

探討臺灣地區大學的職業倫理課程對 畢業生工作態度之培養

劉麗薇

朝陽科技大學通識教育中心講師

摘 要

本文將以比較文獻的研究方式，探討臺灣之大學的職業倫理相關課程對培養大學生良好工作態度之影響。蒐集的文獻資料主要包括兩部分：第一部分是《天下雜誌》1985 年-2007 年之調查報導，內容主要是關於企業徵才條件與大學畢業生的工作表現；第二部分是關於工作態度與職業倫理課程相關的學術研究成果。首先，本研究將分析歷年來《天下雜誌》之調查結果，瞭解業界需求的人才條件和大學畢業生的工作表現，經由《天下雜誌》長期的調查報導內容，探討企業需求與學校教育間存在的問題；其次，彙整專家學者對大學生工作態度與大學職業倫理教育的研究，討論工作態度之內涵及其影響因素，並分析大專院校開設倫理相關課程的現況與成效。最後，針對《天下雜誌》的調查與學術研究的結果，探討臺灣地區之大學開設職業倫理課程之成效與需求。本研究結果一方面瞭解企業雇主需要工作者應具備的工作態度，另一方面，顯示專家學者對工作態度的論述與企業有些差異，另外，部分研究認為職業倫理教育課程有其成效與限制。所以本研究結論希望對大學的職業倫理課程之規劃或開設將提供幾點看法與建議。

關鍵辭：大學畢業生、工作態度、職業倫理

* 本文於 2008.03.18.收稿，05.16.外審通過刊登。

前言

近年來大學林立，使得大學生的人數不斷地增加，導致目前職場發生的兩種現象，一方面社會上出現大學畢業生找不到工作，大學畢業生的失業率攀升；一方面是大學生的素質低落，企業不滿意社會新鮮人的工作表現。企業需要的是什麼樣的工作者？而大學教育培養出什麼樣的大學生？

《天下雜誌》歷年來持續地進行企業最愛大學畢業生的調查與報導，其調查結果的統計資料經常被引用參考。而這幾年的問卷調查，從企業的人才需求到大學畢業生的工作表現，到底有何不同？綜合整理其調查的內容，大概可歸納出企業選擇人才的條件，除了專業的知識與技能外，包括個人特質、工作態度、一般能力與個人經歷等方面；而良好的工作態度，則是一般企業覺得工作者應該具備的重要基本條件之一，但是企業也普遍認為現代的大學畢業生缺乏良好的工作態度。

行政院青年輔導委員會於民國 95 年辦理「臺灣大專畢業生就業力調查」。受訪者認為工作態度比專業能力重要¹；針對高等教育中就業力養成是否充分，雇主與畢業生的意見相當分歧²。此調查結果仍建議教育部繼續推行相關的獎勵與評鑑計畫，並鼓勵大學調整課程規劃、教學方法與學生輔導等，以追求教學卓越及提升學生就業競爭力。在通識課程中，特別提出開設職場知能相關課程的意見，並且強調重視「溝通與表達」相關技巧，例如職場人際關係學、溝通禮儀、工作倫理等。教育部長杜正勝在 95 年 12 月的「全國技專校院校長會議」致詞時，以「當前技職教育的重要工作」為題，指出「就培養學生關鍵能力與就業能力議題上，技職學校在教育學生時不能偏於純粹的知識，缺乏正確的態度不能展現力量，學校除了傳授學生專業知識與技能外，培養學生學

¹ 行政院青輔會(2006)在正式教育中提升就業力：行政院青輔會〈大專畢業生就業力調查〉摘要報告 http://www.ntpu.edu.tw/admin/a7/files/a7_tec/20071018135506.doc

在核心就業力技能的排序上面，「專業知識與技術」固然非常重要，但是並沒有排序在第一位。畢業生將其排序在「良好工作態度」之後，而與「表達與溝通能力」、「穩定度及抗壓性」、「學習意願及可塑性」的重要性相近；雇主則將其排序在「良好工作態度」、「穩定度及抗壓性」、「表達與溝通能力」、「學習意願及可塑性」四項核心就業力技能之後。

² 同註 1。而雇主認為畢業生準備比較充足的重要核心就業力技能為「基礎電腦應用技能」以及「團隊合作能力」，比較不充足的重要核心就業力技能為「穩定度及抗壓性」以及「發掘及解決問題的能力」。八成的畢業生認為高等教育對於「專業知識與技術」的養成充分或還算充分，而這個比例在雇主降到四成四。在「穩定度及抗壓性」以及「發掘及解決問題」的能力方面，有七成五的畢業生認為高等教育對於這兩項的養成充分或還算充分，但是只有三成的企業雇主如此認為。

習、與人相處、解決問題的良好態度，才是最基礎、最關鍵的。」這也是他一直強調的「能力(competence)=知識(Knowledge)+技能(Skill)的態度(Attitude)次方」，因為「態度才是影響能力的關鍵因素」。

所以，企業界與學術界都認為大學畢業生應具備良好的工作態度，但是從業界用人的經驗，卻普遍認為大學畢業生缺乏良好的工作態度，而大多數的人希望大學教育能負起教育的責任，培養具有良好工作態度之大學生，提昇大學畢業生的就業力。本研究希望透過《天下雜誌》的調查，整理歸納出企業的需求與意見，再參考相關的研究文獻，最後，針對大學職業倫理課程的開設提出意見。

壹、《天下雜誌》的調查報導

一、企業選才條件

本研究蒐尋《天下雜誌》天下知識庫的資料，發現最早有關企業選擇人才重視條件的調查是 1985 年何亞威的報導，他指出「企業界取才時十項最重要的考慮因素依序為：專業知識、品德、工作經驗、學歷、外表儀態、性別、兩年內無出國計劃、在校成績、社團經驗和省籍」³。而 1991 年楊瑪利強調「潛力、忠誠、溝通、品德，不管是舊條件還是新標準，都是今天企業對人才的急切需求」⁴。他比較 1991 年與 1985 年的調查結果，感覺到人才的需求和六年前不同。從 1993 年《天下雜誌》似乎開始對企業進行例行性的問卷調查，這議題成為每年固定報導的主題。而 1997 年該雜誌開始使用「企業最愛大學生」為標題，以臺灣 1,000 大企業人資主管為對象，進行問卷調查，瞭解各企業用人的標準，並對各大學畢業生的工作表現進行評比。

從 1993-2007 年調查企業選才的條件，比較歷年的問卷結果，人才的需求略有差異（見表一）。所有出現的條件項目中，「工作態度與敬業精神」有 4 年是居首位，2 次是第 4 名；而「專業知識與能力」只有在 2001、2002 年排第一位，其他 6 次名列第 2-5 名；「工作的穩定性」也有 8 次名列第 2-4 名；「團隊合作」出現 7 次，皆在第 2-6 名；「學習能力與可塑性」也在榜上出現 7 次，

³ 何亞威，〈企業需要什麼樣的人才？〉，刊《天下雜誌》，1985.06，頁 64。

⁴ 楊瑪利，〈企業要與何種人才共舞？〉，刊《天下雜誌》，1991.04，頁 152。

在 2004、2005、2007 年更居首位，其他 4 次分居 2-4 名；「解決問題能力」、「創新能力」也分別上榜 6 次，主要名次是在第 6-10 名之間。綜合以上資料，除了「專業知識與能力」之外，「工作態度與敬業精神」、「工作的穩定性」、「團隊合作」、「學習能力與可塑性」、「解決問題能力」與「創新能力」等六項，是歷年來企業期待社會新鮮人應具備的重要條件。

至於學校排名方面，成功大學從 1997 年至 2006 年在整體表現一直是領先其他學校，取得十連霸的地位⁵。直到 2007 年臺灣大學才取得第一名，而改變成功大學排名的主要因素是「臺灣企業對人才需求的改變」(李筑音，2007)，《天下雜誌》集團的《Cheers》雜誌 2007 年的調查指標，因應外在環境的變化，新增「融會貫通能力」項目，使得成功大學從第一名變為第二名。不過，姜雪影於〈特別的愛給特別的學校〉一文中，指出「製造業、高科技、服務業等不同產業對不同的學校，也有不同的偏好」，如以製造業為例，除了成功大學名列第一，當時的臺北工專及高雄工專更超越大多數的公立大學⁶，分居第二、五名⁷。

二、企業所謂的工作態度內涵

根據《天下雜誌》這幾年的企業人才需求條件問卷調查中，「專業知識與能力」、「工作態度與敬業精神」、「工作的穩定性」、「團隊合作」、「學習能力與可塑性」、「解決問題能力」與「創新能力」等七項，是歷年來《天下雜誌》企業選才條件上經常出現的項目。本研究認為除了「專業知識與能力」、「解決問題能力」與「創新能力」三項，其他「工作態度與敬業精神」、「工作的穩定性」、「團隊合作」和「學習能力與可塑性」四項是屬於工作態度的項目。《天下雜誌》調查結果顯示，企業不斷強調重視工作者的工作態度，具有「專業知識與能力」是企業求才的必備條件，而良好的工作態度是基本且重要的條件。根據天下知識庫所蒐集的資料，整理關於態度的描述，呈現出「表二」的結果。透過企業主管的陳述，歸納出「良好的工作態度」是指：苦幹實幹、積極主動、

⁵ 根據《天下雜誌》〈企業最愛那個大學的畢業生？〉，1993.04，頁 227，表一「企業最喜歡那個大學的畢業生？」的調查中，成功大學名列第一，臺北工專位於第二名。楊淑娟，〈一九九八企業最愛的大學生〉，刊《天下雜誌》，1998.04，頁 112-123。其云：「自一九九三年起，成大在《天下雜誌》的每次調查中都摘冠。」頁 112。

⁶ 臺北工專及高雄工專目前已改制大學。

⁷ 姜雪影，〈特別的愛給特別的學校〉，刊《天下雜誌》，1993.05，頁 227。

(表一) 《天下雜誌》企業人才需求條件

資料來源：本研究整理

項目	Year														
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	排名 (%)	排名 (%)	排名 (%)	排名 (%)	排名 (%)	排名 (分)	排名 (分)	排名 (%)	排名 (分)	排名 (%)	排名 (%)	排名 (%)	排名 (%)	排名 (%)	排名 (%)
工作態度、敬業精神	1 98.1		1 80.9			1 230	1 418		4 123	4 174					
專業知識、能力	2 94.4		3 65.6			5 169	2 342		1 327	1 508		3 59.5	3 58.14		
個人品德	3 86.4		2 71.1												
工作穩定度 (出國、跳槽)	4 70.4		4 63.9			4 170	3 298		3 136	3 213		2 67.5	2 69.51		
學歷(學校、科系)	5 47.4		8 28.9												
實習、工作經驗	6 43.2		9 17.7						6 67	5 157					
在校成績	7 11.3		12 5.3												
外表儀態	8 10.8		10 10.3												
性別	9 7.5		13 2.6%												
國際觀	10 6.1						8 14			7 94		5 26.2	6 20.16		
社團經驗	11 4.7		11 6.7						12 0						
基本資質			5 50.4												
企圖心			6 39.7												
個人性向			7 35.4												
能團隊合作						2 186	5 246		5 88	6 110		4 33.6	4 35.92		2 65.0
學習能力 強、可塑性高						3 173	4 250		2 216	2 278		1 74.9	1 73.9		1 77.8
具有解決問題的能力						6 63	6 126		8 48	9 67		6 24.2	5 23.51		
具有創新能力							7 48		10 24	10 36		7 12.9	7 11.37		6 27.7
溝通協調能力									7 53	8 72					3 61.1
外語能力									9 33	7 94		5 26.2	6 20.16		
能瞭解組織 及他人需求									11 12	11 22					
其它												8 0.8%	9 1.00		9 4.2
實作能力													8 7.49		
抗壓能力													2 69.51		3 61.1
執行力															4 36.3
邏輯分析能力															5 30.2
正向思考能力															7 27.0
跨領域能力															8 5.5

忠誠度、團隊合作、彈性（可塑性、學習力）、敬業精神等。而「表三」則是歷年企業主管認為大學畢業生需要加強的工作態度。

(表二)《天下雜誌》企業重視的態度

資料來源：本研究整理

年份	內容
1985	苦幹實幹、對公司忠誠、具有獨特分析判斷能力、及團隊精神
1991	苦幹實幹、對公司忠誠、分析、判斷能力、團隊精神
1993	積極主動、忠誠度、團隊合作、彈性（可塑性、學習力）、苦幹實幹
1995	積極主動、團隊合作、忠誠度、彈性（可塑性、學習力）、苦幹實幹、挫折忍受力
1998	敬業精神、工作態度超越能力、團隊合作
1999	敬業精神
2001	彈性（可塑性、學習力）、穩定度、敬業精神、團隊合作
2005	穩定度與抗壓性、學習意願
2006	正確的價值觀（領袖人才）

(表三)《天下雜誌》企業認為大學畢業生有待加強的的態度

資料來源：本研究整理

年份	內容
1995	積極主動、團隊合作、忠誠度、苦幹實幹、挫折忍受力
1998	敬業精神、團隊合作
2000	敬業精神、承受壓力、克服挫折、團隊合作、主動學習、彈性應變等
2001	敬業精神、穩定度、團隊合作
2002	敬業精神、工作穩定性高、能配合公司發展規劃、具有解決問題能力、能了解組織及他人需求、團隊合作
2003	國立大學的學生「抗壓性」最低，其次「團隊合作」及「忠誠度」也不高，無誠信品格。私立學校「抗壓性」低。技術學院「團隊合作」。
2004	穩定度與抗壓性、團隊合作、可塑性、學習意願
2005	穩定度與抗壓性、團隊合作、可塑性、學習意願
2006	穩定度與抗壓性、團隊合作、可塑性、學習意願
2007	穩定度與抗壓性、具有解決問題能力、團隊合作、主動學習意願強、可塑性高

《天下雜誌》郭明琪於 1985 年報導〈臺大第一？〉一文，引用幾位企業界人士的說法，臺大學生是「平均能力強、基礎好，能夠獨當一面」，但是「流動率高、不肯吃苦」，「他們是考試制度下的第一，但在企業界，不一定個個臺大人都是一流人才」，「企業界覺得最重要的工作態度是苦幹實幹，和對公司忠誠」⁸。何亞威發現「企業界在取才時，最優先考慮的是專業知識、品德和工作經驗，其次才是學歷，顯示出企業界重實際，求才時注重個人實力，而不是一紙文憑。企業界重視專業知識，品德是企業界重視的第二條件」⁹。2007 年的調查結果，臺大雖然取得總排名第一名，不過在所有分項調查中，臺大在「穩

⁸ 郭明琪，〈臺大第一？〉，刊《天下雜誌》，1985.06.，頁 75-83。

⁹ 同註 3。

定度與抗壓性」項目中未進入前五名，而成大在「團隊合作」、「穩定度與抗壓性」與「學習意願與可塑性」三項，也一直是領先臺大的。但藍麗娟在 2000 年比較企業與大學畢業生的問卷調查結果，發現兩者對大學生的能力有不同的看法與評價¹⁰。

三、調查結論

從《天下雜誌》1985-2007 年報導中，發現歷年來調查結果存在幾點特性：

1. 隨著時代變化，人才需求條件是變動的。雇主選才的基本原則是具有一定專業知識技能與能配合企業經營發展者。而企業用人的經驗是調整選才原則的依據。
2. 不同的行業領域，所需的人才條件有差異。所以不同產業喜愛的大學生特質不同。
3. 不同體制的學生各有其優勢與劣勢。不管國立大學、私立大學與技職院校的學生，在業界的眼中各有所長、也有所不足。
4. 不同年代的人具有不同工作能力與態度。時代的轉變造就不同世代的人，所以受社會環境的需求與價值影響，使得各年代的工作者具有不同的特色。
5. 企業對工作態度的期待是不變的。企業向來重視員工是否具備良好工作態度。
6. 企業一直不滿意大學畢業生的工作表現。從調查開始至今，企業對大學生畢業生的工作表現，不管是能力或是態度上，感覺上是有待加強的。
7. 企業期待大學教育培養適用的人才。對於工作表現不佳的大學畢業生，企業大多認為大學教育應負起培育的責任。
8. 企業雇主與大學生對大學畢業生的工作表現評價不一致。

貳、關於工作態度相關研究探討

一、工作態度(Work Attitude)

¹⁰ 藍麗娟，〈天之驕子 忠於自我〉，刊《天下雜誌》，2000.11，頁 54，表 13，企業認為目前大學生最缺乏的能力與態度，分別是：(1) 敬業精神，(2) 承受壓力、克服挫折，(3) 團隊合作，(4) 主動學習，(5) 彈性應變等。而大學生進入職場時，最有把握的是：處理事情的應變能力(57%)、溝通能力(55%)、團隊合作(54%)、上網蒐尋資料(29%)、專業能力(28%)、電腦操作能力(25%)、語文能力(16%)。

張春興說「態度是個人對人事物以及周圍世界憑其認知及好惡所表現的一種相當持久一致的行為傾向」¹¹。樓欣美認為「態度是指個人對某種特定對象（涵蓋人、事、物、制度及代表實證事件的觀念等）所持有的評價感覺(evaluative feeling)及行為傾向(behavioral tendencies)」¹²。儘管學者對態度的定義有些不同，但大多數人皆認同態度包括三種成分：認知成分(cognitive component)、情感成分(affective component)、行為成分(behavioral component)。而態度的養成是透過認知、情感與行為三方面逐漸學習形成的¹³。

而工作態度是什麼？第一種說法將引用張春興對態度的論述，工作態度則是指工作者在工作情境中所產生的想法、情感與行為表現。邵瑞珍、皮連生的研究認為組織變革過程中，如果想培養員工積極正面的態度，需要注意學習的內在與外在條件：前者包括概念內化與認知失調；後者則是增強和榜樣人物的選擇¹⁴。第二種說法將從組織行為的角度說明工作態度：陳人豪在討論工作態度時，以組織承諾與工作滿足為重點¹⁵；張人偉與吳欣展兩位研究，在探討影響員工工作態度及倫理行為的因素時，也以工作滿足和組織承諾這兩方面為主¹⁶；葉曉菁則強調工作滿足及工作投入兩種工作態度¹⁷；樓欣美選擇以組織承諾討論員工工作態度表現¹⁸。許迪翔認為工作態度的前因變項包括：組織承諾、工作滿意度、工作投入、組織信任、組織公民行為等¹⁹。綜合大多數的研究，學者皆認為工作態度基本上包含工作投入(Job Involvement)、組織承諾(Organizational Commitment)、工作滿意度(Job Satisfaction)。

而多數針對員工工作表現的研究大都採用第二種工作態度的說法。葉曉菁

¹¹ 張春興，《現代心理學》（臺北：東華書局，1991），頁 608。

¹² 樓欣美，《員工變革認知、人格特質對工作態度之影響——以教育訓練為干擾變項》（高雄：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，2003），頁 24。

¹³ 張春興，《現代心理學》（臺北：東華書局，1991），頁 608。

¹⁴ 同註 12。邵瑞珍、皮連生，《教育心理學》（臺北：五南書局，1991），頁 119。

¹⁵ 陳人豪，《兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響》（桃園：國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，2001）。

¹⁶ 張人偉，《企業倫理氣候對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》（臺北：私立銘傳大學國際企業學系碩士班碩士論文，2004）。吳欣展，《五大人格特質對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》（臺北：私立銘傳大學國際企業學系碩士班碩士論文，2006）。

¹⁷ 葉曉菁，《激勵因素、工作態度、工作表現之關係研究——以咖啡連鎖店臨時人員為例》（臺北：私立銘傳大學觀光研究所碩士在職專班碩士論文，2004）。

¹⁸ 樓欣美，《員工變革認知、人格特質對工作態度之影響——以教育訓練為干擾變項》。

¹⁹ 許迪翔，《不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究——以臺灣高科技產業之員工為例》（桃園：私立中原大學企業管理學研究所碩士論文，2003）。

指出員工的工作態度將影響員工的工作表現。他認為工作投入是指一個人認定他的工作並積極參與的程度。工作投入程度會影響工作表現，而工作滿足對工作表現並無顯著影響²⁰。吳欣展採用的說法是，「工作滿意定義為工作者個人主觀對於本身工作或工作情境的正向心理狀態，若正向的程度越高，則為工作滿意，反之，則為工作不滿意」²¹。張人偉的論點是「組織承諾是指個人對其組織的忠誠度與貢獻」²²。樓欣美認為：「組織承諾是員工因為過去的行爲經驗所形成的一種信念，認同組織、願意為工作全力以赴、依附組織、不願離開組織的一種心理傾向，屬於員工態度情感的成分。」吳欣展採用「組織承諾是組織成員對組織的目標與價值認同，並願意付出更多努力且希望留在組織中」的說法²³。而許迪翔的研究，說明組織承諾歸納為態度性承諾(Attitudinal commitment)與行為性承諾(Behavioral commitment)²⁴；張人偉和吳欣展的研究認為，學者對組織承諾的定義並不完全相同，而且沒有一個組織承諾的理論模式能包含所有影響組織承諾的因素和組織承諾所造成的影響²⁵。

二、影響工作態度的因素

(一) 人格特質

依據 1963 年 Norman 提出的五大人格特質(Norman's Big Five)包括外向性、和善性、勤勉審慎性、文化性及情緒能力，2006 年吳欣展的研究顯示五大人格特質是影響不倫理行為的主要因素，「五大人格特質及組織承諾均能有效抑制不倫理行為的產生，特別的是本研究中五大人格特質並不會直接影響到組織承諾，而是透過工作滿意的中介產生影響，顯示除了在先天的人格特質

²⁰ 葉曉菁，《激勵因素、工作態度、工作表現之關係研究——以咖啡連鎖店臨時人員為例》，頁 23-29。

²¹ 吳欣展，《五大人格特質對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，頁 15。

²² 張人偉，《企業倫理氣候對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，頁 110。

²³ 吳欣展，《五大人格特質對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，表 2-3-1 組織承諾的定義，頁 20-22。

²⁴ 許迪翔，《不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究——以臺灣高科技產業之員工為例》，頁 36。「行為性承諾」是從個人對組織已投入的資源（包括時間、精力等）來考慮個人對組織的承諾，其重點在於與承諾有關的行為上；「態度性承諾」則類似投入、認同或激勵，是以主動態度的觀點來解釋承諾，其形成會受到個人的特質、工作特性、工作經驗等因素的影響，重點在於強調個人對組織的正面態度與看法，具有積極正面的特質。

²⁵ 吳欣展，《五大人格特質對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，頁 24-26。張人偉，《企業倫理氣候對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，頁 29-32。

外，組織中的環境亦十分重要」²⁶。最後吳欣展的研究建議當證券商在挑選新進員工時，應小心謹慎的評估新進人員的人格特質，並注重教育訓練，提高證券營業員的組織承諾，以避免不倫理行為的產生。

（二）工作價值觀

洪瑞斌、劉兆明於 2003 年的研究指出，大多數的實徵資料與理論上，都認為個體的工作價值觀會影響工作態度²⁷。而許迪翔也認為工作價值觀影響個人對工作所抱持的看法與態度，並且不同世代有不同的價值觀，不同世代的工作者有不同的工作價值觀。而員工的工作價值觀與組織承諾有高度的相關性²⁸。王叢桂的研究結果呈現，不同世代的大學畢業生在工作目的價值與手段價值上有差異存在。以工作目的價值而言，越年輕的世代越強調工作所能帶來的成長與成就的內在酬償，也越重視工作所帶來的外在酬償；年長的一代則較重視能力與理性、謙和寬容等價值；年長的世代則較重視清高寡欲、民主等價值²⁹。信義文教基金會在 1993 年對國人工作價值觀的調查結果，「(1) 以年齡層區分，年輕就業者在工作上追求的是和諧的人際關係、生活的安定與保障，且其工作價值趨向「消費型」的金錢報酬，不甚在意群體的利益。(2) 在地區別的差異上，南部就業者較北部就業者重視外在的價值觀，例如權勢、名望或財富」³⁰。所以工作價值觀的形成不是與生俱來而是受多種因素影響，而且會表現在個人的工作態度上。

（三）企業倫理(Business Ethics)

張人偉研究企業倫理對員工的工作態度及倫理行為的影響，結果是當證券

²⁶ 吳欣展，《五大人格特質對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，頁 9。「1963 年 Norman 提出人格向度包括外向性、和善性、勤勉審慎性、文化性及情緒能力五種，後來被稱為 Norman 的五大人格特質(Norman's Big Five)或簡稱為五大人格特質(Big Five)。」見頁 8。五大人格特質說明參考表 2-1-2 五大人格特質典型特徵。

²⁷ 洪瑞斌、劉兆明，〈工作價值觀研究之回顧與前瞻〉，《應用心理研究》，19 期，2003，頁 211-250。其言：「發現個體之工作價值觀確實與某些效標變項有關聯性，其中最普遍被研究並得到支持的是工作態度相關變項，包括，組織承諾（曹國雄，1994；黃同，1993；陳孟修與盧淵源，2000；李元墩與鐘志明，2001）、工作投入（曹國雄，1994；陳孟修與盧淵源，2000）、工作滿足（曹國雄，1994）。在理論上來說，個體身上的工作價值觀即評價與行動的標準，應會影響他在工作情境中形成態度，所以相當合理。這樣的結果也和國外研究結果相一致（如 Super，1970；Meglino et al.，1991；Blood，1969；Kidron，1978）。」見頁 225。

²⁸ 許迪翔，《不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究——以臺灣高科技產業之員工為例》。

²⁹ 王叢桂，《社會轉型中各世代的工作價值觀變遷》（臺北：國科會，1992）。

³⁰ 信義文教基金會，〈臺灣地區就業者工作價值觀調查之報告〉；國立臺灣大學管理學院工作價值觀研究小組未發表之論文，1993，頁 111。

營業員對公司內企業倫理氣候的認知愈高時，其工作滿足跟組織承諾也就愈高，而員工愈不可能去做不倫理的行為³¹。蔡明秀從相關研究發現，「不同的職業會有不同的生涯導向，不同的工作環境與特性也會吸引擁有特定生涯導向的人力」³²，換句話說，此研究指出不同領域的工作者，對生涯偏好與工作期待就不同；但同一領域的工作者，基本上具有共同性。因此蔡明秀建議企業在選才時，應考慮個人人格特質或工作價值觀，篩選能配合公司要求的員工，以提昇人力資源之應用。另外，公司的適當的管理與訓練，亦可以增進員工的生產力與能力³³。

參、大學職業倫理教育與課程的現況

一、職業倫理(Work Ethics)

其實在一般日常生活上，倫理與道德這兩個詞似乎沒有很大的差異性，甚至常常一起出現。當一個人工作只為賺錢、經常換工作、上班遲到、上班上網、或者常常越級報告、個人英雄主義等等行為或想法時，我們說這個人缺乏職業倫理或者說他沒有職業道德？邱文松認為道德與倫理的差異在於，「道德是裡（內在），經由觀念內化而來，而倫理是表（外在），是行為的規範，來自道德的價值。倫理具有充分的社會性，是人與人之間相應而生的行為方式」³⁴。楊政學贊成「道德可以用來形容個人的性格、行為、動機、決定等；倫理可以用來描述人際關係，亦可以用來描述組織、社群，甚至國家。倫理的意涵比道德為高，倫理可以指稱上下層次的概念意涵，而道德則用來表示現象與具體問題」的說法³⁵，因此倫理偏重「社會」層面，道德偏重「個人」層面。所以，道

³¹ 張人偉，《企業倫理氣候對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，頁94。

³² 蔡明秀，《人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向影響之研究——以臺南縣高中職應屆畢業生為例》（嘉義：私立南華大學管理科學研究所，碩士論文，2004），「生涯導向是人們隨著工作經驗的累積而逐漸形成的個人生涯自我概念，是個人經由自我發展、家庭及工作各方面的經歷而產生對自己的才能、態度、價值及需求的自我瞭解（Schein, 1975），它表現出個人的生涯偏好與對工作的目標及期望。」見頁37-38。

³³ 蔡明秀，《人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向影響之研究——以臺南縣高中職應屆畢業生為例》。

³⁴ 邱文松，《企業倫理課程對商學院學生道德考量、職業道德認知與倫理價值觀之影響》（桃園：私立中原大學會計學系碩士論文，2002），頁17。

³⁵ 楊政學，《企業倫理》（臺北：揚智文化，2006），頁447

德是個人存於內的行為準則，倫理是個人行於外的表現行為，兩者是一體兩面。

楊政學進一步區分傳統倫理學與應用倫理學，就內容而言，傳統倫理學的適用範圍僅侷限在個人領域。而應用倫理學主要涉及整個社會的行為互動，其中層次涉及國家、人類全球性。如全球倫理、政治倫理、經濟倫理、媒體倫理、科技倫理、性別倫理、生命倫理、生態倫理等³⁶。而本研究所謂的職業倫理(Work Ethics)，是指工作者在從事其工作時，該遵守的行為標準，這裡所談的倫理特別強調在工作情境中，身為工作者該有的為人處世之道，也就是一般的工作倫理；至於專業倫理(Professional Ethics)，是針對某一職業的工作者所制定的工作行為規範，例如諮商倫理、醫學倫理。而近幾年來被重視的企業倫理(Business Ethics)又不一樣，張人偉認為企業倫理就是將倫理的範圍擴大，從個人的倫理行為準則擴展到企業行為準則。企業倫理是指道德上是與非行為原則以及其在商業情境上的應用。所以企業倫理的範圍是討論企業之關係及責任³⁷。張人偉將企業倫理分成內部倫理與外部倫理。內部倫理包括勞資倫理、工作倫理與經營倫理。外部倫理包含客戶倫理、社會倫理與社會公益³⁸。「工作倫理是指勞方的行為規範：盡責、忠誠、保密、不公物私用、不圖利自己」，此處所言之工作倫理是指一般企業期待員工應有的職業倫理。而大專院校在通識教育中心開設的職業倫理課程應該是以工作倫理為課程主題，因為通識教育課程授課的對象通常是全校而非單一系所的學生，不宜以針對某一職業工作者所制定的工作行為規範之專業倫理為課程內容。

二、大學的倫理教育與課程

無論是美國、歐洲或是臺灣，校園近年來吹起一陣倫理道德的風潮。教育部在 88 年度至 92 年度執行大學學術追求卓越發展計畫中，推動「提昇大學基礎教育計畫」，其中兩項子計畫「企業倫理課程實施方式」和「企業倫理與倫理決策能力提昇」，都是關於企業倫理之議題，另外，「民國 92 年立法院教育委員會，第五屆第四會期報告中也建議學校應加強學生的人文及企業倫理之

³⁶ 楊政學，《企業倫理》，頁 146-149。

³⁷ 張人偉，《企業倫理氣候對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，頁 95。

³⁸ 張人偉，《企業倫理氣候對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，頁 9。

訓練」³⁹。另外，林宜諄在 2004 年報導：「管科會統計，國內商學院所開設的企業倫理課程已經由 2000 年的一百二十五門，增加到九十一學年度一百六十七門，成長率達三成。不過，三年間只有十七所大學和二十五所技職院校開設企業倫理課程，其中連續三年開辦者不到三分之一。」⁴⁰ 不過，林宜諄說：「十年來，中原大學是唯一將企業倫理納入必修課程的學校，從大學部到研究所的學生在離開學校的最後一學期都必須接受倫理教育。」張仁家、葉淑櫻 2007 年指出「技專校院 94 學年度有開設倫理相關課程的學校共有 43 所，其中又以企業倫理課程最多，其次為資訊倫理、幼兒保育專業倫理、專業與倫理、工程倫理、環境倫理和生命倫理等 40 餘種課程」⁴¹。並且認為各大專院校中企業倫理課程之開設已非常普遍。民國 95 年青輔會「在正式教育中提升就業力」的報告中，再次建議在通識課程中開設職場知能相關課程，其中強調「溝通與表達」相關技巧，例如職場人際關係學、溝通禮儀、工作倫理等⁴²。並認為「課程應由人資、職輔專家規劃，重視「從經驗中學習」，並由受過相關專業訓練之老師擔任教學工作」。

另外，教育部 2005 年至 2008 年的施政主軸是「品德教育」，「教育部品德教育促進方案」以「增進各級學校學生對於當代品德之核心價值及其行為準則，具有思辨、選擇與反省，進而認同、欣賞與實踐之能力」為首要目標⁴³。UCLA「高等教育研究中心」在 2006 年針對大學教授的調查，超過一半以上的老師認為幫助大學生的「品格發展」與「培養個人價值觀」很重要，但老師們很少在課堂上討論道德價值或生命意義⁴⁴。面對人格大致都成形的大學生，加上多元價值的大學校園，很難在封閉式的環境中，集體灌輸品格教育的理念。靜宜大學運用「服務學習」的課程，透過「體驗」的方式，讓學生能夠「在別人的需要上，看到自己的責任」⁴⁵。而靜宜大學、中原大學與慈濟大學

³⁹ 張仁家、葉淑櫻，〈技專校院企業倫理課程之探討〉；刊《應用倫理研究通訊》，第 42 期，2007.05.，頁 75。

⁴⁰ 林宜諄，〈人品比人才重要〉；刊《遠見雜誌》，第 216 期，2004.06.，頁 184。

⁴¹ 張仁家、葉淑櫻，〈技專校院企業倫理課程之探討〉。

⁴² 行政院青輔會(2006)在正式教育中提升就業力：行政院青輔會〈大專畢業生就業力調查〉摘要報告 http://www.ntpu.edu.tw/admin/a7/files/a7_tec/20071018135506.doc。

⁴³ 《天下雜誌》「2007 親子天下專刊——教出品格力」，2007.04.。林玉珮，〈校園新品格運動〉，見是刊，頁 112-123。

⁴⁴ 《天下雜誌》「2007 親子天下專刊——教出品格力」，2007.04.。吳怡靜，〈大學生也渴望品格教育〉，頁 24。

⁴⁵ 《天下雜誌》「2007 親子天下專刊——教出品格力」，2007.04.。李蓓潔，〈靜宜大學 埋下心責任的種子〉，頁 130-131。

的師資培育中心也都為推動品格教育而開設相關課程⁴⁶。

現在大學教育中品格和倫理相關課程的開設與發展，我想一方面是配合社會環境對學校教育的期待，一方面是因應學校教育理念的改革。根據以上研究調查所呈現的結果，各校開設的課程應涵蓋楊政學的傳統倫理學與應用倫理學，也包括余坤東企業倫理的內部倫理與外部倫理兩部分。換言之，各學校系所規劃的課程從倫理道德、職業倫理（工作倫理）、專業倫理與企業倫理都有⁴⁷；另外，倫理道德教育經過多年的推廣與倡導，相關課程在各大專院校開設的程度已具有普遍性。

三、關於倫理課程的研究

（一）教學成效

邱文松於 2002 年依據多位研究者所報告的相關研究結果顯示：「不同性別、年級、學校類別、工作經驗之大學院校學生對企業倫理態度均未有顯著差異。」但他也說私立大學學生有修過企業倫理或相關倫理課程對企業倫理態度有顯著差異⁴⁸。張仁家、葉淑櫻和邱文松等之研究均證實，對學生施予倫理教育，將有助學生產生正面的倫理行為。但是學校的企業倫理課程與企業的環境文化對企業倫理的影響何者較重要？林宜諄的報導指出臺灣學生認為企業倫理應直接在組織文化中推行，而歐美學生卻認為企業倫理應從校園中學習起⁴⁹。張仁家、葉淑櫻的研究亦顯示大學的企業倫理教育具有培養學生的企業倫理知能與提升社會企業倫理的品質的功能⁵⁰。不過，靜宜大學師資培育中心助理教授王金國指出「品格教育課程面臨成效不易評量的問題」⁵¹。因此，相關的課程是否可培養大學生的品格與倫理行為，達到品格倫理教育的目標，也許需要更廣泛與深入的研究探討其中的具體成效。

（二）教學內容

⁴⁶ 《天下雜誌》「2007 親子天下專刊——教出品格力」，2007.04。頁 120。

⁴⁷ 張仁家、葉淑櫻，〈技專校院企業倫理課程之探討〉，頁 75-77，表二 技專校院倫理課程開設概況。

⁴⁸ 邱文松，〈企業倫理課程對商學院學生道德考量、職業道德認知與倫理價值觀之影響〉，頁 92。

⁴⁹ 林宜諄，〈人品比人才重要〉。「中央大學 EMBA 畢業生洪煥仁，針對國內十一所主要大學 MBA 和 EMBA 進行的調查結果顯示，臺灣學生普遍認為企業招募時強調企業倫理，以及企業主能否身體力行，比上課時強調企業倫理更為有效，然而歐美學生卻認為把企業倫理列為學校必修課程，比企業招募時才強調企業倫理還重要，兩者看法大相逕庭。」頁 184。

⁵⁰ 張仁家、葉淑櫻，〈技專校院企業倫理課程之探討〉，頁 74。

⁵¹ 林玉珮，〈校園新品格運動〉，頁 120。

張仁家、葉淑櫻認為倫理課程的教學內容會隨不同的社會環境而有所改變，因為倫理規範的內容並非一成不變，故學校開設之企業倫理課程內容上應朝多元化的方向發展⁵²。王晃三認為專業倫理的教育，若是以單一課程方式教學，可能發生課程份量與內涵不足的現象⁵³。王金國曾表示：「品格教育是沒有制式課本的，『老師』是最關鍵的角色。」⁵⁴基本上，課程的名稱與教學的目標應是教學內容選擇和設計的依據，但是最後真正上課的老師，也許才是決定課程內容的重要關鍵；所以，教學內容實際上是具有彈性的，不過，它應該是以達到教學目標為最高指導原則。

（三）教學方法

邱文松認為「唯有置身道德衝突的情境的情境中，學生面臨困境之際，透過與外在環境的互動，內發而生的結構重組，才能形成合理的道德判斷」⁵⁵。靜宜大學學務長兼諮商輔導中心主任孫臺鼎表示，親身體驗是大學生品格教育的最佳學習方式⁵⁶。大多數人都贊同任何利用外在直接灌輸或說教的方式，很難提昇學生道德推理能力。所以教育部推動「服務學習」的理念，如靜宜大學大一新生的○學分必修課程「服務學習」，學生必須完成十二小時志願服務知能訓練、特殊訓練，以及至少十八個小時的社區服務⁵⁷。

臺灣師範大學公民教育與活動領導學系教授李琪明歸納品格教學實踐主要有道德討論、價值澄清、文學故事、藝術陶冶、關懷和諧、道德紀律、參與體驗以及校風形塑等八種方法⁵⁸。張仁家、葉淑櫻認為如果企業倫理教學看成是一種道德教學，可採情意陶冶的教學法；如果是一般企業倫理則有道德討論教學法、個案教學法、價值澄清法、角色扮演法等教學法⁵⁹。而王晃三主張融滲教學是落實專業倫理教育的好策略⁶⁰。每一種教學法各有其一套教學理

⁵² 張仁家、葉淑櫻，〈技專校院企業倫理課程之探討〉，頁 78。

⁵³ 王晃三〈融滲式專業倫理教育—意涵、發展背景與實施案例〉。教學資源中心／教學研討會資訊。
<http://www.yuntech.edu.tw/~aax/03/uni-03-0309.htm-18k>。

⁵⁴ 林玉珮，〈校園新品格運動〉，頁 112-123。李蓓潔，〈慎齋國小—點燃每個人的「亮點」〉，頁 132-133。

⁵⁵ 邱文松，〈企業倫理課程對商學院學生道德考量、職業道德認知與倫理價值觀之影響〉。

⁵⁶ 李蓓潔，〈靜宜大學 埋下心中責任的種子〉，頁 130-131。

⁵⁷ 李蓓潔，〈靜宜大學 埋下心中責任的種子〉，頁 130-131。

⁵⁸ 李蓓潔，〈靜宜大學 埋下心中責任的種子〉，頁 113。

⁵⁹ 張仁家、葉淑櫻，〈技專校院企業倫理課程之探討〉，頁 78。

⁶⁰ 王晃三，〈融滲式專業倫理教育—意涵、發展背景與實施案例〉。所謂融滲教學，是一種旨在潛移默化的教學法，將所要教導傳授的知識與觀念化整為零，融合於主體課程之中，在介紹講解相關的主課題時，以滲透的方式，將目標主題介紹傳授給學生，因而達到教育於無形的目的。

念，同時具有優點及缺點，但不同的課程，不同的學生，不同的老師，都有其適合的教學法。而達成課程的教學目標可能是評估教學法是否適合的標準。

（四）課程師資

張仁家、葉淑櫻認為「企業倫理之教學師資難覓，因為要結合企業實務與倫理理論兩個領域，符合跨領域的教師不多」的觀念是不正確的。不同專業背景的教師，只要能彙整各相關領域知識，並能引導學生做倫理的分析及討論，都可以教授企業倫理⁶¹。王晃三主張融滲教學法，雖然是工程專業課程教師，只要經過必要的心態準備，加上一些觀摩見習，就可參與倫理教育，不需仰賴少數具有哲學倫理學專長的教師。2007年德國的一場「倫理課半年總評」工作坊上，認為「最理想的倫理課應該是跨學科、每位老師都參與」⁶²。綜合以上，每個老師都應該承擔倫理教育的責任，但在教授課程前，老師也需要接受訓練，完成一定的準備，才會是適任的教師。

肆、結 論

一、企業與學者對大學生工作態度的看法歸納如下：

（一）兩者皆認同不同世代的工作者具有不同的工作價值觀

基本上，學者的研究皆認為個體的工作價值觀似乎會隨社會脈絡、價值與意識型態而變動。所以當不同世代的工作者進入現在的職場時，職場的文化開始受到衝擊。而近年來社會上經常討論五年級生、六年級生與七年級生的議題，或者所謂的新人類、新新人類、X世代、Y世代等名詞，其中共同的觀點都是認同不同時代的人具有不同的特質。因此生存在不同年代的工作者有其不一樣的工作價值觀，故其面對工作的態度也不同，而進一步會影響工作者的工作表現，結果將可能造成工作關係的衝突，因為不同年齡層的人對自己、他人，甚至於工作有不同的期望，如果缺乏良好的溝通，將引發工作上的衝突，影響個人的工作表現與組織的工作氣氛。

⁶¹ 張仁家、葉淑櫻，〈技專校院企業倫理課程之探討〉，頁 80。

⁶² 賓靜蓀，〈德國價值教育——柏林重開倫理課學習面對衝突〉，2007，頁 32-36。

(二) 兩者都認為大學生的工作態度需要加強

在《天下雜誌》1985年至2007年的報導，企業每年幾乎都強調工作態度的重要，並且企業主管覺得大學生缺乏良好的工作態度。而教育部近年來不斷在校園推行品格倫理教育與強調學生就業力培養，學校也配合增加開設相關職業倫理課程，所以不論是企業或學校皆認為現代大學生的工作態度需要加強，大學教育應該為培養學生良好的品格態度而努力。

(三) 兩者對工作態度的定義不同

雖然雙方有以上兩點的共識，但是何謂工作態度，本研究認為企業的認知與學者的界定有所差異。整理《天下雜誌》歷年來的調查，歸納企業主管的陳述，所謂「良好的工作態度」是指：苦幹實幹、積極主動、忠誠度、團隊合作、彈性（可塑性、學習力）、敬業精神等，換言之從企業雇主的角度，大都希望工作者面對工作是絕對的積極努力付出；而大多數的研究者認為工作態度基本上包含工作投入、組織承諾、工作滿意度等。工作投入、組織承諾、工作滿意度等的形成受到個人的特質、工作特性、工作經驗等因素的影響，所以問員工是否具有良好的工作態度，有時也許應該問的是為什麼工作者不能以良好的工作態度面對其工作。如果《天下雜誌》之問卷調查可以更明確的定義工作態度，或者企業界對工作態度的陳述可以較清楚具體的，也許我們可以更深入探討影響大學畢業生工作態度的因素，瞭解問題的癥結。

(四) 兩者對工作態度的養成意見不同

企業大多覺得職業倫理相關教育應是學校教育的責任，學校教育應培養學生良好的態度再進入職場；但部分研究顯示企業的組織文化可能影響工作者的工作表現，所以企業除塑造良好的企業文化，也應該提供教育訓練，培養能認同企業文化的人才。所以不管是學校或公司組織對工作者工作態度的養成皆需負擔一定的責任，不過，不同的生涯發展階段其倫理教育的重點應該是不同的。

二、大學教育應該提供職業倫理課程

(一) 確立課程的定位

學校開設職業倫理課程前，先設定預期成效，進而規劃教學目標，如此課程的屬性與內容才不會混淆。所以先區分課程是所有人都需要的生活品格倫理

教育、一般工作者應接受的工作倫理、特殊職業的專業倫理，或者是企業倫理的教育。至少在同一所學校內的課程規劃應該是分類明確，以免課程重複；並確認課程的開設是適合在專業課程或是通識課程。

（二）加強教與學的互動

大學教育的授課方式大多以演講方式為主，但職業倫理課程應著重實例的探討，教學過程增加與學生進行互動式的討論，或是生活體驗，透過實際的經驗或深度的討論進行職業倫理之學習；課程內容以能引起學生學習興趣為考量原則，不要只強調理論的傳授。

（三）學校資源整合

學校針對有興趣開設相關課程老師提供必要的訓練與支援。授課老師需評量個人專長，再接受一定的倫理教育課程教授訓練，充分準備課程的教材，才能完成教學目標，發揮課程的教育功能。如果課程有需要不同專長的老師，也許協同教學的方式也是一種可行的課程設計模式。

三、大學職業倫理教育的限制

（一）企業責任

如果影響員工的工作態度不只是員工本身的因素，而員工的工作表現也受企業組織文化的影響；那麼企業希望有良好工作態度的員工，企業應該提供一個良好的工作環境及必要的教育訓練課程，塑造一個學習的情境，組織內的員工自然容易融入企業文化，表現出符合雇主期待的行為。另外，如果員工的工作態度受人格因素影響，企業在選才時就應該有一套篩選員工的準則，選擇適當的人進入組織與職務。

（二）品格倫理教育宜向下紮根

就心理發展而言，一般的倫理道德教育應從小開始，在小學階段開始就應該重視倫理道德教育的訓練與學習，如果一般生活上的常規已不符合倫理道德規範，如何進一步教導工作倫理、專業倫理甚至企業倫理。另外，因為大學生的人格發展已趨近穩定，那麼在大學實施品格倫理教育對學生產生影響的可能性勢必減低。而一般工作者的工作態度與其生活中為人處事的原則有相當的關聯，因此所有工作者應具備的良好工作態度應該是從小的品格倫理教育與生活教育開始培養，至於大學教育的重點應該是在專業倫理與企業倫理的教育上。

（三）社會環境的改善

大環境的社會風氣與價值如果是有問題，生活其中的人如何有正確的價值觀與態度，人是社會化的動物，改善社會環境將助於個人的品格倫理的養成。不同世代有不同的價值觀，不同世代的工作者有不同的工作價值觀，如果學生生存的環境是一個自我為中心、金錢為上與不忠誠的年代，其產生的價值觀與重視的價值觀也許和傳統所期待的良好工作態度會有所衝突。或許塑造良好的社會風氣將養成良善的公民，良善的公民會成為具備良好工作態度的工作者。

四、問題

（一）良好工作態度的定義是什麼？

針對《天下雜誌》的調查結果，或許我們應該用更審慎的態度與嚴謹的方法來解讀，以免落入一種統計數字的迷思當中。《天下雜誌》問卷調查所論及的「工作態度」其定義似乎缺乏學術研究的嚴謹，企業主管期待的良好工作態度，包括忠誠度、苦幹實幹、積極主動、團隊合作、彈性（可塑性、學習力）、敬業精神等；其中各項的描述不是很具體，測量標準也有困難；如忠誠度，什麼是忠誠？是指忠於公司或工作？一個人是否需要忠於一個公司？企業的期待是否一定合情合理？所以當我們引用這樣的資料以前，也許我們應該配合嚴謹的學術研究結果，以免造成問題而非解決問題。

（二）養成工作態度的影響因素是什麼？

《天下雜誌》連續幾年的調查報導，從 1985 年就開始談到大學生的態度問題，大學校園這幾年也不斷增加倫理課程的開設，而 1999 年臺灣大學前校長陳維昭曾說，臺大開始要學生打掃校園、學校附近的街道，希望學生能藉此變得務實、合群、能吃苦⁶³。雖然品格倫理的培養是一個潛移默化的歷程，無法馬上見到成效，可是 1999 年至今，已有八年左右的時間，現在仍有所謂的「臺大病」，為何臺大學生的工作態度仍不能有所改變，或者問成大學生的工作態度為何一直居於領先地位，也許我們應該先找到這問題的答案？不然開再多倫理課程未必可以改善學生的工作態度，滿足企業的期待與需求。

⁶³ 楊淑娟，〈一九九九企業最愛哪些大學生〉；刊《天下雜誌》，1999，頁 217。

參考文獻

- 天下雜誌 《2007 親子天下專刊——教出品格力》，2007.04
- 天下雜誌 〈企業最愛那個大學的畢業生〉；刊《天下雜誌》，1993.04.，頁 226-232
- 王晃三 〈融滲式專業倫理教育——意涵、發展背景與實施案例〉，
<http://www.yuntech.edu.tw/~aax/03/uni-03-0309.htm-18k>
- 王曉晴 〈2004 年 1000 大企業最愛大學生調查〉；刊《Cheers》，2004.04.，頁 98-101。
- 石振弘 〈2005 年 1000 大企業人才策略與最愛大學生調查〉；刊《Cheers 2005 最佳大學指南》，頁 244-253
- 行政院青輔會 「在正式教育中提升就業力：行政院青輔會〈大專畢業生就業力調查〉摘要報告」
http://www.ntpu.edu.tw/admin/a7/files/a7_tec/20071018135506.doc
- 李欣岳 〈2006 年 1000 大企業最愛大學生調查〉；刊《Cheers》，2006.04.，頁 54-65
- 李筑音 〈1000 大企業最愛大學生調查—臺大首度奪冠，人才定義改寫〉；刊《Cheers》，「2007 年求職指南—第一份工作就發亮」，2007.04.，頁 32-39
- 李雪莉 〈企業如何預約人才〉；刊《天下雜誌》，2002.05.，頁 210-211
- 杜正勝 95 年 12 月 21、22 日參加「全國技專校院校長會議」之致詞稿
<http://www.news.high.edu.tw/news001/2007013020.asp?c=0100>
- 李筑音 〈1000 大企業最愛大學生調查——人才定義改寫 臺大首度奪冠〉；刊《天下雜誌》，第 370 期，2007.04.
- 何亞威 〈企業需要什麼樣的人才？〉；刊《天下雜誌》，1985.06.，頁 64-71
- 林宜諄 〈人品比人才重要〉；刊《遠見雜誌》，第 216 期，2004.06.，頁 176-184
- 周慧菁 〈新一代的工作觀〉；刊《天下雜誌》，1986.06.，頁 148-152
- 吳欣展 《五大人格特質對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》（臺北：私立銘傳大學國際企業學系碩士論文，2006）
- 邱文松 《企業倫理課程對商學院學生道德考量、職業道德認知與倫理價值觀之影響》（桃園：私立中原大學會計學系碩士論文，2002）
- 洪瑞斌、劉兆明 〈工作價值觀研究之回顧與前瞻〉；刊《應用心理研究》，19 期，2003.，頁 211-250
- 姜雪影 〈企業最愛那個大學的畢業生？〉；刊《天下雜誌》，1995.04.，頁 72-78
- 姜雪影 〈特別的愛給特別的學校〉；刊《天下雜誌》，1993.05.，頁 227-228
- 馬岳琳 〈未來雇主要什麼？〉；刊《天下雜誌》，2006.11.，頁 382-388
- 姚巧梅 〈新工作觀下企業如何因應？〉；刊《天下雜誌》，1986.06.，頁 153-162
- 許迪翔 《不同世代之工作價值觀、工作態度及其關聯性之研究——以臺灣高科技產業之員工為例》（桃園：私立中原大學企業管理學研究所碩士論文，2003）
- 郭明琪 〈臺大第一？〉；刊《天下雜誌》，1985.06.，頁 75-83
- 葉曉菁 《激勵因素、工作態度、工作表現之關係研究——以咖啡連鎖店臨時人員為例》（臺北：私立銘傳大學觀光研究所碩士論文，2004）
- 麥立心、蔡明珊 〈2003 企業最愛的大學生調查——大學文憑泡沫化〉；刊《Cheers》，第 32 期，2003.05.
- 陳人豪 《兩岸員工工作價值觀與工作特性對工作態度之影響》（桃園：國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，2001）
- 張人偉 《企業倫理氣候對於員工工作態度及員工倫理行為影響之研究——以證券營業員為例》，（臺北：銘傳大學國際企業學系碩士論文，2004）
- 張春興 《現代心理學》，（臺北：東華書局，1991）
- 張仁家、葉淑櫻 〈技專校院企業倫理課程之探討〉；刊《應用倫理研究通訊》，第42期，2007.05.，頁 73-80
- 楊政學 《企業倫理》（臺北：揚智文化，2006）
- 楊淑娟 〈一九九八企業最愛的大學生〉；刊《天下雜誌》，1998.04.，頁 112-123
- 楊淑娟 〈一九九九企業最愛哪些大學生〉；刊《天下雜誌》，1999.，頁 216-227
- 楊瑪利 〈企業要與何種人才共舞？〉；刊《天下雜誌》，1991.04.，頁 146-148
- 蔡明秀 《人格特質、工作價值觀、金錢倫理觀與工作生活品質重視度對生涯導向影響之研究——以臺南縣高中職應屆畢業生為例》（嘉義：私立南華大學管理科學研究所碩士論文，2004）
- 樓欣美 《員工變革認知、人格特質對工作態度之影響——以教育訓練為干擾變項》（桃園：國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，2003）
- 蕭岱崙 〈企業最愛哪些大學生？〉；刊《Cheers》，2001.05.，頁 164-171
- 藍麗娟 〈天之驕子 忠於自我〉；刊《天下雜誌》，2000.11.，頁 40-54

Discuss the Influences of Work Ethics Courses for College Graduate about Work Attitude in Taiwan

Liu, Li-Wei

Lecture, Center of General Education, Chaoyang University of Technology

Abstract

The purpose of this study is to discuss the influences of work ethics courses for college graduate about his work attitude . This paper will analyze those reported articles of 《*Common Wealth Magazine*》 about the work performance of college graduates from 1985-2007 and those researches related to work attitude. First, this research reviews those reports from 《*Common Wealth Magazine*》 in many years, and tries to find out what is good work attitude that employers want from college graduates . And then the author will compare with those researches related to work attitude that have been done by scholars or specialists in order to know the definition of work attitude and those factors that will influence people who have good work attitude . Finally, this paper finds some problems that between school and society and provides several suggestions for those related work ethics courses of high education in Taiwan.

Keywords: College Graduate, Work Attitude, Work Ethics