著相關；此點符合假設，該因素與其他價值觀的相關則顯示十年前重視工作內在酬賞者除了仍舊比較重視內在酬賞，同時也重視配合個人成長可能會得到的工作的自主彈性、均衡生活以及安定保障、社會尊重與權力。

受測者在 1999 年工作價值量表的外在酬賞因素（名望地位、權力、聲望、富有、光宗耀祖等）主要是測量對關係取向的外在酬賞，與 2009 量表的個人取向內在酬賞的「勝任感」、「專業成就」有低度正相關；更與個人取向外在酬賞的「均衡生活」為負的低度相關，與「社會尊重」、「權勢地位」、「物質報酬」、及「領導權力」有中度以上正相關。這可能是因為重視個人生活與工作均衡會減少對工作的投入，進而妨礙得到上述外在酬賞。

受測者在 1999 年工作價值量表的「集體利益」因素（真理、國家民族、社會正義、社會秩序）則與 2009 量表的個人內在酬賞的各因素有 .34 到 .40 的顯著正相關，與關係取向內在酬賞中的利他服務有 .41 正相關，與誠信友誼 .23 則為正相關，並與關係取向外在酬賞的社會尊重有 .27 正相關，與權勢地位及領導權力與「自主彈性」因素有低度正相關；

與關係取向外在酬賞的安定保障及物質報酬無顯著相關。結果顯示十年前重視國家與社會集體利益等價值觀念者，十年後仍舊重視利他服務、社會尊重也重視個人成長。

1999 工作價值量表的「平安和諧」因素（平安穩定、舒適生活、和諧）則與 2009 量表的「誠信友誼」、「安定保障」、「均衡生活」有低度正相關，但與「領導權力」有低度負相關。結果顯示重視安定和諧者仍舊比較偏重關係取向外在酬賞的生活的安定保障與品質，不追求權力。

整體而言，受訪者在十年前填寫的價值偏好類型仍能預測他們在十年後的價值偏好類型；1999 的價值因素組型與 2009 的價值因素之間相關係數的高低正負或者顯著與否也符合不同分類的價值因素之間的關連性，例如：1999 年重視工作內蘊涵的成長與利他服務等內在酬賞因素者可以預測他們在 2009 年仍舊比較重視工作可以得到的個人與關係取向的內在酬賞，由於個人與關係取向內在酬賞成長同時也可能間接獲得工作的自主彈性、均衡生活、安定保障、社會尊重與權力，因此重視內在酬賞者同時也會重視這些外在酬賞因素，但是相關較低。

研究者近一步以 1999 工作目的價值的四個因素作為預測變項預測 2009 年的十四個目的價值因素。逐級迴歸分析結果見附錄。複相關係數（Multiple R）則列入表三之中，由結果來看，在預測 2009 的價值觀時，對「安定保障」、「自主彈性」以及「均衡生活」等三個外在酬賞價值觀變數預測力明顯較小，顯示這群受試者在這十年中有較大的個別化的震盪改變。相對的其他內外酬賞的各因素則相對的穩定。另一項重要的發現是附錄的逐級迴歸分析的結果顯示 1999 年的內在酬賞與集體利益因素是預測 2009 年個人與關係取向內在酬賞相關價值因素的共同預測變項。

由於 1999 年內在酬賞與集體利益兩個因素實際上融合了個人與關係取向內在酬賞的價值觀念，因此這些結果其實都呼應了國內研究者這些年來長期的觀察與研究發現，亦即年輕世代華人有將個人與關係取向內在酬賞價值融合的趨勢。楊國樞（2004）在其華人雙文化自我的理論中指出由於社經變遷與思潮交流等因素，華人實際上已經綜合了個人與社會取向的特質。在實徵研究方面，陸洛與楊國樞（2005）也發現華人的自我實現觀念中同時兼具個人與社會取向的自我實現觀念。黃光國（1991，1995）經由實際調查大學生的價值變遷，提出年輕世代目的價值逐漸趨向個人化，但是仍保有儒家的利他服務的目的價值與好學、力行、知恥的工具價值。本文研究者也持有類似的觀點，曾經在 2009 年的質化研究中指出台灣年輕世代的華人在社會變遷的過程中已經融合個人自我成長與利他服務社會的工作價值觀念（王叢桂、羅國英，2010）。

表三 1999工作目的價值與2009工作目的價值相關係數與複相關係數表

工作價值量表2009	工作價值量表1999				
	內在酬賞	外在酬賞	集體利益	平安和諧	複相關係數
個人取向內在酬賞：自我實現	.48**	.08	.34**	-.01	.54
個人取向內在酬賞：勝任感	.42**	.14*	.39**	-.02	.53
個人取向內在酬賞：專業成就	.51**	.18**	.36**	.00	.59
個人取向內在酬賞：創意	.42**	.11	.40**	-.04	.53
個人取向內在酬賞：心靈成長	.40**	-.03	.38**	.03	.50
關係取向內在酬賞：利他服務	.41**	.08	.41**	-.01	.53
關係取向內在酬賞：誠信友誼	.43**	.03	.23**	.15*	.46
個人取向外在酬賞：自主彈性	.23**	.06	.19**	.17*	.27
個人取向外在酬賞：均衡生活	.30**	-.13*	.03	.21**	.34
關係取向外在酬賞：安定保障	.23**	.08	.02	.28**	.33
關係取向外在酬賞：社會尊重	.24**	.47**	.27**	-.01	.54
關係取向外在酬賞：權勢地位	.17*	.48**	.16*	-.08	.57
關係取向外在酬賞：物質報酬	.01	.47**	.12	.11	.47
關係取向外在酬賞：領導權力	.19**	.45**	.18**	-.13*	.49

* $p < .05$, ** $p < .01$

二、就整個樣本群體而言，工作者比十年前更重視個人工作的專業成長、自主性、獨立性與工作與生活的均衡及工作保障。

因為2009的工作價值量表參考年輕世代的用語，在用詞上略有不同，研究者進一步以語意相近的價值觀題目做配對比較。與十年前相比較，受訪者在外在酬賞的工作平安穩定、財富，以及內在酬賞的挑戰性等項目上重視度顯著增加，但是在社會尊重、自主性、發揮專長、創意、權勢等項目的重視度方面下降（見表四）。有些結果只有部分支持研究假設二，原先預測這群受試者會比十年前更重視工作的自主、獨立，則並沒有得到支持。

表四 1999與2009工作目的價值配對t檢驗表

項目	平均數	標準差	個數	t 值
1999工作目的價值-和諧的人際關係	5.84	1.05	182	1.729
2009工作目的價值-與周遭的人有融洽的關係且合作無間	5.63	1.39		
1999工作目的價值-工作平安穩定	5.45	1.44	182	-3.39**
2009工作目的價值-安定不需擔憂未來的生活或工作	5.87	1.34		

（續下頁）

表四 (續)

項目	平均數	標準差	個數	t 值
1999工作目的價值-社會聲望高，受人尊重	4.47	1.74	182	5.97**
2009工作目的價值-能夠成為社會中令人景仰的人	3.59	2.12		
1999工作目的價值-自由，行動與思想的自由	6.19	1.12	181	4.83**
2009工作目的價值-能夠自由自在的生活	5.60	1.50		
1999工作目的價值-富有	4.52	1.75	181	-5.27**
2009工作目的價值-不斷的累積個人的財富	5.24	1.57		
1999工作目的價值-能影響與支配他人或資源的權力	3.50	1.88	182	8.06**
2009工作目的價值-能夠擁有支配他人的權勢	2.27	2.03		
1999工作目的價值-生活有挑戰、變化與新奇性	4.99	1.60		
2009工作目的價值-有機會接受各種的挑戰，並從中獲得成就感與自我肯定	5.26	1.48	182	-2.23*
1999工作目的價值-自主與獨立，不受他人干涉	5.80	1.32		
2009工作目的價值-可以不受約束，按照自己的意志及方式做事	5.41	1.46	182	2.97**
1999工作目的價值-能發揮個人專長與能力	5.95	1.16	182	6.13**
2009工作目的價值-能夠充分發揮自己的才華	5.25	1.43		
1999工作目的價值-發揮創造力	5.36	1.31	181	5.39**
2009工作目的價值-能在工作或生活中不斷發揮創意	4.71	1.69		
1999工作目的價值-他人的讚許，尊重與肯定	5.58	1.30	182	12.06**
2009工作目的價值-能夠成為社會中令人景仰的人	3.59	2.12		
1999工作目的價值-個人理想的實踐	5.63	1.35	182	1.89
2009工作目的價值-能夠達成自己所設定的人生目標	5.41	1.32		
1999工作目的價值-真摯的友誼	6.15	1.12	182	1.48
2009工作目的價值-能夠真誠待人，擁有真誠以待的朋友	5.99	1.33		

* $p < .05$, ** $p < .01$

再經思考推敲之後，這樣的結果卻也可以有相當合理的解釋。首先受測者對平安穩定與財富的重視可能來自對台灣經濟不景氣的不安全感，另外 2008 年的金融海嘯也使台灣多數個人創業者收入下降，由於年輕世代個人創業的原因除了失業的影響之外，主要的原因是在追求個人自主性（1111 人力銀行，2009b），經濟不穩可能造成對工作自主與獨立性的要求下降。

更重要的是，原本的假設二是以之前相關橫斷面研究結果來作預測，主要參考的是整體社會氛圍的走勢；但本研究是貫時性的設計，企圖瞭解同一群人在十年間的變化，可以看得到的影響力道除了整體社會氛圍的變遷之外，也同時能反映個人生命歷練的作用，這是以往橫斷面研究比較不容易推論的部分。如果我們將前述相關係數的資料和平均數的改變綜合來看，「安定保障」、「自主彈性」以及「均衡生活」也同時是相關係數明顯較低的三個變數，大概就可以推論在這十年間，受訪者不同的人生體驗在這幾個層面價值觀上，造成了較大的相對震盪。或者我們也可以大膽一點的說，這十年來的社會氛圍和個人歷練，容許某些受訪者在這些層面上作一些與眾不同的調整，或促使某些受訪者不再那麼強調追求個人的自主彈性與均衡生活，而選擇回歸傳統。

三、性別、父母職責信念與工作價值有關。

針對假設三，研究者先以 1999 年調查的工作目的價值量表數據做多變量變異數分析，表五的結果顯示在畢業後就業的第三年，女性工作者比男性重視工作的內在成長，比較不重視權力、地位與金錢的「外在酬賞」與服務社會的「集體利益」，兩性在「顧家與平安和諧」因素上無顯著差異。結果部分支持假設 3.1。

表五 性別在工作目的價值1999多變量變異數分析表

變項名稱	多變量統計量	F值	平均數	標準差	樣本數
性別	$\lambda = .96^{**}$				
內在酬賞	4.09*		男 = -1.10	.65	589
			女 = .55	.47	589
外在酬賞	8.27**		男 = 1.54	.66	589
			女 = -.80	.48	589
集體利益	8.20**		男 = 1.45	.62	589
			女 = -.75	.45	589
顧家與平安和諧	.13		男 = -.17	.60	589
			女 = -.09	.44	589

註：1. $*p < .05$, $**p < .01$ ；2. 採用因素分數作比較

研究者繼續以2009的追蹤樣本數據進行分析，以性別為自變項，有無婚姻狀態為控制變項，以十四個工作目的價值因素為依變項進行多變量變異數分析，表六的結果顯示，在就業十三年後，女性仍舊比男性重視心靈成長；男性則仍比女性重視物質報酬與領導權力。

表六 性別在2009工作目的價值多變量變異數分析表

變項名稱	多變量統計量	F值	平均數	標準差	樣本數
婚姻狀態	$\lambda = .91$				
性別	$\lambda = .88$ ($p = .09$)				
個人取向內在酬賞：心靈成長		5.37*	男 = 4.76 女 = 5.30	.19 .14	59 117
關係取向外在酬賞：物質報酬		12.65**	男 = 5.67 女 = 4.93	.17 .12	59 117
關係取向外在酬賞：領導權力	($p = .06$)	3.74	男 = 3.40 女 = 2.77	.27 .19	59 117

* $p < .05$, ** $p < .01$

針對假設 3.2，研究者十年前的典型相關分析分析得到的結論是「不同父母職責信念的兩性工作者亦同時持有契合其父母職責之工作價值信念」(王叢桂，2003：749)，父母職責與工作價值的典型相關組型已敘述於文獻之中。2009 年的調查因為人數較少，不適用於典型相關分析，研究者以相關分析檢驗十年前受測者的父母職責信念是否與他們現在的工作價值有關連？因為父母職責與工作價值的關係因為性別不同會有差異，因此相關分析將受試按性別分開進行，結果見表七。

男性工作者的相關分析顯示：重視指導規範與生活照顧等父親責任的工作者偏向重視外在酬賞，包括社會尊重、權勢地位、物質報酬、領導權力；這顯示他們覺得要照顧好家庭需要有物質與地位成就，這代表男性工作者仍受到傳統性別角色的影響，認為照顧好家庭要努力工作得到物質與地位等外在報酬。重視關懷照顧子女者比較重視自主彈性，顯示他們需要時間陪子女。重視規範子女行為者重視工作的內在成就與社會尊重，顯示他們關心自己與子女的表現。結果部分支持假設 3.2，不過整體而言，重視父親職責者會強調工作目的價值。

相對而言，十年前比較不重視關懷陪伴子女、指導培養孩子學習與人際互動能力以及照顧孩子的衣食與做家事的女性十年後仍傾向重視個人取向內在酬賞的創意因素。十年前比較不重視關懷陪伴子女與賺錢養家者十年後則傾向重視自主彈性的工作。十年前重視關懷與陪伴子女者重視工作的安定保障，重視賺錢養家責任者傾向重視物質報酬。整體而言，與十年前的結果類似；不重視母親職責的女性工作者，傾向重視工作內在酬賞的創意

與外在酬賞的自主彈性等價值。重視母親職責者則傾向重視外在酬賞的安定保障與物質報酬，結果部分支持假設 3.2。

由於價值測量工具已經有所修訂，比較難直接作對照比較，但從整體意義來看，這些結果與十年前兩個變項之間的關連模式相當類似，尤其是女性，這顯示受訪者十年前的父母職責信念仍舊可以預測他們現在的工作目的價值，並且顯示兩性在這兩個人生重要面向上的關聯並不相同，整體而言親職信念和工作價值之間的預測關係在男性受訪者中較為明顯，而且都是正相關；但對女性而言，相關似乎較低，而且其中有不少是負相關，顯然是傳統性別角色仍在發揮影響力。同樣重視工作內在創意與外在自主彈性的工作目的價值的男性傾向重視父職，女性則傾向放棄母職。父母職責與工作目的價值的關連顯示，對女性而言，親職與工作內外酬賞間有某種程度的衝突；想要從工作中得到內在成長與生活自主彈性的女性需要不重視母職。相對的，對男性而言，想要能夠照顧子女則需要重視對工作外在酬賞的追求；重視規範子女者，本身要重視工作的內外酬賞；也就是說男性要盡到父職，依舊要在工作成就上著力。

表七 父母職責信念與工作目的價值相關分析表

父母職責信念 (十年前測量)	關懷與 陪伴孩子		指導培養 孩子的學習 與人際互動 能力		盡到賺錢 養家的責任		規範孩子的 行為與品性		照顧孩子的 衣食與 做家事	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
目前工作價值										
個人取向內在酬賞：勝任感							.24*			
個人取向內在酬賞：專業成就							.22*			
個人取向內在酬賞：創意		-.18*		-.20*			.25*		.31**	-.17*
個人取向外在酬賞：自主彈性	.26*	-.17*					-.18*		.28*	
個人取向內在酬賞：心靈成長							-.15†			
關係取向外在酬賞：社會尊重								.21*		.31**
關係取向外在酬賞：權勢地位				.24*		.24*				.25*
關係取向外在酬賞：物質報酬						.23*	.16*			.29*
關係取向外在酬賞：領導權力						.22*		.20†		.25*
關係取向外在酬賞：安定保障		.17*		.15†						

+ $p < .10$ ，* $p < .05$ ，** $p < .01$ ；其他未列出者均未達顯著水準。

肆、討論與建議

一、討論

(一) 工作價值的維持與改變：社經變化的影響

本研究採取貫時性的設計，企圖瞭解同一大學畢業工作者在十年間價值觀念的變化，研究者推論個人成長時期的社會脈絡與個人經驗型塑的工作價值與對應的父母職責信念應該有相當的穩定性，但是這十年之間除了整體社會氛圍的變遷之外，也同時能反映個人生命歷練，包括工作、家庭與人際關係等的作用，這是以往橫斷面研究比較不容易推論的部分。

綜合假設一與二的發現，個人或關係取向內在酬賞因素，以及關係取向外在酬賞的穩定度較高，但是社會經濟與個人就業的歷練對工作者在安定保障、自主彈性以及均衡生活這幾個層面價值觀上，造成了較大的相對震盪。這顯示，當初可能受到個人取向思潮影響，初就業時重視「自主彈性」以及「均衡生活」的工作者，在十年之後，個體之間有較大的變異性。研究者推論可能是近年來不景氣使得民間組織採取裁員減薪與加重留職者工作量的策略，這會讓重視追求自主彈性與均衡生活的工作者受到威脅，進而選擇不同的因應方式；其中有些人放棄對自主彈性的堅持，回歸傳統重視安定保障的價值。研究者長期在國家文官訓練機構為高普考及格者上課，便發現高普考及格者，平均年齡層升高之外，曾經擔任過民間機構主管者也增多；另一類因應策略是創業以追尋自主與增加收入（1111人力銀行，2009b）。社會經濟脈絡衝擊與個人因應的多元化使這幾類價值的變化較大。

逐級回歸分析的結果顯示年輕世代在工作之初對個人成長與利他服務及對社會集體利益的責任相關的價值觀，可以相當穩定的預測他在十年之後所有的個人與關係取向內在酬賞與個人取向外在酬賞的自主彈性的價值。這顯示華人年輕工作者中，重視個人成長者也同時重視對社會的責任，上述研究結果呼應了國內研究者這些年來的研究發現，華人實際上已經綜合了個人與社會取向的特質，將個人成長與兼善天下的價值融合（王叢桂、羅國英，2010；陸洛、楊國樞，2005；黃光國，1991，1995；楊國樞，2004）。

平均數的比較顯示長期社會經濟不景氣對受訪者的工作價值確實發生影響，他們比十年前重視工作能否帶來平安穩定、財富，以及具有挑戰性等價值，但是對於社會尊重、自主性與創意、權勢等項目的重視度下降。受測者對平安穩定與財富的重視可能來自受訪者生涯位階與生命發展時期的需要。台灣經濟持續不景氣造成的不安全感，也可能使多數在公司中擔任中階主管的三十多歲世代更重視工作是否有挑戰性，希望能從中得到成長，以

保障就業。不景氣與工作的歷練也可能使工作者比較不敢奢求工作能否自主與發揮創意或得到社會尊重。

（二）工作者最期望達成的目的價值

不過由表二各項價值題目的平均數值超過五點的題目來看，受訪者重視的仍是真誠的友誼與工作中的人際關係、工作能否安穩有保障、工作能否與生活尤其是家庭生活均衡分配、物質報酬與良好享受、自我實現、專業成長與勝任工作的能力。黃國隆與戚樹誠（1998）在 1995 年以大陸地區的三資（台商與大陸合資、合作、或獨資）企業與台灣地區民營企業主管及部屬進行工作目的價值調查，發現台灣最重視的前四名目的價值是生活的安定與保障、和諧的人際關係、自尊心、成就感；大陸企業員工最重視的前四名目的價值是自尊心、生活的安定與保障、和諧的人際關係、發揮個人專長。十五年前的調查結果與本研究類似。研究結果也與 Hewlett 等人（2009）調查的嬰兒潮與 Y 世代相似，都重視工作中的人際關係，以及有成長、彈性、自主與挑戰性。

受訪者重視的目的價值具有跨文化普遍性與相當的穩定性。這可能是因為現代社會中工作者的共同期望是工作可以帶來個人自我成長、良好人際關係與可自主支配的生活。除了上述價值之外，本研究的工作者也重視物質報酬與良好享受，這可能是因為受訪者正處於成家立業的關口，以及對失業懷有恐懼，對金錢比較在意。

接受調查的 1970 左右出生者對社會貢獻與服務的重視度低於對工作的保障、人際關係與家庭生活以及自我成長的重視。他們比較重視自我的工作以及重要關係家人與朋友，這可能反映出關係主義仍舊影響到華人，他們在資源分配上仍有先重視家人與親密朋友的差序格局特性（費孝通，1948；黃光國，2009）。這個世代在工作多年之後最不重視的是權勢地位與領導權力，這一方面可能是因為受訪者大都處於組織中的中階位置，要帶領重視平權領導方式的八零世代工作者，需要放下身段作他們的朋友來帶領他們（王叢桂、羅國英，2008b）。另外一個可能性則來自他們對自主彈性與均衡生活的熱愛，研究者從參與研究者中抽取 9 位接受訪談，發現他們偏好不加班，用餘暇去做自己喜歡的事情或照顧家庭。

（三）性別角色對工作目的價值的影響

研究結果顯示性別在工作價值上的差異相當穩定，女性仍舊比男性重視心靈成長；男性則仍比女性重視物質報酬與領導權力。這表示傳統性別角色信念依舊影響 1970 年代出生的工作者。

研究者在十年前測量的父母職責信念可以預測他們的工作價值偏好。與十年前兩性父母職責信念與工作目的價值的關係模式相類似，父親職責信念影響到他們對工作不同的期望，願意花時間關照孩子的比較期望工作能給予他們時間與物質；規範孩子行為者同時也重視自己的專業表現與社會尊重。女性方面，不重視母親職責者，傾向重視工作創意與自主彈性的工作價值。重視母親職責者則傾向重視外在酬賞的安定保障與物質報酬。整體而言，研究結果與十年前兩組變項之間的關聯模式類似，重視工作內在創意與外在自主彈性的男性傾向重視父職，女性則傾向不擔任母職。父母職責與工作價值的關聯顯示，傳統性別角色信念對兩性工作與家庭的期望仍舊有影響。對女性而言，親職與工作內外成就相衝突，想要從工作中得到內在成長與自主性的女性傾向於不重視母職；對男性而言，要實踐傳統親職者必須重視在工作上有所成就。

二、研究限制

本研究以十年前某所北部私立大學的畢業生為主，調查他們十年後工作價值的穩定性與變異。回應與未回應問卷者在性別、當年職業類別與 1999 年工作目的價值上皆無顯著差異。研究最大的限制來自樣本的特性，以及樣本的流失數量。私立大學學生出國進修的人數偏低，也因此價值受到的直接體驗的文化衝擊可能比較少。研究參與者除了十一位擔任全職母親之外，其他全都仍舊擁有全職工作，相對於失去工作者，他們比較可能維持自我既有的工作價值。不過由於流失的樣本人數相當多，這其中失業或者自覺沒有成就，這些都限制了本研究結果的類推性與穩定性。

三、建議

研究結果顯示受訪者工作目的價值中個人與關係取向內在酬賞部分相對的穩定，在外在酬賞部分中對物質報酬、權勢與社會尊重的變化不大，但是對個人取向外在酬賞的自主彈性、均衡生活與關係取向外在酬賞的安定保障三類的價值觀念變化較大。這表示個人價值有其穩定性，但社會脈絡與個人歷練對某些外在酬賞有關的價值有較大的影響。兩性在工作價值上的差異也與十年前類似，符合傳統性別角色的期望，男性依舊重視外在成就，女性則重視內在成長。個體十年前的父母職責信念也仍舊與他十年後的工作價值有關連。由於大學畢業時的工作價值觀念有其穩定性。針對初就業者作工作價值分析是有意義的，可以協助他們瞭解自我，工作目的價值量表的建構有其實務上的功效。

父母職責與工作價值的關聯顯示台灣社會經濟與家庭制度的設計仍舊讓想從工作中得到內在成長與自主性的女性不易顧及母職，這或許是為何台灣生育率一直下降的原因。欠

缺可信賴的育兒體制可能使重視內在酬賞的女性更不敢進入婚姻與生育。台灣過度競爭與長時間工作的生產型態也可能使想要陪伴子女的父親無法找到工作與家庭均衡的環境。研究結果支持協助兩性進行生涯諮商時要同時考慮其對父母職責的信念。

本研究發現工作者比以往更重視工作的穩定與內在挑戰成長性，更不重視權勢地位。由整體樣本在十年前與十年後的平均數來看，工作能否兼顧家庭與友誼，是否有自主彈性與給予內在的成長，仍舊是受訪世代最重視的核心價值。此項發現可以提供台灣中小企業負責人或人資主管參考，台灣企業負責人大多是嬰兒潮世代出生，成長於艱困環境，習慣公而忘私，也因此不習慣年輕世代重視自我內在成長、自主彈性均衡生活的價值觀念。

本研究根據華人工作價值模式修訂的工作目的價值量表的各因素與 1999 年編製的工作目的價值量表的類似因素之間有對應的正相關，與對立的因素之間沒有關連，同時也能夠區辨性別差異，與父母職責信念的關聯性合乎預期；在其他研究中也可以區辨對婚姻育兒的態度及生涯抉擇，（王叢桂、羅國英，2008a，2009）這顯示本量表具有可以接受的建構效度。

本研究最主要的貢獻在於採用貫時性的設計，發現工作目的價值雖然可能受到環境的影響，但仍具有穩定性，十年前的父母職責信念仍舊影響工作者的工作目的價值偏好，從生涯諮商實務來說這顯示在大學時期進行父母職教育與生涯探索對大學畢業的工作者會具有長遠的效應，大學中除了專業知識之外，也可以透過通識或者社團教育提供上述資訊與體驗課程。

參考文獻

- 1111 人力銀行 (2009a)。降房租 拚經濟 救失業——店舖創業現況調查。2010 年 2 月 15 日，取自：<http://www.1111.com.tw/zone/pr/headline.asp?autono=1943/>。
- 1111 人力銀行 (2009b)。拚經濟救失業 宅老闆創事業——景氣回溫創業趨勢調查。2010 年 2 月 15 日，取自：<http://www.1111.com.tw/zone/pr/headline.asp?autono=2019/>。
- 王叢桂 (1993)。三個世代大學畢業工作者的價值觀。《本土心理學研究》，2，206-250。
- 王叢桂 (1999)。工作者性別角色信念、家庭及工作承諾與工作價值的關係。《本土心理學研究》，11，59-89。
- 王叢桂 (2000a)。性別角色、家庭價值、工作價值與兩性收入差異的關係。載於陳烜之、梁覺（主編），邁進中的華人心理學（209-228 頁）。香港：中文大學出版社。

- 王叢桂 (2000b)。華人父母職責信念：以台灣大學生為對象的探索性研究。《香港社會科學學報》，18，57-80。
- 王叢桂 (2002)。影響工作價值觀傳遞之因素：男性中小企業主及一般職業工作者子女之比較。《應用心理研究》，14，117-150。
- 王叢桂 (2003)。工作者父母職責信念對工作價值的影響。《教育與心理研究》，26 (4)，749-770。
- 王叢桂 (2004)。父母職責信念與工作價值觀。《應用心理研究》，22，201-216。
- 王叢桂、羅國英 (2008a)。兩岸都會區年輕工作者工作與家庭價值對其婚姻與育兒意願的影響。《本土心理學研究》，30，119-153。
- 王叢桂、羅國英 (2008b)。華人對情緒智能與人情世故的認知：性別與世代的差異。《應用心理研究》，39，215-251。
- 王叢桂、羅國英 (2009)。華人工作目的價值對個體面對生涯與家庭需求衝突時抉擇的影響。《教育與心理研究》，32 (1)，81-109。
- 王叢桂、羅國英 (2010)。自我發展與利他服務價值觀的融合：華人工作價值的變遷與發展。《本土心理學研究》，33，3-58。
- 行政院主計處 (2010)。98年12月失業率。2010年2月15日，取自：<http://www.dgbas.gov.tw/>。
- 余安邦、楊國樞 (1987)。社會取向成就動機與個我取向成就動機：概念分析與實徵研究。《中央研究院民族學研究所集刊》，64，51-98。
- 洪瑞斌、劉兆明 (2003)。工作價值觀研究之回顧與前瞻。《應用心理研究》，19，211-250。
- 費孝通 (1948)。《鄉土中國》。上海：上海觀察社。
- 陸洛、楊國樞 (2005)。社會取向與個人取向的自我實現觀：概念分析與實徵初探。《本土心理學研究》，23，3-69。
- 葉志祥 (2003)。台商大陸本土員工工作價值觀與離職傾向關係之研究。中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 黃光國 (1991)。儒家思想與現代化：理論分析與實徵研究。載於高尚仁、楊中芳 (主編)，《中國人·中國心——傳統篇》(149-192頁)。台北：遠流。
- 黃光國 (1995)。儒家價值觀的現代轉化：理論分析與實徵研究。《本土心理學研究》，3，276-338。
- 黃光國 (2009)。儒家關係主義：哲學反思、理論建構與實徵研究。台北：心理。
- 黃秉德 (2002, 11月)。華人傳統價值觀的流向與對組織行為的影響：資訊電子業研發人員跨十年兩個樣本的比較。論文發表於中研院民族學研究所舉辦之第六屆華人心理與行為科際學術研討會，台北。
- 黃國隆、戚樹誠 (1998)。台灣與大陸企業員工工作價值之比較。載於鄭伯璁、黃國隆、郭建志 (主

- 編), 海峽兩岸管理系列叢書II: 海峽兩岸企業倫理與工作價值 (95-158 頁)。台北: 遠流。
- 楊國樞 (2002)。華人心理的本土化研究。台北: 桂冠。
- 楊國樞 (2004)。華人自我的理論分析與實徵研究: 社會取向與個人取向的觀點。 *本土心理學研究*, 22, 11-80。
- 楊國樞、鄭伯璜 (1987)。傳統價值觀、個人現代性及組織行為: 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, 1-49。
- 瞿宛文 (2007)。台灣戰後經濟發展與民主運動。 *台灣社會研究季刊*, 65, 183-189。
- Bielby, W., & Bielby, D. (1989). Family ties: Balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54, 76-89.
- Bielby, W., & Bielby, D. (1992). I will follow him: Family ties, gender-role beliefs, and reluctance to relocate for a better job. *American Journal of Sociology*, 97(5), 1241-1267.
- Dose, J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Gordon, V. N., & Steele, M. J. (2005). The advising workplace: Generational differences and challenges. *NACADA Journal*, 25(1), 26-30.
- Hewlett, S. A., Sherbin, L., & Sumberg, K. (2009). *How gen Y & boomers will reshape your agenda*. Retrieved October 14, 2009 from http://blogs.harvardbusiness.org/hbr/hewlett/2009/08/bulldoze_your_cubicles_for_bet.html/.
- Ho, D. Y. F. (1995). Selfhood and identity in Confucianism, Taoism, Buddhism, and Hinduism: Contrasts with the West. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 25, 115-134.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 543-558.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage & Family*, 71(1), 15-32.
- Pryor, R. G. (1979). In search of concept: Work values. *The Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250-258.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* Vol. 25 (pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Smola, R. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Super, D. E. (1970). *Manual of work values inventory*. Chicago: Riverside.
- Super, D. E. (1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(30), 282-298.
- The Chinese Culture Connection (1987). Chinese values and the search for culture-free dimensions of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18, 143-164.

收件日期：98年10月28日

複審一日期：99年03月22日

複審二日期：99年07月05日

通過日期：99年07月29日

附錄 1999 工作目的價值因素預測 2009 工作目的價值逐級迴歸分析

依變項	R ² 調整值	預測變項	Beta 值	t 值
個人取向內在酬賞：自我實現	.28	內在酬賞	.43	6.60**
		集體利益	.25	3.86**
個人取向內在酬賞：勝任感	.28	內在酬賞	.36	5.47**
		集體利益	.32	4.83**
個人取向內在酬賞：專業成就	.35	內在酬賞	.45	7.13**
		集體利益	.27	4.19**
		外在酬賞	.13	2.09*
個人取向內在酬賞：創意	.28	內在酬賞	.36	5.47**
		集體利益	.33	5.01**
個人取向內在酬賞：心靈成長	.25	內在酬賞	.34	5.04**
		集體利益	.32	4.670**
關係取向內在酬賞：利他服務	.28	內在酬賞	.35	5.29**
		集體利益	.34	5.19**
關係取向內在酬賞：誠信友誼	.21	內在酬賞	.40	5.86**
		集體利益	.15	2.24*
關係取向外在酬賞：安定保障	.11	平安和諧	.25	3.44**
		內在酬賞	.19	2.56**
個人取向外在酬賞：自主彈性	.08	內在酬賞	.20	2.74**
		集體利益	.15	1.99*
個人取向外在酬賞：均衡生活	.12	內在酬賞	.27	3.78**
		平安和諧	.17	2.35*
關係取向外在酬賞：社會尊重	.30	外在酬賞	.44	6.80**
		集體利益	.19	2.96**
		內在酬賞	.17	2.64**
關係取向外在酬賞：權勢地位	.25	外在酬賞	.47	7.06**
		內在酬賞	.15	2.20*
關係取向外在酬賞：物質報酬	.22	外在酬賞	.47	6.93**
		外在酬賞	.43	6.45**
關係取向外在酬賞：領導權力	.24	內在酬賞	.18	2.71**
		平安和諧	-.14	-2.08*

* $p < .05$; ** $p < .01$

The Stability and Change of Taiwanese Work Values: Ten Years Later

Chung-Kwei Wang Kuo-Ying Lo

SooChow University

The present research conducted a follow-up survey to investigate the work values of college graduates who were born during 1970s and had been surveyed in 1999. One hundred and eighty two workers' work values measured from an indigenous work value scale were compared with their responses ten years ago. Results revealed that both individual- and relationship-oriented intrinsic and extrinsic work values are relative stable. The following work values were relatively unstable: security and safety, autonomy and flexibility, balance between work and life. In comparison with the responses ten years ago, workers now valued more on intrinsic challenge and growth, extrinsic reward, stability and security of work and less concerned about power, status and leadership, which might reflect the influences of economic recession and societal change. The relationship between beliefs in parenthood and work values measured ten years later suggests that female workers' beliefs in parenthood are still in conflict with their individual-oriented intrinsic and extrinsic work values. Male workers' beliefs in parenthood may strengthen their work values. The stability of work values suggested that value analysis is useful for college students' career counseling.

Keywords: parenthood beliefs, value change, work end-values