工業教育與技術學刊
第三十四期　民國九十七年　第 35～52 頁
Journal of Industrial Education and Technology
Vol. 34. December. 2008, PP. 35～52

# 全球五大筆記型電腦代工廠測試部門員工之工作價值觀與工作滿意度研究

廖錦文*　盧建余*　陳采秀**　康創雄**　蘇育民**

*國立彰化師範大學工業教育與技術學系(所)副教授
**國立彰化師範大學工業教育與技術學(所)系研究生

## 摘　要

本研究的目的主要在：1.了解不同背景變項之筆記型電腦測試部門員工工作價值觀之差異情形；2.了解不同背景變項之筆記型電腦測試部門員工工作滿意度之差異情形；3.探討不同背景變項之筆記型電腦測試部門員工工作價值觀與工作滿意度之相關情形。本研究以問卷調查法為主，以專家會議及內容分析法為輔，問卷調查以「隨機抽樣」全球五大筆記型電腦代工廠測試部門之員工，共 600 份問卷，其中有效問卷為 471 份，有效回收率 78.5% 。

本研究所採用的量表參考「工作價值觀調查表」與「明尼蘇達工作滿意度問卷」等文獻編製而成，研究母群為全球五大筆記型電腦代工廠測試部門員工，研究資料分析採用描述性統計、獨立樣本 t 考驗、單因子變異數分析、薛費事後比較法、皮爾森積差相關等進行分析。

本研究獲致之具體結果如下：1.不同個人變項之筆記型電腦測試部門員工之工作價值觀在社會地位與責任感等向度有顯著差異；2.不同個人變項之筆記型電腦測試部門員工之工作滿意度在人際關係、升遷、工作環境與上司領導等向度有顯著差異；3.筆記型電腦測試部門員工之工作價值觀與工作滿意度之間有顯著正相關。

HyWeb

**關鍵字**：筆記型電腦代工廠、測試部門、工作價值觀、工作滿意度

HyWeb

Journal of Industrial Education and Technology
Vol. 34. December. 2008, PP. 35～52

# The Research on the Working Values and Working Satisfaction of the Testing Department Staffs in Global 5th Great Notebook OEM

**Chin-Wen Chien-Yu Lu Tsai-Hsiu Chen Chuang-Hsiung Kang Yu-Min Su**

Department of Industrial Education and Technology, National Changhua University of Education

## Abstract

The aims of this research are as below:

1. Understand the differences of work values of notebook testing dept. staff based on different background variables.
2. Understand the differences of work satisfaction of notebook testing dept. staff based on different background variables.
3. Look into the related situations between work values and satisfaction of notebook testing dept. staff based on different background variables.

This research is based on questionnaire surveys, supplemented by professional conference and content analysis method and randomly sampling testing dept. staff of global 5th great notebook OEM. 600 surveys have been conducted with 471 of them valid. This makes a participation (cooperation) rate of 78.5%.

This research referred to the survey forms of "Working Values Survey" and "Minnesota working satisfaction questionnaire". The research population is the testing dept. staff of global 5th great notebook OEM. We adopted descriptive statistics, t-test, One-way ANOVA, Scheff'e Method, Pearson's product-moment correlation and so on to go into analysis.

The concrete conclusions are as below:

1. There are remarkable differences in notebook testing dept. staff's working values on social status and responsibility based on different individual variables
2. There are conspicuous differences on notebook testing dept. staff's working satisfaction on relationship, promotion, working environment and leadership based on different individual variables
3. There is positive correlation between working values and working satisfaction of notebook testing dept. staff.

**Key Words:** Notebook OEM. Testing dept. Work values. Work satisfaction.

HyWeb

## 壹、緒論

所謂企業的資源有哪些？就一般而言認為是勞力（Labor）、資本（Capital）及土地（Land），衍生出來就有所謂的四分說，則增加了「管理」（Management）；後來更有所謂的五「M」，人力（Manpower）、金錢（Money）、原物料（Materials）、機械設備（Machines）及產銷技術（Methods），最後更有人提及六分及七分之說，相對增加了「時間」（Time）及「情報」（Information），但不論後續是否有無增加新的說法，人力永遠都是企業中最重要的資源（俞文釗、王居卿，2001）。

公司要如何從員工的特質上與工作能力中開創出良好的組織績效，必須要將彼此加以整合，從整合出來的結論下手，然而現在的人，在工作崗位所表現出來的工作價值觀已和從前有所不同，每個人的價值觀往往建立在薪酬的立足點上，有良好的薪資制度就能留住人才，卻沒有把企業所要真正給予的價值目的落實。如何讓員工對本身工作任務上有正面的認同是當今企業所要重視的。

時代不斷的在科技化，筆記型電腦產業也隨著時代的變遷而在其功能特性、技術研發與外觀結構上都有很大的改變，企業要能獲得客戶的認同，除了要有良好的產品外，還要有內部滿意的員工，兩者之間相互配合，才是企業真正要落實的目的。所以如何讓內部員工先認同與滿意自己的工作就是企業首要的任務之一。

### 一、研究背景與動機

每個人對於價值觀的判斷，由於受到先天的遺傳或是後天環境的影響而有所不同，每個人追求的目的也因為價值觀的認知不同而有所差異，有些人喜歡研究車的特性，有些人喜歡追求美的一面，甚至更是有人追求的是享樂的價值觀。從以上的例子可以知道，人的價值觀會影響日後成長的重要因素。

在企業當中，價值觀的不同是影響人力在組織上所表現出來不同特徵之重要因素之一，隨著時代的演變，勞力結構與價值觀隨之產生了多樣化的變化，對組織的運作而言，強調的是團體的意識，個體卻只是組織中的一份子，所重視的是共同的利益，所講究的是組織的績效。

近年來由於時代潮流的變遷，個人主義抬頭，漸漸地追求以組織為基礎的觀念已漸枯萎，大多數的年輕人均認為「工作只是謀生的手段罷了」，物質層面遠遠超過精神層面，以個人主義為出發點的價值觀，對工作慢慢產生了新的觀點（黃英忠，1989）。企業如何將新的觀點轉換成對公司更有利的因子，是當前最值得探討的課題。

面對近三年來產業競爭激烈，員工流動率不斷攀高，公司應先追求自身的成長才能留住人才，進而以理念、制度、團隊來吸引人才，更重要的是，領導人必須有氣度廣納回流人才（陳瑞聰，2007）。

David（1984）認為，員工工作滿足度高，可帶來下列 5 種結果，包括（1）員工自願合作以達成組織的共同目標；（2）表現出良好的紀律；（3）員工對本身的工作會有更高的興趣；（4）能夠自動自發的完成自身的工作；（5）對組織有強烈的認同感及忠誠度。

由於筆記型電腦產品相較於一般桌上電腦來說，其結構與功能上均屬於高科技產業，對於產品品質上的要求也必須要相對嚴謹，在人才與技術層面上的需求更是不得馬虎。現今社會，教育水準提升，進而也越來越多高學歷的人員投入其中，雖然對於產品

HyWeb

品質與控管上有很大的幫助，不過卻也發現「高跳槽」與以自我為中心的觀念也相對的與以往明顯。

隨著台灣從傳統勞力密集，轉型成為以高科技產業為主的資本及技術密集產業，尤其以筆記型電腦產業最具象徵性，「高科技」像是一塊鍍了金的招牌，如果沾上一點邊，彷彿就能集三千寵愛於一身，筆記型電腦產業之員工就彷彿處於天堂般，不論在薪資上、員工福利上甚至在股票分紅上都佔有相當的優勢。筆記型電腦產業佔台灣科技產業的重要性何其高，而在其中工作者之工作價值觀與工作滿意度之相關探討，常成為研究的族群對象之一（鍾淑珍，2000）。

從過去的研究文獻中，發現到工作滿足的程度與離職意願或離職傾向具有顯著的負相關（黃國隆，1982）。因此，本研究的調查結果除了可作為筆記型電腦廠測試部門員工在工作上的滿足狀態之外，也可以在各指標顯示程度上，反應員工在該職場部門工作上的意向。

基於上述的研究動機，本研究主要是在探討從事筆記型電腦功能測試與品質管控的人員，了解其工作價值觀與工作滿意度之間的相關程度，研究結果提供日後相關企業提昇員工向心力的參考，繼而營造一個充滿和諧與活力的工作環境。

### 二、研究目的

（一）了解不同背景變項之筆記型電腦測試部門員工之工作價值觀差異情形。
（二）了解不同背景變項之筆記型電腦測試部門員工之工作滿意度差異情形。
（三）探討不同背景變項之筆記型電腦測試部門員工之工作價值觀與工作滿意度相關情形。

## 貳、研究設計與實施

### 一、待答問題與研究假設：基於研究動機與目的而言，本研究之待答問題如下所述：

（一）待答問題

1.筆記型電腦測試部門員工之價值觀情形如何？
2.筆記型電腦測試部門員工之滿意度差異如何？
3.筆記型電腦測試部門員工之工作價值觀對工作滿意度影響為何？

（二）研究假設

根據上述的待答問題，彙整出本研究之虛無假設如下述：

1.不同個人變項之筆記型電腦測試部門員工相對於工作價值觀各向度無顯著差異。
2.不同個人變項之筆記型電腦測試部門員工相對於工作滿意度各向度無顯著差異。
3.筆記型電腦測試部門員工之工作價值觀與工作滿意度之間無顯著相關。

### 二、研究方法

（一）問卷調查法：為達成研究目的，本研究將採用問卷調查法進行研究，參考有關工作滿意度與工作價值觀的相關文獻編製出問卷調查表，最後根據調查結果，以 SPSS 進行統計分析。

HyWeb

（二）專家會議：召開專家會議，邀請本研究相關領域之專家學者，針對本研究架構與方向、本研究所發展調查問卷等提供修正意見，俾利持續本研究之實施。

（三）內容分析法：透過問卷調查所蒐集半結構性問卷之實證資料，進行分析與歸類，深度探討全球五大筆記型電腦代工廠測試部門員工對於公司內所從事工作內容所抱持的工作價值觀與工作滿意度之現況情形。

## 三、研究架構

為了達成本研究的目的，本研究建立之研究架構如圖 3-1 所示，可分為自變項與依變項兩部分，自變項為個人背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、工作年資、工作職務與工作經驗）。而依變項包括「工作價值觀」與「工作滿意度」兩部份。其中依照工作價值觀調查表之分量表而言，在工作內在部分有工作榮耀與工作投入；在工作外在部份有薪資態度與社會地位；在工作的內外在部份有上進與對工作的責任感，依照明尼蘇達滿意問卷量表之短題本而言，衡量工具有工作內容、工作穩定、上司領導、薪資、組織管理、升遷、工作環境與人際關係。

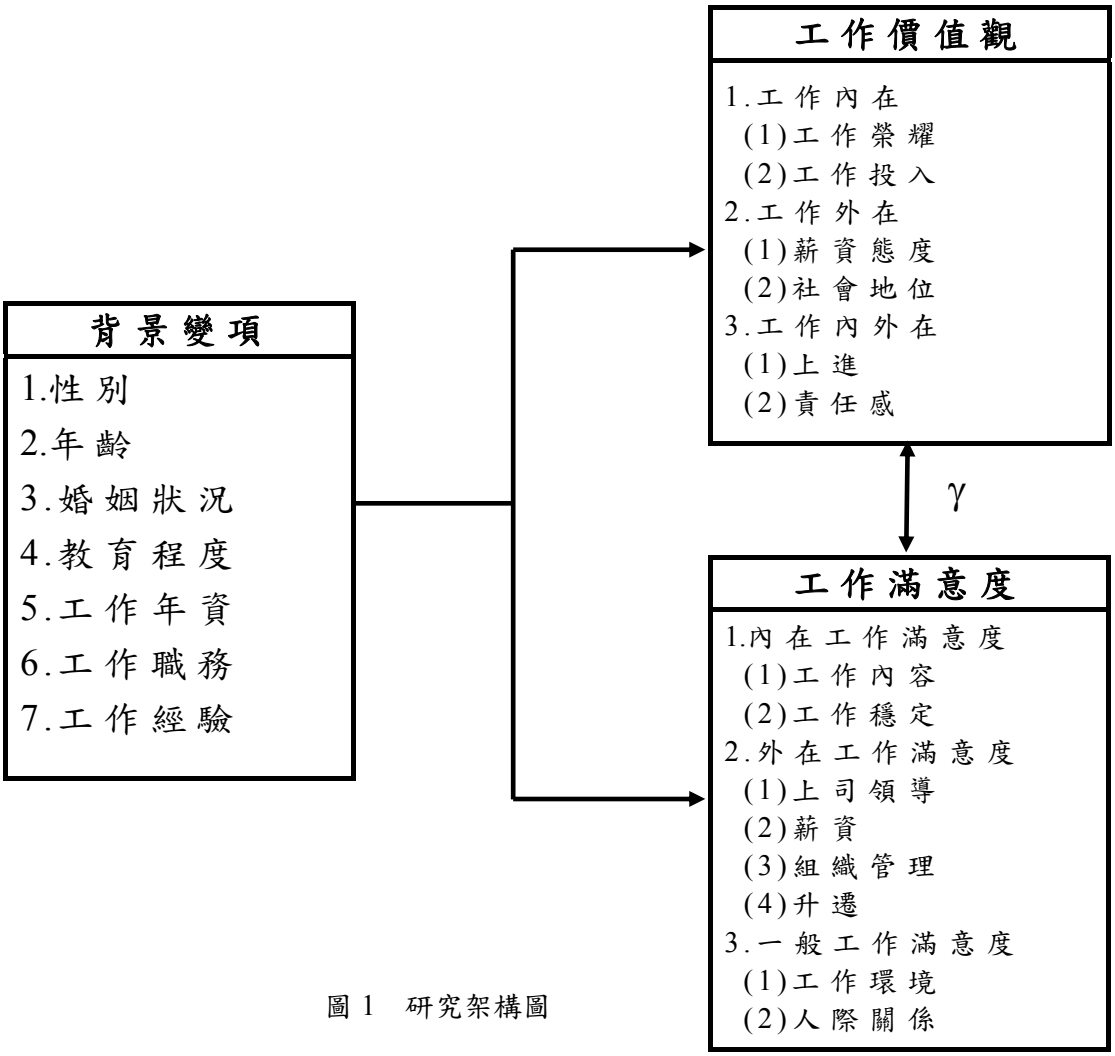


圖 1　研究架構圖

HyWeb

四、研究對象

本研究為了能了解測試部門員工工作價值觀與工作滿意度之關係，研究對象以全球五大筆記型電腦代工廠測試部門之員工為母群體。全球筆記型電腦代工廠，每十台筆記型電腦有近九台是台灣商製造，大約是全球市佔率的 89% ，品牌大廠如惠普、戴爾、蘋果、新力等全權交給台灣代工廠商組裝出貨，可見台灣筆記型電腦代工廠影響力強。根據調查，全球五大筆記型電腦代工廠排列依序為廣達電腦、仁寶電腦、緯創資通、英業達電腦及華碩電腦（產業價值鏈，2007），其出貨量市佔率如表 1 所示。

表 1 筆記型電腦代工廠商市佔率－按出貨量計表

| 排名 | 公司 | 2007/Q1 Share | 2007/Q2 Share | 2007/Q3 Share | 2007/Q4 Share | 全年 Share |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 廣達 | 33% | 36% | 34% | 33% | 34% |
| 2 | 仁寶 | 22% | 27% | 24% | 23% | 24% |
| 3 | 緯創 | 14% | 12% | 13% | 13% | 13% |
| 4 | 英業達 | 12% | 8% | 9% | 12% | 10% |
| 5 | 華碩 | 8% | 6% | 8% | 8% | 8% |
| | 其他 | 11% | 11% | 12% | 11% | 11% |
| Total | | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

資料來源：DisplaySearch（2007）。

## 五、抽樣方法與樣本

本研究採「計畫抽樣」方式，針對全球五大筆記型電腦代工廠測試部門員工抽取樣本，每間公司抽取 80 到 150 人不等作為問卷調查之受試者，五間公司合計抽取 600 位測試部門員工，各公司抽樣對象如表 2 所示。

表 2 各公司抽樣對象一覽表

| 公司 | 工作職務 | 抽樣人數 | 測試部門員工數 |
|---|---|---|---|
| 廣達電腦 | 技術員 | 20 | 171 |
| | 工程師 | 123 | |
| | 課級主管 | 4 | |
| | 理級主管 | 2 | |
| | 處級主管 | 1 | |
| 仁寶電腦 | 技術員 | 25 | 167 |
| | 工程師 | 118 | |
| | 課級主管 | 4 | |
| | 理級主管 | 2 | |
| | 處級主管 | 1 | |

HyWeb

| 公司 | 工作職務 | 抽樣人數 | 測試部門員工數 |
|---|---|---|---|
| 緯創資通 | 技術員 | 20 | 148 |
| | 工程師 | 94 | |
| | 課級主管 | 3 | |
| | 理級主管 | 2 | |
| | 處級主管 | 1 | |
| 英業達電腦 | 技術員 | 15 | 85 |
| | 工程師 | 61 | |
| | 課級主管 | 2 | |
| | 理級主管 | 1 | |
| | 處級主管 | 1 | |
| 華碩電腦 | 技術員 | 15 | 161 |
| | 工程師 | 79 | |
| | 課級主管 | 3 | |
| | 理級主管 | 2 | |
| | 處級主管 | 1 | |
| 總計 | | 600 人 | 732 人 |

## 六、研究工具

本調查問卷是採用李克特（Likert-type Scale）五點量表方式，區分為「很不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」等五個等級，由受試者就每一題項之描述，從量尺上的五個選項中，根據自己所感受最相近的選項填答，由強到弱分別依序給五分到一分，填答者在量表上所得的分數越高，表示受試者在對工作價值觀的態度認同上與工作滿意度越高。關於調查問卷編製的過程，詳述如下：

### （一）編製問卷初稿

根據研究目的，以文獻探討作為本研究之理論基礎，編修出「工作價值觀與工作滿意度」問卷初稿，作為本研究之研究工具，問卷初稿的內容分為填答者個人變項、工作價值觀、工作滿意度與建議事項等四大部分。茲分述如下：

1.填答者的個人背景變項

(1)年齡：受測人員依照本身實際歲數填答，區分為 25 歲（含）以下、26-30 歲、31-40 歲、41-50 歲及 51 歲以上共五個等級。
(2)性別：區分為「男性」與「女性」填答。
(3)婚姻狀況：區分「已婚」、「未婚」與「其他」三種狀態。
(4)工作職務：共分為技術員、工程師、課級主管、理級主管與處級主管等五個等級。
(5)教育程度：區分為高中（職）含以下、專科、大學、研究所（博、碩士）等四個等級。
(6)工作年資：係指進入該公司後直到目前為止的工作年資，由受測人員自行根據事實填寫，區分為不足 1 年、1-5 年、6-10 年、11-15 年以及 16 年以上等五個等級。
(7)工作經驗：係指在未進入該公司前，是否曾經有在其他公司服務過的經驗，區分為「有」與「無」兩種。

HyWeb

2.工作價值觀

本研究編修工作價值觀調查表（Survey of Work Values, SWV）Wollack, Goodale, Wijting＆Smith（1971）將工作價值觀調查量表分為工作的內在、外在與同屬於內外在等三個部份，此三部份又總計分為六個分量表，敘述如下：

(1)工作的內在部份

a.由工作所得到的榮耀（Ride in Work）：把工作做好，從中感到滿足與快樂。

b.工作投入（Job Involvement）：主動和同事接觸，參與公司的運作，希望對工作相關決定有所貢獻。

(2)工作的外在部份

a.對薪資的態度（Attitude Toward Earnings）。

b.社會地位（Social Status of Job）：自己或他人眼中對這份工作的看法。

(3)同屬於工作的內在及外在部份

a.上進（Upward Striving）：尋求更高階的工作或更好的生活水準的慾望。

b.對工作的責任感（Responsibility of Work）：工作是必須的，並且要靠自己而不能靠別人。

3.工作滿意度

本研究編修明尼蘇達滿意度問卷量表（Weiss、Dawis, 1967）的定義，將工作滿意度區分為「內在滿意」、「外在滿意」與「一般滿意」等三個構面。

(1)內在滿意：工作者對工作本身所引發的價值觀、責任感、社會地位與職能地位等所感受到的滿意程度，衡量的向度有工作內容與工作穩定等。

(2)外在滿意：工作者在工作中所獲得的薪資、升遷以及與上司、部屬、同事間的互動因素所感覺到的滿意程度，衡量的向度有上司領導、薪資、組織管理與升遷等。

(3)一般滿意：就是對內在性及外在性整體層面的滿意程度，衡量的向度有工作環境與人際關係等。

(4)建議事項以半開放式的問卷調查，共擬定四個問題，其內容主要在了解研究對象對工作價值觀與工作滿意度之間相關性看法，請填答者依據本身的經驗與調查提供寶貴意見，藉由所得到的結果做為資料蒐集與分析之用。

**（二）建立內容效度**

問卷初稿編製完成後，與指導教授研討並修訂後，經由專家學者進行專家審查並提供修正意見。於 97 年 3 月中委請 6 位專家學者填答「全球五大筆記型電腦代工廠測試部門員工工作價值觀與工作滿意度調查問卷（專家學者審查）」。針對本研究調查問卷題目之適切性、文字用詞等提供修正意見，以建立本研究工具之內容效度，並作為修訂正式問卷之重要參考依據。

根據專家學者所修正的意見，針對語意不清、文句不通暢與不適切的題目做修改。

**（三）預試與結果分析**

問卷初稿完成後，隨即進行預試，本研究的預試問卷選定仁寶電腦公司測試部門的員工進行問卷調查，以隨機抽樣方式，獲取有效樣本 100 位。預試回收後，針對預試問卷的內容以統計軟體進行因素分析及 Cronbach’ $\alpha$ 考驗本研究量表之信度，作為正式問卷之參考依據。

HyWeb

1.因素分析：本研究以主成分分析法（Principal Component Analysis）抽取因素，以最大變異法進行直交轉軸，轉軸後刪除因素負荷量小於 0.3 的題目與成分矩陣不足三題之因素題目，以分析量表的因素結構考驗其效度，依工作價值觀與工作滿意度兩部分來衡量。

2.信度分析：本研究採用 Cronbach’ $\alpha$ 係數檢定量表的內部一致性，本研究量表之內部一致性信度分析，量表中各面向的 Cronbach’ $\alpha$ 係數在 0.721~0.823 之間，顯示量表之信度足以信賴。

**（四）正式問卷：**

問卷初稿經由專家學者審查後，提供修正意見進行修訂，而後施行預試問卷，預試問卷回收後，經由因素分析及信度考驗，刪除不適宜的題目後，編製成正式問卷，正式問卷包含有四個部份，分別為填答者基本資料、工作價值觀量表、工作滿意度量表及建議事項。

## 參、研究結果與分析

本研究分析五大筆記型電腦代工廠測試部門員工之工作價值觀與工作滿意度實證資料，進行歸納整理研究結果如下述：

**（一）測試部門員工工作價值觀與工作滿意度現況分析**

1.測試部門員工在「工作價值觀」之整體面向分析：受試測試部門員工在「工作價值觀」之整體平均數為（M=3.47），顯示整體受試之員工均有較正面的工作價值觀，其中又以「工作投入」之價值認知最大；而「社會地位」與「上進」之價值認知最低。

2.測試部門員工在「工作價值觀」之各面向分析

(1)「工作榮耀」面向分析：在「工作榮耀」面向方面，以「我對我自身的工作負有榮譽感」平均得分最大，其價值認知最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高工作榮耀之價值認知，首先必須要對自身的工作負有榮譽感。

(2)「工作投入」面向分析：在「工作投入」面向方面，以「我在工作上遇到瓶頸會主動向同事請教」平均得分最大，其價值認知最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高工作榮耀之價值認知，首先必須要在工作上遇到瓶頸時，要主動向同事們請教。

(3)「薪資態度」面向分析：在「薪資態度」面向方面，以「如有更好的待遇與工作機會，我會跳槽到其他公司」平均得分最大，其價值認知最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高對薪資態度之價值認知，首先必須要有好的待遇或者是工作機會。

(4)「社會地位」面向分析：在「社會地位」面向方面，以「我的專業能力被授權而指導他人」平均得分最大，其價值認知最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高社會地位之價值認知，首先要有專業能力，才能被授權而指導他人，如此才能受到他人之尊崇。

(5)「上進」面向分析：在「上進」面向方面，以「我能在工作中獲得新穎的知識與技術能力」平均得分最大，其價值認知最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高上進之價值認知，必須要時常在工作中獲得專業技術能力。

HyWeb

(6)「責任感」面向分析：在「責任感」面向方面，以「我樂於接受他人的糾正與指導」平均得分最大，其價值認知最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高責任感之價值認知，首先必須樂於接受他人的糾正與指導。

3.測試部門員工在「工作滿意度」之整體面向分析：受試測試部門員工在「工作滿意度」之整體平均數為（M=3.28），顯示整體受試之員工均有較滿意的工作滿意度，其中又以「人際關係」滿意程度最大；而「升遷」滿意程度最低。

4.測試部門員工在「工作滿意度」之各面向分析：

(1)「工作內容」面向分析：在「工作內容」面向方面，以「我的工作富有挑戰性」平均得分最大，其滿意程度最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高工作內容之滿意程度，必須要工作富有挑戰性，並且可以完成它。

(2)「工作穩定」面向分析：在「工作穩定」面向方面，以「我參與的產品在市場具有很高接受度」平均得分最大，其滿意程度最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高工作穩定之滿意程度，必須要將公司研發產品推展到市面上，並且可以獲得高的接受度。

(3)「上司領導」面向分析：在「上司領導」面向方面，以「我的主管在專業方面足為表率」平均得分最大，其滿意程度最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高上司領導之滿意程度，必須要主管專業能力能夠足為表率。

(4)「薪資」面向分析：在「薪資」面向方面，以「我對薪資以外的其他福利感到滿意」平均得分最大，其滿意程度最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高對薪資之滿意程度，公司必須要有良好的福利措施。

(5)「組織管理」面向分析：在「組織管理」面向方面，以「我的公司經常提供教育訓練的機會」平均得分最大，其滿意程度最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高組織管理之滿意程度，公司必須要在管理上有良好的制度。

(6)「升遷」面向分析：在「升遷」面向方面，均沒有超過平均值，其滿意程度較低，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高升遷之滿意程度，公司必須要有公平、公正以及完善的升遷制度。

(7)「工作環境」面向分析：在「工作環境」面向方面，以「我的公司獎勵員工創新製程」平均得分最大，其滿意程度最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高工作環境之滿意程度，公司必須要有新穎的實驗儀器，且鼓勵員工創新製程。

(8)「人際關係」面向分析：在「人際關係」面向方面，以「我與工作夥伴相處氣氛愉悅」平均得分最大，其滿意程度最高，資料分析結果顯示，整體受試員工欲提高人際關係之滿意程度，首先必須要人和人相處氣氛愉悅。

（二）不同個人背景變項員工在工作價值觀與工作滿意度之差異情形分析

1.性別：本研究針對不同性別之測試部門員工進行分析，資料分析結果顯示，不同性別之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」面向的看法上均無顯著性差異水準。不同性別之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」、「工作環境」及「人際關係」面向的看法上均無顯著性差異水準。

2.年齡：本研究針對不同年齡之測試部門員工進行分析，資料分析結果顯示，不同年齡之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「社會地位」及「責任感」面向上的

HyWeb

看法具有顯著性差異水準，顯示 26-30 歲之測試部門員工，其價值認知最高；而在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」及「上進」面向上的看法則無顯著性差異水準不同年齡之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「人際關係」面向上的看法具有顯著性差異水準，顯示 26-30 歲之測試部門員工，其滿意程度最高；而在「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」及「工作環境」面向上的看法則無顯著性差異水準

3.婚姻狀況：本研究針對不同婚姻狀況之測試部門員工進行分析，資料分析結果顯示，不同婚姻狀況之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」面向的看法上均無顯著性差異水準。不同婚姻狀況之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「升遷」面向的看法上有顯著性差異水準，顯示不同婚姻狀況對於「升遷」所滿足的程度，「已婚」明顯低於「未婚」；而在「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「工作環境」及「人際關係」面向的看法上無顯著性差異水準。

4.教育程度：本研究針對不同教育程度之測試部門員工進行分析，資料分析結果顯示，不同教育程度之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」面向的看法上均無顯著性差異水準。不同教育程度之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」、「工作環境」及「人際關係」面向的看法上均無顯著性差異水準。

5.工作職務：本研究針對不同工作職務之測試部門員工進行分析，資料分析結果顯示，不同工作職務之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」面向的看法上均無顯著性差異水準。不同工作職務之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」、「工作環境」及「人際關係」面向的看法上均無顯著性差異水準。

6.工作年資：本研究針對不同工作年資之測試部門員工進行分析，資料分析結果顯示，不同工作年資之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「社會地位」面向的看法上有顯著性差異水準，在工作年資「1-5 年」的認同程度明顯高於「不足 1 年」及「6 年（含）以上」；而在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「上進」及「責任感」面向的看法上則無顯著性差異水準。不同工作年資之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「工作環境」面向的看法上有顯著性差異水準，在工作年資「1-5 年」的認同程度明顯高於「不足 1 年」；而在「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」及「人際關係」面向上的看法則無顯著性差異水準。

7.工作經驗：本研究針對不同工作經驗之測試部門員工進行分析，資料分析結果顯示，不同工作經驗之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」面向的看法上均無顯著性差異水準。不同工作經驗之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「上司領導」面向的看法上有顯著性差異水準，不同工作經驗對於「上司領導」所滿足的程度，「有工作經驗」明顯低於「無工作經驗」；而在「工作內容」、「工作穩定」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」、「工作環境」及「人際關係」面向的看法上無顯著性差異水準。

HyWeb

### （三）測試部門員工之工作價值觀與工作滿意度相關分析

工作價值觀各向度與工作滿意度各向度之相關分析，除了在薪資態度與工作內容、薪資態度與工作環境、工作投入與薪資及工作投入與組織管理等四向度無顯著關係外，其餘各向度均達顯著正相關。

1.工作榮耀：與工作滿意度各向度皆達顯著正相關，與「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「升遷」、「工作環境」及「人際關係」屬於中度正相關，與「薪資」及「組織管理」屬於低度正相關。

2.工作投入：與工作滿意度各向度之「薪資」及「組織管理」無顯著關係，其餘皆達顯著正相關，與「工作內容」屬於中度正相關，與「工作穩定」、「上司領導」、「升遷」、「工作環境」及「人際關係」屬於低度正相關。

3.薪資態度：與工作滿意度各向度之「工作內容」及「工作環境」無顯著關係，其餘皆達顯著正相關，與「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」及「人際關係」屬於低度正相關。

4.社會地位：與工作滿意度各向度皆達顯著正相關，與「工作內容」、「工作穩定」、「薪資」及「工作環境」屬於中度正相關，與「上司領導」、「組織管理」、「升遷」及「人際關係」屬於低度正相關。

5.上進：與工作滿意度各向度皆達顯著正相關，與「工作內容」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」及「工作環境」屬於中度正相關，與「工作穩定」及「人際關係」屬於低度正相關。

6.責任感：與工作滿意度各向度皆達顯著正相關，與「工作內容」、「工作穩定」、「工作環境」及「人際關係」屬於中度正相關，與「上司領導」、「薪資」、「組織管理」及「升遷」屬於低度正相關。

### （四）全球五大筆記型電腦代工廠測試部門員工之工作價值觀與工作滿意度之建議事項

1.服務於五大筆記型電腦代工廠測試部門員工，最大的好處與缺點之看法

(1)好處方面：能獲得最新的科技資訊；工作穩定、工作環境乾淨、通風設備良好；自主權高；公司人性化管理、行動不受約束；有較多的時間可以自我進修；知名度高、有願景；規模大、管理制度完善。

(2)缺點方面：公司伙食尚需改善；出差機會與股票配額較少；主管與部屬相處容易起紛爭；升遷制度不健全、企業文化居於保守；較一般研發人員與業務不被重視；工作機會陸續外移，造成被資遣的危機。

2.服務於五大筆記型電腦代工廠測試部門員工，最滿意與最不滿意之看法

(1)滿意方面：公司福利措施好；員工與員工間彼此向心力足夠；年終忘年會，獎金豐富。

(2)不滿意方面：薪資較低；培訓機會較少；工作較趨於制式化；無效率的加班形式。

3.公司可以提高員工之工作價值觀與工作滿意度之策略：適時的給予員工肯定與鼓勵；適時的給予員工加薪；重視公司之全能發展，位於總公司以外之其他分公司也需要有相同之福利措施；多購置新穎的實驗測試儀器；多傾聽員工的心聲；提供多彩多姿之生活品質；增加員工外訓之教育訓練機會；創造自我品牌，並將該品牌推向國際化；減少主管與部屬之間的紛爭。

HyWeb

## 肆、結論與建議

本研究目的在瞭解全球五大筆記型電腦代工廠測試部門員工之工作價值觀與工作滿意度之間相關性程度。透過文獻探討建構出本研究之理論基礎，編製「工作價值觀與工作滿意度調查問卷」。依據問卷調查分析結果，歸納出研究結論並提出建議。

### 一、結論

針對本研究之目的與待答問題，歸納研究結果如下述：

#### （一）不同背景變項之筆記型電腦測試部門員工工作價值觀有顯著差異水準

本研究分析不同背景變項之測試部門員工在「工作價值觀」價值認知看法上受到年齡以及工作年資影響，但不受性別、婚姻狀況、教育程度、工作職務以及工作經驗之影響。

1.從統計資料顯示，測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」各面向的看法均不受到性別影響。

2.不同年齡之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「社會地位」及「責任感」面向上的看法具有顯著性差異水準，顯示年齡在「26-30 歲」的社會地位與責任感之認同程度明顯高於「25 歲（含）以下」，其餘各面向不受年齡影響。

3.不同婚姻狀況之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」面向的看法上均無顯著性差異水準。

4.不同教育程度之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」面向的看法均無顯著性差異水準。

5.不同工作職務之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」面向的看法均無顯著性差異水準。

6.不同工作年資之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「社會地位」面向的看法上有顯著性差異水準，顯示工作年資「1-5 年」的認同程度明顯高於「不足 1 年」及「6 年（含）以上」，其餘各面向不受工作年資影響。

7.不同工作經驗之測試部門員工在「工作價值觀」各面向上，在「工作榮耀」、「工作投入」、「薪資態度」、「社會地位」、「上進」及「責任感」面向的看法均無顯著性差異水準。

#### （二）不同背景變項之筆記型電腦測試部門員工之工作滿意度有顯著差異水準

本研究分析不同背景變項之測試部門員工在「工作滿意度」滿意程度看法上受到年齡、婚姻狀況、工作年資以及工作經驗影響，但不受性別、教育程度以及工作職務之影響。

1.從統計資料顯示，測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」、「工作環境」及「人際關係」面向的看法均無顯著性差異水準。

HyWeb

2.不同年齡之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「人際關係」面向上的看法具有顯著性差異水準，顯示年齡在「26-30 歲」的認同程度明顯高於「25 歲（含）以下」，其餘各面向不受年齡影響。

3.不同婚姻狀況之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「升遷」面向的看法上有顯著性差異水準，顯示不同婚姻狀況對於「升遷」所滿足的程度，「已婚」明顯低於「未婚」，其餘各面向不受婚姻狀況影響。

4.不同教育程度之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」、「工作環境」及「人際關係」面向的看法均無顯著性差異水準。

5.不同工作職務之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「工作內容」、「工作穩定」、「上司領導」、「薪資」、「組織管理」、「升遷」、「工作環境」及「人際關係」面向的看法均無顯著性差異水準。

6.不同工作年資之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「工作環境」面向的看法上有顯著性差異水準，在工作年資「1-5 年」的認同程度明顯高於「不足 1 年」，其餘各面向不受到工作年資影響。

7.不同工作經驗之測試部門員工在「工作滿意度」各面向上，在「上司領導」面向的看法上有顯著性差異水準，不同工作經驗對於「上司領導」所滿足的程度，「有工作經驗」明顯低於「無工作經驗」，其餘各面向不受到工作經驗影響。

**（三）不同背景變項之筆記型電腦測試部門員工工作價值觀與工作滿意度成正相關**

工作價值觀各向度與工作滿意度各向度之相關分析，除了在薪資態度與工作內容、薪資態度與工作環境、工作投入與薪資及工作投入與組織管理等四向度無顯著關係外，其餘各向度均達顯著正相關。

**（四）全球五大筆記型電腦代工廠測試部門員工針對本身的體驗與觀察提出建議**

本研究根據問卷調查之半開放性問卷的議題，受試者提出具體的建議，歸納重點摘要分析如下：

1.服務於五大筆記型電腦代工廠測試部門員工，最大的好處與缺點之看法

(1)好處：員工大都認為可以從工作中得到新穎的科技資訊，大公司知名度高、規模大、有願景，並且具有人性化的管理制度。

(2)缺點：員工大都認為公司的伙食需要加強、出差機會與股票配額少，並且不重視測試部門員工的權利與存在。

2.服務於五大筆記型電腦代工廠測試部門員工，最滿意與最不滿意之看法

(1)滿意：員工大都滿意公司福利措施好、人和人之間和睦相處，具有良好的向心力。

(2)不滿意：員工大都不滿意薪資低、出國培訓機會少，以及工作模式趨於制式化。

3.公司可以提高員工之工作價值觀與工作滿意度之策略：適時的給予員工肯定與鼓勵；適時的給予員工加薪；重視公司之全能發展，位於總公司以外之其他分公司也需要有相同之福利措施；多購置新穎的實驗測試儀器；多傾聽員工的心聲；提供多彩多姿之生活品質；增加員工外訓之教育訓練機會；創造自我品牌，並將該品牌推向國際化；減少主管與部屬之間的口角紛爭。

HyWeb

## 二、建議

根據前述受測者在半開放性問卷上給予建議，針對筆記型電腦代工廠測試部門在制度面及策略擬定上提出具體意見：

### （一）建立完備之升遷考核制度與組織管理，激發員工榮譽心與責任感，不斷更新實驗器材，講求高品質測試手法

1.宜提出編列年度經費額度，俾利部門購買新穎之測試設備，以符合測試精準之需求。
2.適時透過鼓勵或肯定員工之價值，在完善的管理制度下，以公平、公正的方式給予員工升遷機會。
3.辦理各種內外部教育訓練機會，針對測試專業之需求，進行現場觀摩或經驗傳承，藉由訓練機會以提高員工專業技術能力。
4.提供主管與部屬之間良性溝通的橋樑，利用網路平台或是電話等設備，以減少主管與部屬之間的口角爭執，繼而創造出融合的企業文化。

### （二）訂定完善之教育培訓策略與善用溝通橋樑

1.宜透過有規模的教育訓練，熟悉測試手法與儀器操作步驟，增加自我的專業技術能力。
2.以精準的測試手法，鞏固產品的品質，繼而提升公司口碑，促進公司永續經營。
3.善加利用網路平台，包含電話、郵件、透過他人的傳話等方式，提出對產品品質或是生產流程有意義的建言，並且適時與主管作良性溝通，以減少部屬與主管之間不必要的紛爭。

## 參考文獻

### （一）中文部份


王世福（2005）。**工作價值觀、組織承諾、工作滿意與工作績效相關性之研究－以國軍徵募士兵為例**。私立靜宜大學企業管理研究所碩士論文，台中，093PU005121029。

王宏彰（2005）。**不同世代國民小學教師工作價值觀與休閒需求關係之研究**。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，高雄，093NKNU0142006。

仁寶工業電腦股份有限公司（2008）。**集團簡介**。取自於 http://www.compal.com/index_Ch.htm

白景文（1997）。**工作價值觀、領導型態與工作滿意度之相關性研究－以研華集團為例**。國立台灣師範大學工業科技教育學研究所碩士論文，台北，085NTNU6036001。

朴英培（1988）。**工作價值觀、領導型態、工作滿足與組織承諾之研究－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，台北，077NCCU2121001。

呂信寬（2001）。**我國高級職業進修學校工業類科學生工作價值觀之研究**。國立彰化師範大學工業教育學系碩士論文，彰化，089NCUE0037057。

余家雄（2002）。**工作價值觀與工作滿意度對產品品質影響之探討－以國瑞汽車公司協力廠為例**。元智大學工業工程與管理學系碩士論文，桃園，090YZU00031059。

吳芝儀（2004）。**生涯輔導與諮商－理論與實務**。嘉義：濤石文化。

吳聰賢（1983）。**農村青年職業興趣、工作價值與職業選擇關係研究**。台北市：行政院青年輔導委員會。


HyWeb

吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏（1995）。工作價值觀量表之編製初步報告。**中國測驗學會測驗年刊，42**，227－244。

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**。台北：行政院青年輔導委員會委託研究報告。

宋宜儒（1994）。**工作價值觀、工作特性與工作滿足之研究**。國立台灣海洋大學航運管理研究所碩士論文，基隆，082NTOU2301002。

李菁芬、李雅婷、趙慕芬譯（2002）。**組織行為學**。台北：華泰文化。

邱淑媛（1993）。**工作價值觀對員工工作態度及工作表現之影響研究**。中原大學企業管理研究所碩士論文，桃園，081CYCU0121011。

林君怡（2004）。**員工價值、員工滿意與員工績效之關聯模式之建立與分析**。中原大學工業工程學系工業工程所碩士論文，桃園，092CYCU5030018。

林財丁（2004）。**管理與商業心理學**。台中：滄海書局。

林靜宜（1998）。**專科生工作價值觀及相關因素之研究**。國立高雄師範大學工業科技教育研究所碩士論文，高雄，086NKNU1036007。

林育妃（2005）。**國民小學總務主任工作壓力與工作滿意度關係之研究**。國立屏東師範學院教育行政研究所碩士論，屏東，093NPTT1576053。

洪雪珍（2003）。**員工工作滿意與士氣關係之研究－中國某企業之實證研究**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄，091NSYS5007091。

段宜廷（1999）。**員工工作價值觀與工作滿足之關係探討**。中國文化大學國際企業管理研究所碩士論文，台北，087PCCU0321004。

徐世芳（1993）。**工作價值觀、領導型態與工作滿足之研究－以台灣地區船舶運送業從業人員為例**。國立台灣海洋大學航運管理研究所碩士論文，基隆，081NTOU0301003。

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

許迪翔（2003）。**不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究－以台灣高科技產業之員工為例**。中原大學企業管理研究所碩士論文，桃園，091CYCU5121084。

張火燦（2004）。**策略性人力資源管理**，第二版。台北：揚智文化。

張惠英（2002）。**國民小學教師工作價值觀、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，屏東，090NPTT1576014。

張淼江（2003）。**兩岸員工工作價值觀、工作滿意度與工作績效關係之研究－以定期貨櫃運送業為例**。國立成功大學交通管理科學研究所碩士論文，台南，091NCKU5119003。

張春興（2004）。**現代心理學**。台北：東華書局。

張瑞春（1998）。**組織變革中組織氣候對工作投入、組織成諾及工作滿足之研究**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄，086NSYSU007010。

張弘昌（2005）。**視障教育巡迴輔導教師工作滿意度研究**。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，彰化，093NCUE5284051。

莊雅雯（1998）。**工作價值觀、工作特性與工作態度之相關研究**。東海大學工業工程研究所碩士論文，台中，086THU00030014。

HyWeb

陳啟立（2006）。**新世代土木人生涯發展與工作價值觀之探討－以中華大學土木系為例**。中華大學土木與工程資訊學系碩士論文，新竹，094CHPI0015031。
陳瑞聰（2007）。提升忠誠度的四大必要。**數位時代雙週刊，87**。
陳人豪（2001）。**兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響**。國立中央大學人資所碩士論文，桃園，089NCU00007016。
黃國隆（1982）。**台灣與大陸企業員工工作價值觀之比較**。兩岸三地人力資源管理比較與整合學術研討會論文集。
黃貴祥（2000）。**技術學院教師工作環境知覺、工作價值觀與其工作滿足和教學表現之關係**。國立政治大學教育研究所碩士論文，台北，089NCCU0332009。
詹文男、周維忠、蘇祐毅（2005）。**打造行動新世界－筆記型電腦產品與市場趨勢徹底剖析**。台北：資訊市場情報中心。
郭台銘（2003）。**電子五哥論**。股東常會。2003 年 6 月 9 日，取自於 http://www.leader-inc.com/leader/Clever/2/01.doc
許士軍（1998）。**管理學**。台北：東華書局。
楊書泓（2005）。**我國模具製造部門員工工作價值觀與工作滿意度之相關研究－以中部地區為例**。國立彰化師範大學工業教育與技術學系研究所碩士論文，彰化，094NCUE5037073。
資策會產業研究（2008）。**台灣筆記型電腦產業發展歷程**。台北：經濟部資策會。
資策會產業價值鏈（2007）。**筆記型電腦代工廠出貨量市佔率**。台北：經濟部資策會。
蔡盛明（2002）。**公營事業工作價值觀、工作特性、員工屬性與組織承諾之關聯性研究－以中國石油公司為實證對象**。中原大學企業管理學系碩士論文，桃園，091CYCU5121098。
鄭伯壎（2005）。**華人領導－理論與實務**。台北：桂冠書局。
鄭春生（2003）。**美日品牌大廠對國內代工廠品質評鑑之研究－以筆記型電腦為例**。元智大學工業工程與管理研究所碩士論文，桃園，094YZU05031028。
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論文，新竹，093NCTU5457145。
戴麗芬（1990）。**父母社經地位、管教方式對子女工作價值觀影響之研究**。國立政治大學社會學研究所碩士論文，台北，078NCCU2208002。
緯創資通股份有限公司（2008）。**品質保證**。取自於 http://www.wistron.com.tw/
鍾富全（2004）。**企業經營策略與產業聚群關係之研究－以蘇州地區台商筆記型電腦產業為例**。中原大學企業管理學系碩士論文，桃園，092CYCU5121122。
鍾淑珍（2000）。**台灣與大陸新人類工作價值觀比較－以一電腦公司為例**。國立中央大學人資所碩士論文，桃園，088NCU00007028。
謝馥蔓（1994）。**專科學生工作價值觀的實徵研究**。東吳大學管理學研究所碩士論文，台北，082SCU00457019。
簡世忠（2005）。**我國綜合高中教師對工作滿意度之研究**。國立彰化師範大學工業教育教學碩士論文，彰化，093NCUE5037054。
蘇榮欽（2006）。**高高屏地區消防人員工作價值觀與工作滿意度關係之研究**。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，高雄，095NKNU5142015。
蘇淑麗（2006）。**不同世代國小教師人格特質與工作價值觀之相關研究**。國立花蓮師範學院輔導所碩士論文，花蓮，094NHLT1464003。

HyWeb

## （二）英文部份


Bernner, O. C., & Blazini, A. P. (1988). An examination of race and sex differences in managerial work values. *Journal of Vocational Behavior*, *32*, 336-344.

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.

Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *70*, 219-240.

Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1975). Employee reactions to job caracteristics. *Journal of Applied Psychology*, *55*, 256-286.

Hobday, M., (1995). *Innovation in East Asia: The Challenge to Japan*. Edward, Aldershot, 37.

Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, N. Y. Harper and Row.

Kalleberg, A. L. (1977). Work value and job reward: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.

Lofquist, R. H. and R. V. Dawis, (1978). Manual for the Minnesota Importance Questionnaire, ” *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, *28*(54), 125-136.

Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *The Vocational Guidance Quarterly*, *27*, 250-258.

Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies and applications*. Prentice Hall, 171-176.

Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. N. Y. The Free Press.

Seashore, S. E. and Taber, T. D. (1975). Job Satisfaction and Their Correlates , *American Behavior & Scientists*, *18*, 346-358.

Smith, K. & Hulin (1969). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *49*, 209-216.

Wanous,J. P. & Lawler. E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *56*(95), 23-36.

Walker, J. E. Tausky. C. & Oliver, D. (1982). Men and women at work: Similarities and differences in work values within occupational grouping. *Journal of Vocational Behavior*, *21*, 17-36.

Wiener, Y. (1982). Commitment In Organization: A Normative View, *Academy of Management Review*, *7*, 418-428.

Wollack, S. Goodate, J. G., Witjing, J. P. & Smith, P. C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, *55*, 331-338.

Zytowski, D. G., (1976). The Concept of Work Values, *Vocational Guidance Quarterly*, *18*, 176-186.


HyWeb