

探討個人特徵對生涯管理、人格特質與自我效能的差異性研究

陳孟修^{1*} 陳桂莉² 蔣美惠³ 劉高廷⁴ 林麗芬⁵

¹南台科技大學財金系專任副教授

²吳鳳科技大學語言教學中心專任講師

³南華大學管理科學研究所碩士

⁴南台科技大學財金系碩士班研究生

⁵國立雲林科技大學企管理研究所博士候選人

*davidchen20014@yahoo.com.tw

摘要

保全業是一種保守性的服務行業，在現代科技的發展下，保全人員開始所扮演是像人類安全盾牌的角色一樣，一個好的保全人員在我們四周雖然不是隨時注意到他的存在，但他的存在卻會在人類心靈增填了無形安全慰藉。所以關於保全人員甚或保全公司兩者的依存關係是值得大家關心及探討的。

本研究之目的是探討個人特徵對生涯管理、人格特質與自我效能的差異性研究，係採用問卷調查法，並以台北市保全公司之保全人員為研究對象，共發出1600份問卷，回收374份，扣除無效問卷40份，有效問卷334份，有效回收率為20.875%。

在本研究中是採取SPSS統計視窗軟體作為統計分析的工具，針對樣本資料做了如下的分析方法：因素分析、信度分析、描述性統計、t檢定分析、單因子變異數分析與事後多重比較等方法。

本研究主要發現如下：保全人員的個人特徵(年齡、現任職務、教育程度、婚姻、目前工作月薪、主要業務性質)對生涯管理、人格特質及自我效能有顯著差異。生涯管理、人格特質、自我效能等各變項間均達到極顯著相關，生涯管理認知越高，則人格特質會越顯著。

本研究依據上述結論，分別對保全公會、保全公司管理者及保全人員及未來研究者提出建議，以供參考。

關鍵詞：生涯管理、人格特質、自我效能、保全業

1. 導論

現今的時代，隨著社會環境的快速變遷，台灣進入WTO的世界競爭環境中，傳統產業面臨著無所適從的地步，從前快速擴展的企業面臨著合併甚或倒閉的問題，而企業在窘迫的逆境中為了求得一己的生存空間，除了技術上的多元化及專業化，相對的在人員的建立上就有多方的精簡與取捨考量。

目前保全公司良莠不齊，在激烈的競爭下，員工是企業的最大無形資產，成功的運用每一位員工的智慧財，人盡其才，也才能創造出最大的邊際效益，但無可否認的，相對應付出的教育成本拿捏該如何、企業如何創造員工最大的滿足及激勵員工達到最大績效，以符合公司的核心目標，是企業的一大課題。如何在第一線爭尋良駒，可從保全人員人格特質的表徵及企業本身的優勢當中瞭解，而對於員工的生涯管理規劃及企業的組織氣候中，也可獲取最佳的適才及適所的企業環境。

對於培養一個適任的工作者，花費的時間與成本越來越高，如果組織無法維持人力的話，則組織發

展會受到限制。所以管理者必須更謹慎思考，如何將組織內的人力資源做一個整合（謝鴻鈞，民85）。另外，根據蔣景清（民91）的研究結果發現，組織應重視組織氣候的改善，並提高員工組織承諾，進而激勵員工表現組織公民行為，以提昇組織績效及維持企業競爭優勢。在王至誠（民89）針對保全經營管理中，對於人力資源特性管理中研究得知：在人力資源特性上：1.離職率高2.教育訓練成本高3.品德要求標準高4.身體狀況5.從業容易。管理方面問題：1.教育訓練沒有落實。2.經理人員素質不良。因此，探討保全人員生涯管理、人格特質是本研究動機之一。

服務業不同於其他行業就在於會有客制化的情況產生，但保全業有保全業法及相關的「大廈管理條例」保障，故有一定的標準模式在經營著，實屬一個保守的行業。而現今由於同業間的爭相競價、削價的狀況下，保全人員在公司的保障也呈現不一的緊張狀態，一方面如何在本身工作及環境中獲得滿足，二方面在本身的自我認知效能上達到高標準的期許。

2.文獻探討

2.1 生涯管理

Hall(1988)認為「生涯管理為一持續的過程準備、實施與追蹤個人執行的生涯計畫與組織生涯制度的配合程度」。Milkovich & Boudreau (1991)將生涯管理（Career Management）定義為「一個過程，透過此過程，組織為滿足未來需求，甄選(Select)、評鑑(Assess)、指派(Assign)與發展(Develop)員工，以提供一群合格者去完成未來需求的程序」，其重點都在強調員工個人生涯目標與組織目標的結合，而從組織層面觀點視之，更著重在人力資源管理措施，以利用個人與組織發展目標之相互整合。

有效的生涯管理應具備以下特性：與人力資源規劃系統相結合；設計員工生涯路徑、公開生涯發展的資訊；新發展機會發佈；員工評估；生涯輔導；提供有助於未來發展的工作經驗；主管應扮演的角色；教育訓練計畫；新人事政策與人事措施等(謝安田，民80)。因此，組織生涯管理的出發點是提供員工有關公司策略與計畫的相關資訊，並提供員工自我評估、教育訓練、升遷等機會，所以整個生涯管理制度與人力資源功能之間的關係十分密切。

2.2 人格特質

人格代表個人對於外在環境刺激的一種一致性反應。簡而言之，使一個人與其他人不同的個人屬性、特性及特質的總和，就是人格。對於「人格」一詞的定義，至今尚未找到一個為各學派所共同接受的定義。許多學者對「人格」和「人格特質」的定義並無太大的分別，可見得人格特質是人格中其特徵的強化。人格也是一種整體表現，其各項特質都是相輔相成的，無法用單一的特質來完整描述一個體的人格。但為了預測個體在組織中的行為，學者們研究出許多屬性可用來分析個體之人格特質，例如五大人格特質、內外控傾向、AB 型傾向、成就取向、自我警覺與風險偏好傾向等等。

Costa & McCrae 將人格特質歸類為親和性、勤勉正直性、外向性、情緒敏感性、開放性等五大類，Robbins與其觀點亦大致相同，僅在命名上有些不同，而其中對於情緒部分二人分別命名為「情緒敏感」及「情緒穩定」在於定義層面不同，但其意義是相通的。現將Costa & McCrae的五大人格特質（親和性、勤勉正直性、外向性、情緒敏感性、開放性）。

2.3 自我效能

為了分析人的思想和行為，Bandura 提出「社會學習理論（Social Learning Theory）」作為一種統一的理論架構（周曉虹，民84）。社會學習理論根據行為（behavior）、人的因素（person）和環境因素（environment）間的交叉互動來解釋人類的行為。這些相互依賴的因素所發揮的相互影響，依場合和行為的不同而有不同。有時，環境因素對行為具有強有力的作用；而另一些時候，人的因素是環境事件發展的絕對調節者。根據社會學習理論的觀點，人對自我的信念強度，決定他們是否會努力應付困難的情境。通常人們害怕並逃避他們認為自己難以應付的威脅性情境，而當他們判斷自己能夠成功處理對他們威脅不大的情境時，他們的行為就會十分果斷，而這種對自我完成某項任務能力的判斷即是「自我效能（Self-efficacy）」。

一般說來，自我效能是一種對自己是否適任的判斷；對於個人而言，它可以反應個人的認知狀態及行動能力；對於企業而言，它可以反應員工未來工作的擴展性。在學者探討的自我效能中，發現員工個人對

於自己的能力除了本身特質外，外在所給予的職務責任及總總的環境因素都會對於員工所表現出來的績效達到相對應的成果，而原本的自我能力效能認知也會受到任務的不同而有所改變，所以在自我效能的部分是一項對於績效有相當預測能力的指標。

個人對自我效能的評估可以分成三個不同的向度（Bandura, 1977; Compeau and Higgins, 1995）：強度（Magnitude）、說服力（Strength）以及一般性（Generalizability）。

參、研究方法

3.1 研究架構

本研究乃根據上述之相關文獻之蒐集、整理與分析等探討而提出的研究架構。本研究架構主要是以「生涯管理」、「人格特質」為自變項，「自我效能」為中介變項，以個人特徵為類別變項，進一步來探討生涯管理、人格特質、自我效能關聯性如何。

本研究分為三個變項及個人特徵等四大部份，分述如下：

- 1、個人特徵：包含性別、年齡、服務年資、現任職務、教育程度、婚姻狀況、目前工作月薪及主要業務性質等八項。
- 2、生涯管理：包括「招募、甄選與發展路徑」、「生涯諮商與潛力評估、溝通」、「培育進修與生涯輔導」等三個構面。
- 3、人格特質：包含親和性、勤勉正直性、外向性、情緒穩定性及開放性等五個構面。
- 4.自我效能：包括自我信念型、目標導向型等二個構面。

3.2 研究變項之操作性定義

- 1、生涯管理：係依魏美蓉（民78）定義：「生涯管理係指組織為結合個人生涯規劃與組織需求，而設計、執行達成這些共同目標的策略、方案與制度」。
- 2、人格特質：本研究主要以McCrae & Costa（1986）所定義的五大人格特質，其分別為親和性、勤勉正直性、外向性、情緒穩定性、開放性來探討。
- 3、自我效能：本研究係依Bandura（1977）之定義：「自我效能係指一個人對自己從事某項工作或表現某種行為為所具的能力，以及對該工作或該行為可能做到之地步的一種主觀評價」。

3.3 問卷設計

本研究採用問卷調查法，以問卷作為蒐集資料之研究工具，問卷設計經參考文獻資料，大部分採用已經學者編制之問卷。問卷編制採用結構式封閉型問卷，評量尺度為李克特式（Likert）加總尺度法的五點式量表以不記名方式由受測者依「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五個選項中勾選，計分方式為「非常同意」5分，依此類推，「非常不同意」為1分，計分方式正向題分別給予1分、2分、3分、4分、5分；反向題則分別給予5分、4分、3分、2分、1分，亦即反向計分；分數加總平均後，得分愈高者，表示認知程度愈高，均以同意度衡量。

一、生涯管理

- （一）量表來源：本研究係以Williamson(1983)編制之生涯發展構成要素之量表經由魏美蓉（民78）編修成組織生涯管理量表，再經何秀珠（民86）及楊雅芬（民88）修定並根據本研究實務修訂而成。
- （二）操作性定義：係依魏美蓉（民78）定義：「生涯管理係指組織為結合個人生涯規劃與組織需求，而設計、執行達成這些共同目標的策略、方案與制度」。
- （三）測量量表題數：本研究問卷中生涯管理量表有33個題目。

二、人格特質

- （一）量表來源：本研究人格特質的量表係採用McCrae & Costa(1986)之Big Five 五大人格特質分類法，並經由房美玉(民90)整理，研究生江錦樺實地進行測試，黃彩霖(民92)沿用之量表共五個構面計56題。
- （二）操作性定義：本研究係以McCrae & Costa(1986)之Big Five 五大人格特質分類法為定義。
- （三）測量量表題數：本研究問卷中人格特質量表有56個題目。

三、自我效能：

- （一）量表來源：本研究係依Sherer & Maddux(1982)自我效能量表共計23題,其中社交性自我效能不適宜保全業，依保全實際狀況以一般自我效能17題為主要量表。
- （二）操作性定義：本研究係依Bandura（1977）之定義：自我效能係指一個人對自己從事某項工作或表

現某種行為所具的能力，以及對該工作或該行為可能做到之地步的一種主觀評價。
 (三) 測量量表題數：本研究問卷中自我效能量表有17個題目。

肆、結果與討論

4.1 問卷信度分析

本研究問卷（有效樣本 334 份）的信度分析結果，在生涯管理、人格特質、自我效能、研究變項及其相關構面之 Cronbach' s α 皆高於 0.7，屬於高信度量表。在生涯管理變項之 Cronbach' s α 為 0.9766，「招募、甄選與發展路徑」之構面 Cronbach' s α 為 0.9480，「生涯諮商與潛力評估、溝通」之構面 Cronbach' s α 為 0.9576，「培育進修與生涯輔導」之構面 Cronbach' s α 為 0.9342 亦為高信度。在人格特質變項之 Cronbach' s α 為 0.9454，「親和性」之構面 Cronbach' s α 為 0.8646，「勤勉正直性」之構面 Cronbach' s α 為 0.8517，「外向性」之構面 Cronbach' s α 為 0.8605，亦為高信度。而「情緒穩定性」之構面 Cronbach' s α 為 0.6342，「開放性」之構面 Cronbach' s α 為 0.6692，略低於 0.7，但仍為可接受之信度係數

在自我效能變項之 Cronbach' s α 為 0.9065，「自我信念型」之構面 Cronbach' s α 為 0.9325，「目標導向型」之構面 Cronbach' s α 為 0.8000，亦為高信度。由表 1 得知：本研究之問卷量表一致性非常高，係屬高信度量表。茲將本研究問卷之信度詳如表 1 所示。

表 1 問卷信度分析摘要表

構面	Cronbach' s α	子構面	Cronbach' s α
生涯管理	0.9766	招募、甄選與發展路徑	0.9480
		生涯諮商與潛力評估、溝通	0.9576
		培育進修與生涯輔導	0.9342
人格特質	0.9454	親和性	0.8646
		勤勉正直性	0.8517
		外向性	0.8605
		情緒穩定性	0.6342
		開放性	0.6692
自我效能	0.9065	自我信念型	0.9325
		目標導向型	0.8000

4.2 樣本結構與各變項間之描述性分析

本研究之問卷發放係以登記於台北市保全商業同業公會之 67 家會員保全公司之保全人員為對象，問卷發放 1,600 份，有效問卷數為 334 份，有效問卷回收率為 20.875%。

個人特徵部分：

(1) 性別

男性人數大於女性人數，男性佔 95.2%，女性佔 4.8%，大約 20：1 之比例。

(2) 年齡

受測人員以 30 歲以下及 31-40 歲為最多，分別所佔比例分別為 38.3% 及 33.5%；而 41 歲以上共計約佔 28.2%。

(3) 服務年資

現職年資以 5 年以內為最多，所佔比例為 72.5%，其次為 6-10 年這組，佔 22.7%，而其中因 21 年以上受測者只有 3 人故將其併入在 11-20 年，修正為 11 年以上，佔 4.8%。

(4) 現任職位

受測人員中主管比非主管少，分別為 16.5% 及 83.5%，分組比例大約為 1：5。

(5) 教育程度

受測人員中高中職以下所佔比率最高，佔 72.2%，其次為專科，佔 22.1%，而比例最低的一組為大學，佔 5.7%，無研究所以上之情形。

(6) 婚姻狀況

婚姻狀況以已婚者為多，未婚次之，所佔比例分別為 51.8%及 44.3%，在其他的狀況下所佔的比例為 3.9%。

(7) 目前工作月薪

受測人員每月之薪資以 25001-35000 元及 35001-45000 元為主，分別所佔比例為 40.1%及 39.5%，其次為 25000 元以下，佔 16.8%，在最低一組 55001 元以上由於受測者僅有一位，故將其併入在 450001-55000 元，修正為 45001 元以上，佔 3.6%。

(8) 主要業務性質

受測人員主要以駐衛保全性質為最多，佔 61.7%，其次為系統保全，佔 36.5%，而其中人身保全及現金運送保全受測人員分別僅有 5 人及 1 人，故將其併為同一群組，以其他命名，佔 1.8%。

本研究樣本對象主要是以（男性，30歲以下，服務年資5年以內，非主管，高中職以下，已婚，月薪介於25001-45000元，駐衛保全）之保全人員為多數。

表.2 個人特徵基本特性表

個人特徵	類別	人數	有效百分比(%)
性別	(1)男	318	95.2%
	(2)女	16	4.8%
年齡	(1)30 歲以下	128	38.3%
	(2)31-40 歲	112	33.5%
	(3)41-50 歲	53	15.9%
	(4)51 歲以上	41	12.3%
服務年資	(1)5 年以內	242	72.5%
	(2)6-10 年	76	22.7%
	(3)11 年以上	16	4.8%
現任職位	(1)主管	55	16.5%
	(2)非主管	279	83.5%
教育程度	(1)高中(職)以下	241	72.2%
	(2)專科	74	22.1%
	(3)大學	19	5.7%
婚姻狀況	(1)已婚	173	51.8%
	(2)未婚	148	44.3%
	(3)其他	13	3.9%
目前工作月薪	(1)25000 元以下	56	16.8%
	(2)25001-35000 元	134	40.1%
	(3)35001-45000 元	132	39.5%
	(4)45001 元以上	12	3.6%
主要業務性質	(1)駐衛保全	206	61.7%
	(2)系統保全	122	36.5%
	(3)其他	6	1.8%

4.3 t檢定與單因子變異數分析 (One-Way ANOVA)

不同職位的保全人員在整體生涯管理構面（平均值：主管，3.7334；非主管：3.4403）上，達非常顯著差異，即表示對於公司整體生涯管理同意程度，主管比非主管人員有較高的同意程度，而其中「生涯諮商與潛力評估、溝通」構面（平均值：3.639）為最高。主管在生涯管理方面不論是屬於自評者或評估者均較非主管人員接受資訊較多，所以會與非管理人員之認知有所差異。而從差異認知上可得知，對於在雙方溝通及評估層面上，主管與非主管間有不一樣的認知看法，值得主管細細思量是否應站在員工立場，多做雙向的瞭解，讓員工感受到受重視，並增加溝通管道。

在整體人格特質構面，不論是總構面或各子構面，均達到顯著差異，即表示整體人格特質鮮明程度，主管比非主管人員有較高的鮮明表現程度，而其中外向性構面（平均值：主管，3.7455；非主管，3.5408），更達極顯著差異（P值<0.001***），主管也比非主管人員有較高的表現程度。主管是較屬於機動性高的層級，不論是在領導力、掌控力、承擔風險等外向性特徵上都遠遠超過非主管人員，如此才能有處理應變的能力。

在整體之自我效能構面(平均值：主管，3.7523；非主管，3.6124)上，達到顯著差異（P值<0.05*），即表示整體自我效能認知程度，主管比非主管人員有較高的同意程度，而其中目標導向構面（平均值：主管，3.8848；非主管，3.7521），主管也比非主管人員有較高的滿足程度，達顯著差異（P值<0.05*），即表示主管有組織目標的壓力，對於既定的目標及自我要求達成的強度上，會高於非主管，而強化非主管的自我要求與公司並肩作戰是公司必須考量的主力之一。

表 3 不同職位對各變項之差異分析表

平均 構面	類別 水準 數	1	2	T 值	P 值	備註
		主管 (n=55)	非主管 (n=279)			
招募、甄選與發展路徑		3.8713	3.6319	3.168	0.002**	1>2
生涯諮商與潛力評估、 溝通		3.7652	3.4346	3.639	0.000***	1>2
培育進修與生涯輔導		3.5636	3.2545	2.376	0.018*	1>2
生涯管理總構面		3.7334	3.4403	3.471	0.001**	1>2
親和性		3.9835	3.8368	2.617	0.010*	1>2
勤勉正直性		3.8805	3.7076	2.832	0.006**	1>2
外向性		3.7455	3.5408	3.856	0.000***	1>2
情緒穩定性		3.5838	3.4253	2.428	0.016*	1>2
開放性		3.5909	3.4240	2.929	0.004**	1>2
人格特質總構面		3.7568	3.5869	3.579	0.001**	1>2
自我信念型		3.6198	3.4728	1.282	0.201	
目標導向型		3.8848	3.7521	2.285	0.024*	1>2
自我效能總構面		3.7523	3.6124	2.069	0.041*	1>2

*表 P<0.05 顯著差異 **表 P<0.01 非常顯著差異 ***表 P<0.001 極顯著差異

5. 結論

5.1 結論

5.1.1 個人特徵於各研究變項之差異

比較個人特徵於生涯管理、人格特質、自我效能各變項之差異情形，經分析有以下的結果：

1、性別

所有變項男女性沒有顯著差異。意即男女性在生涯管理、人格特質、自我效能上沒有不同。

2、年齡

1.不同年齡在生涯管理上無顯著差異。

2.在人格特質之「勤勉正直性」構面上有非常顯著差異，其中41-50 歲組高於30 歲以下及51 歲以上組亦高於30歲以下。表示41歲以上者其勤勉正直的人特特質越鮮明於30歲以下者。

3.不同年齡在組織氣候之「權責」構面上非常顯著的差異，其中41 歲到50 歲大於 30 歲以下。表示在41-50 歲是對於組織氣候中的「權責」認知最高，而主管也約在此年齡中，相對對於權責部份會有較高的要求。

3、服務年資

所有變項男女性沒有顯著差異。意即男女性在生涯管理、人格特質自我效能上沒有不同。

4、現任職務

1. 在生涯管理部份，主管高於非主管。並均都達到非常顯著差異。

2. 在人格特質的構面上，主管特質明顯高於非主管。

3. 在自我效能的構面之「目標導向型」主管高於非主管，表示主管的目標認知比非主管要好。

5、教育程度

1. 不同教育程度在生涯管理部分無顯著差異。
2. 不同教育程度在人格特質之「親和性」及「勤勉正直性」上有非常顯著差異。在專科及大學程度的保全人員都高於高中職以下的保全人員；在「外向性」、「情緒穩定性」及「開放性」除外向性達顯著外，其餘兩構面都達非常顯著差異，三構面在大學部分都明顯於高中職以下。

6、婚姻狀況

1. 在生涯管理部分，無顯著差異。
2. 在人格特質之「勤勉正直性」及「開放性」構面上達顯著差異，而在「勤勉正直性」上，已婚者之顯著性比未婚者高。

7、目前工作月薪

1. 不同工作月薪在生涯管理、人格特質部分均無顯著差異。

8、主要業務性質

1. 不同主要業務在生涯管理、人格特質、自我效能等構面，均無達顯著差異。

5.1.2 變項間的相關

1. 生涯管理、人格特質、自我效能等各變項間均達到極顯著相關。
2. 生涯管理與人格特質之間呈極顯著的正相關，生涯管理認知越高，則人格特質會越顯著。
3. 生涯管理與自我效能之「目標導向型」呈極顯著的正相關，表示生涯管理認知越高，則目標確認就會達成的信念越大。

5.2 建議

現在保全公司在系統的維護及建立上下了很大的成本，但保全人員的內部問題（如監守自盜等）及系統建立的問題，終結還是因為“人”而形成，為避免保全從業人員不法行為成為社會治安的黑洞，所以如果能夠在人力資源的管理上做好萬全的考量，則相對的不但企業的成本不會因過多人員變動而增加，反而減少成本，而減少成本也是獲取淨利的一種方法之一，相對的在穩定的組織氣候及堅毅的保全人員雙管齊下，相反的反面會帶來企業的淨利及績效。本研究就研究結果提出對學術界及實務界相關單位如下的建議：

一、對保全商業同業公會之建議

保全公會是一個對於保全公司有相當影響力及號召力的機構，也由於公會的核心理整合才会有團結的服務團體，而保全公司的相互資源有企業競爭的壓力，針對公會提出的評估保全業應屬利潤制，但實際保全公司有極大的差異問題產生，公會雖不能控制企業的盈餘，但提供相當的危機情況及同業間的研討會應會有協調的作用在。根據本研究瞭解，保全公司在組織氣候及內部生涯管理上在保全人員的評量中實屬有關係，而間接的也會影響到保全人員的工作心態及滿足感的多寡，甚而對工作績效上有相當的評估影響。故本研究對於保全公司的制度建立及維持良好的狀態，在公會的適時監督及關心上應可以當做參考。

二、對保全公司的建議

(1) 根據本研究可以看出，保全人員在生涯管理、人格特質、組織氣候、工作滿足、自我效能及工作績效上有相當的互為相關性及影響性，而在人格特質及組織氣候、工作滿足及工作績效間有相當顯著的正向影響，所以可以更驗證一個保全人員的特質及遴選、組織的內部互動及權責等關係及工作的滿足高低認知對於工作績效的高低都有很大的直接影響。

(2) 根據研究顯示，在保全人員的認知上，對於企業生涯管理的實施、人格特質的表徵情形、組織氣候的認同程度、工作滿足與否、自我效能的發揮，甚或工作績效上的評估，都會因為職位的不同而有顯著的差異，即表示普遍上保全從業人員在工作上顯著地缺乏刺激與激勵。建議應該建立完整的管理制度（在集群分析中得知，高度管理下的企業會優於低度管理下的企業），製造團體互助、有成長空間的氛圍，讓大多數的非主管保全人員對於企業有更穩固的忠誠度及製造發揮能力的空間，使其組織更融合。

三、對保全人員的建議

隨著經濟的波動，保全這種保守的服務業性質是薪資少、工作固定性高、升遷機會少、在人身及現金運送的保全性質，雖具有危險性，但工作仍屬於固定，所以多數求職者對於組織的需求並無很大的瞭解，相對地在自身的品質及磨練上就顯得很疲乏。保全人員的工作屬於固定性高但長時間的工作，對於工作月薪上是必須且必要的考量條件，結果顯示月薪會影響到工作滿足部分，但企業在有利潤的情形下，才能對於工作薪資做更充分的使用，而目前處於未定的社會及經濟面，未來保全業在安全護衛方向的角色日趨重要，在探討工作績效的問項中，保全人員的危機處理及提昇公司形象是很重要的績效評量項目，所以保全人員對於本身的工作多做磨練、再精進，加強工作的危機處理等訓練，讓自己位於優勢的地位，不僅可以突破工作上的不滿足，更可使公司及社會有放心的一面。

本研究是以便利抽樣的方式，針對台北市的保全人員為對象，建議：1.可以朝全國性的探討，以便更深入地了解全面性保全業目前的人員趨勢狀態，也可更客觀的評量保全人員及保全公司間的唇齒關係。2.本研究在影響預測上有幾近60%的解釋，目前雖然探討保全人員的研究並不多，但對於保全人員的人力資源管理領域上，尚有許多未解釋的影響變數值得探究。3.對於本研究限制的部分，可以做更深入的探討，使其樣本結構上更趨完整，其結果對於保全業之相關管理者及從業人員，有更深入的瞭解。

參考文獻

1. 蔣景清（2002），組織氣候、組織承諾與組織公民行為關係之研究－以C工廠為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
2. 謝鴻鈞（1996），工業社會工作實務，台北：桂冠圖書公司。
3. 王至誠（2000），台灣地區保全業經營管理的特性與問題之研究，國立中山大學管理學院高階經營碩士班碩士論文。
4. 謝安田（1991），企業研究方法，台北：自版。
5. 周曉虹（民1995），社會學習理論，台北：桂冠圖書公司。
6. 魏美蓉（1989），政府機關及公民營機構實施生涯發展系統之探討，國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
7. 何秀珠（1997），組織生涯管理與員工工作態度關係之研究－以台北市服務業女性員工為研究對象，國立中興大學管理研究所碩士論文。
8. 楊雅芬（1999），高科技產業研發人員之生涯管理知覺對其自我效能的影響－以人格特質為干擾變項，淡江大學管理科學系碩士班碩士論文。
- 房美玉（2002），儲備幹部人格特質甄選量表之建立與應用－以某高科技公司為例，人力資源管理學報，(2,1)， 1-18。
- 黃彩霖（2003），醫院行政人員的人格特質、工作壓力、工作投入、專業承諾及工作績效之相關性研究，南華大學管理研究所碩士論文。
- Hall, D.T.(1988), Career Development In Organization (edit by Gutteridge, T .G.) San Francisco: Jossey-Bass, 54, 3-5.
- Milkovich, G.T., & Boudreau, J. W. (1991), Human Resources Management, Boston : Irwin, 383-390.
- McCrae R. R., Costa P.T., Busch CM. (1986), Evaluating Comprehensiveness in Personality Systems: The California Q-set and the Five-factor Model, *Journal of Personality*, 54, 430-446
- Bandura, A. & Schunk , D.H. (1981), Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-598.
- Bandura, A. (1977), Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84(2), pp.191-215.
- Bandura, A. (1982), Self-efficacy mechanism in human Agency *American Psychologist*, 37, pp.122-147.
- Computer, D.R. & Higgins, C. A (1995b), Computer self-efficacy Development of a measure and initial test , *Mis Quarterly*, 189-211.
- Sherer, M. & Maddox, J.E., (1982), The Self-Efficacy Scale: construction and validation, *Psychological Reports*, 51, 663-671.