

第四章 資料分析與探討

第一節 樣本回收情形及填答者基本背景資料分析

壹、樣本回收情形

本研究依抽樣架構應發放問卷 382 份，實際回收問卷 356 份，回卷率為 93%，經剔除填答不完整且未能補足者 13 份，實得有效問卷計 343 份，有效問卷率為 89.7 %。抽樣概況如表 4-1-1。

表 4-1-1 抽樣概況表

部門別 (所屬員工數)	占全局人數比例	自該部門抽樣份數	地區別	自該部門分區抽樣份數	回卷份數	無效問卷份數	有效問卷份數
運務處 (5607 人)	32.2%	121 份	北部	47 份	47 份		47 份
			中部	19 份	19 份		19 份
			南部	30 份	30 份		30 份
			東部	25 份	25 份		25 份
工務處 (2839 人)	16.3%	61 份	北部	19 份	13 份		13 份
			中部	8 份	6 份		6 份
			南部	17 份	17 份	3 份	14 份
			東部	17 份	15 份		15 份
機務處 (5784 人)	33.2%	125 份	北部	57 份	47 份	7 份	40 份
			中部	14 份	14 份		14 份
			南部	35 份	31 份	2 份	29 份
			東部	19 份	19 份		19 份
電務處 (997 人)	5.7%	22 份	北部	9 份	8 份		8 份
			中部	6 份	6 份	1 份	5 份
			南部	5 份	4 份		4 份
			東部	2 份	2 份		2 份
會計政風人事 (163 人)	0.9%	10 份*		10 份*	10 份		10 份
其他行政處室 (556 人)	3.2%	12 份		12 份	12 份		12 份
餐旅總所 (846 人)	4.9%	18 份		18 份	18 份		18 份
貨運總所 (619 人)	3.6%	13 份	北部**	6 份	6 份		6 份
			中部	3 份	3 份		3 份
			南部***	4 份	4 份		4 份
全局共計 (17411 人)	100%	382 份		382 份	356 份	13 份	343 份

*因考量會計、政風、人事人員樣本過小(原僅五人),考量抽樣的代表性可能不足,予以增加五人,故實際抽樣人數設計為 382 人。

**貨運總所之北部所屬單位包含宜蘭、羅東貨運服務站。

***貨運總所之南部所屬單位包含台東、花蓮、花蓮港、玉里、北埔貨運服務站。

貳、填答者基本背景資料分析

有效填答者中，以男性（佔 87.8%）、35 歲以上而不滿 55 歲（35 歲以上而不滿 45 歲者佔 40.2%，45 歲或以上而不滿 55 歲者佔 37.0%，合計佔 77.2%）、年資 15 年或以上，而不滿 25 年（佔 42.6%）、已婚（佔 87.8%）、須撫養親屬三人或以上（佔 65.3%）、學歷為高中（職）或專科（學歷為高中（職）者佔 43.7，學歷為大專者佔 32.4%，合計佔 76.1%）、服務於運務或機務部門（運務部門佔 35.3%，機務部門佔 29.7%，合計佔 65.0%）、服務於北部（佔 42.0%）、資位為員級或佐級（資位員級者佔 30.9%，佐級者佔 25.1%，合計佔 56%）、非主管（佔 81.3%）、月收入在 35000-54999（月收入在 35000-44999 者佔 31.8%，月收入在 45000-54999 者佔 28.3%，合計佔 60.1%）居多。或許可以反映出員工背景結構及對此課題與自身權益可能受到影響的關切程度和。填答者可就性別等人口統計變項分析整理如表 4-2-1。

表 4-1-2 填答者人口統計變項分析表

n=343

屬性	類別	人數	百分比 (%)
性別	(1) 男性	301	87.8
	(2) 女性	42	12.2
年齡	(1) 不滿 35 歲	43	12.5
	(2) 35 歲或以上, 不滿 45 歲	138	40.2
	(3) 45 歲或以上, 不滿 55 歲	127	37.0
	(4) 55 歲或以上	35	10.2
在台鐵工作年資	(1) 不滿 5 年	32	9.3
	(2) 5 年或以上, 不滿 15 年	67	19.5
	(3) 15 年或以上, 不滿 25 年	146	42.6
	(4) 25 年或以上	98	28.6
婚姻狀況*	(1) 已婚	305	88.9
	(2) 未婚	38	11.1
須撫養親屬人數	(1) 沒有	19	5.5
	(2) 一位	24	7.0
	(3) 二位	76	22.2
	(4) 三位或以上	224	65.3
教育程度	(1) 國中或以下	32	9.3
	(2) 高中(職)	150	43.7
	(3) 專科	111	32.4
	(4) 大學或以上	50	14.6
服務之部門	(1) 運務	121	35.3
	(2) 工務	48	14.0
	(3) 機務	102	29.7
	(4) 電務	19	5.5
	(5) 會計、人事、政風	10	2.9
	(6) 行政、材料、企劃、秘書、勞安、員訓中心	12	3.5
	(7) 餐旅總所	18	5.2
	(8) 貨運總所	13	3.8
服務地區	(1) 北部	144	42.0
	(2) 中部	50	14.6
	(3) 南部	88	25.7
	(4) 東部	61	17.8
職位別	(1) 士級	58	16.9
	(2) 佐級	86	25.1
	(3) 員級	106	30.9
	(4) 高員級或以上	57	16.6
	(5) 委任、薦任、簡任	10	2.9
	(6) 其他(無資位工人、基層服務員、約聘(雇)人員、不定期契約工、占缺臨時工等)	26	7.6
是否任主管職	(1) 主管	64	18.7
	(2) 非主管	279	81.3
擔任職務類別	(1) 技術類	171	49.9
	(2) 業務類	172	50.1
每月收入(含薪資及加班費等)	(1) 不到 35000	72	21.0
	(2) 35000-44999	109	31.8
	(3) 45000-54999	97	28.3
	(4) 55000-64999	45	13.1
	(5) 65000 或以上	20	5.8

*其中填寫失婚者有一位, 因其須撫養親屬有三位, 故當作已婚者計入。而平均年資為 18.90 年

第二節 對民營化、相關人事政策及安置措施等的認知與態度分析

壹、整體瞭解程度

本問卷之填答者自認為對民營化、相關人事政策及安置措施等的瞭解程度經統計整理，並以平均數 3， $\alpha = 0.05$ 之顯著水準，進行 t 檢定，以測知：填答者整體而言，對於各項目的認知程度是否與普通水準有顯著差異存在，檢定結果整理如表 4-2-1：

表 4-2-1 受試者對民營化、人事政策及安置措施等的認知程度

項目別	平均數	標準差	t 值	顯著水準
對國內外民營化政策及實施經驗	2.50	1.00	-9.210	0.000***
對台鐵民營化整體政策	2.36	0.99	-11.945	0.000***
對台鐵民營化中的人事制度及法規	2.08	0.98	-17.246	0.000***
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	1.99	0.96	-19.581	0.000***
對工會在民營化中所提供之輔導協助	2.19	1.06	-14.128	0.000***
對民營化綜合性認知程度	2.23	0.84	-17.068	0.000***

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

經檢定發現：就 343 位填答員工整體而言，自認為對於民營化、人事政策及安置措施等項目之了解程度，均非常顯著低於普通水準 ($p < 0.001$)。可見員工對相關政策的了解情形，仍有模糊不清現象。

貳、整體贊同程度

本問卷填答者對於民營化、人事政策及安置措施等的贊同程度經統計整理，並以平均數 3， $\alpha = 0.05$ 之顯著水準，進行 t 檢定，考驗整體對於各項目的贊同程度是否與普通水準有差異存在，結果如表 4-2-2：

表 4-2-2 受試者對民營化、人事政策及安置措施等的贊同程度

項目別	平均數	標準差	t 值	顯著水準
對國內外民營化政策及實施經驗	2.58	1.05	-7.420	0.000***
對台鐵民營化整體政策	2.42	1.05	-10.227	0.000***
對台鐵民營化中的人事制度及法規	2.38	0.95	-11.943	0.000***
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	2.44	0.96	-10.718	0.000***
對工會在民營化中所提供之輔導協助	2.68	1.04	-5.720	0.000***
對民營化綜合性贊同程度	2.50	0.83	-11.110	0.000***

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

經檢定發現：就 343 位員工整體而言，對於民營化、人事政策及安

置措施等項目之贊同程度，均非常顯著低於普通水準（ $p < 0.001$ ），換言之，即不表贊同。

參、本身獲取民營化資訊的一些主要訊息來源（可複選）

本問卷之填答者自認為對民營化、人事政策及安置措施等的瞭解程度經統計整理如表 4-2-3：

表 4-2-3 本身獲取民營化資訊的一些主要訊息來源

訊息來源	人數	百分比（%）
人事單位或人員	43	12.5
主管	50	14.6
同事或朋友	158	46.1
工會	125	36.4
台鐵通訊等機關內宣導資料	116	33.8
路工等工會文宣資料	142	41.4
報章雜誌	123	35.9
目前本身沒有獲取相關訊息的來源	13	3.8

n=343

由表 4-2-3 中我們可以觀察到 343 名填答者本身獲取民營化資訊的主要訊息來源，並可依認定情形，找出其主要訊息來源的前五名依序是：同事或朋友（46.1%）、「路工」等工會文宣資料（41.4%）、工會（36.4%）、報章雜誌（35.9%）及「台鐵通訊」等機關內宣導資料（33.8%），也可發現仍有 3.8% 的填答者目前本身沒有獲取相關訊息的來源。

肆、交叉分析

一、性別、婚姻狀況、主管否、職務（技術類、業務類）等不同，對民營化、人事政策及安置措施等的認知程度是否存在差異之 t 檢定

本研究以 t 考驗（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）檢定不同性別、婚姻狀況、是否擔任主管、擔任不同的職務（技術類、業務類）之員工在對民營化、人事政策及安置措施等的認知程度上是否有差異，所得統計檢定結果整理如表 4-2-4：

表 4-2-4 不同性別、婚姻狀況、主管否、職務，對民營化、人事政策及安置措施等認知程度之 t 檢定

類別	男性	女性	df=341	已婚	未婚	df=341	主管	非主管	df=341	技術類	業務類	df=341
	(n=301)	(n=42)		(n=305)	(n=38)		(n=64)	(n=279)		(n=171)	(n=172)	
研究變項	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值
對國內外民 營化政策及 實施經驗	2.55 (1.00)	2.19 (0.89)	2.191 *	2.49 (1.00)	2.63 (1.00)	-0.834	2.89 (0.99)	2.42 (0.98)	3.493 **	2.50 (1.00)	2.51 (1.00)	-0.027
台鐵民營化 整體政策	2.40 (0.99)	2.12 (0.94)	1.699	2.35 (1.00)	2.47 (0.89)	-0.740	2.72 (1.05)	2.28 (0.96)	3.245 **	2.29 (0.94)	2.44 (1.03)	-1.400
對台鐵民營 化中的人事 制度及法規	2.08 (0.99)	2.12 (0.97)	-0.242	2.07 (0.99)	2.18 (0.95)	-0.662	2.39 (1.03)	2.01 (0.96)	2.789 **	2.01 (0.94)	2.16 (1.02)	-1.481
對台鐵民營 化中人員安 置輔助措施	2.00 (0.98)	1.90 (0.79)	0.581	2.00 (0.98)	1.89 (0.80)	0.617	2.19 (0.92)	1.94 (0.96)	1.875	1.94 (0.96)	2.03 (0.95)	-0.957
對工會在民 營化中提供 之輔導協助	2.23 (1.07)	1.95 (0.94)	1.572	2.23 (1.09)	1.89 (0.76)	1.845	2.31 (1.14)	2.16 (1.04)	1.006	2.16 (1.04)	2.22 (1.07)	-0.500
對民營化的 綜合性認知	2.25 (0.85)	2.06 (0.75)	1.389	2.23 (0.85)	2.22 (0.72)	0.077	2.50 (0.85)	2.16 (0.83)	2.928 **	2.18 (0.82)	2.27 (0.86)	-1.027

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n = 343$)

由表 4-2-4 可發現在 343 位填答者中，擔任主管職的員工與非主管職員工相較之下，顯著認為本身有較高了解程度之項目計有：對國內外民營化政策及實施經驗($t = 3.493, p < 0.01$) 台鐵民營化整體政策($t = 3.245, p < 0.01$) 及台鐵民營化中的人事制度及法規($t = 2.789, p < 0.01$) 及對民營化的綜合性認知($t = 2.928, p < 0.01$) 等。此外，男性認為本身對國內外民營化政策及實施經驗的了解程度高於女性($t = 2.191, p < 0.05$)。其餘項目上，不同性別、婚姻狀況、是否擔任主管、擔任不同的職務(技術類、業務類)之員工間，其認知則無差異存在。

二、性別、婚姻狀況、主管否、職務(技術類、業務類)等差異，對民營化、人事政策及安置措施等的贊同程度是否有差異之 t 檢定：

本研究以 t 考驗($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)檢定不同性別、婚姻狀況、是否擔任主管、擔任不同的職務(技術類、業務類)之員工在對民營化、人事政策及安置措施等的贊同程度上是否有差異，所得統計檢定

結果整理表 4-2-5 :

表 4-2-5 性別、婚姻狀況、主管否、職務不同，對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之 t 檢定

類別	男性 (n=301)	女性 (n=42)	df=34 1	已婚 (n=305)	未婚 (n=38)	df=341	主管 (n=64)	非主管 (n=279)	df= 341	技術類 (n=171)	業務類 (n=172)	df=341
研究變項	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值
對國內外民 營化政策及 實施經驗	2.57 (1.08)	2.62 (0.79)	-0.32 2	2.55 (1.06)	2.82 (0.93)	-1.472	2.97 (1.22)	2.49 (0.99)	3.338 **	2.54 (1.06)	2.62 (1.03)	-0.639
對台鐵民營 化整體政策	2.41 (1.07)	2.52 (0.86)	-0.66 8	2.39 (1.04)	2.66 (1.05)	-1.473	2.70 (1.23)	2.36 (0.99)	2.396 *	2.38 (1.07)	2.47 (1.02)	-0.757
對台鐵民營 化中的人事 制度及法規	2.35 (0.96)	2.62 (0.88)	-1.70 3	2.37 (0.97)	2.53 (0.80)	-0.969	2.52 (1.04)	2.35 (0.93)	1.217	2.42 (0.93)	2.35 (0.98)	0.587
對台鐵民營 化中人員安 置輔助措施	2.44 (0.99)	2.50 (0.74)	-0.40 8	2.41 (0.97)	2.71 (0.84)	-1.823	2.59 (1.05)	2.41 (0.94)	1.390	2.49 (0.97)	2.40 (0.96)	0.810
對工會在民 營化中所提 供之輔導協 助	2.71 (1.05)	2.45 (0.89)	1.515	2.70 (1.07)	2.55 (0.72)	0.797	2.64 (1.09)	2.69 (1.03)	-0.330	2.71 (0.99)	2.65 (1.08)	0.503
對民營化的 綜合性認知	2.50 (0.85)	2.54 (0.71)	-0.34 0	2.48 (0.84)	2.65 (0.70)	-1.187	2.68 (0.94)	2.46 (0.80)	1.956	2.51 (0.85)	2.50 (0.82)	0.098

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

由表 4-2-5 可發現，就 343 位填答者資料分析，主管職員工與非主管職員工相較，對於國內外民營化政策及實施經驗有顯著較高的贊同程度 ($t = 3.338$, $p < 0.01$) 對台鐵民營化整體政策則有較高的贊同程度 ($t = 2.396$, $p < 0.05$)。其餘項目則不同性別、婚姻狀況、是否擔任主管、擔任不同的職務 (技術類、業務類) 之員工間，均無差異存在。

三、年齡、年資、須撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入等差異，對民營化、人事政策及安置措施等的瞭解程度是否有差異之 ANOVA 檢定

本研究以單因子變異數分析 (ONE-WAY ANOVA 檢定) ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 檢定不同年齡、年資、須撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入之員工在對民營化、人事政策及安置措施等的認知程度上是否有差異，所得統計檢定結果整理如下：

(一) 不同之年齡層

針對不同年齡層員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度是否有差異，作單因子變異數分析（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準），所得結果整理如表 4-2-6：

表 4-2-6 不同年齡層員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度之單因子變異數分析

項目別	年齡別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 不滿 35 歲	43	2.63	0.90	組間	3	0.885	0.295	0.295	
	(B) 35-44 歲	138	2.49	1.05	組內	339	338.859	1.000		
	(C) 45-54 歲	127	2.50	0.97	總計	342	339.743			
	(D) 55 歲或以上	35	2.43	1.04						
對台鐵民營化整體政策	(A) 不滿 35 歲	43	2.51	0.94	組間	3	1.466	0.489	0.497	
	(B) 35-44 歲	138	2.30	1.01	組內	339	333.706	0.984		
	(C) 45-54 歲	127	2.38	1.00	總計	342	335.172			
	(D) 55 歲或以上	35	2.34	0.97						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 不滿 35 歲	43	2.23	0.90	組間	3	2.030	0.677	0.698	
	(B) 35-44 歲	138	2.07	1.10	組內	339	328.518	0.969		
	(C) 45-54 歲	127	2.02	0.87	總計	342	330.548			
	(D) 55 歲或以上	35	2.20	0.99						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 不滿 35 歲	43	2.09	0.92	組間	3	3.453	1.151	1.253	
	(B) 35-44 歲	138	1.88	0.98	組內	339	311.474	0.919		
	(C) 45-54 歲	127	2.02	0.94	總計	342	314.927			
	(D) 55 歲或以上	35	2.17	0.95						
對工會在民營化中所提供之輔導協助	(A) 不滿 35 歲	43	2.07	0.94	組間	3	2.862	0.954	0.850	
	(B) 35-44 歲	138	2.13	1.09	組內	339	380.438	1.122		
	(C) 45-54 歲	127	2.31	1.07	總計	342	383.300			
	(D) 55 歲或以上	35	2.17	1.04						
對民營化政策的綜合性認知	(A) 不滿 35 歲	43	2.31	0.76	組間	3	0.718	0.239	0.337	
	(B) 35-44 歲	138	2.18	0.88	組內	339	240.736	0.710		
	(C) 45-54 歲	127	2.24	0.82	總計	342	241.454			
	(D) 55 歲或以上	35	2.26	0.86						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-6 可發現不同年齡層之員工在對於民營化、人事政策及安置措施等的認知上，沒有顯著差異存在。

(二) 不同之年資層

針對不同年資層員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度是否有差異，作單因子變異數分析（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準），所得結果整理如表 4-2-7：

表 4-2-7 不同年資層員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 不滿 5 年	32	2.78	0.97	組間	3	4.290	1.430	1.445	
	(B) 5-14 年	67	2.34	0.90	組內	339	335.453	0.990		
	(C) 15-24 年	146	2.53	1.04	總計	342	339.743			
	(D) 25 年或以上	98	2.49	1.00						
對台鐵民營化整體政策	(A) 不滿 5 年	32	2.63	1.04	組間	3	6.777	2.259	2.332	
	(B) 5-14 年	67	2.19	0.89	組內	339	328.395	0.969		
	(C) 15-24 年	146	2.29	1.02	總計	342	335.172			
	(D) 25 年或以上	98	2.50	0.98						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 不滿 5 年	32	2.25	1.02	組間	3	3.373	1.124	1.165	
	(B) 5-14 年	67	2.04	0.96	組內	339	327.175	0.965		
	(C) 15-24 年	146	1.99	0.98	總計	342	330.548			
	(D) 25 年或以上	98	2.19	0.99						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 不滿 5 年	32	2.09	0.93	組間	3	7.757	2.586	2.854*	
	(B) 5-14 年	67	1.81	0.89	組內	339	307.170	0.906		
	(C) 15-24 年	146	1.90	0.90	總計	342	314.927			
	(D) 25 年或以上	98	2.19	1.06						
對工會在民營化中所提供之輔導協助	(A) 不滿 5 年	32	2.06	0.91	組間	3	2.814	0.938	0.836	
	(B) 5-14 年	67	2.04	0.96	組內	339	380.486	1.122		
	(C) 15-24 年	146	2.25	1.15	總計	342	383.300			
	(D) 25 年或以上	98	2.24	1.03						
對民營化政策的綜合性認知	(A) 不滿 5 年	32	2.36	0.80	組間	3	3.007	1.02	1.425	
	(B) 5-14 年	67	2.09	0.74	組內	339	238.447	0.703		
	(C) 15-24 年	146	2.19	0.86	總計	342	241.454			
	(D) 25 年或以上	98	2.32	0.89						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

由表 4-2-7 可發現不同年資層之員工在對台鐵民營化中人員安置輔助措施等之認知有差異存在 ($F(3, 339) = 2.854$; $p < 0.05$), 但以薛費法進行事後比較則無顯著差別存在。

(三) 不同之撫養親屬數

針對不同之撫養親屬數員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度是否有差異，作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)，所得結果整理如表 4-2-8：

表 4-2-8 須撫養親屬人數不同員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度之單因子變異數分析

項目別	須撫養親屬數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由 度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異 群體
對國內外民營 化政策及實施 經驗	(A) 沒有	19	2.47	1.02	組間	3	0.384	0.128	0.128	
	(B) 一位	24	2.42	0.83	組內	339	339.360	1.001		
	(C) 二位	76	2.55	1.01	總計	342	339.743			
	(D) 三位或以上	224	2.50	1.01						
對台鐵民營化 整體政策	(A) 沒有	19	2.37	0.83	組間	3	1.035	0.345	0.350	
	(B) 一位	24	2.38	0.97	組內	339	334.137	0.986		
	(C) 二位	76	2.46	1.05	總計	342	335.172			
	(D) 三位或以上	224	2.33	0.99						
對台鐵民營化 中的人事制度 及法規	(A) 沒有	19	1.95	0.91	組間	3	0.851	0.284	0.292	
	(B) 一位	24	2.21	0.83	組內	339	329.697	0.973		
	(C) 二位	76	2.12	0.99	總計	342	330.548			
	(D) 三位或以上	224	2.07	1.00						
對台鐵民營化 中人員安置輔 助措施	(A) 沒有	19	1.79	0.85	組間	3	1.445	0.482	0.521	
	(B) 一位	24	1.96	0.69	組內	339	313.482	0.925		
	(C) 二位	76	1.92	0.96	總計	342	314.927			
	(D) 三位或以上	224	2.03	0.99						
對工會在民營 化中所提供之 輔導協助	(A) 沒有	19	1.84	0.83	組間		3.965	1.322	1.181	
	(B) 一位	24	2.29	0.81	組內		379.335	1.119		
	(C) 二位	76	2.09	1.15	總計		383.300			
	(D) 三位或以上	224	2.25	1.07						
對民營化政策 的綜合性認知	(A) 沒有	19	2.08	0.73	組間	3	0.411	0.137	0.192	
	(B) 一位	24	2.25	0.69	組內	339	241.044	0.711		
	(C) 二位	76	2.23	0.90	總計	342	241.454			
	(D) 三位或以上	224	2.23	0.85						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-8 可發現須撫養親屬數之員工組在對於台鐵民營化中人員安置輔助措施、工會在對民營化、人事政策及安置措施等認知程度上均無差異存在。

(四) 不同之教育程度

針對不同之教育程度員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度是否有差異，作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)，及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-9：

表 4-2-9 不同教育程度員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度之單因子變異數分析

項目別	教育程度	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 國中或以下	32	2.16	1.02	組間	3	23.008	7.669	8.208***	(A)<(D)
	(B) 高中(職)	150	2.34	0.93	組內	339	316.736	0.934		(B)<(D)
	(C) 專科	111	2.59	0.94	總計	342	339.743			
	(D) 大學或以上	50	3.04	1.09						
對台鐵民營化整體政策	(A) 國中或以下	32	2.06	1.13	組間	3	12.285	4.095	4.299**	(A)<(D)
	(B) 高中(職)	150	2.27	0.90	組內	339	322.887	0.952		(B)<(D)
	(C) 專科	111	2.40	0.96	總計	342	335.172			
	(D) 大學或以上	50	2.76	1.12						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 國中或以下	32	1.88	1.04	組間	3	19.019	6.340	6.899***	(D) 最高
	(B) 高中(職)	150	1.97	0.89	組內	339	311.529	0.919		
	(C) 專科	111	2.05	0.98	總計	342	330.548			
	(D) 大學或以上	50	2.64	1.06						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 國中或以下	32	1.97	1.03	組間	3	6.615	2.205	2.424	
	(B) 高中(職)	150	1.92	0.91	組內	339	308.312	0.909		
	(C) 專科	111	1.93	0.93	總計	342	314.927			
	(D) 大學或以上	50	2.32	1.08						
對工會在民營化中所提供之輔導協助	(A) 國中或以下	32	2.22	1.07	組間	3	5.916	1.972	1.771	
	(B) 高中(職)	150	2.22	1.07	組內	339	377.385	1.113		
	(C) 專科	111	2.04	1.00	總計	342	383.300			
	(D) 大學或以上	50	2.44	1.13						
對民營化政策的綜合性認知	(A) 國中或以下	32	2.06	0.95	組間	3	10.609	3.536	5.193**	(D) 最高
	(B) 高中(職)	150	2.14	0.77	組內	339	230.846	0.681		
	(C) 專科	111	2.20	0.79	總計	342	241.454			
	(D) 大學或以上	50	2.64	0.95						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-9 可發現：

1. 不同教育程度員工組在對於國內外民營化政策及實施經驗之認知程度上，非常顯著有差異存在 ($F(3, 339) = 8.208, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現：大學或以上之填答者與國中或以下、高中(職)教育程度填答者相較，對於國內外民營化政策及實施經驗，有較高之認知程度。
2. 不同教育程度員工組在對於台鐵民營化整體政策之認知程度上，顯著有差異存在 ($F(3, 339) = 4.299, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現：大學或以上之填答者與國中或以下、高中(職)教育程度填答者相較，對於台鐵民營化整體政策，有較高之認知程度。
3. 不同教育程度員工組在對台鐵民營化中的人事制度及法規之認知程度

上，非常顯著有差異存在 ($F(3, 339) = 6.899, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現：大學或以上之填答者與其他教育程度填答者相較，對台鐵民營化中的人事制度及法規，有最高之認知程度。

4. 不同教育程度員工組在對民營化政策的綜合性認知程度上，非常顯著有差異存在 ($F(3, 339) = 5.193, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現：大學或以上之填答者與其他教育程度填答者相較，對民營化政策的綜合性認知程度最高。

(五) 不同之服務部門

針對不同之服務部門員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度是否有差異，作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)，及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-10：

表 4-2-10 服務部門不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內 外民營 化政策 及實施 經驗	(A) 運務	121	2.50	0.91	組間	7	21.326	3.047	3.205**	(H) < (E)
	(B) 工務	48	2.35	0.86	組內	335	318.418	0.951		
	(C) 機務	102	2.65	1.02	總計	342	339.743			
	(D) 電務	19	2.16	1.07						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.40	1.07						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.83	1.11						
	(G) 餐旅總所	18	2.28	0.96						
	(H) 貨運總所	13	1.85	1.21						
對台鐵 民營化 整體政 策	(A) 運務	121	2.38	0.96	組間	7	22.379	3.197	3.424**	(D) < (E)
	(B) 工務	48	2.15	0.90	組內	335	312.793	0.934		
	(C) 機務	102	2.44	0.95	總計	342	335.172			
	(D) 電務	19	1.84	0.83						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.30	0.95						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.92	1.08						
	(G) 餐旅總所	18	2.28	1.18						
	(H) 貨運總所	13	2.00	1.15						
對台鐵 民營化 中的人 事制度 及法規	(A) 運務	121	2.04	0.92	組間	7	36.005	5.144	5.850***	(A) < (E) (B) < (E) (C) < (E) (D) < (E) (G) < (E) (H) < (E)
	(B) 工務	48	1.88	0.82	組內	335	294.543	0.879		
	(C) 機務	102	2.12	0.99	總計	342	330.548			
	(D) 電務	19	1.74	0.87						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.60	0.84						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.75	1.06						
	(G) 餐旅總所	18	2.17	1.10						
	(H) 貨運總所	13	1.62	0.96						
對台鐵 民營化 中人員 安置輔 助措施	(A) 運務	121	1.95	0.90	組間	7	15.781	2.254	2.525*	
	(B) 工務	48	1.81	0.84	組內	335	299.146	0.893		
	(C) 機務	102	2.05	1.03	總計	342	314.927			
	(D) 電務	19	1.63	0.83						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.80	0.63						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.33	1.30						
	(G) 餐旅總所	18	2.28	1.07						
	(H) 貨運總所	13	1.62	0.77						
對工會 在民營 化中所 提供之 輔導協 助	(A) 運務	121	2.18	1.02	組間	7	9.299	1.328	1.190	
	(B) 工務	48	2.06	0.95	組內	335	374.001	1.116		
	(C) 機務	102	2.23	1.02	總計	342	383.300			
	(D) 電務	19	2.11	1.37						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.50	1.27						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.83	1.53						
	(G) 餐旅總所	18	2.22	1.06						
	(H) 貨運總所	13	1.77	0.83						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-2-10 (續) 服務部門不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對民營化政策 綜合性 認知	(A) 運務	121	2.21	0.77	組間	7	17.903	2.558	3.833**	(D)<(E)
	(B) 工務	48	2.05	0.73	組內	335	223.551	0.667		(H)<(E)
	(C) 機務	102	2.30	0.84	總計	342	241.454			
	(D) 電務	19	1.89	0.84						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.12	0.76						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.73	1.00						
	(G) 餐旅總所	18	2.24	0.98						
	(H) 貨運總所	13	1.77	0.89						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-10 可發現：

1. 不同服務部門員工組在對國內外民營化政策及實施經驗之認知程度上，顯著有差異存在 ($F(7, 335) = 3.205, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現：會計、政風、人事部門填答者與貨運總所填答者相較，對於國內外民營化政策及實施經驗，有較高之認知程度。
2. 不同服務部門員工組在對於台鐵民營化整體政策之認知程度上，顯著有差異存在 ($F(7, 335) = 3.424, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現：會計、政風、人事部門填答者與電務部門填答者相較，對於台鐵民營化整體政策，有較高之認知程度。
3. 不同服務部門員工組在對台鐵民營化中的人事制度及法規之認知程度上，非常顯著有差異存在 ($F(7, 335) = 5.850, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現：會計、政風、人事部門填答者與行政、材料、企劃、秘書、勞安、員訓中心等部門之外，其他服務部門填答者相較，對台鐵民營化中的人事制度及法規，均有較高之認知程度。這可能跟在民營化政策的擬定過程與整體幕僚作業中，會計、政風、人事部門人員對相關資料有較多之接觸機會有關。
4. 不同服務部門員工組在對台鐵民營化中人員安置輔助措施之認知程度上，有差異存在 ($F(7, 335) = 2.525, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異存在。

5. 不同服務部門員工組在對民營化政策的綜合性認知程度上，顯著有差異存在 ($F(7, 335) = 3.833, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現：會計、政風、人事部門填答者與電務部門、貨運總所填答者相較，對民營化政策的綜合性認知程度較高。

(六) 不同之服務地區

針對不同之服務部門員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度是否有差異，作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-11：

表 4-2-11 不同服務地區員工對民營化、人事政策及安置措施等瞭解程度之單因子變異數分析

項目別	服務地區	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 北部	144	2.60	1.04	組間	3	2.893	0.964	0.971	
	(B) 中部	50	2.50	0.86	組內	339	336.850	0.994		
	(C) 南部	88	2.39	1.02	總計	342	339.743			
	(D) 東部	61	2.44	0.96						
對台鐵民營化整體政策	(A) 北部	144	2.42	1.01	組間	3	2.122	0.707	0.720	
	(B) 中部	50	2.46	0.84	組內	339	333.050	0.982		
	(C) 南部	88	2.30	1.10	總計	342	335.172			
	(D) 東部	61	2.25	0.89						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 北部	144	2.19	1.05	組間	3	7.372	2.457	2.578	
	(B) 中部	50	2.26	0.88	組內	339	323.176	0.953		
	(C) 南部	88	1.93	0.98	總計	342	330.548			
	(D) 東部	61	1.90	0.85						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 北部	144	2.01	0.96	組間	3	4.117	1.372	1.497	
	(B) 中部	50	2.18	0.90	組內	339	310.810	0.917		
	(C) 南部	88	1.95	1.05	總計	342	314.927			
	(D) 東部	61	1.80	0.85						
對工會在民營化中所提供之輔導協助	(A) 北部	144	2.29	1.09	組間	3	8.456	2.819	2.549	
	(B) 中部	50	2.40	1.12	組內	339	374.844	1.106		
	(C) 南部	88	1.97	0.96	總計	342	383.300			
	(D) 東部	61	2.11	1.02						
對民營化政策的綜合性認知程度	(A) 北部	144	2.30	0.88	組間	3	3.971	1.324	1.889	
	(B) 中部	50	2.36	0.74	組內	339	237.483	0.701		
	(C) 南部	88	2.11	0.88	總計	342	241.454			
	(D) 東部	61	2.10	0.73						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

由表 4-2-11 可發現：不同服務地區之員工組在對民營化、人事政策及安置措施等瞭解程度上，均未發現差異存在。

(七) 不同之職位

針對不同職位員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度是
否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費
法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-12：

表 4-2-12 職位不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等瞭解程度之單因子變異數分析

項目別	職位別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外 民營化政 策及實施 經驗	(A) 士級	58	2.22	0.97	組間	5	28.136	5.627	6.086	(A) < (D)
	(B) 佐級	86	2.36	0.94	組內	337	311.607	0.925	***	(B) < (D)
	(C) 員級	106	2.53	0.95	總計	342	339.743			(A) < (E)
	(D) 高員級或以上	57	2.95	0.97						(F) < (E)
	(E) 委任、薦任、簡任	10	3.40	1.07						
	(F) 其他	26	2.19	0.98						
對台鐵民 營化整體 政策	(A) 士級	58	2.12	0.97	組間	5	24.806	4.961	5.387	(A) < (D)
	(B) 佐級	86	2.24	0.94	組內	337	310.366	0.921	***	(A) < (E)
	(C) 員級	106	2.31	0.90	總計	342	335.172			
	(D) 高員級或以上	57	2.79	1.00						
	(E) 委任、薦任、簡任	10	3.30	0.95						
	(F) 其他	26	2.19	1.13						
對台鐵民 營化中的 人事制度 及法規	(A) 士級	58	1.84	0.97	組間	5	31.918	6.384	7.204	(E) 最高
	(B) 佐級	86	2.00	0.91	組內	337	298.630	0.886	***	
	(C) 員級	106	1.99	0.86	總計	342	330.548			
	(D) 高員級或以上	57	2.35	1.06						
	(E) 委任、薦任、簡任	10	3.60	0.84						
	(F) 其他	26	2.12	1.07						
對台鐵民 營化中人 員安置輔 助措施	(A) 士級	58	1.90	0.97	組間	5	12.852	2.570	2.868	
	(B) 佐級	86	1.87	0.89	組內	337	302.075	0.896	*	
	(C) 員級	106	1.89	0.88	總計	342	314.927			
	(D) 高員級或以上	57	2.18	1.12						
	(E) 委任、薦任、簡任	10	2.80	0.63						
	(F) 其他	26	2.23	1.03						
對工會 民營化中 所提供之 輔導協助	(A) 士級	58	2.22	1.16	組間	5	2.027	0.405	0.358	
	(B) 佐級	86	2.12	0.94	組內	337	381.273	1.131		
	(C) 員級	106	2.21	1.05	總計	342	383.300			
	(D) 高員級或以上	57	2.14	1.14						
	(E) 委任、薦任、簡任	10	2.50	1.27						
	(F) 其他	26	2.31	1.05						
對民營化 政策的綜 合性認知 程度	(A) 士級	58	2.06	0.85	組間	5	14.428	2.886	4.284	(A) < (E)
	(B) 佐級	86	2.12	0.81	組內	337	227.026	0.674	**	(B) < (E)
	(C) 員級	106	2.18	0.73	總計	342	241.454			(C) < (E)
	(D) 高員級或以上	57	2.48	0.90						
	(E) 委任、薦任、簡任	10	3.12	0.76						
	(F) 其他	26	2.21	0.98						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-12 可發現：

1. 不同職位員工組在對國內外民營化政策及實施經驗之認知程度上，顯著有差異存在 ($F(5, 337) = 6.086, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現：高員級或以上職位之填答者與士級、佐級職位填答者相較，對於國內外民營化政策及實施經驗，有較高之認知程度。委任、薦任、簡任職位之填答者與士級、其他職位填答者相較，對於國內外民營化政策及實施經驗，有較高之認知程度。這可能與高員級或以上職位員工多屬管理階層，而委任、薦任、簡任職位員工多屬幕僚部門人員，較有機會接觸民營化資料有關。
2. 不同職位員工組在對於台鐵民營化整體政策之認知程度上，顯著有差異存在 ($F(5, 337) = 5.387, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現：士級職位填答者與委任、薦任、簡任職位填答者及高員級或以上職位之填答者相較，對於台鐵民營化整體政策，有較低之認知程度。可能因為士級員工多服務於基層單位或工作性質關係，較無法接觸到民營化相關資料。
3. 不同職位員工組在對台鐵民營化中的人事制度及法規之認知程度上，非常顯著有差異存在 ($F(5, 337) = 7.204, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現：委任、薦任、簡任填答者，與其他職位填答者相較，對台鐵民營化中的人事制度及法規，有最高之認知程度。這可能跟該職位人員多屬內勤人員，在民營化政策的擬定過程與整體幕僚作業中，對相關資料有較多之接觸機會有關。
4. 不同職位員工組在對台鐵民營化中人員安置輔助措施之認知程度上，有差異存在 ($F(5, 337) = 2.868, p < 0.05$)，但進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異存在。
5. 不同職位員工組在對民營化政策的綜合性認知程度上，顯著有差異存在 ($F(5, 337) = 4.284, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現：

委任、薦任、簡任填答者與士級、佐級、員級填答者相較，對民營化政策的綜合性認知程度均較高。這可能係由於該職位人員多屬內勤人員，在民營化政策的擬定過程與整體幕僚作業中，相對而言，較有機會接觸民營化相關資料。

（八）不同之每月收入

針對不同職位員工對民營化、人事政策及安置措施等認知程度是否有差異，所作單因子變異數分析（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-13：

表 4-2-13 每月收入不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等瞭解程度之單因子變異數分析

項目別	每月收入	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 不到 35000	72	2.31	0.96	組間	4	12.090	3.022		
	(B) 35000-44999	109	2.38	0.95	組內	338	327.654	0.969		
	(C) 45000-54999	97	2.58	1.00	總計	342	339.743		3.118*	
	(D) 55000-64999	45	2.82	1.03						
	(E) 65000 或以上	20	2.85	1.09						
對台鐵民營化整體政策	(A) 不到 35000	72	2.11	1.00	組間	4	14.777	3.694		(A)<(E)
	(B) 35000-44999	109	2.27	0.94	組內	338	320.395	0.948		
	(C) 45000-54999	97	2.44	0.92	總計	342	335.172		3.897**	
	(D) 55000-64999	45	2.56	1.03						
	(E) 65000 或以上	20	2.95	1.15						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 不到 35000	72	2.03	0.98	組間	4	5.850	1.462		
	(B) 35000-44999	109	1.94	0.97	組內	338	324.699	0.961		
	(C) 45000-54999	97	2.22	0.95	總計	342	330.548		1.522	
	(D) 55000-64999	45	2.13	0.99						
	(E) 65000 或以上	20	2.35	1.14						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 不到 35000	72	1.97	0.93	組間	4	6.429	1.607		
	(B) 35000-44999	109	1.86	0.93	組內	338	308.499	0.913		
	(C) 45000-54999	97	1.97	0.91	總計	342	314.927		1.761	
	(D) 55000-64999	45	2.16	1.07						
	(E) 65000 或以上	20	2.40	1.14						
對工會及民營化中提供之輔導協助	(A) 不到 35000	72	2.10	1.04	組間	4	4.190	1.047		
	(B) 35000-44999	109	2.13	1.03	組內	338	379.111	1.122		
	(C) 45000-54999	97	2.20	1.12	總計	342	383.300		0.934	
	(D) 55000-64999	45	2.44	1.08						
	(E) 65000 或以上	20	2.30	0.92						
對民營化政策的綜合性認知程度	(A) 不到 35000	72	2.10	0.86	組間	4	6.853	1.713		
	(B) 35000-44999	109	2.11	0.79	組內	338	234.601	0.694		
	(C) 45000-54999	97	2.28	0.80	總計	342	241.454		2.468*	
	(D) 55000-64999	45	2.42	0.90						
	(E) 65000 或以上	20	2.57	0.91						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-13 可發現：

1. 不同月收入員工組在對國內外民營化政策及實施經驗之認知程度上，有差異存在 ($F(4, 338) = 3.118, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。
2. 不同月收入員工組在對於台鐵民營化整體政策之認知程度上，顯著有差異存在 ($F(4, 338) = 3.897, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現：月收入六萬五千或以上之填答者與月收入不到三萬五千之填答者相較，對於台鐵民營化整體政策，有較高之認知程度。可能因為月收入

不到三萬五千元之員工多服務於基層單位或工作性質關係,較無法接觸到民營化相關資料。

3. 不同月收入之員工組在對民營化政策的綜合性認知程度上,有差異存在 ($F(4, 338) = 2.468, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。

四、年齡、年資、須撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入等差異,對民營化、人事政策及安置措施等的贊同程度是否有差異之 ANOVA 檢定

本研究以單因子變異數分析 (ONE-WAY ANOVA 檢定) ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 檢定不同年齡、年資、須撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入之員工在對民營化、人事政策及安置措施等的贊同程度上是否有差異,所得統計檢定結果整理如後:

(一) 年齡層

針對不同年齡層員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度是否有差異,所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-14:

表 4-2-14 不同年齡層員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之單因子變異數分析

項目別	年齡別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 不滿 35 歲	43	2.86	0.80	組間	3	7.580	2.527	2.328	
	(B) 35-44 歲	138	2.46	1.09	組內	339	367.965	1.085		
	(C) 45-54 歲	127	2.54	1.02	總計	342	375.545			
	(D) 55 歲或以上	35	2.83	1.18						
對台鐵民營化整體政策	(A) 不滿 35 歲	43	2.70	1.08	組間	3	6.199	2.066	1.906	
	(B) 35-44 歲	138	2.37	1.07	組內	339	367.504	1.084		
	(C) 45-54 歲	127	2.33	0.96	總計	342	373.703			
	(D) 55 歲或以上	35	2.63	1.14						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 不滿 35 歲	43	2.60	0.76	組間	3	11.178	3.726	4.210	(B) < (D)
	(B) 35-44 歲	138	2.22	0.96	組內	339	300.023	0.885		
	(C) 45-54 歲	127	2.39	0.92	總計	342	311.201	**		
	(D) 55 歲或以上	35	2.77	1.11						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 不滿 35 歲	43	2.70	0.71	組間	3	13.745	4.582	5.128	(B) < (D)
	(B) 35-44 歲	138	2.25	1.00	組內	339	302.896	0.893		
	(C) 45-54 歲	127	2.45	0.96	總計	342	316.641	**		
	(D) 55 歲或以上	35	2.86	0.94						
對工會民營化中所提供之輔導協助	(A) 不滿 35 歲	43	2.72	0.91	組間	3	7.576	2.525	2.371	
	(B) 35-44 歲	138	2.51	1.04	組內	339	361.147	1.065		
	(C) 45-54 歲	127	2.79	1.01	總計	342	368.723			
	(D) 55 歲或以上	35	2.91	1.20						
對民營化政策的綜合性贊同程度	(A) 不滿 35 歲	43	2.72	0.67	組間	3	7.776	2.592	3.856	(B) < (D)
	(B) 35-44 歲	138	2.36	0.86	組內	339	227.893	0.672		
	(C) 45-54 歲	127	2.50	0.78	總計	342	235.669	*		
	(D) 55 歲或以上	35	2.80	0.98						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

1. 不同年齡層員工組在對台鐵民營化中的人事制度及法規之贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.210, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現五十五歲或以上組填答者與三十五歲至四十四歲組填答者相比，對台鐵民營化中的人事制度及法規贊同程度較高 (較不會強烈反對)。
2. 不同年齡層員工組在對台鐵民營化中人員安置輔助措施之贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.128, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現五十五歲或以上組填答者與三十五歲至四十四歲組填答者相比，對台鐵民營化中人員安置輔助措施贊同程度較高 (較不會強烈反對)。
3. 不同年齡層員工組在對民營化政策的綜合性贊同程度上，有顯著差

異存在 ($F(3, 339) = 3.856, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較發現五十五歲或以上組填答者與三十五歲至四十四歲組填答者相比, 對台鐵民營化政策的綜合性贊同程度較高(較不會強烈反對)

(二) 年資

針對不同年資層員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度是否有差異, 所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-15:

表 4-2-15 不同年資層員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 不滿 5 年	32	2.88	0.87	組間	3	11.897	3.966	3.697*	
	(B) 5-14 年	67	2.48	1.01	組內	339	363.468	1.073		
	(C) 15-24 年	146	2.42	1.02	總計	342	375.545			
	(D) 25 年或以上	98	2.80	1.13						
對台鐵民營化整體政策	(A) 不滿 5 年	32	2.72	1.17	組間	3	10.282	3.427	3.197*	
	(B) 5-14 年	67	2.34	1.01	組內	339	363.421	1.072		
	(C) 15-24 年	146	2.27	1.00	總計	342	373.703			
	(D) 25 年或以上	98	2.61	1.06						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 不滿 5 年	32	2.53	0.80	組間	3	14.009	4.670	5.326**	(B) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.25	0.89	組內	339	297.193	0.877		(C) < (D)
	(C) 15-24 年	146	2.22	0.95	總計	342	311.201			
	(D) 25 年或以上	98	2.67	0.98						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 不滿 5 年	32	2.66	0.79	組間	3	16.627	5.542	6.263***	(B) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.25	0.86	組內	339	300.014	0.885		(C) < (D)
	(C) 15-24 年	146	2.28	0.98	總計	342	316.641			
	(D) 25 年或以上	98	2.74	0.98						
對工會在民營化中所提供之輔導協助	(A) 不滿 5 年	32	2.56	0.88	組間	3	6.674	2.225	2.083	
	(B) 5-14 年	67	2.57	0.91	組內	339	362.049	1.068		
	(C) 15-24 年	146	2.61	1.05	總計	342	368.723			
	(D) 25 年或以上	98	2.90	1.14						
對民營化政策的綜合性贊同程度	(A) 不滿 5 年	32	2.67	0.72	組間	3	10.673	3.558	5.360**	(B) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.38	0.75	組內	339	224.995	0.664		(C) < (D)
	(C) 15-24 年	146	2.36	0.79	總計	342	235.669			
	(D) 25 年或以上	98	2.74	0.92						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-15 可發現:

1. 不同年資層員工組在對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度上, 有差異存在 ($F(3, 339) = 3.697, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。

2. 不同年資層員工組在對台鐵民營化整體政策之贊同程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.197, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。
3. 不同年資層員工組在對台鐵民營化中的人事制度及法規之贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.326, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資在二十五年或以上組填答者與年資在五至十四年組及年資在十五至二十四年組填答者相比，對台鐵民營化中的人事制度及法規贊同程度較高（較不會強烈反對）。
4. 不同年資層員工組在對台鐵民營化中人員安置輔助措施之贊同程度上，有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) = 6.263, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資在二十五年或以上組填答者與年資在五至十四年組及年資在十五至二十四年組填答者相比，對台鐵民營化中人員安置輔助措施贊同程度較高（較不會強烈反對）。
5. 不同年資層員工組在對民營化政策的綜合性贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.360, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資在二十五年或以上組填答者與年資在五至十四年組及年資在十五至二十四年組填答者相比，對民營化政策的綜合性贊同程度較高（較不會強烈反對）。

（三）須撫養親屬人數

針對須撫養親屬人數不同之員工對民營化 人事政策及安置措施等贊同程度是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-16：

表 4-2-16 撫養親屬數不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之單因子變異數分析

項目別	須撫養親屬數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 沒有	19	2.79	0.98	組間	3	11.441	3.814	3.551*	(D) < (B)
	(B) 一位	24	3.17	0.92	組內	339	364.104	1.074		
	(C) 二位	76	2.63	0.94	總計	342	375.545			
	(D) 三位或以上	224	2.48	1.08						
對台鐵民營化整體政策	(A) 沒有	19	2.58	0.90	組間	3	9.869	3.290	3.065*	(D) < (B)
	(B) 一位	24	3.00	1.02	組內	339	363.834	1.073		
	(C) 二位	76	2.43	1.00	總計	342	373.703			
	(D) 三位或以上	224	2.34	1.06						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 沒有	19	2.63	0.76	組間	3	4.354	1.451	1.603	
	(B) 一位	24	2.71	0.86	組內	339	306.847	0.905		
	(C) 二位	76	2.30	0.86	總計	342	311.201			
	(D) 三位或以上	224	2.36	1.00						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 沒有	19	2.63	0.76	組間	3	4.114	1.371	1.487	
	(B) 一位	24	2.79	0.78	組內	339	312.528	0.922		
	(C) 二位	76	2.38	0.95	總計	342	316.641			
	(D) 三位或以上	224	2.41	0.99						
對工會在民營化中所提供之輔導協助	(A) 沒有	19	2.74	0.73	組間	3	1.450	0.483	0.446	
	(B) 一位	24	2.79	0.83	組內	339	367.273	1.083		
	(C) 二位	76	2.57	1.02	總計	342	368.723			
	(D) 三位或以上	224	2.70	1.09						
對民營化政策的綜合性贊同程度	(A) 沒有	19	2.67	0.73	組間	3	4.734	1.578	2.317	
	(B) 一位	24	2.89	0.78	組內	339	230.934	0.68		
	(C) 二位	76	2.46	0.75	總計	342	235.669			
	(D) 三位或以上	224	2.46	0.86						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-16 可發現：

1. 須撫養親屬數不同之員工組，在對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.551, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現須撫養三位親屬之員工組與只須撫養一位親屬之員工組相比，對國內外民營化政策及實施經驗贊同程度較低。原因可能係須撫養三位親屬之員工家計負擔較重，故對國內外民營化政策及實施經驗亦較不易接受。
2. 須撫養親屬數不同之員工組，在對台鐵民營化整體政策之贊同程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.551, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現須撫養三位親屬之員工組與只須撫養一位親屬之員工組相比，對台鐵民營化整體政策贊同程度較低。

(四) 教育程度

針對教育程度不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-17：

表 4-2-17 教育程度不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之單因子變異數分析

項目別	教育程度	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A)國中或以下	32	2.28	1.02	組間	3	13.178	4.393	4.109**	(A) < (D) (B) < (D)
	(B)高中(職)	150	2.47	0.93	組內	339	362.368	1.069		
	(C)專科	111	2.64	0.94	總計	342	375.545			
	(D)大學或以上	50	2.98	1.09						
對台鐵民營化整體政策	(A)國中或以下	32	2.19	1.13	組間	3	7.275	2.425	2.244	
	(B)高中(職)	150	2.37	0.90	組內	339	366.427	1.081		
	(C)專科	111	2.42	0.96	總計	342	373.703			
	(D)大學或以上	50	2.74	1.12						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A)國中或以下	32	2.16	1.04	組間	3	2.523	0.841	0.924	
	(B)高中(職)	150	2.41	0.89	組內	339	308.678	0.911		
	(C)專科	111	2.36	0.98	總計	342	311.201			
	(D)大學或以上	50	2.50	1.06						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A)國中或以下	32	2.28	1.03	組間	3	1.523	0.508	0.546	
	(B)高中(職)	150	2.44	0.91	組內	339	315.118	0.930		
	(C)專科	111	2.44	0.93	總計	342	316.641			
	(D)大學或以上	50	2.58	1.08						
對工會民營化中所提供之輔導協助	(A)國中或以下	32	2.56	1.07	組間	3	0.630	0.210	0.194	
	(B)高中(職)	150	2.71	1.07	組內	339	368.093	1.086		
	(C)專科	111	2.68	1.00	總計	342	368.723			
	(D)大學或以上	50	2.66	1.13						
對民營化政策的綜合性贊同程度	(A)國中或以下	32	2.29	0.89	組間	3	3.194	1.065	1.553	
	(B)高中(職)	150	2.48	0.79	組內	339	232.474	0.686		
	(C)專科	111	2.51	0.89	總計	342	235.669			
	(D)大學或以上	50	2.69	0.78						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-17 可發現：

教育程度不同之員工組，在對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.109, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現教育程度在大學或以上之員工組與教育程度在國中或以下組及高中(職)員工組相比，對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度較高。而對其他民營化、人事政策及安置措施等之贊同程度，則無差異存在。

(五) 服務部門

針對服務部門不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度是否有差異，所作單因子變異數分析（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-18：

表 4-2-18 服務部門不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內 外民營 化政策 及實施 經驗	(A) 運務	121	2.55	1.07	組間	7	8.714	1.245	1.137	
	(B) 工務	48	2.75	0.86	組內	335	366.831	1.095		
	(C) 機務	102	2.53	1.15	總計	342	375.545			
	(D) 電務	19	2.16	0.96						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.10	0.74						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.75	1.06						
	(G) 餐旅總所	18	2.72	0.89						
	(H) 貨運總所	13	2.46	1.05						
對台鐵 民營化 整體政 策	(A) 運務	121	2.40	1.03	組間	7	11.544	1.649	1.525	
	(B) 工務	48	2.56	0.97	組內	335	362.159	1.081		
	(C) 機務	102	2.41	1.13	總計	342	373.703			
	(D) 電務	19	1.79	0.79						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.90	0.88						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.42	1.00						
	(G) 餐旅總所	18	2.61	1.04						
	(H) 貨運總所	13	2.46	1.13						
對台鐵 民營化 中的人 事制度 及法規	(A) 運務	121	2.27	0.93	組間	7	9.950	1.421	1.581	
	(B) 工務	48	2.46	0.80	組內	335	301.251	0.899		
	(C) 機務	102	2.45	0.98	總計	342	311.201			
	(D) 電務	19	2.16	0.90						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.00	1.25						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.25	0.97						
	(G) 餐旅總所	18	2.72	1.02						
	(H) 貨運總所	13	2.15	1.07						
對台鐵 民營化 中人員 安置輔 助措施	(A) 運務	121	2.36	0.98	組間	7	7.556	1.079	1.170	
	(B) 工務	48	2.48	0.80	組內	335	309.085	0.923		
	(C) 機務	102	2.53	1.02	總計	342	316.641			
	(D) 電務	19	2.32	1.06						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.90	0.57						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.17	0.83						
	(G) 餐旅總所	18	2.72	1.02						
	(H) 貨運總所	13	2.15	0.90						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-2-18 (續) 服務部門不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對工會 在民營 化中所 提供之 輔導協 助	(A) 運務	121	2.64	1.08	組間	7	7.946	1.135	1.054	
	(B) 工務	48	2.69	0.78	組內	335	360.777	1.077		
	(C) 機務	102	2.75	1.04	總計	342	368.723			
	(D) 電務	19	2.63	1.21						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.10	1.10						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.08	1.00						
	(G) 餐旅總所	18	2.89	1.18						
	(H) 貨運總所	13	2.38	0.96						
對民營 化政策 的綜合 性贊同 程度	(A) 運務	121	2.44	0.82	組間	7	4.743	0.678	0.983	
	(B) 工務	48	2.59	0.70	組內	335	230.926	0.689		
	(C) 機務	102	2.53	0.91	總計	342	235.669			
	(D) 電務	19	2.21	0.79						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.80	0.45						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.53	0.72						
	(G) 餐旅總所	18	2.73	1.00						
	(H) 貨運總所	13	2.32	0.90						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-18 可發現服務部門不同之員工組在對於台鐵民營化中人員安置輔助措施、工會在民營化中所提供之輔導協助方面之贊同程度上，無差異存在。

(六) 服務地區

針對服務部門不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-19：

表 4-2-19 服務地區不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之單因子變異數分析

項目別	服務地區	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 北部	144	2.43	1.02	組間	3	10.394	3.465	3.217*	(A)<(C)
	(B) 中部	50	2.64	0.90	組內	339	365.151	1.077		
	(C) 南部	88	2.85	1.15	總計	342	375.545			
	(D) 東部	61	2.49	1.01						
對台鐵民營化整體政策	(A) 北部	144	2.24	1.00	組間	3	13.913	4.638	4.370**	(A)<(C)
	(B) 中部	50	2.38	0.88	組內	339	359.790	1.061		
	(C) 南部	88	2.74	1.20	總計	342	373.703			
	(D) 東部	61	2.44	0.94						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 北部	144	2.17	0.95	組間	3	13.204	4.401	5.007**	(A)<(C)
	(B) 中部	50	2.46	0.73	組內	339	297.997	0.879		
	(C) 南部	88	2.64	1.07	總計	342	311.201			
	(D) 東部	61	2.48	0.85						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 北部	144	2.25	0.93	組間	3	10.532	3.511	3.888**	(A)<(C)
	(B) 中部	50	2.54	0.79	組內	339	306.109	0.903		
	(C) 南部	88	2.67	1.10	總計	342	316.641			
	(D) 東部	61	2.49	0.89						
對工會在民營化中所提供之輔導協助	(A) 北部	144	2.51	1.00	組間	3	8.940	2.980	2.808*	
	(B) 中部	50	2.62	1.07	組內	339	359.783	1.061		
	(C) 南部	88	2.85	1.15	總計	342	368.723			
	(D) 東部	61	2.87	0.87						
對民營化政策的綜合性贊同程度	(A) 北部	144	2.32	0.77	組間	3	10.411	3.470	5.223**	(A)<(C)
	(B) 中部	50	2.53	0.62	組內	339	225.258	0.664		
	(C) 南部	88	2.75	0.99	總計	342	235.669			
	(D) 東部	61	2.55	0.78						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

由表 4-2-19 可發現：

1. 服務地區不同之員工組對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.217, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務地區在北部之員工組與在南部服務之員工組相比，對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度較低。
2. 服務地區不同之員工組對台鐵民營化整體政策之贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.370, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務地區在北部之員工組與在南部服務之員工組相比，對台鐵民營化整體政策之贊同程度較低。
3. 服務地區不同之員工組對台鐵民營化中的人事制度及法規之贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.007, p < 0.01$)，進一步以薛

費法作事後比較發現服務地區在北部之員工組與在南部服務之員工組相比，對台鐵民營化中的人事制度及法規之贊同程度較低。

4. 服務地區不同之員工組對台鐵民營化中人員安置輔助措施之贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 3.888, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務地區在北部之員工組與在南部服務之員工組相比，對台鐵民營化中人員安置輔助措施之贊同程度較低。
5. 服務地區不同之員工組對工會在民營化中所提供之輔導協助之贊同程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 2.808, p < 0.05$)，但進一步以薛費法作事後比較未發現有顯著差異存在。
6. 服務地區不同之員工組對民營化政策的綜合性贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.223, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務地區在北部之員工組與在南部服務之員工組相比，對民營化政策的綜合性贊同程度較低。

(七) 職位

針對不同職位之員工對民營化 人事政策及安置措施等贊同程度是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-20：

表 4-2-20 職位不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之單因子變異數分析

項目別	職位	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 士級	58	2.31	0.94	組間	5	21.246	4.249	4.042**	
	(B) 佐級	86	2.30	0.87	組內	337	354.299	1.051		
	(C) 員級	106	2.75	1.11	總計	342	375.545			
	(D) 高員級或以上	57	2.86	1.23						
	(E) 薦任、委任	10	3.10	0.74						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.58	0.90						
對台鐵民營化整體政策	(A) 士級	58	2.29	0.96	組間	5	14.598	2.920	2.740*	
	(B) 佐級	86	2.15	0.90	組內	337	359.105	1.066		
	(C) 員級	106	2.49	1.02	總計	342	373.703			
	(D) 高員級或以上	57	2.68	1.33						
	(E) 薦任、委任	10	2.90	0.88						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.58	0.99						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 士級	58	2.17	0.96	組間	5	12.775	2.555	2.885*	
	(B) 佐級	86	2.20	0.81	組內	337	298.426	0.886		
	(C) 員級	106	2.52	0.92	總計	342	311.201			
	(D) 高員級或以上	57	2.42	1.07						
	(E) 薦任、委任	10	3.00	1.25						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.62	0.98						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 士級	58	2.14	0.93	組間	5	11.793	2.359	2.607*	
	(B) 佐級	86	2.34	0.89	組內	337	304.848	0.905		
	(C) 員級	106	2.58	0.94	總計	342	316.641			
	(D) 高員級或以上	57	2.47	1.12						
	(E) 薦任、委任	10	2.90	0.57						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.65	0.94						
對工會民營化中所提供之輔導協助	(A) 士級	58	2.48	1.14	組間	5	15.181	3.036	2.894*	
	(B) 佐級	86	2.52	0.93	組內	337	353.542	1.049		
	(C) 員級	106	2.94	0.98	總計	342	368.723			
	(D) 高員級或以上	57	2.70	1.07						
	(E) 薦任、委任	10	2.10	1.10						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.73	1.08						
對民營化政策的綜合性贊同程度	(A) 士級	58	2.28	0.78	組間	5	11.126	2.225	3.340**	
	(B) 佐級	86	2.30	0.72	組內	337	224.543	0.666		
	(C) 員級	106	2.66	0.80	總計	342	235.669			
	(D) 高員級或以上	57	2.63	0.99						
	(E) 薦任、委任	10	2.80	0.45						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.63	0.95						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-20 可發現：

1. 職位不同之員工組對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度上，有顯著差異存在 ($F(5, 337) = 4.042, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較卻未發現有顯著差異。
2. 職位不同之員工組對台鐵民營化整體政策之贊同程度上，有差異存在(F

(5 , 337) = 2.740 , $p < 0.05$) , 進一步以薛費法作事後比較卻未發現有顯著差異。

3. 職位不同之員工組對台鐵民營化中的人事制度及法規之贊同程度上, 有差異存在 ($F (5 , 337) = 2.885 , p < 0.05$) , 進一步以薛費法作事後比較卻未發現有顯著差異。
4. 職位不同之員工組對台鐵民營化中人員安置輔助措施之贊同程度上, 有差異存在 ($F (5 , 337) = 2.607 , p < 0.05$) , 進一步以薛費法作事後比較卻未發現有顯著差異。
5. 職位不同之員工組對工會在民營化中所提供之輔導協助之贊同程度上, 有差異存在 ($F (5 , 337) = 2.894 , p < 0.05$) , 進一步以薛費法作事後比較卻未發現有顯著差異。
6. 職位不同之員工組對民營化政策的綜合性贊同程度上, 有差異存在 ($F (5 , 337) = 3.340 , p < 0.05$) , 進一步以薛費法作事後比較卻未發現有顯著差異。

(八) 每月收入

針對每月收入不同之員工對民營化 人事政策及安置措施等贊同程度是否有差異, 所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-2-21 :

表 4-2-21 每月收入不同之員工對民營化、人事政策及安置措施等贊同程度之單因子變異數分析

項目別	每月收入	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對國內外民營化政策及實施經驗	(A) 不到 35000	72	2.54	0.95	組間	4	30.857	7.714	7.565***	(A)<(E)
	(B) 35000-44999	109	2.37	0.94	組內	338	344.688	1.020		(B)<(E)
	(C) 45000-54999	97	2.49	0.98	總計	342	375.545			(C)<(E)
	(D) 55000-64999	45	2.89	1.23						
	(E) 65000 或以上	20	3.60	1.19						
對台鐵民營化整體政策	(A) 不到 35000	72	2.44	1.03	組間	4	17.547	4.387	4.163**	(A)<(E)
	(B) 35000-44999	109	2.28	0.99	組內	338	356.155	1.054		(B)<(E)
	(C) 45000-54999	97	2.34	0.93	總計	342	373.703			(C)<(E)
	(D) 55000-64999	45	2.56	1.18						
	(E) 65000 或以上	20	3.25	1.25						
對台鐵民營化中的人事制度及法規	(A) 不到 35000	72	2.42	0.95	組間	4	15.945	3.986	4.563**	(E) 最高
	(B) 35000-44999	109	2.24	0.93	組內	338	295.256	0.874		
	(C) 45000-54999	97	2.39	0.84	總計	342	311.201			
	(D) 55000-64999	45	2.31	0.95						
	(E) 65000 或以上	20	3.20	1.28						
對台鐵民營化中人員安置輔助措施	(A) 不到 35000	72	2.39	0.88	組間	4	14.788	3.697	4.140**	(A)<(E)
	(B) 35000-44999	109	2.28	0.93	組內	338	301.853	0.893		(B)<(E)
	(C) 45000-54999	97	2.51	0.91	總計	342	316.641			
	(D) 55000-64999	45	2.44	1.06						
	(E) 65000 或以上	20	3.20	1.11						
對工會在民營化中所提供之輔導協助	(A) 不到 35000	72	2.58	1.08	組間	4	14.140	3.535	3.370*	(B)<(E)
	(B) 35000-44999	109	2.49	0.93	組內	338	354.583	1.049		
	(C) 45000-54999	97	2.78	1.02	總計	342	368.723			
	(D) 55000-64999	45	2.80	1.08						
	(E) 65000 或以上	20	3.30	1.17						
對民營化政策的綜合性贊同程度	(A) 不到 35000	72	2.48	0.83	組間	4	16.756	4.189	6.468***	(E) 最高
	(B) 35000-44999	109	2.33	0.77	組內	338	218.912	0.648		
	(C) 45000-54999	97	2.50	0.70	總計	342	235.669			
	(D) 55000-64999	45	2.60	0.90						
	(E) 65000 或以上	20	3.31	1.14						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-2-21 可發現：

1. 月收入不同之員工組對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度上，有非常顯著差異存在 ($F(4, 338) = 7.565, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬五千元組之員工，與月收入不到三萬五千元組、月收入在三萬五千元至四萬四千九百九十九元組、月收入在四萬五千元至五萬四千九百九十九元組之員工相比，對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度較高。換句話說，月收入在六萬五千元或以上組

之填答者與月收入低於五萬五千元之員工相較，對國內外民營化政策及實施經驗似乎持較為正面（不如此強烈反對）的態度。

2. 每月收入不同之員工組對台鐵民營化整體政策之贊同程度上，有顯著差異存在（ $F(4, 338) = 4.163, p < 0.01$ ），進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬五千元組之員工，與月收入不到三萬五千元組、月收入在三萬五千元至四萬四千九百九十九元組、月收入在四萬五千元至五萬四千九百九十九元組之員工相比，對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度較高。換句話說，月收入在六萬五千元或以上組之填答者較月收入低於五萬五千元之員工，對台鐵民營化整體政策持較為正面（不如此強烈反對）的態度。
3. 每月收入不同之員工組對台鐵民營化中的人事制度及法規之贊同程度上，有顯著差異存在（ $F(4, 338) = 4.563, p < 0.01$ ），進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬五千元或以上組之填答者與其他月收入較低員工組相比，對台鐵民營化中的人事制度及法規之贊同程度最高。
4. 每月收入不同之員工組對台鐵民營化中人員安置輔助措施之贊同程度上，有顯著差異存在（ $F(4, 338) = 4.140, p < 0.01$ ），進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬五千元組之員工，與月收入不到三萬五千元組、月收入在三萬五千元至四萬四千九百九十九元組之員工相比，對台鐵民營化中人員安置輔助措施之贊同程度較高。換句話說，月收入在六萬五千元或以上組之填答者與月收入低於四萬五千元之員工相較，對台鐵民營化中人員安置輔助措施似乎持較為正面（不如此強烈反對）的態度。
5. 每月收入不同之員工組對工會在民營化中所提供之輔導協助之贊同程度上，有差異存在（ $F(4, 338) = 3.370, p < 0.05$ ），進一步以薛費法

作事後比較，發現月收入在六萬五千元組之員工，與月收入在三萬五千元至四萬四千九百九十九元組之員工相比，對工會在民營化中所提供之輔導協助較贊同。

6. 每月收入不同之員工組對民營化政策的綜合性贊同程度上，有非常顯著差異存在 ($F(4, 338) = 6.468, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬五千元或以上組之填答者與其他月收入較低之員工組相比，對民營化政策的綜合性贊同程度最高。

第三節 員工個人對工作現況滿意度及預期民營後之變化

壹、整體而言，個人對工作現況之滿意度

本問卷之填答者對於工作整體薪酬福利高低等現況之滿意程度經統計整理為表 4-3-1，並以平均數 3， $\alpha = 0.05$ 之顯著水準，進行 t 檢定，以測知：填答者整體而言，對於各項目的滿意程度是否與普通水準有顯著差異存在：

表 4-3-1 受試者對工作現況的滿意程度

項目別	平均數	標準差	t 值	顯著水準
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	2.75	0.91	-5.128	0.000***
對於工作場所的安全衛生性	3.06	0.83	1.230	0.220
對於自身與上司互動情形	3.46	0.69	12.200	0.000***
對於自身與同事相處情形	3.78	0.60	24.076	0.000***
對於工作的升遷管道和機會	2.78	0.86	-4.789	0.000***
對於工作權的保障	3.40	0.87	8.421	0.000***
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	2.66	0.87	-7.230	0.000***
對於工作分配的公平合理性	2.82	0.84	-3.931	0.000***
對於自身工作的負荷量	3.06	0.74	1.531	0.127
對於業務的自主性與發揮程度	3.06	0.79	1.434	0.152
對於工作的安定性（地點、內容等）	3.47	0.80	10.903	0.000***
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	3.02	0.92	0.351	0.726
對工作上發揮所長、自我實現的可能性	2.99	0.81	-0.333	0.739
對現況的綜合滿意程度	3.10	0.53	3.495	0.001**

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

經檢定發現：員工整體而言，對於工作現況中，以下項目認為滿意度非常顯著低於普通水準：所獲取之整體薪酬福利水準（ $t = -5.128$ ， $p < 0.001$ ）工作的升遷管道和機會（ $t = -4.789$ ， $p < 0.001$ ）工作績效激勵獎懲制度之合理性（ $t = -7.230$ ， $p < 0.001$ ）工作分配的公平合理性（ $t = -3.931$ ， $p < 0.001$ ）等。

而對於下列項目之滿意度則非常顯著高於普通水準：自身與上司互動情形（ $t = 12.200$ ， $p < 0.001$ ）自身與同事相處情形（ $t = 24.076$ ， $p < 0.001$ ）工作權的保障（ $t = 8.421$ ， $p < 0.001$ ）工作的安定性（地點、內容等）（ $t = 10.903$ ， $p < 0.001$ ）。綜合而言，對現況滿意程度亦

顯著較高 ($t = 3.495, p < 0.01$)。

貳、整體而言，員工個人對民營化後工作現況變化之預期

本問卷之填答者個人預期工作整體薪酬福利高低等工作現況在民營化後之變化情形，並以平均數 3， $\alpha = 0.05$ 之顯著水準，進行 t 檢定，以測知：填答者整體而言，預期各項目在民營化後變化情形，是否和現況差不多。經統計整理如表 4-3-2：

表 4-3-2 個人對民營化後變化之預期

項目別	平均數	標準差	t 值	顯著水準
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	2.36	0.87	-13.463	0.000***
對於工作場所的安全衛生性	2.98	0.78	-0.554	0.580
對於自身與上司互動情形	2.89	0.76	-2.684	0.008**
對於自身與同事相處情形	2.97	0.76	-0.779	0.436
對於工作的升遷管道和機會	2.80	0.90	-4.139	0.000***
對於工作權的保障	2.22	0.86	-16.741	0.000***
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	2.96	0.96	-0.839	0.402
對於工作分配的公平合理性	2.94	0.94	-1.259	0.209
對於自身工作的負荷量	2.53	0.88	-9.966	0.000***
對於業務的自主性與發揮程度	3.01	0.89	0.304	0.761
對於工作的安定性(地點、內容等)	2.51	0.86	-10.594	0.000***
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	2.80	0.86	-4.273	0.000***
工作上發揮所長、自我實現的可能性	2.97	0.85	0.572	0.568
對民營化後工作現況變化之綜合預期	2.76	0.66	-6.573	0.000***

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

經檢定發現：員工整體而言，對於民營化後以下項目之變化，認為會非常顯著低於現況水準：預期所獲取之整體薪酬福利水準 ($t = -13.463, p < 0.001$) 工作的升遷管道和機會 ($t = -4.139, p < 0.001$) 工作權的保障 ($t = -16.741, p < 0.001$) 自身工作的負荷量 ($t = -9.966, p < 0.001$) 工作的安定性 (地點、內容等) ($t = -10.594, p < 0.001$) 對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感 ($t = -4.273, p < 0.001$) 及整體而言，對民營化後工作現況的綜合預期 ($t = -6.573, p < 0.001$)。

而對自身與上司互動情形在民營化後之變化，則預期會顯著變差 ($t = -2.684, p < 0.01$)

參、員工個人對工作現況滿意度認知之交叉分析

一、性別、婚姻狀況、主管否、職務不同（技術類、業務類）等差異，對個人工作現況滿意度的認知是否有影響之 t 檢定

本研究以 t 考驗（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）檢定性別、婚姻狀況、擔任主管否、擔任職務（技術類、業務類）不同之員工在對工作現況滿意度的認知情形上是否有差異，所得統計檢定結果整理如表 4-3-3：

表 4-3-3 性別、婚姻狀況、主管否、職務不同，對現況滿意度認知差異之 t 檢定

類別	男性	女性	df = 341	已婚	未婚	df = 341	主管	非主管	df = 341	技術類	業務類	df = 341
	(n=301)	(n=42)		(n=305)	(n=38)		(n=64)	(n=279)		(n=171)	(n=172)	
研究變項	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值
對工作所獲取 整體薪酬福利 高低	2.77 (0.91)	2.62 (0.88)	0.995	2.78 (0.89)	2.53 (0.98)	1.613	3.14 (0.79)	2.66 (0.91)	3.913 ***	2.72 (0.92)	2.78 (0.90)	-0.611
對工作場所的 安全衛生性	3.00 (0.83)	3.45 (0.74)	-3.341 **	3.08 (0.82)	2.87 (0.91)	1.468	3.20 (0.74)	3.02 (0.85)	1.574	2.97 (0.80)	3.14 (0.86)	-1.881
對自身與上司 互動情形	3.44 (0.71)	3.57 (0.59)	-1.132	3.49 (0.69)	3.24 (0.71)	2.088 *	3.58 (0.69)	3.43 (0.70)	1.540	3.41 (0.67)	3.51 (0.71)	-1.287
對自身與同事 相處情形	3.79 (0.61)	3.67 (0.48)	1.263	3.78 (0.60)	3.71 (0.57)	0.712	3.88 (0.52)	3.75 (0.61)	1.482	3.74 (0.63)	3.81 (0.57)	-1.016
對工作的升遷 管道和機會	2.81 (0.85)	2.57 (0.86)	1.675	2.80 (0.86)	2.63 (0.82)	1.121	3.03 (0.76)	2.72 (0.87)	2.640 **	2.80 (0.82)	2.76 (0.90)	0.490
對工作權的保 障	3.43 (0.88)	3.17 (0.82)	1.830	3.41 (0.88)	3.29 (0.77)	0.802	3.67 (0.74)	3.33 (0.89)	2.830 **	3.45 (0.86)	3.34 (0.89)	1.140
對工作績效激 勵獎懲制度之 合理性	2.63 (0.88)	2.88 (0.83)	-1.764	2.71 (0.86)	2.24 (0.91)	3.200 **	2.80 (0.69)	2.63 (0.91)	1.403	2.62 (0.93)	2.70 (0.82)	-0.824
對工作分配的 公平合理性	2.81 (0.84)	2.93 (0.81)	-0.878	2.86 (0.82)	2.50 (0.89)	2.533 *	2.81 (0.71)	2.82 (0.87)	-0.102	2.87 (0.84)	2.77 (0.83)	1.084
對自身工作的 負荷量	3.06 (0.76)	3.07 (0.60)	-0.095	3.11 (0.69)	2.63 (0.97)	3.868 ***	3.03 (0.71)	3.07 (0.75)	-0.358	3.06 (0.74)	3.06 (0.74)	0.077
對業務的自主 性與發揮程度	3.06 (0.80)	3.05 (0.70)	0.119	3.09 (0.77)	2.87 (0.91)	1.598	3.16 (0.72)	3.04 (0.81)	1.066	3.11 (0.80)	3.02 (0.78)	1.029
對工作安定性 (地點、內容 等)	3.45 (0.79)	3.60 (0.86)	-1.092	3.48 (0.79)	3.37 (0.88)	0.827	3.52 (0.69)	3.46 (0.82)	0.514	3.44 (0.81)	3.50 (0.78)	-0.713
在台鐵工作感 到有尊嚴與價 值感	2.99 (0.93)	0.93 (0.85)	-1.656	3.06 (0.92)	2.66 (0.88)	2.565 *	3.11 (0.89)	3.00 (0.93)	0.882	3.09 (0.96)	2.94 (0.88)	1.524
工作上發揮所 長、自我實現 的可能性	2.99 (0.81)	0.81 (0.84)	0.484	3.03 (0.78)	2.61 (0.95)	3.103 **	2.98 (0.85)	2.99 (0.80)	-0.011	3.12 (0.76)	2.85 (0.84)	3.169* *
對於工作現況 的綜合滿意度	3.09 (0.53)	3.13 (0.47)	-0.455	3.13 (0.52)	2.86 (0.53)	3.059 **	3.22 (0.47)	3.07 (0.53)	2.112 *	3.11 (0.53)	3.09 (0.53)	0.326

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-3 可發現：

(一) 男性相對於女性，對工作場所的安全衛生性現況感到不滿 ($t = -3.341, p < 0.01$)。這可能與男性在台鐵所擔任的多為現場的外勤工作有關。

(二) 已婚者相對於未婚者，對於工作現況中下列項目有較顯著高的滿意度：自身與上司互動情形 ($t = 2.088, p < 0.05$)、工作績效激勵獎懲制度之公平合理性 ($t = 3.200, p < 0.01$)、自身工作負荷量 ($t = 2.533, p < 0.05$)、在台鐵工作感到有尊嚴與價值感 ($t = 3.868, p < 0.001$)、工作上發揮所長 ($t = 2.565, p < 0.05$)、自我實現的可能性 ($t = 3.103, p < 0.01$)、對於工作現況的綜合滿意度 ($t = 3.059, p < 0.01$) 等。

(三) 主管職相對於非主管職填答者，對於下列工作現況中之項目，有較高的滿意度：所獲取整體薪酬福利高低 ($t = 3.913, p < 0.001$)、工作的升遷管道和機會 ($t = 2.640, p < 0.01$)、工作權的保障 ($t = 2.830, p < 0.01$)、對於工作現況的綜合滿意度 ($t = 2.112, p < 0.05$) 等。

(四) 技術類人員相對於業務職，對於工作現況中發揮所長、自我實現的可能性 ($t = 2.088, p < 0.05$) 有較高的滿意度。

二、性別、婚姻狀況、主管職否、職務 (技術類、業務類) 等不同，對民營化後工作現況變化情形之預期是否有差異影響之 t 檢定

本研究以 t 考驗 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 檢定性別、婚姻狀況、擔任主管否、擔任職務 (技術類、業務類) 不同之員工，對民營化後對工作現況可能變化情形之預期是否有差異，所得統計檢定結果整理如表 4-3-4：

表 4-3-4 性別、婚姻狀況、主管否、職務不同，對民營化後工作現況變化預期差異之 t 檢定

類別	男性		女性		已婚		未婚		主管		非主管		技術類		業務類	
	(n=301)	(n=42)	(n=305)	(n=38)	(n=64)	(n=279)	(n=171)	(n=172)								
研究變項	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	
對工作所獲取整體薪酬福利高低	2.36 (0.87)	2.43 (0.89)	-0.507	2.33 (0.85)	2.63 (1.00)	-2.006*	2.31 (0.85)	2.38 (0.88)	-0.526	2.44 (0.88)	2.29 (0.86)	1.570				
對工作場所的安全衛生性	2.99 (0.80)	2.88 (0.59)	0.849	2.96 (0.77)	3.13 (0.84)	-1.300	2.95 (0.82)	2.98 (0.77)	-0.268	3.00 (0.84)	2.95 (0.72)	0.552				
對自身與上司互動情形	2.87 (0.79)	3.00 (0.58)	-1.003	2.86 (0.77)	3.16 (0.64)	-2.313*	2.83 (0.88)	2.90 (0.74)	-0.708	2.88 (0.78)	2.90 (0.75)	-0.290				
對自身與同事相處情形	2.98 (0.75)	2.86 (0.84)	1.006	2.94 (0.77)	3.16 (0.64)	-1.633	2.95 (0.86)	2.97 (0.74)	-0.172	2.99 (0.75)	2.95 (0.77)	0.493				
對工作的升遷管道和機會	2.80 (0.88)	2.81 (1.02)	-0.082	2.78 (0.91)	2.95 (0.84)	-1.079	2.73 (0.91)	2.81 (0.90)	-0.635	2.82 (0.90)	2.77 (0.91)	0.527				
對工作權的保障	2.22 (0.87)	2.26 (0.73)	-0.301	2.20 (0.85)	2.42 (0.92)	-1.501	2.06 (0.92)	2.26 (0.84)	-1.675	2.25 (0.92)	2.20 (0.79)	0.454				
對工作績效激勵獎懲制度之合理性	2.95 (0.98)	3.00 (0.86)	-0.313	2.93 (0.97)	3.18 (0.87)	-1.548	2.88 (1.05)	2.97 (0.95)	-0.747	2.97 (0.96)	2.94 (0.97)	0.277				
對工作分配的公平合理性	2.92 (0.96)	3.02 (0.81)	-0.644	2.91 (0.95)	3.13 (0.88)	-1.357	2.98 (1.00)	2.92 (0.93)	0.455	2.96 (0.95)	2.91 (0.94)	0.454				
對自身工作的負荷量	2.52 (0.89)	2.57 (0.80)	-0.444	2.49 (0.86)	2.82 (0.95)	-2.157*	2.50 (0.91)	2.53 (0.87)	-0.280	2.56 (0.95)	2.50 (0.80)	0.586				
對業務的自主性與發揮程度	3.02 (0.91)	2.95 (0.70)	0.485	2.98 (0.88)	3.29 (0.87)	-2.036*	3.16 (1.00)	2.98 (0.86)	1.419	3.02 (0.91)	3.01 (0.87)	0.183				
對工作安定性(地點、內容等)	2.50 (0.87)	2.57 (0.77)	-0.515	2.48 (0.95)	2.74 (0.89)	-1.747	2.34 (0.89)	2.54 (0.85)	-1.689	2.53 (0.86)	2.49 (0.87)	0.407				
在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	2.80 (0.87)	2.81 (0.77)	-0.063	2.78 (0.86)	3.00 (0.87)	-1.511	2.81 (0.91)	2.80 (0.85)	0.111	2.81 (0.86)	2.79 (0.86)	0.239				
工作上發揮所長、自我實現的可能性	2.99 (0.86)	2.88 (0.77)	0.755	2.95 (0.86)	3.13 (0.74)	-1.215	2.89 (0.93)	2.99 (0.83)	-0.868	3.00 (0.87)	2.95 (0.83)	0.570				
對民營化後工作現況的綜合預期	2.76 (0.67)	2.77 (0.59)	-0.087	2.74 (0.67)	2.98 (0.59)	-2.132*	2.72 (0.72)	2.77 (0.65)	-0.547	2.79 (0.69)	2.74 (0.64)	0.606				

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

由表 4-3-4 可發現：

已婚者相對於未婚者，對於民營化後下列項目之變化情形，抱持較負面看法：由工作所獲取整體薪酬福利高低變化 (t = -2.006 , p <

0.05)、自身與上司關係 ($t = -2.313, p < 0.05$)、工作負荷量 ($t = -2.157, p < 0.05$)、在工作中自主性與發揮程度的可能 ($t = -2.036, p < 0.05$)、對民營化後工作現況的綜合預期 ($t = -2.132, p < 0.05$)、對於其他項目工作現況之變化預期,則在男性與女性之間、已婚與未婚之間、主管與非主管之間、技術職與業務職填答者之間,均無差異存在。

三、在年齡、年資、需撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入等不同下,個人對工作現況滿意度是否有差異之 ANOVA 檢定

本研究以單因子變異數分析 (ONE-WAY ANOVA 檢定) ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 檢定不同年齡、年資、需撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入之員工,個人在對工作現況的滿意度上是否有差異,所得統計檢定結果整理如下:

(一) 年齡

針對不同年齡層員工,個人在對工作現況的滿意度上是否有差異,所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-5:

表 4-3-5 不同年齡層員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	年齡別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	(A) 不滿 35 歲	43	2.47	0.96	組間	3	5.272	1.757	2.165	
	(B) 35-44 歲	138	2.72	0.95	組內	339	275.166	0.812		
	(C) 45-54 歲	127	2.83	0.84	總計	342	280.437			
	(D) 55 歲或以上	35	2.91	0.85						
對於工作場所的安全衛生性	(A) 不滿 35 歲	43	2.79	0.86	組間	3	6.961	2.320	3.406*	(A)<(D)
	(B) 35-44 歲	138	3.00	0.90	組內	339	230.986	0.681		
	(C) 45-54 歲	127	3.13	0.77	總計	342	237.948			
	(D) 55 歲或以上	35	3.34	0.64						
對於自身與上司互動情形	(A) 不滿 35 歲	43	3.37	0.54	組間	3	2.091	0.697	1.449	
	(B) 35-44 歲	138	3.40	0.73	組內	339	163.046	0.481		
	(C) 45-54 歲	127	3.50	0.65	總計	342	165.137			
	(D) 55 歲或以上	35	3.63	0.84						
對於自身與同事相處情形	(A) 不滿 35 歲	43	3.79	0.56	組間	3	0.555	0.185	0.517	
	(B) 35-44 歲	138	3.80	0.58	組內	339	121.159	0.357		
	(C) 45-54 歲	127	3.72	0.59	總計	342	121.714			
	(D) 55 歲或以上	35	3.83	0.75						
對於工作的升遷管道和機會	(A) 不滿 35 歲	43	2.79	0.67	組間	3	2.332	0.777	1.059	
	(B) 35-44 歲	138	2.80	0.90	組內	339	248.829	0.734		
	(C) 45-54 歲	127	2.69	0.84	總計	342	251.160			
	(D) 55 歲或以上	35	2.97	0.92						
對於工作權的保障	(A) 不滿 35 歲	43	3.40	0.79	組間	3	1.856	0.619	0.812	
	(B) 35-44 歲	138	3.31	0.89	組內	339	258.220	0.762		
	(C) 45-54 歲	127	3.47	0.85	總計	342	260.076			
	(D) 55 歲或以上	35	3.46	0.98						
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	(A) 不滿 35 歲	43	2.51	0.94	組間	3	7.909	2.636	3.530*	
	(B) 35-44 歲	138	2.52	0.91	組內	339	253.182	0.747		
	(C) 45-54 歲	127	2.79	0.78	總計	342	261.090			
	(D) 55 歲或以上	35	2.91	0.89						
對於工作分配的公平合理性	(A) 不滿 35 歲	43	2.70	0.74	組間	3	6.192	2.064	2.991*	
	(B) 35-44 歲	138	2.70	0.85	組內	339	233.959	0.690		
	(C) 45-54 歲	127	2.98	0.80	總計	342	240.152			
	(D) 55 歲或以上	35	2.91	0.95						
對於自身工作的負荷量	(A) 不滿 35 歲	43	2.86	0.77	組間	3	6.133	2.044	3.817*	(A)<(D)
	(B) 35-44 歲	138	3.01	0.76	組內	339	181.581	0.536		
	(C) 45-54 歲	127	3.09	0.64	總計	342	187.714			
	(D) 55 歲或以上	35	3.40	0.85						
對於業務的主動性與發揮程度	(A) 不滿 35 歲	43	2.95	0.79	組間	3	4.101	1.367	2.211	
	(B) 35-44 歲	138	2.98	0.83	組內	339	209.613	0.618		
	(C) 45-54 歲	127	3.12	0.75	總計	342	213.714			
	(D) 55 歲或以上	35	3.31	0.72						
對於工作的安定性(地點、內容等)	(A) 不滿 35 歲	43	3.42	0.98	組間	3	0.711	0.237	0.371	
	(B) 35-44 歲	138	3.43	0.76	組內	339	216.717	0.639		
	(C) 45-54 歲	127	3.53	0.74	總計	342	217.429			
	(D) 55 歲或以上	35	3.46	0.89						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

表 4-3-5 (續) 不同年齡層員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	年齡別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 不滿 35 歲	43	2.86	0.91	組間	3	11.196	3.732	4.507**	(B)<(C)
	(B) 35-44 歲	138	2.85	0.97	組內	339	280.699	0.828		
	(C) 45-54 歲	127	3.17	0.85	總計	342	291.895			
	(D) 55 歲或以上	35	3.31	0.87						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 不滿 35 歲	43	2.86	0.77	組間	3	4.211	1.404	2.156	
	(B) 35-44 歲	138	2.89	0.90	組內	339	220.716	0.651		
	(C) 45-54 歲	127	3.08	0.67	總計	342	224.927			
	(D) 55 歲或以上	35	3.17	0.89						
對於現況的綜合滿意度	(A) 不滿 35 歲	43	2.98	0.46	組間	3	2.816	0.939	3.476*	
	(B) 35-44 歲	138	3.03	0.55	組內	339	91.553	0.270		
	(C) 45-54 歲	127	3.16	0.48	總計	342	94.369			
	(D) 55 歲或以上	35	3.28	0.60						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-5 可發現：

1. 不同年齡層員工組對於工作場所的安全衛生性之滿意程度上,有差異存在 ($F(3, 339) = 3.406, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較發現五十五歲或以上之員工組,與不滿三十五歲之員工組相比,對於工作場所的安全衛生性之滿意程度較高。
2. 不同年齡層員工組對於對於工作績效激勵獎懲制度合理性之滿意程度上,有差異存在 ($F(3, 339) = 3.530, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較未發現顯著差異存在。
3. 不同年齡層員工組對於工作分配的公平合理性之滿意程度上,有差異存在 ($F(3, 339) = 2.991, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較發現五十五歲或以上之員工組,與不滿三十五歲之員工組相比,對於工作分配的公平合理性之滿意程度較高。
4. 不同年齡層員工組對於自身工作的負荷量之滿意程度上,有差異存在 ($F(3, 339) = 3.817, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較發現五十五歲或以上之員工組,與不滿三十五歲之員工組相比,對於自身工作的負荷量之滿意程度較高。

5. 不同年齡層員工組對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感之滿意程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 4.507, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現四十五歲至五十四歲之員工組，與三十五歲至四十四歲之員工組相比，對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感之滿意程度較高。
6. 不同年齡層員工組對於對於現況的綜合滿意度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.476, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較未發現顯著差異存在。

(二) 年資

針對不同年資層員工，個人在對工作現況的滿意度上是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-6：

表 4-3-6 不同年資層員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所 獲取整體薪 酬福利高低	(A) 不滿 5 年	32	2.50	0.95	組間	3	5.797	1.932	2.385	
	(B) 5-14 年	67	2.60	0.87	組內	339	274.640	0.810		
	(C) 15-24 年	146	2.77	0.92	總計	342	280.437			
	(D) 25 年或以上	98	2.90	0.87						
對於工作場 所的安全衛 生性	(A) 不滿 5 年	32	2.81	0.97	組間	3	9.719	3.240	4.812**	(A) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.88	0.81	組內	339	228.229	0.673		(B) < (D)
	(C) 15-24 年	146	3.03	0.85	總計	342	237.948			
	(D) 25 年或以上	98	3.30	0.74						
對於自身與 上司互動情 形	(A) 不滿 5 年	32	3.25	0.57	組間	3	3.399	1.133	2.375	
	(B) 5-14 年	67	3.40	0.72	組內	339	161.738	0.477		
	(C) 15-24 年	146	3.44	0.67	總計	342	165.137			
	(D) 25 年或以上	98	3.59	0.73						
對於自身與 同事相處情 形	(A) 不滿 5 年	32	3.72	0.52	組間	3	0.595	0.198	0.555	
	(B) 5-14 年	67	3.76	0.58	組內	339	121.120	0.357		
	(C) 15-24 年	146	3.82	0.53	總計	342	121.714			
	(D) 25 年或以上	98	3.73	0.71						
對於工作的 升遷管道和 機會	(A) 不滿 5 年	32	2.75	0.72	組間	3	2.281	0.760	1.036	
	(B) 5-14 年	67	2.67	0.81	組內	339	248.879	0.734		
	(C) 15-24 年	146	2.75	0.89	總計	342	251.160			
	(D) 25 年或以上	98	2.90	0.88						
對於工作權 的保障	(A) 不滿 5 年	32	3.34	0.87	組間	3	3.260	1.087	1.434	
	(B) 5-14 年	67	3.24	0.92	組內	339	256.816	0.758		
	(C) 15-24 年	146	3.40	0.88	總計	342	260.076			
	(D) 25 年或以上	98	3.52	0.82						
對於工作績 效激勵獎懲 制度之合理 性	(A) 不滿 5 年	32	2.38	0.98	組間	3	10.273	3.424	4.628**	(A) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.45	0.84	組內	339	250.817	0.740		(B) < (D)
	(C) 15-24 年	146	2.67	0.86	總計	342	261.090			
	(D) 25 年或以上	98	2.88	0.84						
對於工作分 配的公平合 理性	(A) 不滿 5 年	32	2.53	0.88	組間	3	11.712	3.904	5.793***	(A) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.60	0.85	組內	339	228.440	0.674		(B) < (D)
	(C) 15-24 年	146	2.83	0.81	總計	342	240.152			
	(D) 25 年或以上	98	3.06	0.80						
對於自身工 作的負荷量	(A) 不滿 5 年	32	2.72	0.77	組間	3	9.341	3.114	5.917**	(A) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.90	0.84	組內	339	178.374	0.526		(B) < (D)
	(C) 15-24 年	146	3.08	0.67	總計	342	187.715			
	(D) 25 年或以上	98	3.26	0.71						
對於業務的 自主性與發 揮程度	(A) 不滿 5 年	32	2.72	0.89	組間	3	8.681	2.894	4.784**	(A) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.93	0.74	組內	339	205.033	0.605		
	(C) 15-24 年	146	3.07	0.81	總計	342	213.714			
	(D) 25 年或以上	98	3.26	0.71						
對於工作的 安定性 (地 點、內容等)	(A) 不滿 5 年	32	3.25	1.05	組間	3	2.140	0.713	1.123	
	(B) 5-14 年	67	3.52	0.77	組內	339	216.289	0.636		
	(C) 15-24 年	146	3.45	0.80	總計	342	217.429			
	(D) 25 年或以上	98	3.53	0.72						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$

表 4-3-6 (續) 不同年資層員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 不滿 5 年	32	2.69	1.15	組間	3	13.156	4.385	5.333**	(A) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.85	0.82	組內	339	278.739	0.822		(B) < (D)
	(C) 15-24 年	146	2.98	0.92	總計	342	291.895			
	(D) 25 年或以上	98	3.30	0.78						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 不滿 5 年	32	2.59	0.91	組間	3	10.520	3.507	5.544**	(A) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.93	0.78	組內	339	214.407	0.632		
	(C) 15-24 年	146	2.95	0.77	總計	342	224.927			
	(D) 25 年或以上	98	3.21	0.80						
對於現況的綜合滿意度	(A) 不滿 5 年	32	2.87	0.50	組間	3	5.386	1.795	6.839***	(A) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.98	0.52	組內	339	88.984	0.262		(B) < (D)
	(C) 15-24 年	146	3.10	0.53	總計	342	94.369			
	(D) 25 年或以上	98	3.26	0.48						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-6 可發現：

1. 不同年資層員工組在對於工作場所的安全衛生性之滿意程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.812, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資二十五年或以上之員工組，與年資不滿五年之員工組、年資在五到十四年之員工組相比，對於工作場所的安全衛生性之滿意程度較高。
2. 不同年資層員工組在對於工作績效激勵獎懲制度之合理性之滿意程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.628, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資二十五年或以上之員工組，與年資不滿五年之員工組、年資在五到十四年之員工組相比，對於工作績效激勵獎懲制度之合理性之滿意程度較高。
3. 不同年資層員工組在對於工作分配的公平合理性之滿意程度上，有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.793, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資二十五年或以上之員工組，與年資不滿五年之員工組、年資在五到十四年之員工組相比，對於工作分配的公平合理性之滿意程度較高。
4. 不同年資層員工組在對於自身工作的負荷量之滿意程度上，有顯著

差異存在 ($F(3, 339) = 5.917, p < 0.01$), 進一步以薛費法作事後比較發現年資二十五年或以上之員工組, 與年資不滿五年之員工組、年資在五到十四年之員工組相比, 對於自身工作的負荷量之滿意程度較高。

5. 不同年資層員工組在對於業務的自主性與發揮程度之滿意程度上, 有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.784, p < 0.01$), 進一步以薛費法作事後比較發現年資二十五年或以上之員工組, 與年資不滿五年之員工組對於業務的自主性與發揮程度相比, 對於工作績效激勵獎懲制度之合理性之滿意程度較高。

(三) 須撫養親屬人數

針對須撫養親屬人數不同之員工, 個人在對工作現況的滿意度上是否有差異, 所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-7:

表 4-3-7 須撫養親屬人數不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	須撫養親屬人數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	(A) 沒有	19	2.63	0.76	組間	3	3.860	1.287	1.577	
	(B) 一位	24	3.13	0.74	組內	339	276.577	0.816		
	(C) 二位	76	2.75	0.82	總計	342	280.437			
	(D) 三位或以上	224	2.72	0.95						
對於工作場所的全面衛生性	(A) 沒有	19	3.05	0.78	組間	3	0.996	0.332	0.475	
	(B) 一位	24	3.25	0.61	組內	339	236.577	0.699		
	(C) 二位	76	3.05	0.91	總計	342	280.437			
	(D) 三位或以上	224	3.04	0.84						
對於自身與上司互動情形	(A) 沒有	19	3.42	0.51	組間	3	0.507	0.169	0.348	
	(B) 一位	24	3.58	0.72	組內	339	164.630	0.486		
	(C) 二位	76	3.42	0.72	總計	342	165.137			
	(D) 三位或以上	224	3.46	0.70						
對於自身與同事相處情形	(A) 沒有	19	3.68	0.48	組間	3	0.684	0.228	0.639	
	(B) 一位	24	3.83	0.70	組內	339	121.030	0.357		
	(C) 二位	76	3.71	0.61	總計	342	121.714			
	(D) 三位或以上	224	3.80	0.59						
對於工作的升遷管道和機會	(A) 沒有	19	2.95	0.97	組間	3	1.360	0.453	0.615	
	(B) 一位	24	2.92	0.83	組內	339	249.801	0.737		
	(C) 二位	76	2.71	0.80	總計	342	251.160			
	(D) 三位或以上	224	2.77	0.87						
對於工作權的保障	(A) 沒有	19	3.37	0.76	組間	3	1.372	0.457	0.599	
	(B) 一位	24	3.63	0.92	組內	339	258.704	0.763		
	(C) 二位	76	3.39	0.82	總計	342	260.076			
	(D) 三位或以上	224	3.38	0.89						
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	(A) 沒有	19	2.53	0.96	組間	3	0.669	0.223	0.290	
	(B) 一位	24	2.63	0.77	組內	339	260.421	0.768		
	(C) 二位	76	2.62	0.99	總計	342	261.090			
	(D) 三位或以上	224	2.69	0.84						
對於工作分配的公平合理性	(A) 沒有	19	2.79	0.71	組間	3	0.067	0.022	0.032	
	(B) 一位	24	2.83	1.09	組內	339	240.084	0.708		
	(C) 二位	76	2.80	0.89	總計	342	240.152			
	(D) 三位或以上	224	2.83	0.80						
對於自身工作的負荷量	(A) 沒有	19	2.74	0.87	組間	3	3.484	1.161	2.137	
	(B) 一位	24	3.25	0.85	組內	339	184.230	0.543		
	(C) 二位	76	3.14	0.71	總計	342	187.714			
	(D) 三位或以上	224	3.04	0.72						
對於業務的自主性與發揮程度	(A) 沒有	19	3.16	0.69	組間	3	0.545	0.182	0.289	
	(B) 一位	24	3.17	0.82	組內	339	213.169	0.629		
	(C) 二位	76	3.07	0.90	總計	342	213.714			
	(D) 三位或以上	224	3.04	0.76						
對於工作的安定性(地點、內容等)	(A) 沒有	19	3.58	0.77	組間	3	0.731	0.244	0.381	
	(B) 一位	24	3.58	0.72	組內	339	216.697	0.639		
	(C) 二位	76	3.49	0.95	總計	342	217.429			
	(D) 三位或以上	224	3.44	0.76						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

表 4-3-7 (續) 須撫養親屬人數不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	須撫養親屬人數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 沒有	19	2.79	0.79	組間	3	3.126	1.042	1.223	
	(B) 一位	24	3.29	0.81	組內	339	288.769	0.852		
	(C) 二位	76	3.07	1.04	總計	342	291.895			
	(D) 三位或以上	224	2.99	0.90						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 沒有	19	2.84	0.83	組間	3	0.631	0.210	0.318	
	(B) 一位	24	3.00	1.02	組內	339	224.296	0.662		
	(C) 二位	76	3.04	0.89	總計	342	224.927			
	(D) 三位或以上	224	2.98	0.76						
對於現況的綜合滿意度	(A) 沒有	19	3.04	0.46	組間	3	0.542	0.181	0.653	
	(B) 一位	24	3.24	0.54	組內	339	93.828	0.277		
	(C) 二位	76	3.10	0.57	總計	342	94.369			
	(D) 三位或以上	224	3.09	0.51						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-7 可發現：須撫養親屬數不同之員工組在對於工作現況的滿意程度上，均無差異存在。

(四) 教育程度

針對不同教育程度員工，個人在對工作現況的滿意度上是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-8：

表 4-3-8 教育程度不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所 獲取整體薪 酬福利高低	(A) 國中或以下	32	2.75	0.95	組間	3	1.668	0.556	0.676	
	(B) 高中 (職)	150	2.67	0.91	組內	339	278.770	0.822		
	(C) 大專	111	2.82	0.95	總計	342	280.438			
	(D) 大學或以上	50	2.82	0.77						
對於工作場 所的安全衛 生性	(A) 國中或以下	32	3.19	0.90	組間	3	1.149	0.383	0.548	
	(B) 高中 (職)	150	3.00	0.88	組內	339	236.798	0.699		
	(C) 大專	111	3.07	0.75	總計	342	237.948			
	(D) 大學或以上	50	3.10	0.84						
對於自身與 上司互動情 形	(A) 國中或以下	32	3.34	0.97	組間	3	0.951	0.317	0.654	
	(B) 高中 (職)	150	3.48	0.67	組內	339	164.186	0.484		
	(C) 大專	111	3.50	0.66	總計	342	165.137			
	(D) 大學或以上	50	3.38	0.64						
對於自身與 同事相處情 形	(A) 國中或以下	32	3.72	0.73	組間	3	0.639	0.213	0.596	
	(B) 高中 (職)	150	3.74	0.61	組內	339	121.076	0.357		
	(C) 大專	111	3.81	0.56	總計	342	121.714			
	(D) 大學或以上	50	3.84	0.55						
對於工作的 升遷管道和 機會	(A) 國中或以下	32	2.78	1.16	組間	3	2.064	0.688	0.936	
	(B) 高中 (職)	150	2.75	0.83	組內	339	249.096	0.735		
	(C) 大專	111	2.87	0.82	總計	342	251.160			
	(D) 大學或以上	50	2.64	0.80						
對於工作權 的保障	(A) 國中或以下	32	3.16	0.99	組間	3	2.127	0.709	0.932	
	(B) 高中 (職)	150	3.41	0.85	組內	339	257.949	0.761		
	(C) 大專	111	3.41	0.90	總計	342	260.076			
	(D) 大學或以上	50	3.46	0.79						
對於工作績 效激勵獎懲 制度之合理 性	(A) 國中或以下	32	2.59	0.95	組間	3	0.814	0.271	0.354	
	(B) 高中 (職)	150	2.69	0.91	組內	339	260.276	0.768		
	(C) 大專	111	2.68	0.86	總計	342	261.090			
	(D) 大學或以上	50	2.56	0.76						
對於工作分 配的公平合 理性	(A) 國中或以下	32	3.06	1.01	組間	3	5.882	1.961	2.837*	
	(B) 高中 (職)	150	2.88	0.79	組內	339	234.269	0.691		
	(C) 大專	111	2.79	0.86	總計	342	240.152			
	(D) 大學或以上	50	2.56	0.76						
對於自身工 作的負荷量	(A) 國中或以下	32	3.25	0.80	組間	3	2.142	0.714	1.305	
	(B) 高中 (職)	150	3.07	0.73	組內	339	185.572	0.547		
	(C) 大專	111	3.06	0.75	總計	342	187.714			
	(D) 大學或以上	50	2.92	0.70						
對於業務的 自主性與發 揮程度	(A) 國中或以下	32	3.22	0.94	組間	3	3.159	1.053	1.695	
	(B) 高中 (職)	150	3.03	0.71	組內	339	210.555	0.621		
	(C) 大專	111	3.14	0.84	總計	342	213.714			
	(D) 大學或以上	50	2.88	0.80						
對於工作的 安定性 (地 點 內容等)	(A) 國中或以下	32	3.50	0.84	組間	3	0.487	0.162	0.254	
	(B) 高中 (職)	150	3.43	0.76	組內	339	216.941	0.640		
	(C) 大專	111	3.50	0.85	總計	342	217.429			
	(D) 大學或以上	50	3.50	0.76						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

表 4-3-8 (續) 教育程度不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 國中或以下	32	3.19	0.97	組間	3	4.508	1.503	1.773	
	(B) 高中(職)	150	3.03	0.89	組內	339	287.387	0.848		
	(C) 大專	111	3.06	0.95	總計	342	291.895			
	(D) 大學或以上	50	2.76	0.92						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 國中或以下	32	3.09	0.96	組間	3	8.185	2.728	4.267**	(D) < (B)
	(B) 高中(職)	150	3.01	0.73	組內	339	216.742	0.639		(D) < (C)
	(C) 大專	111	3.08	0.82	總計	342	224.927			
	(D) 大學或以上	50	2.62	0.83						
對於現況的綜合滿意度	(A) 國中或以下	32	2.09	0.93	組間	3	0.706	0.235	0.851	
	(B) 高中(職)	150	2.42	0.83	組內	339	93.664	0.276		
	(C) 大專	111	2.35	0.93	總計	342	94.369			
	(D) 大學或以上	50	2.40	0.83						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-8 可發現：

1. 不同教育程度之員工組在對於工作分配的公平合理性之滿意程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 2.837, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較未發現顯著差異。
2. 不同教育程度之員工組對於在工作上發揮所長、自我實現可能性之滿意程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.267, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現教育程度在大學或以上之員工組，與教育程度為高中(職)之員工組、教育程度為大專之員工組相比，對於在工作上發揮所長、自我實現的可能性之滿意程度較低。未來似應設法更為妥慎運用教育程度在大學或以上員工之人力資源，讓其有可以發揮之空間。

(五) 服務部門

針對不同服務部門之員工，個人在對工作現況的滿意度上是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-9：

表 4-3-9 服務部門不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	(A) 運務	121	2.88	0.87	組間	7	5.523	0.789	0.961	
	(B) 工務	48	2.69	0.93	組內	335	274.914	0.821		
	(C) 機務	102	2.76	0.90	總計	342	280.437			
	(D) 電務	19	2.53	1.02						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.70	1.06						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.58	1.00						
	(G) 餐旅總所	18	2.61	0.85						
	(H) 貨運總所	13	2.38	0.87						
對於工作場所的安全衛生性	(A) 運務	121	3.00	0.85	組間	7	13.502	1.929	2.879**	
	(B) 工務	48	2.96	0.65	組內	335	224.446	0.670		
	(C) 機務	102	2.92	0.80	總計	342	237.948			
	(D) 電務	19	3.16	1.01						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.50	0.71						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.58	0.90						
	(G) 餐旅總所	18	3.56	0.86						
	(H) 貨運總所	13	3.31	0.85						
對於自身與上司互動情形	(A) 運務	121	3.45	0.68	組間	7	6.862	0.980	2.075*	
	(B) 工務	48	3.23	0.72	組內	335	158.275	0.472		
	(C) 機務	102	3.47	0.62	總計	342	165.137			
	(D) 電務	19	3.47	0.70						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.20	0.63						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.83	0.94						
	(G) 餐旅總所	18	3.72	0.83						
	(H) 貨運總所	13	3.69	0.63						
對於自身與同事相處情形	(A) 運務	121	3.82	0.53	組間	7	1.730	0.247	0.690	
	(B) 工務	48	3.71	0.54	組內	335	119.985	0.358		
	(C) 機務	102	3.78	0.65	總計	342	121.714			
	(D) 電務	19	3.68	0.67						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.60	0.52						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	4.00	0.85						
	(G) 餐旅總所	18	3.67	0.69						
	(H) 貨運總所	13	3.77	0.44						
對於工作的升遷管道和機會	(A) 運務	121	2.80	0.83	組間	7	9.182	1.312	1.816	
	(B) 工務	48	2.63	0.82	組內	335	241.978	0.722		
	(C) 機務	102	2.84	0.78	總計	342	251.160			
	(D) 電務	19	3.05	0.97						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.80	1.14						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.58	0.90						
	(G) 餐旅總所	18	2.28	1.07						
	(H) 貨運總所	13	3.08	0.86						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

表 4-3-9 (續一) 服務部門不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作權的保障	(A) 運務	121	3.38	0.84	組間	7	11.220	1.603	2.158*	
	(B) 工務	48	3.31	0.95	組內	335	248.856	0.743		
	(C) 機務	102	3.61	0.77	總計	342	260.076			
	(D) 電務	19	3.00	0.88						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.30	1.06						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.58	0.90						
	(G) 餐旅總所	18	3.11	0.96						
	(H) 貨運總所	13	3.08	1.04						
對於工作績效激勵制度之合理性	(A) 運務	121	2.61	0.77	組間	7	9.689	1.384	1.844	
	(B) 工務	48	2.46	0.85	組內	335	251.402	0.750		
	(C) 機務	102	2.69	0.90	總計	342	261.090			
	(D) 電務	19	2.63	1.12						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.70	0.95						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.75	1.06						
	(G) 餐旅總所	18	3.28	1.02						
	(H) 貨運總所	13	2.85	0.55						
對於工作分配的公平合理性	(A) 運務	121	2.75	0.74	組間	7	10.615	1.516	2.213*	
	(B) 工務	48	2.79	0.87	組內	335	229.537	0.685		
	(C) 機務	102	2.85	0.80	總計	342	240.152			
	(D) 電務	19	3.05	0.91						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.40	0.84						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.42	1.24						
	(G) 餐旅總所	18	3.33	0.97						
	(H) 貨運總所	13	3.00	0.82						
對於自身工作之負荷量	(A) 運務	121	3.02	0.72	組間	7	9.554	1.365	2.566*	
	(B) 工務	48	2.90	0.78	組內	335	178.161	0.532		
	(C) 機務	102	3.16	0.71	總計	342	187.715			
	(D) 電務	19	3.00	0.82						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.50	0.85						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.58	0.67						
	(G) 餐旅總所	18	3.17	0.71						
	(H) 貨運總所	13	3.23	0.60						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-3-9 (續二) 服務部門不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於業務的主性與發揮程度	(A) 運務	121	2.98	0.76	組間	7	4.392	0.627	1.004	
	(B) 工務	48	3.00	0.80	組內	335	209.322	0.625		
	(C) 機務	102	3.12	0.81	總計	342	213.714			
	(D) 電務	19	3.26	0.73						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.90	0.99						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.92	1.00						
	(G) 餐旅總所	18	3.33	0.77						
	(H) 貨運總所	13	3.23	0.60						
對於工作的安定性(地點內容等)	(A) 運務	121	3.45	0.75	組間	7	3.804	0.543	0.852	
	(B) 工務	48	3.33	0.81	組內	335	213.625	0.638		
	(C) 機務	102	3.47	0.82	總計	342	217.429			
	(D) 電務	19	3.47	0.77						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.40	1.07						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.83	0.83						
	(G) 餐旅總所	18	3.72	0.83						
	(H) 貨運總所	13	3.54	0.78						
對於在台工作有尊嚴與價值感	(A) 運務	121	2.88	0.89	組間	7	8.413	1.202	1.420	
	(B) 工務	48	3.02	0.91	組內	335	283.482	0.846		
	(C) 機務	102	3.13	0.92	總計	342	291.895			
	(D) 電務	19	3.00	1.25						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.80	0.79						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.83	0.94						
	(G) 餐旅總所	18	3.44	0.92						
	(H) 貨運總所	13	3.23	0.73						
工作上發揮所長自我實現的可能性	(A) 運務	121	2.85	0.84	組間	7	6.970	0.996	1.530	
	(B) 工務	48	3.04	0.74	組內	335	217.958	0.651		
	(C) 機務	102	3.13	0.73	總計	342	224.927			
	(D) 電務	19	3.21	0.92						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.70	0.82						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.75	0.87						
	(G) 餐旅總所	18	3.06	1.06						
	(H) 貨運總所	13	2.92	0.64						
對於工作現況的綜合滿意度	(A) 運務	121	3.07	0.50	組間	7	1.556	0.222	0.802	
	(B) 工務	48	3.00	0.53	組內	335	92.814	0.277		
	(C) 機務	102	3.15	0.50	總計	342	94.369			
	(D) 電務	19	3.12	0.61						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.96	0.56						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.17	0.67						
	(G) 餐旅總所	18	3.25	0.62						
	(H) 貨運總所	13	3.18	0.54						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-9 可發現：

1. 不同服務部門之員工組對於工作場所的安全衛生性之滿意程度上，

有顯著差異存在 ($F(7, 335) = 2.879, p < 0.01$), 進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異存在。

2. 不同服務部門之員工組對於自身與上司互動情形之滿意程度上, 有差異存在 ($F(7, 335) = 2.075, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異存在。
3. 不同服務部門之員工組對於工作權保障之滿意程度上, 有差異存在 ($F(7, 335) = 2.158, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異存在。
4. 不同服務部門之員工組對於工作分配的公平合理性之滿意程度上, 有差異存在 ($F(7, 335) = 2.213, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異存在。
5. 不同服務部門之員工組對於自身工作的負荷量之滿意程度上, 有差異存在 ($F(7, 335) = 2.566, p < 0.05$), 進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異存在。

(六) 服務地區

針對不同服務地區之員工, 個人在對工作現況的滿意度上是否有差異, 所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-10:

表 4-3-10 服務地區不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	服務地區	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	(A) 北部	144	2.62	0.87	組間	3	7.063	2.354	2.919*	
	(B) 中部	50	2.90	0.71	組內	339	273.374	0.806		
	(C) 南部	88	2.72	1.06	總計	342	280.437			
	(D) 東部	61	2.98	0.85						
對於工作場所的安全衛生性	(A) 北部	144	3.08	0.83	組間	3	3.452	1.151	1.664	
	(B) 中部	50	3.18	0.66	組內	339	234.495	0.692		
	(C) 南部	88	3.08	0.91	總計	342	237.948			
	(D) 東部	61	2.85	0.83						
對於自身與上司互動情形	(A) 北部	144	3.38	0.69	組間	3	1.528	0.509	1.055	
	(B) 中部	50	3.48	0.61	組內	339	163.609	0.483		
	(C) 南部	88	3.51	0.79	總計	342	165.137			
	(D) 東部	61	3.54	0.62						
對於自身與同事相處情形	(A) 北部	144	3.76	0.59	組間	3	1.656	0.552	1.558	
	(B) 中部	50	3.74	0.56	組內	339	120.059	0.354		
	(C) 南部	88	3.89	0.58	總計	342	121.714			
	(D) 東部	61	3.69	0.65						
對於工作的升遷管道和機會	(A) 北部	144	2.63	0.86	組間	3	6.770	2.257	3.130*	
	(B) 中部	50	3.00	0.76	組內	339	244.390	0.721		
	(C) 南部	88	2.83	0.93	總計	342	251.160			
	(D) 東部	61	2.89	0.78						
對於工作權的保障	(A) 北部	144	3.21	0.78	組間	3	9.860	3.287	4.453** (A)<(D)	
	(B) 中部	50	3.56	0.81	組內	339	250.216	0.738		
	(C) 南部	88	3.45	0.99	總計	342	260.076			
	(D) 東部	61	3.62	0.86						
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	(A) 北部	144	2.59	0.87	組間	3	3.506	1.169	1.538	
	(B) 中部	50	2.84	0.71	組內	339	257.584	0.760		
	(C) 南部	88	2.74	1.04	總計	342	261.090			
	(D) 東部	61	2.56	0.70						
對於工作分配的公平合理性	(A) 北部	144	2.72	0.85	組間	3	3.194	1.065	1.523	
	(B) 中部	50	2.92	0.85	組內	339	236.958	0.699		
	(C) 南部	88	2.93	0.88	總計	342	240.152			
	(D) 東部	61	2.84	0.71						
對於自身工作的負荷量	(A) 北部	144	3.03	0.76	組間	3	1.135	0.378	0.688	
	(B) 中部	50	3.20	0.64	組內	339	186.579	0.550		
	(C) 南部	88	3.05	0.79	總計	342	187.714			
	(D) 東部	61	3.03	0.71						
對於業務的自主性與發揮程度	(A) 北部	144	3.01	0.78	組間	3	5.247	1.749	2.844*	
	(B) 中部	50	3.36	0.69	組內	339	208.468	0.615		
	(C) 南部	88	3.02	0.88	總計	342	213.714			
	(D) 東部	61	3.00	0.71						
對於工作的安定性(地點、內容等)	(A) 北部	144	3.35	0.82	組間	3	3.652	1.217	1.931	
	(B) 中部	50	3.56	0.76	組內	339	213.776	0.631		
	(C) 南部	88	3.59	0.84	總計	342	217.429			
	(D) 東部	61	3.49	0.67						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-3-10 (續) 服務地區不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	服務地區	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A)北部	144	2.94	0.89	組間	3	4.985	1.662	1.963	
	(B)中部	50	3.30	0.79	組內	339	286.910	0.846		
	(C)南部	88	2.99	1.09	總計	342	291.895			
	(D)東部	61	3.02	0.83						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A)北部	144	2.88	0.83	組間	3	5.258	1.753	2.705*	
	(B)中部	50	3.24	0.69	組內	339	219.668	0.648		
	(C)南部	88	2.95	0.92	總計	342	224.927			
	(D)東部	61	3.07	0.63						
對於工作現況的綜合滿意度	(A)北部	144	3.02	0.52	組間	3	2.334	0.778	2.865*	
	(B)中部	50	3.25	0.47	組內	339	92.035	0.271		
	(C)南部	88	3.13	0.61	總計	342	94.369			
	(D)東部	61	3.12	0.41						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-10 可發現：

1. 服務地區不同之員工組對於工作所獲取整體薪酬福利高低之滿意程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 2.919, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較未發現有顯著差異存在。
2. 服務地區不同之員工組對於工作的升遷管道和機會之滿意程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.130, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異存在。
3. 服務地區不同之員工組對於工作權保障之滿意程度上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.453, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現東部員工組與北部員工組相比，對於工作權保障之滿意程度較高。
4. 服務地區不同之員工組對於業務的自主性與發揮程度之滿意程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 2.844, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異存在。
5. 服務地區不同之員工組對於在工作上發揮所長、自我實現的可能性之滿意程度上，有差異存在 ($F(3, 339) = 2.705, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異存在。

6. 服務地區不同之員工組對於現況的綜合滿意度上，有差異存在（ $F(3, 339) = 2.865, p < 0.05$ ），進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異存在。

（七）職位

針對不同職位之員工，個人在對工作現況的滿意度上是否有差異，所作單因子變異數分析（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-11：

表 4-3-11 職位不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	職位	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	(A) 士級	58	2.31	0.84	組間	5	23.484	4.697	6.160***	(A)<(C)
	(B) 佐級	86	2.63	0.91	組內	337	256.953	0.762		(A)<(D)
	(C) 員級	106	3.00	0.91	總計	342	280.437			
	(D) 高員級或以上	57	3.00	0.78						
	(E) 薦任、委任	10	2.70	1.06						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.58	0.81						
對於工作場所的安全性衛生性	(A) 士級	58	2.81	0.89	組間	5	13.708	2.742	4.120**	(A)<(F)
	(B) 佐級	86	2.92	0.75	組內	337	224.239	0.665		(B)<(F)
	(C) 員級	106	3.09	0.86	總計	342	237.948			
	(D) 高員級或以上	57	3.14	0.74						
	(E) 薦任、委任	10	3.50	0.71						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.54	0.86						
對於自身與上司互動情形	(A) 士級	58	3.26	0.69	組間	5	8.299	1.660	3.566**	
	(B) 佐級	86	3.36	0.70	組內	337	156.838	0.465		
	(C) 員級	106	3.61	0.66	總計	342	165.137			
	(D) 高員級或以上	57	3.44	0.68						
	(E) 薦任、委任	10	3.20	0.63						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.73	0.72						
對於自身與同事相處情形	(A) 士級	58	3.72	0.56	組間	5	1.480	0.296	0.830	
	(B) 佐級	86	3.72	0.63	組內	337	120.234	0.357		
	(C) 員級	106	3.85	0.60	總計	342	121.714			
	(D) 高員級或以上	57	3.85	0.60						
	(E) 薦任、委任	10	3.60	0.52						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.73	0.60						
對於工作的升遷管道和機會	(A) 士級	58	2.52	0.73	組間	5	11.949	2.390	3.367**	
	(B) 佐級	86	2.74	0.81	組內	337	239.211	0.710		
	(C) 員級	106	2.96	0.88	總計	342	251.160			
	(D) 高員級或以上	57	2.91	0.66						
	(E) 薦任、委任	10	2.80	1.14						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.42	1.17						
對於工作權的保障	(A) 士級	58	3.05	0.76	組間	5	29.581	5.916	8.650***	(A)<(C)
	(B) 佐級	86	3.24	0.88	組內	337	230.495	0.684		(A)<(D)
	(C) 員級	106	3.68	0.78	總計	342	260.076			(B)<(C)
	(D) 高員級或以上	57	3.70	0.82						(F)<(C)
	(E) 薦任、委任	10	3.30	1.06						(F)<(D)
	(F) 基層服務員等其他	26	2.88	0.91						
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	(A) 士級	58	2.40	0.82	組間	5	12.342	2.468	3.344**	(A)<(F)
	(B) 佐級	86	2.55	0.89	組內	337	248.749	0.738		
	(C) 員級	106	2.72	0.93	總計	342	261.091			
	(D) 高員級或以上	57	2.75	0.63						
	(E) 薦任、委任	10	2.70	0.95						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.15	0.92						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

表 4-3-11 (續) 職位不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	職位	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作的公平合理性	(A) 士級	58	2.59	0.75	組間	5	11.448	2.290	3.374**	(A)<(F)
	(B) 佐級	86	2.87	0.76	組內	337	228.704	0.679		
	(C) 員級	106	2.81	0.88	總計	342	240.152			
	(D) 高員級或以上	57	2.86	0.77						
	(E) 薦任、委任	10	2.40	0.84						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.31	1.01						
對於自身工作的負荷量	(A) 士級	58	2.91	0.63	組間	5	7.125	1.425	2.659*	
	(B) 佐級	86	3.06	0.79	組內	337	180.589	0.536		
	(C) 員級	106	3.06	0.78	總計	342	187.714			
	(D) 高員級或以上	57	3.23	0.63						
	(E) 薦任、委任	10	2.50	0.85						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.27	0.72						
對於業務的主性與發揮程度	(A) 士級	58	2.83	0.68	組間	5	5.200	1.884	1.681	
	(B) 佐級	86	3.08	0.79	組內	337	208.007	0.617		
	(C) 員級	106	3.08	0.81	總計	342	217.429			
	(D) 高員級或以上	57	3.21	0.80						
	(E) 薦任、委任	10	2.90	0.99						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.19	0.80						
對於工作的安定性(地點、內容等)	(A) 士級	58	3.14	0.74	組間	5	9.421	1.884	3.053*	(A)<(C)
	(B) 佐級	86	3.48	0.79	組內	337	208.007	0.617		
	(C) 員級	106	3.58	0.77	總計	342	217.429			
	(D) 高員級或以上	57	3.49	0.78						
	(E) 薦任、委任	10	3.40	1.07						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.73	0.83						
對於在台北鐵工感到有尊嚴與價值感	(A) 士級	58	2.88	0.88	組間	5	10.353	2.071	2.479*	
	(B) 佐級	86	2.84	0.91	組內	337	281.542	0.835		
	(C) 員級	106	3.14	0.93	總計	342	291.895			
	(D) 高員級或以上	57	3.05	0.99						
	(E) 薦任、委任	10	2.80	0.79						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.42	0.86						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 士級	58	2.84	0.72	組間	5	3.392	0.678	1.032	
	(B) 佐級	86	2.95	0.81	組內	337	221.536	0.657		
	(C) 員級	106	3.09	0.80	總計	342	224.927			
	(D) 高員級或以上	57	3.00	0.85						
	(E) 薦任、委任	10	2.70	0.82						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.04	0.96						
對於工作現況的綜合滿意度	(A) 士級	58	2.87	0.47	組間	5	5.945	1.189	4.531**	(A)<(D)
	(B) 佐級	86	3.03	0.51	組內	337	88.425	0.262		
	(C) 員級	106	3.21	0.52	總計	342	94.369			
	(D) 高員級或以上	57	3.20	0.48						
	(E) 薦任、委任	10	2.96	0.56						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.23	0.62						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-11 可知：

1. 不同職位之員工組對於工作所獲取整體薪酬福利高低之滿意程度

- 上，有非常顯著差異存在 ($F(5, 337) = 6.160, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現士級職位員工組，與員級職位員工組、高員級或以上職位員工組相比，對於工作所獲取整體薪酬福利高低之滿意程度較低。
2. 不同職位之員工組對於工作場所的安全衛生性之滿意程度上，有顯著差異存在 ($F(5, 337) = 4.120, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現基層服務員等其他職位員工組，與士級職位員工組、佐級職位員工組相比，對於工作場所的安全衛生性之滿意程度較高。
 3. 不同職位之員工組對於自身與上司互動情形之滿意程度上，有顯著差異存在 ($F(5, 337) = 3.566, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。
 4. 不同職位之員工組對於工作的升遷管道和機會之滿意程度上，有非常顯著差異存在 ($F(5, 337) = 3.367, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。
 5. 不同職位之員工組對於工作權保障之滿意程度上，有非常顯著差異存在 ($F(5, 337) = 8.650, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現士級職位員工組、基層服務員或其他職位員工組，對於工作權的保障之滿意程度均低於員級職位員工組、高員級或以上職位員工組；而佐級員工組對工作權保障之滿意度又低於員級。
 6. 不同職位之員工組對於工作績效激勵獎懲制度之合理性之滿意程度上，有顯著差異存在 ($F(5, 337) = 3.344, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現士級職位員工組，與基層服務員或其他職位員工組相比，對於工作績效激勵獎懲制度之合理性之滿意程度較低。
 7. 不同職位之員工組對於工作分配的公平合理性之滿意程度上，有顯著差異存在 ($F(5, 337) = 3.374, p < 0.01$)，進一步以薛費法作

事後比較發現士級職位員工組與基層服務員或其他職位員工組相比，對於工作分配的公平合理性之滿意程度較低。

8. 不同職位之員工組對於自身工作的負荷量之滿意程度上，有差異存在 ($F(5, 337) = 2.659, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。
9. 不同職位之員工組對於業務的自主性與發揮程度之滿意程度上，有差異存在 ($F(5, 337) = 3.053, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現士級職位員工組，與員級職位員工組相比，對於業務的自主性與發揮程度之滿意程度較低。
10. 不同職位之員工組對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感之滿意程度上，有差異存在 ($F(5, 337) = 2.479, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。
11. 不同職位之員工組對於現況的綜合滿意度上，有顯著差異存在 ($F(5, 337) = 4.531, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現士級職位員工組，與員級職位員工組、高員級或以上職位員工組相比，對於現況的綜合滿意度較低。

(八) 每月收入

針對每月收入不同之員工，個人在對工作現況的滿意度上是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-12：

表 4-3-12 每月收入不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	每月收入	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	(A) 不到 35000	72	2.28	0.97	組間	4	43.939	10.985	15.699***	(A)<(C)
	(B) 35000-44999	109	2.54	0.83	組內	338	236.498	0.700		(A)<(D)
	(C) 45000-54999	97	2.99	0.73	總計	342	280.427			(A)<(E)
	(D) 55000-64999	45	3.20	0.81						(B)<(C)
	(E) 65000 或以上	20	3.40	0.88						(B)<(D)
										(B)<(E)
對於工作場所的全衛生性	(A) 不到 35000	72	3.07	0.92	組間	4	3.380	0.845	1.218	
	(B) 35000-44999	109	2.92	0.81	組內	338	234.567	0.694		
	(C) 45000-54999	97	3.13	0.82	總計	342	237.948			
	(D) 55000-64999	45	3.13	0.81						
	(E) 65000 或以上	20	3.20	0.70						
對於自身與上司互動情形	(A) 不到 35000	72	3.39	0.76	組間	4	2.906	0.727	0.198	
	(B) 35000-44999	109	3.42	0.68	組內	338	162.231	0.480		
	(C) 45000-54999	97	3.44	0.59	總計	342	165.137			
	(D) 55000-64999	45	3.69	0.67						
	(E) 65000 或以上	20	3.45	0.94						
對於自身與同事相處情形	(A) 不到 35000	72	3.69	0.60	組間	4	1.664	0.416	1.171	
	(B) 35000-44999	109	3.77	0.62	組內	338	120.050	0.355		
	(C) 45000-54999	97	3.75	0.58	總計	342	121.714			
	(D) 55000-64999	45	3.91	0.56						
	(E) 65000 或以上	20	3.90	0.64						
對於工作的升遷管道和機會	(A) 不到 35000	72	2.51	0.90	組間	4	11.425	2.856	4.027**	(A)<(D)
	(B) 35000-44999	109	2.73	0.88	組內	338	239.736	0.709		
	(C) 45000-54999	97	2.82	0.76	總計	342	251.160			
	(D) 55000-64999	45	3.11	0.83						
	(E) 65000 或以上	20	3.00	0.79						
對於工作權的保障	(A) 不到 35000	72	3.06	0.95	組間	4	24.122	6.030	8.638***	(A)<(C)
	(B) 35000-44999	109	3.27	0.83	組內	338	235.954	0.698		(A)<(D)
	(C) 45000-54999	97	3.51	0.82	總計	342	260.076			(B)<(D)
	(D) 55000-64999	45	3.89	0.57						
	(E) 65000 或以上	20	3.70	0.98						
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	(A) 不到 35000	72	2.64	0.92	組間	4	8.519	2.130	2.850*	
	(B) 35000-44999	109	2.45	0.95	組內	338	252.571	0.747		
	(C) 45000-54999	97	2.81	0.81	總計	342	261.090			
	(D) 55000-64999	45	2.82	0.68						
	(E) 65000 或以上	20	2.75	0.79						
對於工作分配的公平合理性	(A) 不到 35000	72	2.82	0.98	組間	4	4.268	1.067	1.529	
	(B) 35000-44999	109	2.70	0.78	組內	338	235.884	0.698		
	(C) 45000-54999	97	2.84	0.80	總計	342	240.152			
	(D) 55000-64999	45	3.04	0.82						
	(E) 65000 或以上	20	2.95	0.76						
對於自身工作的負荷量	(A) 不到 35000	72	3.01	0.78	組間	4	3.069	0.767	1.404	
	(B) 35000-44999	109	2.95	0.74	組內	338	184.645	0.546		
	(C) 45000-54999	97	3.16	0.70	總計	342	187.714			
	(D) 55000-64999	45	3.18	0.68						
	(E) 65000 或以上	20	3.05	0.89						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-3-12 (續) 每月收入不同之員工對工作現況滿意度之單因子變異數分析

項目別	每月收入	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於業務的自主性與發揮程度	(A) 不到 35000	72	2.85	0.80	組間	4	5.313	1.328	2.154	
	(B) 35000-44999	109	3.05	0.83	組內	338	208.401	0.617		
	(C) 45000-54999	97	3.16	0.72	總計	342	213.714			
	(D) 55000-64999	45	3.13	0.79						
	(E) 65000 或以上	20	3.25	0.79						
對於工作的安定性 (地點、內容等)	(A) 不到 35000	72	3.32	0.92	組間	4	5.913	1.478	2.362	
	(B) 35000-44999	109	3.40	0.81	組內	338	211.516	0.626		
	(C) 45000-54999	97	3.61	0.64	總計	342	217.429			
	(D) 55000-64999	45	3.64	0.80						
	(E) 65000 或以上	20	3.30	0.86						
對於在台灣的鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 不到 35000	72	2.92	0.96	組間	4	4.112	1.028	6.208	
	(B) 35000-44999	109	2.94	0.94	組內	338	287.783	0.851		
	(C) 45000-54999	97	3.04	0.87	總計	342	291.895			
	(D) 55000-64999	45	3.18	0.91						
	(E) 65000 或以上	20	3.30	0.98						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 不到 35000	72	2.88	0.82	組間	4	2.960	0.740	1.127	
	(B) 35000-44999	109	2.93	0.81	組內	338	221.967	0.657		
	(C) 45000-54999	97	3.04	0.78	總計	342	224.927			
	(D) 55000-64999	45	3.09	0.79						
	(E) 65000 或以上	20	3.20	0.95						
對於工作現況的綜合滿意度	(A) 不到 35000	72	2.96	0.58	組間	4	5.576	1.394	5.306***	(A) < (D) (B) < (D)
	(B) 35000-44999	109	3.01	0.52	組內	338	88.793	0.263		
	(C) 45000-54999	97	3.18	0.44	總計	342	94.369			
	(D) 55000-64999	45	3.31	0.50						
	(E) 65000 或以上	20	3.27	0.58						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-12 可發現：

1. 不同月收入之員工組在對於工作所獲取整體薪酬福利高低之滿意程度上，有非常顯著差異存在 ($F(4, 338) = 15.699, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入不到三萬五千元之員工組與月收入在三萬五千元至不滿四萬五千元之員工組，對於工作所獲取整體薪酬福利高低之滿意程度較低。
2. 不同月收入之員工組在對於工作的升遷管道和機會之滿意程度上，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 4.027, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入不到三萬五千元之員工組與月收入在五萬五千元至不滿六萬五千元之員工組相比，對於工作的升遷管道和機

會之滿意程度較低。

3. 不同月收入之員工組在對於工作權的保障之滿意程度上，有非常顯著差異存在 ($F(4, 338) = 8.638, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入不到三萬五千元之員工組與月收入在四萬五千元至不滿五萬五千元、月收入在五萬五千元至不滿六萬五千元之員工組相比，對於工作權的保障之滿意程度較低。而月收入在三萬五千元至不滿四萬五千元之員工組之滿意度亦低於月收入在五萬五千元至不滿六萬五千元員工組。
4. 不同月收入之員工組在對於工作績效激勵獎懲制度合理性之滿意程度上，有差異存在 ($F(4, 338) = 2.850, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。
5. 不同月收入之員工組在對於現況的綜合滿意度上，有非常顯著差異存在 ($F(4, 338) = 5.306, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入不到三萬五千元之員工組、月收入在三萬五千元至不滿四萬五千元之員工組與月收入在五萬五千元至不滿六萬五千元員工組相比，對於現況的綜合滿意度均較低。

四、在年齡、年資、需撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入等不同下，個人對民營化後工作現況可能改變之預期是否有差異之 ANOVA 檢定

本研究以單因子變異數分析 (ONE-WAY ANOVA 檢定) ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 檢定不同年齡、年資、需撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入之員工，個人對民營化後工作現況可能改變之預期是否有差異，所得統計檢定結果整理如下：

(一) 年齡

針對不同年齡層之員工，個人對民營化後工作現況可能改變之預期

是否有差異，所作單因子變異數分析（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-13：

表 4-3-13 不同年齡層員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	年齡別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	(A) 不滿 35 歲	43	2.63	0.87	組間	3	3.847	1.282	1.688	
	(B) 35-44 歲	138	2.30	0.87	組內	339	257.599	0.760		
	(C) 45-54 歲	127	2.32	0.86	總計	342	261.446			
	(D) 55 歲或以上	35	2.43	0.92						
對於工作場所的安全衛生性	(A) 不滿 35 歲	43	3.02	0.67	組間	3	0.164	0.055	0.089	
	(B) 35-44 歲	138	2.96	0.80	組內	339	207.650	0.613		
	(C) 45-54 歲	127	2.98	0.77	總計	342	207.813			
	(D) 55 歲或以上	35	2.94	0.91						
對於自身與上司互動情形	(A) 不滿 35 歲	43	2.91	0.48	組間	3	0.187	0.062	0.106	
	(B) 35-44 歲	138	2.91	0.82	組內	339	199.603	0.589		
	(C) 45-54 歲	127	2.88	0.74	總計	342	199.70			
	(D) 55 歲或以上	35	2.83	0.92						
對於自身與同事相處情形	(A) 不滿 35 歲	43	3.05	0.58	組間	3	0.423	0.141	0.241	
	(B) 35-44 歲	138	2.95	0.75	組內	339	198.224	0.585		
	(C) 45-54 歲	127	2.98	0.79	總計	342	198.647			
	(D) 55 歲或以上	35	2.91	0.92						
對於工作的升遷管道和機會	(A) 不滿 35 歲	43	2.79	0.64	組間	3	1.264	0.421	0.518	
	(B) 35-44 歲	138	2.80	0.93	組內	339	275.855	0.814		
	(C) 45-54 歲	127	2.84	0.90	總計	342	277.120			
	(D) 55 歲或以上	35	2.63	1.06						
對於工作權的保障	(A) 不滿 35 歲	43	2.33	0.75	組間	3	0.951	0.317	0.429	
	(B) 35-44 歲	138	2.19	0.91	組內	339	250.763	0.740		
	(C) 45-54 歲	127	2.20	0.80	總計	342	251.714			
	(D) 55 歲或以上	35	2.31	0.99						
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	(A) 不滿 35 歲	43	3.12	0.88	組間	3	2.639	0.880	0.944	
	(B) 35-44 歲	138	2.92	1.03	組內	339	315.705	0.931		
	(C) 45-54 歲	127	2.99	0.89	總計	342	318.344			
	(D) 55 歲或以上	35	2.77	1.06						
對於工作分配的公平合理性	(A) 不滿 35 歲	43	2.98	0.86	組間	3	1.429	0.476	0.532	
	(B) 35-44 歲	138	2.88	0.98	組內	339	303.160	0.894		
	(C) 45-54 歲	127	3.01	0.88	總計	342	304.589			
	(D) 55 歲或以上	35	2.86	1.12						
對於自身工作的負荷量	(A) 不滿 35 歲	43	2.58	0.79	組間	3	0.297	0.099	0.127	
	(B) 35-44 歲	138	2.50	0.92	組內	339	263.190	0.776		
	(C) 45-54 歲	127	2.53	0.85	總計	342	263.487			
	(D) 55 歲或以上	35	2.57	0.92						
對於業務的自主性與發揮程度	(A) 不滿 35 歲	43	3.16	0.75	組間	3	1.219	0.406	0.515	
	(B) 35-44 歲	138	2.97	0.94	組內	339	267.708	0.790		
	(C) 45-54 歲	127	3.01	0.83	總計	342	268.927			
	(D) 55 歲或以上	35	3.03	1.04						
對於工作的安定性 (地點、內容等)	(A) 不滿 35 歲	43	2.60	0.76	組間	3	1.687	0.562	0.756	
	(B) 35-44 歲	138	2.43	0.91	組內	339	252.045	0.743		
	(C) 45-54 歲	127	2.54	0.80	總計	342	253.732			
	(D) 55 歲或以上	35	2.60	0.98						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

表 4-3-13(續) 不同年齡層員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	年齡別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 不滿 35 歲	43	2.79	0.77	組間	3	0.078	0.026	0.035	
	(B) 35-44 歲	138	2.80	0.92	組內	339	252.441	0.745		
	(C) 45-54 歲	127	2.82	0.76	總計	342	252.519			
	(D) 55 歲或以上	35	2.77	1.06						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 不滿 35 歲	43	3.05	0.62	組間	3	1.549	0.516	0.714	
	(B) 35-44 歲	138	2.96	0.94	組內	339	245.215	0.723		
	(C) 45-54 歲	127	3.02	0.78	總計	342	246.764			
	(D) 55 歲或以上	35	2.80	0.96						
對民營化後工作現況變化之綜合預期	(A) 不滿 35 歲	43	2.85	0.46	組間	3	0.473	0.158	0.356	
	(B) 35-44 歲	138	2.74	0.70	組內	339	150.070	0.443		
	(C) 45-54 歲	127	2.78	0.63	總計	342	150.543			
	(D) 55 歲或以上	35	2.73	0.82						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-13 可發現各年齡層組之員工個人在對於台鐵民營化後問卷所列各項工作現況變化情形之預期上，均沒有差異存在。

(二) 年資

針對不同年資層之員工，個人對民營化後工作現況可能改變之預期是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-14：

表 4-3-14 不同年資層員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所 獲取整體薪 酬福利高低	(A) 不滿 5 年	32	2.69	0.93	組間	3	11.273	3.758	5.092**	(C) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.24	0.84	組內	339	250.173	0.738		
	(C) 15-24 年	146	2.22	0.77	總計	342	261.446			
	(D) 25 年或以上	98	2.56	0.96						
對於工作場 所的安全衛 生性	(A) 不滿 5 年	32	3.00	0.72	組間	3	5.271	1.757	2.941*	(C) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.93	0.77	組內	339	202.542	0.597		
	(C) 15-24 年	146	2.87	0.72	總計	342	207.813			
	(D) 25 年或以上	98	3.16	0.87						
對於自身與 上司互動情 形	(A) 不滿 5 年	32	2.91	0.59	組間	3	5.411	1.804	3.146*	(C) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.81	0.68	組內	339	194.379	0.573		
	(C) 15-24 年	146	2.79	0.70	總計	342	199.790			
	(D) 25 年或以上	98	3.08	0.92						
對於自身與 同事相處情 形	(A) 不滿 5 年	32	3.03	0.54	組間	3	2.072	0.691	1.191	
	(B) 5-14 年	67	2.87	0.76	組內	339	196.575	0.580		
	(C) 15-24 年	146	2.93	0.69	總計	342	198.647			
	(D) 25 年或以上	98	3.07	0.91						
對於工作的 升遷管道和 機會	(A) 不滿 5 年	32	2.91	0.69	組間	3	3.340	1.113	1.378	
	(B) 5-14 年	67	2.66	0.90	組內	339	273.780	0.808		
	(C) 15-24 年	146	2.76	0.83	總計	342	277.120			
	(D) 25 年或以上	98	2.92	1.04						
對於工作權 的保障	(A) 不滿 5 年	32	2.31	0.82	組間	3	8.961	2.987	4.171**	(B) < (D) (C) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.06	0.76	組內	339	242.754	0.716		
	(C) 15-24 年	146	2.12	0.77	總計	342	251.714			
	(D) 25 年或以上	98	2.46	1.01						
對於工作績 效激勵獎懲 制度之合理 性	(A) 不滿 5 年	32	3.06	0.88	組間		1.706	0.569	0.609	
	(B) 5-14 年	67	2.90	0.99	組內		316.638	0.934		
	(C) 15-24 年	146	2.90	0.94	總計		318.344			
	(D) 25 年或以上	98	3.04	1.01						
對於工作分 配的公平合 理性	(A) 不滿 5 年	32	2.97	0.86	組間	3	2.555	0.852	0.956	
	(B) 5-14 年	67	2.81	0.99	組內	339	302.034	0.891		
	(C) 15-24 年	146	2.91	0.92	總計	342	304.589			
	(D) 25 年或以上	98	3.05	0.98						
對於自身工 作的負荷量	(A) 不滿 5 年	32	2.66	0.90	組間	3	5.720	1.907	2.508	
	(B) 5-14 年	67	2.36	0.77	組內	339	257.767	0.760		
	(C) 15-24 年	146	2.47	0.82	總計	342	263.487			
	(D) 25 年或以上	98	2.69	0.99						
對於業務的 自主性與發 揮程度	(A) 不滿 5 年	32	3.19	0.86	組間	3	5.061	1.687	2.167	
	(B) 5-14 年	67	2.94	0.83	組內	339	263.866	0.778		
	(C) 15-24 年	146	2.91	0.85	總計	342	268.927			
	(D) 25 年或以上	98	3.16	0.96						
對於工作的 安定性 (地 點 內容等)	(A) 不滿 5 年	32	2.63	0.87	組間	3	13.510	4.503	6.355***	(B) < (D) (C) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.33	0.79	組內	339	240.222	0.709		
	(C) 15-24 年	146	2.37	0.78	總計	342	253.732			
	(D) 25 年或以上	98	2.80	0.95						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$

表 4-3-14(續) 不同年資層員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 不滿 5 年	32	2.69	0.90	組間	3	3.695	1.232	1.678	
	(B) 5-14 年	67	2.70	0.85	組內	339	248.824	0.734		
	(C) 15-24 年	146	2.77	0.79	總計	342	252.519			
	(D) 25 年或以上	98	2.96	0.94						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 不滿 5 年	32	3.09	0.73	組間	3	2.945	0.982	1.365	
	(B) 5-14 年	67	2.90	0.87	組內	339	243.818	0.719		
	(C) 15-24 年	146	2.90	0.81	總計	342	246.764			
	(D) 25 年或以上	98	3.09	0.92						
對民營化後工作現況變化之綜合性預期	(A) 不滿 5 年	32	2.86	0.54	組間	3	4.577	1.526	3.543*	(A) < (D)
	(B) 5-14 年	67	2.65	0.59	組內	339	145.966	0.431		(B) < (D)
	(C) 15-24 年	146	2.69	0.60	總計	342	150.543			
	(D) 25 年或以上	98	2.93	0.80						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-14 可發現：

1. 不同年資層之員工組對於民營化後工作所獲取整體薪酬福利變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.092, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資在十五至二十四年之員工組，與年資在二十五年或以上之員工組相比，對於民營化後工作所獲取整體薪酬福利可能變化持較負面看法。這可能是由於年資在二十五年或以上之員工已符合自願退休及請領月退休金條件，故所受衝擊相對較小。
2. 不同年資層之員工組對於工作場所的安全衛生性變化之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 2.941, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資在十五至二十四年之員工組，與年資在二十五年或以上之員工組相比，對於工作場所的安全衛生性可能變化持較負面看法。原因可能與 1. 類似。
3. 不同年資層之員工組對於自身與上司互動情形變化之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.146, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資在十五至二十四年之員工組，與年資在二十五年或以上之員工組相比，對於自身與上司互動情形可能變化持較負面看

法。原因可能與 1. 類似。

4. 不同年資層之員工組對於民營化後工作權的保障變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.171, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資在五至十四年之員工組、年資在十五至二十四年之員工組，與年資在二十五年或以上之員工組相比，對於民營化後工作權的保障可能變化持較負面看法。原因可能與 1. 類似，且恐怕尚未屆退之員工亦較擔心產生中年失業的問題。
5. 不同年資層之員工組對於民營化後對於工作的安定性（地點、內容等）變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 6.355, p < 0.001$)，進一步以薛費法作事後比較發現年資在五至十四年之員工組、年資在十五至二十四年之員工組，與年資在二十五年或以上之員工組相比，對於民營化後對於工作的安定性（地點、內容等）可能變化持較負面看法。原因可能與 1. 類似。
6. 不同年資層之員工組對於民營化後對工作現況的變化之綜合性預期上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 3.543, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現不滿五年之員工組、年資在五至十四年之員工組，與年資在二十五年或以上之員工組相比，對於民營化後對工作現況的變化之綜合性預期持較負面看法。

（三）須撫養親屬人數

針對須撫養親屬人數不同之員工，個人對民營化後工作現況可能改變之預期是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-15：

表 4-3-15 須撫養親屬人數不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	須撫養親屬人數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所 獲取整體薪 酬福利高低	(A) 沒有	19	2.47	0.77	組間	3	5.842	1.947	2.583	
	(B) 一位	24	2.79	0.88	組內	339	255.604	0.754		
	(C) 二位	76	2.41	0.79	總計	342	261.446			
	(D) 三位或以上	224	2.29	0.90						
對於工作場 所的安全衛 生性	(A) 沒有	19	3.00	0.58	組間	3	2.081	0.694	1.143	
	(B) 一位	24	3.25	0.74	組內	339	205.732	0.607		
	(C) 二位	76	2.99	0.74	總計	342	207.813			
	(D) 三位或以上	224	2.94	0.81						
對於自身與 上司互動情 形	(A) 沒有	19	2.84	0.37	組間	3	0.925	0.308	0.525	
	(B) 一位	24	3.04	0.91	組內	339	198.866	0.587		
	(C) 二位	76	2.93	0.68	總計	342	199.790			
	(D) 三位或以上	224	2.86	0.80						
對於自身與 同事相處情 形	(A) 沒有	19	3.00	0.47	組間	3	0.308	0.103	0.175	
	(B) 一位	24	2.88	0.80	組內	339	198.339	0.585		
	(C) 二位	76	3.00	0.75	總計	342	198.647			
	(D) 三位或以上	224	2.96	0.79						
對於工作的 升遷管道和 機會	(A) 沒有	19	2.53	0.61	組間	3	4.409	1.470	1.827	
	(B) 一位	24	3.08	0.88	組內	339	272.710	0.804		
	(C) 二位	76	2.89	0.83	總計	342	277.120			
	(D) 三位或以上	224	2.76	0.94						
對於工作權 的保障	(A) 沒有	19	2.37	0.83	組間	3	1.461	0.487	0.660	
	(B) 一位	24	2.42	0.72	組內	339	250.254	0.738		
	(C) 二位	76	2.20	0.83	總計	342	251.714			
	(D) 三位或以上	224	2.20	0.88						
對於工作績 效激勵獎懲 制度之合理 性	(A) 沒有	19	3.05	0.91	組間	3	6.529	2.176	2.366	
	(B) 一位	24	3.17	0.87	組內	339	311.815	0.920		
	(C) 二位	76	3.16	0.88	總計	342	318.344			
	(D) 三位或以上	224	2.86	1.00						
對於工作分 配的公平合 理性	(A) 沒有	19	2.89	0.81	組間	3	4.977	1.659	1.877	
	(B) 一位	24	3.29	0.95	組內	339	299.612	0.884		
	(C) 二位	76	3.04	0.87	總計	342	304.589			
	(D) 三位或以上	224	2.87	0.97						
對於自身工 作的負荷量	(A) 沒有	19	2.42	0.90	組間	3	3.339	1.113	1.451	
	(B) 一位	24	2.71	0.81	組內	339	260.147	0.767		
	(C) 二位	76	2.67	0.84	總計	342	263.487			
	(D) 三位或以上	224	2.47	0.89						
對於業務的 自主性與發 揮程度	(A) 沒有	19	2.89	0.74	組間	3	8.784	2.928	3.816*	(D) < (C)
	(B) 一位	24	3.17	0.70	組內	339	260.143	0.767		
	(C) 二位	76	3.29	0.83	總計	342	268.927			
	(D) 三位或以上	224	2.92	0.92						
對於工作的 安定性(地 點 內容等)	(A) 沒有	19	2.63	0.60	組間	3	3.347	1.116	1.510	
	(B) 一位	24	2.83	0.82	組內	339	250.385	0.739		
	(C) 二位	76	2.43	0.79	總計	342	253.732			
	(D) 三位或以上	224	2.49	0.90						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-3-15 (續) 須撫養親屬人數不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	須撫養親屬人數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到尊嚴與價值感	(A) 沒有	19	2.79	0.79	組間	3	4.361	1.454	1.986	
	(B) 一位	24	3.17	0.76	組內	339	248.158	0.732		
	(C) 二位	76	2.87	0.82	總計	342	252.519			
	(D) 三位或以上	224	2.74	0.88						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 沒有	19	2.74	0.45	組間	3	2.954	0.985	1.369	
	(B) 一位	24	3.25	0.79	組內	339	243.809	0.719		
	(C) 二位	76	2.99	0.72	總計	342	246.764			
	(D) 三位或以上	224	2.96	0.91						
對民營化後工作現況變化之綜合性預期	(A) 沒有	19	3.04	0.46	組間	3	2.279	0.760	1.737	
	(B) 一位	24	3.24	0.54	組內	339	148.264	0.437		
	(C) 二位	76	3.10	0.51	總計	342	150.543			
	(D) 三位或以上	224	3.10	0.53						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

由表 4-3-15 可發現：須撫養親屬數不同之員工組對於民營化後業務自主性與發揮程度變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 3.816, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現須撫養三位親屬之員工組相對於須撫養二位親屬之員工組，對於民營化後業務自主性與發揮程度變化之預期持較負面看法。

(四) 教育程度

針對不同教育程度之員工，個人對民營化後工作現況可能改變之預期是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-16：

表 4-3-16 教育程度不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均值	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取 整體薪酬福利高 低	(A) 國中或以下	32	2.09	0.93	組間	3	2.890	0.963	1.263	
	(B) 高中 (職)	150	2.42	0.83	組內	339	258.556	0.763		
	(C) 大專	111	2.35	0.93	總計	342	261.446			
	(D) 大學或以上	50	2.40	0.83						
對於工作場所的 安全衛生性	(A) 國中或以下	32	2.69	0.97	組間	3	3.039	1.013	1.677	
	(B) 高中 (職)	150	3.00	0.72	組內	339	204.773	0.604		
	(C) 大專	111	3.03	0.83	總計	342	207.813			
	(D) 大學或以上	50	2.98	0.68						
對於自身與上司 互動情形	(A) 國中或以下	32	2.50	0.72	組間	3	6.537	2.179	3.822*	(A) < (B) (A) < (C)
	(B) 高中 (職)	150	2.91	0.75	組內	339	193.253	0.570		
	(C) 大專	111	3.00	0.77	總計	342	199.790			
	(D) 大學或以上	50	2.82	0.75						
對於自身與同事 相處情形	(A) 國中或以下	32	2.78	0.83	組間	3	3.267	1.089	1.889	
	(B) 高中 (職)	150	2.99	0.73	組內	339	195.381	0.576		
	(C) 大專	111	3.06	0.75	總計	342	198.647			
	(D) 大學或以上	50	2.82	0.80						
對於工作的升遷 管道和機會	(A) 國中或以下	32	2.41	0.91	組間	3	5.931	1.977	2.471	
	(B) 高中 (職)	150	2.81	0.90	組內	339	271.188	0.800		
	(C) 大專	111	2.85	0.90	總計	342	277.120			
	(D) 大學或以上	50	2.92	0.85						
對於工作權的保 障	(A) 國中或以下	32	2.13	0.87	組間	3	2.587	0.862	1.173	
	(B) 高中 (職)	150	2.31	0.81	組內	339	249.128	0.735		
	(C) 大專	111	2.13	0.91	總計	342	251.714			
	(D) 大學或以上	50	2.24	0.87						
對於工作績效激 勵獎懲制度之合 理性	(A) 國中或以下	32	2.47	1.02	組間	3	8.731	2.910	3.187*	(A) < (B) (A) < (D)
	(B) 高中 (職)	150	3.00	0.92	組內	339	309.63	0.913		
	(C) 大專	111	2.98	0.98	總計	342	318.344			
	(D) 大學或以上	50	3.08	0.97						
對於工作分配的 公平合理性	(A) 國中或以下	32	2.41	0.91	組間	3	11.658	3.886	4.497**	(A) 最小
	(B) 高中 (職)	150	2.95	0.89	組內	339	292.931	0.864		
	(C) 大專	111	2.97	1.00	總計	342	304.589			
	(D) 大學或以上	50	3.16	0.91						
對於自身工作的 負荷量	(A) 國中或以下	32	2.19	0.69	組間	3	4.715	1.572	2.059	
	(B) 高中 (職)	150	2.58	0.85	組內	339	258.772	0.763		
	(C) 大專	111	2.59	0.97	總計	342	263.487			
	(D) 大學或以上	50	2.46	0.84						
對於業務的自主 性與發揮程度	(A) 國中或以下	32	2.56	0.91	組間	3	9.578	3.193	4.173**	(A) < (C)
	(B) 高中 (職)	150	2.97	0.84	組內	339	259.349	0.765		
	(C) 大專	111	3.16	0.89	總計	342	268.927			
	(D) 大學或以上	50	3.10	0.91						
對於工作的安定 性 (地點、內容 等)	(A) 國中或以下	32	2.38	0.87	組間	3	2.982	0.994	1.344	
	(B) 高中 (職)	150	2.60	0.81	組內	339	250.750	0.740		
	(C) 大專	111	2.49	0.94	總計	342	253.732			
	(D) 大學或以上	50	2.36	0.80						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-3-16 (續) 教育程度不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均值	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 國中或以下	32	2.44	0.91	組間	3	5.256	1.752	2.402	
	(B) 高中(職)	150	2.85	0.81	組內	339	247.263	0.729		
	(C) 大專	111	2.79	0.86	總計	342	252.519			
	(D) 大學或以上	50	2.92	0.92						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 國中或以下	32	2.53	0.95	組間	3	7.338	2.446	3.463*	(A)最小
	(B) 高中(職)	150	2.99	0.78	組內	339	239.426	0.706		
	(C) 大專	111	3.02	0.86	總計	342	246.764			
	(D) 大學或以上	50	3.10	0.89						
對民營化後工作現況變化之綜合性預期	(A) 國中或以下	32	2.43	0.73	組間	3	4.000	1.333	3.085*	
	(B) 高中(職)	150	2.80	0.64	組內	339	146.542	0.432		
	(C) 大專	111	2.80	0.67	總計	342	150.543			
	(D) 大學或以上	50	2.80	0.62						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-16 可發現：

1. 不同教育程度之員工組對於民營化後自身與上司互動情形變化之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.822, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現教育程度為國中或以下之員工組相較於教育程度為高中(職)之員工組、教育程度為大專之員工組，對民營化後自身與上司互動情形變化之預期持較負面看法。
2. 不同教育程度之員工組對於民營化後工作績效激勵獎懲制度之合理性變化之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.187, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現教育程度為國中或以下之員工組相較於教育程度為高中(職)之員工組、教育程度為大專之員工組，對工作績效激勵獎懲制度之合理性變化之預期持較負面看法。
3. 不同教育程度之員工組對於工作分配的公平合理性變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.497, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現教育程度為國中或以下之員工組相較於其他教育程度之員工組，對民營化後工作分配的公平合理性變化之預期持較為負面的看法。
4. 不同教育程度之員工組對於民營化後業務的自主性與發揮程度變化

之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 4.173, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現教育程度為國中或以下之員工組相較於教育程度為大專之員工組，對民營化後業務的自主性與發揮程度變化之預期持較負面看法。

5. 不同教育程度之員工組對於民營化後工作上發揮所長、自我實現的可能性變化之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.463, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現教育程度為國中或以下之員工組相較於其他教育程度之員工組，對民營化後工作上發揮所長、自我實現的可能性變化之預期持最為負面的看法。
6. 不同教育程度之員工組對於民營化後自身與上司互動情形變化之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.085, p < 0.05$)，但進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異存在。

(五) 服務部門

針對不同服務部門之員工，個人對民營化後工作現況可能改變之預期是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-17：

表 4-3-17 服務部門不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和(SS)	均方(MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	(A) 運務	121	2.21	0.86	組間	7	7.365	1.052	1.387	
	(B) 工務	48	2.42	0.71	組內	335	254.081	0.758		
	(C) 機務	102	2.45	0.94	總計	342	261.446			
	(D) 電務	19	2.47	0.96						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.10	0.74						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.50	0.90						
	(G) 餐旅總所	18	2.72	1.07						
	(H) 貨運總所	13	2.38	0.51						
對於工作場所的安全性	(A) 運務	121	2.95	0.74	組間	7	3.149	0.450	0.736	
	(B) 工務	48	3.00	0.65	組內	335	204.664	0.611		
	(C) 機務	102	3.04	0.89	總計	342	207.813			
	(D) 電務	19	2.84	1.01						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.60	0.52						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.00	0.43						
	(G) 餐旅總所	18	3.17	0.86						
	(H) 貨運總所	13	2.85	0.55						
對於自身與上司互動情形	(A) 運務	121	2.87	0.80	組間	7	3.547	0.507	0.865	
	(B) 工務	48	2.69	0.69	組內	335	196.244	0.586		
	(C) 機務	102	2.95	0.83	總計	342	199.790			
	(D) 電務	19	2.95	0.78						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.90	0.57						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.83	0.72						
	(G) 餐旅總所	18	3.11	0.47						
	(H) 貨運總所	13	3.00	0.71						
對於自身與同事相處情形	(A) 運務	121	2.95	0.75	組間	7	3.766	0.538	0.925	
	(B) 工務	48	2.88	0.57	組內	335	194.881	0.582		
	(C) 機務	102	3.08	0.79	總計	342	198.647			
	(D) 電務	19	2.89	0.81						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.20	0.63						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.67	0.78						
	(G) 餐旅總所	18	2.83	1.04						
	(H) 貨運總所	13	3.00	0.82						
對於工作的升遷管道和機會	(A) 運務	121	2.70	0.88	組間	7	3.340	0.477	0.584	
	(B) 工務	48	2.81	0.82	組內	335	273.780	0.817		
	(C) 機務	102	2.80	0.92	總計	342	277.120			
	(D) 電務	19	3.05	0.91						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.90	1.10						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.00	0.74						
	(G) 餐旅總所	18	2.94	1.06						
	(H) 貨運總所	13	2.77	1.01						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-3-17 (續一) 服務部門不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作權的保障	(A) 運務	121	2.12	0.75	組間	7	14.757	2.108	2.980**	(A)<(G) (D)<(G)
	(B) 工務	48	2.21	0.68	組內	335	236.957	0.707		
	(C) 機務	102	2.32	1.04	總計	342	251.714			
	(D) 電務	19	1.89	0.74						
	(E) 會計、政風、人事	10	1.90	0.74						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.25	0.75						
	(G) 餐旅總所	18	2.94	0.94						
	(H) 貨運總所	13	2.15	0.55						
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	(A) 運務	121	2.87	0.99	組間	7	4.658	0.665	0.711	
	(B) 工務	48	2.96	0.85	組內	335	313.686	0.436		
	(C) 機務	102	3.02	1.02	總計	342	318.344			
	(D) 電務	19	2.79	0.92						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.80	1.23						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.33	0.89						
	(G) 餐旅總所	18	3.17	0.79						
	(H) 貨運總所	13	3.00	0.82						
對於工作分配的公平合理性	(A) 運務	121	2.82	0.96	組間	7	5.641	0.806	0.903	
	(B) 工務	48	2.98	0.91	組內	335	298.948	0.892		
	(C) 機務	102	3.00	1.00	總計	342	304.589			
	(D) 電務	19	2.74	0.87						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.00	0.82						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.25	0.87						
	(G) 餐旅總所	18	3.22	0.88						
	(H) 貨運總所	13	2.92	0.86						
對於自身工作的負荷量	(A) 運務	121	2.45	0.80	組間	7	2.693	0.385	0.494	
	(B) 工務	48	2.54	0.87	組內	335	260.794	0.778		
	(C) 機務	102	2.61	1.00	總計	342	268.927			
	(D) 電務	19	2.37	0.90						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.60	0.70						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.50	0.80						
	(G) 餐旅總所	18	2.72	1.02						
	(H) 貨運總所	13	2.54	0.66						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-3-17(續二) 服務部門不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於業務的主性與發揮程度	(A) 運務	121	2.96	0.92	組間	7	4.078	0.583	0.737	
	(B) 工務	48	2.94	0.86	組內	335	264.849	0.791		
	(C) 機務	102	3.11	0.93	總計	342	268.927			
	(D) 電務	19	2.84	0.90						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.20	0.99						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.33	0.65						
	(G) 餐旅總所	18	3.06	0.80						
	(H) 貨運總所	13	2.85	0.69						
對於工作的安定性(地點、內容等)	(A) 運務	121	2.45	0.84	組間	7	6.467	0.583	1.252	
	(B) 工務	48	2.46	0.58	組內	335	247.264	0.791		
	(C) 機務	102	2.58	0.98	總計	342	253.732			
	(D) 電務	19	2.42	0.77						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.30	1.06						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.33	0.78						
	(G) 餐旅總所	18	3.00	1.03						
	(H) 貨運總所	13	2.38	0.65						
對於在台工作有尊嚴與價值感	(A) 運務	121	2.74	0.86	組間	7	5.381	0.769	1.042	
	(B) 工務	48	2.79	0.68	組內	335	247.138	0.738		
	(C) 機務	102	2.86	0.93	總計	342	252.519			
	(D) 電務	19	2.63	0.90						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.40	0.84						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.08	0.90						
	(G) 餐旅總所	18	3.06	0.80						
	(H) 貨運總所	13	2.92	0.76						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 運務	121	2.92	0.83	組間	7	3.654	0.522	0.719	
	(B) 工務	48	3.02	0.81	組內	335	243.110	0.726		
	(C) 機務	102	3.03	0.88	總計	342	246.764			
	(D) 電務	19	2.84	1.01						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.80	0.79						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.33	0.89						
	(G) 餐旅總所	18	3.06	0.80						
	(H) 貨運總所	13	2.77	0.73						
對民營化後工作現況變化之綜合性預期	(A) 運務	121	2.79	1.18	組間	7	2.572	0.367	0.832	
	(B) 工務	48	3.02	0.93	組內	335	147.971	0.442		
	(C) 機務	102	2.90	0.99	總計	342	150.543			
	(D) 電務	19	3.11	1.15						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.10	1.29						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.67	0.98						
	(G) 餐旅總所	18	2.83	1.20						
	(H) 貨運總所	13	2.38	1.04						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-17 可發現：不同服務部門之員工組對於民營化後工作權保障的變化之預期上，有差異存在 ($F(7, 335) = 2.980, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務於機務部門之員工組相較於服務

於運務部門、電務部門之員工組，對民營化後工作權的保障變化之預期持較正面看法。這可能是由於機務部門之員工如：司機員、檢修人員，在民營化後仍有相當的需要存在。

（六）服務地區

針對不同服務地區之員工，個人對民營化後工作現況可能改變之預期是否有差異，所作單因子變異數分析（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-18：

表 4-3-18 服務地區不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	服務地區	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取 整體薪酬福利高 低	(A) 北部	144	2.30	0.89	組間	3	8.186	2.729	3.653*	(D) < (C)
	(B) 中部	50	2.34	0.72	組內	339	253.260	0.747		
	(C) 南部	88	2.61	1.01	總計	342	261.446			
	(D) 東部	61	2.18	0.65						
對於工作場所的 安全衛生性	(A) 北部	144	2.87	0.78	組間	3	8.950	2.983	5.086**	(A) < (C)
	(B) 中部	50	2.88	0.66	組內	339	198.863	0.587		
	(C) 南部	88	3.25	0.90	總計	342	207.813			
	(D) 東部	61	2.92	0.59						
對於自身與上司 互動情形	(A) 北部	144	2.84	0.73	組間	3	0.888	0.296	0.504	
	(B) 中部	50	2.86	0.67	組內	339	198.902	0.587		
	(C) 南部	88	2.95	0.93	總計	342	199.790			
	(D) 東部	61	2.93	0.65						
對於自身與同事 相處情形	(A) 北部	144	2.90	0.77	組間	3	1.111	0.370	0.635	
	(B) 中部	50	3.00	0.67	組內	339	197.537	0.583		
	(C) 南部	88	3.03	0.86	總計	342	198.647			
	(D) 東部	61	3.00	0.66						
對於工作的升遷 管道和機會	(A) 北部	144	2.74	0.90	組間	3	6.090	2.030	2.539	
	(B) 中部	50	2.70	0.71	組內	339	271.030	0.799		
	(C) 南部	88	3.02	1.04	總計	342	277.120			
	(D) 東部	61	2.69	0.79						
對於工作權的保 障	(A) 北部	144	2.21	0.81	組間	3	6.112	2.037	2.812*	(D) < (C)
	(B) 中部	50	2.22	0.79	組內	339	245.603	0.724		
	(C) 南部	88	2.41	1.05	總計	342	251.714			
	(D) 東部	61	2.00	0.66						
對於工作績效激 勵獎懲制度之合 理性	(A) 北部	144	2.82	0.97	組間	3	13.011	4.337	4.815**	(A) < (C)
	(B) 中部	50	2.84	0.87	組內	339	305.333	0.901		
	(C) 南部	88	3.28	1.02	總計	342	318.344			
	(D) 東部	61	2.90	0.85						
對於工作分配的 公平合理性	(A) 北部	144	2.79	0.89	組間	3	9.503	3.168	3.639*	(A) < (C)
	(B) 中部	50	2.88	0.87	組內	339	295.086	0.870		
	(C) 南部	88	3.20	1.12	總計	342	304.589			
	(D) 東部	61	2.93	0.77						
對於自身工作的 負荷量	(A) 北部	144	2.42	0.84	組間	3	4.150	1.383	1.808	
	(B) 中部	50	2.60	0.70	組內	339	259.339	0.765		
	(C) 南部	88	2.68	1.03	總計	342	263.487			
	(D) 東部	61	2.51	0.83						
對於業務的自主 性與發揮程度	(A) 北部	144	2.85	0.86	組間	3	9.869	3.290	4.305**	(A) < (C)
	(B) 中部	50	3.12	0.77	組內	339	259.059	0.764		
	(C) 南部	88	3.26	1.01	總計	342	268.928			
	(D) 東部	61	2.95	0.76						
對於工作的安定 性(地點 內容等)	(A) 北部	144	2.49	0.84	組間	3	6.719	2.240	3.074*	
	(B) 中部	50	2.36	0.72	組內	339	247.012	0.729		
	(C) 南部	88	2.73	1.01	總計	342	253.731			
	(D) 東部	61	2.36	0.73						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-3-18(續) 服務地區不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	服務地區	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 北部	144	2.72	0.82	組間	3	2.390	0.797	1.080	
	(B) 中部	50	2.84	0.74	組內	339	250.129	0.738		
	(C) 南部	88	2.92	1.02	總計	342	252.519			
	(D) 東部	61	2.80	0.77						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 北部	144	2.88	0.85	組間	3	5.308	1.769	2.484	
	(B) 中部	50	2.86	0.78	組內	339	241.456	0.712		
	(C) 南部	88	3.17	0.95	總計	342	246.764			
	(D) 東部	61	3.00	0.71						
對民營化後工作現況變化之綜合性預期	(A) 北部	144	2.68	0.65	組間	3	4.826	1.609	3.743*	(A)<(C)
	(B) 中部	50	2.73	0.54	組內	339	145.716	0.430		
	(C) 南部	88	2.96	0.82	總計	342	150.543			
	(D) 東部	61	2.71	0.48						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-18 可發現：

1. 不同服務地區之員工組對於民營化後工作所獲取整體薪酬福利高低之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.653, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務於東部之員工組相較於服務於南部之員工組，對民營化後工作所獲取整體薪酬福利高低變化之預期持較負面看法。
2. 不同服務地區之員工組對於民營化後工作場所的安全衛生性之變化預期上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.086, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務於北部之員工組相較於服務於南部之員工組，對民營化後工作場所的安全衛生性變化之預期持較負面看法。
3. 不同服務地區之員工組對於民營化後工作權的保障之變化預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 2.812, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務於東部之員工組相較於服務於南部之員工組，對民營化後工作權的保障變化之預期持較負面看法。
4. 不同服務地區之員工組對於民營化後工作績效激勵獎懲制度之合理性變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.815, p < 0.01$)，

進一步以薛費法作事後比較發現服務於北部之員工組相較於服務於南部之員工組，對民營化後工作績效激勵獎懲制度之合理性變化之預期持較負面看法。

5. 不同服務地區之員工組對於民營化後工作分配的公平合理性變化之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.639, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務於北部之員工組相較於服務於南部之員工組，對民營化後工作分配的公平合理性變化之預期持較負面看法。
6. 不同服務地區之員工組對於民營化後業務的自主性與發揮程度變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.305, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務於北部之員工組相較於服務於南部之員工組，對民營化後業務的自主性與發揮程度變化之預期持較負面看法。
7. 不同服務地區之員工組對於民營化後工作的安定性(地點、內容等)變化之預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.074, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異。
8. 不同服務地區之員工組對於民營化後工作現況變化之綜合性預期上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.743, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現服務於北部之員工組相較於服務於南部之員工組，對民營化後工作現況變化之綜合性預期持較負面看法。

(七) 職位

針對不同職位之員工，個人對民營化後工作現況可能改變之預期是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-19：

表 4-3-19 職位不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	職位	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲取整體薪酬福利高低	(A) 士級	58	2.91	0.76	組間	5	5.501	1.100	1.449	
	(B) 佐級	86	2.90	0.75	組內	337	255.945	0.759		
	(C) 員級	106	3.09	0.79	總計	342	261.446			
	(D) 高員級或以上	57	2.98	0.83						
	(E) 薦任、委任	10	2.60	0.52						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.04	0.82						
對於工作場所的安全衛生性	(A) 士級	58	2.74	0.74	組間	5	3.786	0.757	1.251	
	(B) 佐級	86	2.85	0.71	組內	337	204.028	0.605		
	(C) 員級	106	3.01	0.86	總計	342	207.813			
	(D) 高員級或以上	57	2.82	0.80						
	(E) 薦任、委任	10	2.90	0.57						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.00	0.49						
對於自身與上司互動情形	(A) 士級	58	3.07	0.65	組間	5	3.498	0.700	1.201	
	(B) 佐級	86	2.87	0.68	組內	337	196.292	0.582		
	(C) 員級	106	3.02	0.82	總計	342	199.790			
	(D) 高員級或以上	57	2.89	0.79						
	(E) 薦任、委任	10	3.20	0.63						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.92	0.98						
對於自身與同事相處情形	(A) 士級	58	2.81	0.89	組間	5	2.553	0.511	0.878	
	(B) 佐級	86	2.73	0.82	組內	337	196.094	0.582		
	(C) 員級	106	2.83	0.92	總計	342	198.647			
	(D) 高員級或以上	57	2.82	0.91						
	(E) 薦任、委任	10	2.90	1.10						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.77	1.07						
對於工作的升遷管道和機會	(A) 士級	58	2.33	0.69	組間	5	0.653	0.131	0.159	
	(B) 佐級	86	2.14	0.64	組內	337	276.467	0.820		
	(C) 員級	106	2.22	0.96	總計	342	277.120			
	(D) 高員級或以上	57	2.12	1.02						
	(E) 薦任、委任	10	1.90	0.74						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.65	0.98						
對於工作權的保障	(A) 士級	58	2.74	0.91	組間	5	7.678	1.536	2.121	
	(B) 佐級	86	2.84	0.92	組內	337	244.036	0.724		
	(C) 員級	106	3.12	0.99	總計	342	251.714			
	(D) 高員級或以上	57	2.98	1.04						
	(E) 薦任、委任	10	2.80	1.23						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.15	0.73						
對於工作績效激勵獎懲制度之合理性	(A) 士級	58	2.64	0.79	組間	5	8.130	1.626	1.766	
	(B) 佐級	86	2.83	0.90	組內	337	310.214	0.921		
	(C) 員級	106	3.08	0.99	總計	342	318.344			
	(D) 高員級或以上	57	3.02	1.06						
	(E) 薦任、委任	10	3.00	0.82						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.15	0.88						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

表 4-3-19(續) 職位不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	職位	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作分配的公平合理性	(A) 士級	58	2.41	0.77	組間	5	10.206	2.041	2.337*	
	(B) 佐級	86	2.44	0.76	組內	337	294.383	0.874		
	(C) 員級	106	2.64	0.96	總計	342	304.589			
	(D) 高員級或以上	57	2.46	0.96						
	(E) 薦任、委任	10	2.60	0.70						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.73	0.96						
對於自身工作的負荷量	(A) 士級	58	2.60	0.77	組間	5	4.176	0.835	1.085	
	(B) 佐級	86	2.99	0.77	組內	337	259.311	0.769		
	(C) 員級	106	3.14	0.95	總計	342	263.487			
	(D) 高員級或以上	57	3.23	0.95						
	(E) 薦任、委任	10	3.20	0.79						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.96	0.87						
對於業務的主動性與發揮程度	(A) 士級	58	2.53	0.71	組間	5	14.585	2.917	3.865**	(A)<(C)
	(B) 佐級	86	2.51	0.78	組內	337	254.342	0.755		(A)<(D)
	(C) 員級	106	2.52	0.95	總計	342	268.927			
	(D) 高員級或以上	57	2.35	0.86						
	(E) 薦任、委任	10	2.30	1.06						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.81	0.98						
對於工作的安定性(地點、內容等)	(A) 士級	58	2.72	0.83	組間	5	4.229	0.846	1.142	
	(B) 佐級	86	2.77	0.79	組內	337	249.503	0.740		
	(C) 員級	106	2.86	0.93	總計	342	253.732			
	(D) 高員級或以上	57	2.82	0.89						
	(E) 薦任、委任	10	2.40	0.84						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.96	0.77						
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 士級	58	2.81	0.78	組間	5	3.099	0.620	0.838	
	(B) 佐級	86	2.93	0.78	組內	337	249.420	0.940		
	(C) 員級	106	3.10	0.87	總計	342	252.519			
	(D) 高員級或以上	57	3.00	0.98						
	(E) 薦任、委任	10	2.80	0.79						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.96	0.82						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 士級	58	2.64	0.99	組間	5	3.849	0.770	1.068	
	(B) 佐級	86	2.71	1.14	組內	337	242.915	0.721		
	(C) 員級	106	2.95	1.07	總計	342	246.764			
	(D) 高員級或以上	57	3.12	1.05						
	(E) 薦任、委任	10	3.10	1.29						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.85	1.05						
對民營化後工作現況變化之綜合性預期	(A) 士級	58	2.66	0.60	組間	5	2.474	0.495	1.126	
	(B) 佐級	86	2.69	0.56	組內	337	148.068	0.439		
	(C) 員級	106	2.86	0.74	總計	342	150.543			
	(D) 高員級或以上	57	2.76	0.71						
	(E) 薦任、委任	10	2.67	0.48						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.90	0.74						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-19 可知：

1. 不同職位之員工組對於民營化後工作分配公平合理性的變化預期

上，有差異存在 ($F(5, 337) = 2.337, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。

2. 不同職位之員工組對於民營化後業務的自主性與發揮程度的變化預期上，有差異存在 ($F(5, 337) = 2.337, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現士級員工組相較於員級員工組、高員級或以上之員工組，對民營化後業務的自主性與發揮程度變化之預期持較負面看法。這可能與士級員工平日所從事的多屬基層工作，較須聽命於他人有關。

(八) 每月收入

針對每月收入不同之員工，個人對民營化後工作現況可能改變之預期是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-3-20：

表 4-3-20 每月收入不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	每月收入	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於工作所獲 取整體薪酬福 利高低	(A) 不到 35000	72	2.51	0.93	組間	4	6.257	1.564	2.072	
	(B) 35000-44999	109	2.30	0.84	組內	338	255.189	0.755		
	(C) 45000-54999	97	2.35	0.78	總計	342	261.446			
	(D) 55000-64999	45	2.16	0.85						
	(E) 65000 或以上	20	2.70	1.17						
對於工作場所 的安全衛生性	(A) 不到 35000	72	2.99	0.76	組間	4	10.917	2.729	4.685**	(E) 最高
	(B) 35000-44999	109	2.88	0.79	組內	338	196.897	0.583		
	(C) 45000-54999	97	3.00	0.71	總計	342	207.813			
	(D) 55000-64999	45	2.84	0.80						
	(E) 65000 或以上	20	3.65	0.81						
對於自身與上 司互動情形	(A) 不到 35000	72	2.88	0.63	組間	4	5.712	1.428	2.487*	(B) < (E)
	(B) 35000-44999	109	2.83	0.73	組內	338	194.079	0.574		
	(C) 45000-54999	97	2.88	0.78	總計	342	199.790			
	(D) 55000-64999	45	2.87	0.84						
	(E) 65000 或以上	20	3.40	0.99						
對於自身與同 事相處情形	(A) 不到 35000	72	3.00	0.73	組間	4	9.384	2.346	4.190**	(E) 最高
	(B) 35000-44999	109	2.92	0.72	組內	338	189.264	0.560		
	(C) 45000-54999	97	2.94	0.73	總計	342	198.647			
	(D) 55000-64999	45	2.82	0.78						
	(E) 65000 或以上	20	3.60	0.94						
對於工作的升 遷管道和機會	(A) 不到 35000	72	2.89	0.88	組間	4	5.871	1.468	1.829	
	(B) 35000-44999	109	2.71	0.87	組內	338	271.248	0.803		
	(C) 45000-54999	97	2.82	0.89	總計	342	277.120			
	(D) 55000-64999	45	2.64	0.88						
	(E) 65000 或以上	20	3.20	1.11						
對於工作權的 保障	(A) 不到 35000	72	2.40	0.80	組間	4	10.894	2.724	3.823**	(D) < (E)
	(B) 35000-44999	109	2.14	0.73	組內	338	240.820	0.712		
	(C) 45000-54999	97	2.22	0.87	總計	342	251.714			
	(D) 55000-64999	45	1.96	0.88						
	(E) 65000 或以上	20	2.70	1.30						
對於工作績效 激勵獎懲制度 之合理性	(A) 不到 35000	72	3.07	0.83	組間	4	8.859	2.215	2.419*	
	(B) 35000-44999	109	2.82	1.00	組內	338	309.485	0.916		
	(C) 45000-54999	97	2.87	0.94	總計	342	318.344			
	(D) 55000-64999	45	3.11	1.03						
	(E) 65000 或以上	20	3.40	1.05						
對於工作分配 的公平合理性	(A) 不到 35000	72	3.01	0.81	組間	4	11.514	2.879	3.320*	(B) < (E)
	(B) 35000-44999	109	2.76	0.93	組內	338	293.074	0.867		
	(C) 45000-54999	97	2.92	0.94	總計	342	304.589			
	(D) 55000-64999	45	3.00	1.09						
	(E) 65000 或以上	20	3.55	0.89						
對於自身工作 的負荷量	(A) 不到 35000	72	2.60	0.83	組間	4	8.731	2.183	2.896*	
	(B) 35000-44999	109	2.40	0.83	組內	338	254.756	0.754		
	(C) 45000-54999	97	2.58	0.86	總計	342	263.487			
	(D) 55000-64999	45	2.38	0.91						
	(E) 65000 或以上	20	3.05	1.10						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-3-20 (續) 每月收入不同之員工對民營化後工作現況變化預期之單因子變異數分析

項目別	每月收入	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對於業務的自主性與發揮程度	(A) 不到 35000	72	2.89	0.81	組間	4	10.910	2.728	3.573**	(A) < (E)
	(B) 35000-44999	109	2.91	0.86	組內	338	258.017	0.763		
	(C) 45000-54999	97	3.06	0.89	總計	342	268.927			
	(D) 55000-64999	45	3.09	0.97						
	(E) 65000 或以上	20	3.65	0.88						
對於工作的安定性(地點、內容等)	(A) 不到 35000	72	2.60	0.82	組間	4	13.351	3.338	4.693**	(B) < (E)
	(B) 35000-44999	109	2.46	0.81	組內	338	240.381	0.711		
	(C) 45000-54999	97	2.51	0.83	總計	342	253.732			
	(D) 55000-64999	45	2.20	0.89						
	(E) 65000 或以上	20	3.15	1.04						
對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感	(A) 不到 35000	72	2.85	0.74	組間	4	8.634	2.159	2.991*	(C) < (E)
	(B) 35000-44999	109	2.77	0.89	組內	338	243.885	0.722		
	(C) 45000-54999	97	2.69	0.87	總計	342	252.519			
	(D) 55000-64999	45	2.78	0.77						
	(E) 65000 或以上	20	3.40	1.05						
工作上發揮所長、自我實現的可能性	(A) 不到 35000	72	2.99	0.76	組間	4	4.621	1.155	1.613	
	(B) 35000-44999	109	2.88	0.86	組內	338	242.143	0.716		
	(C) 45000-54999	97	2.97	0.82	總計	342	246.764			
	(D) 55000-64999	45	3.00	0.90						
	(E) 65000 或以上	20	3.40	1.05						
對民營化後工作現況變化之綜合性預期	(A) 不到 35000	72	2.82	0.60	組間	4	7.089	1.772	4.176**	(B) < (E)
	(B) 35000-44999	109	2.67	0.64	組內	338	143.453	0.424		
	(C) 45000-54999	97	2.75	0.64	總計	342	150.543			
	(D) 55000-64999	45	2.68	0.67						
	(E) 65000 或以上	20	3.30	0.89						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-3-20 可發現：

1. 不同月收入之員工組對於民營化後工作場所的安全衛生性變化之預期中，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 4.685, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入六萬五千元或以上之員工組相較於月收入在其下之各員工組，對民營化後工作場所的安全衛生性變化之預期持最為正面看法。
2. 不同月收入之員工組在對於民營化後自身與上司互動情形變化之預期中，有差異存在 ($F(4, 338) = 2.487, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入六萬五千元或以上之員工組相較於月收入在三萬五千元至不滿四萬五千元之員工組，對民營化後自身與上

司互動情形變化之預期持較正面看法。

3. 不同月收入之員工組在對於民營化後自身與同事相處情形變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 4.190, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入六萬五千元或以上之員工組相較於月收入在其下之各員工組，對民營化後工作場所的安全衛生性變化之預期持最為正面看法。
4. 不同月收入之員工組在對於民營化後工作權保障變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 3.823, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入六萬五千元或以上之員工組相較於月收入在五萬五千元至不滿六萬五千元之員工組，對民營化後工作權保障變化之預期持較正面看法。
5. 不同月收入之員工組在對於民營化後工作績效激勵獎懲制度之合理性變化之預期上，有差異存在 ($F(4, 338) = 2.419, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現顯著差異。
6. 不同月收入之員工組在對於民營化後工作分配的公平合理性變化之預期上，有差異存在 ($F(4, 338) = 3.320, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入六萬五千元或以上之員工組相較於月收入在三萬五千元至不滿四萬五千元之員工組，對民營化後工作分配的公平合理性變化之預期持較正面看法。
7. 不同月收入之員工組在對於民營化後自身工作的負荷量變化之預期上，有差異存在 ($F(4, 338) = 2.896, p < 0.05$)，進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異。
8. 不同月收入之員工組在對於民營化後業務的自主性與發揮程度變化之預期上，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 3.573, p < 0.01$)，進一步以薛費法作事後比較發現月收入六萬五千元或以上之員工組相

較於月收入在三萬五千元以下之員工組、月收入在三萬五千元至不滿四萬五千元之員工組，對民營化後業務的自主性與發揮程度變化之預期持較正面看法。

9. 不同月收入之員工組在對於民營化後工作的安定性（地點、內容等）變化之預期上，有顯著差異存在（ $F(4, 338) = 4.693, p < 0.01$ ），進一步以薛費法作事後比較發現月收入六萬五千元或以上之員工組相較於月收入在三萬五千元至不滿四萬五千元之員工組、月收入在四萬五千元至不滿五萬五千元之員工組、月收入在五萬五千元至不滿六萬五千元之員工組，對民營化後工作的安定性（地點、內容等）變化之預期持較正面看法。
10. 不同月收入之員工組在對於民營化後在台鐵工作感到有尊嚴與價值感變化之預期上，有差異存在（ $F(4, 338) = 2.991, p < 0.05$ ），進一步以薛費法作事後比較發現月收入六萬五千元或以上之員工組相較於月收入在四萬五千元至不滿五萬五千元之員工組，對民營化後在台鐵工作感到有尊嚴與價值感變化之預期持較正面看法。
11. 不同月收入之員工組在對於民營化後工作現況綜合變化之預期上，有顯著差異存在（ $F(4, 338) = 4.176, p < 0.01$ ），進一步以薛費法作事後比較發現月收入六萬五千元或以上之員工組相較於月收入在三萬五千元至不滿四萬五千元之員工組、月收入在四萬五千元至不滿五萬五千元之員工組、月收入在五萬五千元至不滿六萬五千元之員工組，對民營化後工作現況綜合變化情形之預期持較正面看法。

第四節 面臨民營化下員工個人生涯規劃情形

壹、面臨民營化下個人可能會作的生涯規劃

本問卷之填答者個人在面臨民營化作出隨同路部門移轉等生涯規劃方式的可能性，以平均數 3， $\alpha = 0.05$ 之顯著水準，進行 t 檢定，可測知：填答者整體而言，對於各項目的滿意程度是否與普通水準有顯著差異存在，經統計後之結果整理為表 4-4-1：

表 4-4-1 面臨民營化下個人可能會作的生涯規劃

研究變項	平均數	標準差	t 值	顯著水準
隨同路部門移轉	2.86	1.08	-2.345	0.020*
轉調其他公營事業、機關服務	2.74	1.27	-3.831	0.000***
留在台鐵，並繼續擔任現職	3.45	1.02	8.066	0.000***
留在台鐵，但希望在同部門擔任不同工作	2.75	1.02	-4.499	0.000***
留在台鐵，但希望調任其他部門，擔任相同工作	2.66	1.03	-6.015	0.000***
留在台鐵，但希望調任其他部門，並擔任不同工作	2.56	1.09	-7.478	0.000***
申請提前退休	2.38	1.36	-8.386	0.000***
接受機關資遣	2.17	1.25	-12.239	0.000***
主動申請資遣或自行離職	1.83	1.09	-19.786	0.000***

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

經檢定發現：員工整體而言，就民營化情勢下，選擇本問卷中所列舉之各種生涯規劃方式的可能性分析，只有對於留在台鐵，並繼續擔任現職，有顯著高於普通水準之可能性 ($t = 8.066$, $p < 0.001$)，而選擇隨同路部門移轉之可能性低於普通水準，選擇其他生涯規劃方式之可能性均非常顯著低於普通水準 ($p < 0.001$)。

貳、面臨民營化個人最可能會作的生涯規劃方式

本問卷之填答者個人在面臨民營化最可能會做的生涯規劃方式經統計整理為表 4-4-2：

表 4-4-2 面臨民營化個人最可能會作的生涯規劃 n=343

個人生涯規劃方式	勾選人數	百分比 (%)
隨同路部門移轉	15	4.4
轉調其他公營事業、機關服務	55	16.0
留在台鐵，並繼續擔任現職	152	44.3
留在台鐵，但希望在同部門擔任不同工作	23	6.7
留在台鐵，但希望調任其他部門，並擔任相同工作	16	4.7
留在台鐵，但希望調任其他部門，並擔任不同工作	15	4.4
申請提前退休	48	14.0
接受機關資遣	13	3.8
主動申請資遣或自行離職	5	1.5
其他	1	0.3

由表 4-4-2 我們可以發現：在 343 名填答員工中，在面臨民營化下，個人最可能會作的生涯規劃選擇，依人數比例，其前三名依序為：留在台鐵，並繼續擔任現職（佔 44.3%）轉調其他公營事業、機關服務（佔 16.0%）申請提前退休（佔 14.0%），而填寫選擇其他生涯規劃方式的有一位，其表示要看實際優惠情形，再作選擇。我們可以發現超過 44% 的員工均希望繼續留在台鐵，並繼續擔任現職。這和上一部份，員工對於只有對於留在台鐵，並繼續擔任現職，有顯著高於普通水準之可能性，而對於選擇其他生涯規劃方式之可能性均低於普通水準的情形，或許可以相互呼應。而如果綜合加總想要留在台鐵者（不論是希望繼續擔任現職 在同部門擔任不同工作 調任其他部門擔任相同或不同工作）之比例更高達 60.1%。

參、面臨民營化個人作生涯選擇時考量的一些主要因素

本問卷之填答者個人在面臨民營化作生涯選擇時，考量的一些主要因素經統計整理為表 4-4-3：

表 4-4-3 受試者面臨民營化作個人生涯選擇時考量的主要因素

主要考量因素	人數	百分比(%)
工作與居住地點不同(南居北工等)	57	16.6
待遇福利	119	34.7
工作量	71	20.7
升遷制度	38	11.1
家庭及子女	164	47.8
年齡	139	40.5
再就業的不易	194	56.6

n = 343

由表 4-4-3 中我們可以觀察到 343 名填答者在面臨民營化,個人作生涯選擇時主要的考量因素情形,並可依序找出其主要訊息來源的前五名是:再就業的不易(佔 56.6%)、家庭及子女(47.8%)、年齡(40.5%)、待遇福利(34.7%)及工作量(20.7%)。

這或許亦呼應了前一部份,為何大部分的員工,面臨民營化,在生涯規劃方面,會選擇留在台鐵並繼續擔任現職。

肆、員工面臨民營化個人作各種生涯規劃方式可能性之交叉分析

一、性別、婚姻狀況、主管否、職務不同(技術類、業務類),在面臨民營化時,個人作各種生涯規劃方式可能性之 t 檢定

本研究以 t 考驗($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)檢定不同性別、婚姻狀況、擔任主管否、職務(技術類、業務類)不同之員工在面臨民營化時,個人在作各種生涯規劃方式的可能性上是否有差異,所得統計檢定結果整理如表 4-4-4:

表 4-4-4 不同性別、婚姻狀況、主管否、職務員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之 t 檢定

類別	男性	女性	df=341	已婚	未婚	df=341	主管	非主管	df=341	技術類	業務類	df=341
	(n=301)	(n=42)		(n=305)	(n=38)		(n=64)	(n=279)		(n=171)	(n=172)	
研究變項	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值
隨同路部門移轉	2.86 (1.07)	2.90 (1.21)	-0.267	2.83 (1.09)	3.16 (0.97)	-1.787	3.17 (1.16)	2.79 (1.05)	2.552 *	2.96 (0.98)	2.77 (1.17)	1.644
轉調其他公營事業、機關服務	2.73 (1.26)	2.79 (1.34)	-0.262	2.65 (1.26)	3.42 (1.15)	-3.582 ***	2.56 (1.36)	2.78 (1.25)	-1.225	2.74 (1.19)	2.74 (1.35)	-0.011
留在台鐵，並續任現職	3.50 (1.00)	3.05 (1.13)	2.716 **	3.48 (1.03)	3.16 (0.92)	1.846	3.50 (0.96)	3.43 (1.04)	0.467	3.60 (0.95)	3.29 (1.07)	2.847 **
留在台鐵，但希望在同部門任不同工作	2.75 (1.03)	2.74 (0.99)	0.095	2.75 (1.02)	2.76 (1.00)	-0.070	2.70 (1.03)	2.76 (1.02)	-0.426	2.75 (1.02)	2.76 (1.03)	-0.066
留在台鐵，但希望調任其他部門，任相同工作	2.68 (1.05)	2.52 (0.92)	0.944	2.65 (1.06)	2.82 (0.80)	-0.957	2.48 (0.96)	2.71 (1.05)	-1.553	2.78 (1.02)	2.55 (1.03)	2.138 **
留在台鐵，但希望調任其他部門，擔任不同工作	2.56 (1.11)	2.57 (0.17)	-0.074	2.52 (1.09)	2.89 (1.09)	-2.017 *	2.52 (1.13)	2.57 (1.08)	-0.359	2.63 (1.09)	2.49 (1.09)	1.217
申請提前退休	2.45 (1.37)	1.95 (1.21)	2.215 *	2.49 (1.37)	1.55 (0.86)	4.096***	2.48 (1.48)	2.36 (1.33)	0.649	2.43 (1.41)	2.34 (1.31)	0.571
接受機關資遣	2.21 (1.26)	1.88 (1.15)	1.611	2.22 (1.27)	1.82 (1.01)	1.865	2.05 (1.27)	2.20 (1.25)	-0.886	2.21 (1.28)	2.13 (1.23)	0.567
主動申請資遣或自行離職	1.86 (1.10)	1.64 (1.01)	1.211	1.88 (1.11)	1.50 (0.83)	2.008*	1.70 (0.94)	1.86 (1.12)	-1.062	1.93 (1.18)	1.74 (0.99)	1.628

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

由表 4-4-4 可發現，在面臨民營化之個人生涯規劃方面：

- (一) 就不同性別而言，在面臨民營化時之個人之各種生涯規劃方式中，男性與女性相較，選擇留在台鐵，並續任現職之可能性顯著較高 ($t = 2.716, p < 0.01$)，選擇申請提前退休之可能性亦較高 ($t = 2.215, p < 0.05$)，在面臨民營化時之個人之其他生涯規劃方式方面則無差異存在。
- (二) 就不同婚姻狀況而言，在面臨民營化時之個人之各種生涯規劃方式中，已婚者與未婚者相較，選擇轉調其他公營事業、機關服務之可能性顯著較低 ($t = -3.582, p < 0.001$)；選擇留在台鐵，但希望調任其他部門，擔任不同工作申請提前退休之可能性亦較低 ($t = -2.017, p < 0.05$)；申請提前退休之可能性則非常顯著偏

高 ($t = 4.096, p < 0.001$); 主動申請資遣或自行離職之可能性亦較高 ($t = 2.008, p < 0.05$)。在面臨民營化時之個人之其他生涯規劃方式方面則無差異存在。可能已婚者之年齡通常亦已較大, 較易符合申請提前退休等條件。

(三) 就擔任主管職與否而言, 在面臨民營化時之個人之各種生涯規劃方式中, 主管職員工與非主管職員工相較, 選擇隨同路部門移轉之可能性較高 ($t = 2.552, p < 0.05$)。在面臨民營化時之個人之其他生涯規劃方式方面則無差異存在。

(四) 就技術類與業務類員工而言, 在面臨民營化時之個人之各種生涯規劃方式中, 技術類員工與業務類員工相較, 選擇留在台鐵, 並續任現職之可能性顯著較高 ($t = 2.847, p < 0.01$), 選擇留在台鐵, 但希調任其他部門, 任相同工作之可能性亦顯著較高 ($t = 2.138, p < 0.01$)。在面臨民營化時之個人之其他生涯規劃方式方面則無差異存在。

二、在年齡、年資、需撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入等不同之下, 個人面臨民營化, 作各種生涯規劃方式的可能性是否有差異之 ANOVA 檢定

本研究以單因子變異數分析 (ONE-WAY ANOVA 檢定) ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 檢定不同年齡、年資、需撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入之員工, 個人面臨民營化, 作各種生涯規劃方式的可能性是否有差異, 所得統計檢定結果整理如後:

(一) 年齡

針對不同年齡層之員工, 個人面臨民營化, 作各種生涯規劃方式的

可能性是否有差異，所作單因子變異數分析（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）
及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-4-5：

表 4-4-5 不同年齡層員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	年齡別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
隨同路部門移轉	(A) 不滿 35 歲	43	3.02	0.89	組間	3	7.301	2.434	2.098	
	(B) 35-44 歲	138	2.86	1.09	組內	339	393.259	1.160		
	(C) 45-54 歲	127	2.92	1.09	總計	342	400.560			
	(D) 55 歲或以上	35	2.46	1.20						
轉調其他公營事業、機關服務	(A) 不滿 35 歲	43	3.30	1.15	組間	3	28.277	9.426	6.120***	(C) < (A) (D) < (A)
	(B) 35-44 歲	138	2.88	1.28	組內	339	522.108	1.540		
	(C) 45-54 歲	127	2.49	1.21	總計	342	550.385			
	(D) 55 歲或以上	35	2.40	1.31						
留在台鐵，並繼續擔任現職	(A) 不滿 35 歲	43	3.28	0.93	組間	3	9.077	3.026	2.933*	
	(B) 35-44 歲	138	3.42	1.03	組內	339	349.675	1.031		
	(C) 45-54 歲	127	3.62	0.98	總計	342	358.752			
	(D) 55 歲或以上	35	3.11	1.18						
留在台鐵，但希望在同部門擔任不同工作	(A) 不滿 35 歲	43	2.72	0.93	組間	3	0.602	0.201	0.191	
	(B) 35-44 歲	138	2.71	1.03	組內	339	355.334	1.048		
	(C) 45-54 歲	127	2.80	1.01	總計	342	355.936			
	(D) 55 歲或以上	35	2.80	1.16						
留在台鐵，但希望調任其他部門，擔任相同工作	(A) 不滿 35 歲	43	2.60	0.85	組間	3	4.681	1.560	1.470	
	(B) 35-44 歲	138	2.59	0.93	組內	339	359.762	1.061		
	(C) 45-54 歲	127	2.81	1.14	總計	342	364.443			
	(D) 55 歲或以上	35	2.49	1.17						
留在台鐵，但希望調任其他部門，並擔任不同工作	(A) 不滿 35 歲	43	2.70	1.04	組間	3	2.091	0.697	0.584	
	(B) 35-44 歲	138	2.57	1.05	組內	339	404.434	1.193		
	(C) 45-54 歲	127	2.55	1.15	總計	342	406.525			
	(D) 55 歲或以上	35	2.37	1.09						
申請提前退休	(A) 不滿 35 歲	43	1.42	0.79	組間	3	95.961	31.987	20.259***	(D) 顯著最高 (A) 顯著最低
	(B) 35-44 歲	138	2.20	1.32	組內	339	535.240	1.579		
	(C) 45-54 歲	127	2.61	1.29	總計	342	631.201			
	(D) 55 歲或以上	35	3.51	1.36						
接受機關資遣	(A) 不滿 35 歲	43	1.74	1.05	組間	3	12.831	4.277	2.767*	(A) < (D)
	(B) 35-44 歲	138	2.18	1.30	組內	339	524.020	1.546		
	(C) 45-54 歲	127	2.20	1.16	總計	342	536.851			
	(D) 55 歲或以上	35	2.54	1.52						
主動申請資遣或自行離職	(A) 不滿 35 歲	43	1.49	0.86	組間	3	9.024	3.008	2.559	
	(B) 35-44 歲	138	1.91	1.17	組內	339	398.503	1.176		
	(C) 45-54 歲	127	1.79	0.96	總計	342	407.528			
	(D) 55 歲或以上	35	2.11	1.37						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

由表 4-4-5 可發現：

1. 以單因子變異數分析結果，各年齡組間員工面臨民營化，在選擇轉調其他公營事業或機關服務之可能性上，有非常顯著差異存在（ $F(3, 339) = 6.120, p < 0.001$ ）。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較（顯著水準為 0.05），發現不滿三十五歲組員工選擇轉調其他公營事業或機關服務的可能性，顯著高於年齡在四十五歲至五十四歲員工組、年齡在五十五歲或以上組之員工組。可能係因年齡在三十五歲以下之員工，任職未久，轉換工作環境較無負擔、轉業成本相對較低。
2. 各年齡組間員工面臨民營化，在選擇留在台鐵並繼續擔任現職之可能性上，有差異存在（ $F(3, 339) = 2.933, p < 0.05$ ）。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較（顯著水準為 0.05），則未發現顯著差異。
3. 各年齡組間員工面臨民營化，在選擇申請提前退休之可能性上，有非常顯著差異存在（ $F(3, 339) = 20.259, p < 0.001$ ）。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較（顯著水準為 0.05），發現不滿三十五歲組員工選擇申請退休的可能性最低，而年齡在五十五歲或以上之員工組則顯著高於其他年齡之員工組。這或許也是因為申請提前退休，需要符合一定的客觀條件（須任職滿二十五年或年滿六十歲、任職滿五年），不是單憑個人主觀意願即可辦到。不滿 35 歲組員工可能亦察覺到此情形而較不會作此種選擇。
4. 各年齡組間員工面臨民營化，在選擇接受機關資遣之可能性上，有非常顯著差異存在（ $F(3, 339) = 2.767, p < 0.05$ ）。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較（顯著水準為 0.05），發現不滿三十五歲組員工選擇接受機關資遣的可能性，顯著低於年齡在五十五

歲或以上組之員工組。

(二) 年資

針對不同年資層之員工，個人面臨民營化，作各種生涯規劃方式的可能性是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-4-6：

表 4-4-6 不同年資層員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
隨同路部門 移轉	(A) 不滿 5 年	32	3.19	0.97	組間	3	4.528	1.509	1.292	
	(B) 5-14 年	67	2.79	1.05	組內	339	396.031	1.168		
	(C) 15-24 年	146	2.88	1.08	總計	342	400.560			
	(D) 25 年或以上	98	2.78	1.14						
轉調其他公 營事業、機關 服務	(A) 不滿 5 年	32	3.44	1.22	組間	3	27.016	9.005	5.833**	(C) < (A) (D) < (A)
	(B) 5-14 年	67	3.00	1.24	組內	339	523.369	1.544		
	(C) 15-24 年	146	2.60	1.22	總計	342	550.385			
	(D) 25 年或以上	98	2.54	1.29						
留在台鐵、並 繼續擔任現 職	(A) 不滿 5 年	32	3.06	1.01	組間	3	11.425	3.808	3.717*	
	(B) 5-14 年	67	3.25	0.96	組內	339	347.327	1.025		
	(C) 15-24 年	146	3.62	0.97	總計	342	358.752			
	(D) 25 年或以上	98	3.45	1.10						
留在台鐵，但 希望在同部 門擔任不同 工作	(A) 不滿 5 年	32	2.66	1.00	組間	3	1.360	0.453	0.433	
	(B) 5-14 年	67	2.72	0.92	組內	339	354.576	1.046		
	(C) 15-24 年	146	2.73	1.06	總計	342	355.936			
	(D) 25 年或以上	98	2.85	1.04						
留在台鐵，但 希望調任其 他部門，擔任 相同工作	(A) 不滿 5 年	32	2.69	0.82	組間	3	1.919	0.640	0.598	
	(B) 5-14 年	67	2.55	0.91	組內	339	362.524	1.069		
	(C) 15-24 年	146	2.64	1.09	總計	342	364.443			
	(D) 25 年或以上	98	2.77	1.08						
留在台鐵，但 希望調任其 他部門，並擔 任不同工作	(A) 不滿 5 年	32	2.97	1.09	組間	3	6.602	2.201	1.866	
	(B) 5-14 年	67	2.52	0.96	組內	339	399.923	1.180		
	(C) 15-24 年	146	2.47	1.08	總計	342	406.525			
	(D) 25 年或以上	98	2.58	1.17						
申請提前退 休	(A) 不滿 5 年	32	1.38	0.71	組間	3	122.004	40.668	27.075***	(D) 最高 (A) < (C) (B) < (C)
	(B) 5-14 年	67	1.66	1.01	組內	339	509.197	1.502		
	(C) 15-24 年	146	2.45	1.32	總計	342	631.201			
	(D) 25 年或以上	98	3.12	1.33						
接受機關資 遣	(A) 不滿 5 年	32	1.78	1.04	組間	3	31.740	10.580	7.101***	(A) < (D) (B) < (D) (B) < (C)
	(B) 5-14 年	67	1.70	1.09	組內	339	505.112	1.490		
	(C) 15-24 年	146	2.25	1.22	總計	342	536.851			
	(D) 25 年或以上	98	2.51	1.35						
主動申請資 遣或自行離 職	(A) 不滿 5 年	32	1.44	0.80	組間	3	17.779	5.926	5.155**	(A) < (D) (B) < (D)
	(B) 5-14 年	67	1.52	0.91	組內	339	389.749	1.150		
	(C) 15-24 年	146	1.90	1.12	總計	342	407.528			
	(D) 25 年或以上	98	2.07	1.17						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-4-6 可發現：

1. 以單因子變異數分析結果，各年資員工組之間，面臨民營化，在選擇轉調其他公營事業或機關服務之可能性上，有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.833, p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現年資不滿五年之員工組選擇轉調其他公營事業或機關服務的可能性，顯著高於年資在十五至二十四年員工組、年資在二十五年或以上之員工組。可能係因年資不到五年之員工，任職未久，轉換工作環境較無負擔、轉業成本相對較低。
2. 以單因子變異數分析結果，各年資員工組之間，面臨民營化，在選擇留在台鐵、並繼續擔任現職之可能性上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.717, p < 0.05$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，則未發現顯著差異。
3. 以單因子變異數分析結果，各年資員工組之間，面臨民營化，在選擇申請提前退休之可能性上，有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) = 27.075, p < 0.001$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現年資不滿五年之員工組、年資在五至十四年之員工組選擇申請提前退休的可能性，均低於年資在十五至二十四年員工組。而年資在二十五年或以上之員工組個人申請提前退休之可能性則高於其他年資組的員工。這或許也是因為申請提前退休，需要符合一定的客觀條件 (須任職滿二十五年或年滿六十歲、任職滿五年)，不是單憑個人主觀意願即可辦到。不符此條件之員工可能亦察覺到此情形而較不會作此種選擇。
4. 以單因子變異數分析結果，各年資員工組之間，面臨民營化，在選擇接受機關資遣之可能性上，有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) =$

7.101, $p < 0.001$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05), 發現年資不滿五年之員工組、年資在五至十四年之員工組選擇接受機關資遣的可能性, 均低於年資在二十五年或以上之員工組。而年資在五年至十四年之員工組選擇接受機關資遣的可能性, 亦低於年資在十五年至二十四年之員工組。

5. 以單因子變異數分析結果, 各年資員工組之間, 面臨民營化, 在選擇主動申請資遣或自行離職之可能性上, 有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.155, p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05), 發現年資不滿五年之員工組、年資在五至十四年之員工組選擇主動申請資遣或自行離職的可能性, 均低於年資在二十五年或以上之員工組。

(三) 須撫養親屬人數

針對須撫養不同之員工, 個人面臨民營化, 作各種生涯規劃方式的可能性是否有差異, 所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-4-7:

表 4-4-7 須撫養親屬數不同之員工面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	須撫養親屬人數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
隨同路部門 轉	(A) 沒有	19	2.95	0.85	組間	3	1.286	0.429	0.364	
	(B) 一位	24	3.04	1.12	組內	339	399.273	1.178		
	(C) 二位	76	2.89	1.05	總計	342	400.560			
	(D) 三位或以上	224	2.83	1.11						
轉調其他公營 事業、機關服 務	(A) 沒有	19	3.26	1.05	組間	3	8.500	2.833	1.772	
	(B) 一位	24	2.38	1.24	組內	339	541.885	1.598		
	(C) 二位	76	2.76	1.42	總計	342	550.385			
	(D) 三位或以上	224	2.72	1.23						
留在台鐵、並 繼續擔任現職	(A) 沒有	19	3.37	0.96	組間	3	0.660	0.220	0.208	
	(B) 一位	24	3.38	1.24	組內	339	358.092	1.056		
	(C) 二位	76	3.39	0.95	總計	342	358.752			
	(D) 三位或以上	224	3.48	1.03						
留在台鐵，但 希望在同部門 擔任不同工作	(A) 沒有	19	2.74	0.87	組間	3	0.208	0.070	0.066	
	(B) 一位	24	2.67	1.17	組內	339	355.727	1.049		
	(C) 二位	76	2.75	1.01	總計	342	355.936			
	(D) 三位或以上	224	2.76	1.03						
留在台鐵，但 希望調任其他 部門，擔任相 同工作	(A) 沒有	19	2.63	0.90	組間	3	4.886	1.629	1.536	
	(B) 一位	24	2.79	1.10	組內	339	359.557	1.061		
	(C) 二位	76	2.45	0.97	總計	342	364.443			
	(D) 三位或以上	224	2.73	1.05						
留在台鐵，但 希望調任其他 部門，並擔任 不同工作	(A) 沒有	19	2.58	1.07	組間	3	0.724	0.241	0.202	
	(B) 一位	24	2.58	1.10	組內	339	405.801	1.197		
	(C) 二位	76	2.47	1.17	總計	342	406.525			
	(D) 三位或以上	224	2.58	1.07						
申請提前退休	(A) 沒有	19	1.68	1.00	組間	3	13.517	4.506	2.473	
	(B) 一位	24	2.33	1.46	組內	339	617.684	1.822		
	(C) 二位	76	2.25	1.33	總計	342	631.201			
	(D) 三位或以上	224	2.50	1.37						
接受機關資遣	(A) 沒有	19	1.84	0.90	組間	3	3.749	1.250	0.795	
	(B) 一位	24	2.04	1.30	組內	339	533.102	1.573		
	(C) 二位	76	2.11	1.24	總計	342	536.851			
	(D) 三位或以上	224	2.24	1.28						
主動申請資遣 或自行離職	(A) 沒有	19	1.37	0.68	組間	3	6.896	2.299	1.945	
	(B) 一位	24	1.63	0.82	組內	339	400.632	1.182		
	(C) 二位	76	1.78	1.09	總計	342	407.528			
	(D) 三位或以上	224	1.92	1.14						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-4-7 可發現須撫養親屬數不同之員工組在面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性上無差異存在。

(4) 教育程度

針對不同教育程度之員工，個人面臨民營化，作各種生涯規劃方式的可能性是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)

及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-4-8：

表 4-4-8 教育程度不同之員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
隨同路部門移轉	(A) 國中或以下	32	2.53	1.29	組間	3	5.960	1.987	1.707	
	(B) 高中(職)	150	2.85	1.04	組內	339	394.600	1.164		
	(C) 大專	111	2.88	1.02	總計	342	400.560			
	(D) 大學或以上	50	3.08	1.18						
轉調其他公營事業、機關服務	(A) 國中或以下	32	2.53	1.46	組間	3	14.374	4.791	3.030*	
	(B) 高中(職)	150	2.65	1.20	組內	339	536.011	1.581		
	(C) 大專	111	2.70	1.25	總計	342	550.385			
	(D) 大學或以上	50	3.22	1.30						
留在台鐵、並繼續擔任現職	(A) 國中或以下	32	3.22	1.31	組間	3	7.530	2.510	2.423	
	(B) 高中(職)	150	3.53	1.03	組內	339	351.222	1.036		
	(C) 大專	111	3.53	0.91	總計	342	358.752			
	(D) 大學或以上	50	3.16	1.00						
留在台鐵，但希望在同部門擔任不同工作	(A) 國中或以下	32	2.47	1.24	組間	3	3.711	1.237	1.190	
	(B) 高中(職)	150	2.76	0.99	組內	339	352.225	1.039		
	(C) 大專	111	2.85	1.05	總計	342	355.936			
	(D) 大學或以上	50	2.70	0.89						
留在台鐵，但希望調任其他部門，擔任相同工作	(A) 國中或以下	32	2.34	1.12	組間	3	3.780	1.260	1.184	
	(B) 高中(職)	150	2.70	1.09	組內	339	360.663	1.064		
	(C) 大專	111	2.68	1.01	總計	342	364.443			
	(D) 大學或以上	50	2.74	0.80						
留在台鐵，但希望調任其他部門，並擔任不同工作	(A) 國中或以下	32	2.13	1.13	組間	3	8.508	2.836	2.416	
	(B) 高中(職)	150	2.57	1.12	組內	339	398.017	1.174		
	(C) 大專	111	2.57	1.04	總計	342	406.525			
	(D) 大學或以上	50	2.78	1.04						
申請提前退休	(A) 國中或以下	32	2.69	1.38	組間	3	32.470	10.823	6.128***	(D) 最小
	(B) 高中(職)	150	2.53	1.30	組內	339	598.732	1.766		
	(C) 大專	111	2.43	1.46	總計	342	631.201			
	(D) 大學或以上	50	1.66	1.02						
接受機關資遣	(A) 國中或以下	32	2.34	1.26	組間	3	9.699	3.233	2.079	
	(B) 高中(職)	150	2.28	1.21	組內	339	527.152	1.555		
	(C) 大專	111	2.14	1.36	總計	342	536.851			
	(D) 大學或以上	50	1.80	1.07						
主動申請資遣或自行離職	(A) 國中或以下	32	2.00	1.34	組間	3	11.378	3.793	3.246*	(D) < (B)
	(B) 高中(職)	150	1.95	1.07	組內	339	396.150	1.169		
	(C) 大專	111	1.82	1.11	總計	342	407.528			
	(D) 大學或以上	50	1.42	0.81						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-4-8 可發現：

1. 以單因子變異數分析結果，各不同教育程度員工組之間，面臨民營化，在選擇轉調其他公營事業、機關服務之可能性上，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.030, p < 0.05$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費

法)作事後比較(顯著水準為 0.05),則未發現顯著差異。

2. 以單因子變異數分析結果,各不同教育程度員工組之間,面臨民營化,在選擇申請提前退休之可能性上,有非常顯著差異存在($F(3, 339) = 6.128, p < 0.001$)。經進一步以 Scheffe 法(薛費法)作事後比較(顯著水準為 0.05),發現大學或以上教育程度之員工組在選擇申請提前退休的可能性均於其他教育程度之員工組。
3. 以單因子變異數分析結果,各不同教育程度員工組之間,面臨民營化,在選擇主動申請資遣或自行離職之可能性上,有差異存在($F(3, 339) = 3.246, p < 0.05$)。經進一步以 Scheffe 法(薛費法)作事後比較(顯著水準為 0.05),發現大學或以上教育程度之員工組選擇主動申請資遣或自行離職的可能性,低於教育程度為高中(職)之員工組。

(五) 服務部門

針對不同服務部門之員工,個人面臨民營化,作各種生涯規劃方式的可能性是否有差異,所作單因子變異數分析($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-4-9:

表 4-4-9 服務部門不同之員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
隨同路部門移轉	(A) 運務	121	2.79	1.18	組間	7	7.215	1.031	0.878	
	(B) 工務	48	3.02	0.93	組內	335	393.345	1.174		
	(C) 機務	102	2.90	0.99	總計	342	400.560			
	(D) 電務	19	3.11	1.15						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.10	1.29						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.67	0.98						
	(G) 餐旅總所	18	2.83	1.20						
	(H) 貨運總所	13	2.38	1.04						
轉調其他公營事業、機關服務	(A) 運務	121	2.60	1.31	組間	7	21.480	3.069	1.944	
	(B) 工務	48	2.50	1.15	組內	335	528.905	1.579		
	(C) 機務	102	2.84	1.17	總計	342	550.385			
	(D) 電務	19	2.68	1.38						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.90	1.10						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.92	1.68						
	(G) 餐旅總所	18	2.72	1.45						
	(H) 貨運總所	13	3.08	1.04						
留在台鐵、並繼續擔任現職	(A) 運務	121	3.42	1.08	組間	7	16.018	2.288	2.237*	
	(B) 工務	48	3.56	1.07	組內	335	342.734	1.023		
	(C) 機務	102	3.64	0.91	總計	342	358.752			
	(D) 電務	19	3.47	0.84						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.70	0.67						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.92	1.08						
	(G) 餐旅總所	18	3.11	1.28						
	(H) 貨運總所	13	3.23	0.83						
留在台鐵，但希望在同部門擔任不同工作	(A) 運務	121	2.67	1.04	組間	7	8.888	1.270	1.226	
	(B) 工務	48	2.96	1.17	組內	335	347.048	1.036		
	(C) 機務	102	2.68	0.98	總計	342	355.936			
	(D) 電務	19	2.53	0.77						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.70	1.16						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.25	0.87						
	(G) 餐旅總所	18	2.94	1.11						
	(H) 貨運總所	13	3.00	0.71						
留在台鐵，但希望調任其他部門，擔任相同工作	(A) 運務	121	2.43	1.01	組間	7	13.319	1.903	1.815	
	(B) 工務	48	2.81	1.07	組內	335	351.124	1.048		
	(C) 機務	102	2.77	0.99	總計	342	364.443			
	(D) 電務	19	2.68	1.11						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.40	0.84						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.92	1.08						
	(G) 餐旅總所	18	3.00	1.19						
	(H) 貨運總所	13	2.92	0.95						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-4-9 (續) 服務部門不同之員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
留在台 鐵，但希 望調任其 他部門， 並擔任不 同工作	(A) 運務	121	2.38	1.06	組間	7	15.415	2.202	1.886	
	(B) 工務	48	2.54	1.18	組內	335	391.109	1.167		
	(C) 機務	102	2.69	1.02	總計	342	406.525			
	(D) 電務	19	2.42	1.12						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.40	0.84						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.17	1.19						
	(G) 餐旅總所	18	3.06	1.30						
	(H) 貨運總所	13	2.38	0.96						
申請提前 退休	(A) 運務	121	2.34	1.34	組間	7	7.686	1.098	0.590	
	(B) 工務	48	2.21	1.38	組內	335	623.515	1.861		
	(C) 機務	102	2.58	1.45	總計	342	631.201			
	(D) 電務	19	2.05	1.18						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.40	1.51						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.42	1.24						
	(G) 餐旅總所	18	2.39	1.24						
	(H) 貨運總所	13	2.38	1.19						
接受機關 資遣	(A) 運務	121	2.16	1.26	組間	7	8.028	1.140	0.727	
	(B) 工務	48	1.92	1.18	組內	335	528.823	1.579		
	(C) 機務	102	2.29	1.32	總計	342	536.851			
	(D) 電務	19	2.37	1.26						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.20	1.40						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	1.75	1.06						
	(G) 餐旅總所	18	2.33	1.24						
	(H) 貨運總所	13	2.15	0.99						
主動申請 資遣或自 行離職	(A) 運務	121	1.71	0.92	組間	7	9.623	1.375	1.157	
	(B) 工務	48	1.63	1.02	組內	335	397.904	1.188		
	(C) 機務	102	2.03	1.23	總計	342	407.528			
	(D) 電務	19	2.05	1.18						
	(E) 會計、政風、人事	10	1.90	1.37						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	1.75	1.22						
	(G) 餐旅總所	18	2.00	1.19						
	(H) 貨運總所	13	1.69	1.03						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

由表 4-4-9 可發現各不同服務部門之員工組之間，面臨民營化，在作各種生涯規劃方式可能性上無差異存在。

(六) 服務地區

針對不同服務地區之員工，個人面臨民營化，作各種生涯規劃方式的可能性是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-4-10 :

表 4-4-10 服務地區不同之員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	服務地區	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
隨同路部門移轉	(A) 北部	144	2.79	1.05	組間	3	3.676	1.225	1.047	
	(B) 中部	50	3.08	1.05	組內	339	396.884	1.171		
	(C) 南部	88	2.81	1.17	總計	342	400.560			
	(D) 東部	61	2.93	1.05						
轉調其他公營事業、機關服務	(A) 北部	144	2.74	1.32	組間	3	2.649	0.883	0.547	
	(B) 中部	50	2.90	1.22	組內	339	547.736	1.616		
	(C) 南部	88	2.74	1.29	總計	342	550.385			
	(D) 東部	61	2.59	1.17						
留在台鐵、並繼續擔任現職	(A) 北部	144	3.32	1.02	組間	3	5.606	1.869	1.794	
	(B) 中部	50	3.50	0.93	組內	339	353.146	1.042		
	(C) 南部	88	3.47	1.05	總計	342	358.752			
	(D) 東部	61	3.67	1.04						
留在台鐵，但希望在同部門擔任不同工作	(A) 北部	144	2.73	1.01	組間	3	2.188	0.729	0.699	
	(B) 中部	50	2.74	0.94	組內	339	353.748	1.044		
	(C) 南部	88	2.88	1.05	總計	342	355.936			
	(D) 東部	61	2.64	1.07						
留在台鐵，但希望調任其他部門，擔任相同工作	(A) 北部	144	2.69	1.01	組間	3	0.646	0.215	0.201	
	(B) 中部	50	2.68	1.00	組內	339	363.797	1.073		
	(C) 南部	88	2.67	1.13	總計	342	364.443			
	(D) 東部	61	2.57	0.99						
留在台鐵，但希望調任其他部門，並擔任不同工作	(A) 北部	144	2.65	1.04	組間	3	2.750	0.917	0.770	
	(B) 中部	50	2.44	1.01	組內	339	403.775	1.191		
	(C) 南部	88	2.47	1.23	總計	342	406.525			
	(D) 東部	61	2.57	1.06						
申請提前退休	(A) 北部	144	2.40	1.31	組間	3	6.672	2.224	1.207	
	(B) 中部	50	2.48	1.46	組內	339	624.529	1.842		
	(C) 南部	88	2.50	1.49	總計	342	631.201			
	(D) 東部	61	2.10	1.16						
接受機關資遣	(A) 北部	144	2.22	1.30	組間	3	9.482	3.161	2.032	
	(B) 中部	50	2.04	1.11	組內	339	527.369	1.556		
	(C) 南部	88	2.36	1.36	總計	342	536.851			
	(D) 東部	61	1.89	1.03						
主動申請資遣或自行離職	(A) 北部	144	1.97	1.16	組間	3	9.668	3.223	2.746*	
	(B) 中部	50	1.62	0.90	組內	339	397.860	1.174		
	(C) 南部	88	1.91	1.21	總計	342	407.528			
	(D) 東部	61	1.57	0.81						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-4-10 可發現可發現各不同服務地區之員工組之間，面臨民營化，在作各種生涯規劃方式可能性上無差異存在。

(七) 職位

針對不同職位之員工，個人面臨民營化，作各種生涯規劃方式的可能性是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及

以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-4-11：

表 4-4-11 職位不同之員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	職位	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
隨同路部門移轉	(A) 士級	58	2.64	0.99	組間	5	10.242	2.048	1.769	
	(B) 佐級	86	2.71	1.14	組內	337	390.318	1.158		
	(C) 員級	106	2.95	1.07	總計	342	400.560			
	(D) 高員級或以上	57	3.12	1.05						
	(E) 薦任、委任	10	3.10	1.29						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.85	1.05						
轉調其他公營事業、機關服務	(A) 士級	58	2.95	1.13	組間	5	20.354	4.071	2.588*	
	(B) 佐級	86	2.76	1.25	組內	337	530.031	1.573		
	(C) 員級	106	2.66	1.29	總計	342	550.385			
	(D) 高員級或以上	57	2.54	1.32						
	(E) 薦任、委任	10	3.90	1.10						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.50	1.24						
留在台鐵、並繼續擔任現職	(A) 士級	58	3.28	0.93	組間	5	17.755	3.551	3.509**	
	(B) 佐級	86	3.49	1.07	組內	337	340.997	1.012		
	(C) 員級	106	3.61	0.96	總計	342	358.752			
	(D) 高員級或以上	57	3.60	0.96						
	(E) 薦任、委任	10	2.70	0.67						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.96	1.28						
留在台鐵，但希望在同部門擔任不同工作	(A) 士級	58	2.83	0.88	組間	5	2.787	0.557	0.532	
	(B) 佐級	86	2.78	1.02	組內	337	353.149	1.048		
	(C) 員級	106	2.63	1.06	總計	342	355.936			
	(D) 高員級或以上	57	2.79	1.03						
	(E) 薦任、委任	10	2.70	1.16						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.92	1.09						
留在台鐵，但希望調任其他部門，擔任相同工作	(A) 士級	58	2.71	0.94	組間	5	4.746	0.949	0.889	
	(B) 佐級	86	2.69	1.12	組內	337	359.697	1.067		
	(C) 員級	106	2.54	1.03	總計	342	364.443			
	(D) 高員級或以上	57	2.75	0.97						
	(E) 薦任、委任	10	2.40	0.84						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.92	1.16						
留在台鐵，但希望調任其他部門，並擔任不同工作	(A) 士級	58	2.69	0.98	組間	5	5.638	1.128	0.948	
	(B) 佐級	86	2.56	1.05	組內	337	400.887	1.190		
	(C) 員級	106	2.51	1.15	總計	342	406.525			
	(D) 高員級或以上	57	2.40	1.12						
	(E) 薦任、委任	10	2.40	0.84						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.88	1.24						
申請提前退休	(A) 士級	58	2.38	1.20	組間	5	1.235	0.247	0.132	
	(B) 佐級	86	2.38	1.30	組內	337	629.966	1.869		
	(C) 員級	106	2.33	1.45	總計	342	631.201			
	(D) 高員級或以上	57	2.51	1.53						
	(E) 薦任、委任	10	2.40	1.51						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.35	1.16						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-4-11 (續) 職位不同之員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	職位	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
接受機關資遣	(A) 士級	58	2.22	1.26	組間	5	6.231	1.246	0.791	
	(B) 佐級	86	2.33	1.23	組內	337	530.620	1.575		
	(C) 員級	106	2.08	1.27	總計	342	536.851			
	(D) 高員級或以上	57	1.96	1.30						
	(E) 薦任、委任	10	2.20	1.40						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.35	1.09						
主動申請資遣或自行離職	(A) 士級	58	1.90	1.02	組間	5	2.317	0.463	0.385	
	(B) 佐級	86	1.94	1.13	組內	337	405.211	1.202		
	(C) 員級	106	1.75	1.05	總計	342	407.528			
	(D) 高員級或以上	57	1.75	1.15						
	(E) 薦任、委任	10	1.90	1.37						
	(F) 基層服務員等其他	26	1.81	1.10						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-4-11 可發現可發現各不同職位之員工組之間，面臨民營化，在作各種生涯規劃方式可能性上，作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 未有差異存在。

(8) 每月收入

針對每月收入不同之員工，個人面臨民營化，作各種生涯規劃方式的可能性是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-4-12：

表 4-4-12 每月收入不同之員工，面臨民營化，作各種生涯規劃方式可能性之單因子變異數分析

項目別	每月收入	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
隨同路部門移轉	(A) 不到 35000	72	2.76	1.05	組間	4	7.006	1.752		
	(B) 35000-44999	109	2.79	1.04	組內	338	393.554	1.164		
	(C) 45000-54999	97	2.82	1.12	總計	342	400.560		1.504	
	(D) 55000-64999	45	3.13	1.14						
	(E) 65000 或以上	20	3.20	1.06						
轉調其他公營事業 機關服務	(A) 不到 35000	72	2.96	1.24	組間	4	23.988	5.997		(C)<(B)
	(B) 35000-44999	109	2.99	1.21	組內	338	526.397	1.557		
	(C) 45000-54999	97	2.42	1.25	總計	342	550.385		3.851	**
	(D) 55000-64999	45	2.44	1.24						
	(E) 65000 或以上	20	2.75	1.52						
留在台鐵,並繼續擔任現職	(A) 不到 35000	72	3.14	1.07	組間	4	12.447	3.112		
	(B) 35000-44999	109	3.48	1.00	組內	338	346.305	1.025		
	(C) 45000-54999	97	3.46	0.96	總計	342	358.752		3.037	*
	(D) 55000-64999	45	3.62	1.07						
	(E) 65000 或以上	20	3.90	1.02						
留在台鐵,但希望在同部門擔任不同工作	(A) 不到 35000	72	2.82	1.00	組間	4	6.334	1.583		
	(B) 35000-44999	109	2.83	0.94	組內	338	349.602	1.034		
	(C) 45000-54999	97	2.69	1.02	總計	342	355.936		1.531	
	(D) 55000-64999	45	2.47	1.12						
	(E) 65000 或以上	20	3.00	1.21						
留在台鐵,但希望調任其他部門,擔任相同工作	(A) 不到 35000	72	2.78	1.02	組間	4	5.680	1.420		
	(B) 35000-44999	109	2.71	1.03	組內	338	358.763	1.061		
	(C) 45000-54999	97	2.61	1.02	總計	342	364.443		1.338	
	(D) 55000-64999	45	2.40	1.01						
	(E) 65000 或以上	20	2.90	1.17						
留在台鐵,但希望調任其他部門,並擔任不同工作	(A) 不到 35000	72	2.92	1.08	組間	4	15.871	3.968		(D)<(A)
	(B) 35000-44999	109	2.55	0.98	組內	338	390.654	1.156		
	(C) 45000-54999	97	2.42	1.14	總計	342	406.525		3.433	**
	(D) 55000-64999	45	2.24	1.03						
	(E) 65000 或以上	20	2.70	1.30						
申請提前退休	(A) 不到 35000	72	2.13	1.22	組間	4	33.633	8.408		(A)<(E)
	(B) 35000-44999	109	2.23	1.21	組內	338	597.568	1.768		(B)<(E)
	(C) 45000-54999	97	2.48	1.46	總計	342	631.201		4.756	**
	(D) 55000-64999	45	2.47	1.42						(C)<(E)
	(E) 65000 或以上	20	3.50	1.43						
接受機關資遣	(A) 不到 35000	72	2.32	1.23	組間	4	4.797	1.199		
	(B) 35000-44999	109	2.14	1.25	組內	338	532.054	1.574		
	(C) 45000-54999	97	2.12	1.25	總計	342	536.851		0.762	
	(D) 55000-64999	45	2.00	1.19						
	(E) 65000 或以上	20	2.45	1.50						
主動申請資遣或自行離職	(A) 不到 35000	72	1.94	1.21	組間	4	7.700	1.925		
	(B) 35000-44999	109	1.91	1.14	組內	338	399.827	1.183		
	(C) 45000-54999	97	1.63	0.83	總計	342	407.528		1.627	
	(D) 55000-64999	45	1.78	1.06						
	(E) 65000 或以上	20	2.15	1.42						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001

由表 4-4-12 可發現：

1. 以單因子變異數分析結果，各不同每月收入之員工組間，面臨民營化，在選擇轉調其他公營事業、機關服務之可能性上，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 3.851, p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現月收入在四萬五千元至不到五萬五千元之員工組，在選擇轉調其他公營事業、機關服務之可能性上，低於月收入在三萬五千元至不到四萬五千元之員工組。
2. 以單因子變異數分析結果，各不同每月收入之員工組間，面臨民營化，在留在台鐵、並繼續擔任現職之可能性上，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 3.851, p < 0.01$)。但進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05) 則未發現顯著差異。
3. 以單因子變異數分析結果，各不同每月收入之員工組間，面臨民營化，在選擇留在台鐵，但希望調任其他部門，並擔任不同工作之可能性上，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 3.433, p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現月收入在五萬五千元至不到六萬五千元之員工組，在選擇留在台鐵，但希望調任其他部門，並擔任不同工作之可能性上，低於月收入不到三萬五千元之員工組。
4. 以單因子變異數分析結果，各不同每月收入之員工組間，面臨民營化，在選擇申請提前退休之可能性上，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 4.756, p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現月收入在六萬五千元或以上之員工組，在選擇申請提前退休之可能性上，高於月收入在三萬五千元以下之員工組、月收入在三萬五千元至不到四萬五千元之員工組及月收入在四萬五千元至不到五萬五千元之員工組。因月收入和薪級，依目前

公務體系的薪資結構，會隨年資而調整、跳級，可能收入達到六萬五千元或以上之員工，其符合申請提前退休（須任職滿二十五年或年滿六十歲、任職滿五年）之可能性亦較大。

第五節 民營化下員工個人生涯發展需求

壹、整體而言之各項需求程度情形

本問卷之填答者個人在面臨民營化，在個人生涯發展上，對於轉介至其他政府部門或公營事業服務等協助之需求程度經統計整理為表 4-5-1，並以平均數 3， $\alpha = 0.05$ 之顯著水準，進行 t 檢定，以測知：填答者整體而言，對於各項目的需求程度是否與普通水準有顯著差異存在：

表 4-5-1 受試者面臨民營化所需生涯發展服務之 t 檢定

需求項目	平均數	標準差	t 值	顯著水準
轉介至其他政府部門或公營事業服務	3.01	1.34	0.202	0.840
參加轉業輔導（自行創業或轉入民間企業等）	2.22	1.11	-13.137	0.000***
接受轉業訓練（民間企業所需工作技能專長等）	2.34	1.19	10.267	0.000***
請領失業救助	1.97	1.17	-16.399	0.000***
參加退休離職說明會	2.54	1.33	-6.362	0.000***
實施員工優惠優先認股制度	3.05	1.19	0.816	0.415
參加職務上的專長訓練	3.24	1.19	3.756	0.000***
接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務，所需之第二專長訓練	3.10	1.19	1.542	0.124
參加民營化中員工權益說明會	3.30	1.26	4.409	0.000***
接受生涯個別輔導與諮商	2.91	1.16	-1.446	0.149
書面溝通園地或管道（例如：內部刊物）的需要	3.12	1.08	2.100	0.036*
對工會人員提供協助的需要	3.19	1.13	3.060	0.002**
在職進修及自我發展（例如：就讀空大、研究所）	2.96	1.25	-0.560	0.576

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

經檢定發現：

- (一) 員工整體而言，在面臨民營化情勢下，在本問卷中所列舉之各種生涯發展需求情形中，對於以下項目之需求程度，非常顯著低於普通水準：參加轉業輔導（自行創業或轉入民間企業等）($t = -31.137, p < 0.001$) 請領失業救助($t = -16.399, p < 0.001$) 參加退休離職說明會 ($t = -6.362, p < 0.001$)。這或許和大部分（超過 44%）員工想要留在台鐵，並繼續擔任現職有關。
- (二) 員工整體而言，在面臨民營化情勢下，在本問卷中所列舉之各

種生涯發展需求情形中，對於以下項目之需求程度，非常顯著高於普通水準：接受轉業訓練（民間企業所需工作技能專長等）（ $t = 10.267, p < 0.001$ ）參加職務上的專長訓練（ $t = 3.756, p < 0.001$ ）參加民營化中員工權益說明會（ $t = 4.409, p < 0.001$ ）

（三）員工整體而言，在面臨民營化情勢下，對於書面溝通園地或管道之需求（例如：內部刊物）則高於普通水準（ $t = 2.100, p < 0.05$ ）。而對於工會人員所提供協助的需求，則顯著高於普通水準（ $t = 3.060, p < 0.01$ ）。

貳、民營化中員工生涯發展需求之交叉分析

一、性別、婚姻狀況、主管職否、職務（技術類、業務類）不同之員工，面臨民營化下，對各項生涯發展協助的需求程度是否有所差異之 t 檢定

本研究以 t 考驗（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）檢定性別、婚姻狀況、擔任主管否、擔任的職務（技術類、業務類）不同之員工，面臨民營化下，對各項生涯發展協助的需求程度是否有所差異，所得統計檢定結果整理如表 4-5-2：

表 4-5-2 不同性別、婚姻狀況、主管否、職務（技術、業務類）員工面臨民營化對各生涯發展協助需求程度之 t 檢定

類別	男性 (n=301)		女性 (n=42)		已婚 (n=305)			未婚 (n=38)			主管 (n=64)		非主管 (n=279)		技術類 (n=171)		業務類 (n=172)	
	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值	平均數 (標準差)	平均數 (標準差)	t 值			
轉介至其他政府部門或公營事業服務	3.02 (1.33)	2.95 (1.40)	0.321	2.93 (1.33)	3.71 (1.23)	-3.452**	2.77 (1.34)	3.07 (1.33)	-1.645	3.07 (1.31)	2.96 (1.37)	0.766						
參加轉業輔導（自行創業或轉入民間企業等）	2.21 (1.10)	2.26 (1.19)	-0.288	2.21 (1.11)	2.26 (1.06)	-0.280	1.91 (1.00)	2.29 (1.12)	-2.502*	2.22 (1.12)	2.21 (1.09)	0.108						
接受轉業訓練（民間企業所需工作技能專長等）	2.35 (1.18)	2.31 (1.28)	0.184	2.34 (1.19)	2.32 (1.16)	0.139	2.08 (1.10)	2.40 (1.20)	-1.971*	2.36 (1.20)	2.33 (1.18)	0.242						
請領失業救助	1.98 (1.17)	1.86 (1.16)	0.657	1.99 (1.19)	1.82 (0.98)	0.853	1.67 (1.07)	2.04 (1.18)	-2.267*	2.06 (1.22)	1.88 (1.11)	1.437						
參加退休離職說明會	2.58 (1.34)	2.24 (1.28)	1.583	2.60 (1.34)	2.11 (1.18)	2.156*	2.36 (1.31)	2.58 (1.34)	-1.218	2.67 (1.36)	2.42 (1.29)	1.729						
實施員工優惠優先認股制度	3.07 (1.18)	2.90 (1.25)	0.858	3.05 (1.20)	3.08 (1.15)	-0.145	2.72 (1.27)	3.13 (1.16)	-2.505*	3.07 (1.22)	3.03 (1.16)	0.274						
參加職務上專長訓練	3.28 (1.18)	2.95 (1.27)	1.684	3.22 (1.20)	3.39 (1.10)	-0.837	2.92 (1.25)	3.32 (1.17)	-2.396*	3.33 (1.18)	3.16 (1.20)	1.325						
接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務所需之第二專長訓練	3.12 (1.17)	2.95 (1.34)	0.852	3.07 (1.21)	3.37 (1.00)	-1.481	3.02 (1.15)	3.12 (1.20)	-0.622	3.04 (1.17)	3.16 (1.21)	-0.902						
民營化員工權益說明會	3.30 (1.25)	3.29 (1.33)	0.080	3.29 (1.27)	3.37 (1.24)	-0.353	3.00 (1.23)	3.37 (1.26)	-2.123*	3.29 (1.29)	3.31 (1.24)	-0.201						
接受生涯個別輔導諮商	2.92 (1.14)	2.86 (1.28)	0.313	2.90 (1.16)	3.00 (1.14)	-0.510	2.88 (1.13)	2.92 (1.16)	-0.265	2.89 (1.17)	2.92 (1.14)	-0.237						
書面溝通園地或管道（如內部刊物）的需要	3.12 (1.07)	3.17 (1.15)	-0.283	3.12 (1.09)	3.13 (1.04)	-0.055	3.06 (1.05)	3.14 (1.09)	-0.492	3.09 (1.10)	3.15 (1.07)	-0.493						
對工會提供協助的需要	3.22 (1.07)	2.98 (1.18)	1.290	3.20 (1.12)	3.05 (1.21)	0.775	3.05 (1.06)	3.22 (1.14)	-1.098	3.14 (1.13)	3.23 (1.13)	-0.756						
在職進修及自我發展（如就讀空大、研究所）	2.94 (1.24)	3.14 (1.32)	-0.998	2.89 (1.23)	3.53 (1.29)	-2.979**	2.95 (1.20)	2.96 (1.27)	-0.063	2.95 (1.25)	2.98 (1.26)	-0.217						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

由表 4-5-2 可發現，就 343 位填答者資料分析：

- (一) 已婚者與未婚者相較，個人在生涯發展的協助方面，顯著認為較不需要轉介至其他政府部門或公營事業服務 ($t = -3.452, p < 0.01$)，而相對較需要參加退離職說明會 ($t = 2.156, p < 0.05$)。這可能是由於未婚者通常相對較年輕、資歷較淺。
- (二) 主管職同仁與非主管職同仁相較，個人認為較不需要以下數項生涯協助措施：接受轉業輔導（自行創業或轉入民間企業等）($t = -2.502, p < 0.05$)、接受轉業訓練（民間企業所需工作技能專長等）($t = -1.971, p < 0.05$)、請領失業救助 ($t = -2.267, p < 0.01$)、實施員工優惠優先認股制度 ($t = -2.156, p < 0.05$) 及參加職務上專長訓練 ($t = -2.156, p < 0.05$)。可能擔任主管職，通常已有一定的行政歷練，相對亦較不會想轉業。
- (三) 其餘項目則不同性別、婚姻狀況、是否擔任主管、擔任不同的職務（技術類、業務類）之員工間，均無差異存在。

二、不同年齡、年資、須撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入之台鐵員工，面臨民營化下，對各項生涯發展協助的需求程度是否有所差異之 ANOVA 檢定

本研究以單因子變異數分析 (ONE-WAY ANOVA 檢定) ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 檢定不同年齡、年資、須撫養親屬人數、教育程度、服務部門、服務地區、職位、每月收入之員工，個人面臨民營化下對各種生涯發展協助的需求是否有差異，所得統計檢定結果整理如後：

(一) 年齡

針對不同年齡層之員工，個人面臨民營化下，對各種生涯發展協助的需求是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-5-3：

表 4-5-3 不同年齡層員工面臨民營化下,對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	年齡別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
轉介至其他政府部門或公營事業服務	(A) 不滿 35 歲	43	3.67	1.21	組間	3	34.372	11.457	6.713***	(C)<(A) (D)<(A)
	(B) 35-44 歲	138	3.12	1.32	組內	339	578.555	1.707		
	(C) 45-54 歲	127	2.81	1.30	總計	342	612.927			
	(D) 55 歲或以上	35	2.51	1.40						
接受轉業輔導(自行創業或轉入民間企業等)	(A) 不滿 35 歲	43	2.51	1.16	組間	3	4.321	1.440	1.180	
	(B) 35-44 歲	138	2.18	1.06	組內	339	413.714	1.220		
	(C) 45-54 歲	127	2.17	1.12	總計	342	418.035			
	(D) 55 歲或以上	35	2.17	1.15						
參加轉業訓練(民間企業所需工作技能專長等)	(A) 不滿 35 歲	43	2.60	1.20	組間	3	5.258	1.753	1.243	
	(B) 35-44 歲	138	2.38	1.20	組內	339	477.832	1.410		
	(C) 45-54 歲	127	2.25	1.16	總計	342	483.090			
	(D) 55 歲或以上	35	2.17	1.20						
請領失業救助	(A) 不滿 35 歲	43	1.95	1.25	組間	3	1.041	0.347	0.254	
	(B) 35-44 歲	138	1.91	1.11	組內	339	463.606	1.368		
	(C) 45-54 歲	127	2.00	1.16	總計	342	464.647			
	(D) 55 歲或以上	35	2.09	1.31						
參加退休離職說明會	(A) 不滿 35 歲	43	2.14	1.23	組間	3	34.872	11.624	6.886***	(A)<(D) (B)<(D) (B)<(C)
	(B) 35-44 歲	138	2.30	1.25	組內	339	572.265	1.688		
	(C) 45-54 歲	127	2.76	1.34	總計	342	607.137			
	(D) 55 歲或以上	35	3.17	1.42						
實施員工優惠優先認股制度	(A) 不滿 35 歲	43	3.42	1.07	組間	3	10.924	3.641	2.604	
	(B) 35-44 歲	138	2.92	1.23	組內	339	474.131	1.399		
	(C) 45-54 歲	127	3.00	1.13	總計	342	485.055			
	(D) 55 歲或以上	35	3.31	1.28						
參加職務上的專長訓練	(A) 不滿 35 歲	43	3.65	1.02	組間	3	16.249	5.416	3.901**	(D)<(A)
	(B) 35-44 歲	138	3.28	1.21	組內	339	470.667	1.388		
	(C) 45-54 歲	127	3.20	1.14	總計	342	486.915			
	(D) 55 歲或以上	35	2.74	1.34						
接受職務調動 轉換或組織扁平化 人員精簡 下兼辦其他業務,所需之第二專長訓練	(A) 不滿 35 歲	43	3.51	0.96	組間	3	20.003	6.668	4.865**	(D)<(A) (D)<(B)
	(B) 35-44 歲	138	3.20	1.22	組內	339	464.627	1.371		
	(C) 45-54 歲	127	2.99	1.16	總計	342	484.630			
	(D) 55 歲或以上	35	2.57	1.24						
參加民營化中員工權益說明會	(A) 不滿 35 歲	43	3.60	1.09	組間	3	15.320	5.107	3.274*	
	(B) 35-44 歲	138	3.20	1.29	組內	339	528.750	1.560		
	(C) 45-54 歲	127	3.43	1.20	總計	342	544.070			
	(D) 55 歲或以上	35	2.83	1.44						
接受生涯個別輔導與諮商	(A) 不滿 35 歲	43	3.21	1.08	組間	3	7.195	2.398	1.803	
	(B) 35-44 歲	138	2.86	1.13	組內	339	451.003	1.330		
	(C) 45-54 歲	127	2.94	1.15	總計	342	458.198			
	(D) 55 歲或以上	35	2.63	1.33						
書面溝通園地或管道(例如:內部刊物)的需要	(A) 不滿 35 歲	43	3.26	0.98	組間	3	4.899	1.633	1.405	
	(B) 35-44 歲	138	3.08	1.08	組內	339	393.958	1.162		
	(C) 45-54 歲	127	3.20	1.03	總計	342	398.857			
	(D) 55 歲或以上	35	2.83	1.34						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

表 4-5-3 (續) 不同年齡層員工面臨民營化下，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	年齡別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對工會人員所提供協助的需要	(A) 不滿 35 歲	43	3.07	1.14	組間	3	9.363	3.121	2.480	
	(B) 35-44 歲	138	3.07	1.12	組內	339	426.695	1.259		
	(C) 45-54 歲	127	3.40	0.99	總計	342	436.058			
	(D) 55 歲或以上	35	3.03	1.48						
在職進修及自我發展 (例如：就讀空中大學、研究所等)	(A) 不滿 35 歲	43	3.40	1.29	組間	3	19.341	6.447	4.226	(D)<(A)
	(B) 35-44 歲	138	3.08	1.23	組內	339	517.167	1.526		
	(C) 45-54 歲	127	2.80	1.20	總計	342	536.507			
	(D) 55 歲或以上	35	2.54	1.29						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-5-3 可發現：

1. 以單因子變異數分析結果，各年齡組間員工面臨民營化，在對於問卷所列之生涯發展協助措施中之轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度，有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) = 6.713, p < 0.001$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現不滿三十五歲員工組相對於四十五歲至五十四歲員工組、五十五歲或以上年齡之員工組對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度較高。這可能與其選擇轉介至其他政府部門或公營事業服務之生涯規劃方式的可能性較高有關。
2. 以單因子變異數分析結果，各年齡組間員工面臨民營化，對於參加退休離職說明會之需求程度，有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) = 6.886, p < 0.001$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現不滿三十五歲員工組、三十五歲至不滿四十五歲員工組相對於五十五歲或以上年齡之員工組對於參加退休離職說明會之需求程度較低。而三十五歲至不滿四十五歲之員工組對此協助之需求，亦低於四十五歲至不滿五十五歲員工組。
3. 以單因子變異數分析結果，各年齡組間員工面臨民營化，在選擇參加職務上的專長訓練之需求程度，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 3.901, p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯

著水準為 0.05), 發現不滿三十五歲員工組相對於五十五歲或以上年齡之員工組對於參加職務上的專長訓練之需求程度較高。可能係由於五十五歲或以上年齡之員工組隨時都可申請提早退休的緣故。

4. 以單因子變異數分析結果, 各年齡組間員工面臨民營化, 在選擇接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務, 所需之第二專長訓練之需求程度, 有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.865$, $p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05), 發現不滿三十五歲員工組、三十五歲至不滿四十五歲員工組相對於五十五歲或以上年齡之員工組對於接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務, 所需之第二專長訓練之需求程度較高。
5. 以單因子變異數分析結果, 各年齡組間員工面臨民營化, 在選擇參加民營化中員工權益說明會之需求程度, 有差異存在 ($F(3, 339) = 3.274$, $p < 0.05$)。但進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05), 則未發現顯著差異。
6. 以單因子變異數分析結果, 各年齡組間員工面臨民營化, 在選擇在職進修及自我發展 (例如: 就讀空中大學、研究所等) 之需求程度, 有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 4.226$, $p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05), 發現不滿三十五歲員工組相對於五十五歲或以上年齡之員工組對於在職進修及自我發展 (例如: 就讀空中大學、研究所等) 之需求程度較高。

(二) 年資

針對不同年資層之員工, 個人面臨民營化下對各種生涯發展協助的需求是否有差異, 所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-5-4:

表 4-5-4 不同年資層員工面臨民營化下，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
轉介至其他政府部門或公營事業服務	(A) 不滿 5 年	32	3.66	1.26	組間	3	35.378	11.793	6.922***	(D) < (A)
	(B) 5-14 年	67	3.43	1.33	組內	339	577.549	1.704		(D) < (B)
	(C) 15-24 年	146	2.86	1.27	總計	342	612.927			(C) < (A)
	(D) 25 年或以上	98	2.74	1.36						(C) < (B)
接受轉業輔導(自行創業或轉入民間企業等)	(A) 不滿 5 年	32	2.56	1.19	組間	3	4.499	1.500	1.229	
	(B) 5-14 年	67	2.13	0.98	組內	339	413.536	1.220		
	(C) 15-24 年	146	2.18	1.07	總計	342	418.035			
	(D) 25 年或以上	98	2.21	1.20						
參加轉業訓練(民間企業所需工作技能專長等)	(A) 不滿 5 年	32	2.59	1.21	組間	3	3.379	1.126	0.796	
	(B) 5-14 年	67	2.34	1.23	組內	339	479.712	1.415		
	(C) 15-24 年	146	2.25	1.12	總計	342	483.090			
	(D) 25 年或以上	98	2.39	1.26						
請領失業救助	(A) 不滿 5 年	32	1.84	1.25	組間	3	6.355	2.118	1.567	
	(B) 5-14 年	67	1.82	1.04	組內	339	458.292	1.352		
	(C) 15-24 年	146	1.92	1.10	總計	342	464.647			
	(D) 25 年或以上	98	2.17	1.30						
參加退休離職說明會	(A) 不滿 5 年	32	2.16	1.27	組間	3	63.322	21.107	13.158***	(D) 最高
	(B) 5-14 年	67	1.93	1.15	組內	339	543.815	1.604		(B) < (C)
	(C) 15-24 年	146	2.52	1.24	總計	342	607.137			
	(D) 25 年或以上	98	3.12	1.37						
實施員工優惠優先認股制度	(A) 不滿 5 年	32	3.44	1.08	組間	3	7.088	2.363	1.676	
	(B) 5-14 年	67	3.00	1.23	組內	339	477.967	1.410		
	(C) 15-24 年	146	2.95	1.15	總計	342	485.055			
	(D) 25 年或以上	98	3.12	1.25						
參加職務上的專長訓練	(A) 不滿 5 年	32	3.75	1.14	組間	3	9.934	3.311	2.353	
	(B) 5-14 年	67	3.28	1.11	組內	339	476.982	1.407		
	(C) 15-24 年	146	3.18	1.17	總計	342	486.915			
	(D) 25 年或以上	98	3.14	1.28						
接受職務調動 轉換或組織扁平化 人員精簡 下兼辦其他業務,所需之第二專長訓練	(A) 不滿 5 年	32	3.69	1.00	組間	3	13.398	4.466	3.213*	(C) < (A)
	(B) 5-14 年	67	3.15	1.16	組內	339	471.232	1.390		(D) < (A)
	(C) 15-24 年	146	3.03	1.15	總計	342	484.630			
	(D) 25 年或以上	98	2.98	1.28						
參加民營化中員工權益說明會	(A) 不滿 5 年	32	3.63	1.18	組間	3	4.652	1.551	0.975	
	(B) 5-14 年	67	3.28	1.20	組內	339	539.418	1.591		
	(C) 15-24 年	146	3.21	1.25	總計	342	544.070			
	(D) 25 年或以上	98	3.34	1.34						
接受生涯個別輔導與諮商	(A) 不滿 5 年	32	3.34	1.15	組間	3	6.796	2.265	1.701	
	(B) 5-14 年	67	2.90	1.13	組內	339	451.403	1.332		
	(C) 15-24 年	146	2.87	1.13	總計	342	458.198			
	(D) 25 年或以上	98	2.84	1.21						
書面溝通園地或管道(例如:內部刊物)的需要	(A) 不滿 5 年	32	3.22	1.04	組間	3	0.695	0.232	0.197	
	(B) 5-14 年	67	3.09	1.01	組內	339	398.162	1.175		
	(C) 15-24 年	146	3.09	1.08	總計	342	398.857			
	(D) 25 年或以上	98	3.16	1.15						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

表 4-5-4 (續) 不同年資層員工面臨民營化下，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對工會人員所提供協助的需要	(A) 不滿 5 年	32	3.09	1.15	組間	3	4.109	1.370	1.075	
	(B) 5-14 年	67	2.99	1.09	組內	339	431.950	1.274		
	(C) 15-24 年	146	3.25	1.13	總計	342	436.058			
	(D) 25 年或以上	98	3.26	1.15						
在職進修及自我發展 (例如：就讀空中大學、研究所等)	(A) 不滿 5 年	32	3.69	1.28	組間	3	26.657	8.886	5.908**	(C)<(A) (D)<(A)
	(B) 5-14 年	67	3.16	1.25	組內	339	509.850	1.504		
	(C) 15-24 年	146	2.88	1.17	總計	342	536.507			
	(D) 25 年或以上	98	2.71	1.28						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$

由表 4-5-4 可發現：

1. 以單因子變異數分析結果，各年資組間員工面臨民營化，在對於問卷所列之生涯發展協助措施中之轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度，有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) = 6.922, p < 0.001$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現年資不滿五年之員工組、年資在五年至不滿十五年之員工組相對於年資在十五年至不滿二十五年之員工組、年資在二十五年或以上之員工組對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度較高。這可能與其年資較潛、轉業成本相對較小有關。
2. 以單因子變異數分析結果，各年資組間員工面臨民營化，在對於問卷所列之生涯發展協助措施中之參加退休離職說明會之需求程度，有非常顯著差異存在 ($F(3, 339) = 13.158, p < 0.001$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現年資在五年至不滿十五年之員工組相對於年資在十五年至不滿二十五年之員工組，對於參加退休離職說明會之需求程度較高。而年資在二十五年或以上之員工組對此協助之需求又高於其他各年資範圍之員工組。
3. 以單因子變異數分析結果，各年資組間員工面臨民營化，在對於問卷所列生涯發展協助措施中之接受職務調動、轉換或組織扁平化、

人員精簡下兼辦其他業務所需之第二專長訓練之需求程度，有差異存在 ($F(3, 339) = 3.213, p < 0.05$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現年資不滿五年之員工組相對於年資在十五年至不滿二十五年之員工組、年資在二十五年或以上之員工組對於接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務所需之第二專長訓練之需求程度較高。這可能與其年資尚淺，尚不合作提早退休等生涯規劃方式之條件有關。

4. 以單因子變異數分析結果，各年資組間員工面臨民營化，在對於問卷所列生涯發展協助措施中之在職進修及自我發展 (如就讀空大、研究所) 之需求程度，有顯著差異存在 ($F(3, 339) = 5.908, p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現年資不滿五年之員工組相對於年資十五年至不滿二十五年之員工組、年資在二十五年或以上之員工組對於在職進修及自我發展 (如就讀空大、研究所) 之需求程度較高。

(三) 須撫養親屬人數

針對須撫養親屬人數不同之員工，個人面臨民營化下對各種生涯發展協助的需求是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-5-5：

表 4-5-5 須撫養親屬數不同之員工面臨民營化，對各項生涯發展協助需求程度之單因子變異數分析

項目別	須撫養親屬數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
轉介至其他政府部門或公營事業服務	(A) 沒有	19	3.47	1.17	組間	3	5.368	1.789	0.998	
	(B) 一位	24	2.79	1.44	組內	339	607.559	1.792		
	(C) 二位	76	3.04	1.40	總計	342	612.927			
	(D) 三位或以上	224	2.99	1.32						
接受轉業輔導 (自行創業或轉入民間企業等)	(A) 沒有	19	1.89	1.05	組間	3	3.122	1.041	0.850	
	(B) 一位	24	2.42	1.21	組內	339	414.913	1.224		
	(C) 二位	76	2.26	1.11	總計	342	418.035			
	(D) 三位或以上	224	2.21	1.10						
參加轉業訓練 (民間企業所需工作技能專長等)	(A) 沒有	19	2.00	1.11	組間	3	3.635	1.212	0.857	
	(B) 一位	24	2.58	1.32	組內	339	479.456	1.414		
	(C) 二位	76	2.36	1.19	總計	342	483.090			
	(D) 三位或以上	224	2.34	1.18						
請領失業救助	(A) 沒有	19	1.68	1.00	組間	3	3.532	1.177	0.865	
	(B) 一位	24	1.75	1.07	組內	339	461.116	1.360		
	(C) 二位	76	1.93	1.06	總計	342	464.647			
	(D) 三位或以上	224	2.03	1.22						
參加退休離職說明會	(A) 沒有	19	2.11	1.15	組間	3	11.837	3.946	2.247	
	(B) 一位	24	2.13	1.30	組內	339	595.300	1.756		
	(C) 二位	76	2.43	1.31	總計	342	607.137			
	(D) 三位或以上	224	2.66	1.35						
實施員工優惠優先認股制度	(A) 沒有	19	2.95	1.13	組間	3	5.293	1.764	1.247	
	(B) 一位	24	3.25	1.36	組內	339	479.762	1.415		
	(C) 二位	76	2.84	1.14	總計	342	485.055			
	(D) 三位或以上	224	3.11	1.19						
參加職務上的專長訓練	(A) 沒有	19	3.26	1.15	組間	3	0.236	0.079	0.055	
	(B) 一位	24	3.29	1.20	組內	339	486.679	1.436		
	(C) 二位	76	3.28	1.23	總計	342	486.915			
	(D) 三位或以上	224	3.22	1.19						
接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務，所需之第二專長訓練	(A) 沒有	19	3.11	0.99	組間	3	0.799	0.266	0.187	
	(B) 一位	24	3.25	1.26	組內	339	483.831	1.427		
	(C) 二位	76	3.13	1.25	總計	342	484.630			
	(D) 三位或以上	224	3.07	1.18						
參加民營化中員工權益說明會	(A) 沒有	19	2.89	1.29	組間	3	3.787	1.262	0.792	
	(B) 一位	24	3.46	1.06	組內	339	540.283	1.594		
	(C) 二位	76	3.30	1.29	總計	342	544.070			
	(D) 三位或以上	224	3.32	1.27						
接受生涯個別輔導與諮商	(A) 沒有	19	2.58	1.30	組間	3	3.012	1.004	0.748	
	(B) 一位	24	3.08	1.32	組內	339	455.186	1.343		
	(C) 二位	76	2.96	1.15	總計	342	458.198			
	(D) 三位或以上	224	2.90	1.13						
書面溝通園地或管道 (例如：內部刊物) 的需要	(A) 沒有	19	2.42	0.96	組間	3	10.976	3.659	3.197	(A) < (C)
	(B) 一位	24	3.25	0.99	組內	339	387.882	1.144		
	(C) 二位	76	3.25	1.14	總計	342	398.857			
	(D) 三位或以上	224	3.13	1.06						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

表 4-5-5 (續) 撫養親屬數不同之員工面臨民營化對各項生涯發展協助需求程度之單因子變異數分析

項目別	須撫養親屬數	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對工會人員所提供協助的需要	(A) 沒有	19	2.79	1.08	組間	3	4.260	1.420	1.115	
	(B) 一位	24	3.25	1.26	組內	339	431.798	1.274		
	(C) 二位	76	3.11	1.08	總計	342	436.058			
	(D)三位或以上	224	3.24	1.13						
在職進修及自我發展(例如:就讀空中大學、研究所等)	(A) 沒有	19	3.26	1.33	組間	3	3.470	1.157	0.736	
	(B) 一位	24	3.08	1.38	組內	339	533.038	1.572		
	(C) 二位	76	3.04	1.30	總計	342	536.507			
	(D)三位或以上	224	2.90	1.22						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-5-5 可發現須撫養親屬數不同之員工組以單因子變異數分析結果，各年資組間員工面臨民營化，在對於問卷所列各項生涯發展協助措施除書面溝通園地或管道(如內部刊物)的需要有差異存在($F(3, 339) = 3.197, p < 0.05$)外，均無差異存在。經進一步以 Scheffe 法(薛費法)作事後比較(顯著水準為 0.05)，發現須撫養二位親屬之員工組，對書面溝通園地或管道(如內部刊物)的需要，會高於沒有撫養親屬之員工組。

(四) 教育程度

針對不同教育程度之員工，個人面臨民營化下對各種生涯發展協助的需求是否有差異，所作單因子變異數分析($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-5-6：

表 4-5-6 教育程度不同之員工，面臨民營化，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
轉介至其他政府部門或公營事業服務	(A) 國中或以下	32	2.69	1.35	組間	3	21.760	7.253	4.159**	(A)<(D) (B)<(D)
	(B) 高中(職)	150	2.85	1.33	組內	339	591.167	1.744		
	(C) 大專	111	3.09	1.32	總計	342	612.927			
	(D) 大學或以上	50	3.54	1.25						
接受轉業輔導(自行創業或轉入民間企業等)	(A) 國中或以下	32	2.06	1.13	組間	3	1.157	0.386	0.314	
	(B) 高中(職)	150	2.21	1.09	組內	339	416.878	1.230		
	(C) 大專	111	2.23	1.10	總計	342	418.035			
	(D) 大學或以上	50	2.30	1.16						
參加轉業訓練(民間企業所需工作技能專長等)	(A) 國中或以下	32	1.88	1.10	組間	3	8.248	2.749	1.963	
	(B) 高中(職)	150	2.35	1.14	組內	339	474.843	1.401		
	(C) 大專	111	2.44	1.27	總計	342	483.090			
	(D) 大學或以上	50	2.40	1.16						
請領失業救助	(A) 國中或以下	32	1.84	1.17	組間	3	11.525	3.842	2.874*	
	(B) 高中(職)	150	2.15	1.18	組內	339	453.122	1.337		
	(C) 大專	111	1.90	1.16	總計	342	464.647			
	(D) 大學或以上	50	1.64	1.06						
參加退休離職說明會	(A) 國中或以下	32	2.53	1.41	組間	3	15.519	5.173	2.964*	(D)<(B)
	(B) 高中(職)	150	2.72	1.31	組內	339	591.618	1.745		
	(C) 大專	111	2.51	1.33	總計	342	607.137			
	(D) 大學或以上	50	2.08	1.26						
實施員工優惠優先認股制度	(A) 國中或以下	32	2.94	1.37	組間	3	3.831	1.277	0.900	
	(B) 高中(職)	150	3.15	1.08	組內	339	481.224	1.420		
	(C) 大專	111	3.04	1.21	總計	342	485.055			
	(D) 大學或以上	50	2.86	1.36						
參加職務上的專長訓練	(A) 國中或以下	32	2.91	1.35	組間	3	4.100	1.367	0.960	
	(B) 高中(職)	150	3.27	1.09	組內	339	482.816	1.424		
	(C) 大專	111	3.26	1.21	總計	342	486.915			
	(D) 大學或以上	50	3.32	1.33						
接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務，所需之第二專長訓練	(A) 國中或以下	32	2.75	1.39	組間	3	6.723	2.241	1.590	
	(B) 高中(職)	150	3.07	1.12	組內	339	479.907	1.410		
	(C) 大專	111	3.14	1.18	總計	342	484.630			
	(D) 大學或以上	50	3.32	1.25						
參加民營化中員工權益說明會	(A) 國中或以下	32	3.16	1.35	組間	3	7.564	2.521	1.593	
	(B) 高中(職)	150	3.45	1.13	組內	339	536.506	1.583		
	(C) 大專	111	3.13	1.38	總計	342	544.070			
	(D) 大學或以上	50	3.32	1.30						
接受生涯個別輔導與諮商	(A) 國中或以下	32	2.63	1.24	組間	3	4.045	1.348	1.007	
	(B) 高中(職)	150	2.96	1.11	組內	339	454.153	1.340		
	(C) 大專	111	2.86	1.19	總計	342	458.198			
	(D) 大學或以上	50	3.04	1.18						
書面溝通園地或管道(例如：內部刊物)的需要	(A) 國中或以下	32	2.75	1.19	組間	3	6.611	2.204	1.904	
	(B) 高中(職)	150	3.23	1.03	組內	339	392.246	1.157		
	(C) 大專	111	3.14	1.10	總計	342	398.859			
	(D) 大學或以上	50	3.02	1.08						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

表 4-5-6 (續) 教育程度不同員工面臨民營化，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	年資別	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對工會人員所提供協助的需要	(A)國中或以下	32	2.91	1.35	組間	3	6.804	2.268	1.791	
	(B)高中(職)	150	3.33	1.07	組內	339	429.255	1.266		
	(C)大專	111	3.11	1.13	總計	342	436.058			
	(D)大學或以上	50	3.10	1.11						
在職進修及自我發展(例如:就讀空中大學、研究所等)	(A)國中或以下	32	1.94	1.08	組間	3	51.625	17.208	12.031***	(A)最低
	(B)高中(職)	150	2.85	1.13	組內	339	484.883	1.430		
	(C)大專	111	3.21	1.24	總計	342	536.507			
	(D)大學或以上	50	3.40	1.37						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-5-6 可發現：

1. 以單因子變異數分析結果，各種教育程度員工組間，面臨民營化，在對於問卷所列生涯發展協助措施中轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度，有顯著差異存在($F(3, 339) = 4.159, p < 0.01$)，經進一步以 Scheffe 法(薛費法)作事後比較(顯著水準為 0.05)，發現教育程度在大學或以上之員工組相對於教育程度在國中或以下之員工組、教育程度為高中(職)之員工組，對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度較高。
2. 以單因子變異數分析結果，各種教育程度員工組間，面臨民營化，在對於問卷所列生涯發展協助措施中參加退休離職說明會之需求程度，有差異存在($F(3, 339) = 2.964, p < 0.05$)，經進一步以 Scheffe 法(薛費法)作事後比較(顯著水準為 0.05)，發現教育程度為高中(職)之員工組相對於教育程度在大學或以上之員工組，對於參加退休離職說明會之需求程度較高。
3. 以單因子變異數分析結果，各種教育程度員工組間，面臨民營化，在對於問卷所列生涯發展協助措施中在職進修及自我發展(如就讀空大、研究所)之需求程度，有非常顯著差異存在($F(3, 339) = 12.031, p < 0.001$)。經進一步以 Scheffe 法(薛費法)作事後比較(顯著水準為 0.05)，發現教育程度在國中或以下之員工組，對於在

職進修及自我發展（如就讀空大、研究所）之需求程度顯著低於其他各種教育程度之員工組。不知是否其教育程度較低，對學習新知較不感興趣或過去學習歷程中曾遭受嚴重挫折感或不愉快的學習經驗所致。

（五）服務部門

針對不同服務部門之員工，個人面臨民營化下對各種生涯發展協助的需求是否有差異，所作單因子變異數分析（ $\alpha = 0.05$ 之顯著水準）及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-5-7：

表 4-5-7 服務部門不同之員工，面臨民營化，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
轉介至其他政府部門或公營事業服務	(A) 運務	121	2.82	1.38	組間	7	28.807	4.115	2.360*	
	(B) 工務	48	2.69	1.27	組內	335	584.120	1.744		
	(C) 機務	102	3.21	1.26	總計	342	612.927			
	(D) 電務	19	3.26	1.56						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.90	0.74						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.00	1.54						
	(G) 餐旅總所	18	2.89	1.41						
	(H) 貨運總所	13	3.69	0.95						
接受轉業輔導(自行創業或轉入民間企業等)	(A) 運務	121	2.16	1.07	組間	7	10.109	1.444	1.186	
	(B) 工務	48	1.98	0.98	組內	335	407.926	1.218		
	(C) 機務	102	2.27	1.14	總計	342	418.035			
	(D) 電務	19	2.42	1.30						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.10	0.74						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.17	1.11						
	(G) 餐旅總所	18	2.78	1.35						
	(H) 貨運總所	13	2.23	1.09						
參加轉業訓練(民間企業所需工作技能專長等)	(A) 運務	121	2.23	1.10	組間	7	21.765	3.109	2.258*	
	(B) 工務	48	1.88	1.06	組內	335	461.325	1.377		
	(C) 機務	102	2.51	1.16	總計	342	483.090			
	(D) 電務	19	2.63	1.46						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.40	1.26						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.33	1.50						
	(G) 餐旅總所	18	2.83	1.42						
	(H) 貨運總所	13	2.62	1.12						
請領失業救助	(A) 運務	121	1.88	1.09	組間	7	23.517	3.360	2.551*	(A)<(D)
	(B) 工務	48	1.81	1.16	組內	335	441.130	1.317		
	(C) 機務	102	1.98	1.15	總計	342	464.647			
	(D) 電務	19	2.95	1.31						
	(E) 會計、政風、人事	10	1.80	1.14						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	1.75	1.36						
	(G) 餐旅總所	18	2.28	1.32						
	(H) 貨運總所	13	1.77	0.83						
參加退休離職說明會	(A) 運務	121	2.41	1.30	組間	7	16.981	2.426	1.377	
	(B) 工務	48	2.29	1.27	組內	335	590.156	1.762		
	(C) 機務	102	2.74	1.33	總計	342	607.137			
	(D) 電務	19	3.16	1.61						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.50	1.18						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.67	1.56						
	(G) 餐旅總所	18	2.39	1.33						
	(H) 貨運總所	13	2.38	1.12						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

表 4-5-7 (續一) 不同服務部門員工面臨民營化，對各項生涯發展協助需求程度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
實施員工 工優惠優先 認股制度	(A) 運務	121	3.03	1.06	組間	7	12.480	1.783	1.264	
	(B) 工務	48	2.71	1.22	組內	335	472.576	1.411		
	(C) 機務	102	3.27	1.14	總計	342	485.055			
	(D) 電務	19	2.95	1.51						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.90	1.52						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.92	1.51						
	(G) 餐旅總所	18	2.94	1.30						
	(H) 貨運總所	13	3.31	1.32						
參加職務上 的專長訓練	(A) 運務	121	3.15	1.17	組間	7	15.821	2.2690	1.607	
	(B) 工務	48	3.04	1.24	組內	335	471.095	1.406		
	(C) 機務	102	3.50	1.11	總計	342	486.915			
	(D) 電務	19	3.05	1.27						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.60	1.17						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.33	1.44						
	(G) 餐旅總所	18	3.22	1.35						
	(H) 貨運總所	13	3.54	1.05						
接受職務調 動、轉換或 組織扁平 化、人員精 簡下兼辦其 他業務，所 需之第二專 長訓練	(A) 運務	121	3.17	1.15	組間	7	15.821	2.260	0.768	
	(B) 工務	48	2.92	1.11	組內	335	471.095	1.406		
	(C) 機務	102	3.12	1.14	總計	342	486.916			
	(D) 電務	19	2.84	1.46						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.60	1.43						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.17	1.70						
	(G) 餐旅總所	18	3.33	1.37						
	(H) 貨運總所	13	3.31	0.95						
參加民營化 中員工權益 說明會	(A) 運務	121	3.35	1.22	組間	7	7.657	1.094	0.927	
	(B) 工務	48	3.13	1.36	組內	335	476.972	1.424		
	(C) 機務	102	3.42	1.21	總計	342	484.630			
	(D) 電務	19	2.89	1.45						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.90	1.29						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.50	1.68						
	(G) 餐旅總所	18	3.50	1.29						
	(H) 貨運總所	13	3.00	0.82						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-5-7 (續二) 不同服務部門員工面臨民營化對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	服務部門	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
接受生涯個別輔導與諮商	(A) 運務	121	2.98	1.10	組間	7	12.948	1.850	1.392	
	(B) 工務	48	2.71	1.09	組內	335	445.250	1.329		
	(C) 機務	102	2.98	1.13	總計	342	458.198			
	(D) 電務	19	2.89	1.63						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.70	1.06						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.75	1.54						
	(G) 餐旅總所	18	3.33	0.77						
	(H) 貨運總所	13	2.23	1.36						
書面溝通園地或管道 (例如：內部刊物) 的需要	(A) 運務	121	3.22	1.09	組間	7	16.204	2.315	2.027	
	(B) 工務	48	2.79	0.94	組內	335	382.653	1.142		
	(C) 機務	102	3.29	1.05	總計	342	398.857			
	(D) 電務	19	2.79	1.51						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.80	1.03						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.25	1.22						
	(G) 餐旅總所	18	3.17	0.71						
	(H) 貨運總所	13	2.62	0.96						
對工會人員所提供協助的需要	(A) 運務	121	3.29	1.19	組間	7	8.160	1.166	0.913	
	(B) 工務	48	3.06	1.14	組內	335	427.898	1.277		
	(C) 機務	102	3.21	1.07	總計	342	436.058			
	(D) 電務	19	2.95	1.47						
	(E) 會計、政風、人事	10	2.90	1.20						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	3.42	1.00						
	(G) 餐旅總所	18	3.33	0.77						
	(H) 貨運總所	13	2.69	0.85						
在職進修及自我發展 (例如：就讀空中大學、研究所等)	(A) 運務	121	2.97	1.30	組間	7	9.297	1.328	0.844	
	(B) 工務	48	2.65	1.33	組內	335	527.210	1.574		
	(C) 機務	102	3.08	1.18	總計	342	536.507			
	(D) 電務	19	2.89	1.29						
	(E) 會計、政風、人事	10	3.00	1.05						
	(F) 行政材料企劃秘書勞安員訓中心	12	2.67	1.30						
	(G) 餐旅總所	18	3.28	1.32						
	(H) 貨運總所	13	3.08	1.04						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-5-7 可發現不同服務部門之員工組以單因子變異數分析結果，各服務部門員工組間員工面臨民營化，在對於問卷所列各項生涯發展協助措施除請領失業救助的需要有差異存在 ($F(7, 335) = 2.551$, $p < 0.05$) 外，均無差異存在。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現電務部門之員工組，對請領失業救助的需要，會高於運務部門之員工組。

(六) 服務地區

針對不同服務地區之員工,個人面臨民營化下對各種生涯發展協助的需求是否有差異,所作單因子變異數分析($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-5-8:

表 4-5-8 服務地區不同之員工，面臨民營化，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	服務地區	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
轉介至其他政府部門或公營事業服務	(A) 北部	144	2.94	1.35	組間	3	6.393	2.131	1.191	
	(B) 中部	50	3.14	1.13	組內	339	606.534	1.789		
	(C) 南部	88	3.19	1.40	總計	342	612.927			
	(D) 東部	61	2.84	1.37						
接受轉業輔導(自行創業或轉入民間企業等)	(A) 北部	144	2.26	1.13	組間	3	2.102	0.701	0.571	
	(B) 中部	50	2.24	0.96	組內	339	415.933	1.227		
	(C) 南部	88	2.24	1.19	總計	342	418.035			
	(D) 東部	61	2.05	1.02						
參加轉業訓練(民間企業所需工作技能專長等)	(A) 北部	144	2.41	1.22	組間	3	3.007	1.002	0.708	
	(B) 中部	50	2.42	1.09	組內	339	480.083	1.416		
	(C) 南部	88	2.31	1.23	總計	342	483.090			
	(D) 東部	61	2.16	1.14						
請領失業救助	(A) 北部	144	2.00	1.18	組間	3	2.095	0.698	0.512	
	(B) 中部	50	1.78	0.86	組內	339	462.552	1.364		
	(C) 南部	88	1.99	1.26	總計	342	464.647			
	(D) 東部	61	2.02	1.22						
參加退休離職說明會	(A) 北部	144	2.56	1.28	組間	3	1.011	0.337	0.188	
	(B) 中部	50	2.58	1.31	組內	339	606.126	1.788		
	(C) 南部	88	2.57	1.48	總計	342	607.137			
	(D) 東部	61	2.43	1.27						
實施員工優惠優先認股制度	(A) 北部	144	3.06	1.17	組間	3	0.643	0.214	0.150	
	(B) 中部	50	3.14	1.11	組內	339	484.412	1.429		
	(C) 南部	88	3.02	1.30	總計	342	485.055			
	(D) 東部	61	3.00	1.15						
參加職務上的專長訓練	(A) 北部	144	3.17	1.19	組間	3	1.375	0.458	0.320	
	(B) 中部	50	3.24	1.10	組內	339	485.541	1.432		
	(C) 南部	88	3.30	1.33	總計	342	486.915			
	(D) 東部	61	3.33	1.08						
接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務，所需之第二專長訓練	(A) 北部	144	3.03	1.24	組間	3	3.186	1.062	0.748	
	(B) 中部	50	3.28	0.90	組內	339	481.443	1.420		
	(C) 南部	88	3.03	1.33	總計	342	484.630			
	(D) 東部	61	3.20	1.06						
參加民營化中員工權益說明會	(A) 北部	144	3.22	1.28	組間	3	2.772	0.924	0.579	
	(B) 中部	50	3.44	1.07	組內	339	541.298	1.597		
	(C) 南部	88	3.28	1.36	總計	342	544.070			
	(D) 東部	61	3.41	1.22						
接受生涯個別輔導與諮商	(A) 北部	144	2.87	1.15	組間	3	3.702	1.234	0.920	
	(B) 中部	50	2.88	1.00	組內	339	454.497	1.341		
	(C) 南部	88	2.84	1.27	總計	342	458.199			
	(D) 東部	61	3.13	1.12						
書面溝通園地或管道(例如：內部刊物)的需要	(A) 北部	144	3.09	1.04	組間	3	5.007	1.669	1.437	
	(B) 中部	50	3.02	0.98	組內	339	393.850	1.162		
	(C) 南部	88	3.06	1.21	總計	342	398.857			
	(D) 東部	61	3.38	1.04						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

表 4-5-8 (續) 服務地區不同員工面臨民營化，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	服務地區	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
對工會人員所提供協助的需要	(A) 北部	144	3.21	1.11	組間	3	5.076	1.692	1.331	
	(B) 中部	50	3.16	1.04	組內	339	430.982	1.271		
	(C) 南部	88	3.02	1.26	總計	342	436.058			
	(D) 東部	61	3.39	1.02						
在職進修及自我發展 (例如：就讀空中大學、研究所等)	(A) 北部	144	2.94	1.25	組間	3	3.280	1.093	0.695	
	(B) 中部	50	3.06	0.91	組內	339	533.227	0.573		
	(C) 南部	88	2.84	1.41	總計	342	536.507			
	(D) 東部	61	3.11	1.25						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ ($n=343$)

由表 4-5-8 可發現不同服務地區之員工組以單因子變異數分析結果，各服務部門員工組間員工面臨民營化，在對於問卷所列各項生涯發展協助措施上均無差異存在。

(七) 職位

針對不同職位之員工，個人面臨民營化下對各種生涯發展協助的需求是否有差異，所作單因子變異數分析 ($\alpha = 0.05$ 之顯著水準) 及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-5-9：

表 4-5-9 職位不同之員工，面臨民營化，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	職位	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
轉介至其他政府部門或公營事業服務	(A) 士級	58	3.03	1.20	組間	5	17.584	3.517	1.991	
	(B) 佐級	86	3.13	1.38	組內	337	595.343	1.767		
	(C) 員級	106	3.07	1.35	總計	342	612.927			
	(D) 高員級或以上	57	2.77	1.40						
	(E) 薦任、委任	10	3.90	0.74						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.58	1.33						
接受轉業輔導 (自行創業或轉入民間企業等)	(A) 士級	58	2.34	1.00	組間	5	7.131	1.426	1.170	
	(B) 佐級	86	2.13	1.03	組內	337	410.904	1.219		
	(C) 員級	106	2.21	1.17	總計	342	418.035			
	(D) 高員級或以上	57	2.07	1.16						
	(E) 薦任、委任	10	2.10	0.74						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.62	1.27						
參加轉業訓練 (民間企業所需工作技能專長等)	(A) 士級	58	2.45	1.11	組間	5	7.949	1.590	1.128	
	(B) 佐級	86	2.30	1.17	組內	337	475.142	1.410		
	(C) 員級	106	2.34	1.19	總計	342	483.090			
	(D) 高員級或以上	57	2.11	1.19						
	(E) 薦任、委任	10	2.40	1.26						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.73	1.37						
請領失業救助	(A) 士級	58	2.14	1.13	組間	5	10.808	2.162	1.605	
	(B) 佐級	86	2.12	1.24	組內	337	453.839	1.347		
	(C) 員級	106	1.92	1.17	總計	342	464.647			
	(D) 高員級或以上	57	1.63	1.01						
	(E) 薦任、委任	10	1.80	1.14						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.08	1.23						
參加退休離職說明會	(A) 士級	58	2.50	1.19	組間	5	3.267	0.653	0.365	
	(B) 佐級	86	2.70	1.35	組內	337	603.870	1.792		
	(C) 員級	106	2.46	1.41	總計	342	607.137			
	(D) 高員級或以上	57	2.56	1.36						
	(E) 薦任、委任	10	2.50	1.18						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.42	1.33						
實施員工優惠優先認股制度	(A) 士級	58	3.45	1.01	組間	5	15.093	3.019	2.165	
	(B) 佐級	86	2.95	1.12	組內	337	469.962	1.395		
	(C) 員級	106	3.11	1.21	總計	342	485.055			
	(D) 高員級或以上	57	2.81	1.30						
	(E) 薦任、委任	10	2.90	1.52						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.85	1.19						
參加職務上的專長訓練	(A) 士級	58	3.31	1.11	組間	5	6.214	1.243	0.871	
	(B) 佐級	86	3.21	1.13	組內	337	480.701	1.426		
	(C) 員級	106	3.34	1.23	總計	342	486.915			
	(D) 高員級或以上	57	3.23	1.28						
	(E) 薦任、委任	10	2.60	1.17						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.08	1.23						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

表 4-5-9 (續) 職位不同之員工，面臨民營化，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	職位	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務，所需之第二專長訓練	(A) 士級	58	3.21	1.22	組間	5	4.349	0.870	0.610	
	(B) 佐級	86	3.01	1.09	組內	337	480.281	1.425		
	(C) 員級	106	3.16	1.27	總計	342	484.630			
	(D) 高員級或以上	57	3.12	1.10						
	(E) 薦任、委任	10	2.60	1.43						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.04	1.22						
參加民營化中員工權益說明會	(A) 士級	58	3.41	1.21	組間	5	8.950	1.790	1.127	
	(B) 佐級	86	3.22	1.18	組內	337	535.120	1.588		
	(C) 員級	106	3.44	1.32	總計	342	544.070			
	(D) 高員級或以上	57	3.05	1.33						
	(E) 薦任、委任	10	2.90	1.29						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.42	1.21						
接受生涯個別輔導與諮商	(A) 士級	58	3.10	1.18	組間	5	3.954	0.791	0.587	
	(B) 佐級	86	2.83	1.04	組內	337	454.245	1.348		
	(C) 員級	106	2.95	1.29	總計	342	458.199			
	(D) 高員級或以上	57	2.84	1.11						
	(E) 薦任、委任	10	2.70	1.06						
	(F) 基層服務員等其他	26	2.81	1.06						
書面溝通園地或管道(例如：內部刊物)的需要	(A) 士級	58	3.12	1.03	組間	5	2.807	0.561	0.478	
	(B) 佐級	86	3.12	1.11	組內	337	396.050	1.175		
	(C) 員級	106	3.23	1.19	總計	342	398.857			
	(D) 高員級或以上	57	3.04	0.98						
	(E) 薦任、委任	10	2.80	1.03						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.04	0.87						
對工會人員所提供協助的需要	(A) 士級	58	3.29	1.15	組間	5	4.291	0.858	0.670	
	(B) 佐級	86	3.29	1.18	組內	337	431.768	1.281		
	(C) 員級	106	3.19	1.16	總計	342	436.059			
	(D) 高員級或以上	57	3.04	1.05						
	(E) 薦任、委任	10	2.90	1.20						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.04	0.92						
在職進修及自我發展(例如：就讀空中大學、研究所等)	(A) 士級	58	2.88	1.29	組間	5	4.511	0.902	0.571	
	(B) 佐級	86	2.87	1.22	組內	337	531.997	1.579		
	(C) 員級	106	3.01	1.26	總計	342	536.508			
	(D) 高員級或以上	57	2.93	1.29						
	(E) 薦任、委任	10	3.00	1.05						
	(F) 基層服務員等其他	26	3.31	1.29						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-5-9 可發現不同職位之員工組以單因子變異數分析的結果，各服務部門員工組間員工面臨民營化，在對於問卷所列各項生涯發展協助措施上均無差異存在。

(八) 每月收入

針對每月收入不同之員工,個人面臨民營化下對各種生涯發展協助的需求是否有差異,所作單因子變異數分析($\alpha = 0.05$ 之顯著水準)及以薛費法進行事後比較之所得結果整理如表 4-5-10:

表 4-5-10 每月收入不同之員工，面臨民營化，對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	每月收入	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
轉介至其他政府部門或公營事業服務	(A) 不到 35000	72	3.18	1.28	組間	4	27.660	6.915	3.994**	(B) > (D)
	(B) 35000-44999	109	3.28	1.27	組內	338	585.267	1.732		
	(C) 45000-54999	97	2.79	1.38	總計	342	612.927			
	(D) 55000-64999	45	2.49	1.27						
	(E) 65000 或以上	20	3.25	1.48						
接受轉業輔導(自行創業或轉入民間企業等)	(A) 不到 35000	72	2.43	1.09	組間	4	12.861	3.215	2.682*	
	(B) 35000-44999	109	2.28	1.07	組內	338	405.174	1.199		
	(C) 45000-54999	97	2.00	1.06	總計	342	418.035			
	(D) 55000-64999	45	2.02	1.03						
	(E) 65000 或以上	20	2.60	1.50						
參加轉業訓練(民間企業所需工作技能專長等)	(A) 不到 35000	72	2.61	1.24	組間	4	16.302	4.075	2.951*	
	(B) 35000-44999	109	2.42	1.21	組內	338	466.788	1.381		
	(C) 45000-54999	97	2.08	1.03	總計	342	483.090			
	(D) 55000-64999	45	2.13	1.08						
	(E) 65000 或以上	20	2.65	1.57						
請領失業救助	(A) 不到 35000	72	2.10	1.24	組間	4	12.794	3.199	2.393	
	(B) 35000-44999	109	2.11	1.18	組內	338	451.853	1.337		
	(C) 45000-54999	97	1.77	1.03	總計	342	464.647			
	(D) 55000-64999	45	1.69	1.06						
	(E) 65000 或以上	20	2.30	1.49						
參加退休離職說明會	(A) 不到 35000	72	2.44	1.20	組間	4	19.238	4.809	2.765*	(E) > (B)
	(B) 35000-44999	109	2.41	1.27	組內	338	587.899	1.739		
	(C) 45000-54999	97	2.59	1.38	總計	342	607.137			
	(D) 55000-64999	45	2.51	1.46						
	(E) 65000 或以上	20	3.45	1.36						
實施員工優惠優先認股制度	(A) 不到 35000	72	3.11	1.16	組間	4	19.901	4.975	3.615**	(E) > (C) (E) > (D)
	(B) 35000-44999	109	3.14	1.14	組內	338	465.154	1.376		
	(C) 45000-54999	97	2.86	1.17	總計	342	485.055			
	(D) 55000-64999	45	2.82	1.35						
	(E) 65000 或以上	20	3.85	0.93						
參加職務上的專長訓練	(A) 不到 35000	72	3.19	1.21	組間	4	9.310	2.327	1.647	
	(B) 35000-44999	109	3.44	1.06	組內	338	477.606	1.413		
	(C) 45000-54999	97	3.12	1.18	總計	342	485.055			
	(D) 55000-64999	45	3.00	1.33						
	(E) 65000 或以上	20	3.45	1.47						
接受職務調動 轉換或組織扁平化 人員精簡下兼辦其他業務,所需之第二專長訓練	(A) 不到 35000	72	3.08	1.22	組間	4	5.969	1.492	1.054	
	(B) 35000-44999	109	3.24	1.15	組內	338	478.661	1.416		
	(C) 45000-54999	97	2.96	1.14	總計	342	484.630			
	(D) 55000-64999	45	2.98	1.29						
	(E) 65000 或以上	20	3.35	1.27						
參加民營化中員工權益說明會	(A) 不到 35000	72	3.31	1.26	組間	4	2.920	0.730	0.456	
	(B) 35000-44999	109	3.39	1.19	組內	338	541.150	1.601		
	(C) 45000-54999	97	3.20	1.26	總計	342	544.070			
	(D) 55000-64999	45	3.22	1.40						
	(E) 65000 或以上	20	3.50	1.40						

* : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001 (n=343)

表 4-5-10 (續) 每月收入不同之員工面臨民營化對各項生涯發展協助的需求程度之單因子變異數分析

項目別	每月收入	樣本數	平均數	標準差	變異來源	自由度	平方和 (SS)	均方 (MS)	F 值	顯著差異群體
接受生涯個別輔導與諮商	(A) 不到 35000	72	3.04	1.17	組間	4	7.399	1.850	1.387	
	(B) 35000-44999	109	2.96	1.14	組內	338	450.799	1.334		
	(C) 45000-54999	97	2.68	1.11	總計	342	458.198			
	(D) 55000-64999	45	3.02	1.20						
	(E) 65000 或以上	20	3.00	1.30						
書面溝通園地或管道 (例如：內部刊物) 的需要	(A) 不到 35000	72	3.08	1.04	組間	4	5.047	1.262	1.083	
	(B) 35000-44999	109	3.13	1.06	組內	338	393.811	1.165		
	(C) 45000-54999	97	3.02	1.07	總計	342	398.857			
	(D) 55000-64999	45	3.20	1.10						
	(E) 65000 或以上	20	3.55	1.28						
對工會人員所提供協助的需要	(A) 不到 35000	72	3.15	1.17	組間	4	1.688	0.422	0.328	
	(B) 35000-44999	109	3.17	1.08	組內	338	434.371	1.285		
	(C) 45000-54999	97	3.14	1.17	總計	342	436.058			
	(D) 55000-64999	45	3.29	1.10						
	(E) 65000 或以上	20	3.40	1.19						
在職進修及自我發展 (例如：就讀空中大學、研究所等)	(A) 不到 35000	72	3.32	1.21	組間	4	19.335	4.834	3.159*	(A) > (D)
	(B) 35000-44999	109	2.95	1.29	組內	338	517.172	1.530		
	(C) 45000-54999	97	2.82	1.26	總計	342	536.507			
	(D) 55000-64999	45	2.58	1.10						
	(E) 65000 或以上	20	3.25	1.21						

* : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$ (n=343)

由表 4-5-10 可發現每月收入不同之員工組以單因子變異數分析的結果，各組員工在面臨民營化，在對於問卷所列各項生涯發展協助措施上在以下幾個項目上有差異存在：

1. 各種月收入之員工組間，面臨民營化，對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度，有顯著差異存在 ($F(4, 338) = 3.994$, $p < 0.01$)。經進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，發現月收入在三萬五千元至不到四萬五千元之員工組與月收入在五萬五千元至不到六萬五千元之員工組間相較，對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度較高。
2. 各種月收入之員工組間，面臨民營化，對於接受轉業輔導 (自行創業或轉入民間企業等) 之需求程度，有差異存在 ($F(4, 338) = 2.682$, $p < 0.05$)。但進一步以 Scheffe 法 (薛費法) 作事後比較 (顯著水準為 0.05)，則未發現差異所在。

3. 各種月收入之員工組間，面臨民營化，對於參加轉業訓練（民間企業所需工作技能專長等）之需求程度，有差異存在（ $F(4, 338) = 2.951, p < 0.05$ ），但進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較（顯著水準為 0.05），則未發現差異所在。
4. 各種月收入之員工組間，面臨民營化，對於參加退休離職說明會之需求程度，有差異存在（ $F(4, 338) = 2.765, p < 0.05$ ）。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較（顯著水準為 0.05），發現月收入在六萬五千元或以上組之員工，與月收入在三萬五千元至不到四萬五千元組之員工相較，對於參加退休離職說明會有較強烈之需求。
5. 各種月收入之員工組間，面臨民營化，對於實施員工優惠優先認股制度之需求程度，有差異存在（ $F(4, 338) = 3.615, p < 0.01$ ）。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較（顯著水準為 0.05），發現月收入在六萬五千元或以上組之員工，與月收入在四萬五千元至不到五萬五千元組、月收入在五萬五千元至不到六萬五千元組之員工相較，對於參加退休離職說明會有較強烈之需求。
6. 各種月收入之員工組間，面臨民營化，在職進修及自我發展（如就讀空大、研究所）之需求程度，有差異存在（ $F(4, 338) = 3.159, p < 0.05$ ）。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較（顯著水準為 0.05），發現月收入不到三萬五千元組之員工，與月收入在五萬五千元至不到六萬五千元組之員工相較，對於在職進修及自我發展（如就讀空大、研究所）有較強烈之需求程度。

第六節 研究發現與討論

本研究依抽樣架構應發放問卷 382 份，實際回收問卷 356 份，回卷率為 93%，經剔除填答不完整且未能補足者 13 份，實得有效問卷計 343 份，有效問卷率為 89.7 %。經以敘述統計、t 檢定、單因子變異數分析（配合薛費事後檢定）等統計檢定方式，在 95%信賴水準之下所作分析，有如下發現：

壹、就內部員工之主觀認定，本身目前對民營化、相關人事政策及安置措施等之認知程度、贊同程度與訊息來源方面：

一、員工整體之認知程度與贊同程度部分：

填答問卷之員工均仍顯著對此不瞭解，亦顯著地不贊同。

這可能與台鐵民營化的整體架構曾由原先實質之「車路分離」政策轉變為帳面上的「車路分離」模式等，乃至「台鐵轉型再生計劃」尚待定案（蔡雲仙，民 91），而細部規劃亦有待進一步釐清、規劃，使得員工普遍瞭解程度偏低，從而無法贊成有關。

二、不同特質之填答員工對民營化之認知程度與贊同程度部分：

1. 就不同性別而言：

男性對國內外民營化政策及實施經驗之了解程度高於女性。

這與一般所認為，男性對於政治議題和時事等通常較為關心，故而亦常有較高之瞭解程度的想法不謀而合。

2. 就不同婚姻狀態而言：

已婚與未婚員工之間對於這些議題的認知情形與贊同程度並無差異存在。這可能是由於本研究僅就單因子來作分析，並未考量同一年資層、年齡層、薪資等之已婚、未婚員工來看，考驗其是否有差異。

3. 就擔任主管職與否而言：

(1) 主管對國內外民營化政策及實施經驗、台鐵民營化整體政策、台

鐵民營化中的人事制度及法規及對民營化的綜合性認知均顯著高於非主管。

(2) 在贊同程度上，主管對於國內外民營化政策及實施經驗有顯著較高的贊同程度、對台鐵民營化整體政策則有較高的贊同程度。

這可能與主管較一般員工有比較有開會討論與上級接觸及獲取進一步較新訊息的機會，進而能對相關政策較為瞭解有關。這一點在未來民營化時，運用主管人員擔任種子人員對員工進行宣導上，應加以考量。

4. 就技術類與業務類員工而言：

此兩類別員工之間對於這些議題的認知情形與贊同程度上均無差異存在。

顯示員工並不因為從事之業務是技術類（例如：機務、電務、工務等）或業務類（運務、內勤工作等），而對台鐵民營化相關議題抱持明顯不同之認知程度或贊同態度，大致上相差不多。

5. 就不同年齡層而言：

(1) 在對於民營化、人事政策及安置措施等的認知上，沒有顯著差異存在。

(2) 在贊同程度方面，則五十五歲或以上組之員工與三十五歲至四十四歲組員工相較之下，對民營化政策的綜合性贊同程度較高（較不反對），而對台鐵民營化中的人事制度及法規、人員安置措施之贊同程度則顯著較高。

這可能係由於五十五歲或以上組之員工多已服務滿二十五年，不但可自願退休（須任職滿二十五年或年滿六十歲、任職滿五年），且符合申領月退休金之條件（須任職滿十五年）（依現行公務人員退休法之規定：任職五年以上年滿六十歲者或任職滿二十五年者可准其自願退休；而任職滿十五年以上具有擇領一次退休金或月退休金等退休給與方式的

資格)，民營化後如果情勢不對，隨時可以辦理退休（進可攻，退可守，較無所謂）。而三十五歲至四十四歲組員工，則正值子女幼小，須負擔家計之主要責任及子女教育費用等之時，故民營化時所受衝擊可能相對較大。

6. 就不同年資層之員工而言：

(1) 在對台鐵民營化中人員安置輔助措施等之認知有差異存在，但以薛費法進行事後比較則無顯著差別存在。

(2) 就贊同程度來說，經以薛費法進行事後比較發現：年資在二十五年或以上年資組之員工與年資在五至十四年組、年資在十五至二十四年組填答者（即年資在五年至二十四年之員工）相比，在對台鐵民營化政策的綜合性看法及民營化中人事制度與法規有顯著較高之贊同程度（較不會強烈反對）；而對台鐵民營化中人員安置輔助措施則有非常顯著較高的贊同程度。

這可能是由於年資在二十五年或以上之員工已符合自願退休條件（須任職滿二十五年或任職滿五年年滿六十歲），且可選擇退休金以一次領取、月退休金或採兼領方式（須任職十五年以上），故對民營化中的人事制度與法規等較不反對（較無所謂）。而年資在五至十四年組及年資在十五至二十四年組填答者，因依現行公務人員退休法等相關法令，尚未符合自願退休條件或領取月退休金條件，故受民營化的影響可能較大。

7. 就不同撫養親屬人數填答者而言：

(1) 在對這些議題的認知情形上，並無差異存在。

(2) 在贊同程度上，經薛費事後分析發現：撫養親屬人數在三位或以上者相對於僅撫養一位親屬者而言，在對國內外民營化政策及實施經驗、對台鐵民營化整體政策方面，有較低之贊同程度。

這可能是由於須撫養三位或以上親屬者，因家計負擔較重，顧慮較多，故對國內外民營化政策及實施經驗、台鐵民營化整體政策，會相對採取更為謹慎保守的態度，不會輕易接受。

8. 不同教育程度填答者而言：

(1) 在認知程度上，大學或以上教育程度之填答者與國中或以下、高中（職）教育程度填答者（即教育程度在高中（職）或以下者）相較，對於國內外民營化政策及實施經驗及台鐵民營化整體政策，有較高之認知程度。而大學或以上之填答者相較於其他教育程度填答者，對台鐵民營化中的人事制度、法規及對民營化政策的綜合性認知程度最高。

(2) 在贊同程度方面，僅發現教育程度在大學或以上之員工組與教育程度在國中或以下組及高中（職）員工組（即教育程度在高中（職）或以下者）相較之下，對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度較高。

這可能係由於學歷在大學或以上之填答者，較有升遷機會，職位通常亦較高，故接觸國內外民營化政策、實施經驗和人事法規等相關資料的機會較多。

9. 就不同服務部門填答者而言：

(1) 在認知程度上，會計、政風、人事部門填答者與貨運總所填答者相較，對於國內外民營化政策及實施經驗，有較高認知程度，又其與電務部門填答者相較，對於台鐵民營化整體政策，有較高之認知程度。而其與行政、材料、企劃、秘書、勞安、員訓中心等部門外之其他服務部門填答者相較，對台鐵民營化中的人事制度及法規，則均有較高之認知程度；與電務部門、貨運總所填答者相較，對民營化政策的綜合性認知程度較高。而不同服務部門員工組在對台鐵民營化中人員安置輔助措施之認知程度上，有差異存在，但進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異存在。

(2) 就贊同程度來看，則均未發現差異存在。

這可能跟在民營化政策的擬定過程與整體幕僚作業中，會計、政風、人事部門人員由於擔任行政工作，對相關資料有較多之接觸機會有關。而值得注意的一點是，該部門人員卻並未因接觸瞭解較多，而顯現出相對其他部門較高之贊同程度。

10. 就不同服務地區填答者而言：

(1) 對民營化、人事政策及安置措施等瞭解程度上，均未發現差異存在。

(2) 在贊同程度方面，經檢定及薛費事後分析發現：服務地區在北部之員工組與在南部服務之員工組相比，在對國內外民營化政策及實施經驗、台鐵民營化整體政策、台鐵民營化中人事制度及法規、對人員安置輔助措施及民營化政策之綜合態度等方面上，贊同程度相對較低。

這可能意味著北部員工由於自主性與工會活動等較發達，對本身的權益等亦較為重視，故對民營化相關議題，較持負面的看法。

11. 就不同職位填答者而言：

(1) 員級或以上職位之填答者及委任、薦任、簡任職位之填答者與士級、佐級職位填答者相較，對於國內外民營化政策及實施經驗，有較高之認知程度；而士級職位填答者與委任、薦任、簡任職位填答者及高員級或以上職位之填答者相較，對於台鐵民營化整體政策，有較低之認知程度；委任、薦任、簡任填答者，與其他職位填答者相較，對台鐵民營化中的人事制度及法規，有最高之認知程度；委任、薦任、簡任填答者與士級、佐級、員級填答者相較，對民營化政策的綜合性認知程度均較高；不同職位員工組在對台鐵民營化中人員安置輔助措施之認知程度

上，雖有差異存在，但進一步以薛費法作事後比較則未發現有顯著差異存在。

- (2) 在贊同程度上，職位不同之員工組在對國內外民營化政策及實施經驗等方面之贊同程度，經檢定雖有差異存在，但進一步以薛費法作事後比較卻均未發現有顯著差異。

這可能與高員級或以上職位員工多屬管理階層，而委任、薦任、簡任職位（多為人事、會計、政風人員）員工多屬幕僚部門人員，較有機會接觸民營化資料，而士級員工多服務於基層單位或工作性質關係，較無法接觸到民營化相關資料有關，對相關議題了解相對較為不足。

12. 就不同月收入之填答者而言：

- (1) 月收入六萬五千或以上之填答者與月收入不到三萬五千之填答者相較，對於台鐵民營化整體政策，有較高之認知程度。不同月收入員工組在對國內外民營化政策、實施經驗及對民營化政策的綜合性認知程度上，有差異存在，但進一步以薛費法作事後比較則均未發現有顯著差異。
- (2) 月收入不同之員工組對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度上，有非常顯著差異存在，進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬五千元組之員工，與月收入不到三萬五千元組、月收入在三萬五千元至四萬四千九百九十九元組、月收入在四萬五千元至五萬四千九百九十九元組之員工相比，對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度較高。換句話說，月收入在六萬五千元或以上組之填答者與月收入低於五萬五千元之員工相較，對國內外民營化政策及實施經驗似乎持較為正面（不如此強烈反對）的態度。
- (3) 每月收入不同之員工組對台鐵民營化整體政策之贊同程度上，有顯著差異存在，進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬五

千元組之員工，與月收入不到三萬五千元組、月收入在三萬五千元至四萬四千九百九十九元組、月收入在四萬五千元至五萬四千九百九十九元組之員工相比，對國內外民營化政策及實施經驗之贊同程度較高。換句話說，月收入在六萬五千元或以上組之填答者較月收入低於五萬五千元之員工，對台鐵民營化整體政策持較為正面（不如此強烈反對）的態度。

- (4) 每月收入不同之員工組對台鐵民營化中的人事制度及法規之贊同程度上，有顯著差異存在，進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬五千元或以上組之填答者與其他月收入較低之員工組相比，對台鐵民營化中的人事制度及法規之贊同程度最高。
- (5) 每月收入不同之員工組對台鐵民營化中人員安置輔助措施之贊同程度上，有顯著差異存在，進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬五千元組之員工，與月收入不到三萬五千元組、月收入在三萬五千元至四萬四千九百九十九元組之員工相比，對台鐵民營化中人員安置輔助措施之贊同程度較高。換句話說，月收入在六萬五千元或以上組之填答者與月收入低於四萬五千元之員工相較，對台鐵民營化中人員安置輔助措施似乎持較為正面（不如此強烈反對）的態度。
- (6) 每月收入不同之員工組對工會在民營化中所提供之輔導協助之贊同程度上，有差異存在，進一步以薛費法作事後比較，發現月收入在六萬五千元組之員工，與月收入在三萬五千元至四萬四千九百九十九元組之員工相比，對工會在民營化中所提供之輔導協助較贊同。
- (7) 每月收入不同之員工組對民營化政策的綜合性贊同程度上，有非常顯著差異存在，進一步以薛費法作事後比較發現月收入在六萬

五千元或以上組之填答者與其他月收入較低之員工組相比，對民營化政策的綜合性贊同程度最高。

這可能係因月收入不到三萬五千元之員工多服務於基層單位或因工作性質關係，較無法直接接觸到民營化相關資料。這可能與月收入在六萬五千元或以上組之填答者多已屬中、高管理階層或幕僚部門人員，較有機會接觸民營化資料，而月收入較低者多服務於基層單位或工作性質關係，較無法接觸到民營化相關資料有關。而在以年資作為調整薪級依據的公務機關薪資制度下，月收入較高者，可能資歷亦較深，離命令退休年齡亦較近，受到民營化之可能衝擊亦較小，故相對而言較不會強烈反對。

三、員工有關民營化訊息的來源：

填答者之主要前五項訊息來源依序為：同事或朋友（46.1%）、「路工」等工會文宣資料（41.4%）、工會（36.4%）、報章雜誌（35.9%）及「台鐵通訊」等機關內宣導資料（33.8%）。也可發現仍有3.8%的填答者目前本身沒有獲取相關訊息的來源。

貳、員工個人對工作現況滿意度及預期民營後之變化：

一、整體而言，個人對工作現況之滿意度：

員工整體而言，對於工作現況中所獲取之整體薪酬福利水準、工作的升遷管道和機會、工作績效激勵獎懲制度之合理性、工作分配的公平合理性之滿意度均非常顯著低於普通水準。而對於自身與上司互動情形、自身與同事相處情形、工作權的保障、工作的安定性（地點、內容等）及對工作現況的綜合滿意程度等之滿意度則非常顯著高於普通水準。

這可能與台鐵基層部門人員，在金字塔型的組織人力結構下，內部

職位晉升要透過升等考試，較少有調動職務或升遷的機會。而與其他國營事業相較，因台鐵本身處於虧損狀況下，薪酬福利上不似其他國營事業採用人費率之單位來得優裕。而公營事業在激勵獎懲措施上較少、主管與部屬均為員工，並非真正的勞方與資方，相處上較無尖銳的利害對立關係存在等因素有關。

二、 整體而言，員工個人對民營化後工作現況變化之預期：

員工整體而言，認為預期所獲取之整體薪酬福利水準、工作的升遷管道和機會、工作權的保障、自身工作的負荷量、工作的安定性(地點、內容等)對於在台鐵工作感到有尊嚴與價值感及整體而言，對民營化後工作現況的綜合預期等項目在民營化後之情況，會變得非常顯著低於現況水準。而對自身與上司互動情形在民營化後之變化，則預期會顯著變差。

參、面臨民營化下的個人生涯規劃情形

一、 員工整體而言：

針對在民營化情勢下，選擇本問卷中所列舉之各種生涯規劃方式的可能性加以分析發現：只有對於留在台鐵，並繼續擔任現職，有顯著高於普通水準之可能性，而選擇隨同路部門移轉之可能性低於普通水準，選擇其他生涯規劃方式之可能性均非常顯著低於普通水準。

二、 面臨民營化個人最可能會作的生涯規劃方式：

在 343 名填答員工中，面臨民營化，個人最可能會作的生涯規劃選擇，依人數比例，其前三名依序為：留在台鐵，並繼續擔任現職（佔 44.3%）、轉調其他公營事業、機關服務（佔 16.0%）、申請提前退休（佔 14.0%）我們發現超過 44% 的員工均希望繼續留在台鐵，並繼續擔任現職。

這和員工對於只有對於留在台鐵，並繼續擔任現職，有顯著高於普

通水準之可能性，而對於選擇其他生涯規劃方式之可能性均低於普通水準的情形，或許可以相互呼應解釋。而如果綜合加總想要留在台鐵者（不論是希望繼續擔任現職、在同部門擔任不同工作、調任其他部門擔任相同或不同工作）之比例更高達 60.1%。

三、 面臨民營化個人作生涯選擇時考量的一些主要因素：

343 名填答者在面臨民營化，個人作生涯選擇時主要的考量因素情形，並可依序找出其主要訊息來源的前五名是：再就業的不易（佔 56.6%）、家庭及子女（47.8%）、年齡（40.5%）、待遇福利（34.7%）及工作量（20.7%）。

在經濟不景氣、中年再就業不易、民間待遇福利在中低階層而言，通常不如公務單位而工作量反而較大之下，這或許亦可呼應解釋為何大部分的員工，面臨民營化，在生涯規劃方面，會選擇留在台鐵並繼續擔任現職。

肆、 民營化下的個人生涯發展需求：

一、 員工整體而言：

1. 面臨民營化情勢下，在本問卷中所列舉之各種生涯發展需求情形中，對於以下項目之需求程度，非常顯著低於普通水準：參加轉業輔導（自行創業或轉入民間企業等）、請領失業救助、參加退休離職說明會。
2. 員工整體而言，在面臨民營化情勢下，在本問卷中所列舉之各種生涯發展需求情形中，對於以下項目之需求程度，非常顯著高於普通水準：接受轉業訓練（民間企業所需工作技能專長等）、參加職務上的專長訓練、參加民營化中員工權益說明會。
3. 員工整體而言，在面臨民營化情勢下，對於書面溝通園地或管道之

需求（例如：內部刊物）則高於普通水準。而對於工會人員所提供協助的需求，則顯著高於普通水準。

這或許和大部分（超過 44%）員工想要留在台鐵，並繼續擔任現職以及目前大部分員工對於台鐵民營化政策均還不甚瞭解，希望在民營化中對本身權益有所保障有關。

二、民營化下對員工個人生涯發展需求之交叉分析：

1. 不同性別而言，在需求上無明顯差異存在。
2. 已婚者與未婚者相較，個人在生涯發展的協助方面，顯著認為較不需要轉介至其他政府部門或公營事業服務，而相對較需要參加退離職說明會。

這可能是由於未婚者通常相對較年輕、資歷較淺。而已婚者則通常年紀已較大，較不會想轉任其他政府部門或公營事業，而較接近可以申請提前退休之年齡有關。

3. 主管職同仁與非主管職同仁相較，個人認為較不需要以下數項生涯協助措施：接受轉業輔導（自行創業或轉入民間企業等）、接受轉業訓練（民間企業所需工作技能專長等）、請領失業救助、實施員工優惠優先認股制度及參加職務上專長訓練。

可能擔任主管職，通常已有一定的行政歷練，在組織中亦已有了一定的地位，故相對亦較不會想轉業。

4. 擔任不同的職務（技術類、業務類）之員工間，均無差異存在。

5. 不同年齡層之員工：

- （1）各年齡組間員工面臨民營化，在對於問卷所列之生涯發展協助措施中之轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度，有非常顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現不滿三十五歲員工組相對於四十五歲至五十四歲員工組、五

十五歲或以上年齡之員工組對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度較高。這可能與不滿三十五歲員工組選擇轉介至其他政府部門或公營事業服務之生涯規劃方式的可能性較高有關。

- (2) 各年齡組間員工面臨民營化，對於參加退休離職說明會之需求程度，有非常顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現不滿三十五歲員工組、三十五歲至不滿四十五歲員工組相對於五十五歲或以上年齡之員工組對於參加退休離職說明會之需求程度較低。而三十五歲至不滿四十五歲之員工組對此協助之需求，亦低於四十五歲至不滿五十五歲員工組。
- (3) 以單因子變異數分析結果，各年齡組間員工面臨民營化，在選擇參加職務上的專長訓練之需求程度，有顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現不滿三十五歲員工組相對於五十五歲或以上年齡之員工組對於參加職務上的專長訓練之需求程度較高。可能係由於五十五歲或以上年齡之員工組隨時都可申請提早退休的緣故。
- (4) 以單因子變異數分析結果，各年齡組間員工面臨民營化，在選擇接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務，所需之第二專長訓練之需求程度，有顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現不滿三十五歲員工組、三十五歲至不滿四十五歲員工組相對於五十五歲或以上年齡之員工組對於接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務，所需之第二專長訓練之需求程度較高。原因可能與丙項雷同。
- (5) 各年齡組間員工面臨民營化，在選擇參加民營化中員工權益說明

會之需求程度，有差異存在。但進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，則未發現顯著差異。

- (6) 以單因子變異數分析結果，各年齡組間員工面臨民營化，在選擇在職進修及自我發展（例如：就讀空中大學、研究所等）之需求程度，有顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現不滿三十五歲員工組相對於五十五歲或以上年齡之員工組對於在職進修及自我發展（例如：就讀空中大學、研究所等）之需求程度較高。原因可能與丙項雷同。

6. 不同年資組之員工：

- (1) 不同年資組員工面臨民營化，在對於問卷所列之生涯發展協助措施中之轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度，有非常顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現年資不滿五年之員工組、年資在五年至不滿十五年之員工組相對於年資在十五年至不滿二十五年之員工組、年資在二十五年或以上之員工組對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度較高。這可能與其年資較淺、轉業成本相對較小有關。

- (2) 各年資組間員工面臨民營化，在對於問卷所列之生涯發展協助措施中之參加退休離職說明會之需求程度，有非常顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現年資在五年至不滿十五年之員工組相對於年資在十五年至不滿二十五年之員工組，對於參加退休離職說明會之需求程度較高。而年資在二十五年或以上之員工組對此協助之需求又高於其他各年資範圍之員工組。

- (3) 各年資組間員工面臨民營化，在對於問卷所列生涯發展協助措施中之接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務所需之第二專長訓練之需求程度，有差異存在。經進一步以 Scheffe 法

(薛費法)作事後比較,發現年資不滿五年之員工組相對於年資在十五年至不滿二十五年之員工組、年資在二十五年或以上之員工組對於接受職務調動、轉換或組織扁平化、人員精簡下兼辦其他業務所需之第二專長訓練之需求程度較高。這可能與其年資尚淺,尚不符合作提早退休等生涯規劃方式之條件有關。

(4)各年資組間員工面臨民營化,在對於問卷所列生涯發展協助措施中之在職進修及自我發展(如就讀空大、研究所)之需求程度,有顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法(薛費法)作事後比較,發現年資不滿五年之員工組相對於年資十五年至不滿二十五年之員工組、年資在二十五年或以上之員工組對於在職進修及自我發展(如就讀空大、研究所)之需求程度較高。

7.就須撫養親屬人數不同之員工而言,面臨民營化,在對於問卷所列各項生涯發展協助措施除書面溝通園地或管道(如內部刊物)的需要有差異存在外,均無差異存在。經進一步以 Scheffe 法(薛費法)作事後比較,發現須撫養二位親屬之員工組,對書面溝通園地或管道(如內部刊物)的需要,會高於沒有撫養親屬之員工組。

8.不同教育程度之員工而言:

(1)單因子變異數分析結果,各種教育程度員工組間,面臨民營化,在對於問卷所列生涯發展協助措施中轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度,有顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法(薛費法)作事後比較,發現教育程度在大學或以上之員工組相對於教育程度在國中或以下之員工組、教育程度為高中(職)之員工組,對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度較高。

(2)以單因子變異數分析結果,各種教育程度員工組間,面臨民營化,在對於問卷所列生涯發展協助措施中參加退休離職說明會之需求程

度，有差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現教育程度為高中（職）之員工組相對於教育程度在大學或以上之員工組，對於參加退休離職說明會之需求程度較高。

（3）以單因子變異數分析結果，各種教育程度員工組間，面臨民營化，在對於問卷所列生涯發展協助措施中在職進修及自我發展（如就讀空大、研究所）之需求程度，有非常顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現教育程度在國中或以下之員工組，對於在職進修及自我發展（如就讀空大、研究所）之需求程度顯著低於其他各種教育程度之員工組。

不知是否國中或以下之教育程度組員工，對學習新知較不感興趣或過去學習歷程中曾遭受嚴重挫折感或不愉快的學習經驗所致。

就不同服務部門之員工而言：

（5）各服務部門員工組間員工面臨民營化，在對於問卷所列各項生涯發展協助措施除請領失業救助的需要有差異存在外，均無差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現電務部門之員工組，對請領失業救助的需要，會高於運務部門之員工組。

（6）就不同服務地區之員工而言，各服務部門員工組間員工面臨民營化，在對於問卷所列各項生涯發展協助措施上均無差異存在。

9. 就不同職位之員工而言，各服務部門員工組間員工面臨民營化，在對於問卷所列各項生涯發展協助措施上均無差異存在。

10. 就每月收入不同之員工而言：

（1）不同月收入之員工組間，面臨民營化，對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度，有顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現月收入在三萬五千元至不到四萬五千元之員工組與月收入在五萬五千元至不到六萬五千元之員工組間相較，對

於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度較高。

(2) 各種月收入之員工組間，面臨民營化，對於接受轉業輔導（自行創業或轉入民間企業等）之需求程度，有差異存在。但進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，則未發現差異所在。

(3) 各種月收入之員工組間，面臨民營化，對於參加轉業訓練（民間企業所需工作技能專長等）之需求程度，有差異存在。但進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，則未發現差異所在。

(4) 各種月收入之員工組間，面臨民營化，對於參加退休離職說明會之需求程度，有差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現月收入在六萬五千元或以上組之員工，與月收入在三萬五千元至不到四萬五千元組之員工相較，對於參加退休離職說明會有較強烈之需求。

(5) 各種月收入之員工組間，面臨民營化，對於實施員工優惠優先認股制度之需求程度，有差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現月收入在六萬五千元或以上組之員工，與月收入在四萬五千元至不到五萬五千元組 月收入在五萬五千元至不到六萬五千元組之員工相較，對於參加退休離職說明會有較強烈之需求。

(6) 各種月收入之員工組間，面臨民營化，在職進修及自我發展（如就讀空大、研究所）之需求程度，有差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費法）作事後比較，發現月收入不到三萬五千元組之員工，與月收入在五萬五千元至不到六萬五千元組之員工相較，對於在職進修及自我發展（如就讀空大、研究所）有較強烈之需求程度。

(7) 以單因子變異數分析結果，各年資組間員工面臨民營化，在對於問卷所列之生涯發展協助措施中之轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度，有非常顯著差異存在。經進一步以 Scheffe 法（薛費

法)作事後比較,發現年資不滿五年之員工組、年資在五年至不滿十五年之員工組相對於年資在十五年至不滿二十五年之員工組 年資在二十五年或以上之員工組對於轉介至其他政府部門或公營事業服務之需求程度較高。

這可能與其年資較淺、轉業成本相對較小有關。