

國立臺灣師範大學科技與工程學院

科技應用與人力資源發展學系

碩士論文

Department of Technology Application and Human Resource Development

College of Technology and Engineering

National Taiwan Normal University

Master's Thesis

警察人員工作滿意與留任意願關係之研究

—以年金改革之公平認知為調節變項

A Study on the Relationship between Job Satisfaction and
Stay Intention in Police Officers' --Using the Perceived
Fairness of Pension Reform as the Moderator

李德融

Lee, Te-Jung

指導教授：蕭顯勝博士、康雅菁博士

Advisors : Hsiao, Hsien-Sheng, PhD

Kang, Ya-Chin, PhD

中華民國 112 年 8 月

August 2023

誌 謝

時光荏苒，轉眼間到了畢業的季節，爸媽從小就對我期望甚高，沒依照他們的規劃在大學畢業後，赴美攻讀碩士學位，一直感到虧欠，如今總算圓了夢想，相信在天上的爸爸也會為我感到開心。

論文的完成，首先要感謝兩位學識淵博、富有教學熱忱的指導教授蕭顯勝博士、康雅菁博士細心指導，在撰寫論文過程，引導正確的研究方向；口試委員施貞仰教授給予寶貴的意見，使論文更臻完善，誠摯感謝。還有同學們這段時間給予的支持與打氣，鼓勵著我繼續向前，尤其是我的統計小老師書銘、佳儀、胖虎還有並肩作戰的嫵菁。沒有你們的幫忙，我的論文無法如期完成，有你們真好！

在此，也要感謝熱心協助我問卷發放與回收的長官：內政部空中勤務總隊的鄭問堂副總隊長、保七總隊的簡吉照副總隊長，以及每位協助填寫問卷的學長學姐們，在此致上最大的謝意。

最後，謝謝弟弟和最愛的老公，因為有你們無私的犧牲與付出，照顧媽媽、圓仔和負責一切家務，我才能無後顧之憂的專心完成論文。

謹將本論文獻給所有關心、支持與協助過我的人。

李德融謹誌

112年8月

警察人員工作滿意與留任意願關係之研究

—以年金改革之公平認知為調節變項

研究生：李德融

指導教授：蕭顯勝、康雅菁

中文摘要

自 2020 年起，我國老年人口的增長速度，超越新生兒誕生速度，代表正式進入人口負成長的階段。依據國家發展委員會統計，我國於 1993 年成為高齡化社會，2018 年轉為高齡社會，推估將於 2025 年邁入超高齡社會。老年人口占總人口比率持續提高，預估於 2039 年突破 30%。隨著人口結構變化，國內勞動人口下滑，就業市場出現嚴重缺口，在政府稅收減少，而各項福利制度，包括養老金、生育補助、長照津貼、失業補助、年金給付等造成財政負擔擴大的情況，政府財政可能陷入「生之者日寡、食之者日眾」之窘境。

為了改善年金破產、世代正義，並落實職業間衡平等議題，政府於 2017 年就公務人員年金各項制度進行大幅度改革。公務人員退休資遣撫卹法經三讀立法，於 2018 年 7 月 1 日施行。本研究蒐集相關統計資料，並運用文獻探討、問卷施測等方法，探討警察人員對年金改革的公平認知、工作滿意及留任意願之關聯性。

本研究以內政部警政署暨署屬機關現職警察人員為研究對象，以立意抽樣方式施測，運用網路問卷進行調查，至 2023 年 2 月 22 日共計收回 410 份，扣除填答不完整者共 5 份，有效份數為 405 份，有效回收率為 98.8%，以 SPSS 23 版進行數據資料之統計分析。

透過敘述性統計、相關分析及迴歸分析，得到研究結論為「工作

滿意」對警察人員之「留任意願」具有正向影響；「工作滿意」、「留任意願」及「年金改革公平認知」因個人控制變項，部分具顯著差異；「年金改革公平認知」在「工作滿意」對「留任意願」之間不具有調節效果。本研究結果可供政府機關於進行後續年金改革時參考，並提出建議供後續研究者深入探究。

關鍵字：年金改革、公平認知、工作滿意、留任意願、警察人員



A Study on the Relationship between Job Satisfaction and Stay Intention in Police Officers'--Using the Perceived Fairness of Pension Reform as the Moderator

Author: Lee, Te-Jung

Adviser: Hsiao, Hsien-Sheng and Kang, Ya-Chin

ABSTRACT

Based on the statistics from the National Development Council, our country officially entered an aging society in 1993, became an aged society in 2018, and is projected to enter a super-aged society by 2025. The proportion of elderly population in the total population will continue to rise, estimated to surpass 30% by 2039 and reach 43.6% by 2070.

Starting from 2020, the growth rate of Taiwan's elderly population has officially exceeded the birth rate of newborns, indicating that the country has entered a stage of negative population growth. This, in turn, leads to a decline in the working-age population, causing an expansion of the government's financial burden, including impacts on birth subsidies, long-term care allowances, and pension systems.

In response to issues of occupational fairness, generational justice, and pension insolvency, the government implemented significant reforms to the public servants' pension system in 2017. The Public Servants' Retirement, Severance, and Retirement Assistance Act was passed and implemented on July 1, 2018. This research collects relevant statistical data, utilizes literature review, and conducts questionnaire surveys to explore the relationship between police officers' perceptions of pension reform fairness, job satisfaction, and intention to stay in the force, aiming to understand whether perceptions of pension reform fairness affect the level of job

satisfaction among police officers, consequently influencing their intention to remain in the profession.

The study focuses on current police officers in Police Agencies affiliated with the Ministry of the Interior, using purposive sampling and an online survey method. As of February 22, 2023, a total of 410 responses were collected, excluding 5 incomplete responses, resulting in 405 valid responses with an effective response rate of 98.8%. Data analysis was conducted using SPSS 23.

The research conclusion is obtained through descriptive statistics, correlation analysis, and regression analysis. It indicates that "job satisfaction" has a positive impact on the "intention to stay" among police officers. Additionally, individual control variables, such as "job satisfaction," "intention to stay," and "perceived fairness of pension reform," show partial significant differences. However, there is no moderating effect of "perceived fairness of pension reform" on the relationship between "job satisfaction" and "intention to stay." These findings can serve as a reference for government agencies when conducting subsequent pension reforms and provide suggestions for further investigation by future researchers.

Keywords: Pension reform, fairness perception, job satisfaction, intention to stay, police officers.

目 錄

誌 謝	i
中文摘要	ii
ABSTRACT	iv
目 錄	vi
表 次	viii
圖 次	x
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與待答問題	4
第三節 重要名詞解釋	5
第四節 研究流程	7
第二章 文獻探討	9
第一節 年金改革	9
第二節 公平認知	16
第三節 工作滿意	25
第四節 留任意願	30
第五節 各變項之間相關研究	34
第三章 研究方法	37
第一節 研究架構及假設	37
第二節 研究工具	38
第三節 研究對象	42
第四節 研究工具	45
第五節 資料分析方法	58

第四章 研究結果分析	61
第一節 描述統計	61
第二節 人口背景變項之差異分析	64
第三節 研究變項之相關分析	80
第四節 迴歸與調節分析	81
第五節 研究假設結果彙整	83
第五章 結論與建議	85
第一節 研究結論	85
第二節 研究建議	89
第三節 研究限制與未來研究建議	94
參考文獻	95
一、中文部分	95
二、外文部分	102
附錄	107
附錄一、專家效度問卷修正對照表	109
附錄二、正式問卷	123

表 次

表 1-1 近年警察年齡層分布比例.....	2
表 2-1 國內外學者對公平認知之定義.....	20
表 2-2 工作滿意研究彙整表.....	25
表 3-1 工作滿意題項.....	39
表 3-2 留任意願題項.....	40
表 3-3 年金改革之公平認知題項.....	41
表 3-4 內政部警政署暨署屬專業機關警察人員編制人數統計表.....	42
表 3-5 預試問卷各階層抽取樣本數分配表.....	44
表 3-6 研究正式問卷各階層抽取樣本數分配表.....	44
表 3-7 專家內容效度問卷學者專家彙整表（依姓氏筆劃排列）.....	45
表 3-8 工作滿意量表項目分析表.....	47
表 3-9 留任意願量表之項目分析表.....	48
表 3-10 年金改革之公平認知量表之項目分析表.....	49
表 3-11 工作滿意量表之因素分析摘要表.....	51
表 3-12 留任意願量表之因素分析摘要表.....	53
表 3-13 年金改革之公平認知量表之因素分析摘要表.....	55
表 3-14 工作滿意量表信度分析.....	57
表 3-15 留任意願量表信度分析.....	57
表 3-16 年金改革之公平認知量表信度分析.....	57
表 4-1 受試者之人口背景變項次數分配表.....	63
表 4-2 不同性別在研究變項的 t 檢定差異分析表.....	64
表 4-3 不同年齡層警察人員之工作滿意差異分析表.....	65
表 4-4 不同年齡層警察人員之留任意願差異分析表.....	66

表 4-5 不同年齡層警察人員之年金改革之公平認知差異分析表.....	67
表 4-6 不同教育程度警察人員之工作滿意差異分析表.....	68
表 4-7 不同教育程度警察人員之留任意願差異分析表.....	69
表 4-8 不同教育程度警察人員之年金改革之公平認知差異分析表	69
表 4-9 不同婚姻狀況在研究變項的 t 檢定差異分析表	70
表 4-10 不同考取管道在研究變項的 t 檢定差異分析表	71
表 4-11 不同職務階級警察人員之工作滿意差異分析表.....	73
表 4-12 不同職務階級層警察人員之留任意願差異分析表.....	74
表 4-13 不同職務階級層警察人員之年金改革公平認知差異分析表 ...	74
表 4-14 不同服務年資警察人員之工作滿意差異分析表.....	75
表 4-15 不同服務年資警察人員之留任意願差異分析表.....	77
表 4-16 不同服務年資警察人員之年金改革之公平認知差異分析表 ...	79
表 4-17 研究變項相關矩陣表.....	80
表 4-18 工作滿意對留任意願之迴歸分析摘要表.....	81
表 4-19 研究假設結果彙整表.....	84

圖 次

圖 1-1 研究流程圖	7
圖 3-1 研究架構圖	37
圖 4-1 以工作滿意預測留任意願迴歸變數圖	82





第一章 緒論

本章分為五節，說明本研究之背景與動機，衍伸出研究目的、待答問題、重要名詞解釋及研究流程。

第一節 研究背景與動機

一、研究背景

警政為我國執法、維持公共安全及保障財產重要的基石，是執行公權力的第一線，也是國家長治久安關鍵的一環。隨著社會變遷，警察人員的任務，不僅要維護治安、打擊犯罪，更要保障人民生命財產安全，並迅速解決民眾的各種切身問題。然而警察工作要求團隊合作，考核管理之模式又與一般公務機關迥異，在強調領導統御的情形下，部屬發生懲處事件，其直屬長官也須負連帶責任。勤務繁重、長期過勞、升遷不易，加上近年來社會急遽變遷衝擊，警察人員的工作負擔相較其他公務人員更加艱鉅繁瑣，也促使其萌生離意之人數大增。

根據內政部警政署警政統計年報之資料顯示，2015年至2021年警察年齡層分布（如表 1-1），在 50 歲以上和 39 歲以下的員警中，人數顯著增加，然而 40 至 49 歲的青壯人力卻明顯減少。以 2021 年的數據為例，警察總人數近年來一直呈增加趨勢，在全國的 74,091 名警員中，40 至 49 歲的員警人數為 18,459 人，較 2015 年減少了 15,120 人。值得注意的是，這個年齡層的員警通常擔任著小隊長、組長等中高階管理職位，他們在實務上積累了多年的經驗，是執行工作和管理工作的關鍵人物，警察人員青壯階層大量流失，對民眾

人身及財產安全造成危害，也對社會治安產生了重大影響。

表 1-1

近年警察年齡層分布比例

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
總人數	65,376	65,983	68,145	70,671	73,405	75,071	74,091	
未滿 30 歲	人數	11,152	12,256	13,888	15,703	18,306	20,016	18,347
	比例	17.06%	18.57%	20.38%	22.22%	24.94%	26.66%	24.76%
30 至 39 歲	人數	12,628	13,054	14,625	15,999	16,607	17,101	17,259
	比例	19.32%	19.78%	21.46%	22.64%	22.62%	22.78%	23.29%
40 至 49 歲	人數	33,579	31,590	28,935	25,742	22,720	20,100	18,459
	比例	51.36%	47.88%	42.46%	36.43%	30.95%	26.77%	24.91%
50 至 59 歲	人數	7,342	8,351	9,855	12,289	14,772	16,671	18,682
	比例	11.23%	12.66%	14.46%	17.39%	20.12%	22.21%	25.21%
60 歲以上	人數	675	732	842	938	1,000	1,183	1,344
	比例	1.03%	1.11%	1.24%	1.33%	1.36%	1.58%	1.81%

資料來源：2015 年至 2021 年警政統計年報，研究者自行整理

二、研究動機

每位警察人員的從警動機各異，或有因為肩負使命感、或有因為薪資優渥、或有為滿足家人期許...等，在在相同。然而，實際進入警界服務後，與民眾接觸密切，工作性質特殊且繁雜，執行勤務必須兼顧時效與效率，肩負的責任與其他行業迥然不同，工作環境面對的壓力、風險極大，依法執行勤務不但有可能遇到警匪槍戰、更常遭民眾惡言相向，使警察人員執法尊嚴備受挑戰，並影響工作滿意之感受而萌生離意，然而國家投入極大資源培訓警察人員，如何提升員警之留任意願，降低其離職傾向，是警察單位相當重要之課題。

劉祥如（2002）表示，警察工作一直以來都是被社會大眾認為具有高危險、高壓力且富有挑戰性的職業。警察人員在依法行政，執行行政處分時，倘損及民眾權益，便可能招致不滿與指責，各種負面評價直接影響警察之工作滿意感受。在許多與警察工作滿意相關之實證研究中，如賴進財（2016）提出基層警察之工作滿意與工作特性及工作熱情具正

相關關係；李思睿（2019）發現警察之留任意願顯著受到工作滿意之正向影響，警察人員感受工作壓力之程度，亦會影響其工作滿意知覺。王心工（2017）則認為，雖然基層航警對工作滿意度尚佳，惟退休意願仍偏高。

臺灣於 2020 年進入人口負成長，國人平均的壽命延長加上少子化問題，造成負擔年金的年輕人將會越來越少，然而請領退休金的人逐年攀升，導致年金財務狀況勢必每況愈下。因此 2016 年 5 月，總統府設置國家年金改革委員會，檢討軍公教人員及勞工的退休金制度。立法院通過「公務人員退休資遣撫卹法」，此條例的內容重點是公務人員往後需要多繳、少領、延退，亦即公務人員在職的時候需繳納較高的退撫基金，於退休時則領取較少的退休金，還有因為所得替代率逐年遞減的關係，在職人員也要面臨是否延後退休的選擇。

2017 年 1 月（時任）陳建仁副總統揭示目標：「健全年金財務，促進制度永續；確保老年生活，經濟安全無虞；兼顧職業衡平，實現世代互助」。然而董安琪和謝餘慶（2017）研究台灣的年金制度時，認為年金改革是現階段社會保險中的重要議題，並認同若不改革，不僅不同職業類別間產生不公，在同一職業類別中不同世代間也產生不公平的現象，更可能導致軍公教族群和勞工、不同世代間造成對立。

在 2018 年 7 月 1 日全面執行改革後，探討年金改革之公平認知的論文研究對象多數以學校教師、公務人員為主，警察人員之相關研究較少；因此，希望以警察人員為探討群體，了解其工作滿意、留任意願及年金改革公平認知三者間之相關因素，俾供實務界研議政策之參考。

第二節 研究目的與待答問題

本研究期望能了解警察人員工作滿意與留任意願間之關係，採用年金改革公平認知作為調節變項，研究目的與待答問題分述如下。

一、研究目的

- (一)了解不同控制變項的警察人員在工作滿意、留任意願與年金改革之公平認知之差異情形。
- (二)了解警察人員工作滿意對留任意願之影響。
- (三)探討年金改革之公平認知對警察人員工作滿意與留任意願之調節效果。

二、待答問題

- (一)了解不同控制變項的警察人員在工作滿意、留任意願與年金改革之公平認知之差異情形為何？
- (二)了解警察人員工作滿意對留任意願之影響是否達顯著水準？
- (三)探討年金改革之公平認知對警察人員工作滿意與留任意願中是否具有調節效果？

第三節 重要名詞解釋

為使本研究更加具體明確，以下就涉及之重要名詞詮釋如下：

一、警察人員 (Police Officers)

依《警察人員管理條例》第 11 條之規定：「警察人員係指經警察人員考試及格者或曾任警察官，經依法升官等任用、銓敘者。」現今警察人力進用分為二種方式，或稱為「雙軌制度」，第一種是由中央警察大學、警察專科學校畢業生報考「警察特考」（內軌制）；第二種則為大學、高中之畢業生報考之「一般警察特考」（外軌制）方式任用。

二、工作滿意 (Job Satisfaction)

指「個體在組織中對工作本身所持有的內容、態度、價值、感受和評價，形成之整體滿意程度」。本研究之「工作滿意」分別由「工作本身」、「陞遷情形」、「薪資福利」、「主管領導」四個層面來探討。

三、留任意願 (Intention to Stay)

指「個體願意維持目前組織賦予之職責且不願做出改變之心理趨勢。」本研究參考國外學者Genevieve (1999) 之分類，分為「專業留任」與「組織留任」兩個層面探討。

四、年金改革 (Pension Reform)

指政府對其國民（含軍、公、教、勞、農等）之退休金或國民年金制度之改革，涵括各項財務支出、所得替代率、退休金月退俸之異動等（維基百科，2022）。因年金涵蓋之族群甚廣，本研究以公務員 2017 年進行之年金改革為研究範圍。

五、公平認知 (Perceived Fairness)

公平認知之意涵是指個體的主觀感受，經由對事物的理解以及與他人比較之後產生的知覺。本研究的公平認知，係從警察人員的角度來探討其對 2017 年進行年金改革後對整體變化之評價，並將年金改革公平認知分為「互動公平」、「資訊公平」、「程序公平」和「分配公平」四個主要之面向探討。

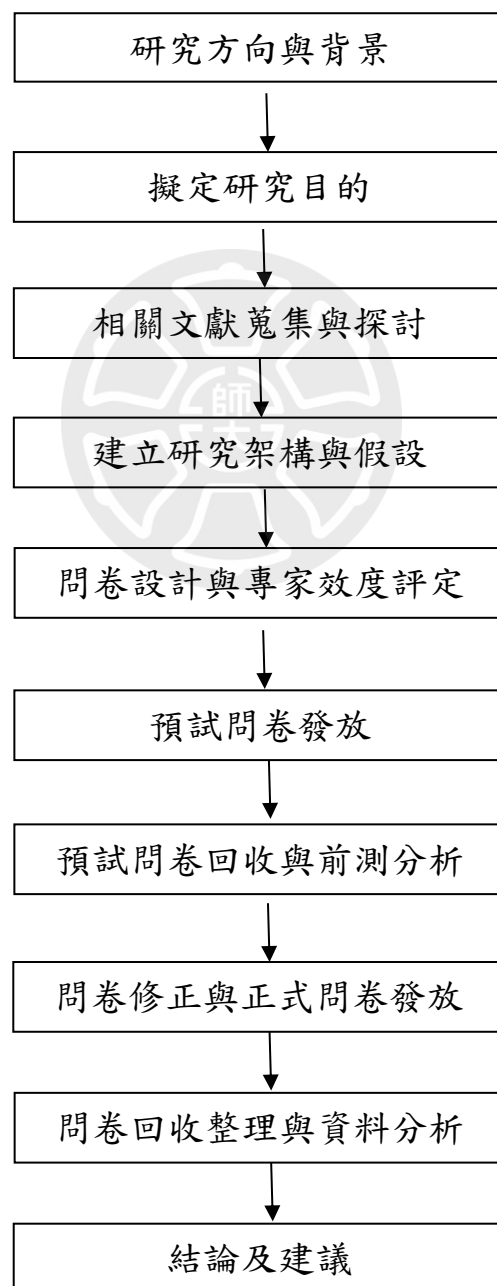


第四節 研究流程

首先進行研究方向確認，再擬定研究目的，蒐集國內外學者之文獻，並建立研究架構，依據研究假設，施行問卷設計，於評定專家效度後，發放預試問卷，回收修改，再施行正式問卷調查，問卷回收後，分析資料與整理，最後依研究資料，提出結論及建議。研究流程如圖 1-1 所示。

圖 1-1

研究流程圖





第二章 文獻探討

本研究係探討我國政府自 2018 年開始施行及年金改革新制之後，警察人員對其之公平認知是否影響工作滿意及留任意願二者間之關係。本章節將探討研究相關文獻。本章內容共分五節，第一節為年金改革概況之介紹，第二節為公平認知的意涵、分類、理論與量測方式，第三節為工作滿意之定義、理論及衡量工具等，第四節探討留任意願相關研究，第五節為各變項間之探討。

第一節 年金改革

一、年金制度之沿革

依據「總統府國家年金改革委員會年金制度小辭典」之定義，年金（pension）指定期、持續性之給付，按年、季、月給付，均可稱為年金；給付主要是為了保障退休者老年、身心障礙失能以及遺屬的生活經濟安全。

年金制度是福利國家的重要核心政策，然而近年來我國人口結構老化快速，即將進入超高齡社會，在總體經濟環境發展趨緩的前提下，面對龐大的年金金額支出需求，對國家財政是相當沉重的負擔。因此，為了解決相關問題，政府於 2016 年成立了年金改革委員會（下稱年改會），召開多次委員會，並進行各項改革構想，提出：「健全年金財務、促進制度永續；確保老年生活、經濟安全無虞；兼顧職業衡平、實現世代互助」具體三大目標。

年改會同時訂出基本方向—即「少領、多繳和延退」，經 2017 年 6 月於立法院三讀通過「公務人員退休資遣撫卹法」，並自 2018 年 7 月 1 日實施，這一系列的改革措施，旨在逐漸完善年金制度，實現永續發展

之目標。透過調整年金給付和繳費機制，以及延遲退休年齡，確保年金制度的長期穩定性。

我國的年金制度分為社會保險與職業退休金兩種類型，分述如下。

(一)社會保險

我國的年金制度涵蓋了五種社會保險（軍保、公保、國保、勞保、農保）、一種社會津貼（老農）以及七種退休制度（政務官、軍人、法官與檢察官、公務人員、教育人員、私校教職員、勞工）。這些制度分別由不同的機關負責，導致制度間存在分歧，長期運作下，造成不同職業別年金給付和保障水準大相逕庭的情況，對於老年經濟安全之保障更存在明顯差距。

不同族群的老年人在經濟安全方面享受著不同年金制度所帶來的福利待遇，但這些待遇存在著差異。各種制度規定和運作方式各不相同，導致年金給付方面存在不一致性。諸如，退休金的計算方式、財務狀況以及給付標準等種種因素都對年金給付產生影響。這種差異性使得不同職業背景的老年人在經濟保障層面，可能面臨著不同程度的困境。

為了確保老年人能獲得適當的經濟支持和保障，並提高年金制度整體的公平性和保障水準，因此政府針對不同制度進行綜合評估和改革，以消除制度間的不平等。此外，也強化制度間的協調和合作，以實現年金制度的整體協調性及一致性，從而確保每位老年人都享有公平和可靠的經濟安全保障。因年金制度關係著一個國家的人力結構、財政資源的配置、經濟景氣的榮衰，關於年金的理論，時常與退休金併同討論，採以不同的觀點，各有不同的說法（行政院新聞傳播處，2018）。

(二)職業退休金

指軍、公、教人員的職業退休金撫恤制度。1995年職業退休金撫恤制度由「恩給制」(政府預算支給)改為「儲金制」(退撫基金支給)。而軍人退撫制度舊制於1952年實施，直至1997年1月全面改為新制施行，2018年6月30日年金改革定案，軍公教年金改革爰於2019年7月1日正式實施(辛宜珊，2017)。

二、年金改革原因

國人平均壽命延長致使我國人口結構面臨老化，平均餘命延長致使退休人口領取年金之年限增長，加諸我國年金制度分歧、職業分立保障差異大、保費低或提撥不足、保費分攤比例不一、基金收支短差與用罄迫在眉睫、基金投報率低等因素，導致我國年金面臨破產之危機，因此改革確實有其迫切性。為了促進年金財務永續，實現世代正義，邁向永續臺灣，政府必須盡早開始進行全面性檢討改善。

三、年金改革實施現況

(一)年金改革修訂時程

政府為了使年金制度漸趨於完善、終能永續，因此堅定改革的步伐，在歷經兩年餘之過程，雖歷經波折，抗爭不斷，公務人員、教師人員年金改革相關之「公務人員退休資遣撫卹法」、「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」，分於2017年6月經立法院通過，並於2018年7月施行。

(二)有關軍人年金改革部分，考量國軍職業特性與一般公教人員不同，本研究不予研議，此處僅討論公教人員，修正重點如下：

1、「領取資格：逐年延至65歲」。

- 2、「給付：逐步調整為最後在職 15 年的平均俸（薪）額（新法施行前已具退休俸資格者維持「最後在職本俸 2 倍」計算）；所得替代率分 10 年調降；調整優惠存款制度；取消年資補償金；修訂遺屬年金支領條件」。
- 3、「財源：調升退撫基金提撥費率；調降退休所得和優惠存款利率所節省經費全部挹注退撫基金」。
- 4、「職域轉換制度轉銜機制：針對公教人員離職未轉職者，以及由公轉私或由私轉公之職域轉換者，明訂年資保留及年資併計、年金分計機制」。
- 5、「其他：育嬰留職停薪年資採計；離婚配偶請求權；再任公職於每月支領薪酬超過法定基本工資者停領月退休金」。

(三)年金改革施行後帶來問題及狀況

2018 年年金改革新制後，政府委託擎天駒管理顧問公司進行首次精算，對新制度之退撫基金的運作進行詳盡評估，通過對資金流動、投資收益、參保人數等關鍵指標的分析和驗證，精算報告提供了退撫基金的可持續性評估。

根據該精算報告，假設每年投報率達到保守估計之 4%，在新制度下，「公務人員退撫基金」由原本預計在 2019 年破產延後至 2026 年。而「教育人員退撫基金」破產年限也將延後 10 年至 2040 年。然而，改革效果最為顯著的是「軍職人員」，只要退撫基金每年有 3% 以上的投資報酬率，未來 50 年都無須擔心破產（今周刊，2019）。

這些精算結果顯示，年金改革對於不同職業別的退撫基金運作產生了不同的影響。雖然「公務人員」和「教育人員」的基金面臨

壓力，需要延後破產年限，但「軍職人員」的基金在新制度下表現良好，具有較高的可持續性。

精算結果提供了政府和相關利害關係方的重要參考，在保障不同職業別的退休族群經濟安全的同時，也需要持續監測和調整相關政策，以評估年金制度的長期穩定性，並確保年金制度能夠適應社會變化和人口結構的變動。

四、年金改革相關研究

年金給付在各國的社會安全體系，都佔了相當大的支出比例，為了因應人口老化、財務永續並確保長期穩定性和公平性，各國在面臨年金改革的議題時，已開始對年金制度進行了改革和調整。以 OECD 國家而言，自 1980 年代起，年金制度就開始進行變革。例如，提高退休年齡、調整年金計算方式、改變財務結構和制度運作等方式，以確保年金制度的長期可持續性 (Myles et al., 2001)。

各國年金制度類型、政治、經濟環境背景均存在差異，因此其年金改革之策略亦大相逕庭。以北歐和西歐國家為例，近三十年來，這些國家面臨了多重挑戰，包括戰後嬰兒潮人口老化、長期結構性失業、勞動力不足以及全球化經濟競爭等種種因素，對年金支出產生了嚴峻的財務風險，促使各國不得不正視年金制度所面臨的問題並採取相應的緊縮改革措施 (傅從喜等，2011)。

各國多面臨人口老化的挑戰，退休人口比例持續增加、勞動力人口減少，這對年金制度的可持續性產生重大影響。退休人口增加意味著年金支付的負擔增加，而勞動力人口減少可能導致年金收受資金的減少。同時，越來越多提早退休人力和結構性失業問題的惡化進一步加重了財務壓力。

全球化經濟競爭的加劇也對這些國家的年金體系造成了影響。全球經濟變動和貿易競爭使得這些國家的經濟成長放緩，稅收收入減少，進一步加劇了年金財務的困境。為了應對這些挑戰，這些國家採取了緊縮的年金改革策略，包括提高退休年齡、調整退休金給付標準、增加社會保險費率、增加個人負擔等措施，以減輕年金制度的財務壓力並確保其可持續性。

H Fehr, C Habermann (2006) 比較了德國兩種養老金改革方案的分配和風險分擔後，發現改革對年輕一代和未來世代的負擔雙重減輕。資源從當前重新分配給未來的世代。這些改革在資源分配的規模和風險影響方面有所不同，子孫後代在「可持續性因素」下過得更好。

以削減年金金額給付及增高保費等作法，在各國也引起激烈的抗爭，以 2011 年英國推動年金改革降低公務人員年金給付為例，引發了英國公務人員的抗議這場抗議行動包括各種遊行活動和大量罷工行動，導致英國街道上堆積著垃圾，甚至涉及到大學教職員的罷工，使學生們無法正常上課。然而，儘管發生這些抗議行動，年金改革最終仍然順利通過。（陳柏棟，2020）。

我國軍公教年金改革在 2018 年 7 月正式啟動，黃于捷（2016）指出，年金制度改革的原因有二，第一個原因係人口老化及家庭結構的轉變，未來老年經濟安全將面臨更嚴苛的挑戰，因此需要更妥善的年金制度，冀使國民在老年時能於每月有固定的生活費，保障其生活。第二個原因則為我國原先體制並不完善，因此透過改革達到「三層式年金」的制度標準，加強社會保險制度的安全及完整性。

郝充仁（2017）認為，由於醫療技術的大幅進步，使得人類壽命也隨之增加。因此百年來穩定的人口結構被打破，進而使得社會安全成本，尤其是造成年金成本大幅的增加。而這個趨勢，造成年輕世代的沉重負

擔並引發其強烈的不滿。社會安全體系的原有功能是要安定社會發展，諷刺的是，它反而成為破壞社會安定的溫床。特別是年輕世代與老年世代長期的對抗，使得社會動盪不安。於是著手年金改革，其基本原則，是重新檢視社會互助機制，亦即，老年世代的退休養老需求，透過兩種主要模式達成，一是由國家透過所得重分配，轉移給年輕人來承擔。另一種模式則是由政府誘導人民，在年輕時儲蓄，以備老年時的需求（天下雜誌，2017）。

蔡文啟（2019）研究指出，退伍軍人大多對改革未持反對立場，但提出三點質疑：1.基金即將破產係政府操作失當。2.退撫金係政府對軍人的承諾，而年金並非退撫金。3.政府整體財政沒有問題。

張順成（2018）指出政府之財政狀況，會受經濟、社會、與人口條件變遷影響。在保障財產權前提下，保持因應社會政策動態調整的需求，乃是探討財產權保障是否及於公法上權利時必須同步考量的問題。

翁上閔（2017）於其研究中發現，年金改革將對現職人員產生影響，包括每月提撥之退撫費用增加、退休後所得替代率下降及退休年齡延後至 65 歲才能領取月退俸等，期間往往僅單方向公務人員說明，而未採納其提出之建議，使其對於改革感受欠缺互動且分配結果不公。

另一方面，王克文（2019）的研究發現，政府藉由不同途徑向公務人員闡釋改革之內容，儘管他們理解推動改革之急迫程度，然而進一步察覺退休後之實得月退俸降低時，仍然會對工作滿意產生負面影響。

由上述研究可以發現，公務人員理解年金改革推動之必要性，然而政府應透過更多有效的溝通和解釋，使其了解改革內容，以獲得支持與接受，單方面的解釋和缺乏互動可能導致渠等對改革產生不滿和不信任的情緒。唯有真正解決破產危機，使健全的年金制度在良好的運作模式發揮功能，方能達成妥善照顧公務人員老年生活之目標。

第二節 公平認知

被公正平等的對待是人性追求的普世價值，公平認知亦為組織行為領域關注之重點。相關研究可追溯至早期社會心理學之發展，研究學者們從不同的情境中，探索出各種公平理論或法則，例如 Adams (1963) 發表「公平理論」(Equity Theory) 從人們就自我投入和回報來評估公平；Thibaut 和 Walker (1975) 從法院判決探討公平、Mowen 和 Grove (1983) 從銷售滿意討論公平。本研究為了探討警察人員之心理認知層面，將著重在渠等對公平之認知知覺，並進行相關之研究。

本節透過整理與探究公平認知相關之文獻後，分別就公平認知的意涵、分類、理論、量測及年金改革的公平認知敘述如下。

一、公平認知的意涵

公平是指組織內關於資源分配、權利和機會公平性的個人觀點。就社會科學的立場，強調分配結果與決策過程是否「公平」，並評估組織成員對公平的認知之知覺程度。

在社會科學的觀點，公平意指合情合理的處理事務，不偏袒任何一方，亦即參與合作之個體若已盡其應承擔的責任，就應給予其應得利益，若是某人承擔少，卻取得多於應得之利益，就會讓人感到不公平；公平也意指遵照一定的正常秩序、社會倫理和合情合理的待人處事，這是普世認可之重要道德標準。

「認知」在心理學是相當重要的概念，係指人類的思考、知識、記憶、注意力、理解和解釋等心理過程，亦即個體內在建立的認知架構，形成對世界的理解和知識。這些認知架構和知識支配個體的行為反應，而此認知過程是自然形成的或人為製造的、有意識或無意識的狀態皆有可能。

陳琦凱和張婉菁（2009）認為認知代表個人內在的狀態，這其中包括活動與動態過程，例如，組織給予薪資、福利、津貼等經濟性報酬時，部屬也會同意提供某些貢獻（如認真工作、展現組織忠誠度等）回饋組織，組織與部屬之間對各自應付的責任和應給予的回饋就形成所謂的「認知」。

綜合以上國內外學者的觀點，公平認知的意涵認為是個體的主觀感受，經由對事物的理解以及與他人比較之後產生的公平動態知覺。

二、公平認知的分類

早期研究組織公平的學者包括 Homans（1961）、Adams（1963），他們主要關注分配公平（Distributive Justice）之概念，卻未考慮分配過程，無法完全解釋員工對於不公平認知感受相對產生之反饋行為。

學者 Greenberg（1987）注意到程序公平（Procedure Justice），亦即決策過程是否公告周知、充分溝通，是否符合公平原則，並拓展了對分配公平之研究，成為組織公平理論的重要一環。

在 Greenberg 後，近年學者如 Bies 和 Moag（1986）、Niehoff（1993）提出互動公平（Interactional Justice）的構面來進一步探討公平認知。而 Moorman（1991）、Colquitt（2001）再對 Bies 和 Moag 所提的互動公平做後設分析，提出資訊公平（Informational Justice）的概念，因此後續研究多從這四個構面探討公平認知，詳述如下。

（一）分配公平認知（Distributive Justice）

Leventhal（1976）和 Wentzel（2002）認為分配公平來自於個體獲得之薪水報酬、獎勵福利、升遷等，與參照標準進行比較後的結果。Tang 和 Sarsfield-Baldwin（1996）除了認為分配公平與工作績效有正向之相關外，還建議組織應公平客觀的依員工之工作績效給予相對應之獎勵。

McFarlin 和 Sweeney (1992) 亦認為分配公平與工作績效有正向相關。

從以上論述可知，分配公平之涵義是有「期望」之預期心理，個體會將獲得之報償與「期望」實際評估比對，如果發生了落差，就會產生「不公平」的感覺。也就是當人們覺知自己處於不公平對待的情況下，將會引發負面反應的心理和負面認知及態度，甚至出現偏差行為外顯之現象，在工作環境中對應也是如此，工作壓力上升，造成生產力降低、曠職率升高或離職人數增加等現象隨之而來。

(二)程序公平認知 (Procedure justice)

Thibaut 和 Walker (1975) 兩人研究之程序公平，是指在法庭進行訴訟時，當事者有公平的機會論述其觀點並提出對己身有利之舉證證據。而 Folger 和 Cropanzano (1998) 認為程序公平取決於裁定過程中有無使用公平的機制與方法；若出現程序不公平的現象，就會造成較低的工作績效表現、組織承諾，進而產生較高之離職傾向。

從以上論述可知，程序公平可讓部屬感受到被保護，亦可產生共同裁決與解決衝突過程之判斷標準，換言之，程序公平是個體針對決裁程序所做的評價，強調處理之過程是否達到程序的公平，個人及團體對於「協助員工為未來職位做準備」和「培養工作應具備之基礎能力」感到公平與否的認知。

(三)互動公平認知 (interactional justice)

Bies 和 Moag (1986) 認為人們在群體生活與互動的過程，會覺察是否被公平對待，並在群體互動中反應其滿意程度。互動公平強調人際互動與溝通之感受，對於組織在制定決策前是否願意接受建言、傾聽成員之意見，解釋決策緣由，表現同理之態度等，若成員感受到互動公平，也有助於形成良好之公平認知，並影響對組織整體之感受。

(四)資訊公平認知 (Informational Justice)

Colquitt (2001) 其後於互動公平理論中「解釋性」面向，延伸出資訊公平，認為當團體中出現爭論或疑義時，其公平性是取決於組織所做的解釋和澄清。從以上論述可知，所謂的互動公平和資訊公平是於爭議解決的過程中，個體覺察他人對待的方式和態度之公平性，亦即組織執行裁決的歷程，倘若管理者決策之結果是不利員工時，是否可作出理性解釋，使結果更容易被員工所接受。此種感受強調人際之間的互動，包括領導者決策隱含之意涵，以及是否向部屬解釋，納入決策訂制的考量，並從多個構面衡量互動公平和資訊公平。

本研究將公平認知定義為從警察人員的角度來探討其對年金改革條文內容、過程以及改革後其公平感受的評價與公平知覺，並將年金改革之公平認知分為程序公平、分配公平、資訊公平和互動公平四個層面探討之。分配公平是警察人員對於年金改革的資源分配與報酬公平所做的評價；程序公平是警察人員對於年金改革程序是否公平所做的評價；資訊公平是警察人員對於年金改革中，政府是否對於爭議有足夠與即時的解釋之所做的評價；而互動公平是警察人員對於年金改革後，個體受到公平待遇感受的與否。

表 2-1

國內外學者對公平認知之定義

學者 (年份)	定義
Homans (1961)	個體對於組織制定決策所做的評價，會參照其分配結果而形成公平認知。
Adams (1963)	個體將己身的工作投入程度與獎酬所得互相比較後，進一步產生公平與否的覺知；換言之，係個體認為所得到的酬賞是否公平的認知。
Robbins (1992)	部屬感受分配所得報酬之多寡以及分配方式是否合乎公平機制。
Niehoff 和 Moorman (1993)	分配公平主要是指不同的工作結果所感受到的公平程度，包括員工薪資水準、工作負荷、工作分配與工作責任等；程序公平則是在制定決策過程是否準確蒐集和公正的訊息、部屬的聲音請求的程序等。
Folger (1998)	提出兩個公平構面之觀念：分配公平及程序公平。
Colquitt (2001)	對互動公平構面進行後設分析，認為在互動公平中可將資訊公平 (Informational Justice) 再區分出來成另一個獨立之構面。資訊公平意指組織是否能夠即時、合理的釋疑；而互動公平則是針對於進行組織程序過程中，個體對人際處理的敏感性。
盧正宗、張仲岳 (2015)	公平認知係指個人參考組織內、外部與個體之自我認知三層面，比較其所獲取權益之結果
蘇靖萍、張媛甯 (2018)	互動公平是指個人覺察受到尊嚴、關懷的對待，即個人在組織運程序程中，所覺知的人際關係，未來可能影響他對組織公平的認知，也就是人際互動過程的正義知覺。

資料來源：本研究整理

三、公平認知理論

探討公平認知相關之文獻與理論眾多，以下分別介紹社會交換論、公平理論、相對剝奪理論、控制模式理論、程序公平性判斷模式及互動公平理論。

(一)社會交換論

該理論係學者 Homans (1961) 探討公平概念時提出。他認為員工會感受到公平而持續的進行某項工作，是在於員工察覺從事某項任務能夠得到正向報酬；反之，如果現在或將來的報酬比過去減少，員工就會感

到不公平。所以當政策的實施未達到公平原則，損害員工應有的權利，就會引發眾怒與不平之感受。

(二)公平理論

Adams (1963) 是一位心理學家，他從比較心理學的角度提出了公平理論。根據他的觀點，個人的報酬應該根據他們對組織的貢獻程度而定，人們會將自己獲得之報酬與他人進行比較。換句話說，如果一個人感覺到他們的付出與他們所獲得的報酬之間存在差距，他們就會試圖減少他們的努力。只有當個人感覺到他們的付出和回報達到平衡時，他們才會認為這是公平的。公平是一種主觀的知覺，通常是通過與參照對象進行比較後產生的。

在後續的研究中，許多學者以 Adams 的公平理論為基礎，探討公平議題。他們將公平視為一個重要的概念，並研究人們對於不同分配方式和報酬結構的感受，這些研究為組織設計提供相應的建議，以確保組織能對員工提供公平的待遇和激勵機制。

(三)相對剝奪理論

Martin (1993) 指出相對剝奪理論與 Adams 的公平理論兩種理論相似之處，兩個理論都是個體與他人比較貢獻與結果之相對性，而決定分配達到公平與否，當個體與他人比較獎賞，覺知是不公平的，受剝奪感便會產生。

(四)控制模式理論

Thibau 和 Walker (1975) 進行關於研究對象對各種爭議處理程序之反應 (dispute-resolution procedures) 的比較調查研究，進一步發展出程序公平理論 (procedural justice theory)，認為人們透過他人解決爭議問題

時，決議分配分為過程與決定兩種控制方式：

- 1.過程控制（process control）：透過正式的法律程序處理紛爭，在裁決確定前，當事人應將控制資訊和證據呈現視為首務。
- 2.決定控制（decision control）：個體對實際裁決是否擁有控制權，如果主體意識認定裁判程序為公平，即便審判結果對己身不利時，仍會認為此結果是公平的評斷。

(五)程序公平性判斷模式

Leventhal（1976）指出個體在衡量報酬分配公平與否時，一方面要評斷結果是否公平外，另一方面還要考慮程序公平性，並依據選擇代理人、蒐集資訊、設定基本規則、決策之結構性、申訴管道、保護方式、改變體制等七個層面加以考量。

(六)互動公平理論

Bies和Moag（1986）專注於組織運作過程中的雙方互動而提出互動公平之概念。他們察覺在組織運行之歷程，個體對公平的認知可能受到周圍環境的影響以及其於活動歷程的交流感受，會讓他們對公平有不同的認知。因而建議在程序運作的過程，主管和員工應妥善溝通，以完備前期學者未關注程序公平之面向。

他們認為在組織運作中，人們不僅關注程序是否公平，還關注與他人的互動是否公平。這種互動公平的觀念考慮了組織成員在日常工作中的人際關係，並認識到這些關係對於個體對組織公平性的評價具有重要影響。因此，在組織設計和管理中，理解並促進互動公平的重要性是至關重要的，這有助於營造一個公平和諧且有益於組織成員的工作環境。

綜合以上論述可知，公平認知各方著重的論述及發展，都有其參考

價值，因此，本研究以Adams 的公平理論、Thibaut和 Walker 的控制模式理論以及 Bies 和 Moag 的互動公平理論為主，並參考上述其它各理論，綜整為本研究之公平認知之理論基礎。

四、公平認知的量測

探討過去文獻情況發現，有關公平認知的研究多以量化的實證研究方式為主。其中較常被使用的測量公平認知之參考工具為 Niehoff 和 Moorman (1993) 提出的公平量表。探討警察人員對年金改革的公平認知之相關，採量化方式評估，下列所述之研究使用 Likert Type 五點量表，其應用介紹如下：

(一)鐘美玲 (2013) 學校公務人員考績評核公平認知量表

此研究係針對學校行政公務人員，包括總務處組長、各處室幹事、護士或護理師及人事、會計人員等為研究對象。而此量表對考績公平認知之衡量，主要依據 Niehoff 和 Moorman (1993) 研發的組織公平原始量表，而原量表是依據 Adams (1963) 之公平理論內容的分配公平之因素所製編。分配公平問卷之 Cronbach's α 值為 0.8657，而程序公平之 Cronbach's α 值為 0.8984，具有良好的信效度。

(二)翁上閔 (2017) 公務人員對年金改革之公平認知量表

此量表以內政部及臺中市政府現職公務人員為研究對象，依據 Niehoff 和 Moorman (1993)、Colquitt (2001) 之組織公平量表改編，量測公務人員公平認知的問卷，包含「程序公平」7 題、「分配公平」6 題和「互動公平」4 題等構面。其問卷公平認知量表之 Cronbach's α 值為 0.9393，信效度良好。

(三)鄭國鼎 (2019) 教師公平認知量表

此量表針對臺南市國民小學教師對組織公平性之衡量，主要依據

Colquitt (2001) 所編制的組織公平量表修改編製而成，題項涵蓋「互動公平」、「資訊公平」、「程序公平」和「分配公平」，共 18 題。問卷內 18 項公平認知題目的 Cronbach's α 為 0.953，信效度良好。

公平認知雖在各領域廣泛運用，但關於警察人員公平認知的研究成果數量仍趨於少數。因翁上閔 (2017) 及鄭國鼎 (2019) 等人所編製之教師公平認知量表以及年金改革公平認知量表，係根據 Niehoff、Moorman (1993) 及 Colquitt (2001) 等學者之量表加以修訂而成，且其研究對象及主題 (前者為年金改革的公平認知、後者為國小教師)，較接近本研究之主題及對象，而量表經檢驗內部一致性分析結果，信效度亦良好。因此，本研究參考翁上閔 (2017) 及鄭國鼎 (2019) 所編製的年金改革公平認知量表進行修改，並將字句、語意作部份調整使其更適合本研究調查對象。

五、年金改革之公平認知

「公務人員退休資遣撫卹條例」修定有關公務人員退休、資遣、撫卹的辦法，主要內容為調降退休後之所得替代率、提高現職「公務人員退撫基金」繳交費用、延後退休俸申請支領之年齡、杜絕退休後領雙薪、最後另立新退撫制度等，大部分內容都與減少在職公務人員收入或日後的退休收入有關。

綜合以上研究，量測公平認知的工具大都以問卷調查法為主，本研究將警察人員對年金改革公平認知定義為互動公平、資訊公平、程序公平和分配公平四個方面來量測。

第三節 工作滿意

本節就工作滿意之意涵、理論模式、量測及相關研究，分別臚列如下。

一、工作滿意之意涵

依據維基百科，工作滿意係個體對工作本身之感受及態度，包括對工作內容的滿意度、薪資福利、工作時間和彈性、職業成長機會、與同事間的合作關係等。

工作滿意觀念，最早係由 Hoppock (1935) 提出，原意係指個體對其工作總體感受之心理覺知狀態，亦為工作者在個人及整體環境，對工作之滿意感受評價。工作滿意向來是組織行為研究中重要之一環，也是觀察員工離職傾向、出缺勤、績效表現之主要效標變項 (Robbins, 2001)。

Smith et al. (1969) 研究發現工作滿意係指個體在組織工作時受到各項情境影響之主觀反應，而這種主觀感受來自於個體實際獲得與其預期應得之差異；倘僅有微幅之差距，則其感受滿意；但是若懸殊過大，其感受滿意之水準也相對偏低 (沈月芳, 2008)。

國內外研究者就工作滿意所提出之觀點，整理如表 2-2。

表 2-2

工作滿意研究彙整表

研究者 (年代)	構面意涵
Hoppock (1935)	個體對其工作總體之覺知感受，亦為工作者在個人及整體環境，對工作滿意感受評價
Porter 和 Lawler (1968)	人們在工作實際獲得報償與預期應得報償之落差不大時，感受高度滿意傾向。
謝月香 (2003)	個人對其目前工作直接之情感反應及主觀價值判斷。
郭山林 (2006)	工作者對其工作業務覺知應得與實際獲得的報酬級距，因而發展出的情感反應知覺。
賴慧芬 (2011)	員工對工作的知覺與評價或在組織中感受之滿意水準

資料來源：本研究整理

綜上，工作滿意係個體因應組織分配之業務職責後，不同面向之主觀價值判斷，以及對工作影響因素的主觀知覺，會受到個體主觀認知和外客體的相互影響。因此將工作滿意界定為「個體在組織中對工作本身所持有的內容、態度、價值、感受和評價，形成之整體滿意程度」。

二、工作滿意之理論模式

各國學者對工作滿意領域研析之面向有所差異，發展出的理論模式也各有不同，較具代表性之理論簡述之。

(一)需求層級理論 (Hierarchy of Needs)

1943 年，Maslow 提出一項以動機為基礎之研究理論，強調人類行為為受到需求的驅使。個體有五項層次之需求，包括生理、安全、社交、尊重及超越自我等需求。在滿足各項需求時，個體之工作滿意將提升。

(二)ERG 理論 (Existence、Relatedness、Growth Theory)

後續學者 Alderfer (1972) 提出 ERG 理論以修正 Maslow 之需求層次觀點。他認為 ERG 代表三個層次的需求，分別為：

- 1.Existence (生存需求): 個體對基本生理需求和物質需求，如維生之飲食、金錢與住所。
- 2.Relatedness (關係需求): 個體對於社交需求的追求，如與同事、家人和朋友的互動。
- 3.Growth (成長需求): 個體對於個人成長、自我實現和專業發展的追求，如追求挑戰、貢獻和專業成就。

ERG 理論認為個體可以同時追求多個需求層次，並且可以在某些需求無法滿足時轉向其他需求層次。這個理論強調了不同層次需求的交互作用和平衡 (黃建華，2006)。

(三)系統理論 (System Theory)

該理論係Wernimont於1972年提出，他認為個體對工作是否覺知滿意，是受到外在因素和內在因素之雙重影響，兩者相互作用而形成。外在因素包括工作環境、同事、組織目標等，而內在因素則涉及到個人的成就感、責任感等。外在環境因素和內在個人因素之間亦存在相互作用影響。

良好的外在環境可以激發內在個人因素，同時，內在個人因素也可以影響個人對外在環境的評價和反應。這種相互作用形成了一個開放系統，使個人的工作滿意度受到多重因素的共同影響（黃建華，2006）。

(四)公平理論 (Equity Theory)

Adams (1963) 認為個體對薪資報酬和貢獻之間的感知公平性會影響工作滿意程度。當個體認為他們的付出與回報是公平的，就會更滿意工作，報酬係滿意評量中重要之要素，如果工作者知覺受到公平對待，便會感覺滿足；反之，便感覺不滿足。

(五)雙因子理論 (Two-factor theory)

此理論係學者 Herzberg (1966) 提出，他認為工作滿意之形成原因，可區分為激勵因素及保健因素，故亦稱為「激勵保健理論」。激勵因素如成就、認可和責任感會增加工作滿意度，這些因素都與工作本身具直接之關聯性，所以也稱之為「內在因素」，它們的存在能有效激勵個人產生較佳的績效。而保健因素如工資、工作條件和職位安全性則只能消極地避免不滿足，防止產生負面激勵效果，因此又稱為「外在因素」（蔡培村、武文瑛，2004）。

三、工作滿意之量測

相關工作滿意之量測方式，依尤正廷（2006）實證研究結果，直接

簡單之方法比複雜方法更具效度，研究者多會以問卷方式進行評估，根據理論細分為多個向度或層面，藉由問卷蒐集大量的資料形成實證證據，再將資料結果作分析推論，是工作滿意研究最常用且普遍之測量方法。以下就常用之研究測量工具簡略分述。

(一)工作滿意指標

該量表最初是學者 Brayfield et al. (1951) 共同編製，用於評估工作者對工作整體之滿意程度，並非測量各個向度之量表。完整之量表共有 18 題，每個題目採用李克特式 (Likert Type) 與賽斯通式 (Thurston Type) 的混合五等量表進行評分。此即最著名之員工滿意度調查之一，涵蓋了薪酬、晉升、管理、工作本身和組織文化等方面之滿意等級，適用於各種組織形式。

(二)明尼蘇達滿意問卷

該量表係由 Weiss et al. (1967) 等學者於明尼蘇達大學研究開發，以工作適應為基礎，採整體性觀點共同編製而成，旨在評估員工對工作整體滿意之測量。此量表以 Likert Type 五等式量表進行評分，共有長短二種，長式問卷計有 100 個題項，而短式問卷有 20 個題項。由於長式問卷之信效度表現良好，獲得之數據資料更加詳盡，因此長式量表較常被使用；然而該量表題目多達百題，受測者在回答時可能存在誤差及一致性問題，這點值得關注和探討。

(三)工作描述指標

1969 年由 Smith 等人共同編製該量表，採用列舉式題項，涵蓋工作本身滿意、升遷滿意、薪酬滿意、領導滿意及工作同儕滿意等五個構面，該量表總共包含 72 個問題，每個構面對應一個分量表，各分量表加計之總分即代表總體工作之滿足程度，獲得之分數高表示滿意程度高。

(四)工作診斷調查量表

1975 年 Hackman 和 Oldham 共同編製該量表，該量表有三種版本，分別是長、短題本和工作評定量表。這些版本被用於量測工作者的一般滿意度、內在工作動機以及特殊需求滿意度。此外，該量表還能測量個體特性及其成長面向。其內部一致性信度為 0.56 至 0.88。

(五)工作滿意調查量表

Spector (1997) 依據相關理論討論之工作滿意構面，綜整而成該量表，計有 36 個題目。該研究對 3,067 位人員進行測試，內部一致性及信效度良好。本問卷初稿之編製綜合學者對工作滿意內涵層面之觀點，主要集中於工作本身、主管領導、工作關係、陞遷情形及薪酬福利等層面，並參考陳秀玉 (2003) 「身心健康量表」、李再發 (2003)、郭山林 (2005) 「生活滿意度量表」、褚延平 (2012) 所編製之工作滿意量表為基礎，將本研究工作滿意之各構面分為工作本身、陞遷情形、薪資福利、主管領導等四個層面，以探討警察人員工作滿意之程度。以下就工作滿意分構面之內涵說明之。

- 1.工作本身：指警察人員對工作內容、工作價值觀、工作困難度、工作成就等滿意程度。
- 2.陞遷情形：指警察人員對人事考核標準、績效評比辦法及陞遷作業等滿意程度。
- 3.薪資福利：指警察人員對薪資、津貼福利、獎金發放等滿意程度。
- 4.主管領導：指警察人員對主管領導方式、態度、溝通、關切等滿意程度。

第四節 留任意願

依據Webster's Dictionary之定義，留任（Retain）意指「保留不變」，因此，「留任」可被定義為工作者持續維持目前職務或工作。在許多文獻中，「留任」的定義多描述為透過組織之決策，使個體留在同一個單位，或於某專業領域中持續工作之意。

一、留任意願的定義

「留職意願」（Stay Intention）與「離職傾向」可謂一體兩面，大部分研究多以離職意願（Turnover Intention）作為探討之變項，江守寰（2008）認為離職帶給組織的影響，除了可預見之有形成本外，還有連帶產生之無形成本，雖然其影響程度兼具正面與負面的意義，但員工離職過高，對組織而言，耗費之招募時間、訓練資源、經費等投入之沉沒成本，對組織產生經濟上實質的財務損失。

留任意願被 Tett和 Meyer（1993）定義為員工透過慎重且周詳之考量後，確認留在組織之意向；洪淑玲和朱哲宏（2011）則認為，留任意願（Intention to Stay）可解釋為員工仔細思考後決定持續留在組織之行為表現；而吳明根（2011）指出，留任意願係成員對組織理念的認同程度，其內在心理強度表現為願意持續擔任原有職務，並積極參與組織的共同成長和努力。

自1970年以來，留任意願和離職傾向兩者皆為預測組織成員是否會留任的重要指標。Kraut（1975）提出，相較於離職傾向，留任意願對於預測組織成員可能發生的離職行為具有更佳的預測能力。

依據上述定義，本研究定義「留任意願」為個體願意維持目前組織賦予之職責且不願做出改變之心理趨勢。

二、留任意願的區分

(一)按留任之所在性劃分為 (Genevieve, 1990)

- 1、「組織性留任 (organizational retention)」：個體在同一組織中保持就業狀態。
- 2、「專業性留任 (professional retention)」：個體為延續其專業發展持續於同一專業領域內任職。

(二)按留任之自願性劃分為 (Robbins, 1992)

- 1、「自願性留任 (voluntary retention)」：個體自主選擇，依其自由意志持續留任於目前組織。
- 2、「非自願性留任 (involuntary retention)」：個體於外界環境無法尋求理想工作，而被迫留任於目前之組織。

(三)按留任之機能性影響劃分為 (Dalton et al., 1982)

- 1、「功能性留任 (functional retention)」：個體表現優異，係組織重要之人力資本，故組織希望予以保留，而調整策略或各項制度，以維持其留任。
- 2、「非功能性留任 (dysfunctional retention)」：個體執行業務之績效表現低於水準，選擇留任，有導致組織運作發展及績效表現下滑之可能。

綜上所述，留任是指某人或某個職位在原職位上繼續任職或繼續存在的狀態。留任可能意味著一個員工被組織選擇繼續留在現有的職位上，因為他們績效優良、符合要求或具有特定的專業知識和技能。對於高層管理人員或領導者來說，留任可能意味著他們被選中繼續擔任該職位，以保持組織的穩定性和連續性。

留任的性質可以是組織內部的持續就業、專業領域的延續發展或是自主選擇的意願或被迫而為的情形。此外，留任的功能性影響也可

以是對組織有益的，例如留住優秀人才，也可能是對組織不利的，例如留住表現不佳的人員。員工之留任對人力資源管理可謂係相當具有挑戰性的工作。

三、影響留任意願的因素

國外學者針對留職意願歷程，發展出不同的研究架構與範圍，Brough和Frame(2004)認為產生離職動機是實際提出離職之預測評估因素，後續亦有研究發現，其他因素可能也會影響組織成員之留任意願，相關學者之概念說明如下。

(一)員工離職決定歷程模式

該模式係由Mobley(1977)提出，用以解釋個人離職的原因和過程。離職意圖模型關注個體考量因素，對於離職意圖之決策。該理論模型涵蓋了工作滿意度、組織承諾和離職成本三項變數。根據該模型之假設，當工作滿意度降低、組織承諾減少以及離職成本較低時，個體容易產生離職意圖。這些因素相互作用，共同影響了離職可能性。

(二)工作滿意離職模式

Price(1977)於原始離職模式中提出「留職意願」(intention to stay)作為一個新的變數，這是最早出現除了工作滿意和員工離職兩者相關之理論。相較而論，Price的模式與Mobley的模式大同小異，均係採用「工作滿意」和「工作機會」作為探討之因子。然而，Price的模式在此基礎上，增加了五個自變項，分別是「工具性溝通」、「集權化」、「薪資報酬」、「同事間相處」與「正式溝通」等，這些自變項被統合為中介變項「工作滿意」，並受「工作機會」調節變項之刺激，對於工作者之留任產生影響。

在「工作機會」這個變項中，倘個體無法於組織外謀得工作機會，

被迫留任時，工作表現可能負面無效率，例如工作表現低下、缺勤頻繁、士氣不振等，因此，提高留任意願，不僅可以降低組織在人力資源所投入之損失，還能夠提高組織之整體績效表現。

(三) 離職因果模式

Price和Mueller (1981) 以「留任意願」作為預測離職行為之重要因子，其認為工作滿意與離職之間，留任意願係重要之中介變項，強調個體考慮離職行為時，也納入組織因素，包括「工作是否具重複性」、「是否參與決策過程」、「與組織之溝通管道順暢與否」、「同事相處融洽度」、「薪資水準」、「資源分配是否具有公平性」及「陞遷調任公平性」等7個因素。

「留任意願」與「其他工作機會」共同對「離職行為」產生影響，意指當個體之工作滿意水準較低時，若其為專業能力及受教育程度良好、負擔之家庭責任較小者，其留任意願較低，若有較佳之求職機遇出現時，個體離開現職之機率亦較高。

(四) 留任意願的量測

綜上，留任意願係個體希望持續留在組織內執行目前工作之心理趨向。政府培訓警察人員耗費龐大資源，渠等執行勤務辛苦高壓，著重紀律及團隊合作，在生理及心理負擔沉重之前提下，如何使同仁能繼續留任，值得深入探討。本研究對留任意願部分參考國外學者Genevieve 將其歸納為組織性留任、專業性留任等二個構面。其操作性定義為受測者在「留任意願量表」上之得分情形，得分越高代表留任意願越強烈；得分越低代表留任意願越低。該量表參考李思叡 (2019) 等研究者之留任意願量表修正使符合本研究之需求。

第五節 各變項之間相關研究

透過上述相關文獻的歸納整理，可發現工作滿意對留任意願似乎有某種程度的因果關係，國內對警察人員相關的研究文獻為數不多，因此參考國外之研究文獻，針對警察人員工作滿意和留任意願之間的關係進行探討。此外，在研究架構中，除了將工作滿意度對留任意願的影響角度作為主要考量之外，亦加入年金改革之公平認知帶來的影響來探討兩者的關係。

一、個人屬性與工作滿足與留任意願之相關研究

(一)個人屬性與工作滿足

楊濰濤(2008)以基層警察為對象進行研究，發現教育程度為二專、職等為巡佐、小隊長或辦事員，其工作滿足程度較高。

林玉瓶(2011)以雲林縣之警察人員為研究對象，研究其對家庭幸福感的知覺，以及其與工作壓力及工作滿意間之相關性，顯示性別、年齡、階級、有無子女、結婚與否、擔任主管與否等變項，對工作滿意有正向差異。

(二)個人屬性與留任意願

李德智於2005年以高雄基層警察人員進行研究，探討其工作壓力、工作滿足、工作投入及離職傾向。結果發現，不同婚姻狀況之受試者，其服務年資方面之差異存在部分顯著。

黃淑華(2013)以新北市政府警察局基層警察進行研究，發現未婚、年資淺、從事外勤，其離職念頭程度較高。吳正文(2007)研究高雄市政府警勤區佐警發現，其輪調意向因從警之年資及年資而有顯著性不同。

經參考上述文獻後可以發現工作滿意、留任意願與年金改革之公平認知等變項，會因不同的個人屬性而有顯著差異，經分析研究發現可能

因研究模式、方法、研究對象的數據多寡等而有不同，以致研究結果亦有相異。因此，本研究認為應進一步探討其關聯性，故將個人屬性之性別、年紀、婚姻、教育程度、考取管道、職務階級、服務年資等七個項目納入探討。

二、公平認知與工作滿意之相關研究

鐘金玉（2001）指出，以高雄市政府所屬機關公務人員為對象，結果發現績效考核之程序公平和分配公平與工作滿意具有顯著性的相關，且分配公平對工作滿意之解釋力大於程序公平。

蔡書妮（2005）發現員工對於組織之分配公平認知程度、程序公平認知程度皆對於工作滿意度有正向的影響關係。

三、留任意願與工作滿意相關之研究

張麗嬌（2012）研究某行政法人，探討其員工對工作滿意度的知覺與離職傾向之間關係，研究結果顯示兩者間存在顯著的負相關。

在羅琬婷（2008）的研究中，探討實習醫師的留任問題，並發現工作滿意度與留任意願之間存在相關性。此外，研究結果顯示「福利與升遷發展」以及「主管決策能力」與留任意願呈現負相關。

而李炎宗（2009）的研究以臺北市政府人事人員為對象，發現工作滿意度與其職務相關。研究結果還表明擔任主管者之工作滿意度高於非主管者。上司滿意度和工作支援系統與離職傾向之間呈現負相關。

四、年金改革與留任意願之相關研究

黃逸宏（2019）研究國軍志願役軍士官對年金改革風險感知與留營意願發現，改革政策的不確定性，會提高志願役軍人之風險意識，進而影響留營意願，為提升留營意願，應讓現役軍人意識到未來退休生活仍有保障，方能降低改革之風險程度。

五、工作滿意、公平認知與留任意願之相關研究

黃雅瑜（2018）針對高雄市政府及所屬單位公務人員，研究關於工作滿意、留任意願與年金改革公平認知三者關係，其研究發現，年金改革的公平認知對公務人員之留任意願具有正向影響關係。同樣地，工作滿意度對公務人員之留任意願也具有正向影響關係。年金改革公平認知對於工作滿意與留任意願之間具有干擾效果。

其他對工作滿意、年金改革之公平認知與留任意願三者間的變項關係進行研究之篇數甚少，實有必要進行探討、研究蒐集較完整的資料。



第三章 研究方法

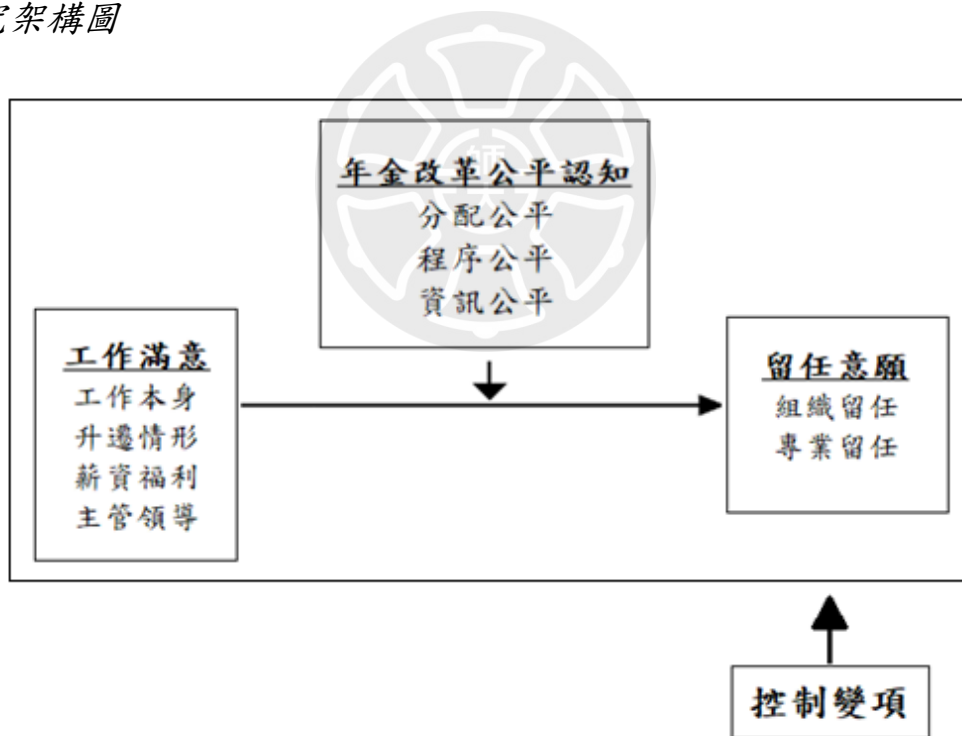
本章透過文獻的探討，編製問卷，進行問卷研究，內容包含建立研究架構、假設、對象、工具、資料分析。

第一節 研究架構及假設

根據文獻探討及研究目的，本研究的研究變數主要包含：工作滿意、留任意願及年金改革之公平認知三項，探討工作滿意程度對留任意願之影響，並了解警察人員之控制變項對工作滿意及留任意願之影響，研究架構如圖 3-1。

圖 3-1

研究架構圖



依本研究之研究目的及文獻探討，提出以下假設：

假設 1：不同控制變項之警察人員，在工作滿意、年金改革之公平認知與留任意願上有顯著差異。

假設 1-1：不同控制變項之警察人員，在工作滿意上有顯著差異。

假設 1-2：不同控制變項之警察人員，在年金改革之公平認知上有顯著差異。

假設 1-3：不同控制變項之警察人員，在留任意願上有顯著差異。

假設 2：警察人員工作滿意與留任意願有顯著相關。

假設 3：年金改革之公平認知對警察人員工作滿意與留任意願有顯著調節效果。

第二節 研究工具

本研究採問卷調查法，內容分為四個部分，分別為控制變項（個人背景資料）、工作滿意量表、留任意願量表及年金改革公平認知量表，衡量方式與問卷信效度分別如下。

一、控制變項

為瞭解不同個人資料對各構面之差異程度，內容包含：性別、年齡、婚姻、教育程度、考取管道、職務階級、服務年資共 7 項，並將控制變項之類別變數轉換成虛擬變數以利後續實證研究之相關分析。

二、工作滿意量表

本研究參考學者陳秀玉（2003）「身心健康量表」、李再發（2003）、郭山林（2005）「生活滿意度量表」、褚延平（2012）及相關文獻，依警察人員實際情形修編完成。構面包含：工作本身有 8 題、陞遷情形有 7 題、薪資福利有 7 題，主管領導有 8 題，總計 30 個題項。原量表信度方面，Cronbach's α 整體題項信度係數都在 0.9 以上，內部一致性高，具有良好的信度。計分方式採用 Likert 五點尺度量表計分，分數越高表示對於工作滿意認知程度越高，反之，分數越低則表示對於工作滿意認知越低，衡量題項整理如表 3-1。

表 3-1
工作滿意題項

題項	研究題項內容
一	工作本身
1	我對於在工作可獲得成就感而感到滿意。
2	我覺得工作忙碌且充實而感到滿意。
3	我的工作讓我有充分表現的機會。
4	我在工作中有獲得讚揚的機會。
5	對於工作可以展現幫助同儕的機會，我感到滿意。
6	我目前的工作適合我的個性。
7	我對目前的工作環境感覺滿意。
8	我的工作常讓我有經歷不同事情的機會。
二	陞遷情形
9	我對於目前的陞遷制度滿意。
10	我對於目前的人事制度滿意。
11	我現在的考評制度對於工作有好表現就有助於陞遷機會。
12	單位給我的陞遷訊息是透明的。
13	我覺得自己有獲得陞遷的機會。
14	我的單位主管會主動提供拔擢我的陞遷機會。
15	我的單位主管會以公正方式陞遷部屬。
三	薪資福利
16	我對於目前的薪資待遇感到滿意。
17	我對於目前的津貼福利措施感到滿意。
18	相較其他單位，我對於自己的待遇感到滿意。
19	就工作量的付出與薪資收入相比，我感到滿意。
20	我對於薪資以外的福利措施感到滿意。
21	我對於調整薪資的幅度感到滿意。
22	我對於部分重要專案津貼補助感到滿意。
四	主管領導
23	我對單位主管領導的方式感到滿意。
24	我覺得我的單位主管對部屬的困難表示關切。
25	我的單位主管對部屬能達成任務會表示讚揚。
26	我的主管態度明確，並能督導部屬完成任務。
27	我的主管要求部屬工作要如期完成。
28	我的主管會重視部屬的權益。
29	我對於單位主管溝通方式感到滿意。
30	我對我的單位主管在工作上會徵詢部屬的意見感到滿意。

資料來源：本研究整理

三、留任意願

本研究參考李思叡（2019）等學者之留任意願或離職意願量表，並依警察人員實際業務推動情形修改編製完成。構面包含：組織留任有 4 題、專業留任有 6 題，總計 10 個題項。原量表信度方面 Cronbach's α 整體題項信度係數都在 0.7 以上，內部一致性高，信度良好。計分方式採 Likert 五點尺度量表，受測者就題項之描述依受測者之同意程度給分。得分越高表示留任意願越高，得分越低代表留任意願越低，衡量題項整理如表 3-2。

表 3-2
留任意願題項

題項	研究題項內容
一	組織性留任
1	我希望在未來一年內，能留任於目前服務單位。
2	我希望一直留任於目前服務單位。
3	我認為再沒有其它單位會比目前的服務單位更適合我。
4	在目前單位服務期間，我不曾考慮調動服務單位。
二	專業性留任
5	我會以警察工作作為我個人職業生涯發展的主軸。
6	就算有機會，我也不會想轉調至其他非警察相關的工作。
7	我會積極參與警察工作專業訓練。
8	我會努力準備警察相關升遷考試。
9	在目前單位服務期間，我不曾想過轉調其他警察單位。
10	在目前單位服務期間，我不曾想過轉調其他警察單位。

資料來源：本研究整理

四、年金改革之公平認知

本研究參考 Niehoff 和 Moorman（1993）及 Colquitt（2001）所開發的公平量表，引用鄭國鼎（2019）等學者發展的公平量表，並依警察人員實際業務推動情形修改編製完成。構面包含互動公平 4 題、資訊公平 3 題、分配公平 5 題、程序公平 6 題，總計 18 個題項。原量表信度方面，Cronbach's α 整體題項信度係數都在 0.7 以上，內部一致性高，信度良好。

計分方式整體採用 Likert 五點尺度量表。分數越高表示年金改革之公平認知越高；反之，得分越低者則表示年金改革之公平認知越低，衡量題項整理如表 3-3。

表 3-3
年金改革之公平認知題項

題項	研究題項內容
一	互動公平
1	年金改革的過程，政府有以真誠的態度對待警察。
2	年金改革的過程，政府有維持警察的基本尊嚴。
3	年金改革的過程，政府有以尊重的態度對待警察。
4	年金改革的過程，政府有澄清關於警察的不適當言論（例如：米蟲...等污名化的言論）。
二	資訊公平
5	年金改革的過程，政府有清楚向警察說明年金改革的相關細節及決策。
6	年金改革的過程，政府有清楚的解釋制定的程序。
7	對於年金改革政策制定程序的解釋，我認為是合理的。
三	分配公平
8	年金改革的結果能公平反映我在工作上的努力。
9	年金改革對於在職警察是公平的。
10	年金改革追溯適用已退休警察是公平的。
11	年金改革藉由警察少領退休金與多繳退撫基金，以改善政府財政困難是公平的。
12	我認為此次年金改革的結果是一個公平的退休金制度。
四	程序公平
13	年金改革的過程，我有機會去表達自身觀點與感受。
14	年金改革的過程，我的意見有機會去影響政府的決策結果。
15	年金改革的過程，政府有考量到警察與其他職業的差別。
16	年金改革的過程，政府有以公正的方式來處理相關的決策。
17	年金改革的過程，政府會收集正確與完整資訊。
18	對於年金改革決策的結果，我有機會透過正式管道進行救濟。

資料來源：本研究整理

第三節 研究對象

一、研究對象

以 110 年服務於內政部警政署暨署屬機關正式編制警察人員為對象（如表 3-4），以立意抽樣方式進行問卷調查。母群體劃分為預試及正式施測對象，寄發 Google 表單問卷至個人公務信箱避免重複填答。

表 3-4

內政部警政署暨署屬專業機關警察人員編制人數統計表

編號	機關	編制人數	納入母群體人數
1	內政部警政署（署本部）	577	577
2	刑事警察局	1,015	1,015
3	航空警察局	1,877	1,877
4	國道公路警察局	1,394	1,394
5	鐵路警察局	867	867
6	保安警察第一總隊	1,716	1,716
7	保安警察第二總隊	1,106	1,106
8	保安警察第三總隊	707	707
9	保安警察第四總隊	808	808
10	保安警察第五總隊	1,298	1,298
11	保安警察第六總隊	1,330	1,330
12	保安警察第七總隊	941	941
13	基隆港務警察總隊	418	418
14	臺中港務警察總隊	253	253
15	高雄港務警察總隊	582	582
16	花蓮港務警察總隊	148	148
17	警察通訊所	467	0
18	民防指揮管制所	84	0
19	警察廣播電臺	74	0
20	警察機械修理廠	30	0
21	臺灣警察專科學校	270	0
小計		15,385	15,037

資料來源：內政部警政署全球資訊網 110 年底現有正式員額統計，2021

二、研究樣本

本研究以警政署署本部及署屬 16 個同質性較高之機關為對象（扣除業務屬性單純且非第一線面對民眾之單位，如警察通訊所、民防管制所、警察廣播電臺、機械修理廠、警察專科學校等 5 單位），計有 15,037 人。

預試問卷寄航空警察局、國道公路警察局、基隆、臺中、高雄及花蓮港務警察總隊等機關，以立意抽樣方式抽取適當人數作為研究樣本。

正式問卷則依據抽樣不重複之原則，剔除已填答預試問卷之 6 個機關人員，發放警政署署本部、刑事警察局、鐵路警察局、保安警察第一總隊至保安警察第七總隊共 10 個機關，以立意抽樣方式另抽取其餘適當人數，作為研究樣本，為保護填答者隱私，皆採匿名問卷方式調查。

三、預試及正式問卷調查樣本之選取

(一)預試問卷抽樣樣本

預試問卷於 2022 年 10 月初自母群體中抽取 6 個警察機關進行預試，採立意抽樣方法施測，且預試總人數以變項構面題數最多之「分量表」之 3 至 5 倍為原則（吳明隆、涂金堂，2005）。本研究中工作滿意量表為題項最多之構面，共計 30 題，採用 5 倍為倍率，故應收集 150 份。實際問卷發送及回收方式均採取網路問卷施作，以 Google 表單發出預試問卷計發出 175 份，回收問卷 167 份，無效問卷 3 份，合計有效樣本 164 份，有效回收率 98.2%。詳見表 3-5。

表 3-5

預試問卷各階層抽取樣本數分配表

編號	機關	發放問卷	回收問卷	有效樣本數	有效樣本數比例
1	航空警察局	15	12	12	7.31%
2	國道公路警察局	15	14	14	8.54%
3	基隆港務警察總隊	20	20	20	12.20%
4	臺中港務警察總隊	40	39	38	23.17%
5	高雄港務警察總隊	40	38	37	22.56%
6	花蓮港務警察總隊	45	44	43	26.22%
總計		175	167	164	100%

資料來源：本研究整理

(二)正式問卷抽樣樣本

預試問卷回收之後，實施探索性因素分析、項目分析，並以信度分析方式檢驗，修正不適當的題項後，完成正式問卷。依前述資料，內政部警政署暨署屬機關等 16 個署屬機關，扣除預試 6 個機關，其餘 10 個機關之母群體合計為 10,365 人，透過樣本數量計算軟體 (sample size calculator)，計算出所需之樣本數，此網站計算軟體係依據樣本計算公式 (Dillman, 2000)。在 95% 的信心水準， $\pm 5\%$ 抽樣誤差下，可得正式問卷回收有效樣本數至少為 371 份。

表 3-6

研究正式問卷各階層抽取樣本數分配表

編號	機關	人數	各層抽樣人數
1	內政部警政署	577	20
2	刑事警察局	1,015	36
3	鐵路警察局	867	31
4	保安警察第一總隊	1,716	62
5	保安警察第二總隊	1,106	40
6	保安警察第三總隊	707	25
7	保安警察第四總隊	808	29
8	保安警察第五總隊	1,298	46
9	保安警察第六總隊	1,330	48
10	保安警察第七總隊	941	34
總計		10,365	371

資料來源：本研究整理

第四節 研究工具

問卷請專家學者審查，進行內容效度驗證，將其提供之建議與指導教授討論後，修訂完成為預試問卷並針對研究對象發放。預試問卷回收後，使用 SPSS 23.0 版之軟體進行探索性因素分析、項目分析與信度分析，檢驗量表的信效度、各構面的內涵，刪除效度不符的題項，最後以立意抽樣的方式發放正式問卷。

一、建立專家內容效度：

本研究編製之問卷係以過去學者發展之量表為基礎，為確保預試問卷內容之適切性，預擬之初稿邀請具有相關理論與實務經驗之警界專家與學者審視修正（名單如表 3-7）以建構專家效度及內容效度，綜合歸納所建議之意見，就問卷各構面、遣詞用語、題意描述等進一步修正初稿。

表 3-7

專家內容效度問卷學者專家彙整表（依姓氏筆劃排列）

編號	姓名	服務單位	職稱
1	邱○○	內政部警政署	科長
2	袁○○	中國文化大學	教授
3	張○○	國立臺灣師範大學	教授
4	簡○○	保安警察第七總隊	副總隊長

資料來源：本研究整理

二、實施預試

參酌專家學者意見，並與指導教授討論後，修訂編製完成預試問卷，填答方式採李克特式五點量表，計分為「非常同意」、「同意」、「有些同意」、「不同意」、「非常不同意」等選項，本問卷採自陳法，請受試者以自我覺察及感受填覆。

三、預試結果之統計分析

回收之問卷以 SPSS 統計套裝軟體施行「項目分析」及「探索性因素分析」作為建構效度之依據，並進行量表的信度考驗，確定量表之可靠性。項目分析主要考量決斷值（critical ratio，CR 值）大於 3 及顯著水準 $\alpha < .05$ (p 值) 二個因素，並同時參考因素分析之結果，保留特徵值大於 1 以上之題項，而信度係依 α 係數的高低為取捨預試問卷題項並修正為正式問卷之標準。

(一)項目分析

項目分析係用來測量題項的鑑別度，考驗該題項鑑別不同受試者之反應程度，從而得知題項能否精確偵測出心理特質之個別差異，並藉由兩組平均值差異，確認是否達顯著水準。

預試問卷回收後以極端組檢驗法進行項目分析，將個體在預試量表的得分總和依高低順序排列，選取前 27% 為高分組，後 27% 為低分組，利用 t 檢定檢驗兩個極端組在各題項上的得分是否有顯著差異，高低兩組在題項上決斷值（CR）達顯著水準（ $p < 0.05$ 或 $p < 0.01$ ），即表示該題項能鑑別不同受試者之反應（吳明隆、涂金堂，2005）。而根據行為科學辭典的建議，若決斷值低於 3 以下者，表示該題項深受機率影響，其意義不大，應予以刪除之，檢驗結果分述如下：

1. 工作滿意量表

預試工作滿意量表共有 30 題，經過項目分析之各種計量檢驗方法後，彙整如表 3-8；結果顯示各題項之 t 檢定皆達顯著水準，說明本量表各題目均有良好之鑑別度，因此本量表在經過項目分析後未有需要刪除之題項，所有題目皆可保留至正式施測階段使用。

表 3-8

工作滿意量表項目分析表

題號	題目內容	變異數等式的 Levene 檢定		平均值等式 的 <i>t</i> 檢定		結果
		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
1	我對於在工作可以獲得成就感而感到滿意。	0.01	0.91	-9.38	0.00	保留
2	我覺得工作忙碌且充實而感到滿意。	0.43	0.52	-8.66	0.00	保留
3	我的工作讓我有充分表現的機會。	1.01	0.32	-8.93	0.00	保留
4	我在工作中有獲得讚揚的機會。	8.92	0.00	-11.38	0.00	保留
5	對於工作可以展現幫助同儕的機會，我感到滿意。	0.66	0.42	-8.21	0.00	保留
6	我目前的工作適合我的個性。	1.72	0.19	-8.65	0.00	保留
7	我對目前的工作環境感覺滿意。	14.66	0.00	-9.76	0.00	保留
8	我的工作常讓我有經歷不同事情的機會。	3.27	0.07	-7.06	0.00	保留
9	我對於目前的陞遷制度滿意。	1.79	0.18	-8.63	0.00	保留
10	我對於目前的人事制度滿意。	1.86	0.18	-8.98	0.00	保留
11	我現在的考評制度對於工作有好表現就有 助於陞遷機會。	0.00	0.99	-10.04	0.00	保留
12	單位給我的陞遷訊息是透明的。	5.92	0.02	-8.36	0.00	保留
13	我覺得自己有獲得陞遷的機會。	1.03	0.31	-9.44	0.00	保留
14	我的單位主管會主動提供拔擢我的陞遷機 會。	0.55	0.46	-11.60	0.00	保留
15	我的單位主管會以公正方式陞遷部屬。	4.62	0.03	-10.31	0.00	保留
16	我對於目前的薪資待遇感到滿意。	4.59	0.03	-8.15	0.00	保留
17	我對於目前的津貼福利措施感到滿意。	1.45	0.23	-7.61	0.00	保留
18	相較其他單位，我對於自己的待遇感到滿 意。	4.57	0.04	-6.63	0.00	保留
19	就工作量的付出與薪資收入相比，我感到 滿意。	2.49	0.12	-7.50	0.00	保留
20	我對於薪資以外的福利措施感到滿意。	0.17	0.68	-8.21	0.00	保留
21	我對於調整薪資的幅度感到滿意。	0.43	0.52	-8.06	0.00	保留
22	我對於部分重要專案津貼補助感到滿意。	0.26	0.61	-7.78	0.00	保留
23	我對單位主管領導的方式感到滿意。	12.51	0.00	-11.72	0.00	保留
24	我覺得我的單位主管對部屬的困難表示關 切。	21.52	0.00	-11.91	0.00	保留
25	我的單位主管對部屬能達成任務會表示讚 揚。	6.68	0.01	-10.57	0.00	保留
26	我的主管態度明確，並能督導部屬完成任 務。	12.54	0.00	-10.56	0.00	保留
27	我的主管要求部屬工作要如期完成。	4.96	0.03	-7.54	0.00	保留
28	我的主管會重視部屬的權益。	17.26	0.00	-11.51	0.00	保留

表 3-8

工作滿意量表項目分析表 (續)

題號	題目內容	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	結果
29	我對於單位主管溝通方式感到滿意。	13.29	0.00	-13.07	0.00	保留
30	我對我的單位主管在工作上會徵詢部屬的意見感到滿意。	20.51	0.00	-12.70	0.00	保留

2. 留任意願量表

預試留任意願量表共有 10 題，經過項目分析之各種計量檢驗方法後，彙整如表 3-9；結果顯示各題項之 *t* 檢定皆達到顯著水準，說明本量表各題目均具有良好之鑑別度，因此在項目分析階段未有需要刪除之題項，所有題目可保留至正式施測階段使用。

表 3-9

留任意願量表之項目分析表

題號	題目內容	變異數等式的 Levene 檢定		平均值等式的 <i>t</i> 檢定		結果
		<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	
1	我希望在未來一年內，能留任於目前服務單位。	26.80	0.00	-10.26	0.00	保留
2	我希望一直留任於目前服務單位。	48.19	0.00	-15.36	0.00	保留
3	我認為再沒有其它單位會比目前的服務單位更適合我。	50.67	0.00	-15.20	0.00	保留
4	在目前單位服務期間，我不曾考慮調動服務單位。	32.81	0.00	-17.87	0.00	保留
6	就算有機會，我也不會想轉調至其他非警察相關的工作。	28.85	0.00	-11.54	0.00	保留
7	我會積極參與警察工作專業訓練。	0.22	0.64	-7.72	0.00	保留
8	我會努力準備警察相關升遷考試。	1.62	0.21	-4.47	0.00	保留
9	在目前單位服務期間，我不曾想過轉調其他警察單位。	52.30	0.00	-18.88	0.00	保留
10	在目前單位服務期間，我不曾想過轉調其他非警察單位。	36.09	0.00	-14.21	0.00	保留

3.年金改革之公平認知量表

預試年金改革之公平認知量表共有 18 題，經過項目分析之各種計量檢驗方法後，彙整如表 3-10；結果顯示各題項之 t 檢定皆達到顯著水準，說明本量表各題目鑑別度良好，因此本量表在經過項目分析後未有需要刪除之題項，所有題目皆可保留至正式施測階段使用。

表 3-10
年金改革之公平認知量表之項目分析表

題號	題目內容	變異數等式的 Levene 檢定		平均值等式 的 t 檢定		結果
		F	p	t	p	
1	年金改革的過程，政府有以真誠的態度對待警察。	83.11	0.00	-13.13	0.00	保留
2	年金改革的過程，政府有維持警察的基本尊嚴。	102.67	0.00	-12.13	0.00	保留
3	年金改革的過程，政府有以尊重的態度對待警察。	86.74	0.00	-12.15	0.00	保留
4	年金改革的過程，政府有澄清關於警察的不適當言論（例如：米蟲等污名化的言論）。	68.94	0.00	-13.36	0.00	保留
5	年金改革的過程，政府有清楚向警察說明年金改革的相關細節及決策。	67.10	0.00	-14.59	0.00	保留
6	年金改革的過程，政府有清楚的解釋制定的程序。	78.56	0.00	-14.25	0.00	保留
7	對於年金改革制定程序的解釋，我認為是合理的。	64.08	0.00	-14.63	0.00	保留
8	年金改革能公平反映我在工作上的努力。	74.38	0.00	-12.57	0.00	保留
9	年金改革對於在職警察是公平的。	64.09	0.00	-12.58	0.00	保留
10	年金改革追溯適用已退休警察是公平的。	71.68	0.00	-13.34	0.00	保留
11	年金改革藉由警察少領退休金與多繳退撫基金，以改善政府財政困難是公平的。	64.09	0.00	-12.58	0.00	保留
12	我認為此次年金改革的結果是一個公平的退休金制度。	79.23	0.00	-12.13	0.00	保留
13	年金改革的過程，我有機會去表達自身觀點與感受。	57.58	0.00	-14.28	0.00	保留

表 3-10

年金改革之公平認知量表之項目分析表 (續)

題號	題目內容	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	結果
14	年金改革的過程，我的意見有機會去影響政府的決策結果。	86.93	0.00	-12.11	0.00	保留
15	年金改革的過程，政府有考量到警察與其他職業的差別。	96.46	0.00	-11.07	0.00	保留
16	年金改革的過程，政府有以公正的方式來處理相關的決策。	84.60	0.00	-13.36	0.00	保留
17	年金改革的過程，政府會收集正確與完整的資訊。	70.47	0.00	-13.68	0.00	保留
18	對於年金改革決策的結果，我有機會透過正式管道進行救濟。	77.49	0.00	-13.63	0.00	保留

(二)因素分析

本研究針對工作滿意量表、留任意願量表以及年金改革之公平認知三項量表，進行探索性因素分析，對每個量表之各題項進行歸類，檢視量表是否具有良好的效度。本研究採用主成分分析法，選取特徵值大於 1 之因子，並配合最大變異法萃取出因素負荷量大於 0.4，如因素負荷量兩個層面差異小於 0.1 則將題項刪除，直至量表達到穩定，結果說明如下：

1.工作滿意量表

本量表經分析後 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) 測量取樣適當性為 0.923，量表 Bartlett 球形檢定值為 4684.78 (df=435, $p < 0.001$)，顯示此量表適合進行因素分析。以斜坡圖萃取出四個因素，第一個因素包含 8 題，其特徵值達 14.07，可解釋變異量為 46.90%，因此將此因素命名為「主管領導」，各題項之因素負荷量皆高於 0.4。

第二個因素包含 7 題，其特徵值達 3.35，可解釋變異量為 11.18%，因此將此因素命名為「薪資福利」；各題項之因素負荷量皆高於 0.4。

第三個因素包含 8 題，其特徵值達 2.15，可解釋變異量為 7.18%，因此將此因素命名為「工作本身」；各題項之因素負荷量皆高於 0.4。

第四個因素包含 8 題，其特徵值達 1.85，可解釋變異量為 6.16%，因此將此因素命名為「陞遷機會」；各題項之因素負荷量皆高於 0.4，四個因素總解釋變異量為 71.42%，顯示此量表解釋力良好亦兼具效度，可使用於問卷調查，分析結果整理為表 3-11。

表 3-11

工作滿意量表之因素分析摘要表

題號	題目內容	主管 領導	因素負荷量		陞遷 情形
			薪資 福利	工作 本身	
1	23.我對單位主管領導的方式感到滿意。	0.799			
2	24.我覺得我的單位主管對部屬的困難表示關切。	0.861			
3	25.我的單位主管對部屬能達成任務會表示讚揚。	0.856			
4	26.我的主管態度明確，並能督導部屬完成任務。	0.842			
5	27.我的主管要求部屬工作要如期完成。	0.705			
6	28.我的主管會重視部屬的權益。	0.825			
7	29.我對於單位主管溝通方式感到滿意。	0.828			
8	30.我對我的單位主管在工作上會徵詢部屬的意見感到滿意。	0.797			
9	16.我對於目前的薪資待遇感到滿意。		0.799		
10	17.我對於目前的津貼福利措施感到滿意。		0.847		
11	18.相較其他單位，我對於自己的待遇感到滿意。		0.818		
12	19.就工作量的付出與薪資收入相比，我感到滿意。		0.785		
13	20.我對於薪資以外的福利措施感到滿意。		0.766		
14	21.我對於調整薪資的幅度感到滿意。		0.759		
15	22.我對於部分重要專案津貼補助感到滿意。		0.694		
16	5.我對於目前的薪資待遇感到滿意。			0.833	
17	6.我對於目前的津貼福利措施感到滿意。			0.797	
18	7.相較其他單位，我對於自己的待遇感到滿意。			0.805	
19	8.就工作量的付出與薪資收入相比，我感到滿意。			0.769	
20	1.我對於在工作可以獲得成就感而感到滿意。			0.732	
21	2.我覺得工作忙碌且充實而感到滿意。			0.606	
22	3.我的工作讓我有充分表現的機會。			0.450	
23	4.我在工作中有獲得讚揚的機會。			0.533	

表 3-11

工作滿意量表之因素分析摘要表 (續)

題號	題目內容	主管 領導	薪資 福利	工作 本身	陞遷 情形
24	9.我對於目前的陞遷制度滿意。				0.825
25	10.我對於目前的人事制度滿意。				0.817
26	11.我現在的考評制度對於工作有好表現就有助於陞遷機會。				0.726
27	12.單位給我的陞遷訊息是透明的。				0.650
28	13.我覺得自己有獲得陞遷的機會。				0.695
29	14.我的單位主管會主動提供拔擢陞遷機會。				0.645
30	15.我的單位主管會以公正方式陞遷部屬。				0.546
	特徵值	14.07	3.65	2.15	1.88
	解釋變異量%	46.90	11.18	7.18	6.06
	累積解釋變異量%	46.90	58.08	65.26	71.42
	抽樣適切性定值 (KMO)		0.923		
	Bartlett 球形檢定		4684.78***		

*** $p < 0.001$

2.留任意願量表

本量表經分析後 KMO 測量取樣適當性為 0.847，量表 Bartlett 球形檢定值為 1140.38 ($df=45$, $p < 0.001$)，顯示此量表適合進行因素分析。以斜坡圖萃取出兩因素，第一個因素含 4 題，特徵值達 5.41，可解釋變異量為 54.08%，命名為「組織留任」；各題項之因素負荷量皆高於 0.4。第二個因素含 6 題，特徵值達 1.41，可解釋變異量為 14.05%，命名為「專業留任」；除了第 9 題未達 0.4 標準 (王玉珍、李宜玫、吳清麟，2019)，予以刪除，其他各題項之因素負荷量均高於 0.4，兩個因素總解釋變異量為 68.13%，顯示各題項解釋力良好亦兼具效度，可用於問卷調查，結果整理為表 3-12。

表 3-12

留任意願量表之因素分析摘要表

		因素負荷量	
題號	題目內容	組織留任	專業留任
1	1.我希望在未來一年內，能留任於目前服務單位。	0.914	
2	2.我希望一直留任於目前服務單位。	0.810	
3	3.我認為再沒有其它單位會比目前的服務單位更適合我。	0.868	
4	4.在目前單位服務期間，我不曾考慮調動服務單位。	0.859	
5	5.我會以警察工作作為我個人職業生涯發展的主軸。		0.620
6	6.就算有機會，我也不會想轉調至其他非警察相關的工作。		0.591
7	7.我會積極參與警察工作專業訓練。		0.816
8	8.我會努力準備警察相關升遷考試。		0.772
9	9.在目前單位服務期間，我不曾想過轉調其他警察單位。		0.340
10	10.在目前單位服務期間，我不曾想過轉調其他非警察單位。		0.565
	特徵值	5.41	1.41
	解釋變異量%	54.08	14.05
	累積解釋變異量%	54.08	68.13
	抽樣適切性定值 (KMO)	0.847	
	Bartlett 球形檢定	1140.38***	

*** $p < 0.001$

3.年金改革之公平認知量表

本量表經分析後 KMO 測量取樣適當性為 0.961，量表 Bartlett 球形檢定值為 4350.41 ($df=153, p<0.001$)，顯示此量表適合進行因素分析。利用斜坡圖萃取出四個因素，第一個因素包含 5 題，其特徵值達 13.82，可解釋變異量為 76.80%，將此因素命名為「分配公平」；各題項之因素負荷量皆高於 0.4。

第二個因素包含 6 題，其特徵值為 0.83，可解釋變異量為 4.61%，將此因素命名為「程序公平」；各題項之因素負荷量皆高於 0.4。

第三個因素包含 4 題，其特徵值為 0.574，可解釋變異量為 3.19%，將此因素命名為「互動公平」，然而考量第三個因素有 3 題項之因素負荷量皆低於 0.4 (王玉珍、李宜玫、吳清麟，2019)，未通過標準，僅剩餘 1 題項雖然高於 0.4，但無法滿足每個構面至少要有 3 個題目之要求 (Bollen, 1989)，因此於正式問卷刪除「互動公平」構面。

第四個因素包含 3 題，其特徵值達 0.451，可解釋變異量為 2.51%，將此因素命名為「資訊公平」；各題項之因素負荷量皆高於 0.4。

扣除互動公平因素後之 3 個因素總解釋變異量為 83.92%，顯示此量表各題項解釋力良好並兼具效度，可使用於問卷調查，分析結果整理為表 3-13。

表 3-13

年金改革之公平認知量表之因素分析摘要表

題號	題目內容	因素負荷量			
		分配公平	程序公平	互動公平	資訊公平
1	8.年金改革能公平反映我在工作上的努力。	0.716			
2	9.年金改革對於在職警察是公平的。	0.740			
3	10.年金改革追溯適用已退休警察是公平的。	0.343			
4	11.年金改革藉由警察少領退休金與多繳退撫基金，以改善政府財政困難是公平的。	0.677			
5	12.我認為此次年金改革的結果是一個公平的退休金制度。	0.682			
6	13.年金改革的過程，我有機會去表達自身觀點與感受。		0.734		
7	14.年金改革的過程，我的意見有機會去影響政府的決策結果。		0.748		
8	15.年金改革的過程，政府有考量到警察與其他職業的差別。		0.461		
9	16.年金改革的過程，政府有以公正的方式來處理相關的決策。		0.496		
10	17.年金改革的過程，政府會收集正確與完整的資訊。		0.600		
11	18.對於年金改革決策的結果，我有機會透過正式管道進行救濟。		0.804		
12	1.年金改革的過程，政府有以真誠的態度對待警察。			0.403	
13	2.年金改革的過程，政府有維持警察的基本尊嚴。			0.379	
14	3.年金改革的過程，政府有以尊重的態度對待警察。			0.394	
15	4.年金改革的過程，政府有澄清關於警察的不適當言論（例如：米蟲等污名化的言論）。			0.372	
16	5.年金改革的過程，政府有清楚向警察說明年金改革的相關細節及決策。				0.685
17	6.年金改革的過程，政府有清楚的解釋制定的程序。				0.725
18	7.對於年金改革制定程序的解釋，我認為是合理的。				0.418
	特徵值	13.82	0.829	0.574	0.451
	解釋變異量%	76.80	4.61	3.19	2.51
	累積解釋變異量%	76.80	81.41	84.60	87.11
	抽樣適切性定值 (KMO)		0.961		
	Bartlett 球形檢定		4350.41***		

*** $p < 0.001$

(三)信度分析

為確保問卷內容的一致性，以 Cronbach's α 值檢驗，總量表的信度係數高於 0.80 以上代表該量表具有高度一致性。本研究以總量表 α 值達 0.80 (含) 以上，且分量表 α 值 0.70 以上，作為量表信度之評估依據，信度分析結果說明如下：

「工作滿意」共計 30 題，其 Cronbach's α 係數為 0.960，「主管領導」構面的 Cronbach's α 係數為 0.961，「薪資福利」構面的 Cronbach's α 係數為 0.923，「工作本身」構面的 Cronbach's α 係數為 0.915，「陞遷情形」構面的 Cronbach's α 係數為 0.921，表示信度良好。

「留任意願」量表刪除 1 題，共計 9 題，其 Cronbach's α 係數為 0.900，「組織留任」構面的 Cronbach's α 係數為 0.921，「專業留任」構面的 Cronbach's α 係數為 0.830，皆在良好的信度範圍。

「年金改革之公平認知」量表原有 18 題，刪除 5 題 (互動公平構面之第 1 至 4 題及分配公平構面之第 10 題) 後，計有 13 題。其 Cronbach's α 係數為 0.981，「分配公平」構面的 Cronbach's α 係數為 0.932，「程序公平」構面的 Cronbach's α 係數為 0.950，「資訊公平」構面的 Cronbach's α 係數為 0.950，表示信度良好。

透過上述信度分析可以得知，本研究各量表皆具有良好的信度，適合做為本研究之調查工具，檢驗結果統整為表 3-14 至表 3-16。

表 3-14**工作滿意量表信度分析**

因素名稱	題數	Cronbach's α 值
主管領導	8	.961
薪資福利	7	.923
工作本身	8	.915
陞遷情形	7	.921
總量表	30	.960

N=164

表 3-15**留任意願量表信度分析**

因素名稱	題數	Cronbach's α 值
組織留任	4	.921
專業留任	5	.830
總量表	9	.900

N=164

表 3-16**年金改革之公平認知量表信度分析**

因素名稱	題數	Cronbach's α 值
分配公平	4	.932
程序公平	6	.950
資訊公平	3	.950
總量表	13	.981

N=164

四、預試問卷分析結果

經由項目分析、因素分析與信度分析的結果，「工作滿意量表」最終題數為 30 題、「留任意願量表」最終題數為 9 題、「年金改革公平認知量表」最終題數為 13 題，共計 52 題，形成本研究之正式問卷(如附錄二)。

第五節 資料分析方法

本研究根據研究假設、驗證假設之需要與資料性質，使用統計套裝軟體 SPSS 23.0 版進行數據分析，進行描述性統計、差異分析、相關性分析與迴歸分析以檢驗量表信、效度以及各構面的具體內涵，刪除效度不符之題項後形成正式問卷。

一、敘述性統計 (Descriptive Statistic Analysis)

主要用於分析研究對象之個人屬性資料，類別變項以次數分布及百分率描述等距資料則以平均數、標準差描述。

二、因素分析 (Factor Analysis)

將項目分析完後的題項以正交轉軸法作因素分析，求得量表之「建構效度」。以最少的共同因素，對總變異量作最大的解釋，因而抽取的因素愈少愈好，但抽取因素之累積解釋變異量則愈大愈好，而且特徵值必須大於 1，每一因素層面至少需涵蓋三題以上的題項；另以「取樣適切性量數」(KMO 值) 判別量表變項是否適宜進行因素分析，其值越接近 1 時，表示變項的相關程度越高，越適合進行因素分析；越接近 0 時，表示變項的相關程度偏低，不適合主成份進行因素分析 (吳明隆、涂金堂，2005)。

三、信度檢定 (Analysis of Reliability)

以「Cronbach's α 」係數鑑別問卷題向信度之可靠性與有效性。Cronbach's α 係數大於 0.7 以上者屬於高信度，介於 0.35 和 0.7 之間屬於中信度，低於 0.35 則為低信度 (Cuieford, 1965)。

四、獨立樣本 t 檢定 (t -test)

獨立樣本 t 檢定是為了檢定兩組獨立群體間之平均數是否有差異的

統計方法。本研究用此檢定方法來檢驗個人屬性之性別、婚姻及考取管道對工作滿意與留任意願之差異性是否達到顯著。

五、單因子變異數分析 (One-way ANOVA)

單因子變異數分析是為檢定多個獨立群體間之平均數是否有顯著差異，其判定標準是以 p 值為主。當 p 值小於 0.05 時，則達到顯著水準；反之，當 p 值大於 0.05 時，則未達到顯著水準。本研究用此檢定方法來檢驗以單因子變異數分析檢驗不同個人屬性，包括年齡、教育程度、職務階級、服務年資等分別對工作滿意與留任意願等研究變項是否有所差異，如有差異，則以 LSD 事後檢定進行比較。

六、皮爾森積差相關 (Pearson product-moment correlation)

針對問卷調查結果，以皮爾森積差相關進行分析，以瞭解警察人員工作滿意與留任意願與各變項在各層面之相關性。

七、迴歸分析 (Regression Analysis)

採用線性迴歸分析檢驗前述之研究架構、假設，探討自變數與依變數間在線性組合基礎上，自變數對依變數是否具有影響力。



第四章 研究結果分析

本章節依據前述之文獻探討提出假設，以網路問卷作為研究工具進行資料蒐集，並將回復之數據資料做統計處理及數據分析；研究結果將分為四小節，依序為：第一節「描述統計」、第二節「人口變項差異分析」、第三節「研究變項之相關分析」，第四節「迴歸與調節分析」，以及第五節「研究假設結果彙整」。

第一節 描述統計

本研究以 2022 年服務於內政部警政署所屬機關正式編制警察人員為對象，採網路問卷填答方式進行調查，至 2023 年 2 月 22 日共計收回 410 份，扣除填答未完整者共 5 份，有效份數為 405 份，有效回收率為 98.8%，以下針對人口背景變項進行描述統計分析，以了解樣本之特性，分析結果如表 4-1。

本研究彙整問卷填答者之性別、教育程度、年齡、考取管道、婚姻狀況、職務階級、服務年資與單位等項目，各項基本資料之次數分配表如表 4-1。

性別當中，男性有 324 人（80.0%），女性為 81 人（20.0%），樣本結構以男性佔比較高，符合警察職業真實情況中男女之比例。

年齡當中，以 41-50 歲者居多，佔 150 人（37.0%），其次為 51-60 歲者，佔 106 人（26.2%），31-40 歲者佔 92 人（22.7%），30 歲以下者佔 54 人（14.1%）。

教育程度以大學者居多，共計 186 人（45.9%），其次為專科及以下者，共計 118 人（29.1%），研究所以上者有 101 人（24.9%）。

在婚姻狀況部分，以已婚者居多，佔 286 人（70.6%），未婚者則有 119 人（29.4%），造成此樣本分佈可能與樣本年齡結構有關，本研究樣本年齡層在 30 歲以上者多達 85.9%，該年齡區間通常為已婚者，因此本研究樣本在婚姻狀況的分佈也已已婚者居多。

在考取管道當中，以警察特考 309 人居多（76.3%），透過一般警察特考錄取者則有 96 人（23.7%）。

在職務階級的部分，以一線三星至一線四星之警察人員最多，共有 211 人（52.1%），其次為二線一星至二線四星者，有 185 人（45.7%），而三線一星至以上之警察人員則有 9 人（2.2%）。

在服務年資方面，以 25 年至未滿 30 年者居多，有 87 人（21.5%），其次為 30 年以上者，共計 85 人（21.0%），服務年資在 15 至 20 年者有 56 人（13.5%），10 至 15 年者有 54 人（13.3%），5 至 10 年者為 44 人（10.9%），未滿 5 年者有 41 人（10.1%），服務年資在 20 至 25 年者有 38 人（9.4%），佔最少數。

在服務單位方面，共有服務於警政署本部、刑事警察局、鐵路警察局及保安警察第一至第七總隊之受試者參與，各單位人數均未見比例過於懸殊之情形。

以上各人口背景資料可了解本研究受試者群體特性，在性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、考取管道與任職狀況等背景資料，皆與實際母體群體有相似之情形，適合做後續之統計分析。

表 4-1

受試者之人口背景變項次數分配表

背景變項	類別	人數	百分比%
性別	男性	324	80.0
	女性	81	20.0
年齡	30歲(含)及以下	57	14.1
	31-40歲	92	22.7
	41-50歲	150	37.0
	51-60歲	106	26.2
教育程度	專科及以下	118	29.1
	大學	186	45.9
	研究所以上	101	24.9
婚姻狀況	已婚	286	70.6
	未婚	119	29.4
考取管道	一般警察特考(外軌)	96	23.7
	警察特考(內軌)	309	76.3
職務階級	一線三星至一線四星	211	52.1
	二線一星至二線四星	185	45.7
	三線一星至以上	9	2.2
服務年資	未滿5年	41	10.1
	5年至未滿10年	44	10.9
	10年至未滿15年	54	13.3
	15年至未滿20年	56	13.8
	20年至未滿25年	38	9.4
	25年至未滿30年	87	21.5
	30年以上	85	21.0
服務單位	警政署署本部	28	6.9
	刑事警察局	40	9.9
	鐵路警察局	56	13.8
	保安警察第一總隊	60	14.8
	保安警察第二總隊	35	8.6
	保安警察第三總隊	20	4.9
	保安警察第四總隊	25	6.2
	保安警察第五總隊	49	12.1
	保安警察第六總隊	51	12.6
	保安警察第七總隊	41	10.1
	總計	405	100.0

資料來源：本研究整理，N=405

第二節 人口背景變項之差異分析

本節針對背景變項探討差異，並以 t 檢定和單因子變異數進行分析。

一、性別

以獨立樣本 t 檢定進行分析，結果顯示不同性別在工作滿意及留任意願各構面上差異均不顯著 ($t_{(403)}=0.354$ 、 $t_{(403)}=2.101$)；但在年金改革之公平認知上，女性得分皆顯著高於男性，表示性別對工作滿意和留任意願並無顯著影響，但女性在年金改革公平認知方面卻顯著高於男性。

表 4-2

不同性別在研究變項的 t 檢定差異分析表

變項	構面	性別	人數	平均數	標準差	t 值	p
工作滿意	總量表	男性	324	3.23	0.82	0.354	0.723
		女性	81	3.20	0.86		
	工作本身	男性	324	3.61	0.87	0.980	0.328
		女性	81	3.50	0.94		
	陞遷情形	男性	324	2.85	1.03	-0.175	0.861
		女性	81	2.88	1.05		
	薪資福利	男性	324	2.97	1.04	-1.270	0.205
		女性	81	3.14	1.01		
主管領導	男性	324	3.41	1.02	1.518	0.130	
	女性	81	3.22	0.99			
留任意願	總量表	男性	324	3.48	0.96	2.101	0.036
		女性	81	3.23	0.91		
	組織	男性	324	3.61	1.16	2.394	0.017
		女性	81	3.27	1.18		
	專業	男性	324	3.37	0.96	1.421	0.156
		女性	81	3.20	0.91		
	總量表	男性	324	1.64	0.83	-3.177**	0.002
		女性	81	1.97	0.89		
年金改革公平認知	程序公平	男性	324	1.60	0.81	-2.337**	0.020
		女性	81	1.84	0.83		
	資訊公平	男性	324	1.69	0.94	-3.527***	0.000
		女性	81	2.11	1.00		
分配公平	男性	324	1.63	0.89	-3.066**	0.002	
	女性	81	1.97	0.98			

註：***= 平均值差異在 0.001 級顯著，**= 平均值差異在 0.01 層級顯著。N=405

二、年齡

以 ANONA 分析各年齡層受試者在工作滿意、留任意願以及年金改革之公平認知的差異，分析結果如下：

(一)工作滿意

在工作滿意方面發現，不同年齡層在工作滿意上差異未達顯著 ($F_{(3,401)}=1.847; p>0.05$)，且在工作滿意各構面差異亦不顯著，顯示不同年齡之警察人員並不影響其工作滿意。

表 4-3

不同年齡層警察人員之工作滿意差異分析表

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 檢定	P
總量表	30 歲及以下	57	3.15	0.79	1.847	0.138
	31-40 歲	92	3.09	0.81		
	41-50 歲	150	3.24	0.81		
	51-60 歲	106	3.36	0.87		
工作本身	30 歲及以下	57	3.46	0.92	1.998	0.114
	31-40 歲	92	3.45	0.85		
	41-50 歲	150	3.70	0.86		
	51-60 歲	106	3.63	0.91		
陞遷情形	30 歲及以下	57	2.77	0.99	1.719	0.162
	31-40 歲	92	2.79	0.98		
	41-50 歲	150	2.79	1.04		
	51-60 歲	106	3.05	1.08		
薪資福利	30 歲及以下	57	2.82	1.00	2.273	0.080
	31-40 歲	92	2.84	1.05		
	41-50 歲	150	3.10	1.01		
	51-60 歲	106	3.12	1.05		
主管領導	30 歲及以下	57	3.46	0.88	2.230	0.084
	31-40 歲	92	3.23	0.99		
	41-50 歲	150	3.30	1.05		
	51-60 歲	106	3.56	1.03		

N=405

(二)留任意願

在留任意願方面，以 ANONA 分析發現，如表 4-4，不同年齡層之警察人員在留任意願上有顯著差異 ($F_{(3,401)}=7.377$ ； $p<0.001$)，且在留任意願各構面皆有顯著差異 ($F_{(3,401)}=5.242$ ； $p<0.01$ ； $F_{(3,401)}=7.121$ ； $p<0.001$)；從表 4-4 之事後比較結果可以看出，41-50 歲之警察人員與 51-60 歲之警察人員在留任意願及組織留任、專業留任方面的意願，皆顯著高於 30 歲以下者。

表 4-4

不同年齡層警察人員之留任意願差異分析表

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 檢定	LSD 事後比較
總量表	A.30 歲及以下	57	3.20	0.93	7.377***	C、D>A、B
	B.31-40 歲	92	3.11	0.93		
	C.41-50 歲	150	3.57	0.90		
	D.51-60 歲	106	3.62	0.98		
組織留任	A.30 歲及以下	57	3.22	1.25	5.242**	C、D>A、B
	B.31-40 歲	92	3.26	1.12		
	C.41-50 歲	150	3.71	1.15		
	D.51-60 歲	106	3.73	1.14		
專業留任	A.30 歲及以下	57	3.18	0.87	7.121***	C、D>A、B
	B.31-40 歲	92	3.00	0.99		
	C.41-50 歲	150	3.46	0.90		
	D.51-60 歲	106	3.53	0.96		

$N=405$ ，***= 平均值差異在 0.001 級顯著，**= 平均值差異在 0.01 層級顯著，*= 平均值差異在 0.05 層級顯著。

(三)年金改革之公平認知

在年金改革之公平認知方面，以 ANONA 分析發現，不同年齡層之警察人員在年金改革之公平認知上有顯著差異 ($F_{(3,401)}=3.061$ ； $p<0.05$)，且在年金改革之公平認知的程序公平構面與分配公平構面皆有顯著差異 ($F_{(3,401)}=2.943$ ； $p<0.05$ ； $F_{(3,401)}=3.176$ ； $p<0.05$)；從表 4-5 事後比較可以看出，30 歲及以下之警察人員在年金改革之公平認知及程序公平

構面與分配公平構面，皆顯著高於 41-50 歲者以與 51-60 歲者，顯示年輕警察人員有較高的年金改革之公平認知。

表 4-5

不同年齡層警察人員之年金改革之公平認知差異分析表

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 檢定	LSD 事後比較
總量表	A.30 歲及以下	57	1.97	0.93	3.061*	A>C、D
	B.31-40 歲	92	1.79	0.86		
	C.41-50 歲	150	1.60	0.80		
	D.51-60 歲	106	1.64	0.86		
程序公平	A.30 歲及以下	57	1.90	0.90	2.943*	A>C、D
	B.31-40 歲	92	1.71	0.82		
	C.41-50 歲	150	1.54	0.77		
	D.51-60 歲	106	1.61	0.84		
資訊公平	A.30 歲及以下	57	2.01	1.01	2.336	無顯著差異
	B.31-40 歲	92	1.89	0.97		
	C.41-50 歲	150	1.68	0.93		
	D.51-60 歲	106	1.69	0.96		
分配公平	A.30 歲及以下	57	2.00	1.10	3.176*	A>C、D
	B.31-40 歲	92	1.77	0.94		
	C.41-50 歲	150	1.59	0.83		
	D.51-60 歲	106	1.63	0.88		

N=405，*= 平均值差異在 0.05 層級顯著，**= 平均值差異在 0.01 層級顯著。

三、教育程度

(一)工作滿意

在工作滿意方面，以 ANOVA 分析發現，教育程度不同之警察人員在工作滿意上差異並不顯著 ($F_{(2,402)}=0.052$; $p>0.05$)，且在工作滿意各構面差異也未達顯著，顯示教育程度不同之警察人員並不影響其工作滿意。

表 4-6

不同教育程度警察人員之工作滿意差異分析表

構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F 檢定	P
總量表	專科及以下	118	3.21	0.86	0.052	0.949
	大學	186	3.22	0.81		
	研究所以上	101	3.25	0.83		
工作本身	專科及以下	118	3.55	0.88	0.151	0.860
	大學	186	3.61	0.92		
	研究所以上	101	3.61	0.82		
陞遷情形	專科及以下	118	2.89	1.08	0.077	0.926
	大學	186	2.84	1.04		
	研究所以上	101	2.86	0.98		
薪資福利	專科及以下	118	2.88	1.11	2.122	0.121
	大學	186	3.00	1.01		
	研究所以上	101	3.17	0.96		
主管領導	專科及以下	118	3.45	1.06	0.556	0.574
	大學	186	3.37	0.97		
	研究所以上	101	3.30	1.04		

N=405

(二)留任意願

以 ANOVA 分析發現，不同教育程度之警察人員在留任意願總量表上無顯著差異，但在留任意願中的組織留任構面有顯著差異 ($F_{(2,402)} = 3.294$; $p < 0.05$)；從表 4-7 事後比較可看到，教育程度在專科及以下者的組織留任意願顯著高於研究所以上之警察人員。

表 4-7

不同教育程度警察人員之留任意願差異分析表

構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F 檢定	LSD 事後比較
總量表	A.專科及以下	118	3.56	0.96	1.783	無顯著差異
	B.大學	186	3.40	0.97		
	C.研究所以上	101	3.32	0.92		
組織留任	A.專科及以下	118	3.72	1.15	3.294	A>C
	B.大學	186	3.55	1.17		
	C.研究所以上	101	3.32	1.18		
專業留任	A.專科及以下	118	3.42	0.96	0.771	無顯著差異
	B.大學	186	3.28	0.98		
	C.研究所以上	101	3.32	0.90		

N=405

(三)年金改革之公平認知

以 ANOVA 分析發現，不同教育程度之警察人員在年金改革公平認知無顯著差異 ($F_{(2,402)}=0.844; p>0.05$)，年金改革公平認知的各構面皆無顯著差異 ($F_{(2,402)}=0.063; p>0.05; F_{(2,402)}=2.354; p>0.05, F_{(2,402)}=0.756; p>0.05$)，顯示不同教育程度並不會影響警察人員之年金改革公平認知。

表 4-8

不同教育程度警察人員之年金改革之公平認知差異分析表

構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F 檢定	P
總量表	專科及以下	118	1.62	0.83	0.844	0.431
	大學	186	1.74	0.89		
	研究所以上	101	1.75	0.81		
程序公平	專科及以下	118	1.63	0.83	0.063	0.939
	大學	186	1.66	0.85		
	研究所以上	101	1.64	0.77		
資訊公平	專科及以下	118	1.62	0.91	2.354	0.096
	大學	186	1.82	0.98		
	研究所以上	101	1.88	0.99		
分配公平	專科及以下	118	1.61	0.87	0.756	0.470
	大學	186	1.74	0.98		
	研究所以上	101	1.72	0.86		

N=405

四、婚姻狀況

以獨立樣本 t 檢定分析不同婚姻狀況之受試者在工作滿意、留任意願以及年金改革之公平認知的差異，發現不同婚姻狀況在工作滿意無顯著差異 ($t_{(403)}=1.152$; $p>0.05$)；但在留任意願方面有顯著差異 ($t_{(403)}=2.284$; $p<0.05$)，留任意願總量表當中，已婚警察人員之意願顯著高於未婚警察人員，專業留任構面也有相同的結果 ($t_{(403)}=2.323$; $p<0.05$)，已婚警察人員之意願也顯著高於未婚警察人員。

在年金改革之公平認知方面，則發現資訊公平構面具有顯著差異 ($t_{(403)}=-2.325$; $p<0.05$)，未婚警察人員的資訊公平認知顯著高於已婚警察人員，其餘構面在不同的婚姻狀況上則無顯著差異。

表 4-9

不同婚姻狀況在研究變項的 t 檢定差異分析表

變項	構面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	t 值	p
工作滿意度	總量表	已婚	286	3.26	0.82	1.152	0.250
		未婚	119	3.15	0.84		
	工作本身	已婚	286	3.62	0.88	0.916	0.360
		未婚	119	3.53	0.90		
	陞遷情形	已婚	286	2.90	1.04	1.102	0.271
		未婚	119	2.77	1.03		
	薪資福利	已婚	286	3.06	1.01	1.797	0.073
		未婚	119	2.86	1.08		
主管領導	已婚	286	3.38	1.03	0.141	0.888	
	未婚	119	3.36	0.98			
留任意願	總量表	已婚	286	3.50	0.93	2.284**	0.023
		未婚	119	3.26	0.98		
	組織留任	已婚	286	3.61	1.16	1.806	0.072
		未婚	119	3.38	1.19		
專業留任	已婚	286	3.41	0.92	2.323**	0.021	
	未婚	119	3.16	1.01			

表 4-9

不同婚姻狀況在研究變項的 *t* 檢定差異分析表 (續)

變項	構面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	<i>t</i> 值	<i>p</i>
年金 改革 公平 認知	總量表	已婚	286	1.65	0.83	-1.969	0.050
		未婚	119	1.84	0.91		
	程序 公平	已婚	286	1.60	0.81	-1.745	0.082
		未婚	119	1.76	0.86		
	資訊 公平	已婚	286	1.71	0.95	-2.325**	0.021
		未婚	119	1.95	0.99		
分配 公平	已婚	286	1.65	0.89	-1.490	0.137	
	未婚	119	1.80	0.98			

註：N=405，**= 平均值差異在 0.01 層級顯著。

五、考取管道

以獨立樣本 *t* 檢定分析不同考取管道之警察人員之受試者在工作滿意、留任意願以及年金改革之公平認知之異同，受試者不同考取管道在工作滿意、留任意願與年金改革之公平認知皆無顯著差異，顯示不同的考取管道並不會影響其工作滿意、留任意願以及年金改革之公平認知。

表 4-10

不同考取管道在研究變項的 *t* 檢定差異分析表

變項	構面	考取管道	人數	平均數	標準差	<i>t</i> 值	<i>p</i>	
工作 滿意度	總量表	外軌	96	3.15	0.87	-0.972	0.332	
		內軌	309	3.25	0.81			
	工作 本身	外軌	96	3.55	0.94	-0.490	0.624	
		內軌	309	3.60	0.87			
	陞遷 情形	外軌	96	2.79	1.07	-0.724	0.469	
		內軌	309	2.88	1.02			
	薪資 福利	外軌	96	2.89	1.10	-1.275	0.203	
		內軌	309	3.04	1.01			
	主管 領導	外軌	96	3.30	1.00	-0.760	0.448	
		內軌	309	3.39	1.02			
	總量表	外軌	96	3.35	1.01	-0.889	0.375	
		內軌	309	3.45	0.94			
	留任 意願	組織	外軌	96	3.46	1.29	-0.761	0.447
			內軌	309	3.57	1.14		
專業 留任		外軌	96	3.26	0.97	-0.849	0.397	
		內軌	309	3.36	0.95			

表 4-10

不同考取管道在研究變項的 *t* 檢定差異分析表 (續)

變項	構面	考取管道	人數	平均數	標準差	<i>t</i> 值	<i>p</i>
	總量表	外軌	96	1.80	0.81	1.291	0.198
		內軌	309	1.68	0.87		
年金改革	程序公平	外軌	96	1.70	0.77	0.713	0.476
		內軌	309	1.63	0.84		
公平認知	資訊公平	外軌	96	1.90	0.95	1.456	0.146
		內軌	309	1.74	0.97		
	分配公平	外軌	96	1.81	0.92		
		內軌	309	1.66	0.92		

N=405

六、職務階級

以 ANOVA 分析不同職務階級之受試者在工作滿意、留任意願以及年金改革之公平認知的差異，分述結果如下：

(一)工作滿意

以 ANOVA 分析發現，不同階級人員在工作滿意總量表上差異不顯著 ($F_{(2,402)}=1.076; p>0.05$)，但在薪資福利構面則具有顯著差異 ($F_{(2,402)}=5.866; p<0.01$)，從表 4-11 事後比較可知，二線一星至二線四星者的薪資福利滿意度顯著高於一線三星至一線四星者，其餘階級間則無顯著差異。

表 4-11

不同職務階級警察人員之工作滿意差異分析表

構面	職務階級	人數	平均數	標準差	F 檢定	LSD 事後比較
總量表	A.一線三星至一線四星	211	3.18	0.88	1.076	無顯著差異
	B.二線一星至二線四星	185	3.26	0.75		
	C.三線一星以上	9	3.54	1.06		
工作本身	A.一線三星至一線四星	211	3.59	0.94	0.149	無顯著差異
	B.二線一星至二線四星	185	3.59	0.82		
	C.三線一星以上	9	3.75	0.97		
陞遷情形	A.一線三星至一線四星	211	2.80	1.09	1.363	無顯著差異
	B.二線一星至二線四星	185	2.90	0.96		
	C.三線一星以上	9	3.32	1.09		
薪資福利	A.一線三星至一線四星	211	2.84	1.12	5.866**	B>A
	B.二線一星至二線四星	185	3.17	0.89		
	C.三線一星以上	9	3.46	1.10		
主管領導	A.一線三星至一線四星	211	3.41	1.06	0.581	無顯著差異
	B.二線一星至二線四星	185	3.32	0.94		
	C.三線一星以上	9	3.60	1.43		

N=405，**= 平均值差異在 0.01 層級顯著。

(二)留任意願

以 ANOVA 分析發現，不同職務階級者在留任意願總量表上有顯著差異 ($F_{(2,402)}=5.204; p<0.01$)，且在組織留任構面也有顯著差異 ($F_{(2,402)}=8.925; p<0.01$)；從表 4-12 事後比較可知，一線三星至一線四星的警察人員留任意願顯著高於二線一星至二線四星之警察人員。

表 4-12

不同職務階級層警察人員之留任意願差異分析表

構面	職務階級	人數	平均數	標準差	F 檢定	LSD 事後比較
總量表	A.一線三星至一線四星	211	3.55	0.97	5.204**	A>B
	B.二線一星至二線四星	185	3.27	0.93		
	C.三線一星以上	9	3.85	0.67		
組織留任	A.一線三星至一線四星	211	3.76	1.18	8.925**	A>B
	B.二線一星至二線四星	185	3.28	1.13		
	C.三線一星以上	9	3.83	0.82		
專業留任	A.一線三星至一線四星	211	3.38	0.98	2.148	無顯著差異
	B.二線一星至二線四星	185	3.26	0.92		
	C.三線一星以上	9	3.87	0.78		

N=405, **= 平均值差異在 0.01 層級顯著。

(三)年金改革之公平認知

以 ANOVA 分析發現，不同階級警察人員在年金改革之公平認知上無顯著差異 ($F_{(2,402)}=1.225$; $p>0.05$)，在各構面亦無顯著差異 ($F_{(2,402)}=0.133$; $p>0.05$; $F_{(2,402)}=2.343$; $p>0.05$, $F_{(2,402)}=1.666$; $p>0.05$)，顯示不同的職務階級並不會影響警察人員之年金改革之公平認知。

表 4-13

不同職務階級層警察人員之年金改革公平認知差異分析表

構面	職務階級	人數	平均數	標準差	F 檢定	P
總量表	一線三星至一線四星	211	1.67	0.88	1.225	0.295
	二線一星至二線四星	185	1.73	0.80		
	三線一星以上	9	2.09	1.14		
程序公平	一線三星至一線四星	211	1.65	0.88	0.133	0.876
	二線一星至二線四星	185	1.64	0.74		
	三線一星以上	9	1.78	1.12		
資訊公平	一線三星至一線四星	211	1.71	0.97	2.343	0.097
	二線一星至二線四星	185	1.83	0.94		
	三線一星以上	9	2.33	1.25		
分配公平	一線三星至一線四星	211	1.64	0.94	1.666	0.190
	二線一星至二線四星	185	1.73	0.88		
	三線一星以上	9	2.17	1.16		

N=405

七、服務年資

以 ANOVA 分析不同服務年資之受試者在工作滿意、留任意願以及年金改革之公平認知的差異，分析結果如下：

(一)工作滿意

在工作滿意方面以 ANOVA 分析，發現服務年資不同之警察人員在工作滿意總量表差異並不顯著 ($F_{(6,398)}=1.787; p>0.05$)，但在工作滿意的薪資福利構面則具有顯著差異 ($F_{(6,398)}=3.732; p<0.01$)，從表 4-14 事後比較可知，服務年資在 5 年至未滿 10 年之警察人員的薪資福利滿意度顯著低於服務年資在 10 年以上之各族群，顯示以本研究樣本而言，服務年資在 5 至 10 年者在薪資福利的滿意度最低。

表 4-14

不同服務年資警察人員之工作滿意差異分析表

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 檢定	LSD 事後比較
總量表	A.未滿 5 年	41	3.10	0.81	1.787	無顯著差異
	B.5 年至未滿 10 年	44	2.96	0.76		
	C.10 年至未滿 15 年	54	3.20	0.88		
	D.15 年至未滿 20 年	56	3.16	0.74		
	E.20 年至未滿 25 年	38	3.45	0.75		
	F.25 年至未滿 30 年	87	3.25	0.80		
	G.30 年以上	85	3.35	0.91		
工作本身	A.未滿 5 年	41	3.45	0.92	1.547	無顯著差異
	B.5 年至未滿 10 年	44	3.41	0.86		
	C.10 年至未滿 15 年	54	3.51	0.90		
	D.15 年至未滿 20 年	56	3.51	0.81		
	E.20 年至未滿 25 年	38	3.88	0.79		
	F.25 年至未滿 30 年	87	3.69	0.90		
	G.30 年以上	85	3.63	0.92		
陞遷情形	A.未滿 5 年	41	2.77	1.06	1.461	無顯著差異
	B.5 年至未滿 10 年	44	2.56	0.90		
	C.10 年至未滿 15 年	54	2.88	1.08		
	D.15 年至未滿 20 年	56	2.83	0.91		
	E.20 年至未滿 25 年	38	2.97	0.87		
	F.25 年至未滿 30 年	87	2.79	1.03		
	G.30 年以上	85	3.08	1.17		

表 4-14

不同服務年資警察人員之工作滿意差異分析表 (續)

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 檢定	LSD 事後比較
薪資 福利	A.未滿 5 年	41	2.76	1.02	3.732**	B<C、D、E、 F、G A<E
	B.5 年至未滿 10 年	44	2.52	0.99		
	C.10 年至未滿 15 年	54	2.96	1.09		
	D.15 年至未滿 20 年	56	3.10	0.90		
	E.20 年至未滿 25 年	38	3.47	0.81		
	F.25 年至未滿 30 年	87	3.12	1.00		
	G.30 年以上	85	3.01	1.12		
主管 領導	A.未滿 5 年	41	3.33	0.96	1.254	無顯著差異
	B.5 年至未滿 10 年	44	3.26	0.95		
	C.10 年至未滿 15 年	54	3.39	1.03		
	D.15 年至未滿 20 年	56	3.17	0.95		
	E.20 年至未滿 25 年	38	3.43	0.98		
	F.25 年至未滿 30 年	87	3.33	1.06		
	G.30 年以上	85	3.60	1.06		

註：***= 平均值差異在 0.001 級顯著，**= 平均值差異在 0.01 層級顯著，
*= 平均值差異在 0.05 層級顯著。N=405

(二)留任意願

服務年資不同之警察人員以 ANOVA 分析，發現在留任意願上有顯著差異 ($F_{(6,398)}=5.087; p<0.01$)，且在留任意願各構面皆有顯著差異 ($F_{(6,398)} 3.601; p<0.01; F_{(6,398)}=5.159; p<0.001$)；從表 4-15 事後比較可以看到，服務年資達 20 年以上之各族群警察人員的留任意願以及組織構面的留任意願，顯著高於服務年資未滿 20 年之人員；此外在專業留任方面也發現服務年資達 20 年以上之各族群警察人員的留任意願顯著高於服務年資在 10 年以下者，總體上服務年資高者有較高的留任意願。

表 4-15

不同服務年資警察人員之留任意願差異分析表

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 檢定	LSD 事後比較
總量表	A.未滿 5 年	41	3.19	1.00	5.087**	E、F、G>A、 B、C、D
	B.5 年至未滿 10 年	44	3.09	0.85		
	C.10 年至未滿 15 年	54	3.10	0.96		
	D.15 年至未滿 20 年	56	3.31	0.95		
	E.20 年至未滿 25 年	38	3.72	0.73		
	F.25 年至未滿 30 年	87	3.69	0.86		
	G.30 年以上	85	3.61	1.03		
組織 留任	A.未滿 5 年	41	3.23	1.40	3.601**	E、F、G>A、 B、C、D
	B.5 年至未滿 10 年	44	3.28	1.04		
	C.10 年至未滿 15 年	54	3.26	1.14		
	D.15 年至未滿 20 年	56	3.32	1.24		
	E.20 年至未滿 25 年	38	3.82	0.83		
	F.25 年至未滿 30 年	87	3.88	1.13		
	G.30 年以上	85	3.69	1.17		
專業 留任	A.未滿 5 年	41	3.15	0.91	5.159**	E、F、G>A、 B、C、D
	B.5 年至未滿 10 年	44	2.93	0.88		
	C.10 年至未滿 15 年	54	2.97	1.06		
	D.15 年至未滿 20 年	56	3.30	0.90		
	E.20 年至未滿 25 年	38	3.64	0.76		
	F.25 年至未滿 30 年	87	3.54	0.84		
	G.30 年以上	85	3.54	1.04		

註：**= 平均值差異在 0.01 層級顯著。N=405

(三)年金改革之公平認知

在年金改革之公平認知方面，以 ANOVA 分析發現，服務年資不同之警察在年金改革之公平認知上有顯著差異 ($F_{(6,398)}=4.441$; $p<0.001$)，且在年金改革之公平認知的各構面皆有顯著差異 ($F_{(6,398)}=3.398$; $p<0.01$; $F_{(6,398)}=3.648$; $p<0.01$; $F_{(6,398)}=5.202$; $p<0.001$)；從表 4-16 事後比較可以看到，服務年資在未滿 5 年，以及 15 至 20 年兩個族群之年金改革之公平認知顯著高於服務年資在 10 至 15 年，以及 25 年以上之警察人員，且服務年資在 5 年以下之警察人員也顯著高於服務年資在 5 至 10 年者。

再從年金改革之公平認知各構面來看，年資介於 25 至 30 年者，程序公平的認知顯著低於未滿 5 年以及服務年資介於 10 至 20 年之警察人員，服務年資在 30 年以上者之程序公平認知顯著低於服務年資未滿 5 年之警察人員。

資訊公平方面也有相似之結果，服務年資未滿 5 年以及 15 至 20 年這兩個族群的差異性顯著高於服務年資在 5 至 10 年以及服務年資在 25 年以上者。

最後探討分配公平構面也發現，服務年資在 5 年以下者和 15 至 20 年之族群，其分配公平之認知顯著高於 5 至 10 年、10 至 15 年以及 25 年以上之警察人員，另外，20 到 25 年的警察人員之得分也顯著高於 25 至 30 年之警察人員。

總體而言，在年金改革之公平認知方面，本研究發現年資淺者與年資深者有顯著的年金改革之公平認知之差異，在未來相關領域之研究中，或許可以進一步探討造成此差異之原因。

表 4-16

不同服務年資警察人員之年金改革之公平認知差異分析表

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 檢定	LSD 事後比較
總量表	A.未滿 5 年	41	2.14	0.98	4.441***	A、D>B、 C、E、F、G
	B.5 年至未滿 10 年	44	1.53	0.65		
	C.10 年至未滿 15 年	54	1.76	0.90		
	D.15 年至未滿 20 年	56	1.93	0.86		
	E.20 年至未滿 25 年	38	1.82	0.84		
	F.25 年至未滿 30 年	87	1.48	0.72		
	G.30 年以上	85	1.59	0.89		
程序公平	A.未滿 5 年	41	2.04	0.95	3.398**	A、C、D>F A>G
	B.5 年至未滿 10 年	44	1.51	0.70		
	C.10 年至未滿 15 年	54	1.74	0.90		
	D.15 年至未滿 20 年	56	1.78	0.74		
	E.20 年至未滿 25 年	38	1.70	0.81		
	F.25 年至未滿 30 年	87	1.42	0.70		
	G.30 年以上	85	1.59	0.87		
資訊公平	A.未滿 5 年	41	2.21	1.08	3.648**	A、D>B、 F、G
	B.5 年至未滿 10 年	44	1.62	0.72		
	C.10 年至未滿 15 年	54	1.83	0.99		
	D.15 年至未滿 20 年	56	2.02	1.03		
	E.20 年至未滿 25 年	38	1.93	0.95		
	F.25 年至未滿 30 年	87	1.56	0.84		
	G.30 年以上	85	1.62	0.99		
分配公平	A.未滿 5 年	41	2.18	1.10	5.202***	A、D>B、 C、F、G E>F
	B.5 年至未滿 10 年	44	1.45	0.69		
	C.10 年至未滿 15 年	54	1.71	0.97		
	D.15 年至未滿 20 年	56	2.00	0.94		
	E.20 年至未滿 25 年	38	1.84	0.90		
	F.25 年至未滿 30 年	87	1.45	0.77		
	G.30 年以上	85	1.56	0.90		

註：***= 平均值差異在 0.001 級顯著，**= 平均值差異在 0.01 層級顯著，*= 平均值差異在 0.05 層級顯著。N=405

第三節 研究變項之相關分析

本節以皮爾森積差相關分析檢驗工作滿意、留任意願、年金改革之公平認知之相關係數，確定依變項與自變項間相關性之顯著程度，以利進行後續之迴歸分析，分析結果如表 4-17。

工作滿意與留任意願呈現顯著中度正向相關 ($r=.698, p<0.01$)；工作滿意與年金改革公平認知呈現顯著中度正向相關 ($r=.350, p<0.01$)；留任意願與年金改革公平認知呈現顯著低度正向相關 ($r=.159, p<0.01$)，由上述分析結果可知本研究各變項間皆呈現顯著正相關，可進行迴歸分析。

表 4-17
研究變項相關矩陣表

	1	2	3	4	5	6	7
1.性別							
2.年齡	-.161**						
3.職務階級	.187**	0.087					
4.服務年資	-.264**	.886**	0.060				
5.工作滿意	-0.018	.104*	0.065	.126* (.960)			
6.留任意願	-.104*	.197**	-.103*	.232**	.698** (.900)		
7.年金改革之公平認知	.156**	-.128*	0.063	-.152**	.350**	.159** (.981)	

註：** $p<0.01$ ，* $p<0.05$ ，括弧中數值為該量表之 Cronbach's α 係數

第四節 迴歸與調節分析

本節以階層迴歸分析 (hierarchical regression) 來檢驗工作滿意對留任意願之預測能力，並檢驗年金改革之公平認知對此段關係的調節效果，同時納入受試人員之性別、年齡、職務階級、年資作為控制變項，歸納其對依變項的影響，工作滿意對留任意願有正向的預測能力，且達顯著水準 ($\beta=0.710, p<0.001$)，但年金改革之公平認知對留任意願不具顯著預測能力 ($\beta=-0.056, p>0.05$)，整體迴歸模型解釋力達顯著 ($R^2=0.536, F=76.546, p<0.001$)；在迴歸模型 3 當中，加入中心化之工作滿意與年金改革公平認知的交互作用項，來檢驗年金改革公平認知的調節效果是否顯著，發現交互作用項對依變項的預測能力並不顯著 ($\beta=-0.075, p>0.05$)，顯示年金改革公平認知對工作滿意和留任意願之調節效果不顯著。

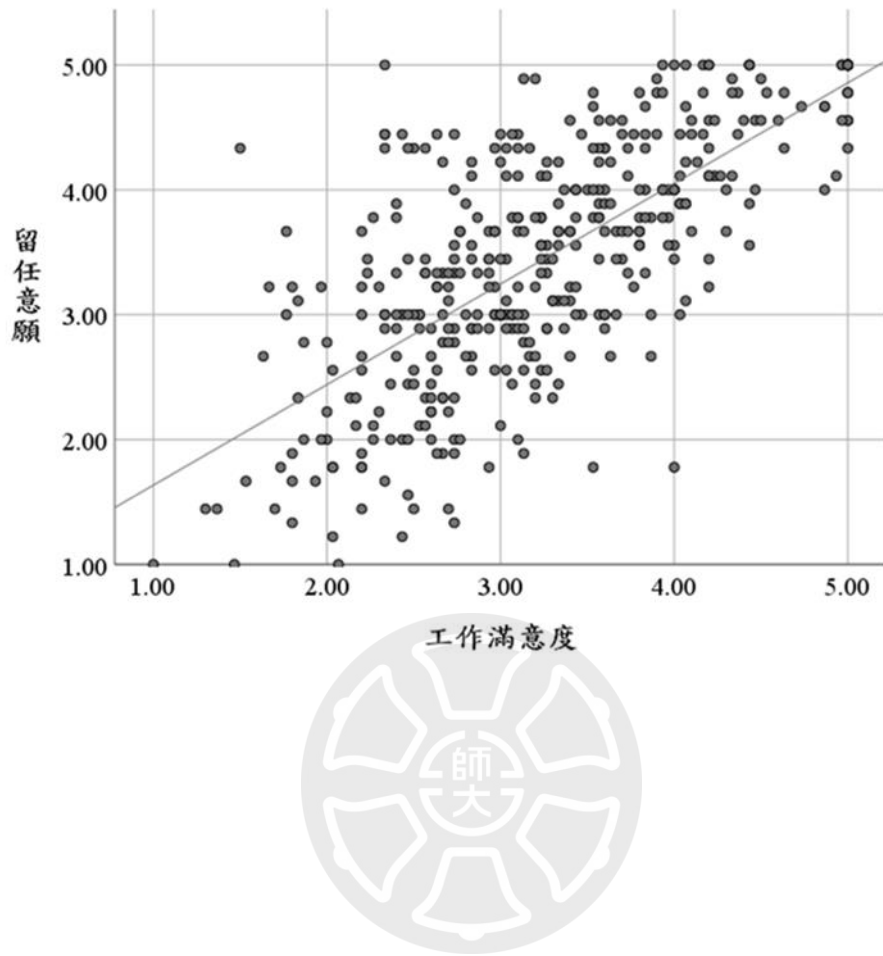
表 4-18
工作滿意對留任意願之迴歸分析摘要表

變項	模型 1		模型 2		模型 3	
	β	t	β	t	β	t
性別	-0.020	-0.392	-0.020	-0.531	-0.021	-0.562
年齡	-0.016	-0.150	0.017	0.234	0.018	0.239
職務階級	-0.113*	-2.276	-0.151***	-4.291	-0.149***	-4.228
服務年資	0.247*	2.288	0.122	1.592	0.120	1.554
工作滿意			0.710***	19.070	0.713***	19.095
年金改革 公平認知			-0.056	-1.483	-0.075	-1.788
交互作用項					0.040	1.041
R^2	0.068		0.536		0.537	
F	7.283***		76.546***		65.780***	
ΔR^2	0.068		0.468		0.001	
ΔF	7.283***		200.540***		1.084	

註：依變項=留任意願,交互作用項=工作滿意 x 年金改革之公平認知,*** $p<0.001$ 。

圖 4-1

以工作滿意預測留任意願迴歸變數圖



第五節 研究假設結果彙整

本研究主要目的在探討警察人員之工作滿意與留任意願關係並希望了解年金改革之公平認知是否會造成調節效果。經過前述章節提出假設並利用統計方法驗證後，將各項假設歸納之結果如下及表 4-19。

假設 1：不同控制變項的警察人員，在「工作滿意」、「年金改革之公平認知」與「留任意願」上有顯著差異，本假設部分成立。

假設 1-1：不同控制變項的警察人員，在「工作滿意」上只有職務階級和年資有顯著差異，其餘變項尚無差異，本假設部分成立。

假設 1-2：不同控制變項的警察人員，除了在教育程度、考取管道及職務階級不顯著外，在「年金改革公平認知」上差異達到顯著，本假設部分成立。

假設 1-3：不同控制變項的警察人員，性別和年齡對於「留任意願」沒有顯著差異，但是職務階級和服務年資對「留任意願」有顯著差異，亦即職務階級較高和服務年資較長的人「留任意願」較高，本假設部分成立。

假設 2：警察人員「工作滿意」對「留任意願」有顯著相關。研究結果指出「工作滿意」越高的警察人員，「留任意願」越高，即「工作滿意」對於警察人員的「留任意願」有顯著的正向影響，本假設成立。

假設 3：「年金改革之公平認知」對警察人員「工作滿意」與「留任意願」之調節效果不顯著，本假設不成立。

表 4-19**研究假設結果彙整表**

假設	內容	結果
假設 1	不同控制變項的警察人員，在工作滿意、年金改革之公平認知與留任意願上有顯著差異。	部分成立
假設 1-1	不同控制變項的警察人員，在工作滿意上有顯著差異。	部分成立
假設 1-2	不同控制變項的警察人員，在年金改革之公平認知上有顯著差異。	部分成立
假設 1-3	不同控制變項的警察人員，在留任意願上有顯著差異。	部分成立
假設 2	警察人員工作滿意對留任意願有顯著正向影響。	成立
假設 3	年金改革之公平認知對警察人員工作滿意與留任意願有顯著調節效果。	不成立



第五章 結論與建議

本研究期了解警察人員留任意願是否受到工作滿意之影響，並以年金改革之公平認知作為調節變項，依前述第四章的研究分析結果，整合研究結論並提出實務上的管理建議，俾供各學術與實務界參考。

本章分為以下三節說明：研究結論、研究建議、研究限制與對未來之研究建議。

第一節 研究結論

本研究以內政部警政署暨署屬機關警察人員為母體，統計資料時間為 2023 年 2 月，共計 405 人做為研究樣本，受試樣本以男性、年齡 41 歲至 50 歲、教育程度大學、婚姻狀況已婚、考取管道警察特考、職務階級一線三星至一線四星、服務年資介於 25 年至未滿 30 年為最多。問卷共發出 410 份，回收有效問卷 405 份。實證分析統整後，主要發現如下：

一、警察人員的工作滿意分析

(一)根據本研究結果顯示，在控制變項中，受試者的性別、年齡、教育程度、婚姻及考取管道之警察人員在工作滿意差異並不顯著。

(二)不同職務階級之警察人員在工作滿意總量表上差異並不顯著，但是在工作滿意的薪資福利構面則具有顯著差異($F_{(2,402)}=5.886; p<0.01$)，事後比較可發現，二線一星至二線四星之警察人員的薪資福利滿意度顯著高於一線三星至一線四星之警察人員，其餘階級之間則無顯著差異。

(三)服務年資不同之警察人員在工作滿意總量表上並無顯著差異($F_{(6,398)}=1.787; p>0.05$)，但是在工作滿意的薪資福利構面則具有顯著差異($F_{(6,398)}=3.732; p<0.01$)，以 LSD 事後比較可發現，服務年資在 5 年至未滿 10 年之警察人員的薪資福利滿意度顯著低於服務年資在 10 年以上之

各族群，顯示以本研究樣本而言，服務年資在 5 至 10 年者在薪資福利的滿意度最低。

綜合以上結果分析，二線一星至二線四星之警察人員的薪資福利滿意度高於其他警察人員，二線一星至二線四星已是中階幹部，與上級、單位同事及下屬業務接觸頻繁，在工作本身感受應高於其他階級，因此有較高之工作滿意。

二、警察人員的留任意願分析

(一)不同性別、考取管道之受試者對留任意願無顯著的影響。

(二)不同年齡層之警員在留任意願上有顯著差異 ($F_{(3,401)}=7.377$; $p<0.001$)，且在留任意願各構面皆有顯著差異 ($F_{(3,401)}=5.242$; $p<0.01$; $F_{(3,401)}=7.121$; $p<0.001$)；其中，41 至 50 歲之警察人員與 51 至 60 歲之警察人員在留任意願及組織留任、專業留任方面的意願，皆顯著高於 30 歲以下者與 31 至 40 歲者。

(三)教育程度不同之警察人員在留任意願總量表上無顯著差異 ($F_{(2,402)}=1.738$; $p>0.05$)，但在留任意願中的組織留任構面有顯著差異 ($F_{(2,402)}=3.249$; $p<0.05$)；教育程度在專科及以下者之組織留任意願顯著高於教育程度為研究所以上之警察人員。

(四)留任意願當中，已婚者之意願顯著高於未婚者，專業留任構面中，已婚警察人員之意願也顯著高於未婚警察人員。

(五)職務階級不同之警察人員在留任意願總量表上有顯著差異 ($F_{(2,402)}=5.204$; $p<0.01$)，且在留任意願的組織留任構面也有顯著差異 ($F_{(2,402)}=8.952$; $p<0.01$)；一線三星至一線四星的警察人員之留任意願顯著高於二線一星至二線四星之警察人員。

(六)服務年資不同之警察人員在留任意願上有顯著差異 ($F_{(6,398)}$)

=5.087; $p < 0.01$), 且在留任意願各構面皆有顯著差異 ($F_{(6,398)}=3.601$; $p < 0.01$; $F_{(6,398)}=5.159$; $p < 0.001$); 其中, 服務年資在 20 年以上之各族群警察人員的留任意願以及組織構面的留任意願, 顯著高於服務年資未滿 20 年之警察人員; 此外在專業留任方面也發現服務年資在 20 年以上之各族群警員的留任意願顯著高於服務年資在 10 年以下者, 總體而言, 服務年資高者也有較高的留任意願。

三、警察人員的年金改革之公平認知分析

從本研究資料分析之結果發現, 年金改革之公平認知整體平均數為 1.7010, 代表警察人員目前對年金改革的公平認知呈現為偏低狀態, 在年金改革之公平認知次構面中平均數排序最高分為「資訊公平」(平均數為 1.7805), 接著為「分配公平」(平均數為 1.6945), 排序第三為「程序公平」(平均數為 1.6459)。

(一)在年金改革之公平認知總量表上, 年金改革之公平認知平均數呈現現偏低, 惟女性得分皆顯著高於男性, 顯示女性有較高的年金改革之公平認知。

(二)不同年齡層之警員在年金改革之公平認知上有顯著差異 ($F_{(3,401)}=3.061$; $p < 0.05$), 且在年金改革之公平認知的程序公平構面與分配公平構面皆有顯著差異 ($F_{(3,401)}=2.943$; $p < 0.05$; $F_{(3,401)}=3.176$; $p < 0.05$); 從事後比較可知, 30 歲及以下之警員在年金改革之公平認知及程序公平構面與分配公平構面, 皆顯著高於 41 至 50 歲者以與 51 至 60 歲者, 顯示年輕警員有較高的年金改革之公平認知。

(三)不同的教育程度、考取管道及職務階級並不會影響警察人員之年金改革之公平認知。

(四)在不同婚姻狀況下, 年金改革公平認知之資訊公平構面具有顯

著差異 ($t_{(403)}=-2.325; p<0.05$)，未婚警員的資訊公平認知顯著高於已婚警員，其餘的構面在不同的婚姻狀況上則無顯著之差異。

(五)不同服務年資之警員在年金改革之公平認知上差異呈現顯著 ($F_{(6,398)}=4.441; p<0.001$)，並且在年金改革之公平認知的各構面皆有顯著差異 ($F_{(6,398)}=3.398; p<0.01; F_{(6,398)}=3.648; p<0.01; F_{(6,398)}=5.202; p<0.001$)；從 LSD 事後比較可知，服務年資在未滿 5 年，以及 15 至 20 年兩個族群之年金改革之公平認知顯著高於服務年資在 10 至 15 年，以及 25 年以上之警員，且服務年資在 5 年以下之警員也顯著高於服務年資在 5 至 10 年者。其各構面分析如下：

- 1.程序公平構面：服務年資在 25 至 30 年者，程序公平的認知顯著低於未滿 5 年以及服務年資在 10 至 20 年之警員，服務年資未滿 5 年之警員也顯著高於服務年資在 30 年以上者。
- 2.資訊公平構面：結果相似，服務年資未滿 5 年以及 15 至 20 年這兩個族群的得分顯著高於服務年資在 5 至 10 年以及服務年資在 25 年以上者。
- 3.分配公平構面：服務年資在 5 年以下者和 15 至 20 年之族群，其分配公平之認知顯著高於 5 至 10 年、10 至 15 年以及 25 年以上之警員，另外，服務 20 至 25 年的警員之得分也顯著高於 25 至 30 年之警員。

總體而言，在年金改革之公平認知方面，本研究發現年資淺者與年資深者有顯著的年金改革之公平認知之差異，應係改革採取滾動式調整之緣故，年資淺之警察人員多於數十年後始得退休，雖然後續如何修正尚無法預測，但整體而言，改革能夠延長退撫基金破產之年限，對資淺人員應增加了對退休俸保障老年生活之期待可能性。

四、警察人員的「工作滿意」對「留任意願」具有正向顯著影響

在控制了性別、年齡、職務階級及服務年資對依變項之影響後，工作滿意對留任意願具有顯著正向之預測能力 ($\beta=0.710, p<0.001$)，顯示工作滿意度越高，留任意願越高。此結果與 Hertting et al., (2004) 所指越重視員工之工作滿意知覺，越能有效降低離職率結論相符。

五、「年金改革之公平認知」對警察人員「工作滿意」與「留任意願」之調節效果不顯著

本研究整體之迴歸模型解釋力已達顯著水準 ($R^2=0.536, F=76.546, p<0.001$)，惟年金改革之公平認知變項對留任意願不具預測能力 ($\beta=-0.056, p>0.05$)；在迴歸模型 3，加入了中心化之工作滿意與年金改革之公平認知的交互作用項，檢驗年金改革之公平認知的調節效果，結果發現交互作用項對依變項的預測能力並不顯著 ($\beta=-0.075, p>0.05$)，顯示年金改革之公平認知對工作滿意和留任意願之調節效果不顯著。

第二節 研究建議

提高警察人員的工作滿意及留任意願涉及層面甚廣，依據研究發現及結果，謹提出下列建議，供警政單位規劃整體警察人力資源管理及政府改革年金政策時參酌。

一、對警政政策之建議

(一)建立公平合理之陞遷制度，提高員警工作滿意

依本研究發現，警察人員在工作滿意變項中的陞遷情形構面滿意度較低，可見員警對現行陞遷制度之公正客觀性認為仍有改進空間。陞遷制度與員警執行績效有直接之關聯性，然而員警抱怨考評制度不明確、獎勵浮濫寬鬆、人事作業黑箱等，形成陞遷不公之情事屢屢發生，歸納係前述原因導致警察人員在本研究之陞遷滿意度不高。

政府投入大量的資源對警察人員進行專業的養成教育，培養其所需具備之核心能力，主要目的就是希望提升其工作績效，倘渠等表現優異，必期待能得到相對的陞遷等獎勵。因此，陞遷制度在組織中發揮著重要的功能，除了能拔擢組織內部優秀的人才、提供成長和發展的機會，更有助於激勵員工，鼓舞工作士氣。劉玉琳（2012）深度訪談基層警察機關之警校畢業警員、特考班結業警員發現，招募政策改變應適時配合檢討修正任用陞遷制度，並且秉持公開透明的原則，激勵人員勇於任事，提高工作績效，也提高員警的工作滿意。

(二) 警察人員之工作繁重辛苦，建議提升各項福利水準與津貼

本研究發現，警察人員對於薪資福利之滿意知覺較高，薪資政策對於提升工作滿意具有正向的顯著影響。警察人員業務繁雜，除了須辦理一般行政庶務，尚有許多非本業之勤務，或配合其他機關執行機動業務，如為了防範非洲豬瘟，要普查豬肉、餵水桶；新冠疫情期間為協助防疫，須取締未戴口罩之民眾，凡此種種非屬警察本身職權之業務，往往造成其工作負荷量過大，因此倘能在薪資方面提高福利津貼，應能提升警察人員的工作滿意。

(三) 塑造警察優良專業形象，強化工作本身期許，以提高其留任意願

本研究結果發現，工作滿意與留任意願有顯著的正向相關，本研究中調查員警對工作本身之評分較其他次構面為高，顯示警察人員投身於警職工作，除了受優渥的薪資待遇吸引外，多有較高之使命感與動機，並且能接受警察冒險犧牲之職業特性，而加入警職行列；若能適時賦予高度的工作使命感，塑造良好之社經形象，應能使警察人員認同警職工作本身，並以從警為榮，強化其工作滿意程度，進而提高留任意願。

組織運作首要目標就是吸引並留住優秀人才，Phillips（1990）指出，離職員工所產生之人資成本大約是其年薪的 1.2 倍至 2 倍，除了對留職

下來的員工造成不同程度之消極感受，還會弱化組織之向心力，因此，更應正視並擬定因應的留任計畫，避免發生人力資源不足之情形。

二、對年金改革推動之建議

我國歷次年金改革，除了檢討留任人力資源、促進新陳代謝等政策目的，亦將保障公務人員退休後晚年生活視為重點。年金改革是政府重要政績，有其立意基礎，但制度設計、政策溝通及執行方法，影響受僱者自身之權益不可謂不大，對於已退休及即將退休之族群，每月實際領取之退休俸金額縮減，勢必衝擊其原有之穩定生活型態；而對現任公務人員而言，其退休規畫亦須隨之機動調整。

(一)建議政府從事年金改革應注重被改革者的公平認知

根據本研究發現，警察人員在年金改革的公平認知三個次構面（資訊公平、分配公平、程序公平）之得分都偏低，換言之，警察人員對於此次年金改革普遍認為不公平，未來隨著年金改革次數增加或改革內容的再修正，都有可能影響渠等之工作滿意。

Tang 和 Sarsfield-baldwin (1996) 針對美國東南部某榮民醫院 1200 名員工中，抽樣 200 名問卷調查顯示分配公平對預測員工之工作滿意、組織承諾及工作投入等具有預測力。McFarlin 和 Sweeney (1992) 認為分配公平比程序公平更能預測與解釋個人的薪酬滿足與工作滿意。

黃家齊 (2002) 指出領導者與部屬間的相處互動對於公平認知會產生變化，領導者透過對部屬的尊重和關懷，提升他們的公平認知，此種情感投資歷程會使雙方彼此關係進行良性的互動之機會增加。綜上，政府應致力提升被改革者的公平認知，以防止因改革而產生的負面效果。

(二)提高警察人員之各項福利津貼，以提升其工作滿意

警察是維持社會安全的基石，除了打擊犯罪、維護治安，近年新冠疫情日趨嚴峻，警察在原有的業務範圍之外，還必須全力協助防疫工作，諸如，執行邊境防疫、關懷外籍人士病例、檢疫失聯人口協尋等，工作負荷可謂相當沉重。依照《警察人員人事條例》，警察人員的退休規定可適用一般公務人員退休法，但若從事危勞職業之警察人員，退休年齡可依規酌予降低。因此，警察人員之退休年齡得視職等和職務而定，退休的時間不同，請領月退休金的標準也會不同。年金改革對警察人員退休金的影響極大，建議考量警察人員犧牲奉獻，酌增各項福利及津貼。

警察人員自 2010 年至 2020 年期間，在職及退休狀態下的死亡總人數為 5,221 人，平均死亡年齡為 71.69 歲。相較 2019 年內政部公布之簡易生命表中，國人的平均壽命為 80.9 歲，顯示了警察人員職務的危險性和辛勞性，以及對健康和壽命所產生的影響。為妥善照顧長期參與辛勞的警察人員，希望能透過在薪資福利提供實質保障，成為警察人員最堅強的後盾。

(三) 規劃配套措施，擴大多元化的退休方案

警察人員受雇於政府，基於特別權力關係之規範，要求其必須依法行政，遵守公務員各項相關服務法規，權利義務亦有許多約束及限制。警察人員唯仰賴穩定的薪資和退休金制度，以及其他福利待遇，提供其老年經濟安全。

對於即將退休或已退休之警察人員，其老年生活除了需要維持基本生活水準，亦可能面臨醫療方面需求，因此，穩定之經濟來源對於該族群相對重要。原本預期退休俸將成為其主要收入，然而在改革後，面對每月領取之退休俸與其預期收入大幅縮水之窘境，恐無法滿足其基本經濟需求。退休人員領取之月退俸實質減少，造成退休後的生活品質直接受到影響。

政府若能提供配套措施及多元化的退休方案，例如，靈活的退休選擇、鼓勵民間保險業者辦理老年年金保單、彈性的領取方式以及支持再就業等方案，或能滿足不同個體的需求和偏好。

(四)年金改革借鏡他國經驗，廣納各方意見

各國現今皆面臨嬰兒潮後，人口結構大幅老化情形，根據 2015 年 OECD 之報告，所有 OECD 國家，約有 12.6% 之 65 歲（含以上）老年人口，生活在所得相對貧窮之水準，而必須規劃後續相關措施以維持其生活。

韓國為推動年金改革成立了「國會養老金改革特別委員會」，所屬也因應成立了「民間諮詢委員會」，依其「國民年金法」規定，需定期推算新生兒出生率以及估算老年年齡等人口變化、檢討年金之收益率，每五年須提出未來 70 年之年金的「財政推估報告」，俾便提高後續調整制度之合理性。

年金制度是社會福利體系中重要的關鍵，扮演著維護老年人生活品質和社會安定的重要角色。然而，財政緊縮及人口老化、少子化造成勞動力減少所帶來的實質壓力，使得政府必須重新審視現行年金制度的可行性和可持續性，並採取因應之改革作為。

在宏觀環境受到全球化經濟競爭的壓力下，為了控制支出，採取緊縮措施已成趨勢。年金改革影響層面極廣，且採取滾動式修正，改革過程業已面臨公眾的反對聲浪及爭議，建議全面評估整體的影響和風險，與利害關係人相關組織進行溝通與對話、召開聽證會議，了解各方意見，釐清改革之爭議點，藉由透明的決策過程和公眾參與，完善相關條文規範，提高改革之公平認知，並積極提升退撫基金之投資績效，彌平財務缺口，降低破產風險，擴大多元化的退休方案，對低收入者提供協助配套措施，以實現保障警察人員老年退休生活之目標。

在歐洲國家認為，勿以警察穿著制服，而忘了他們也是應受到保障之人民，應同樣賦予平等及維護尊嚴之基本人權。

第三節 研究限制與未來研究建議

本節就本研究限制與對未來研究建議如下：

一、研究對象之部分

本研究填答對象僅限於中央機關（內政部警政署暨署屬機關）之警察人員，與地方警察機關業務性質尚非相同，故研究結果無法類推到所有警察機關，建議後續可以朝國內地方的警察機關進行廣泛調查；另年金改革對於退休員警具有較大的衝擊，但囿於退休員警無法探究工作滿意及留任意願之影響程度，爰未納入探討。

後續研究者如討論年金改革與老年經濟安全相關議題，建議以退休員警為研究對象進行探討，擴大深入了解受訪者，期使研究結果具有更全方位之參考價值。

二、研究時間之部分

本研究問卷調查期間距離年金改革（2017年間）歷經數年，對於警察人員之衝擊程度已不若改革初期強烈，渠等了解其退休保障之主張已受限於政策立法限制，對於年金改革之結果只能被迫接受，此點由問卷互動構面無法成立似能窺其一二。

三、研究方法之部分

本研究係以橫斷面研究以及自陳量表問卷調查方式進行，由於個人的認知與行為會隨時間與外在環境影響，對於填答者反應的真實性不易掌控，有鑑於此，對未來之研究，建議可採質量並重方式，先施行量化調查後，再進行質性的深度訪談，以深入了解各變項間彼此之關係。

參考文獻

一、中文部分

- 國家發展委員會 (2023)。人力資源發展 (人口推估五、高齡化時程)。取自 https://www.ndc.gov.tw/Content_List.aspx?n=D527207EEEF59B9B。
- 內政部警政署 (2022)。警政統計年報。取自 <https://www.npa.gov.tw/ch/app/data/view?module=wg056&id=2217&serno=fbf5a752-9c50-4eb1-a3ac-8d4f7112c70a>
- 王心工 (2017)。警員工作滿意度與退休態度之探討—以航空警察局基層警員為例[未出版之碩士論文]。玄奘大學社會工作學系。
- 王克文 (2019)。軍人補繳年資公平認知、工作滿意及組織承諾對留營意願之影響[未出版之碩士論文]。南臺科技大學。
- 王玉珍、李宜玫、吳清麟 (2019)。青少年優勢力量表之發展研究。教育心理學報，50 (3)，503-528。doi:10.6251/BEP.201903_50(3).0006
- 公務人員退休撫卹基金管理委員會 (2022)。公務人員退休撫卹基金 109 年度統計年報。2022 年 4 月 30 日，<https://fund.gov.tw/>。
- 行政院新聞傳播處 (2018)。軍公教年金改革—建構永續的年金制度。2022 年 9 月 20 日，<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/e021cef3-b983-449b-add8-0ea0eb18f4e6>。
- 尤正廷 (2006)。刑事警察人員工作壓力、社會支持及工作滿意關係之研究-以南區、東區為例[未出版之碩士論文]。國立高雄師範大學成人教育研究所。
- 江守寰 (2008)。警察人員情緒勞務、職業倦怠與離職念頭之關聯性研究-以台中縣警察局為例[未出版之碩士論文]。高雄大學高階經營管

理項士在職專班。

吳正文 (2007)。警勤區佐警工作壓力與滿足對職務輪調意向影響之研究-以高雄市政府警察局為例[未出版之碩士論文]。國立中山大學

政治學研究所碩士論文

吳明隆、涂金堂 (2005)。Spss 與統計應用分析。台北：五南出版社。

吳明根 (2011)。高雄市國民小學教務主任知覺角色衝突、組織變革與

留任意願關係之研究[未出版之碩士論文]。國立高雄師範大學教育學研究所。

辛宜珊 (2017)。三軍聯訓基地部隊操演結合人才招募活動設計與效益

分析[未出版之碩士論文]。國立高雄應用科技大學觀光與餐旅管理研究所。

沈月芳 (2008)。屏東縣國民小學總務主任對於工作特性知覺與工作滿

意關係之研究[未出版之碩士論文]。國立屏東教育大學行政研究所。

邱麗家 (2006)。內部稽核人員人格特質、工作特性與工作滿意度關係

之研究[未出版之碩士論文]。國立中山大學人力資源管理研究所。

李思叡 (2019)。外勤基層刑警留任意願調查之研究-以雲林縣警察局為

例[未出版之碩士論文]。中央警察大學刑事警察研究所。

李再發 (2003)。高雄縣市國小退休教師社會參與、社會支持與生活滿

意度[未出版之碩士論文]。國立高雄師範大學成人教育研究所。

李德智 (2005)。基層警察人員工作投入、工作壓力、工作滿足及離職

傾向之研究-以高雄縣基層員警為例[未出版之碩士論文]。國立中山大學中山學術研究所。

李炎宗 (2009)。工作滿意度與離職傾向之關係研究-以臺北市政府所屬

機關人事人員為例[未出版之碩士論文]。臺灣師範大學工業科技教

育學系學位論文。

林玉瓶(2011)。雲林縣警察人員知覺家庭幸福感與工作壓力及工作滿意度之相關研究[未出版之碩士論文]。國立彰化師範大學輔導與諮商研究所。

洪淑玲、朱哲宏(2011)。兼任行政職教師角色衝突、工作壓力與留任意願關係之研究。黃埔學報，60，頁 127-140。

翁上閔(2017)。年金改革之公平認知、工作滿意與組織承諾之關係[未出版之碩士論文]。國立臺中科技大學。

陳秀玉(2003)。人事人員工作壓力、社會支持與身心健康之研究[未出版之碩士論文]。國立高雄師範大學成人教育研究所。

陳彥嘉(2014)。公務員工作滿意、年金改革之公平認知及工作動機對工作績效影響之研究[未出版之碩士論文]。義守大學。

陳圓香(2018)。國中小教師年金改革之公平認知與工作滿意及工作投入關係之研究-以新竹縣為例[未出版之碩士論文]。中華大學科技管理學系。

陳柏棟(2020)。我國與英國公務人員退休年金制度之比較研究[未出版之碩士論文]。中央大學法律與政府研究所。

陳琦凱、張婉菁(2009)。多層次傳銷業組織公平、組織文化、領導成員交換關係與工作滿意之關係。東吳經濟商學學報，66，1-32。

張春興(2011)。張氏心理學辭典(簡明版)。台北：東華出版社。

張麗嬌(2012)。組織成員的變革認知、工作滿意度、領導風格與離職傾向之關聯性研究—以軍備局中山科學研究院轉型行政法人為例[未出版之碩士論文]。國防大學管理學院財務管理學系碩士班。

張順成(2018)。2018年軍公教退休年金改革之探討[未出版之碩士論文]。中國文化大學法律學系碩士在職專班。

- 銓敘部 (2022)。公務人員人力素質統計季報。2022 年 4 月 30 日，<https://www.mocs.gov.tw/pages/list.aspx?Node=451&Type=1&Index=4>
- 劉祥如 (2002)。基層警官從警意願與工作適應關係研究[未出版之碩士論文]。國立中正大學犯罪防治研究所。
- 劉玉琳 (2012)。人力招募政策與警察機關的永續發展-以警察特考班為例[未出版之碩士論文]。中正大學政治學系。
- 維基百科 (2022 年 4 月 30 日)。年金改革。維基百科。<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E5%B9%B4%E9%87%91%E6%94%B9%E9%9D%A9>
- 總統府年金改革委員會 (2019)。年金制度，為什麼現在要改!非改不可?。2022 年 4 月 30 日，<https://reurl.cc/vdedle>
- 總統府國家年金改革委員會 (年金制度小辭典)。2022 年 9 月 20 日，<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/27/refile/0/9716/87e432defdb8-4006-a94b-f890d21f8dfc.pdf>
- 黃于捷 (2016)。年金制度改革對勞動市場之影響[未出版之碩士論文]。世新大學經濟學研究所。
- 黃逸宏 (2019)。國軍志願役軍士官對年金改革風險感知與留營意願之影響[未出版之碩士論文]。國防大學新聞碩士班。
- 黃雅瑜 (2018)。年金改革公平認知對公務人員之留任意願-以工作滿意為調節變項[未出版之碩士論文]。國立高雄師範大學人力與知識管理研究所。
- 黃淑華 (2013)。基層警察人員離職念頭影響因素之研究-以新北市政府警察局為例[未出版之碩士論文]。中央警察大學犯罪防治研究所。
- 黃家齊 (2002)。組織公正與組織公民行為—認知型與情感型信任的中介效果。臺大管理論叢，12 (2)，107-141

- 黃建華 (2006)。調查局調查員工作生活品質、工作壓力與工作滿意之相關研究[未出版之碩士論文]。國立中山大學公共事務管理研究所。
- 褚延平 (2012)。調查局調查人員工作特性、工作壓力與工作滿意關係之研究[未出版之碩士論文]。國立高雄師範大學成人教育研究所。
- 鄭國鼎 (2019)。臺南市國小教師工作滿意對工作士氣之相關研究—以年金改革公平認知為調節變項[未出版之碩士論文]。國立臺南大學教育學系教育行政研究所。
- 郭山林 (2006)。公路監理人員工作投入、工作壓力與工作滿意關係之研究[未出版之碩士論文]。國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班。
- 郭馨仁 (2012)。工作壓力、工作滿意度與留任意願關係之研究—以 97 年特考進用之公路監理人員為例[未出版之碩士論文]。銘傳大學公共事務學系碩士在職專班。
- 楊濼濼 (2008)。我國基層警察人員工作特性、工作價值、工作滿足與工作承諾之研究[未出版之碩士論文]。世新大學行政管理學研究所。
- 蔡培村、武文瑛 (2004)。領導學—理論、實務與研究。高雄市：麗文文化出版社。
- 蔡書妮 (2005)。領導行為對於員工的組織公平認知與工作滿意度之影響—以主管與部屬交換理論觀點探討[未出版之碩士論文]。國立中央大學企業管理研究所。
- 蔡文啟 (2019)。我國退伍軍人對年金改革之歷程探討-以 2012~2018 年期間為例[未出版之碩士論文]。環球科技大學公共事務管理研究所。
- 傅從喜、施世駿與陳明芳 (2011)。〈英國、德國私營部門參與年金改革

- 之研究》，《行政院應計建設委員委託研究報告》，台北：行政院。
- 蘇國華（2015）。教師工作輪調、公平認知與工作滿意之相關性研究—以嘉義縣國小為例[未出版之碩士論文]。玄奘大學。
- 蘇靖萍,張媛甯(2018)。臺南市國民中學超額教師介聘制度之研究。學校行政，117期（2018/09/16），P217-250。
- 賴慧芬（2011）。國民小學兼行政人員情緒勞務、知覺組織支持與工作滿意關係之研究[未出版之碩士論文]。國立高雄師範大學教育學系。
- 賴進財（2016）。高雄市政府警察局基層員警工作特性、工作熱情與工作滿意關係之研究[未出版之碩士論文]。國立高雄師範大學成人教育研究所在職專班。
- 羅琬婷（2008）。探討實習醫師工作價值觀、工作滿意度、組織承諾與留任住院醫師之因素與相關性[未出版之碩士論文]。國立陽明大學醫務管理研究所。
- 董安琪、謝餘慶（2017）。既患不均，可不患寡、不患貧乎？—從財政永續性與世代間不均的角度看臺灣的年金改革。臺灣經濟預測與政策，48（1），41-73。
- 謝月香（2003）。桃園縣國民小學教師兼任行政職務工作滿意度之研究[未出版之碩士論文]。國立花蓮師範學院國民教育研究所。
- 鐘金玉（2001）。公務人員績效考核公平與工作態度之研究—以高雄市政府所屬警察、醫療、稅務人員為對象[未出版之碩士論文]。國立中山大學人力資源管理研究所。
- 鐘美玲（2013）。領導風格、考績公平認知與工作滿意度之相關性研究—以學校行政公務人員為例[未出版之碩士論文]。中國文化大學國際企業管理學系碩士在職專班。
- 盧正宗、張仲岳（2015）。探討醫療組織誘因制度、權益公平認知對醫師

工作績效之影響－以預算強調做為權變因素。會計評論；60 期
(2015 / 01 / 01)，P73 – 109。

今周刊 (2019)。【**年金改革懶人包**】從爭議、試算到破產可能性，一次
通通告訴你！取自

<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/80392/post/201909240019/>

天下雜誌 (2019)。【**年金大觀園**】取自

<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/408>



二、外文部分

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Arnold, H. J. & Feldman, D. C.(1982)., A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover, *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.
- Alderfer, C. P. (1972). Existence, relatendness, and growth. N. Y. : The free press.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice : Communication criteria for fairness. InB. Sheppard (Ed.), *Research in organizational behavior*, 9,289-319. Greenwich, CT : JAI Press.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. John Wiley & Sons.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brough,P.,& Frame,R. (2004).Predicting police job satisfaction and turnover intentions:The role of social support and police organizational variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33, 8-16.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice : A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3),386-400.
- Cuieford. (1965).*Fundamental Statistics in Psychology and Education*.New York:McGraw-Hill.
- Dalton, D. R., W. D. Todor, & D. M. Krackhardt, (1982), Turn over Overstated: The Functional Taxonomy. *Academy of Management Review*, 7, 117-123.
- Dillman, D. A. (2000) . *Mail and Internet surveys*. New York: John Wiley.

- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Genevieve, E. C. (1990) , *Retention: Has it obstructed nursing's view?*. *Nursing - 68 - Administration*, 14, 70-75.
- Ginzberg, E. (1951). *Occupational choice, an approach to a general theory*. New York : Columbia University Press.
- Greenberg J. (1987). *A Taxonomy of Organizational Justice Theories: Academy of Management Review*, 12, No. 1, 10.
- Homans, G. (1961). *Social Behavior: It's Elementary Forms*, Harcourt, and Brace. New York
- Hoppock (1935). *Job satisfaction*. New York : Harper & Brothers Publishers, 29-40.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44(5), 975–987.
- Hertting, A., Nilsson, K., Theorell, T., & Larsson, U. S. (2004). Downsizing and reorganization: Demands, challenges and ambiguity for registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 45(2), 145-154.
doi:10.1046/j.1365-2648.2003.02876.x
- H, Fehr., & C, Habermann. (2006). Pension reform and demographic uncertainty: the case of Germany. *Journal of Pension Economics & Finance* , 5 (1) , March 2006 , 69-90. Cambridge University Press.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World.
- Kraut, A. I. (1975). Predicting turnover of employees from measured job attitudes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 233
- Kim, K., & Jogaratnam, G. (2010). Effects of individual and organizational

- factors on job satisfaction and intent to stay in the hotel and restaurant industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(3), 318-339.
- Leventhal, G. S. (1976). *Equity Theory: Toward a General Theory of Social Interaction*. New York, NY: Academic Press.
- McFarlin, D.B., & Sweeney, P.D. (1992). "Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes", *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- Marrero P. H., Douglas F. (2005). The mediating effects of procedural justice in predicting commitment from social structural factors in the workplace. *The Business Review, Cambridge*, 4(2), 61.
- Martin, J. (1993). Inequality, distributive injustice, and organizational illegitimacy. In J. K. Murnighan (Ed.), *Social psychology in organizations: Advances in theory and research*, 296-321. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Moorman R. H. (1991). *Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors; Do fairness perceptions influence employee citizenship?* *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Mowen, J.C., & Grove, S. J. (1983). *Search Behavior, Price Paid and the 'Consumption Other': An Equity Theory Analysis of Post-Purchase Satisfaction*. In Day, R.L. and Hunt, H.K. (Eds.). *International Fare in Consumer Satisfaction and Complaining Behavior*. Bloomington, IN: Indiana University Press.
- Myles, J., & P. Pierson. 2001. *The comparative political economy of pension*

- reform. In P. Pierson (Ed.). The new politics of the welfare state, 305-333. New York: Oxford University Press.*
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
- OECD (2015). *Pensions at a Glance 2013*. Paris, France: OECD Publishing.
- Phillips (1990). Handbook of training evaluation and measurement methods, 92.
- Porter, L. W. and E. E. Lawler (1968). The Effects of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Price (1977). The four stages of professional careers : a new look at performance by professionals. *Organizational Dynamics*, 6 (1), 19-42.
- Price & Mueller (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy Of Management Journal*, 543-565 .
- Robbins, L. (1992). Designing more functional organizations: The 12 step model. *Journal of Organizational Change Management*, 5(4), 41-59
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior (9th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Robert Folger , Chris Martin (1986). *Journal of Experimental Social Psychology*.
- Reyes, P. (1992). *Preliminary models of teacher organizational commitment : implications for restructuring the workplace*. Madison, WI : Center on Organization and Restructuring of Schools.
- Smith ,P. C., Kendall, L. M., & Hulin C. L. D (1969). *The Measurement of*

- Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago : Rand McNally.
- Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction : Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousands Oaks, CA : Sage.
- Super, D. E. (1970). *Manual for Work Value Inventory*. Chicago: Riverside Publishing.
- Schwartz, S.H. (1999). Cultural value differences: Some implications for work, *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Tang, T. L., & Sarsfield-Baldwin, L. J. (1996). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. *SAM Advanced Management Journal*, 61 (3): 25-39
- Thibaut, J.W., & Walker (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 342-346.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. 22, *Minnesota studies in vocational rehabilitation*. Minneapolis : University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wernimont, P. F. (1972). *A system view of job satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 174.
- Wentzel, K. (2002). The influence of fairness perceptions and goal commitment on managers' performance in a budget setting. *Behavioral Research in Accounting*, 14 (1), 247-271.





附錄一、專家效度問卷修正對照表

個人基本資料

題號	原始題項與專家修改建議
1	<p>性別：(1) <input type="checkbox"/>男 (2) <input type="checkbox"/>女</p> <p>邱○○：修正後適合 修正意見：現在有部分人士稱其是無性別，是否要增列其他選項。</p> <p>張○○：修正後適合 修正意見：現在有部分人士稱其是無性別，是否要增列其他選項</p> <p>簡○○：修正後適合 修正意見：增加子女問項 0/1/2 個</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：修正新增(3) <input type="checkbox"/>其他</p>
2	<p>年齡：(1) <input type="checkbox"/>30 歲(含)及以下 (2) <input type="checkbox"/>31-40 歲(3) <input type="checkbox"/>41-50 歲(4) <input type="checkbox"/>51-60 歲(5) <input type="checkbox"/>61 歲(含)以上</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
3	<p>婚姻：(1) <input type="checkbox"/>已婚 (2) <input type="checkbox"/>未婚</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：修正後適合</p> <p>修正意見：(1) <input type="checkbox"/>已婚 (2) <input type="checkbox"/>未婚 (3) <input type="checkbox"/>其他</p> <p>最後修正：修正新增(3) <input type="checkbox"/>其他</p>
4	<p>教育程度：(1) <input type="checkbox"/>專科 (2) <input type="checkbox"/>大學(3) <input type="checkbox"/>研究所以上</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：修正後適合</p> <p>修正意見：(1) <input type="checkbox"/>專科及以下 (2) <input type="checkbox"/>大學(3) <input type="checkbox"/>研究所以上</p> <p>最後修正：修正為 (1) <input type="checkbox"/>專科及以下 (2) <input type="checkbox"/>大學(3) <input type="checkbox"/>研究</p>

	所以上
5	<p>考取管道：(1) <input type="checkbox"/>一般警察特考(外軌) (2) <input type="checkbox"/>警察特考(內軌)(3) <input type="checkbox"/>其他(請說明)</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
6.	<p>職務階級：(1) <input type="checkbox"/>官警 (2) <input type="checkbox"/>巡佐/小隊長(3) <input type="checkbox"/>巡官/分隊長(4) 警務員(5) <input type="checkbox"/>副中隊長(6) <input type="checkbox"/>隊長</p> <p>邱○○：修正後適合</p> <p>修正意見：需洽警察人事單位進行全面性的分類(或以警察職務序列區分)</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：修正後適合</p> <p>修正意見：警察職務序列區分極細，建議以一線三星—三線以上區分</p> <p>袁○○：修正後適合</p> <p>修正意見：<u>建議依官職等排序</u></p> <p>最後修正：修正為一線三星、一線四星...三線以上區分</p>
7.	<p>服務年資：(1) <input type="checkbox"/>未滿5年 (2) <input type="checkbox"/>5年至未滿10年(3) <input type="checkbox"/>10年至未滿15年(4) <input type="checkbox"/>15年至未滿20年(5) <input type="checkbox"/>20年未滿25年(6) <input type="checkbox"/>25年未滿30年(7) <input type="checkbox"/>30年以上</p> <p>邱○○：修正後適合</p> <p>修正意見：(5) <input type="checkbox"/>20年至未滿25年(6) <input type="checkbox"/>25年至未滿30年</p> <p>張○○：修正後適合</p> <p>修正意見：<u>5-10</u>，11-15，16-20，以此類推</p> <p>簡○○：修正後適合</p> <p>修正意見：(5) <input type="checkbox"/>20年至未滿25年(6) <input type="checkbox"/>25年至未滿30年</p> <p>袁○○：修正後適合</p> <p>修正意見：<u>建議比照第2題年齡選項修改</u></p> <p>最後修正：修正為(5) <input type="checkbox"/>20年至未滿25年(6) <input type="checkbox"/>25年至未滿30年</p>
8	<p>服務單位：</p> <p>(1) <input type="checkbox"/>刑事警察局 (2) <input type="checkbox"/>國道公路警察局</p>

<p>(3) <input type="checkbox"/>航空警察局 (4) <input type="checkbox"/>鐵路警察局 (5) <input type="checkbox"/>保安警察第一總隊 (6) <input type="checkbox"/>保安警察第二總隊 (7) <input type="checkbox"/>保安警察第三總隊 (8) <input type="checkbox"/>保安警察第四總隊 (9) <input type="checkbox"/>保安警察第五總隊 (10) <input type="checkbox"/>保安警察第六總隊 (11) <input type="checkbox"/>保安警察第七總隊 (12) <input type="checkbox"/>警察通訊所 (13) <input type="checkbox"/>警察廣播電臺 (14) <input type="checkbox"/>民防指揮管制所 (15) <input type="checkbox"/>警察機械修理廠 (16) <input type="checkbox"/>臺灣警察專科學校 (17) <input type="checkbox"/>基隆港務警察總隊 (18) <input type="checkbox"/>臺中港務警察總隊 (19) <input type="checkbox"/>高雄港務警察總隊 (20) <input type="checkbox"/>花蓮港務警察總隊</p> <p>邱○○：修正後適合 修正意見：部分機關因受限員額人數，警察(官)人數可能有限。</p> <p>張○○：適合 簡○○：修正後適合 修正意見：建議納入署本部</p> <p>袁○○：適合</p>	<p>最後修正：修正為</p> <p>(1) <input type="checkbox"/>刑事警察局 (2) <input type="checkbox"/>國道公路警察局 (3) <input type="checkbox"/>航空警察局 (4) <input type="checkbox"/>鐵路警察局 (5) <input type="checkbox"/>保安警察第一總隊 (6) <input type="checkbox"/>保安警察第二總隊 (7) <input type="checkbox"/>保安警察第三總隊 (8) <input type="checkbox"/>保安警察第四總隊 (9) <input type="checkbox"/>保安警察第五總隊 (10) <input type="checkbox"/>保安警察第六總隊 (11) <input type="checkbox"/>保安警察第七總隊 (12) <input type="checkbox"/>基隆港務警察總隊 (13) <input type="checkbox"/>臺中港務警察總隊 (14) <input type="checkbox"/>高雄港務警察總隊 (15) <input type="checkbox"/>花蓮港務警察總隊 (16) <input type="checkbox"/>警政署署本部</p>
---	--

第一部分：工作滿意量表

題號	原始題項與專家修改建議
一	層面一：工作本身
1	<p>對於工作中可以獲得成就感，我感到滿意。</p> <p>邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：修正後適合</p> <p>修正意見：我對於在工作可獲得成就感而感到滿意。</p> <p>最後修正：我對於在工作可獲得成就感而感到滿意。</p>
2	對於目前工作忙碌，我感到滿意。

	<p>邱○○：修改後適合 修改意見：對於目前工作勞逸程度，我感到滿意。</p> <p>張○○：修改後適合 修改意見：我不知道如何改，但是忙碌與滿意的關聯性是否引導填卷者，再思考看看。一般工作者忙碌是不會滿意的，是否如此。</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：修正後適合 修正意見：「工作忙碌」應屬負向，搭配「感到滿意」就比較奇怪，建議再審視，或建議改為「我覺得工作忙碌且充實而感到滿意」</p> <p>最後修正：我覺得工作忙碌且充實而感到滿意</p>
3	<p>我的工作讓我有充分表現的機會。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
4	<p>我在工作中有獲得讚揚的機會。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
5	<p>對於工作可以展現幫助同儕的機會，我感到滿意。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
6	<p>我目前的工作適配我的個性。</p> <p>邱○○：修改後適合 修改意見：我目前的工作適合我的個性。</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：修正後適合</p>

	修正意見：目前的工作跟我個性很適配。
	最後修正：我目前的工作適合我的個性。
7	我對目前的工作環境感覺滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
8	我的工作常讓我經歷不同事情的機會。 邱○○：修改後適合 修改意見：我的工作常讓我有經歷不同事情的機會。 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：我的工作常讓我有經歷不同事情的機會。
二	層面二：陞遷(升遷)情形
1	我對於目前的陞遷制度滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
2	我對於目前的人事制度滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
3	我認為工作有表現有助於陞遷機會。 邱○○：修改後適合 修改意見：我認為有表現的工作有助於陞遷機會。 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：修正後適合 修正意見：我現在的考評制度對於工作有好表現就有助於陞遷機會。

	最後修正：我現在的考評制度對於工作有好表現就有助於陞遷機會。
4	單位給我的陞遷訊息是透明的。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：無修正
5	我覺得自己有獲得陞遷的機會。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：無修正
6	我的單位主管會主動拔擢我的陞遷機會。 邱○○：修改後適合 修改意見：我的單位主管會主動提供拔擢我的陞遷機會。 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：我的單位主管會主動提供拔擢我的陞遷機會。
7	我的單位主管會以公正方式陞遷部屬。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：無修正
三	層面三：薪資福利
1	我對於目前的薪資待遇感到滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：無修正
2	我對於目前的津貼福利措施感到滿意。 邱○○：適合

	<p>張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合</p>
	<p>最後修正：無修正</p>
3	<p>我對於我的待遇與其他單位比較感到滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：修正後適合 修正意見：相較其他單位，我對於自己的待遇感到滿意。</p>
	<p>最後修正：相較其他單位，我對於自己的待遇感到滿意。</p>
4	<p>我對於我的工作量而言，所付出與收入間作比較，對薪資感到滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：修正後適合 修正意見：就工作量的付出與薪資收入相比，我感到滿意。</p>
	<p>最後修正：就工作量的付出與薪資收入相比，我感到滿意。</p>
5	<p>我對於薪資以外的福利措施感到滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合</p>
	<p>最後修正：無修正</p>
6	<p>我對於調整薪資的幅度感到滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合</p>
	<p>最後修正：無修正</p>
7	<p>我對於部分重要專案津貼補助感到滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合</p>

	袁○○：適合
	最後修正：無修正
四	層面四：主管領導
1	我對單位主管領導的方式感到滿意。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
2	我覺得我的單位主管對部屬的困難表示關切。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
3	我的單位主管對部屬達成任務表示讚揚。 邱○○：修改後適合 修改意見：我的單位主管對部屬能達成任務會表示讚揚。 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：我的單位主管對部屬能達成任務會表示讚揚。
4	我的主管態度明確，敢於要求部屬。 邱○○：修改後適合 修改意見：我的主管態度明確，並能督導部屬完成任務。 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：我的主管態度明確，並能督導部屬完成任務。
5	我的主管要求部屬工作要如期完成。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正

6	<p>我的主管會重視部屬的權益。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
7	<p>我對於單位主管溝通方式感到滿意。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
8	<p>我對我的單位主管在工作上會徵詢部屬的意見。</p> <p>邱○○：修改後適合</p> <p style="padding-left: 40px;">修改意見：我對我的單位主管在工作上會徵詢部屬意見感到滿意。</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：修正後適合</p> <p style="padding-left: 40px;">修正意見：我對我的單位主管在工作上會徵詢部屬的意見感到滿意。</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：我對我的單位主管在工作上會徵詢部屬的意見感到滿意。</p>

第二部分：留任意願量表

題號	原始題項與專家修改建議
一	層面一：組織留任
1	<p>我希望在未來一年內，能留任於目前服務單位。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
2	<p>我希望一直留任於目前服務單位。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p>

	袁○○：適合
	最後修正：無修正
3	我認為再沒有其它單位會比目前的服務單位更適合我。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
4	在目前單位服務期間，我不曾考慮調動服務單位。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
二	層面二：專業留任
1	我會以警察工作作為我個人職業生涯發展的主軸。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
2	就算有機會，我也不會想轉調至其他非相關警察的工作。 邱○○：修改後適合 修改意見：就算有機會，我也不會想轉調至其他非警察相關的工作。 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：就算有機會，我也不會想轉調至其他非警察相關的工作。
3	我會積極參與警察工作專業訓練。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
4	我會努力準備警察相關升遷(陞遷?)考試。

	邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：無修正
5	在目前單位服務期間，我不曾想過轉調其他警察單位。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：無修正
6	在目前單位服務期間，我不曾想過轉調其他非警察單位。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：無修正

第三部分 年金改革之公平認知

題號	原始題項與專家修改建議
一	層面一：互動公平
1	年金改革的過程，政府有以真誠的態度對待警察。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：無修正
2	年金改革的過程，政府有維持警察的基本尊嚴。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合 最後修正：無修正
3	年金改革的過程，政府有以尊重的態度對待警察。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合

	袁○○：適合
	最後修正：無修正
4	<p>年金改革的過程，政府有澄清關於警察的不適當言論(例如：米蟲…等汙名化的言論)。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p>
	最後修正：無修正
二	層面二：資訊公平
1	<p>年金改革的過程，政府有清楚向警察說明年金改革的相關細節及決策。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p>
	最後修正：無修正
2	<p>年金改革的過程，政府有清楚的解釋制定的程序。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p>
	最後修正：無修正
3	<p>對於年金改革制定程序的解釋，我認為是合理的。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p>
	最後修正：無修正
三	層面三：分配公平
1	<p>年金改革的結果能公平反映我在工作上的努力。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p>
	最後修正：無修正
2	年金改革對於在職警察是公平的。

	<p>邱○○：適合</p> <p>張○○：修改後適合</p> <p>修改意見：引導式的問法，建議思考有沒有更好的問法。</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
3	<p>年金改革追溯適用已退休警察是公平的。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：修改後適合</p> <p>修改意見：引導式的問法，建議思考有沒有更好的問法。</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
4	<p>年金改革藉由警察少領退休金與多繳退撫基金，以改善政府財政困難是公平的。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：修改後適合</p> <p>修改意見：引導式的問法，建議思考有沒有更好的問法。</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
5	<p>我認為此次年金改革的結果是一個公平的退休金制度。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：修改後適合</p> <p>修改意見：引導式的問法，建議思考有沒有更好的問法。</p> <p>簡○○：適合</p> <p>袁○○：適合</p> <p>最後修正：無修正</p>
四	層面四：程序公平
1	<p>年金改革的過程，我有機會去表達自身觀點與感受。</p> <p>邱○○：適合</p> <p>張○○：適合</p> <p>簡○○：適合</p>

	袁○○：適合
	最後修正：無修正
2	年金改革的過程，我的意見有機會去影響政府的決策結果。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
3	年金改革的過程，政府有考量到警察與其他職業的差別。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
4	年金改革的過程，政府有以公正的方式來處理相關的決策。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
5	年金改革的過程，政府會收集正確與完整的資訊。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正
6	對於年金改革決策的結果，我有機會透過正式管道進行救濟。 邱○○：適合 張○○：適合 簡○○：適合 袁○○：適合
	最後修正：無修正

附錄二、正式問卷

年金改革之公平認知調查

親愛的學長學姐您好：

首先對您在警察工作的辛勞與奉獻，表達由衷的敬意，並感謝您在百忙之中填寫這份問卷。本碩士論文的問卷題目為：「警察人員工作滿意與留任意願關係之研究—以年金改革之公平認知為調節變項」，希望藉由您的填答，對於警察同仁對年金改革與工作滿意有更進一步的了解。

本問卷內容共分為三個部分，均採用「不記名」方式，僅供學術研究分析使用，不會做其他用途，個人資料並將予以保密，敬請安心填答。您寶貴的資料對本研究有相當重要的幫助，誠摯地希望您能依據真實感受填寫每一題項。感謝您寶貴的意見，在此向您致上最崇高的謝意！

敬祝 身體健康萬事如意

臺灣師範大學

科技應用與人力資源發展學系研究所

指導教授：蕭顯勝博士

指導教授：康雅菁博士

研究生：李德融敬上

個人基本資料

1. 性別：(1) 男 (2) 女(3) 其他
2. 年齡：(1) 30歲(含)及以下 (2) 31-40歲(3) 41-50歲
(4) 51-60歲(5) 61歲(含)以上
3. 婚姻：(1) 已婚 (2) 未婚(3) 其他
4. 教育程度：(1) 專科及以下 (2) 大學(3) 研究所以上
5. 考取管道：(1) 一般警察特考(外軌) (2) 警察特考(內軌)
6. 職務階級：(1) 一線三星至一線四星
(2) 二線一星至二線四星
(3) 三線一星至以上
7. 服務年資：
(1) 未滿5年 (2) 5年至未滿10年
(3) 10年至未滿15年(4) 15年至未滿20年
(5) 20年至未滿25年(6) 25年至未滿30年
(7) 30年以上
8. 服務單位：
(1) 警政署署本部 (2) 刑事警察局
(3) 鐵路警察局 (4) 保安警察第一總隊
(5) 保安警察第二總隊 (6) 保安警察第三總隊
(7) 保安警察第四總隊 (8) 保安警察第五總隊
(9) 保安警察第六總隊 (10) 保安警察第七總隊

【第一部分】工作滿意量表

本部分共計 30 題，問題主旨在瞭解您面對工作時，對於工作的認同感，請您根據個人現任的工作情況與瞭解，就下列各題，依您同意的程度勾選適當的選項。		非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1	我對於在工作可獲得成就感而感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	我覺得工作忙碌且充實而感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	我的工作讓我有充分表現的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	我在工作中有獲得讚揚的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	對於工作可以展現幫助同儕的機會，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	我目前的工作適合我的個性。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	我對目前的工作環境感覺滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	我的工作常讓我有經歷不同事情的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	我對於目前的陞遷制度滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	我對於目前的人事制度滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	我現在的考評制度對於工作有好表現就有助於陞遷機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	單位給我的陞遷訊息是透明的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	我覺得自己有獲得陞遷的機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	我的單位主管會主動提供拔擢我的陞遷機會。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	我的單位主管會以公正方式陞遷部屬。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	我對於目前的薪資待遇感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	我對於目前的津貼福利措施感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	相較其他單位，我對於自己的待遇感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	就工作量的付出與薪資收入相比，我感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	我對於薪資以外的福利措施感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	我對於調整薪資的幅度感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	我對於部分重要專案津貼補助感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23	我對單位主管領導的方式感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	我覺得我的單位主管對部屬的困難表示關切。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	我的單位主管對部屬能達成任務會表示讚揚。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	我的主管態度明確，並能督導部屬完成任務。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	我的主管要求部屬工作要如期完成。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	我的主管會重視部屬的權益。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	我對於單位主管溝通方式感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	我對我的單位主管在工作上會徵詢部屬的意見感到滿意。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【第二部分】留任意願量表

本部分共計 9 題。請您依照目前您本身的真實感受及實際情況，在「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」中，請勾選下列題目中與您實際知覺狀態與感受相符之選項。		非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1	我希望在未來一年內，能留任於目前服務單位。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	我希望一直留任於目前服務單位。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	我認為再沒有其它單位會比目前的服務單位更適合我。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	在目前的單位服務期間，我不曾考慮調動服務單位。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	我會以警察工作作為我個人職業生涯發展的主軸。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	就算有機會，我也不會想轉調至其他非警察相關的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	我會積極參與警察工作專業訓練。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	我會努力準備警察相關升遷考試。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	在目前單位服務期間，我不曾想過轉調其他非警察單位。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

【第三部分】年金改革之公平認知量表

本部分共計 18 題。請您依照目前您本身的真實感受及實際情況，在「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」中，請勾選下列題目中與您實際知覺狀態與感受相符之選項。		非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1	年金改革的過程，政府有以真誠的態度對待警察。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	年金改革的過程，政府有清楚向警察說明年金改革的相關細節及決策。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	年金改革的過程，政府有清楚的解釋制定的程序。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	對於年金改革政策制定程序的解釋，我認為是合理的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	年金改革的結果能公平反映我在工作上的努力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	年金改革對於在職警察是公平的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	年金改革藉由警察少領退休金與多繳退撫基金，以改善政府財政困難是公平的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	我認為此次年金改革的結果是一個公平的退休金制度。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	年金改革的過程，我有機會去表達自身觀點與感受。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	年金改革的過程，我的意見有機會去影響政府的決策結果。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	年金改革的過程，政府有考量到警察與其他職業的差別。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	年金改革的過程，政府有以公正的方式來處理相關的決策。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	年金改革的過程，政府會收集正確與完整資訊。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	對於年金改革決策的結果，我有機會透過正式管道進行救濟。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷到此結束，煩請您確認是否有遺漏未答之問項。
感謝您寶貴的意見與協助！