大專學生工作價值組合量表之編製及信效度研究*

程姿螢

張詠婷

宋曜廷*

國立臺灣師範大學
教育心理與輔導學系

本研究目的在探討並建立適用於台灣大學生之工作價值組合量表 (Work Value Assembly, WVA), 初步量表編製採用質性研究中的焦點團體訪談法蒐集 254 個和工作價值有關的描述句, 逐步進行題目的編寫及修改後歸納出 7 個因素, 分別命名為「利他取向」、「人際互動」、「社會尊嚴」、「安定舒適」、「專業成長」、「自我實現」及「自主彈性」。研究量表預試的參與者為 629 位大學生, 並以探索性因素分析 (Exploratory Factor Analysis, EFA) 剔除不適合之題目, 經篩選後, 各分量表皆保留 6 題, 全量表共 42 題, 進一步的, 另以 592 位大學生為正式問卷施測樣本, 分析結果顯示, 在信度考驗上, 內部一致性信度 (Cronbach's α) 介於 .84 至 .91 之間, 兩週後的再測信度係數介於 .67 至 .83 之間, 在效度考驗上, 透過驗證性因素分析 (Confirmatory Factor Analysis, CFA), 各項模式適配度指標皆落在理想範圍內。根據此結果顯示, WVA 量表在量測台灣大學生其工作價值觀上, 具有良好的信度與效度。最後, 本研究根據研究結果進行討論, 並提出對學校教育與研究上的建議。

關鍵詞：工作價值觀量表、大學生、質性研究、探索性因素分析、
驗證性因素分析

工作價值觀 (work values) 在職業選擇和發展中佔有重要的角色 (Duffy & Sedlacek, 2007), Super (1980) 與 Brown (2002) 皆認為建立一套穩定合宜的價值系統, 是職業發展過程中的重要里程碑。近年來, 也有越來越多研究支持工作價值觀在生涯決策中的重要性, Super (1970) 與 Gerpott (1988) 皆認為工作價值觀測驗也能應用在職涯輔導應用方面, 它的重要性就如同性向測驗和興趣測驗, 可以用來了解個人在工作中期望滿足的需求及對工作內容的認知偏好, 作為在未來生涯路徑規劃上的參考依據。但在目前的生涯輔導實務工作中, 普遍受到重視的是性向能力或職業自我效能等個人能力相關指標, 即便工作價值觀的量測在生涯輔導應用可以提供有力的協助, 相較之下其重要性卻容易被忽略 (Lent & Brown, 2006)。

過去, 不同研究者針對「工作價值觀」構念皆賦予不同的定義及敘述, 然而, 不同的研究者也針對不同的定義發展出多元化的工作價值觀量表, 不同的量表在在向度內涵及分類上皆不同,

* 本文通訊作者：宋曜廷, 通訊方式：sungtc@ntnu.edu.tw。

量表的信效度的表現也參差不齊，實徵研究的不足造成工作價值觀無法得到充分的研究，因而也造成後續使用者在運用及解釋上的不便。再者，隨時代變遷，過去所發展出的工作價值觀量表可能無法如實呈現現代人的工作價值觀，因此在量表的內涵及結構上仍有許多需要修正及改善的空間。在台灣國內，最常被運用的工作價值觀量表多數是依據 Super 早期編製翻譯或是將改編之工作價值觀為主。如：吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏（1996），較少研究以真實情況或是實務經驗出發進行量表編製。但是，不同的文化在翻譯時會選擇符合當地文化的語言措詞，因而容易扭曲了原始量表在題目發展上的原義，因此，在不同文化下所發展出的工作價值觀量表是否適用於不同國家仍有待商榷。

台灣目前高等教育的年限延長，多數大學生皆於畢業前夕才進行職涯規劃並開始準備了解職場及職務內容，在面臨害怕畢業即失業的心態下，囫圇吞棗的接受所吸收到的工作訊息，然而，現今的工作管道及機會十分多元化且豐富，因而更加重學生對於職業選擇的困難性且無法及時因應產業快速變動的職場環境（勞動部，2014）。因此，若能及早幫助學生進入職涯探索和規劃，將工作價值觀和重要的職業資訊做連結並應用於職涯輔導中，除了幫助學生瞭解自身對於工作的需求外，也藉此增進自我覺察反思之能力、提升對自身的瞭解。讓學生在就業前做出適切的職業抉擇並確立自己的生涯發展方向，避免他們因為選擇不適切的職業選擇後而造成工作的不適應。

文獻探討

一、價值觀

每個人每天都必須面臨不同的選擇，其表現出的評估的方式就是一種價值觀的判斷及評價標準行為。由於「價值觀」是一種抽象的概念，過去學者對於「價值觀」的定義看法皆不同。Spranger（1928）認為價值（value）是個人先天氣質與後天環境互相影響下後形成之個人信念；Vernon 與 Allport（1931）認為價值觀除了是持久信念外，同時也是人們行為的偏好和動機；Rokeach（1973）試著提出整合價值觀之概念，提出價值觀具備認知、情感、行為的元素，除了延續價值觀會隨著社會和文化的脈絡形成之持久性信念外，同時也認為是個人在一生中想達到的成就目標。Schwartz（1992）透過文獻回顧的方式統整價值觀在心理學領域內之定義，發現了五個最常被用來描述價值觀的特點，即（1）價值是信念、（2）與個人嚮往的理想狀態有關、（3）隨時間和情境而持久穩定、（4）以相對的重要性呈現、（5）價值觀的選擇和指引行為及評價事物有關。綜上所述，可以發現價值觀除了會影響個人的言行及行為外，我們也可以藉此來了解一個人對於工作的價值觀傾向，並推測其未來的工作行為模式，藉此可瞭解個人對於未來工作的需要及滿足。

二、工作價值觀

工作價值觀（work values）從價值觀概念衍生而來，工作價值觀為人們在工作領域上所抱持的價值，用以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，並提供評估依據並滿足需求並影響個體的職業選擇（Super, 1970）。工作價值觀的研究則源自於職業心理學，常應用於職涯諮詢領域，多關注於高中生及大學生的職業選擇與工作適應（Dawis, 1991），工作價值觀的定義相當多元，工作價值觀的定義相當多元，國內外學者研究的各面向不同，對工作價值觀的構念賦予不同的定義及敘述，例如，早期如 Super（1970），以 Murray（1938）人境需求（Person-Environment fit）的觀點為基礎，認為個體會透過和環境的互動後發展滿足個人行為需求的個人價值觀，並且認為工作價值觀與工作的目標有關，是個人內在需求及個人在從事活動所追求的工作特質或屬性，它可以代表個人自工作中欲獲得或渴望的事物，並且依其工作價值喜好選擇職業，如：價值觀傾向物質滿足的人，則容易產生追求財富之行為，傾向從事有高薪報酬的職業（Robinson & Betz,

2008)；Rokeach (1973) 則認為工作價值觀和價值觀同樣為穩定的心理系統，因此能有效地解釋並預測個人在不同工作環境下的特質與行為。

工作價值觀也被視為和工作有關的目標或是個人在選擇未來職業或評價工作時的內在標準 (Judge & Bretz, 1992)，所選之職業與工作價值觀契合度也會影響工作滿意度 (Dawis & Lofquist, 1984; Duffy & Sedlacek, 2007)，近期研究者例如，Brown (2002) 也認為，工作價值觀是個人對於工作或工作環境的評估標準，是個人的價值觀系統之一，經由此系統可以幫助個人辨別或評估工作偏好的重要性，例如財務增加、成就感、利他行為與責任等。可以發現，工作價值觀除了幫助工作者選擇職業或衡量工作意義外，也反應工作者對於未來理想工作的期望，成為解釋我們為何工作的主要依據 (Dose, 1997)。

工作價值觀的應用相當廣泛，因為很多學者都認為它能有效地解釋、預測、或作為指標和標準，例如：Schwartz (1992) 認為工作價值觀是評價事物和指引行為的一項指標。Judge 與 Bretz (1992) 將工作價值觀視為和工作有關的目標，以及個人在選擇未來職業或評價工作時的內在標準。可以發現，工作價值觀除了幫助工作者選擇職業或衡量工作意義外，也反應工作者對於未來理想工作的期望，成為解釋我們為何工作的主要依據 (Dose, 1997)。其他相關研究，像 Elizur (1984)、Dawis 與 Lofquist (1984)、Duffy 與 Sedlacek (2007) 也都對工作價值觀提出了不同的詮釋方式。雖然詮釋的方式不一致，但他們都認為所選之職業與工作價值觀契合度也會影響工作滿意度。

綜合以上學者的說法，本研究衍生「工作價值觀」的定義為「人們認為什麼是理想的工作、他想從工作中得到什麼或是他們認為哪些準則對他們來說是重要的，而這些想法會反應在行為上，並幫助判斷行為是否恰當。」

三、工作價值觀之分類

最早的工作價值觀的分類方法為 Ginzberg、Ginsburg、Axelra 與 Herma (1951) 所提出之分類方式，認為工作價值觀表示個人內在需求及在外在工作屬性上或想完成的工作目標，並區分出三種分類方式，內在價值 (intrinsic values)、外在價值 (extrinsic values) 及附加價值 (concomitant values)。內在價值即參與工作本身就能得到之期望結果，可做為個體工作的動機，如：成就感、自主性 (Super, 1970)、自我提昇 (Jaw, Ling, Wang, & Chang, 2007)；外在價值則藉由工作後的結果所能帶來的之有價值事物，如：經濟報酬、便利性等 (Kalleberg, 1977; Super, 1970)，附加價值內容多和社會性價值觀有關，如：工作中的人際關係及社會貢獻 (Schwartz, 1999; Zytowski, 1994)。

第二種分類模式由 Herzberg (1966) 提出之保健因子 (hygiene factor) 及激勵因子 (motivation factor)，激勵因子其內容為可以增進人們在工作內容感到滿意的特質，而保健因子的內容則和工作有關之屬性。Rokeach (1973) 將二因子理論延伸至工作價值觀上，將工作價值觀分類成兩大特質分別為：目的性價值 (terminal values) 及工具性價值 (instrumental values)，此分類模式也常被學者所採用。目的性價值著重於個體終其一生希望可以達到的成就目標，如：個人價值及社會價值。而工具性價值則是著重在人對於「如何實現生活目標」及實踐行為方法的信念，如：道德價值、能力價值。

近年來，不少工作價值觀量表使用多向度的方式區分出多個不同工作價值觀之特性，Macnab 與 Fitzsimmons (1987) 指出，工作價值觀主要的向度大約可分成七至八個，並比較了 Super (1970) 的 Work Values Inventory (WVI)、Pryor (1979) 的 Work Aspect Preference Scale (WAPS) 和 MIQ，Macnab 與 Fitzsimmons (1987) 也發現向度較多的量表，向度間的相關性皆達 .5 以上甚至高達 .89，如 WVI 使用的 15 向度之間的相關性很高，建議將相同性質的向度進一步合併。因此，可推論不同工作價值觀間概念存在重疊且具有共同特徵之現象。

四、工作價值觀之測量

本研究回顧了現有重要的工作價值觀量表，發現不同的學者對工作價值觀的看法略有不同，因此發展出多元化的測驗工具。以下舉列數種目前較為多人所使用的測量工具以茲說明，詳見表一。

常用的測驗有：Super (1970) 綜合 Spranger (1928) 的理論以及 Ginzberg 等人 (1951) 的研究後所發展的工作價值觀量表 (WVI)，施測目的為測量人們選擇工作的背後目標與動機。題目發展透過與八年級學生進行面談、價值卡片分類以及標籤命名作業等研究方式進行整理與研究提出 15 種工作價值觀共 45 題，具有實徵上的內容效度，量表採用李克特氏五點重要性量尺為計分方式。後期，不少研究將 WVI 量表作延伸，例如，Super 與 Sverko (1995) 以 10 個國家的跨文化背景為主，進行工作重要性研究 (work importance study, WIS)，個人工作價值觀與重要生活角色之間的關係，及所追求的酬賞或價值是否有差。Rounds 與 Armstrong (2005) 認為，雖然很多生涯諮商研究皆使用 Super 的理論及其量表進行工作價值觀的探討，然而將此量表使用於校園中的生涯諮商，卻僅止於協助學生釐清和幫助形成工作價值觀，並不能提供學生個人的工作價值觀與相關職業分類的對應。因此，Rounds 與 Armstrong (2005) 建議，若想將生涯諮商研究從校園延伸至職場，建議可採用以工作調適為背景的工具進行諮商協助。

Dawis 與 Lofquist (1984) 提出明尼蘇達重要性量表 (MIQ) 施測目的為評估工作環境帶給工作者的影響，注重工作角色中帶給他的價值及工作環境符合工作者的期待。此量表發展根基於工作調適理論，認為工作者與工作環境的互動是重要的，當工作者的表現符合工作環境的要求且工作環境也符合工作者的期待即產生酬賞的效果並達到最大效益。問卷內容包含 20 題和工作有關的需求描述並利用因素分析方式區分出六種概念。美國勞工局以 MIQ 為基礎，發展出 O*NET 工作價值量表 (work importance profile, WIP) (McCloy et al., 1999) 包含 21 個職業需求並建構出六價值向度，其問卷形式和 MIQ 相似。

五、現有工作價值觀量表之限制

目前多數的工作價值觀量表採用的編製方法為，透過文獻探討後採用過去研究所發展出具有信度及效度的量表，進行翻譯後直接應用於不同的文化樣本上；或是將現有的量表進行修改或是增刪的方式進行題目編修 (洪瑞斌、劉兆明, 2003)。然而，這些編制方法的背後分別潛藏了一些問題。舉例說明如下：

(一) 效度檢驗的限制

多數工作價值觀量表雖符合 Nunnally (1978) 提出信度係數在 .70 以上為可接受的最小信度值，例如：Super (1970) 的 WVI 其信度介於 .74 至 .83，或是 Rokeach (1973) 的價值觀量表 (Rokeach Value Survey) 其信度介於 .61 至 .78，信度指標皆在合理範圍內，但卻缺乏效度驗證。Long (1983)、Joreskog 與 Sorbom (1989) 皆認為只使用探索性因素分析 (Exploratory Factor Analysis, EFA)，較適用於量表發展初期的結構探討所採用的方式，建立好理論架構及蒐集足夠資料後，建議使用驗證性因素分析 (Confirmatory Factor Analysis, CFA) 證明因素結構的存在並考驗模式適配度指標是否良好。多數工作價值觀量表皆只有使用 EFA 進行因素結構的檢驗，如：Super (1970) 的 WVI、Dawis 與 Lofquist (1984) 的 MIQ，並未再次使用 CFA 進行檢驗模式整體。美國勞工局所編製的工作價值重要性量表 (WIP) 雖有使用 CFA 檢驗因素結構，但根據 Hu 與 Bentler (1999) 所提出的模型適配度指標建議，其參數值皆未符合標準，在效度上仍有代提升 (RMSEA = 0.11 > 0.08、CFI = 0.80 < 0.90、TLI = 0.76 < 0.90)。

(二) 文化因素造成量表解釋力下降

許多研究者主張價值觀受到文化因素影響，如：Wong 與 Yuen (2012) 比較香港、台灣及大陸大學生之工作價值觀中發現，某些工作價值觀在特定國家中較為突出，如大陸學生特有的「家

庭價值」及台灣學生的「休閒價值」。因此在不同文化下所發展出的工作價值觀量表並不見得適用在台灣。再者，相較於過去的工作者，新一代年輕工作者追求的不再只是追求生活穩定及安定，更為重視和同事間的人際互動、薪酬制度及公司福利 (Hansen & Leuty, 2012)。Tomkiewicz、Frankel、Sagan 與 Wang (2011) 也發現不同性別的大專學生皆重視未來理想工作內容的自主彈性及未來發展性，如：公司培訓計畫、升遷機會等。

(三) 量表翻譯造成題義的不適切性

台灣目前多數人使用的工作價值觀量表其編制年代久遠，且多數以西方所發展的量表為基礎，如：吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏 (1996)。另外，亦有研究先透過翻譯國外量表後再進行修改或是增刪的方式編制題目，接著進行大規模的施測，如：夏林清與游慧卿 (1984) 及陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和與李坤傑 (1987)。為了使不同文化的研究工具可以相互比較，研究者會先透過反覆翻譯的過程後才進行問卷施測。

然而，不同研究者在翻譯時會因為原始題目的意涵不符合當地文化或是沒有相對應的語義存在，必須重新措詞或是用其它相近的意涵作為取代，因此，雖然研究人員遵循反覆翻譯的方式，但翻譯後的問卷卻無法被受訪者完全了解甚至誤解了題目的原義 (周雅容, 1997)。

在比對國內外的文獻後也發現，在不同的研究中雖然採用同一量表，但卻因為環境及樣本不同而萃取出不同的因素結構。以使用 WVI 量表為例，White (2006) 以英語系國家的大學生做為施測樣本，萃取出舒適 (comfort)、啟發 (stimulation)、附屬關係 (affiliation) 及成就 (achievement) 四個因素。而在使用亞洲樣本的情況下，Chu (2008) 以 511 位台灣大學生為樣本，萃取出 3 個因素，包括：有形報償 (tangible rewards)、自我實現 (self-fulfillment) 及自由主義精神 (liberal spirit)。

透過上述使用工作價值觀量表的案例，可以發現在編制價值觀量表時，文化、環境等因素均會影響工具的適用性。但目前多數的價值觀量表在編制時並未深入探究不同文化背景中受試者的價值觀向度，因此所代表的工作價值觀向度在不同文化應用時之適切性有待加強。儘管已有現存的工作價值觀量表存在，但本研究仍希望藉由同時採取質性的紮根理論研究法及量化的統計研究分析，增加研究的深度及廣度，幫助研究者能對工作價值觀的各種層面有更多的了解。

研究目的

本研究目的有二，第一、以台灣為例，透過質性研究探討台灣現況文化下的工作價值觀之內涵及其向度意涵；第二、以質性研究所得到的工作價值觀向度為基礎，編製出適用於台灣大學生的工作價值觀量表。

本文提供兩個研究，分別敘述如下。研究一使用焦點團體訪談法作為資料蒐集方法以作為後續編制測驗的架構，並使用扎根理論對質性資料加以編碼與分析。而研究二中，則依據研究一的工作價值觀架構進行題目的初步編制與編修並檢驗其信度與效度，測量理論構面與實證資料間的適配度。

表 1 工作價值觀量表整理

量表名稱	作者	年代	施測對象	向度	信度	效度
Work Values Inventory (WVI)	Super	1970	未提供	生活方式 (way of life)、聲望 (prestige)、安全感 (security)、經濟的報酬 (economic rewards)、利他主義 (altruism)、創意 (creativity)、智慧激發 (intellectual stimulation)、獨立性 (independence)、美的追求 (aesthetics)、變異性 (variety)、成就感 (achievement)、管理權力 (management)、工作環境 (surrounding)、與上司關係 (supervisory relations)、與同事關係 (associates)	.74-.83	Exploratory Factor Analysis (EFA)
Rokeach Value Survey (RVS)	Rokeach	1973	未提供	目的 (終極) 性價值 (terminal values)、工具 (手段) 性價值 (instrumental values)	.61-.78	EFA
Work Aspect Preference Scale (WAPS)	Pryor	1979	10-12 年級高中生及成人	安全 (security)、自我發展 (self-Development)、利他主義 (altruism)、生活型態 (life Style)、體能活動 (physical activity)、公平無私 (detachment)、獨立 (independence)、聲望 (prestige)、管理 (management)、同事 (co-Workers)、創造力 (creativity)、金錢 (money)	.61-.84	EFA
Minnesota Importance Questionnaire (MIQ)	Dawis & Lofquist	1984	大學生及成人 (N = 999)	成就 (achievement)、舒適 (comfort)、地位 (status)、利他主義 (altruism)、安全 (safety)、獨立性 (autonomy)	.48-.84	Discriminant validity, Convergent validity, EFA
Schwartz Work Value	Schwartz	1999	大學生 (N = 999)	個人成長 (personal growth)、自主性 (autonomy)、興趣 (interest)、創造性 (creativity)、薪酬和安全性 (pay and security)、社交 (contact with people)、社會貢獻 (contribution to society)、聲望 (prestige)、權力 (authority)、影響力 (influence)	未提供	Content Validity Similarity Structure Analysis
The Work Importance Profiler (WIP)	U.S. Department of Labor	2002	大學畢業生 (N = 941)	成就 (achievement)、舒適 (comfort)、利他 (altruism)、地位 (status)、安全 (safety)、自主性 (autonomy)	.50-.86	EFA, Confirmatory Factor Analysis
Career Value Scale	Macnab, Bakker & Fitzsimmon	2005	15 至 60 歲 (N = 14000)	服務他人 (service orientation)、團隊合作 (team work)、影響力 (influence)、創造性 (creativity)、安全性 (security)、獨立 (independence)、冒險 (excitement)、職業發展 (career development)、薪酬 (financial rewards)、聲望 (prestige)	.75-.89	Concurrent Validity, Construct Validity, EFA
Super's Work Values Inventory - Revised (SWVI-R)	Zytowski	2006	高中生 (N = 99)	成就感 (achievement)、聲望 (prestige)、安全感 (security)、同事關係 (associates)、上司關係 (supervisory relations)、創造力 (Creativity)、工作環境 (surroundings)、經濟報酬 (economic returns)、多變性 (variety)、獨立 (independence)、生活方式 (way of life)、智性刺激 (intellectual stimulation)	.70-.88	EFA, Construct validity
Work Values	Leuty & Hanson	2011	大學生 (N = 347)	工作環境 (working environment)、工作具有挑戰性 (challenge work)、地位 (status)、收入 (income)、自主性 (autonomy)、支持 (organizational support)、關係 (relationships)	未提供	EFA, Construct validity

研究一 華人工作價值觀內涵探討之質性研究

一、訪談對象

在樣本的取樣方法上，根據 Krueger (1988) 建議在焦點團體研究中使用立意抽樣的方式，先依據研究目的選取符合條件的參與者名單後，再從中隨機挑選實際參與的對象，將取樣的誤差降到最低。本研究透過架設線上報名網站的方式與在校園內的佈告欄上張貼相關資訊徵求受訪者，為期 1 個月的時間尋找願意參加焦點座談的人員。總共徵求到 30 位大學應屆畢業生以及具有工作經驗的社會在職人士，包括理工相關科系 4 人、文法商相關科系 7 人、具有兩年以上工作經驗理工背景且從事相關工作者 7 人、文法商背景且從事相關工作者 4 人、從事工作與畢業科系無關者 8 人。總計進行 5 場焦點團體。選擇招募大學應屆畢業生原因在於，我們認為相較於大一至大三的學生，應屆畢業生除了直接就業的比例較高外，我們也想了解，在面臨生涯抉擇的情況時，學生是否瞭解自身對於工作的需求及自我覺察反思之能力。另為考量現今的工作管道及機會十分多元化且豐富，因此我們也招募 2 年以上工作經驗的社會在職人士，希望幫助學生在進入職場前，能先評估目前就業市場的現況及自身對於工作的需求，讓學生在就業前可以做出適切的職業抉擇並確立自己的生涯發展方向。

二、研究方法

研究一採取焦點團體訪談法作為資料蒐集方法以作為後續編制測驗的架構。從質性研究相關文獻探討中可發現，焦點團體訪談法經常用於問卷题目的編製過程 (Krueger & Casey, 2000)。透過焦點團體法能幫助研究者在開始研究前先聚焦於特定的主題上，所蒐集到的質性資訊豐富且具有很高的信度及效度 (Krueger & Casey, 2000; Morgan & Kruger, 1993)。焦點團體法也適用於當研究者與研究群體間存在著文化、背景或是生活方式等差異時，或者當研究探討行為或態度等社會心理歷程之議題時，運用焦點團體訪談法往往可以獲得許多寶貴的資料 (Morgan & Kruger, 1993)。

三、研究程序

本研究首先採用焦點團體 (focus group) 討論的方式，在實際現場蒐集在職人士的經驗及學生對將來工作考量的實徵資料作為往後研究編製題項的主要參考。在焦點團體訪談的一開始，研究者先向團體成員說明研究者的身分及研究目的，如果受訪成員願意接受焦點團體訪談，則進一步填寫同意書及基本資料，並告知訪談過程中將全程使用錄音器材來蒐集團體的對話資料並隨時以筆記的方式記錄參與者的意見。同時也會向受訪成員解釋研究者會將訪談內容逐字逐句記錄下來，並保證不會對外洩漏及公布資料。並告知受訪成員，如果在訪談過程中有任何不適之處可隨時退出。如果成員們皆表示同意後才開始進行焦點團體訪談。

訪談方式採半結構式團體訪談，訪談員跟據 Krueger (1998) 提出適用於焦點團體的五種問題類型之訪談大綱進行訪談。訪談內容第一部份為，鼓勵受訪者參與談話的起始性問題，如：請說你的名字及簡單描述一天的工作內容；第二部份為有助於受訪者思考自己與主題關係的準備性問題，例如：當你聽到「工作價值觀」，你聯想到什麼？第三部份為將受訪者經驗與主題連結起來的過渡性問題，如：你現在的工作中可以獲得的是什麼？第四部份為研究核心焦點之關鍵性問題，例如：你找工作時最在乎的是什麼？第五部份為結束性問題，讓受訪者反思討論內容，有助研究者釐清訪談重點，例如：你覺得怎麼做才能得到你在工作中想獲得的？團體訪談大約進行一個半

小時至兩個小時，採用半結構式訪談的方式，事先擬定涵蓋研究範圍的開放問題，一方面讓談話的主題聚焦於研究目的，另一方面也讓受訪者有回答空間。訪談結束後，研究者會將錄音內容逐字逐句將訪談過程的原始資料完整記錄下來，並請求參與者核對我們所提出的逐字稿摘要是否正確，然後再進行資料分析 (Krueger & Casey, 2000)。

團體訪談大約進行一個半小時至兩個小時，採用半結構式訪談的方式，事先擬定涵蓋研究範圍的開放問題，一方面讓談話的主題聚焦於研究目的，另一方面也讓受訪者有回答空間。訪談結束後，研究者會將訪談過程的原始資料完整記錄下來，並請求參與者核對我們所提出的逐字稿摘要是否正確，然後再進行資料分析 (Krueger & Casey, 2000)。

四、資料分析

為了避免工作價值觀向度間彼此存著類似的構念與屬性，研究者認為需更加清楚界定各個類別所代表的概念意涵，因此選擇 Corbin 與 Strauss (2007) 所提出的紮根理論 (grounded theory approach) 對文本資料加以分析，立基於現實資料透過編碼與分類的方式一層一層的歸類及分析，並針對所提取出的各個向度，加以說明與命名以作為編擬題目之依據。透過此方式除了可釐清向度內容外，也可以使其代表之題目具有明確的意涵。分為 4 個步驟如下：

(一) 閱讀逐字稿資料

將從錄音檔轉換而來的文字資料從頭到尾詳細閱讀，以求對資料能有整體性的理解。並回顧整個焦點團體過程，對資料做詳盡的編碼，標示出焦點團體進行的日期、次數、受訪者代號、重要接點位置等，再依照一定規則歸檔，以便日後重新抽取資料進行檢視。

(二) 開放性編譯 (Open coding)

由三位心理學背景之研究助理將焦點團體的討論內容進行編譯之工作，其編製步驟，首先進行開放性編譯，每位研究員逐筆閱讀並比對逐字稿尋找和研究主題有關之描述句後，綜合三位研究員編譯之資料並將字句分門別類並計算出現的次數與頻率之清單，研究者針對每個描述句進行分類、比較、歸納進行更深入的討論，根據其所涵蓋的意涵給予一個適當的名稱命名之，共產生共 254 個描述句。

(三) 主軸編譯 (Axis coding)

將開放編碼後的資料，透過研究者詮釋及分析，具體摘要受訪者的敘述，並以貼近敘述原意的字句命名，形成階層性的分類架構。將 254 個描述句進行主軸編譯，並依照以下四個原則進行分類：(1) 判斷陳述句所描述的事情是否意涵相近；(2) 形成某一歸類時，思考陳述句背後的概念與內涵；(3) 不限制歸類所產生的分類數目，也不限制每個分類包含多少陳述句；(4) 歸類時，每個陳述句只能歸到一個分類。當三位研究者對某些陳述句的歸類意見不一致時，則進行討論，建構彼此均同意的歸類方式。

(四) 選擇編譯 (Selecting coding)

研究者以開放編碼、主軸編碼後的類別為單位，從諸多類別中透過不斷的檢視，擷取類別之間共通的本質，直到選擇出可以涵蓋整個研究內涵的核心類別，並將核心類別連結各個類別，形成初步的解釋性架構。再回到資料中檢驗架構的完備性，並刪減多餘的類別、補足不足的類別，形成一個完整的解釋架構 (Corbin & Strauss, 2007)。透過資料編碼的過程，逐步將原始訪談資料中的 254 個描述句進行重複比對並歸類到具代表性類別，逐字稿編譯範例如表二所示。除了釐清類別內容外也使其代表之題目具有明確的意涵，不具代表性或是概念混淆之敘述句則予以剔除，透過不斷的歸類程序循環，歸納出 231 個描述句與初步的 21 個類別之架構。

表 2 選擇譯碼表示例

選擇編碼	主軸編碼	開放編碼	
主類別	次類別	概念	逐字稿內容意義
安定生活與 薪資福利	穩定經濟來源	固定的薪水	每個月固定的薪水入帳。
		穩定的金錢報酬	工作可以獲得穩定的金錢報酬。
		薪水慢慢往上增加	在公司裡面，一直做下去，薪水能慢慢往上增加。
	舒適工作環境	好的辦公環境	好的辦公環境，工作起來身心比較愉快一點。
		辦公室氣氛融洽	辦公室氣氛很融洽愉悅，大家又很認真在做自己的工作。
		工作環境很好	辦公室工作的環境很好，很像一個家。

(五) 類別縮減

過去工作價值觀的研究指出其概念架構常被侷限在既定的類別中(Berings, de Fruyt, & Bouwen, 2004)，學者在比較不同工作價值觀量表時常發現向度間彼此存著類似的構念與屬性(Rounds & Armstrong, 2005)。因此，研究者認為對於初階分類需更加清楚以清楚界定各個類別所代表的概念意涵。經過多次重複分類及深入討論後，首先刪除 4 類人格特質分類，如：責任感、熱誠、耐性、良心等 4 類；接著比對各類別意涵相似性，將相似類別進行合併，共將 5 類合併為 2 類，如：將「升遷」、「辦公室福利」、「安定生活」合併至「報酬與福利」類別；最後將重複的類別予以刪除，如：「與同事互動」其內涵和「人際關係」重複因此予以刪除。將 231 個描述句縮減為 12 個分類，其內容包括：(1) 報酬與福利有 57 句(24.7%)；(2) 工作壓力有 8 句(3.5%)；(3) 專業發展有 37 句(16.0%)；(4) 人際關係有 26 句(11.3%)；(5) 重視家庭有 4 句(1.7%)；(6) 自主性有 20 句(8.7%)；(7) 自我實現有 16 句(6.9%)；(8) 快樂感有 11 句(4.8%)；(9) 利他性有 9 句(3.9%)；(10) 社會認同有 14 句(6.0%)；(11) 多變性有 17 句(7.4%)；(12) 社會尊嚴有 12 句(5.2%)。

為了確保量表將來所測量的構念是清晰和明確的，研究者依據歸類後的 12 個類別進行討論嘗試澄清類別之間的概念及內涵上的重疊。如：「工作壓力」為負向意涵，不符合工作價值觀是人們希望從工作中獲得的事物(Super, 1980)，因此刪除；「快樂感」概念過於抽象，除了是需求滿足後的結果，也是滿足其他工作價值後的產物(Dawis & Lofquist, 1984)，因此刪除；「重視家庭」其描述句內容偏向人際互動及重視公司福利，因此將此類別重新歸於「人際互動」及「報酬與福利」；「多變性」概念則不具體且內容過於廣泛，容易與其他概念重疊，因此刪除。因此從初步的 12 個類別，縮減成 7 個向度。

(六) 擬定「工作價值觀架構」

從文獻回顧中可看出，許多測量工作價值觀的量表內容都不盡相同，這也使得工作價值觀量表之間不易做比較，也限制了我們對於工作價值觀這個構念的理解(Roe & Ester, 1999)。本研究從實徵資料中建構工作價值觀概念架構，研究的同時也比較了其他的工作價值觀量表(見表一)，目的在於建立一個合宜，並能貼切的測量工作價值觀構念的量表。Berings 等人(2004)和 Rounds 與 Armstrong(2005)相繼提及，雖然不同研究對於工作價值觀的定義與概念有些差異，但現有的工作價值觀量表彼此之間非常相似。例如 Rounds 與 Armstrong(2005)的研究中，比較了 MIQ、Ronen(1994)的工作價值量表及 WIS，發現有五個工作價值是共同被涵蓋的，分別為成就、自主性、權利或地位、人際關係及工作環境(例如：工作保障、福利等)。此五向度符合本研究中從實徵資料歸納出的向度。本研究一步從文獻回顧中去了解不同量表中相似的工作價值向度的核心意涵，並針對所收集到的分類去做更深入的探討和更嚴謹的界定與擴充。表三為本研究透過歸納與演繹的方式後獲得 7 個基礎分類，作為量表的架構。

表 3 本研究之工作價值組合架構

面向	內涵
安定舒適	包括安定生活與薪資福利，個體對工作中能獲得穩定經濟來源或生活及舒適工作環境的重視程度，如：工作是否能提供安定生活、輕鬆的工作環境以及良好的薪資福利。
社會尊嚴	包括社會認同與社會地位兩個概念，個體對工作能獲得社會地位，得到他人認同的重視程度，如：工作是否能夠獲得權力及聲望，或是得到週遭人士的認同與尊重。
專業成長	包括成長與挑戰，個體對工作的專業成長其重視程度，以及樂於在工作中接受挑戰，使其專業能力有所提升。如：能否透過工作不斷地提升專業知識並考驗自己的工作能力
自主彈性	個體在工作中所擁有自主的權利、是否能自己控制工作狀況及工作內容上的彈性空間。或是如：是否能依照個人的意願去安排工作進度以及設定目標，工作是具有多變的工作內容或是一成不變。
自我實現	包括能力運用及實現理想，個體重視可否透過工作中實現自我並從事感興趣的內容，或是透過工作來成就個人的潛能。如：工作內容可否讓讓受試者發揮專長與創意，並達成自我實現之理想。
利他取向	包括服務他人、社會責任與道德良心，個體重視其工作可否對別人有正面幫助或是影響，如：工作是否能夠為他人解決問題、對社會有貢獻並具有社會責任。
人際互動	包括拓展生活圈與團隊合作，個體重視工作中是否需要常與人接觸，或是進行團隊合作。如：工作是否需要與他人互動溝通，並且可以認識不同領域的人。

討論

本研究初步量表編製以質性研究為出發，透過焦點團體法讓受訪者在自然且真誠的情境中互動，藉此蒐集與工作價值觀有關之訪談資料，並發展出能貼近本土社會的現況與符合受訪者真實生活經驗的工作價值觀向度，作為後續工作價值觀量表編制之的架構，試著呈現全面性的工作價值觀構念之完整向度。

首先，本研究初步歸納之七個向度符合被過去學者所採用因素分析所得到的四大典型且關鍵的類型，分別是內在價值 (intrinsic values)、外在價值 (extrinsic values)、社會價值 (social values) 及聲望價值 (prestige values) (Elizur, 1984; Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999; Duffy & Sedlacek, 2007)。

其中屬於內在價值的有「自我實現」，其內涵包括達成目標的重要性與能力的運用，這部份相似於 Super (1970) WVI 量表及 Dawis 與 Lofquist (1984) MIQ 量表中的「成就感」；「專業成長」，其內涵提及工作挑戰性、發揮創意及運用知識，提升專業能力的重要性，這部分和 WVI 量表中的「創意」、「變異性」和「智性刺激」相符且本研究所歸納出此兩內在向度更為濃縮；「自主彈性」、「利他取向」，其內涵同樣符合 WVI 及 MIQ 的皆擁有的共同向度。

在外在價值方面，「安定舒適」其內涵重視擁有安定且穩定的生活及良好的薪資福利，此類別類似 WVI 中的「經濟報酬」和「工作環境」及 MIQ 中的「舒適」及「安全」。在聲望價值方面，「社會尊嚴」相對應於 WVI 中的「聲望」及 MIQ 中的「地位」。在社會價值方面，在「人際互動」中，透過描述句可發現，台灣受訪者強調「與人有互動」及「與同事有良好關係」，相較於 WVI，「與上司互動」較少被提出，因此無法構成 WVI 中「與上司關係」之向度。

綜上所述發現，透過紮根理論所歸納出的七個工作價值觀向度可涵蓋許多之前曾被提出的工作價值觀向度，同時也呼應其他研究，如：WVI 或 MIQ 所建立之工作價值觀向度。比較本研究所歸納出的工作價值觀和西方工作價值觀的比較可發現，部份結構內涵是相似的，如：本研究之「利他取向」其內涵和 Super (1970) 的 WVI 及 Dawis 等人 (1984) MIQ 的「利他主義」，皆表示希望透過工作可以為社會大眾謀福祉，對社會做些有意義的事。

但也有些價值觀其結構命名相似但內涵卻有些許差異，如：「人際關係」向度。在西方價值觀中，好的「關係」訴求為透過與人相處滿足個人情感及得到安全感。但在普遍的華人社會中認為，好的「關係」除了滿足個人情感需求外，同時也包含和團體成員（包括上司、同事）保持和諧氣氛或是合作分享資源 (Huang, Eveleth, & Huo, 1998; Wong & Yuen, 2012)，人際關係的和諧是是追

求內在狀態平衡的一種方法(洪瑞斌、劉兆明, 2003);而過去價值觀向度分類方式常將權力、地位、薪資報酬、工作環境等囊括成外在價值觀,本研究則將四種向度區分成兩種類別,透過逐字稿與過去文獻的比較發現,在「權力」及「地位」的需求強調,個體希望透過工作得到他人的認同及尊重屬於內在心理需求上的滿足;而在「工作環境」及「薪資報酬」的需求上則是個體希望工作可以提供好的生活環境及薪資福利屬於外在物質需求的滿足。因此將權力及地位重新命名為「社會尊嚴」、工作環境及薪資報酬則命名為「安定舒適」。

從以上的向度比較後可以發現,雖然本研究編製之七個工作價值觀向度和過去西方重要的價值觀向度在命名上相似,但內涵並未完全相同。回顧本研究質性研究之歸納過程,可發現七個價值觀分類符合國外工作價值觀文獻所提出的向度。如:Macnab 等人(1987)在比較四個具代表性的工作價值觀量表後提出重要的價值為權威、同事、獨立性、安全、利他、工作條件及聲望,皆和本研究所歸納出的向度相似。而截至目前所發展出的不同工作價值觀量表其共通價值向度大約有 5 到 8 個(Berings et al., 2004; Macnab & Fitzsimmons, 1987; Rounds & Armstrong, 2005)。相較其他有眾多向度之量表,本研究歸納出的 7 個向度內涵除了整合過去文獻所提出之向度外,也更能貼近台灣工作價值觀之現況,因此能提供完善的工作價值觀的測量。

研究二 工作價值觀量表建構與驗證

研究二旨在發展工作價值觀量表並檢驗其信度與效度。量表題目的編製過程是依據研究一的工作價值觀架構進行題目的初步編製與編修,研究者藉由訪談演繹出量表題項,再經由題項篩選後形成初步的工作價值觀量表。

一、預試

(一) 研究對象

本研究以台北市與新北市的四所某國立及私立大學之在學大學生 629 人為研究對象。女 368 人(58.5%)、男 261 人(41.5%),全體樣本的年齡介於 19-25 歲。大一生 109 人(17.33%)、大二生 157 人(24.96%)、大三生 180 人(28.62%)、大四生 183 人(29.04%)。

(二) 研究工具

本研究預試題目共 62 題,七個分量表共包括利他取向(10 題)、人際互動(9 題)、社會尊嚴(9 題)、安定舒適(9 題)、專業成長(8 題)、自我實現(7 題)、自主彈性(10 題),量表形式採李克特式五點重要量表進行評量,受試者依據自己對各個工作價值描述句的重視程度,分別就對「不重要」、「有點重要」、「重要」、「很重要」、「非常重要」等五個選項中擇其一作為答案,使用 SPSS17.0 版統計軟體進行統計分析。

(三) 研究程序

確認七個工作價值觀向度後,研究者再次檢驗 254 個質性描述句內容並依據向度內涵進行題目編寫及修改,編寫符合分類涵義的題目內容,最後整理出各向度中研究者認為最具內涵代表性的題目共 62 題,每個向度內包含 8 至 10 題。

為了確定問卷內容的適當性,本研究進行兩階段的專家審題,第一階段專家審題中,邀請 13 位有實務教育經驗之輔導老師,針對本研究編製工作價值組合量表(work value assembly, WVA)量表之 62 個描述句初稿,逐題進行題目敘述的適切度進行評分並加以檢核鑑定,共修改了 27 題,形成初步預試題本。第二階段專家審題邀請具有諮商心理師證照的高中職輔導老師及大學輔導老師,以及具有博士學位之教授共九位專家針對上述的 62 個題目進行向度分類並依據四點關聯評分量尺進行內容效度分析,同時進行試題內容修改及向度內涵討論,題目修改主要針對題目分類一致性及刪除向度關連性較低的題目,修改後的題目剩下 62 題,以利他取向類別為例子,檢驗 254 個質性描述句中利他取向內涵相似的句子之一為「我希望我的工作能做一些對社會有所貢獻有

關的事，希望自己的作品，就是報導或作品能夠激發大家去效法或學習或什麼的，對社會或者是政策可能是有幫助的」。研究者依據此描述句進行題目編寫及修改，初版題目為「我能對社會有所貢獻」，專家審題時針對此題所給予的審查意見回饋認為「貢獻」此概念抽象，學生可能不太理解何謂對社會做出貢獻是什麼意思，因此，將此句子修改成「這份工作能讓對社會有所付出」，目的在於讓題目內容清晰且明確並更具內涵代表性，各因素代表之題項詳見表四。

(四) 資料分析

預試之工作價值觀量表使用疊代性主因子法 (Iterative Principal Factoring, IPF) 抽取因素與 Promax 轉軸法進行因素分析之評估，取樣適切性量數 (Kaiser-Meyer-Olkin, KMO) 值為 .942，適合進行因素分析；Bartlett 球形檢定值為 22892.225 達顯著 ($p < .001$)，表示本研究之「工作價值觀量表」的 62 題項變數有共同因素存在；在未限定因素個數的條件下萃取出 7 個特徵值大於 1 的因素，解說變異量為 62.479%，其因素負荷量結果詳見表五。刪題標準除了根據 Tabachnica 與 Fidell 在 2007 年提出的刪題標準為因素負荷量小於 .32，表示該因素解釋不到 10% 的觀察變異量，屬於不理想的狀況，為更具嚴謹性將其標準提昇至小於 .4 為不理想的狀況，同時每個向度只取因素負荷量前六高的題目，不滿足以上兩點則將該題刪除。初步因素分析一共刪除 20 題，整體量表最後保留 42 題。各分量表內部一致性信度係數 (Cronbach's α) 為 .86 至 .92 之間，整體量表信度值為 .96，屬於高信度，表示此量表內部一致性信度高且具穩定性，刪題後依舊具有代表性。

表 4 本土工作價值組合量表因素代表題項

因素	例題
利他取向 (prosocial)	24. 這份工作能讓我對社會有所付出
人際互動 (interpersonal)	55. 這份工作的環境能讓我結交許多朋友
社會尊嚴 (prestige)	39. 份工作能讓我獲得較高的社會聲望
安定舒適 (comfort)	32. 這份工作能讓我有安定的生活
專業成長 (growth)	14. 這份工作能學到專精的技能
自我實現 (self-actualization)	2. 這份工作能讓我達成自己的理想
自主彈性 (autonomy)	54. 這份工作能讓我自主的工作分配

表 5 探索性因素分析負荷矩陣摘要表

	因子						
	1	2	3	4	5	6	7
SA01	.931						
SA02	.917						
SA03	.811						
SA04	.804						
SA05	.722						
SA06	.720						
CS01		.900					
CS03		.843					
CS02		.818					
CS04		.812					
CS05		.679					
CS06		.648					
IP01			.895				
IP02			.778				
IP03			.757				
IP04			.660				
IP05			.621				
IP06			.602				
PS01				.851			
PS03				.805			
PS02				.785			
PS05				.702			
PS04				.693			
PS06				.542			
GR01					.921		
GR02					.892		
GR03					.649		
GR05					.584		
GR04					.500		
GR06					.472		
PR01						.888	
PR02						.792	
PR04						.629	
PR06						.549	
PR03						.548	
PR05						.534	
AU02							.656
AU05							.652
AU03							.518
AU01							.510
AU06							.472
AU04							.434

自我實現
($\alpha = .86$)

安定舒適
($\alpha = .86$)

人際互動
($\alpha = .92$)

利他取向
($\alpha = .92$)

專業成長
($\alpha = .88$)

社會尊嚴
($\alpha = .90$)

自主彈性
($\alpha = .88$)

二、正式施測

(一) 研究對象與工具

正式施測的研究對象來自台北市與新北市國立與私立在學大學生共 592 人，女 345 人 (58.28%)、男 247 人 (41.72%)。大一 100 人 (16.89%)、大二 147 人 (24.83%)、大三 171 人 (28.89%)、大四 174 人 (29.39%)。正式施測量表包含七個向度，分別為利他取向、人際互動、社會尊嚴、安定舒適、專業成長、自我實現，其中每向度皆有 6 個試題，整份測驗共 42 題。採李克特式五點量表，請受試者依據自己對各個工作價值描述句的重視程度作答。

(二) 資料分析

(一) 試題分析與信度檢驗

七因素之間的相關係數為 .20 至 .78 之間 (見表六)，組成信度 (Composite Reliability, CR) 在 .84 至 .91 之間，符合 Fornell 與 Larcker (1981) 所建議之標準 (CR > .6)。再測信度檢驗為另外蒐集一筆獨立樣本進行檢測，分量表內部一致性信度係數 (Cronbach's α) 介於 .84 至 .91，整體量表信度值為 .95，屬於高信度。再測信度檢驗為另外蒐集一筆獨立樣本進行檢測，樣本來自北部國立大學在學大學生共 61 人，間隔兩週後再度施測，兩次施測皆參與者共 61 人。結果發現再測信度介於 .67 至 .83 之間，全量表的再測信度為 .75，全部皆達顯著水準，詳見表七。

(二) 效度檢驗：驗證性因素分析 (Confirmatory Factor Analysis)

使用 LISREL 8.70 版統計軟體驗證，透過 EFA 所獲得的 7 因素工作價值觀結構模式是否成立，表八為模型適配度估計結果摘要表，就整體模式的評估指標來看，卡方檢定值為 3098.10，在 798 個自由度下，其機率小於 .001，拒絕此模式。但卡方值易受樣本人數影響，因此除了卡方值外，本研究參考 Hu 與 Bentler (1999) 所提出指標來評估模式的適配情形，RMSEA = 0.07 < 0.08、CFI = 0.96 > 0.90、NNFI = 0.96 > 0.90，其結果皆達到合理範圍內。驗證性因素分析結構表請見圖一。從上述的分析可發現，本研究所提出的結構模式和所蒐集到的研究資料的適配情形良好。各因素向度穩定性高，整體量表的信度及效度亦相當良好。

表 6 工作價值組合量表之因素相關矩陣

	利他取向	人際互動	社會尊嚴	安定舒適	專業成長	自我實現	自主彈性
利他取向	-						
人際互動	.47*	-					
社會尊嚴	.31*	.45*	-				
安定舒適	.20*	.30*	.48*	-			
專業成長	.62*	.56*	.37*	.33*	-		
自我實現	.57*	.43*	.41*	.47*	.78*	-	
自主彈性	.39*	.41*	.51*	.39*	.44*	.63*	-

* $p < .05$

表 7 工作價值觀組合量表之信度與效度分析表

因素	內部一致性信度	組成信度	再測信度
	Cronbach's α	CR	
利他取向	.88	.91	.57
人際互動	.87	.90	.73
社會尊嚴	.86	.87	.83
安定舒適	.90	.88	.70
專業成長	.86	.86	.54
自我實現	.91	.84	.67
自主彈性	.84	.87	.81
全量表	.95		.75

表 8 工作價值觀組合量表之模型適配度估計結果摘要表

模式	χ^2	df	p	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI
七因素斜交模式	3098.10	798	< .001	0.070	0.06	0.96	0.96

討論與建議

一、工作價值觀量表編製

本研究首先透過研究一的使用質性研究所得之 254 個和工作價值有關描述句，反覆進行編碼與分類後萃取出 7 個符合國內大專學生工作價值觀向度，接著透過研究二的量表施測用量化研究的方式再度驗證 7 個向度能合宜且解釋台灣工作價值觀量表之架構，向度內容皆清楚獨立，改善過去工作價值觀量表向度過於模糊和冗餘的問題，同時透過題目敘述的修改及刪減因素負荷量低或概念模糊題目，讓量表內的試題更能聚焦於向度核心。

過去研究多透過直接翻譯或改編國外量表，如陳英豪等人（1987）及林邦傑、李良哲與黃貴祥（1991）皆是透過翻譯或修改 Super（1970）的量表，雖然也有不少的華人研究者進行本土工作價值觀量表架構的編製，但在編製時以國外量表與理論為發展基底，因此在分類模式上仍難跳脫原始量表的構念，如：吳鐵雄等人（1996）所編製之問卷雖然為本土工作價值觀，但其量表在編製時以 Super（1970）的工作價值觀架構為基礎。本研究根基於焦點團體訪談資料思考工作價值觀，透過團體互動的過程，讓成員們表達各種與研究議題相關的經驗、觀點及看法，藉此幫助研究者從一個全新的角度審視議題（周雅容，1997）。因此也適用於當研究者與研究群體間存在著文化、背景或是生活方式等差異時，或者當研究探討行為或態度等社會心理歷程之議題時，運用焦點團體訪談法往往可以獲得許多寶貴的資料（Morgan & Kruger, 1993）。而為求題目編製上嚴謹，邀請第三方專家進行審題，提供研究者專業意見及客觀看法進行題目的比對及修改，藉此提昇試題品質與現場實用性。

本研究所編製的工作價值觀量表除了以當地文化特性做為題目編製的基礎之外，且在編製研究時具備充足的樣本數，因此也能確實反應現階段大專學生對於工作價值的看法，在信度結果上，和過去以大專學生為樣本的工作價值觀量表相比，如：Super（1970）的 WVI 量表其信度介於 .74 至 .83，或是由美國勞工局所發展的 WIP 量表（McCloy et al., 1999）其信度介於 .50 至 .86。本研究所發展之量表內部一致性信度介於 .84 至 .91，再測信度為 .75，皆在中等以上。同樣以大專學生為樣本，本研究所發展之本土工作價值組合量表在同樣或類似的條件下重複操作，可以得到一致或穩定的結果，且信度結果也優於過去研究。

在效度結果上，本研究除了採用過去多數研究皆用的 EFA 進行向度結構檢驗，同時使用 CFA 進行模型適配度參數的檢驗。和過去有使用 CFA 但模型適配指標結果不佳的 O*NET 的 WIP 相比，

WVA 量表其模式適配度也都在 Hu 與 Bentler (1999) 建議的合理範圍內，表示其因素結構在不同樣本中皆穩定不變。

二、工作價值觀量表之功能及實務建議

在實際應用上，期望學生可以透過此量表可以更加瞭解自己的價值觀面臨畢業季，許多大學畢業生往往對前途感到迷茫，考慮未來出路時容易忽略自己的真正想法，而偏向依賴外界的想法做未來職涯的選擇，最後往往容易會面臨到現實與理想存有極大落差的困境 (Erikson, 1950)。透過本研究提供之工作價值觀量表，其一功能為，提供學生思考的方向並聚焦於和自己的職業及價值觀進行未來就業藍圖的探索，可避免如瞎子摸象般無法從眾多的就業管道中找到合適或是有興趣的工作；其二為，根據 Judge 與 Bretz (1992) 的實證研究發現工作價值觀與未來的工作選擇有關，其關聯甚至高於升遷機會與薪資於未來工作選擇之關聯。因此希望透過本研究提供之量表幫助學生掌握自己對未來就業道路的展望，並增加對自我的瞭解，清楚自己的價值觀、目標與興趣是否一致，進而幫助學生未來在真正投入職場前釐清自己適合繼續升學或是就業，避免未來因選擇錯誤或是從事不合適自己的職業，而造成產生負面的工作價值觀而造成工作時的適應不良對自己所投身的工作產生疑惑。另一個功能是提供學校老師做為輔導上的參考，若能先了解學生的工作價值觀，在建議未來就業時才能因勢利導。對於價值觀與理想衝突的學生，老師也能引導學生對自我的工作價值觀進行更深層的探索，釐清自己的工作價值觀的重要順序及價值觀衝突的原因，以便能在適當時機點，即就業前提早的進行必要的職涯妥協。透過質性研究歸納出符合台灣文化的工作價值觀向度，並據此編製工作價值觀量表題目，透過心理計量分析顯示，WVA 具有極佳的信度、效度，模型適配度指標也達合理範圍內。本研究的工作價值觀向度與題目除了符合台灣本土特色外，也與西方工作價值觀向度有極高的相似度。

在未來研究建議上，在王叢桂 (2002) 及洪瑞斌與劉兆明 (2003) 的研究中皆發現，不同世代的工作者所重視的工作價值觀有所不同，因此也建議未來研究除了探討每一世代的工作者之工作價值觀外，量表題目的編修也應考量每個世代所當下的社會文化現況進行編修並做進一步的探討與研究。例如：「權威」源自於在華人文化下所提出的工作價值觀 (洪瑞斌、劉兆明, 2003)，然而本次研究中的題目及概念皆來自於焦點團體法得到的逐字稿資料編碼編製而成，本次研究的訪談逐字稿中符合「服從」或是「權威」內涵的代表性句僅此 1 句為「你要在你的工作裡面比較順利，或者是可以得到你想要得到的東西，那老闆說什麼，你就做什麼嘛」，研究人員認為從單一句子構成一個向度內涵方式太為武斷，因此並未將此概念納為本次研究考量，但本研究也同意在華人文化中權威和紀律服從的概念也是重要的工作價值之一，因此也建議未來研究者可將此觀點納入量表編修之參考並驗證此工具的適用性。

本研究樣本僅限於台灣北部大學生為樣本，雖然有少數來自其他區域的學生，但多數學生還是為北部區域的學生，未能以台灣地區大學生為樣本，因此本研究所建構之模式的推論性僅受限於台北市與新北市區域，未來研究如果想建立好的外在效度之研究結論，可將研究樣本擴大至各縣市，藉此增加樣本數並考驗本研究結構模式之效度延展性。同時也可建議未來後續研究可進行西方個人主義傾向和東方集體主義傾向的工作價值觀的跨文化比較，同時也可透過多樣本結構方程模式進行跨文化族群樣本的量表恆等性分析，考驗本研究結構模式的效度延展性在跨國文化下是否維持不變。而在研究方法上，本研究採用李克特氏量尺 (Likert scale) 進行計分，然而如 Schwartz (1992) 提及，價值觀的特點必須「以相對的重要性呈現」。且使用 Likert 量尺容易遇到受試者在回答時產生「作假」的問題，測量結果無法代表受試者的真實潛在特質。因此也建議未來的研究者可以可嘗試改用不同的量尺，試圖利用不同作答形式來解決這些的問題，使研究結果更為完善及正確性。

參考文獻

- 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。 [Wang, C. K. (2002). The linkage of work values between generations: A comparison study on work values of small firm owners' and ordinary workpeople's children. *Research in Applied Psychology*, *14*, 117-150.]
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1996): 工作價值觀量表之編製研究。台北: 行政院青年輔導委員會。 [Wu, T. S., Li, K. C., Liu, Y. S., & Ou, H. M. (1996). *Work values scale development*. Taipei, Taiwan: Youth Development Administration, Ministry of Education.]
- 李坤崇、歐慧敏 (2011): 大學生核心素養的內涵分析。 *教育研究月刊*, **207**, 075-082。 [Ou, H. M., & Li, K. C. (2011). Analysis of college students' core literacy. *Journal of Education Research*, *207*, 075-082.]
- 林邦傑、李良哲、黃貴祥 (1991): 大專在學青年工作價值觀與工作環境需求之調查研究。台北: 行政院青年輔導委員會。 [Lin, B. J., Li, L. J., & Huang, G. S. (1991). *Survey on college students work values and work environment Needs*. Taipei, Taiwan: Youth Development Administration, Ministry of Education.]
- 周雅容 (1997): 焦點團體法在調查研究上的應用。 *調查研究*, **3**, 51-73。 [Chou, Y. J. (1997). Applications of focus group method in the investigation. *Survey Research Method and Application*, *3*, 51-73.]
- 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。 [Hung, J. P., & Liu, C. M. (2003). Studies on work values in Taiwan: A critical review. *Research in Applied Psychology*, *19*, 211-250.]
- 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。 [Hsia, L. C., & You, H. Q. (1984). Introduction and revised report of work values scale. *Testing and Counseling*, *60*, 1030-1036.]
- 陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和、李坤傑 (1987): 工作價值觀量表修訂報告。 *台南師專學報*, **20**, 1-3。 [Chen, Y. H., Wang, J. T., Liu, Y. S., Ou, T. H., & Li, K. J. (1987). Work values scale revised report. *Journal of National University of Tainan*, *20*, 1-33.]
- 勞動部 (2014): 促進青年就業方案 (2014-2016 年)。台北: 勞動部。 [Ministry of Labor (2011). Promotion of the guidelines for the youth employment 2014-2016). Taipei, Taiwan: Ministry of Labor.]
- Berings, D., de Fruyt, F., & Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, *36*(2), 349-364.

- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development, 80*(1), 48-56.
- Chu, K. H. L. (2008). A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications. *Tourism Management, 29*(2), 320-330.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2007). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dawis, R. V. (1991). Vocational interests, values, and preferences. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial organizational psychology* (pp. 833-871). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(3), 219-240.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly, 55*(4), 359-364.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 379-389.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York, NY: W. W. Norton and Company.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research, 18*(3), 382-388.
- Gerpott, T. J. (1988). Career orientations in different countries and companies. *Journal of Management Studies, 25*, 439-462.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Toward a theory of occupational choice*. New York, NY: Columbia Univ. Press
- Hansen, J. I. C., & Leuty, M. E. (2012). Work values across generations. *Journal of Career Assessment, 20*(1), 34-52.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management, 21*(5), 967-988.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1-55.

- Huang, H. J., Eveleth, D. M., & Huo, Y. P. (1998). *Chinese work-related value system: Developing a "GCF-LEACH" framework for comparative studies among Chinese societies*. Paper presented at The Inaugural Conference of the Asian Academy of Management, Hong Kong, Hong Kong.
- Jaw, B. S., Ling, Y. H., Wang, C. Y. P., & Chang, W. C. (2007). The impact of culture on Chinese employees' work values. *Personnel Review*, 36(1), 128-144.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1989). *LISREL 7*. Mooresville, IN: Scientific Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Krueger, R. A. (1988). *Focus groups: A practical guide for applied research*. London, England: Sage.
- Krueger, R. A., & Casey, M.A. (2000) *Focus groups: A practical guide for applied research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12-35.
- Leuty, M. E., & Hansen, J. I. C. (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 379-390.
- Long, J. S. (1983). *Confirmatory factor analysis: A preface to LISREL*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Macnab, D., Bakker, S., & Fitzsimmons, G. (2005). *Career values scale manual and user's guide*. Alberta, CA: Psychometrics Canada Ltd.
- Macnab, D., & Fitzsimmons, G. W. (1987). A multitrait-multimethod study of work-related needs, values, and preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 30(1), 1-15.
- McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D., & Lewis, P. (1999). *Development of the O*NET computerized Work Importance Profiler*. Raleigh, NC: National Center for O*NET Development.
- Morgan, D. L., & Krueger, R. A. (1993). When to use focus groups and why. In D. L. Morgan (Ed.), *Successful focus groups: Advancing the state of the art* (pp. 3-19). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York, NY: Oxford University Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw Hill, Inc.
- Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Ocational Guidance Quarterly*, 27(3), 250-258.

- 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.
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology, 48*(1), 1-21.
- Rohan, M. J. (2000). A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology review, 4*(3), 255-277.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, NY: Free Press.
- Ronen, S. (1994). An underlying structure of motivational need taxonomies: A cross-cultural confirmation. In H. C. Triandis, Dunnette. & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. (Vol. 4, pp. 241-270). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology, 48*(1), 49-71.
- Rounds, J. B., & Armstrong, P. I. (2005). Assessment of needs and values. In D. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (pp. 305-329). New York, NY: Wiley.
- Rounds, Jr., J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota importance questionnaire*. Minnesota, MA: Vocational Psychology Research Center. University of Minnesota.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology, 25*(1), 1-65.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology, 48*(1), 23-47.
- Spranger, E. (1928). *Types of men*. Halle, East Germany: Max Niemeyer Verlag.
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282-298.
- Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values and careers: International findings of the work importance study*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Tomkiewicz, J., Frankel, R., Sagan, M., & Wang, C. (2011). Comparing job expectations of Chinese male and female college students. *Chinese Management Studies, 5*(1), 111-120.

- Vernon, P. E., & Allport, G. W. (1931). A test for personal values. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26(3), 231.
- White, C. (2006). Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations. *International Journal of Hospitality Management*, 25(4), 699-715.
- Wong, S. W., & Yuen, M. (2012). Work values of university students in Chinese Mainland, Taiwan, and Hong Kong. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 34(4), 269-285.
- U.S. Department of Labor. (2002). *Work Importance profiler-User's guide* (3th ed.). Washington, DC: Government Printing Office.
- Zytowski, D. G. (1994). A Super contribution to vocational theory: work values. *Career Development Quarterly*, 43(1), 25-31.
- Zytowski, D. G. (2006). *Super work Values inventory-revised: Technical manual (Version 1.0)*. Retrieved from http://www.Kuder.com/PublicWeb/swv_manual.aspx

收稿日期：2015年03月27日

一稿修訂日期：2015年09月24日

二稿修訂日期：2015年10月19日

接受刊登日期：2015年10月20日

Bulletin of Educational Psychology, 2016, 48(1), 91-112

National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

The Development of the Work Value Assembly Scale for College Students

Tzu-Ying Cheng

Yung-Tim Chang

Yao-Ting Sung

Department of Educational Psychology and Counseling

National Taiwan Normal University

The aim of this study is to investigate and establish a Work Value Assembly (WVA) scale for assessing Taiwanese college students. The scale was initially constructed using qualitative research methodology, conducting focus group interviews to collect 254 descriptive sentences related to work values. Following step-by-step editing and revision, the items were categorized into seven factors: "Prosocial," "Interpersonal," "Prestige," "Comfort," "Professional Growth," "Self-actualization," and "Autonomy." A total of 629 college students participated in the pretest. Exploratory Factor Analysis (EFA) was utilized to eliminate unsuitable items. After screening, each scale factor included six items, the scale had a total of 42 reliable items. Next, another group of 592 college students participated in a formal test. Internal consistency reliability (Cronbach's α) ranged from .84 to .91. In a retest two weeks later, test-retest reliability coefficients ranged from .67 to .83. In terms of validity, Confirmatory Factor Analysis (CFA) showed that goodness-of-fit indices all fell within an ideal range. Based on these results, the WVA scale showed good reliability and validity in measuring the work values of Taiwanese college students. Lastly, we discussed the results, made recommendations to school counselors, and offered suggestions for further research.

KEY WORDS: college students, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis, qualitative research, work values scale