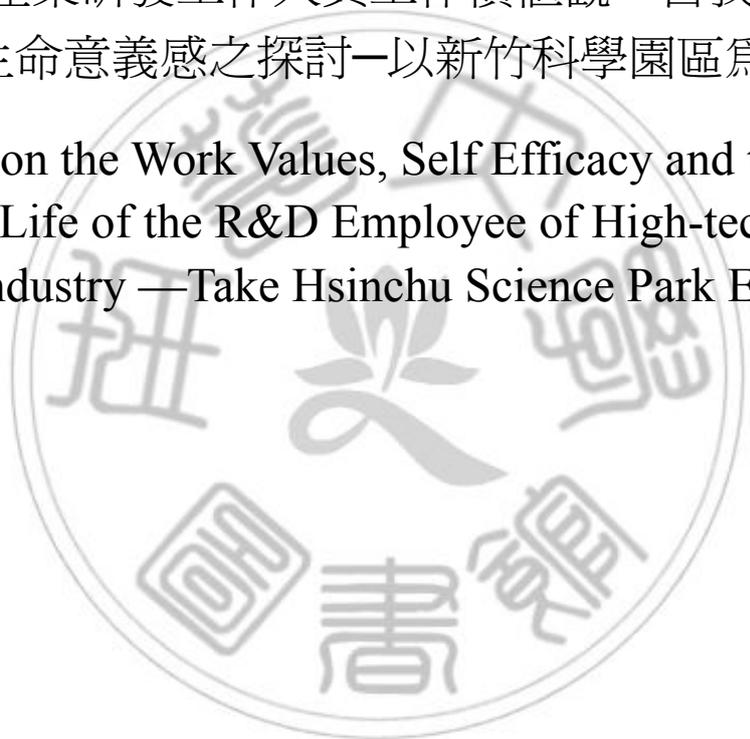


南華大學  
生死學系  
碩士學位論文

高科技產業研發工作人員工作價值觀、自我效能感  
與生命意義感之探討—以新竹科學園區為例

A Study on the Work Values, Self Efficacy and the Meaning  
of Life of the R&D Employee of High-technology  
Industry —Take Hsinchu Science Park Example



研究生：楊巧蘋

指導教授：歐慧敏 博士

中華民國 一〇〇 年 十二 月 十四 日

# 南 華 大 學

生 死 學 系

碩 士 學 位 論 文

高科技產業研發工作人員工作價值觀、自我效能感與生命意義感之探討  
—以新竹科學園區為例

Study on the Work Values, Self Efficacy and the Meaning of Life of the R&D Employee  
of High-technology Industry- Take Hsinchu Science Park example

研究生：楊巧蘋

經考試合格特此證明

口試委員：林原賢

歐慧敏

蔡錦昌

指導教授：歐慧敏

所 長：魏書娥

口試日期：中華民國 100 年 12 月 14 日

## 謝誌

2012年的一月如同往年一樣，多雨而寒冷，從嘉義搬回新竹工作，不過是一年前的事，心境與生活模式卻是大不相同，告別輕鬆愜意的校園生活，再次面對分秒必爭的職場環境，有收穫也有失落。論文已告一段落，準備完成最後的修訂工作，不停敲打著鍵盤的雙手，在撰寫謝誌時卻停頓下來，我心中有一位想要感謝但卻再也無法見面的人—我的父親。他是一位即使已經虛弱到需要別人攙扶的狀態，仍想要幫女兒分擔重量的父親。唸研究所期間，父親的癌症復發，往返幾次醫院後沒多久就辭世了。我知道讓父親久留人世，對他來說只是徒增他肉體上的痛苦，在父親住院前就與家人商量好簽署放棄急救同意書，也事先詢問過父親他對自己醫處的意見。父親去世後，我常想念生死所，好像是冥冥中爲了迎接這悲痛而準備的，讓我學會在死亡面前謙卑。

慧開師父讓我瞭解到死亡的深刻意義與用更開放的態度面對死亡，何長珠老師的真誠坦率讓我學會接納自己心中的黑暗面，蔡明昌老師的開明與寬容讓我重新調整看待他人的角度，永有師父的溫潤胸懷讓我如沐春風，廖俊裕老師的閒適淡然讓我懂得放下自我與接納他人，蔡昌雄老師淵博學識令我深深折服，林原賢老師與楊國柱老師的幽默風趣慢慢引導我進入心理學與殯葬學的有趣世界。最重要的，我要感謝我的指導教授—歐慧敏老師，犧牲假日就爲了配合平日在新竹工作的我，包容我的愚鈍，不厭其煩的叮嚀與指導，帶領我深入瞭解量化研究的知識領域。

感謝南華大學生死所的所有同學，我知道今日有緣共聚一堂學習，需要多生多世的緣分與福報。感謝伴隨在我身邊的好友、同事與家人的支持，感謝所有南華校園中的一切，如此真誠而美好。

巧蘋撰於小寒前夕

## 摘要

本研究主要目的在瞭解高科技產業研發工作人員之工作價值觀、自我效能感與生命意義感的現況，以及不同背景變項下樣本的差異情形，並探討工作價值觀、自我效能感與生命意義感之相關情形。

採用問卷調查法進行研究，利用便利抽樣的方式進行取樣，以任職於新竹科學園區之高科技產業研發工作人員為研究對象，共383人。採描述性統計、獨立樣本t考驗、單因子變異數分析、Person積差相關及典型相關等統計方法加以分析。

本研究得到以下結論：

- 一、高科技產業研發工作人員在出生年份、性別及宗教信仰等變項對工作價值觀有顯著差異。
- 二、高科技產業研發工作人員在出生年份及宗教信仰等變項對自我效能感有顯著差異。
- 三、高科技產業研發工作人員在出生年份、婚姻滿意度及宗教信仰等變項對生命意義感有顯著差異。
- 四、高科技產業研發工作人員之工作價值觀與生命意義感呈中等程度正相關。
- 五、高科技產業研發工作人員之工作價值觀與自我效能感呈中等程度正相關。
- 六、高科技產業研發工作人員之自我效能感與生命意義感呈中等程度正相關。
- 七、高科技產業研發工作人員的工作價值觀、自我效能感與生命意義各分量表間具有典型相關存在。

關鍵詞：高科技產業、研發工作人員、工作價值觀、自我效能感、生命意義感

## **Abstract**

The purpose of this study is to understand the fact in work values, self efficacy and the meaning of life of the R&D employee of high-technology industry, and to know the sample of different background variables in gap. Furthermore, this study tries to examine the relationship among work values, self efficacy and the meaning of life.

Adopt research by questionnaire; we take samples from 383 R&D employees of high-technology industry by the convenient sampling. Descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson's product moment correlation and canonical correlation are also used in this study. The conclusions are as follows:

1. The R&D employee of high-technology industry has significant differences in work values among different birth year, gender and religions.
2. The R&D employee of high-technology industry has significant differences in self efficacy between different birth year and religions.
3. The R&D employee of high-technology industry has significant differences in the meaning of life among different birth year, marital degree of satisfaction and religions.
4. The correlation between work values and the meaning of life of the R&D employee of high-technology industry was medium degree positive.
5. The correlation between work values and self efficacy of the R&D employee of high-technology industry was medium degree positive.
6. The correlation between self efficacy and the meaning of life of the R&D employee of high-technology industry was medium degree positive.
7. The canonical correlation exists among work values, self efficacy and the meaning of life of the R&D employee of high-technology industry.

Keywords: High-technology Industry, R&D Employee, Work Values, Self Efficacy, the Meaning of Life

# 目次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景及研究動機.....	1
第二節 研究目的與研究問題.....	5
第三節 名詞釋義.....	6
第二章 文獻探討.....	8
第一節 高科技產業之概念分析.....	8
第二節 工作價值觀之意涵與相關研究.....	14
第三節 自我效能之意涵與相關研究.....	30
第四節 生命意義之意涵與相關研究.....	36
第五節 工作價值觀、自我效能與生命意義感之間的關聯.....	44
第三章 研究設計與實施.....	50
第一節 研究架構.....	50
第二節 研究方法與研究假設.....	52
第三節 研究對象.....	53
第四節 研究工具.....	54
第五節 資料分析與處理.....	60
第四章 研究結果與討論.....	62
第一節 高科技產業研發工作人員樣本分析與工作價值觀、自我效能與生命意義之樣本特性與現況分析.....	62
第二節 不同背景變項之高科技產業研發工作人員在工作價值觀之差異分析... ..	68
第三節 不同背景變項之高科技產業研發工作人員在自我效能感之差異分析... ..	83
第四節 不同背景變項之高科技產業研發工作人員在生命意義感之差異分析... ..	92
第五節 高科技產業研發工作人員工作價值觀、自我效能感與生命意義感之相關分析.....	106
第五章 結論與建議.....	112
第一節 結論.....	112
第二節 建議.....	114

參考書目 .....	117
附錄一：專家效度名單.....	123
附錄二：專家效度審查意見彙整.....	124
附錄三：預試題本 .....	132
附錄四：預試分析表.....	134
附錄五：正式問卷題本.....	137
附錄六：量表使用同意書.....	138

## 表次

表 2-1 美國社會中工作環境結構與工作價值觀之變遷	15
表 2-2 國內工作價值觀相關研究比較表	24
表 2-3 中西方工作價值觀構面分類比較表	29
表 2-4 國內外測量生命意義與生命態度量表之匯整	43
表 3-1 預試問卷之工作價值觀各構面的交互相關係數與信度(N=167)	56
表 3-2 正式問卷之工作價值觀各構面的交互相關係數與信度(N=383)	56
表 3-3 一般自我效能感量表題目	57
表 3-4 全人生命意義量表題目	59
表 4-1 高科技產業研發工作人員背景變項之次數分配表(N=383)	64
表 4-2 高科技產業研發工作人員工作價值觀之現況分析表(N=383)	65
表 4-3 高科技產業研發工作人員自我效能感之現況分析表(N=383)	66
表 4-4 高科技產業研發工作人員生命意義感之現況分析表(N=383)	67
表 4-5 不同出生年份的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表	69
表 4-6 不同出生年份的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之單因子變異數分析表	70
表 4-7 不同性別的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計與 t 考驗分析表	71
表 4-8 不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計與 t 考驗分析	72
表 4-9 不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表	73
表 4-10 不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之單因子變異數分析表	74
表 4-11 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表	75
表 4-11 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表(續)	75
表 4-12 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之單因子變異數分析表	77
表 4-13 不同工作年資的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表	78
表 4-14 不同工作年資的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之單因子變異數分析表	79
表 4-15 不同背景變項的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之彙整摘要表(N=383)	80
表 4-16 不同出生年份的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表	83
表 4-17 不同出生年份的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之單因子變異數分析表	84
表 4-18 不同性別的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計與 t 考驗分析表	84

表 4-19 不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計與 t 考驗分析表	85
表 4-20 不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表	85
表 4-21 不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之單因子變異數分析表	86
表 4-22 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表	86
表 4-22 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表(續)	87
表 4-23 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之單因子變異數分析表	87
表 4-24 不同工作年資的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表	88
表 4-25 不同工作年資的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之單因子變異數分析表	88
表 4-26 不同背景變項的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之彙整摘要表(N=383)	89
表 4-27 不同出生年份的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表	92
表 4-28 不同出生年份的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之單因子變異數分析表	93
表 4-29 不同性別的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計與 t 考驗分析表	94
表 4-30 不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計與 t 考驗分析表	95
表 4-31 不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表	96
表 4-32 不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之單因子變異數分析表	97
表 4-33 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表	98
表 4-33 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表(續)	99
表 4-34 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之單因子變異數分析表	100
表 4-35 不同工作年資的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表	101
表 4-36 不同工作年資的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之單因子變異數分析表	102
表 4-37 不同背景變項的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之彙整摘要表(N=383)	103
表 4-38 工作價值觀與自我效能感之積差相關係數矩陣表	106
表 4-39 生命意義感與自我效能感之積差相關係數矩陣表	107
表 4-40 工作價值觀與生命意義感之積差相關係數矩陣表	108
表 4-41 高科技產業研發工作人員工作價值觀各分量表、自我效能感量表與生命意義感各分量表典型相關分析摘要表	110

## 圖 次

圖 2-1 幸福的工作象限 .....	39
圖 3-1 研究架構圖 .....	50
圖 4-1 典型相關分析徑路圖 .....	111

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景及研究動機

2010 年新竹科學園區(以下簡稱竹科)成立已屆滿 30 年，竹科可謂台灣高科技產業搖籃，對於台灣產業轉型與升級具有指標性意義。1970 年代台灣經濟發展策略積極由內轉變成外向，採加工出口的營運模式為台灣經濟發展開創了有利的契機，但是在 1973 年第一次全球石油危機的衝擊下，這種只提供工業產品加工生產所形成的勞力密集產業，缺乏技術的自主性，易受外在環境影響，產業發展面臨瓶頸，台灣傳統產業發展亟須尋求轉型。適 1975 年徐賢修先生先向經國先生簡報赴日本考察心得，並提出設立科學工業園區構想，先後孫運璿先生、蔣彥士先生與李國鼎先生加入籌設科學工業園區的工作。竹科自 1976 年開始籌設，至 1980 年 12 月 15 日正式掛牌成立，竹科走過 30 個年頭，產業群聚效應顯現。最初前 10 年竹科以電腦及其週邊產業發展為主，為台灣電腦王國美譽奠定基礎。第二個 10 年積體電路產業成為全球半導體產業鏈最完整的地區，締造的年營收占竹科園區總營業額的 68%。竹科園區第三個 10 年由電腦週邊關鍵零組件、網路通訊產業發展，到平面顯示器產業核心技術的掌握，呈現飛躍式成長，如今這些產業皆已具有世界級的影響力。

在 2008 年發生金融海嘯，全球股市一片慘綠，許多公司為求生存，紛紛實行無薪假或是資遣員工。研究者當時在一家新創公司擔任人力資源工作，公司也因經費問題，需資遣部分員工。一張資遣名單，輕薄卻沉重，讓研究者對被資遣同仁產生深深的愧疚之意。幾個月後研究者決定離開工作崗位，重回校園進修，除了有意重拾書本，弭補在專業領域不足之處，另一原因是，研究者失去了為何而工作的理由。

當時研究者，年輕充滿幹勁，是典型的工作至上主義者，認為科技產業是實現自我理想的最佳舞台。的確，這份工作讓研究者成為充滿自信的工作者，直至金融海嘯後，因資遣員工而引發的愧疚感，讓研究者開始思索工作對自身的意義。如果工作的目的，僅只是為了賺取生活所需的金錢，那麼應該不至於有如此大的失落感，研究者開始思索工作對人們來說似乎有另一層更深刻的意義。人們試圖在工作中達成各種目

標或價值，像是追求經濟上的安全感、物質的報酬、人際關係、社會地位以及自我實現等。個人所欲追求的事物之評價標準，端看其個人價值觀而定，工作價值觀會影響個人的工作選擇與面對工作時的態度、情緒以及行動。因此，藉由工作價值觀的探討有助於我們瞭解自身工作的意義與工作態度，此為研究者的動機之一。

2010年5月金融海嘯過後，景氣慢慢復甦，鴻海集團下的富士康，多位員工先後自殺的新聞登上國際媒體版面，成為全球媒體焦點。各大媒體均把矛頭指向富士康的管理缺乏人性化，因而員工心理產生適應不良而輕生的念頭。除了員工心理健康問題，另外，許多人懷疑後續接連幾跳可能與優渥的撫恤金有關。此時研究者正在南華大學就唸生死學研究所。對此，研究者心中產生一個疑問，21世紀的今天，個人有充分的權利選擇進入或離開一份工作，是什麼樣的動機或想法，讓人們因工作因素而寧願選擇結束生命。資遣和員工跳樓，兩個看似不相關的事件，卻圍繞著一個共同的主題—工作。工作是人類換取生活所需的方式，早期人們為了生存而工作，工作的目的與意義在延續自己及後代的生命。而後，西方的新教工作倫理為人們提供了一個更高的精神層次意義—服事上帝。Karl Marx認為工作是人類展現存有的一項重要特徵，在整个人生中的創造性活動能提供人類自我實現的機會，以及人類本質的實現(Šverko, 1995)。工業革命之後，伴隨著資本主義經濟的發展，鼓勵個人追求財富，人們對工作的意義有了不同的看法。工作有了至高無上的價值，一種對工作的新態度開始形成。身處競爭的環境中勇於奮鬥，對內充實自己的各項能力，對外不斷地累積世俗的資本。「人定勝天」、「自我實現」、「勝利成功」成為大多數人的人生準則(鄒川雄，2001)。

張利中(2001)認為人們忙碌的生活讓他們無暇停下來，也沒有意識到思考生命意義的重要性，他們冷淡的看待別人所遭遇的困境，個人未曾遭受過重大困境時，對生命意義的問題意識是毫無概念的。當人們遭遇到無法解決的困境，可能會產生疑問，開始質疑生命的意義何在？對某些人來說，工作與生命是無法連結的，把工作視為一種「真實」生活以外的東西。Pattakos(2009)認為唯有追尋意義感，人們在工作或日常生活中才有能力得到想要的真實豐富與滿足感，這種追求意義的意志，才能實現與達成具有意義的目標與價值，引導人們探索獨特的人性潛能。DeVogtler-Ebersole &

Ebersole 和 Baum & Stewart 亦認為工作是生命意義的重要來源之一(藍淑真，2003)。因此，工作價值觀與生命意義之間是否有關連性，人們可否藉由工作獲得具有意義的目標與有價值的生活，為本研究動機之二。

在研究者的工作經驗中，週遭多是高科技產業的研發工作人員，聰明自信、實事求是、主動積極、喜歡追求挑戰，工程師性格鮮明。在高科技產業人力資源是企業獲利的主要來源，人力資源被視為企業資產的一部份。特別是研發工作人員，薪資待遇與福利都相當優渥，社會所給予的職業認同與聲望也相當正向，公司也願意給予較多的工作的自主性與創意空間。但為了不斷研發創新，超時工作似乎成了其工作特色。高科技產業提供這些研發工作者最佳的表演舞台，高科技產業強調研發創新、效率、產品生命週期短，在這樣產業特性的研發工作人員需要較高的知識水平、具理性思維、邏輯能力與不斷創新的企圖心。Spencer 與 Spencer(1993)把成就取向、主動積極與自信心作為是技術/專業人士職能的重要內涵之一，認為優秀的研發工作者願意選擇挑戰性較高的工作而能勝任愉快，其自我效能的信念應會高於一般表現的研發工作者。Bandura(1995)認為自我效能會影響個人的選擇進而形塑自己的生活方向與風格。因此，本研究希望以高科技產業研發工作者為對象，探討自我效能、工作價值觀與生命意義是否相互關聯，成為本研究動機之三。

回顧國內近 10 年來以高科技產業研發工作人員為對象的研究，搜尋到共 127 筆的碩博士論文，其中最常被探討的主題為人格特質、工作壓力、離職傾向、組織承諾、工作滿足等，以工作價值觀為主題研究的文獻只有 4 筆，其中黃潔清(2010)與曾學健(2009)主要探討的是工作價值觀對組織承諾的影響與關聯性，張文菁(2005)是研究工作價值觀對工作績效的影響，劉怡孜(2003)研究工作價值觀對離職傾向的影響，這些研究都比較偏重在探討工作價值觀對於企業管理的影響層面。另外，以研發人員為研究對象的文獻當中，再以「自我效能」名稱進行檢索，共有 10 筆相關文獻，多在探討創新能力、創造力的主題。國內目前針對研發人員與生命意義之相關研究僅有 2 篇，僅有唐瑛蔓(2000)與藍淑真(2003)分別以質性研究對高科技產業研發工作人員進行深入訪談，研究其內在生命價值意涵的議題。

唐瑛蔓(2000)認為竹科工程師很難逃脫得了高科技工作的種種箝制，失去了靈魂

和自主性的科技人除了能夠精確的掌握工作外，他們沒有辦法用心的去經營工作外的生活。過去鮮少有人針對科技產業研發工作人員進行工作價值觀與生命意義感之探討研究，研究者想藉此機會探尋，如果個人的工作意義與其生命意義產生了某部份的聯結，那面對別人看似無趣的工作內容或惡劣的工作環境，是否會因為有意義而忘卻辛苦。同理，一個擁有高薪工作環境舒適的科技人，是否也會因為無法發現他的工作意義而自覺生命毫無任何意義。

## 第二節 研究目的與研究問題

根據前文所述之背景與動機，本研究擬探討之研究目的及待答問題如下：

### 一、研究目的

本研究的目的有三：

- (一) 瞭解高科技產業研發工作人員之工作價值觀、自我效能感與生命意義感之現況。
- (二) 探討不同背景變項的高科技產業研發工作人員在工作價值觀、自我效能感與生命意義感上的差異。
- (三) 探討高科技產業研發工作人員，在工作價值觀、自我效能感與生命意義感三者之關係。

### 二、研究問題

根據研究目的，擬出的研究問題如下：

- (一) 高科技產業研發工作人員之工作價值觀、自我效能感與生命意義感為何？
- (二) 不同背景變項的高科技產業研發工作人員在工作價值觀、自我效能感與生命意義感上的差異為何？
- (三) 探討高科技產業研發工作人員，在工作價值觀、自我效能感與生命意義感三者之關係為何？

### 第三節 名詞釋義

本節說明高科技產業研發工作人員及本研究之三個變項分別為工作價值觀、自我效能感、生命意義感之操作型定義。

#### 一、高科技產業研發工作人員

本研究所稱之高科技產業研發工作人員係指服務於依「科學工業園區設置管理條例」設立於園區之企業，從事於設計、發展及新產品與/或創造性製造流程的導入的工作者。新竹科學園區轄屬六個衛星園區，分別是新竹、竹南、銅鑼、龍潭、新竹生醫與宜蘭等園區，本研究以竹科為取樣範圍，截至 2011 年 12 月，核准入園區營運廠商計 508 家。

#### 二、工作價值觀

本研究對工作價值觀之定義為個人對工作之普遍性與穩定性的信念或構想，引導個人在工作中追求可欲求之物或興趣所在之對象，個人期待透過工作價值的追求而獲得快樂，工作價值觀會影響個人的工作態度、情緒、行動以及欲望。工作價值觀之高低可由自編之「高科技產業研發工作人員工作價值觀量表」測得，計 45 題。包含自我成長價值、自我認同價值、社會認同價值、組織認同價值、經濟安全價值、權力慾望價值、人際關係價值、生活風格價值、社會公民價值等九個構面。本量表採 Likert 式 6 點量表計分，依「非常不重要」至「非常重要」，分別給予 1~6 分。受試者得分愈高，表示該試題所測得之「工作價值」愈高。

#### 三、自我效能感

本研究對自我效能感之定義為個體在應付各種不同環境的挑戰或面對新事物時，所產生的一種主觀性的自我認知評估，經評估後而產生的一種整體性的內在信念，引導個體採取行動。自我效能感可由「一般自我效能感量表 (General Self-Efficacy Scale, 簡稱 GSES)」測得，計 10 題。採用 Likert 式 4 點量表計分，依「完全不正確」至「完全正確」，分別給予 1~4 分。GSES 的內部一致性系數在.75 和.91 之間，最早

是由德國柏林自由大學的著名臨床和健康心理學家 Ralf Schwarzer 教授和他的同事於 1981 年編製完成，開始時共有 20 個項目，後來改進為 10 個項目。GSES 沒有分量表，因此只統計總量表分數。把所有 10 個項目的得分加起來即為總量表分數。得分愈高，表示自我效能感愈佳。

#### 四、生命意義感

本研究對生命意義感的定義為個人能否感受或瞭解，其自身存有方向感與價值感的目標，其感受或知覺的程度能被測量出來。本研究採揚事娥(2009)所編製的「國中教師全人生命意義量表」來進行研究，內部一致性系數在.912 和.953 之間。生命意義感之高低可由「全人生命意義量表」測得，計 36 題。採用 Likert 式 5 點量表計分，依「完全不符合」至「完全符合」，分別給予 1~5 分。將全人生命意義量表各分量表分數加總後之總分數，即為生命意義感分數。分數愈高表示個人覺得其生命愈具有意義與目的；反之，分數愈低表示個人覺得缺乏生命意義與目的。

## 第二章 文獻探討

依據前章所述研究目的及待答問題，下文中第一節將針對研究範圍與對象說明其概念意涵，第二節至第四節將說明本研究各變項之概念意涵、研究工具及目前研究概況，第五節則以各研究變項之關係進行探討說明。

### 第一節 高科技產業之概念分析

#### 一、高科技產業的定義

何謂高科技產業(High-technology Industry)? 當產業大量運用科學技術進行生產製造時，該產業是否可稱為高科技產業? 高科技產業是一個相對的、難以量化的模糊概念，迄今世界各國尚無一個統一而完整的定義。Mohr, Sengupta 與 Slater (2001)在其《科技行銷》一書中，給了一個概括性的特徵定義：透過科學與技術知識的系統性應用，而致力於設計、發展及新產品與/或創造性製造流程的導入。在全球化競爭的環境下「高科技產業」代表著前瞻、創新、快速。

Kadish 於 1993 年提出以下幾點關於高科技產業的描述(周信輝，2006)：

- (一) 高科技產業有相對較多的技術人員，這中間有很多是屬於行銷部門。
- (二) 在高科技產業裡，研發(R&D)與行銷(marketing)有著非常密切的合作關係。
- (三) 與傳統產業比較，高科技產業的員工(包含業務人員)普遍都具有較高的技術背景或相關訓練。
- (四) 由於技術升級與汰換的速度加快，使高科技市場產生極高的不確定性，同時也提高市場預測的困難度。

Mohr, Sengupta 與 Slater(2001)提出高科技產業的定義，大概分為三類：第一類是根據企業所僱用的研發人員比例來分類產業，如美國勞工統計局；第二類以研發支出對該產業價值增加的比例來定義高科技，如經濟合作暨發展組織(OECD)；第三類是以研發密度或研發支出對淨銷售額的比例，如美國國家科學基金會。楊朝祥(2007)高科技產業的定義大致分為三類：一是「對產業的投入為基礎的定義」，主要是以研究開發費用占總產值(或銷售額)的比重、科技人員占總雇員的比重，或以高科技占產

業的比重為指標；第二類的定義則是「以產品的性質為基礎的定義」，主要是以高科技產業的性質做為指標；至於第三的定義最簡單易懂，直接將視為高科技的產業明確列出，如通訊設備、生物科技等。

採用上述的準則來定義高科技產業各有其優劣，以第一類來說，研發費用支出比例的標準不一。如 1981 年美國國家科學基金會的定義，高科技產業係指研究發展支出占銷售值的比率大於 3% 之產業；而 1974 年和 1982 年 Boretsky 則以研究發展費用佔總產值之比例在 10% 以上；1988 年 Grupp、Munt 和 Schmoch 等學者更進一步以研究發展費用佔總產值之比例 8.5% 為界線(楊朝祥，2007)。以台灣為例，政府為鼓勵產業升級，訂定「促進業升級條例 (民國 99 年已廢除)」，公司所投入的研發費用某比例得以抵減營業所得稅，在此誘因下，公司有可能為了節省所得稅，將營運支出的費用盡量劃歸到研發支出的費用上，而造成研發費用虛增，影響計算的基準。

行政院國家科學委員會於 2004 年出版的科技統計名詞定義手冊將「高科技產品及產業」定義為係指經濟合作發展組織(OECD)將製造業依技術密集度分為「高」、「中高」、「中低」和「低」技術等四類產業。評估技術密集度之依據為：1.研究發展經費除以產業附加價值；2.研究發展經費除以產值。高科技產業係指下列產業：藥品業、辦公室及計算機器業、無線電、電視及通訊設備業、醫療、精密和光學設備業以及航空器及太空船業。新竹科學工業園區為台灣第一個成立的科學園區，其目的為台灣科技產業創設適當發展環境，台灣的資訊和半導體業等高科技產業得以在國際上展露鋒芒，科學園區的建立是重要的推手之一，科學園區的成功模式，亦成為國外參考借鏡的範例。本研究之範圍選定於竹科的考量主要有以下幾點，第一，進駐園區之廠商皆需經過研發能力資格的審查，科管局審查的標準依照每年國科會的施政計畫執行，進駐於科學園區的廠商皆需符合政府發展高科技產業的門檻，因此，在資格上符合本研究的取樣標準；第二，科學園區之廠商為吸引人才，在工作條件以及管理模式上有相互比較與參照的習慣。相較其他區域，園區內的工作條件與環境吸引力一致性較高；第三，產業群聚效應明顯，樣本數多利於進行問卷調查。

## 二、台灣高科技產業環境與產業特性

新竹科學工業園區，是台灣第一個科學園區，有「台灣矽谷」之稱。園區成立初期，以電子代工(OEM)為主，新竹科學工業園區是全球半導體製造業最密集的地方之一。過去 30 年，在台灣經濟發展的過程中，高科技產業對我國競爭力的提升，發揮了主導的作用。而我國資訊電子工業從萌芽到蓬勃發展，新竹科學工業園區具有關鍵的地位。目前園區產業共分六大類：積體電路產業、電腦及周邊產業、通訊產業、光電產業、精密機械產業及生物技術產業。2010 年整體產業營收達 11,869 億元，總營收中有 68%來自積體電路產業達 8,008 億元；光電產業營業額達 2,439 億元，為園區第 2 大產業；園區第 3 大產業為電腦及周邊產品，營業額達 762 億元；通訊產業達 351 億元、精密機械產業計 223 億元及生物產業計 52 億元。

高科技產業大多涉及跨領域的先進技術，具有以下性質：(1)前瞻性：發展初期風險高，成長階段高利潤、成長爆發力強等；(2)國際競爭激烈：分工細密，每一價值創造階段須考慮比較優勢，因此上中下游週邊廠、衛星廠特多，因此產業內交易比例高，產業群聚效果大；(3)高資本密集：國際大廠主導產品規格，導致大者恆大，形成進入市場的規模性與結構性障礙；(4)技術密集導向：研發經費投入高，產業間技術移轉須具備承接能力，形成技術差距門檻；(5)知識導向：特別注重智慧財產權保護；(6)速度導向：市場切入時機影響產業成敗甚鉅；(7)產品具高度揮發性：產品生命週期短，長期價格有趨跌現象(趙文璋，1999)。高科技產業產品週期短，具有高風險的特質。但相對的，亦能創造高獲利。已開發和開發中國家發展高科技產業，除了為國家、社會帶來財富，也紓解各國因產業外移而產生的人力過剩問題，厚植人力資源成為各國提升競爭力的資本來源。

## 三、高科技產業的人才需求與特點

現今全球化市場的競爭中，技術、原料、資金的取得已不如以往困難，「人」是造成差異的重要因素，高科技產業是智力的競爭，更是人才的競爭。優秀的研發人才是維繫高科技產業生存與成長的關鍵資源。高科技產業係屬資本、技術和知識密集的產業，在面臨與日俱增的市場風險，企業為求生存與發展，取得技術的領導優勢，維

持其產品的地位，建立永續生存的利基，須仰賴研發人員不斷創新能力。研發人員的競爭能力是企業未來是否能夠成長的主要前提。Peter Drucker 是深入描述知識工作者的第一人，他曾在書中提到(Davenport, 2007)：

讓知識工作者具有生產力，會是本世紀重大的管理課題。正如同讓勞工工作者富有生產力，是上一世紀重大的管理課題…。知識工作者的生產力，不會成為世界經濟唯一的競爭因素。但是，至少可能會成為已開發國家多數產業的決勝因素。

何謂知識工作者？知識工作者與傳統工作者有何不同？傳統工作者在生產過程中投入的是身體勞力、生產原料與時間，產品是實物；而知識工作者投入的是知識（是思考、創意、判斷），產品是無形的知識。Davenport(2007)依據美國勞工統計局勞動人口的分類，將適合納入知識工作者特性的行業，列舉出來的行業有：(1)管理；(2)商業和財務作業；(3)電腦和數學；(4)建築和工程；(5)自然科學家和社會科學家；(6)法律；(7)健保業者；(8)社區和社會服務；(9)教育、訓練和圖書館；(10)藝術、設計、娛樂、運動、媒體。本研究的對象為高科技產業的研發工作人員，主要的任務在於累積、創造與應用新的科技知識，以解決研究發展或生產過程上的種種難題。因此，創新是研發人員必須具備的重要特質（黃麟鈞，1997）。要快速推出新世代產品，以持續拉大與競爭對手的技術與市場差距，其中之關鍵在於「有效能的研發能力」與「創新策略」。高科技公司成功的關鍵因素包含：(1)員工的工作環境是充分鼓勵創新的；(2)具有看見未來及足以影響未來的信念；(3)具有辨識及賦予跨越技術準則之能力。美國一家知名高科技公司的副總裁談到(Mohr, Sengupta & Slater, 2001)：

員工是公司最重要的資產，且公司僅雇用可達到或甚至更好或超越公司所設定的積極目標之績效卓越之員工。任何人都可以解決簡單易懂的問題，但是強調伴隨發展突破性創新所遭遇之實際困難問題，則需要具備高績效文化。高績效擁有許多不同的意義，諸如正直與尊重，使用於研究的工具與支援、教育與發展、賦權、團隊合作或是提供誘因等。身處於高績效文化中，每個員工應相當清楚自己的目的為何，且需要知道要付出多少努力與行動，才能使自己與眾不同。

由上述我們可以了解高科技產業對人力資源的需求標準是相當明確而嚴謹，在 21 世紀的今天，我們有充分的自由選擇工作，然而具備何種人格特質(personality trait)的人會選擇從事研發工作？或者說何種格特質會優先獲得高科技公司主管的青睞？

Spencer 與 Spencer(1993)從 70 年代開始與其工作團隊發展出一套才能評估方法—才能模型(competence model)，與實際參與工作的個人，進行開放式訪談，從中找出成功的特質。才能(competence)是一個人的潛在特質，這些特質與效標參照組的工作表現，具有高度因果關係。「才能方法」強調效標效度(criterion validity)，效標效度是指，什麼是導致工作表現優秀的關鍵因素，而不是描述一個人所有的人格特質，並且希望這些關鍵因素其中有些跟工作績效會有顯著的關聯。Spencer 與 Spencer(1993)使用一般才能模型(generic competency model) 量測技術/專業人士，在此技術/專業人士的定義是，在工作上與專業知識相關的人士。本研究所界定的高科技產業研發工作人員歸屬此類。Spencer 與 Spencer 所謂的「重要性」工作能力，乃依照技術/專業人士模組中，在傑出者與一般表現者某項能力出現的相對頻率多寡而定，並以加權計算之，依重要性由高至低排列：

- (一) 成就取向(achievement orientation)：評量表現、改善結果、設定有挑戰性的目標、創新發明。
- (二) 衝擊與影響力(impact and influence)：運用直接說服、事實與數據；根據聽眾需求來製作簡報內容；顯現對於專業信譽的關切；關切他人對其專業能力的評估。
- (三) 概念式思考(conceptual thinking)：瞭解關鍵行為、潛在問題；將事件加以連結與整合；有能力整理出事件的關聯與模式。
- (四) 分析式思考(analytical thinking)：預測困難、系統式解析問題、推演出具有邏輯性結論、訂定邏輯性強的結論、可以預見結果與標示。
- (五) 主動積極 (initiative)：堅持解決問題才肯罷休、主動解決問題，不需等主管下令。
- (六) 自信心(self-confidence)：對自我判斷力有信心、尋求挑戰與獨立的機會。
- (七) 人際 EQ (interpersonal understanding)：瞭解他人的態度、興趣與需求。

- (八) 關心秩序的議題(concern for order)：期盼清楚的角色與資訊、會檢查工作或資訊的品質、保留紀錄。
- (九) 尋求資訊(information-seeking)：與各種資訊來源接觸、閱讀期刊等最新訊息。
- (一〇) 團隊合作(teamwork and cooperation)：腦力激盪、尋求他人的意見；肯定他人的成就。
- (一一) 專業知識(expertise)：拓展並使用專業知識；喜歡技術性的工作、分享專業能力。
- (一二) 顧客服務取向(customer service orientation)：發掘客戶潛在需求、提供所需。

綜合以上論述，在高科技產業中傑出的研發工作人員，應具備創新思考、邏輯推理能力、獨立作業，在工作態度上主動積極、喜歡追求挑戰，有自信願意擔負責任，且在工作中不斷追求學習成長的特質。

#### 四、新竹科學園區的高科技產業人員工作特性與生活型態

李誠(2001)在其《高科技產業人力資源管理》一書中提到科學園區的高科技人力有五大特徵，包括高教育程度、高工作效率、高團隊精神、高應變能力、高工程背景。高科技產業選才從教育背景到工作能力都要高於一般人的標準，這也就是為何科學園區的薪資水準與福利制度都高於其他產業的主因。唐瑛蔓(2000)在其研究中談論到半導體產業封閉的工作空間，對工程師的生活形態產生影響，並認為工作和生活是一體兩面交相影響的。唐瑛蔓(2000)經過問卷以及質性訪談後歸納出半導體產業工程師的生活風格，擺盪在榮耀與失落之間的不安心靈，一方面接受外界欽羨的眼光，另一方面卻處於專業隨時可能被取代、技術不足的憂慮中；繁忙的工作犧牲了家庭生活或者是降低了建立家庭的欲望；在同質性高的工作環境，限縮了社交生活圈，特定工作話題與生活模式，世代交替的影響著新進的工程師，形成特殊的工程師文化；壓力是工程師普遍的共同情緒，影響到工程師的身體與心理反應；養成了將希望寄託在未來的希望，成為工作困境的救贖；工程師的生活型態是以「工作」為重心，而逐漸適應出來的一套模式。許博翔(2006)以數位遊戲產業的知識工作者為研究對象，其生活型態以工作為重心，對於食衣住行的偏好類似，對於娛樂的品味差別在於頻率的不同，個人喜歡的休閒活動沒有太大差異，工作之外的時間受訪者習慣在家渡過，與環境沒有

太多的互動。在藍淑真(2003)對中高年齡的工程師的研究中，發現年紀較長的工程師對自我要求較高、具團隊精神，追求成就感有較高的承受壓力能力，以工作至上，育更好的工作機會時，也會考慮離職，但更為慎重。

高科技產業研發工作人員因其產業特性，其工作技能不像其他產業的老前輩具有保值能力，技術汰換快速，所以需要不斷的在職進修。黃金工作期約學校畢業後的10至15年，無形中造成工程師不安全感，因此轉職時所考慮的因素，多以薪資為考量因素，所以在園區內，沒有所謂的忠誠度，薪資股票能給的較多的公司，比較容易招募到優秀人才。然而，這群面對高工作壓力、工時長的天之驕子，有著不為其他人所能瞭解的美麗與哀愁，其特殊單調又封閉的工作環境，造就了所謂的工程師性格。實事求是、工作至上，雖然抗壓性高，但面對改變的彈性較低，而高薪的誘惑像是孫悟空的緊箍咒，讓他們亦步亦趨的追隨唐三藏。

## 第二節 工作價值觀之意涵與相關研究

### 一、工作的歷史脈絡與工作價值觀的演變

人類自有文明以來，大體上就建構在工作的概念上。最原始的社會中，人類藉由採集和狩獵維生，工作的誘因是為了滿足生理上的基本需求—溫飽和居所。工作是生活中固定且持續不斷的部份，即使是小孩子也被教導在工作中磨練生活技能。一萬年前小規模農業社會開始興起，慢慢產生分工的農耕社會，此時期的工作誘因仍然是為了滿足生活的需求。

希臘羅馬古文明時期，逐漸產生貴族和富人階級，認為地位較高的人不應該工作，或者只應從事智力或行政管理方面的工作。農業生產或勞役，多由征戰取得的奴隸提供勞力，他們工作的誘因主要是取得溫飽以及避免受罰。中古世紀的封建制度繼起，在封建制度(feudalism)下，一般人民無法擁有土地，藉由提供產出的糧食或勞役換取耕種的權利。此時期教會勢力興起，並在教義上制訂許多誡律，要求教徒從事體力性工作，以磨練靈魂，鼓勵捐款給教會及窮人。以後，工作不再是卑屈的事情，而是一種服務上帝的榮幸。此時期工作被認為是道德上和宗教上的一種義務和責任，並且是救贖的要件(Argyle,1972)。

十五世紀早期的工業時代，工作依然被認為是生活中非常自然且必須的一部分，延續封建時期的教會思想，人應該努力工作，並非為了享受，是為了服事上帝與社會。小型的工作坊出現在城市，開始形成工作團體，工作的場所大多就在師傅的家中。十八世紀工業革命來臨，資本昂貴的大型生產設備改變了家庭手工業小量產的模式，為追求規模經濟，也便於管理和監督員工，於是工廠把員工聚集在同一個工作地點。

Weber 於 1904 年提出新教倫理理論，認為基督教新教教義將工作視為上帝所設定的生命任務的價值觀，間接影響了個人對工作上的投入，認為不斷的從事肉體或心智的勞動，可以抵擋任何不純潔生命的誘惑，勤奮的工作成為神聖的目的，基督徒的某些觀點鼓勵著資本主義的活動，因為如此也支持了資本主義早期的發展 (Argyle,1972)。Weber 所提出的新教理論觀點成為西方傳統工作價值觀系統的重要基礎，也是西方對工作觀點之根源(洪瑞斌、劉兆明，2003)。洪瑞斌、劉兆明(2003)研究分析近代西方工作價值觀文獻(表 2-1)，發現工作者之工作價值觀與社會價值系統、社會環境、工作本質或職業結構之間存在著一種緊密的關連性，個體之工作價值觀似乎會隨著社會脈絡、社會價值與意識形態而變遷。

表 2-1  
美國社會中工作環境結構與工作價值觀之變遷

社會價值	社會生產	個體工作價值觀	工作相關環境與結構
新教理論	農-工業前期	保守、勤奮、禁慾、個人主義、生存維持	大量製造工廠、工作環境惡劣、經濟狀況差
資本主義	工業社會	反權威、人本、自我實現、生活品質、成就、理性、效率、享樂、消費	工業生產技術進步、工作環境、經濟狀況提升、白領、管理、中產階層增加
後物質主義	後工業社會或資訊社會	多元、彈性、快速、科技知識、學習、自主、自我表達、消費、休閒、道德規範寬鬆	資訊、通訊科技發展、工作本質變彈性、縮減規模、外包、企業併購、高失業率

資料來源：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，19，217。

Robbins(2002)將美國不同工作背景的員工，分為四個工作階段，各具獨特的工作價值觀，在 40~60 年帶進入美國就業市場的員工，重視的工作價值觀為工作勤奮、保守、忠於組織，多半還是屬於信仰新教工作倫理者；60 年代至 70 年代中期，在反越戰、反權威、嬉皮文化及存在主義的影響下，人們重視生活品質勝於財富，追求自我不從眾；70 年代中期到 80 年代末期，經濟開始出現通貨膨脹，謀生變得困難，迫使他們變的務實，重新回歸到傳統的工作價值觀，重視成功、成就感、富野心、工作勤奮、忠於事業等，稱為實用主義者；而 X 世代(Generation X)，指的是 1965~1981 年出生的人，重視彈性、自我選擇生活的權利、工作滿足感，重視家庭及人際關係。王叢桂(1992, 1993)對台灣地區三個世代的大學畢業工作者之工作價值觀進行研究，認為世代的差異，致使越年輕的世代愈不重視「集體利益」，愈重視「內在酬賞」與「外在酬賞」，亦即成長與物質報酬及地位。許迪翔(2003)之研究結果亦顯示不同世代之高科技員工，其工作價值觀明顯有所差異。跨世代的調查顯示在工作目的價值方面，年輕人重視財富甚於國家民族發展與服務社會等群體利益，年輕人亦不如年長者重視節儉、知恥、勤勞、尊重傳統、尊卑有序等工作價值(楊國樞、黃光國、楊中芳，2005)。

綜合以上所述，不同世代、社經背景的工作群體對工作所抱持的觀點與行為展現有其差異，影響個人工作價值觀並非單一因素，在形塑個人工作價值觀的歷程中，年齡、性別、教育背景、宗教信仰以及社經地位等因素都深具影響力，個人所生存的社會背景與文化環境，亦是造成上述差異的主要原因所在。

## 二、價值觀之形成與特徵

事物是我們珍惜才變得有價值(value)，抑或是因為它們有價值我們才珍惜(Frondizi, 1962)？如果價值的存在和本質都與主體無關，價值便是「客觀的」；反之，如果價值的存在、意義與有效性等都得基於主體的感覺或態度時，價值便是「主觀的」。支持價值主觀論點的學者有 Meinong、Lotze、Windelband、Perry。Meinong 認為價值是一種情緒性的主觀作用，一個對象的價值基於其決定主體情緒反應的能力，並以快樂為價值終極的基礎(Frondizi, 1962)。

Windelband 認為哲學的對象是價值，但價值根源於何處？是根源於事物內部，還

是根源於認識主體之中，還是根源於事物和認識主體的相互關係之中？人們藉由客觀判斷對事物產生認知，而主觀評價是人們對事物所抱持之態度，表示評價者的意識和所評價的對象之間的關係。價值即根源於評價主體所抱持的態度中(馮景源編，1994)。Nietzsche 提出「價值變革」(transmutation of values)的必要性，他將歷史的動態意義解釋成一種連續不斷的價值創造及消滅過程，這些由人創造的價值事實上都只是被短暫地被確定，每一個價值接著被另外的價值所取代(馮景源編，1994)。

Perry 認為價值是由興趣產生，無論何種對象，一旦有人對它發生興趣，無論哪一種興趣，它就有了價值，也就是價值即興趣所在之對象(Frondizi, 1962)。Frondizi 將價值解釋為凡是具有價值之物，亦即可欲求之物或值得欲求之物，Frondizi(1962)認為價值並非由興趣所生，而是由那使某種興趣有價值的東西而來。Russell 認為當我們說某個東西有價值時，其實是在表達自己的情緒，是一種慾望的表達(Frondizi, 1962)。

綜合上述我們可以歸納出價值主觀論的觀點，認為價值存在與否是經由個人主觀評價的，價值本身是個人可欲求之物或興趣所在之對象，個人期待透過價值的追求而獲得快樂，價值會影響個人的態度、情緒以及欲望。價值並非恆久不變，取決於個人對價值的評判，而個人對價值評判的標準受歷史與文化所影響。

價值客觀論者則採取完全相對的立場，認為價值是先驗的，主要的代表學者 Scheler 指出價值有其先在性。Scheler 提出分辨價值層級的判準：(1)持久(dauer)：指價值本身，價值越高者愈經得起時間的考驗，價值越低者是最容易消逝的；(2)可分性(teilbarkeit)：較高的價值可供人們共同分享不需分割，比如，藝術品和上帝的價值，而較低的價值則需分割方可共享，如麵包或酒；(3)基礎(fundierung)：如果某一價值是另一價值之基礎，則前者的價值較高於後者；(4)滿足(tiefe der befriedigung)：價值越高給人愈深刻體驗，愈能獲得滿足；(5)相對性(relativität)：指涉價值自身的本質，一種價值的相對性越小，它的價值越高。應用上述五種判準 Scheler 認為價值依序由下而上分為：情感價值、實用價值、生命價值、精神價值、宗教價值。依照 Scheler 的看法價值是先驗的、客觀的，具有可衡量的標準，評價固然是主觀的，但是評價和價值之間應加以區分，價值是獨立於評價主體與承載客體。關於 Scheler 的論述，黃

光國(1993)認為 Scheler 的價值層級只是反映西方基督教文明的理想價值觀，其他社會文化自然會有差異(引自洪瑞斌，1998)。

西方對於價值的論證，價值是主觀或是客觀？到目前為止西方學者還沒有共識，各有擁護者。馮景源(1994)分析西方不同價值觀點後指出三點：第一，價值觀表示的是社會的人這個主體的情感、願望和追求；第二，價值觀具有行為導向的作用，價值觀使人去追求，使自己的情感願望得以實現。在一定意義上，價值觀和行為、行動聯繫著；第三，價值觀可說是一種行為動力學，亦可解釋為行為的動力。價值在心理學範疇中被認定為，個人憑其主觀判斷，認為事物中與已有關而且具有重要性與意義性者即有價值(張春興，1992)。

綜合以上論述，研究者採價值觀是主體之屬性，價值是個人主觀認定可欲的或值得追求的事物，個人之偏好、慾望、興趣等內在因素與外在的社會文化因素為影響價值觀形成的主因，個體表現於外在的態度和行為受價值觀所驅使。Rokeach(1973)提到價值是一種持久的信念，這種信念使個人或社會偏好某種行為方式或存在的目的狀態。也就是說，價值觀不但引導個體採取行動，且具有穩定而持久的特性。上一節我們提到心理特徵表現於行為時，具有相當的統合性與持久性，價值觀在心理學範疇中亦歸屬於心理特徵。

### 三、西方工作價值觀探討

價值的論證一直是西方哲學領域的範疇，對於工作價值觀的研究則是始於如何讓員工有良好的工作滿意度。比較知名研究如 Weiss (1973)的明尼蘇打重要性問卷(The Minnesota Importance Questionnaire, MIQ)與 Super(1973)跨國性的「工作重要性研究」(work importance study, WIS)。Weiss(1973)認為人與工作環境兩者會互為影響，要預測個人職業滿意度，可以藉由區辨其職業需求(vocational needs)來了解，MIQ 的設計就是要在個人能力與職業需求間，尋找出最佳的適配性。Super(1995)認為發展 WIS 的主要目的在於建立一套完整的量測方法，用於個人工作價值觀與重要生活角色之關係的系統性評價。簡而言之，一開始的工作價值觀研究是建立在以職業適應為目的。

工作價值觀是整體價值觀系統的一部分(Wollack, Goodale, Wijting, & Smith,

1971；陳銘宗，1994)。故具有一切價值觀的一切屬性(洪瑞斌、劉兆明，2003)。兩者有階層性關係，工作價值觀將對象具體化至「工作」上，在抽象性與核心性來說沒有價值觀那麼大，工作價值觀似乎是較核心價值觀更外層的信念結構(洪瑞斌，1998)。以下整理西方學者對工作價值觀的看法與定義：

- (一) Wollack et al. (1971)認為工作價值觀是量測某人對於工作的普遍性(work in general)態度，而非針對某个工作領域所持的感覺態度。理論的基本精神來自於新教工作倫理，強調內在價值，認為工作本身就是報酬，其價值就在於能使個人的時間獲得最佳的利用，而非將工作視為一種獲得外在報酬的工具。工作價值觀與普遍性態度有關，而態度則視個人如何看待與定義其工作角色，由此工作滿意可以看出其態度。
- (二) Super(1973,1995)認為個人特質(traits)、價值觀(values)與喜好(interests)是由人類的內在需求(needs)所驅動。需求等同「缺乏」會導致人們開始行動以滿足其需求，當人們企圖尋求某種目標而發起行動時，其行為風格或特質有一定的系統規律性，表現在一般性的面向時稱為價值觀，而顯現在特殊性的面向時則稱為喜好。特質是個人在情境中為了切合需求所展現的行為，價值觀是以獲得滿足為目標，而喜好是尋求與個人價值觀相符的活動以滿足其內在需求。如一位具有利他主義價值觀的工作者，通常選擇社會服務性的工作。他將工作價值觀定義為與工作有關的目標，以滿足需求為目的，並且依其喜好選擇職業。認為價值觀是個體與社會環境交互影響所形成的，是可被量測的，價值觀對於職業的選擇、工作行為、工作滿意度和職業成功與否具有相關性，但影響是有限的。
- (三) Zytowski 於 1970 年之研究提出工作價值觀是中介於個人的情感取向以及提供此一情感取向相似滿足感的各種外在目標間的一組概念。(引自洪瑞斌，1998)
- (四) Rokeach(1973)認為價值觀是一種基本的信念，帶有判斷的色彩，具有認知、情感、行為的成分。在認知層次上個體認為可欲的(the desirable) 或重要的事物，會引發個體對事物產生情感上的認同或反對，繼而引起個人採取行動去完成。
- (五) Pryor(1979,1981,1982)認為工作價值觀包含偏好而非態度，但兩者也有可能同時發生，個人是依偏好與喜好去選擇工作或職業的，更勝於依照工作的正當性或是應當去做的。偏好指的是事物或經驗對個人所帶來的愉快或不愉快體驗的概

念。態度則是牽涉到尋求事物內在價值，態度不同於偏好，態度涉及了正當性與道德使命。他提出「工作層面偏好」(work aspect preference)一詞代替工作價值觀，用以說明當個體為評價者(the valuer)時，工作性質為被評價者(the valued)間的關係。當個體有機會做選擇時，在評價過程中，前述二者間關係的性質是一種較多或較喜歡的描述。

(六) Lincoln & Kalleberg 於 1990 年之研究認為工作價值觀是引導員工朝向工作與組織生活之取向，包括一個人一生中工作與經濟活動角色一般化之動機與需求，以及一個人對於工作生活特定層面重要性之評估，如對工作所能帶來之收入、升遷機會、工作安全、及社會關係等之重要程度(引自洪瑞斌，1998)。

(七) Dose(1997)認為工作價值觀是員工在長時間下，持久且穩定指導其工作行為與目標選擇的一種標準或準則。

(八) Robbins (2002)認為價值觀包括內涵(content)及強度(intensity)兩項特質。內涵是指當事人認為某種行為的表現方式、或事物的最終狀態是重要的(is important)；而強度則表示，當事人認為某種行為、或事物的最終狀態有多重要(how important it is)。每個人都有自己的價值體系，但價值觀在某種程度上會反映當代的社會觀念。我們的工作態度與行為也受價值觀所影響。不同文化背景有不同工作價值觀，可以預測員工的工作行為。

(九) Brown(2002)認為工作價值觀是個人價值系統其中之一，經由價值觀可以滿足個人在工作上扮演的角色，例如財務增加、成就感、利他行為、責任等。

從以上學者論述中，研究者發現價值觀並非等同「需求」，需求是個體內心的變動狀態產生「缺乏」，導致人們開始行動以滿足其需求，個人的需求為工作價值觀之形成重要來源。而工作價值觀則是個人採取工作行動時，作為判斷依據的信念系統或參考架構。

#### 四、華人工作價值觀探討

台灣對工作價值觀的研究始於八〇年代，國內對價值觀議題之關心肇始於台灣社會中不斷發生的亂象與脫序現象(洪瑞斌，1998)。楊國樞等(2005)認為根據西方社會生活世界所建構出的「微世界」的價值理論與研究工具可能會因語言在文化脈絡中涵

義不同，而易發生誤解。要解釋價值如何發生作用，不能跳離其文化與社會脈絡，價值系統會因為文化情境不同而有不同的內涵與排序。

洪瑞斌、劉兆明(2003)回顧台灣的工作價值觀文獻，以客位途徑及主位途徑來區分。所謂的客位途徑是指嘗試以無關文化、普遍性的詞彙來描述社會現象，所採用的變項是可以概化至其他文化。相對的，主位途徑透過深入的歷史檢視、社會發展是如何形塑其人民的，企圖描述其特殊文化，對文化使用其特殊的概念。以下簡述其分析結論：

(一) 以客位途徑研究之內容來看，可區分為以下三類研究：

1. 工作價值觀量表編製：(1)直接引進國外工作價值觀量表，進行翻譯、修改後施測的研究有夏林清與游慧卿(1984)、陳英豪等(1987)；(2)採用國外工作價值觀向度結構來編製量表，以吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏(1996)的研究為代表。
2. 工作價值觀與其他變項之關連性研究：(1)不同的個人背景變項對工作價值觀之差異影響，包括性別、年齡、教育程度。總體上來說女性重視內在價值，但較年長的女性卻反而比較不重視，女性也較注重社會互動與關係價值。外在價值部分，女性較重視安全感與環境條件，男性則較重視名利與社會地位。年齡較低的工作者重視自我成長與實現，也重視經濟收入；年齡高者重視外在工作信念(以名望、收入來判斷工作)，另外，新世代的工作價值觀已漸漸發生轉變。在不同教育背景下，工作價值觀的是否也有差異，並未有一致性結果。以工作特徵或組織特徵為前置變項的研究，並無一致性結果，洪氏在結論中提供另一個思考方向，即工作價值觀與工作特徵、或工作價值觀與組織特徵間之契合度或交互作用效果會影響工作態度、工作行為等變項。(2)在工作價值觀之後果變項上，普遍得到支持的是工作態度相關研究，包括組織承諾、工作投入、工作滿足等。另外，個體工作價值觀與其採用之生涯策略有相關性；個體工作價值觀與其面對組織變革態度有部份相關性；主管之工作價值觀與部分企業倫理因素有顯著相關性，但因果未定；亦有研究進行工作價值觀是否影響離職與異動行為之相關性，得到部分支持。

3. 工作價值觀之直接效果與契合度效果之比較：這類型的研究目的與前面研究不同，不只關心工作價值觀對工作態度或行為的影響，更想考驗個體工作價值觀與外界契合度是否更能影響個體工作態度或行為？所謂「外界」是指工作特性或條件、組織中他人之工作價值觀、或組織文化價值。研究結果發現工作價值觀與外界契合度會顯著影響工作態度；組織文化與員工工作價值觀有一種相互配合，緊密關聯的傾向。

## (二) 主位途徑的研究

1. 後儒家假說與傳統價值觀影響性的探究：「後儒家假說」假設東亞社會之「儒家倫理」精神是促成東亞經濟快速發展的動力因素。楊國樞與鄭伯壘於 1987 年針對這個假說提出驗證研究，結果發現代表儒家倫理價值的「傳統價值觀」的確會對工作績效及組織承諾產生顯著正向影響。
2. 考量文化因素之工作價值觀量表編製相關研究：王叢桂(1992)自行編製的工作價值觀量表，他廣泛參閱中西文獻以及對三個世代受訪者的訪談內容來建構題本，力求中西平衡並重。黃國隆(1995)採用王叢桂的工作價值觀量表對台灣與大陸員工價值觀進行調查。王叢桂(1999)以家庭承諾、工作承諾對工作價值觀之關係研究。另王叢桂(2002)探討影響工作價值觀傳遞之因素。
3. 以由下而上的途徑編製本土工作價值觀量表：陳銘宗、劉兆明(1995)以質性研究對我國工作者之工作價值觀及其形成歷程進行探索式之研究。洪瑞斌(1998)以陳銘宗、劉兆明(1995)之研究結果為基礎，發展本土工作價值觀之量表，其研究結果發現高科技製造業之倫理、淡泊、一體顯著低於其他產業。

個體的價值體系主要包含經由社會化與受社會制度影響的文化價值及個人習得的文化價值部分，以及來自個人獨特經驗的個人價值部分(楊國樞等，2005)。這也是本土化與主位研究途徑的價值所在，近年來的工作價值觀研究也多朝向此方向。

Brindly 認為國人一方面受到西方個人主義強調獨立自主的影響，另一方面人們仍重視傳統家庭與人際關係，受國人的傳統價值的影響，重視關係與階級輩分，遵守忠、義、互惠與報答等工作倫理規範，重孝道的中國家庭價值，強調階級和地位的權威主義以及重視務實、現實與情境取向。(楊國樞等，2005)。因此，本研究在量表編製時除比較參照中西方的量表架構外，亦將家庭與人際關係的傳統價值觀反映在量表試題

上。其中，題號 24「目前從事的研發工作能光榮我的家族」期望測出家庭因素對個人工作價值觀的影響。題號 25「目前從事的研發工作能讓我覺得受人敬重與讚賞」與題號 26「目前從事的研發工作能提昇我的社會地位」，希望測得權威主義的影響。題號 41「公司重視我，是我留任公司的原因之一」、題號 56「能與主管維持友好關係」、題號 58「能接受資深工作同事的工作指導」、題號 59「能獲得後進同事的尊重與信賴」以及題號 60「能尊重資深工作同事的工作經驗」，期望測出人際關係對個人工作價值觀的影響。

洪瑞斌、劉兆明(2003)認為中西方之工作價值觀研究都有相同問題，即概念未釐清。他建議以 Dose(1997)所區分的四大類，作為日後研究工作價值觀的分類依據，包括：(1)與職業相關的工作價值觀；(2)關注於工作行為的價值觀；(3)工作的意義與重要性；(4)企業倫理及價值系統。本研究以第二類及第三分類為研究焦點，以高科技產業研發工作人員為研究對象，針對其產業特性與工作情境設計工作價值觀量表，目的在於能有效測量出研發工作人員所具備的工作價值觀。

綜合以上論述，因工作價值觀具有一切價值觀的一切屬性，故本研究對工作價值觀之定義為個人對工作之普遍性與穩定性的信念或構想，引導個人在工作中追求可欲求之物或興趣所在之對象，個人期待透過工作價值的追求而獲得快樂，工作價值觀會影響個人的工作中的態度、情緒、行動以及欲望。

表 2-2

國內工作價值觀相關研究比較表

姓名(年份)	篇名	研究對象	研究方法	理論基礎/ 架構	理論與工具 發展方向	問題焦點與發現
凌文韜、林慶棟(2009)	大陸職工工作價值觀內容結構研究	台商企業大陸職工 663 名。	深度訪談、問卷調查	自行發展，正式問卷 24 題。歸納為六個因素項目：成長價值觀、經濟價值觀、權力價值觀、人際價值觀、成就價值觀、安全價值觀	由下而上，從訪談資料形成題目，再加以因素分析	1. 分兩地區進行問卷調查：長三角地區、珠三角地區。兩地在成長價值觀、經濟價值觀、權力價值觀、人際價值觀、成就價值觀、安全價值觀等六個價值項目上，都存在顯著的差異。 2. 長三角地區的台商企業大陸職工對工作價值觀各構面的重要性評價要高於珠三角地區的台商企業大陸職工。
鍾燕宜、紀乃文、陳景元(2008)	銷售工作價值觀量表之發展與評量	業務人員 219 名	深度訪談、問卷調查	參考西方的工作價值觀文獻及自行編訂，正式問卷題數共 32 題，分為六個向度：報酬與獎金、彈性工作時間、利他主義、他人肯定、自我成長及生活方式自主。	由上而下，參考西方現有的理論與量表以及根據現有理論自行編訂。	1. 參考銷售人員的工作情境、工作本質與工作條件而編製發展銷售工作價值觀量表(SWVS)。 2. SWVS 在工作滿意度高分組的業務人員與工作滿意度高分組的非業務人員之間，具有高鑑別度。
張瑞村(2008)	幼稚園教師工作價值觀之初探研究	公私立幼稚園教師 181 位	深度訪談、問卷調查	參考西方的工作價值觀文獻及自行編訂，正式問卷題數共 50 題，分為五個向度：利他與成就、工作條件與生活、自主與成長、社會聲望與地位、工作穩定與安全	由上而下，參考西方現有的理論與量表以及根據現有理論自行編訂。	1. 人口統計變項與工作價值的變項。 2. 探討不同背景變項之幼稚園教師工作價值觀的差異情形。
洪瑞斌(1998)	工作價值觀概念與測量工具的發展	正式施測：台灣區在職工作者 619 名	問卷調查	自行發展，正式問卷 93 題。歸納為七個因素項目：成長、倫理、公平、淡泊、一體、務實、變通。	採取陳銘宗、劉兆明(1995)所歸納的七項工作價值觀	採取陳銘宗、劉兆明(1995)所歸納的七項工作價值觀，發展為工作價值觀量表。
吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏	工作價值觀工作量表之研究	正式施測：大專生 1910 名	開放式問卷、問卷調查	廣泛比較中外研究及理論形成架構，採用 Rokeach(1973)–目的價值領域：自我成長取向、自我實	由上而下，參考中西研究形成理論	1. 發展工作價值觀量表。 2. 建立大專各科系及在職人員職業分類的常模，供生涯輔導用。

(1996)		及工作者 2426 名		現取向、尊嚴取向。工具價值領域：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。	架構，再根據開放式問卷所得編製問卷	
陳銘宗、劉 兆明(1995)	工作價值觀 及形成歷程 之探討	工作者 12 名	深度訪談	自行發展，歸納為七個因素項目：成長、倫理、公平、淡泊、一體、務實、變通。	由下而上， 從訪談資料 加以分析後 形成構念	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 回顧中國傳統價值體系所發展的本土化工作價值觀。</li> <li>2. 家庭價值觀對個人工作價值觀的影響。</li> <li>3. 學校師長對個人工作價值觀的影響。</li> <li>4. 特定生活經驗對個人工作價值觀的影響。</li> </ol>
曹國雄 (1994)	工作價值對 員工工作態 度的影響	工作者 120 名	問卷調查	採用Elizur(1984)工作價值量表，正式問卷題數共24題，分為兩個構面：結果形式(物質、社交、心理)、工作表現的關係。	由上而下， 使用西方現 有的理論和 量表	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 受試者的工作價值期望與公司提供者兩者之間有差距存在。</li> <li>2. 影響工作態度最重要的是現有特徵，其次是價值配合程度，工作價值最小。</li> </ol>
黃同圳 (1993)	青年勞工工 作價值觀與 組織向心力 之研究	工作者 3,021 名	問卷調查	採用Lincoln和Kalleberg(1990)： 工作信念與工作期望	由上而下， 引用西方理 論，修改現 有量表。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 台灣勞動者對於從工作中獲致良好的群際關係、較富裕之家庭生活、及發揮所長最為重視；對於從工作中得到威望與管理權力之重要程度，反而較低。</li> <li>2. 勞動者對於工作自主性之重視程度高於收入待遇。</li> </ol>
王叢桂 (1993)	三個世代大 學畢業工作 者的價值觀	工作者 546 名	半結構式 訪談、問 卷調查	採用 Rokeach(1973)的目的價值、手段價值	由上而下， 引用西方理 論，修改現 有量表。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 不同世代之工作價值觀變遷。</li> <li>2. 個人初就業與目前工作價值之轉變。</li> </ol>
林邦傑與李 良哲(1990)	大專在學青 年工作價值 觀與工作環 境需求	大專生 2,398 名	問卷調查	參考西方的工作價值觀文獻及自行編訂，正式問卷題數共54題，分為九個向度：利他、智性成長、獨立性、威望、經濟報酬、安全感、人際關係、成就感、管理。	由上而下， 參考西方現 有的理論與 量表以及根 據現有理論 自行編訂。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 瞭解大專生之工作價值觀與工作環境需求現況。</li> <li>2. 人口統計變項上之工作價值觀與工作環境需求之差異。</li> <li>3. 專科學生認為最重要的工作價值觀「成就感」、「安全感」以及「人際關係」；大學生認為最重要的向度是「成就感」、「獨立性」及「安全感」；而兩者認為比較不重要的向度一樣是「管理」、「威望」及「利他」。</li> </ol>
陳英豪等人	工作價值觀	大學生	問卷調查	修訂Super(1970)之15項工作價值觀問	由上而下，	編製目的：建立大學各科系的價值觀模型、常模，以

(1987)	量表修定報告	2,958 名		卷，正式問卷題數共60題。歸納成三大因素：自我表達(利他主義、美的追求、創意的尋求、智性的激發、獨立性、變異性、生活方式的選擇)、人物環境(安全感、工作環境、與上司的關係、與同事的關係)、報酬(成就感、聲望、管理的權利、經濟報酬)。	翻譯西方現有的理論與量表	供受試者選系就業之參考。提供國內各大專院校一個職業輔導的工具。
夏林清、游慧卿(1984)	工作價值觀問卷介紹與初步修定報告	264 名大學生及工作者 118 名。	問卷調查	採Super(1970)之15項工作價值觀問卷，正式問卷題數共45題，歸納成六大因素：自我表達取向(智性的刺激、創造力、美感、獨立)、外在報酬取向(環境、經濟報酬、安全感、成就感)、人群取向(同伴、督導關係、生活方式)、社會認可取向(威望、管理)、利他取向(利他主義)、變異取向(變異性)。	由上而下，翻譯西方現有的理論與量表	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 修訂問卷及國內常模。</li> <li>2. 因素分析將「同伴」、「督導關係」與「生活方式」等項目劃歸到「人群取向」，反映出台灣受試者在行事之間，對人際關係的重視。另外，「生活方式」跟隨著前兩項價值觀或也反映出，一個人是否能真正擁有自己喜歡的生活方式與他在同伴關係以及上下關係的合諧有很大關係。</li> <li>3. 「人群取向」、「社會認可的取向」、「利他取向」反映了個人面對生命的不同態度。個人在認同與投入不同性質的工作預行業時，自己所持有對生命不同的態度，也就是在探討人生意義、價值觀及生活方式時所需面對的。</li> <li>4. 對於不同工作團體，或有相似性質工作經驗者給予施測，發現價值觀有職業上的差異。例如：利他主義—輔導員、老師，大部份具有此價值觀的傾向。</li> <li>5. Super 以人格適應量表檢驗同時效度，發現無顯著相關。</li> </ol>

資料來源：修改自洪瑞斌(1998)。工作價值觀概念與測量工具的發展(未出版之碩士論文)，私立輔仁大學，台北縣

## 五、量表編製目的

目前國內從事工作價值觀之研究，所採用的量表來源途徑有二：(1)引用國外翻譯的工作價值觀量表；(2)採用國外工作價值觀向度結構編製量表(洪瑞斌，2003)。洪瑞斌(2003)認為採用國外理論作為形成量表架構之來源，用由上而下的途徑的研究途徑，難以脫離西方分類架構。由洪瑞斌(2003)所發展的工作價值觀量表，採用陳銘宗與劉兆明(1995)所發展的工作價值內涵，藉由深度訪談，由下而上回顧中國傳統價值體系所發展的，相較之下較具中華文化特色的價值取向。但研究者深入研究其量表後，發現洪瑞斌所發展的量表中，其「淡泊」分量表，要測量的內涵為與世無爭的生活哲學，不汲汲於名利的追求。偏向生活態度的價值觀，是否與多數學者所定義的工作價值觀內涵有所衝突？

國內高科技產業工作人員工作價值觀的相關研究有呂星蕙(2001)採用王叢桂1992年發展的「工作目的價值觀量表」、廖文銘(2005)採用吳鐵雄等於1996年發展之工作價值觀量表以及林功偉(2005)自行設計之工作價值觀量表。王叢桂與吳鐵雄編製除了有上述洪瑞斌所言的難以脫離西方分類架構之外，研究者考量此兩份量表發展至今已逾十多年，工作價值觀隨世代演進而有所變異，量表是否需重新編擬以符合現況需要？另研究者經過文獻分析後發現近幾年國內自編的工作價值觀量表，有建立各種職業在職人員的價值觀組型的趨勢，如鍾燕宜、紀乃文、陳景元(2008)的銷售工作價值觀量表之發展與評量與張瑞村(2008)幼稚園教師工作價值觀之初探研究等，都是針對特殊職務所編擬的工作價值觀量表。陳英豪等人(1987)在修訂 Super(1970)之工作價值觀量表後，提出建議應建立各種職業在職人員的價值觀組型。綜合以上原因，本研究目的在以高科技產業研發工作人員為研究對象，針對其產業特性與工作情境設計工作價值觀量表，期望能有效測量出研發工作人員應具備的工作價值觀。

## 六、中西方工作價值觀構面分類比較

研究者整理中西方工作價值觀分類構面(表 2-3)。依據前述量表編製目的，將量表架構分為九個構面，分別為自我成長價值、自我認同價值、社會認同價值、組織認同價值、經濟安全價值、權力慾望價值、人際關係價值、生活風格價值及社會公民價

值等九個面向。此九個面向，分別敘述如下：

- (一) 自我成長價值：工作的目的在於追求個人能力成長與自我目標實現。具有不斷追求新知、願意挑戰困難工作、自我設定新目標、富創造性思考、追求工作成果品質等內涵。
- (二) 自我認同價值：工作的目的在於追求自我認同，進而產生自我尊重，以滿足個人成就感。具有勝任工作的能力、獨立作業、願意承擔責任、樂在工作、自信心與自我肯定等內涵。
- (三) 社會認同價值：工作的目的在於追求符合社會、家庭的期望與認同，進而贏得他人尊重。具有在工作中建立聲望、地位、專業形象，受到他人重視、讚賞與期許等內涵。
- (四) 組織認同價值：工作的目的在於追求組織與個人的相互認同，進而認同公司企業文化，以身為公司一份子為榮。具有組織形象、組織制度、工作環境與隸屬感等內涵。
- (五) 經濟安全價值：工作的目的在於追求物質生活、生命安全、工作保障等安全感，以維持生理與心理的健康狀態。具有薪資福利、安全感、免於焦慮等內涵。
- (六) 權力慾望價值：工作的目的在於追求職務的升遷與權力的獲得，進而得以管理與領導他人，以及對組織發揮影響力。具有職權、權威感、管理他人等內涵。
- (七) 人際關係價值：工作的目的在於追求人際間的和諧感，友善的人際互動，以建立良好的社會支持系統。具有職場倫理、上下位關係、同事關係等管理內涵。
- (八) 生活風格價值：工作的目的在於追求個人生活方式的展現，以建立工作與生活良好調適的平衡點為目標。具有家庭考量、個人興趣、時間運用等內涵。
- (九) 社會公民價值：工作的目的在於追求社會利益、符合公平正義原則，友善對待地球等理念，以建立美好的世界為目標。具有利他主義、人本精神、社會義務等內涵。

表 2-3

中西方工作價值觀構面分類比較表

量表名稱/作者	自我成長價值	自我認同價值	社會認同價值	組織認同價值	經濟安全價值	權利慾望價值	人際關係價值	生活風格價值	社會公民價值
工作價值觀量表(Work Value Inventory, 簡稱 WVI)/ Super(1970)	創造力 智性激勵	成就 獨立性	聲望	工作環境	安全感 經濟報酬	管理	同事關係 上司關係	多樣化 生活方式	利他主義 美的追求
明尼蘇達重要性問卷 (Minnesota Importance Questionnaire, 簡稱 MIQ)/ Weiss (1971)	創造力	能力運用 成就感 積極性 獨立性 認可 責任感	社會地位	公司政策 工作環境條件	報酬 安全感	晉升機會 職權	工作夥伴 道德感 與上層的人際關係 上層提供技術指導	多樣化 自主性	社會服務
工作層面偏好量表(Work Aspect Preference Survey, 簡稱 WAPS)/ Pryor(1981)	自我發展 創造力	獨立性	聲望	-	安全感 金錢	管理	工作夥伴	身體活動 生活方式	利他主義 公平性
工作價值觀調查量表(Survey of Work Values, 簡稱 SWV)/ Wollack,, Goodale & Wijting (1971).	工作投入	積極 責任感	社會地位 榮耀	-	薪酬	-	-	-	-
鍾燕宜、紀乃文、陳景元 (2008)	自我成長	-	他人肯定	彈性工作時間	報酬與獎金	-	-	生活方式自主	利他主義
吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1996)	自我成長取向 自我實現取向	-	尊嚴取向	-	組織安全與經濟取向 安定與免於焦慮取向	-	社會互動取向	休閒健康與交通取向	-
陳銘宗(1995)	成長	實做 負責盡職	-	一體感	-	-	倫理	變通	公平
王叢桂(1992)	內在酬賞	能力與 理性 務實	-	忠信	外在酬賞	-	安分守成	平安和諧 謙和寬容	集體利益 清流

### 第三節 自我效能之意涵與相關研究

#### 一、自我效能的內涵與定義

自我效能(self-efficacy)理論來自Bandura的社會學習理論的架構，他認為最能引發和改變個人認知的因素，莫過於因表現成功而體驗到的能力感，行為的改變與個人對自我效能的預期有高的相關。1982年Bandura從社會學習理論的觀點，提出自我效能論，用以解釋在特殊情境下動機產生的原因(張春興，1991)。為了實現個人的目標，人們會嘗試去控制一些事件來影響生活，尤其當他們相信控制是可能發生的，就會有較強的動機去展開行動(Bandura, 1997)。效能的信念受個人思考、感覺、內在動機和行動所影響。自我效能感是指個體對自己面對環境中的挑戰能否採取適應性的行為的知覺或信念(王才康、胡中鋒、劉勇，2001)。個人對自我效能所具的信心，其強度會決定他是否願意面對困難的情境，如果個人自認為沒有能力去處理某項問題，他就會產生恐懼感和逃避的行為。如果他判斷自己有能力去處理的話，就會毫不猶豫的勇往直前(廖克玲，1982)。效能信念究竟如何影響人們的心理機制，以下我們從四個方向來討論：

##### (一) 認知(cognitive processes)

依據社會學習理論的觀點，人類會主動為自己設定目標，並且自我評量和激勵自己達成目標，具有高自我效能的人，更有可能對自己有較高的期望、長遠的眼光和健全的想法，喜歡有難度的挑戰，願意堅持承諾去面對挑戰。他們也比較會引導自己採取行動將結果具體化而非專注在個人的缺點或是錯誤的事情上(Bandura, 1997)。當人們在面對困難的管理任務時，需要全心投入，此時那些低自我效能的人，在分析思考的能力上會變得越來越不穩定，並且降低他們的志向，在工作表現上的品質也會退步(Wood & Bandura, 1989)。

##### (二) 動機(motivational Processes)

動機(motivation)是指引起個體活動，維持已引起的活動，並促使該活動朝向某一目標進行的內在作用(張春興，1991)。Weiner於1972年提出動機並非每個人的性格，

動機只是介於刺激事件(如工作情境)，與個人處理該事件所表現行為之間的中介作用而已，而個人動機強弱，刺激事件只能視為其中一個因素(引自張春興，1991)。個人會從自己的立場解釋自己的行為進行歸因解釋，在行為結果進行成敗分析時，將成功歸於自己的努力，將失敗歸於因於自我疏失，這種願意承擔責任的看法，稱為內控(internal control)(張春興，1991)。歸因的結果會影響動機、工作表現與情緒反應而這些大都來自個人效能信念的影響(引自Bandura, 1995)。人們藉由信念來激勵自己，譬如他們能做什麼、預期可能的結果、設定目標以及計畫行動方向。成就動機高的人，常藉尋求艱難的目標，而獲得自我滿足；成就動機低的人，則較常為自己訂定易達成的目標(廖克玲，1982)。人們的動機會被增強，如果他們相信自己可以達成目標，並以此為基礎調整其進展情況(Bandura, 1997)。因此自我效能感能加強或削弱個體的動機水平。

### (三) 情感(affective processes)

人們在面對威脅或困難下所感受到的壓力或沮喪很大程度取決於他們認為自己能否應付(Bandura, 1997)。效能信念的調節會表現在下面幾種情緒狀態中：(1)相信自己能管理威脅的人較少感受到壓力，那些缺乏自我效能的人往往會放大風險。(2)具有高自我效能的人，因其壓力與焦慮感較低，所展現的行事風格，往往使得環境的威脅感降低。(3)具有較佳處理能力的人，比較能夠控制紛亂的想法。研究顯示，高自我效能的人較能放鬆、移轉注意力、冷靜而且會向朋友、家人或他人尋求支持。他們也較有信心從這些方法中得到紓解，也較能承受焦慮與悲傷(Bandura, 1995; Bandura, 1997)。低自我效能的人至少會因為下面兩種情況而導致消極沮喪：(1)個人感到沮喪是由於未被實現的想望。並且強迫自己接受一種自我價值的標準，無力逃離沮喪，因而個人會覺得無力預防重複出現的悲觀想法與陷入情緒低落的思考中(Bandura, 1995; Bandura, 1997)；(2) 社會支持關係能提高自我效能並減少沮喪((Bandura, 1995)。因為低自我效能的人無法發展有效的社會支持關係，使得個人無法釋放壓力，而這種情況會導致的個人沮喪以及更低落的人際關係，形成惡性循環。擁有高社會支持度的員工對壓力知覺較低，負面情緒也能藉著社會支持加以消除(Argyle, 1989)。相較之下高自我效能的人較容易獲得他人的支持，他人也較願意提供資源和激勵，形成一個正向的

強化。

#### (四) 選擇(selection processes)

效能信念能夠影響個人的行動方式以及選擇所居處的環境進而形塑其生活。因為所做選擇不同，個人培養了不同的能力、興趣與社會網路，而決定不同生命方向(Bandura, 1995)。認為自己是有效能的人會創造出一個可以控制的良好環境，其結果是他們較能完全的選擇生涯與生命的方向。研究顯示他們會考慮多種職業選擇，並展現濃厚的興趣，為這些不同的職業做充分的準備，一旦決定也比較會堅持到底。

Bandura(1995)認為自我效能信念的發展有以下四個來源：

##### (一) 熟練的經驗(mastery experience)

精熟的經驗是最佳的證明讓個人鼓起勇氣追求，不論結果成功與否(Bandura, 1995)。個人的親身經歷是產生效能預期的最可靠來源，成功的經驗會更加深個人效能的信念，失敗經驗則是削弱信念，尤其是當效能感未被良好建立時，這種情況會變得嚴重。因此，失敗經驗對個人效能的影響，部分決定於其發生的時機，和整個成敗的歷程，效能預期一旦建立以後，也會類化到別的情境中(廖克玲，1982)。

##### (二) 替代性經驗(vicarious experiences)

當看到與自己相類似的人以其努力獲取成功，也會增加自己的自信心。同樣的，觀察到他人失敗，不僅會降低自己的效能而且還會削弱動機(Bandura, 1995)。

##### (三) 社會說服(social persuasion)

當人們在執行任務發生困難時，如果被說服鼓勵自己是具有處理的能力，他會盡較大的努力而且較為持久(Bandura, 1995)。雖然這種方法既簡單又方便，但所引發的效能預期，往往因為沒有實際的成功經驗做基礎而顯得相當脆弱與短暫。

##### (四) 身體與情緒狀態(somatic and emotional states)

人們在某種程度上會依賴他們的生理及心理狀態來評估其焦慮的程度。當個人處於壓力的狀態，會容易引發生理或情緒的反應，這些反應會影響對效能的判斷。人們在判斷自身能力時，易受到自己心理與情感狀態的影響。Ewart於1992年提出當個人承受壓力或情緒緊張時，會以糟糕的工作表現來呈現，尤其是需要投入耐心與毅力時，個人會呈現出虛弱的身體狀態，像是出現疲勞、身體上的疼痛或是心裡痛苦的感受(Banduar, 1995)。個人評價自我效能時也會受到情緒的影響，正面的情緒會增強自我效能的覺察，相反地，沮喪的情緒則會減弱自我效能的覺察能力(Kavangh & Bower, 1989)。因此在焦慮、緊張、害怕等情緒下，自我效能會因此被減弱。反之，當生理與情緒狀態處於平穩的狀態下，個人判斷的自我效能會較高，同時也較能持續執行，最後達到成功的目標 (李尹暘、林曉佩、林君怡，2007)。個人經適當的身體訓練，可對自己的身體狀況能否適應艱鉅工作，獲得清楚的瞭解(張春興，1991)。

綜合以上所述，我們可以得知，人們的選擇會形塑自己的生活方向。藉由個人經驗、觀察他人的表現、社會、文化以及身體心理的健康狀況等面向影響我們的選擇知覺。許多研究都顯示自我效能是行為表現的一個重要因子。低效能感的人會避免接受困難的任務，對於設定目標不具渴望並害怕承諾。他們因為自我懷疑，在面對困難的任務時，心中想著的並不是要如何成功，而是預想著失敗的結果以及自己本身的缺點。失敗的經驗使他們失去自信，總是責怪自己的不足，通常會直接放棄面對困難或拖延行事，很容易在壓力與沮喪中陣亡。相對來說，高效能感的人，面對困難任務時，勇於迎接挑戰。對於所從事的工作有高度興趣，願意設定高目標，並給予承諾。他們將精力放在如何達成任務上，把失敗歸因於自己努力不足或技能的缺乏，會加倍的努力以面對阻礙，並且能快速的從挫折中恢復自信心。個人因為自我效能狀況，會不自覺的自動選擇適合內心所接受的工作難易度，其工作成果的成敗也會回饋到個人的效能認知，而產生往上挑戰的正增強或是往下妥協的負增強，這也是為何個人習於以過去的成敗經驗來選擇未來工作的原因之一。

## 二、自我效能相關變項文獻探討

研究者在華藝線上圖書館(包含CEPS和CETD)資料庫中，進行文獻搜尋，以「自我效能」作為關鍵字，找到相關主題的文獻有218篇，於台灣碩博士論文知識加值系

統搜尋到的相關文獻有1430篇。研究對象有教師、醫護人員、癌症病人、慢性病人、學生、等不同領域的對象。有鑑於李雯智(2010)的博士論文研究中，大量整理1993年至2007年與國中國小教師自我效能的相關文獻，研究嚴謹且內容詳實，研究者欲藉由其研究結果來探討與自我效能相關的變項研究。以下摘錄其研究變項與工作效能的相關分析：

- (一) 背景變項：如性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、年資等。研究結果發現不同的背景變項對自我效能產生不同差異性結果。Hackett 和 Betz在1981年將Bandura的自我效能理論應用在個人職業選擇上，提出了生涯自我效能理論，他們認為自我效能相較於個人興趣、價值觀和能力，對於女性在職業的選擇上更具影響力，(Hackett, 1995)。傳統的教養方式，比較不鼓勵女性追求職業上的自主發展，他們的職涯自我效能較低，往往限制了女性在職業選擇上的自由性與可能性。
- (二) 與個人屬性相關的前置變項：人格特質、情緒智力、專業評鑑意願、目標導向、態度、增權、動機、專業成長、專業知能、歸因等，研究結果發現個人屬性對自我效能有顯著影響。
- (三) 與工作屬性相關的前置變項：如工作壓力、工作滿意度、工作價值觀、工作期望、工作適應及職業倦怠感、班級經營等。研究結果發現工作的屬性對自我效能亦有影響。
- (四) 與組織屬性相關的前置變項：如承諾、信任、學習型組織、溝通型態、參與決定等。研究結果發現組織屬性與自我效能亦有關聯。
- (五) 與領導類型相關的前置變項：如教學領導、轉型領導、互易領導及全面直管理等。研究結果發現領導類型與自我效能亦有關聯。
- (六) 與個人屬性相關的結果變項：如專業評鑑意願。研究結果發現自我效能對個人屬性的變項有正向的影響。
- (七) 與工作屬性相關的結果變項：如教學效能、班級經營策略、工作表現、工作滿意度、教學行為。研究結果發現自我效能與工作屬性的變項具有關聯。
- (八) 與組織屬性相關的結果變項：如集體效能、學校效能。研究結果發現自我效能與組織屬性的變項具有關聯。

### 三、自我效能量表

Bandura 認為自我效能的量測可以表現在程度、強度以及普遍度有不同程度的表現(Zimmerman, 1995)。從這三個向度我們可以測得個人的自我效能：(1)程度大小(level)：透過參與不同難度變化的任務，如逐漸增加複雜度的軟體程式撰寫；(2)普遍性(generality)：移轉自我效能高的信念至其他活動上，如將操作電腦的良好自我效能信念移轉至學習電腦資料庫，相信自己也能學習的很好；(3)強度(strength)：從被執行的任務中，自我效能能知覺到某種投入程度。

一般認為自我效能感是一個領域特定(domain specific)或是任務特定(task specific)的概念，一個人在某一方面有較高的自我信念，在其他領域並非如此。目前一些新的研究將自我效能分為「特殊自我效能」(specific self-efficacy)和「一般的自我效能」(general self-efficacy, 簡稱GSE)。特殊自我效能是對特定工作表現的認知性評估；一般性的自我效能指的是個體應付各種不同環境的挑戰或面對新事物時的一種總體性的自信心(Luszczynska, Scholz, Schwarzer, 2005)。換言之，自我效能感是個體在應付各種不同環境的挑戰或面對新事物時，所產生的一種主觀性的自我認知評估，經評估後而產生的一種整體性的內在信念，引導個體採取行動。

一般自我效能感量表 (General Self-Efficacy Scale, 簡稱GSES)，最早是由德國柏林自由大學的著名臨床和健康心理學家Ralf Schwarzer教授和他的同事於1981年編製完成，開始時共有20個項目，後來改進為10個項目(王才康等人，2001)。目前該量表已被翻譯至少有28種語言，在國際上廣泛使用。根據Schwarzer報告，作者群於2002年在個不同國家的多次測定中，GSES的內部一致性系數在.75和.91之間，一直有良好的信度和效度至今中文版GSES已被證明具有良好的信度和效度。研究結果發現不論GSES在何種語言版本都具有單維性(uni dimensionality)，亦即只包含一個主要的因素，且單一個因素即能解釋一半以上的總變異量，GSES在不同文化中具有普遍性。設計的問題題項是以測量個體對一般普遍性情境或任務的總體自信心，十個題項都在測驗問題解決能力的自信心。故本研究擬採一般自我效能感量表(GSES)為研究工具之一。

## 第四節 生命意義之意涵與相關研究

### 一、生命意義的內涵與定義

Rollo Reese May 認為 20 世紀的現代人面臨著許多嚴重的心理問題，這些問題主要表現在焦慮、失望、空虛、孤獨，以及對人生感到無價值、無意義等。他認為人是一個自由的個體，他具有自由選擇的願望和能力，有一種朝向整體存在的傾向性，現代人正是依據這種存在的傾向性才體驗到人生意義的(楊韶剛，2001)。許多人深感在龐大的社會機器面前個人力量的渺小，人一旦喪失自由選擇的能力，個體存在的傾向性得不到實現，就會導致人生價值和意義的失落。(楊韶剛，2001)。Baumeister 指出意義與價值對於一個人在確定自我意識與自我認同的過程中扮演非常重要的作用(Das, 1998)。

歐文·亞隆(2003)認為當我們面對冷漠、沒有模式可言的世界時，就會感到不安，並尋找模式、詮釋，以及存在的意義。「意義」的意義之一就是淡化焦慮，另一個理由是，一旦發展出一種意義感，就會產生價值觀，相反的，價值觀也能強化人的意義感。價值觀可以提供某種整套的準則或原則，告訴人如何去活。他提到生命的意義有兩種：(1)宇宙的意義(cosmic meaning)是指存在個人之外或超越個人創造，在宇宙中無法被解釋緣由的神奇或心靈層次之事物，意指上帝創造世界的意義；(2)世俗的意義(terrestrial meaning)，也是個人的意義，不單是一種目標或角色的意義，也是個人對其生命目的、價值的體驗。Frankl 獨創的意義治療理論，對於生命意義有深刻理解和探討。他認為追尋生命意義(the meaning of life)的企圖是一個人最基本的動機，生命的意義因人而異，因日而異，甚至因時而異(Frankl, 1967)。每一個人都有自己的特殊天職或使命，這些天職或使命是要去被具體實現的，生命不可重複也無可取代，每一位個體都是獨特，其獨特的際遇會引領他去完成其獨特的天賦使命(Frankl, 1967)。Frankl 所謂的意義治療(logotherapy)是藉由引導個案覺醒，協助他探尋與發現自身存在的意義，將治療焦點放在個案將來要完成的工作與意義上。

一個人求意義的意志若遭受挫折，稱為「存在的挫折」，源自人類存在的心靈層次，是由於不同的價值衝突所引起的。意義治療學派認為並非每個衝突都是病態的，

認為一個人的憂慮或失望超過他生命的價值感時，只能說是一種「靈性的災難」，而不能視之為一種心理疾病(游恆山，1987)。意義治療的任務在於協助個案找出他生命中的意義，而醫師真正的工作是引導病人通過存在的危機而獲得成長與發展。成為一個人，最重要的關懷是實現意義與價值。Frankl 的意義治療理論有三個層面，第一個層面包括(1) 自由意志(freedom of the will)；(2)意義意志(the will to meaning)；(3)生命的意義(the meaning of life)，以下分別說明之。

### (一) 自由意志

Frankl 並不否認人在生物、心理與社會的世界中並不自由，但人可以超越這些限制進入精神層次，在精神層次裡，人的意志可以決定要屈服於這些限制或向它挑戰，即為意志之自由(the freedom of will)(何英奇，1987)。當 Frankl 在集中營中，人身自由與人性尊嚴被完全剝奪，剩下的，只有在既定境遇中選擇採取什麼態度的能力(或自由)，這種意志的自由，敵人無法剝奪與控制(傅偉勳，1993)。換言之，自由意志是伴隨人類與生俱有的，即使人類處於極不自由的境況下，他人也無法剝奪，唯有人類自己願意放棄保有這份自由意志。

### (二) 意義意志

Frankl 與一些人本主義學派的心理學家對於人類的原始動機看法不同，認為追尋自我實現(self-actualization)並非人類的原始動機，自我的實現不代表生命意義的實現。Frankl 認為尋求生命意義是其生命中原始的力量，對每個人而言其意義都是唯一的、獨特的，也唯有人類自己才能去實踐它，當意義獲致實踐時，人類追尋意義的意志才能被滿足(Frankl, 1967)。「意義意志」才是人類首要的、原發性的動機(游恆山編譯，1987)。Frankl 所說的意義，可分為兩層，一為世俗層次的人生意義(包含足以支撐精神支柱的種種真善美等價值取向，如愛、快樂、自我滿足)，另一層是高度精神性或宗教性的終極意義(傅偉勳，1993)。對 Frankl 來說，其生命的意義是透過人類自己去探索發現的，而非創造出來。過程中可能會有一些收穫如自我的實現，但並非終極意義。

### (三) 生命的意義

Frankl 認為每個人都有其獨特的生命意義，並無普遍性存在的意義。但在某些情境中，生活在特定社會的人類會共有一些共通的普遍性意義存在，甚至超越文化與時間的限制，Frankl 稱之為「價值」(Das, 1998)。Frankl 以為人類應該實存地探索人生的種種積極正面的意義或價值，同時藉以找出人之所以能有又應有快樂幸福的根本道理(傅偉勳，1993)。意義治療理論的第二個層面將價值分為三種，說明生命意義的具體意涵，生命意義可藉由下面三種途徑尋得：

### 1. 創造意義的價值(creative value)

這些價值是寓於某些事物的創作之中。在這裡創作涵蓋著很廣的層面，它可能代表著一件工作、一份職業、交易或商業活動(游恆山編譯，1987)。創造意義的價值是個體所能給予他人與世界的，諸般大小不等的真善美價值，諸如藝術創造、工業發明、房屋建築乃至各種勞心勞力的日常工作等(傅偉勳，1993)。它也可能是一種嗜好或活動，足以引起個人投入心力去加以完成，不論其工作成果帶給人類生活的方便或者是心靈感受的價值經驗，都是一種創造性的價值。個人也藉著創造或工作的過程或成果直接獲得其生存的價值感。換句話說，創造性的價值有兩個面向，一是透過創造的過程對個人產生的生命意義(如梵谷在繪畫中所得到的意義)，另一個則是他人從這個創造價值中所得到的意義(如觀賞梵谷畫作的人得到心靈感動)，這部份留待後面體驗意義的價值說明之。Pattakos(2009)發展 Frankl 的意義分析理論應用於工作領域提出「幸福的工作象限」(圖 2-1)。下面這張圖表提供了一種視覺詮釋，圖中的橫軸表示，人們在有生之年，包括在他們工作生活上，會在成功(+)與失敗(-)兩個極點間移動。另一方面，縱軸則表示人們在一生當中及在工作生涯裡，會經歷不同級別或程度的意義(+)與絕望(-)。這裡的意義指的是實踐或落實某人追求意義的意志，而絕望則與人生顯然毫無意義有關。圖表中 D 型的人物，事業成功但缺乏生命意義，如被譽為靈魂樂之父的盲人歌手 Ray Charles，他成名之後染上毒癮，幾乎毀了他的音樂事業與天份，但戒毒之後，他從音樂中重新獲得意義，甚至葛萊美最後頒給他終身成就獎。從 D 型轉變為 B 型僅只有一線之隔，端看個人能否看見其生命意義。梵谷應是 A 型人物，他生前只賣過一張畫，窮困潦倒一生，只能靠著弟弟接濟生活，但他窮盡生命也要繪畫的意志，卻為他贏得後世的讚嘆與藝術成就。意義分析的目標在於透過揭露

並聚焦於核心價值，幫助人們把握生活，那些核心價值共同形成了他們生命的最原始動機：追尋意義(Pattakos, 2009)。

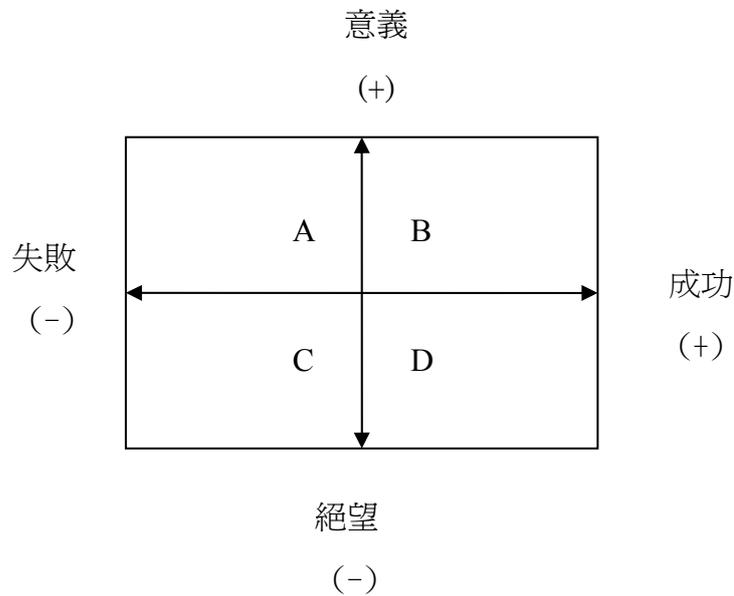


圖 2-二-1

### 幸福的工作象限

資料來源：Pattakos, A. (2009). *Prisoners of our thoughts: Viktor Frankl's principles for discovering Meaning in Life and work*。陳筱宛譯。活出工作的意義。台北市：啓示出版，241。

## 2. 體驗意義的價值(experiential value)

體驗價值常比創造性價值更有深度(傅偉勳，1993)。直接經由體驗生命中某種美好事物，如工作的本質或文化；或經由體驗某個人，如愛情，來發現生命的意義(Frankl, 1967)。不同的人在不同的來源中尋找價值，這與個人生活文化和社會背景有關，也受個人喜好影響。對某些人來說音樂、舞蹈、繪畫等能提供他美好的價值。但對某些人來說親近大自然，才能讓他對生命有所感動。Frankl 曾描述他在集中營所經歷過的美感經驗，藉以強化內心生活，找一個心靈的避風港。他認為內在生活一但活絡起來，俘虜對藝術和自然的美也會有前所未有的體驗，在美感的影響下，有時候連自身的可怕遭遇都會忘了一乾二淨。這也是為什麼傅偉勳先生說體驗價值比創造價值更有深度

的原因了，這種價值能深化自己的生命經驗。

### 3. 態度意義的價值(attitudinal value)

從高度精神性或宗教性的觀點去看，態度價值還要高於體驗價值(傅偉勳，1993)。藉由以下幾個途徑去發現這個價值：(1)受苦(suffering)經驗；(2)責疚(guilt)；(3)死亡或無常(death or transitoriness of life)。受苦經驗是指人世間種種難以忍受的苦痛，包括身體與心靈。Frankl 以一位老年喪妻後罹患憂鬱症的醫師為個案，說明人主要的關心並不在於獲得快樂或避免痛苦，而是要瞭解生命中的意義，Frankl 讓這位醫生明白，他活下來的意義就是要避免他妻子可能會面臨到的喪夫之痛。頓時，醫生明白他的苦痛是有意義與價值的，面對生命的態度也隨之轉變。責疚意指，人生當中無法挽救的嚴重失敗，或生命存在本身的侷限性所導致的罪責及內疚。如具有良心的納粹軍人，無法阻止集中營的大屠殺。Frankl 在集中營中意欲逃亡，卻因為看到生病牢友感傷的眼神，心生愧疚，而放棄逃亡計劃等。至於生死與無常，是人類永遠無法逃脫的經驗事實。德國哲學家海德格在其《存在與時間》一書中，提出：人是「向死的存在」，揭示了死亡是人類存在的一部分。海德格的實存分析，基本上是站在「一世生命」的預設立場與觀點而論；若是從三世生命論的立場與觀點而論，死亡不過是眾生之一期生命，在此意義之下，人已不再只是「向死」的存在，更是「朝向生生不已」的存在了(釋慧開，2004)。當人面對死亡此一終極課題時，因為自身的生活背景、宗教信仰不同，可以有種種不同層次的思惟、理解與體認，但最終我們仍擁有一項抉擇的自由，要採取什麼樣的態度去面對自身的困境，成就了自己的生命意義。

意義治療法是以存在主義哲學為基本信念的心理治療法，存在主義哲學的基本論點就是個體有選擇要以什麼來構成自己存在的自由。因此他要為自己的選擇擔起責任，儘管個人可能受的先天條件與後天環境所影響，也就是說個體可被提供的選擇域雖然受制於遺傳與環境的界限，但存在主義者相信人的意志是自由的。當個人進行抉擇時，他能夠行使自己的意志，在個人生活經驗中，抉擇的自由始終是實存的(游恆山，1987)。因為自由和責任是相互依存的，沒有自由也談不上責任，一旦接受了自身的自由，也同時要負自己行為的所有責任。Freud 認為存於人類人格之內的基本動機是一種尋求自我滿足的傾向，也就是享樂原則(pleasure principle)，它的能量來自於

原欲。Adler 也認為所有人類的動機基本上可以溯源於一個基礎性的原則，但不同於 Freud 的享樂原則，而是對於追求權力與環境的支配性以期克服自卑感的補償。相較於 Freud 的「快樂意志」和 Adler 的「權力意志」。Frankl 認為 Freud 和 Adler 同樣忽視了生命高層次的精神需求與意義探索等價值取向的人性事實，他主張在生命價值取向上，是以意義探索為首要優先，然後才有快樂或權利之類隨之而來(傅偉勳，1993)。

Frankl 認為意義是存在的，只要人們願意去探索和發現。張利中(2001)認為尋求生命意義的時態可以分為三個階段：第一階段為「無生命意義問題意識」的狀態，處於此一為態下的人們常以「問題導向的因應」(problem focused coping)及「當下憂慮」(current concerns)及「追求目標」(life goals)為行為的重點，人們汲汲營營的完成工作、解決問題而奮勇向前；無暇停下來，也尚未意識到有必要停下來思索生命意義的問題。期間或許曾目睹他人的困境，但是由於缺乏同理心，也自覺沒有時間、能力或是責任，在個人也未曾遭受重大困境之前，可以是毫無「生命意義的問題意識」可言。而高科技產業的研發工作人員即是此階段的典型人物，在選擇工作時，評比的標準多以薪資福利為考量，認為實質上的物質生活，才能滿足個人需求。藍淑真(2003)從中高齡工程師的口中，側敲出一些工程師的心理想法：

他們還沒有碰到真正的挑戰和問題，所以沒有警覺性，他們還在追尋工作、賺錢或者一些所謂的需要性的目標。因為他們還沒有找到自己，所以藉由這些外來的，物質上的或是社會地位上的讚許，來肯定自己，讓大家覺得他們不錯。他們這一代不用吃苦……我們父母那一代都幫我們塑造很好的工作環境。為名利勞碌終日，不知未來；且心靈空虛、困苦。太早擁有一筆財富……不懂得要怎麼去珍惜它……。

到了第二階段則為尋求意義 (searching for meaning) 的階段，此一階段的特色為生命走到了絕境、問題解決的因應機轉崩潰或是達成人生目標的希望瓦解，而當下的憂慮在心中無限的擴張。當事人的失落或是憂慮有可能造成自殺行為的出現，對「生命」發出質疑、怨言甚至是怒吼。如2008年的金融海嘯，對工程師所造成的無薪假或是資遣，甚至是中年轉職被拒等挫折，皆會引發工程師開始思索其生命的意義。第三階段為「已尋獲生命意義」(meaning found) 的階段。有問題意識，能夠順利提出

適當的問題並且獲得解答者，則算是進入了「意義尋獲」的階段。王叢桂、羅國英(2010)從重視自我成長與服務群體價值的工作者中，發現經由服務社群，成長於富裕團體擁有正性自我概念者的主要價值觀是自我成長與實踐內在助人需求。成長於弱勢階層起初持有負性自我概念者，經由協助與其有類同遭遇的弱勢團體，重建自我。這群社福工作者是在自我探索與反思之後，了解工作對自己的意義，在實際生活上主動選擇與個人價值契合的工作。

綜合以上所述，生命意義應該是一種能賦予個體存有方向感與價值感的目標，不單是一種目標或角色的意義，也是個人對其生命目的、價值的體驗。生命的意義隨時在變化，人們可以藉由工作、體驗愛的感受與面對苦難的經驗等途徑來發現生命意義。何英奇(1987)對生命意義感的看法，指個人對自己生命之意義與目的的知覺或感受的程度。張春興(1991)提出「感覺」是覺察到刺激的存在，而「知覺」不僅是覺察到刺激的存在極其重要屬性，而且知道該刺激所代表的意義。換言之，本研究欲量測的生命意義感，是指個人能否感受或瞭解，其自身存有方向感與價值感的目標，且感受或知覺的程度能被測量出來。

## 二、生命意義量表

在西方文本中常見的生命意義感之評量工具包含 Crumbaugh 和 Maholick 於 1964 年編製的生命目的測驗(Purpose in Life Test)、Battista 和 Almond 於 1973 年編製的生命指數量表(The Life Rrgard Index)。在國內研究部份則有何奇英(1990)編製的生命態度剖面圖、宋秋容(1992)的生命意義量表、吳秀碧、賀孝銘、羅崇(2002)的大學生命意義觀量表與潘靖瑛、謝曼盈(2010)的生命態度量表，茲將國內外相關文獻中經常所見的評量工具彙整如表 2-4。隨著時代的變動生命意義觀的著重之處亦會有所差異，且過去國內自行編製之生命意義相關量表，多偏重在以學生為對象。2009 年南華大學何長珠教授帶領數位研究生，共同發展全人生命意義量表，並應用在不同群體對象，皆有良好信、效度。楊事娥(2009)所編製的「國中教師全人生命意義量表」亦為量表開發團隊一員，本研究對象為高科技產業之研發工作人員，與其研究對象同為在職工作者具有較高之同質性，經審慎評估後選擇以此量表來進行研究，此量表內部一致性系數為.953，具有良好之信、效度。

表 2-4

## 國內外測量生命意義與生命態度量表之匯整

量表名稱	內涵
生命目的測驗 (Purpose in Life Test; PIL)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本測驗為 Crumbaugh 和 Maholick 於 1964 年依據 Frankl 於 1955 年發表之生命意義治療學(logotherapy)理論編製而成，用以測量個體對生活所感受到生命意義與目的之程度。</li> <li>• 當個體覺得生命無意義時，會感受到「存在空虛」，從而引發「存在挫折」。</li> <li>• 本測驗共有 20 個題目，採 Likert 式七點量表以全量表加總計分。</li> <li>• 測驗樣本包括 805 個正常人和 335 個精神病人。</li> <li>• 此測驗是國內外最被廣泛引用的量表，具有良好的信、效度。</li> </ul>
生命指數量表(The Life Rrgard Index)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Battista 和 Almond 於 1973 所編製，旨在測量個人發現其生命目標的能力及其生命目標的程度。</li> <li>• 該量表有兩個分量表，分別為生命架構與生命實現分量表。</li> <li>• 本測驗共有 28 個問題，研究樣本為史丹佛大學醫學院學生 229 人。</li> <li>• 該研究選取平均值 1.5 個標準差以外的高生命意義樣本 14 人，與低生命意義樣本 16 人，進行第二次的訪談，以作為該量表的測驗信度，比較測驗結果與訪談結果大致相符，重測信度為.94，且兩個分量表的相關為.76。</li> </ul>
生命態度剖面圖	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本量表係何奇英於 1990 年根據傅蘭克的意義治療理論之主要概念編製而成。</li> <li>• 旨在使國內進行有關意義治療理論之研究與應用時，能提供一個有效的多面向生命態度評量工具。</li> <li>• 本測驗共有 39 個題目，包括六個分量表：求意義的意志、存在盈實(無挫折)、生命目的、生命控制、苦難接納、死亡接納。</li> <li>• 研究對象為 615 位大專院校學生，信、效度皆佳，Cronbach <math>\alpha</math> 係數介於.65 ~.87 間，重測信度為.85。</li> </ul>
生命意義量表	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 宋秋蓉於 1992 年依據 Crumbaugh 和 Maholick 在 1964 年編製 PIL 而修訂形成「生命意義量表」。</li> <li>• 「生命意義內容」提出 12 項架構做為青少年生命意義內容分類的依據，包括：求知、學業、活動、關係、服務、成長、逸樂、獲取、健康、工作、外表、信念。</li> <li>• 研究對象以中部四縣市的國中生、高中(職)學生共 484 位。</li> <li>• 本測驗 20 個題目共分成「對生命的熱誠」、「生活目標」、「自主感」、「逃避」、「對未來期待」等五個分量表，Cronbach <math>\alpha</math> 係數為.847。</li> </ul>
大學生生命意義觀量表	<p>吳秀碧、賀孝銘、羅崇誠(2002)採用焦點團體研究法進行結構式訪談收集大學生之生命義觀的資料，共有 29 個題項，歸納出四種生命意義的向度，包含「生存的意義」、「生活的意義」、「存在的意義」以及「死亡的意義」。</p>
生命態度量表	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本量表係潘靖瑛、謝曼盈(2010)以沙特·弗朗克、羅洛·梅、羅傑斯對生命態度的看法，發展成生命態度概念圖作為量表的理論基礎，解析出生命態度的六個層面：理想、自主、愛與關懷、存在感、死亡態度、生命經驗。</li> <li>• 共有 70 題組成正式量表，以 1,109 位大學生進行正式施測。「生命態度量表」的信度係數 <math>\alpha</math> 為.93，重測信度為.91。</li> </ul>
國中學生全人生命意義量表	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本量表係戴玉婷(2009)以 Carl Ransom Rogers、Erikson、Viktor E. Frankl、Rollo May 及 Irvin D. Yalom 五位學者及東方思考的佛道信仰與國中階</li> </ul>

---

段之青少年的發展特徵，做為編製量表之理論依據。

- 正式量表包含「生命目標」、「生命價值」、「生命自由」、「自我概念」、「宗教支持」、「死亡接受」以及「靈性提升」七個向度，全量表共 56 題。
- 自編量表信度 Cronbach $\alpha$  係數為 0.801，隔二週再測信度為 0.966，具有良好的穩定性及一致性。

---

資料來源：修改自戴玉婷(2009)。國中學生全人生命意義量表之建構研究(未出版碩士論文)。私立南華大學，嘉義縣，p21。

## 第五節 工作價值觀、自我效能與生命意義感之間的關聯

本節將研究中所探討的變項(個人背景變項、工作價值觀、自我效能與生命意義感)，其相關研究結論陳述列於下文，以說明各變項之間的關係，並評析之。本節文獻探討，主要以高科技產業研發工作人員為研究對象者進行說明。

### 一、個人背景變項

本研究欲探討的個人背景變項包括出生年份、性別、婚姻現況、婚姻滿意度、宗教信仰、工作年資等六項，以下針對相關背景變項做探討。

#### (一) 出生年份

相關研究認為不同世代會產生不同的工作價值觀差異(Smola & Sutton, 2002；Robbins, 2002；王叢桂, 1993；許迪翔, 2003)。王叢桂(1993)認為影響個體價值的因素是多因且相互影響的，造成世代間差異的主要因素應是：(1)個人價值形成重要時期(指中學到工作初期)的社會規範所傳達的各類價值觀念；(2)與當時社會物質條件；(3)個人所處的生涯發展階段，處於不同發展時期者重要的工作目的與手段價值可能不同；(4)工作經驗，經由組織獎懲與工作的適應傳遞的價值觀念。Robbins(2002)整合西方工作價值觀文獻後發現不同時代背景的美國員工，其工作價值觀具有世代差異，將世代分類為信仰新教工作理論者、存在主義者、實用主義者、X 世代。王叢桂(1993)以 1967 年、1977 年、1987 年三個世代大學畢業工作者來進行研究，結果發現世代間的價值觀有所差異。

李雯智(2010)在進行國小教師組織公民行為的因素及其關係探討時發現，國小教

師之「自我效能」、「工作特性」、「工作倦怠」、「組織公民行爲」及「工作滿足」的表現，不因年齡因素而有顯著差異。孫志麟（1993）以國小教師為研究對象，發現教師的自我效能受到年齡影響而有不同的表現。因此，自我效能是否會因年齡之不同而有差異，仍不能一概定論。鄭惟謙(2007)針對國中教師進行生命意義感與自我效能的相關性研究，發現年齡的差異是影響生命意義感的重要因素之一。賴品仔(2009)針對原鄉地區國小教師的生命意義與工作壓力研究，不同年齡在「整體生命意義」與各分構面中，呈現年齡較大的教師顯著高於年齡較低教師。

綜合以上所述，多數學者贊成不同的年齡對工作價值觀、自我效能與生命意義感有顯著差異，研究者為真實反映世代差異，本研究以出生年代作為選項代替年齡的選項，引用許迪翔(2003)的分類：(1)1965年以前出生者；(2) 1965~1970年出生者；(3) 1971~1976年出生者；(4) 1977年以後出生者。

## (二) 性別

王叢桂(1993, 2004)發現男女性在工作目的與手段價值上有明顯差異。這種差異可能來自社會對性別角色的期望，這種期望可能經由工作經驗或家庭等途徑傳遞給工作者。吳鐵雄等(1996)研究結果發現女性大專畢業在職工作人員工作價值顯著高於男性，女性較重視內在價值酬賞的價值，如自我成長、社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通等取向都高於同等學歷的男性。在朴英培、黃俊英、郭崑謨(1990)的研究報告中卻顯示男性比女性員工更重視「內在價值」與「社會地位價值」，而女性員工比男性員工更重視「薪酬價值」。第二點是與吳鐵雄等(1996)研究結果一致的。廖正源(2006)發現男性、已婚、年齡較長、服務本機關學校及總年資較資深、主管、行政機關的人事人員呈現較高度的工作價值觀知覺。相關研究指出男性、已婚、年齡較長、對自我效能的知覺較高(廖正源, 2006; 顏朱吟, 2007)。整體來看性別變項在工作價值觀、自我效能上具有差異，但性別並非造成差異的唯一因素，個人的工作價值觀也回隨著年齡與職務有所調整。

## (三) 婚姻現況

有些研究者認為婚姻現況與生命意義感有相關，已婚的人其生命意義感較高(賴

品仔，2009；楊事娥，2009；鄭惟謙，2007)。婚姻現況亦會影響工作價值觀的知覺與自我效能的知覺(廖正源，2006；顏朱吟，2007)。Frankl 認為愛是實現生命意義的可能途徑之一，但並非唯一途徑，缺少愛與被愛的個體仍然可以使生命具有高度意義和價值。Frankl 認為真愛與婚姻是兩回事。若婚姻是出於經濟因素或迷戀，以交換利益為基礎，那愛的成分就會減少。婚姻關係也是社會支持來源的一部分，Frankl 將愛看作是一種精神活動，他將愛情提升為一種抽象的、對價值的關注，對這種價值的認識能夠豐富人生，而人性的內部豐富部分地構成了生命的意義(劉翔平，2001)。綜合以上論述，婚姻現況對於個體的工作價值觀、自我效能與生命意義感有影響，但研究者認為應該增加婚姻滿意度選項進行深度探究。

#### (四) 婚姻滿意度

有研究指出「婚姻品質」與「幸福感」存在顯著非常強烈程度之正相關亦能預測幸福感(孫若馨，2010)。而生命意義感與幸福感彼此之間均有相關(童驛煊，2008；蔡坤良，2003)。故研究者認為若不檢視婚姻滿意度或婚姻的內在品質，難以探究婚姻與生命意義的真實關係，故在個人背景變項中，增加婚姻滿意度選項。

#### (五) 宗教信仰

Frankl認為宗教信仰是人的精神現象，是人對超人世界的冥冥希求，表明了人對意義的渴望，但生命的意義不僅是信教者所獨有(劉翔平，2001)。有些人對生命所展現的堅定信心無所懼怕的態度，本身就具有一種信仰。如在Helen Nearing出版的《美好人生的摯愛與告別》中，Helen的丈夫他認為他的信仰就是「結合一切宇宙活力精神」(the energy spirit that connects us all)，他們的信仰超越了制度化的宗教觀點，相信一切存在及其變化的宇宙真相，傅偉勳認為這是肯認一種類似泛神論的宗教性或道家自然無為的高度精神性(傅偉勳，1993)。支持宗教信仰與生命意義相關性的文獻有盧威丞(2008)；另外認為宗教信仰與生命意義並無相關性的文獻有莊賜欽(2003)。在工作價值觀方面，Furnhan認為具有基督教工作倫理的人，其成就動機、保守心態與內控等變數有密切關係(Argyle, 1989)。綜合上述，發現多數學者認為宗教信仰與生命意義感之間有相關存在，但並不是所有學者都一致認同，而西方的新教精神也會影響個

人的工作價值觀。

## (六) 工作年資

王叢桂(1993)認為「工作經驗」是影響工作價值改變的一個重要因素，隨著工作的經歷會不斷改變工作目的，一開始是以學習為重，而後隨著工作位階的上升，人際關係與管理能力也愈形重要。個人價值會影響其就業選擇與生涯規畫，但期初工作經驗對個人工作價值觀亦有相當影響，個體可能必須透過工作經驗才能形成較穩固的工作價值(王叢桂，1993)。研究者參考其他相關文獻後也認為工作經驗(或年資)，可能會帶給個人價值觀上的轉變。賴品仔(2009)研究結果不同原鄉小學教學年資在「整體生命意義」與各分層構面上，均呈現年資較深教師顯著高於年資較淺教師。但鍾任琴、黃增榮(1998)研究國民中學教師認為不同工作年資與自我效能無相關。綜上所論，較多研究結果發現不同工作年資對於工作價值觀與生命意義感的確有差異存在，但自我效能是否會因工作年資之不同而有差異，仍不能一概定論。

綜合以上個人背景變項之相關文獻研究，提出研究假設一。

## 二、工作價值觀與自我效能

李雯智(2010)對國小教師的研究中指出工作的屬性對自我效能亦有影響，如工作壓力、工作價值觀、工作期望、工作適應、班級經營等。黃文琳(2010)在針對民航機師的研究中發現工作價值觀對自我效能的相互影響最大，工作價值觀構面中，以「成就肯定價值」對於自我效能的影響最大，其次依序才是「認知性價值」、「情意性價值」與「工具性價值」。顏朱吟(2008)在探討大學校院行政人員工作競爭力的重要性研究中發現，大學校院行政人員的工作價值觀、自我效能、經驗學習與工作競爭力，彼此正向相關並且相互影響，且工作價值觀、自我效能、經驗學習對工作競爭力具有預測力。廖正源(2006)對高雄市政府人事人員的研究中指出人事人員的工作特性、工作價值觀與自我效能之間呈顯著正相關，且工作特性與工作價值觀能有效預測自我效能，其中以工作自主性最具預測力。

綜合以上研究，工作價值觀對自我效能具有相關性，提出研究假設二。

### 三、工作價值觀與生命意義

根據 Frankl 的意義治療理論，人有追求生命意義的意志，而生命意義的肯定與實現必須來自「自我超越性的目標」(self-transcendent goal)來達成。凡是直接追求自身感官的快樂、財富與自我實現的人，反而得不到快樂。因為快樂是在實現了超越自身之外有意義的目標後而產生的副產品，故不能當作目標來追求(何英奇，1987)。何英奇(1987)以 837 名大學生與大專生進行生命意義感相關研究，提出研究假設一：一個意義感的人，會為自己的抉擇負責，也能超越自我，為社會負責，不會抱持無力感。其所得結論亦能證實，大專學生之生命意義感與責任感呈正相關，與無力感呈負相關，與自我超越性價值呈正相關。但宋秋蓉(1992)研究青少年生命意義，發現其生命意義來源是否具有「自我超越性質」，與其生命意義感無顯著差異，認為青少年之生命意義來源主要為：求知、學業、活動、關係、及服務。這部份差異是否是因為青少年的生活空間有限，對於工作全貌認知不完整所致，需有待學者進行長期縱貫研究。

研究者發現此項研究結論認為生命意義的肯定有賴「自我超越性的目標」之實現，「自我超越性的目標」與本研究欲施測之「工作價值觀量表」所內涵的「社會公民價值」有相似的內涵；生命意義感與責任感呈正相關的結論，也與「工作價值觀量表」所內涵的「自我認同價值」有相似的內涵。Frankl 認為工作是尋求創造性價值的來源，創造性的價值豎立在生命在生命任務之前，那麼它的實現就必然引發人的工作激情。工作代表著個體唯一與社會聯接的疆域，因而它要求意義和價值的支持(劉翔平，2001)。金音如(2010)對諮商師工作價值觀、工作滿意與幸福感三項要素之間的相關研究中，發現諮商師擁有愈高的創新發展層面的工作價值觀，其生活滿意、正向情意與情意平衡(幸福感指標)也愈高。

綜合以上研究，工作價值觀對生命意義具有相關性，提出研究假設三。

### 四、自我效能與生命意義

Rollo Reese May認為一個完整存在的人是有自我意識的，有意向性的，能夠做出自由選擇的，但有時候會因為低自尊或感到生活無意義而引起無從選擇，導致心靈空虛(楊韶剛，2001)。Rollo May早期把意志看作是一種決定性的、有意義的行動，認為

人的價值就是運用意志功能來達到我們的活動目標。後來他把意志解釋為人類存在的一種基本意向性，一個人如果不能建設性地採取意志行動，他會喪失對人生意義的追求也喪失生活的目的。他認為人們的心理困境是因為喪失了意志與自由選擇的能力，幫助個人努力意識到自己的渴望，對自己賦能以及學會負責，才是治癒之路。Frankl 與Rollo May認為個體都應為自己負起選擇的責任，才能追求或發現人生的意義。Bandura認為自我效能包含了認知、社會及行為所衍生的能力，此能力具有統整行動達成目標的作用，自我效能將影響個人對於事件的抉擇，具有產生激發行爲的作用，能成為行動的趨力來源。由以上三位學者的觀點來看，生命意義感的來源與達成的確是受自我效能所影響。

何英奇(1987)在對大學生進行生命意義感相關研究時，提出另一個研究假設，一個具有生命意義感的人，對現在和未來持積極的態度，對過去持樂觀的態度。鄭惟謙(2007)對高屏兩縣國中教師生命意義感與自我效能關係之研究發現，國中教師生命意義感與教師自我效能有顯著相關，生命意義感對教師自我效能具有預測力，最具有效預測變項為「心理我」層面，而教師生命意義感對教師自我效能中「掌控學生同儕影響的能力」層面的預測力最高。

綜合以上研究，自我效能與生命意義具有相關性，提出研究假設四與研究假設五。

### 第三章 研究設計與實施

本章依據理論基礎，將研究模式、研究工具、研究對象和資料分析作詳細敘述。本章共五節，內容依序包括：一、研究架構；二、研究方法及研究假設；三、研究對象；四、研究工具；五、資料處理與分析。

#### 第一節 研究架構

依據研究動機與研究目的之陳述，並參照文獻探討的結果，提出如圖3-1 之「研究架構」，據以作為各變項間關係考驗的參照依據。

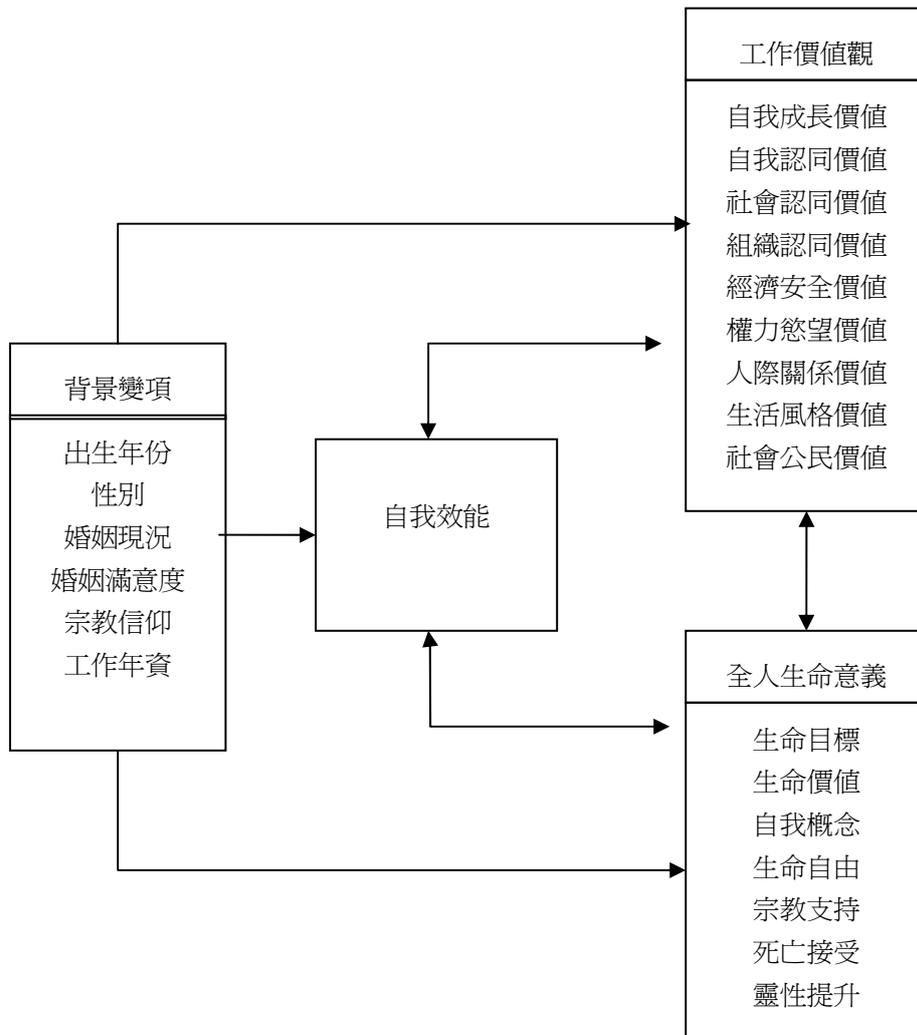


圖 3-三-1  
研究架構圖

由圖3-1所示，本研究主要的研究變項共計四項，分別為高科技產業研發工作人員的個人背景變項、工作價值觀、自我效能感以及生命意義感，依序簡介如下。

## 一、背景變項

研發工作人員個人背景變項共分爲出生年份、性別、婚姻現況、婚姻滿意度、宗教信仰、工作年資等六項。背景變項在量尺屬性的界定上均屬於名義量尺，依序說明如下：

- (一) 出生年份：分爲(1)1965 年以前出生者；(2)1965~1970 年出生；(3)1971~1976 年出生；(4)1977 年以後出生者。
- (二) 性別：分爲(1)男性；(2)女性。
- (三) 婚姻現況：分爲(1)單身；(2)已婚
- (四) 婚姻滿意度：(1)滿意；(2)普通；(3)不滿意。
- (五) 宗教信仰：分爲(1) 無宗教信仰者；(2)佛教(含已皈依三寶或接受佛教教義者)；(3)基督信仰(含受洗的天主教友、基督教友或接受基督教義者)；(4)道教(含皈依三清或接受道教思想者)；(5)一貫道(含已信奉老母或接受一貫道教義者)；(6)民間信仰(信奉媽祖、土地公、關公、三太子等神祇)；(7)其他宗教信仰。
- (六) 工作年資：分爲(1)5 年以下；(2)6~10 年；(3)11~15 年；(4)15 年以上。

## 二、工作價值觀

本研究在工作價值觀此一變項上，採用量表調查的方式，蒐集高科技產業研發工作人員在工作價值觀方面之實徵性資料。在工作價值觀部份，包含自我成長價值、自我認同價值、社會認同價值、組織認同價值、經濟安全價值、權力慾望價值、人際關係價值、生活風格價值、社會公民價值等九個構面。

## 三、自我效能

本研究在自我效能此一變項上，採用量表調查的方式，蒐集高科技產業研發工作人員在自我效能方面之實徵性資料。在自我效能部份，只有總量表爲並無分量表。

#### 四、生命意義

本研究在生命意義感此一變項上，採用量表調查的方式，蒐集高科技產業研發工作人員在生命意義感方面之實徵性資料。在生命意義感部份，包含生命目標、生命價值、自我概念、生命自由、宗教支持、死亡接受、靈性提升等七個構面。

#### 第二節 研究方法與研究假設

O'connell 認為調查是爲了確定已選定的變項之普遍性、發生率及相互關係，而從較大的母體抽取樣本所做的研究。此調查主要是用來決定某些變項的人數分配及決定變項之間的相互關係(瞿海源，2002)。大英百科全書將 Sample survey method 定義爲：「從一個樣本的資料從事對一個母體的估計(estimates)或假設的驗證(test hypohese)的過程(瞿海源，2002)。本研究主要採用調查研究進行資料蒐集。

根據文獻分析結果及相關理論，本研究待答問題之相關研究假設依序陳述如下：

假設一：高科技產業研發工作人員在工作價值觀、自我效能感與生命意義感，隨個人背景變項不同而具有顯著差異。

假設 1-1：不同出生年份的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀、自我效能感與生命意義感等量表上之得分有顯著之差異。

假設 1-2：不同性別的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀、自我效能感與生命意義感等量表上之得分有顯著之差異。

假設 1-3：不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀、自我效能感與生命意義感等量表上之得分有顯著之差異。

假設 1-4：不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀、自我效能感與生命意義感等量表上之得分有顯著之差異。

假設 1-5：不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀、自我效能感與生命意義感等量表上之得分有顯著之差異。

假設 1-6：不同工作年資的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀、自我效能感與生命意義感等量表上之得分有顯著之差異。

假設二：高科技產業研發工作人員的工作價值觀與自我效能感具有正相關性。

假設三：高科技產業研發工作人員的工作價值觀與生命意義具有正相關性。

假設四：高科技產業研發工作人員的自我效能感與生命意義具有正相關性。

假設五：高科技產業研發工作人員的工作價值觀、自我效能感與生命意義各分量表間具有典型相關。

### 第三節 研究對象

調查研究主要有三個特徵就是抽樣、標準問卷和統計分析。在合乎統計學抽樣原則抽出母的體若干個體，就標準化的問卷收集資料，並進行統計分析。抽樣調查關注以有效的方法從獲得樣本資料(瞿海源，2002)。除了抽樣方法之適當性之外，樣本數亦會影響測量結果之精確度。

#### 一、母體選取

本研究之範圍選定於新竹科學園區之研發工作人員，竹科轄屬六個衛星園區，分別是新竹、竹南、銅鑼、龍潭、新竹生醫與宜蘭等園區，總開發面積 1,342 公頃，目前新竹、竹南、銅鑼、及龍潭園區已有廠商進駐並開始營運。目前園區產業共分為 6 大類，包括積體電路產業、電腦及周邊產業、通訊產業、光電產業、精密機械產業及生物技術產業。截至 2012 年底，入區營運廠商計 508 家，員工 148,105 人。以學歷分布情形來看，具有博士學歷的有 2,678 人、碩士學歷有 37,201 人、大學學歷有 46,903 人、專科學歷有 24,880 人、高中學歷有 30,986 人、其他的有 5,457 人。根據行政院國家科學委員會於 2009 年的全國科技動態調查統計資料，研發人員占總員工數比率，積體電路約有 14%、電腦及週邊 21.9%、通訊產業 16.7%、光電產業 7.3%、精密機械 11.2%、生物技術 19.1%，總計園區總計 12.2%。

## 二、抽樣方式

在確立研究母體之後，研究者利用人力資源工作者的社群網絡，委請園區中不同產業類別的人力資源工作者，對其任職公司之研發工作人員，進行網路問卷的發送，以便利抽樣的方式進行取樣。網路問卷係以付費租用My3q網站空間，取得密碼後，再以email形式寄送至填答者信箱，填答者僅能透過網址帳號，進入網站填答問卷。預計選取樣本人數計600人進行網路問卷調查。正式問卷共383人填寫，達成率為63.83%。

### 第四節 研究工具

本研究採用三項測量工具，包含高科技產業研發工作人員工作價值觀量表、一般自我效能感量表(GSES)及全人生命意義量表。其中第一項工具因研究需要，採自行編製，為確定本研究工具之信、效度，遂進行信、效度之考驗。後兩項量表參考國內外學者研發之量表工具有良好信、效度之量表。

#### 一、高科技產業研發作人員工作價值觀量表

##### (一) 量表編製過程

1. 蒐集文獻：蒐集相關文獻資料，將「高科技產業研發工作人員工作價值觀量表」分為「自我成長價值」、「自我認同價值」、「社會認同價值」、「組織認同價值」、「經濟安全價值」、「權力慾望價值」、「人際關係價值」、「生活風格價值」、「社會公民價值」等九個構面。
2. 預試初稿：參考相關文獻，根據擬定的量表架構來編擬預試題目，共形成 79 個題目的預試題本，本量表採 Likert 式 6 點量表，請受試者根據自己的實際情況回答，依「非常不重要」至「非常重要」，分別給予 1~6 分。受試者得分愈高，表示該試題所測得「工作價值」愈高。
3. 內容效度：本研究採專家效度檢驗，量表初稿擬定後，邀請五位專家學者，包括三位學者及兩位高科技產業資深主管(附錄一)進行專家效度之檢驗。請專家針對問卷之量表架構、構念定義、語意、詞句及內容提供意見，最後綜整專家學者與指導教授之意見，認為題目屬「適合」、「宜修改」共 72 題，達 91%，將題目

列為「刪除」共 7 題，達 9%，專家效度審查意見彙整 (附錄二)。刪除不適當題目後，形成預試題本共有 72 題 (附錄三)。

4. 預試樣本：避免正式施測與預測樣本重複取樣的狀況發生，預試對象以竹科以外區域的研發工作人員，分為北、中、南、東部進行預試。採隨機取樣，研究者於系統中設定 email 帳號，寄送給友人，再請友人寄送給具研發工作背景且非任職於竹科的同仁填寫。
5. 以網路問卷方式進行施測：網路問卷較紙本問卷優勢為：(1)網路之匿名性可使涉及敏感之問卷的回答意願提高，填答亦不致因隱私顧慮而有所偏差(林承賢，2004)；(2)網路問卷特殊之填答介面，在樣本抽樣上，網路無遠弗屆的特性使研究的抽樣不受地域的限制亦避免了相關偏誤的產生，且因此若傳佈得宜可在短時間內獲取大量樣本(林承賢，2004)；(3)本研究對象為高科技產業研發工作人員，樣本具有使用網路能力且得以使用相關設備者；(4)網路問卷與傳統問卷所得到的資料具有相同的心理計量特性，網路問卷是傳統問卷的可行替代方案(游森期、余民寧，2006)。綜合以上論述，本研究選擇採用網路問卷進行資料收集。
6. 實施預試：租用 My3q 網站(<http://www.my3q.com/>)空間，製作網路問卷進行施測，問卷施測時間從 99/12/6 至 99/12/26 結束。有效預試問卷共 167 份。
7. 信度檢驗：本研究以 Cronbach 的  $\alpha$  值與來驗證這些項目間的同質性與內部的一致性，使用 SPSS/PC 12.0 for WINDOWS 版的信度、相關和因素分析等指令，探討各題目描述統計數、各分量表題目和總分摘要統計數、各分量表題目的主成分分析負荷量進行選題(附錄四)。表 3-1 為工作價值觀量表預試題本的交互相關係數與信度係數。整體而言，所有的構面的信度係數皆超過 0.7，顯示信度適當。
8. 正式量表信度：形成正式題本(附錄五)，每個分量表保留 5 題，共 45 題。以正式樣本之施測結果進行統計分析，如表 3-2 整體工作價值觀量表 Cronbach's  $\alpha$  係數.972，各分量表 Cronbach's  $\alpha$  係數介於.693 至.960 之間，具良好信度。

表 3-1

預試問卷之工作價值觀各構面的交互相關係數與信度(N=167)

構面	自我 成長 價值	自我 認同 價值	社會 認同 價值	組織 認同 價值	經濟 安全 價值	權力 慾望 價值	人際 關係 價值	生活 風格 價值	社會 公民 價值	整體工 作價值 觀
自我成長價值	<b>.805</b>									
自我認同價值	.815**	<b>.857</b>								
社會認同價值	.360**	.447**	<b>.933</b>							
組織認同價值	.457**	.466**	.530**	<b>.852</b>						
經濟安全價值	.294**	.326**	.295**	.557**	<b>.898</b>					
權力慾望價值	.422**	.422**	.395**	.545**	.522**	<b>.855</b>				
人際關係價值	.501**	.496**	.411**	.568**	.468**	.554**	<b>.900</b>			
生活風格價值	.462**	.413**	.349**	.491**	.415**	.360**	.618**	<b>.900</b>		
社會公民價值	.402**	.385**	.378**	.456**	.206**	.433**	.458**	.561**	<b>.862</b>	
整體工作價值 觀	.737**	.739**	.658**	.835**	.624**	.703**	.767**	.705**	.642**	<b>.782</b>

註：對角線值為各構面的 Cronbach 的  $\alpha$  值，非對角線值為相關係數。 $*p < .05$ .  $**p < .01$

表 3-2

正式問卷之工作價值觀各構面的交互相關係數與信度(N=383)

構面	自我 成長 價值	自我 認同 價值	社會 認同 價值	組織 認同 價值	經濟 安全 價值	權力 慾望 價值	人際 關係 價值	生活 風格 價值	社會 公民 價值	整體 工作 價值 觀
自我成長價值	<b>.693</b>									
自我認同價值	.706**	<b>.924</b>								
社會認同價值	.396**	.664**	<b>.943</b>							
組織認同價值	.395**	.553**	.720**	<b>.934</b>						
經濟安全價值	.456**	.510**	.451**	.535**	<b>.920</b>					
權力慾望價值	.434**	.567**	.699**	.660**	.481**	<b>.960</b>				
人際關係價值	.549**	.604**	.522**	.543**	.526**	.587**	<b>.911</b>			
生活風格價值	.517**	.587**	.506**	.597**	.570**	.563**	.701**	<b>.900</b>		
社會公民價值	.447**	.584**	.688**	.627**	.381**	.653**	.590**	.691**	<b>.914</b>	
整體工作價值 觀	.658**	.809**	.834**	.821**	.677**	.821**	.778**	.799**	.820**	<b>.972</b>

註：對角線值為各構面的 Cronbach 的  $\alpha$  值，非對角線值為相關係數。 $*p < .05$ .  $**p < .01$ 。

## 二、一般自我效能感量表

一般性的自我效能指的是個體應付各種不同環境的挑戰或面對新事物時的一種總體性的自信心(Luszczynska, Scholz, Schwarzer, 2005)。本研究引用 Schwarzer 所發展的「一般自我效能感量表」(GSES), 中文版的 GSES 最早由張建新和 Schwarzer 於 1995 年在香港的一年級大學生中使用(王才康等, 2001), 如表 3-3, 共計 10 題。中文版的 GSES 有良好的信度和效度, Cronbach's  $\alpha$  係數為.87, 一星期間隔的重測信度為.83。效度方面, GSES 的 10 個項目和總量表分數的相關在.60 和.77 之間。因素分析抽取一個因素, 解釋總變異量為 47.09%, 表示 GSES 具有很好的結構效度。以本研究 383 名正式樣本進行施測, 測得 Cronbach's  $\alpha$  係數為.786, GSES 的 10 個項目和總量表分數的相關在.723 和.882 之間, 表示 GSES 在本研究中的信度與效度具有良好表現。GSES 採用 Likert 式 4 點量表, 受試者根據自己的實際情況回答, 依「完全不正確」至「完全正確」, 分別給予 1~4 分。GSES 沒有分量表, 因此只統計總量表分數, 得分越高, 表示自我效能感越佳。

表 3-3

### 一般自我效能感量表題目

題號	題目
1	如果我盡力去做的話, 我總是能夠解決問題的。
2	即使別人反對我, 我仍有辦法取得我所要的。
3	對我來說, 堅持理想和達成目標是輕而易舉的。
4	我自信能有效地應付任何突如其來的事情。
5	以我的才智, 我定能應付意料之外的情況。
6	如果我付出必要的努力, 我一定能解決大多數的難題。
7	我能冷靜地面對困難, 因為我信賴自己處理問題的能力。
8	面對一個難題時, 我通常能找到幾個解決方法。
9	有麻煩的時候, 我通常能想到一些應付的方法。
10	無論什麼事在我身上發生, 我都能應付自如。

## 三、全人生命意義量表

本研究引用楊事娥(2009)所編製的「國中教師全人生命意義量表」來進行研究, 該測驗共有35題。因本研究施設對象為研發工作人員, 為避免施測對象產生混淆, 將「國中教師全人生命意義量表」名稱改為「全人生命意義量表」, 如表3-4, 並修改第

3題及第10題之題目，分別將「教師」改為「工作」；「教學」改為改為「工作」。整份量表的Cronbach's  $\alpha$ 係數為.953，七個分量表Cronbach's  $\alpha$  係數分別為生命目標.851、生命價值.832、自我概念.904、生命自由.810、宗教支持.897、死亡接受.777、靈性提升.859，分量表 $\alpha$ 係數均大於.70，顯示本量表有良好的內部一致性信度。解釋總變異量為67.28%，顯示本量表具有良好的效度。本量表已取得量表開發團隊指導教授之同意函(附錄六)。以本研究383名正式樣本進行施測，整份量表測得Cronbach's  $\alpha$ 係數.975，七個分量表Cronbach's  $\alpha$  係數分別為生命目標.905、生命價值.905、自我概念.948、生命自由.902、宗教支持.925、死亡接受.873、靈性提升.908，分量表 $\alpha$ 係數均大於.80，顯示本研究樣本的信度具良好的品質。

採用 Likert 式 5 點量表，受試者根據自己的實際情況回答，依「非常不同意」至「非常同意」，分別給予 1~5 分。將生命意義各分量表分數加總後之總分數，即為生命意義分數。受試者之得分愈高，表示其生命意義愈向正向。

表 3-4

## 全人生命意義量表題目

構面	題號	題目
生命目標	1.	回顧過往，我能感受到自己的生命有意義。
	2.	我願意用一生努力去實現自己的信念。
	3.	我熱衷於目前這份工作。
	4.	認真工作讓我覺得我的人生有意義。
	5.	爲了實現我的人生目標，我努力的生活。
生命價值	6.	我隨緣行善，幫助別人。
	7.	我肯定每個人的存在，都有其獨特的意義與價值。
	8.	能發揮生命的力量就是創造生命的價值。
	9.	即使是微不足道的事，只要利人利己我都願意去做。
	10.	我認爲工作過程也是一種學習。
自我概念	11.	我知道如何接納自己。
	12.	我認爲自己是個有價值的人。
	13.	我覺得人生充滿希望。
	14.	我有自信過我想要過的生活。
	15.	我覺得自己的存在是一件很有意義的事。
生命自由	16.	生命的意義取決於個人自我實現的程度。
	17.	只要我肯努力就可以發揮我的潛能。
	18.	我是個負責的人。
	19.	不論命運好壞，我認爲人都還有選擇的自由。
	20.	我覺得生命可貴，不要輕易放棄。
宗教支持	21.	我相信凡事有因必有果。
	22.	我認爲宗教信仰，有助於心靈的成長。
	23.	我認爲有宗教信仰，可以提升人們的生活品質。
	24.	我認爲有宗教信仰，可以促進身心靈三方面得到圓融的發展。
	25.	我認爲參加宗教的集會，能感受到對生命的滿足感及意義感。
死亡接受	26.	我認爲自己能夠正向看待死亡。
	27.	我不會用自殺來解決問題。
	28.	死亡是必然的，所以面對死亡，我無畏無懼。
	29.	我努力經營自己每一天的生活，因此不會懼怕死亡。
	30.	我認爲自殺是不尊重生命的行爲。
靈性提升	31.	在生活中追求心靈成長是理想的人生。
	32.	我認爲從事有益於心靈平靜之活動，有助於快樂及幸福感獲得。
	33.	我認爲大自然是很好的生命導師。
	34.	我覺得生命中有許多美好的事物。
	35.	我喜歡接近大自然。

## 第五節 資料分析與處理

本研究所採用之統計方法說明如下：

### 一、信度分析(Reliability Analysis)

以 Cronbach  $\alpha$  係數來考驗各分量表之內部一致性，凡 Cronbach  $\alpha$  係數愈高者，則表示該分量表題目之性質和功能與整個分量表愈趨於一致。根據 Nunnally 與 DeVellis 的觀點，認為 Cronbach  $\alpha$  值最好大於 0.7，方可接受其內部一致性。

### 二、描述性統計(Descriptive Statistics)

以次數分配及百分比分析了解研究樣本的背景變項，即研究樣本的出生年份、性別、婚姻現況、婚姻滿意度、宗教信仰、工作年資等之分布情形；另以平均數、標準差瞭解樣本在工作價值觀、自我效能與生命意義的感受反應情形。

### 三、獨立樣本 t 檢定(Independent t-test)

此統計方法係用以比較不同之個人背景變項在各變項構面之差異性，類別變項為兩群組時使用之。本研究用以檢定不同性別、婚姻現況等背景變項之樣本，在工作價值觀、自我效能感與生命意義感等整體及各層面有無顯著差異情形。

### 四、單因子變異數分析(One-Way ANOVA)

係指對具有三個或三個以上的群組的變項進行分析，如本研究以樣本背景變項之出生年份、婚姻滿意度、宗教信仰、工作年資為自變項，分別以工作價值觀、自我效能與生命意義等整體及各層面為依變項，進行單因子變異數分析。若自變項與依變項之間達顯著水準，再進一步進行事後比較，確定有那幾組表現差異達顯著水準。

### 五、皮爾森積差相關(Pearson Product-moment Correlation)

分別以高科技產業研發工作人員工作價值觀各層面、自我效能層面與生命意義各層面，進行積差相關，以瞭解各變項在各層面積差相關情形。

## 六、典型相關(Canonical correlation)

以典型相關來檢驗高科技產業研發工作人員工作價值觀各層面與整體自我效能層面對生命意義各層面之相關性。

## 第四章 研究結果與討論

本研究旨在探討竹科之高科技產業研發工作人員之工作價值觀、自我效能感與生命意義感之關聯，本章將研究結果分為五節。第一節為高科技產業研發工作人員樣本特性與工作價值觀、自我效能感與生命意義感之現況分析；第二節為不同背景變項的高科技產業研發工作人員的整體工作價值觀與各構面之差異分析；第三節為不同背景變項的高科技產業研發工作人員的整體自我效能感之差異分析；第四節為不同背景變項的高科技產業研發工作人員的整體生命意義感與各層面之差異分析；第五節為高科技產業研發工作人員工作價值觀、自我效能感與生命意義感之相關分析。

### 第一節 高科技產業研發工作人員樣本分析與工作價值觀、自我效能與生命意義之樣本特性與現況分析

本節乃針對新竹科學園區高科技產業研發工作人員共計 383 名為樣本，依不同出生年份、性別、婚姻現況、婚姻滿意度、宗教信仰與工作年資等背景變項進行樣本特性分析，同時針對工作價值觀量表、自我效能感量表與生命意義感量表之受測結果進行分析：

#### 一、出生年份

如表 4-1 所述，研究樣本年齡分布，以 1977 年以後出生者佔較高比例 39.9% (153 人)，其次為 1971~1976 年出生者佔 29.5% (113 人)，1965~1970 年出生者佔 19.1% (73 人)，1965 年以前出生者比例最低為 11.5% (44 人)。

#### 二、性別

如表 4-1 所述，本研究樣本性別比例，男性樣本共 226 人，佔 59%，女性樣本共 157 人，佔 41%。

### 三、婚姻現況

如表 4-1 所述，研究樣本之婚姻現況，已婚者居多佔 52.7% (202 人)，單身者佔 47.3% (181 人)。

### 四、婚姻滿意度

如表 4-1 所述，研究樣本之婚姻滿意度，在 202 位已婚者中，對婚姻滿意者居多佔 63.4% (128 人)，其次為認為普通者佔 31.2% (63 人)，對婚姻不滿意者最少佔 5.4% (11 人)。

### 五、宗教信仰

如表 4-1 所述，研究樣本以無宗教信仰者人數最多佔 46.6% (179 人)，其次依序為民間信仰(信奉媽祖、土地公、關公、三太子等神祇)佔 22.5% (86 人)，佛教(含已皈依三寶或接受佛教教義者)佔 14.9% (57 人)，道教(含皈依三清或接受道教思想者)佔 6.8% (26 人)，基督信仰(含受洗的天主教友、基督教友或接受基督教義者)佔 5.0% (19 人)，一貫道(含已信奉老母或接受一貫道教義者)佔 4.2% (16 人)。

### 六、工作年資

如表 4-1 所述，研究樣本以 6~10 年的工作年資佔最多 32.1%(123 人)，其次依序為 5 年以下的工作年資佔 28.5%(109 人)，11~15 年的工作年資佔 21.9%(84 人)，15 年以上的工作年資佔 17.5%(67 人)。

表 4-1

高科技產業研發工作人員背景變項之次數分配表(N=383)

背景變項	組別	人數	百分比(%)
出生年份	1965 年以前出生者	44	11.5
	1965~1970 年出生	73	19.1
	1971~1976 年出生	113	29.5
	1977 年以後出生者	153	39.9
性別	男	226	59.0
	女	157	41.0
婚姻現況	單身	181	47.3
	已婚	202	52.7
婚姻滿意度	滿意	128	63.4
	普通	63	31.2
	不滿意	11	5.4
宗教信仰	無宗教信仰	179	46.6
	佛教	57	14.9
	基督信仰	19	5.0
	道教	26	6.8
	一貫道	16	4.2
	民間信仰	86	22.5
	其他	0	0
工作年資	5 年以下	109	28.5
	6~10 年	123	32.1
	11~15 年	84	21.9
	15 年以上	67	17.5

## 七、高科技產業研發工作人員工作價值觀現況之分析

本研究結果以平均數、標準差數據呈現高科技產業研發工作人員之工作價值觀現況，平均數越高表示其工作價值感受愈高，此問卷採六點量表答題，分為九個構面，各分量表有 5 題，共 45 題。各構面的平均數、標準差如表 4-2 所示。高科技產業研發工作人員在整體工作價值觀量表總平均得分為 226.45 分，各題平均得分為 5.03，介於「部分重要」與「非常重要」之間，其中「社會認同價值」、「組織認同價值」、

「權力慾望價值」、「社會公民價值」等構面各題目之平均得分低於工作價值觀量表各題目之平均得分。「自我成長價值」、「自我認同價值」、「經濟安全價值」、「人際關係價值」、「生活風格價值」等構面各題目之平均得分高於工作價值觀量表各題目之平均得分。「社會認同價值」、「組織認同價值」、「權力慾望價值」、「社會公民價值」等分量表之標準差也較其他分量表高，表示在這幾個構面中研究樣本有較高的差異性，同質性較低；同時，「社會認同價值」、「組織認同價值」、「權力慾望價值」、「社會公民價值」等分量表低於得分中位數的人次也較高於其他分構面。「自我成長價值」、「自我認同價值」、「經濟安全價值」、「人際關係價值」、「生活風格價值」等分量表與「整體工作價值觀」低於得分中位數的人數占總人數的 5%以內。

表 4-2

高科技產業研發工作人員工作價值觀之現況分析表(N=383)

構面	M(SD)	95% CI	單題平均數	低於 Md 百分比
自我成長價值	26.25(3.29)	[25.92, 26.58]	5.25	1.6
自我認同價值	25.69(4.51)	[25.24, 26.14]	5.14	4.7
社會認同價值	22.43(6.14)	[21.82, 23.04]	4.49	21.4
組織認同價值	24.44(5.45)	[23.89, 24.99]	4.89	10.4
經濟安全價值	26.85(4.01)	[26.45, 27.25]	5.37	3.4
權力慾望價值	24.05(5.45)	[23.50, 24.60]	4.81	12.8
人際關係價值	26.43(3.86)	[26.04, 26.82]	5.29	2.6
生活風格價值	26.27(4.17)	[25.85, 26.69]	5.25	3.9
社會公民價值	24.05(5.31)	[23.52, 24.58]	4.81	11.7
整體工作價值觀	226.45(33.28)	[223.12, 229.78]	5.03	2.3

註：CI = 信賴區間。

## 八、高科技產研發工作人員自我效能感現況之分析

本研究結果以平均數、標準差數據呈現高科技產業研發工作人員之自我效能感現況，平均數越高表示其自我效能感愈高，此問卷採四點量表答題，沒有分量表共 10 題。量表的平均數、標準差如表 4-3 所示。高科技產業研發工作人員在整體自我效能感量表總平均得分為 31.02 分，各題平均得分為 3.10，介於「多數正確」與「完全正確」之間。整體自我效能感得分低於中位數的比率佔總人數的 15.4%。

表 4-3

高科技產業研發工作人員自我效能感之現況分析表(N=383)

構面	M(SD)	95% CI	單題平均數	低於 Md 百分比
整體自我效能感	31.02 (6.49)	[30.37, 31.67]	3.10	15.4

註：CI = 信賴區間。

## 九、高科技產研發工作人員生命意義感現況之分析

本研究結果以平均數、標準差數據呈現高科技產業研發工作人員之生命意義感現況，平均數越高表示其生命意義感受愈高，此問卷採五點量表答題，分為七個構面，各構面有 5 題，共 35 題。各構面的平均數、標準差如表 4-4 所示。高科技產業研發工作人員在生命意義感量表總平均得分為 146.90 分，各題平均得分為 4.20，介於「大部份符合」與「完全符合」之間，其中「生命目標」、「自我概念」、「宗教支持」等構面各題目之平均得分低於生命意義感量表各題目之平均得分，「生命價值」、「生命自由」、「死亡接受」、「靈性提升」等構面各題目之平均得分高於生命意義感量表各題目之平均得分。另外，除「宗教支持」分構面外，其他分構面的平均數低於中位數的人數占總人數 5% 以下。楊事娥於 2009 年使用此份生命意義感量表測量中部四縣市國中教師，研究者針對此兩個不同職業類別工作者進行比較，發現研發工作人員在「自我概念」、「生命自由」、「宗教支持」、「死亡接受」、「靈性提升」等分構面之平均得分略高於國中教師，在「生命目標」、「生命價值」各分構面的平均得分略低於國中教師，在整體生命意義感量表平均得分略高於國中教師，顯示研發工作人員的生命意義感高於國中教師。

表 4-4

高科技產業研發工作人員生命意義感之現況分析表(N=383)

構面	M(SD)	95% CI	單題平均數	低於 Md 百分比
生命目標	20.26(3.66)	[19.89, 20.63]	4.05	3.4
生命價值	21.44(3.26)	[21.11, 21.77]	4.29	1.8
自我概念	20.71(3.72)	[20.34, 21.08]	4.14	3.1
生命自由	21.54(3.18)	[21.22, 21.86]	4.31	1.3
宗教支持	20.11(4.04)	[19.71, 20.51]	4.02	7.0
死亡接受	21.06(3.65)	[20.69, 21.43]	4.21	5.2
靈性提升	21.79(3.21)	[21.47, 22.11]	4.36	1.0
整體生命意義感	146.90(21.24)	[144.31, 149.49]	4.20	1.3

註：CI = 信賴區間。

綜合以上分析結果，歸納出本研究受測對象之樣本特性，接近 40% 的人年齡低於 35 歲，低於 40 歲的人則佔了 70% 左右，男性研發工作人員多於女性，佔了 59%，已婚者比率較高一點，佔了 52.7%，其中有 63.4% 的已婚者對婚姻是滿意的，無宗教信仰者佔了 46.7%，6~10 年的研發工作經驗者最多佔了 32.1%。高科技產業研發工作人員在工作價值觀量表總平均得分為 226.45 分，各題平均得分為 5.03，介於「部分重要」與「非常重要」之間；在自我效能感量表總平均得分為 31.02 分，各題平均得分為 3.10，介於「多數正確」與「完全正確」之間；生命意義感量表總平均得分為 146.90 分，各題平均得分為 4.20，介於「大部份符合」與「完全符合」之間。此外，從低於平均數中位數的人數比率來看，除「整體自我效能感」達 15.4% 外，「整體工作價值觀」占 2.3% 與「整體生命意義感」占 1.3% 皆低於總人數的 5% 以下。

## 第二節 不同背景變項之高科技產業研發工作人員在工作價值觀之差異分析

本研究所設計之背景變項有：出生年份、性別、婚姻現況、婚姻滿意度、宗教信仰及工作年資等六項，逐一以 t 考驗、單因子變異數分析不同背景變項之高科技產業研發工作人員。在工作價值觀上之差異性。研究結果發現在工作價值觀上有顯著差異的背景變項有出生年份、性別與宗教信仰，婚姻現況、婚姻滿意度與工作年資等背景變項未達顯著差異。

### 一、不同出生年份的高科技產業研發工作人員工作價值觀之比較

由表 4-5 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同出生年份的高科技產業研發工作人員在工作價值觀量表之得分現況，該構面的總得分愈高，表示該名研發工作人員在其項目所測得之工作價值愈高。1965 年以前出生者在整體工作價值觀之平均得分為 242.11 分，標準差為 32.60；其次為 1965~1970 年出生者其平均得分為 231.37 分，標準差為 36.89；再次之為 1971~1976 年出生者其平均得分為 228.5 分，標準差為 29.67；1977 年以後出生者之平均得分最低為 218.08 分，標準差為 32.16 分。

表 4-5

不同出生年份的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表

構面	1965 年以前出生者 (n=44)			1965~1970 年出生 (n=73)			1971~1976 年出生 (n=113)			1977 年以後出生者 (n=153)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
自我成長價值	26.30	3.53	[25.22, 27.37]	26.21	3.93	[25.29, 27.12]	26.66	2.55	[26.19, 27.14]	25.95	3.37	[25.42, 26.49]
自我認同價值	27.30	4.55	[25.91, 28.68]	26.37	4.74	[25.26, 27.48]	26.01	3.97	[25.27, 26.75]	24.67	4.56	[23.94, 25.4]
社會認同價值	26.36	4.61	[24.96, 27.77]	23.47	6.44	[21.96, 24.97]	22.18	6.28	[21.01, 23.35]	20.99	5.72	[20.07, 21.9]
組織認同價值	26.66	5.00	[25.14, 28.18]	25.03	5.87	[23.66, 26.4]	24.75	5.07	[23.81, 25.7]	23.28	5.42	[22.42, 24.15]
經濟安全價值	27.23	3.83	[26.06, 28.39]	26.56	4.47	[25.52, 27.6]	27.5	3.41	[26.86, 28.13]	26.39	4.20	[25.72, 27.06]
權力慾望價值	26.86	4.58	[25.47, 28.26]	25.25	5.56	[23.95, 26.54]	24.14	5.46	[23.12, 25.16]	22.59	5.19	[21.77, 23.42]
人際關係價值	27.70	3.89	[26.52, 28.89]	26.79	4.29	[25.79, 27.80]	26.71	3.14	[26.12, 27.29]	25.69	3.99	[25.06, 26.33]
生活風格價值	26.93	5.04	[25.40, 28.46]	26.47	4.66	[25.38, 27.55]	26.65	3.40	[26.01, 27.28]	25.70	4.14	[25.04, 26.36]
社會公民價值	26.77	4.68	[25.35, 28.19]	25.23	4.95	[24.08, 26.39]	23.91	5.27	[22.93, 24.89]	22.81	5.32	[21.96, 23.66]
整體工作價值觀	242.11	32.60	[232.2, 252.02]	231.37	36.89	[222.7, 239.98]	228.5	29.67	[222.97, 234.04]	218.08	32.16	[212.9, 223.22]

由表 4-6 得知，不同出生年份的高科技產業研發工作人員在整體工作價值觀達顯著差異( $F(3,379)=7.51, p<.001, \eta^2=.06$ )，因變異數同質性檢定為同質( $p>.05$ )，採 Scheffe 檢定法進行事後比較，結果發現 1965 年以前出生者的平均得分高於 1977 年以後出生者之平均得分；1971~1976 年出生者的平均得分高於 1977 年以後出生者之平均得分。在工作價值觀各構面中，不同出生年份之研發工作人員在「自我認同價值」、「社會認同價值」、「組織認同價值」、「權力慾望價值」、「人際關係價值」、「社會公民價值」分構面上達顯著差異，但在「自我成長價值」、「經濟安全價值」與「生活風格價值」分構面上卻沒有明顯的差異。研究假設不同出生年份的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀量表上之得分有顯著之差異，得到支持。

表 4-6

不同出生年份的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之單因子變異數分析表

構面	來源	SS	df	MS	F	p	事後比較	$\eta^2$
自我成長價值	組間	32.96	3	10.99	1.02	.386		
	組內	4102.98	379	10.83				
	總和	4135.94	382					
自我認同價值	組間	316.82	3	105.61	5.38	.001		
	組內	7438.82	379	19.63			①>④	.04
	總和	7755.65	382					
社會認同價值	組間	1085.00	3	361.67	10.31	<.001		
	組內	13292.78	379	35.07			①>②,③,④ ②>④	.08
	總和	14377.78	382					
組織認同價值	組間	458.37	3	152.79	5.31	.001		
	組內	10897.81	379	28.75			①>④	.04
	總和	11356.18	382					
經濟安全價值	組間	91.493	3	30.50	1.91	.127		
	組內	6046.42	379	15.95				
	總和	6137.91	382					
權力慾望價值	組間	777.80	3	259.27	9.30	<.001		
	組內	10563.35	379	27.87			①>③,④ ②>④	.07
	總和	11341.15	382					
人際關係價值	組間	173.05	3	57.68	3.97	.008		
	組內	5505.00	379	14.53			①>④	.03
	總和	5678.05	382					
生活風格價值	組間	87.87	3	29.29	1.69	.168		
	組內	6556.97	379	17.30				
	總和	6644.84	382					
社會公民價值	組間	665.57	3	221.86	8.31	<.001		
	組內	10123.39	379	26.71			①>③,④ ②>④	.06
	總和	10788.96	382					
整體工作價值觀	組間	23745.27	3	7915.09	7.51	<.001		
	組內	399429.59	379	1053.90			①>④ ②>④	.06
	總和	423174.86	382					

註：①1965 年以前出生者②1965~1970 年出生③1971~1976 年出生④1977 年以後出生者。

## 二、不同性別的高科技產業研發工作人員工作價值觀之比較

由表 4-7 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同性別的高科技產業研發工作人員在工作價值觀之得分現況。男性在整體工作價值觀之平均得分為 227.28

分，標準差為 31.96；其次為女性其平均得分為 225.26 分，標準差為 35.16。以獨立樣本 t 考驗(t-test)分析不同性別的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上的差異情形，研究結果顯示，整體工作價值觀( $t=0.58, p=.560>.05$ )之構面，發現考驗結果未達顯著，表示不同性別的高科技產業研發工作人員在整體工作價值觀之得分無明顯差異。在工作價值觀各構面中，不同性別之研發工作人員在「自我成長價值」( $t=2.27, p=.031<.05$ )與「自我認同價值」( $t=2.08, p=.039<.05$ )構面上達顯著差異。因此，研究假設不同性別的高科技產業研發工作人員之工作價值觀有顯著差異，得到部分支持。

表 4-7

不同性別的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計與 t 考驗分析表

構面	男性 (n=226)		女性 (n=157)			t 值	p	95% CI		
	M	SD	SD	95% CI	LL			UL		
自我成長價值	26.57	2.89	[26.19, 26.95]	25.80	3.76	[25.20, 26.39]	2.27	.031	0.10	1.44
自我認同價值	26.09	4.26	[25.53, 26.65]	25.12	4.79	[24.37, 25.88]	2.08	.039	0.05	1.88
社會認同價值	22.23	6.46	[21.38, 23.07]	22.72	5.65	[21.83, 23.61]	-0.78	.439	-1.75	0.76
組織認同價值	24.11	5.70	[23.36, 24.86]	24.90	5.06	[24.11, 25.70]	-1.40	.161	-1.91	0.32
經濟安全價值	27.10	3.74	[26.61, 27.59]	26.48	4.34	[25.79, 27.16]	1.50	.134	-.193	1.44
權力慾望價值	24.21	5.35	[23.51, 24.91]	23.81	5.60	[22.93, 24.69]	0.71	.477	-0.71	1.52
人際關係價值	26.62	3.60	[26.15, 27.10]	26.16	4.20	[25.50, 26.82]	1.16	.247	-0.32	1.25
生活風格價值	26.37	3.92	[25.85, 26.88]	26.12	4.52	[25.41, 26.83]	0.57	.571	-0.61	1.10
社會公民價值	23.98	5.69	[23.24, 24.73]	24.15	4.74	[23.41, 24.90]	-0.31	.750	-1.26	0.92
整體工作價值觀	227.28	31.96	[223.09, 231.47]	225.26	35.16	[219.72, 230.81]	0.58	.560	-4.79	8.82

註：CI = 信賴區間；LL = 下界；UL = 上界。

### 三、不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員工作價值觀之比較

由表 4-8 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同婚姻現況的高科技

產業研發工作人員在工作價值觀之得分現況。已婚者在整體工作價值觀之平均得分較高為 228.69 分，標準差為 30.14，其次為單身者之平均得分為 223.96 分，標準差為 36.39。以獨立樣本 t 考驗(t-test)分析不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上的差異情形，研究結果顯示，整體工作價值觀( $t=-1.39, p=.165>.05$ )考驗結果未達顯著，表示不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員工作價值觀之得分無明顯差異。因此，研究假設不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員之工作價值觀有顯著差異，未得到支持。

表 4-8

不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計與 t 考驗分析表

構面	單身 (n=181)			已婚 (n=202)			t 值	p	95% CI	
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI			LL	UL
自我成長價值	25.98	3.60	[25.46, 26.51]	26.49	2.97	[26.08, 26.90]	-1.51	.133	-1.17	0.15
自我認同價值	25.38	4.86	[24.67, 26.09]	25.97	4.15	[25.39, 26.55]	-1.28	.202	-1.50	0.32
社會認同價值	21.92	5.66	[23.42, 22.89]	22.88	5.68	[22.09, 23.67]	-1.53	.130	-2.19	0.27
組織認同價值	24.25	5.70	[23.36, 25.08]	24.60	5.27	[23.87, 25.33]	-0.62	.537	-1.44	0.75
經濟安全價值	26.54	4.42	[25.89, 27.18]	27.12	3.59	[26.63, 27.62]	-1.44	.152	-1.39	0.22
權力慾望價值	23.73	5.75	[22.89, 24.58]	24.33	5.16	[23.61, 25.04]	-1.06	.289	-1.69	0.50
人際關係價值	26.34	4.13	[25.74, 26.95]	26.51	3.60	[26.01, 27.01]	-0.44	.663	-.95	.604
生活風格價值	26.16	4.40	[25.51, 26.81]	26.36	3.96	[25.81, 26.91]	-0.47	.638	-1.04	0.64
社會公民價值	23.64	5.73	[22.80, 24.48]	24.42	4.90	[23.74, 25.10]	-1.44	.155	-1.85	0.29
整體工作價值觀	223.96	36.39	[218.62, 229.29]	228.69	30.14	[224.51, 232.87]	-1.39	.165	-11.42	1.96

註：CI = 信賴區間；LL = 下界；UL = 上界。

#### 四、不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員工作價值觀之比較

由表 4-9 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在工作價值觀之得分現況。婚姻不滿意者在整體工作價值觀之平均得分為 235.00 分，標準差為 30.81；其次為婚姻滿意者其平均得分為 229.48 分，標準差為 30.74；婚姻普通者之平均得分最低為 225.97 分，標準差為 29.00 分。

表 4-9

不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表

構面	滿意 (n=128)			普通 (n=63)			不滿意 (n=11)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
自我成長價值	26.65	3.04	[26.12, 27.18]	26.22	2.88	[25.29, 27.12]	26.18	2.86	[24.26, 28.1]
自我認同價值	26.17	4.14	[25.45, 26.9]	25.62	4.28	[24.54, 26.70]	25.64	3.72	[23.14, 28.14]
社會認同價值	22.61	5.92	[21.57, 23.64]	23.17	5.17	[21.87, 24.48]	24.36	5.85	[20.43, 28.3]
組織認同價值	24.50	5.43	[23.61, 25.51]	24.21	5.20	[22.90, 25.52]	27.27	2.83	[25.37, 29.18]
經濟安全價值	27.24	3.87	[26.57, 27.92]	26.56	3.09	[25.78, 27.33]	29.00	1.95	[27.69, 30.31]
權力慾望價值	24.18	5.51	[23.22, 25.14]	24.49	4.55	[23.35, 25.64]	25.09	4.57	[22.02, 28.16]
人際關係價值	26.80	3.64	[26.17, 27.44]	26.00	3.43	[25.14, 26.86]	26.09	4.09	[23.35, 28.84]
生活風格價值	26.65	3.95	[25.96, 27.34]	25.83	3.90	[24.84, 26.81]	26.09	4.46	[23.09, 29.09]
社會公民價值	24.62	5.11	[23.72, 25.51]	23.87	4.50	[22.74, 25.01]	25.27	4.71	[22.11, 28.44]
整體工作價值觀	229.48	30.74	[224.11, 234.86]	225.97	29.00	[218.66, 233.27]	235.00	30.81	[214.30, 255.70]

由表 4-10 得知，不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在整體工作價值觀未達顯著差異( $F(2,199)= 0.54, p=.584>.05$ )。也就是說對婚姻感到滿意者、對婚姻感到普通者與對婚姻感到不滿意者這三者在工作價值觀之平均得分並無明顯差異。因此，研究假設不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀量表上之得分有顯著之差異，未得到支持。

表 4-10

不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之單因子變異數分析表

構面	來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
自我成長價值	組間	8.78	2	4.39	.49	.611
	組內	1767.71	199	8.88		
	總和	1776.48	201			
自我認同價值	組間	14.20	2	7.10	.41	.665
	組內	3451.62	199	17.35		
	總和	3465.82	201			
社會認同價值	組間	39.06	2	19.53	.60	.548
	組內	6442.09	199	32.37		
	總和	6481.15	201			
組織認同價值	組間	88.52	2	44.26	1.60	.204
	組內	5498.00	199	27.63		
	總和	5586.52	201			
經濟安全價值	組間	60.86	2	30.43	2.39	.094
	組內	2535.05	199	12.74		
	總和	2595.91	201			
權力慾望價值	組間	10.91	2	5.46	.20	.816
	組內	5347.52	199	26.87		
	總和	5358.44	201			
人際關係價值	組間	29.43	2	14.72	1.14	.324
	組內	2581.03	199	12.97		
	總和	2610.46	201			
生活風格價值	組間	29.45	2	14.73	.94	.393
	組內	3121.17	199	15.68		
	總和	3150.62	201			
社會公民價值	組間	31.83	2	15.91	.66	.517
	組內	4785.41	199	24.05		
	總和	4817.23	201			
整體工作價值觀	組間	985.45	2	492.72	.54	.584
	組內	181643.91	199	912.78		
	總和	182629.35	201			

## 五、不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員工作價值觀之比較

由表 4-11 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在工作價值觀之得分現況。基督信仰者在整體工作價值觀之平均得分最高為 245.95 分，標準差為 22.69；其次依序為為道教信仰者其平均得分為 239.00

分，標準差為 28.59；一貫道信仰者之平均得分為 237.81 分，標準差為 23.48；佛教信仰者之平均得分為 227.60 分，標準差為 27.55；無宗教信仰者之平均得分為 224.56 分，標準差為 35.25；民間信仰者之平均得分最低為 219.41 分，標準差為 22.69。

表 4-11

不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表

構面	無宗教信仰 (n=179)			佛教 (n=57)			基督信仰 (n=17)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
自我成長價值	25.92	3.58	[25.39, 26.44]	26.89	2.51	[26.23, 27.56]	28.00	2.36	[26.86, 29.14]
自我認同價值	25.62	4.72	[24.92, 26.32]	25.89	4.38	[24.73, 27.06]	27.74	2.71	[26.43, 29.04]
社會認同價值	22.36	6.17	[21.45, 23.27]	22.46	6.01	[20.86, 24.05]	24.84	5.69	[22.10, 27.58]
組織認同價值	24.25	5.31	[23.46, 25.03]	24.49	5.65	[22.99, 25.99]	26.16	5.10	[23.70, 28.62]
經濟安全價值	26.92	3.89	[26.35, 27.50]	26.40	4.59	[25.19, 27.62]	27.26	4.05	[25.31, 29.22]
權力慾望價值	23.99	5.58	[23.17, 24.82]	23.95	5.02	[22.62, 25.28]	26.89	3.59	[25.17, 28.62]
人際關係價值	25.97	4.23	[25.35, 26.60]	26.77	3.05	[25.96, 27.58]	29.21	1.48	[28.50, 29.92]
生活風格價值	25.99	4.21	[25.37, 26.61]	26.25	4.71	[25.00, 27.49]	28.32	2.19	[27.26, 29.37]
社會公民價值	23.54	5.74	[22.69, 24.39]	24.49	4.13	[23.39, 25.59]	27.53	3.75	[25.72, 29.33]
整體工作價值觀	224.56	35.25	[219.37, 229.76]	227.60	27.55	[220.29, 234.91]	245.95	22.69	[235.01, 56.88]

表 4-11

不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表(續)

構面	道教 (n=26)			一貫道 (n=16)			民間信仰 (n=86)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
自我成長價值	26.81	2.51	[25.79, 27.82]	25.88	1.82	[24.90, 26.85]	26.03	3.56	[25.27, 26.80]
自我認同價值	26.96	3.57	[25.52, 28.40]	26.75	2.44	[25.45, 28.05]	24.67	4.78	[23.65, 25.70]
社會認同價值	23.96	6.49	[21.34, 26.58]	25.25	5.09	[22.54, 27.96]	21.02	6.03	[19.73, 22.32]
組織認同價值	25.96	5.99	[23.54, 28.38]	26.06	3.61	[24.14, 27.98]	23.65	5.70	[22.43, 24.87]
經濟安全價值	27.23	4.46	[25.43, 29.03]	27.38	3.54	[25.49, 29.26]	26.67	3.84	[25.85, 27.50]
權力慾望價值	26.08	4.83	[24.13, 28.03]	25.81	4.32	[23.51, 28.12]	22.65	5.75	[21.42, 23.88]
人際關係價值	27.65	3.44	[26.26, 29.04]	27.63	2.68	[26.20, 29.05]	25.97	3.85	[25.14, 26.79]
生活風格價值	27.69	2.91	[26.52, 28.87]	27.44	2.53	[26.09, 28.79]	25.76	4.43	[24.81, 26.70]
社會公民價值	26.65	3.63	[25.19, 28.12]	25.63	4.66	[23.14, 28.11]	22.98	5.37	[21.82, 24.13]
整體工作價值觀	239.00	28.59	[227.45, 250.55]	237.81	23.48	[225.30, 250.32]	219.41	34.84	[211.94, 226.88]

由表 4-12 得知，不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在整體工作價值觀達顯著差異( $F(5,377)= 3.42, p=.005<.05$ )。在工作價值觀各構面中，「人際關係價值」與「社會公民價值」，因變異數同質性檢定皆為不同質( $p<.05$ )，故採 Games-Howell 檢定法進行事後比較，發現有顯著差異存在。研究結果發現基督信仰者在人際關係價值構面的平均得分高於無宗教信仰者、佛教信仰者及民間信仰者；基督信仰者在社會公民價值構面的平均得分高於無宗教信仰者及民間信仰者。另外，道教信仰者在社會公民價值構面的平均得分高於無宗教信仰者及民間信仰者。在「自我認同價值」、「社會認同價值」、「權力慾望價值」與「整體工作價值觀」中，F 值達顯著水準，因變異數同質性檢定皆為同質( $p>.05$ )，故採 Scheffe 檢定法進行事後比較，發現無顯著差異存在。因此，研究假設不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀量表上之得分有顯著之差異，得到部分支持。

表 4-12

不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之單因子變異數分析表

構面	來源	SS	df	MS	F	p	事後比較	$\eta^2$
自我成長價值	組間	116.14	5	23.23	2.18	.056		
	組內	4019.80	377	10.66				
	總和	4135.94	382					
自我認同價值	組間	231.58	5	46.32	2.32	.043	n.s.	
	組內	7524.07	377	19.96				
	總和	7755.65	382					
社會認同價值	組間	469.80	5	93.96	2.55	.028	n.s.	
	組內	13907.98	377	36.89				
	總和	14377.78	382					
組織認同價值	組間	218.79	5	43.76	1.48	.195		
	組內	11137.39	377	29.54				
	總和	11356.18	382					
經濟安全價值	組間	26.35	5	5.27	.33	.898		
	組內	6111.56	377	16.21				
	總和	6137.91	382					
權力慾望價值	組間	479.71	5	95.94	3.33	.006	n.s.	
	組內	10861.45	377	28.81				
	總和	11341.15	382					
人際關係價值	組間	271.47	5	54.29	3.79	.002	③>①,②,⑥	.05
	組內	5406.58	377	14.34				
	總和	5678.05	382					
生活風格價值	組間	190.84	5	38.17	2.23	.051		
	組內	6453.99	377	17.12				
	總和	6644.84	382					
社會公民價值	組間	601.95	5	120.39	4.46	.001	③>①,⑥ ④>①,⑥	.06
	組內	10187.01	377	27.02				
	總和	10788.96	382					
整體工作價值觀	組間	18360.99	5	3672.20	3.42	.005	n.s.	
	組內	404813.87	377	1073.78				
	總和	423174.86	382					

註：①無宗教信仰②佛教③基督信仰④道教⑤一貫道⑥民間信仰。

## 六、不同工作年資的高科技產業研發工作人員工作價值觀之比較

由表4-13之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同工作年資的高科技

產業研發工作人員在工作價值觀之得分現況。工作年資15年以上者在整體工作價值觀之平均得分較高為228.46分，標準差為33.97；其次為工作年資在11~15年者其平均得分為227.95分，標準差為26.29；工作年資在6~10年者其平均得分為225.19，標準差37.42；工作年資在5年以下者之平均得分最低為225.49分，標準差為33.06分。

表4-13

不同工作年資的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之描述統計表

構面	5年以下 (n=109)			6~10年 (n=123)			11~15年 (n=84)			15年以上 (n=67)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
自我成長價值	26.27	3.02	[25.69, 26.84]	26.05	4.08	[25.32, 26.78]	26.18	2.71	[25.59, 26.77]	26.69	2.73	[26.02, 27.35]
自我認同價值	25.51	4.69	[24.62, 26.40]	25.52	5.14	[24.60, 26.44]	25.87	3.08	[25.20, 26.54]	26.07	4.52	[24.97, 27.18]
社會認同價值	22.81	5.91	[21.69, 23.93]	21.97	6.77	[20.76, 23.18]	22.39	5.12	[21.28, 23.50]	22.70	6.51	[21.11, 24.29]
組織認同價值	24.15	5.86	[23.03, 25.26]	24.40	5.35	[23.44, 25.35]	24.90	4.05	[24.03, 25.78]	24.39	6.47	[22.81, 25.97]
經濟安全價值	26.73	4.03	[25.97, 27.50]	26.84	4.20	[26.09, 27.59]	27.25	3.34	[26.53, 27.97]	26.54	4.42	[25.46, 27.62]
權力慾望價值	23.77	5.57	[22.71, 24.83]	23.97	5.68	[22.95, 24.98]	24.14	4.70	[23.12, 25.16]	24.52	5.75	[23.12, 25.93]
人際關係價值	26.66	3.83	[25.93, 27.39]	26.05	4.28	[25.29, 26.81]	26.42	3.24	[25.71, 27.12]	26.79	3.81	[25.86, 27.72]
生活風格價值	25.92	4.59	[25.05, 26.79]	26.50	4.31	[25.73, 27.27]	26.60	3.18	[25.91, 27.28]	26.00	4.31	[24.95, 27.05]
社會公民價值	23.67	5.76	[22.58, 24.76]	23.90	5.38	[22.94, 24.86]	24.20	4.44	[23.24, 25.17]	24.76	5.49	[23.42, 26.10]
整體工作價值觀	225.49	33.06	[219.21, 231.76]	225.19	37.42	[218.51, 231.87]	227.95	26.29	[222.25, 233.66]	228.46	33.97	[220.18, 236.75]

由表 4-14 得知，不同工作年資的高科技產業研發工作人員在整體工作價值觀未達顯著差異( $F(3,379)=0.23$ ， $P=.878>.05$ )。也就是說不同工作年資在工作價值觀之平均得分並無明顯差異。因此，研究假設不同工作年資的高科技產業研發工作人員，在工作價值觀量表上之得分有顯著之差異，未得到支持。

表 4-14

不同工作年資的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之單因子變異數分析表

構面	來源	SS	df	MS	F	p
自我成長價值	組間	18.21	3	6.07	.56	.643
	組內	4117.73	379	10.87		
	總和	4135.94	382			
自我認同價值	組間	19.53	3	6.51	.32	.812
	組內	7736.12	379	20.41		
	總和	7755.65	382			
社會認同價值	組間	46.89	3	15.63	.41	.744
	組內	14330.89	379	37.81		
	總和	14377.78	382			
組織認同價值	組間	27.90	3	9.30	.31	.817
	組內	11328.28	379	29.89		
	總和	11356.18	382			
經濟安全價值	組間	21.47	3	7.16	.44	.722
	組內	6116.44	379	16.14		
	總和	6137.91	382			
權力慾望價值	組間	25.02	3	8.34	.28	.840
	組內	11316.14	379	29.86		
	總和	11341.15	382			
人際關係價值	組間	32.41	3	10.80	.73	.537
	組內	5645.64	379	14.90		
	總和	5678.05	382			
生活風格價值	組間	33.59	3	11.20	.64	.588
	組內	6611.24	379	17.44		
	總和	6644.84	382			
社會公民價值	組間	54.28	3	18.09	.64	.590
	組內	10734.68	379	28.32		
	總和	10788.96	382			
整體工作價值觀	組間	758.46	3	252.82	.23	.878
	組內	422416.40	379	1114.56		
	總和	423174.86	382			

## 七、綜合討論

根據不同背景變項之高科技產業研發工作人員在工作價值觀上的統計分析結果，彙整如表 4-15 所示進行以下分析及討論。

表 4-15

不同背景變項的高科技產業研發工作人員在工作價值觀上之彙整摘要表(N=383)

背景變項	自我 成長 價值	自我 認同 價值	社會 認同 價值	組織 認同 價值	經濟 安全 價值	權力 慾望 價值	人際 關係 價值	生活 風格 價值	社會 公民 價值	整體工 作價值 觀
出生年份	-	1965 年以 前出 生者	1965 年以 前出 生者	-	1965 年以 前出 生者	1965 年以 前出 生者	1965 年以 前出 生者	-	1965 年以 前出 生者	1965年 以前出 生者
性別	男性	男性	-	-	-	-	-	-	-	-
婚姻現況	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
婚姻滿意度	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
宗教信仰	-	-	-	-	-	-	基督 信仰	-	基督 信仰	-
工作年資	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：以上所列變項達.05 顯著水準，且得分最高者；“-”表未達顯著水準。

#### (一) 出生年份與工作價值觀

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體工作價值觀在不同「出生年份」變項上有顯著差異。結果與王叢桂(1993)、Smola & Sutton (2002)、Robbins (2002)、許迪翔(2003)之研究結果相符。1965 年以前出生者在自我認同價值、社會認同價值組、織認同價值、權力慾望價值、人際關係價值與社會公民價值等分構面之得分皆高於 1977 年以後出生者；1965~1970 年出生者社會認同價值、權力慾望價值與社會公民價值等分構面之得分皆高於 1977 年以後出生者。推論原因可能是年紀較長的工作者，已在工作場域中歷練較久，對於工作相對精熟，容易從工作中獲得成就感，相對來說較具「自我認同價值」。年齡較長的工作者，在人際關係的處理較有經驗也較圓融，所以在「人際關係價值」的得分也較高。「社會認同價值」、「組織認同價值」與「權力慾望價值」都是外在價值層面的部份，年齡較長的工作者，社會化程度較高，也比較容易順應外在環境調適自我，對於外在價值較容易產生認同。王叢桂(1993)認為影響個體價值差異，其中一個因素是個人價值觀形成時期所處的社會背景，Robbins (2002)對美國不同工作背景員工的研究結果亦有相似結果，與本研究結果相符合。另外，世代差異出現在年齡差異相對較大的世代，年齡差異較小的相鄰世代較

無法反映出價值觀差異，顯示價值觀的差異須經多年的累積。

## (二) 性別與工作價值觀

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體工作價值觀在不同「性別」上無顯著差異，但男性研發工作人員在「自我成長價值」與「自我認同價值」構面上之得分顯著高於女性研發工作人員。結果與吳鐵雄(1996)的研究發現不同。但因吳鐵雄與本研究的研究對象不同，是否因此有所差異需做進一步探討。朴英培、黃俊英、郭崑謨(1990)與本研究都是以員工作為研究對象，且產業相近，其研究結果認為男性在「內在價值」的重視程度高於女性，與本研究結果一致。此外，有一點是值得注意的，高科技產業的研發工作人員向來以工作能力、創造力為選才優先考量，所以較少有性別歧視的狀況，工作人員在學經歷的背景也相對較為一致，在高科技產業員工面臨到的競爭性與壓力比較不會因為性別而有所不同，可能因此造成本研究之性別變項在整體工作價值觀無顯著差異的主因。

## (三) 婚姻現況與工作價值觀

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體工作價值觀在不同「婚姻現況」上無顯著差異。本研究結果與廖正源(2006)、顏朱吟(2007)的結論不同，王叢桂(1999)在其研究發現受試者在婚姻中所扮演的性別角色不同，會相對影響個人對家庭的承諾，進而對家庭有不同的投入程度，不同的性別角色對於工作投入具有預測之效果。就本研究結果，發現已婚者與單身者在工作價值觀上沒有顯著差異，推論原因為婚姻狀態未必會影響個人對工作投入意願或工作價值觀的改變，端視個人在婚姻中所認定的自我角色，進而影響所願意投入的時間。

## (四) 婚姻滿意度與工作價值觀

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體工作價值觀在不同「婚姻滿意度」上無顯著差異。

## (五) 宗教信仰與工作價值觀

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體工作價值觀在不同「宗教信仰」上有顯著差異。Webber 於 1904 年提出新教倫理理論，認為基督信仰改變人們對工作的價值信仰與工作態度，在其宗教信仰下工作成為榮耀上帝的途徑。本研究結果基督信仰者尤其在人際關係與社會公民價值構面上，與其他宗教有明顯差異。似乎也呼應了新教理論的勤奮、奉獻精神會相當的反應在工作價值觀中。

#### (六) 工作年資與工作價值觀

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體工作價值觀在不同「工作年資」上無顯著差異。雖然工作年資 15 年以上者在整體工作價值觀之平均得分較高，且其他不同工作年資的平均得分也依次下降，但其差異並未達顯著水準。本究結果與朴英培、黃俊英、郭崑謨(1990)、江福興(2004)的研究結果不同。推論其原因可能是在研究設計上，所設計之工作年資差距不大，是否因此沖淡差異。

### 第三節 不同背景變項之高科技產業研發工作人員在自我效能感之差 異分析

#### 一、不同出生年份的高科技產業研發工作人員自我效能感之比較

由表 4-16 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同出生年份的高科技產業研發工作人員在自我效能之得分現況，量表的總得分愈高，表示該名研發工作人員之自我效能感愈高。1965 年以前出生者在整體工作價值觀之平均得分為 35.25 分，標準差為 6.17；其次為 1965~1970 年出生者其平均得分為 31.927 分，標準差為 7.03；再次之為 1971~1976 年出生者其平均得分為 31.28 分，標準差為 6.35；1977 年以後出生者之平均得分最低為 29.17 分，標準差為 5.73 分。

表 4-16

不同出生年份的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表

構面	1965 年以前出生者 (n=44)			1965~1970 年出生 (n=73)			1971~1976 年出生 (n=113)			1977 年以後出生者 (n=153)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
整體自我 效能感	35.25	6.17	[33.38, 37.12]	31.92	7.03	[30.28, 33.56]	31.28	6.35	[30.10, 32.47]	29.17	5.73	[28.25, 30.09]

由表 4-17 得知，不同出生年份的高科技產業研發工作人員在整體自我效能感達顯著差異( $F(3,379)=11.83$ ， $p<.001$ ， $\eta^2=.09$ )。因變異數同質性檢定為不同質( $p=.01<.05$ )，故採 Games-Howell 檢定法進行事後比較，結果發現 1965 年以前出生者的平均得分高於 1965~1970 年出生者、1971~1976 年出生者與 1977 年以後出生者之平均得分；1965~1970 年出生者的平均得分高於 1977 年以後出生者之平均得分；1971~1976 年出生者的平均得分高於 1977 年以後出生者之平均得分。因此，研究假設不同出生年份的高科技產業研發工作人員，在自我效能量表上之得分有顯著之差異，獲得支持。

表 4-17

不同出生年份的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之單因子變異數分析表

構面	來源	SS	df	MS	F	p	事後比較	$\eta^2$
整體自我效能感	組間	1377.63	3	459.21	11.83	<.001	①>②,③,④	.09
	組內	14706.28	379	38.80			②>④	
	總和	16083.91	382				③>④	

註：①1965 年以前出生者②1965~1970 年出生③1971~1976 年出生④1977 年以後出生者。

## 二、不同性別的高科技產業研發工作人員自我效能感之比較

由表 4-18 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同性別的高科技產業研發工作人員在自我效能感之得分現況。男性在整體自我效能感之平均得分為 31.15 分，標準差為 6.56；其次為女性其平均得分為 30.83 分，標準差為 6.40。以獨立樣本 t 考驗(t-test)分析不同性別的高科技產業研發工作人員在自我效能感上的差異情形，研究結果顯示，整體工作價值觀( $t=0.47, p=.54>.05$ )之構面，發現考驗結果未達顯著，表示不同性別的高科技產業研發工作人員在整體自我效能感量表之得分無明顯差異。因此，研究假設不同性別的高科技產業研發工作人員在自我效能感量表之得分有顯著差異，未獲得支持。

表 4-18

不同性別的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計與 t 考驗分析表

構面	男性 (n=226)			女性 (n=157)			t 值	p	95% CI	
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI			LL	UL
整體自我效能感	31.15	6.56	[30.29, 32.01]	30.83	6.40	[29.82, 31.84]	0.47	.54	-1.01	1.65

註：CI = 信賴區間；LL = 下界；UL = 上界。

## 三、不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員自我效能感之比較

由表 4-19 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同婚姻現況的高科

技產業研發工作人員在自我效能感之得分現況。已婚者在整體自我效能感之平均得分較高為 31.21 分，標準差為 6.51，其次單身者之平均得分為 30.80 分，標準差為 6.48。以獨立樣本 t 考驗(t-test)分析不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在自我效能感上的差異情形，研究結果顯示，整體自我效能感( $t=-6.12, p=.54>.05$ )之構面，發現考驗結果未達顯著，表示不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員自我效能感之平均得分無明顯差異。因此，研究假設不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員之自我效能感有顯著差異，未得到支持。

表 4-19

不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計與 t 考驗分析表

構面	單身 (n=181)			已婚 (n=202)			t 值	p	95% CI	
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI			LL	UL
整體自我效能感	30.80	6.48	[29.85, 31.75]	31.21	6.51	[30.31, 32.11]	-6.12	.54	-1.71	0.90

註：CI = 信賴區間；LL = 下界；UL = 上界。

#### 四、不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員自我效能感之比較

由表 4-20 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在自我效能感之得分現況。婚姻滿意者在整體自我效能感之平均得分為 31.26 分，標準差為 6.63；其次為婚姻不滿意者其平均得分為 31.18 分，標準差為 7.92；婚姻普通者之平均得分最低為 31.11 分，標準差為 6.09。

表 4-20

不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表

構面	滿意 (n=128)			普通 (n=63)			不滿意 (n=11)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
整體自我效能感	31.26	6.63	[30.10, 32.42]	31.11	6.09	[29.58, 32.65]	31.18	7.92	[25.86, 36.50]

由表 4-21 得知，不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在整體自我效能感未達顯著差異( $F(2,199)=0.01, p=.989>.05$ )。也就是說對婚姻感到滿意者、對婚姻感到普通者與對婚姻感到不滿意者這三者 in 自我效能感之平均得分並無明顯差異。因此，研究假設不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員，在自我效能感量表上之得分有顯著之差異，未獲得支持。

表 4-21

不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之單因子變異數分析表

構面	來源	SS	df	MS	F	p
整體自我效能感	組間	.92	2	.46	.01	.989
	組內	8506.35	199	42.75		
	總和	8507.27	201			

## 五、不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員自我效能感之比較

由表 4-22 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在自我效能感之得分現況。基督信仰者在整體自我效能感之平均得分最高為 34.84 分，標準差為 5.44；其次依序為為道教信仰者其平均得分為 34.62 分，標準差為 5.50；一貫道信仰者之平均得分為 33.13 分，標準差為 7.11；佛教信仰者之平均得分為 30.89 分，標準差為 5.86；無宗教信仰者之平均得分為 30.64 分，標準差為 6.61；民間信仰者之平均得分最低為 29.56 分，標準差為 6.37。

表 4-22

不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表

構面	無宗教信仰 (n=179)			佛教 (n=57)			基督信仰 (n=17)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
整體自我效能感	30.64	6.61	[29.66, 31.61]	30.89	5.86	[29.34, 32.45]	34.84	5.44	[32.22, 37.46]

表 4-22

不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表(續)

構面	道教 (n=26)			一貫道 (n=16)			民間信仰 (n=86)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
整體自我效能感	34.62	5.50	[32.39, 36.84]	33.13	7.11	[29.34, 36.91]	29.56	6.37	[28.19, 30.92]

由表 4-23 得知，不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在整體自我效能感達顯著差異( $F(5,377)=4.45, p=.001<.05$ )。變異數同質性檢定為同質( $p>.05$ )，故採 Scheffe 事後比較法，研究結果發現道教信仰者在自我效能感的平均得分高於民間信仰者。因此，研究假設不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員，在自我效能感量表上之得分有顯著之差異，得到支持。

表 4-23

不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之單因子變異數分析表

構面	來源	SS	df	MS	F	p	事後比較	$\eta^2$
整體自我效能感	組間	895.50	5	179.10	4.45	.001		
	組內	15188.41	377	40.29			④>⑥	.06
	總和	16083.91	382					

註：①無宗教信仰②佛教③基督信仰④道教⑤一貫道⑥民間信仰。

## 六、不同工作年資的高科技產業研發工作人員自我效能感之比較

由表 4-24 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同工作年資的高科技產業研發工作人員在自我效能感之得分現況。工作年資在 6~10 年者在整體自我效能感之平均得分較高為 31.52 分，標準差為 6.33；其次為工作年資在 5 年以下者其平均得分為 31.31 分，標準差為 6.43；工作年資 15 年以上者其平均得分為 31.25，標準差 7.06；工作年資在 11~15 年者之平均得分最低為 29.70 分，標準差為 6.27 分。

表 4-24

不同工作年資的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之描述統計表

變項	5 年以下 (n=109)			6~10 年 (n=123)			11~15 年 (n=84)			15 年以上 (n=67)		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	95% CI	<i>M</i>	<i>SD</i>	95% CI	<i>M</i>	<i>SD</i>	95% CI	<i>M</i>	<i>SD</i>	95% CI
自我效能感	31.31	6.43	[30.09, 32.53]	31.52	6.33	[30.39, 32.65]	29.70	6.27	[28.34, 31.06]	31.25	7.06	[29.53, 32.98]

由表 4-25 得知，不同工作年資的高科技產業研發工作人員在整體自我效能感未達顯著差異( $F(3,379)=1.51, p=.212>.05$ )。也就是說不同工作年資在自我效能感之平均得分並無明顯差異。因此，研究假設不同工作年資的高科技產業研發工作人員，在自我效能感量表上之得分有顯著之差異，未獲得支持。

表 4-25

不同工作年資的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之單因子變異數分析表

變項	來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
整體自我效能感	組間	189.57	3	63.19	1.51	.212
	組內	15894.34	379	41.94		
	總和	16083.91	382			

## 七、綜合討論

根據不同背景變項之高科技產業研發工作人員在自我效能感上的統計分析結果，彙整如表 4-26 所示進行以下分析及討論。

表 4-26

不同背景變項的高科技產業研發工作人員在自我效能感上之彙整摘要表(N=383)

背景變項	整體自我效能感
出生年份	1965 年前出生者
性別	-
婚姻現況	-
婚姻滿意度	-
宗教信仰	道教
工作年資	-

註：以上所列變項達.05 顯著水準，且得分最高者；”-“表未達顯著水準。

### (一) 出生年份與自我效能感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體自我效能感在不同「出生年份」上有顯著差異。本研究結果與李雯智(2010)、林世娟(2005)之研究結果相符。

Bandura(1995)認為建立自我效能的來源中，以不斷的累積的成功經驗，更能加深個人效能的信念，個體可透過與他人的互動，肯定及提昇自己的能力。換句話說，年齡較長者因為有更多的時間與機會累積成功經驗，無形中增強了自我效能的信念。另外，孫志麟(1993)認為自我效能受到年齡影響而有不同表現，Bandura (1995)提到失敗的經驗亦會削弱自我效能感，相對來說，年齡愈長的人愈有機會遭遇失敗經驗。因此不同年齡階段是否會造成個人自我效能感的差異，研究者認為端看被研究者的生命歷程而定，本研究對象為高科技產業之研發工作人員，工作屬性一致性高，多數人員皆具良好學經歷背景及工作經驗，在此研究中1965年以前出生者在自我效能感之得分依序高於1965~1970年出生者、1971~1977年出生者與1977年以後出生者，1965~1970年出生者得分高於1977年以後出生者，1971~1977年出生者高於1977年以後出生者。由上數據發現1977年以後出生者的自我效能感得分最低，但不同出生年份間的差異，並非完全有顯著差異，如1965~1970年出生者與1971~1977年出生者。這說明差異並非完全由年齡因素所造成的差異，且在後續不同工作年資的差異性比較中，亦無法提出有顯著差異的結論。洪瑞斌、劉兆明(2003)提到後工業社會，處於質變彈性、縮減規模、企業併購、高失業率的工作環境與結構，是否造成在此世代出生成長的員工因社會變遷因素，而影響自我效能信念，可能是未來可以探討的方向。

## (二) 性別與自我效能感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體自我效能感在不同「性別」上無顯著差異。本研究結果與廖正源(2006)、顏朱吟(2007)的結論不同，推論原因除研究對象的差異外，產業特性亦是一個主要因素，高科技產業研發工作一向以研發能力為選才重點。過去有學者指出因傳統農業社會男性與女性教養方式不同，導致兩性看待自己的方式不同(王叢桂，1999)，但隨著世代交替，男女平權觀念日益普及，因性別而產生的差別教養的差距日漸縮小，身處科技產業研發工作的女性，多為受過良好教育且多為理工背景，在平時理性邏輯思維的訓練下，所展現的工作能力不低於異性同事，高科技產業向來重視兩性平權的工作環境，知識密集型的工作型態，較少因為性別生理上的差異而影響升遷與績效考核結果，這或許是自我效能感在性別變項上無顯著差異的主因。

## (三) 婚姻現況與自我效能感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體自我效能感在不同「婚姻現況」上無顯著差異。本研究結果與廖正源(2006)、顏朱吟(2007)的研究結論不同。社會支持關係能提高自我效能並減少沮喪(Bandura，1997)。在 Bandura(1997)的研究中提到高自我效能的人，有較佳的危機處理能力，而且遇到瓶頸時會向朋友、家人尋求支持，也較有信心從這些管道中得到紓解。擁有婚姻關係相對來說，比單身者多了另一個社會支持的依靠，但婚姻伴侶並非唯一的社會支持來源。本研究的結果指出已婚者與單身者在整體自我效能感的得分上並無顯著差異，或許是因為高科技產業研發工作人員多屬於理性邏輯思考類型的人，習慣從解決問題或工作過程中建立自我效能感，婚姻關係雖然可以提供社會支持，但不會產生太大差異。

## (四) 婚姻滿意度與自我效能感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體自我效能感在不同「婚姻滿意度」上無顯著差異。從本研究結果發現婚姻關係的滿意度與否，並不直接影響整體自我效能的高低，推論可能原因亦如上所述，影響高科技產業研發工作人員自我效能感改變的因素，婚姻並非主因，相對來說婚姻滿意度應該也不構成影響要素。

#### (五) 宗教信仰與自我效能感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體自我效能感在不同「宗教信仰」上有顯著差異。雖然本研究果基督信仰者的整體自我效能感得分最高，但進行事後比較，僅發現道教信仰者與民間信仰者兩者之間有顯著差異。

#### (六) 工作年資與自我效能感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體自我效能感在不同「工作年資」上無顯著差異。工作年資在 6~10 年者之整體自我效能感得分最高，5 年以下者位居第二，其次為工作年資在 15 年以上者，最低為工作年資在 11~15 年者。以上數據並非依照年資長短而變化，事後比較也未發現各組之間有顯著差異存在，故本研究假設未得到支持。研究結論與李雯智(2010)的研究結果相同。推論其原因可能是在研發工作領域上工作年資在 6~10 年者研發經驗純熟，自我效能感較高。而工作年資在 5 年以下的研發工作者，初出茅廬主管通常會給予較大的研發空間與資源，在研究領域上正處於學習吸納階段，主管較不會賦予重大責任，相對來說，較不易有受挫經驗。如果以一位 25 歲研究所畢業的學生為例，畢業後即投入業界工作在 11~15 年後，已臨界中年之際，藍淑真(2003)指出中年階段會引發個人對自我重新評價，而本研究對象工作年資在 11~15 年者正處於此階段，其整體自我效能感得分最低是否與自我重新評價有關，尚須進一步探討。

## 第四節 不同背景變項之高科技產業研發工作人員在生命意義感之差 異分析

### 一、不同出生年份的高科技產業研發工作人員生命意義感之比較

由表4-27 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同出生年份的高科技產業研發工作人員在生命意義感之得分現況，各分量表的得分愈高，表示該名研發工作人員在其項目所測得之生命意義感愈高。1965年以前出生者在整體生命意義感之平均得分為160.09分，標準差為17.30；其次為1965~1970年出生者其平均得分為150.12分，標準差為23.153；再次之為1971~1976年出生者其平均得分為146.62分，標準差為19.99；1977年以後出生者之平均得分最低為141.78分，標準差為20.46分。

表 4-27

不同出生年份的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表

構面	1965 年以前出生者 (n=44)			1965~1970 年出生 (n=73)			1971~1976 年出生 (n=113)			1977 年以後出生者 (n=153)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
生命目標	22.64	3.07	[21.70, 23.57]	21.08	3.84	[20.19, 21.98]	20.22	3.52	[19.57, 20.88]	19.22	3.44	[18.67, 19.77]
生命價值	22.95	2.78	[22.11, 23.80]	21.77	3.53	[20.94, 22.59]	21.42	3.10	[20.85, 22.00]	20.85	3.24	[20.33, 21.37]
自我概念	22.14	4.08	[20.89, 23.38]	21.21	3.97	[20.28, 22.13]	20.82	3.41	[20.19, 21.46]	19.99	3.57	[19.42, 20.56]
生命自由	23.11	2.69	[22.30, 23.93]	21.48	3.65	[20.63, 22.33]	21.70	2.86	[21.17, 22.23]	20.99	3.17	[20.48, 21.49]
宗教支持	22.61	3.23	[21.63, 23.60]	21.14	4.08	[20.19, 22.09]	19.73	4.16	[18.96, 20.51]	19.17	3.76	[18.57, 19.77]
死亡接受	23.11	2.91	[22.23, 24.00]	21.58	3.57	[20.74, 22.41]	21.13	3.44	[20.49, 21.77]	20.18	3.77	[19.57, 20.78]
靈性提升	23.52	2.27	[22.83, 24.21]	21.88	3.32	[21.10, 22.65]	21.58	3.21	[20.99, 22.18]	21.39	3.24	[20.87, 21.91]
整體生命意義	160.09	17.30	[154.83, 165.35]	150.12	23.15	[144.72, 155.53]	146.62	19.99	[142.89, 150.35]	141.78	20.46	[138.52, 145.05]

由表 4-28 得知，不同出生年份的高科技產業研發工作人員在整體生命意義感達顯著差異( $F(3,379)= 9.82, p<.001, \eta^2=.09$ )。因變異數同質性檢定為不同質( $p<.05$ )，

故採 Games-Howell 檢定法進行事後比較，結果發現 1965 年以前出生者的平均得分高於 1965~1970 年出生者、1971~1976 年出生者與 1977 年以後出生者之平均得分，1965~1970 年出生者的平均得分高於 1977 年以後出生者之平均得分。因此，研究假設不同出生年份的高科技產業研發工作人員，在生命意義感量表上之得分有顯著之差異，得到支持。

表 4-28

不同出生年份的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之單因子變異數分析表

構面	來源	SS	df	MS	F	p	事後比較	$\eta^2$
生命目標	組間	462.76	3	154.25	12.57	<.001	①>③,④ ②>④	.09
	組內	4649.60	379	12.27				
	總和	5112.37	382					
生命價值	組間	162.08	3	54.03	5.25	.001	①>④	.04
	組內	3898.10	379	10.29				
	總和	4060.18	382					
自我概念	組間	188.87	3	62.96	4.68	.003	①>④	.04
	組內	5095.53	379	13.45				
	總和	5284.41	382					
生命自由	組間	158.88	3	52.96	5.41	.001	①>④	.04
	組內	3708.40	379	9.79				
	總和	3867.27	382					
宗教支持	組間	503.93	3	167.98	11.12	<.001	①>③,④ ②>④	.08
	組內	5724.68	379	15.11				
	總和	6228.61	382					
死亡接受	組間	324.99	3	108.33	8.62	<.001	①>③,④	.06
	組內	4763.51	379	12.57				
	總和	5088.50	382					
靈性提升	組間	161.65	3	53.89	5.43	.001	①>②,③,④	.04
	組內	3764.79	379	9.93				
	總和	3926.44	382					
整體生命意義感	組間	12427.38	3	4142.46	9.82	<.001	①>②,③,④ ②>④	.09
	組內	159830.05	379	421.72				
	總和	172257.43	382					

註：①1965 年以前出生者②1965~1970 年出生③1971~1976 年出生④1977 年以後出生者。

## 二、不同性別的高科技產業研發工作人員生命意義感之比較

由表 4-29 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同性別的高科技產業研發工作人員在生命意義感之得分現況。男性在整體生命意義感之平均得分為 147.84 分，標準差為 20.08；其次為女性其平均得分為 145.55 分，標準差為 22.80。以獨立樣本 t 考驗(t-test)分析不同性別的高科技產業研發工作人員在生命意義感上的差異情形，研究結果顯示，整體生命意義感( $t=1.04, p=.301>.05$ )之構面，發現考驗結果未達顯著，表示不同性別的高科技產業研發工作人員生命意義感之平均得分無明顯差異。因此，研究假設不同性別的高科技產業研發工作人員之生命意義感有顯著差異，未獲得支持。

表 4-29

不同性別的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計與 t 考驗分析表

構面	男性 (n=226)			女性 (n=157)			t 值	p	95% CI	
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI			LL	UL
生命目標	20.35	3.62	[19.88, 20.82]	20.14	3.72	[19.55, 20.73]	.55	.582	-.54	.96
生命價值	21.48	3.17	[21.06, 21.89]	21.38	3.40	[20.84, 21.91]	.30	.764	-.57	.77
自我概念	20.77	3.70	[20.28, 21.25]	20.64	3.76	[20.04, 21.23]	.33	.740	-.63	.89
生命自由	21.76	3.06	[21.36, 22.16]	21.21	3.33	[20.69, 21.73]	1.67	.096	-.10	1.2
宗教支持	20.15	3.99	[19.63, 20.67]	20.04	4.12	[19.40, 20.69]	.252	.801	-.72	.93
死亡接受	21.37	3.35	[20.93, 21.81]	20.62	4.01	[19.99, 21.26]	1.97	.050	.00	1.49
靈性提升	21.97	3.03	[21.57, 22.37]	21.52	3.43	[20.98, 22.06]	1.34	.180	-.21	1.10
整體生命意義	147.84	20.08	[145.22, 150.46]	145.55	22.80	[141.98, 149.12]	1.04	.301	-2.05	6.62

註：CI = 信賴區間；LL = 下界；UL = 上界。

### 三、不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員生命意義感之比較

由表 4-30 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在生命意義感之得分現況。已婚者在整體生命意義感之平均得分較高為 148.32 分，標準差為 20.82，其次為單身者之平均得分為 145.32 分，標準差為 21.64。以獨立樣本 t 考驗(t-test)分析不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在生命意義感上的差異情形，研究結果顯示，整體生命意義感( $t=-1.38, p=.168>.05$ )之構面，發現考驗結果未達顯著，表示不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員生命意義感之平均得分無明顯差異。因此，研究假設不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員之生命意義感有顯著差異，未獲得支持。

表 4-30

不同婚姻現況的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計與 t 考驗分析表

構面	單身 (n=181)			已婚 (n=202)			t 值	p	95% CI	
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI			LL	UL
生命目標	20.03	3.77	[19.47, 20.58]	20.48	3.55	[19.98, 20.97]	-1.20	.232	-1.18	.29
生命價值	21.34	3.27	[20.86, 21.82]	21.52	3.26	[21.07, 21.97]	-.53	.596	-.83	.48
自我概念	20.47	3.64	[19.94, 21.00]	20.93	3.79	[20.41, 21.46]	-1.21	.226	-1.21	.29
生命自由	21.45	3.21	[20.98, 21.92]	21.61	3.16	[21.17, 22.05]	-.48	.633	-.80	.49
宗教支持	19.72	4.10	[19.12, 20.32]	20.45	3.96	[19.90, 21.00]	-1.76	.079	-1.54	.08
死亡接受	20.82	3.78	[20.26, 21.37]	21.28	3.53	[20.79, 21.77]	-1.24	.214	-1.20	.27
靈性提升	21.49	3.44	[20.98, 21.99]	22.05	2.96	[21.64, 22.47]	-1.74	.083	-1.21	.08
整體生命意義	145.32	21.64	[142.17, 148.47]	148.32	20.82	[175.94, 183.12]	-1.38	.168	-7.27	1.27

#### 四、不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員生命意義感之比較

由表 4-31 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在生命意義感之得分現況。婚姻滿意者在整體生命意義感感之平均得分為 151.29 分，標準差為 19.91；其次為婚姻不滿意者其平均得分為 143.91 分，標準差為 21.71；婚姻普通者之平均得分最低為 143.06 分，標準差為 21.62。

表 4-31

不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表

構面	滿意 (n=128)			普通 (n=63)			不滿意 (n=11)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
生命目標	20.83	3.53	[20.21, 21.45]	19.76	3.53	[18.87, 20.65]	20.45	3.62	[18.03, 22.88]
生命價值	21.87	3.16	[21.31, 22.42]	20.76	3.44	[19.90, 21.63]	21.82	2.96	[19.83, 23.81]
自我概念	21.48	3.48	[20.87, 22.08]	20.05	3.87	[19.07, 21.02]	19.64	5.56	[15.90, 23.37]
生命自由	22.08	3.07	[21.54, 22.62]	20.75	3.18	[19.95, 21.55]	21.09	3.24	[18.91, 23.27]
宗教支持	20.83	3.89	[20.15, 21.51]	19.86	4.04	[18.84, 20.87]	19.45	4.13	[16.68, 22.23]
死亡接受	21.85	3.24	[21.28, 22.42]	20.49	3.67	[19.57, 21.42]	19.18	4.47	[16.18, 22.18]
靈性提升	22.36	2.88	[21.86, 22.86]	21.40	3.20	[20.59, 22.20]	22.27	1.95	[20.96, 23.59]
整體生命意義	151.29	19.91	[147.84, 154.74]	143.06	21.62	[137.72, 148.40]	143.91	21.71	[131.08, 156.74]

由表 4-32 得知，不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在整體生命意義感未達顯著差異( $F(2,199)= 3.65, P=.092>.05$ )。變異數同質性檢定皆為同質( $P>.05$ )，故採 Scheffe 事後比較法，在生命意義感分構面上，顯示在「自我概念」、「生命自由」與「死亡接受」分構面上，對婚姻現況感到滿意者在平均得分上大於對婚姻現況感到普通者。研究假設不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員，在整體生命意義感量表上之得分有顯著之差異，獲得部分支持。

表 4-32

不同婚姻滿意度的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之單因子變異數分析表

構面	來源	SS	df	MS	F	p	事後比較	$\eta^2$
生命目標	組間	48.00	2	24.00	1.92	.149		
	組內	2488.38	199	12.50				
	總和	2536.38	201					
生命價值	組間	52.61	2	26.31	2.51	.084		
	組內	2085.81	199	10.48				
	總和	2138.42	201					
自我概念	組間	105.70	2	52.85	3.79	.024		
	組內	2773.33	199	13.94			①>②	.04
	總和	2879.03	201					
生命自由	組間	78.04	2	39.02	4.02	.019		
	組內	1930.06	199	9.70			①>②	.04
	總和	2008.10	201					
宗教支持	組間	51.35	2	25.67	1.65	.196		
	組內	3104.66	199	15.60				
	總和	3156.01	201					
死亡接受	組間	129.35	2	64.68	5.44	.005		
	組內	2367.56	199	11.90			①>②	.05
	總和	2496.92	201					
靈性提升	組間	39.67	2	19.84	2.29	.104		
	組內	1722.73	199	8.66				
	總和	1762.40	201					
整體生命意義	組間	3083.12	2	1541.56	3.65	.092		
	組內	84030.95	199	422.27				
	總和	87114.08	201					

註：①對婚姻感到滿意者②對婚姻感到普通者③對婚姻感到不滿意者

### 五、不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員生命意義感之比較

由表 4-33 之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在生命意義感之得分現況。基督信仰者在整體生命意義感之平均得分最高為 162.53 分，標準差為 13.36；其次依序為為道教信仰者其平均得分為 156.85 分，標準差為 22.97；一貫道信仰者之平均得分為 152.88 分，標準差為 17.62；佛教信仰者之平均得分為 148.68 分，標準差為 16.84；無宗教信仰者之平均得分為 144.72 分，標準差為 22.63；民間信仰者之平均得分最低為 142.7 分，標準差為 19.94。

表 4-33

不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表

構面	無宗教信仰 ( <i>n</i> =179)			佛教 ( <i>n</i> =57)			基督信仰 ( <i>n</i> =17)		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	95% CI	<i>M</i>	<i>SD</i>	95% CI	<i>M</i>	<i>SD</i>	95% CI
生命目標	20.09	3.81	[19.53, 20.66]	20.53	2.92	[19.75, 21.30]	23.00	2.31	[21.89, 24.11]
生命價值	21.17	3.44	[20.66, 21.67]	21.60	2.68	[20.89, 22.31]	23.32	2.19	[22.26, 24.37]
自我概念	20.45	3.70	[19.91, 21.00]	20.40	4.04	[19.33, 21.48]	23.00	2.49	[21.80, 24.20]
生命自由	21.18	3.46	[20.67, 21.69]	21.81	2.54	[21.13, 22.48]	23.32	2.24	[22.24, 24.39]
宗教支持	19.45	4.34	[18.81, 20.09]	21.16	3.01	[20.36, 21.96]	23.37	2.29	[22.26, 24.47]
死亡接受	20.85	3.78	[20.29, 21.41]	21.14	3.38	[20.24, 22.04]	23.47	2.07	[22.48, 24.47]
靈性提升	21.53	3.28	[21.05, 22.01]	22.05	2.85	[21.30, 22.81]	23.05	2.42	[21.89, 24.22]
整體生命意義	144.72	22.63	[141.40, 148.04]	148.68	16.84	[144.31, 153.05]	162.53	13.36	[156.52, 168.54]

表 4-33

不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表(續)

構面	道教 (n=26)			一貫道 (n=16)			民間信仰 (n=86)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
生命目標	21.58	3.78	[20.05, 23.10]	21.06	3.21	[19.35, 22.78]	19.29	3.68	[18.50, 20.08]
生命價值	22.38	3.42	[21.00, 23.77]	22.25	3.15	[20.57, 23.93]	21.03	3.25	[20.34, 21.73]
自我概念	22.50	3.39	[21.13, 23.87]	20.25	5.05	[17.56, 22.94]	20.50	3.34	[19.78, 21.22]
生命自由	22.92	3.45	[21.53, 24.32]	22.63	2.50	[21.29, 23.96]	21.08	2.90	[20.46, 21.70]
宗教支持	22.12	3.92	[20.53, 23.70]	21.69	2.50	[20.36, 23.02]	19.16	3.81	[18.35, 19.98]
死亡接受	22.81	3.44	[21.42, 24.20]	22.00	3.39	[20.20, 23.80]	20.22	3.57	[19.46, 20.99]
靈性提升	22.54	4.13	[20.87, 24.21]	23.00	2.28	[21.78, 24.22]	21.41	3.16	[20.73, 22.08]
整體生命意義	156.85	22.97	[148.02, 165.68]	152.88	17.62	[144.25, 161.51]	142.7	19.94	[138.49, 146.91]

由表 4-34 得知，不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在整體生命意義感達顯著差異( $F(5,377)=4.81, p<.001, \eta^2=.06$ )。因變異數同質性檢定為不同質( $p<.05$ )，故採 Games-Howell 檢定法進行事後比較，結果發現基督信仰者在整體生命意義感構面的平均得分高於無宗教信仰者、佛教信仰者及民間信仰者。在生命目標構面上，基督信仰者的平均得分高於無宗教信仰者、佛教信仰者及民間信仰者；在生命價值構面，基督信仰者的平均得分高於無宗教信仰者與民間信仰者；在生命自由構面，基督信仰者的平均得分高於無宗教信仰者與民間信仰者；在宗教支持構面，基督信仰者與道教信仰者的平均得分皆顯著高於無宗教信仰者與民間信仰者；在死亡接受構面，基督信仰者的平均得分高於無宗教信仰者、佛教信仰者與民間信仰者，道教信仰者的平均得分高於民間信仰者。因此，研究假設不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員，在生命意義感量表上之得分有顯著之差異，獲得支持。

表 4-34

## 不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之單因子變異數分析

構面	來源	SS	df	MS	F	p	事後比較	$\eta^2$
生命目標	組間	287.75	5	57.55	4.50	.001		.06
	組內	4824.61	377	12.80			③>①,②,⑥	
	總和	5112.37	382					
生命價值	組間	129.34	5	25.87	2.48	.031		.03
	組內	3930.85	377	10.43			③>①,⑥	
	總和	4060.18	382					
自我概念	組間	207.34	5	41.47	3.08	.010		
	組內	5077.07	377	13.47				
	總和	5284.41	382					
生命自由	組間	173.99	5	34.80	3.55	.004		.04
	組內	3693.29	377	9.80			③>①,⑥	
	總和	3867.27	382					
宗教支持	組間	564.55	5	112.91	7.52	<.001	③>①,⑥	.09
	組內	5664.06	377	15.02			④>①,⑥	
	總和	6228.61	382					
死亡接受	組間	273.11	5	54.62	4.28	.001	③>①,②,⑥	.05
	組內	4815.38	377	12.77			④>⑥	
	總和	5088.50	382					
靈性提升	組間	96.86	5	19.37	1.91	.092		
	組內	3829.59	377	10.16				
	總和	3926.44	382					
整體生命意義	組間	10333.07	5	2066.61	4.81	<.001		.06
	組內	161924.36	377	429.51			③>①,②,⑥	
	總和	172257.43	382					

註：①無宗教信仰②佛教③基督信仰④道教⑤一貫道⑥民間信仰。

## 六、不同工作年資的高科技產業研發工作人員生命意義感之比較

由表4-35之平均數、標準差、信賴區間數據，可得知目前不同工作年資的高科技產業研發工作人員在生命意義感之得分現況。工作年資15年以上者在整體工作價值觀之平均得分較高為150.07分，標準差為21.07；其次為工作年資5年以下者其平均得分為147.45分，標準差為20.84；工作年資在6~10年者其平均得分為146.72，標準差21.73；工作年資在11~15年者在之平均得分最低為143.93分，標準差為21.10分。

表 4-35

不同工作年資的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之描述統計表

構面	5 年以下 (n=109)			6~10 年 (n=123)			11~15 年 (n=84)			15 年以上 (n=67)		
	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI	M	SD	95% CI
生命目標	20.50	3.64	[19.80, 21.19]	20.11	3.66	[19.45, 20.76]	19.61	3.56	[18.84, 20.38]	21.00	3.73	[20.09, 21.91]
生命價值	21.61	3.12	[21.01, 22.20]	21.28	3.38	[20.67, 21.88]	20.93	3.35	[20.20, 21.66]	22.09	3.08	[21.34, 22.84]
自我概念	20.67	4.08	[19.89, 21.44]	20.98	3.40	[20.38, 21.59]	20.26	3.43	[19.52, 21.01]	20.85	4.02	[19.87, 21.83]
生命自由	21.85	3.02	[21.28, 22.43]	21.63	3.18	[21.07, 22.20]	21.07	3.12	[20.39, 21.75]	21.42	3.50	[20.56, 22.27]
宗教支持	19.75	4.10	[18.97, 20.53]	20.37	3.91	[19.68, 21.07]	19.65	4.18	[18.75, 20.56]	20.76	3.95	[19.80, 21.72]
死亡接受	21.06	3.67	[20.36, 21.75]	20.85	3.83	[20.17, 21.54]	20.86	3.64	[20.07, 21.65]	21.72	3.26	[20.92, 22.51]
靈性提升	22.02	3.10	[21.43, 22.61]	21.50	3.55	[20.86, 22.13]	21.55	3.11	[20.87, 22.22]	22.24	2.79	[21.56, 22.92]
整體生命意義	147.45	20.84	[143.49, 151.41]	146.72	21.73	[142.84, 150.60]	143.93	21.10	[139.35, 148.51]	150.07	21.07	[144.93, 155.22]

由表 4-36 得知，不同工作年資的高科技產業研發工作人員在整體生命意義感未達顯著差異( $F(3,379)=1.08$ ,  $p=.359>.05$ )，因變異數同質性檢定為同質( $p>.05$ )，採 Scheffe 檢定法進行事後比較，結果發現不同工作年資者在生命意義感之平均得分並無明顯差異。因此，研究假設不同工作年資的高科技產業研發工作人員，在生命意義感量表上之得分有顯著之差異，未獲得支持。

表 4-36

不同工作年資的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之單因子變異數分析表

構面	來源	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
生命目標	組間	81.46	3	27.15	2.05	.107
	組內	5030.91	379	13.27		
	總和	5112.37	382			
生命價值	組間	56.51	3	18.84	1.78	.150
	組內	4003.67	379	10.56		
	總和	4060.18	382			
自我概念	組間	27.58	3	9.20	.66	.575
	組內	5256.82	379	13.87		
	總和	5284.41	382			
生命自由	組間	31.22	3	10.41	1.03	.380
	組內	3836.06	379	10.12		
	總和	3867.27	382			
宗教支持	組間	68.34	3	22.78	1.40	.242
	組內	6160.28	379	16.25		
	總和	6228.61	382			
死亡接受	組間	37.56	3	12.52	.94	.422
	組內	5050.93	379	13.33		
	總和	5088.50	382			
靈性提升	組間	34.74	3	11.58	1.13	.338
	組內	3891.70	379	10.27		
	總和	3926.44	382			
整體生命意義	組間	1453.65	3	484.55	1.08	.359
	組內	170803.77	379	450.67		
	總和	172257.43	382			

## 七、綜合討論

根據不同背景變項之高科技產業研發工作人員在生命意義感上的統計分析結果，彙整如表 4-37 所示進行以下分析及討論。

表 4-37

不同背景變項的高科技產業研發工作人員在生命意義感上之彙整摘要表(N=383)

背景變項	生命目標	生命價值	自我概念	生命自由	宗教支持	死亡接受	靈性提升	整體生命意義感
出生年份	1965年以前出生者							
性別	-	-	-	-	-	-	-	-
婚姻現況	-	-	-	-	-	-	-	-
婚姻滿意度	-	-	對婚姻感到滿意	對婚姻感到滿意	-	對婚姻感到滿意	-	-
宗教信仰	基督信仰	基督信仰	-	基督信仰	基督信仰	基督信仰	-	基督信仰
工作年資	-	-	-	-	-	-	-	-

註：以上所列變項達.05 顯著水準，且得分最高者；“-”表未達顯著水準。

#### (一) 出生年份與生命意義感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體生命意義感在不同「出生年份」上具有顯著差異。數據顯示1965年以前出生者的平均得分高於1965~1970年出生者、1971~1976年出生者與1977年以後出生者之平均得分，1965~1970年出生者的平均得分高於1977年以後出生者之平均得分。本研究結論與鄭惟謙(2007)、賴品仔(2009)的研究結果相同。Frankl(1967)認為生命的意義應包含創造、體驗與態度意義的價值。然而生命意義也是個人對生命目的、價值的體驗，人們可以藉由工作、體驗愛的感受與面對苦難的經驗等途徑來發現生命意義。所以隨著時間遷移，個人的年齡越長，體驗人生百態的時間愈多，就有愈多的機會體驗生命意義的價值。高科技產業研發工作人員透過不斷地研發創新，藉此獲得生存的價值感，在個人也未曾遭受重大困境之前，可以是毫無「生命意義的問題意識」可言。高科技產業的研發工作人員即是此階段的典型人物，在選擇工作時，評比的標準多以薪資福利為考量，認為實質上的物質生活，才能滿足個人需求，他們認為優渥的生活是用自己的心力與時間所換取，有付出就一定要有收穫，大部份這階段的人較少思考何謂生命意義，但是在工作一段時間後，尤其是遭遇挫折或失敗後，開始會向內探尋自己生命的意義與價值。Rogers認為生活經驗會讓自我概念不斷的重整與調適，在經驗中獲得成長，完成自我超越與靈性提升(賴品仔，2009)。

## (二) 性別與生命意義感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體生命意義感在不同「性別」上無顯著差異。本研究結果與賴品仔(2009)、梁寅鈞(2010)的結論相同。在前一小節分析中提及不同性別的教養方式差異性日漸縮小，本研究所取樣之女性受試者，在工作價值觀與自我效能感上的平均得分，均與男性受試者無異，表示「性別」背景變項在此研究對象上，不具代表性差異。惟獨在「死亡接受」( $t=1.97, p=.05$ )構面上，男性的死亡接受程度顯著高於女性的死亡接受程度。王姿茵、余景文(2009)當喚起人們有關死亡的想法時，人們更傾向於表現出符合社會文化所期許的角色態度及行爲，如此才能確定自己的行爲是符合所處文化之規範，進而達到防衛死亡威脅的目的。推論雖然性別因素所造成的差距已日漸變小，但終究性別差異的事實仍會存在。

## (三) 婚姻現況與生命意義感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體生命意義感在不同「婚姻現況」上無顯著差異。本研究結果與鄭惟謙(2007)、揚事娥(2009)、賴品仔(2009)的研究結論不同。Frankl 認為真愛與婚姻是兩回事，他將愛看作是一種精神活動，一種抽象的、對價值的關注，對這種價值的認識能夠豐富人生，而人性的內部豐富部分地構成了生命的意義(劉翔平，2001)。賴品仔(2009)認為人們經由婚姻的形式，將人與人、人與環境、人與自我重新再作一次連結，已婚者要面對生活的改變，自我會隨著改變適應，自體內在的衝突與調和過程，豐富了個體的生命意義。透過相關文獻探討，研究者亦認同婚姻會影響或改變個人的生活或生命意義。本研究之結論未獲支持研究假設，推論原因婚姻並非是體驗愛的價值唯一的管道，已婚者與未婚者同等享有追求愛的價值之機會，可能因此淡化兩者之間的差異。

## (四) 婚姻滿意度與生命意義感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體生命意義感在不同「婚姻滿意度」上有顯著差異。研究數據顯示對於婚姻滿意者之生命意義感高於對於婚姻感到普通，但對於婚姻不滿意者卻無顯著差異，本研究結果與童驛煊(2008)、蔡坤良(2003)的結論相同。藍淑真(2003)整理 Baum 和 Stewart 的研究後發現，工作、愛與關係、個

人成就、新生兒的誕生等因素皆是生命意義的重要來源，但對許多人來說，重要的事情往往具有多種不同的意義，不論是正面或是負面的事件對生命皆會產生影響。婚姻滿意度有可能對個人產生影響，進而影響其生命意義感的高低。

#### (五) 宗教信仰與生命意義感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體生命意義感在不同「宗教信仰」上有顯著差異。研究結果顯示基督信仰者除了在「自我概念」與「靈性提升」構面外，其他構面的平均得分皆高於其他宗教信仰者。本研究結果與盧威丞(2008)、何郁玲(1999)的結論相同，另外，道教信仰者在「宗教支持」與「死亡接受」構面之平均得分皆高於民間信仰者，道教信仰者在「宗教支持」構面之平均得分皆高於無宗教信仰者。傅偉勳(1993)認為宗教探索者根據個別的人生觀，建立一種較健全的人生態度，在生命的種種價值取向之中，採取具有宗教性或高度精神性的生活方式，也依此人生觀應付人生種種苦難憂思。他認為生死問題的探索與解決，乃是宗教所以必須存在的最大理由。依據研究結果顯示具有宗教信仰者的確在生命意義感之得分上與無宗教信仰者有顯著差異，並且在不同的宗教信仰下生命意義感亦有顯著差異，但這種差異是因為宗教信仰不同所引起，或者是宗教信仰強度所引起的，依據本研究中有限的資料，目前尚無法判斷。

#### (六) 工作年資與生命意義感

本研究結果顯示，高科技產業研發工作人員之整體生命意義感在不同「工作年資」上無顯著差異。本研究結論工作年資在 15 年以上者之整體生命意義感得分最高，5 年以下者位居第二，其次為工作年資在 6~10 年者，最低為工作年資在 11~15 年者。本研究結論與賴品仔(2010)的研究結論不同，但與余紅柑(1998)的研究結果有相類似的變化。本研究生命意義感的得分並非依照工作年資長短變化，而略呈現微笑曲線的變化。推論原因為高科技產業研發工作是一種長期處於高心理壓力的工作屬性，若能調適良好，便能取得生活與工作之間平衡。工作年資越長，不代表就能適應的愈好，端看各工作階段的任務困難度與個體調適能力。但就目前的研究結論來看，不同工作年資的研發工作者在生命意義感上的認知是沒有差異的。

## 第五節 高科技產業研發工作人員工作價值觀、自我效能感與生命意義感之相關分析

本節將針對高科技產業研發工作人員工作價值觀、自我效能感與生命意義感的相關性做探討，以下將分別進行 Pearson 積差相關與典型相關，茲說明如下：

### 一、工作價值觀、自我效能感與生命意義感之積差相關

#### (一) 工作價值觀與自我效能感之積差相關

利用 Pearson 積差相關分析對高科技產業研發工作人員工作價值觀與整體自我效能感之相關如表 4-38。整體工作價值觀與整體自我效能感( $r=.628$ )之正相關達 $<.01$ 之顯著水準；工作價值觀分構面「自我成長價值」與整體自我效能感( $r=.320$ )；「自我認同價值」與整體自我效能感( $r=.504$ )；「社會認同價值」與整體自我效能感( $r=.542$ )；「組織認同價值」與整體自我效能感( $r=.441$ )；「經濟安全價值」與整體自我效能感( $r=.328$ )；「權力慾望價值」與整體自我效能感( $r=.647$ )；「人際關係價值」與整體自我效能感( $r=.476$ )；「生活風格價值」與整體自我效能感( $r=.499$ )；「社會公民價值」與整體自我效能感( $r=.586$ )，以上各分構面與整體自我效能感之正相關達 $<.01$ 之顯著水準。除「自我成長價值」、「經濟安全價值」分構面與整體自我效能感屬低度正相關，其他分構面及整體工作價值觀皆屬中等程度正相關。由上數據中發現高科技產業研發工作人員之整體自我效能感愈高，對其工作價值感愈高。

表 4-38

工作價值觀與自我效能感之積差相關係數矩陣表

構面	自我成長價值	自我認同價值	社會認同價值	組織認同價值	經濟安全價值	權力慾望價值	人際關係價值	生活風格價值	社會公民價值	整體工作價值觀
整體自我效能感	0.320**	0.504**	0.542**	0.441**	0.328**	0.647**	0.476**	0.499**	0.586**	0.628**

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ 。

## (二) 生命意義感與自我效能感之積差相關

利用 Pearson 積差相關分析對高科技產業研發工作人員生命意義感與整體自我效能感之相關如表 4-39。整體生命意義感與整體自我效能感( $r=.647$ )之正相關達 $<.01$  之顯著水準；生命意義感分構面「生命目標」與整體自我效能感( $r=.686$ )；「生命價值」與整體自我效能感( $r=.547$ )；「自我概念」與整體自我效能感( $r=.601$ )；「生命自由」與整體自我效能感( $r=.576$ )；「宗教支持」與整體自我效能感( $r=.524$ )；「死亡接受」與整體自我效能感( $r=.514$ )；「靈性提升」與整體自我效能感( $r=.434$ )，以上各分構面與整體自我效能感之正相關達 $<.01$  之顯著水準。除「靈性提升」分構面與整體自我效能感屬低度正相關，其他分構面與整體自我效能感屬中度正相關，整體生命意義感與整體自我效能感屬中等程度正相關。由研究數據中發現高科技產業研發工作人員之自我效能感愈高，其生命意義感愈高。

表 4-39

生命意義感與自我效能感之積差相關係數矩陣表

構面	生命 目標	生命 價值	自我 概念	生命 自由	宗教 支持	死亡 接受	靈性 提升	整體 生命意義感
整體自我 效能感	0.686**	0.547**	0.601**	0.576**	0.524**	0.514**	0.434**	0.647**

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ 。

## (三) 工作價值觀與生命意義感之積差相關

利用 Pearson 積差相關分析對高科技產業研發工作人員工作價值觀與生命意義感之相關如表 4-40。整體工作價值觀與整體生命意義感( $r=.654$ )之正相關達 $<.01$  之顯著水準；工作價值觀分構面「自我成長價值」與整體生命意義感( $r=.408$ )；「自我認同價值」與整體生命意義感( $r=.537$ )；「社會認同價值」與整體生命意義感( $r=.529$ )；「組織認同價值」與整體生命意義感( $r=.502$ )；「經濟安全價值」與整體生命意義感( $r=.344$ )；「權力慾望價值」與整體生命意義感( $r=.565$ )；「人際關係價值」與整體生命意義感( $r=.527$ )；「生活風格價值」與整體生命意義感( $r=.56$ )；「社會公民價值」與整體生命意義感( $r=.626$ )，以上各分構面與整體生命意義感之正相關達 $<.01$  之顯著水準。除「經

濟安全價值」分構面與整體生命意義感屬低度正相關，其他分構面及整體工作價值觀皆屬中度正相關。生命意義感分構面「生命目標」與整體工作價值觀( $r=.656$ )；「生命價值」與整體工作價值觀( $r=.580$ )；「自我概念」與整體工作價值觀( $r=.552$ )；「生命自由」與整體工作價值觀( $r=.588$ )；「宗教支持」與整體工作價值觀( $r=.554$ )；「死亡接受」與整體工作價值觀( $r=.525$ )；「靈性提升」與整體工作價值觀( $r=.473$ )，以上各分構面與整體生命意義感之正相關達 $<.01$ 之顯著水準。生命意義感各分構面與整體工作價值觀皆屬中等程度正相關。由以上數據中發現高科技產業研發工作人員之工作價值觀與生命意義感具有中等程度正相關。

表 4-40

工作價值觀與生命意義感之積差相關係數矩陣表

構面	自我 成長 價值	自我 認同 價值	社會 認同 價值	組織 認同 價值	經濟 安全 價值	權力 慾望 價值	人際 關係 價值	生活 風格 價值	社會 公民 價值	整體工 作價值 觀
生命 目標	.392**	.523**	.585**	.525**	.306**	.607**	.492**	.472**	.627**	.656**
生命 價值	.415**	.479**	.438**	.443**	.309**	.453**	.503**	.479**	.571**	.580**
自我 概念	.350**	.455**	.427**	.408**	.307**	.486**	.425**	.465**	.539**	.552**
生命 自由	.392**	.516**	.456**	.439**	.357**	.478**	.484**	.497**	.523**	.588**
宗教 支持	.249**	.402**	.493**	.496**	.245**	.520**	.407**	.414**	.556**	.554**
死亡 接受	.328**	.452**	.428**	.379**	.271**	.468**	.432**	.424**	.492**	.525**
靈性 提升	.347**	.415**	.336**	.313**	.284**	.367**	.439**	.420**	.447**	.473**
整體 生命 意義	.408**	.537**	.529**	.502**	.344**	.565**	.527**	.526**	.626**	.654**

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ 。

## 二、工作價值觀、自我效能感與生命意義感之典型相關

進一步以工作價值觀（自我成長價值、自我認同價值、社會認同價值、組織認同價值、經濟安全價值、權力慾望價值、人際關係價值、生活風格價值、社會公民價值）、

整體自我效能感等十個預測變項，與生命意義感(生命目標、生命價值、自我概念、生命自由、宗教支持、死亡接受、靈性提升)等七個依變項進行典型相關分析。由於 X 組變項有十項，Y 組變項有七項，故僅能抽出七個典型因素，七個典型相關係數，結果在七組典型因素中，僅有三組典型因素達到顯著水準。由表 4-41 得知，第一組典型因素之相關係數為 .778，第二組典型因素之相關係數為 .406，第三組典型因素之相關係數為 .272，其他四組典型因素未達顯著水準。

在十組 X 變項部分， $\chi_1$ 、 $\chi_2$ 、 $\chi_3$  可以解釋十項 X 變項的總變異量分別為 49.0%、10.3%、4.0%。若以因素負荷量高於 .30 的變項來加以解釋，在  $\chi_1$  因素負荷量較高的變項依序為整體自我效能感(-0.897)、社會公民價值(-0.835)、權力慾望價值(-0.797)、社會認同價值(-0.758)、組織認同價值(-0.702)、自我認同價值(-0.680)、人際關係價值(-0.644)、生活風格價值(-0.638)、自我成長價值(-0.498)、經濟安全價值(-0.41)；在  $\chi_2$  因素負荷量較高的變項依序為自我成長價值(0.524)、人際關係價值(0.438)、生活風格價值(0.417)、經濟安全價值(0.378)、自我認同價值(0.368)；在  $\chi_3$  因素負荷量較高的變項為社會公民價值(-0.363)。此外，生命意義感的七個變項與十項 X 組變項的重疊指標為 .317，亦即七項生命意義感透過三組典型因素能解釋十項 X 組變項總變異量的 31.7%。

在生命意義感方面， $\eta_1$ 、 $\eta_2$ 、 $\eta_3$  可解釋五項行為困擾的總變異量分別為 64.87%、11.67%、3.57%。若以因素負荷量高於 .30 的變項來加以解釋，在  $\eta_1$  因素負荷量較高者依序為生命目標(-0.980)、自我概念(-0.821)、生命價值(-0.814)、生命自由(-0.809)、宗教支持(-0.801)、死亡接受(-0.739)、靈性提升(-0.632)；在  $\eta_2$  因素負荷量較高的變項依序為靈性提升(0.527)、生命價值(0.435)、生命自由(0.432)；在  $\eta_3$  因素負荷量較高的變項為生命價值(-.345)。此外，十項 X 組變項與七項生命意義感的重疊指標為 .439，亦即十項 X 組變項透過三組典型因素可解釋七項生命意義感總變異量的 43.9%。以此三組典型因素之典型因素負荷較高的加以分析，嘗試予以命名並說明內涵如下：

- (一) 第一組典型因素稱為「追求外顯價值之高自我效能工作者-生命意義感良好模式」：此組典型因素顯示整體自我效能感、社會公民價值、

權力慾望價值、社會認同價值、組織認同價值分別與七項生命意義感的相關頗高，結果與鄭惟謙(2007)、金音如(2010)的研究結果相符。高科技產業科技人的普遍特性，有能力獲取內部或外資源的工作者，通常是自我效能信念較高的人，渴望成功，希望透過權力的掌握、社會與組織的認同，形塑自我工作價值感，其自我生命意義感也呈現正相關。

(二) 第二組典型因素稱為「追求合諧價值之靈性提升工作者」：此組典型因素顯示自我成長價值、人際關係價值、生活風格價值分別與生命意義感的生命價值、生命自由、靈性提升等變項呈現中等程度正相關。由研究結果發現在工作價值中注重人際關係與生活風格的工作者，比較容易在價值、自由與靈性的追求上展現興趣。

(三) 第三組典型因素稱為「追求公義價值之利人工作者」：此組典型因素顯示社會公民價值與生命意義感中的生命價值變項有中低等程度正相關。

表 4-41

高科技產業研發工作人員工作價值觀各分量表、自我效能感量表與生命意義感各分量表典型相關分析摘要表

X 變項	典型因素			Y 變項	典型因素		
	$\chi_1$	$\chi_2$	$\chi_3$		$\eta_1$	$\eta_2$	$\eta_3$
自我成長價值	-.498	.524	-.001	生命目標	-.980	.001	.052
自我認同價值	-.680	.368	.223	生命價值	-.814	.435	-.345
社會認同價值	-.758	-.209	.092	自我概念	-.821	.280	.095
組織認同價值	-.702	-.154	-.236	生命自由	-.809	.432	.156
經濟安全價值	-.410	.378	.152	宗教支持	-.801	-.171	-.275
權力慾望價值	-.797	-.198	.146	死亡接受	-.739	.236	.106
人際關係價值	-.644	.438	-.184	靈性提升	-.632	.527	-.089
生活風格價值	-.638	.417	-.069				
社會公民價值	-.835	.065	-.363				
整體自我效能感	-.897	.037	.271				
抽取變異量	.490	.103	.040	抽取變異量	.649	.117	.036
重疊	.297	.017	.003	重疊	.393	.019	.026
	$\rho^2$	.605			.165	.074	
	典型相關( $\rho$ )	.778			.406	.272	
	顯著性	<.000			<.000	.015	

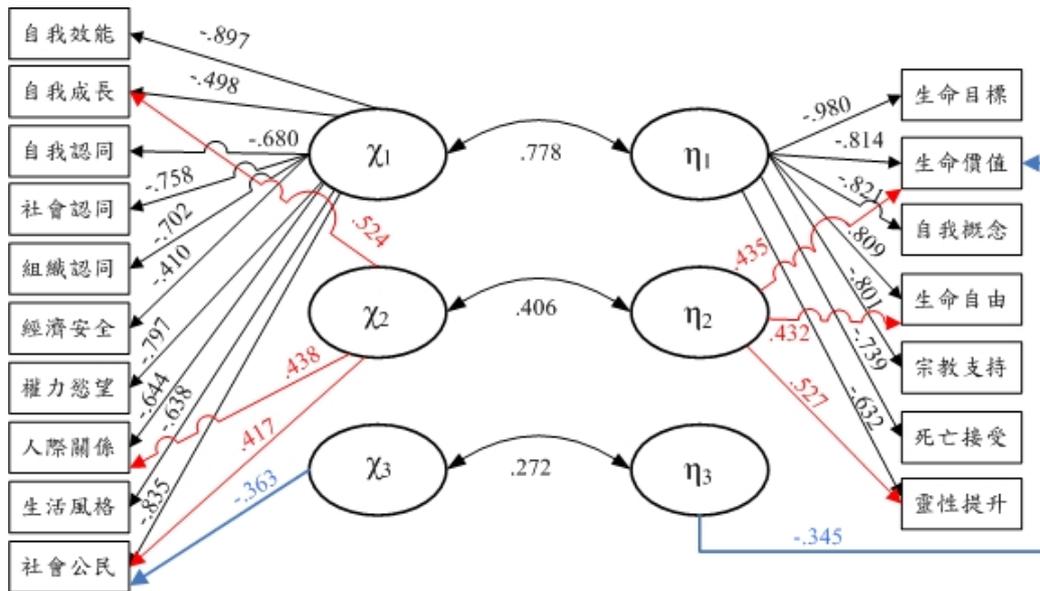


圖 4-1  
典型相關分析徑路圖

## 第五章 結論與建議

本研究宗旨在探討高科技產業研發工作人員工作價值觀、自我效能感與生命意義感之關係，本章依據研究目的與研究問題，透過結果分析與討論，做出結論並提出建議，以提供個人職業性向選擇、企業選才留才策略之參考。

### 第一節 結論

#### 一、高科技產業研發工作人員之出生年份、性別及宗教信仰對工作價值觀有顯著性差異

根據本研究結果不同出生年份的研發工作人員，在「整體工作價值觀」、「自我認同價值」、「社會認同價值」、「組織認同價值」、「權力慾望價值」、「人際關係價值」、「社會公民價值」等具有顯著差異，也就是說年長世代的工作價值觀得分明顯高於年輕世代的得分，但研究者觀察到，世代的價值觀差異需要歷經長一點時間才顯現的出來，研究中發現 1965 年前出生者與 1977 年後出生者在各分量表的顯著差異最多。不同性別的高科技產業研發工作人員在「整體工作價值觀」之得分無明顯差異，但在「自我成長價值」、「自我認同價值」上有顯著差異存在，男性研發工作人員在這兩項得分明顯高於女性研發工作者。不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在「整體工作價值觀」之得分無明顯差異。但在「人際關係價值」、「社會公民價值」上，具基督教信仰者在得分上顯著高於無宗教信仰者與民間信仰者，道教信仰者在得分上顯著高於無宗教信仰者與民間信仰者。

綜合上述得到以下結論，整體而言研發工作人員之工作價值觀較偏向自我成長與追求現實價值，且具宗教信仰者之工作價值觀較無宗教信仰者與民間信仰者高，尤其具「基督教信仰者」其工作價值觀得分最高。「1965 年前出生者」之工作價值觀較高，男性研發工作人員在「自我成長價值」、「自我認同價值」的得分較女性高。綜整來說，年紀較長之男性且具宗教信仰者之研發工作人員其工作價值觀整體得分較高。

## 二、高科技產業研發工作人員之出生年份及宗教信仰對自我效能感有顯著性差異

高科技產業研發工作人員在整體自我效能感之平均得分為 31.02，平均每題得分 3.10，介於「多數正確」與「完全正確」之間，整體而言屬於高自我效能。「1965 年前出生者」分別依次高於「1965~1970 年出生者」、「1971~1976 年出生者」、「1977 年以後出生者」，表示年長世代的自我效能感得分高於年輕世代的得分。不同宗教信仰的高科技產業研發工作人員在「整體自我效能感」之得分有明顯差異，道教信仰者比民間信仰者在整體自我效能感之得分上較高。綜合上述，整體而言研發工作人員屬於高自我效能族群，年紀較長且具宗教信仰之研發工作人員在自我效能感的得分較高。

## 三、高科技產業研發工作人員之出生年份、婚姻滿意度及宗教信仰對生命意義感有顯著性差異

高科技產業研發工作人員在整體生命意義感之平均得分為 146.9 分，平均每題得分 4.2 分，介於「大部分符合」與「完全符合」之間，屬於正向之生命意義感。不同出生年份的研發工作人員，在「整體生命意義感」、「生命目標」、「生命價值」、「自我概念」、「生命自由」、「宗教支持」、「死亡接受」、「靈性提升」等具有顯著差異，年長世代的生命意義感得分明顯高於年輕世代的得分。不同婚姻滿意度的研發工作人員，在「整體生命意義感」、「自我概念」、「生命自由」、「死亡接受」等具有顯著差異，對婚姻滿意者的生命意義感得分明顯高於對婚姻感到普通者的得分，但此項結果並不支持對婚姻滿意者之生命意義感高於對婚姻不滿意者。故研究者認為婚姻滿意度為影響生命意義感改變的因素之一，但兩者之間是否為正相關，依本研究結論尚無法下定論。不同宗教信仰的研發工作人員，在「整體生命意義感」、「生命目標」、「生命價值」、「生命自由」、「宗教支持」、「死亡接受」、「靈性提升」等具有顯著差異。綜合上述得到以下結論，整體而言研發工作人員屬於正向之生命意義感，年紀較長且具宗教信仰之研發工作人員在生命意義感的得分較高。

## 四、高科技產業研發工作人員之工作價值觀、自我效能感與生命意義感之相關性

本研究以  $\bar{L}\hat{e}\hat{a}r\hat{s}\hat{o}n$  積差相關進行分析，發現工作價值觀與自我效能感、工作價值

觀與生命意義感、生命意義感與自我效能感之間皆屬中等程度正相關。以典型相關進行分析，發現可以提取出三個具顯著水準之典型因素，依典型相關係數高低分別為「追求外顯價值之高自我效能工作者-生命意義感良好模式」、「追求合諧價值之靈性提升工作者」、「追求公義價值之利人工作者」。

## 第二節 建議

### 一、個人方面

- (一) 年齡或世代差異因素會影響研發工作人員的工作價值觀高低，年輕工作者社會歷練較淺，應從工作經驗中，認識真實中的自己，瞭解自己對工作所欲求之價值，進而選擇與自己工作價值觀相符合的職業類型。
- (二) 女性研發工作者可以多與主管溝通，選擇從事與自己興趣相符合的研究工作，以發揮自己的女性特質專長，提升自我認同感。
- (三) 從工作經驗中正確評估自我所擁有的能力和特質，過選擇與自己工作能力相近或略高一點難度的工作，漸進式的培養自我效能。
- (四) 在工作之外的領域培養個人興趣，如休閒活動、參與宗教活動或者助人團體，都有助於擴展生命視野，深化生命意義感。

### 二、企業方面

- (一) 過往企業在留才政策上設計一連串的配套措施，如加薪、股票紅利、增加員工運動休閒設施、舉辦員工旅遊等，都無所不用其極想要留住人才。由研究結論中發現個人工作價值觀並非單一取向，而是隨著年齡增長而有全面多元的發展，企業想要滿足個人需求，需要從單一的經濟滿足思維，擴展至全面的價值滿足。在公司留才制度的設計上，可以進一步思考：

1. 教育訓練：考量公司需求與個人性向，設計個人學習地圖，有計畫地發展職能。
2. 晉升制度：並非每一位員工都希望能晉升成爲主管，藉由績效評估的時候，瞭解員工的想法與職涯規劃，針對其個別需求，設計學習地圖。
3. 價值認同：每一家公司都有其獨特的文化與價值觀，不管在招募面談時，或

者新人訓練、在職訓練時，都需要讓員工瞭解其企業價值與目標，員工才能認同其價值。

4. 工時設計：彈性的工作型態較適合研發相關工作，愈來愈多的公司開始注意到，個人工作時間的差異需求，除了彈性工時之外，甚至允許員工在家工作，只要定期到公司參加討論。

(二) 工作價值觀會影響個人選擇職業的選擇、工作滿意度及工作行爲。企業時常感嘆找不到對的人，更希望能留住好人才，企業在一開始選才，就需要先瞭解應徵者的工作價值觀及需求，個人唯有進入到與其工作價值觀相符合的公司，才有長期留任的可能性。在企業內部不妨建立企業內部的工作價值觀常模，藉以比對新進人員的價值觀是否與企業文化相符。

(三) 不論身處何種產業或何種企業規模，所有的企業皆希望能選拔優秀的人才，在人力資源領域，自我效能經常用於人才的選拔、訓練、評估。自我效能評估一開始可以使用在人員招募上，作為選才參考。

(四) 公司主管在工作設計上，應考慮研發工作人員的年齡與工作經歷，由易而難漸進式地設計工作內容，藉由工作訓練提升員工的自我效能感。

### 三、對未來研究之建議

#### (一) 研究範圍

本研究因受限於時間、人力、物力，僅以竹科之研發工作人員為研究對象，希望未來之相關研究能擴大至其他地區，進而建立全國性的高科技產業研發工作人員工作價值觀之常模，做為日後有志從事研發相關工作人員之參考依據

#### (二) 研究設計

研究者在事後進行資料分析時，發現「宗教信仰」背景變項，僅有不同宗教的分類，無法判斷其宗教信仰的虔誠度，研究者認為信仰之強度，應該會進一步影響工作價值觀、自我效能感與生命意義感之得分高低。故建議後進研究者，可以往此方向設計題目。此外，研發工作者之職位或職等亦有可能影響其工作價值觀、

自我效能感與生命意義感之感知程度，但因各家公司在職務名稱或職等的設計不盡相同，研究者擔心職務或職等上名詞的差異會混淆受試者，故捨棄此一背景研究變項。

## 參考書目

### 一、中文書籍參考書目

- 王才康、胡中鋒、劉勇(2001)。一般自我效能感量表的信度和效度研究。**應用心理學**，**1**，37-40。
- 王姿茵、余景文(2009)。性別對於成功恐懼與領導自我效能之影響--死亡顯著性之調節作用。**復興崗學報**，**95**，23-52。
- 王叢桂(1992)。**社會轉型中之工作價值變遷**。行政院國家科學委員會專題研究報告(編號：81-0301-H-031-02)，未出版。
- 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)。性別角色信念、家庭承諾、工作承諾與工作價值之關係。**本土心理學研究**，**11**，59-89。
- 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(2004)。父母職責信念與工作價值觀。**應用心理學報**，**22**，210-216。
- 王叢桂、羅國英(2010)。自我發展與利他服務價值觀的融合：華人工作價值觀的變遷與發展。**本土心理學研究**，**33**，3-57。
- 朴英培、黃俊英、郭崑謨(1990)。工作價值、領導形態、工作滿足與組織承諾關係之研究—以韓國電子業為例(未出版碩士論文)。管理評論，**7**，53-87。
- 江福興(2004)。**以社會資本觀點探討國內製造業員工之人格特質與工作價值觀對其工作工作績效之影響**(未出版碩士論文)。國立成功大學，台南市。
- 行政院國家科學委員會(2004)。**科技統計名詞定義手冊**。取自  
<https://nscnt12.nsc.gov.tw/WAS2/main/AsMain.aspx>
- 何英奇(1990)。大專學生之生命意義感及其相關：意義治療法基本概念之實徵性研究。**教育心理學報**，**20**，87-106。
- 何郁玲(1999)。**中小學教師職業倦怠、教師效能感與生命意義感關係之研究**(未出版碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 余紅柑(1998)。**老人養護機構監護工作者職業認同與工作倦怠之相關研究**(未出版碩士論文)。私立東海大學，台中縣。
- 吳秀碧、賀孝銘、羅崇誠(2003)。**大學生生命意義觀量表之編制研究**。全人發展取向之輔導與諮商專業人力培育之模式探討，子計畫二。教育部提昇大學基礎教育計畫，九十一年度計畫執行報告，編號 H141。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏(1996)。**工作價值觀量表之編製研究**。台北市：行政院青年輔導委員會。

- 呂星蕙(2001)。高科技產業新人類福利知覺與績效之關聯性研究—以工作價值觀為干擾變項(未出版碩士論文)。私立靜宜大學，台中縣。
- 宋秋蓉(1992)。青少年生命意義之研究(未出版碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 李尹暘、林曉佩、林君怡(2007)。自我效能理論之分析與應用。澄清醫護管理雜誌，3(2)，46-52。
- 李雯智(2010)。國小教師自我效能、工作特性、工作滿足、工作倦怠與組織公民行為之關係(未出版博士論文)。國立嘉義大學，嘉義縣。
- 李誠(2001)。高科技產業人力資源管理。台北市：天下遠見。
- 周信輝(2006)。高科技行銷。台北市：五南書局。
- 林功偉(2005)。某科技公司台灣勞工與新加坡華裔勞工工作價值觀之差異研究(未出版碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 林邦傑、李良哲(1990)。大專在學青年工作價值觀與工作環境需求之調查—青年輔導研究報告之 68。台北市：行政院青年輔導委員會。
- 林承賢(2004)。近五年來臺灣傳播學界博碩士論文使用網路問卷研究方法之后設分析。資訊社會研究，6，25-58。
- 林世娟(2005)。工作動機與自我效能之研究～以市立醫院員工與志工為例～(未出版碩士論文)。私立世新大學，臺北市。
- 金音如(2010)。諮商師工作價值觀、工作滿意與幸福感之相關研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 洪瑞斌(1998)。工作價值觀概念與測量工具的發展(未出版之碩士論文)。私立輔仁大學，台北縣。
- 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。
- 凌文艷、林慶棟(2009)。大陸職工工作價值觀內容結構研究。人力資源管理學報，9(4)，65-89。
- 唐瑛蔓(2000)。「我把我的靈魂賣給了工作」--竹科半導體產業工程師生活風格探討(未出版碩士論文)。國立清華大學，新竹市。
- 夏林清、游慧卿(1984)。工作價值觀問卷介紹與初步修訂報告。測驗與輔導，60，1030-1036。
- 孫志麟(1993)。教師自我效能的基本概念及其研究取向。現代教育，7(1)，103-113。
- 孫若馨(2010)。臺北地區夫妻寂寞感、婚姻品質與幸福感之研究(未出版碩士論文)。私立中國文化大學，台北市。
- 張文菁(2005)。研發人員創造力人格特質、工作價值觀對工作績效之影響-以某高科技研究機構為例(未出版碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 張利中(2001)。「尋獲生命意義」的時態與心理歷程。生死學通訊，5，26-28。
- 張春興(1991)。現代心理學(初版)。台北市：東華書局。
- 張春興(編著)(1992)。張氏心理學辭典(初版)。台北市：東華書局。
- 張瑞村(2008)。幼稚園教師工作價值觀之初探研究。朝陽人文社會學刊，6(2)，145-196。
- 曹國雄(1994)。工作價值對員工工作態度的影響。人力資源學報，4，1-20。

- 梁寅鈞(2010)。台灣血液透析患者對死亡態度及生命意義之探討(未出版之碩士論文)。私立南華大學，嘉義縣。
- 莊賜欽(2003)。高級職校教師心靈特質、生命意義感與生命教育態度之關係研究(未出版碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 許迪翔(2003)。不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究-以台灣高科技產業之員工為例(未出版碩士論文)。私立中原大學，桃園縣。
- 許博翔(2006)。知識工作者生活型態研究—以數位遊戲產業為例(未出版碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 郭永玉(2000)。孤立無援的現代人：弗洛姆的人本精神分析。台北市：果實出版社。
- 陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和與李坤崇(1987)。工作價值觀量表修訂報告。台南師院學報，20，1-33。
- 陳銘宗、劉兆明(1995)。工作價值觀及形成歷程之探討。應用心理學報，4，73-103。
- 傅偉勳(1993)。死亡的尊嚴與生命的尊嚴。臺北縣：正中書局。
- 彭運石(2001)。走向生命的巔峰—馬斯洛的人本心理學。台北市：果實出版社。
- 曾學健(2009)。人格特質、工作滿足、工作價值觀與組織承諾之關聯性研究—以南部科學園區研發人員為例(未出版碩士論文)。南台科技大學，台南縣。
- 游恆山編譯(1987)。生命的主題—從意義分析中獲得自我實現。台北市：書泉出版社。
- 游森期、余民寧(2006)。網路問卷與傳統問卷之比較：多樣本均等性方法學之應用。測驗學刊，53(1)，103-128。
- 童驛煊(2008)。屏東縣國民小學教師生命意義感、死亡態度與幸福感之相關研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 馮景源編(1994)。現代西方價值觀透視。北京市：中國人民大學出版。
- 黃文琳(2010)。台灣民航機師工作價值觀、自我效能與組織承諾關係之研究(未出版碩士論文)。私立銘傳大學，台北市。
- 黃同圳(1993)。青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究—青年輔導研究報告 93。台北市：行政院青年輔導委員會。
- 黃國隆(1995)。台灣與大陸企業員工工作價值觀之比較。本土心理學研究，4，92-147。
- 黃潔清(2010)。工作價值觀、工作滿足對組織承諾之影響(以A通訊公司研發人員為例)(未出版碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 黃麟鈞(1997)。員工遴選決策支援系統之個案研究(未出版之碩士論文)。國立中央大學：桃園縣。
- 楊事娥(2009)。國民中學教師生命意義與悲傷因應智能之相關研究—以台灣中部四縣市為例(未出版碩士論文)。私立南華大學，嘉義縣。
- 楊國樞、黃光國、楊中芳主編(2005)。華人本土心理學(下)。台北市：遠流出版。

- 楊朝祥(2007)。高科技產業與人才創新—台灣模式與經驗。財團法人國家政策 研究會：國改研究報告 (教文(研) 094-017 號)。取自 <http://www.npf.org.tw/post/2/1732>
- 楊韶剛(2001)。尋找生命的意義：羅洛·梅存在心理學。台北市：貓頭鷹出版。
- 鄒川雄(2001)。喚醒死亡意識----生死學作為社會批判的武器。生死學通訊，5，24-26。
- 廖克玲(1982)。社會學習論巨匠—班度拉。台北市：允晨文化。
- 廖文銘(2005)。台灣高科技產業員工工作價值觀與工作績效之研究(未出版碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 廖正源(2006)。高雄市政府人事人員工作特性、工作價值觀與自我效能關係之研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 趙文璋(2001)。加入 WTO 後台灣高科技產業發展趨勢。台銀季刊，52(4)，1-17。
- 劉怡孜(2003)。工作特性與工作價值觀對離職傾向影響之研究 —以台灣地區食品產業之研發人員為例 (未出版碩士論文)。南華大學，嘉義縣。
- 劉翔平(2001)。尋找生命的意義：弗蘭克的意義治療學說。台北市：貓頭鷹出版。
- 潘靖瑛、謝曼盈(2010)。生命態度量表之發展。慈濟大學教育研究學刊，6，185~229。
- 蔡坤良(2003)。小琉球漁村老人生命意義感、死亡態度與幸福感之研究(未出版碩士論文)。私立南華大學，嘉義縣。
- 鄭惟謙(2007)。高屏兩縣國中教師生命意義感與自我效能關係之研究(未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。
- 盧威丞(2008)。資訊相關從業人員之宗教信仰強度對生命意義、感激與寬恕之影響(未出版碩士論文)。國立中央大學，桃園縣。
- 賴品仔(2009)。原鄉地區國小教師的生命意義與工作壓力(未出版碩士論文)。私立南華大學，嘉義縣。
- 戴玉婷(2009)。國中學生全人生命意義量表之建構研究(未出版碩士論文)。私立南華大學，嘉義縣。
- 鍾任琴、黃增榮(1998)。國民中學教師權能之分析。朝陽學報，3，183-213。
- 鍾燕宜、紀乃文、陳景元(2008)。銷售工作價值觀量表之發展與評量。臺大管理論叢，19(1)，51-82。
- 瞿海源(2002)。抽樣調查研究方法的運用與檢討。都市與計劃，29(2)，143-158。
- 藍淑真(2003)。工作、家庭與生命反思之關聯探究—以半導體產業中年高科技工程師為例(未出版碩士論文)。私立南華大學，嘉義縣。
- 顏朱吟(2008)。大學校院行政人員工作價值觀、自我效能、經驗學習與工作競爭力關係之研究(未出版博士論文)，國立高雄師範大學，高雄市。
- 釋慧開(2004)。儒佛生死學與哲學論文集。台北市：洪葉文化。

## 二、翻譯書籍參考書目

- Argyle, M. (1995)。The Social Psychology of Work。李茂興、余伯泉譯。工作社會心理學。台北市：巨

流。

- Davenport, T. (2007)。Thinking for a Living。黃秀媛譯。思考型工作者。台北市：天下遠見。
- Drucker P. F. (2007)。The Essential Drucker on Technology。張玉文、羅耀宗譯。杜拉克精選—創新管理篇。台北市：天下遠見。
- Frankl, V. E. (1967)。Man's search for meaning: an introduction logotherapy。趙可式、沈錦惠譯。活出意義來：從集中營說到存在主義。台北市：光啓文化。
- Fronzizi R. (1962)。What is Value? An Introduction to Axiology。黃藹譯。價值是什麼？。臺北市：聯經出版。
- Mohr, J., Sengupta, S. & Slater, S. (2001)。Marketing of High-Technology Products and Innovation。林博文、洪世章、陳忠仁譯。科技行銷。台北市：華泰文化。
- Pattakos, A. (2009)。Prisoners of our thoughts: Viktor Frankl's principles for discovering Meaning in Life and work。陳筱苑譯。活出工作的意義。台北市：啓示出版。
- Robbins, S. P. (2002)。Organization Behavior。李青芳、李雅婷、趙慕芬譯。組織行為學(第九版)。台北市：華泰文化。
- Schaefer, R. T. (2001)。Sociology, 7e。劉鶴群、連文山、房智慧譯。社會學。台北市：巨流圖書。
- Spencer, L. M. Jr. & Spencer, S. M. (1993)。Competence at Work: Model for Superior Performance。魏梅金譯。才能評鑑法：建立卓越績效的模式。台北市：商周出版。
- Yalom, I. D. (2003)。Existential Psychotherapy。易之新譯。存在心理治療(下)自由、孤獨、無意義。台北市，張老師文化。

### 三、西文書籍參考書目：

- Bandura, A. (1995). *Exercise of personal and collective efficacy in change societies*. In A. Bandura (Eds.), *Self-efficacy in Changing Societies* (pp. 1-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy. *Harvard Mental Health Letter*, 13(9), 4-6.
- Berings, D., Fruyt, F. D., & Bouwen, R.(2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364.
- Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling & Development*, 80, 48-56.
- Das, A. K. (1998). Frankl and the Realm of meaning. *Journal of Humanistic Education & Development*, 36(4), 199-211.
- Dawis, R.V., England, G. W., & Lofquist, L.H. (1964). *A theory of Work Adjustment*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation. Retrieved from [http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf\\_files/Monograph%20XV%20-%20A%20Theory%20of%20Work%20Adjustment.pdf](http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/Monograph%20XV%20-%20A%20Theory%20of%20Work%20Adjustment.pdf)
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational

- socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Gursoy, D., Maier, T. A., & Chi, C. G. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gap in hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 448-458.
- Kavangh, D. J., & Wilson, P. H., (1989). Prediction of outcome with a group version of cognitive therapy for depression. *Behavior Research and Therapy*, 27, 333-347.
- Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R.(2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Pryor, R. G. L. (1979). In Search of a Concept: Work Values. *Vocational guidance Quarterly*, 27, 250-256.
- Pryor, R. G. L. (1981). Tracing the Development of the Work Aspect Preference Scale. *Australian Psychologist*, 16(2), 241-257.
- Pryor, R. G. L. (1982). Values, Preferences, Needs, Work Ethics, and Orientations to Work: Toward a Conceptual and Empirical Integration. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 40-52.
- Robinson, C. H., & Betz, N. E. (2008). A Psychometric Evaluation of Super's Work Values Inventory—Revised. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 456-473. DOI:10.1177/1069072708318903
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of human values*. New York: Free Press.
- Smola, K. W. & Sutton, C. D. (2002). Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (4), 363-382. DOI: 10.1002/job.147
- Super, D. E. (1973). *The Work Values Inventory*. In D. G. Zytowski, (Eds.), Contemporary Approaches to Interest Measurement (pp. 189-205). Toronto, Canada: the Copp Clark Publishing Co Ltd.
- Super, D. E. (1995). Values: Their Nature, Assessment, and Practical Use. In D. E. Super & B. Šverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers* (pp. 54-61). San Francisco: Jossey-Bass.
- Šverko, B (1995). Studies of the Meaning of Work: Approach, Models, and Some of the Findings. In D. E. Super & B. Šverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers* (pp. 3-21). San Francisco: Jossey-Bass.
- Weiss, D. J. (1973). *The Minnesota Importance Questionnaire*. In D. G. Zytowski, (Eds.), Contemporary Approaches to Interest Measurement (p. 136-170). Toronto, Canada: the Copp Clark Publishing Co Ltd.
- Wollack, S., Goodale, J. G. & Wijting, J.P. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384.
- Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. In A. Bandura (Eds.), *Self-efficacy in Changing Societies* (pp. 1-45). Cambridge: Cambridge University Press.

附錄一：專家效度名單

姓名	職稱
張正平	國立台南大學教育學系 教授
劉明秋	國立台南大學諮商輔導學系 副教授
蔡明昌	南華大學生死學系 副教授
邱俊豪	鑫豪科技(股)公司 總經理
蔡惠萍	絡達科技(股)公司 人資主任

附錄二：專家效度審查意見彙整

自我成長價值：工作的目的在於追求個人能力成長與自我目標實現。具有不斷追求新知、願意挑戰困難工作、自我設定新目標、富創造性思考、追求工作成果品質等內涵。					
題目	專家學者				
	蔡明昌	張正平	劉明秋	邱俊豪	蔡惠萍
1. 對研究領域具有強烈的學習動機。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合 請斟酌是否要加上”我”為主詞。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 不了解「研究領域」何意義？	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 動機似為滿足某種目的，宜改為意願。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 對研究領域工作內容具有強烈的學習動機。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
2. 對研究領域保有好奇心。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 不了解「研究領域」何意義？	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 對研究領域保有相當的好奇心。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 對研究領域工作內容保有好奇心。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
3. 不斷吸收國內外最新的研究成果。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 會不斷吸收國內外最新的研究成果。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
4. 學習應用不同的方式解決問題。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 學習應用不同的方式解決問題方式。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 會學習應用不同的方式解決問題。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
5. 從事有難度與挑戰性的研發工作。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 從事有難度與挑戰性的研發工作。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 需從事有難度與挑戰性的研發工作。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
6. 每年為自己設定新的學習目標與達成計畫。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 每年為自己設定新的學習目標計畫與達成計畫目標。
7. 從事具有前瞻性的研究工作。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 填答問卷者可能不了解「前瞻性」	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
8. 研發工作品質的提高與失誤率的降低。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
9. 有機會提出具新穎創造性的提案。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 “有機會”的用詞宜修改	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 有機會可嘗試提出具新穎創造性的提案。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
10. 有學習空間的工作環境比較吸引我。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 重組字詞，調整主詞。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 有學習空間的工作環境內容比較吸引我。
11. 目前從事的工作型態能符合我的生涯規劃。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
12. 目前從事的工作型態	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 目前從事的工作	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

能讓發揮我的專長和潛能。				作型態從事研發工作能讓發揮我的專長和潛能。	
13. 目前從事的工作型態是實現自我理想的一個階段。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改同上	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
14. 目前從事的工作型態能讓我通往成功的目標。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改同上	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
15. 我對自我實現的定義是能滿足個人生理和心理的需求。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 刪除不知何意？	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改自我實現的定義是=滿足需求=成就感??一般工程師不容易瞭解這個名詞的定義。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
16. 我能了解我從事工作的目的與意義。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

**自我認同價值：**工作的目的在於追求自我認同，進而產生自我尊重，以滿足個人成就感。具有勝任工作的能力、獨立作業、願意承擔責任、樂在工作、自信心與自我肯定等內涵。

題目	專家學者				
	蔡明昌	張正平	劉明秋	邱俊豪	蔡惠萍
17. 在研發工作中能運用自己的能力並勝任工作。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
18. 具有獨立進行研究的能力，讓我能自我肯定。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
19. 嘗試解決問題的過程會滿足自我成就感。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
20. 能從事研發工作，讓我覺得充滿信心。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
21. 同事對我的認同是一種自我肯定。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改前後意涵不一致	<input checked="" type="checkbox"/> 適合			
22. 主管對我的認同是一種自我肯定。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改前後意涵不一致	<input checked="" type="checkbox"/> 適合			

23. 從事研發工作，與我的個人興趣相符。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 從事研發工作，與我的個人興志趣相符。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
24. 對自己的研發工作盡心負責。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
25. 追求良好的工作效率。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
26. 工作使我有能力照顧家人，讓我覺得自己是有用的人。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 工作使我有能力照顧家人，讓我覺得自己是有用自信的人。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
27. 目前從事的研發工作能使我快樂。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 目前從事的研發工作能使我快樂感到愉悅。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

**社會認同價值：**工作的目的在於追求符合社會、家庭的期望與認同，進而贏得他人尊重。具有在工作中建立聲望、地位、專業形象，受到他人重視、讚賞與期許等內涵。

題目	專家學者				
	蔡明昌	張正平	劉明秋	邱俊豪	蔡惠萍
28. 目前從事的研發工作能符合我的家人期待。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
29. 目前從事的研發工作能榮耀我的家族。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 「榮耀」是名詞	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
30. 目前從事的研發工作能讓我覺得受人尊重。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 此題與第 31 題可合併	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 目前從事的研發工作能讓我覺得受人敬尊重。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
31. 目前從事的研發工作能讓我獲得他人讚賞。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
32. 目前從事的研發工作能提昇我的社會地位。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
33. 目前從事的研發工作能讓我建立專業形象。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
34. 這是一份符合社會價值觀的良好工作，我願	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 何謂社會價值觀，讀者不易了解。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 這是一份符合社會價值觀的良好工作，我	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

意從事。			願意樂於從事。		
<b>組織認同價值：</b> 工作的目的在於追求組織與個人的相互認同，進而認同公司企業文化，以身為公司一份子為榮。具有組織形象、組織制度、工作環境與隸屬感等內涵。					
題目	專家學者				
	蔡明昌	張正平	劉明秋	邱俊豪	蔡惠萍
35. 公司的文化友善，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改文化友善？	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
36. 公司的形象良好，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
37. 公司的營運良好，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
38. 公司的制度完善，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
39. 工作時間與休假的彈性，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
40. 有吸引力的研發獎勵，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
41. 彈性自主的工作模式，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
42. 穩健規律的工作模式，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
43. 完善的研發設備，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
44. 乾淨舒適的空間，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

一。					
45. 運動休閒的設施，是我加入公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
46. 我對公司的情感，是我留任公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
47. 公司重視我，是我留任公司的原因之一。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
經濟安全價值：工作的目的在於追求物質生活、生命安全、工作保障等安全感，以維持生理與心理的健康狀態。具有薪資福利、健康管理、安全感、免於焦慮等內涵。					
題目	專家學者				
	蔡明昌	張正平	劉明秋	邱俊豪	蔡惠萍
48. 我希望以優渥的薪資做為工作回報。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
49. 我希望以高額的股票紅利做為工作回報。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
50. 我希望儘早賺取退休後所需的金錢。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
51. 賺取足夠的金錢讓我有安全感。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
52. 工作安定且具有保障，讓我有安全感。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
53. 在公家機關單位從事研發工作，讓我有安全感。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 刪除 除非這是一份針對公家機關從業人員的調查，否則不建議刻意加入此問題。
54. 追求健康的生活。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 此題與前述題目意涵上差異較大！請注意。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 題意跟前面不一致！	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 我的工作讓我可以追求健康的生活。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
55. 我關心健康檢查結果。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 此題與前述題目意涵上差異較大！請注意。	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 題意跟前面不一致！	<input checked="" type="checkbox"/> 刪除 可增列：「我關心健康狀況對個人工作的影響」	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

權力慾望價值：工作的目的在於追求職務的升遷與權力的獲得，進而得以管理與領導他人，以及對組織發揮影響力。具有職權、權威感、管理他人等內涵。

題目	專家學者				
	蔡明昌	張正平	劉明秋	邱俊豪	蔡惠萍
56. 我具有管理事物的能力，希望能被晉升為管理職。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 我具有管理事物的能力，希望能被晉升為管理職階層。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
57. 我具有領導能力，希望能領導工作小組的研發方向。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
58. 我希望能對公司組織或其他人產生影響力。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
59. 我會主動爭取晉升的工作機會。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
60. 掌握管理的權力，讓我覺得充滿成就感。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

人際關係價值：工作的目的在於追求人際間的和諧感，友善的人際互動，以建立良好的社會支持系統。具有職場倫理、上下位關係、同事關係等管理內涵。

題目	專家學者				
	蔡明昌	張正平	劉明秋	邱俊豪	蔡惠萍
61. 能與主管維持友好關係。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
62. 能與主管能溝通工作理念與工作進度。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 能與主管能溝通工作理念與工作進度。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
63. 能與同事維持友好關係。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
64. 能互相支援並形成一個默契良好的工作團隊。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
65. 能接受前輩的工作指導。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 能接受前輩資深工作同事的工作指導。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
66. 能獲得後進同事的尊重與信賴。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
67. 能尊重前輩的工作經驗。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 能尊重前輩資深工作同事的	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

				工作經驗。	
<b>生活風格價值：</b> 工作的目的在於追求個人生活方式的展現，以建立工作與生活良好調適的平衡點為目標。具有家庭考量、個人興趣、時間運用等內涵。					
題目	專家學者				
	蔡明昌	張正平	劉明秋	邱俊豪	蔡惠萍
68. 能在工作與家庭生活中有良好的平衡點。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
69. 有時間從事工作之外的興趣與休閒活動。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
70. 能在工作與生活中，尋求多樣性的變化。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
71. 工作的目的在於追求品質良好的生活。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 工作目的在於追求品質良好的生活。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
72. 工作目的在於追求獨立自主的生活。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
73. 工作目的在於追求心靈與自我的開創。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
74. 能在工作展現自我風格。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 能在工作展現自我風格。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
<b>社會公民價值：</b> 工作的目的在於追求社會利益、符合公平正義原則，友善對待地球等理念，以建立美好的世界為目標。具有利他主義、人本精神、社會義務等內涵。					
題目	專家學者				
	蔡明昌	張正平	劉明秋	邱俊豪	蔡惠萍
75. 我的研發工作對於改善他人生活有幫助。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
76. 我希望我的研發工作可以與社會服務工作結合。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
77. 我的研發工作能對地球的永續經營有幫助。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合
78. 支持某比例的公司盈餘投入公益活動。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改 支持我贊成以某比例的公司盈餘投入公益	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

			活動。		
79. 我的所得是耗用地球資源得來的，我願意奉獻一部份出來。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 宜修改我的薪資所得是耗用地球資源得來的，我願意奉獻一部份出來。	<input checked="" type="checkbox"/> 適合	<input checked="" type="checkbox"/> 適合

附錄三：預試題本

構面名稱	題號	題目
自我成長價值	1	我對自己的工作領域具有強烈的學習意願。
	2	我對自己的工作領域保有好奇心。
	3	能不斷吸收國內外最新的研究成果。
	4	能學習應用不同的解決問題方式。
	5	能從事有難度或具挑戰性的研發工作。
	6	每年能為自己設定新的學習目標與達成計畫。
	7	能從事具有前瞻性的研究工作。
	8	能對研發工作品質的提高與失誤率的降低。
	9	能嘗試提出具新穎創造性的提案。
	10	能提供具備學習空間的工作環境。
	11	目前從事的工作能發揮我的專長和潛能。
	12	目前從事的工作能讓我通往成功的目標。
	13	能了解所從事工作的目的與意義。
自我認同價值	14	在研發工作中能運用自己的能力並勝任工作。
	15	具有獨立進行研究的能力，讓我能自我肯定。
	16	嘗試解決問題的過程會滿足自我成就感。
	17	能從事研發工作，讓我覺得充滿信心。
	18	從事研發工作，與我的個人志趣相符。
	19	對自己的研發工作盡心負責。
	20	追求良好的工作效率。
	21	工作使我有能力照顧家人，讓我覺得自己是有自信的人。
	22	目前從事的研發工作能使我感到愉悅。
社會認同價值	23	目前從事的研發工作能符合我的家人期待。
	24	目前從事的研發工作能光榮我的家族。
	25	目前從事的研發工作能讓我覺得受人敬重與讚賞。
	26	目前從事的研發工作能提昇我的社會地位。
	27	目前從事的研發工作能讓我建立專業形象。
	28	這是一份符合社會價值觀的良好工作，我樂於從事。
	29	公司良好的組織文化，是我加入公司的原因之一。
組織認同價值	30	公司的形象良好，是我加入公司的原因之一。
	31	公司的營運良好，是我加入公司的原因之一。
	32	公司的制度完善，是我加入公司的原因之一。
	33	工作時間與休假的彈性，是我加入公司的原因之一。
	34	有吸引力的研發獎勵，是我加入公司的原因之一。
	35	彈性自主的工作模式，是我加入公司的原因之一。
	36	穩健規律的工作模式，是我加入公司的原因之一。
	37	完善的研發設備，是我加入公司的原因之一。
	38	乾淨舒適的空間，是我加入公司的原因之一。
	39	運動休閒的設施，是我加入公司的原因之一。
	40	我對公司的情感，是我留任公司的原因之一。
	41	公司重視我，是我留任公司的原因之一。
經濟安全價值	42	我希望以優渥的薪資做為工作回報。
	43	我希望以高額的股票紅利做為工作回報。
	44	我希望儘早賺取退休後所需的金錢。
	45	賺取足夠的金錢讓我有安全感。
	46	工作安定且具有保障，讓我有安全感。
	47	我的工作讓我可以追求健康的生活。
	48	我關心健康狀況對個人工作的影響。

權力慾望價值	49	我具有管理事物的能力，希望能被晉升為管理階層。
	50	我具有領導能力，希望能領導工作小組的研發方向。
	51	我希望能對公司組織或其他人產生影響力。
	52	我會主動爭取晉升的工作機會。
	53	掌握管理的權力，讓我覺得充滿成就感。
人際關係價值	54	能與主管維持友好關係。
	55	能與主管溝通工作理念與工作進度。
	56	能與同事維持友好關係。
	57	能互相支援並形成一個默契良好的工作團隊。
	58	能接受資深工作同事的工作指導。
	59	能獲得後進同事的尊重與信賴。
生活風格價值	60	能尊重資深工作同事的工作經驗。
	61	能在工作與家庭生活中有良好的平衡點。
	62	有時間從事工作之外的興趣與休閒活動。
	63	能在工作與生活中，尋求多樣性的變化。
	64	工作目的在於追求品質良好的生活。
	65	工作目的在於追求獨立自主的生活。
	66	工作目的在於追求心靈與自我的開創。
社會公民價值	67	能在工作中展現自我風格。
	68	我的研發工作對於改善他人生活有幫助。
	69	我希望我的研發工作可以與社會服務工作結合。
	70	我的研發工作能對地球的永續經營有幫助。
	71	我贊成以某比例的公司盈餘投入公益活動。
	72	我的薪資所得是耗用地球資源得來的，我願意奉獻一部份出來。

## 附錄四：預試分析表

「高科技產業研發工作人員工作價值觀量表」預試分析表

刪題原則說明：(1)該題項的「項目刪除時的 $\alpha$ 值」大於整個量表的 $\alpha$ 值時，刪除該題。表示此題被視為內部一致性欠佳；(2)主成分分析之因素負荷量 $>0.71$ 以上較佳，代表該題目被解釋的變異量達50%(因素負荷量可說是各因素對於各測量變數的解釋程度)；(3)共同性等同相加兩個因素負荷量的平方(反映所抽取的因素對於各題的總解釋力，或是各測量變相對於整體因素結構所能夠貢獻變異量的總和)。本研究採用上述三種方式進行試題之項目分析，並採取整體評估的方式作為量表試題刪除或保留的參照依據。若某一試題能符合上述三種檢驗規準，則該試題予以保留。反之，若某一試題同時違反上述三種檢驗規準，則該試題予以刪除。若有某一試題違反一至兩項檢驗規準，則進一步進行試題內容適切性的評斷，並依據評斷的結果進行試題的修正或刪除。

分項	題號	題項	遺漏值百分比	平均數	標準差	刪除該題之量表平均數	刪除該題之量表變異數	該題與其他各題總分之相關	多元相關平方	項目刪除時的 $\alpha$ 係數	主成分分析之因素負荷量	共同性	備註(刪除或保留)
自我成長價值	Cronbach's Alpha 值=0.894												
	1.	我對自己的工作領域具有強烈的學習意願。	0	5.42	0.664	60.76	52.136	0.620	0.515	0.886	0.704	0.687	刪除
	2.	我對自己的工作領域保有好奇心。	0	5.38	0.712	60.80	50.849	0.707	0.599	0.882	0.781	0.731	保留
	3.	能不斷吸收國內外最新的研究成果。	0	5.16	0.824	61.01	50.540	0.624	0.580	0.884	0.715	0.686	刪除
	4.	能學習應用不同的解決問題方式。	0	5.38	0.713	60.79	51.527	0.634	0.524	0.885	0.721	0.664	保留
	5.	能從事有難度或具挑戰性的研發工作。	0	5.02	0.850	61.15	51.185	0.544	0.530	0.888	0.634	0.566	刪除
	6.	每年能為自己設定新的學習目標與達成計畫。	0	4.91	0.896	61.26	49.851	0.622	0.578	0.884	0.692	0.671	刪除
	7.	能從事具有前瞻性的研究工作。	0	4.82	0.972	61.35	49.580	0.585	0.546	0.886	0.661	0.669	刪除
	8.	能對研發工作品質的提高與失誤率的降低。	0	5.28	0.826	60.90	51.198	0.563	0.399	0.887	0.637	0.516	刪除
9.	能嘗試提出具新穎創造性的提案。	0	5.01	0.923	61.17	48.695	0.697	0.536	0.880	0.759	0.655	保留	
	10.	能提供具備學習空間的工作環境。	0	5.04	0.952	61.14	50.158	0.553	0.396	0.888	0.620	0.434	刪除
	11.	目前從事的工作能發揮我的專長和潛能。	0	4.99	0.997	61.19	49.663	0.560	0.553	0.888	0.608	0.765	保留
	12.	目前從事的工作能讓我通往成功的目標。	0	4.78	1.188	61.40	48.670	0.509	0.549	0.893	0.564	0.794	刪除
	13.	能了解所從事工作的目的與意義。	0	4.98	0.893	61.20	49.990	0.613	0.468	0.885	0.670	0.591	保留
自我認同價值	Cronbach's Alpha 值=0.872												
	14.	在研發工作中能運用自己的能力並勝任工作。	0	5.19	0.780	40.27	26.495	0.623	0.528	0.857	0.737	0.664	保留
	15.	具有獨立進行研究的能力，讓我能自我肯定。	0	5.16	0.836	40.30	25.808	0.659	0.584	0.854	0.770	0.750	保留
	16.	嘗試解決問題的過程會滿足自	0	5.32	0.700	40.14	27.091	0.621	0.480	0.859	0.730	0.659	刪除

		我成就感。											
	17.	能從事研發工作，讓我覺得充滿信心。	0	4.96	0.922	40.51	24.497	0.740	0.647	0.845	0.811	0.812	保留
	18.	從事研發工作，與我的個人志趣相符。	0	4.85	1.052	40.61	24.411	0.633	0.585	0.856	0.737	0.863	保留
	19.	對自己的研發工作盡心負責。	0	5.21	0.842	40.25	25.317	0.717	0.588	0.849	0.802	0.655	保留
	20.	追求良好的工作效率。	0	5.20	0.785	40.26	25.998	0.686	0.547	0.852	0.770	0.661	刪除
	21.	工作使我有能力照顧家人，讓我覺得自己是有自信的人。	0	4.97	1.053	40.49	26.718	0.393	0.284	0.881	0.465	0.815	刪除
	22.	目前從事的研發工作能使我感到愉悅。	0	4.60	1.020	40.87	25.614	0.528	0.345	0.867	0.595	0.663	刪除
社會 認 同 價 值	Cronbach's Alpha 值=0.924												
	23.	目前從事的研發工作能符合我的家人期待。	0	4.28	1.196	20.88	32.108	0.597	0.467	0.933	0.694	0.963	刪除
	24.	目前從事的研發工作能光榮我的家族。	0	3.90	1.380	21.26	27.136	0.876	0.814	0.897	0.919	0.868	保留
	25.	目前從事的研發工作能讓我覺得受人敬重與讚賞。	0	4.05	1.305	21.11	27.644	0.895	0.875	0.895	0.936	0.918	保留
	26.	目前從事的研發工作能提昇我的社會地位。	0	4.01	1.318	21.15	27.701	0.879	0.854	0.897	0.926	0.919	保留
	27.	目前從事的研發工作能讓我建立專業形象。	0	4.41	1.242	20.75	29.821	0.757	0.662	0.914	0.837	0.825	保留
	28.	這是一份符合社會價值觀的良好工作，我樂於從事。	0	4.51	1.116	20.65	31.678	0.693	0.486	0.922	0.780	0.999	保留
組 織 認 同 價 值	Cronbach's Alpha 值=0.931												
	29.	公司良好的組織文化，是我加入公司的原因之一。	0	4.54	1.275	54.80	115.156	0.808	0.788	0.921	0.850	0.777	保留
	30.	公司的形象良好，是我加入公司的原因之一。	0	4.57	1.249	54.76	117.385	0.737	0.767	0.924	0.791	0.776	刪除
	31.	公司的營運良好，是我加入公司的原因之一。	0	4.79	1.112	54.55	120.396	0.707	0.658	0.925	0.758	0.788	刪除
	32.	公司的制度完善，是我加入公司的原因之一。	0	4.71	1.228	54.63	116.210	0.799	0.724	0.921	0.847	0.788	保留
	33.	工作時間與休假的彈性，是我加入公司的原因之一。	0	4.75	1.200	54.59	120.256	0.653	0.551	0.927	0.706	0.699	刪除
	34.	有吸引力的研發獎勵，是我加入公司的原因之一。	0	4.49	1.350	54.85	116.952	0.689	0.575	0.925	0.745	0.564	刪除
	35.	彈性自主的工作模式，是我加入公司的原因之一。	0	4.87	1.099	54.47	122.214	0.636	0.581	0.927	0.693	0.758	保留
	36.	穩健規律的工作模式，是我加入公司的原因之一。	0	4.38	1.354	54.95	115.580	0.738	0.638	0.924	0.792	0.721	刪除
	37.	完善的研發設備，是我加入公司的原因之一。	0	4.48	1.221	54.86	116.293	0.802	0.714	0.921	0.848	0.757	保留
	38.	乾淨舒適的空間，是我加入公司的原因之一。	0	4.59	1.124	54.75	118.471	0.783	0.697	0.922	0.830	0.745	刪除
	39.	運動休閒的設施，是我加入公司的原因之一。	0	3.99	1.332	55.34	119.490	0.605	0.466	0.929	0.664	0.461	刪除
	40.	我對公司的情感，是我留任公司的原因之一。	0	4.45	1.195	54.88	125.367	0.452	0.438	0.933	0.497	0.821	刪除
	41.	公司重視我，是我留任公司的原因之一。	0	4.74	1.172	54.60	123.543	0.536	0.527	0.930	0.582	0.801	保留
經 濟 安 全 價 值	Cronbach's Alpha 值=0.849												
	42.	我希望以優渥的薪資做為工作回報。	0	5.22	0.900	30.26	19.139	0.747	0.727	0.810	0.865	0.841	保留
	43.	我希望以高額的股票紅利做為工作回報。	0	5.01	1.085	30.47	18.631	0.643	0.601	0.823	0.793	0.767	保留
	44.	我希望儘早賺取退休後所需的金錢。	0	5.09	1.047	30.40	18.204	0.731	0.703	0.809	0.855	0.802	保留

	45.	賺取足夠的金錢讓我有安全感。	0	5.04	1.017	30.44	18.297	0.747	0.666	0.806	0.848	0.823	保留
	46.	工作安定且具有保障，讓我有安全感。	0	5.16	0.881	30.32	19.543	0.708	0.575	0.816	0.786	0.757	保留
	47.	我的工作讓我可以追求健康的生活。	0	4.76	1.204	30.73	20.875	0.319	0.312	0.879	0.405	0.857	刪除
	48.	我關心健康狀況對個人工作的影響。	0	5.20	0.830	30.28	21.516	0.471	0.302	0.846	0.550	0.960	刪除
權力慾望價值	Cronbach's Alpha 值=0.921												
	49.	我具有管理事物的能力，希望能被晉升為管理階層。	0	4.74	1.177	18.26	16.670	0.835	0.760	0.894	0.901	0.922	保留
	50.	我具有領導能力，希望能領導工作小組的研發方向。	0	4.73	1.157	18.26	16.845	0.831	0.773	0.895	0.901	0.928	保留
	51.	我希望能對公司組織或其他人產生影響力。	0	4.80	1.073	18.19	18.032	0.757	0.589	0.910	0.844	0.996	保留
	52.	我會主動爭取晉升的工作機會。	0	4.45	1.179	18.54	16.826	0.813	0.675	0.899	0.882	0.843	保留
	53.	掌握管理的權力，讓我覺得充滿成就感。	0	4.27	1.268	18.73	16.740	0.745	0.604	0.914	0.834	0.928	保留
人際關係價值	Cronbach's Alpha 值=0.919												
	54.	能與主管維持友好關係。	0	5.03	0.889	30.98	18.705	0.689	0.723	0.913	0.769	0.928	刪除
	55.	能與主管溝通工作理念與工作進度。	0	5.07	0.845	30.95	18.801	0.721	0.765	0.910	0.793	0.919	保留
	56.	能與同事維持友好關係。	0	5.26	0.820	30.75	18.913	0.730	0.567	0.909	0.805	0.984	保留
	57.	能互相支援並形成一個默契良好的工作團隊。	0	5.24	0.850	30.77	18.237	0.804	0.686	0.901	0.865	0.753	保留
	58.	能接受資深工作同事的工作指導。	0	5.23	0.846	30.79	18.390	0.784	0.712	0.903	0.851	0.836	保留
	59.	能獲得後進同事的尊重與信賴。	0	5.02	0.969	30.99	17.294	0.815	0.722	0.900	0.874	0.813	保留
60.	能尊重資深工作同事的工作經驗。	0	5.17	0.841	30.84	18.907	0.709	0.687	0.911	0.790	0.854	刪除	
生活風格價值	Cronbach's Alpha 值=0.891												
	61.	能在工作與家庭生活中有良好的平衡點。	0	5.03	1.053	29.57	23.940	0.691	0.567	0.874	0.785	0.806	保留
	62.	有時間從事工作之外的興趣與休閒活動。	0	5.03	1.012	29.57	24.456	0.668	0.650	0.877	0.775	0.862	保留
	63.	能在工作與生活中，尋求多樣性的變化。	0	4.88	1.044	29.72	23.234	0.780	0.706	0.863	0.861	0.789	保留
	64.	工作目的在於追求品質良好的生活。	0	5.12	0.983	29.48	24.116	0.734	0.630	0.870	0.826	0.800	刪除
	65.	工作目的在於追求獨立自主的生活。	0	5.02	0.962	29.58	23.914	0.779	0.723	0.865	0.854	0.901	保留
	66.	工作目的在於追求心靈與自我的開創。	0	4.83	1.117	29.77	23.897	0.643	0.603	0.881	0.727	0.848	保留
	67.	能在工作展現自我風格。	0	4.69	1.116	29.91	24.893	0.541	0.443	0.893	0.631	0.907	刪除
社會公民價值	Cronbach's Alpha 值=0.862												
	68.	我的研發工作對於改善他人生活有幫助。	0	4.62	1.174	18.37	17.327	0.593	0.441	0.855	0.732	0.875	保留
	69.	我希望我的研發工作可以與社會服務工作結合。	0	4.55	1.230	18.44	15.597	0.760	0.614	0.813	0.863	0.925	保留
	70.	我的研發工作能對地球的永續經營有幫助。	0	4.51	1.285	18.48	15.552	0.720	0.561	0.824	0.832	0.780	保留
	71.	我贊成以某比例的公司盈餘投入公益活動。	0	4.85	1.186	18.15	16.273	0.713	0.613	0.826	0.826	0.877	保留
	72.	我的薪資所得是耗用地球資源得來的，我願意奉獻一部份出來。	0	4.46	1.284	18.54	16.336	0.627	0.513	0.848	0.763	0.960	保留

## 附錄五：正式問卷題本

構面名稱	題號	題目
自我成長價值	2	我對自己的工作領域保有好奇心。
	4	能學習應用不同的解決問題方式。
	9	能嘗試提出具新穎創造性的提案。
	11	目前從事的工作能發揮我的專長和潛能。
	13	能了解所從事工作的目的與意義。
自我認同價值	14	在研發工作中能運用自己的能力並勝任工作。
	15	具有獨立進行研究的能力，讓我能自我肯定。
	17	能從事研發工作，讓我覺得充滿信心。
	18	從事研發工作，與我的個人志趣相符。
	19	對自己的研發工作盡心負責。
社會認同價值	24	目前從事的研發工作能光榮我的家族。
	25	目前從事的研發工作能讓我覺得受人敬重與讚賞。
	26	目前從事的研發工作能提昇我的社會地位。
	27	目前從事的研發工作能讓我建立專業形象。
	28	這是一份符合社會價值觀的良好工作，我樂於從事。
組織認同價值	29	公司良好的組織文化，是我加入公司的原因之一。
	32	公司的制度完善，是我加入公司的原因之一。
	35	彈性自主的工作模式，是我加入公司的原因之一。
	37	完善的研發設備，是我加入公司的原因之一。
	41	公司重視我，是我留任公司的原因之一。
經濟安全價值	42	我希望以優渥的薪資做為工作回報。
	43	我希望以高額的股票紅利做為工作回報。
	44	我希望儘早賺取退休後所需的金錢。
	45	賺取足夠的金錢讓我有安全感。
	46	工作安定且具有保障，讓我有安全感。
權力慾望價值	49	我具有管理事物的能力，希望能被晉升為管理階層。
	50	我具有領導能力，希望能領導工作小組的研發方向。
	51	我希望能對公司組織或其他人產生影響力。
	52	我會主動爭取晉升的工作機會。
	53	掌握管理的權力，讓我覺得充滿成就感。
人際關係價值	55	能與主管溝通工作理念與工作進度。
	56	能與同事維持友好關係。
	57	能互相支援並形成一個默契良好的工作團隊。
	58	能接受資深工作同事的工作指導。
	59	能獲得後進同事的尊重與信賴。
生活風格價值	61	能在工作與家庭生活中有良好的平衡點。
	62	有時間從事工作之外的興趣與休閒活動。
	64	工作目的在於追求品質良好的生活。
	65	工作目的在於追求獨立自主的生活。
	67	能在工作中展現自我風格。
社會公民價值	68	我的研發工作對於改善他人生活有幫助。
	69	我希望我的研發工作可以與社會服務工作結合。
	70	我的研發工作能對地球的永續經營有幫助。
	71	我贊成以某比例的公司盈餘投入公益活動。
	72	我的薪資所得是耗用地球資源得來的，我願意奉獻一部份出來。

## 量表使用同意書

茲 同意南華大學生死學研究所研究生楊巧蘋，使用本人所帶領之研究團隊於 2010 年所編製之「全人生命意義量表」，做為其碩士論文「高科技產業研發工作人員工作價值觀、自我效能感與生命意義感之探討—以新竹科學園區為例」的工具。

同意人：何志祥

中華民國 100 年 3 月 13 日