

新訂青年工作價值觀量表 指導手冊



教育部青年發展署 發行

中華民國 102 年 1 月

新訂青年工作價值觀量表 指導手冊

計畫主持人：李 坤 崇
協同主持人：歐 慧 敏

委託單位：教 育 部 青 年 發 展 署
執行單位：南 台 科 技 大 學

中 華 民 國 1 0 2 年 1 月

摘要

「青年工作價值觀量表」(以下簡稱「本量表」)指導手冊旨在協助輔導人員能更有效運用本量表，讓 18 至 29 歲青年能更清楚瞭解其工作價值觀。

本量表旨在協助受試者(大專校院生與在職人員)了解自己在「超越價值」、「實現價值」、「成長價值」、「尊重價值」、「組織價值」、「人際價值」、「安全價值」及「舒適價值」八項工作價值觀的狀況。量表包括上述八項工作價值觀的八項分量表各 6 題，另外提供 2 題「作偽指標」，以了解學生作答的誠實程度。形式採 Likert 式六點量表，一般受試者作完全量表約需 20 分鐘。

本指導手冊包括量表簡介、量表運用建議、計分與繪製側面圖、團體施測與實例，以及個別施測解釋與實例等五部分。

量表簡介說明編製目的、量表目的、量表內容、量表題數與形式、施測時間、量表信度、量表效度，以及量表常模與價值觀組型等八項內涵。

本指導手冊提出十一項量表運用建議：(1)熟悉量表指導手冊與善用溝通技術，方能有效用於生涯輔導；(2)運用作偽指標，提高解釋效度；(3)善用兼具自評與量表結果的受試者中心解釋模式；(4)運用「受試者中心解釋模式」進行團體或個別解釋量表結果；(5)覺察兩個領域與八項分量表間的關係，方能適切解釋價值觀；(6)適切協助受試者探索分量表細項價值，深入探索其價值觀內涵；(7)協助受試者開啓職業探索之門，助其聚焦但不宜封閉職業試探；(8)重視受試者的各種情感反應，引導受試者建立正向的自我觀念；(9)分析受試者的側面圖類型，予以適切的說明；(10)解釋各分量表得分差異，宜留意各分量表的顯著差異分數；(11)運用綜合「施測、計分、解釋」的團體施測與解釋模式。

本指導手冊詳細說明量表計分程序、對照百分等級常模，以及繪製側面圖步驟與實例。在團體施測與實例方面，闡述團體施測的施測計畫、團體施測歷程、團體解釋歷程，以及提供團體施測、計分與解釋手冊。在個別施測解釋與實例方面，說明個別施測、計分與解釋歷程，並提供大專校院生與在職人員的個別解釋實例供參酌。

目 錄

壹、量表簡介	1
一、編製目的	1
二、量表目的	1
三、量表內容	1
四、量表題數與形式	2
五、施測時間	2
六、量表信度	2
七、量表效度	2
八、量表常模與價值觀組型	2
貳、量表運用建議	7
一、熟悉量表指導手冊與善用溝通技術，方能有效用於生涯輔導	7
二、運用作為指標，提高解釋效度	7
三、善用兼具自評與量表結果的受試者中心解釋模式	7
四、運用「受試者中心解釋模式」進行團體或個別解釋量表結果	8
五、覺察兩個領域與八項分量表間的關係，方能適切解釋價值觀	8
六、適切協助受試者探索分量表細項價值，深入探索其價值觀內涵	8
七、協助受試者開啟職業探索之門，助其聚焦但不宜封閉職業試探	8
八、重視受試者的各種情感反應，引導受試者建立正向的自我觀念	8
九、分析受試者的側面圖類型，予以適切的說明	8
十、解釋各分量表得分差異，宜留意各分量表的顯著差異分數	12
十一、運用綜合「施測、計分、解釋」的團體施測與解釋模式	12
參、計分與繪製側面圖	13
一、計分程序	13
二、對照百分等級常模	13
三、繪製側面圖	13
肆、團體施測與實例	19
一、團體施測計畫	19
二、團體施測歷程	19
三、團體解釋歷程(團體解釋單)	19
四、團體施測、計分與解釋手冊	20
伍、個別施測解釋及實例	21
一、個別施測、計分與解釋歷程	21
二、個別解釋實例	21
附錄	22
附錄 1 南台科技大學「青年工作價值觀量表」團體施測計畫	22
附錄 2 青年工作價值觀量表團體施測、計分與解釋手冊	24
附錄 3 「青年工作價值觀量表」的團體解釋單	28
附錄 4 青年工作價值觀量表大專校院生個別解釋實例	30
附錄 5 青年工作價值觀量表在職人員個別解釋實例	35

本指導手冊含括量表簡介、量表運用建議、計分與繪製側面圖、團體施測與實例，以及個別施測解釋與實例等五部分。

壹、量表簡介

茲扼要說明編製目的、量表目的、量表內容、量表題數與形式、施測時間、量表信度、量表效度，以及量表常模與價值觀組型。

一、編製目的

為因應時代的變遷與社會多元的發展，行政院青年輔導委員會委託南台科技大學於民國 99 年 12 月至 100 年 9 月，編製一份信度與效度均佳的新訂「青年工作價值觀量表」，來協助 18 至 29 歲青年瞭解及澄清其工作價值觀，據以與其生涯興趣對照，以作為未來職涯規劃的參考。

二、量表目的

「青年工作價值觀量表」旨在協助受試者(18 至 29 歲大專校院生與在職人員)了解自己在「超越價值」、「實現價值」、「成長價值」、「尊重價值」、「組織價值」、「人際價值」、「安全價值」及「舒適價值」等八項工作價值觀的狀況，另外提供「作偽指標」，以了解學生作答的誠實程度。全量表為 50 個題目，每個分量表各有 6 題，另包括 2 題作偽題組。

三、量表內容

八個分量表及作偽指標的意義與內涵，茲簡述於後：

(一)超越價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「不斷創新與創造，增進社會福祉，以及追求工作意義、倫理與美感」的重視程度。包括量表之第 1 至 6 題等 6 題，可分為創新與創造(第 1、2 題)、利他與倫理(第 3、4 題)、美感(第 5、6 題)三個細類。

(二)實現價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「實現人生目標，符合個人興趣與專長，以及提升生活品質」的重視程度。包括量表之第 7 至 12 題等 6 題，可分為自我實現(第 7、8 題)、興趣與專長(第 9、10 題)、生活品質(第 11、12 題)三個細類。

(三)成長價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得自我成長，適切升遷，及面對挑戰與競爭」的重視程度。包括量表之第 13 至 18 題等 6 題，可分為自我成長(第 13、14 題)、升遷(第 15、16 題)、挑戰與競爭(第 17、18 題)三個細類。

(四)尊重價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「滿足個人成就感與自主性，贏得聲望與發揮影響力，以及獲得家人與朋友肯定」的重視程度。包括量表之第 19 至 24 題等 6 題，可分為成就與自主(第 19、20 題)、聲望與影響力(第 21、22 題)、家人與朋友肯定(第 23、24 題)三個細類。

(五)組織價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「服務於形象、制度與物質環境良好的組織」的重視程度。包括量表之 26 至 31 題等 6 題，可分為組織形象(第 26、27 題)、制度與隸屬感(第 28、29 題)、物質環境(第 30、31 題)三個細類。

(六)人際價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好的上司、

部屬與同儕人際關係，以及人際互動」的重視程度。包括量表之第 32 至 37 題等 6 題，可分為上司關係與部屬關係(第 32、33 題)、同儕關係(第 34、35 題)、人際互動(第 36、37)三個細類。

(七)安全價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得穩定、安全並免於焦慮」的重視程度。包括量表之第 38 至 43 題等 6 題，可分為安全與保障(第 38、39 題)、穩定(第 40、41 題)、免於焦慮(第 42、43 題)三個細類。

(八)舒適價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好薪水福利、交通與休閒健康」的重視程度。包括量表之第 44 至 49 題等 6 題，可分為薪水福利(第 44、45 題)、交通便利(第 46、47 題)、休閒健康(第 48、49 題)三個細類。

(九)作偽指標：旨在了解受試者作偽傾向的高低，設置兩組對應的作偽題組，以檢測受試者的作答一致性。本量表的第 25 題、第 50 題係作偽題目，第 25 題對應第 36 題、第 50 題對應第 18 題。第 25 題、第 50 題為負向敘述，第 36 題、第 18 題為正向敘述。此兩組相對應題目得分差的絕對值總和愈大，表示受試者的作偽傾向愈強。若絕對值總和超過 5 分者，即表示受試者作偽傾向甚強，可考慮請受試者重新作答或與其深入討論原因。

四、量表題數與形式

全量表為 50 個題目，每個分量表各有 6 題。形式採 Likert 式六點量表，受試者依據自己對各題的主觀感受，分別就「非常重要 100%」、「相當重要 80%」、「尚稱重要 60%」、「有些重要 40%」、「稍微重要 20%」、「不重要 0%」等六個選項中擇其一作為答案。

五、施測時間

作答無時間限制，一般受試者作完全量表約需 20 分鐘。

六、量表信度

本量表各分量表隔三週和隔六週重測信度係數依序介於.717 至.829 之間、.630 至.772 之間；Cronbach α 係數平均值為.8836。Cronbach α 係數介於.761 至.897 之間。可見，本量表的信度頗佳。

七、量表效度

內容效度乃經文獻蒐集與剖析、訪談、調查、焦點座談、預試、題目分析及審查等嚴謹的編製歷程。同時效度以吳鐵雄等(1996)所編製的「工作價值觀量表」為效標，進行考驗；建構效度均以身份差異、性別差異、內在相關和驗證性因素分析來深入考驗，結果顯示本量表的同時、建構效度均佳。

八、量表常模與價值觀組型

分別以 2,084 名大專校院生、1,616 名在職人員有效誠實樣本，來建立此兩類人員的百分等級與 T 分數常模，並建置 5 種基本型的價值觀組型。

大專校院生百分等級與 T 分數常模，詳見表 1、表 2；在職人員百分等級與 T 分數常模，詳見表 3、表 4。

表 1 大專校院生工作價值觀百分等級常模(n=2,084)

原始分數	百分等級								原始分數
	超越價值	實現價值	成長價值	尊重價值	組織價值	人際價值	安全價值	舒適價值	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	6
7	1	1	1	1	1	1	1	1	7
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8
9	1	1	1	1	1	1	1	1	9
10	1	1	1	1	1	1	1	1	10
11	1	1	1	1	1	1	1	1	11
12	1	1	1	1	1	1	1	1	12
13	2	1	1	1	1	1	1	1	13
14	2	1	1	1	1	1	1	1	14
15	3	1	1	1	1	1	1	1	15
16	4	1	1	2	1	1	2	1	16
17	5	1	2	2	2	1	2	2	17
18	8	2	3	4	2	2	3	3	18
19	9	3	4	6	3	3	4	4	19
20	12	3	5	8	5	3	5	5	20
21	15	4	7	10	6	5	7	7	21
22	20	5	9	14	9	7	9	10	22
23	24	6	12	19	11	8	11	12	23
24	32	9	18	24	17	12	17	18	24
25	39	11	22	30	22	15	22	22	25
26	47	14	28	38	29	18	27	28	26
27	55	17	36	46	36	22	33	35	27
28	63	20	45	54	45	28	39	43	28
29	71	26	54	63	54	36	46	50	29
30	80	38	65	74	66	49	58	61	30
31	86	46	73	81	73	56	65	68	31
32	90	56	81	86	80	64	72	75	32
33	93	65	87	91	86	72	78	81	33
34	96	73	92	94	91	81	84	88	34
35	97	81	95	96	93	86	88	92	35
36	99	99	99	99	99	99	99	99	36
平均數	26.46	31.20	28.61	27.54	28.66	30.30	29.26	28.95	平均數
標準差	4.99	4.38	4.45	4.67	4.45	4.59	4.94	4.72	標準差

表 2 大專校院生工作價值觀 T 分數常模(n=2,084)

原始分數	T 分數								原始分數
	超越價值	實現價值	成長價值	尊重價值	組織價值	人際價值	安全價值	舒適價值	
6	9	1	1	4	1	1	3	1	6
7	11	1	1	6	1	1	5	3	7
8	13	1	4	8	4	1	7	6	8
9	15	1	6	10	6	4	9	8	9
10	17	2	8	12	8	6	11	10	10
11	19	4	10	15	10	8	13	12	11
12	21	6	13	17	13	10	15	14	12
13	23	8	15	19	15	12	17	16	13
14	25	11	17	21	17	14	19	18	14
15	27	13	19	23	19	17	21	20	15
16	29	15	22	25	22	19	23	23	16
17	31	18	24	27	24	21	25	25	17
18	33	20	26	30	26	23	27	27	18
19	35	22	28	32	28	25	29	29	19
20	37	24	31	34	31	28	31	31	20
21	39	27	33	36	33	30	33	33	21
22	41	29	35	38	35	32	35	35	22
23	43	31	37	40	37	34	37	37	23
24	45	34	40	42	40	36	39	40	24
25	47	36	42	45	42	38	41	42	25
26	49	38	44	47	44	41	43	44	26
27	51	40	46	49	46	43	45	46	27
28	53	43	49	51	49	45	47	48	28
29	55	45	51	53	51	47	49	50	29
30	57	47	53	55	53	49	51	52	30
31	59	50	55	57	55	52	54	54	31
32	61	52	58	60	58	54	56	56	32
33	63	54	60	62	60	56	58	59	33
34	65	56	62	64	62	58	60	61	34
35	67	59	64	66	64	60	62	63	35
36	69	61	67	68	66	62	64	65	36
平均數	26.46	31.20	28.61	27.54	28.66	30.30	29.26	28.95	平均數
標準差	4.99	4.38	4.45	4.67	4.45	4.59	4.94	4.72	標準差

表 3 在職人員工作價值觀百分等級常模(n=1,616)

原始分數	百分等級								原始分數
	超越價值	實現價值	成長價值	尊重價值	組織價值	人際價值	安全價值	舒適價值	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	6
7	1	1	1	1	1	1	1	1	7
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8
9	1	1	1	1	1	1	1	1	9
10	2	1	1	1	1	1	1	1	10
11	3	1	1	1	1	1	1	1	11
12	4	1	1	1	1	1	1	1	12
13	5	1	2	2	1	1	2	1	13
14	6	1	2	2	1	1	2	1	14
15	8	2	3	3	2	1	2	2	15
16	11	2	4	5	3	1	3	3	16
17	13	3	5	6	3	2	4	2	17
18	16	4	7	8	5	3	5	5	18
19	19	5	8	10	6	4	6	6	19
20	24	6	10	13	8	5	7	7	20
21	28	7	12	16	10	6	9	10	21
22	33	9	15	20	13	8	11	13	22
23	38	11	18	25	17	9	13	16	23
24	44	14	24	33	23	13	18	21	24
25	50	17	29	39	29	17	22	25	25
26	56	20	36	46	35	21	26	30	26
27	61	24	42	54	41	26	32	37	27
28	69	30	50	62	49	32	39	44	28
29	75	35	58	68	57	39	45	50	29
30	83	48	69	79	69	51	57	61	30
31	87	56	76	85	76	56	63	68	31
32	91	65	83	89	83	64	70	74	32
33	93	73	88	91	87	71	75	80	33
34	96	79	93	94	91	80	81	85	34
35	96	86	96	96	94	85	86	88	35
36	99	99	99	99	99	99	99	99	36
平均數	24.88	30.01	27.66	26.52	27.95	30.04	29.20	28.65	平均數
標準差	6.23	5.11	5.27	5.28	5.09	4.92	5.47	5.36	標準差

表 4 在職人員工作價值觀 T 分數常模(n=1,616)

原始分數	T 分數								原始分數
	超越價值	實現價值	成長價值	尊重價值	組織價值	人際價值	安全價值	舒適價值	
6	20	3	9	11	7	1	8	8	6
7	21	5	11	13	9	3	9	10	7
8	23	7	13	15	11	5	11	11	8
9	24	9	15	17	13	7	13	13	9
10	26	11	17	19	15	9	15	15	10
11	28	13	18	21	17	11	17	17	11
12	29	15	20	23	19	13	19	19	12
13	31	17	22	24	21	15	20	21	13
14	33	19	24	26	23	17	22	23	14
15	34	21	26	28	25	19	24	25	15
16	36	23	28	30	27	21	26	26	16
17	37	25	30	32	28	23	28	28	17
18	39	26	32	34	30	26	30	30	18
19	41	28	34	36	32	28	31	32	19
20	42	30	35	38	34	30	33	34	20
21	44	32	37	40	36	32	35	36	21
22	45	34	39	41	38	34	37	38	22
23	47	36	41	43	40	36	39	39	23
24	49	38	43	45	42	38	40	41	24
25	50	40	45	47	44	40	42	43	25
26	52	42	47	49	46	42	44	45	26
27	53	44	49	51	48	44	46	47	27
28	55	46	51	53	50	46	48	49	28
29	57	48	53	55	52	48	50	51	29
30	58	50	54	57	54	50	51	53	30
31	60	52	56	58	56	52	53	54	31
32	61	54	58	60	58	54	55	56	32
33	63	56	60	62	60	56	57	58	33
34	65	58	62	64	62	58	59	60	34
35	66	60	64	66	64	60	61	62	35
36	68	62	66	68	66	62	62	64	36
平均數	24.88	30.01	27.66	26.52	27.95	30.04	29.20	28.65	平均數
標準差	6.23	5.11	5.27	5.28	5.09	4.92	5.47	5.36	標準差

貳、量表運用建議

為期望量表運用者能更有效運用本量表，謹延續以往運用工作價值觀量表(吳鐵雄等，1996)以及解釋本量表的經驗，提供建議如下：

一、熟悉量表指導手冊與善用溝通技術，方能有效用於生涯輔導

運用量表的適切性攸關量表實施的效度。欲有效將本量表用於生涯輔導，必須於運用本量表前先熟悉本量表的目的、內容、實施和計分，編製流程與量表信度和效度，以免誤用或濫用。

量表使用者，須受過輔導專業訓練，熟悉量表實施歷程，尤其在解釋量表結果時，更須適切運用同理心、傾聽、具體、引導自我探討以及重述句尾等個別諮商技術，來協助受試者澄清與瞭解自己的價值觀、進而進行適切的生涯規劃，以免受試者誤解施測結果(吳鐵雄等，1996)。

雖然施測對象為大專校院生或在職人員，解釋時為求與受試者作充分溝通與雙向互動，宜儘量避免使用測驗專業術語。

二、運用作偽指標，提高解釋效度

本量表設計兩組作偽指標，作為檢核受試者作答一致性的程度，倘若兩組各自得分差絕對值的和超過 5，即表示受試者作偽傾向甚強，可考慮請受試者重新作答或與其深入討論原因。量表運用者解釋前應先檢視作偽指標，確認受試者作答頗為一致後，再行解釋。

三、善用兼具自評與量表結果的受試者中心解釋模式

研究小組依據以往解釋工作價值觀量表以及本量表的經驗，發現兼具自評與量表結果的「受試者中心解釋模式」，頗獲被解釋者認同與支持，故本量表解釋仍採取受試者中心解釋模式。

受試者中心解釋模式乃先請受試者自評其價值觀，再呈現量表結果，後進行深入討論，此歷程不僅可避免量表可能產生的測驗誤差，更能協助受試者進行深入的自我探索，進行整體性的生涯輔導(吳鐵雄等，1996)。

解釋時或可採取「受試者中心解釋模式」，此模式的解釋步驟如下：

- (一)受試者探討其作答態度與感受：主試者探討受試者作答態度，與其對施測情境的感受。
- (二)向受試者說明八項價值觀取向的意義：主試者宜以淺顯易懂的詞彙對受試者說明八項價值觀取向的意義與內涵，如此受試者才能進行自評。
- (三)受試者自評其八項價值觀取向的高低：為避免受試者將注意力集中於施測結果，先請其從日常生活情境和自我觀念等方面探討其價值觀狀況，可請其選取「最重視」的兩個價值觀取向及「最不重視」的兩個價值觀取向。
- (四)討論施測結果：從下列兩項分別探討：(1)自評結果與量表結果之比較：了解受試者在兩項結果之一致性。(2)各分量表之比較：從原始分數和側面圖來協助受試者了解各分量表重視程度之高低。
- (五)討論行動計畫：根據量表結果共同討論行動計畫，並由受試者依價值觀取向的高低決定生涯發展計畫。

四、運用「受試者中心解釋模式」進行團體或個別解釋量表結果

若輔導人員難以對受試者逐一進行個別解釋，可採「團體解釋單」進行解釋，此表格依據前述的「受試者中心解釋模式」設計而成。先進行團體解釋後，再針對工作價值觀較特殊或心存疑惑的受試者實施個別解釋，如此便可節省人力，解決輔導人員不足的問題。

五、覺察兩個領域與八項分量表間的關係，方能適切解釋價值觀

爲了避免受試者對「兩個領域名稱」產生疑惑或混淆，對受試者呈現結果時，不直接呈現「兩個領域、八項分量表」，僅呈現「八項分量表」，但輔導人員或主試者應用或解釋量表結果時，宜了解兩個領域與八項分量表之間的關係，俾協助受試者進行深入的自我探索。

六、適切協助受試者探索分量表細項價值，深入探索其價值觀內涵

受試者施測本量表可獲得八項分量表的原始分數、百分等級及 T 分數，若輔導人員覺察八項分量表的各項分數，仍難以協助受試者釐清其價值觀時，可試著以人工計分方式，計算各分量表細項原始分數，以細項原始分數與受試者深入探索其價值觀內涵。各分量表細項題數，詳見「壹、量表簡介」之「三、量表內容」之說明。

七、協助受試者開啟職業探索之門，助其聚焦但不宜封閉職業試探

本量表用於生涯輔導時，輔導人員宜善用諮商技術來協助受試者探索可能的職業，而非封閉職業的試探。對受試者過度擴散其職業選擇時，可協助其適度聚焦，縮小選擇範圍。因此，解釋量表結果時宜注意受試者可能的生涯發展，鼓勵受試者先盡量思索可能從事的職業，再協助其進行價值觀與職業現況的分析。

八、重視受試者的各種情感反應，引導受試者建立正向的自我觀念

解釋本量表結果除必須注意受試者的理性與邏輯思考之外，更需兼顧其情感與人格層面。輔導人員宜接納與澄清受試者的感受與疑慮，如受試者對測驗結果之正確性與穩定性的懷疑、不同意或滿意等反應，均應予以接納並給予受試者充分表達自己情感與感受的機會。

受試者以負向角度來闡述結果時，宜盡量向其澄清，並引導與鼓勵其多思索正向的價值觀，協助其建立正向的自我觀念。

九、分析受試者的側面圖類型，予以適切的說明

本量表施測版的答案紙呈現受試者的八項分量表的百分等級，並繪製百分等級側面圖，可協助其各項價值觀與常模相比的相對位置。分析側面圖時，可依照下列步驟逐一說明：(1)選取百分等級大於 85、小於 15 者，此乃表示受試者的價值觀顯著較高或較低者，宜與受試者優先討論。(2)若受試者百分等級均無大於 85、小於 15 者，則選取百分等級大於 80、小於 20 者，與受試者深入討論；(3)

若受試者百分等級均無大於 80、小於 20 者，則選取百分等級大於 75、小於 25 者，與受試者共同討論；(4)倘受試者百分等級均介於 75 至 25 之間，則可與受試者探討印象較深的題目，繼續共同討論。

根據實際解釋受試者的經驗，發現側面圖可能出現五種較明顯的基本類型，解釋施測結果時，可參酌說明：

(一)**積極型**：若受試者的百分等級均大於 80，則屬此類型(見圖 1)。此類型受試者對每種取向均極為重視，凡事積極主動、追求完美，對有關工作事物、行為或目標的持久性信念均極強。

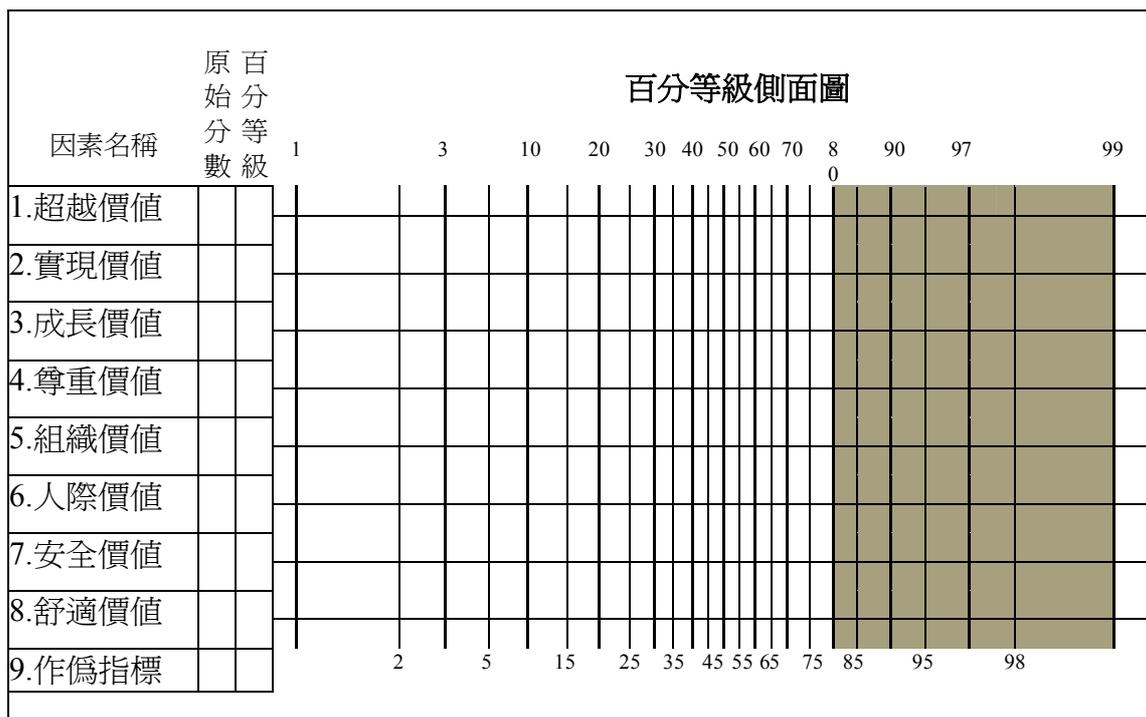


圖 1 積極型價值觀

(二)**泰然型**：若受試者的百分等級均小於 20，則屬此類型(見圖 2)。此類型受試者對每種取向均極不重視，凡事處之泰然、不強求，對有關工作事物、行為或目標的持久性信念均較弱。對此類型受試者解釋宜特別留意其想法與感受，若受試者已相當滿足其需求，可能會對凡事較不重視，輔導員或主試者不宜直接從負向角度向其說明。

(三)**成長型**：若受試者在「超越價值」、「實現價值」、「成長價值」及「尊重價值」等四個分量表的百分等級均大於 80，即「目的價值」領域的四個分量表百分等級均大於 80；若「組織價值」、「人際價值」、「安全價值」及「舒適價值」等四個分量表的百分等級均小於 20，即「工具價值」領域的四個分量表百分等級均小於 20，則屬此類型(見圖 3)。此類型受試者較重視工作的成長性，強調生命的擴展與充實，積極達成目標與獲得成就感。一般而言，較重視「成長型」的受試者較可能滿足其需求，較不會遭遇自我成長、自我實現或個人尊嚴等方面的的困擾，但也可能因為太強調成長，而遭遇人際方面困擾。

(四)**舒適型**：若受試者在「超越價值」、「實現價值」、「成長價值」及「尊重價值」等四個分量表的百分等級均小於 20，即「目的價值」領域的四個分量表百分等級均小於 20；在「組織價值」、「人際價值」、「安全價值」及「舒

十、解釋各分量表得分差異，宜留意各分量表的顯著差異分數

由於兩分量表分數的差異若小於顯著差異的最低分數，則此差異可能係機率誤差所造成的，而非真正的差異。因此，輔導人員解釋施測結果時，可針對兩分量表間差異大於顯著差異分數的兩分量表，與受試者深入討論。大專校院生、在職人員兩類人員各分量表間的顯著差異分數詳見表 5。

為方便於受試者運用，統一將大專校院生的各分量表顯著差異分數定為 5，在職人員則定為 6。倘大專校院生的各分量表原始分數間的差距大於 5 分者，則可說明此兩分量表有顯著差異的機率高於 95%。因此，解釋分量表原始分數差異，可善用顯著差異分數。

表 5 「青年工作價值觀量表」各分量表間的顯著差異分數

	超越價值	實現價值	成長價值	尊重價值	組織價值	人際價值	安全價值	舒適價值
超越價值		6	6	7	6	6	6	6
實現價值	5		5	6	5	5	6	5
成長價值	5	5		7	6	5	6	6
尊重價值	6	5	6		7	6	6	7
組織價值	5	5	5	6		5	6	6
人際價值	5	4	5	5	5		5	5
安全價值	5	4	5	6	5	5		6
舒適價值	5	5	5	6	5	5	5	

備註：左下角黑體字為大專校院生之顯著差異分數，右上角為在職人員之顯著差異分數。為方便運用，統一將大專校院生的各分量表顯著差異分數定為 5，在職人員則定為 6。

十一、運用綜合「施測、計分、解釋」的團體施測與解釋模式

本量表編製後，研究小組由實際施測與解釋過程發展出綜合「施測、計分、解釋」的團體施測與解釋模式，此模式的歷程為：(1)對受試者進行團體施測。(2)請受試者評析自己的作答態度。(3)向受試者說明八項工作價值觀的意義。(4)請受試者分別挑出自己「最重視」、「最不重視」兩項工作價值觀。(5)引導受試者自行計分。(6)教導受試者對照百分等級常模。(7)教導受試者繪製側面圖。(8)向受試者說明「原始分數」。(9)向受試者說明「百分等級」。(10)請受試者比較「自評結果與量表結果」。(11)請受試者自我探索擬訂生涯發展計畫。完成此模式約需 80 分鐘，運用此 80 分鐘可立即協助受試者瞭解自己的工作價值觀、初步探討或思索自己的生涯發展，亦可減少輔導人員自行計分的行政負擔，因此，建議量表運用此模式進行團體施測與解釋，有關此模式的實際歷程詳見本手冊第肆部分「團體施測與實例」。

參、計分與繪製側面圖

本量表計分與繪製側面圖程序及實例如下：

一、計分程序

量表運用者計分宜遵循下列步驟，大專校院生計分實例表如表 6，在職人員計分實例表如表 7。

- (一)請受試者檢查是否有漏答或選填兩個以上答案的題目，若有此狀況立即補填或更正。
- (二)本量表除第 25 題、第 50 題為負向題外，其餘 48 題均為正向題。
 - 1.在第 25 題、第 50 題題號中間標「－」，提醒此兩題為負向題。
 - 2.負向題(第 25 題、第 50 題)計分方式與記錄如下：
 - (1)非常重要 100%：得 1 分，請在受試者在該題目序號後面標「1」。
 - (2)相當重要 80%：得 2 分，請在受試者在該題目序號後面標「2」。
 - (3)尚稱重要 60%：得 3 分，請在受試者在該題目序號後面標「3」。
 - (4)有些重要 40%：得 4 分，請在受試者在該題目序號後面標「4」。
 - (5)稍微重要 20%：得 5 分，請在受試者在該題目序號後面標「5」。
 - (6)不重要 0%：得 6 分，請在受試者在該題目序號後面標「6」。
 - 3.正向題計分方式與記錄如下：
 - (1)非常重要 100%：得 6 分，請在受試者在該題目序號後面標「6」。
 - (2)相當重要 80%：得 5 分，請在受試者在該題目序號後面標「5」。
 - (3)尚稱重要 60%：得 4 分，請在受試者在該題目序號後面標「4」。
 - (4)有些重要 40%：得 3 分，請在受試者在該題目序號後面標「3」。
 - (5)稍微重要 20%：得 2 分，請在受試者在該題目序號後面標「2」。
 - (6)不重要 0%：得 1 分，請在受試者在該題目序號後面標「1」。
- (三)請受試者將每一題的得分，寫在每一題的題號後面。
- (四)告知受試者各分量表、作偽指標題組的題號，計算原始分數，並標寫位置，詳見表 8。

二、對照百分等級常模

- (一)抄錄各分量表原始分數至側面圖：將答案紙正面每個分量表得分，抄錄到背面「青年工作價值觀側面圖」，各分量表的原始分數欄內。
- (二)對照百分等級常模：告知受試者本量表的常模分成大專校院生、在職人員兩類，請依照受試者的屬性，對照常模。即大專校院生對照大專校院生百分等級常模(見表 1)，在職人員對照在職人員百分等級常模(見表 3)。
- (三)大專校院生對照百分等級常模的實例，詳見表 9；在職人員對照百分等級常模的實例，詳見表 10。

三、繪製側面圖

- (一)標出百分等級的點：依照各分量表的百分等級標出適切的位置點。
- (二)依序連接各分量表的百分等級點：依序連接八個分量表的百分等級點，完成側面圖。

(三)大專校院生繪製側面圖的實例，詳見表 9：在職人員繪製側面圖的實例，詳見表 10。

表 6 大專校院生計分實例表

「青年工作價值觀量表」答案紙(施測用)

壹、基本資料(請在每題適當的□內打"✓"，或填入資料)

一、姓名：顏○○

二、性別：■男 □女

三、年齡：24 歲

貳、請開始作答，把每題的一個答案勾選出來：

		非 常 重 要	相 當 重 要	尚 稱 重 要	有 些 重 要	稍 微 重 要	不 重 要							非 常 重 要	相 當 重 要	尚 稱 重 要	有 些 重 要	稍 微 重 要	不 重 要
31	1. 6	✓	□	□	□	□	□	26. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□
	2. 6	✓	□	□	□	□	□	27. 4	□	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	
	3. 6	✓	□	□	□	□	□	28. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	4. 5	□	✓	□	□	□	□	29. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	5. 4	□	□	✓	□	□	□	30. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
	6. 4	□	□	✓	□	□	□	31. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
34	7. 6	✓	□	□	□	□	□	32. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	8. 6	✓	□	□	□	□	□	33. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
	9. 6	✓	□	□	□	□	□	34. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
	10. 6	✓	□	□	□	□	□	35. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
	11. 5	□	✓	□	□	□	□	36. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
	12. 5	□	✓	□	□	□	□	37. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
27	13. 5	□	✓	□	□	□	□	38. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	14. 5	□	✓	□	□	□	□	39. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	15. 5	□	✓	□	□	□	□	40. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	16. 4	□	□	✓	□	□	□	41. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	17. 4	□	□	✓	□	□	□	42. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
	18. 4	□	□	✓	□	□	□	43. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
34	19. 6	✓	□	□	□	□	□	44. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
	20. 6	✓	□	□	□	□	□	45. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	21. 6	✓	□	□	□	□	□	46. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	22. 6	✓	□	□	□	□	□	47. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	23. 5	□	✓	□	□	□	□	48. 5	□	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	
	24. 5	□	✓	□	□	□	□	49. 6	✓	□	□	□	□	□	□	□	□	□	
25. 6	□	□	□	□	□	✓	50. 6	□	□	□	□	□	□	□	□	✓	2		

作偽指標：18 & 50 25 & 36 | 4-6 | + | 6-6 | =2

表 7 在職人員計分實例表

「青年工作價值觀量表」答案紙(施測用)

壹、基本資料(請在每題適當的□內打"✓"，或填入資料)

一、姓名：楊○○

二、性別：男 女

三、年齡：24 歲

貳、請開始作答，把每題的一個答案勾選出來：

		非 常 重 要	相 當 重 要	尚 稱 重 要	有 些 重 要	稍 微 重 要	不 重 要			非 常 重 要	相 當 重 要	尚 稱 重 要	有 些 重 要	稍 微 重 要	不 重 要		
14	1. 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26	
	2. 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	3. 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28. 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	4. 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	5. 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	6. 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
29	7. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	8. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33. 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	9. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	10. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35. 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	11. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	12. 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
23	13. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	14. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	15. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	40. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	16. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	41. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	17. 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	42. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	18. 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	43. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
26	19. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	44. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	20. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	45. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	21. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	46. 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	22. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	47. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	23. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	48. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	24. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	49. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
25. 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50. 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

作偽指標：18 & 50 25 & 36 | 2-2 | + | 5-4 | =1

肆、團體施測與實例

茲從團體施測計畫、團體施測歷程、團體解釋歷程，以及團體施測、計分與解釋手冊等四部分說明之。

一、團體施測計畫

團體施測前宜研擬團體施測計畫，以避免臨時決定施測之缺失。本量表之團體施測計畫建議包括下列十個項目：(1)依據；(2)目的；(3)測驗工具；(4)施測對象；(5)施測方式；(6)施測與解釋時間(採取施測後立即計分及解釋的方式)；(7)施測地點；(8)主試與解釋者；(9)工作流程；(10)施行時間(吳鐵雄等，1996)。

前述第9 工作流程，可細分為下列十部分：(A)事前協調；(B)發量表施測海報；(C)準備測驗器材；(D)接受報名；(E)量表研討會；(F)排定施測時間表；(G)量表施測與解釋；(H)個別解釋；(I)施測檢討會；(J)撰寫施測報告等十部分。

茲以南台科技大學「青年工作價值觀量表」團體施測計畫為例，詳見附錄 1。

二、團體施測歷程

為節省經費與人力，建議量表運用者儘量採取「團體施測」方式，較詳細的實際施測歷程詳見「團體施測、計分與解釋手冊」(附錄 2)。有關團體施測的主要流程，扼要闡述如下(吳鐵雄等，1996)：

- (一)進施測場所先檢視照明狀況，若太暗則開燈。
- (二)依各縱行人數數好答案紙、量表。
- (三)施測程序：
 - 1.引導受試者瞭解施測目的，建立良好的施測關係。
 - 2.分發「答案紙」，填寫基本資料。
 - 3.分發量表。
 - 4.朗讀指導語，說明作答方法。
 - 5.開始作答。
 - 6.行間巡視留意受試者的作答方法，並解答受試者的問題。
 - 7.施測十五分鐘後提醒作答太慢的受試者稍快一些。
 - 8.收回答案紙。
 - 9.收回量表。
- (四)清點答案紙與量表。
- (五)預告團體解釋時間、地點。
- (六)施測完成，請受試者離席。

三、團體解釋歷程(團體解釋單)

綜合 Miller(1982)提出「對當事人解釋標準化測驗結果的五項步驟」、李坤崇(1995)發展的「量表團體解釋歷程」以及研究小組實際解釋工作價值觀量表的經驗，提出「青年工作價值觀量表的團體解釋歷程」，並將此歷程轉化為表格。量表運用者可將此表格發予受試者，再逐一按照各項步驟進行，即可完成解釋工作。「團體解釋單」詳見附錄 3，有關團體解釋歷程的主要步驟簡述於下(吳鐵雄等，1996)：

- (一)請受試者想一想自己在填寫「青年工作價值觀量表」答案時的態度。
- (二)向受試者說明「八項工作價值觀取向」的意義。
- (三)請受試者自評自己在八項工作價值觀取向的高低。
- (四)發予受試者量表結果。
- (五)向受試者說明「八項工作價值觀取向」的原始分數。
- (六)向受試者說明「八項工作價值觀取向」的百分等級。
- (七)請受試者比一比自評結果與量表結果的差異。
- (八)請受試者依據自評與量表結果，思索或草擬未來的生涯發展構想。

四、團體施測、計分與解釋手冊

依據實際運用本量表的經驗，發展出綜合「施測、計分與解釋」的團體施測與解釋模式，茲以完整、獨立的方式呈現，運用者可將此部分影印作為施測的主要參考手冊。

「團體施測、計分與解釋手冊」包括：(1)主試準備與注意事項，(2)團體施測步驟，(3)計分與解釋流程。完成此模式約需 80 分鐘。此手冊詳見附錄 2。

計分與解釋流程可包括十個步驟：(1)請受試者評析自己的作答態度。(2)向受試者說明八項工作價值觀的意義。(3)請受試者分別挑出自己「最重視」、「最不重視」兩項工作價值觀。(4)引導受試者自行計分。(5)教導受試者對照百分等級常模。(6)教導受試者繪製側面圖。(7)向受試者說明「原始分數」。(8)向受試者說明「百分等級」。(9)請受試者比較「自評結果與量表結果」。(10)請受試者自我探索擬訂生涯發展構想(吳鐵雄等，1996)。

伍、個別施測解釋及實例

茲從本量表個別施測、計分與解釋歷程，以及大專校院生與在職人員兩實例說明之。

一、個別施測、計分與解釋歷程

本研究雖然建議量表運用者儘量採取「團體施測」方式，但若需個別施測，可參考下列個別施測流程(吳鐵雄等，1996)：

- (一)瞭解受試者接受施測的主要目的，澄清量表目的與限制，以建立良好的施測關係。
- (二)發予受試者「答案紙」，再填寫基本資料。
- (三)發予受試者量表。
- (四)請受試者自行默讀指導語後，再說明作答方法。
- (五)請受試者開始作答。
- (六)作答完後，請受試者休息 10 分鐘。主試者利用此 10 分鐘立即進行計分、對照常模與繪製側面圖。
- (七)發予受試者青年工作價值觀量表「團體解釋單」(見附錄 3)。
- (八)按照「團體解釋單」所述八項步驟逐一進行解釋。
- (九)針對「團體解釋單」之「八、從量表結果你想到了什麼？你以後想要怎麼做？請把他寫下來。」與受試者深入討論。
- (十)若資訊不足，則儘量引導受試者自我探索，或立即蒐集各項受試者的基本資料，如無法立即獲得重要資料，宜與受試者約定時間另行擇期討論。

二、個別解釋實例

為使量表運用者更清晰瞭解本量表的個別解釋歷程，茲以兩實例說明之。

大專校院生個別解釋實例(詳見附錄 4)乃以就讀南台科技大學資訊工程研究所二年級的 24 歲顏生為對象，實際進行解釋的紀錄。此紀錄分成解釋前準備事宜、解釋時分析事宜及討論行動計畫三部分，除呈現側面圖外，亦加入雷達圖，使測驗結果更為詳明。

在職人員個別解釋實例(詳見附錄 5)則以擔任南台科技大學通識教育中心專任助理的 24 歲楊小姐為對象，實際進行解釋的紀錄。此紀錄分成解釋前準備事宜、解釋時分析事宜及討論行動計畫三部分。

附錄

附錄 1 南台科技大學「青年工作價值觀量表」團體施測計畫

南台科技大學「青年工作價值觀量表」團體施測計畫

一、依據：

南台科技大學(以下簡稱本校)100 學年度職涯發展暨校友中心(以下簡稱本中心)工作計畫及行事曆。

二、目的：

(一)協助本中心了解學生工作價值觀，作為推動生涯輔導的依據。

(二)協助導師了解學生工作價值觀，以協助學生進行生涯規劃。

(三)協助學生了解其工作價值觀，以作為就業或生涯發展的參考。

三、測驗工具：青年工作價值觀量表(李坤崇、歐慧敏編製)，行政院青年輔導委員會出版。

四、施測對象：本校四年級人文社會學院日間部全體學生(約 350 名)。

五、施測方式：採團體施測方式，以班級或自組 10 人以上為團體施測單位。

六、施測與解釋時間：(施測後立即計分、解釋)

(一)100 年 12 月至 101 年 1 月每週一、三的 15:30~16:50。

(二)各團體施測單位請直接與本中心接洽時間。

七、施測地點：學務處學生輔導組或一般教室。

八、主試與解釋者：具測驗專業素養的教師五名，經研討會訓練後擔任之。

九、工作流程：

時間	地點	主題	工作內容
11 月 1 日	本中心	事前協調	1.聘請五位具測驗素養的教師。 2.與行政院青年輔導委員會聯絡購買(或贈送)題本 400 份、答案紙 1000 份及指導手冊 8 份。 3.向學生輔導組借測驗室，或調查施測時間可用的空教室。 4.將本計畫呈請校長核定並會知各有關處室。
11 月 15 日	本中心	發量表施測海報	1.製作施測海報。 2.發予每班一份施測海報，並將海報張貼於學校與各系公佈欄。
11 月 21 日	本中心	準備測驗器材	1.題本 400 份、答案紙 1000 份及指導手冊 8 份。 2.每施測單位準備五份橡皮擦、鉛筆。
11 月 22 日至	本中心	接受報名	1.以班級或自組 10 人以上為團體施測單位。

時間	地點	主題	工作內容
28 日			2.鼓勵全校四年級學生踴躍參與。
11 月 28 日 15:30--17:20	本中心	量表研討 會(主試 務必參與 研討)	1.介紹青年工作價值觀量表內涵、施測歷程、 團體與個別解釋歷程。 2.講解施測歷程、團體與個別解釋歷程。 3.講解計分、解釋結果注意事項。 4.對主試模擬施測與解釋。 5.施測經驗分享與討論相關事宜。 6.商討可同時施測的時間與施測單位。
11 月 29 日 8:40	本中心	排定施測 時間表	1.依據五位主試教師時間與各團體施測單位預 約時間，排定施測時間表。 2.將時間表通告主試教師與各施測單位代表。
100 年 12 月至 101 年 1 月	測驗室或 教室	量表施測 與解釋	請依據「青年工作價值觀量表團體施測、計分 與解釋手冊」之各項步驟逐一實施。
100 年 12 月至 101 年 2 月	本中心	個別解釋	1.針對團體解釋後，仍有疑惑的學生實施。 2.解釋前最好請學生進行自我探索。
101 年 2 月	本中心	施測檢討 會	1.請主試教師與相關人員檢討施測得失。 2.慰勞主試教師及相關人員。
101 年 3 月	本中心	撰寫施測 報告	1.彙整所有測驗結果，綜合評析學生狀況。 2.提出適切的團體與個別生涯輔導策略。

十、本計畫經校長核定後施行。

附錄 2 青年工作價值觀量表團體施測、計分與解釋手冊

青年工作價值觀量表團體施測、計分與解釋手冊

由於您的辛勤付出，
受試者才能得到較正確的測驗結果，辛苦了！

一、主試準備與注意事項

(一)主試準備事宜

- 1.詳閱指導手冊，以了解量表內涵。
- 2.本量表的適用對象為 18 至 29 歲之大專校院生、在職人員，可採團體施測或個別施測，但以團體施測與解釋為原則。
- 3.本量表答案紙、量表分開，宜提醒受試者留意作答位置是否正確。
- 4.施測無時間限制，一般學生作答 50 題，加上收發答案紙及測驗題本時間，大約可在「25 分鐘」內實施完畢。若再加上計分、對照常模、繪側面圖與團體解釋，全程約需 80 分鐘。
- 5.本量表包括八個分量表，即分成超越價值、實現價值、成長價值、尊重價值、組織價值、人際價值、安全價值及舒適價值。

(二)主試注意事項

- 1.測驗實施之前，準備五份鉛筆和橡皮擦。
- 2.檢查每份量表、答案紙是否完整無缺，有無污損。
- 3.主試依據受試學生人數準備相當份數的量表與答案紙。
- 4.測驗實施時，應先發答案紙，要受試者在答案紙上填妥各項個人資料後，再行分發量表。
- 5.提醒受試者不要在量表上劃任何記號。

二、團體施測步驟

請主試教師（往後簡稱「主試」）依照下列程序施測，為便於施測，特將主試必須口述的部分以「標楷體字」標出，請按照下列程序施測。

(一)進施測場所先檢視照明狀況，若太暗則開燈。

(二)依各縱行人數數好答案紙、量表。

(三)開始施測：

1.受試者入場坐定後，主試向受試者說：

(1)各位同學（或先生、小姐），為了要協助大家更深入的了解自己，現在要請大家填寫「青年工作價值觀量表」，主要的目的在協助您了解自

己在選擇工作時，所秉持的價值觀。

(2)填寫答案時，請大家要照著我的話去做。

(3)現在開始分發「答案紙」。

- 2.主試依照每行人數把各行所需的答案紙如數準備好，然後交每行第一位同學傳遞，說：「各位同學（或先生、小姐）拿到答案紙了嗎？（稍停）好！現在請大家在答案紙上寫上姓名、性別和年齡，其他部分現在不必填寫。」
- 3.主試依照每行人數分好量表題本，然後說：「現在分發量表（高學量表），每人拿上面的一份，拿到量表後，請先不要作答，也不要上面劃任何記號。」並將量表交給每行第一位同學（或先生、小姐）向後傳遞。
- 4.主試說：「各位同學（或先生、小姐），請看量表上寫著『青年工作價值觀量表』的這一頁，這一頁說明量表目的和作答方法。由我來唸，大家一起跟著默讀。」
主試大聲「誦讀量表之作答說明和作答注意事項」，並說明作答方法。
告訴受試者：「如果想修改答案，直接在作錯的地方打『X』」。
- 5.主試說：「各位同學（或先生、小姐），作答的方法，大家都明白了嗎？（稍停）好，現在請大家開始作答，共有 50 題。時間沒有限制，但不要考慮太久，憑著您的第一個反應作答就可以了。現在開始作答！」
- 6.測驗開始後，主試行間巡視，注意受試者是否依照規定方式作答，如發現作答方式錯誤，應立即指導其改正。
- 7.十五分鐘後，主試說：「已經做完的同學（或先生、小姐）可先閱讀答案紙背面的『各種價值觀取向的意義』，做得太慢的同學趕快作答。」
- 8.等全部受試者做完，開始進行計分。

三、計分與解釋流程

發予受試者每人一張「團體解釋單」（見附錄 3），依照所述步驟逐一進行。

(一)請受試者思索自己的作答態度

請受試者依據自己的實際狀況，勾選自己的作答態度。

(二)說明「八項工作價值觀」取向的意義

先朗讀八項工作價值觀的意義，再深入說明。

(三)請受試者「自評工作價值觀」

請受試者挑出分別自己「最重視」、「最不重視」的兩項工作價值觀。

(四)引導受試者自行「計分」

計分宜遵循下列步驟，大專校院生計分實例表如表 6，在職人員計分實例表如表 7。

- 1.請受試者檢查是否有漏答或選填兩個以上答案的題目，若有此狀況立即補

填或更正。

2. 本量表除第 25 題、第 50 題為負向題外，其餘 48 題均為正向題。
 - (1) 在第 25 題、第 50 題題號中間標「－」，提醒此兩題為負向題。
 - (2) 負向題(第 25 題、第 50 題)計分方式與記錄如下：
 - A. 非常重要 100%：得 1 分，請在受試者在該題目序號後面標「1」。
 - B. 相當重要 80%：得 2 分，請在受試者在該題目序號後面標「2」。
 - C. 尚稱重要 60%：得 3 分，請在受試者在該題目序號後面標「3」。
 - D. 有些重要 40%：得 4 分，請在受試者在該題目序號後面標「4」。
 - E. 稍微重要 20%：得 5 分，請在受試者在該題目序號後面標「5」。
 - F. 不重要 0%：得 6 分，請在受試者在該題目序號後面標「6」。
 - (3) 正向題計分方式與記錄如下：
 - A. 非常重要 100%：得 6 分，請在受試者在該題目序號後面標「6」。
 - B. 相當重要 80%：得 5 分，請在受試者在該題目序號後面標「5」。
 - C. 尚稱重要 60%：得 4 分，請在受試者在該題目序號後面標「4」。
 - D. 有些重要 40%：得 3 分，請在受試者在該題目序號後面標「3」。
 - E. 稍微重要 20%：得 2 分，請在受試者在該題目序號後面標「2」。
 - F. 不重要 0%：得 1 分，請在受試者在該題目序號後面標「1」。
3. 請受試者將每一題的得分，寫在每一題的題號後面。
4. 告知受試者各分量表、作偽指標題組的題號，計算原始分數，並標寫位置，詳見表 8。

(五)對照百分等級常模

1. 抄錄各分量表原始分數至側面圖：將答案紙正面每個分量表得分，抄錄到背面「青年工作價值觀側面圖」，各分量表的原始分數欄內。
2. 對照百分等級常模：告知受試者本量表的常模分成大專校院生、在職人員兩類，請依照受試者的屬性，對照常模。即大專校院生對照大專校院生百分等級常模(見表 1)，在職人員對照在職人員百分等級常模(見表 3)。
3. 告知受試者本量表兩類人員百分等級常模的頁碼、人數及建立常模時間：
 - (1) 「大專校院生」百分等級常模詳見表 1，此常模取自年齡在 18 至 29 歲之間的全國公私立大專校院學生 2,084 名，施測時間為 100 年 5 月至 6 月。
 - (2) 「在職人員」百分等級常模詳見表 3，此常模取自年齡在 18 至 29 歲之間，服務於各行各業的 1,616 名在職人員，施測時間為 100 年 5 月至 6 月。
4. 引導受試者練習「由原始分數對照百分等級」，主試可依受試者類別選取表 9 或表 10 的實例來說明。
5. 請受試者對照自己所屬類別的常模，將對照的百分等級填在各分量表原始分數的後面。

(六)繪製側面圖

1. 可依受試者類別選取附錄 4 或附錄 5 的實例，來引導受試者觀察繪製側面圖的方法。
2. 請受試者自行繪製側面圖。

(七)向受試者說明「原始分數」

- 1.請受試者回到「團體解釋單」的「五、請你看一看你在八項工作價值觀取向的原始分數」，依據所述兩點逐一說明。
- 2.提醒受試者：若某一工作價值觀取向的原始分數很高，可能有兩種狀況：
 - A.此工作價值觀已獲得充分滿足。
 - B.此工作價值觀尚未獲得滿足。
- 3.請受試者依據自己的狀況，衡量自己宜歸屬哪一種。

(八)向受試者說明「百分等級」

- 1.依據「團體解釋單」的「六、請你看一看你在八項工作價值觀取向的百分等級」內容逐一說明。
- 2.提醒受試者自己所對照的常模，僅表示自己與常模樣本重視價值觀的程度差異，並無好壞之分。

(九)請受試者比較「自評結果與量表結果」

- 1.依據「團體解釋單」的「七、請你比一比『你所想的價值觀取向高低』和『量表結果』是不是相同」內容逐一說明。
- 2.提醒受試者分析兩項結果是否一致？
- 3.若一致性愈高，表示量表結果的正確性愈高，或對自己的瞭解愈清楚。
- 4.若一致性甚低，請受試者思考下列兩方面：
 - (1)作答量表的態度愈認真，則「量表結果」的正確性可能愈高。
(提醒受試者看看「團體解釋單」的「第一題」。)
 - (2)填寫「團體解釋單第三題」時的態度愈認真，愈瞭解八項工作價值觀的意義，則「自評結果」的正確性可能愈高。

(十)請受試者自我探索擬訂生涯發展計畫

- 1.說明「團體解釋單」的「八、從量表結果你想到了什麼？你以後想要怎麼做？請把它寫下來。」
- 2.提醒受試者綜合「量表結果與自評結果」後，將內心的想法記錄下來，寫下自己的生涯發展構思或其他想法。
- 3.提醒受試者若「團體解釋」後仍難以瞭解價值觀，可找主試、學生輔導中心或就業輔導組的老師進行「個別解釋」。

附錄3「青年工作價值觀量表」的團體解釋單

「青年工作價值觀量表」的團體解釋單

一、請你想一想自己在填寫「青年工作價值觀量表」答案時態度。

() 你在填寫「青年工作價值觀量表」時，作答的態度？

- 1.非常認真。 2.普通認真。 3.不太認真。 4.隨便亂填。

二、「八項工作價值觀取向」的意義。

八個工作價值觀及作偽指標的意義與內涵，茲簡述於後：

- 1.超越價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「不斷創新與創造，增進社會福祉，以及追求工作意義、倫理與美感」的重視程度。
 - 2.實現價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「實現人生目標，符合個人興趣與專長，以及提升生活品質」的重視程度。
 - 3.成長價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得自我成長，適切升遷，及面對挑戰與競爭」的重視程度。
 - 4.尊重價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「滿足個人成就感與自主性，贏得聲望與發揮影響力，以及獲得家人與朋友肯定」的重視程度。
 - 5.組織價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「服務於形象、制度與物質環境良好的組織」的重視程度。
 - 6.人際價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好的上司、部屬與同儕人際關係，以及人際互動」的重視程度。
 - 7.安全價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得穩定、安全並免於焦慮」的重視程度。
 - 8.舒適價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好薪水福利、交通與休閒健康」的重視程度。
- 9.作偽指標：旨在了解受試者作偽傾向的高低，設置兩組對應的作偽題組，以檢測受試者的作答一致性。若作偽題組得分差之絕對值總和超過5分者，請考慮請其重新作答或深入討論原因。

三、現在請你們想一想自己在八項工作價值觀取向的高低。

1.請你從下面八項價值觀取向中，挑出自己「最重視」的兩項價值觀取向，在它的前面打「√」。

- 1.超越價值。 2.實現價值。 3.成長價值。 4.尊重價值。
 5.組織價值。 6.人際價值。 7.安全價值。 8.舒適價值。

2.請你從下面八項價值觀取向中，挑出自己「最不重視」的兩項價值觀取向，在它的前面打「√」。

- 1.超越價值。 2.實現價值。 3.成長價值。 4.尊重價值。
 5.組織價值。 6.人際價值。 7.安全價值。 8.舒適價值。

四、現在發給各位量表結果。

五、請你看一看你在「八項工作價值觀取向」的原始分數。

- 1.分數愈高，表示你愈重視該價值觀取向；分數愈低，表示你愈不重視該價值觀取向。
- 2.哪一項取向的分數愈高，表示你愈重視此價值觀取向。

六、請你看一看你在「八項工作價值觀取向」的百分等級。

百分等級愈高，表示你和一般大專校院生(或在職人員)相比較的結果，你愈重視價值觀取向。例如你在「超越價值」的百分等級為「80」，表示你在「100」個大專校院生(或在職人員)中，你重視「超越價值」的程度比「80」個大專校院生(或在職人員)高。

若百分等級大於 85 或(80、75)者，表示你在此價值觀取向顯著高於大專校院生(或在職人員)。

若百分等級小於 15 或(20、25)者，表示你在此價值觀取向顯著低於大專校院生(或在職人員)。

七、請你比一比「你所想的價值觀取向高低」和「量表結果」是不是相同。

比較在前面「三、現在請你們想一想自己在八項價值觀取向的高低。」的結果和測驗結果是不是相同。

- 1.你挑出「最重視」的兩項價值觀取向，是不是和「原始分數」中分數最高的兩個價值觀取向相同？
- 2.你挑出「最不重視」的兩項價值觀取向，是不是和「原始分數」中分數最低的兩個價值觀取向相同？
- 3.如果「相差很多」或「剛好相反」，你自己可以想一想為什麼會不同？

八、從量表結果你想到了什麼？你以後想要怎麼做？請把它寫下來。

附錄 4 青年工作價值觀量表大專校院生個別解釋實例

青年工作價值觀量表大專校院生個別解釋實例

一、解釋前準備事宜

(一) 詳細瞭解本量表

主試者充分瞭解量表目的、內容、信度、效度、常模、計分與結果解釋。

(二) 蒐集資料

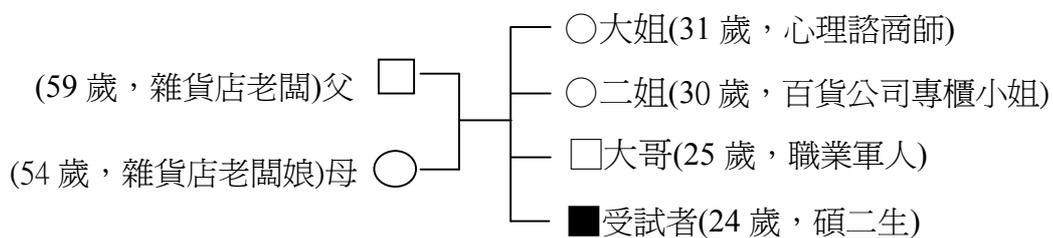
1. 姓名：顏○○

2. 年齡：24 歲

3. 性別：男

4. 職業：碩士生

5. 家庭狀況：在家排行老么，上有大哥(25 歲，職業軍人)、大姐(31 歲，心理諮商師)及二姐(30 歲，百貨公司專櫃小姐)共三人，父親(59 歲)、母親(54 歲)家中經營雜貨店，父親、母親同住，家境普通。經訪問發現顏同學喜歡參與各項戶外活動。家庭結構如下圖：



6. 求學經過：自小在澎湖縣長大，因父母經商，求學靠自己，高職就讀澎湖海事水產職業學校，大學於南台科大畢業，現於南台科大就讀資工所碩士班。

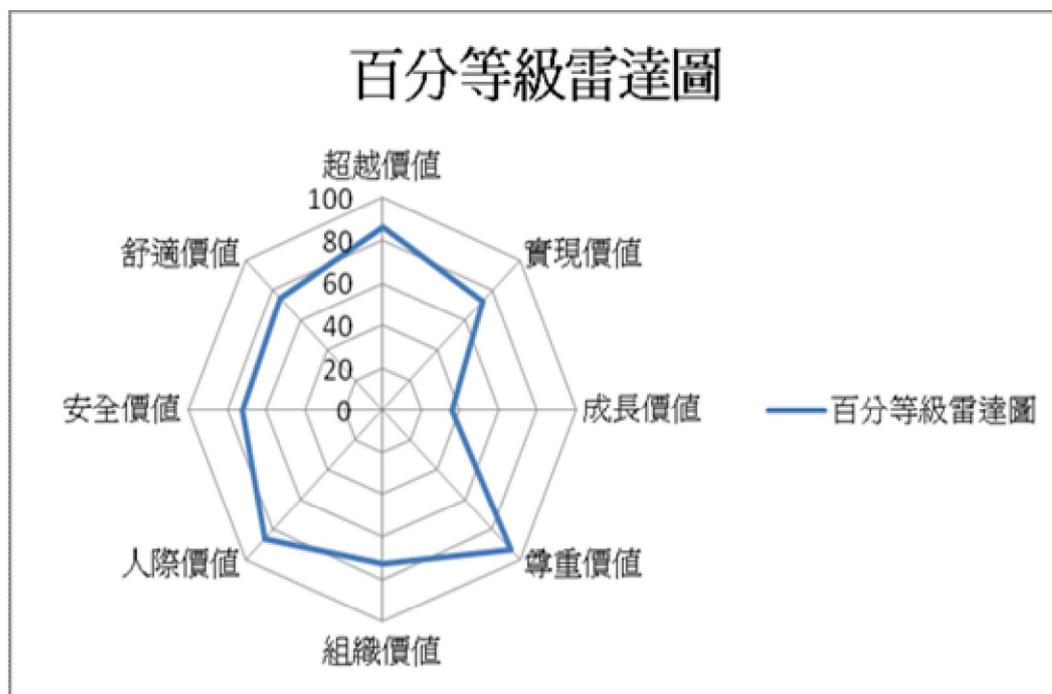
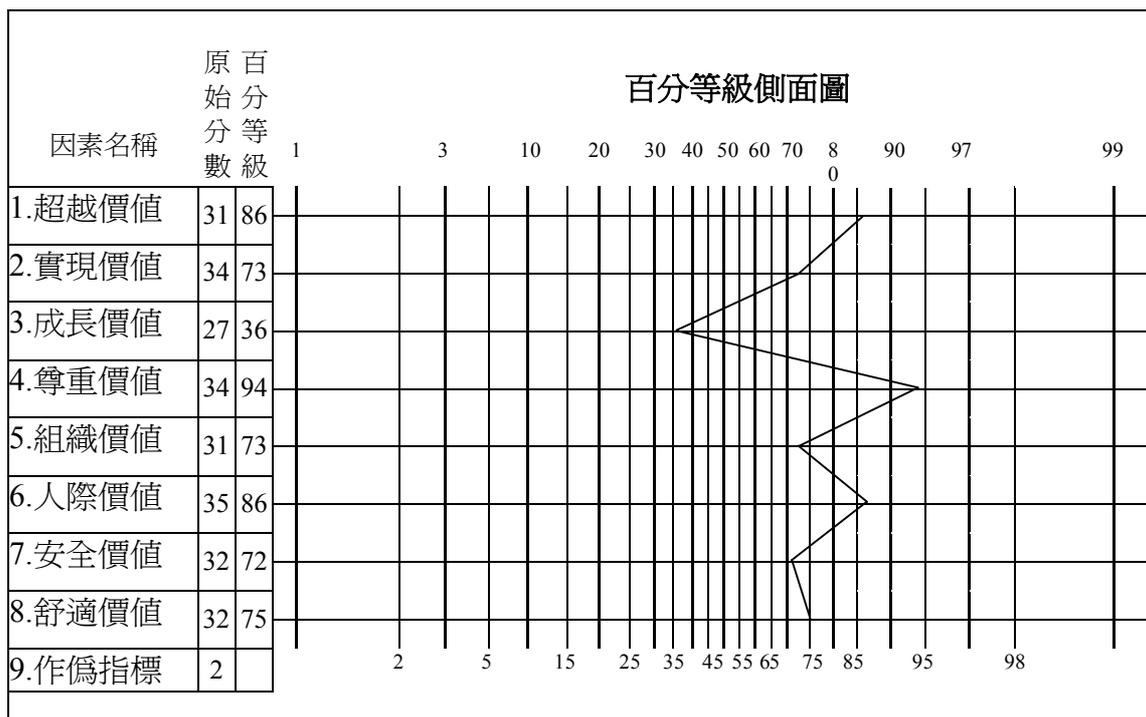
7. 服務經歷：擔任校內教學助理、電腦教室管理員、通識中心兼任助理。

8. 健康狀況：身體健康，身材普通，體重剛好，喜好運動，食量正常。

9. 學校狀況：擔任校內教學助理，態度認真負責，時常與同學一起研讀課業、活動，相處部分算是相當融洽。

(三) 繪製側面圖與雷達圖

顏同學在本量表各分量表的百分等級和側面圖，如下圖所示，由下圖可發現他百分等級高於 80 者為尊重價值(PR=94)、超越價值(PR=86)與人際價值(PR=86)，而百分等級並無低於 20 者。



二、解釋時分析事項

茲將實際分析、訪問家人及同事晤談結果簡述於下：

(一)受試者探討其作答態度與感受。

作答前主試者先向顏同學說明本量表可協助其了解自己對各種工作價值觀

的重視程度，並告知測驗完畢會立即向其說明測驗結果，且在澄清其疑慮後才會開始施測。

顏同學自評其填寫量表的態度為「普通認真」，其作偽指標得分 2 分，未超越 5 分。另，主試者觀察顏同學的作答態度認真，動機頗高，對量表題意算是了解，故作答過程順利進行。

(二)向顏同學說明八項青年工作價值觀取向的意義。

「青年工作價值觀量表」包括八種工作價值觀，此八種價值觀的意義如下：

1.超越價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「不斷創新與創造，增進社會福祉，以及追求工作意義、倫理與美感」的重視程度。

2.實現價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「實現人生目標，符合個人興趣及專長，以及提升生活品質」的重視程度。

3.成長價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得自我成長，適切升遷，及面對挑戰與競爭」的重視程度。

4.尊重價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「滿足個人成就感與自主性，贏得聲望與發揮影響力，以及獲得家人與朋友的肯定」的重視程度。

5.組織價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「服務於形象、制度與物質環境良好的組織」的重視程度。

6.人際價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好的上司、部屬與同儕人際關係，以及人際互動」的重視程度。

7.安全價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得穩定、安全並免於焦慮」的重視程度。

8.舒適價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好薪水福利、交通與休閒健康」的重視程度。

向顏同學說明八種青年工作價值觀取向的意義後，再徵詢其意見、並澄清其問題，待顏同學了解後請其自評。

(三)受試者自評其工作價值觀

為免顏同學過早將注意力集中於測驗結果，乃請他探索日常生活、學校生活和家庭生活狀況，再請他自評自己較重視的兩項工作價值觀取向、最不重視的兩項工作價值觀取向，他自評「最重視」的價值觀為「人際價值」、「尊重價值」，「最不重視」的價值觀為「成長價值」、「組織價值」。

(四)探討量表結果

1. 自評結果與量表結果比較

顏同學自評「最重視」的兩價值與原始分數最高兩項均為人際價值和尊重價值，此與量表施測結果完全相符；自評「最不重視」成長價值、組織價值，而量表原始分數低者為成長價值、組織價值及超越價值，此部分亦為相符。可見，顏

同學自評結果與量表結果完全相符。

由大專校院生原始分數的差異分析，各分量表間差距超過 5 者為人際價值、實現價值與尊重價值均超過成長價值 5 分以上，可見，顏同學重視人際價值、實現價值與尊重價值的程度顯著超過成長價值。

2. 受試者和常模比較

顏同學在工作價值觀量表中，百分等級最高者為「尊重價值」(PR=94)。訪談發現此與其在研究所期間，跟隨教授領導、同學們之間互相學習、團隊之間的配合，獲得團隊的肯定與信任，並由工作中感受自己的價值與影響力，另外，在澎湖地區讀研究所者仍較少，頗獲家人與朋友的肯定。此或為其重視「尊重價值」的程度顯著高於一般大專校院生的原因。此現象與其自述、家庭背景及自評結果頗為相符。

顏同學工作價值觀量表中，百分等級次高者為「人際價值」(PR=86)。訪談發現顏同學個性活潑、外向、熱心助人，平時課業上所遇到的問題，不僅會與同學們互相討論和主動詢問教授，更會主動幫助尚未了解題意或是不懂教授上課內容的同學們，以達到教學相長的效果。喜歡團體活動的顏同學，善於人際間的互動、團體間的配合，生活上常常積極參與各項團體活動。另，活動中最重要的就是團隊合作，此方面對於顏同學更是得心應手，無論是扮演活動幹部領導夥伴或是身為學員執行任務，都能有效發揮自己所長。因此，顏同學認為他非常重視同儕人際關係，亦與此次施測結果「人際價值」結果高於一般大專校院生的情況頗為相符。

顏同學工作價值觀量表中，「超越價值」的百分等級亦為次高(PR=86)。訪談發現：顏同學雖自己認為完成教授所指派的作業雖以知識與技術方面為主，仍須追求不斷創新與創造，製作作品必須具備美感；其認為就讀研究所與大學部不同，應該承擔更多的社會責任，積極協助他人增進社會福祉。此或為其重視「超越價值」顯著高於一般大專校院生的原因。

顏同學工作價值觀量表中，百分等級第三高者為「實現價值」(PR=73)。目前顏同學生活重心放於校內的專題製作以及專業領域研究，因著大學所學及興趣，選擇了適合自己領域的教授，他認為在研究所階段是身為學生的黃金時期，是學生在校期間表現自我優異性的一個重要過程，可藉由課業成績、專題成果，替自己建立一塊前進未來職場的跳板，因此顏同學在研讀專業領域、課業所學上格外認真。慣於助人的顏同學，時常獲得同儕、教授與親人們的肯定，這些正面的鼓勵與成就感，使得顏同學更樂於替同學們解決問題。顏同學也因課業專長及教學興趣，主動擔任校內教學助理，因而提升自我的成就感、自主性且贏得聲望。上述或為其重視「實現價值」稍高於一般大專校院生的原因。

在青年工作價值觀量表中，百分等級第三高者為「組織價值」(PR=73)。顏同學認為校內其間所用的設備有限，必須要在有限的器材發揮出最大的功用，團隊間共同研討、製作時，暫無需分配階級。因此對於形象、制度及物質環境的需

求度也不太高，此或為「組織價值」稍高於一般大專校院生的原因。

顏同學在青年工作價值觀量表中，百分等級最低者為「成長價值」(PR=36)。顏同學陳述自己在學校期間，課業問題、專題研發大致上都是藉由同儕之間的互相配合所完成，不需要挑戰與競爭；其認為現階段重心在於完成研究所學業，無其他成長的需求，而且研究所階段亦無升遷的問題。此或為其「成長價值」稍低於一般大專校院生的原因。

三、討論行動計畫

顏同學綜合自我探索量表結果，有關資料與其共同討論後，發現其「人際價值」、「尊重價值」和「實現價值」較高，而「成長價值」最低，針對此現象與顏同學深入訪談，經顏同學依其實際服務經歷及家庭狀況後，共同討論的行動方案如下：

(一)訂定工作計畫

在校時期，專題製作與工作分配並無一套較完善的計畫，因此常常會因為工作分配不均，發生單方面的工作過多或是兩人工作重複等問題，使得工作效率降低，所以懂得訂定一套完整的工作計畫，不僅可以減輕個人工作的負擔，也能大大提升工作效率。

(二)加強自我充實及成長

由於顏同學尚未進入職場，對於職場的升遷制度、挑戰與競爭的狀況還不是那麼的熟知，所以建議顏同學在顧好自我專業科目以外，還需要多吸收一些其他的資訊，加強自己多方位的才能，成為一個無法被取代的專業人員。

(三)強化工作表現

顏同學善於團隊合作，所以對於升遷制度的壓力尚未熟知，若平時就擁有強烈的上進心，樂於吸取新知、培養獨當一面的能力及增加自我工作表現機會，這樣對於以後工作升遷方面也會有很大的幫助。

討論方案後，與顏同學再深入研商先後順序，顏同學決定以「訂定工作計畫」為首要工作，其次「加強自我充實及成長」，最後為「強化工作表現」。他認為訂定工作計畫，不僅是提升他工作能力最快的方法，也可以減輕個人工作的負擔。等到顏同學將自己培養到多方位的才能，成為一個無法被取代的專業人員，他會再強化工作表現，進而規劃升遷。對顏同學的決定予以支持與肯定後，並告知其若有何日常生活問題可與主試者聯絡，終止晤談。

附錄 5 青年工作價值觀量表在職人員個別解釋實例

青年工作價值觀量表在職人員個別解釋實例

一、解釋前準備事宜

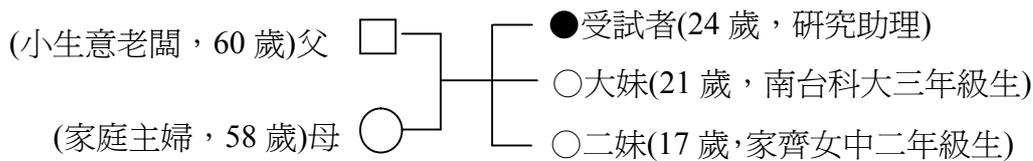
(一) 詳細瞭解本量表

主試者充分瞭解量表目的、內容、信度、效度、常模、計分與結果解釋。

(二) 蒐集資料

1. 姓名：楊○○
2. 年齡：24 歲
3. 性別：女
4. 職業：教卓計畫專案助理

5. 家庭狀況：在家排行老大，下有妹妹兩人，父親(60 歲)經營小生意，母(58 歲)家管，父親母親同住，大妹為南台科大三年級學生、二妹為家齊女中二年級學生，家境普通。經訪問發現喜歡安逸、穩定的生活。家庭結構圖如下：



6. 求學經過：自小在臺南市長大，因父母經商，求學靠自己，高中考上台南女中，大學於台北市立教育大學畢業。

7. 服務經歷：民國 98 年台北市立教育大學畢業，現於大學擔任計畫專案助理。

8. 健康狀況：身體微差，身材普通，體重剛好，幾乎不運動，食量正常，平日有喝飲料習慣。

9. 學校狀況：服務學校同事認為楊小姐工作態度認真負責，個性隨和但容易緊張、有時缺乏自信，與人相處部分算是融洽和樂。

(三) 繪製側面圖與雷達圖

楊小姐在本量表各分量表的百分等級和側面圖，如下圖所示，由下圖可發現她百分等級並無高於 80 者，而百分等級低於 20 者為超越價值(PR=6)與成長價值(PR=18)。

楊小姐自評其填寫量表的態度為「非常認真」，且其作偽指標得分 1 分，未超越 5 分。另，主試者觀察楊小姐的作答態度非常認真，動機頗高，對量表題意甚為了解，作答過程頗為順利進行。

(二)向楊小姐說明八項青年工作價值觀取向的意義。

「青年工作價值觀量表」包括八種工作價值觀，此八種價值觀的意義如下：

1.超越價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「不斷創新與創造，增進社會福祉，以及追求工作意義、倫理與美感」的重視程度。

2.實現價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「實現人生目標，符合個人興趣及專長，以及提升生活品質」的重視程度。

3.成長價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得自我成長，適切升遷，及面對挑戰與競爭」的重視程度。

4.尊重價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「滿足個人成就感與自主性，贏得聲望與發揮影響力，以及獲得家人與朋友的肯定」的重視程度。

5.組織價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「服務於形象、制度與物質環境良好的組織」的重視程度。

6.人際價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好的上司、部屬與同儕人際關係，以及人際互動」的重視程度。

7.安全價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「獲得穩定、安全並免於焦慮」的重視程度。

8.舒適價值：旨在協助受試者了解自己在工作時，對「擁有良好薪水福利、交通與休閒健康」的重視程度。

向楊小姐說明八種青年工作價值觀取向的意義後，再徵詢其意見、並澄清其問題，待楊小姐了解後請其自評。

(三)受試者自評其工作價值觀

為免楊小姐過早將注意力集中於測驗結果，乃請她探索日常生活、學校生活和家庭生活狀況，再請她自評自己較重視的兩項工作價值觀取向、最不重視的兩項工作價值觀取向，她自評最重視者為「人際價值」、「實現價值」，最不重視者為「超越價值」、「組織價值」。

由在職人員原始分數的差異分析，各分量表間差距超過 6 者為超越價值以外的七個分量表均超過超越價值 6 分以上，人際價值、實現價值與安全價值均超過成長價值 6 分以上，可見，楊小姐重視超越價值的程度顯著低於其他七項價值，重視成長價值的程度顯著低於人際價值、實現價值與安全價值。

(四)探討量表結果

1. 自評結果與量表結果比較

楊小姐自評「最重視」的兩價值與原始分數最高兩項均為實現價值(29)與人

際價值(31)，此完全相符；自評「最不重視」超越價值、組織價值，而量表原始分數低者為超越價值(14)、成長價值(23)，組織價值(26)則為第三低者，此部分大致符合。可見，楊小姐自評結果與量表結果絕大部分符合，量表的準確度頗佳。

2. 受試者和常模比較

楊小姐之工作價值觀量表中，百分等級最高者為「人際價值」(PR=56)。初入職場的楊小姐，對於職場尚不熟悉、在工作上需要學習的地方較多，時常會碰到難題，所幸上司和同事都很熱心、善良，每當楊小姐工作遇到困難時，同事們不僅耐心的教導她，倘若不小心犯錯時，上司也會以鼓勵代替責備，致使整個職場氣氛和樂，讓楊小姐能愉快的和同事們一起完成工作任務。楊小姐本身個性屬於容易緊張、缺乏自信的類型，所以上司和同事的鼓勵對她來說非常重要，同儕間良好的關係更能加深楊小姐的職場向心力，因此楊小姐認為在職場環境中，能遇到良好的上司和同事，是她很重視的部分，與此次施測結果頗為相符。

次高者為「尊重價值」(PR=46)，再次高為「安全價值」(PR=45)，因為身為長女的楊小姐也認為工作的主要目的不僅是滿足個人成就感與自主性，同時也要獲得家人與朋友的肯定。再者，楊小姐個性容易緊張的緣故，楊小姐盼望自己能儘早學會調適心境，避免自我焦慮過深，造成工作上多餘的精神負擔。故對「尊重價值」、「安全價值」的重視程度，與一般在職人員差不多。

楊小姐在青年工作價值觀量表中，百分等級第三低者為「舒適價值」(PR=30)。楊小姐住家離服務機關車程不到 10 分鐘，交通相當便捷，對剛畢業即有三萬元的薪資頗為滿意，然平時幾乎不運動，因此其對舒適價值的需求不大，此或為其重視「舒適價值」與一般在職人員相比偏低的原因。

在青年工作價值觀量表中，百分等級次低者為「成長價值」(PR=18)，因楊小姐目前工作重心偏向紮實的打好工作基礎，不喜遇到太多過於冒險、挑戰性的工作任務，再加上楊小姐本身喜好平穩、安逸生活的個性，此或為其重視「成長價值」與一般在職人員相比偏低的原因。

楊小姐在青年工作價值觀量表中，百分等級最低者為「超越價值」(PR=6)，楊小姐陳述自己於踏入職場以來，尚在學習階段，她認為等到一切都上手、打好基礎後，才夠資格再來談創新或增進社會福祉，因此目前工作重心並無放在求新求變、服務他人或追求工作意義的部分，且此份工作對於美感的需求度不高，此或為其重視「超越價值」顯著較一般在職人員為低的原因。

三、討論行動計畫

楊小姐綜合自我探索量表結果，有關資料與其共同討論後，發現其「人際價值」、「安全價值」和「實現價值」較高，而「超越價值」和「成長價值」較低，針對此現象與楊小姐深入訪談，經楊小姐依其實際服務經歷及家庭狀況後，共同討論的行動方案如下：

(一)加強自我充實、自我成長

由於楊小姐剛進入職場，工作能力還有待加強，建議可在平日多充實自己，

像是多看電腦文書處理方面相關書籍、多詢求職場前輩們的建議，藉此提升工作能力，減少遇到工作阻礙的機會。

(二)強化時間管理

因為楊小姐的工作有時較為繁雜，有許多事情需要一起處理，而且常有庶務性的工作打斷手邊工作進度(例如：學生、老師至中心詢問問題、接電話等)，除工作時間較不連貫外，工作進度被打斷後，得需重新檢視目前進度，再次投入工作，一時之間容易慌亂無頭緒該從何著手；因此建議楊小姐可以試著學會時間管理，先判斷事情的輕重緩急及此工作任務是否需要連貫的工作時間，再決定工作任務的先後，楊小姐也相信若能學會妥善運用繁碎時間和做好時間管理，對工作效率的提升助益一定甚大。

(三)提高情緒調適能力

楊小姐認為遇到職場上的難題或挫折時，焦慮的情緒會使她無法思考，甚至影響之後的工作表現，所以學會調適心境對楊小姐而言也很重要，發現心情開始浮動時，應立刻提醒自己冷靜、勿慌張，不讓負面情緒影響工作能力、避免焦躁，冷靜分析才是。

(四)積極面對工作挑戰

楊小姐的個性較喜好安逸，無強烈上進心，更不喜面對挑戰和冒險，所以當面對工作困難時，心裡難免會產生一些排斥感，倘若楊小姐能改變自己想法，開始重視自我成長、積極面對工作挑戰，那麼當她再度面臨工作上的挑戰時，將會有更為積極正面地心態去解決問題，也能因解決問題而獲得成就感，減低被負面情緒影響工作表現的機率，甚至對於工作升遷方面也能有所幫助。

討論方案後，與楊小姐再深入研商先後順序，楊小姐決定以「加強自我充實自我成長」、「強化時間管理」為首要工作，其次「提高情緒調適能力」，最後為「積極面對工作挑戰」。她認為加強自我充實、自我成長及強化時間管理，不僅是提升她工作能力最快的方法，也是目前最能盡早解決其職場問題的根本。平常遇到難題時，也會試著提醒自己調適心境，不被情緒影響工作，等到楊小姐的能力培養到一定程度時，她會再積極面對工作挑戰，進而規劃升遷。對楊小姐的決定予以支持與肯定後，並告知其若有何日常生活問題可與主試者聯絡，終止晤談。

青年工作價值觀量表指導手冊

新訂青年工作價值觀量表指導手冊 / 李坤崇計畫主持。
-- 初版。 -- 臺北市：教育部青年發展署，
2013.01
面；公分
ISBN 978-986-02-9120-9(平裝)

書名：青年工作價值觀量表指導手冊
編印者：教育部青年發展署
出版機關：教育部青年發展署
地址：10055 臺北市中正區徐州路5號14樓
網址：<http://www.yda.gov.tw/>
電話：02-23566988
執行單位：南台科技大學
計畫主持人：李坤崇
協同主持人：歐慧敏
印刷公司：曦望美工設計社
出版年月：102年1月
版次：初版
定價：新台幣450元
I S B N：978-986-02-9120-9
G P N：1010002829

ISBN 978-986-02-9120-9



9 789860 291209

GPN : 1010002829

定價：450 元