

## 第四章 研究結果與討論

本章旨在根據前述研究方法與步驟，將問卷調查所得資料加以整理登錄並進行統計分析，以了解研究之結果，並回答與驗證本研究所提出的各項問題與假設。本章共分為六節：第一節為生活輔導組成員工作價值觀現況之分析；第二節為生活輔導組成員工作投入現況之分析；第三節為不同背景變項與工作價值觀關係之分析；第四節為不同背景變項與工作投入關係之分析；第五節為工作價值觀與工作投入關係之分析；第六節為背景變項與工作價值觀對工作投入之預測分析。

### 第一節 生活輔導組成員工作價值觀現況之分析

本節主要在討論我國大學院校生活輔導組成員工作價值觀之現況，首先根據「工作價值觀問卷」的填答結果，就整體受試樣本進行敘述統計，分別以平均數、標準差等描述統計，對生活輔導組成員工作價值觀的現況加以分析。

#### 壹、生活輔導組成員工作價值觀現況之分析

##### 一、工作價值觀問卷總得分情形

為分析我國大學院校生活輔導組成員之工作價值觀，根據吳鐵雄等人（1996）所編製49題的「工作價值觀問卷」之填答結果，分為兩個領域與七個層面，以描述統計資料來加以分析，如表4-1-1所示。

（一）就整體工作價值觀而言：

「工作價值觀問卷」為五點量表，每題最高5分表示「非常重要」，最低1分表示「非常不重要」。因此，由表4-1-1可看出，我國大學院校生活輔導組成員整體工作價值觀每題平均得分為4.03，甫過4分之水準，達到「重要」

的程度；而各層面的標準差介於3.86-5.05之間，表示生活輔導組成員對於工作價值觀各層面的看法僅為「重要」未達「非常重要」，且看法差異不大。

(二) 就兩個領域工作價值觀而言：

由表4-1-1可看出，我國大學院校生活輔導組成員工作價值觀目的性價值領域每題平均得分為3.97，接近「重要」程度；而工具性價值領域每題平均得分為4.07，超過「重要」程度；顯示我國大學院校生活輔導組成員評估有關從事學生事務工作的實際經驗、或日常生活對目前工作的真實想法，在個人心目中所感受或體驗的重要程度，工具性價值領域略高於目的性價值領域。

(三) 就各層面工作價值觀而言：

由表4-1-1可看出，我國大學院校生活輔導組成員工作價值觀各層面的每題平均得分介於3.89-4.30之間，其中，以「社會互動取向」層面的平均得分最高（ $M=4.30$ ），介於「非常重要」與「重要」之間，顯示生活輔導組成員評估社會互動取向之工作價值觀最為重要；其次依序為「休閒健康與交通取向」（ $M=4.05$ ）、「尊嚴取向」（ $M=4.04$ ）、「組織安全與經濟取向」（ $M=4.02$ ）、「自我成長取向」（ $M=3.97$ ）、「安定與免於焦慮取向」（ $M=3.91$ ）；而以「自我實現取向」層面的平均得分最低（ $M=3.89$ ），介於「重要」與「普通」之間，顯示生活輔導組成員評估「自我實現取向」之工作價值觀在七個層面中，較不重要。

**表4-1-1 生活輔導組成員「工作價值觀問卷」總得分情形分析統計表**

工作價值觀層面	題數	平均得分	標準差	每題平均得分	排序
自我成長取向	7	27.77	4.12	3.97	5
自我實現取向	7	27.24	4.66	3.89	7
尊嚴取向	7	28.33	3.95	4.04	3
目的性價值	21	83.35	11.57	3.97	-
社會互動取向	7	30.07	4.06	4.30	1
組織安全與經濟取向	7	28.11	5.05	4.02	4
安定與免於焦慮取向	7	27.39	4.36	3.91	6
休閒健康與交通取向	7	28.35	3.86	4.05	2
工具性價值	28	113.91	15.09	4.07	-
整體工作價值觀	49	197.26	24.49	4.03	-

## 二、「自我成長取向」之工作價值觀

生活輔導組成員評估「自我成長取向」工作價值觀的現況，在本研究所採用的問卷中，共有7題，經統計分析後，將生活輔導組成員評估「自我成長取向」工作價值觀之現況分析，如表4-1-2所示。

由表4-1-2可知，生活輔導組成員評估「自我成長取向」工作價值觀的重要程度，依序為：1.能在工作中不斷獲得新知識和技術（ $M=4.17$ ）；4.在工作中能有機會嘗試新的做事方法（ $M=4.04$ ）；5.在工作中能充分發揮自己的創造力（ $M=4.03$ ）；3.在工作中能對事情作深入的分析研究（ $M=3.98$ ）；2.在工作中能有充分的進修機會（ $M=3.96$ ）；7.能充分開創自己的工作生涯（ $M=3.84$ ）；6.能從事具前瞻性的工作（ $M=3.75$ ）。

**表4-1-2 生活輔導組成員評估「自我成長取向」工作價值觀分析摘要表**

題號	項 目	自我成長取向工作價值觀		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
1	能在工作中不斷獲得新知識和技術	4.17	.76	1
2	在工作中能有充分的進修機會	3.96	.84	5
3	在工作中能對事情作深入的分析研究	3.98	.70	4
4	在工作中能有機會嘗試新的做事方法	4.04	.71	2
5	在工作中能充分發揮自己的創造力	4.03	.74	3
6	能從事具前瞻性的工作	3.75	.80	7
7	能充分開創自己的工作生涯	3.84	.85	6

由表4-1-3可知，生活輔導組成員評估「自我成長取向」工作價值觀重要次數比例最高的題項是1.「能在工作中不斷獲得新知識和技術」約有82.1%，顯示大部分的生活輔導組成員認為能在工作中不斷獲得新知識和技術，在其心目中具有較強烈的感受或體驗；而評估不重要次數比例最高的題項是7.「能充分開創自己的工作生涯」約有5.0%，但同時認為其重要者的比例也佔了66.4%，超過半數，顯示生活輔導組成員評估是否能充分開創自己的工作生涯，雖排序最後，但仍普遍認為是重要的。

**表4-1-3 生活輔導組成員評估「自我成長取向」工作價值觀現況分析統計表**

題號	項目	非常不重要		不重要		普通		重要		非常重要	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
1	能在工作不斷獲得新知識和技術	2	.3%	8	1.2%	113	16.4%	310	45.1%	254	37.0%
2	在工作中能有充分的進修機會	4	.6%	25	3.6%	155	22.6%	313	45.6%	190	27.7%
3	在工作中能對事情作深入的分析研究	1	.1%	15	2.2%	123	17.9%	403	58.7%	145	21.1%
4	在工作中能有機會嘗試新的做事方法	0	.0%	11	1.6%	124	18.0%	376	54.7%	176	25.6%
5	在工作中能充分發揮自己的創造力	2	.3%	9	1.3%	140	20.4%	352	51.2%	184	26.8%
6	能從事具前瞻性的工作	3	.4%	26	3.8%	232	33.8%	308	44.8%	118	17.2%
7	能充分開創自己的工作生涯	4	.6%	30	4.4%	197	28.7%	299	43.5%	157	22.9%

### 三、「自我實現取向」之工作價值觀

生活輔導組成員評估「自我實現取向」工作價值觀的現況，在本研究所採用的問卷中，共有7題，經統計分析後，將生活輔導組成員評估「自我實現取向」工作價值觀之現況分析，如表4-1-4所示。

由表4-1-4可知，生活輔導組成員評估「自我實現取向」工作價值觀的重要程度，依序為：13.能為社會做些有意義的工作 ( $M=4.06$ )；14.能經由工作服務社會人群或增進社會福祉 ( $M=3.97$ )；8.在工作中能充分發揮自己的專長 ( $M=3.90$ )；11.能經由工作提升生活品質 ( $M=3.89$ )；12.能經由工作使自己生活更為多采多姿 ( $M=3.89$ )；9.在工作中能實現自己的人生理想 ( $M=3.77$ )；10.在工作中能按部就班的抒展個人抱負 ( $M=3.76$ )。

**表4-1-4 生活輔導組成員評估「自我實現取向」工作價值觀分析摘要表**

題號	項目	自我實現取向工作價值觀		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
8	在工作中能充分發揮自己的專長	3.90	.81	3
9	在工作中能實現自己的人生理想	3.77	.85	6
10	在工作中能按部就班的抒展個人抱負	3.76	.84	7
11	能經由工作提升生活品質	3.89	.85	4
12	能經由工作使自己生活更為多采多姿	3.89	.85	5
13	能為社會做些有意義的工作	4.06	.78	1
14	能經由工作服務社會人群或增進社會福祉	3.97	.78	2

由表4-1-5可知，生活輔導組成員評估「自我實現取向」工作價值觀重要次數比例最高的題項是13。「能為社會做些有意義的工作」約有80.8%，顯示大部分的生活輔導組成員認為能為社會做些有意義的工作，在其心目中具有較強烈的感受或體驗；而評估不重要次數比例最高的題項是10。「在工作中能按部就班地舒展個人抱負」約有5.7%，但同時認為其重要者的比例也佔了64.3%，超過半數，顯示生活輔導組成員評估是否能按部就班的舒展個人抱負，仍普遍認為是重要的。

**表4-1-5 生活輔導組成員評估「自我實現取向」工作價值觀現況分析統計表**

題號	項目	非常不重要		不重要		普通		重要		非常重要	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
8	在工作中能充分發揮自己的專長	5	.7%	20	2.9%	170	24.7%	334	48.6%	158	23.0%
9	在工作中能實現自己的人生理想	7	1.0%	27	3.9%	220	32.0%	293	42.6%	140	20.4%
10	在工作中能按部就班地舒展個人抱負	7	1.0%	32	4.7%	206	30.0%	318	46.3%	124	18.0%
11	能經由工作提升生活品質	4	.6%	31	4.5%	169	24.6%	314	45.7%	169	24.6%
12	能經由工作使自己生活更為多采多姿	4	.6%	31	4.5%	170	24.7%	313	45.6%	169	24.6%
13	能為社會做些有意義的工作	6	.9%	15	2.2%	111	16.2%	358	52.1%	197	28.7%
14	能經由工作服務社會人群或增進社會福祉	4	.6%	17	2.5%	144	21.0%	352	51.2%	170	24.7%

#### 四、「尊嚴取向」之工作價值觀

生活輔導組成員評估「尊嚴取向」工作價值觀的現況，在本研究所採用的問卷中，共有7題，經統計分析後，將生活輔導組成員評估「尊嚴取向」工作價值觀之現況分析，如表4-1-6所示。

由表4-1-6可知，生活輔導組成員評估「尊嚴取向」工作價值觀的重要程度，依序為：17.能承擔自己的工作責任（ $M=4.20$ ）；15.能在工作中獲得成就感（ $M=4.11$ ）；18.能經由工作獲得自我肯定（ $M=4.10$ ）；16.能因看到自己工作的具體成果而產生成就感（ $M=4.10$ ）；19.工作時能獲得上司的充分授權（ $M=4.03$ ）；20.能經由工作獲得別人的肯定（ $M=3.99$ ）；21.在工作中能擁有充分的支配權（ $M=3.79$ ）。

**表4-1-6 生活輔導組成員評估「尊嚴取向」工作價值觀分析摘要表**

題號	項 目	尊嚴取向工作價值觀		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
15	能在工作獲得成就感	4.11	.76	2
16	能因看到自己工作的具體成果而產生成就感	4.10	.71	4
17	能承擔自己的工作責任	4.20	.65	1
18	能經由工作獲得自我肯定	4.10	.71	3
19	工作時能獲得上司的充分授權	4.03	.76	5
20	能經由工作獲得別人的肯定	3.99	.75	6
21	在工作中能擁有充分的支配權	3.79	.79	7

由表4-1-7可知，生活輔導組成員評估「尊嚴取向」工作價值觀重要次數比例最高的題項是17。「能承擔自己的工作責任」約有89.7%，顯示大部分的生活輔導組成員認為能承擔自己的工作責任，在其心目中具有較強烈的感受或體驗；而評估不重要次數比例最高的題項是21。「在工作中能擁有充分的支配權」約有4.8%，但同時認為其重要者的比例也佔了67.5%，超過半數，顯示生活輔導組成員評估是否能在工作中擁有充分的支配權，仍普遍認為是重要的。

**表4-1-7 生活輔導組成員評估「尊嚴取向」工作價值觀現況分析統計表**

題號	項目	非常不重要		不重要		普通		重要		非常重要	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
15	能在工作獲得成就感	3	.4%	11	1.6%	113	16.4%	340	49.5%	220	32.0%
16	能因看到自己工作的具體成果而產生成就感	0	0%	17	2.5%	91	13.2%	384	55.9%	195	28.4%
17	能承擔自己的工作責任	1	.1%	8	1.2%	62	9.0%	397	57.8%	219	31.9%
18	能經由工作獲得自我肯定	2	.3%	12	1.7%	92	13.4%	387	56.3%	194	28.2%
19	工作時能獲得上司的充分授權	4	.6%	19	2.8%	108	15.7%	376	54.7%	180	26.2%
20	能經由工作獲得別人的肯定	7	1.0%	12	1.7%	118	17.2%	395	57.5%	155	22.6%
21	在工作中能擁有充分的支配權	3	.4%	30	4.4%	190	27.7%	347	50.5%	117	17.0%

## 五、「社會互動取向」之工作價值觀

生活輔導組成員評估「社會互動取向」工作價值觀的現況，在本研究所採用的問卷中，共有7題，經統計分析後，將生活輔導組成員評估「社會互動取向」工作價值觀之現況分析，如表4-1-8所示。

由表4-1-8可知，生活輔導組成員評估「社會互動取向」工作價值觀的重要程度，依序為：30.同事之間能融洽相處 ( $M=4.36$ )；32.在工作中能真誠對待周遭的人 ( $M=4.34$ )；27.同事之間能互相照顧、彼此關懷 ( $M=4.31$ )；29.能愉快地與同事一起完成工作 ( $M=4.31$ )；31.能經常處於人際關係良好的工作情境 ( $M=4.27$ )；28.同事之間不會為私人利益而相互攻擊 ( $M=4.25$ )；26.工作時上司能善體人意 ( $M=4.23$ )。

**表4-1-8 生活輔導組成員評估「社會互動取向」工作價值觀分析摘要表**

題號	項 目	社會互動取向工作價值觀		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
26	工作時上司能善體人意	4.23	.78	7
27	同事之間能互相照顧、彼此關懷	4.31	.68	3
28	同事之間不會為私人利益而相互攻擊	4.25	.77	6
29	能愉快地與同事一起完成工作	4.31	.69	4
30	同事之間能融洽相處	4.36	.69	1
31	能經常處於人際關係良好的工作情境	4.27	.67	5
32	在工作中能真誠對待周遭的人	4.34	.63	2

由表4-1-9可知，生活輔導組成員評估社會互動取向工作價值觀重要次數比例最高的題項是30.「同事之間能融洽相處」約有90.3%，顯示大部分的生活輔導組成員認為同事之間能融洽相處，在其心目中具有較強烈的感受或體驗；而評估不重要次數比例最高的題項是26.「工作時上司能善體人意」約有2.8%，但同時認為其重要者的比例也佔了85.9%，比例也相當高，顯示生活輔導組成員評估工作時上司是否能善體人意，仍普遍認為是重要的。

**表4-1-9 生活輔導組成員評估「社會互動取向」工作價值觀現況分析統計表**

題號	項目	非常不重要		不重要		普通		重要		非常重要	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
26	工作時上司能善體人意	4	.6%	15	2.2%	78	11.4%	311	45.3%	279	40.6%
27	同事之間能互相照顧、彼此關懷	1	.1%	8	1.2%	53	7.7%	341	49.6%	284	41.3%
28	同事之間不會為私人利益而相互攻擊	6	.9%	9	1.3%	76	11.1%	309	45.0%	287	41.8%
29	能愉快地與同事一起完成工作	1	.1%	10	1.5%	54	7.9%	335	48.8%	287	41.8%
30	同事之間能融洽相處	1	.1%	5	.7%	61	8.9%	300	43.7%	320	46.6%
31	能經常處於人際關係良好的工作情境	0	0%	2	.3%	78	11.4%	337	49.1%	270	39.3%
32	在工作中能真誠對待周遭的人	0	0%	2	.3%	51	7.4%	346	50.4%	288	41.9%

## 六、「組織安全與經濟取向」之工作價值觀

生活輔導組成員評估「組織安全與經濟取向」工作價值觀的現況，在本研究所採用的問卷中，共有7題，經統計分析後，將生活輔導組成員評估「組織安全與經濟取向」工作價值觀之現況分析，如表4-1-10所示。

由表4-1-10可知，生活輔導組成員評估「組織安全與經濟取向」工作價值觀的重要程度，依序為：34.學校（組織）有完善的安全措施（ $M=4.11$ ）；35.學校（組織）有完善的保險制度（ $M=4.11$ ）；36.學校（組織）的薪資分配公平合理（ $M=4.01$ ）；33.生病時能得到學校（組織）妥善的照顧（ $M=4.00$ ）；39.學校（組織）有健全的福利制度（ $M=3.99$ ）；38.自己對工作的付出，能獲得合理的報酬（ $M=3.97$ ）；37.能適度獲得加薪或獎勵（ $M=3.90$ ）。

**表4-1-10 生活輔導組成員評估「組織安全與經濟取向」工作價值觀分析摘要表**

題號	項目	組織安全與經濟取向工作價值觀		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
33	生病時能得到學校（組織）妥善的照顧	4.00	.80	4
34	學校（組織）有完善的安全措施	4.11	.80	1
35	學校（組織）有完善的保險制度	4.11	.81	2
36	學校（組織）的薪資分配公平合理	4.01	.83	3
37	能適度獲得加薪或獎勵	3.90	.92	7
38	自己對工作的付出，能獲得合理的報酬	3.97	.87	6
39	學校（組織）有健全的福利制度	3.99	.87	5



由表4-1-11可知，生活輔導組成員評估「組織安全與經濟取向」工作價值觀重要次數比例最高的題項是34.「學校（組織）有完善的安全措施」約有78.4%，顯示大部分的生活輔導組成員認為學校（組織）有完善的安全措施，在其心目中具有較強烈的感受或體驗；而評估不重要次數比例最高的題項是37.「能適度獲得加薪或獎勵」約有5.6%，但同時認為其重要者的比例也佔了70.0%，超過半數，顯示生活輔導組成員評估是否能適度獲得加薪或獎勵，仍普遍認為是重要的。

**表4-1-11 生活輔導組成員評估「組織安全與經濟取向」工作價值觀現況分析統計表**

題號	項目	非常不重要		不重要		普通		重要		非常重要	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
33	生病時能得到學校（組織）妥善的照顧	3	.4%	15	2.2%	156	22.7%	315	45.9%	198	28.8%
34	學校（組織）有完善的安全措施	3	.4%	12	1.7%	133	19.4%	297	43.2%	242	35.2%
35	學校（組織）有完善的保險制度	3	.4%	12	1.7%	139	20.2%	284	41.3%	249	36.2%
36	學校（組織）的薪資分配公平合理	6	.9%	17	2.5%	148	21.5%	308	44.8%	208	30.3%
37	能適度獲得加薪或獎勵	14	2.0%	25	3.6%	167	24.3%	290	42.2%	191	27.8%
38	自己對工作的付出，能獲得合理的報酬	9	1.3%	21	3.1%	149	21.7%	308	44.8%	200	29.1%
39	學校（組織）有健全的福利制度	8	1.2%	21	3.1%	154	22.4%	289	42.1%	215	31.3%

## 七、「安定與免於焦慮取向」之工作價值觀

生活輔導組成員評估「安定與免於焦慮取向」工作價值觀的現況，在本研究所採用的問卷中，共有7題，經統計分析後，將生活輔導組成員評估「安定與免於焦慮取向」工作價值觀之現況分析，如表4-1-12所示。

由表4-1-12可知，生活輔導組成員評估「安定與免於焦慮取向」工作價值觀的重要程度，依序為：46.工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼（ $M=4.07$ ）；40.工作時間能充分配合生活作息（ $M=4.05$ ）；41.能從事富變化但不致紊亂的工作（ $M=3.91$ ）；45.下班後不必經常擔心學校（組織）的事（ $M=3.90$ ）；43.能避免工作競爭所衍生的各種焦慮（ $M=3.89$ ）；44.工作中不

會時常感到緊張 ( $M=3.82$ ) ; 42.工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務 ( $M=3.74$ ) 。

**表4-1-12 生活輔導組成員評估「安定與免於焦慮取向」工作價值觀分析摘要表**

題號	項 目	安定與免於焦慮取向工作價值觀		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
40	工作時間能充分配合生活作息	4.05	.83	2
41	能從事富變化但不致紊亂的工作	3.91	.72	3
42	工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務	3.74	.86	7
43	能避免工作競爭所衍生的各種焦慮	3.89	.79	5
44	工作中不會時常感到緊張	3.82	.78	6
45	下班後不必經常擔心學校(組織)的事	3.90	.86	4
46	工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼	4.07	.86	1

由表4-1-13可知，生活輔導組成員評估「安定與免於焦慮取向」工作價值觀重要次數比例最高的題項是46。「工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼」約有77.7%，顯示大部分的生活輔導組成員認為工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼，在其心目中具有較強烈的感受或體驗；而評估不重要次數比例最高的題項是42。「工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務」約有6.4%，但同時認為其重要者的比例也佔了62.9%，超過半數，顯示生活輔導組成員評估工作時是否能不必處理很多繁雜瑣碎的事務，仍普遍認為是重要的。

**表4-1-13 生活輔導組成員評估「安定與免於焦慮取向」工作價值觀現況分析統計表**

題號	項目	非常不重要		不重要		普通		重要		非常重要	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
40	工作時間能充分配合生活作息	7	1.0%	15	2.2%	133	19.4%	311	45.3%	221	32.2%
41	能從事富變化但不致紊亂的工作	1	.1%	16	2.3%	158	23.0%	381	55.5%	131	19.1%
42	工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務	8	1.2%	36	5.2%	211	30.7%	307	44.7%	125	18.2%
43	能避免工作競爭所衍生的各種焦慮	3	.4%	21	3.1%	173	25.2%	339	49.3%	151	22.0%
44	工作中不會時常感到緊張	2	.3%	28	4.1%	183	26.6%	350	50.9%	124	18.0%
45	下班後不必經常擔心學校(組織)的事	5	.7%	29	4.2%	173	25.2%	303	44.1%	177	25.8%
46	工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼	6	.9%	25	3.6%	122	17.8%	296	43.1%	238	34.6%

## 八、「休閒健康與交通取向」之工作價值觀

生活輔導組成員評估「休閒健康與交通取向」工作價值觀的現況，在本研究所採用的問卷中，共有7題，經統計分析後，將生活輔導組成員評估「休閒健康與交通取向」工作價值觀之現況分析，如表4-1-14所示。

由表4-1-14可知，生活輔導組成員評估「休閒健康與交通取向」工作價值觀的重要程度，依序為：22.能在不危害身心健康的環境工作 ( $M=4.30$ )；23.工作之餘能從事戶外活動或體能活動 ( $M=4.09$ )；47.能避免過多的交際應酬，以保持身體健康 ( $M=4.07$ )；25.學校(組織)每年都能有較長的假期，可以從事休閒活動 ( $M=4.06$ )；24.工作時間彈性較大，得以適切地安排自己的生活 ( $M=4.01$ )；48.能服務於交通便利的學校(組織) ( $M=3.92$ )；49.上下班能免於塞車之苦 ( $M=3.90$ )。

表4-1-14 生活輔導組成員評估「休閒健康與交通取向」工作價值觀分析摘要表

題號	項 目	休閒健康與交通取向工作價值觀		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
22	能在不危害身心健康的環境工作	4.30	.71	1
23	工作之餘能從事戶外活動或體能活動	4.09	.79	2
24	工作時間彈性較大，得以適切地安排自己的生活	4.01	.79	5
25	學校(組織)每年都能有較長的假期，可以從事休閒活動	4.06	.79	4
47	能避免過多的交際應酬，以保持身體健康	4.07	.79	3
48	能服務於交通便利的學校(組織)	3.92	.82	6
49	上下班能免於塞車之苦	3.90	.85	7

由表4-1-15可知，生活輔導組成員評估「休閒健康與交通取向」工作價值觀重要次數比例最高的題項是22.「能在不危害身心健康的環境工作」約有87.2%，顯示大部分的生活輔導組成員認為能在不危害身心健康的環境工作，在其心目中具有較強烈的感受或體驗；而評估不重要次數比例最高的題項是48.「能服務於交通便利的學校(組織)」約有4.8%，但同時認為其重要者的比例也佔了72.6%，超過半數，顯示生活輔導組成員評估是否能服務於交通便利的學校(組織)，仍普遍認為是重要的。

表4-1-15 生活輔導組成員評估「休閒健康與交通取向」工作價值觀現況分析  
統計表

題號	項目	非常不重要		不重要		普通		重要		非常重要	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
22	能在不危害身心健康的環境工作	1	.1%	5	.7%	82	11.9%	298	43.4%	301	43.8%
23	工作之餘能從事戶外活動或體能活動	2	.3%	17	2.5%	123	17.9%	318	46.3%	227	33.0%
24	工作時間彈性較大，得以適切地安排自己的生活	3	.4%	15	2.2%	145	21.1%	333	48.5%	191	27.8%
25	學校（組織）每年都能有較長的假期，可以從事休閒活動	3	.4%	11	1.6%	144	21.0%	312	45.4%	217	31.6%
47	能避免過多的交際應酬，以保持身體健康	4	.6%	14	2.0%	125	18.2%	333	48.5%	211	30.7%
48	能服務於交通便利的學校（組織）	3	.4%	30	4.4%	155	22.6%	332	48.3%	167	24.3%
49	上下班能免於塞車之苦	4	.6%	26	3.8%	181	26.3%	299	43.5%	177	25.8%

## 貳、研究發現與討論

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」二層面，而較不重視「自我實現取向」及「安定與免於焦慮取向」二層面；綜合表4-1-2至表4-1-15所示，若以平均數區分，生活輔導組成員評估工作價值觀較重視的前五題項分別為：

1.同事之間能融洽相處。

(M=4.36) (90.3%評估重要；.8%評估不重要)

2.在工作中能真誠對待周遭的人。

(M=4.34) (92.3%評估重要；.3%評估不重要)

3.同事之間能互相照顧、彼此關懷。

(M=4.31) (90.9%評估重要；1.3%評估不重要)

4.能愉快地與同事一起完成工作。

(M=4.31) (90.6%評估重要；1.6%評估不重要)

5.能在不危害身心健康的環境工作。

(M=4.30) (87.2%評估重要；.8%評估不重要)

另外，生活輔導組成員評估工作價值觀較不重視的前五題項分別為：

- 1.工作時不必處理很多繁雜瑣碎的事務。  
(M=3.74) (62.9%評估重要；6.4%評估不重要)
- 2.能從事具前瞻性的工作。  
(M=3.75) (62.0%評估重要；4.2%評估不重要)
- 3.在工作中能按部就班地舒展個人抱負。  
(M=3.76) (64.3%評估重要；5.7%評估不重要)
- 4.在工作中能實現自己的人生理想。  
(M=3.77) (63.0%評估重要；4.9%評估不重要)
- 5.在工作中能擁有充分的支配權。  
(M=3.79) (67.5%評估重要；4.8%評估不重要)

以下分別討論生活輔導組成員工作價值觀各層面的情形。

### 一、「自我成長取向」

平均有74.6%的生活輔導組成員認為「自我成長取向」工作價值觀是重要的，亦即生活輔導組成員對學生事務工作，是否能獲得新知與自我成長，發揮創造力，以及促進個人發展相當重視；其中以自我充實(1-3題)(M=4.04)及發揮創造力(4-5題)(M=4.03)的評估較高，其次是未來生涯發展(6-7題)(M=3.80)，此表示生活輔導組成員在我國全人教育與終身學習教育理念的推展下，大部分生活輔導組成員均能依時代趨勢，不斷吸取新知，並嘗試新的工作方法，惟可能有部分成員較重視追求安定，以及面臨組織的變革，對未來工作權的不確定感，使得部分生活輔導組成員對自我成長取向工作價值觀的重視程度較低。

### 二、「自我實現取向」

平均有70.8%的生活輔導組成員認為「自我實現取向」工作價值觀是重要的，亦即生活輔導組成員對學生事務工作，是否能實現人生目標，展現個

人才華，提升生活品質，及增進社會福祉相當重視；其中以利他主義（8-10題）（M=4.02）的評估較高，其次是生活品質（11-12題）（M=3.89），再其次是人生目標（8-10題）（M=3.80），此表示生活輔導組成員普遍認為自身扮演著服務與教育者的角色，願意為學校學生付出，增進社會福祉，因此，大部分生活輔導組成員具有利他主義的工作價值觀，而經由工作來提昇自己的生活品質或實現自己的人生理想，在相互比較之下，較為不重視。

### 三、「尊嚴取向」

平均有81.2%的生活輔導組成員認為「尊嚴取向」工作價值觀是重要的，亦即生活輔導組成員對學生事務工作，是否能滿足個人成就感，獲得自我肯定與自主性，贏得他人尊重，以及擁有管理權力和支配力相當重視；其中以自我肯定與自主性（17-18題）（M=4.15）的評估較高，其次是成就感（15-16題）（M=4.11），再其次是贏得他人尊重與支配權（19-21題）（M=3.94），此表示大部分生活輔導組成員認為經由工作可以先獲得自我肯定，從中得到成就感，並在學生的良好行為或感謝中，得到回饋是相當重要的，因此，對於是否擁有管理權力和支配力，就相對較不重要了。

### 四、「社會互動取向」

這是生活輔導組成員最重視的一項因素，平均高達89.3%的生活輔導組成員認為「社會互動取向」工作價值觀是重要的，亦即生活輔導組成員對學生事務工作，是否能獲得良好的社會互動，與上司和同事分享喜怒哀樂，以及與他人建立良好的人際關係相當重視，尤其重視同事間的融洽相處，彼此關懷，以及真誠待人的態度；此表示大部分生活輔導組成員重視與同事和同學間的互動，希望能建立良好的人際關係。

### 五、「組織安全與經濟取向」

平均有69.6%的生活輔導組成員認為「組織安全與經濟取向」工作價值觀是重要的，亦即生活輔導組成員對學生事務工作，是否能獲得合理的經濟報酬，以及組織是否有完善的制度以滿足安全感相當重視；然此比例相較於其他層面略顯偏低，其中以組織安全感（33-35題）（M=4.07）的評估高於經濟報酬（36-39題）（M=3.97）的重視，此表示大部分生活輔導組成員重視學校是否有完善的安全保險等福利制度，以及公平合理的薪資報酬，惟可能因為在現今政府體制中，教育機關的福利與薪資制度，一直呈現尚為穩定的狀態，因此，在各層面評估之下，重視程度較不突顯。

#### 六、「安定與免於焦慮取向」

平均有71.9%的生活輔導組成員認為「安定與免於焦慮取向」工作價值觀是重要的，亦即生活輔導組成員對學生事務工作，能否穩定而規律的工作，以免於緊張、混亂、焦慮與恐懼相當重視；其中對工作安定（40-42題）（M=3.90）與免於焦慮恐懼（43-46題）（M=3.92）的評估重視程度相當，惟對46題「工作時不會對未來前途感到徬徨或恐懼」的評估77.7%認為重要，高於平均值，此表示可能在面臨教育組織變革之際，大部分生活輔導組成員對不確定的未來是明顯存在著憂慮與徬徨。

#### 七、「休閒健康與交通取向」

平均有77.3%的生活輔導組成員認為「休閒健康與交通取向」工作價值觀是重要的，亦即生活輔導組成員對學生事務工作，能否獲得充足的體能活動，擁有充分的休閒活動，以及交通的便利相當重視；其中以健康（22、23、47題）（M=4.15）的評估較高，其次是休閒生活（24-25題）（M=4.04），再其次是交通的便利（48-49題）（M=3.91）；此表示大部分生活輔導組成員在忙碌工作之餘，仍不會忽略健康、休閒的維繫，其重要性超過對交通便利性的要求。

綜合以上分析，能了解我國大學院校生活輔導組成員其工作價值觀的情形，並可看出生活輔導組成員對每種層面的內涵都相當重視，此結果與董秀珍（2001）、鍾佩蓁（2003）針對國小老師以及郭馨鎂（2003）針對保全人員的研究結果「各研究對象對工作價值觀各層面的內涵都相當重視」相同；因此，生活輔導組成員大都能積極主動、追求完美，對有關工作事務行為或目標的持久性信念也都相當強烈；其中，生活輔導組成員對工具性價值領域的重視程度略高於目的性價值領域，此結果與郭馨鎂（2003）針對保全人員的研究結果「保全人員對工具性價值領域的重視程度高於目的性價值領域」相同；因此，生活輔導組成員在各層面互相比較之下，更為重視工作時能否獲得良好的社會互動，擁有良好的人際關係與穩定的生活，免於工作上所衍生的焦慮，服務於制度與環境完善的組織，以滿足安全感，及維持生活所需的報酬與休閒活動；此與高等教育環境的轉變、教育組織的變革、以及教官面臨軍訓制度的檢討改進等問題似乎有密切的關係。



## 第二節 生活輔導組成員工作投入現況之分析

本節主要在討論我國大學院校生活輔導組成員工作投入之現況，首先根據「工作投入問卷」的填答結果，就整體受試樣本進行敘述統計，分別以平均數、標準差等描述統計，對生活輔導組成員工作投入的現況加以分析。

### 壹、生活輔導組成員工作投入現況之分析

#### 一、工作投入問卷總得分情形

為分析我國大學院校生活輔導組成員之工作投入，根據呂勝瑛、陳正沛（1983）合譯發展的20題「工作投入問卷」之填答結果，分為三個層面，以描述統計資料來加以分析，如表4-2-1所示。

（一）就整體工作投入而言：

「工作投入問卷」為五點量表，每題最高5分表示「非常同意」，最低1分表示「非常不同意」。因此，由表4-2-1可看出，我國大學院校生活輔導組成員整體工作投入每題平均得分為3.34，介於4分與3分之間，亦即於「同意」與「普通」之間。由於工作投入各因素題數不同，為避免標準差因題數不同而有偏誤，以變異係數CV值（標準差除以平均得分）來觀察其分散情形較為準確。整體來說，CV值介於.125-.162之間，顯示生活輔導組成員對於工作投入各因素的看法相當一致。

（二）就各層面工作投入而言：

由表4-2-1可看出，我國大學院校生活輔導組成員工作投入各層面的每題平均得分介於3.16-3.50之間，其中，以「工作比重取向」層面的平均得分較高（ $M=3.50$ ），介於「同意」與「普通」之間，顯示在生活輔導組成員知覺與行動上，學生事務工作所佔的重要性及參與程度相對較為重視；其次為「工作成就取向」（ $M=3.33$ ）；再其次是「工作認同取向」層面的平均得分（ $M=3.16$ ），雖仍介於「重要」與「普通」之間，但較偏向「普通」，顯示生

活輔導組成員心理上認同於工作，並視學生事務工作對其自我價值肯定的重要程度，相對於工作比重和工作成就取向二者，較不重視工作認同取向。

**表4-2-1生活輔導組成員「工作投入問卷」總得分情形分析統計表**

工作投入層面	題數	平均得分	標準差	CV值	每題平均得分	排序
工作比重取向	8	28.02	4.37	.159	3.50	1
工作認同取向	7	22.17	3.60	.162	3.16	3
工作成就取向	5	16.67	2.31	.139	3.33	2
整體工作投入	20	66.86	8.33	.125	3.34	-

## 二、「工作比重取向」之工作投入

生活輔導組成員對於「工作比重取向」之工作投入現況，在本研究所採用的問卷中，共有8題，經統計分析後，將生活輔導組成員對於「工作比重取向」之工作投入現況分析，如表4-2-2所示。

由表4-2-2可知，生活輔導組成員對於「工作比重取向」層面的符合程度，依序為：5.對我而言，在早晨工作的時光過得很快（ $M=3.87$ ）；15.我個人是非常的投入於我的工作（ $M=3.82$ ）；2.通常我對一個人的評價，就在於他是否將工作做好（ $M=3.74$ ）；6.發生在我身上最重要的事，來自於我的工作（ $M=3.48$ ）；7.我經常會躺在床上想著明天的工作（ $M=3.45$ ）；12.即使在不需金錢的情況下，我想我仍會繼續工作（ $M=3.45$ ）；3.對我而言，生活中最大的樂趣來自於我的工作（ $M=3.35$ ）；11.我感覺我一時一刻都不能離開我的工作（ $M=2.86$ ）。

**表4-2-2 生活輔導組成員對於「工作比重取向」工作投入分析摘要表**

題號	項 目	工作比重取向工作投入		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
2	通常我對一個人的評價，就在於他是否將工作做好	3.74	.85	3
3	對我而言，生活中最大的樂趣來自於我的工作	3.35	.88	7
5	對我而言，在早晨工作的時光過得很快	3.87	.71	1
6	發生在我身上最重要的事，來自於我的工作	3.48	.80	4
7	我經常會躺在床上想著明天的工作	3.45	.87	5
11	我感覺我一時一刻都不能離開我的工作	2.86	.83	8
12	即使在不需金錢的情況下，我想我仍會繼續工作	3.45	.91	6
15	我個人是非常的投入於我的工作	3.82	.73	2

由表4-2-3可知，生活輔導組成員對於「工作比重取向」層面的符合次數比例最高的題項是5.「對我而言，在早晨工作的時光過得很快」約有73.2%，顯示大部分的生活輔導組成員認為在早晨工作的時光過得很快，較符合個人目前的狀況；而認為較不符合次數比例最高的題項是11.「我感覺我一時一刻都不能離開我的工作」約有30.1%，接近三分之一的比例，而認為符合的比例只佔19.7%，有50.2%認為普通的程度，顯示生活輔導組成員感覺是否一時一刻都不能離開學生事務工作，較偏向於不同意的看法。

**表4-2-3 生活輔導組成員對於「工作比重取向」工作投入現況分析統計表**

題號	項目	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
2	通常我對一個人的評價，就在於他是否將工作做好	10	1.5%	52	7.6%	145	21.1%	379	55.2%	101	14.7%
3	對我而言生活中最大樂趣來自於我的工作	20	2.9%	77	11.2%	288	41.9%	249	36.2%	53	7.7%
5	對我而言，在早晨工作的時光過得很快	4	.6%	10	1.5%	170	24.7%	389	56.6%	114	16.6%
6	發生在我身上最重要的事，來自於我的工作	8	1.2%	57	8.3%	271	39.4%	296	43.1%	55	8.0%
7	我經常會躺在床上想著明天的工作	10	1.5%	76	11.1%	263	38.3%	272	39.6%	66	9.6%
11	我感覺我一時一刻都不能離開我的工作	34	4.9%	173	25.2%	345	50.2%	122	17.8%	13	1.9%
12	即使在不需要金錢的情況下，我想我仍會繼續工作	22	3.2%	73	10.6%	230	33.5%	301	43.8%	61	8.9%
15	我個人是非常的投入於我的工作	3	.4%	16	2.3%	192	27.9%	368	53.6%	108	15.7%

### 三、「工作認同取向」之工作投入

生活輔導組成員對於「工作認同取向」之工作投入現況，在本研究所採用的問卷中，共有7題，經統計分析後，將生活輔導組成員對於「工作認同取向」之工作投入現況分析，如表4-2-4所示。

由表4-2-4可知，生活輔導組成員對於「工作認同取向」層面的符合程度，依序為：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（ $M=3.89$ ）；4.我通常會早些上班，將要作的事準備好（ $M=3.74$ ）；16.在我的工作上，我避免去承擔額外的義務與責任（ $M=3.06$ ）；13.很多時候，我很想留在家裡而不去上班（ $M=3.06$ ）；19.過去我對工作很關心，但現在其他事對我來說更重要（ $M=2.92$ ）；18.生活裡的其他事情較工作來得更重要（ $M$

=2.86)；10.我有其他比工作更重要的事情 (M=2.63)。

**表4-2-4 生活輔導組成員對於「工作認同取向」工作投入分析摘要表**

題號	項 目	工作認同取向工作投入		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
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	3.89	.88	1
4	我通常會早早上班，將要作的事準備好	3.74	.78	2
10	我有其他比工作更重要的事情	2.63	.84	7
13	很多時候，我很想留在家裡而不去上班	3.06	.92	4
16	在我的工作上，我避免去承擔額外的義務與責任	3.06	.86	3
18	生活裡的其他事情較工作來得更重要	2.86	.79	6
19	過去我對工作很關心但現在其他事對我來說更重要	2.92	.87	5

由表4-2-5可知，生活輔導組成員對於「工作認同取向」層面的符合次數比例最高的題項是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」約有76.4%，顯示大部分的生活輔導組成員認為即使在沒有加班費的情況下，也會在晚上加班把工作做完，較符合個人目前的狀況；而認為較不符合次數比例最高的題項是10.「我有其他比工作更重要的事情」約有43.1%表示同意，接近一半的比例，而認為是符合的比例只佔12.9%，有44.1%認為普通的程度，顯示生活輔導組成員感覺是否有其他比學生事務工作更重要的事情，較偏向於同意的看法。

**表4-2-5 生活輔導組成員對於「工作認同取向」工作投入現況分析統計表**

題號	項 目	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
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	18	2.6%	27	3.9%	117	17.0%	376	54.7%	149	21.7%
4	我通常會早早上班，將要作的事準備好	6	.9%	24	3.5%	215	31.3%	342	49.8%	100	14.6%
10	我有其他比工作更重要的事情	10	1.5%	78	11.4%	303	44.1%	242	35.2%	54	7.9%
13	很多時候，我很想留在家裡而不去上班	33	4.8%	182	26.5%	300	43.7%	139	20.2%	33	4.8%
16	在我的工作上我避免承擔額外義務與責任	24	3.5%	184	26.8%	306	44.5%	155	22.6%	18	2.6%
18	生活裡的其他事情較工作來得更重要	9	1.3%	122	17.8%	346	50.4%	184	26.8%	26	3.8%
19	過去我對工作很關心，但現在其他事對我來說更重要	16	2.3%	153	22.3%	317	46.1%	165	24.0%	36	5.2%

#### 四、「工作成就取向」之工作投入

生活輔導組成員對於「工作成就取向」之工作投入現況，在本研究所採用的問卷中，共有5題，經統計分析後，將生活輔導組成員對於「工作成就取向」之工作投入現況分析，如表4-2-6所示。

由表4-2-6可知，生活輔導組成員對於「工作成就取向」層面的符合程度，依序為：9.當我從事一些與我工作相關的事沒有獲得成功，我會有挫折感（ $M=3.77$ ）；8.在工作上我對自己的要求是完美主義者（ $M=3.68$ ）；20.有時我對工作上的缺失感到自責（ $M=3.65$ ）；14.對我而言，工作僅是我生活的一小部分（ $M=2.86$ ）；17.我過去對工作的抱負，比現在高（ $M=2.71$ ）。

表4-2-6 生活輔導組成員對於「工作成就取向」工作投入分析摘要表

題號	項 目	工作成就取向工作投入		
		平均數 (M)	標準差 (SD)	排序
8	在工作上我對自己的要求是完美主義者	3.68	.82	2
9	當我從事一些與我工作相關的事沒有獲得成功，我會有挫折感	3.77	.74	1
14	對我而言，工作僅是我生活的一小部分	2.86	.87	4
17	我過去對工作的抱負，比現在高	2.71	.86	5
20	有時我對工作上的缺失感到自責	3.65	.74	3

由表4-2-7可知，生活輔導組成員對於「工作成就取向」層面的符合次數比例最高的題項是9.「當我從事一些與我工作相關的事沒有獲得成功，我會有挫折感」約有69.8%，顯示大部分的生活輔導組成員認為從事一些與學生事務工作相關的事如果沒有獲得成功，會有挫折感，較符合個人目前的狀況；而認為較不符合次數比例最高的題項是17.「我過去對工作的抱負，比現在高」約有40.7%表示同意，達到五分之二比例，而認為是符合的比例只佔16.6%，有42.8%認為普通的程度，顯示生活輔導組成員感覺過去對工作的抱負比現在高，較偏向於同意的看法。

表4-2-7 生活輔導組成員對於「工作成就取向」工作投入現況分析統計表

題號	項目	非常不同意		不同意		普通		同意		非常同意	
		次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
8	在工作上我對自己的要求是完美主義者	8	1.2%	33	4.8%	232	33.8%	314	45.7%	100	14.6%
9	當我從事一些與我工作相關的事沒有獲得成功，我會有挫折感	5	.7%	24	3.5%	179	26.1%	392	57.1%	87	12.7%
14	對我而言，工作僅是我生活的一小部分	15	2.2%	142	20.7%	299	43.5%	128	28.5%	35	5.1%
17	我過去對工作的抱負，比現在高	11	1.6%	103	15.0%	294	42.8%	234	34.1%	45	6.6%
20	有時我對工作上的缺失感到自責	3	.4%	43	6.3%	204	29.7%	379	55.2%	58	8.4%

## 貳、研究發現與討論

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，其次是「工作成就取向」層面，再其次是「工作認同取向」層面；綜合表4-2-2至表4-2-7所示，若以平均數區分，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。  
(M=3.89) (76.4%同意；6.5%不同意)
2. 對我而言，在早晨工作的時光過得很快。  
(M=3.87) (73.2%同意；2.1%不同意)
3. 我個人是非常的投入於我的工作。  
(M=3.82) (69.3%同意；2.7%不同意)

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。  
(M=2.63) (43.1%同意；12.9%不同意)
2. 我過去對工作的抱負，比現在高。  
(M=2.71) (40.7%同意；16.6%不同意)
3. 對我而言，工作僅是我生活的一小部分。  
(M=2.86) (33.6%同意；22.9%不同意)

以下分別討論生活輔導組成員工作投入各層面的情形。

### 一、「工作比重取向」

平均53.6%的生活輔導組成員認為對學生事務工作的態度符合「工作比重取向」之工作投入，而不符合的比例平均只有11.8%，此表示一半以上的生活輔導組成員在個人認知與行動上，能充分參與學生事務工作。因此，大部分的生活輔導組成員是相當投入於學生事務工作，惟相對在樂於工作的層次上較為缺乏。

### 二、「工作認同取向」

平均37.0%的生活輔導組成員認為對學生事務工作的態度符合「工作認同取向」之工作投入，此表示只有不到一半的生活輔導組成員能在個人心理上認同於工作，並視工作績效能肯定自我價值，而有23.4%的生活輔導組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重視等原因，才認為尚有比目前更重要的事或有逃避的念頭，這是值得相關單位了解與改善的。

### 三、「工作成就取向」

平均46.6%的生活輔導組成員認為對學生事務工作的態度符合「工作成就取向」之工作投入，而有平均35.2%的生活輔導組成員認為「普通」。此表示接近一半的生活輔導組成員能追求工作之完美，以求在工作上獲得自我尊嚴及實現自我的期許，另有18.2%的生活輔導組成員可能因為專業程度不足或對未來的不確定感而降低了自我工作要求及工作抱負，這是值得相關單位關切與重視的。

綜合以上分析，能了解我國大學院校生活輔導組成員工作投入的情形，並可看出生活輔導組成員不論在各層面或整體的投入，均屬於中等符合程度，此結果與黃晶瑩、巫姿瑩（1996）針對基層農會推廣人員的研究結果「基層農會推廣人員的工作投入屬中等程度」相同，但與董秀珍（2001）、鍾佩

綦（2003）針對國小老師的研究結果「國小老師的工作投入為中上標準」、郭騰淵（1991）針對國中老師的研究結果「國中老師的工作投入情況良好」、以及陳淑玲（1996）針對新人類工作者的研究結果「新人類工作者對工作投入普遍不高」等均略有差異。

而在工作投入各層面符合程度上，以「工作比重取向」較高，其次是「工作成就取向」，再其次是「工作認同取向」，此結果與李奇憲（2003）針對國軍福利品供應站員工的研究結果「國軍福利品供應站員工的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。」相似；因此，生活輔導組成員大都能保有一份對學生、學校及社會的責任感，在觀念上能夠認知工作的重要性，並在實際行動上，能夠主動參與和負責盡職，惟對自我價值的認同和追求工作上的自我實現，較不彰顯；由此更加突顯建構學生事務的專業發展願景與提升生活輔導組成員的專業素養的急迫性及重要性。



### 第三節 不同背景變項與工作價值觀關係之分析

本節主要在討論我國大學院校生活輔導組成員之工作價值觀是否因個人或學校背景因素而有差異。本研究所指的背景變項包括個人背景因素（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、工作環境整體評價）。本部分係以「平均數差異考驗（t test）」和「單因子變異數分析（one-way ANOVA）」的統計方法，分析不同背景變項的生活輔導組成員在「工作價值觀」整體及各領域層面得分的差異情形，茲分別將其工作價值觀情形比較分析如下。

#### 假設一：不同背景變項的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異

##### 壹、個人背景因素對工作價值觀之差異分析

本部分主要在了解生活輔導組成員其工作價值觀是否因性別、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、在職進修狀況的不同而有差異，茲根據研究結果依序分析敘述如下：

##### 一、性別的差異

#### 假設1-1：不同性別的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異。

由表4-3-1中的平均數可以比較發現，女性生活輔導組成員在工作價值觀整體、兩個領域以及七個層面上均高於男性。其中在不同性別的生活輔導組成員所評估的「社會互動取向」（ $t=-2.563, p<.05$ ）、「組織安全與經濟取向」（ $t=-3.780, p<.05$ ）、「安定與免於焦慮取向」（ $t=-3.327, p<.05$ ）、「休閒健康與交通取向」（ $t=-2.407, p<.05$ ）、「工具性價值領域」（ $t=-3.535, p<.05$ ）、「整體工作價值觀」（ $t=-2.921, p<.05$ ）等層面的重要

程度有顯著差異，顯示在生活輔導組成員中，女性成員對整體、工具性價值領域及其四個層面的工作價值觀顯著重視於男性。

**表4-3-1 不同性別生活輔導組成員對工作價值觀t考驗分析摘要表**

工作價值觀層面	男生 (N=361)		女生 (N=326)		T值	顯著水準
	平均數 (M)	標準差 (SD)	平均數 (M)	標準差 (SD)		
自我成長取向	27.67	4.26	27.88	3.97	-.667	.505
自我實現取向	26.91	4.86	27.61	4.41	-1.97	.050
尊嚴取向	28.10	4.13	28.59	3.73	-1.60	.109
目的性價值	82.69	12.12	84.08	10.90	-1.58	.115
社會互動取向	29.70	4.13	30.49	3.95	-2.56	.011*
組織安全與經濟取向	27.42	5.08	28.87	4.91	-3.78	.000*
安定與免於焦慮取向	26.86	4.33	27.96	4.31	-3.33	.001*
休閒健康與交通取向	28.01	3.83	28.72	3.86	-2.40	.016*
工具性價值	111.99	15.05	116.04	14.87	-3.54	.000*
整體工作價值觀	194.68	24.95	200.12	23.67	-2.92	.004*

\*P<.05

## 二、服務年資的差異

### 假設1-2：不同服務年資的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異

由表4-3-3可知，不同服務年資的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同服務年資的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，均未達顯著差異。

**表4-3-2 不同服務年資生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表**

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
5年以下	27.79	4.22	27.11	4.93	28.34	4.03	83.24	12.09	30.11	4.06	27.65	5.37	27.37	4.40	28.23	4.10	113.4	15.54	196.6	25.53
6-10年	27.78	4.06	27.43	4.36	28.42	3.88	83.64	11.14	30.23	3.92	28.60	4.62	27.23	4.22	28.45	3.56	114.5	14.16	198.1	23.10
11-15年	27.49	4.02	27.32	4.63	28.09	3.90	82.90	11.14	29.88	4.01	28.09	4.99	27.64	4.13	28.86	3.86	114.5	14.86	197.4	23.46
16-20年	27.98	4.33	27.38	4.75	28.56	3.89	83.91	11.83	30.38	4.26	28.53	5.06	27.79	4.61	28.24	3.84	114.9	16.05	198.8	25.55
21年以上	27.82	3.77	27.32	4.04	28.14	3.94	83.29	10.56	29.54	4.20	28.52	4.52	27.25	4.56	28.30	3.38	113.6	14.45	196.9	22.94
總和	27.78	4.12	27.27	4.65	28.34	3.94	83.39	11.56	30.10	4.05	28.12	5.04	27.40	4.35	28.37	3.85	114.0	15.06	197.4	24.43

**表4-3-3 不同服務年資生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀  
單因子變異數分析摘要表**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	9.83	4	2.457	.144	.966	
	組內	11609.836	679	17.098			
	全體	11619.665	683				
自我實現取向	組間	13.292	4	3.323	.153	.962	
	組內	14766.282	679	21.747			
	全體	14779.573	683				
尊嚴取向	組間	12.484	4	3.121	.200	.938	
	組內	10603.146	679	15.616			
	全體	10615.630	683				
目的性價值	組間	58.675	4	14.669	.109	.979	
	組內	91177.430	679	134.282			
	全體	91236.105	683				
社會互動取向	組間	30.772	4	7.693	.468	.759	
	組內	11164.051	679	16.442			
	全體	11194.823	683				
組織安全與經濟取向	組間	127.415	4	31.854	1.254	.287	
	組內	17249.228	679	25.404			
	全體	17376.643	683				
安定與免於焦慮取向	組間	23.561	4	5.890	.310	.872	
	組內	12911.070	679	19.015			
	全體	12934.632	683				
休閒健康與交通取向	組間	27.937	4	6.984	.470	.758	
	組內	10087.483	679	14.856			
	全體	10115.420	683				
工具性價值	組間	260.231	4	65.058	.286	.887	
	組內	154595.623	679	227.681			
	全體	154855.854	683				
整體工作價值觀	組間	461.859	4	115.465	.193	.942	
	組內	407003.820	679	599.417			
	全體	407465.678	683				

### 三、教育程度的差異

#### 假設1-3：不同教育程度的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異

由表4-3-5可知，不同教育程度的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同教育程度的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，均未達顯著差異。

表4-3-4 不同教育程度生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
高中職	26.08	4.07	26.42	4.77	27.35	3.17	79.85	10.54	29.50	5.22	28.78	5.45	27.50	4.94	28.08	4.05	113.15	17.97	193.00	26.77
專科	27.22	4.25	26.76	4.84	27.78	4.30	81.76	12.45	29.84	4.39	28.40	5.19	26.99	4.56	28.03	4.15	113.25	16.08	195.01	26.26
大學	27.98	4.14	27.48	4.68	28.55	3.91	84.00	11.66	30.20	3.96	28.29	5.03	27.63	4.38	28.60	3.85	114.72	15.27	198.72	24.82
研究所以上	27.93	3.94	27.14	4.50	28.36	3.90	83.43	10.87	29.98	3.92	27.48	4.92	27.06	4.05	28.04	3.58	112.56	13.45	195.99	22.01
總和	27.77	4.12	27.24	4.67	28.33	3.95	83.34	11.59	30.06	4.07	28.10	5.05	27.38	4.35	28.36	3.85	113.90	15.10	197.24	24.50

表4-3-5 不同教育程度生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	129.665	3	43.222	2.561	.054	
	組內	11474.756	680	16.875			
	全體	11604.421	683				
自我實現取向	組間	66.296	3	22.099	1.015	.386	
	組內	14809.860	680	21.779			
	全體	14876.156	683				
尊嚴取向	組間	76.415	3	25.472	1.633	.180	
	組內	10605.250	680	15.596			
	全體	10681.665	683				
目的性價值	組間	764.684	3	254.895	1.905	.127	
	組內	90965.263	680	133.772			
	全體	91729.947	683				
社會互動取向	組間	22.291	3	7.430	.448	.719	
	組內	11286.006	680	16.597			
	全體	11308.297	683				
組織安全與經濟取向	組間	86.931	3	28.977	1.136	.334	
	組內	17345.905	680	25.509			
	全體	17432.836	683				
安定與免於焦慮取向	組間	57.054	3	19.018	1.004	.391	
	組內	12884.354	680	18.948			
	全體	12941.408	683				
休閒健康與交通取向	組間	53.891	3	17.964	1.214	.304	
	組內	10060.780	680	14.795			
	全體	10114.671	683				
工具性價值	組間	612.505	3	204.168	.896	.443	
	組內	155033.932	680	227.991			
	全體	155646.437	683				
整體工作價值觀	組間	2115.655	3	705.218	1.175	.318	
	組內	407958.571	680	599.939			
	全體	410074.227	683				

#### 四、擔任職務的差異

##### 假設1-4：不同擔任職務的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異

由表4-3-7可知，不同擔任職務的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領

域以及七個層面的工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同擔任職務的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，均未達顯著差異。

表4-3-6 不同擔任職務生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
組長-教師兼任	29.83	2.64	27.83	4.71	30.17	2.79	87.83	7.33	29.33	5.57	28.00	5.29	26.50	4.85	27.50	5.75	111.33	19.33	199.17	25.64
組長-教官兼任	27.78	3.43	27.23	4.31	28.86	3.35	83.87	10.20	29.97	3.55	27.18	4.95	26.65	3.68	27.59	3.23	111.40	13.17	195.27	21.55
組長-行政專任	28.00	1.00	23.67	2.31	29.33	3.21	81.00	5.57	32.67	2.52	30.33	6.35	27.67	2.31	30.67	3.06	121.33	13.32	202.33	15.57
組員	27.76	4.26	27.27	4.74	28.22	4.05	83.25	11.86	30.11	4.11	28.29	5.04	27.55	4.46	28.51	3.92	114.46	15.31	197.70	24.97
總和	27.78	4.12	27.25	4.66	28.34	3.94	83.38	11.56	30.09	4.03	28.12	5.04	27.40	4.35	28.36	3.85	113.97	15.03	197.34	24.41

表4-3-7 不同擔任職務生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	25.661	3	8.554	.503	.680	
	組內	11594.976	682	17.001			
	全體	11620.637	685				
自我實現取向	組間	40.804	3	13.601	.625	.599	
	組內	14836.070	682	21.754			
	全體	14876.875	685				
尊嚴取向	組間	61.725	3	20.575	1.326	.265	
	組內	10578.772	682	15.511			
	全體	10640.497	685				
目的性價值	組間	172.992	3	57.664	.431	.731	
	組內	91317.976	682	133.897			
	全體	91490.968	685				
社會互動取向	組間	25.076	3	8.359	.513	.673	
	組內	11104.139	682	16.282			
	全體	11129.214	685				
組織安全與經濟取向	組間	127.841	3	42.614	1.682	.170	
	組內	17283.595	682	25.343			
	全體	17411.436	685				
安定與免於焦慮取向	組間	78.696	3	26.232	1.389	.245	
	組內	12879.456	682	18.885			
	全體	12958.152	685				
休閒健康與交通取向	組間	97.872	3	32.624	2.216	.085	
	組內	10038.472	682	14.719			
	全體	10136.344	685				
工具性價值	組間	1064.291	3	354.764	1.574	.194	
	組內	153753.003	682	225.444			
	全體	154817.294	685				
整體工作價值觀	組間	638.462	3	212.821	.356	.785	
	組內	407400.348	682	597.361			
	全體	408038.810	685				

## 五、身份類別的差異

### 假設1-5：不同身份類別的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異

由表4-3-9可知，不同身份類別的生活輔導組成員所評估的整體工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，未達.05顯著水準，亦即不同身份類別的生活輔導組成員所評估的整體工作價值觀重視程度，未達顯著差異。但是在「工具性價值」領域以及「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」二層面平均數差異達到.05顯著水準，以Scheffe法進行事後比較發現，在「工具性價值」領域及「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」二層面的工作價值觀均顯示文職行政人員比現任軍職的生活輔導組成員較為重視。

表4-3-8 不同身份類別生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
文職-行政人員	27.80	4.20	27.42	4.61	28.50	4.01	83.74	11.73	30.24	4.15	28.80	4.85	27.85	4.38	28.62	3.94	115.50	15.26	199.24	24.97
文職-軍職轉任	26.92	3.05	26.42	3.93	28.58	3.08	81.92	8.20	31.04	3.30	28.08	4.87	27.46	4.60	28.58	3.50	115.15	14.82	197.08	21.24
現任軍職	27.80	4.14	27.16	4.76	28.22	3.94	83.18	11.67	29.90	3.97	27.51	5.18	26.99	4.29	28.16	3.78	112.57	14.80	195.75	24.14
總和	27.77	4.13	27.25	4.66	28.36	3.94	83.38	11.58	30.10	4.03	28.11	5.05	27.39	4.36	28.39	3.85	113.99	15.06	197.37	24.44

表4-3-9 不同身份類別生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	19.337	2	9.669	.567	.567	
	組內	11527.361	676	17.052			
	全體	11546.698	678				
自我實現取向	組間	30.038	2	15.019	.690	.502	
	組內	14715.400	676	21.768			
	全體	14745.437	678				
尊嚴取向	組間	14.687	2	7.344	.472	.624	
	組內	10512.188	676	15.551			
	全體	10526.875	678				
目的性價值	組間	107.879	2	53.940	.402	.669	
	組內	90740.327	676	134.231			
	全體	90848.206	678				

**表4-3-9 不同身份類別生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀  
單因子變異數分析摘要表 (續)**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
社會互動取向	組間	41.319	2	20.660	1.272	.281	
	組內	10979.069	676	16.241			
	全體	11020.389	678				
組織安全與經濟取向	組間	269.495	2	134.747	5.347	.005*	1>3
	組內	17033.999	676	25.198			
	全體	17303.493	678				
安定與免於焦慮取向	組間	120.721	2	60.360	3.199	.041*	1>3
	組內	12755.500	676	18.869			
	全體	12876.221	678				
休閒健康與交通取向	組間	35.367	2	17.683	1.197	.303	
	組內	9989.764	676	14.778			
	全體	10025.131	678				
工具性價值	組間	1438.071	2	719.036	3.191	.042*	1>3
	組內	152300.892	676	225.297			
	全體	153738.963	678				
整體工作價值觀	組間	1985.846	2	992.923	1.666	.190	
	組內	402985.138	676	596.132			
	全體	404970.984	678				

\* $p < .05$  註：1=文職-行政人員；2=文職-軍職轉任；3=現任軍職。

## 六、婚姻狀況的差異

### 假設1-6：不同婚姻狀況的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異

由表4-3-11可知，不同婚姻狀況的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域的工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同婚姻狀況的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域的工作價值觀重視程度，均無顯著差異。但是在「安定與免於焦慮取向」層面平均數差異達到.05顯著水準，以Scheffe法進行事後比較發現，在「安定與免於焦慮取向」層面顯示未婚的生活輔導組成員比已婚者較重視「安定與免於焦慮取向」層面的工作價值觀。

表4-3-10 不同婚姻狀況生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
未婚	28.13	4.04	27.59	4.60	28.52	3.91	84.23	11.53	30.41	4.02	28.81	4.86	28.09	4.28	28.62	4.01	115.94	15.03	200.17	24.47
已婚	27.68	4.15	27.20	4.72	28.26	3.97	83.14	11.67	29.94	4.08	27.83	5.10	27.14	4.37	28.23	3.83	113.14	15.10	196.27	24.63
其他	27.27	3.98	25.82	2.93	28.18	3.22	81.27	8.71	29.45	4.23	28.27	3.95	26.45	3.53	28.09	2.98	112.27	12.78	193.55	19.05
總和	27.77	4.13	27.26	4.67	28.31	3.94	83.35	11.60	30.04	4.07	28.05	5.04	27.34	4.35	28.31	3.86	113.74	15.08	197.09	24.54

表4-3-11 不同婚姻狀況生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	25.786	2	12.893	.757	.470	
	組內	11450.534	672	17.039			
	全體	11476.320	674				
自我實現取向	組間	41.125	2	20.563	.943	.390	
	組內	14655.461	672	21.809			
	全體	14696.587	674				
尊嚴取向	組間	7.919	2	3.960	.254	.776	
	組內	10477.497	672	15.592			
	全體	10485.416	674				
目的性價值	組間	187.315	2	93.658	.696	.499	
	組內	90456.172	672	134.607			
	全體	90643.487	674				
社會互動取向	組間	29.259	2	14.629	.883	.414	
	組內	11127.888	672	16.559			
	全體	11157.147	674				
組織安全與經濟取向	組間	112.646	2	56.323	2.225	.109	
	組內	17010.539	672	25.313			
	全體	17123.185	674				
安定與免於焦慮取向	組間	113.565	2	56.783	3.014	.050*	1>2
	組內	12662.064	672	18.842			
	全體	12775.630	674				
休閒健康與交通取向	組間	18.761	2	9.381	.629	.534	
	組內	10026.282	672	14.920			
	全體	10045.043	674				
工具性價值	組間	932.506	2	466.253	2.057	.129	
	組內	152287.124	672	226.618			
	全體	153219.630	674				
整體工作價值觀	組間	1898.901	2	949.450	1.579	.207	
	組內	404014.586	672	601.212			
	全體	405913.487	674				

\*p<.05 註：1=未婚；2=已婚；3=其他。



## 七、主要承辦業務的差異

假設1-7：不同主要承辦業務的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異。

由表4-3-13可知，不同主要承辦業務的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同主要承辦業務的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，均未達顯著差異。

表4-3-12 不同主要承辦業務生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
學生生活輔導	27.96	4.15	27.59	4.42	28.62	3.90	84.16	11.32	30.33	4.15	28.36	4.89	27.48	4.46	28.52	3.91	114.69	15.44	198.85	24.85
相關教育發展	28.43	4.25	27.42	5.31	27.94	4.05	83.79	12.42	30.14	4.10	27.98	5.39	27.59	4.31	28.41	3.69	114.11	14.60	197.90	24.30
安全秩序維護	27.24	4.11	26.39	4.85	27.69	4.00	81.31	11.75	29.61	4.00	27.34	5.24	27.09	4.39	28.18	3.90	112.23	15.22	193.54	24.57
相關行政作業	27.68	4.01	27.32	4.55	28.54	3.87	83.53	11.31	30.01	4.01	28.23	5.02	27.39	4.27	28.25	3.82	113.88	14.88	197.41	24.03
總和	27.80	4.12	27.27	4.66	28.35	3.93	83.42	11.55	30.08	4.07	28.09	5.06	27.40	4.36	28.36	3.85	113.93	15.11	197.34	24.48

表4-3-13 不同主要承辦業務生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	80.238	3	26.746	1.582	.192	
	組內	11478.473	679	16.905			
	全體	11558.712	682				
自我實現取向	組間	121.245	3	40.415	1.868	.134	
	組內	14689.185	679	21.634			
	全體	14810.430	682				
尊嚴取向	組間	92.359	3	30.786	1.997	.113	
	組內	10467.008	679	15.415			
	全體	10559.367	682				
目的性價值	組間	686.461	3	228.820	1.722	.161	
	組內	90247.449	679	132.912			
	全體	90933.909	682				
社會互動取向	組間	42.885	3	14.295	.862	.460	
	組內	11258.002	679	16.580			
	全體	11300.887	682				

**表4-3-13 不同主要承辦業務生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀  
單因子變異數分析摘要表 (續)**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
組織安全與經濟取向	組間	89.763	3	29.921	1.171	.320	
	組內	17345.425	679	25.546			
	全體	17435.189	682				
安定與免於焦慮取向	組間	15.907	3	5.302	.278	.842	
	組內	12969.358	679	19.101			
	全體	12985.265	682				
休閒健康與交通取向	組間	13.863	3	4.621	.311	.817	
	組內	10077.812	679	14.842			
	全體	10091.675	682				
工具性價值	組間	497.512	3	165.837	.725	.537	
	組內	155268.828	679	228.673			
	全體	155766.340	682				
整體工作價值觀	組間	2339.473	3	779.824	1.303	.273	
	組內	406524.358	679	598.710			
	全體	408863.830	682				

#### 八、在職進修狀況的差異

**假設1-8：不同在職進修狀況的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異。**

由表4-3-15可知，不同在職進修狀況的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同在職進修狀況的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，均未達顯著差異。

**表4-3-14 不同在職進修狀況生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表**

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
已完 成進 修	28.14	3.87	27.60	4.49	28.37	3.84	84.10	10.93	30.25	3.96	28.12	4.75	27.54	3.96	28.55	3.48	114.46	13.68	198.56	22.19
正進 修中	28.09	3.77	27.40	4.35	28.63	3.51	84.13	10.29	29.91	3.92	28.50	4.71	27.67	4.57	28.25	4.03	114.33	15.32	198.46	23.70
尚未 進修	27.47	4.33	27.04	4.86	28.08	4.12	82.59	12.29	30.00	4.20	27.88	5.30	27.24	4.45	28.32	3.96	113.45	15.68	196.03	25.84
總和	27.75	4.13	27.24	4.68	28.25	3.95	83.24	11.63	30.04	4.09	28.06	5.06	27.39	4.36	28.36	3.86	113.86	15.15	197.09	24.62

**表4-3-15 不同在職進修狀況生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀  
單因子變異數分析摘要表**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	68.828	2	34.414	2.023	.133	
	組內	11242.666	661	17.009			
	全體	11311.494	663				
自我實現取向	組間	38.439	2	19.220	.877	.417	
	組內	14486.487	661	21.916			
	全體	14524.926	663				
尊嚴取向	組間	31.928	2	15.964	1.025	.359	
	組內	10294.572	661	15.574			
	全體	10326.500	663				
目的性價值	組間	379.057	2	189.529	1.403	.247	
	組內	89304.821	661	135.106			
	全體	89683.878	663				
社會互動取向	組間	9.706	2	4.853	.290	.748	
	組內	11065.114	661	16.740			
	全體	11074.819	663				
組織安全與經濟取向	組間	37.236	2	18.618	.725	.485	
	組內	16968.590	661	25.671			
	全體	17005.825	663				
安定與免於焦慮取向	組間	22.347	2	11.173	.587	.556	
	組內	12590.061	661	19.047			
	全體	12612.408	663				
休閒健康與交通取向	組間	7.711	2	3.855	.258	.773	
	組內	9875.818	661	14.941			
	全體	9883.529	663				
工具性價值	組間	148.989	2	74.495	.324	.723	
	組內	152055.131	661	230.038			
	全體	152204.120	663				
整體工作價值觀	組間	1000.969	2	500.484	.825	.439	
	組內	400858.427	661	606.442			
	全體	401859.396	663				

## 貳、學校背景因素對工作價值觀之差異分析

本部分的分析旨在了解生活輔導組成員其工作價值觀是否因學校性質、學校規模、學校生職比、學校地區與工作環境整體評價的不同而有差異，茲根據研究結果依序分析敘述如下：

### 一、學校性質的差異

#### 假設1-9：不同學校性質的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異

由表4-3-17可知，不同學校性質的生活輔導組成員所評估的整體、兩個

領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同學校性質的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，均未達顯著差異。

**表4-3-16 不同學校性質生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表**

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
公立大學學院	27.57	4.05	27.16	4.70	28.05	4.07	82.79	11.74	29.88	4.41	28.15	5.09	27.43	4.51	28.27	4.01	113.72	15.83	196.51	25.48
私立大學學院	27.52	4.34	26.85	4.85	28.12	4.21	82.49	12.27	30.11	3.91	28.02	5.15	27.66	4.43	28.40	3.64	114.20	14.91	196.68	25.25
公立科大技院	28.05	3.83	27.29	4.19	27.89	3.81	83.23	10.15	29.59	4.03	27.43	3.80	26.77	3.56	27.58	3.60	111.38	12.82	194.61	20.34
私立科大技院	28.00	4.13	27.55	4.65	28.81	3.69	84.35	11.38	30.33	3.91	28.34	5.29	27.36	4.42	28.61	3.95	114.64	15.31	199.00	24.43
總和	27.77	4.12	27.24	4.66	28.33	3.95	83.35	11.57	30.07	4.06	28.11	5.05	27.39	4.36	28.35	3.86	113.91	15.09	197.26	24.49

**表4-3-17 不同學校性質生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	36.797	3	12.266	.720	.540	
	組內	11629.780	683	17.027			
	全體	11666.576	686				
自我實現取向	組間	51.578	3	17.193	.791	.499	
	組內	14852.826	683	21.746			
	全體	14904.405	686				
尊嚴取向	組間	95.661	3	31.887	2.055	.105	
	組內	10598.671	683	15.518			
	全體	10694.332	686				
目的性價值	組間	440.886	3	146.962	1.098	.349	
	組內	91424.968	683	133.858			
	全體	91865.854	686				
社會互動取向	組間	42.714	3	14.238	.862	.461	
	組內	11284.792	683	16.522			
	全體	11327.505	686				
組織安全與經濟取向	組間	51.500	3	17.167	.673	.569	
	組內	17425.743	683	25.514			
	全體	17477.243	686				
安定與免於焦慮取向	組間	43.066	3	14.355	.756	.519	
	組內	12969.714	683	18.989			
	全體	13012.780	686				
休閒健康與交通取向	組間	65.996	3	21.999	1.482	.218	
	組內	10140.161	683	14.847			
	全體	10206.157	686				
工具性價值	組間	664.118	3	221.373	.972	.406	
	組內	155592.642	683	227.808			
	全體	156256.760	686				
整體工作價值觀	組間	1486.271	3	495.424	.826	.480	
	組內	409836.090	683	600.053			
	全體	411322.361	686				

## 二、學校規模的差異

### 假設1-10：不同學校規模的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異。

由表4-3-19可知，不同學校規模的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同學校規模的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，均未達顯著差異。

表4-3-18 不同學校規模生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
大型	28.03	4.10	27.16	4.85	28.19	4.32	83.38	12.08	29.91	3.99	28.05	4.86	27.81	4.00	28.75	3.44	114.52	13.95	197.90	23.77
中型	27.70	4.31	27.16	4.86	28.46	3.96	83.31	12.01	30.16	4.07	27.96	5.41	27.15	4.59	28.34	4.10	113.61	16.04	196.93	25.74
小型	27.66	3.90	27.43	4.24	28.28	3.61	83.37	10.56	30.10	4.14	28.34	4.70	27.35	4.31	28.02	3.84	113.81	14.74	197.18	23.43
總和	27.77	4.12	27.24	4.66	28.33	3.95	83.35	11.57	30.07	4.06	28.11	5.05	27.39	4.36	28.35	3.86	113.91	15.09	197.26	24.49

表4-3-19 不同學校規模生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	15.935	2	7.968	.468	.627	
	組內	11650.641	684	17.033			
	全體	11666.576	686				
自我實現取向	組間	10.760	2	5.380	.247	.781	
	組內	14893.645	684	21.774			
	全體	14904.405	686				
尊嚴取向	組間	8.855	2	4.428	.283	.753	
	組內	10685.477	684	15.622			
	全體	10694.332	686				
目的性價值	組間	.600	2	.300	.002	.998	
	組內	91865.255	684	134.306			
	全體	91865.854	686				
社會互動取向	組間	7.125	2	3.563	.215	.806	
	組內	11320.380	684	16.550			
	全體	11327.505	686				
組織安全與經濟取向	組間	18.916	2	9.458	.371	.690	
	組內	17458.327	684	25.524			
	全體	17477.243	686				

**表4-3-19 不同學校規模生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表(續)**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
安定與免於焦慮取向	組間	48.410	2	24.205	1.277	.280	
	組內	12964.371	684	18.954			
	全體	13012.780	686				
休閒健康與交通取向	組間	52.570	2	26.285	1.771	.171	
	組內	10153.587	684	14.844			
	全體	10206.157	686				
工具性價值	組間	94.044	2	47.022	.206	.814	
	組內	156162.715	684	228.308			
	全體	156256.760	686				
整體工作價值觀	組間	106.669	2	53.334	.089	.915	
	組內	411215.692	684	601.193			
	全體	411322.361	686				

### 三、學校生職比的差異

**假設1-11：不同學校生職比的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異。**

由表4-3-20可知，不同學校生職比的生活輔導組成員所評估的整體及兩個領域工作價值觀的重視程度，經平均數差異考驗(t test)結果顯示，未達.05顯著水準，亦即不同學校生職比的生活輔導組成員所評估的整體及兩個領域工作價值觀的重視程度，未達顯著差異。但是在「組織安全與經濟取向」(t = -2.17, p < .05)層面有顯著差異，顯示在不同學校生職比的生活輔導組成員在「組織安全與經濟取向」層面的重視程度有顯著差異，其中生職比在平均值以下者重視「組織安全與經濟取向」高於生職比在平均值以上者。

**表4-3-20 不同學校生職比生活輔導組成員對工作價值觀t考驗分析摘要表**

工作價值觀層面	平均值以上 (N=260)		平均值以下 (N=427)		T值	顯著水準
	平均數 (M)	標準差 (SD)	平均數 (M)	標準差 (SD)		
自我成長取向	27.67	4.33	27.84	4.00	-.51	.27
自我實現取向	26.81	5.13	27.51	4.33	-1.91	.23
尊嚴取向	28.25	4.43	28.38	3.63	-.42	.61
目的性價值	82.73	12.68	83.73	10.84	-1.10	.56
社會互動取向	29.90	4.04	30.17	4.08	-.84	.40
組織安全與經濟取向	27.57	5.57	28.43	4.68	-2.17	.03*
安定與免於焦慮取向	27.25	4.30	27.47	4.39	-.62	.53
休閒健康與交通取向	28.37	3.82	28.34	3.89	-.85	.93
工具性價值	113.10	15.34	114.41	14.94	-1.11	.27
整體工作價值觀	195.82	25.62	198.14	23.76	-1.20	.23

\*P < .05

#### 四、學校地區的差異

假設1-12：不同學校地區的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異。

由表4-3-22可知，不同學校地區的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同學校地區的生活輔導組成員所評估的整體、兩個領域以及七個層面的工作價值觀重視程度，均未達顯著差異。

表4-3-21 不同學校地區生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
北部	27.47	4.15	26.87	4.58	28.10	4.16	82.43	11.65	29.74	4.29	27.94	5.35	27.43	4.44	28.28	3.94	113.39	15.70	195.82	25.14
中部	28.22	3.95	27.57	4.47	28.48	3.63	84.28	10.72	30.25	3.91	28.06	4.89	27.11	4.07	28.49	3.82	113.90	14.19	198.18	22.83
南部	27.98	4.16	27.61	4.85	28.59	3.78	84.18	11.83	30.45	3.78	28.38	4.69	27.47	4.39	28.37	3.77	114.67	14.68	198.85	24.35
總和	27.77	4.12	27.24	4.66	28.33	3.95	83.35	11.57	30.07	4.06	28.11	5.05	27.39	4.36	28.35	3.86	113.91	15.09	197.26	24.49

表4-3-22 不同學校地區生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	65.522	2	32.761	1.932	.146	
	組內	11601.054	684	16.961			
	全體	11666.576	686				
自我實現取向	組間	92.922	2	46.461	2.146	.118	
	組內	14811.483	684	21.654			
	全體	14904.405	686				
尊嚴取向	組間	36.194	2	18.097	1.161	.314	
	組內	10658.137	684	15.582			
	全體	10694.332	686				
目的性價值	組間	547.050	2	273.525	2.049	.130	
	組內	91318.804	684	133.507			
	全體	91865.854	686				
社會互動取向	組間	73.753	2	36.877	2.241	.107	
	組內	11253.752	684	16.453			
	全體	11327.505	686				
組織安全與經濟取向	組間	26.731	2	13.366	.524	.592	
	組內	17450.512	684	25.512			
	全體	17477.243	686				

**表4-3-22 不同學校地區生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀  
單因子變異數分析摘要表（續）**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
安定與免於 焦慮取向	組間	11.823	2	5.911	.311	.733	
	組內	13000.957	684	19.007			
	全體	13012.780	686				
休閒健康與 交通取向	組間	3.963	2	1.982	.133	.876	
	組內	10202.194	684	14.915			
	全體	10206.157	686				
工具性價值	組間	223.325	2	111.662	.489	.613	
	組內	156033.435	684	228.119			
	全體	156256.760	686				
整體工作價 值觀	組間	1378.755	2	689.377	1.150	.317	
	組內	409943.606	684	599.333			
	全體	411322.361	686				

## 五、對工作環境整體評價的差異

### 假設1-13不同工作環境整體評價的生活輔導組成員其工作價值觀有顯著差異

由表4-3-24可知：（一）不同工作環境整體評價的生活輔導組成員所評估的整體工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，達.05顯著水準，亦即不同身份類別的生活輔導組成員所評估的整體工作價值觀重視程度，達顯著差異，以Scheffe法進行事後比較發現，對工作環境整體評價非常好者比評價良好、普通及不好者較重視整體的工作價值觀。（二）不同工作環境整體評價的生活輔導組成員所評估的兩個領域工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，均達.05顯著水準，亦即不同身份類別的生活輔導組成員所評估的兩個領域工作價值重視程度，均達顯著差異，以Scheffe法進行事後比較發現，其中在「目的性價值」方面，對工作環境整體評價非常好者比評價良好、普通及不好者較重視目的性價值，在「工具性價值」方面，對工作環境整體評價非常好者比評價普通者較重視工具性價值。（三）不同工作環境整體評價的生活輔導組成員所評估的七個層面工作價值觀重視程度，經單因子變異數分析的結果顯示，其中「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」等五個層面，均達.05顯著水準，亦即不同身份類別的生活輔導組成員所評估的此五層面工作價值重視程度，均達顯著差異，以Scheffe法進行事後比較發現，



其中在「自我成長取向」、「尊嚴取向」層面，對工作環境整體評價非常好者比評價良好、普通及不好者較重視「自我成長取向」、「尊嚴取向」二層面之工作價值觀；在「自我實現取向」層面，對工作環境整體評價非常好者比評價普通及不好者較重視「自我實現取向」層面之工作價值觀。在「社會互動取向」層面，對工作環境整體評價非常好者比評價普通者較重視「社會互動取向」層面之工作價值觀。在「組織安全與經濟取向」層面，對工作環境整體評價非常好者比評價良好及普通者較重視「組織安全與經濟取向」層面之工作價值觀。

表4-3-23 不同工作環境整體評價生活輔導組成員工作價值觀問卷分數統計表

層面	自我成長取向		自我實現取向		尊嚴取向		目的性價值領域		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		工具性價值領域		整體工作價值觀	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
非常不好	27.94	4.14	26.06	6.62	26.81	7.02	80.81	16.61	29.44	6.49	27.19	8.23	29.00	5.25	30.25	5.29	115.88	22.99	196.69	37.10
不好	26.27	5.33	24.73	7.14	27.35	5.06	78.35	16.60	29.58	4.58	26.96	7.17	26.73	5.15	27.54	4.25	110.81	19.04	189.15	32.68
普通	26.99	4.34	26.79	4.59	27.71	4.12	81.49	11.97	29.70	4.56	27.61	5.64	27.37	4.60	27.95	4.15	112.63	16.84	194.13	26.49
良好	27.83	3.84	27.29	4.46	28.34	3.50	83.46	10.64	29.98	3.70	28.03	4.46	27.18	4.11	28.25	3.60	113.44	13.58	196.90	22.18
非常好	29.49	3.83	28.82	3.85	30.03	3.70	88.34	10.21	31.38	3.47	29.83	4.18	28.11	4.30	29.40	3.59	118.72	13.32	207.06	21.18
總和	27.77	4.12	27.24	4.66	28.33	3.95	83.35	11.57	30.07	4.06	28.11	5.05	27.39	4.36	28.35	3.86	113.91	15.09	197.26	24.49

表4-3-24 不同工作環境整體評價生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
自我成長取向	組間	459.233	4	114.808	6.986	.000***	5>4.3.2
	組內	11207.344	682	16.433			
	全體	11666.576	686				
自我實現取向	組間	465.035	4	116.259	5.491	.000***	5>3.2
	組內	14439.370	682	21.172			
	全體	14904.405	686				
尊嚴取向	組間	412.820	4	103.205	6.846	.000***	5>4.3.2
	組內	10281.512	682	15.076			
	全體	10694.332	686				
目的性價值	組間	3805.107	4	951.277	7.367	.000***	5>4.3.2
	組內	88060.747	682	129.121			
	全體	91865.854	686				
社會互動取向	組間	204.450	4	51.113	3.134	.014*	5>3
	組內	11123.055	682	16.309			
	全體	11327.505	686				
組織安全與經濟取向	組間	382.820	4	95.705	3.818	.004**	5>4.3
	組內	17094.423	682	25.065			
	全體	17477.243	686				

**表4-3-24 不同工作環境整體評價生活輔導組成員在整體及各層面工作價值觀單因子變異數分析摘要表（續）**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe事後比較
安定與免於焦慮取向	組間	119.876	4	29.969	1.585	.176	
	組內	12892.904	682	18.905			
	全體	13012.780	686				
休閒健康與交通取向	組間	213.169	4	53.292	3.637	.006	
	組內	9992.989	682	14.652			
	全體	10206.157	686				
工具性價值	組間	2919.100	4	729.775	3.246	.012*	5>4.3.2
	組內	153337.660	682	224.835			
	全體	156256.760	686				
整體工作價值觀	組間	12839.364	4	3209.841	5.494	.000***	5>4.3.2
	組內	398482.997	682	584.286			
	全體	411322.361	686				

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.00 註：1=非常不好；2=不好；3=普通；4=良好；5=非常好。

## 參、研究發現與討論

根據上述的統計分析，研究者將不同背景變項在「工作價值觀」整體及各領域層面的差異情形摘要列表（表4-3-25、表4-3-26），分別說明如下：

一、個人背景因素變項在「工作價值觀」整體及各領域層面之綜合比較分析，如表4-3-25 所示說明如下：

（一）就生活輔導組成員性別而言

不同性別的生活輔導組成員評估「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」等四層面，以及「工具性價值」領域與「整體工作價值觀」的重視程度，女性均顯著高於男性，因此，研究假設1-1：「不同性別的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，可能是生活輔導組的工作重點在於提供學生服務與促進學生學習發展，業務繁雜，而女性的特質普遍較為細心，亦較具愛心，同時，在女性投入職場比例與成就增加之際，使得在有效獲得良好的社會互動和組織健全的安全感，以及維持身心健康平衡的工作價值觀上，女性比男性有較高的重視程度。此研究發現與Miller（1974）對社區大學生的研究結果「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結果「女性在外在工作價值顯著高於男性」、郭騰淵（1991）對國中教師的研究結果「女性在成就與新知、利他、安全感及人際關係等重要性上，顯著高於男性」、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」均大致相同。

### （二）就生活輔導組成員服務年資而言

不同服務年資的生活輔導組成員對整體及各領域層面的工作價值觀，均無未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設1-2：「不同服務年資的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」。探究其原因，可能是不同服務年資的生活輔導組成員對每種層面的工作價值觀都相當重視，每項的平均重視程度介於3.87-4.34之間，位於中上程度；同時，有效樣本數以服務五年以下（291人）和6-10年者（176人）佔多數（68%），尚未產生工作倦怠的現象，並與服務11年以上的成員在體認生活輔導工作的重要性，以及為學校和學生付出的信念仍是一致的；因此，生活輔導組成員不因年資深或淺的差異，而對工作價值觀的重視程度有所不同。此研究發現與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以及李冠儀（2000）對國小教師的研究結果「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。」相同。

### （三）就生活輔導組成員教育程度而言

不同教育程度的生活輔導組成員對整體及各領域層面的工作價值觀，均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設1-3：「不同教育程度的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」。探究其原因，可能是不同教育程度的生活輔導組成員對每種層面的工作價值觀都相當重視，每項的平均重視程度介於3.73-4.31之間，位於中上程度；同時，雖然有效樣本數集中於專科學校至研究所之間（98.5%），教育程度差異頗大，但可能因為生活輔導組業務繁雜，成員大多能依個人專長或能力各司其職，也能認知本身的工作職責與努力目

標，而投入於學生事務工作；因此，生活輔導組成員不因教育程度的差異，而對工作價值觀的重視程度有所不同。此研究發現與郭騰淵（1991）對國中教師的研究、張忠祺（1998）及李冠儀（2000）對國小教師的研究、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。」相同。

#### （四）就生活輔導組成員擔任職務而言

不同擔任職務的生活輔導組成員對整體及各領域層面的工作價值觀，均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設1-4：「不同擔任職務的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」。探究其原因，可能是不同擔任職務的生活輔導組成員對每種層面的工作價值觀都相當重視，每項的平均重視程度介於3.88-4.31之間，位於中上程度；同時，有效樣本數中，組員佔82.5%，而組長在119位中，教官兼任者110位，教師兼任者僅有6位，行政專任者更僅有3位，因此，樣本分佈不均現象可能是導致此結果的重要原因。此研究發現與魏方亭（2001）對國中教師的研究、陳瑞惠（2002）對高中教師的研究以及張忠祺（1998）、盧慧凌（1998）、董秀珍（2001）、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。」相同。

#### （五）就生活輔導組成員身份類別而言

不同身份類別的生活輔導組成員評估「工具性價值」領域及「組織安全與經濟取向」、「安定與免於焦慮取向」二層面工作價值觀有顯著差異，均顯示文職（行政人員）比現任軍職之生活輔導組成員較重視這些領域層面的工作價值觀；因此，研究結果假設1-5：「不同身份類別的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，可能是教官具有軍人服從性高與效率高的特質，在學校服務相較於昔日部隊的工作環境，較為單純及穩定，因此，這可能是導致此結果的重要原因。

#### （六）就生活輔導組成員婚姻狀況而言

不同婚姻狀況的生活輔導組成員評估「安定與免於焦慮取向」層面的工作價值觀有顯著差異；並顯示未婚的生活輔導組成員比已婚者更重視「安定與免於焦慮取向」層面的工作價值觀；因此，研究假設1-6：「不同婚姻狀況的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，在有效樣本數中，雖然已婚者佔75%可能需要承擔較多家庭生活及經濟上的責任，但在此高齡少子化及失業率屢創新高的時代，未婚者面對長輩的奉養照顧、個人的生活費用以及維持一份穩定工作上，必須承擔相當的責任與壓力，因此，這可能是導致此結果的重要原因。此研究發現與郭騰淵（1991）、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」及鐘志明（2000）對企業員工的研究結果「未婚者比已婚者更重視交通便利取向因素」所著重的層面不盡相同，由此更突顯未婚的生活輔導組成員對「安定與免於焦慮取向」層面的工作價值觀的渴望和需求。

#### （七）就生活輔導組成員主要承辦業務而言

不同主要承辦業務的生活輔導組成員對整體及各領域層面的工作價值觀，均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設1-7：「不同主要承辦業務的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」。探究其原因，可能是不同主要承辦業務的生活輔導組成員對每種層面的工作價值觀都相當重視，每項的平均重視程度介於3.77-4.34之間，位於中上程度；同時，生活輔導組業務繁雜，雖然在有效樣本中，四項主要承辦業務（學生活輔導、相關教育推展、安全秩序維護、相關行政作業）依38.0%、11.8%、17.3%、32.3%之比例分配，但實務上因為人力資源不足，每一成員都可能承辦橫跨兩項以上的業務，因此，這可能是導致此結果的重要原因。

#### （八）就生活輔導組成員在職進修狀況而言

不同在職進修狀況的生活輔導組成員對整體及各領域層面的工作價值觀，均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設1-8：「不同在職進修狀況的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」。探究其原因，可能是不同在職

進修狀況的生活輔導組成員對每種層面的工作價值觀都相當重視，每項的平均重視程度介於3.86-4.32之間，位於中上程度；同時，生活輔導組成員的在職進修內容，雖然有22%已完成與教育或輔導相關領域內容的進修，但可能是仍缺乏學生事務理論、大學生發展等專業教育，目前國內僅有國立台灣師範大學公民教育與活動領導學系有此學程規劃，管道仍顯不足，或是生活輔導組成員的工作量和工作壓力，也可能使得已完成進修的成員未能將所學充分運用在學生事務工作推展上；因此，值得有關教育主管機關予以重視。

**表4-3-25 個人背景因素在各領域層面工作價值觀綜合摘要表**

		工 作 價 值 觀									
		自我 成長 取向	自我 實現 取向	尊嚴 取向	目的 性價 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	工具 性價 值	整體 工作 價值 觀
個人背景因素											
性別	1 男 2 女					2>1	2>1	2>1	2>1	2>1	2>1
服務年資	1 5年以下 2 6-10年 3 11-15年 4 16-20年 5 21年以上										
教育程度	1 高中職 2 專科學校 3 大學學院 4 研究所以上										
擔任職務	1 組長-教師兼任 2 組長-教官兼任 3 組長-行政專任 4 組員										
身份類別	1 文職-行政 2 文職-軍職轉任 3 現任軍職						1>3	1>3		1>3	
婚姻狀況	1 未婚 2 已婚 3 其他							1>2			
主要承辦業務	1 學生生活輔導 2 相關教育推展 3 安全秩序維護 4 相關行政作業										
在職進修狀況	1 已完成進修 2 正進修中 3 尚未進修										

二、學校背景因素變項在「工作價值觀」整體及各領域層面之綜合比較分析，如表4-3-26 所示說明如下：

(一) 就生活輔導組成員學校性質而言

不同學校性質的生活輔導組成員對整體及各領域層面的工作價值觀，均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設1-9：「不同學校性質的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」。探究其原因，可能是不同的學校性質生活輔導組成員對每種層面的工作價值觀都相當重視，每項的平均重視程度介於3.82-4.33之間，位於中上程度；同時，雖然各大學院校生活輔導組的業務職掌或有不同，但是學校所賦予生活輔導組成員的責任與目標大方向是相同的，而且生活輔導組成員對本身的職責也大都能夠勝任，因此，這可能是導致此結果的重要原因。

(二) 就生活輔導組成員學校規模而言

不同學校規模的生活輔導組成員對整體及各領域層面的工作價值觀，均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設1-10：「不同學校規模的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」。探究其原因，可能是不同的學校規模生活輔導組成員對每種層面的工作價值觀都相當重視，每項的平均重視程度介於3.88-4.31之間，位於中上程度；同時，雖然各大學院校學校規模差異頗大，大者上萬人，小者不及千人，但是生活輔導組成員基於本身的職責，大都能為學校的期望與目標而努力，因此，這可能是導致此結果的重要原因。此研究發現與徐善德(1997)對高職教師的研究和郭騰淵(1991)、彭雅珍(1998)、魏方亭(2001)對國中教師的研究、以及張忠祺(1998)和林保豐(2002)對國小教師的研究結果「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」相同。

(三) 就生活輔導組成員學校生職比而言

不同學校生職比的生活輔導組成員對整體及兩個領域的工作價值觀，未達顯著差異；但是在「組織安全與經濟取向」層面的重視程度有顯著差異，

顯示學校生職比在平均值（814：1）以下學校的成員重視高於生職比在平均值（814：1）以上學校者。因此，研究假設1-11：「不同學校生職比的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，可能是各校生職比差異頗大，從2081：1至94：1；雖然在不同學校生職比的生活輔導組成員對每種層面的工作價值觀都相當重視，每項的平均重視程度介於3.83-4.31之間，位於中上程度，但是在「組織安全與經濟取向」層面上，生職比在平均值以下的成員面對服務的學生比例較少，相對在人力資源運用上也較具有彈性，而產生對業務執行上的安全感；同時，因為公立學校的生職比明顯低於私立學校（506：1與990：1的差距），而且公立學校在制度運作和薪資報酬上較有保障，因此，這可能是導致此結果的重要原因。

#### （四）就生活輔導組成員學校地區而言

不同學校地區的生活輔導組成員對整體及各領域層面的工作價值觀，均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設1-11：「不同學校地區的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」。探究其原因，可能是不同的學校地區生活輔導組成員對每種層面的工作價值觀都相當重視，每項的平均重視程度介於3.84-4.35之間，位於中上程度；因此，雖然台灣各地區仍存在著城鄉差距，但是除了經濟交通及資訊網路發達之外，在生活輔導組成員的養成教育中，對學校及學生的服務，以及對教育理念的要求是一致的，這可能是導致此結果的重要原因。此研究發現與徐善德（1997）對高職教師的研究、魏方亭（2001）對國中教師的研究、李冠儀（2000）和張惠英（2002）與林保豐（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」相同。

#### （五）就生活輔導組成員對工作環境整體評價而言

不同工作環境整體評價的生活輔導組成員所評估的「整體工作價值觀」和「目的性價值」、「工具性價值」兩領域以及「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」五層面工作價值觀的重視程度有顯著差異；因此，研究結果假設1-13：「不同工



作環境整體評價的生活輔導組成員對工作價值觀有顯著差異」獲得部分支持。其中在「整體工作價值觀」、「目的性價值」、「自我成長取向」、「尊嚴取向」層面，均顯示評價非常好者比評價良好、普通及不好者較重視「整體工作價值觀」、「目的性價值」、「自我成長取向」、「尊嚴取向」的工作價值觀；在「自我實現取向」層面，顯示評價非常好者比評價普通及不好者較重視「自我實現取向」的工作價值觀。在「工具性價值」、「社會互動取向」層面，顯示評價非常好者比評價普通者較重視工「工具性價值」、「社會互動取向」的工作價值觀。在「組織安全與經濟取向」層面，評價非常好者比評價良好及普通者較重視「組織安全與經濟取向」的工作價值觀。探究其原因，可能因為愈重視工作價值，則對學生事務工作將更積極主動追求完美，在此良性互動之下，生活輔導組成員對目前工作環境的整體評價則會愈高，這可能是導致此結果的重要原因。

**表4-3-26 學校背景因素在各領域層面工作價值觀綜合摘要表**

		工 作 價 值 觀									
		自我 成長 取向	自我 實現 取向	尊嚴 取向	目的 性價 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	工具 性價 值	整體 工作 價值 觀
個人背景因素											
學校性質	1 公立大學學院 2 私立大學學院 3 公立科大技院 4 私立科大技院										
學校規模	1 大型 2 中型 3 小型										
學校生職比	1 平均數以上 2 平均數以下	2>1									
學校地區	1 北區 2 中區 3 南區										
工作環境整 體評價	1 非常不好 2 不好 3 普通 4 良好 5 非常好	5>4	5>3	5>4	5>4	5>3	5>4			5>3	5>4
		5>3	5>2	5>3	5>3		5>3				5>3
		5>2		5>2	5>2						5>2

## 第四節 不同背景變項與工作投入關係之分析

本節主要在討論我國大學院校生活輔導組成員之工作投入是否因個人與學校背景因素而有差異。本研究所指的背景變項包括個人背景因素（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、工作環境整體評價）。本部分係以「平均數差異考驗（t test）」和「單因子變異數分析（one-way ANOVA）」的統計方法，分析不同背景變項的生活輔導組成員在「工作投入」整體及各層面得分的差異情形，茲分別將其工作投入情形比較分析如下。

**假設二：不同背景變項生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

### 壹、個人背景因素對工作投入之差異分析

本部分主要是了解生活輔導組成員對工作投入是否因性別、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、在職進修狀況的不同而有差異，茲根據研究結果依序分析敘述如下：

#### 一、性別的差異

**假設2-1：不同性別的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-1中的平均數可以比較發現，男性在「整體工作投入」、「工作比重取向」及「工作認同取向」上略高於女性。但是在不同性別的生活輔導組成員對工作投入，經平均數差異考驗（t test）結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同性別的生活輔導組成員在工作投入上，未達顯著差異。

**表4-4-1 不同性別生活輔導組成員對工作投入t考驗分析摘要表**

工作投入因素	男生 (N=361)		女生 (N=326)		T值	顯著水準
	平均數 (M)	標準差 (SD)	平均數 (M)	標準差 (SD)		
工作比重取向	28.24	4.41	27.78	4.31	1.38	.14
工作認同取向	22.39	3.72	21.92	3.44	1.72	.29
工作成就取向	16.55	2.32	16.81	2.30	-1.46	.17
整體工作投入	67.18	8.41	66.51	8.25	1.06	.09

## 二、服務年資的差異

**假設2-2：不同服務年資的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-3可知，不同服務年資的生活輔導組成員對整體工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，達到.05顯著水準，亦即不同服務年資的生活輔導組成員在整體工作投入上有顯著差異；進一步以Scheffe法進行事後比較發現，在整體工作投入上，顯示服務21年以上的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於服務年資5年以下與11-16年的生活輔導組成員。同時，不同服務年資的生活輔導組成員在「工作比重取向」層面上，亦有顯著差異，以Scheffe法進行事後比較，發現在「工作比重取向」層面上，顯示服務21年以上的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於服務年資5年以下與11-16年的生活輔導組成員。

**表4-4-2 不同服務年資生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

因素	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
5年以下	27.71	4.18	21.99	3.31	16.63	2.16	66.32	7.46
6-10年	28.17	4.03	22.65	3.57	16.78	2.21	67.60	7.85
11-15年	27.21	5.15	21.25	4.05	16.35	2.66	64.80	10.27
16-20年	28.50	4.17	22.03	3.53	16.43	2.48	66.95	8.43
21年以上	29.73	5.08	23.09	4.27	17.41	2.46	70.23	9.96
總和	28.03	4.38	22.16	3.60	16.67	2.31	66.86	8.35

**表4-4-3 不同服務年資生活輔導組成員在整體及各層面工作投入  
單因子變異數分析摘要表**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
服務年資	組間	268.054	4	67.013	3.545	.007*	5>1
	組內	12835.472	679	18.903			5>3
	全體	13103.526	683				
工作認同 取向	組間	167.991	4	41.998	3.275	.011*	
	組內	8707.669	679	12.824			
	全體	8875.661	683				
工作成就 取向	組間	46.597	4	11.649	2.197	.068	
	組內	3599.700	679	5.301			
	全體	3646.297	683				
整體工作 投入	組間	1159.740	4	289.935	4.238	.002*	5>1
	組內	46452.615	679	68.413			5>3
	全體	47612.355	683				

\*p<.05 註：1=5年以下；2=6-10年；3=11-15年；4=16-20年；5=21年以上。

### 三、教育程度的差異

**假設2-3：不同教育程度的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-5可知，不同教育程度的生活輔導組成員對整體及各層面工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同教育程度的生活輔導組成員在整體及各層面的工作投入上，均未達顯著差異。

**表4-4-4 不同教育程度生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面 教育程度	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
高中職	28.65	4.44	22.73	3.63	16.65	2.48	68.04	8.66
專科	28.33	4.15	22.19	3.43	17.03	2.15	67.55	7.72
大學	27.94	4.16	21.97	3.24	16.68	2.27	66.58	7.78
研究所以上	27.90	5.00	22.58	4.33	16.47	2.46	66.95	9.80
總和	28.02	4.38	22.18	3.58	16.68	2.31	66.88	8.33

**表4-4-5 不同教育程度生活輔導組成員在整體及各層面工作投入  
單因子變異數分析摘要表**

層面 教育程度	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
工作比重 取向	組間	26.222	3	8.741	.454	.714	
	組內	13083.492	680	19.240			
	全體	13109.713	683				
工作認同 取向	組間	50.813	3	16.938	1.325	.265	
	組內	8690.068	680	12.780			
	全體	8740.882	683				
工作成就 取向	組間	20.477	3	6.826	1.280	.280	
	組內	3625.679	680	5.332			
	全體	3646.156	683				
整體工作 投入	組間	119.608	3	39.869	.574	.632	
	組內	47255.035	680	69.493			
	全體	47374.643	683				

#### 四、擔任職務的差異

**假設2-4：不同擔任職務的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-7可知，不同擔任職務的生活輔導組成員對整體工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，達到.05顯著水準，亦即不同擔任職務的生活輔導組成員在整體工作投入上有顯著差異。進一步以Scheffe法進行事後比較發現，在整體工作投入上，顯示由教官兼任組長的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於一般的組員。同時，不同服務年資對生活輔導組成員的「工作比重取向」、「工作認同取向」層面亦有顯著差異，以Scheffe法進行事後比較，發現在此二層面上，均顯示由教官兼任組長的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於一般的組員。

**表4-4-6 不同擔任職務生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面 擔任職務	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
組長- 教師兼任	27.00	3.85	21.83	2.79	15.833	1.83	64.67	5.31
組長- 教官兼任	29.02	3.75	23.29	3.82	17.16	2.14	69.47	7.58
組長- 行政專任	31.00	5.57	22.00	4.00	17.33	2.89	70.33	4.04
組員	27.83	4.46	21.96	3.53	16.59	2.34	66.37	8.43
總和	28.02	4.37	22.17	3.60	16.68	2.31	66.87	8.34

**表4-4-7 不同擔任職務生活輔導組成員在整體及各層面工作投入  
單因子變異數分析摘要表**

層面 擔任職務	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
工作比重 取向	組間	163.949	3	54.650	2.880	.035*	2>4
	組內	12941.678	682	18.976			
	全體	13105.627	685				
工作認同 取向	組間	164.537	3	54.846	4.294	.005*	2>4
	組內	8710.508	682	12.772			
	全體	8875.045	685				
工作成就 取向	組間	35.996	3	11.999	2.256	.081	
	組內	3627.807	682	5.319			
	全體	3663.803	685				
整體工作 投入	組間	950.813	3	316.938	4.634	.003*	2>4
	組內	46643.898	682	68.393			
	全體	47594.711	685				

\*p<.05 註：1=組長-教師兼任；2=組長-教官兼任；3=組長-行政專任；4=組員。

## 五、身份類別的差異

**假設2-5：不同身份類別的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-9可知，不同身份類別的生活輔導組成員對整體工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，達到.05顯著水準，亦即不同身份類別的生活輔導組成員在整體工作投入上有顯著差異，進一步以Scheffe法進行事後比較，發現在整體工作投入上，顯示文職行政人員的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於現任軍職的生活輔導組成員。同時，不同身份類別的生活輔導組成員在「工作成就取向」層面上，達到.05顯著水準，亦即不同身份類別的生活輔導組成員在「工作成就取向」層面上有顯著差異，以Scheffe法進行事後比較，發現在「工作成就取向」層面上，顯示文職行政人員的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於現任軍職的生活輔導組成員。

**表4-4-8 不同身份類別生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面 身份類別	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
文職- 行政人員	28.23	4.18	22.18	3.38	16.93	2.17	67.33	7.67
文職- 軍職轉任	29.62	4.41	23.04	4.62	17.19	2.37	69.85	9.56
現任軍職	27.71	4.55	22.12	3.72	16.41	2.39	66.24	8.81
總和	28.01	4.39	22.18	3.61	16.68	2.31	66.87	8.37

**表4-4-9 不同身份類別生活輔導組成員在整體及各層面工作投入  
單因子變異數分析摘要表**

層面 身份類別	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
工作比重 取向	組間	112.655	2	56.328	2.936	.054	
	組內	12967.197	676	19.182			
	全體	13079.853	678				
工作認同 取向	組間	20.492	2	10.246	.785	.457	
	組內	8823.588	676	13.053			
	全體	8844.080	678				
工作成就 取向	組間	51.565	2	25.782	4.895	.008*	1>3
	組內	3560.800	676	5.267			
	全體	3612.365	678				
整體工作 投入	組間	434.991	2	217.496	3.124	.045*	1>3
	組內	47060.862	676	69.617			
	全體	47495.853	678				

\*p<.05 註：1=文職-行政人員；2=文職-軍職轉任；3=現任軍職。

## 六、婚姻狀況的差異

**假2-6：不同婚姻狀況的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-11可知，不同婚姻狀況的生活輔導組成員對整體及各層面工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同婚姻狀況的生活輔導組成員在整體及各層面的工作投入上，均未達顯著差異。

**表4-4-10 不同婚姻狀況生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面 婚姻狀況	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
未婚	27.43	4.43	21.75	3.35	16.79	2.19	65.97	8.02
已婚	28.10	4.31	22.25	3.59	16.61	2.36	66.96	8.33
其他	27.27	3.13	23.18	2.79	17.82	1.89	68.27	6.18
總和	27.94	4.32	22.15	3.53	16.67	2.32	66.77	8.23

**表4-4-11 不同婚姻狀況生活輔導組成員在整體及各層面工作投入  
單因子變異數分析摘要表**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
婚姻狀況							
工作比重 取向	組間	57.392	2	28.696	1.538	.216	
	組內	12540.238	672	18.661			
	全體	12597.630	674				
工作認同 取向	組間	40.153	2	20.076	1.614	.200	
	組內	8359.130	672	12.439			
	全體	8399.283	674				
工作成就 取向	組間	18.351	2	9.176	1.713	.181	
	組內	3600.292	672	5.358			
	全體	3618.643	674				
整體工作 投入	組間	138.643	2	69.321	1.023	.360	
	組內	45540.373	672	67.768			
	全體	45679.016	674				

## 七、主要承辦業務的差異

**假設2-7：不同主要承辦業務的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-13可知，不同主要承辦業務的生活輔導組成員對整體工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，未達.05顯著水準，亦即不同主要承辦業務的生活輔導組成員在整體工作投入上，並未達顯著差異。但是，不同主要承辦業務的生活輔導組成員在「工作成就取向」層面上，達到.05顯著水準，亦即不同主要承辦業務的生活輔導組成員在此層面上有顯著差異，以Scheffe法進行事後比較，發現在「工作成就取向」層面上，顯示承辦行政業務的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於承辦相關教育推展與安全秩序維護的生活輔導組成員。

**表4-4-12 不同主要承辦業務生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
學生生活輔導	28.47	4.19	22.02	3.63	16.60	2.22	67.10	7.99
相關教育推展	27.17	5.14	21.58	3.47	16.26	2.47	65.01	9.21
安全秩序維護	27.71	4.67	22.03	3.73	16.25	2.38	65.99	8.97
相關行政作業	27.99	4.10	22.57	3.52	17.14	2.24	67.70	8.02
總和	28.03	4.38	22.15	3.60	16.68	2.31	66.85	8.36



**表4-4-13 不同主要承辦業務生活輔導組成員在整體及各層面工作投入  
單因子變異數分析摘要表**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
主要承辦 業務							
工作比重	組間	122.612	3	40.871	2.140	.094	
取向	組內	12965.860	679	19.096			
	全體	13088.471	682				
工作認同	組間	71.906	3	23.969	1.856	.136	
取向	組內	8768.862	679	12.914			
	全體	8840.767	682				
工作成就	組間	85.551	3	28.517	5.448	.001*	4>2
取向	組內	3553.939	679	5.234			4>3
	全體	3639.490	682				
整體工作	組間	538.396	3	179.465	2.588	.052	
投入	組內	47086.963	679	69.348			
	全體	47625.359	682				

\*p<.05 註：1=學生生活輔導；2=相關教育推展；3=安全秩序維護；4=相關行政作業。

## 八、在職進修狀況的差異

**假設1-8：不同在職進修狀況的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-15可知，不同在職進修狀況的生活輔導組成員對整體及各層面工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同在職進修狀況的生活輔導組成員在整體及各層面的工作投入上，均未達顯著差異。

**表4-4-14 不同在職進修狀況生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面 在職進修狀況	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
已完成進修	28.48	5.31	21.91	4.25	16.56	2.55	66.95	10.50
正進修中	28.22	4.40	22.10	3.71	16.69	2.13	67.01	7.98
尚未進修	27.69	3.90	22.19	3.23	16.66	2.26	66.54	7.32
總和	27.98	4.37	22.11	3.58	16.64	2.30	66.72	8.28

**表4-4-15 不同在職進修狀況生活輔導組成員在整體及各層面工作投入  
單因子變異數分析摘要表**

層面 在職進修 狀況	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
工作比重 取向	組間	79.013	2	39.507	2.073	.127	
	組內	12596.601	661	19.057			
	全體	12675.614	663				
工作認同 取向	組間	8.767	2	4.383	.341	.711	
	組內	8485.426	661	12.837			
	全體	8494.193	663				
工作成就 取向	組間	1.413	2	.706	.133	.876	
	組內	3519.840	661	5.325			
	全體	3521.253	663				
整體工作 投入	組間	31.659	2	15.829	.230	.794	
	組內	45459.354	661	68.774			
	全體	45491.012	663				

## 貳、學校背景因素對工作投入之差異分析

本部分的分析旨在了解生活輔導組成員在「工作投入」上是否因學校性質、學校規模、學校生職比、學校地區、工作環境整體評價的不同而有差異，茲根據研究結果依序分析敘述如下：

### 一、學校性質的差異

**假設2-9：不同學校性質的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-17可知，不同學校性質的生活輔導組成員對整體及各層面工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，均達.05顯著水準，亦即不同學校性質的生活輔導組成員在整體及各層面工作投入上均有顯著差異；而以Scheffe法進行事後比較，發現在「整體工作投入」與「工作比重取向」上，均顯示私立科技大學與技術學院的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於公立大學與學院與私立大學與學院者。也發現在「工作認同取向」上，顯示私立科技大學與技術學院的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於公立大學與學院者。另外發現在「工作成就取向」上，顯示私立科技大學與技術學院的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於公立科技大學與技術學院者。

**表4-4-16 不同學校性質生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面 學校性質	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
公立大學學院	27.44	4.95	21.42	3.63	16.48	2.54	65.35	9.36
私立大學學院	27.45	4.16	22.10	3.48	16.57	2.19	66.13	7.93
公立科大技院	27.78	4.05	21.99	3.61	16.19	2.20	65.96	7.74
私立科大技院	28.88	4.03	22.80	3.56	17.03	2.22	68.71	7.67
總和	28.02	4.37	22.17	3.60	16.67	2.31	66.86	8.33

**表4-4-17 不同學校性質生活輔導組成員在整體及各層面工作投入單因子變異數分析摘要表**

層面 學校性質	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
工作比重 取向	組間	310.927	3	103.642	5.531	.001**	4>1
	組內	12798.788	683	18.739			4>2
	全體	13109.715	686				
工作認同 取向	組間	206.444	3	68.815	5.416	.001**	4>1
	組內	8678.639	683	12.707			
	全體	8885.083	686				
工作成就 取向	組間	58.909	3	19.636	3.713	.011*	4>3
	組內	3612.054	683	5.289			
	全體	3670.964	686				
整體工作 投入	組間	1448.558	3	482.853	7.137	.000***	4>1
	組內	46208.028	683	67.655			
	全體	47656.585	686				

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001 註：1=公立大學與學院；2=私立大學與學院；3=公立科技大學與技術學院；4=私立科技大學與技術學院。

## 二、學校規模的差異

**假設2-10：不同學校規模的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-19可知，不同學校規模的生活輔導組成員對整體及各層面工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，均未達.05顯著水準，亦即不同學校規模的生活輔導組成員在整體及各層面的工作投入上，均未達顯著差異。

**表4-4-18 不同學校規模生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面 學校規模	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
大型	27.97	4.54	22.36	3.65	16.83	2.47	67.16	8.79
中型	27.86	4.64	22.06	3.72	16.51	2.37	66.44	8.92
小型	28.27	3.84	22.15	3.40	16.76	2.08	67.18	7.07
總和	28.02	4.37	22.17	3.60	16.67	2.31	66.86	8.33

**表4-4-19 不同學校規模生活輔導組成員在整體及各層面工作投入單因子變異數分析摘要表**

層面	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
學校規模	工作比重	21.339	2	10.670	.558	.573	
	取向	13088.375	684	19.135			
	全體	13109.715	686				
工作認同	取向	9.780	2	4.890	.377	.686	
	組內	8875.303	684	12.976			
	全體	8885.083	686				
工作成就	取向	13.291	2	60646	1.243	.289	
	組內	3657.672	684	5.347			
	全體	3670.964	686				
整體工作投入	組間	89.559	2	44.780	.644	.526	
	組內	47567.026	684	69.542			
	全體	47656.585	686				

### 三、學校生職比的差異

假設2-11：不同學校生職比的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。

由表4-4-20可知，不同學校生職比的生活輔導組成員對整體及各層面工作投入經平均數差異考驗（t test）結果顯示，均未達0.05顯著水準，亦即不同學校生職比的生活輔導組成員在工作投入上，並未達顯著差異。

**表4-4-20 不同學校生職比生活輔導組成員對工作投入t考驗分析摘要表**

工作投入因素	平均值以上 (N=260)		平均值以下 (N=427)		T值	顯著水準
	平均數 (M)	標準差 (SD)	平均數 (M)	標準差 (SD)		
工作比重取向	27.70	4.53	28.21	4.27	-1.48	.14
工作認同取向	22.36	3.69	22.05	3.54	1.09	.27
工作成就取向	16.87	2.50	16.55	2.18	1.76	.08
整體工作投入	66.93	9.07	66.82	7.87	.18	.86

### 三、學校地區的差異

假設2-12：不同學校地區的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。

由表4-4-22可知，不同學校地區的生活輔導組成員對整體工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，未達.05顯著水準，亦即不同學校地區的生活

輔導組成員在整體工作投入上，並未達顯著差異。但是，不同學校地區的生活輔導組成員在「工作比重取向」層面上，達到.05顯著水準，亦即不同學校地區的生活輔導組成員在「工作比重取向」層面上有顯著差異，以Scheffe法進行事後比較，發現在「工作比重取向」層面上，顯示南部地區的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於北部地區的生活輔導組成員。

**表4-4-21 不同學校地區生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面 學校地區	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
北部	27.56	4.56	22.16	3.66	16.57	2.37	66.30	8.80
中部	28.15	4.20	22.19	3.33	16.53	2.07	66.87	7.23
南部	28.62	4.12	22.16	3.66	16.89	2.35	67.67	8.15
總和	28.02	4.37	22.17	3.60	16.67	2.31	66.86	8.33

**表4-4-22 不同學校地區生活輔導組成員在整體及各層面工作投入單因子變異數分析摘要表**

層面 學校地區	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
工作比重 取向	組間	155.592	2	77.796	4.108	.017*	3>1
	組內	12954.123	684	18.939			
	全體	13109.715	686				
工作認同 取向	組間	8.631E-02	2	4.316E-02	.003	.997	
	組內	8884.997	684	12.990			
	全體	8885.083	686				
工作成就 取向	組間	16.672	2	8.336	1.560	.211	
	組內	3654.292	684	5.343			
	全體	3670.964	686				
整體工作 投入	組間	255.290	2	127.645	1.842	.159	
	組內	47401.295	684	69.300			
	全體	47656.585	686				

\*p<.05 註：1=北部地區；2=中部地區；3=南部地區。

#### 四、對工作環境整體評價的差異

**假設2-13：不同工作環境整體評價的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異。**

由表4-4-24可知，不同工作環境整體評價的生活輔導組成員對整體及各層面工作投入，經單因子變異數分析的結果顯示，均達.05顯著水準，亦即不同工作環境整體評價的生活輔導組成員在整體及各層面工作投入上均有顯著差異；而以Scheffe法進行事後比較，發現在「整體工作投入」、「工作比重

取向」與「工作認同取向」上，均顯示評價非常好的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於評價良好、普通、不好與非常不好的生活輔導組成員，同時，評價良好者在其工作投入上顯著高於評價普通與非常不好者、評價普通者在其工作投入上顯著高於評價非常不好者、以及評價不好者在其工作投入上顯著高於評價非常不好者。也發現在「工作成就取向」上，顯示評價非常好的生活輔導組成員在其工作投入上顯著高於評價良好、普通與非常不好的生活輔導組成員，同時，評價良好者在其工作投入上顯著高於評價非常不好者、評價普通者在其工作投入上顯著高於評價非常不好者、以及評價不好者在其工作投入上顯著高於評價非常不好者。

**表4-4-23 不同工作環境整體評價生活輔導組成員工作投入問卷分數統計表**

層面 工作環境 整體評價	工作比重取向		工作認同取向		工作成就取向		整體工作投入	
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差
非常不好	21.75	7.75	17.38	5.43	13.81	4.04	52.94	15.55
不好	27.31	5.02	21.35	3.44	17.08	1.92	65.73	8.37
普通	27.00	3.94	21.31	3.03	16.20	2.09	64.51	6.90
良好	28.15	3.80	22.32	3.23	16.68	2.20	67.15	7.21
非常好	30.77	4.48	24.29	4.24	17.96	2.13	73.02	8.49
總和	28.02	4.37	22.17	3.60	16.67	2.31	66.86	8.33

**表4-4-24 不同工作環境整體評價生活輔導組成員在整體及各層面工作投入單因子變異數分析摘要表**

層面 工作環境 整體評價	變異來源	SS	DF	MS	F	顯著水準	Scheffe 事後比較
工作比重 取向	組間	1571.621	4	392.905	23.224	.000***	5>4.3.2.1
	組內	11538.094	682	16.918			4>3.1
	全體	13109.715	686				3>1 2>1
工作認同 取向	組間	946.769	4	241.192	20.769	.000***	5>4.3.2.1
	組內	7920.314	682	11.613			4>3.1
	全體	8885.083	686				3>1 2>1
工作成就 取向	組間	336.826	4	84.207	17.225	.000***	5>4.3.2
	組內	3334.137	682	4.889			4>3.1
	全體	3670.964	686				3>1 2>1
整體工作 投入	組間	7859.739	4	1963.685	33.648	.000***	5>4.3.2.1
	組內	39801.847	682	58.360			4>1
	全體	47656.585	686				3>1 2>1

\*\*\*p<.001 註：1=非常不好；2=不好；3=普通；4=良好；5=非常好。

## 參、研究發現與討論

根據上述的統計分析，研究者將不同背景變項在「工作投入」整體及各層面的差異情形摘要列表（表4-4-25、表4-4-26），分別說明如下：

**一、個人背景變項在「工作投入」整體及各層面之綜合比較分析如表4-4-25所示說明如下：**

（一）就生活輔導組成員性別而言

不同性別的生活輔導組成員對整體及各層面的工作投入均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設2-1：「不同性別的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」。探究其原因，可能是學生事務工作大體上兩性均能勝任，在兩性平權觀念以及共同為學生事務工作目標努力下，對兩性的投入程度並無顯著影響。此研究發現與徐鶯娟（1995）、嚴春財（1998）、鍾佩蓁（2003）對國小教師的研究和林豐哲（1992）對企業員工的研究與鄭桂芬（1994）對醫師的研究以及高淑娟（1998）對大學教師的研究結果「不同性別的研究對象在工作投入上並無顯著差異」相同。

（二）就生活輔導組成員服務年資而言

服務21年以上的生活輔導組成員在整體工作投入、工作比重取向層面上的工作投入顯著高於服務5年以下及11-15年的生活輔導組成員；因此，研究假設2-2：「不同服務年資的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，可能是服務21年以上的生活輔導組成員，年紀較長，根據其較為艱辛的成長背景，以及對學生事務工作具有較強烈的責任感與使命感，雖然已面臨退休的生涯規劃，但是仍能秉持一貫的執著與工作熱忱，相對於服務五年以下的成員大多為新生代的年輕人或是初次面對生活輔導工作，或因仍處於工作適應期、或工作經驗不足等因素，另外，服務11-15年的成員，可能因面對中年轉業考量、承擔家庭經濟負擔加重、產生工作倦怠感等因素，而影響其工作投入程度。此研究發現與郭騰淵（1991）、陳淑嬌

(1989)、黃緯莉(1993)、謝天德(1998)、李新鄉(1996)、董秀珍(2001)、陳正沛(1983)等人的研究結果「服務年資愈長者，其工作投入程度愈高」大致相同。

### (三) 就生活輔導組成員教育程度而言

不同教育程度的生活輔導組成員對整體及各層面的工作投入均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設2-3：「不同教育程度的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」。探究其原因，可能是面對繁複的生活輔導工作，各校主管均會要求成員必須具備相當的專長或能力做業務區分，並在薪火相傳的業務指導下各司其職，因此，不同教育程度並不會影響其工作投入的程度。此研究發現與Siegel & Ruh (1973)、Jones, James & Bruni (1975)、郭騰淵(1991)、柯適修(1994)、嚴春財(1998)、董秀珍(2001)等人的研究結果「各研究對象的教育程度與工作投入無顯著差異」相同。

### (四) 就生活輔導組成員擔任職務而言

由教官兼任組長的生活輔導組成員在整體工作投入及工作比重取向、工作認同取向二層面上的工作投入顯著高於一般組員；因此，研究假設2-4：「不同擔任職務的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，可能是組長被賦予溝通協調與達成任務目標的使命，必須能夠體察學校主管的理念與要求，並能以身作則引導組員投入工作，因此，在多方壓力下，將影響其工作投入的程度。本研究發現與Mckelvery & Sekaran(1977)對工程師及研究人員的研究結果「位於管理職務者比非管理職務者有較高的工作投入」、謝天德(1998)對國小老師的研究結果「在整體工作投入上，主任與組長兼級任教師的工作投入，顯著高於純級任教師」、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」大致相同。

### (五) 就生活輔導組成員身份類別而言

一般行政文職的生活輔導組成員在整體及工作成就取向層面上的工作投



入顯著高於現任軍職的生活輔導組成員；因此，研究假設2-5：「不同身份類別的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，可能是教官正面臨軍訓制度轉型變革的敏感時期，對未來產生了不確定感，或是部分教官介於生活輔導組與軍訓室不同組織領導之下，可能造成人際關係上的變化，而對工作價值產生質疑，加上教官具有軍人服從的特質，在努力達成工作任務之餘，亦可能隱匿其內心對未來的徬徨及無奈，而間接影響其工作投入的程度。

#### （六）就生活輔導組成員婚姻狀況而言

不同婚姻狀況對生活輔導組成員整體及各層面的工作投入均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設2-3：「不同婚姻狀況的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」。探究其原因，可能是不論已婚或未婚成員，各有其人生追求的階段目標，均須用心規劃與經營，因此，並不影響其工作投入之程度。此研究發現與Lodahl & Kejner（1965）、陳富祥（1985）、林豐哲（1992）等人的研究結果「婚姻狀況和工作投入沒有顯著相關」相同。

#### （七）就生活輔導組成員主要承辦業務而言

承辦相關行政業務的生活輔導組成員在工作成就取向層面上的工作投入顯著高於承辦相關教育推展與安全秩序維護的生活輔導組成員；因此，研究假設2-5：「不同主要承辦業務的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，可能是因為相關的教育推展業務，大都是一項完整的教育方案，從計劃、執行到考核，均須投注相當的心力，而安全秩序維護業務，除了預防演練規劃之外，更須要有隨時緊急應變處置的準備；相對於一般行政業務，則較為穩定及固定之程序，因此，承辦相關教育推展及安全維護業務的成員，異動情形則較為頻繁，因而影響其工作投入的程度，另外，承辦相關教育推展與安全秩序維護的生活輔導組成員大多為教官，而當前教官可能受到軍訓制度面臨轉型變革的影響，也可能是其中一項因素。

#### （八）就生活輔導組成員在職進修狀況而言

不同在職進修狀況的生活輔導組成員對整體及各層面的工作投入均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設2-8：「不同在職進修狀況的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」。探究其原因，可能是生活輔導組成員在職進修有關教育或輔導相關領域的課程規劃內容與學生事務專業教育仍有差距，相關的管道仍顯不足，或是生活輔導組成員的工作量及工作壓力，使得完成相關進修的成員未能將所學充分運用在學生事務工作推展上等因素，而未達顯著差異。

**表4-4-25 個人背景因素在各層面工作投入綜合摘要表**

		工 作 投 入			整體工作投入
		工作比重取向	工作認同取向	工作成就取向	
個人背景因素					
性別	1 男 2 女				
服務年資	1 5年以下 2 6-10年 3 11-15年 4 16-20年 5 21年以上	5>1 5>3			5>1 5>3
教育程度	1 高中職 2 專科學校 3 大學學院 4 研究所以上				
擔任職務	1 組長-教師兼任 2 組長-教官兼任 3 組長-行政專任 4 組員	2>4	2>4		2>4
身份類別	1 文職-行政 2 文職-軍職轉任 3 現任軍職		1>3		1>3
婚姻狀況	1 未婚 2 已婚 3 其他				
主要承辦業務	1 學生生活輔導 2 相關教育推展 3 安全秩序維護 4 相關行政作業			4>2 4>3	
在職進修狀況	1 已完成進修 2 正進修中 3 尚未進修				

二、學校背景變項在「工作投入」整體及各層面之綜合比較分析，如表4-4-26所示說明如下：

(一) 就生活輔導組成員學校性質而言

私立科技大學與技術學院的生活輔導組成員在整體工作投入與工作比重取向層面上的工作投入顯著高於公、私立大學與學院的生活輔導組成員；因此，研究假設2-9：「不同學校性質的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，可能是因為私立科技大學與技術學院大多是由專科學校升等改制成立，在傳統上對教職員工的要求較嚴謹，導師制度及點名制度等大都能持續維持正常運作，相較於一般大學院校可能在崇尚學術卓越和強調尊重學生校園自主之下，使得技職院校似乎較重視學生輔導工作，另外，私立科技大學與技術學院的學生特質及問題行為可能對生活輔導組成員的服務需求較高，或可能是學生在相關資訊及e化程度的不同，而產生生活輔導組成員在工作投入上的差異現象。

(二) 就生活輔導組成員學校規模而言

不同學校規模的生活輔導組成員對整體及各層面的工作投入均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設2-10：「不同學校規模的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」。探究其原因，可能是生活輔導組成員對工作價值觀普遍的重視程度，不論學校規模為何，生活輔導組成員的環境適應能力與工作熱誠導致未達顯著差異的結果。此研究發現與高淑娟（1998）、陳淑嬌（1989）、郭騰淵（1991）、謝天德（1998）等人的研究結果「學校規模與工作投入無顯著差異」相同。

(三) 就生活輔導組成員學校生職比而言

不同學校生職比的生活輔導組成員對整體及各層面的工作投入均未達顯著差異；因此，研究結果推翻假設2-11：「不同學校生職比的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」。探究其原因，可能是生活輔導組成員對工作價值觀普遍的重視程度，同時，具備相當的責任感與應變能力，即使學校生活

輔導組人力不是如此充足，生活輔導組成員也大都能機動調配或尋求支援，因此，未達顯著差異，但是，成員面對工作多元複雜，相對責任加重之際，工作負荷量與工作壓力均有其承擔的上限，如何保持人力資源運用上的彈性與提供教育及服務上的良好品質，仍需學校主管持續關切和重視。

#### （四）就生活輔導組成員學校地區而言

南部地區的生活輔導組成員在工作比重取向層面上的工作投入顯著高於北部地區的生活輔導組成員；因此，研究假設2-12：「不同學校地區的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」獲得部分支持。探究其原因，可能是因為南部地區幅員較大，城鄉差距亦較大，相對人情味較濃厚，使得成員著力在輔導學生的時間也可能較多，師生間的互動相對較為頻繁且務實，因而影響其工作投入的程度。此研究發現與徐鶯娟（1995）、蔡麗華（2001）對國小教師的研究結果「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」大致相同；但是與謝天德（1998）也是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。」不盡相同。

#### （五）就生活輔導組成員對工作環境整體評價而言

工作環境整體評價非常好的生活輔導組成員在整體及各層面上的工作投入均顯著高於其他評價的生活輔導組成員；因此，研究假設2-13：「不同工作環境整體評價的生活輔導組成員對工作投入有顯著差異」獲得支持。探究其原因，可能是因為生活輔導組成員愈投入於學生事務工作，則工作績效會愈好，在工作上獲得的自我價值也會愈受肯定，在此良性互動之下，生活輔導組成員對目前工作環境的整體評價相對愈高，因此，兩者是密切相關的。

**表4-4-26 學校背景因素在各層面工作投入綜合摘要表**

學校背景因素		工 作 投 入			整體工作投入
		工作比重取向	工作認同取向	工作成就取向	
學校 性質	1 公立大學學院	4>1	4>1	4>3	4>1
	2 私立大學學院	4>2			4>2
	3 公立科大技院				
	4 私立科大技院				
學校 規模	1 大型				
	2 中型				
	3 小型				
學校 生職 比	1 平均數以上				
	2 平均數以下				
學校 地區	1 北區	3>1			
	2 中區				
	3 南區				
工作 環境 整體 評價	1 非常不好	5>4.3.2.1	5>4.3.2.1	5>4.3.1	5>4.3.2.1
	2 不好	4>3.1	4>3.1	4>1	4>3.1
	3 普通	3>1	3>1	3>1	3>1
	4 良好	2>1	2>1	2>1	2>1
	5 非常好				

## 第五節 工作價值觀與工作投入關係之分析

本節旨在分析「工作價值觀」與「工作投入」之間的關係。本部分以皮爾遜積差相關係數來分析「工作價值觀」與「工作比重取向」、「工作認同取向」、「工作成就取向」及「整體工作投入」的相關情形。

**假設三：生活輔導組成員工作價值觀與工作投入各層面及整體投入有顯著相關。**

表4-5-1是「工作價值觀」與「工作投入」之間積差相關係數分析摘要表，其結果分別敘述於下：

### 壹、「工作價值觀」與「工作投入」之相關分析

#### 一、「工作價值觀」與「工作比重取向」之相關分析

**假設3-1：生活輔導組成員工作價值觀與工作比重取向有顯著相關。**

從表4-5-1積差相關係數中可以得知，「工作價值觀」與「工作比重取向」之間不僅成正相關，且達.01達顯著水準，由此可知「工作價值觀」與「工作比重取向」成正相關，顯示生活輔導組成員愈重視工作價值觀，則其「工作比重取向」的投入程度愈高。

由表4-5-1可以看出，「工作價值觀」與「工作比重取向」之間相關係數介於.245-.444之間。根據管中閔（2000）的解釋，相關係數大於.7表示兩者具高度相關，.3-.7表示兩者具中度相關，而相關係數.3以下表示兩者呈低度相關。其中，「目的性價值」、「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」、「工具性價值」、「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」和「工作比重取向」的投入程度呈中度相關。而「安定與免於焦慮取向」、

「休閒健康與交通取向」則與「工作比重取向」的投入程度呈低度相關；因此，生活輔導組成員評估「目的性價值」、「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」、「工具性價值」、「社會互動取向」、「組織安全與經濟取向」等工作價值觀，對「工作比重取向」的投入程度有較高的相關。

**表4-5-1 「工作價值觀」與「工作投入」相關分析摘要表**

工作價值觀層面	工作投入層面			
	工作比重取向	工作認同取向	工作成就取向	整體工作投入
自我成長取向	.348**	.127*	.319**	.326**
自我實現取向	.341**	.117*	.301**	.313**
尊嚴取向	.444**	.194**	.396**	.427**
目的性價值	.413**	.159**	.370**	.388**
社會互動取向	.306**	.112**	.294**	.290**
組織安全與經濟取向	.346**	.106*	.284**	.306**
安定與免於焦慮取向	.296**	-.011	.194**	.205**
休閒健康與交通取向	.245**	-.032	.148**	.156**
工具性價值	.346**	.054	.268**	.279**
整體工作價值觀	.408**	.108*	.340**	.355**

\*\*P<.01 \*P<.05

## 二、「工作價值觀」與「工作認同投入」之相關分析

**假設3-2：生活輔導組成員工作價值觀與工作認同投入有顯著相關。**

從表4-5-1積差相關係數中可以得知，「工作價值觀」與「工作認同取向」之間成正相關，且達.05顯著水準，由此可知「工作價值觀」與「工作認同取向」成正相關，顯示生活輔導組成員愈重視工作價值觀，則其「工作認同取向」的投入程度愈高。

由表4-5-1可以看出，「工作價值觀」與「工作認同取向」之間相關係數介於-0.110-0.194之間。其中，「工具性價值」、「安定與免於恐懼取向」、「休閒健康與交通取向」和「工作認同取向」層面未達.05顯著水準，亦即未達顯著相關。而「目的性價值」、「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」與「工作認同

取向」呈低度相關；因此，生活輔導組成員評估「目的性價值」、「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」等工作價值觀，對「工作認同取向」的投入程度有顯著相關，而「工具性價值」、「安定與免於恐懼取向」、「休閒健康與交通取向」等工作價值觀，則與「工作認同取向」的投入程度，則未達顯著相關。

### 三、「工作價值觀」與「工作成就取向」之相關分析

**假設3-3：生活輔導組成員工作價值觀與工作成就取向有顯著相關。**

從表4-5-1積差相關係數中可以得知，「工作價值觀」與「工作成就取向」之間不僅成正相關，且達.01達顯著水準，由此可知「工作價值觀」與「工作成就取向」成正相關，顯示生活輔導組成員愈重視工作價值觀，則其「工作成就取向」的投入程度愈高。

由表4-5-1可以看出，「工作價值觀」與「工作成就投入」之間相關係數介於0.148-0.396之間。其中，「目的性價值」、「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」和「工作成就投入」呈中度相關。而「工具性價值」、「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」則與「工作成就投入」呈低度相關；因此，生活輔導組成員評估「目的性價值」、「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」等工作價值觀，與「工作成就取向」的投入程度有較高的相關。

### 四、「工作價值觀」與「整體工作投入」之相關分析

**假設3-4：生活輔導組成員工作價值觀與整體工作投入有顯著相關。**

從表4-5-1積差相關係數中可以得知，「工作價值觀」與「整體工作投入」之間不僅成正相關，且達.01達顯著水準，由此可知「工作價值觀」與「整體



工作投入」成正相關，顯示生活輔導組成員愈重視工作價值觀，則其整體工作投入程度愈高。

由表4-5-1可以看出，「工作價值觀」與「整體工作投入」之間相關係數介於0.156-0.427之間。其中，「目的性價值」、「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」、「組織安全與經濟取向」和整體工作投入呈中度相關。而「工具性價值」、「社會互動取向」、「安定與免於焦慮取向」、「休閒健康與交通取向」則與整體工作投入呈低度相關；因此，生活輔導組成員評估「目的性價值」、「自我成長取向」、「自我實現取向」、「尊嚴取向」、「組織安全與經濟取向」等工作價值觀，與整體工作投入程度有較高的相關。

## 貳、研究發現與討論

根據上述的資料分析，以皮爾遜積差相關所得的結果中可以得知：

- 一、「工作價值觀」各層面與「工作比重取向」具有顯著正相關，因此，研究假設3-1：「生活輔導組成員工作價值觀與工作比重取向有顯著相關」獲得支持。
- 二、「目的性價值」、「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」工作價值觀與「工作認同取向」具有顯著正相關，因此，研究假設3-2：「生活輔導組成員工作價值觀與工作認同取向有顯著相關」獲得部分支持。
- 三、「工作價值觀」各層面與「工作成就取向」具有顯著正相關，因此，研究假設3-3：「生活輔導組成員工作價值觀與工作成就取向有顯著相關」獲得支持。
- 四、「工作價值觀」各層面與「整體工作投入」具有顯著正相關，因此，研究假設3-4：「生活輔導組成員工作價值觀與整體工作投入有顯著相關」獲得支持。

另外，郭生玉(1981)指出，相關係數高低的意義，需視樣本的大小而定，不可只從表面數值的高低而解釋其意義。而本研究的受試有效樣本數達687份，而且大部份層面相關達到.05以上之顯著水準；因此，本研究各具有顯著相關的變項，均具有相關的意義存在，因此，整理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的工作價值觀分別為 ( $r > .3$ 以上者)：

- 一、生活輔導組成員「工作比重取向」的投入程度與下列「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、生活輔導組成員「工作認同取向」的投入程度無相關係數較高的工作價值觀。
- 三、生活輔導組成員「工作成就取向」的投入程度與下列「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、生活輔導組成員「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。

換言之，生活輔導組成員愈重視尊嚴取向、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、工具性價值與整體之工作價值觀，會愈提升其對「工作比重取向」的投入程度；而生活輔導組成員愈重視尊嚴取向、自我成長取向、自我實現取向、目的性價值與整體之工作價值觀，會愈提升其對「工作成就取向」的投入程度；同時，生活輔導組成員愈重視尊嚴取向、自我成長取向、自我實現取向、組織安全與經濟取向、目的性價值與整體之工作價值觀，會愈提升其對整體的投入程度。但是，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；亦即生活輔導組成員是否重視安定與免於恐懼取向、休閒健康與交通取向及工具性價值之工作價值觀，不會特別影響生活輔導組成員對「工作認同取向」的投入程度；探究其原因，雖然，生活輔導組成員對「安定與免於恐懼取向」、「休閒健康與交通取向」及「工具性價值」的平均重視程度分別為3.91、4.05及4.07，均達「重要」程度，同時，成員對「工作認同取向」的符合程度達3.16，介於「普通」與「同意」之間，其間可能因為部份成員感受到承辦業務繁重、工作壓力沉重、未受到應有的重視、或面臨教育組織的變革，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，不致顯著影響成員在心理上更認同學生事務工作或藉由工作績效提升自我價值的肯定。此研究發現與郭騰淵（1991）對國中教師的研究與鍾佩蓁（2003）對國小教師的研究結果「工作價值觀各層面與工作投入各層面之間的相關均達顯著水準，且為正相關」在「工作認同取向」上略有差異。

## 第六節 背景變項與工作價值觀對工作投入之預測分析

本節以逐步多元迴歸分析來了解生活輔導組成員背景變項（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、學校性質、學校規模、學校生職比、學校地區、工作環境整體評價等十三項）與工作價值觀（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、安定與免於焦慮取向、休閒健康與交通取向等七項）對工作投入各層面與整體投入的解釋和預測情形。

**假設四：生活輔導組成員背景變項與工作價值觀各層面對工作投入各層面及整體投入有顯著預測力。**

### 壹、背景變項與工作價值觀對工作投入之預測分析

#### 一、背景變項與工作價值觀對「工作比重取向」投入程度之預測分析

**假設4-1：生活輔導組成員背景變項與工作價值觀各層面對工作比重取向的投入程度有顯著預測力。**

表4-6-1為背景變項與工作價值觀對「工作比重取向」投入程度的逐步多元迴歸分析結果。由表中可知，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」的投入程度。

**表4-6-1 背景變項與工作價值觀對「工作比重取向」投入程度逐步多元迴歸分析摘要表**

投入變項	R	R平方	增加解釋量 $\Delta R$	$\beta$ 係數	F值	顯著水準
1.尊嚴取向	.449 a	.202	.202	.332	160.934***	.000a
2.工作環境整體評價	.511b	.261	.059	.231	112.582***	.000b
3.學校性質	.523c	.274	.013	.115	79.725***	.000c
4.組織安全與經濟取向	.533d	.284	.010	.132	62.732***	.000d
5.性別	.538e	.290	.006	-.084	51.670***	.000e
6.服務年資	.545f	.297	.007	.082	44.406***	.000f

a.預測變數：(常數), 尊嚴取向

b.預測變數：(常數), 尊嚴取向, 工作環境整體評價

c.預測變數：(常數), 尊嚴取向, 工作環境整體評價, 學校性質

d.預測變數：(常數), 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

e.預測變數：(常數), 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

f.預測變數：(常數), 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

\*\*\* P<.001

由表4-6-1中得知，整體來說，「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」等六變項，能解釋「工作比重取向」投入程度的聯合解釋變異量為29.7%，亦表示此六變項能聯合預測「工作比重取向」投入程度29.7%的變異量。就個別變項的解釋量來看，以「尊嚴取向」的預測力最佳，其解釋變異量為20.2%，其餘依次為「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」等變項，其解釋的邊際變異量分別增加5.9%、1.3%、1.0%、0.6%、0.7%。又根據表4-6-1之 $\beta$ 係數可知，「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」、「服務年資」等五變項為正值，對「工作比重取向」投入程度具有正向預測功能。而「性別」變項為負值，對「工作比重取向」投入程度具有負向預測功能。

## 二、背景變項與工作價值觀對「工作認同取向」投入程度之預測分析

**假設4-2：生活輔導組成員背景變項與工作價值觀各層面對工作認同取向的投入程度有顯著預測力。**

表4-6-2為背景變項與工作價值觀對「工作認同取向」投入程度的逐步多元迴歸分析結果。由表中可知，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」的投入程度。

**表4-6-2 背景變項與工作價值觀對「工作認同取向」投入程度逐步多元迴歸分析摘要表**

投入變項	R	R平方	增加解釋量 $\Delta R$	$\beta$ 係數	F值	顯著水準
1.工作環境整體評價	.307a	.094	.094	.262	66.332***	.000a
2.學校性質	.340b	.116	.022	.131	41.533***	.000b
3.尊嚴取向	.360c	.130	.014	.175	31.606***	.000c
4.休閒健康與交通取向	.391d	.153	.023	-.223	28.630***	.000d
5.擔任職務	.401e	.161	.008	-.096	24.275***	.000e
6.組織安全與經濟取向	.409f	.167	.006	.116	21.193***	.000f

a.預測變數：(常數)，工作環境整體評價

b.預測變數：(常數)，工作環境整體評價，學校性質

c.預測變數：(常數)，工作環境整體評價，學校性質，尊嚴取向

d.預測變數：(常數)，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

e.預測變數：(常數)，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

f.預測變數：(常數)，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

\*\*\* P<.001

由表4-6-2中得知，整體來說，「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」等六變項，能解釋「工作認同取向」投入程度的聯合解釋變異量為16.7%，亦表示此六變項能聯合預測「工作認同取向」投入程度16.7%的變異量。就個別變項的解釋量來看，以「工作環境整體評價」的預測力最佳，其解釋變異量為9.4%，其餘依次為「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」等變項，其解釋的邊際變異量分別增加2.2%、1.4%、2.3%、0.8%、0.6%。又根據表4-6-2之 $\beta$ 係數可知，「工作環境整體評價」、「學校性質」、「尊嚴取向」、「組織安全與經濟取向」等四變項為正值，對「工作認同取向」投入程度具有正向預測功能。而「休閒健康與交通取向」和「擔任職務」二變項為負值，對「工作認同取向」投入程度具有負向預測功能。

### 三、背景變項與工作價值觀對「工作成就取向」投入程度之預測分析

假設4-3：生活輔導組成員背景變項與工作價值觀各層面對工作成就取向的投入程度有顯著預測力。

表4-6-3為背景變項與工作價值觀對「工作成就取向」投入程度的逐步多元迴歸分析結果。由表中可知，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」的投入程度。

表4-6-3 背景變項與工作價值觀對「工作成就取向」投入程度逐步多元迴歸分析摘要表

投入變項	R	R平方	增加解釋量 $\Delta R$	$\beta$ 係數	F值	顯著水準
1.尊嚴取向	.404a	.163	.163	.336	124.370***	.000a
2.工作環境整體評價	.444b	.197	.034	.171	77.948***	.000b
3.生職比	.454c	.206	.009	-.110	54.904***	.000c
4.身份類別	.463d	.215	.009	-.124	43.312***	.000d
5.擔任職務	.473e	.224	.009	-.094	36.459***	.000e
6.休閒健康與交通取向	.478f	.229	.005	-.198	31.246***	.000f
7.組織安全與經濟取向	.491g	.241	.012	.125	28.677***	.000g
8.社會互動取向	.496h	.246	.005	.110	25.730***	.000h

a.預測變數：(常數)，尊嚴取向

b.預測變數：(常數)，尊嚴取向，工作環境整體評價

c.預測變數：(常數)，尊嚴取向，工作環境整體評價，生職比

d.預測變數：(常數)，尊嚴取向，工作環境整體評價，生職比，身份類別

e.預測變數：(常數)，尊嚴取向，工作環境整體評價，生職比，身份類別，擔任職務

f.預測變數：(常數)，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

g.預測變數：(常數)，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

h.預測變數：(常數)，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

\*\*\* P < .001

由表4-6-3中得知，整體來說，「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」等八變項，能解釋「工作成就取向」投入程度的聯合解釋變異量為24.6%，亦表示此八變項能聯合預測「工作成就取向」投入程度24.6%的變異量。就個別變項的解釋量來看，以「尊嚴取向」

的預測力最佳，其解釋變異量為16.3%，其餘依次為「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」等變項，其解釋的邊際變異量分別增加3.4%、0.9%、0.9%、0.9%、0.5%、1.2%、0.5%。又根據表4-6-3之β係數可知，「尊嚴取向」、「工作環境整體評價」、「組織安全與經濟取向」、「社會互動取向」等四變項為正值，對「工作成就取向」投入程度具有正向預測功能。而「生職比」、「身份類別」、「擔任職務」、「休閒健康與交通取向」等四變項為負值，對「工作成就取向」投入程度具有負向預測功能。

#### 四、背景變項與工作價值觀對整體工作投入程度之預測分析

**假設4-4：生活輔導組成員背景變項與工作價值觀各層面對整體工作投入程度有顯著預測力。**

表4-6-4為背景變項與工作價值觀對整體工作投入程度的逐步多元迴歸分析結果。由表中可知，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程度。

**表4-6-4 背景變項與工作價值觀對整體工作投入程度逐步多元迴歸分析摘要表**

投入變項	R	R平方	增加解釋量ΔR	β係數	F值	顯著水準
1.尊嚴取向	.426a	.182	.182	.357	140.406***	.000a
2.工作環境整體評價	.521b	.272	.090	.283	118.537***	.000b
3.學校性質	.537c	.289	.017	.127	85.850***	.000c
4.休閒健康與交通取向	.544d	.296	.007	-.184	66.790***	.000d
5.組織安全與經濟取向	.559e	.312	.016	.187	57.442***	.000e
6.擔任職務	.565f	.319	.007	-.085	49.345***	.000f

a.預測變數：(常數)，尊嚴取向

b.預測變數：(常數)，尊嚴取向，工作環境整體評價

c.預測變數：(常數)，尊嚴取向，工作環境整體評價，學校性質

d.預測變數：(常數)，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

e.預測變數：(常數)，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

f.預測變數：(常數)，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

\*\*\* P < .001

由表4-6-4中得知，整體來說，「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」等六變項，能解釋整體工作投入程度的聯合解釋變異量為31.9%，亦表示此六變項能聯合預測整體工作投入程度31.9%的變異量。就個別變項的解釋量來看，以「尊嚴取向」的預測力最佳，其解釋變異量為18.2%，其餘依次為「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」等變項，其解釋的邊際變異量分別增加9.0%、1.7%、0.7%、1.6%、0.7%。又根據表4-6-4之 $\beta$ 係數可知，「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」等四變項為正值，對整體工作投入程度具有正向預測功能。而「休閒健康與交通取向」、「擔任職務」二變項為負值，對整體工作投入程度具有負向預測功能。

## 貳、研究發現與討論

綜合研究結果發現，顯示大部分生活輔導組成員較重視工作投入的工作比重取向層面。其次是工作投入的工作成就取向層面，再其次是工作投入的工作認同取向層面。因此研究假設四：「生活輔導組成員背景變項與工作價值觀各層面對工作投入各層面及整體投入有顯著預測力」獲得支持，茲將其研究發現與討論分述如下：

### 一、背景變項與工作價值觀對「工作比重取向」投入程度之預測

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，其解釋變異量為20.2%，聯合解釋變異量為29.7%。

由以上結果顯示，要提升生活輔導組成員對工作比重取向的投入程度，則要了解「尊嚴取向」和「組織安全與經濟取向」工作價值觀以及「工作環

境整體評價」、「學校性質」、「性別」、「服務年資」背景因素是重要的影響變項，也是相關教育主管機關所應努力思索建立的工作價值觀與重視的背景因素。生活輔導組成員具有「尊嚴取向」工作價值觀，表示可藉由從事學生事務工作能夠規劃具體可行的教育方案，以提供學生服務與促進學生學習發展，滿足個人成就感，並獲得自我肯定及學校師生的尊重，則對工作比重取向的投入程度必能提升，亦即能更加體認學生事務工作的重要性與更加以實際行動參與學生事務工作。其次，生活輔導組成員具有「組織安全與經濟取向」工作價值觀，表示可藉由政府與學校完善健全的制度以及合理的經濟報酬，來滿足安全感和免除個人對未來或生活上的憂慮，將有助於成員專心投入學生事務工作，也能提升對工作比重取向的投入程度。

另外，在背景因素方面，生活輔導組成員的工作環境整體評價、學校性質和服務年資對「工作比重取向」具有正向預測功能，在工作環境整體評價選項上表示生活輔導組成員對工作環境整體評價分數愈高者，亦即對工作環境愈滿意，則其「工作比重取向」投入程度愈高；在學校性質上，服務於科技大學或技術學院成員的「工作比重取向」投入程度高於大學或學院者；同時，服務年資愈高的成員，其「工作比重取向」投入程度也趨向愈高。而生活輔導組成員的性別對「工作比重取向」具有負向預測功能，而在性別選項上則顯示，男性在「工作比重取向」投入程度高於女性。惟不同性別的生活輔導組成員在與「工作比重取向」關係探討中，並未達顯著差異，再檢視其 $\beta$ 係數為-.084，雖然列入逐步多元回歸分析的預測變項，但其解釋量與預測力功能偏低。

## 二、背景變項與工作價值觀對「工作認同取向」投入程度之預測

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，其解釋變異量為9.4%，聯合解釋變異量為16.7%。

由以上結果顯示，要提升生活輔導組成員對工作認同取向的投入程度，則要了解「工作環境整體評價」、「學校性質」、「擔任職務」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」工作價值觀，是重要的影響變項，也是教育主管單位所應重視的要項。在背景因素方面，生活輔導組成員的工作環境整體評價和學校性質對「工作認同取向」具有正向預測功能，在工作環境整體評價選項上表示生活輔導組成員對工作環境整體評價分數愈高者，亦即對工作環境愈滿意，則其「工作認同取向」投入程度愈高；同時，在學校性質上，服務於科技大學或技術學院成員的「工作認同取向」投入程度高於大學或學院者；而生活輔導組成員擔任職務對「工作認同取向」具有負向預測功能，顯示生活輔導組組長在「工作認同取向」投入程度上趨向高於組員。

另外，在工作價值觀方面，生活輔導組成員重視「尊嚴取向」，藉由投入學生事務工作來獲得自我肯定及他人尊重，對工作認同取向的重視必能提升；亦即更能在個人心理上認同學生事務工作，並更能以工作績效來肯定自我價值。其次，生活輔導組成員重視「休閒健康與交通取向」工作價值觀，表示可藉由適時的休閒體能活動與對交通便利需求的重視，來保持身心的平衡健康，以及節省交通時間上的消耗，可正常投入於學生事務工作，但若過於強調與要求，將可能佔用過多的時間或過於投注其他事務，形成本務工作的延宕或成員間的嫌隙，而造成工作認同取向負向預測的情形發生。還有，生活輔導組成員具有「組織安全與經濟取向」工作價值觀，藉由合理健全的人事、薪資、福利等制度，在保障個人工作權的原則之下，將由心理上更認同學生事務工作，則必能提升對工作認同取向的投入程度。

### 三、背景變項與工作價值觀對「工作成就取向」投入程度之預測

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，其解釋變異量為16.3%，聯合解釋變異量為24.6%。

由以上結果顯示，要提升生活輔導組成員對工作成就取向的投入程度，則要了解「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」工作價值觀，以及「工作環境整體評價」、「生職比」、「身份類別」、「擔任職務」背景因素是重要的影響變項，也是教育主管單位所應重視的要項。生活輔導組成員重視「尊嚴取向」工作價值觀，藉由投入學生事務工作，來滿足個人的成就感，獲得自我肯定及他人尊重。其次，生活輔導組成員重視「休閒健康與交通取向」工作價值觀，表示若過於強調個人的休閒體能活動或要求交通的便利性，同樣可能分擔過多心思於學生事務以外的工作，而影響個人追求工作完美與實現自我成就的程度，則會造成工作成就取向負向預測的情形發生。還有，生活輔導組成員重視「組織安全與經濟取向」工作價值觀，表示藉由合理健全的人事、薪資、福利等制度，在保障個人工作權的原則之下，將可更投注心力於學生事務工作，扮演好學生事務人員的角色，發揮生活輔導的功能，則必能提升對工作成就取向的投入程度。最後，生活輔導組成員重視「社會互動取向」工作價值觀，表示能與他人建立良好的人際關係，獲得良好的社會互動，以利學生事務工作的順利推展，透過對上述四個層面的工作價值觀適度的重視，則能提升工作成就取向的投入程度；亦即更有助於個人追求工作上的完美，以求在學生事務工作上獲得自我尊嚴與實現自我的期許。

另外，在背景因素方面，生活輔導組成員的工作環境整體評價對「工作比重取向」具有正向預測功能，表示生活輔導組成員對工作環境整體評價分數愈高者，亦即對工作環境愈滿意，則其「工作成就取向」投入程度愈高；而生活輔導組成員的生職比、身份類別與擔任職務對「工作比重取向」具有負向預測功能，在生職比選項上，表示生職比在平均值（814：1）以下學校的成員，其「工作成就取向」投入程度趨向高於平均值以上學校的成員；其次，在身份類別選項上，則顯示一般文職行政人員之「工作成就取向」投入

程度趨向高於現任軍職人員。最後，在擔任職務選項上，則顯示生活輔導組組長之「工作成就取向」投入程度趨向高於組員。惟不同學校生職比的成員與「工作成就取向」關係探討中，並未達顯著差異，再檢視其 $\beta$ 係數為-.110，雖然列入逐步多元回歸分析的預測變項，但其解釋量與預測力功能偏低。

#### 四、背景變項與工作價值觀對「整體工作投入」之預測

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，其解釋變異量為18.2%，聯合解釋變異量為31.9%。

由以上結果顯示，要提升生活輔導組成員對整體工作投入的程度，則要了解「尊嚴取向」、「休閒健康與交通取向」、「組織安全與經濟取向」工作價值觀，以及「工作環境整體評價」、「學校性質」、「擔任職務」背景因素是重要的影響變項，更是教育主管單位應重視的要項。若生活輔導組成員可藉由充實本身學生事務的專業素養，規劃與執行具體可行的教育方案，適度從事正當的休閒活動以維持身心的健康，以及在健全合理的制度運作下，獲得自我肯定、他人尊重和安全感；並重視上述背景因素所呈現出來的結果，以營造出良好的工作環境，如此，對提升整體工作投入的程度將會有很大的幫助。本研究發現與潘依琳（1994）和徐鶯娟（1995）分別對護理人員與國小教師的研究結果「成就動機（如尊嚴取向之內涵）為工作投入最強的預測變項」，以及陳淑玲（1996）對製造業和服務業員工的研究結果「工作環境對工作投入有顯著正向的預測能力」大致相同。同時，本研究更印證Rabinowitz & Hall（1977）的綜合理論模式，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」，其中，本研究發現具有預測力的「尊嚴取向」、「休閒健康與交通取向」、「組織安全與經濟取向」、「擔任職務」等變項，即屬於「個人因素」，而「工作環境整體評價」、「學校性質」等

變項，則屬於「環境因素」；因此，工作投入與個人因素和環境因素確實是有密切關係的。