

國立臺灣師範大學科技與工程學院

科技應用與人力資源發展學系

碩士論文

Department of Technology Application and Human Resource Development

College of Technology and Engineering

National Taiwan Normal University

Master's Thesis

中高齡者工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之
關係

Exploring the Relationship between Work Values,
Perceived Career Plateauing and Motivation to Continue
Working of Aging Workforce

莊佳菱

Chuang, Chia-Ling

指導教授：賴志樑 博士、林坤誼 博士

Advisor: Lai, Chih-Chien, Ph.D., Lin, Kuen-Yi, Ph.D.

中華民國 112 年 6 月

June 2023

誌 謝

在這段碩士生涯中，親愛的教授、同學與家人是我最重要的支持者與夥伴，沒有你們的指導、幫助和陪伴，我無法克服各種挑戰，取得今天的成就。

首先，我要衷心感謝兩位指導教授，給予我無微不至的指導，不斷激勵我成長。您們的耐心和鼓勵讓我有勇氣克服困難，持續在學術的道路上前進。您們的教導將成為我人生中寶貴的財富，我會永遠銘記在心且珍惜。

同時，我也想感謝我的同學們。你們是我論文寫作過程中最好的夥伴與朋友。我們一起度過了無數個奮戰的平日及周末時刻，互相砥礪和成長，你們的智慧和勇氣激勵著我，讓我不斷突破自己，並且一起分享成功的喜悅。特別感謝你們的支持、鼓勵和幫忙，沒有你們，我無法想像能夠順利地走到今天。

最後，我要衷心感謝我的家人。你們是我求學生涯中最偉大的後盾。你們無條件的愛與支持使我能夠專注於學業，你們的鼓勵和理解讓我有勇氣面對各種挑戰。無論我遇到什麼困難，你們總是在我身邊，給予我力量和勇氣。有你們的陪伴，使我能順利地完成學業。

衷心感謝教授、同學和家人們對我碩士生涯的全程支持。你們的幫助和鼓勵是我取得今天成果的關鍵。我將永遠懷念這段與你們共度的時光，並將用所學所得回報社會，傳承你們的教導和愛。

莊佳菱 謹誌

民國 112 年 06 月

中高齡者工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之 關係

研究生：莊佳菱

指導教授：賴志樑博士、林坤誼博士

中文摘要

根據國家發展委員會發布的《2020 年版人口推計圖表彙編》顯示，至 2070 年時我國中高齡人力預估將佔總工作年齡人口的 48.1%。企業需及早思考中高齡者的留用及相關的因應配套措施，提升中高齡者繼續留在組織貢獻知識和經驗的意願。本研究旨在探討中高齡者工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係，以及知覺職涯停滯在工作價值觀與持續工作動機關係是否有中介效果？為了達到前述研究目的，本研究主要採用問卷調查法，針對 45 歲至 65 歲的臺灣中高齡正（專）職員工進行調查，總共回收 393 份有效問卷。主要採用描述性統計分析、相關分析、迴歸分析、以及驗證性因素分析等統計分析方法，獲得以下研究結論：一、中高齡者工作價值觀對持續工作動機有正向影響；二、中高齡者工作價值觀對知覺職涯停滯有負向影響；三、中高齡者知覺職涯停滯對持續工作動機有負向影響；四、中高齡者知覺職涯停滯在工作價值觀與持續工作動機關係有完全中介效果。依據前述研究結果，本研究認為企業應重視中高齡者的工作價值觀、職涯停滯的情形，並提出管理實務上的建議，作為落實中高齡者培訓和人力運用之參考。

關鍵詞：中高齡者、工作價值觀、知覺職涯停滯、持續工作動機

Exploring the Relationship between Work Values, Perceived Career Plateauing and Motivation to Continue Working of Aging Workforce

Author: Chuang, Chia-Ling

Adviser: Lai, Chih-Chien, Ph.D., Lin, Kuen-Yi, Ph.D.

ABSTRACT

As the working-age population decreases, aging workforce will make up a higher percentage of the labor market. According to the "Population Projection Chart Compilation for 2020" released by the National Development Council (Taiwan), it is estimated that by 2070, aging workforce in our country will account for 48.1% of the total working-age population. Faced with this significant change in the labor force structure in the future, companies need to start thinking about retention and related support measures for aging workforce, in order to enhance their willingness to continue contributing their knowledge and experience to the organization. In order to understand the working situation of aging workforce, this study aims to explore the relationship between their work values, perceived career plateauing, and motivation to continue working, as well as whether perceived career plateauing has a mediating effect on the relationship between work values and motivation to continue working. The research used an online questionnaire as a tool, and surveyed 393 valid questionnaires from 45 to 65-year-old Taiwanese full-time employees. The research found that: (1) aging workforce's work values have a positive impact on their motivation to continue working; (2) aging workforce's work values have a negative impact on their perceived career plateauing; (3) aging workforce's perceived career plateauing has a negative impact on their motivation to continue working; (4) perceived career plateauing has a complete mediating effect on the relationship between work values and motivation to continue working for

aging workforce. Based on the results of this study, it is important for companies to pay attention to the work values and career plateauing of aging workforce as important issues for retaining this group of talents, implement training and human resource utilization for them, in order to promote their continued work motivation and effectiveness within the organization.

Keywords: aging workforce, work values, perceived career plateauing, motivation to continue working



目 錄

誌 謝	i
中文摘要	iii
ABSTRACT	v
目 錄	vii
表 次	ix
圖 次	xi
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與待答問題	3
第三節 重要名詞釋義	4
第四節 研究範圍	5
第二章 文獻探討	7
第一節 工作價值觀	7
第二節 知覺職涯停滯	9
第三節 持續工作動機	11
第四節 相關研究	12
第三章 研究方法	15
第一節 研究架構與假設	15
第二節 研究對象	16
第三節 研究程序	18
第四節 研究工具	21
第五節 資料處理與分析	28
第四章 結果與討論	29

第一節 基本資料分析	29
第二節 工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係.....	34
第三節 知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係之中介效 果.....	40
第四節 研究結果摘要	46
第五章 結論與建議.....	49
第一節 結論	49
第二節 實務管理意涵	50
第三節 研究限制與未來研究建議.....	52
參考文獻	55
一、中文部分	55
二、外文部分	57
附 錄	67
附錄一 中高齡者職涯發展研究調查問卷（預試版）	69
附錄二 中高齡者職涯發展研究調查問卷（正式版）	74

表 次

表 3-1Krejcie 與 Morgan 母群與樣本數對照表	18
表 3-2 工作價值觀量表之預試信、效度分析.....	23
表 3-3 知覺職涯停滯量表之預試信、效度分析.....	24
表 3-4 持續工作動機量表之預試信、效度分析.....	25
表 3-5 工作價值觀量表之正式問卷信、效度分析.....	26
表 3-6 知覺職涯停滯量表之正式問卷信、效度分析.....	27
表 3-7 持續工作動機量表之正式問卷信、效度分析.....	27
表 3-8 正式問卷量表之區別效度分析結果.....	27
表 4-1 基本資料統計	30
表 4-2 工作價值觀之敘述分析	32
表 4-3 知覺職涯停滯之敘述分析	33
表 4-4 持續工作動機之敘述分析	33
表 4-5 各變項之相關結果彙整表	35
表 4-6 工作價值觀與持續工作動機之迴歸分析結果.....	36
表 4-7 工作價值觀與知覺職涯停滯之迴歸分析結果.....	38
表 4-8 知覺職涯停滯與持續工作動機之迴歸分析結果.....	39
表 4-9 知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機之中介效果.....	41
表 4-10 工作內容停滯對物質酬賞與持續工作動機之中介效果.....	41
表 4-11 工作內容停滯對發揮能力與持續工作動機之中介效果.....	42
表 4-12 工作內容停滯對人際滿足與持續工作動機之中介效果.....	43
表 4-13 晉升停滯對物質酬賞與持續工作動機之中介效果.....	43
表 4-14 晉升停滯對發揮能力與持續工作動機之中介效果.....	44
表 4-15 晉升停滯對人際滿足與持續工作動機之中介效果.....	45

表 4-16 研究假設驗證結果摘要.....	47
------------------------	----



圖 次

圖 3-1 研究架構.....	15
圖 3-2 研究流程.....	20



第一章 緒論

本研究旨在探討中高齡者工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係。本章共分為四節，第一節說明研究背景與動機，第二節說明研究目的與待答問題，第三節說明名詞解釋，第四節說明研究範圍。

第一節 研究背景與動機

根據國家發展委員會（2022）發布的人口推估資料顯示，中推估假設總生育率維持現有水平，受慣性效應的影響，政府的相關政策僅能阻止生育率下滑趨勢，無法扭轉的情況下，2070 年工作年齡人口數將較 2020 年減少約一半，工作年齡人口約剩下 783 萬人。其中，15-29 歲比例約為 22.8%，30-44 歲比例約為 29.1%，45-64 歲比例約為 48.1%，工作年齡人口將變少，年齡結構也變老。未來初入職場的社會新鮮人將日益減少，中高齡勞動力在勞動市場佔比高，組織勞動人力結構亦受影響而改變，而且隨著時間更趨明顯。陳欽雨等（2020）指出，臺灣產業結構以中小企業為主，目前占有所有企業家數比例約 95%，但普遍缺乏留置中高齡就業人力的誘因及能力。面對未來青壯年勞動力短缺而中高齡勞動力逐漸增加情形，企業需及早開始思考如何調整現行人力資源結構，考量中高齡人力資源的培養和運用，提升組織吸引力及競爭力，使中高齡者能持續工作為組織效力，間接減緩人才缺口問題。

以當前的情形來看，大部分企業仍以較消極被動的方式面對中高齡者的留用和聘用。依據黃春長與王維旋（2016）於勞動部勞動職業及安全衛生研究所的研究分析指出，中高齡者約有45.2%於前一年度沒有參與教育訓練，主要原因為事業單位未提供教育訓練機會（佔24.9%），其次為工作太忙（佔22.8%），第三則是沒有合適的訓練課程（佔21.8%）。由此可知，在留用中高齡勞動力與現行的人力資源政策間，存在很大的

差異，概基於成本和反饋時效性之考量，中高齡者普遍缺乏參與培訓的機會或資源，大多數的培訓機會和資源是集中於青壯年人力身上。而Barusch等(2009)指出，缺乏培訓機會是阻礙中高齡者繼續工作的關鍵。根據Super(1980)職涯發展理論，45至64歲為維持階段，維持已取得的成就和地位，試圖更新自己的能力並尋找創新的方式和挑戰，但通常很少有新的突破。在這階段，中高齡者經常被認為，只是在等待退休時間，並不渴望在工作中提升其技能和能力(Goldberg, 2000; Rosen & Jerdee, 1990)。然而，Harris Interactive, Inc.(2000)針對1,000多名50歲及以上的中高齡者進行的研究發現，90%的人表示他們對學習感興趣。另一項American Association of Retired Persons [AARP](2002)針對2,500多名中高齡者的研究結果，則發現有94%的中高齡者，希望理想的工作特徵必須有機會使用技能和發揮才能；有88%的中高齡者認為，理想的工作要能學習新事物。此外，Tishman等(2012)也指出，有不少的研究結果凸顯了中高齡者主張持續培訓的重要性，目的是使他們的技能和知識能與時俱進，並與年輕員工保持一致。再者，提供培訓和發展活動，亦是組織傳達對中高齡者價值肯定的一種方式(Patrickson & Hartmann, 1995; Stein et al., 2000)。但是，隨著年齡的增長，逐漸接近退休年齡的中高齡員工，通常更難獲得晉昇或工作發展的機會(Allen et al., 1999)。出於這個原因，年長員工比起年輕員工更容易經歷職涯停滯(Allen et al., 1998; Tremblay & Roger, 1993)。Allen等(1998)指出，當員工認為工作不再具有挑戰性時，較容易發生職涯停滯的情形。根據曾琬華等(2017)描述，職涯停滯情形可能對工作產生退縮，轉而以家庭或其他活動來填補工作上的停滯，或者另覓新的工作機會、選擇提早退休等。不過，林昌榮等(2022)的研究提出，對某些員工來說，職涯停滯期的穩定狀態反而帶來安全感或安逸感。因為在職涯發展歷程中，並非所有員工都偏好

不停地晉升或學習。由此可見，如同Yang等（2019）指出，個人渴望晉升的程度會影響職涯停滯的結果，亦即強烈渴望工作挑戰的個人如果認為自己的工作內容停滯不前，應該會產生更大的負面影響結果。因此，如同陳昌宗（2016）提出，藉由探討員工的工作價值觀，可以解釋並預期員工在工作環境中的行為展現和對工作的重視與偏好程度。換言之，若要了解個人在組織中所展現的行為與表現，就必須先了解其工作價值觀。

綜上所述，若能藉由了解員工的工作價值觀，掌握員工的工作行為與意願，降低職涯停滯情形，助於提升持續工作的動機。因此，本研究以知覺職涯停滯為中介變項，探討知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係之影響，進一步釐清三者間的關係。

第二節 研究目的與待答問題

本研究旨在探究中高齡者工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機的關係，以瞭解中高齡者職涯停滯情形對工作價值觀和持續工作動機的影響程度。茲將研究目的與待答問題分述如下。

一、研究目的

- （一）探討中高齡者工作價值觀與持續工作動機之關係。
- （二）探討中高齡者工作價值觀與知覺職涯停滯之關係。
- （三）探討中高齡者知覺職涯停滯與持續工作動機之關係
- （四）剖析中高齡者知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係之影響。

二、待答問題

- （一）中高齡者工作價值觀與持續工作動機之關係為何？
- （二）中高齡者工作價值觀與知覺職涯停滯之關係為何？
- （三）中高齡者知覺職涯停滯與持續工作動機之關係為何？

(四) 中高齡者知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係之影響為何？

第三節 重要名詞釋義

為界定本研究主要變項的意涵，並使本研究變項和研究範圍明確化，茲將本研究所涉及之重要名詞解釋及定義如下。

一、中高齡者

本研究中所稱之中高齡者，係依據《中高齡者及高齡者就業促進法》第3條，定義為年滿四十五歲至六十五歲之人。

二、工作價值觀

本研究採用Super (1970) 的定義，認為價值觀來自於需求，工作價值觀為個人經常在工作活動中或因工作結果而尋求達到滿足的目標，是個人在工作中認為重要的因素。國內有諸多研究者採用其觀點，進行架構編修或意涵之分類（吳鐵雄，1996；夏林清、游慧卿，1984；Lu & Lin, 2002）。本研究參考Lu與Lin (2002) 的工作價值觀量表，此量表以Super (1970)、夏林清與游慧卿 (1984) 的研究觀點作為理論基礎，將工作價值觀分為物質酬賞、發揮能力與人際滿足三個構面。

三、知覺職涯停滯

本研究採用Milliman (1992) 觀點，將知覺職涯停滯區分為晉升停滯和工作內容停滯兩部分。晉升停滯是指個人感知自身在組織結構中，職位晉升的可能性很小；工作內容停滯指個人對工作一成不變或缺乏挑戰的情形，感到枯燥乏味，降低對工作的責任感。

四、持續工作動機

本研究參考Armstrong-Stassen (2008a) 提出的持續工作動機概念，將其定義為願意持續工作的動機。並根據研究對象，特別是指年齡為45歲至65歲的中高齡者續留組織持續工作的意圖與行為傾向。

第四節 研究範圍

本研究聚焦之研究範圍敘述如下：

一、就研究主題與內容而言

持續工作動機雖定義為持續為組織效力的意圖與行為傾向，但仍可分為續留原組織或轉換至新組織效力。對中高齡者工作者而言，轉換新雇主可能面臨求職的困境或任職後重新適應的問題；對組織而言，中高齡者員工如果續留原組織，將有利於經驗和知識的傳承，以及免於重新聘用新員工和重新訓練的龐大成本，即能對組織產生較大的效益。因此，本研究將此一變項的探討範圍聚焦於續留原組織的持續工作動機。

二、就研究對象而言

根據 Near (1980) 以中階經理人為對象所做的研究發現，不同年齡或職涯階段的工作者，其面對知覺職涯停滯的反應會有所不同。因此，本研究選取年齡範圍 45 歲至 65 歲的工作者為研究對象。再者，中高齡者過往的工作經歷或人生過程的時間總和比起年輕員工，歷經的時間較長，汲取的經驗較多，且本研究知覺職涯停滯採個人感受之主觀衡量方式。因此，不以客觀條件排除新進員工或任期未滿一年的中高齡者可能產生知覺職涯停滯的情形。



第二章 文獻探討

根據研究目的，本研究的主要研究變項為工作價值觀、知覺職涯停滯和持續工作動機，透過文獻蒐集和理論探討，界定變項之定義。

第一節 工作價值觀

工作價值觀從價值觀的概念衍生而來，為價值觀系統的一部分（Wollack et al., 1971）。由於價值觀屬抽象概念，不易理解和掌握，在研究發展過程中存在許多爭論。工作價值觀的研究發展上亦如價值觀，在其定義和概念上有各自不同的表述和取向發展。國外研究者對工作價值觀的意涵有不同面向的見解。Super（1970）主張，價值觀源於需求，工作價值觀為個人經常在工作活動中或因工作結果而尋求達到滿足的目標，是個人在工作中認為重要的因素。Zytowski（1970）定義工作價值觀為調解個人的情感取向和某些類似滿足感的外部因素的一系列概念。依據 Rokeach（1973）的觀點，工作價值觀是一種長期存在的信念，其認為某種特定行為模式或狀態，是為個人或社會所偏好的。Locke（1976）則認為價值觀是個人渴望或尋求獲得的東西，是後天習得的，非與生俱來的，並認為不同的個人價值決定了其選擇和情感反應。Kalleberg（1977）將工作價值的概念視為價值觀的特殊用法，指的是個人透過工作活動所嚮往獲得的事物。工作價值觀反映個人對其從工作環境中尋求的條件的認知，並規範其採取的行為和決定其情緒反應。Pryor（1979）提出「工作層面偏好」一詞描述工作價值觀，認為工作價值觀是個人在工作上的喜好或偏好，而非道德上被認為好的或應該做的事。Nord 等（1988）指出工作價值觀因人而異，反映了社會型態、人際交往和工作經驗的影響。在不同的文化、社會型態或歷史脈絡下，自然形成或重視不同的工作價值觀。Meglino 等（1989）定義工作價值觀為偏好各種社會所期望的工作

行為模式 (Dose, 1997)。Locke 與 Taylor (1990) 認為個人的工作價值觀可以塑造，也可被其工作經歷塑造。Dose (1997) 定義工作價值觀為個人在工作環境中對某些事物、行為或目標的持久性偏好或評估標準。

國內研究者對工作價值觀之定義多衍生自國外研究者提出的論點，嘗試描述涵蓋工作價值觀的觀點，進一步詮釋及分析，並致力於建立其架構和內涵，進而發展出工作價值觀的另一觀點。吳聰賢 (1983) 將工作價值觀定義為員工對於特定工作所持有的價值取向、對工作的看法，以及工作相關的規範、倫理道德與行為準則。吳鐵雄等 (1996) 主張工作價值觀的意義是個人從事工作時，用來評斷有關工作行為、事物或目標的標準與持久性信念，並據以表現工作行為及追求工作目標。王叢桂與羅國英 (2011) 的觀點，價值觀是隨著個人成長經驗的累積而逐漸形成的，應具有一定程度的穩定性。

此外，從工作價值觀的分類和量表，也可見此端倪。率先提出工作價值觀分類的 Ginzberg 等 (1951) 將工作價值觀分為內在價值、外在價值與附帶價值三大類 (程姿螢等, 2016)。Rokeach (1973) 將工作價值觀歸納為目的性價值及工具性價值，前者為涉及個人存在的終端目的相關的觀念，如：個人價值、社會價值；後者指的是能達到目的的手段與行為模式，如：能力價值、道德價值。Super (1957) 提出工作價值量表 (WVI)，將工作價值觀分為十五個構面；隨後於 1970 年，將十五個構面分為內在價值、外在價值與附帶價值三大類。Miller (1974) 將 Super 的 WVI 量表依性質歸納為內在工作價值和外在工作價值兩大類。Kalleberg (1977) 主張，工作價值觀可歸納分為內在動機、職業生涯、同事關係、方便性及資源匹配性。Elizur (1984) 將工作價值觀的內涵分為工具性價值、情意性價值與認知性價值。王叢桂 (1993) 曾依循 Rokeach (1973) 的價值觀概念，將工作價值觀分為工作目的價值與工作手段價

值。黃同圳（1993）則將工作價值觀分為工作期望與工作信念。各派研究者依據不同的理論基礎和觀點所發展出的量表包含的價值內容意涵亦不盡相同。

許多的研究者專注於各領域的工作價值觀內涵，也發展出不同的工作價值觀範疇，即使理論發展較零碎分散，仍試圖從研究成果中探究共通性的價值。多數研究者皆認可價值觀是一種準則和規範，隨著時間推移相對持久和穩定，且並非與生俱來，而是經由文化、社會、成長背景、環境和工作歷程等因素影響所形塑出來的。亦由於中西方文化背景、社會發展、經濟情況的不同，對於工作價值觀的架構意涵和衡量適用上也具有差異性。Lu 與 Lin（2002）曾以 Super（1970）工作價值觀量表的十五個構面為基礎，並參考夏林清與游慧卿（1984）的觀點，以台灣員工為研究對象，另加入福利制度的概念，將工作價值觀區分為物質酬賞、發揮能力與人際滿足三大類。其研究結果更指出，發揮能力為最重要的工作價值觀。因此，本研究將採用 Lu 與 Lin（2002）使用的工作價值觀量表，將工作價值觀分成三個構面。

第二節 知覺職涯停滯

職涯停滯（Career Plateauing）亦稱職涯高原，從初始概念上來說，為個人在職業生涯中獲得進一步等級晉升的可能性非常低的階段（Ference et al., 1977）。在實踐上，Veiga（1981）定義職涯停滯是職位的流動性在同一職位停留過久的時間，沒有向上升遷的機會或是橫向職務調動之可能性。即使員工沒有獲得職位調升，但工作被賦予更多的責任時，員工仍能感受到高度成長與學習的機會（Feldman & Brett, 1983）。若員工對於自身工作太過熟悉，認為工作缺乏挑戰性或責任時，會出現工作內容停滯（Allen et al., 1998）。Bardwick（1986）提出更廣義的職涯停滯，包含結構停滯、內容停滯及生活停滯。結構停滯發生於組織層面，

因組織結構上的問題致使員工發展受限；內容高原指員工熟練與工作相關的知識技能，工作缺乏挑戰性與發展，而出現職涯發展停滯的狀態；生活停滯為工作上的停滯連帶影響了生活失去重心，無法自我實現，沒有能力完成想做的事。Milliman (1992) 對職涯停滯之定義，區分為晉升停滯及工作內容停滯兩大部分。晉升停滯則是指個人知覺在組織結構中職位晉升的可能性很小。工作內容停滯指個人對工作一成不變或缺乏挑戰性的情形，感到枯燥乏味，降低對工作的責任感。Lee (2003) 則提出專業型停滯，其認為提升員工的專業能力，確保技能可以與時俱進，使員工有更好的工作（楊承亮、賴佳坤，2017）。

Ference等 (1977) 歸納出造成停滯的原因可分為個人因素及組織因素。其認為晉升停滯可能因個人專業能力不足，難以勝任更高階的職位；或者組織結構存在較少高階職位，導致升遷機會少。Feldman與Weitz (1988) 指出，停滯受個人、組織和工作等三個層面影響。個人層面上，缺乏能力、特定需求或價值觀都可能導致停滯的可能性；在組織層面上，缺乏有效的獎勵制度或組織成長緩慢均會導致停滯；工作層面上，過度的工作壓力或缺乏足夠的激勵也會導致停滯。Allen等 (1990) 認為，職涯停滯會受到工作環境、個人因素和人口統計變項所影響。工作環境包含高層管理者支持、主管支持和同事支持；個人因素包含個人的學習動機、職涯探索、規劃和工作投入程度；人口統計變項包含任期和教育程度。Tremblay與Roger (1993) 提出了三個可能導致職涯停滯的因素，分別是個人、家庭和組織因素。包含年齡、教育程度、升遷的目標、過去良好的工作經驗、家庭負擔、組織結構和控制幅度等；其研究結果顯示，個人因素比家庭和組織因素對職涯停滯的預測力更好。Near (1980) 認為職業停滯期的發生相當普遍，而組織、文化和個人因素都可能造成職業停滯期的原因，但個人因素影響最大。Jiang與Wang (2018) 歸納指出，

工作內容停滯的感知與負面的個人和組織結果相關。

早期研究以客觀條件來判斷員工職涯停滯的狀態，Gould與Penley（1985）使用工作任期判斷是否經歷職涯停滯，Evans與Gilbert（1984）以年齡為判斷依據。但過去的研究證實客觀變化不足以評估職涯停滯感受。Chao（1990）認為評估職涯停滯應考量個人對現任職位是否有停滯不前的主觀感受及想法。因為個人的行為、態度與認知可能隨著時間而改變（Elsass & Ralston, 1989；Stout et al., 1988）。Clay等（1995）亦發現，工作態度和行為與主觀性職涯停滯感知（受訪者自我衡量）的相關性比使用客觀性衡量（工作任期或擔任同一職位上的時間長短）的關聯性更強（Hu et al., 2022）。

綜合上述研究，早期客觀條件的評斷方式不足以評估職涯停滯的感受，改以受訪者自我衡量（個人主觀性的方式）解釋的變異量更高。因此，後期研究者較著重以個人主觀方式衡量職涯停滯的認知。本研究將採取此個人主觀性的衡量方式和內容，以「知覺」凸顯主觀的職涯停滯感知，並稱之為知覺職涯停滯。

第三節 持續工作動機

持續工作動機（motivation to continue working）是一個較新穎的概念，由Armstrong-Stassen（2008a）所提出，其以符合法定退休年齡的高齡員工為研究對象所進行的研究，將持續工作動機界定為願意接續工作的動機。近年來，許多研究已將此概念應用至各種年齡層（Bal et al., 2013；Kooij et al., 2014）。Kooij等（2008）研究發現，個人和環境因素會對個人持續工作的動機產生影響，包括年齡、健康狀況或體力下降、職涯停滯期或年齡歧視的工作環境等。Shacklock與Brunetto（2011）表明工作對個人的重要性、工作中的人際關係及管理或組織因素等會影響中高齡員工繼續工作的意願。Higgs等（2003）認為個人因素包含經濟需求、健康

因素或自身的工作價值觀皆會影響中高齡員工持續工作的原因。當中高齡員工認知工作中還有發展機會或認為組織重視他們的價值時，會增加持續工作的動機（Armstrong-Stassen, 2008b）。反之，當中高齡員工不想持續工作時，心理上，對於工作或職業的承諾會削減，在行為上，則會選擇離開組織及工作（Adams et al., 2002; Wang & Shultz, 2010）。

綜上所述，可以發現持續工作動機會受到個人或組織因素的影響，當個人所需求或所追求的越能從工作活動中獲得，並符合其價值目標，則其持續工作的動機和意願將越高。

第四節 相關研究

一、工作價值觀與持續工作動機之關係

工作價值觀會影響個人的工作意願或目標（Locke & Henne, 1986）。工作價值觀能提供了解個人對工作的態度、行為動機和看法（張宏生、劉芷伶，2009；謝琇玲等，2016），同時也會對個人留在組織中，對組織效力的意願產生重要的影響（許順旺、葉欣婷，2010）。另根據契合理論之相關研究，員工的工作價值觀與組織越契合，產生越高的滿意度與組織承諾，離職意圖越低（莊璦嘉、林惠彥，2005；Cable & Judge, 1996；O'Reilly et al., 1991；Taris & Feij, 2001）。而Shacklock與Brunetto（2011）的研究中指出，工作對個人的重要性和工作中的人際關係與中高齡員工繼續工作的意願呈正相關。由此可見，如果與組織有越高的連結感，員工越不易離開組織。

本研究由此假設：

H_1 ：工作價值觀對持續工作動機有影響。

二、工作價值觀與知覺職涯停滯之關係

廖婉鈞與林建廷（2017）以國中教師為主的研究發現，工作價值觀的不同構面對於知覺職涯停滯的影響不同，當教師越積極追求突破和成

長，知覺職涯停滯的發生可能性較低。Yang等（2019）認為員工對晉升或工作挑戰的渴望程度影響其對職涯停滯的知覺，渴望被提拔或接受挑戰的員工比不追求提拔或挑戰的員工可能更強烈感知職涯停滯。Near（1980）的研究指出，發生停滯的原因可能來自停滯者本身缺乏進一步提升的動力或抱負。Jiang（2016）的研究發現，個人和工作或組織的契合度與工作內容停滯呈顯著負相關。

本研究由此假設：

H_2 ：工作價值觀對知覺職涯停滯有影響。

三、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係

Armstrong-Stassen與Ursel（2009）研究指出，感知晉升機會有限或工作內容停滯的年長員工，感知的組織支持比獲得組織培訓機會的員工少；而組織的支持與工作角色的轉換對中高齡者持續工作意願有著正面的影響（Bal & Visser, 2011）。林昌榮等（2022）研究指出，當職涯停滯無法獲得有效解決，部分員工在工作上則會萌生退意，選擇提早退休來轉變工作上的負面經驗。Lin與Chen（2021）以臺灣白領全職員工的調查研究中發現，晉升或工作內容停滯會對職業承諾產生負面影響。Xie等（2015）對中國員工的研究發現，晉升停滯與離職意向呈正相關，當員工認為晉升的可能性很小時，會萌生離開目前組織的意圖。另根據洪敏莉（2012）的研究結果，不論是晉升停滯或工作內容停滯，都會使新聞記者的離職意向明顯提高。McCleese與Eby（2006）的研究中則發現，工作內容停滯會對工作滿意度和組織承諾產生負面影響。陳銘薰與洪敏莉（2009）的研究結果發現，晉升停滯或工作內容停滯皆對組織承諾產生顯著的負面影響。

本研究由此假設：

H_3 ：知覺職涯停滯對持續工作動機有影響。

四、工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係

根據過往研究發現，在不同的年齡階段，工作價值觀的重要性水平有明顯地變化（Jin & Rounds, 2012）。年輕時，較關注外在因素、競爭性的成就模式；然而，隨著年齡和經驗的累積，個人轉而重視內在因素的滿足（de Lange et al., 2010）。Kanfer與Ackerman（2004）亦發現，隨著員工年齡的增長，諸如金錢利益或地位等外在激勵因素往往會失去，這表明正式晉升對年齡越大的員工可能越不重要。而知覺職涯停滯會受到個人因素所影響，包含年齡、教育程度、特定需求或價值觀、職涯規劃和工作投入程度等（Allen et al., 1990；Feldman & Weitz, 1988；Tremblay & Roger, 1993）。如同Near（1980）研究指出，若員工本身對升遷的期望較低，則停滯所產生的影響並不顯著；若員工希望獲得晉升，那麼當晉升不再有實現的可能性時，停滯者可能否認職涯停滯的模糊情形，有些停滯者會選擇退出工作，中高齡停滯者則可能選擇提前退休。Hofstetter與Cohen（2014）研究發現，工作內容停滯對知覺組織支持與提早退休有部分中介作用，表示工作內容的停滯可能導致員工提早退休的意圖。綜上所述，個人對職涯停滯的感知可能因不同工作價值觀而有所不同，對晉升或工作的重視程度可能影響知覺職涯停滯的情形而導致產生離開組織或退出工作的念頭。

本研究由此假設：

H_4 ：知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機之關係有中介效果。

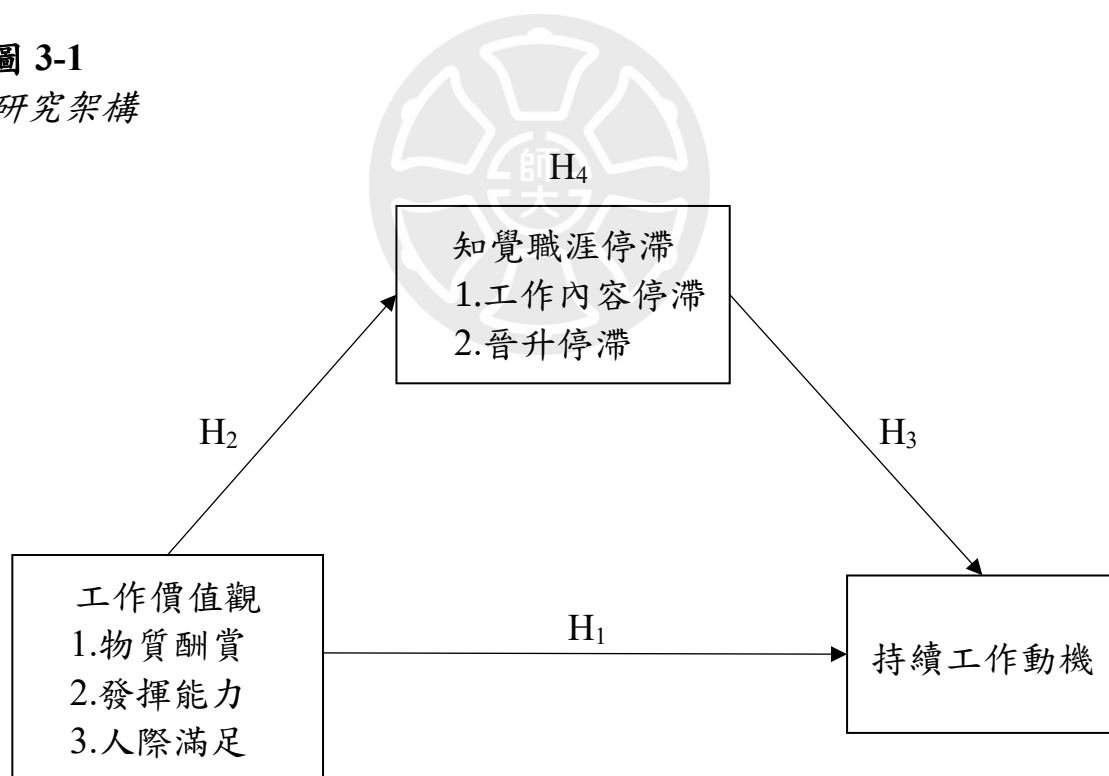
第三章 研究方法

本章共分為五節說明，第一節研究架構與假設、第二節研究對象、第三節研究程序、第四節研究工具，以及第五節資料處理與分析。

第一節 研究架構與假設

本研究主要探討中高齡者工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之關聯性，並試圖瞭解知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機之影響，以工作價值觀為自變項，持續工作動機為依變項，知覺職涯停滯為中介變項。依前述研究背景與動機、目的和文獻探討，建立本研究之架構，如圖 3-1 所示，並提出研究假設如下。

圖 3-1
研究架構



H_1 ：工作價值觀對持續工作動機有正向影響

H_{1-1} ：物質酬賞對持續工作動機有正向影響

H_{1-2} ：發揮能力對持續工作動機有正向影響

- H_{1-3} ：人際滿足對持續工作動機有正向影響
- H_2 ：工作價值觀對知覺職涯停滯有負向影響
- H_{2-1-1} ：物質酬賞對工作內容停滯有負向影響
- H_{2-1-2} ：物質酬賞對晉升停滯有負向影響
- H_{2-2-1} ：發揮能力對工作內容停滯有負向影響
- H_{2-2-2} ：發揮能力對晉升停滯有負向影響
- H_{2-3-1} ：人際滿足對工作內容停滯有負向影響
- H_{2-3-2} ：人際滿足對晉升停滯有負向影響
- H_3 ：知覺職涯停滯對持續工作動機有負向影響
- H_{3-1} ：工作內容停滯對持續工作動機有負向影響
- H_{3-2} ：晉升停滯對持續工作動機有負向影響
- H_4 ：知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係有中介效果
- H_{4-1-1} ：工作內容停滯對物質酬賞與持續工作動機關係有中介效果
- H_{4-1-2} ：工作內容停滯對發揮能力與持續工作動機關係有中介效果
- H_{4-1-3} ：工作內容停滯對人際滿足與持續工作動機關係有中介效果
- H_{4-2-1} ：晉升停滯對物質酬賞與持續工作動機關係有中介效果
- H_{4-2-2} ：晉升停滯對發揮能力與持續工作動機關係有中介效果
- H_{4-2-3} ：晉升停滯對人際滿足與持續工作動機關係有中介效果

第二節 研究對象

本研究對象為臺灣45歲以上至65歲以下之正（專）職中高齡員工。為使樣本來源更具多樣性，不限制性別、職級、年資及產業別等。本研究採便利取樣方式進行問卷調查，考量時效性、便利性及疫情問題，以電子問卷方式為主。調查問卷的發展，有先進行問卷預試，以檢測問卷的信、效度及適用性。

一、預試問卷施測

問卷調查是採取Survey cake網路連結進行發放，並將問卷首題設定為填答者年齡的篩選題，以確認受試者為45歲至65歲之中高齡者，並利用問卷平台偵測重複填答的功能，避免填答者重複受測。本研究也參考吳明隆（2011）的建議，預試問卷樣本數的決定，是以問卷中量表題數最多者的3至5倍為原則，由於本研究量表題數最多的是工作價值觀量表15題，據以推算預試樣本數量至少約45-75題。預試施測期間於2022年8月完成，總計回收117份問卷，其中5份因填答不全或不符年齡區間而予以剔除，實際回收預試有效問卷為112份。

二、正式問卷施測

正式問卷的施測，一樣是採取Survey cake網路連結方式進行。發放管道包括：透過社群平台、通訊軟體、人脈關係，以及商請各公司人資部門從業人員協助轉發本研究調查問卷的連結網址，提醒問卷發放對象限45歲至65歲之受試者填答，並以問卷首題為年齡篩選題，以取得所需資料。

在抽樣人數方面，本研究根據勞動部（2021）中高齡及高齡勞動統計報告，110年中高齡者就業人數約為440萬人，並依據Krejcie與Morgan（1970）發表之樣本數決定方法，如表3-1所示，當母群體為100萬人以上時，設定信心水準95%和抽樣誤差5%以內，則抽樣數在384人以上為佳。因此，本研究正式問卷以回收至少384份有效問卷為標準。實施調查的期間為一個月，共回收418份問卷，刪除無效問卷25份，實際有效問卷數為393份。

表 3-1

Krejcie與Morgan母群與樣本數對照表

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Note : *N* is population size. *S* is sample size.

資料來源：Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

第三節 研究程序

本研究執行的流程，如圖3-2所示，茲依序說明如下。

- 一、研究主題與範圍確立：進行廣泛的文獻閱讀，以本身現行從事的職務為基礎，蒐集相關的資料，並與指導教授討論，最終確定研究主題與範圍。
- 二、文獻資料蒐集：蒐集與研究主題有關的文獻，深入探討其理論基礎

和架構，並加以彙整。

三、研究架構與假設建立：根據文獻探討，確定研究變項及其構面，擬定研究架構與假設，並經指導教授審查和修正，建立研究架構及假設。

四、調查問卷編製：針對各研究變項之構面，蒐集並採用合適的量表題項，擬訂問卷內容。

五、問卷初稿審查：為確保各研究工具的內容效度和適用性，與指導教授共同校正問卷之初稿，就問卷題項敘述、內容、用語及研究主題相關性進行審查。

六、預試問卷發放：發放預試問卷，確認問卷內容適切性。

七、研究計畫擬定：依據研究主題、研究目的、文獻探討、研究架構與假設、研究工具等內容，擬定研究計畫。

八、研究計畫審查：研究計畫內容經指導教授同意，提交研究計畫，申請審查，審查後依照審查意見進行修正計畫，確認研究最終實施內容。

九、問卷調查實施：依照研究對象，透過發放管道實施正式問卷調查。

十、問卷回收與彙整：按照預計期限內催收及回收問卷，問卷收回後，剔除填答不合邏輯或不完整的無效問卷。

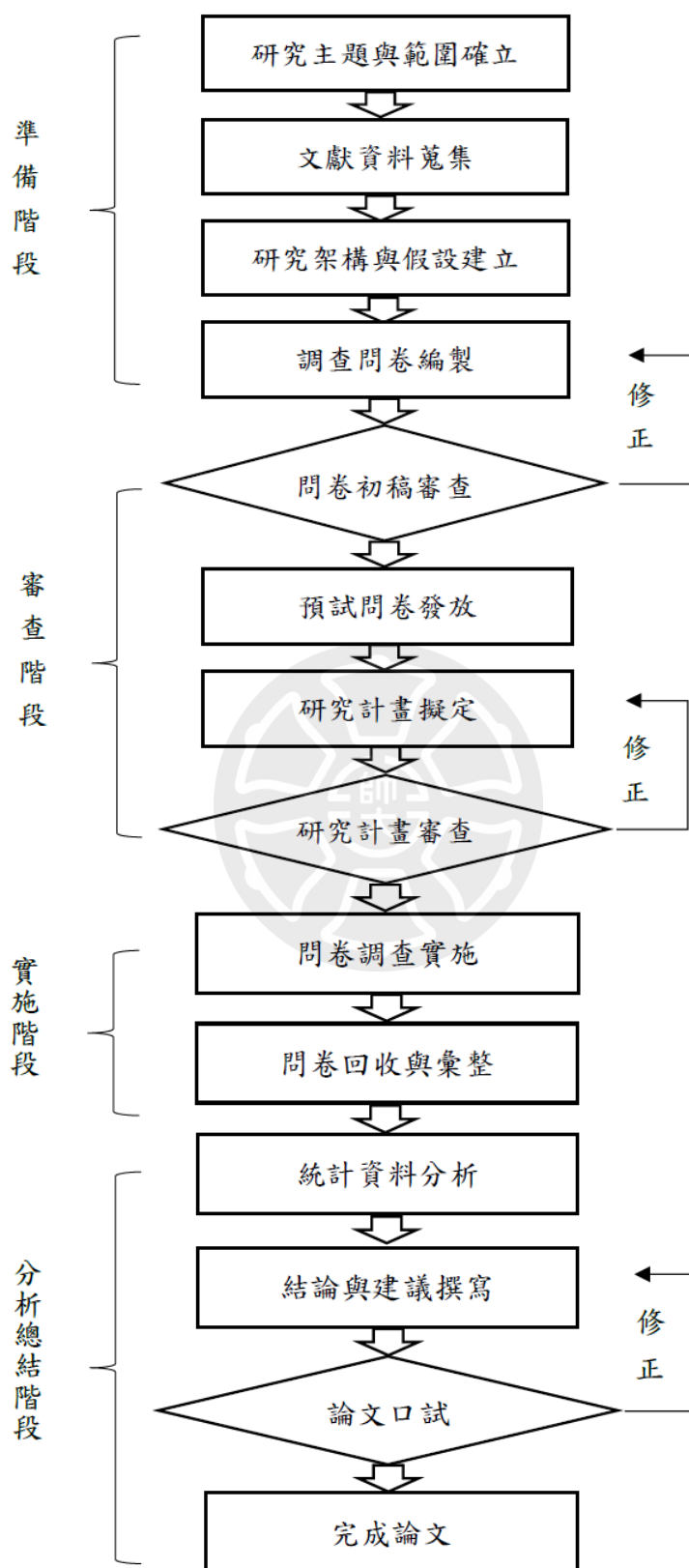
十一、統計資料分析：問卷資料彙整後進行編碼和建檔，以統計軟體進行資料處理。

十二、結論與建議撰寫：依研究結果加以描述和解釋，並參考相關文獻進行比較，撰寫研究結論和建議，提供未來研究參考和實務上的應用。

十三、論文口試：進行論文口試申請，並根據口試委員的建議進行修正。

十四、完成論文：完成論文撰寫。

圖 3-2
研究流程



第四節 研究工具

為確保蒐集的調查問卷資料符合研究目的，本研究透過參考其他研究的發展並使用具一定信、效度的量表，並依所收集樣本之特性加以修改編製。各工具的適用及內容效度，經與指導教授共同校正問卷初稿，針對問卷題項敘述、內容、用語及研究主題相關性進行審查，建立研究問卷的表面效度。除基本資料外，量表評分均採Likert五點量表，分別就「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」，由1至5編碼。問卷編製採用半開放半封閉式問項，受測者以不記名方式參與填答。茲依序針對各項問卷內容的題項設計，說明如後。完整的調查問卷，請參見附錄一及附錄二所示。

一、研究工具

(一) 基本資料

根據過往的研究指出，不同性別、教育程度、婚姻狀況、年資、職位、職務或產業別，在工作價值觀上有顯著差異（朴英培，1988；連淑君等，2013；龍紫君，2018）。而知覺職涯停滯，會受人口統計變項影響（Allen et al., 1990；Tremblay & Roger, 1993）。因此，本研究將性別、婚姻、教育程度、年資、職位等九個題項納入基本資料調查，藉以了解與各研究變項之相關性。並將電子問卷首題設計為填答者年齡的篩選題，如不符合年齡區間之受試者，無法繼續作答。

(二) 工作價值觀量表

本研究採用林怡君與黃能堂（2020）經因素分析的工作價值觀量表，共15題。題目為「就一份理想的工作而言，請評量以下各項之重要性」，所列題項包含：「工作有足夠的收入」、「工作有成就感」、「工作能幫助別人」等，填答者所得量表分數

越高，表示工作價值觀的認同程度越高。

(三) 知覺職涯停滯量表

本研究量表採用Lentz (2004) 參考Milliman (1992) 職涯停滯量表，其提出以主觀性及連續性尺度方式衡量員工對職涯停滯的認知，問卷包含兩個構面：工作內容停滯和晉升停滯，各6題，共計12題。量表題項經自行翻譯並與指導教授討論後，確認中譯內容。量表中1、2、4、5、6、8、10題為反向題，所列題項包含：「我希望工作上能持續具有挑戰性」、「我不太可能在目前的組織中獲得更高的職位」等，若量表的加總分數越高，表示個人職涯停滯的程度越高。

(四) 持續工作動機量表

本研究採用 Armstrong-Stassen (2008a) 持續工作動機量表，測量受試者持續工作的動機，共 3 題。參考周俐君等 (2021) 翻譯之題項，並依研究範圍聚焦於續留組織的文意。

二、預試分析說明

為確認研究工具之信、效度與其適用性，將預試階段所蒐集的112份有效問卷經信度分析和驗證性因素分析，判定之標準分述如下。

(一) 信度分析

本研究採用 Cronbach's α 值作為衡量信度的指標，根據 Devellis (1991) 提出，Cronbach's α 值達 0.7 以上，為最小可接受的信度值；而 Bryman 與 Cramer (1997) 指出，Cronbach's α 值達 0.8 以上，表示具有高信度。

(二) 驗證性因素分析

本研究驗證性因素分析 (confirmatory factor analysis [CFA]) 標準，根據 Hair 等人 (1998) 建議，標準化因素負荷量係數應達

0.5 以上；另參考 Fornell 與 Larcker (1981) 之收斂效度評估標準，考量數據資料的實際面向，組合信度 (Composite Reliability [CR]) 達 0.6 以上，平均變異萃取量 (Average Variance Extracted [AVE]) 高於 0.36 以上為可接受之標準。

三、預試信、效度結果

(一) 工作價值觀量表之預試分析

工作價值觀量表之信度分析，Cronbach's α 值為 0.92，顯示本研究量表具有高信度；量表效度採驗證性因素分析，標準化因素負荷量介於 0.37 至 0.82，除物質酬賞構面有 2 題未達 0.5 標準外，其餘題項對於量表有解釋能力。透過計算後，CR 達 0.92、AVE 達 0.45，為可接受標準，具有收斂效度，如表 3-2 所示。

表 3-2

工作價值觀量表之預試信、效度分析

構面	編號	題項	標準化因素負荷量	CR	AVE	Cronbach's α 值
物質酬賞	1Q1	有足夠的收入	0.37	0.92	0.45	0.92
	1Q2	有良好的公司福利	0.51			
	1Q3	穩定有保障	0.42			
	1Q4	能享有理想的人生	0.60			
	1Q5	有成就感	0.76			
發揮能力	1Q6	可嘗試新的觀點	0.73			
	1Q7	有挑戰性	0.80			
	1Q8	能發揮領導才能	0.82			
	1Q9	能做許多不同的事	0.78			
	1Q10	能規劃和管理別人	0.75			
人際滿足	1Q11	能幫助別人	0.72			
	1Q12	能實現理想	0.82			
	1Q13	有喜歡的工作環境	0.58			
	1Q14	能得到同事的友誼	0.58			
	1Q15	能受到別人的尊重	0.64			

註：N=112。

(二) 知覺職涯停滯量表之預試分析

知覺職涯停滯量表的信度分析，Cronbach's α 值為0.80，顯示本研究量表具有高信度。效度方面，經驗證性因素分析，標準化因素負荷量介於0.09至0.91，其中工作內容停滯構面6題中有2題未達標準，顯示其他題項尚具有解釋能力；晉升停滯構面6題中有5題未達標準，表示大部分題項不具有解釋能力。計算後CR達0.78、AVE為0.29，AVE未達可接受標準，不具有收斂效度，如表3-3所示。

表3-3

知覺職涯停滯量表之預試信、效度分析

構面	編號	題項	標準化因素負荷量	CR	AVE	Cronbach's α 值
工作內容停滯	2Q1	我希望工作上能持續具有挑戰性*	0.48	0.78	0.29	0.80
	2Q2	我目前的工作有許多學習和成長的機會*	0.75			
	2Q3	我的工作內容已是例行公事，少有變化	0.36			
	2Q4	我的工作職責越來越多*	0.58			
	2Q5	我的工作需要我不斷地提升能力和知識*	0.91			
	2Q6	我在工作上備受挑戰*	0.86			
晉升停滯	2Q7	我不太可能在目前的組織中獲得更高的職位	0.19	0.78	0.29	0.80
	2Q8	我期望不久的將來，我在公司能更上一層樓*	0.52			
	2Q9	我在目前的組織內升遷機會受到限制	0.09			
	2Q10	我期望將來在公司裡有經常性晉升的機會*	0.45			
	2Q11	我在公司已經達到不指望有晉升的階段	0.26			
	2Q12	我在目前的組織中取得成功的可能性有限	0.12			

註：N=112。

由於本研究所採用之知覺職涯停滯量表為已成熟發展且被廣泛使用之研究工具，惟可能因預試樣本數量或族群樣態而導致蒐集的資料差異，以至於預試結果不佳。因此，正式問卷針對題項用語進行調整，詳見附錄二所示。

(三) 持續工作動機量表之預試分析

持續工作動機量表之信度分析，Cronbach's α 值為0.81，顯示本研究量表具有高信度。效度方面，經驗證性因素分析，標準化因素負荷量介於0.69至0.90，顯示各題項對於量表具解釋能力。透過計算後得出CR達0.82、AVE達0.60，表示具有良好的收斂效度，如表3-4所示。

表3-4

持續工作動機量表之預試信、效度分析

編號	題項	標準化因素負荷量	CR	AVE	Cronbach's α 值
3Q1	除非有無法預見的情況，我會在目前公司持續工作	0.69	0.82	0.60	0.81
3Q2	如果我能完全自由的選擇，我想要在目前公司繼續工作	0.72			
3Q3	我認為我會儘可能在目前公司長久地繼續工作	0.90			

註：N=112。

四、正式問卷信、效度結果

正式問卷的信度方面，工作價值觀量表的Cronbach's α 值為0.90、知覺職涯停滯量表的Cronbach's α 值為0.79、持續工作動機量表的Cronbach's α 值為0.83，依據Bryman與Cramer（1997）的判定標準，顯示信度良好。

效度方面，採用Amos軟體進行驗證性因素分析，利用組合信度(CR)以及平均變異數萃取量(AVE)，檢驗各構面的收斂效度與區別效度。

在工作價值觀方面，經驗證性因素分析，刪除數值偏低的第1題，刪除後的標準化因素負荷量介於0.23至0.79，再透過計算，求得CR達0.9、AVE達0.41，顯示具有可接受水準以上的收斂效度，如表3-5所示。

在知覺職涯停滯方面，經驗證性因素分析，依序刪除標準化因素負荷量偏低的第9題、第11題、第7題、第3題等四個題項，並檢視整體的解釋變異量與信度的變化，刪除後的標準化因素負荷量介於0.35至0.8，再透過計算後，求得CR達0.79、AVE達0.38，顯示具有可接受水準以上的收斂效度，如表3-6所示。

在持續工作動機方面，標準化因素負荷量介於0.71至0.91，顯示各題項對於量表有解釋能力，再透過計算，求得CR達0.84、AVE達0.63，顯示具有良好的收斂效度，如表3-7所示。

表3-5

工作價值觀量表之正式問卷信、效度分析

變項	構面	編號	標準化因素 負荷量	CR	AVE	Cronbach's α 值
工作 價 值 觀	物質酬賞	1Q2	0.34	0.90	0.41	0.90
		1Q3	0.23			
		1Q4	0.57			
	發揮能力	1Q5	0.68			
		1Q6	0.73			
		1Q7	0.80			
		1Q8	0.79			
		1Q9	0.79			
		1Q10	0.71			
	人際滿足	1Q11	0.71			
		1Q12	0.77			
		1Q13	0.52			
		1Q14	0.51			
		1Q15	0.51			

註：N=393。

表3-6

知覺職涯停滯量表之正式問卷信、效度分析

變項	構面	編號	標準化因素 負荷量	CR	AVE	Cronbach's α 值
知覺職 涯停滯	工作內容 停滯	2Q1	0.57	0.79	0.38	0.79
		2Q2	0.78			
		2Q4	0.46			
		2Q5	0.80			
		2Q6	0.75			
	晉升停滯	2Q8	0.50			
		2Q10	0.41			
		2Q12	0.35			

註：N=393。

表3-7

持續工作動機量表之正式問卷信、效度分析

變項	編號	標準化因素負荷量	CR	AVE	Cronbach's α 值
持續工作 動機	3Q1	0.71	0.84	0.63	0.83
	3Q2	0.76			
	3Q3	0.91			

註：N=393。

為檢驗各量表間的區別效度，本研究採用 Fornell 與 Larcker(1981) 之評估標準，各變項之間的相關係數需小於 AVE 之平方根且小於 1，則具有區別效度。根據表 3-8 的結果，各變項之間的相關係數均小於 AVE 之平方根且小於 1，表示正式問卷量表具有區別效度。

表3-8

正式問卷量表之區別效度分析結果

	知覺職涯停滯	工作價值觀	持續工作動機
知覺職涯停滯	(0.61)		
工作價值觀	-0.60	(0.64)	
持續工作動機	-0.37	0.24	(0.80)

註：N=393；對角線括號內數值為 AVE 之平方根。

第五節 資料處理與分析

問卷發放且回收後，檢查所有收回問卷的答題情形，若填答不完整、內容矛盾或複選、無法辨識的問卷，均視為無效並刪除。依上述程序整理後，進行編碼和建檔，再進行校對以確保編碼的正確性。利用統計軟體SPSS 23版中文版進行分析，採敘述性統計、相關分析、迴歸分析、信度分析和驗證性因素分析，依序說明如下。

一、敘述統計分析

本研究採用百分比、平均數與標準差等統計分析指標，對資料進行分析，以便掌握樣本的組成特性和分布情形。

二、相關分析

本研究透過相關分析，以相關係數檢視研究變項之間的關係，分析各個變項之間的相關程度。

三、迴歸分析

本研究採用迴歸分析及階層迴歸分析，衡量自變項與依變項之間的因果關係，並驗證自變項對依變項的影響力。其次，利用階層迴歸分析驗證中介變項對自變項與依變項的中介效果是否存在。

四、信度分析

本研究以Cronbach's α 值作為檢定信度的指標，數值越高表示問項的信度越高，以確保量表結果具內部一致性。根據Devellis (1991) 的判定標準，信度0.7以上屬可接受範圍的信度值，而Bryman與Cramer (1997) 則指出，Cronbach's α 值達0.8以上，表示高信度。

五、驗證性因素分析

為確保量表效度，本研究使用 Amos 軟體進行驗證性因素分析，採 Fornell 與 Larcker (1981) 所提出的標準作為評估收斂效度的依據，組合信度應達 0.6 以上和平均變異萃取量達 0.36 以上，視為可接受的標準。

第四章 結果與討論

本研究使用SPSS統計軟體進行問卷分析，以驗證研究假設。本章共分為四節說明，第一節基本資料分析、第二節工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係、第三節知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係之中介效果、第四節研究結果摘要。

第一節 基本資料分析

正式問卷的施測期間為 111 年 11 月至 12 月間完成，共回收 418 份，刪除 25 份無效問卷，實際有效問卷為 393 份。採用敘述性統計，藉以了解受試者的組成特性，以及對各題項填答的差異情形。

一、基本資料統計

年齡組成，以 45 至 50 歲最多為 167 人，占 42.5%，次之為 51 至 55 歲 109 人，占 27.7%、56 至 60 歲 76 人，占 19.4%、61 至 65 歲 41 人，占 10.4%。性別組成，男女性人數約各占一半，男性 192 人，占 48.9%、女性 201 人，占 51.1%。教育程度組成，以大學學歷最多為 118 人，占 30.1%，其次依序為碩士（含）以上 107 人，占 27.2%、專科 81 人，占 20.6%、高中（職）76 人，占 19.3%及國中（含）以下有 11 人，占 2.8%。婚姻狀況組成，大多數為已婚 325 人，占 82.7%。職位組成，以非主管職為最多為 188 人，占 47.8%，次之為中階主管 78 人，占 19.9%、基層主管 75 人，占 19.1%及高階主管 52 人，占 13.2%。在目前公司的工作年資，以 16 年以上最多為 174 人，占 44.3%，次之為 1 至 3 年為 47 人，占 12%。職務組成，以銷售/行銷最多為 105 人，占 26.7%，次之為生產/製造為 80 人，占 20.4%。行業別組成，以一般製造業為最多為 93 人，占 23.7%，次之為科技資訊業為 53 人，占 13.5%。詳細內容如表 4-1 所示。

表4-1

基本資料統計

項目	類別	有效樣本數	百分比	累積百分比
年齡	45-50 歲	167	42.5%	42.5%
	51-55 歲	109	27.7%	70.2%
	56-60 歲	76	19.4%	89.6%
	61-65 歲	41	10.4%	100.0%
性別	男	192	48.9%	48.9%
	女	201	51.1%	100.0%
教育程度	碩士(含)以上	107	27.2%	27.2%
	大學	118	30.1%	57.3%
	專科	81	20.6%	77.9%
	高中(職)	76	19.3%	97.2%
	國中(含)以下	11	2.8%	100.0%
婚姻狀況	未婚	68	17.3%	17.3%
	已婚	325	82.7%	100.0%
職位	非主管職	188	47.8%	47.8%
	基層主管	75	19.1%	66.9%
	中階主管	78	19.9%	86.8%
	高階主管	52	13.2%	100.0%
目前公司的工 作年資	未滿一年	35	8.9%	8.9%
	1-3 年	47	12.0%	20.9%
	4-6 年	42	10.7%	31.6%
	7-9 年	33	8.3%	39.9%
	10-12 年	36	9.2%	49.1%
	13-15 年	26	6.6%	55.7%
	16 年以上	174	44.3%	100.0%
總工作年資	未滿一年	5	1.3%	1.3%
	1-5 年	16	4.0%	5.3%
	6-10 年	20	5.1%	10.4%
	11-15 年	25	6.4%	16.8%
	16-20 年	43	10.9%	27.7%
	21-25 年	100	25.5%	53.2%
	26-30 年	98	24.9%	78.1%
	31 年以上	86	21.9%	100.0%

基本資料統計 (續)

項目	類別	有效樣本數	百分比	累積百分比
職務	生產/製造	80	20.4%	20.4%
	銷售/行銷	105	26.7%	47.1%
	人事/人力資源	20	5.1%	52.2%
	研發	23	5.8%	58.0%
	財務/會計	20	5.1%	63.1%
	資訊	17	4.3%	67.4%
	總務/行政	42	10.7%	78.1%
	稽核	5	1.3%	79.4%
	運輸/快遞	16	4.1%	83.5%
	其他	65	16.5%	100.0%
行業別	科技資訊業	53	13.5%	13.5%
	一般製造業	93	23.7%	37.2%
	運輸及物流業	15	3.8%	41.0%
	金融及保險業	44	11.2%	52.2%
	批發及零售業	31	7.9%	60.1%
	住宿及餐飲業	8	2.0%	62.1%
	不動產業	9	2.3%	64.4%
	政府機關(含公營事業)	38	9.6%	74.0%
	大眾傳播相關產業	8	2.1%	76.1%
	文教相關產業	37	9.4%	85.5%
	農林漁牧業	3	0.8%	86.3%
	醫療保健業	10	2.5%	88.8%
	其他	44	11.2%	100.0%

註：N=393。

二、 研究變項之敘述統計

(一) 工作價值觀

工作價值觀的整體平均值為 4.01，標準差為 0.77，在物質酬賞的部分，各題項的平均值皆達 4 以上，顯示受試者認為物質酬賞的重要程度最高，其次為人際滿足及發揮能力。其中，「穩定有保障」的重要程度最高，平均分數達 4.52，標準差為

0.61；而「能規劃和管理別人」的重要程度最低，平均分數 3.46，標準差為 0.93，詳如表 4-2 所示。

表4-2

工作價值觀之敘述分析

構面	題項	平均值	標準差
物質 酬 賞	有良好的公司福利	4.27	0.68
	穩定有保障	4.52	0.61
	能享有理想的人生	4.24	0.73
發 揮 能 力	有成就感	4.04	0.79
	可嘗試新的觀點	4.02	0.71
	有挑戰性	3.70	0.83
	能發揮領導才能	3.74	0.85
	能做許多不同的事	3.73	0.83
	能規劃和管理別人	3.46	0.93
人 際 滿 足	能幫助別人	4.01	0.83
	能實現理想	3.84	0.86
	有喜歡的工作環境	4.31	0.68
	能得到同事的友誼	4.11	0.74
	能受到別人的尊重	4.20	0.71
		4.01	0.77

註：N=393。

(二) 知覺職涯停滯

知覺職涯停滯的整體平均值為 2.40，標準差為 0.87，整體平均值低於 3，顯示受試者知覺職涯停滯的情形並不嚴重。其中，晉升停滯方面，「我在目前的組織中，職涯無法成功發展」的同意程度最高，平均分數達 2.97，標準差為 1.01；而在工作內容停滯方面，「我目前的工作有許多學習和成長的機會」與「我目前的工作需要我不斷提升能力和知識」的同意程度最低，平均分數 2.15，標準差為 0.82 和 0.83，詳如表 4-3 所示。

表4-3

知覺職涯停滯之敘述分析

構面	題項	平均值	標準差
工作內容停滯	我希望工作上能持續具有挑戰性 (R)	2.26	0.80
	我目前的工作有許多學習和成長的機會 (R)	2.15	0.82
	我目前的工作職責越來越多 (R)	2.27	0.83
	我目前的工作需要我不斷地提升能力和知識 (R)	2.15	0.83
	我在目前的工作上備受挑戰 (R)	2.29	0.84
晉升停滯	我期望不久後，我在目前的公司能更上一層樓 (R)	2.51	0.91
	我期望將來在公司裡還有晉升的機會 (R)	2.58	0.94
	我在目前的組織中，職涯無法成功發展	2.97	1.01
		2.40	0.87

註：N=393。

(三) 持續工作動機

持續工作動機的整體平均值 3.91，標準差 0.84，各題項的平均值皆達 3 以上，顯示受試者對持續工作動機表示同意的程度偏高。其中，「除非有無法預見的情況，我會在目前公司持續工作」的同意程度最高，平均分數 4.04，標準差為 0.76，詳如表 4-4 所示。

表4-4

持續工作動機之敘述分析

題項	平均值	標準差
除非有無法預見的情況，我會在目前公司持續工作	4.04	0.76
如果我能完全自由的選擇，我想要在目前公司繼續工作	3.85	0.89
我認為我會儘可能在目前公司長久地繼續工作	3.84	0.87
	3.91	0.84

註：N=393。

第二節 工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係

本研究採用皮爾森（Pearson）相關分析進行各變項間關係的驗證，探討工作價值觀、知覺職涯停滯、持續工作動機及其構面的關聯程度。

根據 Cohen（1988）建議之準則，若兩變項為正向關係，相關係數 0.1 至 0.3 為低度相關、0.3 至 0.5 為中度相關、0.5 至 1.0 為高度相關，負向關係也可作相同解釋。

人口統計變項與各變項間的關係，性別與工作價值觀的相關係數為 $r=.119$ ， $p<.05$ 、與子構面物質酬賞的相關係數為 $r=.122$ ， $p<.05$ 、與子構面人際滿足的相關係數為 $r=.130$ ， $p<.01$ ，達統計的顯著水準，具低度的正相關。教育程度與知覺職涯停滯的相關係數為 $r=.119$ ， $p<.05$ 、與子構面工作內容停滯的相關係數為 $r=.169$ ， $p<.01$ ，達統計的顯著水準，具低度的正相關。婚姻狀況與工作價值觀的相關係數為 $r=.101$ ， $p<.05$ 、與其子構面發揮能力的相關係數為 $r=.134$ ， $p<.01$ ，達統計的顯著水準，具低度正相關；婚姻狀況與知覺職涯停滯的相關係數為 $r=-.123$ ， $p<.05$ 、與子構面工作內容停滯的相關係數為 $r=-.163$ ， $p<.01$ ，達統計的顯著水準，具低度負相關。職位與工作價值觀的相關係數為 $r=.208$ ， $p<.01$ 、與其子構面發揮能力的相關係數為 $r=.317$ ， $p<.01$ ，達統計的顯著水準，分別具低度正相關和中度正相關；職位與知覺職涯停滯的相關係數為 $r=-.298$ ， $p<.01$ 、與子構面工作內容停滯的相關係數為 $r=-.230$ ， $p<.01$ 、與子構面晉升停滯的相關係數為 $r=-.293$ ， $p<.01$ ，達統計的顯著水準，具低度負相關；職位與持續工作動機的相關係數為 $r=.103$ ， $p<.05$ ，達統計的顯著水準，具低度正相關。目前工作所從事的職務與知覺職涯停滯的相關係數為 $r=.103$ ， $p<.05$ 、與其子構面晉升停滯的相關係數為 $r=.146$ ， $p<.01$ ，達統計的顯著水準，具低度正相關，詳如表 4-5 所示。

表4-5

各變項之相關結果彙整表

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 年齡	1.98	1.02	1																
2 性別	1.51	.501	.003	1															
3 教育程度	2.40	1.16	.170**	.109*	1														
4 婚姻狀況	1.83	.379	.043	-.124*	.015	1													
5 職位	1.98	1.10	.202**	-.148**	-.215**	.104*	1												
6 現任公司工作年資	4.94	2.20	.262**	-.043	.006	.122*	.212**	1											
7 在業界的總工作年資	6.07	1.71	.432**	.032	.038	.149**	.226**	.490**	1										
8 目前工作所從事職務	4.51	3.33	-.030	.082	-.127*	-.059	-.184**	-.050	-.060	1									
9 現任公司所屬行業別	5.59	4.07	.140**	.139**	-.053	-.061	-.129*	-.064	-.034	.474**	1								
10 工作價值觀	4.01	.517	.023	.119*	-.038	.101*	.208**	.043	.009	-.015	.065	1							
11 物質酬賞	4.34	0.54	-.020	.122*	-.004	.034	-.011	.003	-.068	.045	.035	.631**	1						
12 發揮能力	3.78	0.67	.055	.072	-.088	.134**	.317**	.047	.053	-.031	.042	.918**	.412**	1					
13 人際滿足	4.09	0.58	-.006	.130**	.030	.049	.088	.042	-.012	-.019	.086	.878**	.448**	.682**	1				
14 知覺職涯停滯	2.40	.558	.072	-.024	.119*	-.123*	-.298**	-.063	.050	.103*	-.044	-.607**	-.280**	-.590**	-.546**	1			
15 工作內容停滯	2.23	0.61	.063	.001	.169**	-.163**	-.230**	-.053	.044	.049	-.095	-.600**	-.283**	-.580**	-.540**	.906**	1		
16 晉升停滯	2.68	0.71	.059	-.052	.007	-.023	-.293**	-.055	.040	.146**	.045	-.409**	-.180**	-.402**	-.366**	.791**	.458**	1	
17 持續工作動機	3.91	.730	.005	-.048	.061	.080	.103*	.065	.035	.006	.014	.242**	.176**	.196**	.236**	-.323**	-.294**	-.254**	1

註：N=393；* $p < .05$ ** $p < .01$ ；年齡：45-50歲=1，51-55歲=2，56-60歲=3，61-65歲=4；性別：男=1，女=2；教育程度：碩士(含)以上=1，大學=2，專科=3，高中(職)=4，國中(含)以下=5；婚姻狀況：未婚=1，已婚=2；職位：非主管職=1，基層主管=2，中階主管=3，高階主管=4。

一、工作價值觀與持續工作動機之關係

工作價值觀與持續工作動機，相關係數為 $r=.242$ ， $p<.01$ ，表示工作價值觀與持續工作動機的相關性達統計的顯著水準，具低度正相關。進一步分析工作價值觀之構面對持續工作動機的關係，物質酬賞與持續工作動機，相關係數為 $r=.176$ ， $p<.01$ ，顯示物質酬賞與持續工作動機之關係達統計的顯著水準，具低度正相關。發揮能力與持續工作動機，相關係數為 $r=.196$ ， $p<.01$ ，顯示發揮能力與持續工作動機之關係達統計的顯著水準，具低度正相關。人際滿足與持續工作動機，相關係數為 $r=.236$ ， $p<.01$ ，表示人際滿足與持續工作動機之關係達統計的顯著水準，具低度正相關。

根據表 4-6 所進行的迴歸分析，以工作價值觀為自變項，持續工作動機為依變項，顯示工作價值觀對持續工作動機具有顯著正向影響（ $\beta=.242$ ， $p<.001$ ）。調整後的決定係數 $R^2=.056$ ，表示工作價值觀可解釋持續工作動機 5.6% 的變異量（ $F(1,391)=24.325$ ， $p<.001$ ）。而工作價值觀的三個構面對持續工作動機的影響，標準化係數 β 分別為 .176、.196、.236，三者皆為 $p<.001$ ，其解釋力分別為 2.8%、3.6%、5.3%。在共線性檢驗方面，若 VIF 值大於 10，表示存在共線性問題，本研究結果顯示 VIF 值為 1.000，不具有共線性問題。

表 4-6

工作價值觀與持續工作動機之迴歸分析結果

自變項	依變項	β	R^2	ΔR^2	F	df	允差	VIF
工作價值觀	持續工作動機	.242***	.059	.056	24.325***	(1,391)	1.000	1.000
物質酬賞	持續工作動機	.176***	.031	.028	12.461***	(1,391)	1.000	1.000
發揮能力		.196***	.038	.036	15.610***	(1,391)	1.000	1.000
人際滿足		.236***	.056	.053	22.990***	(1,391)	1.000	1.000

註： $N=393$ ；*** $p<.001$ 。

因此，本研究假設一：工作價值觀對持續工作動機有正向影響獲得支持。工作價值觀與持續工作動機呈顯著正相關，表示中高齡員工越重視工作價值觀，則持續工作動機越高。並且物質酬賞、發揮能力、人際滿足三個子構面與持續工作動機皆呈顯著正相關。此研究結果與許順旺與葉欣婷（2010）之研究結果相似，當員工越重視工作價值觀，其展現對工作投入及組織承諾的程度就越高。Shacklock 與 Brunetto（2011）則指出，重視工作對個人的重要性和良好的人際關係助於年長員工更有動力和意願繼續工作，產生積極的影響。

二、工作價值觀與知覺職涯停滯之關係

工作價值觀與知覺職涯停滯，相關係數為 $r=-.607$ ， $p<.01$ ，表示工作價值觀與知覺職涯停滯之關係達統計的顯著水準，具高度負相關。進一步分析工作價值觀之構面對知覺職涯停滯之構面的關係，物質酬賞與工作內容停滯，相關係數為 $r=-.283$ ， $p<.01$ ，顯示物質酬賞與工作內容停滯之關係達統計的顯著水準，具低度負相關。發揮能力與工作內容停滯，相關係數為 $r=-.580$ ， $p<.01$ ，顯示發揮能力與工作內容停滯之關係達統計的顯著水準，具高度負相關。人際滿足與工作內容停滯，相關係數為 $r=-.540$ ， $p<.01$ ，顯示人際滿足與工作內容停滯之關係達統計的顯著水準，具高度負相關。而物質酬賞與晉升停滯，相關係數為 $r=-.180$ ， $p<.01$ ，顯示物質酬賞與晉升停滯之關係達統計的顯著水準，具低度負相關。發揮能力與晉升停滯，相關係數為 $r=-.402$ ， $p<.01$ ，顯示發揮能力與晉升停滯之關係達統計的顯著水準，具中度負相關。人際滿足與晉升停滯，相關係數為 $r=-.366$ ， $p<.01$ ，顯示人際滿足與晉升停滯之關係達統計的顯著水準，具中度負相關。

另以工作價值觀為自變項，知覺職涯停滯為依變項進行迴歸分析，如表 4-7 所示，工作價值觀對知覺職涯停滯具有顯著負向影響（ $\beta=-.607$ ，

$p<.001$)。而調整後的決定係數 $R^2=.367$ ，表示工作價值觀可解釋知覺職涯停滯 36.7% 的變異量 ($F(1,391)=228.692, p<.001$)。而進一步分析工作價值觀與知覺職涯停滯各構面的影響，工作價值觀三構面對工作內容停滯的影響，標準化係數 β 分別為 -.283、-.580、-.540，三者皆為 $p<.001$ ，其解釋力分別為 7.8%、33.4%、29.0%；而工作價值觀三構面對晉升停滯的影響，標準化係數 β 分別為 -.180、-.402、-.366，三者皆為 $p<.001$ ，其解釋力分別為 3.0%、16.0%、13.2%。在共線性檢驗方面，研究結果顯示 VIF 值為 1.000，不具有共線性問題。

表4-7

工作價值觀與知覺職涯停滯之迴歸分析結果

自變項	依變項	β	R^2	ΔR^2	F	df	允差	VIF
工作價值觀	知覺職涯停滯	-.607***	.369	.367	228.692***	(1,391)	1.000	1.000
物質酬賞	工作內容停滯	-.283***	.080	.078	34.004***	(1,391)	1.000	1.000
發揮能力		-.580***	.336	.334	197.724***	(1,391)	1.000	1.000
人際滿足		-.540***	.292	.290	161.368***	(1,391)	1.000	1.000
物質酬賞	晉升停滯	-.180***	.033	.030	13.146***	(1,391)	1.000	1.000
發揮能力		-.402***	.162	.160	75.418***	(1,391)	1.000	1.000
人際滿足		-.366***	.134	.132	60.478***	(1,391)	1.000	1.000

註：N=393；*** $p<.001$ 。

因此，本研究假設二：工作價值觀對知覺職涯停滯有負向影響獲得支持。工作價值觀與知覺職涯停滯呈負向顯著相關，意味著中高齡者對工作價值觀重視程度愈高，知覺職涯停滯發生的可能性愈低，且物質酬賞、發揮能力、人際滿足與晉升停滯或工作內容停滯皆呈負向顯著相關。如同 Yang 等（2019）認為渴望晉升或工作挑戰的員工更能強烈感知職涯停滯，因而知覺職涯停滯發生的可能性較低。此研究結果和廖婉鈞與林建廷（2017）的研究結果相似，越重視自我成長和名聲肯定的信念時，

可有效降低職涯停滯發生的可能性。Jiang (2016) 的研究結果也指出，個人與工作或組織的契合程度越高，工作內容停滯的程度越低。

三、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係

知覺職涯停滯與持續工作動機，相關係數為 $r=-.323$, $p<.01$ ，表示知覺職涯停滯與持續工作動機之關係達統計的顯著水準，具中度負相關。進一步分析知覺職涯停滯之構面對持續工作動機的關係，工作內容停滯與持續工作動機，相關係數為 $r=-.294$, $p<.01$ ，顯示工作內容停滯與持續工作動機之關係達統計的顯著水準，具低度負相關。晉升停滯與持續工作動機，相關係數為 $r=-.254$, $p<.01$ ，顯示晉升停滯與持續工作動機之關係達統計的顯著水準，具低度負相關。

另將知覺職涯停滯作為自變項，持續工作動機為依變項進行迴歸分析，如表 4-8 所示，知覺職涯停滯對持續工作動機具有顯著的負向影響 ($\beta=-.323$, $p<.001$)。而調整後的決定係數 $R^2=0.102$ ，表示知覺職涯停滯可解釋持續工作動機 10.2% 的變異量 ($F(1,391)=45.455$, $p<.001$)。而以知覺職涯停滯兩構面分析對持續工作動機的影響，標準化係數 β 分別為 $-.294$ 、 $-.254$ ，兩者皆為 $p<.001$ ，其解釋力分別為 8.4%、6.2%。在共線性檢驗方面，研究結果顯示 VIF 值為 1.000，不具有共線性問題。

表 4-8

知覺職涯停滯與持續工作動機之迴歸分析結果

自變項	依變項	β	R^2	ΔR^2	F	df	允差	VIF
知覺職涯停滯	持續工作動機	$-.323^{***}$	.104	.102	45.455^{***}	(1,391)	1.000	1.000
工作內容停滯	持續工作動機	$-.294^{***}$	.086	.084	36.860^{***}	(1,391)	1.000	1.000
晉升停滯	持續工作動機	$-.254^{***}$	.064	.062	26.906^{***}	(1,391)	1.000	1.000

註：N=393；*** $p<.001$ 。

因此，本研究假設三：知覺職涯停滯對持續工作動機有負向影響獲得支持。知覺職涯停滯與持續工作動機呈負向顯著相關，表示中高齡者知覺職涯停滯情形愈高，持續工作動機愈低，並且工作內容停滯、晉升停滯兩個子構面對持續工作動機皆呈負向顯著相關。此結果與過往的研究結果相似（林昌榮等，2022；Lin & Chen, 2021；McCleese & Eby, 2006；Xie et al., 2015）。林昌榮等（2022）指出，知覺職涯停滯對工作滿足感具有負面影響。Lin與Chen（2021）的研究結果則指出，組織內晉升停滯的員工對工作堅持下去的承諾較低，並且與其所選擇的職業保持長期關係的意願也較低。

第三節 知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係之中介效果

根據前述的迴歸分析結果，本節採用 Baron 與 Kenny（1986）的檢驗方法，利用階層迴歸分析，驗證知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係的中介效果。

知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機的中介效果如表4-9所示，工作價值觀對知覺職涯停滯具解釋力（ $\beta = -.607, p < .001$ ）；知覺職涯停滯對持續工作動機具解釋力（ $\beta = -.323, p < .001$ ）；工作價值觀對持續工作動機具解釋力（ $\beta = .242, p < .001$ ）；然而，在加入中介變項知覺職涯停滯後，工作價值觀對持續工作動機的影響變為不顯著（ $\beta = .073, p > .05$ ）。由此分析結果得知，知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係存在完全中介效果。

表4-9

知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機之中介效果

變項	知覺職涯停滯	持續工作動機		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
工作價值觀	-.607***	.242***	-	.073
知覺職涯停滯	-	-	-.323***	-.278***
R^2	.369	.059	.104	.107
ΔR^2	.367	.056	.102	.103
F	228.692***	24.325***	45.455***	23.486***
df	(1,391)	(1,391)	(1,391)	(2,390)

註：N=393；*** $p < .001$ ；表中數值為標準化迴歸係數(β)。

深入檢視子構面的中介效果，工作內容停滯對物質酬賞與持續工作動機關係之中介效果，如表4-10所示。物質酬賞對工作內容停滯具解釋力 ($\beta = -.283, p < .001$)；工作內容停滯對持續工作動機具解釋力 ($\beta = -.294, p < .001$)；物質酬賞對持續工作動機具解釋力 ($\beta = .176, p < .001$)；然而，在加入中介變項工作內容停滯後，物質酬賞對持續工作動機的影響仍達顯著水準但是明顯下降 ($\beta = .101, p < .05$)；再檢視預測效果的變化，物質酬賞對持續工作動機的總解釋變異量由原本的2.8%，增加至9.1%，提升了6.3%的解釋量，顯示工作內容停滯對物質酬賞與持續工作動機關係具有部分中介效果。

表4-10

工作內容停滯對物質酬賞與持續工作動機之中介效果

變項	工作內容停滯	持續工作動機		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
物質酬賞	-.283***	.176***	-	.101*
工作內容停滯	-	-	-.294***	-.265***
R^2	.080	.031	.086	.095
ΔR^2	.078	.028	.084	.091
F	34.004***	12.461***	36.860***	20.588***
df	(1,391)	(1,391)	(1,391)	(2,390)

註：N=393；* $p < .05$ *** $p < .001$ ；表中數值為標準化迴歸係數(β)。

工作內容停滯對發揮能力與持續工作動機關係之中介效果，如表4-11所示。發揮能力對工作內容停滯具解釋力 ($\beta=-.580, p<.001$)；工作內容停滯對持續工作動機具解釋力 ($\beta=-.294, p<.001$)；發揮能力對持續工作動機具解釋力 ($\beta=.196, p<.001$)；然而，在加入中介變項工作內容停滯後，發揮能力對持續工作動機的影響未達顯著水準 ($\beta=.039, p>.05$)；因此，表示工作內容停滯對發揮能力與持續工作動機關係具有完全中介效果。

表4-11

工作內容停滯對發揮能力與持續工作動機之中介效果

變項	工作內容停滯		持續工作動機	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
發揮能力	-.580***	.196***	-	.039
工作內容停滯	-	-	-.294***	-.271***
R^2	.336	.038	.086	.087
ΔR^2	.334	.036	.084	.082
F	197.724***	15.610***	36.860***	18.618***
df	(1,391)	(1,391)	(1,391)	(2,390)

註：N=393；*** $p<.001$ ；表中數值為標準化迴歸係數(β)。

工作內容停滯對人際滿足與持續工作動機關係之中介效果，如表4-12所示。人際滿足對工作內容停滯具解釋力 ($\beta=-.540, p<.001$)；工作內容停滯對持續工作動機具解釋力 ($\beta=-.294, p<.001$)；人際滿足對持續工作動機具解釋力 ($\beta=.236, p<.001$)；然而，在加入中介變項工作內容停滯後，人際滿足對持續工作動機的影響未達顯著水準 ($\beta=.109, p>.05$)；因此，表示工作內容停滯對人際滿足與持續工作動機關係具有完全中介效果。

表4-12

工作內容停滯對人際滿足與持續工作動機之中介效果

變項	工作內容停滯	持續工作動機		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
人際滿足	-.540***	.236***	-	.109
工作內容停滯	-	-	-.294***	-.235***
R^2	.292	.056	.086	.095
ΔR^2	.290	.053	.084	.090
F	161.368***	22.990***	36.860***	20.357***
df	(1,391)	(1,391)	(1,391)	(2,390)

註：N=393；*** $p < .001$ ；表中數值為標準化迴歸係數(β)。

而晉升停滯對物質酬賞與持續工作動機關係之中介效果，如表4-13所示。物質酬賞對晉升停滯具解釋力 ($\beta = -.180, p < .001$)；晉升停滯對持續工作動機具解釋力 ($\beta = -.254, p < .001$)；物質酬賞對持續工作動機具解釋力 ($\beta = .176, p < .001$)；然而，在加入中介變項晉升停滯後，物質酬賞對持續工作動機的影響仍達顯著水準但是削弱 ($\beta = .134, p < .01$)；再檢視預測效果的變化，物質酬賞對持續工作動機的總解釋變異量由原本的2.8%，增加至7.7%，提升了4.9%的解釋量，顯示晉升停滯對物質酬賞與持續工作動機關係具有部分中介效果。

表4-13

晉升停滯對物質酬賞與持續工作動機之中介效果

變項	晉升停滯	持續工作動機		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
物質酬賞	-.180***	.176***	-	.134**
晉升停滯	-	-	-.254***	-.230***
R^2	.033	.031	.064	.082
ΔR^2	.030	.028	.062	.077
F	13.146***	12.461***	26.906***	17.383***
df	(1,391)	(1,391)	(1,391)	(2,390)

註：N=393；** $p < .01$ *** $p < .001$ ；表中數值為標準化迴歸係數(β)。

晉升停滯對發揮能力與持續工作動機關係之中介效果，如表4-14所示。發揮能力對晉升停滯具解釋力 ($\beta=-.402, p<.001$)；晉升停滯對持續工作動機具解釋力 ($\beta=-.254, p<.001$)；發揮能力對持續工作動機具解釋力 ($\beta=.196, p<.001$)；然而，在加入中介變項晉升停滯後，發揮能力對持續工作動機的影響仍達顯著水準但是削弱 ($\beta=.112, p<.05$)；再檢視預測效果的變化，發揮能力對持續工作動機的總解釋變異量由原本的3.6%，增加至7.0%，提升了3.4%的解釋量，顯示晉升停滯對發揮能力與持續工作動機關係具有部分中介效果。

表4-14

晉升停滯對發揮能力與持續工作動機之中介效果

變項	晉升停滯	持續工作動機		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
發揮能力	-.402***	.196***	-	.112*
晉升停滯	-	-	-.254***	-.209***
R^2	.162	.038	.064	.075
ΔR^2	.160	.036	.062	.070
F	75.418***	15.610***	26.906***	15.788***
df	(1,391)	(1,391)	(1,391)	(2,390)

註：N=393；* $p<.05$ *** $p<.001$ ；表中數值為標準化迴歸係數(β)。

晉升停滯對人際滿足與持續工作動機關係之中介效果，如表4-15所示。人際滿足對晉升停滯具解釋力 ($\beta=-.366, p<.001$)；晉升停滯對持續工作動機具解釋力 ($\beta=-.254, p<.001$)；人際滿足對持續工作動機具解釋力 ($\beta=.236, p<.001$)；然而，在加入中介變項晉升停滯後，人際滿足對持續工作動機的影響仍達顯著水準但是削弱 ($\beta=.165, p<.01$)；再檢視預測效果的變化，人際滿足對持續工作動機的總解釋變異量由原本的5.3%，增加至8.3%，提升了3.0%的解釋量，顯示晉升停滯對人際滿足與持續工作動機關係具有部分中介效果。

表4-15

晉升停滯對人際滿足與持續工作動機之中介效果

變項	晉升停滯	持續工作動機		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
人際滿足	-.366***	.236***	-	.165**
晉升停滯	-	-	-.254***	-.193***
R^2	.134	.056	.064	.088
ΔR^2	.132	.053	.062	.083
F	60.478***	22.990***	26.906***	18.798***
df	(1,391)	(1,391)	(1,391)	(2,390)

註：N=393；** $p < .01$ *** $p < .001$ ；表中數值為標準化迴歸係數(β)。

綜合以上工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之階層迴歸分析結果，本研究假設四：知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係有中介效果獲得支持。知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機的關係具完全中介效果，工作價值觀會因為知覺職涯停滯的情形，對持續工作動機喪失影響力。此研究結果與曾琬華等(2017)、Hofstetter與Cohen(2014)、Near(1980)之研究結果相似。Hofstetter與Cohen(2014)研究指出，知覺職涯停滯與員工提前退休有中介效果，當員工感知到職涯發展到達瓶頸時，員工產生離職意向會提升，並且會受到工作環境的影響，並指出這種情況適用於所有職業階段的員工。

在子構面的中介效果，晉升停滯對物質酬賞、發揮能力、人際滿足三個子構面與持續工作動機關係皆為部分中介效果。此結果顯示，如同Jin與Rounds(2012)、Kanfer與Ackerman(2004)的論點，中高齡者較重視的層面隨年齡變化，從外在層面轉化為內在層面，晉升對年齡越大的員工可能越不重要。此論點亦解釋了工作內容停滯對物質酬賞與持續工作動機關係僅有部分中介效果；而工作內容停滯對發揮能力、工作內容停滯對人際滿足與持續工作動機關係皆有完全中介效果。

第四節 研究結果摘要

根據前述的統計分析結果，於本節進行研究假設的彙整，以了解中高齡者工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機的關係。

本研究驗證結果，工作價值觀對持續工作動機具有正向關係，三個子構面物質酬賞、發揮能力、人際滿足皆對持續工作動機具有正向關係，假設一成立。

工作價值觀對知覺職涯停滯具負向關係，子構面物質酬賞、發揮能力、人際滿足對工作內容停滯、晉升停滯皆具有負向關係，假設二成立。

知覺職涯停滯對持續工作動機具有負向關係，子構面工作內容停滯、晉升停滯對持續工作動機皆具有負向關係，假設三成立。

而中介效果方面，知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機關係有中介效果，中介效果為完全中介，假設四成立。子構面工作內容停滯對物質酬賞與持續工作動機關係有部分中介效果；工作內容停滯對發揮能力與持續工作動機關係有完全中介效果；工作內容停滯對人際滿足與持續工作動機關係有完全中介效果。而晉升停滯對物質酬賞、發揮能力、人際滿足三個子構面與持續工作動機關係皆為部分中介效果，詳如表 4-16 所示。

表4-16

研究假設驗證結果摘要

研究假設	驗證結果
H_1 ：工作價值觀對持續工作動機具有正向關係	成立
H_{1-1} ：物質酬賞對持續工作動機有正向關係	成立
H_{1-2} ：發揮能力對持續工作動機有正向關係	成立
H_{1-3} ：人際滿足對持續工作動機有正向關係	成立
H_2 ：工作價值觀對知覺職涯停滯具有負向關係	成立
H_{2-1-1} ：物質酬賞對工作內容停滯有負向關係	成立
H_{2-1-2} ：物質酬賞對晉升停滯有負向關係	成立
H_{2-2-1} ：發揮能力對工作內容停滯有負向關係	成立
H_{2-2-2} ：發揮能力對晉升停滯有負向關係	成立
H_{2-3-1} ：人際滿足對工作內容停滯有負向關係	成立
H_{2-3-2} ：人際滿足對晉升停滯有負向關係	成立
H_3 ：知覺職涯停滯對持續工作動機具有負向關係	成立
H_{3-1} ：工作內容停滯對持續工作動機有負向關係	成立
H_{3-2} ：晉升停滯對持續工作動機有負向關係	成立
H_4 ：知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機具有中介效果	成立
H_{4-1-1} ：工作內容停滯對物質酬賞與持續工作動機有中介效果	部分成立
H_{4-1-2} ：工作內容停滯對發揮能力與持續工作動機有中介效果	成立
H_{4-1-3} ：工作內容停滯對人際滿足與持續工作動機有中介效果	成立
H_{4-2-1} ：晉升停滯對物質酬賞與持續工作動機有中介效果	部分成立
H_{4-2-2} ：晉升停滯對發揮能力與持續工作動機有中介效果	部分成立
H_{4-2-3} ：晉升停滯對人際滿足與持續工作動機有中介效果	部分成立



第五章 結論與建議

本章基於研究分析的結果，分為三節進行總結，第一節說明結論、第二節說明實務管理意涵、第三節說明研究限制與未來研究建議。

第一節 結論

本研究以中高齡員工作為研究對象，探討工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機的關係，並檢視知覺職涯停滯的中介效果。以下針對各研究假設提出結論，說明如下：

一、 中高齡者對工作價值觀重視程度愈高，持續工作動機愈高

本研究結果顯示，中高齡者所追求的工作價值觀正向影響持續工作動機，表示中高齡者對工作價值觀的重視程度愈高，持續工作動機愈高。並且在物質酬賞、發揮能力或人際滿足的工作價值觀上對持續工作動機皆有正向影響；其中，中高齡者對於物質酬賞的工作價值觀最為重視，表示穩定有保障、有良好的福利及收入的工作對於中高齡者來說是工作中最重要的部分。

二、 中高齡者對工作價值觀重視程度愈高，知覺職涯停滯的程度愈低

本研究結果顯示，中高齡者的工作價值觀與知覺職涯停滯呈現負向關係，此意味著中高齡者對工作價值觀重視程度愈高，知覺職涯停滯發生的可能性愈低。進一步發現，在物質酬賞、發揮能力或人際滿足的工作價值觀上對工作內容停滯和晉升停滯皆有負向影響；其中，發揮能力對工作內容停滯和晉升停滯的預測力最高，代表在工作中越重視發揮能力的中高齡者，越積極追求自我成長、力求突破，因此，發生工作內容停滯或晉升停滯的可能性較低。

三、 中高齡者知覺職涯停滯的程度愈高，持續工作動機愈低

本研究結果顯示，中高齡者的知覺職涯停滯與持續工作動機呈現負

向關係，表示中高齡者知覺職涯停滯的程度愈高，持續工作動機愈低。並且中高齡者發生工作內容停滯或晉升停滯對持續工作動機皆有負向影響，這也表示一旦中高齡者發生知覺職涯停滯的情形，不論是工作內容停滯或晉升停滯，恐降低其持續工作的意向。

四、 中高齡者知覺職涯停滯明顯影響工作價值觀與持續工作動機的關係

本研究結果顯示，中高齡者知覺職涯停滯對工作價值觀與持續工作動機的關係具完全中介效果，此意味著，即使較重視工作價值觀的中高齡者有較高的持續工作動機，但當知覺職涯停滯情況發生卻無法獲得解決時，可能造成中高齡者質疑工作的價值感，而導致失去持續工作的意願，這時中高齡者就會選擇退出工作或提早退休。並且，根據研究結果發現，晉升停滯對中高齡者的影響程度沒有工作內容停滯來得強烈，意即中高齡者在原職位上即使沒有升遷的機會，也不一定會影響其持續工作的意願；但若一旦在工作內容上毫無變化或缺乏挑戰，會使中高齡者的發揮能力及人際滿足的工作價值觀受到阻礙，而使其失去持續工作的意願。因此，掌握中高齡者知覺職涯停滯的情形相當重要。

第二節 實務管理意涵

根據本研究的結論，提出實務管理的建議，包含善用中高齡者的工作價值觀、提供職務發揮的機會、友善職場文化等，提供企業在中高齡人力的規劃和運用上參考建議，具體說明如下。

一、 善用中高齡者工作價值觀，提升員工續留組織意願

從研究結果得知，工作價值觀能預測知覺職涯停滯及持續工作動機。因此，組織在招募遴選中高齡者時，可選擇適當的測量工具評估員工的工作價值觀，再依據量測結果進一步分析員工所重視的工作價值觀面向。由於不同性別在工作價值觀上具有差異性，企業可善用員工重視的工作

價值觀面向，增強員工對組織的認同感。再者，組織若能在中高齡員工較重視的物質酬賞的工作價值觀，給予員工工作安定感及保障，對於中高齡者來說，有助於提升繼續留在組織持續工作的意願。

二、 提供中高齡者職務發揮機會，引領職涯持續發展

由研究結果發現，當中高齡者知覺職涯停滯，將影響其持續工作的意願。雖然參與此次研究的中高齡者們知覺職涯停滯的狀況並不嚴重，但根據研究分析，教育程度會影響知覺職涯停滯的情形，推測越高等的教育程度為個人提供更多發展的機會，但若能力無法有所發揮，將更容易造成職涯停滯的情形。企業可以透過職業諮詢，藉由與中高齡員工的對話，了解他們在職涯發展上的需求，並協助中高齡者的職涯發展，減少知覺職涯停滯發生的可能性；除此之外，從事的職務與知覺職涯停滯也是息息相關，中高齡員工通常擁有豐富的工作經驗和知識，因此在工作中可能有很多不同的想法和建議。企業在工作職務的設計上可多賦予彈性和豐富度，並給予肯定及獎勵，提供機會使中高齡者能繼續貢獻自己的智慧和經驗，保持積極的學習心態與成長的動能。

三、 打造中高齡者友善職場文化，建立完善升遷制度

此次研究結果中，大多數中高齡者認為除非有無法預見的情況，他們會希望在目前的公司持續工作，而職位對中高齡者產生明顯的影響，無論在工作價值觀、知覺職涯停滯或者與持續工作動機的關係。因此，若在組織內建立完善的升遷制度，這將有助於中高齡者保持良好的工作價值觀和動機，同時有效地降低知覺職涯停滯。除了前述的工作價值觀、減少知覺職涯停滯的發生，提升中高齡者對工作信賴感也是重要環節。化解職場年齡歧視，使中高齡者在工作上感受到同理、尊重與對待，並保持與年輕員工們的良好互動，接納多元觀點且平等地交流與合作。對於組織來說，這樣永續經營的職場環境，才能達到留才目的及維持企業

的穩定發展。

第三節 研究限制與未來研究建議

本研究在有限時間及資源的範圍內，以嚴謹客觀的方式進行，仍在研究過程中有些限制，於本節說明並歸納作為未來研究可改善之建議，供後續研究者作為學術研究之參考。

一、研究限制

(一) 研究方法之限制

本研究採電子問卷不記名方式調查，依受測者的主觀感受進行自我衡量，受測者在作答時可能受到心理狀態、認知、誠實或周遭環境等因素所影響，而產生填答保留或落差的情形，亦無法得知受測者是否依個人實際情形作答，這些狀況皆可能造成量測數據產生無法避免的誤差。為盡可能降低此情形的影響，本研究在問卷的過濾機制上，篩選掉填答時間過短或過長、前後填答不一致或全部填答相同的無效問卷。

(二) 研究對象之限制

本研究對象為臺灣 45 歲以上至 65 歲以下之中高齡員工，因此研究歸納出的結果僅適用於臺灣地區的中高齡員工，無法推論至其他年齡層或地區。此外，本研究所蒐集到的資料較多在 45 至 55 歲，56 至 65 歲僅占比 29.7%。因此，建議未來的研究上，可擴大群體或增加 56 歲以上的中高齡者為研究對象，使研究結果更能體現中高齡員工在各年齡層的實際情形或差異。

(三) 研究主題之限制

本研究將持續工作動機聚焦在中高齡員工續留原組織的探討，不包含轉換至新組織的持續工作動機。然而，中高齡者可能因體力健康或其他因素的考量而選擇轉換至新組織，但這不表示

他們沒有持續工作的意願。因此，未來研究亦可著重於中高齡者轉換新組織的持續工作動機進行探究。

二、未來研究建議

(一) 研究對象方面

本研究在工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機的探討上，僅針對臺灣中高齡員工作為研究樣本，故研究結果無法推論至其他年齡層或區域。建議未來的研究可以擴大研究對象，探討不同的年齡層在工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係，或進一步探究性別或產業別等背景變項對於工作價值觀、知覺職涯停滯與持續工作動機之關係的影響程度。

(二) 研究主題方面

中高齡者在持續工作動機除了本研究主要探討的續留原組織的面向，轉換新組織的可能性或轉換至新組織可能遇到的問題等，也可進行相關的研究發展。除此之外，後續研究亦建議可加入其他可能影響中高齡者持續工作動機的變項，拓展研究主題，例如：人格特質、工作態度或職業倦怠等，對於中高齡者的相關議題進行更全面性的探究。



參考文獻

一、中文部分

- 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。<https://doi.org/10.6254/1993.2.206>
- 王叢桂、羅國英（2009）。華人工作目的價值對個體面對生涯與家庭需求衝突時抉擇的影響。**教育與心理研究**，**1**（132），81-109。
- 王叢桂、羅國英（2010）。華人工作價值與工作契合度對工作滿意度與組織承諾度的影響。**應用心理研究**，**48**，199-238。
- 王叢桂、羅國英（2011）。工作目的價值觀的變與不變：十年之後。**中華輔導與諮商**，**31**，101-126。
<https://doi.org/10.7082/CJGC.201112.0102>
- 全國法規資料庫（2019年12月4日）。**中高齡者及高齡者就業促進法**。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090055>
- 朴英培、黃俊英、郭崑謨（1990）。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。**管理評論**，**9**，53-87。<https://doi.org/10.6656/MR.1990.9.CHI.53>
- 吳明隆（2011）。**SPSS統計應用學習實務：問卷分析與應用統計**。易習圖書。
- 吳聰賢（1983）。**農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇關係之研究**。行政院青年輔導委員會。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏（1996）。**工作價值觀量表之編製研究**。行政院青年輔導委員會。
- 周俐君、林文政、李秉懿、黃美慈（2021）。中高齡員工持續工作動機之研究—探討知覺高齡相關人資方案的調節式中介作用。**輔仁管理評論**，**28**（3），1-36。

林怡君、黃能堂（2020）。員工工作價值觀、工作投入與離職傾向關係之研究。**樹德科技大學**，**22**（2），57-72。

<https://doi.org/10.29648/JSTU>

林昌榮、李秋慧、鄧嘉宏（2022）。生涯停滯與工作滿足感之關係—人格特質的調節效果。**管理資訊計算**，**11**（1），301-311。

[https://doi.org/10.6285/MIC.202203_11\(1\).0024](https://doi.org/10.6285/MIC.202203_11(1).0024)

洪敏莉（2012）。職涯高原認知對離職意圖的影響：組織承諾的中介效果。**中華管理評論**，**15**（1），1-26。

夏林清、游慧卿（1984）。工作價值觀問卷介紹與初步修訂報告。**測驗與輔導**，**60**，1030-1036。

國家發展委員會（2022）。**人口推計圖表彙編 2020 年版**。

https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=81ECE65E0F82773F

張宏生、劉芷伶（2009）。旅館業工作授權設計與員工工作態度之探討—工作價值觀之干擾效果。**餐旅暨家政**，**6**（4），307-325。

莊瓊嘉、林惠彥（2005）。個人與環境適配對工作態度與行為之影響。**臺灣管理**，**5**（1），123-148。

<https://doi.org/10.6295/TAMJ.2005.0501.05>

許順旺、葉欣婷（2010）。國際觀光旅館員工工作價值觀、工作態度與工作績效之相關研究—以主管領導風格為干擾變項。**企業管理**，**87**，77-110。

連淑君、管雪惠、薛應敏（2013）。海運承攬業員工工作價值觀、工作—家庭衝突與工作績效關聯性之研究。**航運**，**22**（2），61-83。

陳昌宗（2016）。海軍志願役潛水士官（兵）「工作價值觀」與「工作滿意度」之研究。**勞動及職業安全衛生研究**，**24**（1），77-101。

陳欽雨、呂博裕、鄭芷榆（2020）。社會變遷對企業聘用人力方式及招募人才條件之影響。**管理實務與理論研究**，**14**（2），27-46。

- 陳銘薰、洪敏莉 (2009)。新聞記者職涯高原與專業高原對組織承諾與專業承諾的影響－組織承諾與專業承諾的中介效果。**人力資源管理學報**，9(3)，19-44。<https://doi.org/10.6147/JHRM.2009.0903.02>
- 勞動部 (2021 年 11 月 25 日)。中高齡及高齡勞動統計報告。勞動統計專網。<https://www.mol.gov.tw/1607/2458/2494/43308/nodelist>
- 曾琬華、黃貞芬、汪美香 (2017)。臺灣高科技產業中知識工作者晉升停滯的剖析。**企業管理**，113，61-90。
- 程姿螢、張詠婷、宋曜廷 (2016)。大專學生工作價值組合量表之編製及信效度研究。**教育心理**，48 (1)，91-112。
<https://doi.org/10.6251/BEP.20151020>
- 黃同圳 (1993)。青年勞工工作價值觀與組織向心力之研究。行政院青年輔導委員會。
- 黃春長、王維旒 (2016)。臺灣中高齡勞動力分析之研究。勞動部勞動及職業安全衛生研究所。
- 楊承亮、賴佳坤 (2017)。職涯停滯、光明心態與幸福感對工作績效之影響。**習慣領域**，8 (2)，47-81。
<https://doi.org/10.3966/199891212017090802003>
- 廖婉鈞、林建廷 (2017)。教師工作價值觀、知覺組織氣候與知覺職涯停滯之關係研究：以屏東縣國中教師為例。**人文社會科學研究：教育類**，11 (4)，66-89。[https://doi.org/10.6618/HSSRP.2017.11\(4\)4](https://doi.org/10.6618/HSSRP.2017.11(4)4)
- 龍紫君 (2018)。勞工背景、工作價值觀與對 [一例一休] 知覺的關聯性。**環球科技人文**，24，13-27。
- 謝琇玲、林惠敏、謝佳儒 (2016)。工作價值觀對組織公民行為之影響——社會認定理論觀點。**勞資關係論叢**，18 (1)，35-61。

二、外文部分

- Adams, G. A., Prescher, J., Beehr, T. A., & Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *The International Journal of Aging and Human Development*, 54(2), 125-137. <https://doi.org/10.2190/JRUQ-XQ2N-UP0A-M432>
- Allen, T. D., Russell, J. E. A., & Poteet, M. L. (1998). Attitudes of managers who are more or less career plateaued. *Career Development Quarterly*, 47(2), 159-172.
- Allen, T. D., Russell, J. E. A., Poteet, M. L., & Dobbins, G. H. (1999). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1113-1137.
- American Association of Retired Persons (2002). *Staying ahead of the curve: The AARP work and career study*.
https://assets.aarp.org/rgcenter/econ/d17773_multiwork_1.pdf
- Armstrong-Stassen, M. (2008a). Organizational practices and the post-retirement employment experience of older workers. *Human Resource Management Journal*, 18(1), 36-53. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2007.00057.x>
- Armstrong-Stassen, M. (2008b). Human resource practices for mature workers-And why aren't employers using them? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 334-352.
<https://doi.org/10.1177/1038411108091755>.
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220.
- Bal, P. M., Kooij, D. T., & De Jong, S. B. (2013). How do developmental and accommodative HRM enhance employee engagement and commitment? The role of psychological contract and SOC strategies. *Journal of Management Studies*, 50(4), 545-572.

<https://doi.org/10.1111/joms.12028>

- Bal, P. Matthijs, & Visser, M. S. (2011). When are teachers motivated to work beyond retirement age? The importance of support, change of work role and money. *Educational Management Administration & Leadership*, 39(5), 590-602. <https://doi.org/10.1177/1741143211408448>
- Bardwick, J. M. (1986). *The plateauing trap: How to avoid it in your career and your life*. American Management Association.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barusch, A., Luptak, M., & Hurtado, M. (2009). Supporting the labor force participation of older adults: An international survey of policy options. *Journal of Gerontological Social Work*, 52(6), 584-599. <https://doi.org/10.1080/01634370802609221>
- Bryman, A., & Cramer, D. (1997). *Quantitative data analysis with SPSS for Windows: A guide for social scientists*. Routledge.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0081>
- Chao, G. T. (1990). Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis. *Journal of Management*, 16(1), 181-193. <https://doi.org/10.1177/014920639001600113>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- De Lange, A. H., Van Yperen, N. W., Van der Heijden, B. I., & Bal, P. M. (2010). Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 77(1), 118-125. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.013>
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Sage.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 219-240.
<https://www.proquest.com/docview/61590776/79378BFB69354378PQ/2?accountid=14228>
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.379>
- Elsass, P. M., & Ralston, D. A. (1989). Individual responses to the stress of career plateauing. *Journal of Management*, 15(1), 35-47.
<https://doi.org/10.1177/014920638901500104>
- Evans, M. G., & Gilbert, E. (1984). Plateaued managers: Their need gratifications and their effort-performance expectations. *Journal of Management Studies*, 21(1), 99-108. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1984.tb00226.x>
- Feldman, D. C., & Brett, J. M. (1983). Coping with new jobs: A comparative study of new hires and job changers. *Academy of Management Journal*, 26(2), 258-272. <https://doi.org/10.2307/255974>
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of Management*, 14(1), 69-80.
<https://doi.org/10.1177/014920638801400107>
- Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management Review*, 2(4), 602-612.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Goldberg, B. (2000). *Age works: What corporate America must do to survive*

the graying of the workforce. The Free Press.

Gould, S., & Penley, L. E. (1985). A study of the correlates of the willingness to relocate. *Academy of Management Journal*, 28(2), 472-478.

<https://doi.org/10.5465/256212>

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998).

Multivariate data analysis (5th ed.). Macmillan.

Harris Interactive, Inc. (2000). *Survey on lifelong learning*. AARP

Research. <https://doi.org/10.26419/res.00215.001>

Higgs, P., Mein, G., Ferrie, J., Hyde, M., & Nazroo, J. (2003). Pathways to early retirement: structure and agency in decision-making among

British civil servants. *Ageing and Society*, 23(6), 761-778.

<https://doi.org/10.1017/S0144686X03001326>

Hofstetter, H., & Cohen, A. (2014). The mediating role of job content plateau on the relationship between work experience characteristics and early

retirement and turnover intentions. *Personnel Review*, 43(3), 350-

376. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2012-0054>

Hu, C., Zhang, S., Chen, Y. Y., & Griggs, T. L. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior*, 132,

103649. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103649>

Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job

content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of*

Vocational Behavior, 95-96, 1-10.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.06.001>.

Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The

moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational*

Behavior, 104, 59-71. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.006>

Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-

analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2),

326-339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.007>

- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Kanfer, R., Beier, M. E., & Ackerman, P. L. (2013). Goals and motivation related to work in later adulthood: An organizing framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 253-264.
<http://doi.org/10.1080/1359432X.2012.734298>
- Kooij, D. T., Jansen, P. G., Dijkers, J. S., & de Lange, A. H. (2014). Managing aging workers: A mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2192-2212.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.872169>
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age: A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 364-394.
<http://doi.org/10.1108/02683940810869015>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lentz, E. (2004). *The link between the career plateau and mentoring-addressing the empirical gap*. [Unpublished Master's thesis]. University of South Florida.
- Lin, Y. C., & Chen, A. S. Y. (2021). Experiencing career plateau on a committed career journey: A boundary condition of career stages. *Personnel Review*, 50(9), 1797-1819.
<https://doi.org/10.1108/PR-03-2020-0192>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, (pp. 1297-1343). Rand McNally.
- Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1990). Stress, coping, and the meaning of

- work. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.). *Meanings of occupational work* (pp. 135-170). Lexington Books.
- Lu, L., & Lin, G. C. (2002). Work values and job adjustment of Taiwanese workers. *Research and Practice in Human Resource Management*, 10(2), 70-76.
- McCleese, C. S., & Eby, L. T. (2006). Reactions to job content plateaus: Examining role ambiguity and hierarchical plateaus as moderators. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 64-76.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00005.x>
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 424-432. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.424>
- Miller, M. F. (1974). Relationship of vocational maturity to work values. *Journal of Vocational Behavior*, 5(3), 367-371.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(74\)90026-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(74)90026-8)
- Milliman, J. F. (1992). *Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California. <https://parsmodir.com/wp-content/uploads/2019/01/milliman.pdf>
- Near, J. P. (1980). The career plateau: Causes and effects. *Business Horizons*, 23(5), 53-57. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(80\)90072-5](https://doi.org/10.1016/0007-6813(80)90072-5)
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1988). Work values and the conduct of organizational-behavior. *Research in Organizational Behavior*, 10, 1-42.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-

516. <https://doi.org/10.2307/256404>
- Patrickson, M., & Hartmann, L. (1995). Australia's ageing population: Implications for human resource management. *International Journal of Manpower*, 16(5/6), 34-46. <https://doi.org/10.1108/01437729510095935>
- Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 27(3), 250-258. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1979.tb00993.x>
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free Press.
- Rosen, B., & Jerdee, T. E. (1990). Middle and late career problems: Causes, consequences, and research needs. *Human Resource Planning*, 13(1), 59-70. https://doi.org/10.1007/978-3-322-83820-9_22
- Shacklock, K., & Brunetto, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review*, 40(2), 252-274. <https://doi.org/10.1108/004834811111106110>
- Stein, D., Rocco, T. S., & Goldenetz, K. A. (2000). Age and the university workplace: A case study of remaining, retiring, or returning older workers. *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 61-80. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200021\)11:1<61::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200021)11:1<61::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-S)
- Stout, S. K., Slocum, J. W., & Cron, W. L. (1988). Dynamics of the career plateauing process. *Journal of Vocational Behaviour*, 32(1), 74-91. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90007-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90007-3).
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. Harper.
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory*. Houghton Mifflin.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Taris, R., & Feij, J. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied Psychology*, 50(1), 52-80.

- Tishman, F. M., Van Looy, S., & Bruyère, S. M. (2012). *Employer strategies for responding to an aging workforce*. The NTAR Leadership Center, Rutgers, The State University of New Jersey.
- Tremblay, M., & Roger, A. (1993). Individual, familial, and organizational determinants of career plateau: An empirical study of the determinants of objective and subjective career plateau in a population of Canadian managers. *Group & Organization Management*, 18(4), 411-435. <https://doi.org/10.1177/1059601193184003>
- Veiga, J. F. (1981). Plateaued versus nonplateaued managers: Career patterns, attitudes, and path potential. *Academy of Management Journal*, 24(3), 566-578. <https://www.jstor.org/stable/255575>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0149206309347957>
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work value. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331-338. <https://doi.org/10.1037/h0031531>
- Xie, B., Lu, X., & Zhou, W. (2015). Does double plateau always lead to turnover intention? Evidence from China with indigenous career plateau scale. *Journal of Career Development*, 42(6), 540-553. <https://doi.org/10.1177/0894845315580642>
- Yang, W., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 286-302. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.005>
- Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1970.tb00231.x>
- Zytowski, D. G. (1994). A super contribution to vocational theory: Work

values. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 25-31.

<https://www.proquest.com/docview/219439301/abstract/324135D22634471CPQ/1?accountid=14228>



附 錄





附錄一 中高齡者職涯發展研究調查問卷（預試版）



中高齡者職涯發展研究調查問卷

各位企業先進您好：

感謝您百忙之中撥冗填寫此份學術問卷，本問卷旨在瞭解中高齡者職涯發展的實際情形及研究。您的參與對本研究至關重要，懇請您給予協助並提供您寶貴的意見。本問卷無正確答案，請依您的實際感受回答。本問卷採匿名方式作答，所有資料僅供學術分析使用，您的資料及意見絕不披露，敬請安心作答。感謝您對學術研究的支持與協助！

敬祝 平安順心

國立臺灣師範大學 科技應用與人力資源發展學系

指導教授：賴志樑 博士、林坤誼 博士

研究生：莊佳菱 敬上

聯絡方式：009712108@gapps.ntnu.edu.tw

開始

篩選題：

您的年齡 *

☐ 45-65歲

☐ 非45-65歲

下一頁

基本資料

性別 *

☐ 男

☐ 女

教育程度 *

☐ 碩士（含）以上

☐ 大學

☐ 專科

☐ 高中（職）

☐ 國中（含）以下

職位 *

☐ 主管職

☐ 非主管職

您在這家公司工作的年資 *

☐ 未滿一年

☐ 1 - 3年

☐ 4 - 6年

☐ 7 - 9年

☐ 10 - 12年

☐ 13 - 15年

☐ 16年以上

您在業界的總工作年資 *

☐ 未滿一年

☐ 1 - 5年

☐ 6 - 10年

☐ 11 - 15年

☐ 16 - 20年

☐ 21 - 25年

☐ 26 - 30年

☐ 31年以上

目前工作所屬產業別 *

☐ 科技業	☐ 一般製造業
☐ 服務業	☐ 金融業
☐ 國營事業	☐ 大眾傳播相關
☐ 文教相關	☐ 農林漁牧業
☐ 其他	

下一頁

就一份理想的工作而言，請評量以下各項之重要性。

第一部分 *

	非常不重要	不重要	普通	重要	非常重要
有足夠收入	☐	☐	☐	☐	☐
有良好的公司福利	☐	☐	☐	☐	☐
穩定有保障	☐	☐	☐	☐	☐
能享有理想的人生	☐	☐	☐	☐	☐
有成就感	☐	☐	☐	☐	☐
可嘗試新的觀點與意見	☐	☐	☐	☐	☐
有挑戰性	☐	☐	☐	☐	☐

能發揮領導才能	☐	☐	☐	☐	☐
能做許多不同的事	☐	☐	☐	☐	☐
能計畫與管理別人	☐	☐	☐	☐	☐
能幫助別人	☐	☐	☐	☐	☐
能實現理想	☐	☐	☐	☐	☐
有喜歡的工作環境	☐	☐	☐	☐	☐
能得到同事的友誼	☐	☐	☐	☐	☐
能受到別人的尊重	☐	☐	☐	☐	☐

下一頁

請根據您目前的工作情況，依實際感受程度在適當的選項上作答。

第二部分 *

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
我希望工作上能持續具有挑戰性	☐	☐	☐	☐	☐
我目前的工作有許多學習和成長的機會	☐	☐	☐	☐	☐
我的工作內容已是例行公事，少有變化	☐	☐	☐	☐	☐
我的工作職責越來越多	☐	☐	☐	☐	☐
我的工作需要我不斷地提升能力和知識	☐	☐	☐	☐	☐
我在工作上備受挑戰	☐	☐	☐	☐	☐

我不太可能在目前的組織中獲得更高的職位	☐	☐	☐	☐	☐
我期望不久的將來，我在公司能更上一層樓	☐	☐	☐	☐	☐
我在目前組織中的晉升機會有限	☐	☐	☐	☐	☐
我期望將來在公司裡有經常性晉升的機會	☐	☐	☐	☐	☐
我在公司已經達到不指望有晉升的階段	☐	☐	☐	☐	☐
我在目前的組織中取得成功的可能性有限	☐	☐	☐	☐	☐

下一頁

第三部分

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
除非有無法預見的情況，我會續留組織持續工作	☐	☐	☐	☐	☐
如果我能完全自由的選擇，我想要續留組織繼續工作	☐	☐	☐	☐	☐
我認為我會盡可能續留組織長久地持續工作	☐	☐	☐	☐	☐

點擊下方送出，即可完成填答

送出

附錄二 中高齡者職涯發展研究調查問卷（正式版）

各位企業先進您好：

感謝您百忙之中撥冗填寫此份學術問卷，本問卷旨在瞭解中高齡者職涯發展的實際情形及研究。您的參與對本研究至關重要，懇請您給予協助並提供您寶貴的意見。本問卷無正確答案，請依您的實際感受回答。本問卷採匿名方式作答，所有資料僅供學術分析使用，您的資料及意見絕不披露，敬請安心作答。感謝您對學術研究的支持與協助！

敬祝 平安順心

國立臺灣師範大學 科技應用與人力資源發展學系

指導教授：賴志樑 博士、林坤誼 博士

研究生：莊佳菱 敬上

聯絡方式：009712108@ntnu.edu.tw

篩選題：

您的年齡：☐45-65 歲 ☐非 45-65 歲（跳至結束作答）

第一部分：基本資料

1. 年齡：☐45-50 歲 ☐51-55 歲 ☐56-60 歲 ☐61-65 歲
2. 性別：☐男 ☐女
3. 教育程度：☐碩士(含)以上☐大學☐專科☐高中(職)☐國中(含)以下
4. 婚姻狀況：☐未婚 ☐已婚
5. 職位：☐非主管職 ☐基層主管 ☐中階主管☐高階主管
6. 您在這家公司工作的年資：☐未滿一年 ☐1-3 年 ☐4-6 年 ☐7-9 年
☐10-12 年 ☐13-15 年 ☐16 年以上
7. 在業界的總工作年資：☐未滿一年 ☐1-5 年 ☐6-10 年 ☐11-15 年

☐16-20 年 ☐21-25 年 ☐26-30 年 ☐31 年以上

8. 目前工作所從事的職務：☐生產/製造 ☐營銷/業務 ☐人事/人力資源 ☐研發 ☐財務/會計 ☐資訊 ☐總務/行政 ☐稽核 ☐運輸/快遞 ☐其他_____（請說明）
9. 目前任職公司所屬行業別：☐科技資訊業 ☐一般製造業 ☐運輸及物流業 ☐金融及保險業 ☐批發及零售業 ☐旅宿及餐飲業 ☐不動產業 ☐政府機關(含公營事業) ☐大眾傳播相關產業 ☐文教相關產業 ☐農林漁牧業 ☐醫療保健業 ☐其他_____（請說明）

第二部分：工作價值觀

就一份理想的工作而言，請評量以下各項之重要性。	非常不重要	不重要	普通	重要	非常重要
1. 有足夠收入	☐	☐	☐	☐	☐
2. 有良好的公司福利	☐	☐	☐	☐	☐
3. 穩定有保障	☐	☐	☐	☐	☐
4. 能享有理想的人生	☐	☐	☐	☐	☐
5. 有成就感	☐	☐	☐	☐	☐
6. 可嘗試新的觀點與意見	☐	☐	☐	☐	☐
7. 有挑戰性	☐	☐	☐	☐	☐
8. 能發揮領導才能	☐	☐	☐	☐	☐
9. 能做許多不同的事	☐	☐	☐	☐	☐
10. 能計畫與管理別人	☐	☐	☐	☐	☐
11. 能幫助別人	☐	☐	☐	☐	☐

12. 能實現理想	☐	☐	☐	☐	☐
13. 有喜歡的工作環境	☐	☐	☐	☐	☐
14. 能得到同事的友誼	☐	☐	☐	☐	☐
15. 能受到別人的尊重	☐	☐	☐	☐	☐

第三部分：知覺職涯停滯

請根據您目前的工作情況，依實際感受程度在適當的選項上作答。	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 我希望工作上能持續具有挑戰性	☐	☐	☐	☐	☐
2. 我目前的工作有許多學習和成長的機會	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我目前的工作內容已是例行公事，少有變化	☐	☐	☐	☐	☐
4. 我目前的工作職責越來越多	☐	☐	☐	☐	☐
5. 我目前的工作需要我不斷地提升能力和知識	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我在目前的工作上備受挑戰	☐	☐	☐	☐	☐
7. 我在目前的組織中不太可能獲得更高的職位	☐	☐	☐	☐	☐
8. 我期望不久後，我在目前的公司能更上一層樓	☐	☐	☐	☐	☐
9. 我在目前的組織內升遷機會受到限制	☐	☐	☐	☐	☐
10. 我期望將來在公司裡還有晉升的機會	☐	☐	☐	☐	☐

11. 我在公司已經達到無法晉升的階段	☐	☐	☐	☐	☐
12. 我在目前的組織中，職涯無法成功發展	☐	☐	☐	☐	☐

第四部分：持續工作動機

請根據您目前的工作情況，依實際感受程度在適當的選項上作答。	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1. 除非有無法預見的情況，我會續留組織持續工作	☐	☐	☐	☐	☐
2. 如果我能完全自由的選擇，我想要續留組織繼續工作	☐	☐	☐	☐	☐
3. 我認為我會盡可能續留組織長久地繼續工作	☐	☐	☐	☐	☐

本問卷填答到此結束，請於送出前再次確認所有題目皆已填答完畢。
若有任何問題請連絡莊佳菱 009712108@ntnu.edu.tw。非常感謝您的寶貴意見，再次謝謝您的參與！

正式電子問卷畫面



中高齡者職涯發展研究調查問卷

各位企業先進您好：

感謝您百忙之中撥冗填寫此份學術問卷，本問卷旨在瞭解中高齡者職涯發展的實際情形及研究。您的參與對本研究至關重要，懇請您給予協助並提供您寶貴的意見。本問卷無正確答案，請依您的實際感受回答。本問卷採匿名方式作答，所有資料僅供學術分析使用，您的資料及意見絕不披露，敬請安心作答。感謝您對學術研究的支持與協助！

敬祝 平安順心

國立臺灣師範大學 科技應用與人力資源發展學系

指導教授：賴志樑 博士、林坤誼 博士

研究生：莊佳菱 敬上

聯絡方式：009712108@gapps.ntnu.edu.tw

開始

您的年齡 *

☐ 45-65歲

☐ 非45-65歲

下一頁

年齡 *

此題必填

☐ 45-50歲

☐ 51-55歲

☐ 56-60歲

☐ 61-65歲

性別 *

此題必填

☐ 男

☐ 女

教育程度 *

此題必填

☐ 碩士（含）以上

☐ 大學

☐ 專科

☐ 高中（職）

☐ 國中（含）以下

婚姻狀況 *

此題必填

☐ 未婚

☐ 已婚

職位 *

此題必填

☐ 非主管職

☐ 基層主管

☐ 中階主管

☐ 高階主管

您在這家公司工作的年資 *

此題必填

☐ 未滿一年	☐ 1 - 3年
☐ 4 - 6年	☐ 7 - 9年
☐ 10 - 12年	☐ 13 - 15年
☐ 16年以上	

您在業界的總工作年資 *

此題必填

☐ 未滿一年	☐ 1 - 5年
☐ 6 - 10年	☐ 11 - 15年
☐ 16 - 20年	☐ 21 - 25年
☐ 26 - 30年	☐ 31年以上

目前工作所從事的職務 *

此題必填

☐ 生產/製造	☐ 銷售/行銷
☐ 人事/人力資源	☐ 研發
☐ 財務/會計	☐ 資訊
☐ 總務/行政	☐ 稽核
☐ 運輸/快遞	☐ 其他(請說明)

目前任職公司所屬行業別 *

此題必填

☐ 科技資訊業

☐ 一般製造業

☐ 運輸及物流業

☐ 金融保險業

☐ 批發及零售業

☐ 住宿及餐飲業

☐ 不動產業

☐ 政府機關(含公營事業)

☐ 大眾傳播相關產業

☐ 文教相關產業

☐ 農林漁牧業

☐ 醫療保健業

☐ 其他(請說明)

下一頁





就一份理想的工作而言，請評量以下各項之重要性。

第一部分 *

此題必填

	非常不重要	不重要	普通	重要	非常重要
有足夠收入	☐	☐	☐	☐	☐
有良好的公司福利	☐	☐	☐	☐	☐
穩定有保障	☐	☐	☐	☐	☐
能享有理想的人生	☐	☐	☐	☐	☐
有成就感	☐	☐	☐	☐	☐



可嘗試新的觀點與意見	☐	☐	☐	☐	☐
有挑戰性	☐	☐	☐	☐	☐
能發揮領導才能	☐	☐	☐	☐	☐
能做許多不同的事	☐	☐	☐	☐	☐
能計畫與管理別人	☐	☐	☐	☐	☐
能幫助別人	☐	☐	☐	☐	☐
能實現理想	☐	☐	☐	☐	☐
有喜歡的工作環境	☐	☐	☐	☐	☐
能得到同事的友誼	☐	☐	☐	☐	☐
能受到別人的尊重	☐	☐	☐	☐	☐



請根據您目前的工作情況，依實際感受程度在適當的選項上作答。

第二部分 *

此題必填

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
我希望工作上能持續具有挑戰性	☐	☐	☐	☐	☐
我目前的工作有許多學習和成長的機會	☐	☐	☐	☐	☐
我目前的工作內容已是例行公事，少有變化	☐	☐	☐	☐	☐

我目前的工作職責越來越多	☐	☐	☐	☐	☐
我目前的工作需要我不斷地提升能力和知識	☐	☐	☐	☐	☐
我在目前的工作上備受挑戰	☐	☐	☐	☐	☐
我在目前的組織中不太可能獲得更高的職位	☐	☐	☐	☐	☐
我期望不久後，我在目前的公司能更上一層樓	☐	☐	☐	☐	☐
我在目前的組織內升遷機會受到限制	☐	☐	☐	☐	☐
我期望將來在公司裡還有晉升的機會	☐	☐	☐	☐	☐
我在公司已經達到無法晉升的階段	☐	☐	☐	☐	☐
我在目前的組織中，職涯無法成功發展	☐	☐	☐	☐	☐



第三部分 *

此題必填

非常不同意 不同意 普通 同意 非常同意

除非有無法預見的情況，我會續留組織持續工作	☐	☐	☐	☐	☐
如果我能完全自由的選擇，我想要續留組織繼續工作	☐	☐	☐	☐	☐
我認為我會盡可能續留組織長久地繼續工作	☐	☐	☐	☐	☐

下一頁