

第五章 結論與建議

本研究主要目的在探討我國大學院校生活輔導組成員工作價值觀與工作投入，除了對現況分析外，並探討背景變項因素對兩者之差異情形，最後探討工作價值觀與工作投入之關係與背景變項和工作價值觀預測投入情形。針對研究目的與研究問題，研究者利用文獻研究及問卷調查的調查研究法蒐集資料。問卷針對全國大學院校所有生活輔導組成員1026人進行普查，從問卷調查所獲得的資料進行統計分析，本論文的研究發現綜合歸納為五項結論，並於第三節中針對不同對象提出研究建議，以提供生活輔導組成員、學校、相關教育主管機關及學術界未來研究之參考。

第一節 研究發現

本節依據第四章之研究結果與討論，綜合歸納成下列六點發現：

壹、生活輔導組成員工作價值觀現況

本研究發現我國大學院校生活輔導組成員評估工作價值觀的重要性，較重視「社會互動取向」及「休閒健康與交通取向」層面，而較不重視「自我實現取向」及「安定與免於焦慮取向」層面。其中，生活輔導組成員評估較重視的工作價值觀前五題項分別為：1.同事之間能融洽相處；2.在工作中能真誠對待周遭的人；3.同事之間能互相照顧、彼此關懷；4.能愉快地與同事一起完成工作；5.能在不危害身心健康的环境工作。而評估較不重視的前五題項為：1.工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務；2.能從事具前瞻性的工作；3.在工作中能按部就班地舒展個人抱負；4.在工作中能實現自己的人生理想；5.在工作中能擁有充分的支配權。

貳、生活輔導組成員工作投入現況

我國大學院校生活輔導組成員對於工作投入的符合程度，較偏向「工作比重取向」層面，其次為「工作成就取向」層面，再其次為「工作認同取向」層面。其中，生活輔導組成員較符合之工作投入前三題項為：1.即使在沒有加班費的情況下，我也會在晚上加班把工作做完；2.對我而言，在早晨工作的時光過得很快；3.我個人是非常的投入於我的工作。另外，生活輔導組成員較不符合之工作投入前三題項為：1.我有其他比工作更重要的事情；2.我過去對工作的抱負，比現在高；3.對我而言，工作僅是我生活的一小部分。

參、不同背景變項生活輔導組成員對工作價值觀之差異

- 一、女性對「整體」工作價值觀、「工具性價值」領域及「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」、「休閒健康與交通取向」四層面的工作價值觀重視高於男性。
- 二、文職行政人員的生活輔導組成員，對「工具性價值」領域及「組織安全與經濟取向」及「安定與免於焦慮取向」二層面的工作價值觀重視高於現任軍職人員者。
- 三、未婚的生活輔導組成員，對「安定與免於焦慮取向」層面的工作價值觀重視高於已婚者。
- 四、學校生職比在平均值以下的生活輔導組成員在「組織安全與經濟取向」層面的重視高於生職比在平均值以上者。
- 五、對目前工作環境整體評價非常好的生活輔導組成員，對「整體」工作價值觀、「目的性價值」領域及「自我成長取向」、「尊嚴取向」二層面的工作價值觀重視高於評價良好、普通及不好者；在「自我實現取向」層面，評價非常好者的工作價值觀重視高於評價不好者；在「工具性價值」領域及「社會互動取向」層面的工作價值觀評價非常好者重視高於評價普通者；在「組織安全與經濟取向」層面評價非常好者的工作價值觀重視高於評價良好及普通者。

六、不同的服務年資、教育程度、擔任職務、主要承辦業務、在職進修狀況、學校性質、學校規模及學校地區等八項背景變項的生活輔導組成員對整體與各領域層面的工作價值觀，均未達顯著差異。

肆、不同背景變項生活輔導組成員對工作投入之差異

- 一、服務21年以上的生活輔導組成員，對「整體」、「工作比重取向」層面的工作投入程度高於服務年資5年以下及11-15年者。
- 二、由教官兼任組長的生活輔導組成員，對「整體」工作投入及「工作認同取向」層面的工作投入程度高於一般組員者。
- 三、文職行政人員的生活輔導組成員，對「工作認同取向」層面的工作投入程度高於現任軍職者。
- 四、承辦相關行政作業的生活輔導組成員，對「工作成就取向」層面的工作投入程度高於承辦相關教育推展及安全秩序維護者。
- 五、私立科技大學與技術學院的生活輔導組成員，對「工作比重取向」層面的工作投入程度高於公立大學與學院及私立大學與學院者；同時，對「工作認同取向」層面高於公立大學與學院的生活輔導組成員；另外，對「工作成就取向」層面高於公立科技大學與技術學院者。
- 六、南部地區的生活輔導組成員，對「工作比重取向」層面的工作投入符合程度高於北部地區者。
- 七、對目前工作環境整體評價非常好的生活輔導組成員，對「整體」工作投入及「工作比重取向」、「工作認同取向」二層面的工作投入程度高於評價良好、普通、不好與非常不好者；同時，評價良好者高於評價普通與非常不好者；評價普通者高於評價非常不好者；以及評價不好者高於評價非常不好者。另外，對目前工作環境整體評價非常好的生活輔導組成員，對「工作成就取向」層面的工作投入程度高於評價良好、普通與非常不好者；同時，評價良好、普通與不好者則高於評價非常不好者。
- 八、不同的性別、教育程度、婚姻狀況、在職進修狀況、學校規模及學校生職比等六項背景變項的生活輔導組成員對整體與各層面的工作投入，均

未達顯著差異。

伍、生活輔導組成員工作價值觀與工作投入之關係

工作價值觀各層面與「整體」工作投入、「工作比重取向」及「工作成就取向」層面的工作投入具有顯著正相關；而「目的性價值」領域、「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」、「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」層面的工作價值觀與「工作認同取向」層面具有顯著正相關。而生活輔導組成員對工作投入各層面及整體投入相關係數較高($r > .3$)的工作價值觀層面分別為：

- 一、「工作比重取向」與下列「尊嚴取向」、「自我成長取向」、「組織安全與經濟取向」、「自我實現取向」、「社會互動取向」、「目的性價值」、「工具性價值」與「整體工作價值觀」等八項領域層面工作價值觀的相關係數介於.306-.444之間。
- 二、「工作認同取向」和各領域層面工作價值觀的相關係數均偏低($r < .3$)。
- 三、「工作成就取向」與下列「尊嚴取向」、「自我成長取向」、「自我實現取向」、「目的性價值」與「整體工作價值觀」等五項領域層面工作價值觀的相關係數介於.301-.396之間。
- 四、「整體工作投入」與下列「尊嚴取向」、「自我成長取向」、「自我實現取向」、「組織安全與經濟取向」、「目的性價值」與「整體工作價值觀」等六項領域層面工作價值觀的相關係數介於.306-.388之間。

另外，在「工作認同取向」的投入程度上，與各層面的工作價值觀均呈現低度相關以下的關係，其中，並與「安定與免於恐懼取向」、「休閒健康與交通取向」及「工具性價值」，未達顯著相關。

陸、生活輔導組成員背景變項與工作價值觀對工作投入之預測

- 一、生活輔導組成員之「尊嚴取向」、「工作環境整體評價」、「學校性質」、「組織安全與經濟取向」、「性別」、「服務年資」最能預測「工作比重取向」投入程度，其中以「尊嚴取向」的預測力最佳。
- 二、生活輔導組成員之「工作環境整體評價」、「學校性質」、「尊嚴取向」、「休閒健康與交通取向」、「擔任職務」、「組織安全與經濟取向」最能預測「工作認同取向」投入程度，其中以「工作環境整體評價」的預測力最佳。
- 三、生活輔導組成員之「尊嚴取向」、「工作環境整體評價」、「生職比」、「身份類別」、「擔任職務」、「休閒健康與交通取向」、「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」最能預測「工作成就取向」投入程度，其中以「尊嚴取向」的預測力最佳。
- 四、生活輔導組成員之「尊嚴取向」、「工作環境整體評價」、「學校性質」、「休閒健康與交通取向」、「組織安全與經濟取向」、「擔任職務」最能預測「整體工作投入」，其中以「尊嚴取向」的預測力最佳。

第二節 研究結論

綜合上述研究發現，本研究可歸納五點結論如下：

壹、我國大學院校生活輔導組成員評估工作價值觀的重要性，較重視「社會互動取向」及「休閒健康與交通取向」層面，而較不重視「自我實現取向」及「安定與免於焦慮取向」層面。

在工作價值觀七個層面中，我國大學院校生活輔導組成員評估較重視「社會互動取向」及「休閒健康與交通取向」二層面的工作價值觀，顯示對於業務繁雜、壓力沈重的生活輔導組成員而言，普遍認為能與上司及同事融洽相處，彼此關懷，建立良好的人際關係，以獲得良好的社會互動；例如，在生活輔導組組長的角色中，92.4%學校由教官兼任，此時，同時面對學務長及軍訓室主任的領導，若學校組織架構不夠清晰明確或缺乏溝通協調的能力，將可能因為學務長和軍訓室主任二位長官職務權責的重疊或指揮管理的衝突，而影響組織氣氛，甚至影響到學生事務工作的推展。

同時，強調適時的健康休閒活動，來維持身心平衡，是目前大部分生活輔導組成員評估較重視的工作價值觀，可能因為生活輔導組成員在學校組織中，運動設施齊備，或定期有教職員生的聯誼活動，藉由積極參與學校活動，將有助於人際關係的拓展，而重視「休閒健康與交通取向」；也可能因為生活輔導組成員除了上班時間工作繁忙之外，例假日教官仍須輪流值班，相較於其他行政人員，而更加重視休閒健康或交通便利的問題。因此，這也突顯生活輔導組成員在學校生態中，對全校教職員生在人際協調、溝通互助上的必要性，同時，也兼顧身心健康與交通便利的基本務實條件。

另外，我國大學院校生活輔導組成員評估較缺乏「自我實現取向」及「安定與免於焦慮取向」層面的工作價值，其中，尤以實現個人的人生理想及對工作安定的價值較為不重視，探究其原因，可能是因為學校單位相對於一般

企業機構，呈現比較單純穩定的工作特性，以及國內一向缺乏學生事務領域的專業進修管道，即使已有22.7%的生活輔導組成員完成了相關教育或輔導領域的階段進修，但仍有55.5%的比例尚未進修，而在學生事務專業進修者更是不足，使得部分生活輔導組成員在工作上投注心力之餘，會較缺乏追求自我實現或工作安定的工作價值觀。惟對「工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼」題項的評估中，有超過四分之三的生活輔導組成員認為重要，顯示大部分的成員面對近來教育組織整併規劃及軍訓制度變革檢討的影響，對不確定的未來，確實存在著憂慮與徬徨。

因此，生活輔導組成員在重視人際關係與身心平衡之餘，也應省視個人的人生目標，充實本職學能，以專業自信提升對「自我實現取向」及「安定與免於焦慮取向」層面的重視，使學生事務工作更具意義與成效。

貳、我國大學院校生活輔導組成員對於工作投入的程度，較偏向「工作比重取向」層面，其次為「工作成就取向」層面，再其次為「工作認同取向」層面的投入。

本研究發現生活輔導組成員對於工作投入的程度，較偏向「工作比重取向」層面，可能是生活輔導組成員認為學生事務工作攸關學生全人教育中課外學習良窳的關鍵，更是促進學生有效學習與發展的重要職責，身為學生事務人員的一份子，必須具備如此的認知，並能積極主動的參與其中，付出心力。

而較缺乏「工作認同取向」層面的投入，因為其中只有不到一半的成員在心理上認同於工作，並能以工作績效來肯定自我價值，卻有將近四分之一的成員可能因為承辦業務繁重、工作壓力沈重或未受到應有的尊重等原因，而認為尚有比目前更重要的事或有逃避的念頭。這可能是「工作認同取向」層面較缺乏的重要原因。

參、部分個人背景因素（性別、身份類別、婚姻狀況）與部分學校背景因素（學校生職比、工作環境整體評價）不同的生活輔導組成員，在工作價值觀的重視程度上有顯著差異。

本研究發現女性生活輔導組成員對「整體」工作價值觀、「工具性價值」領域及「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」、「休閒健康與交通取向」四層面的工作價值觀重視高於男性。而擔任文職行政人員的生活輔導組成員，對「工具性價值」領域、「組織安全與經濟取向」及「安定與免於焦慮取向」的工作價值觀重視高於現任軍職人員者。同時，未婚的生活輔導組成員對「安定與免於焦慮取向」的工作價值觀重視高於已婚者。另外，對目前工作環境整體評價非常好的生活輔導組成員，對「整體」、「目的性價值領域」、「自我成長取向」、「尊嚴取向」層面的工作價值觀重視高於評價良好、普通及不好者；在「自我實現取向」層面，評價非常好者的工作價值觀重視高於評價不好者；在「工具性價值」、「社會互動取向」層面的工作價值觀評價非常好者重視高於評價普通者；在「組織安全與經濟取向」層面評價非常好者的工作價值觀重視高於評價良好及普通者。

因此，未來教育主管機關和學校在規劃或訪視學生事務工作時，必須注意生活輔導組成員在工作價值觀上的個別差異，可從性別、身份類別、婚姻狀況、學校生職比及工作環境整體評價的差異特性中，加強重視不同層面的工作價值觀，例如，在性別方面，可以加強男性成員在「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」、「休閒健康與交通取向」層面的工作價值觀重視程度，以增進良好的社會互動和對組織健全的安全感，並能維持身心的健康平衡。在身份類別方面，軍訓制度為配合整體教育體制的變革，而進行漸進式改進方案規劃之際，若從人性的保守與抗拒變遷來看，產生對未來的不確定感，應屬正常的反應，但應審慎規劃軍訓制度的替代方案，尊重現任軍職成員的權益，使其在資格與能力上具備繼續從事奉獻學生事務工作的條件；在婚姻狀況方面，對未婚成員應多指導協助，並

鼓勵自我進修，增加競爭力，以免除擔心失業或家庭經濟負擔的憂慮；在學校生職比方面，應檢視相關數據，配置適當充足的人力，以增加成員在業務執行上的安全感；在工作環境整體評價方面，更應激勵生活輔導組成員重視不同層面的工作價值觀，使其更有自信、更有步驟的推展學生事務工作，在此良性互動之下，生活輔導組成員對目前工作環境整體評價必將愈高，工作品質與效能也將更加提升。藉此，將更能建立生活輔導組成員正向積極的工作價值觀，以提昇工作的投入程度。

肆、部分個人背景因素（服務年資、擔任職務、身份類別、主要承辦業務）與部分學校背景因素（學校性質、學校地區、工作環境整體評價）不同的生活輔導組成員，在工作投入的程度上有顯著差異。

本研究發現服務21年以上的生活輔導組成員，對「整體」工作投入及「工作比重取向」層面的工作投入程度高於服務年資5年以下及11-15年者。而由教官兼任組長的生活輔導組成員，對「整體」工作投入及「工作認同取向」層面的工作投入程度高於一般組員者。身份為文職行政人員的生活輔導組成員，對「工作認同取向」層面的工作投入程度高於現任軍職者。承辦相關行政作業的生活輔導組成員，對「工作成就取向」層面的工作投入程度高於承辦相關教育推展及安全秩序維護者。同時，服務於私立科技大學與技術學院的生活輔導組成員，對「工作比重取向」層面的工作投入程度高於公立大學與學院及私立大學與學院者；對「工作認同取向」層面工作投入程度高於公立大學與學院者；另外，對「工作成就取向」層面的工作投入程度高於公立科技大學與技術學院者。南部地區的生活輔導組成員，對「工作比重取向」層面的工作投入程度高於北部地區者。最後，對目前工作環境整體評價非常好的生活輔導組成員，對「整體」工作投入及「工作比重取向」、「工作認同取向」二層面的工作投入程度高於評價良好、普通、不好與非常不好者；同時，評價良好者的工作投入程度高於評價普通與非常不好者；評價普通者的工作投入程度高於評價非常不好者；以及評價不好者的工作投入程度高於

評價非常不好者。另外，對目前工作環境整體評價非常好的生活輔導組成員，對「工作成就取向」層面的工作投入程度高於評價良好、普通與非常不好者；同時，評價良好、普通與不好者的工作投入程度均高於評價非常不好者。

因此，有關教育主管機關和學校在規劃或訪視學生事務工作時，也必須注意生活輔導組成員在工作投入上的個別差異，可從生活輔導組成員的服務年資、擔任職務、身份類別、主要承辦業務、學校性質、學校地區及對工作環境整體評價等差異特性中，加強重視不同層面的工作投入，例如，在服務年資方面，可以加強新生代生活輔導組成員的責任感與使命感，適時關懷與激勵，重視相關權益與福利，並能維繫良好的經驗傳承，以安定其心，才能不影響其工作投入的程度。在擔任職務方面，可以讓身為組員的生活輔導組成員，更加體認組長所承擔的使命與責任，而能更誠心的認同工作並積極投入工作。在身份類別方面，可以深入了解文職與軍職成員在心理層面上不同的想法與需求，並適時給予關懷與支持，協助其能繼續在學生事務中實現自我期許。在主要承辦業務方面，可以建立公正公平的獎懲及升遷制度與各項業務的標準作業流程，規劃適當的人事代理制度，並研擬軍訓制度可行的改進方案，以安定成員可能產生的不確定感，才能維持相關業務的正常運作。在學校性質與學校地區方面，可以多舉辦區域性的學術研討會或業務研習，增加各校生活輔導組成員之間觀摩與學習的機會，以拓展人際關係與共享資源，進而消除可能因學制或距離所產生的隔閡。在工作環境的整體評價方面，可藉由營造良好的組織氣氛，增加成員的組織向心，使得成員對工作環境有良好的評價，連帶必能提昇工作投入的程度。藉此，使得學生事務工作朝專業精進，承擔起促進學生有效學習與全人發展的重責大任。

伍、生活輔導組成員大部分工作價值觀（整體工作價值觀、目的性價值領域、及自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向、社會互動取向、組織安全與經濟取向等五層面）與工作投入有顯著相關。

本研究發現工作價值觀各層面與「整體」工作投入、「工作比重取向」及「工作成就取向」層面的工作投入具有顯著正相關，而「整體」工作價值觀、「目的性價值」領域、及「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」、「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」五層面的工作價值觀與「工作認同取向」層面具有顯著正相關。

而在「工作認同取向」的投入程度上，與各層面的工作價值觀均呈現低度相關以下的關係，其中，並與「安定與免於恐懼取向」、「休閒健康與交通取向」及「工具性價值」，未達顯著相關；因此，教育主管機關應更加關切生活輔導組成員業務繁重、工作壓力沉重、未受到應有的重視、及面臨教育組織的變革等相關問題，使得成員在「安定與免於恐懼取向」、「休閒健康與交通取向」及「工具性價值」的重視程度上，能在心理上更認同學生事務工作，並更能藉由工作績效來提升自我價值的肯定。

六、生活輔導組成員部分背景變項(工作環境整體評價、學校性質、性別、服務年資、擔任職務、學校生職比、身份類別)與部分工作價值觀(尊嚴取向、組織安全與經濟取向、休閒健康與交通取向、社會互動取向)對工作投入有顯著預測力。

生活輔導組成員之「尊嚴取向」、「工作環境整體評價」、「學校性質」、「組織安全與經濟取向」、「性別」、「服務年資」最能預測「工作比重取向」投入程度，其中以「尊嚴取向」的預測力最佳；而「工作環境整體評價」、「學校性質」、「尊嚴取向」、「休閒健康與交通取向」、「擔任職務」、「組織安全與經濟取向」最能預測「工作認同取向」投入程度，其中以「工作環境整體評價」的預測力最佳；此外，「尊嚴取向」、「工作環境整體評價」、「生職比」、「身份類別」、「擔任職務」、「休閒健康與交通取向」、「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」最能預測「工作成就取向」投入程度，其中以「尊嚴取向」的預測力最佳；最後，「尊嚴取向」、「工作環境整體評價」、「學校性質」、「休閒健康與交通取向」、「組織安全與

經濟取向」、「擔任職務」最能預測「整體工作投入」，其中以「尊嚴取向」的預測力最佳。

因此，未來教育主管機關在規劃政策方針、學校在推展學生事務工作及生活輔導組成員在實務執行上，均可以從加強重視「工作環境整體評價」、「學校性質」、「性別」、「服務年資」、「生職比」、「身份類別」、「擔任職務」的背景因素以及「尊嚴取向」、「休閒健康與交通取向」、「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」等工作價值觀做起，特別是在「工作環境整體評價」的背景因素與「尊嚴取向」的工作價值觀上，藉由重視生活輔導組成員的評價與感受，面對相關的影響因素，以提昇工作投入的程度，進而增加工作效率與品質。

第三節 研究建議

壹、研究結果的應用

一、對生活輔導組成員的建議

- (一) 能隨時省視個人的人生目標，把握進修學習與自我發展的機會，唯有透過學習觀摩、專業進修或訓練、擴大觀念和想法，以保持成長進步，才能如同教師一般，成為被尊重與具有專業能力的教育人員，以專業自信提升對「自我實現取向」及「安定與免於焦慮取向」工作價值觀的重視，學生也將更能心悅誠服的接受輔導與教育，學生事務工作得以更順利的推展。
- (二) 能從心理上認同於工作，體認學生事務工作的實質內涵，除了要重視行政業務、生活輔導、常規的維持及安全的維護之外，更應重視學生的學習與發展。可以針對相關業務，例如新生輔導、畢業典禮、春暉宣導、交通安全宣導、服務學習等活動，規劃設計符合學生需要且具有教育功能的方案，增加學生的認同和參與，以工作績效來肯定自我，並提升「工作認同取向」的投入程度。
- (三) 軍職身份的生活輔導組成員能體認制度是成長的，現行軍訓制度似乎已完成它的階段性任務，不需拘泥對未來軍訓走向的必然看法，應放寬視野，不自我設限，而應有所突破；回歸工作本質，建立正向積極的工作價值觀，充實專業知能，並保有一貫的工作態度與熱忱，以工作績效來肯定自我，並獲得自我尊嚴，繼續為學生事務工作投注心力。
- (四) 能藉由重視具有預測力的工作價值觀層面，以提升生活輔導組成員工作投入的程度：1.充實本身學生事務的專業素養，積極投注於學生事務工作，以具體成效肯定自我價值，並贏得他人尊重。2.適度重視休

閒體能活動，以適時抒解壓力，維持身心健康，惟不得過度強調或要求而影響工作投入程度。3.能適時向學校主管反應學生的特殊現況或意見，以及工作推展的情況，以利學校主管對學生教育做出正確的決策，並能有效爭取預算和整合相關資源，以助學生生活輔導工作的發展。

二、對學校的建議

- (一) 能在推展學生事務工作時，除了要配合學校整體發展願景與學生事務發展目標努力之外，更應正視強化學生事務工作，以促進學生有效學習與全人發展，並提升學校整體競爭力的正向功能；同時，重視全校師生對學生事務功能的期待和感受，來思考生活輔導組的定位，檢視相關數據以配置適當充足的人力，以健全學生事務處的組織架構與業務職責區分，營造出有利推展學生生活輔導工作的環境。
- (二) 能重新檢視獎懲及升遷制度是否公正公平、各項業務的標準作業流程是否清晰適切、人事代理制度是否周延可行，並能持續加強新生代及未婚之生活輔導組成員的責任感與使命感，維繫良好的經驗傳承，重視其相關權益與福利，以安定其心，確保學生事務工作的永續正常運作。
- (三) 能具體重視學生生活輔導工作，支持相關活動推展，賦予相當權責，並能適時激勵工作士氣，協助成員自我肯定，獲得自我尊嚴，進而更投入工作，提昇工作績效。
- (四) 能參考國內外相關的研究結果，研擬符合學校需求的調查工具，對學生事務工作定期進行檢視，了解成員對工作環境的評價以及學生對生活輔導組的需求，作為規劃生活輔導組相關工作的參考，以掌握工作的方向、重點及未來變化之趨勢。並能致力推動與全校教職員生建立

教育夥伴的關係，經由溝通協調，放棄各單位間自我界定的藩籬或價值，共同合作，來增加全校師生的互動交流，消減倦怠感和挫折感，以提高生活輔導組成員對工作環境的評價，增加成員的工作滿意度。

三、對相關教育主管機關的建議

- (一) 能加強關切生活輔導組成員業務繁重、工作壓力沉重、未受到應有的重視、及面臨教育組織的變革等相關問題；同時在訪視各校學生事務工作時，能從性別、服務年資、擔任職務、主要承辦業務、婚姻狀況、學校性質、學校生職比、學校地區及工作環境整體評價的差異特性中，重視不同層面的工作價值觀與工作投入，使成員能在心理上更認同學生事務工作，並更能藉由工作績效來提升自我價值與尊嚴。
- (二) 能廣納學者專家的意見，重視學生的有效學習與全人發展，在高等教育中增設學生事務專業的系所，並擴大提供在職人員進修或訓練研習的機會，開拓國內學生事務人員自我實現的方向與目標，以建立生活輔導組成員的專業自信，創造穩定而規律的工作環境。
- (三) 為配合政府組織再造和國防通識教育的施行，軍訓制度面臨必要的改進，除了符合政府功能的整體考量與教育法規對於師資的需求；教育主管機關應注重教官在生活輔導上的角色功能，並能妥善評估研擬有效的改進方案，在不影響現有教官的尊嚴與權益之下，能持續兼顧校園的安全寧靜與學生的學習發展，以有效促進學生事務工作能持續朝向專業發展。
- (四) 能多舉辦全國性或區域性的相關學術研討或業務講習，增加各校生活輔導組成員觀摩學習與成長的機會，藉由人際關係的拓展及資源共享的交流，以打破因不同學校性質或學校地區所可能形成的隔閡或距離，促進各校學生生活輔導工作的多元發展和良性競爭。

貳、對未來研究的建議

一、在研究對象方面

(一) 本研究的對象為大學院校生活輔導組成員，因近期政府教育組織的規劃整併與調整，並在落實大學法學術自由與校園自主的政策下，使得可能有部分的生活輔導組成員將面臨重新的組合，在此變遷的校園環境中，生活輔導組成員的工作態度與行為，仍然攸關各大學院校推展學生事務工作成效之良窳，值得關切；因此，未來研究可以深入探討有關大學院校生活輔導組成員面臨組織變革的生涯發展歷程，或可能朝向全面文職化的生活輔導組成員在工作推展上的差異情形等相關議題。

(二) 本研究的問卷回收率為 75.1%，其中有 21 所學校未回覆或未填答，而公立大學院校有 7 所（佔公立大學院校的 20.0%），以及中部地區學校有 9 所（佔中部地區學校的 29.0%）比例最高，是否會因此影響統計分析的結果，未來研究可以針對公立大學院校或中部地區學校的生活輔導組成員做進一步的探討驗證。

二、在研究背景變項方面

本研究針對不同個人背景因素（性別、服務年資、教育程度、擔任職務、身份類別、婚姻狀況、主要承辦業務、在職進修狀況）及學校背景因素（學校性質、學校規模、學校生職比、學校地區、對目前工作環境的整體評價），分析大學院校生活輔導組成員的工作價值觀與工作投入，然而影響生活輔導組成員工作投入的因素相當複雜，例如生活輔導組成員的人格特質或組織氣氛等因素和工作價值觀相比，對於工作投入的影響，哪一個較重要，仍有待未來的研究加以檢驗。

三、在研究方法方面

本研究採用問卷調查的調查研究法，透過生活輔導組成員的自我評估來瞭解其對工作的認知與態度，若能針對本研究中較重視的「社會互動取向」及「休閒健康與交通取向」二層面的工作價值觀，以及「工作比重取向」的投入程度，增加質的研究部分，如深入訪談、觀察法等，使研究質、量並進，將更能增加對此重要議題的了解。