

國立臺灣大學社會科學院國家發展研究所

碩士論文

Graduate Institute of National Development

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master Thesis

父母負面職場經驗對子女工作價值觀的影響

The Influence of Parents' Negative Work Experience on

Children's Work Value

張茗淇

Ming-Chi Chang

指導教授：辛炳隆博士

Advisor: Ping-Lung Hsin, Ph.D.

中華民國 102 年 1 月

January, 2013

## 謝 誌

孕育一篇論文，就好比十月懷胎，看著它從無到有，偶爾會敬佩過來人的一路堅持，沒想到有一天自己也即將拿到碩士學位，喜悅油然而生。

能擁有一個有興趣的論文主題，我感到非常的幸運，研讀相關文獻時我獲益良多，有時還想更深入地了解，不僅是為了論文，對後來求職的我也大有幫助。但是學術之路並不是條好走的路，無法單靠興趣支持，幸好這兩三年中，我有良師與益友，溫馨地一路陪伴。

感謝從碩一就很看重我的辛炳隆老師，提供我論文靈感，容忍我有時的怠惰，花時間跟我 meeting，用心希望我的論文可以更好；感謝經濟組的大家，彼此給予打氣，讓我的研究所生活總是暖暖的：一起在研究室日夜打拼的好哥兒們冠銘（知道你很低調但我還是很想去關島！）、英日文兼優的活動組組長心瑋、總有特別想法的可愛桌球伴雅婷、人超好又正又有耐心的婉容、總是默默會給予支持與加油的葉葉、美食最前線記者姿瑄、氣質的酒國天后華珊、畫畫超強成熟搞笑讓人摸不著頭緒的長毛官、不錯過任何遊戲的靦腆組花瑪莉、三國殺怪怪的主公振宇、一開口就能讓人捧腹大笑的筠芸，很開心擁有美好的一次畢業旅行，難忘的阿里山真的希望有機會能夠再去一次！

研究所本不是父母希望我走的路，但他們願意延緩退休讓我唸到畢業，那是父母無私的包容，真的辛苦了！也要特別感謝從大學陪我一路唸到研究所的陳昶霖，陪我度過無數的茫然與低潮，讓我在陰影世界中能感受到和煦的陽光灑落，我想這就是緣份吧！

這些片刻，組成了我們的永恆。感謝認識你們，感謝研究所生活中有你！

茗淇

## 中文摘要

近年來，大學畢業生失業問題惡化，不僅導因於景氣與人力供需狀況，也與職場新鮮人的工作態度有關。本研究使用華人家庭動態資料庫（Panel Study of Family Dynamics, PSFD）的兩代配對資料，欲探討年輕族群工作價值觀的改變，是否與父母親面臨過負面職場經驗相關聯。透過實證分析發現，在未考量親子關係前，父母親的負面職場經驗並不顯著影響子女的工作價值觀。子女外在工作價值觀主要受到教育程度的影響，教育程度較低者認為外在工作價值觀的重要性較高；內在工作價值觀主要受到性別、是否需負擔家計、家庭收入的影響，女性、需負擔家計、家庭收入較高者，皆認為內在工作價值觀的重要性較高。而加入親子關係變項，並將樣本聚焦於較年輕族群後，發現父親的負面職場經驗會影響子女內在工作價值觀，與過往文獻所述「與工作、責任感有關的價值觀通常是受父親影響」相符合，當父親遭遇負面職場經驗時，子女會較不重視內在工作價值觀，並且此影響隨著親子關係較好而影響較大，符合本研究假設預期。

關鍵詞：工作價值觀、負面職場經驗、失業、外在工作價值觀、內在工作價值觀

## Abstract

For the past few years, the problem of unemployment among college graduates has become increasingly serious. This is not only because of the business cycle and the balance of manpower demand and supply, but also related to the work attitude of the graduates. This study examines whether the parents' negative work experience significantly changes the work value of the young generation, using PSFD (Panel Study of Family Dynamics) data. Our empirical results show that, without considering parent-child relationship, parents' negative work experience doesn't seem to influence their children's work value. Children's extrinsic work value is influenced by educational level. The lower the education level is, the more important they think about extrinsic work value. Children's intrinsic work value is influenced by gender, family income, and whether they have to afford their livelihood. Female, the one has higher family income, and the one who needs to afford his livelihood tend to regard intrinsic value more important. When taking parent-child relationships into consideration within the younger generation, fathers' negative work experience has an impact on children's intrinsic work value, the same as literature concluded "the value related to work and responsibility usually affected by fathers." Fathers' negative work experience has a negative impact on children's intrinsic work value, and the impact becomes bigger when the parent-child relationship is better, matching the hypothesis of this study.

Keywords: work value, negative work experience, unemployment, extrinsic work value, intrinsic work value

# 目 錄

口試委員會審定書 .....	i
謝誌 .....	ii
中文摘要 .....	iii
英文摘要 .....	iv
目錄 .....	v
圖目錄 .....	vi
表目錄 .....	vii
第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景與研究動機 .....	1
第二節 研究目的 .....	7
第二章 文獻探討 .....	8
第一節 工作價值觀 .....	8
第二節 父母負面職場經驗對子女工作價值觀之影響 .....	13
第三節 其他家庭因素對工作價值觀的影響 .....	17
第三章 研究方法 .....	24
第一節 研究架構 .....	24
第二節 研究假設 .....	26
第三節 研究變項之定義與衡量 .....	27
第四節 資料來源 .....	33
第五節 統計分析方法 .....	34
第四章 研究結果與分析 .....	35
第一節 調查樣本特性之敘述統計 .....	35
第二節 迴歸分析 .....	44
第五章 建議與結論 .....	52
第一節 研究發現 .....	52
第二節 研究限制與後續研究建議 .....	54
參考文獻 .....	56

## 圖目錄

圖 1	15 至 45 歲青年工作選擇考量因素 .....	3
圖 2	15 至 45 歲青年暨少年工作目的 .....	4
圖 3	本研究之研究架構 .....	24



## 表目錄

表 1	工作價值之潛在分析結果 .....	29
表 2	2008 年各縣市失業率 .....	32
表 3	父母個人屬性與負面職場經驗的分布 .....	37
表 4	家庭收入明細相關資料 .....	38
表 5	變數定義表 .....	42
表 6	父母負面職場經驗與子女外在工作價值觀之迴歸結果 .....	45
表 7	父母負面職場經驗與子女內在工作價值觀之迴歸結果 .....	47
表 8	父母負面職場經驗與子女外在工作價值觀之迴歸結果（加入親子關係） .	49
表 9	父母負面職場經驗與子女內在工作價值觀之迴歸結果（加入親子關係） .	51



# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景與研究動機

隨著臺灣勞動市場高學歷人力供給增加，近幾年來，大學畢業生的失業率也不斷上升。行政院勞工委員會主任委員潘世偉認為，這涉及相當大層面的制度建構問題，而這當中相當關鍵的一環，就是高等教育的大幅改變（秦蕙媛，2009）。根據教育部統計，大學畢業生由 1993 年的 6 萬人增加到 2011 年的 27 萬人，由於供多需少，就業市場一時無法調整，大學教育程度的失業率也從 1993 年的 2.07% 上升到 2012 年的 5.90%；2011 年初次求職者平均失業週數為 27.32 週，相較之下，1993 年只有 13.76 週，<sup>1</sup> 顯現目前「畢業即失業」狀況預期改善的急迫性（行政院主計處，2011）。

不過大學畢業生失業問題惡化，不僅僅是因為景氣與人力供需狀況，職場新鮮人對工作的態度也是原因之一。臺灣的教育並不著重在職涯規劃的教育，因此從學校畢業後會需要一段職業探索期，許多初次就業的年輕人一旦工作後，便出現不斷跳槽的情況，他不知道社會上有哪些機會、不知道適合自己的工作是什麼。在 15 至 29 歲從事全日工作的民眾中，有六成曾更換工作，平均換過 2.94 個工作。大學畢業的社會新鮮人，平均第一份工作做 14.58 個月，換工作的原因主要是工作無發展前景，或基於待遇、福利、工作地點、環境的考量。<sup>2</sup> 雖然曾有國外學者提出 18 至 25 歲為職涯探索與職業發展的階段（Super, 1980），嘗試與適應新的工作是大多數人會經歷的過程，但適應不良即換工作，在雇主眼裡便很容易變成不耐

---

<sup>1</sup> 中華民國統計資訊網－人力資源統計年報資料查詢。

<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944&mp=4>（取用日期：2013 年 1 月 18 日）。

<sup>2</sup> 行政院勞工委員會－青年勞工就業狀況調查。<http://statdb.cla.gov.tw/html/svy99/9920menu.htm>（取用日期：2012 年 3 月 6 日）。



操、抗壓性不足的草莓族。青年的職涯探索可能對自己的職場生涯造成負面影響，長期下來雇主也會對初次求職者有負面刻板印象（李政青，2009），在 2009 年大專青年就業力現況調查報告中，可以從在校生與雇主的受訪回答得知雙方感受有所差異：在校生認為他們在大學畢業時，能充分具備良好工作態度（94.1%）<sup>3</sup>、團隊合作能力（90.9%）、穩定度及抗壓性（89.9%）、表達及溝通能力（85.1%）；然而雇主認為大專青年初入職場的就業能力，在良好的工作態度（54.2%）<sup>4</sup>、團隊合作能力（52.7%）、穩定度及抗壓性（27.1%）、表達及溝通能力（55.5%）方面，都只有約五成認為有充分具備，其中穩定度及抗壓性的表現並不佳，反映了雇主對初次求職者在此方面的負面印象（行政院青年輔導委員會，2009a）。

根據行政院青年輔導委員會的研究，目前 15 至 45 歲的青年，有六成認為人生目標以「做自己喜歡的工作也擁有自己的時間」為最重要，其次是「自我成長與實現」，而「獲得金錢與名聲」、「服務社會」則明顯低落。他們在工作選擇的考量因素，15 至 19 歲與 35 至 45 歲民眾認為時間彈性兼顧家庭最重要，20 至 34 歲青年則是視安全穩定為最大考量，而自我實現、收入、自主性、服務社會反而不是主要考量（見圖 1）（行政院青年輔導委員會，2009b, 2010）。

---

<sup>3</sup> 數據為「偏同意之總和比例」，包括填答「非常同意」、「同意」、「有點同意」者。

<sup>4</sup> 數據為「偏充分之總和比例」，包括填答「非常充分」、「充分」、「還算充分」者。

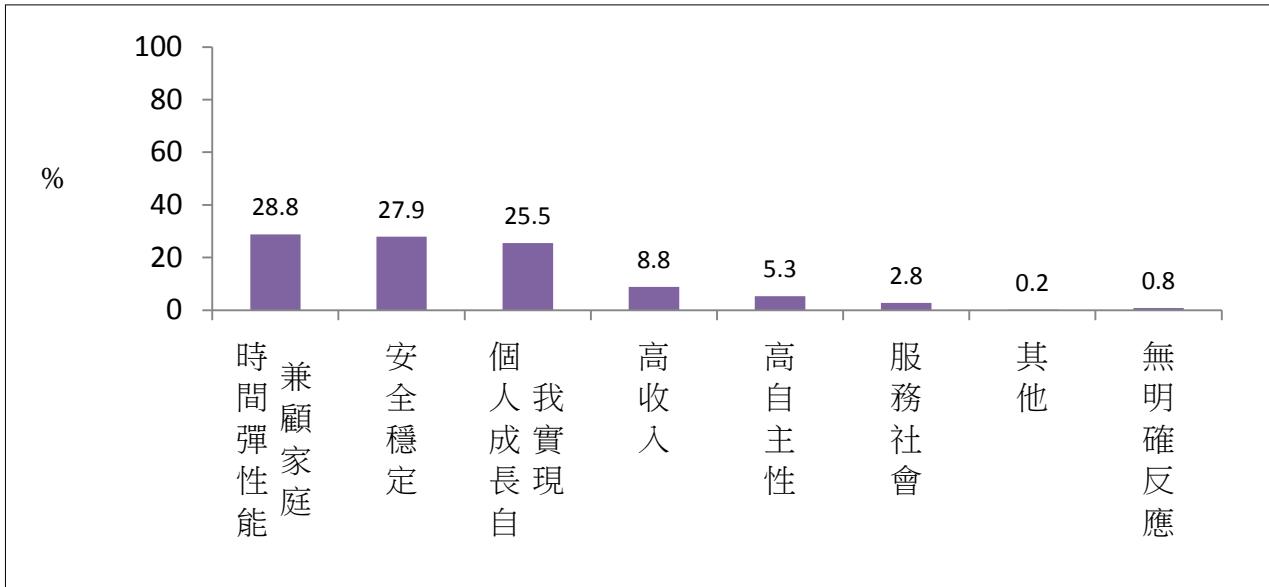


圖 1 15 至 45 歲青年工作選擇考量因素

資料來源：行政院青年輔導委員會（2010）「青年政策白皮書－青年需求調查研究」報告。頁 48。

由上述調查結果可以看出，現代人們的價值觀已經不同於以往。傳統認為，年輕人初出社會應憑藉著自己的活力與衝勁，在職場上累積經驗、地位、人脈，到了中年更是應該已擁有一定的權力與成就，追求自我實現，不過現代民眾的價值觀明顯保守許多。

進一步觀察他們的工作目的，有五成民眾是為了滿足生活所需，兩成是為了賺錢，工作價值觀偏向物質導向（見圖 2）。工作態度上更清楚可以看到年輕世代具有的差異：40 至 45 歲受訪者超過八成會盡力做好每件事，但 15 至 19 歲受訪者則有約四成認為「凡事只要維持一定標準，不需盡全力」，20 至 29 歲也有三成做同樣選擇（行政院青年輔導委員會，2009b）。

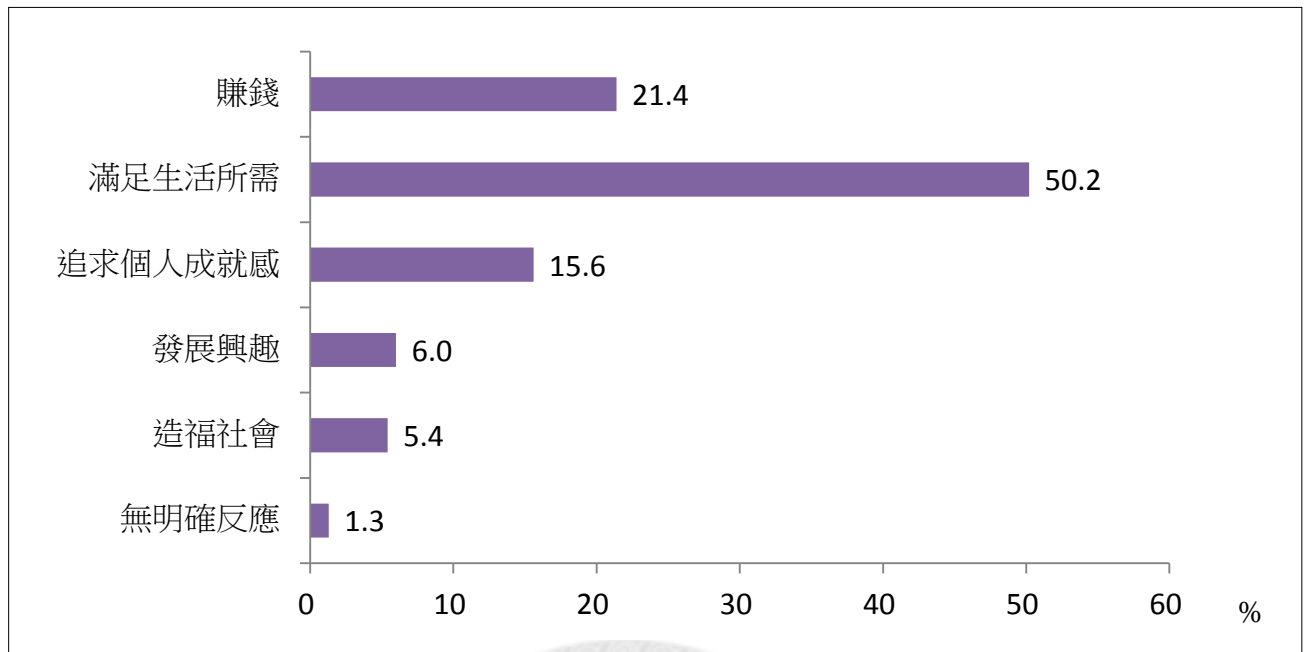


圖 2 15 至 45 歲青年暨少年工作目的

資料來源：行政院青年輔導委員會（2009b）98 年度青年暨少年趨勢調查報告。頁 45。

由於年齡、經濟環境不同、經歷過的重大事件也不同，每一世代擁有不同的價值觀。大體上，年長世代比較受到傳統華人集體觀念的影響，年輕世代在傳統觀念以外也受到西方個人取向的薰陶，目前處在混合觀念的狀態。研究顯示，人們已逐漸忽視傳統價值，轉而注重個人享樂為目的，且越年輕的大學生此種享樂傾向越強，現代青少年雖能意識到社會價值比個人價值重要，但依自己的想法來看，還是較重視個人價值，顯現享樂主義的端倪（楊國樞，1988；呂民璿，1990）。在三所大學擔任諮商心理師的歐陽愛華發現，近年問到生涯目標，許多大學生的回答顯現出短視近利與渴望不勞而獲，他們似乎希望有所成就，但卻沒想過要付出努力和辛苦，社會價值觀的改變，也影響了學生們對工作的期待（高泉錫，2009）。

造成年輕世代重視享樂、個人主義取向的原因，在於他們成長的環境有以下特色（王叢桂、羅國英，2005）：

1. 經濟上，他們沒有貧窮的記憶。

2. 文化上，網路與手機普及，教師與教科書不再是知識唯一來源。
3. 社會提倡多元價值、多元發展，他們有機會探索自己興趣。
4. 職場發展上，有許多年輕創業成功的典範當榜樣，使他們不畏懼權威，也較不尊重職場倫理。
5. 家庭教育上，父母接受西方教養觀念，重視孩子自我尊重的特質，使他們敢於從自己的角度看世界。

從實際體驗到的社會環境，可以知道上述所提的特質的確存在，且似乎對越年輕的族群影響越深。不過，職場上成功的典範，不及於家中父母帶給子女最直接的影響，在成長過程中，父母是子女最先模仿與學習的對象，父母的言行與經驗對子女價值觀的形成有很大的影響，但是，從文獻中似乎沒有觀察出，造成此一世代個人主義取向的原因與父母言行、經驗之關係。

許多過往研究皆證實，父母始終是子女職業選擇的決策者（見 Burlin, 1976; Young et al., 1991；王叢桂，1999, 2000），不論是父母干預子女職業選擇，例如要求培養特定專長以繼承家族企業；或是子女受到父母思想、行為傳承，主動選擇與父母類似的行業，兩種影響方式都是普遍存在的。臺灣的失業率約在九〇年代末開始逐步上升，父母若遭遇中年失業，可能會對不熟悉職場的青少年子女造成影響，他們對職場可能出現負面刻板印象。搜尋文獻後發現，國內並沒有對這種影響情況作深入研究，因此本研究欲了解，造成現代社會中，人們個人取向、金錢取向、不願為工作盡心努力的原因，是否與父母負面職場經驗有關，而且或許，這樣的影響關係又會因為對父母狀況知情或不知情有所不同，因此會與親子間親密程度相關聯。

如果能找出影響現代青少年子女工作價值觀變化的原因，對職場會有很大的幫助。一方面，因為職場新鮮人的工作價值觀，影響未來對公司是否能有認同感與歸屬感：當對公司擁有認同感時，受雇期間才會願意為公司付出所學之專業，

使公司得到人才，增進效率與效能；而當對公司擁有歸屬感時，才能將心比心，以誠懇的態度來對同儕、上司，甚至未來對部屬，並且也會減少流動的想法，誠心希望公司能變得更好。另一方面，因為擁有不同工作價值觀的員工會影響到互動情形，期望與實際的職場生活不同，甚至會影響員工的適應能力。近幾年來公司主管與新進員工存在觀念的世代差異，可能就是因為每一世代在成長過程中經歷不同事件，而擁有不同工作價值觀，他們彼此皆無對錯，但是公司的負責人應該想辦法了解產生衝突的原因—即為工作價值觀不同之原因。因此本研究嘗試以父母負面職場經驗來切入，探究子女的工作價值觀之所以改變，是否會與家中父母曾經有過負面職場經驗相關聯，並加入親子關係來做為考量。



## 第二節 研究目的

本研究試圖了解成長過程中經歷過父母職場挫敗的子女，是否因此受到影響，而改變他們對於工作所賦予的意義、對於公司賦予的價值，來對目前職場狀況作一解釋。期望在得知研究結果後，能降低未來上司與新進人員觀念上的差異，並進一步改善溝通狀況，使職場環境不再緊張。緣此，本研究的主要目的如下：

- 一、瞭解子女在成長歷程中，是否因為家庭境遇的不同而影響工作價值觀。
- 二、觀察子女受父母負面職場經驗影響的程度，是否又因平常親子互動程度而有所不同。
- 三、根據研究結果，提供在職者與未來欲踏入職場者，參考新世代工作價值觀不同的原因，以期雇主能對不同成長背景之員工採取不同的激勵方式，並且舊世代在職者能對不同成長背景之同僚加以了解、互相體諒，以提升全體員工滿意度，進而減少流動率與增進績效。

## 第二章 文獻探討

本章第一節首先介紹工作價值觀，由價值的概念衍伸出工作價值觀的定義，回顧文獻如何分類工作價值觀，以及探討何種因素會影響工作價值觀。第二節說明家庭因素如何對子女工作價值觀產生影響。第三節更進一步，觀察在職場上有過負面經驗的父母，其子女的工作價值觀著重於何。期能透過階段性的回顧，使本研究的問題脈絡更加清晰。

### 第一節 工作價值觀

人為什麼要工作？Super（1957: 3）是最早提出工作價值概念的學者之一，他認為人們除了因為生計以外，還需要滿足人際關係、給自己表現的機會。而且工作決定了一個人的社會地位，因為從一個人的工作可看出其財富與所得、生活水準與生活方式、共同利益、社會歸屬感（Moore, 1946）。

在討論工作價值觀之前，必須了解何謂「價值」（values）。每個人的價值觀並不是與生俱來的，學者們大抵同意，人的價值觀會隨著本身與環境之間的互動而不斷重組改造，也因個人認知階段而變遷（呂民璿，1990: 141）。社會學家將價值的概念分為四類（Adler, 1956）：

1. 價值是絕對的，存在於上帝心靈，是不待驗證而自明的永恆理念。
2. 價值存在於有形或無形事物之中。
3. 價值為個人或團體所擁有，源於生理或心理需求之偏好。
4. 價值等同於行動。即人的價值隱含於行動之中。

行為科學的論述中，價值是偏向第三類與第四類，以第三類為主，又可稱為「想法與態度的結合」，因為個人或團體間的價值觀不同，而造成偏好與重要性的不同，達成目標的途徑因而不同（呂民璿，1990: 136；Young, 1949: 110）。Rokeach（1973）認為價值是個持久信仰，是個人或社會對某個特定行為模式（mode of

conduct) 或存在的終極狀態 (end-state of existence) 的偏好，勝過相對的行為模式或存在的終極狀態。對行為模式的偏好指的是一種工具性的價值，包含道德價值與能力價值；對存在的終極狀態偏好指的是目的性的價值，包含個人性價值和社會性價值。價值包含各種面向，當一個人對這些面向做重要性的排序，就能顯現這個人生活的準則。工作價值也可以如此得知，如果說價值是一項具有偏好標準的認知或態度內容，則工作價值就是針對某一特定工作所反應的價值傾向，工作所具有的意義、工作中所關係的規範、道德倫理、行為準則皆是工作價值的表徵概念 (吳聰賢，1983)。

Kalleberg (1977) 認為，工作價值觀是個體對工作活動加諸的意義、是個體欲從工作活動中獲得的事物，使「個體喜歡某些工作特性」具有解釋意涵。工作價值觀並反映個人在工作狀態中期望達成的條件，且有行動去追求以達成這個條件。Rounds (1990) 主張，工作價值觀是個體工作人格的重要因素，描述職業需求的相關面向，可用以預測工作滿意度。Dose (1997) 觀察過往研究者或將工作價值觀視為偏好、或認為是從需求衍伸而來、或認為是道德標準，並無法包含所有相關於工作價值觀的概念，因此她給予新的定義：工作價值觀是關於工作或工作環境的一個可衡量的標準，個人透過此標準判斷何為「正確」，或是知道各種偏好之重要性。李坤崇、歐慧敏 (2011) 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評斷標準，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」。由上述各學者賦予工作價值觀之定義可知，工作價值觀是一個對工作的理念，也因每個人對於工作的價值觀不同，一份工作對個人來說是好是壞，會因人而異。

關於工作價值觀，起初並沒有大類別的分類，四十年前的一份研究將工作價值觀分為九項：工作保障、身體上接觸的工作環境、社交需求（包括與同事相處和幫助他人的機會）、工作的聲望、高度責任感、自主行動的機會、創新的機會、



金錢報酬、福利等 (Paine et al., 1967)。過後國內外學者依據不同的見解與用途，有不同的分類方式，從國內外編製的工作價值觀量表也可窺見端倪。一般來說學者傾向將工作價值觀先分為兩類：有些學者會分成工具性（或稱手段性）價值觀（instrumental value）與目的性價值觀（terminal value）（見 Rokeach, 1973；王叢桂，1993, 1995；王叢桂、鄭洵華，1992；李坤崇、歐慧敏，2011），工具性價值觀高的人傾向在乎事物的功利性意義，較容易做片段的決策；目的性價值觀高的人傾向在乎事物的象徵性意義，以情感因素當作決策準則，重視生命價值 (Allen et al., 2002)。有些學者會分成外在工作價值觀（extrinsic work value）與內在工作價值觀（intrinsic work value）（見 Kalleberg, 1977; de Vaus and McAllister, 1991; Kazanas, 1978）。兩種分類方式廣義上是相同的，外在工作價值觀關心的是因為工作得到的東西，但卻不是工作本身，而是和工作結果有關，例如所得、地位、權力、升遷的機會、保障，還有工作所允許的家庭時間與休閒時間；內在工作價值觀是與工作經驗相關的、與工作本身性質相關的價值，因為可以去表現自己的興趣與能力、發揮創造力，或是因為可以展現責任感、做出重大貢獻、學習新事物、與人一同工作、幫助別人而感到滿足 (Ryu and Mortimer, 1996: 168)。

有學者主張內在一外在二分法應再加上社會關係，他們認為，從工作中得到滿足感的方法，個人通常會著重於三個方面：金錢獎賞與聲望、內在滿足、陪伴的滿足，其中陪伴的滿足包括與同事相處、因工作而認識新的朋友，即上述所提到的社會關係，但是並沒有一個絕對的指標說明一個工作的好壞，而是與期望相比較之下，衍伸使個人能從工作中得到滿足感 (Ginzberg et al., 1951: 217)；也有學者主張除了加上社會關係，還需要考量聲望 (見 Ros et al. 1999)。

除了分大類來區別之外，學者如何分類工作價值觀的構面、以及這些構面對於樣本的相對重要性也是值得分析的，如此能更明確得知人們的工作價值觀偏好。首先先來看看，如果是同年齡在學與就業的青少年，在工作價值觀上有什麼不同。

將工作價值觀對樣本的重要性分為四種類型：自我成就型、利他型、金錢型、全重要型，結果發現有七成以上的青年屬於全重要型，不過因為樣本中有七成是就學中學生，因此也許選擇全重要型還只是一種對工作期望的理想狀態，就業樣本數只占兩成，在學與就業樣本並不平均。整體來說，就業者比在學者傾向於全重要型；相對於追求自我成就類型，就業者比在學者更重視利他型的工作酬賞。一般認為就業者會較重視金錢酬賞，但研究卻發現已有全職工作的人並沒有特別重視金錢犒賞，反而是重視能否幫助別人；而有打算繼續念研究所或出國念書的學生，工作價值觀並沒有偏向自我成就型，反而為金錢導向，可看出現代青少年追求較高學歷也許是為了未來較好的職業與收入（黃朗文，2009）。

對於職場從不熟悉到熟悉，工作價值觀是否會變化？學者研究三個世代在初就業與就業幾年後的工作價值觀，將工作價值觀先分為目的價值與手段價值，再經因素分析將目的價值分成內在酬賞、外在酬賞、集體利益、平安和諧；將手段價值分成弘毅與才幹、謙和寬容、安份守禮、正義與自律、務實取向。整體來說，初就業時最重視的是工作能否帶來成長機會的「內在酬賞」因素，但就業後最重視的是「平安和諧」因素。1967 年代畢業者，就業後重視程度增加最大的因素，在目的價值為「平安和諧」、在手段價值為「謙和寬容」，1977 與 1987 年代畢業者，就業後重視程度增加最大的因素皆為「平安和諧」、「務實取向」，可以看出不管是何種世代，當對職場較為熟悉時，工作價值觀都會隨之改變。而目前最重視的因素，三個世代皆為「平安和諧」和「弘毅與才幹」（王叢桂，1993）。

關於影響工作價值觀的因素，王叢桂（1993）認為影響工作價值觀的兩大因素為「意識型態因素」與「成長歷程中的重要個人與環境因素」：前者為集體意識的價值觀經由各類社會機構傳遞給個人；後者包括個人早期社經背景、生涯發展階段、工作性質、教育訓練的專長、性別角色，都會分別影響或互動性地影響個體工作價值觀。他與同僚在 1992 年的研究中訪問不同年代背景的工作者，發現

影響工作價值觀的因素可細分為：專長實用明確程度、社會經濟環境、工作經驗與價值的互動、性別角色、生涯發展階段、早期成長經驗、機緣等（王叢桂、鄭洵華，1992）。綜合上述因素，本研究挑選較容易量化與觀察之性別、家境狀況、教育程度、居住地區來對子女加以評估。

不過性別造成工作價值觀的不同，近幾年差異已經縮小。國外學者在 1983 年回顧關於工作價值觀性別差異的相關文獻，發現認為有性別差異的學者，舉出男性傾向較關心金錢、獨立、保障、長期的職涯目標，而女性比較是人際、環境取向，重視短期職涯目標（Pryor, 1983）。做為對此研究的驗證，後進學者實際比較男女性 1969 年與 1984 年的工作價值觀，發現工作價值觀的性別差異在降低，主要是因為女性對「獲得地位」的重視度顯著上升，有意願要讀大學或研究所的女性已經將近一半（Fiorentine, 1988）。國內的狀況也是類似，雖然男性仍較女性重視外在酬賞，並偏向務實取向，但是年輕世代的女性已逐漸脫離傳統上「配合男性」的角色，開始要求自己的工作成就（王叢桂，1993）。從國內外研究皆可看出工作價值觀的性別差異在縮小，但是子女的性別會影響父母對他（她）們的期望與培育，並影響他（她）們選擇認同父親或母親的價值觀（王叢桂，1999），因此即使性別差異在降低，本研究仍將性別視為控制工作價值觀之變數之一。

從以上可知：（1）同年齡在學與就業的青少年，工作價值觀並不相同；（2）當一個人對職場熟悉，就會因自身經驗而改變工作價值觀；（3）性別、家境狀況、教育程度、居住地區可能影響工作價值觀。因此本研究考量子女「是否在學」、「是否有過工作經驗」、「性別」、「家境狀況」、「教育程度」、「居住地區」可能需要加以控制。

## 第二節 父母負面職場經驗對子女工作價值觀之影響

有學者主張，一個人會經由工作發展出自己所認為「要成功」所必備重要的資格與價值觀，而且這些想法會深植在養育子女的方式上，例如白領階級的職務較強調想法、人際關係、彈性、自行判斷、獨立，他們在養育子女時就會強調成就、獨立、自力更生。關於目前許多觀察「父母的職業對於子女進行工作選擇影響」的研究，絕大部分是探究父親帶來的影響。讓我們先來猜測兒子為何較容易選擇與父親相同的工作：較大的可能原因是，相較於其他工作，父親的工作較令兒子熟悉；原因之二為比較容易有管道進入此類型的職場；還有一個原因，則可能就是父母要求兒子必須從事相同的工作，也許是家族企業(Mussen, 1990: 633)。

在子女成長的過程中，除了自己實際經歷與學習之外，父母也會分享相關經驗。家人會傳達價值觀給子女，像是工作的重要性、責任的重要性(Parsons, 1959)。而在職場這方面，家人也會提供工作機會訊息和教導工作相關技能(Super, 1957: 80-81, 242)。研究顯示，有在工作的母親，他們的女兒相較於未受雇母親的女兒，更為自主、積極、不依賴別人、成就動機取向，也較可能將母親視為最敬佩的人，女兒透過觀察母親的工作情形，認為當自己成為母親時也想要如此的工作(Hoffman, 1974)。不過若是母親的職業參雜衝突、紛爭、困境時，結果就不一定是這樣(Kappel and Lambert, 1972)。因此父母在職場裡有過好或不好的經驗，很可能會影響到子女對職場的認知與看法。

在經濟蕭條時，不管在何種社會階層的父親都可能受到失業率高漲的波及，尤其是製造業緊縮得最嚴重，母親反而波及較小，因為女性大多從事服務業，較少裁撤員工。失業父親通常比較沮喪、焦慮、不友善、神經質，甚至有自殺傾向，而且可能變得愛喝酒、對人生感到悲觀，這種情況下，對待子女的態度就會變得苛刻、易怒，進而影響子女也跟著沮喪、寂寞、對人不信任、極度敏感、沉默。有失業父親的子女較可能對未來感到悲觀，因此對學習無法積極，在校表現不佳。

不過父親失業是否一定會對子女造成不良影響，也受到母親是否還在職、父親是否單獨負擔家計、失業期間的長短、家境狀況所影響，然而無論狀況為何，父親失業或減薪帶來的經濟影響，都會使家庭生活水準改變(Nielsen, 1991: 326-327)，若想恢復原本的生活狀況，子女必須想辦法獲取較高的薪酬，或至少有穩定的收入，會較偏向重視外在工作價值觀，因此本研究提出研究假設：

H1：父母有負面職場經驗時，子女工作價值觀會較重視外在工作價值觀。

日本目前的青少年工作價值觀，就很可能是受到父母失業的影響。1973 年末第一次石油危機造成的經濟低增長，企業制定了削減人員的策略，例如選擇退休制<sup>5</sup>，這影響使日本人喪失目標，使日本人的價值觀在 1977 年前後發生根本性的變化，原以為經濟會不斷增長的員工們突然感悟到「失去了自我價值」，村上泰亮所說的即時滿足現象，也在 1977 年後顯現，典型現象為拒絕加班、脫離製造業與跳槽。而 1960 年出生的一代，這時正處在最敏感的小學、中學時期，「認真工作就會失去自我價值」的想法從此留在心中，確立了他們「重視自我」的價值觀。在 1990 年對中學生人生目標的調查中，認為「幸福的家庭生活」極為重要者有 82.1%，「富有趣味的生活」極為重要者有 52.9%，「較高的社會地位」極為重要者只有 13.4%；同年也對新進員工做工作目的調查，其中有 34.4%是因為「想過快樂的生活」、29.2%是因為「想過經濟上富裕的生活」，而「不考慮自己的事情，想為企業的發展竭盡全力」只佔了 0.2%（何培忠譯，1999）。日本青少年目前的工作價值觀與臺灣青少年很類似，也許在臺灣能找到某個原因間接影響到青少年的工作價值觀。

不只是失業與求職不順會讓人感覺挫敗，就業中的人同樣會因為工作本身地位、缺乏福利與保障而感覺不愉快。有學者發現，藍領階級的小孩打破東西時，

---

<sup>5</sup> 選擇退休制的內容為：如果馬上離開公司，公司將支付高額退休金；如果想繼續留在公司，工資就會逐漸削減，也就是賴在公司不走，最終結果是只領得到一點點薪水（何培忠譯，1999）。

父母是不問原因就處罰；而中產階級的小孩打破東西時，如果是故意的父母才會處罰。由此看出，父母工作所處的權力結構位置會決定他們如何對待子女，打破東西對於處境較差的家庭造成較大的衝擊（Kohn, 1959），父母不問原因的懲罰，可能使得子女個性變得較為卑微、害怕犯錯。同樣地，由於低薪家庭的父母通常屬於工作較易被取代的基層人員，在工作中有威權主義、遵照規則辦事的經驗，他們沒有參與制訂規則的權力，只單純面對「規定就是規定」的環境，影響了他們認為的社會秩序，因此在家中也是較常使用武斷強壓式的紀律和體罰、不給予解釋的機會、少於溝通、要求服從、很少花時間在親子活動上，要求子女做事時不會告知理由，因此不會讓子女有內在動機去遵循，這些又對子女的認知與道德發展產生影響，可能使得子女從小就認為自己很沒用、變得不擅表達、難以理性溝通、沒有彈性、不積極、不懂得「利他」（Hoffman, 1974, 1992: 181-186）。他們對工作較不會有野心，也沒有利他的多餘情感存在，較不重視內在工作價值觀。因此提出研究假設為：

H2：父母有負面職場經驗時，子女工作價值觀會較不重視內在工作價值觀。

但是並不是父母所有的負面職場經驗皆會影響子女，這與父母表現出的態度有關，前述所提到的沮喪、焦慮、不友善是較負面的情緒表達，父母也可能擁有較正面的態度，例如可趁此機會培養第二專長、獲得休息時間、獲得更多與子女相處的時間，可惜的是似乎國內外都沒有類似的研究，而本論文提供的資料亦無法提供相關訊息，故無法納入分析。

父母對自己的工作滿意與否也可能間接影響子女。研究發現，很滿意自己工作的母親，會有罪惡感害怕因為自己的工作影響到對子女的關懷，她們嘗試對子女補償，因此通常會過度溺愛；而不滿意自己工作的母親比較不會有罪惡感，因此她們沒有動機表達正面的情感，也較少有紀律規範。不過不論是哪一極端母親的子女，當面對挫折時都比較傾向於表現出不適應的反應，即哭泣、譴責他人、

變得對自己太過挑剔，他們在智力表現上較差，也較不受同學歡迎。受到過度溺愛的子女，母親協助解決太多事情，以至於剝奪了子女自己解決問題的能力與經驗；受到忽略的子女，則是表現出一種叛逆的言行，他們其實不一定是能力較差的。或許母親滿意或不滿意自己的工作都可能導致子女有負面行為，學者也試想，可能是在中產階級的家庭中，母親滿意自己的工作容易導致過度溺愛，而在低薪家庭中，母親不滿意自己的工作導致忽略，其他狀況則較為中庸。但是如果只用有無工作來做比較，在有工作的樣本裡，很容易因為對工作滿意與不滿意造成的效果相互抵消而忽略掉更細微的影響（Hoffman, 1963: 96-105），在推估時應盡可能了解背景潛在的影響因素。

近年來雇主基於降低雇用成本與追求彈性用才等考量，傾向以非典型勞工來取代現有的全職勞工。非典型工作型態大致分為部分時間工作者、定期契約工（或短期契約工）及人力派遣工作者，是分別按工作時間、契約種類及僱用型態區分，同一就業者可能同時符合三種型態（王雅雲，2011）。非典型勞工的雇用，對雇主來說是增加了彈性，但是對勞工來說卻是降低薪水、福利及保障，預期也會降低滿意度與歸屬感。我們假設父母親工作的原意是為了給家庭過更富裕的生活，以全職工作最為理想，而薪資低、無法保證穩定的收入對父母來說即為負面的職場條件。

臺灣青少年子女目前的價值觀與以往大不相同，是否存在著一個間接影響因素，是值得去探討的，而關於父母親的職場相關經驗對子女的職場認知之影響，國內似乎沒有研究去深入了解，也是本文撰寫的契機之一。

### 第三節 其他家庭因素對工作價值觀的影響

每個人在國中、高中階段，應該都曾經做過性向測驗（*aptitude test*），透過性向測驗可以讓青少年更了解自己、能夠去選擇符合自己興趣與專長的職業，進而縮短青少年的職涯探索期。但學者認為，若要真正能提供具有代表性的性向測驗，還必須要了解受測者的背景因素，包括家庭的地位與向上流動性，知道背景才能揭露更符合個人特質的合適行業（Allen, 1955: 186-190）。若能進一步探討個人特質、家人互動狀況，性向測驗的效果會更明確，像是學者們發現：在組織中適應程度好的成員，他們的家庭比較具有向心力，他們傾向自己能下決策、不依賴他人，並且他們的想法具有建設性、表現出對工作具有歸屬感；反之，與其他人關係不好者，常常因自己的負面行為丟了工作，而這似乎與不被父母接納、與父親對立、受夠家人的依賴或控制、個性死板、害怕失敗有關（Friend and Haggard, 1948），由此可看出個人特質與家庭因素高度相關，無論是家境狀況或家人態度，都可能影響對工作的價值觀。

研究顯示，個人在孩童時期主要受家庭影響（Mortimer and Finch, 1996: 1），家庭與父母本身所具有的很多特徵與作用，能在不知不覺中對子女的心理與行為產生顯著的影響（楊國樞，1986）。舉例來說，三代同居者，各代間在家庭價值觀念上是沒有差異的，傳統家庭價值可能透過父母的身教與訓誨而延續（黃國彥，1984: 157）。關於兩代之間價值觀的關係也已被證實是顯著有關的，即使兩代從事不同職業，在工作價值觀仍無顯著差異（王叢桂，1995）。不僅父母的社會地位與社會流動會傳承給子女，父母所信仰的宗教，若對行為有所影響，也會間接影響到子女的職場偏好（Super, 1957: 243）。父母的思想與行為也會影響子女日後所做的決策：例如影響子女高中畢業後是否繼續就讀大學的原因，除了財務因素以外，也受家庭背景、父親職業、父母對教育的態度和父母的教育程度影響，父母教育程度越高，子女就越可能繼續就讀大學（Berdie, 1953: 352-356），教育程



度較高的父母，言行舉止可能使得子女思想上較為成熟，能夠順利升學，不過也可能是教育程度較高的家庭，家境較能提供子女升學，此研究並沒有深入探討教育程度與家境狀況之間的相關性。

知道父母思想與行為會影響子女決策後，為了觀察父母職業類型對子女日後成就是否會造成影響，有學者對此進行了一系列的研究。學者將父親職業分成專業領域（professional sector）與商業領域（business sector）兩類，專業領域家長的教育程度較高，聲望也比較高，像是醫生、律師、老師，較屬於服務性質；商業領域家長像是白領階級、自雇工作者等。專業領域的家庭較偏向內在價值觀，因自己可以決定工作而感到滿足；商業領域的家庭較偏向外在價值觀，重視高收入與晉升機會。原本假設專業領域家長的子女智商會較高，反映出來的學業成績應該較好，但是發現兩類父親職業的子女學業成績並沒有顯著差異（Mortimer, 1976; Mortimer and Kumka, 1982）。接著學者們假設，子女日後成就優秀與否與家境有關，因為有能力的父母親較可能會提供財務支持讓子女一步登天。在社會地位與父親支持應為正相關的前提下，學者們發現，只有商業領域家庭反映這樣的結果，與父親教育程度、父親收入都有顯著正相關，專業領域家庭不但沒有顯著影響，甚至為負相關。同樣的情況發生在學業成績與未來社經成就上，假設學業成績優秀，未來社經成就應該較高，但是研究發現，專業領域家庭中，學業成績與未來社經成就有強烈的正相關，而商業領域家庭不但沒有顯著影響，相關程度也為負，原因為何，還有待進一步了解（Mortimer and Kumka, 1982）。

上述研究雖討論父母、家境的影響，但實際是以父親職業當作變數，其實國內外研究也多以父親來做為家境狀況的象徵，這樣做是否有代表性？國外曾進行研究，發現人與人相處技巧有關的價值觀通常是受母親影響，與工作、責任感有關的價值觀通常是受父親影響（Forisha-Kovach, 1983: 237），而國內研究發現，臺灣大學生也是以父親為主要的工作價值參考對象（王叢桂，1997）。父親對子

女價值的影響隨著親子關係越佳而增加（王叢桂，2002），不過從以往國人的親子關係又看出，父親與子女較為疏離，這衍伸了較為複雜的影響方式，子女可能因為父親的疏離拒絕認同父親的價值觀，也可能因為父親的成就而接受父親的價值觀，不過經過學者研究，發現後者出現的情況較多。事業有成的父母工作忙碌，通常與子女較為疏離，但是子女會因為父母的成就而認同父母的工作價值，例如：

- （1）賺取金錢不但是肯定自我能力的指標，也可以提供家人良好的生活與享受；
- （2）地位代表對成就的肯定；
- （3）喜歡挑戰性的工作；

而公教工作者的子女，若接受父母的價值觀，則就會選擇平安穩定及有時間能自我進修的生活。不過子女認同父母，前提是父母要事業有成，依據團體認同理論，子女可能較不願接受地位下降之團體的價值觀（王叢桂，1995, 1997）。

雖然從家庭的社會地位無法確定子女未來成就，但是可以確定家庭社會地位會影響家庭成員的工作價值觀。曾經有學者對學生們做過「權力分數」的檢測，發現較低社會地位的學生只有少數人渴望擁有高權力的職位（Little, 1967）。社會地位較高的家庭著重表現自我的機會與領導能力，社會地位較低的家庭強調保障與自主性，出身於高階和出身於中產階級的大學生對工作的態度有顯著的差異（Centers, 1948; McArthur, 1955）。在高中男子的家庭中，家庭社交活動與聲望、責任感、獨立性三者有顯著中度正相關，收入較高的家庭，在工作上比較要求金錢上的好處，較不要求工作保障（Paine et al., 1967）。經過研究發現，社會地位之所以對價值觀造成重大的影響，是因為社會地位可以決定工作條件，特別是對工作的自主性，例如要負責複雜或簡單的工作、工作中是否受到監督（Kohn and Schooler, 1969），社會地位提升了自主性，使工作者有追求表現以爭取更多工作酬賞的機會，進而變得較為積極。

如果不考慮父母是否事業有成呢？因為在一般家庭中，主要負擔家計者為父親，因此無論如何子女都很容易受到父親影響在工作方面的價值觀。有學者研究

發現，子女認同父親、受父親限制、與父親關係親密，都較有可能選擇和父親類同的職業。當兒子與父親關係越緊張，越不會從事與父親類同的職業；而女兒的孝順意願越高，越可能從事和父親類同的職業。影響工作價值觀方面，傳統上父親偏重工作是否有成就，應該重視實質報酬與組織集體利益，因此父親與子女越親密，子女會較重視實質報酬與集體利益；在子女眼中，母親則重視工作是否能支持家庭與工作中的和諧互動（王叢桂，2000）。另外，當父母設下較高的教育與職業目標，並在子女課業成績優異時給予獎勵，子女會有較高的期望（Hoffman, 1974）。

子女的出生序也可能影響工作價值觀。心理學家發現，第一個出生的孩子，生活在大人導向的環境，會很努力去模仿他／她的父母（Galton, 1874），他們通常比其他孩子擁有較高的 IQ 與認知能力，特別是在小家庭中，教導弟妹讓他們學習更多，父母也較傾向投注較多資源，希望能有較高的回饋潛力（Behrman and Taubman, 1986; Emerson and Souza, 2002; Zajonc, 1976）。但是若子女皆在就學中且年齡差距很大，當家中經濟發生困難時，父母傾向讓較大的孩子出外工作，來支援較小的孩子負擔學費（Behrman and Taubman, 1986）。也有學者針對巴西的孩子進行研究，發現第一個出生的兒子比其他兒子較有可能去工作而非就學，第一個出生的女兒比其他女兒較無法接受教育（Emerson and Souza, 2002）。另外，獨生子女的平均智力表現，比家中有兩三個小孩的表現還差，可能是因為他們沒有機會教導別人—「教導」需要解釋一件事物，並觀察對方是否能夠理解，因此自己也能對此事物增進理解，在這方面，獨生子女反而比較像是出生序較後面的孩子（Zajonc, 1976），較不建議等同第一個出生的孩子進行分析。

另外，在家庭中，父母的婚姻狀況可能也是影響子女態度的原因之一。因為家庭與工作可能是未來雙薪家庭中難以取捨的兩個重大生活面向，因此子女對婚姻的態度也可能影響工作價值觀。家中的父母雖然大多數是親生父母，但也有離

婚再娶、喪偶再娶的可能；造成單親家庭的原因，除了離婚之外，也有未婚、喪偶的可能，重要的是這些不能混為一談，因為曾遭遇離婚的家庭與不曾經歷婚姻破裂的家庭，所造成的影響並不相同，不同的婚姻型態，會有不同的經驗，應分開來觀察（Barber, 1992）。單親家庭由於家長監督較少，因此較有可能產生偏差的態度與行為，即使控制住性別、年齡、社經地位、母親是否就業，仍能看出子女較容易受到同儕壓力產生偏差行為（Steinberg, 1987）。不過離婚與父母去世造成的影響，在短期內較為明顯，長期下來與完整家庭在各面向上的差異會逐漸減少（Barber, 1992）；另一方面，完整家庭也可能有近似於離婚狀況的父母摩擦與親子關係不良（Berg and Kelly, 1979）。因此，對於完整與非完整的家庭，有時學者甚至沒有發現顯著差異（Berg and Kelly, 1979; Stevenson and Black, 1988），難以斷定實際影響情形。

對於父母婚姻狀況之於子女價值觀，較多文獻著重於性別角色的中介影響，例如女兒就比兒子容易受到單親母親同時身兼父母職的影響（Barber, 1992）。因此，前述文獻雖然是提到「父母」，但是將父母親分開來做研究也許會有不同的結果。有一種說法認為，子女比較容易學習同性家長、受到同性家長的影響。研究顯示，女性從事與母親類同的職業的人數比例，顯著高於男性（王叢桂，2000）。有學者對高中男生進行研究，發現父親工作的聲望會影響到兒子的職涯規劃與偏好（Porter, 1954）；也有學者針對女兒的「自尊（self-esteem）」來做研究，想觀察母親有就業與沒有就業，女兒的自尊心會不會有影響，結果發現，母親有就業的女兒確實比母親沒就業的女兒自尊心來得高，但是當母親是為了自己本身而就業、母親非常滿意自己的工作、母親職業非常專業時，反而女兒的自尊心會相對較低（Kappel and Lambert, 1972），由此可見，也許性別不同所做出的結果並不一定會一致。

性別不僅在同樣成長經驗上有不同自我影響，子女性別也會影響父母的期望與培育，影響子女選擇認同父親或母親的價值觀，例如企業家庭會培育兒子來繼承家業，對女兒則無此期望。但是父親與子女親密程度會對結果有所影響，以中小企業負責人的子女來說，兒子與父親關係越親密，越不會有繼承家業的使命；女兒越順從父親，越受父親限制，越有繼承家業的使命。子女的學業成就與專業知識可能使子女擁有與傳統不同的價值觀，並導引至與父母不同的生涯方向，但父母的期望、父母為子女所做的生涯規劃，仍會影響子女的教育經驗（王叢桂，1999, 2000）。

依據前述種種研究，也許敬愛認同父母親也會造成價值的傳遞，但根據實證研究結果，親子關係在預測世代價值傳遞時，為較佳的調節變項（王叢桂，2002）。並且，心理學家認為在孩童與青少年時期，親子關係的品質越好，越能使子女在情緒穩定、能力、恢復力方面有好的發展，使適應能力變強，並能妥善面對逆境。而如果父母給予子女更多的注意和幫助，子女的道德判斷發展就更快、更趨成熟（寇彧，2002）。

關於以親子關係當作調節變項的研究，國內並不多，曾有學者針對兒童玩具的廣告訴求對廣告結果的影響做研究，使用 Lange et al. (2002) 編製的親子關係問卷，區分「衝突解決」和「接受度」兩種構面，認為親子關係好會增進兒童對於廣告的了解，不過研究結果發現，親子關係並沒有顯著影響（劉基全、侯妙蓉，2011）。

以下再次探討專業領域家長與商業領域家長的研究。專業領域家長的教育程度較高，聲望也比較高，假設父子若有親密與支持性的關係，將會加強價值傳遞的關係，使專業領域的家庭成員皆較偏向內在價值觀，商業領域的家庭成員皆較偏向外在價值觀。研究證實，在控制家庭收入、父母教育程度、父親的聲望之後，確實有如上的影響關係，而且家族的親密程度與溝通，對價值觀的傳遞有正面影

響效果，當商業領域家長獲得更有聲望、報酬更高的工作，兒子的外在價值觀會因此更高。另外，在專業領域家庭中若是父子關係變得更好，兒子的內在、人際導向的工作價值觀也會變得更高；在商業領域家庭中更是有顯著正向的影響（Mortimer, 1975, 1976; Mortimer and Kumka, 1982）。

雖然在研究之前，無法斷定親子關係是否一定會有顯著影響，但從國外研究可以看出親子之間有親密與支持性的關係時，對價值觀的傳遞有正面影響效果，因此本研究假設，探討父母經驗是否影響子女價值觀時，親子關係會是個影響因素，故加入親子關係為調節變數，提出研究假設：

**H3：**當親子間關係較為親密時，父母對子女的影響程度會較大。

並根據文獻加入「子女是否為長子、長女」、「子女是否為獨子、獨女」、「父母婚姻狀況」三個控制變數。

綜合以上討論，本研究嘗試以父母負面職場經驗來觀察是否為子女工作價值觀改變之原因，另外，父母對子女的影響可能隨著親子關係愈佳而影響愈大，因此本研究使用親子關係當作價值傳遞的調節變數。下一章即針對本研究的設計與實施詳細說明之。

### 第三章 研究方法

本章主要目的是敘述本研究之研究架構、研究假設、研究變項、研究對象，與所要使用的統計分析方法。茲分節說明如下：

#### 第一節 研究架構

本研究欲探討父母負面職場經驗與子女工作價值觀之關聯，利用華人家庭動態資料庫（Panel Study of Family Dynamics, PSFD）之數據建立研究樣本資料，觀察 17 至 24 歲青少年之工作價值觀。研究架構如下圖（見圖 3）：

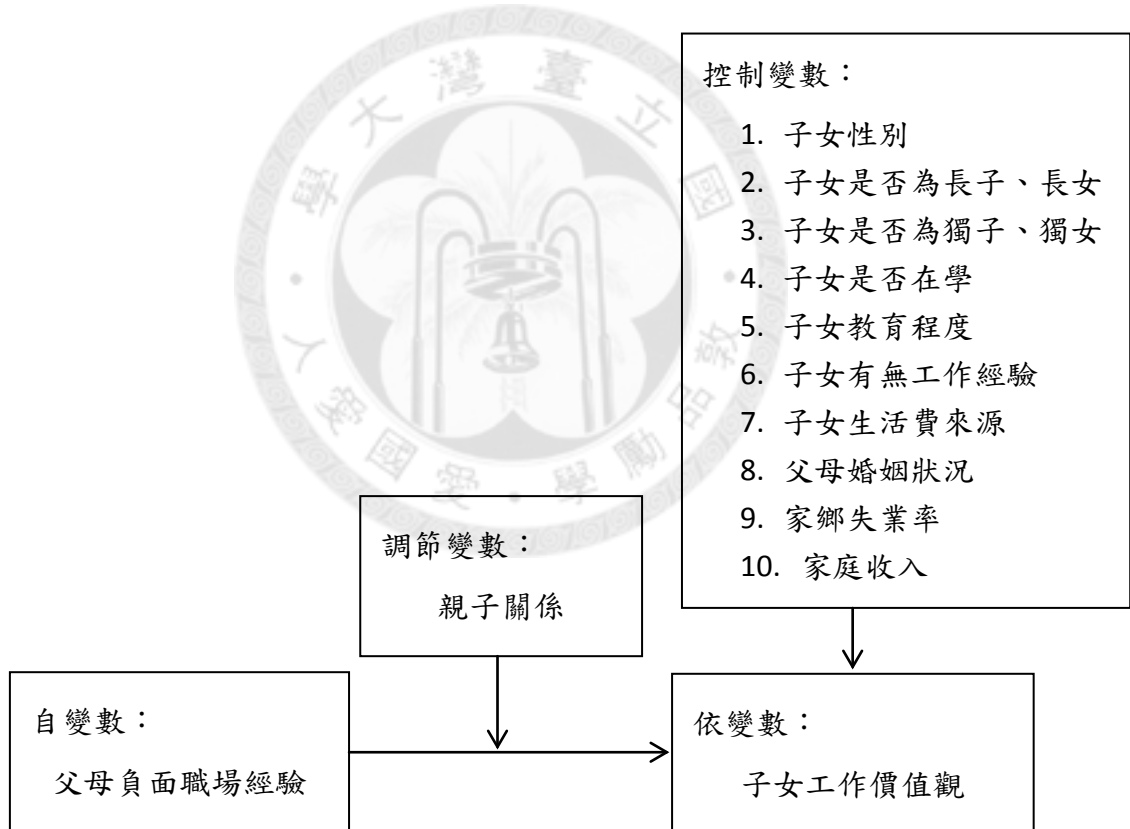


圖 3 本研究之研究架構

自變數為「父母負面職場經驗」，依變數為「子女工作價值觀」。「父母負面職場經驗」包括：現在有工作，但現在或曾經遭遇較負面的職場工作內容；和

現在沒有工作，是受到景氣影響而又找不到工作。「子女工作價值觀」分為兩種構面，分別為重視外在工作價值觀與重視內在工作價值觀。而子女受到父母負面職場經驗影響的程度可能因親子間親密程度而有不同，因此考量「親子關係」為調節變數。另外，觀察子女工作價值觀時，可能受到受測者本身的性別、教育程度、是否在學、工作經驗、家境狀況、父母婚姻狀況、家鄉失業率與是否為長子、長女、獨生子女所影響，因此會將這些變數列為控制變項。





## 第二節 研究假設

依據前述的研究架構和相關的文獻探討，本研究的立論為：父母負面職場經驗會影響子女工作價值觀。提出下列研究假設：

1. 父母有負面職場經驗時，子女工作價值觀會較重視外在工作價值觀。
2. 父母有負面職場經驗時，子女工作價值觀會較不重視內在工作價值觀。
3. 無論是外在或內在工作價值觀，當親子間關係較為親密時，父母對子女的影響程度會較大。



### 第三節 研究變項之定義與衡量

#### 一、父母負面職場經驗

自變數之「父母負面職場經驗」為父母自行填答之工作相關經驗，本研究觀察項目如下：

1. 目前有工作，但是每小時平均工資低於基本工資：基本工資旨在保障勞工基本生活，是由行政院勞工委員會設立之基本工資審議委員會，蒐集國家經濟發展狀況、躉售物價指數、消費者物價指數、國民所得與平均每人所得、各業勞動生產力及就業狀況、各業勞工工資、家庭收支調查統計並研究後擬訂，再報請行政院核定之。<sup>6</sup> 此份問卷為 2008 年施測，該年之基本薪資為每月 17,280 元、每小時 95 元，為配合樣本可能選擇全職與兼職工作，因此一律換算為每小時平均工資，並與基本工資每小時 95 元相比較，以斷定是否在勞動條件較差的情況下工作。
2. 目前沒有工作，且離開前一工作原因為非自願性：包括「因景氣不好，公司結束營運」和「因景氣不好，被裁員」兩種，即為循環性失業。此題的其他選項還有短期生病、求學、料理家務、退休、子女年幼、家境狀況良好、參加專長轉換訓練等自行決定離開職場的原因可供選擇，則較偏向於摩擦性失業與結構性失業。
3. 目前沒有工作，但有在找工作中：即為行政院主計處對失業之定義。<sup>7</sup> 符合此項目的樣本資料，至少都找工作超過兩週。

---

<sup>6</sup> 行政院勞工委員會－行政院勞工委員會施政績效。

[http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM\\_theme?page=4e12daf9](http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/siteMaker/SM_theme?page=4e12daf9) (取用日期:2013 年 1 月 25 日)。

<sup>7</sup> 行政院主計處－人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義。

<http://www.dgbas.gov.tw/public/Data/22614593871.pdf> (取用日期：2012 年 8 月 9 日)。

父母有負面職場經驗之判定標準為：上述項目只要至少有一項符合，則視為父母曾有過負面職場經驗，父親與母親分開觀察。

## 二、子女工作價值觀

依變數之「子女工作價值觀」，華人家庭動態資料庫之工作價值觀評量題組有五個工作報酬的面向，尺度為很重要、重要、不重要三點量表，列出如下：

1. 優厚的待遇
2. 工作穩定而且持久
3. 工作讓我有成就感
4. 工作的自主性高
5. 工作具挑戰性而且富有變化

使用 SPSS 對工作價值觀進行潛在類別分析，選擇分為兩類。潛在類別一的特性是重視工作內容能使自己有成就感、重視工作本身，類似於文獻中所探討的內在工作價值觀，或稱目的性價值觀；潛在類別二的特性是強調待遇與工作穩定性，類似於文獻中所探討的外在工作價值觀，或稱工具性價值觀。潛在類別一之 Cronbach's Alpha 值為 0.58，潛在類別二之 Cronbach's Alpha 值為 0.30，皆介於 0.3 至 0.7 之間，為中信度。從表 1 之因素分析結果亦可看出效度良好。

由於此題組為三點量表，工作價值觀之計算方式以不重要為 1 分、重要為 2 分、很重要為 3 分來計算得分，屬於潛在類型一的三題填答平均為該樣本的內在工作價值觀得分，屬於潛在類型二的兩題填答平均為該樣本的外在工作價值觀得分。子女工作價值觀「較不重視內在工作價值觀」之判定標準為，該樣本作答情形潛在類型一之得分較低；子女工作價值觀「較重視外在工作價值觀」之判定標準為，該樣本作答情形潛在類型二之得分較高。

表 1 工作價值之潛在分析結果

項目	潛在類型一	潛在類型二
	內在工作價值觀	外在工作價值觀
優厚的待遇	.373	.593
工作穩定而且持久	.405	.692
工作讓我有成就感	.693	-.035
工作的自主性高	.667	-.389
工作具挑戰性而且富有變化	.723	-.301
特徵值	1.752	1.073
解釋變異量(%)	35.042	21.462
累積解釋變異量(%)	35.042	56.504

資料來源：本研究自行整理。

### 三、親子關係

調節變數之「親子關係」為父母與子女之親密關係程度，本研究分別了解「與父親之關係」和「與母親之關係」以做為觀察，收錄了四組題目，皆分別詢問與父親、與母親之狀況，列出如下：

1. 我的父親／母親會關注我在學校的表現。
2. 我的父親／母親總是知道我的行蹤和活動。
3. 在過去一學期，您是否會和您的父親／母親討論求學計劃？
4. 在過去一學期，請問您在學期中，平均每天花多少時間和父親／母親聊天（包含用電話、電腦）？

其中前兩個題目皆為四點量表，選項有：很不同意、不同意、同意、很同意，為 1 至 4 分；第三題為三點量表，選項有：不討論、有些討論、深入討論，為 1

至 3 分；第四題為五點量表，選項有：不和父親／母親聊天、不超過半小時、半小時至一小時、一小時至兩小時、兩小時以上，為 1 至 5 分。將四個題目轉換為總分為 3 的形式並加總平均，以將作答情形分為 1 至 3 等順序尺度，接近 1 表示親子關係較不親密；接近 3 表示親子關係較為親密。

#### 四、基本資料

- (一) 子女性別：區分為「男性」與「女性」兩類。
- (二) 子女是否為長子、長女：第一個出生的孩子，生活在大人導向的環境，通常比其他孩子擁有較高的 IQ 與認知能力，當家中經濟發生困難時，父母也較傾向讓較大的孩子出外工作，因此列為控制變數，分為「排行最大者」與「非排行最大者」兩類。
- (三) 子女是否為獨子、獨女：長子、長女因為需要教導弟妹，而有較高的智力表現，但是獨生子女在這方面比較像是出生序較後面的孩子，因此獨立出來列為控制變數，分為「獨生子女」與「非獨生子女」兩類。
- (四) 子女是否在學：畢業與肄業的子女皆列為非在學，區分為「在學」與「非在學」兩類。
- (五) 子女教育程度：子女樣本年齡為 17 至 24 歲，教育程度有初（國）中、高中普通科、高中職業科、高職、五專、二專、科技大學（技術學院）、大學、碩士共九類，將初中、高中普通科、職業科、高職歸類為「高中職以下」組，五專、二專歸類為「專科」組，將科技大學、大學、碩士歸類為「大學以上」組。因此，子女教育程度可區分為「高中職以下」、「專科」與「大學以上」三類。

- (六) 子女有無工作經驗：此變項合併四個題目，包括「子女在受訪當時是否有工作」、「過去一學期，在學期中打工，平均每週工作不滿 15 小時」、「過去一學期，在學期中打工，平均每週工作 15 小時以上」與「過去一學期，有在寒暑假打工」，只要四題中至少選擇一項，則列為有工作經驗者，區分為「有工作經驗」與「無工作經驗」兩類。
- (七) 子女生活費來源：以過去一學期為時間範圍，詢問子女在此段時間內，學費與膳宿費用主要是由誰負擔，不管是自己需要打工補貼，或是需要申請助學貸款，皆歸類於「需要自行負擔」。生活費來源區分為「需要子女自行負擔」與「不需要子女自行負擔」。
- (八) 父母婚姻狀況：父母親的婚姻狀況有未婚、同居、已婚（第一次結婚）、離婚再婚、喪偶再婚、分居、離婚、喪偶等八類，將已婚（第一次結婚）、同居歸類為「雙親親生」組，離婚再婚、喪偶再婚歸類為「雙親非親生」組，將未婚、分居、離婚、喪偶歸類為「單親」組。因此，父母婚姻狀況可區分為「雙親親生」、「雙親非親生」與「單親」三類。
- (九) 家鄉失業率：將每組樣本依據父母所在地區，加入問卷施測年—2008 年各縣市失業率之數據，資料如表 2。由於子女通常會因為家鄉的失業率而決定要到外地求職或是留在家鄉，因此以家鄉失業率當作子女工作價值觀的控制變數之一。臺灣每個地區居民數與發展狀況皆不同，而居民數會與求職難易度相關，發展狀況會與求職者期望報酬相關，因此身處不同地區會對工作價值觀有所影響。

表 2 2008 年各縣市失業率

縣市名	失業率 (%)	縣市名	失業率 (%)	縣市名	失業率 (%)	縣市名	失業率 (%)
臺北市	4.0	苗栗縣	4.2	臺南縣	4.1	基隆市	4.3
高雄市	4.3	臺中縣	4.2	高雄縣	4.2	新竹市	4.1
臺北縣	4.1	彰化縣	4.2	屏東縣	4.0	臺中市	4.2
宜蘭縣	4.3	南投縣	4.4	臺東縣	4.0	嘉義市	4.1
桃園縣	4.3	雲林縣	4.0	花蓮縣	4.2	臺南市	4.0
新竹縣	4.0	嘉義縣	4.2	澎湖縣	4.2		

資料來源：中華民國統計資訊網－縣市重要統計指標查詢系統。<http://ebas1.ebas.gov.tw/pxweb/Dialog/statfile9.asp>（取用日期：2012 年 11 月 9 日）。

- (十) 家庭收入：以家中每年非勞動所得來觀察。包括經營、投資事業與做生意（包括店面、攤子、小生意、農場、果園、魚塢等）的獲利所得（虧損則為負），與利息收入、租金收入、股利收入、其他收入等。

#### 第四節 資料來源

本文的資料來源主要為華人家庭動態資料庫計畫 RR2008 與 CV2008 之數據，另外合併 RI1999、RI2000、RI2003、RR2006 以進一步獲取更完整的相關資料。此計畫是以華人家庭成年樣本為對象的固定樣本追蹤調查，涵蓋的年齡層自青年至老年，也根據主樣本延伸出來的子女等親屬，再進行追蹤訪問。自 1999 年進行調查以來，已完成 13 年的調查訪問計畫，累積相當大量的資料，目的是期望藉由資料庫的建立，能對華人家庭之經濟、社會、心理、習俗等面向，作全面性的研究。

其中 RR2008 為 2008 年訪問主樣本之數據，主樣本包含出生年為 1935-1976 年者，另外，主樣本之子女若已滿 25 歲，也將納入主樣本追蹤調查，原有 3,348 個樣本；CV2008 為 2008 年訪問主樣本子女之數據，以訪問當年 17 至 24 歲為主，原有 809 個樣本。經過父母與子女完整配對，形成本研究所使用的 714 組樣本。





## 第五節 統計分析方法

本研究將數據以 IBM SPSS Statistics 19.0 加以處理，進行資料分析與假設檢定，採用的分析方法如下：

### 一、敘述統計分析

敘述性統計分析是關於父母樣本與子女樣本資料的描述，例如：父母工作情形、家中的非勞動所得狀況、婚姻狀況、家鄉所在地區；子女性別、排行狀況、就學狀況與教育程度、工作經驗、生活費來源等，以次數分配、百分比等統計量來了解研究樣本的特性與分布情形。

### 二、迴歸分析 (Regression Analysis)

利用迴歸分析驗證前述之研究架構與研究假設，先將子女之性別、是否排行最大、是否為獨生子女、是否仍在學、教育程度、有無工作經驗、生活費來源、父母婚姻狀況、家鄉失業率、家庭收入控制住，再進一步探討父母有無負面職場經驗，對其子女內在及外在工作價值觀是否有顯著影響，並加入親子關係以觀察異同情形。關於變數之定義與預期影響符號，可見表 5 以獲得進一步之資訊。

## 第四章 研究結果與分析

本章延續前一章所給定之操作型定義，來對樣本進行實證資料分析，依序探討樣本特性、研究模式與假設之驗證，最後進行研究結果之分析。

### 第一節 調查樣本特性之敘述統計

根據華人家庭動態資料庫之樣本數據，整理出父母受測者與子女受測者之基本資料，包含父母就業狀況、婚姻狀況、住家所在地區、家庭收入；子女性別、出生排行序、年齡、教育程度、工作經驗、生活費來源、外在與內在工作價值觀等。樣本總數為 714 份，每份皆含父母與子女之配對樣本。以下先針對樣本數據的基本分布情形以描述性統計呈現，詳細的變數定義請見本節末頁表 5。

數據資料雖然皆為父母與子女之配對樣本，但是父母樣本不一定有完整父親與母親的資料，由於有 1 組未婚、42 組離婚、2 組分居、19 組喪偶，因此有 64 組樣本只有受測者本人的職場經驗可做為參考，而受測者可能為父親抑或母親。

#### 一、父母就業狀況：

在 2008 年，父親有 576 人就業中、101 人沒有工作；<sup>8</sup> 母親有 480 人就業中、206 人沒有工作。而父親沒有工作的原因，最多為料理家務（44.2%），其次為已退休（17.6%）；母親沒有工作的原因，最多亦為料理家務（51.7%），其次為因身體狀況不佳無法工作（11.9%）。工作時數部分由於時間不固定或不清楚配偶工時，有 17 筆遺漏值，父親平均工作時數為 48.36 小時，母親平均工作時數為 45.07

---

<sup>8</sup> 父親就業狀況有 1 筆遺漏值。

小時。工作收入的部分也因為收入不固定、不清楚配偶收入、拒答等情況，有 27 筆遺漏值，父親平均收入為 51434.44 元，母親平均收入為 24310.84 元。<sup>9</sup>

父母負面職場狀況：有過失業的情形者，父親有 13 人，母親有 10 人。每小時平均薪資低於基本工資者，父親有 60 人，母親有 161 人。目前沒有工作，且離開前一工作原因為非自願離職者，父親有 14 人，母親有 15 人。以上或許有同一人同時擁有兩種以上負面經驗的狀況，總計父親有 81 人、母親有 179 人面臨職場的負面經驗。

從表 3 可以進一步了解父母負面職場經驗與父母個人屬性的關聯性。就父母全體樣本而言，面臨負面職場經驗的樣本約佔二成。性別方面，女性較男性可能有負面的工作經驗，不過也可能是因為女性普遍教育程度較低所導致。地區方面，中部略高於其他地區，南部、東部負面職場經驗的比例相當，而北部明顯較低，可能是由於第一、二級產業多位於中南部，容易受到景氣影響，而北部較多白領階級，薪酬制度較為明確。教育程度方面，呈現教育程度越低，負面職場經驗比例越高，說明教育程度較低者面對的勞動條件較為弱勢。婚姻狀態方面，由於已婚之外的其他項目樣本數太少，無法做出可信的推估。出生年代方面呈現與一般想法迥異的情形，反而是年紀越輕者越容易遭遇負面職場經驗，可能是較早進入職場者此時已在一個條件不錯的工作中安定下來，而較晚進入職場者仍舊未碰到一個值得穩定的工作，仍面臨著較差的勞動條件，也可能是因為年紀較大者在失業後選擇直接退休，因此不列入遭遇負面職場經驗者。

---

<sup>9</sup> 此處所指之遺漏值個數，為總數 1364 筆樣本（父親 714 名+母親 714 名-單親組 64 名）去除掉沒有工作的 307 名後，剩下的 1057 名中，工作時數有 17 筆遺漏值、工作收入有 27 筆遺漏值。其中工作時數部分，父親遺漏值有 13 筆、母親遺漏值有 4 筆，分別以父親工時中位數 45 小時、母親工時中位數 40 小時來取代；工作收入部分，父親遺漏值有 25 筆、母親遺漏值有 2 筆，分別以父親收入中位數 40,000 元與母親收入中位數 20,000 元來取代，以計算每小時平均工資來與基本工資做比較。

表 3 父母個人屬性與負面職場經驗的分布

A. 依性別	男性		女性		
樣本數	81		178		
負面經驗比例	11.95%		25.95%		
B. 依居住地區	北部	中部	南部	東部	
樣本數	85	73	75	26	
負面經驗比例	14.81%	23.78%	21.13%	20.31%	
C. 依教育程度	大學以上	專科	高中職	初國中	小學以下
樣本數	9	11	102	81	56
負面經驗比例	7.32%	7.33%	18.92%	24.62%	25.34%
D. 依婚姻狀態	未婚、喪偶		同居、已婚、再婚		分居、離婚
樣本數	1		250		8
負面經驗比例	5.00%		19.23%		18.18%
E. 依出生年代	1952 年以前		1953~1961 年		1962 年以後
樣本數	16		148		95
負面經驗比例	12.31%		18.09%		22.84%
F. 父母全體樣本	樣本數：1364			負面職場經驗比例：18.99%	

註：教育程度資料有 2 筆遺漏值，此 2 筆皆無負面職場經驗。

## 二、住家所在地區：

由於控制變數是以「家鄉失業率」來表示，按照父母所在的縣市來給予不同數據，地區較為多且雜，因此區分為「北部」、「中部」、「南部」、「東部」四類或許會更易於觀察。在父母與子女成對樣本共 714 組中，北部包含北市、桃園、新竹、苗栗，共有 301 個樣本，佔 42.2%；中部包含臺中、彰化、雲林、南投，共有 158 個樣本，佔 22.1%；南部包含嘉義、臺南、高雄、屏東，共有 188 個樣本，佔 26.3%；東部包含宜蘭、花蓮、臺東，共有 67 個樣本，佔 9.4%。數據資料中沒有樣本居住於外島。

### 三、家庭收入：

以家中每年非勞動所得來觀察，包括經營生意獲利（收入為正值）或虧損（收入為負值），加上利息、租金、股利、其他收入。由於這些項目為關於金錢之敏感性資料，因此有些遭到拒答的情況，為了盡量保留完整性，又因為家庭收入的分佈狀況傾向於右偏的分配，不適合以平均數推估，因此本研究在分析之前先將這些遺漏資料以中位數替代。關於家庭收入之項目、遺漏值個數、中位數與平均數，請見表 4。樣本中有四成總收入為 0 元，最低為-3,880,000 元，最高為 10,840,000 元，平均 175,578.44 元，標準差為 881,579.46 元。

表 4 家庭收入明細相關資料

項目	有此收入的樣本數	中位數	平均數	遺漏值個數
經營事業獲利	99	400,000.00	931,046.49	12
經營事業虧損	36	400,000.00	666,500.00	16
利息收入	142	30,000.00	54,120.42	7
租金收入	60	120,000.00	190,208.33	0
股利收入	113	20,000.00	142,092.04	11
其他收入	163	36,000.00	135,149.69	8

註：以上金額皆是訪問前一年度（即 2007 年）之全年收入。

### 四、子女性別：

男性有 368 人，佔 51.5%；女性有 346 人，佔 48.5%。本研究以「子女女性」為對照組，設「子女男性」為虛擬變數。

### 五、子女出生序：

獨生子女有 26 人（3.6%）；第一個出生之子女，有 254 人（35.6%）；第二個出生者，有 253 人（35.4%），第三個出生者，有 117 人（16.4%），第四到第

七個出生的，<sup>10</sup> 分別有 50、11、2、1 人（各佔 7.0%、1.5%、0.3%、0.1%），樣本數呈現遞減的狀況。本研究先區分獨生子女與非獨生子女，設「獨生子女」為虛擬變數一，並再區分「非獨生子女」為在家中排行第一與不是第一兩種，分別有 254 人與 434 人，設「子女排行老大」為虛擬變數二，而「子女非排行老大」為對照組。

#### 六、子女年齡：

子女樣本涵蓋之年齡範圍為 17 至 24 歲，17、18 歲皆有 90 人，各佔 12.6%；19 歲最多，有 109 人，佔 15.3%，20 至 24 歲分別有 85、94、99、55、92 人，分別佔 11.9%、13.2%、13.9%、7.7%、12.9%。各年齡的樣本數大致相當，但 23 歲樣本數較少。

#### 七、子女教育程度：

子女樣本中，初（國）中學歷有 16 人、高中職學歷有 287 人、五專學歷有 38 人、二專學歷有 27 人、科技大學（技術學院）與大學學歷有 332 人、碩士有 14 人。將初（國）中、高中職合併為高中職以下組，有 303 人，佔 42.4%；五專、二專學歷合併為專科組，有 65 人，佔 9.1%；將技術學院、大學、碩士學歷合併為大學以上組，有 346 人，佔 48.5%。以子女高中職以下組為虛擬變數一，專科組為虛擬變數二，設子女大學組為對照組。

#### 八、子女工作經驗：

子女在受訪當時有工作者有 260 人；過去一學期，有在學期中打工者有 193 人，有在寒暑假打工者有 75 人。以上或有重複選擇之狀況，總計有工作經驗者有

---

<sup>10</sup> 對主樣本之問卷，詢問與記錄主樣本子女相關資料共六筆，當主樣本按出生序將六筆資料皆填滿，仍舊有子女未被記錄到，則計算出生序為第七。

361 人，佔 50.6%，無工作經驗者有 353 人，佔 49.4%。以「子女無工作經驗」為對照組，設「子女有工作經驗」為虛擬變數。

#### 九、子女生活費來源：

子女在過去一學期內，學費與膳宿費用主要由父母負擔者佔大多數，有 526 人(73.7%)，主要由自己負擔者有 33 人(4.6%)，主要由親友負擔者有 3 人(0.4%)，父母親友共同負擔者有 8 人(1.1%)，自己需要打工，但是父母或者親戚有補貼者有 33 人(4.6%)，申請公費者有 9 人(1.3%)，申請助學貸款者有 59 人(8.3%)。<sup>11</sup> 將「主要由自己負擔」、「自己需要打工，但是父母親戚有補貼」、「申請助學貸款」合併為「需要子女自行負擔」，其餘的合併為「不需要子女自行負擔」，以「不需要子女自行負擔」為對照組，設「需要子女自行負擔」為虛擬變數。

#### 十、子女工作價值觀：

觀察子女工作價值觀共有五個項目，依「不重要 1 分、重要 2 分、很重要 3 分」來計分，在「優厚的待遇」方面，平均數為 2.14，眾數為 2 (69.7%)；在「工作穩定而持久」方面，平均數為 2.47，眾數為 3 (50.2%)；在「工作讓我有成就感」方面，平均數為 2.36，眾數為 2 (50.6%)；在「工作的自主性高」方面，平均數為 2.17，眾數為 2 (64.2%)；在「工作具挑戰性而且富有變化」方面，平均數為 2.07，眾數為 2 (57.4%)。可以看出認為穩定工作很重要者明顯較多，而認為具挑戰性與變化的工作重要者則較少。若合併前兩項、後三項，以外在與內在的工作價值觀來觀察，外在工作價值觀的平均值為 2.30，標準差 0.42；內在工作價值觀的平均值為 2.20，標準差 0.45。

---

<sup>11</sup> 另外有 4 人選擇的負擔對象為其他，受測者填答內容並未公開。除此之外有 39 筆遺漏值。

## 十一、親子關係：

觀察親子關係，對子女問卷詢問四種題項，在此要特別說明，由於親子關係之題項只有對高中職、五專在學生做詢問，因此只有 230 名樣本得以觀察加入親子關係前後，父母負面職場經驗對子女工作價值觀的影響，其中可能因為單親、不清楚父母狀況或拒答，每一題遺漏狀況不一。以下為子女四種題項填答狀況：

第一，「我的父親／母親會關注我在學校的表現。」對於父親方面，很不同意者有 7 位、不同意者有 24 位、同意者有 141 位、很同意者有 56 位；對於母親方面，很不同意者有 2 位、不同意者有 10 位、同意者有 134 位、很同意者有 80 位。

第二，「我的父親／母親總是知道我的行蹤和活動。」對於父親方面，很不同意者有 10 位、不同意者有 44 位、同意者有 126 位、很同意者有 47 位；對於母親方面，很不同意者有 3 位、不同意者有 31 位、同意者有 120 位、很同意者有 72 位。

第三，「在過去一學期，您是否會和您的父親／母親討論求學計劃？」對於父親方面，不討論者有 81 人、有些討論者有 125 人、深入討論者有 22 人；對於母親方面，不討論者有 51 人、有些討論者有 128 人、深入討論者有 47 人。

第四，「在過去一學期，請問您在學期中，平均每天花多少時間和父親／母親聊天（包含用電話、電腦）？」對於父親方面，不和父親聊天者有 20 位、不超過半小時者有 101 位、半小時至一小時者有 74 位、一小時至兩小時者有 24 位、兩小時以上者有 9 位；對於母親方面，不和母親聊天者有 6 位、不超過半小時者有 51 位、半小時至一小時者有 92 位、一小時至兩小時者有 49 位、兩小時以上者有 27 位。

子女樣本的詢問狀況，經換算為總分 3 分後，與父親之關係共有 228 人填答，平均分數為 1.95 分，與母親之關係共有 226 人填答，平均分數為 2.18 分。



表 5 變數定義表

變數	定義	預期符號	
		外在	內在
被解釋變數			
外在工作價值觀 (EX_V)	子女認為「優厚的待遇」與「工作穩定而持久」重要的程度，評估分數為 1 到 3 分，兩個項目做平均。		
內在工作價值觀 (IN_V)	子女認為「工作讓我有成就感」、「工作的自主性高」、「工作具挑戰性而且富有變化」重要的程度，評估分數為 1 到 3 分，三個項目做平均。		
解釋變數			
父親負面職場經驗 (BEXP_D)	父親面臨負面職場經驗的虛擬變數，面臨至少一項為 1，未面臨負面職場經驗為 0。	+	-
母親負面職場經驗 (BEXP_M)	母親面臨負面職場經驗的虛擬變數，面臨至少一項為 1，未面臨負面職場經驗為 0。	+	-
與父親之關係 (RELA_D)	1 表示父子關係最不親密，3 表示父子關係最為親密。	+	+/-
與母親之關係 (RELA_M)	1 表示母子關係最不親密，3 表示母子關係最為親密。	+/-	+
父親負面*與父交流 (INTER_D)	為「父親負面職場經驗」和「與父親之關係」之交互作用項。	+	+
母親負面*與母交流 (INTER_M)	為「母親負面職場經驗」和「與母親之關係」之交互作用項。	+	+
雙親親生 (T_INTACT)	父母婚姻狀況為第一次結婚或同居者為 1，其他為 0。	+/-	+/-
雙親非親生 (T_REFORM)	父母婚姻狀況為離婚再婚、喪偶再婚者為 1，其他為 0。	+	+/-
家鄉失業率 (UNEMP)	各縣市之實際失業率。	+	-
家庭收入 (INCOME)	家中每年非勞動所得。包括經營事業獲利（虧損為負）、利息收入、租金收入、股利收入、其他收入等。	+/-	+

變數	定義	預期符號	
		外在	內在
子女男性 (MALE)	男性為 1，女性為 0。	+/-	+/-
獨生子女 (ONLY_C)	獨生子女為 1，非獨生子女為 0。	+/-	+/-
排行老大 (ELDEST)	非獨生子女中，在家中排行最大者為 1，非排行最大為 0（獨生子女亦為 0）。	+	+
子女在學 (STU)	子女仍為學生為 1，已畢業或肄業為 0。	+/-	+
子女高中職以下 (EDU_HS)	子女教育程度為初（國）中、高中職者為 1，其他為 0。	+	+
子女專科 (EDU_COL)	子女教育程度為五專、二專者為 1，其他為 0。	+	+/-
子女有工作經驗 (WORK)	有工作經驗為 1，無工作經驗為 0。	+/-	+/-
需要子女自行負擔 (SELPAY)	生活費需要子女自行負擔為 1，不需要子女自行負擔為 0。	+	-

## 第二節 迴歸分析

本節進入本研究之主題，探討擁有負面職場經驗的父母，其子女工作價值觀是否有所不同，由第三章定義之自變數、依變數、調節變數與控制變數，試著進行迴歸分析。以下先探討未加入親子關係之影響狀況，接著再觀察加入後將有何不同。

### 一、父母負面職場經驗對子女外在工作價值觀之影響—未加入親子關係變數

將可能影響子女外在工作價值觀的因素列入控制變數，得到的迴歸分析結果如表 6。從迴歸數據可以看出，父母親的負面職場經驗並不如我們所預期顯著影響子女的外在工作價值觀，反而是教育程度對於外在工作價值觀有顯著的影響，高中職和專科程度的子女，比起大學以上程度者更重視外在工作價值觀，符合研究預期，若是仍在學就讀者可能無法明確判斷較重視或不重視外在工作價值觀，但高中職、專科畢業後選擇去工作而非繼續升學者，可能就是因為有經濟上的壓力，因此較需要外在酬賞的直接幫助。另外，子女需要自行負擔生活費者，雖未達統計顯著標準，但也比較傾向注重外在工作價值觀（P 值=0.123），較需要外在酬賞的直接幫助。

其他像是是否為獨生子女、是否排行最大、是否在學、是否有工作經驗、父母婚姻狀況、家鄉失業率等變數皆對子女外在工作價值觀沒有顯著影響，即在不考慮親子關係下，當子女形成外在工作價值觀時，主要受到教育程度影響，其他因素則對外在工作價值觀影響程度較低。

表 6 父母負面職場經驗與子女外在工作價值觀之迴歸結果

解釋變數	估計值	t 檢定值
常數項	1.628***	2.819
父親負面職場經驗	-0.026	-0.513
母親負面職場經驗	-0.044	-1.173
子女男性	-0.029	-0.907
獨生子女	-0.020	-0.234
排行老大	-0.026	-0.790
子女在學	0.016	0.446
子女高中職以下	0.078**	2.318
子女專科	0.189***	3.309
子女有工作經驗	0.015	0.437
需要子女自行負擔	0.066	1.546
雙親親生	0.027	0.477
雙親非親生	0.125	0.828
家鄉失業率	0.145	1.040
家庭收入	1.345E-8	0.744
R <sup>2</sup>	0.031	

註：\*\*表示在 5%的顯著水準下估計值顯著異於零；\*\*\*表示在 1%的顯著水準下估計值顯著異於零。

## 二、父母負面職場經驗對子女內在工作價值觀之影響－未加入親子關係變數

從表 7 可以看出對子女內在工作價值觀的迴歸分析結果。父母的負面職場經驗沒有對子女內在工作價值觀顯著影響。相對於男性，女性的內在工作價值觀較高，較重視能表現自己的興趣與能力、與別人一同工作、幫助別人等內在價值。子女需要自行負擔生活費者，較重視內在工作價值觀，與預期正好相反，可能他們因為生活所需必須持續擁有工作，但反而更期望擁有一份喜愛而且可以發揮專長的工作，申請助學貸款繼續就學者，就是為了未來目標，而先預支未來收入換取現在學習的機會。另外，來自收入較高家庭的子女內在工作價值觀較高，這與預期相符，一方面收入較高的家庭較沒有金錢上不足的煩惱，若是要工作應是為了獲取經驗與人脈，也較不吝於在物質或精神上幫助別人；另一方面，收入較低的家庭較不會去挑選能表現自己興趣與能力的工作，因此內在工作價值觀會相比之下較低。

其他像是是否為獨生子女、是否排行最大、是否在學、教育程度、是否有工作經驗、父母婚姻狀況、家鄉失業率等變數皆對子女內在工作價值觀沒有顯著影響，即當子女形成內在工作價值觀時，主要受到性別、是否需自行負擔生活費與家庭收入來影響，其他因素則對內在工作價值觀影響程度較低。

表 7 父母負面職場經驗與子女內在工作價值觀之迴歸結果

解釋變數	估計值	t 檢定值
常數項	2.395***	3.875
父親負面職場經驗	-0.069	-1.260
母親負面職場經驗	-0.025	-0.637
子女男性	-0.088***	-2.589
獨生子女	0.064	0.705
排行老大	0.019	0.529
子女在學	-0.008	-0.209
子女高中職以下	-0.027	-0.744
子女專科	0.081	1.324
子女有工作經驗	0.004	0.122
需要子女自行負擔	0.097**	2.123
雙親親生	0.026	0.435
雙親非親生	0.109	0.677
家鄉失業率	-0.045	-0.301
家庭收入	4.310E-8**	2.228
R <sup>2</sup>	0.035	

註：\*\*表示在 5%的顯著水準下估計值顯著異於零；\*\*\*表示在 1%的顯著水準下估計值顯著異於零。

### 三、父母負面職場經驗對子女外在工作價值觀之影響－加入親子關係變數

接著本研究加入調節變項「親子關係」。因為大學生、碩士生較可能有外宿、長時間打工的情形，就業者更可能已經因為自己的工作狀況而改變工作價值觀，或許會影響研究分析結果，因此我們以較容易單純受到父母親影響的高中職、五專在學生（以下簡稱高中組）來觀察父母負面職場經驗對子女工作價值觀之影響，詢問過父母與子女的交流狀況後，增加「與父親之關係」、「與母親之關係」及其與父母親負面職場經驗的交互作用項，迴歸結果如表 8。

在未加入親子關係變數時，只有教育程度對外在工作價值觀產生顯著影響，而在本研究以教育程度做為分類基準加入親子關係變數後，發現子女與父母親之關係並沒有顯著影響子女外在工作價值觀，家境狀況、親子間的交流，甚至父母的關心對外在工作價值觀並未達到大幅度的影響。另外，需負擔家計的子女（ $P=0.195$ ）與來自收入高的家庭（ $P=0.199$ ），雖未達統計顯著，但都有較重視外在價值觀的傾向，後者與預期不符，或許可以猜測在親子關係的影響下，來自高收入家庭的子女會將擁有權力、地位視為理所當然，因此出現家庭收入高的子女較重視外在工作價值觀的現象。

其他變數像性別、家中排行狀況、工作經驗、父母婚姻狀況、家鄉失業率等，皆與子女外在工作價值觀沒有顯著關聯，而形塑子女外在工作價值觀的原因，可能還有其他未納入考量的更細微因素，例如同儕間的影響、交友狀況等。

表 8 父母負面職場經驗與子女外在工作價值觀之迴歸結果（加入親子關係）

解釋變數	估計值	t 檢定值
常數項	2.639***	2.777
父親負面職場經驗	-0.355	-0.702
母親負面職場經驗	-0.414	-1.176
與父親之關係	0.089	0.990
與母親之關係	0.035	0.344
父親負面*與父交流	0.152	0.608
母親負面*與母交流	0.160	0.981
子女男性	-0.050	-0.926
獨生子女	0.006	0.042
排行老大	-0.005	-0.078
子女有工作經驗	-0.029	-0.455
需要子女自行負擔	0.119	1.300
雙親親生	-0.093	-0.765
雙親非親生	-0.002	-0.004
家鄉失業率	-0.097	-0.432
家庭收入	8.081E-8	1.290
R <sup>2</sup>	0.063	

註：\*表示在 10%的顯著水準下估計值顯著異於零；\*\*\*表示在 1%的顯著水準下估計值顯著異於零。



#### 四、父母負面職場經驗對子女內在工作價值觀之影響－加入親子關係變數

接著觀察子女內在工作價值觀。在未加入親子關係變數前，子女內在工作價值觀主要受到性別、是否需自行負擔生活費、家庭收入所影響，但是加入親子關係變數後，性別和自行負擔生計的影響變小，轉為受到父親負面職場經驗、家庭收入所影響。

從表 9 可看出，父親的負面職場經驗對高中組內在工作價值觀有顯著的影響，當父親有負面職場經驗時，子女會認為內在工作價值觀較不重要，與預期相符，可能因為家中經濟、或是對職場有負面印象，因此不期望從工作中獲得成就感，或是未來工作一定要符合興趣，並且在觀察交互作用項時可以得知，父親負面職場經驗對子女內在工作價值觀的影響，隨著親子關係較好而影響較大，證明若要研究父母親的負面職場經驗與子女工作價值觀的關聯，親子關係的確值得納入考量。

不過，對親子關係做敘述分析時的結果，子女與母親之關係（2.18 分）較與父親之關係（1.95 分）來得好，但是研究結果卻是父親的負面職場經驗對子女有顯著影響，母親則否，可能就如文獻所述，與工作、責任感有關的價值觀通常是受到父親影響，人與人相處技巧有關的價值觀才是受到母親影響，可是為何是影響內在工作價值觀而非外在工作價值觀，就可能是對子女而言，受到父親內在層面價值觀潛移默化影響而不自覺，嚮往成為像父親一般有成就、實現夢想的人，當父親遭遇負面職場經驗時，等同於預先告知子女未來可能面臨的挫折，因此變得較不抱期待。

而家庭收入高的家庭，其子女內在工作價值觀顯著較高，就可能是沒有經濟負擔的子女，當需要決定未來從事何種職業時，主要以能發揮自己興趣並能學得經驗、認識新朋友為主，也可能是受到父母親價值觀的影響。

表 9 父母負面職場經驗與子女內在工作價值觀之迴歸結果（加入親子關係）

解釋變數	估計值	t 檢定值
常數項	3.463***	2.479
父親負面職場經驗	-0.959*	-0.147
母親負面職場經驗	-0.281	-0.071
與父親之關係	0.032	1.203
與母親之關係	-0.042	-0.020
父親負面*與父交流	0.502*	-0.137
母親負面*與母交流	0.028	-0.152
子女男性	-0.051	-1.348
獨生子女	0.066	0.538
排行老大	-0.059	0.126
子女有工作經驗	-0.082	-1.418
需要子女自行負擔	0.111	1.733
雙親親生	-0.127	-0.039
雙親非親生	-0.172	-1.067
家鄉失業率	-0.241	0.037
家庭收入	1.452E-7**	2.131
R <sup>2</sup>	0.104	

註：\*表示在 10%的顯著水準下估計值顯著異於零；\*\*表示在 5%的顯著水準下估計值顯著異於零。

以上為本研究敘述分析與迴歸分析之討論。敘述分析方面，了解到父母樣本與子女樣本的背景、個人特質；迴歸分析方面，除了可以看出影響子女外在與內在價值觀的因素迥異，也發現在加入親子關係變數前後有不同的研究結果。

## 第五章 建議與結論

### 第一節 研究發現

近年來，大學畢業生失業問題有惡化的現象，不僅導因於景氣與人力供需狀況，也與職場新鮮人的工作態度有關。在行政院青年輔導委員會（2009b, 2010）的研究中，發現現代青年與少年的工作目的偏向金錢、物質導向，並且越年輕的族群越重視個人價值與享樂主義，本研究欲探討，年輕族群工作價值觀的轉變，是否與近年失業率逐步上升相關聯，是否因為觀察到他們的父母親遭遇負面職場經驗，而導致工作價值觀進而轉變。

本研究使用華人家庭動態資料庫之數據建立研究樣本資料，父母與子女配對樣本共 714 組樣本，觀察父母負面職場經驗對子女外在與內在工作價值觀的影響，其中外在工作價值觀關心的是因為工作得到的東西，包括所得、權力、升遷、保障等，內在工作價值觀則是與工作經驗相關的，因為可以去表現自己的興趣與能力、與人一同工作、幫助別人而感到滿足（Ryu and Mortimer, 1996: 168）。

研究結果顯示，在未考量親子關係前，父母親的負面職場經驗並不顯著影響子女的工作價值觀。子女外在工作價值觀主要受到教育程度的影響，教育程度較低者認為外在工作價值觀的重要性較高；而內在工作價值觀主要受到性別、需要自行負擔家計、家庭收入的影響，女性、需負擔家計、家庭收入較高者，皆認為內在工作價值觀的重要性較高。

由於大學生、碩士生較可能有外宿的情形，並且普遍已開始打工，就業者更可能已經因為自己的工作狀況而改變工作價值觀，或許會影響研究分析結果，而高中職、五專生年紀較輕，較可能單純受父母影響，因此本研究在觀察子女與父母親的交流狀況時，將樣本聚焦於高中職、五專在學生。結果發現，對外在工作價值觀而言，父母親的負面職場經驗仍舊沒有顯著影響，這無疑是較令人驚訝的

答案，當親子間溝通較為頻繁，居然仍不會更動子女的外在工作價值觀，當父母親面臨較差的勞動條件、甚至失業，子女可能不會因此期望賺很多錢以奉養父母，也不在乎未來工作需要有保障。

關於內在工作價值觀方面，一般認為父親是家中主要負擔家計者，子女較可能受到父親的影響改變工作價值觀，本研究結果與此種預期相符，父親有負面職場經驗時，子女顯著較不重視內在工作價值觀，並且此影響隨著親子關係較好而影響較大。即對於高中職、五專在學生而言，本研究之研究假設二「父母有負面職場經驗時，子女工作價值觀會較不重視內在工作價值觀」與研究假設三「當親子間關係較為親密時，父母對子女的影響程度會較大」皆成立。

文獻中提到，人與人相處技巧有關的價值觀通常是受母親影響，與工作、責任感有關的價值觀通常是受父親影響（Forisha-Kovach, 1983: 237），而國內研究也發現，臺灣大學生是以父親為主要的工作價值參考對象（王叢桂，1997），在如此廣泛的範疇之下，我們不該粗略地認為父親就是較重視外在工作價值觀，而母親較重視內在工作價值觀，研究結果顯示，青少年的價值觀受到父親經驗影響，這點符合文獻所述，並且是內在工作價值觀受到父親影響，這是本研究較為有趣的發現。

另外，如果單以家庭收入來判斷社會地位，也符合文獻所述：社會地位較高的家庭追求表現自我的機會與領導能力，即較重視內在工作價值觀；社會地位較低的家庭強調保障與獨立性，低薪家庭的父母面對「規定就是規定」的環境，使用同樣的態度對待子女，使子女的認知與道德發展產生影響，可能認為自己很沒用，變得不擅表達、不懂得利他，較不重視內在工作價值觀。

## 第二節 研究限制與後續研究建議

本研究使用華人家庭動態資料庫之數據建立研究樣本資料，關於子女工作價值觀、教育程度、出生順序、家境狀況皆提供詳盡之資料，也能合併父母樣本與子女樣本著實便利、實用，只可惜問卷題項有限，若能提供以下資訊，未來將能進行更臻細微之研究：

- 一、本研究以子女認為父母親之關心程度、可靠程度與親子交流時間來衡量親子關係，大致能掌握親子間之親密程度，不過若能得知親子間談論職場話題的頻繁度，則能進一步知曉子女對父母負面職場經驗的了解程度與感受，可以更明確分析父母負面職場經驗對子女工作價值觀的影響。
- 二、關於父母負面職場經驗影響子女工作價值觀，子女除了受到父母客觀的負面經驗影響，也直接受到父母主觀的情緒表達所影響，而這是從問卷、量化資料中無法準確獲取的因素，因為態度也可能隨著經歷負面職場經驗的期間長度而有波動，若能進一步對於受訪者做訪談，以得知父母對於負面職場經驗的想法與表現出來的態度，則較能得悉為何父母親的負面職場經驗沒有非常明顯地改變子女的工作價值觀，就算在親子關係親密的前提下。若父母對負面經驗樂觀，其子女也會較為樂觀。
- 三、若能知道父母親自己的工作價值觀，則能對照比較的範圍將更擴大。本研究發現，傳統上武斷地猜測父親較重視外在工作價值觀、母親較重視內在工作價值觀並不一定正確，施測樣本也不一定符合此情境，若能得知父母親真實的工作價值觀，將更能做較準確的推估與分析。

由於在本研究中，未考量親子關係時，父母負面職場經驗對子女工作價值觀並沒有顯著影響，但是截距項顯著存在，也許仍受到尚未考量之因素影響，因此本研究建議在後續研究中，可以加入親子討論職場話題的頻繁度、父母親本身的工作價值觀、父母對於負面職場經驗抱持的心態，以做為進一步考量的因素，甚

至可以做動態分析，追蹤父母先有工作後遭遇負面職場經驗時，子女的工作價值觀有何轉變，以期對此影響關係有更深入的瞭解。



## 參考文獻

### 一、中文參考資料

- 王雅雲（2011）我國非典型就業概況。臺灣勞動季刊，27: 100-111。
- 王叢桂（1993）三個世代大學畢業工作者的價值觀。本土心理學研究，2: 206-250。
- 王叢桂（1995）工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的探索。行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- 王叢桂（1997）父職與母職認知基模及其生涯承諾關係的探討。行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- 王叢桂（1999）性別角色信念、家庭承諾、工作承諾與工作價值之關係。本土心理學研究，11: 59-89。
- 王叢桂（2000）父子關係類型與價值傳承及變遷的關聯性分析—以中小企業負責人及專業工作者子女為對象。行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- 王叢桂（2002）影響工作價值觀傳遞之因素：男性中小企業主及一般職業工作者子女之比較。應用心理研究，14: 117-150。
- 王叢桂、鄭洵華（1992）社會轉型中之工作價值變遷研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- 王叢桂、羅國英（2005）不同世代與專業的工作者在情緒智能認知與表達上的差異性研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫。
- 行政院主計處（2011）民國 99 年人力資源調查統計年報。臺北。
- 行政院青年輔導委員會（2009a）98 年大專青年就業力現況調查報告。臺北。
- 行政院青年輔導委員會（2009b）98 年度青年暨少年趨勢調查報告。臺北。
- 行政院青年輔導委員會（2010）「青年政策白皮書—青年需求調查研究」報告。臺北。

- 何培忠譯（1999）千石保著，「認真」的崩潰—新日本人論。北京：商務印書館。
- 吳聰賢（1983）農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇之關係研究。臺北：行政院青年輔導委員會。
- 呂民璿（1990）青少年社會參與及社會適應。臺北：巨流。
- 李坤崇、歐慧敏（2011）新訂青年工作價值觀量表之編製研究。臺北：行政院青年輔導委員會。
- 李政青（2009）幫助青年縮短職涯探索期。臺灣勞工季刊，18: 28-37。
- 秦蕙媛（2009）放膽嘗試，世界終究是你們的。臺灣勞工季刊，18: 22-27。
- 高泉錫（2009）新世代青年工作價值大衝擊。臺灣勞工季刊，18: 6-12。
- 寇彧（2002）青少年道德判斷、價值取向發展及其與道德觀念影響源之關係。應用心理研究，14: 151-187。
- 黃朗文（2009）臺灣青年工作價值觀與職業取向。臺灣青少年成長歷程研究第三次學術研討會論文。臺北：中央研究院社會學研究所，12月4、5日。
- 黃國彥（1984）我國當前祖孫三代價值觀念差異之研究。國立政治大學學報，50: 139-185。
- 楊國樞（1986）家庭因素與子女行為：臺灣研究的評析。中華心理學刊，28(1): 7-28。
- 楊國樞（1988）中國大學生人生觀的變遷：二十年後。見楊國樞主編，中國人的蛻變，頁 193-234。臺北：桂冠。
- 劉基全、侯妙蓉（2011）廣告訴求與媒體類型對於廣告效果關聯性之研究—以親子關係為干擾變數。2011 第 14 屆科際整合管理研討會論文。臺北：東吳大學企業管理學系，6月25日。

## 二、西文參考資料

- Adler, F. 1956. "The Value Concept in Sociology." *American Journal of Sociology* 62(3): 272-279.



- Allen, M. W., S. H. Ng, and M. Wilson. 2002. "A functional Approach to Instrumental and Terminal Values and the Value-Attitude-Behaviour System of Consumer Choice." *European Journal of Marketing* 36(1/2): 111-135.
- Allen, P. J. 1955. "Childhood Backgrounds of Success in a Profession." *American Sociological Review* 20(2): 186-190.
- Behrman, J. R. and P. Taubman. 1986. "Birth Order, Schooling, and Earnings." *Journal of Labor Economics* 4(3): S121-S145.
- Berdie, R. F. 1953. "Why Don't They Go to College?" *Personnel and Guidance* 31(6): 352-356.
- Berg, B. and R. Kelly. 1979. "The Measured Self-Esteem of Children from Broken, Rejected, and Accepted Families." *Journal of Divorce* 2(4): 363-369.
- Burlin, F. 1976. "The Relationship of Parental Education and Maternal Work and Occupational Status to Occupational Aspiration in Adolescent Females." *Journal of Vocational Behavior* 9: 99-104.
- Centers, R. 1948. "Motivational Aspects of Occupational Stratification." *The Journal of Social Psychology* 28: 187-217.
- DeVaus, D. and Ian McAllister. 1991. "Gender and Work Orientation." *Work and Occupations* 18(1): 72-93.
- Dose, J. J. 1997. "Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70: 219-240.
- Emerson, P. M. and A. P. Souza. 2002. "Birth Order, Child Labor and School Attendance in Brazil." Working Paper No. 02-W12. <http://www.accessecon.com/pubs/VUECON/vu02-w12.pdf> (Date visited: January 20, 2013).

- Fiorentine, R. 1988. "Increasing Similarity in the Values and Life Plans of Male and Female College Students? Evidence and Implications." *Sex Roles* 18(3/4): 143-158.
- Forisha-Kovach, B. 1983. *The Experience of Adolescence*. Glenview, Ill: Scott, Foresman and Company.
- Friend, J. G. and E. A. Haggard. 1948. "Work Adjustment in Relation to Family Background." *The American Journal of Psychiatry* 107: 153-154.
- Galton, F. 1874. *English Men of Science*. London: Macmillan.
- Ginzberg, E., S. W. Ginsburg, S. Axelrod, and J. L. Herma. 1951. *Occupational Choice*. New York: Columbia University Press.
- Hoffman, L. W. 1963. "Mother's Enjoyment of Work and Effects on the Child." Pp. 95-105 in *The Employed Mother in America*, edited by F. I. Nye and L. W. Hoffman. Chicago: Rand McNally.
- Hoffman, L. W. 1974. "Effects of Maternal Employment on the Child —A Review of the Research." *Developmental Psychology* 10(2): 204-228.
- Hoffman, L. W. 1992. "Work, Family, and the Child." Pp. 173-220 in *Psychology and Work: Productivity, Change, and Employment*, edited by M. S. Pallak and R. Perloff. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kalleberg, A. L. 1977. "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction." *American Sociological Review* 42(1): 124-143.
- Kappel, B. E. and R. D. Lambert. 1972. *Self Worth Among the Children of Working Mothers*. Unpublished manuscript, University of Waterloo.

- Kazanas, H. C. 1978. "Relationship of Job Satisfaction and Productivity to Work Values of Vocational Education Graduates." *Journal of Vocational Behavior* 12: 155-164.
- Kohn, M. L. and C. Schooler. 1969. "Class, Occupation, and Orientation." *American Sociological Review* 34(5): 659-678.
- Lange, A., A. Evers, H. Jansen, C. Dolan. 2002. "PACHIQ-R: The Parent-Child Interaction Questionnaire - Revised." *Family Process* 41(4): 709-722.
- Little, J. K. 1967. "The Occupations of Non-College Youth." *American Educational Research Journal* 4: 147-153.
- McArthur, C. 1955. "Personality Differences Between Middle and Upper Classes." *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 50(2): 247-254.
- Moore, W. E. 1946. *Industrial Relations and the Social Order*. New York: The Macmillan Company.
- Mortimer, J. T. 1976. "Social Class, Work and the Family: Some Implications of the Father's Occupation for Familial Relationships and Sons' Career Decisions." *Journal of Marriage and the Family* 38(2): 241-256.
- Mortimer, J. T. and D. Kumka. 1982. "A Further Examination of the 'Occupational Linkage Hypothesis'." *The Sociological Quarterly* 23(1): 3-16.
- Mortimer, J. T. and M. D. Finch. 1996. "Work, Family, and Adolescent Development." Pp. 1-24 in *Adolescents, Work, and Family*, edited by J. T. Mortimer and M. D. Finch. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mussen, P. H. 1990. *Child Development and Personality*. New York: Harper Collins Publishers.

- Nielsen, L. 1991. *Adolescence, a Contemporary View*. 2nd. Fort Worth: Holt, Rinehart and Winston.
- Paine, F. T., D. R. Deutsch, and R. A. Smith. 1967. "Relationship Between Family Backgrounds and Work Values." *Journal of Applied Psychology* 51(4): 320-323.
- Parsons, T. 1959. *Social Structure and Personality*. New York: Free Press.
- Porter, J. R. 1954. "Predicting Vocational Plans of High School Senior Boys." *The Personnel and Guidance Journal* 33(4): 215-218.
- Pryor, R. G. L. 1983. "Sex Differences in the Levels of Generality of Values/Preferences Related to Work." *Journal of Vocational Behavior* 23: 233-241.
- Rokeach, M. 1973. *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Ros, M., S. H. Schwartz, and S. Surkiss. 1999. "Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work." *Applied Psychology: An International Review* 48(1): 49-71.
- Rounds, J. B. 1990. "The Comparative and Combined Utility of Work Value and Interest Data in Career Counseling with Adults." *Journal of Vocational Behavior* 37: 32-45.
- Steinberg, L. 1987. "Single Parents, Stepparents, and the Susceptibility of Adolescents to Antisocial Peer Pressure." *Child Development* 58(1): 269-275.
- Stevenson, M. R. and K. N. Black. 1988. "Paternal Absence and Sex-Role Development: A Meta-Analysis." *Child Development* 59(3): 793-814.
- Super, D. E. 1957. *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Brothers.
- Young, K. 1949. *Sociology: A Study of Society and Culture*. 2nd. New York: American Book Company.

Young, R. A., J. D. Friesen, J. M. Dillabough. 1991. "Personal Constructions of Parental Influence Related to Career Development." *Canadian Journal of Counselling* 25(2): 183-190.

Zajonc, R. 1976. "Family Configuration and Intelligence." *Science* 192 (4236): 227-236.

### 三、網路資源

中華民國統計資訊網－人力資源統計年報資料查詢。 <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944&mp=4>（取用日期：2012年3月6日）。

中華民國統計資訊網－縣市重要統計指標查詢系統。 <http://ebas1.ebas.gov.tw/pxweb/Dialog/statfile9.asp>（取用日期：2012年11月9日）。

行政院主計處－人力資源調查統計編製方法概述與名詞定義。 <http://www.dgbas.gov.tw/public/Data/22614593871.pdf>（取用日期：2012年8月9日）。

行政院勞工委員會－青年勞工就業狀況調查。 <http://statdb.cla.gov.tw/html/svy99/9920menu.htm>（取用日期：2012年3月6日）。