

資訊相關科系畢業員工與資訊部門契合度研究

黃純敏

雲林科技大學 資訊管理學系

副教授

huangcm@yuntech.edu.tw

蔡慶柱

雲林科技大學 資訊管理學系

研究生

g9023218@yuntech.edu.tw

劉醇富

雲林科技大學 資訊管理學系

研究生

g9423712@yuntech.edu.tw

摘要

本研究探討資訊相關系所畢業的企業員工，個人與組織契合度的關係。議題包括不同背景的資訊畢業系所員工對於工作價值觀的差異，及個人特質的企業資訊部門員工與組織契合度的關係。在資訊部門員工的問卷回收，共來自 23 家的公司，包括有北、中、南各行業別的企業員工，共發出 249 份，共回收 97 份，有效回收率為 38.9 %。在資訊部門主管方面，來自於 75 家企業部門主管，共發出 201 份問卷，有效問卷為 49 份，回收率為 24.3 %。調查結果顯示：企業員工與資訊部門主管對現行組織中的價值觀有非常顯著的差異。在個人心理特質方面女性與男性重視價值觀明顯不同。在員工進入企業前後的工作價值觀上，發現前後的價值觀非常相近，個人與組織在工價值觀上呈現較高的契合度。

關鍵字：個人與組織契合度，組織社會化，工作價值觀，自我效能，內外控取向

1. 前言

資訊人力是資訊科技研發的基石，資訊人員在學校所學習到運用資訊科技、資訊科技理論與未來職場上實務的結合及職場上的溝通技巧與工作態度、工作價值觀等方面的能力，都是企業資訊部門任用資訊部門員工時的重要考慮因素。

對於大多數企業而言，其生存的變動與改革，都是需要資訊人才來主導與整合。當員工進入企業組織後，企業會以嚴謹的甄選態度來找到適合於組織的人才。而每個企業組織都希望能夠找到符合其組織所需要的人選，因為愈能適應組織且與組織契合度高的員工，愈能夠創造出彼此間的個人的價值與組織的績效，也愈能為雙方帶來最大的利益，使雙方都受益。

綜合以上得知，企業資訊部門無時無刻在找尋適合於該部門的資訊人才，而想從事資訊相關工作的個人，也是一直在找尋心目中理想的企業資訊部門。而其高等教育中又可分為一

般大學體制與技職體系。由於不同體制下的學生其學習的歷程、專業學科、教學內容也不盡相同。當其進入到企業資訊部門任職時，其與企業資訊部門的契合度為何？而企業資訊部門主管對於一般大學體制與技職體系所教育出來的資訊相關系所的學生會產生什麼樣的偏好？此為引發本研究的研究動機之一。

從員工的角度來看，組織社會化是員工能夠在企業的環境中生存下來的重要因素之一。資訊相關系所的畢業學生在進入到企業的資訊部門前的工作價值觀為何？而在進入到企業資訊部門後經過組織社會化過程後，其工作價值觀會有產生什麼樣的變化呢？是否會與未進入到企業前的價值觀有所差異呢？此為引發本研究的研究動機之二。

本研究之目的如下：

1. 探討資訊相關系所畢業的企業員工，個人與組織契合度的關係。
2. 瞭解資訊相關系所畢業的企業員工，進入到企業資訊部門前後的價值觀差異。
3. 瞭解不同個人背景的資訊畢業系所對於工作價值觀的差異。
4. 瞭解個人特質（自我效能、內外控取向）的企業資訊部門員工與組織契合度的關係。

本研究對象為企業有設置資訊部門的公司，選取研究對象時，採用天下雜誌 2002 年所公佈之各種產業別的 100 大企業。以隨機抽樣，就資訊部門員工及資訊部門主管人數提供相對的問卷數量，問卷發放部分採取利用連絡人代為轉發該組織資訊主管或由資訊相關科系在職專班符合樣本條件的學員填寫問卷，未能親自發放則採用郵寄的方式。填寫問卷的人員限制如下：

1. 資訊相關系所畢業（資訊管理、資訊工程、資訊科學及其他與資訊相關的系所）且任職於企業資訊部門的員工。

2. 目前就讀於資訊相關系所在職班（資訊管理、資訊工程、資訊科學及其他與資訊相關的系所）且任職於企業資訊部門的員工。
3. 曾經任職於別家或目前企業的資訊部門主管有超過三年以上的年資。

以上述的研究對象來探討個人與組織契合度的關係，及員工進入資訊部門前後價值觀的差異，並瞭解到不同個人背景的資訊部門員工對於工作價值觀的差異，及個人特質（自我效能、內外控取向）的企業資訊部門員工與組織契合度的關係。

2. 文獻探討

本論文主要探討資訊相關科系畢業員工與組織契合度的關係研究。因此首先敘述一般大學與技職體系的教育制度及資訊科系培育資訊人才的目標。其次，探討一個新進員工進入企業後必需調整自己角色的『組織社會化』過程。再來探討『人與組織契合度的核心—工作價值觀』。最後，探討個人特質（自我效能、內外控取向）與組織契合度的關係。

2.1 高等教育概述與各人口統計變項

表 1 一般大學與技職體系的比較

學制 項目	一般大學	技專校院
規模及性質	高中、綜合大學、單科大學、學院	職業學校、專科學校、技術學院、科技大學
功能及特色	研究型、教學型、社區型、綜合型	教學型、社區型、綜合型
教育目標	大學成員以追求知識與研究學術為職志。	培養基層、中層及高層之技術人力，著重在技術的發展與創造。以職場的需要為主要依歸，較強調實務操作。
發展趨勢	進行團隊、跨領域及跨國的合作，建立國內外合作機制，提昇供更好的教育。	同時兼顧升學與就業的目標，滿足不同對象的需求，朝向與終身教育體制相結合

2.1.1 資訊相關科系之教學目標

本研究綜合了國內大學校院與技職校院各校資訊管理系所的教學理念及目標歸納出下列重要項目：

教學特色：

1. 首重資訊技術之學習與應用，訓練學生具有開發資訊系統之能力、個案教學、實務專題、建教合作等方式，培養學生具有將資訊技術與企業職能及管理功能整合之實作能力。
2. 透過理論基礎的建立與產學合作的方式，建立學生在資訊管理之能力。
3. 培養學生應用資訊科技於企業組織內，以提升企業營運之效率與效能。

教育目標：

1. 因應社會需要與配合國家資訊工業之政策，培育及儲備資訊管理人才。
2. 培育學生具有專業知識及技能並訓練學生具有服從、溝通、協調、組織、計劃、執行等管理能力。
3. 注重教導學生獨立思考能力，重視理論與實務之結合和系統整合專業能力。
4. 培養學生能利用相關理論架構之整合與資訊科技、分析方法及管理知識之實務應用，來協助企業經營環境與機會並創造企業的競爭優勢。

2.1.2 性別的工作價值觀差異

性別對於工作價值觀上是否會有所差異，許多學者也都在探究其中的因素。一般認為男性的特質包括結果導向、競爭性、理性、較不具情感等等。而女性的特質則包括關係導向、易受後天的影響、趨向合作等等[7]。例如：男性較女性重視薪資與工作環境及工作上的發展與加薪的機會，而女性則較重視同事間的友誼[16, 21]。

男性與女性所擁有的特質及環境與社會文化所賦予的責任與期望不盡相同，在工作上通常企業會對於男性賦予較多較大的工作壓力與責任。而女性通常由於家庭與社會的因素，對於工作上的重視程度也會有所不同[9]。研究中顯示通常男性較女性重視工作上的成就、薪資所得、職位上的升遷等方面。而女性則較男性重視同事間的相處、主管的領導風格、志趣與工作的相符及工作上的穩定。

但隨著社會結構的改變，女性大量的投入到就業市場，使得女性也進入到原本屬於男性

的工作領域中，同時也改變了性別在工作價值觀上認知，所以本研究認為有必要探討性別在資訊部門在工作價值觀的差異。

2.1.3 年齡的工作價值觀差異

Wright & Hamilton 分析指出年輕一代的工作者較年長者重視工作上的晉升機會，而年長者則較重視工作上的穩定性與固定的工時[23]。當員工的年齡愈大時其工作的機會相對的會減少。因此，若非重大的因素影響較不易貿然的離職求去。由於可知，新進員工的年齡較大時，當進入到組織時會努力的去調適自己，達到組織對於個人所賦與的期望，當新進員工的年齡較大時，其個人與組織的契合度會較高。

我們可以從不同世代的群體中來看，相近時期進入勞動市場的員工，對於工作價值觀會產生類似的看法。而後進的新進員工則會產生與先進入勞動市場產生較大差異的工作價值觀。同樣的隨著年齡的增長、工作經驗的累積、社交活動等方面，都會漸漸地影響及改變個人工作價值觀及取向[11]。

2.2 組織社會化

組織是將一群人系統地組合在一起，以達成特定的目標。社會化就是個體開始歷經社會經驗、社會聯繫和社會關係整個系統的過程[12]。如果一個人長期對社會刺激不能適應，不能在規範允許的範圍內做出反應，就會對周圍的一切產生格格不入的心理。Chao 則認為組織社會化是一輩子的過程，充滿在個人的整個生涯中，新的組織社會化需求便因此而產生[4]。

組織社會化為新進成員從組織之前的外部人(outsider)到完全成為組織的內部人(insider)之間的學習歷程。而就某些觀點而言，組織社會化則是持續整個組織生涯的期間。除了新進員工必需一定要歷經組織社會化外，只要在組織內發生變化，如工作內容的改變、輪調、陞遷、甚至是組織變革，都會去牽涉到組織社會化的過程[22]。

組織社會化是無時無刻的在企業內發生。本研究基於上述的論點，想要探究資訊相關系所的企業員工，在進入到企業資訊部門後經過組織社會化過程後，其工作價值觀會有產生什麼樣的變化呢？與先前未進入到企業資訊部門的價值觀會有那些差異？

2.3 個人與組織的契合度

一般而言，個人與組織契合度被定義為「員工的個人特質、信仰價值觀以及組織文化、策略需求、規範、價值觀間的一致程度」[3, 19]。當個人與組織互相覺得特質相似時會互相吸引，使得員工進入組織並能夠得到適才的工作職務，與組織價值觀相同的人會被組織所吸引並挑選，其個人的目標也大都和組織目標相類似[3]。

Chatman 則認為價值觀相似度是個人與組織契合的重要因素，因為價值觀是個人與組織間基本且持久的共同因素[5]。同時 Chatman 也認為欲精確且預測員工的行為，管理者必需考慮到個人與組織間的選擇及社會化互動的過程，而員工的行為表現可藉由人格特質、價值觀以及能力等方面來觀察[5]。

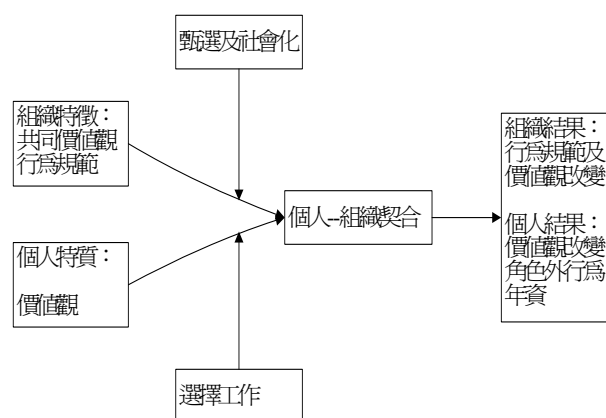


圖 1 價值觀契合模式[5]

工作者會以本身的工作價值觀及組織的價值觀來做為基礎，藉此來衡量個人與組織契合度，做為是否接受此項工作。而公司也會派出公司的代表來衡量求職者與公司的價值觀是否相似或一致。以此來決定是否雇用此一求職者。而公司都會以面談的方式來挑選適合於企業所需要的人才，也就是彼此雙方契合度最高者。總之，當公司人力資源面臨組織轉型、人力精簡、工作結構大幅改革或改變等問題時。如何挑選出與組織未來發展契合度高之新進人員，積極配合公司經營理念，達成公司所賦予的目標及使命，就愈顯得重要了。這也是組織能保持競爭力與彈性，以面對各種環境挑戰的關鍵所在之一。

2.4 人與組織契合度的核心—工作價值觀

價值觀也是企業文化的基石，組織為了塑造強勢的企業文化，往往從塑造員工的工作價值觀著手[6, 15]。就組織而言則是組織文化的

核心且價值觀是一種持久性的信念，是個人與社會整體對某種行為或某種終極狀態之偏好狀況[13, 17]。

當組織價值觀和規範與個人價值觀間存在著高度的契合度，個人的價值則愈顯現，組織也愈能顯現出其績效。組織傾向於雇用能分享組織價值觀的員工，因為分享價值觀能決定組織文化的強度[5, 20]，從個人的角度，當員工與組織有一致性的價值觀時，當組織在面對威脅時會表現出相同的行為，使得員工更容易溝通與協調[14]。

組織可從兩方面可以來選擇（塑造）與組織價值觀相近的員工。

1. 透過選擇新員工的過程，找到與組織價值觀相近的組織成員。
2. 可藉由內部文化價值觀的傳承，也就是組織社會化的過程，在企業內部找到與組織價值觀相近的組織成員。

在本研究中將採取知覺價值觀的研究方式，以個人所知覺的組織內實際存在的價值觀與個人所期望的價值觀做比較。而在組織價值觀的內容方面採取而陳蕙君參考鄭伯璦的「組織文化量表」所發展出來的「人與組織契合度量表」[24-26]，共分為尊重員工、創新精神、外部適應、品德操守、績效取向以及安定守成等七個構面。

2.5 個人特質及個人與組織契合度關係探討

2.5.1 自我效能文獻探討

自我效能（self-efficacy）是美國心理學家班杜拉在社會學習理論中，提出的一個核心概念。它是指個體對自己能否在一定水平上完成某一活動所具有的能力判斷、信念或主體自我把握與感受[1]。

自我效能是個體自身潛能的最有影響力的主宰，它在人們作出選擇決定時，發揮了核心作用。為什麼具有同樣智力和技能的人在同一任務環境中，會有不同的行為表現？其原因就在於他們具有不同的自我效能。自我效能愈高，愈能確定自己具有完成任務的能力，在面對困難時會積極尋求方法來克服困難[8]。反之，自我效能低者，在面對困難時則容易停滯不前，甚至放棄一切的努力[10]。此外，自我效能高者若得到的是負面回饋時，會更加努力的克服困難，自我效能低者會對此不再付出努力[2]。

表 2 自我效能高與自我效能低之對照表

自我效能高者	自我效能低者
面對困難時會更加努力	沮喪、消極的面對事情。
困難時，已經學習到的技能會更加的強化。	遇到困難時，會放棄努力與無力感的增加。
集中努力與注意力於情境的要求	注意到個人的缺陷與困難之處，並將這些問題加以放大。
參與各種活動與經驗來促進自我的成長	逃避豐富的環境與活動，進而阻礙了事情的發展
在有負擔的情境裡，個體上不會覺得有壓力。	在各種的表現情境裡，個體會被焦慮、緊張和壓力所苦。
失敗的原因會覺得自己努力不夠，而不是自我沒有這個能力。	把注意力集中在自己的缺陷上，因而損及個人技能的有效運用。
追求具有挑戰性來做自我的目標。	追求較小的意願成為躲避壓力的轉機。

2.5.2 內外控取向文獻探討

何謂內外控取向？內控型的特質為認為自己是命運的主宰，外控型的特質則為個人無法擺脫命運的擺佈。內控人格特質的人堅信事的成功與否是操控在他們自己。相反的，外控者人格特質的人則認為事情的結果是由外在的環境因素所控制。因此，凡認為自己行為的後果成功與否，完全是由自己的因素所導致的，便可稱「內控取向型」(internal control)。凡認為自己行為的後果成功與與否，完全是由外在因素所影響的，便可稱「外控取向型」(external control)。

內控型特質的人。他們相信行為的原因在於個人內部，而不是受外力被動的驅使[18]。具有此特質的人更有自覺意識和自主精神，他們處世嚴謹，富有責任心，善於自我分析，能執著於自己的事業和理想，不輕易被環境變故所動。我們可以從週遭發現，那些成功人士大多是內控型的人。

外控型的人格特性是『怨天尤人』、『人的命，天注定』、『謀事在人，成事在天』。其人格特質是對自己的挫折、失敗、不幸、錯誤，總是從外部找原因，認為自己雖然做了努力，但是受到外部的干擾與因素，所以沒有達到自己的預期效果。他們就是認為自己不能控制自己行為的結果。

3. 研究方法

3.1 研究架構

本研究根據前一章的文獻，首先探討個人與組織之間的契合度與價值觀。其次再探討組織對於不同教育體系的資訊相關科系員工的價值觀偏好。再者亦探討資訊相關科系員工進入公司資訊部門前的價值觀與從事資訊工作後的價值觀是否有差異。最後研究個人特質（自我效能、內外控取向）的企業資訊部門員工與組織契合度的關係。

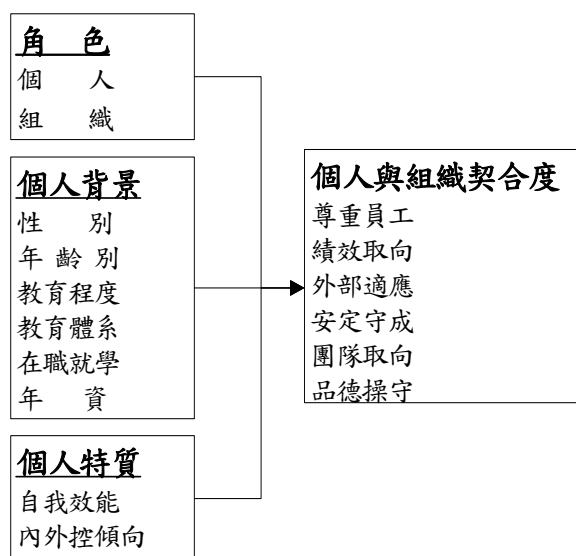


圖 2 研究架構圖

3.2 研究樣本

本研究對象由資訊相關科系（資訊管理系所、資訊工程系所、資訊科學系所等等）畢業或在學且在企業資訊部門從事資訊的相關工作的員工與資訊部門主管所集合而成。

企業資訊部門主管的樣本，本研究收集具代表性公司的資訊部門主管，以資訊部門的經理人來評估企業資訊部份的價值觀。

3.3 研究假設

本研究根據研究的目的與研究架構，歸納出欲討論的各項變數間的關係，並提出研究的假設：

假設 1. 個人與資訊部門對於工作價值觀的認知沒有顯著差異。

假設 2. 資訊部門員工的個人背景（教育體系、性別、年齡、教育程度、年資）與個人--組織契合度沒有顯著差異。

假設 3. 資訊部門員工的個人心理特質（自我效能、內外控傾向）與個人--組織契合度有沒有顯著相關。

假設 4. 資訊部門員工進入到企業前後，對於工作價值觀沒有顯著差異。

4. 研究結果分析

在資訊部門員工的問卷回收，共來自 23 家的公司，包括有北、中、南各行業別的企業員工。在資訊部門主管方面，來自於 75 家企業部門主管（經理、主任、課長、組長等職務）。在主管方面共發出 201 份問卷，有效問卷為 49 份，有效回收率為 24.3 %。在企業部門員工方面共發出 249 份，共回收 97 份，有效回收率為 38.9 %。

本研究的目的即是要從資訊部門契合度的觀點--「組織價值觀」來做探討，瞭解到個人與資訊部門對於工作價值觀認知上的差異。其次，亦從人口統計變數的觀點，瞭解到資訊部門員工的個人背景與個人--組織契合度的認知差距。再者，研究資訊部門員工的個人心理特質與個人--組織契合度的差距。進而從研究的差異中解釋目前臺灣企業資訊部門員工各種價值觀與契合度認知、個人的心理特質對於工作價值觀的影響程度。綜合統計分析結果與討論，茲將本研究之假設檢定結果彙整如表 3 所示：

在樣本特性分析上，我們發現在主管方面以男性佔大多數，約佔了樣本的 71.4 %。由此可知，在資訊部門領域中，主管階級仍以男性居多，顯見在職位的分工上，男性在資訊部門管理階層上仍佔大多數。在員工性別方面則差距不大各佔 48.4%與 51.6%(男/女)。在年齡層方面，可以看出主管與員工的年齡層大部份集中在 40 歲以下，分別佔主管（80%）與員工（87.6%）。由此可知，資訊部門員工隨著工作經驗累積智慧與工作技能的優秀基層員工。有許多的員工會晉升管理階層。在教育程度方面則大部份集中在大學的程度，分別為主管（59%）與員工（63.9%）。在主管年資方面則集中在 3-10 年內，佔了 63.2%，在員工年資方面則集中在 5 年內，佔了 67.2.2%。

表 3 本研究驗證結果

研究假設	驗證結果
假設 1： 個人與資訊部門對於工作價值觀的認知沒有顯著差異。	顯著差異：「尊重員工」、「績效取向」、「外部適當」、「團結取向」、「品德操守」 未達顯著差異：「安定守成」
假設 2： 資訊部門員工的個人背景（教育體系、性別、年齡、教育程度、年資）與個人--組織契合度沒有顯著差異。	性別： 顯著差異：「尊重員工」、「績效取向」 未達顯著差異：「外部適當」、「團結取向」、「品德操守」、「安定守成」 教育體系： 六個構面皆未達顯著差異 年齡： 顯著差異：「安定守成」 未達顯著差異：「尊重員工」、「績效取向」、「外部適當」、「團結取向」、「品德操守」 年資： 六個構面皆未達顯著差異
假設 3： 資訊部門員工的個人心理特質（內外控取向、自我效能）與個人--組織契合度沒有顯著相關。	內外控取向： 顯著相關：「尊重員工」、「績效取向」、「外部適應」、「團結取向」 未達顯著相關：「品德操守」、「安定守成」 自我效能： 顯著相關：「績效取向」、「團結取向」、「品德操守」 未達顯著相關：「尊重員工」、「外部適當」、「安定守成」
假設 4： 資訊部門員工對於進入到企業前後，對於工作價值觀沒有顯著的差異。	六個構面前後價值觀各認知程度接近。呈現較高的契合度

1. 企業資訊部門員工與資訊部門主管契合度分析

新人類企業部門員工往往讓公司又愛又恨，且離職率有偏高及忠誠度不高的普遍現象。新人類較富創意、敢冒險，如果發揮得當，反而能幫助公司進步。由於大環境的改變，新人類與傳統的上一代的工作價值觀相比有極大的差異，我們從本研究的結論可以得到驗證。

2. 資訊部門員工的個人背景與契合度分析

在本研究回收的資訊主管樣本中，女性主管則只佔 28.6%，顯示目前企業界的資訊部門管理階層仍由男性所主導較多。不同性別資訊部門主管對於企業部門員工的期望與價值觀上，則沒有顯著的差異。在成為資訊部門的管理階層後，不同性別的主管對於企業內的組織價值觀會呈現一致的現象。對於企業資訊部門員工的期望會趨於一致的看法。

3. 資訊部門的個人心理特質與契合的分析

從過去的研究分析文獻中顯示個人的性格特質（如：自我效能的強與弱、內外控取向。）也會影響到其與組織間的契合度。在自我效能方面則有「績效取向」、「團結取向」、「品德操守」呈現顯著的相關，在內外控取向方面則呈現沒有顯著的相關。

4. 資訊部門員工對於進入到企業前後的工作價值觀分析

組織社會化則是持續整個組織生涯的期間。除了新進員工，只要在組織內發生變化，如工作內容的改變、輪調、陞遷、甚至是組織變革，都會去牽涉到組織社會化的過程。經本研究的樣本分析結果所測得的平均數皆小於 1，對於企業員工在進入組織後所產生的價值觀相近，在個人與組織契合度上呈現較高的契合度。

5. 結論與建議

個人與組織契合度是探討組織行為的重要一環，當公司人力資源面臨組織轉型、人力精簡、工作結構大幅改革或改變等問題時，如何挑選出與組織發展契合度高之新進人員，積極配合公司經營理念、公司目標及公司的使命，以使企業能永續經營進而生生不息。而企業也期望透過彼此間對於工作價值觀的瞭解，來促進員工與組織間的良好互動，進而創造員工與

企業雙贏的局面。

1. 對教育界的建議

從本研究中的結論中顯示，企業資訊部門與員工間對於工作價值觀仍然存在著相當大的認知差異，也有待導正及教導。在教育界中可以在資訊教育課程外，加強及授與相近於企業界工作價值觀的養成（例如：本研究結論中工作價值觀差異較大的構面）。教育界也可以多方及深入的去研究及探討工作價值觀的相關議題，居中及導正學生較接近及與企業界契合度高的工作價值觀。

2. 對企業界的建議

經本研究的結論與私下訪談企業員工中，發現新一代社會新鮮人與上一代存在著不一樣的價值觀，其中最為重視的為『尊重員工』。尊重員工的公司，員工也會尊重公司。若公司不懂得尊重員工。員工也只好學得會跟公司計較，哪裡有高薪哪裡去，造成忠誠度低落。一般員工期望主管能以鼓勵及開放的心態來看待員工的想法，以朋友的角度給予適度的鼓勵與指導。

3. 對在校生的建議

在校期間除了學習到紮實的專業技能外，更需主動爭取學習機會，同時建立良好的工作價值觀、團隊合作的精神、自我與人際關係的經營等等。在職場上必須要有適應叢林法則、優勝劣敗的心理準備。儘快去揣摩進入角色內的行為（inner role behavior）與企業社會化的洗禮，學習扮演許多新的角色。

● 學習自我尊重：

尊重員工是人性化管理的必然要求，也是讓員工學會對工作負責，自己管理自己，主動承擔工作，提高自我管理水平。尊重員工，就是要員工自己做出承諾並且努力地實現承諾。最終滿足員工自我實現的欲求，達到團隊合作，共謀發展。任何人都有被尊重的需要。員工人格一旦受到尊重，往往會產生比金錢激勵得到更多的回饋與激勵的效果。

● 以績效為導向：

在企業中提昇組織績效及利潤已成為企業的生存之道。唯有以績效為導向來做自我價值的提昇，並針對尚待改善的地方接受適當的協助及回饋，進而找出工作中努力的動機，以達成組織目標。

● 適應公司內外的經營環境：

當經營生態系統發生變化，企業必須跟著調整，否則就會被淘汰。工作者必須提醒自己在工作的過程中要不斷因應外在環境的變化而做自我調整及改變。

● 團隊合作的精神：

面對資訊多元化的環境以及組織快速的轉變，資訊部門將有愈來愈多團隊合作的機會，絕對不是單一靠資訊部門即能建構出資訊系統，通常都由多個部門甚至是跨組織部門通力合作、共同完成的。所以應學習增加自己的彈性與適應能力及團結合作的精神。

● 品德操守為第一要素：

根據臺灣遠見雜誌調查結果發現，七成五的企業徵才時，把求職者的品德，看得比專業能力重要。從事資訊工作品德操守相對於技術能力，品德操守會來的比技術能力還要重要。

4. 對後續研究者的建議

● 樣本取得方式

建議後續研究若時間可行的話，採取同一企業的員工及資訊部門主管來做分析比較後再做整合性分析比較，其分析結果更能接近員工與主管的工作價值觀。

● 人與組織契合度量表

本研究採取陳蕙君所發展出來的「人與組織契合度量表」[24]。若時間許可研究者可再發問卷調查，匯整出目前員工及資訊部門主管新的工作價值觀，重新發展新的量表。更能貼切且與時代趨於一致的量表項目。

參考文獻

- [1] Bandura, A., *The Self-System in Reciprocal Determination*. American Psychologist, 1978. **33**: p. 344-358.
- [2] Bandura, A. and D. Cervone, *Differential Engagement in Self-Reactive Influences in Cognitively-Based Motivation*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1986: p. 92-113.
- [3] Bretz, R.J., R. Ash, and G. Dreher, *Do People Make the Place? An examination of the Attraction-Selection-Attrition Hypothesis*. Personnel Psychology, 1989. **42**: p. 567-581.
- [4] Chao, G.T., et al., *Organizational Socialization: Its Content and Consequences*. Journal of Applied Psychology, 1994. **79**: p. 730-743.
- [5] Chatman, J., *Improving Interactional Organizational Research: A model of Person-Organization Fit*. Academy of

- Management Review, 1989. **14**: p. 333-349.
- [6] Drucker, P.F., *The Coming of the New Organization*. Harvard Business Review, 1988. **66**: p. 45-53.
- [7] Eagly, A.H. and M. Crowley, *Sex and Helping Behavior: A Meta-Analytic Review of the Social Psychological Literature*. Psychological Bulletin, 1986. **100**: p. 283-308.
- [8] Hackett, G. and N. Betz, *A Self-Efficacy Approach to the Career Development of Women*. Journal of Vocational Behavior, 1981. **18**: p. 326-339.
- [9] Jurgensen, C.E., *Job Preferences. (What Makes a Job Good or Bad?)*. Journal of Applied Psychology, 1978. **63**: p. 267-276.
- [10] Locke, E.A., et al., *Effect of Self-Efficacy, Goals, and Task Strategies on Task Performance*. Journal of Applied Psychology, 1984: p. 241-251.
- [11] Lorence, J., *Age Differences in Work Involvement: Analyses of Three Explanations*. Work and Occupations, 1987. **14**: p. 533-557.
- [12] Louis, M.R., B.Z. Posner, and C.N. Powell, *The Availability and Helpfulness of Socialization Practices*. Personnel Psychology, 1983. **36**: p. 857-866.
- [13] Lusk, E. and B. Oliver, *American Managers' Personal Value Systems--Revisited*. The Academy of Management Journal, 1974. **17**: p. 549-554.
- [14] Meglino, B. and E. Ravlin, *Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research*. Journal of Management, 1998. **24**: p. 351-389.
- [15] Peters, T.J. and R.H. Waterman, *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-run Companies*. 1982: New York: Harper & Row.
- [16] Roethlisberger, F.J. and W.J. Dickson, *Management and the Worker*. 1975: Routledge.
- [17] Rokeach, M., *The nature of human values*. 1973.
- [18] Rotter, J.B., *Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement*. Psychological Monographs, 1996. **80**: p. 609.
- [19] Rynes, S.L. and B. Gerhart, *Interviewer Assessments of Applicant "Fit": An Exploratory Investigation*. Personnel Psychology, 1990. **43**: p. 13-35.
- [20] Schein, E.H., *Organizational Socialization and The Professional Management*. Industrial Management Review, 1968. **2**: p. 59-77.
- [21] Schuler, R.S., *Sex, Organizational Level, and Outcome Importance: Where the Differences Are*. Personnel Psychology, 1975. **28**(3): p. 365-375.
- [22] Van Maanen, J. and E.H. Schein, *Toward a Theory of Organizational Socialization*. Research in organizational behavior, 1979. **11**: p. 209-264.
- [23] Wright, J.D. and R.F. Hamilton, *Work Satisfaction and Age: Some Evidence for the Job Change' Hypothesis*. Social Forces, 1978. **56**: p. 1140-1158.
- [24] 陳蕙君, 資訊真實性、人與組織之契合度以及工作經驗對新進人員組織社會化之影響。國立中山大學/人力資源管理研究所, in 人力資源管理研究所. 1999, 國立中山大學.
- [25] 鄭伯壘, 組織文化價值觀的數量衡鑑. 中華心理學刊, 1990. **32**: p. 31-49.
- [26] 鄭伯壘, 有效組織文化的探討: 組織價值觀一致性與成員效能的關係, in 行政院國家科學委員會專題研究計劃研究報告. 1992.