

第五章 綜合討論與建議

第一節 綜合討論

本研究的目的是在探討「五大人格特質」、「工作價值觀」、「工作滿意」三者間的關係。主要的研究問題分為以下四部分：(一)探討「五大人格特質」對「工作滿意」的影響；(二)探討「五大人格特質」對「工作價值觀」的影響；(三)探討「工作價值觀」對「工作滿意」的影響；(四)探討「工作價值觀」在「人格特質」與「工作滿意」之中，是否扮演中介變項的角色。

以下將從這四部分，逐一分別說明本研究所得之分析結果，並在其後加以進一步的探討。

(一) 探討「五大人格特質」對「工作滿意」的影響

本研究主要是以「五大人格特質」來探討「工作滿意」之人格氣質 (disposition) 的緣起。研究者在研究中以企業樣本為受試，使用五大人格特質為預測變項之多元迴歸對內在滿意、外在滿意以及一般滿意進行預測，其結果與國外研究相當一致，證實人格特質與工作滿意是有所關係的，其中「嚴謹自律性 (C)」、「外傾支配性 (E)」、「和善性 (A)」分別對「工作滿意」具有預測力。

在本研究中，「開放性 (O)」與「工作滿意」的關係不顯著。儘管有文獻佐證兩者具有關係存在，但根據 DeNeve & Cooper (1998) 透過整合分析 (meta-analysis) 發現「開放性 (O)」與快樂、生活滿意的相關都不高。而 Judge & Mount (2002) 也使用整合分析 (meta-analysis) 發現五大人格特質中之「開放性 (O)」也是對「工

作滿意」沒有關係的。另外，研究者在研究中所使用的 NEO, Form S 之開放性 (O) 中文翻譯分量表，該分量表經過項目分析後，信度 Cronbach's α 值僅為 .55，說明該測量工具容易出現不穩定的現象(葛樹人, 2001)。這也有可能是無法驗證假設 H_{1a} 的原因之一。

至於「神經質 (N)」與「工作滿意」的關係不顯著。研究者認為可能的原因是受試者的特色，因為該組織員工大多在企業中服務 20 年以上，相同職務年資 10 年以上佔樣本總數 6 成。換句話說，員工對於公司之工作流程與職務相當熟悉，工作中所面臨的緊急危機與突發狀況大多經歷或模擬演練過，練就一副冷靜沈著、從容不迫的應對處理模式。這也有可能是無法驗證假設 H_{1a} 的原因之一。

此外，常以雙胞胎為受試研究的學者 Arvey et al. (1989) 則認為人格基因因子對於工作滿意之外在向度 (例如：工作場所、主管所呈現的外在工作環境) 的影響較少於工作滿意之內在向度 (例如：挑戰、任務達成)，其實工作滿意之內在向度更能反應出一個人的工作經驗狀態。工作滿意之內在向度與外在向度類型的差異，在早期研究中就已經被注意了 (Muchinsky, 1983; Wernimony, 1966)。換句話說，人格基因對於內在滿意的影響更高於外在滿意。這樣的結果，在本研究中也得到支持。

(二) 探討「五大人格特質」對「工作價值觀」的影響

在過去，「人格特質」對於「工作價值觀」之關係研究一直很少人探討，這方面的文獻相當缺乏。直到 Keller et al. (1992) 根據同卵、異卵雙生之雙胞胎，在明尼蘇達重要性問卷 (Minnesota Importance Questionnaire; 簡稱 MIQ) 的量表上，發現其平均有 40% 的變異量與基因遺傳因子 (氣質) 有關係。此外，Arvey et al. (1994) 使用 1000

對的雙胞胎為受試，再次驗證獲得支持，證實了人格基因會影響工作價值觀。

在本研究中，研究者提出實徵數據加以佐證「五大人格特質」是可以有效地預測「工作價值觀」，解釋量 45%，其結果達顯著的，支持了本研究之假設。這樣的研究結果將有助於我們更加瞭解在組織行為上，先天人格氣質與後天環境因素間的關係，提供給工作價值觀學者在探討工作價值觀時，亦要考慮先天人格所扮演的角色。

（三）探討「工作價值觀」對「工作滿意」的影響

工作價值觀對於個人的工作態度與工作表現的影響，是許多研究組織行為及生涯輔導的學者們所共同強調的課題（王叢桂, 1992；鄭伯壘, 1985；Blood, 1969；Crain, 1974）。在組織行為的領域中，學者們相當重視工作價值觀對工作態度及工作表現的影響，而最常被探討的工作態度是工作滿意與組織承諾。

然而，在過去的研究中，不管是西方或是東方的台灣與韓國，其實徵資料均顯示，員工的工作價值觀會影響其工作滿意且關係密切。在本研究中，亦獲得驗證。

（四）探討「工作價值觀」在「五大人格特質」與「工作滿意」之中，是否扮演中介變項的角色。

儘管 Judge, Heller, & Mount (2002) 使用整合分析對於 163 個獨立樣本共 334 相關進行分析，其結果發現：神經質 (neuroticism) 外傾支配性 (extraversion) 嚴謹自律性 (conscientiousness) 與工作

滿意是有所關連的，五大人格理論與工作滿意在多元相關統計上達 .41 顯著，也支持並說明了以人格特質為依據所組的 FFM 五因子人格理論與工作滿意間的關係。然而，Rosenthal (1984) 認為在進行整合分析時，可能會使用某些分配（如常態分配）以簡化其推導過程時，或多或少都會喪失某些訊息，如中介變項或調節變項等。

此外，Tait, Padgett, & Baldwin (1989) 認為認知 (cognitive) 情感 (affection) 和行為 (behavioral factors) 因子可能介於人格與工作滿意之間，使得兩者的關係更加密切。因此，研究者認為「五大人格」可能透過態度 (attitude) 的三元素認知 (cognitive) 情感 (affection) 和行為 (behavioral factors) 因子等機制管道，因而影響工作滿意。

認知 (cognitive) 是種特質，會影響個人對於工作作出何種詮釋。例如，有正面重要自我評價 (core self-evaluation) 的人在詮釋內在在工作特徵時，會更加正面積極，即便在控制工作複雜度之下 (Judge, Bono, & Locke, 2000) 情感 (affection) 亦是種特質，可能會透過心情作用 (Costa & McCrae, 1980) 或工作上的心情 (Brief, 1998)，因而影響工作滿意。行為 (behavior) 意旨員工的情感穩定、外向以及嚴謹。這樣的人可能在工作上會較快樂，因為他們完成令人滿意的工作，可能性較大。例如：一個嚴謹的員工，工作表現會比較好且對於他的工作會更滿意，因為高表現的行為可以獲得高的內在與外在酬賞。

Rokeach (1973) 則認為工作價值觀是一種信念，具有認知、情感和行為。研究者即以「工作價值觀」進一步探討是否在「五大人格特質」與「工作滿意」之中，扮演中介變項的角色。在本研究中，獲得驗證並支持假設。結果說明如下：

1. 工作價值觀中的 (目的性、手段性) 為五大人格中之「嚴謹自律性 (C)」與「內在滿意」之中介變項。也就是說，「嚴謹自律性

(C)」間接透過「工作目的價值觀」和「工作手段價值觀」影響「內在滿意」。

2. 工作價值觀中的(目的性、手段性)為五大人格中之「外向性(E)」與「一般滿意」之中介變項。也就是說,「外向性(E)」間接透過「工作目的價值觀」和「工作手段價值觀」影響「一般滿意」。
3. 工作價值觀中的(手段性)為五大人格中之「和善性(A)」與「一般滿意」之中介變項。也就是說,「和善性(A)」僅間接透過「工作手段價值觀」影響「一般滿意」。

第二節 建議

根據上述結果，研究者提出本研究之結論及其限制，並對未來研究提供建議，以茲參考。

一、本研究之限制

在研究樣本上，本研究所使用的受試樣本乃源自某單一國營企業，且樣本居住地主要是以高雄縣市為主。該國營企業組織文化與組織氣候與一般民間企業不盡然相同；此外，該企業樣本乃為大型寡佔企業與台灣特有的高競爭性、高彈性之中小企業組織結構完全不同(台灣經濟研究院, 1993)。

此外，在研究工具上研究者所使用的 NEO, Form S 之開放性(O)中文翻譯分量表，儘管該分量經過國外多位學者施測驗證過，均說明具有高信度存在。然而，在本研究中經過 314 位有效之台灣企業樣本預試，並且透過項目分析，其信度 Cronbach's α 值僅為.55，說明該測量工具尚待提升。

最後，在施測程序上蒐集問卷的過程中，乃委請該公司部門相關主管代委發放給樣本，填寫後再予以收回。儘管研究者在問卷首頁有聲明該問卷資料純學術研究與公司考績或調查無關，採不具名方式。資料的入碼、編碼程序中，有經過詳細檢閱並剔除掉偽善(faking good)或作答定式(response set)的問卷以降低誤差，但仍無法百分百肯定每位受試者必定真實回答而無作假現象。

基於以上研究樣本、研究工具與施測程序等三點，研究者認為在進行研究結果的推論上應該持保留的態度。

二、建議與貢獻

(一) 證實「工作價值觀」是以人格氣質為基礎

本研究企圖以「五大人格特質」之實徵數據佐證「工作滿意」中之氣質 (disposition) 的源起，以瞭解這些氣質因素影響滿意感的程度有多強烈。同樣地，也證實了「工作價值觀」是以人格氣質為基礎的，更加肯定工作價值觀是受到先天遺傳與後天環境共同影響所致。

畢竟先天遺傳與後天環境方面的爭議是心理學家數十年來的興趣，本研究剛好可以提供給工業與組織心理學家以及組織行為學者作為參考。

(二) 工作滿意之人格氣質的架構建立

透過 meta-analysis 的研究，Barrick & Mount (1991) 將人格與工作滿意連結起來。有助於未來往後的研究，企圖建立人格、工作滿意和工作表現間的架構模式。

本研究提供了五大人格特質、工作價值觀和工作滿意等三者變項間的關係，將有助於未來的研究者繼續研究探討，嘗試整合工作滿意之人格氣質緣起的架構，並建立解釋特質與工作滿意的模式。並進一步更加精準地說明人格基因因子透過何種機制加以影響工作的選擇 (Judge, Heller, & Mount, 2002)。

(三) NEO 人格調查表之編輯與使用

NEO 人格調查表 (NEO Personality Inventory, 簡稱 NEO-PI-R) 已經被英國的測驗出版商取得版權；德國學者 Borkenau & Ostendorf (1993) 也編輯 NEO Five Factor Inventory (簡稱 NEO-FFI)，並公開

刊載於學術中，也就是說 NER-PI-R 陸續間不斷被翻譯成各種語言的版本之量表。這些翻譯量表也提供給工業與組織心理學家以及組織行為學者一種新的工具，瞭解人格在工作世界中所扮演的地位與角色（Costa & McCrache, 1996）。

然而，在台灣儘管有位碩士學生也翻譯此量表，但其內容效度有待商榷之外，且無效標關連效度驗證之。有鑑於此，研究者本身秉持著更嚴謹的精神與態度並參照多位專精外語之老師、外國友人與相關領域專家之意見，萃取精華、融會翻譯而成。此量表並經過台灣之企業樣本信、效度分析與項目分析等統計驗證，值得對於五大人格有興趣之相關研究者予以參考並採用之。

（四）NEO 人格調查表與 Holland 職業興趣之關係進一步探討

在 1984 年的時候，Costa, & McCrache 曾使用神經質（neuroticism）、外向支配性（extraversion）和開放性（openness）僅三種之 NEO 人格調查量表與 Holland 之六種人格類型於職業名稱的分類，如實際型（realistic）、研究型（investigative）、藝術型（artistic）、社會型（social）、企業型（enterprising）及傳統型（conventional）進行配對連結。其結果發現：神經質（N）與 Holland 之六種人格類型並無相關存在；外向性（E）與社會型（social）、企業型（enterprising）則有強烈的關係存在；開放性（O）與研究型（investigative）、藝術型（artistic）亦有正相關存在，與傳統型（conventional）則是負相關。此後，同樣的資料又與和善性（A）、嚴謹自律性（C）配對，和善性（A）與社會型（social）有關係；嚴謹自律性（C）仍與 Holland 之六種人格類型並無相關存在。

儘管 Costa & McCrache 人格與 Holland 職業興趣的研究，在測量上會有重疊的現象，但這樣的結果卻也提供給生涯規劃與就業輔導之

相關人員參考。Costa et al. (1995) 認為可以使用 NEO-PI-R 於生涯規劃上。但 NEO-PI-R 是否可以套用在台灣之國中生或求職者的職業興趣上，以作為生涯規劃之參考呢？台灣目前尚未有相關研究文章出現，這將是研究者未來將可以再繼續探討的方向。