

# 再就業者之工作價值及工作投入之研究

王滿江、蘇奉信

E-mail: 9707892@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

在環境快速變遷下，每個人可能面臨失業後再就業的命運，現今先進國家，無不重視再就業者人力資源的開發、培訓與運用，深值進一步探討，如何去激勵優秀再就業者讓這些員工能樂於投入工作中、發揮己長，本研究所提出再就業者之工作價值、工作投入相關文獻，探討變數間之關係。本研究，以隨機取樣方法進行問卷之發放，共計發出問卷發放500份，問卷回收450份，剔除48份無效問卷，有效問卷402份，在分析方法上採用迴歸分析進行各變數間關係探討。藉由本研究結果顯示，一個人若注重內在價值，則其對於工作的認同程度則愈高，不論初次就業或是再就業，其內在價值與工作的認同程度均有顯著正相關，另若愈社會地位愈高其工作認同程度亦愈高，不論初次就業或是再就業均有顯著正相關。

關鍵詞：再就業者；工作價值；工作投入

## 目錄

內容目錄 中文摘要	iii	英文摘要	
iv 誌謝辭		v 內容目錄	
vi 表目錄		viii 圖目錄	
x 第一章 緒論	1	第一節 研究動機及目的	
1 第二節 研究範圍與限制	2	第三節 研究問題	
3 第二章 文獻回顧	4	第一節 再就業者	
4 第二節 工作價值	5	第三節 工作投入	
10 第四節 工作價值與工作投入相關聯性之探討	13	第三章 研究設計	
15 第一節 研究架構	15	第二節 研究假設	
16 第三節 變項操作性定義及衡量	17	第四節 衡量工具及問卷設計	
21 第五節 資料分析方法	24	第四章 研究結果與分析	
26 第一節 描述性統計分析	26	第二節 問卷效度分析	
30 第三節 信度分析	34	第四節 相關分析	
35 第五節 回歸分析	46	第六節 假設檢定	
65 第五章 結論與建議		67 第一節 研究發展與討論	
67 第二節 研究意涵		69 第三節 研究限制	
71 第四節 後續研究之建議		72 參考文獻	
74 附錄 發放問卷		86 表目錄	
7 表 2-1 工作價值定義		9 表 2-3 工作投入定義彙整	
18 表 3-2 工作投入題目修改對照表		11 表 3-1 工作價值題目修改對照表	
21 表 4-1 問卷發放及回收情形表		26 表 4-2 描述性統計分析	
28 表 4-3 工作價值分析之各因素解釋變異		31 表 4-4 工作價值變項之因素分析	
32 表 4-5 工作投入分析之各因素解釋變異		34 表 4-6 工作投入變項之因素分析	
34 表 4-7 信度分析		35 表 4-8 Pearson相關係數(人口統計變項與各構面之關係)	
39 表 4-9 Pearson相關係數(初次就業者人口統計變項與各構面)		42 表 4-10 Pearson相關係數(再就業者人口統計變項與各構面)	
45 表 4-11 不同就業別工作價值與工作投入之簡單迴歸分析		47 表 4-12 不同就業別工作價值對工作認同的程度之簡單迴歸分析	
48 表 4-13 不同就業別工作價值對工作重要的程度之簡單迴歸分析		49 表 4-14 不同就業別內在價值與工作投入之簡單迴歸分析	
50 表 4-15 不同就業別內在價值與工作認同程度之簡單迴歸分析		51 表 4-16 不同就業別內在價值與工作重要程度之簡單迴歸分析	
52 表 4-17 不同就業別薪酬價值與工作投入之簡單迴歸分析		53 表 4-18 不同就業別薪酬價值與工作認同的程度之簡單迴歸分析	
54 表 4-19 不同就業別薪酬價值與工作重要的程度之簡單迴歸分析		55 表 4-20 不同就業別晉升價值與工作投入之簡單迴歸分析	
56 表 4-21 不同就業別晉升價值與工作認同的程度之簡單迴歸分析		57	

表 4-22 不同就業別晉升價值與工作重要的程度之簡單迴歸分析 . . . . .	57
表 4-23 不同就業別社會地位價值與工作投入之簡單迴歸分析 . . . . .	59
表 4-24 不同就業別社會地位價值與工作認同的程度之簡單迴歸分析 . . . . .	60
表 4-25 不同就業別社會地位價值與工作重要的程度之簡單迴歸分析 . . . . .	61
表 4-26 不同就業別之工作價值與工作投入之階層迴歸分析 . . . . .	62
表 4-27 不同就業別之工作價值與工作認同程度之階層迴歸分析 . . . . .	63
表 4-28 不同就業別之工作價值與工作重要程度之階層迴歸分析 . . . . .	64
表 4-29 工作價值與工作投入之假設檢定 . . . . .	65
表 4-30 不同就業者工作價值與工作投入之假設檢定 . . . . .	66
圖目錄 圖 3-1 研究架構 . . . . .	15

## 參考文獻

- 一、中文部份 江玉雪(2002), 臨床護理人員工作價值觀及離職傾向之組織研究 台南市區域醫院之比較分析, 中山大學中山學術研究所未出版之碩士論文。沈哲生(2004), 組織變革下員工特性、工作生活品質與工作投入關係之研究, 中正大學勞工研究所未出版之碩士論文。巫姿瑩(1996), 基層農會推廣人員工作價值觀、工作特性與工作投入關係之研究, 中興大學農業推廣教育研究所未出版之碩士論文。吳鐵雄(1996), 工作價值觀量表之編製研究, 台北:行政院青輔會研究計劃。吳秉恩(1999), 分享式人力資源管理 理念、程序與實務, 台北:翰蘆圖書出版。吳冠儒(1999), 員工工作價值、專業承諾、情感承諾與組織公民行為關係之研究 - 以高科技企業員工為例, 中原大學企業管理研究所未出版之碩士論文。吳政道(2003), 兩岸中間幹部離職因素之探討 - 以H公司為例, 中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。周佳慧(2003), 員工個人屬性、工作價值觀與工作滿意度關係之研究, 中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。洪瑞斌(1998), 工作價值觀概念與測量工具發展, 輔仁大學應用心理研究所未出版之碩士論文。洪睿萍(2001), 壽險業務員人格特質、工作價值與工作滿意度之相關研究, 高雄師範大學工業科技教育學研究所未出版之碩士論文。莊修田, 李佳蓉(2002), 兩岸室內設計者工作價值觀與工作態度關聯性之比較, 人力資源管理學報, 2(4), 133-135。黃晶瑩, 巫姿瑩(1996), 基層農會推廣人員工作價值觀、工作特性與工作投入關係之研究, 農林學報, 45(3), 99-111。黃同圳(1993), 青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究, 台北:行政院青輔會研究計劃。黃文亮(1997), 報關行員工作生活品質知覺、工作投入與離職意願, 中山大學企業管理研究所未出版之碩士論文。黃嘉樞(2003), 金融服務業主管工作價值觀與工作滿意度之相關研究 - 以本國銀行與外商銀行為例, 中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。黃超吾(2003), 薪酬設計公司對員工態度之探討, 中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。黃仲毅(2000), 薪酬公平的認知與醫院員工工作態度關係之探討, 台北醫學院醫學研究所未出版之碩士論文。邱淑媛(1993), 工作價值觀對員工工作態度及工作表現之影響研究, 中原大學企業研究所未出版之碩士論文。陳淑玲(1996), 新人類的工作價值觀與工作特性對工作投入影響之研究, 中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。陳宏光(2002), 員工工作投入、工作滿足與離職傾向相關因素之探討 - 以面對組織變革台鐵為例, 中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。陳淑玲(2003), 新舊人類工作態度影響因素之研究, 真理大學企業管理學系未出版之專題論文。張瑞春(1998), 組織變革中組織氣候對工作投入、組織承諾及工作滿足影響之研究, 中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。張思綺(2004), 工作價值觀與工作績效關係之研究, 中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。湛瑋宇(2000), 員工薪資滿足之前因後果之研究, 中原大學企業管理學系未出版之碩士論文。唐大鈞(2001), 工作價值觀與工作特性影響我內稽人員工作投入與離職傾向探討, 中山大學人力資源管理研究所未出版之碩士論文。董秀珍(2001), 國小教師工作價值觀、角色壓迫與工作投入關係之研究, 高雄師範大學企業管理研究所未出版之碩士論文。彭郁芬(2002), 組織政治行為對成員工作投入之影響, 中山大學人力資源管理研究所之碩士論文。楊艾俐(2005, May 3), 大退休潮 v.s. 資深是寶, 天下雜誌, 321, 102-114。藍明龍(1996), 工作價值觀、組織氣候對新人類的工作滿足感與工作表現之關係研究 民營銀行為例, 大葉大學事業經營研究所未出版之畢業論文。劉孜怡(2003), 工作特性與工作價值觀對離職傾向影響之研究, 南華大學管理研究所未出版之碩士論文。饒新根(1996), 國軍志願役基層軍官工作滿足因素與離職傾向之關連性研究, 國防管理學院資源管理研究所未出版之碩士論文。
- 二、英文部份 Brett, J. M. (1982). Job transfer and wellbeing. *Journal of Applied Psychology*, 67(4), 450-463. Baron, J., & Kenny, J. (1986). Organizational perspectives on stratification. *Annual Reviews Sociology*, 10(1), 37-69. Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(3), 235-249. Blau, G. J. (1986). Job involvement and organizational commitment to interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*, 12(5), 577-584. Brown, S. P., & Thomas, W. L. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368. Cheung, C. K., & Scherling S. A. (1999). Job satisfaction, work values, and sex differences in Taiwan's organizations. *The Journal of Psychology*, 133(4), 563-575. Dalton, D. R., Krachardt, D. M., & Porter, L.W. (1981). Functional turnover: An empirical assessment. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 716-722. Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krachardt, D. M. (1982). Turnover Overstated: The functional taxonomy. *Academy of Management Review*, 7(1), 118-119. Dalessio, A., Silverman, W. H., & Schuck, J. R. (1986). Paths to turnover: Are-analysis and review of existing data on the Mobley, Horner, and Hollingsworth turnover model. *Human Relations*, 39(2), 245-264. Deosthalee, P. G. (2004). Relationship of work involvement with size of company, nature of appointment, and length of service of employees. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 19(1), 15-24. Diefendorff, M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-110. Dalessio, S., & Schuck. (1986). Paths to turnover: Are-analysis and review of existing data on the Mobley, Honer, and Hollingsworth turnover model. *Human Relations*, 39(2), 251-275. Enz, C. (1986). Power and shared value in the corporate culture. *Ann Arbor, MI: UMI. England, G. W. (1991). The meaning of working in the USA:*

Recent Changes. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(1), 111-124.

Gaus, G. F. (1990). *Value and justification: The foundations of liberal theory*. New York: Cambridge University Press.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(4), 463-488.

Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employees reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(2), 259-286.

Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley ' s model of employee turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(1), 141-174.

Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., & Prussia, G. E. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 890-910.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 268-279.

Irving, P. W., & Meyer, J. P. (1994). Reexamination of the met-expectations hypothesis: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79(7), 937-949.

Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(2), 261-271.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-350.

Krau, E. (1983). The attitudes toward work in career transitions. *Journal of Locational Behavior*, 23(2), 270-285.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and isengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(5), 692-724.

Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.

Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(3), 305-312.

Locke, E. A., & Henne, D. (1986). Work motivation theories. In Cooper, C. L. & Roberson, I. (Eds.), *International Review of I/O Psychology*. Washington, DC: U. S. Department of Health Office.

Lincoln, J. R., & Kalleberg, A. L. (1990). *Culture, control, and commitment*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers ' s work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 543-559.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.

Miller, H., R., Katerberg, & Hulin, C. (1979). Evaluation of the mobley, horner, and Hollings worth model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64(5), 509-517.

Mobley, W. H. (1982). Some unanswered question in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.

Meyer, J. P., Irving, P. G., & Natalie, J. N. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 19(1), 29-52.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of eaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1980). A model for diagnosing organizational behavior. *Organizational Dynamics*, 35-51.

Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative Science quarterly*, 29(1), 172-191.

Paullay, M., Alliger, M., Stone-Romero, M., & Eugene F. (1994). Construct validation of wo instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224-229.

Pelled, L. H., & Xin, K. R. (1997). Work values and their human resource anagement implication: A theoretical comparison of China, Mexico , and the nited States. *Journal of Applied Management Studies*, 6(2), 185-199.

Pelled, L. H., & Hill, K. D. (1997). Employee work values and organizational ttachment in North Mexican maquiladoras. *The International Journal of Human esource Management*, 8(5), 495-505.

Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). Effects of values on perception and ecision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied sychology*, 72(7), 666-673.

Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1989). The transitivity of work values: Hierarchical preference ordering of socially desirable stimuli. *Organizational ehavior and Human Decision processes*, 44(5), 494-508.

Reich, R. B. (1991). *The work of nations: Preparing ourselves for 21st-century apitalism*. New York:Knopf.

Robbins, S. P. (1992). *Organizational Behaviors*. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall.

Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical erspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1-21.

Super, D. E. (1980). A life-space approach to career development. *Journal of Ccupational Psychology*, 52(1), 129-148.

Schein, E. (1985). *Organization Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Schart, J. (1993). Making, personal background and job behavior. *Organizational Behavior & Human Performance*, 9(2), 318-328.

Sjoberg, A., & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(2), 247-252.

Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55(2), 331-338.

Wright, P. M., & Snell, S. A. (1998). Toward a unifying framework for exploring fit and flexible in strategic human resource management. *Academy of Management*, 23(5), 756-772.