

兼職對大學生工作價值觀影響之研究

胡 蘭 沁

國立台南大學社會科教育學系

摘 要

近年來社會環境快速變遷，大學生兼職打工現象逐漸普遍，其工作價值觀也隨之產生顯著改變。本研究主要目的在於探討大學生兼職對其工作價值觀之影響，分析中同時控制個人背景等相關影響因素。

本研究將工作價值觀分為內在價值與外在價值兩層面，共包括八大面向，採用問卷調查法，以全國北、中、南三地區的大學生為研究對象，回收有效樣本 1881 份。研究分析結果重大發現有：不同背景之大學生兼職工作狀況有明顯差異；女大學生對工作中人際互動關係較為重視；不同學院大學生在工作價值觀上有顯著差異；以及大學生兼任自主性、技術性較高之工作可以加強其對工作內在價值之重視等。

依據本研究分析結果，建議教育相關單位加強大學通識教育，對不同學院著重不同領域之通識課程。並加強輔導大學生校外打工，鼓勵並協助學生選擇合適之兼職工作，並可正式規劃成為學生就業輔導工作之一部分。

關鍵字：大學生、兼職、工作價值觀、內在價值觀、外在價值觀

壹、前 言

我國近年來青少年兼職風氣盛行，青少年會去找工作的原因，以「賺取個人生活所需」與「補貼家用」之經濟性因素為主。在青少年眼中，兼職工作似乎已成為生活的一部份、是生命成長的重要經驗，所以打工已逐漸成為青少年主流意識(王麗容，民 89)。隨著青少年兼職風潮而帶來之打工問題一直備受社會、學校以及學生家長們的重視，目前國內相關問題的探討與研究大多著重在青少年就業狀況調查、打工帶來的正負面影響、青少年安全、不公平待遇、生涯輔導等問題，而較少探討兼職工作對青少年個人價

值觀可能產生的影響。

究竟兼職工作會對青少年造成怎樣的影響呢？在國內的相關研究方面，教育部曾委託高雄師範大學於民國 84 年做過「青少年打工態度」的調查研究，研究結果顯示打工對青少年的影響，其優點有：可培養其責任感、學習經驗，但缺點是：做功課的時間減少，染上壞習慣的可能性增高及與家庭親密感漸低。另外，國外學者專家證實，打工對青少年的影響，其優點有：教導青少年勤勉、負責、自我信任、高工作品質，學習適應工作的艱辛環境，懂得遵守規律被他人信任，了解錢的價值，應對各種不同社會處境與權威，並且較能體諒父母辛勞，但缺點有：打工可能會影響課業，導致缺席以及與家人關係疏離，感染不良嗜好，改變消費習慣等(Greenberger et al., 1980; Greenberger et al., 1982; Kohn et al., 1978)。

並且兼職打工也可能會對青少年工作價值觀以及未來職業生涯發展造成影響，國外已有許多相關研究證實，雖然國內也有少部分研究探討打工對青少年的影響力，不過多著重在學校、家庭生活上的改變及個人習慣、態度上的改變，並未有深入且完整的對青少年工作價值觀的影響力進行分析，未曾探討兼職工作之性質，僅涉及有無打工所造成之影響力；因此，本研究將深入探討青少年兼職打工對其工作價值觀的影響，此為本研究動機之一。

就個體工作價值觀發展歷程來說，生涯輔導專家 Super 認為：人的一生十四到二十五歲左右為職業探索期，同時也是工作價值觀的形成時期，二十五歲到四十五歲為職業建立期，四十五歲到六十歲為職業維持期。十四到二十五歲的青少年時期只有短短的十幾年，但對往後個體生涯的發展卻有著重大的影響。此階段之青少年正處於「心理我」發展的階段，稱之為「主觀化期」，也就是開始由自我的觀點來認識外界的事物(郭為藩，民 61)。青少年雖尚未正式步入職場，但就其工作價值觀發展歷程來說，其正處於工作價值觀形成時期，因此探討青少年時期的工作價值觀之傾向及相關影響因素也就格外有意義，而目前我國青少年，打工比例以大學院校與高職學生比例最高，因此本研究選擇人數較多之大學生為研究對象，此為本研究動機之二。

工作價值觀是指職業發展過程中，個人對職業生活的偏好以及價值判斷，亦指個體從事職業活動的能力、意願與態度之傾向，並將形成個人內在的支持或引導系統，而表現出的外在行為，其為個人選擇職業時的一個重要依據(袁志晃，民 72; Super, 1970)。工作價值觀包括許多不同的面向，許多國內外學者將工作價值觀分類為內在價值與外在價值。內在價值是個體傾向於追求在工作中能使個人自我成長、發揮個人才能與創造力、提升生活品質、獲得成就感、贏得他人尊重與肯定以及達成人生目標的價值。外在價值為個體偏好工作所得、升遷機會、工作安定性與聲望等方面的價值。而影響內外工作價值的因素相當多，許多的實證研究指出，家庭社經地位、性別、年齡、父母教育程度等因素會導致青少年工作價值觀上的差異，例如青少年的家庭社經地位愈低，那麼重

視外在工作價值的可能性就愈高。還有國外相關實證研究指出兼職工作性質會影響青少年心理發展與工作價值觀的形成，例如具自主性、挑戰性的工作可能強化青少年之內在工作價值，而工作壓力與高薪則會強化外在工作價值，因為壓力大時，工作將無法提供內在價值之滿足(Mortimer et al., 1979)。所以本研究將探究我國大學生內在與外在工作價值觀是否受到兼職打工的影響，並且產生何種改變？此為本研究動機之三。

具體而言，本研究的研究目的為探討不同兼職工作狀況與背景的大學生，其工作價值觀的差異，再進一步根據研究結果，提供具體建議，並期許相關機構能重視青少年兼職問題，正式納入輔導工作之體制內。

貳、文獻探討

一、國內外青少年兼職工作狀況及其問題探討

在美國許多小孩從十二歲就開始打工，多半是非正式幫人照顧小孩、服務業或從事庭院工作，而打工地點多半在社區附近住家、餐廳、以及一般不須特殊才能的店裡工作。國外學者 Ellen Greenberger 與 Laurence D. Steinberg 曾做過許多青少年兼職工作經驗的相關研究。根據他們的發現，有 41% 的學生平均一星期受僱 18 小時，由此可知，這些青少年花了相當的時間在工作上。這些受僱的青少年的共同特質有：大都希望能嘗試別的工作、工作時的情緒多半很振奮，也感到很愉快。整體而言，這些青少年認為工作不僅使他們有固定的收入，亦可增進對別人的了解並使自己更加成熟與獨立，例如他們從工作中，能深刻體驗到同事間、上司與員工間，或者員工與顧客間的衝突，這些工作經驗，使青少年更加成熟與獨立(周逸芬編譯，民 86)。

至於台灣青少年兼職工作狀況，根據在民國九十年主計處針對台灣地區青少年近十年來的工作與生活狀況調查研究結果指出，目前十五至廿四歲的在學青少年有兼職打工的占 6.81%，若就過去一年間工作情形觀察，依教育程度分析，曾工作者以高職程度占大多數，近年來多維持於 42%~44% 之間，不過大專及以上程度曾工作者比率逐年提升，八十一年時僅占 16.60%，九十年度則升至 36.07%，由此顯示高等教育程度之青少年，一邊求學一邊打工的情形愈來愈普遍，尤其是大學時期兼職打工青少年比例上升的速度最快。原因可能是因為大學階段已逐漸進入獨立自主的生活，經濟上逐漸脫離家庭，並且近年來學雜費高漲，家中經濟壓力大，因此，許多青少年開始靠自己打工賺錢以滿足個人生活、物質的需求；此外，青少年在大學時期沒有國高中的升學壓力，每週上課的節數也較少，因而有較多的時間兼職工作。

然而青少年兼職工作會帶來那些問題呢？已有許多國內外相關研究指出青少年兼職工作會影響其學校課業、家庭關係、生活習慣等。國外學者專家的實證研究指出，青少年從事兼職工作有許多優點但也有一些缺陷，其優點有：教導青少年勤勉、負責、自我信任與高工作品質，學習工作技巧，適應工作的艱辛環境，懂得遵守規律與被他人信任，了解錢的價值，應對各種不同社會處境與權威，並且較能體會父母辛勞。但青少年打工可能會產生影響課業，導致缺席，與家人關係疏離，感染不良嗜好，以及改變消費習慣等問題(Greenberger et al., 1980; Greenberger et al., 1982; Kohn et al., 1978)。

高雄師大(民 84) 曾接受教育部委託對台灣地區青少年打工態度做過調查研究。該研究綜合調查結果發現，打工可以培養青少年責任感、並提高其獨立自治的表現以及可獲得學習經驗等優點；缺點則包括了：上課缺席率提高、無法享受學校正常生活、做功課時間減少、染上抽煙喝酒等惡習、學習成就低與家庭親密感漸低等。此外，青少年大多肯定打工帶來的正面影響，對打工而帶來的問題則較重視工作環境與金錢收入。該研究並認為積極正面的工作經驗可減低青少年踏入社會時的轉型困難，所以建議家庭、學校及社會三方面協助青少年依其特質做好生涯規劃。

除了以上青少年打工所造成之利與弊外，青少年兼職的安全、權力不公平等問題也頗受關注，在國內也頗多探討，如周佳君(民 89)提到青少年常常被當做次等勞動力對待並且工作權及工資無保障；林益民(民 89)則提出除了消極給予青少年兼職打工保護外，更重要的是啟發青少年們的打工風險意識，落實打工教育的目標。

目前國內外學者針對青少年兼職工作的相關研究探討多著重在前述青少年就業狀況調查、打工帶來的正負面影響、青少年安全、不公平待遇、生涯輔導或衍生問題之諮商輔導等方面；而一些國外已深入探討的問題，如父母與兼職打工子女間的關係、父母對子女工讀的態度、兼職對青少年工作價值觀的影響等在國內則很少被學術界正式探討。工作價值觀是一個人職業選擇與就業目標的重要決定因素，而青少年時期是形成職業興趣與職業認同之關鍵時期(Mortimer, 1974)。因此，青少年時期的工作經驗對其未來對工作的看法會有形成性之重要影響力。然而，國內在這方面的相關研究則還有待進一步加強探索。

二、工作價值觀的意義與分類模式

工作價值觀是一種對職業工作的偏好或傾向，引領個體行為方向，並提供個人評估依據，為個體在社會化的過程中從事工作或職業活動時，用以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性偏好與標準，其目的在於滿足個體的需求。Super(1970)是最早提出工作價值觀概念的學者之一，他認為工作價值觀的發展代表著個人在生計成熟歷程上所完成發展任務的指標之一。其將工作價值經由分析、修定，發展出十五項與工作生活有關

的價值，有利他主義、美感、創造力、智性啟發、成就感、獨立性、聲望、管理、經濟報酬、安全感、工作環境、從屬關係、友誼性、生活方式及變化性等。Super 所提出的十五個面向的工作價值觀，成為後人從事工作價值觀研究時參考的重要依據。此外，國內外學者普遍又將各面向價值觀歸納為二或三大類，甚至是四大類，而在各種分類的方式中，常見的有分成內在與外在工作價值觀二大類。以下針對各種內外在工作價值觀的分類方式做說明。

國內外學者多將工作價值觀分成內在工作價值與外在工作價值，而內在工作價值又稱為內隱性工作價值；外在工作價值又稱為外顯性工作價值，隨著每位學者定義不同，內在與外在工作價值觀所包括的面向也就不同，以下就學者們對內在與外在工作價值的定義，整理如表 1。

表 1 內外在工作價值的定義分析

分類 學者	內在工作價值	外在工作價值
Miller (1974)	為一種內在實質的成長的價值，如成就性、利他性、創造性、益智性、審美性及管理性。	為一種外在獲益的成份的價值，如獨立性、安全性、威望、經濟報酬、環境、從屬關係、友誼性、生活方式及變化性。
Mullen (1976)	是來自某些因素，如成就感、賞識、工作本質、責任、擢昇和個體成長的可能性等，這些因素將有助於增進個人心理方面的成長。	為個人期望從工作運作裡得到的利益 (benefits)。
Lindsay & Knox (1984)	擁有做決定的自由、工作興趣及成就性。	好的工作收入、工作獲利及工作安全性。
Henderson (1985)	往往是目的，而非手段或方法。	則是方法、手段，藉以獲得其他價值或欲想的結果。

資料來源：本研究整理

除了內外在價值的二分類，另有學者採用目的價值與工具價值二種分類，如國內學者吳鐵雄等人的分類。工作之目的價值為一種工作時能否不斷追求個人自我成長，發揮個人才能與創造力，提升生活品質，獲得成就感與領導權，贏得他人尊重與肯定以及達成人生目標的價值等，如自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向；而工作之工具價值為一種工作時能否獲得良好的社會互動，擁有良好的人際關係與穩定的生活，免於工作所衍生的焦慮，服務於組織制度與環境完善的組織來滿足安全感，及維持生活所需的報酬與休閒活動的價值等，如社會互動取向、組織安全與經濟取向、安全與免於焦慮取向、休閒健康與交通取向。細觀其分類，可以發現目的價值與工具價值的定義實值上與內在工作價值與外在工作價值定義相近，僅是名稱不同。綜合以上學者對內、外在工作價值觀的定義，本研究歸納內外在工作價值觀所具有的特性如下：

內在工作價值觀：

1. 是一種個人內在實質成長價值，個體能從工作中獲得喜悅與滿足。
2. 往往是一種目的。
3. 為工作活動本身具有的價值，即工作本身之本質敘述。

4. 視工作為個人喜好、興趣者，則其內在工作價值會增強。

外在工作價值觀：

1. 是一種外在獲益成份的價值，個人期待從工作運作中得到利益。
2. 是一種手段、方法。
3. 外在於工作之上，但又與工作息息相關的價值標準。
4. 視工作為利益獲得手段者，則其外在工作價值會增強。

本研究內、外工作價值觀所包含的各面向工作價值，主要參考學者吳鐵雄等所編製的工作價值觀量表，因為本研究對象為在學中之大學生，尚未正式接觸職業市場，預試結果將原工作價值觀量表稍做修改，將工作價值觀分為「內在價值」與「外在價值」二大類，再各分為四大取向、總共有八個面向，詳細內容說明如下：

(一) 內在價值

1. 自我成長與實現取向：受試者評估自己對「工作時能否不斷獲得新知與自我成長，以及實現人生目標」的重視程度。
2. 創造力取向：受試者評估自己對「工作時能否發揮創造力以及促進個人發展」的重視程度。
3. 尊嚴取向：受試者評估自己對「工作時能否獲得自我肯定與自主性，贏得他人尊重以及擁有支配力」的重視程度。
4. 利他取向：受試者評估自己對「工作時能否增進社會福祉」的重視程度。

(二) 外在價值

1. 組織安全感與安定取向：受試者評估自己對「工作能否穩定，以及組織是否有完善的制度可以滿足安全感」的重視程度。
2. 經濟取向：受試者評估自己對「工作時能否獲得合理的經濟報酬與福利制度」的重視程度。
3. 休閒環境與交通取向：受試者評估自己對「工作是否環境宜人、有適當休閒，以及往返交通便利」的重視程度。
4. 人際互動取向：受試者評估自己對「工作時能否獲得良好的社會互動、與上司和同事建立良好的人際關係」的重視程度。

三、青少年工作價值觀的相關研究

目前國內有關工作價值觀的相關研究相當多，但有關青少年工作價值觀者約三十篇左右。相較於國外學者對於青少年工作價值觀研究的重視，早期國內對青少年工作價值觀的相關研究並不多，直到民國七十年代初期，才陸續有青少年工作價值觀的相關研究出現。

在青少年工作價值觀的相關研究的研究方法上，國內普遍以問卷調查法為主，採質

的研究方法者很少，僅有陳銘宗(民 83)在「工作價值觀及其形成歷程之探討」採用質的研究方法及李華璋(民 70)在「大學生工作價值觀之評量研究」採用質量並重的研究方法。此外，國內研究皆是屬於橫斷面的 (Cross-sectional)分析，而國外早已有相關研究進行長期縱向的追蹤研究分析。本研究考量到國內外文化背景上差異，因此以下僅將國內數篇青少年工作價值觀之相關研究，依研究者、研究對象、理論基礎、研究目的與研究結果歸納分析如表 2。

從國內工作價值的相關研究當中可發現，國內青少年工作價值觀的理論依據大多採取國外學者 Super 的理論分類，將工作價值分為十五項工作價值，或者採用國人吳鐵雄等學者所發展的大學生工作價值理論。另外，有部分研究又將工作價值分為內外工作價值二大類(也有研究稱為內隱性及外顯性價值或目的與工具價值)。本研究亦參考吳鐵雄等學者所發展的工作價值觀量表，再針對本研究對象之特性作修正，建立本研究工作價值觀評量工具，並將工作價值分為內在與外在二大類。

在研究對象上，國內早期青少年工作價值觀相關研究偏重在中學生。到了民國七十年代後期，相關碩士論文也增多了，研究對象擴及至高職、專科及大學生，研究目的則包括了：分析了解我國大專院校生或各行業員工的工作價值觀；發展工作價值量表或建立常模及修訂常模，以供生涯輔導之用；了解工作價值觀與工作滿意度或工作投入等相關變項之間的關係等等。本研究則是針對在學中之大學生，分析了解其工作價值觀之相關影響因素，並著重在打工兼職所造成之影響力。

依據相關實證研究結果，對青少年工作價值觀出現顯著影響力之因素很多，在早期社會化時期青少年受到家庭的影響最大。青少年可能會因為父母教育程度、父母社經地位、性別、父母教育方式等因素的不同而導致工作價值觀的不同。慢慢進入晚期社會化之後，除了家庭外，學校、同儕團體、媒體等因素對個人價值觀亦越來越具影響力；此外，部分國內學者亦發現除早期兒童經驗之社會化外，工作經驗也是影響工作價值最重要的社會化過程之一。並且國外學者如 Mortimer & Lorence(1979)實證研究結果發現工作經驗、工作自主性及工作收入會影響個體內在工作價值、人際互動價值及外在工作價值。

歸納相關研究結果，青少年工作價值觀的形成主要受到個人(包括性別、年齡、教育等)及環境(包括家庭、學校及工作等)因素的影響。現在社會變遷大，青少年工作價值觀也跟著改變並會對其未來工作生涯發展產生重大影響。故本研究目的著重在驗證在學青少年兼職打工是否會因為提早接觸就業市場而使其工作價值觀受到影響而產生改變，分析過程中同時控制個人與家庭背景因素，包括性別、學院、年級、父母對工作期望及家庭社經地位，資料收集則採用問卷調查法作橫斷面研究。

目前國內探討青少年兼職工作與工作價值觀關係的相關文獻並不多，且通常以有無

工作經驗及工作時數做為評估兼職工作對工作價值觀產生影響力的變項，顯然這兩種變項廣度不夠，無法代表工作環境的差異，因而也就無法充分顯現出打工對青少年工作價值觀之影響力；所以本研究將青少年兼職工作的面向進一步拓廣，除探討青少年兼職工作經驗與工作時數外，並參考國外文獻，進一步評估工作薪資及工作性質與類型，分析兼職工作對工作價值觀所造成的影響力。

表 2 國內青少年工作價值觀相關研究之分析表

研究者	研究對象	理論基礎	研究目的	研究結果
袁志晃 (民 71)	國中生	採取 Super(1970)的理論分類方式，共分十五類：利他性、審美性、創造性、益智性、獨立性、成就性、聲望、管理性、經濟報償、安全性、工作環境、從屬關係、交友性、變化性、生活的方式	1. 了解國中生工作價值傾向 2. 了解國中生工作價值觀與性別、年級、家庭、社經地位、學業成就及地區等因素的關係 3. 歸納研究結果，提出具體的建議作為輔導工作者的參考	1. 國中學生對工作價值的判斷多持正向積極的態度 2. 國中學生的工作價值觀會因為性別、年級、學業成就、地區的不同而有所差異，但不會因為家庭社經地位的不同而有所差異。
夏林清、游慧卿 (民 73)	大學生	採取 Super(1970)的理論分類方式，共分十五類：利他性、審美性、創造性、益智性、獨立性、成就性、聲望、管理性、經濟報償、安全性、工作環境、從屬關係、交友性、變化性、生活的方式	編製工作價值問卷以提供諮商及研究工作時可用的工具	大學生的部分面向的工作價值觀會因為性別、科系、行業及在學與專業工作者間的差異而有所不同
林邦傑等 (民 79)	大專生	參考國內外理論並根據我國國情，歸納九個項度：利他、智性成長、獨立性、威望、經濟報酬、安全感、人際關係、成就感、管理。	1. 探討我國大專青年的工作價值觀。 2. 比較不同背景因素大專青年，其工作價值觀上的差異。	就專科生而言：性別與類科均會影響工作價值觀。 就大學生而言：性別與類科同樣會影響工作價值觀。
李華璋 (民 79)	大學生	採用陳英豪等(民 77)所修訂的 Super 工作價值觀量並加以修改，分類如下：薪水、工作中的成長、悠閒取向、自主性、社會道德、社會肯定、維護健康、人際關係、利他及正義、挑戰與成就取向、避免心理壓力、工作適配、新奇與變異、安定社會潮流、影響力、表現與創新、坦誠人際關係、工作環境、解決問題。	1. 了解國內大學生之工作價值觀及其結構。 2. 探討國內與國外大學生工作價值觀之建構的異同。 3. 探討不同性別年級及所屬類科的大學生工作價值觀的差異。	1. 男性較女性重視經濟報酬及自身的影響力。 2. 人文科學生較科技類學生更重視利他、道德取向與良好人際關係等工作價值觀。 3. 年級亦會對部分項目工作價值觀產生影響。
張瀧升 (民 81)	大學生	採用 Super 所發展的工作價值量表，並加以修訂，分類如下：1. 內隱性工作價值：智性激發、利他主義、美感、成就感、管理、創造性。2. 外顯性工作價值：經濟報酬、變化性、獨立性、聲譽、同事關係、安全感、生活方式、從屬關係、工作環境。	1. 探討印刷科系所應屆畢業班學生之工作價值觀傾向。 2. 了解其工作價值觀是否因性別、教育程度、家庭社經地位、工作經驗等之不同而有差異。	1. 印刷系學生對整體工作價值的要求頗高，且外顯性工作價值較內隱性為高。 2. 部分項目的工作價值觀會因性別、教育程度、家庭社經地位、學業成績、工作經驗的不同而有差異。
謝馥蔓 (民 83)	專科生	採取 Super(1970)的理論分類方式，共分十五類：利他主義、美的追求、創意的尋求、智性的激發、獨立性、成就感、聲望、管理的權力、經濟報酬、安全感、工作環境、與上司關係、與同事關係、變異性、生活方式的選擇。	1. 探索專科生的工作價值觀傾向。 2. 探討不同學制、性別、年級、科別的專科工作生價值觀的差異。 3. 探討有無校外工作經驗專科生工作價值觀之差異。	1. 性別、學制、科別及年級在部分項目的工作價值觀上會有影響。 2. 有無校外工讀經驗與否，對工作價值觀重要性的選擇並無影響。

表 2 國內青少年工作價值觀相關研究之分析表

續上表

研究者	研究對象	理論基礎	研究目的	研究結果
章秀峰 (民 83)	高職生	綜合國內外相關研究，將工作價值觀分為： 1. 內隱性價值觀：服務社會、精緻成果。 2 外顯性價值觀：薪資報酬、工作環境、從屬關係、同事相處、工作挑戰、獨立自主、工作保障、生活方式。	1. 探討高職二、三年級學生在工作價值觀上之特性。 2. 比較普通班高職生與建教合作技術生在工作價值觀上的差異。 3. 探討影響高職生工作價值觀的重要變項。	1. 普通班與建教班在部分工作價值觀項目上有顯著差異。 2. 性別、父母管教方式與家庭社經地位會影響工作價值觀。 3. 年級的不同不影響工作價值觀
吳鐵雄等 (民 84)	大專生 大專畢業 在職人員	探討國內外相關研究及理論形成架構：1. 目的價值：自我成長、自我實現、尊嚴。2. 工具價值：社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通。	1. 編製工作價值觀量表。 2. 建立大專畢業在職人員、大學及專科應屆畢業生的常模和價值觀組型。	就大專畢業在職人員：性別、年齡及服務年資會對工作價值觀產生影響。 就大學、專科應屆畢業生：性別會對工作價值觀產生影響。
朱惠玲 (民 85)	大學生	採取 Super(1970)的理論分類方式，共分十五類：利他性、審美性、創造性、益智性、獨立性、成就性、聲望、管理性、經濟報償、安全性、工作環境、從屬關係、交友性、變化性、生活的方式	了解我國觀光系所學生之職業選擇傾向以及與職業選擇具有密切關係的職業價值觀，並進一步探討學生之個人背景因素對其職業價值觀與職業選擇傾向的影響。	我國觀光系所學生的部分面向工作價值觀會因為性別、教育程度、就讀校別、工作經驗、家庭社經地位的不同而有所差異，但不因學業成績的不同而有所差別
林靜宜 (民 87)	專科生	使用吳鐵雄等(民 85)發展的工作價值觀量表，其分類如下：1. 目的價值：自我成長、自我實現、尊嚴。2. 工具價值：社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通。	1. 進行南區二專及五專生工作價值觀與常模的比較。 2. 探討個人、家庭、學校與環境變項與工作價值觀之相關性及差異性。	1. 性別、自我期望、父母期望與科別會影響部分項目的工作價值觀。 2. 工作經驗僅具些微影響力。 3. 父母學歷對工作價值觀沒有影響。
呂信寬 (民 89)	高職生	探究國內外相關文獻，歸納出十大項：工作自由、工作社會地位、敘薪與獎金制度、晉升機會、從屬與同事關係、工作環境、安全感、利他主義、休閒、創造性。	1. 探究我國高職工業類科學生的工作價值觀傾向及其影響因素。 2. 探究學生在不同個人變項對工作價值觀之差異。	1. 不同性別、年齡、成績會影響部分項目的工作價值觀。 2. 具工作經驗學生在工作價值觀高於無工作經驗的學生。 3. 年級的不同不影響工作價值觀。

資料來源：本研究整理

參、研究方法

本研究探討與工作價值觀相關的文獻，分析、瞭解影響工作價值觀的相關因素，以建立本研究之架構與假設，藉由問卷調查方式對大學生進行施測，建立研究樣本資料，以及採用變異數分析 (Variance Analysis)，t 檢定以及多元直線迴歸 (Multiple Liner Regression Analysis) 等統計方法，分析大學生兼職工作狀況及背景因素與其工作價值觀間之相關性。

一、研究架構與假設

本研究參考過去相關文獻及依據本研究動機與目的，建立本研究架構如下：

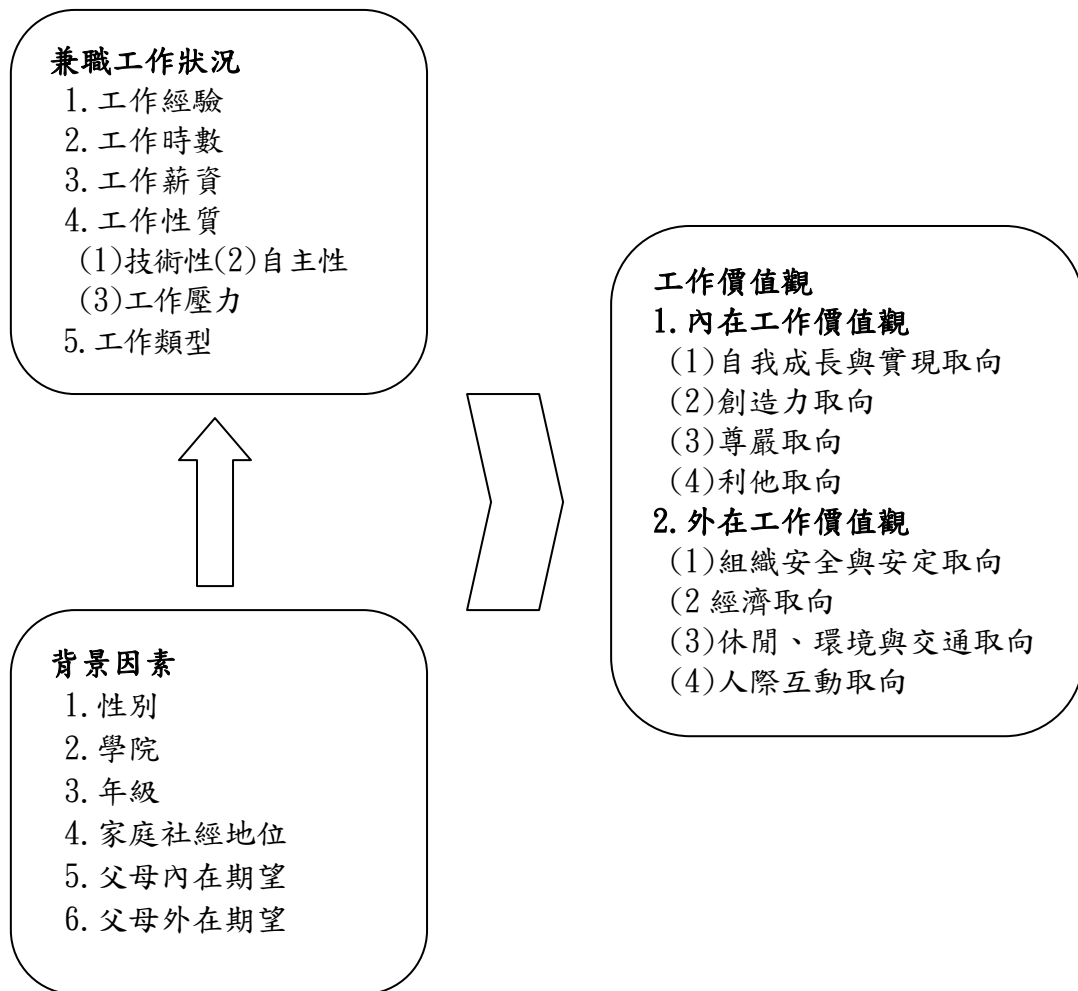


圖 1 研究架構圖

本研究依據研究架構，提出以下研究假設：

- 假設一：背景因素會影響大學生的兼職工作狀況。
- 假設二：背景因素會影響大學生的工作價值觀。
- 假設三：兼職工作狀況會影響大學生的工作價值觀。

二、研究變項

本研究所探討的研究變項分為背景因素、兼職工作狀況及工作價值觀三類，分別定義如下：

1. 背景因素

- (1)性別：為二項式變數，將女性定為「0」，男性定為「1」。
- (2)學院：包括人文社會教育學院、法商管理學院、理工學院、醫學院及農學院五類，以人文社會教育學院為對照組，其他四個學院設為虛擬變項。
- (3)年級：包括一到四年級，以四年級為對照組，其他三個年級設為虛擬變項。
- (4)家庭社經地位：本研究家庭社經地位的計算乃是參考 A. B. Hollingshead 所設計的「兩因素社經地位指數」區分法，係將父母教育程度與職業等級，分別加權後求出一綜合指數，再將其區分為五等級之社經地位。
- (5)父母期望：本研究探討父母對子女工作之期望，依據本研究工作價值觀之架構分為父母內在期望：包括自我成長、實現理想、創造力、尊嚴與利他等項，及外在期望：包括組織安全、工作安定、經濟報酬、休閒環境與交通以及人際互動等五項。

2. 兼職工作狀況

(1)工作類型

本研究將工作類型區分為四類「目前無工作」、「專任」、「兼任家教」及「兼任非家教」以目前無工作為參照組，其他三類建立三個虛擬變項。

(2)工作經驗

本研究以月為單位估計大學生之工作經驗，並將之區分為五等級。

(3)工作時數

本研究以週為單位估計大學生每週工作的時數，並將之區分為五等級。

(4)工作薪資

本研究以月為單位估計大學生每月工作之所得，並將之區分為五等級。

(5)工作性質

本研究所探討之工作性質分為工作技術性、工作自主性及工作壓力等三類，每類各有三個問題，並分為四等級，由受試者評估其工作性質符合之程度，從「完全不同意」、「少部分同意」、「大部分同意」至「完全同意」，依次給予 1 分到 4 分。

3. 工作價值觀

本研究工作價值量表參考吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏於民 84 年所編製的工

作價值量表，再依據預試結果加以修改，將原量表「自我成長取向」與「自我實現取向」合併為「自我成長與實現取向」，並將「利他取向」從「自我實現取向」中獨立出來，而在「組織安全與經濟取向」則分割為「組織安全與安定取向」及「經濟取向」，在「休閒健康與交通取向」則是改為「休閒環境與交通取向」，最後在「社會互動取向」上改為「人際互動取向」。

本研究將工作價值觀八個取向進一步分為內在與外在二大類，內在工作價值包括「自我成長與實現取向」、「創造力取向」、「尊嚴取向」及「利他取向」，而外在工作價值包括「組織安全與安定取向」、「經濟取向」、「休閒環境與交通取向」及「人際互動取向」。總共三十題，由受試者評估其重要性，分為五等級，分別給予5分到1分。

三、研究對象

本研究母群為全國北、中、南三區大學院生，又再區分為公私立與三大類組，抽樣採分層隨機方法，按地區、公私立與類組三個層級，在母群中依比率抽樣，抽樣總數為二千人，有效樣本數為1881人，詳細資料見表3。

表3 本研究樣本抽樣架構

地區	公私立	校名	母群人數	占樣本比率	抽樣樣本數			人數
					第一類組	第二類組	第三類組	
北部	公立	台灣大學	69797	20.13%	237	119	47	403
		政治大學						
		師範大學						
	私立	文化大學	153422	44.24%	521	261	103	
		輔仁大學						
中部	公立	中興大學	16185	4.67%	55	27	11	93
		東海大學	4536	13.71%	161	81	32	
	靜宜大學							
	私立	靜宜大學	4536	13.71%	161	81	32	
南部	公立	成功大學	33866	9.77%	115	58	23	196
		台南女子技術學院	25958	7.48%	88	44	17	
	義守大學							
總數			346764	100%	1177	590	233	2000

肆、實證分析結果與討論

本章首先討論本研究工作價值觀量表之信效度及項目分析，再採用卡方檢定 (Kai-Square Test)、變異數分析 (Variance Analysis) 及多元迴歸分析 (Multiple Regression Analysis) 探討大學生背景因素與兼職工作狀況彼此間相關性以及對其工作價值觀之影響力。

一、量表信效度及項目分析

本研究採用 SPSS for Windows 10.0 版統計套裝軟體進行主成分分析法 (Principle Component Analysis) 萃取特徵值大於 1 的因素，再以斜交轉軸 (Oblique Rotation) 的最大斜交法 (Oblimax method) 萃取因素負荷量大於 0.4 的問項。工作價值觀量表資料經因素分析後，刪除第 18 題，因為因素負荷量小於 0.4 且信度亦較低。量表經分析後所得八個因素，可解釋總變異近 60%，八個因素為內在工作價值的自我成長與實現、創造力、尊嚴、利他等四個取向及外在工作價值的組織安全與安定、經濟、休閒環境與交通、人際互動等四個取向，各取向工作價值所包括之問項與因素分析之結果請看表 4。而工作性質量表的九題問項則分為技術性、自主性與壓力三個面向，可解釋總變異量近 66%，各面向所包括之問項與因素分析之結果請看表 5。本研究量表之架構與理論相符，並且各問項之共同性與因素負荷量皆不錯，表示具有良好之建構效度。

在工作價值與工作性質量表信度考驗方面，本研究將因素分析後所得到的因素分別進行內部一致性信度考驗，也就是估計每個因素之 Cronbach α 係數，其結果見表 6 與表 7。Cronbach α 係數，根據 Devellis(1991) 的建議， α 值低於 0.60 者，則完全不接受；0.60-0.65 之間者，則最好不要；0.65-0.70 是最小接受值；0.70-0.80 者，則相當好；0.80-0.90 者，則非常好；0.90 以上者，則可能要考慮刪減量表。本研究八個工作價值觀面向之 α 係數大部分皆在 0.70 以上，故內部一致性信度相當不錯，詳細數據請看表 6。在工作性質量表的三個面向中反向題之內部一致性雖較低，但也皆在 .60 以上，仍屬接受的範圍以內，詳細數據請看表 7。

本研究工作價值量表二十九個題目的臨界比值最低為 12.839，已超過習慣上之 3.5 的標準，皆達顯著水準，表示工作價值量表的二十九個題目皆具有良好的鑑別度。在工作性質的九個題目中，臨界比值最低為 29.126，亦達顯著水準，故這九個題目亦具良好鑑別度。

表 4 工作價值觀量表之因素分析摘要表

因素名稱	問 項	共同性	因素負荷量
組織安全與安定取向	一份有良好福利制度的工作	.620	.753
	公司(組織)有良好的保險制度	.654	.723
	從事的工作不會有隨時被革職的危險	.524	.659
	工作收入與職位穩定可靠	.340	.478
經濟取向	工作能獲得合理的加薪或分紅	.696	.805
	在工作中能有良好的升遷機會	.526	.662
	一份能滿足我生活上物質需求的工作	.459	.569
休閒、環境與交通取向	工作能定期規劃休閒活動	.635	.780
	工作有充份時間從事休閒活動	.628	.777
	工作可允許安排長的假期	.649	.764
	工作地點附近居住方便且環境優良	.651	.782
	工作環境舒適宜人	.630	.772
人際互動取向	工作地點交通便利	.602	.720
	同事之間能互相照顧、彼此關懷	.574	.620
	工作時上司能善體人意	.614	.592
自我成長與實現取向	同事間互動良好能愉快的合作完成工作	.545	.538
	在工作中能舒展個人抱負	.613	.768
	在工作中能不斷獲得新知識和技術	.593	.758
	在工作中能實現自己的人生理想	.584	.731
	在工作中能有充分的進修機會	.610	.665
創造力取向	工作中你可以提出新構想	.628	.780
	工作中能有機會創造出一些新東西	.634	.775
	工作中讓你有嘗試新觀念和意見的機會	.641	.746
尊嚴取向	在工作職責範圍內有充分的自由	.553	.672
	工作時不必看他人的臉色作事	.481	.511
利他取向	一份能獲得上司信任與充分授權的工作	.570	.418
	一份能對社會有所貢獻的工作	.750	.854
	一份能增進社會福祉的工作	.702	.779
	一份可以體驗自己成果與對社會貢獻的工作	.660	.621

表 5 工作性質量表之因素分析摘要表

因素名稱	問 項	共同性	因素負荷量
工作技術性	我的工作較呆板，且依一定程序步驟進行	.645	.795
	我的工作是耗體力，不需花太多思考	.698	.816
	我的工作需要專業知識背景才能勝任	.571	-.631
工作自主性	主管常會主導我工作進行	.402	-.521
	上司或家長將工作全權交由我負責	.724	.845
	能自行調整工作步驟，不受他人干涉	.730	.853
工作壓力	我的工作分量相當重	.749	.865
	我的工作常令人覺得非常辛苦	.734	.845
	我的工作有時間上的壓力，要常常趕進度	.657	.805

表 6 工作價值觀量表之信度分析摘要表

因素名稱	問 項	Item-total correlational	Item-deleted α	Cronbach α
組織安全與 安定取向	一份有良好福利制度的工作	.5759	.5495	.7013
	公司(組織)有良好的保險制度	.4513	.5912	
	從事的工作不會有隨時被革職的危險	.4803	.5832	
	工作收入與職位穩定可靠	.3559	.6536	
經濟取向	工作能獲得合理的加薪或分紅	.5802	.6194	.7337
	在工作中能有良好的升遷機會	.5591	.6450	
	一份能滿足我生活上物質需求的工作	.5321	.6762	
休閒、環境 與交通取向	工作能定期規劃休閒活動	.6913	.8390	.8678
	工作有充份時間從事休閒活動	.6734	.8418	
	工作可允許安排長的假期	.6203	.8522	
	工作地點附近居住方便且環境優良	.6712	.8422	
	工作環境舒適宜人	.6992	.8380	
人際互動取 向	工作地點交通便利	.6286	.8498	.7939
	同事之間能互相照顧、彼此關懷	.6489	.7028	
	工作時上司能善體人意	.6029	.7530	
自我成長與 實現取向	同事間互動良好能愉快的合作完成工作	.6553	.6991	.8118
	在工作中能舒展個人抱負	.6506	.7535	
	在工作中能不斷獲得新知識和技術	.6439	.7576	
	在工作中能實現自己的人生理想	.6535	.7521	
創造力取向	在工作中能有充分的進修機會	.5727	.7898	.8088
	工作中你可以提出新構想	.6731	.7215	
	工作中能有機會創造出一些新東西	.6761	.7188	
尊嚴取向	工作中讓你有嘗試新觀念和意見的機會	.6252	.7706	.6822
	在工作職責範圍內有充分的自由	.5303	.5393	
	工作時不必看他人的臉色作事	.4610	.6329	
利他取向	一份能獲得上司信任與充分授權的工作	.4932	.5880	.7895
	一份能對社會有所貢獻的工作	.6293	.7159	
	一份能增進社會福祉的工作	.6745	.6641	
	一份可以體驗自己成果與對社會貢獻的工作	.5915	.7548	

表 7 工作性質量表之信度分析

因素名稱	問 項	Item-total correlational	Item-deleted α	Cronbach α
工作技術性	我的工作較呆板，且依一定程序步驟進行	.454	.495	.623
	我的工作耗體力，不需花太多思考	.502	.418	
	我的工作需要專業知識背景才能勝任	.348	.640	
工作自主性	主管常會主導我工作進行	.320	.706	.637
	上司或家長將工作全權交由我負責	.510	.447	
	能自行調整工作步驟，不受他人干涉	.519	.430	
工作壓力	我的工作分量相當重	.708	.703	.816
	我的工作常令人覺得非常辛苦	.693	.716	
	我的工作有時間上的壓力，要常常趕進度	.600	.815	

二、不同背景因素大學生兼職工作狀況之差異分析

本研究分別採用獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析及卡方檢定考驗背景因素對大

學生工作狀況的影響，分析結果摘要見表 8。

表 8 不同背景因素大學生兼職工作狀況差異檢定摘要表

背景因素 兼職工作狀況	性別	學院	年級	家庭社經地位	父母內在期望	父母外在期望
工作經驗			F=29.861 (P=.000) ***	F=8.509 (P=.000) ***		
工作時數	t=2.144 (P=.033) *		F=6.255 (P=.000) ***			F=2.461 (P=.044) *
工作薪資		F=2.942 (P=.020) *				
工作技術性					F=3.082 (P=.017) *	
工作自主性			F=2.762 (P=.041) *			
工作壓力	t=4.538 (P=.000) ***				F=4.837 (P=.001) **	

註：*P<0.05；**P<0.01；***P<0.001

經變異數分析的結果發現：在性別方面，男生的工作時數要比女生高，並在工作壓力上，同樣是男生的壓力要比女生高；在學院方面，工作薪資由高到低依次為人文社會教育學院、法商管理學院、理工學院、醫學院及農學院的學生；在年級方面，四年級大學生的工作經驗與自主性最高，其次為三年級大學生皆較一、二年級大學生為高，但在工作時數上，則以大一最高，大二最低，一、三、四年級大學生的工作時數皆比二年級大學生的工作時數高；在家庭社經地位方面，家庭社經地位愈低之大學生的工作經驗愈高，並且其差異極為顯著，尤其是家庭社經地位最低之大學生的工作經驗特別高；在父母對子女的工作期望方面，父母對工作內在期望愈高之大學生，其兼職工作之技術性也愈高，並且工作壓力也有偏高之趨勢，不過在工作技術性上相關性較一致。而父母對工作之外在期望較高之大學生，其兼職工作時數則出現偏高現象，但顯著性並不高，僅達 0.05。

由於工作類型是類別變數與其他工作狀況（工作經驗、時數、薪資、技術性、自主性與壓力等）變項性質不同，因此以下將個別作分析，以工作類型對家庭社經地位、父母內在期望及父母外在期望做單因子變異數分析，分析結果見表 10；再以工作類型對性別、學院及年級做卡方檢定，分析結果見表 11：

表 9 不同工作類型的大學生在家庭社經地位與父母期望的平均數與標準差分析表

背景因素	無工作		專任工作		兼任工作(家教)		兼任工作(非家教)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
家庭社經地位	35.16	9.86	31.57	11.24	32.78	10.68	31.81	10.55
父母內在期望	17.49	3.94	17.06	4.77	17.16	3.88	16.89	4.12
父母外在期望	19.36	3.32	18.31	4.45	19.19	3.31	19.48	3.46

表 10 不同工作類型的大學生在家庭社經地位與父母期望上差異的變異數分析摘要表

背景因素		變異來源(SS)	自由度	均方(MS)	F 值	P 值	事後比較結果
家庭社經地位	組間	3304.214	3	1101.405	10.671	.000*	無工作>兼任 (非家教)
	組內	142647.149	1382	103.218			
	全體	145951.363	1385				
父母內在期望	組間	97.297	3	32.432	2.027	.108	—
	組內	22292.884	1393	16.004			
	全體	22390.180	1396				
父母外在期望	組間	43.684	3	14.561	1.253	.289	—
	組內	16307.638	1403	11.623			
	全體	16351.322	1406				

註：總樣本數為人 * p<0.05 「—」表示事後比較皆未達顯著水準

經單因子變異數分析檢定後，發現無工作之大學生的社經地位較兼任非家教工作的大學生的社經地位為高，詳細數據請參考表 10。此現象表示社經地位較高之大學生不兼職之比例最高，而且較少兼任非家教之工作。

經卡方檢定結果，發現男女大學生對於兼職工作的選擇有顯著的差異，男生沒有工作及專任的比率要比女生高，而女生兼任家教及非家教工作的比率則比男生高；在不同學院方面，發現大學生對於兼職工作的選擇有顯著的差異，人文與社會學院學生兼職比例最高，不論在兼任或專任工作上；在年級方面，大一學生兼職工作者比例最低，到了二年級大幅度增加，三年級後又開始減少，但其工作時數則剛好相反，進一步比較結果顯示大一學生雖然打工者比例最低，但個人工作時數卻是最高，大二學生打工比例雖然最高，但個人工讀時數卻是最少。由於本研究樣本中有專任工作之日間部學生比例偏低，故卡方檢定結果僅作參考，後續研究若把研究對象擴大至包含夜間部大學生則可克服此問題。

表 11 大學生工作類型與其性別、學院、年級之卡方檢定

背景變項		工作類型		無工作	專任工作	兼任(家教)	兼任 (非家教)	χ^2 (P 值)
		人數	百分比					
性別	男性	人數		371	17	38	120	24.349 (P=.000) ***
		百分比		68.0%	3.1%	6.9%	21.9%	
		標準殘差		4.1	1.7	-2.5	-3.5	
	女性	人數		500	15	95	266	
		百分比		57.0%	1.7%	10.9%	30.4%	
		標準殘差		-4.1	-1.7	2.5	3.5	
學院	人文社會 教育學院	人數		323	25	54	166	33.049 (P=.000) ***
		百分比		56.9%	4.4%	9.5%	29.2%	
		標準殘差		-2.8	4.5	.2	1.5	
	法商管理 學院	人數		238	1	25	107	
		百分比		64.2%	.3%	6.7%	28.8%	
		標準殘差		1.3	-3.0	-2.0	.9	
	理工學院	人數		235	4	40	83	
		百分比		64.9%	1.1%	11.0%	22.9%	
		標準殘差		1.6	-1.7	1.3	-2.1	
	醫學院	人數		68	2	11	31	
		百分比		60.7%	1.8%	9.8%	27.7%	
		標準殘差		-.1	-.3	.2	.1	
	農學院	人數		12	0	3	0	
		百分比		80.0%	0%	20.0%	0%	
		標準殘差		1.5	-.6	1.4	-2.4	
年級	一年級	人數		181	4	11	48	38.205 (P=.000) ***
		百分比		74.2%	1.6%	4.5%	19.7%	
		標準殘差		4.5	-.6	-2.9	-2.8	
	二年級	人數		192	10	47	110	
		百分比		53.5%	2.8%	13.1%	30.6%	
		標準殘差		-3.6	.9	2.8	1.9	
	三年級	人數		200	9	38	93	
		百分比		58.8%	2.6%	11.2%	27.4%	
		標準殘差		-1.2	.7	1.3	.2	
	四年級	人數		299	8	37	130	
		百分比		63.1%	1.7%	7.8%	27.4%	
		標準殘差		.8	-.9	-1.4	.3	

註：*** P<0.001

三、大學生工作價值觀影響因素之多元迴歸分析

為瞭解影響大學生工作價值觀之相關因素，本研究採取多元直線迴歸法分析，針對有過工作經驗之大學生，考驗本研究所探討之背景與兼職工作狀況變項對其工作價值觀之影響力，研究自變項包括所有背景變項，但兼職工作狀況僅包含工作類型、工作經驗與三種工作性質，因為工讀時數與工作薪資等兩個問項，僅針對目前有兼職工作之大學生作調查，並且經由單因子變異數分析，結果發現此二變數對目前有兼職工作之大學生的內在與外在工作價值觀皆無影響力，詳細數據限於篇幅不做說明。

由於背景因素中學院與年級為類別變項，故將其轉換為虛擬變項，分別以人文社會學院與四年級為對照組。兼職工作類型亦為類別變項，故轉換為專任、兼任非家教與兼任家教三個虛擬變項，而以有過工作經驗但目前無工作者為對照組。以下對大學生工作價值觀影響因素之分析分為內在與外在價值觀兩類，再各分為四個面向逐一做分析，最後做綜合比較。

(一) 大學生內在工作價值觀影響因素之多元迴歸分析

關於大學生之內在工作價值觀之多元迴歸請見表 12，以下將分別對整體、自我成長與實現、創造力、尊嚴及利他各面向內在工作價值觀分析結果做說明。

表 12 大學生內在工作價值影響因素之多元迴歸分析表

依變項 自變項		整體內在工作價值		自我成長與實現取向		創造力取向		尊嚴取向		利他取向	
		B 估計 值	T 值 (P 值)	B 估計 值	T 值 (P 值)	B 估計 值	T 值 (P 值)	B 估計 值	T 值 (P 值)	B 估計 值	T 值 (P 值)
背 景	性別		-1.207 (.228)		-1.842 (.066)		.872 (.384)		-.838 (.402)		-1.572 (.116)
	法商管 理學院		-.004 (.997)		-.724 (.469)		.107 (.915)		1.492 (.136)		-.644 (.520)
	理工學 院	-1.185 *	-2.358 (.019)	-.530 ***	-2.875 (.004)		.505 (.614)	-.285 *	-2.177 (.030)	-.524 ***	-3.356 (.001)
	醫學院		-.463 (.644)		-.874 (.382)		-.350 (.726)		-.519 (.604)		.312 (.755)
因 素	農學院		1.687 (.092)		.666 (.506)		1.313 (.190)		.642 (.521)		1.116 (.625)
	一年級		1.184 (.236)		.634 (.526)		.760 (.447)		.181 (.856)	.408 **	2.159 (.031)
	二年級		-.289 (.772)		-.781 (.435)		-.029 (.977)		-.118 (.906)		-.333 (.739)
素	三年級		.427 (.669)		-.229 (.819)		1.346 (.178)		-.612 (.540)		.769 (.442)
	家庭社 經地位		-.049 (.961)		.288 (.774)		.751 (.453)		1.197 (.231)		-1.625 (.104)
	自我成 長與實 現期望	.760 ***	4.721 (.000)	.383 ***	6.486 (.000)	.121 *	2.435 (.015)	8.997E- 02*	2.143 (.032)	.141 **	2.821 (.005)

表 12 大學生內在工作價值影響因素之多元迴歸分析表

續上表

依變項 自變項	整體內在工作價值		自我成長與實現取向		創造力取向		尊嚴取向		利他取向		
	B 估計 值	T 值 (P 值)	B 估計 值	T 值 (P 值)	B 估計 值	T 值 (P 值)	B 估計 值	T 值 (P 值)	B 估計 值	T 值 (P 值)	
背景因素	創造力期望	1.034 ***	3.674 (.000)	.236 *	2.283 (.023)	.612 ***	7.075 (.000)	1.145E- 02	.157 (.876)	.209 *	2.375 (.018)
	尊嚴期望	.781 **	2.645 (.008)	.285 **	2.633 (.009)	.121	1.333 (.183)	.322 ***	4.186 (.000)		.305 (.760)
	利他期望	.836 ***	3.524 (.000)	9.474E- 03	.109 (.913)	-.112	-1.528 (.127)	-9.371E- 02	-1.514 (.130)	1.005 ***	13.590 (.000)
	組織安全與安定期望	.707 ***	4.053 (.000)	.216 ***	3.382 (.001)	.191 ***	3.582 (.000)	.172 ***	3.793 (.000)	.137 *	2.546 (.011)
	經濟期望		.037 (.970)		.297 (.767)		-.512 (.609)	.165 *	2.269 (.023)		-1.492 (.136)
	休閒環境與交通期望		1.362 (.173)		-.884 (.377)		1.531 (.126)	.249	4.170 (.000)*		.627 (.531)
	人際互動期望	1.087 ***	3.940 (.000)	.380 ***	3.757 (.000)	.297 ***	3.502 (.000)	.192 **	2.671 (.008)	.249 **	2.910 (.004)
兼職工作狀況	專任工作變項	-3.007 *	-2.148 (.032)	-1.023 *	-1.984 (.047)	-1.059 *	-2.457 (.014)		-.933 (.351)		-1.570 (.117)
	兼任家教變項	-2.435 ***	-3.352 (.001)	-.742 **	-2.796 (.005)	-.824 ***	-3.718 (.000)	-.549 **	-2.912 (.004)	-.449 *	-1.984 (.048)
	兼任非家教變項		-.308 (.758)	-	-.177 (.960)		-1.191 (.234)		-1.633 (.103)		1.458 (.145)
	工作經歷(月)		.396 (.700)		-.323 (.747)	9.136E= -03	2.449 (.014)*		.460 (.645)		.005 (.996)
	工作技術性	.243 *	2.409 (.016)	7.256E- 02*	1.976 (.048)	6.746E- 02*	2.191 (.029)		.325 (.745)		1.356 (.175)
	工作自主性	.299 **	2.739 (.006)	8.816E- 02*	2.257 (.024)	7.667E- 02*	2.286 (.022)	6.050E- 02*	2.179 (.030)		.489 (.625)
	工作壓力		.317 (.752)		-.578 (.563)		.853 (.394)		1.321 (.187)		.188 (.851)
CI 值	36.701		36.669		36.685		36.664		36.679		
R ²	.384		.317		.292		.267		.395		
\bar{R}^2	.372		.305		.279		.253		.384		
F (p 值)	33.576 (.000)		25.197 (.000)		22.395 (.000)		19.800 (.000)		35.535 (.000)		

註：* p<0.05；**p<0.01；***p<0.001

經多元迴歸分析結果，發現在四種取向的父母內在期望(自我成長與實現期望、創造力期望、尊嚴期望、利他期望)、二種取向的父母外在期望(組織安全與安定期望、人際互動期望)、理工學院、專任工作、兼任家教工作、工作技術性及工作自主性等十一變項上達到 0.05 以下顯著水準。進一步分析實證結果，首先，在大學生內在工作價值觀普遍承受到父母對其工作內在條件期望的影響很大；換句話說，大學生對未來工作內在條件的觀點顯然受其父母期望之影響，尤其是在同一取向上影響力最大。從表 12 數據中可知，父母對工作之四種內在期望(自我成長與實現期望、創造力期望、尊嚴期望、利他期望)皆對大學生的內在工作價值達顯著影響力，其中「自我成長與實現」期望之

影響力最大，父母重視子女工作之「自我成長與實現」取向者，其子女也較重視所有四種取向之內在工作價值。其次為「創造力」期望，父母重視子女工作之「創造力」者，其子女不一定重視「工作之尊嚴」，所以父母對子女工作創造力之期望，對其子女的內在工作價值觀影響力較弱。再其次為「利他」與「尊嚴」期望二取向，父母重視子女工作之「尊嚴」取向之大學生，也會重視「尊嚴」與「自我成長與實現」取向，但不一定重視「利他」與「創造力」取向之工作價值。

此外，還有父母對子女工作的二種外在期望(組織安全與安定期望、人際互動期望)也會影響大學生內在工作價值，因為人際互動具有內在與外在價值二方面特質，因而過去亦有研究將之歸入內在或將之獨立成另一價值觀，所以，本研究發現父母對子女工作上人際互動期望會影響大學生內在工作價值觀並不意外。還有，父母對工作的組織安全與安定之期望也會影響大學生內在工作價值，父母對子女工作之內在條件與工作的組織安全與安定兩種期望的重視程度很一致，可見工作的安全與穩定性是追求工作內在價值之基本前提。其餘二種父母對子女工作之外在期望(經濟及休閒環境與交通)僅與大學生之「尊嚴」取向工作價值觀略有正向關係，但整體而言無顯著相關性。

其次，不同學院學生之內在工作價值觀有顯著差異，理工學院學生在各種內在工作價值上除了創造力取向外，其餘各取向之重視程度皆較人文社會學院學生弱。至於不同性別、年級與社經地位之學生在內在工作價值上之重視程度大都無顯著差異，僅一年級學生在「利他取向」工作價值上重視程度較四年級大學生強。

另外，大學生兼職工作狀況，對其內在取向工作價值觀也有顯著的影響力。在工作類型方面，與曾工作但目前無工作者相比較，研究發現目前有專任工作者對「自我成長與實現」及「創造力」兩項工作價值較不重視，而目前有兼任家教工作者則對所有四種取向之內在工作價值皆較不重視，此現象顯示曾經工作過但目前不再工作者對工作之內在價值最重視，這可能是其不繼續工作之原因。大學生兼任家教工作者相較下最不重視內在工作價值，可能是因為家教工作性質缺乏這方面之刺激所致，由此結果可推論兼職非家教工作較能刺激大學生對內在工作價值觀之重視。

在工作性質方面，兼職工作技術性與自主性較高之大學生，對「自我成長與實現」與「創造力」二取向之工作價值較重視，工作自主性較強者還對「尊嚴」取向工作價值也較重視。這樣的結果與國外學者 Mortimer(1996)研究結果一樣，工作自主性愈高會強化內在工作價值。當工作自主性與技術性愈高，則工作中需要思考、創意的部分就會偏高，而這個過程會讓工作之內在價值增強，所以大學生選擇技術性與自主性高之工作會使其更能體認工作內在價值之重要。

然而工作經驗長短之影響力則不明顯，僅與「創造力」工作價值觀有些微正向關係，但整體而言，若其他情況相同下，大學生不會因為工作愈久，就能體認而愈重視內在工作價值。

綜合歸納結果，大學生兼職工作可讓其體驗工作內在價值之重要而更加重視，但與其兼職工作性質與類型有密切相關性，所以大學生打工只要慎選高技術性與高自主性之非家教之工作是可以增強其對未來工作之內在價值觀。另外，大學生之教育背景與父母之期望也會顯著影響其對工作之內在價值的看法。

(二)大學生外在工作價值觀影響因素之多元迴歸分析

關於大學生外在工作價值觀之多元迴歸請見表 13，以下將分別對整體、組織安全與安定、經濟、休閒、環境與交通及人際各面向外在工作價值觀分析結果做說明。

表 13 大學生外在工作價值影響因素之多元迴歸分析表

依變項		整體外在工作價值		組織安全與安定取向		經濟取向		休閒、環境與交通取向		人際互動取向	
		B 估計值	T 值 (P 值)	B 估計值	T 值 (P 值)	B 估計值	T 值 (P 值)	B 估計值	T 值 (P 值)	B 估計值	T 值 (P 值)
自變項	性別	-1.082*	-2.246 (.025)		-1.281 (.200)		-1.318 (.188)		-1.729 (.084)		-.272** (-.010)
	法商管理學院		.814 (.416)		1.4108 (.159)		.291* (.027)		-.688 (.491)		1.916 (.056)
	理工學院	-1.716**	-2.703 (.007)		-.919 (.359)		-.999 (.318)		-.983** (-.001)		-1.185 (.236)
	醫學院		-1.467 (.143)		-1.445 (.149)		-1.036 (.300)		-.748 (.454)		-1.670 (.095)
	農學院		.650 (.516)		.912 (.362)		.391 (.636)		.047 (.962)		1.255 (.210)
	一年級		.385 (.700)		-1.285 (.199)		-1.189 (.235)		.846 (.398)		1.147 (.252)
	二年級		-.335 (.738)		-1.653 (.099)		-.920 (.358)		.684 (.494)		.250 (.802)
	三年級		-.354 (.723)		-1.026 (.305)		-.341* (.014)		1.207 (.228)		-.734 (.463)
	家庭社經地位		.744 (.457)		.165 (.869)		1.574 (.116)		1.241 (.215)		-.017 (.987)
	自我成長與實現期望		-1.285 (.199)		-1.176 (.240)		.246 (.806)		-.196* (.030)		1.165 (.244)
	創造力期望		.798 (.425)		.131 (.896)		.137 (.891)		1.623 (.105)		-.552 (.581)
	尊嚴期望	1.089**	2.923 (.004)		.513 (.608)		.181* (.026)		.478** (.004)		.167* (.040)
	利他期望		-.325 (.746)		1.498 (.134)		-.134* (.040)		-.339 (.734)		-1.371 (.171)
組織安全與安定期望	1.129***	5.157 (.000)	.404***	5.570 (.000)		1.588 (.112)		.374*** (.000)		.155*** (.001)	

表 13 大學生外在工作價值影響因素之多元迴歸分析表

續上表

依變項 自變項		整體外在工作價值		組織安全與安定取向		經濟取向		休閒、環境與交通取向		人際互動取向	
		B 估計值	T 值 (P 值)	B 估計值	T 值 (P 值)	B 估計值	T 值 (P 值)	B 估計值	T 值 (P 值)	B 估計值	T 值 (P 值)
背景因素	經濟期望	1.677 ***	4.765 (.000)	.516 ***	4.443 (.000)	.726 ***	9.522 (.000)	.404 **	2.592 (.010)		-.315 (.753)
	休閒環境與交通期望	2.452 ***	8.498 (.000)	.341 ***	3.576 (.000)	.288 ***	4.584 (.000)	1.519 ***	11.854 (.000)	.254 ***	4.029 (.000)
	人際互動期望	1.570 ***	4.481 (.000)	.408 ***	3.550 (.000)	.271 ***	3.580 (.000)		1.482 (.139)	.778 ***	10.238 (.000)
兼職工作狀況	專任工作		-1.341 (.180)		-.791 (.429)		-.353 (.724)		-1.931 (.054)		-.530 (.760)
	兼任家教	-2.752 **	-3.014 (.003)	-.583	-1.926 (.054)	-.534 **	-2.690 (.007)	-.873 *	-2.154 (.031)	-.734 ***	-3.689 (.000)
	兼任非家教		-1.361 (.174)		-1.586 (.113)		-1.133 (.257)		-1.542 (.123)		-.077 (.938)
	工作經歷(月)		.730 (.466)		.102 (.919)		.932 (.351)		-.023 (.982)		.880 (.379)
	工作技術性		1.081 (.280)		1.149 (.251)		1.375 (.169)		.158 (.875)	6.343E-02*	2.299 (.022)
	工作自主性		-.339 (.734)		-1.023 (.306)		-.840 (.401)		.819 (.413)		-.782 (.434)
	工作壓力		1.070 (.285)		1.650 (.099)		.752 (.452)		.679 (.497)		.674 (.501)
CI 值	36.684		36.650		36.711		36.636		36.661		
R ²	.384		.247		.313		.327		.308		
\bar{R}^2	.372		.233		.301		.314		.295		
F (p 值)	33.589 (.000)		17.850 (.000)		24.763 (.000)		26.334 (.000)		24.142 (.000)		

註：* p<0.05；**p<0.01；***p<0.001

經過多元迴歸分析後，發現父母對子女工作在內在尊嚴取向與外在四種取向（組織安全與安定、經濟、休閒環境與交通、人際互動）上之期望在性別、理工學院、以及兼任家教工作等八個變項上達到 0.05 以下顯著水準。進一步分析實證結果，首先，影響力最大仍為父母對子女在工作上的期望，父母對子女工作的內在期望中「尊嚴」取向對大學生外在工作價值觀有顯著正向關係（除了「組織安全與安定」取向），以及父母對子女在工作上的外在期望皆會影響其子女對工作之外在價值觀，除了「組織安全與安定」期望對子女「經濟取向」工作價值觀、「經濟」期望對子女「人際互動取向」工作價值觀與「人際互動」期望對子女「休閒、環境與交通取向」工作價值觀間無顯著影響力外，在其餘各取向上父母對子女工作之外在期望與其子女之外在工作價值觀皆有顯著的相關性，尤其在同一取向上父母期望對其子女之工作價值觀影響更為顯著。比較特別的是父母對工作之「利他」期望與子女「經濟取向」工作價值觀間有反向關係，這表示父母

愈重視利他之大學生，愈不重視工作之經濟取向，但整體而言，父母之「利他期望」對子女之外在工作價值觀並無顯著影響力。

其次，其他背景因素對大學生外在工作價值觀具顯著影響力的包括有性別與教育背景，男生對工作之「人際互動取向」較不重視；理工學院學生較人文社會學院學生不重視工作之「休閒環境與交通取向」；還有法商學院學生較人文社會學院學生重視工作之經濟取向；大三學生較大四學生不重視工作之「經濟取向」，但整體而言，年級與大學生外在工作價值觀相關性並不顯著。

另外，大學生兼職工作狀況僅在「工作類別」上對其外在工作價值觀有顯著影響力，兼任家教工作之大學生較目前無工作但有工作經驗之大學生在所有四種外在工作價值觀上皆較弱，與內在工作價值觀有相同現象，可能因為家教工作環境與社會職場真實環境差距最大，所以明顯弱化了大學生對未來工作在內在與外在條件上之重視程度。另外，雖然兼職工作技術性較高之大學生對「人際互動取向」工作條件較重視，但對整體外在工作價值觀並無顯著相關性。

綜合比較上述分析，顯然的大學生兼職工作對其內在工作價值觀有顯著影響力，但對其外在工作價值觀則無太大影響，並顯著的較其對內在工作價值觀之影響力為弱，但大學生之教育背景與父母對其工作之期望皆同樣的會顯著影響到大學生對工作的內在與外在價值之看法。

伍、結論與建議

從實證結果中，本研究發現不同背景之大學生打工狀況有顯著差異，父母對子女工作的期望對於大學生工作價值觀也具有相當的影響力，而大學生各種兼職工作狀況，尤其是工作類型及工作性質會顯著影響大學生的工作價值觀。以下針對本研究的主要發現，綜合歸納成結論，並提出建議，以供教育或輔導相關單位及學術工作者做為參考。

根據本研究結果，歸納提出以下幾點結論，分別詳述於下：

1. 不同背景之大學生兼職工作狀況有顯著差異。

本研究分析結果發現：男大學生的工作時數與工作壓力皆較女大學生大，並且男生專職或無工作者比例也較高；大一學生工作時數最高，但兼職比例最低，大二學生卻剛好相反，打工者比例顯著上升，但打工時數卻是最低，大四學生則是工作經驗與自主性最高；家庭社經地位愈低之大學生工作經驗愈高，兼職比例也愈高；不同學院大學生中，人文社會學院之學生兼職比例最高，並且平均工作薪資也最高。

2. 不同性別、年級及不同家庭社經地位的大學生，其工作價值觀幾乎皆無顯著差異。

本研究發現不同性別、年級與家庭社經地位之大學生其工作價值觀有差異的部分很少，有如下數點：在性別方面，僅在工作中人際互動關係上，女生較男生重視，在其餘各取向之工作價值觀皆無差異；在年級方面，一年級大學生較四年級大學生重視工作之利他價值，而三年級大學生較四年級大學生不重視工作之經濟價值，但就整體而言，年級對大學生內在工作價值觀所造成之差異並未達到顯著水準；至於不同家庭社經地位之大學生其工作價值觀也皆無差異。

3. 不同學院的大學生，其工作價值觀有顯著差異

本研究發現理工學院的大學生在工作內在價值的「自我成長與實現」、「利他」、「尊嚴」取向、以及工作外在價值之「休閒環境與交通」取向上，均較人文社會學院的學生不重視，而在「創造力」取向上則較重視，這可能是反應理工學院學生之人文素養較弱，但科學精神較強之現象。法商管理學院學生也較人文社會教育學院的學生重視經濟取向之工作價值，但就整體內在工作價值而言，差異並未達到顯著水準。

4. 父母對子女之工作期望，對大學生之工作價值觀有顯著影響

父母對子女工作之期望與其子女之工作價值觀同一取向上有高度相關性，而在不同取向間也有部分之關係。在大學生內在工作價值觀方面，以父母對其工作內在期望中的「自我成長與實現」取向之影響力最大，會正向影響大學生所有四種取向之內在工作價值觀，其次為「創造力」取向與「尊嚴」取向，其間關係如下：父母重視子女工作「創造力」價值之大學生對工作「創造力」、「自我成長與實現」與「利他」取向之價值也較重視，但與其對工作「尊嚴」取向的觀點則無相關性；父母重視子女工作「尊嚴」取向之大學生對工作之「尊嚴」與「自我成長與實現」取向之價值也較重視，但與其對工作之「創造力」與「利他」取向觀點則無相關性。然而父母對工作「利他」價值之重視程度，則是與大學生工作價值觀間之關係最弱，父母重視子女工作「利他」價值之大學生對工作的「利他」取向之價值也較重視，但與大學生在其他取向之價值觀則皆無相關性。父母對子女工作外在價值中的「組織安全與安定」及「人際互動」取向之重視程度與大學生的內在工作價值觀間也呈現密切關係，這現象顯示較重視子女工作內在價值之父母對此二項外在取向之工作價值也一致地都較為重視，所以其子女在所有四個取向之內在工作價值觀上重視程度皆較高。

在大學生外在工作價值觀方面，以父母對其工作外在價值中「休閒環境與交通」取向之期望的影響力最大，會顯著正向影響到大學生所有四種取向之外在工作價值觀，其次依序為「組織安全與安定」、「經濟」與「人際互動」取向。由此可見重視子女工作之外在價值的父母普遍最強調工作之「休閒環境與交通」，因而對子女外在工作價值觀之影響力也就較強。父母對子女工作內在價值中的「尊嚴」取向之期望也與其子女之外在工作價值觀有密切正向關係，所以父母重視工作尊嚴之大學生在「經濟」、「休閒環境與交通」及「人際互動」三種內在工作價值觀上重視程度皆較高。雖然父母對子女工作「利他」價值之重視程度與其子女在「經濟」取向之工作價值觀間有反向關係，但整體而言，

影響力並不顯著。

5. 大學生在校期間兼職工作會顯著影響其工作價值觀

大學生兼職工作狀況對其工作之內在價值觀有顯著影響力，在工作性質方面，自主性與技術性愈強之工作會使大學生愈重視工作能自我成長與實現理想以及發揮個人創造力（「自我成長與實現」及「創造力」取向）。兼職工作自主性愈強也會使大學生愈重視工作中能被尊重（尊嚴取向）。但是工作性質對大學生在工作能貢獻社會之「利他」取向觀點上則無相關性。

大學生兼職工作類型對其內、外在工作價值觀皆有影響力，在曾經有工作經驗之大學生中，目前兼任家教工作之大學生不論內、外在工作價值觀皆較弱，可能是因為其工作環境與實際職場工作差異大，因而缺少刺激，其重視程度也就較弱。而大學生有專職工作者則對工作的「自我成長與實現」以及「創造力」兩方面重視程度較弱，但整體而言，影響並不顯著。大學生兼職工作時間之長短對其內、外工作價值觀幾乎皆無影響力，僅在對「工作能發揮創造力」之重視程度上有差異，工作經驗愈長之大學生愈重視未來工作能有發揮創造力之機會。

歸納以上五點結論總論之，除了受到父母對子女未來工作期望之影響，大學生兼任技術性、自主性較高之非家教工作可以增強其內在工作價值觀，尤其是對於工作能增進自我成長與實現、發揮個人創造力、受到尊重以及工作環境中具有良好人際互動關係等方面更加重視。家教工作雖然環境較為單純但與現實職場差距大，對大學生反而缺少磨練之機會，對其未來選擇工作並無幫助。不同學院之大學生，受到人文與科學薰陶不同因而對工作之價值觀也有顯著差異，理工學院學生較不重視工作之休閒環境與工作內在價值中的「自我成長與實現」、「尊嚴」與「利他」三個取向，但較重視工作有發揮創造力之機會。還有因為不同性別大學生在人格特質上之差異，所以女生對「工作環境具有良好人際互動關係」較男生重視程度強。

針對以上研究結果，本研究建議教育相關單位對大學生就業輔導應該從學生在校期間之兼職工作開始，適當的兼職工作不但可以提供大學生經濟上的支援，還可以歷練其工作能力，並使其具有更正確之工作價值觀。所以學校相關單位應輔導學生儘量選擇自主性、技術性較高之工作，並安排、開放相關性質之校內工作給學生。同時，各大學應加強通識教育，不同學院要加強不同領域之通識課程，雖然有一些大學已在進行推動中，但整體而言，不同學院之大學生在價值觀上仍有相當差距。在未來走向科際整合之教育方針下，理工學院學生應加強人文教育，使其具有良好人文素養，而人文社會學院學生也應加強科學教育，使其具有良好之科學精神。

參考文獻

一、中文部分

- 王保進(民 91): 視窗版 SPSS 與行為科學研究。台北: 心理出版。
- 王麗容(民 89): 少年打工--保護與禁止之間的捏拿。人本教育札記, 134, 25。
- 朱惠玲(民 85): 我國觀光系所學生個人背景因素對其職業價值觀與職業選擇傾向影響之研究。私立中文化大學觀光事業研究所碩士論文。
- 行政院主計處(民 90): 臺灣地區青少年狀況調查報告。
- 行政院青年輔導委員會(1998): 青少年白皮書(86 年版)。台北: 行政院青年輔導委員會。
- 呂信寬(民 89): 我國高級職業進修學校工業類科學生工作價值觀之研究。彰化師範大學工業教育研究所碩士論文。
- 林邦傑(民 79): 大專在學青年工作價值觀與工作環境需求之調查研究。台北: 行政院青年輔導委員會。
- 林益民(民 89): 青少年打工與保護。人本教育札記, 134, 18-21。
- 林靜宜(民 87): 專科學生工作價值觀及其相關因素之研究。國立高雄師範大學工業科技教育學系碩士論文。
- 李華璋(民 79): 大學生工作價值觀之評量研究。彰化師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 吳齊殷譯(民 88): 量表的發展: 理論與應用。台北: 國立編譯館。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星及歐慧敏(民 84): 工作價值觀量表之編製研究。台北: 行政院青年輔導委員會。
- 周佳君(民 89): 學生工讀/打工分析。人本教育札記, 134, 22-23。
- 周逸芬譯(民 86): 發展與輔導。台北: 五南。
- 章秀峰(民 83): 高職生職業價值觀及就業準備之研究—比較普通班高職生與建教會作技衛生之差異。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 夏林清及游慧卿(民 72): 工作價值問卷介紹初步修訂報告。測驗與輔導, 30, 1013-1036。
- 袁志晃(民 71): 國中學生工作價值之研究--性別、年籍、家庭社經地位、學業成就、地區之比較。輔導學報, 5, 163-187。
- 袁志晃(民 72): 台灣地區接受感化處遇的男性少年犯之工作價值分析--地區、學業成就、家庭社經地位之比較。輔導學報, 6, 53-89。
- 陳銘宗(民 83): 工作價值及其形成歷程之探討。私立輔仁大學應用心理研究所碩士論文。
- 高雄師大(民 84): 「青少年打工態度」調查報告。訓育研究, 34, 15-22。
- 張瀧升(民 81): 台灣地區印刷科系所應屆畢業班學生工作價值觀與就業意願之調查研究。國立台灣師範大學工業教育研究所碩士論文。
- 郭為藩(民 61): 價值理論及其在教育學上的意義。台灣師範大學教育研究所集刊, 14, 39-64。
- 謝馥蔓(民 83): 專科學生工作價值觀的實證研究--以四海工商專校為例。東吳大學管理學研究所碩士論文。

二、英文部分

- Greenberger & Steinberg(1980). The part-time employment of high school students:A research agenda. Children and Youth Services Review, 2, 161-185.
- Greenberger & Steinberg(1982). Effects of Working on Adolescent Development. Developmental Psychology, 18, 385-395.
- Henderson, G. H. (1985). Dimensions of Life. Ohio:South-Western. 31-53.
- Kohn & Schooler. (1978). The Reciprocal Effects of The Substantive Complexity of Work and Intellectual Flexibility : A Longitudinal Assessment. American Journal of Sociology , 84, 24-52.
- Lindsay, Paul & William E. Knox. (1984). Continuity and Change in Work Values among Adults:A Longitudinal Study. American Journal of Sociology, 89, 918-931.
- Miller, M. F. (1974). The Relation For Sex Roleself-Concept and Work Value to Traditionality of Occupational Choice Among Employee Men. Unpublished doctoral dissertation, State University of New York.
- Mortimer. Jeylan T. and Jon Lorence. (1979). Work Experience and Occupational Value Socialization:A Longitudinal Study. American Journal of Sociology, 84, p1361-85.
- Mortimer, Jeylan T. , E. Pimentel, S. Ryu, K. Nash & Chaimun, L. (1996). Part-Time Work and Occupational Value Formation in Adolescence. Social Forces, 74, 1405-1418.
- Mullen, P. E. (1976). The Self Concept and Meaning and Value of Vocational andacademic. Unpublished doctoral dissertation, Missouri-columbia University.
- Super, D. E. (1970). Manual for the Work Values Inventory. Chicago:Riverside Publishing Company.

The Influence of Part-Time Job on College Students` Work Values

Lan-Chin Hwu

Department of Social Study National University of Tainan

ABSTRACT

Recently, our social environment changes quickly. The phenomenon that college students take part-time job is widespread, and the work value of college students change. The goals of this study is to explore the influence of part-time job on college students` work value, meanwhile other related factors such as personal background and are also controlled in the analysis.

This study divides the work value into extrinsic values and intrinsic values two classes which consist of eight faces. Data is collected by using questionnaire. The subjects of this study are college students in north, middle, and south areas of Taiwan. Totally, there are 1881 effective samples. The findings, resulting from the statistical analysis are as follows: College students of different background have significant differences in taking part-time job; female college students put more emphasis on the inter-relationship between people in the work; college students, who have taken part-time jobs which are technical and autonomous, possess stronger intrinsic work values.

According to the results of the empirical research, following suggestions are provided to those education related departments. General education in the university should be strengthened in different field for different college. The advising for students to take part-time job should be strengthened. The consulting department should encourage and help college students to select appropriate part-time jobs, and this work can be scheduled as a part of the student`s career planning jobs.

Key words : College Students, Part-time Job, Work Values, Intrinsic Values,
Extrinsic Values