

台灣地區從業員工之工作適性 與工作投入相關性研究

Correlation Analysis between Job Congruence and Job Involvement for Employees in Taiwan

廖慧媛 *Hui-Yuan Liao*
義守大學
I-Shou University

鄭燕琴 *Yann-Chyn Jeng*
義守大學
I-Shou University

尤瑞彰 *Re-Chang Yo*
義守大學
I-Shou University

摘 要

鑑於生涯管理越來越受重視，許多即將就業的學生及社會人士紛紛求教於專家學者作生涯規畫的準備，以期在競爭的就業市場取得致勝先機；然則求教於專家學者的個人，往往對自己的特質存有疑問，也就是不瞭解自己適合從事哪些工作，又適合扮演何種工作角色，因而迫切地需要相關的協助。本研究以職業選擇為目標，使用 Holland 的性格--工作搭配的適性概念，針對工作投入進行研究分析，提供幫助個人瞭解自己工作行為的資訊，藉以選擇適合自己的職業，以進行生涯規畫，目的在落實生涯管理的理念。

以台灣六大職業類型的 243 位從業人員為研究對象，進行問卷調查，檢驗四項有關工作適性的問題與假設，結果顯示：工作適性程度不同使個體工作投入程度不同，支持 Holland 的工作適性對工作行為影響之假設；其

中，研究型環境之員工，其工作投入程度較高；社會型員工，其工作投入程度較低。參與本研究之成員，其工作適性、工作投入亦受人口變項之影響而有差異。由區別分析發現，Holland 的職業探索量表對本研究樣本的職業性格類型之區別效果良好。以此量表能有效對個體進行職業性格分類，故此量表亦能有效評估個體的工作適性程度。此外，區別分析的結果亦顯示實際型與研究型、及社會型與企業型為彼此相似性較強的類型。最後，本研究除對研究限制加以說明外，並針對企業界、個人、及後續研究者提出相關建議，俾利個人、組織的應用，推廣生涯管理，人人皆能適才適所，不浪費寶貴的人力資源。

關鍵詞：工作適性、工作投入、人口變項、區別分析、職業選擇

Abstract

This paper attempts to examine the relationship between job congruence and job involvement based on Holland's research on vocational choice. Using a questionnaire on 243 organizational employees from Taiwan's six vocational types, this study finds out that one's job congruence will influence the degree of job involvement. This result has supported Holland's hypothesis concerning job congruence and job involvement. Employees of investigative types have higher level of job involvement than others, and social types have lower level of job involvement. Demographic factors also have an effect on job congruence and job involvement. In addition, discriminant analysis shows that Holland's six types of vocational personality can be effectively discriminated from each other, and this finding supports Holland's self-directed search that can be a base for job congruence. Discriminant analysis also indicates that realistic types resemble investigative types whereas social types resemble enterprise types. Conclusions are given with a discussion about research limitations. Possible further research directions are also suggested.

Keyword : job congruence, job involvement, demographic factors, discriminant analysis, vocational choice.

壹、緒 論

職業生涯始於個人選擇了職業，進入組織工作起，終於離開職場時。個體為滿足生命中各種需求，在身心、知識與技能漸成熟後，投入就業環境，並經由工作而追求生活的滿足。在選擇了工作之後，個體開始與工作環境互

動，進而表現出工作投入、組織承諾、工作滿足、工作壓力、離職傾向等不斷延續變化之工作行爲。近來組織管理日漸重視個人的職業選擇，並積極探討選擇後如何影響工作行爲 [Robbins，1992]。

Super [1953] 的職業發展理論與 Roe [1957] 的職業選擇理論皆曾強調職業選擇與性格搭配的重要性。Super 認爲個人所具有的獨特本質，將影響他對工作的要求，而每一種職業所需的理想人格特質也不盡相同，應客觀地將人與工作條件做合理配合，並指出家庭的社會經濟地位及外在環境的機遇，也會影響個人的職業選擇，因此逐將職業生涯劃分爲成長、探索、建立、維持和衰退等五個階段。個人必須對自己的性格、興趣、能力等個人特質有正確的瞭解與認識後，經由職業選擇，實現自我的理想、得到生命的滿足。Roe 則指出父母親對待子女的態度，會影響個體的職業選擇及職業興趣。國內學者田秀蘭 [民 80] 亦認爲父母親對子女的感情付出，以及拒絕或接受子女的態度，將影響子女的人格發展及職業選擇。此觀點也是 Holland[1985]職業選擇理論中認爲會影響個體性格類別的成形與發展的重要因素之一，也會影響個體將來對工作環境的選擇與其工作適性程度。

Holland [1985] 在其所著 *Making Vocational Choices* 一書中提出工作-性格搭配理論，說明個體的志趣與他所從事工作的適配性程度 (degree of congruity)，將決定其工作表現，並提出六項有關工作適性的假設 [Holland, 1985, p.31 & p.55]：

- 工作適性程度與個體的工作投入爲正相關。
 - 工作適性程度與個體的離職傾向爲負相關。
 - 工作適性程度與個體的工作滿足爲正相關。
 - 工作適性程度與個體的工作抱負 (vocational aspiration) 爲正相關。
 - 工作適性程度與個體的工作成就 (achievement) 爲正相關。
 - 工作適性程度與個體的職業穩定性 (stability) 爲正相關。
- 本研究將以 Holland 第一項假設做爲研究的重心。

貳、文獻探討與研究假設

一、工作適性與職業選擇

「性格與工作適配性程度」或稱工作適配性程度、工作適性，指個人的性格特質與工作環境的適合及搭配程度，假設當工作適性程度越高，個體的性格特質與其工作環境所要求的職業特性則越相容，個體將表現越正面的工作行爲或越有利組織的工作態度 [Holland, 1985]，而且工作壓力 (job stress) 也越低 [陳海鳴、胡曉姍，1994]。由此工作適性並衍生出性格--工作搭配 (job congruence)、及人境適配 (person-environment fit) 的概念。目前，有關職業選擇和性格--工作搭配的理論中，以 Holland 的理論探討最爲深入也最被廣泛的應用，本研究將以其理論爲基礎來衡量與分析工作適性。

(一) Holland 職業選擇理論

Holland [1959]自發表職業選擇理論 (a theory of vocational choice) 以來，經過幾次的修訂 [Holland, 1968; Holland & Gottfredson, 1976; Holland, 1985]，將職業選擇理論的架構發展的更有系統與明確。Holland 認爲除環境、生活經驗、人際關係會影響性格的發展外；性格類型會塑造類型 (types produce types)，因父母親性格的表現在個體成長階段提供了極強的環境機會 (environment opportunity)，故個體性格受父母親性格類型的塑造。

Holland 進而對個體的性格類別加以統計研究，他的職業生涯類型論 (career typology theory) 將個體的性格類別區分爲六大類，並配合性格類型，相對地將工作環境亦分爲六大類，分別爲：實際型 (realistic type, R 型)、研究型 (investigative type, I 型)、藝術型 (artistic type, A 型)、社會型 (social type, S 型)、企業型 (enterprising type, E 型)、傳統型 (conventional type, C 型) 等，歸納出各類別的定義及所蘊含的性格特徵，如實際型 (R)，性格特徵爲順從、坦白、害羞、誠實、固執、實際、穩定、節儉、謙虛、純真，偏好從事具有實用性，帶有技術、體力及講求協調之活動，但可能較缺乏社會技巧，適性的職業或工作環境包括機械師、機電工程師、工匠、技術員、線上操作員、農夫等；又如研究型性格特徵爲分析力強、好奇、謹慎、獨立、內向、溫和、精細、理

性、保守，偏好從事具研究性質，涉及思考、組織、分析與理解之活動，但可能較缺乏領導能力，適合從事科學家、研發工程師、研究助理、研究學者、物理化學家 [Holland, 1985] 等工作。

並依心理學上的相似性，以 R-I-A-S-E-C 的順序，順時鐘排列成六角型，如圖 1 所示，並強調各類型間的相關與類型間的六角圖型中的距離成反比，越相似者距離越近，如實際型與研究型距離相近，為高相關的類型，其與對角線的社會型距離最遠，相關性低；於是，個體的職業人格類型與所選擇的職業環境類型相對位置距離越接近，表示其工作適性程度越高。Holland 並統計歸納出各性格類型的定義及所蘊含的性格特徵，亦製成一職業分類表 (the occupational classification)，將各種工作環境歸納成六大類，成六角型，其屬性、特徵及類型間的相關性亦同性格類型。

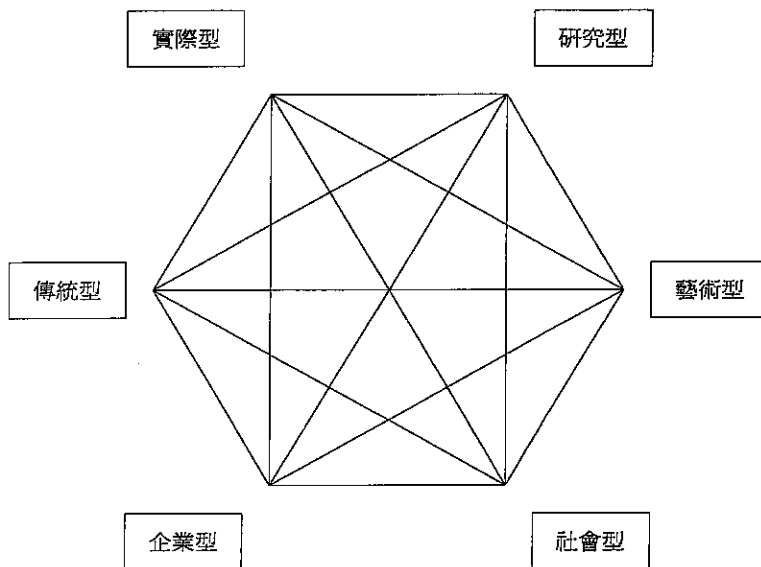


圖 1 性格類型與工作環境類型六角模型

個體的性格組型 (personality pattern) 依 self-directed search (SDS) 問卷測驗六種性格類型的分數高低排列而定，得分越高的性格類型表示，此類型屬性在個體身上的表現越明顯。此外，性格組型的判斷，將受組型的一致性 (consistency) 與分化性 (differentiation) 影響。所謂一致性是為個體性格組型中，相鄰的性格類型在六角模型中的距離越接近者，則有較高的相似或相關性，既較具一致性。例如，某人之六種性格類型的分數高低排列顯示，R、I 兩類型的分數較高，由於 R 型與 I 型性格有相當多的共通點：缺乏社

交能力、重視實際等（六角模型中 R 與 I 即為相鄰類型），其相似性較高，所以某人之性格組型有較高的一致性。

而分化性則經由比較個體間性格組型中分數最高與最低的性格類型之差求得。分化性高者之組型有較陡的峰型，其職業發展較明確而穩定；分化性低者之組型則較平坦，其職業發展可能有較多的變異而不易預測。分化性可由比較個體性格類型中分數最高與最低者之差求得；分化性的高低則經由個體間的比較得出。例如，組型相同的個體，組型皆為 S-E-C-A-I-R，分化性高者之組型有較陡的峰型；分化性低者之組型則相對平坦，如圖 2 所示。

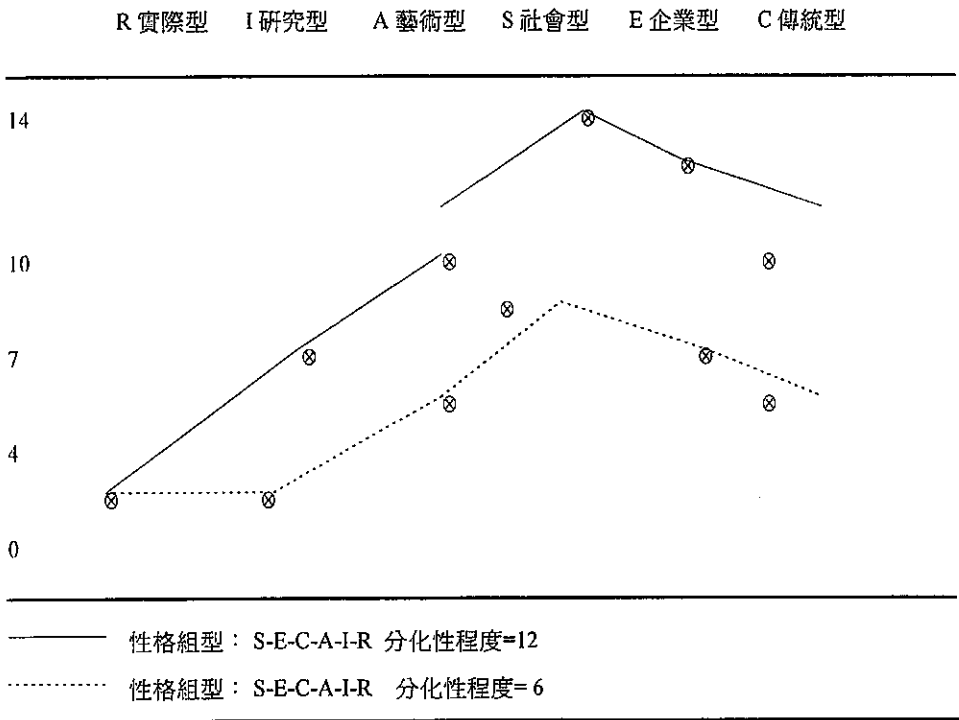


圖 2 組型相同而分化性程度不同的範例

將個體性格與工作環境搭配，Holland 逐衍生出適配性程度 (degrees of congruence) 的概念，依六角模型來衡量個體性格與其所處工作環境間的相容關係 (compatibility)。選擇 SDS 測驗中分數最高之性格類型為解釋，若個體性格類型與所處的工作環境類型相同，則相關最高，也就是工作適性程度最高，此時，工作環境將提供個體發揮才能的最大機會；若處於與所屬性格類型相鄰之工作環境類型中，則工作適性程度次之，依此類推；若處於所屬性格類型對角線之工作環境類型中，工作適性程度最低，此時，工作環境所

需的特質與個體的特質相關最小，個體較無法發揮長才。Holland 特別強調其衡量的個體性格，偏重於職業性格 (vocational personality)，考慮的因素不只是心理學中單純的人格，還包含個體的才能 (competencies)、活動喜好 (activities)、職業興趣 (occupations) 及特質優勢 (traits compared with others) 等。例如，某人的職業興趣偏好藝術類型，但考慮才能與特質優勢後，發現此人缺乏藝術類工作的能力，且特質較同儕不具優勢，則此人現階段仍「不適合」藝術類工作。

此工作適性，Holland 認為將依個體性格的一致性程度與分化性程度而定 (conditioned by the clarity of personality consistency and differentiation, 1985, p.55)。一致性程度高之個體，其性格組型在興趣、能力、價值觀、特質上具較相似的整合 (integration)，其工作行為較易預測，例如：同為實際型 (R) 的甲乙兩人，甲的性格組型取前兩型為 R-I，乙的性格組型為 R-S，因為 R-I 為相鄰性格，R-S 為對角線性格，則甲的性格較乙具有一致性，因此甲的情況較易於預測，而乙則有較大的變異情形。當兩人皆從事實際型工作時，符合工作適性的條件，依 Holland 工作適性程度高者其工作投入程度越高的假設，雖可容易預測出甲的工作投入程度會蠻高的，但對於乙，則不容易預測出其工作投入程度的高低，因為乙的性格組成 (combination) 較不一致，以對立的 R-S 型為主，雖然目前為工作適性，但若環境中增加或缺少 S 型特性，很可能對乙有重大的影響。

此外，分化性程度越高者，則性格組型中最高分與最低分之差值越大，組型之線型越陡峭。分化性程度可衡量個體性格是否可被界定清楚 (well-defined)，分化性程度越高者，其性格組型分佈距離 (range) 越遠，各性格類型的差異越大，個性的表現也就越清楚，可較清楚地被分辨出屬於哪一種性格類型；反之，若分化性程度低，可能表現出多種不同性格類型的特徵，使人無法輕易判定出其性格類型之屬性。與一致性程度的假設相反，Holland 認為分化性程度高者其工作行為較易預測。

(二) 相關實證研究

金樹人 [1986] 以高中職學生為研究對象，發現社會型與企業型相類似，應合為一型；男學生偏向實用型及研究型，女學生則偏向社會型及藝術型。相反地，林一真、路均約、簡茂發、盧欽銘 [1988] 針對文化差異，將 Holland 的 SDS 職業探索量表加以修訂後，對大專高年級學

生進行調查，發現六類型的相關偏低，可明顯分辨出六類型的差異，且依六角型排列，類型間的相關性與其在六角型中距離成反比，驗證了 Holland 的六角模式。田秀蘭 [1988] 以大學生為研究對象，發現我國大學生各職業興趣類型間的相關亦符合 Holland 的六角模式。金樹人 [1992] 以普通高中與職業高中的高三男生 1044 位與女生 1071 位為研究對象，發現 Holland 所定義的職業性格內涵大致能解釋高中學生的職業興趣，並呈六角型排列，符合 Holland 的假設。陳海鳴、胡曉姍 [1994] 進一步以企業員工為研究對象，發現工作適性與工作滿足呈正相關，但與工作壓力為負相關。

國外以 Holland 的理論為基礎所進行的實證研究則發現：個體的職業選擇與職業興趣具某種程度的穩定性與持續性 (continuity) [Lucy, 1976]。不論男女，其工作適性程度與職業穩定性的關係隨著年齡的增長而增加，且性格一致性程度較高者其職業穩定性亦較高，反之則較低 [Gottfredson, 1977]。此一發現支持了 Holland 所強調的工作適性與工作行為的關係，需依個體性格的一致性程度而定的假設 (hypothesis conditioned by consistency)。

此外，針對學生族群，Holland [1968] 以 27 所學校 2347 個大學生為樣本，研究性格與科系的適配性程度對職業選擇、學校滿意的影響，結果顯示：科系的適配性程度對學生職業選擇的穩定性有影響，對學校的滿意度也有影響（但後者只有女性樣本達顯著水準）。Frantz & Walsh [1972] 則以研究所學生為樣本發現：環境適性程度較高、性格一致性程度較高、分化性程度較低者，其滿足感與成就感較高。Werner [1974] 對高職學生進行環境適性與滿意度相關研究發現，男性的環境適性程度與滿意度相關，但女性則否。

再者，針對就業人士，Wiener & Vaitenas [1977] 以企業型員工為研究對象，發現離職和更換職業傾向的高低與員工工作適性程度有關，工作適性程度低者，其離職與更換職業的傾向較高。不過，另兩個研究卻顯示兩者間的關係不顯著 [Robbins, Thomas, Harvey, & Kandefer, 1978; Thomas & Robbins, 1979]，Holland 認為是因後者研究規模較小，且對於研究中的性格類別控制不當和未釐清自願與非自願離職所致 [1985]。

其他與工作行為相關的研究發現尚包括：Mount 與 Muchinsky [1978] 發現員工的工作滿足與工作適性程度呈正相關；Wiggins [1976] 以 110 名特殊

教育教師為樣本發現工作滿足與工作適性程度呈顯著相關。另外，Wiggins, Lederer, Salkowe & Rys [1983] 以高中老師為樣本之研究，結果亦相同。Gottfredson[1981]在進行對工作滿足與離職行為預測的研究中發現，男性及女性的工作適性與工作滿足相關分別為.43 與.22，顯示工作適性對工作行為表現的影響可能會因為性別的不同而有所差異。

二、工作投入之探討

工作投入 (job involvement) 是 Lodahl & Kejner [1965] 所提出的。早期學者傾向於將工作投入解釋為個人認同工作在生活中所佔重要性的程度，受到個人文化背景及社會化程度所影響，不易隨工作環境改變 [Lodahl & Kejner, 1965; Ruh, White, & Wood, 1975]，亦稱為 work centrality 或 work involvement [Kanungo, 1982]。學者並認為以工作為生活重心的概念，符合期望模式 (expectancy model) 所提出的內生激勵 (intrinsic motivation)，個人由工作的參與，滿足自我尊嚴的需求 [Lawler & Hall, 1970]，可視為自我概念在工作上的表現 [Saleh & Hosek, 1976]。

近代學者則主張「投入到一般的工作中」與「投入到特定的工作中」並不相同 [Kanungo, 1982]。前者是早期學者提出的 work involvement，指一般工作的價值在個人生活中的重要性程度；後者則稱為 job involvement，是個人對目前工作的信念，以及該工作可以滿足個人目前需求的程度，應是個體一心一意對待、承諾、以及關心自己目前工作的程度，也是個人心理認同工作的一種信念，願意積極投入工作，視工作績效為自我價值 (self-worth) 肯定的程度 [Blau & Boal, 1987]，而高度工作投入者非常認同且在意他們所做的工作 [Robbins, 1992]。

學界對工作投入的研究，大致上可區分為三大取向：第一類認為工作投入應該是人格特質的一部份，人格特質可視為影響個體對工作投入的因素 [Lodahl & Kejner, 1965]。第二類認為工作投入的程度是受到工作環境或工作特性的影響 [Bass, 1969]。第三類則是強調個體的工作投入不但受到個體的特質影響亦受到工作環境的影響 [Lawler & Hall, 1970]。影響工作投入的變數有個體特質因素，包括性格、性別、年齡、教育程度、服務年資、需求強度等；工作情境因素，包括領導者行為、決策參與、組織因素、工作特性等；及工作投入是個體特質與工作情境互動結果的因素 [Robinowitz & Hall, 1977]。

實證研究的結果顯示，各種人口統計變項與工作投入間的關連呈現不一致的現象。以性別而言，Robinowitz & Hall [1977] 認為男性較常以工作來表示其成就，女性則以家庭為重，因此男性之工作投入程度可能比女性高。就年齡而論，研究顯示個體年齡與工作投入有顯著的正相關 [Hall & Mansfield, 1975; Robinowitz & Hall, 1977]，可能因為隨時間的改變而增加工作報酬的滿足，並提高工作投入；且年齡較大的人在工作上累積較多的成功經驗，而增加其工作投入。不過，Mannheim [1975] 的研究卻顯示工作投入與年齡的關係並不顯著。以教育程度而論，Siegel & Ruh [1973] 以美國製造業員工為研究對象，發現教育程度和工作投入之關係不顯著；而 Ruh, White & Wood [1975] 的研究結果卻顯示兩者為負相關。以年資而論，Schwyhart & Smith [1972] 以企業中級主管為研究對象發現年資與工作投入間關係不顯著；Hall & Mansfield [1975] 分析研究人員與工程師的工作投入發現，年資與工作投入顯著相關。

另一方面，有關人格特質對工作投入的影響之研究卻發現：個人的成就動機與工作投入間有顯著關係 [Steers, 1977; 陳富祥, 1984]；個人的內外控信念與工作投入間亦有顯著的相關 [Robinowitz & Hall, 1977; 陳正沛, 1983; 陳富祥, 1984]。

此外，影響工作投入的情境特性大致有個人參與決策的機會、工作特性、領導行為及其他相關的社會因素等 [石樸, 1991]。Robinowitz & Hall [1977] 指出參與決策的機會與工作投入有顯著的正相關，而自主性與激勵性較高者的工作投入亦較高。洪英正 [1987]、鄒孟庭 [1992] 的研究發現，主管的領導型態會影響員工之工作投入。

三、研究問題

前述有關工作投入的文獻探討，發現工作投入乃個體特質與工作情境互動之結果，此互動之結果正是工作適性所強調的性格與工作環境搭配的程度，符合 Holland 的職業選擇論，所提出的工作投入與工作適性有關的假設。雖然 Holland 工作適性的假設在國外皆有實證研究支持，但傾向集中於工作適性與職業穩定性 [Gottfredson, 1977; Lucy, 1976]、滿意度 [Holland, 1968; Gottfredson, 1981; Mount & Muchinsky, 1978; Werner, 1974; Wiggins, 1976; Wiggins, Lederer, Salkowe & Rys, 1983]、成就感 [Frantz & Walsh, 1972]、離職和離職傾向 [Gottfredson, 1981; Robbins, Thomas, Harvey, &

Kandefer, 1978; Thomas & Robbins, 1979; Wiener & Vaitenas, 1977] 等方面的研究；而國內曾針對工作適性與工作滿意、工作壓力進行研究 [陳海鳴、胡曉姍，1994]，因此有關工作適性與工作投入的相關研究較缺乏，雖然國內外有不少探討個人變項與工作投入之關係、或其他工作特性與工作投入之關係的研究，研究焦點卻大多放在分別研究個人變項、工作特性兩者對工作投入之影響。故本研究將以台灣的組織員工為對象，進行探究性研究 (exploratory study)，以驗證 Holland 所提的假設 (一)，主要目標在探討工作適性與工作投入兩者間之關係；其中，為配合 Holland 的職業選擇論，本研究將工作投入定義為 job involvement，泛指個人認同目前工作的心理態度，並由工作投入的文獻探討中，找出過去研究所使用之有效工具來測量工作投入。其次，將驗證各人口統計變項對上述關係之影響。最後，本研究將以收集之樣本資料對個體的職業性格進行區別分析，以檢驗 SDS 量表對性格分類的有效性，並檢視參與本研究之受試樣本於各性格的分佈情形。研究問題與假設歸納如下：

【研究問題一】工作適性與工作投入的關係。

對立假設：工作適性程度的不同使個體工作投入平均值有所差異。

【研究問題二】各工作環境類型中員工的工作適性、工作投入的情況。

對立假設：工作環境類型不同，使員工的工作適性與工作投入之平均值有所差異。

【研究問題三】人口統計變項分別對工作適性、工作投入的影響。

對立假設：人口變項的不同分別使個體的工作適性、工作投入平均值有所差異。

【研究問題四】職業性格之區別分析。

對立假設：本研究所採用之職業探索量表能有效區別個體的職業性格類型。

參、研究設計

一、研究對象

本研究的研究對象為台灣地區已就業的社會人士，採用立意分層隨機法

進行抽樣；並參考 Holland 的職業分類表，以工作屬性為準，挑選出台灣就業市場中，與六大工作類型相關性較強的職業，製作出工作環境分類簡表，供受試者判斷自己所處的工作環境類型，所列的六類職業或工作環境及其抽樣的對象分別是：

實際型：新竹科學園區某電子製造廠商、各發放組織線上操作員。

研究型：大專院校教授、電子廠研發部人員、工研院研究員。

藝術型：藝術相關工作者、雲林技術學院視覺傳播設計研究所在職生。

社會型：高雄某國中教師、台北某旅行社導遊、社會工作者。

企業型：高雄地區某證券業業務人員、銀行主管人員。

傳統型：高雄地區銀行業出納辦事員、高雄國稅局員工、企業出納員。

由於工作適性中，性格與工作環境搭配所強調的是個體就職崗位上所具有的工作屬性或特性，而非不同職業間的差異。若強調職業差異，則在銀行工作的資訊工程師、投資經理、櫃台服務員將同被歸屬金融業，而電子公司的資訊工程師、投資經理與櫃台服務員則被區分為電子業；但事實上，不論銀行業或電子業中此三者應分屬實際型、企業型與傳統型的工作環境較為恰當。本研究依工作屬性或特性來區分工作環境類型，所選企業型中的證券業業務人員與傳統型中的銀行業辦事員，雖然工作性質有若干雷同，同屬金融業，但證券業業務人員的工作具競爭性，須具備較高的冒險心與衝勁精神，與銀行業出納辦事員傾向從事規律性的出納與會計工作，工作屬性有差異，因此歸屬於不同的工作環境類型，不過在 Holland 的六角型模式中，企業型與傳統型本是最相鄰的類型，相似性高；依此類推，本研究所採用的抽樣對象，或多或少有某些共同點，相鄰的類型尤甚，正可以驗證 Holland 的理論。

問卷的發放方式以郵遞寄發和人員發放，郵件寄發樣本數 100 份，回收 73 份，有效樣本數 61 份；人員發放樣本數 500 份，回收 250 份，有效樣本數 182 份，總計有效樣本回收數為 243 份，其中實際型 36 份、研究型 46 份、藝術型 29 份、社會型 30 份、企業型 32 份、傳統型 70 份。回收率為 54%，回收的有效樣本率為 78%。

本研究回收之樣本中，以性別而言，男女比例約各佔一半；年齡層 30 歲以上最多，其次為 31 至 40 歲。大專程度最多佔 57%，研究所以上佔

26%，高中職以下只佔 17%，故本研究樣本的教育程度稍微偏高。以現職年資而言，約有一半的人目前的工作年資未滿 3 年，其次是年資 5 年以上者，且 70%受試者曾換過工作。

二、研究工具

本研究以問卷調查的方法收集資料，所使用的問卷內容包含：

1. 人口統計變項基本資料

調查項目包括性別（分男女兩個組別）、年齡（分 30 歲以下、31 至 40 歲、41 歲以上等三個組別）、教育程度（分高中高職、專科及大學、研究所以上等三組）、現職年資（分未滿 3 年、3 至 5 年、6 年以上等三組）、職業經驗（分三題調查受測者是否有換職經驗、現在職業屬性、首份職業屬性）。職業屬性之調查用意在於瞭解受測者工作環境隸屬於 Holland 六大工作環境類型中的哪一類，以便進行工作適性程度分析。

2. 工作適性的測量

本研究對於工作適性的概念，以 Holland 之職業選擇理論為基礎。故對於工作適性的測量，本研究也以青年輔導委員會於 1989 年依本國情況加以修訂的 Holland 職業自我探索量表 (SDS) 問卷為架構 [林一真等，1988；金樹人，1992；陳海鳴、胡曉姍，1994]。此量表由青輔會委請專家學者將 Holland 之 SDS 量表原有 228 項題目，依同質性高、文化差異大（不符國情）、社會偏愛高、性別色彩強等修訂原則，擴充為 281 題，經測試後，再刪除 53 題，選定 228 題作為問卷內容，儘量保留了 Holland 原量表的題目 [林一真等，1988]。

此職業自我探索量表用以衡量性格與工作的搭配程度，量表問卷共 228 題，分為四個子測驗，活動喜好 (activities)、能力 (competencies)、職業興趣 (occupations)、特質優勢 (self-estimates of traits)。目的在測量受試者在實際型、研究型、藝術型、社會型、企業型、傳統型等六大性格類型上之得分，以找出其性格組型與最適性之工作環境類型。

(1) 計分方式

各子測驗皆有隸屬六大性格類型的測驗題目，活動喜好、能力、職業興趣三個子測驗的答題方式為「喜歡」、「不喜歡」或「是」、「否」，肯定

1 分，否定 0 分；特質優勢子測驗為受試者的自我評估，比較自己與同儕在六大類性格特質的表現，贏過「95%」、「85%」、「75%」、「50%」、「25%」、「15%」、「5%」的同輩者，分別得 7、6、5、4、3、2、1 分；加總四個子測驗所測得的六個類別的分數，依分數高低排序，則可得到受試者之性格組型。最後，與受試者所處工作環境類別相較，若其工作環境類別與性格組型中第一順位的性格類型相同者，則工作適性為 6 分（表示工作適性程度最高），與第二順位次性格類性相同者，則工作適性為 5 分，依次類推計算出工作適性程度。

本研究中，受試者之工作適性程度的計分將分為高、低工作適性兩組，因為 Holland 認為性格組型中值得重視的不是相鄰的性格類型，而是最高與最低分性格類型的「分化性」差異程度 (differentiation)，所以本研究將不同於過去的研究，工作適性程度的計分不被直接用來代表其工作適性 [陳海鳴、胡曉姍，1994]。因此，本研究試驗了四種工作適性容忍度 (tolerance) 的區分方法以區別工作適性的高低。初步資料分析，認為採容忍度 3 將工作適性分為高低兩組，最為適當合理。因為容忍度 1，以 6 分為高工作適性，其餘皆為低工作適性，嚴格而不符實際，造成兩個以上最大值的困擾。而容忍度 2，將 6 或 5 分視為高工作適性，其餘為低工作適性，需樣本數更大才能分析比較。另外，容忍度 4 將 6、5、4 或 3 視為高工作適性，其餘為低工作適性，容忍度太大，反而無法區分。因此，本研究之工作適性程度分組將依容忍度 3 來區分。

(2) 信度與效度

為測試此職業自我探索量表的信度與效度，本研究於正式發放問卷調查前，先進行了一項測驗前 (pre-test) 的探索調查 (pilot research)，以我國 26 所大專院校 39 個科系應屆畢業男生 667 人、女生 789 人，共 1456 人為測驗前的研究對象，測得各類型總分之 Cronbach's α 係數在 0.73 至 0.83 之間。另外，以我國四所大專院校高年級男生 77 人、女生 48 人，共 125 人為樣本，間隔三個月後之再測信度，介於 0.56 至 0.82 之間。本量表的效度以 1456 名大專院校應屆畢業生為主，發現：由內容效度來看，本量表六個類型的測量項目都相當合理。

由類型分數的內部分析來看，各類型間的相關不高，介於 0.01 至 0.64 間，中數為 0.17，且依六角型排列時，類型間相關係數的大小與類型間的

距離成反比，符合 Holland 的六角型模式。

由各類型的子測驗間相關來看，本量表各測驗具有實質的聚斂效度及區辨效度 (convergent discriminant validity)。由效標關連效度來看，受試者在本量表測出之人格類型，與其在子測驗三 (職業興趣) 顯示之類型，有實質而合理的相關 [林一真等，1988]。

3. 工作投入的測量

對於工作投入的測量，由於 Lodahl & Kejner [1965] 的量表被認為是研究工作投入之最佳量表 [陳正沛，1983]，因此本研究將採用由陳正沛 [1983] 依 Lodahl & Kejner 所發展的 20 題工作投入量表翻譯修訂而成的中文量表，做為測量工作投入的工具。

陳正沛 [1983] 所編譯的 20 個題目，主要測驗受試者的工作投入程度，包括認同工作重要性的程度及績效對自尊的影響。其中，第 10、13、14、16、17、18、19 為負向計分題，其餘為正向計分題。在資料回收後，進行因素分析，為提高量表信度而刪除第 16、17、20 題，第 2 題與第 9 題則因其對工作投入的解釋能力不足，而被刪除，總共篩選成 15 題作為本研究工作投入的分析數據。

(1) 計分方式

問卷作答方式採 Likert 式五分量表 (5-point scale) 進行，接受試者在「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」及「非常不同意」等選項中所勾選之答案，分別給 5、4、3、2、1 分。其中，負向題目之得分轉換為給 1、2、3、4、5 分。分數越高表示受試者工作投入程度越高，反之則工作投入程度越低。

(2) 信度、效度與因素分析

Lodahl & Kejner [1965] 對量表進行因素分析後抽取四個因素「高度投入」、「工作關心」、「工作責任與承擔」、「工作厭倦感與次要性」，其信度在 .72 至 .89 之間。陳正沛 [1983] 由因素分析得兩個因素，分別為「工作投入」與「認同工作重要性」，得內部一致性係數 Cronbach's $\alpha = .73$ 與 .63。洪英正 [1987] 對此量表進行因素分析，得三個因素為「生活即工作取向」、「工作投入取向」、「工作成功取向」，Cronbach's α 分別為 .80、.76、.57。

本研究對所回收之有效問卷進行信度分析，得 20 題整體量表之 Cronbach's α 係數為 0.832，但發現第 16、17、20 題與其他題目間之相關偏低，且刪除後整體信度將提高，於是依序刪此三題後，整體信度由 Cronbach's $\alpha=0.837$ 提升為 Cronbach's $\alpha=0.842$ 、Cronbach's $\alpha=0.844$ ，且再刪除任何題目皆無法增加信度。

以信度分析刪除後之 17 題，進行因素分析，採主軸因素法 (principle axis factoring)，進行最大變異的直交轉換 (varimax)，取特徵值 (eigenvalue) 大於 1 之因素，結果得四個因素，共能解釋總變異量的 56%。依各因素中題目意義與各題知之因素負荷量進行解釋，其中，第四個因素 (包括第 2 及第 9 題)，由於對工作投入的解釋能力不足，且與其他題目的相關偏低，故被刪除。本研究最後保留量表中的 15 個題目，並對此 15 題進行內部一致性分析，得 Cronbach's α 係數為 .84。

效度方面，Goodman, Furcon & Rose [1969] 以多元特質多重法 (multitrait- multimethod) 驗證創造力特質的聚斂效果和區別效度時，以 Lodahl & Kejner 的量表為控制特質，發現其具有聚斂和區別效度。此外，本研究在量表題目刪除前，20 題的建構效度 (construct validity，以共同性 communality 為估計值，即 h^2)，介於 0.28 至 0.74 之間，中位數 0.50。刪除後，15 個題目的效度介於 0.34 至 0.71 之間，中位數為 0.54。

三、統計分析

本研究以 SPSS 多變量統計分析軟體作為分析資料的工具，所用的統計方法包括：

1. **信度分析**：對問卷進行信度分析，以確定使用之量表能測量出可信的資訊。
2. **因素分析**：抽取各量表中之因素構面，並檢視其建構效度。
3. **單因子變異數分析 (one-way ANOVA)**：檢測準則變項平均值是否有顯著差異。
4. **相關分析**：以 Pearson 相關係數 (correlation analysis) 衡量兩單變量區間尺度變項之相關程度。而以典型相關分析 (Canonical correlation analysis) 衡量兩多變量變項間之相關。

5. 區別分析 (discriminant analysis)：用來分析準則變項為類別變數之區別與預測。

肆、研究結果

研究結果顯示，依 Holland 的六大工作環境類型來分類，發現傳統型所佔的比例最大 (29%)，這可能是因為本研究問卷發放後，對環境類型分層抽樣的有效回收問卷數不平衡。但事實上，依一般的角度而言，我們社會上的工作環境不論是以工作特性或職員數目的比例來看，傳統型比其他類型都要來的高。工作適性與工作投入依工作環境類型分類後，發現藝術類型工作環境的工作適性平均值最高 (5.03)；而在工作投入方面，研究型、藝術型及企業型是工作投入平均水準較高的三個環境類型。

一、工作適性與工作投入

工作適性分組後，以 point-biserial Pearson 相關係數對工作投入進行分析，得出工作適性分為高低兩組後，與工作投入之相關係數為 $r = .1732$ ， $p < .01$ 。因此，當工作適性分為高低兩組時，工作適性與工作投入的相關達正向顯著水準。

進一步探討【研究問題一】工作適性與工作投入之關係，並驗證以下假設：工作適性程度的不同，使得個體工作投入平均值有所差異。將工作適性程度分為高低兩組，以單因子變異數分析 (one-way ANOVA) 進行對工作投入之分析，結果如表 1 所示，得 $F(1, 242) = 7.45$ ， $p < .01$ ；顯示工作適性程度不同使工作投入平均值差異達顯著水準，高工作適性者的工作投入 ($M = 3.47$ ， $SD = .54$) 大於低工作適性者 ($M = 3.27$ ， $SD = .49$)，表示工作適性程度高的人有較高的工作投入。由此可知，組織成員的工作適性與否會影響其工作投入。

表 1 工作適性程度與工作投入 ANOVA 摘要表

依變項	變異來源	自由度	平方和	均方	F 值
工作投入	組間	1	2.0297	2.0297	7.4501**
	組內	241	65.6565	.2724	
	總和	242	67.6862		

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$

二、工作環境類型與工作適性、工作投入

針對【研究問題二】，分析各工作環境類型中員工的工作適性、工作投入之情況，以 one-way ANOVA 驗證以下假設：工作環境類型的不同，使員工之工作適性、工作投入等平均值有所差異。六種工作環境類型對工作適性、工作投入分別得出 $F(5, 242) = 1.86, p > .05$ 及 $F(5, 242) = 720, p < .001$ 。進一步以各環境類型中之工作投入進行 Scheffe 多重比較，結果顯示，以工作投入而言，研究型工作環境之員工 ($M = 3.67$)，顯著大於社會型 ($M = 3.20$)、實際型 ($M = 3.23$)、及傳統型 ($M = 3.26$) 之員工，但與藝術型 ($M = 3.59$)、企業型 ($M = 3.59$) 之員工大約相同。結果顯示：組織成員的工作投入平均水準因工作環境類型的不同而有所差異，但工作適性則否。

三、人口統計變項與工作適性、工作投入

針對【研究問題三】人口統計變項對工作適性、工作投入的影響。並驗證以下假設：人口變項的不同分別使個體的工作適性與工作投入平均值有所差異。以 one-way ANOVA 驗證，結果顯示如表 2 及表 3 所列，雖然參與本研究之受試者，其工作適性程度只因教育程度的不同而有所差異， $F(2, 242) = 3.35, p < .05$ ；但其工作投入程度卻因性別、年齡、教育程度、現職年資的不同而有所差異，分別為 $F(1, 242) = 14.34, p < .001$ ； $F(2, 242) = 5.43, p < .01$ ； $F(2, 242) = 7.21, p < .001$ ； $F(2, 242) = 4.58, p < .5$ 。

表 2 工作適性與人口統計變項 ANOVA 分析摘要表

研究變項	變異來源	自由度	平方和	均方	F 值
性別	組間	1	6.4798	6.4798	2.8022
	組內	241	557.2815	2.3124	
	總和	242	563.7613		
年齡	組間	2	4.6520	2.3260	.9985
	組內	240	559.1093	2.3296	
	總和	242	563.7613		
教育程度	組間	2	15.2869	7.6435	3.3446*
	組內	240	548.4744	2.2853	
	總和	242	563.7613		

現職年資	組間	2	1.6449	.8225	.3512
	組內	240	562.1164	2.3422	
	總和	242	563.7613		
換職經驗	組間	1	.6358	.6358	.2721
	組內	241	563.1255	2.3366	
	總和	242	563.7613		

* p < .05, **p < .01, ***p < .001

表 3 工作投入與人口統計變項 ANOVA 分析摘要表

研究變項	變異來源	自由度	平方和	均方	F 值
性 別	組間	1	3.8023	3.8023	14.3439**
	組內	241	63.8839	.2651	
	總和	242	67.6862		
年 齡	組間	2	2.9298	1.4649	5.4291**
	組內	240	64.7564	.2698	
	總和	242	67.6862		
教育程度	組間	2	3.8387	1.9194	7.2148**
	組內	240	63.8475	.2660	
	總和	242	67.6862		
現職年資	組間	2	2.4891	1.2445	4.5813*
	組內	240	65.1971	.2717	
	總和	242	67.6862		
換職經驗	組間	1	.1835	.1835	.6551
	組內	241	67.5027	.2801	
	總和	242	67.6862		

* p < .05, **p < .01, ***p < .001

表 4 列出所有人口變項對工作適性、工作投入分組及總體樣本的平均值 (M) 與變異值 (SD)，結論如下：男生工作投入比女生有更正面的表現，但工作適性程度大約相同；41 歲以上者又比其他年齡層有更強的工作投入，但工作適性程度卻大約相同；研究所以學歷者，則比研究所以下學歷者具備更佳的工作適性與工作投入；年資五年以上者，也比年資五年以下者具備更佳的工作適性與工作投入。除此之外，換職經驗的有無則對個人的工作適性、工作投入較無顯著影響。

表 4 變異數分析組平均摘要表

分類別	組別 / 人數		工作適性		工作投入	
			M	SD	M	SD
性別	男	104	4.63	1.44	3.56	.51
	女	139	4.30	1.58	3.30	.52
年齡	30 歲以下	126	4.32	1.57	3.32	.55
	31 至 40 歲	78	4.50	1.51	3.45	.47
	41 歲以上	39	4.69	1.42	3.62	.51
教育程度	高中職以下	40	3.88	1.62	3.28	.43
	大專	139	4.53	1.53	3.35	.57
	研究所以上	64	4.59	1.40	3.62	.45
現職年資	未滿 3 年	120	4.40	1.54	3.33	.53
	3 至 5 年	38	4.32	1.74	3.36	.49
	5 年以上	85	4.54	1.42	3.55	.52
換職經驗	無	74	4.51	1.51	3.37	.50
	有	169	4.40	1.54	3.43	.54
總體樣本		243	4.44	1.53	3.41	.53

四、職業性格分類之區別分析

本研究因以職業探索量表來區分個體職業性格類型，故此量表是否能有效區別個體的職業性格類型，也是相當的重要。本研究續對樣本進行區別分析 (discriminant analysis)，以瞭解職業探索量表對職業性格之區別能力及性格類型間的分佈狀態。區別模式如下：

$$\text{職業性格類型} = \text{活動喜好分數}_{1-6} + \text{能力分數}_{1-6} + \text{職業興趣分數}_{1-6} + \text{優勢分數}_{1-6}$$

其中，「職業性格類型」為分組變數，1、2、3、4、5、6 分別代表 R、I、A、S、E、C 等職業性格類型，此變數值的計算是由職業探索量表而來，測驗中總分最高之類型即為樣本之職業性格類型，例如某甲在此測驗分數最高之類型為傳統型，則其職業性格類型值為 6。

「活動喜好分數₁₋₆」為個體在 SDS 子測驗一之中，6 種活動類型的得分；「能力分數₁₋₆」為個體在子測驗二之中，6 種能力類型的得分；「職業興趣分數₁₋₆」為個體在子測驗三之中，6 種興趣類型的得分；「優勢分數₁₋₆」為個體在子測驗四中，6 種優勢類型的得分。

區別分析結果共得 5 個區別函數，區別正確率如表 5 所示，圖 3 繪出特徵值最大的前兩個區別函數之散佈圖。

表 5 區別分析正確率

實際組別	區別 (預測) 隸屬組別					
	實際型(R)	研究型(I)	藝術型(A)	社會型(S)	企業型(E)	傳統型(C)
實際型(R)	97.4%	.0%	.0%	2.6%	.0%	.0%
研究型(I)	3.4%	93.1%	.0%	.0%	3.4%	.0%
藝術型(A)	.0%	4.3%	85.1%	8.5%	.0%	2.1%
社會型(S)	5.3%	1.8%	5.3%	84.2%	.0%	3.5%
企業型(E)	4.3%	.0%	.0%	5.3%	87.0%	4.3%
傳統型(C)	2.1%	.0%	2.1%	2.1%	2.1%	91.7%
整體 = 89.3%						

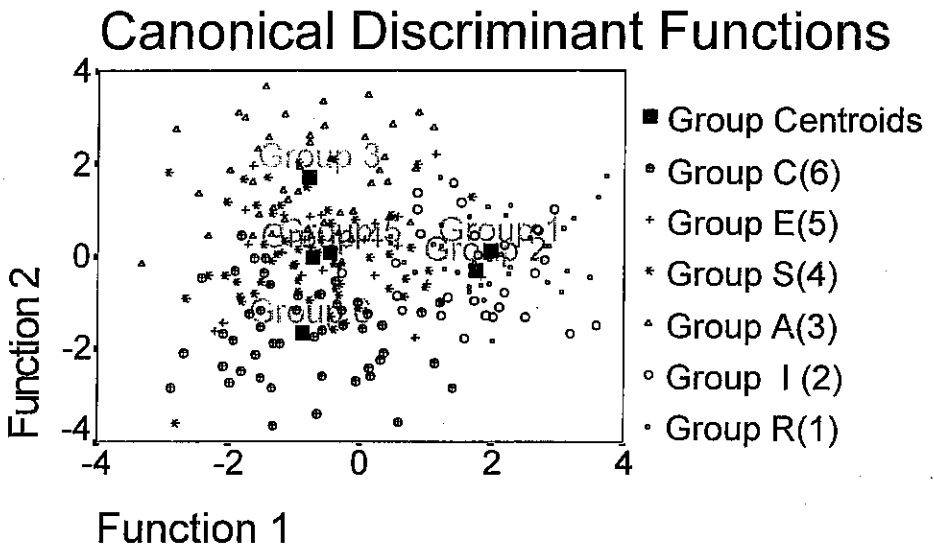


圖 3 區別函數散佈圖

由區別結果可知，職業探索量表之性格類型區別率頗佳，正確率 89.3%；換言之，以職業探索量表來分類個體的職業性格是恰當的，【研究問題四】的對立假設成立，此職業探索量表能有效區別個體的職業性格類型。另外，由散佈圖可知第一個區別函數可有效的區別 R、I 與 A、S、

E、C 兩群，而第二個區別函數可區別 A 與 R、I、S、E 及 C 三群，但 R、I 及 S、E 兩群則需其他區別函數方可有效區別，這樣的結果表示，參與本研究之受試者們，其中屬 R 與 I 及 S 與 E 型性格的人相似性太高（距離太近），甚至他們應該可被歸類為同一性格類型。此外，S 與 E 型的高度相似與學者金樹人 [1986] 以高中職學生為研究對象，發現社會型 (S) 與企業型 (E) 的因素應合而為一的結果相類似。

最後，圖 4 所示為依散佈圖各組重心的相對位置，符合 Holland 模型各類型距離的關係，實線為可判斷成立的關係，虛線為無法判斷。

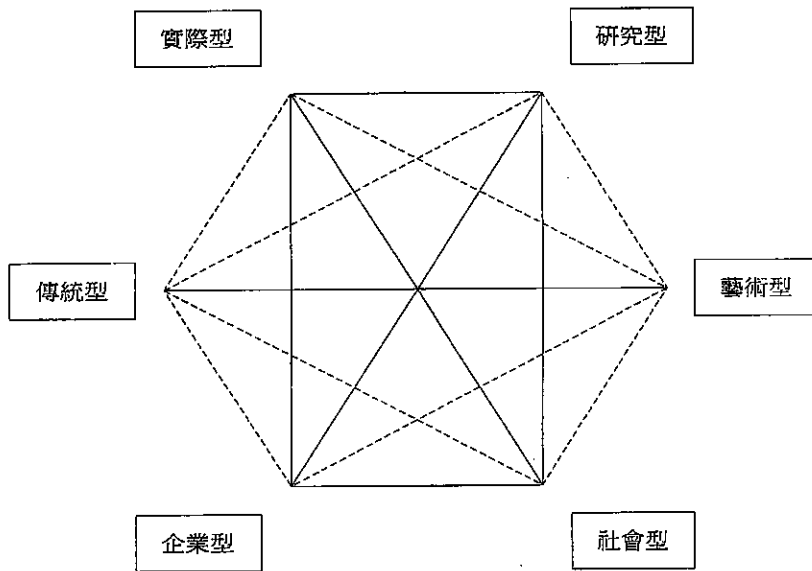


圖 4 參與本研究之樣本的職業性格類型相關圖

伍、結論與建議

綜觀中外有關 Holland 理論的研究，可大略區分為兩方面，一是驗證 Holland 的六角型模式；二是驗證 Holland 的六個有關工作適性的假設。國外的文獻報告主要在驗證 Holland 的假設，且研究重點放在工作適性與職業穩定性、工作滿意度、工作成就感、離職和離職傾向等，較缺乏有關工作適性與工作投入、工作抱負的相關研究，研究對象含蓋學生與社會人士；相較之下，國內除陳海鳴、胡曉姍 [1994] 曾就 Holland 的假設進行工作適性與工作滿意、工作壓力的研究外，其他皆是針對 Holland 所發展的職業探索量

表 (SDS)，對六角型模式進行結構分析，探討此量表是否適用台灣地區，所測對象大都為高中或大學生 [田秀蘭，1988；金樹人，1986；金樹人，1992；林一真等，1988]。因此本研究從整體面著手，不僅對 Holland 的六角型模式進行區別分析，以驗證其有效度，並且對 Holland 有關工作適性與工作投入的假設進行相關分析，以補充文獻的資料，增進我們對 Holland 理論的認識。

本研究發現工作適性程度不同使工作投入平均值差異達顯著水準，支持了 Holland 的工作適性對工作行為影響之假設。研究型、藝術型、企業型工作環境之員工，其工作投入程度顯著大於社會型、實際型、及傳統型之員工，可能是因為這些類型的工作特性需要較多的投入與認同，並且較重視個人的成就動機 [Steers, 1977; 陳富祥, 1984] 與外控性格 [Robinowitz & Hall, 1977; 陳正沛, 1983; 陳富祥, 1984]所致。

此外，參與本研究之組織成員，其工作適性、工作投入皆因部分人口變項的不同而有所差異，受到人口變項之干涉。男女生的工作適性程度雖大約相同，但男生工作投入比女生更高，可能是男性較常以工作來表示其成就，女性則以家庭為重，因此男性之工作投入程度比女性高 [Robinowitz & Hall, 1977]；而 41 歲以上者又比其他年齡層有更強的工作投入，但工作適性程度卻大約相同，可能因為隨著時間的改變而增加了工作報酬的滿足，並且年齡較大的人在工作上累積較多的成功經驗，因而提高工作投入 [Hall & Mansfield, 1975; Robinowitz & Hall, 1977]；研究所以上學歷者，則比研究所以下學歷者具備更佳的工作適性與工作投入，可能因為研究所以上學歷者之職業興趣發展較定型且穩定，成就動機與自主性高，因此工作適性與工作投入也較高；年資五年以上者，也比年資五年以下者具備更佳的工作適性與工作投入，可能因為年資高者，工作經驗豐富，不論工作技能或工作意願皆有較高的成熟度，因此工作適性與工作投入較高。

對照表 4 所列之工作適性與工作投入的平均數發現，性別、年齡、教育程度等變項之工作適性與工作投入呈正相關，工作適性較高之組別，其工作投入也較高；例如，男生的工作適性高於女生，其工作投入亦相對高於女生，雖然男、女生的工作適性並未達顯著差異水準。但是，以現職年資與換職經驗為變項時，卻發現，現職年資未滿 3 年者與現職年資 3 至 5 年者、及無換職經驗者與有換職經驗者之工作適性與工作投入呈負相關，然而此負相關皆未顯著差異水準。為何現職年資未滿 3 年者之工作適性高於現職年資 3

至 5 年者，其工作投入卻較低？原因可能是年資低、未滿 3 年者大都初入職場，工作經驗與工作技能較差，較無法掌握工作任務，雖然工作適性較高，但工作投入較低 [Robinowitz & Hall, 1977; Hall & Mansfield, 1975]。至於，無換職經驗者之工作適性較有換職經驗者高，則符合 Holland 所假設的工作適性與離職傾向呈正相關，無換職經驗者之工作適性高，較不易換職業，但無換職經驗者之工作投入卻較低，卻與 Holland 的假設有差別，則有待進一步的研究。

由區別分析結果可知，職業探索量表對本研究樣本的職業性格類型的區別效果很好，故以此量表對個體進行職業性格分類是有效可靠的，進一步而言，以此量表評估個體工作適性程度也是有效可靠的。此外，區別分析的結果，在概念上亦顯示：參與本研究之受試者，實際型與研究型、及社會型與企業型，是兩組相似性 (resemblance) 很高的類型。

由本文實證研究之發現，可分別對企業界、員工、未就業人士、後續研究者提出相關建議如下：

於企業界，慎選企業人員，因為員工之性格與工作搭配與否影響其工作投入，而低工作投入可能造成員工績效低落，損害企業成長，所以，謹慎的選擇性格與職位環境特性相符合之員工，是企業招募人選時所應注意的。選擇簡要的性格、興趣量表加以測驗或以口試方式探訪，並將結果做為錄用與否之參考，可使人員錄用的人為主觀因素盡量減低，也藉由研究工作適性對工作投入的影響，提供有益於企業管理的資訊，作為決策參考。此外，將 Holland 的六角型模式加以衍生，可做為團體運作時，安排成員分配的依據，因為此六角型依類型間的相關性順時針排列，越相似、相容者距離越近，如將類型相近的成員安排在同一團體，可降低衝突及溝通障礙，增加和諧與共識，進而減輕管理負擔。

對員工而言，依本研究結果顯示，工作適性與工作投入間有顯著相關存在，所以企業員工應檢視造成自身工作投入高低的原因，是否由於工作適性程度的高低，因為個體各種工作行為的表現，開始於「選擇」了某一職業，而一旦做出了職業選擇，自然會產生工作環境與性格是否相符合的問題或現象。所以組織成員需善加處理發生於自己身上的工作表現，方能穩定而有效的實現個人職業生涯規劃。對於尚未進入就業市場的人而言，瞭解並發展自身性格類型，進而尋求與自我性格最為搭配之工作環境，將是職業生涯發展

的重大課題之一。藉由量表的輔助，可使前述自我瞭解工作更有效率。

發展本研究的主要貢獻在於應用及理論兩方面，一是推廣生涯管理的觀念，落實到個人、組織的應用，人人皆能適才適所，不浪費寶貴的人力資源，其根本好處是不僅學者專家可以藉由本研究的結果提供生涯管理的諮詢，非專業人士也能藉此作自我的生涯管理。二是生涯規畫的研究有助於找出屬於國人的模型，增進國內外學者專家對國人行爲特質的瞭解，尤其對於中西文化比較的學術研究，將可提供具體的研究參考，例如 Holland 的六角型模式大致符合台灣地區就業人士的職業性格，但台灣地區實際型與研究型、及社會型與企業型，卻有很高的相似性，不易辨別，然而這兩組組型在 Holland 的六角型模式中也是最相鄰的類型，因此並不違背 Holland 的理論，不過 Prediger (1981, 1982) 將 Holland 的六角型模式簡化爲兩個雙極的向度--「事物 (things)」與「人物 (people)」，及「資料 (data)」與「概念 (ideas)」，或許可以解釋爲何台灣地區呈傾向四方型的狀態，而美國勞工部亦會依此雙向度編製職業分類典，做爲職業分析的重要根據，或可做爲未來研究的參考。另一方面，本研究與其他研究的結果相同，亦發現 Holland 的假設成立，支持 Holland 的理論具有跨文化比較的研究效度。

此外，必須考慮下列研究限制因素；首先，樣本取得係採立意分層抽樣法，以選定的類型爲代表，做爲問卷發放的對象，優點是有效率，缺點則是不能充分收集各類型內多種環境之資料。另外，因爲問卷無法列出所有職業環境的分類表，易造成有些受試者對於本身所處工作環境類別的歸屬判斷錯誤。

再者，本研究經由統計資料與統計方法，對研究假設進行驗證。雖然強調須以整體的觀點來看待發生於個體身上的各種工作行爲及可能影響的相關因素，但事實上要同時納入所有的可能影響變因並有效的分析出其間的關係，是有實際困難的。故對於其它本研究未能納入的變項將視爲「其它條件不變」(other things being equal)。

最後，本研究爲時間橫斷面的分析，未將研究問題含時間序列進行動態分析，僅就研究問題在某一時間定點上做靜態的分析。未納入時間因素將造成本研究所探討的構面中，某些變數可能會因時間參數的交互作用而產生變化，而忽略了在實際情況下可能普遍存在的情形。例如，探討工作適性-工作投入之相關時，工作適性中的性格，本研究視爲靜態參數，可能會因爲時

間的變化或時間與大環境的交互作用而改變（例如：社會環境變得越來越功利主義，而使個體性格變為重視物質傾向），因而影響工作適性的狀態，由原來工作適性轉變為工作不適性。

後續研究者可以由本研究所提出的方向，繼續以整體性之觀點對個體各種工作行為做完整的探討。另外，模型中雖然隱含時間歷程的概念，但本研究只針對時間的橫斷面來探討，故後續學者若能加入時間序列的動態研究，則將有助於我們對此領域的深層了解。

參考文獻

- 田秀蘭，1991，生涯輔導工作的現況與展望，台北：心理出版社。
- 田秀蘭，1988，影響男女大學生職業興趣類型及職業選擇人境適配程度之有關因素研究，國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 石 樸，1991，企業界員工工作滿足、工作投入與離職意願之研究，政治大學社會學研究所碩士論文。
- 林一真、路均約、簡茂發、盧欽銘，1988，職業探索量表修訂報告，測驗年刊，35期：65-76
- 金樹人，1986，何倫(Holland)類型論之因素結構分析，教育心理學報，19期：219-254。
- 金樹人，1992，我國高中學生職業興趣結構分析，測驗年刊，39期：155-173。
- 青輔會，1989，職業探索量表指導手冊，台北：行政院青輔會。
- 洪英正，1987，工作團隊中工作者的 A 型人格、主管領導型態與工作壓力、工作滿足及工作投入的關係研究，政治大學心理研究所碩士論文。
- 陳正沛，1983，研究人員之工作投入，政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 陳海鳴、胡曉姍，1994，員工工作配適性程度、工作滿足、工作壓力三者之關係研究，管理與系統：33-49。
- 陳富祥，1984，個人屬性、工作滿足與工作投入關係之探討-以金融業為例，政治大學企業管理研究所碩士論文。
- 鄒孟庭，1992，主管領導型態與員工工作投入相關之研究，淡江大學管理

科學研究所碩士論文。

- Bass, B. M. 1965. *Organizational Psychology*, Boston, MA: Allen and Bacon.
- Blau, G. J. and Boal, K. R. 1987. Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 4: 290-298.
- Frantz, T. T. and Walsh, E. P. 1972. Exploration of Holland's theory of vocational choice in graduate school environments. *Journal of Vocational Behavior*, 2: 223-232.
- Goodman, P. S., Furcon, J. and Rose, J. 1969. Examination of some measurement of creativity ability by multitrait-multimethod matrix. *Journal Of Applied Psychology*, 53: 242-243.
- Gottfredson, G. D. 1981. Why don't interests predict job satisfaction better than they do? Paper presented at American Psychological Association Convention, August 24, Los Angeles.
- Gottfredson, G. D. 1977. Career stability and redirection in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 62: 436-445.
- Hall, D. T. and Mansfield, D. 1975. Relations of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal Of Applied Psychology*, 60: 201-210.
- Holland, J. L. 1985. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments.*, Princeton, NJ: Prentice Hall Inc.
- Holland, J. L. 1968. Explorations of a theory of vocational choice: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. *Journal of Applied Psychology*, 52(1): Part 2, Monograph Supplement.
- Holland, J. L. 1959. A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6: 35-45.
- Holland, J. L. and Gottfredson, G. D. 1976. Using a typology of persons and environments to explain careers: Some extensions and clarifications. *The Counseling Psychologist*, 6: 20-29.
- Kanungo, R. N. 1982. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 3: 341-349.
- Lawler, E. E. and Hall, D. T. 1970. Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54: 305-312.
- Lodahl, T. M. and Kejner, M. 1965. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 44: 24-33.
- Lucy, W. T. 1976. An adult population reflects the stability of Holland's personality types over time. *Journal of College Student Personnel*, 17: 76-79.

- Mannheim, B. A. 1975. A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 2: 79-102.
- Mount, M. K. and Muchinsky, P. M. 1978. Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13: 84-100.
- Prediger, D. J. 1982. Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21: 259-287.
- Prediger, D. J. 1981. Mapping occupations and interests: A graphic aid for vocational guidance and research. *Vocational Guidance Quarterly*, 30: 21-36.
- Robbins, S. P. 1992. *Organizational Behavior*, 6th ed., Princeton, NJ: Prentice Hall Inc.
- Robbins, P. I., Thomas, L. E., Harvey, D. W. and Kandefer, C. 1978. Career change and congruence of personality type: An examination Of DOT-derived work environment designations. *Journal of Vocational Behavior*, 13: 15-25.
- Robinowitz & Hall, D. T. 1977. Organizational research in job involvement. *Psychological Bulletin*, 3: 265-288.
- Roe, A. 1957. Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4: 212-217.
- Ruh, R. A., White, J. K. and Wood, R. R. 1975. Job involvement, values, personal background, participation in decision making and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18: 300-312.
- Saleh, S. D. and Hosek, J. 1976. Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 2: 213-224.
- Schwychart, W. R. and Smith, P. C. 1972. Factor in the job involvement of middle management. *Journal of Applied Psychology*, 3: 54-65.
- Siegel, A. L. and Ruh, R. A. 1973. Job involvement, participation in decision making, personal background and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9: 318-327.
- Steers, R. M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22: 46-56.
- Super, D. E. 1953. A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8: 185-190.
- Thomas, L. E. and Robbins, P. I. 1979. Personality and work congruence of mid-life career change. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 177-183.
- Werner, W. E. 1974. Effect of role choice on vocational high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 4: 77-84.

- Wiener, Y. and Vaitenas, R. 1977. Personality correlates of voluntary mid-career change in enterprising occupations. *Journal of Applied Psychology*, 62: 706-712.
- Wiggins, J. D. 1976. The relation of job satisfaction to vocational preferences among teachers of the educable mentally retarded. *Journal of Vocational Behavior*, 8:13-18.
- Wiggins, J. D., Lederer, D. A., Salkowe, A. and Rys, G. S. 1983. Job satisfaction related to tested congruence and differentiation. *Journal of Vocational Behavior*, 23: 112-121.

