

高中生工作價值觀量表之編製研究

輔導室 何宜璟老師

一、 高中生工作價值觀量表編製源起

當學生進入高中階段，選擇適合大學科系是個重要的生涯選擇。促進高中學生學習統整多元的生涯資訊，並透過不同面向來增進自我了解；除了興趣及能力的探索，協助不同類型學生做出契合他們價值觀及環境需求的生涯抉擇，乃現今高中生涯輔導工作中的一大重點。

若在高中的生涯發展階段，協助學生藉由多元管道探索自我，並透過資訊的蒐集來瞭解大學校系、職業內涵等外在環境，對於生涯定向的發展乃是一大重要的任務。在現行的高中生涯規劃課程的個人探索方面，較為著重學生能力的培養，及職業興趣方面的探索。工作價值觀也是高中生生涯探索的重要因素之一，雖然課程內容中也有提及工作價值觀，但較為忽略此範疇。

在高中生涯輔導的概念上，針對高中學生透過自我及職業各方面的探索來媒合自我與環境是必要的。現行的高中生涯規劃課程的個人探索方面，較為著重學生能力的培養，及職業興趣方面的探索。在高中階段，為促進學生的個人探索，經常使用評量工具。在個人能力的探索上，加強學習課程與施測性向測驗。在興趣方面的探索，以 Holland 的生涯類型論為基礎編製而成的大學興趣量表(大學入學考試中心，2005)及大學學系探索量表(大學入學考試中心，1999)，為高中生涯規劃中經常使用的輔助工作，測驗結果在實務應用上，每位同學可以自己的興趣代碼查詢「學類代碼表」，找出有興趣的學類與學系，也可以有興趣的學類，找到大學學類圖上自己的興趣區域並探索這些學系於地圖上的群集關係，作為選組與選系參考。然而國內的工作價值觀量表尚缺乏個人及環境之連結，無法具體讓學生透過測驗的結果直接找到適合其工作價值觀的生涯選項。

本量表編製將以工作調適理論(TWA)所提的6項工作價值觀為基礎，編製工作價值觀問卷，並依據行政院勞委會(2010)資料庫整理出之145個職業，著手探討職業的6項價值觀組型與高中生價值觀之組型之適配情形，進而瞭解工作價值觀對於生涯目標的影響程度

二、 工作價值觀的定義

工作價值觀意指在生涯選擇的過程中，個人在工作中所重視的需求，以及期待從工

作中所得到的結果。Super（1970）認為如果能了解自己所重視的是什麼，在面臨生涯選擇時，就能清楚決定哪些因素是自己決定的重要指標，而得以選擇自己適合的工作，進而提升個人工作滿意度。因此，了解個人的工作價值觀對於生涯抉擇有其重要性存在。

其中一個具有代表性的工作價值觀量表是明尼蘇達重要性問卷（Minnesota Importance Questionnaire）（Rounds，Henly，Dawis，Lofquist & Weiss，1981），將價值觀定義為「眾多工作需求的集合」，透過量表中的 20 項工作需求描述重要的工作相關概念。Dawis 和 Lofquist（1984）運用因素分析的統計技巧，從 20 項需求中衍生出 6 個工作價值觀，協助當事人評估自己在生涯選擇上各種需求的重要性。

Dawis（1991）重新檢視興趣及價值觀之概念上的定義，興趣牽涉到喜歡/不喜歡，以及價值觀牽涉到重要/不重要。綜上所述，「工作價值觀」是一個人期望從工作中得到什麼樣的增強以滿足自我之需求，進而影響了自己的生涯選擇。

三、工作價值觀適配的重要性

Dawis 與 Lofquist（1984）所提出之工作調適理論（The Work Adjustment Theory）主張，個人對於所從事的工作之各個層面之滿意度（satisfaction），包含薪資、工作任務的類型等，可預估個人的工作調適度（tenure），換言之，滿意度（satisfaction）是指工作環境能滿足個人需求（needs）的程度，而價值觀（values）則反映了群體的需求。「價值觀」（values）與工作所提供的增強物之間的適配性則為 Dawis 與 Lofquist（1984）最重視的議題之一。

為評估個人之工作價值觀，Dawis 與 Lofquist（1984）發展出一套明尼蘇達重要性問卷（Minnesota Importance Questionnaire；簡稱 MIQ）（Rounds，Henly，Dawis，Lofquist and Weiss，1981），該問卷的 20 項需求皆描述重要的工作相關概念，並利用因素分析衍生出 6 種工作價值觀，藉著比較需求之間的相關重要性，可比較出 6 種價值觀之得分。

各個工作環境之間的差異在於它們符合個人需求和價值觀的程度不同。Rounds、Dawis 和 Lofquist（1987）發展一套職業增強型態（Occupational Reinforcer Pattern）去測定個人需求與工作的增強物之間的適配與否，來對照生涯諮商中當事人的需求與價值觀數據。Dawis、Dohm 和 Jackson（1993）以增強系統的方式來描述各種職業，職業增強物型態在特定職業中，關於工作增強物的存在是被督導及在職者所獨立評價的。符合性的分數，在測驗數據的相似度與個人需求/價值觀之間和職業增強物型態，與工作滿意度有相關聯。

四、 工作價值觀的測量

國內外重要的工作價值觀評量工具有：Super (1970) 發展工作價值量表 (Work Values Inventory, 簡稱 WVI)。Rokeach (1973) 將工作價值觀區分為目的性價值 (terminal values) 及工具性價值 (instrumental values)，吳鐵雄等 (1996) 採取 Rokeach (1973) 的觀點編製「工作價值觀量表」。而依據工作調適理論 (The theory of work adjustment; 簡稱 TWA) 所發展的有明尼蘇達重要性問卷 (Minnesota Importance Questionnaire, Gay、Weiss、Hendel、Dawis & Lofquist, 1971; 簡稱 MIQ)、「工作價值觀量表電腦版」 (Computerized Work Importance Profiler, McCloy 等人, 1999a; 簡稱 WIP-C;)，工作價值觀量表紙筆版 (Paper & Pencil Work-Importance Locator; McCloy 等人, 1999b; 簡稱 WIL-P&P)。Super (1970)、Rokeach (1973)、吳鐵雄 (1996) 等編製的量表之填答方式採用 5 點或 7 點量表的方式，請填答者依自己需求想要的程度給分數。MIQ、WIP-C、WIL-P&P 則以排列的方式，填答者依需要對自己的相對重要性，做優先順序之排列。

就工具採用理論來說，Brown 與 Lent (2004) 認為工作調適理論 (TWA) 有最為廣泛的工作價值觀系統，其中的分類項目最能有效形容工作價值觀及工作需求，也最適用於探索生涯發展問題及工作世界中的其他層面。在答題型式上，研究者擔心因為工作價值的題項都是個人想要的內容 (例如：高聲望及好的工作環境)，填答者容易皆填高分數，造成區辨性不高的問題。不過，排序的填答方式所花的時間較長，同時施測及計分方式也較為複雜。另外，McCloy 等人 (1999b) 也指出自比式的排序方法會造成內部一致性低落的情況。筆者將試著採用排序的方式做預試，以瞭解是否會出現上述之情況，並決定以何種型式的填答方式較佳。

五、 職業的工作價值觀模式

各個工作環境之間的差異在於它們符合個人需求和工作價值觀的程度不同。Lofquist 和 Dawis (1991) 擴展 Super 等人的理論，發展職業增強模式 (Occupational Reinforcer Patterns, 簡稱 ORPs) (Stewart, Greenstein, Holt, Engdahl, Dawis, Lofquist, & Weiss, 1986) 以及職業分類 (Dawis, Dohm, Lofquist, Chartrand, & Due, 1987)，以評估一份職業能增強個人工作價值觀的程度，並對於他們當事人的工作價值觀數據進行適配，協助當事人了解自己的工作價值觀與職業價值觀相契合的程度。

美國勞工部門國家 O*NET 聯合會 (The U.S. Department of Labor's National O*NET, 1991) 與人力資源組織 (Human Resources Organization; 簡稱 HumRRO) 共同簽約，完

成 O*NET 中 1,122 個職業項目（Occupational Units；簡稱 OUs）中的職業增強模式（Occupational Reinforcer Patterns；簡稱 ORPs）。職業項目其實就是存在美國工作世界的職業名稱，職業增強模式（ORPs）是該職業在 6 個工作價值觀上的評分，其分數資料強調在職業中工作內容的特色（例如：權威、創造性）以及工作環境的條件（例如：報酬、發展潛力）。因此，職業增強模式（ORPs）是指特定職業中，需求增強物的存在程度

職業增強模式（ORPs）採用的是專家（Subject Matter Expert；SME）評定的方式來產生各個職業的工作價值觀分數，因為編製者發現職場工作者所評定的分數有膨脹的情況。即，在該職場工作的人過度高估自己的工作所能提供的工作需要上的增強程度。國內目前尚無職業的工作價值觀模式之參照，故將採用根據 ORPs 的專家評定之方式進行國內職業工作價值觀模式之評定。

各職業之工作價值觀評定方式如下：1）定義六個工作價值觀，2）引導評分檢視工作價值觀的評分素材及依據，並進行各職業的工作價值觀評分，分數為 1 至 7 分，分數愈高表示職業在該工作價值觀上所能提供的增強條件愈好。例如：「測量員」（Surveyors）的工作價值觀 6 碼分別為「成就感」（Achievement）4、「獨立性」（Independence）5、「聲望」（Recognition）3.67、「人際關係」（Relationships）5.33、「支持」（Support）4 以及「工作條件」（Working Conditions）4，表示它的工作性質富有「獨立」及「人際關係」的工作價值觀，能夠提供高度「獨立」及「人際關係」需求之滿足，3）依據評分者的評分結果，檢視評分數據之信度（Rounds，2008）。

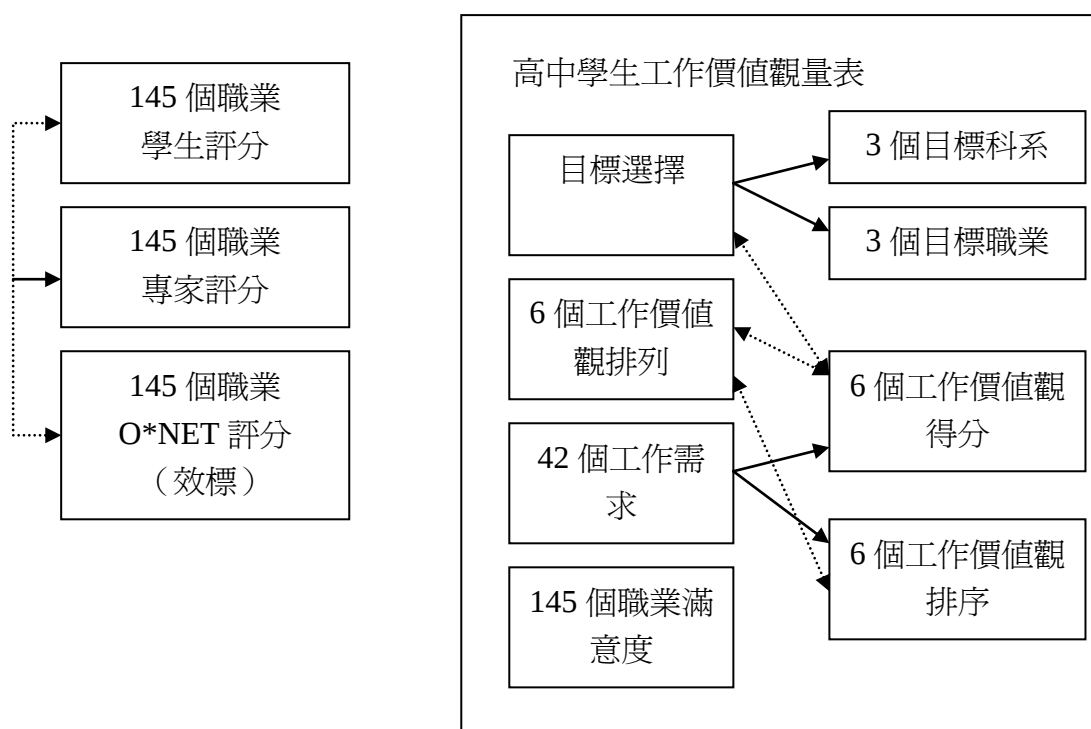
筆者將依據「工作調適理論」的六項工作價值觀編製「高中生工作價值觀量表」，協助高中學生探索個人的工作需求，並將「高中生工作價值觀」的分數與專家所評分的國內職業工作價值觀模式評定進行配對，依照配對的結果，探討彼此的適配性高低，以了解高中生工作價值觀影響生涯選擇之程度。

六、 研究方式

研究的主要目的，在於建構工作價值觀量表、歸納行政院勞委會（2010）資料庫整理出之 145 個職業的工作價值觀代碼、探討工作價值觀對於高中學生工作價值觀的生涯選擇相關程度。

本研究以工作調適理論（TWA）為研究架構，以工作調適理論的 6 個工作價值觀編製「高中生工作價值觀量表」，並探討高中生工作價值觀對於生涯選擇的影響。圖 3-1 本研究之研究架構圖，此圖簡要地說明此研究的目的及實施方式，以助接下來的研究工具及研究進行過程之說明。

圖 1 研究架構圖



七、研究工具-高中生工作價值觀量表

本研究係採用「高中生工作價值觀量表」為研究工具，依序分項說明測驗功能與範圍、編製架構與內容、測驗信度與效度。

(一) 測驗功能與範圍

本量表是為協助高中學生瞭解自己對各職業之工作價值觀而編製，它可幫助學生找到與自己工作價值觀適配的職業，提供高一、二學生進行生涯探索與規劃或高三學生選擇校系參考。

(二) 編製架構與內容

本量表系以工作調適理論 (TWA) 研究計劃中的「工作價值觀量表紙筆版」(Paper & Pencil Work-Importance Locator；簡稱 WIL-P&P；US；Department of Labor，2000) 及美國勞工部建構的職業資訊系統 (Occupational Information Network, O*NET) 為參考架構。透過學生對 42 個需求重要性之排列及以各職業之滿意度評定之比較，幫助學生瞭解自己與各職業適配之程度，選擇合乎自己工作價值觀的發展方向。

此量表內容共分五個部分，分別為基本資料、目標選擇、工作價值觀排列、工作需求、工作滿意度，詳細說明如下：

1. 基本資料：

在個人基本資料表中，包含性別、年齡、類組別，以為樣本之背景資料情況。

2. 目標選擇：

以開放式問句詢問受試者最想就讀的三個科系，題目詢問方式為「請你寫出三個你未來最想就讀的科系」，以及最想從事的三個職業「請寫出三個你未來最想從事的職業」。

3. 工作價值觀排列：

提供受試者工作調適理論（TWA）研究計劃中的「工作價值觀量表紙筆版」（Paper & Pencil Work-Importance Locator；簡稱 WIL-P&P；US；Department of Labor，2000）對於 6 個工作價值觀的定義，然後請他們依據定義及自己的情況，依重要程度做排序。填答說明為「請您詳細閱讀下列 6 個工作價值觀的說明，排列出您對這 6 項重要工作價值觀的重視程度」。

4. 工作需求：

依據工作調適理論（TWA）所提的六個工作價值觀及「工作價值觀量表紙筆版」（WIL-P&P；US；Department of Labor，2000）的 20 題工作需求，由研究者和指導教授及其他四位碩士班學生共同編製題目。編製群先閱讀完 TWA 對於 6 個工作價值觀的描述，再參考「工作價值觀量表紙筆版」（Paper & Pencil Work-Importance Locator；簡稱 WIL-P&P）的 20 個需求敘述，將其改寫及擴充為 42 個需求題目（每個工作價值觀皆有 7 個需求題目）。受試者根據這些需求對於自己的重要程度進行填答或是排列。填答說明為「這項工作需求 7 點/排列量表主要在瞭解下列工作性質或條件對您的重要性。請您詳細閱讀每一題的內容，答案沒有所謂的對錯，請依最符合您未來想從事的職業作答」。1 分表示非常不重要，4 分表示普通，7 分表示非常重要。排序則由施測者帶領受試者進行組合卡之排序，請受試者根據 42 個需求對自己的相對重要性，在 1 至 7 的分數底下各放入 6 張，排序說明為「工作重要性排列量表不同於傳統問卷型式，工作重要性排列量表使用卡片來陳述職業中的不同面向。請你先思考這 42 張卡片上的陳述對於你未來理想的職業來說有多重要，並排列這些卡片到工作價值觀排序量表上的 7 個欄位，每個欄位都有 1 個數字，從 7（最重要）到 1（最不重要）」。

本量表共有 42 題，分成 6 個構面，其構面與題數如下：

表 1 量表構面與題數

構面	題數	題項
成就	7	1、7、13、19、25、31、37
獨立性	7	2、8、14、20、26、32、38
聲望	7	3、9、15、21、27、33、39
人際關係	7	4、10、16、22、28、34、40
支持	7	5、11、17、23、29、35、41
工作條件	7	6、12、18、24、30、36、42

5. 職業滿意度：

使用的題目是依據行政院勞委會（2010）資料庫整理出之 145 個職業。受試者根據自己預測將來從事該行業可能之滿意程度填答。填答說明為「請就以下各職業，思考在進入該職業後，預期能從中獲得滿意的程度圈選」，以 7 點量表方式詢問，分數越高表示程度越高：1 分表示非常不滿意，4 分表示普通，7 分表示非常滿意。

八、 職業的工作價值觀評定

為建立國內適用之職業的工作價值觀模式，研究者與五位正在撰寫或已經完成生涯議題之碩士論文的碩士班學生，針對行政院勞委會（2010）資料庫整理出之 145 個職業的職業內容，並依據工作調適理論（TWA）中 6 個工作價值觀的定義，評定各個職業的工作價值觀分數。

（一） 專家評分方式如下：

1. 評分者先閱讀熟悉工作調適理論（TWA）的六個工作價值觀定義：

研究者請六位以生涯為論文主題的諮商相關碩士班研究生，提供他們 6 個工作價值觀的定義及 145 個職業名稱，評定指導語如附錄三。

2. 第一次評分：

評分者依據指導語的 6 個工作價值觀定義及評分指標，進行第一次評分。

找出定錨職業：研究者依據第一次的評分結果做「定錨」。所謂定錨是指將第一次評分結果做整理，先刪除與大多數評定者分數相關低的評分者之分數，然後求出有效評分者在每個職業上的各項工作價值觀之平均分數，找出各個工作價值觀的低、中間、高分的代表職業，以為工作價值觀的定錨點。例如：「成就感」的有效評分者之間，無平均分數為 1 分的職業，將以最低分 2 分的職業—送貨員，4 分的代表職業為旅行社人員，7 分的則是教授。

表 2 定錨職業

	定錨低分職業	定錨中間職業	定錨高分職業
成就	送貨員 (2 分)	旅行社人員 (4 分)	教授 (7 分)
獨立性	總機人員 (2 分)	記者 (4 分)	作家 (7 分)
聲望	食品製造工 (1 分)	演員 (4 分)	企業負責人 (7 分)
人際關係	爆破工 (2 分)	秘書 (4 分)	社工師 (6 分)
支持	清潔工 (2 分)	採購員 (4 分)	學校教師 (6 分)
工作條件	紡紗工 (2 分)	測量師 (4 分)	校長 (6 分)

3. 請評分者依照定錨分數進行第二次評分。

接下來把這些工作價值觀的「定錨點」給所有評定者，請他們參照定錨職業後，再一次評定 145 個職業的六個工作價值觀。

(二) 學生評分

為檢視學生對於各職業工作價值觀的認知與專家及 O*NET 是否一致，研究者隨機取樣 100 名高二及高三學生，進行 145 個職業的工作價值觀評分。樣本台中市市立高中學生 40 名、台中市國立高中學生 60 名，扣除漏答題數嚴重者後，有效樣本共計 92 名。

請學生閱讀工作調適理論 (TWA) 的 6 個工作價值觀定義及評分指標，並依據學生個人的認知及生活經驗，評定 145 個職業的 6 個工作價值觀之符合程度。

(三) 專家工作價值觀評定的信效度：

1. 信度：將第二次評分者間的評分進行相關作為信度。
2. 效度：

以 O*NET 職業增強模式 (ORPs) 的工作價值觀分數、學生填答的 145 個職業滿意度問卷結果，及學生對 145 個職業的工作價值觀評分做為效標，與專家第二次評分的各職業工作價值觀之平均數計算積差相關，檢驗專家效度。

九、目標選擇資料處理

根據本研究目的，將使用 SPSS12.0 進行分析。茲將本研究的資料處理方式說明如下，

以求瞭解其結果：

（一）O*NET 的職業增強模式（ORPs）與 145 個職業之配對

研究者至 O*NET (<http://www.onetonline.org/>) 下載職業資料 (occupation data)，以及與其對應之工作價值觀 (work values) 評分，並依照職業資料 (occupation data) 的職業描述說明，配對至行政院勞委會 (2010) 資料庫整理出之 145 個職業，彙整出這 145 個職業的 O*NET 工作價值觀分數。例如：職業「數學家」(Mathematicians) 可直接對應至 O*NET 的 Mathematician，其代碼為 15-2021.00，工作價值觀 6 碼分別為「成就感」(Achievement) 6、「獨立性」(Independence) 5.33、「聲望」(Recognition) 5.67、「人際關係」(Relationships) 2、「支持」(Support) 2.33 以及「工作條件」(Working Conditions) 5.33。無法直接對應 O*NET 的職業，則從國內中華民國統計資訊網之職業分類系統中，從職業名稱與定義中找出與 O*NET 相對應之職業，例如：「企業負責人」在職業分類系統中，與代碼「1120」總經理、總執行長之定義「在其他經理人員之支援下，依據董事會或理事會之命令，從事制定企業或組織之政策、計畫及規章，以及規劃、指揮、協調、綜理企業或活動之人員」，對應至 O*NET 之 11-1011 的「Chief Executives」，定義為「Determine and formulate policies and provide the overall direction of companies or private and public sector organizations within the guidelines set up by a board of directors or similar governing body. Plan, direct, or coordinate operational activities at the highest level of management with the help of subordinate executives and staff managers.」，與職業分類系統中的「1120」總經理、總執行長的定義相似。因此，企業負責人可對應至 O*NET 之 11-1011 的「Chief Executives」的 6 個工作價值觀代碼為：「成就感」(Achievement) 6.33、「獨立性」(Independence) 7、「聲望」(Recognition) 7、「人際關係」(Relationships) 5、「支持」(Support) 5.33 以及「工作條件」(Working Conditions) 6.33。

（二）目標選擇開放式答案之資料處理

1. 職業工作價值觀

「目標選擇」裡的職業之工作價值觀分數之來源有兩種：1) 受試者答案有 85 個是直接出現在研究者群在先前所進行的 145 個職業裡，則採用研究群評定出來之工作價值觀類型評分中有相同項目，即每個職業都會得到六碼分數。例如：室內設計師工作價值觀的六碼分數分別為：「成就感」(Achievement) 5.67、「獨立性」(Independence) 5.67、「聲望」(Recognition) 4.33、「人際關係」(Relationships) 5、「支持」(Support) 2.33 以及「工作條件」(Working Conditions) 4.5；2) 然而受試者所填職業名稱，有 9 個未出現在研究者群所提供的項目中，則將其比對 O*NET 各職業之工作價值觀評分，

例如：學生填的「法醫」則對應至 O*NET 的 13-1041.06「coroners」，故其工作價值觀代碼分別為「成就感」(Achievement)5、「獨立性」(Independence)5.33、「聲望」(Recognition)4、「人際關係」(Relationships)4、「支持」(Support)4.67 以及「工作條件」(Working Conditions)4.33。

2. 科系工作價值觀

大學科系的部分則先將其比照至美國的 CIP(Classification of Instructional Programs)的科系，接著透過 CIP 跨至 O*NET-SOC 系統(O*NET, 2011)，找到讓科系將來所有可能的出路之所有職業，而這些職業在 O*NET 上的工作價值觀評分之平均數即為該科系的工作價值觀 6 項的分數，例如：心理系(Psychology, General)在 O*NET-SOC 的系統顯示未來可能出路的職業共有 6 種(19-3031.01、19-3031.02、19-3031.03、19-3032.00、19-3039.00、25-1066.00)，以此科系之工作價值觀 6 碼各有 6 個職業分數，將這些 6 碼分數計算出平均數後得到「成就感」(Achievement)4.67、「獨立性」(Independence)4.78、「聲望」(Recognition)4、「人際關係」(Relationships)5.89、「支持」(Support)5.11 以及「工作條件」(Working Conditions)4.72。

3. 目標選擇資料處理

目標選擇的開放式回答為求取個人工作價值觀對於生涯目標之解釋程度。研究者將採用迴歸的統計技術，以研究問卷「工作需求」所得到的個人工作價值觀分數為自變項(預測變項)，「目標選擇」裡的科系及職業之工作價值觀為依變項(效標變項)來進行統計考驗，以預測「工作價值觀」是否能預測學生未來之目標選擇。

十、 結果討論

(一) 在「高中生工作價值觀量表」的編製上，除了量表編製符合建構效度外，也適時增加各分量表之題項，並刪除因素負荷量少於.40 的題目，得到 35 題量表。雖然量表採用強迫性(ipsative)的排列方式會影響各分量的內部一致性，但本研究之量表良好的信度與效度。

(二) 職業參照聯結是採用專家評分方式建立各職業的工作價值觀。從評分者相關係數及內部一致性顯示專家評分有良好的評分者信度，與 O*NET 中的職業增強模式(ORPs)中的職業評分皆有顯著相關，顯示有良好之建構效度。而學生對於 145 個職業的工作價值觀評分內部一致性較低，顯示學生在職業內容的認知上有較大的個別差異。但學生評分與專家評分之相關較 O*NET 的職業增強模式(ORPs)為高，國內評分者所建立之「職業參照聯結」更適合用國內之高中學

生參考。

(三) 對高中生而言，工作價值觀無法有效預測目標選擇，僅能提供一個增進自我瞭解與職業適配聯結的參考面向。

每個人的生涯都是許多選擇交織的結果，並非單一因素進行或改變生涯選擇。影響高中生選擇科系之相關因素，除了受個人、家庭、學校、社會、宗教等因素影響之外，先前的生涯選擇經驗也影響後續的就業選擇，而升學考試制度、整體工作環境是否能提供適配的條件亦帶來影響，因此其生涯選擇是個人與環境因素交互作用之結果。

「高中生工作價值觀量表」較低的內部一致性信度與強迫性 (ipsative) 的排列方式及個人的目標選擇一致性有關 (McCloy 等人, 1999b)。量表的結果僅提供學生進行個人探索之參考資料。建議可透過多種測驗的使用來增進自我之認識。但受試者在選擇測驗上應謹慎選擇，需注意測驗本身的統計品質，並透過多元化的資訊協助自我生涯探索及了解工作世界。

曾依嵐 (2004) 認為高中學生選擇大學科系的因素分為現實因素 (例如：成績限制、先選校再選系、考慮校系條件、跨組填科系)、心理因素 (興趣、能力、工作價值觀) 及社會文化因素 (父母意見、他人建議)、外在環境 (以目前職業環境評估未來發展潛能與升學機會) 以及其他因素 (校系環境等)。鄧志平 (1995) 在選擇主修科系的決策歷程研究中發現，學生在進行科系選擇時，最重要的影響因素為是否達到科系的錄取標準，在選擇科系時最容易聚焦在「自己的成績」與「錄取標準」上，因此，錄取標準為最現實的選擇條件。從第四章研究結果可知，生涯目標選擇的因素十分複雜，難以用「工作價值觀」單一面向進行有效預測。但可透過「工作價值觀量表」的施測及職業聯結，協助學生增進自我了解，做為選系之參考工具之一。

附錄一、「高中生工作價值觀量表」

高中生工作價值觀量表 Work importance locator

這項高中生工作價值觀量表（Work importance locator）主要在瞭解您的生涯選擇歷程中，什麼樣的工作價值觀是重要的。請您排列出描述目前你未來所希望從事的職業之 6 種重要價值觀各別面向。

這項測驗沒有所謂的對錯，請依最符合您的實際狀況作答。

一、工作需求排列量表包含三個部分：

1. 42 張工作價值卡。
2. 1 張工作價值觀排序量表。
3. 一張工作重要性排列量表之各項分數報告。

二、工作重要性排列量表不同於傳統問卷型式，工作重要性排列量表使用卡片來陳述職業中的不同面向。基本上，你必須先思考這些卡片上的陳述對於你未來理想的職業來說有多重要，並排列這些卡片到工作價值觀排序量表中。

三、依序完成以下的步驟：

1. 步驟一：閱讀以下提供給您的工作價值卡。
 - （1） 在你進行步驟二之前，先閱讀這 42 張卡片。
 - （2） 思考卡片上所描述的東西，對你未來理想的職業來說有多重要。
2. 步驟二：排列這些卡片至工作價值觀排序表。
 - （1） 注意這個表格的頂部印刷在「重要性量表」上的 7 個欄位，每個欄位都有 1 個數字，從 7（最重要）到 1（最不重要）。
 - （2） 依照卡片上的描述，與對你來說你未來理想職業的符合程度，開始放置這些卡片至欄位中。
 - （3） 請精確地將 6 張卡片分別放置同一個欄位。當你已經完成了，6 張對你來說最重要的陳述應該會被放置在欄位 7，6 張次等重要的陳述應該會被放在欄位 6，依此類推。而 6 張最不重要的陳述會被放置在欄位 1。過程中你可以移動這些卡片，直到你精準地在每個欄位裡都放置了 6 張卡片。
3. 步驟三：計算你的工作價值觀得分，這 6 項工作價值觀分別是：成就、獨立性、聲望、人際關係、支持、工作環境。
 - （1） 看著你的工作價值觀排列表，你的每一項卡片的分數就是你放置欄位的數字，放置在欄位 7 的卡片代表得到 7 分，放置在欄位 6 的卡片代表得到 6 分，以此類推。

- (2) 舉例來說：在下一頁中的「成就方格」裡，首先將卡片 A 的得分記錄下來。在你的卡片排列表格上，找到你放置卡片 A 的欄位，並將該欄位的得分記錄下來。在「成就方格」卡片 A 的旁邊分數空格裡寫下欄位的數字。
- (3) 所有的卡片都是一樣的計算方式。
- (4) 在工作價值量表的每一個方格裡，加上分數欄位的數字，並在提供的空白欄裡寫下該方格的總分。

親愛的同學：

您好，非常感謝您撥冗填答本問卷。這份問卷的主要目的在於瞭解目前就讀高三學生的工作價值觀為何，以此瞭解目前高三學生的工作價值觀與職業之適配性。您的意見非常寶貴，所填的資料絕無對錯好壞之分，請依最符合您的實際情況作答。問卷回收之後，除了提供研究之外，不做其他用途，請您放心填答。

所需回答時間約為 15 分鐘，請您務必仔細回答全部的題目。非常謝謝您的協助。
敬祝

學業順利

彰化師範大學輔導與諮商學系教學碩士研究所 指導教授：鄧志平 教授
研究生：何宜璟 敬啟
中華民國 100 年 9 月

第一部分：【基本資料】

2. 性別：☐男 ☐女

3. 出生年月：民國____年____月

4. 目前就讀學校、類組：_____高中，第_____類組。

5. 班級：__年____班，座號：_____號，姓名：_____。

（此資料只是用以未來追蹤研究使用，在研究報告中不會呈現，會與你的填答資料分開保管，所以是保密的）

6. 請寫出三個你未來最想就讀的科系（務必三個科系皆填寫，並寫出該系之全名）：

（1）_____系（2）_____系（3）_____系

7. 請寫出三個你未來最想從事的職業（務必三個職業皆填寫）：

（1）_____（2）_____（3）_____

8. 填寫日期：_____年____月____日

~背面尚有題目，請您翻面繼續作答~

第二部分：

本部分題目。主要在評定下列工作性質或條件對您的重要性。請您詳細閱讀下列 6 個工作價值觀的說明，排列出您對這 6 項重要工作價值觀的重視程度。
這項測驗沒有所謂的對錯，請依序填下您對這 6 項工作價值觀的重視程度。

1. **成就**：這個職業讓你發揮自己最擅長的能力，可以看到個人努力的成果，探索到成就感。
2. **獨立性**：這個職業可以讓你做自己想要做的事情，強調為自我負責，並給予自主權及自我決定權。
3. **聲望**：這個職業讓你有很好的晉升機會，帶給你高聲望，以及擔任領導的職位。
4. **人際關係**：這個職業的同事及工作氣氛是友善，可為他人提供服務，不違背自己的道德感。
5. **支持**：這個職業的公司在管理、政策及制度上是支持員工、符合人性化，以及有效率的。
6. **工作條件**：這個職業擁有合理的工作薪酬，工作穩定，良好的工作環境，並且適合你的工作風格。

如上所述，請依序填下您對這 6 項工作價值觀的重視程度：

1.成就 2.獨立性 3.聲望 4.人際關係 5.支持 6.工作條件

最重要：_____

第二重要：_____

第三重要：_____

第四重要：_____

第五重要：_____

最不重要：_____

第三部分：工作需求排列量表

對於我理想的工作，下列說明的重要性為何？…

工作價值觀排列表						
重要性						
最重要					最不重要	
欄位 7	欄位 6	欄位 5	欄位 4	欄位 3	欄位 2	欄位 1
在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片
在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片
在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片
在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片
在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片
在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片	在這裡放一張卡片

成就 ACHIEVEMENT	
卡片	欄位分數
1	
7	+
13	+
19	+
25	+
31	+
37	+
成就 得分	=

獨立性 INDEPENENCE	
卡片	欄位分數
2	
8	+
14	+
20	+
26	+
32	+
38	+
獨立性 得分	=

聲望 RECOGNITION	
卡片	欄位分數
3	
9	+
15	+
21	+
27	+
33	+
39	+
聲望 得分	=

人際關係 RELATIONSHIP	
卡片	欄位分數
4	
10	+
16	+
22	+
28	+
34	+
40	+
人際關 係得分	=

支持 SUPPORT	
卡片	欄位分數
5	
11	+
17	+
23	+
29	+
35	+
41	+
支持 得分	=

工作條件 WORKING CONDITIONS	
卡片	欄位分數
6	
12	+
18	+
24	+
30	+
36	+
42	+
工作條件 得分	=

第四部分：

職業滿意度

請就以下各職業，思考在進入該職業後，預期能從中獲得滿意的程度圈選。均為單選，請每題都要作答。（由 1 至 7，7 分為非常滿意，1 分為非常不滿意）

		非 常 滿 意	滿 意	有 點 滿 意	普 通	有 點 不 滿 意	不 滿 意	非 常 不 滿 意
1.	軍人	7	6	5	4	3	2	1
2.	民意代表	7	6	5	4	3	2	1
3.	機構主管	7	6	5	4	3	2	1
4.	校長	7	6	5	4	3	2	1
5.	幼稚園園長	7	6	5	4	3	2	1
6.	企業負責人	7	6	5	4	3	2	1
7.	數學家	7	6	5	4	3	2	1
8.	建築師	7	6	5	4	3	2	1
9.	土木工程師	7	6	5	4	3	2	1
10.	電子工程師	7	6	5	4	3	2	1
11.	機械工程師	7	6	5	4	3	2	1
12.	電腦程式設計師	7	6	5	4	3	2	1
13.	化學工程師	7	6	5	4	3	2	1
14.	工業工程師	7	6	5	4	3	2	1
15.	測量師	7	6	5	4	3	2	1
16.	製圖員	7	6	5	4	3	2	1
17.	環境工程師	7	6	5	4	3	2	1
18.	生物學家	7	6	5	4	3	2	1
19.	醫師	7	6	5	4	3	2	1
20.	牙醫師	7	6	5	4	3	2	1
21.	獸醫師	7	6	5	4	3	2	1
22.	藥師	7	6	5	4	3	2	1
23.	護理人員	7	6	5	4	3	2	1
24.	教授	7	6	5	4	3	2	1
25.	學校教師	7	6	5	4	3	2	1

【背面尚有題目，請您翻面繼續作答】

		非 常 滿 意	滿 意	有 點 滿 意	普 通	有 點 不 滿 意	不 滿 意	非 常 不 滿 意
26.	商人	7	6	5	4	3	2	1
27.	會計師	7	6	5	4	3	2	1
28.	企畫人員	7	6	5	4	3	2	1
29.	公關	7	6	5	4	3	2	1
30.	律師	7	6	5	4	3	2	1
31.	社會學家	7	6	5	4	3	2	1
32.	社工師	7	6	5	4	3	2	1
33.	心理師	7	6	5	4	3	2	1
34.	就業服務專員	7	6	5	4	3	2	1
35.	文物管理師	7	6	5	4	3	2	1
36.	圖書館管理員	7	6	5	4	3	2	1
37.	翻譯人員	7	6	5	4	3	2	1
38.	作家	7	6	5	4	3	2	1
39.	評論家	7	6	5	4	3	2	1
40.	記者	7	6	5	4	3	2	1
41.	編輯	7	6	5	4	3	2	1
42.	畫家	7	6	5	4	3	2	1
43.	音樂家	7	6	5	4	3	2	1
44.	舞蹈家	7	6	5	4	3	2	1
45.	演員	7	6	5	4	3	2	1
46.	導演	7	6	5	4	3	2	1
47.	宗教專業人員	7	6	5	4	3	2	1
48.	工程技術員	7	6	5	4	3	2	1
49.	攝影師	7	6	5	4	3	2	1
50.	資訊設備助理	7	6	5	4	3	2	1
51.	船員	7	6	5	4	3	2	1
52.	飛行員	7	6	5	4	3	2	1
53.	物品檢驗人員	7	6	5	4	3	2	1
54.	研究技術員	7	6	5	4	3	2	1
55.	醫事檢驗師	7	6	5	4	3	2	1
56.	公共衛生人員	7	6	5	4	3	2	1
57.	營養師	7	6	5	4	3	2	1
58.	驗光師	7	6	5	4	3	2	1

		非 常 滿 意	滿 意	有 點 滿 意	普 通	有 點 不 滿 意	不 滿 意	非 常 不 滿 意
59.	醫事助理	7	6	5	4	3	2	1
60.	補習班老師	7	6	5	4	3	2	1
61.	股票經紀人	7	6	5	4	3	2	1
62.	銀行保險經紀人	7	6	5	4	3	2	1
63.	房地產買賣經紀人	7	6	5	4	3	2	1
64.	旅行社人員	7	6	5	4	3	2	1
65.	徵信人員	7	6	5	4	3	2	1
66.	採購員	7	6	5	4	3	2	1
67.	拍賣員	7	6	5	4	3	2	1
68.	期貨經紀人	7	6	5	4	3	2	1
69.	報關代理人	7	6	5	4	3	2	1
70.	人力仲介人員	7	6	5	4	3	2	1
71.	公司主任	7	6	5	4	3	2	1
72.	秘書	7	6	5	4	3	2	1
73.	研究助理	7	6	5	4	3	2	1
74.	海關檢驗員	7	6	5	4	3	2	1
75.	稅收辦事員	7	6	5	4	3	2	1
76.	育幼院保育員	7	6	5	4	3	2	1
77.	服裝設計師	7	6	5	4	3	2	1
78.	動畫設計師	7	6	5	4	3	2	1
79.	室內設計師	7	6	5	4	3	2	1
80.	播音員	7	6	5	4	3	2	1
81.	藝人	7	6	5	4	3	2	1
82.	健身教練	7	6	5	4	3	2	1
83.	職業運動選手	7	6	5	4	3	2	1
84.	行政人員	7	6	5	4	3	2	1
85.	郵差	7	6	5	4	3	2	1
86.	市場調查員	7	6	5	4	3	2	1
87.	收費員	7	6	5	4	3	2	1
88.	接待員	7	6	5	4	3	2	1
89.	放款員	7	6	5	4	3	2	1
90.	總機人員	7	6	5	4	3	2	1

		非常滿意	滿意	有點滿意	普通	有點不滿意	不滿意	非常不滿意
91.	空服員	7	6	5	4	3	2	1
92.	嚮導人員	7	6	5	4	3	2	1
93.	管家	7	6	5	4	3	2	1
94.	廚師	7	6	5	4	3	2	1
95.	調酒師	7	6	5	4	3	2	1
96.	服務生	7	6	5	4	3	2	1
97.	保姆	7	6	5	4	3	2	1
98.	看護人員	7	6	5	4	3	2	1
99.	美髮師	7	6	5	4	3	2	1
100.	禮儀師	7	6	5	4	3	2	1
101.	按摩師	7	6	5	4	3	2	1
102.	占卜師	7	6	5	4	3	2	1
103.	救生員	7	6	5	4	3	2	1
104.	消防人員	7	6	5	4	3	2	1
105.	警察	7	6	5	4	3	2	1
106.	監獄管理員	7	6	5	4	3	2	1
107.	保全人員	7	6	5	4	3	2	1
108.	模特兒	7	6	5	4	3	2	1
109.	銷售人員	7	6	5	4	3	2	1
110.	農夫	7	6	5	4	3	2	1
111.	牧場經營者	7	6	5	4	3	2	1
112.	森林護管員	7	6	5	4	3	2	1
113.	水產養殖工作者	7	6	5	4	3	2	1
114.	漁夫	7	6	5	4	3	2	1
115.	礦工	7	6	5	4	3	2	1
116.	爆破工	7	6	5	4	3	2	1
117.	裁石工	7	6	5	4	3	2	1
118.	建築工	7	6	5	4	3	2	1
119.	水電工	7	6	5	4	3	2	1
120.	油漆工	7	6	5	4	3	2	1
121.	焊接工	7	6	5	4	3	2	1
122.	工具製造工	7	6	5	4	3	2	1
123.	修車工	7	6	5	4	3	2	1

		非 常 滿 意	滿 意	有 點 滿 意	普 通	有 點 不 滿 意	不 滿 意	非 常 不 滿 意
124.	飛機裝修工	7	6	5	4	3	2	1
125.	電機裝修工	7	6	5	4	3	2	1
126.	精密儀器工	7	6	5	4	3	2	1
127.	調音師	7	6	5	4	3	2	1
128.	玻璃製造工	7	6	5	4	3	2	1
129.	手工藝品工作者	7	6	5	4	3	2	1
130.	排版工	7	6	5	4	3	2	1
131.	鑄版工	7	6	5	4	3	2	1
132.	照片處理員	7	6	5	4	3	2	1
133.	裝訂工	7	6	5	4	3	2	1
134.	織物印刷工	7	6	5	4	3	2	1
135.	屠宰及肉品處理工	7	6	5	4	3	2	1
136.	食品製造工	7	6	5	4	3	2	1
137.	製茶工	7	6	5	4	3	2	1
138.	木匠	7	6	5	4	3	2	1
139.	紡紗工	7	6	5	4	3	2	1
140.	裁縫師	7	6	5	4	3	2	1
141.	設備操作工	7	6	5	4	3	2	1
142.	駕駛員	7	6	5	4	3	2	1
143.	小販	7	6	5	4	3	2	1
144.	清潔工	7	6	5	4	3	2	1
145.	送貨員	7	6	5	4	3	2	1

~全卷完，感謝您的填答~

附錄二、量表

1. 我可以增進 自信，展現 我的能力	2. 我可以嘗試 我的創意	3. 可以提供良 好的升遷機 會	4. 同事之間的 氣氛是和諧 的	5. 上司會善待 我	6. 工作環境是 我喜歡的	7. 這個職業可 賦予我成就 感
8. 我可以自己 做決定	9. 可以讓我擔 任領導的角 色	10. 我從不被逼 迫做違背我 道德價值觀 的事	11. 可提供支持 員工的工作 環境	12. 得到合理的 工作報酬	13. 這職業可以 發揮並貢獻 自己所學之 專長	14. 我可以自訂 工作時間
15. 這個職業是 很有社會地 位的	16. 我可以為其 他人付出	17. 有良好訓練 員工的輔導 系統	18. 這個職業是 穩定的	19. 這職業可以 讓我有傑出 的表現	20. 我可以獨立 完成工作	21. 這個職業會 讓我很有名 氣
22. 我可以拓展 人際關係	23. 升遷制度是 十分公平的	24. 這個職業能 提供好的工 作環境	25. 我有清楚具 體可以努力 的工作目標	26. 能依照自己 的方式工作	27. 受到他人的 推崇	28. 我可以幫助 需要被幫助 的人
29. 提供員工良 好的溝通管 道	30. 工作的變化 性符合我的 風格	31. 這職業能激 發我的潛能	32. 這職業能讓 我獨當一面	33. 我可以對於 別人發揮影 響力	34. 強調團隊合 作	35. 公司具有良 好的事務規 劃與運作制 度
36. 工作的快慢 步調與我的 個性相符	37. 我可看到具 體的工作成 效及傑出表 現	38. 我能表現個 人風格	39. 這職業能讓 我管理他人	40. 這職業讓我 有一群志同 道合的夥伴	41. 能提供良好 的員工福利	42. 職業傷害很 少