



國立高雄應用科技大學
企業管理系碩士在職班
碩士論文

轉換型領導、工作價值觀與留任意願關聯性之研究
-以高屏地區汽車銷售人員為例

An Empirical Study among
Transformational Leadership,
Working Values and Retain Intend -
A Case Study from the Car Salesman in Kaohsiung

研究生：黃瓊嬋

指導教授：黃義俊 博士

中華民國 103 年 6 月

轉換型領導、工作價值觀與留任意願關聯性之研究-以高屏地區汽車銷售人員為例

An Empirical Study among Transformational Leadership, Working Values and Retain Intend - A Case Study from the Car Salesman in Kaohsiung

研究生：黃瓊嬋

指導教授：黃義俊 博士

國立高雄應用科技大學
企業管理系碩士在職專班
碩士論文

A Thesis
Submitted to
Department of Business Administration
National Kaohsiung University of Applied Sciences
In Partial Fulfillment of Requirements
For the Degree of Master of Business Administration

June 2014
Kaohsiung, Taiwan, Republic of China

中華民國 103 年 6 月

轉換型領導、工作價值觀與留任意願關聯性之研究-

以高屏地區汽車銷售人員為例

學生：黃瓊嬋

指導教授：黃義俊 博士

國立高雄應用科技大學企業管理系碩士在職專班

摘 要

台灣近年來每年新車銷售量約在 36.5 萬輛，平均每戶擁有 1.6 輛自用小客車，而每輛車的銷售過程都需要透過汽車銷售人員來辦理手續及售後關懷等相關服務。然而汽車銷售工作的工作時間長、休假不固定、業績壓力大、薪酬無保障等因素，導致汽車銷售人員流動率高，留任意願低，此現象一直是汽車公司在人力資源上的負擔。

本研究採問卷調查方式，從汽車銷售人員每天所要面對的直屬主管領導型態及汽車銷售人員本身對汽車銷售工作之價值觀與留任意願做關聯性之研究，並參考過去許多學者關於轉換型領導、工作價值觀及留任意願之研究架構與論述。研究結果顯示：轉換型領導分別正向影響留任意願及工作價值觀；且工作價值觀也正向影響留任意願；另外，轉換型領導透過工作價值觀間接影響留任意願具部份中介效果。

關鍵字：汽車銷售人員、轉換型領導、工作價值觀、留任意願

An Empirical Study among Transformational Leadership,
Working Values and Retain Intend -
A Case Study from the Car Salesman in Kaohsiung

Student : Chiung-Hua Huang

Advisors : Dr. Yi-Chun Huang

Department of Business Administration
National Kaohsiung University of Applied Sciences

ABSTRACT

In recent years, the amounts of new car been sold out in Taiwan are about 365,000 cars every year. Every family averages holding 1.6 motor cars in Taiwan and the procedure of selling car needs to depend on car salesmen to provide all kind of services. The car salesmen service for registering and concerning consumer satisfied after selling cars. However, the car salesmen need to spending very much time working, sacrificing holiday, bearing the pressure of selling amount and the their salary is depending on the result of selling. So the car salesmen change their job frequently. It is a big trouble for car selling company.

Therefore this study uses questionnaire to survey the relationship among salesmen perceived the transformational leadership of their manager, working values and retain intend. The results tell us transformational leadership has directly and positively influence on working values and retain intend. The working values has positively influence on retain intend. Through working values, transformational leadership has indirect effect on retain intend.

Keywords: Car salesmen, transformational leadership, working values, retain intend.

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

目前在台灣汽車產業中競爭品牌多達30幾種，而最受台灣消費者青睞的國產車品牌還是以豐田汽車為首，其次分別為裕隆集團旗下的日產汽車與三菱汽車。另一方面受M型化趨勢影響，進口車品牌還是以賓士汽車、寶馬汽車及福斯汽車為國人喜愛。而從相關數據中更不難發現，這台灣前三大國產車品牌的現有台數，遠遠超過整個台灣汽車市場現有台數近五成以上，由此說明日系車在台灣深耕已久，並具有舉足輕重之地位。然而就在研發技術日益成熟，全球經濟熱絡帶動下，2005年台灣汽車產銷量達到史上最高峰的51萬輛，之後便因美國二次房貸及雷曼兄弟的金融風暴影響下，而逐漸滑落至2008年谷底的23萬輛，直至2009年因政府補助貨物稅減免優惠後，才使汽車市場稍有緩慢回升。

近幾年因政府積極推動及車廠拓展整車外銷中東、澳洲、泰國等地區，使整車外銷成績斐然，在2013年創下最高點，另一方面，又因油價高漲及環保意識形態，造就電動車市場的發展。所以縱使台灣汽車市場未來走向雖然樂觀，但同時也變化莫測，台灣車廠發展仍將面臨諸多困難，如車價高漲、技術專利權與電動車發展等環境情勢。不過，台灣車廠一向具備高度彈性的經營策略，例如抓住機會自創品牌，同時整備外銷能量，並與先進國家同步發展電動車全球戰略，皆是台灣汽車產業不凡實力的展現。相信未來台灣汽車業者絕對有信心積極面對，持續強化產業競爭力，成為國際汽車市場矚目焦點。

然而，汽車是經由汽車製造業者從生產、製造、組裝才得以形成，要將汽車銷售至消費者手中，就需仰賴服務業的汽車銷售人員。當消費者預購買汽車商品時，一定得透過一位汽車銷售人員，為消費者提供辦理相關資訊及手續服

務，所以汽車銷售人員是汽車公司與消費者之間最佳的資訊傳達管道及靈魂人物。汽車銷售模式是屬於一種人員銷售，是需要人對人直接以面對面的方式展開產品銷售。由於汽車銷售人員的服務態度及專業知識經常會直接影響到消費者購買意願及滿足程度，因此汽車銷售人員的優劣也經常直接反應在汽車公司的銷售數字上及個人工作收入的多寡。所以一位好的汽車銷售人員不但會增加客戶的滿意度，還可以幫助公司業績上的成長，增加汽車銷售人員個人的工作收入。所以汽車公司若能留住好的汽車銷售人員增加留任意願是其重要因素。再者，汽車公司會依轄區分成幾家分公司，每家分公司皆有一位經理為其單位領導，而每個分公司會再依汽車銷售人員的人數分成2~4個課別，每一課也都會編製一位課長來領導輔佐汽車銷售人員從事銷售活動。所以在汽車公司裡，內部領導者是與汽車銷售人員最密切的接觸者之一。

從過去學者對汽車銷售人員的相關研究非常有限，例如：石清城（2005）以某汽車公司個案為例，探討員工工作滿意對組織承諾及公民行為之影響。邱雅琪（2007）則探討汽車銷售人員的適應性銷售行為之影響歷程與效果。洪燕玉（2004）就汽車業務人員專業職能項目及其線上甄選量表之設計。劉依綺（2011）以匯豐汽車某營業所為例，探討汽車銷售人員與維修人員服務品質對顧客滿意度與忠誠度影響。李佳儀（2007）以工作環境因素對於台灣汽車銷售人員教育訓練遷移動機之影響。尤思尹（2006）以汽車公司為例，探討工作滿足與工作投入、留職意願關聯性之研究。

以上大多數學者皆探討汽車銷售人員的工作滿意度、工作滿足、工作投入或顧客滿意度等。鮮少探究汽車銷售人員的領導者是否對留任意願產生影響，而根據文獻探討中發現領導型態中的轉換型領導具較佳的激勵效果，所以在領導型態中的轉換型領導是否也會對留任意願產生影響。史美華（2006）即認為轉換型領導與留任意願間存有顯著正向影響關係，因此是本研究的研究動機之

一。

另一方面，每個人在職場上選擇工作時也有其標準、需求及偏好認知，以便選擇符合自己工作價值觀的工作，並將使其工作滿足。所以工作價值觀是個人在評價工作時的依據標準。那麼，汽車銷售人員的工作價值觀是否會影響其留任意願，林明裡（2006）在研究中發現領導型態顯著正向影響工作價值觀；另外，林若蕎（2012）研究也發現工作價值觀正向影響留任意願，故本研究以此為研究動機之一，綜合以上文獻資料，本研究在於探討轉換型領導、工作價值觀與留任意願的關聯性。



第二節 研究目的

基於前述研究背景與動機，本研究擬探討汽車銷售人員在面對轉換型領導者時，能夠激勵工作士氣，提升汽車銷售人員對工作績效重要性的意識形態，鼓勵他們能夠為團隊、組織或政策方面超越自我利益，使汽車銷售人員增加工作信心、解決問題及完成績效的能力，進而提升汽車銷售人員的留任意願，

再以工作價值觀為中介變數，探究汽車銷售人員本身的工作價值觀是可以當成選擇自我目標及導引活動的準則，亦或是當汽車銷售人員處於不同環境下所受到周遭的人、事、物影響，所產生的行為、認知及情感偏好等差異，而形成的工作價值觀。故本研究進一步將工作價值觀分為目的性價值及工具性價值。分別探討目的性價值對留任意願影響，及工具性價值對留任意願的影響。並以台灣目前前三大國產車品牌分別為豐田汽車、日產汽車與三菱汽車的汽車銷售人員為研究對象，因此本研究之目的如下：

- 一、轉換型領導對留任意願的影響
- 二、轉換型領導對工作價值觀的影響
- 三、工作價值觀對留任意願的影響
- 四、轉換型領導會透過工作價值觀間接影響留任意願

第三節 研究範圍與對象

目前台灣汽車市場在國產車品牌中前三大市佔率依序是豐田國瑞汽車、日產裕隆汽車、三菱中華汽車。而豐田國瑞汽車負責生產製造 Toyota 品牌，日產裕隆集團則為 Nissan 及 Mitsubishi 生產、組裝、製造。

根據 2013 年最新統計資料顯示，豐田國瑞汽車現有台數有 1,641,804 輛，而日產裕隆汽車現有台數有 785,171 輛，三菱中華汽車現有台數有 766,859 輛。然這台灣前三大國產車品牌的現有台數，遠遠超過整個台灣汽車市場現有台數近五成以上。其銷售經營模式皆採地區經銷商制，所以本研究擬以現今台灣國產車市場市佔率前三大之豐田國瑞汽車、日產裕隆汽車及中華三菱汽車之南部大高雄地區及屏東地區之經銷商，分別有高都汽車、裕昌汽車、順益汽車及匯豐汽車為研究範圍。

又因為這三大國產車品牌現有台數佔總汽車市場現有台數近五成以上，故汽車銷售人員也最多，全台汽車銷售人員多達三千人。而就南部大高雄地區及屏東地區之高都汽車、裕昌汽車、順益汽車及匯豐汽車之汽車銷售人員合計大約有四百人之多。

本研究主要目的在於探討影響汽車銷售人員的留任意願，故以台灣現今國產車市場市佔率前三大品牌之豐田國瑞汽車、日產裕隆汽車及中華三菱汽車之南部大高雄地區及屏東地區之經銷商，高都汽車、裕昌汽車、順益汽車及匯豐汽車的汽車銷售人員為研究對象。

第四節 研究流程

為使本研究能順利進行，首先蒐集相關文獻資料，接續整理文獻確定研究範圍，再於文獻探討中發展出研究架構與假說，並設計問卷與調查，待收集問卷資料後予以分析，最後依實際驗證提出結論與建議。本研究流程如圖 1-1。



圖 1-1 研究流程圖

參考文獻

一、中文部份

1. 王彤洲 (2009)。高雄市旅館從業人員留任意願之研究。國立高雄餐旅學院餐旅管理研究所碩士論文。
2. 王雲五 (1979)。王雲五社會科學大辭典 (人類學)。台北市：商務。
3. 王叢桂 (1992)。社會轉型中之工作價值觀變遷研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。
4. 文崇一 (1989)。中國人的價值觀。台北市：東大。
5. 方宏文 (2008)。台商越南本土員工工作價值觀與離職傾向關係之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
6. 尤思尹 (2006)。工作滿足與工作投入、留職意願關聯性之研究-以某汽車公司為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
7. 史美華 (2006)。領導風格與留任意願之關聯性研究-社會化結果之中介效果。東吳大學商學院企業管理學系碩士在職專班碩士論文。
8. 石清城 (2005)。員工工作滿意對組織承諾及公民行為影響之研究-以某汽車公司個案為例。國立中央大學管理學院高階企業管理研究所碩士論文。
9. 朴英培 (1988)。工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾關係之研究-以韓國電子業為例。國立政治大學企業管理研究所博士論文。
10. 江明修 (1994)。非營利組織領導行為之研究。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。
11. 何書慧 (2011)。銷售人員的人格特質對其工作績效的影響-以主管的領導風格為干擾變數。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
12. 沈儀芳 (2004)。國小身心障礙資源教師工作壓力、工作價值觀與專業承諾關係之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

13. 余明元 (2006)。績效考核制度、領導風格對員工工作態度影響之研究-以汽車銷售業為例。元智大學管理研究所碩士論文。
14. 余榮輝 (2004)。汽車產業競爭策略之研究-以和泰汽車為例。國立中山大學高階經營研究所碩士論文。
15. 吳佳龍 (2012)。影響台灣地區汽車銷售量因素之探討。東海大學管理碩士在職專班研究所碩士論文。
16. 吳聰賢 (1983)。農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇之關係研究。行政院青年輔導委員會。
17. 吳萬益 (2005)。企業研究方法 (二版)。台北：華泰。
18. 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委託研究報告。
19. 邱淑媛 (1992)。工作價值觀對員工工作態度及工作表現的影響。中原大學企業管理研究所碩士論文。
20. 邱雅琪 (2007)。適應性銷售行為的影響歷程與效果之探討-以汽車銷售業為例。亞洲大學國際企業學系碩士論文。
21. 邱麗如 (2010)。志工工作價值觀工作滿意與工作壓力對持續服務意願影響之研究-以高雄縣國小為例。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
22. 李立華 (2004)。主管領導行為、組織行為對領導效能之影響-以我國海軍陸戰隊基層主管為例。私立義守大學管理科學研究所碩士論文。
23. 李明寰 (1999)。轉換型領導於人力資源管理之運用。人力發展月刊，60，25-32。
24. 李華璋 (1994)。工作價值觀在生計諮商上的應用。輔導季刊，30 (2)，33-40。
25. 李健男 (2011)。體驗行銷、消費者情緒與購買意願關聯之研究-以汽車銷售為例。國立彰化師範大學會計學系企業高階管理碩士論文。
26. 李英蘭 (2006)。托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度之研究-以高高屏地區為例。中國文化大學青少年兒童福利研究所碩士論文。
27. 李佳儀 (2007)。工作環境因素對於台灣汽車銷售人員教育訓練遷移動機之影響-以角色壓力為干擾變數。元智大學企業管理學系碩士論文。
28. 李春國 (2002)。基隆市國民中小學教師工作價值觀與需求滿意度之關係研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
29. 李冠儀 (2000)。國小教師對學校組織氣氛知覺、工作價值觀與專業承諾之相關。國立花蓮師範學院國民教育學研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。

30. 邵思涵 (2005)。工作有趣、領導與留任意願之探討-以公關產業為例。國立中山大學傳播管理研究所碩士論文。
31. 周文賢 (1999)。行銷管理-市場分析與策略規劃。台北市：智勝。
32. 林若蕎 (2012)。臺灣民航機師工作價值觀、組織承諾、工作滿足與留任意願關係之研究。銘傳大學觀光學院觀光事業學系碩士在職專班碩士論文。
33. 林仁遠 (2011)。職場靈性對工作績效及工作價值觀之影響-以 F 保險公司為例。嶺東科技大學財務金融研究所碩士論文。
34. 林明杰 (2001)。主管領導風格型態與員工工作特性對留職意願的影響-以國內高科技資訊電子產業為例。國立中央大學企業管理研究所碩士論文。
35. 林佳玉 (2000)。轉換型領導與領導效能關聯之研究-以台北市政府為個案分析。國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
36. 林明裡 (2006)。國小校長多元架構領導策略與教師工作價值觀之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
37. 林淑女 (2010)。警察機關協勤民力的工作價值觀、工作滿意度與組織承諾之研究-以雲林縣守望相助隊為例。南華大學非營利事業管理學系碩士論文。
38. 林琨堂 (1996)。企業主管領導型態與員工溝通滿足及領導效能之關係研究-以台糖公司為例。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
39. 林孟蓉 (2006)。領導型態、激勵措施認知、工作滿意度與離職傾向之研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
40. 林亞蕊 (2013)。屏東縣議會職員工作價值觀與工作滿意度關係之研究。國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
41. 林建良 (2005)。人際關係。南投：領航。
42. 林慧芝 (2005)。激勵制度對留任意願影響之探討-以內部稽核人員為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
43. 洪燕玉 (2004)。汽車業務人員專業職能項目及其線上甄選量表之設計-以某汽車經銷商為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
44. 洪煙平 (2011)。台灣汽車銷售量與經濟因素關聯性之研究。萬能科技大學經營管理研究所在職專班碩士論文。
45. 洪瑞斌 (1998)。工作價值觀概念與測量工具之發展。輔仁大學應用心理研究所碩士論文。
46. 洪瑞斌，劉兆明 (2003)。工作價值觀研究之回顧與前瞻。應用心理研究，19，211-250。
47. 唐大鈞 (2002)。工作價值觀與工作特性影響我國內稽人員工作投入與離職傾向的探討。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

48. 夏立文 (2012)。校長家長式領導、教師工作價值觀及工作投入關係之研究-以桃園縣國小為例。中原大學教育研究所碩士論文。
49. 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。
50. 孫沁光 (2001)。從價值觀觀點探討工作生活品質、工作價值觀契合與個人效能之關聯性研究。國防大學管理學院資源管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
51. 孫倩玉 (2004)。升遷與離職傾向關係之研究。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文。
52. 孫海龍 (2011)。工作價值觀與工作態度、服務品質認知之關聯性研究-以高雄地區就業服務站為例。國立高雄師範大學人力與知識管理研究所碩士論文。
53. 孫國華 (2002)。早成年期國小教師工作價值觀參與決定與工作投入關係之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
54. 徐西森 (2002)。商業心理學 (二版)。台北市：心理。
55. 凌文瑞 (2009)。新進汽車銷售人員組織社會化對離職傾向影響之研究-以汽車銷售工作經驗為干擾變項。國立台灣科技大學企業管理系碩士論文。
56. 翁招玉 (2010)。成人教育志工工作價值、工作投入、工作滿足與組織承諾關係之研究。國立中正大學成人及繼續教育所博士論文，未出版，嘉義縣。
57. 翁淑緣 (1984)。台灣北部地區大學生的價值觀念與生活型態的研究。教育與心理研究，6，95-116。
58. 翁珮雯 (2006)。人力資源專業人員角色、角色壓力與工作價值觀對工作投入之影響。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
59. 張乃宏 (2006)。組織變革後員工對組織氣候、領導行為與留任意願之相關性研究-以 A 軍修補大隊為例。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文。
60. 張之楷 (2010)。品牌形象價值與消費者人格特質對奢華汽車銷售滿意之影響-以保時捷為例。逢甲大學經營管理碩士在職專班碩士論文。
61. 張志忠 (2012)。領導風格、工作價值觀、激勵因子、工作滿意度與組織承諾關係-以屏東縣幼教為例。成功大學經營管理 AMBA 專班碩士論文。
62. 張瑞村 (2008)。幼稚園教師工作價值觀之初探研究。朝陽人文社會學刊，6，145-196。
63. 張春興 (1996)。教育心理學。台北市：東華。
64. 張惠英 (2002)。國民小學工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

65. 張惠雯 (2009)。工作價值觀、組織承諾與工作績效關係之研究-以公部門派遣人員為例。國立台灣海洋大學航運管理學系碩士論文。
66. 許士軍 (1994)。管理學 (十版)。台北市：東華。
67. 郭芳綺 (2008)。個人特性、績效、工作滿意與離職意願關係之研究-以台北縣市汽車銷售人員為例。國立台北商業技術學院商學研究所碩士論文。
68. 郭欽輝 (2009)。警察人員工作價值觀與工作滿意度關係之研究-以雲林縣為例。國立中正大學犯罪防治所碩士論文。
69. 陳世文 (2010)。兩岸員工工作價值觀、工作滿足與組織承諾之差異性探討。南台科技大學人力資源管理研究所碩士論文。
70. 陳家聲、樊景立 (2000)。策略領導對組織績效之影響-以學習型組織為中介變數。企業管理學報，63，27-66。
71. 陳聰興 (1998)。汽車銷售業務人員工作滿足、服務品質與顧客滿意關係性之研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
72. 陳寶山 (1986)。國民小學教師的教育價值觀。國立台灣師範大學教育研究所集刊，28，299-309。
73. 程芬蘭 (2004)。領導型態、心理授權賦能與組織承諾關聯性之研究-以汽車銷售人員為例。國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
74. 黃文三 (2003)。我國學校本位管理理念建構下-我國中等學校教師角色知覺、工作價值觀與疏離感關係之研究。高雄市：復文。
75. 黃年卉 (2011)。保險業、房屋仲介業之轉換型領導與企業社會責任關係之實證比較。屏東科技大學企業管理研究所碩士論文。
76. 黃光國 (1993)。自我實現與華人社會中的價值變遷。台北市：桂冠。
77. 黃同圳 (1992)。年輕的心事-企業新進員工工作價值觀初探。管理雜誌，212，65-69。
78. 黃賀 (2009)。組織行為-影響力的形成與發揮。新北市：前程。
79. 黃煜凱 (2009)。3C 商品銷售人員工作價值觀與工作績效關係之研究。國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
80. 黃煒斌 (2002)。外籍勞工人格特質、工作價值觀與工作滿意度之相關研究-以大發工業區為例。國立高雄師範大學工業暨科技教育學系碩士論文。
81. 楊喻名 (2007)。汽車銷售人員的個人特質以及業務流程行為及銷售表現關係之研究-以某汽車公司為例。國立交通大學管理學院碩士在職專班管理科學組碩士論文。
82. 楊國樞 (1994)。中國人的價值觀-社會科學觀點。台北市：桂冠。

83. 趙偉廷 (2012)。工作滿足對留任意願之研究-以台南、高雄市國際觀光旅館廚師為例。國立高雄餐旅大學餐旅管理研究所碩士論文。
84. 劉品瑤 (2012)。工作需求滿足與幸福感之關聯-以工作價值觀為調節因子。玄奘大學應用心理學研究所碩士論文。
85. 劉平青、趙雪雲、李靜 (2012)。內部行銷對新員工留任意願的影響-以員工關係為中介變數。中原企管評論，10 (1)，35-50。
86. 劉諺義、劉波兒、蘇淑芬 (2011)。影響護理人員的護理專業形象與留任意願之相關因素探討。澄清醫護管理雜誌，7 (2)，61-68。
87. 劉依綺 (2011)。汽車銷售人員與維修人員服務品質對顧客滿意度與忠誠度影響-以匯豐汽車某營業所為例。美國基督教效力會基督書院行政管理學系學士畢業論文。
88. 劉明慰 (2005)。人口屬性、工作屬性對公務人員工作價值觀差異之影響。國立交通大學管理學院碩士在職專班管理科學組碩士論文。
89. 蔡秀涓 (2004)。世代因素對公務人員工作價值觀影響之實證分析：以考試院所屬機關為例。東吳政治學報，18，41-61。
90. 蔡進雄 (2000)。國民中學校長轉型領導、互易領導、學校文化與學校效能關係之研究。國立台灣師範大學教育研究所博士論文。
91. 蔡孟翰 (2001)。中年教師覺知教育改革壓力、工作價值觀與生涯發展需求之關係研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
92. 鄭伯璫 (1995)。家長權威與領導行為之關係-以一個台灣民營企業主持人的個案研究。中央研究院民族學研究所集刊，79，119-173。
93. 鄭淑如 (2008)。優質保母工作價值觀之研究-以台中市保母為例。朝陽科技大學幼兒保育系碩士論文，未出版，台中縣。
94. 鄭喬方 (2009)。主管企業社會責任價值觀與轉化型領導對組織公民行為的影響-部屬知覺觀點。國立高雄應用科技大學人力資源發展系碩士論文。
95. 盧瑞陽 (1993)。組織行為-管理心理導向 (初版)。台北市：華泰。
96. 薛應敏 (2012)。工作價值觀與工作績效之關聯性研究-以沛華集團為例。國立高雄海洋科技大學航運管理研究所碩士論文。
97. 謝元欽 (2009)。工作價值觀對離職行為之影響-以 A 公司派遣員工為例。國立成功大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台南市。
98. 謝長宏 (1980)。管理新論。台北市：三民。
99. 鍾燕宜、紀乃文、陳景元 (2008)。銷售工作價值觀量表之發展與評量。台大管理論叢，19 (1)，51-82。

100. 鍾佩蓁 (2004)。雲嘉南地區國小教師工作價值觀與工作投入之相關研究。國立嘉義大學教育學院國民教育研究所碩士論文。
101. 鍾淑珍 (1999)。台灣與大陸新人類工作價值觀比較-以一電腦公司為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
102. 簡嘉良 (2009)。領導風格、組織文化、工作壓力、組織承諾及離職傾向相關之研究-以南部汽車業務員為例。南華大學企業管理系管理科學碩士論文。
103. 羅虞村 (1995)。領導理論研究。台北市：文景。
104. 饒紋慈 (2010)。教育大學學生工作價值觀與生涯自我效能關係之研究。國立屏東教育大學社會發展學系碩士論文。



二、英文部分

1. Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.
2. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. California: Consulting Psychologists Press.
3. 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.
4. Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper & Row.
5. Boyatzis, R. E., & Skelly, F. R. (1991). The impact of changing values on organizational life. In A. D. Kolb, I. M. Rubin, & J. S. Osland, (Eds.). *The Organizational Behavior Reader*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
6. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
7. Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80 (1), 48-56.
8. Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2005). Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(4), 280-294.
9. Covey, S. R. (1992). *Principle Centered Leadership*. New York: Simon & Schuster.
10. Daft, R. L. (2001). *Organization Theory and Design (7th ed.)*. South-Western College Publishing, A Division of Thomson Learning.

11. Dalton, D. R., Todor, W. D., & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover overstated: The functional taxonomy. *Academy of Management Review*, 7(1), 117-123.
12. 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.
13. Downton, J. V. (1973). *Rebel Leadership: Commitment and Charisma in the Revolutionary Process*. New York: Free Press.
14. Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389.
15. Gaus, G. F. (1990). *Value and Justification: The Foundations of Liberal Theory*. New York: Cambridge University Press.
16. Genevieve, E. C. (1990). Retention: Has it obstructed nursing's view? *Nursing Administration Quarterly*, 14(4), 70-75.
17. Halpern, R. (1999). After-school programs for low-income children: Promise and challenges. *The Future of Children*, 9(2), 81-95.
18. Hwang, S. I., & Kuo, H. J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *The Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.
19. Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
20. Katz, D. (1963). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9(2), 131-133.
21. Kleinman, C. S. (2004). Leadership: A key strategy in staff nurse retention. *Journal of Continuing Education Nursing*, 35(3), 128-132.

22. Kluckhohn, C. K. (1951). Values and value orientations in the theory of action. *In T. Parsons and E. A. Shils (Eds.), Toward a General Theory of Action.* Cambridge, M A: Harvard University Press, 388-433.
23. Macnab, D., & Fitzsimmons, G. W. (1987). A multitrait-multimethod study of work-related needs, value and preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 30(1), 1-15.
24. Maggard, J. P. (1976). Positioning revisited. *Journal of Marketing*, 40(1), 63-66.
25. Mathis, E. T., & Jackson, J. J. (1998). *Compensation Management: Rewarding Performance.* Reston, Virginia: Reston Publishing Co.
26. Miller, M. F. (1974). Relationship of vocational maturity to work values. *Journal of Vocational Behavior*, 5(3), 367-371.
27. Morgan, G. (1989). *Creative Organization Theory: Resource Book* (3rd Ed.). London: New Delhi.
28. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
29. Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality.* New York: Oxford University Press.
30. Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory.* New York: McGraw Hill Book Co.
31. Parry, K. W., & Proctor-Thomson, S. B. (2002). Perceived integrity of transformational leaders in organisational settings. *Journal of Business Ethics*, 35(2), 75-96.
32. Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 27(3), 250-258.
33. Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.

34. Ribelin, P. J. (2003). Retention reflects leadership style. *Nursing Management*, 34(8), 18-19.
35. Robbins, S. P. (1992). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
36. Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc., 670-673.
37. Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
38. Sheridan, J. E., & Vredenburg, D. J. (1978). Usefulness of leadership behavior and social power variables in predicting job tension, performance, and turnover of nursing employees. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 89-95.
39. Silin, R. H. (1976). *Leadership and Value: The Organization of Large-Scale Taiwan Enterprises*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
40. Super, D. E. (1970). *Manual of Work Values Inventory*. Chicago: River-side.
41. Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
42. Weinstein, S. (1987). The secret to staff attraction and retention. *The CPA Journal*, 57(7), 96-98.
43. Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., & Smith, P.C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55(4), 331-338.
44. Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations (5th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
45. Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 3(18), 176-186.

三、網路部分

1. 中華民國統計資訊網，<http://www1.stat.gov.tw/mp.asp?mp=3>
2. 台灣區車輛工業同業公會，<http://www.ttvma.org.tw/>
3. 汽車金屬零組件市場調查，<http://www.mii.itis.org.tw/>
4. 行政院主計處，<http://www.thb.gov.tw/>
5. 中華民國交通部，<http://stat.motc.gov.tw/mocdb/stmain.jsp?sys=100&funid=b3301>
6. 中華民國交通部公路總局，<http://www.thb.gov.tw/TM/Default.aspx#>
7. ARTC 財團法人車輛研究測試中心，<http://www.artc.org.tw/>

