

第二章 文獻探討

本研究旨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的現況與關係，為了釐清研究主題，建立研究架構，透過文獻的蒐集與分析，本章擬分為四節加以深入探討：第一節為大學學生事務與生活輔導組相關理論及概況；第二節為工作價值觀理論及其相關研究；第三節為工作投入理論及其相關研究；第四節為工作價值觀與工作投入關係之研究。

第一節 大學學生事務與生活輔導組相關理論及概況

有關大學學生事務與生活輔導組相關理論及概況，主要分成四個部分說明：壹、大學學生事務目標、功能與組織；貳、大學學生事務行政人員的角色與工作現況；參、我國大學院校生活輔導組的職責；肆、各校生活輔導組現況。

壹、大學學生事務目標、功能與組織

一、大學學生事務的目標與功能

National Association of Student Personnel Administrator (1987) 發表〈A Perspective on Student Affairs〉展望美國九〇年代學生事務的工作與責任，指出美國學生事務工作的主要目標與功能為：(一) 協助學生課業學習；(二) 在學生與學校間發揮協調功能；(三) 促進學生全人發展；(四) 創造多元文化環境；(五) 幫助學生解決困難；(六) 培養學生各種能力；(七) 培養學生自治自律；(八) 提供公平、安全的校園環境；(九) 促進學生社會性發展；(十) 培養學生公民能力；(十一) 保障學生權利、培養民主精神(引自黃玉, 2001)。

而我國的大學訓育制度建立於抗戰時期，根據傳統倫理道德、三民主義及教育宗旨之理想而規劃，復因學潮，促使政府大力整頓大學行政學風，加

諸學生軍訓之創建及抗戰需要而建立了中國特有的制度（何進財，1988）。我國大學訓育發展可分為抗戰時期、遷台後四〇至五〇年代、六〇至七〇年代中期，以及七〇年代中期至八〇年代等時期，以下分別作一歷史回顧。

首先，於抗戰時期，民國 27 年教育部成立訓育研究委員會，後改為教育部訓育委員會，負責制定各級學校訓育政策，訂頒「青年訓練大綱」、「訓育綱要」，以建立我國訓育政策。民國 28 年 9 月公佈「訓育綱要」以來，長久指導我國高等教育的訓育工作，確立四大訓育目標：（一）自信信道；（二）自治治事；（三）自育育人；（四）自衛衛國（黃玉，1996）。

遷台後四〇至五〇年代，國家處於動員戡亂時期，訓育政策仍是維持抗戰時期的內容，於民國 51 年頒布「生活教育實施方案」，民國 57 年修正「訓育綱要」，民國 60 年公佈「民族精神教育實施方案」，作為訓育工作指導方針。六〇至七〇年代中期，隨著輔導理論的引進，各大學普設輔導中心，大學教育政策因政治情勢開放，開始推動以校園倫理為主的訓育政策。七〇年代中期至八〇年代，政治上解嚴及民主、多元化的發展，加上人本教育理念的提出，校園民主呼聲極高，學生開始要求成立自治團體，爭取言論表達自由，更提出「軍訓教官退出校園」的主張（黃玉，1996）。

從上述我國訓育制度的歷史回顧可看出，我國傳統訓育以道德教育、民族精神教育、生活教育為主，重視管理，並以成人←→孩子的關係看待大學生，扮演保護者、管理者角色，即使七〇年代提倡校園倫理及輔導方法運用，但仍以父母←→子女的關係為主要對待，保護、管理的角色依然不變（黃玉，1996）。

民國 83 年公佈「大學法」之後，為高等教育提供了明確的發展方向，第一條即明白揭示「大學以研究學術，培育人才，提昇文化，服務社會，促進國家發展為宗旨」，而相關學生事務功能在大學法中律定的條文如下：（大學法，2003）

- (一) 第 11 條：大學應設學生事務處：掌理心理輔導、生活輔導、課外活動指導、衛生保健及其他輔導事項。
- (二) 第 17 條：大學為增進教育效果應由經選舉產生之學生代表出席校務會議，並出席與其學業、生活及訂定獎懲有關規章之會議。大學應保障並輔導學生成立自治團體，處理學生在校學習、生活與權益有關事項；並建立學生申訴制度，以保障學生權益。
- (三) 第 25-1 條：大學為確保學生學習效果，並建立學生行為規範，應訂定學則及獎懲規定，並報教育部備查。
- (四) 第 26-1 條：大學應辦理學生團體保險；其範圍、金額、繳費方式、期程、給付標準、權利義務及其他相關事項之規定由各校定之。
- (五) 第 27-1 條：政府為協助學生就讀大學，得辦理學生就學貸款；其貸款條件、額度、項目、權利義務及其他應遵行事項之辦法，由教育部定之。

整體而言，我國大學訓育工作逐漸轉型，由傳統強調管理、紀律、保護，走向重視學生需求、參與、提供學生服務及促進學生發展的方向，學生校內參與機會增加，申訴制度建立，學生權利受到重視，自治團體紛紛成立，社團輔導也更加專業化（黃玉，2001）。因此，由大學法多次的討論及修正中，雖然看似只是在法規上詞句的改變，然而卻也代表著我國學生事務工作發展層次的向上提昇。象徵我國以學校為中心、以管理為基礎的訓育階段，正式邁入以學生為中心、強調學生個體發展的學生事務專業階段。

二、大學學生事務的組織變遷

我國訓育組織存在已久，於民國 83 年公佈「大學法」之前，大學就有訓導處的設置。根據何進財（1988）研究，在抗戰時期，我國於民國 28 年五月訂頒「大學行政組織補充要點」，劃一大學行政組織設教務、訓導、總務三處，分置教務長、訓導長、總務長，是大學設置訓導處最早的規定，確立了大學

行政體系，並明訂訓導處為訓育執行機構，訓導會議屬會報性質。民國 36 年又明訂「訓育委員會」為大學訓育決策機構，確立了我國權責分明的大學訓育組織。其中訓導處下，因政治環境需要及學生軍訓的實施，設有生活指導、軍事管理、體育衛生等組，軍事管理組並由軍事教官兼任，負責學生升旗集會、宿舍管理及勞動服務之指導。另外，民國 27 年教育部根據我國傳統「師儒訓導」、「教訓合一」的精神，參酌英國牛津、劍橋大學的導師制，公佈「中等以上學校導師制綱要」，正式建立我國訓育制度上特有的導師制，且實施迄今。

遷台後四 0 至五 0 年代，於民國 51 年將生活輔導組和軍事管理組合併為生活管理組，增設課外指導組，加上原有之體育衛生組，仍設三組，生活管理則仍由軍事教官負責。六 0 至七 0 年代中期，訓育組織受輔導影響，於民國 63 年將生活管理組改為生活輔導組，課外指導組變更為課外活動組，民國 74 年又改為課外活動指導組，並於 74 年將體育衛生組分設為體育運動組與衛生保健組。至於軍訓教官參與訓導工作，雖然由來已久，但軍訓教官正式進入大學法則是民國 61 年，民國 70 年修訂之大學法，更明訂軍訓教官及護理教師除擔任課程外，並協助訓導工作（黃玉，1996）。

七 0 年代中期至八 0 年代，民國 83 年大學法修正之後，大學訓導處更名為「學生事務處」；體育分出獨立成室；並規定學生代表出席校務會議及其學業、生活及訂定獎懲有關規章之會議；各校應保障並輔導學生成立自治團體；建立學生申訴制度；軍訓室只負責軍訓及護理課程之規劃與教學，軍訓教官不再明訂負訓導之責（黃玉，1996）。因此，之後各大學教官是否參與訓導工作，由各大學自行決定。而鄧丕雲（1993）指出，1980 年代學生運動強調要建構一所理想的大學必須推展校園民主化、校園自由化與校園文化批評三個面向的努力。在學生運動的衝擊下，教育部重新考量軍訓制度的存廢，蒐集各方意見並舉辦公聽會，以徵求各界對此問題的看法，當時獲得的結論認為：軍訓教官仍有其存在價值與功能（趙家昱，2004）。

因為軍訓制度的改革一直存在爭議，直到教育部研議與體委會整併的「教育及體育部」組織架構草案公告，提及現有的軍訓處將廢除（李名陽，2004），並由教育部研議「軍訓制度改進方案」，部長宣示將秉持「不影響現有軍訓教官權益及尊嚴與校園安定及發展」、「採漸進式及階段性措施，逐步達成改進目標」、「軍訓教官改以教育者角色定位，其工作考核以教育功能為重點」、「分析目前軍訓教官角色功能，據以研擬有效替代方案」等四項原則；同時，軍訓處處長指出，我國軍訓教官在校園內服務的制度在世界上絕無僅有，也曾受到國際人權組織的關切，因此適度調整軍訓制度對於整體教育制度改革有所助益（陳慶霖，2004）。由此可知，這將是我國學生事務組織變遷中一項重大的變革。

此外，大學法（2003）中明定，大學學生事務處負責掌理心理輔導、生活輔導、課外活動指導、衛生保健及其他輔導事項，並指出我國高等教育學生事務組織的發展方向；其中在人事資格條件上，掌理學生事務之主管的資格予以放寬，由校長聘請教授兼任；組長由校長聘請助理教授以上教師或職級相當人員兼任，或由職員擔任之。因此，以往學生事務處下設的各組組長，已打破只能由教授兼任的規定，由專業的學生事務行政人員擔任，大學才能朝向更自主的方向發展。在組織調整上，各校會依其性質與需求不同，而有所調整或增減，例如：近年來有學校正視到學生住宿問題的重要性，而單獨成立學生住宿組，或是為推展參與公共事務的服務美德，而成立勞動服務組等不同的調整；而負責學生事務工作的包括專任的行政人員與兼任的教師或教官，不論是否成立新的組，其中主要負責人仍有許多是教官或退休的教官轉任，因此，軍訓制度的改革，在負責學生事務工作替代方案的研議上，確實必須重視教官的角色功能，做最適當的調整。

貳、大學學生事務行政人員的角色與工作現況

一、大學學生事務行政人員的角色

American College Personnel Association (1994)發表〈學習的必要性：學生事務中的應用〉(The Student Learning Imperative: Implications for Student Affairs)一文中明白揭示，大學教育的主要目標在增進學生學習和發展，而學生本身與學校環境將促使學生由大學獲得必要的學習和發展，至其關鍵不只是教師要教得更多更好，同時要能創發激勵學生將時間與精力，投入教室內與教室外具教育性目的活動之情境。由此可知，大學生的校園經驗中，課內活動與課外活動同樣重要，而學生事務行政人員，正是負責學生課外活動方案的執行者，更是促進學生全方位學習和發展的關鍵者。

學生事務處的組織成員，約可分成三大層級，分別為學生事務長、各組組長，以及一般組員。在面對時代潮流轉變的同時，身負學生全人發展重責大任的學生事務行政人員，在其角色與條件上應有所調整。根據先進國家的經驗與文獻資料，分別針對學生事務處組長與組員的角色與應具備條件整理如下：

(一) 大學學生事務處組長的角色與應具備條件

大學學生事務處下設的各組組長，屬於大學中的中層管理者，在工作中必須對上級主管負責，以及管理下屬成員。對下屬成員而言，學生事務處的組長必須清楚了解自己的權責範圍，並負起監督與領導下屬、幫助成員在工作中不斷成長的責任。而對於上層主管（如：校長、學生事務長）而言，必須對上級負責，扮演溝通協調的角色，強調績效責任，同時具備決策和競爭的能力，主管的業務包括統籌人、經費、資訊與方案，並不像企業中的一線主管只負責特定之生產與服務 (Mills, 1993)。

Mills (1993) 認為一位好的中層管理者，必須關切以下相關議題，包括：

1. 清楚確認自己的角色定位與職位權責，同時與上級主管在這些議題上達成共識。
2. 承諾能成為下屬成員最佳的監督者，並致力於達成學校組織的宗旨與目標。
3. 發展出一套能妥善幫助成員符合所期待之表現的管理風格。
4. 與學生事務長或其他主管之間保持開放的關係。
5. 重視個人專業成長，不斷學習新的技巧與能力。
6. 參與專業團體組織，於同儕網絡中尋求協助與支持。
7. 建立個人生涯路徑，在職場生涯的轉換中作出專業的決策。
8. 分析所有影響工作滿意度的因素，並創造能將滿意度提升到最高程度的工作環境。

同時，依據美國CAS(Council for the Advancement of Standards in Higher education, 2003)「學生事務工作實施標準與指導原則(準則)」(The Book of Professional Standards for Higher Education—Standards and Guidelines)，針對學生事務實務所建立的專業標準，在領導部分的要求包括：

1. 有指派專責的業務主管，並對主管有明確的績效責任期待。
2. 主管具有下列的合適背景。
 - (1) 具有相關工作經驗背景。
 - (2) 具備連任的個人特質與素養。
 - (3) 具有相關的學位或訓練。
 - (4) 有相關的專業證照。
3. 主管具備分配和運用行政資源的權利。
4. 主管具備以下能力。
 - (1) 發展清楚的組織願景。
 - (2) 建立適當的目的與目標。
 - (3) 表現符合專業倫理的行為。
 - (4) 招募甄選優秀的工作人員。
 - (5) 督導與促進組織工作人員的發展。

- (6) 有效管理例行的工作。
 - (7) 激勵工作人員創新規劃工作及積極服務。
 - (8) 計劃及管理本業務預算的責任。
 - (9) 確保本業務的評估過程及程序是適當、有效的。
 - (10) 能與部屬和上級有效溝通。
 - (11) 能與校內相關單位工作人員配合。
 - (12) 能與校外相關單位工作人員配合。
 - (13) 業務主管會指出阻礙工作目標達成的組織因素。
 - (14) 業務主管會指出阻礙工作目標達成的環境因素。
 - (15) 業務主管會指出阻礙工作目標達成的個人因素。
 - (16) 業務主管會因應學校或學生的需求改變，改善工作與服務。
5. 主管能合宜的獎勵有關人員。
 6. 主管能合宜的懲處有關人員。
 7. 其他。

因此，學生事務處的各組組長，除了要領導下屬成員，扮演與上級主管溝通的橋樑，並且將與下屬成員一同學習發展。目前我國的學生事務處各組組長，在任用資格上，公私立大學間有所區別。普遍來說，公立大專校院多由教授兼任，僅有少數學校，因應組織工作性質的獨特性，例如：宿舍管理需投注較多精力，因此考量由專職的行政人員擔任較為適合，而在學生事務處的組長中，非由教職兼任。私立大專校院中，學生事務處的組長由專職的行政人員兼任的比例，已日益增多，甚至在許多私立學校中，由職員升任為組長的比例，已較由教職兼任組長的比例多（邱筱琪，2003）。

（二）大學學生事務處組員的角色與應具備條件

黃玉（2001）指出，大學學生事務行政人員應扮演四種角色：1. 行政人員角色；2. 諮商員角色；3. 學生發展者角色；4. 校園生態管理者角色。每一位學生事務行政人員，都必須因應時代潮流的挑戰而不斷成長，隨時掌握與學

生事務相關的各項議題、問題和趨勢，同時，學生事務行政人員更應當接受正式的專業教育，並且終身學習，以保持個人對工作的熱誠與投入。

另外，Barr（1993）提出了幾項有效增進學生事務處組員工作效能，以成為成功的學生事務行政人員的相關要素：

- 1.投入時間、精力和資源：學生事務行政人員必須努力於工作中建立理論、將理論與實務結合、學習相關的應用技能。
- 2.多元：了解並接納多元背景的學生，去除個人的刻板印象，才能具備能力去為今日和明日的學生服務。
- 3.應用統計數據：隨時清楚掌握學生人數，包括不同種族、年齡、性別、性取向，或是身心障礙學生的人數，才能適時適切提供學生所需要的服務。
- 4.增進個人管理能力：為了持續為學生提供高品質的服務與方案，學生事務行政人員必須不斷學習相關的技術與能力，以增進工作效能。
- 5.增進衝突解決與危機管理的能力：必須應用專業與倫理標準去協同處理校園衝突與危機的能力。
- 6.清楚了解自己所服務的學校：包括學校宗旨、組織結構，以及校園中的重要網絡關係。
- 7.了解並應用評估和評鑑：評估和評鑑的結果有助於了解方案時成效，並可作為下次改進的參考依據，此外，也可藉此了解學生和學生次文化。
- 8.了解法律和國家政策對學生事務的影響：大學學生事務行政人員必須隨時掌握與高等教育相關法令規範，於規劃和執行各項方案時，能考量到法律及政治議題。
- 9.發展校內及校外關係：與教師、其他單位行政人員、校外團體建立強有力的合作關係。
- 10.參與專業團體：參與當地、州立、地域性或全國性的相關專業團體，能有助於了解新興議題、學習新技術、形成網絡關係。
- 11.不斷充實新知：除了閱讀與學生事務和高等教育相關的文獻之外，更應隨時補充相關議題的期刊書籍、新出版的新書及政府出版品。

同時，依據美國 CAS(Council for the Advancement of Standards in Higher education, 2003)「學生事務工作實施標準與指導原則（準則）」(The Book of Professional Standards for Higher Education—Standards and Guidelines)，針對學生事務實務所建立的專業標準，在專業倫理部分的要求包括：

1. 謹守法律及相關規定。
2. 依「電腦處理個人資料保護法」或相關法律規範行事。
3. 尊重多元與差異確保公正、公平與客觀。
4. 注意個人隱私與保密措施。
5. 涉及當事人或其他人安全時，能像有關單位反映或預警。
6. 除非法律所豁免或當事人同意，凡以適當合法方式所獲得的紀錄應予以保密。
7. 避免和有關人員產生利益衝突。
8. 以人為對象的研究、實驗、規定，應遵守相關的倫理規範。
9. 成員必須在自己的專長與能力範圍內履行職責，當超過能力限度時，須將工作轉介給適當的人。
10. 避免利用職務涉及任何形式的騷擾、威脅、攻擊。
11. 注意學生的福祉或安全。
12. 其他。

綜合上述大學學生事務處組長與組員的角色和應具備條件，必然及於本研究的研究對象，而探討其工作價值觀與工作投入的情況，基於工作價值觀會影響個人的工作態度與行為，同時工作投入的程度與教育功能的發揮密切相關，更加顯示生活輔導組成員認知本身應扮演之角色及應具備之條件的重要性，因為只有在清楚認知與了解自身的角色和應具備條件之下，才能肯定與重視工作價值，而更加投入工作。例如，生活輔導組成員除了應扮演行政人員的角色，提供學校同仁與學生相關服務之外，若能體會也必須扮演諮商員與學生發展者的角色，則將能更進一步了解和接納多元背景的學生，並能不斷學習相關的技術與能力，設計與執行更高品質的服務與方案，以達成工作目標。另外，若能勝任校園生態管理者的角色，則生活輔導組成員就必須

先懂得如何去評估學生與學校環境之間的互動，了解學校環境影響學生學習與成長的各種因素，來提供學生學習與成長最佳的情境。唯有如此，生活輔導組成員才能承擔促進學生學習與發展的責任，彰顯工作價值，進而增加工作投入的熱誠。因此，生活輔導組成員了解自身的角色與應具備條件，有其必要性，更是提昇工作效能的關鍵。

二、大學學生事務行政人員的工作現況

杜正恭(2003)指出，學生事務同仁的責任在於推動各相關單位之運作，使學生經歷生活的體驗，學生事務工作者不只是在平日忙碌於一堆繁複平淡的例行事務，每天勞碌，晚上、周日亦要加班，需時時刻刻思考學生群體現階段所面臨的問題，並預見爾後可能發生的變故；珍惜機會，自我調適，凡事掌握局勢；在激烈的競爭中，只有作專家才有機會；隨時，見機行事，但並非刻意創造英雄；學生事務同仁在平日宜累積實力，等待可能來襲的風暴，乘勢而起，迎風而揚，而不是硬拼，免得在波波風暴中被淘汰出局。由此可知，相較於一般行政人員，學生事務人員除了同樣要面對繁瑣的事務，更隨時需要協助學生在學習階段的角色轉變，教導學生在個人與團體間的因應之道與處理衝突的能力，並須不厭其煩的向學生訴說一些為人處世的原則與基本道理，幫助學生澄清生涯目標，探索更多學習的可能性。因此，學生事務人員面臨如此多元且身負重任的工作特性，工作壓力自然沉重。

同時，學生事務工作人力不足，更經常耳有所聞，而學務長的替換率高，更是眾有皆知的事(教育部，2002)。其中，各組組長及組員的流動率，也相當頻繁；因為唯有充足的人力，才能使有志於學生事務工作者，勇於投入學生事務工作的行列，進而發揮所長，在工作中獲得成就感。因此，在人力不足與成員流動率高的情況之下，學生事務人員承受著比一般行政人員更大的工作壓力。

參、我國大學院校生活輔導組的職責

大專校院學生事務工作體制，隨時代背景有其變動，最早從國民政府時代民國 34 年中央政府訂有「教育部訓育委員會組織條例」；之後政府遷台，民國 61 年教育部令頒「專科以上學校訓育委員會組織規程」。學生事務的工作內容，則自民國 28 年令頒「專科以上學校訓導處分組實施要點」，迭經 51 年、62 年及 63 年的修訂，直至民國 83 年大學法修訂以來，將學生事務工作明訂包括心理輔導、生活輔導、課外活動、衛生保健及其他輔導等項，各校學生事務工作由學生事務處綜理（教育部，2002）。

依據教育部（2002）針對全國 143 所大專校院所進行的普查項次，國內目前大學院校學生事務工作中與生活輔導組相關的工作，以及各大學院校生活輔導組網頁相關業務職掌資訊，亦即生活輔導組的職責包含下列幾方面：

一、導師制度實施：

- （一）導師制度乃目前學務工作中，以全體學生為對象，進行個別輔導之體制，依據現行教育部令頒之導師制實施辦法，班班應設有導師。
- （二）各校應規範導師工作內容、架構教訓輔合一體制、提供足夠參與導師工作誘因及交流各校導師制實施經驗等，以提昇師生互動關係，彰顯實質成效。
- （三）導師工作的範圍或內容，除了輔導一些尋求導師協助的學生外，學校可要求導師到校外學生租賃處進行輔導訪談，或是要求導師參與評定學生操行分數。

二、學生獎懲作業：

- （一）兼顧社會環境條件之改變及校園教化輔導需要，建立以教育學子為目的之獎懲制度最為重要。

- (二) 教育部於 86 年函頒「教師輔導與管教學生辦法」，各校應明訂出「學生獎懲辦法」與「學生操行成績評定辦法」，以建立完備的學生獎懲制度，並成立學生獎懲委員會。
- (三) 獎懲處理辦法及過程，宜予嚴謹態度及做法進行，且重視事後輔導，訂定改過銷過辦法、懲處紀錄妥為處置等。
- (四) 涉及刑事案件學生之處理方式，自學生就學權益立場，固然應當盡力維護，不以單純妨害校譽為理由定奪去留，亦應從整體校園學生規範維繫立場，審慎考量。
- (五) 基於學生獎懲之教化目的與親職教育理念的落實，學校應透過各種溝通管道(如信件、家長懇親會、新生家長座談會等)，與學生家長一起注意關心學生在校學習成長各項事宜與有關規定。

三、學生申訴制度：

- (一) 大專校院依據教育部 84 年函頒之「大學暨專科學校學生申訴案處理原則」，應成立學生申訴委員會，建立制度運行。
- (二) 就申訴案件類型分析，申訴案之原處分有小過、大過、操行不及格，及學業不及格退學四種類型。
- (三) 比較校園各項運作制度，學生申訴制度尚屬新近架構性質，雖然各校均依據規定訂定辦法，在制度運作上，各校承辦受理單位、承辦人員以及申訴委員會委員應全然瞭解其立場、角色，及辦法。

四、學生安全：

- (一) 交通事故的預防：除校內常有交通安全教育活動外，可採取加強學生安全駕駛知能、危險路段檢視、強化交通安全設施等措施，並不定期請警察單位至學校附近臨檢或取締違規者，以培養良好的騎駛習慣。
- (二) 學生校外住宿安全：學校宜建立在校外良好房舍之名冊，提供給學生參考，或與大型建商訂定契約，強調居住安全，另應建立校外住宿學

生之資料，委由導師及其他人員，做必要的訪視；亦應將校外住宿學生資料送請警政、消防單位作必要的安全檢查。

- (三) 校內學生住宿安全：科技化、人性化的宿舍管理，才能讓學生有安全及家的感覺，宿舍內常發生的偷竊事件，須有一套遏止的辦法，又進出人物之過濾應是必要的。
- (四) 校園環境的安全：若經費允許，不妨在校園中多設觀察點，尤其在偏僻或黑暗處，更應多添設照明，開放的校園本就是較不易掌握進出人物，故警衛小組或校園志工應常巡邏校園。
- (五) 放寬「學生急難救助實施辦法」：學校宜有周密的財務計畫，儘可能將可延緩或不急之大筆費用，挪用急難救助金中資助學生，可減少部分學生因生活經濟問題。
- (六) 精神疾病防範措施：應加強校園中心理安全的防治，輔導體系更應健全、活躍，全面性的教育與個別式的輔導須雙管其下，期能帶領每一位學生度過青澀的歲月，邁向人生希望的明天。
- (七) 落實「校外學生活動安全輔導辦法」之執行：為保障校外學生活動之安全，各校應依該辦法，加強學生緊急應變知能，落實各項校外學生活動安全輔導事宜。

五、學生宿舍：

(一) 學生宿舍的輔導管理方面

1. 強化宿舍輔導的人力，增聘足夠的各種服務人員。
2. 提升宿舍輔導人員的專業知能，加強各種進修機會。
3. 成立住宿輔導組，專責辦理學生住宿事宜。
4. 健全學生宿舍自治組織，輔導其發揮功能。
5. 檢討修正現行之「學生宿舍管理辦法」為「學生宿舍輔導辦法」以輔導代替管理，以教育及發展做輔導之目標。
6. 鼓勵教師及具有社會、心理專長的校內人員參與宿舍之輔導管理。
7. 研究學校宿舍收費的標準是否合適，如何藉由合理收費提升品質。

- 8.加強學生宿舍環境品質及老舊設施的改善。
- 9.研擬具體增加住宿率的措施。
- 10.瞭解空床的原因，並加強瞭解住宿學生之需求與困擾。
- 11.強化學校行政主管、宿舍工作承辦人員與住宿學生之溝通聯繫。
- 12.促使師生明白設立學生宿舍的意義，及其教育功能。

(二) 校外租屋學生的輔導管理方面

- 1.加強訪視校外租屋學生，關心其困難。
- 2.加強各項住宿有關資訊的提供及安全宣導。
- 3.加強校外租屋學生的自治能力與互助能力。
- 4.加強與房東聯繫，並提供安全維護的經驗供參考。
- 5.明定校外租屋學生輔導辦法。
- 6.協助校外租屋學生設立自治組織。
- 7.鼓勵校外租屋學生積極參與學校活動。
- 8.強化校外租屋輔導的人力及資源。

六、服務（勞動）教育：

- (一) 勞動服務教育的實施內涵，應包含課堂上服務理念的養成教育及課堂外的勞動實做，在課堂中學習服務理念，培養服務的精神，建立正確的服務觀，從實做中體驗實踐的重要，知行合一，相輔相成。在服務教育理念的宣導上，不僅要讓學生真正體悟服務的精神，也要讓實際的輔導人員，不論是老師或是學長姐，了解教育的意義與目的。而在教育課程的設計方面，應盡量的多元化，不宜侷限於教室或校園環境整潔的打掃。應該將觸角伸向校外，結合社區服務或社會公益，讓學生更能體會服務別人，幫助別人所帶來的喜悅與成就。
- (二) 各校可以以演講或專題講座的方式聘請專家學者或公益團體人士，講授服務的理念及分享服務的喜悅，增加師生對勞動服務教育認同感。負責的行政單位亦可提供熱心服務的事蹟及典範相關教材供老師利

用。以簽證、證書、獎狀的方式獎勵同學，並擴大勞動服務的項目和內容，如協助學校的行政事宜及活動舉辦或社區服務，始能結合社團及社會義工團體的力量共同推動。

七、校外工讀

- (一) 教育部基於教育輔導政策研訂及推動之功能，雖不鼓勵校外工讀行為，但是，就工讀安全立場，僅能提供有關工讀安全資訊，並注意其發展。
- (二) 校外工讀既然是現實情況，除非特殊有礙學生安全及教育之工作性質，需要輔導勸止而外，就學校立場，必須在 1. 建立同學正確的工讀觀念。2. 建立學校工讀資訊網。3. 設立專責單位或專人，主動積極及有效落實工讀輔導。4. 做好工讀事前教育事項。5. 增加校內工讀機會。6. 與校外工讀學生多互動等方面加強關懷與輔導。

八、其他職責

依據 94 年 3 月各大學院校生活輔導組網頁呈現之業務職掌，生活輔導組成員另外應有的職責尚有學生請假及缺曠統計、兵役、春暉專案教育、集會或重大慶典活動、失物招領、建立學生基本資料、學雜費減免、僑生及外籍生輔導、就學貸款、學生幹部訓練研習、車票月票、家長聯繫函、獎助學金、學生手冊彙編、學校飲食衛生安全督導、學生平安保險、學生生活教育規範等業務。

綜合以上八大類相關職責，可知生活輔導組的工作攸關學生基本權益的維護與生活知能的學習發展，業務項次與實質工作內容相當龐雜，而且具有隨時需要應變處置的挑戰性，因此，了解生活輔導組成員的工作價值觀，以及工作投入的程度，才能提供學校或學生事務主管做為配置人力與提供學生高品質服務及發展的參考依據。

肆、各校生活輔導組現況

有關各校生活輔導組現況，主要是依據教育部（2002）全國大專校院學生事務（訓導）工作調查分析報告結果與各校 94 年 3 月生活輔導組網頁彙整之資訊，列舉與生活輔導組相關工作之狀況敘述如下：

一、人力概況：

學務工作千頭萬緒，複雜異常。但學務工作是否落實，對於創造安定的校園環境，與培養學生健全的人格，具有關鍵性的影響。雖然大家都認同學務工作的重要性與複雜性，但從事學務工作的同仁卻經常埋怨在校園內未受重視，所分配到的資源十分有限。本次調查分析的學校，大學院校共有 125 所（其中 9 所未呈報相關資料），生活輔導組成員共計有 806 人，其中公立大學 32 所 180 人（22.3%）、私立大學 26 所 231 人（28.7%）、公立科技大學及技術學院 15 所 108 人（13.4%）、私立科技大學及技術學院 43 所 287 人（35.6%）；而專職人員 433 人（53.7%）、兼職人員 373 人（46.3%）。

若以生活輔導組成員之生職比來比較，以教育部（2002）全國大專校院學生事務（訓導）工作調查分析報告結果，在 125 所大學院校在 87 學年度的資料中，公立大學生職比為 662：1，私立大學為 788：1；科技大學及技術學院部分，公立學校為 532：1，私立學校為 702：1；各校平均則為 695：1，亦即每 695 名學生僅有一位生活輔導組成員，據此可見公立學校較私立學校生活輔導組成員來得多；而科技大學及技術學院比大學多。但是，以教育部統計處（2005）與各校網頁 93 學年度的相關資料，在 145 所大學院校中，公立大學生職比為 568：1，私立大學提高為 1052：1；科技大學及技術學院部分，公立學校為 444：1，私立學校提高為 928：1；各校平均則提高為 814：1。其中，私立學校生職比增加幅度較高，尤以私立大學增加 25% 最高，而公立學校反而下降，但是平均值提高了 15%；其原因是（一）私立學校廣增系所，增收學生，惟公立學校較不明顯；（二）學校教官員額編制精簡政策或

部分學校遇缺補充遞減甚至不補充的作法，造成生活輔導組人力更為不足。因此，有如「生師比」年年增高一般，單位學生分配的教育與服務資源下降，教育與服務的品質亦將可能傾向惡化。

固然，各校學生事務工作人力多少，難有特定標準可茲依循，但是鑑於學生事務工作之日益多元複雜，責任加重，各校生活輔導組成員人數未達現況平均標準之學校，理當積極充實，殆無異議。

二、業務執掌現況

有關生活輔導組的業務執掌現況，針對學生安全、學生宿舍、導師制度、學生獎懲、申訴制度、服務（勞動）教育、校外工讀等七大職責，綜合敘述如下：

- (一) 目前各校負責校園安全業務的單位以學生事務處為主，約佔 83.5%，軍訓室或總務處次之，而學務處主要由生活輔導組負責。
- (二) 各校對維護學生身體安全方面的重點以交通事故為首，約佔 98.5%，而在落實校園安全工作上，以加強安全設施為最多，其次是門禁管制、加強輔導校外賃居學生住宿安全、辦理安全講習、交通安全講習、改善校內學生住宿安全等為較優先的幾項重點工作。
- (三) 對於校園安全事務實施之困難，有 46.4% 的學校，認為學生警覺性低，是校園事務實施最感困難的部分，其次依序是校門管制難以落實、警衛人員不足，經費不足等困難。
- (四) 各校負責學生校內住宿輔導的單位，絕大多數仍然是生活輔導組，但如台灣大學、東吳大學、逢甲大學等學校在近年中已改由宿舍管理組或學生住宿服務組負責。
- (五) 關於學生對宿舍居住問題最常抱怨的事項，依勾選的次數排序分別是 1. 床位供不應求。2. 門禁。3. 硬體設施太老舊。4. 宿舍環境太差。5. 其他。而學校負責輔導的人員所遭遇的最大困難，依序為 1. 宿舍床位不

足。2.輔導管理人員不足。3.學生需求難以滿足。4.電器使用難以管制。
5.失竊嚴重。

- (六) 各校學生在校外租屋方面，各校均訂有校外租屋學生輔導辦法並據以執行。不過，囿於有限人力、安全認定不易，以及校外租屋散居四方，除了少數學校集體包租而外，難以更積極有效解決學生租屋問題。
- (七) 各校的導師業務承辦單位大部分以課外指導組負責為多；其中有 19 所學校由生活輔導組負責，其他則多為參與分擔相關工作。
- (八) 關於實施導師制的困難方面，最多數學校遭遇的困難是學生在校時間不定，聯繫、輔導困難，共有 64 所 (47%)。其次是導生人數太多，共有 55 所 (40%)，第三是教師們認為影響教學研究而不願用心，共有 52 所 (38%)，第四是教師無輔導經驗，共有 43 所 (31%)。第五是學生問題太多，共有 34 所 (25%)。第六是津貼有限，共有 33 所 (24%)。第七是教師無意願擔任，共有 31 所 (23%)。其他還有家長問題太多、無成就感、影響升等及學校不重視等困難。
- (九) 各校的學生獎懲業務，有 113 所學校由生活輔導組負責；而有 85.2% 學校已經成立學生獎懲委員會，也有 67.4% 學校邀請學生一起參與訂定學生獎懲辦法；不過仍有 14.8% 學校還未成立學生獎懲委員會，有 32.6% 學校於訂定學生獎辦法時未邀請學生一起參與。
- (十) 各校對學生獎懲建議之簽處，最多是由導師簽辦約佔 97.20%，其次為教官 93.0%、行政主管 84.5%、教職員 75.4% 及其他人員 13.4% 簽處。
- (十一) 有關各校學生獎懲業務實施之困難度，最高為教師簽處標準不一，約佔 68.5%。其次依序為工作量很大 (60.1%)、檔案資料儲存困難 (44.1%)、教師不配合 (31.5%) 及多方表示徒具形式 (31.5%) 等。
- (十二) 有關受理學生申訴之單位，有 59.7% 的學校由學生輔導中心受理，亦有 21.6% 的學校由生活輔導組受理，大部分學校 (95%) 有專人受理。近年最常見的三種學生申訴原因為，學業不及格退學、操性不及格退學、考試作弊案，其他原因有：評分有疑義、行為違規等。
- (十三) 依據調查資料，全國有 89 所學校已經實施。各校負責承辦單位大多以生活輔導組為主，共佔 82.1%，其中有 11 所學校成立勞動教育處或

組，由專責單位負責規劃及執行。

- (十四) 各校實施勞動（服務）教育困難上，其中 38.4%的學校認為無實際上課的老師，29%認為學生不認同，17.4%認為行政資源或配合不足，14%認為無整體的規劃，7%認為實際的輔導人員無法認同。
- (十五) 64%的學校會主動蒐集校外工讀資訊轉知同學，另有 79.6%的學校會蒐集校外工讀安全衛生相關資訊提供學生參考，其中由生活輔導組負責的有 47 所學校。
- (十六) 各校校外工讀學生人數，因調查不易，甚難獲取較為精確資料。依據 32 所學校提供資料統計，有 13 所學校之校外工讀人數佔全校人數 40%以上。而各校學生校外工讀時間，每週平均為 12.6 小時，是否影響學業修習，值得注意。

三、其他工作現況

除上述業務執掌現況分析之外，依據 94 年 3 月各大學院校生活輔導組網頁呈現之業務職掌，生活輔導組成員另外負責的工作整理如下：

- (一) 有 105 所（84.0%）學校須負責學生請假及缺曠統計業務。
- (二) 有 93 所（74.4%）學校須負責兵役業務，包括役男緩徵、役畢緩召、預官考選及兵役折抵等工作。
- (三) 有 81 所（64.8%）學校須負責春暉專案教育工作，宣導與執行反煙、反酗酒、反濫用藥物、反愛滋、反檳榔之教育與防制工作，以維護學生健康，促進身心正常發展。
- (四) 有 78 所（62.4%）學校須負責集會（朝會、週會及月會等）或重大慶典活動（新生始業式、校慶運動會及畢業典禮等）之規劃指揮及秩序維護工作。
- (五) 有 59 所（47.2%）學校須負責失物招領之相關業務。
- (六) 有 48 所（38.4%）學校須負責建立學生基本資料之相關業務。
- (七) 有 47 所（37.6%）學校須負責學雜費減免之相關業務。

- (八) 有 44 所 (35.2%) 學校須負責僑生及外籍生輔導工作，包括學籍、保險及生活輔導等工作。
- (九) 有 39 所 (31.2%) 學校須負責就學貸款之相關業務。
- (十) 有 35 所 (28.0%) 學校須負責學生幹部 (班級幹部或自治會幹部) 訓練研習業務。
- (十一) 有 33 所 (26.4%) 學校須負責車票月票之相關業務。
- (十二) 有 31 所 (24.8%) 學校須負責家長聯繫函之相關業務。
- (十三) 有 30 所 (24.0%) 學校須負責獎助學金之相關業務。
- (十四) 有 30 所 (24.0%) 學校須負責學生手冊彙編之相關業務。
- (十五) 有 26 所 (21.6%) 學校須負責學校飲食衛生安全督導之相關業務。
- (十六) 有 24 所 (19.2%) 學校須負責學生平安保險之相關業務。
- (十七) 有 18 所 (14.4%) 學校須負責學生生活教育規範之相關業務。

而且各項專案教育，例如教孝月、民族精神教育、民主法治教育、人權教育、性騷擾防治教育等亦或有由生活輔導組負責推展者；此外，慈濟大學生活輔導組也兼辦學生調節委員會業務、朝陽科技大學生活輔導組尚有社區睦鄰任務、正修與高雄應用科技大學生活輔導組另有校園美化綜理之工作。

綜合上述現況分析，可知生活輔導組實際負責的工作，各校差異頗大，可說是包羅萬象，包含了食、衣、住、行、育、樂等各方面的服務與教育，相當繁雜，同時因為學校訓輔人力編制普遍不足，再加上學校教師普遍認定學生生活輔導工作為學生事務單位的事，而忽略了學校訓輔工作人人有責之認知。因此，壓力也相對沈重；而一般工作壓力的來源，有些是工作本身的性質、有些是工作者在組織中的角色、有些是生涯發展上的問題、有些則涉及工作中的人際關係以及組織的結構和氣氛 (潘正德譯，1995)。依據以上各大學院校生活輔導組成員的工作現況內容來看，實則涵蓋了上述各項的壓力來源。同時，因為工作價值觀會因工作壓力不同而有顯著影響 (魏方亭，2001；陳瑞惠，2003)。由此可知，在這麼多壓力影響之下，生活輔導組相較於其他組，顯現工作更不單純，工作標準亦較不明確，可能造成如無專業背景無法

適任或工作年資太久而產生倦怠感等現象；因此，生活輔導組成員如何肩負起促進學生學習與發展的重責大任，值得關切與重視，也更突顯了解其工作價值觀的重要性。

第二節 工作價值觀理論及其相關研究

工作價值觀是個體於從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據以表現工作行為，追求工作目標吳鐵雄等人（1996）。也就是將工作價值觀視為一種具有認知、情感和指導性的信念，並且能引領生活輔導組成員行為動向，形成對工作評價的標準。以下分成四個部份進一步說明：壹、價值觀的定義；貳、工作價值觀的定義；參、工作價值觀的分類；肆、不同背景變項與工作價值觀關係的研究發現。

壹、價值觀的定義

價值觀是一個抽象的觀念，具有認知、行為、情感三個層面的意義，通常是藉著選擇評價等行為表現出來（李華璋，1994）。Peterson（1970）認為價值觀是一習得的概念，反映出個人所要的，不論是內隱的或外顯的；同時亦是一個假設性的建構，為個人或團體於抉擇時作為判斷及引發行為及投注的標準（引自李華璋，1994）。而Rokeach（1973）定義價值觀為一種持久的信念，此一信念認為，就個人或社會而言，某一種特定的行為模式或存在的終極狀態，優於另一個相對的行為模式或存在的終極狀態（引自黃國隆、蔡啟通，1998）。因此，價值觀的內涵十分廣泛，定義也很紛雜，雖然各種社會學科都涉及價值觀念的討論，但因學術立場不同，重視的層面與重點各有差異。例如人類學重視價值體系在文化型態及生活方式中的意義；社會學強調價值觀的社會規範作用及其變遷的過程；心理學則注意個人價值觀與心理需求及行為動機的關聯（羅俊龍，1995）。茲將國內外各學者所下的定義，整理如下表2-2-1所示。

表2-2-1 價值觀的定義

學者	價值觀的定義
Peterson（1970）	價值觀是一習得的概念，反映出個人所要的，不論是內隱的或外顯的；同時亦是一個假設性的建構，為個人或團體於抉擇時作為判斷及引發行為及投注的標準。

表 2-2-1 價值觀的定義（續）

學者	價值觀的定義
Rokeach (1973)	定義價值觀為一種持久的信念，此一信念就個人或社會而言，某一種特定的行為模式或存在的結果狀態,優於另一個相對的行為模式或存在的結果狀態。
Miller (1974)	認為價值觀可被看成是特質的外在表現，或是會受文化影響的需求，是以所找尋的目標或是能滿足此目的之多元化方式來描述，而不是以動機性的驅力來描述。
Ravlin, Meglino & Adkins (1988)	認為價值基本上是屬於一種主觀判斷而想要去追求某些事物的心理傾向，因為價值基本上是深植於個人的經驗。
Mintz(1995)	認為價值觀為人類心目中根本及基礎信念，而個別行為的結果將受到這個信念的指引及影響。
Robbins(2001)	價值觀是了解個人態度、知覺、動機及性格的基礎，在許多情況下，價值觀是可以解釋個人的行為。
郭為藩 (1972)	認為價值表現於選擇性行動，同時會導引行動的選擇。
牛格正 (1986)	價值觀就是個人認為重要、值得且有意義的評鑑態度和信念，而個人的行為往往受到其影響而做取捨。
李華璋 (1994)	價值觀是一個抽象的觀念，具有認知、行為、情感三個層面的意義，通常是藉著選擇評價等行為表現出來。
楊國樞 (1994)	認為價值是人對特定行為、事物、狀態或目標的持久性偏好，這種偏好在性質上是一套兼含認知、情感及意向等三成分的信念。
吳鐵雄等人 (1996)	認為價值觀為個體對特定事物、行為或目標持久性偏好或判斷；此偏好或標準兼具認知、情感、意向的參考信念，以導引個體行為、滿足個體各層次需求和達成個體目標。
張春興 (1996)	認為價值觀的意義，包括（一）價值觀是指個人評判人、事、物的適當性、重要性、社會意義性時所依據的價值標準。個人有了價值標準，才會做出價值判斷。（二）指個人主觀或社會共識，並據以為判斷是非善惡的標準，合於該目標即認為有價值，不合於該目標則認為無價值。
鍾佩蓁 (2003)	價值觀是對人處事時的一種持久性的偏好，它包括了認知、情感、行為三個成分的理念，在做事時所做的一種主觀判斷，它決定了未來行為的動向與生活的態度，但並不是一成不變，價值觀隨時會受個人需求的轉變、社會環境的影響而有所不同。

資料來源：參考鍾佩蓁 (2003, 11-12)；作者整理。

綜合上述研究，儘管價值觀的定義沒有定論，其內涵也各有偏重，但在多元觀點下，使得價值觀的意義愈趨於完整；本研究採用吳鐵雄等人 (1996) 的觀點，認為價值觀為「個體對特定事物、行為或目標持久性偏好或判斷；

此偏好或標準兼具認知、情感、意向的參考信念，以導引個體行為、滿足個體各層次需求和達成個體目標」。因為價值觀的主體是人，是個人一種深植於內心的基本信念，同時包括認知、情感、行為三種成分的理念，並具有普遍、穩定、導引及主觀等特性，同時能引導個人的行為模式。因此，價值觀會影響個人的態度與行為，例如影響個人的工作投入的意願或程度。

貳、工作價值觀的定義

國外學者Super (1970) 認為工作價值觀是與工作有關的目標，是個人的內在所需及個人在從事活動時所追求的工作特質或屬性；Dose (1997) 認為工作價值觀是關於工作或工作環境的評估標準，藉由個人辨別什麼是「正確的」或評估偏好的重要性。而國內學者李華璋 (1994) 認為工作價值觀可視為價值系統中的一部份，凡涉及對工作的評價、好惡、理念皆屬工作價值觀的表現；鍾佩蓁 (2003) 認為是個人為了滿足所重視的內在需求，在工作的條件及結果影響下，所做的一種主觀判斷，這種判斷代表了個人的偏好、理念與堅持，引領了個人行為動向，形成對工作評價的標準。茲將國內外各學者所下的定義，整理如下表2-2-2。

表 2-2-2 工作價值觀的定義

學者	工作價值觀的定義
Ginzberg, Ginzberg, Axelrad & Herma (1951)	認為工作價值觀是一種內在的支持與目前行為的引導結構。
Super (1970)	認為工作價值觀是與工作有關的目標，是個人的內在所需及個人在從事活動時所追求的工作特質或屬性。
Zytowski (1970)	定義工作價值觀為中介於個人的情感取向以及可提供與此一情感取向相似滿足感的各種外在目標間的一組概念。
Wollack, Goodale, Wijting & Smith (1971)	認為工作價值觀係指個人對一般性工作的態度而非對某一特定工作的態度，是透過社會化過程逐漸累積形成。
Kalleberg (1977)	將工作價值觀定義為個人由工作相關的活動中所希望獲得的事物。
Pryor (1979)	認為工作價值觀乃個人偏好，即個人在職務上的喜歡或偏好，而並非其道德上所認為是好的或應該做的事。
Hazer & Alvares (1981)	認為工作價值觀如同其他價值觀，乃是透過社會化過程所形成。

表2-2-2 工作價值觀的定義（續）

學者	工作價值觀的定義
Nord, Brief, Atich & Doherty(1988)	認為工作價值觀是人們所期望，覺得應該能藉由工作實現的最終狀態(end state)。
Ravlin & Meligino(1989)	工作價值觀是指「對各種工作行為方式，特別是為社會所接受的」偏愛程度。
Rounds (1990)	工作價值觀是個體工作人格的重要因素，用以描述職業需求。
Dose(1997)	工作價值觀是關於工作或工作環境的評估標準，藉由個人辨別什麼是「正確的」或評估偏好的重要性。
吳聰賢 (1983)	認為價值是一項具有偏好標準的認知或態度內容，而工作價值觀則是針對某一特定工作所反映的價值取向。
陳英豪、汪榮才、劉佑星、歐滄和、李坤崇 (1988)	工作價值觀即工作者對其工作本身、工作歷程或工作結果整體之一種主觀價值判斷，是屬於感覺、態度或情意的反應。其感到重要與否，取決於其自工作環境中因工作所實際獲得之價值與其預期應獲得價值之差距的比較。
李華璋 (1994)	工作價值觀可視為價值系統中的一部份，凡涉及對工作的評價、好惡、理念皆屬工作價值觀的表現。
吳鐵雄等人 (1996)	將工作價值觀定義為個體於從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據以表現工作行為，追求工作目標。
陳瑞惠 (2002)	定義工作價值觀為個人在工作時所重視的工作條件或結果，即為個人對工作特性重視或偏好的信念與程度，藉以滿足各層次需求，可導引個人行為動向，並作為選擇工作的指標。
鍾佩蓁 (2003)	個人為了滿足所重視的內在需求，在工作的條件及結果影響下，所做的一種主觀判斷，這種判斷代表了個人的偏好、理念與堅持，引領了個人行為動向，形成對工作評價的標準。
郭馨鎂 (2004)	工作價值觀是個人對從事工作時，所持有的信念，用以評斷工作相關事物、行為或目標的準則，且可以反映個人的需求及偏好，並引導個人態度傾向及行為的方向。

資料來源：參考鍾佩蓁 (2003, 12-15)；郭馨鎂 (2004, 6-7)；作者整理。

綜合上述學者定義，工作價值觀有以下五項特徵：(一)是一種內在驅力，使個體朝人生的目標邁進，引導行為的方向、動機。(二)是一種個人評斷的標準，提供個人計算、評估的依據，以調節工作向度與情感的關係，用以衡量何者很重要，何者很不重要。(三)具有次序性，是一種體系、建構，工作價值觀中包含許多種價值，彼此之間有重要程度的差異。(四)目的在於個人需求的滿足或是需求的表現。(五)是一種信念，具有認知、情感和指導性(陳淑玲，1996)。因此，工作價值觀既可反映出一個人對於工作的需求及偏好，

且能引導個人在工作的行為、態度及追求的目標。除此之外，工作價值觀也會隨著個體生活經驗的擴充、週遭環境的改變、自身能力的增減而不斷蛻變。因此任何階段均可衡量組織成員之工作價值觀，來評斷其現階段的工作態度與行為，以了解組織成員的工作動機或認知成員與主管之間價值觀的差異，作為成員徵選與提昇工作效率的參考依據。

而本研究對於大學院校生活輔導組成員在工作價值觀上的定義，採取吳鐵雄等人（1996）的觀點，其整合國內外各學者的看法，作為發展量表的基礎，以建構「本土化」工作價值觀為主，其中考量了不同文化社會，以及國內社會變遷對國人價值觀的影響，其工作價值觀界定為「個體於從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個體據以表現工作行為，追求工作目標。」也就是將工作價值觀視為一種具有認知、情感和指導性的信念，並且能引領生活輔導組成員行為動向，形成對工作評價的標準；因此，了解生活輔導組成員現階段的工作價值觀，將有助於了解其在目前工作上的投入情形。

參、工作價值觀的分類

由於許多學者對工作價值觀定義的說法不一，同樣的對工作價值觀的分類也隨著不同的研究目的和研究對象而有所不同，但所涵蓋的範圍與內涵基本上是相通的，大致可歸納為Ginzberg et al.（1951）最早提出內在價值、外在價值與附帶價值三大概括性的類別；經整理如表2-2-3所示。

表 2-2-3 工作價值觀的分類

學者	工作價值觀的分類
Ginzberg et al. (1951)	分為內在價值、外在價值、伴隨價值三個類別。
Super (1970)	分為三個構面： （一）內在工作價值（利他主義、獨立性、創造性智性的激發、美感、成就及管理）。 （二）外在工作價值（工作環境、同事、監督關係及變化性）。 （三）外在報酬（安全感、聲望、經濟報酬、生活方式）。

表2-2-3 工作價值觀的分類（續）

學者	工作價值觀的分類
Wollack et al. (1971)	分為六個構面： （一）內在價值：指個人對達成工作標準的內在企圖心。 （二）組織—個人倫理：指個人對工作倫理的態度與辛勤工作的態度。 （三）向上努力：指個人對工作職位晉升的態度。 （四）社會地位：指個人對工作職位所代表社會意義的態度。 （五）傳統倫理：指個人因工作而獲得酬勞所代表意義的態度。 （六）薪資的態度：指個人對工作的金錢酬勞所持的態度。
Rokeach (1973)	分為二個構面： （一）目的價值（舒適生活、積極生活、成就感、和平世界、美麗世界、公平、家庭安全、自由、快樂滿足、心靈和諧、成熟的愛、國家安全、輕鬆愉快、救濟他人、自我尊重、社會肯定、真誠友誼、智慧） （二）工具價值（雄心、寬容大量、勝任能力、整齊清潔、膽識、慈悲為懷、利他、誠懇、想像力、獨立、智力、邏輯思考、愛、順從、禮貌、責任、自我控制）
Kalleberg (1977)	分為內在構面（工作有趣）、便利構面、財務構面、同事關係、生涯機會、資源適切性等六個構面。
Pryor (1979)	分為獨立性、創造性、金錢、聲望、自我發展、生活方式、分離性、管理、利他性、環境、與同事關係、身體性活動、安全感等十三種類別。
Elizur (1984)	分為兩個構面： （一）工作結果本身分類：1.手段、物質的 2.情感、社會的 3.認知、心理的 （二）工作績效分類：1.資源性的-來自系統 2.報酬-來自工作績效
Robbins(2001)	分為工具性與目的性價值觀兩個類別。
吳聰賢 (1983)	分為個人內在取向、外在取向及綜合性取向三個類別。
陳英豪等人 (1988)	分為利他主義、美的追求、創意的尋求、智性的激發、獨立性、成就感、聲望、管理的權力、經濟報酬、安全感、工作環境、與上司的關係、與同事的關係、變異性、生活方式的選擇等十五個類別。
郭騰淵 (1991)	將工作價值觀分為成就與新知、利他、安全感、人際關係、名望、物質報酬等六個層面。
王叢桂 (1993)	採用Rokeach (1973) 對價值的分類觀點，分析為二項構面： （一）目的價值（二）手段價值
吳鐵雄等人 (1996)	分為兩個領域： （一）目的價值（自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向） （二）工具價值（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）
陳瑞惠 (2002)	把工作價值觀分為自主與成長、成就感、假期、社會地位、安全感、經濟報酬、利他、生活方式、使命感等九個層面。
鍾佩蓁 (2003)	將工作價值觀分為自我發展、組織安全、社會肯定、人際互動、安適休閒等五個層面。

資料來源：參考鍾佩蓁 (2003, 15-17)；郭馨鏗 (2003, 7-14)；作者整理。

其中 Rokeach (1973)將價值分為目的價值和工具價值兩類，前者為個人或社會所追求的目標或終極狀態，如：自我實現、生活方式的選擇、世界和平、家庭幸福等；後者則為個人的行為方式，如：誠實、雄心等。王叢桂(1993)認為在研究工作價值觀時，應重視目的價值與工具價值的區分，把目的和手段分清楚；畢竟，目的會因個人的需求而有所不同，而手段則會因目的而有更多的差異。另外，Robbins(2001)亦分為工具性與目的性價值觀兩個類別。

而本研究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的現況及關係，對工作價值觀的分類採吳鐵雄等人(1996)參考國內外有關工作價值觀的理論與工具，將工作價值觀分成兩個領域、七個層面，一為「目的價值領域」，包括自我成長取向、自我實現取向，尊嚴取向；另一個為「工具價值領域」，包括社會互動取向、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。經由此分類，以了解生活輔導組成員如何針對目前工作的實際經驗或對學生事務工作的真實想法，將更深入了解各因素在生活輔導組成員心目中感受的重要程度，有助於尋求提升工作效率的決策參考。

肆、不同背景變項與工作價值觀關係的研究發現

一、個人背景因素

(一) 性別與工作價值觀

1.不同性別對工作價值觀有顯著差異

Miller (1974)對社區大學生的研究，發現女性在「成就」、「利他」、「工作環境」三方面的工價值觀顯著高於男性；朴英培(1988)對韓國電子業員工的研究，發現女性在外在工作價值顯著高於男性；郭騰淵(1991)對國中教師的研究發現在「成就與新知」、「利他」、「安全感」及「人際關係」等重要性上，女性顯著高於男性；黃國隆(1995)對兩岸企業員工的研究，發現大陸男性比女性重視內、外酬賞與集體利益；余朝權(1995)對台

灣企業主管的研究，發現女性比男性對工作內在價值顯著重視；白景文(1997)對企業員工的研究，發現女性較男性重視工具性工作價值之「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、及「安定與免於焦慮取向」等層面；董秀珍(2001)對國小教師的研究，發現女性教師在「成就與新知的重要性」中，高於男性教師；陳瑞惠(2002)對私立高中教師的研究，發現在「假期」、「生活方式」層面上，男性教師高於女性教師；莊博貴(2003)對兩岸員工的研究，發現大陸女性員工較男性員工重視內在價值。

2.不同性別對工作價值觀無顯著差異

Frick(1995)對企業員工的研究；徐善德(1997)、張忠祺(1998)與林保豐(2002)對國小教師的研究中，均發現不同性別的研究對象在工作價值觀整體及各層面上並無顯著差異。

根據上述研究結果，性別與工作價值觀之關係，因為不同的研究對象或測量工具，而產生不同的結論，至於以大學院校行政人員為研究對象，仍未有相關文獻探討分析，因此，本研究以大學院校生活輔導組成員為研究對象，並以吳鐵雄等人(1996)發展出的「工作價值觀量表」為研究工具，依據多數相關文獻呈現之結果，假設不同性別的生活輔導組成員對不同層面的工作價值觀具有顯著差異，來探討分析。

(二) 服務年資與工作價值觀

1.不同服務年資對工作價值觀有顯著差異

朴英培(1988)對韓國電子業員工的研究，發現年資較久的員工較重視工作的「內在價值」與「晉升價值」，而年資較淺的員工則較重視工作的「薪酬價值」；羅俊龍(1995)對國中教師的研究，發現任職5年以內的教師，其整體工作價值觀的重視程度顯著高於任職26年以上的教師；楊妙芬(1997)對國小教師的研究，發現服務年資5年以內、11-20年與21年以上教師的整體工作價值觀高於6-10年教師；張忠祺(1998)對國小教師的研究，發現任教

年資僅在「利他」、「名望」的工作價值觀上有顯著差異；魏方亭（2001）對國中教師的研究，發現任教10年內的女性教師對於工作價值較為重視；張惠英（2002）對國小教師的研究，發現在整體工作價值觀上，服務5年以下的教師顯著高於服務6-10年與11-20年的教師，同時在「創新發展」、「人際互動」與「組織安全」層面上具有顯著差異；林保豐（2002）對國小教師的研究，發現服務5年以下的教師高於服務6-15年與16年以上的教師；陳瑞惠（2002）對私立高中教師的研究，發現年資愈深的教師愈重視其工作價值。郭馨鎂（2003）對保全人員的研究，發現保全人員年資不滿1年者，較年資4年以上者重視「休閒健康與交通取向」的工作價值觀。

2.不同服務年資對工作價值觀無顯著差異

Wood（1981）對紐澤西州各行業女黑人職員的研究；Essen（1984）對美國商學研究所畢業的從業人員的研究；郭騰淵（1991）與徐善德（1997）對國中與高職教師的研究；李冠儀（2000）對國小教師的研究，均指出不同服務年資的研究對象在工作價值觀整體與各層面上，並無顯著差異。

根據上述研究結果，學者對於服務年資與工作價值觀的關係，研究發現相當分歧，若依據 Maslow（1970）提出的心理需求層次論，將人類需求視為是一種階層，當下一層次的需求已有相當程度的滿足，那上一層次的需求就會成為另一個追求的目標，因此，針對各種對象，不同的年齡就有不同的需求，當年齡漸增，達到一個目標後才會想到其他的需求，而服務年資與年齡是密切相關的，隨著服務年資的增加，理論上在工作價值觀上會有差異。因此，本研究假設不同服務年資的生活輔導組成員對不同層面的工作價值觀具有顯著差異，來探討分析。

（三）教育程度與工作價值觀

1.不同教育程度對工作價值觀有顯著差異

朴英培（1988）對韓國電子業員工的研究，發現教育程度較高的員工較

重視工作的「薪酬價值」；羅俊龍（1995）對國中教師的研究，發現非師範院校畢業之教師在「工作安全感」構面上的重視程度高於師範院校畢業之教師；Frick（1995）對企業員工的研究，發現個人教育程度對工作價值觀最具有顯著差異的影響；李政家（2001）對印前部門新進人員的研究，發現對於「自我成長取向」與「自我實現取向」的價值觀上，大學教育程度者最重視，其次為專科、高中（職）、國中以下；而對整體工作價值觀的重視程度，大學最高，依次為專科、高中（職）、國中以下；張惠英（2002）對國小教師的研究，發現研究所（含四十學分）畢業的教師在「成就聲望」高於一般大學畢業的教師。莊博貴（2003）對兩岸員工的研究，發現台灣員工教育程度為高中職以下者較高中職畢以上者重視晉升價值。郭馨鎂（2003）對保全人員的研究，發現保全人員教育程度專科者較高中（職）者重視「社會互動取向」的工作價值觀，同時，較國中以下者重視「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。

2.不同教育程度對工作價值觀無顯著差異

郭騰淵（1991）對國中教師的研究；張忠祺（1998）、李冠儀（2000）對國小教師的研究與徐善德（1997）對高職教師的研究，均顯示不同教育程度背景的教師在工作價值觀整體及各層面上無顯著差異。

根據上述研究結果，教育程度與工作價值觀的研究發現存有爭議，其中以教師為研究對象者，發現較無顯著差異，可能與教師的教育背景學歷平均較高也較齊一有關，而對於大學院校生活輔導組成員不同的教育程度，因為本身就有自高中職至研究所等不同的差異，因此，本研究假設不同教育程度的生活輔導組成員對不同層面的工作價值觀具有顯著差異，來探討分析。

（四）擔任職務與工作價值觀

1.不同職務對工作價值觀有顯著差異

Skaggs（1987）對學院教師的研究，發現兼行政工作的教師會隨級職的

不同在工作價值觀上有顯著差異；黃國隆（1995）對兩岸企業員工的研究，發現兩岸主管均較部屬重視工具性價值觀的能力與理智；羅俊龍（1995）對國中教師的研究，發現兼任導師者，其工作價值觀明顯高於兼任行政者及專任教師；徐善德（1997）對高職教師及楊妙芬（1997）、彭雅珍（1998）對國小教師的研究，均指出兼任行政工作的教師其工作價值觀較高。鐘志明（2000）對企業員工的研究發現高階主管比基層主管更重視「自我成長取向」、「組織安全與經濟取向」、及「自我實現取向」等三層面。郭馨鎡（2003）對保全人員的研究，發現保全人員擔任一般駐衛警者，較大樓管理警衛者重視「休閒健康與交通取向」的工作價值觀。

2.不同職務對工作價值觀無顯著差異

魏方亭（2001）對國中教師的研究；陳瑞惠（2002）對高中教師的研究；張忠祺（1998）、盧慧凌（1998）、董秀珍（2001）與林保豐（2002）對國小教師的研究，均指出擔任不同職務的教師在工作價值觀整體與各層面上並無顯著差異。

根據上述研究結果，擔任職務與工作價值觀的分析研究對象大都是以學校教師為研究對象，相對於其他職業從事人員，不同職務是否會影響其工作價值觀，相關文獻較少，本研究以大學院校生活輔導組成員為研究對象，區分有組長及組員兩種職務，其中組長相較於組員必須承擔監督領導與溝通協調的責任，因此，本研究假設不同職務的生活輔導組成員對不同層面的工作價值觀具有顯著差異，來探討分析。

（五）婚姻狀況與工作價值觀

1.不同婚姻狀況對工作價值觀有顯著差異

郭騰淵（1991）、羅俊龍（1994）對國中教師的研究，均發現未婚的教師在「成就與新知的重要性」和「人際關係的重要性」層面上高於已婚教師，而已婚教師則較重視組織向心；黃國隆（1995）對兩岸企業員工的研究，發

現台灣未婚員工較重視內在酬賞，而大陸未婚員工則較重視內、外在酬賞與謙虛寬容；鐘志明（2000）對企業員工的研究，發現未婚者比已婚者更重視「交通便利取向」因素；唐大鈞（2001）對國內內稽人員的研究，發現已婚者的工作價值觀高於未婚者；莊博貴（2003）對兩岸員工的研究，發現台灣員工已婚者較未婚者重視內在價值及工作趨避程度，大陸員工已婚者重視的是晉升價值、社會地位價值及工作趨避程度。

2.不同婚姻狀況對工作價值觀無顯著差異

余朝權（1995）對台灣企業主管的研究；盧慧凌（1998）對國小教師的研究；莊惠敏（2002）對基督教醫院護理人員的研究，均指出不同婚姻狀況的研究對象，在整體及各層面之工作價值觀上並無顯著差異。

根據上述研究結果，同樣存有爭議，因為婚姻狀況不同，將形成生活型態與需求的不同，已婚者通常必須承擔更多家庭生活與經濟上的責任，因此，本研究假設不同婚姻狀況的生活輔導組成員對不同層面的工作價值觀具有顯著差異，來探討分析。

綜合以上個人背景因素與工作價值觀相關文獻研究結果顯示，在性別、教育程度、服務年資、擔任職務、婚姻狀況等方面，與工作價值觀相關研究上，均存在不同的結論，如表2-2-4所示。而本研究針對國內大學院校生活輔導組成員的特性，另外增加身份類別、主要承辦業務、在職進修狀況三個變項的分析，由於以往在工作價值觀的實證研究中，以上三個變項雖無相關的文獻探討，但對生活輔導組成員而言，可能都是影響個人工作價值觀的因素。因此，不同的身份類別、主要承辦業務、在職進修狀況等變項在工作價值觀上有無差異，均將列為本研究探討的重點。

二、學校背景因素

（一）學校規模與工作價值觀

1.不同學校規模對工作價值觀有顯著的差異

李冠儀（2000）對國小教師的研究，指出發現服務於25班以上的教師對「物質報酬」的重視程度高於服務於12班以下的教師；陳瑞惠（2002）對私立高中教師的研究，發現在「社會地位」與「經濟報酬」兩個層面，73班以上的超大型私立高中顯著高於25-48班中型私立高中之教師。

2.不同學校規模對工作價值觀無顯著的差異

徐善德（1997）對高職教師的研究；郭騰淵（1991）、彭雅珍（1998）與魏方亭（2001）對國中教師的研究，及張忠祺（1998）與林保豐（2002）對國小教師的研究，均指出不同學校規模的教師在工作價值觀的整體及各層面上並無顯著的差異。

根據上述研究結果，學者對不同學校規模與工作價值觀的關係，大都呈現無顯著差異之現象，其中又以國中小教師為主要研究對象，可能是因為國中小教師的工作任務較單純且明確，而較不易受到學校規模大小的影響。由於以學校規模為變項的研究仍不多，尤其是大學院校規模的相關探討更是缺乏，另因台灣地區至93學年度止，大學院校已增至145所，學校規模大則超過萬人，小則不及千人，其間生活輔導組成員是否因人力配當、承辦業務或服務學生人數多寡，而有所差異，值得探討。因此，本研究假設不同學校規模的生活輔導組成員對不同層面的工作價值觀具有顯著差異，來探討分析。

（二）學校地區與工作價值觀

1.不同學校地區對工作價值觀有顯著的差異

陳瑞惠（2002）對私立高中教師的研究，發現不同地區的教師在「使命感」層面有顯著差異，省轄市教師高於縣轄市教師；盧慧凌（1998）對國小教師的研究，發現在「自我發展」、「創造力」層面上，偏遠或山地地區的教師顯著高於城市的教師。

2.不同學校地區對工作價值觀無顯著的差異

徐善德（1997）對高職教師的研究；魏方亭（2001）以國中教師為研究對象以及李冠儀（2000）、張惠英（2002）與林保豐（2002）對國小教師的研究，均指出不同學校地區的教師在工作價值觀的整體及各層面上，並無顯著的差異。

根據上述研究結果，多數顯示學校地區不會影響工作價值觀，認為有影響的為相對少數，或許因為近年來台灣地區經濟交通發達，資訊網路普及，縮短了城鄉差距；關於國內以學校地區為變項的研究尚不多，其中更缺乏大學院校的研究，我國大學院校遍及北中南各區域，本研究針對生活輔導組為研究對象，假設不同學校地區的生活輔導組成員對不同層面的工作價值觀具有顯著差異，來探討分析。

綜合以上學校背景因素之相關文獻，各學者研究國小、國中與高中職教師的工作價值觀頗多，如表2-2-4所示；但鮮少研究大學院校教師或行政人員工作價值觀的文獻，至於大學院校公私立性質不同背景因素的探討更是缺乏；因此，本研究以大學院校生活輔導組成員為研究對象，除了針對學校規模及學校地區作比較分析外，同時，將不同學校性質（公立與私立）變項在工作價值觀上有無差異，列為本研究的一項探討重點。而本研究在學校規模變項上之探討，除了以一般利用學校學生總人數為區別的標準做學校規模的探討外，將另以生職比（各校日間部學生總人數/生活輔導組成員總人數）為衡量依據，來探討生職比在平均值以上或平均值以下之大學院校生活輔導組成員在工作價值觀上有無差異，做進一步的比較分析。此外，在實際情境中，影響生活輔導組成員工作投入的變項有許多，且變項間的關係也相當複雜，例如有關工作滿足感或組織氣氛等變項，本研究將逕以綜合整體工作環境評價的概念，由成員主觀評定，區分為非常好、良好、普通、不好、非常不好等五個項次，來探討此整體評價對工作價值觀造成的差異。

表2-2-4 工作價值觀的相關研究

研究者	研究對象	研究發現
Miller (1974)	社區大學生	女性在「成就」、「利他」、「工作環境」三方面的工價值觀顯著高於男性。
Frick (1995)	企業員工	個人的教育程度對工作價值觀最具有顯著差異影響，專業背景的影響次之，而性別則否。
Wood (1981)	紐澤西州各行業女黑人職員	工作價值觀在整體與各層面上，不同服務年資的職員並無顯著差異。
Essen (1984)	商學研究所畢業的從業人員	工作價值觀在整體與各層面上，不同服務年資的人員並無顯著差異。
Skaggs (1987)	學院教師	兼任行政工作的學院教師會隨級職的不同在工作價值觀上有顯著差異。
朴英培 (1988)	韓國電子業	1.性別、年齡與內在價值、社會地位價值及薪酬價值有顯著差異；教育程度、婚姻、工作階層與內在價值、晉升價值、社會地位價值及薪酬價值等各構面皆有顯著差異；工作年資、所屬部門、工作類別、企業組織特性與內在價值、晉升價值及薪酬價值有顯著差異；公司規模只與薪酬價值有顯著差異。 2.工作的內在價值、社會地位價值與內在滿足及一般滿足間呈顯著正相關；薪酬價值與內在滿足、外在滿足及一般滿足間呈顯著負相關；晉升價值與內在滿足呈顯著正相關。
郭騰淵 (1991)	國中教師	1.擔任不同職務的教師在「安全感的重要性」層面上有顯著差異。 2.未婚的教師在「成就與新知的重要性」和「人際關係的重要性」層面上高於已婚教師。 3.不同教育程度、服務年資及學校規模的教師在工作價值觀的整體及各層面上並未有顯著的差異。
羅俊龍 (1995)	國中教師	1.男女性教師在「工作的期望與實現」、「薪資的態度與受人尊重」、「彈性工作時間」構面上有顯著差異。 2.已婚、未婚教師在「建立個人的社會地位」、「薪資的態度與受人尊重」、「組織向心力」構面上有顯著差異。 3.不同教育背景之教師在「工作安全感」構面上有顯著差異。 4.不同職務之教師在「工作的期望與實現」、「建立個人的社會地位」、「薪資的態度與受人尊重」、「彈性的工作時間」構面上有顯著差異。 5.不同年資之教師在「工作的期望與實現」、「建立個人的社會地位」、「薪資的態度與受人尊敬」構面上有顯著差異。
余朝權 (1995)	管理人員	主管工作價值觀的重要性依次為內在價值、社會地位價值、晉升價值，最不重要為薪酬價值。工作特性與工作內在價值及社會地位價值呈正相關，與薪酬價值呈負相關。人格特質、性別、子女數、教育程度、目前職位年資、部門別、工作地區與工作價值觀呈顯著相關，年齡、婚姻、所得則否。
黃國隆 (1995)	兩岸企業員工	發現大陸男性比女性重視內、外酬賞與集體利益。

表2-2-4 工作價值觀的相關研究（續）

研究者	研究對象	研究發現
陳淑玲 (1996)	製造業及服務業的新人類	個人特徵、公司特徵與工作價值觀有部分顯著差異存在，家庭特徵與工作特徵無顯著差異。
徐善德 (1997)	高職教師	1.不同現任職務的高職教師在工作價值觀上有顯著差異，而性別、服務年資、學歷則否。 2.不同學校規模、地區的教師在工作價值觀的整體及各層面上，並未有顯著的差異。 3.教師工作價值觀與組織承諾、教學效能均達顯著正相關。
楊妙芬 (1997)	國小教師	研究指出國小教師的工作價值觀會因學校所在地之不同，而有顯著的差異。
白景文 (1997)	企業員工	發現女性較男性重視工具性價值之「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」。
張忠祺 (1998)	國小教師	1.國小教師之任教年資僅在「利他」、「名望」的工作價值觀上有顯著差異。 2.不同性別、教育程度、職務及學校規模的教師在工作價值觀的整體及各層面上並未有顯著的差異。
莊雅雯 (1998)	中部地區企業員工	1.部份人口統計變項、性別、年齡、年資、職位、工作性質、學歷、婚姻在工作價值觀部份構面有顯著差異。 2.工作價值觀與工作態度間存在顯著關係。 3.工作價值觀與工作態度之相關會受到人口統計變項的干擾。
彭雅珍 (1998)	國小教師	1.兼任行政工作的教師其工作價值觀較高。 2.不同學校規模的教師在工作價值觀的整體及各層面上並未有顯著的差異。
李冠儀 (2000)	國小教師	1.不同服務年資及學校地區的教師在工作價值觀在整體與各層面上並無顯著差異。 2.服務於 25 班以上的國小教師對「物質報酬」的重視程度高於服務於 12 班以下的國小教師。
鐘志明 (2000)	企業員工	1.高階主管比基層主管更重視「自我成長取向」、「組織安全與經濟取向」、「自我實現取向」。 2.未婚者比已婚者更重視「交通便利取向」。
唐大鈞 (2001)	內稽人員	1.人口統計變數中性別、年齡、婚姻、就業年資、任稽核原由、職位，分別對內稽人員工作價值觀部份構面，存在顯著差異。 2.整體工作價值觀對內稽人員工作投入具有顯著正相關，細部則以內在價值、社會地位價值兩構面對工作投入具有顯著相關。
董秀珍 (2001)	國小教師	1.國小教師在「工作價值觀」上的情形良好。 2.工作價值觀、角色壓力及工作投入情況會因個人背景變項之不同而有差異。 3.背景變項中之性別、服務年資、教育背景及婚姻狀況之不同，在工作價值觀部分層面有顯著差異。就整體工作價值觀來看，師專畢業背景之教師與一般大學畢業背景的教師有顯著差異。 4.在適度的角色壓力下，工作價值觀愈高，工作投入愈高。

表2-2-4 工作價值觀的相關研究（續）

研究者	研究對象	研究發現
魏方亭 (2001)	嘉南地區 國中教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.發現不同職務、學校規模與地區的教師在工作價值觀整體及各層面上並無顯著差異。 2.在任教 10 年內及 31-40 歲之間的女性教師對於教師的工作價值觀較為重視。 3.工作價值觀會因工作壓力不同而有顯著差異。
李政家 (2001)	印前部門 新進人員	<p>發現對於「自我成長取向」與「自我實現取向」的價值觀上，大學之教育程度者最重視，其次為專科、高中（職）、國中以下；對整體工作價值觀的重視程度，大學最高，依次為專科、高中（職）、國中以下。</p>
莊惠敏 (2002)	醫院護理 人員	<ol style="list-style-type: none"> 1.個人工作價值觀與工作投入呈顯著正相關。 2.情境特質(工作倫理)、個人價值觀與工作投入三者具相關性。
林保豐 (2002)	國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.不同性別職務教師在工作價值觀整體及各層面上無顯著差異。 2.服務5年以下的教師高於服務6-15年與16年的教師。 3.不同學校規模、地區的教師在工作價值觀的整體及各層面上並未有顯著的差異。
陳瑞惠 (2002)	私立高中 教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作價值觀、工作壓力與組織承諾大部份層面，因背景變項不同有顯著差異。 2.工作價值觀之大部份層面，與組織承諾有顯著正相關。 3.工作價值觀與工作壓力對其組織承諾具有顯著預測力。 4.在「假期」、「生活方式」層面上，男性教師高於女性教師。 5.年資愈深的教師愈重視其工作價值。 6.擔任不同職務的教師在工作價值觀整體與各層面無顯著差異。 7.在「社會地位」與「經濟報酬」兩個層面，73 班以上的超大型私立高中顯著高於 25-48 班中型私立高中教師。 8.不同地區的私立高中教師在「使命感」層面有顯著差異，省轄市教師高於縣轄市教師
張惠英 (2002)	國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.服務 5 年以下的國小教師顯著高於服務 6-10 年與 11-20 年的教師，同時在「創新發展」、「人際互動」與「組織安全」層面上具有顯著差異。 2.研究所（含四十學分）畢業的國小教師在「成就聲望」高於一般大學畢業的教師。 3.不同學校地區的教師在工作價值觀的整體及各層面上，並未有顯著的差異。
鍾佩蓁 (2003)	雲嘉地區 國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作價值觀的肯定與重視程度達到中上的標準，其中以「組織安全」層面最高。 2.工作價值觀會因性別、年齡、婚姻狀況的不同而有所差異，但不會因服務年資、教育背景、擔任職務、學校規模、學校地區的不同而有所差異。 3.對工作價值觀愈重視，在工作投入上也愈高。

表2-2-4 工作價值觀的相關研究（續）

研究者	研究對象	研究發現
莊博貴（2003）	兩岸員工	<ol style="list-style-type: none"> 1.大陸女性員工較男性員工重視內在價值。 2.台灣員工已婚者較未婚者重視內在價值及工作趨避；大陸員工已婚者重視的是晉升價值、社會地位價值以及工作趨避程度。 3.台灣員工工作年資在一年以下者重視內在價值，在一年至五年員工的敬業精神較低，年資在一年以內以及十年以上員工則較重視敬業精神；大陸員工工作年資在一年以上者較一年以下者重視晉升價值，五年以上者較五年以下者重視社會地位價值。 4.台灣員工教育程度為高中職以下者較高中職畢以上者重視晉升價值。
郭馨鎰（2003）	保全人員	<ol style="list-style-type: none"> 1.保全人員對工作價值觀各構面的重視程度皆高，其中，以「組織安全與經濟取向」最高，「社會互動取向」次之，「安定與免於焦慮」最低。 2. 保全人員人口統計變項、工作價值觀部分構面與年資教育程度及擔任職務有顯著差異。 3. 保全人員工作價值觀對工作滿足與組織承諾有顯著影響力。

資料來源：參考莊雅雯（1998，11）；莊惠敏（2001，17-20）；全國博碩士論文資訊網；作者整理。

綜觀上述，本研究整理引述的30篇相關文獻中，影響工作價值觀的變項包括性別（12篇）、教育程度（10篇）、服務年資（16篇）、擔任職位（13篇）、婚姻狀況（9篇）、組織規模（3篇）、工作特性（5篇）、工作地區（3篇）等變項，致使工作價值觀引發個人在工作投入（5篇）、工作滿足（2篇）、組織承諾（3篇）、工作態度（1篇）、工作倫理（1篇）、工作壓力（3篇）等行為與需求，如表2-2-4所示。本研究旨在了解我國大學院校生活輔導組成員工作價值觀與工作投入的現況及關係，根據相關文獻分析，將探討不同性別、服務年資、教育程度、擔任職位、婚姻狀況、學校規模、學校地區等變項對工作價值觀的影響；並根據大學院校生活輔導組的組織特性，另外探討生活輔導組成員不同身份類別、主要承辦業務、在職進修狀況、學校性質、學校生職比及對生活輔導組工作環境之整體評價等變項在工作價值觀上有無差異；以及探討生活輔導組成員背景變項、工作價值觀與工作投入之相關及預測情形；並與相關學者的研究結果，例如白景文（1997）對企業員工的研究結果「女性較男性重視工具性價值之社會互動取向、組織安全與經濟取向、及安定與免於焦慮取向等層面」、郭騰淵（1991）對國中教師的研究結果「不

同服務年資的教師在工作價值觀整體與各層面上，並無顯著差異。」、徐善德（1997）對高職教師的研究結果「不同教育程度背景的教師在工作價值觀整體及各層面上無顯著差異。」李冠儀（2000）對國小教師的研究結果「不同教育程度背景的教師在工作價值觀整體及各層面上無顯著差異。」、林保豐（2002）對國小教師的研究結果「擔任不同職務的教師在工作價值觀整體與各層面上並無顯著差異。」、羅俊龍（1994）對國中教師的研究結果「未婚的教師在成就與新知的重要性和人際關係的重要性層面上高於已婚教師，而已婚教師則較重視組織向心」、魏方亭（2001）對國中教師的研究結果「不同學校規模的教師在工作價值觀的整體及各層面上並無顯著的差異」、張惠英（2002）對國小教師的研究結果「不同學校地區的教師在工作價值觀的整體及各層面上並無顯著的差異」等，做比較分析。

第三節 工作投入理論及其相關研究

工作投入是個人認同工作重要性的程度或工作在個人自我形象中的重要性程度，工作投入的程度乃是個人自尊受其工作表現影響的程度（Lodahl & Kejner, 1965；引自鍾佩蓁，2003）。也就是將個人對工作上的認知、進而產生認同感，願意主動參與、用心投入，樂在其中，並且重視從工作表現中所得到的肯定或成就，因而產生的努力程度與工作態度。以下分成四個部份加以說明：壹、工作投入的定義；貳、工作投入的理論模式；參、工作投入的分類；肆、不同背景變項與工作投入關係的研究發現。

壹、工作投入的定義

根據Webbers（1975 第三版）大辭典的解釋，「投入」是指一種注意力的集中（to occupy the attention of），或是一種個人情感上的承諾（commitment oneself emotionally）。由此可知，投入的對象可以有很多種，例如在目前的學術研究中，一般組織理論學家常提及的工作投入、組織投入，和一般社會學家常提到的家庭、婚姻等等的投入現象（陳正沛，1983）。

「工作投入」一詞，最早是由Lodahl & Kejner 在1965年所提出：「所謂工作投入係指一個多層面的工作態度，其包含兩種不同涵義：一、工作對個人的重要性；二、工作績效對自我尊嚴影響的程度。」自此以後，此概念被採用進行研究也日漸增多。同時，相對的，對此「工作投入」的定義也逐漸分歧，沒有定論（引自洪英正、錢玉芬，1996）。茲將國內外各學者對工作投入提出的見解與定義，整理如下表2-3-1。

表 2-3-1 工作投入的定義

學者	工作投入的定義
Lodahl & Kejner (1965)	1.工作投入是個人認同工作重要性的程度，或是工作在個人自我印象中的重要性程度。 2.工作投入是依據個人自尊受個人工作績效影響的程度而定。

表2-3-1 工作投入的定義（續）

學者	工作投入的定義
Blood & Hulin (1967)	工作投入是個人工作以外的環境中，個人特質社會化過程的結果；工作投入與新教徒倫理和中產階級規範是屬於相類似的概念。
Patchen (1970)	認為工作投入是當工作能提供個人滿足個人成就需要、歸屬感需要及自尊需要時，則個人會有高度的工作投入。
Lawler & Hall (1970)	在工作上，當個人知覺到工作績效可以使個人的自我尊嚴需求獲得滿足，且工作績效可以經由個人的努力而獲得時，那麼個人就會在工作上產生投入，稱之為「內生激勵」。
Saleh & Hosek (1976)	(一) 工作投入是個人認知工作在生活中所佔的重要性程度。 (二) 工作投入是指個人在工作上主動參與的程度。 (三) 工作投入是個人認知到工作績效對自我尊嚴的影響程度。 (四) 工作投入是工作績效與自我概念一致的程度。
Rabinowitz & Hall (1977)	一個具有強烈基督新教倫理的人，會有強烈成長需要，期望工作能具有高度自主性並有參與的機會。視工作投入為個人特質依變項、個人工作情境的作用與個人與工作情境交互作用。
Kanungo (1982)	認為「投入到特定工作」與「移入到一般工作」是不同的。「投入到特定工作」是指個人對目前工作所抱持的信念，著重滿足個人目前的需要。「移入到一般工作」是指一般工作在個人生活中的重要程度（以工作為中心），屬於規範性信念，是由於個人過去成長時之文化背景及社會化的作用。
Blau (1987)	認為工作投入是個人主觀認同他的工作，他會去在乎和關心他的工作，也就是只要是高度投入工作者，都會高度認同與關心他的工作；工作投入同時也是個人將工作視為生活樂趣的重心，他能感受到工作是滿足需求的主要來源，是心理生活的重要部分。
Brooke, Russell & Price (1988)	認為對工作所產生的工作投入，視為一種心理認同的認知或信念狀態的程度。
Elloy, Verett & Flynn (1988)	認為工作投入是員工個人心理認同其工作的程度。
Robert T. K. (1997)	工作投入是從事於現在工作的程度、在目前工作環境從事於執行明確的程度以及工作在生活中重要性程度。
Robbins (2001)	工作投入是個人心理上對工作的認同程度，即認為工作績效對自我價值的重要程度。
陳淑嬌 (1989)	認為教師工作投入是教師工作表現影響其自尊的程度；工作在生活中所佔的地位，以及積極參與等融合而成的主觀感受。
郭騰淵 (1991)	認為教師工作投入是指教師對教學工作的評價，表現出工作責任感、主動參與、高度投入，並以工作為生活重心。
鄭桂芬 (1994)	員工投入工作，主要是因為工作可以滿足其聲望、自尊與自主性需求。當個人的自尊感因工作績效滿足時，個人也因此而投入他的工作之中。
李新鄉 (1996)	認為教學工作投入是指教師對教學專業工作之認同、主動參與，並視其在教學專業工作上之表現對其自我價值具重要性之心理狀態或工作態度；整體上言，是對教學工作一種專注的情感，及相符合之認知和行為表現。

表2-3-1 工作投入的定義（續）

學者	工作投入的定義
洪英正、錢玉芬 (1996)	當個人知覺到工作績效，可以使個人的自尊與需求獲得滿足，且工作績效可以經由個人努力而獲得時，個人便會在工作上積極的投入。
謝天德 (1998)	認為教師工作投入是指教師樂意、專注於教育工作，並且為期做好工作，在從事教育工作時會進行相關的準備活動，以免屆時慌張失措的一種心態或工作態度。
宋世雯 (2000)	個人面對工作或從事工作時的內在心理狀態與態度，代表個人心理之決工作的價值與重要性。
蔡麗華 (2001)	認為教師工作投入是教師關心學校活動或教學工作，並願全心投入的程度。
鍾佩蓁 (2003)	教師對工作上的認知，進而產生認同感，願意主動參與、用心投入，樂在其中，也會因為重視從工作表現中所得到的肯定或需求，而產生的一種努力程度與工作態度。

資料來源：參考鍾佩蓁（2003，31-35）；作者整理。

綜合以上學者的看法，工作投入乃是個人對工作所持的一種價值認知，至於影響個人工作投入的因素，一方面可能源自於個人的人格特質，該人格特質可視為個人對工作的價值導向；另一方面則可能源自於個人所處的工作環境，這個工作環境大至整個社會文化情境，小至個人所處的特定工作場合，因此，工作投入可以說是工作情境和個人特質交互作用所形成的結果（莊博貴，2003）。而本研究對大學院校生活輔導組成員在工作投入上的定義，參酌Lodahl 與 Kejnner (1965) 的觀點，「當個人知覺工作績效可以使個人的自我尊嚴需求獲得滿足，且工作績效可以經由個人努力而獲得時，那麼此人會在工作上產生投入」（引自鍾佩蓁，2003），也就是指大學院校生活輔導組成員在人格特質和工作情境的影響因素下，其中個人的人格特質方面將探討性別、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、在職進修狀況等八項，而在工作情境方面，則將探討學校性質、學校規模、學校生職比、學校地區、對目前生活輔導組工作環境之整體評價等五項。探討對生活輔導組工作的認同感，生活輔導組工作在個人自我印象中的重要性程度，以及因工作成就需求滿足的程度。因此，了解生活輔導組成員現階段工作投入的程度，將有助於學生事務工作的有效推展。

貳、工作投入的理論模式

自Lodahl & Kejner (1965) 提出「工作投入」之名詞以後，許多學者紛紛繼起嘗試運用相關理論與建立新的理論模式來研究此一概念，本研究整合前後文獻，提出幾個具代表性的理論模式，茲分述如下：

一、Vroom 的期望模式

Vroom (1964) 在其「工作與動機」(Work and Motivation) 一書中提出了期望理論的模式，其基本概念認為個人採取某一行動的傾向，是取決於該行動會造成某種結果的可能性，和該結果對行動者的吸引力。Vroom 的期望模式公式如下：

$$F=V \times E$$

F：Force；係指個人內在動機力量，由個人工作投入程度來表示。

V：Valence；係指個人對該工作的價值感，也就是工作的代價。

E：Expectancy；係指個人估計達成工作目標的可能性，也代表個人評估工作後獲得報酬及需求得以滿足的可能性。

由公式的關係可知，F 與V、E 成正相關，當V×E 的值越大時，個人工作投入程度也會越高；但若V 或E 其中有一項偏低時，其工作投入程度F 也會連帶降低。但是Campbell & Printchard (1976) 對期望理論的基本假設提出批評，指出期望理論假設人是認知的、理性的與經濟的，他會對環境訊息一直加以注意，並且做最佳及最有利的決策。Vroom忽略了一般人思考方式和能力上的限制，我們可以看出，這個假設並不完全是真實的，人有時限於能力或思考習慣，並不是如此理性。（引自郭騰洲，1991）

二、Kanungo 的動機性投入模式

Kanungo (1979) 整合心理學家和社會學家對工作投入和疏離的看法，

認為工作投入是受到個人社會化歷程及工作環境能夠滿足個人的需求潛力所影響，並從個別的行為現象與因果的條件來解釋不同的投入型式（引自郭騰洲，1991）。

個人在工作範圍以內或以外的行為和態度受到需求顯著性（the saliency of need）的影響，而個人需求顯著性之決定於先前社會化歷程（歷史性原因）與知覺到環境滿足需求的潛力（現在原因）。換句話說，工作投入的認知狀態根源於過去社會化歷程以及工作環境滿足需求的潛力（引自李佳穗，2000）。

三、Rabinowitz & Hall 的綜合理論模式

在工作投入的研究中，有關影響工作投入的相關因素很多，Rabinowitz & Hall（1977）整合了工作投入的定義與研究模式，其基本概念認為工作投入受個人因素與環境因素所影響，認為工作投入是一種對工作穩定的個人價值導向，同時也受工作環境所影響，其所持有的觀點如下：

（一）工作投入受個人因素所影響

視工作投入為個人特質的因變項，包括「個人背景變項」如年齡、教育程度、婚姻狀況、服務年資、性別等；及「人格特質變項」如內外控特質、工作價值觀、高層次需求的強度、清教徒倫理特質（勤勉、個人主義和禁慾）等。

（二）工作投入受工作情境所影響

視工作投入為情境的函數，屬於情境的因素包括領導者行為、決策參與、組織大小等。

（三）工作投入受個人因素及工作情境所影響

視工作投入為個人特質與情境的交互作用。（引自鍾佩蓁，2003）

而Farris (1971) 指出，工作投入是個人與工作環境交互作用的結果，所以不應該只單獨考慮個人特質的差異；Lawler & Hall (1970) 也認為，對於工作投入的研究，應從個人差異性的觀點和情境觀點上同時來著手；洪英正、錢玉芬 (1996) 的研究中同樣認為工作投入是工作環境變項，工作者之人格因素與工作行為之間的一項中介變項，深具互動、調和之作用，也說明了工作投入和個人因素與工作情境是有關係的。

Rabinowitz & Hall (1977) 綜合了過去學者對工作投入研究方向，提出了工作投入之綜合理論模式架構如下圖2-3-1所示。

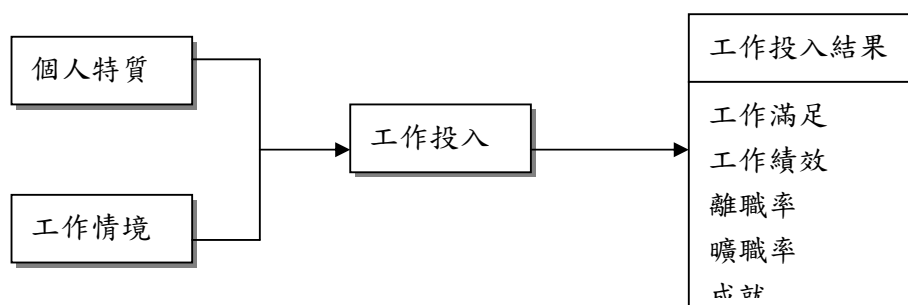


圖2-3-1 Rabinowitz & Hall 工作投入綜合理論模式

資料來源：出自陳淑嬌 (1989：62)。

四、Brown 的工作投入理論架構

Brown (1996) 提出了工作投入的理論架構，包括工作投入的前因、相關因素及後果之研究結果，其中影響到工作投入的因素眾多，包括個人特質、工作特性與督導行為會經由尋求需要的滿足和知覺到工作情境能滿足其需求而形成了對工作的投入，這與Rabinowitz & Hall的綜合理論、Kanungo的動機性投入理論互有雷同之處，他還進一步描述了經由動機和需要滿足實現的潛力，最後會影響工作態度及可能會影響到工作努力程度，並與工作投入之間有著相互影響的效應，融合了Rabinowitz & Hall、Kanungo的理論模式所提出來的見解（引自鍾佩蓁，2003）。

綜合上述理論，大部分的研究都將工作投入分成多個向度，並以

Rabinowitz & Hall (1977) 的綜合理論模式為主，去探討個人特質及情境因素對工作投入的影響，這對有關工作投入的研究變項的探討較為周延，因此，本研究也以個人特質，包括「個人背景因素」，例如性別、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、在職進修狀況等八項，及「人格特質因素」中的工作價值觀，以及「情境背景因素」，例如學校性質、學校規模、學校生職比、學校地區、對目前生活輔導組工作環境之整體評價等因素，來探討對工作投入所造成的影響。

參、工作投入的分類

由於各學者對工作投入的定義相當分歧，同樣的對工作投入的分類也因為不同的研究目的與研究對象而有所差異，基本上以工作評價、工作樂趣、工作專注、工作認同與工作參與為主要核心層面；經整理如表 2-3-2 所示。

表 2-3-2 工作投入的分類

學者	工作投入的分類
Lodahl & Kejner (1965)	將工作投入分成高度投入、工作的漠不關心、工作責任與承擔及工作的厭倦感及次要性等四個因素。
Saleh & Hosek (1976)	將工作投入分成工作在生活重要性、工作評價與工作樂趣等三個因素。
Kanungo (1982)	將工作投入分為工作專注、工作評價、工作認同等三個層面。
陳正沛 (1983)	將工作投入分為工作投入、認同工作重要性等二個因素。
廖泰雄 (1987)	將工作投入分為主動參與、認同工作重要性、追求自我實現的願望程度等三個因素。
陳淑嬌 (1989)	將工作投入分為工作專注、工作樂趣、工作評價等三個層面。
郭騰淵 (1991)	將工作投入分為工作責任感、主動參與、工作樂趣、工作為生活重心、高度投入、工作評價等六個層面。
徐鶯娟 (1995)	將工作投入分為工作專注、工作評價、工作樂趣等三個層面。
張淑倫 (1995)	將工作投入分為工作參與、認同工作等二個因素。
李新鄉 (1996)	將工作投入分為工作專注、工作評價、工作認同、工作樂趣等四個層面。
趙美玲 (1997)	將工作投入分為工作專注、工作評價、工作樂趣等三個層面。
謝天德 (1998)	將工作投入分為工作專注、工作準備、工作樂趣等三個層面。
鄧欣怡 (2000)	將工作投入分為工作認同、工作參與、工作評價等三個層面。
蔡麗華 (2001)	將工作投入分為工作專注、工作評價、工作認同、工作參與、工作樂趣等五個層面。

表2-3-2 工作投入的分類（續）

學者	工作投入的分類
莊惠敏（2002）	將工作投入分為工作比重取向、工作認同取向、工作成就取向等三因素。
鍾佩綦（2003）	將工作投入分為工作專注、工作評價、工作認同、工作樂趣等三個層面。
簡茂雄（2003）	將工作投入分為工作比重取向、工作認同取向、工作成就取向等三因素。
李奇憲（2003）	將工作投入分為工作比重取向、工作認同取向、工作成就取向等三因素。
林瓊玲（2004）	將工作投入分為工作比重取向、工作成就取向、工作參與取向、工作認同取向等四個因素。

資料來源：作者整理。

其中，Lodahl & Kejner（1965）將工作投入分成高度投入、工作的漠不關心、工作責任與承擔及工作的厭倦感及次要性等四個層面；陳正沛（1983）分為工作投入、認同工作重要性等二個層面；廖泰雄（1987）分為主動參與、認同工作重要性、追求自我實現的願望程度等三個層面；張淑倫（1995）分為工作參與、認同工作等二個層面；莊惠敏（2002）、簡茂雄（2003）與李奇憲（2003）分為工作比重取向、工作認同取向、工作成就取向等三個層面；林瓊玲（2004）分為工作比重取向、工作成就取向、工作參與取向、工作認同取向等四個層面。以上各學者均以 Lodahl & Kejner（1965）發展 20 題的工作投入量表為研究工具，經國內呂勝瑛、陳正沛（1983）合譯發展而成之中文量表。而本研究在了解我國大學院校生活輔導組成員工作價值觀與工作投入的現況及關係，對工作投入的分類，在衡量大學院校生活輔導組工作現況及相關成員意見後，選擇參考莊惠敏（2002）、簡茂雄（2003）與李奇憲（2003）對工作投入之分類，分別為工作比重取向、工作認同取向、工作成就取向等三個層面；經由此分類，了解生活輔導組成員對目前工作的態度，以檢視對工作投入的程度，將有助於提昇工作效率，發揮學生事務的功能。

肆、不同背景變項與工作投入關係的研究發現

一、個人背景因素

（一）性別與工作投入

1.不同性別對工作投入有顯著差異

Rabinowitz & Hall (1977) 對公職員工的研究，發現男性會以工作來認定其成就，女性則會以家庭為重心，因此，男性的工作投入較女性高；陳淑嬌 (1989) 對國中教師的研究，發現女教師在「工作樂趣」層面上高於男教師；李新鄉 (1996) 對國中小教師的研究，發現男教師在教學工作投入上顯著高於女教師；郭騰淵 (1991) 對國中教師的研究，發現女教師在「工作評價」層面上高於男教師；謝天德 (1998)、蔡麗華 (2001) 與董秀珍 (2001) 對國小教師的研究，均發現女教師在「工作專注」層面上高於男教師。

2.不同性別對工作投入無顯著差異

徐鶯娟 (1995)、嚴春財 (1998) 及鍾佩蓁 (2003) 對國小教師的研究；林豐哲 (1992) 對企業員工的研究；鄭桂芬 (1994) 對醫師的研究以及高淑娟 (1998) 對大學教師的研究，均發現不同性別的研究對象在工作投入上，並無顯著差異。

根據上述研究結果，各學者呈現不一致的研究結果，雖然傳統上似乎男性的工作投入程度較高，但是也有研究顯示兩者無顯著差異或是女性的投入程度較高者。隨著兩性平權時代的來臨，女性投入職場的比例增加，本研究以大學院校生活輔導組成員為研究對象，依據多數相關文獻探討之結果，假設不同性別的生活輔導組成員對不同層面的工作投入具有顯著差異，來探討分析。

(二) 服務年資與工作投入

1.不同服務年資對工作投入有顯著的差異

郭騰淵 (1991) 對國中教師的研究，發現在整體工作投入上服務11-20年的教師高於5年以下的教師；陳淑嬌 (1989) 對國中教師的研究，發現服務21年以上的教師在「工作專注」層面上顯著高於1-5年的教師；黃緯莉 (1993) 對醫院員工的研究，發現平均服務12年以上的員工在整體工作投入上顯著高

於12年以下的員工；謝天德（1998）對國小教師的研究，發現在整體工作投入上，26年以上的教師顯著高於5年以下、6-10年、11-15年的教師；李新鄉（1996）對國中小教師的研究，發現20年以上的教師顯著高於5年以下、6-10年、11-20年的教師，11-20年的教師顯著高於5年以下、6-10年的教師；董秀珍（2001）對國小教師的研究，發現服務年資對教師整體工作投入上差異不大，但在「工作準備」上有顯著差異，服務年資20年以上的教師顯著高於服務年資5年以下的教師；而陳正沛（1983）對企業界研究人員的研究，發現年資較長的人員工作投入程度較高。

2.不同服務年資對工作投入無顯著的差異

Schwylhart & Smith(1972)對企業中級管理人員的研究；林豐哲(1992)對企業員工的研究；柯適修(1994)對已婚銀行員工的研究；鄭桂芬(1994)對台北市公私立醫院醫師的研究，均發現服務年資與工作投入無關。

根據上述研究結果，學者大都認為服務年資與工作投入有關，而且是年資較長的工作投入程度較高。可能因為年資較長者已適應工作環境，較能認同組織目標與運作，因此有較高的工作投入。然而也有不同的結果，對大學院校生活輔導組成員而言，是否因業務繁雜或壓力沉重，而有不同的結果，需要進一步的驗證。因此，本研究假設不同服務年資的生活輔導組成員對不同層面的工作投入具有顯著差異，來探討分析。

（三）教育程度與工作投入

1.不同教育程度對工作投入有顯著的差異

陳淑嬌（1989）對國中教師的研究，發現不同教育程度在「工作專注」與「工作樂趣」層面中都達到了顯著差異，以整個趨勢來說，研究所畢業的教師工作投入最高；趙美鈴（1997）對國小教師的研究，發現專科、師專、師範畢業的教師在整體工作投入上，顯著高於大學院校畢業者；謝天德（1998）與蔡麗華（2001）對國小教師的研究，均發現在整體工作投入上，師專畢業

的教師顯著高於師大師院及一般大學畢業的教師。李新鄉（1996）對國中小教師的研究，發現研究所畢業的教師在整體工作投入上，顯著高於師大師院、師專、師範及一般大學畢業的教師，而一般大學畢業的教師顯著高於師專畢業的教師。

2.不同教育程度對工作投入無顯著的差異

Siegel & Ruh（1973）對美國中西部六家製造業公司員工的研究；Jones,James & Bruni（1975）對工程師的研究；郭騰淵（1991）對國中教師的研究；柯適修（1994）對已婚銀行員工的研究；嚴春財（1998）與董秀珍（2001）對國小教師的研究，均發現教育程度與工作投入無顯著差異。

根據上述研究結果，各學者的發現相當分歧，其中以學校教師為研究對象的文獻較多，相對於大學院校行政人員，仍無相關的文獻探討分析，本研究以大學院校生活輔導組成員為研究對象，教育程度自高中職至研究所畢業，差距頗大，因此，假設不同教育程度的生活輔導組成員對不同層面的工作投入具有顯著差異，來探討分析。

（四）擔任職務與工作投入

1.不同職務對工作投入有顯著的差異

Mckelvery & Sekaran(1977)對工程師及研究人員的研究，發現位於管理職務者比非管理職務者有較高的工作投入；陳淑嬌（1989）對國中教師的研究，發現在「工作專注」層面上專任兼行政工作的教師高於專任教師及專任兼導師，在「工作評價」層面上，專任兼行政工作的教師對工作的自我評價高於專任兼導師；郭騰淵（1991）對國中教師的研究，發現在整體工作投入上，兼任行政工作的教師顯著高於導師；謝天德（1998）對國小老師的研究，發現在整體工作投入上，主任與組長兼級任教師的工作投入，分別顯著高於純級任教師，而各處室主任的工作投入也顯著高於純科任教師；蔡麗華(2001)對國小教師的研究，發現在整體工作投入上，主任顯著高於組長、級任教師

與科任教師；李新鄉（1996）對國中小教師的研究，發現擔任主任或組長之行政人員的工作投入，顯著高於級任或導師組及科任或專任教師組。

2.不同職務對工作投入無顯著的差異

Lodahl & Kejner（1965）分別對護士和工程師的研究；柯適修（1994）對已婚銀行員工的研究；嚴春財（1998）與董秀珍（2001）對國小教師的研究，均發現不同職務和工作投入沒有顯著相關。

根據上述研究結果，學者的研究多數認為位於管理職務者或有兼行政的教師相對在工作投入上較高，蔡麗華（2001）認為可能兼任行政的教師或主任有較多權責，又有行政加給，所以較投入工作。然而也有不同職務對工作投入無顯著差異的發現，本研究以大學院校生活輔導組成員為研究對象，區分有組長及組員兩種職務，兩者在扮演的角色與承擔的責任不同，是否因此產生不同的投入程度，有待進一步的驗證；因此，本研究假設不同職務的生活輔導組成員對不同層面的工作投入具有顯著差異，來探討分析。

（五）婚姻狀況與工作投入

1.不同婚姻狀況對工作投入有顯著的差異

Rabinowitz & Hall（1977）對公職員工的研究；Alkandari（1984）對藍領階級員工的研究；陳正沛（1983）對企業界研究人員的研究；陳淑嬌（1989）與郭騰淵（1991）對國中教師的研究；石樸（1991）對企業員工的研究；黃緯莉（1993）對醫院員工的研究；潘依琳（1994）對基層護理人員的研究；徐鶯娟（1995）、嚴春財（1998）、謝天德（1998）、蔡麗華（2001）、董秀珍（2001）對國小教師的研究結果，均顯示已婚者工作投入高於未婚者。

2.不同婚姻狀況對工作投入無顯著的差異

Lodahl & Kejner（1965）分別對護士和工程師的研究；陳富祥（1985）對金融業員工的研究；林豐哲（1992）對企業員工的研究，均發現婚姻狀況

和工作投入沒有顯著相關。

根據上述研究結果，國內外研究的發現大都呈現已婚者在工作投入上高於未婚者的結果，因為婚姻對工作投入的影響，一方面可能是個人會感到家庭的重要性，另一方面可能是個人的工作收入對家庭的重要性增加，因此工作會變得更重要。其中國內學者以教師為研究對象的研究，均發現已婚的教師在工作投入上高於未婚的教師，相對於學校行政人員是否也有相同的結果，需要有文獻來驗證。因此，本研究假設不同婚姻狀況的生活輔導組成員對不同層面的工作投入具有顯著差異，來探討分析。

綜合以上個人背景因素與工作投入相關文獻研究結果顯示，在性別、教育程度、服務年資、擔任職務、婚姻狀況等方面，與工作投入相關研究上，均無定論，如表2-3-3所示；而本研究針對國內大學院校生活輔導組成員的特性，另外增加身份類別、主要承辦業務、在職進修狀況三個變項的分析，由於以往在工作投入的實證研究中，以上三個變項雖無相關的文獻探討，但對生活輔導組成員而言，可能都是影響個人工作投入的因素。因此，不同的身份類別、主要承辦業務與在職進修狀況等變項在工作投入上有無差異，亦將列為本研究探討的重點。

二、學校背景因素

(一) 學校規模與工作投入

1. 不同學校規模對工作投入有顯著的差異

徐鶯娟（1995）、蔡麗華（2001）對國小教師的研究，發現學校規模較小的教師，有較高的工作投入。

2. 不同學校規模對工作投入無顯著的差異

高淑娟（1998）以公私立大學教師、陳淑嬌（1989）與郭騰淵（1991）以國中教師、謝天德（1998）以國小教師為研究對象，均發現學校規模與工

作投入無顯著差異。

根據上述研究結果，各學者的研究結果呈現分歧狀況，有學者認為學校規模不會影響工作投入，也有學者認為小型學校的教師工作投入程度較高，其中可能因為學校的員額編制、教師的授課時數與分擔行政工作的多寡有關，國內學者在學校規模此一變項的研究不多；尤其是大學院校規模的相關探討相當缺乏，學校規模對成員的工作投入是否有影響，需要進一步驗證，本研究假設不同學校規模的生活輔導組成員對不同層面的工作投入具有顯著差異，來探討分析。

（二）學校地區與工作投入

1.不同學校地區對工作投入有顯著的差異

徐鶯娟（1995）、蔡麗華（2001）對國小教師的研究，發現學校地區與工作投入具有顯著的差異，其中偏遠地區高於城市地區；但謝天德（1998）也是以國小為例，卻發現就整體工作投入上而言，城市地區的教師工作投入最高，山地、離島次之，鄉、鎮地區教師之工作投入較不理想。

2.不同學校地區對工作投入無顯著的差異

陳淑嬌（1989）與郭騰洲（1991）以國中教師為研究對象，均發現學校地區與工作投入無顯著差異。

根據上述研究結果亦屬分歧，有些認為偏遠地區的教師工作投入程度較高，有些認為城市地區的教師工作投入程度較高，有些則認為無顯著差異，對學校地區而言，其中交通狀況、進修機會與待遇加給可能是考量的因素，然而現今資訊發達、網路普及，是否仍影響到不同學校地區教師工作投入的情形，尤其是在大學院校部分，需要更多的研究證明；本研究假設不同學校地區的生活輔導組成員對不同層面的工作投入具有顯著差異，來探討分析。

綜合以上學校背景因素之相關文獻，國內學者有關工作投入的研究仍以國小、國中教師為研究對象者為多，如表2-3-3所示，同樣缺乏以大學院校教師或行政人員工作投入的研究，因此，本研究以大學院校生活輔導組成員為研究對象，除了針對學校規模、學校地區作比較分析外，同時，亦將不同學校性質變項在工作投入上有無差異，列為本研究的一項探討重點。而本研究在學校規模變項探討之外，亦以學校生職比（各校日間部學生總人數/生活輔導組成員總人數）為衡量依據，來探討學校生職比在平均值以上或平均值以下之大學院校生活輔導組成員對工作投入的影響。此外，在實際情境中，影響生活輔導組成員工作投入的變項有許多，且變項間的關係也相當複雜，例如有關工作滿足感或組織氣氛等變項，本研究將逕以綜合整體工作環境評價的概念，由成員主觀評定，區分為非常好、良好、普通、不好、非常不好等五個項次，來探討此整體評價對工作投入造成的差異。

表2-3-3 工作投入的相關研究

研究者	研究對象	研究發現
Lodahl & Kejner (1965)	137 位護士	1. 護士年齡與工作投入呈正相關。 2. 護士職位與工作投入無顯著相關。 3. 護士婚姻狀況與工作投入無顯著相關。
Schwyhart & Smith (1972)	企業中級管理人員	服務年資與工作投入無關。
Siegel & Ruh (1973)	美國中西部製造業公司員工	教育程度與工作投入無顯著差異。
Rabinowitz & Hall (1977)	公職員工	1. 男性工作投入較女性高。 2. 年齡與工作投入呈正相關。 3. 個人內控程度與工作投入呈正相關。 4. 離職與工作投入呈負相關。 5. 自主性高及激勵較多的工作，工作投入亦較高。
Mckelvey & Sekaran (1977)	工程師及研究人員	位於管理職務者比非管理職務者有較高的工作投入
Alkandari (1984)	藍領階級員工	已婚者工作投入高於未婚者。
陳正沛 (1983)	研究人員	1. 研究人員對職位態度會影響其工作投入。 2. 年資較長的人員工作投入程度較高。 3. 已婚者工作投入高於未婚者。

表2-3-3 工作投入的相關研究（續）

研究者	研究對象	研究發現
陳富祥（1985）	金融人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性工作投入優於男性。 2. 工作投入與年齡呈負相關。 3. 工作滿足與工作投入呈負相關。 4. 婚姻狀況與工作投入無顯著差異。
陳淑嬌（1989）	國中教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女教師在「工作樂趣」層面上高於男教師。 2. 不同教育程度在「工作專注」與「工作樂趣」層面中都達到了顯著差異。 3. 服務21年以上的國中教師在「工作專注」層面上顯著高於1-5年的教師。 4. 在「工作專注」層面上專任兼行政工作的國中教師高於專任教師及專任兼導師，在「工作評價」層面上，專任兼行政工作的教師對工作的自我評價高於專任兼導師 5. 已婚者工作投入高於未婚者。 6. 學校規模與地區與工作投入無顯著差異
石樸（1991）	企業員工	男性在工作投入上顯著高於女性，年齡影響工作投入，年資則否。
郭騰淵（1991）	南部五縣市國中教師	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國中教師工作投入情況良好。 2. 資深行政工作教師有較高的工作投入。 3. 國中教師工作投入受工作價值影響。
林豐哲（1992）	企業員工	不同教育程度對工作投入會有差異，但婚姻、性別、年齡、年資的不同並不會對工作投入造成影響，工作滿足與工作投入呈顯著相關。
黃緯莉（1993）	台北護專附設醫院員工	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男性員工對工作投入程度較高。 2. 四十歲以上員工較四十歲以下員工對工作投入程度高。 3. 已婚或有子女員工較未婚員工工作投入程度較高。 4. 平均服務年資在十二年以上的員工較年資少於十二年員工對工作投入程度高。
柯適修（1994）	台中市公民營銀行已婚女性	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公營銀行較民營銀行整體工作投入工作認同明顯降低。 2. 薪資所得非影響工作投入的主因。 3. 升遷制度越公平，工作投入與工作認同程度越高。 4. 在丈夫支持下，會更主動參與工作且態度更具工作取向。 5. 高主動結構—高體恤的領導風格能提升工作投入。 6. 工作越配合個人所學，則對工作的認同感越高。 7. 教育程度、服務年資、擔任職務與工作投入無顯著差異。
潘依琳（1994）	台北醫院護理員、衛生所護理人員、學校衛生護理人員、職業衛生護理人員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 工作投入受年齡、工作年資、健康狀況、工作興趣、婚姻及教育程度的影響護理人員的成就動機強、工作投入為中上程度，留職意願高。 2. 工作投入及留職意願以學校護理人員最高。 3. 工作本身特性、成就動機與工作投入、工作滿足、留職意願呈顯著正相關。 4. 直屬上司領導行為與工作結構皆影響工作投入。 5. 工作導向成就動機為工作投入最強的預測變項。

表2-3-3 工作投入的相關研究（續）

研究者	研究對象	研究發現
鄭桂芬（1994）	台北市公 私立醫院 醫師	1.性別、年資、醫院屬別在工作投入上並未有顯著差異。 2.工作投入與工作價值變項、醫院環境變項、工作特性、工作壓力、工作滿意有顯著相關。
徐鶯娟（1995）	12 縣市公 立國民小 學教師	1.工作投入程度不因性別而有顯著差異但因年齡、服務年資、擔任職務、任教地區、婚姻狀況、學校規模的不同而有顯著差異，其中以資深、年長、已婚及在規模較小或偏遠地區任教教師有較高的工作投入。 2.成就動機與工作投入之間有顯著正相關及典型相關存在 3.教師成就動機、參與決策對工作投入預測方面以教師成就取向、求勝取向及參與興趣最具預測力。
黃晶瑩、巫姿瑩（1996）	基層農會 推廣人員	工作投入屬中等程度且工作價值觀、工作特性對工作投入有顯著的影響力。
陳淑玲（1996）	製造業及服 務業的在職 新人類（1965 年後出生者）	1.新人類員工對工作投入普遍不高。 2.年齡較高的新人類員工工作投入高，主管的工作投入較高，服務業從業人員工作投入較高。 3.工作特性與工作投入成顯著正相關，而工作環境、工作變化性、工作自主性等對工作投入有顯著正向預測能力。
李新鄉（1996）	國民中小 學教師	1.在教學工作投入上並無顯著差異。 2.性別、教育水準、服務年資、擔任職務不同，在教學工作投入及其他相關變項上均有顯著差異。
趙美鈴（1997）	台北縣194 所國民學 之已婚女 教師	1.資深、擔任行政職務者有較高工作投入。 2.有子女、最小子女年齡在十九歲以上者有較高工作投入。 3.已婚女教師工作特性知覺與工作投入間呈顯著正相關。 4.角色壓力與工作投入間相關則不一致。
謝天德（1998）	國小教師	1.女教師在「工作專注」層面上高於男教師。 2.在整體工作投入上，師專畢業的教師顯著高於師大師院。 3.在整體工作投入上，26年以上的國小教師顯著高於5年以下、6-10年、11-15年的教師。 4.在整體工作投入上，主任與組長兼級任教師的工作投入，分別顯著高於純級任教師，而各處室主任的工作投入也顯著高於純科任教師。已婚者工作投入高於未婚者。學校規模與工作投入無顯著差異。 5.就整體工作投入上而言，城市地區的教師工作投入最高山地、離島次之，鄉、鎮地區教師之工作投入較不理想。
蔡麗華（2001）	國小教師	1.在「工作專注」層面，女教師高於男教師。 2.在整體工作投入，師專畢業的教師顯著高於師大師院及一般大學畢業的國小教師。 3.在整體工作投入，主任顯著高於組長、級任與科任教師。 4.已婚者工作投入高於未婚者。 5.學校規模較小的教師，有較高的工作投入。 6.學校地區與工作投入具有顯著的差異，其中偏遠地區高於城市地區。

表2-3-3 工作投入的相關研究（續）

研究者	研究對象	研究發現
高淑娟（1998）	公私立大學教師	不同性別與不同婚姻狀態的大學教師其工作投入差異未達顯著。
唐大鈞（2001）	內稽人員	<ol style="list-style-type: none"> 1.人口統計變數中年齡、就業年資、任稽核原由、職位、調薪幅度對內稽人員工作投入具有顯著差異。 2.整體工作價值觀對內稽人員工作投入具有顯著正相關。 3.整體工作特性對內稽人員工作投入具有顯著正相關。 4.欲降低內稽人員的離職傾向，主要採行提昇內稽人員的工作投入，其中工作價值觀部分尤應重視內稽人員的新給報酬。 5.欲提昇內稽人員的工作投入或降低內稽人員的離職傾向，透過不同工作特性與工作價值觀的交互作用會出現促進或抑制等干擾主效果的結果。
莊惠敏（2002）	醫院護理人員	<ol style="list-style-type: none"> 1.年齡越大，工作投入越高。 2.信仰基督教者工作投入較非基督教者高。 3.教育程度越高，工作投入越高。 4.服務年資越久，工作投入越高。 5.個人工作價值觀與工作投入呈顯著正相關。 6.情境特質（工作倫理）與工作投入呈顯著正相關。 7.情境特質（工作倫理）、個人價值觀與工作投入三者具相關性。
董秀珍（2001）	國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作投入情形符合中上標準，其中以「工作專注」層面最高，「工作準備」層面次之，「工作樂趣」層面最低。 2.在年齡方面，在「工作準備」層面有顯著差異。 3.在性別方面，女性教師在「工作專注」層面上的投入高於男性教師。 4.在服務年資方面，在「工作準備」層面有顯著差異。 5.在擔任職務與教育背景方面，在工作投入各層面與整體工作投入上沒有顯著差異。 6.在任教年級方面，在「工作專注」層面有顯著差異，低年級教師在此層面之投入顯著高於高年級教師。 7.在婚姻方面，已婚教師在「工作專注」層面與整體工作投入上顯著高於未婚教師。
鍾佩蓁（2003）	雲嘉地區國小教師	<ol style="list-style-type: none"> 1.工作投入情形符合中上標準，以「工作評價」層面最高。 2.不同的背景變項對教師工作投入有不同的差異情形 <ol style="list-style-type: none"> （1）在工作投入的某些分層面或是整體層面上會因為年齡、服務年資、擔任職務、婚姻狀況不同而有所差異。 （2）在工作投入的分層面及整體層面上均不會因為性別、教育背景、學校規模、學校地區的不同而有所差異。 3.國小教師對工作價值觀愈重視，在工作投入上也愈高。 4.工作價值觀與工作投入，不管是在分層面或整體層面上，大都達到了顯著的相關，表示國小教師對工作價值觀愈重視，在工作投入的程度也會愈高。

表2-3-3 工作投入的相關研究（續）

研究者	研究對象	研究發現
莊博貴（2003）	某電纜公司員工	1.台灣員工工作價值觀與工作投入的相關性較大陸員工高 2.台灣員工工作投入與工作滿足的相關性較大陸員工高。 3.台灣員工工作投入與組織承諾的相關性較大陸員工高。
李奇憲（2003）	國軍福利品供應站員工	1.員工個人背景變項之年齡在工作投入上有差異性； 2.員工之工作價值觀與工作投入呈高度關聯。 3.工作投入各構面典型相關因素負荷量，以工作比重取向最高，工作成就取向次之，工作認同取向最低。

資料來源：參考莊惠敏（2001，31-35）；全國博碩士論文資訊網；作者整理。

綜觀上述，本研究整理引述的30篇相關文獻中，影響工作投入的變項包括：一、個人背景因素：如性別（10篇）、教育程度（7篇）、服務年資（18篇）、擔任職位（13篇）、婚姻狀況（11篇）等。二、工作價值觀因素：如工作態度（2篇）、成就動機（3篇）、工作滿足（3篇）、留職意願（3篇）、經濟報酬（1篇）等。三、組織因素：如組織規模（2篇）、組織型態（1篇）、工作特性（5篇）、主管領導型態（2篇）、工作地區（3篇）、工作環境（2篇）等，如表2-3-3所示。本研究在了解我國大學院校生活輔導組成員工作價值觀與工作投入的現況及關係，根據相關文獻分析，亦將探討不同性別、教育程度、服務年資、擔任職位、婚姻狀況、學校規模、學校地區等因素對工作投入的影響；並根據大學院校生活輔導組的特性，另外探討生活輔導組成員不同身份類別、主要承辦業務、在職進修狀況、學校性質及學校生職比等因素在工作投入上的差異情形，並與相關學者的研究結果，例如高淑娟（1998）對大學教師的研究結果「不同性別的大學教師在工作投入上並無顯著差異」、陳正沛（1983）對研究人員的研究結果「服務年資愈長者，其工作投入程度愈高」、董秀珍（2001）對國小教師的研究結果「教育程度與工作投入無顯著差異」、李新鄉（1996）對國中小教師的研究結果「擔任主任或組長之行政人員的工作投入顯著高於級任或導師組及科任或專任教師組」、Lodahl & Kejner（1965）對電子員工的研究結果「婚姻狀況和工作投入無顯著相關」、陳淑嬌（1989）對國中教師的研究結果「學校規模與工作投入無顯著差異」、謝天德（1998）對國小教師的研究結果「城市地區的教師工作投入最高，山地離島次之，鄉鎮地區教師之工作投入較不理想。」等，做比較分析。

第四節 工作價值觀與工作投入關係之研究

工作價值觀對工作投入的影響，國內外均有相關的研究。工作價值觀通常會影響個人的工作態度、動機與行為（陳淑玲，1996）。Locke & Henne（1986）亦指出個人的工作價值觀會影響其工作意願或目標，並進而影響其努力程度或工作表現。無論就Lodahl & Kejner（1965）對工作投入定義之研究、或就Robinowitz & Hall（1977）之工作投入的理論上觀點而言、或Kanunigo（1982）動機模式或Brown（1996）工作投入理論架構，均以工作價值觀為影響工作投入之重要個人變項（引自莊惠敏，2001）。許多的實證研究顯示工作價值觀對組織成員之自動、努力、忠誠、組織向心、工作滿足與工作投入具有重要的影響，茲將工作價值觀與工作投入相關研究的發現說明如下：

壹、國外學者研究部分：

- 一、Lodahl & Kejner（1965）以一家精密電子工廠進行為期二十二個月的長期研究，發現工作投入是相當穩定的工作態度，雖然經過組織幾次重大的改組，卻很少改變此一工作態度，因此，Lodahl 與 Kejner（1965）根據此一研究，認為工作投入是個人的工作價值導向，就像新教徒倫理一樣為個人早期社會化所形成的，是不易受組織環境所影響的一個穩定的工作態度（引自鍾佩蓁，2003）。
- 二、Rabinowitz & Hall（1977）認為工作投入受個人因素與環境因素所影響，因此形成對個人的一種價值導向，故Rabinowitz, Hall & Goodale（1977）以Wollack et al.（1971）所發展的工作價值量表在332位員工中三次測試，發現工作投入與工作價值呈現顯著相關（引自鍾佩蓁，2003）。
- 三、Kanungo（1982）認為工作投入會受到個人顯著需求和感覺到工作上能滿足這種需求的機會所影響。而工作價值觀正是與個人需求有關，也說

明了工作投入與工作價值觀之間是有關係存在的（引自鍾佩蓁，2003）。

因此，Lodahl & Kejner(1965)、Rabinowitz & Hall(1977)及Kanungo(1982)之理論均以工作價值觀為影響工作投入的重要個人變項，實證研究中證明工作價值觀與工作投入的關係密切，顯示出工作價值觀影響著組織成員的工作投入，其中對工作價值有正面態度的成員會比不重視工作價值的成員要更投入於其工作上。

貳、國內學者研究部分：

一、郭騰淵（1991）以國中教師為研究對象，發現工作價值觀各因素層面與工作投入各因素層面之間的相關均達顯著水準，且為正相關。

二、黃晶瑩、巫姿瑩（1996）以基層農會推廣人員為研究對象，發現工作價值觀和工作投入的Pearson 相關係數高達.5135，呈現顯著的正相關，表示基層農會推廣人員對工作價值觀的重要性認同程度愈高者，其工作投入的程度也愈高，因此，欲提高基層農會推廣人員的工作投入，可以從提昇工作價值觀予以著手。

三、陳淑玲（1996）以製造業及服務業員工（新人類）為研究對象，發現工作價值觀對新人類工作投入有顯著相關，其中利他價值對工作投入有顯著正向預測能力。

四、李新鄉（1996）以國中小教師為研究對象，發現工作價值觀的「利他的重要性」與「人際關係的重要性」二層面之工作價值觀肯定度愈高，則國中小教師的工作投入愈高。

五、陳孟修、盧淵源（2001）以團隊特性員工為研究對象，發現工作價值觀之「物質報酬價值」、「成就發展價值」、「人際關係價值」、「利他

價值」等層面的同意度愈高者，工作投入亦愈高。

- 六、唐大鈞（2001）以內稽人員為研究對象，發現工作投入與整體工作價值觀的Pearson 相關係數達.186，已達顯著正相關，其中內在價值層面的相關係數為.328，更為顯著，說明了內稽人員為達工作標準的企圖心愈強，則其對工作投入程度愈高。
- 七、莊惠敏（2002）以護理人員為研究對象，發現工作投入與整體工作價值觀的Pearson 相關係數達.274，達顯著水準，為正相關。
- 八、董秀珍（2001）以國小教師為研究對象，發現工作價值觀之「物質報酬的重要性」層面分別與工作投入之「工作樂趣」與「工作專注」層面，正相關達.05的顯著水準外，其餘各層面之間的正相關，皆達.01的顯著水準。此外，整體工作價值觀與整體工作投入間的正相關，亦達.01的顯著水準。在工作價值觀的分層中以「成就與新知的重要性」層面與整體工作投入的正相關.39 最高；另外在工作價值觀中，「成就與新知的重要性」在工作投入之「工作準備」層面與整體工作投入上是最主要的預測變項。
- 九、鍾佩蓁（2003）以國小教師為研究對象，發現整體及各層面工作價值觀和整體工作投入的相關係數為.444，達顯著水準，呈現正相關；而工作價值觀的各個層面也和工作投入的各層面與整體層面達到顯著的正相關，尤其在工作價值觀的「人際互動」層面和工作投入各層面的相關係數大部分比工作價值觀其他的層面高，而工作價值觀的「安適休閒」層面和工作投入各層面的相關係數也大部分比工作價值觀其他的層面低。
- 十、莊博貴（2003）以兩岸員工為研究對象，發現台灣員工之工作價值觀與工作投入的相關性為.420，其中以內在價值因素與敬業精神為影響工作價值觀及工作投入最主要的因素。而大陸員工之工作價值觀與工作投入

的相關性為.252，與台灣員工相較數值偏低，其中以內在價值因素與工作努力程度為影響工作價值觀及工作投入最主要的因素。

十一、李奇憲（2003）以國軍福利品供應站員工為研究對象，發現（一）員工在工作價值觀之各構面與工作投入之「工作比重取向」、「工作成就取向」二構面達到顯著正相關。（二）員工在工作價值觀之「學習成長取向」、「自我實現取向」、「組織安全與經濟取向」和工作投入之「工作認同取向」具有顯著正相關。（三）員工在工作價值觀之「休閒健康與交通取向」和工作投入之「工作認同取向」呈現負相關。

綜合以上學者的研究結果，可知工作價值觀與工作投入兩者的關係密切，但研究結果可能因研究對象或研究工具的不同而有些不同；因為組織成員的價值觀在他從事工作之前，就受到個人成長環境、家庭教育、學校教育、重要事件或他人的影響，並沒有絕對性的對錯之分，而是要看他是否適合這份工作，如果成員的工作價值觀，無法在工作中得到滿足，可能就會影響到他對這份工作的投入情形，當然也不會有良好的工作績效。而本研究以大學院校生活輔導組成員為研究對象，並以吳鐵雄等人（1996）編製的「工作價值觀問卷」及呂勝瑛、陳正沛（1983）編譯的「工作投入問卷」為研究工具，期能在繁重業務及面臨軍訓制度轉型之際，檢視生活輔導組成員各層面工作價值觀的重視程度，調整精進，以增加投入學生事務工作的熱誠，提昇工作效率，對我國大學院校的人力資源發展與整體教育目標的達成，具有重大的意義。