

國立台東大學區域政策與發展研究所
公共事務管理在職專班碩士論文

指導教授：李玉芬 博士

海岸巡防機關機動查緝人員

工作設計、休閒參與及生活滿意之相關探討

The Research on the Job Design, Leisure
Participation, and Life Satisfaction of Coastal Patrol
Organization's Reconnaissance Brigade Staffs

研究生 石大誠 撰

中華民國九十五年七月



國立台東大學

學位論文口試委員審定書

系所別：公共事務管理碩士在職專班

本班 石大誠 君

所提之論文海岸巡防機關機動查緝人員工作設計，休閒參與及生活滿意之探討

業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文條件
☐ 博士學位論文

論文口試委員會：

黃俊彥

(口試委員會主席)

侯松茂

李玉芬

(指導教授)

論文口試日期：95年07月24日

國立台東大學

附註：一式二份經考試委員會簽後，送交系所辦公室及進修部教務組存查。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺灣大學 區域政策與發展研究所
第 94 學年度第 2 學期取得 碩 士學位之論文。
論文名稱：海岸巡防機關機動查緝人員工作設計、休閒參與及生活滿意之相關探討

本人具有著作財產權之論文全文資料，授予下列單位：

同意	不同意	單 位
☒	☐	國家圖書館
☒	☐	本人畢業學校圖書館

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件

之一。申請文號為：，該等全文資料經獲准後公開。

公開時程

立即公開	半年後公開	一年後公開	三年後公開
☒	☐	☐	☐

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利，依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：李金榮 (親筆簽名)

研究生簽名：呂大猷 (親筆正楷)

學 號：309307 (務必填寫)

日 期：中華民國 95 年 7 月 27 日

1. 本授權書(取自 <http://www.lib.ntu.edu.tw/theses/> 下載)請以黑墨鋼筆並影印裝定於書末頁之次頁。

2. 依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議：研究生畢業論文，至少需授權學校圖書館數位化，並至少進行一年後上載網路供各界使用及永不刪除。

博碩士論文電子檔案上網授權書

(提供授權人黏訂於紙本論文書名頁之次頁用)

本授權書所授權之論文為授權人在 國立屏東大學 區域政策與發展研究所 _____組 94 學年度第二學期取得 碩士學位之論文。

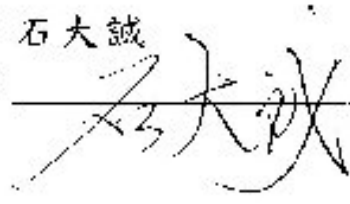
論文題目：海岸巡防機關機動查緝人員工作設計、休閒參與及生活滿意之相關探討

指導教授：李玉芬

茲同意將授權人擁有著作權之上列論文全文(含摘要)，非專屬、無償授權國家圖書館及本人畢業學校圖書館，不限地域、時間與次數，以微縮、光碟或其他各種數位化方式將上列論文重製，並得將數位化之上列論文及論文電子檔以上載網路方式，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

• 讀者基於非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印上列論文，應依著作權法所規定辦理。

授權人：石大誠

簽名：  _____

中華民國 95 年 07 月 27 日

謝 誌

有幸成為台東大學公共事務管理碩士專班第一屆的畢業生，二年的在職求學生涯中，從不戴眼鏡到戴上老花眼鏡，乃係為了無忝所生而自我實現及激勵兒女的學習慾望，所以進修期間無不卯足了勁。然而要完成這本論文，僅以一人之力是不夠的。因此，藉著這一點點篇幅，來表達我真誠的謝意。

感謝恩師李玉芬教授之傾囊相授，在課務繁忙之際，仍熱心提供研究資料及指導論文撰寫，循循善誘，不時鞭策與勉勵，尤其在論文初稿完成後，不厭其煩地逐頁逐字潤飾修裁，本文才得以順利完成，師恩浩翰無涯，難以圖報。同時感謝口試委員黃俊彥教授及侯松茂教授，百忙之中，仍細心批閱，不吝指導，並提供寶貴意見及思考方向，不僅使筆者受益匪淺，亦使本論文的嚴謹性增色不少，整篇內容更臻完善，謹此衷心誌謝。

在論文寫作期間班導侯副校長松茂教授、師長李玉芬教授、陳淑麗教授、蔡東鐘教授及本班同窗好友，對學業的關注與垂詢，並提供寶貴的建議與協助，學德教誨，令人如沐春風，實銘感五內。

另外，感謝鼓勵我求學進修的長官，署長王進旺先生、岸巡總局總局長賀湘臺、南巡局局長葉光輝，及經常適時給予鼓勵及關懷的辦公室同仁。

最後，感激我的家人、好朋友陪著一路走來，在生活及精神上的支持、鼓勵與包容。短短紙箋，需感謝者眾，謹銘記於心，因限於版面，無法逐一書名，如有疏漏，敬請諒宥，在此謹致上誠摯的謝意。真的非常謝謝你們！

謹誌

石大誠 書於台東後山 2006年7月

海岸巡防機關機動查緝人員

工作設計、休閒參與及生活滿意之相關探討

摘要

本研究的動機，是在探討機動查緝人員的工作設計特徵模式與工作績效的反應，並檢視其對休閒參與、生活滿意的差異與關聯，提供海岸巡防機關研考與業管單位參考，以因應內、外環境的變化，同時針對機動查緝人員，在完成繁重查緝工作與其他維持生存活動之外，可以自由裁量運用的時間，以及依自己的意志選擇從事某些休閒活動頻率（次數）、類型，一種活出自我，甚至超越自我的存在經驗的觀點，探討機動查緝人員休閒參與的需求，再者是從機動查緝人員，在工作、休閒、家庭等方面，具有的感覺或情感的反應，以及在個體自身生活的主觀感受的程度，探討機動查緝人員生活滿意的差異，以及工作設計與休閒參與之間的關聯情形；其研究的目的，在於探討海岸巡防機關機動查緝人員工作設計、休閒參與及生活滿意差異情形，並分析工作設計、休閒參與及生活滿意關聯性；研究方法採用文獻分析法與問卷調查法，以海岸巡防機關 20 個機動查緝隊的機動查緝人員為取樣範圍，進行便利性隨機抽樣，發放問卷 350 份，有效樣本問卷 278 份。

一、根據分析結果，主要發現如下：

- （一）個人背景變項與工作設計、休閒參與及生活滿意差異分析，五成以上有顯著差異，特別是在性別、年齡、服務年資、最高學教育程度等項最為顯著。
- （二）工作設計與休閒參與之時間、頻率、類型、觀點等四個層面，均呈正相關。
- （三）休閒參與及生活滿意之工作、休閒、家庭等三個層面，均呈正相關。
- （四）工作設計與生活滿意之工作、休閒、家庭等三個層面，均呈正相關。
- （五）工作設計與休閒參與及生活滿意之相關性，以休閒滿意與生活滿意之

相關性最高。

二、建議：

（一）工作設計方面

通盤檢討現行工作設計內涵，建立適切的工作設計評估機制，並暢通機動查緝人員訊息回饋管道。

（二）休閒參與方面

鼓勵機動查緝人員公餘休閒參與，結合查緝績優安排獎酬性休閒參與。

（三）生活滿意方面

重視機動查緝人員生活品質，提昇工作條件與保障福利待遇。



關鍵字：機動查緝人員、工作設計、休閒參與、生活滿意

The Research on the Job Design, Leisure Participation, and Life Satisfaction of Coastal Patrol Organization's Reconnaissance Brigade Staffs

Abstract

As we know, after finishing terrible and complex works and other activities of keeping livelihood, staffs can take advantages of leisure and choose some vocations according to their will including how many time and different kinds. This viewpoint was to investigate needs of participating leisure, and to live as themselves. The purpose of this study was to understand staffs' differences between job design, leisure participation and life satisfaction, and also, to investigate the relationship between job design, leisure participation, and life satisfaction of the Coastal Patrol Organization's Reconnaissance Brigade staffs. Methodology included literature review and interview. Questionnaires were issued to the randomly selected 350 staffs from the Coastal Patrol Organization's 20 Reconnaissance Brigades, 278 questionnaires were collected.

The findings of this study as following:

1. Significance differences were found in job design, leisure participation, and life satisfaction in responding to demographical variables
2. Four leisure participation sub-dimensions significantly related with job design.
3. Three life satisfaction sub-dimensions significantly related with leisure participation.
4. Three life satisfaction sub-dimensions significantly related with job design.
5. There were positive relationships among job design, leisure participation, and life satisfaction of the Coastal Patrol Organization's Reconnaissance Brigade staffs.

Suggestions:

1. Job design: to establish job design system and keep information feedback freely.
2. Leisure participation: to encourage staffs to participate in vocation at leisure time and to provide them award.

3. Life satisfaction: to pay attention to staffs' life quality and to promote welfare and job's conditions.

Keywords: Maneuver Reconnaissance Brigade Staff, Job Design, Leisure Participation, life Satisfaction.



目次

第一章緒論	1
第一節研究動機與目的.....	1
第二節研究問題.....	5
第三節研究方法與步驟.....	7
第四節研究範圍與限制.....	10
第五節名詞釋義.....	12
第二章相關文獻與理論	15
第一節工作設計相關理論.....	15
第二節休閒參與相關理論.....	22
第三節生活滿意相關理論.....	31
第四節工作設計、休閒參與及生活滿意相關文獻回顧.....	45
第三章研究設計	57
第一節研究架構與研究假設.....	57
第二節研究變項操作性定義.....	66
第三節研究對象與抽樣方法.....	71
第四節研究工具.....	72
第五節資料處理分析方法.....	74
第六節問卷前測與信度分析.....	76
第四章研究結果與分析	77
第一節樣本資料分析.....	77
第二節個人背景與工作設計差異性分析.....	84
第三節個人背景與休閒參與差異性分析.....	90
第四節個人背景與生活滿意差異性分析.....	97
第五節工作設計與休閒參與及生活滿意相關性分析.....	104
第五章結論與建議	108
第一節結論.....	108
第二節研究建議.....	113
附錄一：參考文獻.....	116
附錄二：前測問卷.....	126
附錄三：正式問卷.....	132
附錄四：海巡法規.....	139

表目次

表 2-1-1：工作設計衡量彙整表	19
表 2-2-1：休閒參與衡量彙整表	27
表 2-3-1：生活滿意衡量彙整表	40
表 2-4-1：工作設計相關文獻回顧彙整表	44
表 2-4-2：休閒參與相關文獻回顧彙整表	47
表 2-4-3：生活滿意相關文獻回顧彙整表	51
表 2-6-1：Cronbach' s α 之量表信度分析表	74
表 4-1-1：性別變項資料分析	76
表 4-1-2：職別變項資料分析	76
表 4-1-3：年齡變項資料分析	77
表 4-1-4：婚姻狀況變項資料分析	77
表 4-1-5：服務年資變項資料分析	78
表 4-1-6：主管年資變項資料分析	78
表 4-1-7：工作地點變項資料分析	79
表 4-1-8：工作性質變項資料分析	79
表 4-1-9：最高教育程度變項資料分析	80
表 4-1-10：主要教育背景變項資料分析	80
表 4-2-1：性別與工作設計之 t 檢定分析表	82
表 4-2-2：職別與工作設計之 t 檢定分析表	83
表 4-2-3：工作性質與工作設計 t 檢定分析	83
表 4-2-4：年齡與工作設計變異數分析表	84
表 4-2-5：婚姻狀況與工作設計變異數分析表	85
表 4-2-6：服務年資與工作設計變異數分析表	86
表 4-2-7：工作地點與工作設計變異數分析表	86
表 4-2-8：最高教育程度與工作設計變異數分析表	87
表 4-3-1：性別與休閒參與各構面之 t 檢定分析表	88
表 4-3-2：職別和休閒參與各構面之 t 檢定分析表	89
表 4-3-3：工作性質與休閒參與各構面之 t 檢定分析表	90
表 4-3-4：年齡與休閒參與變異數分析表	91
表 4-3-5：婚姻狀況休閒參與變異數分析表	92
表 4-3-6：服務年資與休閒參與變異數分析表	92
表 4-3-7：工作地點與休閒參與變異數分析表	93
表 4-3-8：最高教育程度與休閒參與變異數分析表	94
表 4-4-1：性別與生活滿意各構面之 t 檢定分析表	95
表 4-4-2：職別和生活滿意各構面之 t 檢定分析表	96
表 4-4-3：工作性質與生活滿意各構面之 t 檢定分析表	97

表 4-4-4：年齡與生活滿意之變異數分析表	98
表 4-4-5：婚姻狀況和工作設計、休閒參與和生活滿意變異數分析表.....	99
表 4-4-6：服務年資與生活滿意變異數分析表.....	99
表 4-4-7：工作地點與生活滿意之變異數分析表	100
表 4-4-8：最高教育程度與生活滿意之變異數分析表	101
表 4-5-1：工作設計和休閒參與各構面相關性分析表	102
表 4-5-2：休閒參與和生活滿意各構面之相關性分析表	103
表 4-5-3：生活滿意和休閒參與各構面之相關性分析表	104
表 4-5-4：工作設計、休閒參與和生活滿意相關性分析表	104



圖目次

圖 1-1-1：本研究的研究步驟流程圖.....	9
圖 2-3-1：生活滿意模型圖.....	29
圖 3-1-1：研究架構圖.....	55



第一章緒論

第一節研究動機與目的

壹、研究動機

行政院於民國八十九年一月二十八日為達海域與海岸執法事權統一，納編原國防部海岸巡防司令部、內政部警政署水上警察局及財政部關稅總局緝艦艇等單位軍、警、文、關稅等人員，成立行政院海岸巡防署（簡稱海巡署）為我國專屬的海岸巡防機關，負責海域及海岸秩序的維護（吳宇櫻，2004），由於重大的行政組織變革，其所牽涉的層面既深且廣，其成敗與否，對政府正力推動組織再造，有預期作用，海巡署全體同仁在全國人民期盼，無不皆竭盡心力全力以赴，展現岸、海整合的查緝能量，締造亮麗的整體查緝績效。

海巡署成立雖已迄六年，然因受內在組織的變革，外在環境的變化，相對地會擴大產生員工對目前的組織、勤務及修法有不確定的感受，進而造成人員離退增加、工作意願降低、成員缺乏組織向心、整體機關競爭力衰退等負面效應，（蕭文彬，2001）指出，經實際探究其原因，發現：一、組織定位、定性不明確；二、

組織內工作有關因素與屬性差異過大，有些單位閒散，有些單位忙碌；三、追求績效的工作壓力，難以紓解調適；四、生活（工作、休閒、家庭）滿意呈現低落現象，綜合上述原因，均會造成工作成效不佳與結果不良的關係。

由於海巡署各地區巡防局機動查緝隊，為海域與海岸執法的查緝主力，但在內、外變革變化之際，卻有上述的發現；經參考 Hackman & Oldham (1975) 與許士軍 (1986)，認為從工作設計的角度切入，來探討工作設計特徵模式（技能之多樣性、工作之整體性、工作之重要性、工作之自主性、工作之回饋性）與工作績效的反應，可檢視其對休閒參與、生活滿意的差異與關聯，以提供海岸巡防機關研考與業管單位參考，此為研究動機之一。

其次是針對機動查緝人員，在完成繁重查緝工作與其他維持生存活動之外，可以自由決定運用的時間，以及依自己的意志選擇從事某些休閒活動頻率（次數）、類型，一種活出自我，甚至超越自我的存在經驗的觀點，探討機動查緝人員休閒參與對工作設計在工作績效以及對生活滿意提昇的關聯，此為研究動機之二。

再者是作者本身從事機動查緝工作，在工作、休閒、家庭等

方面，具有的感覺或情感的反應，以及在個體自身生活的主觀感受的程度，探討機動查緝人員生活滿意的差異，以及工作設計與休閒參與之間的關聯情形，做為改善機動查緝人員生活品質以及提昇工作條件滿意度建議，此為研究動機之三。

貳、研究目的

本研究主要針對我國海岸巡防機關機動查緝人員特殊的組合以及複雜的、多變的工作面向，其具體研究目的：

- 一、探討海岸巡防機關機動查緝人員個人背景變項，對工作設計的差異性。
- 二、探討海岸巡防機關機動查緝人員個人背景變項，對休閒參與的差異性。
- 三、探討海岸巡防機關機動查緝人員個人背景變項，對生活滿意的差異性。
- 四、探討海岸巡防機關機動查緝人員工作設計與休閒參與的相關性。
- 五、探討海岸巡防機關機動查緝人員休閒參與及生活滿意的相關性。

六、探討海岸巡防機關機動查緝人員工作設計與生活滿意的相關性。

七、探討海岸巡防機關機動查緝人員工作設計、休閒參與及生活滿意之間的相關性。

八、綜合研究結果提出具體建議，做為海岸巡防機關管理實務與人力資源運用之參考。

第二節 研究問題

依據研究目的，提出本研究待答問題，係從個人背景、工作設計、休閒參與與生活滿意等四個變項構面的現況，探討各構面之間的現況、相關與差異情形，預期透過相關文獻之探討及隨機抽樣問卷方式的實證調查，進行資料分析，以發現海岸巡防機關機動查緝人員，實際待重視與改善的問題，並依研究分析結果彙成結論，提供具體建議，做為海岸巡防機關管理實務與人力資源運用之參考，茲詳列如下：

壹、海岸巡防機關機動查緝人員樣本資料有何特性？

貳、海岸巡防機關機動查緝人員「個人背景變項」與「工作設計」

「休閒參與」及「生活滿意」差異性為何？

一、「個人背景變項」與「工作設計」差異性為何？

二、「個人背景變項」與「休閒參與」差異性為何？

三、「個人背景變項」與「生活滿意」差異性為何？

參、海岸巡防機關機動查緝人員工作設計、休閒參與及生活滿意相

關性為何？

一、工作設計與休閒參與的相關性為何？

二、休閒參與及生活滿意的相關性為何？

三、工作設計與生活滿意的相關性為何？

四、工作設計與休閒參與及生活滿意之間的相關性為何？

第三節研究方法與步驟

壹、研究方法

本研究採用行為研究途徑，運用行為科學方法，輔以量化的方式，從行為層面從事資料蒐集、整理、分析、解釋，以瞭解工作設計、休閒參與及生活滿意的意義、理論基礎和相關研究，分

析海岸巡防機關機動查緝人員樣本背景變項分布，不同背景變項與工作設計、休閒參與及生活滿意之差異，以及工作設計、休閒參與及生活滿意之間的相關情形，僅將研究方法分述如后：

一、文獻分析法

文獻分析係經由文獻資料等二手資訊，進行研究的分析法又可稱為內容分析法或資訊分析法，探討工作設計、休閒參與及生活滿意名詞之定義、理論，蒐集工作設計、休閒參與及生活滿意相關衡量的研究分析，做為研究架構之基礎，並參考相關論文、期刊及書籍資料，以探討個工作設計、休閒參與及生活滿意差異與相關情形。

二、問卷調查法

研究結合文獻分析之認知與結果，同時參考相關研究論文量表，設計問卷題目，並採便利性隨機抽樣的取樣方法，委託北、中、南、東、離島 20 個機動查緝隊的主管或副主管，隨機發放內、外勤機動查緝人員填答問卷，以蒐集海岸巡防機關機動查緝人員個人背景資料，並運用統計方法分析樣本背景變項分佈，探討不同個人背景變項在工作設計、休閒參與及生活

滿意之差異，以及工作設計、休閒參與及生活滿意之間的相關情形。

貳、研究步驟：依次序分述如下。研究步驟圖，如圖 1-1-1。

一、確定研究動機與目的

二、確認研究方法

三、相關文獻蒐集與整理

四、建立研究架構與研究假設

五、設計問卷與進行前測問卷

六、修訂問卷與進行正式問卷

七、問卷回收與整理

八、資料處理分析

九、驗證研究假設與研究結果討論

十、提出研究結論與建議

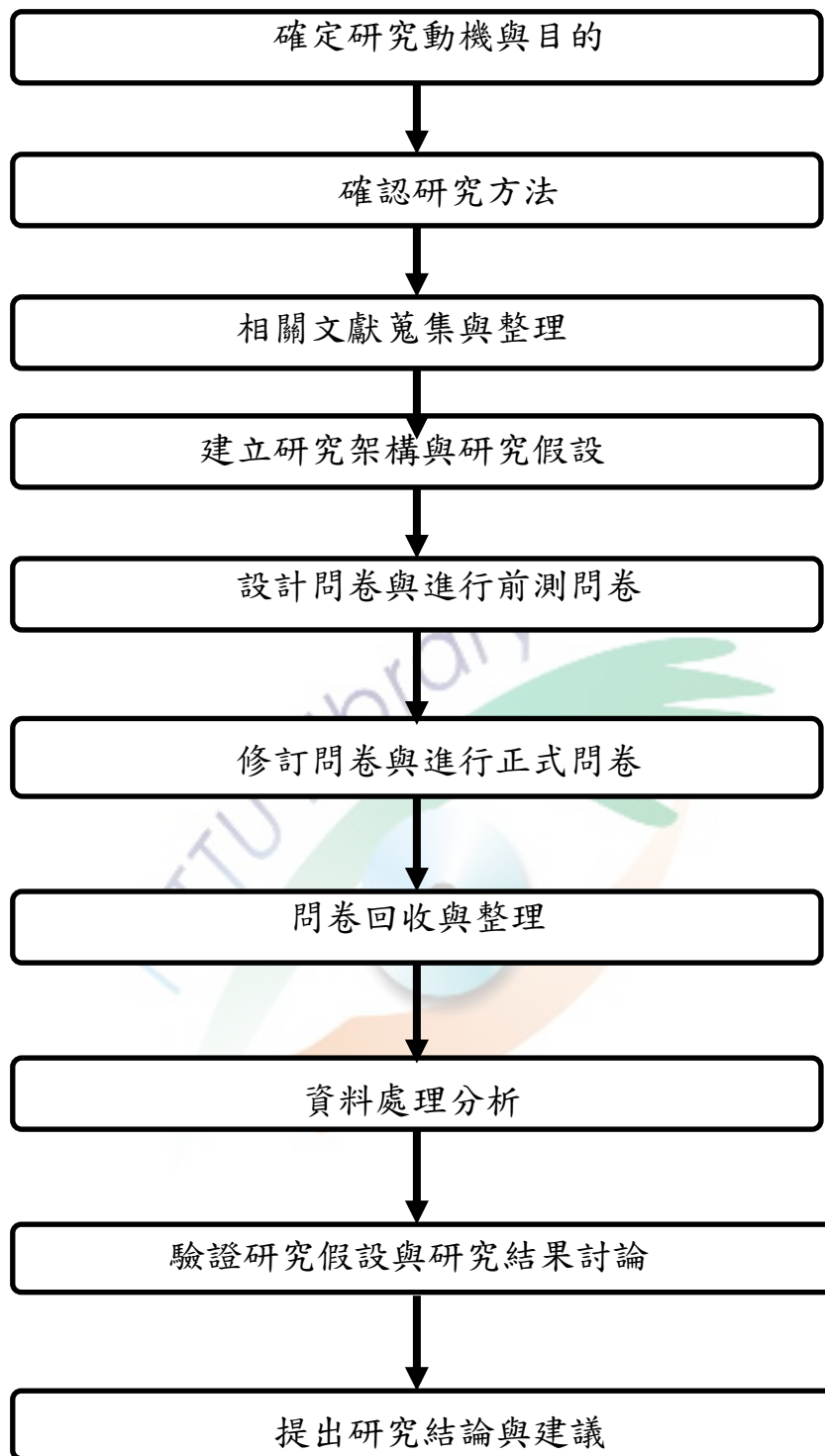


圖 1-1 本研究的研究步驟流程圖

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究範圍分以「對象」與「內容」兩方面來敘述：

一、研究對象

由於研究對象為海巡署機動查緝人員，其母群體分布北、中、南、東、離島地區，限於研究者時間、空間、距離、經費等因素，本研究採便利性隨機抽樣，委請 20 個機動查緝隊主管或副主管，發放問卷取得樣本。

二、研究內容

本研究主要的變項為「個人背景資料」、「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」四個構面，在個人背景資料分為性別、職別、年齡、婚姻狀況、服務年資、主管年資、工作地點、工作性質、最高教育程度、主要教育背景等十個變項層面，在工作設計分為技能多樣性、任務完整性、任務重要性、工作自主性、訊息回饋性等五個變項層面，在休閒參與分為時間、頻率（次

數)、類型(知識型活動、藝文型活動、運保型活動、休憩型活動、社交性活動)、觀點等四個變項層面，在生活滿意分為工作滿意、休閒滿意、家庭滿意等三個變項層面。

貳、研究限制

一、對象而言

本文研究限制為海岸巡防機關所屬的 20 個機動查緝隊機動查緝人員，因採便利性隨即抽樣取得樣本並非採較嚴謹的分層抽樣，研究樣本的分布可能存有偏差，這是研究者所無法控制的。

二、方法而言

調查問卷採自願方式作答，因受答者其個人認知、觀感、情緒、態度、時間等因素影響，會使問卷結果產生偏差情形。

三、架構而言

個人背景、工作設計、休閒參與及生活滿意，可能導致許多反應，包括心理、社會、生理及行為方法

等反應，本研究僅針對行為方法研究，以及探討研究架構的相關變項層面，無法涵蓋所有相關文獻及理論仍有許多缺憾與不足之處。

第五節 名詞釋義

壹、機動查緝人員

「機動」(雷佩鴻，2002)為適應情況變化，爭取主動或取得有利態勢，形成有利部署，所採取之有組織行動；亦為應付不斷變化的環境，必須與時俱進，如於工作或處理事件中，依實際情況所作權宜變通之適時措施(轉引自楊文友，2002)；本研究所稱的機動查緝人員，即是編制在海巡署各地區巡防局，專責於執行海岸巡防法第4條第1項第3.4.5.8款、第2項等法定職掌事項的司法警察。

貳、工作設計

Talor(1911)的科學管理四原則，即工作專業化、系統化、簡單化、標準化，Talor將這四項原則視為工作設計的原則(張潤書，1973)，主張科學化的工作設計技術，希望藉由時間、人力的節省，來改善工作績效，提高組織的生產力；本研究的工作

設計係依據 Hackman and Oldham (1975) 的工作設計特徵模式，將工作特徵與個人對工作的反應之間的關係，加以精簡及系統化，提出技術多樣性、工作完整性、工作重要性、工作自主性、資訊回饋性等五項重要的特徵，並預測這些特性對員工的生產力，士氣和滿意度的影響。

參、休閒參與

休閒(leisure)其涵意是為廣泛的意思，其包含休閒(leisure)、休閒活動(leisure activity)、遊憩(recreation)以及休閒運動(recreational sport)，此四者關係是密切的（涂淑芳譯，2001）。本研究所指的休閒參與，是指在完成工作及其他維持生存活動之外的部份時間，在自由狀態下，個體經由選擇參與休閒的實際情形，包括休閒參與時間、頻率、類型、觀點等。

肆、生活滿意

生活滿意乃是個體在生活中的幸福感受程度，乃個體對自身生活的主觀心理感受，本研究將以 Meadow (1988) 所提出的生活滿意層次模型理論，作為本研究探討機動查緝人員生活滿意關係的理論基礎。

第二章相關文獻與理論

第一節工作設計相關理論

壹、工作設計(job design)理論

一、工作設計定義

工作設計之概念，最早源自於 Talor 所提出之「科學管理四原則」，旨在以工作簡化來提昇工作效率，即工作專業化、系統化、簡單化、標準化之工作特徵； Herzberg (1959) 積極從事工作豐富化(job-enrichment)的研究，認為工作豐富化增加垂直方向工作內容，讓員工掌握更大的控制權，使員工享有更多的自由度、獨立性及責任感，以完成一份完整任務，同時得到績效回饋，因而開啟了工作設計特徵模式研究的大門(轉引柯際雲，1995)。

二、工作設計觀點

工作設計大致有兩種觀點，一則為任務導向，認為工作是由許多任務組合而成的，如 Robbins(1983)認為工作設計係將各種任務組合完成完整工作的方法，張緯良(1999)則視其為依據組織所需完成的整個工作，決定每

一個職位所需執行的特定任務項目及責任的程序；二則為工作導向，強調工作內容及工作時間的關係，如許士軍（1986）認為界定工作內容、方法及相關工作間之關係及是工作設計；林欽榮（1998）之觀點為建構工作並設計個人或個人所處群體之間特定工作活動的過程，以達成組織機構的目標，並使工作較不厭煩且富有意義；林永順（2003）將工作設計視為分工及工作內容所需的人際關係。

三、工作設計之工作特徵模式

工作設計之工作特徵模式係指與工作有關之各種因素或屬性，以 Seashore and Taber(1975) 認為工作特徵包含範圍廣泛，舉凡工作本身的性質、工作環境、薪資與福利、安全感、人際關係、工作所需之技能、工作中學習新知與發展的機會、工作回饋性、工作自主性、工作挑戰性等； Hackman and Lawler (1971)工作特徵會直接影響工作者的態度與行為。

四、工作設計之工作特徵理論

隨著心理學的發展及行政理論逐漸重視心態面、動態面之研究有關工作特徵理論陸續出現如激勵保健理論(motivation-hygiene theory)、必要任務屬性理論(theory of requisite task attributer)、及工作特徵模式理論(job characteristics model theory)，不同之理論架構各有其不同的主張，茲分別釋如下：

(一) 激勵保健理論(motivation-hygiene theory)

激勵保健理論是由 Herzberg 於 1956 年針對 203 位工程師及會計人員的研究中所提出的。他認為有意義、挑戰性的工作，是影響工作動機的主要變數；為提高工作者的工作動機與工作滿意必須將工作做垂直的擴張，亦即是在工作設計時，應使工作內容有較大的多樣性，要求較高層次的知識技能來執行，Herzberg 視公司政策、行政管理、督導方式、人際關係、工作環境及薪資等為保健因子(hygiene factor)，當它存在時被我們認為理所當然，不會產生滿足，只有缺乏時才會引起我們注意，另外如成就感、認同、工作內容本身、個人成長等激勵因素稱之

為激勵因子(motivator factor)，當缺乏時不一定會導致工作不滿足，但當存在時員工會感到滿足。

(二) 必要任務屬性理論(theory of requisite task attrib

-uter theory)Turner & Lawrence 在 1965 年針對 47 種工作進行實地的觀察，並與 470 名員工及監督人員進行訪問所發展出來的。在其研究中，發現多樣性、工作自主性、必要互動、必要知能、隨意的互動及責任等六種工作特性與工作滿意、出席率呈正相關；此理論除了將工作特性具體化外，亦設計出相關的測量工具，證實工作特性與工作滿意有顯著相關存在。

(三) 工作特徵模理論(Job Characteristic Model theory ;

JCM)

Hackman & Oldham 於 1975 年所提出，並於 1980 年在干擾變項中加入脈絡滿足、知識及技能，其研究工作中可能對員工動機產生影響的特質，為了將工作特性與個體作反應之關係，予以精簡化與系統化。

Hackman & Oldham 工作特徵模式

(job.characteristics.Mode JCM)，顯示工作所具

有的特徵會影響個人的心理狀態，而工作相關因素（如薪資、同事、主管）也是重要的變數，進而影響個人的態度與行為，此模式也廣為學者接受，依據 Hackman and Oldham 工作設計的特徵模式，說明他們二人認為任何一個工作皆由下列五個基本構面所組成：技能之多樣性、工作之整體性、工作之重要性、工作之自主性、工作之回饋性；工作特徵模式指出工作之各個基本構面影響工作者之心理狀態，進而影響工作成果，假若完成一項工作所需之技能愈多樣性、整體性與工作意義愈多，則工作者感受其所從事工作之重要性與價值愈大，假若自主性愈高，則工作者的責任感與回饋性愈大，工作者愈能瞭解工作執行的成果，進而愈能提高工作品質與生產力。

貳、工作設計衡量

一般學者對於工作設計有不同的看法，所提出工作設計的衡量方法亦不相同，有簡單化 (Simplification)、專業化 (Specialization)、標準化 (Standardization)、工作輪調 (Job Rotation)

tion)、工作擴大化 (Job Enlargement)、工作豐富化 (Job Enrichment)、工作特徵模型 (Job Characteristics Model)、團隊現代工作設計方法 (Termcontemporary Approach)、工作設計模式、授權 (Empowerment)、必要任務屬性理論 (Requisite Task Attributes Theory) 及社會訊息處理模式 (Social Information Processing Model)；茲彙整各學者工作設計衡量，如表 2-1-1。

表 2-1-1：工作設計衡量彙整表

工作設計衡量 學者(年代)	簡單化	標準化	專業化	工作輪調	工作擴大化	工作豐富化	工作特徵模型	工作態度與行為	團隊現代工作設計	激勵保健理論	必要任務屬性理論	社會訊息處理模式	授權
Hezrberg (1959)										※			
Tumer & Lawrence (1965)											※		
Hackman&Lawler (1971)								※					
Seashore and Taber(1975)							※			※			
Hackman & Oldham (1975)							※						

Robbins (1983)				※	※	※	※				※	※	
Schermerhorn (1989)	※			※	※	※	※						※
許士軍 (1986)		※	※	※									
Schuler (1998)		※		※	※	※	※		※	※			
李長貴 (1998)								※					
張緯良 (1999)	※	※	※	※	※	※	※						

資料來源：本研究整理。

因海岸巡防機關機動查緝人員，其在工作專業、應變能力、負責程度、處理工作中途突發、獲得工作表現評價，以 Hackman and Oldham 的工作設計特徵模式衡量方法較適用，並普遍被使用於各行業，因此，修改 Hackman and Oldham 的工作設計特徵模式衡量，做為機動查緝人員工作設計，能否因應核心工作擴大與內、外環境變化的衡量。

第二節 休閒參與相關理論

壹、休閒參與理論

一、休閒參與定義

休閒並不是一件二十世紀的新產品，從古至今它一直是一很重要的社會現象，休閒對一個社會的意義，它在塑造社會及道德觀方面所扮演的角色，對社會組織型態的影響，以及它對健康社會的貢獻，一直是從古代到現代文明的哲學家和學者甚感興趣的議題；雖然休閒的意義和型態會隨著文化和社會背景有所不同，它還是具有可歸納的標準，這種特徵可從三種休閒類型的傳統定義得到證明，一般來說休閒被定義為：

- (一) 一種態度或自由的感覺。
- (二) 一種社會活動。
- (三) 一個特定的時間片斷。

休閒(leisure)其涵意是為廣泛的意思，包含休閒(leisure)、休閒活動(leisure activity)、遊憩(recreation)以及休閒運動(recreational sport)，此四者關係是密切的（涂淑芬譯，2001），除滿足生存及維持生活之外，可以自由裁量運用的時間、從事自己喜愛的活動；是一種理念上的自由狀態，和精神

上的啟蒙。漢代許慎於《說文解字》中所記，「休」，從人依木，人在操勞過甚時，常倚靠樹木來減低疲乏，休養精神，故休之本意為息止也，有休息、休養等待的意思；在清代段玉裁注解之《說文解字》中，「閒」指「隙也，比喻月光自門射入之處為「閒」，其「閒」者稍暇也，故曰「閒暇」，有安閒、閒逸的意思；故「休閒」自有其「休息」與「閒暇」之意涵，其概括了「閒暇的自由時間」，同時也指從事足以「令人恢復精神或體力的休閒活動」。從字面的定義上來說，休閒的英文為 leisure 這字是從古希臘字所演變而來，原意係指一種解放、自由自在，或是免於被佔有的心態與情境； Wilson(1988)則認為 Leisure 與 License 皆源自於拉丁字源 licere，意指「被允許的」(to be allowed)或「合法的」(lawful)，Kelly(1982)更進一步的解釋，綜合時間、活動、體驗的三個向度，將 Leisure 定義為 the quality of activity defined by relative freedom and intrinsic satisfaction，或許由於強調休閒與生命本質的重要

關係，故亦指出休閒乃是「存在的狀態」(a state of being)，同時 Kelly(1972)更是指出休閒主要中心定義即是「自由」，休閒是自由的選擇，而非強迫去取得。

二、休閒觀點

涂淑芳譯(2001)指出許多學者對於休閒的定義有許多不同的看法，Murphy(1974)整合許多學者、專家對休閒的看法，提出六種休閒觀點：

(一) 自由支配的時間論(discretionary time)：

休閒是在完成工作及其他維持生存活動之外的部份時間。

(二) 社會工具論(social instrument)：

視休閒是為了達到某種目的或功能。

(三) 社會階層論(social class, race, and occupation)：

認為休閒與社會階層有密切的關係，即與職業、社會聲望、教育程度等因素有關。

(四) 古典休閒論(classical)：

視休閒為一種自由的心理狀態。

(五) 反功利論(anti-utilitarian)：

休閒本身即目的。

(六) 整體論(holistic)：

休閒乃是一個不可分割的整體，其充塞於生活的各個構面中。

三、休閒的界定

簡裕雄（2004）指出休閒所涵蓋的範圍非常廣，其對休閒的界定不外乎是從時間、活動、經驗和行動、自我實現等五個向度：

(一) 以時間觀點而言：

休閒可說是滿足生存以及維持生活之外，可以自由裁量運用的時間；簡言之，就是排除工作、生活所需，所剩餘的時間，也就是將時間畫分成工作時間、基本生活所需的時間（如睡覺、吃飯等）和空閒時間

三個時段；許多的學者皆是從此一向度來說明休閒的意涵，由此可知，時間是休閒的核心。

（二）以活動觀點而言：

從活動的內容要素來界定休閒：休閒是一種除了工作、家庭及社會義務以外的活動，而人們依自己的意志選擇從事某些休閒活動，目的是為了休息、放鬆，或者增加智能及自由拓展個人的創造力，其認為人類所從事的活動大致可分為四大類，包括：報酬性的工作、家庭義務性的活動、社會責任性的活動、自我充實與自我表達的活動。

（三）以體驗觀點而言：

DeGrazia(1964)認為休閒是一種存在狀態，是一種處境，個體必須先了解自己及周遭的環境，進而透過活動的方式去體驗出豐富的內涵，因此，很少有人能真正進入休閒之境；休閒既不是可以自由裁量運用的時間，也不是只要我喜歡就可以的活動，而是一種活出自我，甚至超越自我的存在經驗。

(四) 以行動觀點而言：

行動這個概念表明了人類行為、活動具有兩項特徵，一是存在性，一是社會性，因此休閒行動雖不完全受制於社會，但也不可能完全脫離社會的影響，因此可將休閒界定為在社會情境下，人們自己做決定，並採取有意義、開創性行動，休閒是參與者付諸實踐的行動，並不只是一種心靈感受或心情而已。

(五) 以自我實現而言：

從休閒是一種行動，表達參與者個人的自由意志，選擇自己喜好的活動觀點來看，休閒體驗很自然的成為一種可以促進個人探索、了解、表達自己的機會；依 Maslow (1943) 的主張，一個人在基本維持生命和安全的需求獲得滿足之後，就自然會去尋求自我實現的滿足。總之，休閒的觀點就是：從時間來看，是指人們去除維持生活所需的時間，所剩餘的時間，稱為空閒時間或閒暇；從活動來說，在免去義務、責任所從事的較自由、個人的活動，稱為休閒活動；就經驗而言，著重於個體的內心感受的休閒體驗；就行

動而言，強調的是個體的存在感受與實際行動；整體而言，休閒即是在自由的時間內，個體將自己全心投入活動中，並獲得許多感受；但無論是以何種觀點來界定休閒皆有其限制存在。

貳、休閒參與衡量

多數學者在探討休閒參與，多會藉由每週休閒參與次數多寡來了解研究對象參與之情形，在藉此推論其休閒參與類型，如文崇一(1980)的研究將休閒行為分為四個類型，分別為知識取向、健身取向、消遣取向、性別取向；陳彰儀(1989)調查台北市就業者休閒狀況及已婚職業婦女的研究，得知其休閒活動可分為十一個類別，包括手藝性活動、娛樂性活動、文藝性活動、知識性活動、社交性活動、一般運動性活動、休憩性活動、棋藝性活動、與小孩有關之活動、逛街性活動及農業性活動等；何麗芳(1992)將休閒活動分為消遣型、嗜好型、健身型(保健型)、學習型(創造型)及社交服務等五項類型；李素馨(1997)的都市女性休閒活動研究中，將其分為戶外運動性、知識性活動、生活性活動、娛樂性活動、社交性活動、藝術性活動、休憩性活動、競賽性活動、親子性活動、室內性活動等十種類型；余嬪(2001)等學者的研究

發現已婚婦女休閒時家庭活動較多，花較多時間來陪小孩或參加活動或與家人一起從事，而未婚女性則是陪家人、約會較多；陳惠貞(2002)針對金融業婦女的研究，將其休閒活動分為八類，分別為知識型、閒逸型、觀賞型、運動型、戶外遊憩型、社交型、藝文手工型及嗜好型；從上述研究可知學者對於休閒參與看法不一，大多數的分類皆以休閒項目的參與進行分類；茲彙整各學者休閒參與衡量彙整表，如表 2-2-1。

表 2-2-1：休閒參與衡量彙整表

學者(年代)	研究對象	休閒參與
文崇一(1980)	一般人	知識取向、健身取向、消遣取向、性別取向
陳彰儀(1989)	已婚職業婦女	手藝性活動、娛樂性活動、文藝性活動、知識性活動、社交性活動、一般運動性活動、休憩性活動、棋藝性活動、與小孩有關之活動、逛街性活動及農藝性活動

何麗芳(1992)		消遣型、嗜好型、健身型、學習型 (創造型)及社交服務型
李素馨(1997)	都市女性	戶外運動性、知識性活動、生活性 活動、娛樂性活動、社交性活動、 藝術性活動、休憩性活動、競賽性 活動、親子性活動、室內運動性活 動。
余嬪(1997)	已婚婦女	以低技術、低消費、室內、靜態與 家庭導向為主
陳惠貞(2002)	金融業婦女	知識型、閒逸型、觀賞型、運動型、 戶外遊憩型、社交型、藝文手工型 及嗜好遊戲型

資料來源：本研究整理

參考上述各學者歸納出來的休閒參與衡量與相關文獻，本研究所指的休閒參與，係指機動查緝人員在完成責區經營、人脈聯訪、現地勘查、資料調閱、查證比對、申請監聽、監聽譯文、行動蒐證、查緝

目標等偵查工作進度及其他維持生存活動之外的部份時間，在自由狀態下，個體經由自己選擇參與休閒的頻率（次數）、類型、觀點的實際情形，做為發展機動查緝人員測量休閒參與的衡量，以探討休閒參與對工作設計在工作績效以及對生活滿意提昇的關聯。

第三節生活滿意相關理論

壹、生活滿意理論

一、生活滿意定義

黃璉華(1992)生活滿意乃是個體在生活中的幸福感受程度；成和玲、余五洋(1993)則認為生活滿意除個人幸福感，亦包括對其生活滿足感的主觀感受，因此學者們認為當個體生活感到滿意則會有幸福的感受；劉淑娟(1999)認為生活滿意度即是生活品質的主觀指標，係指個人對生活主觀適應、快樂、滿足、安寧的狀態；林佳蓉(2000)將生活滿意視為個人的生活，能夠過的更好，有愉快的生活及較好的生活品質；范涵惠(2001)之觀點為生活滿意度，乃反應個體對生活的感受；朱美珍(2001)將其視為個人主觀感覺對目前生活狀況(包括物質上及心靈上)的幸福感受與滿意程度，林俊瑩(2002)對生活滿意之觀點為生

活的滿意，也就是代表個人的生活過得好，有愉快的生活及較好的生活品質；Shichman 和 Cooper(1984)認為生活滿意是指個人的生活能夠過的更好，有愉快的生活及比較好的生活品質；Meadow（1988）也提出生活滿意層次的模型，其模型如圖 2-3-1 所示。Meadow 認為整體生活滿意會受到各個領域滿意的影響，如個人健康、工作、休閒和家庭，然而各個領域的滿意度，亦來自於本身內部元素滿意度的構成。

如:工作領域滿意的構成元素包含工作環境滿意、主管領導滿意、人際關係滿意等元素。



圖 2-3-1 活滿意模型

資料來源:Meadow(1988)

然而生活滿意的衡量，往往由生活品質(Quality Of Life, QOL)的角度切入做探討，生活品質最初的指標是由經濟學家所提出來的，基於當時的社會重視基本的生理需求，因此以國民所得、國民生產毛額等經濟指標，做為國民生活品質的指標，除了原有的經濟指標外，增加了環境、社會、文化等指標，來描述人民的生活狀況(施敏雄、蕭新煌，1981)，但這些指標都是叫客觀環境的層面，而忽略了個體主觀的感受(楊國樞，1981)。

二、生活滿意涵蓋範圍

生活滿意亦可表現於生活品質，由於概念模糊，涵蓋的層面較廣，其內容也隨著社會的變遷而有所改變，使得生活品質成為一個相當複雜且難以定義的概念；生活品質的概念起源可追溯到古希臘時期，當時的哲學家亞里斯多德認為：「生命就是許多的活動，每一次生命的實現會產生快樂的感受」；然而 Bradburn(1961)強調生活品質感受到一種情緒上的平衡狀態，亦即個體對整個生活的快樂感與幸福感（直接援引自吳郁銘，2004）；Cantril(1965)認為生活品質的概念是強調需求或期望的滿意度，個體應依自我

評定方式，評估自己在最差及最佳生活狀態中的所在位置
(轉自吳郁銘，2004)；劉本傑(1981)將生活品質定義為：
在社群中，個人生理及心理上所感受到的意義與滿足感；
沈清松(1991)認為生命中的活動就是生活，活動所產生的
感受就是生活品質的感受。

Flanagan (1978)對一般民眾研究，將生活品質內容
歸納成五大類，分別為物質方面(物質享受、健康與安全)、
人際關係(夫妻關係、親子關係、父母或親戚關係、友
情)、社會活動(提供他人協助、參與公共事務)、個人發
展(智能發展、生涯規劃、職業、自我表現)、娛樂(社交
休閒、居家休閒、戶外活動)。

Edginton et al. (1995)認為生活滿意是一個主觀且
複雜的概念，客觀的調查僅能測量外在經濟、生理、心智
上是否滿足有關的其它心理因素，如提昇心靈上的滿足
等，在客觀調查方面是需要再加強的；Kelly(1987)指出：
自我表現、人際互動、娛樂、快樂、認識新朋友、休息、
體驗自然及家庭關係是影響生活滿意的重要因素，人們可
以在興奮或娛樂活動中達到高峰經驗，並得以生活滿意；

Riddick(1986)檢驗生活滿意可能的指標發現，生活滿意與年齡之間具有曲線的關係，提出心理上覺得幸福的主要決定因素，是對休閒感覺到滿意，而非由工作、家庭、健康、或經濟資源所得之滿意；本研究將以 Meadow（1988）所提出的生活滿意層次模型理論，作為本研究探討機動查緝人員生活滿意關係的理論基礎；並從工作、休閒、家庭滿意等方面分述其定義。

一、工作滿意(Work-Satisfaction)

許士軍(1986)將工作滿意視為，工作者對於工作所具有的感覺或情感性反應，此一感覺即為滿意程度，係特定環境中實際與預期應獲得價值之差距，此一差距愈小，滿意度愈高；Schermerhorn(1999)視其為一種重要的態度，會確切影響員工工作的行為；于乃玲等(1999)提出工作滿意度係指本身對工作相關的滿意感受，亦視滿意為人的一種態度，工作滿意乃個人對其工作的總體態度，工作滿意度高，對工作亦持正面的態度，故工作滿意可從個人對工作的感受，理想與實際的差距及公平程度的觀點評估；因此，機動查緝人員其工作滿意即是

查緝人員在該工作環境中，對其工作的感受、理想與實際差距，以及公平對待的程度。

二、休閒滿意(Leisure-Satisfaction)

Beard & Ragheb (1980)認為休閒滿意係個體透過休閒活動之參與及選擇，所形成、引發、獲得的正向知覺與感受，這種正向的知覺與感受，來自於個體覺察到或未覺察到的需求之滿足，是對於自己休閒的經驗和情境之現況，所感覺到滿足或愉快的程度；王素敏(1997)的看法是個體透過休閒活動的參與，而感覺自己需求獲得滿足的程度；林美玲(2001)探討運動滿意研究中，將運動休閒滿意定義為休閒參與者在參加運動休閒過程中，所感到的美好經驗；吳文銘(2001)則認為其乃個體透過休閒活動參與，而感到自己需求獲得滿足的程度；張佩娟、鍾志強(2002)則為個體因從事休閒活動而形成、引出或獲得的正向看法或感受，並認為滿意度是一種相對的指標，被界定在期待與實際情況間的矛盾，當實際情況不符合期待時產生不滿足，反之，則產生滿足；陳惠貞(2002)也認為休閒滿意是指個體在從事休閒

活動後，感到舒適、快樂、滿足的心理狀態；因此休閒滿意係個體藉由從事休閒活動引起的正向感受，以滿足其需求的心理狀態，並且亦可藉由休閒活動的營造來增加休閒時的滿意。

三、家庭滿意 (Home- Satisfaction)

家庭是人類社會中最基本，最重要、最普遍與功能最多的一種組織(內政部社會司，1994；唐啟明，1994)，又由於家庭是提供經濟、健康及情感支持的一個主要來源(內政部社會司，1994)；亦可說是是一種親族團體，其成員有祖先、婚姻或收養的關係，並住在一起，他們有經濟上的合作，心理上的連結與社會的相互扶持(謝高橋，1994)；家庭滿意是藉由從家庭成員間，相互交流下所獲得的回饋較高層度的整體家庭滿意，即是透過家庭成員間的確實交流(Steven et al.，2003)；因此，個體與家庭內各成員間互動之回饋程度的關係，以及個體自身對家庭中經濟狀況的負擔，稱之為家庭滿意；由上述文獻歸納，多數研究多以模糊的、廣泛的、抽象之詞句描述個體生活滿意，而且大致上皆主張生活滿意，

乃個體對自身生活的主觀心理感受。

貳、生活滿意衡量

學者探討生活滿意時，依研究對象選擇不同面向進行探討，如蔡仕君(1988)以家事的工作量、處理家事工作時間、家庭總收入、家人協助處理家事工作的情形、夫妻間的相處、與孩子的相處、與鄰居之間的關係、以前的居住環境等八項衡量已婚職業婦女之生活滿意度；簡春安(1991)利用社會事件與社會關心之議題，歸納出十個項目衡量婦女生活滿意，分別是居住環境、休閒生活、人際關係、本身健康、工作與職業、收入、家庭、婚姻、配偶、子女；蔡仕君(1988)衡量婦女生活滿意構面皆以家庭為主；何麗芳(1992)以情緒狀態、對生活熱衷度、接納現實、家人相處來衡量老人生活滿意程度；成和玲、余伍洋(1993)將住院病患生活滿意度量表，分為環境因素、自主性、家的感覺、安全感、服務態度、被隔離與忽視、被尊重、個人性別等八個因素；陳肇南(2002、2003)以熱心對冷漠、決心與毅力、一致性、自我概念與情緒傾向發展，衡量老人生活滿意量表；施啟文(2000)是從身體健康方面、心理方面、家庭條件關係、同儕關係方面、自我實現、自我評量等六部分，衡

量台灣投資人生活滿意度；劉雅惠(2000)在中小學教師生活滿意的衡量部分，提出以工作事業方面、成長學習方面、婚姻家庭方面等三項發展其問卷項目；巫惠貞(2000)將教師生活滿意分為工作、休閒、家庭滿意三個面向加以衡量；白靜芳(2001)用接納現狀、自我實現及家人相處，衡量農家老人生活滿意度；林麗玲(2001)於護理人員之研究中以經濟狀況、主觀知覺、所受的教育、健康狀況，衡量生活滿意度；蔡長清、劉修祥、黃淑貞(2001)提出健康與否、活動多寡、社會心理、社會經濟及休閒生活等變數，是構成退休老人生活滿意度的主要成分；林俊瑩(2002)將大學生生活滿意分成對學業表現、打工與工作、休閒狀況、居住品質、學校行政服務、教師教學品質等六面向；連雅棻(2002)藉由接受現實方面、情緒狀況方面及家人相處方面，衡量獨居老人之生活滿意度；本研究所指生活滿意衡量，係針對工作、休閒、家庭滿意等方面，茲參考相關學者研究衡量分述如下。

一、工作滿意之衡量

許士軍(1986)一般衡量工作滿意多事先列舉工作有關之具體構面再衡量受訪者對其之滿意程度；蔡仕君(1988

)將工作滿意度分為內在部分：成就感、升遷、自我成長的表現，外在部分：待遇、工作條件及同事關係；廖榮利(1995)將工作滿意分別為工作認同、工作能力肯定、工作涉入等三項；黃培文(1996)以工作本身滿足、薪資滿足、升遷滿足、主管滿足、同事滿足為衡量員工工作滿足之構面；劉長安等(1997)則以設備及福利、長官的領導方式及態度、薪資所得、個人的升遷機會、工作的感受及、他人的人際關係衡量工作滿足；陳秀蓉等(1998)參考 McClosky/Mueller Satisfaction Scale (MMSS) 將工作滿意度分為工作環境、排班、家庭與工作之平衡、人際關係、專業發展、受賞識肯定、自主性與責任感、待遇與福利等八面；潘依琳、張媚(1998)則以明尼蘇達滿意問卷(簡稱 MSQ)衡量工作滿意，分為內在滿意及外在滿意兩部分；于乃玲等(1999)則由專業特徵、工作壓力感受、同僚互動關係、直屬主管領導方式、在職訓練的參與、工作環境及設備、福利待遇、升遷制度、參與決策權利機會進行測量；巫惠貞(2000)以個人機會、薪資福利、工作本身、人際關係、行政領導及整理環境為衡量工作滿意之項目；林麗玲(2001)

提出以工作本身、個人升遷機會、設備福利、薪資所得、與他人的人際關係、主管的領導風格六項衡量工作滿意；從上述工作滿意研究發現，大多學者依其研究對象發展工作滿意衡量變數，其變數以人際關係、專業認知、工作環境、直屬長官領導風格、待遇福利等最為常見，因此，本研究參考各學者之觀點，以工作環境、專業特性、主管領導方式及人際關係等四項層面，衡量機動查緝人員之工作滿意。

二、休閒滿意衡量

陳南琦(1999)、鄭丞伸(2000)、吳文銘(2001)、吳珩潔(2001)、蘇睦敦(2001)、蘇廣華(2001)、謝智謀(2002)、陳南琦(2003)、陳萬結(2003)等多數學者皆利用依據 Beard & Ragheb (1980)，編定的休閒滿意度量表(Leisure Satisfaction Scale)，在心理方面（自信感、自由感、成就感、愉悅感、滿足感、尊榮感、自在感、潛力奔放等的滿足感）、教育方面（提供學習新事物機會、瞭解環境、瞭解別人、瞭解自我之性向、潛能、樂趣與心智等的滿足感）、社會方面（增加人際互動、增進人際經的成長、發

展互助的合作、社會支持等的滿足感)、放鬆方面(抒解生活壓力、緊張情緒等的滿足感)、生理方面(鍛鍊身體增進活力等的滿足感)、在美感方面(休閒環境之境教功能,陶冶心靈美感與文化素養等的滿足感)等六方面來衡量休閒滿意度;羅明葵(2001)等即是以 Beard & Ragheb (1980)之六個構面來發展休閒滿意量表,表示此一衡量之構面受到學者們的肯定,然本研究考量機動查緝人員具特殊性、緊急性與不確定性,因此不考量放鬆、美感此一構面,而僅以心理、生理、教育、社會等四個層面為休閒滿意衡量之參考。

三、家庭滿意衡量

由於家庭是一種組織,其構成因素很多,因此,在探討家庭滿意時,必視探討對象在家中的角色為何而定;陳媛嫻(1988)藉由婚姻滿意、親子滿意、家人滿意探討家庭滿意;吳福蓮(1989)以生物功能、心理功能、教育功能、人際關係、經濟功能、娛樂功能及宗教功能等七個構面探討漁村婦女的家庭生活;Mills et al.(1992)研究則從家關係、重大事件決策、家人與工作、經濟方面;因此,本

研究依據上述學者之家庭滿意衡量構面，以家庭成員間的互動關係及家庭經濟狀況，做為機動查緝人員家庭滿意衡量之參考；茲彙整各學者生活滿意衡量，如表 2-3-1。

表 2-3-1：生活滿意衡量彙整表

學者（年代）	研究對象	生活滿意度之衡量
蔡仕君（1988）	已婚職業婦女	家事的工作量、處理家事工作時間、家庭總收入、家人協助處理家事工作的情形、夫妻間的相處、與孩子的相處、與鄰之間的關係及目前居住的環境
簡春安（1991）	婦女	居住環境、休閒生活、人際關係、本身健康、工作與職業、家庭、婚姻、配偶與子女等十項
何麗芳（1992）	老人	情緒狀況、對生活熱衷程度、接納現實及家人相處來衡量、

		生活滿意度
劉千琪、洪麗珍 郭憲文（1999）	病患	生理、心理及社會關係
施啟文（2000）	投資人	身體健康方面、心理方面、家庭條件關係、同儕關係方面、自我實現及自我評量
劉雅惠（2000）	中小學教師	工作事業方面、成長學習方面及婚姻家庭方面
巫惠貞（2000）	國小老師	工作、休閒、家庭滿意
白靜芳（2001）	農家老人	接納現狀、自我實現及家人相處
林麗玲（2001）	護理人員	經濟狀況、主觀自覺、所愛的教育及健康狀況

蔡長清、劉修祥 黃淑貞（2001）	退休老人	健康與否、活動多寡、社會心理、社會經濟及閒生活
林俊瑩（2002）	大學生	學業表現、打工與工作、休閒狀況、居住品質、學校行政服務、教師教學品質
連雅棻（2002）	獨居老人	接受現實方面、情緒狀況方面及家人相處
陳肇男（2000）	老人	熱心對冷漠、決心與毅力、一致性、自我概念與情緒傾向

資料來源：本研究整理

綜合上述，生活滿意乃個體對自身的生活感受，本研究則依據 Meadow 生活滿意層次模型理論，針對機動查緝人員區分工作滿意（工作環境、專業特性、主管領導方式、人際關係）、休閒滿意（心理、生理、教育、社會）及家庭滿意（家人關係、經濟狀況）等層面做衡量，做為改善機動查緝人員生活品質以及提昇工作條件滿意度建議。

第四節工作設計、休閒參與及生活滿意

相關文獻回顧

壹、工作設計相關文獻

許士軍（1986）學者指出當工作設計愈適當，組織成員的行為與態度會欲趨向正面；林欽榮（1991）之研究則顯示工作設計會影響組織績效、員工滿足度及其工作無聊感程度；Anonymous（2000）皆認為利用適當的方法設計工作，將可以改善員工離職及降低其無聊感程度，故可知工作設計會影響員工的工作無聊感，進而影響其工作行為、態度甚至是工作滿足；黃培文（1996）對國際觀光旅館員工的研究，指出整體滿足構面與工作特性之變化、自主性、回饋性呈現顯著正相關；潘依林、張媚（1998）研究結果發現護理人員工作特徵之工作自主性、工作完整性、工作回饋性、他人回饋性與工作投入程度、內在工作滿足、外在工作滿足及留職意願成正相關；黃錦淑（2001）工作設計與工作績效除任務重要性無顯著相關，皆有顯著正相關；劉淑貞（2003）工

作設計與工作績效除任務重要性無顯著相關，皆有顯著正相關(蔡欣嵐，2001)對半導體業者研究發現，當工作者認知到工作愈有激勵潛能特性時，工作滿意愈高；綜合前述探討，多數研究者皆證實工作特徵模式之五個構面與工作滿意有其關連性，而本研究以技能多樣性、任務完整性、任務重要性、工作自主性、訊息回饋性為工作設計之構面，除了可以反應其工作設計的適當性，亦可用以探討其對工作滿意之影響(蔡欣嵐，2001)。工作設計相關文獻研究彙整表，表 2-4-1。

表 2-4-1：工作設計相關文獻彙整表

學者 (年代)	研究對象	研究結果
許士軍 (1986) 林欽榮 (1991)	組職成員	顯示工作設計會影響組織績效、員工滿足度及其工作無聊感程度
黃培文 (1996)	國際觀光旅館員工	整體滿足構面與工作特性之變化、自主性、回饋性呈現顯著正相關

潘依林、張媚 (1998)	護理人員	工作自主性、工作完整性、工作回饋性、他人回饋性與工作投入程度、內在工作滿足外在工作滿足及留職意願成正相關
黃錦淑 (2001)	研發人員	工作設計與工作績效除任務重要性無顯著相關，皆有顯著正相關
劉淑貞 (2003)	技術學院行政人員	工作特性計與工作倦怠大部分呈負相關，皆有顯著正相關
Anonymous (2000)	員工	皆認為利用適當的方法設計工作將可以改善員工離職及降低其無聊感程度，故可知工作設計會影響員工的工作無聊感，進而影響其工作行為、態度甚至是工作滿足
蔡欣嵐 (2001)	半導體業者	當工作者認知到工作愈有激勵潛能特性時，工作滿意愈高

資料來源：本研究整理

貳、休閒參與相關文獻

回顧休閒參與的研究中，韓惠華(1997)對電子業女工之研究結果，得知其休閒參與參與及需求滿足之間有正向的相關，但其需求滿足與休閒生活滿意兩者間無關聯，且其休閒活動參與程度最高的是看電視、錄影帶；劉佩佩(1999)以未婚女性之研究結果，歸納出其休閒參與與程度較高的三項依序為聽音樂、看電影與錄影帶、聽廣播節目；蔡長清等(2001)對退休老人的研究發現，退休老人最常從事的休閒活動參與參與，依序為看電視、閱讀、散步、聊天、聚會(餐)、旅行、拜訪親友、聽音樂、逛街購物、園藝；林佳蓉等(2002)的老人休閒研究也指出，老人最常參與的休閒活動類型，依序為看電視、散步聽收音機、通電話、宗教活動；何麗芳(1992)其研究發現老年休閒計劃程度與生活滿意度呈正相關；劉佩佩(1999)以未婚女性之研究得知休閒活動參與程度與休閒滿意度呈正相關；林佳蓉(2000、2001)研究得知，老人參與休閒參與對生活滿意度有顯著正面影響；林麗惠(2001)研究發現

老人的參與學習活動的頻率、時數、態度與成效等構面，與生活滿意度均有顯著正相關；蔡長清劉修祥、黃淑貞(2001)針對退休老人之研究發現，所有參與休閒活動和生活滿意度之間均呈現顯著正相關；陳肇南(2003)指出休閒活動對生活滿意度有正向影響，因此從上述學者之研究顯示出，當個體會對安排自我的休閒活動，並且參與的程度愈高，便對自我生活感到滿意。相關文獻研究彙整表，表 2-4-2。

表 2-4-2：休閒參與相關文獻彙整表

學者（年代）	研 究 對 象	研 究 結 果
韓惠華(1997)	電子業女工	休閒參與參與及需求滿足之間有正向的相關，但其需求滿足與休閒生活滿意兩者間無關聯，且其休閒活動參與程度最高的是看電視、錄影帶
劉佩佩(1999)	未婚女性	歸納出其休閒參與與程度較高的三項依序為聽音樂、看電影與錄影

		帶、聽廣播節目
蔡長清等 (2001)	退休老人	退休老人最常從事的休閒活動參與參與，依序為看電視、閱讀、散步、聊天、聚會(餐)、旅行、拜訪親友、聽音樂、逛街購物、園藝
林佳蓉等 (2002)	老人	老人最常參與的休閒活動類型，依序為看電視、散步聽收音機、通電話、宗教活動
何麗芳(1992)	老年	休閒計劃程度與生活滿意度呈正相關
林佳蓉 (2000、2001)	老人	休閒參與對生活滿意度有顯著正面影響
林麗惠(2001)	老人	參與學習活動的頻率、時數、態度與成效等構面，與生活滿意度均有顯著正相關

黃淑貞(2001)	退休老人	所有參與休閒活動和生活滿意度之間均呈現顯著正相關
陳肇南(2003)		指出休閒活動對生活滿意度有正向影響，因此從上述學者之研究顯示出，當個體會對安排自我的休閒活動，並且參與的程度愈高，便對自我生活感到滿意
陳南琦(2003)		認為休閒參與是個體對於實際參與休閒活動之行為認知

資料來源：本研究整理

參、生活滿意相關文獻

Riddick & Daniel (1984) 在年長婦女休閒角色、收入、健康情形、職業背景會直接且積極影響老年婦女的生活滿意(轉自李美萱，2004)；；Ridick (1985)休閒活動是兩性生活滿意最重要的預測指標。收入與健康會經由休閒活動間接的影響男性和女性老人的生活滿意(轉自林佳容，2001)；(何麗芳，1992) 台北市老人休閒活動與生活滿意度研究，影響老年休閒活動類型的因素包括有：機

構類別、個人特質方面之省籍、年齡、教育程度、婚姻狀況、宗教信仰、居住環境、退休前工作滿意度、自評健康狀況及老年休閒計劃，生活滿意度亦有顯著相關老人的休閒與對生活滿意有顯著的直接正面影響影響老年休閒活動類型的因素包括有：機構類別、個人特質方面之省籍、年齡、教育程度、婚姻狀況、宗教信仰、居住環境、退休前工作滿意度、自評健康狀況和經濟狀況滿意度，老年休閒計劃與嗜好型、健身型、學習型及社交服務型休閒計劃有顯著相關，而休閒計劃與生活滿意度亦有顯著相關；吳慧英（1989）中年國小教師在工作、休閒與生活三方面有適度之滿意，工作滿意與休閒滿意有相當程度關聯，支持延伸假設說；Riddick & Stewart（1994）黑人與白人年長女性退休人員生活滿意會受到知覺健康狀況休閒計劃及休閒活動的直接影響，休閒活動的參與則是受到休閒計劃、健康及收入的影響；巫惠貞（2000）以國小教師為研究對象之研究，認為生活滿意乃國小教師對其生活感到滿意程度；林麗玲（2001）視生活滿意度為個人自覺重要生活構面的滿意程度；林麗惠（2001）在老年人的研究中對生活滿意定義，為高齡者對目前生活主觀評估過程，包刮高齡者對整體生活適應度感到滿足快樂的程度，以及其生命過程中期望目標和實際成就之間的一致程度；（轉自林

佳蓉，2001）在修正模式中新增了老人的功能性獨立情形對休閒參與有顯著的直接正面影響、老人的個人休閒阻礙對結構休閒阻礙有顯著的直接正面影響以及老齡個人休閒阻礙對生活滿意有顯著的直接負面影響等三個結構方程式；蔡長清、劉修祥、黃淑貞（2001）大部分退休老人對目前的生活都還感到滿意，但單身、或教育程度太低，或身體健康不良或所得太低者的生活滿意度相較之下偏低，不論何種休閒活動類型，參與率較高者其生活滿意度也較高，除了教育程度太低或身體健康不良的退休老人以外，退休老人的休閒參與總量和生活滿意度均存在顯著正相關；林麗惠（2002）高齡者的生活滿意度相當高影響高齡者生活滿意度的因素，包括教育程度、婚姻狀況、健康狀況、經濟狀況及居住狀況，並在參與學習活動對高齡者的生活滿意度最具有預測力；林怡欣（2004）生活滿意各層面中，以工作及自我實現最高、婚姻及家庭滿意次之、人際關係再次之、休閒滿意最後。茲彙整生活滿意相關文獻回顧。彙整表，如表 2-4-3。

表 2-4-3：生活滿意相關文獻彙整表

學 者 年 代	研 究 對 象	研 究 結 果
---------	---------	---------

吳慧英 (1989)	中年國小教師	中年國小教師在工作、休閒與生活三方面有適度之滿意。工作滿意與休閒滿意有相當程度關聯，支持延伸假設說。
何麗芳 1992)	台北市老人	影響老年休閒活動類型的因素包括有：機構類別、個人特質方面之省籍、年齡、教育程度、婚姻狀況、宗教信仰、居住環境、退休前工作滿意度、自評健康狀況及老年休閒計劃。影響老年生活滿意度的因素有：機構類別、居住狀況、退休前工作滿意度、自評健康狀況和經濟狀況滿意度。老年休閒計劃與嗜好型、健身型、學習型及社交服務型休閒計劃有顯著相關，而休閒計劃與生活滿意度亦有顯著相關。
巫惠貞(2000)	國小教師	認為生活滿意乃國小教師對其生活感到滿意程度。

林麗玲(2001)	護理人員	視生活滿意度為個人自覺重要生活構面的滿意程度
林麗惠(2001)	高齡者	為高齡者對目前生活主觀評估過程，包括高齡者對整體生活適應度感到滿足快樂的程度，以及其生命過程中期望目標和實際成就之間的一致程度。
林佳蓉(2001)	老人	老人的休閒與對生活滿意有顯著的直接正面影響，在修正模式中新增了老人的功能性獨立情形對休閒參與有顯著的直接正面影響、老人的個人休閒阻礙對結構休閒阻礙有顯著的直接正面影響以及老齡個人休閒阻礙對生活滿意有顯著的直接負面影響等三個結構方程式。

蔡長清、劉修祥 黃淑貞（2001）	退休老人	大部分退休老人對目前的生活都還感到滿意，但單身、或教育程度太低，或身體健康不良或所得太低者的生活滿意度相較之下偏低。不論何種休閒活動類型，參與率較高者其生活滿意度也較高。除了教育程度太低或身體健康不良的退休老人以外，退休老人的休閒參與總量和生活滿意度均存在顯著正相關。
林麗惠（2002）	高齡者	高齡者的生活滿意度相當高，影響高齡者生活滿意度的因素，包括教育程度、婚姻狀況、健康狀況、經濟狀況及居住狀況，並在參與學習活動對高齡者的生活滿意度最具有預測力。
林怡欣(2004)	國小教師	工作及自我實現最高、婚姻及家庭滿意次之、人際關係再次之、休閒滿意最後。

Riddick & Daniel (1984)	年長婦女	休閒角色、收入、健康情形、職業背景會直接且積極影響老年婦女的生活滿意（直接援引自李美萱，2004）。
Riddick & Stewart (1994)	黑人與白人 年長女性退休人員	生活滿意會受到知覺健康狀況休閒計劃及休閒活動的直接影響。休閒活動的參與則是受到休閒計劃、健康及收入的影響（轉自林佳容，2001）
Riddick (1985)	年長男性和女性	休閒活動是兩性生活滿意最重要的預測指標。收入與健康會經由休閒活動間接的影響男性和女性老人的生活滿意（轉自林佳容，2001）

資料來源：本研究整理

第三章研究設計

第一節 研究架構與研究假設

壹、研究架構（如附圖 3-1-1）

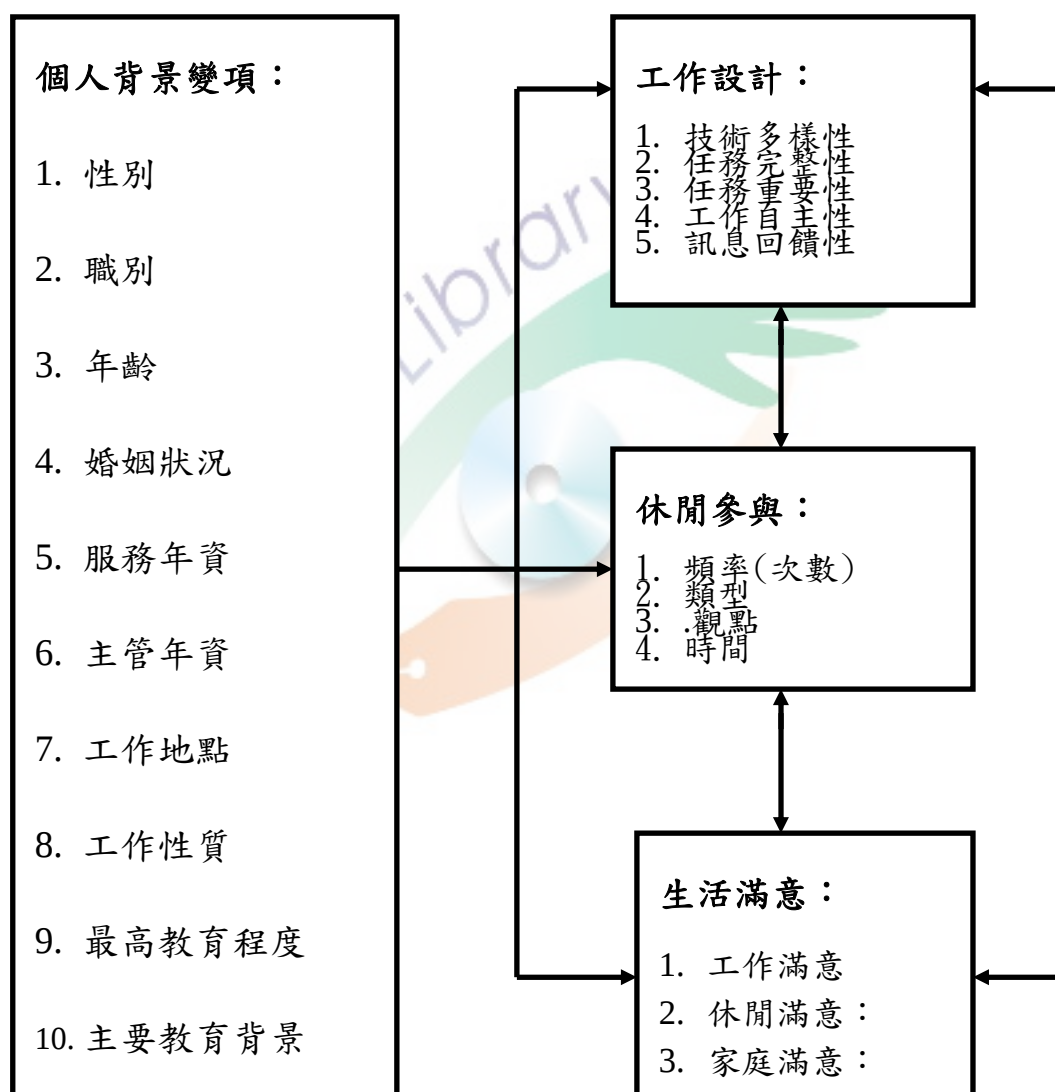


圖 3-1-1 研究架構圖

貳、研究假設

本研究基於研究目的，採用「虛無假設」，分述如下

一、差異性之假設

(一) 假設 1：「個人背景變項」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

1. 假設 1-1：「個人背景變項」之「性別」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

(1) 假設 1-1-1：「個人背景變項」之「性別」對「工作設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-1-2：「個人背景變項」之「性別」對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-1-3：「個人背景變項」之「性別」對「生活滿意」之各構面無顯著差異。

2. 假設 1-2：「個人背景變項」之「職別」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

(1) 假設 1-2-1：「個人背景變項」之「職別」對「工作

設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-2-2：「個人背景變項」之「職別」對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-2-3：「個人背景變項」之「職別」對「生活滿意」之各構面無顯著差異。

3. 假設 1-3：「個人背景變項」之「年齡」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

(1) 假設 1-3-1：「個人背景變項」之「年齡」對「工作設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-3-2：「個人背景變項」之「年齡」對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-3-3：「個人背景變項」之「年齡」對「生活滿意」之各構面無顯著差異。

4. 假設 1-4：「個人背景變項」之「婚姻狀況」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

(1) 假設 1-4-1：「個人背景變項」之「婚姻狀況」對「工作設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-4-2：「個人背景變項」之「婚姻狀況」對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-4-3：「個人背景變項」之「婚姻狀況」對「生活滿意」之各構面無顯著差異。

5. 假設 1-5：「個人背景變項」之「服務年資」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

(1) 假設 1-5-1：「個人背景變項」之「服務年資」對「工作設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-5-2：「個人背景變項」之「服務年資」對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-5-3：「個人背景變項」之「服務年資」對「生活滿意」之各構面無顯著差異。

6. 假設 1-6：「個人背景變項」之「主管年資」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

異。

(1) 假設 1-6-1：「個人背景變項」之「主管年資」對「工作設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-6-2：「個人背景變項」之「主管年資」對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-6-3：「個人背景變項」之「主管年資」對「生活滿意」之各構面無顯著差異。

7. 假設 1-7：「個人背景變項」之「工作地點」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

(1) 假設 1-7-1：「個人背景變項」之「工作地點」對「工作設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-7-2：「個人背景變項」之「工作地點」對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-7-3：「個人背景變項」之「工作地點」對「生活滿意」之各構面無顯著差異。

8. 假設 1-8：「個人背景變項」之「工作性質」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

(1) 假設 1-8-1：「個人背景變項」之「工作性質」對「工作設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-8-2：「個人背景變項」之「工作性質」對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-8-3：「個人背景變項」之「工作性質」對「生活滿意」之各構面無顯著差異。

9. 假設 1-9：「個人背景變項」之「最高教育程度」對「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無顯著差異。

(1) 假設 1-9-1：「個人背景變項」之「最高教育程度」對「工作設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-9-2：「個人背景變項」之「最高教育程度」對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-9-3：「個人背景變項」之「最高教育程度」對
「生活滿意」之各構面無顯著差異。

10. 假設 1-10：「個人背景變項」之「主要教育背景」對「工作
設計」、「休閒參與」及「生活滿意」的各構面無
顯著差異。

(1) 假設 1-10-1：「個人背景變項」之「主要教育背景」
對「工作設計」之各構面無顯著差異。

(2) 假設 1-10-2：「個人背景變項」之「主要教育背景」
對「休閒參與」之各構面無顯著差異。

(3) 假設 1-10-3：「個人背景變項」之「主要教育背景」
對「生活滿意」之各構面無顯著差異。

二、相關性之假設

(一) 假設 2：「工作設計」與「休閒參與」無顯著相關。

1. 假設 2-1：「工作設計」與「休閒參與」之「時間」無顯著
相關。

2. 假設 2-2：「工作設計」與「休閒參與」之「頻率（次數）」

無顯著相關。

3. 假設 2-3：「工作設計」與「休閒參與」之「類型」無顯著相關。

4. 假設 2-4：「工作設計」與「休閒參與」之「觀點」無顯著相關。

(二) 假設 3：「休閒參與」及「生活滿意」無顯著相關。

1. 假設 3-1：「休閒參與」與「生活滿意」之「工作滿意」無顯著相關。

2. 假設 3-2：「休閒參與」與「生活滿意」之「休閒滿意」無顯著相關。

3. 假設 3-3：「休閒參與」與「生活滿意」之「家庭滿意」無顯著相關。

(三) 假設 4：「工作設計」與「生活滿意」無顯著相關。

1. 假設 4-1：「工作設計」與「生活滿意」之「工作滿意」無顯著相關。

2. 假設 4-2：「工作設計」與「生活滿意」之「休閒滿意」無

顯著相關。

3. 假設 4-3：「工作設計」與「生活滿意」之「家庭滿意」無顯著相關。

(四) 假設 5：「工作設計」、「休閒參與」及「生活滿意」與各構面無顯著相關。



第二節研究變項操作性定義

壹、個人背景：

一、性別：(1) 男性 (2) 女性

二、職別：(1) 軍職 (2) 文職

三、年齡：(1) 21~25 歲 (2) 26~30 歲 (3) 31~35 歲 (4) 36~40

歲 (5) 41~45 歲 (6) 46~50 歲 (7) 51 歲以上

四、婚姻狀況：(1) 已婚 (2) 未婚 (3) 離婚 (4) 喪偶 (5) 其他

五、服務年資：(1) 3 年以下 (2) 4~6 年 (3) 7~10 年 (4) 11~15

年 (5) 16~20 年 (6) 20 年以上

六、主管年資：(1) 無 (2) 1 年以下 (3) 1~3 年 (4) 4~6 年 (5) 7~10

年 (6) 10 年以上

七、工作地點：(1) 北部 (2) 中部 (3) 南部 (4) 東部 (5) 離島

八、工作性質：(1) 內勤 (2) 外勤

九、最高教育程度：(1) 高中職 (2) 專科 (3) 二技 (4) 大學

(5) 研究所以上

十、主要教育背景：(1) 文科 (2) 法科 (3) 商科 (4) 農科

(5) 理工科 (6) 管理科 (7) 軍校

(8) 警校 (9) 其他科系____ (可複選)

貳、工作設計操作性定義：

工作設計是將各種任務組合成完整工作的方法，以「技術多樣性」、「任務完整性」、「任務重要性」、「工作自主性」、「訊息回饋性」等五個層面進行衡量。

一、技術多樣性：意指查緝人員面對工作的專業與應變能力。

二、任務完整性：即查緝人員負責其工作片段的程度。

三、任務重要性：代表查緝人員對於該份工作的責任心。

四、工作自主性：當查緝人員能自己處理工作中途突發狀況的程度。

五、訊息回饋性：表示查緝人員獲得上司給予工作表現評價的頻率和管道多寡。

參、休閒參與操作性定義：

係指機動查緝人員休閒參與的時間、頻率（次數）、類型與觀點等四個層面進行衡量。

一、時間：係指統計休閒參與的時間。

二、頻率（次數）：係指統計休閒參與的頻率（次數）。

三、類型：

（一）知識型活動：學習語言、學習才藝（如烹飪、插花等）、聽演講、閱讀書報雜誌、參加讀書會等活動。

（二）藝文型活動：看電視、參加音樂演奏會、參觀展覽、看電影、聽音樂等活動。

（三）運保型活動：球類運動（如羽球、桌球、網球、籃球等）、騎單車游泳、登山、健身房等活動。

（四）休憩型活動：短期旅遊、郊外踏青、上網、逛街、看電視等活動。

（五）社交性活動：社團活動、宗教活動、朋友聚餐、唱歌、家庭聚會等活動活動。

四、觀點：

從休閒是一種行動，表達參與者個人的自由意志，選擇自己喜好的活動觀點來看，休閒體驗很自然的成為一種可以

促進個人探索、了解、表達自己的機會；依 Maslow 的主張，一個人在基本維持生命和安全的需求獲得滿足之後，就自然會去尋求自我實現的滿足。

肆、生活滿意操作性定義：

生活滿意為機動查緝人員，在服務海岸巡防機關期間生活狀況的主觀感受程度，其包含了「工作滿意」、「休閒滿意」、「家庭滿意」等三個層面進行衡量。

一、工作滿意

工作滿意為機動查緝人員，以工作及環境、專業特性、主管領導方式及人際關係等四個層面。

（一）工作環境：表示機動查緝人員，對於其工作環境的滿意度。

（二）專業特性：表示機動查緝人員，對於其工作專業能力的滿意度。

（三）主管領導：表示機動查緝人員，對於其工作主管工作管理風格的滿意度。

（四）人際關係：表示機動查緝人員，在工作中與同事、主管間互動的滿意度。

二、休閒滿意：

休閒滿意為機動查緝人員，從以心理、教育、社會、生理等四個層面。

(一) 心理方面：自信感、自由感、成就感、愉悅感、滿足感、光榮感、自在感及潛力奔放的滿足感。

(二) 生理方面：鍛鍊身體增進活力。

(三) 教育方面：提供學習新事物機會、瞭解環境、瞭解別人、瞭解自我性向、潛能、樂趣與心智等。

(四) 社會方面：增加人際互動、增進人際經驗的成長、利於發展互助的合作、社會支持。

三、家庭滿意

機動查緝人員，以家關係及經濟狀況等二個層面。

(一) 家人關係：個體與其家庭內各成員間的關係。

(二) 經濟狀況：個體自身對家庭中的經濟狀況的負擔。

第三節研究對象與抽樣方法

壹、研究對象

本研究係以海岸巡防機關所屬的 20 個機動查緝隊，包含正式編制的內、外勤軍職人員(上校隊長、中校副隊長、中校分隊長、中校專員、少校至中尉查緝員、一至三等士官長辦事員)與文職人員(九至十職等隊長、八至九職等副隊長、八職等分隊長、七至八職等專員、五至七職等查緝員、三至五等辦事員)為研究對象。

貳、抽樣方法

本研究對象係以海岸巡防機關機動查緝人員為取樣範圍，由於研究設計、人力、時間、空間、緊急查緝狀況處置等限制，研究者採用便利性隨機抽樣，普遍對 20 個機動查緝隊在隊上待命的內、外勤查緝人員隨機抽樣，做為本研究之研究對象，並透過郵寄問卷，交由受委託的主管或副主管進行問卷調查，預計抽樣問卷 350 份。

第四節研究工具

本研究採 Likert 五點式量表評量，量表問項陳述句內容，則是研究者依操作性定義，以及機動查緝人員實際的感受體會，同時參考本研究蒐集的相關文獻的量表修正編撰而來，問卷的題目選項，區分為「完全正確」、「時常正確」、「可能正確」、「可能不正確」、「完全不正確」等五級，計分方式正向計分題採正向計分，分別給予 1、2、3、4、5 分，反向計分題採反向計分，分別給予 5、4、3、2、1 分，受訪者的總得分越高，表示其對各構面支持度越高。

研究問項總共設計 74 題，其中正向計分題 61 題，反向計分題 13 題，茲分述如下：

壹、在「工作設計」方面

衡量的度量表五個層面是「技術多樣性」、「任務完整性」、「任務重要性」、「工作自主性」、「訊息回饋性」，其中有第 2、9、10、13、16、18 題等 6 題為反向計分題，共設計有 18 題

貳、在「休閒參與」方面

衡量的度量表四個層面是「時間」有 4 題，「頻率（次數）」

有 3 題，「類型」(知識型、藝文型、運動型、休息型、社交型)」

有 5 題，「觀點」有 7 題，均為正向計分題，共設計有 19 題。

參、在「生活滿意」方面

衡量的度量表三個層面是「工作滿意」(工作設備及環境、專業特性、主管領導方式及人際關係)有 14 題，其中有第

2、4、7、13 題為反向計分題，「休閒參與」(心理、教育、社會、生理)有 16 題，其中有第 11、15 題為反向計分題，「家庭滿意」(家人關係、經濟狀況)有 7 題，其中有第 5 題為反向計分題，共設計有 37 題。

第五節 資料處理分析方法

壹、資料處理

問卷回收後，對問卷進行整理，對於資料不完整或內容填答明顯矛盾的無效問卷予以刪除，對有效問卷進行編碼、建檔，並以 SPSS10.0 版(社會科學統計套裝軟體)，進行統計分析與整理

貳、統計分析

一、信度分析 (Reliability Analysis)

在社會科學領域中，可被接受的最小信度為何一直是多數研究者所關心的議題，信度分析是指一份問卷所測量結果的可信度與穩定性，亦即測量問卷內容的一致性，因此一份良好的問卷應該具有足夠的信度；本研究使用 SPSS 10.0 統計軟體進行信度分析，Guelford 指出 Cronbach' s α 值大於 0.7 時表示信度相當高，若介於 0.35~0.7 之間為可接受信度，若低於 0.35 者為低信度(石明家，2000)；本研究採用 Cronbach, s α 值，來衡量前測回收問卷各變數的一致性與穩定性，以確認其可靠性； α 值若 >0.7 表示信度高， α 值若介於 0.35 至 0.7 之間則表示信度可以接受的範圍， α 值若 <0.35 表示信度低。

二、t 檢定(t-Test Analysis)

t 檢定用來比較及檢定不同個人背景變項與工作設計、休閒參與及生活滿意各層面因素之差異性。

三、單因子變異數分析(One-Way ANOVA)

以單因子變異數分析個人背景變項群組，來比較個人與工作設計、休閒參與及生活滿意各層面因素之差異性；若差異達到顯著水準，則採用雪費（Scheffe）事後檢定檢驗差異的組別

四、皮爾森（Pearson）積差相關分析

相關分析是用來測量兩個變項間的關係強度，本研究採用皮爾森（Pearson）積差相關分析，作為衡量工作設計與休閒參與、休閒參與及生活滿意、工作設計與生活滿意，以及工作設計、休閒參與及生活滿意與各層面變項間相關程度的指標及檢驗相關性假設。

第六節問卷前測與信度分析

壹、問卷前測

本研究問卷為求具有效度與問項的代表性，特請黃俊彥博士修改指導題意不清與不易瞭解的問卷題目，並對嘉義、台南縣、高雄市、縣共 36 員機動查緝人員實施問卷預試，回收 36 份，剔

除無效問卷 2 份，實際有效問卷 34 份。

貳、問卷信度分析

本研究所使用的工作設計量表、休閒滿意度量表、生活滿意度量表，經實施信度分析，發現有 11 題的 Cronbach' s α 值 < 0.35 (表示信度低)，應予以刪除，僅保留 74 題 (正向計分題 61 題，犯項計分題 13 題) 為正式問卷題目問項；整份研究量表檢測得到的 Cronbach' s α 值分別為 0.83、0.82、0.91、0.94，全部超過 0.7，所以本問卷的信度可以被接受。(如表 2-6-1)

表 3-6-1Cronbach' s α 之量表信度分析表

量表	題數	α 值
工作設計量表	1~18	.83
休閒參與量表	19~37	.82
生活滿意量表	38~74	.91
整份問卷	1~74	.94

註：資料來源：本研究整理。

第四章研究結果與分析

本章第一節是機動查緝人員樣本資料分析，分析內容主要是包括性別、職別、年齡、婚姻狀況、服務年資、主管年資、工作地點、工作屬性、最高教育程度、主要教育背景等十項。

第二至四節是以虛無假設，探討機動查緝人員個人背景變項對工作設計與休閒參與及生活滿意的差異情形分析，係以獨立樣本 t 檢定（t-TEST）檢驗個人背景變項中的性別、職別、工作性質等三項的差異分析，以單因子變異數分析(One-Factor ANOVA)，檢驗個人背景變項中的年齡、婚姻狀況、服務年資、工作地點、最高教育程度群組等五項的差異情形分析。

第五節是以「皮爾森積差相關分析」，探討機動查緝人員工作設計、休閒參與生活滿意之間的相關性分析。

第一節樣本資料分析

壹、前言

本研究發放 350 份問卷，回收 301 份問卷，經篩選剔除無效問卷 23 份之後，有效樣本 278 份，有效問卷回收率為 92%，研究

工具中機動查緝人員個人樣本資料部分包括，性別、職別、年齡、婚姻狀況、服務年資、主管年資、工作地點、工作屬性、最高教育程度、主要教育背景等十項。

一、在性別方面，以男性機動查緝人員 216 人佔 77.7% 較多，女性機動查緝人員 62 人佔 22.3% 較少。(如表 4-1-1)。

表 4-1-1：性別變項資料分析

樣本區分	男性	女性	合計
人數	216	62	278
百分比	77.7	22.3	100

二、在職別方面，以軍職機動查緝人員 154 人佔 55.4% 較多，文職機動查緝人員 124 人佔 44.6% 較少。(如表 4-1-2)。二

表 4-1-2：職別變項資料分析

樣本區分	軍職	文職	合計
人數	154	124	278
百分比	55.4	44.6	100

三、在年齡分佈，以 31 歲至 35 歲機動查緝人員 117 人佔 42.1% 居多，36 歲至 40 歲機動查緝人員 50 人佔 18.0% 居次，以 51 歲以上機動查緝人員 8 人佔 2.9% 最少。(如表 4-1-3)

表 4-1-3：年齡變項資料分析

樣本區分	30 以下	31~35	36~40	41~45	46~50	51 以上	合計
人數	44	117	50	47	12	8	278
百分比	15.8	42.1	18.0	16.9	4.3	2.9	100

四、在婚姻狀況方面，已婚機動查緝人員 183 人佔 65.8% 居多，未婚機動查緝人員 88 人佔 31.7% 居次，喪偶與其他機動查緝人員 0 人佔 0% 最少。(如表 4-1-4)

表 4-1-4：婚姻狀況變項資料分析

樣本區分	已婚	未婚	離婚	喪偶	其他	合計
人數	183	88	7	0	0	278
百分比	65.8	31.7	2.5	0	0	100

五、在服務年資分佈，以 5 年以下機動查緝人員 117 人佔 42.1% 居多，以 6 至 10 年機動查緝人員 54 人居次佔 19.4% 居次，以 26 年以上機動查緝人員 6 人居次佔 2.2% 最少。(如表 4-1-5)

表 4-1-5：服務年資變項資料分析

樣本區分	5 以下	6~10	11~15	16~20	21~25	26 以上	合計
人數	117	54	38	47	16	6	278
百分比	42.1	19.4	13.7	16.9	5.8	2.2	100

六、在主管年資方面，以 0 年以下機動查緝人員 183 人佔 65.8% 居多，以 1 至 3 年機動查緝人員 47 人佔 16.9% 居次，以 10 年以上機動查緝人員 5 人佔 1.8% 最少。(如表 4-1-6)

表 4-1-6：主管年資變項資料分析

樣本區分	無	1 以下	1~3	4~6	7~9	10 以上	合計
人數	183	16	47	21	6	5	278
百分比	65.8	5.8	16.9	7.6	2.2	1.8	100

七、在工作地點分佈，以南部地區機動查緝人員 102 人佔 36.7% 居多，以中部地區機動查緝人員 81 人佔 29.1% 居次，以東部與外、離島地區機動查緝人員各 24 佔 8.6% 同為最少。(如表 4-1-7)

表 4-1-7：工作地點變項資料分析

樣本區分	北部	中部	南部	東部	離島	合計
人數	47	81	102	24	24	278
百分比	16.9	29.1	36.7	8.6	8.6	100

八、在工作屬性方面，以外勤機動查緝人員 184 人佔 66.2% 較多，以內勤機動查緝人員 94 人佔 33.8% 較少。(如表 4-1-8)

表 4-1-8：工作屬性變項資料分析

樣本區分	內勤	外勤	合計
人數	94	184	278
百分比	33.8	66.2	100

九、在最高教育程度方面，以專科程度機動查緝人員 118 人佔 42.4%

居多，以大學程度機動查緝人員 107 人佔 38.5% 居次，以研究所

以上機動查緝人員 11 人佔 4.0% 最少。(如表 4-1-9)

表 4-1-9：教育程度變項資料分析

樣本區分	高中、職	專科	二技	大學	研究所	合計
人數	26	118	16	107	11	278
百分比	9.4	42.4	5.8	38.5	4.0	100

十、在主要教育背景方面，以軍校背景機動查緝人員 68 人佔 24.5%

居多，商科、理工科機動查緝人員同為 63 人佔 22.7% 居次，其

他科系機動查緝人員 2 人佔 0.7% 最少。(如表 4-1-10)

表 4-1-10：教育背景變項資料分析

樣本區分	文科	法科	商科	農科	理工	管理	軍校	警校	其他	合計
人數	15	21	63	6	63	30	68	10	2	278
百分比	5.4	7.6	22.7	2.2	22.7	10.8	24.5	3.6	0.7	100

貳、小結

綜合上述得知，在性別方面以男性機動查緝人員 216 人佔 77.7 % 佔比例較高，表示男性較適合機動查緝工作；職別方面軍職機動查緝人員 154 人佔 55.4% 較多，表示仍以前國防部海岸巡防司令部情報處移撥到海巡署的軍職人員為主；在年齡方面以 31 歲至 35 歲機動查緝人員 117 人佔 42.1% 居多，係軍校畢業即任職與招考年齡年齡限制在 45 歲以下有關，以招考科目體能必須達標準；在婚姻狀況方面，已婚機動查緝人員 183 人佔 65.8% 居多，係傳統觀念與有正當職業有關；在服務年資方面，以 5 年以下機動查緝人員 117 人佔 42.1% 居多，係新成立機關有關；在主管年資方面，以 0 年以下機動查緝人員 183 人佔 65.8% 居多，係主管職務較少與年資淺有關；在工作地點方面，以南部地區機動查緝人員 102 人佔 36.7% 居多，係南部地區包含台南縣、市、高雄縣、市屏東、澎湖等六個等 6 個機動查緝隊，以及現員比率較高有關；在工作屬性方面，以外勤機動查緝人員 184 人佔 66.2% 較多，係機動查緝隊以外勤為主，外勤編制職務員額較多有關；在最高教育程度方面，以專科程度機

動查緝人員 118 人佔 42.4% 居多，係軍校專科班畢業分發與招募學歷有關；在主要教育背景方面，以軍校背景機動查緝人員 68 人佔 24.5% 居多，係軍職人員所佔比例較高有關。

第二節個人背景變項與工作設計差異性分析

壹、獨立樣本 t 檢定 (t-TEST)

一、前言

本節個人背景變項獨立樣本 t 檢定 (t-TEST)，主要是在檢定性別、職別、工作性質等不同個人背景變項，在工作設計的特徵模式是否有顯著的差異情形，茲分析如下：

1. 性別與工作設計差異情形分析

由表 4-2-1 得知，不同性別的機動查緝人員在工作設計構面差異，達顯著水準 ($p < .05$)，並從各變項平均數發現，男性高於女性平均數，由此得知，機動查緝人員工作設計，受不同性別而產生差異。

表 4-2-1 性別與工作設計之 t 檢定分析表

項目	性別	平均數	標準差	t 值	p 值
工作設計	男	58.94	10.40	2.980	.003*
	女	54.63	8.70		

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

2. 職別與工作設計差異情形分析

由表 4-2-2 得知，不同職別的機動查緝人員在工作設計構面差異，未達顯著水準，並從各變項平均數發現，職別之間平均數相近，由此得知，機動查緝人員工作設計，不受不同職別而產生差異。

表 4-2-2 職別與工作設計之 t 檢定分析表

項目	職別	平均數	標準差	t 值	p 值
工作設計	軍職	58.42	9.09	.802	.423
	文職	57.44	11.44		

註：*表 $p < .05$ ，資料來源：本研究整理。

3. 工作性質與工作設計差異情形分析

由表 4-2-3 得知，不同工作性質的機動查緝人員在工作設計構面差異，未達顯著水準，並從各變項平均數發現，工作性質之間平均數相近，由此得知，機動查緝人員工作設計，不受不同工作性質而產生差異。

表 4-2-3 工作性質與工作設計之 t 檢定分析表

項目	工作性質	平均數	標準差	t 值	p 值
工作設計	內勤	57.67	10.22	- .364	.716
	外勤	58.14	10.20		

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

二、小結

綜合上述得知，職別、工作性質獨立樣本 t 檢定 (t-TEST)，僅性別在工作設計的特徵模式達顯著差異，顯示工作設計受不同性別而產生差異，但在職別、工作性質則不受不同職別、工作性質而產生差異。

貳、單因子變異數分析(One-Factor ANOVA)

一、前言

本節個人背景變項單因子變異數分析(One-Factor ANOVA)，主要是在檢定年齡、婚姻狀況、服務年資、工作地點、最高教育程度等不同個人背景變項群組，在工作設計的特徵模式是否有顯著的差異情形，茲分析如下：

1. 年齡與工作設計意差異情形

由表 4-2-4 得知，不同年齡的機動查緝人員在工作設計構面差異，達顯著水準 ($p < .05$)，更進一步經事後比較 (Scheffe) 差異組別，發現 51 歲以上機動查緝人員高於 26 歲至 45 歲之間機動查緝人員，由此得知，機動查緝人員工作設計，受不同年齡而產生差異。

表 4-2-4 年齡與工作設計變異數分析表

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
工作設計	1. 26~30 歲	44	59.80	9.10	8.534	.000*	
	2. 31~35 歲	117	56.05	9.73			6 > 1
	3. 36~40 歲	50	54.60	10.58			6 > 2
	4. 41~45 歲	47	60.64	8.79			6 > 3
	5. 46~50 歲	12	63.00	4.95			6 > 4
	6. 51 歲以上	8	74.25	12.15			
	總和	278	57.98	10.19			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

2. 婚姻狀況與工作設計差異情形

由表 4-2-5 得知，不同婚姻狀況的機動查緝人員在工作設計構面差異，未達顯著水準，並從各變項平均數發現，婚姻狀況之間平均數相近，由此得知，機動查緝人員工作設計，並不受不同婚姻狀況而產生差異。

表 4-2-5 婚姻狀況與工作設計變異數分析表

構面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
工作設計	1. 已婚	183	57.67	10.08	.283	.754	
	2. 未婚	88	58.66	10.38			
	3. 離婚	7	57.71	11.84			
	總和	278	57.98	10.19			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

3. 服務年資與工作設計差異情形

由表 4-2-6 得知，不同服務年資的機動查緝人員在工作設計構面差異，達顯著水準 ($p < .05$)，更進一步經事後比較 (Scheffe) 差異組別，發現服務年資 26 年以上機動查緝人員高於 5 年以下、11 至 20 年之間機動查緝人員，由此得知，機動查緝人員工作設計，受不同服務年資而產生差異。

表 4-2-6 服務年資與工作設計變異數分析表

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
工作設計	1. 5 以下	117	56.83	9.83	4.715	.000*	
	2. 6~10	54	59.33	8.26			
	3. 11~15	38	56.55	9.67			6 > 1
	4. 16~20	47	56.60	11.87			6 > 3
	5. 21~25	16	63.69	9.75			6 > 4
	6. 26 以上	6	73.00	7.67			
	總和	278	57.98	10.19			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

4. 工作地點與工作設計差異情形

由表 4-2-7 得知，不同工作地點的機動查緝人員在工作設計構面差異，未達顯著水準，並從各變項平均數發現，工作地點除東

部地區外餘其他地區平均數相近，由此得知，機動查緝人員工作設計，並不受工作地點而產生差異。

表 4-2-7 工作地點與工作設計變異數分析表

構面	工作地點	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
工作設計	1. 北部	47	57.32	10.53	1.671	.157	
	2. 中部	81	57.40	11.06			
	3. 南部	102	57.45	9.24			
	4. 東部	24	63.00	12.44			
	5. 外離島	24	58.50	6.68			
	總和	278	57.98	10.19			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

5. 最高教育程度與工作設計差異情形

由表 4-2-8 得知，不同最高教育程度的機動查緝人員在工作設計構面差異，達顯著水準 ($p < .05$)，更進一步經事後比較 (Scheffe) 差異組別，發現不同最高教育程度，以高中、職的機動查緝人員高於二技、大學、研究所的機動查緝人員，由此得知，機動查緝人員工作設計，受不同最高教育程度而產生差異。

表 4-2-8 最高教育程度與工作設計變異數分析表

構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
工作設計	1. 高中職	26	64.50	6.27	5.765	.000*	1 > 3
	2. 專科	118	59.36	10.02			1 > 4
	3. 二技	16	54.38	8.31			1 > 5
	4. 大學	107	55.89	10.84			

5. 研究所	11	53.36	5.75
總和	278	57.98	10.19

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

二、小結

綜合上述得知，個人背景變項單因子變異數分析(One-Factor ANOVA)，年齡、服務年資、最高教育程度在工作設計的特徵模式達顯著差異，但在婚姻狀況、工作地點不受不同個人背景變項群組而產生差異。

第三節個人背景變項與休閒參與差異分析

壹、獨立樣本 t 檢定 (t-TEST)

一、前言

本節個人背景變項獨立樣本 t 檢定 (t-TEST)，主要是在檢定性別、職別、工作性質等不同個人背景變項，在休閒參與方面是否有顯著的差異情形，茲分析如下：

1. 性別與休閒參與差異情形分析

由表 4-3-1 得知，不同性別的機動查緝人員，在休閒參與構面差異，僅在觀點層面及整體休閒參與達顯著水準 ($p < .05$)，由

此得知，機動查緝人員休閒參與，僅在觀點層面及整體休閒參與，受不同性別而產生差異。

表 4-3-1 性別與休閒參與各構面之 t 檢定分析表

項目	性別	平均數	標準差	t 值	p 值
時間	男	12.13	2.97	- .906	.366
	女	12.50	2.48		
頻率	男	8.85	2.06	1.769	.078
	女	8.34	1.83		
類型	男	14.63	3.48	- .932	.352
	女	15.08	2.91		
觀點	男	28.92	5.39	5.318	.000*
	女	25.61	3.95		
休閒參與	男	64.52	9.26	2.318	.021*
	女	61.53	7.80		

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

2. 職別與休閒參與差異情形分析

由表 4-3-2 得知，不同性別的機動查緝人員在休閒參與構面差異，未達顯著水準，並從各變項平均數發現，職別之間平均數相近，由此得知，機動查緝人員休閒參與，不受不同職別而產生差異。

表 4-3-2 職別和休閒參與各構面之 t 檢定分析表

項目	職別	平均數	標準差	t 值	p 值
時間	軍職	12.05	3.05	-1.056	.292
	文職	12.41	2.63		
頻率	軍職	8.56	2.12	-1.590	.113
	文職	8.95	1.87		

類型	軍職	14.60	3.14	- .734	.463
	文職	14.90	3.61		
觀點	軍職	27.77	5.56	-1.435	.152
	文職	28.69	4.88		
休閒參與	軍職	62.98	9.19	-1.810	.071
	文職	64.94	8.73		

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

3. 工作性質與工休閒參與差異情形分析

由表 4-3-3 得知，不同工作性質的機動查緝人員在休閒參與各構面差異，僅類型達顯著水準（ $p < .05$ ），並從各變項平均數發現，工作性質除觀點外其餘平均數內勤均高於外勤，由此得知，機動查緝人員在休閒參與各構面僅類型外，不受不同工作性質而產生差異。

表 4-3-3 工作性質與休閒參與各構面之 t 檢定分析表

項目	工作性質	平均數	標準差	t 值	p 值
時間	內勤	12.60	2.66	1.611	.108
	外勤	12.01	2.96		
頻率	內勤	9.01	2.36	1.485	.140
	外勤	8.60	1.81		
類型	內勤	15.62	3.26	3.200	.002*
	外勤	14.28	3.33		
觀點	內勤	27.33	5.61	-1.928	.055
	外勤	28.61	5.07		
休閒參與	內勤	64.55	10.17	.865	.388
	外勤	63.50	8.39		

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

二、小結：

綜合上述得知，個人背景變項獨立樣本 t 檢定 (t-TEST)，僅性別在整體休閒參與及觀點，工作性質在類型層面達顯著差異，顯示受休閒參與受不同性別而產生差異，但在職別、工作性質則大部分不受不同個人背景變項而產生差異。

貳、單因子變異數分析(One-Factor ANOVA)

一、前言：

本節個人背景變項單因子變異數分析(One-Factor ANOVA)，主要是在檢定年齡、婚姻狀況、服務年資、工作地點、最高教育程度等不同個人背景變項群組，在休閒參與方面是否有顯著的差異情形，茲分析如下：

1. 年齡與休閒參與差異情形

由表 4-3-4 得知，不同年齡的機動查緝人員在休閒參與構面差異，達顯著水準 ($p < .05$)，更進一步事後比較 (Scheffe) 差異組別發現，以 51 歲以上機動查緝人員高於 26 歲至 35 歲之間機動查緝人員，由此得知，機動查緝人員休閒參與，受不同年齡而產生差異。

表 4-3-4 年齡與休閒參與變異數分析表

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
休閒參與	1. 26~30 歲	44	61.00	8.52	4.836	.000*	6 > 1 6 > 2
	2. 31~35 歲	117	62.79	8.89			
	3. 36~40 歲	50	63.86	9.46			
	4. 41~45 歲	47	66.40	8.45			
	5. 46~50 歲	12	67.75	7.17			
	6. 51 歲以上	8	74.25	5.18			
	總和	278	63.86	9.03			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

2. 婚姻狀況與休閒參與差異情形

由表 4-3-5 得知，不同婚姻狀況的機動查緝人員在休閒參與構面差異，未達顯著水準，由此得知，機動查緝人員休閒參與，並不受婚姻狀況而產生差異。

表 4-3-5 婚姻狀況休閒參與變異數分析表

構面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
休閒參與	1. 已婚	183	63.83	8.97	.816	.443	
	2. 未婚	88	64.24	9.34			
	3. 離婚	7	59.71	5.94			
	總和	278	63.86	9.03			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

3. 服務年資與休閒參與差異情形

由表 4-3-6 得知，不同服務年資的機動查緝人員，在休閒參與構面差異，達顯著水準 ($p < .05$)，更進一步事後比較 (Scheffe) 差異組別發現，26 年以上高於 5 年以下至 20 年之間服務年資由此得知，機動查緝人員休閒參與，受不同服務年資而產生差異

表 4-3-6 服務年資與休閒參與變異數分析表

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
休閒參與	1. 5 年以下	117	64.19	8.48	3.949	.002*	
	2. 6~10 年	54	61.94	8.51			6 > 1
	3. 11~15 年	38	64.39	6.10			6 > 2
	4. 16~20 年	47	62.55	12.42			6 > 3
	5. 21~25 年	16	65.13	5.07			6 > 4
	6. 26 年以上	6	78.00	.00			
	總和	278	63.86	9.03			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

4. 工作地點與休閒參與差異情形

由表 4-3-7 得知，不同工作地點的機動查緝人員在休閒參與構面差異，達顯著水準 ($p < .05$)，更進一步事後比較 (Scheffe) 差異組別發現，東部地區平均數高於北、中、南部地區，由此得知，機動查緝人員休閒參與，受不同工作地點而產生差異。

表 4-3-7 工作地點與休閒參與變異數分析表

構面	工作地點	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
休閒參與	1. 北部	47	61.89	10.50	4.244	.002*	
	2. 中部	81	63.09	8.40			4 > 1
	3. 南部	102	63.28	8.88			4 > 2
	4. 東部	24	69.83	9.03			4 > 3
	5. 離島	24	66.75	5.45			
	總和	278	137.75	17.84			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

5. 最高教育程度與休閒參與差異情形

由表 4-3-8 得知，不同最高教育程度的機動查緝人員在休閒參與構面差異，達顯著水準 ($p < .05$)，更進一步事後比較 (Scheffe) 差異組別發現高中、職機動查緝人員高於二技機動查緝人員，並從各變項平均數發現，最高教育程度平均數相近，由此得知，機動查緝人員休閒參與，受不同最高教育程度而產生差異

表 4-3-8 最高教育程度與休閒參與變異數分析表

構面	教育程度	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
休閒參與	1. 高中職	26	68.00	5.71	3.132	.015*	1 > 3
	2. 專科	118	64.01	9.99			
	3. 二技	16	58.38	3.81			
	4. 大學	107	63.74	8.89			

5. 研究所	11	61.55	6.95
總和	278	63.86	9.03

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

二、小結：

綜合上述得知，個人背景變項單因子變異數分析(One-Factor ANOVA)，年齡、工作地點、服務年資、最高教育程度在休閒參與達顯著差異，但在婚姻狀況、工作地點不受不同個人背景變項群組而產生差異。



第四節個人背景變項與生活滿意差異分析

壹、獨立樣本 t 檢定 (t-TEST)

一、前言

本節個人背景變項獨立樣本 t 檢定 (t-TEST)，主要是在檢定性別、職別、工作性質等不同個人背景變項，在生活滿意方面是否有顯著的差異情形，茲分析如下：

1. 性別與生活滿意差異情形分析

由表 4-4-1 得知，不同性別的機動查緝人員在生活滿意構面差異，僅休閒層面及整體生活滿意，達顯著水準 ($p < .05$) 並從各變項平均數發現，性別之間平均數相近，由此得知，機動查緝人員生活滿意，受不同性別而產生差異。

表 4-4-1 性別與生活滿意各構面之 t 檢定分析表

項目	性別	平均數	標準差	t 值	p 值
工作	男	47.35	9.09	1.348	.180
	女	45.94	6.69		
休閒	男	65.87	10.23	4.234	.000*
	女	59.71	9.58		
家庭	男	26.22	3.66	-.047	.963
	女	26.24	3.46		
生活滿意	男	139.44	18.10	2.978	.003*
	女	131.89	15.69		

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

2. 職別與生活滿意差異情形分析

由表 4-4-2 得知，不同性別的機動查緝人員在休閒參與構面差

異，未達顯著水準，並從各變項平均數發現，職別之間平均數相近，

由此得知，機動查緝人員生活滿意，不受職別而產生差異。

表 4-4-2 職別和生活滿意各構面之 t 檢定分析表

項目	職別	平均數	標準差	t 值	p 值
工作	軍職	47.34	8.24	.664	.507
	文職	46.65	9.09		
休閒	軍職	64.11	10.94	- .683	.495
	文職	64.97	9.70		
家庭	軍職	26.32	3.57	.489	.625
	文職	26.10	3.68		
生活滿意	軍職	137.77	18.08	- .022	.983
	文職	137.33	17.61		

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

3. 工作性質與生活滿意差異情形分析

由表 4-4-3 得知，不同工作性質的機動查緝人員在生活滿意各構面差異，僅休閒層面達顯著水準 ($p < .05$)，並從各變項平均數發現，工作性質之間平均數相近，由此得知，機動查緝人員生活滿意僅休閒層面，受不同工作性質而產生差異。

表 4-4-3 工作性質與生活滿意各構面之 t 檢定分析表

項目	工作性質	平均數	標準差	t 值	p 值
工作	內勤	47.07	9.06	.053	.958
	外勤	47.02	8.41		
休閒	內勤	62.12	10.44	-2.756	.006*
	外勤	65.71	10.19		
家庭	內勤	25.69	3.22	-1.854	.065
	外勤	26.49	3.77		
生活滿意	內勤	134.88	17.14	-1.926	.055
	外勤	139.22	18.06		

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

二、小結：

綜合上述得知，個人背景變項獨立樣本 t 檢定 (t-TEST)，僅整體生活滿意與性別在休閒層面達顯著差異，顯示受休閒參與受不同整體生活滿意與性別而產生差異，但在職別、工作性質則不受不同個人背景變項而產生差異。

貳、單因子變異數分析(One-Factor ANOVA)

一、前言

本節個人背景變項單因子變異數分析(One-Factor ANOVA)，主要是在檢定年齡、婚姻狀況、服務年資、工作地點、最高教育程度等不同個人背景變項群組，在生活滿意方面是否有顯著的差異情形，茲分析如下：

1. 年齡與生活滿意差異情形

由表 4-4-4 得知，不同年齡的機動查緝人員在生活滿意構面差

異，達顯著水準（ $p < .05$ ），更進一步事後比較（Scheffe）差異組別發現，51 歲以上動查緝人員高於 26 歲至 40 歲之間，而 41 歲至 50 歲又高於 31 歲至 35 歲之間，由此得知，機動查緝人員生活滿意差，受不同年齡而產生差異。

表 4-4-4 年齡與生活滿意之變異數分析表

構面	年齡	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
生活滿意	1. 26~30 歲	44	136.82	12.91	9.984	.000*	
	2. 31~35 歲	117	131.50	18.42			4 > 2
	3. 36~40 歲	50	141.18	17.38			5 > 2
	4. 41~45 歲	47	143.26	12.48			6 > 1
	5. 46~50 歲	12	148.50	21.84			6 > 2
	6. 51 歲以上	8	164.38	10.32			6 > 3 > 2
	總和	278	137.75	17.84			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

2. 婚姻狀況與生活滿意差異情形

由表 4-4-5 得知，不同婚姻狀況的機動查緝人員在生活滿意構面差異，未達顯著水準，由此得知，機動查緝人員生活滿意，不受不同婚姻狀況而產生差異。

表 4-4-5 婚姻狀況生活滿意變異數分析表

構面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
生活滿意	1. 已婚	183	139.07	17.90	1.469	.232	
	2. 未婚	88	135.20	18.17			
	3. 離婚	7	135.29	5.94			
	總和	278	137.75	17.84			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

3. 服務年資與生活滿意差異情形

由表 4-4-6 得知，不同服務年資的機動查緝人員在生活滿意構面差異，達顯著水準 ($p < .05$)，更進一步事後比較 (Scheffe) 差異組別發現，服務年資 26 年以上機動查緝人員高於 5 年以下至 25 年之間機動查緝人員，由此得知，機動查緝人員生活滿意，受不同服務年資而產生差異。

表 4-4-6 服務年資與生活滿意變異數分析表

構面	服務年資	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
生活滿意	1. 5 年以下	117	134.84	15.56	7.305	.000*	
	2. 6~10 年	54	133.72	18.19			6 > 1
	3. 11~15 年	38	140.82	16.73			6 > 2
	4. 16~20 年	47	140.72	20.42			6 > 3
	5. 21~25 年	16	143.63	13.09			6 > 4
	6. 26 年以上	6	172.50	.55			6 > 5
	總和	278	137.75	17.84			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

4. 工作地點與生活滿意差異情形

由表 4-4-7 得知，不同工作地點在與生活滿意構面差異，未達顯著水準，由此得知，不受不同工作地點而產生差異。

表 4-4-7 工作地點與生活滿意之變異數分析表

構面	工作地點	人數	平均數	標準差	F 值	p 值	事後比較
生活滿意	1. 北部	47	134.38	20.21	1.699	.150	
	2. 中部	81	138.33	17.29			
	3. 南部	102	137.77	17.20			
	4. 東部	24	145.29	18.91			
	5. 離島	24	134.75	15.06			
	總和	278	137.75	17.84			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

5. 最高教育程度與生活滿意差異情形

由表 4-4-8 得知，不同工作地點的機動查緝人員在與生活滿意構面差異，未達顯著水準，並從各變項平均數發現，工作地點之間平均數相近，由此得知，機動查緝人員生活滿意，並不受最高教育程度而產生差異。

表 4-4-8 最高教育程度與生活滿意之變異數分析表

構面	教育程度	人數	平均數	標準 差	F 值	p 值	事後比較
生活滿意	1. 高中職	26	145.19	11.83	4.379	.002*	1 > 5
	2. 專科	118	140.42	18.80			
	3. 二技	16	134.69	16.85			
	4. 大學	107	134.83	17.61			
	5. 研究所	11	124.36	9.36			
	總和	278	137.75	17.84			

註：*表 $p < .05$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

二、小結

綜合上述得知，個人背景變項單因子變異數分析(One-Fact

or ANOVA)，年齡、服務年資、最高教育程度在生活滿意達顯著差異，但在

婚姻狀況、工作地點不受不同個人背景變項群組而產生差異。

第五節工作設計與休閒參與 及生活滿意相關性分析

壹、前言

本研究採用皮爾森（Pearson）積差相關分析，主要是用來測量工作設計與休閒參與、休閒參與及生活滿意、工作設計與生活滿意，以及工作設計、休閒參與及生活滿意變項間的關係強度，與各層面變項間相關程度的指標及檢驗相關性假設，茲分析如下：

一、工作設計與休閒參與各構面相關性分析

由表 4-5-1 得知，在工作設計與休閒參與各構面相關分析，工作設計與時間($r=.498, p<.001^{**}$)、頻率($r=.340, p<.001^{**}$)、類型($r=.400, p<.001^{**}$)、觀點($r=.182, p<.001^{**}$)皆呈現顯著的正相關。

表 4-5-1 工作設計和休閒參與各構面之相關性分析表

變項	工作設計	時間	頻率	類型	觀點
工作設計	1.000	.498**	.340**	.400**	.182**

註：**表 $p<.001$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

二、休閒參與及生活滿意與各構面相關性分析

由表 4-5-2 得知，在休閒參與及生活滿意各構面相關分析，工作設計與工作滿意($r=.460, p<.001^{**}$)、休閒滿意($r=.564, p<.001^{**}$)、家庭滿意($r=.420, p<.001^{**}$)皆呈現顯著的正相關。

表 4-5-2 休閒參與和生活滿意各構面之相關性分析表

變項	休閒參與	工作滿意	休閒滿意	家庭滿意
休閒參與	1.000	.460**	.564**	.420**

註：**表 $p<.001$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

三、工作設計與生活滿意各構面相關性分析

由表 4-5-3 得知，在休閒參與及生活滿意各構面相關分析，工作設計與工作滿意($r=.729, p<.001^{**}$)、休閒滿意($r=.309, p<.001^{**}$)、家庭滿意($r=.306, p<.001^{**}$)皆呈現顯著的正相關。

表 4-5-3 生活滿意和休閒參與各構面之相關性分析表

變項	工作設計	工作滿意	休閒滿意	家庭滿意
工作設計	1.000	.729**	.309**	.306**

註：**表 $p < .001$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

四、工作設計與休閒參與及生活滿意各構面相關性分析

由表 4-5-4 得知，在工作設計與休閒參與及生活滿意各構面相關分析，工作設計與休閒參與 ($r = .490$, $p < .001$ **)、休閒參與及生活滿意 ($r = .636$, $p < .001$ **)、工作設計與生活滿意 ($r = .595$, $p < .001$ **) 皆呈現顯著的正相關。

表 4-5-4 工作設計、休閒參與和生活滿意相關性分析表

變項	工作設計	休閒參與	生活滿意
工作設計	1.000	.490**	.595**
休閒參與	.490**	1.000	.636**
生活滿意	.595**	.636**	1.000

註：**表 $p < .001$ ，達到顯著水準；資料來源：本研究整理。

貳、小結

綜合上述得知，工作設計與休閒參與、休閒參與及生活滿意、工作設計與生活滿意變項間，以及工作設計、休閒參與及生活滿意變項間呈正相關，其中休閒參與及生活關係滿意最具強度。



第五章結論與建議

本章第一節是根據機動查緝人員的工作設計、休閒參與及生活滿意的差異與相關性實證分析結果，驗證本研究的研究架構與研究假設，並歸納研究主要發現，所獲得的研究結論，第二節是依據研究結論提出建議參考。

第一節結論

依研究動機與目的，並綜合文獻探討與實證調查，針對研究問題的主要發現，所獲得的研究結論，分述如下：

壹、海岸巡防機關機動查緝人員個人背景變項與工作設計、休閒參與及生活滿意有顯著的差異。

一、工作設計方面

整體工作設計上，在性別、年齡、服務年資、最高教育程度等四項，會受不同獨立樣本與群組而有顯著差異存在，其中又以年齡 51 歲以上與服務年資 26 年以上最為顯著，次為最高教育程度在高中、職與性別為男性的機動查緝人員，但卻發現佔大部分的較青壯年齡層與服務年資較淺的機查緝人員卻無顯著差異，顯示海岸巡防機關大部分機動查緝人員，對海岸巡防機關業管單位工作設計感受較

低，值得海岸巡防機關在資訊回饋方面在深入瞭解。

二、休閒參與方面

整體休閒參與上，在性別、年齡、服務年資、工作地點、最高教育程度等五項，會受不同獨立樣本與群組而有顯著差異存在，同時亦發現在觀點與類型層面分別在性別與工作性質，會受不同獨立樣本而有顯著差異存在其中又以年齡 51 歲以上與服務年資 26 年以上，工作地點在東部地區最為顯著，次為最高教育程度在高中、職的機動查緝人員，足見在 50 歲與年資 25 年以下，以北、中、南、離島感應較底，可是卻是海岸巡防機關最精壯的人力，而且是工作績效最突顯的地區，但以查緝績效與工作量卻顯有不對稱，應有必要再探究原因。。

三、生活滿意方面

整體生活滿意上，在性別、年齡、服務年資、最高教育程度等四項，會受不同獨立樣本與群組而有顯著差異存在，同時亦發現在休閒層面分別在性別與工作性質會受不同獨立樣本而有顯著差異存在，其中又以年齡 51

歲以上、服務年資 26 年以上與最高教育程度在高中、職的機動查緝人員最為顯著，然而大部份卻感受較低，同樣地，在這部分離職率在海岸巡防機關是偏高的，顯示大部分機動查緝人員的機動查緝是需要被關注的。

貳、海岸巡防機關機動查緝人員工作設計、休閒參與及生活滿意均呈正相關。

一、工作設計與休閒參與呈正相關

研究發現工作設計與休閒參與之時間、頻率、類型、觀點等四個層面均呈正相關，而且均達顯著水準，尤其以時間層面相關性最強，次為類型層面；顯示機動查緝人員均對休閒的時間非常重視，同時會對工作結果與成效，產生正面的效應。

二、休閒參與及生活滿意呈正相關

研究發現休閒參與及生活滿意之工作、休閒、家庭等三個層面均呈正相關，而且均達顯著水準，尤其以休閒層面相關性最強，次為工作層面，顯見適度的休閒對生活滿意是有助益。

三、工作設計與生活滿意呈正相關

研究發現工作設計與生活滿意之工作、休閒、家庭等三個層面均呈正相關，而且均達顯著水準，尤其以工作層面相關性最強，次為休閒層面，證明工作設計的特徵模式，可以激勵工作意願，提高工作品質與生產力。

四、工作設計與休閒參與及生活滿意之間呈正相關

(一) 實證研究發現工作設計與休閒參與及生活滿意均呈正相關，而且均達顯著水準，尤其以休閒參與及生活滿意相關性為最，次為工作設計與生活滿意，再者為工作設計與休閒參與，顯示工作設計之工作特徵模式，需要適當的休閒參與來相互支撐，同樣地工作設計亦與生活品質提升相關聯。

(二) 休閒參與雖對工作設計與生活滿意均呈正相關，但對工作設計的相關係數均偏低於生活滿意的構面，顯示休閒參與與工作設計之間的關聯性較弱。

(三) 生活滿意與工作設計與休閒滿意均呈正相關，表示工作設計之工作特徵模式愈周密、愈得當，而且實踐的愈落實，愈能使機動查緝人員生活滿意度愈高，但若從其相

關性係數顯示則休閒參與及生活滿意的關聯性較高。

(四) 由於生活滿意涵蓋的面向既深且廣，本研究從工作環境、專業特性、主管領導、人際關係、心理、生理、教育、社會、家人關係、經濟狀況等層面衡量，發現均高於工作設計、休閒參與方面，但實際上卻在婚姻狀況、服務年資的認知偏低但卻與工作設計與休閒參與關係均呈較高的關係，顯示大部分的機動查人員，認為生活滿意與查緝工作的付出，有相當的改善空間。



第二節建議

根據研究結論得知，海岸巡防機關機動查緝人員在不同背景變項有五成以上對工作設計、休閒參與及生活滿意有顯著差異，在工作設計、休閒參與及生活滿意之間均有正相關，因此本研究提出具體建議，供海岸巡防機關研考與主管業務單位參考，茲分述建議如下：

壹、工作設計方面

一、通盤檢討現行工作設計的特徵模式內涵

海岸巡防機關成立迄今，宥於內有組織調整轉型、核心工作擴大，外有海域的環境、新興的犯罪模式等變化，工作設計內涵良窳，實與能否落實執行，有密不可分的關係，本研究發現大部分的查緝人員是無明顯差異，顯見工作設計的特徵模式內涵與現況有落差，實有必要通盤檢討，如：技能多樣性與查緝實務能否結合、查緝全程是否干擾過多等，以提昇整體工作效能。

二、建立適切的工作設計的特徵模式評估機制

由於海岸巡防機關機動查緝人員查緝績效的提昇，攸關海岸巡防機關的競爭力，尤其在核心工作擴大之際，查緝對象相對浮動的狀況下，重新檢討研擬符合實際需求，而且適

切的工作設計的特徵模式評估機制，如：查緝技能鑑測、模擬測考、現場控制評核等，必然會對實際查緝績效提昇。

三、暢通機動查緝人員訊息回饋管道

機動查緝人員在查緝工作具有相當的不確定性，精神上的激勵，健康上的叮嚀，家人關係的維繫與支持，各級主管大部份均極為的關心與注重，但若能加以重視其上下訊息回饋管道，如：鼓勵建言、定期座談或問卷訪查、聯合共組專案，將更有助於查緝人員的工作意願。

貳、休閒參與方面

一、鼓勵機動查緝人員公餘休閒參與

休閒參與既然有助於心理、生理、教育、社會方面，適時鼓勵機動查緝人員，利用公餘時間從事休閒，並依性向參與適合的休閒類型，如：讀書會、海洋生態研習、週年慶社團成果展、親子日全家踏青活動，以適度解放查緝重任的心態與情境，激發工作潛能與意願。

二、結合查緝績優安排獎酬性休閒參與

由於機動查緝工作具有相當的不確定性，查緝人員經常為查緝績效不眠不休，並且忍受績效壓力的煎熬，倘能結合查緝績優的機動查緝人員，安排獎酬性公餘休閒參與，如：公費國內、外參訪、休閒旅遊、獎酬慰勞休假等，必能激發機動查緝人員追求績效的動能，亦可獲得實質的補償。

參、生活滿意方面

一、改善機動查緝人員生活品質

生活滿意在本研究發現差異性最為顯著，且相關性則最高，但實際上在查緝工作卻毫無生活品質，若不加以重視改善，必定會增加員工離職率，造成人力的流失，查緝績效亦會降低急需採取改善的方案，如：增補人力、強制休假、鼓勵參與休閒、提高體檢補助費額度，超時加班費與查緝加給等，以減輕工作壓力，滿足休閒需求，提高生活品質。

二、主動重視生活滿意的需求

從工作、休閒、家庭三個層面來衡量生活滿意度，發現不同個人變項在工作、家庭方面不分性別與內、外勤均無顯著差異，表示一致性極高，並且在問卷的答題計分得分平均值最高，生活滿意的需求是當務之急，如：查緝專技訓練、國內、外查緝實務觀摩、獎酬性休閒參與、外勤職務宿舍優先配置、進修保障與外勤優先晉陞、派職、危險加給提高等，以激勵工作意願，紓解查緝績效壓力，以及家庭的支持。

參 考 文 獻

中文部分

王素敏（1997），「老人的休閒滿意及其休閒教育取向之研究」，國立高雄師範大學成人教育研究所未出版碩士論文。

文崇一（1980），台灣居民的休閒生活，台北市：東大圖書。

石家明（2000），SPSS 10. X 中文版統計資料分析實務應用，台北：基峰資訊股份有限公司。

白靜芬（2001），「農家老人社會支持對其生活滿意度之影響研究」，國立台灣大學農業推廣學研究所未出版碩士論文。

朱美珍（2001），「民主主義社會政策與軍人家庭關係之研究—已婚軍官角色衝突及其生活滿意之分析」，國立政治大學中山人文社會科學研究所未出版碩士論文。

巫惠貞（2000），「國小教師社會網路、社會特性、專業進修與生活滿意之研究」，國立台東師範學院教育研究所未出版碩士論文。

何麗芳（1992），「台北市老人休閒活動與生活滿意度研究」，私立東吳大學社會工作研究所未出版碩士論文。

余乃玲、胡瑞桃、周碧琴、賴瑞月(1999)，「某地域醫院護理人員工作滿意度與留任意願相關性之探討」，長庚護理，第十卷，第三

期，第 28~37 頁。

余 嬪 (2001)，創造健康安全的休閒空間，2001 年第六屆全國婦女國事會議。

李素馨 (1997)，「都市女性休閒類型和休閒阻礙」，戶外遊憩研究之，第十卷，第一期第 43-68 頁。

李長貴 (1998)，組織行為，台北：華泰書局。

李長貴 (1998)，組織行為，台北：華泰書局。

李青松(2002)。高齡者休閒參與之研究。中華家政學刊，31，21-38

李美萱(2004)，「護理人員休閒參與、工作無聊度與生活滿意之研究」，朝陽科技大學休閒事業系碩士班未出版碩士論文。

吳福蓮 (1989)，「小琉球漁村婦女家庭生活生活的研究」，國立台灣大學人類學研究所未出版碩士論文。

吳衍潔 (2001)，「大台北地區民眾休閒滿意度與幸福感之研究」，國立台灣師範大學運動休閒與管理研究所未出版碩士論文。

吳文銘 (2001)，「人格特質、自我娛樂能力、休閒參與及休閒滿意線性關係結構之建構與驗證」，國立體育學院體育研究所未出版碩士論文。

吳郁銘 (2004)，「活動型老休閒運動參與與生活滿意度之研究-以中華

基督教青年會萬華會所會員為例」，天主教輔仁大學體育學系
未出版碩士論文。

吳宇櫻（2004），「組織成員對組織變革態度之研究-以行政院海岸巡防
署所屬之機關單位人員為例」，世新大學行政管理系未出版碩
士論文。

沈清松（1991），生命的實現與開放，台北：。

林欽榮（1991），「工作設計對組織績效及員工滿足的影響」，人事管理，
第 281004-281014 頁。

林欽榮（1998）人力資源管理，台北：前程企管。

林麗惠（2001），「高齡者參與學習活動與生活滿意度關係之研究」，國
立中正大學成人及繼續教育研究所未出版碩士論文。

林麗玲（2001），員工工作滿意度和生活滿意度之關係探討—以護理人
員為例，國立中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。

范涵惠（2001），「長期照護機構老人健康狀況、生活適應及生活滿意
度相關性探討」，中國醫藥學院醫學研究所未出版碩士論文。

林美玲（2001），「能力水準、參與選擇自由與運動休閒滿意之相關研
究—以台北市 A 運動俱樂部有氧舞蹈運動參與者為例」，馬偕
護理專科學校學報，第一期，第 71-76 頁。

林佳蓉 (2001),「老人生活滿意模式之研究」,國立體育學院體育研究所出版碩士論文。

林佳蓉 (2002),「台灣地區老人休閒參與和休閒阻礙之研究」,國立體育學院論叢,第十二卷之,第二期,第 59-76 頁。

林俊瑩 (2002),「大學生的價值觀、就學動機、社會網絡與生活滿意度關聯性之研究：以台東師院為例」,台灣教育社會學研究,第二卷,第二期,第 63-99 頁。

林永順 (2003),e 世代管理學,屏東：十八般武藝有限公司。

林怡欣 (2004),「國小教師 A 型性格工作壓力與生活滿意之相關研究」,嘉義大學家庭教育研究所出版碩士論文。

柯際雲 (1995),「企業員工個人特性、及其決定之工作特性與領導型態對組織承諾的影響」,中興大學企業管理研究所出版碩士論文。

施敏雄、蕭新煌 (1981),「我國社會指標之回顧與檢討」,明德基金會：生活素質層面之探討-生活素質第一次研討會論文集,台北

施啟文 (2000),「台灣投資人之人格特質及其投資獲利與生活滿意度之相關研究」,大葉大學事業經營研究所出版碩士論文。

陳媛嫻 (1988),「已婚職業婦女的家人關係之研究」,私立中國文化大

學家政研究所未出版碩士論文。

陳彰儀 (1989)，工作與休閒-從工業心理學的觀點探討休閒的現況與理論，台北：淑馨。

陳秀蓉、李素貞，郭憲文 (1998)，「台灣中部地區三縣市長期照護機構護理人員工作滿意度探討」，弘光學報，第三十二期，第 29-45 頁。

Schermerhorn 原著，陳靜宜譯(1999)，Management 管理學，台北：台灣西書。

陳南琦 (2003)，「青少年休閒滿意度與休閒參與之相關研究」，體育學報，第三十三輯，第 201-210 頁。

陳肇男 (2003)，「台灣老人休閒生活與生活品質」，人口學刊，第二十六期，第 96-136 頁。

Bammel, C. & Burrus-Bammel, L. L. 原著，涂淑芳 譯(2001)，休閒與人類行為，台北：桂冠。

連雅棻 (2002)，「社區獨居老人人格韌性、社會支持與生活滿意度之相關性探討」，長庚大學護理學研究所未出版碩士論文。

黃培文 (1996)，「工作特性與工作滿足之關係研究：以國際觀光旅館為實證」，南台工商專校學報，第二十三期，第 143~148 頁。

黃錦淑 (2001),「研發人員工作設計與工作績效之關係-兩種工作特性模式之運用」,國立中山大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。

黃仲明 (2002),「國民中學高關懷學生休閒參與、休閒阻礙與期望參與之相關研究」,體育學報,第三十二輯,第 215~228 頁。

張潤書 (1973),行政學(上),台北:中華出版社。

張緯良 (1999),人力資源管理,台北:華泰書局。

張佩娟、鍾志強(2002),「休閒滿意理論分析」,雲科大體育,第五期,第 84~89 頁。

張良漢(2002),休閒運動參與動機、身體活動態度、休閒運動阻礙及滿意度之相關研究以台灣中部地區大專院校學生為例,台北:師大書苑有限公司。

許士軍 (1986),管理學,台北:東華書局。

教育部社會司(1991),老人教育,台北:師大書苑。

楊國樞 (1980),「生活素質的心理學觀」,中華心理學刊,第二十二卷第二期第 11-24 頁。

楊文友 (2002),「警察人員工作投入之研究」,中山大學人力資源研究所未出版碩士論文。

雷佩鴻 (2002), 辭海, 台北：世一文化出版社。

劉長安、施婉華、曾貴英 (1997), 「某醫院中心臨床護理人員工作滿意情況及影響因素之分析」, 榮總護理, 第十四卷, 第二期, 第 143-152 頁。

劉佩佩 (1999), 「未婚女性休閒生活之研究」, 國立高雄師範大學成人教育研究所未出版碩士論文。

劉淑娟 (1999), 「罹患慢性病老人生命態度及生活滿意度之探討」, 護理研究, 第七卷, 第四期, 第 294-356 頁。。

劉千琪、洪麗珍、郭憲文 (1999), 「失能患者日常生活活動與其生活滿意度之相關性」, 行政管理學報, 第二期, 第 37-56 頁。

劉雅惠 (2000), 「中小學教師的工作—家庭衝突及其相關因素之研究」, 國立政治大學教育學系未出版碩士論文。

鄭丞伸 (2000), 「新竹市國民中學學生體適能對休閒行為之影響研究」, 中國文化大學運動教練研究所未出版碩士論文。

潘依琳、張媚 (1998), 「醫院護理人員之工作特性、成就動機對工作投入、工作滿足、與留職意願之影響」, 第十七卷, 第一期, 第 48-58 頁。

謝高橋 (1994), 「社會變遷與家庭資源」, 社區發展季刊, 第六十八期,

第 31-34 頁。

謝智謀、吳文銘 (2002),「自我娛樂、休閒參與及休閒滿意之線性結構關係模式之建構與驗證—以國小學童為例」,體育學報,第三十二輯,第 241-252 頁。

廖榮利 (1995),「休閒行為與工作滿足之因素分析」,社區發展季刊,第六十九期,第 206-218 頁。

蔡仕君 (1988),「從不同家庭生命週期探討已婚職業婦女之生活滿意度」,私立中國文化大學家政研究所未出版碩士論文。

蔡長清、劉修祥、黃淑貞(1998),退休老人休閒參與量及類型與生活滿意度之關係,高雄應用科技大學學報,31,183-220。

蔡欣嵐 (2001),工作特性、人格特質與生活滿意度之關係-以半導體為例,國立中央大學企業管理研所未出版碩士論文。

蕭文彬 (2001),「組織變革研究—以行政院海岸巡防署為例」,元智大學管理研所未出版碩士論文。

韓惠華 (1997),「電子業女性勞工休閒參與及需求滿足之相關研究—以高雄地區為例」,國立高雄師範大學成人教育研所未出版碩士論文。

簡裕雄 (2004, 11 月 5 日)家庭休閒之探討,網路社會學會通訊期刊

42 <http://www.nhu.edu.tw/~society-tn>。

簡春安 (1991),「國內婦女生生活滿意度調查報告」,當代社會工作,創刊號,第 87-99 頁。

蘇廣華 (2001),「憂鬱傾向與休閒參與、休閒阻礙及休閒滿意關係研究—乙台南護專學生為例」,國立體育學院體育研究所未出版碩士論文。

蘇睦敦 (2001),「婦女運動休閒參與者感受利益與滿意度之研究-乙高雄地區為例」,國立體育學院體育研究所未出版碩士論文。

羅明葵 (2001),「持續參與社區舞蹈班婦女在休閒滿意、自決運動利益與社區意識之研究」,國立體育學院體育研究所未出版碩士論文。

英文部分

Anonymous(2000). "How to Combat Employee Boredom" ,American
Prin

ter, Vol. 19, No. 12, pp. 78-81.

Beard, J. G., and Ragheb, M.G.(1980)." Measuring leisure
satisfaction," Jo

urnal of Leisure Reasearch, Vol 12, No 1, pp, 20-33.

Edginton, C. R ., Jordan, D. J., De Graaf, D. G., and Edginton, S.

R.(1995). Leisure and life satisfaction: foundational
perspectives . Madison:Bro

wn and Benchmark Publishers.

Flanagan, J.C. (1978). "Aresearch approach to improving our
quality of li

fe," American Psychologist, Vol 33, pp. 138-147.

Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. Journal of Applied Psychology, Vol 55, pp. 259-286.

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Tests of a theory. Organization Behavior and Human Performance. 16pp. 250-279.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work Redesign. Reading, MA: Addison-Wesley.

Herzberg, F. (1956). Job Attitudes: Review and Opinion. Pittsburgh, PA: Psychological Service of Pittsburgh.

Kell, J. R., & Godbey, G. C. (1992). Sociology of Leisure State

College, PA:

Venture Publishing.

Kelly, J.R., and Steinkamp, M. W. (1987). "Later-life satisfaction: Does leisure contribute? "Leisure Sciences, Vol19, No 3, pp. 198-200.

Meadow, H. Lee. (1988) .The satisfaction Attitude Hierarachy : Does a Marketing Contribute? American Marketing Association Chicago, IL. PP. 482-483.

Mills, R. J., Grasmick. H. G, et al. (1992). "The Effects of Gender, Family Satisfaction, and Economic Strain on Psychological Well-Being" , Family Relations, Vol.41, NO.4, pp. 440-445.

Riddick, C. C. (1986). "Leisure satisfaction precursors."

Journal of Leisure

Research, Vol 18, No 4, pp.259-265.

Schermerhorn, J.R. (1989). Management for Productivity, 3rd Edition New York, John Wiley and Sons.

Seashore, S.E. & Taber, T.D. (1975). Job-Satisfaction Indicators and Their Correlates. American Behavioral Scientist, 18:333-368.

Shichman, S., and Cooper, E. (1984). "Life satisfaction and sex role concept," Sex Role, pp.227.

Stevens, J.M., Beyer, J.M. & Trice, H.M. (1978). Assessing personal, role, and organizational predictor of managerial commitment. Academy of Management Journal, 21, 380-396.

Wilson, R.L. (1991). Physical activity, absenteeism, stress, and

attitude toward work. U. M. I. Dissertation services.

劉本傑(1972)，Quality of Life Indicators in U. S. By State.

附錄二 前 測 問 卷

親愛的女士、先生，您好：

這是一份學術性問卷，採不記名方式作答，本問卷的主要目的是在瞭解海岸巡防機關機動查緝人員的工作設計、休閒參與及生活滿意度之概況，極需您寶貴的意見，請依實際的情況填答下列的問卷，本研究調查所獲得的資料，將作為學術領域上之研究，問卷資料不對外公開並絕對保密，敬請您放心的依真實的感受來作答，您真實的作答，將是我們問卷成功最大的保障。

最後，謹致上最誠摯的謝意，感謝您在百忙之中抽空作答，再次感謝您的支持與合作！在此，敬祝您身體健康、萬事如意。

台東大學區域政策與發展研究所

研究生：石大誠

指導教授：李玉芬 博士

第一部份：個人基本資料

1. 性別：☐ 男性 ☐ 女性

2. 職別：☐ 軍職 ☐ 文職
3. 年齡：☐ 21~25 歲 ☐ 26~30 歲 ☐ 31~35 歲 ☐ 36~40 歲 ☐ 41~45 歲 ☐ 46~50 歲
☐ 51 歲以上
4. 婚姻狀況：☐ 已婚 ☐ 未婚 ☐ 離婚 ☐ 喪偶 ☐ 其他
5. 服務年資：☐ 3 年以下 ☐ 4~6 年 ☐ 7~10 年 ☐ 11~15 年 ☐ 16~20 年 ☐ 20 年以上
6. 主管年資：☐ 無 ☐ 1 年以下 ☐ 1~3 年 ☐ 4~6 年 ☐ 7~10 年 ☐ 10 年以上
7. 工作地點：☐ 北部 ☐ 中部 ☐ 南部 ☐ 東部 ☐ 離島
8. 工作屬性：☐ 內勤 ☐ 外勤
9. 最高教育程度：☐ 高中職 ☐ 專科 ☐ 二技 ☐ 大學 ☐ 研究所以上
10. 主要教育背景：☐ 文科 ☐ 法科 ☐ 商科 ☐ 農科 ☐ 理工科 ☐ 管理科 ☐ 軍校
☐ 警校 ☐ 其他科系 _____ (可複選)

第二部份：工作設計量表

請仔細研讀下表各個問題，並依您的實際體會在適當的選項中☐勾選

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 認為本身的專業能力，可以執行海巡偵防查緝任務。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 對目前機動查緝隊人員的專業訓練，覺得沒有幫助。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 在執行偵防查緝工作，均有完備的應變計畫。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 相信個人有能力應變，並且能處置得當。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 機動查緝隊人員案件偵辦，得以充分自由發揮。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 認為查緝績效的壓力，與偵防時間長短無關。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 整個查緝過程可以不受干擾，可全力投入查緝工作。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 上級交賦任務分工，都能明確區分個人責任。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 認為個人績效考評，是驗證責任心的主要方式。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 機動查緝人員的責任心，與查緝績效無關。	☐	☐	☐	☐	☐
選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
11. 在海巡整體查緝工作，機動查緝人員是不受重視的。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 因為責任心的驅使，會投入更多時間在工作。	☐	☐	☐	☐	☐
13. 認為自己對突發狀況的處理，會獲得上級肯定。	☐	☐	☐	☐	☐

14. 上級不會關心在實際查緝中，所遭遇突發的狀況。	☐	☐	☐	☐	☐
15. 通常遇到突發狀況，會向上級請求支援。	☐	☐	☐	☐	☐
16. 執行查緝遇突發狀況，可自主處理不用擔當風險。	☐	☐	☐	☐	☐
17. 認為查緝工作表現與付出，會經常受到上司的慰勉。	☐	☐	☐	☐	☐
18. 上司公務繁忙抽騰不出時間，與機動查緝人員溝通。	☐	☐	☐	☐	☐
19. 機動查緝人員向上司反應管道暢通，並會獲得回應。	☐	☐	☐	☐	☐
20. 上司對查緝過程的艱危無法體會，不知如何評價。	☐	☐	☐	☐	☐

～ 衷心感謝您的協助！ ～

第三部份：休閒參與量表

請仔細研讀下列選項並依您的親身體驗回答。請在適當的選項中☐勾選。

一、休閒參與時間

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 認為休閒時間是重要的。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 感覺自己的休閒時間是足夠的。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 上司會鼓勵利用時間參與休閒活動。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 你認同偵防無假期的觀念。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 休閒時間長短與本身工作有關。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 你認為休閒時間是自己可以決定的。	☐	☐	☐	☐	☐

二、休閒參與頻率(次數)

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 休閒頻率(次數)的多寡與本身工作有關。.	☐	☐	☐	☐	☐
2. 你認為休閒頻率(次數)是可以固定的。.	☐	☐	☐	☐	☐
3. 感覺自己的休閒頻率(次數)是足夠的。.	☐	☐	☐	☐	☐
4. 認為休閒頻率(次數)是重要的。.	☐	☐	☐	☐	☐

三、休閒參與類型

選 項	不 曾 參 與	極 少 參 與	偶 爾 參 與	時 常 參 與	經 常 參 與
1. 知識型活動：學習知識、才藝、閱讀書報、雜誌、聽演講、讀書會……………等。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 藝文性活動：參觀展覽、音樂演奏、看電視、看電影、蒐集古董、硬幣、郵票……………等。	☐	☐	☐	☐	☐
選 項	不 曾 參 與	極 少 參 與	偶 爾 參 與	時 常 參 與	經 常 參 與
3. 運動型活動：球類運動、騎單車、健身房、慢跑、游泳、登山、跳舞……………等。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 休憩型活動：旅遊、踏青、逛街、散步、釣魚、露營棋藝、上網、打電動、養寵物……等。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 社交型活動：社團、宗教活動、家庭聚會、舞會、時尚流行發表會……………等。	☐	☐	☐	☐	☐

四、休閒參與觀點

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 休閒是自由的時間。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 休閒就是單純為了享受去做的事。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 休閒是一種社會現象。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 只有在休閒中的人才是真正快樂的人。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 休閒是可以自由做樂意做事的時間。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 休閒是放鬆娛樂和個人發展。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 休閒是個人的認知。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 休閒就是把時間花在多餘消費和特意追求沒有特別的價值。	☐	☐	☐	☐	☐

～ 請繼續作答，快結束了！再次向您致上最誠摯的謝意 ～

第四部份：生活滿意度量表

請仔細研讀下列選項並依您的真實感受回答。請在適當的選項中□勾選。

一. 工作滿意

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 可以適應目前的工作環境。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 工作設備不符實際需求。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 工作環境具有複雜性。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 工作處所相當擁擠。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 感覺自己的專業能力不足。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 專業課程對於工作有幫助。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 上司對偵防專業有能力指導。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 不需要辦理專業能力鑑測。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 主管教導的工作方法，可使我順利達成任務。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 由於主管的領導讓我充分發揮自我的潛能。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 主管的領導強化我追求成功的動機。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 覺得主管會主動關心同仁，協助排除工作障礙。	☐	☐	☐	☐	☐
13. 同事之間相處融洽。	☐	☐	☐	☐	☐

14. 因為忙碌無法主動幫助同仁。	☐	☐	☐	☐	☐
15. 人際關係良好與工作績效無關。	☐	☐	☐	☐	☐
16. 我能微笑地面對我的工作關係。	☐	☐	☐	☐	☐

二、休閒滿意

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 休閒使自己心情愉快。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 休閒讓我擁有自信。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 休閒可以幫助減輕工作壓力。	☐	☐	☐	☐	☐
選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
4. 休閒可視為個人成長的機會。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 休閒可使自己身體健康。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 適當的休閒可幫助自己恢復體力。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 休閒使自己更了解身體狀況。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 休閒可以延長工作的耐力。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 休閒提供學習新事務的機會。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 休閒可以增廣見聞。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 休閒不會佔用到正常學習的時間。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 休閒會使自己更了解自己。	☐	☐	☐	☐	☐
13. 休閒讓我擴大社交圈。	☐	☐	☐	☐	☐
14. 休閒讓我認識許多新朋友。	☐	☐	☐	☐	☐
15. 休閒無助於我工作推展。	☐	☐	☐	☐	☐
16. 休閒讓我更了解人性的真偽。	☐	☐	☐	☐	☐

三、家庭滿意

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 家人會主動互相關心照料。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 執行查緝期間家人會特別擔心。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 為了家人會在查緝工作上特別小心謹慎。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 感覺與家人溝通良好。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 會因為工作繁重而影響家庭的氣氛。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我覺得目前待遇可以滿足家裡的需求。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 目前不需要負擔家庭生計。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 覺得經濟來源是工作動能的重要因素。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 額外的開銷不會影響家庭經濟狀況。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 限制加班費申報時數對家庭經濟狀況有實質的影響	☐	☐	☐	☐	☐

～ 本問卷到此結束，非常感謝您的協助 ～

附錄三 正 式 問 卷

親愛的女士、先生，您好：

這是一份學術性問卷，採不記名方式作答，本問卷的主要目的是在瞭解海岸巡防機關機動查緝人員的工作設計、休閒參與及生活滿意度之概況，極需您寶貴的意見，請依實際的情況填答下列的問卷，本研究調查所獲得的資料，將作為學術領域上之研究，問卷資料不對外公開並絕對保密，敬請您放心的依真實的感受來作答，您真實的作答，將是我們問卷成功最大的保障。

最後，謹致上最誠摯的謝意，感謝您在百忙之中抽空作答，再次感謝您的支持與合作！在此，敬祝您身體健康、萬事如意。

台東大學區域政策與發展研究所

公共事務管理在職碩士專班

研 究 生：石大誠

指導教授：李玉芬 博士

第一部份：個人基本資料

1. 性別：☐ 男性 ☐ 女性
2. 職別：☐ 軍職 ☐ 文職
3. 年齡：☐ 21~25 歲 ☐ 26~30 歲 ☐ 31~35 歲 ☐ 36~40 歲 ☐ 41~45 歲 ☐ 46~50 歲
☐ 51 歲以上
4. 婚姻狀況：☐ 已婚 ☐ 未婚 ☐ 離婚 ☐ 喪偶 ☐ 其他
5. 服務年資：☐ 5 年以下 ☐ 6~10 年 ☐ 11~15 年 ☐ 16~20 年 ☐ 21~25 年 ☐ 26 年以上
6. 主管年資：☐ 無 ☐ 1 年以下 ☐ 1~3 年 ☐ 4~6 年 ☐ 7~9 年 ☐ 10 年以上
7. 工作地點：☐ 北部 ☐ 中部 ☐ 南部 ☐ 東部 ☐ 離島
8. 工作屬性：☐ 內勤 ☐ 外勤
9. 最高教育程度：☐ 高中職 ☐ 專科 ☐ 二技 ☐ 大學 ☐ 研究所以上
10. 主要教育背景：☐ 文科 ☐ 法科 ☐ 商科 ☐ 農科 ☐ 理工科 ☐ 管理科 ☐ 軍校
☐ 警校 ☐ 其他科系 _____ (可複選)

第二部份：工作設計量表

請仔細研讀下表各個問題，並依您的實際體會在適當的選項中☐勾選

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 認為本身的專業能力，可以執行海巡偵防查緝任務。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 對目前機動查緝隊人員的專業訓練，覺得沒有幫助。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 在執行偵防查緝工作，均有完備的應變計畫。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 相信個人有能力應變，並且能處置得當。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 機動查緝隊人員案件偵辦，得以充分自由發揮。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 整個查緝過程可以不受干擾，可全力投入查緝工作。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 上級交賦任務分工，都能明確區分個人責任。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 認為個人績效考評，是驗證責任心的主要方式。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 機動查緝人員的責任心，與查緝績效無關。	☐	☐	☐	☐	☐

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
10. 在海巡整體查緝工作，機動查緝人員是不受重視的。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 因為責任心的驅使，會投入更多時間在工作。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 認為自己對突發狀況的處理，會獲得上級肯定。	☐	☐	☐	☐	☐
13. 上級不會關心在實際查緝中，所遭遇突發的狀況。	☐	☐	☐	☐	☐
14. 通常遇到突發狀況，會向上級請求支援。	☐	☐	☐	☐	☐
15. 認為查緝工作表現與付出，會經常受到上司的慰勉。	☐	☐	☐	☐	☐
16. 上司公務繁忙抽騰不出時間，與機動查緝人員溝通。	☐	☐	☐	☐	☐
17. 機動查緝人員向上司反應管道暢通，並會獲得回應。	☐	☐	☐	☐	☐
18. 上司對查緝過程的艱危無法體會，不知如何評價。	☐	☐	☐	☐	☐

～ 衷心感謝您的協助！ ～

第三部份：休閒參與量表

請仔細研讀下列選項並依您的親身體驗回答。請在適當的選項中☐勾選。

一、休閒參與時間

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 認為休閒時間是重要的。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 感覺自己的休閒時間是足夠的。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 上司會鼓勵利用時間參與休閒活動。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 你認為休閒時間是自己可以決定的。	☐	☐	☐	☐	☐

二、休閒參與頻率(次數)

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 你認為休閒頻率(次數)是可以固定的。.	☐	☐	☐	☐	☐
2. 感覺自己的休閒頻率(次數)是足夠的。.	☐	☐	☐	☐	☐
3. 認為休閒頻率(次數)是重要的。.	☐	☐	☐	☐	☐

三、休閒參與類型

選 項	不 曾 參 與	極 少 參 與	偶 爾 參 與	時 常 參 與	經 常 參 與
1. 知識型活動：學習知識、才藝、閱讀書報、雜誌、聽演講、讀書會……………等。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 藝文性活動：參觀展覽、音樂演奏、看電視、看電影、蒐集古董、硬幣、郵票……………等。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 運動型活動：球類運動、騎單車、健身房、慢跑、游泳、登山、跳舞……………等。	☐	☐	☐	☐	☐
選 項	不 曾 參 與	極 少 參 與	偶 爾 參 與	時 常 參 與	經 常 參 與
4. 休憩型活動：旅遊、踏青、逛街、散步、釣魚、露營棋藝、上網、打電動、養寵物……等。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 社交型活動：社團、宗教活動、家庭聚會、舞會、時尚流行發表會……………等。	☐	☐	☐	☐	☐

四、休閒參與觀點

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 休閒是自由的時間。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 休閒就是單純為了享受去做的事。	☐	☐	☐	☐	☐

3. 休閒是一種社會現象。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 只有在休閒中的人才是真正快樂的人。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 休閒是可以自由做樂意做事的時間。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 休閒是放鬆娛樂和個人發展。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 休閒是個人的認知。	☐	☐	☐	☐	☐

第四部份：生活滿意度量表

請仔細研讀下列選項並依您的真實感受回答。請在適當的選項中☐勾選。

一. 工作滿意

選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 可以適應目前的工作環境。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 工作設備不符實際需求。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 工作環境具有複雜性。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 工作處所相當擁擠。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 專業課程對於工作有幫助。	☐	☐	☐	☐	☐
選 項	完 全 不 正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
6. 上司對偵防專業有能力指導。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 不需要辦理專業能力鑑測。	☐	☐	☐	☐	☐
8. 主管教導的工作方法，可使我順利達成任務。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 由於主管的領導讓我充分發揮自我的潛能。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 主管的領導強化我追求成功的動機。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 覺得主管會主動關心同仁，協助排除工作障礙。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 同事之間相處融洽。	☐	☐	☐	☐	☐
13. 因為忙碌無法主動幫助同仁。	☐	☐	☐	☐	☐
14. 我能微笑地面對我的工作關係。	☐	☐	☐	☐	☐

二、休閒滿意

選 項	完全 不正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 休閒使自己心情愉快。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 休閒讓我擁有自信。	☐	☐	☐	☐	☐
3. 休閒可以幫助減輕工作壓力。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 休閒可視為個人成長的機會。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 休閒可使自己身體健康。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 適當的休閒可幫助自己恢復體力。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 休閒使自己更了解身體狀況。	☐	☐	☐	☐	☐
選 項	完全 不正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
8. 休閒可以延長工作的耐力。	☐	☐	☐	☐	☐
9. 休閒提供學習新事務的機會。	☐	☐	☐	☐	☐
10. 休閒可以增廣見聞。	☐	☐	☐	☐	☐
11. 休閒不會佔用到正常學習的時間。	☐	☐	☐	☐	☐
12. 休閒會使自己更了解自己。	☐	☐	☐	☐	☐
13. 休閒讓我擴大社交圈。	☐	☐	☐	☐	☐
選 項	完全 不正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
14. 休閒讓我認識許多新朋友。	☐	☐	☐	☐	☐
15. 休閒無助於我工作推展。	☐	☐	☐	☐	☐
16. 休閒讓我更了解人性的真偽。	☐	☐	☐	☐	☐

三、家庭滿意

選 項	完全 不正 確	可 能 不 正 確	可 能 正 確	時 常 正 確	完 全 正 確
1. 家人會主動互相關心照料。	☐	☐	☐	☐	☐
2. 執行查緝期間家人會特別擔心。	☐	☐	☐	☐	☐

3. 為了家人會在查緝工作上特別小心謹慎。	☐	☐	☐	☐	☐
4. 感覺與家人溝通良好。	☐	☐	☐	☐	☐
5. 會因為工作繁重而影響家庭的氣氛。	☐	☐	☐	☐	☐
6. 我覺得目前待遇可以滿足家裡的需求。	☐	☐	☐	☐	☐
7. 覺得經濟來源是工作動能的重要因素。	☐	☐	☐	☐	☐

～ 本問卷到此結束，非常感謝您的協助 ～

附錄四 海 巡 法 規

名 稱 海岸巡防法（民國 89 年 01 月 26 日公布）

第 1 條 為維護臺灣地區海域及海岸秩序，與資源之保護利用，確保國家安全，保障人民權益，特制定本法。本法未規定者，適用有關法律之規定。

第 2 條 本法用詞定義如下：

一臺灣地區：指臺灣、澎湖、金門、馬祖及政府統治權所及之其他地區。

二海域：指中華民國領海及鄰接區法、中華民國專屬經濟海域及大陸礁層法規定之領海、鄰接區及專屬經濟海域。

三海岸：指臺灣地區之海水低潮線以迄高潮線起算五百公尺以內之岸際地區及近海沙洲。

四海岸管制區：指由國防部會同海岸巡防機關、內政部根據海防實際需要，就臺灣地區海岸範圍內劃定公告之地區。

第 3 條 行政院設海岸巡防機關（以下簡稱巡防機關），綜理本法所定事項；其組織以法律定之。

第 4 條 巡防機關掌理下列事項：

一海岸管制區之管制及安全維護事項。

二入出港船舶或其他水上運輸工具之安全檢查事項。

三海域、海岸、河口與非通商口岸之查緝走私、防止非法入出國、執行通商口岸人員之安全檢查及其他犯罪調查事項。

四海域及海岸巡防涉外事務之協調、調查及處理事項。

五走私情報之蒐集，滲透及安全情報之調查處理事項。

六海洋事務研究發展事項。

七執行事項：

（一）海上交通秩序之管制及維護事項。

（二）海上救難、海洋災害救護及海上糾紛之處理事項。

（三）漁業巡護及漁業資源之維護事項。

（四）海洋環境保護及保育事項。

八其他有關海岸巡防之事項。

前項第五款有關海域及海岸巡防國家安全情報部分，應受國家安全局之指導、協調及支援。

第 5 條 巡防機關人員執行前條事項，得行使下列職權：

一對進出通商口岸之人員、船舶、車輛或其他運輸工具及載運物品，有正當理由，認有違反安全法令之虞時，得依法實施安全檢查。

二對進出海域、海岸、河口、非通商口岸及航行領海內之船舶或其他水上運輸工具及其載運人員、物品，有正當理由，認有違法之虞時，得依法實施檢查。

三對航行海域內之船舶，有正當理由，認有違法之虞時，得命船舶出示船舶文書、航海紀錄及其他有關航海事項之資料。

四對航行海域內之船舶、其他水上運輸工具，根據船舶外觀、國籍旗幟、航行態樣、乘載人員及其他異常舉

動，有正當理由，認有違法之虞時，得命船舶或其他水上運輸工具停止航行、回航，其抗不遵照者，得以武力令其配合。但武力之行使，以阻止繼續行駛為目的。

五對航行海域內之船舶或其他水上運輸工具，如有損害中華民國海域之利益及危害海域秩序行為或影響安全之虞者，得進行緊迫、登臨、檢查、驅離；必要時，得予逮捕、扣押或留置。

巡防機關人員執行前項職權，若有緊急需要，得要求附近船舶及人員提供協助。

第 6 條 巡防機關人員行使前條所定職權，有正當理由認其有身帶物件，且有違法之虞時，得令其交驗該項物件，如經拒絕，得搜索其身體。搜索身體時，應有巡防機關人員二人以上或巡防機關人員以外之第三人在場。搜索婦女之身體，應命婦女行之。

第 7 條 巡防機關人員執行第四條所定查緝走私、非法入出國事項，必要時得於最靠近進出海岸之交通道路，實施檢查。

第 8 條 巡防機關人員執行第四條所定查緝走私、非法入出國事項，遇有急迫情形時，得於管轄區域外，逕行調查犯罪嫌疑人之犯罪情形及蒐集證據，並應立即知會有關機關。

第 9 條 巡防機關人員執行第四條所定查緝走私，應將查緝結果，連同緝獲私貨，移送海關處理。巡防機關人員執行第四條所定查緝走私及防止非法入出國，因而發現犯罪嫌疑者，應依法移送主管機關辦理。

第 10 條 巡防機關主管業務之簡任職、上校、警監、關務監以上人員，執行第四條所定犯罪調查職務時，視同刑事訴訟法第二百二十九條之司法警察官。

前項以外巡防機關主管業務之薦任職、上尉、警正、高級關務員以上人員，執行第四條所定犯罪調查職務時，視同刑事訴訟法第二百三十條之司法警察官。

巡防機關前二項以外之人員，執行第四條所定犯罪調查職務時，視同刑事訴訟法第二百三十一條之司法警察。前三項人員，除原具司法警察身分者外，須經司法警察專長訓練，始得服勤執法；其辦法由行政院定之。

第 11 條 巡防機關與國防、警察、海關及其他相關機關應密切協

調、聯繫；關於協助執行事項，並應通知有關主管機關會同處理。

前項協調聯繫辦法，由巡防機關會同有關機關定之。

第 12 條 巡防機關執行第四條所定事項，應配置設備及性能適合執行任務之艦艇、航空器、車輛、武器、彈藥、高科技監控系統及其他必要之器械。

前項艦艇、航空器、車輛、武器、彈藥、監控系統等，應予編號，並附加專用標誌，其制式，由巡防機關定之。

第 13 條 巡防機關人員，執行第四條所定事項，得使用武器及其他必要之器械；其使用辦法，以法律定之，在未完成立法前，除適用警械使用條例之規定外，由巡防機關另定之。

第 14 條 巡防機關人員執行職務時，應穿著制服或出示證明文件。

前項制服、證明文件之制式，由巡防機關定之。

第 15 條 本法自公布日施行。

名 稱 行政院海岸巡防署組織法（民國 94 年 06 月 22 日修正）

※本法規部分或全部條文尚未生效

第 17 條條文施行日期，由行政院定之。

第 1 條 行政院為維護海域及海岸秩序，與資源之保護利用，確保人民生命及財產安全，設行政院海岸巡防署（以下簡稱本署）。

第 2 條 本署設下列單位：

- 一企劃處。
- 二巡防處。
- 三情報處。
- 四後勤處。
- 五通電資訊處。
- 六秘書室。
- 七勤務指揮中心。

第 3 條 企劃處掌理下列事項：

- 一關於海域、海岸巡防全般政策、方案之策劃及推動事項。
- 二關於年度施政計畫之策定、審議、管制及考核事項。
- 三關於中、長程規劃之研究、審議及推動事項。
- 四關於綜合性專案研究工作之規劃、協調、處理及成果追蹤事項。
- 五關於機關組織結構及功能之研議事項。
- 六關於重要施政列管案件及考核資料之綜合規劃、協調及追蹤管制事項。
- 七關於行政訴訟及國家賠償事件之研處事項。
- 八關於法規之研審、修訂、管理事項。
- 九其他有關企劃事項。

第 4 條 巡防處掌理下列事項：

- 一關於海域、海岸巡防重要政策之釐訂、考核及研修事項。
- 二關於海域、海岸勤務規劃、執行、督導計畫之策頒及考核事項。
- 三關於海域、海岸事務處理計畫之策頒及督考事項。
- 四關於非通商口岸、漁港之入出人員、物品與運輸工具安全檢查、管制計畫之策頒及督考事項。
- 五關於海域、海岸犯罪之偵防事項。
- 六關於海岸管制區管制政策之釐定及研修事項。
- 七關於海域、海岸執勤人員訓練計畫之策頒及督考事項。
- 八關於海上救難及護漁之督導事項。
- 九關於海域、海岸巡防及國防事務權責劃分之協調事項。

一○ 其他有關巡防事項。

第 5 條 情報處掌理下列事項：

- 一關於情報政策、計畫研擬及督考事項。
- 二關於海域、海岸巡防涉外事務協調、調查及處理事項。
- 三關於走私、非法入出國、滲透及安全情報蒐集指導、研整及運用事項。
- 四關於情報、反情報部署、情報偵蒐裝備籌建管理事項。
- 五關於情報諮詢計畫研擬及督考事項。
- 六關於水文、海象、漁汛資料蒐整、運用事項。
- 七關於國際情報協調、連繫、運用事項。
- 八其他有關情報事項。

第 6 條 後勤處掌理下列事項：

- 一關於綜理各類裝備、物資獲得、分配、管理、保修維護、運輸及補給等計畫事項。
- 二關於任務執行所需之各類裝備、物資採購及管制事項。
- 三關於營繕工程計畫、編訂事項。
- 四關於土地、房建物管理作業程序之策訂及督導事項。
- 五關於裝備、物資等作業程序之策頒事項。
- 六其他物資支援及醫療行政事項。

第 7 條 通電資訊處掌理下列事項：

- 一關於通信、電子（含雷達）、光電政策、計畫之策訂、督導與相關通電研發與制定通資裝備後勤相關規定及修護政策制定事項。
- 二關於通資人力規劃、儲備、訓練、運用、派職之建議、審核及管制事項。
- 三關於有、無線電、光電、雷達系統工程規劃建置、電路網路設計管理、三度空間通信資訊數據鏈路整合及運用事項。
- 四關於監控系統籌建、陣地勘查、部署、標定、防護規劃、裝備獲得及週邊設施籌補建置事項。
- 五關於資訊政策、計畫之策定及相關資訊研究發展事項。
- 六關於頻譜管理、通資安全防護機制管制計畫策頒、督導、保密裝備獲得運用等事項。
- 七關於建立軟體構型管理專責單位，管理、維護（修）

各類裝備相關操控、測試、作業、教學、電子技令等軟體獲得事項。

八關於整合各型裝備修護所要技術與資源、發展通用型自動測試系統、獲得測試需求文件或測試程式集等及建立自動化整體維修能量事項。

九關於建立網路管理系統、遂行遠端遙控、維修、訓練工作與相關後勤自動化及達成網路化目標事項。

一〇其他有關通電資訊事項。

第 8 條 秘書室掌理下列事項：

一關於議事及業務管制事項。

二關於署新聞發布及連絡事項。

三關於公關與輿情蒐集及反映事項。

四關於文書收發、分配、撰擬及檔案管理事項。

五關於印信、典守事項。

六關於庶務、經費及出納事項。

七關於署公產、公物、建築、修繕等管理事項。

八不屬於其他各處、中心事項。

第 9 條 勤務指揮中心掌理下列事項：

一關於海域、海岸狀況之指導、處理、管制、陳報事項。

二關於海域、海岸執勤單位、人員之勤務統合、指揮、管制事項。

三關於國防、警察、海關及其他相關機關間相互通報聯絡事項。

四其他有關勤務指揮事項。

第 10 條 本署設海洋巡防總局、海岸巡防總局，執行本法所定事務，其組織另以法律定之。

前項機關，得視業務需要調整之。

第 11 條 本署置署長一人，特任，綜理署務，並指揮、監督所屬職員及機關。

第 12 條 本署置副署長二人或三人，職務列簡任第十四職等或中將，其中一人得比照簡任第十四職等，襄理署務。

第 13 條 本署置主任秘書一人，參事五人，處長五人，勤務指揮中心主任一人，職務均列簡任第十二職等或少將；副處長五人，勤務指揮中心副主任一人，隊長一人，職務均列簡任第十一職等或少將；秘書室主任一人，專門委員十八人，職務均列簡任第十職等至第十一職等或少將、

上校；秘書六人至八人，視察六人，職務均列薦任第八職等至第九職等或中校，其中秘書四人，視察三人，職務得列簡任第十職等至第十一職等或少將、上校；副隊長一人至二人，職務列簡任第十職等或上校；科長三十九人，職務列薦任第九職等或中校；分隊長二人，職務列薦任第八職等至第九職等或中校；專員七十八人至八十人，分析師二人，職務均列薦任第七職等至第九職等或中校、少校；科員一七八人，飛行員十二人至三十六人，技士二人至六人，職務均列委任第五職等或薦任第六職等至第七職等或少校、上尉、中尉；助理設計師四人，技佐四人至八人，職務均列委任第四職等至第五職等或中尉、少尉，其中助理設計師二人，技佐四人，職務得列薦任第六職等或上尉；辦事員十人，職務列委任第三職等至第五職等或中尉、少尉、士官；書記十一人，職務列委任第一職等至第三職等或士官。

第 14 條 本署設人事處，置處長一人，職務列簡任第十二職等或少將；副處長一人，職務列簡任第十一職等或少將，依法辦理人事管理事項；其餘所需工作人員，就本法所定員額內派充之。

第 15 條 本署設會計處，置會計長一人，職務列簡任第十二職等或少將；副會計長一人，職務列簡任第十一職等或少將，依法辦理歲計、會計、統計事項；其餘所需工作人員，就本法所定員額內派充之。

第 16 條 本署設政風處，置處長一人，職務列簡任第十二職等，副處長一人，職務列簡任第十一職等，依法辦理政風事項；其餘所需工作人員，就本法所定員額內派充之。

第 17 條 （刪除）

第 18 條 第十三條至第十六條所定列有官等、職等之文職人員，得就官階相當之警察人員派充之。第十二條至第十七條所定列有官等、職等之文職人員，其職務所適用之職系，依公務人員任用法第八條之規定，就有關職系選用之。

第 19 條 本署為處理業務需要，得報請行政院核准，設海洋事務研究委員會等委員會，所需工作人員，就本法所定員額內派充之。

- 第 20 條 本署及所屬機關成立時，由其他機關納編人員，其經原任機關所請辦之特種考試及格者，得不受公務人員考試法、公務人員任用法與各項公務人員特種考試規則所定特考特用及轉調規定之限制。但再轉調時，以原請辦考試機關及所屬機關、本署及所屬機關之職務為限。
前項移編人員未具公務人員任用資格者，得依原各該法令任職。隨同業務移撥及其他具有航海、造船、輪機、資訊、電子等特殊專長之上校以上軍官外職停役轉任本署及所屬機關尚未取得公務人員任用資格者，得申請國軍上校以上軍官外職停役轉任公務人員檢覈。
- 第 21 條 前條納編人員之權利義務，除本法有特別規定外，依各該人員身分之相關法律規定辦理。
- 第 22 條 本署軍職人員之任用，不得逾編制員額三分之二，並應逐年降低其配比；俟本法施行八年後，本署人員任用以文職人員為主，文職人員之任用，依公務人員任用法規定辦理。
- 第 23 條 本署及所屬機關人員之任用及管理，另以法律定之。
前項人員任用及管理法律未施行前，本署及所屬機關新進人員之任用及管理，仍依其原各該相關法令辦理。
- 第 24 條 本署及所屬機關，於戰爭或事變發生時，依行政院命令納入國防軍事作戰體系。
- 第 25 條 本署及所屬機關有關情報預算，受立法院審查後，其執行與決算審查，由有關機關以機密方式處理之。
- 第 26 條 本署及所屬機關，於年度預算執行中成立，其因調配人力移撥員額及業務時，所需各項相關經費，得由移撥機關在原預算範圍內調整支應，不受預算法第六十二條及第六十三條規定之限制。
- 第 27 條 本法施行後，應就本署暨所屬機關之編裝、組織重新檢討調整，俾符合優先發展海域巡防之原則，並以三年為期限。必要時，得延長一年。
- 第 28 條 本署辦事細則，由本署定之。
- 第 29 條 本法施行日期，由行政院定之。

名 稱 行政院海岸巡防署海岸巡防總局各地區巡防局組織通則（民國 89 年 01 月 26 日公布）

第 1 條 本通則依行政院海岸巡防署海岸巡防總局組織條例第五條規定制定之。

第 2 條 行政院海岸巡防署海岸巡防總局設北部、中部、南部、東部地區巡防局。

第 3 條 各地區巡防局，掌理下列事項：

- 一執行入出海岸管制區之檢查、管制事項。
- 二執行海岸、非通商口岸之查緝走私、防止非法入出國事項。
- 三協助執行通商口岸之查緝走私、防止非法入出國事項。
- 四執行船舶及其他水上運輸工具非法進入海岸地區之管制及處理事項。
- 五執行海岸犯罪之偵防及警衛、警戒等事項。
- 六執行海岸及漁、商港之安全檢查事項。
- 七執行海岸涉外事務之協調、調查及處理事項。
- 八維持通信、電子（含雷達）、光電、資訊等設施、系統運作及電（網）路調整建議等事項。
- 九執行查緝走私、防止非法入出國及反滲透情蒐等事項。

一〇其他依法應執行或協助之事項。

第 4 條 各地區巡防局設巡防科、檢查管制科、情報科、後勤科、通電資訊科、督察室、勤務指揮中心，分別掌理前條所列事項。

第 5 條 各地區巡防局設秘書室，掌理文書、印信、出納、庶務、公共關係、研考、為民服務及其他不屬於各科、室、中心之事項。

第 6 條 各地區巡防局置局長一人，職務列簡任第十一職等至第十二職等或中將、少將，綜理局務，並指揮、監督所屬單位及人員；副局長二人，職務列簡任第十職等至第十一職等或少將、上校，襄理局務。

- 第 7 條 各地區巡防局置隊長二十人，職務列薦任第九職等至簡任第十職等或上校、中校；副隊長二十人，科長二十人至二十八人，主任十二人，秘書四人至十二人，職務均列薦任第八職等至第九職等或中校；分隊長四十人，專員一百十一人至一百二十三人，職務均列薦任第七職等至第八職等或中校、少校；查緝員三百三十人，科員一百五十五人至一百八十七人，職務均列委任第五職等或薦任第六職等至第七職等或少校、上尉、中尉；辦事員一百零四人至一百二十四人，職務列委任第三職等至第五職等或中尉、少尉、士官；書記二十人至三十六人，職務列委任第一職等至第三職等或士官。
- 前項員額，由行政院海岸巡防署海岸巡防總局依各地區巡防局業務需要調配之。
- 第 8 條 各地區巡防局設人事室，置主任一人，職務列薦任第八職等至第九職等或中校，依法辦理人事管理事項；其餘所需工作人員，就各局員額內派充之。
- 第 9 條 各地區巡防局設會計室，置會計主任一人，職務列薦任第八職等至第九職等或中校，依法辦理歲計、會計及統計事項；其餘所需工作人員，就各局員額內派充之。
- 第 10 條 第六條至第九條所定列有官等、職等之文職人員，其職務所適用之職系，依公務人員任用法第八條之規定，就有關職系選用之。
- 第 11 條 本通則施行八年後，各地區巡防局人員任用以文職人員為主，文職人員之任用，依公務人員任用法規定辦理。
- 第 12 條 各地區巡防局為應任務需要，各設岸巡總隊及所屬單位，東部地區巡防局並設醫務隊，均屬軍職；所需人力以兵役人員充任；其編制表另定之。
- 第 13 條 各地區巡防局辦事細則，由各地區巡防局擬訂，報請行政院海岸巡防署海岸巡防總局核定之。
- 第 14 條 本通則施行日期，由行政院定之。