

摘要

鑑於生涯管理越來越受重視，許多即將就業的學生及社會人士紛紛求教於專家學者作生涯規畫的準備，以期在競爭的就業市場取得致勝先機；然則求教於專家學者的個人，往往對自己的特質存有疑問，也就是不瞭解自己適合從事哪些工作，又適合扮演何種工作角色，因而迫切地需要相關的協助。本研究以職業選擇為目標，使用 Holland 的性格--工作搭配的適性概念，針對工作投入進行研究分析，提供幫助個人瞭解自己工作行為的資訊，藉以選擇適合自己的職業，以進行生涯規畫，目的在落實生涯管理的理念。

以台灣六大職業類型的 243 位從業人員為研究對象，進行問卷調查，檢驗四項有關工作適性的問題與假設，結果顯示：工作適性程度不同使個體工作投入程度不同，支持 Holland 的工作適性對工作行為影響之假設；其

中，研究型環境之員工，其工作投入程度較高；社會型員工，其工作投入程度較低。參與本研究之成員，其工作適性、工作投入亦受人口變項之影響而有差異。由區別分析發現，Holland 的職業探索量表對本研究樣本的職業性格類型之區別效果良好。以此量表能有效對個體進行職業性格分類，故此量表亦能有效評估個體的工作適性程度。此外，區別分析的結果亦顯示實際型與研究型、及社會型與企業型為彼此相似性較強的類型。最後，本研究除對研究限制加以說明外，並針對企業界、個人、及後續研究者提出相關建議，俾利個人、組織的應用，推廣生涯管理，人人皆能適才適所，不浪費寶貴的人力資源。

關鍵詞：工作適性、工作投入、人口變項、區別分析、職業選擇