

南台灣2009年教育論壇

縣市數學輔導員的工作價值觀
與工作滿意及留任意願關係之
研究

作者

顏錦偉 高雄市英明國中

通訊：顏錦偉、0933288811、wey0880@gmail.com

發表日期：98年8月17日

縣市數學輔導員的工作價值觀與工作滿意及留任意願 關係之研究

作者：顏錦偉 高雄市英明國中

摘 要

本研究係以自編之「縣市數學輔導員工作價值觀、工作滿意及留任意願關係之研究」調查問卷為研究工具，並以台灣本島及金門、馬祖、澎湖等離島地區之國民教育輔導團數學輔導員為對象進行問卷普查，藉以探討縣市數學輔導員在工作價值觀與工作滿意及留任意願三者之關係。

本研究依據文獻探討與問卷調查統計結果，歸納成以下結論：

- (一)縣市數學輔導員之「工作價值觀」與「工作滿意」及「留任意願」整體而言良好。
- (二)男性、國小、碩博士學歷的縣市數學輔導員在工作價值觀與工作滿意及留任意願顯著較高。
- (三)縣市數學輔導員工作價值觀與工作滿意及留任意願均呈顯著正相關。
- (四)縣市數學輔導員在工作價值觀之角色期望、研究發展層面及在工作滿意之自我肯定、工作環境層面可預測整體留任意願 55.3% 的變異量。

最後，依據結論提出建議，供教育行政機關、縣市輔導團行政主管、縣市數學輔導員及對後續研究之建議參考。

關鍵字：數學輔導員、工作價值觀、工作滿意、留任意願。

A Study of the Relationship among Work values, Job Satisfaction, and Intention to Stay as Position of Mathematics Mentors of Local Educational Bureaus

Author: Yan Jinwei

Kaohsiung Municipal Ying-Ming Junior High School

Abstract

In this study, in order to own the "A Study of the Relationship among Work values, Job Satisfaction, and Intention to Stay as Position of Mathematics Mentors of Local Educational Bureaus " the questionnaire as a research tool. And in Taiwan and Kinmen, Matsu and Penghu Islands of local educational bureaus conducted questionnaire survey the mathematics mentors of local educational bureaus in the work values and job satisfaction and intention to stay of the relationship between the three.

In this study, based on literature review and questionnaire survey results, grouped into the following conclusions:

1. The mathematics mentors of local educational bureaus in the "work values" and "job satisfaction" and "intention to stay" overall good.
2. Males, the primary school, master's degree Ph. D. he mathematics mentors of local educational bureaus of in the "work values" and "job satisfaction" and "intention to stay" Significantly higher.
3. Work values and job satisfaction and intention to stay of a significant positive correlation.
4. The mathematics mentors of local educational bureaus in the work value level of role expectations, research development and in job satisfaction level of self-affirmation, working environment to predictable for the overall intention to stay on 55.3% of the variance.

Finally, to make recommendations based on conclusions, as executive education, executive head of local educational bureaus, mathematics mentors and follow-up study on the proposed reference.

Key words: **Mathematics Mentors, work values, job satisfaction, intention to stay.**

縣市數學輔導員的工作價值觀與工作滿意及留任意願關係之研究

壹、緒論

教育是現代化國家的一項重要指標，具有提昇國民素質與提高國家競爭力的功能，教育目標的達成端賴學校教育，而掌握學校教育成功的關鍵在於教師身上，所以，教師快樂工作將有助於學校教育順利推展。為使教師提昇教學效能，快樂從事教學工作，縣市國民教育輔導團長期以來服務教師，不斷推廣教學研究相關工作，冀能解決教師教學疑難問題與精進教學能力，讓國民教育輔導團成為教師教學的支援系統。黃金池（2003）指出高雄市政府教育局企圖建置輔導團成為九年一貫課程有效的教學支援系統，輔導員成為「教師中的教師」（the teacher's teacher），初探教師進階制度。教育改革的動能一定要回歸教師身上，協助教師專業發展為主要目標，教學專業支援系統遂與教學行政系統分途，而輔導團員乃具備研究、輔導、教學諮詢的專業教師角色。

一、研究動機

台灣中小學數學課程發展歷經六十四年訂定課程標準、八十二學年重訂新課程標準、八十九學年度起實施「九年一貫課程」並頒訂數學領域課程暫行綱要，最後於九十二學年度確定數學領域課程正式綱要。台灣數學教育隨著國際性課程發展腳步前進，一面強調數學計算能力的重要性，另一面又講求數學思考解題的必要性，卻讓國內中小學數學教師為這一波數學課程改革感到「盲」與「忙」，本文欲瞭解縣市數學輔導員對於自己的工作價值肯定程度及滿意狀況，能否留任輔導員成為「教師中的教師」，以協助教師提昇效能。

教育部於九十五學年度起試辦「教師專業發展評鑑計畫」，其目的，就是希望能針對教師專業進行「形成性評鑑」，企圖從評鑑的過程中，協助教師瞭解自己教學的優點或待改進的地方，對教師專業表現給予肯定和回饋，對於教師成長的需求，提供適當協助，以促進教師的專業發展，提升教學品質(曾憲政,2007)。教師專業發展評鑑計畫試辦多年之後，已喚醒部份教師教學作為，察覺到教學上必須有一番新作為，才能面對教師專業發展評鑑的來臨。在教學活動設計、教材研發、創新教學與多元評量等教師專業發展層面，輔導員能否協助教師專業發展，帶領教師走向精緻卓越教學，以鞏固教師專業地位，是各縣市輔導團所共同關切的問題。

林宏洲（2008）對台中縣市國中教師工作價值觀與工作滿意度的研究，發現

國中教師之工作價值觀與工作滿意度會因個人背景變項之不同而有差異，及其工作價值觀與工作滿意度有顯著相關。羅俊龍（1995）在教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾關係之實證研究中，發現宜蘭縣公立國民中學現任教師之性別、婚姻、教育背景、職務、年資、年齡對工作價值觀與工作滿足有顯著差異存在，教師工作價值觀與工作滿足、工作承諾呈正相關。

滕青芬（1987）指出離職對組織造成的影響可分為良性與惡性。良性離職是指組織有適度的離職率，並不妨礙組織的發展與成長，且可促進組織新陳代謝。惡性離職是指過高的離職率導致招募新人、訓練及成本的增加，且可能影響到短期的生產力。因此，縣市數學輔導員是否留任輔導團，將使輔導團的運作產生一定程度的影響，若能增加留任率，教學研究工作得以持續經營，並能促進地方教育事務的發展。

綜上所述，教師的工作價值觀與工作滿意度兩者之間確實有顯著差異存在，但目前研究對象僅限於國中、國小現職教師，另外有關教師兼任行政職務的留任意願相關研究及教師兼任縣市輔導員是否留任的相關文獻也不多見。因此，本文欲探討與瞭解教師兼任縣市數學輔導員在工作價值觀與工作滿意及留任意願三者間的關係。

二、 研究目的

基於上述研究動機，研究目的如下：

- (一)瞭解目前縣市數學輔導員「工作價值觀」、「工作滿意」及「留任意願」之現況。
- (二)瞭解縣市數學輔導員的個人背景變項在「工作價值觀」、「工作滿意」及「留任意願」上的差異情形。
- (三)分析縣市數學輔導員的「工作價值觀」、「工作滿意」及「留任意願」三者彼此的相關情形。
- (四)探討縣市數學輔導員的「工作價值觀」對「工作滿意」及「留任意願」的預測能力。
- (五)依據研究結果提出建議，以供教育行政機關、縣市輔導團行政主管、縣市數學輔導員及對後續研究之建議參考。

三、 名詞釋義

本研究之重要名詞為求意義清晰明確，依據相關文獻與個人見解歸納如下：

(一) 工作價值觀

所謂「工作價值觀」，係指個人在工作中對工作目的、條件或結果的重視程度，是一種個人內在需要的表現。

(二) 工作滿意

所謂「工作滿意」，是指個人主動感覺工作本身、環境之程度及對於工作中實際獲得與應得之間的差距的情感知覺之反應。

(三) 留任意願

所謂「留任意願」係工作者喜歡目前所服務任職的組織，而且認同組織的工作目標，希望繼續留下來為組織奉獻一己之力，或是不曾有過離開組織的想法與行為。

四、 研究範圍與限制

(一) 研究範圍

1. 就研究樣本而言，係指包含台北市、高雄市兩直轄市以及台灣本島之二十個縣市及離島地區之金門、馬祖、澎湖地區之國民教育輔導團國中小數學領域輔導員。
2. 就研究內容而言，影響縣市數學輔導員留任意願的變項有許多，且變項間的關係亦相當複雜。本研究僅以其中的輔導員背景變項、工作價值觀及工作滿意來探討其與留任意願之關係。
3. 就研究時間而言，本研究所蒐集的文獻以2008年8月以前出版者為主；問卷調查部分則以2008年12月間所得的資料為準。

(二) 研究限制

1. 就研究對象而言，因為樣本人數偏少，對於變項的測量藉由受試者的認知、情緒等知覺反應來完成，難免帶有一些主觀的判斷，和出現不符實際的填答。因此，受試者採取全面普查方式進行。
2. 就研究變項而言，影響留任意願的因素有許多（如：個人特質、組織成員、組織承諾、領導型態……等），本研究基於經濟因素、人力因素及防止問卷過長而影響到受試者填答意願等原因，因此無法涵蓋所有的變項做全面性的研究。
3. 就研究樣本而言，僅針對台灣地區國民中小學數學領域輔導員調查，基於各領域屬性不同，所做結果無法擴及其他領域作為解釋之用。

貳、文獻探討

一、工作價值觀

西方組織心理學對於工作價值觀的探討始於1950年代前後，一般認為個人的工作態度和工作表現與個人的價值觀有密切的關係，個人對工作價值觀的看法會影響職業的選擇、發展及表現。Super (1970) 認為工作價值觀為工作有關的目的，是個人的內在所需及個人在從事活動時所追求的工作特性或屬性。國內學者陳英豪等人 (1987) 認為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的價值判斷，是屬於感覺、態度或情意反應。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差距的比較。吳鐵雄等人 (1996) 認為工作價值觀為個人從事工作時，據以評斷有關工作事物、行為或目標的持久性信念與標準，個人據此表現工作行為，追求工作目標。

綜合以上國內外學者關於工作價值觀的定義，普遍認為工作價值觀為一種主觀的價值判斷，及工作者對其工作特性、工作歷程或工作結果整體之信念。本研究所謂工作價值觀是指個人在工作中對工作目的、條件或結果的重視程度，是一種個人內在需要的表現。

研究者歸納學者Super (1970)、吳鐵雄等人 (1996) 的工作價值觀量表及明尼蘇達量表 (MIQ)、工作層面偏好量表 (WAPS)，依研究目的之需求自行編製「縣市數學輔導員工作價值觀量表」，共分成五個層面，分述如下：

- (一)工作認同：指輔導員的工作知覺、工作態度與工作性質等。
- (二)研究發展：指輔導員的進修、專業領域發展與知識分享等。
- (三)社會互動：指輔導員與同事、上級長官、學校教師間的溝通、工作協調與融洽氣氛的互動關係等。
- (四)工作保障：指工作環境(如照明、噪音、通風等)、福利措施與保障條款。
- (五)角色期望：指角色期許、人格特質、理想與現實差距等問題所造成的影響。

二、工作滿意

工作滿意的定義由於各研究者的研究對象、研究範圍各有不同，對工作滿意的定義也有不同的解釋，研究者歸納國內外學者關於工作滿意的定義，普遍認為工作滿意為一種主觀的直覺感受，及個人對其工作表現感到滿意的程度。本研究所謂工作滿意是指個人主動感覺工作本身、環境之程度及對於工作中實際獲得與應得間的差距之情感知覺反應。

自1940年起，有關工作滿意度的理論相當多，茲將重要的理論整理如下：

(一) 需求層次理論 (Need Hierarchy Theory)

Maslow (1943) 強調人類的動機是由不同性質的需求組成，而各種需求又有先後順序、高低層次之分，是早期最有名的激勵理論，也稱動機理論。

(二) 雙因子理論 (Two-factor Theory)

Herzberg (1959) 認為人類的動機與滿足感是由兩組因素來控制。一為激勵因素 (motivating factors) 有成就、認同感、工作本身的挑戰性、晉升、個人與專業的成長，可以激勵個人，促進其滿足感。二為保健因素 (hygiene factor) 有公司政策與行政體系、上級視導、工作環境、與上級之關係、與同僚的關係、與部屬之關係、個人生活、工作地位、工作之穩定度等，如果不能達到理想，則個人因而會產生不滿足感。

(三) 公平理論 (Equity Theory)

Adams (1963) 認為決定工作者工作滿意程度的主要因素，是工作者對「付出與報酬之間平衡」的知覺，是工作者在其工作情境中所感受到的公平與否。

(四) 差距理論 (Discrepancy Theory)

Porter (1961) 認為工作滿足的大小是依一個人感覺他「實際獲得的」與「應該獲得的」兩者之間的差距大小而定。Locke (1976) 認為，工作滿意與否，取決於「實際得到的」與「期望得到的」之間的差距。如果兩者之間的差距為零，即實際得到的等於原先所預期的，工作者便會感到滿意。

綜合以上理論對影響工作滿意的解釋原因各有不同，分別是：需求理論強調，個體需求層次越高時，更容易達到工作滿意。雙因子理論認為影響個人滿意因素有內、外在因素，兩者互相影響。公平理論、差距理論是依照個人「預期應得」與「實得」兩者之間差距多少而定。研究者認為在工作時實際表現與應得報酬之差距，認真投入工作者就會獲得預期的理想，能夠圓滿順利完成工作。

研究者歸納學者Brayfield和Rothe (1951)、楊益民 (2002) 的工作滿意量表及明尼蘇達滿意問卷 (MSQ)、工作描述量表 (JDI)，依研究目的之需求自行編製「縣市數學輔導員工作滿意量表」，共分成五個層面，分述如下：

(一) 工作環境：指輔導員工作場所週遭的軟硬體設施所知覺到的滿意程度知覺。

(二) 輔導服務：指輔導員對其目前工作教學輔導與諮詢服務所知覺到的滿意程度。

(三) 工作報酬：指輔導員對其目前職務所獲得待遇、福利與報酬所知覺到的滿意程度。

(四)人際關係：指輔導員與同事溝通、工作協調的知覺滿意程度。

(五)自我肯定：指輔導員對其工作發展順遂穩定與實現自我的滿意程度。

三、留任意願

教師工作穩定性高，甚少會主動離職，而教師兼任學校行政職務或是借調教育局的教師，限於任期規定，往往工作幾年之後就辭去兼任行政職務或離職歸建回學校。此一現象讓組織運作產生困擾，嚴重時影響行政效率。茲將學者針對不再留任之過程發展相關理論，敘述如下：

(一)員工不再留任決定模式

Mobley (1977) 認為員工工作不滿意就會產生不再留任的想法。在決定不再留任的過程中包含十項步驟：衡量目前之工作、認定工作的滿意或不滿意、離職考慮、評估尋找工作的預期成效和離職成本、決定尋找其他工作、找尋其他工作、評估各種不同的工作機會、比較目前工作與其他工作、考慮離職或留下、最後則為離職或留下。

(二)整合式流動過程模式

Abelson (1986) 認為當個人感受到對工作的不滿意時，會思考是否留任，及產生不再留任之傾向，然後尋求工作機會並將現有工作與未來的工作進行比較，最後才決定是否留任。

(三)Szilagyi的離職過程模式

Szilagyi (1979) 認為離職的變項分為可控制與不可控制兩種，例如：工作環境、領導型態、組織結構是可控制的，外在環境、勞工短缺等則是不可控制的。

綜合以上理論可知，離職因素與留任因素有許多相同之處，即留任是離職的積極面，離職的因素其實也是影響留任的因素。本研究因研究目的與研究對象的不同，以致於影響留任的因素也不大相同，本研究將影響留任意願的因素分為個人因素、組織內部因素或組織外部因素三大類。一是個人因素：係指年齡、服務年資、性別、教學年資、教育程度、婚姻狀況、成就動機與家庭責任等。二是組織內部因素：係指工作績效、工作特性、角色明確性、待遇福利措施、工作保障、主管管理方式、與同事關係、升遷發展機會及自我期許。三是組織外部因素：係指失業率、就業率、財務狀況及員工對新工作機會的期望。

就以上三類因素來看，研究者認為在個人因素方面，因個人背景變項為本研究所探討問題之一，而輔導團為公家機關不容易受到外部因素的影響，因此本研究僅就影響留任意願的個人因素與輔導團內部因素來探討其關係。

四、教師工作價值觀與工作滿意及留任意願相關研究

國內針對教師工作價值觀與工作滿意及留任意願的相關研究，整理如表1。

表1 國內有關教師工作價值觀與工作滿意及留任意願相關研究彙整表

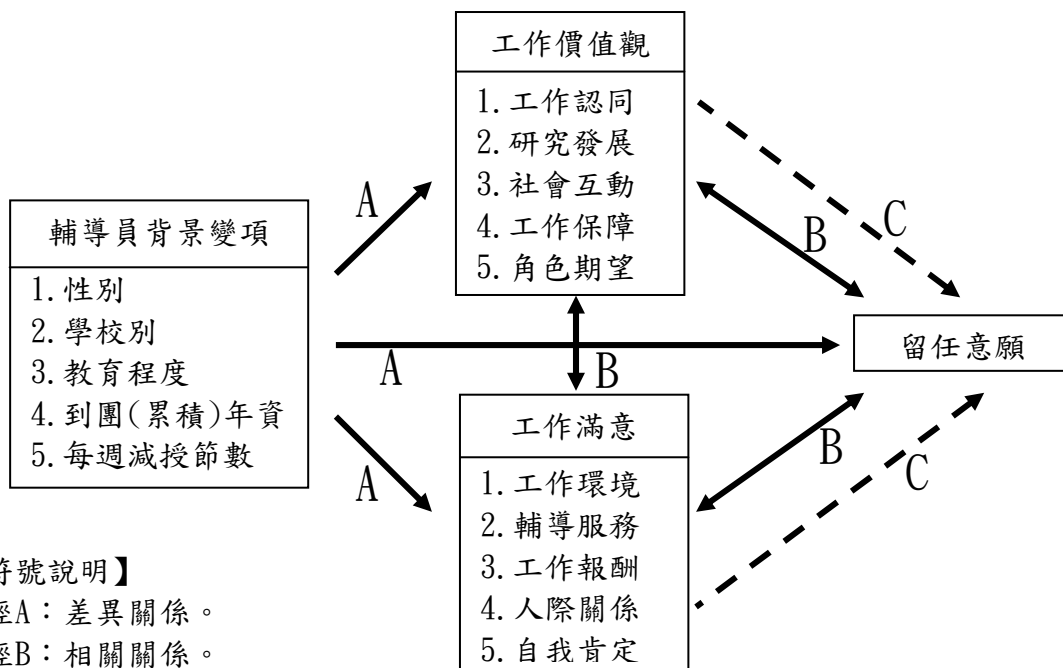
研究者	年代	研究對象	背景變項	工作價值觀	工作滿意	留任意願
左冬玲	2007	台北市高中生活輔導組長	○	○	○	
李春國	2002	基隆市國中小教師	○	○	○	
林宏洲	2008	台中縣市國中教師	○	○	○	
胡孟珠	2008	屏東縣國小教師	○	○	○	
張惠英	2001	高高屏國小教師	○	○		○
陳月滿	2005	台北縣國小兼任行政職務教師	○		○	
溫文正	2007	高雄縣國小資訊教師	○		○	○
劉建宏	2005	桃園縣國中教師兼行政人員	○		○	○
蕭兆宜	2004	高雄縣市學前教師	○	○	○	○
羅俊龍	1995	宜蘭縣國中教師	○	○	○	○

以上學者研究結果顯示教師的工作價值觀與工作滿意普遍呈現顯著相關，工作價值觀與留任意願呈現正相關，工作滿意與留任意願亦呈現正相關。

參、研究設計與實施

一、研究架構

根據研究動機與目的、相關理論及文獻探討，歸納出研究架構如圖1所示。



【符號說明】

路徑A：差異關係。

路徑B：相關關係。

路徑C：工作價值觀與工作滿意
預測留任意願的情形。

圖1 研究架構

二、研究假設

根據研究目的及相關的文獻分析，提出下列假設：

- 假設1：不同背景變項的縣市數學輔導員對工作價值觀有顯著差異。
- 假設2：不同背景變項的縣市數學輔導員在工作滿意有顯著差異。
- 假設3：不同背景變項的縣市數學輔導員在留任意願有顯著差異。
- 假設4：縣市數學輔導員在工作價值觀與工作滿意具有顯著相關。
- 假設5：縣市數學輔導員在工作價值觀與留任意願具有顯著相關。
- 假設6：縣市數學輔導員在工作滿意與留任意願具有顯著相關。
- 假設7：縣市數學輔導員在工作價值觀與工作滿意對留任意願有顯著的解釋力。

三、研究方法與步驟

(一)研究方法

1. 文獻分析法：利用文獻分析法探討有關本研究的相關理論及研究論文，作為本研究的理論基礎。首先，探討縣市數學輔導員的工作現況；其次，探討有關工作價值觀、工作滿意與留任意願的理論與相關研究；最後，探討工作價值觀、工作滿意與留任意願三者的關係。
2. 問卷調查法：採用問卷調查法，使用研究者自編之「縣市數學輔導員工作價值觀、工作滿意與留任意願調查問卷」作為研究工具實施調查，來蒐集所欲研究的相關資料，以探討並分析上述各變項之關係。

(二)研究步驟

研究進行首先擬妥研究題目，確定研究變項，接著，開始參考相關文獻與研究，編製調查問卷、實施問卷調查並整理與分析問卷，最後，根據研究討論撰寫研究結果與建議。

四、研究工具

(一)研究變項

1. 背景變項

研究中的輔導員背景變項是指縣市數學輔導員的個人背景資料，包括：

- (1) 性別：分為男、女兩組。
- (2) 學校別：分為國小、國中(含完全中學國中部) 兩組。
- (3) 教育程度：分為學士、碩(博)士(含四十學分班)兩組。
- (4) 到團(累積)年資：分為未滿1年、1年多、2年多、3年多、4年以上共五組。
- (5) 每週減授節數：分為無、1~4節、5節以上共三組。

2. 工作價值觀：

本研究所指「縣市數學輔導員教師工作價值觀」，係指縣市數學輔導員在研究者所編之「工作價值觀問卷」上的得分情形，其層面包含：工作認同、研究發展、社會互動、工作保障、角色期望等五項。得分越高代表縣市數學輔導員對於工作價值觀之重視程度越高，得分越低代表縣市數學輔導員對於工作價值觀之重視程度越低。

3. 工作滿意：

本研究所指「縣市數學輔導員工作滿意」，係指縣市數學輔導員在研究者所編之「工作滿意問卷」上的得分情形，其層面包含：工作環境、輔導服務、工作報酬、人際關係、自我肯定等五項。得分越高代表縣市數學輔導員對於工作滿意之知覺程度越高，得分越低代表縣市數學輔導員對於工作滿意之知覺程度越低。

4. 留任意願：

本研究所指「縣市數學輔導員留任意願」，係指縣市數學輔導員在研究者所編之「留任意願問卷」上的得分情形，只有單一層面共四個題目。得分越高代表縣市數學輔導員對於留任意願之傾向程度越高，得分越低代表縣市數學輔導員對於留任意願之傾向程度越低。

(二) 調查問卷

為達研究之目的，採取問卷調查法進行研究，以工作價值觀、工作滿意與留任意願三者為研究主題，參閱相關文獻及研究者的問卷，於民國97年10月底完成自編的「縣市數學輔導員的工作價值觀與工作滿意及留任意願關係調查問卷」作為施測的工具，其中包括「縣市數學輔導員的背景資料」、「縣市數學輔導員的工作價值觀問卷」及「縣市數學輔導員的工作滿意問卷」與「縣市數學輔導員的留任意願問卷」等四部份。

(三) 問卷填答與計分方式

問卷之計分方式採用 Likert 式五點量表，就實際觀察與感受親自填答。計分時，勾選「非常符合」者給5分、「符合」者給4分、「有些符合」者給3分、「不符合」者給2分、「非常不符合」者給1分，統計每題分數，最後計算各層面及整體層面得分情形。

(四) 建構專家內容效度

問卷初稿編製完成後，進行專家意見諮詢，首先將編製之問卷初稿經與指導教授討論修正後，編成專家內容效度問卷，內容效度問卷之填答的反應項目為「適

合」、「修正後適合」、「不適合」、「應改置層面」等四項。個人背景資料問卷8題、工作價值觀問卷20題、工作滿意問卷20題、留任意願4題，每個題目下面留有一空白列供專家修正及建議陳述用。

完成專家內容效度問卷之後，請學者專家及實務專家針對本問卷內容之適切性與代表性加以鑑定之，並提供寶貴之意見，逐題審視剔除或修改題意不清或未切合待答問題者，作為修正問卷的重要參考依據。

(五) 專家內容效度整理分析

根據回收的10位專家內容效度問卷，依據所提供的意見經過統計，將「適合」與「修正後適合」的百分比相加，形成「同意百分比」。同意百分比達90%以上的題目予以保留，另外根據專家所提供的修正意見進行修改。

(六) 編製正式問卷

本研究對象為縣市數學輔導員，分布於全台灣各地區共337人。因研究對象身分特殊之緣故，經與指導教授討論之後，以其研究樣本少無法做預試，改以專家內容效度作為效度之檢測並配合信度分析以求量表之內部一致性表示。問卷經由專家效度之檢驗，再次與指導教授討論各題內容的適切性，刪除不適宜的題目並於民國97年11月中旬訂定正式問卷。

(七) 正式問卷信度分析

研究問卷之信度分析以量表之內部一致性表示。

1. 整體工作價值觀量表之Cronbach α 為.925，其五個層面工作認同、研究發展、社會互動、工作保障、角色期望之Cronbach α 依次為.810、.779、.792、.750、.882，顯示總量表與各分量表內部一致性高，信度佳。
2. 整體工作滿意量表之Cronbach α 為.916，其五個層面工作環境、輔導服務、工作報酬、人際關係、自我肯定之Cronbach α 依次為.772、.864、.912、.860、.813，顯示總量表與各分量表內部一致性高，信度佳。
3. 留任意願量表之Cronbach α 為.913，顯示總量表與各題目內部一致性高，信度佳。

五、研究對象

研究樣本以教育部「民中小學九年一貫課程推動工作-課程與教學輔導組」數學學習領域所冊列之「九十七學年度各縣市國民教育輔導團數學學習領域輔導員名冊」之資料為準，研究對象包含台北市、高雄市兩直轄市以及台灣本島之二十個縣市及離島地區之金門、馬祖、澎湖地區之國民教育輔導團國中小數學領域

輔導員共計337人，其中北區152人，中區87人，南區98人。

研究對象均為現任縣市輔導團國中、國小數學領域輔導員，共有337人，包括在輔導團內擔任召集人（或召集校長）、專任輔導員、兼任輔導員或是其他身分者，如研究員、退休校長和教師等。為瞭解現任縣市數學輔導員的工作價值觀與工作滿意及留任意願之關係，實施全面調查，於民國97年12月10日起開始寄發問卷，以郵寄方式到縣市輔導團進行施測，據以探討縣市數學輔導員工作價值觀、工作滿意與留任意願之關係。

六、資料處理與統計分析

問卷發出一個月後，針對未回收的縣市再以電話聯絡方式催收，於民國98年1月底完成問卷回收工作，共發出問卷337份，回收問卷326份，回收率為96.7%。全部問卷收回後，先以人工方式檢視，將填答未完全（有遺漏）或一致性（問卷整體層面答案一樣）之無效問卷剔除，共有13份，有效問卷成為313份，可用率為92.9%。

研究者將問卷調查所得的資料，經整理後，以SPSS 12.0 for Windows電腦套裝軟體進行資料統計分析，茲將資料處理與分析方法分述如下。

- (一)資料處理：問卷資料整理，依資料檢核、編碼建檔、資料核對原則進行。
- (二)統計分析：問卷資料輸入電腦正確無誤後，依下列六種統計方法，分析與解釋相關的研究問題。

1. 次數分配與百分比：用來分析有效問卷之背景資料。
2. 平均數、標準差：用來分析「縣市數學輔導員工作價值觀問卷」、「縣市數學輔導員工作滿意問卷」與「縣市數學輔導員留任意願問卷」之現況。
3. t 考驗：用來分析縣市數學輔導員的不同「性別」、「學校別」與「教育程度」在工作價值觀、工作滿意與留任意願之差異情形。
4. 單因子變異數分析：用來分析縣市數學輔導員的不同「到團(累積)年資」與「每週減授節數」在工作價值觀、工作滿意與留任意願之差異情形。若達顯著水準，則進一步進行事後比較，以瞭解差異情形。
5. Pearson積差相關分析：用來分析縣市數學輔導員在工作價值觀問卷之各層面與工作滿意問卷及留任意願問卷之相關情形。
6. 多元逐步迴歸分析：以工作價值觀問卷及工作滿意問卷的12個因素層面為預測變項，留任意願問卷為效標變項，用來分析工作價值觀問卷之各層面及工作滿意問卷之各層面對留任意願層面之解釋力。

肆、研究結果與討論

就研究所獲得的結果分別呈現並做說明。

一、縣市數學輔導員個人背景資料、工作價值觀與工作滿意及留任意願之現況

(一)縣市數學輔導員個人背景資料現況

1. 縣市數學輔導員男生187人(59.7%)多於女生126人(40.3%)。
2. 國小縣市數學輔導員168人(53.7%)多於國中145人(46.3%)。
3. 碩(博)士學位209人(66.8%)多於學士104人(33.2%)。
4. 到團(累積)年資以4年以上135人(43.1%)占最多,其次為1年多55人(17.6%)、未滿1年與3年多各42人(13.4%),最少為2年多39人(12.5%)。
5. 輔導員每週可減授時數1~4節183人(58.5%)占最多,其次為不減授84人(26.8%),最少為減授5節以上46人(14.7%)。

(二)縣市數學輔導員工作價值觀現況

1. 縣市數學輔導員整體工作價值觀之平均數為3.98,屬中等以上程度,顯示教師兼任數學輔導員對於工作知覺高,具有高度進修與研究意願,能互相保持溝通管道,期許自己在領域內能發揮理想與抱負。
2. 就工作價值觀各層面而言,以「社會互動」(4.29)最高,其次為「工作認同」(4.24)、「角色期望」(3.85)、「研究發展」(3.83)、「工作保障」(3.69)。

(三)縣市數學輔導員工作滿意現況

1. 縣市數學輔導員整體工作滿意之平均數為3.74,屬中等以上程度,顯示輔導員滿意工作週遭環境與工作報酬,能與同事充分溝通與合作,對於輔導諮詢時能達成任務並實現自我成長機會感到滿意。
2. 就工作滿意各層面而言,以「人際關係」(4.19)最高,其次為「自我肯定」(3.92)、「工作環境」(3.69)、「輔導服務」(3.63)、「工作報酬」(3.26)。

(四)縣市數學輔導員留任意願現況

縣市數學輔導員整體留任意願之平均數為3.67,屬中等以上程度,顯示輔導員傾向留任輔導團,以維持教學相長關係,為實現更多自我成長機會,即使退休也會繼續為輔導團服務。

二、縣市數學輔導員不同個人背景變項在工作價值觀與工作滿意及留任意願之差異分析

(一)縣市數學輔導員不同個人背景變項在「工作價值觀」之差異分析,如表2。

表2 縣市數學輔導員的不同背景變項與「工作價值觀」差異檢定摘要表

變項	組別	人數	平均數	標準差	t(F)值	顯著性	事後比較
性別	(1)男性	187	80.43	9.62	1.903	.058	
	(2)女性	126	78.29	9.89			
學校別	(1)國小	168	81.11	9.31	3.050	.002	
	(2)國中	145	77.78	10.02			
教育程度	(1)學士	104	77.32	10.39	2.910	.004	
	(2)碩(博)士	209	80.69	9.27			
到團(累積)年資	(1)未滿1年	42	81.17	10.71	4.248	.002	
	(2)1年多	55	75.18	11.13			(1)>(2)
	(3)2年多	39	80.38	9.11			(5)>(2)
	(4)3年多	42	78.24	10.23			
	(5)4年以上	135	81.04	8.37			
每週減授時數	(1)無	84	81.79	8.72	5.007	.007	(1)>(2)
	(2)1~4節	183	78.12	10.10			
	(3)5節以上	46	81.28	9.41			

如表2所示，並參考相關文獻探討其差異情形，可以說明本研究之假設1。

1. 就「性別」而言

不同性別的縣市數學輔導員在工作價值觀層面未達顯著差異與張惠英

(2001)在高高屏三縣市國小教師對工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究中，發現不同性別在教師工作價值觀總層面、創新發展、人際互動、組織安全具有顯著差異，且女性高於男性的研究結果相異。推論其原因，為縣市數學輔導員熱衷於工作，肯定工作的價值性，選擇擔任輔導員的工作是個人的一個重要抉擇，具有發揮個人才能的機會，也能將教學及工作並重，並不因性別關係影響工作，因此在縣市數學輔導員工作價值觀的重視程度，無關乎性別。

2. 就「學校別」而言

不同學校別的縣市數學輔導員在工作價值觀層面達顯著差異，顯示國小輔導員優於國中輔導員，此與李春國(2002)在基隆市國中小教師工作價值觀與需求滿意度之關係研究中，教師在「整體工作價值觀」上得分情形，國小教師得分平均數為150.58分，國中教師得分平均數為151.47分，其結果未達顯著水準之研究結果相左。推論其原因，為自實施九年一貫課程之後，國小與國中輔導員均一起參與專業社群與研習進修，較能熟悉九年一貫課程理念，以致於輔導團團務運作上能互相合作不分彼此，但是，國小課程強調合科與統整教學，國小輔導員團隊合作意願較高及在校時間較長，願意投入教學研究工作，故工作價值觀重視高於國中輔導員。

3. 就「教育程度」而言

不同教育程度的縣市數學輔導員在工作價值觀層面達顯著差異，顯示碩(博)士優於學士，此與蕭兆宜(2004)在高雄縣市學前教師工作滿足感與工作價值觀

對其任教意願影響之研究結果雷同，大學畢業者在工作價值觀的重視程度優於專科（嬰）幼保科組，並與羅俊龍（1995）在宜蘭縣國中教師對個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾之關係之實證研究發現均有相似結果。推論其原因為，碩（博）士學歷者接受較長時間的教育，其學經歷較學士學歷者更具多元、豐富，在輔導團工作較有專業表現，並認為工作對自己而言具有多方面的意義，因而對於工作價值的重視程度較高。

4. 就「到團(累積)年資」而言

不同到團(累積)年資的縣市數學輔導員在工作價值觀層面達顯著差異，顯示到團年資4年以上的重視程度大於1年以下和1年多，此與張惠英（2001）的研究部分相似，認為在創新發展層面，5年以下高於11-20年的教師，可能原因為在本校任教5年以下的教師，對新環境的新鮮感與自我期許，而在本校任教11-20年的教師已進入穩定期。推論其原因，可能是到團(累積)年資達4年以上之縣市輔導員歷練過幾年之後，對於工作屬性、內容和方法都已精熟，一邊上課一邊研究如魚得水，而年資未達1年者滿懷工作熱忱，有較高自我期許，對自己的工作要求比起到團年資1年多之縣市輔導員更能重視工作價值。

5. 就「每週減授時數」而言

不同每週減授時數的縣市數學輔導員在工作價值觀層面達顯著差異，顯示未減授時數者高於減授1~4節者，可能原因為不減時數之縣市輔導員較能全心全力推動工作，而每週減授1~4節之縣市輔導員必須一至二天就得往返於辦公處所與學校，來回交通因素，可能促使工作難以順遂。此外，每週不減時數之縣市輔導員通常為召集人，召集人擔任火車頭角色，對輔導團工作非常重視。

(二) 縣市數學輔導員不同個人背景變項在「工作滿意」之差異分析，如表3。

表3 縣市數學輔導員的不同背景變項與「工作滿意」差異檢定摘要表

變項	組別	人數	平均數	標準差	t(F)值	顯著性	事後比較
性別	(1)男性	187	76.21	10.35	3.020	.003	
	(2)女性	126	72.59	10.52			
學校別	(1)國小	168	75.81	10.88	1.913	.057	
	(2)國中	145	73.53	10.06			
教育程度	(1)學士	104	72.52	10.79	2.668	.008	
	(2)碩(博)士	209	75.87	10.28			
到團(累積)年資	(1)未滿1年	42	77.33	10.87	3.422	.009	(1)>(2)
	(2)1年多	55	71.40	11.84			
	(3)2年多	39	76.36	9.36			
	(4)3年多	42	71.88	9.65			
	(5)4年以上	135	75.75	10.12			
每週減授時數	(1)無	84	76.96	9.22	3.796	.024	(1)>(2)
	(2)1~4節	183	73.40	10.89			
	(3)5節以上	46	76.11	10.84			

如表3所示，並參考相關文獻探討其差異情形，可以說明本研究之假設2。

1. 就「性別」而言

不同性別的縣市數學輔導員在工作滿意層面達顯著差異，即男性高於女性，此與陳月滿（2006）在台北縣國小兼任行政職務教師對工作滿意度與學校效能之實證研究發現是一致的，在整體工作滿意度的認知上，男性組得分之平均數75.09分高於女性組的72.64分，顯示性別會影響「工作滿意度」。並與林義豐（2005）在台南縣國小教師在對學校行政服務品質與教師工作滿意度調查研究發現亦一致，在教師工作滿意度量表及其校長領導、工作環境、工作報酬等構面達顯著水準，男教師組的平均數153.56顯著高於女教師組的平均數149.43。推論其原因，可能是男性縣市數學輔導員對輔導團各項業務的參與程度高，對工作的投入與滿意度相對提高；另外，參與輔導團工作較能符合個人本身興趣及發揮自己的才能，展現自己的理想與抱負。

2. 就「學校別」而言

不同學校別的縣市數學輔導員在工作滿意層面未達顯著差異，此與李春國（2002）在基隆市國中小教師工作價值觀與需求滿意度之關係研究相似，顯示國中與國小教師無顯著差異。推論其原因，為國中與國小輔導員能面對新課程的挑戰，能接受本職專業訓練與進行相關教學研究，及擔任輔導員必須經過挑選或甄選才能擔任，所以，每一位輔導員在工作崗位上均能兢兢業業盡忠職守。

3. 就「教育程度」而言

不同教育程度的縣市數學輔導員在工作滿意層面有顯著差異，此與陳月滿（2005）的研究指出學歷越高，則其工作滿意度越高相符。推論其原因，可能是因為高學歷的「博士」、「碩士」之縣市數學輔導員擁有專精的學術素養，無論在教學或研究上均具有較高之專業知能，是以在工作推動、問題解決及人際關係的能力上均較學士佳。

4. 就「到團(累積)年資」而言

不同到團(累積)年資的縣市數學輔導員在工作滿意層面達顯著差異，此與陳月滿（2006）等的研究發現行政年資（兼任行政年資）與工作滿意度沒有差異相左，即到團未滿1年者高於1年多者。推論其原因，可能是因為教師工作穩定性高，未滿1年之縣市數學輔導員服務時間短，尚未熟悉團務運作，而服務滿1年多之縣市數學輔導員經過新手訓練期正面臨工作挑戰，所遭遇問題比未滿1年者多。

5. 就「每週減授時數」而言

不同每週減授時數的縣市數學輔導員在工作滿意層面達顯著差異，即每週無減授時數者高於1~4節者。推論其原因，可能是因為每週沒有減授時數之縣市數學輔導員多為縣市召集人，而召集人多為校長擔任，不必上課，較能專心於輔導

團事務；此外，召集人在團務推動上居於領導者地位，計畫擬定與推展是其主要工作，為求發揮教育最大價值，故在滿意度問卷上的表現較佳。

(三)縣市數學輔導員不同個人背景變項在「留任意願」之差異分析，如表4。

表4 縣市數學輔導員的不同背景變項與「留任意願」差異檢定摘要表

變項	組別	人數	平均數	標準差	t(F)值	顯著性	事後比較
性別	(1)男性	187	15.06	3.25	2.449	.015	
	(2)女性	126	14.12	3.45			
學校別	(1)國小	168	15.20	3.20	2.999	.003	
	(2)國中	145	14.08	3.44			
教育程度	(1)學士	104	13.59	3.53	4.174	.000	
	(2)碩(博)士	209	15.22	3.14			
到團(累積)年資	(1)未滿1年	42	77.33	10.87	3.422	.009	(1)>(2)
	(2)1年多	55	71.40	11.84			
	(3)2年多	39	76.36	9.36			
	(4)3年多	42	71.88	9.65			
	(5)4年以上	135	75.75	10.12			
每週減授時數	(1)無	84	76.96	9.22	3.796	.024	(1)>(2)
	(2)1~4節	183	73.40	10.89			
	(3)5節以上	46	76.11	10.84			

如表4所示，並參考相關文獻探討其差異情形，可以說明本研究之假設3。

1. 就「性別」而言

不同性別的縣市數學輔導員在留任意願層面達顯著差異，此與高慧如(2007)在桃園縣偏遠地區國小教師工作投入與留任意願關係之研究相似，認為不同性別的教師在整體留任意願及其各向度平均數可知，男性教師留任意願高於女性教師。此外，與張惠英(2001)對高高屏三縣市國小教師在國小教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究結果不同，認為不同性別在「留職傾向」層面未具有顯著差異。推論其原因可能是男性縣市數學輔導員重視工作的程度與對工作感到滿意有關，除了積極投入工作外，還對從事的輔導團工作均感到非常滿意，故較女性縣市數學輔導員有較高之留任意願。

2. 就「學校別」而言

不同學校別的縣市數學輔導員在留任意願層面達顯著差異，即國小輔導員留任意願高於國中輔導員，推論其原因為，國小輔導員從事的教學研究較為活潑，沒有升學課業壓力之問題，相較於國中輔導員之教學壓力為輕，因而樂於工作勤於研究，故在留任意願方面國小縣市數學輔導員表現較國中為高。

3. 就「教育程度」而言

不同教育程度的縣市數學輔導員在留任意願層面達顯著，此與高慧如(2007)在桃園縣偏遠地區國小教師工作投入與留任意願關係之研究不同，認為教育程度與整體留任意願無顯著差異，但在自願性留任意願層面上有些許差異。推論其原

因，可能是高學歷有較高之學術專業地位，不會輕易放棄目前工作機會有關，以致於造成極高之留任意願，故不同教育程度的縣市數學輔導員在留任輔導團的意願顯示出學歷高的留任意願相對也高。

4. 就「到團(累積)年資」而言

不同到團(累積)年資的縣市數學輔導員在留任意願層面達顯著，即縣市數學輔導員服務未滿1年者高於1年多者。此與高慧如(2007)在桃園縣偏遠地區國小教師工作投入與留任意願關係之研究不同，認為服務年資愈久，其留任意願愈高。推論其原因，可能是擔任輔導員係屬個人意願來決定，新進者服務熱忱、工作認真，不見成果決不輕言辭退，加上多數輔導員為召集人請託，未滿1年之輔導員基於非自願因素選擇繼續留任。

5. 就「每週減授時數」而言

不同每週減授時數的縣市數學輔導員在留任意願層面達顯著，顯示「無」減授時數有高的留任意願。推論其原因為，本研究結果顯示享有無減授課時數的人多為校長與退休人員或幹事，負責行政事務與指導團務方向，沒有教學研究之困擾，相較於每週約減授1至4節課之輔導員輕鬆許多。

三、縣市數學輔導員工作價值觀與工作滿意及留任意願之相關分析

(一) 縣市數學輔導員工作價值觀與工作滿意之相關分析，如表5。

表5 縣市數學輔導員的「工作價值觀」與「工作滿意」之相關係數表

層面	工作認同	研究發展	社會互動	工作保障	角色期望	整體工作價值觀
工作環境	.544(**)	.505(**)	.515(**)	.613(**)	.630(**)	.713(**)
輔導服務	.566(**)	.562(**)	.508(**)	.499(**)	.627(**)	.698(**)
工作報酬	.250(**)	.264(**)	.251(**)	.556(**)	.344(**)	.434(**)
人際關係	.506(**)	.330(**)	.682(**)	.380(**)	.406(**)	.565(**)
自我肯定	.557(**)	.564(**)	.518(**)	.481(**)	.734(**)	.721(**)
整體工作滿意	.602(**)	.557(**)	.612(**)	.657(**)	.687(**)	.789(**)

**p<.01

綜合上述討論結果，可以說明本研究之假設4：縣市數學輔導員在工作價值觀與工作滿意之各層面均呈顯著正相關，且相關係數皆達.01顯著水準。此與蕭兆宜(2004)在高雄縣市學前教師工作滿足感與工作價值觀對其任教意願影響之研究、胡孟珠(2008)在屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關研究及林宏洲(2008)在台中縣市國中教師工作價值觀與工作滿意度關係之研究等三人發現一致，顯示縣市數學輔導員工作價值觀的重視程度愈高，對工作滿意的感受愈高。推論其原因，可能是縣市數學輔導員認為輔導團工作並不是想像中的繁瑣與忙碌，只要清楚工作方針和目標，與其他輔導員和睦共事，稍具教學研究能力的人都可以從事輔導員一職，加上在一份高保障、高待遇的工作場所做事，自能充分展現才能與理想，達成Maslow需求層次理論中的自我實現最高層次需求。

(二) 縣市數學輔導員工作價值觀與留任意願之相關分析，如表6。

表6 縣市數學輔導員的「工作價值觀」與「留任意願」之相關係數表

層面	工作認同	研究發展	社會互動	工作保障	角色期望	整體工作價值觀
留任意願	.565(**)	.590(**)	.401(**)	.400(**)	.701(**)	.673(**)

**p<.01

綜合上述討論結果，可以說明本研究之假設5：縣市數學輔導員在工作價值觀之各層面與留任意願均呈顯著正相關，且相關係數皆達.01顯著水準。此與羅俊龍（1995）在教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾之關係研究及張惠英（2001）在國小教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究發現一致，縣市數學輔導員工作價值觀的重視程度愈高，對留任意願的傾向愈高。推論其原因，可能是人都需要工作，有工作就有經濟收入，生活才得以安定，人也可以從工作中獲得樂趣，實現自我預期目標，教師擔任縣市數學輔導員，可能就是從工作中獲得樂趣與實現自我目標有關，而輔導團工作具有挑戰性與理想性，也可能是吸引教師繼續留任輔導團的重要誘因之一。

(三) 縣市數學輔導員工作滿意與留任意願之相關分析，如表7。

表7 縣市數學輔導員的「工作滿意」與「留任意願」之相關係數表

層面	工作環境	輔導服務	工作報酬	人際關係	自我肯定	整體工作滿意
留任意願	.568(**)	.500(**)	.280(**)	.385(**)	.636(**)	.590(**)

**p<.01

綜合上述討論結果，可以說明本研究之假設6：縣市數學輔導員在工作滿意之各層面與留任意願均呈顯著正相關，且相關係數皆達.01顯著水準。此與劉建宏（2005）在桃園縣國中教師兼行政人員工作壓力、工作滿意與離職傾向之研究，及溫文正（2007）在高雄縣國小資訊教師工作滿意度及續任職務意願之研究發現一致，縣市數學輔導員工作滿意的重視程度愈高，對留任意願的傾向愈高。推論其原因，為縣市數學輔導員上班固定，享有不錯的上班環境，較不在乎工作報酬多寡，因為有時候擔任研習講座還有鐘點費可以領取多一份額外收入，而輔導員之間互動關係也不錯，平時都有固定時間聚會商討工作事宜，已有建立輔導員聯絡機制增進聯繫管道，此外，縣市數學輔導員面臨外在環境較少干擾情形之下，個個能夠專心於自己的工作歡歡喜喜做事，故在輔導團的工作表現極為滿意，有繼續留下的想法。

四、縣市數學輔導員工作價值觀與工作滿意對留任意願之預測情形

本研究之縣市數學輔導員工作價值觀之層面與工作滿意之層面共計有12個預測變項，而預測之效標變項為留任意願。此12個預測變項進入多元迴歸方程式的顯著變項共有4個，分別為1. 角色期望；2. 自我肯定；3. 研究發展；4. 工作環境；其逐步多元迴歸分析如表8。

表8 縣市數學輔導員工作價值觀與工作滿意預測留任意願之逐步多元迴歸分析表

因素層面	多元相關 係數R	決定 係數R ²	增加解釋 量△R	F值	淨F值	原始化 迴歸係數	標準化 迴歸係數
1. 角色期望	.701	.492	.492	301.006	301.006	.482	.372
2. 自我肯定	.724	.524	.032	170.603	20.919	.256	.179
3. 研究發展	.738	.545	.021	123.263	14.132	.227	.182
4. 工作環境	.743	.553	.008	95.147	5.460	.167	.124

由表8可知，多元相關係數為.743，其聯合解釋變異量為.553，顯示表8中4個變項能聯合預測留任意願55.3%的變異量。就個別變項的解釋量來看，以角色期望之預測力最佳，其解釋量為49.2%，其次為自我肯定、研究發展、工作環境，其解釋量分別為3.2%、3.2%、2.1%、.8%，於此說明本研究之假設7。

伍、結論與建議

本研究依據文獻探討與研究結果，對於縣市數學輔導員工作價值觀與工作滿意及留任意願之研究，歸納出以下的結論：

- 一、縣市數學輔導員之「工作價值觀」與「工作滿意」及「留任意願」整體而言良好。
- 二、縣市數學輔導員在不同背景變項（性別、年齡、學校別、目前職稱、教育程度、教學年資、到團(累積)年資、每週減授節數）對整體工作價值觀有顯著差異。
- 三、縣市數學輔導員在不同背景變項（性別、年齡、學校別、教育程度、教學年資、到團(累積)年資、每週減授節數）對整體工作滿意有顯著差異。
- 四、縣市數學輔導員在不同背景變項（性別、學校別、教育程度）對留任意願有顯著差異，其他則無顯著差異。
- 五、縣市數學輔導員工作價值觀與工作滿意及留任意願等三個變項均兩兩呈顯著正相關。
- 六、縣市數學輔導員在工作價值觀之角色期望、研究發展層面及在工作滿意之自我肯定、工作環境層面可預測整體留任意願55.3%的變異量。

依據上述結論，提出以下建議，以供教育行政機關、縣市輔導團行政主管、縣市數學輔導員及對後續研究之建議參考。

一、對教育行政機關之建議

(一)尋求輔導團法制化

從本研究文獻顯示，縣市輔導團相當依賴中央補助經費，例如輔導員減授鐘點補助費，團務運作費等，使得縣市輔導團能正常運作，聘請縣市數學輔導員以

進行教學研究等相關事宜。在輔導團尚未法制化之前，教育行政機關應該首先考慮經費問題，究竟是中央全額補助抑或是與地方政府平均分擔經費。其次是組織編制問題，經本研究顯示，目前台灣及離島地區之縣市數學輔導員職稱並未一致，例如：召集人多數縣市由校長擔任，少數由主任或輔導員擔任；多數縣市沒有專任輔導員編制，少數由專職人員（可能是教師或專案人員）擔任；其他如研究員（可能是退休校長或教師）與榮譽輔導員（可能是領域專長教師），直接參與團務運作，僅有少數縣市設置。最後，從研究結論中得到縣市數學輔導員在工作價值觀之「工作保障」層面表現最低來看，建議縣市政府教育（局）處應落實輔導團運作機制，慎選輔導團辦公室及召集人，並充實設備美化環境，提供優渥的福利措施與保障條款，使輔導員能留任輔導團繼續為國民教育盡心盡力。

（二）深耕中央與地方教學輔導

從本研究文獻顯示，九年一貫課程實施與教師專業發展評鑑即將來臨，教育部於2007年10月23日公布「建構中央與地方教學輔導網絡實施方案」，健全中央與地方教學輔導系統之組織與運作，強化輔導功能，使其成為國中小教師教學支持系統，解決教師教學疑難問題，積極作法是緊密結合課程與教學各學習領域輔導群、中央課程與教學輔導諮詢教師團隊，提供兼顧理論與實務之多元化專業輔導與諮詢，提升國中小教師教學專業素養，目的為協助國中小解決九年一貫課程實施問題，化解執行困境。

縣市數學輔導員歷經深耕教師（92學年度）培訓，及初階與進階班輔導員（95學年度）培訓，對於九年一貫課程認識與運作均已熟練，目前縣市數學輔導員在各縣市可謂是開花也結果，辦理工作坊與研習均能獨當一面挑起大樑來做，可說是教學實務專家，值此教師專業發展評鑑時代來臨，縣市數學輔導員已準備好了，期待中央與地方教學輔導網絡能徹底執行並持續下去。

（三）實施教學輔導認證制度

從研究結果得知，縣市數學輔導員在「研究發展」之平均數為3.83低於整體平均數3.98，與在「輔導服務」之平均數為3.63低於整體平均數3.74，顯示縣市數學輔導員確有專業知能需求之必要性。輔導員欲成為教師中的教師，應該具備教學示範與評鑑專家身分，期能輔導眾多教師走入優質教學領域，所以，主管教育行政機關應體認輔導員的需求，積極規劃一套各領域適用的教學評鑑機制，以為教學評鑑準則，而輔導員應該優先參與教學輔導認證研習，經由專家指導教學設計、教學觀摩與教學檢討，取得專家證明，以便日後進行教學評鑑的同時，才

能對教師進行教學輔導。

(四)落實教師研習

教師盡忠於教學職場，平日極盡辛苦，缺少學習新知的機會，面對求新求變的社會，學生自主意識高漲的年代，教師不應該躲在象牙塔裡教書，期望教育行政機關拿出魄力，每位教師每年應接受30小時與專業知能有關研習，並進行檢測。目前縣市數學輔導員每學年均需參加暑假期間為期一週以上的輔導員專業研習，既不影響課務又能專心研習，成效良好。建議教育行政機關規範辦理教師研習以寒暑假為主，鼓勵眾多教師參加。

二、對縣市輔導團行政主管之建議

(一)訂定輔導員福利措施

據本研究顯示，大多縣市輔導員每週減授1~4節課占58.5%，又身為兼任輔導員占70.3%，很明顯的看到大部份縣市輔導員減授課時數少又能做好輔導團的工作，亦即學校與輔導團兩邊工作都同時並重，輔導員的角色期望表現獲得肯定。可是，教育局（處）若能再考慮訂一些很好的福利待遇措施，可能會吸引或使輔導員繼續留任，例如：比照學校兼行政職人員享有不休假制度、出國教育訪問、補助交通費及每週減授更多的上課鐘點等。

(二)增加進修管道

從研究結果發現，縣市數學輔導員學士學位占33.2%，其餘為碩博士，在工價值觀與工作滿意的表現上碩博士均優於學士，顯示碩博士縣市數學輔導員在工作職場上有較高的自我肯定，於此，建議教育局（處）應鼓勵所屬輔導員踴躍參加任何的進修與自我成長學習機會。

(三)設置專屬辦公室

從研究結果中顯示，縣市數學輔導員對工作滿意之工作環境與工作報酬層面表現比整體工作滿意之平均數為低，可見輔導員很關心工作環境的狀況。大多數縣市將輔導員辦公處所訂在召集人服務的學校，造成輔導員上班的不便，而少數縣市設有固定的輔導團辦公室，並充實辦公室內設備與電子用品，讓輔導員上班有完善的硬體設備與充足的行政支援。因此，建議主管輔導團之相關單位應盡速擇定固定辦公處所，並補充辦公室應有之設備。

三、對縣市數學輔導員之建議

(一)廣納有為志士，共同合作成長

從研究結果知道，目前縣市數學領域輔導團輔導員國小與男生較多，顯示輔

導團需要服務熱忱與教學經驗豐富的教師，投入工作服務教師。此外，輔導團的工作性質較屬靜態活動，無論是教學研究或輔導服務也適合教師參與，所以，擔任輔導員是一個符合個人興趣，展現自己的理想與抱負的好機會。另外，縣市數學輔導員在「社會互動」之平均數為4.29高於整體平均數3.98，與在「人際關係」之平均數為4.19高於整體平均數3.74，顯示縣市數學輔導員在上行、平行與下行之人際互動方面表現受人歡迎之程度於此可見，或許這可能成為吸引年輕教師投入輔導團之主要誘因。

(二) 繼續留任，提昇輔導團績效

從研究結果發現，縣市數學輔導員在留任意願上屬中等以上的程度，顯示多數輔導員認同所任職的工作，不會輕言離開輔導團，願意為輔導團服務以爭取績效。研究中也顯示男生且為國小之縣市數學輔導員，也多數表示有繼續留任意願，是故，離職會造成組織不良的發展，離職率低又會造成組織僵化這些現象，將不會在縣市輔導團裡出現，據本研究結果發現，到團服務3年多和4年以上之縣市數學輔導員占56.5%，顯示半數以上之現任輔導員仍然選擇繼續留在輔導團。

四、對後續研究之建議

(一) 深化工作價值觀與工作滿意及留任意願的相關研究

目前國內對縣市輔導團團員之工作價值觀與工作滿意及留任意願的相關研究少之有少，然而從本研究的文獻探討與研究結果來看，增進工作價值觀與工作滿意，有助於提昇留任意願。本研究文獻中也指出，在留任意願方面，影響留任意願的因素甚多，因此，建議後續的研究者，能繼續進行工作價值觀與工作滿意及留任意願的相關研究，以釐清三者間之關係。

(二) 進行不同領域縣市輔導員之相關研究

本研究只針對台灣及離島地區之縣市數學輔導員進行此項研究，並未包含其他領域，因為每個領域屬性不同，輔導員的工作量也不一樣，對本研究所顯示之結果是否其他領域也會有差異？可以進一步進行研究。

(三) 加入質的研究，增進研究內容正確性

本研究以量化問卷作為研究工具，問卷回收有效樣本達92.9%，已充分顯示本研究所要的結果，建議若能輔以開放性問卷或是加入訪談，一方面可能可以蒐集到較多問卷未涉及的資料，另一方面可以深入瞭解縣市數學輔導員對工作價值觀與工作滿意及留任意願的看法進行檢證。

參考文獻

一、中文部份

- 左冬玲(2007)。台北市高級中學生活輔導組長工作價值觀、工作壓力與工作滿足相關之研究。中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 吳鐵雄等(1996)。工作價值觀量表指導手冊。行政院青年輔導委員會發行。
- 李春國(2002)。基隆市國民中小學教師工作價值觀與需求滿意度之關係研究。台北師範學院國民教育研究所碩士論文。未出版，台北市。
- 林宏洲(2008)。台中縣市國民中學教師工作價值觀與工作滿意度關係之研究。彰化師範大學商業教育學系研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 林義豐(2005)。台南縣國民小學現職教師在國小學校行政服務品質與教師工作滿意度關係之研究。台南大學教育學院研究所碩士論文，未出版，台南市。
- 胡孟珠(2008)。屏東縣國小教師工作價值觀與工作滿意度之相關研究。台東大學教育學系碩士論文，未出版，台東縣。
- 高慧如(2007)。桃園縣偏遠地區國民小學教師工作投入與留任意願關係之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，台北縣。
- 張惠英(2001)。國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 陳月滿(2005)。台北縣國民小學兼任行政職務教師工作滿意度與學校效能之研究。台北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 陳英豪等(1987)。工作價值觀量表修訂報告。台南師專學報，20，1-33。
- 曾憲政(2007)。老師的鏡子在哪裡。教師專業發展網，2007年12月10日，取自<http://tpde.nhcue.edu.tw/index.jsp>。
- 黃金池(2003)。高雄市教育人員知覺國民教育輔導團組織變革策略與組織效能關係之研究。高雄師範大學成人教育研究所論文，未出版，高雄市。
- 楊益民(2002)。國民小學教師工作滿意度評量之研究。台南師範學院學校行政碩士班論文，未出版，台南市。
- 溫文正(2007)。高雄縣國民小學資訊教師工作滿意度及續任職務意願之研究。台南大學科技發展與傳播所碩士論文，未出版，台南市。
- 劉建宏(2005)。桃園縣國民中學教師兼行政人員工作壓力、工作滿意與離職傾向之研究。政治大學教育研究所論文，未出版，台北市。
- 蕭兆宜(2004)。高雄縣市學前教師工作滿足感與工作價值觀對其任教意願影響之研究。樹德科技大學幼兒保育系碩士班碩士論文，未出版，高雄縣。
- 滕青芬(1987)。台灣省縣市社工員離職行為和離職傾向之研究。東海大學社會工作研究所碩士論文，未出版，台中市。
- 羅俊龍(1995)。教師個人背景變項與工作價值觀、工作滿足、組織承諾之關係。台灣師範大學教育研究所論文，未出版，台北市。

二、英文部份

- Super, D. E. (1970). *Manual for the work values inventory*. Boston: values. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 367-371.