

員工人格特質、人才培育及個人價值觀對職涯成功之影響

The influence of employee personality traits, talent cultivation and personal values on career success

陳榮方¹

國立高雄科技大學 企業管理系 副教授

afang928@gmail.com

劉季貞²

國立高雄科技大學 企業管理系 助理教授

grace@nkust.edu.tw

顧倩³

國立高雄科技大學 企業管理系碩士班 研究生

F109157103@nkust.edu.tw

摘要

2020因新冠肺炎的到來，造成全世界的浩劫，民不聊生，但在2021年末隨著疫情開始慢慢趨緩全球的經濟也開始微解封，預期全球的經濟將在今年大幅成長。也因為面臨中美貿易摩擦及疫情導致台商回流，反而吸引了人才的聚集需要大量的人才，所以這時候的企業對於人才培育的重要性更為重要同時在面臨外部環境不佳與競爭激烈的情況下，「人」更是每家企業最重要的資產，所以企業更要重視內部人才的管理與培育。

然而，一個人在職場的成功除了公司的培育之外，更少不了自己本身的人格特質及個人價值觀所以這個議題的重要性在於，成功的企業要懂得適才適所，目的是將對的人放在對的位置上，並培育合適的人選，才能更好的帶領企業向前邁進，並懂得自身的優缺點並加以改善，方能走得長久。

本研究以台灣上班族做為研究對象，擬定樣本數為220份。將採用SPSS統計軟體進行資料分析與假設檢定。

關鍵詞〈3-5個〉：人格特質，人才培育，個人價值觀，職涯成功。

Keywords: Personality Traits、talent Education、personal values、career success

1.緒論

2021年末隨著疫情開始慢慢趨緩全球的經濟也開始微解封，預期全球的經濟將在今年大幅成長。因為面臨中美貿易摩擦及疫情導致台商回流，需要大量的人才，所以對於人才培育的重要性更為重要同時企業在面臨外部環境不佳與競爭激烈的情況下，「人」則是每家企業最重要的資產，所以企業漸漸越來越重視內部人才的管理與培育。一個人在職場的成功除了公司的培育之外，更少不了自己本身的人格特質及個人價值觀所以這個議題的重要性在於，成功的企業懂得適才適所，將對的人放在對的位置上，並培育合適的人選，才能更好的帶領企業向前邁進，但是懂得自身的優缺點並加以改善，方能走得長久。

1.1 研究背景

因新冠肺炎的突然到來，造成2020全世界的浩劫，導致過往畢業生在畢業季規劃的實習、就業、甚至海外留學之路，在疫情的影響下，企業縮編、人力凍結、實習計畫取消，許多未來規劃瞬間就像被按下了暫停鍵戛然而止。這群被迫按下人生暫停鍵的畢業生在世界各地產生，被媒體稱之為新冠世(COVID Generation)。人力銀行表示「今年是近四、五年中，畢業生職缺最少的一年」、「以往畢業季，求職者平均花2.9個月找到工作；3月疫情最嚴重時，要花到4.2個月；6月疫情雖然趨緩，但目前也僅有六成多的企業恢復正常徵才。」有近40%企業因為疫情調整徵才計畫，其中過半選擇延後徵才。但危機便是轉機，也因為新世代無法成功的就業，所以舊有的員工該如何保持自己的主場優勢便至關重要，也就是Seibert, Crant and Kraimer (1999)指出，升遷和調薪對員工來，除了可以反映傳統成功的定義，另外也可以達到員工個人的職涯目標和期望這就是本研究的重點之一。員工既要能同時配合企業現況，增加工作上的職能，也要提高自己在工作上的能力，隨著組織的未來發展，使自己可以在工作中獲得成就感。在這

個科技發達的時代，企業的發展已經不再是獲利那麼簡單而已，更要能夠在同質性的企業中去獲得優勢，那才是企業真正要追求的目標。在全球化的影響，不僅企業發展無國界，就連人才的流動性都已經不再侷限於國家之中，企業競爭優勢就在於是否具備核心競爭力，而核心競爭力取決於員工本身的能力，而「人」是企業的重要資產，要獲得最大的利潤和優勢，人員的發展便不容輕視；企業在重視員工的情況下，員工本身也要跟上組織變化的腳步，提升自己的競爭能力；員工如何在激烈的環境中發揮自己的能力，配合公司的發展，獲得最佳的成功機會，才是雙贏的局面。

1.2 研究動機

近年來，人格特質也逐漸受到組織學者的重視，穩定的人格特質也許會吸引或排斥組織的支持，也有可能因個體差異而被賦予額外的資源，擁有較高程度的能力與進取心，進而取得更多的資源。求職沒有方向感，橫衝直撞的結果就是，在2021年最新的104人力銀行研究結果發現，有71%的新鮮人在找到第一份工作不到1年後就會離職，所以現在也有許多人力銀行或是社群軟體，提供人格特質的測驗，從而讓不熟悉自己個性跟特質的人更了解自己也讓企業更加清楚如何適才適所。這也同時說明人格特質正在隨著時代的改變逐漸受到重視及討論。更有學者 Seibert, Kraimer, Cant, Yang, and Chau (2016)等文獻實證指出人格特質會直接或間接影響職涯成功。

每個人的人格特質不盡相同，員工的人格特質－內外控人格是影響職涯成功的重要因素Andrasni and Nestel (1976)。因此本研究想要探討人格特質與職涯成功的關係，此為本研究動機之一。

企業在人才培訓的過程中，可能會遇到不同的狀況及挑戰。Eisenberger et al (2002)的研究中發現，員工會從主管對其的行為表現來推測組織對其的支持，而根據社會交換理論的觀點，員工會為了回報或換取主管正向對待的支持而努力工作，並進而有著超越一般的表現。因此，本研究想要探討人才培育與職涯成功之關係，此為本研究動機之二。

(王瑤芬、洪久賢和林咨攸，2008)的研究發現，個人職涯滿意度可視為職涯發展的成果，在工作價值觀與職涯滿意之間具有直接的因果關係，如果個人具有組織承諾的工作價值觀，將促進自己的職涯滿意而達到組織與個人的雙贏效果。因此，本研究想要探討個人價值觀與職涯成功之關係，此為本研究動機之三。

根據上述，本研究旨在探討員工人格特質、人才培育及個人價值觀是否會影響職涯成功，研究結果期望能提出相關建議，作為後續研究與實務應用之參考。

1.3 研究目的

本研究主要探討不同的人格特質在職涯成功受個人價值觀及人才培育的影響，研究對象設定為已上班的人為主要研究對象。

在現實環境中，積極主動的員工隨著組織發展，找到自己未來努力的方向，而企業也因為員工的努力，可以不斷地擴張自己的企業版圖。但目前面對全球競爭，台灣因為社會結構的改變，從過去的苦學白手起家到現在，中小企業面臨到人才斷層的困境。在如今如此流動頻繁的人才市場中，如何吸引優秀的人才並管理住企業人才才是企業的核心競爭力。

基於上述的研究動機，本研究旨在探討以下問題：

- 1.影響職涯成功的關鍵因素。
- 2.人格特質是否可以透過人才培育、個人價值觀間接增加對職涯成功的影響效果？
- 3.根據研究結果對管理實務提出建議。

最後，綜合文獻分析與研究結果，提出具體建議，以供未來相關研究之參考。

1.4 研究範圍

本研究將針對已上班的員工做調查，探討人格特質與人才培育及個人價值觀，對職涯成功的影響；主要研究對象為受過職涯培訓之員工，研究母體為台灣地區工作者，以提出更詳細的研究報告與建議，做為業者思考與策略發展之方向。

2. 文獻探討

2.1 人格特質

人格特質定義：(林欽榮，1983)表示人格特質是個人構成因素的綜合表現，常因個人觀察的方向不同而有所不同。(吳秉恩，1986)描述人格特質為一個人整體心理體系成長與發展之動態觀念。人格並且也是個人特徵的獨特組成，位於個體心理系統之內的動態組織，是決定個人適應外在環境與思想與行為的獨特模式Allport and Odbert (1961)。

內外控人格特質定義：在House(1971)所提出的路徑目標理論中，提出員工的人格特質－內外控因素是影響領導效能與績效的重要因素Andrasni and Nestel(1976)。內外控人格是人格特質的一種，個體體認自我掌握或控制命運的程度Rotter(1966)。人格特質綜合歸納成內控人格和外控人格。內控人格者相信自己可以控制環境及他人行為帶來的影響，自我行為的好壞是因個人表現而得到，較重視成就感，在遭遇困難時積極、主動應對；外控人格特質者則容易因外在環境改變而感到焦慮，且認為自我的成功與否是受到運氣影響，在挫折時傾向消極應對。

2.2 人才培育

人才為一個企業的基石，藉由人才培育亦可提升企業競爭力。今日的企業競爭力，指的不再是資金與技術的思維，關鍵在於人才培育上的創新管理。面對全球化經濟與數位化的驟變時代，企業彼此之間的競爭範圍也逐漸擴大。因此，企業必須不斷與時俱進，持續吸收新的思維以及學習管理模式，才可在競爭激烈的市場中，臨危不亂的長期發展。企業對於人才培育上的投資增加，並強化人才開發與培育，亦可提升業績與策略規劃，以達成業界彼此間的共識。開發與人才培育的結果，對企業來說，即是經營績效的重要利器，對員工而言，則是奠定個人技能基礎，開拓升遷機會，進而滿足個人自我發展(姚曉燕，2007)。

Milkovich and Boudreau (1997)指出培訓是指有系統地給予現有員工的知識、行為和動機改變的過程，企業實施培訓的最終目的是希望提升內部人力素質，員工的能力必須符合組織的需求才能有效提升組織績效。

人才培育可視為是一種過程，透過組織的發展目標與個人的教育訓練，培育相關專業知識與技能，以提升與補足個人的能力，進一步提高產業或組織的經營，主要目的在於提升競爭力(陳清溪，2014)。

2.3 個人價值觀

價值觀之定義：價值觀一詞，不僅在日常生活中被廣泛的使用，其觀念也是所有社會科學-教育學、管理學、人類學、社會學、心理學、精神病學、政治學、經濟學等的研究重點(洪仲慶，1993)。個人價值觀受到環境強烈地影響，是可以學習適應的一種表現Olver and Mooradian(2003)。McCrae and Costa(1999)認為價值觀為個人透過學習而形成於社會生活中之指導原則。價值觀是個人持久性的信念，且會因文化背景及個人特質等的影響而有所不同，最終會指引個人之行為(李宜霏，2008)。

個人價值觀(personal value)內含判斷之元素，人們可藉由他人判斷事物之是非對錯(黃家齊，2013)。個人價值觀可引導其行為至自我實現，以及影響未來其行為與整個社會未來之發展態勢Fraenkel(1977)。個人價值觀乃為人於社會生活中行為的指導準則Schwartz(1994)。

2.4 職涯成功

職涯的定義：「職涯」一詞是由英文career翻譯過來的，是指一個人在職涯生涯的發展過程，一般來說可以包含個人的職涯規劃和組織的職涯管理，員工先了解個人的興趣、價值觀、知識技能與性格，結合外部勞動市場的供需，規劃自己在工作上的路徑和訓練發展需求，達成自我職涯目標，並進而根據組織的策略、結構和發展需求，整合個人的職涯規劃，創造自己與組織的目標結合。

職涯成功也可被定義為一個人透過工作經歷而積累而來的積極心理或工作相關的結果與成就Judge, Cable, Boudreau, and Bretz(1995)，亦或在工作經歷中的任何一時間點達成理想的工作成就Arthur, Khapova, and Wilderom(2005)。Judge等人(1995)認為職業成功是一種評價性的概念，因此對職業成功的判斷會取決於誰來進行判斷。職涯成功可以分成內在與外在兩種組成Judge, Higgins, Thoresen, and Barrick(1999)。

3.研究方法

本章依據第二章文獻探討之理論，說明本研究之研究方法，本章共分為六節。第一節：研究背景、動機及目的為基礎所建立之研究架構；第二節：研究架構建立研究假設；第三節：研究變數與操作型定義；第四節：研究問卷設計；第五節：研究對象與問卷發放；第六節：研究所採用之資料分析方法。

3.1 研究架構

本研究係以上班族求職觀點為基礎，探討人格特質對於人才培育及個人價值觀是否影響職涯成功。經由文獻探討，本研究提出研究架構如圖2所示。

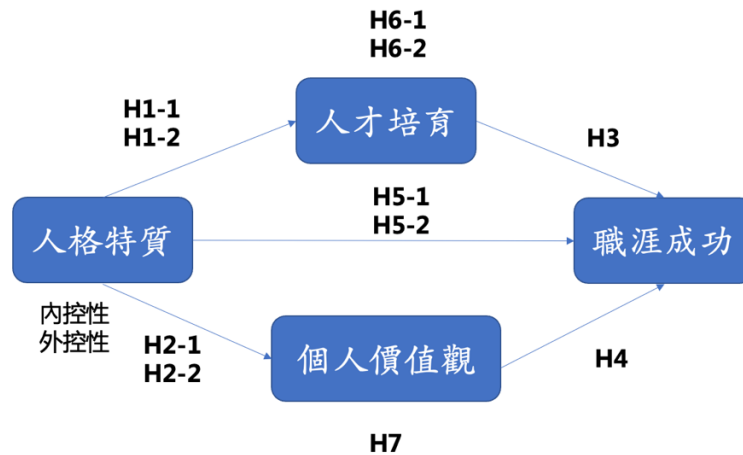


圖1 本研究架構

3.2 研究假設

基於前述研究目的、文獻探討及研究架構，本節提出各研究變項之研究假設及依存關係（圖 2），研究假設及變項關係分述如下：

一、人格特質與人才培育之關係

（吳秉恩，1986）表示外控者較難投入工作，滿足感較低，對工作群體較有疏離感，內控者則反之。此外，內控者之績效有較高的傾向，較易熱衷於找尋情報，易受激勵，不過若內控程度太高，則易導致行為僵化，協調性較差。積極與熱情的人，通常也是組織內部正向能量的來源；在面對問題時，懂得激勵他人、擁有決斷力、承擔責任，帶領團隊找到解決方案，讓組織有效率地運作。多數領導人為內控人格特質，證明此特質是選定人才之重要依據。然而員工在面對高壓的環境下，不同的人格特質也會擁有各自獨特的行為，工作適應能力也不同。根據（汪方涵，2008）研究結果顯示，積極、適應力強、有自信等內控人格特質傾向較高的員工，其對於專業技術和工作內容相符合的程度高、較能負荷工作量、在工作上較能發揮個人的才智與能力、工作整體感覺的滿意程度也高。（李婉菱，2008）的研究中亦發現，內控程度較高者，對個人與環境適配的程度愈高。良好的工作適應性，通常伴隨著積極正向的態度，能快速勝任工作的角色。在組織中，員工與企業相輔相成，員工的能力必需符合企業組織的需求才能有效提升組織績效，因此不論是新員工或資深員工都需要不斷的充實與訓練自我；相對的，企業組織為了不斷成長、追求永續發展與擴大版圖，並且因應快速變遷的外在環境、產業外移與日趨激烈的國際競爭，提供一個能讓員工配合組織需求來提升專業能力、知識與態度之制度與環境，為此，企業最佳的方式就是提供員工良好且完整的人才培訓。透過培訓，加強員工專業能力與知識，改變員工之工作態度、增強工作動機，進而增加組織之績效、達成企業組織之目標與策略。

根據上述之研究，內控者具良好的工作適應性，且通常伴隨著積極正向之態度；外控者較難投入工作，滿足感較低，對工作群體較有疏離感。因此本研究推論培訓若實施得當，內控者會因良好之適應性提升人才培訓之成效，而外控者則因較難投入工作而降低人才培訓之成效。因此，本研究提出假說一。

H1-1:人格特質之內控人格特質對人才培訓成效有正向顯著影響

H1-2:人格特質之外控人格特質對人才培訓成效有負向顯著影響

二、人格特質與個人價值觀之關係

(李維靈等, 2007) 談及由於人格特質之長期穩定特性, 於外顯方面, 可能會影響個人休閒活動參與傾向, 於內隱方面, 則可能影響其心理感受, 例如: 愈外向的人, 其個性較積極活潑好動, 接觸社交層面較廣, 能培養多元喜好及興趣, 參與各類休閒活動之程度亦較高。Hills and Argyle(1998)指出人格特質與其參與休閒活動類型之間有顯著相關性。Rokeach(1973)視人格特質為價值觀之前置變項。進一步地, Olver and Mooradian(2003) 及(林麗美、張和然, 2015) 研究均發現人格特質與價值觀呈正相關。此外, (黃韞臻、林淑惠, 2011) 證實人格特質顯著影響價值觀。因為內控特質程度較高者, 對個人與工作環境適配的程度較高, 反之外控特質者則因價值觀個人對工作特性與偏好的程度, 較以自我個人信念與態度傾向所有事情都是外在條件決定因此呈負向影響。

因此本研究提出:

因此, 本研究提出假說二。

H2-1: 人格特質內控人格特質對個人價值觀有顯著正向影響

H2-2: 人格特質對外控人格特質個人價值觀有顯著負向影響

三、人才培育與職涯成功之關係

目前已有主管支持的相關研究, 其中(鍾伊虹, 2008) 的研究指出, 專案推動都需要高階主管的支持, 才容易成功, 故人才培訓計畫在高階主管的支持下, 配合晉升制度等配套方案, 方可產生強大的推動力量。根據以上研究發現, 知覺主管支持會影響員工在工作上之貢獻, 本研究推論知覺主管的支持不僅能提高工作績效、達成組織目的, 更能有效的激發公司人才之潛力, 進而提升人才培訓計畫之成效。人才培育可視為是一種過程, 透過組織的發展目標與個人的教育訓練, 培育相關專業知識與技能, 以提升與補足個人的能力, 進一步提高產業或組織的經營, 主要目的在於提升競爭力(陳清溪, 2014)。因此, 本研究提出假說三。

H3: 人才培育對職涯成功有顯著正向影響

四、個人價值觀與職涯成功之關係

職涯晉升目標是追求權力、績效成長、地位以及威望的一種外在目標取向, 專注於這個目標的個體會希望獲得獎酬、地位以及他人的正面評價Kasser, Ryan, Zax, and Sameroff(1995), 換句話說, 職涯晉升目標取向強的員工所想要追求的目標, 顯然符合傳統職涯成功所定義的目標方向, 例如期望攀登到企業的金字塔頂端並獲得金錢上的獎酬Hall(1996); Ng et al.(2005)。

(王瑤芬、洪久賢和林咨攸, 2008) 的研究發現, 個人職涯滿意度可視為職涯發展的成果, 在工作價值觀與職涯滿意之間具有直接的因果關係, 如果個人具有組織承諾的工作價值觀, 將促進自己的職涯滿意而達到組織與個人的雙贏效果。因此, 本研究提出假說四。

H4: 個人價值觀對職涯成功有顯著正向影響

五、人格特質與職涯成功之關係

人格(proactive personality)係指一種主動積極採取行動, 不受外在環境限制的性格傾向Bateman and Crant(1993)。換言之, 具有此特質的個體不會逆來順受地接受工作環境的限制, 會主動嘗試改變目前所處的不利環境, 直到情境產生有意義的改變為止。內控人格特質者具有相對穩定的行為傾向, 喜歡挑戰現狀、善於辨識捕捉機會、主動採取行動、堅持不懈, 且通常具前瞻理念的實現與問題解決能力。反之, 外控人格者常順應環境變遷、安於現狀, 無法主動創造有利環境。

人格特質與個體的職涯發展結果有關, 包括薪資、升遷次數與職涯整體滿意度Seibert et al.(1999)、魅力型領導Crant and Bateman(2000)、創業意圖 Crant(1996)、創造力Horng, Tsai, Yang, Liu, & Hu(2016)等; 在組織層級方面則與團隊能力、生產力、滿意度等有相關(Kirkman & Rosen, 1999)。

從人力資本的理論觀點來看, 內控人格者會大量投資自己的未來, 積極參與個人發展, 並影響周圍有利於他們的環境, 最終獲得職涯發展上的正向結果, 如較高薪資、升遷與職涯滿意度。Fuller and Marler (2009) 發現內控人格與職涯成功具有正向關係, 主因在於內控人格能有效利用競賽性(工作績效)與贊助性流動(負責任與進言的積極行為)的路徑向上流動, 且內控人格比起大五人格特質(如勤勉盡職、外向性)對職涯成功有更高的預測效果。

根據職涯建構理論(Career Construction Theory)，職涯包括選擇、發展和適應三個階段Savickas(2002)，然而無論身處哪一個職涯階段，個人的目標取向都很重要，因此目標取向的特質應比一般性人格特質更適合探討職涯成功。

Seibert, Kraimer, and Cant (1999, 2001)與 Yang and Chau(2016)等文獻均實證指出內控人格會直接或間接影響職涯成功。內控人格與其他類型人格特質類似（如大五人格），反應了一種基本行為的穩定趨勢與傾向，對個體職涯成功有一定影響效果，(Seibert等人，2001)在一縱貫性研究中發現前瞻性人格會透過一些中介變數，如政治知識(political knowledge)、創新(innovation)與職涯主動性(career initiative)，間接影響職涯成功(薪資、升遷與職涯滿意度)。此研究主張具有內控型人格特質者會藉由角色外的行為如(建言、創新)，達成個人的職涯成功，主因在於個體積極的行為有助於形塑甚至改變工作環境，進而創造有利於個人與組織的結果。然而，該研究也建議未來在探討內控型人格與職涯成功間之關係，有必要進一步瞭解其他行為或動機認知的中介效果。

內控型人格者由於不會被動地接受自己的角色，故喜歡挑戰現狀，善於塑造對自己有利的工作情境，為了達到設定的職涯結果，願意承擔更多的任務，努力不懈直到產生預期的結果。同時，內控型人格者較有能力掌控工作情境，比其他人更能了解工作環境的細枝末節，預做準備以因應外在環境變化，也較能彈性地改變工作方式、流程、任務，進而影響個人職涯結果，如薪資、獎勵與晉升結果Bell and Staw(1989)；Seibert et al.(1999)。簡言之，內控型人格者會展現較多超乎角色期待或工作要求的行為，以增加升遷或加薪機會Seibert, Kraimer, and Liden(2001)。本研究推論前瞻性人格者善於選擇、創造、影響工作狀態，在內、外在環境控制得宜的情況下，會有較佳的客觀職涯發展，因此提出本研究提出假說五。

H5-1：人格特質內控性對職涯成功有顯著正向影響

H5-2：人格特質外控性對職涯成功有顯著負向影響

六、人才培育對人格特質與職涯成功之中介關係

因為內控特質程度較高者，對個人與工作環境適配的程度較高也容易配合公司之人才培訓，反之外控特質者則因較難投入工作而容易降低人才培訓之成效。人才培育可視為是一種過程，透過組織的發展目標與個人的教育訓練，培育相關專業知識與技能，以提升與補足個人的能力，進一步提高產業或組織的經營，主要目的在於提升競爭力（陳清溪，2014）。

因此本研究提出：

H6-1：人才培育在內控人格對職涯成功之影響具有中介效果。

H6-2：人才培育在外控人格對職涯成功之影響具有中介效果。

七、個人價值觀對人格特質與職涯成功之中介關係

（李維靈等，2007）談及由於人格特質之長期穩定特性，於外顯方面，可能會影響個人休閒活動參與傾向，於內隱方面，則可能影響其心理感受，例如：愈外向的人，其個性較積極活潑好動，接觸社交層面較廣，能培養多元喜好及興趣，參與各類休閒活動之程度亦較高。越內向的人則個性比較害羞，比較不擅長參與團體活動，所以人格特質在個人價值觀上有所影響。而（王瑤芬、洪久賢和林咨攸，2008）的研究發現，個人職涯滿意度可視為職涯發展的成果，在工作價值觀與職涯滿意之間具有直接的因果關係，因此本研究提出：

H7：個人價值觀在人格特質對職涯成功之影響具有中介效果。

八、研究假設表

本研究將進行驗證之變項假設彙整如表2所示。

表2 本研究假設彙整表

人格特質與人才培育之關係
H1：人格特質對人才培育有顯著正向影響
H1-1:人格特質之內控人格特質對人才培訓成效有正向顯著影響
H1-2:人格特質之外控人格特質對人才培訓成效有負向顯著影響

表2 本研究假設彙整表(續)

<p>人格特質與個人價值觀之關係</p> <p>H2-1：人格特質內控人格特質對個人價值觀有顯著正向影響</p> <p>H2-2：人格特質對外控人格特質個人價值觀有顯著負向影響</p>
<p>人才培育與職涯成功之關係</p> <p>H3：人才培育對職涯成功有顯著正向影響</p>
<p>個人價值觀與職涯成功之關係</p> <p>H4：個人價值觀對職涯成功有顯著正向影響</p>
<p>人格特質與職涯成功之關係</p> <p>H5-1：人格特質內控性對職涯成功有顯著正向影響</p> <p>H5-2：人格特質外控性對職涯成功有顯著負向影響</p>
<p>H6-1：人才培育在內控人格對職涯成功之影響具有中介效果。</p> <p>H6-2：人才培育在外控人格對職涯成功之影響具有中介效果。</p>
<p>H7：個人價值觀在人格特質對職涯成功之影響具有中介效果。</p>

3.3 研究變數與操作性定義

依據研究架構概念驗證前述研究假說，本研究變數包含人格特質、人才培育、個人價值觀、職涯成功等四個變數。本研究之研究變數操作性定義陳述。

一、人格特質

內控人格特質：個體相信操之在己，事情的發生是自己可以控制及預測的，自我行為的好壞、獎賞是因為自身表現而得，通常會比較積極主動。

外控人格特質：認為自我行為的好壞是因為外在環境所導致，不會因自己的努力而有所改變，是命運、機會之原因，故較為被動、消極。

故本研究參考(王茵茵, 2021)所探討的衡量構面，以內外控的人格特質的衡量構面。本研究的內外控構面的操作性定義與衡量如表3所示。

表3 人格特質構面的操作性定義與衡量

構面	操作型定義	問項	文獻來源
人格特質	<p>內控人格特質：個體相信操之在己，事情的發生是自己可以控制及預測的，自我行為的好壞、獎賞是因為自身表現而得，通常會比較積極主動。</p> <p>外控人格特質：認為自我行為的好壞是因為外在環境所導致，不會因自己的努力而有所改變，是命運、機會之原因，故較為被動、消極。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作成果是自己創造的 2.不論是什麼工作，每個人幾乎都可以完成想完成的部分 3.如果能知道可從工作中得到什麼樣的收穫，就能找到一個令自己滿足的工作 4.如果員工不滿意老闆為他們所做的決定，就應該積極地採取行動 5.能得到自己想要的工作機會主要是憑運氣 6.大部分的人只要肯努力就能勝任工作 7.升遷通常是靠運氣 8.升遷是給那些工作上表現良好的人 9.對爭取一份好工作而言，認識關鍵人物比熟悉該工作更重要 10.必須認識對自己有幫助的人，才有機會賺大錢 11.賺錢主要是靠運氣 12.大部分來說，認真的工作的人都能得到應有的報償 13.大部分員工對其主管的影響力比他們所想像還大 14.必須有顯達親朋好有才能獲得好工作 	王茵茵 (2021)

人才培育

(陳虹燕, 2015)的研究結果顯示，企業可透過培訓來幫助員工在工作的知識與技能學習，並且建立公司內外關係管理的策略，藉此提升組織之績效及向心力，形成對公司永續發展的策略。

故本研究依據（陳虹燕，2015）的觀點，以人才培育所探討的衡量構面。本研究的內外控構面的操作性定義與衡量如表 4所示。

表4 人才培育構面的操作性定義與衡量

構面	操作型定義	問項	文獻來源
人才培育	組織中的人員培育、轉換、穩固，可達成培育部屬的能力及功效。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 培育課程總體設計切合需求 2. 培育課程提高工作效率 3. 培育協助自我發展 4. 培育安排時數恰當 5. 培育安排實用性高 6. 培育內容深淺適中 	陳虹燕 (2015)

二、個人價值觀

本研究的個人價值觀主要是以Rokeach(1973)的觀點認為價值觀可根據經驗及社會期望而重新被設定的。價值觀與態度之差異為價值觀是更內在且持久之基本特徵，甚至價值觀為影響態度及行為之重要因素，並參考（陳詩欣，2015）所探討的衡量構面。本研究個人價值觀構面的操作性定義與衡量如表5所示。

表5 人才培育構面的操作性定義與衡量

構面	操作型定義	問項	文獻來源
個人價值觀	每個人都有自己依照個人的喜愛與偏好，這些會影響個人的工作行為與工作態度及工作表現，這些原因會影響個人對工作的看法形成所謂的工作價值觀。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我的工作有機會進步與升遷是好的 2. 工作能提供我發揮個人專長。 3. 我認為工作提供未來可預期的成就感。 4. 工作讓我有參與和決策的機會。 5. 工作遇到的問題常具相當的程度和挑戰性。 6. 工作使我可以學習新事物與新技能。 7. 工作有機會讓我發揮創造力。 8. 不論我從事什麼工作都可以看到成果。 9. 運用自身的技能和技術使自己的工作做好。 10. 工作是有興趣的。 	陳詩欣 (2015)

四、職涯成功

本研究的職涯成功是根據（陳詩欣，2015）探討的衡量構面，以職涯成功可被定義為一個人透過工作經歷而積累而來的積極心理或工作相關的結果與成就，亦或在工作經歷中的任何一時間點達成理想的工作成就為衡量構面。本研究職涯成功構面的操作性定義與衡量如表6所示。

表6 職涯成功構面的操作性定義與衡量

構面	操作型定義	問項	文獻來源
職涯成功	職涯成功包括主觀知覺的職涯滿意度與客觀可觀察之成就，包括升遷次數與薪資。主觀職涯成功係指受試者對個人目前工作目標、薪酬、晉升、技能發展等知覺滿意程度。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 我有機會把自己引薦給對我的職業生涯有影響力的人。 2. 我曾在社交聚會場所與高階主管談話過。 3. 我一直要求自己能參與公司高績效的計畫或案件。 4. 我會主動詢問我的表現，即使公司沒有給回意見時。 5. 一旦我擁有帶著走的技能和經驗，我會想離開這個公司。 6. 如果公司不能給我一個有意義的職業生涯，我將計畫離開這個公司。 7. 在我的業餘時間，我會閱讀工作相關的雜誌和書籍。 8. 我會關注公司外面與工作有關的培訓課程或資格。 9. 我會參加其他課外活動，增加簡歷豐富程度。 10. 我在工作上，確定獲得好的評價。 11. 我在工作上的努力與成果老闆都知曉。 12. 工作總是讓人們獲得尊敬和尊重。 13. 我認為工作提供未來可預期的成就感。 14. 能按照自己步調去從事工作。 	陳詩欣 (2015)

3.4 問卷設計

本研究以問卷方式收集公司員工，其對人格特質、人才培育、個人價值觀及職涯成功等之相關調查。共分為四部分（完整問卷內容請參閱附錄）。各問項均參酌國內外學者之研究文獻所建構，惟為配合即時通訊軟體觀點及語意表達，稍行修改並進行前測，以作為初步分析探討，且於修正後成為正式問卷發放之。

本研究採用李克特 (Likert) 五點尺度計分予以量化，分為「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」等五類別，依序給予1、2、3、4、5分代表。總計本研究問卷共46題問項。

3.5 研究對象與問卷發放

一、研究對象

本研究目的為探討求職者的人格特質、個人價值觀、人才培育之關係，再藉由探討職涯是否能成功。即求職者為本研究之母體。

二、抽樣方法

本研究採取隨機抽樣法(Purposive Sampling)透過LINE連結、Google問卷發放問卷。受訪者即可於網路上填寫，未求職過者屬無效樣本。Gorsuch(1983) 建議樣本數大小最好為題項數的5倍，且總樣本數要大於100個，一般原則要求樣本數目至少為變項個數的5倍，最適者為1：10的比例以上。故本研究擬訂樣本數為220份。

三、前測問卷發放與分析

為避免問項重覆、語意無法瞭解或受訪者對於題目感到困惑等現象發生，本研究發放50份問卷實施前測，用來檢測是否需要刪除問卷之問項，並作為正式問卷修改之依據。根據Nunnally(1978)建議當克隆巴赫係數(Cronbach's alpha) 值高於 0.7 以上才達可接受範圍。

針對問卷內容的研究構面進行信度分析，驗證如表 4-1 所示，全部問項的 Cronbach's α 值為 0.857，人格特質、人才培育、個人價值觀及職涯成功的 Cronbach's α 值分別為0.458、0.830、0.82、0.833、0.857，除了人格特質均大於 0.7 達可接受之範圍。

表4-1 前測問卷之信度分析

項目	題項	Cronbach's α
整體	22	0.857
人格特質	7	0.458
個人價值觀	5	0.82
人才培育	5	0.833
職涯成功	5	0.857

3.6 資料分析方法

本研究採用SPSS 21.0中文版統計軟體為統計分析工具，進行資料分析與假說檢定。

一、信度分析

信度分析用以衡量量表之可靠程度，亦即量表之一致性與穩定性。本研究採用Cronbach's α 值進行問卷信度分析，分析知覺有用性、知覺易用性、知覺有趣性、使用態度、行為意向及沉浸體驗與等相關關係。Cuieford(1965) 表示Cronbach's α 值達0.7以上係屬高信度，介於0.35和0.7間為中信度，低於0.35則為低信度。Nunnally(1978) 提出Cronbach's α 值達0.7以上始為可接受範圍。Cronbach's α 值為測量內部一致性之方法，適合採用李克特 (Likert) 衡量尺度進行信度分析。

二、敘述性統計分析

敘述性統計分析之運用，是以分析、瞭解整體樣本資料結構分佈情形。本研究主要藉由人口統計變數，即性別、婚姻狀態、年齡、教育程度、職業、平均每月所得及平均每天上網時數等，進行敘述性統計資料分析，並以平均數、標準差、次數分配與百分比等資料，來描述知覺有用性、知覺易用性、知覺有趣性、使用態度、行為意向與沉浸體驗等，說明樣本資料結構。

三、獨立樣本T檢定

獨立樣本T檢定用以檢測二獨立群體間之平均值，是否具顯著差異之統計方法。故本研究採用獨立樣本T檢定檢測兩無任何關聯性（如性別與婚姻狀況）之群體，於不同研究變項上，是否具顯著差異情形。

四、相關分析

相關分析是探討研究變數間關聯程度之統計方法。本研究採用Pearson積差相關係數測量知覺有用性、知覺易用性、知覺有趣性、使用態度與行為意向等兩兩相互間之關聯強度，以做為迴歸分析之基礎，並於迴歸分析中進一步探討各研究構面間之因果關係。

五、迴歸分析

迴歸分析是探究自變數及依變數間之關係，並瞭解自變數預測依變數之預測力與強度，及整體關係是否具顯著水準。而多元迴歸分析係為簡單迴歸之其一延伸應用，以探究多個自變數與單一依變數間之因果關係。本研究將對研究變數：知覺有用性、知覺易用性、知覺有趣性、使用態度、與行為意向等，進行多元迴歸分析以瞭解其影響程度。並探討沉浸體驗之干擾效果是否成立。為求迴歸模式之有效性，本研究以VIF值檢測變數間是否具共線性問題，若VIF值小於10，則表示自變數間無明顯共線性問題。

4. 資料分析

針對變數之樣本進行敘述性分析，來探討各構面之平均數與標準差分佈情形，並敘述所代表之意義。其次，完成所有有效問卷資料建檔，利用各種統計方法來驗證本研究假設及研究架構。

4.1 問卷回收與樣本結構分析

一、問卷回收結果

下表的說明本研究主要探討員工人格特質、人才培育及個人價值觀對職涯成功之影響，並以人才培育、個人價值觀為中介變數。本研究採用立意抽樣透過網路發放問卷，受訪者可於網路上填寫。於111年2月10日至111年3月10日進行正式問卷的發放與回收，問卷共計發放200份，回收226份，回收問卷率為100%。問卷回收後，進行篩檢刪除無效問卷，以免影響研究信度，所填寫的問卷內容屬非正常性填答者，視為無效問卷，以此篩選無效問卷。經篩選刪除後合計無效問卷共0份，有效問卷有226份，合計226份問卷。

二、樣本結構分析

下表的說明本研究之樣本資料(N=226)，由表 4-1 所示，在性別方面，男生佔 35% (N=79)，女生佔 65% (N=147)，其中受訪者以女性居多。年齡層以46~55 歲以上居多，佔 26.1% (N=59)，其次為 25歲以下和 26~35 歲，各佔 25.7% 和18.6% ;大學之教育程度的受訪者居多，佔 45.1% (N=102)。在月收入方面，以 50,001元以上之受訪者最多，佔44.7% (N=101)，其次為30,001-40,000元，佔18.6% (N=42)。上述資料整理於表 4-1 中。

4.2 信度分析

信度是衡量沒有誤差的程度，也就是個別題目之可信度，根據 Cuieford(1965)提出當克隆巴赫係數(Cronbach's alpha)值大於0.7屬高信度，0.35至0.7之間為中信度，低於 0.35 則為低信度。由表 4-2 所示，各構面之Cronbach's α 值，除人格特質(0.570)略低於0.7外，其餘個人價值觀(0.853)、人才培育(0.821)及職涯成功(0.863)皆大於 0.7，且整體問項為 0.872 屬於高信度，表示各變數信度達接受範圍。

表 4-2 正式問項之信度分析

項目	題項	Cronbach's α
整體	21	0.872
人格特質	6	0.570
個人價值觀	5	0.853
人才培育	5	0.821
職涯成功	5	0.863

4.3 敘述性統計分析

本節依據問卷回收樣本變項構面作敘述性的統計，分別針對人格特質、人才培育、個人價值觀、職涯成功等各變項因子作平均數、標準差分析統計。

一、人格特質

在人格特質方面，由表4-3得知，以 A01之問項（我認為工作成果是自己創造的）的平均數 4.31 最大，A3之問項（我認為如果能知道可從工作中得到什麼樣的收穫，就能找到一個令自己滿足的工作）的平均數 4.18 次之，A02之問項（我認為不論是什麼工作，我幾乎都可以完成想完成的部分）的平均數 4.05 為第三，結果顯示員工認為工作成果是自己創造的很重視。

二、人才培育

在人才培育方面，由表4-4得知，以 B01、B03之問項的平均數 4.16 並列最大，B04 之問項的平均數 4.12 次之，B05之問項的平均數 4.09 為第三，結果顯示員工對於能夠熟悉公司的人、事、物，且工作能很快接軌及能夠運用獨立思考的能力和實作的觀念結合最為重視。

三、個人價值觀

在個人價值觀方面，由表4-5得知，以 C02之問項的平均數4.14 最大，C01 之問項的平均數 4.13 次之，C03 之問項的平均數 3.94 為第三，結果顯示員工認為我的工作有機會進步與升遷是好的最為重視。

四、職涯成功

在職涯成功方面，由表4-6得知，以D02之問項的平均數3.85 最大，D04之問項的平均數3.82 次之，D01之問項的平均數 3.81 為第三，結果顯示員工期望工作能夠提供未來可預期的成就感。

4.4 研究構面之相關分析

在進行迴歸分析驗證因果關係之前，必須先確認兩個變數變數之間是否存在關聯性，故採用皮爾森相關係數 (Pearson Correlation)分析來判別，確定各構面間是否具有關係，相關係數 0.3 以下為低相關，0.3~0.7為中等相關，0.7以上為高度相關。茲將各構面間相關分析彙整如表4-3 並加以說明。

一、構面間之相關性

驗證結果如表4-3所示，各構面間均達顯著水準：

- (1) 人格特質與個人價值觀、職涯成功等兩項具有中度正向相關。
- (2) 人才培育與個人價值觀、職涯成功為中度正向相關。
- (3) 個人價值觀與職涯成功為高度相關正向相關。

表4-3 各變數間相關分析

研究變項	人格特質	人才培育	個人價值觀	職涯成功
人格特質	1.000			
人才培育	0.210**	1.000		
個人價值觀	0.310	0.577**	1.000	
職涯成功	0.149*	0.524**	0.795**	1.000

註: *為 $p < 0.05$ **為 $p < 0.01$ ***為 $p < 0.001$

4.5 迴歸分析

在上一節中得知各構面間達顯著的相關性後，本節使用多元迴歸分析方法，針對各構面間的因果關係進行驗證，確認本研究之假設中的因果關係是否存在。本節分別對在人格特質、人才培育、個人價值觀、職涯成功等四個變數進行多元迴歸分析。

在確定各變數間之直線相關性後，為了更進一步確定變數間的因果關係，本節運用迴歸分析方法，以驗證研究假設中的因果關係是否存在。

一、人格特質對人才培育之影響

以人格特質之「內控性人格」與「外控性人格」兩個構面，對人才培育進行多元迴歸分析，表4-32所示。變異數膨脹因子VIF值皆小於10，所以構面間無存在共線性問題，p值小於0.05，達顯著標準；判定係數Adj- = 0.295，表示本多元迴歸具有解釋力且配適度良好。因此，假設 H1-1:「人格特質之內控人格特質對人才培訓成效有正向顯著影響」，成立。假設 H1-2:「人格特質之外控人格特質對人才培訓成效有負向顯著影響」，成立。

二、人格特質對個人價值觀

以人格特質之「內控性人格」與「外控性人格」兩個構面，對個人價值觀進行多元迴歸分析，表4-33所示。變異數膨脹因子VIF值皆小於10，所以構面間無存在共線性問題，p值小於0.05，達顯著標準；判定係數Adj= 0.238，表示本多元迴歸具有解釋力且配適度良好。因此，假設 H1-1:「人格特質之內控人格特質對人才培訓成效有正向顯著影響」，成立。假設 H1-2:「人格特質之外控人格特質對人才培訓成效有負向顯著影響」，成立。假設 H2: 人格特質對個人價值觀有顯著正向影響，成立。

三、人才培育對職涯成功

以人才培育為自變數，對職涯成功進行多元迴歸分析，結果如表4-34，p值小於0.05，達顯著標準，表示本多元迴歸模式配適度良好。判定係數Adj= 0.271，表示本多元迴歸具有解釋力。因此，假設 H3: 人才培育對職涯成功有顯著正向影響，成立。

四、個人價值觀對職涯成功

以個人價值觀為自變數，對職涯成功進行多元迴歸分析，結果如表4-35，p值小於0.05，達顯著標準，表示本多元迴歸模式配適度良好。判定係數Adj= 0.63，表示本多元迴歸具有解釋力。因此，假設 H4: 個人價值觀對職涯成功有顯著正向影響，成立。

五、人格特質對職涯成功

以人格特質之「內控性人格」與「外控性人格」兩個構面，對職涯成功進行多元迴歸分析，表4-36所示。變異數膨脹因子VIF值皆小於10，所以構面間無存在共線性問題，p值小於0.05，達顯著標準；判定係數Adj- = 0.266，表示本多元迴歸具有解釋力且配適度良好。因此，假設 H5-1: 人格特質內控性對職涯成功有顯著正向影響、H5-2: 人格特質外控性對職涯成功有顯著負向影響成立。

4.6 中介效果

本研究分析之人才培育的中介變數，主要探討「人格特質」的「內控性」增加對「職涯成功」的影響程度，以及「人格特質」是否透過「外控性」增加對「職涯成功」的影響程度，根據 Baron and Kenny (1986)提出符合下列三項條件時，即可認定中介效果成立:第一為自變數和中介變數對依變數均有影響;第二為自變數對中介變數有影響;第三為將中介變數置入迴歸式後，對於自變項對依變項的影響力產生差異。

一、人才培育對人格特質之內控性與職涯成功的中介效果驗證

模式2中人格特質之內控性對職涯成功的直接效果為0.344，間接效果占直接效果得比例=0.23/0.344=0.669，間接效果占直接效果的比例高達0.669，即人格特質之內控性可透過人才培育間接增加66.9%職涯成功的影響效果。因此，本研究假設 H6-1:「人才培育在內控人格對職涯成功之影響具有部分中介效果」獲得成立。

二、人才培育對人格特質之外控性與職涯成功的中介效果驗證

模式2中人格特質之外控性對職涯成功的直接效果為-0.097，間接效果占直接效果得比例=-0.059/-0.097=0.608，間接效果占直接效果的比例高達0.608，即人格特質之外控性可透過人才培育間接增加60.8%職涯成功的影響效果。

因此，本研究假設 H6-2:「人才培育在外控人格對職涯成功之影響具有完全中介效果。」獲得成立。

三、個人價值觀對人格特質與職涯成功的中介效果驗證

模式2中人格特質對職涯成功的直接效果為0.190，間接效果占直接效果得比例= $0.384/0.190=2.021$ ，間接效果占直接效果的比例高達2.021，即人格特質之內控性可透過個人價值觀間接增加202.1%職涯成功的影響效果。因此，本研究假設 H7:「個人價值觀在人格特質對職涯成功之影響具有中介效果。」獲得成立。

4.7 假設實證結果彙整

經由前述實證分析結果，將各項假設之驗證結果彙整如表4-4所示。

表4-4 研究假設驗證結果彙整表

研究假設		驗證結果
H1	H1-1:人格特質之內控人格特質對人才培訓成效有正向顯著影響。 H1-2:人格特質之外控人格特質對人才培訓成效有負向顯著影響。	成立
H2	H2-1:人格特質內控人格特質對個人價值觀有顯著正向影響 H2-2:人格特質對外控人格特質個人價值觀有顯著負向影響	成立
H3	人才培育對職涯成功有顯著正向影響。	成立
H4	個人價值觀對職涯成功有顯著正向影響。	成立
H5	H5-1:人格特質內控性對職涯成功有顯著正向影響 H5-2:人格特質外控性對職涯成功有顯著負向影響	成立
H6	H6-1:人才培育在內控人格對職涯成功之影響具有中介效果。 H6-2:人才培育在外控人格對職涯成功之影響具有中介效果。	成立
H7	H7-1:個人價值觀在內控人格對職涯成功之影響具有中介效果。 H7-2:個人價值觀在外控人格對職涯成功之影響具有中介效果。	成立

資料來源：本研究彙整

5.結論與建議

根據研究動機及目的，並探討相關文獻，建立本研究之架構，提出假設並以問卷方式收集資料，再以各種統計方法來驗證。就研究內容以台灣地區探討上班族為研究對象，並從員工的觀點來量測是否會因人格特質與人才培育，進而影響個人價值觀與職涯成功，同時探討不同人口統計變數對於人格特質、人才培育、個人價值觀、職涯成功之差異性，進而建構其關係模式。最後以結論與建議做總結。

5.1 管理意涵、建議與結論

依據本研究結果，建議公司可利用內外控人格特質做為選員工時的參考重點之一，再者，員工對工作認知導向的動機也是重要的關鍵因素，國內一項調查研究發現，內控人格者具有較強工作意圖與高任務導向特質，追求工作成就之動機較強，故公司應加強員工追求成就目標導向的教育訓練，輔以相對應的激勵措施、協助規劃職涯晉升遠景，以避免停滯前進或中途離職等職涯中斷現象。

組織培訓機制方面建議，本研究認為公司應定期提供組織培訓之訓練課程，培訓方式應視情境之不同而有所改變，以有效帶領員工向心力、凝聚力，進而完成工作目標，提升工作績效。公司應重視培訓並滿足員工在工作技能上的需求與不足，給予更多員工在組織培訓上所需的資源，使員工了解工作現況與未來發展並產生認同，讓員工瞭解組織培訓的必要性。

5.2 研究貢獻

一、學術貢獻

探討人格特質已有多篇相關研究，但鮮少以內外控的人格進行探討，其中又以人才培育、個人價值觀與職涯成功作為探討之研究相對少數。而本實證研究即是以人才培育與個人價值觀為調節變數，探討其對人格特質、職涯成

功的影響，可提供人力資源管理規劃及組織管理之參考；並發展出適合本研究之問卷量表，期可供後續相關理論建構之參考。

二、實務貢獻

1. 內外控人格特質與工作績效方面：

本研究發現內控特質人格特質與職涯成功及人才培育呈正相關，因此企業可以使用這份人格特質作為篩選員工及工作績效的一份報表。或是內控型及外控型員工一起配合，利用不同的工作任務一起分工合作以達到利益最大化。

2. 在人資管理績效方面：

在管理實務上的應用，根據本研究的發現，每間公司的人資還有很多可以參考的角色問題及考慮的因素，因此人資對員工適當的訓練和輔導也是很重要的。以及如果組織可以更重視人資，讓其參與精簡的決策，可以在過程中多獲得更多不同角度思考的策略及作法。

5.3 抽樣限制與後續研究建議

本研究於設計時參閱國內、外文獻，融入相關的基礎理論，尋求理論與實務的結合，在研究過程中雖力求資料的完整性及客觀性，並秉持嚴謹的研究態度，但鑑於時間、經費及區域等因素較難克服，使得研究結果仍有可再完善之處，所以針對未殆之處，提出以下兩點，可為相關議題研究者探討之方向。

一、抽樣的限制

研究中可能的限制為所收集之樣本僅來自台灣的企業，過於集中於東方中華文化地區，也使得研究的結果可能在應用到其他不同文化、社會與經濟背景的國家中是有所限制的，尤其東方文化與西方文化差距甚大，西方文化更多是偏向於個人主義，較重視經濟獲利的目標與結果導向；而東方文化則非常重視人跟人相處之間的關係情感，這樣的差距可能造成問卷的填答以及研究結果與本研究有所差異，因此建議未來研究可以做跨文化地區的樣本收集，觸及其他不同文化的國家，如歐美西方國家等，以檢視本研究結果在不同文化中的類推適用性。

二、後續研究建議

基於以上研究發現，本研究主要貢獻之一為初步建構出臺灣員工追求職涯成功的影響，並發現員工中有許多不同的人格類型，以及各個價值觀的分布特性，加深了我們對於員工在職涯成功與人格特質、人才培育等議題上的理解。

儘管在人生目標中職涯成功至關重要，但本研究並未研究哪些因素可以幫助建立員工更完善的價值觀。因此，未來的研究可以進一步的探討哪些因素可以幫助建立員工正確的價值觀，以達到企業都可以落實到社會責任，造福更多的人。本研究可以加強我們對內外控人格的理解，並建議公司的員工可以針對不同的個性去增強自己自己的優點、改善弱點，在職涯上獲得成功。

6. 參考文獻

一、中文部份

1. 中華經濟研究院，2021，臺灣景氣經濟預測，2021年10月20日發佈。
2. 王瑤芬（2005）。國際觀光旅館餐飲部門高階主管人員職涯發展及其影響因素之研究。國立台灣師範大學人類發展與家庭研究所，台北市。
3. 王瑤芬、洪久賢、林咨攸（2008）。國際觀光旅館餐飲部員工組織承諾、職涯滿意、工作價值觀、適配度之因果關係研究。觀光休閒學報，14(3)，277-302。
4. 王瑤芬、洪久賢和林咨攸（2008）。國際觀光旅館餐飲部員工組織承諾、職涯滿意、工作價值觀、適配度之因果關係研究。觀光休閒學報，14期，277-302頁。
5. 吳秉恩（1986）。組織行為學。臺北：華泰文化事業公司。
6. 李宜霏（2008）。青少年價值觀、生活型態與消費行為關聯性研究。大葉大學事業經營研究所碩士論文，彰化縣。
7. 李婉菱（2008）。組織變革過程中內部工作轉換機制與個人特性對轉職者個人與環境適配程度之影響。中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園市。
8. 李維靈（2007）。退休老人休閒活動參與及其幸福感之相關研究，人文暨社會科學學報，3（2），27—35。
9. 李鴻章（2008）。生涯規劃。台北市：華騰。

- 10.汪方涵(2008)。員工內控人格特質、工作價值觀對個人、工作價值觀對個人環境適配之影響——以某高科技公司為例。中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園市。
- 11.林欽榮(1983)。管理心理學。台北：五南圖書出版有限公司。
- 12.林麗美、張和然(2015)。員工人格特質、工作價值觀、組織文化與組織承諾之關聯性研究——以A飯店為例，觀光與休閒管理期刊，3，143-157。
- 13.姚曉燕(2007)。淺談企業內部的人才培育，泰州職業技術學院學報，7(5)，41-43。
- 14.洪仲慶(1992)。個人價值觀與購物型態關係之研究：以台南市為研究範圍。國立成功大學工業管理研究所碩士論文，台南市。
- 15.產經新聞網，2021，新鮮人就業意向調查。
- 16.許勝明(1999)。我國機械產業基層主管人才培訓需求之研究。國立彰化師範大學工業教育學系碩士論文，彰化縣。
- 17.陳永良(2012)。傳統電機工程產業的人才培育策略-以南益電業工程有限公司為例。清華大學高階主管經營管理碩士在職專班，新竹市。
- 18.陳春希、林秋慧(2018)。前瞻性人格與職涯成功之模型探討—追求成就動機的中介，東海管理評論，20(1)，97-130。
- 19.陳虹燕(2015)。體制壓力、組織文化、人才培訓與組織績效關聯性之研究—以台灣南部廠商為例。高雄應用科技大學企業管理系碩士在職專班，高雄市。
- 20.陳清溪(2010)。人才培育與國家競爭力之初探。研習資訊，27(6)，79-86。
- 21.陳清溪(2014)。我國人才培育政策之探討。教育資料與研究，2(1)，1-24。
- 22.陳詩欣(2015)。工作價值觀對職涯自我管理之影響研究-世代與性別雙因素之探討。中正大學勞工關係學研究所碩士論文，嘉義縣。
- 23.黃家齊(2013)。人力資源管理。台北：華泰。
- 24.黃韞臻、林淑惠(2011)。大學生人格特質，休閒價值觀與休閒滿意度之相關研究，教育研究學報，45，113-135。
- 25.趙佳琪(2010)。職能導向人才培訓與訓練發展之研究—以台北金融大樓公司為例。臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士論文，台北市。
- 26.蔡昀泰(2017)。探討內控型人格特質、組織創新文化對激勵員工創新行為之影響，科技與人力教育季刊，4(1)，29-45。
- 27.鍾伊虹(2008)。基業常青—探討如何落實接班人計畫。T&D飛訊，71，7。

二、英文部份

- 1.Abele, A. E., Hagmaier, T., & Spurk, D.(2015). Does Career Success Make You Happy? The Mediating Role of Multiple Subjective Success Evaluations. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1615-1633.
- 2.Andrasni, P. J., & Nestel, G.(1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61, 156-165.
- 3.Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M.(2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- 4.Bateman, T. S., & Crant, J. M.(1993). The proactive component of organizational behavior:A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- 5.Eisenberger, R., F. Stinglhamber, C. Vandenberghe, I. L.Sucharski, and L. Rhoades.(2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- 6.Fraenkel, J. R.(1977). *How to Teach about Value: An Analytic Approach*, New York: Prentice-Hall, Inc.
- 7.Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., Garrod, D.(2005), A Cross-Cultural Investigation into the Relationships between Personality Traits and Work Values. *Journal of Psychology*, 139(1): 5-32.
- 8.Hall, D. T.(1996). Protean Careers of the 21st Century, *Academy of Management Executive*, 10(4): 8-16.
- 9.Hills, P. and Argyle, M.(1998). Positive Moods Derived from Leisure and Their Relationship to Happiness and Personality. *Personality and Individual Differences*, 25, 523-535.
- 10.Homer, P. M. and Kahle, L. R.(1988). A Structural Equation Test of the Value- Attitude-Behavior Hierarchy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 638-646.

11. House R.J.(1971). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3).321-338.
12. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D.(1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485 – 519.
13. Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R.(1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
14. Kasser, T., Ryan, R. M., Zax, M., Sameroff, A. J.(1995). The Relations of Maternal and Social Environments to Late Adolescents' Materialistic and Prosocial Values. *Developmental Psychology*, 31(6): 907-914.
15. Kichuk, S. L. & Wiesner, W. H.(1997). The big five personality factors and team performance: Implications for selecting successful product design teams. *Journal of Engineering and Technology Management*, 14, 195-221
16. Landeta, J., Barrutia, J., Hoyos, J., & Araujo, A.(2015). Initiatives for the improvement of continuous management training. *Cuadernos de Gestión*, 15(1).
17. Maurer, T. J., Chapman, E. F.(2013). Ten years of career success in relation to individual and situational variables from the employee development literature. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 450-465.
18. McCrae, Robert R., Costa Jr., & Paul T.(1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*. Second Edition, New York: Guilford Press, 139-153.
19. Olver, J. M. and Mooradian, T. A.(2003). Personality Traits and Personal Values: A Conceptual and Empirical Integration. *Personality and Individual Differences*, 35(1), 109-125.
20. Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N.(2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
21. Rokeach, M.(1973). *The Nature of Human Values*, New York: Free Press.
22. Rotter(1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-27.
23. Schwartz, S. H.(1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
24. Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L.(1999). Proactive Personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
25. Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Crant, J. M.(2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
26. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C.(2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2): 219-237.
27. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D.(1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485 – 519
28. Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R.(1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across the Life Span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
29. Van Maanen, J.(1977). Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization. In J. Van Maanen (Eds.), *Organizational careers: Some new perspectives*. New York: Wiley.
30. Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C.(1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Yang, F., Chau, R.(2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 467-482.