

# 員工價值觀、認同感對員工生涯發展之影響

李晉豪\*

## 摘要

員工價值觀是影響個人在職業方面選擇及在生涯路徑規劃上的最主要因素，員工價值觀不僅影響個人對工作的選擇，也深切的影響個人的工作品質及工作效能。因此，探討員工價值觀的現況及其相關影響因素甚為重要。然而隨著全國環境變動的影響，加上個人的生涯發展價值觀差異，員工在考量其生涯發展策略亦不相同。本研究希望透過資料的蒐集，提供知本泓泉溫泉度假村經營管理業者瞭解員工在生涯路徑中選擇技術職位和管理職位的參考，創造組織與員工個人生涯路徑選擇雙贏的結果。

本研究建議企業在甄選進用生力軍時，宜多加考量新進人員的價值觀是否符合企業的期望，藉由高度價值觀取向可以有效提高其組織認同與專業認同，並提昇其企業向心力，順利達成人力資源運用與管理的目標。本研究也發現員工在專業認同度方面皆高於組織認同，表示員工在面對雙軌生涯路徑選擇時，選擇技術職位的可能性會高過於選擇管理職位的可能性。

關鍵字：價值觀、組織認同、專業認同

---

\*美和科技大學休閒運動保健系專任講師

## 壹、緒論

### 一、研究背景

一般而言，個人的工作態度和工作表現，與個人的價值觀有密切的關係，我們可以從行動的目的、行為的方式以及慾望等瞭解人類的價值觀，而工作價值觀可視為價值觀的一環，舉凡個人與工作有關的人格特質、需求、情感、內在驅力、理念、重要性之判斷等，都可被視為工作價值觀(陳銘宗，1994)。工作價值觀可以說是一種個人內在需要的反應，不僅影響個人工作的選擇，在工作的時候，也能夠增進個人對工作的滿意程度，並且發揮指引人類行為的功能(Kalleberg，1977)。Kluckhohn(1962)也認為個人對工作價值的看法會影響其對職業的選擇、發展與表現。

工作價值觀是影響個人在職業方面選擇及在生涯路徑規劃上的最主要因素(Super，1970)；同時，Locke and Henne(1986)認為工作價值觀也會影響個人對組織的認同、工作滿足感、留職傾向、工作意願或目標，並進而影響其努力的程度與工作表現。由此可見，工作價值觀不僅影響個人對工作的選擇，也深切的影響個人的工作品質及工作效能。

生涯規劃的價值在於釐清個人願景，有效認識自己，客觀認知環境與所需資源，並用合理可掌握的方法，逐步將其整合以達成目標。隨著全國環境變動的影響，加上個人的生涯發展價值觀差異，員工在考量其生涯發展策略亦不相同。

### 二、研究目的

- (一)探討價值觀與組織認同之關係。
- (二)探討價值觀與專業認同之關係。
- (三)探討專業認同與組織認同間之關係。
- (四)探討組織認同與專業認同對於員工生涯發展選擇傾向之預測力。

## 貳、文獻探討

### 一、組織認同

認同 (identification) 代表個人對於所服務之組織具有隸屬感的程度。做為團體成員之一，是否感到具有價值且珍惜這一地位 (許士軍, 1988)。Patchen (1970) 認為組織認同是由相似成份、成員成份、忠誠成份三種現象交互形成。不論是對組織或是任何其他元素認同，都是一種個人將自己與社會上的元素相連結的一種動態過程 (Cheney, 1983)。組織認同的發展過程可由社會認同理論進行分析而有所瞭解。根據社會認同理論之內涵，個人自我概念乃是由個人認同和社會認同所組成 (Tajfel, 1971)。Deschamps & Devos (1998) 之研究認為，個人認同是指個人的特色或明顯的性格，也就是每個人都會有一獨特的特質使得與他人有所不同。而社會認同則指個人知覺到屬於社會範疇中的某一團體，個人會知覺到自己和這一個團體的成員有相似的背景。當個人對一個團體的認同越強，就會使得該團體與其他團體越有顯著的差異。根據社會認同理論，這兩種認同會在任何時間中交互作用地產生 (Turner, 1982)。

組織認同為一種社會認同的特殊形式，也就是個人認為自己是某一個特殊團體中的一員。當一個人認同某一團體時，他會知覺到自己屬於該團體 (Mael & Ashforth, 1992)。因此，當個人的自我概念與他所知覺到的組織有相同的特質時，組織認同就是一種個人與組織認知上的連結 (Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994)。換言之，組織認同係指員工將自己認為是組織的一份子，進而認同組織的使命、價值觀及目標，並將組織的利益納入其管理決策之中 (Miller, Allen, Casey & Johnson, 2000)。此外，Rousseau (1998) 認為，組織認同是組織層級的認知概念，用來闡明自我的相關內涵，其中包含了情境認同及深層結構認同兩種型態。前者是依據情境所提供的資訊，判斷與自我或所屬團體的利益與目標，後者則是較為廣泛的界定，包含各種階段、不同角色、情境與行為之界定 (林家五、熊欣華、黃國隆, 2006)。徐瑋伶與鄭伯壘 (2003) 則認為，組織認同是個體定義自我的一種過程與結果，個體藉由歸屬組織的過程，使自我概念與組織認同發生連結，並因而產生了分類的效果。

組織認同的影響層面相當廣泛。當個體與組織相合則產生認同，不相合則產生差距，倘若強迫個體勉強向組織產生認同，則會傷害個體之自我，並造成痛苦 (梁雙蓮, 1984)。相對而言，Vora (2003) 則指出當個體對於一個公司的認同高過於其他公司時，其所展現出來的行為則會正面而且異於對其他公司。Ashforth & Mael (1989) 亦指出組織認同會對組織成員的態度與效能產生重要影響。也就是組織成員會發生較多合作及組織公民行為，進而使組織產生較強的競爭力 (Van Knippenberg & Van Schie, 2000)。此外，組織成員的組織認同會對其所屬的工作或社會組織的整體效能產生影響，高度組織認同的員工會做出最符合組織利益的決策，即使在沒有監督的情況下也一樣 (Miller et al., 2000)。此外，Cheny (1983) 認為組織認同會與各種廣泛的組織現象及組織行為連結，包括：個體決策、工作態度、工作動機、工作滿足、工作績效、組織目標達成、角色衝突、員工間相互

影響、員工流動率、組織效率等。事實上，組織認同越高的員工，表示個體與組織的連結越緊密，也越會在意個體在組織中的地位、表現、及角色扮演。此時，如果個體面臨生涯路徑選擇時，很可能會更傾向於組織階層上的發展，以尋求管理職晉升為主的生涯路徑。

## 二、專業認同

Greenwood (1957) 以社會學觀點來看，認為專業是一個有組織的團體，不斷和社會互動，形成其母群體的特質，經由正式與非正式的關係來扮演其社會功能及創造自己的次文化，這也是這個職位要成功的先決條件。社會工作辭典(白秀雄，2000)也指出任何一門專業皆必須具備有系統的理論與方法、受過一定的訓練、通過特定的考試、有一套專業道德守則、以公眾福利為依歸的服務性質、以及具有專業組織等特性。

專業認同亦為社會認同的一種特殊形式，也就是個體認為自己是屬於某一個專業團體中的一員。當個體認同某一團體時，他會知覺到自己屬於該團體 (Ashforth & Mael, 1989)。Hall (1988) 認為專業認同可定義為接受所從事專業工作的目標，是專業承諾的基礎，亦即願意為所從事的專業付出更多的心力，對所屬的專業性具有高度認同與忠誠。因此，專業認同是指，個體在既有的社會關係結構的參與互動過程中內化專業的參考架構，包括參考其他成員、參考團體所有具備的專業價值觀、專業知識體系、專業倫理、專業意識型態和專業目標等，而逐漸塑造出專業的自我意象，並進一步形成專業的職業人格，然後對於專業生涯產生一種承諾感 (王麗容，1980；萬育維、賴資雯，1996)。

王麗容 (1980) 認為專業認同由三個不同層面建構而成，專業理念架構認同著重社會工作專業知識體系、功能、目的、任務、方法等的認同；專業意識形態的認同著重社會工作價值觀、倫理觀等的認同；專業的承諾則指對於職業生涯的投入與付出，對於工作的承諾感和職責感，以工作為榮的感覺。萬育維、賴資雯 (1996) 在專業認同與工作滿意之間的關係探討中，指出專業認同的組成構面包括專業意識形態的認同 (含工作哲學理念、價值觀、倫理觀)；專業理念架構的認同 (含專業知識體係、功能、目的、方法)；專業行為的認同，即將工作倫理付諸行動的表現；專業投入的認同；專業角色的認同等。事實上，專業認同愈高的員工，表示個體與專業社群的連結愈緊密，也愈會在意個體在專業社群中的地位、表現、及角色扮演。相對而言，個體與其目前所處企業組織的連結性就顯得較不重要。如果個體面臨生涯路徑選擇時，很可能會更傾向於專業技能上的發展，而不會去尋求管理職晉升為主的生涯路徑。

## 三、雙軌生涯路徑

組織為集合多數個體達成特定目標的社會實體。當個人進組織後便開始其職業生涯。狹義來說，生涯為與個人一生所從事之職業或工作有關之過程。

McFarland (1969) 認為生涯為個人心目中所存之長期目標，形成職業訓練，工作

選擇與教育訓練等一系列有計畫之工作史。Arthur & Lawrence (1984) 認為生涯為個人一連串工作職位的變換過程，能帶給個人之工作及生活進步與成長。廣義來說，Schein (1978) 認為生涯分為內在及外在兩種層面，內在生涯為個人於生活中一連串之活動設計、協助發展較清晰之自我概念，並使這計畫對個人有所意義；外在生涯為個人於一生工作中與組織內工作發展過程有關。國內學者楊朝祥 (1989) 認為生涯為個人於就業前、就業中以及退休後所有各種重要職位與角色之總和。因此，生涯可包括進入工作前個人內在的自我概念發展階段，以及進入工作後生涯路徑的發展過程。

張緯良 (2007) 認為生涯發展管理可分為組織生涯發展管理及員工生涯發展規劃兩方面。組織生涯發展管理主要的工作包括提供人力資源及事業領域的規劃、建置事業階梯、發展事業途徑、協助員工生涯規劃及達成目標。員工生涯發展規劃則包含認識自我能力條件、瞭解工作環境、檢視機會、選擇目標、找尋方法途徑、執行與檢討等。就組織而言，生涯發展管理包含了招募甄選、派職、晉升、調職、離退，以及相關的訓練發展與績效評估等人力資源管理活動。

生涯路徑指由員工目前所處的職位，到發展至生涯目標職位所需經歷的路程，它通常是組織中各個職位的連線，以及搭配每一個職位所需具備的資格條件。生涯路徑可以是在單一生涯領域之內，也可能是跨功能領域而進行 (張緯良，2007)。Van Mannen & Schein (1977) 指出，個人的自我能力、需求和價值觀是影響生涯路徑的重要因素。Gerpott (1988) 指出許多研究將生涯路徑定義為一種工作價值觀，其反應個人於工作型態、績效標準及工作內容的認知形式偏好。在生涯路徑模式中，雙軌生涯路徑已成為目前產業界廣為運用的方式。雙軌生涯路徑是指組織為優秀人員所安排的生涯方向，包括專業型和管理型，亦即個人外在生涯的走向 (Goldberg & Shenav, 1984)。雙軌中的管理階梯的階層視組織設計而定，技術階梯的高度則視組織中的層次或技術方面的貢獻而定。

#### 四、員工價值觀

Katz(1963)將「價值觀(Value)」定義為：「可被視作特質的外在表現，或是受文化影響的需求，以個人所找尋的目標或滿足此一目的之方式來描述，而非動機性的趨力描述」。Rokeach(1973)則提出：「價值觀是一種持久的信念，是個人或社會對某種行為模式或存在的終極狀態優於另一個相對的行為模式或存在的終極態」，即 Rokeach 認為價值觀具有引導個體行為、幫助個體做決定與解決衝突及激勵個體達成自我實現等功能(翁淑緣，1984)。Jennifer and Gareth(1997)也提出類似定義，認為價值觀是引導個體對周遭環境的評判及決定個體行為的指南，持久影響個體處事的態度。

工作價值觀為個人價值系統中的一部份，是個人在評價工作時所依據的標準 (李華璋，1990)，其涵義大多源自價值觀的概念，也就是對工作內容的價值觀發生在個人評價工作的過程，以其偏好的形式表現 (孫沁光，2001)。多數學者將工作價值觀視為個人的偏好，為個人從事職業活動時所要追求及重視的工作條

件，它能夠形成一股內在的動力，以支持或引導個人在選擇職業或工作中的指標（柯秋萍，2005），Super（1970）認為工作價值觀是與工作有關的目標，是個人內在所需要以及其從事活動時所追求的工作特質或屬性。Bovvatzis and Skellv（1991）研究發現，工作價值觀深受社會、文化、性別、歷史、經濟、社經地位等之影響；其後的研究也發現個人的工作價值觀會影響其工作意願或目標，並進而影響其努力程度與工作表現。

### 參、研究方法

#### 一、研究架構

本研究探討員工價值觀、組織認同和專業認同之間的交互效用來分析員工對於其生涯發展之影響，本研究架構如下圖 1 所示：

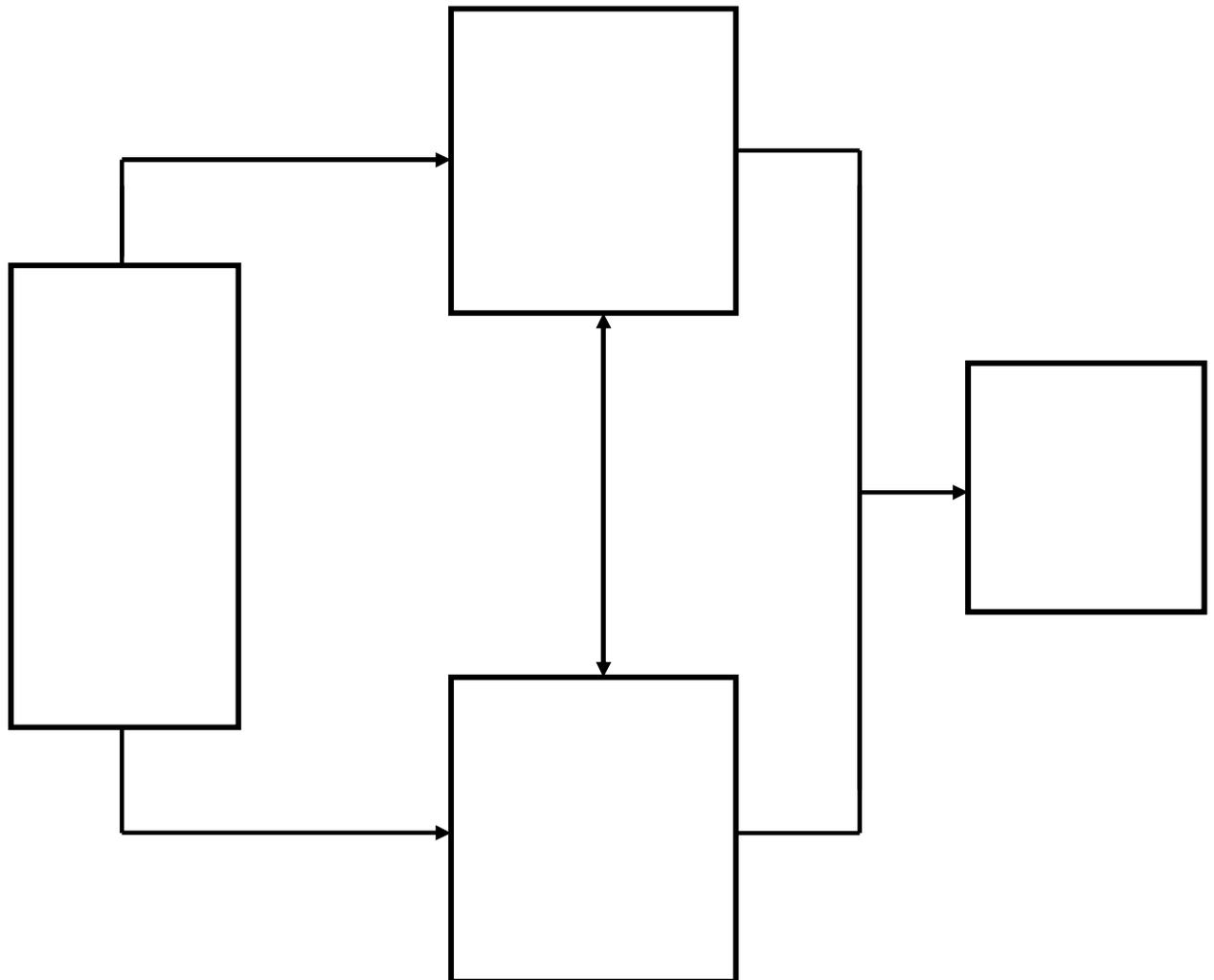


圖 1 研究架構圖

## 二、研究對象

本研究以知本泓泉溫泉渡假村全體員工為研究對象，全程參與受試者，男生計 46 人，女生計 33 人。

## 三、研究工具

### (一)價值觀

本研究使用 Rokeach 價值觀量表，其價值觀類型區分為：目的價值中的個人價值、社會價值與工具價值中的能力價值、道德價值等四項。就下列目的價值和工具價值分別給予評分。採用 Likert 七點尺度，依「非常不重要」至「非常重要」分別給予 1 至 7 分給予勾選，分數愈高表示該問項重要程度愈高，反之重要程度愈低，一共三十五題問項。

#### 1.目的價值評分的方式：

將圈選的每項得分，乘上加值的「權重」，將權重第一欄「P 總分」加總除以 53(個人價值總權重)，第二欄「S 總分」加總除以 18(社會價值總權重)分別產出 P 得分(P 代表個人價值, Personal Values)及 S 得分(S 代表社會價值, Social Values)；將 P 減去 S 就是目的價值得分，再將所有受測者的目的價值得分取平均數，高於平均得分表示價值觀屬於「個人傾向」，而低於平均得分表示屬於「社會傾向」。

#### 2.工具價值評分的方式：

將圈選的每項得分，乘上加值的「權重」，將權重第一欄「C 總分」加總除以 36(能力價值總權重)，第二欄「M 總分」加總除以 30(道德價值總權重)分別產出 C 得分(C 代表能力價值, Competence Values)及 M 得分(M 代表道德價值, Moral Values)；將 C 減去 M 就是工具價值得分，再將所有受測者的工具價值得分取平均數，高於平均得分表示價值觀屬於「能力傾向」，而低於平均得分表示屬於「道德傾向」。

#### 3.價值類型的分類方式：

經由 1.和 2.的評分方式得出受訪者目的價值的個人價值與社會價值以及工具價值的能力價值與道德價值等各項的得分之後，即可分類為四大類型，分別是社會-能力價值、個人-能力價值、個人-道德價值、社會-道德價值。

### (二)生涯發展

本研究參考職業生涯發展上的選擇偏好文獻，自行發展題項，採用 Likert 七點尺度，依「非常不同意」至「非常同意」分別給予 1 至 7 分給予勾選，分數愈高表示該問項同意程度愈高，反之同意程度愈低，一共十題問項。

### (三)組織認同

本研究的組織認同變項主要採用梁雙蓮(1984)主張的組織認同構面為主。問卷設計上主要參酌梁雙蓮(1984)組織認同問卷為測量編製主體，將疏離感構面移除，其信度 Cronbach's  $\alpha$  值在 0.89 以上，並加入部分符合在職專班現況的問題，

以便問卷能符合受測者的特性。採用 Likert 七點尺度。

#### (四)專業認同

本研究的專業認同變項主要採用梁雙蓮(1984)主張的組織認同構面為主。問卷設計上主要參酌梁雙蓮(1984)組織認同問卷為測量編製主體，將疏離感構面移除，其信度 Cronbach's  $\alpha$  值在 0.89 以上。

### 肆、研究發現

#### 一、多元迴歸分析

##### (一)價值觀與組織認同休戚感之多元迴歸分析：

表 1-1 價值觀與組織認同休戚感之多元迴歸分析表

|                    | 組織認同休戚感  |
|--------------------|----------|
| 個人價值觀 ( $\beta$ 值) | -0.284** |
| 社會價值觀 ( $\beta$ 值) | 0.000    |
| 能力價值觀 ( $\beta$ 值) | 0.503**  |
| 道德價值觀 ( $\beta$ 值) | 0.213*   |
| R                  | 0.464    |
| R 平方               | 0.215    |
| 調整後的 R 平方          | 0.206    |
| F 值                | 23.418** |

\*表  $P < 0.05$  \*\*表  $P < 0.01$

由表 1-1 可知，整體價值觀與組織認同休戚感達顯著水準。亦表示整體價值觀將會影響組織認同休戚感，重視價值觀的程度愈高其組織休戚感的認同程度愈高。其中以個人價值觀(負相關)、能力價值觀、以及道德價值觀為特別顯著。

##### (二)價值觀與組織認同牽連感之多元迴歸分析：

表 1-2 價值觀與組織認同牽連感之多元迴歸分析表

|                    | 組織認同牽連感  |
|--------------------|----------|
| 個人價值觀 ( $\beta$ 值) | -0.248*  |
| 社會價值觀 ( $\beta$ 值) | 0.030    |
| 能力價值觀 ( $\beta$ 值) | 0.360**  |
| 道德價值觀 ( $\beta$ 值) | 0.317**  |
| R                  | 0.466    |
| R 平方               | 0.217    |
| 調整後的 R 平方          | 0.208    |
| F 值                | 23.636** |

\*表  $P < 0.05$  \*\*表  $P < 0.01$

由表 1-2 可知，整體價值觀與組織認同牽連感達顯著水準。亦表示整體價值觀將會影響組織認同牽連感，而重視價值觀的程度愈高其組織牽連感的認同程度愈高。其中又以個人價值觀(負相關)、能力價值觀、以及道德價值觀特別顯著。

### (三)價值觀與組織認同忠誠感之多元迴歸分析：

表 1-3 價值觀與組織認同忠誠感之多元迴歸分析表

|                     | 組織認同忠誠感  |
|---------------------|----------|
| 個人價值觀 ( $\beta$ 值 ) | -0.356** |
| 社會價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.199**  |
| 能力價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.352**  |
| 道德價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.151    |
| R                   | 0.370    |
| R 平方                | 0.137    |
| 調整後的 R 平方           | 0.127    |
| F 值                 | 13.562** |

\*表 P<0.05 \*\*表 P<0.01

由表 1-3 可知，整體價值觀與組織認同忠誠感達顯著水準。亦表示整體價值觀將會影響組織認同忠誠感，而重視價值觀的程度愈高其組織忠誠感的認同程度愈高。其中又以個人價值觀(負相關)、社會價值觀、以及能力價值觀特別顯著。

### (四)價值觀與專業認同休戚感之多元迴歸分析：

表 1-4 價值觀與專業認同休戚感之多元迴歸分析表

|                     | 專業認同休戚感  |
|---------------------|----------|
| 個人價值觀 ( $\beta$ 值 ) | -0.218** |
| 社會價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.044    |
| 能力價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.224*   |
| 道德價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.580**  |
| R                   | 0.626    |
| R 平方                | 0.392    |
| 調整後的 R 平方           | 0.385    |
| F 值                 | 54.931** |

\*表 P<0.05 \*\*表 P<0.01

由表 1-4 可知，整體價值觀與專業認同休戚感達顯著水準。亦表示整體價值觀將會影響專業認同休戚感，重視價值觀的程度愈高其專業休戚感的認同程度愈高。其中又以個人價值觀(負相關)、能力價值觀、以及道德價值觀為特別顯著。

### (五)價值觀與專業認同牽連感之多元迴歸分析：

表 1-5 價值觀與專業認同牽連感之多元迴歸分析表

|                     | 專業認同牽連感  |
|---------------------|----------|
| 個人價值觀 ( $\beta$ 值 ) | -0.171   |
| 社會價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.034    |
| 能力價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.254**  |
| 道德價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.473**  |
| R                   | 0.578    |
| R 平方                | 0.335    |
| 調整後的 R 平方           | 0.327    |
| F 值                 | 42.854** |

\*表  $P < 0.05$  \*\*表  $P < 0.01$

由表 1-5 可知，整體價值觀與專業認同牽連感達顯著水準。亦表示整體價值觀將會影響專業認同牽連感，而重視價值觀的程度愈高其專業牽連感的認同程度愈高。其中又以能力價值觀以及道德價值觀為特別顯著。

### (六)價值觀與專業認同忠誠感之多元迴歸分析：

表 1-6 價值觀與專業認同忠誠感之多元迴歸分析表

|                     | 專業認同忠誠感  |
|---------------------|----------|
| 個人價值觀 ( $\beta$ 值 ) | -0.292** |
| 社會價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.108    |
| 能力價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.220*   |
| 道德價值觀 ( $\beta$ 值 ) | 0.418**  |
| R                   | 0.453    |
| R 平方                | 0.205    |
| 調整後的 R 平方           | 0.196    |
| F 值                 | 21.967** |

\*表  $P < 0.05$  \*\*表  $P < 0.01$

由表 1-6 可知，整體價值觀與專業認同忠誠感達顯著水準。亦表示整體價值觀將會影響專業認同忠誠感，而重視價值觀的程度愈高其專業忠誠感的認同程度愈高。其中又以個人價值觀(負相關)、能力價值觀、以及道德價值觀特別顯著。

## 二、獨立樣本 T 檢定

表 2-1 組織認同與專業認同之獨立樣本 T 檢定分析表

|     | 組織認同  | 專業認同  | T 值      |
|-----|-------|-------|----------|
| 休戚感 | 4.744 | 5.160 | -7.693** |
| 牽連感 | 4.877 | 5.005 | -2.604** |
| 忠誠感 | 4.479 | 4.783 | -4.578** |
| 總體  | 4.700 | 4.983 | -6.240** |

\*\*表 P<0.01

由表 2-1 可知，在休戚感、牽連感、忠誠感三個構面皆達到顯著差異，且此三構面專業認同之平均數皆高於組織認同之平均數。表示員工在專業領域的認同程度高於在組織中的認同程度。

## 三、簡單迴歸分析

本研究將組織認同與專業認同的差距對生涯發展的兩個構面作簡單迴歸分析，以驗證假設四是否成立。分析結果如下：

### (一)專業認同和組織認同差距與專業偏好之簡單迴歸分析：

表 3-1 專業認同和組織認同差距與專業偏好之簡單迴歸分析表

|           | 專業認同休戚感與組織認同休戚感之差距 | 專業認同牽連感與組織認同牽連感之差距 | 專業認同忠誠感與組織認同忠誠感之差距 | 專業認同與組織認同之差距 |
|-----------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| $\beta$ 值 | 0.210**            | 0.142**            | 0.202**            | 0.252**      |
| R 平方      | 0.044              | 0.020              | 0.041              | 0.063        |
| 調整後的 R 平方 | 0.041              | 0.017              | 0.038              | 0.061        |
| F 值       | 15.845**           | 7.030**            | 14.612**           | 23.260**     |

\*表 P<0.05 \*\*表 P<0.01

由表 3-1 可知，專業認同和組織認同差距與專業偏好達到顯著水準。亦表示專業認同與組織認同的差距將會影響生涯發展專業偏好的選擇，而專業認同的程度愈高於組織認同的程度時，其生涯發展選取專業偏好的程度愈高。

### (二)組織認同和專業認同差距與管理偏好之簡單迴歸分析：

表 3-2 組織認同和專業認同差距與管理偏好之簡單迴歸分析表

|           | 組織認同休戚感與專業認同休戚感之差距 | 組織認同牽連感與專業認同牽連感之差距 | 組織認同忠誠感與專業認同忠誠感之差距 | 組織認同與專業認同之差距 |
|-----------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| $\beta$ 值 | 0.033              | 0.059              | 0.036              | 0.052        |

|           |        |       |        |       |
|-----------|--------|-------|--------|-------|
| R 平方      | 0.001  | 0.003 | 0.001  | 0.003 |
| 調整後的 R 平方 | -0.002 | 0.001 | -0.002 | 0.000 |
| F 值       | 0.383  | 1.196 | 0.449  | 0.940 |

\*表 P<0.05 \*\*表 P<0.01

由表 3-2 可知，組織認同和專業認同差距與管理偏好未達到顯著水準。亦表示組織認同與專業認同的差距將不會影響生涯發展管理偏好的選擇。

#### 四、相關性分析

本研究將組織認同與生涯發展作相關分析，以驗證假設四是否成立。組織認同分為休戚感、牽連感、忠誠感三構面。其分析結果如下：

表 4-1 組織認同與生涯發展之相關分析表

|         | 專業偏好    | 管理偏好    |
|---------|---------|---------|
| 組織認同休戚感 | 0.422** | 0.437** |
| 組織認同牽連感 | 0.424** | 0.464** |
| 組織認同忠誠感 | 0.251** | 0.313** |
| 組織認同總體  | 0.408** | 0.452** |

\*\*表 P<0.01

由表 4-1 中可知，在組織認同方面皆達顯著水準，表示不管是處於組織認同何種構面，只要組織認同的程度越高，其對於生涯發展的偏好程度就越高。

本研究將專業認同與生涯發展作相關分析，以驗證假設四是否成立。組織認同分為休戚感、牽連感、忠誠感三構面。其分析結果如下：

表 4-2 專業認同與生涯發展之相關分析表

|         | 專業偏好    | 管理偏好    |
|---------|---------|---------|
| 專業認同休戚感 | 0.612** | 0.482** |
| 專業認同牽連感 | 0.590** | 0.527** |
| 專業認同忠誠感 | 0.466** | 0.371** |
| 專業認同總體  | 0.618** | 0.510** |

\*\*表 P<0.01

由表 4-2 中可知，在專業認同方面皆達顯著水準，表示不管是處於專業認同何種構面，只要專業認同的程度越高，其對於生涯發展的偏好程度就越高。

## 伍、結論

### 一、管理實務上之結論

### (一)重視員工價值觀與組織認同與專業認同之關聯性

本研究實證資料顯示，員工工作價值觀與組織認同和專業認同呈正相關，表示價值觀越積極正向的員工，其組織認同度與專業認同度越高。因此企業在甄選進用生力軍時，宜多加考量新進人員的工作價值觀是否符合企業的期望，藉由高度工作價值觀取向可以有效提高其組織認同與專業認同，並提昇其企業向心力，順利達成人力資源運用與管理的目標。

### (二)重視組織認同與專業認同之關聯性

員工的組織認同與專業認同呈正相關，表示員工的組織認同程度越高，其在專業認同的程度也會越高。而在分析員工組織認同程度與專業認同程度高低時，發現員工在專業認同度方面皆高於組織認同，表示員工在面對雙軌生涯路徑選擇時，選擇技術職位的可能性會高過於選擇管理職位的可能性。

### (三)重視組織認同與專業認同的差距對員工生涯發展之關聯性

專業認同和組織認同差距與專業偏好呈正相關，表示當員工的專業認同程度高於組織認同的程度時，其在生涯發展選取技術職位的可能性越高。但研究實證亦顯示，組織認同和專業認同差距與管理偏好並未呈現相關，表示當員工的組織認同高於專業認同的程度時，並不會影響其在生涯發展中偏好選擇管理職位。

## 二、對後續研究之建議

### (一) 問卷之發放

發放問卷過程中，因便利取樣之理由，主要發放於泓泉溫泉渡假村，而若要求更準確，可發放至北部、中部及南部地區之休閒旅館，以取得更廣泛之樣本。

### (二) 理論模型方面

本研究同類型相關的文章在國外期刊不常見，因為大部分研究文章對於專業認同方面所著墨的都不多。因此本研究在建立研究架構上或許會有不周全的情形產生，建議後續的研究者可多增加研究變項或改變專業認同中的研究變項來做探討。

### (三) 研究方法方面

生涯發展的部分，自行設計的問卷題項可能會有所缺失，期盼後續研究者能多加以使用，並進行更多關於生涯發展評估的研究，如此一來可對此量表做更進一步的檢驗。

## 參考文獻

- 王玉梅，1995，**高科技公司研究發展人員生涯導向與績效之關聯研究**，淡江大學管理科學研究所碩士論文。
- 王麗容，1980，**我國社會工作人員專業認同與專業滿足之研究**，台灣大學社會學研究所碩士論文。
- 白秀雄編著，2000，**社會工作辭典**，臺北：內政部社區發展雜誌社。
- 石銳，2003，**人力資源管理與職涯發展**，揚智文化。
- 吳宜文，1989，**資訊產品製造業實施前程發展方案之現況與成效**，中原大學企管研究所碩士論文。
- 林家五、熊欣華、黃國隆，2006，「認同對決策嵌陷行為的影響：個體與群體層次的分析」，**台灣管理學刊**，第6卷第1期，頁157-180。
- 徐瑋伶、鄭伯璫，2003，「組織認定與企業倫理效益」，**應用心理研究**，第20期，頁115-138。
- 許士軍，1988，**管理學**，台北：東華書局。
- 張緯良，2007，**人力資源管理：本土觀點與實踐**，台北：前程出版社。
- 張添洲，1999，「組織生涯管理基礎—生涯之錨定位」，**勞工行政**，第133期，頁55-56。
- 梁雙蓮，1984，**中央行政機關公務人員組織認同的研究**，臺灣大學政治學研究所博士論文。
- 萬育維、賴資雯，1996，「專業認同與工作滿意之間的關係探討—以從事兒童保護社會工作人員為例」，**東吳社會工作學報**，第二期，305-332。
- 楊朝祥，1989，**生計輔導—終生的輔導歷程**，台北：行政院青年輔導委員會。
- 劉祥泰，1999，**高科技組織與領導之研究**，萬能科技大學經營管理研究所碩士論文。
- 諸承明，2001，「高科技產業激勵性薪酬之研究—產業比較觀點」，台灣高科技產業人力問題研討會，中壢：國立中央大學。收錄在單驥、張明宗合編，**人力資源與台灣高科技產業發展**，2001，中壢：台灣經濟發展研究中心出版，頁99-118。
- Arthur, M. B. & Lawrence, B. S. 1984. "Perspectives on Environment and Career: An Introduction", *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), Jan., 1-8.

- Ashforth, B. E. & Mael, F. A. 1989. "Social Identity Theory and the Organization", *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Behling, O., & Schriesheim, C. 1976. *Organizational Behavior*, Boston: Allyn & Bacon.
- Cheney, G. 1983. "On the Various and Changing Meaning of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification", *Communication Monographs*, 50, 342-362.
- Daft, R. L. 2001. *Organization Theory and Design*, 7<sup>th</sup> ed. South-Western.
- DeLong, T. J. 1982. "Reexamining the Career Anchor Model", *Personnel*, 59(3), 50-61.
- Deschamps, J. C. & Devos, T. 1998. "Regarding the Relationship between Social Identity and Personal Identity", in Worchel, S. Morales, J. F. Paez, D. & Deschamps, J. C. (eds.), *Social Identity: International Perspectives*, 1-12.
- Dessler, G. 1997. *Human Resource Management*, 7<sup>ed.</sup>, Prentice-Hall.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. & Harquail, C. V. 1994. "Organizational Images and Member Identification", *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Gerpott, T. J. 1988. "Career Orientations in Different Countries and Companies", *Journal of Management Studies*, 25(5), 439-462.
- Goldberg, A. I. & Shenhav, Y.A. 1984. "R&D Career Path: Their Relation to Work Goals and Productivity", *IEEE Transactions on Engineering Management*, 31(3), 111-117.
- Gomez-Mejia, L. R. & Balkin, D. B. 1989. "Effectiveness of Individual and Aggregate Compensation Strategies", *Industrial Relations*, 28(3), Fall, 431-445.
- Granrose, C. S. & Portwood, J. D. 1987. "Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management," *Academy of Management Journal*, 30(4), Dec., 699-720.
- Greenwood, E. 1957. "Attributes of a Profession", *Social Work*, 2(3), 45-55. Gross, Edward & Amitai Etzioni, 1985, *Organizations in Society*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gutteridge, T. G., Leibowitz, Z. B. & Shore, J. E. 1993. "Organizational Career Development", San Francisco: Jossey-Bass Inc.

- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. 1959. *The Motivation to Work*, New York: John Wiley,.
- Hall, D. T. & Associates, 1988, "Career Development in Organizations", Jossey-Base.
- Holland, J. L. 1985. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 2<sup>nd</sup> ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Igbaria, M. 1991. "Career Orientations of MIS Employees: An Empirical Analysis." *MIS Quarterly*, June, 151-169.
- Lawler, E. E. III. 1971. *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological Approach*, New York: McGraw-Hill.
- LeBlanc, P. 1994. "Banding the New Pay Structure for the Transformed Organization", *Perspectives in Total Compensation*, 3(3), 1-6.
- Mahoney, T. A. 1991. "The Symbolic Meaning of Pay Contingencies", *Human Resource Management Review*, 1(3), 179-192.
- Mael, F. & Ashforth, B. E. 1992. "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Maslow, A. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McFarland, A. S. 1969. *Power and Leadership in Pluralist Systems*. Stanford. Calif. Stanford University Press. 1st Ed..
- Miller, V. D., Allen, M., Casey M. K., & Johnson, J. R. 2000. "Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire", *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- O'Dell, G., & McAdams, J. 1987. "The Revolution in Employee Rewards", *Management Review*, March, 68-73.
- Patchen, M. 1970. *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*, N. J.: Prentice-Hall.
- Randall, D. M. 1987. "Commitment and the Organization : The Organization Man Revisited," *Academy of Management Review*, 12(3), 240-241.
- Rousseau, D. M. 1998. "Why Workers Still Identify with Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 19, 217-233.

- Schein, E. H. 1978. *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, MA: Addison-Wesley.
- Schuler, R. S. 1987. *Personnel and Human Resource Management*, West Publishing Company.
- Sherman, A. Bohlander. G. & Snell, S., 1996, *Managing Human Resources* (10ed.), South- Western.
- Tajfel, H. 1971. *Social Comparison and Social Change: Studies in Intergroup Behavior*. London: Academic Press.
- Turner, J. C. 1982. Towards a Cognitive Redefinition of the Social Group. In Tajfel(ed.), *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Van Knippenberg, D. & Van Schie E. C. M. 2000. "Foci and Correlates of Organizational Identification", *Journal of Organizational Psychology*, 79, 137-147.
- Van Mannen, J., Schein, E. H. 1977. "Career Development", in Hackman, J. R, Suttle, J. L (Eds), *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*, Goodyear, Santa Monica, CA, 30-95.
- Vora, D. E. 2003. *Dual Organizational Identification: The Case of Subsidiary Managers in Multinational Corporations*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of South Carolina.
- Wright, P. L. 1990. "Teller Job Satisfaction and Organization Commitment as They Relate to Career Orientations", *Human Relations*, 43(4), 369-381.

# **A Study on the Relationships among Employees' Values, Identification and Career Development.**

Chin-Hao Lee \*

## **Abstract**

Employees' value can be considered as a fundamental factor when the individual determines occupation or scheme of career plan, it also, significantly, affect one's quality of work and effectiveness. Therefore, one of the motivations of this work is firstly examined by studying the status and effect of employees' value of Employees. However, by the variation of national environment and diversity of individual vision, Employees may adopt different strategy for their career plans. Secondly, according to the information accumulated in numerous cases, a reference for the Employees in Rainbow Resort help to choose their occupation can be presented in this study. Thus, a win-win situation between the individual and organization would be expected accordingly.

It is proposed that a firm should consider personal value of employees while recruiting new members. Through the highly oriented personal value, by which professional identification and organization identification can be effectively improved, leads to superior concentration along with an achieving supreme human resource management. It also revealed that employees have higher professional identification than organizational ones, which indicates that while facing conjuncture, decision made according to professional consideration is more expectable than management consideration.

**Keywords:** Employees' Values, Organizational Identification , Professional Identification

---

\* Lecturer, Department of Recreation Sport and Health Promotion , Meiho University.