

# 台灣青年工作價值觀與職業取向

## The Youth's Work Value and Occupational Orientation in Taiwan

黃朗文

東吳大學社會學系

### 摘要

本研究旨在檢視台灣青年在進入成年初期階段所抱持之工作價值觀與未來職業之取向，並進一步探討家庭背景、區位背景、以及自我概念與教育抱負對於其工作價值觀與職業取向之影響。本研究首先以潛在類別分析抽取四種工作價值類型，再進一步以多元邏輯迴歸、多元迴歸模型來檢視影響工作價值觀與職業取向之因素。研究結果發現：工作價值觀受到性別、自我概念以及教育抱負以及區位背景的顯著影響；而工作價值觀與區位因素決定個人未來的流動傾向；性別、性別角色、家庭收入、自我概念以及教育抱負則對於個人的收入待遇期望值有顯著的解釋力。本文最後討論部份未與研究假設相符的研究發現及其意涵。

關鍵字：工作價值觀、職業取向、潛在類別分析

## 一、 研究背景

生命歷程(life course)的研究觀點在近年來的研究中逐漸受到重視，而從青少年到成年初期的轉變階段是生命歷程的發展中最受到關注的研究焦點。其中最常被討論的三個重要轉變依序為：完成學業、進入職場、以及進入婚姻。個人社會發展的建立基礎與這個階段的轉變過程密切相關，這也是個人準備進入社會角色的關鍵階段，個人在進入成人階段之初，對於生命歷程的發展已經存有一種預期的社會心理，或者已然形成一種價值觀；例如對於家庭或工作的價值觀。而這些價值取向往往與未來的生涯發展或定位有高度的關聯。在過去生涯發展的研究中，尤其強調工作價值的取向是未來職業選擇的重要基礎(Judge et al. 1992, Lindsay & Knox 1984, Mortimer & Lorence 1979)，並且與未來進入職場的工作滿意度有所關聯(Kalleberg 1976)。

工作價值(work value)是指對於工作所帶來各種酬賞對個人的重要性(Johnson 2002)，個人除了從工作中獲得物質性的報酬之外，從社會心理學的觀點來看，它更提供了自我價值展現的心理回饋。在成年初期所抱持的工作價值觀與未來的職業取向密切相關(career orientation)，職業取向是個人對於職業生涯偏好與價值取向，也是個人未來的工作目標與理想(Schruijer 2006)，是一種對未來職業發展的心理預期，例如對於工作類型的選擇方向、工作所帶來實質收入的期望值、甚至個人流動的傾向。職業取向固然受到個人工作價值觀之影響，也與個人所處之結構條件相關。若從社會層面來看，工作價值觀隱涵了新世代青年追求個人能力表現與生命價值體現的概念，而職業取向則反映出個人所設定的生涯發展方向，兩者皆可預測未來對勞動市場的可能變化。然而這方面的研究在國內青少年發展的文獻中是相對欠缺的。

一般在探討工作價值觀的形成，多歸因於個人背景(social origin)之影響；然而不可忽視的是，自九〇年代教改以來，台灣高等教育的機會快速擴張，九十六學年度的高等教育入學率已達八成五(行政院主計處 2009)，與過去多數完成高中教育的青年即準備進入職場的傳統生命歷程步調有很大的差異；其顯著效果是提高新一代的教育程度，然而潛在的影響則是改變了新一代青年生命歷程的發展模式。高等教育擴張的結果，改變了個人進入社會角色的時程與態度取向(Johnson & Elder 2002)。研究指出，相較於過去符合傳統生命歷程發展模式的幾項指標性生命事件，例如：完成學業、進入職場、結婚等，似乎都有延遲的趨勢(Hogan 1981)。當個人的教育年數增長、學歷提升之後，對於工作價值、工作態度與未來職業取向也會隨之調整(Phelen et al. 1995, Pallas 200)。除此之外，造成生命歷程推延的其

中一項因素源自於有越來越多的原生家庭在個人成年之後，延長了資源提供的時間，讓個人得以追求更進一步的發展或準備(Settersten 2007)，也因而延遲了個人進入下一個生命階段的時程。由於生命歷程發展模式的變遷，近年來關於工作價值或是職業取向的研究對象也慢慢從青少年轉移到大學生或是成年初期的青年。

近期的相關研究指出，青年在成年初期的工作價值具有兩項特點：其一是這個階段青年所抱持的工作價值觀與工作取向是具有相當的變動性(Jacobs et al. 1991, Johnson 2002, Johnson & Elder 2002, Shu & Marini 1997);其二是在成年初期，青年容易把許多類型的工作酬賞評估得太高，往往高過於勞動市場所能提供的回報(Marini et al. 1996)。這種”野心過高”(overambition)的結果，往往導致初入職場的青年產生巨大的落差而有適應上的問題(Csikzentmihalyi & Schneider 2000)。也因為理想與現實之間的差距，使得甫進入成年初期的青年所抱持的工作價值與職業取向需要經過幾番調整與修正，許多歐美學者在近年的研究也指出，從青少年到成年階段的轉變的不確定性越來越高，轉變過程也愈趨異質化(Blossfeld et al. 2005; Furstenberg et al. 2005)。顯然新世代的生命歷程的發展模式已經不是過去那種單一途徑、循序前進的步調，本研究將初步探討台灣青年在成年初期的工作價值觀與職業取向，並進一步分析影響青年工作價值觀與職業取向的因素，對於台灣青年在生命歷程發展的心理特質有更具體的描繪。

本研究的主要目的有三方面；首先，本文將檢視台灣青少年在進入成人初期的階段，所抱持的工作價值之類型為何？接著將進一步分析影響台灣青年工作價值的因素；最後，本文將探討台灣青年之職業取向以及工作價值與職業取向的關聯性。了解當下青年對於工作與生涯的態度，可以進一步掌握新世代之社會行動的動機背景。此課題的研究亦將有助於瞭解新世代所投射的社會圖像，對於青少年發展、社會變遷等領域的研究，乃至於相關社會政策，都能提供更多元的觀點。

## 二、 文獻探討

在文獻中關於工作價值與職業取向的探討多以成就地位模型的觀點為基礎，強調個人背景與父母社經地位對於個人生涯發展與地位取得結果的影響(Judge & Bretz 1992, Mortimer et al. 1986)。工作價值所帶來各種酬賞對個人的重要性受到個人背景與家庭社經地位的影響。而在過去的研究中，研究者將工作價值或取向區分為兩個到十四個面向不等。例如，Halaby (2003)在近期的研究中將工作屬性分為”開創型”(entrepreneurial)和”科層型”(bureaucratic)：前者強調工作所帶來的待遇、尊榮、自主性以及

變化性，但是這些酬賞的另一面卻是更大的不確定性和風險；後者則是注重工作的保障、訓練與福利等，雖然較為穩定但相對的報酬並不高。不過更多文獻中所採用的工作價值的面向是以社會心理學觀點為基礎的面向建構，最常見的是分為“外在”（extrinsic）和“內在”（intrinsic）兩種類型的工作酬賞，前者強調工具性或物質性的酬賞，後者是注重工作是否符合個人興趣，可以發揮能力，帶來成就感（Johnson 2001）。其他的工作價值面向還包括：可以助人的“利他型”（altruistic）酬賞、可以與人交好的“社會型”（social）酬賞、還有注重工作穩定性的“保障型”（security）酬賞等（Herzog 1982, Johnson 2002, Schwarzweller 1960）。個人對於工作酬賞類型重要性的評估會產生自我預言（self-prophecy）的效應，進一步影響職業生涯的選擇與定位；反之，實質的工作經驗也對個人工作價值觀有增強的效應，（Kohn & Schooler 1983）。若個人從工作經驗中得到自主性則增強“內在”酬賞的工作價值；而如果金錢報酬是從工作中所獲得的重要回饋，擇個人工作價值中的“外在”酬賞的重要性則會更加強化（Mortimer & Lorence 1979）。

許多實證研究的結果均指出，性別與族群背景在工作價值觀上呈現出顯著的差異。從性別角色的理論來分析，女性常被賦予更多的家庭角色責任，因此在工作態度與取向方面，往往偏於保守型態（Johnson 2002）；而一些針對大學男女生所做的工作價值觀研究則發現，女性比男性更重視工作所帶來的“內在”酬賞，以及“利他型”與“社會型”的酬賞，而男性則注重工作價值中的“外在”酬賞（Bridges 1989, Herzog 1982, Marini et al. 1996），這個研究發現也符合社會化理論假設；然而也有近期的研究指出，女性對“外在”酬賞的重視程度漸漸與男性不相上下（Marini et al. 1996）。Schruijer 在近期一篇關於女性職業取向的研究中指出，女性的性別認同影響了職業取向的類型，若女性本身偏向男性傾向的性別認同，在職業取向上會表現出向上流動的驅力；若是偏向男性傾向的性別認同，則在職業取向上會尋求工作與私人生活之間的平衡（Schruijer 2006）。除此之外，在國內的研究中，王叢桂以大學畢業十年以上的成人為研究對象，探討家庭與工作角色雙重責任下之工作價值觀，該研究指出，性別角色的認知對女性工作價值或工作取向有相當程度的影響（王叢桂 1999）。在早期的西方社會中，年輕人的職業抱負存有相當的性別型態，但隨著性別角色態度的改變、職場中平權概念的普及化、以及六〇年代之後婦女運動的影響，職業抱負性別化的現象已有轉變（Shu & Marini 1988）。

工作價值觀在族群之間的差異也多在研究中得到驗證。研究指出，少數族群長期處於較不利的經濟地位，在美國的黑人比白人更強調工作所帶來的收入報酬，比較不注重成就感之類的“內在”酬賞。在性別與族群的互動效

應之下，女性的少數族群往往提供家庭的經濟支援，因此最看重工作所帶來的金錢報酬 (Martin & Tuch 1993)。

在文獻中所探討的另一個焦點是家庭社經地位對個人工作價值觀與職業取向的影響。許多研究均一致的指出較高社經地位背景的人更重視”內在”的工作酬賞；較不強調”外在”的工作酬賞(Kohn & Schooler 1983, Lacy et al. 1983, Mortimer & Lorence 1979)。學者認為，工作價值在最初的發展反映出父母社經地位的社會位置 (Mortimer et al. 1986)；社會階級背景也影響個人職業取向的心理預期，從 Bourdieu 的概念來說，原生家庭的社會結構位置提供個人對未來發展想像的一個重要參考架構；階級位置的差異影響了這種對未來想望的不同(Bourdieu 1973)。

除了人口與家庭背景之外，自我概念也是影響職業選擇的一個重要因素。早期的研究曾指出自我概念與對工作認知與成熟度有正向的相關，自我概念愈傾向於正向肯定者，對於工作的選擇有更好的認知，以及更成熟的態度(Hall 1971)；此外，對於生涯的發展計畫也更積極(Gould 1979)。研究也同時指出其他個人經驗對工作價值觀與職業取向的影響。以成長背景而言，相對於都市社區背景，更注重鄰里間的互助以及社區活動的參與，鄉村社區背景的人對於工作價值的酬賞較不重視物質性或”外在”的酬賞，尤其是來自於農村背景的青年，更強調”利他”型的工作酬賞；而來自於鄉村背景的青少年對於未來的職業取向也偏向保守 (Elder & Conger 2000)。此外，宗教活動的參與經驗則影響青年更注重”利他”型與”社會”型的工作酬賞，反映宗教所宣揚的助人、奉獻、與人為善的信念。

價值觀的形成通常是一個長期養成的過程，一般具有相當的穩定性；然而許多研究證實工作價值觀並非穩定不變的。尤其青少年中後期到成年初期的轉變階段，工作價值觀具有明顯的動態變化。研究指出，年輕人往往一開始對於各種工作酬賞的類型都覺得很重要，對未來也野心勃勃，但勞動市場的酬賞往往無法提供給個人全面的滿足，學者認為這種”野心過度”的現象是青少年不切實際的本質表現；對於普遍重視各種工作酬賞主要是因為未經周詳判斷的籠統概述 (Csikszentmihalyi & Schneider 2000, Johnson 2001, Schneider & Stevenson 1999)。當這些年輕人累積更多經驗，對主客觀環境有更成熟的認知後，工作價值觀會逐漸趨於穩定，且隨著年齡趨於現實化。對年輕人來說，對於工作的抱負和野心總會有一個高峰期，然後慢慢冷卻下來，如同 Rokeach (1973)所解釋的，這樣的價值觀改變得以維持一種正向的自我概念。近期的相關研究發現，黑人女性的工作價值觀變動是最大的，而在學業成就表現較優的學生其工作價值觀顯得相對穩定，研究者指出，學業成就較高者容易取得結構位置的優勢地位，因此理想與現實之間的

差距較小，心理所預期的生涯發展目標與之後的社會結果也會較為相符；此外，社經地位較高者，在工作價值觀或職業抱負方面也較少變動。學者提出“職業知識”(occupational knowledge)的概念來解釋：社經地位高較者掌握較多的“職業知識”，家人或父母比較有能力提供有用的職業方面的建議，有助於減少生涯發展的障礙；另一方面，實際的工作經驗也有助於提升“職業知識”，因此工作價值觀也相對穩定(Johnson 2002)。

另一方面，個人的教育抱負也對工作價值觀有所影響，一項針對美國大學新生所做的調查研究顯示，一般大一學生最重視的工作價值為：“內在”酬賞(滿足興趣)、“外在”酬賞(豐厚收入)、“利他型”酬賞(對社會有所貢獻)、以及“聲望”酬賞(prestige)；雖然這個結果可能呼應了先前所論及的非理性的過度期待，但是對於想要追求更進一步教育成就的大一新生而言，他們顯然比其他同儕更重視工作所帶來的“聲望”(prestige)酬賞(Duffy & Sedlacek 2007)。

國內關於工作價值的研究焦點多為職場中與工作效能或是管理研究相關聯的分析，其它以青少年或青年的工作價值研究也多半以單一學科，尤其是職業取向科系的學生為研究對象，研究結果概推的範圍較受到限制。本研究將從生命歷程的觀點，以長期追蹤調查資料中的一般青年為研究對象，探討這群進入成年初期的青年所抱持的工作價值觀。本研究另一個研究旨趣為職業取向，這個研究概念和職業抱負都是在相關文獻中常被討論的概念；在概念的某部分面向也有重疊之處。職業抱負強調個人所欲追求的職業成就或理想職業地位。而本研究想要探討的是更為廣義的職業發展的預期定位，稱之為職業取向，雖然和職業抱負一樣，職業取向也內涵著個人對未來發展的一種理想，但也涵括不與成就取向直接關聯的心理預期，例如個人流動的傾向，或是預定就業的時程表等等。這些職業取向的面向在過去較少被探討，本研究將初步分析台灣青年的幾個職業取向的面向，以及工作價值與職業取向之關聯性。

過去曾有學者提出地理流動與社會流動的關聯性假說，尤其是在科層組織中，地理的可流動性是做為向上流動的條件之一，但是隨著職業結構與就業趨勢的改變，地理流動性與社會流動之間的關聯性有減弱的趨勢(Savage 1988)。雖然如此，一項針對大學升的地理流動研究指出，地理流動性受到教育成就與區域因素的影響，具大學學歷的畢業生其流動率遠高於高中學歷的畢業生；而不利於就業的區位條件是大學畢業生流動的一項主要原因(Kodrzycki 2001)。本研究將把台灣青年的流動可能性作為職業取向的其中一個面向，除了個人所在的區位背景之外，本研究將進一步檢驗青年工作價值觀與此流動可能性的關聯性。本研究所要探討的另一個職業取向面向為青

年所預期的收入待遇，並分析工作價值觀對個人收入期望值之影響性。

由於國內對於成年初期所抱持之工作價值觀與職業取向之相關研究較為欠缺，許多文獻之探討多以西方青少年或青年生命歷程發展之觀點為依據，雖然有許多社會變遷的趨勢頗為一致，例如前文所論及的高等教育機會提高，以及生命歷程發展的延遲性，在台灣的社會觀察中也有與西方社會類似的經驗；但是台灣青年的成長與轉變歷程，仍有許多異於西方社會的文化表現。例如，在西方社會中，成年初期的轉變通常從”離巢”事件開端，揭示個體脫離原生家庭的依賴角色，而進入成人的行列中。但是在東方社會中，離巢並不是宣告獨立的普遍行為，因此要觀察個人從依賴角色轉變為獨立角色，以進入職場、獲取經濟獨立的社會角色為較適合的指標；而本研究所要探討的工作價值與職業取向適能反映出這群社會新鮮人或是準社會新鮮人對於職業生涯的構想，可以更深入的瞭解新世代對於生命歷程發展的態度與取向，對於未來台灣新世代的人口發展動向與特質也能有更精準的掌握。

### 三、 資料與研究方法

#### (一) 研究資料

本研究的資料來源為針對台灣青少年所進行的「青少年成長歷程研究」之調查資料(中研院主題計畫，計畫總主持人為依慶春研究員)，此計畫為一長期追蹤調查計畫，自 2000 年開始進行調查，預計將蒐集八波固定樣本之追蹤資料，主要的研究目的在於了從家庭、學校與社區等面向來了解青少年成長歷程。此計劃以 2008 年台北市、台北縣以及宜蘭縣的國一、國三學生為研究母體，採「分層的多階層叢集抽樣方法」抽取國一學生 2696 人、國三學生 2890 人。關於此計畫之詳細介紹請見計畫網站：<http://www.typ.sinica.edu.tw/>。本研究將分析資料為國三學生的第七波資料，這群樣本甫進入成人初期的階段，若仍在學就讀(約七成樣本)，大約是大三~大四階段。相較於國一樣本，這群樣本有部分已經進入職場，大部分即將面臨工作的選擇，對於工作價值與職業取向應有較成熟的定位與概念，因此最適合本研究的分析。由於長期追蹤資料所遭遇樣本流失的問題，在經過七波的追蹤調查之後，本波資料的樣本為 1874，作為本研究分析的基本樣本數。

#### (二) 工作價值之潛在類別分析

本研究主要的依變項為工作價值觀與職業取向，後者將分為“收入期望值”與“流動傾向”兩個面向來探討，在”工作價值觀”的面向上，有五個工作報酬的面向：

- (1)優厚的待遇
- (2)工作讓我有成就感
- (3)工作的自主性高
- (4)可以幫助別人
- (5)工作具挑戰性且富有變化

受訪者對於這五個面向在選擇工作的重要性為四點量表:1=很重要, 2=重要, 3=不重要, 4=很不重要。由於回答類型有明顯的偏態情形, 因此先初步將資料合併為表示「重要」和「不重要」兩組回答, 接下來使用 Mplus 軟體 (Muthen & Muthen, 2004)對工作價值進行潛在類別分析。初步進行三到五類別模型之分析, 考量模型適配情形及各模型內容, 最後選擇四類別模型。模型之適配度如表一。

表一 工作價值觀之潛在類別分析之模型適配度

適配指標	三類別	四類別	五類別
AIC	6165.774	6163.769	6174.033
BIC	6258.866	6291.081	6334.556
Adj-BIC	6205.866	6218.010	6242.424
Entropy	.661	.841	.803
L <sup>2</sup>	28.477	14.472	12.736
Df	14	8	2

潛在類別一的特性是強調待遇、成就感與自主性, 類似於文獻中所討論的“外在”酬賞, 但是也注重成就感等“內在”心理滿足的酬賞, 這個類型的另一個特徵是注重大部分的工作酬賞, 除了助人以外之, 命名為「自我成就」型, 此類型約佔 16.5%; 潛在類別二明顯注重工作能夠幫助他人, 故將之命名為「利他」型, 但此類僅佔 7.3%左右; 類型三也是一個特別的類型, 工作價值除了金錢報酬之外, 其他類型的酬賞都沒那麼重要, 故將之命名為「金錢」型, 此類比例最少, 僅佔 4.4%; 最後一個類型所佔比例最高, 將近七成以上, 此類型中, 各種類型的酬賞都相當重要, 故將之命名為「全重要」型。分析結果如表二。

表二 工作價值之潛在類別分析結果

命名	類型一	二	三	四
	自我成就	利他	金錢	全重要
優厚的待遇	.949	.856	.899	.951
成就感	.909	.799	.475	1.000
自主性	.836	.588	.391	.981
助人	.000	.972	.045	1.000
句挑戰性且富有變化	.722	.457	.000	.936
比例	.163	.073	.044	.721

表中數值為回答「重要」之比例

## (二)其他研究變項與研究假設

除了工作價值以潛在類別分析抽取四個類項之外，在職業取向的測量上，“流動傾向”為個人因為考量工作因素而考慮流動的傾向，測量題目為“如果畢業後或下次換工作時，你會不會想要留在家裡所在的縣市去工作？”若傾向於留在家裡所在縣市者，則為“無流動傾向”反之則為“有流動傾向”。而“收入期望值”則是測量大部份尚就在學中的受訪者就業之後的預期收入待遇，題目為“你畢業後，若開始工作的話，估計每月收入大概會有多少？”

自變項的測量以及假設說明如下：

### 1. 性別：

根據社會化理論的觀點，本研究假設在青年的工作價值觀與職業取向存有性別差異，男性較女性更重視工作所帶來的“自我成就”感，女性則相對重視“利他”型的酬賞；而女性的職業取向則較男性保守，意即：流動的傾向較低、收入待遇的期望值也較低。

### 2. 性別角色態度：

根據文獻的研究發現，性別角色反映社會建構的性別觀點反映在青年對於工作價值與職業取向。本變項根據性別角色態度量表計算而來，量表由十個題項組成，分別為：

- (1) 家庭中大部分重要的事情應當要由男人來決定
- (2) 母親有工作的話，入學前子女比較容易受到不好的影響
- (3) 丈夫的責任就是賺錢養家，妻子的責任就是照顧家庭
- (4) 經濟不景氣需裁員時，應該先從（已婚）女性員工裁起
- (5) 一般說來，男性比女性更適合當主管
- (6) 在一個家庭中，先生和太太都工作是很自然的事
- (7) 在結婚之後，太太如果想要繼續工作，先生應該支持
- (8) 夫妻有小孩之後，先生賺的錢如果足夠養家，太太就應該留在家中

### 照顧小孩

(9)夫妻有小孩之後，如果兩個人都有工作，先生應該花與太太同樣多的時間照顧小孩

(10)在工作與家庭發生衝突時，太太應該以家庭為優先選擇

依照受訪者對於以上敘述贊成的程度分為四點量表:1=非常贊成，2=贊成，3=不贊成，4=非常不贊成，經過反向題方向調整之後予以加總，得分愈高者代表性別角色態度愈趨於平權觀，分數愈低者代表性別角色態度愈趨向傳統。此量表經過信度分析之 $\alpha=0.8$ 。根據性別角色理論的觀點，性別角色態度較傳統者，對於工作價值與職業取向較趨於保守。

### 3. 目前就學/工作狀態:

目前工作就學/工作狀態分為四類:就學中、已全職工作、以及正在服役、目前無就學亦無業等四個類項。在統計分析中，“就學中”作為參考類項。本研究假設:已全職工作者對於工作價值與職業取向比尚在就學者更為務實與現實化。例如工作價值的四個類型中，以全職工作者對於工作的現實性有更多的體驗，相對而言，不會一味的認為所有工作酬賞是“全重要”的。

### 4. 自我概念:

根據文獻的研究發現，自我概念與工作的認知與積極性有關，本變項根據性別角“自尊”(self-esteem)量表計算而來，“以下有關你本人的描述，你同不同意?”量表由九個題項組成，分別為:

- (1)我沒有辦法解決自己的某些事情
- (2)我沒有辦法控制發生在我身上的事情
- (3)要處理生活上的種種問題時，讓我感到很無力
- (4)我用積極樂觀的態度看待我自己
- (5)我覺得我是一個有價值(有用)的人
- (6)我沒有很多值得驕傲的事情
- (7)我很滿意我自己
- (8)我有時覺得自己很沒有用
- (9)有時候我認為我自己一無是處

依照受訪者對於以上敘述同意的程度分為四點量表:1=很同意，2=同意，3=不同意，4=很不同意，經過反向題方向調整之後予以加總，得分愈高者代表自我概念愈趨於正向，分數愈低者代表自我概念愈趨向負向。本研究假設自我概念愈正向者，愈追求“自我成就”的工作酬賞，對於收入待遇的期望值以其流動的傾向也較高，

### 5. 教育抱負:

本變項為受訪者是否有繼續深造的打算?題目為:“你打算考研究所或出國

唸書嗎?”本研究假設教育抱負較高者較注重“自我成就”的工作酬賞。

#### **6. 家庭收入：**

家庭收入做為家庭社經地位的指標，來自高社經家庭的青年，傾向更強調於“自我成就”酬賞的工作價值；社經地位較低者，可能對於“金錢”的酬賞較為注重。

#### **7. 地區：**

本變項根據樣本所屬地區分為：台北市、台北縣、宜蘭縣及其他縣市。本研究將檢視地區因素是否影響台灣青年之工作價值觀與職業取向。本研究根據假設：來自都會城市的青年比來自鄉村背景的青年更注重“自我成就”感；而來自鄉村社區的青年較強調“利他”型酬賞的工作價值。

本研究首先將描述主要變項之分布情形；接著對於工作價值類型進行多元邏輯迴歸分析。最後，針對流動傾向進行多元迴歸分析以及對就學中的樣本進行收入待遇期望值之多元迴歸分析

#### **(四) 遺漏值處理**

在上述的主要分析變項中，資料缺失情形較嚴重的變項為「家庭收入」，這一類關於金錢等敏感性資料，在調查研究中向來是最容易遭到拒答的情況。相較於基本分析樣本數，遺漏將進有 100 筆資料。為了盡量保留可以作為多變項分析資料的完整性，又因為家庭收入的分布狀況傾向於右偏的分配，不適合以平均數推估，因此本研究在多變量分析之前先將這些遺漏資料以中位數替代。

### **四、 研究結果**

表三為本研究主要分析變項之描述。首先是工作價值的五個類型的分狀況。有七成以上的青年認為所有的工作酬賞都重要，其次為自我成就類型，利他型與金錢型的比例都在一成以下，雖然如此，但是這兩種類型的青年反而可能是對自己的工作認知最明確的；而七成“全重要”類型的青年，可能仍處在理想化的工作概念，呈現一種非理性的工作價值觀。以性別來說，男性屬於“自我成就”類型的比例較女性多，而女性在“全重要”的類型比例也較男性為高。在職業取向方面，性別之間的差異不大，各有超過四分之一的比例具有流動的傾向；而在收入待遇的期望值上，大部分集中在兩萬元到三萬元之間，但是男性的期望值在三萬元以上的比例要高於女性，三分之一的男性認為畢業之後的收入待遇在三萬元以上。

表三 台灣青年工作價值觀與職業取向—主要變項之描述

變項	整體	男性	女性
	百分比/平均數	百分比/平均數	百分比/平均數
工作價值類型	N=1873	N=953	N=920
自我成就	16.3	19.2	13.3
利他	7.3	7.1	7.4
金錢	4.4	4.8	3.9
全重要	72.1	68.8	75.4
流動傾向	1871	951	920
是	26.9	26.5	27.4
否	73.1	73.5	72.6
收入待遇期望值	1322	651	671
20000 以下	11.6	11.4	11.7
20000~24999	25.5	25.5	30.0
25000~29999	29.8	29.8	29.5
30000 以上	33.1	33.3	28.8
目前狀態	N=1874	N=954	N=920
唸書	70.8	68.4	73.2
工作	20.0	17.8	22.3
服役	4.2	8.2	0.0
無業	5.1	5.6	4.6
教育抱負	N=1873	N=953	N=920
高	62.0	63.0	61.1
低	38.0	37.0	38.9
自我概念	N=1871	N=952	N=919
	24.3	24.5	24.0
性別角色態度	N=1869	N=951	N=919
	29.6	28.2	31.2
地區	N=1874	N=954	N=920
台北市	36.9	37.3	36.4
台北縣(含基隆)	40.1	38.3	42.0
宜蘭縣(及其他縣市)	23.1	24.4	21.6

在自變項的分佈方面，大多數的樣本仍在就學中(70.8%)，女性就學的比例高於男性。全體樣本中約有 20%的青年已有全職工作，但也有少數 5%的青年既未就學也無就業。六成以上的樣本都有繼續念研究所或出國留學的打算，雖然目前無法推估實踐率，但普遍抱持高度教育抱負的現象可能也反映出國內目前大學系所擴增的速度，不僅大學教育的普及性增高，研究所的入學率在近年來也持續增加，因此這個高教育抱負的情形不完全是時下青年過度野心的現象。在自我概念與性別角色方面，沒有明顯的性別差異，女性的平權觀略高於男性。

在瞭解主要研究變項的分佈情形之後，將進一步進行工作價值觀與職業取向之迴歸分析，表四為工作價值觀之多元邏輯迴歸分析的結果。在四種類型的工作價值觀中，自我成就型在此模型中作為對照組；整體而言，性別、目前的就學/工作狀態、自我概念、教育抱負、以及區域背景都影響青年的工作價值觀。

表四、工作價值觀之多元邏輯迴歸分析

自變項 \ 依變項	利他型 vs. 自我成就型	金錢型 vs. 自我成就型	全重要型 vs. 自我成就型
性別(女性)	Exp(B)=0.642	0.871	0.581***
性別角色態度	0.967	0.971	0.970
家庭收入	0.954	0.969	0.989
自我概念	1.001	0.933*	1.037*
教育抱負	0.827	2.200**	0.947
目前狀態(唸書)			
工作	2.374**	0.585	1.747**
服役	0.474	0.324	0.814
無業	1.297	1.285	1.498
地區(台北市)			
台北縣	1.259	0.717	1.218
宜蘭縣及其他縣市	1.014	1.091	1.727*
Pseudo R <sup>2</sup> =0.049	X <sup>2</sup> = 75.957***		

( )內為參考組；\*  $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

相對於追求自我成就類型而言，全職工作者比就學者更重視於利他型的工作酬賞；而自我概念愈正向者(odds ratio=2.374)，愈不注重工作所帶來的金錢酬賞(odds ratio=0.933)；教育抱負較高者，對於金錢酬賞更為重視(odds ratio=2.200)。相對於女性，男對工作價值的酬賞較不偏向全重要類型(odds ratio=0.581)。而自我概念較正面者，較傾向於全重要的工作價值觀；此外，全職就業與居住在台北縣市之外者，其工作價值觀也較就學中與居住於台北市者，傾向於全重要的類型(odds ratio 分別為 1.747、1.727)。

在先前的研究假設中，已有全職工作者被預測為更重視工作的“外在”酬賞，但是本研究結果並未顯示出此類樣本特別重視金錢酬賞；而相對於自我成就感的重視，他們反而更傾向於重視“利他”型的酬賞，或是認為所有酬賞“全重要”。其實若進一步分析這群樣本目前的平均薪資，有 23.7% 的月薪是低於兩萬元，約有 30% 的人在兩萬到兩萬五千元之間，整體的分佈是偏低。其薪資水平是否與工作價值觀有所關聯，需要進一步的驗證。在工作價值觀的分析中，家庭收入以及性別角色態度並未有顯著的解釋力，在嘗試放入父親的教育程度也並未見其對工作價值觀的顯著影響。

接著本研究進一步分析影響個人未來畢業後或轉換工作時的流動傾向。整體而言，有三個因素影響個人的流動傾向，分別是性別角色、工作價值觀、以及區域背景。性別角色愈趨於平權者，其流動傾向愈高(odds ratio=1.033)，意即性別角色愈趨於傳統者，流動的傾向愈低。而在工作價值觀方面，所有類型都比重視金錢酬賞者有更高的流動傾向，無論是追求自我成就、重視助人酬賞、或是全重要者，都比只追求單一金錢酬賞的人有更高的流動性。而相較於台北市，居住在台北縣或宜蘭縣的青年，都有更高的流動傾向(odds ratio 分別為 2.140、3.207)，在大台北地區以外的宜蘭等縣市，其流動的機率為台北市的 3.2 倍，反映了區位條件的差異。在此分析中，其他變項如性別、家庭收入、自我概念等，均為達到顯著之解釋力。流動傾向的邏輯迴歸分析結果呈現於表五中。

表五 流動傾向之邏輯迴歸分析

自變項	流動 vs. 不流動
性別(男生)	Exp(B)=1.019
性別角色	1.033*
家庭收入	0.986
自我概念	0.985
教育抱負	1.205
工作求學狀態(就學中)	
全職工作	1.105
服役中	1.649
沒就學也沒就業	1.083
工作價值類型(金錢型)	
自我成就	2.185***
利他	2.177***
全重要	2.028*
地區(台北市)	
台北縣	2.140*
宜蘭縣及其他縣市	3.207*
常數項	0.039***
-2LL=2092.786	R <sup>2</sup> =0.067

( )內為參考組；\*  $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

最後所要分析的是畢業後的收入待遇期望值的多元迴歸分析。由於對於未來的收入期待較為理想化，其分佈有異於目前已有全職工作或是正在服役者所得到的實質薪資，所以在此分析中，只選取目前就學中的樣本作為分析對象。整體而言此模型的變異數檢定達到顯著( $F=9.355$ )，模型的變異解釋量 R-squares 為 0.067。多元迴歸的分析結果呈現於表六中。

在自變項的解釋力方面，性別、性別角色、家庭收入、自我概念以及教育抱負對於個人的收入待遇期望值有顯著的解釋力。在控制其他變項下，女性比男性的收入待遇期望值顯著為低( $b=-1.329$ )；而性別角色愈趨於平權者，其期望值反而顯著較低( $b=-0.027$ )。此外，家庭收入愈高者，對於畢業之後的收入待遇期望值也愈高( $b=0.071$ )；而自我概念愈正向者、教育抱負愈高者，對於收入待遇的期望值也愈高( $b=0.048$ 、 $0.291$ )。在此分析中，工作價值觀與區位背景對於收入待遇的期望值並沒有顯著的影響性。

表六、收入待遇期望值之迴歸分析

自變項	b	std. error
性別(男生)	-1.195	0.094*
性別角色	-0.027	0.012*
家庭收入	0.071	0.014***
自我概念	0.048	0.011***
教育抱負	0.291	0.088**
工作價值類型(金錢型)		
自我成就	0.152	0.217
利他	0.453	0.252
全重要	0.285	0.199
地區(台北市)		
台北縣	0.000	0.098
宜蘭縣及其他縣市	-0.063	0.120
常數項	3.899	0.461***
	R <sup>2</sup> =0.067	F=9.355***

( )內為參考組；\*  $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

## 五、 結論與問題討論

本研究的主要目的為探討台灣青年之工作價值觀與職業取向，並試圖從家庭人口背景、區位背景、以及自我概念與教育抱負等因素來解釋工作價值觀與職業取向。有部份研究結果與先前的假設並不相符，例如在流動傾向的解釋上，男性並未如預期的顯現出“男兒志在四方”的顯著流動傾向，流動傾向主要仍是決定於工作價值觀與區位條件的影響；家庭背景的因素也未如假設的對工作價值觀有顯著影響；此外，性別對於工作價值觀有部份的解釋力，但是女性並未如預期的傾向於重視“利他”型的工作酬賞。自我概念與教育抱負對於工作價值觀與未來的收入待遇期望值均有顯著的解釋力，但是具有高教育抱負者，反而呈現出對於金錢酬賞的重視性。

這些研究發現顯現出台灣青年在其工作認知與態度上，可能有異於過去所被期待或被假設的心理狀態或行為模式。例如，全職工作的年輕人，並非一味的“向錢看”，他們反而顯現出重視“利他”型的工作酬賞。其次，打算考研究所或出國深造者，非如預期的重視“自我成就”，學歷或是文憑可能被視為薪資談判的籌碼，是獲取較高收入的途徑。這些發現都反映出新世代對於生涯發展具有一些曖昧性：這群青年在這個生命歷程的轉變階段，似

乎有些功利—繼續唸書或深造不是追求自我成就，而是為了金錢報酬；但又不那麼現實—較早進入職場者，反而不特別重視金錢酬賞，而重視助人的心理回饋。這些結果均暗示了年輕世代面對職業結構的轉變、多元化的生涯發展型態，正在醞釀一種對於工作與職業取向的新態度。對於研究生命歷程發展的學者而言，這也意味著在研究上的新挑戰。

## 參考文獻

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，第十一期，頁 59-89。

行政院主計處

2009 重要社經指標速報 <http://www.dgbas.gov.tw>

Bourdieu, Pierre

1973 “Culture Reproduction and Social Reproduction.” In *Knowledge, Education and Cultural Change*, edited by Richard Brown. Pp.71-112. Tavistock.

Blossfeld, H.P.; E. Klijzing; M. Mills & K. Kurz

2005 *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. New York: Routledge.

Bridges, Judith S.

1989 “Sex Difference in Occupational Values” *Sex Role* 20:205-11.

Csikszentmihalyi, Mihaly and Barbara Schneider

2000 *Becoming Adult: How Teenagers Prepare for the World of Work*, Basic Books.

Duffy, Ryan D. and William E. Sedlacek

2007 “The Work Values of First-Year College Students: Exploring Group Differences.” *The Career Development Quarterly* 55(4):359-364.

Elder, Glen H., Jr. and Rand D. Conger

2000 *Children of the Land: Adversity and Success in Rural America*. University of Chicago Press.

Furstenberg, F. F., Jr.; R.G. Rumbaut & R.A. Settersten, Jr.

2005 “On the frontier of adulthood: Emerging themes and new direction.” In R.A. Settersten Jr.; F.F. Furstenberg & R.G. Rumbaut (Eds) *On the Frontier of Adulthood: Theory, Research, and Public Policy*. Chicago: University of Chicago Press.

Gould, Sam

1979 “Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations.” *Academy of Management of Journal* 22:539-550.

Halaby, Charles N.

2002 “Where Job Values Come From: Family and Schooling Background, Cognitive Ability and Gender.” *American Sociological Review* 68:251-278.

Hall, D. T.

1971 “Potential for Career Growth.” *Personnel Administration* 34:18-30.

Haller, Archibald O.; Luther B. Otto; Robert F. Merier and George W. Ohlendorf

- 1974 "Levels of Occupational Aspiration: An Empirical Analysis." *American Sociological Review*, Vol. 39:1133-21.
- Herzog, A. Regula
- 1982 "High School Seniors' Occupational Plans and Values: Trends in Sex Differences 1976 through 1980." *Sociology of Education* 55:-13.
- Hogan, D.P.
- 1981 *Transitions and Social Change: The Early Lives of American Men*. New York: Academic.
- Jacobs, Jerry A.; David Karen and Katherine McClelland
- 1991 "The Dynamics of Young Men's Career Aspiration." *Sociological Forum*, Vol.6, No.4:609-639.
- Johnson, Monica Kirkpatrick
- 2001 "Job Values in the Young Adult Transition: Stability and Change with Age." *Social Psychology Quarterly* 64:297-317.
- Johnson, Monica Kirkpatrick
- 2002 "Social Origins, Adolescent Experiences and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood." *Social Force* 80(4):1307-1341.
- Johnson, Monica Kirkpatrick and Glen H. Elder JR.
- 2002 "Educational Pathways and Work Value Trajectories." *Sociological Perspectives* 45(2):113-138.
- Judge, Timothy A., and Robert D. Bretz Jr.
- 1992 "Effect of Work Values on Job Choice Decision." *Journal of Applied Psychology* 77:261-71.
- Kalleberg, Arne L.
- 1975 "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction." *American Sociological Review* 42:124-43.
- Kodrzycki, Yolanda K.
- 2001 "Migration of Recent College Graduates: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth." *New England Economic Review* (January/February): 13-34
- Kohn, Melvin and Carmi Schooler
- 1983 *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Ablex.
- Lacy, William B., Janet L. Bokemeier and Jon M. Shepard
- 1983 "Job Attribute Preferences and Work Commitment of Men and Women in the United States." *Personnel Psychology* 36:315-29.
- Lindsay, Paul and William E. Knox
- 1984 "Continuity and Change in Work Values among Young Adults." *American*

- Journal of Sociology* 89:918-31.
- Marini, Margaret Mooney, Pi-Ling Fang, Erica Finley, and Ann M. Beutel  
1996 "Gender and Job Values." *Sociology of Education* 69:49-65.
- Martin, Jack K. and Steven A. Tuch  
1993 "Black-White Differences in the Value of Job Rewards Revisited." *Social Science Quarterly* 74:884-901.
- Mortimer, Jeylan T., Jon Lorence  
1979 "Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study." *American Journal of Sociology* 84:1361-85.
- Mortimer, Jeylan T., Jon Lorence and Donald Kumka  
1986 *Work, Family and Personality: Transition to Adulthood*. Ablex.
- Mortimer, Jeylan T., Ellen Efron Primentel, Seongryeol Ryu, Katherine Nash and Chaimun Lee.  
1996 "Part-Time Work and Occupational Value Formation in Adolescence." *Social Forces* 74:1405-18.
- Muthe'n, L. K., & Muthe'n, B. O.  
2004 *Mplus: Statistical Analysis with Latent Variables*. Los Angeles, CA 90066.
- Pallas, Aaron M.  
2000 "The Effects of Schooling on Individual Lives." Pp.499-525 in *Handbook of the Sociology of Education*, edited by M.T. Hallinan. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Phelen, Jo, Bruce G. Link, Ann Stueve and Robert E. Moore  
1995 "Education, Social Liberalism, and Economic Conservatism: Attitude toward Homeless People." *American Sociological Review* 60:126-40.
- Rokeach, Milton  
1973 *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Savage, Mike  
1988 "The Missing Link? The Relationship between Spatial Mobility and Social Mobility." *The British Journal of Sociology*. 39(4):554-577.
- Schneider, Barbara and David Stevenson  
1999 *The Ambitious Generations: America's Teenagers, Motivated but Directionless*. Yale University Press.
- Schruijer, Sandra G.  
2006 "Do Women Want to Break the Glass Ceiling? A Study of their Career Orientation and Gender Identity in the Netherlands." *Management Revue* 17(2):143-154.
- Schwarzweiler, Harry K.  
1960 "Values and Occupational Choice." *Social Forces*, Vol.39, No.2:126-135
- Settersten, Richard A. Jr.

- 2007 "Passages to Adulthood: Linking Demographic Change and Human Development." *European Journal of Sociology*, 23.
- Shu, Xiaoling and Margaret Mooney Marini
- 1988 "Gender-related Change in Occupational Aspirations" *Sociology of Education*, Vol. 71:44-68.