

摘要

本研究主要探討大專院校行政單位教職員之工作價值觀與工作滿意度之相關情形，並以學校組織文化與生涯發展為干擾變項，欲瞭解學校組織文化與生涯發展在工作價值觀與工作滿意度之關係中的干擾效果為何。

本研究採用問卷調查的方式，以台南地區五間大專院校之行政單位為問卷發放對象，共發放三百份問卷，實際回收有效問卷為276份，問卷回收後利用spss10.0統計軟體進行敘述性統計分析、因素分析、信度、效度分析、變異數分析、迴歸分析等統計分析方法，來驗證本研究之假設，本研究結果發現如下：

- 一、員工愈重視工作價值觀之目的性價值觀對工作滿意度有顯著的正相關，但愈重視工作價值觀之工具性價值觀則與工作滿意度有顯著的負相關。
- 二、學校組織文化之創新文化與支持文化在工作價值觀與工作滿意度之連結上有干擾效果。
- 三、生涯發展之工作發展與人生發展在工作價值觀與工作滿意度之連結上有干擾效果。

關鍵字：工作價值觀、學校組織文化、生涯發展、工作滿意度。

A Study on the Relationship between Work Value and Job Satisfaction using Organizational Culture and Career Development as Moderators

Abstract

The purpose of this study is to explore the relationship between work value and job satisfaction of staff of administrative departments in colleges and universities. The study uses organizational culture and career development as moderators. The study would elucidate the moderating effect of organizational culture and career development on the relationship between work and job satisfaction.

This study is conducted through the use of questionnaires. These questionnaires were sent to the administrative departments in colleges and universities in Tainan. A total of 300 questionnaires were sent out. We received and verified 276 questionnaires.

The validated questionnaires were analyzed using SPSS for Window 10.0. The results were reached using descriptive statistics analysis, factor analysis, reliability & validity analysis, MANOVA and regression analysis. The study finds:

1. Although it is important to have goal value for staff who has positive job satisfaction, it is more important to have tool value for staff who has low job satisfaction.
2. Innovative and supportive cultures have a moderating effect on the relationship between work value and job satisfaction.
3. Work and life development have a moderating effect on the relationship between work value and job satisfaction.

Keywords: Work value, School organizational culture, Career development, Job satisfaction.

誌謝

回想在研究所這三年的求學生涯，從一邊工作一邊上課到論文的完成，要感謝很多曾經給予幫助的人，首先要感謝指導教授施坤壽老師，在我論文撰寫期間給予很多的指導與建議，亦感謝口試委員林清河與譚伯群二位教授，在口試的過程中，對本論文的修正與指導，讓論文內容更為完善，也感謝這三年中所有教過我的老師，讓學生在這段期間獲益良多。

接著要感謝所有的同事與朋友，謝謝您們在百忙之中，仍抽空幫我填問卷，因為您們的幫忙，本研究才能順利進行，也要感謝長榮大學莊教授立民，協助我在貴校發放問卷，沒有您的幫忙本研究將無法完成，我會永遠銘記在心。再來要感謝可愛的同學們，謝謝麗雯、薇婷、文鋒、素惠、岱宜、與姿雅的溫馨接送，讓我能準時上課，即時趕上火車回家，還有清琳、朝欽、維哲、世偉、婉琪、茂田，能和大家成為同學一起上課是件很幸福的事，那段一同上課、報告、歡笑的日子，我一輩子也不會忘記，希望大家在往後的日子能事業順利，身體安康。

最後要感謝我的家人與男友，假日總是無法陪你們渡過，尤其在論文撰寫的期間，總是待在宿舍寫論文而無法回家，感謝你們總是默默的支持與鼓勵，當我覺得很累很想放棄時，是你們給我加油打氣，一起陪我渡過這段艱辛的日子，因為有你們，才有這篇誌謝的存在，也將此論文獻給你們，願與你們共同分享此份喜悅與榮耀。

陳盈如 謹誌
南台科技大學行銷與流通管理所
中華民國九十八年六月三十日

目錄

要.....	ivv
Abstract.....	v
誌謝.....	vi
表目錄.....	ix
圖目錄.....	x
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	3
1.3 研究範圍.....	4
1.4 研究流程.....	4
第二章 文獻探討.....	6
2.1 工作價值觀.....	6
2.1.1 價值觀的定義.....	6
2.1.2 工作價值觀的定義與內涵.....	7
2.1.3 工作價值觀的分類.....	9
2.1.4 工作價值觀之相關研究.....	10
2.2 學校組織文化.....	13
2.2.1 組織文化的定義.....	13
2.2.2 組織文化的功能.....	15
2.2.3 組織文化的層次.....	16
2.2.4 學校組織的特性.....	17
2.2.5 學校組織文化的定義.....	20
2.2.6 學校組織文化的類型.....	21
2.3 生涯發展.....	22
2.3.1 生涯的定義與內涵.....	22
2.3.2 生涯發展之基礎概念.....	23
2.3.3 生涯發展理論.....	24
2.4 工作滿意度.....	31
2.4.1 工作滿意度的定義.....	31
2.4.2 工作滿意度的相關理論模式.....	32
2.4.3 影響工作滿意度的相關因素.....	35
2.5 各研究構念關係之相關文獻及假設推導.....	40
2.5.1 工作價值觀與工作滿意度的相關研究.....	40
2.5.2 組織文化與工作滿意度的相關研究.....	40

2.5.3 生涯發展與工作滿意度的相關研究.....	41
第三章 研究方法.....	42
3.1 研究架構與假設.....	42
3.1.1 研究架構.....	42
3.1.2 研究假設.....	43
3.2 研究變數的操作性定義.....	43
3.3 研究工具.....	44
3.4 研究對象與抽樣方式.....	47
3.5 資料分析法.....	47
第四章 資料分析結果.....	49
4.1 樣本分析.....	49
4.2 各構面的統計資料分析.....	51
4.2.1 工作價值觀敘述性分析.....	51
4.2.2 學校組織文化敘述性分析.....	53
4.2.3 生涯發展敘述性分析.....	55
4.2.4 工作滿意度敘述性分析.....	57
4.3 因素分析.....	59
4.3.1 工作價值觀構念之因素分析.....	59
4.3.2 學校組織文化構念之因素分析.....	61
4.3.3 生涯發展構念之因素分析.....	62
4.3.4 工作滿意度構念之因素分析.....	64
4.4 信度、效度分析.....	66
4.5 變異數分析.....	71
4.6 迴歸分析.....	73
4.7 研究結果彙整.....	88
第五章 研究結論與建議.....	90
5.1 研究結論.....	91
5.2 管理意涵.....	93
5.3 研究限制與後續研究建議.....	95
參考文獻.....	96
一、中文文獻.....	96
二、英文文獻.....	102
附錄一：正式問卷.....	110

表目錄

表2.1 工作價值觀的定義.....	7
表2.2 工作價值觀的分類.....	9
表2.3 學校組織特性.....	18
表4.1 樣本數與樣本回收結構表.....	50
表4.2 樣本次數分配表.....	50
表4.3 工作價值觀構面問項之敘述統計量.....	52
表4.4 學校組織文化構面問項之敘述統計量.....	54
表4.5 生涯發展構面問項之敘述統計量.....	56
表4.6 工作滿意度構面問項之敘述統計量.....	58
表4.7 工作價值觀之因素分析量表.....	60
表4.8 學校組織文化之因素分析量表.....	62
表4.9 生涯發展之因素分析量表.....	63
表4.10 工作滿意度之因素分析量表.....	65
表4.11 工作價值觀之信度分析.....	67
表4.12 學校組織文化之信度分析.....	68
表4.13 生涯發展之信度分析.....	69
表4.14 工作滿意度之信度分析.....	70
表4.15 各校之變異數分析.....	71
表4.16 體制別之變異數分析.....	72
表4.17 工作價值觀對工作滿意度之迴歸分析.....	74
表4.18 工作價值觀與學校組織文化對工作滿意度(薪資升遷)之階層式迴歸分析..	76
表4.19 工作價值觀與學校組織文化對工作滿意度(工作人際)之階層式迴歸分析..	77
表4.20 工作價值觀與學校組織文化對工作滿意度(成就表現)之階層式迴歸分析..	78
表4.21 學校組織文化對工作滿意度(薪資升遷)干擾效果檢定分析.....	80
表4.22 學校組織文化對工作滿意度(工作人際)干擾效果檢定分析.....	81
表4.23 學校組織文化對工作滿意度(成就表現)干擾效果檢定分析.....	82
表4.24 工作價值觀與生涯發展對工作滿意度(薪資升遷)之階層式迴歸分析.....	83
表4.25 工作價值觀與生涯發展對工作滿意度(工作人際)之階層式迴歸分析.....	84
表4.26 工作價值觀與生涯發展對工作滿意度(成就表現)之階層式迴歸分析.....	85
表4.27 生涯發展對工作滿意度(工作人際)干擾效果檢定分析.....	87
表4.28 生涯發展對工作滿意度(成就表現)干擾效果檢定分析.....	88
表4.29 研究結果彙整表.....	89

圖目錄

圖1.1 研究流程.....	5
圖2.1 組織生涯發展模式Hall(1986).....	28
圖2.2 組織生涯發展模式Gutteridge & Hutcheson(1984)	29
圖2.3 個人生涯規劃與組織生涯管理內容之關係.....	30
圖2.4 影響工作滿意度之前因與後果變項模型(Seashore & Tabor)	37
圖2.5 決定工作滿意度因素假設之模式(Wexley & Yukl)	38
圖3.1 研究架構圖.....	42