國立政治大學勞工研究所
碩士論文

中高齡勞工工作價值觀與求職傾向的探討

國立政治大學
National Chengchi University

指導教授：成之約　教授
研究生：陳璿憶　撰

中華民國一百年十一月

摘　要

近年來由於醫療技術之進步、環境和衛生條件之改善等因素，我國中高齡人口所占比重逐年增加，再加上少子化因素，除導致我國生育率逐年下降外，亦造成我國幼年人口逐漸減少，爰此，未來我國勞動市場將可能缺少年輕勞動力，而出現以中高齡人口為主要勞動力供給族群之現象，此現象也將對於我國未來社會結構與經濟發展等各方面產生重大影響。根據行政院主計處之統計，99 年台灣地區中高齡民間人口為 6,133 千人，中高齡勞動力人口有 3,699 千人，數據顯示，99 年我國「中高齡民間人口」與「中高齡勞動力人口」都較五年前增加。

據上，未來中高齡勞動力人口將是不容忽視之族群，因此，對於該族群求職傾向之瞭解，將有助於培養與開發該族群之勞動力發展。本研究係以中高齡勞工工作價值觀與求職傾向為探討主題，希望藉此了解中高齡勞工工作價值觀與求職傾向之相關聯性。本文運用文獻資料之彙整與探討作為研究依據，後續並以問卷調查方式進一步統計我國目前中高齡勞工再就業求職傾向與情勢等。問卷回收後除以描述性統計分析外，並以 T 檢定分析與單因子變異數分析我國中高齡勞工在不同「個人背景變項」屬性下對於「工作價值觀」及「未來就業傾向」間是否有顯著差異情形。達顯著標準者再以薛費檢定，進行事後檢驗，用以了解各組間的差異情形。另外，本研究再以迴歸分析方式探討我國中高齡勞工之工作價值觀對未來求職傾向之差異情形。

最後，本研究分別對政府、企業雇主與中高齡勞工提出下列建議：

一、　依中高齡勞工不同教育程度，開創與提供相關職業訓練課程（政府）。

二、　依中高齡勞工不同年齡層建立合宜之獎勵僱用措施(政府)。

三、　建立中高齡人力銀行資料庫(政府)。

四、　勞動相關法規之調整與鬆綁(政府)。

五、　依中高齡勞工之不同教育程度，提供與實施調職職業訓練課程以延後退休年齡(雇主)。

六、　調整工作型態與職務再設計(雇主)。

七、　不斷充實自我學習新技能、多方嘗試不同性質工作與多方吸收求職資訊(中高齡勞工)。

關鍵字：價值觀、工作價值觀、中高齡勞工求職傾向。

目　錄

第一章　緒論 ……1

第一節 研究背景與目的……1

第二節 研究方法……2

第三節 研究範圍與限制……3

第四節 研究流程與章節架構……4

第二章　相關理論之探討 ……6

第一節 工作價值觀之相關研究 ……6

第二節 尋職理論、職業選擇理論有關之研究……18

第三節 本章小結……29

第三章　我國中高齡勞工勞動力與失業概況、就業特質與求職障礙…… 31

第一節 我國中高齡者勞工勞動力與失業概況…… 31

第二節 中高齡勞工就業特質與求職障礙……38

第三節 本章小結……44

第四章　問卷調查發現與分析…… 45

第一節 分析架構與假設……45

第二節 問卷設計與調查對象……48

第三節 基本資料與描述性統計分析……51

第四節 相關性統計分析……60

國立政治大學 National Chengchi University

第五節 本章小結……111

第五章 結論與建議…… 114

第一節 結論……114

第二節 建議……116

參考文獻 …… 121

附錄 調查問卷 ……127

國立政治大學
National Chengchi University

圖　目　次

圖 1－1 研究流程……4
圖 2－1 個人價值觀之形成過程……11
圖 2－2 理想職業穩定圖……21
圖 4－1 分析架構……45

國立政治大學
National Chengchi University

表　目　次

表 1－1 台北市政府就業服務處所轄之就業服務站……3
表 2－1 國外學者對工作價值觀之定義……9
表 2－2 國內學者對工作價值觀之定義……10
表 2－3 國外學者對工作價值觀之分類……13
表 2－4 國內學者對工作價值觀之分類……15
表 2－5 不同性別之工作選擇……23
表 2－6 不同年齡之工作選擇……23
表 2－7 不同婚姻狀況之工作選擇……23
表 2－8 不同教育程度之工作選擇……24
表 2－9 不同社會地位之工作選擇……24
表 2－10 不同工作年資之工作選擇 ……24
表 2－11 不同工作類型之工作選擇 ……25
表 3－1 歷年不同年齡組別之勞動參與率……32
表 3－2 98 年中高齡就業者行業結構 ……33
表 3－3 99 年中高齡就業者行業結構 ……34
表 3－4 歷年不同年齡組別之失業人數……35
表 3－5 99 年不同年齡組別之失業原因 ……36
表 3－6 99 年失業者失業期間(按年齡分) ……36
表 3－7近年我國中高齡失業狀況……37
表 3－8 99 年世界各主要國家中高齡勞動力參與率 ……38
表 4－1 兩因素社會地位指數計算表……49
表 4－2 兩因素社會地位指數表……50
表 4－3 參與問卷調查之中高齡勞工現況分析比例表……54
表 4－4 工作價值觀現況平均數、標準差結果表分析 ……57
表 4－5 參與問卷調查中高齡勞工之未來求職傾向調查比例表……59
表 4－6 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 1……60
表 4－7 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 2……61
表 4－8 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 3……61
表 4－9 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 4……62
表 4－10 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 5 ……62
表 4－11 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 6 ……63
表 4－12 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 7 ……63
表 4－13 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 8 ……64
表 4－14 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 1 ……64
表 4－15 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 2 ……65
表 4－16 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 3 ……66

表 4－17 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 4 ……66
表 4－18 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 5 ……67
表 4－19 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 6 ……67
表 4－20 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 7 ……68
表 4－21 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 8 ……69
表 4－22 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 1 ……70
表 4－23 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 2 ……71
表 4－24 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 3 ……72
表 4－25 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 4 ……73
表 4－26 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 5 ……74
表 4－27 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 6 ……75
表 4－28 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 7 ……76
表 4－29 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 8 ……77
表 4－30 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 1 ……78
表 4－31 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 2 ……79
表 4－32 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 3 ……79
表 4－33 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 4 ……79
表 4－34 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 5 ……80
表 4－35 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 6 ……80
表 4－36 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 7 ……81
表 4－37 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 8 ……81
表 4－38 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定摘要表 1 ……82
表 4－39 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定摘要表 2 ……83
表 4－40 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定摘要表 3 ……83
表 4－41 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定摘要表 4 ……83
表 4－42 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定摘要表 5 ……84
表 4－43 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定摘要表 6 ……84
表 4－44 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 7 ……85
表 4－45 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 8 ……85
表 4－46 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 1 ……86
表 4－47 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 2 ……87
表 4－48 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 3 ……87
表 4－49 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 4 ……88
表 4－50 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 5 ……89
表 4－51 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 6 ……90
表 4－52 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 7 ……90
表 4－53 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 8 ……91
表 4－54 前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 1……92

表4－55前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表2……93
表4－56前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表3……93
表4－57前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表4……94
表4－58前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表5……94
表4－59前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表6……95
表4－60前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表7……95
表4－61前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表8……96
表4－62不同性別中高齡勞工未來就業職業領域之T檢定分析摘要表…… 96
表4－63不同年齡中高齡勞工未來就業職業領域之單因子差異分析摘要表…… 97
表4－64不同教育程度中高齡勞工未來就業職業領域之單因子差異分析摘要表…… 98
表4－65不同婚姻狀況中高齡勞工未來就業職業領域之T檢定分析摘要表…… 98
表4－66配偶不同就業狀況中高齡勞工未來就業職業領域之T檢定摘要表…… 99
表4－67已婚中高齡勞工不同子女人數未來就業職業領域之單因子差異分析摘要表……100
表4－68前份工作不同社經地位中高齡勞工未來就業職業領域之單因子差異分析摘要表…100
表4－69不同性別中高齡勞工未來就業薪資水準之T檢定分析摘要表……101
表4－70不同年齡中高齡勞工未來就業薪資水準之單因子差異分析摘要表……101
表4－71不同教育程度中高齡勞工未來就業薪資水準之單因子差異分析摘要表……102
表4－72不同婚姻狀況中高齡勞工未來就業薪資水準之T檢定分析摘要表……103
表4－73配偶不同就業狀況中高齡勞工未來就業薪資水準之T檢定摘要表……103
表4－74已婚中高齡勞工不同子女人數未來就業薪資水準之單因子差異分析摘要表……104
表4－75前份工作不同社經地位中高齡勞工未來就業薪資水準之單因子差異分析摘要表…104
表4－76不同性別中高齡勞工未來就業工作型態之T檢定分析摘要表……105
表4－77不同年齡中高齡勞工未來就業工作型態之單因子差異分析摘要表……105
表4－78不同教育程度中高齡勞工未來就業工作型態之單因子差異分析摘要表……106
表4－79不同婚姻狀況中高齡勞工未來就業工作型態之T檢定分析摘要表……107
表4－80配偶不同就業狀況中高齡勞工未來就業工作型態之T檢定摘要表……107
表4－81已婚中高齡勞工不同子女人數未來就業工作型態之單因子差異分析摘要表……108
表4－82前份工作不同社經地位中高齡勞工未來就業工作型態之單因子差異分析摘要表…108
表4－83 工作價值觀對「未來就業職業領域」、「未來就業薪資水準」及「未來就業工作型態」多元迴歸分析 ……109
表4－84 工作價值觀對「未來就業職業領域」多元迴歸分析 ……109
表4－85 工作價值觀對「未來就業薪資水準」多元迴歸分析 ……110
表4－86 工作價值觀對「未來就業工作型態」多元迴歸分析 ……111

第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

壹、研究背景

依照聯合國的定義，65 歲以上之老年人口占總人口比率超過 7%以上者即稱為「高齡化社會」(aging society)，65 歲以上之老年人口佔總人口比率超過 14%者則稱為「高齡社會」(aged society)。我國早在民國 82 年即已邁入高齡化社會的時代，並逐漸朝「高齡社會」邁進。此外，由於近十年來正值我國產業結構改變之際，因此造成國內經濟成長趨緩，產生許多企業因破產而關廠，或因資本移轉國外而關廠。而政府開放企業到大陸及東南亞設廠，亦使得勞力密集的產業紛紛外移，造成國內失業人口驟增。其中許多中高齡從事勞力密集工作者，在僱用不易且面臨科技進步及產業升級之下，總是成為企業裁減、解僱、或資遣的優先對象[1]。因此，可以發現中高齡勞動參與率的降低與勞動力趨於高齡化，是我國當前就業現象併存的特色。

在結構性失業下，對於需要負擔家計之中高齡者而言，所受到的衝擊最大，無論尋職或轉業，都面臨較以往嚴苛的挑戰(郭芳煜，2005)。早在 1991 年，聯合國針對中高齡者揭示五大原則（United Nations Principles for Older Persons），其中自立（Independence）原則即指明，中高齡者應享有工作及其他獲得收入的機會，並且擁有何時且以何種方式退出勞動市場的發言權。2002 年第二屆世界高齡問題大會（the Second World Assembly on Ageing）通過的「馬德里政策宣言和國際行動計畫」（Madrid Political Declaration and International Plan of Action）亦主張，所有的中高齡者均能在老化過程中獲得保障和尊嚴，並作為享有所有權利的公民，繼續參與到社會中(UN, 2008)。相對於聯合國，國際勞工組織更早在 1930 年代就注意中高齡者的就業問題，不僅歷年來有關基本權利的相關公約均適用於各年齡層的工作者，而且在 1980 年第 66 屆國際勞工會議中，頒訂了與中高齡工

[1]薛承泰，當前中高齡就業困境與因應，http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/089/R/SS-R-089-002.HTM，瀏覽日期：99 年 11 月 28 日。

作者具體有關的建議書：第 162 號中、高齡工作者建議書(R162 Older Workers Recommendation)，開啟中、高齡就業的國際標準(ILO, 2003)。OECD 也認為，隨著人口快速老化，加上提早退休的態勢，在可預見的未來，恐發生勞動力短缺的問題；因此，OECD 有關「就業、勞工及社會事務委員會」（The OECD Employment、Labourand Social Affairs Committee, ELSAC）於 2001 年「高齡化及就業政策」（Ageing andEmployment Policies）報告中，提出幾項主要的建議：一、活絡勞動市場的流動；二、鼓勵中、高齡者持續就業並提供更多的退休選擇；三、排除高齡者持續就業及再就業的障礙；四、增加雇主僱用及持續僱用老年人的意願；五、提高勞動者的受僱能力（行政院經建會，2005）。

另外，由於醫療技術進步、環境和衛生條件改善等因素，我國中高齡人口所占比重逐年增加，再加上少子化情形日益加重，除導致我國生育率逐年下降外，亦造成我國幼年人口逐漸減少，綜上所述，我國人口結構老化，已是不可逆轉的態勢，對勞動市場也將產生極大而深遠的影響。由於中高齡失業者佔總失業人口的比例逐年攀升，未來勞動市場中，中高齡勞工將是一龐大之人力資源；因此，藉由透過了解中高齡勞工工作價值觀與求職傾向之關聯，將有助於有效開發及運用中高齡人力資源，並進一步解決中高齡失業問題。

國立政治大學 National Chengchi University

貳、研究目的

一、瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工工作價值觀之關連。

二、瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工求職傾向之關連。

三、瞭解中高齡勞工不同工作價值觀與求職傾向間之關連。

四、瞭解我國中高齡勞工之目前勞動力與失業概況、就業特質與求職障礙。

第二節 研究方法

壹、文獻探討與次級資料分析法

主要蒐集國內外相關文獻資料進行彙整，首先瞭解「價值觀」與「工作

價值觀」之內涵，以及「尋職理論」、「職業選擇理論」有關之研究；進而探討中高齡勞工「價值觀」、「工作價值觀」與「求職傾向」之關聯。接著利用行政院主計處所公佈之統計資料進行次級資料分析，探究我國中高齡勞工之目前勞動力與失業概況、就業特質與求職障礙。

貳、問卷調查法

本研究係以至公立就業服務機構辦理求職登記等服務之我國中高齡勞工為問卷發放對象，並以不記名方式，藉以了解我國目前中高齡勞工再就業求職之傾向與情勢等。

第三節　研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究之範圍係以至台北市政府就業服務處其下分設之公立就業服務站(如表 1－1)辦理求職登記等服務之中高齡勞工為本研究之母體，其中剔除就業服務臺與個案管理資源站(提供就業弱勢個案就業服務)部分，問卷發放期間為本(100)年 4 月至各個就業服務站辦理求職登記等服務之中高齡勞工為本研究樣本之對象。

表 1－1 台北市政府就業服務處所轄之就業服務站

研究範圍		
承德就業服務站	西門就業服務站	北投就業服務站
景美就業服務站	頂好就業服務站	內湖就業服務站
信義就業服務站		

資料來源：http://www.eso.taipei.gov.tw/ct.asp?xItem=69075&CtNode=19058&mp=116041，瀏覽日期：100 年 3 月 22 日。

貳、研究限制

本研究將地域範圍設限在台北市，而該區域中高齡勞工之人口統計變數等可能與其它地區迥然不同，因此，研究結果也不易概化推論到台北市以外其他地區中高齡勞工之求職傾向。另問卷調查可能因為受測者之個人記憶不足或答題時之專注程度不同而產生模糊性，而造成些許誤差。

第四節 研究流程與章節架構

壹、研究流程

本研究流程如下圖所示：

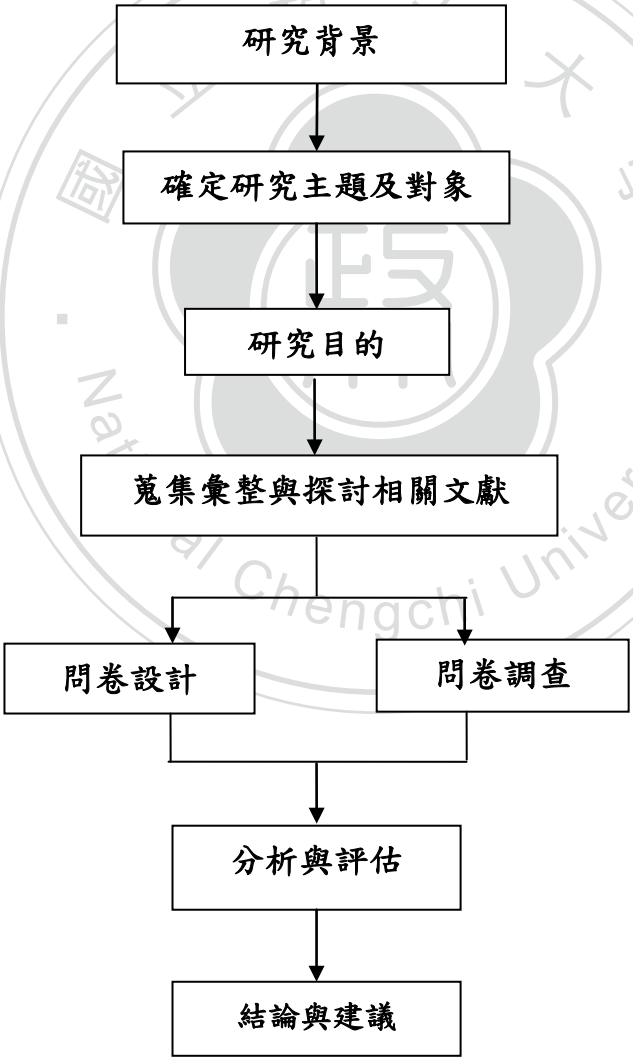

圖 1－1 研究流程

貳、章節架構

本研究共分成五大章，第一章為緒論，主要探討研究背景、研究目的、研究方法、研究範圍與限制與研究流程與章節架構。第二章為文獻探討，藉由該章節瞭解價值觀與工作價值觀之意義、形成歷程、分類、尋職理論與職業選擇理論之相關研究，並且討論影響工作價值觀之因素，及探討中高齡勞工尋職行為與求職傾向。第三章為探討我國中高齡勞工勞動力與失業概況、就業特質與求職障礙，藉由行政院主計處所公佈的資料進一步分析數據資料所代表之意義。第四章則是經由所設計的問卷與調查結果以統計系統 SPSS 軟體進行分析。第五章則是彙整第一至四章所發現之結論與建議。

國立政治大學
National Chengchi University

第二章　相關理論之探討

第一節 工作價值觀之相關研究

壹、價值觀之意義

有關價值觀之概念，不同的研究領域有著不同的定義。諸如社會學學者Parsons與Shils認為「價值觀」係由社會成員所共享的基本規範性原則以解釋其社會行動(Parsons,T,＆Shiles，1951)。美國社會心理學大師Rokeach認為價值觀比其他概念更應該站有核心的位置，在他所建構的價值理論中，將價值觀念視為文化、社會與人格的依變項，以及態度與行為的自變項（王叢桂，2002）。Rokeach認為「價值觀」是一種持久的信念（an onduring belief)，是個人或社會對某種行為模式（mode of conduct）或某種存在的終極狀態（end-state of existence）之偏好(謝函融，2005)。Rokeach認為價值觀、態度兩者構成信念體系，並將價值觀區分為是超越具體對象或情境之一般性的信念。而態度則是針對具體對象或情境的許多信念組織。且價值觀具有層次或順序性，所以可以經過比較排序，Rokeache更將價值觀區分為「目的性價值」與「工具性價值」[2]兩部分（洪瑞斌、劉兆明，2003）。此外，Robbins則指出「價值觀」涵括了對與錯的詮釋，其意指某些行為或結果是我們所偏愛的，因此，Robbins認為「價值觀」中是找不到客觀與理性的蹤跡，它是用以瞭解態度、知覺、性格和激勵作用時的基礎(Robbins，1992)。至於Peterson 則認為「價值觀」是經由學習而得來的概念，在個人或團體做決策時提供判斷及投入的標準（洪瑞斌、劉兆明，2003）。

又人類學者Kilmann、McDonald與Gandz強調「價值觀」為文化的必要核心，用價值觀描述支配性文化(Kilmann,R.H. ＆Saxton,M.J.，1985)。至於在社會與心理學研究方面，則認為價值觀是一種重要且獨特的概念，可以對人的信念與行為深入的瞭解，是其他心理概念所無法取代的（蘇慧萍，2004）。簡而言之，「價值觀」就是一個人用來評判人、事、物的標準或對各種不同人、事、物的觀感。價值觀影響人類的行為、思考與決策各個面項

[2]所謂「目的性價值」係指個體最終存在的目的狀態；而「工具性價值」係指個體追求的特定方式。

的說法獲得不同學者們的認同，學者們並認為價值觀是一種概念標準，用以作為個人或團體評判事物的依據，並協助個人選擇適當的行為（劉淑瀅，1985）。

綜上可知，不同的社會環境、文化與生活周遭的人、事物都會影響「價值觀」的內涵。「價值觀」就是一個人用來評判不同人、事、物的標準。因此，可以發現組織中不同年齡群的成員因成長環境不同，也會形成不同的價值觀。而中高齡的價值觀，根據鄭韻玫的質化研究中指出，中年（此指 35 到 55 歲之成年人）的工作價值觀，從偏重外在價值，包括：經濟安全、專業成長、尊重與內涵轉化成偏重人生價值，包括：自由、自我實現、生活實踐（鄭韻玫，2001）。

貳、工作價值觀之意義（國內與國外定義）

「工作價值觀」的定義大多是從「價值觀」的概念衍生而來的（李鴻昌，2005）。「工作價值觀」是與工作有關的目標，是個人內在所需求的及個人在從事活動時所追求的工作特性或屬性，可以代表一個人想從工作中獲得其渴望的東西(Super，1970)。因此， Wollack 認為「工作價值觀」係指個人對一般性工作的態度，而非對某一特定性工作態度，且是透過社會化過程逐漸累積而成的（洪瑞斌、劉兆明，2003）。Super 指出「工作價值觀」可以說是個人對於工作所抱持的看法、想法與評斷的標準。凡是與工作有關的目標，是個人內在所需求，支援或引導個人在從事活動時或選擇工作時所追求的工作特質或屬性(Super，1970)。學者 Dose 亦曾表示，有關「工作價值觀」的概念仍停留在片斷不完整的狀態，各領域學者們各自發展，彼此相似卻又有不同的取向，而未曾試圖去整合（Dose，1997)。

Robbins 提出「工作價值觀」是引領人們對於工作本質或某一工作之實質意義如經濟報酬、勤勞、忠誠、人際關係、社會地位、自我實現等形成偏好的認知或意向（Robbins， 1991)。因此，可以發現「工作價值觀」如同其他價值觀一樣，須透過社會化過程逐步累積而形成。Henderson 則從自

我、家庭與工作三方面的角度來看工作價值，他認為價值是一種信念或情感，當某人或某事被肯定是值得的，即會引導行為、判斷與態度去達成目標(Henderson，1985)。Ravlin 與 Meglino 對「工作價值觀」的看法則認為是個體對各種工作的態度，尤其是為社會所接受的偏好程度，並據以導引行為(張順發，羅希哲，2005)。

至於國內學者對「工作價值觀」之定義也有所差異，國內學者朴英培認為，「工作價值觀」是個人對一般工作特性所保持的信念或偏好的程度(朴英培，1988)。吳聰賢則認為「工作價值觀」是針對某一特定工作所反應的價值傾向，為個人價值系統的一部分，凡涉及對工作的評價、好惡、理念皆屬「工作價值觀」的表現（張鈺琁，2008）。袁志晃亦認為「工作價值觀」為當個人在面對工作有關的課題時，一組影響個人實際工作情緒、想法和表現的價值信念系統，此一價值信念是彼此互有關聯的價值系統網絡，個人過去經驗的累積，近而影響「工作價值觀」的行成(袁志晃，1982)。而「工作價值觀」是由價值觀衍生而來，是個人價值體系的一部分，個人對其工作相關議題的態度、看法與觀念乃根源於此（莊慧玲，1995)。另郭騰淵則認為「工作價值觀」係與工作有關的目標，是個人的內在需求及個人在從事活動時所追求的工作特性或屬性。吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏（1996）等人之研究將「工作價值觀」定義為：個體對特定事物、行為或目標的持久性偏好或判斷標準，此偏好或標準係兼具認知、情感、意向的參考信念，用以引導個體行為，滿足個體需求和達成個體目標。又李元墩、鐘志明（2001）認為「工作價值觀」是價值觀的一環，而認為個人將其價值表現與工作有關的概念即為「工作價值觀」（席榮維，2007）。

綜上，「工作價值觀」係仲介於個人之情感取向及可提供與此一情感相似滿足感之各種外在目標間的一組概念。張順發、羅希哲認為「工作價值觀」是個人經驗與文化背景混合影響下的產物，不但受到個人差異影響，也深受文化差異的影響；因此，個人對任何工作的看法及態度，端視個人自己的價值體系而定（張順發、羅希哲，2005)。茲將國內外學者對「工作價值觀」

之定義整理如下：

一、國外學者

表 2－1 國外學者對工作價值觀之定義

學者	年代	定義
Smith	1963	工作價值係與行為選擇有關的所需欲求之概念，是一種特別態度用來作為評估選擇的依據。
Rokeach	1969	工作價值係個人顯示其喜好之傾向。
Super	1970	與工作有關的目標，是個人的內在所需求及個人在從事活動時所追求的工作特質。
Zytowski	1970	工作價值是中介於個人的情感取向以及可提供與此一情感取向相似滿足感的各種外在目標間的一組概念。
Pryor	1979	認為工作價值觀是一種「個人偏好之陳述」(statements of perference）與「道德的啟使」(moral imperative)，個人若對某一工作特質有喜歡或不喜歡的選擇機會時，工作價值觀常與道德命令的感覺有高度的關係。
Kalleberg	1978	個體自工作有關之活動中想得到之事物。
Pine & Innis	1989	工作價值觀係個人需求及重視之事物；亦即個體因感知可滿足其需求或重視之事物，而形成之工作角色意向及取向。
Ravlian & Meglino	1989	工作價值觀係指各種工作行為方式，特別是社會所接受之偏愛程度。
Rounds	1990	工作價值觀係個體工作人格之重要因素，用以描述職業需求。
Lincoln & Kalleberg	1990	工作價值觀係導引員工朝向工作與組織生活之取向，包括個體一生中工作與經濟活動角色一般化之動機與需求，以及個體對於工作生活特定層面重要性之評估，例如：對於工作所能帶來之收入、升遷機會、工作安全及社會關係等之重要程度。
Brown	2002	工作價值觀是個人價值系統其中之一，經由價值觀可以滿足個人在工作上扮演的角色，例如財務增加、成就感、利他行為、

		責任等。
Robbins	2004	認為工作價值觀引領人們對於工作本身或某特定工作之實現意義，例如：經濟報酬、勤勞、忠誠、人際關係、社會地位、自我實現等形成偏好知認知或意象。

資料來源：作者整理。

二、國內學者

表 2－2 國內學者對工作價值觀之定義

學者	年代	定義
袁志晃	1983	工作價值觀為當個人在面對工作有關的課題時，一組影響個人實際工作情緒、想法和表現的價值信念系統。
陳英豪	1987	工作價值觀即工作者對其工作本身、工作歷程或工作結果整理之一種主觀的價值判斷，是屬於感覺、態度或情意反應。其感到重要與否，取決於自工作環境中因工作實際獲得之價值與期預期應獲得價值差距的比較。
朴英培	1988	工作價值觀係指個人對工作的一般態度，亦即一般工作特性所保持的信念或偏好程度。
郭騰淵	1991	工作價值觀係與工作有關的目標，是個人的內在需求及個人在從事活動時所追求的工作特性或屬性。
李華璋	1994	工作價值觀可視為價值系統中的一部分，凡涉及對工作的評價、好惡、理念皆屬工作價值觀的表現。
陳銘宗、劉兆明	1985	工作價值觀係個人外顯價值信念的一種表現形式。
吳鐵雄等	1996	個體於從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據此表現工作行為、追求工作目標。
李元墩、鐘志明	2001	工作價值觀為價值觀的一環，認為個人將其價值表現與工作有關的概念即為工作價值觀。

國立政治大學 National Chengchi University

董秀珍	2001	工作價值觀係仲介於個人之情感取向及可提供與此一情感相似滿足感之各種外在目標間的一組概念。
黃文三	2003	工作價值觀係個體在社會化過程中從事工作或職業活動時，對於工作的特質、行為與目標，所建立的持久性偏好與評斷標準；而個體根據本身社會化的經驗與工作上的認知，表現出工作的行為，以追求工作目標，並滿足個體的需求。
張順發、羅希哲	2005	認為工作價值觀是個人對工作的信念與偏好程度，能引導個人趨向特定行為，並作為選擇工作的指標，其影響個人對工作的知覺與評價。

資料來源：作者整理。

參、價值觀與工作價值觀之形成歷程

就個人價值觀建立而言，個人先驗性所擁有的只是感官與知覺而已，價值觀的建構或擁有，只是後驗性的社會產物，其形成之過程如下圖所示（陳秉璋、陳信木，1993）：

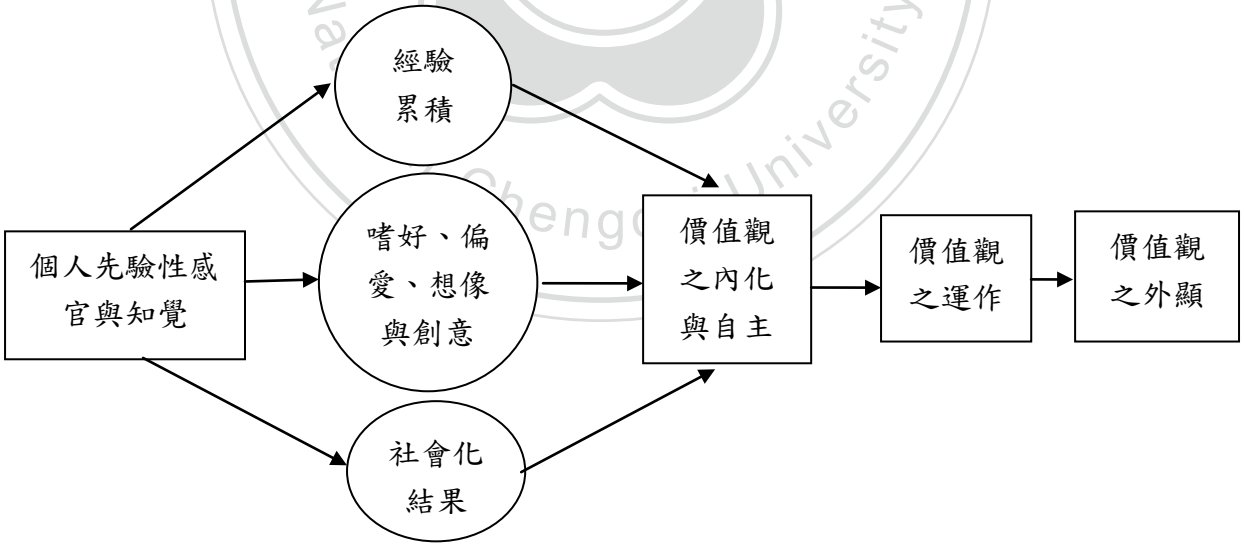

圖 2－1 個人價值觀之形成過程
資料來源：引自陳秉璋、陳信木，1993，P303。

在工作價值觀的研究中，陳銘宗、劉兆明認為，工作價值觀是個人外顯價值信念得一種表現形式，其形成之歷程係來自「家庭價值」。「家庭價值」係工作價值觀形成之重要機制，而影響個人工作價值觀形成之因素，除了「家庭價值」外，尚包含了學校、師長與特定之生活經驗等之影響因素（陳銘宗、劉兆明，1995）。Super、Kinnane& Gaubinger 皆以「發展」為出發點提出看法，渠等認為工作價值觀確實與個人生活價值觀存有關聯性。而 Vodanovich & Kramert 則認為生涯發展（career）、個人成熟度（maturity）、性別及環境背景等因素，皆與工作價值觀之形成有所影響（Vodanovich & Kramert，1989）。

綜上，儘管各家學者看法不盡相同，但可以確定的是，工作價值觀之形成並非是與生俱來的，而是個體在其社會化（Socialization）、成長歷程、文化、國民性格、環境（例如：家庭背景、同間儕）等各種不同因素間彼此交織與相互影響內化而成的。

肆、工作價值觀之分類

工作價值觀是一個包括相當廣泛的概念，其可被視為個人價值系統之衍生，亦可被認為是具體工作構面的相關價值。Super於1957年提出「工作價值量表」，他首先將工作價值觀區分為十五個向度，之後Super於1970年再將這十五個向度分為三大類，分別為「內在價值」、「外在價值」、「附帶價值」。其中「內在價值」包括了創意尋求、智慧激發、生活方式、美的追求、利他主義、獨立性與變化性。而「外在價值」則包括了成就感、聲望、管理權力、安全感與經濟報酬。致於「附帶價值」則包含了與上司的關係、與同事的關係及工作的環境。Rokeach則於1973年將工作價值觀分成與個體追尋的目的狀態有關的「目的價值」，以及與個人行為方式有關的「工具價值」兩大類（張舒雄，2003）。前者指為達成目的的價值觀手段；後者則指個體追求特行行為的方式。之後Miller再將Super的十五種工作價值觀依性質分為「內隱性」（intrinsic）與「外隱性」（extrinsic）兩大類。前者包括：成就性、創造性、審美性、益智性、利他性及管理性，後者包括：獨立性、安全性、威

望、經濟報酬、環境、從屬關係、交誼性、生活方式及變化性(莊修田，2002)。

至於國內方面，吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏將工作價值觀分成「目的價值」與「工具價值」兩領域，前者再細分成自我成長、自我實現、尊嚴等三種取向，後者再細分成社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒健康與交通等四種取向(吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏，1996)。黃文三將工作價值觀分成「自我實現」、「尊嚴」、「安定與免於焦慮」、「組織安全」、「自我成長」、「社會互動」與「經濟」；至於林碧瑜則將工作價值觀分成「成就感」、「安全感」、「自我成長」、「人際關係」、「經濟報酬」與「利他」等面向(黃文三，2003)。而張順發與羅希哲將工作價值觀分成「創新發展」、「人際互動」、「成就聲望」與「組織安全」四類。正因為工作價值觀的意義紛雜，使得工作價值觀的分類呈現百家爭鳴的現象，常因不同的學者與研究對象，和不同的研究觀點，而有所差異(李景明，2003)，茲將國內外較具代表性之研究學者對工作價值之重要分類臚列如下：

一、國外學者

表 2－3 國外學者對工作價值觀之分類

學者	年代	分類
Gingberg	1951	內在價值、外在價值、附帶價值。
Channey	1968	分為利它、控制工作自由、金錢、威望、安全感及自我實現等類別。
Super	1970	智性啟發、利他主義、美感、成就感、管理、創造性、經濟報酬、變化性、獨立性、聲譽、同事關係、安全感、生活方式、從屬關係、工作環境。
Wollack	1971	內在價值、組織倫理、向上努力、工作之社會地位、傳統倫理、對報酬之態度。
Lofquist & Dawis	1971	安全、自治、舒適、利他主義、成就感、強化。

Rokeach	1973	工具性價值觀、目的性價值觀。
Miller	1974	分為內隱性及外顯性的工作價值觀。
Kalleberg	1977	內在動機、便利性、財務、同事關係、生涯機會及資源適當性。
Jurgensen	1978	安全感、工作時間、薪水、假期、工作環境、地位、工作種類、公司形象、升遷、工作夥伴、與上司之關係。
Hofstede	1980	分為權力距離、不確定規避、個人主義、男性作風四類。
Gomez-mejia	1981	1. 與任務有關之價值觀：工作自主性、挑戰性、能力發揮、成就、責任。 2. 與工作條件及內容層面有關之價值觀：督導（個人問題及人際關係）、安全、工作環境、同僚關係、公司政策與組織。
Feather	1979	技術運用、影像力、多樣化、壓力、與他人交往來衡量工作價值觀。
Elizur	1984	安全感、工作時間、薪水、假期、工作環境、地位、工作類型、公司、升遷、同事關係、督導、成就感、責任、獨立性、對組織的影響、能力的使用、做有意義的工作、對社會的貢獻、讚賞、尊重、對工作的影響。
Ravlin & Meglino	1986	成就感、對他人的關心、誠實、努力工作、正面的觀點、協助他人、公平。
MacNab & Fitzsimmons	1987	權威、夥伴、創意、獨立、安全、利他、工作環境、榮耀。
Vanus & Mcallister	1991	內在價值觀、外在價值觀。
Jaw, Ling& Wang, and Chang	2007	自我提昇、社會貢獻、獎賞與穩定性、開放改變、權利與職位。

資料來源：作者整理。

二、國內學者

表 2－4 國內學者對工作價值觀之分類

學者	年代	分類
吳聰賢	1983	內在取向、外在取向、綜合取向。
陳英豪	1987	自我表達、可得報酬、人物環境。
朴應培	1988	內在價值、向上努力、工作社會地位、對薪資之態度。
郭騰淵	1991	成就與新知、利他、安全感、人際關係、名望、物質報酬。
王叢桂	1992	依據 Rokeach 的價值分類概念，將工作價值觀分為工作目的價值和工作手段價值兩種。
黃同圳	1993	工作期望與工作信念。
李華璋	1994	利他主義、工作中的成長、表現與創新、新奇與變異、解決問題、挑戰與成就、社會道德、社會肯定、自主、影響力、人際關係、坦承的人際關係、平淡、避免心理壓力、工作調適、安定、社會潮流、工作環境、薪水、休閒、維護健康。
陳銘宗、劉兆明	1995	成長、倫理、工作上的一體感、變通、實作、公平及負責盡職。
吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏	1996	目的價值：自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向三因素。 工具價值：社會互動取向、組織安全與經濟取向、安定與免於焦慮取向、休閒健康與交通取向四因素。
藍明龍	1997	修正吳鐵雄等人所編製的工作價值觀量表，將構面分為目的價值與工具價值兩大領域。
陶惠芬	1999	安全感、獨立性、變化性、制度與設備、上司與尊嚴、建立社會地位、自我成長與實現、免於焦慮與休閒八個構面。

國立政治大學 National Chengchi University

洪睿萍	2001	修正吳鐵雄等人所編製的工作價值觀量表，將構面分為三大領域、七大因素： 1. 自我價值領域:自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向等因素。 2. 環境價值領域：社會互動取向、組織安全與經濟取向等因素。 3. 安定價值領域:安定與免於焦慮取向、休閒健康與交通取向因素。
黃文三	2003	自我實現、尊嚴、安定與免於焦慮、組織安全、自我成長、社會互動、經濟。
林碧瑜	2005	成就感、安全感、自我成長、人際關係、經濟報酬與利他。
張順發、羅希哲	2005	創新發展、人際互動、成就聲望、組織安全。

資料來源：作者整理。

由上述學者的研究可以發現不管是國內或國外學者所提出的工作價值觀分類,其實主要還是依據 Super 於 1970 年所提出的「內在價值」、「外在價值」、「附帶價值」三大類型。因此，本研究也將依據此三類型進行研究。

伍、影響工作價值觀之因素

影響工作價值觀的因素十分多，像是員工個人屬性中的年齡、性別或是教育程度等；另一方面，工作本身的性質、薪資、年資或是收入高低等也會對工作價值觀產生影響。學者 Jan 與 Romie 更進一步指出，工作價值觀也會受到經濟變動所影響，在經濟衰退時，員工對於馬斯洛需求層級理論中的較低需求會提升，但對較高需求反而則有下降的現象。國內、外學者對於此部分之研究不在少數,其研究結果亦相當分歧,大致可區分如下(謝函融,2005):

一、年齡與工作價值觀

在年齡方面，根據研究發現 ，對於任何的年齡層來說，工作是否具有趣味性是最重要的，但亦有研究顯示其是沒有顯著差異的結果。另有研究發現，45 歲以上的員工較 25 歲以下的員工，來的重視內在價值；50 歲以上的員工

價重視工作的社會地位。Cherrington 對工作價值觀與年齡提出看法其指出，年齡較大的工作者比起年輕工作者較具工作導向(Cherrington，1977)，Susman 亦發現年齡較長的工作者對於工作成就之尊榮感較年輕人顯著(Susman，1973)。但 Tayler＆Thompson 的研究卻認為年齡與工作價值觀並無相關。國內學者王叢桂、黃國榮、戚樹誠等人認為，工作價值觀與年齡有顯著相關；而董秀珍、簡茂雄、莊惠敏等人則持相反觀點，認為工作價值觀與年齡並無顯著相關（王叢桂，1993)。

二、工作年資、工作經驗與工作價值觀

Loughlin 與 Barling 則發現，不僅家庭會影響到年輕人的工作價值觀，早期的相關工作經驗，例如打工，也會影響到後來的工作價值觀(Loughlin & Barling，2001)。Hales＆Hartman 之研究發現，工作價值觀與服務年資有顯著正相關(Hales& Hartman，1978)。黃國隆、董秀珍等人認為不同工作年資之員工，在工作價值觀上有顯著差異。簡茂雄、莊惠敏、霍祥雲等人則認為不同工作年資之員工，在工作價值觀上並無顯著之差異（董秀珍，2002、簡茂雄，2003、莊惠敏，2001、霍祥雲，2002)。

三、婚姻與工作價值觀

朴英培、黃國隆等人之研究結果發現，不同婚姻狀況之員工在工作價值觀各方面有顯著差異。但是簡茂雄、董秀珍、莊惠敏、霍祥雲等人則認為不同的婚姻狀況，在工作價值觀上並無顯著差異（董秀珍，2002、簡茂雄，2003、莊惠敏，2001、霍祥雲，2002)。

四、性別與工作價值觀

以性別來說，研究發現女性較重視工作保障、工作穩定、安全感和方便的工作時間。國內學者黃同圳於 1993 年的研究中則指出，女性希望藉由工作來拓展人際關係與取得經濟獨立，但仍重視工作的穩定及安全，而對於男性來說，工作則是用來追求理想的實現與事業的成功(黃同圳，1993)。

Hales＆Waggoner 的研究則指出，不同的性別其工作價值觀亦會不同。我國學者簡茂雄、霍祥雲等人亦認為性別與工作價值觀有顯著之差異。相反的，董秀珍則認為性別與工作價值觀並無顯著差異(董秀珍，2002、簡茂雄，2003、莊惠敏，2001、霍祥雲，2002)。

五、教育程度與工作價值觀

至於在教育程度方面，Lincoln 與 Kallegerg 的研究中指出，教育程度較高者由於自己對工作能力較具有自信心，因此，較不重視內部晉升和工作穩定。教育程度越高越重視工作的獨立性和較不在乎與同事間的關係，相反地教育程度越高者則越在意工作長短的時間(Lincoln & Kalleberg，1990)。黃同圳則發現教育程度專科以上者，跟高中以下學歷者比較起來，較重視能實現自己的理想能、充分發揮所長工、作具挑戰性及升遷和發展的機會(黃同圳，1993)。

第二節 尋職理論、職業選擇理論有關之研究

壹、尋職理論與保留薪資之關係

勞動經濟學中的「尋職理論」(Job Search Theory)最先是由 Stigler 分別於 1961 年與 1962 年所提出，爾後，McCall 於 1965 年提出「連續搜尋理論」(Sequential Search)，他將該理論運用於工作搜尋中，並建立許多假設後，得到一個重要的結論，他認為在連續搜尋過程中，搜尋者可以推導出一個最適終止尋找工作的法則；意即在每次考慮搜尋成本與獲得工作之機率後，設立一個「保留薪資」(Reservation Wage)，只要找到的工作工資高於保留薪資，就立即接受，否則繼續尋找，此結論也為「尋職理論」奠定完整的模型架構。後續，有學者將「尋職理論」改進並衍生出「保留薪資理論」，因此，「保留薪資理論」為「尋職理論」之演進，該理論認為在勞動市場尋找職業之勞動者，並不期待其工資水準可隨搜尋時間的延長而不斷上升，但於搜尋職業之始，其心中已有設定一個基本的工資水準。當勞動者在市場上尋找工作時，如果雇主之願付工資條件超過其預定之水準，將會接受該工作，反之則拒絕接受，因此，勞動者心中所設定之工資水準定義為保留

薪資。

另外，上開「尋職理論」認為，失業者在尋職時，會自行設定新工作的「保留薪資」，作為尋職的衡量依據，而影響尋職者決定保留薪資的因素有三點，第一點是職業資格類型與技能需求程度；第二點是尋職成本高低；第三點是接觸其它收入資源的程度（例如領受失業給付、社會救助津貼、其他家庭成員收入）。「尋職理論」認為，失業給付水準高低與期間長短，會影響失業給付領受者設定保留薪資的水準，使失業給付領受者設定之保留薪資水準高於未領受者，進而使領受者的尋職投入程度與接受新職的比率均低於未領受者(Pollmann-Schult, Matthias, and Felix Büchel，2005)。

貳、職業選擇理論

職業與個人生涯息息相關，職業獲取是一項長期過程，依照生涯發展的觀點，則包括了個人全部生涯，亦即從幼兒直到成人，依照職業認知、職業導向、職業試探、職業選擇、職業計畫、職業準備、職業安置、職業進展。循序漸進，而每一階段均有其特殊的發展任務即待完成，經由該階段的逐步實施，使個人獲得職業生涯，並建立個人生活型態，以促使個人能過一種經濟獨立、自我實現及敬業樂群的生活。職業選擇就個人而言，是進入工作職場並在工作分類中決定自己偏好的決策態度或行動。就社會而言，個人的職業選擇也就是社會人力資源的分配問題。所以職業選擇不只是配合自己的性向、能力和興趣的工作決定過程，同時也是個人適應社會變遷的自我成長和調適社會生活的行為反應（業至誠，2001）。

經濟學家Ginzberg認為職業選擇理論包括四個要點: 1.職業選擇是一種終身發展的歷程；2.此一歷程大都是無法逆轉的；3.此一歷程必須求得興趣、能力、價值與機會調適，折衷而成為職業選擇的要素；4.職業選擇可依個人的成熟度分為三個時期。而Holland於1985年則認為職業選擇就是在找尋一個可滿足個人適應傾向層次的狀態；即個人的職業滿足、穩定或成就，都和個人個性及工作環境的調和有關。而個人又是同儕團體、父母、一生有影響力

的成年人，以及所在社會等力量綜合影響的產物。心理學家Super於1990年指出職業選擇的過程總括為一連串的人生階段，包括：成長、試探、決定、維持、厭倦五種階段。雖然每一種職業均需要特別的能力、興趣和人格特質，但亦都有相當的伸縮性，可以容許某些不同的個人從事相同的職業，而每一個人的職業愛好、能力及自我觀念隨時間、經驗而改變，因而使職業的選擇與適應成為一個連續不斷的過程。在個人和社會因素之間，在自我概念和實際情況之間，往往會產生折衷的決定。

綜上所述，職業選擇是一種人決定要或不要的程序，它常會受到周圍環境的影響，如果可能的話，個人會試著去改變這些影響，選擇的結果是他會關閉掉某些可能的職業途徑，再去尋找其他途徑。在這過程中，有一些因素會影響到個人選擇，例如：學校中的主修課程、是否以及何時結婚、當時的就業市場情形、種族背景、居住的地區、個人對欲進入職業的瞭解、家庭背景等。總之，職業選擇是外在種種無法控制的事件，加上內心莫名的衝動、個人理性的計畫和努力三種因素的混合為基礎下的運作。所以說職業選擇是一種發展性的過程，其中個人會對他自己的喜好、能 力以及價值觀愈發瞭解(張慧慈，2009)。

綜上，從經濟學之「尋職理論」來看工作選擇，決定求職者接受該工作與否乃取決於保留薪資高低，當尋職者尋得高於保留薪資的薪水，變會接受該工作，否則個體將放棄此工作機會以尋求其他更高的薪資。相對於經濟學強調保留薪資、理性決策的工作搜尋模型，職業選擇相關理論則從多種角度探討求職者對於各種工作屬性的偏好，並探討個人因素對工作選擇的影響。而工作屬性可區分為 1. 客觀屬性：例如薪資、工作環境、工作本質等客觀可衡量的因素，求職者依其吸引力與重要性綜合評估對工作的喜好；2. 主觀屬性：求職者依照個人的知覺，主觀評估人格、需求、價值與組織的適配程度，選擇符合自己心理需求的工作（陳俊州，2003)。

參、職業選擇與工作價值觀

一般人認為職業就是工作，工作就是職業，其實不然，職業含括工作，但不等於工作。職業選擇所涉及的範圍，包括了個人、社會與經濟等三方面。一個理想的職業，必須能夠使個人獲得發揮才能的機會，並適當的履行社會角色，與獲得合理的經濟報酬，如下圖所示（曾惠珠，2003）：

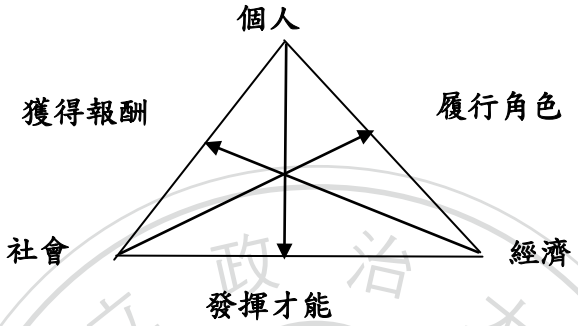

圖 2－2 理想職業穩定圖

資料來源：林幸台，1987，生計輔導的理論與實施，臺北市，五南圖書出版有限公司，P.4。

個人在此三要素上，若平衡發展而形成正三角形，則為職業穩定，職業適應良好，異動可能性低；反之，若三要素不平衡，形成非三角形狀態，則必將造成職業不穩定，職業適應不佳，異動可能性高的狀況。個人職業選擇的過程中，工作的幾個特性，如工作的安全性、工作的種類、晉升機會、公司特性、薪資等，將會是一個人職業選擇的考慮條件(Jurgensen，1978)。而對此些特性所存有的價值觀念，及引發為個人之工作價值觀，而左右個人工作的選擇。

肆、影響職業選擇之因素

職業選擇理論是源自於 Behling et al 於 1968 年提出的理論雛型，而之後由 Young et al.、Pounder 與 Merrill 引入教育領域，他們認為找工作的人會利用本身既有的資訊來評價這項工作，然後再影響本身的決定。因此，職業選擇實際上是包括三階段，第一步驟為是否該去應徵此工作，第二步驟為是否該接受這個工作機會；最後一步驟為若選擇了該工作則工作一段時間

後是否會選擇離開。而每次的抉擇過程當中「客觀理論」、「主觀理論」與「關鍵接觸」此三個因素將影響個人的選擇與否(Behling, Labovitz & Gainer，1968)。

一、客觀理論(objective theory)

「客觀理論」認為人是經濟性動物，在選擇職業時會從事薪資與福利都較高的工作，而盡其可能的迴避投資報酬率低的工作。因此，人們在選擇職業上是根據客觀的工作優缺點加以選擇的，故個體將會選擇福利待遇最好的工作，除此之外，個體也會考慮到工作的升遷、成長與工作地點等等客觀因素，而這些因素對應徵者而言將各自扮演著不同的重要性(Barber ，1994)。

二、主觀理論(subjective theory)

「主觀理論」強調人的心理社會層次需求，此論點認為人會選擇滿足自身心理需求的工作。因此 Super、Holland 和 Herzberg 等學者所提出的理論有異曲同工之處。Super 認為職業發展的過程就是個體自我概念發展與實踐的過程，而 Holland 亦主張職業選擇就是找尋一個可以滿足個人適應傾向的狀態。至於 Herzberg 提出的兩因素理論亦認為工作價值觀與工作選擇相關。

三、關鍵接觸(critical contact)

「關鍵接觸」認為人對於工作的選擇，並不完全是主觀或是客觀因素，因為每一個工作性質與要求皆不相同，故實際上是很難客觀地進行比較。另一方面由於個人對工作的真正內容並沒有深刻的了解，因此，個人在找工作時往往是根據最初與該組織接觸時的經驗而決定工作之選擇(Tom，1971)。個人對於工作所接受的社會訊息，例如：媒體報導、家人、朋友與師長對於該工作的評論亦會影響個體的工作選擇（余坤東、曹忠毅，1998)。

Judge 與 Bretz 則發現組織的工作價值觀明顯的會影響應徵者的工作選擇，而且個人對工作的偏好會傾向於選擇與價值觀相近的公司（Judge & Bretz，1992)。而 Geib 與 Lueptow 則指出工作價值觀在性別的差異下會是形

成在職業選擇上重要的觀點；Yuan 指出男性與女性在工作偏好上有些微的差異，例如薪資、工作環境、升遷發展機會…等（Geib & Lueptow，1998）。

綜上可知，個人對於工作的選擇並非受到單一因素的影響，個人特徵（例如：性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、社會地位）與工作經驗（工作年資、工作類型）亦會相互影響個人對工作之選擇。茲將國內外學者相關研究整理如下：

一、個人特徵

表 2－5 不同性別之工作選擇

Miller(1974)、Drummond(1978)	女性在成就、利他主義、環境的工作偏好程度高於男性，而男性則偏重內在的工作價值、如智慧激發、獨立性與創造性。
陳英豪(1987)、余朝權（1995）黃同圳（1993)、吳鐵雄(1996)	男性較重視薪資、權利與聲望等工作外在價值；而女性較重視工作內在價值。
Rowe& Snizek(1995)	兩性在工作偏好上無顯著差異。

資料來源：作者整理。

表 2－6 不同年齡之工作選擇

Wood（1981)、Essen（1984）	年齡與工作偏好無顯著相關。
黃同圳（1993)、李元墩、鍾志明（2001）	年輕工作者較重視自我成長與實現工作偏好、收入。相對的年長者較重視外在工作信念、名望或工作收入。

資料來源：作者整理。

表 2－7 不同婚姻狀況之工作選擇

陳建榮（1999）	未婚之國中輔導人員在工作偏好之「物質與安全感」因素上得分的平均數顯著高於已婚的教師。

盧慧凌（1998）	研究指出婚姻狀況不同與工作偏好無顯著差異。

資料來源：作者整理。

表 2－8 不同教育程度之工作選擇

李元墩、鍾志明(2001)	發現高中職工作者重視自我成長。
余朝權（1995）	發現教育背景為高中職的主管傾向升遷此工作價值觀。
黃同圳（1993）	高中職以下工作者較不重視外在工作期望。

資料來源：作者整理。

表 2－9 不同社會地位之工作選擇

Thomas（1974）	認為低社會地位的非美裔女性學生在工作價值觀量表上的得分較低。
Hammond、Dingley（1989）	認為社會地位與性別會限制或影響個人選擇工作的偏好，在高社會地位的職業中，很少有女性偏好的職業；相對的，在社會地位較低的職業中，有比較多女性偏好的職業。

資料來源：作者整理。

二、工作經驗

表 2－10 不同工作年資之工作選擇

呂信寬（2001）	認為具有工作經驗的學生在工作偏好與無工作經驗的學生不同。
莊修田（2002）	針對室內設計業者的研究發現每個人不同的工作經驗其工作價值觀亦不同。

資料來源：作者整理。

國立政治大學 National Chengchi University

表 2－11 不同工作類型之工作選擇

楊士賢（2002）	認為「非典型工作者」與「全時正職工作者」工作類型的不同並不會在工作偏好上有所差異。
余思科（2005）	認為個人的工作偏好會影響其選擇從事不同類型的工作。

資料來源：作者整理。

伍、中高齡勞工求職行為與求職傾向

一、求職行為

Ounit 與 Kopelman 指出失業者是否採取具體求職行為是關鍵性重點，求職行為與求職結果有強烈關係，求職行為適宜與否將會直接地影響求職結果。國內針對求職行為的相關研究甚多，研究切入點因關注主題不同而有所差異，大致上可區分為以下四種(Qunit & Kopelman ，1995)：

（一）依特定求職對象探究其求職行為。
（二）依不同身份間求職行為的差異。
（三）研究求職過程所耗費的時間。
（四）研究求職時所使用的管道。

綜合學者的說法與定義，可將求職行為定義為：「尋職者透過一連串蒐集就業相關資訊的活動，以獲得工作機會的特定行為。」李誠在 1999 年針對台灣地區非自願性失業者進行廣泛性研究調查時，其中求職行為的面向涵蓋：尋找新職的難易度、求職管道、求職時間與使用公立就業服務機構的原因。Stumpf 等人則歸納出求職行為包含以下六部分：資訊來源、探索方法、獲取資訊之廣度範圍與數量、個人在尋職時花費的成本、個人對尋職行為成功與否所報持之信心以及尋職過程中感受之壓力（Stumpf, Stephen, Colarell, and Karen Hartman，1983)。

若從李誠與 Stumpf 對於尋職行為的面向來檢視目前中高齡勞工的求職

行為，可以發現中高齡勞工在求職的過程顯然比起一般尋職者要花費較多的成本，包括 時間與 心力。此外，中高齡 勞工之待業期為所有年齡層當中最長，其就業機會則是最稀少的。根據主計處（2000b）調查顯示有 77.88％廠商如遇短缺員工時不願意僱用中高齡勞工，在勞動市場不願意釋出工作機會下，中高齡失業者尋職歷程卻是困難重重（行政院主計處，2000b)。

其次，在求職管道層面，Barber 等人主張運用適當的尋職資源將有利於求職結果，並將工作機會訊息來源管道區分為正式管道（formal source）與非正式管道（informal source)；前者為透過正式媒介得到之訊息，包括報章雜誌、公私立就業輔導機構等。後者則是未透過正式媒介的訊息，包括親戚、朋友與師長等。又根據主計處人力運用調查（2004b）統計目前中高齡者使用之尋職方法仍以非正式管道為最多，即最主要是透過親友師長介紹工作（38.63％)、其次為運用應徵廣告（32.13％)、第三才是向公立就業服務機構尋職（18.96％)（行政院主計處，2004c)。

最後在求職過程中所感受的壓力亦會影響個人求職行為，其包含了工作意願、工作動機與經濟負擔高低。莊慧玲與徐美研究顯示，有親人經濟支援的失業者求職搜尋努力程度較低，這些人會經歷較長的失業期，且再就業的機率低。另外，有配偶的中高年齡男性，由於大多是家庭當中的主要經濟支柱；因此，若失業時會比較積極尋找新工作，而較可能離開失業的狀態（莊慧玲、徐美，2002)。在女性方面，王麗容的研究指出越沒有職業中斷經驗者，再就業動機越強；因此，中高齡勞工因失業產生之急迫性經濟壓力加上社會對於主要家計負擔者之社會期待，將會增加其求職之動機與行動（王麗容，2001)。耿靜宜研究結果亦發現教育程度越高者，越覺得求職較容易；而非自願離職失業者當中，原本工作行業為製造業、年資與年齡較高者，越覺得求職不易（耿靜宜，1999)。

二、中高齡勞工再就業之動機與傾向

Rober. L. Clark 指出女性中高齡勞工勞動參與率有逐漸升高的趨勢，探究其主要原因為二度就業的興盛及部分工時的實施。Catberine D. Fycok 認為一些需要體力負荷的工作將會因為中高齡勞工本身的健康因素使其有著力不從心的無力感。因此，中高齡勞工健康狀況的好與壞會是決定就業傾向的因素之一。Ginn & Arber 針對英國 40 至 50 歲的中年勞工所做的研究發現，「財務考量」是中年男性找工作最重要的因素，因此，可知薪資水準也是決定就業傾向的因素之一（余靜佳，2002）。

學者研究觀察 55 至 64 歲高齡者的就業率時指出，行業結構的變動對高齡者就業有不利的影響，除了農、林、漁、牧業與製造業可容納高齡勞動力外，其餘行業尚不利其就業。對於中高齡勞動者而言，以部分工時工作替代全職工時的彈性作法是可行的方式。莊慧玲指出部分工時的工作型態對於 60 歲以上的高齡工作者更具吸引力，且在有就業意願的非勞動力中，女性比例高於男性，願意從事部分工時制工作的比例也較高（莊慧玲，1995）。

綜上所述，學者的研究結果可知影響中高齡勞工再就業求職傾向的因素極為多樣化，茲將影響其因素歸納為下列幾項（余靜佳，2002）：

（一）個人因素：包括性別、年齡、教育程度、健康狀況等。
（二）心理因素：動機、工作滿意度等。
（三）結構因素：政府政策、企業制度、工作型態、薪資水準等。

三、中高齡勞工再就業率與勞動條件

大多數人認為中高齡失業者之所以再就業不容易是因為不肯放下身段，也就是中高齡勞工若在尋職時或取得工作機會後，往往會因為再就業後的勞動條件不如以往而有所落差；因此，寧可選擇繼續處於失業的狀態而繼續尋找其他工作機會（吳婉華，2006）。學者多以「再就業的薪資損失」做為探討再就業勞動條件的判斷基準，試圖去檢視失業者再就業後薪資損失的

國立政治大學 National Chengchi University

情形，以及影響薪資損失多寡的因素；或研究不同人口群之「再就業機率」，瞭解影響再就業機率的因素（Podgursky, Michael and Paul Swaim，1987）。不論是再就業後的薪資損失研究或再就業機率的研究，「年齡」與「年資」都是重要變項，對於失業者再就業具顯著影響力。

在探討再就業議題時，可以發現其涵蓋了兩個範圍，分別為「新工作的特質」與「新工作的勞動條件」。前者包括了行業與職業，後者則包含了薪資、技術要 求、升遷機會與在職訓練。運用上述這些面向與原則將有助於之後再就業議題之探討。在再就業的工作質面向上，目前台灣中高齡失業者在失業前以從事基層體力為主的工作居多（70%），其中並有七成中高齡失業勞工再就業選擇為繼續從事付出體力為主的工作（主計處，2000b），顯然在工作技能與人力資源有限以及盼求穩定之下，中高齡失業者轉換工作性質的意願並不高。此外，薪資的考量也是影響中高齡失業者再就業動機之要素，經由統計顯示我國中高齡失業者遇到工作機會而未去就業的最主要原因為「待遇太低」（44.45%），其次為「工作地點不理想」（13.89%）（行政院主計處，2000a）。因此，根據研究顯示，當今的勞動市場中，年齡越長者其再就業的薪資水準越低，此似乎隱含著一般雇主在僱用越高齡的就業者時似乎只願意以「基本薪資」為最適當之薪資水準，故這與中高齡者所預期之待遇與勞動市場間仍存有一段差距。

綜上，歸納國內外之研究可以發現中高齡失業者的薪資損失情形受到以下因素影響：

（一）年齡：在此變項中年齡高者較年齡低者遭受較多的薪資損失。

（二）工作年資：員工在失業前的工作年資越長者，其再就業後的薪資損失越大。

（三）教育程度：低教育程度失業者的經濟損失較高教育程度大。

（四）行業轉換：更換行業或職業者的薪資損失會較大。

（五）勞工階級：藍領勞工的薪資損失程度高於白領勞工。

（六）性別：女性再就業後的薪資損失比男性大。

（七）失業期長短：失業期越長其薪資損失程度越大 。

由以上可得知在就業機率方面，高年齡、年資較長、教育程度較低之女性藍領中高齡勞工，相對之下其再就業機率應該是較低的。

此外，近年來受到經濟結構之變遷的影響，低技術與低教育程度的中高齡失業者，其再就業後的薪資損失以及其再就業機率顯然是處於相對較不利之狀態，加上 Carrington 研究發現，失業者當地勞動市場的條件對其失業者再就業後薪資水準改變之影響扮演著重要的角色，從衰退產業被資遣的員工其薪資損失大於自成長產業被資遣的員工（Carrington，1993）。又根據陳俊復的研究顯示尋職者並不會因為待業期延長而降低薪資期待，這些人寧可失業在家也不願意降低薪資以求溫飽。是故在薪資損失與就業需求間的拔河戰爭應會是中高齡失業者勢必面對的難題之一（陳俊復，2002）。

第三節 本章小結

本章首先從最基礎之價值觀探討起，故本章於第一節一開始即介紹價值觀與工作價值觀之意義、個人價值觀與工作價值觀之形成過程，再進入探討工作價值觀之分類及影響工作價值觀之因素。其中可發現個人工作價值觀之形成係受到不同的個人背景因素影響。後續藉由「職業選擇理論」可以發現「工作價值觀」於求職者尋職過程當中亦屬重要之影相因素之一，一般最常見的工作價值觀分類即屬 Super 提出的「內在價值」、「外在價值」與「附帶價值」三大類，研究發現求職者於求職就業過程中，個人也受到對於此三類價值之重視性程度影響，而產生不同的求職就業傾向。

此外，本章亦透過經濟學的「尋職理論」與「職業選擇理論」進一步了解個體於尋職時之求職傾向，勞動經濟學中的「尋職理論」是由 Stigler 於 1961 年與 1962 年所提出，之後，McCall 再提出「連續搜尋理論」，他將該理論運用於工作搜尋中，他認為在連續搜尋過程中，搜尋職者可以推導出一個最適終止尋找工作的法則；意即在每次考慮搜尋成本與獲得工作之機率後，

設立一個「保留薪資」，只要找到的工作薪資高於保留薪資，就立即接受，否則繼續尋找。後續，有學者將上述「尋職理論」改進並衍生出「保留薪資理論」，該理論認為於勞動市場尋職之勞動者，並不期待其薪資水準可隨搜尋時間的延長而不斷上升，但因一開始勞動者在尋職時，其心中即已設定一個基本的工資水準，因此，當勞動者在市場上尋找工作時，如果雇主之願意付出之薪資標準超過個人所預定之薪資水準，尋職者將會接受該工作，反之則拒絕接受。

而除了上開經濟學的「尋職理論」外，後續亦有學者提出「職業選擇理論」，該理論認為找工作的人會利用本身既有的資訊來評價這項工作，然後再影響本身的決定。而藉由「職業選擇理論」之內涵，可發現個人不管是於初次尋職亦或再次就業，於職業選擇時往往受到許多因素的影響。其影響的因素跨及內在與外在，包含：個人方面(例如：性別、年齡、教育程度、工作價值觀等)、結構政策因素與個人心理因素，且每一個影響因素並非獨立，而是環環相扣、彼此交互作用下共同影響著個體於職業選擇的各階段。「職業選擇理論」更從「客觀」與「主觀」屬性探討求職者於求職時對於各種工作屬性之偏好與傾向，該理論指出除薪資、工作環境等客觀屬性外，求職者個人之價值觀、需求與人格等等主觀屬性，往往也決定求職者對工作屬性之偏好與傾向。

國立政治大學 National Chengchi University

第三章　我國中高齡勞工勞動力與失業概況、就業特質與求職障礙

第一節 我國中高齡勞工勞動力與失業概況

壹、 我國中高齡勞工勞動力概況

一、男性勞動參與率下降，女性勞動參與率上升

Drucker 在「下一個社會」(Managing in the Next Society)一書中提到在已開發國家社會中的主導因素是老年人口快速成長，年輕人口迅速萎縮，只要健康許可，以後大家必須工作到 75 歲左右(劉真如譯，Peter F. Drucker 原著，2003)。比較我國 77 年至 99 年中高齡勞工勞動參與率(如表 3－1)，除 45 至 49 歲組上升幅度較大外(由 72.94%上升至 77.20%，增加了 4.26%)，50 至 54 歲組僅上升 0.31%，其餘年齡層皆呈下降趨勢，55 至 59 歲及 60 至 64 歲下降最多。勞動參與率的下降係因男性勞動參與率下降幅度高於女性的上升趨勢所造成，其中男性 55 至 59 歲及 60 至 64 歲下降超過 10%，此與近年來我國國人選擇提早退休、引進外籍勞動人口及產業漸漸外移等因素相關，此外，部分中高齡勞工因本身技能不符合市場需求而造成其再就業不易。

至於女性方面，除了 55 至 59 歲組外，其他年齡層其勞動參與率皆呈現上升趨勢，其中 45 至 49 歲組及 50 至 54 歲組增加幅度逾 10%，即使年齡在 65 歲以上者，其勞動參與率雖不高，但其上升與下降得幅度差距亦不大。探究女性勞動參與率逐年上升因素，或許是因為科技的發明，縮短了女性於家中勞動事務的時間，此外，女性教育知識水準逐年提高及與我國產業結構發展朝向服務業邁進等因素都與其有關聯性。

表 3－1 歷年不同年齡組別之勞動參與率　　單位：%

	45~49 歲			50~54 歲			55~59 歲			60~64 歲		
	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
77 年	72.94	96.55	48.85	65.62	91.06	39.47	58.49	80.18	39.09	41.68	57.50	19.05
78 年	72.73	96.29	48.56	65.54	91.71	39.03	58.07	80.68	30.71	41.98	58.11	18.95
79 年	72.33	96.03	47.93	65.04	90.87	39.16	56.43	79.73	29.95	40.90	56.38	19.06
80 年	71.96	96.24	47.05	65.64	91.23	39.97	56.29	80.92	29.94	41.84	57.87	20.04
81 年	72.89	96.19	48.93	65.98	91.63	40.19	56.72	81.77	30.92	41.97	58.50	20.34
82 年	72.91	95.71	49.41	65.80	91.00	40.46	56.06	81.15	30.81	41.61	58.25	20.88
83 年	73.48	95.70	50.61	66.11	90.62	41.41	55.52	80.75	30.44	40.61	58.04	20.14
84 年	73.98	95.43	51.96	65.79	90.12	41.30	55.75	80.86	31.13	41.06	59.13	21.09
85 年	74.20	94.47	53.45	65.30	88.68	41.78	55.18	80.09	30.89	39.79	57.81	21.03
86 年	74.07	94.37	53.31	65.09	88.57	41.48	54.75	79.21	30.89	40.10	59.31	20.99
87 年	73.61	94.03	52.83	65.49	89.08	41.77	53.52	77.92	29.72	38.25	57.89	19.26
88 年	73.64	92.65	54.33	64.25	86.82	41.60	52.31	74.91	30.13	37.24	56.27	19.01
89 年	73.43	92.48	54.13	63.91	85.56	42.14	50.54	72.59	28.84	35.68	53.92	18.42
90 年	73.43	91.76	54.90	62.33	83.37	41.14	49.22	71.12	27.71	34.15	52.01	17.30
91 年	72.73	90.59	54.73	62.78	82.86	42.60	49.13	70.78	27.88	33.89	51.66	17.17
92 年	73.67	91.02	56.23	63.59	83.07	44.09	48.53	68.80	28.59	34.03	50.24	18.76
93 年	74.32	90.97	57.64	64.31	83.65	45.00	48.63	68.49	29.10	33.49	49.88	17.97
94 年	75.28	91.50	59.09	64.51	83.72	45.39	48.76	68.75	29.13	32.49	48.00	17.78
95 年	75.20	91.08	59.36	64.85	83.44	46.39	48.15	68.03	28.70	31.06	46.87	17.13
96 年	75.57	90.80	60.39	65.57	83.25	48.09	49.64	68.15	31.58	32.04	46.32	18.48
97 年	76.18	90.69	61.72	65.94	82.69	49.44	50.60	68.64	33.06	31.86	45.87	18.56
98 年	76.62	90.41	62.89	65.43	81.57	49.56	49.95	66.90	33.51	31.75	45.79	18.38
99 年	77.20	90.53	63.97	65.93	81.67	50.49	50.67	67.59	34.33	32.20	45.73	19.32

資料來源：行政院主計處。

二、從事農林漁牧業之就業者當中以中高齡勞工所占比重較高

就 98、99 年三級產業中高齡就業人數所占比率觀察，98 年農林漁牧業、工業、服務業依序為 55.80%、31.32%、32.61%；99 年依序為 55.43%、32.09%、33.35%，可發現 99 年三級產業中高齡就業人數皆增加，但其從事農林漁牧業之就業者當中，以中高齡勞工所占比重較高，另外，各行業所占人數則以電力及燃氣供應業為最高、用水供應及污染整治業次之；最低者為資訊及通訊

傳播業(如表 3－2、3－3)。

表 3－2 98 年中高齡就業者行業結構

行　業　別	整體就業人數（千人）	中高齡就業人數（千人）	結構比（%）	占各該業就業人數比率（%）
總計	**10,279**	**3,430**	**100.00**	**33.37**
農林漁牧業	**543**	**303**	**8.83**	**55.80**
工業	**3,684**	**1,154**	**33.64**	**31.32**
礦業及土石採取業	5	2	0.06	40.00
製造業	2,790	783	22.83	28.06
電力及燃氣供應業	29	18	0.51	62.07
用水供應及污染整治業	73	36	1.06	49.32
營造業	788	315	9.18	39.97
服務業	**6,051**	**1,973**	**57.52**	**32.61**
批發及零售業	1,735	571	16.63	32.91
運輸及倉儲業	402	176	5.12	43.78
住宿及餐飲業	693	229	6.67	33.04
資訊及通訊傳播業	207	43	1.27	20.77
金融及保險業	413	109	3.18	26.39
不動產業	68	23	0.66	33.82
專業、科學及技術服務業	315	85	2.47	26.98
支援服務業	232	102	2.98	43.97
公共行政及國防	382	160	4.65	41.88
教育服務業	613	175	5.09	28.55
醫療保健及社會工作服務業	368	92	2.67	25.00
藝術、娛樂及休閒服務業	96	29	0.85	30.21
其他服務業	527	181	5.28	34.35

資料來源：行政院主計處。

國立政治大學 National Chengchi University

表 3－3 99 年中高齡就業者行業結構

行　業　別	整體就業人數（千人）	中高齡就業人數（千人）	結構比（%）	占各該業就業人數比率（%）
總計	**10,493**	**3,573**	**100.00**	**34.06**
農林漁牧業	**550**	**305**	**8.53**	**55.43**
工業	**3,769**	**1,209**	**33.84**	**32.09**
礦業及土石採取業	4	2	0.05	44.13
製造業	2,861	817	22.87	28.57
電力及燃氣供應業	29	18	0.51	63.10
用水供應及污染整治業	78	38	1.07	48.96
營造業	797	334	9.34	41.88
服務業	**6,174**	**2,059**	**57.62**	**33.35**
批發及零售業	1,747	584	16.33	33.40
運輸及倉儲業	404	180	5.04	44.58
住宿及餐飲業	727	247	6.92	34.01
資訊及通訊傳播業	208	47	1.31	22.49
金融及保險業	428	115	3.21	26.77
不動產業	75	24	0.68	32.26
專業、科學及技術服務業	325	90	2.52	27.76
支援服務業	236	108	3.03	45.85
公共行政及國防	389	165	4.62	42.40
教育服務業	619	185	5.17	29.84
醫療保健及社會工作服務業	386	99	2.76	25.57
藝術、娛樂及休閒服務業	98	32	0.90	32.78
其他服務業	532	184	5.14	34.53

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

國立政治大學 National Chengchi University

貳、我國中高齡勞工失業之概況

一、中高齡勞工失業率不斷攀升，為企業優先解僱對象

我國中高齡失業率近年來不斷攀升，由 87 年的 3.4 萬人至 99 年上升至 12.5 萬人，據統計數據顯示，96 年中高齡失業人數為 7.5 萬人，較 94 年之 8.6 萬人，雖有約略下降但比起十年前(86 年為 3.4 萬)的數據人數仍偏高，此外，98 與 99 年失業人數又再攀升至 13.9 萬與 12.5 萬人（如表 3－4)，探究其失業的主要原因，除因我國產業結構轉型與產業外移導致工作場所歇業

或業務緊縮，使中高齡勞工成為企業優先裁減、解僱或資遣的對象外(如表3-5)；另企業所能提供給中高齡勞工的工作機會並不多。尤其多數企業在招募新進員工時往往會私底下設定年齡上限，更加突顯出中高齡失業勞工於尋職就業時之困境。

表 3－4 歷年不同年齡組別之失業人數　　單位：千人

項目	總計			15~24 歲			25~44 歲			45~64 歲		
年度	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
87 年	257	169	88	92	46	46	131	93	38	34	29	4
88 年	283	188	95	95	47	47	147	106	42	40	35	6
89 年	293	197	95	94	50	45	154	109	45	44	38	6
90 年	450	302	148	130	65	65	243	174	69	76	62	14
91 年	515	348	167	145	76	69	279	195	84	91	77	14
92 年	503	326	177	131	67	64	265	179	86	106	79	27
93 年	454	288	166	120	64	56	239	154	84	95	70	25
94 年	428	259	169	112	53	58	230	143	87	86	62	24
95 年	411	245	166	104	51	52	233	141	92	74	53	21
96 年	419	248	171	104	49	54	240	144	96	75	54	21
97 年	450	271	179	110	53	57	251	153	98	88	64	24
98 年	639	404	235	127	61	66	372	238	134	139	104	36
99 年	577	362	215	114	54	60	337	213	124	125	95	31

資料來源：行政院主計處。

國立政治大學 National Chengchi University

表 3－5　99 年不同年齡組別之失業原因　　單位：人

項目別	總計	初次尋職者	非初次尋職者								
			小計	工作場所歇業或業務緊縮	對原有工作不滿意	健康不良	季節性或臨時性工作結束	女性結婚或生育	退休	家務	其他
總計	576895	104604	472291	239798	141757	10668	64225	2255	2320	4377	6891
15~24 歲	114223	62545	51678	15074	26827	1318	6571	102	-	131	1655
25~44 歲	336819	41498	295321	147315	102050	5978	31549	1873	406	2752	3399
45~64 歲	125478	561	124917	77185	12848	3373	26040	280	1915	1493	1783
65 歲以上	375	-	375	223	31	-	66	-	-	-	55

資料來源：行政院主計處。

二、中高齡勞工失業週數最長，再就業不易

至於失業週期方面，中高齡勞工失業週期於 99 年平均為 30.91 週，較全體失業者平均為 29.68 週高出 1.23 週。而隨著年齡增加中高齡勞工失業週數也同步上升，以 45-49 歲之平均失業週期最長(約 33.76 週)，故可以發現於經濟不景氣時，中高齡失業者的平均失業週期比起其他年齡組相形之下較長，其也表示中高齡勞工一旦失業再就業則不容易（如表 3－6）。

表 3－6　99 年失業者失業期間(按年齡分)　　單位：千人

項目別	總計	失業						平均失業時間(週)
		1~2 週	3~4 週	5~13 週	14~26 週	27~52 週	53 週以上	
總計	576895	39610	48392	135771	112527	135872	104724	29.68
男	362160	24843	28899	82093	70569	86637	69120	30.68
女	214735	14767	19493	53678	41958	49235	35604	28

年齡								
15~24 歲	114223	9476	12873	34066	25108	22723	9978	21.26
25~44 歲	336819	19585	25069	75957	65557	84110	66541	31.52
45~49 歲	56681	4215	3856	11152	10549	14044	12866	33.76
50~54 歲	40419	3448	3690	8393	6707	9033	9148	32.11
55~59 歲	23728	1996	2315	5284	3818	4957	5358	31.11
60~64 歲	4650	854	440	783	766	1006	802	26.64
65 歲以上	375	35	149	137	23	-	31	14.8

資料來源：行政院主計處。

三、教育程度越低者失業率越高

進入知識經濟時代後，專業能力成為勞工保有工作機會和薪資成長空間的關鍵因素。99 年大專及以上之中高齡勞工失業率為 2.30%，低於高中職 3.59%、國中及以下 3.98%，其除顯示學歷較高、具有專業知識及技能者較無失業之虞外；另應可推測目前我國中高齡主要失業者多為戰後嬰兒潮之人口，而該族群之教育程度多以高中職以下居多。此外，與 94 年相較，因受全球金融海嘯影響，國中及以下平均失業率增加 0.98 個百分點、高中職增加 0.72 個百分點、大專及以上增加 0.1 個百分點(如表 3－7)。

表3-7 近年我國中高齡失業狀況

項　目　別	失業人數（千人）			失業率（%）		
	89 年	94 年	99 年	89 年	94 年	99 年
總計	44	86	125	1.75	2.79	3.39
性別						
男	38	62	95	2.28	3.13	4.16
女	6	24	31	0.68	2.17	2.16
年齡別						
45～49 歲	22	39	57	1.93	2.89	3.89
50～54 歲	12	29	40	1.85	2.91	3.50
55～59 歲	7	13	24	1.61	2.63	3.06
60～64 歲	2	5	5	0.92	2.08	1.50
教育程度別						
國中及以下	31	47	60	1.97	3.00	3.98

高中職	8	24	42	1.55	2.87	3.59
大專及以上	5	15	23	1.17	2.20	2.30

資料來源：行政院主計處「人力資源調查」。

四、勞動參與率不如先進國家

目前各個先進國家都面臨人口老化的問題，而我國也因為人口平均壽命的延長與生育率不斷地降低同樣面臨人口老化的挑戰。99 年我國中高齡勞工各年齡別勞參率均低於韓、日、美等國，年齡別愈高愈明顯(如表 3－8)，數據顯示，我國 55～59 歲與 60～64 歲之勞參率分別為 50.7%、32.2%，而韓、日、美等國相對應資料則分別在 68%與 55%以上。

表 3－8　99 年世界各主要國家中高齡勞動力參與率　　單位：%

年齡別	中華民國	韓　國	日　本	美　國
45～49 歲	77.2	79.5	86.3	82.6
50～54 歲	65.9	75.9	84.3	79.8
55～59 歲	50.7	68.3	77.9	73.3
60～64 歲	32.2	55.5	60.5	55.2

資料來源：行政院主計處。

第二節　中高齡勞工就業特質與求職障礙

壹、中高齡勞工之就業特質

近年我國中高齡勞工失業率攀升之主要原因為經濟因素與產業結構轉變，加以我國企業對中高齡勞工存有年齡歧視，往往認為中高齡勞工因年齡老化，其身心機能也跟著退化，因此，中高齡勞工往往被認為工作效率低落不如年輕人，甚至在招募、訓練、升遷與薪資等等上予以歧視，從而造成中高齡失業者再就業時不利的工作環境，因此，失業問題對中高齡勞工的影響遠比對青少年與老年人來的嚴重（林佳玟，2008）。

企業管理階層會質疑為何企業要運用中高齡人力？因為中高齡人力具有較強烈的忠誠度與使命感，當工作所得收入足以維持時或期望將工作做得更完美時經濟動機不會太過強烈等等，而這些特質不僅符合一般社會的主流思想，更與企業經營發展息息相關；尤其當價值觀在改變，傳統父權思想在減弱，勞雇之間已經不再將相互的扶持與照顧視為一種隱性的規則時，年輕員工將契約關係視為一種互惠模式，沒有更高的薪資福利與待遇就會離職他就的情況下，管理階層或許可以考量到中高齡人力的工作態度與特質，將中高齡人力僱用視為一種長期人力資源方案的一部分（成之約，2007）。

根據學者研究，對中高齡人力存在著偏見為主要原因之一，一般而言，管理階層對於中高齡人力有以下根深蒂固的想法與看法（林佳玟，2008）：

一、生產力隨年齡增加而衰退，體力較不如青壯人力。

二、中高齡人力能貢獻的時日不多，訓練投資成本較高。

三、增加雇主健康保險與其他福利的負擔。

四、只想輕鬆等退休。

五、健康狀況不佳致出勤率偏低，且職場中容易發生意外。

六、財務狀況不錯，因此提早退休或優渥資遣也無所謂。

七、職務需再設計，受限於變化較少的工作。

考量到生產力問題，許多企業管理階層往往認為中高齡人力的生產力較青壯年低，因為無論在工作速度和適應新的生產技術與工作技能上，中高齡人力比不上青壯年人力。即使生產力沒有顯著差異，根據契約長期理論，管理階層也會認為中高齡人力薪資水準已經超過生產力之上。因此考量裁員時，雇主會考慮以中高齡人力為優先對象。然而事實上，年齡與工作態度和表現水準沒有顯著關係，即使隨著年齡增長，工作能力和技能稍有下降的跡象，卻也不足以影響工作表現。但無可否認地，當發生意外時，中高齡人力需要較長的復原時間，而且有些福利支出確實會隨著年齡增長而增加，如健康和人壽保險支出（成之約，2007）。

中高齡勞工雖然在體能方面有一定上的限制，但仍存有一些優點，根據歐美國家的經驗來看，國外仍有部分企業對於中高齡人力持肯定的態度，這些企業體認到中高齡勞動人口在未來勞動市場中所占的比率，僱用中高齡人力可以增加與中高齡人力互動的經驗，為企業未來的經營預作準備，綜合各個學者對中高齡勞工優點及企業願意僱用原因茲分述如下（蔣震夷，2000）:

一、工作穩定，不會隨意跳槽

二、物質需求較低不計較報酬，生活平實不好高騖遠。

三、經驗豐富立即可上工，犯錯機率小。

四、人格成熟，有管理能力，社會關係良好有利於業務。

五、遵守企業規範，責任感較重與敬業精神良好。

六、子女漸長大成人，較無牽掛且時間充裕可配合公司。

七、處事教圓融，與工作成員衝突較少，創造組織和諧。

我國企業對中高齡勞工的負面看法，使得其再就業過程產生了不同程度的障礙，此外，一般人對中高齡勞工負面刻板印象，認為該群人體弱多病、自以為是、倚老賣老、反應較慢、學習能力低弱、身體狀態不良體力較差無法負荷需大量體力的工作等等，確實造成中高齡勞工再就業之障礙。然而中高齡勞工具備某些特質，如專門的知識與技術、責任感、聲望人品、協調性、執行力、親和力、較強的判斷力、指導力及企畫能力等等，也是青壯年勞工所不可替代之人力資源。事實上，對於中高齡人力的訓練是一項很划算的投資，因為中高齡人力比較傾向與組織和雇主維持長久關係，也因此企業如能善加運用中高齡之人力將會為該公司帶來不容小覷的利益（Hale, Noreen ，1975）。

貳、中高齡勞工求職障礙

一、結構制度面之限制

（一）產業結構變遷

根據國際勞工組織的調查顯示，中高齡勞工所擁有的工作機會多寡是依其市場勞動力供需來決定（盧昱瑩，2006)。學者 Frank Norton 認為全球化競爭的結果，跨越國界的生產與分工將成為常態。台灣整體就業環境的轉變反應在產業外移、產業結構調整，以及企業面對國際化、自由化市場競爭等壓力，逐一的關廠歇業或外移產業，使得中高齡非自願失業者比率急速攀升。台灣自 1990 年代開始的產業調整方向跳脫勞力密集，而朝向資本密集與技術密集發展，許多傳統產業明顯沒落，取而代之是高科技產業的發展，而服務業的勞動需求隨之擴大（黃韋萱，2006）。

台灣經濟發展，歷經各時期的產業結構變化，由早期以農業為主的經濟進入以服務業為主的經濟時代，近年來因鄰近國家或地區低廉勞動力的競爭及傳統勞力密集製造業外移，使得工作機會驟減。雖然高科技產業維持成長，勞動力需求大，但傳統產業所釋出之中高齡失業者以低學歷、低技能居多，因而無法順利進入高專業性產業服務，因而造成中高齡勞工尋職與就業之問題（盧昱瑩，2006)。

（二）相關就業政策與法令降低雇主僱用意願

1.退休制度

勞動基準法第 54 條規定勞工年滿 65 歲雇主得強制其退休。該條規定僅以年齡為標準，不加以考慮其工作能力、身體狀況等因素，條文本身即存有不尊重中高齡勞工之就業意願，並提供雇主得任意強制勞動者退休之法定依據。且雇主依據法令強制勞工退休亦可能剝奪勞工的工作權(郭玲惠，1997)。

2.工時制度

勞動基準法藉由訂定最低勞動條件已達保護勞工之目的，為最後可能衝擊生產力相對低之邊緣勞工（白錫欽，2006），其中中高齡失業者即是活生生的例子。因制度衍生資方以改變僱傭關係來規避法令之限制，以保持其競爭力與獲利程度，亦或不敢僱用適合於中高齡的部分工時或臨時契約之工作型態，降低中高齡勞動力之活用（黃同圳，1993）。

3.外勞引進政策

我國於1989年合法開放外籍勞工後，強調外籍勞工定位為補充性勞力而非替代性勞力。然而事實上，外籍勞工由於勞力成本低廉，使得基層勞工之競爭力大為降低。因此，引進外勞本意原是補充本國勞工之不足與從事本國勞工不願從事的工作，但政策至今已有走向替代本勞之現象，使得傳統產業所釋出的基層國內勞工重新投入就業市場的基會更渺茫，首當其衝的對象則是以基層工作為主的中高齡勞工（林錫山，2002）。

二、勞動需求面之限制

（一）年齡歧視

年齡歧視是指勞動者由於年齡的原因，於就業、晉升、職業訓練等方面受到了不平等的對待。至於就業方面的年齡歧視，是指受僱者或可能獲得聘用機會的人因年齡因素在僱用上遭受到不公平或不同的待遇。年齡歧視可能出現在招聘、晉升、調訓或訓練、僱用條款或條件、員工自行離職或公司的裁員計畫、退休政策等（郭振昌，2006）。年齡歧視問題多發生在邁入人口結構高齡化的社會中，也是普遍中高齡勞工就業所面臨的最大難題。年齡歧視一直是中高齡追求平等工作機會的阻礙，企業對年齡的歧視，可能發生在勞動者就業前、中、後的任何一環節之上。在年齡刻板印象的影響下，中高齡勞工被認為缺乏改變與創新，較無能力因應未來的挑戰，體力的衰退易較年輕者不具可僱用性（鄭津津，2002）。此外，亦有研究顯示，某些產業的確存在年齡歧視，歸結其原因在於對中高齡工作者的刻板印象，認為中高齡勞工工作體力不佳，無法勝任輪班工作；且認為中高齡工作者管理不易，且工作

發展有限，無法長時間投入工作（徐嘉璘，2007）。

在就業的過程中，年齡歧視的標準，不是一般想像中的 50 或 60 歲，而是 40 歲。一般男性在 40 歲時受到歧視和面臨就業困難，對女性因為「吸引力」是一個影響就業的重要因素，在吸引力與年齡成反比的情形下，其面臨就業的困難，或許會提前到 30 或 35 歲（成之約，1998）。

（二）薪資考量與職務設限

企業管理階層認為中高齡勞工無法擺脫舊有職涯的習慣，對於新的工作適應性、配合度均低，而體力的不堪勝任也是被排斥的原因之一。另外，薪資的考量也是雇主排斥僱用中高齡工作者的原因之一（鄭美玲，2005）。

三、中高齡自身之限制

（一）心理調適問題

中高齡勞工自身方面的限制亦是造成就業困難的主因，包括：工作上低度進取心、希望彈性工時、高薪、無法調整自己的觀念與態度，希望選擇離家近的工作，不願放下身段與主管溝通、人格傾向拘泥嚴謹使得工作適應能力較弱等心理障礙不易克服。此外，中高齡勞工對於再就業及轉業調適較困難，面對再轉業與就業之薪資、職務、身份的轉變及落差較無法做好心裡調適及工作準備（郭淳芳，1999）。

（二）工作技能不足無法符合產業需求

全球化衝擊造成結構性失業，也導致產業朝向高科技發展、資金進行全球重新佈局之際，富者與權勢者獨占利益漸次提升，勞工和中產階級地位相對下降，形成貧富兩極化的「M 型」社會。從近年來人力資源統計顯示，受到全球化的影響，在勞動力需求面部分，亦呈現「M 型」現象，亦即高級專業人力及藍領階級人力需求增加。然而，中高齡者及高齡者的就業技能常常無法滿足高級專業人力之需求面；勞動人口高齡化，年齡與體力之限制亦無法參與藍領階級如低就業技能或無需就業技能之體力工，造成供需兩端失衡，致

衍生勞動力短缺、中高齡者勞動參與率卻偏低的問題。因此，中高齡勞工本身技能不足、不願參與技術訓練與期望落差等問題將會影響其再就業(行政院勞工委員會，2008)。

第三節 本章小結

本章引用行政院主計處所公佈之數據資料就我國中高齡勞工目前勞動力與失業現況統計資料進行分析，藉由數字資料顯示，我國從事農林漁牧業之就業者當中以中高齡勞工所占比重較高，至於中高齡勞工之所以再投入勞動市場就業，最大的因素以經濟考量占最大因素；且教育程度越高者退出勞動市場比率也越高。此外，再將我國中高齡之勞動參與率數據與先進國家相比，我國中高齡勞動參與率也偏低許多。

後續本章亦對於中高齡勞工之就業特質與求職障礙進行進一步之探討，就業特質方面，一般人對中高齡勞工負面刻板印象認為該族群體弱多病、自以為是、反應較慢、學習能力低弱、身體狀態較差無法負荷需大量體力的工作等，然而中高齡勞工事實上具備某些特質，也是青壯年勞工無可替代之特質，例如專業知識與技術、責任感、聲望、協調性、執行力、親和力、較強的判斷力、指導力及企畫能力等。

最後，本章進一步分析我國中高齡勞工求職之障礙，可以發現在制度面上，我國產業結構朝向資本密集高科技產業發展，將不利於由傳統產業所釋出以低學歷低技能為主之中高齡勞工再度投入就業市場。另外，由於我國相關法規與政策制度之缺口，也間接剝奪與影響我國中高齡勞工相關再就業之權利。又勞動需求方面，亦可發現我國社會充斥著年齡歧視、對於中高齡勞工之刻板印象、對中高齡勞工之職務設限與薪資考量等不平等之情況也嚴重影響中高齡勞工之求職情況。最後，中高齡勞工自己本身的心理調適及工作技能不符產業需求等問題也更加重其求職時之障礙。

國立政治大學 National Chengchi University

第四章 問卷調查發現與分析

第一節 分析架構與假設

壹、分析架構

根據本研究背景及目的進行相關文獻探討後，形成中高齡勞工「求職傾向」與「工作價值觀」之假設，因此，本研究一開始探討不同個人背景變項之中高齡勞工之求職現況，接著探討不同個人背景變項之中高齡勞工與工作價值觀及不同個人背景變項之中高齡勞工與求職傾相關性問題。最後分析中高齡勞工工作價值觀與求職傾向間之關連，其分析架構分為下列四大類：

一、瞭解不同個人背景變項之中高齡勞工之求職現況。

二、瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工工作價值觀之關連。

三、瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工求職傾向之關連。

四、瞭解中高齡勞工不同工作價值觀與求職傾向間之關連。

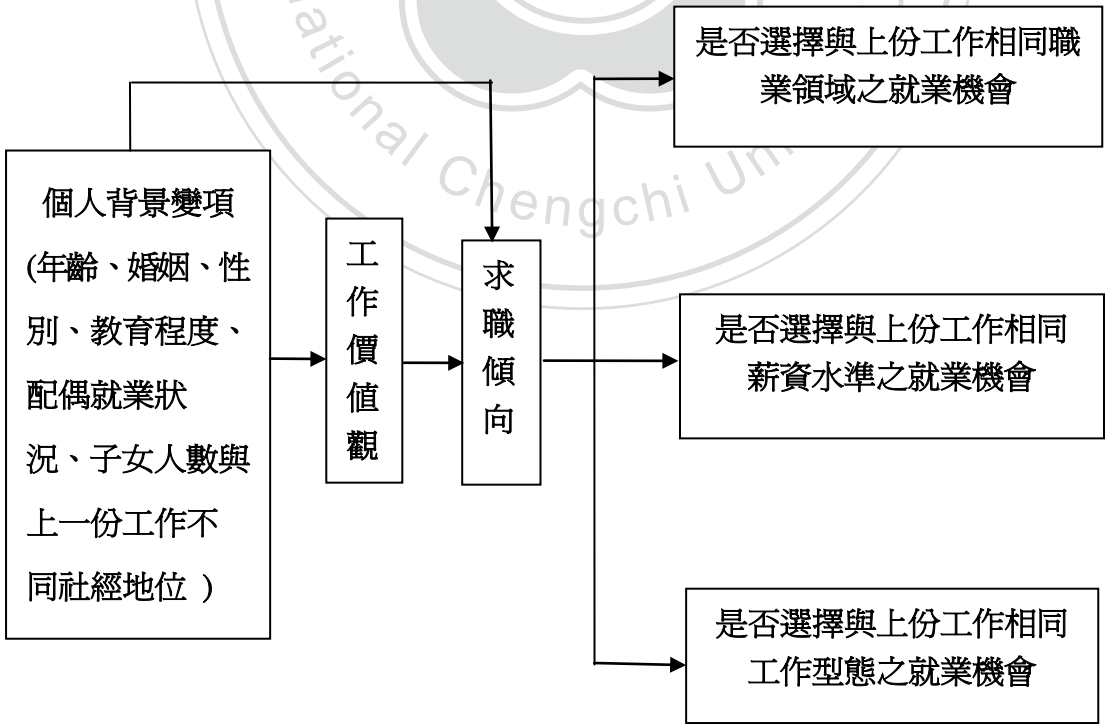

圖 4－1 分析架構

貳、研究假設

一、瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工工作價值觀之關連。

假設一：中高齡勞工因不同個人背景變項在工作價值觀上有顯著差異。

1-1 不同「性別」之中高齡勞工在工作價值觀上有顯著差異存在。

1-2 不同「年齡」之中高齡勞工在工作價值觀上有顯著差異存在。

1-3 不同「教育程度」之中高齡勞工在工作價值觀上有顯著差異存在。

1-4 不同「婚姻狀況」之中高齡勞工在工作價值觀上有顯著差異存在。

1-5 不同「配偶就業狀況」之中高齡勞工在工作價值觀上有顯著差異存在。

1-6 不同「子女」之中高齡勞工在工作價值觀上有顯著差異存在。

1-7 上一份工作不同「社經地位」之中高齡勞工在工作價值觀上有顯著差異存在。

二、瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工求職傾向之關連。

假設二：中高齡勞工因不同個人背景變項在未來就業職業領域上無顯著差異。

1-1 不同「性別」之中高齡勞工在未來就業職業領域上無顯著差異存在。

1-2 不同「年齡」之中高齡勞工在未來就業職業領域上無顯著差異存在。

1-3 不同「婚姻狀況」之中高齡勞工在未來就業職業領域上無顯著差異存在。

1-4 不同「教育程度」之中高齡勞工在未來就業職業領域上無顯著差異存在。

1-5 不同「配偶就業狀況」之中高齡勞工在未來就業職業領域上無顯著差異存在。

1-6 不同「子女人數」之中高齡勞工在未來就業職業領域上無顯著差異存在。

1-7 上一份工作不同「社經地位」之中高齡勞工在未來就業職業領域上無顯著差異存在。

國立政治大學 National Chengchi University

假設三：中高齡勞工因不同個人背景變項在未來就業薪資水準上無顯著差異。

1-1 不同「性別」之中高齡勞工在未來就業薪資水準上無顯著差異存在。

1-2 不同「年齡」之中高齡勞工在未來就業薪資水準上無顯著差異存在。

1-3 不同「婚姻狀況」之中高齡勞工在未來就業薪資水準上無顯著差異存在。

1-4 不同「教育程度」之中高齡勞工在未來就業薪資水準上無顯著差異存在。

1-5 不同「配偶就業狀況」之中高齡勞工在未來就業薪資水準上無顯著差異存在。

1-6 不同「子女人數」之中高齡勞工在求職傾向上無顯著差異存在。

1-7 上一份工作不同「社經地位」之中高齡勞工在未來就業薪資水準上無顯著差異存在。

假設四：中高齡勞工因不同個人背景變項在未來就業工作型態上無顯著差異。

1-1 不同「性別」之中高齡勞工在未來就業工作型態上無顯著差異存在。

1-2 不同「年齡」之中高齡勞工在未來就業工作型態上無顯著差異存在。

1-3 不同「婚姻狀況」之中高齡勞工在未來就業工作型態上無顯著差異存在。

1-4 不同「教育程度」之中高齡勞工在未來就業工作型態上無顯著差異存在。

1-5 不同「配偶就業狀況」之中高齡勞工在未來就業工作型態上無顯著差異存在。

1-6 不同「子女人數」之中高齡勞工在未來就業工作型態上無顯著差異存在。

1-7 上一份工作不同「社經地位」之中高齡勞工在未來就業工作型態上無顯著差異存在。

國立政治大學 National Chengchi University

三、瞭解中高齡勞工不同工作價值觀與求職傾向間之關連。

假設五：中高齡勞工因不同工作價值觀在求職傾向上有顯著差異。

1-1 中高齡勞工不同工作價值觀在選擇未來就業職業領域上有顯著差異。

1-2 中高齡勞工不同工作價值觀在選擇未來就業薪資水準上有顯著差異。

1-3 中高齡勞工不同工作價值觀在選擇未來就業工作型態上有顯著差異。

第二節 問卷設計與調查對象

壹、問卷設計

一、中高齡個人背景變項

(一)性別：由受訪之中高齡勞工填選自己的性別，分為男性與女性。

(二)年齡：由受訪之中高齡勞工填選自己實際年齡之群組，分成 45 歲以上~54 歲以下、55 歲以上~64 歲以下、65 歲以上三類。

(三)教育程度：由受訪之中高齡勞工填選自己實際接受正式教育程度類別，分成小學、國中、高中職、專科 、大學與研究所以上六類。

(四)婚姻狀況：由受訪之中高齡勞工填選自己實際婚姻狀況，分成已婚與未婚兩類。

(五) 配偶就業狀況：由受訪已婚之中高齡勞工填選配偶工作實際狀況，分成無就業與已就業兩類。

(六)子女數：由受訪之中高齡勞工填選實際子女數狀況，分成尚無子女、1 人、2 人、3 人以上四類。

(七) 上一份工作之社經地位：

本項指標採林生傳於 1975 年修訂 Hollingshead 在 1957 年所提出之「兩因素社會地位指數」(Two-Factor Index of Social Position)為測量工具。主要是以中高齡勞工教育程度與職業歸納為社經地位之依據，並以教育程度與職業狀況較高者，將職業等級與教育程度等級加權合併，將職業等級高低指數乘以「7」，加上教育程度高低指數乘以「4」所得之和，而區分為五個等級，藉以計算社經地位水準，舉凡數值介於 52-55 之間者為「V」等級；數值介於 41-51 之間者為「IV」等級；數值介於 30-40

之間者為「III」等級；數值介於 19-29 之間者為「II」等級；數值介於 11-18 之間者為「I」等級。其中「I」與「II」為低度社經地位，「III」為中度社經地位，至於「IV」與「V」為高度社經地位(如表 4－1 與 4－2 所示)。

表 4－1 兩因素社會地位指數計算表

社經地位區分	職業類別等級	職業指數加權	教育程度等級	教育程度指數加權	社經地位指數	社經地位分界	社經地位等級
低度社經地位	I	1×7	I	1×4	1×7＋1×4＝11	11-18	I
	II	2×7	II	2×4	2×7＋2×4＝22	19-29	II
中度社經地位	III	3×7	III	3×4	3×7＋3×4＝33	30-40	III
高度社經地位	IV	4×7	IV	4×4	4×7＋4×4＝44	41-51	IV
	V	5×7	V	5×4	5×7＋5×4＝55	52-55	V

資料來源：韓美齡，(2005)，建教合作學生就讀因素、學習滿意度與學習成就之關係—以一所私立高級職業學校為例，國立東華大學教育研究所學校行政碩士在職專班碩士論文，P.55。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4－2 兩因素社會地位指數表

□ 第一類	大法官、醫師、科學家、中央部會首長、立法委員、監察委員、考試委員、特任或簡任級公務人員（處長、司長）、將級軍官、大專校長、大專教師、縣(市)議員、律師、建築師、大型公司董事長、總經理、銀行主管	V. 高級技術人員
□ 第二類	薦任級公務人員（科長、主任）、工程師、中小學校長、中小學教師、會計師、校級軍官、公司行號科長、經理、襄理、協理、副理、警官、作家、畫家、音樂家、翻譯、牧師	IV. 專業人員
□ 第三類	技術員、技佐、委任公務員（非主管）、科員、行員、出納員、鄉鎮市民代表、批發商、代理商、包商、軍人、警察、記者、消防隊員、船員、廣播員、會計員、秘書、代書、保險人員、木匠、郵差、護士、演藝人員、服裝設計師、小店老闆、印刷廠老闆、喪葬業者、房屋仲介員、藥劑師、裝潢、導遊領隊	III. 半專業人員
□ 第四類	理髮師、店員、雜貨店老闆、技工、司機、漁夫、廚師、水電工、零售員、推銷員、自耕農、裁縫師、美容師、士官兵、打字員、領班、監工、保母看護	II. 技術性工人
□ 第五類	工廠作業員、建築物看管人員、農場雇工、清潔工、雜工、工友、臨時工、學徒、小販、佃農、傭工、服務生、	I. 非技術性工人
□ 第六類	無業、家庭主婦、已退休人員	
□ 第七類	其他（請自行填寫）:	

國立政治大學 National Chengchi University

二、工作價值量表

本研究所選用之「工作價值量表」主要是參考 Super、Miler,H,E& Katerberg,R.及吳鐵雄等人所編製之工作價值量表作為本研究工具，該量表係以職業輔導為目的，用以了解個人對一般性工作的偏好與態度，以作為職業輔導的參考；據此，此量表符合本研究目的，並具有一定之信度與效度，另本量表採用 Liker 式五點量表。

本研究對於中高齡勞工工作價值觀之測量，是由受訪者依目前的實際感受，針對「工作價值觀調查問卷」所列，包括：自我成長與實現、利他主義、

成就與尊嚴、人際互動、安全與報酬、安定與免於焦慮、休閒健康與交通、工作環境與企業文化八大層面之工作價值觀，量表的填答部份以「非常重要」、「重要」、「普通」、「不重要」、「非常不重要」五個選項為主。採五點記分法，以 5、4、3、2、1 分為計分標準，得分愈高者表示對該工作價值觀認同愈高。

三、未來求職傾向量表

「未來求職傾向量表」包括未來就業職業領域、薪資水準、工作型態三層面。其中「就業職業領域」可分成「選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會」與「選擇與前一份工作不同職業領域之就業機會」兩類。而「就業薪資水準」可分成「選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會」與「選擇較上份工作薪資水準低之就業機會」兩類。至於「就業工作型態」則可分成「選擇典型工作型態之就業機會」與「選擇非典型工作型態之就業機會」兩類。

貳、調查對象

本研究主要係在探討中高齡勞工之個人背景因素、工作價值觀與求職傾向之關聯，調查對象以至台北市各地就業服務站辦理求職登記等服務之中高齡失業與求職者為問卷發放對象。

國立政治大學 National Chengchi University

第三節 基本資料與描述性統計分析

壹、中高齡勞工之現況分析

一、基本資料之現況分析

（一）參與問卷調查中高齡勞工之性別比例

本研究問卷發放方式係採平均分配之方式發放，共發放 320 份問卷至台北市政府就業服務處旗下共七個就業服務站，並由至各就業服務站辦理求職登記等服務之中高齡勞工填寫，問卷回收統計後有效問卷總計 297 份。由表 4

－3 可得知此次調查之中高齡勞工當中，女性共回收 161 份問卷（佔有效樣本 54.2%），男性則共回收 136 份問卷（佔有效樣本 45.8%）。女性人數略高於男性，兩性之差異雖不大，加以推測其原因，可能係因為隨著女性教育水準的提升與男主外女主內之社會觀念的改變，男性已非唯一主要家計負擔者，再加上兩性在職場待遇上的距離日漸拉近,使得女性勞參率呈現逐年上升趨勢。

（二）參與問卷調查中高齡勞工之年齡比例

本研究問卷填寫之中高齡勞工中 45 歲以上至 54 歲以下中高齡共 183 份問卷（佔有效樣本 61.6%），55 歲以上至 64 歲以下中高齡共 109 份問卷（佔有效樣本 36.7%），至於 65 歲以上中高齡共 5 份問卷（佔有效樣本 1.7%）。經由研究顯示我國中高齡求職者仍以 45 歲以上至 54 歲以下中高齡為最主要族群，且當民眾進入 65 歲之後普遍無再就業之意願，此與目前我國正邁向少子暨高齡化社會相對，未來我國將如何加強 65 歲以上中高齡勞動力之開發亦為政府重要政策之一。

（三）參與問卷調查中高齡勞工之教育程度比例

如同表 4－3 顯示，本研究問卷填寫之中高齡勞工中之教育程度比例，由高至低分別為「高中職」共 92 份問卷（佔有效樣本 31%）、「專科」共 80 份問卷（佔有效樣本 26.9%）、「大學」共 77 份問卷（佔有效樣本 25.9%）、「國中」共 28 份問卷（佔有效樣本 9.4 %）、「研究所」共 13 份問卷（佔有效樣本 4.4%）、「小學」共 7 份問卷（佔有效樣本 2.4%）。研究結果本研究中高齡勞工之教育程度以「高中職」與「專科」為主要，分析其主要原因可能與本研究調查區域為台北市有關，因台北市主要係以服務業為主之城市，導致調查之人口當中教育程度為「國中」與「小學」之比率相對較低。

（四）參與問卷調查中高齡勞工之婚姻狀況比例

如表 4－3 顯示，中高齡勞工之婚姻狀況主要仍以「已婚者」居多，共 250 份問卷（佔有效樣本 84.2%），至於「未婚者」共 46 份問卷（佔有效樣本 15.5%），另外本次調查之問卷中亦有 1 份「離婚者」之問卷（佔有效樣本 0.03%）。該份數據資料與性別比例相對照，即可發現中高齡勞工中以女性且已婚者之比例居高，此可能由於男性礙於自尊，因此即便失業仍較女性不願放下身段再次投入就業市場，此情形亦與我國統計資料顯示我國女性勞動參與率正逐年上升相呼應。

（五）參與問卷調查已婚中高齡勞工之配偶就業狀況比例

本次問卷中「已婚者」共有 250 份問卷，如表 4－3 顯示已婚中高齡求職者之配偶工作狀況所佔之比率「有就業」者共 176 份問卷（佔有效樣本 70.4%）、「無就業」者共 64 份問卷（佔有效樣本 25.6%）、「配偶已去世」共 10 份問卷（佔有效樣本 4%）。由數據資料顯示，已婚中高齡勞工之配偶有過半數仍在職。

（六）參與問卷調查已婚中高齡勞工之子女人數

在「已婚者」與「已離婚」之 251 份問卷中，如表 4－3 顯示已婚與已離婚中高齡勞工之子女數所佔之比率由高至低依序為「2 人」共 146 份問卷（佔有效樣本 58.1%）、「1 人」共 47 份問卷（佔有效樣本 18.7%）、「3 人以上」共 45 份問卷（佔有效樣本 18.7%）、「無子女」共 13 份問卷（佔有效樣本 5.1%）。由數據資料可知已婚與已離婚中高齡勞工有過半數有子女，且以有「2 名子女」為大多數，此情形可推測為因該族群因有子女需要扶養，因此，必須再次投入職場尋職以支持家庭經濟需求。

（七）參與問卷調查之中高齡勞工上一份工作之社經地位

如表 4－3 顯示，中高齡勞工前一份工作之社經地位分級，為高社經地位的有 69 人，佔有效樣本 23.2%；中社經地位的有 133 人，佔有效樣本 44.8%；低社經地位的有 90 人，佔有效樣本 30.4%； 至於「其他」有 5

人，佔有效樣本 1.7%（因為該部分受訪者皆未填寫職業故無法加以分類區別）。社經地位之計算標準為：凡數值介於 52 至 55 之間者為「等級 V」，數值介於 41 至 51 之間者為「等級 IV」；數值介於 30 至 40 之間者為「等級 III」；數值介於 19 至 29 之間者為「等級 II」；數值介於 11 至 18 之間者為「等級 I」。其中 I 與 II 為低社經地位，III 為中社經地位，IV、V 為高社經地位。因此，本研究數據資料顯示中高齡勞工前一份工作之社經地位以「中社經地位」為主。

表 4－3 參與問卷調查之中高齡勞工現況分析比例表

項目	內容	次數	%
性別	女性	161	54.2
	男性	136	45.8
年齡	45 歲以上至 54 歲以下	183	61.6
	55 歲以上至 64 歲以下	109	36.7
	65 歲以上	5	1.7
教育程度	小學	7	2.4
	國中	28	9.4
	高中職	92	31.0
	專科	80	26.9
	大學	77	25.9
	研究所以上	13	4.4
婚姻狀況	已婚	250	84.2
	未婚	46	15.5
	已離婚	1	0.03
配偶就業狀況	無就業	64	25.6
	已就業	176	70.4
	配偶已去世	10	4.0
子女人數	尚無子女	13	5.1

國立政治大學 National Chengchi University

	1 人	47	18.7
	2 人	146	58.1
	3 人以上	45	17.9
上一份工作之社經地位	高社經地位	69	23.2
	中社經地位	133	44.8
	低社經地位	90	30.4
	其他	5	1.7

資料來源：作者整理。

貳、中高齡勞工之工作價值觀與對未來就業傾向調查分析

一、工作價值觀現況分析

由表 4－4 觀之，此次調查問卷中各個構面之滿意程度在平均數及標準差之間略有所差異。在問卷八個構面中，其平均數介於 4.33 與 3.70 之間，將問卷各構面工作條件重要性程度之平均數由最低至最高排序，其順序分別為：1. 「自我成長與實現」構面(M＝3.82)、2. 「利他主義」構面與「休閒健康與交通」構面(M＝3.88)、3. 「工作環境與企業文化」構面(M＝3.96)、4. 「人際互動」構面(M＝3.98)、5. 「成就與尊嚴」構面與「安定與免於焦慮」構面(M＝4.13)、6.「安全與報酬」構面(M＝4.15)。在各個構面之工作條件重要性程度雖有高低之分，但由各構面之平均數觀之，問卷各構面之重要性程度均屬「非常重要」與「重要」。因此，中高齡勞工對於各構面工作條件重要性程度之看法差異性並不大。

以下將依問卷各構面之工作條件重要性程度加以分析本研究之結果：

（一）自我成長與實現

由本研究結果可知中高齡勞工在「工作內容具有挑戰性與前瞻性」重要性程度最低，而在「在工作中能充分發揮自己的專長與興趣」重要性程度最高。

（二）利他主義

以「能經由工作服務人群、增進社會福祉」重要性程度最低，而在「工作的本質與內涵能以人性為出發點」重要性程度最高。

（三）成就與尊嚴

以「在工作職責範圍內有充分的自由」重要性程度最低，而在「能承擔自己的工作責任」重要性程度最高。

（四）人際互動

以「在工作中能結交各式各樣的朋友」重要性程度最低，而在「同事之間能互相合作完成任務」重要性程度最高。

（五）安全與報酬

以「在工作中能有良好的升遷機會」重要性程度最低，而在「公司提供員工完善的保險與福利制度」重要性程度最高。

（六）安定與免於焦慮

以「工作中不會令自己常常感到緊張」重要性程度最低，而在「工作收入與職位穩定可靠」重要性程度最高。

（七）休閒健康與交通

以「工作地點附近居住便利或是離家近」重要性程度最低，而在「能避免過多的交際應酬」重要性程度最高。

（八）工作環境與企業文化

以「工作場所有完善的硬體設備」與「工作場所格局的規劃流暢舒適」重要性程度最低，而在「同事間的相處和諧愉快」重要性程度最高。

國立政治大學 National Chengchi University

綜上所述，依問卷整體性重要性程度而言，重要性程度最高之前三題分別為：「公司提供員工完善的保險與福利制度」(M＝4.33)、「工作收入與職位穩定可靠」(M＝4.24)、「公司的薪資分配公平合理」(M＝4.23)，其中「公司提供員工完善的保險與福利制度」與「公司的薪資分配公平合理」屬安全與報酬構面，而「工作收入與職位穩定可靠」屬安定與免於焦慮構面。而重要性程度最低之前三題分別為：「工作內容具有挑戰性與前瞻性」(M＝3.70)、「工作地點附近居住便利或是離家近」(M＝3.74)、「在工作中能施展抱負、實現理想」(M＝3.76)，其中「工作內容具有挑戰性與前瞻性」與「在工作中能施展抱負、實現理想」屬自我成長與實現構面；而「工作地點附近居住便利或是離家近」屬休閒健康與交通構面。由上述分析可知，中高齡勞工再求職所重視的構面仍偏向「外在價值」，此亦表示該族群於再就業後仍最重視的為實質薪資與福利，以確保維持基本生存需求之經濟來源。

表 4－4 工作價值觀現況平均數、標準差表分析結果

題項	平均數	標準差	構面排名	整體排序
自我成長與實現	**3.82**			
在工作中能充分進修並獲得新知與技能	3.87	.935	2	22
工作內容具有挑戰性與前瞻性	3.70	.886	4	32
在工作中能充分發揮自己的專長與興趣	3.93	.865	1	19
在工作中能施展抱負、實現理想	3.76	.899	3	29
利他主義	**3.88**			
能為社會做些有意義的工作	3.87	.864	2	22
能在工作中為公司解決問題	3.86	.800	3	24
能經由工作服務人群、增進社會福祉	3.84	.898	4	25
工作的本質與內涵能以人性為出發點	3.95	.884	1	18
成就與尊嚴	**4.13**			
能在工作中獲得尊重與成就感	4.18	.731	2	6

能承擔自己的工作責任	4.21	.727	1	4
在工作職責範圍內有充分的自由	4.02	.771	4	15
能經由工作獲得別人重視與肯定	4.11	.764	3	8
人際互動	**3.98**			
上司能採取民主開放的領導方式	3.93	.837	3	19
同事之間能互相合作完成任務	4.09	.804	1	9
在工作中能結交各式各樣的朋友	3.83	.847	4	26
能經常處於人際關係良好的工作情境	4.06	.790	2	12
安全與報酬	**4.15**			
工作時能以工作為榮	4.07	.773	3	11
公司提供員工完善的保險與福利制度	4.33	.792	1	1
公司的薪資分配公平合理	4.23	.791	2	3
在工作中能有良好的升遷機會	3.96	.884	4	17
安定與免於焦慮	**4.13**			
工作時間規律能充分配合生活作息	4.21	.730	2	4
工作收入與職位穩定可靠	4.24	.698	1	2
工作中不會令自己常常感到緊張	4.00	.778	4	16
能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮	4.06	.753	3	12
休閒健康與交通	**3.88**			
能避免過多的交際應酬	4.08	.795	1	10
工作時間有彈性，可適切安排自己的生活	3.91	.772	2	21
工作允許安排長的假期	3.77	.868	3	29
工作地點附近居住便利或是離家近	3.74	.883	4	31
工作環境與企業文化	**3.96**			
工作場所有完善的硬體設備	3.79	.856	3	28
工作場所格局的規劃流暢舒適	3.79	.806	3	27
同事間的相處和諧愉快	4.18	.771	1	6
企業內部組織管理合理	4.06	.836	2	12

資料來源：作者整理。

二、中高齡勞工對未來求職傾向調查分析

如表 4－5 所示，中高齡勞工再求職傾向選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會共有 203 人，佔有效樣本問卷的 68.4%；選擇與前一份工作不同職業領域之就業機會共有 94 人，佔有效樣本問卷的 31.6%。選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會共有 231 人，佔有效樣本問卷的 77.8%；選擇較上份工作薪資水準低之就業機會共有 66 人，佔有效樣本問卷的 22.2%。選擇典型工作型態之就業機會共有 243 人，佔有效樣本問卷的 81.8%；選擇非典型工作型態之就業機會共有 54 人，佔有效樣本問卷的 18.82%。由上述結果可知，大多數中高齡勞工再就業之傾向選擇與前一份工作相同職業領域且選擇較上份工作薪資水準高或等於之典型工作型態就業機會。

表 4－5 參與問卷調查中高齡勞工之未來求職傾向調查比例表（n＝297）

未來求職傾向調查	次數	百分比
未來就業職業領域		
選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會	203	68.4
選擇與前一份工作不同職業領域之就業機會	94	31.6
未來就業薪資水準		
選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會	231	77.8
選擇較上份工作薪資水準低之就業機會	66	22.2
未來就業工作型態		
選擇典型工作型態之就業機會	243	81.8
選擇非典型工作型態之就業機會	54	18.2

資料來源：作者整理。

第四節 相關性統計分析

本節以T檢定分析與單因子變異數分析我國中高齡勞工在不同「個人背景變項」屬性下對「工作價值觀」是否有顯著差異之情形及不同「個人背景變項」屬性下對「未來求職傾向」是否有顯著差異之情形。達顯著標準者再以薛費(Scheffe)檢定，進行事後檢驗，以了解各組間的差異情形。後續再以迴歸分析方式研究中高齡勞工之工作價值觀與未來求職傾向之差異情形。

壹、 不同個人背景變項對中高齡勞工工作價值觀之差異分析

一、性別

不同性別的中高齡勞工在八項工作價值觀分數之平均數與T檢驗分析結果如表4－6至4－13所示。經T檢定顯示不同性別之中高齡勞工在工作價值量表中，除「工作中不會令自己常常感到緊張」與「工作允許安排長的假期」兩項達到顯著水準外，整體性中高齡勞工並未因男女性別之不同而在工作價值觀有顯著差異。經比較分析結果得知，在「工作中不會令自己常常感到緊張」此項差異中，可能因為男性天生個性較女性比較獨立，因此，女性比男性有較高的重視程度。至於「工作允許安排長的假期」此項差異則可能是因為女性往往負有傳統家庭責任，因此，為配合家庭成員之生活作息與突發狀況女性比男性於該項中有較高的重視程度。此外，可以發現女性中高齡勞工在八項工作價值觀之重視程度大於男性。

表4－6 不同性別中高齡勞工工作價值觀之T檢定分析摘要表1

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T值	顯著性
在工作中能充分進修並獲得新知與技能	男	136	3.82	.926	.708	.480
	女	161	3.90	.943		
工作內容具有挑戰性與前瞻性	男	136	3.77	.860	1.284	.200
	女	161	3.64	.905		
在工作中能充分發揮自己的專長與興趣	男	136	3.90	.880	-.590	.556
	女	161	3.96	.854		

在工作中能施展抱負、實現理想	男	136	3.79	.870	.522	.602
	女	161	3.74	.932		

資料來源：作者整理。

表 4－7 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 2

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
能為社會做些有意義的工作	男	136	3.84	.888	－.619	.536
	女	161	3.90	.846		
能在工作中為公司解決問題	男	136	3.88	.793	.258	.797
	女	161	3.85	.808		
能經由工作服務人群、增進社會福祉	男	136	3.82	.910	－.202	.840
	女	161	3.84	.891		
工作的本質與內涵能以人性為出發點	男	136	3.94	.876	－.089	.929
	女	161	3.95	.893		

資料來源：作者整理。

表 4－8 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 3

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
能在工作中獲得尊重與成就感	男	136	4.10	.733	－1.824	.069
	女	161	4.26	.722		
能承擔自己的工作責任在工作職責範圍內有充分的自由	男	136	4.16	.669	－.950	.343
	女	161	4.24	.773		
能經由工作獲得別人重視與肯定 能承擔自己的工作責任	男	136	3.99	.740	－.650	.516
	女	161	4.04	.796		
在工作職責範圍內有充	男	136	4.08	.761	－.557	.578

分的自由	女	161	4.13	.768		

資料來源：作者整理。

表 4－9 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 4

變項	**類別**	**樣本數**	**平均數**	**標準差**	**T 值**	**顯著性**
上司能採取民主開放的領導方式	男	136	3.90	.824	－.470	.639
	女	161	3.95	.850		
同事之間能互相合作完成任務	男	136	4.01	.821	－1.718	.087
	女	161	4.17	.785		
在工作中能結交各式各樣的朋友	男	136	3.88	.755	.874	.383
	女	161	3.79	.918		
能經常處於人際關係良好的工作情境	男	136	4.02	.774	－.772	.441
	女	161	4.09	.805		

資料來源：作者整理。

表 4－10 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 5

變項	**類別**	**樣本數**	**平均數**	**標準差**	**T 值**	**顯著性**
工作時能以工作為榮	男	136	4.05	.801	－.325	.746
	女	161	4.08	.750		
公司提供員工完善的保險與福利制度	男	136	4.29	.769	－.958	.339
	女	161	4.38	.807		
公司的薪資分配公平合理	男	136	4.19	.794	－.824	.411
	女	161	4.27	.789		
在工作中能有良好的升遷機會	男	136	3.95	.872	－.198	.843
	女	161	3.97	.897		

資料來源：作者整理。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4－11 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 6

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
工作時間規律能充分配合生活作息	男	136	4.21	.711	－.135	.893
	女	161	4.22	.747		
工作收入與職位穩定可靠	男	136	4.25	.675	.248	.804
	女	161	4.23	.718		
工作中不會令自己常常感到緊張	男	136	3.85	.806	－2.966*	.003
	女	161	4.12	.736		
能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮	男	136	3.98	.784	－1.672	.096
	女	161	4.12	.722		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－12 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 7

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
能避免過多的交際應酬	男	136	4.03	.816	－1.092	.276
	女	161	4.13	.776		
工作時間有彈性，可適切安排自己的生活	男	136	3.86	.762	－1.001	.318
	女	161	3.95	.781		
工作允許安排長的假期	男	136	3.63	.842	－2.491*	.013
	女	161	3.88	.876		
工作地點附近居住便利或是離家近	男	136	3.64	.875	－1.818	.070
	女	161	3.83	.884		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－13 不同性別中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 8

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
工作場所有完善的硬體設備	男	136	3.78	.892	－.144	.885
	女	161	3.79	.817		
工作場所格局的規劃流暢舒適	男	136	3.75	.859	－.876	.382
	女	161	3.83	.760		
同事間的相處和諧愉快	男	136	4.12	.799	－1.319	.188
	女	161	4.24	.746		
企業內部組織管理合理	男	136	3.99	.907	－1.289	.198
	女	161	4.12	.770		

資料來源：作者整理。

二、年齡

不同年齡的中高齡勞工在八項工作價值觀分數之平均數與單因子差異分析結果如表 4－14 至 4－21 所示。經單因子差異分析顯示中高齡勞工在工作價值量表中，除「在工作中能有良好的升遷機會」(檢定統計量 F＝7.678，P＝.001＜.05)一項達到顯著水準外，整體性中高齡勞工並未因年齡之不同而在工作價值觀上有顯著差異，意即不同年齡之中高齡勞工之工作價值觀重要性之差異並不顯著。經比較分析結果得知，在「在工作中能有良好的升遷機會」此項差異中，可能因為隨著年齡的增長，較年長高齡之中高齡勞工工作態度比較與世無爭，因此，顯現出個人對於職場競爭性與積極度之差異。此外，可以發現「65 歲以上」中高齡勞工在八項工作價值觀之重視程度大於其他組別。

表 4－14 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 1

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
在工作中能充分進	45 歲~54 歲以下	183	3.93	.850	1.110	.331

修並獲得新知與技能	55 歲~64 歲以下	109	3.76	1.062		
	65 歲以上	5	3.80	1.643		
工作內容具有挑戰性與前瞻性	45 歲~54 歲以下	183	3.78	.818	2.348	.097
	55 歲~64 歲以下	109	3.56	.966		
	65 歲以上	5	4.00	1.225		
在工作中能充分發揮自己的專長與興趣	45 歲~54 歲以下	183	3.97	.780	1.627	.198
	55 歲~64 歲以下	109	3.83	.967		
	65 歲以上	5	4.40.	1.342		
在工作中能施展抱負、實現理想	45 歲~54 歲以下	183	3.83	.870	2.839	.060
	55 歲~64 歲以下	109	3.63	.920		
	65 歲以上	5	4.40	1.342		

資料來源：作者整理。

表 4－15 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 2

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能為社會做些有意義的工作	45 歲~54 歲以下	183	3.89	.814	2.034	.133
	55 歲~64 歲以下	109	3.82	.944		
	65 歲以上	5	4.60	.548		
能在工作中為公司解決問題	45 歲~54 歲以下	183	3.93	.742	2.510	.083
	55 歲~64 歲以下	109	3.73	.878		
	65 歲以上	5	4.20	.837		
能經由工作服務人群、增進社會福祉	45 歲~54 歲以下	183	3.86	.869	.237	.789
	55 歲~64 歲以下	109	3.79	.953		
	65 歲以上	5	3.80	.837		
工作的本質與內涵能以人性為出發點	45 歲~54 歲以下	183	4.01	.832	1.369	.256
	55 歲~64 歲以下	109	3.83	.948		
	65 歲以上	5	4.00	1.225		

資料來源：作者整理。

表 4－16 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 3

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能在工作中獲得尊重與成就感	45 歲~54 歲以下	183	4.23	.708	2.055	.130
	55 歲~64 歲以下	109	4.09	.768		
	65 歲以上	5	4.60	.548		
能承擔自己的工作責任	45 歲~54 歲以下	183	4.23	.700	.638	.529
	55 歲~64 歲以下	109	4.15	.771		
	65 歲以上	5	4.40	.548		
在工作職責範圍內有充分的自由	45 歲~54 歲以下	183	4.04	.784	.251	.778
	55 歲~64 歲以下	109	3.97	.757		
	65 歲以上	5	4.00	.707		
能經由工作獲得別人重視與肯定	45 歲~54 歲以下	183	4.14	.724	.585	.558
	55 歲~64 歲以下	109	4.05	.825		
	65 歲以上	5	4.80	.837		

資料來源：作者整理。

表 4－17 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 4

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
上司能採取民主開放的領導方式	45 歲~54 歲以下	183	4.01	.802	2.128	.121
	55 歲~64 歲以下	109	3.80	.890		
	65 歲以上	5	4.00	.707		
同事之間能互相合作完成任務	45 歲~54 歲以下	183	4.16	.795	2.520	.082
	55 歲~64 歲以下	109	3.96	.816		
	65 歲以上	5	4.40	.548		
在工作中能結交各	45 歲~54 歲以下	183	3.81	.865	.548	.579

國立政治大學 National Chengchi University

式各樣的朋友	55 歲~64 歲以下	109	3.84	.818		
	65 歲以上	5	4.20	.837		
能經常處於人際關係良好的工作情境	45 歲~54 歲以下	183	4.09	.754	.549	.578
	55 歲~64 歲以下	109	4.00	.839		
	65 歲以上	5	4.20	1.095		

資料來源：作者整理。

表 4－18 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 5

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作時能以工作為榮	45 歲~54 歲以下	183	4.10	.767	2.077	.127
	55 歲~64 歲以下	109	3.98	.782		
	65 歲以上	5	4.60	.548		
公司提供員工完善的保險與福利制度	45 歲~54 歲以下	183	4.38	.775	1.047	.352
	55 歲~64 歲以下	109	4.28	.815		
	65 歲以上	5	4.00	.707		
公司的薪資分配公平合理	45 歲~54 歲以下	183	4.31	.761	2.387	.094
	55 歲~64 歲以下	109	4.14	.822		
	65 歲以上	5	3.80	.837		
在工作中能有良好的升遷機會	45 歲~54 歲以下	183	4.12	.825	7.678*	.001
	55 歲~64 歲以下	109	3.72	.914		
	65 歲以上	5	3.80	.837		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－19 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 6

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作時間規律能充分配合生活作息	45 歲~54 歲以下	183	4.25	.711	1.446	.237
	55 歲~64 歲以下	109	4.14	.767		

	65 歲以上	5	4.60	.548		
工作收入與職位穩定可靠	45 歲~54 歲以下	183	4.30	.671	1.516	.221
	55 歲~64 歲以下	109	4.15	.734		
	65 歲以上	5	4.20	.837		
工作中不會令自己常常感到緊張	45 歲~54 歲以下	183	4.00	.734	.005	.995
	55 歲~64 歲以下	109	3.99	.848		
	65 歲以上	5	4.00	1.000		
能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮	45 歲~54 歲以下	183	4.03	.741	.638	.529
	55 歲~64 歲以下	109	4.07	.782		
	65 歲以上	5	4.40	.548		

資料來源：作者整理。

表 4－20 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 7

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能避免過多的交際應酬	45 歲~54 歲以下	183	4.07	.778	.423	.655
	55 歲~64 歲以下	109	4.09	.834		
	65 歲以上	5	4.40	.548		
工作時間有彈性，可適切安排自己的生活	45 歲~54 歲以下	183	3.87	.727	1.316	.270
	55 歲~64 歲以下	109	3.94	.848		
	65 歲以上	5	4.40	.548		
工作允許安排長的假期	45 歲~54 歲以下	183	3.78	.845	.710	.493
	55 歲~64 歲以下	109	3.73	.919		
	65 歲以上	5	4.20	.447		
工作地點附近居住便利或是離家近	45 歲~54 歲以下	183	3.71	.863	.428	.652
	55 歲~64 歲以下	109	3.78	.927		
	65 歲以上	5	4.00	.707		

資料來源：作者整理。

表 4－21 不同年齡中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 8

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作場所有完善的硬體設備	45 歲~54 歲以下	183	3.86	.840	2.280	.104
	55 歲~64 歲以下	109	3.65	.865		
	65 歲以上	5	4.00	.707		
工作場所格局的規劃流暢舒適	45 歲~54 歲以下	183	3.86	.822	1.314	.263
	55 歲~64 歲以下	109	3.70	.776		
	65 歲以上	5	3.80	.837		
同事間的相處和諧愉快	45 歲~54 歲以下	183	4.22	.740	1.433	.240
	55 歲~64 歲以下	109	4.11	.820		
	65 歲以上	5	4.60	.548		
企業內部組織管理合理	45 歲~54 歲以下	183	4.13	.815	1.194	.305
	55 歲~64 歲以下	109	3.97	.866		
	65 歲以上	5	4.00	.000		

資料來源：作者整理。

三、教育程度

不同教育程度之中高齡勞工在八項工作價值觀分數之平均數與單因子差異分析結果如表 4－22 至 4－29 所示，其中在不同教育程度之自變項中經單因子差異分析顯示中高齡勞工在工作價值量表中，發現除「能經由工作獲得別人重視與肯定」(檢定統計量 F＝1.493，P＝.192＞.05)、「在工作中能結交各式各樣的朋友」(檢定統計量 F＝1.620，P＝.155＞.05)、「能經常處於人際關係良好的工作情境」(檢定統計量 F＝1.894，P＝.095＞.05)、「公司提供員工完善的保險與福利制度」(檢定統計量 F＝2.007，P＝.078＞.05)、「能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮」(檢定統計量 F＝1.101，P＝.360＞.05)、「工作時間有彈性，可適切安排自己的生活」(檢定統計量 F＝1.594，P＝.162＞.05)、「工作地點附近居住便利或是離家近」(檢定統計量 F＝1.760，P＝.121＞.05)七項未達達到顯著水準外，整體性中高齡勞工皆因教育程度之不同而

在工作價值觀上有顯著差異，意即不同教育程度之中高齡勞工之工作價值觀重要性之差異相當顯著。經比較分析結果推測，可能因為隨著教育程度越高所吸收與取得之知識越廣，因此，尋職過程得視野與條件設限產生不同，因而造成差異性。此外，可以發現「研究所以上」中高齡勞工在八項工作價值觀之重視程度大於其他組別。

表 4－22 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 1

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
在工作中能充分進修並獲得新知與技能	小學	7	2.43	.535	9.559*	.000
	國中	28	3.14	1.113		
	高中職	92	3.84	.929		
	專科	80	4.00	.857		
	大學	77	4.08	.739		
	研究所以上	13	4.31	.855		
工作內容具有挑戰性與前瞻性	小學	7	2.86	.900	5.186*	.000
	國中	28	3.25	1.143		
	高中職	92	3.57	.905		
	專科	80	3.80	.863		
	大學	77	3.96	.637		
	研究所以上	13	3.92	.862		
在工作中能充分發揮自己的專長與興趣	小學	7	3.14	1.125	6.166*	.000
	國中	28	3.39	1.133		
	高中職	92	3.78	.849		
	專科	80	4.11	.811		
	大學	77	4.14	.663		
	研究所以上	13	4.15	.689		
在工作中能施展抱負、實現理想	小學	7	3.00	1.155	3.574*	.004
	國中	28	3.32	1.090		

國立政治大學 National Chengchi University

	高中職	92	3.70	.911		
	專科	80	3.86	.868		
	大學	77	3.92	.757		
	研究所以上	13	4.08	.862		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－23 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 2

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能為社會做些有意義的工作	小學	7	3.29	1.380	4.935*	.000
	國中	28	3.25	1.076		
	高中職	92	3.87	.867		
	專科	80	3.92	.823		
	大學	77	4.04	.637		
	研究所以上	13	4.23	.832		
能在工作中為公司解決問題	小學	7	2.71	.756	7.648*	.000
	國中	28	3.29	1.117		
	高中職	92	3.87	.788		
	專科	80	3.96	.754		
	大學	77	4.04	.572		
	研究所以上	13	4.00	.577		
能經由工作服務人群、增進社會福祉	小學	7	3.43	1.397	3.612*	.003
	國中	28	3.21	1.067		
	高中職	92	3.88	.912		
	專科	80	3.91	.799		
	大學	77	3.92	.823		
	研究所以上	13	4.08	.641		
工作的本質與內涵能以人性為出發點	小學	7	3.29	1.254	5.227*	.000
	國中	28	3.25	1.175		

國立政治大學 National Chengchi University

	高中職	92	4.01	.871		
	專科	80	4.07	.725		
	大學	77	4.03	.778		
	研究所以上	13	4.08	.862		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－24 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 3

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能在工作中獲得尊重與成就感	小學	7	3.43	.976	5.654*	.000
	國中	28	3.71	.976		
	高中職	92	4.13	.744		
	專科	80	4.31	.587		
	大學	77	4.35	.651		
	研究所以上	13	4.33	.731		
能承擔自己的工作責任	小學	7	3.71	1.113	2.438*	.035
	國中	28	3.89	.956		
	高中職	92	4.16	.745		
	專科	80	4.29	.556		
	大學	77	4.29	.693		
	研究所以上	13	4.42	.669		
在工作職責範圍內有充分的自由	小學	7	3.75	.976	3.164*	.009
	國中	28	3.75	.959		
	高中職	92	4.09	.736		
	專科	80	4.00	.675		
	大學	77	4.09	.774		
	研究所以上	13	4.33	.651		
能經由工作獲得別人重視與肯定	小學	7	3.57	1.134	1.493	.192
	國中	28	3.86	.932		

國立政治大學 National Chengchi University

	高中職	92	4.15	.755		
	專科	80	4.15	.658		
	大學	77	4.16	.736		
	研究所以上	13	4.08	.900		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－25 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 4

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
上司能採取民主開放的領導方式	小學	7	3.14	.690	4.053*	.001
	國中	28	3.43	1.069		
	高中職	92	3.95	.843		
	專科	80	4.01	.755		
	大學	77	4.04	.768		
	研究所以上	13	4.15	.689		
同事之間能互相合作完成任務	小學	7	3.43	1.134	4.421*	.001
	國中	28	3.61	1.031		
	高中職	92	4.07	.836		
	專科	80	4.24	.680		
	大學	77	4.16	.689		
	研究所以上	13	4.46	.660		
在工作中能結交各式各樣的朋友	小學	7	3.71	.756	1.620	.155
	國中	28	3.43	1.136		
	高中職	92	3.93	.809		
	專科	80	3.86	.838		
	大學	77	3.83	.785		
	研究所以上	13	3.77	.725		
能經常處於人際關係良好的工作情境	小學	7	3.57	.976	1.894	.095
	國中	28	3.75	1.041		

國立政治大學 National Chengchi University

	高中職	92	4.05	.761		
	專科	80	4.17	.759		
	大學	77	4.08	.739		
	研究所以上	13	4.23	.599		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－26 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 5

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作時能以工作為榮	小學	7	3.43	.976	3.238*	.007
	國中	28	3.68	1.020		
	高中職	92	4.03	.781		
	專科	80	4.15	.695		
	大學	77	4.19	.689		
	研究所以上	13	4.23	.599		
公司提供員工完善的保險與福利制度	小學	7	4.43	.787	2.007	.078
	國中	28	4.00	1.186		
	高中職	92	4.35	.751		
	專科	80	4.46	.615		
	大學	77	4.25	.814		
	研究所以上	13	4.62	.650		
公司的薪資分配公平合理	小學	7	4.43	.787	2.758*	.019
	國中	28	3.82	1.124		
	高中職	92	4.25	.724		
	專科	80	4.37	.682		
	大學	77	4.16	.812		
	研究所以上	13	4.54	.519		
在工作中能有良好的升遷機會	小學	7	3.14	.690	6.126*	.000
	國中	28	3.36	1.096		

國立政治大學 National Chengchi University

	高中職	92	4.00	.830		
	專科	80	4.07	.808		
	大學	77	4.00	.827		
	研究所以上	13	4.62	.650		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－27 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 6

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作時間規律能充分配合生活作息	小學	7	3.71	.488	2.261*	.049
	國中	28	3.89	.994		
	高中職	92	4.30	.675		
	專科	80	4.29	.640		
	大學	77	4.18	.756		
	研究所以上	13	4.25	.754		
工作收入與職位穩定可靠	小學	7	3.86	.690	2.893*	.014
	國中	28	3.89	.916		
	高中職	92	4.21	.672		
	專科	80	4.34	.635		
	大學	77	4.29	.666		
	研究所以上	13	4.58	.669		
工作中不會令自己常常感到緊張	小學	7	3.71	.488	2.596*	.026
	國中	28	3.71	.810		
	高中職	92	4.03	.831		
	專科	80	4.19	.658		
	大學	77	3.86	.806		
	研究所以上	13	4.17	.718		
能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮	小學	7	3.86	.690	1.101	.360
	國中	28	3.82	.772		

國立政治大學 National Chengchi University

	高中職	92	4.09	.807		
	專科	80	4.16	.683		
	大學	77	4.03	.725		
	研究所以上	13	3.92	.900		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－28 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 7

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能避免過多的交際應酬	小學	7	3.57	.535	2.953*	.013
	國中	28	3.82	.905		
	高中職	92	4.03	.845		
	專科	80	4.33	.708		
	大學	77	4.06	.749		
	研究所以上	13	3.92	.760		
工作時間有彈性，可適切安排自己的生活	小學	7	3.43	1.272	1.594	.162
	國中	28	3.75	.887		
	高中職	92	4.01	.763		
	專科	80	3.99	.684		
	大學	77	3.84	.762		
	研究所以上	13	3.69	.751		
工作允許安排長的假期	小學	7	3.14	.900	2.374*	.039
	國中	28	3.39	.994		
	高中職	92	3.91	.847		
	專科	80	3.79	.758		
	大學	77	3.75	.891		
	研究所以上	13	3.85	.987		
工作地點附近居住便利或是離家近	小學	7	3.43	1.134	1.760	.121
	國中	28	3.54	.962		

國立政治大學 National Chengchi University

	高中職	92	3.80	.880		
	專科	80	3.84	.803		
	大學	77	3.60	.907		
	研究所以上	13	4.15	.801		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－29 不同教育程度中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 8

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作場所有完善的硬體設備	小學	7	2.86	.900	5.388*	.000
	國中	28	3.36	.989		
	高中職	92	3.68	.868		
	專科	80	3.90	.805		
	大學	77	3.86	.715		
	研究所以上	13	4.23	.725		
工作場所格局的規劃流暢舒適	小學	7	2.86	.900	4.547*	.001
	國中	28	3.39	.832		
	高中職	92	3.78	.854		
	專科	80	3.91	.732		
	大學	77	3.87	.732		
	研究所以上	13	4.15	.689		
同事間的相處和諧愉快	小學	7	3.43	1.134	3.304*	.006
	國中	28	3.86	1.008		
	高中職	92	4.18	.783		
	專科	80	4.26	.651		
	大學	77	4.25	.691		
	研究所以上	13	4.54	.660		
企業內部組織管理合理	小學	7	3.43	1.134	4.020*	.002
	國中	28	3.61	1.066		

國立政治大學 National Chengchi University

	高中職	92	3.99	.850		
	專科	80	4.21	.724		
	大學	77	4.19	.708		
	研究所以上	13	4.31	.751		

資料來源：作者整理。*p<.05

四、婚姻狀況

本檢定為求一致性，故本研究將有效問卷中一份為離婚調查者之問卷予以剔除，經數據顯示，不同婚姻狀況的中高齡勞工在八項工作價值觀分數之平均數與T檢驗分析結果如表4－30至4－37所示。經T檢定顯示不同婚姻狀況之中高齡勞工在工作價值量表中，各工作價值觀皆未達到顯著水準，因此，可知整體性中高齡勞工皆未因婚姻狀況之不同而在工作價值觀上有顯著差異，意即在各個不同工作價值觀之重要性程度上，不會因婚姻狀況之不同而得到不一致性的答案。此外，可以發現「未婚」中高齡勞工在八項工作價值觀之重視程度大於「已婚」。

表4－30 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之T檢定分析摘要表1

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T值	顯著性
在工作中能充分進修並獲得新知與技能	已婚	250	3.87	.898	.134	.893
	未婚	46	3.85	1.135		
工作內容具有挑戰性與前瞻性	已婚	250	3.69	.839	－.484	.629
	未婚	46	3.76	1.119		
在工作中能充分發揮自己的專長與興趣	已婚	250	3.91	.836	－.789	.431
	未婚	46	4.02	1.022		
在工作中能施展抱負、實現理想	已婚	250	3.76	.862	－.128	.898
	未婚	46	3.78	1.114		

資料來源：作者整理。

表 4－31 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 2

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
能為社會做些有意義的工作	已婚	250	3.90	.830	1.503	.134
	未婚	46	3.70	1.030		
能在工作中為公司解決問題	已婚	250	3.87	.776	.526	.599
	未婚	46	3.80	.934		
能經由工作服務人群、增進社會福祉	已婚	250	3.86	.874	1.139	.256
	未婚	46	3.70	1.030		
工作的本質與內涵能以人性為出發點	已婚	250	3.93	.840	－.479	.632
	未婚	46	4.00	1.095		

資料來源：作者整理。

表 4－32 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 3

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
能在工作中獲得尊重與成就感	已婚	250	4.18	.717	－.121	.904
	未婚	46	4.20	.806		
能承擔自己的工作責任	已婚	250	4.20	.721	－.369	.712
	未婚	46	4.24	.766		
在工作職責範圍內有充分的自由	已婚	250	3.99	.754	－1.332	.184
	未婚	46	4.15	.842		
能經由工作獲得別人重視與肯定	已婚	250	4.12	.733	.592	.554
	未婚	46	4.04	.918		

資料來源：作者整理。

表 4－33 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 4

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
上司能採取民主開放的領導方式	已婚	250	3.92	.844	－.624	.533
	未婚	46	4.00	.816		

同事之間能互相合作完成任務	已婚	250	4.09	.802	－.160	.873
	未婚	46	4.11	.823		
在工作中能結交各式各樣的朋友	已婚	250	3.83	.820	.174	.862
	未婚	46	3.80	.980		
能經常處於人際關係良好的工作情境	已婚	250	4.05	.759	－.478	.633
	未婚	46	4.11	.948		

資料來源：作者整理。

表 4－34 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 5

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
工作時能以工作為榮	已婚	250	4.06	.750	－.217	.828
	未婚	46	4.09	.890		
公司提供員工完善的保險與福利制度	已婚	250	4.33	.765	－.146	.884
	未婚	46	4.35	.924		
公司的薪資分配公平合理	已婚	250	4.21	.765	－.899	.369
	未婚	46	4.33	.920		
在工作中能有良好的升遷機會	已婚	250	3.96	.854	.024	.981
	未婚	46	3.96	1.053		

資料來源：作者整理。

表 4－35 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 6

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
工作時間規律能充分配合生活作息	已婚	250	4.24	.697	1.272	.204
	未婚	46	4.09	.890		
工作收入與職位穩定可靠	已婚	250	4.24	.674	－.028	.978
	未婚	46	4.24	.822		
工作中不會令自己常常感到緊張	已婚	250	3.99	.780	－.270	.787
	未婚	46	4.02	.774		

國立政治大學 National Chengchi University

能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮	已婚	250	4.06	.750	.316	.752
	未婚	46	4.02	.774		

資料來源：作者整理。

表 4－36 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 7

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
能避免過多的交際應酬	已婚	250	4.08	.790	－.426	.671
	未婚	46	4.13	.833		
工作時間有彈性，可適切安排自己的生活	已婚	250	3.92	.765	.788	.431
	未婚	46	3.83	.825		
工作允許安排長的假期	已婚	250	3.78	.851	.789	.431
	未婚	46	3.67	.967		
工作地點附近居住便利或是離家近	已婚	250	3.78	.868	1.489	.137
	未婚	46	3.57	.958		

資料來源：作者整理。

表 4－37 不同婚姻狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 8

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
工作場所有完善的硬體設備	已婚	250	3.77	.839	－.908	.365
	未婚	46	3.89	.924		
工作場所格局的規劃流暢舒適	已婚	250	3.79	.795	－.095	.924
	未婚	46	3.80	.885		
同事間的相處和諧愉快	已婚	250	4.18	.745	－.159	.874
	未婚	46	4.20	.910		
企業內部組織管理合理	已婚	250	4.05	.825	－.613	.540
	未婚	46	4.13	.909		

資料來源：作者整理。

五、配偶就業狀況

不同配偶工作狀況之中高齡勞工在八項工作價值觀分數之平均數與單因子差異分析結果如表 4－38 至 4－45 所示，其中在不同配偶工作狀況之自變項中經 T 檢定分析顯示中高齡勞工在工作價值量表中，發現除「在工作中能充分發揮自己的專長與興趣」(檢定統計量 T＝－2.419，P＝.016＜.05)、「在工作中能施展抱負、實現理想」(檢定統計量 T＝－2.111，P＝.036＜.05)、「能在工作中獲得尊重與成就感」(檢定統計量 T＝－2.433，P＝.016＜.05)、「能承擔自己的工作責任」(檢定統計量 T＝－2.922，P＝.004＜.05)、「能經由工作獲得別人重視與肯定」(檢定統計量 T＝－2.162，P＝.032＜.05)、「同事之間能互相合作完成任務」(檢定統計量 T＝－2.029，P＝.044＜.05)、「公司的薪資分配公平合理」(檢定統計量 T＝－2.267，P＝.024＜.05)7 項達到顯著水準外，整體性中高齡勞工皆未因配偶有無就業而在工作價值觀上有顯著差異，意即不同配偶就業狀況之中高齡求職者之工作價值觀重要性之差異並不顯著。此外，可以發現「配偶已就業」之中高齡勞工在八項工作價值觀之重視程度大於「配偶無就業」之中高齡勞工。

表 4－38 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 1

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
在工作中能充分進修並獲得新知與技能	無就業	64	3.75	1.039	－1.297	.196
	已就業	176	3.92	.845		
工作內容具有挑戰性與前瞻性	無就業	64	3.61	1.002	－.871	.385
	已就業	176	3.72	.770		
在工作中能充分發揮自己的專長與興趣	無就業	64	3.69	1.006	－2.419*	.016
	已就業	176	3.98	.767		
在工作中能施展抱負、實現理想	無就業	64	3.58	.905	－2.111*	.036
	已就業	176	3.84	.833		

資料來源：作者整理。*p＜.05

表 4－39 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 2

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
能為社會做些有意義的工作	無就業	64	3.78	.951	－1.419	.157
	已就業	176	3.95	.792		
能在工作中為公司解決問題	無就業	64	3.80	.912	－.985	.326
	已就業	176	3.91	.727		
能經由工作服務人群、增進社會福祉	無就業	64	3.70	.971	－1.566	.119
	已就業	176	3.90	.840		
工作的本質與內涵能以人性為出發點	無就業	64	3.83	1.032	－1.065	.288
	已就業	176	3.96	.774		

資料來源：作者整理。

表 4－40 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 3

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
能在工作中獲得尊重與成就感	無就業	64	3.98	.833	－2.433*	.016
	已就業	176	4.24	.669		
能承擔自己的工作責任	無就業	64	3.97	.854	－2.922*	.004
	已就業	176	4.27	.654		
在工作職責範圍內有充分的自由	無就業	64	3.88	.724	－1.446	.150
	已就業	176	4.03	.765		
能經由工作獲得別人重視與肯定	無就業	64	3.95	.765	－2.162*	.032
	已就業	176	4.18	.710		

資料來源：作者整理。*$p<.05$

表 4－41 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 4

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
上司能採取民主開放的領導方式	無就業	64	3.80	.946	－1.180	.239
	已就業	176	3.94	.812		

同事之間能互相合作完成任務	無就業	64	3.91	.886	−2.029*	.044
	已就業	176	4.14	.761		
在工作中能結交各式各樣的朋友	無就業	64	3.70	.903	−1.240	.216
	已就業	176	3.85	.793		
能經常處於人際關係良好的工作情境	無就業	64	3.91	.886	−1.615	.108
	已就業	176	4.09	.703		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－42 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 5

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
工作時能以工作為榮	無就業	64	3.94	.852	−1.389	.166
	已就業	176	4.09	.719		
公司提供員工完善的保險與福利制度	無就業	64	4.16	.877	−1.971	.050
	已就業	176	4.38	.724		
公司的薪資分配公平合理	無就業	64	4.02	.900	−2.267*	.024
	已就業	176	4.27	.703		
在工作中能有良好的升遷機會	無就業	64	3.84	.930	−1.250	.212
	已就業	176	4.00	.828		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－43 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 6

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
工作時間規律能充分配合生活作息	無就業	64	4.14	.833	−1.070	.286
	已就業	176	4.25	.646		
工作收入與職位穩定可靠	無就業	64	4.11	.737	−1.598	.111
	已就業	176	4.27	.652		
工作中不會令自己常常感到緊張	無就業	64	3.91	.791	−.973	.332
	已就業	176	4.02	.777		

國立政治大學 National Chengchi University

能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮	無就業	64	3.95	.825	－1.261	.209
	已就業	176	4.09	.719		

資料來源：作者整理。

表 4－44 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 7

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
能避免過多的交際應酬	無就業	64	3.95	.862	－1.300	.195
	已就業	176	4.10	.757		
工作時間有彈性，可適切安排自己的生活	無就業	64	3.86	.889	－.799	.425
	已就業	176	3.95	.719		
工作允許安排長的假期	無就業	64	3.64	.932	－1.515	.131
	已就業	176	3.83	.824		
工作地點附近居住便利或是離家近	無就業	64	3.59	.938	－1.866	.063
	已就業	176	3.83	.838		

資料來源：作者整理。

表 4－45 配偶不同就業狀況中高齡勞工工作價值觀之 T 檢定分析摘要表 8

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
工作場所有完善的硬體設備	無就業	64	3.69	.924	－.873	.384
	已就業	176	3.79	.804		
工作場所格局的規劃流暢舒適	無就業	64	3.77	.886	－.352	.735
	已就業	176	3.81	.769		
同事間的相處和諧愉快	無就業	64	4.11	.779	－.760	.448
	已就業	176	4.19	.746		
企業內部組織管理合理	無就業	64	3.92	.931	－1.295	.196
	已就業	176	4.08	.796		

資料來源：作者整理。

六、已婚中高齡勞工之子女人數

扣除未婚之 46 份問卷，以下將以 251 份有效問卷分析已婚中高齡勞工因擁有不同子女數對個人工作價值面相之影響。不同子女人數之中高齡勞工在八項工作價值觀分數之平均數與單因子差異分析結果如表 4－46 至 4－53 所示，其以不同子女人數為自變項，經單因子差異分析顯示中高齡勞工在工作價值量表中，發現除「能為社會做些有意義的工作」(檢定統計量 F＝2.461，P＝.046＜.05)一項達到顯著水準外，整體性中高齡勞工皆未因不同子女人數之而在工作價值觀上有顯著差異，意即不同子女人數對中高齡勞工工作價值觀重要性之差異並不顯著。此外，可以發現「尚無子女」中高齡勞工在八項工作價值觀之重視程度大於其他組別。

表 4－46 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 1

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
在工作中能充分進修並獲得新知與技能	尚無子女	13	4.08	.641	.255	.906
	1 人	47	3.79	.907		
	2 人	146	3.88	.924		
	3 人以上	45	3.87	.869		
工作內容具有挑戰性與前瞻性	尚無子女	13	4.00	.707	.733	.570
	1 人	47	3.60	.851		
	2 人	146	3.66	.849		
	3 人以上	45	3.78	.823		
在工作中能充分發揮自己的專長與興趣	尚無子女	13	4.08	.494	.476	.754
	1 人	47	3.94	.818		
	2 人	146	3.92	.887		
	3 人以上	45	3.80	.757		
在工作中能施展抱負、實現理想	尚無子女	13	4.08	.760	.710	.585
	1 人	47	3.62	.848		
	2 人	146	3.77	.869		

	3 人以上	45	3.78	.876		

資料來源：作者整理。

表 4－47 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 2

	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能為社會做些有意義的工作	尚無子女	13	4.00	.707	2.461*	.046
	1 人	47	3.60	.901		
	2 人	146	3.97	.813		
	3 人以上	45	3.98	.783		
能在工作中為公司解決問題	尚無子女	13	4.08	.494	.746	.561
	1 人	47	3.72	.926		
	2 人	146	3.90	.746		
	3 人以上	45	3.87	.757		
能經由工作服務人群、增進社會福祉	尚無子女	13	4.08	.760	1.741	.141
	1 人	47	3.60	.948		
	2 人	146	3.90	.828		
	3 人以上	45	3.96	.928		
工作的本質與內涵能以人性為出發點	尚無子女	13	4.08	.760	.513	.727
	1 人	47	3.79	.806		
	2 人	146	3.96	.821		
	3 人以上	45	3.98	.965		

資料來源：作者整理。*$p<.05$

表 4－48 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 3

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能在工作中獲得尊重與成就感	尚無子女	13	4.31	.751	.450	.772
	1 人	47	4.07	.712		
	2 人	146	4.20	.703		

	3 人以上	45	4.23	.774		
能承擔自己的工作責任	尚無子女	13	4.23	.439	.500	.736
	1 人	47	4.07	.742		
	2 人	146	4.23	.653		
	3 人以上	45	4.23	.937		
在工作職責範圍內有充分的自由	尚無子女	13	4.31	.630	1.273	.281
	1 人	47	3.93	.854		
	2 人	146	4.01	.702		
	3 人以上	45	3.89	.841		
能經由工作獲得別人重視與肯定	尚無子女	13	4.15	.555	.512	.727
	1 人	47	4.02	.830		
	2 人	146	4.12	.722		
	3 人以上	45	4.23	.711		

資料來源：作者整理。

表 4－49 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 4

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
上司能採取民主開放的領導方式	尚無子女	13	4.23	.832	.752	.557
	1 人	47	3.81	.992		
	2 人	146	3.92	.801		
	3 人以上	45	3.93	.809		
同事之間能互相合作完成任務	尚無子女	13	4.08	.760	.266	.900
	1 人	47	4.04	.779		
	2 人	146	4.08	.806		
	3 人以上	45	4.20	.842		
在工作中能結交各式各樣的朋友	尚無子女	13	4.08	.760	.711	.585
	1 人	47	3.68	.911		
	2 人	146	3.84	.767		

	3 人以上	45	3.89	.910		
能經常處於人際關係良好的工作情境	尚無子女	13	4.08	.760	.112	.978
	1 人	47	4.00	.885		
	2 人	146	4.06	.745		
	3 人以上	45	4.07	.688		

資料來源：作者整理。

表 4－50 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 5

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作時能以工作為榮	尚無子女	13	4.23	.729	.809	.521
	1 人	47	3.89	.759		
	2 人	146	4.09	.763		
	3 人以上	45	4.11	.714		
公司提供員工完善的保險與福利制度	尚無子女	13	4.38	.506	.350	.844
	1 人	47	4.30	.778		
	2 人	146	4.37	.726		
	3 人以上	45	4.22	.927		
公司的薪資分配公平合理	尚無子女	13	4.31	.630	1.501	.202
	1 人	47	4.13	.824		
	2 人	146	4.30	.720		
	3 人以上	45	4.02	.839		
在工作中能有良好的升遷機會	尚無子女	13	4.00	.816	.972	.423
	1 人	47	3.81	.947		
	2 人	146	4.06	.806		
	3 人以上	45	3.84	.852		

資料來源：作者整理。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4－51 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 6

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作時間規律能充分配合生活作息	尚無子女	13	4.46	.519	1.906	.109
	1 人	47	4.21	.690		
	2 人	146	4.29	.634		
	3 人以上	45	4.02	.892		
工作收入與職位穩定可靠	尚無子女	13	4.46	.519	1.575	.181
	1 人	47	4.30	.623		
	2 人	146	4.27	.669		
	3 人以上	45	4.02	.753		
工作中不會令自己常常感到緊張	尚無子女	13	4.08	.760	1.091	.361
	1 人	47	3.94	.763		
	2 人	146	4.06	.775		
	3 人以上	45	3.80	.815		
能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮	尚無子女	13	4.31	.751	.613	.654
	1 人	47	4.04	.658		
	2 人	146	4.08	.782		
	3 人以上	45	3.96	.737		

資料來源：作者整理。

表 4－52 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 7

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能避免過多的交際應酬	尚無子女	13	4.31	.855	.571	.684
	1 人	47	4.00	.780		
	2 人	146	4.10	.794		
	3 人以上	45	4.00	.769		
工作時間有彈性，可適切安排自己的生	尚無子女	13	4.15	.689	1.573	.181
	1 人	47	3.70	.778		

國立政治大學 National Chengchi University

活	2 人	146	3.97	.714		
	3 人以上	45	3.93	.889		
工作允許安排長的假期	尚無子女	13	3.77	.725	1.798	.129
	1 人	47	3.53	.830		
	2 人	146	3.89	.798		
	3 人以上	45	3.71	1.014		
工作地點附近居住便利或是離家近	尚無子女	13	4.08	.862	1.299	.271
	1 人	47	3.70	.778		
	2 人	146	3.81	.849		
	3 人以上	45	3.64	1.004		

資料來源：作者整理。

表 4－53 已婚中高齡勞工不同子女人數之工作價值觀單因子差異分析摘要表 8

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作場所有完善的硬體設備	尚無子女	13	4.31	.630	2.232	.066
	1 人	47	3.70	.883		
	2 人	146	3.80	.822		
	3 人以上	45	3.58	.839		
工作場所格局的規劃流暢舒適	尚無子女	13	4.31	.630	1.946	.103
	1 人	47	3.70	.858		
	2 人	146	3.83	.767		
	3 人以上	45	3.64	.802		
同事間的相處和諧愉快	尚無子女	13	4.38	.650	.245	.912
	1 人	47	4.19	.741		
	2 人	146	4.17	.758		
	3 人以上	45	4.16	.737		
企業內部組織管理合理	尚無子女	13	4.46	.660	1.462	.214
	1 人	47	3.96	.833		

	2 人	146	4.10	.811		
	3 人以上	45	3.91	.821		

資料來源：作者整理。

七、中高齡勞工上一份工作之社經地位

經剔除 5 份無法歸類上一份工作社經地位之問卷後，有關上一份工作之不同社經地位對中高齡勞工在八項工作價值觀分數之平均數與單因子差異分析結果如表 4－54 至 4－61 所示，其中以中高齡勞工上一份工作不同社經地位為自變項，經單因子差異分析顯示中高齡勞工在工作價值量表中，總計有「在工作中能充分進修並獲得新知與技能」(檢定統計量 F＝2.742，P＝.043＜.05)、「工作內容具有挑戰性與前瞻性」(檢定統計量 F＝4.033，P＝.008＜.05)、「在工作中能充分發揮自己的專長與興趣」(檢定統計量 F＝4.674，P＝.003＜.05)、「在工作中能施展抱負、實現理想」(檢定統計量 F＝3.364，P＝.019＜.05)、「能為社會做些有意義的工作」(檢定統計量 F＝3.346，P＝.020＜.05)、「能在工作中為公司解決問題」(檢定統計量 F＝4.791，P＝.003＜.05)、「能在工作中獲得尊重與成就感」(檢定統計量 F＝5.063，P＝.002＜.05)、「能承擔自己的工作責任」(檢定統計量 F＝3.651，P＝.013＜.05)、「能經由工作獲得別人重視與肯定」(檢定統計量 F＝3.248，P＝.022＜.05)、「同事之間能互相合作完成任務」(檢定統計量 F＝2.945，P＝.033＜.05)、「工作時能以工作為榮」(檢定統計量 F＝2.941，P＝.033＜.05)、「同事間的相處和諧愉快」(檢定統計量 F＝4.078，P＝.007＜.05)、「企業內部組織管理合理」(檢定統計量 F＝3.550，P＝.015＜.05)總計共 14 項達到顯著水準，即中高齡勞工因上一份工作不同之社經地位對工作價值觀可能產生顯著差異。此外，可以發現「高社經地位」中高齡勞工在八項工作價值觀之重視程度大於其他組別。

表 4－54 前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 1

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
在工作中能充分進修並獲得新知與技能	高社經地位	69	4.01	.849	2.742*	.043
	中社經地位	133	3.88	.844		
	低社經地位	90	3.69	1.098		
工作內容具有挑戰性與	高社經地位	69	3.96	.736	4.033*	.008

前瞻性	中社經地位	133	3.63	.830		
	低社經地位	90	3.57	1.028		
在工作中能充分發揮自己的專長與興趣	高社經地位	69	4.19	.733	4.674*	.003
	中社經地位	133	3.89	.780		
	低社經地位	90	3.74	1.023		
在工作中能施展抱負、實現理想	高社經地位	69	4.03	.766	3.364*	.019
	中社經地位	133	3.71	.833		
	低社經地位	90	3.62	1.056		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－55 前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 2

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能為社會做些有意義的工作	高社經地位	69	4.12	.738	3.346*	.020
	中社經地位	133	3.80	.773		
	低社經地位	90	3.76	1.042		
能在工作中為公司解決問題	高社經地位	69	4.07	.626	4.791*	.003
	中社經地位	133	3.85	.733		
	低社經地位	90	3.68	.958		
能經由工作服務人群、增進社會福祉	高社經地位	69	4.03	.804	2.300	.077
	中社經地位	133	3.78	.820		
	低社經地位	90	3.73	1.058		
工作的本質與內涵能以人性為出發點	高社經地位	69	4.12	.777	1.702	.167
	中社經地位	133	3.94	.785		
	低社經地位	90	3.81	1.069		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－56 前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 3

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能在工作中獲得尊重與成就感	高社經地位	69	4.40	.577	5.063*	.002
	中社經地位	133	4.20	.639		
	低社經地位	90	3.98	.904		
能承擔自己的工作責任	高社經地位	69	4.34	.704	3.651*	.013
	中社經地位	133	4.25	.622		
	低社經地位	90	4.01	.832		
在工作職責範圍內	高社經地位	69	4.12	.723	1.053	.370

有充分的自由	中社經地位	133	4.02	.756		
	低社經地位	90	3.91	.821		
能經由工作獲得別人重視與肯定	高社經地位	69	4.29	.600	3.248*	.022
	中社經地位	133	4.12	.752		
	低社經地位	90	3.93	.850		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－57 前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 4

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
上司能採取民主開放的領導方式	高社經地位	69	3.99	.757	.945	.419
	中社經地位	133	3.94	.795		
	低社經地位	90	3.84	.947		
同事之間能互相合作完成任務	高社經地位	69	4.25	.715	2.945*	.033
	中社經地位	133	4.08	.724		
	低社經地位	90	3.97	.953		
在工作中能結交各式各樣的朋友	高社經地位	69	3.81	.791	.903	.440
	中社經地位	133	3.85	.783		
	低社經地位	90	3.78	.980		
能經常處於人際關係良好的工作情境	高社經地位	69	4.12	.697	1.779	.151
	中社經地位	133	4.10	.716		
	低社經地位	90	3.93	.946		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－58 前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 5

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作時能以工作為榮	高社經地位	69	4.22	.683	2.941*	.033
	中社經地位	133	4.08	.681		
	低社經地位	90	3.91	.937		
公司提供員工完善的保險與福利制度	高社經地位	69	4.19	.879	2.005	.113
	中社經地位	133	4.42	.630		
	低社經地位	90	4.29	.920		
公司的薪資分配公平合理	高社經地位	69	4.16	.851	.901	.441
	中社經地位	133	4.29	.683		
	低社經地位	90	4.19	.890		

在工作中能有良好的升遷機會	高社經地位	69	4.03	.857	1.920	.126
	中社經地位	133	4.01	.812		
	低社經地位	90	3.82	.984		

資料來源：作者整理。*p<.05

表 4－59 前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 6

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作時間規律能充分配合生活作息	高社經地位	69	4.18	.828	.082	.970
	中社經地位	133	4.22	.595		
	低社經地位	90	4.23	.849		
工作收入與職位穩定可靠	高社經地位	69	4.29	.774	.574	.633
	中社經地位	133	4.26	.599		
	低社經地位	90	4.17	.783		
工作中不會令自己常常感到緊張	高社經地位	69	3.87	.751	1.885	.132
	中社經地位	133	4.05	.731		
	低社經地位	90	3.98	.861		
能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮	高社經地位	69	4.01	.702	1.781	.151
	中社經地位	133	4.07	.676		
	低社經地位	90	4.02	.887		

資料來源：作者整理。

表 4－60 前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 7

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
能避免過多的交際應酬	高社經地位	69	4.13	.784	2.339	.074
	中社經地位	133	4.12	.749		
	低社經地位	90	3.96	.860		
工作時間有彈性，可適切安排自己的生活	高社經地位	69	3.83	.766	.979	.403
	中社經地位	133	3.93	.720		
	低社經地位	90	3.91	.856		
工作允許安排長的假期	高社經地位	69	3.80	.901	.925	.429
	中社經地位	133	3.80	.811		
	低社經地位	90	3.67	.924		
工作地點附近居住便利或是離家近	高社經地位	69	3.67	.934	.298	.827
	中社經地位	133	3.75	.792		
	低社經地位	90	3.79	.977		

資料來源：作者整理。

表 4－61 前份工作不同社經地位中高齡勞工工作價值觀之單因子差異分析摘要表 8

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
工作場所有完善的硬體設備	高社經地位	69	3.80	.778	.715	.544
	中社經地位	133	3.82	.806		
	低社經地位	90	3.71	.968		
工作場所格局的規劃流暢舒適	高社經地位	69	3.75	.775	.501	.682
	中社經地位	133	3.81	.750		
	低社經地位	90	3.79	.910		
同事間的相處和諧愉快	高社經地位	69	4.23	.710	4.078*	.007
	中社經地位	133	4.28	.644		
	低社經地位	90	3.98	.941		
企業內部組織管理合理	高社經地位	69	4.19	.753	3.550*	.015
	中社經地位	133	4.11	.710		
	低社經地位	90	3.88	1.009		

資料來源：作者整理。*p<.05

貳、 不同個人背景變項對中高齡勞工求職傾向之差異分析

一、不同個人背景變項對中高齡勞工未來就業職業領域之差異分析

（一）性別

不同性別的中高齡勞工在未來就業職業領域之平均數與 T 檢驗分析結果如表 4－62 所示。經 T 檢定顯示達顯著差異(檢定統計量 T＝.000，P＝－2.083＜.05)，且不同性別之中高齡勞工在未來就業職業領域選擇中，「男性」比起「女性」更可能選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會。

表 4－62 不同性別中高齡勞工未來就業職業領域之 T 檢定分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
未來就業職業領域	男	136	1.26	.439	.000*	－2.083
	女	161	1.37	.483		

資料來源：作者整理。*p<.05

（二）年齡

不同年齡的中高齡勞工在未來就業職業領域之平均數與單因子差異分析結果如表 4－63 所示。經單因子差異分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 F＝.318，P＝.728＞.05），即整體性中高齡勞工並未因年齡之不同產生在選擇未來就業職業領域時有顯著差異，因此，不同年齡之中高齡勞工選擇未來就業職業領域之差異並不顯著。惟「45 歲~54 歲以下」該類別之中高齡勞工，在未來就業職業領域選擇中比起其他組別更可能選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會。

表 4－63 不同年齡中高齡勞工未來就業職業領域之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業職業領域	45 歲~54 歲以下	183	1.20	.460	.318	.728
	55 歲~64 歲以下	109	1.34	.476		
	65 歲以上	5	1.40	.548		

資料來源：作者整理。

（三）教育程度

不同教育程度的中高齡勞工在未來就業職業領域之平均數與單因子差異分析結果如表 4－64 所示。經單因子差異分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 F＝1.990，P＝.080＞.05），即整體性中高齡勞工並未因教育程度之不同產生在選擇未來就業職業領域時有顯著差異，因此，不同教育程度之中高齡勞工選擇未來就業職業領域之差異並不顯著。惟「研究所以上」該類別之中高齡勞工，在未來就業職業領域選擇中比起其他組別更可能選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4－64 不同教育程度中高齡勞工未來就業職業領域之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業職業領域	小學	7	1.71	.488	1.990	.080
	國中	28	1.43	.504		
	高中職	92	1.26	.442		
	專科	80	1.31	.466		
	大學	77	1.34	.476		
	研究所以上	13	1.15	.376		

資料來源：作者整理。

（四）婚姻狀況

本檢定為求一致性，故本研究將有效問卷中一份為離婚調查者之問卷予以剔除，經數據顯示，不同婚姻狀況的中高齡勞工在未來就業職業領域之平均數與 T 檢驗分析結果如表 4-65 所示。經 T 檢定顯示未達顯著差異(檢定統計量 T＝－.822，P＝.411＞.05)，即整體性中高齡勞工並未因婚姻狀況之不同產生在選擇未來就業職業領域時有顯著差異，因此，不同婚姻狀況之中高齡勞工選擇未來就業職業領域之差異並不顯著，惟不同婚姻狀況之中高齡勞工在未來就業職業領域選擇中，「已婚者」比起「未婚」更可能選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會。

表 4－65 不同婚姻狀況中高齡勞工未來就業職業領域之 T 檢定分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
未來就業職業領域	已婚	250	1.31	.463	－.822	.411
	未婚	46	1.37	.488		

資料來源：作者整理。

國立政治大學 National Chengchi University

（五）配偶就業狀況

不同配偶工作狀況的中高齡勞工在未來就業職業領域之平均數與單因子差異分析結果如表 4－66 所示。經 T 檢定分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 T＝1.348，P＝.179＞.05)，即整體性中高齡勞工並未因配偶有無就業造成中高齡勞工在選擇未來就業職業領域時有顯著差異，因此，配偶有無就業對中高齡勞工在選擇未來就業職業領域之差異並不顯著。惟「配偶已就業」該類別之中高齡勞工，在未來就業職業領域選擇中比起其他組別更可能選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會。

表 4－66 配偶不同就業狀況中高齡勞工未來就業職業領域之 T 檢定分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
未來就業職業領域	無就業	64	1.38	.488	1.348	.179
	已就業	176	1.28	.425		

資料來源：作者整理。

（六）已婚中高齡勞工之子女人數

扣除未婚之 46 份問卷，以下將以 251 份有效問卷分析已婚中高齡勞工因擁有不同子女數對個人未來就業職業領域之影響。已婚中高齡勞工因不同子女數在未來就業職業領域之平均數與單因子差異分析結果如表 4－67 所示。經單因子差異分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 F＝.629，P＝.642＞.05)，即整體性中高齡勞工並未因不同子女數產生在選擇未來就業職業領域時有顯著差異，因此，擁有不同子女數對中高齡勞工選擇未來就業職業領域之差異並不顯著。惟擁有「子女人數 3 人以上」該類別之中高齡勞工，在未來就業職業領域選擇中比起其他組別更可能選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會。

表 4－67 已婚中高齡勞工不同子女人數未來就業職業領域之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業職業領域	尚無子女	13	1.46	.519	.629	.642
	1 人	47	1.32	.471		
	2 人	146	1.30	.460		
	3 人以上	45	1.27	.447		

資料來源：作者整理。

（七）中高齡勞工上一份工作之社經地位

上一份工作不同社經地位之中高齡勞工在未來就業職業領域之平均數與單因子差異分析結果如表 4－68 所示。經單因子差異分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 F＝.167，P＝.919＞.05），即整體性中高齡勞工並未因上一份工作不同社經地位造成中高齡勞工在選擇未來就業職業領域時有顯著差異，因此，上一份工作不同社經地位之中高齡勞工在選擇未來就業職業領域之差異並不顯著。惟上一份工作為「低社經地位」該類別之中高齡勞工，在未來就業職業領域選擇中比起其他組別更可能選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會。

表 4－68 前份工作不同社經地位中高齡勞工未來就業職業領域之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業職業領域	高社經地位	69	1.29	.457	.167	.919
	中社經地位	133	1.32	.467		
	低社經地位	90	1.33	.474		

資料來源：作者整理。

二、不同個人背景變項對中高齡勞工未來就業薪資水準之差異分析

（一）性別

不同性別的中高齡勞工在未來就業薪資水準之平均數與 T 檢驗分析結果如表 4-69 所示。經 T 檢定顯示未達顯著差異(檢定統計量 T＝－.341，P＝.494

<.05)，即整體性中高齡勞工並未因性別之不同造成在選擇未來就業薪資水準時有顯著差異，因此，不同性別之中高齡勞工在選擇未來就業薪資水準之差異並不顯著，惟「男性」比起「女性」更可能選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會。

表 4－69 不同性別中高齡勞工未來就業薪資水準之 T 檢定分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
未來就業薪資水準	男	136	1.21	.411	－.341	.494
	女	161	1.23	.422		

資料來源：作者整理。

（二）年齡

不同年齡的中高齡勞工在未來就業薪資水準之平均數與單因子差異分析結果如表 4－70 所示。經單因子差異分析顯示達到顯著水準（檢定統計量 F＝7.004，P＝.001<.05)，即整體性中高齡勞工因不同年齡造成在選擇未來就業薪資水準時有顯著差異，因此，不同年齡之中高齡勞工在選擇未來就業薪資水準之有顯著差異。又「55 歲~64 歲以下」該類別之中高齡勞工，在未來就業薪資水準選擇中比起其他組別更可能選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會。

表 4－70 不同年齡中高齡勞工未來就業薪資水準之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業薪資水準	45 歲~54 歲以下	183	1.61	.366	7.004*	.001
	55 歲~64 歲以下	109	1.31	.465		
	65 歲以上	5	1.60	.548		

資料來源：作者整理。*p<.05

國立政治大學 National Chengchi University

（三）教育程度

不同教育程度的中高齡勞工在未來就業薪資水準之平均數與單因子差異分析結果如表 4－71 所示。經單因子差異分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 F＝.511，P＝.768＞.05)，即整體性中高齡勞工並未因教育程度不同造成在選擇未來就業薪資水準時有顯著差異，因此，不同教育程度之中高齡勞工在選擇未來就業薪資水準之差異並不顯著。惟「研究所以上」該類別之中高齡求職者，在未來就業薪資水準選擇中比起其他組別更可能選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會。

表 4－71 不同教育程度中高齡勞工未來就業薪資水準之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業薪資水準	小學	7	1.29	.488	.511	.768
	國中	28	1.29	.460		
	高中職	92	1.81	.390		
	專科	80	1.21	.412		
	大學	77	1.26	.441		
	研究所以上	13	1.15	.376		

資料來源：作者整理。

（四）婚姻狀況

本檢定為求一致性，故本研究將有效問卷中一份為離婚調查者之問卷予以剔除，經數據顯示，不同婚姻狀況的中高齡勞工在未來就業薪資水準之平均數與 T 檢驗分析結果如表 4-72 所示。經 T 檢定顯示未達顯著差異(檢定統計量 T＝.868，P＝.063＞.05），即整體性中高齡勞工並未因婚姻狀況之不同造成在選擇未來就業薪資水準時有顯著差異，因此，不同婚姻狀況之中高齡勞工在選擇未來就業薪資水準之差異並不顯著，惟不同婚姻狀況之中高齡勞工在未來就業薪資水準選擇中，「已婚者」比起「未婚」更可能選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會。

國立政治大學 National Chengchi University

表 4－72 不同婚姻狀況中高齡勞工未來就業薪資水準之 T 檢定分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
未來就業薪資水準	已婚	250	1.23	.423	.868	.063
	未婚	46	1.71	.383		

資料來源：作者整理。

（五）配偶就業狀況

不同配偶就業狀況的中高齡勞工在未來就業薪資水準之平均數與單因子差異分析結果如表 4－73 所示。經 T 檢定分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 T＝1.156，P＝.249＞.05），即整體性中高齡勞工並未因配偶有無就業造成在選擇未來就業薪資水準時有顯著差異，因此，不同配偶就業狀況之中高齡勞工在選擇未來就業薪資水準之差異並不顯著。惟「配偶已就業」該類別之中高齡勞工，在未來就業薪資水準選擇中比起「配偶無就業」之中高齡勞工更可能選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會。

表 4－73 配偶不同就業狀況中高齡勞工未來就業薪資水準之 T 檢定分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
未來就業薪資水準	無就業	64	1.28	.453	1.156	.249
	已就業	176	1.21	.409		

資料來源：作者整理。

（六）已婚中高齡勞工之子女人數

扣除未婚之 46 份問卷，以下將以 251 份有效問卷分析已婚中高齡勞工因擁有不同子女數對個人未來就業薪資水準之影響。已婚中高齡勞工因不同子女數在未來就業薪資水準之平均數與單因子差異分析結果如表 4－74 所示。經單因子差異分析顯示達到顯著水準（檢定統計量 F＝2.540，P＝.040＜.05），即整體性中高齡勞工因不同子女數造成在選擇未來就業薪資水準時有顯著差異，因此，因不同子女數之中高齡勞工在選擇未來就業薪資水準之

有顯著差異。又擁有「子女人數 1 人」該類別之中高齡求職者，在未來就業薪資水準選擇中比起其他組別更可能選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會。

表 4－74 已婚中高齡勞工不同子女人數未來就業薪資水準之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業薪資水準	尚無子女	13	1.31	.480	2.540*	.040
	1 人	47	1.13	.337		
	2 人	146	1.21	.410		
	3 人以上	45	1.38	.490		

資料來源：作者整理。*p<.05

（七）中高齡勞工上一份工作之社經地位

上一份工作不同社經地位之中高齡勞工在未來就業薪資水準之平均數與單因子差異分析結果如表 4－75 所示。經單因子差異分析顯示達到顯著水準(檢定統計量 F＝5.433，P＝.001＜.05)，即整體性中高齡勞工因上一份工作不同社經地位造成在選擇未來就業薪資水準時有顯著差異，因此，因上一份工作不同社經地位之中高齡勞工在選擇未來就業薪資水準之有顯著差異。又上一份工作為「中社經地位」該類別之中高齡勞工，在未來就業薪資水準選擇中比起其他組別更可能選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會。

表 4－75 前份工作不同社經地位中高齡勞工未來就業薪資水準之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業薪資水準	高社經地位	69	1.36	.484	5.433*	.001
	中社經地位	133	1.14	.343		
	低社經地位	90	1.26	.439		

資料來源：作者整理。*p<.05

三、 不同個人背景變項對中高齡勞工未來就業工作型態之差異分析

（一） 性別

不同性別的中高齡勞工在未來就業工作型態之平均數與 T 檢驗分析結果如表 4-76 所示。經 T 檢定顯示達顯著差異(檢定統計量 T＝－2.074，P＝.039＜.05)，即整體性中高齡勞工因性別之不同造成在選擇未來就業工作型態時有顯著差異，因此，不同性別之中高齡勞工在選擇未來就業工作型態之存有顯著差異，又不同性別之中高齡勞工在未來就業工作型態選擇中，「男性」比起「女性」更可能選擇典型工作型態之就業機會。

表 4－76 不同性別中高齡勞工未來就業工作型態之 T 檢定分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
未來就業工作型態	男	136	1.13	.340	－2.074*	.039
	女	161	1.22	.418		

資料來源：作者整理。*p<.05

（二）年齡

不同年齡的中高齡勞工在未來就業工作型態之平均數與單因子差異分析結果如表 4－77 所示。經單因子差異分析顯示達到顯著水準（檢定統計量 F＝6.770，P＝.001＜.05)，即整體性中高齡勞工因不同年齡造成在選擇未來就業工作型態時有顯著差異，因此，不同年齡之中高齡勞工在選擇未來就業工作型態之有顯著差異。又「45 歲~54 歲以下」與「55 歲~64 歲以下」該兩類別之中高齡勞工，在未來就業工作型態選擇中比起「65 歲以上」更可能選擇典型工作型態之就業機會。

表 4－77 不同年齡中高齡勞工未來就業工作型態之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業工作型態	45 歲~54 歲以下	183	1.17	.376	6.770*	.001
	55 歲~64 歲以下	109	1.17	.381		

	65 歲以上	5	1.80	.447		

資料來源：作者整理。*p<.05

（三）教育程度

不同教育程度的中高齡勞工在未來就業工作型態之平均數與單因子差異分析結果如表 4－78 所示。經單因子差異分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 F＝1.090，P＝.366＞.05)，即整體性中高齡勞工並未因教育程度之不同造成在選擇未來就業工作型態時有顯著差異，因此，不同教育程度之中高齡勞工在選擇未來就業工作型態之差異並不顯著。惟「研究所以上」該類別之中高齡勞工，在未來就業工作型態選擇中比起其他組別更可能選擇典型工作型態之就業機會。

表 4－78 不同教育程度中高齡勞工未來就業工作型態之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業工作型態	小學	7	1.43	.535	1.090	.366
	國中	28	1.21	.418		
	高中職	92	1.21	.407		
	專科	80	1.14	.347		
	大學	77	1.18	.388		
	研究所以上	13	1.08	.277		

資料來源：作者整理。

（四）婚姻狀況

本檢定為求一致性，故本研究將有效問卷中一份為離婚調查者之問卷予以剔除，經數據顯示，不同婚姻狀況的中高齡勞工在未來就業工作型態之平均數與 T 檢驗分析結果如表 4-79 所示。經 T 檢定顯示未達顯著差異(檢定統計量 T＝.577，P＝.231＞.05），即整體性中高齡勞工並未因婚姻狀況之不同造成在選擇未來就業工作型態時有顯著差異，因此，不同婚姻狀況之中高齡

勞工在選擇未來就業工作型態之差異並不顯著，惟不同婚姻狀況之中高齡勞工在未來就業工作型態選擇中，「未婚者」比起「已婚」更可能選擇典型工作型態之就業機會。

表 4－79 不同婚姻狀況中高齡勞工未來就業工作型態之 T 檢定分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
未來就業工作型態	已婚	250	1.19	.391	.577	.231
	未婚	46	1.15	.363		

資料來源：作者整理。

（五）配偶工作狀況

不同配偶就業狀況的中高齡勞工在未來就業工作型態之平均數與單因子差異分析結果如表 4－80 所示。經 T 檢定分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 T＝.100，P＝.920＞.05），即整體性中高齡勞工並未因配偶有無就業造成在選擇未來就業工作型態時有顯著差異，因此，不同配偶就業狀況之中高齡勞工選擇未來就業工作型態之差異並不顯著。惟「配偶已就業」該類別之中高齡勞工，在未來就業工作型態選擇中比起「配偶無就業」之中高齡勞工更可能選擇典型工作型態之就業機會。

表 4－80 配偶不同就業狀況中高齡勞工未來就業工作型態之 T 檢定分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	T 值	顯著性
未來就業工作型態	無就業	64	1.19	.393	.100	.920
	已就業	176	1.18	.387		

資料來源：作者整理。

（六）已婚中高齡勞工之子女人數

扣除未婚之 46 份問卷，以下將以 251 份有效問卷分析已婚中高齡勞工因擁有不同子女數對個人未來就業工作型態之影響。已婚中高齡勞工因不同子女數在未來就業薪資水準之平均數與單因子差異分析結果如表 4－81 所示。

經單因子差異分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 F＝.711，P＝.585＞.05)，即整體性中高齡勞工並未因不同子女數造成在選擇未來就業工作型態時有顯著差異，因此，不同子女數之中高齡勞工在選擇未來就業工作型態之差異並不顯著。惟擁有「子女人數 1 人」該類別之中高齡求職者，在未來就業工作型態選擇中比起其他組別更可能選擇典型工作型態之就業機會。

表 4－81 已婚中高齡勞工不同子女人數未來就業工作型態之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業工作型態	尚無子女	13	1.31	.480	.711	.585
	1 人	47	1.13	.337		
	2 人	146	1.20	.400		
	3 人以上	45	1.18	.387		

資料來源：作者整理。

（七）中高齡勞工上一份工作之社經地位

上一份工作不同社經地位之中高齡勞工在未來就業工作型態之平均數與單因子差異分析結果如表 4－82 所示。經單因子差異分析顯示未達到顯著水準（檢定統計量 F＝1.629，P＝.183＞.05)，即整體性中高齡勞工並未因上一份工作不同社經地位造成在選擇未來就業工作型態時有顯著差異，因此，因上一份工作不同社經地位之中高齡勞工在選擇未來就業工作型態之差異並不顯著。惟「中社經地位」該類別之中高齡勞工，在未來就業工作型態選擇中比起其他組別更可能選擇典型工作型態之就業機會。

表 4－82 前份工作不同社經地位中高齡勞工未來就業工作型態之單因子差異分析摘要表

變項	類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	顯著性
未來就業工作型態	高社經地位	69	1.26	.442	1.629	.183
	中社經地位	133	1.14	.343		
	低社經地位	90	1.19	.394		

資料來源：作者整理。

參、中高齡勞工不同工作價值觀與求職傾向之迴歸分析

由表 4－83 可得知，「未來就業職業領域」、「未來就業薪資水準」及「未來就業工作型態」三個解釋變異量分別為.133、.224、.229，其 R 平方改變量分別為.002、.012、.022，均達.05 的顯著水準。此外，以「工作價值觀」為自變項，對「未來就業職業領域」的解釋變異為 13.3%；以「工作價值觀」為自變項，對「未來就業薪資水準」的解釋變異為 22.4%；以「工作價值觀」為自變項，對「未來就業工作型態」的解釋變異為 22.9%。

表 4－83 工作價值觀對「未來就業職業領域」、「未來就業薪資水準」及「未來就業工作型態」多元迴歸分析

自變項 依變項	工作價值觀				
	R 平方	F 改變	R 平方改變量	顯著性 F 改變	T 值
未來就業職業領域	.133	.140	.002	.967	6.664
未來就業薪資水準	.224	.990	.012	.414	7.967
未來就業工作型態	.229	1.834	.022	.123	8.855

資料來源：作者整理。

此外，在表 4－84 中，以「工作價值觀」為自變項，對「未來就業職業領域」的 Beta 分配係數正數占一多數，顯示其對效標變項「未來就業職業領域」的影響為正向，亦即對「工作價值觀」中之項目認為越重要者，則「未來就業職業領域」越可能傾向選擇相同職業同領域之工作。

表 4－84 工作價值觀對「未來就業職業領域」多元迴歸分析

依變項 自變項	未來就業職業領域			
	Beta 分配	T 值	顯著性	R 平方
自我成長與實現	－.020	.210	.348	.133
利他主義	.020	－.025	.422	
成就與尊嚴	－.041	－.401	.308	

人際互動	.048	.523	.320	
安全與報酬	－.025	－.243	.504	
安定與免於焦慮	.002	－.022	.022	
休閒健康與交通	.001	.029	.716	
工作環境與企業文化	.007	.076	.688	

資料來源：作者整理。

而在表 4－85 中，以「工作價值觀」為自變項，對「未來就業薪資水準」的 Beta 分配係數正數占多數，顯示其對效標變項「未來就業職業領域」的影響為正向，亦即對「工作價值觀」中之項目認為越重要者，則「未來就業薪資水準」越可能傾向選擇高於或等於上一分工作之薪資水準。

表 4－85 工作價值觀對「未來就業薪資水準」多元迴歸分析

依變項 自變項	未來就業薪資水準			
	Beta 分配	T 值	顯著性	R 平方
自我成長與實現	－.081	.858	.449	.224
利他主義	.038	.386	.429	
成就與尊嚴	.005	.042	.578	
人際互動	.012	.093	.415	
安全與報酬	－.159	－.484	.151	
安定與免於焦慮	－.039	－.427	.560	
休閒健康與交通	.074	.894	.363	
工作環境與企業文化	.007	.113	.437	

資料來源：作者整理。

最後，在表 4－86 中，以「工作價值觀」為自變項，對「未來就業工作型態」的 Beta 分配係數負數值占多數，顯示其對效標變項「未來就業工作型態」的影響為負向，亦即對「工作價值觀」中之項目認為越不重要者，則「未來就業工作型態」越可能傾向選擇非典型就業型態之工作。

表 4－86 工作價值觀對「未來就業工作型態」多元迴歸分析

依變項 自變項	未來就業工作型態			
	Beta 分配	T 值	顯著性	R 平方
自我成長與實現	－.010	－.109	.583	.229
利他主義	.019	.117	.490	
成就與尊嚴	－.033	－.292	.283	
人際互動	.010	.062	.476	
安全與報酬	－.012	－.051	.257	
安定與免於焦慮	－.013	－.173	.440	
休閒健康與交通	.066	.804	.363	
工作環境與企業文化	－.055	－.488	.385	

資料來源：作者整理。

第五節 本章小結

本章藉由所回收之問卷分別進行了基本資料與描述性統計分析，後續再以 T 檢定、單因子變異數分析檢定與回歸分析進一步分析不同個人背景變項對中高齡勞工工作價值觀之影響、不同個人背景變項對中高齡勞工求職傾向的影響及中高齡勞工不同工作價值觀對求職傾向之影響。問卷共發放 320 份，回收後有效問卷總計 297 份。

其中參與問卷調查之中高齡勞工性別比例以女性為主，占 54.2%，其族群以 45 歲以上至 54 歲以下中高齡為主要族群，占 61.6%。另參與問卷調查之中高齡勞工其教育程度以高中職為主，占 26.9%，且此次調查之對象以女性已婚為主，而已婚的中高齡勞工其配偶有過半數仍已就業在職，並有過半數之已婚者育有 2 名子女。此外，數據資料顯示參與問卷調查之中高齡勞工上一份工作以「中社經地位」為主，占 44.8%。

另外，本研究將工作價值觀分為：「自我成長與實現」、「利他主義」、「成就與尊嚴」、「人際互動」、「安全與報酬」、「安定與免於焦慮」、「休閒健康與

國立政治大學 National Chengchi University

交通」及「工作環境與企業文化」八層面。依據問卷調查分析發現中高齡勞工於各面項工作價值觀中，在「自我成長與實現」部分，認為「在工作中能充分發揮自己的專長與興趣」重要性程度最高。「利他主義」部分，認為「工作的本質與內涵能以人性為出發點」重要性程度最高。「成就與尊嚴」部分，認為「能承擔自己的工作責任」重要性程度最高。「人際互動」部分，認為「同事之間能互相合作完成任務」重要性程度最高。「安全與報酬」部分，認為「公司提供員工完善的保險與福利制度」重要性程度最高。「安定與免於焦慮」部分，以「工作收入與職位穩定可靠」重要性程度最高。「休閒健康與交通」部分，認為「能避免過多的交際應酬」重要性程度最高。「工作環境與企業文化」部分，認為「同事間的相處和諧愉快」重要性程度最高。

接著本研究再以 T 檢定、單因子變異數分析檢定進行不同個人背景變項對中高齡勞工工作價值觀影響之分析，研究發現不同個人背景變項對中高齡勞工在「工作價值觀」八大面中並無顯著差異，除「不同教育程度」及「上一份工作不同社經地位」對中高齡勞工在工作價值觀上有顯著差異存在外，其餘不同個人背景變項對中高齡勞工在「工作價值觀」當中並無顯著差異。另發現「女性」、「65 歲以上」、「教育程度為研究所以上」、「未婚者」、「配偶已就業」、「尚無子女」與「求職者上一份工作為高社經地位」之中高齡勞工，在八大項「工作價值觀」中比起其他組別更加重視。

其次，本研究再以 T 檢定、單因子變異數分析檢定進行不同個人背景變項對中高齡勞工未來求職傾向影響之分析，其中，在未來就業職業領域之差異分析研究中，發現除「不同性別」的中高齡勞工在未來就業職業領域達顯著差異外，其餘不同背景變項並未達顯著差異。且「男性」、「45 歲~54 歲以下」、「教育程度為研究所以上」、「已婚者」、「配偶已就業」、「子女人數 3 人以上」與「求職者上一份工作為低社經地位」之中高齡勞工，在未來就業職業領域選擇上，比起其他組別更可能選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會。

又不同個人背景變項對中高齡勞工在未來就業薪資水準之差異分析中，發現除「不同年齡」、「不同子女人數」與「上一份工作不同社經地位」之中高齡勞工在未來就業薪資水準達顯著差異外，其餘不同背景變項並未達顯著差異。另「男性」、「55 歲~64 歲以下」、「教育程度為研究所以上」、「已婚者」、「配偶已就業」、「子女人數 1 人」與「求職者上一份工作為中社經地位」之中高齡勞工在未來就業薪資水準選擇上，比起其他組別更可能選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會。

此外，在不同個人背景變項對中高齡勞工未來就業工作型態之差異分析部份，發現除「不同性別」與「不同年齡」之中高齡勞工在未來就業薪資水準達顯著差異外，其餘不同背景變項並未達顯著差異。「男性」、「45 歲~54 歲以下」與「55 歲~64 歲以下」、「教育程度為研究所以上」、「未婚者」、「配偶已就業」、「子女人數 1 人」與「求職者上一份工作為中社經地位」之中高齡勞工在未來就業工作型態選擇上，比起其他組別更可能選擇典型工作型態之就業機會。

最後，本研究結果亦顯示中高齡勞工對「工作價值觀」中之項目認為越重要者，則「未來就業職業領域」越可能傾向選擇相同職業同領域之工作，且也對「未來就業薪資水準」也越可能傾向選擇高或等於上一分工作之薪資水準。另外，對「工作價值觀」中之項目認為越不重要者，則「未來就業工作型態」越可能傾向選擇非典型就業型態之工作。最後，此次調查亦發現，中高齡勞工於再次求職時以選擇與前一份工作相同職業領域且薪資水準較上份工作高或等於之典型工作型態就業機會為主。

國立政治大學 National Chengchi University

第五章　結論與建議

第一節 結論

目前全球各個已開發國家皆面臨越來越嚴重的少子化與人口高齡化之問題，國際組織與各國均提出許多相關政策加以因應，尤其針對中高齡失業者提倡其就業力，例如：美國於 1998 年所制訂之「勞動力投資法」(Workforce Investment Act)提供了單一窗口服務中高齡勞工與失業者相關工作訓練，此外，美國更訂定相關法規加以保障中高齡就業者免於遭受就業歧視並塑造就業職場倫理(早於 1967 年已訂定「就業年齡歧視法」(Age Discrimination in Employment Act；ADEA))，及鼓勵延後退休年齡。

另根據研究分析結果，本研究結論分成：「瞭解不同中高齡勞工之求職現況」、「瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工工作價值觀之關連」、「瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工求職傾向間之關連」與「瞭解中高齡勞工不同工作價值觀與求職傾向間之關連」四部分，茲將研究結果分析如下：

壹、瞭解不同中高齡勞工之求職現況

本次研究主要之中高齡勞工為已婚之女性，年齡方面則係以 45 歲以上至 54 歲以下之中高齡勞工為主要族群。教育程度方面則以高中職與專科為主，且上一份工作之社經地位以中社經地位為主。至於在已婚中高齡勞工之配偶就業狀況方面，大多數仍以「已就業」為主。另外，從已婚中高齡勞工之子女數調查當中，發現以有 2 名子女為主，佔有效問卷 58.1%。

據上所述，將本研究結果對照行政院主計處所公佈之相關數據資料，發現本次研究調查之結果與行政院主計處相互應之處為，中高齡勞工再就業之原因部分，因為本次研究調查發現中高齡求職者以有子女為多數，即使接受本次調查之中高齡勞工其配偶有從事工作以分擔家庭經濟，惟其經濟似無法滿足其家庭需求，進而造成中高齡失業或退休者需再次投入職場工作與配偶共同負擔家庭經濟支出等開銷。另外，本次研究調查之結果與行政院主計處

公佈之相關數據資料比較後發現，目前我國中高齡勞工於再次求職時，仍有過半數是期望選擇與前一份工作相同職業領域且薪資水準比前一份工作高或相同之典型工作型態之就業機會。然而此研究結果與行政院主計處公佈之相關數據資料有所差異之處為，目前我國勞動市場當中，中高齡勞工再就業所從事之工作係以從事基層勞力工作為大多數，因此，倘進一步探究其原因，似可推定為我國職場上仍存有一定程度之就業年齡歧視，因而造成中高齡勞工於求職時心理期望之求職條件與實際求職後所獲得之條件有所落差。

貳、 瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工工作價值觀之關連

假設一：中高齡勞工因不同個人背景變項在工作價值上有顯著差異。

本研究結果發現不同個人背景變項對中高齡勞工在「工作價值觀」八大面中並無顯著差異，研究結果除「不同教育程度」及「上一份工作不同社經地位」對中高齡勞工在工作價值觀上有顯著差異存在外，其餘不同個人背景變項對中高齡勞工在「工作價值觀」當中並無顯著差異，研究未獲得支持。

參、瞭解不同個人背景變項對中高齡勞工求職傾向之關連

假設二：中高齡勞工因不同個人背景變項在未來就業職業領域上無顯著差異。

本研究結果發現不同個人背景變項對中高齡勞工在「未來就業職業領域」選擇上並無顯著差異，研究結果顯現除「不同性別」之中高齡勞工在未來就業職業領域上有顯著差異存在外，不同個人背景變項對中高齡勞工在「未來就業職業領域選擇上」並無顯著差異，研究結果普遍獲得支持。

假設三：中高齡勞工因不同個人背景變項在未來就業薪資水準上無顯著差異。

本研究結果發現不同個人背景變項對中高齡勞工在「未來就業薪資水準」選擇上並無顯著差異，研究結果顯現除「不同年齡」、「不同子女人數」與「上一份工作不同社經地位」之中高齡勞工在未來就業薪資水準選擇上有顯著差異存在外，不同個人背景變項對中高齡勞工在「未來就業薪資水準」選擇上並無顯著差異，研究結果普遍獲得支持。

假設四：中高齡勞工因不同個人背景變項在未來就業工作型態上無顯著差異。

本研究結果發現不同個人背景變項對中高齡勞工在「未來就業工作型態」選擇上並無顯著差異，研究結果顯現除「不同性別」及「不同年齡」之中高齡勞工在未來就業工作型態選擇上有顯著差異存在外，不同個人背景變項對中高齡勞工在「未來就業工作型態」選擇上並無顯著差異，研究結果普遍獲得支持。

肆、瞭解中高齡勞工不同工作價值觀與求職傾向間之關連

假設五：中高齡勞工因不同工作價值觀在求職傾向上有顯著差異。

本研究結果發現中高齡勞工因不同工作價值觀在未來就業「職業領域」、「薪資水準」及「工作型態」選擇上有顯著差異。

最後，本研究結果亦發現中高齡勞工對「工作價值觀」中之項目認為越重要者，則「未來就業職業領域」越可能傾向選擇與上一份工作相同職業同領域之工作，且也對「未來就業薪資水準」也越可能傾向選擇高或等於上一份工作之薪資水準。另外，對「工作價值觀」中之項目認為越不重要者，則「未來就業工作型態」越可能傾向選擇非典型就業型態之工作。

第二節 建議

經過本研究整理相關文獻及進一步分析問卷調查後，可以發現在工作價值觀八項當中，中高齡勞工所重視的仍係以「外在價值」（即經濟取向)之工作價值觀為主，而中高齡勞工未來再求職就業仍係以選擇與前一份工作相同之職業領域且薪資水準較上份工作高或等於之典型工作型態就業機會為主。爰此，本研究除對上開台灣中高齡勞工求職傾向進行分析探討外，以下再進一步分別對政府、企業雇主與中高齡勞工提出幾點建議：

國立政治大學 National Chengchi University

壹、政府方面針對中高齡勞工相關政策制定之建議

一、依中高齡勞工不同教育程度，開創與提供相關職業訓練課程。

從本研究得知，中高齡勞工再就業仍普遍尋找及選擇與上一份工作相同職業同領域之工作。然而我國中高齡勞工也正是因為我國產業結構轉型致其技術不符合產業需求而成為企業優先資遣與解僱之對象，而此也成為中高齡勞工尋職就業困難因素之一，爰此，「實施職業訓練」對中高齡勞工重返勞動市場，就顯得相當重要。惟觀察目前我國職業訓練制度，發現受訓者往往在訓練結束後其再就業之情形不普遍，也不容易，因而造成接受完職業訓練與領取職業訓練生活津貼後就繼續失業之情形。因此，政府之職業訓練政策如何落實訓用合一制度，應是值得檢討與深思之處。建議我國除可以針對中高齡與失業勞工設置單一窗口服務外，另因本研究亦發現不同教育程度之中高齡勞工對工作價值觀之重視有其顯著差異，因此，建議應針對不同教育程度之中高齡勞工分別設置各個不同內容之訓練課程以符合其實際就業市場之需求。

同時，在我國目前的就業服務體系中提供中高齡求職者「深度就業諮商輔導」，加強提供適合中高齡失業者與求職者個人化之支持措施，其主要目的與目標即為中高齡失業者與求職者提供更為密集有效之就業諮商服務，以積極諮商協助方式，了解中高齡失業者與求職者之就業能力與就業價值觀等觀念，以作為後續提供分類服務之基礎，加以促進中高齡失業者與求職者能再度整合與納入社會體系並建立中高齡失業者與求職者之正確就業市場之觀念與態度。惟該制度執行單位之執行確實程度為何以及後續追蹤工作之進行也影響著其執行成效。

二、依中高齡勞工不同年齡層建立合宜之獎勵僱用措施。

經由本研究發現社會大眾普遍對於中高齡勞工仍存有既定之負面刻板印象，因此，獎勵僱用措施之目的在於民間就業機會之創造，使中高齡失業者等就業弱勢族群重新進入勞動市場以及發展工作技能，此外，該制度並可達到維持在經濟環境不佳時補助民間企業並降低解僱勞工造成大量失業之情

形，且也能鼓勵企業雇主繼續留(僱)用中高齡勞工。目前我國所推行之相關獎勵僱用措施，並未針對各個弱勢族群再加以細分制定出不同程度之補助獎勵措施內容，因此，可以預見弱勢族群中部分更加居於弱勢之族群必將遭到補助獎勵制度排擠效應。爰此，建議除針對各個不同之弱勢族群加以分類外，應在各個不同族群中再依不同年齡層設計出更細緻之薪資補助獎勵制度及相關規定，也就是除了加以區分不同弱勢族群外，更依各族群中不同之年齡層制定出不同之獎勵僱用措施內容，即依補助對象年齡之不同，制訂出不同的金額、方式等一系列、整體性之獎勵僱用措施。

三、建立中高齡人力銀行資料庫。

本研究發現中高齡勞工再求職時仍是希望能找典型工作型態之就業機會，惟在勞動市場實際之情形卻是事與願違，中高齡勞工再就業仍係以從事「短期性」與「臨時性」之非典型之工作型態為大多數，因此，站在政府的立場，除應作為企業與中高齡勞工雙方在就業市場達到適當之媒合與配對之橋梁，使企業雇主也找尋得到合適之人才外，也因思考如何使想重新投入職場之中高齡勞工找到他們所期望之之工作型態。因此，政府除應建制所謂的中高齡人力銀行資料庫外，平時更應蒐集中高齡個人專長或特殊技能等資訊，以使人力銀行資料庫可以協助我國企業尋找適合之人才，並針對中高齡失業者與求職者更應提供更多「正職」、「適性」與「適才」之工作項目進而協助中高齡就業與重返就業市場。

四、勞動相關法規之調整與鬆綁。

本研究發現我國中高齡勞工之勞動參與率比起其他先進已開發國家較低許多，因此，為了幫助中高齡勞工再度重返勞動市場，我國政府除應重新審思勞動基準法中強制退休年齡之規定之設立必要性外，更應積極推動彈性退休制度。另外，另一值得思考的問題為針對已退休而再度就業之中高齡勞工，是否仍有必要再與一般受僱者一樣，依其法規規定提撥並給予再次之退休金。

國立政治大學 National Chengchi University

貳、企業方面運用中高齡勞工之相關建議

一、依中高齡勞工之不同教育程度，提供與實施調職職業訓練課程以延後退休年齡。

本研究發現中高齡勞工因教育程度之不同，對八項工作價值觀之重視重度各有差異，數據顯示教育程度越高者，其工作價值觀中較重視內在價值觀(例如自我成長需求)。然而我國企業雇主往往不依個別中高齡勞工之生心理狀況判斷其勞動生產力，反而普遍對中高齡勞工存有體力往往不如青壯年等傳統對中高齡所持有之負面刻板印象。事實上，工作組織需要勞動者有較好的理解與認知能力，此也影響勞動者的生產力。因此，勞動者如果能處於學習的狀態，其工作能力比較不會下降。然而社會上普遍將工作表現下降錯誤歸因於年齡的因素，然而事實上往往是因為技術不符合企業所需所導致，故企業雇主可針對即將邁入中高齡之勞動者依其工作價值觀所重視之項目加以區分與歸類，進而實施其他技能訓練並協助轉調企業內部其他更適任之單位，此除有助於中高齡勞動者生產力的維持並達到適才適所繼續留用之目的外，更可促使中高齡勞工延後退休年齡。另外，亦可達到活化年長者的知識與經驗，為企業繼續傳成下去。

二、調整工作型態與職務再設計

企業雇主亦可透過運用職務再設計、改善工作環境與工作設備的改善，將中高齡勞動者分派至更符合之職務。包括：引進新式機械設備、導入工作輔具、簡化作業程序，考量中高齡勞動者隨著年齡增長體力退化等因素，並讓每個人的工作能力可以充分發揮。此外，針對中高齡勞動者調整其工作型態，包括：調整其工作量、工作分攤(WORK SHARE)，設計彈性化之工作時間，並搭配上述之「提供與實施調職職業訓練課程」，避免中高齡勞工於企業進行職務調整時無法適應。

國立政治大學 National Chengchi University

參、中高齡勞工之之相關建議

一、不斷充實自我學習新技能、多方嘗試不同性質工作與多方吸收求職資訊。

不可諱言，許多中高齡勞工退出勞動市場或不易重返勞動市場之主要原因，往往係因為工作技能不符合企業與市場所需，因此，成為企業解僱之對象。然而本次研究發現中高齡勞工再投入勞動市場時仍以選擇與上一份工作相同職業領域之就業機會為主，因此，對中高齡者而言，在時代變遷迅速下，身為弱勢族群之中高齡勞工，唯有不斷吸收新知識學習新技能、多方嘗試不同性質與類型之工作，並多方吸收求職資訊，才能於求職時知己知彼，百戰百勝，另外也才有助於再度任職於與上一份工作相同職業領域之工作。

綜上所述，隨著我國逐漸由高齡化社會邁向高齡社會，再加上少子化因素，我國中高齡人口數將隨之增加，惟少子化併同高齡化的現象，將造成我國勞動力人口的減少與社會福利經費支出增加，因而在國家經濟衰退的現在，為使國民生活品質安定發展，政府除應不斷地技術革新發展高生產力與國際競爭力的產業，以維持我國經濟成長力外，在人力資源開發與運用上，中高齡族群的龐大人力資源，亦為一值得重視與關注之族群，因此透過了解中高齡勞工再就業之求職傾向，將有助於開發與運用該族群之人力資源及建立相關制度與措施。

國立政治大學 National Chengchi University

參考文獻

一、中文部份

（一）專書

1. 王叢桂，(1993)，工作目的價值變遷的探討，「測驗與輔導」，119，P.2435-2437。
2. 行政院主計處，(2000b)，台灣地區中高齡者就業狀況分析，臺北：行政院主計處。
3. 行政院主計處，(2004c)，人力運用調查，臺北：行政院主計處。
4. 行政院主計處，(2000a)，88 年人力資源調查統計狀況分析，臺北：行政院主計處。
5. 林錫山主編，(2002 年 6 月)，社會福利政策及立法，台北：立法院法制局，第 1 版。
6. 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星與歐慧敏，(1996)，工作價值觀量表之編製研究，台北：行政院青年輔導委員會。
7. 莊慧玲，(1995)，高齡人力資源與部分時間工作之研究，一九九五老人學學術研究年鑑，p.49-62
8. 黃同圳，(1993)，青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究，行政院青輔會研究計劃。
9. 黃文三，(2003)，學校本位管理理念建構下：我國中等學校教師角色知覺、工作價值觀與疏離感關係之研究，高雄：復文。
10. 陳秉璋、陳信木（1993），價值社會學，台北：桂冠，P.303。
11. 業至誠，(2001)，社會學概 論，台灣：揚智。
12. 劉真如譯（Peter F. Drucker 原著），(2003)，下一個社會（Managing in the Next Society)，台北：商周。

（二）期刊

1. 王叢桂，（2002），價值觀的形成與變遷，應用心理研究，第 24 期，P.14-78。
2. 王麗容，(2001)，婦女就業之檢視與政策建議－以再就業為例，就業與訓練，第 19 期，P.27-32。
3. 行政院經建會，（2005）， OECD 對部分會員國之高齡化及就業政策之建議，中華民國臺灣地區就業市場情勢月報，第5期，P.22～26。
4. 行政院勞工委員會，(2008)，高齡化時代的來臨—中高齡者及高齡者的就業問題與因應策略台灣勞工，第 15 期，P.4-11。
5. 成之約，(2007)，中高齡人力資源運用的探討，台灣勞工，第 5 期，P.8-17。
6. 成之約，(1998)，中高齡勞工就業的障礙與突破：兼論我國中高齡勞工就業促進政策，1998 年 12 月 3 日國立中正大學主辦「中高齡就業促進研討會」資料。
7. 余坤東、曹忠毅，(1998)，船員職業之就業選擇行為研究，海運學報，第 6 期，P.39-54。
8. 吳聰賢，(1983)，農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇關係研究，台北：行政院青年輔導委員會。
9. 袁志晃，(1982)，國中學生工作價值觀之研究—性別、年級、家庭、社經地位、學業成就、地區之比較，輔導學報，第 24 期，P.163-183。
10. 莊慧玲、徐美，(2002)，失業經驗與其特徵對再就業之影響兼論失業給付之效果，發表

於中央研究院社會學研究所「2002 社會問題研討會：社會變遷基本調查第四期第二次調查資料分析」，中央研究院主辦，2002 年 9 月 27、28 日。
11. 莊修田，（2002）室內設計業者工作價值觀、專業成諾、工作投入與改行傾向關係之研究，人力資源管理學報，夏季號第 2 卷第 2 期 P.3。
12. 郭芳煜，(2005)，目前中高齡者就業問題與措施，社區發展季刊，第 110 期。
13. 郭振昌，(2006)，從中高齡者人力運用－談就業服務法中禁止年齡歧視之規定，臺灣勞工雙月刊，第 2 期，P.20-27。
14. 郭玲惠，（1997)，論勞工退休金制度，政大法學評論，第 58 期，P.351-367。
15. 陳銘宗、劉兆明（1998)，工作價值觀及其形成歷程之探討，應用心理學報，第 4 期，P.73-103。
16. 郭淳芳，(1999b)，促進中高齡就業，充分運用人力資源。人力資源發展月刊，第 141 期，P.1-7。
17. 張順發，羅希哲，(2005)，國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究，國民教育研究學報，第 14 期，P.79-111。
18. 張順發、羅希哲（2005)，國小教師工作價值觀與組織承諾關係之研究，國民教育研究學報，第 14 期，P.79-111。
19. 楊國樞，(2002)，華人心理的本土化研究，台北：桂冠圖書公司。
20. 鄭津津，(2002)，建立年齡歧視法制以保障中高齡者就業權利之研究，政大勞動學報，第 12 期，P.395-424。

（三）碩士論文

1. 白錫欽，(2006)，中高齡失業者之研究：擴大公共服務就業計畫的反思，南華大學公共行政與政策研究所碩士論文，P.38。
2. 朴英培，(1988)，工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究－以韓國電子業為例，國立政治大學企業管理研究所博士論文。
3. 李鴻昌，（2005），角色衝突與組織承諾：工作壓力之中介效果及工作價值觀之干擾效果，大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士在職專班碩士論文，P.25。
4. 李華璋，(1994)，大學生工作價值觀之研究，國立彰化師範大學輔導研究所碩士論文。
5. 李景明，（2003），刑事偵查員工作價值觀與工作投入關係之研究，中央警察大學刑事警察研究所碩士論文，P.13。
6. 卓政良，(2002)，專業警察工作偏好差異之比較，私立中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
7. 余靜佳，（2002），企業僱用與中高齡勞工就業傾向特性之研究，長榮管理學院經營管理研究所經營管理研究所碩士論文，P.17-18。
8. 林佳玟，（2008），我國中高齡勞工失業問題及輔導政策之研析，國立成功大學政治經濟學研究所專班碩士論文，P.68-71。
9. 吳婉華，（2006），傳統產業中高齡失業者再就業歷程之研究—以成衣產業為例，國立台北大學 社會工作學系碩士論文，P.24-42。

10. 耿靜宜，(1999)，非自願性與自願性失業者「尋職行為」之比較—以臺北地區為例，中央大學資源管理研究所碩士論文（未出版）。
11. 席榮維，（2007），國民中小學校長工作價值觀、重要他人支持、自我效能感對其工作選擇的影響研究，國立政治大學教育研究所碩士論文，P.24-42。
12. 徐嘉璘，(2007)，中高齡工作者再就業之研究—以新竹地區為例，玄奘大學成人教育與人力發展學系碩士班碩士論文，P.60-65。
13. 莊惠敏，(2001)，醫院護理人員工作價值觀與工作投入關係之研究-以基督教醫院為例，國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文。
14. 陳俊州，(2003)，應徵者特性對工作選擇行為之影響：以階段性縮減探討兩階段決策，國立台灣科技大學企業管理系碩士論文，P.10。
15. 陳俊復，(2002)，高雄市尋職者結構與尋職意向之研究，中山大學公共事務管理研究所碩士論文（未出版）。
16. 曾惠珠，(2003)，加油站工讀生特質及工作選擇要素，國立中正大學勞工研究所碩士論文，P.42-43。
17. 黃韋萱，（2006），華人工作價值觀與工作偏好之研究，高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文，P.4-15。
18. 張鈺琁，（2008），工作價值觀、工作特性與工作滿足之關係研究—以金融業為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，P4。
19. 張舒雄，（2003），兩岸員工工作價值觀、工作特性與人力資源管理模式認知對工作滿足影響之研究，國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文，P.5-10。
20. 董秀珍，(2002)，國小教師工作價值觀、角色壓力與工作投入關係之研，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
21. 鄭韻玫，（2001），中年生涯轉換者工作價值觀轉換學習之研究，國立台灣師範大學社會教育研究所。
22. 鄭美玲，(2005)，我國就業年齡歧視與制定特別法保護之必要性，國立中正大學勞工研究所碩士論文，P.46。
23. 霍祥雲，(2002)，工作價值觀、領導型態、工作滿足與自覺工作績效之相關研究-以內政部老人安養護機構為例，國立東華大學公共行政研究所碩士在職專班碩士論文。
24. 廖仁傑，(1999)，台灣地區高齡就業之研究，中國文化大學勞工研究所碩士論文。
25. 盧昱瑩，(2006)，年齡歧視為中高齡勞工就業殺手？，國立臺灣大學新聞研究所碩士論文，P. 10-13。
26. 蔣震夷，(2000)，以「公共職業訓練」促進中高齡失業者再就業之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
27. 謝函融，(2005)，工作價值觀與工作投入程度對離職傾向之研究，國立中央大學人力資源管理研究所，P.5-7。
28. 劉淑瀅，（1985），價值澄清團體經驗對師專女生自我概念之影響，國立彰化師範大學輔導研究所碩士論文。
29. 韓美齡，(2005)，建教合作學生就讀因素、學習滿意度與學習成就之關係—以一所私立

國立政治大學 National Chengchi University

高級職業學校為例，國立東華大學教育研究所學校行政碩士在職專班碩士論文，P.55。
30.簡茂雄，(2003)，工作意義與工作投入關係之研究，朝陽科技大學企業管理研究所碩士論文。
31.蘇慧萍，（2004），醫療業知識員工工作價值觀、激勵公平性與離職傾向之相關研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

二、網路部分

1.薛承泰，當前中高齡就業困境與因應，
http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/089/R/SS-R-089-002.HTM， 瀏覽日期：99 年 11 月 28 日。

三、外文部份

1. Amabile,T. M.,Hill,K. G.,Hennessey,B. A.& Tighe,E. M.,（1994）.,The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations,Journal of Personality and Social Psychology,66（5）,P.950-967.
2. Barber A. E. (1994), Recruiting employees: Individual and organizational perspectives, New York: Thousand Oaks.
3. Behling, O., Labovitz, G.,& Gainer, M. ,(1968).,College recruiting: A theoretical base,Personnel Journal, 47, P.13-19.
4. Cherrington, D. J.,(1977), The values of younger workers,Business Horizons, 20 (6),P.18-30.
5. Carrington, J.,（1993）,Wage Loss for Displaced Workers：Is It the Firm That Matters,Journal of Human Resources, 28 , P.435-461.
6. Catberine. D. F.,（1990）, Crafting Secure Retirement, HR Magazine.
7. Dose、J. J.（1997）, Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization, Journal of Occupational and Organizational Psychology,70,P.219-240.
8. Deci,E. L.& Ryan,R. M.,(1985).,Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior,New York: Plenum Press.
9. Geib、A. E.、& Lueptow、L. B.（1998）, Sex、Gender Stereotypes、and Work, New Brunswick： Rutgers University Press,P.243-246.
10. Henderson, G. H. (1985), Dimensions of lif, Ohio,South-Western, P.31-53.
11. Hales, L.W.,& Hartman, T. P. (1978),Personality, sex, and work value,Journal of Experimental Education,, 47, P.16-21.
12. Hale, Noreen,（1975）, The Older Worker：Effective Strtegies for Mangagement anf Human Resiurce Mangagement, San Francisco：Jossey-Bass Inc. Publishers.
13. Judge、T. A.、& Bretz、R. D.,（1992）.,Effect of work values on job choice decisions, Journal of Applied Psychology,77（3）,P.261-271.

14. Jurgensen,C.E.,(1978), “Job preferences :What makes a job good or bad?”,Journal of Applied Psychology, 63(3):P.267-276.
15. Kilmann,R.H.,Saxton,M.J.,& (1985),Gaining Control of the Culture, San Francisco :Jossey-bass.
16. Loughlin, C. & Barling. J., (2001), Young workers’ s work values , attitudes, and behaviours, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74,P.543-559.
17. Lincoln, J.R.& Kalleberg, A.L., (1990), Culture,control,and commitment, Cambridge , MA：Cambridge University Press.
18. Lodahl,T. M.& Kejner,M.,（1965）, The definition and measurement of job involvement,Journal of Applied Psychology,49（1）,P.24-33.
19. McDonald,P.,＆Gandz,J. (1992).Identification of values relevant to business research, Human Resource Management, 32, P.217-236.
20. Norton,B.,（1987）, Why Preserve Natural Variety? Princeton: Princeton University Press.
21. Parsons,T,＆Shiles,E.A.(1951). Toward a general theory of action. Cambridge,Mass:Harvard University Press.
22. Pounder, D. G., & Merrill, R. J., (2001), Job desirability of the high school principalship: A job choice theory perspective, Educational Administration Quarterly, 37(1), P.27-57.
23. Pryor,R. G. L.,（1987）,Work aspect preference scale（WAPS）,Journal of Applied Psychology,72（3）,P.426-433.
24. Podgursky, Michael and Paul Swaim,（1987）,Duration of Joblessness Following Displacement, Industrial Relations,26（3）, P.213-226.
25. Qunit, E. D. & Kopelman, R. E. (1995), The Effect of job search behavior and vocational self-concept crystallization on job acquisition: is there an interaction? Journal of Employment Counseling, 32（2）, P.88-96.
26. Robbins,S.P.(1992),Essentials of Organizational Behavior,Prentice Hall Internayional.
27. Robbins,S. P.,（1991）, Organizational Behavior: Concepts、Controversies and Applications.,New Jersey: Prentice-Hall.
28. Super,D.E.(1970),Work Values Inventory,Boston,MA:Houghton -Quarterly.
29. Susman, G. I.,(1973), Job enlargement: Effects of culture on worker responses, Industrial Relations, 12,P.1-15.
30. Stumpf, A., Stephen M. Colarelli, and Karen Hartman,（1983）,Development of the career exploration survey（CES),Journal of Vocational Behavior, 22,P.191-226.
31. Tom, V. R. (1971), The role of personality and organizational images in the

recruiting process, Organizational Behavior and Human Performance, 6, P.573-592.
32. Vodanovich, S, J., & Kramert, T, J. (1989) ,An examination of the work values parents and their children, The Career Development Quarterly ,37 (4) ,P.365-374.
33. Weber, M.,(1930),The Protestant Ethic and the spirit of capitalism ,New York：Scribner.于曉、陳維綱譯，(1991)，新教倫理與資本主義精神，臺北：唐山。
34. Young, I. P., & Heneman, H. G. ,(1986), Predictors of interviewee reactions to the selection interview, Journal of Research and Development in Education, 19(2), P.29-36.

國立政治大學
National Chengchi University

附錄　調查問卷

親愛的求職者您好：

此份問卷純屬一份學術性研究之問卷，主要目的係了解我國中高齡求職者之工作價值觀以及再就業之傾向，僅供學術研究與分析之用，絕不做其他用途。問卷答案無關對錯，請您就以下三大部分，依據您個人現況與實際想法勾選出您最適合之選項即可，**並請您務必逐題作答**，感謝您不吝於對本研究提供寶貴意見！！敬祝

尋職順利　身體健康

國立政治大學勞工研究所
指導教授：成之約　博士
研究生：陳璿憶 敬啟
中華民國 100 年 4 月

壹、基本資料

填答說明：以下各題請依據您個人實際狀況於適當□中打 V。

一、您的性別：□（1）男性　□（2）女性

二、您的年齡：□（1）45 歲以上~54 歲以下　□（2）55 歲以上~64 歲以下
□（3）65 歲以上

三、您的教育程度：□（1）小學　□（2）國中　□（3）高中職
□（4）專科　□（5）大學　□（6）研究所以上

四、您的婚姻狀況：□（1）已婚【填選已婚者請再勾選五、家庭狀況】
□（2）未婚【填選未婚者請再勾選六、您上一份工作的職業】
□（3）已離婚【請再勾選五、家庭狀況之(二) 您的子女人數】

五、家庭狀況：

（一）您配偶的就業狀況：□（1）無就業　□（2）已就業　□（3）配偶已去世

（二）您的子女人數：□（1）尚無子女　□（2）1 人
□（3）2 人　□（4）3 人以上

國立政治大學 National Chengchi University

六、您上一份工作的職業：

□ 第一類	大法官、醫師、科學家、中央部會首長、立法委員、監察委員、考試委員、特任或簡任級公務人員（處長、司長）、將級軍官、大專校長、大專教師、縣(市)議員、律師、建築師、大型公司董事長、總經理、銀行主管
□ 第二類	薦任級公務人員（科長、主任）、工程師、中小學校長、中小學教師、會計師、校級軍官、公司行號科長、經理、襄理、協理、副理、警官、作家、畫家、音樂家、翻譯、牧師
□ 第三類	技術員、技佐、委任公務員（非主管）、科員、行員、出納員、鄉鎮市民代表、批發商、代理商、包商、軍人、警察、記者、消防隊員、船員、廣播員、會計員、秘書、代書、保險人員、木匠、郵差、護士、演藝人員、服裝設計師、小店老闆、印刷廠老闆、喪葬業者、房屋仲介員、藥劑師、裝潢、導遊領隊
□ 第四類	理髮師、店員、雜貨店老闆、技工、司機、漁夫、廚師、水電工、零售員、推銷員、自耕農、裁縫師、美容師、士官兵、打字員、領班、監工、保母看護
□ 第五類	工廠作業員、建築物看管人員、農場雇工、清潔工、雜工、工友、臨時工、學徒、小販、佃農、傭工、服務生、
□ 第六類	無業、家庭主婦、已退休人員
□ 第七類	**其他（請自行填寫）：** _____

國立政治大學 National Chengchi University

貳、工作價值觀

填答說明：請先詳閱各題之內容，再評估以下事項對您未來從事工作的重要性程度，並於適當□中打 V。

	非常重要 5	重要 4	普通 3	不重要 2	非常不重要 1
一、 自我成長與實現					
1. 在工作中能充分進修並獲得新知與技能。.....	□	□	□	□	□
2. 工作內容具有挑戰性與前瞻性。.....	□	□	□	□	□
3. 在工作中能充分發揮自己的專長與興趣。.....	□	□	□	□	□
4. 在工作中能施展抱負、實現理想。.....	□	□	□	□	□
二、 利他主義					
5. 能為社會做些有意義的工作。.....	□	□	□	□	□
6. 能在工作中為公司解決問題。.....	□	□	□	□	□
7. 能經由工作服務人群、增進社會福祉。.....	□	□	□	□	□
8. 工作的本質與內涵能以人性為出發點。.....	□	□	□	□	□
三、 成就與尊嚴					
9. 能在工作中獲得尊重與成就感。.....	□	□	□	□	□
10. 能承擔自己的工作責任。.....	□	□	□	□	□
11. 在工作職責範圍內有充分的自由。.....	□	□	□	□	□
12. 能經由工作獲得別人重視與肯定。.....	□	□	□	□	□
四、 人際互動					
13. 上司能採取民主開放的領導方式。.....	□	□	□	□	□
14. 同事之間能互相合作完成任務。.....	□	□	□	□	□
15. 在工作中能結交各式各樣的朋友。.....	□	□	□	□	□
16. 能經常處於人際關係良好的工作情境。.....	□	□	□	□	□
五、 安全與報酬					
17. 工作時能以工作為榮。.....	□	□	□	□	□
18. 公司提供員工完善的保險與福利制度。.....	□	□	□	□	□
19. 公司的薪資分配公平合理。.....	□	□	□	□	□
20. 在工作中能有良好的升遷機會。.....	□	□	□	□	□

國立政治大學 National Chengchi University

六、　安定與免於焦慮

21. 工作時間規律能充分配合生活作息。…… □ □ □ □ □
22. 工作收入與職位穩定可靠。…… □ □ □ □ □
23. 工作中不會令自己常常感到緊張。…… □ □ □ □ □
24. 能避免因工作競爭、壓力所引發的焦慮。…… □ □ □ □ □

七、　休閒健康與交通

25. 能避免過多的交際應酬。…… □ □ □ □ □
26. 工作時間有彈性，可適切安排自己的生活。…… □ □ □ □ □
27. 工作允許安排長的假期。…… □ □ □ □ □
28. 工作地點附近居住便利或是離家近。…… □ □ □ □ □

八、　工作環境與企業文化

29. 工作場所有完善的硬體設備。…… □ □ □ □ □
30. 工作場所格局的規劃流暢舒適。…… □ □ □ □ □
31. 同事間的相處和諧愉快。…… □ □ □ □ □
32. 企業內部組織管理合理。…… □ □ □ □ □

參、求職傾向

填答說明：以下各題是有關「未來就業傾向的調查」，請就每一題您認為最適當的答案於□中打V。**(每題只能單選)**

一、未來就業職業領域調查

□（1）選擇與前一份工作相同職業領域之就業機會。
□（2）選擇與前一份工作不同職業領域之就業機會。

二、未來就業薪資水準調查

□（1）選擇較上份工作薪資水準高或等於之就業機會。
□（2）選擇較上份工作薪資水準低之就業機會。

三、未來就業工作型態調查

□（1）選擇典型工作型態之就業機會。**（典型工作係指有雇主的專任（全時）薪資的正式就業機會。）**
□（2）選擇非典型工作型態之就業機會。**（非典型工作係指部分工時、短期聘僱、外包、定期契約以及派遣勞動等就業機會。）**

【問卷到此結束，請您幫忙檢查是否有遺漏未答之題目，再次感謝您耐心填寫本問卷。】

國立政治大學 National Chengchi University