

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

* * * * *

* * * * *

* 工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的探索 *

* * * * *

* The Transition and Change of Work Values *

* between Two Generation Workers *

* * * * *

* * * * *

計畫類別: ☐ 個別型計畫 ☐ 整合型計畫

計畫編號: NSC-84-2413-II-031-002

執行期間: 八十三年八月一日至八十四年七月三十一日

計畫主持人: 王 叢 桂 教授

處理方式: ☐ 可立即對外提供參考
(請打 ~) ☐ 一年後可對外提供參考
☐ 兩年後可對外提供參考

執行單位: 東吳大學 心理學系

中 華 民 國 八 十 四 年 八 月 一 日

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

* * * * *

* * * * *

* 工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的探索 *

* The Transition and Change of Work Values *

* between Two Generation Workers *

* * * * *

計畫類別: ☐ 個別型計畫 ☐ 整合型計畫

計畫編號: NSC-84-2413-II-031-002

執行期間: 八十三年八月一日至八十四年七月三十一日

計畫主持人: 王 叢 桂 教授

處理方式: ☐ 可立即對外提供參考
(請打 ~) ☐ 一年後可對外提供參考
☐ 兩年後可對外提供參考

執行單位: 東吳大學 心理學系

中 華 民 國 八 十 四 年 八 月 一 日

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

工作價值的傳遞與變遷及
其影響因素的探索

研究者：王 叢 桂
東吳大學 心理系教授

中 華 民 國 八 十 四 年 八 月 一 日

工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的探索

摘 要

本研究分別以文件內容分析、家庭深度訪談及問卷調查，探索兩代國人工作者在工作目的價值與手段價值上的類同與差異；並探討工作價值、家庭價值與性別角色信念三者間的互動關係。主要發現摘要如下。

國小國語、社會、生活與倫理課本內容分析顯示，國小課本仍教授各類傳統做人處事的手段價值及愛家、愛國的目的價值。家庭中兩代工作者訪問結果則顯示，上下兩代在各項重要工作及家庭價值上有類似性。工作與家庭價值的傳承或背離受下列諸因素的影響，包括父母在工作與家庭上的成就與示範、父母專業與生活情境、父母親性別角色規範信念、子女的專業及工作經驗與社會經濟背景的變化等。男性下一代工作者通常認同有成就的父親示範的影響；女性下一代工作者受性別角色規範與生涯發展期待的影響，認同方式較男性複雜。

問卷調查結果亦支持訪談發現，兩代在工作與家庭價值上有類同處，但也有相異之處；下一代較重視工作內在酬賞、對社會之服務、照顧家庭，在手段上較強調能力與理性，較不重視安分守成，在工作上較不投入，較持平權之性別角色信念。唯下一代之間，男性仍持有較傳統之性別角色信念。

關鍵詞:工作目的價值、工作手段價值、家庭價值、性別角色信念

The transition and Change of Work Values between Two Generation Workers

ABSTRACT

The reseacher have applied content analysis on grade school textbooks and have conducted interview and survey with two generations' workers about their work and family values. The interview results suggested that younger generation had inherited their parents' values system, provided that their parents have had a successful career and a family. Other influential factors are parents' occupation, parent and children's gender role belief system, and children's occupation and work experiences.

Content analysis of textbooks of first grade sixth grade indicated that traditional work and family values were still emphasized on formal educational system.

The researcher also discovered that survey results on college senior students and college graduated workers have had similar findings with interview data. Children have learned similar work and family values from their elders. However, there wrer some differences between elders and youngers. Young generations are more emphasized on work terminal values such as, intrinsic achievement, fringe benefits, and family concern than their elders did. They are also more emphasized on ability and rationality and less conservative, less self-control, less work involved than their elders did.

Keywords:Work Values, Family Values, Gender Role Belief System

目 錄

第一章	背景目的與重要性.....	01
	重要文獻.....	02
	工作價值的定義.....	02
	社會結構及文化變遷與價值變遷.....	06
	工作價值變遷相關研究.....	10
	工作價值與家庭價值的互動.....	14
	性別角色、工作價值與家庭價值的互動.....	16
	其他重要影響因素.....	18
	家長的職業與社經地位.....	18
	工作經驗.....	19
	研究方法的問題.....	19
	研究問題.....	20
	主要研究問題.....	20
	研究方法.....	21
	研究工具.....	22
第二章	國小課本中的價值觀內容分析	
	國小課本價值觀分析.....	23
	社會課本價值觀分析.....	39
	生活與倫理課本價值觀分析.....	47
	結論.....	57
第三章	工作價值的變遷與傳遞—訪談稿分析	
	自我實現與投入的解釋.....	61
	工作意義的分析.....	64

以服務為目的的兩性工作者.....	64
追求自主的工作者.....	67
避免與社會脫節的女性.....	68
工作價值的改變與傳遞.....	70
父母親的成就與觀察學習.....	70
事業與就業的環境影響.....	74
性別角色與家庭的影響.....	82
能力與時間管理.....	88
專業工作要求與性別角色的互動.....	92
個性的影響.....	94
社會經濟背景.....	95
家庭價值.....	03
父母示範.....	04
同儕經驗.....	06
工作影響.....	07
結論.....	11

第四章 工作價值與家庭價值的量化分析—以大學生為對象

樣 本.....	14
樣本限制.....	15
結果資料分析部份.....	15
基本資料.....	15
工作價值量表因素分析.....	15
家庭價值量表因素分析.....	24
工作投入度.....	27
性別角色.....	27
價值差異的分析.....	30
工作目的價值.....	30

工作手段價值.....	30
家庭價值、工作投入度與性別角態度的差異.....	31
兩代間價值的相關分析.....	32
家庭價值、性別角色及工作投入與工作價值的關係.....	33
性別在工作價值家庭價值工作投入與性別角色上的 差 異.....	35
上一代不同職業工作者價值觀差異分析.....	35
家長教育程度與價值觀之關係.....	36
結論.....	37
 第五章 工作價值與家庭價值的量化分析—以工作者為對象	
結 果 資 料 分 析.....	40
工作價值的因素分析.....	40
家庭價值的因素分析.....	46
性別角色的因素分析.....	48
工作投入度的因素分析.....	50
兩代工作價值的比較.....	50
兩代家庭價值、性別角色與工作投入上的差異.....	52
兩代間價值相關分析.....	53
上一代工作者職業與教育程度差異之比較.....	54
工作者本身職業類別的影響.....	55
工作者性別的影響.....	55
結論.....	57
 第六章 總結.....	60
樣本限制與未來研究對象.....	66
研究方法討論.....	66

附註.....	68
參考文獻.....	68
中文參考文獻.....	68
英文參考文獻.....	71

表 格 目 錄

表 1-1:傳統文化與社會結構對國人所重視的工作價的影響.....	09
表 1-2:現代化與美式文化對國人重視的工作價值的影響.....	10
表 2-1:國民小學國語課本 1-12 冊 價值觀念表.....	24
表 2-2:國民小學社會課本 1-12 冊 價值觀念表.....	40
表 2-3:國民小學生活與倫理課本 1-6 冊 價值觀念表.....	48
表 3-1:接受訪問家庭成員人口特性.....	60
表 3-2:受訪家庭上下兩代受訪組合.....	60
表 3-3:受訪者對自我實現的描述.....	61
表 3-4:兩性對工作意義的概念.....	69
表 3-5:兩代工作價值比較.....	98
表 3-6:兩代家庭價值異同比較.....	108
表 4-1:大學生自評工作目的價值因素分析表.....	117
表 4-2:大學生對上一代工作者目的價值評估因素分析表.....	119
表 4-3:大學生自評工作手段價值因素分析表.....	121
表 4-4:大學生對上一代工作者手段價值評估因素分析表.....	123
表 4-5:大學生自評家庭價值因素分析表.....	125
表 4-6:大學生對上一代家庭價值價值評估因素分析表.....	126
表 4-7:學生自評性別角色量表因素分析.....	128
表 4-8:學生對上一代性別角色評估量表因素分析.....	129
表 4-9:兩代工作價值差異的配對 t 檢驗結果.....	131
表 4-10:兩代在家庭價值工作投入度及性別角色上差異的配對 t 檢驗.....	132
表 4-11:家庭價值、工作投入及性別角色與工作價值之相關分析.....	134
表 4-12:不同職業的下一代在各項價值觀上的差異.....	136
表 5-1:工作者自評工作目的價值因素分析.....	140
表 5-2:工作者對上一代評工作目的價值評估之因素分析.....	142

表 5-3:工作者自評工作手段價值因素分析.....	143
表 5-4:工作者對上一代評工作手段價值評估之因素分析.....	145
表 5-5:工作者自評家庭價值因素分析.....	146
表 5-6:工作者對上一代家庭價值價值評估因素分析,,.....	147
表 5-7:工作者自評性別角色量表因素分表.....	148
表 5-8:工作者對上一代性別角色評估量表因素分表.....	149
表 5-9:兩代工作者在工作價值上的配對 t 檢驗分析結果.....	151
表 5-10:兩代在家庭價值，性別角色與工作投入上之配對 t 檢驗差異.....	153

第一章 背景、目的與重要性

國內企業界目前常感憂心的是勞動意願下降，與工作價值、企業倫理的改變。根據行政院主計處「人力運用調查報告」八十二年上半年勞動參與率只有 58.79%，為十年來最低。勞動意願下降中尤以製造業為甚，相對地，服務業就業人口增多這反映出本地社會經濟結構的轉變已影響下一代的工作選擇。而不同的更作方式意可能影響其生活方式與工作價值。

除此之外，傳統企業倫理解組，員工自力抗爭增加等問題，使台灣部分企業經營主有不能適應的感受。本地老一輩的管理者大多仍持有父慈（主管照顧員工）子孝（員工尊敬主管為公司打拼）的工作價值觀，在無法適應員工要求民主及爭取個人權益的狀況下，往往採取關閉企業遷廠的態度（蔡正飛，1993）。戴佑政及潘明全（民 81: 95）以企業經營者為對象，進行價值觀調查，結果顯示在價值結構方面沒有顯著改變，顯示我國企業經營者的價值觀系統仍相當穩定。然而員工的價值正迅速改變中，價值差距造成強烈的衝突。台灣企業界面臨的現狀，反映出台灣社會正接受社會生活方式與價值轉變二者互動的影響，管理者面對這些問題要解決，不可能全盤移植西方的管理技巧，也不太可能堅持傳統的工作價值不變，必需針對本土管理者與受僱者的工作價值觀的變化作更進一步的瞭解，以設計合宜的管理與訓練模式，除了上述實用目的外，對工作價值變遷的研究，有助於建立適於國人的組織行為或組織發展理論。

然而在參考相關文獻及與研究者在上一研究過程中的經驗，研究者發現在現今社會組織結構中，家庭價值、性別、父母職業與教育背景及個人工作經驗等暗素皆會影響工作價值。但是在上一研究中並未

探討這些因素如何在家庭中透過社會化歷程影響下一代的工作價值。因此研究者希望探討這些因素在工作價值的社會化過程如何發揮作用，及對個人生涯規劃之影響。

重 要 文 獻

工作價值的定義

Rokeach (1973:5)將價值定義為「個人一種持久的信念，相信個人或社會偏好某一特定的行為或事物的結果狀態更勝於相對的行為或事物結果狀態」(A value is an enduring belief that a specific mode of conduct orient-state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse mode of conduct or end-state of existence.) Rokeach(1973)進一步將價值分為兩類，其一為與個體追尋的目的狀態有關的價值觀稱為目的價值，另一為個人行為方式的價值觀稱為手段價值。亦有人譯為工具價值，故在下文依所引用研究中研究者的譯名，有時使用工具價值的名稱。

自 Rokeach 的概念來看，過去工作價值的研究，大都單獨測量工作目的或工作手段價值，而且並未就目的價值與手段價值此一概念上加以釐清。例如:Kalleberg (1977:129) 將工作價值定義為「個體自工作有關的活動得到想要的事物」。Kalleberg (1977:28)的工作價值量表係自員工重視的三十四項工作特性中找出五個向度，分別是內在動機 (intrinsic)、方便性 (convenience)、人際關係 (relationship with co-workers)、生涯 (career)及資源妥適性 (resource adequacy)。Vaus &McAllister (1991)的工作價值觀概念與 Kalleberg 相類似，也是指個體希望自工作中得到他所重視的事

物。他們將受試重視的工作價值分兩類，即內在價值（intrinsic value）與外在價值（extrinsic value）。Vaus 等人測量的外在價值的內容與 Kalleberg 的內在動機以外的四個向度相當類似。

與上述研究者概念相似的尚有明尼蘇達大學編製的工作意義與價值量表（meaning and value of work scale）（引自 Kazanas 1978）。該量表也是測量工作中怎樣的內在價值如獨立、滿足助人、自律、自我實現、興趣等項目及外在價值如經濟獨立、工作環境、地位榮耀、人際關係、安全、被重視等項目。國內目前所常用的 Super（1970）的工作價值也偏重測量工作追尋的目標價值。如利他、美的追求、創意的尋求等。

Macnab & Fitzsimmons（1987）以 Super（1970）的工作價值量表，工作重要性研究編製的價值量表，pyor（1979）編製的工作偏好量表（Work Aspect Preference Scale WAPS）與明尼蘇重要性問卷（Minnesota Importance Questionnaire）測量的與工作適應有關的需求等四個量表進行多特質量表方法（multitrait-multimethod）的分析，他們發現在這四個量表中都測量到如權威、夥伴、創意、獨立、安全、利他、工作環境與榮耀等八個因素，就其內容來看這八項價值，著重的仍是工作的目的價值。

相對的，Hofstede（1980）以四十個國家工作者為受試，建構出來的工作價值問卷則包個人主義（individualism）、男性特質（masculinity）、權力距離（power distance）與逃避不確定性（uncertainty avoidance）等四個因素，這些價值觀偏重在手段價值方面的測量。

另一項常被用來測量工作者價值的是基督新教工作倫理量表 (protestant Work Ethic : Mirels & Garrett, 1971) 其內容測量偏重個人對工作持有的價值，例如：是否重視勤勉 (industrious)、努力工作 (hard working)、雄心 (ambitious) 及內在自發性 (intrinsically motivated) 等，也較偏向於手段價值的測量。

西方學者在解釋亞洲新興工業的經濟成長時，曾推論儒家的價值觀中重視人倫、為家庭忠誠奉獻、重視紀律、節儉、勤奮、堅忍、回報等項目可能使這些國家經濟成長的重要因素 (Berger, 1983, 引自黃光國, 民 72: 147; Kahn, 1979 : MacFarquhar, 1980)。而最近的一項研究指出儒家文化區中的東亞國家的工作價值觀與西方社會的工作價值觀在建構上有所不同 (The Chinese Culture Connection, 1987)。儒家價值觀中特有的「儒家工作動力因素」 (Confucian work dynamism)在西方工作價值觀中，沒有對等的建構。然而，在檢視此項研究時，研究者也發現量表測量的主要是與達成工作有關的手段價值如節儉、堅忍、重情面等，而不是工作者所追求的目的價值。上述各量表未能就目的價值與手段價值在概念上作區分，但皆將其測量的建構稱為工作價值。王叢桂 (1992)根據其訪談本國三個世代大學畢業生的工作目的價值與手段價值，自行編訂了一份工作價值問卷。在工作目的價值方面得到四個主要因素，分別命名為內在酬賞、外在酬賞、集體利益、平安和諧。在手段價值方面得六個因素。分別命名為能力與理性、謙和寬容、忠信、安份守成、務實及清流等因素。洪榮昭 (1993)以台灣省勞工為對象進行調查，他將工作價值分為工作生活價值與工作價值兩部分，前者主要包含的項目如下：

- (1).更多的休閒趣味
- (2).更多的知識常識智慧

- (3).賺更多的錢養家或養活自己
- (4).表彰工作生活圈中的正義(增進公司的成長)
- (5).回饋社會(增進社會公益)
- (6).提昇自己名望
- (7).和他人和諧在一起(增進人群關係的和諧)
- (8).更健康的身體
- (9).更多的工作成就感

在工作價值觀方面則包含如下：

- (1).要事業成功的看法，須有「適度的休閒」或須靠「長時間的工作」
- (2).要致富的看法，須「錢滾錢」或須「積少成多」的儲蓄。
- (3).受上司賞識的看法，須「爭取表現」或須「默默耕耘」。
- (4).要生涯成長的看法，須靠「別人提携與保護」或須靠「與別人競爭」。
- (5).要出人頭地的看法，須靠「投機」或須靠「腳踏實地」。
- (6).要做事有成的看法，須靠「求新求變」或須靠「耐心執著」。
- (7).要工作有效率的看法，須靠「自己造勢」或須靠「團對合作」
- (8).要生涯成功的看法，須靠「時來運作」或須靠「冒險犯難」。

仔細分析，洪榮昭（1993）研究中工作生活價值與工作目的價值有關，工作價值則類似工作手段價值。

Schwartz（1992）根據其實徵分析基本價值間關係的結果，認為由於受試者無法在概念空間上區分目的與工具價值，故不需要區分目

的價值或手段價值。研究者認為 Schwartz 的研究是在分析一般的價值，受試者在概念空間上缺乏一個明確的分類參考界限，但就工作價值而言，工作的手段與目的價值的區分較明顯，所以在研究國人工作價值觀念變遷時，研究者認為仍宜將目的與手段價值作清楚的區分，且研究者在上一研究中發現受訪者能夠清楚區分目的與手段價值。因此，本研究擬仍採用 Rokeach 的價值分類概念，將工作價值分為工作目的價值與工作的手段價值兩項，前者是個體工作的目標，後者是為達成工作目標而重視的價值。

社會結構及文化變遷與價值變遷

社會環境及文化的變化與社會成員的價值觀的改變有密切的關聯，例如：Nesselrode & Baltes (1974) 以 1954 年到 1957 年間出生的四個不同年齡層群體 (cohort) 為受試，探討社會規範變遷對處於不同發展時期的青少年成就動機的影響，結果顯示 1956 年及 1957 年出生者的傳統成就動機取向較 1954 年與 1955 年出生者為低。他們推論這是由於 1970 年代左右發生的反傳統文化的青年運動，對正在青春期的年齡層有較大的影響，換言之，社會規範變動對處於不同發展時期者有不同的影響。

Hofstede (1980) 根據其研究結果，也指出文化會影響組織工作者的價值，他在 *Culture's Consequence* 一書的第九章 (p.252) 中對組織的政策制定者提出一項建議，亦即組織是與文化相依附的 (organizations are culture bond)，解釋組織及其成員行為的理論，與改進組織的政策皆受文化的影響。

根據在不同文化區的觀察，Hofstede (1980 : 260) 指出跨國公司自美國移植管理領導技巧與科技工藝時，忽略當地員工的價值觀者不易成功。他認為科技工藝不可能價值中立 (technologies are not

netural with regard values), 新科技工藝或管理制度的接受者必需作文化轉型, 保留某些重要的傳統文化精髓, 改變某些價值觀, 使新的科技工藝能與制度發揮其功能。

舉例而言, 在權利距離 (power-distance) 向度上較大的文化, 習於威權式接段分明的領導, 在權利距離小的文化則較習慣民主式的工作方式。Hofstede 發現移入權利距離較大的文化的經理, 很快的學會採取更專權的作法, 但在移入權利距離較小的文化時會遇到適應上的困難, 他們可能不習慣員工的訴求表達與管理皆層的決策模式, 而導致失敗。例如: 瑞典人的決策方式較傾向民主協商, 會令美式管理者不耐, 而產生衝突。

國內近十年來, 不論是在人口組成、經濟狀態、政治社會、結構等皆有劇烈的改變; 與之相對應的職業種類與特性及生活方式的選擇也產生了相當的變化。正如謝錦芳 (民 79 : 123) 所分析的, 當開發中國家在追隨西方的經濟與現代化時, 很難完全移值西方社會的價值觀, 但也很難完全抗拒。蕭新煌 (民 74 : 66) 也指出, 現代化理論中已蘊涵一個基本的假定: 現代的經濟科技結叢 (complex), 必然帶有西方社會既有的非經濟結構要素的繁殖細胞, 例如: 價值觀的傳遞。

楊國樞也認為台灣在現代化歷程中已具備了多元化社會的特徵, 即較具平等意識與自我意識, 對個人權益得較重視。陳秉璋與陳信木 (民 77) 則自結構分析的角度解釋人們由農業時代強調集體利益為主轉而為工業革命後重視個人理性與重視個人權益等價值。

Brindley (1989, 1990) 以台灣社會中的學術政治及經濟界的重要人物為晤談對象, 根據這些人對台灣社會的觀察, 他提出幾項重要

的看法，其一為台灣社會價值目前處於新舊並行的多元混合狀態 (in a very indeterminate, fluid mix; Brindley, 1989:114)。
Brindley (1990)認為這是由於台灣社會在短短四十年之內，由農業社會成為工商社會，完成其他國家經歷數百年才達成的工作，過於快速的社會變遷與文化的移值，使新舊觀念交雜，影響所及，每個人處於多元價值的衝擊之中。

Brindley(1989 : 114-115)將影響國人的傳統價值分為五類，第一類與人倫關係有關的 (human relationship) 價值包含仁、人情、關係、面子等。第二類是「道」或者說是道德 (morality) 或自律 (self - rectification)，其中包含仁 (jen)、義 (yi)、禮 (li)、恕 (shu) (reciprocity)，及中庸 (harmony or the doctrine of the mean)。第三類價值是家庭關係中的孝 (family piety) 包含尊重父母、維持家庭和諧、祭祖、傳嗣等價值。第四類價值是權威主義 (authoritarianism)，相信長者、高位者、精英分子的統治權力，服從權威、強調階級與地位。第五類價值是實際 (practicality)、生存 (survival) 與物質主義 (materialism)，長期的艱困生活使中國人養成非常重視有用 (utilitarian)、實際 (pragmatic)、現實 (realistic) 與情境取向 (situation oriented)，或者是說見風轉舵的機變性格；而國人對「利」有敏銳的察覺力 (money conscious)，造成國人節儉 (thrifty frugal)、儲蓄 (saving)、機智 (resourceful) 與善保存事物 (conserving) 的特性。

王叢桂(1992)根據 Brindely 的概念，並參考 The Chinese Culture Connection(1987)的華人價值量表的發現，將傳統文化與社會結構對國人工作價的影響歸納如下(見表 1-1):

表 1-1 傳統文化與社會結構對國人所重視的工作價值的影響

可能使國人重視	
工作目的價值方面	工作手段價值方面
外在酬賞向度(extrinsic)	(01).尊卑有序
(01).和諧的人際關係	(02).節儉
(02).經濟報酬	(03).毅力或堅毅
(03).社會地位與贊許	(04).知恥
(04).生活的安定與安全	(05).禮尚往來、互惠
(05).社會贊許的生活方式	(06).穩重
	(07).面子
	(08).尊重傳統
	(09).努力工作
內在酬賞向度(intrinsic)	(10).通權達變
(01).個人道德理想的實踐	(11).自我約束
(02).濟世淑民等社會服務工作	(12).重視實際

(註:引自王叢桂, 1992:10)

Brindley (1990 : 1) 將台灣現代化價值按其影響來源分為四類，分別是科學 (science)、功能主義 (functionalism)、物質主義 (materialism) 與獨立自主 (independence)。上述理念的影響使國人重視理性思考、實徵效率、反權威、自我肯定與重視個人。

除此之外，美式文化帶來物質主義、追求物質享樂，使人們逐漸忽視傳統價值中重視成為君子的自我約束的手段價值，與服務社會、促進國家發展等群體取向的道德性工輟目標價值，轉而注重偏向個人享樂的目的。

物質主義帶來的另一項影響是追尋新與改變的價值 (desire for change)，社會富裕、選擇性多的城市生活會使年青一代更傾向於求新、求變，要求更好的，而不再重視守成、穩健與保守等價值。

綜合 Brindley(1990)對台灣現代價值變遷研究中各受訪問者的意見與現代化及美式文化強調的價值觀，王叢桂 (1992) 認為國人現在可能相當重視下列的工作價值 (見表 1-2)。

表 1-2 現代化與美式文化對國人所重視的工作價值的影響

可能使國人重視	
工作目的價值方面	工作手段價值方面
外在酬賞向度(extrinsic)	
(01).個人喜歡的生活方式	(01).理性思考
(02).享樂	(02).重視實徵
(03).權勢	(03).效率
(04).名聲、社會贊許與社會地位	(04).容忍開放
(05).財富(經濟報酬)	(05).民主
(06).生活變化與新奇性	(06).實際
	(07).反權威
內在酬賞向度(intrinsic)	
(01).追尋真理	(08).自我肯定
(02).追尋知識	(09)自由
(03).人本關懷	(10).主張個人權利
(04).工作自主於獨立	
(05).工作能發揮個人特性	
(06).自我肯定與個人認定的成就	
感	

(註:引自王叢桂, 1992:10)

工作價值變遷相關研究

李光耀在接受時代雜誌訪問時表示,「重視集體利益勝於個人利益是使亞洲社會富裕的主因」(Bruton, Time, June, 14, 1993 : 21)。同期專題亦指出東亞地區受中國傳統價值如順從權威、尊重長上、重視公民責任等是使東亞地區繁榮的要因之一,而美式個人主義的自我信賴 (self-reliance)成為自我放縱是造成政治經濟混亂的原因之一。東亞地區的企業主管也持有類似的看法,天下雜誌 1993 年 4 月 調查 中 (pp . 227),企業考慮用人的項條件是工作態度、專業

知識、及能力、個人品德、工作穩定及學歷。可以看出企業仍重視傳統的價值如忠誠、服從等。

1993 年信義文化基金會委託臺阿管理學院進行了一項「台灣地區就業者工作者價值觀之調查研究」，研究結果發現企業主管認為自己比部屬更重視「平安和諧」、「集體利益」與「內在酬賞」。部屬卻認為自己比主管更重視上三向度，二者在工作目的價值上的認知完全相反。在工作工具性價值上亦有類似的發現，此種組織間價值觀的差距可能導致員對組織承諾低，投入感低（黃國隆，民 82）。研究者認為主管與員工對彼此工作價值的知覺差異可能是來自主管於員工成長時期經歷不同的歷史背景（cohort-historical background），與成熟經驗（aging, experiences）亦可能來自擔任職位不同，接受的訊息與角色不同而造成的差異。

王叢桂（1993a）量表調查結果也指出，國內不同世代的大學畢業工作者在初就業時重視的目的價值有所不同，與年長世代只較重視內在酬賞不同的是，年青世代（現年約二十八到三十之間），同時重視工作的外在酬賞與內在酬賞。上述二研究皆指出不同世代在工作目的價值上有相異之處。王叢桂（1992：52）自訪談中發現部份受訪者覺得世代間有差異存在；然而，此項差異可能反應的是因立場之不同而產生的知覺歧視，例如：五十六年代學者覺得七十六年代畢業者較不能吃苦、計較、急於回收、自我中心等，而七十六年代者覺得自己是在探索人生注重學習不同經驗。

王叢桂（1992）的研究中也發現各世代對同一價值敘述名詞有不同的認知原型（prototypes），例如：就自我實現有關的價值而言，「自我實現」一詞是來自西方美國學者 Maslow（1954）的概念，自 Maslow 的概念架構來看，那應是個體在生活或工作中追求的最終極目

標與最重要的行為動力。雖然這個名詞經由台灣的人文社會科學界的傳播，不斷的出現在媒體、演講及授課之中，在研究者（王叢桂，1992）上一次的研究裡，晤談七十四位各年代的受訪的過程中，卻沒有聽到一位受訪者主動提到此一名詞。而在研究者主動探詢對工作帶來的「自我成長與成就」的定義時，多數年長世代受訪者強調的是對家人及社會的貢獻，與社會贊許的成功標準，而不是自己能力的發揮，亦即成長與成就是要對社會有益、是要能夠回饋予家人、幫助家人。而年青世代在描述工作帶來的「自我成長與成就」時，所說的卻較會注意工作是否能發揮個人專長能力與個人認可的成功。

研究者懷疑年長世代與年青世代對自我實現或自我成長與成就等名詞的內涵有不同的認之原型，同樣的問題也可能發生在其他的工作價值的認識上。例如：工作手段價值中的「投入」一項，年長世代的認知原型是工作者自動加班，忙錄的工作，而年青世代則可能認為「投入」是指他尋求以最有效的方法解決問題，不一定要忙錄不堪，不斷加班（王叢桂，1992）。

王叢桂（1993b）的報告中也指出根據問卷調查的描述統計值來看，在初界業時年青世代便重視個人喜歡的生活方式與工作自主與獨立，遠超過其他較年長的兩個世代。但也同時較其他世代重視社會贊許，年青世代似乎具有同時追求個人成長、自主的內在酬賞與外在社會認可的價值。另一方面，年長的世代在目前重視的目的價值中對個人喜歡的生活方式與工作自主與獨立較初就業時提高甚多，顯示年長世代的工作價值觀亦在變化。

洪榮昭（1993：31）在其以全各行業為對象的研究中，以四十歲世代為分界點，他發現，年長世代在工作生活價值重方面視人際關

係與和諧，而年輕的一代注重的是智慧、經驗的增進，在手段價值方面，年長世代亦較重視傳統工作價值。

行政院青年輔導委員會委託政大心理系林邦傑、李良哲和黃貴祥（民 80）編製工作價值觀量表，他們發現整體而言，大學生認為最重要的三個價值向度是「成就感」、「獨立性」和「安全感」。專科生最重視的是「成就感」、「安全感」和「人際關係」。由於因素中成就感強調的是「自己」的成就，獨立性則強調自主。上述研究顯示年青大學生開始重視較為個人取向的價值。但也仍重視安全與人際關係等社會的肯定與支持。

上述研究者皆指出不同年代的工作者因工作職位、經驗、成長背景、生涯發展階段之不同在工作目的與手段價值是有所差異，但亦有相同之處。唯上述研究皆大都以結構化封閉式問卷方法比較不同年齡的世代或員工在價值上的差異，無法比較受試者與其子女或父母在價值觀上的差異，與兩代間對工作價值差異可能的歸因。黃國彥先生（民 73）曾就 102 位三代同堂的城鄉家庭比較家庭、夫妻、親子、法律教育、經濟、國家等方面的價值觀念，他發現不論男女性與代別在家庭價值上無顯著差異，不同代之女性受試在夫妻價值上差異大。另外，不同性別、不同年代則在經記價值上並不差異存在（此處僅引用黃氏的研究部分資料）。黃氏的研究提供了重要的訊息，但是該研究亦使用結構化的問卷。並未能自受訪者主觀的角度先去瞭解其重要的價值觀念，且該研究中第一代的文化能力有限，對題目的理解可能與其他世代不同。在本研究中研究者希望先透過對同一家庭的兩代工作者的工作價值的晤談，修訂問卷後再進行衡鑑，尋求解答下列問題：

問題一、探討各世代間與各世代內對「重要工作價值」概念，例如：「自我實現」、「投入」等價值的認知原型（prototypes）。問

題一的研究可協助修改結構問卷中各項價值觀名詞的定義與敘述，以使回答題目者較不會產生不同的解釋。

問題二、比較兩代之間工作價值觀之異同。

問題三、瞭解影響上述工作價值觀相同與相異的主觀知覺因素。

工作價值與家庭價值的互動

王叢桂 (1992: 90) 的問卷調查結果顯示，多數人認為家庭是培育基本工作價值的場所。在晤談過程中發現，受訪者常會表示父母的行為或幼年生活經驗對他們的價值觀有重要的影響，同時自己持有的價值觀若一再地為家人所肯定也是一項價值形成的重要影響因素。

黃光國 (民 82:2424) 在其以大學生為主要受試的價值研究中，他請受試者逐項評定各價值，對他自身及其上一代的重要性。結果顯示，「受試者認為『他們』對於『家庭幸福』、『婚姻美滿』與『和諧』等價值的重視程度和上一代相差無幾，但是對於『平安』、『孝順』、『有禮貌』、『禮儀』等價值，他們重視的程度卻不如上一代；至於蘊藏壓抑個人慾望的家族主義價值觀，譬如：『賢妻良母』、『子女成器』、『貞潔』、『節儉』、『安份守己』、『長幼有序』、『香火傳承』等等，他們的重視程度更是遠遠地不如上一代」。由黃光國的價值觀的比較研究結果可以看出，本國年青一代在重視家庭的美滿與和諧上與上一代有相同的價值，但在其他方面有相當歧異。Hofstede (1980 :256-257) 發現家庭價值觀念會影響到生涯的規劃與選擇，在人一生的生涯選擇關鍵時期，通常會考慮的一項重要的影響因素是「選擇個人最大的發展或選擇能配和過家庭生活的工作」，而人們的生涯抉擇通常反映出文化的價值觀，他以一個案例說明「重視家庭價值」的程度，是影響不同文化地區的中高級管理者對美式企業文化拒斥或接受的重要因素，案例中三位瑞典籍的美國公

司高級管理者為了能多陪伴家人，願意辭職到較小的公司任職，使公司主管大為不解。

王叢桂（1992：43-45，88）在晤談中也發現各世代在作生涯規劃時，其家庭價值與工作價值的互動會影響其生涯規劃。例如：年長世代的男性工作者大都強調為了家庭必需拼命工作，而在選擇創業或留職的抉擇時，對家庭的考慮更是重要因素，年青世代則較不會考慮家庭的因素。除此之外，各世代對「工作」的定位有不同的看法，對工作中在生活中扮演的角色與其對自我概念的影響亦有所不同。例如：對多數年長世代而言，工作是生活主要的重心，對多數年青世代而言，工作只是生活的一部分，或是為了達成某種生活的手段。然而，某些年青世代對「生活」的定義並不一定如年長世代一樣是成家立業，而是過自己要過的生活，這些年青世代對「家庭價值」與看法可能與年長世代不同。

由以往研究顯示，國人是重視家庭的（如黃光國，民 82），國人也同時追尋社會肯定的成就（余安邦，民 78）。然而，西化思潮對年青一代的家庭價值與工作價值可能有影響，例如：Gerogas（1989）便發現希臘年青一代較接受個人取向價值，而拒斥傳統的集體取向價值，上述黃光國的研究亦可看到此種趨勢。楊國樞（1989）比較不同年代大學生的人生價值觀亦發現世代間有相當大的差異，大學生的價值有朝向利己享樂的物質主義價值觀念。年青一代的家庭價值觀念，可能與上一代有不同之處。

另一方面 Brindley（1990:1）則指出雖然現代化歷程中的科學、功能主義、物質主義、與獨立等觀念對台灣社會中成員的價值觀有影響，但是這些價值觀並未完全取代傳統重人倫、孝道等價值。廖榮利（民 72）以青少年、家長與專業工作者為對象，分析他們對家庭價值

重要性的排列，他發現三個團體在家庭價值的重要性上有相當高的一致性。李戈北（民 82）分析海峽兩岸國小教科書中的價值觀念，發現台灣教科書討論倫理親情價值的灌輸佔了相當重要的比例，而「兩岸所教導價值觀的共同交集，主要是修身齊家方面的道德法則與行為準繩」（李戈北，民 82:35）。區潔珍（1993：23-24）分析台港兩地的小學國語及社會課本內容，發現兩地皆強調關心公眾事物、知悉國內外大事、對科學技術有信心、歡迎變遷及創新等現代性；但也強調重視家庭、家族、鄉土和緬懷過去、尊古尊老、服從／崇拜權威與性別偏見等傳統價值。這顯示傳統家庭價值仍透過正式教育體系教導傳授於下一代。

研究者希望透過本研究瞭解國人對「傳統家庭價值」的重視是否會影響到對某些工作目的價值的追求，這種影響在同一家庭中年青一代是否有改變的趨勢。或者由於傳統光耀門楣與重視社會肯定的工作的價值觀會使愈重視傳統家庭價值的人反而愈會追求在工作上的成就。換言之，是否重視傳統家庭價值者較傾向追尋社會肯定的成就，而較不重視傳統家庭價值者會傾向追尋以個人為重的成就。當然在檢討此一概念之前，研究者需搜集更多的文獻定義何謂「傳統」的家庭價值。

性別角色、工作價值與家庭價值的互動

Katz (1986)以大學生及研究生為對象研究性別角色、家庭價值與生涯發展之關係，她發現男女性對家庭與生涯結合時，女性應扮演的角色有不同的期望，她同時也發現女性與男性在生涯投入 (career commitment)與期望(aspiration)上是相類似的。

Spade & Reese (1991)則發現大學女性和男性同樣重視工作價值與家庭；但是，男女兩性皆認為女性應在家庭扮演較重要角色，男性則在工作上扮演較重要角色。

Tille (1982) 發現性別變項在職業價值(occupational value)，婚姻價值上有差異；男性在工作上較會追求高收入、領導、休閒，而女性則較重視助人、變化性及工作是否滿足個人興趣。男性對婚姻的要求上較重視正常生活、有自己的房子、領導者的感受，而女性則較重視財務安全、情性緒支持與榮耀。

Favor (1982a) 以接受成人教育的女性為對象，發現她們參與有薪工作的程度與生涯價值有正相關，而與家庭價值有負相關。女性就業意願是生涯與家庭價值互動影響的結果。Favor (1982b) 也發現只有在重視家庭價值與較不重視生涯的女性群體，婚姻與滿足有正相關，對已婚婦女來說，只有重視生涯發展者，其是否有工作與生活滿足才有正相關。

國內研究方面，陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和與李坤崇等人（民 77）修訂工作價值量表時，發現男性大學生在「管理的權力」、「創意的尋求」、「智性的激發」和「聲望」方面高於女性。在「與上司的關係」、「工作環境」、「美的追求」、「成就感」「與同事的關係」、「安全感」和「變異性」等方面低於女性。林邦傑、李良哲和黃貴群（民 80）的研究也發現專科男生較女性為重視「利他」、「威望」及「管理」等三個向度。專科女生較注重「安全感」、「人際關係」等向度。

由於我國女性得生涯規劃可能比男性更受傳統家庭價值的影響。在以往研究，中研究者發現年長世代女性大多為了家庭犧牲個人發展

成功之機會（王叢桂，1992:44-45；黃秉德，民 81），由於女性勞動人口數量與重要性上皆與日俱增，且台灣的家庭結構型態也正在轉型，對兩性在工作與家庭價值的歧異上亦有研究的必要。

其他重要影響因素

家長的職業與社會地位

根據瞿海源（民 78:91）引述的台灣地區調查結果顯示，專業技術人員、行政主管人員和監督佐理人員等認為教育最主要的目的在於學習做人處世的道理、學習知識技能，和促進自我發展於實現。相對的，從事農、林、漁、牧的人就認為教育最重要的目的是在「找到好的工作」，家長對教育的期望不同，對未來工作可能滿足的價值與需求也可能不同。

Krau (1987) 自價值涵化 (enculturation) 的觀點指出社會的共同規範 (normative) 會透過社會化的代理者、家庭、學校工作與媒體等影響個人之工作價值。

Mortimer & Kumka (1982) 檢驗職業關連假設 (occupational linkage hypothesis)，亦即父親職業類別是否會影響兒童之心理歷程發展，他們發現從事商業 (business) 者，父親對兒子的支持與兒子的外在價值 (extrinsic values) 有關聯，對從事專業工作 (professional) 者，父親的支持與兒子的內在與對人 (intrinsic & people oriented) 價值取向有關。國內邱毅 (民 82) 以五所台北市大學院校的學生為樣本，使用 Hofstede 的工作價值問卷作工具，他發現家庭背景不同者其工作價值觀會有所不同，例如：台大學生家庭為工人背景的服從性最強，最低的是店鋪老闆。研究者希望在本研究中選擇都市中兩類主要職業類群（公教與商）作研究對象，瞭解雙親

職業特性是透過何種社會化的歷程去影響子女的工作價值等心理特質。

工作經驗

Mortimer & Lorence (1979) 回顧相關文獻後，認為職業塑造人格假設 (occupational socialization hypothesis) 與職業選擇假設 (occupational selection hypothesis) 皆正確。前者假設個人從事之職業會影響其人格特質，後者指具有某種人格特質者會選擇某些職業。人格特質 (含價值) 受上述二種歷程互動的影響。

王叢桂 (1992) 研究民國 56、66、76 三個年代畢業的大學生的初就業與目的工作價值，發現三個年代在目的價值方面變化相當大的是，由相當不重視平安諧轉而最重視平安和諧；同樣的在手段價值方面變化最大的是「務實」與「謙和寬容」因素，即使是七十六年代的畢業生在受訪時（平均工作了三到五年事之後），也都開始強調追求內心的和諧、和諧的人際關係，平安生活的保障的平安和諧因素，也較重視運用互惠、通權達變、重視實際的「務實」的手段來作事與接受隨和、謙虛、寬容、耐心、中庸、合作等工具性價值。由訪談中我們發現工作上的挫折與打擊及組織中人際關係的適應都是迫使各世代工作者調整其工作目的價值與手段價值的重要原因。在本研究中，研究者亦希望自工作者的主觀經驗中瞭解工作經驗是如何塑造他的工作價值。

研究方法的問題

由於以往對本土工作價值的研究大都採取問卷量表的方式進行，例如：夏林清 (民 72)、陳英豪等人 (民 77) 皆以 Super 問卷為主編

製工作價值觀量表，林邦傑等人（民 80）則依國情修訂編製的工作價值觀量表，王叢桂（1992）自行編製的工作價值觀量表，上述的工作價值研究都採用評量表問卷的方式。

上述的研究成果具有其重要性，在提供描述性統計值方面，使許多理論分析能有一立足的數據點，也可以進一步進行世代差距、性別差距等人口變項的分析。然而，上述的研究方法亦有其缺失存在，(1).無法闡明工作價值是如何傳遞與變動的，亦即對工作價值社會化的歷程欠缺瞭解，(2).無法就各世代對某一價值名詞的認知原型作一定義與瞭解。倘若各世代對同一名詞有不同的解釋，則作評量而後比較其分數高低，便不具有意義。

本研究採取 Sackmann (1991) 介紹的目標聚焦 (issue-focused) 深度晤談方法與量表並用的方式，分別就兩大類行業（公教、商）共選擇了三十個家庭進行研究，選擇公教與商兩大群體之原因之一為，在都市化社區上述兩類型是形成中產階級的重要團體。研究者擬自此二群體著手，未來再針對不同行業進行研究。

研究問題

主要研究問題

- 1.重要工作價值認知原型的探索。
- 2.工作價值如何傳遞與變遷。
- 3.影響工作價值的影響因素（如家庭價值、父親及母親職業、工作經驗、性別角色等）如何發揮作用？
- 4.經由文件內容析與訪談作傳統家庭價值觀念的定位與衡鑑。
- 5.瞭解生涯規劃如何受個人的工作價值與家庭價值互動的影響？

6. 由於社會規範女性角色不同，男性與女性在生涯劃上可能有所不同，本研究希望瞭解在規劃生涯時，兩世代對性別角色工作價值與家庭價值的看法如何響他們的規劃。

研 究 方 法

研究者以五十年到五十五年間畢業的大學畢業且有大學畢業已有工作經驗之子女的工作者為主，進行家訪，討論其工作價值的成型與變化，並訪問調查其子女的工作價值觀念。選擇上述年代工作者的原因在於他們的子女大都在已開始工作，可提供兩代在價值管上類同與差異的比較。訪談以家庭為單位進行，由於多數家庭主婦拒訪，而子女亦往往分居或出國，故多數家庭只能訪問上下代各一位工作者；總計訪問 30 個家庭 72 位受訪者。詳細人口學資料見第三章。

選擇大學畢業生工作者為研究對象的原因在於在都市化的社會，大學畢業的工作者將會是重要的群體。除此之外，他們的自省能力、表達能力普遍較高，較能得到清楚概念。另選擇對象時雖分男、女，但實際晤談時，係以家庭為單位，選擇訪談對象時分性別是為確保受訪者中有足夠的女性受訪者。

3. 確立訪談對象後，先約訪主要工作者，而後與其配偶及子女進行訪談。訪談工作結束後將根據結果修改問卷，而後先以大學生為對象作量表檢測，再以 77、78 二個年代畢業工作者為對象，請其評估自己與上一代價值觀的差距，採電話邀請填答問卷，而後郵寄問卷調查方式進行。

研究工具

1. 半結構訪問卷一內容如下：

(1). 重要工作目的價值與重要工作手段價值及家庭價值之認知原型描述？

(2). 與上一代或下一代工作價值與家庭價值有那些類似性與差異性？

(3). 影響上、下二代間上述價值觀的差異性或造成二代間價值觀類似性的重要影響因素為何？

(4). 生涯發展選擇問題—內容包含在生活中各重要生涯發展機會時期會在「工作成就」與「家庭安定」上所作的選擇？為何作此選擇？根據半結構問卷結果，研究者將先修訂下列量表後再進行量表測量。

2. 工作價值量表—王叢桂（1992）編製之量表根據訪談結果再加修訂。

3. 傳統家庭價值量表—根據黃光國（民81年）及黃國彥（民73年）之價值量表中部份有關家庭價值部分配合訪談結果及國內小學課本中強調的家庭價值觀念加以修訂成12題的家庭價值量表，主要在測量對家庭的重視程度，與願為家庭犧牲的程度。

4. 性別角色刻板印象量表—王叢桂（1991）曾根據 Spence & Helmreich (1972) 的 Attitude toward Woman Scale 改編，去除不合國情題目後，共重寫28題，取其中二個分量表測量性別角色認同，該二分量表與其他量表的相關研究顯示其具有良好效度（見王叢桂，1992），並根據莊淑芳，陳彰儀（1994）的性別角色量表部份題目，與訪談結果修訂成14題的性別角色量表。

第二章 國小課本中的價值觀內容分析

在本章中，研究者以本年度（83 學年度）國小各年級的國語，生活與倫理及社會三個科目的課本，進行內容分析；目的在瞭解學童在我國正式教育體系中，所接受的價值觀念。首先研究者與助理將各課本中有關做人，做事，家庭等有關的價值判斷語句挑出，而後進行分類。在本章中，研究者首先陳述內容分析的結果，再進行整合論述，這些資料有助於對正式教育體系希望培育理想的人格與價值觀有所瞭解。

國語課本價值觀分析

國小國語課本每年級有上下二冊，共十二冊；研究者將包含價值觀念的語句按其性質分為五大類。（1）與個人做人修身，品格修養有關的價值。（2）與工作或做事有關的作手段價值。（3）與家庭倫理有關的價值。（4）與集體（國家，社會機構）有關的價值。（5）與自然環境偶關的價值。在價值分類的層次上，第 1，2 類的價值屬於工作手段價值（instrumental work values）；而第 3，4，5 類價值則多屬於目的價值（terminal values）。

在價值觀的認定與分類方面，首先辨視各課文及練習的主要價值觀念；例如，第一冊第九課小白兔賽跑傳達的是「敗不餒」的觀念。第四冊第七課則介紹守時的概念，某些課文則包含了多個價值觀念，例如第九冊第五課少年頌，除了表代愛自然，愛家人，愛國家等價值外；也傳達謙虛，謹慎，負責，守法，務實，努力，自立自強等價值觀念。除此之外；在課文間的詞語介紹或練習亦提及各類價值觀。由於小學生必須做各練習的詞語寫作；因此除各課文的主要價值觀外，亦詳細登載包含各類價值的語詞。以求對小學課文傳達的價值觀做完整的敘述。國語課本價值觀的內容分析呈現於表 2-1。每一大類下又各分數個次分類；研究者並統計該次分類中，價值語句出現的次數。

表 2-1 國民小學國語課本 1-12 冊 價值觀念表

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
與個人修身有關的價值			
身心均衡			4 次
早起、勤奮	我起來了、媽媽早、誰起得早(整課介紹)	第一冊 第二、三、課 P.4-9	11 次
健康的身體	健康的身體	第九冊 練習四 P.67 詞語	
整潔	一束鮮花(整課介紹)	第十一冊 第四課 P.18-20	
尚武強身	他的身體練得很強壯，...多麼讓人敬愛	第三冊 地十六課 P.56	
自信自立			
立志向上	我抬頭看，...俯瞰這一片大地	第七冊 第九課 P.41	
自信	..發現自己有自己的優點..，.. 他建立了自信心	第十一冊 第五課 P.23	
自立自強	誰沒有跌倒的時候..讓我們一起勇敢的站起來.. 雖然身體殘障，但心理絕對是健康的	第十一冊 第十五課 P.62	
成長與獨立	..也可以自己出去做事了	第二冊 第十課 P.45	
自主	弟弟很喜歡讀書，不像從前那樣淘氣 我現在自己會做許多事，..還敢上台說故事呢！ 小松樹長高了(整課介紹) 小鷹學飛(整課介紹) 我不累，才不要人背呢！ 少年頌(整課介紹)	第三冊 第三課 P.10 第三冊 第三課 P.11 第四冊 第二課 P.9-10 第四冊 第四課 P.14-15 第四冊 第十課 P.35 第九冊 第五課 P.26	
自由自主	我可以自由自在的飛，..都是我最想去的地方	第五冊 第二十一課 P.71	
愛心與關懷			18 次
助人	樹的醫生(整課介紹) 應該怎麼辦(整課介紹)	第四冊 第三課 P.12-13 第八冊 第五課 P.22-27	
愛心	從學校畢業以後，..都奉獻給非洲	第十冊 第二十課 P.91	
	她說，..當自己的弟弟妹妹看待 響應愛心捐款 從學校畢業以後，..都奉獻給非洲	第七冊 第四課 P.17 第七冊 P.23 第十冊 第二十課 P.91	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
關懷助人	一對好朋友(整課介紹)	第六冊 第五課 P.23	25 次
	從學校畢業以後，..都奉獻給非洲	第十冊 第二十課 P.91	
同情心	一個服務生的故事(整課介紹同情別人，使事業成功)	第八冊 第十一課 P.57-59	
關懷、愛人	人和人之間(整課介紹)	第八冊 P.75	
	愛的真諦(整課介紹)	第十二冊 第十四課 P.53-55	
尊重生命	史懷哲 7、8 歲的時候，..就不再跟他們釣魚了	第十冊 第二十課 P.93	
	他彷彿就聽到這樣的聲音:不要殺害生命	第十冊 第二十課 P.93	
	..關心別人，尊重生命	第十冊 第二十課 P.94	
關心、幫助別人	關心別人(整課介紹)	第十冊 第二十一課 P.95-97	
同理心—替人著想	遇到不順心的事情，..氣就消了	第七冊 第十六課 P.72	
抑強扶弱、愛護弱小	要是有大同學欺負了小同學，他就會勇敢的出來說話	第三冊 第四課 P.16	
不忘本，不欺負弱小	大老虎就惡狠狠的..變成原來的那隻小老鼠了	第七冊 第十九課 P.89	
自律自省			
明變是非、善惡	是非善惡能分變，禮義廉恥全知道	第八冊 第一課 P.6	
	什麼是真的？..辨別清楚	第十二冊 第七課 P.26	
謹慎	少年頌(整課介紹)	第九冊 第五課 P.26	
	謹慎	第九冊 練習二 P.32 詞語	
慎思明辨	對於一件事...不要做輕率的判斷	第十二冊 二十課 P.84	
不要粗俗	粗俗	第九冊 練習二 P.32 詞語	
高尚的品德	高尚的品德	第九冊 練習四 P.67 詞語	
鎮定	神態自若，神態鎮定	第九冊 練習五 P.81 詞語	
敦品，學習	最難報答母親恩，..立志做個好公民	第十冊 第十一課 P.55	
不重視物質享受	從學校畢業以後，..到非洲的蠻荒地區去	第十冊 第二十課 P.91	
節操	梅花高格調，貴在有勁節	第十二冊 第一課 P.2	
自我反省	從今天起(第一段)我們常常檢討自己)	第九冊 第六課 P.28	
自省、知恥	知恥近乎勇(整課介紹)	第十二冊 第十一課 P.38-40	
	由於他知道亡國的恥辱，一心一意要雪恥復國	第十二冊 第十二課 P.42	
戒驕傲	你說你跑得最快..你跑了一半停下來人家就趕過你了	第一冊 第九課 P.32	
	他看見紅紅的太陽，..就倒在地上死了(夸父逐日)	第六冊第二十一課 P.88-89	
	后羿得到了人們的讚美..反而越來越驕橫	第九冊 第三課 P.14	
	驕傲就會成為我們的敵人，..容易得罪別人	第九冊 第六課 P.28	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
不傲慢	傲慢	九冊 練習五 P.81 詞語	
謙虛、謙卑	大河一路唱歌不停，..請不要放在心上 少年頌(整課介紹)	第八冊 第十課 P.49-51 第九冊 第五課 P.26	
	用謙虛克服驕傲(從今天起)	第九冊 第六課 P.28	
	謙虛	第九冊 練習二 P.32 詞語	
不嫉妒	孔明借箭(整課介紹)	第九冊 第十七課 P.78-80	
	嫉妒	第九冊 練習五 P.81	
與工作有關的手段價值			
回報與服務			3 次
寬恕與報恩、回報	小老鼠救獅子(整課介紹)	第三冊 第十四課 P.46	
服務	如果我是一隻鳥我就要為我喜歡的小朋友唱歌..祝他功課進步天天快樂。 他大學畢業以後，就回貢獻所學..有很多人為國家的各種建設有不少的貢獻	第五冊 第二十一課 P.71 第十一冊 第二十課 P.81	
守時，愛惜光陰			4 次
愛惜光陰	愛惜光陰(整課介紹)	第四冊 第五課 P.20-21	
	我們時時刻刻要努力，一分一秒都愛惜	第四冊 第六課 P.23	
守時	守時(整課介紹)	第四冊 第七課 P.24	
	從今天起(整課介紹)	第九冊 第六課 P.28	
合作、團結			11 次
	拔蘿蔔(整課介紹)	第三冊 第二十、二十一課 P.70-75	
	大姐叫我把桌椅擦乾淨，..才能做大事	第五冊 第九課 P.32	
	合作的重要(整課介紹)	第五冊 第十一課 P.36	
	我們推選了二十個人:..到學校來幫忙張貼	第八冊 第六課 P.30	
	那麼多的事情都讓一個人做，..現在動手吧！	第八冊 第十三課 P.66	
	由於他的精神感召，..恢復了夏朝	第十二冊 第十二課 P.42-43	
團結合作	如果我們團結合作，一定可以成功	第七冊 P.34	
盡本分，互助合作	小主人休息了，..那我們還像一張臉嗎？(盡本分)	第八冊 P.55-56	
	既然我們從別人..自己也就不能獨自生存	第十冊 第二十一課 P.96	
和諧	人間有情	第七冊 P.23	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
和氣待人	和氣的李先生(整課介紹)	第七冊 第十六課 P.70-72	12 次
實驗求真			
研究及實驗精神	他試過各種不同的原料，..很受歡迎	第五冊 第十三課 P.47	
	愛迪生為了製造電燈，..發明了電燈	第五冊 第十四課 P.49	
	萊特兄弟	第六冊第十三課 P.55-56	
	蟋蟀專家	第六冊 第十四課 P.57-59	
	從此以後，..我們成功了！	第七冊 第六課 P.28-29	
	發明火車的人(整課介紹)	第八冊 第二課 P.8-10	
認真	一個人發明了問題，..就能夠想出一些辦法來	第七冊 第七課 P.31	
手腳並用	雙手和大腦，..創造發明真奇妙！	第八冊 第一課 P.6-7	
實驗求真，破除迷信	哪裡有什麼天狗，..吞月的天狗呢？	第十冊 第六課 P.25-26	14 次
好奇心	小時候就喜歡發問：..辨別清楚	第十冊 第七課 P.26	
創新	..新的方法和技巧，能嘗試新的創造(新的意義)	第十一冊 第七課 P.27-29	
實踐	..已經知道的道理，就要切實的去貫徹去實行..	第十一冊 第二十一課 P.83	
謙虛禮讓			
禮讓	白羊要過橋..讓你先過來	第二冊 第二十一課 P.84	
	孔融讓梨(整課介紹)	第五冊 第六課 P.20-23	
	又有一次，..情當然很好了	第七冊 第十五課 P.68-69	
	我在院子裡，..把糖收下來	第七冊 第十七課 P.78-79	
	..孔融讓梨..	第十一冊 P.46	
禮貌、禮節	小貓冬冬一邊走，..成了一對很要好的朋友	第二冊 P.96-97	14 次
	有一次，我回定告訴她	第六冊 第六課 P.25.26	
	林爺爺的心情(整課介紹)	第七冊 第十五課 P.67-69	
	從今天起(整課介紹)	第九冊 第六課 P.28	
	禮貌	第九冊 練習二 P.32	
謙虛、謙卑	大河一路唱歌不停，..請不要放在心上	第八冊 第十課 P.49-51	
	少年頌(整課介紹)	第九冊 第五課 P.26	
	用謙虛克服驕傲(從今天起)	第九冊 第六課 P.28	
	謙虛	第九冊 練習二 P.32 詞語	
誠信負責			
盡責	我愛這個家，兩個孩子也專心讀書	第五冊 第十八課 P.61	14 次
負責、守法	少年頌(第二段課文)	第九冊 第五課 P.26	
	用負責克服延宕	第九冊 第六課 P.28	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
誠實	多了四百塊錢(整課介紹)	第六冊 第十五課 P.64-68	22 次
	不賣假漆的人(整課介紹)	第六冊 第十六課 P.69-70	
	誠實(整課介紹)	第六冊 第十八課 P.74-75	
	虛偽、誠實	第九冊 練習四 P.62	
	..我沒有別的長處，只有一個誠字罷了！	第十一冊 第二十一課 P.82	
務實、守信用、信義	少年頌(第二段課文)	第九冊 第五課 P.26	
	做人才有信用(從今天起)	第九冊 第六課 P.28 詞語	
	古代信用的故事(整課介紹)	第十一冊 第八課 P.33-36	
	驪山烽火(整課介紹)	第十一冊 第九課 P.37-39	
	范式與張劭(整課介紹)	第十一冊 第十課 P.40-42	
	無信不立(整課介紹)	第十一冊 第十一課 P.43-45	
勤奮努力			
不要偷懶	你跑了一半停下來人家就趕過了	第一冊 第九課 P.32	
	農人和懶惰做了朋友，成績就會低劣	第八冊 第十七課 P.83	
	懶惰	第九冊 練習二 P.32	
刻苦耐勞、勤勞	我們是一群小小的工人，..再遠的路也不怕	第二冊 第十一課 P.46	
	他天天忙著做事，一年四季都不休息	第二冊 第十六課 P.68	
	我的爸爸是農夫..在忙割稻和打穀	第三冊 第十五課 P.54	
勤勞	時鐘最勤勞，日夜不休息	第四冊 第六課 P.22	
	勤勞能幫助農人，..使他成績優良今中外，..	第八冊 第十七課 P.82-83	
	從勤勞中獲得成功的呢？		
	少年頌(整課介紹)	第九冊 第五課 P.26	
	從早到晚，它鼓勵我勤勞勇敢	第十冊 第十一課 P.54	
	我們有雙手，..吃穿不用愁	第八冊 第一課 P.6	
	收穫的季節(整課介紹)	第十一冊 第三課 P.11-12	
	天下沒有不勞而獲的事，..辛勤的耕耘	第十二冊 第四課 P.13	
	所以他刻苦自勵，..一切都以身作則	第十二冊 第十二課 P.42	
	工作要努力，做事要用心	第三冊 P.84	
戒不勞而獲 刻苦自勵 努力、用心、勤奮	少年頌(整課介紹)	第九冊 第五課 P.26	
	從今天起(整課介紹)	第九冊 第六課 P.28	
	我們不怕辛苦，努力學習	第九冊 練習二 P.34	
	人一能之，己百之；..雖愚必明，雖柔必強	第十一冊 P.75	
	我住在這裡的時候，..就不要怕流汗	第八冊 第十五課 P.78	
	比賽開始以後，..得了第一名	第四冊 第十四課 P.48	
	(爸爸捕魚去)你看船艙裡，..努力就有好收穫	第五冊 第七課 P.25	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
重視知識智慧			28 次
好學(儉學)、用功讀書	螢火蟲..用功讀書	第三冊 第十課 P.35	
好學(重視知識)	張教授訪問記(整課介紹)	第六冊 第十一課 P.45-47	
	蟋蟀專家	第六冊 第十四課 P.57-59	
用功	讀書更是專心，..一定要問明白	第三冊 第四課 P.17	
	讀書百遍，而意自見	第十一冊 P.48	
勤學	母親晚上織布，他就在旁邊讀書	第三冊 第五課 P.18	
	老師教過的書，..成了一位學識豐富的學者	第八冊 第十六課 P.81	
重視教育	孟母三遷、畫荻教子、盡忠報國	第十冊 第十三課 P.58-60	
	武訓興學(整課介紹)	第十冊 第十九課 P.88-90	
重視學習	不肯學習的人，..還要努力用功才可以	第九冊 第十一課 P.53	
	怎樣讀書(整課介紹)	第十一冊 P.14-16	
活用知識	凡是學過的東西，..實地使用就好了	第九冊 第十二課 P.55	
	到學校求學，..才不是死讀書	第九冊 第十三課 P.57	
	堆棧與工廠(整課介紹)	第九冊 第十四課 P.59-61	
博學	一般人往往..才可以得到豐富的學識	第九冊 第十三課 P.57-58	
重視生活知識	求學與做人(整課介紹)	第九冊 第十三課 P.57-58	
重信用、誠實	有些人認為..比沒有知識的人還不如	第九冊 第十三課 P.58	
豐富的學識	豐富的學識	第九冊 練習四 P.67	
機智、智慧	聰明的烏鴉..烏鴉就喝到水了	第二冊 第十九課 P.80	
	有一小孩子..球就浮上來了	第二冊 第二十課 P.83	
	他趕緊叫人悄悄的去打聽，..立刻派兵來護送	第六冊 第十九課 P.83	
	李冰想出了一個辦法，所有人都非常感激他	第七冊 第五課 P.26	
	晏子使楚(整課介紹)	第九冊 第八課 P.38-39	
	公雞生蛋(整課介紹)	第九冊 第九課 P.40-41	
	完璧歸趙上、下(整課介紹)	第九冊 第十五課、第十六課 P.68-77	
	孔明借箭(整課介紹)	第九冊 第十七課 P.78-80	
	機智	第九冊 練習五 P.81	
重視內在(能力) 不重視外表	這小小的豆，..不是只求體面好看的东西	第十二冊 第六課 P.18-19	
堅忍奮進			38 次
敗不餒	不要難過..一定還是你最快	第一冊 第九課 P.32	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
堅毅、克服困難、勇氣	因為水太急...能不如小鳥嗎？	第三冊 第十五課 P.18	
	伯勞鳥為了求生存...真叫人佩服	第四冊 第二十一課 P.74	
	一顆種子可以...具有無與倫比的力氣	第十冊 第五課 P.22-23	
	革命先烈黃興，...把火順利的運進城裡	第十冊 第九課 P.40-41	
	詹天佑不顧這些困難，...戰勝了工程的困難	第八冊 第三課 P.11-12	
	張騫通西域(整課介紹)	第十一冊 第十九課 P.76-78	
堅毅、恆心、努力	不怕慢，就怕停	第三冊 P.43	
	他們辛苦的研究了六年，仍然沒有成功	第七冊 第六課 P.29	
	因為他們家附近有座高山，...是可佩的	第十二冊 第十八課 P.72	
有志竟成、堅毅	兩個和尚(整課介紹)	第七冊 第八課 P.38-40	
	武訓興學(整課介紹)	第十冊 第十九課 P.88-90	
堅持理想、不放棄	一個人發現了問題，...就能夠想出一些辦法來。他日夜不斷的想著這個問題，不肯放棄	第七冊 第七課 P.31-33	
	天地一沙鷗(整課介紹)	第十一冊 第六課 P.24-26	
不怕挫折	這種不怕挫折的奮鬥精神，...都是我們的好榜樣	第九冊 練習二 P.34	
奮鬥精神	這種不怕挫折的奮鬥精神，...都是我們的好榜樣	第九冊 練習二 P.34	
	梅花的精神和品格，愈戰愈勇的精神	第十二冊 第二課 P.4	
彈性	只要它的生命存在，...不停下來的力	第十冊 第五課 P.23	
韌性	只要它的生命存在，...不停下來的力	第十冊 第五課 P.23	
鬥志精神	一開始就充滿鬥志...具有無與倫比的力氣	第十冊 第五課 P.23	
人定勝天	改造天氣(整課介紹)	第十冊 第七課 P.27-29	
堅強的意志	堅強的意志	第九冊 練習四 P.67	
勇往向前，不畏艱難	不要怕難(整課介紹)	第七冊 第十課 P.44-46	
	我邁著堅定的腳步，...征服了這座高山	第七冊 第九課 P.41-43	
	他晝夜不歇息，...都是我們的好榜樣	第九冊 第七課 P.31	
堅強精神、不屈服	民族英雄鄭成功(整課介紹)	第七冊 第十一課 P.47-48	
	天寒地凍中，...歲寒傲霜雪	第十二冊 第一課 P.1	
堅忍耐苦	它有一身傲霜鬥雪的鐵骨，富有堅忍耐苦的精神	第十二冊 第一課 P.2	
不怕困難	弟弟雖然年紀小，卻不怕困難	第三冊 P.84	
	你剛從三年級升上來，...什麼事也做不成了	第七冊 第十課 P.45-46	
克服困難	小松樹長高了(整課介紹)	第四冊 第二課 P.9-10	
耐性、忍耐、耐心	我們等好久，...要慢慢的等	第三冊 第九課 P.32	
接受磨練	釣魚要專心，...高興得不得了	第四冊 第十一課 P.37	
	只要它的生命存在，...不停下來的力	第十冊 第五課 P.23	
	張良抗秦(老人又說：...幫老人穿鞋子)	第十冊 第十課 P.44	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
勇敢	做一個軍人要勇敢，..是一個勇敢的軍人 從早到晚，它鼓勵我勤勞勇敢 易水送別(整課介紹)	第三冊 第十六課 P.57 第十冊 第十一課 P.54 第十二冊 第十課 P.35	
與家庭有關的價值			
性別角色分工			8 次
性別角色，男性 (負責工作生產)	爸爸捕魚去(整課介紹)	第五冊 第七課 P.24	
	我的爸爸是農夫	第三冊 第十五課 P.54-55	
	我的爸爸是軍人	第三冊 第十六課 P.56-57	
男性(教養子女)	我愛釣魚 整理客廳	第四冊 第十一課 P.36-37 第五冊 第九課 P.32-33	
男性(賺錢養家)	新年的希望(整課介紹)	第五冊 第十八課 P.60-61	
性別角色，女性 (照顧家人)	新年的希望(整課介紹)	第五冊 第十八課 P.60-61	
女性性別角色	我的媽媽是老師(整課介紹)	第三冊 第十七課 P.58-59	
家與親情			16 次
重視家庭	家(整課介紹) 希望爸爸、..永遠永遠在一起 中秋賞月(整課介紹)	第四冊 第十五課 P.54 第五冊 第十八課 P.63 第七冊 第三課 P.14-15	
團圓	但願年年中秋夜，家家團圓看明月(中秋賞月) 一家人在一起 ..我們圍坐在一起吃年夜飯..(回家鄉過年)	第七冊 第三課 P.14-15 第七冊 P.23 第九冊 第二十課 P.93-96	
懷念祖先	快樂過新年(整課介紹)	第九冊 第二十一課 P.97-99	
親人的關懷	自己做的禮物(整課介紹) 寫給媽媽的話(整課介紹)	第二冊 第十三課 P.56 第二冊 第十四課 P.58	
親情，愛，家的 溫暖	外婆來了(整課介紹)	第二冊 第三課 P.10	
	帶弟弟上學(整課介紹) 我們心裡多麼牽掛，..就是空船也罷！ 妹妹的文章(整課介紹) 一起去郊遊(整課介紹) 少年頌(第一段) 歲暮(整課介紹)	第三冊 第一課 P.6 第五冊 第七課 P.24 第五冊第十六課 P.56 第八冊 第十三課 P.64-66 第九冊 第五課 P.26 第九冊 第十八課 P.87-89	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
行為規範			25 次
禮節、尊重長輩	我請外婆坐，我給外婆倒茶喝(敬老) 幫助老年人 我趕緊站了起來，..我站著沒關係 老人又說：..幫老人穿鞋子	第二冊 第三課 P.10 第七冊 P.23 第八冊 第十二課 P.61-62 第十冊 第十課 P.44	
孝順	小的時候就很喜歡做事..幫著母親在菜園種菜 從明天起，我就可以幫著媽媽做事 小烏鴉(整課介紹) 歲暮(整課介紹) 快樂過新年(整課介紹) 最難報答母親恩，..使我母親常歡欣 母親頌 孔子最重視孝道。..才算是盡了孝道 盡忠報國(第三段介紹)	第二冊 第五課 P.18 第二冊 第十課 P.45 第四冊 第十六課 P.56-57 第九冊 第十八課 P.87-89 第九冊 第二十一課 P.97-99 第十冊 第十一課 P.54-55 第十冊 第十一課 P.54-55 第十冊 第十二課 P.56-57 第十冊 第十三課 P.60	
倫理	..侍奉父母要處處合乎禮節，才算是盡了孝道	第十冊 第十二課 P.57	
母愛	孟母三遷、畫荻教子、盡忠報國 媽媽哭了(整課介紹) 等到母親的鬢絲漸漸變成銀白，..也失落了很多	第十冊 第十三課 P.58-60 第十冊 第十四課 P.61-63 第十二冊 第十五課 P.58	
悌、友愛	帶弟弟上學去(整課介紹) 孔融讓梨(整課介紹) 我在院子裡，..把糖收下來	第三冊 第一課 P.8 第五冊 第六課 P.20-23 第七冊 第十七課 P.78-79	
孝悌	媽祖的故事(一)(二)(整課介紹)	第三冊 第十八、十九課 P.66-69	
感恩(對父母)	媽媽一天忙到晚，..別讓媽媽一個人辛苦 我一想到他們，..感激父母對我的愛護 在冬天的陽光下，..報得三春暉？ 媽媽哭了(整課介紹)	第五冊 第十八課 P.60 第七冊 第四課 P.18 第十冊 第十一課 P.54-55 第十冊 第十四課 P.61-63	
與集體有關的價值			
暴政必敗	武王伐紂(整課介紹)	第十冊 第八課 P.38-39	1 次
感恩，回報社會			7 次
重視友誼	兩面國旗擺在一起，表示我們是好朋友 想念梅姊(整課介紹) 和朋友在一起 范式與張劭(整課介紹)	第六冊 第六課 P.27 第七冊 第二課 P11-13 第七冊 P.23 第十一冊 第十課 P.40-42	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
感恩(對師長)	謝謝老師(全課)老師對我的恩惠不知怎麼報答才好	第五冊 第五課 P.18-19	24 次
感恩(對社會)，回報	這條寬闊的公路，..感謝築路的工人和工程師	第五冊 第十課 P.35	
	既然我們從別人..自己也就不能獨自生存	第十冊 第二十一課 P.96	
愛國、愛人			
愛國	都是為了保衛國家	第三冊 第十六課 P.56	
	學生長大了，都成了堂堂正正的好國民	第三冊 第十七課 P.59	
	我們中國人吃粽子，..不去吃屈原的身體了	第四冊 第十三課 P.45	
	這是中國的文字，..也讓客人欣賞	第六冊 第六課 P.27	
	他趕緊叫人悄悄的去打聽，..立刻派兵來護送	第六冊 第十九課 P.83	
	革命新娘(整課介紹)	第六冊 第九課 P.40-41	
	少年頌(整課介紹)	第九冊 第五課 P.26	
	張騫通西域(整課介紹)	第十一冊 第十九課 P.76-78	
	國家興亡，匹夫有責	第十二冊 第十一課 P.39	
忠於國家	盡忠報國(第三段介紹)	第十冊 第十三課 P.60	
	黃花岡七十二烈士..才能了解生命的意義	第十二冊 第十四課 P.55	
	離開了自己的國家，..一件很有意義的工作	第十二冊 第十九課 P.79-80	
	在畢業以後，..建設國家	第十二冊 第二十一課 P.87	
團結愛團體	既然我們從別人..自己也就不能獨自生存	第十冊 第二十一課 P.96	
	應該鼓起最大的勇氣，..一個堂堂正正的好國民	第十二冊 第十一課 P.40	
民族精神	偉大的工程師(整課介紹)	第八冊 第三課 P.11.12	
	為什麼那些有趣的卡通片，..有中國的景物！	第八冊 第四課 P.20	
	興築這座曾文水庫，..可以在世界上揚眉吐氣	第十二冊 第十八課 P.74	
為民服務，以人類幸福	李冰治水(整課介紹)	第七冊 第五課 P.25-26	
	就開闢農田，..提高了人民的知識水準	第七冊 第十一課 P.48	
	史懷哲	第十冊 第二十課 P.91	
	大力士射太陽(整課介紹)	第八冊 第八課 P.41-43	
	畢昇發明活字版..增進人類的幸福	第七冊 第七課 P.33	
	南起臺南縣，..都享受到它帶來的福利	第十二冊 第十八課 P.72-74	

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
與自然環境相處有關的價值			
環境的保護	樹很高，我們不要爬上去..我們不要踩壞了	第一冊 第十一課 P.43	5 次
	過路的人，會不會踩壞了你..你怕不怕雨打？	第一冊 第六個 P.22	
	變了色的小河(整課介紹)	第四冊 第十八課 P.64-66	
	稀奇的水仔筆(整課介紹)	第四冊 第十九課 P.69-70	
	人人都說大樹好，..栽樹的辛勞	第八冊 第九課 P.47	
欣賞大自然	到海邊去	第二冊 第八課 P.34-35	
	山上	第二冊 第九課 P.36-37	
	到竹山去玩	第二冊 第十五課 P.60-61	
	美麗的虹	第二冊 第十七課 P.70-71	
	小星星	第二冊 第十八課 P.72-73	
	大自然	第二冊 第十八課 P.78-79	
	從山上看過去..真是好看	第四冊 第十課 P.34	
	我的家在鄉下(整課介紹)	第五冊 第一課 P.6-7	
	樓頂看日出(整課介紹)	第五冊 第二課 P.8-9	
	山上看風景(整課介紹)	第五冊 第三課 P.10-11	
	在瓜田裡過夜(整課介紹)	第五冊 第十五課 P.54-55	
	兩朵雲(整課介紹)	第五冊 第十九課 P.66-67	
	向遠處一看，..展現在我的眼前	第六冊 第二課 P.11	
	到娃娃谷去(整課介紹)	第六冊 第三課 P.13	
	海底世界(整課介紹)	第六冊 第十課 P.42-44	
	先是灰雲喜驚成紫雲，..使人看得又驚又喜	第七冊 第十二課 P.55-56	
	其有景物外看，..再也沒有其他的景物的	第七冊 第十三課 P.57-59	
	流星在洞口，..快得像夜空的流星	第八冊 第十九課 P.93-94	
	愛石頭(整課介紹)	第八冊 第二十課 P.95-97	
	春的訊息(整課介紹)	第十冊 第一課 P.6-7	
	春回大地(整課介紹)	第十冊 第二課 P.8-9	
	紹日美濃行(整課介紹)	第十冊 第三課 P.10-13	
	介紹的寶庫(整課介紹)	第十冊 第四課 P.14-15	
	早發白帝城	第十冊 第十六課 P.73-75	
	介紹大自然(整課介紹)	第十冊 第十七課 P.76-77	
	介紹風光(整課介紹)	第十一冊 第一課 P.6-8	
	採蓮謠(整課介紹)	第十一冊 第二課 P.9-10	
	紹海清(整課介紹)	第十一冊 第十二課 P.50-51	
	介紹歌(整課介紹)	第十一冊 第十三課 P.52-54	

(續表 2-1)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
欣賞大自然	介紹(整課介紹)	第十二冊 第一課 P.1-2	3 次
	做整課介紹(整課介紹)	第十二冊 第三課 P.5-6	
	課介紹(整課介紹)	第十二冊 第十六課 P.65-67	
征服利用自然	介紹整課介紹(整課介紹)	第十二冊 第十七課	3 次
	介紹整課介紹(整課介紹)	第十二冊 第十七課	
	整課介紹(整課介紹)	第十冊 第七課 P.27-29	

國語課本內包含的價值觀中，第一大類是與個人做人修身有關的價值；又可進一步分為四類；按其被提及次數多寡，依次是自律自省，愛心與關懷，自信自立，及身心均衡。自律自省的內容包括明辨是非，謹慎，鎮定，高雅，敦品，自省，謙虛，不驕傲等傳統修身做人的價值觀；主要在塑造和自省遵守道德的社會人。

愛心與關懷則包含愛心助人，同理心，扶助弱小等等關懷周遭事物的價值，反應傳統的仁民愛物的價值觀念。自立自信則包含自主獨立，成長，自主，克服恐懼成長等價值觀，由課文內容觀之，這類型的價值觀念，主要在教導孩童成長是愉快的，要能克服成長途中的挫折與失敗。並非要個體獨立於群體的約束，而是成為能獨立生活但謹守法規的成熟社會人，身心均衡則強調健康的重要性。

第二大類價值是與做事有關的工作手段價值 (instrumental work values)，研究者發現小學國語課本中包含許多教導孩童傳統處事接物的價值觀，也就是一個人人在社會上工作時應該遵循的價值；因此將其統合為做事的工作手段價值；其中謙虛謙卑（共四次）已列入上述修身的類別中，但因其與做事也有關連，故重複計入此類別內，其下共分八個次類別；依其列舉次數分別為堅忍奮進，重視知識

智慧，勤奮努力，誠信負責，謙虛禮讓，實驗求真，團結合作，愛惜光陰，及回報與服務。

堅忍奮進包含堅毅，克服困難，不怕挫折等。孩童自二年級起便開始在每個年級都要學習克服困難，百折不撓，堅持理想的價值觀；反映出傳統社會的士不可不弘毅的價值觀念，仍被現代教育體系強調。重視知識智慧類別包含好學，重視教育智慧等價值，其中包含孟母三遷，畫荻教子等自幼便重視教育的例子，反映出國人重視教育與智慧的傳統價值觀念，依然被傳遞。其次是勤奮努力；著重於努力才會有收穫；並且透過工人與農人等勞力密集行業說明只有刻苦勞動才會有收穫，這類價值觀與當今社會金錢遊戲渲染一夜致贈的風尚，恰成對比，教育所傳授的價值與社會流行風氣及現行社會結構並不一致。

誠信負責包含盡責，誠實信用等做事時該有的令人信任的價值觀，亦為傳統工作者所重視的價值觀，童叟無欺，一諾千金，正是自古做事業必備的價值。

實驗求真則反應當代自民主科學引入中國後，重視科學實徵的價值取向；透過二十世紀各類重要創造發明改善人類生活的例子，教導孩童研究與實驗等動手做的實徵研究價值的重要性。團結合作則指出團體力量大於個人，集團體之力做事才易成功的價值；守時愛惜光陰主要在第四冊二年級時被介紹；這可能是因為此時的學童數字觀念較成熟，可瞭解時間觀念，但其他各冊課本並未被強調，頗能反映出國人不守時的習慣。

整體而言，傳統待人處事的價值仍被強調；尤其是堅忍宏毅，勤奮刻苦的價值觀念，這顯示，教育者及政府仍重視努力工作的傳統；

而重視教育與智慧知識，也是傳統價值的重徵核心價值。值得注意的是團結合作只有出現在第三、五、七、八冊等二、三年級的教本中，高年級課本中並未教導這些觀念，而守時則只出現在二年級教本中。這兩類在現代化社會中證要的價值觀，似乎未受到應有的重視。

表 2-1 的第三部份為與家庭有關的價值，其中包含三類，依序分別為行為規範，家與親情，性別角色分工。行為規範包含有家族及家庭中應遵守的各種規範，如敬老，父母慈愛，子女孝順，兄友弟恭或感念親恩的價值，值得注意的是；國語課本相當具體的介紹母親應表現出恩情與慈愛的行為。關於父親只有在部份課文中提及養家（如第四冊第十五課，家）及陪孩子休閒（第四冊第十課，小小爬山專家），教養孩子（第四冊第十一課，我愛釣魚）以及在性別角色分工部份擔任家庭生產者的職位，對父親在現代家庭中可以擔任的行為規範並未做具體的說明。

在家與親情部份，著重在家庭的溫暖，親情的可貴；重視家庭的存在，反映出正式教育仍重視家庭的完整與家庭的正面功能。但對現行社會所存在的單親，分偶離婚家庭等現狀，並未被討論；這顯示教科書肯定傳統家庭的型態，宣揚家庭應重視對上一代奉養尊重，有父母子女的組成，並且遵守傳統的倫理規範，才是一個好的家庭；然而這等於隱約暗示這些非傳統家庭是錯誤的。避而不談這些家庭中的成員的相處倫理，也使成長於這些家庭中的孩子必須在否定自己的同時去摸索生活方式。

值得注意的是在性別角色分工部份；父親扮演的仍是家庭的生產者角色，母親則仍是照顧家人的角色，（例如：第五冊第十八課，新年新希望）；女性唯一擔任的工作是教師；後者可能是因為目前小學大部份教師是女性，課文反映了此一現實狀況；但整體而言，在家庭

工作的分工上國語課本與現實社會有明顯的差距；也未能就雙生涯家庭男女性互動的價值規範提供指引，舉例而言雖然將第一冊第三課「媽媽早起做早飯...，爸爸早起看書報」，改成「媽媽...做早操」；形式上似乎是平等了；但是誰做早餐呢？為什麼父親做知性活動；母親則重體態呢？如在整個國小課本中，對現代社會中 25 到 54 歲的婦女有 40% 以上參與勞動，而 35-44 歲組有 55% 的婦女參加工作市場（見中華民國台灣地區人力運用調查報告，民國 82 年 P.2）的現實狀況似乎視而不見。也因此忽略了雙生涯家庭中男性應如何相處的價值體系的討論。

第四大類是與集體有關的價值；集體指的是社會組織機構，如學校，工作單位，或是國家，民族或整個人類。在這個類別中只有敘述君主暴虐導致滅亡的武王伐紂是討論集體的象徵者（國君）的義務（不得暴虐要行仁政），其餘的皆為規範個人對集體關係的價值；依其內容可分為兩類；其一為感恩，回報社會；對朋友，師長，社會各個團體的感激；另一則為愛國愛人；主要以愛國為主題；自小學二年級起，年級愈高課文中介紹的國家觀念愈多，強調個體不能離開國家，因此必須效忠國家。

第五類屬於人與自然相處的價值；依其內容分為欣賞大自然，環境保護與征服自然三種類別；其中以欣賞大自然份量最多且多為整課介紹；自一年級到六年級皆有，除了反映傳統對自然的賞慕與親近外，亦可能顯示國人近年來由於環境破壞而對自然更渴求與重視。第二類是環境的保護，反映過度的經濟發展使環境破壞後，政府也開始注意環保問題。第三類是征服利用自然，只佔三課課文；顯示人們已注意到環境的破壞不是經濟發展可以彌補的，已不像以往歌頌開發自然，以利民生的價值。

綜合國語課本內所介紹的各類價值概念，可以發現下列三項特色：(1) 屬於個人修身或待人處事的價值觀，仍以傳統價值觀念為重，除了因科學民主的引進，而重視法治民主，與研究求真之外；仍然傳遞傳統的自律自省，博愛關懷與堅忍宏毅，勤勞奮發的價值。(2) 家庭價值與集體利益保留了大量傳統價值；雖然家庭因國家結構及其與成年的互動關係在近年來有相當大的變化；但教科書中傳遞的仍是傳統的男女分工清楚得家庭型態與愛國報國的觀念，仍然缺少對不同的家庭型態及現代國家與民眾的權利與義務的探討。(3) 對於本研究探討的工作價值方面；手段價值較為清楚，但目的價值少具體的描述，除了奉養父母，養育子女，服務社會，報效國家等集體目的外，缺少具體的描述。但由所重視的傳統處事（工作手段）價值如自我約束、禮讓、謙虛、不重物質享受等價值觀來看，國小教科書鼓勵人們自我約束及服務他人的生活。

社會課本價值觀分析

社會課本，與國語課本的主要不同在於其內容前半都是有關於待人處事適應社會的行為及價值觀。後半段介紹台灣、中國文化、及世界各主要文化。因此與國語課本在大分類上略有不同，共分為五大類。第一類是修身待人，第二類是處事的工作手段價值，第三類是家庭價值，第四類與集體有關的價值，第五類與自然環境相處有關的價值，各類價值觀的分類見表 2-2。

表 2-1 國民小學國語課本 1-12 冊 價值觀念表

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
與個人修身有關的價值			
守禮重序			27 次
有禮貌	向老師打招呼	第一冊 第一單元 P.8	
	向同學打招呼	第一冊 第一單元 P.10	
	進出辦公室有禮貌	第一冊 第一單元 P.28	
	輔導子女看到鄰居造打招呼	第三冊 第二單元 P.24	
	電話禮貌	第三冊 第二單元 P.28	
	接待客人時，要親切、有禮貌	第三冊 第二單元 P.35	
禮節	飲食的好習慣	第一冊 第三單元 P.62	
合群	一起唱歌	第一冊 第一單元 P.16	
愛惜公物	愛惜公物	第一冊 第一單元 P.20	
守秩序	遵守秩序	第一冊 第一單元 P.22	
	排隊買東西	第一冊 第一單元 P.26	
	進出廁所守規則	第一冊 第一單元 P.30	
	走路的規則	第一冊 第三單元 P.68	
	大家守秩序	第八冊 第三單元 P.69-70	
忠	盡自己的責任	第八冊 第三單元 P.68	
	盡自己的責任，對人意誠實	第十冊 第三單元 P.50	
	忠就是每一個人做事要盡自己的責任	第十一冊 第三單元 P.79	
羞恥心	每一個人天生都有..羞恥心、..	第十一冊 第三單元 P.82	
辭讓心	每一個人天生都有..辭讓心、..	第十一冊 第三單元 P.82	
是非心	每一個人天生都有..是非心、..	第十一冊 第三單元 P.82	
順應自然	他主張一切事物應順應自然，反對人為的束縛	第十一冊 第三單元 P.83	
重視傳統道德	維護民族道德，..過著美好的現代化生活	第十二冊 第三單元 P.77	
重個人修養	..重個人修養..	第十一冊 第三單元 P.92	
自省	自我修養	第十冊 第三單元 P.48	
	多反省自己，少責備別人	第十一冊 第三單元 P.79	
	儒家看重人的尊貴，也因此強調自制的工夫	第十一冊 第三單元 P.86	
愛心與尊重關懷			25 次
關心別人	用適當的方式祝賀、安慰和幫助別人	第三冊 第二單元 P.37	
尊重他人權利	住家的好習慣(..保持住家的安靜)	第一冊 第三單元 P.66	

(續表 2-2)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
接納他人意見、同理	說出自己的理由，想想父母的理由	第一冊 第二單元 P.58	
	拜訪別人時應先相約	第三冊 第二單元 P.35	
	別人發言要注意聽，不可打斷	第五冊 第一單元 P.16	
	幫助子女發現他自己特點，也能發現別人的特點	第三冊 第一單元 P.19	
尊重自己，尊重他人	每個人都有特點(替別人想)	第五冊 第三單元 P.38	
尊重他人	尊重別人的特點	第五冊 第三單元 P.52	
	尊重別人的發明	第八冊 第三單元 P.28-29	
	各種宗教都有..我們要尊重他人	第八冊 第二單元 P.44	
	信仰自由..對人的尊重..	第十一冊 第三單元 P.93	
尊重他人看法	每個人有不同的看法	第五冊 第三單元 P.40	
尊重他人感覺	每個人有不同的感覺	第五冊 第三單元 P.42	
感恩	為我們做事的人	第四冊 第三單元 P.42	
	我們要感謝家人的辛勞	第六冊 第三單元 P.60	
	這些發明的新工具，..人群有貢獻的人	第八冊 第一單元 P.27	
恕	替他人著想..每個人要尊重別人的權利推己及人，時時替別人想	第八冊 第三單元 P.68	
	，.. 恕就是替別人著想	第十一冊 第三單元 P.79	
義	..提出義來發揚孔子的仁，..主張人性本善	第十一冊 第三單元 P.82	
和睦(睦鄰)	與鄰居建立和睦的關係	第十冊 第二單元 P.34	
仁—愛人	仁就是愛人	第十一冊 第三單元 P.78	
同情心	每一個人天生都有同情心，..	第十一冊 第三單元 P.82	
非攻(和平)	墨子主張非攻(和平)	第十一冊 第三單元 P.85	
兼愛	..也主張兼愛(愛所有人)	第十一冊 第三單元 P.85	
重視知識			
好學	利用圖書室	第一冊 第一單元 P.32	
	不會做的功課，能請教別人	第二冊 第一單元 P.12	4 次
	不懂時請教父母	第二冊 第一單元 P.13	
智慧，能力	..人類憑自己的智慧、能力所創造的	第十二冊 第一單元 P.8	
個人保健			
注重衛生	注意餐具衛生	第二冊 第二單元 P.22	3 次
衛生	飲食的好習慣	第一冊 第三單元 P.62	
注重個人整潔	穿衣服的好習慣	第一冊 第三單元 P.64	

(續表 2-2)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
與做事有關的工作價值			
遵守規範			20 次
遵守規範	走路的規則	第一冊 第三單元 P.68	
	學習遊戲規則	第二冊 第一單元 P.8	
	注意交通標誌，遵守行路規則	第二冊 第二單元 P.24-28	
	注意告示，小心過橋，注意乘車安全		
	遵守團體規則	第三冊 第三單元 P.44	
	遵守級會秩序，大家來訂班級公約	第四冊 第一單元 P.12-18	
	遵守有關討論的規範	第五冊 第一單元 P.16	
	過團體生活，..這就是有秩序的生活	第八冊 第三單元 P.57-58	
	我們在學校要遵守班規範校規	第八冊 第三單元 P.64	
	..遵守民主與法治的規範，..	第十一冊 第三單元 P.92	
合作	一起做家事	第一冊 第二單元 P.50	
	學習遊戲規則(遵守規則，互相合作)	第二冊 第一單元 P.8	
	在團體生活中表現互助合作的行為	第三冊 第三單元 P.46	
	他們是為全班服務的人，我們要和他們合作	第五冊 第一單元 P.6	
分工合作	大家要分工合作，社會才會進步	第六冊 第三單元 P.79	
服從	大家決定團體的事	第三冊 第三單元 P.48	
法治	..遵守民主與法治的規範，..	第十一冊 第三單元 P.92	
民主	針對這個問題，請提議。..請大家討論	第五冊 第一單元 P.14	
	表決結果要服從多數	第五冊 第一單元 P.17	
	由專制到民主	第九冊 第三單元 P.91	
自治	自治的好處	第五冊 第一單元 P.20	
勤儉負責			15 次
勤勞	勤奮的人民：..也促進國家的經濟發展	第十冊 第一單元 P.22	
	墨子提倡勤勞、節儉	第十一冊 第三單元 P.85	
節儉	勤奮的人民：..也促進國家的經濟發展	第十冊 第一單元 P.22	
	墨子提倡勤勞、節儉	第十一冊 第三單元 P.85	
重視工作	工作也是一種學習，..鼓勵子女做家事	第二冊 第一單元 P.11	
專心負責	做功課很專心，不做別的事	第二冊 第一單元 P.12	
	今日事今日畢(不拖延)今天的功課，今天一定做完	第二冊 第一單元 P.12	
忠	盡自己的責任	第八冊 第三單元 P.68	
	盡自己的責任，對人意誠實	第十冊 第三單元 P.50	

(續表 2-2)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
忠	忠就是每一個人做事要盡自己的責任	第十一冊 第三單元 P.79	11 次
負責	做自己應做的事	第一冊 第二單元 P.52	
	做完功課，會把書包整理好	第二冊 第一單元 P.12	
	做功課的好習慣(做完功課後，會將學用品整理好)	第一冊 第三單元 P.70	
	做完功課，把書桌收拾乾淨	第二冊 第一單元 P.12	
守時、守信	和朋友約會	第三冊 第二單元 P.31	
研究創新			
不畏難	這些發明的新工具，..人群有貢獻的人	第八冊 第一單元 P.27	
	做功課的好習慣(按時做功課)	第一冊 第三單元 P.70	
研究與實驗精神	這些發明的新工具，..人群有貢獻的人	第八冊 第一單元 P.27	
服務精神	這些發明的新工具，..人群有貢獻的人	第八冊 第一單元 P.27	
奮鬥精神	中華民國的誕生	第九冊 第三單元 P.88-90	19 次
創新、奮鬥的精神	勤奮的人民：..也促進國家的經濟發展	第十冊 第一單元 P.22	
獨立思考與判斷	社會變遷..來適應快速變遷的現代社會	第十冊 第二單元 P.44	
勇於嘗試	社會變遷..培養適應新事物的能力	第十冊 第二單元 P.45	
	史前時代的人類，..獲得經驗	第十二冊 第一單元 P.6	
求創新和改進	文化是交流互通的，..謀求更大的幸福	第十冊 第三單元 P.67	
重教育與學習	..重教育與學習人際活動、和諧..重人際間的互動、和諧	第十一冊 第三單元 P.92	
與家庭有關的價值			
重視家庭和諧	家庭和樂	第一冊 第二單元 P.46	
重視家庭	成年子女盡可能與父母親同住	第十冊 第二單元 P.34	
倫理輩份	家人的關係	第一冊 第二單元 P.48	
	孔子談人際關係..孟子提出五倫	第十一冊 第三單元 P.86	
重視家庭倫理	家人的相處..過著有秩序的家庭生活	第八冊 第三單元 P.59-61	
父母慈愛	父子有親：父母要慈愛子女	第八冊 第三單元 P.60	
子女孝順	父子有親：子女要孝敬父母	第八冊 第三單元 P.60	
夫妻和睦	夫妻和睦相處，彼此分工合作	第八冊 第三單元 P.60	
長幼有序	兄姊要照顧弟妹，弟妹要尊敬兄姊	第八冊 第三單元 P.60	
友愛	友愛兄弟姐妹	第一冊 第二單元 P.56	
尊敬長輩	倫理道德	第十冊 第三單元 P.48	
敬老	向長輩祝壽	第四冊 第一單元 P.20	
	為了解決這些問題，..增進社會的和諧	第十冊 第二單元 P.36-37	

(續表 2-2)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
懷念祖先	懷念祖先(敬祖)	第四冊 第一單元 P.22	16 次
	敬祖包括..對祖先的懷念和追思之情	第八冊 第二單元 P.41	
孝順	孝順祖父母和(外)祖父母	第一冊 第二單元 P.54	
	倫理道德	第十冊 第三單元 P.48	
敬親	父母親家中的人就是我的親屬	第三冊 第二單元 P.26	
男女平權	..社會也應保障婦女在工作上平等的權益..	第十冊 第二單元 P.40	
與集體利益有關的價值			
服從	聽從師長指導	第一冊 第一單元 P.36	
愛國	尊敬國旗	第一冊 第一單元 P.38	
	在日本嚴厲的統治下，..台灣早日光復	第七冊 第三單元 P.77	
	愛國同志冒著生命的危險，為中國人謀求幸福	第九冊 第三單元 P.88	
犧牲奉獻	..他們無我的犧牲奉獻精神	第九冊 第三單元 P.88	
重視團體	我們不能單獨生活(認識團體生活的重要)	第三冊 第三單元 P.43	
有文化	隨著時代的進步，..才能使它流傳下去	第八冊 第二單元 P.37-38	
重視學校倫理	有秩序的學校生活	第八冊 第三單元 P.62-64	
敬愛師長	在學校中..敬愛師長	第八冊 第三單元 P.64	
和同學相親相愛	在學校中..和同學相親相愛	第八冊 第三單元 P.64	
守法	有秩序的社會生活	第八冊 第三單元 P.65-66	
重視群己(社會)	在現在的社會裡，..所以群己倫理需要加強	第八冊 第三單元 P.66-68	
倫理			
公德心	我們還要約束自己，發揮公德心	第八冊 第三單元 P.69	
追求自由、民主	長久以來，..從專制政體轉變成民主的國家	第九冊 第三單元 P.70-75	
關懷濟助	要發揮人飢己飢，..世界公民應有的愛心	第十一冊 第一單元 P.42	
繼往開來	人類史上一切的進步，都是一代一代累積而成..無一不影響下一代人的生活	第十二冊 第一單元 P.8	
與自然環境相處有關的價值			16 次
尊天(尊崇自然)	自然界的物體和現象都有神靈	第八冊 第二單元 P.40	
	存在，為祈求神靈保佑而加以敬拜		
	敬天是中國人對待自然的主要態度	第十一冊 第三單元 P.87	
保持環境整潔	中秋賞月	第四冊 第一單元 P.14	
	美好的生活環境	第四冊 第二單元 P.36	
	維護美好的生活環境	第四冊 第二單元 P.38	

(續表 2-2)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
愛護自然資源	各種自然資源..是我們每一個人的責任(人與自然和諧相處)	第七冊 第二單元 P.44	
	與自然和諧相處	第十冊 第二單元 P.50	
	..對大自然的愛護..	第十一冊 第三單元 P.93	
環境的保護	環境中的汙染問題	第六冊 第二單元 P.42	
	美好的生活環境，保護環境的觀念和行動	第十冊 第一單元 P.24-25	
	環境汙染	第十二冊 第三單元 P.68-72	
	保育自然生態，防止環境汙染	第十二冊 第三單元 P.77	
保護野生動物、植物	我們要愛護野生動物、植物...也不食用	第七冊 第二單元 P.42	
節約能源	養成隨手關燈、少用冷氣的習慣	第七冊 第二單元 P.41	
	要想長期解決能源問題，節約使用能源	第十二冊 第三單元 P.67	
	學習做家事	第二冊 第一單元 P.11	

修身待人的價值類群主要在學童如何與他人相處，分為三個次類群，低年級學童正處於學習與同學相處的時期，因此在第一冊以行為演示配合教導禮節、合群、守序等價值為主；在較高年級時則教導較抽象的忠、羞恥、辭讓、是非等價值；其目的在養成自內在又是非守禮之心，外在只現守序行為的國民。

這一時期是學習守禮重序價值的時期；除了遵守規範外；另一次類群是愛心與尊重關懷；同樣的在低年級以教授具體的尊重他人的行為規範為主，在高年級則透過歷史文化介紹教授抽象的非攻，兼愛，仁，恕等傳統與人相處的價值觀念，第三次類群仍是重視智識與好學不倦的價值觀；第四次類群則是教導個人保健的衛生觀念。

第二大類價值是與做事有關的工作手段價值，有可分為勤儉負責，遵守規範，研究創造三個次類群。勤儉負責包含勤勞節儉，忠於事，負責等傳統工作手段價值。遵守規範則自低年級的學習各項日常生活規範，中年級遵守團體，班級的公約；到高年級的法治民主自治等高層次的自治型規範。自內容看來，高年級學習的自志或遵守規範

的價值觀是較近代社會的價值觀念。第三類型是與研究創造有關的價值，鼓勵學生效法發明家。所列舉的對象是中國人的發明及近代有重要貢獻的學者，強調中國人的智慧與對世界人類的貢獻。此類型價值背後隱含的仍是愛國及為國爭光的目的價值觀念，以及強調中國人的偉大加強人們對中國文化的認同。

第三大類價值是與家庭有關的價值，除了在第十冊討論，社會的變遷中，論及婦女就業問題時；提到婦女工作權應受保障，家人應分擔家務外，多數篇幅強調傳統家庭價值的維持；由表 2-2 所列可以看出，敬老，尊老，父母慈愛，子女孝順，長幼有序的倫理觀念仍是被強調的重點。在性別角色方面除了「夫妻有別，應和睦相處，分工合作」之外，並未有其他敘述。

第四大類是規範集體與個人關係的各類價值；在社會課本中透過對台灣，及各歷史文化中國家的介紹強化學生為國家民族的認同。此也重視學生對團體（如學校）及社會規範的遵守，目的在使社會維持秩序。卻缺少討論，當團體功能不彰時，個體如何應對的倫理。第五大類則是透過經濟發展與環保問題的討論，強調自然的重要性與建立環保後的價值觀。

整體而言，社會課本是在低年級階段其調如何與人相處，及適應學校與社會的具體行為，也從討論或實踐中建立某些價值觀難如守禮重序，遵守規範，勤儉負責等；在高年級時則透過歷史文化地理的介紹引入抽象的價值觀念，如非攻、兼愛、民主、法治等。傳統的做人與做事的價值觀念仍受重視。除了男女平權之外，傳統的家庭倫理如敬老、孝悌、父母慈愛等，仍是重要的教授目標；而集體價值方面仍

強調服從與愛團體，愛國等傳統的價值。此外，與環保行為有關的價值，因環保惡化而受到重視。

生活與倫理課本價值觀分析

國小生活與倫理課本共六冊，其內容係透過各種生活故事討論抽象的價值觀念。由於內容較抽象，故自四年級起開始教授；每課皆有一個主題，例如喜歡讀書的王雲五介紹勤學的概念；每課皆附反省與實踐就勤學及相觀的價值的各項行為描述，請學生與家長檢討這些行為的情形。研究者將各課程主旨及練習中所包含的價值觀詳列後，參考國語及社會兩科的分類，將價值觀分為個人修身，待人處事有關的價值，家庭價值，與集體利益有關的價值及與自然環境相處有關的價值。

表 2-3 國民小學生活與倫理課本 1-12 冊 價值觀念表

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
與做人有關的價值			
不自誇	我不自誇張自己的長處	第一冊 第四課 P.41	
	我不自誇耀自己的長處	第六冊 第六課 P.66	
不驕傲	自己有了成就，我不會驕傲	第三冊 第四課 P.40	
自省	我發現了自己的缺點，能隨時改正	第一冊 第四課 P.42	
	我時時反省自己的行為	第四冊 第八課 P.72	
	我做人處事，時時反省	第六冊 第八課 P.86	
知恥	周處除三害(知恥)(整課介紹)	第二冊 第六課 P.52-56	
	小華的傑作(知恥)(整課介紹)	第四冊 第六課 P.48-50	
	有了恥辱，我能努力雪恥	第四冊 第六課 P.54	
	球賽過後(知恥)(整課介紹)	第六冊 第六課 P.56	
明辨是非	我對人、對事，都能講究是非	第三冊 第九課 P.78	
	我能抗拒不正當的誘惑或威脅	第四冊 第二課 P.20	
	我們必須明辨是非，..協力維護善良的風氣	第五冊 第八課 P.70	
知錯能改	做錯了事，我能勇於認錯和改過	第六冊 第二課 P.26	
	..充分表現了團結奮鬥、知錯能改的精神..	第六冊 第二課 P.26	
	做錯了事，我能決心改過	第六冊 第六課 P.66	
規律的生活	每天按時起床，按時休息和睡眠	第一冊 第八課 P.70-71	
	我能按時起床，按時睡覺	第一冊 第八課 P.76	
感謝(恩)	受了別人的恩惠，不會忘記	第三冊 第四課 P.40	
與做事有關的價值			
智慧與鎮靜			3 次
智慧與鎮靜	遇到危險的事我能不慌亂，運用智慧，鎮定地去處理	第二冊 第二課 P.24	
	遇到危險的事我能不慌亂，運用智慧，鎮定地去處理	第二冊 第二課 P.24	
	畏懼嘗試新的經驗	第六冊 第二課 P.26	
勇敢			4 次
勇敢	冒險犯難(勇敢)(整課介紹)	第二冊 第二課 P.16-19	
		第四冊 第二課 P..16-19	
	(一)母雞展開翅膀保護小雞，..不致受到老鷹的攻擊		
	(三)看到同學受欺負，敢挺身而出，與那個人講理		

(續表 2-3)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
勇敢	生病時，能不怕吃藥打針，..戰勝病魔 (七)看到路上車禍有人受了重傷，馬上打 119 (九)發現自己做錯了事，馬上認錯道歉，並立刻改正 汪洋中的一條船(勇感)(整課介紹) 爸爸的三封信(勇感)(整課介紹)	第四冊 第二課 P.14-18 第六冊 第二課 P.14	
不逞匹夫之勇	我不會故意去做危險的事情，來顯示自己的膽子大	第二冊 第二課 P.25	
服務			7 次
服務	我能盡力為同學或學校服務 我能多為鄰居服務 我能熱心去做對大家有益的事 我能熱心參加各項公益活動 我能盡力為社區服務 我能發揮愛心，救助急難 ..人生是忙錄的，忙於服務人生，.. 我能貢獻所能，為大眾謀福利	第一冊 第九課 P.87 第二冊 第四課 P.43 第三冊 第五課 P.48 第三冊 第九課 P.79 第四冊 第七課 P.64 第四冊 第九課 P.81 第五冊 第五課 P.45-48	
和平友善			7 次
和平(做事的方法)	藍白對抗(和平)(整課介紹) 我能用和平的方法處理糾紛 我能與別人和平相處 ..中華民族是最重仁義、講和平的民族	第二冊 第九課 P.78-82 第二冊 第九課 P.84 第四冊 第九課 P.80 第五冊 第四課 P.38	
互相關懷	..全世界的人都要互相關懷..	第四冊 第九課 P.75	
運動精神	我參加比賽，能服從裁判 我能以善意的態度對待他人	第二冊 第九課 P.84 第二冊 第九課 P.84	
研究與求真			7 次
研究與實驗精神	..把沙帶到學校和同學一起研究，..嘗試用各種方法去解決 求學要眼到、口到、心到、手到	第三冊 第一課 P.9-13 第三冊 第一課 P.12	
虛心求知	遇到疑難問題，我會虛心向老師求教 ..另一方面虛心接受教練的指導，.. 我能虛心接受他人對我的指導	第三冊 第二課 P.26 第五冊 第一課 P.10 第六冊 第六課 P.66	

(續表 2-3)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
虛心不固執	我能虛心聽取別人的意見，..不過分自己的成見	第三冊 第七課 P.64	7 次
不固執	我待人處事，能不固執成見	第四冊 第九課 P.80	
勤學			
專心	我能做到讀書時專心讀書	第一冊 第一課 P.12	
有效率	求學要眼到、口到、心到、手到	第三冊 第一課 P.12	9 次
	我做事有計畫，不浪費時間和精力	第六冊 第五課 P.54	
勤學	我會做妥善安排每日作息時間	第六冊 第五課 P.54	
	喜歡讀書的王雲五(勤學)(整課介紹)	第一冊 第一課 P.6-10	
把握時間	海沙的密秘(勤學)(整課介紹)	第三冊 第一課 P.6-14	9 次
	志輝獻獎(勤學)(整課介紹)	第五冊 第一課 P.6-10	
	喜歡讀書的王雲五(勤學)(整課介紹)	第一冊 第一課 P.6-10	
節儉	我能善用時間讀書	第三冊 第一課 P.16	
節儉			10 次
廢物利用(節儉)	綠色的外套(節儉)(整課介紹)	第二冊 第五課 P.44-48	
	我不浪費物品		
	我不亂用金錢		
	我不買零食吃		
	垃圾回收(節儉)(整課介紹)	第四冊 第五課 P.40-43	
	我會將零用錢儲蓄起來	第四冊 第五課 P.46	
	爺爺的百寶庫(節儉)(整課介紹)	第六冊 第五課 P.48	
	例如洗米、洗菜的水可以澆花，..容易造成浪費	第六冊 第五課 P.52	
	我會注意節約原則，不吝嗇，也不浪費	第六冊 第五課 P.54	
	我會利用廢物做成有用的東西	第二冊 第五課 P.51	
珍惜時間	我能充分利用廢物	第四冊 第五課 P.46	10 次
禮節	我會愛惜時間，好好利用假日	第四冊 第五課 P.46	
禮節(注意餐桌禮節)	小華作客(禮節)(整課介紹)	第一冊 第二課 P.14-19	
有禮貌(電話禮貌)	故事三則(禮節)(整課介紹)	第一冊 第二課 P.14-18	
	用餐的時候，小華細嚼慢嚥..大家就相繼退席	第一冊 第二課 P.18	10 次
	主人請用菜肴或茶點時，我會適	第一冊 第二課 P.21	
	走在路上小華不小心撞了別人，..說：沒關係	第一冊 第二課 P.15	
	我會有禮貌地用雙手將物品交給老師	第三冊 第二課 P.18-20	

(續表 2-3)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
有禮貌(電話禮貌)	和老師談話時，我會注意應有的禮貌	第三冊 第二課 P.26	10 次
	電話風波(整段介紹)	第五冊 第二課 P.14	
尊師	敬愛師長(禮貌)(整課介紹)	第三冊 第二課 P.18-20	
	老師我幫你拿，對老師好本來就是應該的	第三冊 第二課 P.19	
公義			
不自私、公正	我做人做事不自私、不偏袒	第一冊 第九課 P.87	
正義感	賣口香糖的小孩子(正義)(整課介紹)	第一冊 第九課 P.78-84	
	別人受了冤屈，我能為他抱不平	第一冊 第九課 P.86	
	我能以公正的態度排解糾紛		
	你該怎麼辦(正義)(整課介紹)	第三冊 第九課 P.74-76	
	我看到不公平的事情，能作合理的主張	第三冊 第九課 P.78	11 次
	我能扶助弱小的同學		
	對被別人欺侮的同學，我能給予援助	第四冊 第九課 P.80	
	和樂的森林(正義)(整課介紹)	第五冊 第九課 P.76-80	
	我能維護正義和公理	第五冊 第九課 P.84	
	全世界的人都能伸張正義，..實現世界大同的理想	第六冊 第九課 P.96	
仁、義	中華民族是最重仁義..	第五冊 第四課 P.38	
負責			
盡本分	和別人一起做事，我能盡心力把自己的部分做好	第一冊 第七課 P.66	
	我對分內的工作，一定盡力做好	第二冊 第七課 P.68	
	..我都能看重自己的角色，全心全意去把它做好	第三冊 第七課 P.65	11 次
負責	說出真相(負責)(整課介紹)	第二冊 第七課 P.60-66	
	林婧娟老師(負責)(整課介紹)	第四冊 第七課 P.56-61	
	我能盡力做好班級中的工作	第四冊 第七課 P.64	
	我做任何事都能負責到底		
	我做事負責，不誇張功勞	第四冊 第七課 P.65	
	小傑的抉擇(負責)(整課介紹)	第六冊 第七課 P.68	
	做錯事情，我不推諉責任	第六冊 第七課 P.74	
	對於說過的話，我一定負責做到		
	我能盡心完成分內的工作		
	我能盡力做好團體交付的工作	第六冊 第七課 P.75	
誠信			11 次
誠實、信實	誠信踏實的司馬光(信實)(整課介紹)	第三冊 第六課 P.50-53	
	我能誠實待人，說話誠實不欺	第三冊 第六課 P.54	

(續表 2-3)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
誠實、信實	有了過失時，我能坦白承認，並切實改過	第三冊 第六課 P.54	14 次
	我不用欺騙的手段爭取獎賞	第四冊 第六課 P.54	
	沒有人會知道(信實)(整課介紹)	第五冊 第六課 P.50-53	
	不論別人會不會知道，我都能保持誠實	第五冊 第六課 P.56	
	有了過錯時，我能坦白承認，絕不隱瞞	第五冊 第六課 P.56	
	參加考試時，我能誠實作答，不作弊，不取巧	第五冊 第六課 P.56	
	要誠懇待人—....	第六冊 第一課 P.8	
	我絕不用欺詐的手段爭取獎賞	第六冊 第六課 P.67	
不投機	我不作投機取巧的事	第四冊 第六課 P.54	
助人、合作			
助人	他樂善好施，熱心公益，...並且幫助鄰里	第四冊 第四課 P.31	
	我能與人合作，熱心公益事務	第五冊 第五課 P.48	
合作、團結互助	朋友有困難時，我能幫助他	第五冊 第四課 P.40	
	我能隨時隨地協助年幼的人	第五冊 第九課 P.84	
互助合作	多事的旅程(合作)(整課介紹)	第一冊 第七課 P.59-62	
	鄰居須要互助合作，...更要發揮守望相助的精神	第二冊 第四課 P.38-40	
	我家能和鄰居互助合作	第二冊 第四課 P.43	
	...感謝三位同學的合作無間...	第三冊 第一課 P.13	
	演話劇(合作)(整課介紹)	第三冊 第七課 P.56-61	
	我能與人合作，熱心公益事務	第五冊 第五課 P.48	
	攜手邁步向前(合作)(整課介紹)	第五冊 第七課 P.58-63	
	我能與人共同合作，克服困難	第五冊 第七課 P.67	
互相敬讓	要相敬相讓—....	第六冊 第一課 P.9	
	我對待朋友，能相敬相讓，互助合作	第六冊 第一課 P.12	
寬和尊重			16 次
寬恕	志剛的困惑(寬恕)(整課介紹)	第一冊 第四課 P.34-38	
	我能原諒別人無心的過失	第一冊 第四課 P.41	
	寬宏大量的劉寬(寬恕)(整課介紹)	第三冊 第四課 P.34-38	
	我能寬恕別人無心的錯誤	第三冊 第四課 P.40	
	自己不願意做的事，我也不勉強別人去做	第三冊 第四課 P.41	
	寬恕的辨認(寬恕)(整課介紹)	第一冊 第四課 P.32-38	
	同學有對不起我的事，我能不記恨	第一冊 第四課 P.40	
	我能寬恕別人對我無心的傷害	第一冊 第四課 P.40	
	我能經常發揚寬恕的精神	第一冊 第四課 P.41	

(續表 2-3)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
恕	我能處處替別人設想	第五冊 第四課 P.40	19 次
斤斤計較	我不和同學斤斤計較	第一冊 第四課 P.41	
重他人	我不諷刺人的短處	第一冊 第四課 P.42	
	我能尊重別人的意見	第二冊 第九課 P.85	
	我能尊重他人的權益	第三冊 第五課 P.49	
	我能尊重別人不同的意見	第五冊 第七課 P.66	
	..首先要尊重別人、關懷別人..	第六冊 第九課 P.94	
忍奮鬥			
忍、奮鬥	國父堅忍不拔、奮鬥到底的精神.. 和對他們的尊敬	第二冊 第二課 P.19	
心、毅力	玄奘取經(有恆)(整課介紹)	第二冊 第八課 P.70-72	
	我做任何事一定要有始有終	第二冊 第八課 P.76	
	我做事能依照計畫，貫徹到底	第二冊 第八課 P.77	
	我工作時能表現有恆的態度	第二冊 第八課 P.77	
	..以無比的勇氣、信心和毅力，戰勝了環境..	第四冊 第二課 P.18	
	成功的歡呼者(有恆)(整課介紹)	第四冊 第八課 P.66-68	
	有志竟成(有恆)(整課介紹)	第六冊 第八課 P.76	
	我做事有恆心和毅力	第六冊 第八課 P.87	
	我有堅定的信心克服困難	第六冊 第八課 P.86	
鬥進取	..奮鬥進取，自強不息，..值得我們敬佩和學習	第四冊 第二課 P.18	
志竟成	他雖然知道去印度是很困難的事，但他還是出發了..	第二冊 第八課 P.71-72	
服困難	我遇到困難一定設法克服	第二冊 第八課 P.76	54 次
	遇到困難我能設法克服	第四冊 第二課 P.20	
	我能堅定意志，克服困難	第四冊 第八課 P.72	
	..排除萬難，終能締造佳績，開花結果	第六冊 第八課 P.78	
定意志	一個充滿堅定意志，..有意義的人生	第六冊 第八課 P.83	
勝不驕，敗不餒	我做事成功了不驕傲，失敗了不灰心	第四冊 第八課 P.72	
氣餒	我遇到失敗能不氣餒，並再接再厲，繼續努力	第二冊 第八課 P.76	
家庭有關的價值			
理、長幼有序重長輩	到了外婆家，..然後按輩份和年齡，依次坐下 和尊長同座時，我會請尊長先座，並請他坐在上位	第一冊 第二課 P.16-17 第一冊 第二課 P.21	
愛，悌	快樂的家庭生活(友愛)(整課介紹)	第二冊 第一課 P.6-10	

(續表 2-3)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
友愛、悌	我能尊敬哥哥、姊姊		
	我能愛護弟弟、妹妹		
	我不和兄弟姊妹吵嘴、打架		
	我能規勸兄弟姊妹的過失		
	我對本校同學和鄰居的小朋友，也會發揮友愛精神	第二冊 第一課 P.15	
	我能將友愛精神，擴大到全體同胞方面	第四冊 第一課 P.13	
	交友的道理(友愛)(整課介紹)	第六冊 第一課 P.6-10	
孝順	做個孝順的孩子(孝順)(整課介紹)	第二冊 第三課 P.26	
	媽媽生病的那一天(孝順)(整課介紹)	第四冊 第三課 P.22-26	
	我能體會父母的辛勞		
	我能注意到父母的感受		
	我會孝敬父母		
	我能為父母分勞解憂		
	我做任何事，不隱瞞父母		
	惠敏的日記(孝順)(整課介紹)	第六冊 第三課 P.28	
與集體利益有關的價值			
愛國	我立志為國家做大事		
	我敬愛我們的國旗	第三冊 第三課 P.32	
	珍惜歷史文物(愛國)(整課介紹)	第五冊 第三課 P.22-27	
	我能維護國家的榮譽	第五冊 第三課 P.30	
重視傳統	我能維護祖先留下來的文物	第五冊 第三課 P.30	
民族精神	羅福星十歲的時候，...	第一冊 第三課 P.28-29	
	強烈的民族意識和愛國心起油然升起，...從容就義		
愛護公物	愛護公物(公德)(整課介紹)	第一冊 第五課 P.43	
	要愛護公共設施	第一冊 第八課 P.71	
公德心	愛護公物(公德)(整課介紹)	第一冊 第五課 P.43	
	不要在樓梯窗口或陽臺倒水，...己所不欲勿施於人	第二冊 第四課 P.38	
	維護生活環境(公德)(整課介紹)	第三冊 第五課 P.42-46	
	熱心公益(公德)(整課介紹)	第五冊 第五課 P.42-45	
遵守校規	不遲到，...每週的生活規條要實踐	第一冊 第八課 P.71	
	我能不遲到，不早退	第一冊 第八課 P.76	
	遵守校園規範一....	第五冊 第八課 P.68	
	注意交通安全一....	第五冊 第八課 P.69	
遵守交通規則	我能遵守各種交通規則	第五冊 第八課 P.74	
遵守秩序	在公共場所，要遵守秩序	第一冊 第八課 P.71	
	我能遵守會場秩序	第三冊 第八課 P.72	

(續表 2-3)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
遵守規則	我能確實遵守運動和遊戲的規則	第一冊 第八課 P.76	
	我參加比賽能遵守規則	第三冊 第六課 P.55	
遵守法律	我能遵守國家的法律	第五冊 第八課 P.74	
民主規範	我能服從多數的決定	第三冊 第八課 P.73	
	會議決定的事，我能切實履行	第三冊 第八課 P.73	
和平(目的)	..全世界的人都要互相關懷、互相合作	第四冊 第九課 P.75	
	..互助合作，就能實踐世界大同的理想	第六冊 第九課 P.96	
	地球村(和平)(整課介紹)	第四冊 第九課 P.74-77	
	大同世界(整課介紹)	第六冊 第九課 P.88	
團隊精神	我能盡自己的力量，爭取團體的榮譽	第三冊 第三課 P.32	
	..以團體的成敗和榮譽為重，而不單求自我表現	第三冊 第七課 P.64	
	我與別人互助合作，爭取團隊的榮譽		
	我能重視團體榮譽，發揮團隊精神	第五冊 第七課 P.66	
	..充份表現了團結奮鬥、知錯能改的精神	第六冊 第六課 P.64	
	我能盡力維護團體的榮譽	第六冊 第六課 P.66	
團體成就(不求自我表現)	..以團體的成敗和榮譽為重，而不單求自我表現	第三冊 第七課 P.64	
	我能爭取班級的榮譽	第四冊 第六課 P.54	
愛人睦鄰	愛人、愛己、愛社會、愛國家都是好的..	第六冊 第九課 P.96	
	鄰居的重要(睦鄰)(整課介紹)	第二冊 第四課 P.34	
	我和鄰居小朋友能和睦相處	第二冊 第四課 P.42	
	我能處處為鄰居著想	第二冊 第四課 P.42	
	我能幫助鄰居小朋友	第二冊 第四課 P.43	
	敦親睦鄰(睦鄰)(整課介紹)	第四冊 第四課 P.30	
睦鄰	范仲淹—嘉惠族人		
	韓樂吾—幫助鄰居		
	宋就—敦親鄰邦		
	我家和鄰居能守望相助、互敬互讓	第四冊 第四課 P.39	
	建設美好的社區(睦鄰)(整課介紹)	第六冊 第四課 P.38-43	
守望相助	維護社區安寧，發揮出入相友、守望相助的精神	第六冊 第四課 P.43	
增進人類福利	擴充公共建設，增進大眾福利，改善人民生活品質	第六冊 第四課 P.43	
重視教育	重視社會教育，廣設社教機構，提高人民文化水準	第六冊 第四課 P.43	

(續表 2-3)

價值觀	課文內容	課文出現頁數	提及次數
與自然環境相處有關的工作價值			9 次
保護環境	村裡的工廠流出廢水，..做好環境保護的工作..	第三冊 第五課 P.42-46	
	共同來維護生活環境		
	我能維護居家四周的生態環境	第三冊 第五課 P.48	
	我能協助垃圾分類類工作	第三冊 第五課 P.48	
	..全校師生更見到了廢物利用的成果—保護環境	第四冊 第五課 P.43	
保護環境	推進環保工作—....	第五冊 第八課 P.70	
	我樂意盡力推進環保工作	第五冊 第八課 P.74	
	重視環保工作，美化生活環境，消除各種髒亂	第六冊 第四課 P.43	
環保(資源回收)	..資源回收工作在師生響應下，..募集仁愛基金	第四冊 第五課 P.43	
節約能源	我會隨手關燈關水，節省能源	第六冊 第五課 P.54	

在待人處事的價值方面，最受重視的依舊是堅忍奮進方面的價值觀，包含信心、毅力、克服困難等價值；其次是寬和待人，包括寬恕、尊重他人；接著是助人合作；再其次分別為禮節、正義感、負責盡本分；勤學、研究求真、和平友善、服務、勇敢、智慧與鎮靜、感恩。其中除了研究求真的價值觀外，其餘皆係傳統價值。

在家庭價值方面，主要是學習傳統的家庭倫理生活規範，如長幼有序、孝悌等。透過生活故事，使學生瞭解父母的偉大，及如何孝順回報；並教導兄友弟恭的悌道可以推而及於周遭的朋友，對長輩的尊重與禮貌可以贏得他人敬重喜愛等。

在集體價值方面，除了透過生活及偉人故事強調愛國的重要外，也教導在團體生活中必須遵守的各種生活規範；自小團體的愛護公物遵守校規，到在社會上的遵守法律、民主規範及國際間的規範。在與自然環境的關係方面，強調環保有關的價值。

整體而言，生活與倫理中涵括了重要的傳統修身、待人處事、家庭倫理、個人與團體的價值概念，並以行動規範方面的價值為之，透過各項生活故事，實踐檢討企圖使學生接受這些價值的規範。由於現代化生活的影響，在處事的價值方面，增加了研究求真的項目；在自然方面，以環保護取代了征服自然、利用自然的價值觀。

結 論

本章節主要要回答的問題是教育系統傳播何種工作與家庭價值給學生。由三種課本的內容來看，在工作的目的上很少單獨提及；只有在部份課文中談到努力以報效國家，為中國人增光及愛家養家等目的。在修身及待人接物處事的方面；傳統價值觀仍佔主要的位置，修身待人方面重視個人的自省、自我抑制、獨立自主與關懷他人；處事方面最重傲的是堅忍奮進及勤勞努力、誠信、禮讓、等傳統工作手段價值。在上述各科中，研究與實驗發明及環境保護兩大類皆出現，且次數偏高。顯示此部份價值受現代生活的影響；但是創意、求新求變等價值並未受到重視。

家庭價值方面，亦以傳統價值為主；除強調倫理，重視家庭之外，仍保留傳統性別角色分工概念。在本研究量化資料方面的家庭價值量表，參考了部份國小課本內容而改寫為題目，如重視家庭幸福、子女教育、協助配偶、因尊奉長輩養育子女而抑制個人發展等，雖然集體與個人互助不是本研究的主要目標，但值得討論的是三科教科書都重視個人服從團體，遵守組織規範，卻忽略了當社會組織體系有問題時，個體該遵行的行為規則（除了革命推翻帝制之外）。在社會經濟環境劇變的今日，不能適應的組織體系亦所在多有，然而課本中忽視規範組織體系如何改革的價值觀。總之，教科書中描述的工作者是

謙沖自省，誠信負責，勤奮努力，堅忍奮鬥，重視教育、知識，有實驗求真的精神，團結合作。工作者（通常是男性）要重視家庭的和樂，負起養育家庭教育子女奉養父母的責任。女性則要負責照顧家庭成員，扮演慈愛的母親角色。

第三章 工作價值的變遷與傳遞 —訪談稿分析

在本章中，研究者透過對 30 個家庭上下兩代的晤談的資料，針對研究問題提出的初步觀察。研究者與協訪人員或訪談員在訪談之前就研究問題進行討論，提出初步的訪談半結構問卷：但是在初期的訪問中發現幾個問題：(1) 研究者本身在進行訪談之前的假設侷限了研究問題，訪談者不一定願意提供訊息，或者提供的是配合研究者的訊息；(2) 接受訪問的成員，表達問題有其本身連貫性。半結構性的訪談，往往切斷了這種連貫性；(3) 受訪者自主表達訊息中提供了未納入考慮的重要因素，因此在後半段的訪談過程，研究者採取受訪者主動談其工作與婚姻的故事，而只就能提供進一步訊息之處深入去問，並就每一份訪談錄音稿中發現的線索，在下一次訪談中刻意探索。

本次訪談起初係以三所大學院校文、理、法、商等科系的畢業校友為對象，其職業特性分為公教，或民營企業兩大類，在開始時希望徵求男、女性各半的主要受訪者，當主要受訪者合乎條件工作性質、性別、有大專畢且已工作一年以上之子女再詢問他，以及他的配偶與子女的受訪意願。由於上述條件十分艱困，並且要分別聯絡上、下兩代，因此起初預計進行 40 家，然而一年的工作歷程中只得到 30 家的合作，其中部份訪談對象是由本身拒絕訪談對象的介紹。研究者發現多數受訪者對自己及自己下一代的表現頗具信心，因此研究結果在推論時，需要注意此項限制。另一項限制是因家庭主婦受訪意願低，在本研究中只訪談了兩位家庭主婦，缺乏主婦的觀點。另外，研究對象大都是在職場上表現優異的工作者，才比較願意接受訪問，在研究過程中常遇到先生或妻子因自覺無成就或不願討論個人事情而拒絕受訪的情況，因此研究結果在解釋時，亦受此條件限制。由於多數受訪上一代對年輕訪員接受度低，研究者除請碩士級工作者擔任協訪員外，研

究者本身參與並主持多數訪談。每個家庭自聯絡完成、受訪、資料整理，平均需要 7 到 10 個工作天。因此在六月中旬決定以已訪問的 30 個家庭進行分析討論。由於女性上一代工作者的企業界工作者難找，因此最後樣本中，上一代的女性企業工作者較男性為少，詳細人口資料見表 3-1，與 3-2。下文中引述訪談者意見時，為保持隱私以編號代替人名。訪問編號中，數字指的是家庭；英文字母，F 代表父親，M 代表母親，S 及數字代表排航義幾位的兒子，D 及數字代表排行第幾位的女兒。

表 3-1 接受訪問家庭成員人口特性

職業 家庭身份	軍	公務員	教	公營企業	商 (企業任職)	商 (自僱)	家庭主婦	總人數
父	0	3	6	3	8	4	0	24
母	0	3	5	1	3	2	2	16
子	1	2	0	0	7	0	0	10
女	0	4	5	0	13	0	0	22
總人數	1	12	16	4	31	6	2	72

表 3-2 受訪家庭上下兩代受訪組合

	受訪上下兩代關係類型							
	父子	父女	母子	母女	父、母子	父、母女	父、子女	總計
受訪家庭數目	4	9	3	3	1	9	1	30

自我實現與投入的解釋

在 1992 年研究中，研究者發現上下世代對某些「名詞」有不同的解釋，其中與本研究有關的分別是目的價值的自我實現與手段價值的投入。因此研究者首先針對這兩個名詞「自我實現」與「投入」進行分析。

自我實現的名詞引入台灣已有多年的歷史，而晚近報章雜誌亦不乏「自我」的名詞，研究者先假設受訪的下一代較上一代在自我實現名詞的瞭解程度上要較好，但是不論上下世代，除了少數人提到將自己的能力發揮出來之外，多數人在研究者刻意詢問是否聽過這個名詞時，表示不太有印象，如果要求他們就字面作解釋時，許多人會解釋「自己所想要，就要他實現」(024.M)「達到你心裡面的理想要求」(025.F)，或是「人生中定一個目標...然後達到這目標」(024.F)。因此研究者建議，在做問卷調查時不宜只呈現簡單的「自我實現」此一名詞，而應代以較明確的行為狀態描述語句。(受訪者對自我實現的描述見表 3-3)

表 3-3 受訪者對自我實現的描述

編號	對自我實現的描述
001.F	自己希望什麼，照自己的意思去做，想辦法去達成自己的願望，自己的目標
001.D2	工作上的滿足
002.D2	你想什麼你可能就要達到那個目標
003.F	你這一生是不是做到這個目標
004.F	我們有好的辦法，或者好的能力表現，應當把它拿出來，讓你去學習
004.D1	把你自己的實力啊，或者你自己的理想或願望表達出來，就是順著你自己的理想去走
005.F	express 自己，推銷自己
005.M	我的這個好像沒什麼遠大的理想(不知道如何表達)
005.D3	這是對自己的一種要求，然後他達到了
006.D1	做到我自己最想過的生活
007.F	自己想做什麼就可以努力去做
007.M	自己愛麼活就怎麼活
007.D2	實現自己的理想
008.M	我下定決心去做的事情，我一定做到
009.M	應該要有一個規則
010.F	引馬斯洛理論：自我實現是第五等級
011.S4	把自己想要做的事，做出來
012.F	我不太瞭解..，假如按我自己來瞭解的話，就是按照自己的理想來做自己想做的事情
012.D2	能夠做到他的理想
013.F	把自己的理念，把自己的理想能夠實現出來
013.D1	我自己找到一個好的方式來過我的人生，然後可以過得很自在
015.M	從事那一種事情，就要把它做好就可以了，就覺得對得起自己，也對得起別人

(續表 3-3)

015.D3	你對自己的一些期許，或是社會對你的一些期許，自己給予自己的一些責任，然後付出你的努力，去把希望作出來
016.D2	透過工作或者是其他什麼，然後達到我心想要達成的一個目標或者理想
017.D2	如果我有工作的話，工作上面蠻有成就的；如果沒有工作的話，我希望就是我過生活是完全我自己的心意在過的
021.M	一個人不管學習、工作，都是為了表現自我
022.S1	想做我自己想要做的事
022.S3	在社會規範內，達成自己設定的目標
023.S2	人的生命有限...就短短的 18 年當中，你要做那些事情，然後能把你的能力發揮到怎樣的一個境界的樣子
024.F	在自己人生中定一個目標，然後達成這個目標
024.M	什麼事情我想要就把它實現
025.F	達成你心理面的理想要求
025.M	只要我喜歡，有什麼不可以
026.M	對自己的生活、人生目標有一個方向後，你去達成它
026.D1	先知道你要什麼以後，然後你能夠達成
028.S1	自己能夠肯定自己存在的價值
029.F	擔任什麼角色，我就做好這份工作
029.D1	我現在想要可以做什麼事，我就可以去做
030.M	自己所規劃的事情，有沒有辦到

在 1992 年的研究，研計者發現長輩與年輕世代在「投入」工作上有爭議。長輩常認為下一代對工作不夠投入，但年輕世代則認為自己相當投入工作。在本研究中，研究者發現上一代在工作的時間與工作品質的要求上都自覺較下一代嚴格，因此他們自認較下一代投入工作。例如：一位企業負責人形容與下一代的差異時表示：

「我是覺得年輕一代和我們完全不一樣，....台灣的經濟情況是從無到有，所以讓本人說的修克耐，意見說是要努力的求進步，比較刻苦耐勞，我想我的子女這一代他們受的教育，第一個環境比較好，他們又不要受苦....，你把他照顧得很好，讓他什麼都有....。他對社會的競爭，和一些應變能力根沒有經驗」(003.F)

然而下一代與上一代最主要的差異可能不只是在投入的時間、心力與品質，而是上一代接受工作之後，不論工作是否是他喜歡的，或有興趣的，只要是「職責」所在，大都會盡力去做。另外由於社會背景的差異，上一代阿都以養家活口的心態努力去爭取工作，一開始是為了保住工作與增加收入而賣力；等工作有成了，內在成就感與外在酬賞皆增高時，對工作往往更加投入，興趣或喜好也就產生了。相反的，有些下一代對於自己喜歡的有興趣的工作或事情可以主動投入大量時間精力。

例如：「我不會要人家去管我，限定我在什麼時候把事情做完。通常我工作的壓力多半來自自己，就是希望給自己定目標」(022.S1)，如「我不會為了薪水高低而去工作，我覺得工作是為了滿足自己的成就感，我喜歡做自己喜歡做的工作」(019.S1)

但對工作可能因為不喜歡而不願投入，或者不像上一代將「工作」視為人生的最重要部份。例如，有些下一代認為除了工作外，人生有其他更重要的事：

「其實我也不喜歡工作，我喜歡玩樂。那工作....維持個人的基本生活需求。我是覺得在台灣來說，覺得工作是太拼命了....」(027.S1)

上下兩代對工作的意義與態度可能就不同，不能只用簡單的「工作投入」一個名詞來形容。在本研究中，研究者以具體的形為描述，與對工作的重視程度，編製了六題的工作投入度量表來測量工作投入度，並在下兩章量化部份對上下兩代的工作投入度進行差異分析。

工作意義的分析

如前所述，工作者對工作的態度與意義可能不同，研究者將所有受訪者對工作的意義分為設個類別，列於表 3-4，因性別在工作意義上有差異，故亦按性別分類。

在分析工作意義時，研究者不得不考慮性別因素。根據勞委會的資料，國內兩性在參與勞動上仍有差異，國內女性勞動參與率只有 45.4 %；未就業的原因以「料理家務」為最多，佔非勞動力的 62.7 %；84.75% 的已婚女性在婚前或婚後曾有工作，但其中 47.74% 的已婚婦女在婚後生了小還自願或被迫離職，而這些婦女日後復職者僅佔 11.79 %（勞委會統計，見聯合報 84 年 7 月 19 日）。這些數據清楚的指出，在國內的社會經濟結構與社會規範中，女性參與工作受到「非能力」因素的壓抑，因此男性與女性可能會發展出對工作不同的認知腳本（script）。在研究訪談進行中，訪談者以讓受訪者說人生故事的方式，表達他們對工作的觀點。

以服務為目的的兩性工作者

由於對男性而言，工作是必然要去做的事，也是使他的家庭與外在世界發生關聯的橋樑。因此在多數男性的認知概念中，工作的意義是發揮自己的能力，勝任挑戰，建立社會成就，在專業上有表現，受肯定，養家，服務社會，貢獻國家。與建功立業有關的概念，這些概念在幼小時便透過性別角色的分化，影響男女工作者對未來的期望。下面是同一家庭中下一代男性與女性的工作觀點。

問：「整體來說，在你一生中，你希望工作給你什麼？」

答：「當然是某方面的成就感，還有一個穩定的工作狀況，還有就是社會責任，做的東西要對社會有正面影響」（022.S1，科技公司工程師）

答：「我就毅然決然來到這個薪水比較高的工作，可是我不會有強烈的企圖心，想要追求更高成就更優秀的工作，只是剛好有這個機會罷了....我覺得我大概是個知足常樂的人，就這樣過了一生」
(022.D2，民營雜誌編輯)

相對的，女性在傳統社會大多沒有一定要工作的壓力，訪談上一代時，常見到的是若先生收入可養家，妻子便辭職作家庭主婦。在現代社會中，部份女性希望透過工作在經濟上不依附男性產生安全感，但更多數的女性是在現實社會中經濟的需求下，投入工作市場幫助家庭經濟，或是以一份穩定的收入支持先生發展；女性的服務似乎是以家為主。

「我目前的認定是家庭比較重要，....主要是目前這個工作是我想有一份比較固定的收入，那這是最基本我想必須的東西，事實上比較起來，在我心裡的份量，可能我覺得家庭比較重」

「因為我跟我男朋友大概明年三、四月會結婚，就會變成因為房子有貸款的壓力....，我自己是會希望我自己有一份收入，我會覺得比較有安全感....」

受母親的影響，她希望能照顧家庭，必須時可以放棄工作：

「我只是就會變成 case by case 的這種情況，所以也許我可以留蠻多時間，事實上可以在家裡完成的工作」(016.D2)

持有這種將自己定位為支援家庭的第二份收入的工作觀，往往會自我設限不求升遷發展，默默的盡本分，做好事情。

下面是一位有先生支持分擔家務，也盡力支持先生發展的婦女工作者的例子：

「我們不管做人做事要實在，上面交待我的工作我一定盡心盡力把它作好， 所以我的主管都對我很好。 我是以家庭為主，只要在工作裡頭，你不要我加班，不要我應酬，只要在我工作裡頭，我都會給你做好，可是我下班的時間你不要佔用我的，我要回家， 升遷的話就會有一點」（010.M，女，公營機構女性工作者，已退休，上一代）

她人生的重心在家人「很和諧，大家很健康，很平安」；工作只是達成這個目的的人生手段。不過，她的先生，一位愛家，分擔家務，重視夫妻情感，子女教育的好父親，他的工作價值與妻子相比就較為針對家以外的體系：

「把過去所學的，有興趣的，把它都發揮出來， 能夠回來幫教育部建立一個 的體系，能夠協助成立一個 學院，在這些方面，那麼現在就是說把國內資訊整合起來，我感覺這回來的 22 年，我對我自己過去的工作性質以及現在的都非常滿意」（010.F，公務機關高階主管，為保密，省略機構名稱）

但即使在重男輕女（訪談中多數受訪者表示機構仍有男性易升遷的情況）的社會規範中，仍有許多在個人能力上有所發揮的女性。雖然她們工作部份動力仍來自支持家庭經濟，但由於個人能力或專業的成長。她們有機會自工作中獲得成就，並被社會肯定，超出本來養家、顧家的目的。接受訪談的這位中小企諛負責人，起初是為了經濟及家庭而工作：

「沒辦法，你假如說沒有做生意的話，你根本沒有辦法，公務員的 薪水絕對沒辦法要三個小孩子都教育能夠這樣子」

「就是說很多這樣的角色，我覺得自己還可以勝任，
就是因為工作經驗的關係」

上述的角色包含妻子、母親、公司負責人多項協會與組織的重要成員或主席，而她強調工作對女性成長的必要性：

「....我覺得停（工作）以後再接觸這個社會，會有一個隔離，.... 我是一直在接，沒有斷，.... 」
(018.M，自創企業負責人)

另一位企業的高級主管，她的工作起先也是以養家為主，工作使她能力成長，轉換了她的工作意義：

「其實我一直不曉得我的興趣在哪裡，坦白的說，我作了，在□□□□九年以後，我發覺我很喜歡這個工作，愈來愈喜歡這個工作，我愈來愈覺得施比受更有福」

「（工作讓）我很開心，因為我能夠接觸面很廣，也能夠回饋社會」（008.M，女，負責民營大企業社會服務工作）

總之，傳統性別社會化，使男性透過工作養家育子，建功立業，實踐理想，服務社會；女性則透過工作幫助家庭生計。但在工商業社會有較多的女性能透過工作自我成長而向外服務。

追求自主的工作者

部份男性工作者希望工作能予他生活上的自由，從事他工作與家庭之外的興趣。他們的作法有兩類，其中一種是建立自己的事業，或主控事業，在時間上較具彈性；另一類尋求的工作條件是安定時間上能控制，且有足夠餘暇的時間以便做己喜歡做的事。對前者來說，

工作是重要的，生活的快樂，興趣的發展也是重要的。對後者而言，工作是達成上述社會責任的手段，而真正的目的在於工作給他追求個人喜好生活方式的空間。

「目的是實現我少年的夢，少年的夢就是周遊世界，所以我喜歡旅遊，喜歡自助旅遊」(012.F，學術研究者)

對部份女性來說，工作是使她們脫離家庭，可以有做自己想做的事的場合，因此她們是自工作中獲取生活上的自主。

問：「這樣做的好處在哪裡？你覺得？」

答：「第一，我的本行....，第二我自己的時間，我自己可以控制，而且我很喜歡學生」(004.M，女，自由工作者)

避免與社會脫節的女性

女性工作者與女性在工作的認知上與男性一項主要的差異在於，男性視工作為必然，很少想到不工作會怎麼樣，但女性常面臨不能工作的壓力，因此在許多女性工作者的認知中，工作使她們成長，不會與社會脫節隔離的重要媒介。由 004.D1 對母親作專職家庭主婦的感受中，我們可以感受到這種恐懼：

「我絕不會照她（母親）這樣子作下去，不是說我不孝順父母，而是說我覺得我可以用別的方式來表示，而不是把自己關在家裡，老了，你的先生還是一樣對外面事情還是一樣很瞭解，可是 你自己會越來越沉悶....」(004.D1)

表 3-4 兩性對工作意義的概念

性別	概 念	上一代訪問編號	下一代訪問編號
男性	1.證明自己的能力：以工作成就來肯定自我，從事挑戰性強的工作	001.F;003.F;005.F;007.F;011.F;014.F; 028.F	014.S1;022.S3; 025.S2;
	2.社會成就：為人敬重，有權勢協助他人，高社會地位，高經濟成就	001.F;003.F;005.F;007.F;011.F;014.F;019.F;029.F	008.S2;011.S4; 014.S1;
	3.回饋國家，服務社會，貢獻社會	010.F;013.F;014.F;015.F;016.F;017.F;020.F;024.F;025.F; 030.F;	021.S1;022.S3;023.S2;028.S1
	4.工作符合專長：盡力做好專長工作：在專業上傑出，受肯定；工作本身的樂趣	002.F;004.F;006.F;010.F;013.F;015.F;016.F;024.F;028.F; 029.F;030.F	011.S4;014.S1;022.S3;028.S1
	5.工作目的在養家：給家人較好的生活品質，培育子女受教育，有和諧美滿的家庭	002.F;004.F;005.F;013.F;014.F;015.F;017.F;019.F;020.F;025.F;027.F;028.F029.F;030.F	011.S4;014.S1;022.S3;023.S2;025.S1;025.S2; 028.S1
	6.工作是個人的興趣	004.F;012.F;013.F;015.F;016.F;024.F;	014.S1;
	7.透過工作得到生活上的自主：工作能給予個人支配時間、選擇生活方式的自權，工作有餘暇發揮興趣	001.F;006.F;012.F;013.F;016.F;	014.S1;027.S1; 028.S1
	8.學習專業以成長，求發展	028.F;030.F	011.S4;014.S1;022.S3;028.S1
女性	1.證明自己有能力從事挑戰性工作，肯定自我能力發揮專長興趣，專業上有成就	005.M;006.M;008.M;009.M;016.M;024.M;	004.D1;005.D3; 009.D1;013.D1; 015.D3;017.D2;018.D1;030.D2
	2.服務社會，幫助他人	008.M;018.M;021.M; 030.M	015.D3;026.D1; 030.D2
	3.工作符合專長與興趣，工作本身的樂趣	006.M;007.M;015.M;	006.D1;013.D1; 015.D3;016.D2; 017.D2;018.D1
	4.經濟與生活上的安全感	010.M;	001.D2;002.D2; 015.D3;019.D1; 020.D1
	5.支持家庭需求，幫助家庭經濟	005.M;006.M;007.M;008.M;009.M;010.M;015.M;016.M;018.M;021.M;025.M;030.M	002.D2;007.D2;015.D3;019.D1; 020.D1
	6.經濟自主，用自己的錢	025.M;	001.D2;004.D1;006.D1;012.D2;015.D3;019.D1;

(續表 3-4)

性別	概 念	上一代訪問編號	下一代訪問編號
	7. 避免落伍，自我封閉， 自學習中成長	005.M;009.M;016.M; 018.M;023.M;024.M;025.M; 026.M;030.M	002.D2;003.D1;004.D1; 005.D3;006.D1;007.D2; 013.D1;016.D2;017.D2; 019.D1;020.D1;030.D2
	8. 協助先生事業，並照顧家 庭	010.M;	001.D2;003.D1;020.D1; 029.D2
	9. 工作予個人支配時間生活 方式的自主權，能過自己 想過的生活	007.M;006.M	004.D1;009.D1;026.D1 030.D2

工作價值的改變與傳遞

根據訪談錄音逐字稿的概念摘要與研究者將兩代間價值比較的結果，摘要列於表 3-5。研究者分別自價值觀間的類似與不同，進行討論各項影響價值觀念傳遞的重要因素。為求保護受訪者身份，凡提及足以辨認受訪者身份的人名、公司名、皆以“□”記號代表。

父母親的成就與觀察學習

價值的傳遞途徑之一是經由學習 (learning) 的制約化 (conditioning) 歷程，個人認為經由古典化制約形成的價值觀難以察覺，也不會去懷疑。這有些類似 McGuire (1964) 提出的 cultural truism 的概念。多數受訪者未曾察覺到他（她）持有對某些事件的好惡形成的歷程，有理所當然的接受這些價值。研究者必須透過對兩代訪談對話內容的比較，才能發現他們在這些價值觀上的相似之處。例如一位留學歐洲的女兒因留學經驗與個人專業發展，在金錢、生活方式、愛情觀，各方面都與父母有極大的差距；但其家庭中自祖父以降重視孝順與家庭的基本價值，一再出現在代兩代的晤談中只是女兒以不同於傳統的方式表達孝順與對家庭的重視。

價值亦可透過工具性制約 (instrumental conditioning) 或觀察學習而形成，透過這種歷程形成的價值，受替代性酬賞

(vicarious reinforcement) 強化 (reinforcement) 的影響，而被模仿學習的對象本身的成就相當的重要。例如一位工作目的價值為權與錢的下一代工作者價值形成歷程中，觀察到父母成功的榮耀與物質的滿足，生活的舒適，而有強烈的模仿意願：

答：「滿足是什麼東西，大概就是一個權，一個錢吧」

問：「一個權力，一個錢？」

答：「金錢給我的滿足，跟我自己所能做到的這個地位的一個權力上的感受，權利上的應用等等....因為家裡你父母親也蠻突出的，總不希望說到了我們這一代，讓他丟臉。」(008.S2，傳播工作者)

父母親成功的另一面是帶來物質或精神層面的強化，如上面的例子中，父母結交的友人的生活方式，也給予他強烈的動機，更強化其價值：

「他的財勢相當於，我想比王永慶還有錢吧！他整棟大樓都是他的，哇進去那個可是從樓下就是，警衛就是看著你，開著車子跟著跑，一直到樓上警衛好多好多，....那個有錢的是嚇死人，....房子漂亮的，車子，哇那個真是棒。....」

問：「那個感覺給你很強烈？」

答：「總覺得人成功了就是要這個樣子享受嘛！....就是要這樣子追求。」(008.S2)

父母成就也會使下一代可以透過社會比較的歷程，提供自尊的滿足而增強到下一代追求類似的工作價值：

「從小我就覺得我父母親很棒，因為可能是別人父母親不是大學畢業，我父母親都是大學畢業，然後我小

時候蠻有錢的，他們沒有出國，我們都出國。」

(009.D1，女，民營公司工作者)

父母成就亦可能是精神層面的，子女觀察到父母生活的充實與優遊自在，不為物役的瀟灑，也有學習的意願。訪談者在訪問一個充滿人文氣息的家庭時，發現雖然子女所學習的專長與父母不同，父母專長與祖父母不同，然而祖父在人文領域上的成就與他的交友圈子，為兒子及孫女皆立下模仿的楷模，因而三代都追求性靈上的自由，努力投入有興趣事物上研究：

「就是你從小就是很自然會接觸到很多東西，那不是刻意去學或是什麼就是看多了，有些是看多了聽多了，慢慢會增加一些，我自己覺得是也許我不繪畫，可是我覺得我自己鑑賞能力有....」

「....主要我自己覺得我受我媽媽的影響蠻大的，....然後她自己就是除了在□□的工作之外，她自己有她自己的興趣，然後她自己會寫一些在研究什麼□□□□，她在很多她有興趣或者是她的工作事實是晚上在家就可以完成的事。」(016.D2，景觀設計師)

相對地，父母工作上的失敗若帶來生活上的不便，會衝擊子女對該項價值的接受。訪談020.D1，一位國小女性教師時，她對雙生涯工作與夫妻工作收入安全性的保持十分重視，當一個人在私人企業衝刺時，另一個人保有公職，以保障家庭收入，其原因便在於她的父親一輩子忠誠的為一家私人機構服務三十多年，卻因機構關閉而失業；母親婚後也沒有工作，家庭經濟頓時陷入困境：

「因為他認為他這個工作可以吃一輩子，就很安心的在這邊工作，他也沒想到他以後會怎樣，那一次對我們家人打擊很大，在大概七年前，....所以我們小孩

也都出去打工，....，所以那時覺得私人公司很不穩定，但是問題是我爸當初可以到公職，之所以不去的理由是因為他覺得待遇不好，私人的比較好，....唯一的方法是一公一私，萬一那一邊不好至少還有一邊。」(020.D1，小學教師)

上一輩本身雖然經歷艱苦的生活經驗，若他們透過努力工作成功的克服生活艱困，他們的價值也會經由身教言教的方式傳遞給子女：

「我覺得父親的觀念是只要你找到一 的很穩定的工作，然後將來你的生活不成問題，....他並不會說你是男孩子要找什麼樣的工作，你是女孩子要找什麼樣的工作，穩定，因為我覺得說公務人員他們的觀念，就是希望你找一個穩定的工作，....。我媽媽以前常講，他們兩個人裡面最好有一個公務員，因為她想說，如果兩個人都在私人機構的話，公司倒閉了，這個家庭等於是沒有經濟來源，....這個我媽媽對我們的影響很大。」(002.D1)

子女願意接受父母的價值經驗，父或母在工作上的成功或成就是一重要因素。以 007.D2 為例，因父親過度投入工作，不能顧家表示「我也不希望我男朋友去作一個老闆，因為我覺得要一直忙啊，好辛苦喔！」：希望與男友共同分享家庭生活「不是老公在外面奮鬥，所有的事情都是妻子作」。但是另一方面，她卻矛盾的表示如果她是男孩子的話，她會「能夠做到像我爸爸這樣子，....也不錯」並且最終仍同意男友去父親處學習接棒。她可能持有矛盾的價值，一方面在家庭上重視家庭和樂與分享，一方面在工作價值上仍是接受父親的成就，並引以為傲。造成她此種家庭與工作價值體系間矛盾的原因，可能在於性別角色規範對她與她父親的影響。在下二節我們會以這個訪談家庭說明性別角色規範如何影響價值的傳遞。

專業與就業環境的影響

影響價值傳遞的另一個重要因素是專業能力。由於訪談對象的上一代中至少有一人為大學畢業生，下一代除 2 人為專科學生外，其餘皆為大學畢業生；上一代的專業能力與職業類型造成的工作場所與生活方式的差異可能會影響下一代的價值，但上下兩代專業不同也可能會造成價值觀的差距。

職業為工商業並已任主管的上一代受訪者，不論他們是繼承家業或是自行創業，他們工作環境中提供了許多從事商業行為的學習模仿的環境與替代性的增強 (vicarious reinforcement)，最重要的是與課本教授的傳統價值不甚相符的目的手段價值的確立。研究者發現，工商業為主的家庭有幾項共同的目的價值觀：(1) 認為以體力腦力賺取金錢是值得驕傲的，並且是肯定自我能力的重要指標；(2) 經營企業賺取金錢提供家人良好品質的生活與個人享受是正當的；(3) 權力是做事所必要的；(4) 地位代表對成就的肯定；(5) 喜歡有挑戰性，能發揮能力的工作，不能接受呆板的公務員生涯；(6) 在手段價值上，強調學習創新、膽識、誠信、努力。

商業經營者的價值觀，透過生活環境影響他們下一代的價值及預期(expectance)，如前面所說的除了透過物質生活的改善外，也改變他們對外在世界的認知架構。例如 003.F 是家庭事業的第二代負責人，自大學時代起便在家裡公司上班，而後擴大家庭事業，他與妻子皆出自商業家庭；妻子負責家庭，公司雜務，支持先生經營事業，兩人皆對如何在工作與家庭上配合有認識：

「對！（太太家）也是作貿易的，做生意，我們從開始認識，戀愛，結婚大家都已經互相瞭解了，因為畢竟做生意的家庭，生意人是應該應酬的。....」

(003.F，下一代，國貿企業負責人)

在此種環境下長大，他的女兒對事業與家庭的認知如下：

問：「你未來先生的事業跟你的事業，跟你的家庭，
這三者將來要怎麼配合？」

答：「大概跟我們家現在差不多吧！因為我是這樣子
不會再造成另一個模式出來，所以不覺得。」
(003.D1)

另一位工商企業負責人的女兒，也因為家庭的關係認為事業成就與金錢收入都是重要的，因此她對社會的觀點著重於未來的經濟發展：

答：「我覺得台灣真的很多東西都飽和了....，我覺得
得台灣的就業市場不再像是以前那樣了。....」

問：「你喜歡那裡？」

答：「如果就希望而言，我喜歡大陸。」

答：「....在台灣，我會沒有希望，沒有前途啊！」
(001.D2)

受到父親的影響，她注重未來經濟發展對生活的保障，而願意與先生冒險到異地去經營事業。這不是一般公教界子女容易有的概念。

另一個例子（008.S2），在上面一節也介紹過，父親是商界，兒子要繼承父志，在大學選修專長時也選擇企管。與 003 家庭父親工作，母親照顧家庭的模式比較，026 家庭雙生涯商業工作者例子可以說明父母模範對子女的影響，026.D1 與母親相同生長於商業環境，她

自幼便習慣於母親能輕易的照顧家庭及與父親分別擁有各自的事業，她也覺得自己可以經營一間公司，像她母親一樣，在沒有太大壓力下擁有自己的事業。

答：「我希望畢業回來以後，我會先幫我媽媽，去我媽媽公司做事作八年，然後我希望可以自己開公司....」

問：「為什麼妳會想到擁有一個自己的公司，樂趣在哪裡？」

答：「樂趣就是哈，因為我想就是成就感，可是我的成就感的來源要是那是我自己的東西，我才會覺得有成就感....」(026.D1，外商公司職員)

上一代除了提供模範外，也提供資源與管道，協助下一代創業。

「退伍下來，一個朋友找我做有關這方面的東西，經過很多次包括開會，....最後這個公司誕生。但是這個公司誕生，我有透過我家裡的力量，包括一些在這個圈子裡原本有功名、有成果在那邊的人，透過我父親的力量，把大家組織在一起。」(014.S1)

即使如果子女的專業與商業界偏離時，父母的影響仍會產生作用。例如一位自幼學習音樂的女性音樂家，由於母親的興趣是音樂，鼓勵子女有才能者學習藝術，雖然不從商，但是母親創業的努力與效率仍予她以示範，影響她處理家與生涯發展的方式：

「我母親她就是工作上非常積極，我印象中她從小這個時間就非常緊湊....，她匆匆忙忙就回來，晚上就照顧小孩，....她的工作效率好像蠻高的樣子，....婚後，突然就好像有那個影子在，我就可以很快的進入這個步調，說我可以適應各種生活，我婚姻，我小

孩子，我可以馬上在工作上可以調適過來。」

(018.D1，音樂工作者)

最主要的是工商業界工作者如果能有所成就，並提供子女一個典範，子女便會覺得父母的模式那是可行的事，反之可能沒有影響。

研究者訪談的 019 家庭的女兒 專 長 為中文。她的父親雖為公務員，為改善家計中間數度經商，唯並不順遂，屢有經濟上的波折，父親重視物質收入的價值與女兒不同，部份原因可能是女兒受師長及中文系專長的影響，但父親經營事業不順遂也是另一因素。上一代從商經驗並未提供替代性增強與成功模式。

公教界的價值觀與商界有明顯的差異，在目的價值手段方面，公教界重視平安穩定，養家，提供子女良好教育與服務社會，在價值手段方面則重視盡本分、盡責。公教人員價值觀的傳遞，除了身教言教外，也是透過生活環境的塑造，由於公教工作者生活環境單純，缺乏其他行業的模仿學習對象，也缺乏進入商業管道，皆是使子女不易進入其他工作領域的原因。尤其當子女自動養成對要過什麼樣的生活的價值觀穩定後，更不易接受或進入其他工作領域。以一位教員子女為例，她覺得自己沒有背景，不易從商：

「....不想念法跟不想念商是因為我覺得法畢業之後要考很多試，沒有考上那些都西就沒有了，然後念商我覺得一來不是那塊料，二來我覺得家裡沒有那樣的背景，我覺得投入商界大概沒有什麼好下場....」

(030.D2)

而她父親也是成長在公教人員背景的環境，價值觀受她的祖父影響：

「我本人的家父一直是以教育為一個理念，意思就是以作一生的教師為業。無形中，我們受到他很多的影響，不知不覺跟著走這個行業，所以愈作好像愈有興趣....」

「除了我的大弟以外，大弟是自己在經營雜貨業，其他可以說都是當公務員。」(030.F)

受訪的這個家庭中另有一位女兒也是從事教師行業，三代皆為教師，按父親的說法「可以說是潛移默化」。母親的看法則是「公教人員應酬都會比較少，不會家裡一天到晚都來客人，有的像商業界打麻將什麼的家裡這樣吵鬧比較多」「你如果提供一個比較單純，比較安靜的環境，他說是比較能夠靜下心來讀」(030.M)

另外一個教學相傳的家庭，父親受父祖的薰陶，自幼對文史有興趣，後讀中文系，女兒也選讀同樣科系。

「我選讀中文一方面是我的興趣，....從小我父親就從三字經、千字文這樣教我。」(013.F)

「如果說同樣念中文系的話，影響應該，不曉得那！也許潛意識中應該有一點影響吧！可是當時我是轉學的，....我本來是念歷史系，....後來發現可能是個性的關係，....我自己的個性念感性一點的東西，自己能夠比較自在這個樣子。」(013.D1)

父女兩個追求的是平安穩定能夠照顧好家庭的生活方式。父親為了增加家庭收入曾兼課多年，由母親全職照顧子女，父母對女兒的希望是：

「他希望（我們）能有一個穩定的工作，然後不妨礙你的家庭，我的父母是個樣子。」(013.D1)

在前一節中曾引述 002 家庭中女兒 (002.D1)，則透過父母的教誨與身教學得在生活中求取平安穩定是最重要的事。不過值得注意的是，從事公教父母在態度上需肯定自己在工作上的成就，即使物質不豐厚，但仍對家庭與社會有貢獻。021 家庭的長子從事傳播事業與皆為公務員的父母表面上工作不同，但就其工作的目的價值如服務社會國家、追求理想等來看，他受其父母相當深的影響，而這些影響在幼年便建立了，他對其它重要的價值影響來源如師長的示範的影響，主要原因便在於他對父親的欽佩。

「我覺得外省的父母他們對子女的期望比較會施加壓力，我很早的時候就必須知道要朝什麼方向走，....因為父母他們都是公務員或黨工....我從小對政治就有興趣，....看國語日報時先看第一版....有關政治的事。....常聽父母這樣談，可是因為我父親是學歷史的，....無形中會教育到我們。」

「....其實我相當崇拜我父親，因為我覺得我父親是個相當有智慧的人。」(021.S1)

當父母是成功的雙生涯工作者，一商一公教時，對子女的影響則視子女成長環境中的模範與增強及子女能力的興趣，與父母的期望互動而定。以 005 家庭為例，父母本皆為公教人員，父親為了追求成長，改行經商，母親則一生從事教職，退休後仍經營幼教事業。他們的女兒本來從商，但價值興趣不符，使她毅然辭職再進修，追尋與母親類似的生涯。而能發現自己的興趣，部份因素是母親提供了良好的示範給了她發現自己性趣的環境：

「我就是有一次在公車上，然後那天蠻累的，我就覺得在公司工作非常沒有成就感，我覺得每天作那些帳....人生上沒有什麼重大意義，....我覺得選擇職

業，一定要選擇一個適合自己而且自己很有興趣的，這樣的話，才不會空度生命的感覺，....我開始思考自己喜歡什麼，然後我就想到，我很喜歡小朋友，....然後我就覺得教育工作很吸引人，可以教育自己，然後也可以教育別人，然後看到一些小孩子因為你的教法而得到改變，或因為你變聰明，我覺得那是很有趣的工作。」(005.D3)

隨著時代變遷，台灣職業類別增多，各職業所需的能力也不同。即使是相同職業，環境與上一代可能也不同。例如一位在國小當教師三十多年，剛退休的母親便表示，新生代的教師與其他教師及學生互動的方式與她那個世代不同，例如不太重視尊重資深教師，對學生較為放任等，她認為校園中重視倫理的價值已改變了。加上子女在工作能力，專業方向上與父母不同時，上下世代價值觀會有差距。例如：一位國營事業女性部門主管的下一代與她在專長上不同。母為會計，女為工業管理，工作領域也因而不同，生活的環境也需要做不同的調整。母親處理的事較固定，且很少加班，女兒卻常加班，經常接觸新的訊息，不同生活模式，會加大工作價值差距。

問：「妳母親在工作嗎！她會讓妳覺得說一個女人可以同時處理兩件事情(工作與家庭)嗎？」

答：「可是她的工作性質跟我所要的工作不太一樣，我覺得不能相提並論，因為她是做會計的，她是公務員，所以她基本上是比较安定的，比較不會有大的變化，過的生活都一樣，....那我如果繼續走行銷的話，我想應該會有點困難，....」
(009.D1)

另外由於受訪的下一代教育程度大都是大學以上，接受現代教育體系分工教育，也會影響下一代的專業能力與可以選擇的職業。例如一位商界公司的負責人追求的是有挑戰有發展的工作，並且全時段投

入。他的女兒念的是理科，出國念碩士回來後找的是公務員的工作，部份原因便在於她的專長是物理學，而後就讀材料科學，較適合找專業工作；另一部份原因是女兒的性別角色認同，在下一節討論這個因素的影響力。

當下一代專長與上一代相似但工作環境不同時，也會有類同與差異產生。一位在資訊工業作硬體網路設計的工程師便認為，父親在公家機構作程式設計，挑戰性與成長不如在民營機構，雖然在基本價值上，兩代受資訊業特質的影響在手段價值上皆重視不斷學習，但下一代由於工作環境為民營機構，自認為在工作效率上較佳，且在工作上較父親為投入。他強調那是資訊界民營企業的特色，因為企業間競爭性高，所以他是因恐懼被淘汰而不斷學習。父親的生活有保障，因此是為了突破公務員呆板工作而學習。不過父子雖有差距，仍因從事相同專業而有共同特性，重視「學習與吸收新知」。

「台灣很多尤其在電腦界 Marketing 的人，很容易就被淘汰，因為....念書的時間過少的話，他就很容易被人 replace 掉，所以我自己就開始....，保持那種唸書的理念」(028.S1)

「以前比較重視收入的問題，現在倒是覺得說工作能夠愉快就好，比如說能夠學到很多東西」(028.F)

另一位從事音樂工作的下一代，自認因音樂演奏需自主與創意，與講求規則的公教上一代不同，在某些觀念上與父母不合：

「像我爸爸這種個性的人，我覺得他們去學藝術，我覺得會碰到一些瓶頸，因為藝術這種東西比較注重創意、創造跟你的想像」(917.D3)

總之，上下兩代的專業工作領域的影響，主要在於創造了不同的生活型態與生活環境，提供不同的成就模範，與增強不同的價值觀。

不過值得注意的是，個體的個性與能力仍會影響他選擇的領域。例如 021.S1 出身公教家庭，卻進入工商界工作，個性能力的影響在後面會加以討論。對某些領域如商業界來說，上一代的網路與資源可以提供給下一代，而下一代在承受這些資源時，接觸學習了有類似父母的價值觀的模範（Model），因而延續了父母的價值。公教人員簡樸單純的環境與平安穩定的工作目的價值也透過身教言教傳遞。整體來說如果父母親工作成就不錯，受社會肯定，子女在成長時期家庭經濟不困窘時，大都承襲類似父母的價值觀。

性別角色與家庭的影響

性別角色的影響來自兩方面：其一是下一代「性別」（gender），使上一代根據他自己相信的「性別角色規範」所作的培育；研究者發現，雖然相當多受訪者表示父母不會因性別而在養育上有所差異；但父母對下一代的培育與期望會因子女性別而有所不同的現象仍存在，尤其以工商業界較普遍。其二是下一代承襲自上一代或自社會文化中學習到的這個社會所持有性別角色規範；不論她（他）自己是否願意接受，這些規範或多或少限制了她（他）自己可以有的發展方向。性別角色規範的關鍵影響在於（1）影響自我期許，進而規範男女性應有的工作方向及成就；（2）影響兩性在家庭與事業分工的角色分擔的決定（decision）。下面將討論性別與性別角色規範互動的影響歷程。

在上一代成長環境中，性別角色規範的影響是明顯的，透過教育，職業與婚姻的安排，男女性大都各司其職。訪談中發現上一代的一個雙生涯模式是女性擔任一個較安穩的工作，例如：教師、公職人員，先生則在事業（公營、民營或學術界）上力求發展。上述模式只

有在女性能力強（如 008.M，018.M，026M）又有發展機會時，才有可能夫妻都發展事業，但照料子女仍是妻子的責任。

在男主外女主內的模式中，女性原本有工作，但在婚後為照顧孩子往往就放棄工作。性別角色規範的介入是非常清楚具體的，並且透過四周的人(上司、親友)有形無形的在執行這些規範。

「....因為她們家（妻 子 娘 家）環境跟我們不一樣，....她們那個觀念就不給女孩子做事啦！有機會她也不做事，她們環境很好，他們就認為不必做事，那個女孩子不要拋頭露面。」(029.F)

問：「你為什麼會去讀師專？」

答：「....我舅舅好像蠻贊成我從事教育工作。」
(030.M)

「....我的一生終究是蠻順的，不然在求學的過程中也是很，因為在像我們這個年齡，然後又是本省人，像我們以前住的附近女孩子很多在小學畢業就沒有再唸了，我大概在從小的時候比較愛看書，然後就一直唸上來，我還記得我孀孀還跟我說『妳念那麼多，以後嫁不出去沒人敢要』，我跟她說『那 我 不 要 嫁 嘛！』」

「....我父母親也是蠻開朗開化，....我很順利就一直考上來，一直唸上來，沒什麼挫折，不過我想我要是有任何一個地方沒考上，大概就會斷掉，....本省人以前連男生念大學的都不多，何況是女生，我們家很重男輕女。」(007.M)

「....像我媽媽她們一輩子會比較重男輕女，他們是有，疼是疼，女兒不是不疼，而是會覺得說 女 孩子 嘛，我記得我媽媽那個時候說，女孩子高中畢業就好了，就可以那個....」

「像我婚姻方面，....我媽媽那個時候，只要她看得很中意的，否則不准妳說，妳自己挑或是怎麼樣....」(023.M)

即使在接受訪問的上一代受訪者，他們培育女兒受過高等教育，但是仍有部份上一代在對待子女時，不自覺的依性別採取不同模式，使下一代女性對為未來發展有不同的期望：

答：「小的時候覺得工作對我沒有什麼，家裡沒有給什麼壓力叫我一定要工作，爸爸比較嚴格，覺得女孩子長大就要結婚，覺得結婚就可以了，....不需要有自己的工作。」

問：「....作什麼樣的妻子？」

答：「從旁輔助，像我媽媽講的，她沒有上班，她是個家庭主婦在我爸爸的事業上從旁協助。」

「因為我覺得像父親這個事業，他自己創起來，將來希望.... 弟弟能夠繼承。.... 我是女孩子，嫁出去了，如果先生他有自己的公司，那我可能幫助他，不見得有機會回到公司做事....，那沒有機會回來這裡做，那將來誰來繼承這個事業，當然是我弟弟喔。」
(003.D1)

但是與過去上一代相比，社會在性別角色的影響不再那麼明顯，多數訪談的上一代比較不會直接去干涉子女。不過他們自己的性別角色概念透過對子女發展的引導，以及對子女本身的性別角色觀念的建立，仍舊影響著下一代在工作上的選擇。或者他們本身並不完全接受這種規範，但他們知道社會上多數人的看法，也可能引導或指導子女什麼樣的行為較為社會接受。這種影響是隱藏性的，要在遇到婚姻與事業發展的關鍵時刻才會出現。訪談過程中，研究者發現數位在工作上、學業成就上表現不錯的下一代女性工作者在遇到適婚對象，陷入

戀愛之後，便自動地放棄了原先的工作計畫，甘願配合家庭。不過這幾位受訪者都有一位盡職的母親(全職母親或職業婦女)。

「其實在我還沒有認識我的另一半的時候，就是我也蠻嚮往作一個女強人的，因為我覺得為什麼男人可以我不可以....，可是現在好像不會實現了。不過這真的很受我媽媽的影響，因為我媽，她是一個很快樂的人，她覺得說人活的快快樂樂就好了，所以我就不是那麼刻意追求一些東西」(007.D2)

為什麼她不作女強人的原因是因為遇到了適婚對象，她想要過屬於兩個人的家庭生活；而女性配合男性發展的觀念使她改變了求學計畫改念較實用的科系，回國後作公務員，工作本身成就感不高，但時間固定可以配合家庭：

「這個工作蠻穩定的，....我本來覺得蠻無聊的，我大概也覺得自己是女孩子有關係，覺得說找個比較穩定的以後顧的到家裡。」(007.D2)

如果父親從小培植她們，那麼或許她會以事業為重，但是父親一方面感嘆事業無人接棒，卻不考慮培植女兒，而去考慮女婿。

問：「你在商業界這樣努力，為什麼這二位(女兒)都沒有到商業界呢？」

答：「喔！女孩子嘛！」(007.F)

答：「對，他今天沒有生兒子，他希望他的女婿能去接。」(007.D2)

接受訪問的家庭，父親十分盡責愛家，拒絕不需要的應酬，但是他表示因為家人沒興趣聽，他不在家中談商業界的事。不論是因女兒

沒興趣，還是父親沒有引導，他的女兒欠缺進入商業界的準備，反而是與母親（教師）的親近，使她最終還是選擇公務員生活，並且很可能與她的未婚夫發展出類似父母配合的模式。

就價值觀的傳遞來說，雖然女兒追求的是穩定的生活，與父親不同而與母親相同，但是她接受了父親的成就與價值觀，只是因為性別角色，她選擇了安定的生活。因此她在行為層面上表現出追求不同的目的價值，但是在價值體系上，她仍接受工作要投入要有成就的價值觀。就整個家庭的角度來看，下一代承襲了上一代的生活模式與價值觀念。

另一位因為不滿意公職工作推拖無效率，考上公職不報到，而到民營機構特意接受挑戰改變自己的女性工作者，在證明自己有能力獨立生活之後，出國留學遇到適婚對象，開始考慮婚後家庭與工作的配合，她母親（全職母親）對子女無微不至的照顧典範及家庭的溫暖，使她覺得女人最重要是擁有自己的家與親自照顧孩子。

問：「....要什麼樣的工作型態？」

答：「嗯，因為這個還要考慮到一點，因為我是女孩子。」

問：「然後呢？」

答：「嗯這個，我有能喔，....會跟我媽媽一樣，我會為了小孩子，我會不要工作。」

「....看到我媽媽啦，我媽媽那樣這顧我們啊，而且，我以前同學都是幾個，大家都是鑰匙兒童。」
(029.D1)

她放棄尋求有發展的工作是由於她的基本價值與父母是相同的，仍在追求安定和樂的家庭生活。

另一位女性工作者 (010.D1) 本來要追求獨立的生活，不結婚也可以，希望過著自主性高有休閒的生活；但是在適婚年齡到了，四周好友都結婚了，她的觀念改變，覺得可以接受「男生就會有些要賺錢啦！要養家！女孩子好像還是覺得，反正是，反正做不到，回家有老公養」。她考慮到若結婚後，生了孩子，為了怕孩子變壞要辭職照顧孩子，「聽到很多不良少年的事情，妳就會覺得小孩子還是要自己帶比較好」，而她的父母，尤其是母親，相當重視養育子女，她放棄升遷機會，希望保留下班以後的時間給子女。

另一位可以放棄工作照顧家庭的女性，她的基本價值觀與上一代幾乎完全相同，她認同她的母親，認為女人應照顧好家，鞭策先生努力發展。

答：「以我的觀察來講，我覺得我母親的努力比我父親還積極，我覺得我母親比我父親更積極，....
如果比較一直在鞭策先生的話，也許她先生的成就會比較高一些。」

問：「怎麼做好家庭和工作？妳的意思是妳督促先生工作？」

答：「對，如果我跟他結婚了，他的工作不就等於我的工作。」

能力與時間管理

女性在性別角色的限制下要在工作上有所成就，需要靠對自我的期許能力與時間的配合。研究者以上下兩代不同家庭的工作者來說明，這幾項因素的配合。

016 家庭的母親是一位傳統的工作母親，一生中換過三次工作。都是為了配合家庭，她並負起奉養娘家、婆家與照顧自己孩子的責任，然而在工作上她也作的十分投入；對她而言，她對每一份工作盡心，並且在兼顧家庭的狀況下把它做好。在子女長大後更在研究領域努力而有相當成就。其中關鍵在於她接受當時社會加諸於女性工作者身上的角色，並且條整工作與時間，利用資源（如幫傭），配合她優秀的學習能力而有所成。

「我的時間配的都很好，我的孩子小時，我正在教書，就等於跟他們一起寒暑假，一直到他們念中學我才出來做事情，....」(016.M)

在前文中介紹的 018 家庭，母親也是以精確的時間管理，自我要求做好母親、妻子與主管的角色，並且不斷改進能力。

同樣的，008.M 在兒子眼中是為超級女性，不但奉養公婆，教育子女，自己在工作上也有非凡的成就。而她所靠的是自己堅毅的個性與學習能力，她的傳統家庭與性別角色觀則促使她做好母親的角色。

「....女主內，女人對家庭要多付出....」

「我基本觀念就是，你認清你自己，你全力以赴，那是你能得到的。」

「通常我下定決心去做的事情，我一定做到。」
(008.M)

另外一位尚未結婚已有男友的年輕世代女性工作者則表示她會以家庭為重，但不希望放棄在工作上的發展，希望以各類家庭支持系統處理孩子的教養與家務問題。因為她在學業成就及各項活動上的表現，使她對自己在事業發展有信心：

「以前....，只知道要考好學校，只知道反正一切都是滿分就對了」

「我這個人比較喜歡走在時代的尖端，比較追求變化啦」

「我不喜歡做個專職的家庭主婦」

「理想中的家希望就是兩個小孩吧！一男一女都很聰明，我跟我先生都工作，有....行業出來幫我們看管小孩，....做家庭管理工作，然後我們能把家庭事業都做好」

但是如果不可能的話，她表示仍以家庭為主，但不放棄工作：

「我可能找一份較輕鬆的工作吧！因因為我想以後個人工作室，或是可能在家工作是一種趨勢。」
(006.D1)

總之，身為女性在台灣社會不管是已婚的上一代或尚未結婚的年輕世代，都感受到性別角色規範的壓力。她們必須借助(1) 時間管理與支持系統；(2)自我能力提昇；(3)自我期許轉換，接受多重角色的扮演，而不只是扮演一個角色（妻子或工作者），才可能有機會在工作與家庭上有所成就。

目前為止，性別角色對男性的限制是要求男性在事業上有所成就，能供養家庭。男性是否被社會肯定，在於他是否擁有社會讚許的工作成就，與能夠給家人良好的生活。近年來許多人在推動男性要顧家，從爸爸回家吃晚飯，到最近的新好男人廣告，都是在要求男性要注意與家人分享情感，注意子女與妻子的感情生活，但是在這些宣傳與廣告訴求的背後，依舊要求男性要成功（華屋、高級轎車、成功的政治人物、企業家、專業工作者..等）。因此對某些男性而言，即使已有安定的生活，仍要冒險拼搏，005 家庭的男主人放棄安穩的教學的高薪，投入起薪較低的商業界工作，其目的除了在求取個人發展，提供家人較高品質的生活之外，也追求社會的肯定。022 家庭父親在專業上有成就，但是工作性質不穩定，他的兒子便希望能有較高與穩定的收入：

問：「男性有哪些壓力？」

答：「就是責任問題，責任感，對不對！責任感的問題，你說身為一家之主，總是有壓力，我不能說我不會拿錢回來....」

答：「....我們住在鄰居都要比比，對不對！這也是壓力，....不打球的話，奇怪，我們每一家都在打球，你為什麼不打球，是不是你球員證來不及，....你說你開什麼車子，....所以一直在competition，所以身為男人還是有壓力。」
(005.F)

除了養家，社會競爭下的面子問題外，對社會的貢獻與改革環境也是許多男性工作者的性別角色壓力。

答：「他(傅正)說『像我一個老人，都還可以為了理想奮鬥到今天，那你們這些年輕人呢？』他說一個人沒有理想的話，那這個人跟一個行屍走肉

一樣，所以我一直記得他這一句話，所以，....
我工作以來，我一直希望實現一個理想」

答：「大方向講，我是希望中國能強起來」
(021.S1)

對於全心投入工作的男性，他的性別角色觀念上，自然會要求女性性能配合。例如 021.S1 便表示自己已有婚姻恐懼症，因為擔憂妻子不能配合他。另外一位預期自己工作上會很少時間顧家的男性工作者則表示：

「對於太太來講，我是希望她以家庭為重啦！....我想說（她）有一份安定的工作就好，我也蠻支持她的，就是說，家庭為重，工作的話，但是居次啦，居次啦！」 (023.S2)

因為他從事的工作，如果要作好的話：

「很多這些興趣（運動、電影、與家人相聚過假日）的話，事實上作了□□之後就必須要把它拋棄掉，很難就是繼續，很難再像以前一樣有這些休閒活動」
(023.S2)

另外兩個年輕的男性工作者但表達了同樣的訊息，即男性要為家負責任：

「....我覺得如果我認為我太太有沒有工作都沒關係的話，我的收入必須要能支持一個家」

「所以我覺得我的能力能支持一個家的時候，我才會成立一個家。」

問：「....有孩子，你妻子不願意中斷工作的話怎麼辦？」

答：「基本上，至少有一個我滿堅持的，就是真的屬於家庭的時間，就不需要去工作，至少那個時間一定要在家。」(011.S4)

問：「萬一她(妻子)在台北找到工作，你在新竹，怎麼辦？」

答：「....會把重心移到台北配合她，....」

問：「在照顧小孩子的養育工作上，你們如何取得協調？」

答：「因為以我們的收入來講，以後不致很拮据，....初期會找保姆來帶，下班以後再接回來照顧。如果我工作上許可擁有某種彈性，我會多負擔一些，這些都不是重點，我覺得既然工作時間有彈性，應該可以負起個別的責任。」
(022.S3)

專業工作要求與性別角色的互動

上述的分析引發一個問題：如果女性工作者的工作需要全段時投入，那麼男性工作者應當如何配合呢？一位上一代家庭的先生提出他的觀點：

「我們的工作應該是配合得很好，....我的工作比較自由，她的工作比較沉重，那我的工作比較自由，那我需要去幫忙她的地方比較多，她幫忙我的地方比較少....比如說她需要上夜班啊！晚上需要接送，....我都可以應該不受影響，都可以擔任這些工作，對家裡的照顧，那我內人可能比一般家庭主婦少一點，因為她工作比較忙，比較勞累，所以家裡的工作我也可以幫忙....」

「養育小孩方面，我們兩個幾乎可以平分，一個人擔負一半，甚至一些女人做的事情我也是可以做，家裡面廚房的事情，我們也必須要做。」

「....我發現□□人員的丈夫，每一個丈夫都可以說在家庭工作方面都負相當重的責任。」(012.F)

換言之，實際生活壓力與工作特性會影響家庭工作的分配，當然有可能願娶一位工作壓力頗重的妻子的丈夫，他的性別角色觀可能原本就能容許為了協助妻子犧牲一些個人的發展。如果夫妻都忙碌的話，除了借重外在支持系統（父母、奶媽等）之外，子女的教養問題便決定於夫妻的協調，性別角色規範在此時會發生影響：

「....當時程式設計對一個女孩來說太辛苦了，因為設計有一點點錯，要重做，那時我的孩子很小，我先生很忙要常到外交部去，因為他在□□訓練所做所長，訓練外國人，所以他兩邊工作很忙，我讓他無後顧之憂，所以家裡的事，都是我一人掌理。」

「他（先生）很少過問（教養孩子），因為他以前很忙，....他以前三天兩天就出外國開會，待在□□開會，那怎麼辦，包括他父親，從 70 歲到 80 歲每天都生病，那都是我在照顧的。」

「我這麼多年以來不曾省略，每天我要帶五個便當，一個我自己的，四個是孩子的，我絕對不會偷懶，這是你要把愛心放出去，今天才會有代價回來。」
(024.M)

上例中的母親本身工作忙碌，但她持有的傳統家庭價值與性別角色的信念，使她為了配合先生的工作與自己對家庭的責任，以時間管理與效率來達成工作與家的要求。

「我當時在電腦室工作，程式會 run，我就跑回去，小孩澡沒洗，飯沒吃，功課也沒做，我把她們叫去洗澡吃飯，才休息一下，....就馬上坐計程車回去把蟲抓出來，程式重新寫，....」(024.M)

個性的影響

在工作者眼中第四個重要的影響變項是工作者的個性。受訪者在解釋他的價值觀來源時，常提到的是自己的個性或是天生的性情。例如兩位在民 營 事業，相當有衝勁的人在解釋工作價值及態度時的回答：

問：「....這種工作態度怎麼產生的？」

答：「我想這是從小就有的，一個人比較爭強好勝，希望出人頭地，這是基本的動力，事實上這都是父母親給我們的，我不相信這 是 後天教育成功的。」(001.F)

「我是我家四個小孩子裡面，我個性是不一樣的，可以說在成長的過程當中，最讓我父母頭痛，....我覺得說我 從 初 中 的 時 候，就已經想收我要作我自己，....」(021.S1)

同一個家庭，母女也有可能有不同的價值觀：

「其實我從小個性就比較偏向這個樣子，那是因為學了音樂可能更....所以讓我的個性變的我行我素。有時候比較 自 我 一 點，因 為 音 樂 這個東西非常 personal。」(015.D3)

她看她的父親：

「我爸爸是一個一板一眼的人，他是□□長，所以我跟哥哥就討論過，是不是因為他的工作是這個樣子，

跟他的個性，他可能本來就這樣，但是可能因為他的工作更養成他個性的精確性。」(015.D3)

「因為我這個人很內向，很害羞，很怕陌生環境，到了一個學校就不想動他。」(015.M)

工作者的解釋或許是一種簡化事情的歸因傾向，但是天生性情氣質的差異與環境互動的結果始可能強化原有的個性。以上述母女為例，母親內向保守，在選擇工作時以穩定平安為主，重視人情的溫暖與熟悉，不會隨意換工作，所以作小學老師，並且很少調校。而女兒則相當有主見，獨立性強，從事的工作也是有創意性的，具有挑戰性的。007.F 則表示由於自己個性喜歡挑戰性高的工作，不願走父親金融界類似公務員的呆板生活，因此進入挑戰性高的無務業與製造業。

社會經濟背景

年長世代與年輕世代的社經背景差異亦是造成價值差異的原因。受訪年長世代處於 1960 年代，世界經濟繁榮，台灣快速經濟發展資本主義化。徐正光（民 78:37-39）指出台灣此時期國家資本、家族企業外銷導向的興趣使新的資本累積，造成社會結構轉型與新中產階級的興起；同時由於生產企業的科層化，生產設備機械化，勞動條件複雜化及市場條件的改變，使新的管理階級出現，人事、生產、工程、會計及銷售等部門皆需大量人才。而大學生此時的課程結構也配合社會需求發生改變。受過專業訓練的大學生得以踏入這些領域，有良好的發展機會。然而由於早年工作條件不佳，專業人才大都需經歷一番磨練，因此在其價值體系上產生幾項可能的影響。(1) 由於發展機會大，有能力者冒出頭，故能力強者重視個人是否能對所從事行業有具體的成就成果表現；(2) 由於處於創立制度時期，大都有創造發揮的經驗；(3) 由於工作條件不佳，多需吃苦耐勞，全時投入；(4) 必須不斷吸收新知與其他行業的知識，應付職業所需。社會經濟的改變，造

成了不同專業領域人才的出現，也帶來了新的生活方式，培育出工商社會的價值觀念。如果將從事商業工作者的工作價值與公教工作者比較，並與第二章國小內容比較，便可以發現明顯的差異。工商業界相當重視個人能力的發揮與實際的物質成就及生活品質的提高，並且在工作上融合傳統的誠信，與現代的效率與能力，但是與傳統價值中的輕物慾、重自律、抑制慾望等有相當大的差別。

以 014.F 為例，他所學為中文，曾任教師、黨職、公職，而後因交友誠信，加上有膽識有能力，以外省人的身份在本省人的朋友信任下進入工商界，而有一番局面。

「他說，他是本省人，他也是□□□的表弟....，他也不是沒有同學，也不是沒有兄弟，....但是我總覺得這幾億的財產，我只信任你。」

在民營機構中，他學到效率與管理；在公營報社中，他學到迅速吸收新知及成本報酬的概念。

「記者，每天都應該懷著像學生的心情，去看新事物，去接觸新人物，....當天晚上把所學的消化掉，第二天你就要成為讀者的老師。」

「第一我沒有祖產給我；第二，我並沒有被我所學的侷限在一個地方；第三，我自己在我所創造出來的第二職業、第三職業....，雖然不能講多成功，可是我並沒有遭遇到多大失敗。」(014.F)

在社會經濟快速發展的背景下，憑藉著傳統的誠信與學習能力及創業的膽識，他開創了自己的事業。

再以 007 家庭的父親為例，大學畢業後進入公司，以其會計專才為公司建立會統制度，慢慢兼及人事管理，並且逐漸負責三家公司的制度建立工作，挑戰性極強，但成就也很高。在 29 歲便當上總公司經理，對工作的投入度及兩代在價值上的差異，他有如下的描述：

「現在的教育，把年輕人都教的重視現實，....動不動他就想換公司，不像我們以前，像我來講，一生只待在兩家公司，如果你沒有堅持你要學到什麼，....因為將來分工愈細，你要做一個好的 Manager，你所要知道的東西愈多，那 你 不 經 過磨練，是做不來的。」(007.F)

「(以前工作)先工作(give)他現在是先講有沒有take，....你現在為一個倉儲管理員，我現在講，好，你現在差不多了，你可以去跑營業，他會先問我跑營業會有什麼樣的收入，對不對，我們那個時候不會，我們關心的是，我跑營業會不會適合，我會不會做到好的業績，先出去試試看，有辦法掌握到一些成績才有辦法講話。」(007.F)

「我是一個會計經理，那三家(公司)我都要去指導，....但是不給你三倍薪水，但是從來不掛在嘴上，....但是現在年輕人他會講。」他認為「掛三家，你有經驗....無形中會有磨練。」(007.F)

但是為什麼年輕一代變的現實，計較待遇呢？與這位對年輕人有同樣觀點的一家民營公司的部門主管提出他的看法：

「不一樣，他們(年輕人)比較會說我是個獎金要分多少，我怎麼只拿這些。這是兩代的環境不一樣，我們是別人給你多少，我們就拿多少，我們那時候絕對不敢計較，....因為環境不一樣，要不然你不要待，我們以前有這個危機，你喜歡計較你就離開，我們那時候要養孩子不敢講，現在的人會說這裡不做，我到別的地方去做」(004.F)

台灣近年來工商服務業的蓬勃發展使就業跳槽的機會大為增多，因此年輕世代有較多選擇。

表 3-5 兩代工作價值比較

編號	上一代	下一代	影響因素
001	父(生產事業，創辦人之一) 目的： 1. 發揮才能 2. 創造生產 手段： 1. 膽大心細 2. 堅持	女(民營事業職員) 1. 自在愉快的生活 2. 良好的經濟能力 細心、有規畫	1. 性別角色：女兒接受母親價值觀，以顧家為主，但支持先生追求像父親一般的生活方式 2. 認同父母
002	父(銀行業主管) 目的： 1. 良好穩定收入養家 2. 個人有發展 手段： 1. 正直清廉 2. 不斷學習 母(中學教師，已亡故) 目的：負照顧家庭	女(民營運輸業職員) 1. 穩定收入，時間能顧家 2. 個人能成長，不無聊 1. 重視責任 2. 知足	1. 認同父母：父親與母親的身教言教，強調收入穩定的重要性 2. 個人學業成就限制，需自顧員開始工 3. 性別角色限制：配合先生的第二份薪水
003	父(民營國貿業負責人) 目的：物質與精神上的成就感	女(家庭事業職員) 避免無聊，做自己喜歡做的事，協助先生事業	1. 性別角色：接受母親的示範，沒有事業心 2. 認同父母 3. 家庭交往朋友環境及價值類似 4. 個人成長於富裕環境，缺乏父親年輕時訓練
004	手段：正確用心，確實，誠信，努力 目的：父(民營生產業主管) 1. 穩定的良好待遇，能養家 2. 能交朋友，見識廣 手段：細心思考，安分守己，廉潔	較不能吃苦，較不確實 女(個人自由業) 1. 使父母感到光榮 2. 高收入，彈性時間，有休閒生活 1. 創意 2. 努力(賺錢，享受)	1. 專長能力不同，女兒專長收入高，可過她要過的生活 2. 留學經驗使女兒重視生活品質 3. 父母皆重視家庭名譽，女兒亦有壓力
005	目的：父(民營事業主管) 成長，發展，高品質的家庭生活 手段： 1. 學識能力與學習 2. 尊重關懷部屬 3. 信譽 目的：母(小學教師，幼教負責人) 1. 收入養家 2. 發揮專長，教好他人 3. 避免無聊，成長 手段：盡心、不計較待遇	女(曾作商界職員，目前進修中) 1. 做符合興趣的事 2. 良好收入能顧家，有休閒	1. 認同父母，尤其是母親，重視長與家庭 2. 成長環境中，母親職業提供發現興趣的機會 3. 自己有成長，也能做有益於人的事

(續表 3-5)

編號	上一代	下一代	影響因素
006	父(軍事院校教授)	女(民營企業祕書)	1.性別角色：希望有家庭生活，能顧家
目的：	1.成就感，對實務有貢獻	1.學習新知，成長	2.父母身教：自我要求負責，學習新知
	2.自主掌控生活	2.有用的感覺	3.工作經驗：使她不想過壓力大的生活
		3.穩定收入能顧家(工作一段時間後)	4.父女專長不同
手段：	本分規矩，誠實	努力自我負責	
目的：	母(高中教師)1.成就感(教好學生)		
	2.自我能力成長的興趣		
手段：	1.努力，敬業負責		
	2.是非分明		
007	父(製造業負責人)	女(公務員)	1.認同父母做事的手段價值
目的：	1.創造，有挑戰性有發展，成就感，高收入	穩定收入，能顧家，能與先生分享家庭生活，亦有個人能力、見識上的成長	2.性別角色：父親不會教女兒商業的事
手段：	投入工作，認真，穩健	認真負責	3.父親忙於事業的反面效果，追求兩人共享的家庭需求
	母(高中教師)		
目的：	1.健康快樂人生 2.安定可照顧家 3.工作有時間做自己想做的事		
手段：	良心(盡力教學)		
008	母(民營事業總經理)	子(民營傳播業副理)	1.認同父母成就
目的：	1.早年收入養家，教育子女	1.高收入，高品質生活	2.父母朋友及幼年的高品質生活，提高其需求水準
	2.高收入與高品質生活 3.發揮能力	2.權力	3.性別角色：男性要創業 4.留學經驗：注重休閒，享受生活
	4.服務		
手段：	1.全力投入 2.惜福，看得開	1.專業能力 2.人際關係密切	
009	母(國營事業中級主管)	女(民營企業職員)	1.父母成就與幼年便享受的高品質生活
目的：	1.覺得自己有用，不負所學	1.追求變化，挑戰與成長	2.個人學業成就
	2.有收入，用自己的錢	2.高收入，支持能享受休閒的生活	3.專長與工作經驗，促使她追求成長
			4.不能接受母親公務員生活的平淡
手段：	1.敬業，認真	1.重視專業能力 2.對有意義有興趣的事會努力	
010	父(公務員，主管)	女(公務員，職員)	1.認同父母做事態度
目的：	1.學有所用，貢獻社會	1.學以致用	2.父親教育
	2.對人生有貢獻而後能享受生活	2.獨立收入	3.對家的溫暖依戀
		3.工作壓力低有自己時間	4.性別角色：女性要成家顧家
手段：	積極，有規畫，有毅力，逐步執行	1.毅力，盡責 2.自我肯定，不在乎他人想法	
目的：	母(國營事業公務員，中級主管)		
	1.保障，安定，待遇好，能顧家		
	2.人際關係溫暖和諧		
手段：	盡責，盡心		

(續表 3-5)

編號	上一代	下一代	影響因素
011	父(外商公司中級主管) 證明自己能 目的：力 不計較金錢待遇 手段：不服輸，拼命工作，，不計較待遇、認真	子(建築公司工程師) 1.做出具體可見的成就，自主性高， 學習專業，成為有影響力 2.工作不妨礙家庭生活	1.專業：子的事業為建築，父為文科，從商 2.父親投入工作反面示範，使子重視家庭生活 生活
012	父(學術界) 目的：1.收入高，安定，壓力低，符合興趣 2.有時從事喜愛的旅遊	女(食品業工作者) 1.作自己有興趣，能有成就感的事(尚不清楚興趣) 2.擁有不被干涉的生活	1.學業成就：女兒成就不受家庭肯定，較缺乏信心，因而在生涯上無所適從，且因兄長成績好，自己學習成就低，形成自我期許差 2.家長重視面子 3.與父親親近，受父親影響較不重視社會地位
013	父(學術界) 目的：1.工作內在酬賞包括興趣，能力成長，學生成就與回饋 2.生活收入 3.收入 手段：恭寬信敏惠 母(家庭主婦) 目的：培養子女受良好教育及獨立成家 手段：盡心照顧子女	女(學術界) 1.能過舒適且有成就、有休閒的生活 2.工作人際關係和諧 3.能顧家 4.認真投入	1.認同父親，受父親身教及言語教誨影響 2.母親顧家，愛子女，使她重視家庭 3.先生的支持，使她能兼顧工作與家庭 4.專長相同，祖父及父親皆接受傳統文化教育，並賴以為生，女亦為相同學科
014	父(傳播公司負責人) 1.發揮個人專 目的：長能力 2.工作具體的成就，且對社會有助益 3.良好收入，供給家庭及子女教育 手段：1.誠慎明公勤 2.令人信任 3.士為知己者死	子(傳播公司工作者) 1.工作成就被認可 2.作有挑戰性而非庸祿的工作 3.良好收入能奉養家庭 1.全力投入 2.協調溝通(的學習)	1.認同父母(雙生涯) 2.父母的關愛與重視家庭 3.性別角色：男性要養家，事業要有成 4.成長於經濟收入良好的家庭，成就期望水準高 5.父親專長為中文，受傳統文化上的影響，兒子專長為影劇，較重視創意表現
015	父(軍、轉航運工作) 目的：養家，予子女良好教育及生活 手段：盡責，仔細，條理，重能力不重學歷 目的：母(教) 1.幫助家庭經濟 2.符合興趣 3.學生的成就與回饋 手段：愛心，盡責投入	女(音樂、個人工作者) 1.專業的成就與自我肯定 2.教學時學生的成就 3.良好的收入 1.對喜歡的事盡力投入 2.創意，自主	1.專業能力不同：父母為軍教，女兒為藝術創作 2.成長背景：父母艱困，子女良好，對工作的收入與內在成長期盼程度有異 3.受師長影響，教學盡職 4.性別角色：仍接受傳統分工，但要求獨立，自主，分享 5.個性：獨立自主

(續表 3-5)

編號	上一代	下一代	影響因素
016	父(民營傳播業中級主管) 目的：追求個人興趣、過高精神品質的生活 手段：不斷學習，追求新知 目的：母(學術機構工作者) 1.顧家 2.個人能成長，精神成就 手段：1.盡心負責 2.全力投入學習	女(民營室內設計公司職員) 追求個人興趣，發揮專長 與父母相同	1.人文素養的家世 2.父母的身教模式 3.父母關愛子女 4.女兒本身的性別角色觀念(與母親同)
017	父(財團法人總幹事) 目的：父親努力工作，盡力做好事，因工作內容為協調，追求和諧的生活 手段：手段價值上開放自主，尊重他人	女(民營工程公司工程師) 希望工作上努力會有成就，但也希望過自主的生活；工作上的成就與自主性高 與父親類似	1.女兒認同父親開明的做事方法 2.專業能力：女兒的專業能力使她從事與父親不同的工作，工作成就具體，專業性高，較不需社交
018	母(貿易公司負責人) 目的：1.賺錢予子女良好教育機會 2.成就感 手段：1.自信，努力 2.建立友誼，贏取信任 3.重溝通協商 4.責任 5.效率(時間管理)	女(個人工作者) 1.高收入過高品質的生活 2.專業成長，成就感 3.受尊重 1.努力 2.效率	1.專業：女兒的專業是音樂 2.認同父母雙生涯分工模式 3.留學經驗注重生活品質
019	父(國營事業中級主管，曾兼商職) 目的：1.致富 2.養家 手段：努力工作 母(小學教師，為帶子女辭職)	女(財團法人職員) 1.做喜歡的事，不在意金錢 2.做好一件事的成就感 3.學習，能力上有成就感 4.為穩定收入，有休閒生活	1.社經背景與家境，父母幼時貧窮，女兒成長於富裕環境 2.個性不爭不求 3.師長及朋友 4.專長為中文，父為外文 5.父母過度注重物質的阻抗
020	父(醫院藥局藥師，自營藥房) 目的：1.養家 2.感恩回報 3.以專業服務他人 手段：責任，儉省，安分守己，效忠 學習，創新	女(小學教師) 1.穩定收入，時間可支配，能顧家，支持先生發展 2.個人有機會進修成長 子(兼職工作者) 1.養家 2.服務社會(義工)	1.父母慈愛，家庭快樂 2.私人公司工作經驗 3.家境不好，故對錢需求高，注意到現實問題 4.父親努力沒有善報 受父親身教及工作環境影響
021	母(高級黨工) 目的：1.養家，予子女良好專業教育 2.服務社會 3.發揮個人才能與理想 手段：1.儉樸 2.全力投入，勤奮	子(傳播事業，曾任高級主管) 改造社會，實踐個人理想(愛國) 1.重能力不重道德 2.全心投入	1.父母身教(做事態度) 2.父母價值(愛國) 3.師長(為理想投入) 4.個性叛逆，自省性高

(續表 3-5)

編號	上一代	下一代	影響因素
022	父(自由工作者)	子(資訊業，硬體專業)	1. 父子專業不同
目的：	1. 謀生 2. 興趣 3. 社會責任	1. 高收入以養家過合理生活 2. 做有用的東西的成就 3. 社會服務	2. 父親收入不穩定之反面示範 3. 性別角色觀不同，採男女平等 4. 父母期望其有成就
手段：	盡責努力	女(雜誌編輯) 合理收入，平安穩定生活	1. 父親收入不穩定之影響 2. 性別角色，自我限制發展
023	母(義工)	子(法官)	1. 認同父母
目的：	1. 平安，成家 2. 覺得自己有用	1. 養家 2. 人生有目標，自己有用，服務，伸張正義	2. 父母身教影響家庭與工作手段 3. 工作經驗影響目的價值
手段：	尊重，開朗	1. 尊重，予他人自由 2. 隨和，和諧 3. 做事負責	4. 家庭期望與兄弟競爭，影響做事負責
024	父(公職，顧問)	女(財團法人，研究工作)	1. 認同父母
目的：	1. 發揮專長，實踐理想 2. 自主性高，空間大	1. 能發揮專長 2. 受肯定 3. 穩定，固定收入	2. 專長與父接近
手段：	1. 重視大我，不計較個人利益 2. 負責敬業	1. 努力認真 2. 不拖延 3. 自主掌控 4. 自愛	
目的：	母(公職，中階主管)		
手段：	1. 早年為改善家庭經濟 2. 成長 1. 重能力與教育 2. 敬業 3. 自愛，自我控制 4. 不拖延做事		
025	父(公職，中下級主管)	子(警)	1. 社經背景：父親子然一身必須奮鬥，長子有外祖父母呵護缺乏鬥志
目的：	1. 生活安定有保障，維持家庭	1. 薪水高，福利好 2. 能有升遷機會	2. 專長：軍、公皆有穩定保障，亦要求盡本分即可
手段：	廉潔正直、努力工作	應付	3. 兩子之間的差異：除個性外，部份來自學業成就，次子較佳
目的：	母(軍中僱員)	子(軍)	4. 省籍因素：父建議子進入軍警系統教有合理保障
手段：	1. 求生活保障，增加收入 2. 能有獨立收入不必向先生伸手 3. 不會與社會脫節	1. 生活有保障 2. 升遷到有自主性受尊重的教學單位 3. 能學習新知	
026	母(公司負責人)	女(外商公司職員)	1. 與母親相同，成長於商業世家環境，覺得從商是自然的事，但較母親的侷限較少，父母鼓勵做專業工作而非留在家庭企業
目的：	1. 早年協助父親的事業 2. 婚後避免脫節與先生思想能配合 3. 工作壓力不大，但能獲取成就感 4. 時間自由，能兼顧家庭 5. 能掌控，按自己理想去做	1. 屬於自己的專業的成就感 2. 時間自由能照顧家庭	2. 母親設立母親工作模式，不會很辛苦，且能兼顧家 3. 性別角色：女性獨立但顧家，因此要自由度大能控制工作
手段：	1. 對周遭變化感覺敏銳，做正確判斷 2. 耐壓力	開始創業時會努力投入，有自己的時間	

(續表 3-5)

編號	上一代	下一代	影響因素
027	父(公職，中階主管)	子(私營外商資訊業職員)	1. 專長：父為財稅，子為資訊，發展機會不同
目的：	1. 薪水能養家 2. 工作符合專長 3. 期望有自主發揮才能的機會	1. 未來薪水收入高能過自己要過的生活 2. 工作發展機會多見識廣	2. 社經背景不同，父親較需賺錢養家 3. 兒子讀大學時的休閒生活
手段：	1. 細心 2. 有蒐集資訊規畫能力 3. 負責	1. 謙卑主動學習 2. 學習人情世故	
028	父(公營事業中級主管)	子(資訊業職員)	1. 工作不同，父親公營有保障，兒子競爭性較大，重視效率
目的：	1. 收入養家 2. 學習專業不斷成長 3. 工作及學習成果被肯定	1. 高收入能奉養家庭 2. 學習新知避免被淘汰 3. 自主，自尊 4. 關懷改進社會	2. 經濟不景氣，使子重視能力增長 3. 專業：父子皆為資訊類，皆需不斷學習
手段：	1. 不斷進修 2. 敬業投入	1. 不斷進修 2. 自主獨立 3. 重視效率	
029	父(軍事院校教授)	女(民營機構職員，進修中)	1. 母親影響重視家庭
目的：	1. 求安定能顧家 2. 增加收入改善生活 3. 工作成果受單位肯定	1. 早期求發展，不喜公務員的沒有挑戰性 2. 現希望安定工作以便照顧家	2. 性別角色觀(來自母親) 3. 工作經驗：追求平淡
030	父(國中教師)	女(研究助理)	1. 母親兼顧家庭的示範
目的：	1. 工作內在興趣，學生的成就 2. 不斷學習進修 3. 施展抱負，教授所學	1. 有挑戰性 2. 安定能顧家 3. 有自己的生活空間 4. 自主性高，有彈性 5. 社會地位	2. 公教背景 3. 專業：助人專業受西方個人主義影響大
手段：	1. 全心投入 2. 良心熱誠 3. 誠懇 4. 儉樸	喜歡的事全力以赴	
目的：	母(國小教師)		
	1. 工作本身成就感，學生與家長的肯定 2. 同仁感情 3. 增廣見聞		
手段：	1. 盡心盡力 2. 能吃虧不份人		

家庭價值

由上述工作價值討論中可以看出，對家的重視是影響工作價值的重要因素，本研究訪談的三食個家庭之下一代的家庭價值觀念大都與上一代相同（見表 3-6）。在討論之前，必須先說明研究對象的特

性。本研究是以大學畢業之工作者且有大專畢已工作子女的家庭為對象，研究者發現願意受訪家庭大都具有下列特質：(1) 夫或妻在工作上有成就；(2) 子女有成就（除少數外）；另外家庭氣氛大都融洽。如果研究是以離婚或不和諧的家庭為對象，研究結果可能會不相同。在下文中研究者以父母示範、同儕經驗與工作經驗等因素，說明工作者對上一代家庭價值的認同的歷程。

父母示範

影響家庭價值傳遞的因素，最重要的是父母的示範，尤其是母親的關愛與教養示範。不論是職業婦女或全職母親，關懷照顧子女是影響家庭價值傳遞最重要的因素。她們若能成功的處理教養子女或在家務與工作上求取平衡便會成為子女的模範。

在上文中討論的音樂工作者，提及母親有效的處理家務與事業，成為她的模範，而能承受家與工作的任務。亦如 010.D1、013.D1、029.D1 皆因母親對孩子的照顧，使她們在考慮婚姻時便考慮到以家及孩子為重。

「....因為媽媽那個直接影響最大....」

「如果我今天沒有結婚，我沒有孩子....會覺得說在工作當中尋找一些樂趣，....我 不 會 找很安逸的工作。」(029.D1)

029.D1 若不結婚會尋找較能開發自己能力的工作，但是當她遇到適婚對象考慮到結婚後的適應，又因為「....從小就喜歡小孩子」，於是她想到她的母親。

「....我看到我媽媽那樣照顧我們啊，....」

「....我一個同事就是這樣，她那個時候，一直在考慮說，她幾歲結婚，幾歲生，生小孩，....才不會影響她的工作。」

「我就是在家裡面....我不要再有這種煩惱。我只是或者說，在工作上有求表現，那我寧願放棄，我不要這種東西。」(029.D1)

父母在家與工作的平衡上的表現，會影響子女對未來處理類似問題的認知腳本。父母成功的雙生涯生活亦可增強女兒對未來建立雙生涯的期待。即如 026.D1 表示，看到父母輕鬆的處理家與事業覺得自己也可以如此。相對地，父親或母親在養育上的缺席或造成壓力，亦可能使子女產生影響，如 011.S4 與 007.D2 認為家人相聚比工作成就重要，便是因他們的父親過度投入工作，缺少全家歡聚時間。

「我哥哥姊姊....，晚上都有去補習，那我爸爸有一段時間在高雄工作，事實上晚上回家吃飯，都剩下我跟我媽媽兩個人，....自己就會希望自己組成一個家時，能真正有家的感覺。」(011.S4)

017.D2 則因為母親過度管制子女，而希望與先生擁有互相獨立的雙生涯家庭，彼此在工作上完全獨立，只有共享家庭生活，且不一定要有子女：

「我一直都希望我先生可能就是他有他自己喜歡做的事，我有我自己喜歡做的事，我們兩個互相不要影響對方....家庭生活才是我們共同交集的地方。」

因為：

「從小到大，可能是我有時候很想做一些什麼事情，可是因為我沒法顧慮到別人的事，心裡就算很不願意，可使最後還是會照他們想的去做。」(017.D2)

022.S2 則為另一個例子，父母俱關心子女，但父親因是自由工作者，工作時間不定，他希望自己有穩定工作及收入來養家；並且由於母親重視灌輸女男平權觀念，他採取與妻子互相支援的雙生涯模式，而不是父母的單生涯工作。不過在價值傳承上，他是傳承了母親的家庭價值與性別角色理念。

「因為從小就跟父母處的很好，而且小時候的價值判斷方面也是蠻強調孝順的，能跟父母在一起晨婚定省應該是不錯的盡孝道的方法。」

「應該也是很小，主要來自我母親，因為我們家女孩子比較多，她從小就灌輸我這個男女平等的觀念。」
(022.S2)

另外一位與父母在家庭觀念上有距離的女性工作者，家庭價值差異的來源是工作的特性與母親的負面示範。004.D1 因為專長特性，使她有經濟能力可以過較平權的家庭與工作配合的生活，工作與休閒生活使她眼界較廣且不斷成長，反之母為家庭犧牲一切變得閉塞，使她不能接受母親那種全職母親的作法。不過值得注意的是，她仍注重家庭和樂與家庭的孝養，雖在家庭的型態上與上一代有不同的觀念，但重視家庭的基本價值相同。

同儕經驗

另一個因素是個人工作體驗中，同儕團體的代理增強與示範。女性工作者在工作上易見到職業婦女同時要處理家庭與工作的狀況，加上眼見青少年問題叢生，在對工作本身的興趣如果也減退時，較易回歸上一代的傳統家庭價值，而有以家為主甚至退職的念頭。例如下例中，女性工作者表示：

「真的，廣告公司大部份離婚，婚姻不正常，或是沒結婚很多，我覺得其實女孩子還是有一個安定的家比較重要。」

「我覺得小孩子應該自己帶，....以前接觸到一些案子（社會工作時），我覺得我會比較傾向留在家中帶小孩....」（006.D1）

029.D1 也是在眼見同儕婚姻問題，對子女教育責任（性別角色）與重視家庭和樂的狀況下，願以家為重。010.D1 則因同儕團體婚姻幸福而引起結婚的念頭。

工作經驗

同樣是擁有愛子女的全職母親的 004.D1 與 029.D1 確選擇不同的生涯發展。前者絕不願作全職母親，後者則期盼不已。研究者認為一個重要的變項是她們工作的經驗。004.D1 擁有語言及藝術專長，月入七萬左右，豐厚的收入使她能過高品質的休閒生活，而工作本身亦富挑戰性及成長性，因此她雖然覺得「她（母親）還是很偉大，因為她就是為了家庭犧牲，而且我媽非常孝順耶，她非常孝順我爺爺，她的公公....。」但是「我絕不會照她這樣做下去....」。

相反的，029.D1 的工作經驗雖然帶給她成長，但是她覺得「....那些東西我覺得啊，總是假象很多」「....變成說交往的時候拉一股力啊，....我願意跟你交往是因為，可能會給我什麼好處，....」「我很想追求的是那個比較生活的平靜，而且我知道我要做什麼，我不願意被人牽著鼻子走」；工作中虛假的人際關係與虛浮的追求是使她想回到家庭的動力之一。

即使母親是成功的職業婦女，負面的工作經驗仍會使下一代女性選擇家庭生活。

「我覺得剛開始工作的時候，....會很有理想，很有抱負，可是等到實際出來工作以後，接觸到的社會比較多以後，覺得還是比較越來越有那種感覺為自己活，過自己想要的生活。」

「我比較傾向是我留在家裡帶小孩，可是如果經濟狀

況不允許的話，我還是會出來工作」「可是我會希望有一份 part-time 的工作，我希望有一些，我可以比較自由支配金錢。」(006.D1)

總之，由訪談中發現(1) 對家庭的認同與投入，促使男性努力工作爭取良好的收入，促使女性注意家與工作的調配。女性可以採取與配偶分工、尋求支援(家人、保姆)、時間管理、或降低工作投入度與辭職等方法，來因應因為同時重視家庭與工作而產生的壓力。(2) 影響對父母家庭價值認同的重要因素包括：父母本身成功的示範，父母對子女關愛付出，工作經驗的正面或負面的影響，以及同儕對婚姻的觀點，與女性本身的性別角色規範。

表 3-6 兩代家庭價值觀亦異同比較

編號	上一代生涯模式與家庭價值	下一代生涯模式與	同異度	主觀影響因素
001	1. 父親經營事業；母親教養子女照顧先生 2. 父親認為女性工作應配合家庭，照顧家庭，男性應有膽識求發展	女兒預計採父母之模式，支持先生的事業	同	1. 認同父母：父母親的成功，尤其是父親的努力與成就 2. 家庭的工商業背景
002	1. 雙生涯：先生在公務系統專業領域發展，妻子從事可照顧家庭的職業，支援先生	女兒預計採母親的模式，雙生涯，女性負責照顧家，以子女發展為主，希望先生從事公務員生涯	同	1. 認同父母，父母關愛子女 2. 符合個性與能力 3. 父母的公教背景 4. 經濟需求保持就業
003	1. 父經營家族中小企業，母親教養子女，以並協助公司事務 2. 認為男性要重視事業，顧家；女性要照顧家庭，支持先生事業	女兒預計採母親的模式，支援先生事業，但希望能有自己的事業(自己的店)	小異	1. 認同父母，自幼接受傳統中小企業，男女分工模式 2. 世代生活方式差異：企業家下一代女性有較多的工作可以參與(在不妨礙先生事業與家庭的情況下) 3. 無經濟壓力

(續表 3-6)

編號	上一代生涯模式與家庭價值	下一代生涯模式與家庭價值	同異度	主觀影響因素
004	1.父為民營企業受薪者，母親婚後辭職，教養子女 2.認為子女應以家庭為重，鼓勵女性工作，但不妨礙家庭 3.重視孝道	1.女兒希望能將工作、休閒與家庭配合，婚後會維持工作 2.重視孝道 3.婚姻模式較自由尊重	異	1.家庭傳承重視孝道 2.個人出國生活經驗 3.個人專業能力與收入高 4.母親的反面示範，避免成家不工作的封閉感
005	1.雙生涯：父親發展事業，母任教職，負責教養，母退休後發展個人有興趣的事業 2.重視家庭與子女教育	女兒希望以家庭為重，但也希望有自己的事業(型態與母親同)	同	1.個性與興趣配合想做之工作 2.母親的正面示範 3.母親工作提供學習經驗
006	1.雙生涯：皆為教職，母親負擔較多教養工作 2.鼓勵女兒有自己的工作，且不斷進修，但仍以家庭為重	女兒亦家庭為重，但希望有自己的收入。工作配合家庭，故只做兼職工作	同	1.認同父母示範 2.女兒工作壓力經驗，使她接受兼職工作及全職母親角色
007	1.父親經營事業，母親從事教職，負責照顧家庭 2.父母皆重視家庭，父親並未引導女兒(無兒子)到工商界工作	1.女兒希望與未婚夫皆從事公職有較多時間，相處，同分擔的家庭生活，不希望像父親一樣投事業，但仍尊重先生的意願 2.以家庭及子女教育為重，工作配合家庭	小異	1.成長經驗中欠缺與父親之互動，使女兒對家的內涵有不同的看法 2.本身專業能力宜從事公職 3.父母分工型態與價值觀的承襲 4.接受傳統女性角色
008	1.雙生涯：父母皆有事業，母親負責子女教養、公婆奉養等家庭的工作，父親致力於事業 2.母親重視家與子女養育，認為是女性的職責	兒子希望妻子能照顧好家，使他投入事業時能無後顧之憂，妻子工作應不妨礙家	同	1.父母親的示範 2.男以事業為主，女以家為主的性別角色觀點 3.青少年留學經驗，使他重視家庭
009	1.雙生涯：父經營事業，母公職，母負責教養子女，父母重視家庭休閒與子女教育 2.母親鼓勵女兒從事公職，以便照顧家	1.女兒希望有自己的事業與成就 2.女兒重視家庭生活的品質，但期盼藉助支援體系，使她能專力於事業	小異	1.成長時期家境優渥，使她重視成功 2.個人學業成就傑出 3.個性不喜歡平庸生活，喜歡挑戰工作 4.男友亦具傑出能力
010	1.雙生涯：先生任教職，而後為公職行政，妻為公營事業。夫妻分擔家務，但妻子支持先生進修，放棄升遷以照顧家 2.重視家庭和諧	1.女兒願意保持工作，但以照顧家為優先，必要時可辭職 2.重視家庭生活	同	1.認同父母親 2.個人朋友婚後快樂經驗 3.適婚時期結識適婚對象
011	1.父為民營事業主管，母家管，父親重視工作，愛家但無暇顧家	1.子重視家庭生活不希望工作干擾家庭生活 2.希望有和諧的家庭，妻小陪伴 3.由男性負擔主要生計，女性以家務為主，妻子工作不干擾家庭	異	1.成長時期缺乏親情，父親等家人長年不在家中 2.受父母性別角色影響
012	1.雙生涯：父母俱任公職，重視家庭與子女教育成就，夫妻分擔家務(夫擔任較多)	女兒希望過獨立自主的生活，有適合的人會結婚	異	學業成就較差，較不被接受
013	1.父教職，母家管 2.母親重視子女教育與照顧先生 3.父母最大成就來子家庭和諧 4.父母皆期望女兒有穩定工作，能照顧家庭	女兒為雙生涯家庭，重視家庭，工作配合家庭	同	1.女兒學業成就好 2.有經濟需求 3.女兒有事業成長的需求 4.時代背景不同，母親成婚年代，工作機會少，且學歷較低，不利就業 5.認同父母，父母關愛子女

(續表 3-6)

編號	上一代生涯模式與家庭價值	下一代生涯模式與家庭價值	同異度	主觀影響因素
014	1. 雙生涯：父親從事公職，後經營事業，母親負責教養，父親較投入事業 2. 父母皆重視家庭 3. 父親鼓勵子婚後有自己事業的發展，重視子女教育	1. 兒子希望與妻子各有獨立的事業，但能互相支援扶持 2. 重視家庭，希望三代同居，盡奉養之責 3. 妻子與家庭是事業的助力與動力，而不是阻力	同	1. 認同父母，父母關愛子女，且父母事業與家庭皆有成就 2. 本身工作需全力投入，需妻子的瞭解與支持
015	1. 雙生涯：父親任運輸事業，母教職，父收入高，但缺少時間與家人相處，母親負責教養 2. 父母皆重視家庭	1. 會採雙生涯生活 2. 希望有獨立生活空間 3. 工作配合家庭，以家的和諧為主	小異	1. 認同父母對家的觀念，因父母關愛子女 2. 本身個性較隨性，且所學專長較重創意，故需獨立生活空間
016	1. 雙生涯：父任民營事業中級主管，母親公職 2. 父母親尊重子女興趣，都以家庭為重，工作配合家庭，尤其是母親為奉養上一代及養育下一代，工作配合家庭與子女成長而變化	女兒擬採取母親的模式	同	1. 自覺為母親的身教 2. 父母淡泊名利的價值觀
017	父母雙生涯，家務分擔，母親為教職，子女幼時由母親照顧	1. 女兒希望有獨立家庭的生涯，家庭是兩個人分享隱私的所在 2. 不一定要有子女	異	1. 女兒的專業能力，使她可以自工作中得到成就及尊重 2. 由於父母的關愛尊重，對家庭依戀 3. 母親的管制使她有不受人管的需求
018	父母雙生涯，家務分擔，母負責子女教養及事業，父親另創事業	女兒亦為雙生涯，亦負擔主要子女照顧	同	1. 母親的示範 2. 女兒專業能力強，有足夠的收入
019	母親生孩子後辭職，協助丈夫及帶孩子，父親任公務員並兼投資商業，為傳統配合父親努力賺錢，太太顧家	女兒希望雙生涯或不婚，若結婚生子會以帶孩子優先	異	1. 師長示範 2. 社會經濟背景，上一代較苦，下一代生活富裕
020	傳統男主外，女主內	1. 雙生涯，但配合先生事業發展 2. 重視家庭和樂，希望與公婆同住	同	1. 娘家家庭和樂 2. 公婆開明支持
021	雙生涯：先生為公務員，時間固定，照顧家，並有裸姆支持，妻子全力投入黨工事業	擬不婚，或要能配合事業之妻，擬不生子，以便全力投入理想 兒子採雙生涯，互相支援模式，因自己工作彈性大，可支援妻子生涯做調整	異 父異母 同	1. 兒子專業工作特性，工作時需全力投入 2. 個人理想工作需時間精力 1. 子事業工作特性與父不同 2. 母親灌輸男女平等觀念 3. 妻子亦有金融事業，需投入時間 4. 預期為高收入，可雇用支援系統
022	父為個人自由創業者，母為全職家庭主婦，主要由母親負責教養	女兒亦採雙生涯模式，目前無子女，未來會照顧家庭，但不會辭職	異	1. 工作帶來的成就感與獨立收入 2. 性別角色：覺得自己應顧家，但又希望兼顧工作
023	1. 父親是主要生計者，母親為全職主婦，曾助父親開業及當義工 2. 父母重視家庭和樂，以家為生活重心	兒子採雙生涯，但也以家庭為重，希望工作能照顧家庭，但男性仍為主要生計負責者，希望妻子以家為主，工作次之	小異	1. 父親的專業收入高，不需妻子工作，兒子的未婚妻已有工作 2. 社會風氣。母親時代傳統保守，醫生之妻皆協助先生為主，兒子時代雙生涯為主要風氣

(續表 3-6)

編號	上一代生涯模式與家庭價值	下一代生涯模式與家庭價值	同異度	主觀影響因素
024	1. 雙生涯：父母皆公職，父親專注於研究及行政，母親則負責照顧子女 2. 重視家庭和諧及相處	1. 女尚未婚，但亦計畫採雙生涯 2. 重視家人相處，願以家庭為優先	同	1. 認同父母，尤其是母親能兼顧家與工作 2. 家庭氣氛融洽 3. 個人能力較適合穩定、固定上下班之工作
025	1. 雙生涯：父公職，母軍中雇員，父親專注工作，母親負責家務，子女有岳家照顧	兩位兒子一軍一警，皆為公職，皆重視家庭，長子希望妻子全職照顧子女，次子則為雙生涯	同	1. 長子受外祖父母照顧 2. 父母價值灌輸 3. 工作環境類似
026	1. 雙生涯：父母皆為企業負責人，母親負責教養子女，有佣人作家務 2. 重視家庭中情感的表達與支持(母親)	女兒亦希望與先生各自有自己的事業，亦注重家庭的和樂，配偶的情感支持	同	1. 與母親一樣生長於商業世家 2. 自信，能力強，有能力經營 3. 母親設立模式
027	1. 父為公職單生涯，母家管(曾做事，因照顧子女辭職) 2. 重視養家的責任，並認為妻子與先生需互補	1. 子計畫中希望妻子能顧家，並成為事業的幫手，但以顧家為優先 2. 希望家是可以休息解除工作壓力之處	同	1. 認同母親，覺得母親做得很好 2. 家庭很舒適，父母開朗，喜歡家
028	1. 父公職，母家管全職母親 2. 重視孝道與友愛兄弟，重視與妻子兒女之情感，管教開明	1. 兒子對家的責任感重，願奉養父母 2. 希望妻子也工作，不會與社會脫節	同	1. 家庭溫暖開明 2. 父親身教(重孝悌) 3. 能力強，有能力得高薪
029	1. 父軍事院校教授，母家管 2. 父重視家庭，選擇平穩工作為了養家 3. 母盡力照顧教育子女	女兒願配合家庭工，擬生子後辭職，全職帶子女	同	1. 母親照顧子女的模範 2. 工作經驗使女兒覺得工作追求的成就過於虛浮 3. 同學同事兼職生活品質差 4. 個人家庭價值與性別角色較傳統
030	1. 父母皆為教師 2. 父母重視子女教育與學習 3. 夫妻重視學習成長	女兒也以家庭為重心，但亦希望工作，未來採雙生涯，工作不干擾家庭		1. 母親「兼職」示範 2. 公教背景，使她沒有從商的野心，擬從事平淡的職業

在本章中，研究者分析了 30 個家庭上下兩代工作者的訪談錄音逐字稿，並按工作的意義，兩代工作價值的比較，及影響價值的重要因素與家庭價值等主題進行討論，目的在瞭解受訪的大學畢業工作者與他們的下一代在工作價值上變遷與承襲。

首先研究者發現，對兩性工作者來說，工作的意義是不同的。男性是向外伸展的，男性工作者最基本的任務是透過工作奉養家庭，其

次是在工作上有所成就，受人肯定，再進一步是為國家社會服務。多數女性則視工作為安家的第二份收入，因此持有以家庭為主，工作只是避免無聊的價值觀的女性不在少數。

在工作目的積極目的上，男性是選擇能給予他做喜歡的事之機會的，女性則是避免脫離社會。

研究者進一步根據訪談結果推論，兩代之間的價值有其類似性。當作家庭間比較時，可以看出家庭間的差異大於家庭內的差異，但是兩代工作者在各類價值觀上亦有不同。兩代價值的類似或差異，主要是受到下列重要因素的影響。

首先是父母親工作上是否有成就，能提供子女模範，並且使子女覺得受到代理性增強，而建立對未來自我發展的期盼，其次是上一代的性別角色觀念，影響上一代去引導下一代發展的方向。因此男性可能認同有成就的父母親，而追求理想實踐或個人事業財富；女性則大多依母親處理在工作與家庭配合的模式，選擇支持男性發展事業，自己負責養家或是有自己獨立的事業。不過，女性要突破傳統的角色安排，而在工作上有所成就，必須依賴其能力，時間管理與角色轉換的配合。男性在傳統性別規範的壓力下，必須在工作上力求表現，最少也要能養家活口。男性只有尋求在時間上較隨性自主的職業，才可能做自己喜歡做的事，否則只有等到退休才可能去做自己要做的事。

當下一代專長與上一代不同時，不同的職業生活領域中的文化規範會加大上下代間的差距。但是父母親的專長與職業可能透過在工作與家庭領域成功的示範，及提供工作網路資源，而引導下一代從事相

關的行業。因此除了父母缺少社會資源或工作成就(物質或精神)，令子女覺得在物質上過於辛苦之外，子女大多會依循父母期望努力。有趣的是訪談中有些年輕世代專長與父母類別不同，過著不同的生活方式，但是在討論到工作的重要目的「養家」時，大都與上一代有類同的觀念。究其原因，可能是接受訪談的 30 個家庭的上一代大都十分重視子女的養與育；因此子女在遇到婚姻與事業的關鍵時刻時，父母對家的觀念與行為模式自然而然的影響到他們的選擇。

工作者的個性與社會經濟背景的不同則造成兩代價值觀的差異。個性影響職業選擇的方向，社經的多元化與富裕化則在提供有專業能力的下一代多樣化的選擇與生活方式的自由度時，也改變了他們的價值觀念。

家庭價值也影響個人的工作價值。但因它的重要性，研究者單獨探討家庭價值的內涵與家庭價值對工作者的影響。首先研究者發現多數下一代持有與上一代類似的家庭價值，其原因是在父母的努力下，家庭提供他們溫暖的成長經驗。在應付家與工作的選擇時，父母親的處理模式，構成了他們對這些條件的認知腳本。上一代成功的家庭經營模式，使下一代依循的模範，並期望過類同的家庭生活。就女兒而言，母親的角色扮演是否成功更是影響重大，不論母親是就業或全職在家，只要在子女眼中她是成功快樂的，那麼她很容易成為女兒模仿的對象，尤其是在工作經驗並不是那麼吸引人時。

第四章 工作價值與家庭價值的量化分析

一以大學生為對象

根據第二章的課本內容分析與第三章的訪談發現：研究者修訂了在 1992 年編定的工作目的價值與手段價值量表：主要添加的部份是在工作目的價值中增加了工作是為了家庭的部份。在手段價值方面則增加了敢於表現個人需求與觀點、惜福、看的開等在訪談中常出現的價值觀念，研究者並根據訪談與學者晤談的結果，針對家庭與工作關連的部份設計了家庭價值量表，主要內容包含「對家庭的投入」；「家庭與個人發展間平衡取捨」，兩類型的題目；另外為比較國人對家庭型態的改變的接納程度，亦列了六種家庭型態，請填答者選擇。

性別角色部份是根據訪談所得，及王叢桂（1992）的性別角色量表與莊淑芳、陳彰儀（民 83 年）所編制的夫妻性別角色量表部份題目，主要在測良人們對男女性在家與工作的角色分工的態度，受測者並被要求在評量表上評估他自己和負責他家中主要生計者的各項價值觀念，問卷見附錄。

樣本

研究者首先請 32 位社會青年試做問卷；並挑出語意含混的題目，再與另一位研究家庭測量的心理學家討論後選定題目；正式進行施測問卷，施測對象分為兩個族群。首先研究者以大學高年級（三、四年級）學生為對象施測，包括文、語言，社會科學，法律，自然科學與商學等科系學生共計收得 156 份有效問卷；而後再以一所公立及一所私立大學在民果 77 年與 78 年畢業的校友為對象，以電話邀約這些已有三到五年工作經驗的大學畢業生接受調查，畢業工作者訪問分析結果呈現於第五章。

樣本限制

由於本研究以文理法商等科系之大學生及大學畢業生為對象進行研究，不包含醫、工、農等科系的畢業生；故調查所得不能推及於這些科系的畢業學生。研究者在未來研究將繼續收集醫、工、農等系畢業生的價值觀。並預期醫、工等可能會與文理科有相當大的差距。

結果資料分析部份

基本資料

接受調查學生為北部某私立大學大三升大四及大四將畢業學生，合計 156 位；其中男性 56 位，女性 100 位；院系方面文及語言科係共 33 位，社會科學學生 45 位，法律學生 15 位，商學院學生 24 位，自然科學學生 33 位，未填資料者 6 位。受測者用來做參考比較的家中主要負責生計的長輩與受測者的關係，分別是父子 140 人，父女 74 人，母子 8 人，母女 17 人，其他一人；另有 16 位未填資料。長輩的教育程度國中(含以下)46 人，高中職 45 人，專科 18 人，大學 34 人，研究所 4 人；未填答者 9 人。長輩部份男性 121 人女性 27 人，長輩的職業類別方面係先按中央研究院社會變遷基本調查的台灣地區行業分類表分類後，將農林畜牧、製造營造等類別歸為「生產製造」行業，共計 31 人；將商業、運輸、金融、保險等工商服務業歸為「工商服務」行業，共計 45 人；公職、軍警、教及社會服務業歸為「公共事業」，共計 46 人；無法歸類或未填者 24 人；家管 4 人。

工作價值量表因素分析

首先以受訪學生自評之目的價值以主軸直取及正交轉軸的方式進行分析，得到四個特徵值 (eigen value) 大於 1 的因素，與 1992 年結果比較，有類同的發現；唯第四個因素為新添增的與工作特性能否配

合家庭有關的題目取代，成為第五個因素。而第一個因素與工作本身內涵的特性能否使個人發揮自己的專長能力、理想等內在酬賞有關，故仍命名為「內在酬賞」；因素二則為工作提供舒適環境，足以照顧家人的收入與公平福利待遇及可照顧家庭的彈性時間；故命名為「舒適生活」；因素三與服務人群對國家民族有貢獻、追尋針理與知識有關，命名為「集體利益」；因素四與社會成就、權力地位有關，仍命名為「外在酬賞」；因素五與「平安和諧」有關，仍命名為平安和諧。因素分析結果見表 4-1。

表 4-1 大學生自評工作目的價值因素分析表

項目	因素一 內在酬 賞	因素二 舒適生 活	因素三 集體利 益	因素四 外在酬 賞	因素五 平安和 諧	共通 性
(01)能發揮個人專長與能力	.75					.66
(02)肯定自我	.74					.68
(03)個人認定的成就感	.69	.31				.62
(04)符合個人興趣	.66					.52
(05)個人理想的實踐	.65					.57
(06)自主與獨立	.65					.54
(07)發揮創造力	.60		.33			.53
(08)有成長與進步	.54	.32	.48			.68
(09)工作有變化與新奇性	.49					.30
(10)舒適的工作環境		.65				.55
(11)足以提供家人高生活品質與子女良好教育的經濟收入		.64				.58
(12)公平的福利待遇		.61				.50
(13)工作有彈性，可以從事個人喜歡做的事	.39	.58				.55
(14)避免自己與社會脫節、落伍		.52	.34			.42
(15)工作有彈性，能照顧家庭，或過家庭生活		.51	.32			.50
(16)尊嚴、工作成就受到重視	.41	.44				.41
(17)有空間及有足夠收入能夠過個人喜歡的生活方式		.35				.22
(18)避免無聊		.32				.24
(19)服務社會			.73			.58
(20)幫助他人			.68			.57
(21)對國家民族的發展有貢獻			.63			.53
(22)追尋真理與知識	.53		.53			.57
(23)名望與社會地位				.82		.78
(24)能影響與支配他人或資源達成工作目標的權力				.74		.70
(25)高收入				.64		.55
(26)社會聲望高，受人尊重的工作		.34		.58		.49
(27)平安穩定、生活的安定與安全					.78	.65
(28)和諧的人際關係					.59	.44
(29)內心的和諧					.52	.44
(30)養家活口	.34				.50	.44
特徵值	9.42	2.27	1.67	1.58	.85	
解釋變異量百分比	31.4%	7.6%	5.6%	5.3%	2.9%	52.7%

大學生眼中的上一代工作目的價值的因素分析結果（見表 4-2）與大學生本身的目的價值因素分析結果略有差異，唯主要因素的組成項目及意義仍類似；依其出現先後命名為舒適生活，集體利益，外在酬賞，內在酬賞，平安顧家，其中第五個因素內容主要是在過平安穩定的生活，及照顧家庭、養家活口等題目。和諧人際及內心的和諧雖在此項目上亦有 .40 以上之因素負荷，但這些題目在經濟利益上的負荷量較高，故未列入此因素內。由因務組型的不同之處發現，在大學生知覺上一代的目的價值中，求生活安定與顧家同為一個獨立的因素，反映出在下一代的眼中，長輩們重視家庭的平安，與養家顧家的行為仍有密切的關係。對下一代而言，工作是否舒適，有良好收入能照顧家人及過自己喜歡過的生活之間有密切的關係。整體而言，由於二代之間價值觀組型類似，在進一步比較兩代差異時採取大學生自評的因素組型作為比較時的分類。

表 4-2 大學生對上一代工作者工作目的價值因素分析表

項 目	因素一 舒適生 活	因素二 集體利 益	因素三 外在酬 賞	因素四 內在酬 賞	因素五 平安顧 家	共通 性
(01)工作有彈性，可以從事個人喜歡做的事	.77					.66
(02)工作有彈性，能照顧家庭，或過家庭生活	.64	.31			.35	.60
(03)避免無聊	.59					.50
(04)符合個人興趣	.57	.35		.40		.62
(05)發揮創造力	.53	.33	.30	.46		.69
(06)舒適的工作環境	.52					.45
(07)避免自己與社會脫節、落伍	.52		.33			.51
(08)個人理想的實踐	.50	.43		.37		.66
(09)公平的福利待遇	.41			.37		.43
(10)服務社會		.80				.75
(11)幫助他人		.67				.51
(12)追尋真理與知識	.36	.61		.33		.68
(13)對國家民族的發展有貢獻						.38
(14)內心的和諧		.50			.40	.46
(15)和諧的人際關係		.51			.42	.42
(16)有成長與進步	.43	.45		.41		.64
(17)名望與社會地位			.88			.80
(18)社會聲望高，受人尊重的工作			.75			.62
(19)能影響與支配他人或資源達成工作目標的權力			.69			.56
(20)高收入			.64			.52
(21)工作有變化與新奇性	.35	.43	.47			.55
(22)有空間及有足夠收入能夠過個人喜歡的生活方式	.42		.45			.49
(23)肯定自我				.79		.72
(24)個人認定的成就感				.69		.63
(25)能發揮個人專長與能力	.35	.33		.50		.53
(26)尊嚴、工作成就受到重視			.33	.48	.31	.49
(27)自主與獨立	.34			.38		.29
(28)平安穩定、生活的安定與安全					.69	.50
(29)足以提供家人高生活品質與子女良好教育的經濟收入					.66	.54
(30)養家活口					.60	.40
特徵值	10.52	2.11	1.72	1.22	1.06	
解釋變異量百分比	35.1%	7.1%	5.7%	4.1%	3.5%	55.4%

大學生的工作手段價值的因素分析結果（見表 4-3）；因素一的內容包括自我肯定、理性思考、科學精神、獨立、有志氣抱負、敢於表達個人意見、求新求變、反權威、效率、民主、信用、原則、負責任、能幹等，與 1992 年測量結果的「弘毅與才幹」因素類似，唯更強調個人能力的肯定，及現代化社會所需的效率、民主、反權威、獨立自主等特性，故命名為「自我肯定與才幹」。因素二則皆為傳統工作手段價值的律己，以禮貌待人，以及謙和寬容的價值觀念如禮貌、謙虛、親和、誠懇、寬容、合作、惜福、忠誠、謹慎、禮尚往來等，與 1992 年研究中的謙和寬容類似，唯多了重視禮節的題目，故命名為「守禮謙和」。因素三包含自制、堅毅、勤勞、節儉等項目，故命名為「堅毅勤儉」。因素四則包含競爭、面子、權變、恩威並重、學識、服從等項目，與國人在人際交往時維持自己的優勢與面子有關，故命名為「做面子」因素。因素五與 1992 年的「正義與自律」因素類似，包含清高、民主、廉潔、安分守己、遵守倫理等項目，故仍命名為「正義與自律」。

表 4-3 大學生自評工作手段價值因素分析

項 目	因素一 自我肯定與才幹	因素二 守禮謙和	因素三 堅毅勤儉	因素四 做面子	因素五 正義與自律	共通性
(01)自我肯定	.71					.65
(02)理性思考	.66		.35			.57
(03)科學精神	.59					.40
(04)獨立	.59					.42
(05)有志氣抱負	.58		.33	.33		.56
(06)敢於表達個人需求與觀點	.57					.35
(07)求新求變	.56					.43
(08)反權威	.54					.40
(09)效率	.51		.33	.31		.47
(10)民主	.50	.34				.44
(11)信用	.49	.40				.47
(12)堅守原則	.49		.37			.48
(13)負責任	.48	.31	.36			.54
(14)能幹	.44			.33		.40
(15)有禮貌		.61				.48
(16)謙虛		.60				.48
(17)親和力		.59		.33		.52
(18)隨和		.55				.38
(19)誠懇	.36	.53	.34			.55
(20)寬容雅量		.52	.33			.52
(21)團結、合作		.52				.42
(22)惜福		.51				.41
(23)忠誠	.41	.45				.49
(24)謹慎		.44	.42			.47
(25)禮尚往來、互惠		.43		.37		.44
(26)知恥		.41			.39	.41
(27)看得開		.36				.25
(28)中庸之道		.36				.22
(29)自我約束、自制			.67	.31		.59
(30)勤勞、努力工作			.59			.56
(31)毅力或堅毅	.34		.54			.46
(32)重視實際			.54	.36		.48
(33)穩重、穩定		.44	.52	.34		.59
(34)耐心	.35	.42	.49			.57
(35)節儉			.46		.31	.37
(36)重視競爭				.74		.64
(37)面子				.72		.54
(38)通權達變				.67		.58

(續表 4-3)

項 目	因素一 自我肯定與才幹	因素二 守禮謙和	因素三 堅毅勤儉	因素四 做面子	因素五 正義與自律	共通性
(39)尊重傳統				.49	.36	.51
(40)學識	.31			.45		.36
(41)恩威並施		.34		.45		.42
(42)服從		.31		.45		.45
(43)清高					.67	.50
(44)正義感	.40	.32			.55	.57
(45)寡欲					.55	.41
(46)安分守己		.35	.37		.46	.55
(47)尊卑有序、重視倫理		.42		.36	.44	.56
(48)廉潔	.36	.41			.43	.52
特徵值	14.21	3.29	2.63	1.50	1.19	
解釋變異量百分比	29.6%	6.9%	5.5%	3.1%	2.5%	47.6%

大學生知覺上一代的手段價值觀因素組型（見表 4-4）與其本身的自我評估，有大部份類似；雖有部份組成題目不同，因素一仍可命名為「堅毅勤儉」，因素二也命名為「自我肯定與才幹」，因素三雖然少了合作，互惠，知恥等題；但在內容上仍是以「守禮謙和」為主；故仍用同名。因素四包含做事的盡責，穩重，謹慎，耐心，效率，原則等，故命名為「負責謹慎」；因素五亦與人際間互動時保持面子有關，故亦命名為「做面子」有關。比較兩代組成作面子因素的題目，可以發現兩代皆納入通權達變，尊重傳統，服從，兩代其他項目顯示他們皆包括成就，但下一代列入學識與競爭，上一代列入實際與能幹；下一代採取恩威並施，上一代則採取禮尚往來；顯示同樣是與面子有關，但如何做面子兩代可能不同。

表 4-4 大學生自評工作手段價值因素分析

項 目	因素一 堅毅勤儉	因素二 自我肯定與才幹	因素三 守禮謙和	因素四 負責謹慎	因素五 做面子	共通性
(01)節儉	.67					.51
(02)毅力或堅毅	.63			.40		.64
(03)惜福	.58					.47
(04)忠誠	.58					.43
(05)廉潔	.58		.32			.50
(06)自我約束、自制	.56			.43		.62
(07)安分守己	.55				.33	.56
(08)勤勞、努力工作	.55			.50		.67
(09)尊卑有序、重視倫理	.55				.39	.47
(10)寡欲	.54					.38
(11)清高	.54					.39
(12)正義感	.52	.36				.44
(13)信用	.50		.39			.45
(14)中庸之道	.48		.32			.38
(15)知恥	.47		.31	.40		.58
(16)團結、合作	.43		.32			.43
(17)敢於表達個人需求與觀點		.72				.52
(18)自我肯定		.69				.61
(19)科學精神	.39	.69				.65
(20)有志氣抱負		.68				.58
(21)求新求變		.65				.47
(22)理性思考		.59	.39			.59
(23)民主		.56	.40			.56
(24)重視競爭		.53			.40	.46
(25)反權威			.48			.30
(26)恩威並施			.46			.35
(27)獨立			.39			.30
(28)學識	.31			.45		.36
(29)隨和	.35		.72			.71
(30)親和力			.72			.62
(31)寬容雅量	.44		.60			.64
(32)謙虛	.38		.59	.36		.63
(33)有禮貌			.54	.37	.58	.58
(34)誠懇	.44		.47	.33		.57
(35)看得開	.32		.33			.29
(36)負責任	.49			.58		.66
(37)謹慎	.45		.40	.54		.67
(38)堅守原則	.49			.58		.57

(續表 4-4)

項 目	因素一 堅毅勤儉	因素二 自我肯定與才幹	因素三 守禮謙和	因素四 負責謹慎	因素五 做面子	共通性
(39)穩重、穩定	.48			.51		.63
(40)耐心	.34		.36	.44		.45
(41)效率	.41			.43		.48
(42)面子					.63	.44
(43)通權達變		.43			.57	.58
(44)尊重傳統	.41				.53	.46
(46)服從	.43				.47	.51
(47)重視實際					.42	.36
(48)能幹		.33		.31	.41	.44
特徵值	16.06	3.59	2.01	1.54	1.12	
解釋變異量百分比	33.5%	7.5%	4.2%	3.2%	2.3%	50.7%

整體而言，上下兩代在工作目的及價值觀的因素組型相當類似，因此在比較兩代在工作價值的差異性時，採取學生世代對自己評估的因素組型為比較根據，經加總計分形成因素分數後，比較兩代在各因素上的差異。

家庭價值量表因素分析

學生自評的因素分析以主軸抽取斜交轉軸並限定 2 個因素的方式，得到兩個特徵值大於 1 的因素(見表 4-5)；因素一的主要內容包含重視家庭幸福，為家庭努力工作，家庭重於個人發展，命名「重視家庭」；因素二的內容則包含為了照顧家庭成員可以犧牲個人發展，命名為「犧牲小我」；學生對其上一代評估得到幾乎相同的因素類型(見表 4-6)，除了題目 4 在因素二而非在因素一上，且其負荷小於 .3。此處需要說明的是，家庭價值包含甚廣，在本研究中由於研究者在談與家庭有關主題時主要集中在以家庭的投入和工作的關係方面，在本研究中的家庭價值是以重視家庭為中心發展題目，量表的因素分析也反映了這一傾向。

表 4-5 大學生自評家庭價值因素分析表

項 目	因素一 重視家庭	因素二 犧牲自我	共通性
(01)我認為家庭幸福是生命中最 重要的事	.84		.60
(02)家庭是使我努力工作的動力	.80		.56
(03)為維持家庭和樂，我會投注 相當時間、心力於家務及與 家人相處上	.77		.63
(04)我認為家庭的幸福比個人的 發展重要	.66		.60
(05)個人的成功有賴於健全家庭 的支持，我願意盡力照顧家 庭，協助配偶的事業	.59		.48
(06)家庭雖然重要，但並不是我 生活的重心	-.52		.25
(07)我認為子女的教養是最重要 的事，我會投注相當多的時 間、心力於子女教養上	.52		.34
(08)我認為事業成功可以提供家 庭保障，因此我會投注大部 分心力於工作上			.01
(09)我願意為了照顧家中孩子而 暫時抑制個人的發展		.86	.74
(10)我願意為了配合夫妻的情感 生活而暫時抑制個人發展		.84	.71
(11)我願意為了照顧家中長輩而 暫時抑制個人發展		.62	.38
(12)我重視與配偶的情感生活甚 於個人事業的發展		.44	.42
特徵值	4.56	1.17	
解釋變異量百分比	38.0%	9.7%	47.8%

表 4-6 大學生對上一代家庭價值判斷因素分析表

項 目	因素一 重視家庭	因素二 犧牲自我	共通性
(01)家庭是使我努力工作的動力	.86		.64
(02)為維持家庭和樂，我會投注 家人相處上	.78		.66
(03)我認為家庭幸福是生命中最 重要的事	.76		.57
(04)個人的成功有賴於健全家庭 的支持，我願意盡力照顧家 庭，協助配偶的事業	.70		.63
(05)我認為子女的教養是最重要 的事，我會投注相當多的時 間、心力於子女教養上	.62		.47
(06)我認為家庭的幸福比個人的 發展重要	.61		.62
(07)家庭雖然重要，但並不是我 生活的重心	-.55		.27
(08)我願意為了照顧家中孩子而 暫時抑制個人的發展		.99	.87
(09)我願意為了配合夫妻的情感 生活而暫時抑制個人發展		.83	.74
(10)我願意為了照顧家中長輩而 暫時抑制個人發展		.65	.51
(11)我重視與配偶的情感生活甚 於個人事業的發展		.50	.50
(12)我認為事業成功可以提供家 庭保障，因此我會投注大部 分心力於工作上			
特徵值	5.42	1.00	
解釋變異量百分比	45.2%	8.3%	53.5%

工作投入度

工作投入度的因素分析，因為上下兩代的分析都只有一個因素，包含所有題目，其解釋變異量分別為 47.4% 及 45.5%，命名為「工作投入」。

性別角色

大學生性別角色以主軸抽取正交轉軸方式得到兩個特徵值大於 1 的因素，但因第三個因素相當有意義，故納入討論。他們對上一代的判斷也得到相同的因素組型，因此合併討論（分別見表 4-7，4-8）。因素一的内容著重於女性及妻子的傳統家庭特性如照顧家庭，幫助先生事業發展養育子女，因此命名為「女性職責」；因素二包含女性可有獨立事業且覺得快樂，而男性應協助妻子，命名為「平權發展」；因素三則為傳統男性的職責，如發展事業，養家，故命名為「男性職責」。

表 4-7 大學生自評性別角色量表因素分析

項目	因素一 女性職 責	因素二 平權發 展	因素三 男性職 責	共通 性
(01)如果經濟許可，妻子應以照顧孩子與家庭優先	.83			.74
(02)我認為妻子應以先生的事業為主，應照顧好家庭，讓先生無後顧之憂	.78			.72
(03)我認為女性的個性與能力較適合教養孩子的工作	.71			.56
(04)妻子若要工作，應盡量配合照顧家庭的需要	.66		.37	.57
(05)妻子的主要成就來自家庭和諧及丈夫與子女的成就	.65			.48
(06)我認為女性在發展女性的事業之前應先考慮到婚姻和家庭	.54		.44	.50
(07)我認為丈夫應比妻子負擔較多的經濟責任	.50		.49	.49
(08)工作可以使女性快樂與自信；這對孩子會有良好的影響		.79		.64
(09)女性應該在各種事業的發展上與男性佔有相同的地位		.78		.66
(10)我認為女性婚後仍應該擁有獨立的工作與收入		.67		.54
(11)已婚的職業婦女和家庭主婦一樣，可以使孩子感覺溫暖與安全感		.65		.50
(12)丈夫應該視做家务與養育子女為其職責的一部份，而不僅是幫忙妻子		.56		.33
(13)對男性而言，擁有和諧的家庭之外，仍需要有成功的事業，才能被社會肯定	.34		.68	.57
(14)我認為戀家而不在事業上投入的男人，是沒有出息的人			.60	.42
特徵值	4.81	2.34	.54	
解釋變異量百分比	34.4%	16.7%	3.8%	

表 4-8 大學生對上一代性別角色量表因素分析

項目	因素一 傳統性 別	因素二 平權發 展	因素三 女性獨 立	共通 性
(01)我認為妻子應以先生的事業為，主應照顧好家庭，讓先生無後顧之憂	.77		-.49	.70
(02)妻子若要工作，應盡量配合照顧家庭的需要	.73			.53
(03)如果經濟許，可妻子應以照顧孩子與家庭優先	.69			.54
(04)我認為女性的個性與能力較適合教養孩子的工作	.64			.66
(05)我認為女性在發展女性的事業之前應先考慮到婚姻和家庭	.64			.41
(06)我認為丈夫應比妻子負擔較多的經濟責任	.62			.40
(07)妻子的主要成就來自家庭和諧及丈夫與子女的成就	.58			.42
(08)對男性而言，擁有和諧的家庭之外，仍需要有成功的事業，才能被社會肯定	.49			.29
(09)我認為戀家而不在事業上投入的男人，是沒有出息的人	.46			.26
(10)已婚的職業婦女和家庭主婦一樣，可以使孩子感覺溫暖與安全感		.77		.60
(11)女性應該在各種事業的發展上與男性佔有相同的地位		.71		.52
(12)工作可以使女性快樂與自信；這對孩子會有良好的影響		.62		.42
(13)丈夫應該視做家務與養育子女為其職責的一部份，而不僅是幫忙妻子		.38	.33	.26
(14)我認為女性婚後仍應該擁有獨立的工作與收入		.36	.63	.52
特徵值	3.87	1.96	.70	
解釋變異量百分比	27.6%	14.0%	5.0%	46.6%

價值差異的分析

工作目的價值

以工作目的及手段價值的各個因素進行兩代間價值觀配對及檢驗分析，結果見表 4-9。大學生在比較自己與上一代價值觀時，大學生覺得自己比上一代重視工作中的內在酬賞特性，亦即工作能否有發展自我各項專長、能力、興趣與實踐理想的可能，也比較重視工作環境的良好，及工作能配合家庭與個人生活的彈性；較重視幫助他人，服務社會的集體利益，也較重視社會成就，權力及金錢地位等外在酬賞。不過，在平安和諧因素上，兩代之間沒有差異。

工作手段價值

大學生覺得自己比上一代敢於表達自己，重視自己的才幹能力；但上一代比較重視禮節、謙和寬容，也覺得上一代做使以較有毅力、負責任、勤儉，較重視面子、競爭、權衡，較注重社會的正義。整體來看，這部份的分析結果符合社會許多人對國人上下兩代工作價值的印象。為了進一步瞭解年輕一代是否自覺較上一代不重視家庭，研究者對上一代目的價值因素分析中平安顧家的題目加總後進行分析，發現兩代之間並無顯著差異。

表 4-9 兩代工作價值差異的配對 t 檢驗結果

項 目	平均值	標準差	t 值	自由度	顯著差異水準
目的價值					
內在酬賞	5.83	.94	12.92	151	.000
	4.30	1.39			
舒適生活	5.90	.91	11.74	150	.000
	4.84	1.27			
集體利益	4.67	1.34	7.07	153	.000
	3.88	1.58			
外在酬賞	4.72	1.50	2.02	152	.046
	4.43	1.63			
平安和諧	5.64	1.11	-.10	153	.923
	5.65	1.09			
手段價值					
自我肯定與才幹	5.63	.89	9.17	150	.000
	4.89	1.09			
守禮謙和	5.44	.96	-2.29	152	.023
	5.60	1.06			
堅毅勤儉	5.18	1.12	-6.49	153	.000
	5.79	1.12			
做面子	4.72	1.20	-4.11	154	.000
	5.06	1.11			
正義與自律	4.59	1.20	-5.83	153	.000
	5.08	1.23			

註：每個因素的第一行平均值與標準差是「學生自評」的數值；第二行為學生評估上一代的數值。

家庭價值、工作投入度與性別角色態度的差異

以學生自評的因素分析組型為參考，比較上下兩代的家庭價值，工作投入與性別角色的差異(見表 4-10)，在重視家庭上下兩代沒有顯著差異；但是在願意為家庭成員犧牲個人發展上，大學生覺得上一代比較願意犧牲。大學生也覺得上一代比自己更投入工作，視工作為生活重心。在性別角色方面，大學生覺得上一代較重視女性應作好母親的職責相夫教子，以家的成就為榮，但在平權發展方面，下一代自覺較上一代為重視女性事業的獨立發展，並較相信工作可使女性健康快樂，與予孩子溫暖關愛。在男性職責方面，上一代較重視男性應擔負的家庭經濟責任與事業發展。

表 4-10 兩代在家庭價值、工作投入度及性別角色上差異的配對 t 檢驗

項 目	平均值	標準差	t 值	自由度	顯著差異水準
家庭價值					
重視家庭	3.79	.72	- .83	151	.408
	3.85	.79			
犧牲自我	4.02	.96	-3.11	154	.002
	4.27	1.04			
工作投入	4.06	.87	-4.59	152	.000
	4.40	.85			
性別角色					
女性職責	3.93	1.06	-10.01	151	.000
	4.84	.78			
平權發展	4.90	.79	10.83	151	.000
	4.14	.78			
男性職責	4.17	1.06	-8.98	155	.000
	4.80	.88			

註：每個因素的第一行平均值與標準差是「學生自評」的數值；
第二行為學生評估上一代的數值。

兩代間價值的相關分析

研究者假設兩代間價值觀念有類同之處，經採用大學生自評的因素組型計算因素分數後，求取兩代間同一價值組型的相關，各相關皆顯著，分別是家庭價值方面：重視家庭（.34， $p<.001$ ），犧牲小我（.50 $p<.001$ ），工作投入（.43， $p<.001$ ），性別角色態度方面：女性職責（.29， $p<.001$ ），平權發展（.40， $p<.001$ ），男性職責（.60， $p<.001$ ）；工作目的價值方面：內在酬賞（.27， $p=.001$ ），舒適生活（.52， $p<.001$ ），集體利益（.56， $p<.001$ ），外在酬賞（.37， $p<.001$ ），平安和諧（.35， $p<.001$ ）；工作手段價值方面，自我肯定與才幹（.52， $p<.001$ ），守禮謙和（.62， $p<.001$ ），堅毅勤儉（.45， $p<.001$ ），作面子（.60， $p<.001$ ），正義與自律（.63， $p<.001$ ），上述相關分析顯示，兩代在價值觀上有顯著的關係。

家庭價值、性別角色及工作投入度與工作價值的關係

研究者假設持傳統性別角色與家庭價值觀念的人可能在工作手段價值上應較重視傳統價值，而工作較投入的人在工作目的上應重視內。外在成就，手段價值上重視自我肯定、堅毅勤儉等價值。研究者以大學生對自己的判斷值，求取上列各價值觀的因素間的關係（見表4-1）。

結果顯示，重視家庭與所有的目的價值及手段價值因素皆有正相關，這可能是因為這些目的及手段價值都有助於家的生活品質的提昇。犧牲自我因素則與追求外在酬賞有負相關，與守禮謙和、堅毅勤勞、作面子、正義與自律等傳統手段有正相關，顯示持傳統家庭價值觀者重視傳統手段價值，並較不重視物質與社會地位。

工作投入除了與平安和諧沒有顯著關聯外，與其他工作價值皆有正相關，此點亦符合推論。因平安和諧追求的是不求成就，但求平安和諧。傳統的女性角色與平安和諧、作面子及守禮謙和、正義自律等傳統價值有正相關；傳統的男性職責與追情舒適生活、外在酬賞、作面子、正義自律有關。此項發現顯示持傳統男女性別角色觀點者追求不同目的價值，但在手段價值上接近。

表 4-11 家庭價值、工作投入及性別角色與工作價值之相關分析

項 目	內在酬賞	舒適生活	集體利益	外在酬賞	平安和諧
家庭價值					
重視家庭	.28(153) P<.01	.48(154) P<.01	.25(153) P<.01	.20(152) P<.01	.47(154) P<.01
犧牲自我	-.07(154) P=.38	.09(155) P=.25	.07(154) P=.42	-.16(153) P<.05	.13(155) P=.12
工作投入	.25(154) P<.01	.19(155) P<.02	.24(154) P<.01	.28(153) P<.01	.10(153) P=.21
性別角色					
女性職責	-.02(152) P=.81	.13(153) P=.11	.01(152) P=.89	.08(151) P=.35	.22(151) P<.01
平權發展	.51(151) P<.01	.35(152) P<.01	.36(151) P<.01	.22(150) P<.01	.27(152) P<.01
男性職責	.04(155) P=.60	.31(156) P<.01	.02(155) P=.79	.35(154) P<.01	.19(155) P<.05

項 目	自我肯定	守禮謙和	堅毅勤勞	作面子	正義與自律
家庭價值					
重視家庭	.36(151) P<.01	.44(151) P<.01	.35(153) P<.01	.39(154) P<.01	.29(153) P<.01
犧牲自我	.05(152) P=.51	.27(152) P<.01	.17(154) P=.04	.16(155) P=.05	.38(154) P<.01
工作投入	.23(152) P<.01	.18(152) P=.03	.27(154) P<.01	.28(155) P<.01	.11(154) P=.18
性別角色					
女性職責	.04(151) P=.62	.18(150) P=.03	.15(152) P=.06	.21(153) P<.01	.19(153) P=.02
平權發展	.42(150) P<.01	.35(149) P<.01	.23(151) P<.01	.14(152) P=.09	.20(152) P<.01
男性職責	.17(153) P<.05	.19(153) P=.02	.16(155) P=.05	.35(156) P<.01	.02(155) P=.79

. () 中數值為人數；因採取配對遺漏值，每個相關係數人人數不同

性別在工作價值、家庭價值、工作投入與性別角色上的差異

研究者以多變異量異數分析進行性別變項在各項在工作目的及手段價值上的比較結果並無顯著差異 (Wilk's λ = .91, NS), 性別在家庭價值的兩個因素向度上及工作投入度上亦無差異 (Wilk's λ = .99, NS), 但是性別在性別角色態度的三個因素上皆有顯著差異 (Wilk's λ = .71, $P < .001$)。男性較女性相信, 女性應以照顧家庭與子女為主要職責, 以家庭成就為榮 (男性 $M=4.54$, $SD = .90$; 女性: $M=3.60$, $SD=1.00$), 女性較男性主張男女在生涯發展上有平等權力, 並傾向於認為工作母親會快樂, 且對孩子有好處 (男性: $M=4.44$, $SD=.85$; 女性: $M=5.16$, $SD=.64$); 男性較相信, 男性有責任賺較多的錢與在事業上成功才會被肯定 (男性: $M 4.56$, $SD=1.03$; 女性: $M=3.96$, $SD=1.01$)。

上一代不同職業工作者價值觀差異分析

根據學生所填上一代職業類別, 研究者比較不同職業的上一代是否有不同的價值觀? 並比較他們的下一代是否也有不同的價值觀? 我們將上一代的職業概分為三大類: 生產製造, 商業及公共事業 (公務、軍、警、社會服務), 並以兩代之價值觀各因素為依變項進行多變量變異數分析; 結果顯示: (1) 上一代職業不同, 下一代在各項工作與家庭價值觀及性別角色態度上無顯著差異; (2) 不同職業的上一代在工作目的及手段價值上有顯著差異 (Wilk'S λ = .66; $P=.001$)。生產製造業者在內在酬賞上較低, 公共事業者在集體利益及守禮有序上較高, 工商業界在平安和諧因素上較低; (3) 在家庭價值方面, 工商業界在犧牲自我照顧家中成員上最低 (見表 4-12)。

表 4-12 不同職業的下一代在各項價值觀上的差異

項 目	多變量檢驗值 Wilk's 入	F 值		各組平均數	各組標準差
工作價值	.66**				
內在酬賞		3.82*	生產製造	3.66	1.60
			商業	4.60	1.33
			公共事業	4.38	1.35
集體利益		5.00**	生產製造	3.19	1.73
			商業	3.80	1.67
			公共事業	4.38	1.31
平安和諧			生產製造	5.78	.91
			商業	5.20	1.52
			公共事業	5.83	.79
守禮有序			生產製造	5.50	1.13
			商業	5.35	1.26
			公共事業	5.92	.93
家庭價值	.81*				
犧牲小我		3.83*	生產製造	4.54	.82
			商業	3.83	.98
			公共事業	4.30	.97

* $P < .05$; ** $P < .01$

家長教育程度與價值觀之關係

研究者認為教育程度的差異可能反映在生活及各項價值上，因此將上一代的教育程度和各項價值觀及工作與性別角色求相關。首先發現，上一代教育程度與學生評估上一代的多項價值觀有顯著關聯，目的價值方面包括內在酬賞(.27, $p < .001$)，舒適生活(.29, $p < .01$)，集體利益(.21, $p < .01$)，外在酬賞(.22, $p < .01$)；手段價值方面包括自我肯定與才幹(.24, $P < .01$)，作面子(.19, $P < .05$)。在家庭價值方面，教育程度與犧牲自我有顯著負相關(-.17, $P < .05$)，另外，上一代教育程度與下一代之各項價值觀無顯著相關；顯示上一代的教育程度對下一代的價值觀念並沒有直接影響，教育程度可能是透過上一代的價值系統間接影響下一代。

由相關分析顯示，教育程度高的上一代在下一代的眼中較重視工作內在與外在酬賞：舒適的生活與集體的利益。做事時較會展現自己的才能，自我肯定，在人際關係上較注重面子、學識、恩威並施等手段。在家庭方面較不會為了照顧家人其他人而抑制個人的發展。

結 論

在本章中，研究者以大學高年級學生為對象，進行各項價值觀念的比較。首先研究者以大學生的價值自我評估及他們對上一代的價值評估進行差異比較；結果顯示，大學生覺得他們與上一代在多項工作價值，家庭價值，工作投入程度，與性別角色態度上有差別。大學生覺得自己比上一代要重視工作目的中的自我發展、理想實踐、協助他人、與重視地位金錢，在手段上較敢於表達自己的想法，重視能力；但覺得上一代較守禮謙和、堅毅勤儉、負責、重面子、權術與重視社會正義。在家庭方面他們覺得兩代同樣重視家庭，但上一代較願意為家庭犧牲自己，上一代較投入工作。在兩性分工方面，他們覺得上一代較重視父母親的傳統職責；男性事業要有成，女性要顧家，並且較不贊成女性有獨立的事業。在另一方面，相關分析顯示上下兩代在各項價值上有顯著的關係，顯示上下兩代雖在價值重視強度上有差異，但在下一代仍受上一代的影響。

然而即使是當代大學生，兩性在性別角色上仍有顯著的差異，男性較採取傳統的性別角色分工，這顯示男女性別角色的差異仍舊傳遞在當代的大學生的價值觀念中。雖然他們的工作價值沒有差異，但是在面臨家庭與事業發展的衝突時，傳統性別角色信念仍會影響他們選擇不同的道路。另外，職業及教育程度不同的上一代會有不同的工作

與家庭職業觀，但上一代的職業與教育差異的效果不同並不會直接反映在下一代的價值觀上，他們對下一代價值觀的影響可能是間接透過上一代的價值觀念傳遞給下一代。

在量表的效度方面，因素分析結果顯示工作目的與手段價值的組成與 1992 年研究結果接近，而相關分析與差異分析的結果顯示，工作目的與手段價值，家庭價值，工作投入度與性別角色量表能有效地區分兩代間的價值差異，而差異的方向及相關分析的結果亦符合一般人對兩代差異的印象。

第五章 工作價值與家庭價值的量化分析

一以工作者為對象

在本章中研究的對象是民 77 年~78 年間自二所公私立大學畢業之文理法商學生目前正工作者；以電話邀約說明研究目的，請對方接受調查，共計電話諮詢 2048 人；除願接受其他型態調查者 174 人，另外部分人士條件不符（如已辭工作，長輩去世多年者）或因其他原因不能接受，共有 359 人願接受問卷調查；研究者以 8 月 4 日為報告分析截止日除部分問卷因非本人填答列為廢卷外；共計回收 212 份有效問卷其中男性 79 人，女性 132 人，一人未填性別資料；畢業科系類別包括文學方面 22 人，社會科學（包含社會、社工、心理、政治）26 人，法學類 17 人，商學類 93 人，理學類 14 人，音樂類 2 人，其他 5 人；研究者在 8 月 4 日之後仍繼續邀訪工學及理學類組；在本計畫結束後，資料搜尋仍將繼續進行。在本章中先以回收之 212 份有效問卷進行分析。

本問卷要求受測者自評他（她）與他家中的上一代主要工作者在各項價值觀上的類似或差異性；上一代的性別分別是男性 156 人；女性 52 人；未填答者 4 人；上一代教育程度為國中以下 101 人；高中職 51 人，專科 4 人，大學 28 人，研究所 3 人；未填 4 人；，上一代職業類別生產製造類 36 人；工商服務類 62 人；公教社工服務類 61 人；其他 54 人。與填卷人關係分別是父子 67 人，父女 88 人，母子 12 人，母女 32 人，其他及未填者共 13 人，上述資料顯示上一代教育程度較下一代略差，而家中上一代主要生計負責人以父親居多。

結果資料分析

工作價值的因素分析

工作者自評的工作目的價值部份以主軸抽取與正交轉軸的方式進行因素分析得到五個因素(見表 5-1)，分別命名為內在酬賞、集體利益、照顧家庭及消極利益，其中內在酬賞、外在酬賞，與集體利益與大學生自評部份類似。照顧家庭則包含了能提供家人高生活品質與子女良好教育的經濟收入，平安穩定生活，公平福利待遇，養家活口，工作有彈性，過喜歡的生活，有時間過家庭生活等題目，顯示有就業經驗的工作者對工作能否提供養家的收入與時間彈性等視為同類型的工作目的，這點與沒有專職工作經驗的大學生除養家活口之外，大致接近，由於其四題因素負荷較重的題目皆與照顧家庭有關，故命名為照顧家庭。另外，第五個因素的題目是避免無聊，避免於社會脫節及舒適的工作環境，都不是工作積極追求的目標，而是工作可避免的不良後果與工作的基本利益，故命名為消極利益。

表 5-1 工作者自評的工作目的價值因素分析

因素名稱	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五
	內在酬賞	外在酬賞	集體利益	照顧家庭	經濟利益 共通性
(01)個人認定的成就感	.81				.71
(02)肯定自我	.80				.72
(03)能發揮個人專長與能力	.78				.67
(04)有成長與進步	.75				.67
(05)自主與獨立	.66				.53
(06)尊嚴、工作成就受到重視	.58				.56
(07)發揮創造力	.54				.56
(08)符合個人興趣	.53				.38
(09)個人理想的實踐	.52				.53
(10)內心的和諧	.51				.31
(11)工作有變化與新奇性	.43				.39
(12)工作有彈性、可從事個人喜 歡作的事	.35				.44
(13)和諧的人際關係	.30				.21
(14)名望與社會地位	.87				.82
(15)社會聲望高，受人尊重的工 作	.61				.51

(續表 5-1)

因素名稱	因素一 內在酬賞	因素二 外在酬賞	因素三 集體利益	因素四 照顧家庭	因素五 經濟利益	共通性
(16)能影響或支配他人或資源達成工作目標的權力		.58				.41
(17)高收入		.53				.48
(18)服務社會			.81			.72
(19)對國家民族的發展有貢獻			.68			.53
(20)幫助他人			.67			.54
(21)追尋真理與知識			.46			.45
(22)足以提供家人高生活品質與子女良好教育的經濟收入				.67		.57
(23)平安穩定、生活的安定與安全				.60		.41
(24)養家活口				.51		.32
(25)有空閒及有足夠收入能夠過個人喜歡的生活方式				.47		.42
(26)工作有彈性，能照顧家，或過家庭生活				.45		.35
(27)避免無聊					.60	.39
(28)公平的福利待遇					.57	.50
(29)避免自己與社會脫節、落伍					.54	.38
(30)舒適的工作環境					.37	.33
特徵值	8.70	2.13	1.60	1.37	1.00	
解釋變異量百分比	29.0%	7.1%	5.3%	4.6%	3.3%	49.3%

工作者對其上一代工作者目的價值因素分析的結果見表 5-2，分別命名為服務與成長，外在酬賞，舒適生活，照顧家庭與和諧生活等五個因素。其中第一個因素內容包含自工作中得到個人成長，創造力的發揮，自主性等項目，但也包含為集體（國家、民族）服務，助人，實踐理想，追求真理等題目，故命名為服務與成長。顯示在工作者認知概念中，覺得上一代將工作中的成長與服務視為同一類型的目的。除了這個因素之外，舒適生活，外在酬賞，照顧家庭等因素與大學生對上一代知覺類似。

表 5-2 工作對上一代工作目的價值評估之因素分析

因素名稱	因素一 服務與成 長	因素二 舒適生 活	因素三 外在酬 賞	因素四 照顧家 庭	因素五 和諧生 活	共通 性
(01)追尋真理與知識	.72					.65
(02)能發揮個人專長與能力	.70					.72
(03)國家民族的發展有貢獻	.68					.54
(04)服務社會	.66					.68
(05)個人理想的實踐	.65					.60
(06)有成長與進步	.61					.67
(07)個人認定的成就感	.61					.65
(08)發揮創造力	.61					.60
(09)肯定自我	.60					.65
(10)自主與獨立	.58					.40
(11)避免自己與社會脫節、落伍	.56					.52
(12)尊嚴、工作成就受到重視	.52					.55
(13)幫助他人	.50					.42
(14)工作有變化與新奇性	.47					.56
(15)避免無聊	.38					.37
(16)公平的福利待遇	.37					.35
(17)舒適的工作環境		.65				.60
(18)工作有彈性，可從事個人喜歡作的事		.62				.53
(19)符合個人興趣		.59				.58
(20)工作有彈性，能照顧家，或過家庭生活		.52				.48
(21)有空閒及有足夠收入能夠過個人喜歡的生活方式		.44				.43
(22)能影響與支配他人或資源達成工作目標的權力			.77			.70
(23)名望與社會地位			.76			.64
(24)高收入			.68			.59
(25)社會聲望高，受人尊重的工作			.65			.52
(26)足以提供家人高生活品質與子女良好教育的經濟收入				.72		.62
(27)養家活口				.69		.51
(28)平安穩定、生活的安定與安全				.56		.50
(29)內心的和諧					.60	.47
(30)有和諧的人際關係					.53	.42
特徵值	10.68	.97	2.21	1.76	.88	
解釋變異量百分比	35.6%	3.2%	7.4%	5.9%	2.9%	55.0%

工作者自評的手段價值的因素分析結果(見表 5-3)得到與 1992 年研究類似的結果，包含忠信、安分守成、能力與理性、謙和寬容及

高潔等五個因素。忠信因素包含負責、信用、誠懇、廉潔、謹慎、有禮、忠誠、知恥、謙虛、堅毅、學識等題目；安分守成因素則主要是尊卑有序、安分、服從、節儉、遵守傳統、自制、實際、穩重、合作、面子等項目；能力與理性因素則包括能幹、志氣抱負、講求競爭、求新求變、科學、理性、等題目；謙和寬容因素則包括寬容、惜福、隨和、中庸、通權達變、謙虛、守禮、耐心等題目；高潔因素則包括清高、寡欲、反權威、民主、正義等題目。

表 5-3 工作者自評工作手段價值因素分析表

因素名稱	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五
	忠信	安份守成	能力與理性	謙和寬容	高潔 共通性
(01)負責任	.77				.69
(02)信用	.68				.58
(03)誠懇	.66				.59
(04)廉潔	.62				.57
(05)獨立	.57				.53
(06)自我肯定	.54				.54
(07)謹慎	.48				.35
(08)有禮貌	.49				.50
(09)忠誠	.47				.49
(10)知恥	.48				.47
(11)堅守原則	.44				.44
(12)謙虛	.40				.48
(13)毅力或堅毅	.39				.47
(14)學識	.33				.28
(15)尊卑有序、重視倫理		.70			.56
(16)安分守己		.58			.53
(17)服從		.63			.43
(18)節儉		.59			.38
(19)尊重傳統		.59			.42
(20)勤勞、努力工作		.53			.60
(21)禮尚往來、互惠		.47			.37
(22)自我約束、自制		.43			.39
(23)重視實際		.45			.49
(24)穩重、穩定		.43			.34
(25)團結、合作		.39			.40

(續表 5-3)

因素名稱	因素一 忠信	因素二 安份守成	因素三 能力與理性	因素四 謙和寬容	因素五 高潔	共通性
(26)恩威並施		.35				.25
(27)能幹			.63			.48
(28)有志氣抱負			.63			.46
(29)重視競爭			.61			.43
(30)求新求變			.56			.45
(31)效率			.52			.44
(32)科學精神			.49			.45
(33)敢於表達個人需求與觀點			.47			.37
(34)理性思考			.53			.49
(35)面子			.36			.29
(36)寬容雅量				.57		.55
(37)惜福				.45		.47
(38)親和力				.52		.45
(39)看得開				.55		.37
(40)隨和				.45		.43
(41)中庸之道				.42		.36
(42)通權達變				.40		.34
(43)耐心				.39		.36
(44)清高					.59	.40
(45)反權威					.48	.37
(46)民主					.51	.44
(47)寡欲					.44	.39
(48)正義感					.40	.41
特徵值	13.74	2.92	1.78	1.52	1.39	
解釋變異量百分比	28.6%	6.1%	3.7%	3.2%	2.9%	44.5%

工作者對上一代工作手段價值得到五個因素（見表 5-4），因素一包括傳統工作價值中各項自我節制要求的品格如勤勞、毅力、負責任、穩重、知恥、自制、尊卑有序、節儉安分、信用、誠懇、惜福、廉潔、謹慎、負責、有原則等因此命名為自律守禮。因素二則與現代化工作中工作效率有關的價值如重視競爭，自我肯定，理性思考，敢表達個人需求，獨立，科學，求新求變，效率等，但也包含了傳統做事的價值如面子，恩威並施，看得開等。因此命名為與做事有關的理性務實因素。因素三則與寬容謙虛有關，仍命名為謙和寬容。因素四則與品格的高尚節操及反權威有關，故命名為高潔。因素五只有一題團結合作，故可去除不予考慮。

表 5-4 工作者對上一代手段價值評估之因素分析

因素名稱	因素一 自律守禮	因素二 理性務實	因素三 謙和寬容	因素四 高潔	因素五 合作	共通性
(01)勤勞、努力工作	.76					.59
(02)毅力或堅毅	.76					.65
(03)負責任	.74					.64
(04)穩重、穩定	.70					.61
(05)知恥	.70					.58
(06)自我約束、自制	.67					.53
(07)尊重傳統	.63					.40
(08)尊卑有序、重視倫理	.65					.40
(09)節儉	.58					.48
(10)安分守己	.55					.38
(11)禮尚往來、互惠	.59					.41
(12)忠誠	.64					.48
(13)信用	.62					.61
(14)誠懇	.61					.52
(15)惜福	.51					.63
(16)重視實際	.47					.44
(17)堅守原則	.50					.35
(18)廉潔	.48					.57
(19)謹慎	.42					.45
(20)服從	.46					.30
(21)有禮貌	.44					.45
(22)耐心	.37					.35
(23)有志氣抱負		.72				.62
(24)重視競爭		.69				.50
(25)自我肯定		.72				.61
(26)理性思考		.70				.62
(27)敢於表達個人需求與觀點		.67				.53
(28)通權達變		.57				.45
(29)獨立		.57				.52
(30)科學精神		.61				.65
(31)求新求變		.60				.49
(32)效率		.53				.43
(33)能幹		.49				.38
(34)恩威並施		.50				.42
(35)反權威		.50				.45
(36)民主		.47				.50
(37)面子		.39				.25
(38)學識		.42				.30
(39)看得開	.32					.24

(續表 5-4)

因素名稱	因素一 自律守禮	因素二 理性務實	因素三 謙和寬容	因素四 高潔	因素五 合作	共通性
(40)寬容雅量			.71			.71
(41)親和力			.64			.54
(42)隨和			.63			.56
(43)謙虛			.56			.56
(44)清高				.68		.54
(45)正義感				.50		.45
(46)中庸之道				.47		.43
(47)寡欲				.45		.41
(48)團結、合作					.41	.57
特徵值	15.36	4.19	1.54	1.45	1.08	
解釋變異量百分比	32.0%	8.7%	3.2%	2.2%	49.2%	

家庭價值的因素分析

工作者自我評估家庭價值的因素分析，以主軸抽取與斜交轉軸的方式在自評部份得到與大學生自評類似的因素組型，仍命名為重視家庭及犧牲自我。量表第四題「我認為事業成功可以提供家庭保障，因此我會投注大部份心力於工作上」共通性過低，故剔除無計入後續分析(見表 5-5)。

表 5-5 工作者自評家庭價值因素分析

因素名稱	因素一 重視家庭	因素二 犧牲自我	共通性
(01)我認為家庭幸福是生命中最重要的事	.77		.57
(02)為維持家庭和樂，我會投注相當時間、心力於家務及與家人相處上	.77		.64
(03)家庭是使我努力工作的動力	.62		.43
(04)家庭雖然重要，但並不是我生活的重心	-.47		.24
(05)我認為家庭幸福比個人發展重要	.52		.45
(06)我認為子女的教養是最重要的事，我會投注相當多的時間、心力於子女教養上	.48		.38
(07)我願意配合夫妻的情感生活而暫時抑制個人的發展		.82	.71
(08)我願意為了照顧家中孩子而暫時抑制個人的發展		.81	.67
(09)我願意為了照顧家中長輩而暫時抑制個人的發展		.69	.47
(10)我重視與配偶的情感生活甚於個人事業的發展		.46	.37
(11)個人成功有賴於健全的家庭支持，我願意盡力照顧家庭，協助配偶的事業		.47	.35
(12)我認為事業成功可以提供家庭保障，因此我會投注大部份心力於工作上			.00

(續表 5-5)

因素名稱	因素一 重視家庭	因素二 犧牲自我	共通性
特徵值	1.19	4.10	
解釋變異量百分比	9.9%	34.2%	44.1%

工作者對上一代家庭價值的因素分析題目組成與工作者自我評估略有不同（見表 5-6），但意義上仍為類似的兩個因素，亦即犧牲自我與重視家庭。

表 5-6 工作者對上一代家庭價值評估因素分析

因素名稱	因素一 犧牲自我	因素二 重視家庭	共通性
(01)我願意為了照顧家中孩子而暫時抑制個人的發展	.96		.81
(02)我願意配合夫妻的情感生活而暫時抑制個人的發展	.84		.72
(03)我願意為了照顧家中長輩而暫時抑制個人的發展	.71		.55
(04)我重視與配偶的情感生活甚於個人事業的發展	.69		.53
(05)個人成功有賴於健全的家庭支持，我願意盡力照顧家庭，協助配偶的事業	.46		.30
(06)我認為家庭幸福比個人發展重要		-.49	.57
(07)家庭是使我努力工作的動力	.35	-.38	.34
(08)為維持家庭和樂，我會投注相當時間、心力於家務及與家人相處上		-.77	.70
(09)我認為家庭幸福是生命中最重要的事		-.70	.59
(10)家庭雖然重要，但並不是我生活的重心		.37	.18
(續表 5-6)			
(11)我認為子女的教養是最重要的事，我會投注相當多的時間、心力於子女教養上		-.53	.30
(12)我認為事業成功可以提供家庭保障，因此我會投注大部份心力於工作上			.05
特徵值	5.21	.75	
解釋變異量百分比	43.4%	6.3%	49.7%

性別角色的因素分析

工作者的性別角色因素分析結果與大學生的性別角色分析結果相同得到三個因素（見表 5-7）；仍命名為女性職責，平權發展，男性職責三個因素，工作者對上一代的性別角色知覺則只取兩個因素命名為傳統性別與平權發展（見表 5-8）。

表 5-7 工作者自評性別角色因素分析表

因素名稱	因素一 女性職 責	因素二 平權發 展	因素三 男性職 責	共通 性
(01)妻子的主要成就來自家庭和諧及丈夫與子女的成就	.74			.55
(02)我認為妻子應以先生的事業為主，應照顧好家庭，讓先生無後顧之憂	.70			.62
(03)如果經濟許可，妻子應以照顧孩子與家庭優先	.70			.53
(04)妻子若要工作，應盡量配合家庭的需要	.72		.36	.64
(05)我認為女性在發展自己的事業之前應先考慮到婚姻和家庭	.72			.54
(06)我認為女性的個性與能力較適合教養孩子的工作	.53			.40
(07)我認為女性婚後仍應該擁有獨立的工作與收入		.59		.49
(08)已婚的職業婦女和家庭主婦一樣，可以使小孩子感覺溫暖與安全感		.76		.62
(09)工作可以使女性快樂與自信，這對小孩子會有良好的影響		.64		.46
(10)女性應該在各種事業的發展上，與男性佔有相同的地位		.59		.46
(11)丈夫應該視作家務與教養子女為其職責的一部份，而不僅是幫忙妻子		.54		.36
(12)我認為戀家而不在事業上投入的男人，是個沒有出息的人			.68	.50
(13)我認為丈夫應比妻子負擔較多的經濟責任			.65	.51
(14)對男性而言，擁有和諧的家庭之外，仍需要有成功的事業，才能被社會肯定			.43	.37
特徵值	4.19	2.09	.75	
解釋變異量百分比	29.9%	15.0%	5.4%	50.2%

表 5-8 工作者對上一代性別角色評估因素分荷表

因素名稱	因素一 傳統性 別	因素二 平權發 展	共通 性
(01)我認為妻子應以先生的事業為主，應照顧 好家庭，讓先生無後顧之憂	.82		.68
(02)妻子若要工作，應盡量配合家庭的需要	.78		.65
(03)妻子的主要成就來自家庭和諧及丈夫與 子女的成就	.67		.47
(04)如果經濟許可，妻子應以照顧孩子與家庭優先	.72		.52
(05)我認為女性在發展自己的事業之前應先考慮到婚姻和家庭	.71		.51
(06)我認為丈夫應比妻子負擔較多的經濟責任	.59		.46
(07)對男性而言，擁有和諧的家庭之外，仍需要有成功的事業，才能被社會肯定	.65		.49
(08)我認為女性的個性與能力較適合教養孩子的工作	.65		.45
(09)已婚的職業婦女和家庭主婦一樣，可以使小孩子感覺溫暖與安全感		.82	.69
(10)工作可以使女性快樂與自信，這對小孩子會有良好的影響		.74	.57
(11)女性應該在各種事業的發展上，與男性佔有相同的地位		.71	.51
(12)我認為女性婚後仍應該擁有獨立的工作與收入		.64	.41
(14)丈夫應該視作家務與教養子女為其職責 的一部份，而不僅是幫忙妻子		.51	.34
特徵值	4.41	2.40	
解釋變異量百分比	31.5%	17.2%	48.7%

工作投入度因素分析

上下兩代工作投入度的因素分析與上一章因素分析，得到相同的結果，只有一個因素包含全部的題目，命名為工作投入因素。

兩代工作價值的比較

研究者以工作者本身自評值的因素組型為比較依據，以配對 t 檢驗檢驗兩代在各價值因素分數與性別角色工作投入度上的差異，結果呈現於表 5-9。

由差異結果看來，已有工作經驗的族群自我評估他們在工作是否能發揮自我的能力、創造力與有成就感上，較上一代來得在意，且差異頗大。下一代較重視照顧家庭因素希望工作有彈性時間可以作個人喜歡的事，或照顧家庭，以及有良好收入可以提供家人高品質生活及良好教育，與過自己喜歡過的生活。這項發現與刻板經驗中上一代較有家庭觀念不符合；這可能是因為照顧家庭的因素組成題目，內容包

含高經濟收入，彈性時間，能過自己生活與照顧家庭四大項目。由訪談結果下一代的反應來看，下一代可能覺得上一代在工作上較為投入，給與家庭的時間不多，在生活品質上，下一代要求的可能也比較多。

與消極利益方面，下一代也覺得自己較重視和諧的人際關係與服務社會；也較為重視工作的消極利益；亦即讓個人不會無聊與及社會脫節，及有舒適的工作場所。整體而言，目的價值方面的比較顯示年青世代工作較不是為了基本的生存；而是為了在工作中追求個人的成長，或透過工作獲取聲名財富，或者避免落伍無聊，但也希望工作的時間有彈性，或能有屬於自己的時間做自己想做的事或與家人相處。工作手段價值方面，覺得上一代較安份守成，自己較重視能力與理性及高潔因素。顯示年青世代已受到現代化社會的影響，重視效率與表達個人需求。但另一方面，他們又自覺較為民主、反權威，清高且較有正義感。

表 5-9 兩代工作者在工作價值上的配對 t 檢驗分析結果

因素名稱	平均值	標準值	t 值	自由度	顯著水準
目的價值					
內在酬賞	5.26	.80	15.18	211	.000
	3.89	1.20			
照顧家庭	5.75	.96	3.09	211	.002
	5.53	.99			
集體利益	4.50	1.28	9.61	211	.000
	3.55	1.58			
外在酬賞	4.57	1.35	.70	211	NS
	4.50	1.57			
消極利益	5.32	1.05	11.87	211	.000
	3.98	1.51			
手段價值					
忠信	5.59	.84	.04	211	NS
	5.59	.96			
安分守成	4.90	.91	-9.99	211	.000
	5.54	.95			
能力與理性	5.51	.96	8.16	211	.000
	4.45	1.21			
謙和寬容	5.23	.94	1.95	211	NS
	5.09	1.06			
高潔	4.89	1.05	7.09	211	.000
	4.38	1.20			

註：每個因素有二行平均值與標準差，第一行數值為下一代，第二行數值為上一代

兩代家庭價值、性別角色與工作投入上的差異

兩代在家庭價值各因素上的差異呈現於表 5-10，兩代在家庭價值上沒有顯著差異。在工作投入方面，下一代明顯的覺得上一代在對工作的重視，投入的時間心力上皆較自己為高。

在性別角色方面，下一代覺得上一代持有較傳統的性別角色觀念；上一代較下一代認為女性應該以家庭為優先，工作及個人發展其次；男性則要負擔較多的事業及家庭經濟責任。整體而言，兩代在家庭價值、工作投入與性別角色各方面的差異與以大學生為受試的研究結果相類似，下一代較重視平權，較不投入工作，兩代一樣的重視家庭。

表 5-10 兩代在家庭價值性別角色與工作投入上之配對 T 檢驗差異

因素名稱	平均值	標準值	t 值	自由度	顯著水準
家庭價值					
重視家庭	3.86	.72	.06	211	NS
	3.86	.77			
犧牲自我	4.29	.95	-1.88	211	NS
	4.44	1.13			
工作投入	4.40	.92	-4.03	211	.000
	4.29	1.04			
性別角色					
女性職責	4.14	.90	-13.64	211	.000
	5.09	.81			
平等權力	4.88	.67	12.97	211	.000
	4.04	.94			
男性職責	4.19	.94	-10.71	211	.000
	4.95	.87			

註：每個因素有二行平均值與標準差，第一行數值為下一代，第二行數值為上一代

兩代間價值相關分析

研究者以兩代各價值因素配對求相關，結果顯示工作目的價值方面包括，兩代間有顯著相關的因素，分別為內在酬賞 ($r=.18$, $P<.05$)，照顧家庭 ($r=.44$, $P<.01$)，集體利益 ($r=.51$, $P<.01$)，外在酬賞 ($r=.35$, $P<.01$)，消極利益 ($r=.22$, $P<.01$)，手段價值方面，忠信 ($r=.59$, $P<.01$)，安分守成 ($r=.51$, $P<.01$)，謙和寬容 ($r=.50$, $P<.01$)，能力與理性 ($r=.31$, $P<.01$)，高潔 ($r=.58$, $P<.01$)。

家庭價值方面，重視家庭 ($r=.38$, $P<.01$) 犧牲自我 ($r=.37$, $P<.01$)，工作投入 ($r=.41$, $P<.01$)。性別方面，女性職責 ($r=.30$, $P<.01$)，平權發展 ($r=.33$, $P<.01$)，男性職責 ($r=.36$,

$P<.01$)，相關分析結果顯示兩代在各項觀上有顯著關聯存在。此部份與大學生的研究結果符合。

上一代工作者職業與教育程度差異之比較

研究者將採用與上一章同樣的分類，將上一代依職業特性分為三類，生產製造（36 人），工商服務（62 人），公共事業（61 人），其餘為無法分類，並以多變量變異數分析，上一代職業差異在其本身與下一代各價值觀是否有差異存在？在工作價值方面，上一代職業類別對下一代工作價值沒有影響，(wilk's $\lambda=.89$ NS)；在對上一代價值觀方面，有顯著影響 (wilk's $\lambda=.65$ $p<.001$)；主要差異來自目的價值的內在酬賞，集體利益，消極利益，在手段價值上沒有差異。在工作內在酬賞上，以從事公教社服的公共事業 ($M=4.18$ ， $SD=.99$) 為最高，生產製造 ($M=3.14$ ， $SD=1.30$) 最低，工商為其次 ($M=4.02$ ， $SD=1.18$)。在集體利益方面，按高低分別為公共事業 ($M=4.15$ ， $SD=1.55$)；工商服務 ($M=3.36$ ， $SD=1.50$)；生產製造 ($M=2.72$ ， $SD=1.33$)。在消極利益方面，依序為公共服務 ($M=4.59$ ， $SD=1.20$)；工商服務 ($M=3.82$ ， $SD=1.53$)；生產製造 ($M=3.31$ ， $SD=1.77$)。

以家庭價值，工作投入，性別角色為依變項進行多變量分析結果顯示，上一代職業對下一代價值沒有影響，上一代教育程度與下一代各項價值與性別角色也沒有顯著關係。

上一代教育程度與上一代的各項價值相關分析顯示，上一代教育愈高，他們的下一代覺得他們愈重視兩性平權發展 ($r=.17$ ， $p<.05$)；工作愈投入 ($r=.20$ ， $p<.01$)；愈重視工作的內在成長與酬賞 ($r=.23$ ， $p<.01$)；愈重視集體利益 ($r=.22$ ， $p<.01$)；重視外

在酬賞($r=.21$, $p<.01$) ; 消極利益 ($r=.28$, $p<.01$) ; 手段上重視能力與理性($r=.21$, $p<.01$)。

工作者本身職業類別的影響

因工作者本身職業類別中，生產製造類別只有 4 人；且其性質與商業接近，故在此將工作者依工商企業，生產事業視為一類；公教社會福利，個人服務等行業視為另一類，進行比較，結果顯示工作者職業類別在工作目的價值上有顯著差異(wilk's $\lambda=.84$, $p<.01$)，主要差異來自照顧家庭 ($F=7.20$, $p<.01$)，與公共事業者 ($M=6.04$, $SD=.66$)比較，工商界 ($M=5.65$, $SD=.58$)，比較不重視照顧家庭與擁有個人可支配的時間。工作本身職業類別對家庭價值與工作投入、性別角色的多變異量分析值皆不顯著。

工作者性別的影響

性別在工作價值的多變異量檢驗接近 .05 的顯著水準，(wilk's $\lambda=.91$, $p=.48$) 單變項變異數分析顯示男性較女性重視能力與理性因素 (男性： $M=5.33$, $SD=.83$ ；女性： $M=5.00$, $SD=.97$)。與大學研究結果不同的是兩性在家庭價值與工作投入的多變量分析上有顯著差異 (wilk's $\lambda=.92$, $p<.01$)，男性較投入工作 (男性 $M=4.34$, $SD=.99$ ；女性： $M=3.79$, $SD=.87$)，在重視家庭與為家庭犧牲上兩性沒有差異。

在性別角色方面，多變量檢驗值亦顯著 (wilk's $\lambda=.87$, $p<.01$)，男性較認為女性應守婦女職責以家庭為重，個人發展次之 (男性： $M=4.61$, $SD=.66$ ；女性： $M=4.02$, $SD=.88$)；女性較提倡男女平權發展 (男性： $M=4.61$, $SD=.66$ ；女性： $M=5.04$, $SD=.62$)；男性較會認為男性應以事業為重 (男性： $M=4.40$, $SD=1.00$ ；女性： $M=4.95$, $SD=.89$)。

各價值觀間的相關分析結果如下：家庭價值中的重視家庭因素與工作目的價值的內在酬賞 ($r=.18, p<.01$)，照顧家庭 ($r=.41, p<.01$)：手段價值的忠信 ($r=.36, p<.01$)，安分守禮 ($r=.46, p<.01$)，謙和寬容 ($r=.36, p<.01$)，高潔 ($r=.16, p<.01$) 有顯著相關。犧牲自我與目的價值的重視集體利益 ($r=.21, p<.01$)：手段價值的忠信 ($r=.22, p<.01$)，安分守禮 ($r=.38, p<.01$)，謙和寬容 ($r=.25, p<.01$) 有顯著關連。此部份結果顯示重視家庭或意願犧牲自我的工作者傾向於重視傳統工作目的與手段價值觀。

工作投入與內在酬賞 ($r=.23, p<.01$)，集體利益 ($r=.19, p<.01$)，外在酬賞 ($r=.28, p<.01$)，安分守禮 ($r=.14, p<.01$)：能力與理性 ($r=.33, p<.01$)，有顯著相關：顯示重視工作，投入工作者工作目的價值與具體酬賞有關：也與服務社會等信念有關，且手段價值兼具傳統與現代：呈現務實做事的傾向。

性別角色方面，女性職責與照顧家庭 ($r=.24, p<.01$)，安分守禮 ($r=.19, p<.01$)，謙和寬容 ($r=.14, p=.05$) 有相關。兩性平權發展則與內在酬賞 ($r=.21, p<.01$)，消極利益 ($r=.20, p<.01$)，忠信 ($r=.24, p<.01$)，能力與理性 ($r=.20, p<.01$)，謙和寬容 ($r=.15, p<.05$)，高潔 ($r=.15, p<.05$) 有顯著相關，男性職責與照顧家庭 ($r=.14, p<.05$) 及外在酬賞 ($r=.31, p<.01$) 有相關。此部份發現顯示，重視兩性平權發展者在工作手段上較重視有效率的完成工作，因此同時重視傳統與現代的做事手段價值，在目的價值方面，除重視工作能帶來個人成長與發展外，也不願接受不工作帶來的脫節，無聊感受，持有較傳統的女性性別角色的工作者的工作目的價值則以家為重。在手段上重視守禮守本分，謙和寬容等傳統平安保家的作法：重視傳統男性角色的工作者，也重視照顧家庭，但是在

工作上也重視外在成就酬賞。亦即愈相信男性應盡傳統職責（養家、事業）者，也愈重視工作的外在酬賞（收入、地位）及工作可以照顧家庭。愈相信女性應盡傳統職責（以家為主）者，愈重視工作可以照顧家庭。

上述分析顯示工作者的家庭價值與性別角色及對工作的認定與投入皆會影響到他對工作目的的追求，與做事的手段價值。

結 論

以有專職的工作經驗的大學畢業生為對象的問卷調查因素分析結果，顯示有工作經驗者與大學生在工作目的價值的概念分類上略有不同，工作者對工作目的價值的分類中包含照顧家庭與避免因沒有工作產生的負性效果兩類因素；在工作手段價值上，工作者的因素分析結果與 1992 年以三代專職工作者為對象研就結果較接近；但與學生的因素分析結果不同。研究顯示專職工作在自評工作手段價值時，其對價值觀念的分類的概念空間與大學生不同。在家庭價值，性別角色規範與工作投入等變項方面，工作者與大學生的因素分析結果相同。顯示在上述題目上，工作者與大學生的思考向度接近，這可能是工作經驗使工作者與大學生在「工作要什麼」與「如何作工作」的概念上不相同。

兩代間價值的比較結果顯示，(1) 在目的價值方面，年輕世代較重視工作的內在酬賞性及工作能否建立和諧人際關係與服務社會；同時也比較注意工作能否予個人工作照顧家庭與個人支配的彈性，也較重視工作能否避免無聊，與社會脫節，及舒適工作環境。(2) 在手段

價值方面，年青世代較重視做好事情的能力與理性因素與遵守正義民主，反權威的高潔因素，他們覺得上一代較安分守成。(3) 年青世代覺得年長世代比較願意在工作上花較多心力。(4) 在家庭價值方面兩代沒有差異。(5) 在性別角色方面，年青世代覺得自己比較能接受平權，較不重視傳統男女性別角色。(6) 在兩代價值的相關分析，顯示在目的與手段價值的各個因素，兩代間有相關。

由於安分守成為傳統的工作價值中，較為自我抑制遵守倫理的價值；而能力與理性為較現代化的工作手段價值；兩代在這兩類價值上的差異，可能是因為社會變遷中政治社經秩序改變帶來效果，也可能是因職業文化改變，年青人被要求有能力有效率，自然不能接受安分守成的手段價值；因為他們希望按照能力貢獻分配資源，而不是按資歷，也不願意自我壓抑欲望，使下一代較不鼓勵安分守成的價值，但更重視能力與理性。在高潔方面的差異可能是因為下一代比較重視民主與反權威。

兩代在家庭價值與性別角色與工作投入的差異與相關分析顯示國人對愛家與勤奮工作仍相當重視，而兩代之間在重視家庭方面沒有差異，顯示家庭所受的重視，此點亦是反映在國小的教科書的內容分析中。

在工作者眼中，上一代的職業類別與教育程度對上一代的多項價值有影響，但工作者本身的職業類別只對工作目的價值中的照顧家庭有影響。這可能是因為研究者取樣的對象限為文理法商的畢業生，其職業類別較他們的上一代為少，因此不能反映職業類別的影響；未來將以較大變異性的母群為對象就此變項再進行研究。

上一代的職業類別與教育程度只對其本身的價值觀有影響，並不直接影響下一代的價值觀念，但由於兩代間價值有關連存在，故上一代因職業類別與教育程度不同造成的差異，可能間接透過其他中介變項例如生活環境上或上一代本身價值觀等影響下一代的價值。

兩性在各項價值上的差異，顯示兩性工作者在工作目的價值上沒有差異，只有男性較重視能力與理性；其他價值觀的分析則顯示男性較投入工作，且持較傳統的性別角色觀念。此項分析與第三章訪談結果發現有類似性。雖然下一代較上一代重視兩性平權，但男性仍是較重視工作，並認為女性應擔負家庭較多職責，但由「重視家庭方面及為家庭犧牲自我」兩性差異不顯著來看，並參考第三章訪談發現，研究者認為雖然年輕世代男性較投入工作，但他們工作主要目的之一也是為了家，因此他仍然是顧家的，也為了家庭壓抑個人慾望，只是在實際照顧家庭的行為上，仍希望女性擔負較多的職責。

各價值間相關分析顯示重視家庭價值的工作者其工作目的與手段價值皆較傳統；工作投入的工作者其工作手段價值兼具傳統與現代，與務實做事有關的各項手段價值。

性別角色與工作價值的分析顯示重視傳統女性角色者亦重視照顧家庭，重視傳統男性角色者則重視照顧家庭及外在酬賞，此點符合訪談發現；傳統男性觀念者顧家且要事業有成，傳統女性則只要顧家即可，反之提倡平權者重視工作能否帶來成長與發展，及避免無聊與社會脫節，及現代與傳統做好事情的多項手段價值，顯示持傳統與現代性別角色的工作者價值觀是不同組型的，前者較飽守追尋傳統外在成就，後者較追求內在成長。

第六章 總結

研究者在本研究中分別以內容分析、訪談及問卷探討工作價值的傳遞問題。由於在研究進行文獻收集的初期，便發現國人的家庭價值也是影響工作價值的重要因素，因此也將家庭價值的變遷納入探討。

由第二章對國小國語、社會、及生活與倫理的課文與習作的內容分析有下列幾點發現：（1）傳統的處事的價值如堅忍宏毅、勤奮刻苦、誠實負責、重視學識、節儉、謙虛禮讓等仍然被強調。（2）修身自立的價值如自我節制、反省、安分守禮等也仍受重視。（3）現代化作事的價值如講求科學精神、實驗求真、研究創造、民主等價值觀亦被教授：但份量較傳統價值少。（4）家庭和樂及善盡家庭責任是工作者的重要目的價值：也是國小一年級到六年級中，反覆被強調的價值觀。（5）為社會國家民族努力工作的集體利益本的價值是另一項被強調的本的價值類別。總之傳統的作人做事的價值與家庭及集體取向價值仍是國小教科書中教授的主要價值型態。雖然工作目的價值方面只有有關集體利益如為家庭、為國家民族而努力等：但由工作手段價值來看，國小教科書的本的似乎是在培養對物慾淡泊，重視家庭，熱心服務社會國家的自我節制、遵守倫理、勤奮工作的工作者。

（6）雖然在社會課本中，有一整課文提及男女工作上有平等權利，但傳統性別角色觀念仍舊存在於國小教科書中，透過家長職業與各類夫妻角色的介紹，傳遞男性以養家及事業為主，女性照顧家人的傳統性別角色觀點。

第三章訪談結果的重要發現如下：（1）兩性工作者在工作意義認知上有差別，對男性而言，工作的意義主要是在養家，實踐個人理想抱負，與服務改造社會。對女性而言，工作主要是支援家庭經濟，

照顧家人，避免與社會脫節，而此種差異將延續到下一代的兩性工作者。雖然下一代的男性較為平權取向，較支持女性就業，但仍有男性受訪者認為養家是男性的責任，他們重視在社會上的成就與發揮其專長、服務社會。下一代又些女性在生涯尚未起步之前，便準備相夫教子，即使要工作也是因經濟所需，家庭幸福是他們追求的主要目標。另外一部份女性雖在婚前重視能力的培養與建立獨立的生涯，但當面臨婚姻關口時，又會受到傳統的性別角色規範及家庭價值的影響，轉而以照顧家庭為主，工作為次。（2）兩代工作者在工作價值及家庭價值上有類似性。（3）影響價值傳遞的重要因素包括，父母親在家與工作上的成就與示範，父母親專業提供的生活環境，學習機會與就業管道，子女專業能力，個性，性別角色之規範，與社會經濟結構變遷，這些變項間又有交互作用存在。

父母親在工作上有成就對子女而言是正性示範，父母專業不同亦有影響。工商業界的上一代會鼓勵男性接班，女性的發展則視女兒的意願及能力而定，通常鼓勵其相夫教子為主。公教領域較不會因子女性別而有不同期望，通常會鼓勵子女從事專業工作。女性的發展通常視母親的模式而定，若母親工作獨立適應良好，女兒亦教會有獨立工作的心理準備與期望。李美枝（民 77:71）曾指出『缺少成功的職業婦女楷模』，使女性不易獲得在事業發展中克服失業與情感挫折的女性楷模。本研究的發現支持他的觀點，並進一步指出工作母親是最佳的示範楷模。

全職母親的示範效果較為複雜，部份母親是全職母親的女性工作者接受母親的模式，婚後計畫以家為重，必要時也願意作全職母親；但也有部份女性工作者見到自己母親的生活與社會脫節，或缺乏經濟收入使家庭經濟沒有保障，而堅持保有工作。影響這些女性的選擇因素主要是他們本身的工作能力、經驗與母親的示範，若工作有意義，

能勝任，收入高，生活愉快而且有成長，她們自不願投入全職母親角色；反之若工作經驗中工作壓力大且沒有意義，而母親相夫教子相當成功時，就可能會考慮以家為主。換言之，母親在母職角色上的示範及家庭生活是否愉快，影響到下一代女性對家庭與工作的抉擇。女性對專業能力的培養也是突破性別角色規範對她們限制的重要因素。詹宏志（民 77：272）分析台灣社會兩性在權力資源的分配狀況，曾指出只有少數女性菁英是從家族獲取事業，多數女性是透過專家權力（expertise power）取得一席之地。本研究的發現也支持此觀點。女性工作者若能透過專業能力建立工作成就，並不斷成長，較有意願在婚後繼續她的事業。

工作經驗與工作者的個性及專長呈滷動的影響；正如 Motioner & Lorence（1979）所主張的職業塑造性格假設與職業選擇假設皆適用於解說職業與性格與價值觀之間的關聯性。例如受訪者強調因為自己的個性與能力不適合作公務人員，需要一個能發揮有挑戰性的工作領域例如（001.F； 007.F； 014.F）；而在這種工作環境中，努力與能力皆受到肯定，更增強他們對自我的肯定。

相對地，重視平安穩定能夠養家活口，或過家庭生活的工作者，（例如 002.F； 010.M； 012.F； 013.M....等）會選擇保障性較高的工作，這些工作的挑戰性較低，但在穩定中也有成長的機會。在選擇工作的發展方面，女性較男性需要更多努力來突破性別角色的限制；因為即使她能力強，受制於社會規範，她仍須先安頓好家庭再去努力工作。

第四章以大學生為對象的量化資料有下列重要發現：（1）本研究編製的工作目的價值與手段價值量表具有效標效度，能區分不同職業及教育的上一代在子女眼中的價值觀；亦能區分下一代在性別角色

上的價值觀念，且差異方向符合邏輯推論。(2) 在大學生眼中，上一代對工作較為投入，較重視傳統守禮謙和、堅毅勤儉、負責、愛面子、權術等手段價值。他們則覺得自己比較重視工作的內在成長與外在報酬，也較敢於表達自己的想法。他們與上一代一樣重視家庭，但覺得上一代較願為家庭犧牲自己。(3) 覺得上一代在性別角色上較為保守，傾向於主張男性負責事業，賺錢，女性以家為優先的觀點。(4) 由相關分析則發現上下兩代在多項工作及家庭價值觀及性別角色上有關連。(5) 男女大學生在性別角色規範上仍有顯著的差異，雖在工作價值上沒有差異，但是由於性別角色信念與工作價值有關聯，而女性又較男性採取平權態度，顯示在面臨家庭與事業的選擇時，年青女性可能會因為與男性的性別角色規範信念的差異，而在家庭與事業的選擇關鍵有困擾。由訪談結果來推測，未來雙方涯家庭勢必增多，兩性必須學習互相尊重。部份女性可能會因為社會的規範上仍是有利於男性的發展，以及本身對家庭的認同與重視而選擇成為支持家庭的第二份收入，或在男方經濟收入良好狀況下，選擇全職主婦。但也有部份的女性工作者在其配偶的支持下，可以專力於事業。換言之配偶的支持於否，將影響女性對工作的投入程度。

第五章以工作三到五年以上的大學畢業生為對象進行問卷調查，主要發現如下：(1) 工作者覺得他們比上一代重視工作的內在酬賞、集體利益及工作的時間與所得能否照顧家庭，並重視工作的消極利益，如避免無聊、工作環境舒適等。(2) 在手段價值方面，下一代較重視能力與理性及高潔等，亦即較重視做事的效率與民主，清高等價值；上一代則重視安分守成的傳統手段價值。(3) 兩代在家庭價值上沒有差異；此點與大學生的發現不同，可能是因為工作經驗與適婚年齡使這些工作者注意到婚姻與家庭對個人發展的影響，因此自覺為家庭犧牲自我方面與上一代並無差異。(4) 上一代較重視傳統的女性顧家與男性發展事業的職責；下一代較重視平權發展。(5) 下一代工

作者覺得上一代較投入工作。整體而言，下一代工作者覺得自己比上一代在工作上重視的目的價值較多樣化，既要求能發揮個人所長，有成就感，並能服務社會，又重視工作的收入自由與彈性是否能照顧家庭與提供子女良好教育，除此之外，也要有時間過自己的生活。在做事的手段上覺得上一代表較重視倫理、安分守禮、自制、合作、重面子，覺得自己比較重視能力、效率、求新求變、更敢於表達個人需求，但在工作上不如上一代那麼投入，比較願花時間在家庭或自己喜歡的事上。(6) 兩代在工作目的及手段價值方面有顯著的關聯。在手段價值方面，兩代在安分守成、能力與理性及高潔三項因素有差異；前兩個因素代表的價值，正是近幾十年被台灣社會上一代領導者視為工作價值變遷的最劇烈的部份。他們常慨嘆年輕世代不知道尊重上一代，沒有倫理觀念，不知克制自己，好出風頭，強調自我觀點。研究者認為，這兩類手段價值的差異反映了我國解嚴前後的社會秩序與職業文化變遷。當代年青世代在重視能力效率與理性的工作場合中工作，他們對傳統的按資排輩的利益分配方式自然不滿。誠如受訪的一位資深教師表示，她發現新進教師們不尊重長輩倫理，她舉例說以往年長資深教師按慣例不必值日，年青教師不同意這種慣例，認為只要有能力工作便應值日，不值日便應退值。另外一個因素可能是近數年來，報章雜誌鼓勵人們要求自我滿足，年青世代可能較易接受此種觀點。高潔因素的解釋較為複雜，因其內容包含了傳統品格上的清高寡欲，及現代化的民主、反權威及正義感；年青世代可能覺得年長世代比較世故，不重視民主程序，喜歡權術。

最後幾項發現分別是(7) 兩代及兩性工作者在家庭價值上沒有差異，相似性顯著。(8) 男性較女性投入工作。(9) 在性別角色上，上一代較下一代重視傳統性別角色，而男性較女性傳統。整體來說，年青世代男性工作者認為他們與女性一樣的照顧家庭，只是他們認為養家是他們工作的主要目的之一，工作有成就才能提供家庭成員較好的生

活品質。而女性的職責是照顧家庭，因此女性應該犧牲個人事業的發展，在照顧家庭的行為上多費心思。

總之，兩代工作者在工作目的，手段與家庭價值上有相異之處，但也有相同之處，價值傳承主要是透過以父母為楷模的觀察學習，並生活於以父母職位為中心建立的生活環境中，其認知思考習慣與價值受到父母及與父母有類似價值的親友的影響，而不自覺的接受父母的價值，此種價值的影響大都是非自覺與自動化的，兩性工作者都自然的接受此種影響，在他（她）們的認知腳本中似乎家與工作就該是這樣的（像父母那樣）。但是工作經片與專業的職業文化與社會風氣變遷可以造成上下兩代價值的差異。

對年輕的男女工作者而言，工作價值的成型有不同的歷程，我國雖已轉型進入以服務業為主的社會經濟型態，較依賴有良好專業訓練的工作者，著重於智慧與專業，性別的限制已然降低。但是在訪談中依然可以發現兩性受訪者中都有人覺得女性不宜從事某些行業，他們解釋是因為這些行業需要全力投入或工作時間不固定，易造成婚姻的問題。然而這種觀點的背後仍舊是性別角色規範在影響。因此女性工作者到了適婚年齡時若有適婚對象，她的工作價值就面臨挑戰，若配偶並不支持她的工作型態，她只偶選擇放棄在這些領域的發展，或者放棄婚姻。

女性工作者在職業領域的發展阻礙，除了上述的限制外，父母親的期望是另一項重要因素；父母即使是在工商業界奮鬥有成者，也會傾向於希望女孩子接受良好教育找個安逸工作相夫教子，但期望男孩子在事業上有所作為。因此國內女性工作者的工作價值觀在受教育時期有課本中傳統性別角色的教授，在家庭中有母親的示範，就業時有

社會規範的影響，受到家庭與社會規範影響自然發展出支持家庭，避免落伍，追求內在成長的工作觀念。

相對地男性自受教育時期起，自書本、父母教誨、同儕、師長、工作夥伴與上級皆明顯的告訴他，他必須在事業與家庭上有成就。故男性若有過河卒子，只有向前行。對想要有自己生活方式的工作者來說，他只能尋求工作時間上較能自主或較有彈性的工作才能滿足其需求。在這種社會壓力下，男性發展出發揮個人能力、求取成就、服務社會、養家活口的工作觀念。

樣本限制與未來研究對象

本研究為系列研究的一部份，在本研究中訪談對象為有大學畢業子女者，其中除了一對子女在成長後離婚的夫妻外，其餘 29 對夫妻大部份對家庭生活滿意，因此訪談結果的發現可能必須標定為「適應良好家庭子女的工作價值與其上一代的比較」，對夫妻生活不適或中途分離之家庭的其他單親家庭可能不適用。未來將繼續收集其他型態家庭的資料。

另外本問卷調查及訪談對象為大學生畢業生，教育程度偏高外，年青世代所從事工作以多為專業受薪工作，缺乏創業者，未來亦可能對高教育創業者群從事研究。此外，年青世代女性創業者在工作與家庭價值觀上可能與一般受薪女性工作者不同，未來亦將之列入研究對象。

研究方法討論

研究者在訪談進行過程中起先採取半結構式問題，而後試著採取每次訪談時記筆記，並分析上一次訪談心得，而後在下次訪談時就發現之現象深入探討。研究者發現質化的晤談雖然可以發現量化資料

無法顯示的部份，但相當依賴研究者的訓練，在本次計畫中，研究者親自主訪大部份的訪問，部份訪談由協訪者協助進行；在訪談結果討論時，發現由於訪問者背景不同，會引發受訪者提供不同資料，而訪問者本身經驗亦會影響資料收集；例如問題的進一步澄清。因此雖然時間緊迫，研究者仍舊堅持主談大多數訪問，耗費相當多的時間跟精力；不過質化研究方式仍有可貴之處。研究者根據訪談發現表面上兩

代不一致的價值觀，其實其根本精神可能是一致的，例如一位追求家庭幸福，本身不要求一定要工作的女性，隱藏在她內心的工作價值觀與有強烈成就感的父親其實是相同的，不過她是採類同母親的行為模式，透過先生事業來完成她的工作價值觀，因為「他（先生）的事業就是我的事業」；對這位女性來說「她」的工作便是「她的家庭」的工作。傳統工作價值量化問卷並未注意到這種概念，質化研究的發現可以提供新的理論模式與改進量表的編製。總之研究者認為質化資料有助於瞭解行為的模式與行為背後的動機分析，並提供豐富的解說現象的訊息，量化資料則反應群體趨勢，兩者不可偏廢。

附 註

行政院主計處編印 (民 82) 《人力資源統計月報》，238 期，台北：行政院主計處

天下雜誌社 (1993) 《天下雜誌》，第 998 期，四月份。

國立台灣大學管理學院工作價值觀研究小組 (1993) 《台灣地區就業者工作價值觀調查報告》，台北：信義文教基金會。

參 考 文 獻

中文參考文獻

王叢桂 (1993a) 〈工作目的價值變遷的探討〉，《測驗與輔導》，第一一九期，2435-2437 頁，台北：行政院青年輔導委員會。

王叢桂 (1993b) 〈社會價值變牽與企業倫理〉，《「產業環境變動下之人力資源規劃與開發研討會」論文集》，高雄：國立中山大學人力資源管理所。

王叢桂 (1992) 《社會轉型中之工作價值變遷研究》，行政院國家科學委員會報告。

王叢桂 (1991) 《偏見與歧視—以離婚婦女為例》，台北：桂冠圖書公司

余安邦 (民 78) 〈成就動機：文明的動力〉，於瞿海源編著，《社會心理學新論》，341-403 頁，台北：巨流圖書公司。

李戈北 (民 82) 〈海峽兩岸小學語文教科書價值觀之分析研究〉，於教育部人文及社會學科教育指導委員會主編：《人文及社會學科教育專題研究》。台北：三民書局印行。

李美枝 (民 77) 《女性工作不力誰之過》。於李美枝著，秦慧珠主編，《性別角色面面觀—男人與女人的權力暗盤》。67-76 頁，台北：聯經出版公司。

邱毅 (民 82) 〈台北市大學生價值觀形成內涵之研究〉。《台北銀行月刊》，第 24 卷，第四期。台北：台北經濟研究室編印。

林邦傑、李良哲、黃貴祥 (民 80) 《大學在學青年工作價值觀與工作環境需求之調查研究》青年輔導研究報告之六十八。台北：行政院青年輔導委員會。

洪榮昭 (1993) 〈八十一年度台灣地區工作價值觀與工作生活品質調查〉。《研考雙月刊》。第十七卷，第一期，20-31 頁。

徐正光 (民 78) 〈中產階級興起的政治經濟學〉，蕭新煌主編。《變遷中台灣社會的中產階級》。33-47 頁。台北：巨流圖書公司。

區潔珍 (1993) 〈課程內容與現代性：香港及台灣小學課本的比較研究〉。《現代教育通訊》。九月號，20-30 頁。香港：現代教育通訊社有限公司。

黃秉德 (民 82) 〈社會價值變遷下勞資關係之質變與企業倫理的挑戰〉。《「產業環境變動下之人力資源規畫與開發研討會」論文集》。71-81 頁。高雄：國立中山大學人力資源管理所。

黃光國 (民 82) 〈青少年的價值觀〉。《測驗與輔導》。第一一九期，2422-2437 頁。台北：行政院青年輔導委員會。

黃光國 (民 72) 〈台灣地區企業組織型態與員工工作士氣〉。《中央研究院民族學研究所集刊》。第 56 期，145-193 頁。台北：中央研究院民族學研究所。

黃國彥 (民 73) 〈我國當前祖孫三代價值觀念差亦之研究〉。《國立政治大學學報》。第 50 期，139-185 頁。台北：國立政治大學。

黃國隆 (民 82) 〈主管與部屬兼工作價值之差異及因應之道〉。「企業員工工作價值觀現況及因應之道」研討會。16-17 頁，台北：信義文教基金會。

陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和與李坤崇 (民 77) 《工作價值量表指導手冊》。台北行政院青輔會。

陳秉章、陳信木（民 77）《道德社會學》。台北：桂冠圖書公司。

詹宏志（民 77）〈從權力的型態看台灣女性菁英分子的社會影響力〉。於李美枝著，勤秦慧珠主編：《性別角色面面觀—男人與女人的權力暗盤》。265-285 頁，台北：聯經出版公司。

楊國樞(1989)《中國大學生的人生觀》李亦園，楊國樞（主編）
《中國人的性格》。269-323 頁。台北：桂冠圖書公司。

楊國樞（民 77）《中國人的蛻變》台北：桂冠圖書公司。

蔡正飛（民 82）〈社會價值不厭千與企業倫理〉。《「產業環境變動下之人力資源規畫與開發研討會」論文集》。109-121 頁。高雄：國立中山大學人力資源管理所。

廖榮利（民 72）家庭生活價值<Family life values：A study comparing the attitude of delinquents, their parents, and their professional workers.>。《社會科學論叢》。第 31 期，291-301 頁，台北：國立台灣大學法學院

蕭新煌（民 74）《低度發展與發展》。台北：巨流圖書公司印行。

謝煌芳（民 79）〈社會價值與價值變遷〉。《民意學術季刊》。冬季號，100-114 頁

瞿海源編著（民 78）〈教育、社會化與價值〉。於瞿海源編：《社會心理學新論》。

戴佑政，潘明全（民 81）〈我國企業經營者個人價值觀之再探討研究〉。《大同學報》。第 22 期，95-118 頁。台北：大同工學院。

英文參考文獻

- Berger, P.L. (1983). Secularity: West and east. Cultural identity and modernization in Asian countries. Kokugakuin University Centennial Symposium.
- Brindley, T.A. (1989). Socio-psychological value in the Republic of China(I). Asian Thought and Society, Vol. XIV, 41-42, 98-115.
- Brindley, T.A. (1990). Socio-psychological value in the Republic of China(II). Asian Thought and Society, Vol. XV, 43, 1-15.
- Bruton, S. (1993). Society vs. the individual. Time, June, 14, 20-21.
- Faver, C.A. (1982a). Achievement orientation, attainment values, and women's employment. Journal of Vocational Behavior, 20(1), 67-80.
- Faver, C.A. (1982b). Life satisfaction and the life-cycle: The effects of values and roles on women's well-being. Sociology and Social Research, 66(4), 435-452.
- Georgas, J. (1989). Changing family value in Greece. Journal of cross-cultural Psychology, 20(1), 80-91.
- Hofstede, G. (1983). Dimensions of national cultures in fifty countries and three regions. In J.B. Deregowski, S. Dziurawiece, & R.C. Annis (Eds.) Expectations in Cross-Cultural Psychology (pp. 335-355). Jisse: Swets and Zeitlinger.
- Hofstede, G. (1980). Culture's consequences: International differences in work-related values. Newbury Park, CA: sage.
- Kahn, H. (1979). World economic development: 1979 and beyond. London: Croom Helm.

- Kalleberg,A.L.(1977).Work values and job rewards:A theory of job satisfaction.American Sociological Review,42,124-143.
- Katz,M.(1986).Career and family values for males and females. College Student Journal,20(1),66-76.
- Kazanas,H.C(1978).Relationship. of job satisfaction and productivity to work values of vocational education graduates.Journal of Vocational Behavior,12,155-164.
- Krau,E.(1987).The crystallization of work values in adolescence: A sociocultural approach.Journal of Vocational Behavior, 30,103-123.
- MacFarquhar,R.(1980).The post confucian challenge.The Economist,Febreary,67-72.
- Macnab,D.& Fitzsimmons,G.W.(1987).A multitrait-multimethod study of work-related needs,value,and prefereneces.Journal of Vocational Behavior,30,1-15.
- Maslow,A.H.(1954).Motivation and Personality.New Yoek:Harper & Brothers.
- McGuire,W.J.(1964).Inducing resistance to persuasin:some contemporary approaches.In L. Berkowitz(ED.)Advances in ezperimental social psychology(Vol.1,pp.191-229).San Diego,CA:academic Press.
- Mortimer,J.T.& Kumka,D.(1982).A futher examination of the "occupational linkage hypothesis".The Sociallogical Quarterly,23,3-16.
- Mortimer,J.T.& Lorence,J.(1979).Work experience and occupational value socialization:A longitudinal study. American Lournal of Sociology,84(6),1361-1385.

- Mirels, H., & Garrett, J. (1971). The Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- Nesselroade, J. R., & Baltes, P. B. (1974). Adolescent Personality development and historical change. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 39. 1970-1972.
- Nevis, E. C. (1983). Using an American perspective in understanding another culture: Toward a hierarchy of needs for the People's Republic of China. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(3), 249-264.
- Portes, A. (1985). <論發展社會學：理論與問題>。蕭新煌(編)，第二版，民 76，《低度發展與發展--發展社會學選讀》。台北：巨流圖書公司。
- Pryor, R. G. (1979). In search of concept: Work values. *The Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250-258
- Pokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Sackmann, S. A. (1991). Uncovering culture in organizations. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 295-317.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of value: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Volume 25, Academic press, Inc.
- Spade, J. Z., & Reese, C. A. (1991). We've come a long way, maybe: College students' plans for work family. *Sex Roles*, 24, 5-6, 309-321.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. (1972). The attitude toward women scale; An objective instrument to measure attitude toward the rights and roles of women in contemporary society. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 66-67.

Super,D.E.(1981).Approaches to occupational choice and career development In A.G.Watts, D.E.Super,& J.M. Kidd(Eds.), Career development In Birtain .Cambridge, England : Hobsons Press.

Super,D.E.(1981).A life span life space approach to career development.Journal of Vocational Behavior 16(30),282-298.

Super,D.E.(1970)Manual of wwork Valous Inventory.
Chicago:Riverside.

The Chinese Culture Connection(1987).Chinese Valous and the search for culture-free dimensions of culture.Journal of Cross-Cultural Psychology,18(2),143-164.

Tittle,C.K.(182)Career,marriahe,and family:Values in adult rples and guidance.The Personal and Guideance Journal, 61(3),154-158.

Vaus,D.& McAllister,I.(1991).Gender and Work orientation. Work and Occupations,18(1),72-93.

附 錄

訪談結構式問卷（第一次）	附 2
訪談結構式問卷（第二次）	附 4
訪談結構式問卷（第三次）	附 6
價值變遷問卷.....	附 8

訪 談 結 構 式 問 卷 (第一次)

身份：父 母 子 女 (排行)

出生年次_____年

一、婚姻狀況：

家庭結構圖：

二、職業名稱 _____

工作級職 _____

工作內容特性、組織文化

三、工作價值的定位

問題 (1) 您在公司(機構)中主要是負責(工作的內容)？

(2) 您公司(機構)的主要業務是？

請自工作經歷說明如何規劃自己的工作—

問題 (1) 能否請您說明大學畢業後的工作經驗？

(當時您為何選擇那份工作)

(2) 是否換工作？為什麼會換工作？

(3) 您最期望工作會帶給您什麼？

(4) 您如何達成上述的目的？

1. 目的價值的澄清—內容

(1) 對自我實現的定位

(2) 對權勢的定位

(3) 價值來源

(4) 對子女價值的影響(受父母的影響)

2.手段價值的澄清—內容、來源

3.價值與工作特性的互動

問題 請描述工作經驗對您工作價值的影響

四、了解父母如何教養他及他如何教養子女對「工作」的態度、及對「家庭」的態度，請受試各舉出一件重要性的事件。

1.本身對工作在人生的重要性的看法(工作投入度 WI)

對子女的影響(來自父母或其他來源的影響)

2.本身對工作在人生的重要性的看法(家庭投入度 FI)

—父母定位

—對子女的影響(來自父母或其他來源的影響)

3.工作與家庭如何均衡？

問題 您如何兼顧工作和照顧家庭？

五、性別角色？

1.個人職業畫是否受性別影響

問題 您認為在規劃生涯或尋求工作時，身為(女)男性是否會影響您的規劃？

2.職業性別角色的規範對工作價值與生涯規劃的影響

問題 您目前工作的領域對男、女性是否會有不同的期望？

3.社會性別角色規範

問題 您覺得社會上一般人對男女性是否會有不同的期望？

您的家人呢？

您自己？

六、上、下兩代的類似性與差異的來源

(舉例說明那些方面類似與差異，為什麼？)

問題 1.您覺得與您的子女(父母)在工作價值/家庭價值上是否有差異，為什麼會有此種差異？

2.有那些類似的地方？

訪 談 結 構 式 問 卷 (第二次)

身份：父 母 子 女 (排行)

出生年次_____年

一、婚姻狀況：

家庭結構圖：

二、職業名稱 _____

工作級職 _____

工作內容特性、組織文化

三、工作價值的定位

問題 (1) 您在公司(機構)中主要是負責(工作的內容)？

(2) 您公司(機構)的主要業務是？

請自工作經歷說明如何規劃自己的工作—

問題 (1) 能否請您說明大學畢業後的工作經驗？

(當時您為何選擇那份工作)

(2) 是否換工作？為什麼會換工作？

(3) 您最期望工作會帶給您什麼？

(4) 您如何達成上述的目的？

1. 目的價值的澄清—內容

(1) 對自我實現的定位

(2) 對權勢的定位

(3) 對子女價值的影響(受父母的影響)

2. 手段價值的澄清—內容、來源

a. 你覺得作好工作需要重視那些價值？

b. 「投入工作」的澄清(請受訪者舉例說明他(她)如何投入工作)

3.價值與工作特性的互動

問題 請描述工作經驗對您工作價值的影響

四、了解父母如何教養他及他如何教養子女對「工作」的態度、及對「家庭」的態度，請受試各舉出一件重要性的事件。

1.本身對工作在人生的重要性的看法(工作投入度 WI)

對子女的影響(來自父母或其他來源的影響)

2.本身對工作在人生的重要性的看法(家庭投入度 FI)

一家的意義

你覺得家是什麼？或什麼組成一個家？

一對子女的影響(來自父母或其他來源的影響)

3.工作與家庭如何均衡？

問題 您如何兼顧工作和照顧家庭？

4.你理想中兩性在家庭與事業上應如何配合？

五、性別角色？

1.個人職業畫是否受性別影響

問題 您認為在規劃生涯或尋求工作時，身為(女)男性是否會影響您的規劃？

2.職業性別角色的規範對工作價值與生涯規劃的影響

問題 您目前工作的領域對男、女性是否會有不同的期望？

3.社會性別角色規範

問題 您覺得社會上一般人對男女性是否會有不同的期望？
您的家人呢？您自己？

六、上、下兩代的類似性與差異的來源

(舉例說明那些方面類似與差異，為什麼？)

問題 1.您覺得與您的子女(父母)在工作價值/家庭價值上是否有差異，為什麼會有此種差異？

2.有那些類似的地方？

訪 談 結 構 式 問 卷 (第三次)

身份：父 母 子 女 (排行)

出生年次_____年

個人月(年)收入：

家庭月(年)收入：

一、婚姻狀況：

家庭結構圖：

二、職業名稱 _____

工作級職 _____

工作內容特性、組織文化

三、工作價值的定位

問題 (1) 您在公司(機構)中主要是負責(工作的內容)？

(2) 您公司(機構)的主要業務是？

請自工作經歷說明如何規劃自己的工作—

問題 (1) 能否請您說明大學畢業後的工作經驗？

(當時您為何選擇那份工作)

(2) 是否換工作？為什麼會換工作？

(3) 您最期望工作會帶給您什麼？

(4) 您如何達成上述的目的？

1. 目的價值的澄清—內容

(1) 對自我實現的定位

(2) 對權勢的定位

(3) 價值來源

(4) 對子女價值的影響(受父母的影響)

2. 手段價值的澄清—內容、來源

a. 你得覺得好工作需要重視哪些價值？

b. 「投入工作」的澄清(請受訪者舉例說明他(她)如何投入工作)

3. 價值與工作特性的互動

問題 請描述工作經驗對您工作價值的影響

四、了解父母如何教養他及他如何教養子女對「工作」的態度、及對「家庭」的態度，請受試各舉出一件重要性的事件。

1. 本身對工作在人生的重要性的看法(工作投入度 WI)

對子女的影響(來自父母或其他來源的影響)

2. 本身對工作在人生的重要性的看法(家庭投入度 FI)

一家的意義

你覺得家是什麼？或什麼組成一個家？

一對子女的影響(來自父母或其他來源的影響)

3. 工作與家庭如何均衡？

問題 您如何兼顧工作和照顧家庭？

4. 你理想中兩性在家庭與事業上應如何配合？

五、性別角色？

1. 個人職業畫是否受性別影響

問題 您認為在規劃生涯或尋求工作時，身為(女)男性是否會影響您的規劃？

2. 職業性別角色的規範對工作價值與生涯規劃的影響

問題 您目前工作的領域對男、女性是否會有不同的期望？

3. 社會性別角色規範

問題 您覺得社會上一般人對男女性是否會有不同的期望？
您的家人呢？您自己？

六、上、下兩代的類似性與差異的來源

(舉例說明那些方面類似與差異，為什麼？)

問題 1. 您覺得與您的子女(父母)在工作價值/家庭價值上是否有差異，為什麼會有此種差異？

2. 有那些類似的地方？

價 值 變 遷 問 卷

您好！我們正從事一項「台灣地區工作與家庭價值觀變遷」的研究，希望瞭解台灣地區工作者所持有的工作價值與家庭價值的變化。您的合作將有助於我們進一步瞭解我們所屬的社會，謝謝您的合作！如果您希望瞭解研究的結果，請於 8 月 31 日後與研究者聯絡。

東吳大學心理系 教授王叢桂 敬上
地址：台北市士林區臨溪路 70 號
電話：8837020

指 導 語

本研究希望瞭解你【自己】與【您家中負責主要家庭生計的上一代工作者】之間的價值差異。問卷中會有一系列有關工作價值與家庭價值的描述句，請您思索各描述句，圈選一個數字代表您及您的上一代對該項價值的重視或同意的程度。

名詞定義

【工作目的價值】：

指的是個人希望透過工作能夠實現或滿足的價值，如安定舒適的生活、成就等價值。

【工作手段價值】：

指的是個人認為作好工作應該重視的各項價值觀念，如勤儉、有效率、忠誠等價值。

首先請說明，您在圈選下列各項問題時參考的上一代工作者的資料：

1. 他(她)的性別：☐ (1). 男 ☐ (2). 女

2. 與您的關係_____

3. 他(她)的教育程度：☐ (1). 國中以下 ☐ (2). 高中職

☐ (3). 專科 ☐ (4). 大學 ☐ (5). 研究所

4. 他(她)的職業名稱

一、請您思索下列各【工作目的價值】的描述句，圈選一個數字代表您對該項價值的重視程度，並對您家中上一代主要工作者的價值觀做一估計，圈選一代表他（或她）價值觀的數字

		不 重 視	有 重 點 重 視	重視程度----->重 視							非 常 重 視
(01).	和諧的人際關係.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(02).	內心的和諧.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(03).	平安穩定、生活的安定與安全....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(04).	社會聲望高、受人尊重的工作....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(05).	有空閒及有足夠收入能夠過個人..	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
	喜歡的生活方式.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(06).	高收入.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(07).	能影響與支配他人或資源達成工..	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(08).	名望與社會地位.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(09).	養家活口.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(10).	工作有變化與新奇性.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(11).	個人理想的實踐.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
		【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7

		重視程度										非常重視
		不重視	重點重視	1	2	3	4	5	6	7	重視	
(12).	服務社會.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(13).	追尋真理與知識.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(14).	對國家民族的發展有貢獻.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(15).	自主與獨立.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(16).	能發揮個人專長與能力.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(17).	個人認定的成就感.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(18).	尊嚴、工作成就受到重視.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(19).	發揮創造力.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(20).	肯定自我.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(21).	符合個人興趣.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(22).	幫助他人.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(23).	有成長與進步.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(24).	舒適的工作環境.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		

		不 重 視	有 重 點 重 視							重 視 程 度		非 常 重 視
(25).足以提供家人高生活品質與子女..	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
良好教育的經濟收入.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			
(26).工作有彈性，能照顧家庭，或過..	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
家庭生活.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			
(27).工作有彈性，可從事個人喜歡做..	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
的事.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			
(28).避免無聊.....	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			
(29).公平的福利待遇.....	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			
(30).避免自己與社會脫節、落伍.....	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			

二、【工作手段價值】：請圈選適當數字代表您及您上一代對
做好工作該有的價值觀的重視程度。

		不 重 視	有 重 點 重 視							重 視 程 度		非 常 重 視
(01).尊卑有序、重視倫理.....	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			
(02).節儉.....	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			
(03).毅力或堅毅.....	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			
(04).知恥.....	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			
(05).禮尚往來、互惠.....	【自 己】	0	1	2	3	4	5	6	7			
.....	【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7			

		重視程度										非常重視
		不重視	重點重視	重視	重視	重視	重視	重視	重視	重視	重視	重視
(06).	穩重、穩定.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(07).	面子.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(08).	尊重傳統.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(09).	勤勞、努力工作.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(10).	通權達變.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(11).	自我約束、自制.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(12).	重視實際.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(13).	誠懇.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(14).	親和力.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(15).	重視競爭.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(16).	有志氣與抱負.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(17).	獨立.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(18).	理性思考.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(19).	負責任.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(20).	效率.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(21).	寬容雅量.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(22).	堅守原則.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		

不 有
重 點
視 重----->重
視 視

(23).耐心.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(24).反權威.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(25).自我肯定.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(26).謙虛.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(27).學識.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(28).能幹.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(29).中庸之道.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(30).正義感.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(31).信用.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(32).忠誠.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7
(33).團結、合作.....	【自	己】	0	1	2	3	4	5	6	7
.....	【上一代工作者】		0	1	2	3	4	5	6	7

		重視程度										非常重視
		不重視	有重點重視	1	2	3	4	5	6	7		
(34).	恩威並施.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(35).	謹慎.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(36).	有禮貌.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(37).	服從.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(38).	寡欲.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(39).	求新求變.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(40).	安份守己.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(41).	隨和.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(42).	清高.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(43).	民主.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(44).	科學精神.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(45).	廉潔.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(46).	敢於表達個人需求與觀點.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(47).	惜福.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		
(48).	看得開.....	【自己】	0	1	2	3	4	5	6	7		
		【上一代工作者】	0	1	2	3	4	5	6	7		

三、請您思索下列【家庭價值】的描述句，並圈選一個數字代表
您及您上一代對該項價值敘述的同意程度。

		非常不同意	不同意	傾向不同	傾向不同	同意	非常同意
(01).	我認為家庭幸福是生命中最重要【自	1	2	3	4	5	6
	的事.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(02).	為維持家庭和樂，我會投注相當						
	時間、心力於家務及與家人相處【自	1	2	3	4	5	6
	上.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(03).	家庭雖然重要，但並不是我生活【自	1	2	3	4	5	6
	的重心.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(04).	我認為事業成功可以提供家庭保						
	障，因此我會投注大部分心力於【自	1	2	3	4	5	6
	工作上.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(05).	我認為子女的教養是最重要的事						
	，我會投注相當多的時間、心力【自	1	2	3	4	5	6
	於子女教養上.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(06).	個人成功有賴於健全的家庭支持						
	，我願意盡力照顧家庭，協助配【自	1	2	3	4	5	6
	偶的事業.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(07).	家庭是使我努力工作的動力....【自	1	2	3	4	5	6
	【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(08).	我認為家庭的幸福比個人的發展【自	1	2	3	4	5	6
	重要.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(09).	我願意為了照顧家中長輩而暫時【自	1	2	3	4	5	6
	抑制個人的發展.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(10).	我願意為了照顧家中孩子而暫時【自	1	2	3	4	5	6
	抑制個人的發展.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(11).	我願意為了配合夫妻的情感生活【自	1	2	3	4	5	6
	佔而暫時抑制個人的發展.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6
(12).	我重視與配偶的情感生活甚於個【自	1	2	3	4	5	6
	人事業的發展.....【上一代工作者】	1	2	3	4	5	6

(二)家庭的型態

你是否同意下列的成員組合型態是一個「家」的型態

非 不 傾 傾 同 非
常 向 向 常
不 同 不
同 同 同 同
意 意 意 意 意 意

- (01).單身個人或單身與寵物..... 1 2 3 4 5 6
(02).沒有孩子的夫妻..... 1 2 3 4 5 6
(03).單親(只有父或母與孩子)家庭..... 1 2 3 4 5 6
(04).雙親與孩子..... 1 2 3 4 5 6
(05).祖(外祖)父母、雙親與子女..... 1 2 3 4 5 6
(06).祖(外祖)父母、雙親、子女與成就..... 1 2 3 4 5 6

四、請您思索下列【工作投入度】的陳述，圈選一個數字代表您對該項陳述的同意程度。

非 不 傾 傾 同 非
常 向 向 常
不 同 不
同 同 同 同
意 意 意 意 意 意

- (01).沒有工作，不可能有滿意的人生..【自 己】 1 2 3 4 5 6
.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
(02).我把大部份的時間、心力都投入在【自 己】 1 2 3 4 5 6
工作或與工作有關的事務上.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
(03).即使是休閒，我也會想到與工作..【自 己】 1 2 3 4 5 6
有關的事.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
(04).只有投入工作的人才不算浪費生..【自 己】 1 2 3 4 5 6
命.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
(05).我認為一個人一生應有明確的工..【自 己】 1 2 3 4 5 6
作目標引導他的生活.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
(06).工作是我生活的主要部份.....【自 己】 1 2 3 4 5 6
.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6

五、請您思索下列【性別角色】的陳述，並圈選一個數字代表您及您上一代對該項陳述的同意程度。

非 不 傾 傾 同 非
常 向 向 常
不 同 不
同 同 同 同
意 意 意 意 意 意

- (01). 我認為妻子應以先生的事業為主
，應照顧好家庭，讓先生無後顧【自 己】 1 2 3 4 5 6
之憂.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (02). 我認為女性的個性與能力較適合【自 己】 1 2 3 4 5 6
教養孩子的工作.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (03). 我認為女性婚後仍應該擁有獨立【自 己】 1 2 3 4 5 6
的工作與收入.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (04). 如果經濟許可，妻子應以照顧孩【自 己】 1 2 3 4 5 6
子與家庭優先.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (05). 丈夫應該視做家事與教養孩子為
其職責的一部份，而不僅是幫忙【自 己】 1 2 3 4 5 6
妻子.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (06). 妻子的主要成就來自家庭和諧及【自 己】 1 2 3 4 5 6
丈夫與子女的成就.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (07). 對男性而言，擁有和諧的家庭之
外，仍需要成功的事業，才能【自 己】 1 2 3 4 5 6
被社會肯定.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (08). 我認為女性在發展自己的事業之【自 己】 1 2 3 4 5 6
前應先考慮到婚姻與家庭.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (09). 我認為戀家而不在事業上投入的【自 己】 1 2 3 4 5 6
男人，是沒有出息的人.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (10). 我認為丈夫應比妻子負擔較多的【自 己】 1 2 3 4 5 6
經濟責任.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (11). 妻子若要工作，應盡量配合照顧【自 己】 1 2 3 4 5 6
家庭的需要.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (12). 工作可以使女性快樂與自信，這【自 己】 1 2 3 4 5 6
對孩子會有良好的影響.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6
- (13). 已婚的職業婦女和家庭主婦一樣【自 己】 1 2 3 4 5 6
，可以使孩子感覺溫暖與安全感【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6

非 不 傾 傾 同 非
常 向 向 常
不 同 不
同 同 同 同
意 意 意 意 意 意

(14).女性應該在各種事業的發展上與【自 己】 1 2 3 4 5 6
男性佔有相同的地位.....【上一代工作者】 1 2 3 4 5 6

六、您對您目前工作的滿意程度

非 不 傾 不 傾 滿 非 滿
滿 <.....向 滿 向> 常 意
常 意 於 意 於 意
|-----|
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

七、如果您已經結婚請圈選您對目前家庭生活的滿意程度

非 不 傾 不 傾 滿 非 滿
滿 <.....向 滿 向> 常 意
常 意 於 意 於 意
|-----|
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

八、基本資料

1.性別：☐ (1).男 ☐ (2).女

2.年齡：出生於民國____年____月____日 3.畢業系別：_____

4.最高學歷：☐ (1).國中以下 ☐ (2).高中職 ☐ (3).專科
☐ (4).大學 ☐ (5).研究所

(若 4-8 題不符您目前狀況者，請不必填寫)

5.個人每月收入約為：☐ (1)2 萬元以下 ☐ (2)2 萬~4 萬元 ☐ (3)4 萬~6 萬元
☐ (4)6 萬~8 萬元 ☐ (5)8 萬~10 萬 ☐ (6)10 萬元以上 ☐ (7)無

6.初次全時就業時間：民國____年，工作名稱_____工作主要内容_____
目前工作名稱_____職位_____工作主要内容_____

7.婚姻：☐ (1).未婚 ☐ (2).已婚 ☐ (3).離婚

8.是否有子女：☐ (1).無 ☐ (2).有子女

9.是否與長輩(父母、公婆)同住：☐ (1).單獨居住 ☐ (2).與父母(公婆)同住

*****辛 苦 您 了！ 非 常 謝 謝 您 的 協 助*****