

南華大學管理學院企業管理學系管理科學碩士班

碩士論文

Master Program in Management Sciences

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

工作價值觀、組織承諾對工會會員生涯發展影響之研究

—以美睫工會為例

Relationships of Work Values, Organizational Commitment  
to Union Members' Career Development in PTIA

葉千華

Chien-Hua Yeh

指導教授：黃國忠博士

Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.

中華民國 107 年 6 月

June 2018

南 華 大 學  
企 業 管 理 學 系 管 理 科 學 碩 士 班  
碩 士 學 位 論 文

工作價值觀、組織承諾對工會會員生涯發展影響之研究  
—以美睫工會為例

Relationships of Work Values, Organizational Commitment to Union  
Member' Career Development in PTIA

研究生： 葉千華

經考試合格特此證明

口試委員： 郭東昇

景國忠

王智仁

指導教授： 景國忠

系主任(所長)： 郭東昇

口試日期：中華民國 107 年 6 月 19 日

## 準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生葉千華君在本系修業1年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：葉千華君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、管理科學等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：葉千華君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：工作價值觀、組織承諾對工會會員生涯發展影響之研究—以美睫工會為例

(2)學術期刊：

本人認為葉千華君已完成南華大學企業管理學系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：工作價值觀、組織承諾對工會會員生涯發展影響之研究—以美睫工會為例，以參加碩士論文口試。

指導教授：葉國忠 簽章

中華民國 109 年 5 月 21 日

## 誌謝

本研究及學位論文是在指導教授黃國忠博士的親切關懷和悉心指導下完成的。從課題的選擇到項目的最終完成，黃老師都始終給予我細心的指導，在此謹向黃老師致以誠摯的謝意和崇高的敬意。另外，我還要感謝在一起愉快的度過研究生生活的各位同學們，正是由於有你們的幫助和支持，我才能克服一個一個的困難和疑惑，直至本文的順利完成。

在論文即將完成之際，特別感謝給予我榜樣的父母，支持我學習的先生、公公，謝謝您們！



葉杉杉 謹誌

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

中華民國 107 年 6 月

# 南華大學企業管理學系管理科學碩士班

## 106 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：工作價值觀、組織承諾對工會會員生涯發展影響之研究－以美  
    睫工會為例

研究生：葉千華

指導教授：黃國忠博士

### 論文摘要內容：

本研究的目的是欲探討美睫工會會員工作價值觀、組織承諾與生涯發展關係之研究，工會制度越來越發達，從業人員都會加入相關行業之工會，以求保障自身就業的權力，而現在工會不僅僅在協助會員勞工權益之處理，其發展更加多元化，有的工會將有不定期聯誼會議、工會會遊、工會會員技術教育或是工會公益活動等。期望探討美睫工會會員工作價值觀、組織承諾、生涯發展相關情形，得出研究結果，提供美睫工會與其會員們參與之建議。

本研究以美睫工會會員為研究對象，採用非隨機的便利抽樣法的方式進行抽樣，研究問卷共發出 300 份，回收 280 份，扣除無效問卷 41 份，有效問卷為 239 份，有效問卷回收率 58.36%。針對所回收之問卷將採用因素分析、信度分析、敘述性統計分析、獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析、相關分析及迴歸分析來進行研究探討。本研究所得結論如下：

1. 工作價值觀對組織承諾與生涯發展有顯著正向之影響。
2. 組織承諾對生涯發展有顯著正向之影響。
3. 組織承諾在工作價值觀與生涯發展具有部分中介效果。

關鍵詞：工作價值觀、組織承諾、生涯發展、美睫工會

Title of Thesis: Relationships of Work Values, Organizational Commitment to  
Union Members' Career Development in PTIA

Department: Master Program in Management Sciences, Department of  
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date: June 2018 Degree Conferred: M.B.A.

Name of Student: Chien-Hua Yeh Advisor: Kuo-Chung Huang, Ph.D.

## **Abstract**

The purpose of this study is to investigate the research on the relationship between the work value, organizational commitment, and career development of the U.S. trade union. As the trade union system become more developed, employees will join trade unions in relevant industries in order to protect their employment rights. Now unions are not only aim at assisting members' labor rights and interests, their development is more diversified, and some trade unions will have occasional partnership meetings, trade unions, travel, trade union membership in the field of technology, education, or trade union public welfare activities. It is hoped to explore the related values of the work value, organizational commitment, and career development of the U.S. trade union, thus generating the research results, and providing advice on the involvement of U.S. trade unions and their members.

In this study, U.S.Civil Labor Union members were selected as the research object, and non-random sampling method was used to conduct sampling. A total of 300 questionnaires were sent out, 280 were recovered, 41 invalid questionnaires were deducted, and 239 effective questionnaires were used. Effective questionnaires were collected. 58.36%. For the collected questionnaires, the factors analysis, reliability analysis, narrative statistical analysis, independent sample T test and single factor change analysis, correlation analysis and regression analysis will be used for research and

discussion. The conclusions of this study are as follows:

1. Work values has a significant positive impact on organizational commitment and career development respectively.
2. Organizational commitment has a significant positive impact on career development.
3. Organizational commitment preserves partial mediation effect between work values and career development.

**Keywords:** Work Values, Organizational Commitment, Career Development, Professional Training Identification Association (PTIA)



# 目錄

準碩士推薦函.....	I
誌謝.....	II
中文摘要.....	III
英文摘要.....	IV
目錄.....	VI
圖目錄.....	VIII
表目錄.....	IX
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究範圍.....	2
1.4 研究流程.....	2
第二章 文獻探討.....	4
2.1 工作價值觀.....	4
2.2 組織承諾.....	6
2.3 生涯發展.....	7
2.4 各構面相關之研究.....	9
第三章 研究方法.....	11
3.1 研究架構.....	11
3.2 研究假設.....	12
3.3 研究變項的操作型定義.....	12
3.4 研究樣本與預試.....	14
3.5 資料分析方法.....	15



第四章 研究實證結果與分析.....	18
4.1 因素分析.....	18
4.2 信度分析.....	23
4.3 樣本資料分析.....	23
4.4 差異分析.....	26
4.5 相關分析.....	33
4.6 迴歸分析.....	34
第五章 結論與建議.....	36
5.1 研究結論與建議.....	36
5.2 研究限制.....	38
參考文獻.....	39
一、中文部分.....	39
二、英文部分.....	42
附錄一 正式問卷.....	44

## 圖目錄

圖 1.1 研究流程圖 .....	3
圖 3.1 研究架構圖 .....	11



## 表目錄

表 3.1 預試信度表.....	14
表 3.2 預試因素表.....	15
表 4.1 因素分析結果彙整表.....	18
表 4.2 工作價值觀之因素分析彙整表.....	20
表 4.3 組織承諾之因素分析彙整表.....	21
表 4.4 生涯發展之因素分析彙整表.....	22
表 4.5 信度分析之結果.....	23
表 4.6 樣本背景資料分析統計表.....	25
表 4.7 各構面獨立樣本 T 檢定表 (性別) .....	27
表 4.8 工作價值觀單因子變異數分析表.....	28
表 4.9 組織承諾單因子變異數分析表.....	29
表 4.10 生涯發展單因子變異數分析表.....	31
表 4.11 各構面相關分析.....	33
表 4.12 迴歸分析彙整表.....	35
表 5.1 研究假設分析結果彙整表.....	36

# 第一章 緒論

本研究主要對工作價值觀、組織承諾、生涯發展等三個構面加以研究分析，本章將依序介紹研究背景與動機、研究目的、研究範圍與研究流程等四小節，來敘述本研究的構思起源。

## 1.1 研究背景與動機

在現今的社會中，讀書已不是唯一的選擇，年輕學子越來越著重擁有專業技術，尤其是在美容相關產業更著重在專業技術上的學習，早期美容相關產業從業人員，大多學歷只有國高中程度，此行業相對於其他產業更重視實作上之練習，因此多數學歷並不高。本研究欲探討美容相關產業中之美睫行業，美睫行業的架接技術現在是精益求精，不斷進步，進入優質化時代並且與國際接軌，從原本的自然型眼尾加長型與進階濃密型，在更進一步到現在爆濃型的架接以及顏色的多種變化之技術，可說是技藝越來越專精且困難。

按我國《工會法》第一條規定：「工會以保障勞工權益，增進勞工知能，發展生產事業，改善勞工生活為宗旨。」工會所應扮演的角色應充分發揮其功能，而工會的力量展現，來自會員的支持與投入，會員此種表現，有賴工會活動中的某些知識吸取進而改變思想及其行為，讓會員的思想在潛移默化中認同工會和從事工會的活動。現在工會制度越來越發達，許多從事美容相關行業從業人員都會加入相關行業之工會，以求保障自身就業的權力，而現在工會不僅僅在協助會員勞工權益之處理，其發展更加多元化，有的工會將有不定期聯誼會議、工會會遊、工會會員技術教育或是工會公益活動等。本研究以美睫工會會員的工作價值觀對於工會安排

之一系列活動後，所應用在工作上的各種活動功能來進行工會承諾、生涯發展等相關變項探討，藉以瞭解工會運作有待改善之處。

綜上所述，期望探討美睫工會會員工作價值觀、組織承諾、生涯發展相關情形，得出研究結果，供美睫工會幹部、相關行業教師及未來學者之參考。

## 1.2 研究目的

本研究將採用問卷調查方式來蒐集研究樣本，並將所回收之樣本透過統計套裝軟體進行分析，藉以瞭解三者之間的影響關係，綜合上述研究動機，歸納本研究目的如下：

1. 探討工作價值、組織承諾與生涯發展是否存在影響關係。
2. 探討組織承諾於工作價值觀、生涯發展間是否存在中介效果。
3. 根據本研究結果提供美睫工會與其會員們參與之建議。

## 1.3 研究範圍

本研究主要探討台灣美睫工會會員之工作價值觀、組織承諾與生涯發展關係之研究。本研究的對象為目前已加入台灣各地區美睫工會會員進行填寫問卷，藉由問卷調查的方式蒐集資料，在樣本的選取上以台灣美睫工會會員為研究對象。

## 1.4 研究流程

本研究和工作價值觀與組織承諾對生涯發展之影響層面相互關聯。研究流程首先確立研究主題再論述研究背景與動機，以及目的，進而探討相關工作價值、組織承諾與生涯發展之文獻蒐集及彙整，擬定研究架構、

設計研究問卷，最後將收集之有效問卷進行統計及分析，並依據分析結果提出結論與建議，本研究流程如圖 1.1 所示。

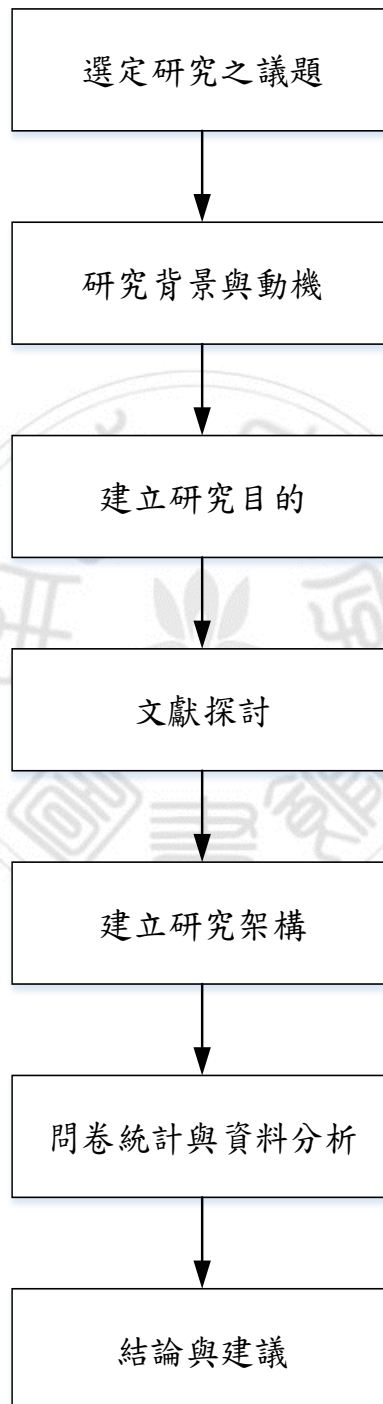


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本研究整理

## 第二章 文獻探討

本章節主要在探討工作價值、組織承諾與生涯發展之相關研究與文獻，共分為三節。第一節探討工作價值觀之理論與定義，第二節則進行組織承諾之文獻定義探討，最後一節則對生涯發展進行相關文獻探討與定義。

### 2.1 工作價值觀

Merrens and Garrentt (1975)提出價值觀是一項重要的個人屬性之變項，是種持久的信念，此信念可透過個人或社會所相對立之特定表現方式或終極存在之目的(Rokeach, 1973)，信念深受個人及文化差異之影響，是個人經驗與文化背景兩者間所混合之產物(Harpaz, 1999)，且持久性信念兼具了認知情意與行為（陳銘薰、游淑萍，民 104）。

工作價值觀乃是從價值觀所延伸發展而來，Super (1970)認為工作價值觀是個體的內在需求或個是個體在在從事某一活動時的工作特質及屬性，亦可說明是個人想從工作中獲得希望的目標。Dose (1997)將工作價值觀的概念定義為四種，分別是與職業行為有關的工作價值、工作行為上關注的價值；3.工作意義及重要性；4.企業倫理及價值系統。張何然、沈明宏（民 102）指出工作價值觀是員工在工作上的期望，一種深層且持久的心理狀態，不僅能夠引領個人行為的方向，也可作為評估個人工作事物、行為或是目標的依據，以此來滿足個人需求。

謝琇玲、林惠敏、謝佳儒（民 105）認為工作價值觀之定義係個體在工作上的想法和認定，這種內心產生一種主觀且持久的信念，是個人在追求工作目標與選擇工作方向的衡量指標，進而影響其行為表現。呂家美、

蔡玟璇、鄭宜甄、陳明雅（民 105）則認為工作價值觀係指當員工從事工作活動時，受到感官的影響加上經驗的累積，構成個人工作行為準則與所期望達成之目標，且為引導個人在選擇行業時的決策依據。陳昱均（民 106）將工作價值觀視為是個人對工作所持有的看法或提供主觀判斷的標準，是一種持續的信念，引導個人工作行為選擇或偏好並影響其工作表現與效能。

Super (1970)則將工作價值觀分為內在工作價值及外在工作價值兩類進行研究探討。Ros, Schwartz and Surkiss (1999)則將工作價值觀分成四個因素進行探討，四因素分別為內在工作價值觀、外在工作價值觀、社會性工作價值觀、追求聲望的工作價值觀。張和然、沈明宏（民 102）將工作價值觀歸納為三因素，分別為內在價值、外在價值及附帶價值。呂植圳、朱淑真（民 105）以台灣設計業者為例進行實證探討，根據研究對象將工作價值觀分為兩大面向來調查，以透過設計業者對於工作的自我需求滿足、是否符合自我的期望等題型設計，得知設計業者的內在工作價值觀；另一面向乃藉由設計業者自身的工作性質或職務在他人眼中，強調伴隨工作而來的附加價值，是否影響設計業者的外在工作價值觀。吳國男（民 106）其認為工作價值觀是個體價值系統之一，其涵蓋了個人的認知經驗及情感信念之總和，並會受到個體與組織間的差異所影響，個人工作價值體系將會影響個體內外顯得態度，並影響工作知覺評價與工作表現。

綜合以上學者之觀點，依據本研究欲調查美睫工會之主題，將工作價值觀定義為在美睫專業技術工作上是否能使個體在在工作上之想法與認定，促使內心產生一種對於目前工作產生主觀且持久的信念，是個人在追求工作目標及選擇工作方向時衡量指標，進一步將影響其工作行為之表現。



## 2.2 組織承諾

Steers (1977)提出組織承諾因為可以對員工離職與留任行為具有預測能力，且組織承諾較高員工相對其績效也較高，組織承諾更具可以預測組織效能之指標，因此組織承諾受到學者與業主相當重視。范熾文(民 94)指出組織承諾是組織內成員所認同組織目標及其價值，並主動為組織付出，並希望能夠一值留在組織中為組織付出的個人行為與態度之表現。黃賀(民 99)則指出組織承諾是員工對於組織及其目標的一種認同，並維持組織成員身份，即是員工對組織忠誠度的表現，是個人認同組織的涉入態度與內化信念。

李文瑞、陳世傑、張瑞晃、廖豐斌(民 100)將組織承諾定義為組織承諾是指員工對組織向心力與忠誠度的一種態度，透過組織承諾之因素可瞭解員工在組織內對其工作行為之參考依據。陳承洲(民 105)將組織承諾定義為組織承諾是員工個人與組織之間連結再一起的態度或傾向，並可瞭解員工對組織的關心與忠誠態度。謝琇玲、林惠敏、謝佳儒(民 105)認為員工為了能夠瞭解組織目標及營運方式，且產生對組織的認同與否，就是組織承諾，也是員工的一種工作態度。

Stevens, Beyer and Trice (1978)亦可從兩觀點來看組織承諾，此兩觀點分別為規範性觀點和交換性觀點，規範性觀點意旨組織成員對某特定行為所抱持規範的理念；而交換性觀點則是旨組織成員是以投資報酬來加以衡量付出和報酬間的差距。曾南薰(民 87)則將組織承諾分為心理態度與價值評價，心理態度在強調員工對組織目標認同、正向評價、忠誠與情感投入及主動付出；而價值評價則是是種計利性、計較性、被動性與適應性承諾。曾好如、陳國嘉(民 105)則採多構面的組織承諾之構念，進行瞭解組織承諾與員工自主性需求、工作特徵相關變數間之關係，並將

組織承諾區分為情感式、規範式及計算式等三因素。宋孔慨、陳光亮（民 105）以基層員警進行實證探討，根據調查之對象將組織承諾界定三個層面，分別為：1.認同組織係指基層員警認同並接受派出所的工作目標與價值的程度；2.努力意願係指基層員警願意為派出所竭盡所能，努力工作的意願程度而言；3.留職傾向係指基層員警願意繼續留在派出所內的意願程度。張同廟（民 105）則將組織承諾區分為價值承諾、努力承諾、留職承諾三個層面，各層面之意涵分別為：1.價值承諾，意即員工能夠接受並認同組織的價值；2.努力承諾，意即學務人員願意為組織目標付出努力的情形；3.留職承諾，意即大學學務人員願意繼續留在學務處的態度傾向。謝琇玲、林惠敏、謝佳儒（民 105）認為組織承諾可區分為三要素，其分別是心理、行為及動機，心理意即對組織產生情感認同；行為則是會盡力為組織的目標付出，動機則是以組織為榮且有強烈的留職的強烈意願。

根據學者之定義，本研究將組織承諾依據欲探討美睫工會會員之組織承諾情形，將組織承諾定義為工會會員對組織的態度，工會會員為了能夠了解組織的目標與營運方式，其代表工會會員與組織間之連結，並對組織產生認同且以能夠在組織內為榮，將組織承諾分為成心理態度及價值評價進行研究探討。

## 2.3 生涯發展

生涯不僅是未來職業的選擇與發展，其整合了個人一生在不同環境下擔任的生活角色，不同人生事件的一個發展歷程，也代表了自我發展及個人生命故事，生涯也是個體內在人格特質和外在社會文化脈絡之間持續對話並進行調適的歷程。Super (1990)以整个人生的發展來探討生涯，提出個人的生涯將有五個階段，分別為成長、探索、建立、維持及衰退，

其注重個人在不同發展階段中自我概念的發展，同時認為不同的生涯發展階段也將有不同的主要發展任務（江捷如、杜淑芬、樊愛群，民 105）。

Herr and Cramer (1992)將生涯發展定義為一生中持續的生活歷程，在過程中養成了個人對於生涯的認同，進一步規劃適合自我的發展機制，並將能夠導出個人在工作滿意度、工作價值、職業選擇、角色整合、生涯類型、自我和生涯之認同、教育水準及相關現象。張鳳婷（民 97）認為生涯發展是個人的身心發展及受到外在環境之影響，並在生涯選擇、生涯規劃及生涯目標等，使個人能夠在教育、職業、興趣、價值及能力等發展上擁有獨特與唯一的自我生涯發展。員工的生涯發展大部份責任是由雇主轉移至員工本身，員工對其自身的生涯管理需要更加主動，而主動的生涯管理行為則為達成理想生涯成果與生涯成功的重要途徑（黃佳純，民 99）。

個人生涯發展是與智力、性向、情緒、社會行為等四面向之發展息息相關，視為一種個人動態成長歷程，將會因年齡增長與工作資歷的累積，而形成個人獨特的生涯發展（Lindy & Reiter, 2006；Sarah & Janet, 2008；范靜媛、劉竹華、黃品甄，民 105）。江捷如、杜淑芬、樊愛群（民 105）在探討大學生生涯發展時，指出大學生生涯發展是在探索及逐步確認自己的特質、興趣，並了解個人的需要與能力，透過收集工作世界及相關職業資訊，形成未來生涯的方向，以做出生涯決定及計畫。

根據上述學者對於生涯發展之觀點，本研究依據研究主題將生涯發展定義為美睫專業技術人員其一生中生活之歷程，規劃出一套適應於專業技術人員生涯發展之機制，並將能夠導出個人在工作滿意度、工作價值、工會選擇、組織承諾、生涯類型、技術的成長、自我生涯之認同及目標等相關現象。

## 2.4 各構面相關之研究

蔡育佑（民 85）欲瞭解運動教練工作壓力與工作價值及組織承諾之相關與預測力，其以 2004 年之中華民國運動教練協會會員名冊作為研究樣本進行問卷調查，經分析之結果得知，運動教練工作價值觀與組織承諾大部份層面有顯著正相關。劉廷揚、蘇琪婷、蔡易庭（民 95）欲探討不同專業領域之醫技人員，其單位主管採用何種領導型態與醫技人員的工作價值觀會使醫技人員的組織承諾及離職傾向有何差異，經研究結果得知，醫技人員的工作價值觀對其組織承諾具有正向相關。

張和然、沈明宏（民 102）以文獻分析法及問卷調查法去探討紡織業員工工作價值觀、工作滿足與組織承諾之關聯性，經研究發現員工工作價值觀對組織承諾具有預測力且為正相關。許銘珊（民 102）欲了解旅系學生的個人工作價值及專業高原感受對於實習機構的組織承諾、個人—組織適配度以之間的關係，採用了立意及滾雪球取樣之問卷調查法發放問卷，共發出 17 間大專校院，超過 70 家實習機構，經實證分析結果發現工作價值觀、專業高原、個人—組織適配度與組織承諾之間具有直線關係，為了促進組織承諾的提升，可從加強個人—組織適配度、工作價值及專業高原著手。林麗美、張和然（民 104）以 A 飯店為例，探討員工人格特質、工作價值觀、組織文化是否影響員工的組織承諾，經實證分析結果發現工作價值觀對組織承諾具有顯著影響。

楊惠如（民 99）欲探討托育教師的工作價值觀與生涯發展情形，期以高雄市托育教師為研究對象，經研究結果得知後托育教師之工作價值觀與生涯發展需求間有顯著正向之關係。吳佩熹（民 101）台灣高等教育普及，但青年失業率卻居高不下。為探究青年失業率的可能歸因，其針對輔仁大學大三生之就業力、社團參與認同、工作價值觀與生涯發展傾向間

之關聯性進行研究探討，經實證結果發現，工作價值觀正向直接影響生涯發展傾向。王恩馨（民 103）欲了解工作價值觀與工作滿意度對台灣代工廠工程師的生涯發展是否產生影響，希望透過這些研究提供給代工廠在經營體制上的參考依據，經實證結果發現工作價值觀與工作滿意度對台灣代工廠工程師的生涯發展皆有顯著的相關性。

林妍岑（民 102）以國內銀行業員工為研究對象，探討銀行業員工之生涯發展知覺與離職傾向間關聯性研究，並採用便利抽樣的方式，針對國內北部地區銀行業員工進行研究探討，員工之生涯規劃、組織生涯發展知覺對組織承諾均有顯著的正向影響。葉禹廷（民 106）以某公司員工做為研究樣本，探討員工對於組織所提供的生涯規劃及其薪酬制度是否滿意，並以問卷調查的方式蒐集資料，經實證分析結果得知，生涯發展知覺會強化工作績效對組織承諾的影響效果有達到顯著。

### 第三章 研究方法

本章主要探討研究方法，使用問卷調查方式瞭解研究對象在各研究變項間之關係，以了解美睫工會會員之工作價值觀、組織承諾與生涯發展之關聯性研究。就研究架構、研究假設、研究變項操作型定義、研究樣本及資料分析方法等加以說明。

#### 3.1 研究架構

當美睫相關技術工作人員選擇一工會組織時，其個人背景變項對於自我工作價值觀、對工會組織承諾之看法還有生涯發展是否有顯著差異，工作價值觀又對於工會組織的組織承諾有何相互影響，進一步對於生涯發展是否將有所改變。因此，本研究觀念性架構成立之目的在於探討個人背景變項在工作價值觀、組織承諾與生涯發展是否有顯著差異，以及了解工作價值觀、組織承諾與生涯發展關係間之研究，並以學習滿意度做為中介效果進行探討。本研究之觀念性架構如圖 3.1 所示。

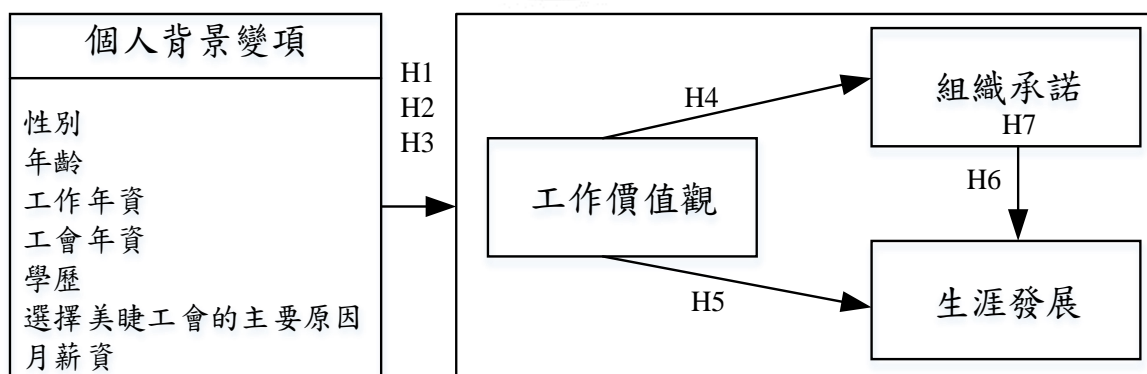


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

## 3.2 研究假設

為研究瞭解美睫工會會員之工作價值觀、組織承諾與生涯發展目的。根據本研究之研究目的，及相關文獻探討蒐集、形成研究架構，提出以下幾點研究假設加以驗證：

- H1：不同的背景變項在工作價值觀上具有顯著差異。
- H2：不同的背景變項在組織承諾上具有顯著差異。
- H3：不同的背景變項在生涯發展上具有顯著差異。
- H4：工作價值觀對組織承諾具有正向影響關係。
- H5：工作價值觀對生涯發展具有正向影響關係。
- H6：組織承諾對生涯發展具有正向影響關係。
- H7：組織承諾在工作價值觀與生涯發展之間具有中介效果。

## 3.3 研究變項的操作型定義

本研究採用問卷調查方式作為衡量的工具，對美睫工會會員進行問卷發放。利用李克特(Likert)五等尺度量表，並以「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」及「非常同意」五等尺度，分別給予等距分數(1、2、3、4、5分)，所勾選的分數愈高表示受測者對題目的選項認同度愈高。本研究變項共有三個部份，分別為工作價值觀、組織承諾與生涯發展等變項。各變項的操作型定義與衡量如各小節所說明。

### 一、工作價值觀之操作型定義

本研究參考謝琇玲、林惠敏、謝佳儒(民 105)對於工作價值觀之觀點，並根據欲探討美睫工會之主題，將工作價值觀定義為在美睫專業技術工作上是否能使個體在在工作上之想法與認定，促使內心產生一種對於

目前工作產生主觀且持久的信念，是個人在追求工作目標及選擇工作方向時衡量指標，進一步將影響其工作行為之表現，研究問卷引用陳昱均（民 106）之研究中提出的工作價值觀量表為基礎，並以適合美睫工會會員之方式修改設計問卷。

## 二、組織承諾之操作型定義

本研究組織承諾參考曾南薰（民 87）與謝琇玲、林惠敏、謝佳儒（民 105）所提出之觀點，並將組織承諾依據研究主題欲探討美睫工會會員之組織承諾情形，將組織承諾定義為工會會員對組織的態度，工會會員為了能夠了解組織的目標與營運方式，其代表工會會員與組織間之連結，並對組織產生認同且以能夠在組織內為榮，將組織承諾分為成心理態度及價值評價進行研究探討，研究問卷採用陳承洲（民 105）研究中所提出的組織承諾量表為基礎，並以適合美睫工會會員之方式修改設計問卷。

## 三、工作滿意度之操作型定義

本研究依據 Herr and Cramer (1992)對於生涯發展之觀點，將生涯發展定義為美睫專業技術人員其一生中生活之歷程，規劃出一套適應於專業技術人員生涯發展之機制，並將能夠導出個人在工作滿意度、工作價值、工會選擇、組織承諾、生涯類型、技術的成長、自我生涯之認同及目標等相關現象，研究問卷採用陳承洲（民 105）研究中所提出的生涯發展量表為基礎，並以適合美睫工會會員之方式修改設計問卷。



### 3.4 研究樣本與預試

本研究以美睫工會會員為發放對象，採用便利抽樣方式來獲得本研究所需之問卷資料，為避免題意不夠明確，受測者不易了解問卷之內容，所以在正式施測前先針對部分美睫工會會員進行問卷預試，於民國 106 年 1 月 10 日發放 60 份問卷，回收 55 份問卷，扣除 6 份無效問卷，有效問卷 49 份，有效問卷回收率為 89.09%，預試樣本回收後採用統計軟體 SPSS 22 版進行信度與效度分析，信度分析是根據 Guieford (1965)之建議，為了確保資料表示為高信度，則 Cronbach's  $\alpha$  值需高於 0.7，而本研究欲探討構面之工作價值觀、組織承諾與生涯發展其 Cronbach's  $\alpha$  值分別為 0.842、0.902、0.821，由分析結果得知，本研究各構面之 Cronbach' $\alpha$  值皆高於 0.7，因此研究量表為高信度，分析結果彙整如表 3.1 所示。

表 3.1 預試信度表

衡量構面	題數	Cronbach's $\alpha$
工作價值觀	14	0.842
組織承諾	14	0.902
生涯發展	14	0.821

資料來源：本研究整理

信度分析後，接著進行因素分析，經分析得知顯示本研究欲探討構面之工作價值觀、組織承諾與生涯發展其 KMO 值分別為 0.825、0.761、0.772，本研究各構面 KMO 值均達 0.7，因此予以保留，而 Bartlett 球型檢定之 p 值皆小於 0.001，構面因素負荷量皆高於 0.5，未達刪題標準，因此不予刪題，分析結果彙整如表 3.2 所示。

表 3.2 預試因素表

衡量構面	KMO 值	Bartlett 球型檢定			累積解釋 變異量
		近似卡方分配	自由度	顯著性	
工作價值觀	0.825	431.038	91	0.000***	61.955%
組織承諾	0.761	272.669	91	0.000***	65.683%
生涯發展	0.772	451.195	91	0.000***	76.063%

註：\*表示  $p < 0.05$ ，\*\*表示  $p < 0.01$ ，\*\*\*表示  $p < 0.001$

資料來源：本研究整理

正式問卷發放以美睫工會會員為發放對象，請全台各美睫工會幹部協助發放問卷，正式問卷發放由民國 106 年 3 月 20 日至 4 月 20 日止，為期一個月，共計發放問卷 300 份，實際回收 280 份，扣除填答不完全之無效問卷 41 份，有效問卷共計 239 份，有效問卷回收率 85.39%。

### 3.5 資料分析方法

本節將說明所使用的 SPSS 22 版統計套裝分析軟體，所採用的分析方式，本研究分析方式有因素分析、信度分析、敘述性統計分析、獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析、相關分析及迴歸分析等統計方法，各分析方法說明如下：

#### 一、因素分析

因素分析是依據 Kaiser (1974) 所提出 KMO 取樣適切性需大於 0.7 做為標準，以確保研究問卷適合進行因素分析，進一步以因素負荷量需高於 0.5 作為刪題標準，本研究將工作價值觀、組織承諾與生涯發展等研究構面進行因素分析。

## 二、信度分析

信度分析是在分析研究問卷題項的可靠性與穩定性，透過信度分析以確保工作價值觀、組織承諾與生涯發展之問卷題項是否具有可靠性與一致性，信度分析是以 Guieford (1965) 所建議，為了確保資料表示為高信度，則 Cronbach's  $\alpha$  值需高於 0.7。

## 三、敘述性統計分析

為了瞭解本研究所回收樣本之結構特性，針對問卷填答，依序將研究樣本美睫工會會員的人口統計變數（性別、年齡、工作年資、工會年資、學歷、選擇美睫工會的主要原因、月薪資）進行資料分析與整理，以瞭解各回收樣本之背景變項分布情形。

## 四、獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析

獨立樣本 T 檢定是針對兩個母體平均數之比較，以瞭解兩者之間是否存在差異性，單因子變異數分析則有別於獨立樣本 T 檢定之處在於，如果母群體為兩個以上是採用單因子變異數分析，若有顯著差異，進一步採用 Scheffe' 來進行事後比較，判斷其是否有顯著差異。本研究以此分析方法了解不同背景變項，在工作價值觀、組織承諾與生涯發展各構面間之差異情形。

## 五、相關分析

相關分析是為了探討兩兩研究構面之間的關聯性，探討研究構面是否具有線性相關，進一步可得知其相關性的方向與強度，在相關分析中本研究採用皮爾森積差相關進行分析，以了解研究構面之關聯性的強度與方向。

## 六、迴歸分析

本研究採用迴歸分析來驗證研究假設，探討本研究自變數對依變數、與自變數對中介變數與依變數之間的影響程度，本研究利用迴歸分析檢定「工作價值觀」、「組織承諾」、「生涯發展」等構面之間的影響。



## 第四章 研究實證結果與分析

依據上章所描述之研究方法，本章先以 SPSS 22 版統計軟體針對所回收之問卷進行資料分析，首先進行因素分析及信度分析，接著再進行敘述性統計、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析、相關分析及迴歸分析等，各研究分析之結果分述如各章節。

### 4.1 因素分析

因素分析首先將透過 KMO 取樣適切性量數及 Bartlett 球型檢定，來檢驗本研究研究構面是否適合進行因素分析，分析之結果彙整如表 4.1 所示。工作價值觀之 KMO 值為 0.946，Bartlett 球型檢定為顯著( $p=0.000$ )；組織承諾之 KMO 值為 0.932，Bartlett 球型檢定為顯著( $p=0.000$ )；生涯發展之 KMO 值為 0.933，Bartlett 球型檢定為顯著( $p=0.000$ )。經由分析結果可發現研究各構面 KMO 值皆高於 0.7，Bartlett 球型檢定皆具有顯著性；因此，本研究問卷題項適合進行因素分析。以下將分述說明工作價值觀、組織承諾與生涯發展之因素分析結果。

表 4.1 因素分析結果彙整表

衡量構面	KMO 值	Bartlett 球型檢定		
		近似卡方分配	自由度	顯著性
工作價值觀	0.946	3008.116	91	0.000***
組織承諾	0.932	2458.142	91	0.000***
生涯發展	0.933	3289.935	91	0.000***

資料來源：本研究整理

本研究各構面因素分析之結果，分述如下：

1. 工作價值觀：工作價值觀構面之題項共有 14 題，工作價值觀採用單一因素進行衡量，各題項之因素負荷量介於 0.711~0.873 之間，工作價值觀解釋變異量為 66.200%，特徵值為 9.268，分析結果彙整如表 4.2 所示。
2. 組織承諾：組織承諾構面之題項共有 14 題，萃取出 2 個因子，分別命名為：價值評價、心理態度。各題項之因素負荷量介於 0.719~0.933 之間，價值評價解釋變異量為 50.472%，特徵值為 7.066；心理態度因素解釋變異量為 18.726%，特徵值為 2.622，其組織承諾總累積解釋變異量為 69.198%，分析結果彙整如表 4.3 所示。
3. 生涯發展：生涯發展構面之題項共有 14 題，萃取出 2 個因子，分別命名為：個人因素及組織因素。各題項之因素負荷量介於 0.639~0.868 之間，個人因素解釋變異量為 41.320%，特徵值為 5.785；組織因素解釋變異量為 33.838%，特徵值為 4.737，其生涯發展總累積解釋變異量為 75.158%，分析結果彙整如表 4.4 所示。

表 4.2 工作價值觀之因素分析彙整表

因素命名	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
工作價值觀	我在工作之餘能從事戶外休閒活動。	.873	9.268	66.200%
	我在工作能規劃自己的生涯發展。	.863		
	我能在美髮美容業中扮演重要的角色。	.850		
	我的工作時間能充分配合生活作息。	.847		
	我的工作結果能夠獲得他人肯定。	.837		
	我在工作能實踐個人的抱負。	.827		
	我的工作環境經常處於良好的互動氣氛中。	.823		
	我能避免工作之餘所衍生的各種焦慮。	.816		
	我在工作能發揮自己的所學專長。	.812		
	我能在工作中提高自己的社會地位。	.806		
	我能經由工作中獲得自我的肯定與信心。	.776		
	我能與同事一起愉快的完成工作。	.771		
	我在工作能能有充分的進修機會充實自我。	.762		
	我能在同事間建立友善關係。	.711		

資料來源：本研究整理

表 4.3 組織承諾之因素分析彙整表

因素命名	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
價值評價	我很樂意與他人談論我所屬的工會。	.872	7.066	50.472%
	我目前所屬的工會對我來說有很多的意義。	.844		
	我時常關心工會的未來發展與變革。	.834		
	我很滿意目前工會所提供的各項環境及制度條件。	.832		
	我很樂意為所屬工會繼續服務。	.818		
	我願意盡我所能，克服工會交代任務上的困難。	.817		
	我發現我的價值觀與工會的價值觀非常契合。	.794		
	我以成為所屬工會一份子為榮。	.747		
	我對所屬工會有很強烈的認同感。	.740		
	我很願意在自己空閒時間為工會出一份力。	.721		
心理態度	我希望在目前所屬工會待到退休結束。	.933	2.622	18.726%
	要我離開目前工會加入其他工會的機會非常渺茫。	.893		
	我覺得繼續留在目前工會是正確的選擇。	.830		

資料來源：本研究整理



表 4.4 生涯發展之因素分析彙整表

因素命名	題項	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
個人因素	我希望未來能在工會或企業中晉升管理職位單位。	.868	5.785	41.320%
	我認為唯有不斷的接受挑戰與競爭才能使自己覺得成功。	.868		
	我希望我的工作不受拘束。	.864		
	我喜歡持續進修自己，學習新的技術。	.860		
	我常常構思自行創業的途徑與方法。	.855		
	我希望能夠建立一個屬於自己的企業。	.833		
	我希望能將來可以成為企業負責人。	.694		
組織因素	我喜歡有未來性、成長性的工會組織。	.846	4.737	33.838%
	我喜歡制度完善的工會組織。	.800		
	我所屬的工會或企業會提供會員學習新技術的機會。	.795		
	我所屬的工會會協助輔導會員就業發展。	.792		
	我喜歡活動豐富的工會組織。	.747		
	我所屬的工會會協助會員進行自我職能測驗。	.692		
	我所屬的工會會聘請外面的專家為會員進行工作生涯諮商。	.639		

資料來源：本研究整理

## 4.2 信度分析

本研究各量表之信度是以 Cronbach's  $\alpha$  來衡量問卷量表內容的內部一致性及穩定性。本研究依據 Guilford (1965)所指出， $\alpha$  係數需大於 0.7 才是屬於高信度。本研究針對所回收之正試問卷對其工作價值觀、組織承諾與生涯發展進行 Cronbach's  $\alpha$  值，檢定之結果如表 4.5 所示，其工作價值觀 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.960；組織承諾 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.932；生涯發展 Cronbach's  $\alpha$  值為 0.955，經分析結果得知各構面之 Cronbach's  $\alpha$  值均大於 0.7，因此可知本量表各變數之問項內部一致性程度高，具有良好之可靠性。

表 4.5 信度分析之結果

衡量構面	題數	Cronbach's $\alpha$ 值	總 Cronbach's $\alpha$ 值
工作價值觀	14	0.960	0.979
組織承諾	14	0.932	
生涯發展	14	0.955	

資料來源：本研究整理

## 4.3 樣本資料分析

接著對所收集到的美睫工會會員樣本進行人口背景變項分析，分析之結果彙整如表 4.6 所示，以下將分別對性別、年齡、工作年資、工會年資、學歷、選擇美睫工會的主要原因及月薪資等背景變項進行資料分析結果說明。

由分析結果得知大多數美睫工會會員以女性為主，因其行業特性，美睫此專業技術及受服務之對象都偏向女性，故工會會員之性別人口與女

性為最多。以年齡來看，大多會員為 31~40 歲，以 20 歲以下人數為最少，由於美睫概念近幾年才逐漸成長，年輕一輩接觸尚不深，自然學習人數也較不多，且 20 歲以下目前仍在就學階段，較少會加入職業工會，而藉由美睫工會會員年齡分布來看，可得知美睫市場是具有極大成長空間，在未來的幾年將會蓬勃發展。

以美睫專業技術工作年資來看，大多數會員其美睫領域工作年資約為 0~4 年，在來為 10 年以上，如果以工會年資分析結果得知，半數以上之美睫工會會員其工會年資為 4 年以下，美睫在台灣屬於較新興之服務，因此大多數會員不是剛進入職場，就是以在職場具有一定經驗，然轉行學第二專長之從業人員，由於美睫屬於新興行業，其工會成立時間或是工會會員加入情形也就這幾年才進入，故以 4 年以下工會年資之人員佔為多數。

就學歷而言，以擁有大專院校學歷最多，其次為高中職或以下學歷之學員，可見學習美睫課程是不分教育程度，都願意再次學習此技能。以選擇美睫設計課程的主要原因之分析，可以了解會員主要是想擁有一技之長以及因為興趣所學習，此兩項背景人口佔了 7 成多，美睫服務可以說是相當重視專業技術之行業，想要以美睫作為職業之選項，需具備一定的興趣或是對於其專業技術的渴望，才會更容易進入其市場。以月薪資分析之結果可得知，在美睫專業技術服務中，其薪資平均為 2 萬元以上，由於其比一般服務業更需要擁有專業技術，因此其薪資也優於一般服務業工作人員之薪資。

表 4.6 樣本背景資料分析統計表

背景統計變項		人數	百分比
性別	男	20	8.4%
	女	219	91.6%
年齡	20 歲以下	10	4.2%
	21~30 歲	72	30.1%
	31~40 歲	97	40.6%
	41~50 歲	37	15.5%
	51 歲以上	23	9.6%
工作年資	2 年以下	64	26.8%
	2~4 年 (含)	62	25.9%
	4~6 年 (含)	25	10.5%
	6~8 年 (含)	13	5.4%
	8~10 年 (含)	23	9.6%
	10 年以上	52	21.8%
工會年資	2 年以下	79	33.1%
	2~4 年 (含)	53	22.2%
	4~6 年 (含)	26	10.9%
	6~8 年 (含)	14	5.9%
	8~10 年 (含)	33	13.8%
	10 年以上	34	14.2%

表 4.6 樣本背景資料分析統計表 (續)

背景統計變項		人數	百分比
學歷	高中職(含)以下	91	38.1%
	大專院校	125	52.3%
	研究所(含)以上	23	9.6%
選擇美睫工會的主要原因	興趣	76	31.8%
	同儕影響	17	7.1%
	壓力比較小	14	5.9%
	擁有一技之長	105	43.9%
	家人影響	12	5.0%
	其他	15	6.3%
月薪資	20,000 元以下	37	15.5%
	20,001~30,000 元	92	38.5%
	30,001~40,000 元	84	35.1%
	40,001 以上	26	10.9%

資料來源：本研究整理

#### 4.4 差異分析

本章節將以獨立樣本 T 檢定及單因子變異數分析，探討性別、年齡、工作年資、工會年資、學歷、選擇美睫工會的主要原因及月薪資對工作價值觀、組織承諾與生涯發展之差異性分析；單因子變異數分析如達顯著差異，再以 Scheffe 多重比較法進行分析，以了解各群組間之差異情形。

## 一、獨立樣本 T 檢定

本研究使用獨立樣本 T 檢定來分析不同的「性別」對工作價值觀、組織承諾與生涯發展是否將會有顯著差異之比較，並根據結果對有顯著差異的類別加以說明。經由分析結果得知不同「性別」均對工作價值觀、組織承諾與生涯發展無顯著差異，分析結果如表 4.7 所示。

表 4.7 各構面獨立樣本 T 檢定表（性別）

構面	性別	個數	平均數	標準差	T 值	P 值	備註
工作價值觀	A. 男	20	4.1500	.72729	-0.701	0.490	N
	B. 女	219	4.2694	.75147			
組織承諾	A. 男	20	4.0500	.77629	-0.090	0.929	N
	B. 女	219	4.0662	.71610			
生涯發展	A. 男	20	4.0250	.73404	-0.308	0.761	N
	B. 女	219	4.0776	.71093			

註：N 表示無顯著差異  
資料來源：本研究整理

## 二、單因子變異數分析

本研究使用單因子變異數分析來探討不同年齡、工作年資、工會年資、學歷、選擇美睫工會的主要原因及月薪資等變項對工作價值觀、組織承諾與生涯發展是否有顯著差異。

根據單因子變異數分析之結果發現，在單因子變異數分析之結果發現不同年齡、工作年資、工會年資、學歷、選擇美睫工會的主要原因及月薪資的不同均在工作價值觀、組織承諾與生涯發展無顯著差異，分析之結果如表 4.8、表 4.9 及表 4.10 所示。

表 4.8 工作價值觀單因子變異數分析表

背景統計變項			平均數	標準差	T 值	P 值	事後比較
年齡	A. 20 歲以下	10	4.3500	.52967	.315	.868	N
	B. 21~30 歲	72	4.1875	.73847			
	C. 31~40 歲	97	4.2629	.79087			
	D. 41~50 歲	37	4.3243	.73802			
	E. 51 歲以上	23	4.3261	.73250			
工作 年資	A. 2 年以下	64	4.3516	.71091	2.022	.076	N
	B. 2~4 年 (含)	62	4.1129	.78625			
	C. 4~6 年 (含)	25	4.4600	.73485			
	D. 6~8 年 (含)	13	4.6538	.59107			
	E. 8~10 年 (含)	23	4.1739	.77765			
	F. 10 年以上	52	4.1635	.73911			
工會 年資	A. 2 年以下	79	4.3481	.73097	1.845	.105	N
	B. 2~4 年 (含)	53	4.1226	.77773			
	C. 4~6 年 (含)	26	4.5000	.70711			
	D. 6~8 年 (含)	14	4.4286	.70321			
	E. 8~10 年 (含)	33	4.0455	.75378			
	F. 10 年以上	34	4.2206	.74051			
學歷	A. 高中職(含)以下	91	4.1538	.78419	2.402	.093	N
	B. 大專院校	125	4.3600	.70597			
	C. 研究所(含)以上	23	4.1304	.78650			

表 4.8 工作價值觀單因子變異數分析表 (續)

背景統計變項			平均數	標準差	T 值	P 值	事後比較
選擇美睫 工會的主 要原因	A. 興趣	76	4.1842	.81176	.835	.526	N
	B. 同儕影響	17	4.1176	.60025			
	C. 壓力比較小	14	4.0714	.67531			
	D. 擁有一技之長	105	4.3238	.75949			
	E. 家人影響	12	4.4583	.54181			
	F. 其他	15	4.3667	.69351			
月薪資	A. 20,000 元以下	37	4.3649	.69371	1.137	.335	N
	B. 20,001~30,000 元	92	4.1739	.76473			
	C. 30,001~40,000 元	84	4.3393	.78064			
	D. 40,001 以上	26	4.1538	.64450			

註：N 表示無顯著差異  
資料來源：本研究整理

表 4.9 組織承諾單因子變異數分析表

背景統計變項			平均數	標準差	T 值	P 值	事後比較
年齡	A. 20 歲以下	10	3.8500	.88349	.888	.472	N
	B. 21~30 歲	72	4.0417	.71577			
	C. 31~40 歲	97	4.0206	.72499			
	D. 41~50 歲	37	4.1757	.70923			
	E. 51 歲以上	23	4.2391	.65487			



表 4.9 組織承諾單因子變異數分析表 (續)

背景統計變項			平均數	標準差	T 值	P 值	事後比較
工作年資	A. 2 年以下	64	4.0469	.74917	1.056	.386	N
	B. 2~4 年 (含)	62	3.9919	.72706			
	C. 4~6 年 (含)	25	4.2200	.66270			
	D. 6~8 年 (含)	13	4.4231	.64051			
	E. 8~10 年 (含)	23	4.0217	.73048			
	F. 10 年以上	52	4.0288	.70997			
工會年資	A. 2 年以下	79	4.0759	.73854	1.761	.122	N
	B. 2~4 年 (含)	53	3.9811	.72697			
	C. 4~6 年 (含)	26	4.2885	.65074			
	D. 6~8 年 (含)	14	4.2500	.58012			
	E. 8~10 年 (含)	33	3.8182	.71609			
	F. 10 年以上	34	4.1618	.72531			
學歷	A. 高中職 (含) 以下	91	3.9890	.77452	.872	.420	N
	B. 大專院校	125	4.1200	.66720			
	C. 研究所 (含) 以上	23	4.0652	.77319			
選擇美睫工會的主要原因	A. 興趣	76	3.9671	.72266	.799	.551	N
	B. 同儕影響	17	3.9412	.74755			
	C. 壓力比較小	14	4.2500	.67225			
	D. 擁有一技之長	105	4.1000	.69476			
	E. 家人影響	12	4.2500	.54356			
	F. 其他	15	4.1333	.99043			

表 4.9 組織承諾單因子變異數分析表 (續)

背景統計變項		平均數	標準差	T 值	P 值	事後比較	
月薪資	A. 20,000 元以下	37	4.0541	.72441	.759	.518	N
	B. 20,001~30,000 元	92	3.9837	.71657			
	C. 30,001~40,000 元	84	4.1310	.72444			
	D. 40,001 以上	26	4.1538	.71790			

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

表 4.10 生涯發展單因子變異數分析表

背景統計變項		平均數	標準差	T 值	P 值	事後比較	
年齡	A. 20 歲以下	10	3.9000	.80966	1.219	.304	N
	B. 21~30 歲	72	4.0000	.68690			
	C. 31~40 歲	97	4.0825	.71691			
	D. 41~50 歲	37	4.2838	.71240			
	E. 51 歲以上	23	4.0000	.70711			
工作年資	A. 2 年以下	64	4.0391	.69182	.555	.734	N
	B. 2~4 年 (含)	62	4.0565	.73610			
	C. 4~6 年 (含)	25	4.2400	.64743			
	D. 6~8 年 (含)	13	4.2308	.75320			
	E. 8~10 年 (含)	23	4.1087	.69013			
	F. 10 年以上	52	4.0000	.74755			

表 4.10 生涯發展單因子變異數分析表（續）

背景統計變項			平均數	標準差	T 值	P 值	事後比較
工會年資	A. 2 年以下	79	4.0886	.70602	1.059	.384	N
	B. 2~4 年（含）	53	3.9906	.71717			
	C. 4~6 年（含）	26	4.2885	.65074			
	D. 6~8 年（含）	14	4.1071	.73846			
	E. 8~10 年（含）	33	3.9091	.68982			
	F. 10 年以上	34	4.1471	.76405			
學歷	A. 高中職（含）以下	91	4.0440	.74404	.132	.877	N
	B. 大專院校	125	4.0880	.69579			
	C. 研究所（含）以上	23	4.1087	.69013			
選擇美睫工會的主要原因	A. 興趣	76	4.0197	.72774	1.139	.340	N
	B. 同儕影響	17	3.9706	.51450			
	C. 壓力比較小	14	4.2500	.67225			
	D. 擁有一技之長	105	4.1000	.75128			
	E. 家人影響	12	3.7917	.68948			
	F. 其他	15	4.3333	.52327			
薪資	A. 20,000 元以下	37	4.0000	.70711	.895	.445	N
	B. 20,001~30,000 元	92	4.0054	.70514			
	C. 30,001~40,000 元	84	4.1488	.71885			
	D. 40,001 以上	26	4.1731	.72031			

註：N 表示無顯著差異

資料來源：本研究整理

由以上分析之結果得知，不同的背景變項均對本研究各構面不具顯著差異，因此研究假設 H1、H2、H3 均不成立。

#### 4.5 相關分析

在進入假設驗證前，本節先針對工作價值觀、組織承諾及生涯發展此三個構面進行 Pearson 相關分析，以觀察研究變數之間關聯性的強度。分析過後之結果如表 4.11 所示。

工作價值觀對於組織承諾呈現顯著的正相關( $p=0.000$ )；工作價值觀對於生涯發展呈現顯著的正相關( $p=0.000$ )；組織承諾對於生涯發展呈現顯著的正相關( $p=0.000$ )。其中發現工作價值觀與組織承諾對生涯發展相關係數來講，以工作價值觀對生涯發展相關係數(0.609)較高於組織承諾對生涯發展相關係數(0.553)，顯示受測者在認為其本身具備越正向之個人工作價值觀將會比組織承諾更有效影響生涯發展，並使生涯發展能夠越積極與正向。

表 4.11 各構面相關分析

構面	工作價值觀	組織承諾	生涯發展
工作價值觀	1		
組織承諾	0.630***	1	
生涯發展	0.609***	0.553***	1

註：\* $p<0.05$ ，\*\* $p<0.01$ ，\*\*\* $p<0.001$

資料來源：本研究整理

## 4.6 迴歸分析

藉由相關分析之結果，可得知工作價值觀、組織承諾及生涯發展之相關性，接著本研究將藉由迴歸分析探討各構面間影響關係，並進一步驗證中介，以驗證本研究之研究假設是否成立。本節將針對研究假設 H4、H5、H6 與 H7 來進行迴歸分析驗證，分析之結果彙整如表 4.12 所示。

本研究採用 Baron and Kenny (1986)的中介效果驗證方法來檢定變數之間的中介效果，中介效果的成立應滿足下列條件：

1. 自變數對中介變數具有顯著的影響。
2. 自變數與中介變數分別對依變數具有顯著的影響。
3. 同時選取自變數與中介變數對依變數進行複迴歸分析。若自變數對依變數的影響會因中介變數的存在而減弱，但依舊達顯著水準時，中介變數及具有部分中介效果；若自變數對依變數的影響會因為中介變數的存在而變得不顯著，則為完全中介效果。

由表 4.12 之模式一可知，標準化迴歸係數為 0.630，達到顯著水準，表示工作價值觀對組織承諾具有顯著的正向影響關係，故假設 H4 成立；由模式二可知，標準化迴歸係數為 0.609，亦達到顯著水準，表示工作價值觀對生涯發展具有顯著的正向影響關係，故假設 H5 成立；由模式三可知，標準化迴歸係數為 0.553，同樣達到顯著水準，表示組織承諾對生涯發展具有顯著的正向影響關係，故假設 H6 成立；因此，組織承諾的中介效果成立之前提假設均成立，進一步比較模式二與模式四之結果可知，工作價值觀對生涯發展的影響在加入組織承諾後，標準化迴歸係數由原先的為 0.609 降低為 0.432 仍達顯著水準，因此，組織承諾在工作價值觀與生涯發展之間部分中介效果，故假設 H7 成立。

表 4.12 迴歸分析彙整表

自變數 \ 依變數	模式一	模式二	模式三	模式四
	組織承諾	生涯發展	生涯發展	生涯發展
工作價值觀	0.630***	0.609***	-	0.432***
組織承諾	-	-	0.553***	0.281***
自由度	1;237	1;237	1;237	2;236
R <sup>2</sup>	0.396	0.371	0.306	0.418
調整後 R <sup>2</sup>	0.394	0.368	0.303	0.414
F 值	155.614	139.734	104.327	84.912

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

資料來源：本研究整理

## 第五章 結論與建議

本研究之架構共提出 7 個研究假設，主要目的在驗證美睫工會會員之工作價值觀、組織承諾與生涯發展之間的關係。分析結果，獲得本研究之研究結論，並將研究結果應用在實務上供後續研究者參考。

### 5.1 研究結論與建議

本研究以美睫工會會員為例，探討會員工作價值觀、組織承諾與生涯規劃之間的關係，透過文獻探討發展出本研究架構，並提出 7 個研究假設，本研究以便利抽樣來研究蒐集資料，根據所回收之問卷以統計套裝軟體進行資料分析。透過第四章研究方法分析，此節將進一步彙整結果，研究結果彙整如表 5.1 所示。

表 5.1 研究假設分析結果彙整表

研究假設	分析結果
假設 H1：不同的背景變項在工作價值觀上具有顯著差異。	不成立
假設 H2：不同的背景變項在組織承諾上具有顯著差異。	不成立
假設 H3：不同的背景變項在生涯發展上具有顯著差異。	不成立
假設 H4：工作價值觀對組織承諾具有正向影響關係。	成立
假設 H5：工作價值觀對生涯發展具有正向影響關係。	成立
假設 H6：組織承諾對生涯發展具有正向影響關係。	成立
假設 H7：組織承諾在工作價值觀與生涯發展之間具有中介效果。	成立 (部分中介)

資料來源：本研究整理

綜合上述進行統計套裝軟體分析後，得知不同背景變項之美睫工會會員在工作價值觀、組織承諾及生涯發展上均無顯著差異。可能因其美睫專業技術工作是屬於較為專精且具有其獨特性，因此對於會選擇美睫此專業技術作為主要職業選擇之會員，其對於美睫此專業技術服務之工作價值觀、工會組織承諾或是生涯發展等變項，差異較不顯著，後續可能可以增加人格特質或是質性研究進行更深入之了解。

由樣本結構得知大多數美睫工會會員以女性為主，因其行業特性，美睫此專業技術及受服務之對象都偏向女性，且大多會員為31~40歲，以20歲以下人數為最少，由於美睫概念近幾年才逐漸成長，年輕一輩接觸尚不深，自然學習人數也較不多，且20歲以下目前仍在就學階段，較少會加入職業工會，而藉由美睫工會會員年齡分布來看，可得知美睫市場是具有極大成長空間，在未來的幾年將會蓬勃發展，美睫在台灣屬於較新興之服務，因此大多數會員不是剛進入職場，就是以在職場具有一定經驗，然轉行學第二專長之從業人員，由於美睫屬於新興行業，其工會成立時間或是工會會員加入情形也就這幾年才進入。而美睫服務可以說是相當重視專業技術之行業，想要以美睫作為職業之選項，需具備一定的興趣或是對於其專業技術的渴望，才會更容易進入其市場。

另外美睫工會會員其工作價值觀對組織承諾具有正向顯著影響，工作價值觀與組織承諾均會正向影響生涯發展，且組織承諾在工作價值觀與生涯發展間具有部分中介效果。由此得知，對於擁有美睫此專業技術會員之工作價值觀越正向時，對於組織承諾知覺也就較為正面，因其自身擁有此技術之價值觀或是組織承諾知覺情形越正向者，對於生涯發展也就擁有正向且積極之行為表現。而當會員工作價值觀不那麼正面時，仍可透過工會組織給予的承諾，使其在生涯發展選擇上仍有樂觀之行為表現。



## 5.2 研究限制

針對上述研究中所得之研究結果，對於實務及後續研究提供建議以供參考。在研究中，就工會人口而言，大多數工會會員年齡多為 30 歲以上之人口且以從事相關行業較多，美睫行業在台灣為較為新興，因此其專業技術服務人員仍不多，且進行服務消費之顧客也尚少，建議可將美睫課程導入高職課程進行教學，並多舉辦美睫服務等相關活動，或多參與公開的公益活動，將能使美睫有更多公開曝光之機會，促使美睫產業能夠更加蓬勃發展，並非僅以紙上談兵的學理課程，藉此提升年輕族群學習意願，培養新的工會會員加入，及開拓新客戶與新市場。

本研究屬於純量化的研究方式，在為什麼想選擇美睫專業技術進行學習中，得知以想擁有一技之長及因為興趣所學習者佔了 7 成多之調查人口，以及工會會員以中壯年會員較為多數，這其中將有更深層面的意涵在，因此無法透過量化研究得知，建議未來欲探討美睫工會會員之工作選擇議題研究之研究者，可透過參與式調查或深入訪談等質性研究方法，以縱向面方式探討，將可得到不一樣的研究結果。

## 參考文獻

### 一、中文部分

1. 王恩馨 (民 103), 工作價值觀與工作滿意度對台灣代工廠工程師生涯發展影響之研究, 世新大學資訊傳播學研究所碩士論文。
2. 江捷如、杜淑芬、樊愛群 (民 105), 以正向心理學之觀點探討大學生希望感、問題解決及生涯發展之關係, 臺中教育大學學報:人文藝術類, 第三十卷, 第二期, 17-40 頁。
3. 吳佩熹 (民 101), 學生就業力、社團參與認同與工作價值觀對其個人與生涯發展傾向影響性之探討—以輔仁大學為例, 輔仁大學統計資訊學系應用統計碩士班碩士論文。
4. 吳國男 (民 106), 國民中學組織公平、教師工作價值觀與組織效能關係之研究, 學校行政, 第一百二十二期, 59-101 頁。
5. 呂家美、蔡玟璇、鄭宜甄、陳明雅 (民 105), 幸福產業: 工作價值觀、心理資本影響之探討—以美容美髮業為例, 美容科技學刊, 第十三卷, 第一期, 93-112 頁。
6. 呂植圳、朱淑真 (民 105), 台灣設計業者之逆境商數、工作壓力、工作價值觀與離職傾向之相關研究, 創新研發學刊, 第十二卷, 第一期, 1-18 頁。
7. 宋孔慨、陳光亮 (民 105), 高雄市基層員警組織承諾與組織效能關係之研究, 教育行政論壇, 第八卷, 第二期, 55-74 頁。
8. 李文瑞、陳世傑、張瑞晃、廖豐斌 (民 100), 企業內部行銷機制對組織成員之組織承諾的影響—工作滿足中介效果之檢定, 北商學報, 第十九期, 1-20 頁。
9. 林麗美、張和然 (民 104), 員工人格特質、工作價值觀、組織文

- 化與組織承諾之關聯性研究—以 A 飯店為例，觀光與休閒管理期刊，第三卷，143-157 頁。
10. 范熾文 (民 94)，國小校長轉型領導與教師組織承諾關係之研究，臺中教育大學學報，第十九期，第二卷，1-22 頁。
  11. 范靜媛、劉竹華、黃品甄 (民 104)，社會變遷中女裝訂作師傅專業生涯發展之探討，紡織綜合研究期刊，第二十五卷，第三期，51-61 頁。
  12. 張同廟 (民 105)，大學學生事務人員知覺轉型領導、內部行銷與組織承諾關係之研究，教育行政論壇，第八卷第二期，123-155 頁。
  13. 張和然、沈明宏 (民 102)，員工工作價值觀、工作滿足與組織承諾關聯性之探討—以台灣紡織業為例，紡織綜合研究期刊，第二十三卷，第四期，23-43 頁。
  14. 許銘珊 (民 102)，工作價值觀、專業高原、個人—組織適配度與組織承諾之關係研究：以餐旅管理系學生為例，觀光旅遊研究學刊，第八卷第一期，1-19 頁。
  15. 陳承洲 (民 105)，員工生涯發展、組織變革認知、組織承諾及轉任關係—以 C 公司客服部門為例，大同大學事業經營研究所碩士論文。
  16. 陳昱均 (民 106)，彰化縣國小語文教師工作價值觀與教學效能相關之研究，康寧大學應用外語學系碩士論文。
  17. 陳銘薰、游淑萍 (民 104)，工作價值觀、家長式領導與組織公民行為影響之研究，商管科技季刊，第十六卷，第四期，535-591 頁。
  18. 曾好如、陳國嘉 (民 105)，領導型態與組織承諾關係之研究，全球管理與經濟，第十二卷，第二期，94-111 頁。

19. 曾南薰 (民 87), 我國教師組織承諾之整合分析, 嘉義師範學院國民教育研究所碩士論文。
20. 黃佳純 (民 99), 無疆界生涯下員工之主動生涯行為, T&D 飛訊, 第一百零九期, 1-16 頁。
21. 黃賀 (民 99), 組織行為—影響力的行為與發揮, 台北: 前程文化。
22. 楊惠如 (民 99), 高雄市課後托育教師工作價值觀與生涯發展需求關係之研究, 國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
23. 葉禹廷 (民 106), 主管交易型領導風格、工作績效與組織承諾之相關研究—以生涯發展知覺與薪酬公平認知為干擾變項, 龍華科技大學企業管理系碩士班碩士論文。
24. 劉玉玲 (民 96), 生涯發展與心理輔導, 台北市: 心理。
25. 劉廷揚、蘇琪婷、蔡易庭 (95), 醫院內醫技人員領導型態、工作價值觀、組織承諾及離職傾向之研究—以高雄某區域醫院為例, 亞太經濟管理評論, 第十卷, 第一期, 135-155 頁。
26. 蔡育佑 (民 85), 運動教練工作壓力、工作價值觀與組織承諾之相關分析, 輔仁大學體育學刊, 第五期, 106-119 頁。
27. 謝琇玲、林惠敏、謝佳儒 (民 105), 工作價值觀對組織公民行為之影響—社會認定理論觀點, 勞資關係論叢, 第十八卷, 第一期, 35-61 頁。

## 二、英文部分

1. Baron, R. M. & D. A. Kenny (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182.
2. Dose, J. J. (1997), Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 70, pp. 219-240.
3. Guilford, J. P. (1965), Fundamental statistics in psychology and education, New York: McGraw-Hill.
4. Harpaz, I. (1999), International report: The transformation of work values in Israel, Monthly Labor Review, Vol. 122, No.5, pp. 46-51.
5. Herr, E. L. & Cramer, S. H. (1992), Career Guidance and Counseling Through The Lifespan: Systematic Approaches (4th ed.), New York: Harper Collins.
6. Lindy, C. & Reiter, P. (2006), The financial impact of staff development, The Journal of Continuing Education in Nursing, Vol. 37, No. 3, pp. 121-129.
7. Merrens, M. R. & Garrett, J. B. (1975), The protestant ethic scale as a predictor of repetitive work performance, Journal of Applied Psychology, Vol. 60, pp. 125-127.
8. Rokeach, M. (1973), The nature of human values, New York: Free Press.
9. Ros, M., Schwartz, S. H. & Surkiss, S. (1999), Basic individual values, work values, and the meaning of work, Applied Psychology: An International Review, Vol. 48, No. 1, pp. 49-71.
10. Sarah, C. & Janet, M. (2008), Online Informal Professional Development for Distance Tutors, Open Learning, Vol. 23, No. 1, pp. 43-55.
11. Steers, R. M. (1977), Organizational effectiveness: A behavioral view.

Santa Monica, CA: Goodyear Publishing Company, Inc.

12. Stevens, J. M., Beyer, J. M. & Trice, H. M. (1978), Assessing personal role, organizational predictions of managerial commitment, Academy of Management Journal, Vol. 21, No. 3, pp. 380-396.
13. Super, D. E. (1970), Work values inventory, Boston: Houghton Mifflin.
14. Super, D. E. (1990), A life-span, life-space to career development, In D. Brown & Brooks (EDS.) Career choice and development: Applying contemporary theories to practice(2nd ed.), San Francisco: Jossey-Bass.



## 附錄一 正式問卷

敬愛的受訪者您好：

非常感謝您撥空填寫此份問卷，這是一份學術性研究問卷，目的在探討『美睫工會會員工作價值觀、組織承諾與生涯發展』各構面關係之研究，問卷採不記名方式，研究結果僅供學術研究之用，絕不對外公開，敬請您安心填答，再次感謝您的參與！

敬祝您：

平安喜樂！身體健康！

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

指導教授：黃國忠 博士

研究生：葉杉杉 敬啟

填答說明：

本問卷共有四大部份，請依據各部份的陳述，在適當的空格中填答。

第一部份：工作價值觀

本部份的問題是瞭解您對『工作價值觀』之看法，請依您的感受，在適當的『□』內打『√』

問 項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我在工作中能發揮自己的所學專長。					
2. 我在工作中能有充分的進修機會充實自我。					
3. 我在工作中能實踐個人的抱負。					
4. 我在工作中能規劃自己的生涯發展。					
5. 我能在美髮美容業中扮演重要的角色。					
6. 我能經由工作中獲得自我的肯定與信心。					
7. 我的工作結果能夠獲得他人肯定。					
8. 我能在工作中提高自己的社會地位。					
9. 我能與同事一起愉快的完成工作。					
10. 我能在同事間建立友善關係。					
11. 我的工作環境經常處於良好的互動氣氛中。					
12. 我的工作時間能充分配合生活作息。					
13. 我在工作之餘能從事戶外休閒活動。					
14. 我能避免工作之餘所衍生的各種焦慮。					

第一部分結束，請您接續第二部份填答，謝謝。



第二部份：組織承諾

本部份的問題是瞭解您對『組織承諾』之看法，請依您的感受，在適當的『□』內打『√』

問 項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我對所屬工會有很強烈的認同感。					
2. 我以成為所屬工會一份子為榮。					
3. 我很樂意為所屬工會繼續服務。					
4. 我很願意在自己空閒時間為工會出一份力。					
5. 我很樂意與他人談論我所屬的工會。					
6. 我常介紹新的朋友加入目前所屬之工會。					
7. 我願意盡我所能，克服工會交代任務上的困難。					
8. 我目前所屬的工會對我來說有很多的意義。					
9. 我時常關心工會的未來發展與變革。					
10. 我很滿意目前工會所提供的各項環境及制度條件。					
11. 我發現我的價值觀與工會的價值觀非常契合。					
12. 我覺得繼續留在目前工會是正確的選擇。					
13. 我希望在目前所屬工會待到退休結束。					
14. 要我離開目前工會加入其他工會的機會非常渺茫。					

第二部分結束，請您接續第三部份填答，謝謝。

### 第三部份：生涯發展

本部份的問題是瞭解您對『生涯發展』之看法，請依您的感受，在適當的『□』內打『✓』

問 項	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我喜歡活動豐富的工會組織。					
2. 我喜歡制度完善的工會組織。					
3. 我喜歡有未來性、成長性的工會組織。					
4. 我所屬的工會或企業會提供會員學習新技術的機會。					
5. 我所屬的工會會協助輔導會員就業發展。					
6. 我所屬的工會會協助會員進行自我職能測驗。					
7. 我所屬的工會會聘請外面的專家為會員進行工作生涯諮商。					
8. 我認為唯有不斷的接受挑戰與競爭才能使自己覺得成功。					
9. 我喜歡持續進修自己，學習新的技術。					
10. 我希望未來能在工會或企業中晉升管理職位單位。					
11. 我希望我的工作不受拘束。					
12. 我常常構思自行創業的途徑與方法。					
13. 我希望能夠建立一個屬於自己的企業。					
14. 我希望能夠將來可以成為企業負責人。					

第三部分結束，請您接續第四部份填答，謝謝。

第四部份：個人基本資料

本部份的問題是瞭解您的基本資料，資料僅供學術研究之用，絕不對外公開，請您安心填答，並感謝您的配合。

性 別	<input type="checkbox"/> 男性	<input type="checkbox"/> 女性	
年 齡	<input type="checkbox"/> 20歲以下 <input type="checkbox"/> 41~50歲	<input type="checkbox"/> 21~30歲 <input type="checkbox"/> 51歲以上	<input type="checkbox"/> 31~40歲
工 作 年 資	<input type="checkbox"/> 2年以下 <input type="checkbox"/> 6~8年(含)	<input type="checkbox"/> 2~4年(含) <input type="checkbox"/> 8~10年(含)	<input type="checkbox"/> 4~6年(含) <input type="checkbox"/> 10年以上
工 會 年 資	<input type="checkbox"/> 2年以下 <input type="checkbox"/> 6~8年(含)	<input type="checkbox"/> 2~4年(含) <input type="checkbox"/> 8~10年(含)	<input type="checkbox"/> 4~6年(含) <input type="checkbox"/> 10年以上
學 歷	<input type="checkbox"/> 高中職以下	<input type="checkbox"/> 大專院校	<input type="checkbox"/> 研究所(含)以上
選擇美睫工會 的主要原因	<input type="checkbox"/> 興趣 <input type="checkbox"/> 擁有一技之長	<input type="checkbox"/> 同儕影響 <input type="checkbox"/> 家人影響	<input type="checkbox"/> 壓力比較小 <input type="checkbox"/> 其他
月 薪 資	<input type="checkbox"/> 20,000元以下 <input type="checkbox"/> 40,001以上	<input type="checkbox"/> 20,001~30,000元	<input type="checkbox"/> 30,001~40,000元

問卷到此結束，謝謝您的填答，請再一次檢查是否有遺漏之處。謝謝!!