

工作價值觀、關係品質與工作投入關係之研究：以三明治教學之流通系學生為例

The Relationships among Work Values, Relationship Quality and Job Involvement: The Example of Students in the Distribution Department Implementing the Sandwich Style Instruction

黃建榮¹

¹ 致理技術學院行銷與流通管理系 dearjohn0213@yahoo.com.tw

摘要

流通業是一個重視技能與經歷的產業，為使學校培育之人才符合業界所需，加強學校與業界間的關係，三明治教學制度成為一種兼具學術與經歷的職業教育制度，其三個關鍵主體分別為：業界、學校及實習生。然號稱新人類現代學生多有錢多、事少、離家近的價值觀，對於工作的投入似乎未如預期。實習生既是流通業界重要的人力資源，也是未來的產業的中堅份子。實習生參與勞動市場的意願、對實習工作的看法與價值觀，不但會影響其實習工作的意願與投入度，也左右個人未來的職業抉擇與生涯發展，同時對企業人力運用成效與人力政策的擬定也有深遠的影響。因此，瞭解和探討三明治教學之流通科系學生的實習工作價值觀與工作投入的議題，應具有其學術和實務上之意涵與價值。

本文以就讀流通管理相關科系的實習生為研究對象，探討其實習工作價值觀對工作投入之影響，同時也希望了解以關係品質為中介變項的影響關係，目的在使業者了解實習生的工作價值觀及彼此間的關係品質，以提高實習生對工作的投入。在研究方法上，採用問卷調查方法，並利用因素分析、相關分析與迴歸分析等方法進行資料分析，研究結果發現，實習生的工作價值觀會正向影響其與主管間的關係品質，也會正向影響其對工作投入；關係品質對工作投入具有正向影響關係；最後，關係品質在實習工作價值觀與工作投入間具部份中介效果。

關鍵詞：工作價值觀、關係品質、工作投入、三明治教學

1. 研究背景與動機

近年來，企業管理學界逐漸重視價值觀的研究，探討個體與組織之間價值觀的關係，分析個體價值觀對工作表現、工作適應及生涯發展的需求的影響(黃英忠、黃培文，2003；劉慶洲、黃建榮、戴鄂，2007)。所謂價值觀就是個人內在作為選擇何者是生活中的重要事物、什麼是正當行為的準據(Super, 1970)。個體的價值觀隨著身心的成長漸次發展而形成，並內化為個體人格的一部分(郭為藩，1972；Rokeach, 1973)。因而對個體的人生目標與行為活動，常具有引導、規範與促動的作用(鄭增財，2000)。

從生涯發展的觀點，大專學生正處於職業準備階段，要有明確的價值觀，才能作明確的生涯選擇，而模糊不清或錯誤的價值觀，常會導致生涯的困境。另外，從學校教育的觀點，學生的行為、態度及價值觀都具有改變的可能，是啟發建立正確價值觀的重要時期(黃光國，1993)。而流通業是一個視技能、經歷為重的產業，為使學校培育之人才符合業界雇主所需，加強學校與業界間的關係，三明治教學制度成為一種兼具學術與經歷的職業教育制度。黃英忠與黃培文(2003)指出實習工作是大專學生嘗試生涯選擇的模擬歷程，學生的實習工作價值觀無疑是學校輔導建立正確的工作價值觀，進而為未來職業意願選擇建立基礎的重要課題。

此外，本文為整合過去學者的論點，特別從不同的角度導入領導者與成員交換(Leader-Member Exchange Theory, LMX)關係品質的觀點，探討流通管理相關科系的實習生，以了解其實習工作價值觀對工作投入之影響，俾能一窺全貌。這也是過去學者少有討論卻值得深入瞭解的部分，期望存在其間的某些關係能夠獲得適度釐清，使其在管理學術及實務上均具參考價值，在觀念上能得到些許啟發，補充過去文獻之不足，並且提供後續相關領域研究參考。

由於流通業的人力流動相當高，使得業者大量僱用實習生，而學界為了達到實務訓練、學以致用，也積極與業界建教合作，一方面提供學生實習單位，讓學生在求學期間能先至社會中磨練，一方面也幫助業者解決人力流動的問題。這些實習生可說是業界未來重要的專業人力資源，因此實習生參與勞動市場的意願、對實習工作的看法、價值觀、希望之工作環境與條件、以及對主雇關係所抱持的態度，不但會影響其個人未來的職業抉擇與生涯發展，同時對企業人力政策的擬定也有深遠的影響。

基於實習生為流通業界的重要人力資源，本文以大專院校流通相關科系的實習生為研究對象，探討其實習工作價值觀對工作投入之影響，同時也希望了解以關係品質為中介變項的影響關係，目的在使業者了解實習生的工作價值觀及彼此間的關係品質，以提高實習生對工作的投入，同時提供業界擬定人力政策，以創造業界、學校與實習生三贏的局面。其研究目的在：(1)建構實習工作價值觀的量表。(2)探討實習工作價值觀對工作投入之影響。(3)驗證實習生的工作價值觀透過 LMX 關係品質之中介角色對其工作投入產生的影響結果。

2. 文獻回顧與探討

2.1 實習工作價值觀

Rokeach(1973)認為價值觀是一種持久的信念，這個信念使個人或社會偏好某種特定的行為或存在目的的狀態，而較不喜歡與其相對或相反的行為方式或存在目的的狀態。至於工作價值觀，Pryor(1979)認為，應將工作價值視為個人偏好的陳述，而不應視為一種道德上的命令；但個人若對某一工作特質有喜歡或不喜歡的選擇機會時，工作價值觀常與道德命令的感覺有高度的相關。Nord et al.

(1988)則認為，工作價值觀是一個人所期望，覺得應該能藉著工作實現的結果狀態。Zytowski(1970)也指出，工作價值觀為中介於個人情感取向以及可提供與此一情感取向相似滿足感的各種外在目標間的一組概念。

王叢桂(1993)以其編製的工作價值觀量表所做之研究發現：不同世代的大學畢業生在工作目的價值觀(如財富、自我成長、和諧的人際關係等)，與工作手段價值觀(如勤勞、負責任、效率等)上有差異存在。年輕世代比年長世代重視內在酬償與外在酬償之工作目的價值觀，也較重視弘毅與才幹及謙和寬容的工作性價值觀。年長世代比年輕世代重視集體利益的工作目的價值觀，且較為重視安份守禮及正義與自律的工作手段價值觀；而這些差異主要是由於所處的生涯發展階段等不同因素所造成。

黃國隆、蔡啟通(1999)的研究結果，則將目的性工作價值觀抽出四個因素，分別是內在酬償、集體利益、外在酬償及平安和諧等。工具性工作價值觀則抽出三個因素，分別是能力與理智、謙和寬容及尊重傳統等。若就歸類後的目的性工作價值觀之四個因素而言，台灣企業員工以平安和諧最受重視，其次是內在報酬、集體利益、而以外在報酬之受重視程度最低。若就歸類後工具性工作價值觀之三個因素而言，其受重視程度依序為能力與理智、謙和寬容、尊重傳統。

實習工作是從學生到正式員工的一個特殊的過度階段，因此實習工作的價值觀性質雖然與一般的工作價值觀類似，但在組成向度上則有別於一般的工作價值觀，本文綜合學者的意見並參酌實習工作的特性，將實習工作價值觀定義為：與實習工作有關的目標，是個人內在所認知的需求傾向以及個人在從事實習活動時所追求的工作特性或屬性。依據文獻研究有關工作價值的論述，加上與業界及實習生的訪談後，以學生實習工作的特殊性擬定實習工作價值觀的描述問項共 36 題，以供進一步研究之用。

2.2 LMX (Leader-Member Exchange)關係品質

所謂LMX理論是指上司與部屬之間的垂直關係，主要描述領導者會運用職權與不同的部屬發展出不同關係品質的過程(許靜怡，2000)。Deluga(1994)認為領導者會與每位部屬發展不同程度的交換關係，這種關係持續一段時間後，會進一步形成高品質或低品質的交換關係。通常高品質交換關係的部屬會被領導者視為內團體，而低品質交換關係的部屬則被視為外團體。基於社會交換法則，高品質交換關係的領導者會給予部屬高度的信任、互動、支持以及正式或非正式的獎勵，而低品質的交換關係則會得到相反的結果。綜合來說，高品質的LMX使得領導者與部屬雙方同時受益(Deluga, 1994)，而低品質的LMX則會使部屬感覺不公平(Yukl, 1994)。

實習生的工作價值觀對上司與部屬間的關係品質非常重要，如丁虹(1987)，Elizur(1996)與 Dose(1997)的研究發現，組織內成員的價值觀與信念愈一致，則成員對組織承諾愈高。黃國隆(1996)、Dose(1997)、Ros et al. (1999)與黃國隆、蔡啟

通(1999)的研究也發現，個人與組織價值觀的重視程度愈一致，則個人對組織的認同愈高，離職意願愈低。蔡志章(2000)也認為工作價值觀的一致性不但影響組織所有成員的行為，也是建立組織文化與共識的最重要因素。因此，實習生的工作價值觀對上司與部屬間關係品質存在著正向之影響關係。據此本文推論以下假設一：

H1：實習生的工作價值觀會正向影響其與主管間的關係品質。

2.3 工作投入

2.3.1 工作投入的定義與內容

工作投入最早是由Lodahl and Kejner (1965)所提出，其概念主要來自心理學者Allport(1947) and Vroom(1962)，與社會學者Dubin(1958)對個人在工作上自我投入的觀點。Allport在其參與心理學中，視自我投入為個人對其工作的承諾狀態。Vroom指出對工作上的自我投入應該包括工作因素對工作投入的影響，以及自我投入會導致更高的工作績效等兩方面。心理學者認為工作投入是個人對目前工作的心理認同程度，因此，工作投入會受到組織情境的影響，工作或組織情境的改變，皆會影響個人對於工作投入的程度。

而社會學者則認為工作投入是個人社會化的過程所形成的價值觀，這種工作價值觀會影響個人的工作行為模式，且不易受不同工作的影響而改變。如Dubin(1958)指出，解釋組織的行為必須從探討社會的規範和價值觀著手，因為這些規範和價值觀決定並且長期影響個人的行為模式。Lodahl and Kejner (1965)認為工作投入是個人認同工作的重要性的程度或是工作在個人自我印象中重要的程度，同時工作投入是根據個人自我尊嚴受個人工作績效影響的程度而定。然本文對於工作投入的定義較接近Paullay, Alliger and Stone-Romero(1994)的觀點，其看法簡單且明確，認為工作投入是個人一心一意對待、承諾，以及關心自己目前工作的程度。

2.3.2 工作價值觀與工作投入

價值觀是個人對事物的評斷標準，反映個人對事、對物的喜好及排斥，影響個人的態度、意願、行為及動機。Locke and Henne(1986)認為個人的工作價值觀會影響其工作意願，而個人的工作意願則會進而影響其努力程度與工作表現，亦即工作價值觀會影響個人的努力、目標、工作滿足與工作投入。Lodahl and Kejner (1965)的研究指出，工作投入為個人的工作價值導向，是不易受組織環境所影響的一個穩定的工作態度。

陳正沛(1983)以國內六家企業的221位研究人員為研究對象，發現在工作價值觀的六個構面中，除了對薪酬的態度構面外，其他五個構面均與工作投入呈現顯著相關。工作價值的內在價值、組織與人的倫理兩構面，與認同工作重要性達顯著相關。郭騰淵(1991)針對國中教師所做的研究，發現成就與新知的的重要性、安全感的重要性、人際關係的重要性、物質報酬的重要性等構面，皆和工作投入

有顯著正相關。鄭桂芬(1994)以醫生為研究對象，發現醫生的專業倫理、工作成就取向等構面和工作投入有顯著的正相關。

從上述的文獻研究得知工作價值觀與工作投入有顯著的相關性，而實習工作是實習生嘗試生涯選擇的模擬歷程，也是從學生到正式員工的一個特殊的過度階段，因此實習工作價值觀的組成向度上雖然會有別於一般的工作價值觀，但價值觀的概念與性質跟一般的工作價值觀是非常類似的，因此本文認為實習工作價值觀對於實習工作的投入亦會有顯著的影響。因此形成如下假設二：

H2：實習工作價值觀對工作投入有顯著的影響。

2.3.3 關係品質與工作投入

探討過去學者對工作投入之觀點，大都圍繞在內在動機與外在環境刺激兩個主軸。其中內在動機並非來自金錢報償而產生之動機，而是自尊的感受、個人的成長以及有價值的成就(Lawler, Hackman, & Kaufman, 1973)；至於外在特性則包括外在的報償(例如，升遷機會及金錢報償)、外在的安慰(例如，安全感)以及社會性的安慰(例如，同事的支持、與上司的關係)。在領導者與部屬發展不同關係品質的交換過程，部屬對上司表現忠誠並與上司培養感情，兩者均屬心靈層面之互助，基本上是以信任及善意為基礎，傾向社會交換的關係。在此狀況下，領導者與部屬之互動係建立在情感佳而且忠誠度高的基礎上。因此，處於高品質的交換關係，對部屬、領導者、工作單位及組織而言，應具正面之影響，有助部屬對工作的投入。

就交換關係的概念而論，當領導者與部屬具有較佳的關係品質時，領導者會給予部屬較多的資源及報酬，相對地，部屬也會付出更多的心血做為回報。在此種互動進行過程，領導者與部屬彼此吸引的程度亦會隨之增強。因此，從學理的觀點來看，如果領導者與部屬的人際交換關係品質愈佳，部屬應該會得到較多的肯定及較高的報酬，無形中應會相對催化彼此的信任與忠誠度，顯然對實習生的工作投入亦有相當程度的助益。基此，本文提出假設三。

H3：部屬與領導者的關係品質對工作投入具有正向影響關係。

2.4 關係品質之中介效果

整合以上三組假設推論，雖然目前並無相關文獻探討，然本文認為 LMX 關係品質在實習生的工作價值觀與工作投入之間應存在中介效果，即實習生與主管的工作價值觀愈一致，則彼此間的關係品質愈好，進而提高了實習生對工作的投入。亦即實習生的工作價值觀與其對工作的投入之關係，是以其與主管間的關係品質為中介機制，因此本文推論出假設四：

H4：關係品質在實習工作價值觀與工作投入間存在顯著中介效果。

3. 研究方法及步驟

3.1 變項衡量與操作性定義

為使本文問卷在效度與信度上皆有一定水準，因此在整理國內外相關文獻並了解其定義後，參考過去學者所使用的量表，同時進行專家訪談瞭解流通業特性後方始進行編製。在正式進行問卷發放前，研究者針對 30 位流通管理相關科系的實習生進行前測調查，藉以修正問卷語句不順或意義不明之處。由回收的預試結果發現，各變項之 Cronbach's α 係數皆介於 0.75 至 0.87 之間，高於 0.7，因此針對部份衡量題項進行語句不順或意義不明之處修改後，便進行問卷之發放。以下為各構面之變項衡量與操作性定義，問卷題項皆以李克特(Likert)五點尺度量表評量，並分別給予 1~5 分，得分越高者表示越同意，反之則表示越不同意。

1. 實習工作價值觀：指與實習工作有關的目標，是實習生個人內在所認知的需求傾向以及個人在從事實習活動時所追求的工作特性或屬性。在量表方面，主要以 Super(1970)所發展的工作價值觀問卷為藍本，並參考國內學者郭騰淵(1991)所編制的工作價值觀問卷，及朴英培(1990)之研究，加上實際訪談業界與實習生後修改而成，以學生實習工作的特殊性擬定實習工作價值觀的描述問項共 36 題，包括：我喜歡接近人群，認識新朋友、我實習是為獲取工作經驗、我喜歡在工作中和別人競爭等。
2. 關係品質：指領導者運用職權與部屬發展不同品質的交換關係程度，包含信任、滿意與承諾。在衡量上主要參考 Dienesch and Liden (1986)及 Deluga (1994)的研究量表，選取具代表性 11 個題項，包括：當我受到其他人的攻擊時，我的長官會挺身為我辯護、當有人稱讚我的長官時，我會與有榮焉等。
3. 工作投入：個人一心一意對待、承諾，以及關心自己目前工作的程度。問卷題目主要是根據 Lodahl and Kejner(1965)及 Kanungo(1982)所編的工作投入量表為藍本，並參考陳正沛(1983)的研究略加修訂語詞而成，共計 10 題，包括：對我而言，我所關心的事情大部分都集中在我的工作、對於工作，我總是全力以赴等。

3.2 問卷收集方法與樣本分析

本文以就讀流通管理相關科系的實習生為研究對象，資料的蒐集是採用問卷調查方式，為增加樣本的代表性，以及彌補郵寄問卷樣本可能較少的缺點，因此同時以研究者親訪受訪者及郵寄問卷兩種方式來進行。在親訪受訪者方面，研究者透過聯絡協商，利用學校舉行實習生返校座談會議後，進行團體施測，抽樣之地區則是選擇南部的台南市、高雄市與屏東縣，以避免單一地區所造成之外部效度問題。在郵寄問卷方面，為避免樣本的重疊性，委託中北部學校相關科系協助發放。問卷採自我實施方式調查，由受測者自行填寫，問卷填答完成後直接寄回。在親訪受訪者方面，回收有效問卷數為 163 份，在郵寄問卷方面，實質有效填答問卷 152 份，因此總計有效問卷數為 315 份。

由於本文需進行實證分析，為免於樣本產生差異性問題，因此先將兩種抽樣方式所取得之樣本，進行單因子 ANOVA 分析，以了解兩種樣本在各研究變項中無顯著差異。結果顯示兩種樣本在各研究變項中無顯著差異，因此可將兩種樣本結合在一起進行統計分析。

3.3 構面因素分析

此部份將檢驗各構面的衡量量表，並作進一步的淨化(purification)，同時刪除不具內部一致性的題目，因此在整理回收問卷後，先運用 Cronbach's α 、分項對總項相關係數，將不具內部一致性的題目刪除以提高衡量工具的信度；接著採用驗證性因素分析以確認問卷題目是否能反應研究構面之構面性。各變項之信度與構面性檢驗結果如下：

(1) 實習工作價值觀

經由因素分析並參酌因素矩陣中之因素負荷量，及參考組成該因素之問項的文意後，自30個問項將實習工作價值觀分為人際價值、專業價值、成就價值、學分價值與經濟價值五個因素。而由回收問卷之信度分析結果顯示Cronbach's α 值分別為0.87、0.84、0.80、0.91、0.89，整體之Cronbach's α 值為0.85，顯見內部一致性高，信度相當良好。

(2) 關係品質

經由因素分析並參酌因素矩陣中之因素負荷量，及參考組成該因素之問項的文意後，自11個問項將關係品質分為信任、滿意與承諾三個因素。而由回收問卷之信度分析結果顯示Cronbach's α 值分別為0.91、0.90、0.93，整體之Cronbach's α 值為0.92，顯見內部一致性高，信度相當良好。

(3) 工作投入

工作投入為本文之結果變項，由回收問卷之信度分析結果可知，Cronbach's α 值為0.88，顯見內部一致性高，信度相當良好。

3.4 效度與信度分析

本文主要是以結構式問卷作為研究工具進行資料之蒐集，而問卷之衡量項目，均植基於相關文獻基礎，且引用國內外學者曾經使用之量表或衡量項目，並與專家討論與修正。據此，本文所發展之衡量工具應能符合內容效度之要求(林震岩，2007)。此外，為驗證問卷之建構效度，本文亦將利用因素分析之主成份分析與最大變異數轉軸法，根據 Kaiser 標準，保留特徵值大於1的研究變項，並萃取共同性係數大於0.5的因素；另一方面採取個別項目和總分之相關係數，剔除未呈顯著關係之衡量項目，以使各衡量變項皆合乎建構效度檢定。此外，本文之各衡量構面的信度值皆高於0.70以上，均能符合理論之要求，足茲證明本文之問卷信度相當良好。

4. 研究結果與分析

4.1 樣本特性分析

在回收的315份有效樣本中，以女性居多佔56.3%。年齡層分布以21-25歲為最多(59.5%)，其次為20歲(含)以下，佔37.2%。學制方面，就讀四技最多(63.1%)，其次為二專(17.6%)，一般大學佔14.5%。

4.2 各構面關係之驗證

各變項之平均數、標準差及相關係數結果如表 1 所示。

表 1 各變項之相關分析表(n=315)

變 項	平均數	標準差	1	2	3	4	5	6	7	8
1.人際價值	3.71	0.49								
2.專業價值	3.92	0.43	0.35**							
3.成就價值	3.69	0.50	0.39**	0.41**						
4.學分價值	3.78	0.47	0.37**	0.45***	0.31**					
5.經濟價值	3.85	0.87	0.30**	0.36**	0.32**	0.29**				
6.信任	3.69	0.75	0.35**	0.29**	0.28**	0.27**	0.42**			
7.滿意	3.73	0.83	0.34**	0.28**	0.37**	0.35**	0.43**	0.41**		
8.承諾	3.76	0.57	0.31**	0.38**	0.34**	0.39**	0.40**	0.35**	0.38**	
9.工作投入	3.70	0.53	0.35**	0.36**	0.33**	0.38**	0.37**	0.31**	0.36**	0.39**

p<0.01, *p<0.001

4.2.1 工作價值觀與關係品質

由表 1 可知工作價值觀各構面與關係品質各構面間皆達顯著正相關；進一步由表 2 中之模型 1 得到其迴歸係數分別為：人際價值(0.34, p<0.01)、專業價值(0.27, p<0.01)、成就價值(0.30, p<0.01)、學分價值(0.35, p<0.01)以及經濟價值(0.33, p<0.01)。可知實習生的工作價值觀會正向影響其與主管間的關係品質，由此可驗證假設一。

4.2.2 工作價值觀與工作投入

由表 1 可知工作價值觀各構面與工作投入間皆達顯著正相關；進一步由表 3 中之模型 1 得到其迴歸係數分別為：人際價值(0.35, p<0.01)、專業價值(0.28, p<0.01)、成就價值(0.30, p<0.01)、學分價值(0.33, p<0.01)以及經濟價值(0.36, p<0.01)。可知實習生的工作價值觀會正向影響其工作投入，由此可驗證假設二。

4.2.3 關係品質與工作投入

由表 1 可知關係品質各構面與工作投入間皆達顯著正相關；進一步由表 3 中之模型 2 得到其迴歸係數分別為：信任(0.33, p<0.01)、滿意(0.34, p<0.01)與承諾

(0.36, $p < 0.01$)。可知實習生與主管間的關係品質會正向影響其對工作的投入，由此可驗證假設三。

表 2 工作價值觀與關係品質之迴歸分析(n=315)

變 項	Model 1	Model 2
人際價值	0.34**	
專業價值	0.27**	
成就價值	0.30**	
學分價值	0.35**	
經濟價值	0.33**	
工作價值觀		0.28**
R ²	0.35	0.38
調整後 R ²	0.31	0.34
F 值	16.39***	17.87***

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

4.2.4 關係品質之中介效果

為了解關係品質在工作價值觀與工作投入間之中介效果，本文依 Baron and Kenny(1986)之建議，以層級迴歸分析驗證其中介效果由表 3 中之模型 5 可知工作價值觀之迴歸係數 β 雖然已由 0.20 降為 0.11，但仍具顯著性($p < 0.05$)，顯見具部份中介效果，因此關係品質在實習工作價值觀與工作投入間具部份中介效果。

表 3 工作價值觀、關係品質與工作投入之迴歸分析(n=315)

變 項	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
人際價值	0.35**				
專業價值	0.28**				
成就價值	0.30**				
學分價值	0.33**				
經濟價值	0.36**				
信任		0.33**			
滿意		0.34**			
承諾		0.36**			
工作價值觀			0.20**		0.11*
關係品質				0.16*	0.12*
R ²	0.27	0.24	0.25	0.28	0.29
調整後 R ²	0.23	0.21	0.21	0.24	0.25
F 值	17.91***	16.38***	18.70***	10.04***	9.32***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

5. 結論與建議

5.1 管理意涵

5.1.1 對理論之貢獻

就學術理論而言，本文之貢獻分述如下：1.本文以整體觀點來進行量化實證，深入探討流通業的實習生參與勞動市場的意願、對實習工作的看法、價值觀、希望之工作環境與條件、以及對主雇關係所抱持的態度，應有助於此一研究領域的文獻。2.由相關文獻探討學者的理論及實證研究作為本文變項間的推論邏輯根據，而本文的實證結果，在統計的分析上，具有相當高的支持，可做為後續相關研究的參考。3.本文經由工作價值觀、關係品質與工作投入之間的關聯性，提出三明治教學之流通系學生的工作價值觀與工作投入的中介變項--關係品質，此對後續相關研究亦有參考價值。

5.1.2 對實務之建議

就管理實務而言，本文之建議分述如下：

1. 流通業界可根據本研究結果，瞭解學生的實習工作價值觀，並提供應有的工作環境以符合實習生的價值觀，進而提昇其工作投入，例如建構一個讓實習生能有成就感或專業收穫的實習工作環境與制度。
2. 本研究所發展的實習工作價值觀量表，經過前測的項目分析與多次的因素分析，應具有一定的信效度，可提供業者作為實習生管理的簡便測量工具，有助於業界提昇人力管理的效能。

5.2 後續研究建議

本文針對研究的目的，已得到上述的實證結果，其結果大部份符合原先的假設。最後，本文提出以下建議以供後續研究參考：

1. 引入其他變項方面：由於影響實習生的工作投入之影響變項，除了工作價值觀、關係品質之外，可能尚有其他相關變項等待驗證，本文在資料收集方面的限制，無法針對所有的變項納入分析，建議後續研究者或許可以將其他相關變項納入分析，以強化推論基礎。
2. 資料收集方面：本文係以問卷法進行資料的收集，然而問卷填答法可能並不是一個最適當的方式，而是種種人力、環境限制考量上，所採取的折衷方式，因此建議後續研究者，若環境因素許可，可藉由更嚴謹的社會科學方法以取得所需的資料。此外，本文是採單一來源的資料收集方式，即以自我實施方式測量，恐無法避免因膨脹效果而產生偏誤，因此建議後續研究可採多方來源的資料收集方式，以使所收集到的資料更加的真實且客觀。
3. 本研究發展的實習工作價值觀量表，雖經過項目分析與因素分析後，應具有一定的信效度，但因素的組成是否適切，仍需後續進一步的實證研究，再確

認量表的建構效度。

參考文獻

一、中文部份

丁虹(1987)。企業文化與組織承諾之關係研究(未出版之碩士論文)。政治大學企業管理研究所，台北。

王叢桂(1993)。三個世代大學畢業工作者的價值觀，**本土心理學研究**，2，206-250。

朴英培(1990)。工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究-以韓國電子業為例(未出版之碩士論文)。國立政治大學企業管理研究所，台北。

陳正沛(1983)。研究人員之工作投入(未出版之碩士論文)。國立政治大學企業管理研究所，台北。

許靜怡(2000)。LMX 關係品質之質性研究(未出版之碩士論文)。國立中正大學企業管理研究所，嘉義。

彭台光、高月慈、林鈺琴(2006)。管理研究中的共同方法變異：問題本質、影響、測試和補救，**管理學報**，23，77-98。

黃光國(1993)。青少年的價值觀，**測驗與輔導**，119，2422-2430。

黃國隆(1996)。台灣與大陸企業員工工作價值觀之比較，**本土心理學研究**，4，92-147。

黃國隆、蔡啟通(1999)。工作價值觀與領導行為對員工效能的影響，**台大管理論叢**，9，51-85。

黃英忠、黃培文(2003)。實習工作價值觀的建構及其與工作投入的關係-以77大專觀光、休閒、餐旅相關科系學生為例，**觀光研究學報**，10，63-79。

郭為藩(1972)。價值理論及其在教育學上的意義，**教育研究所集刊**，14，39-61。

郭騰淵(1991)。國中教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研究(未出版之碩士論文)。高雄師範大學教育研究所，高雄。

蔡志章(2000)。多層次傳銷上下線間互動關係與經營績效影響因素之研究(未出版之碩士論文)。中山大學人力資源管理研究所，高雄。

鄭桂芬(1994)。醫師工作投入相關因素研究-以台北市公私立醫院醫師為例(未出

版之碩士論文)。政治大學公共行政研究所，台北。

鄭增財(2000)。實用技能班學生價值觀與學習行為之分析研究(未出版之碩士論文)。國立台灣師範大學工業教育研究所，台北。

劉慶洲、黃建榮、戴鄂(2007)。傳銷組織成員工作價值觀、關係品質對經營績效之影響，*亞太經濟管理評論*，**10**，45~60。

二、英文部份

Allport, G. W. (1947). The psychology of participation. *Psychological Review*, *52*, 117-132.

Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173-1182.

Deluga, R. J. (1994). Supervisor trust building leader-member exchange and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *67*(1), 315-326.

Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of Management Review*, *11*(3), 618-634.

Dose, J. J. (1997). Work value: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*, 219-240.

Dubin, R. (1958). *The World of Work*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

Elizur, D. (1996). Work values and commitment. *International Journal of Manpower*, *17*, 25-30.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, *67*, 341-349.

Lawler, E., Hackman, J. R., & Kaufman, S. (1973). Effects of job redesign: A field experiment. *Journal of Applied Social Psychology*, *3*, 49-62.

Locke, E. A. & Henne, D. (1986). Work motivation theories, In C. Lcooper & I. Robertson (eds.). *International Review of I/O Psychology*. Chapter 1, 1-35.

- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atich, J. M. & Doherty, E. M. (1988). Work values and on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 275-287.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M. & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224.
- Pryor, R. (1979). In search of a concept, work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250-258.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*, New York, The Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-71.
- Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory*, Chicago: The Riverside Publishing Co.
- Vroom, V. H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction and job performance. *Personnel Psychology*, 15, 159-177.
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in Organizations*, 6th ed., New Jersey: Prentice Hall.
- Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values, *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.