

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

海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與
組織承諾之研究

研 究 生：黃國倫 撰

指導教授：侯松茂 教授

中華民國九十七年五月

NTTU Library



國立台東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：區域政策與發展研究所公共事務管理碩士在職專班

本班 黃國倫 君

所提之論文 海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾之研究

業經本委員會通過合於

☒
☐

碩士學位論文
博士學位論文 條件

論文學位考試委員會：

孫本初

(學位考試委員會主席)

孫本初

張俊華

侯松茂

侯松茂

(指導教授)

論文學位考試日期：97 年 5 月 19 日

國立台東大學

附註：1. 本表一式二份經學位考試委員會簽後，送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。

2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文電子檔案上網授權書

(提供授權人裝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 國立臺東大學 區域政策與發展研究所
_____組 96 學年度第 二 學期取得 碩士 學位之論文。

論文題目：海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾之研究

指導教授：侯松茂

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，應依著作權法相關規定辦理。

授權人：黃國倫

簽 名：_____

黃國倫

中華民國 97 年 06 月 07 日

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立台東大學 區域政策與發展研究所

九十六 學年度第 二 學期取得 碩 士學位之論文。

論文名稱：海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾之研究

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：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	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鉤選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：侯松茂 (親筆簽名)

研究生簽名：蔣國倫 (親筆正楷)

學 號：3095010 (務必填寫)

日 期：中華民國 97 年 6 月 1 日

1. 本授權書 (得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載) 請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

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，並至遲於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本: 2005/06/09

NTTU Library



感謝辭

開始職業生涯後的 20 多年重拾學校生活，一方面要投入學習領域，另一方面又要維持平素即倍感壓力的工作，回首兩年學習的時光苦樂交集，若非身旁的好友鼓勵關懷，真不知是否能順利把論文順利完成。

首先感謝侯松茂教授在論文寫作及研究方法上悉心教導，對學生的我給予關心愛護及點撥斧正、諄諄指導，受益良多；口試委員孫本初教授、魏俊華教授對論文提出精闢的見解與斧正疏漏之處，使得本論文得以較完整呈現，而在學校中的各位老師李玉芬所長、靳菱菱教授、王聖銘教授、蔡西銘教授、王鴻濬教授、彭堅汶教授在其專業領域中帶我進入另一個不同的視野，兩年來受益良多，真的感謝萬分。

兩年來要感謝的人真的太多了，孫晉華隊長鼓勵及協助我考上研究所，班代吳建明及朱慧雯同學在課業上的切磋與指導，副班代美珠姐、戴清坤處長、童盛雄召集人在生活及課業中協助，內人淑蘭在我就學期間盡心照顧家庭讓我無後顧之憂，對所有幫助或鼓勵過我的人僅致上最誠摯的謝意。

而從小最疼我的母親在去年提報論文計畫的前夕突然過逝，沒能來得及和我分享碩士畢業的喜悅是我最大的遺憾，母親我相信您在天上也會為我高興吧，我會永遠思念您的。

黃國倫 謹誌於

國立台東大學區域政策與發展研究所

中華民國九十七年六月

NTTU Library



海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾之研究

黃國倫

國立台東大學區域政策與發展研究所

摘要

由於科技的日新月異促進了社會的發展與繁榮，使得人類對於生活品質的要求也日益提高，工作是人類生活當中很重要的一項活動，不僅影響到每個人的工作生活方式，亦影響到社會關係、生活條件與福祉等課題，因此如何改善與提升「工作生活品質」(Quality of Working Life, QWL)，成為當前各界關注的主題，而「組織承諾」早已被視為有關管理和組織行為研究的一個重要變數。若是能夠提高組織承諾，將對個人、組織及社會產生結構性的良性循環，避免各種組織營運成本、節省與社會資源之浪費，使得組織得以良好發展。

本研究以海巡署機動查緝隊人員為研究對象，採問卷調查法，共發出419份問卷，回收334份問卷，回收率為80%，有效問卷為311份。所得資料以描述性統計分析、單因子變數分析、相關分析及迴歸分析等方法檢驗，研究結果發現：

- 一、海巡署機動查緝隊人員對「工作生活品質」中之「工作尊榮」滿意度較高，對於「工作環境」滿意度則偏低。
- 二、海巡署機動查緝隊人員對「組織承諾」程度方面則以「努力承諾」程度較高，對「留職承諾」則普遍較低。
- 三、在對「工作生活品質」的知覺滿意度方面：年齡較高者高於年齡較低者；年資深者高於資淺者，教育背景則以警校高於一般院校，在地區部分則以外、離島地區高於本島其他地區。
- 四、在對「組織承諾」程度方面：男性高於女性；軍職高於文職；年齡較高者高於年齡較低者；年資深者高於資淺者，教育背景則警校高於軍校，軍校高於一般院校。
- 五、「工作生活品質」與「組織承諾」及其三個因素「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」有顯著相關存在。
- 六、對「組織承諾」的預測方面，以「工作生活品質」對「留職承諾」預測力最佳。

因此，本研究歸納認為，若海巡署能獲得機動查緝隊人員的高度組織承諾，則機動查緝隊人員會對海巡署具有較高的忠誠度，且願意投入各項工作；進而使海巡署總體績效獲得提昇。

關鍵詞：工作生活品質、組織承諾、海巡署機動查緝隊人員

NTTU Library



Quality of Working Life of Reconnaissance Brigade Personnel with Coast Guard Administration and the Study of Organization Commitment

Huang Kuo Lun

Abstract

Graduate Institute of Regional Policy and Development, NTTU

As ever renewing technology that has helped facilitate the development and prosperity of our community, it has also rendered mankind to demand higher quality for their living standard. On the other hand, work is, as well, the other kind of important activity in the life of mankind as it would not only affect the way of working life of every one, but also issues as social relationship, living conditions, and their well-being. Therefore, the improvement and enhancement to the quality of working life (QWL) has become an issue that most would regard highly, while “organization commitment” has long been reckoned as an important variable relevant to the study of management and organization behavior. If organization commitment can be enhanced, it would generate such benign cycle to the individual, organization, and society in terms of structure, thus avoiding organization and operation cost of various kinds as well as waste of social resources. As a result, it would help the organization to conduct rather favorable development.

This study would make use of recon brigade personnel of Coast Guard Administration as its subjects of research, while questionnaire method is employed with 419 copies of questionnaires sent out and 334 copies retrieved. As a whole, the retrieval rate is 80%, with 311 valid copies. And the information obtained will be processed with methods as descriptive statistic analysis, single-factor variable analysis, relevant analysis, and regression analysis for examination, and the research results are found as follows:

1. The recon brigade personnel of the Coast Guard Administration find higher degree of satisfaction with “quality of working life” and “work pride,” and find relative low degree of satisfaction with “working environment.”
2. The recon brigade personnel of the Coast Guard Administration find higher degree of satisfaction of “making promise diligently” of “organization commitment,” while that of “promise of job retention”

lower.

3. In terms of satisfaction recognition for “quality of working environment:” those who are more aged finds more satisfaction than those who are less aged; the more senior is higher than those who are less senior, while their educational background is mostly from police academy rather than regular college and university; in terms of area, those who are outlying islands find greater satisfaction than those who are in Taiwan
4. In terms of extent for “organization commitment:” it is found that male is relatively higher than female, and those who are with military service is found with higher satisfaction than regular civil servant, while those who are more aged is given with more satisfaction than less aged. Besides, those who are senior with the work is given with higher satisfaction than those who less senior with the work, and those who are from police academy is given with greater satisfaction than from those from military academy, while those who are from military academy is given with greater satisfaction from those who are from regular college
5. “Quality of working life” and “organization commitment” is closely related to three other factors as “making promise diligently,” “promise of job retention,” and “value commitment.”
6. For estimaiton of “organization commitment,” it is found that estimation power is given with the best result regarding “quality of working life” and “promise of job retention.”

Thus, this study has concluded and inferred that if Coast Guard Administration can have obtained high organization commitment from the recon brigade personnel, then higher degree of fidelity and loyalty can be observed from the recon brigade personnel and they will be more willing to be devoted to each of their works. As such, it would help enhance the integral performance of the Coast Guard Administration.

Keywords: quality of working life, organization commitment, reconnaissance bridge personnel of Coast Guard Administration

目次

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	6
第三節 研究方法與限制.....	6
第四節 研究範圍與流程.....	8
第五節 重要名詞解釋.....	10
第二章 文獻探討.....	11
第一節 工作生活品質之內涵與衡量構面.....	11
第二節 組織承諾之意涵與理論模式.....	17
第三節 工作生活品質與組織承諾相關之研究.....	26
第四節 海巡署機動查緝隊之簡介.....	27
第三章 研究設計.....	36
第一節 研究架構.....	36
第二節 研究假設.....	38
第三節 主要研究變項.....	39
第四節 問卷設計及預試.....	40
第五節 資料處理與分析方法.....	60
第四章 研究結果分析.....	62
第一節 樣本結構分析.....	62
第二節 研究變項之描述性統計.....	65
第三節 研究變項之差異性分析.....	77
第四節 工作生活品質與組織承諾間之相關分析.....	101
第五節 工作生活品質對組織承諾之迴歸分析.....	111
第五章 結論與建議.....	114
第一節 研究發現.....	114
第二節 研究建議.....	122
參考文獻.....	125
附錄.....	128
附錄一 海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾問卷（預試問卷）	128
附錄二 海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾問卷（正式問卷）	131

表 次

表 2- 1	工作生活品質在各時期發展的重點.....	13
表 2- 2	工作生活品質之定義.....	14
表 2- 3	國內外學者所提供作生活品質之衡量構面.....	16
表 2- 4	組織承諾之定義.....	18
表 2- 5	組織承諾之分類.....	20
表 2- 6	海巡署相關研究彙整表.....	33
表 3- 1	海巡署機動查緝隊人員組織承諾問卷建構表.....	41
表 3- 2	海巡署機動查緝隊人員工作生活品質問卷建構表.....	42
表 3- 3	個人屬性變數表.....	43
表 3- 4	組織承諾項目分析結果摘要表.....	45
表 3- 5	工作生活品質項目分析結果摘要表.....	46
表 3- 6	組織承諾量表 KMO 與 Bartlett 檢定結果.....	48
表 3- 7	組織承諾量表因素分析結果摘要表.....	49
表 3- 8	工作生活品質量表 KMO 與 Bartlett 檢定結果.....	50
表 3- 9	工作生活品質量表因素分析結果摘要表.....	51
表 3- 10	組織承諾信度分析摘要表.....	53
表 3- 11	工作生活品質信度分析摘要表.....	54
表 3- 12	修正後組織承諾量表.....	58
表 3- 13	修正後工作生活品質量表.....	59
表 3- 14	個人屬性變數表.....	59
表 4- 1	問卷調查回收情形統計表.....	62
表 4- 2	本研究有效問卷樣本資料統計表.....	64
表 4- 3	組織承諾構面中「努力承諾」程度描述性統計表.....	66
表 4- 4	組織承諾構面中「留職承諾」程度描述性統計表.....	68
表 4- 5	組織承諾構面中「價值承諾」程度描述性統計表.....	69
表 4- 6	各地區海巡署機動查緝隊人員「努力承諾」程度描述性統計表.....	69
表 4- 7	各地區海巡署機動查緝隊人員「留職承諾」程度描述性統計表.....	70
表 4- 8	各地區海巡署機動查緝隊人員「價值承諾」程度描述性統計表.....	70
表 4- 9	各地區海巡署機動查緝隊人員「組織承諾」程度描述性統計表.....	71
表 4- 10	工作生活品質構面中「工作尊榮」知覺描述性統計表.....	72
表 4- 11	工作生活品質構面中「升遷獎勵」知覺描述性統計表.....	73
表 4- 12	工作生活品質構面中「工作環境」知覺描述性統計表.....	74
表 4- 13	各地區海巡署機動查緝隊人員「工作尊榮」知覺描述性統計表.....	75
表 4- 14	各地區海巡署機動查緝隊人員「升遷獎勵」知覺描述性統計表.....	76
表 4- 15	各地區海巡署機動查緝隊人員「工作環境」知覺描述性統計表.....	76
表 4- 16	各地區海巡署機動查緝隊人員「工作生活品質」知覺描述性統計表.....	77

表 4- 17	性別不同之個人對組織承諾及其各因素 t 檢定結果.....	78
表 4- 18	職別不同之個人對組織承諾及其各因素 t 檢定結果.....	79
表 4- 19	年齡不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表.....	80
表 4- 20	婚姻狀況不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表.....	82
表 4- 21	服務年資不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表.....	83
表 4- 22	工作地點不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表.....	86
表 4- 23	學歷不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表.....	87
表 4- 24	教育背景不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表.....	88
表 4- 25	性別不同之個人對工作生活品質及其各因素 t 檢定結果.....	90
表 4- 26	職別不同之個人對工作生活品質及其各因素 t 檢定結果.....	91
表 4- 27	年齡不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表.....	92
表 4- 28	婚姻狀況不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表.....	94
表 4- 29	服務年資不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表.....	95
表 4- 30	工作地點不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表.....	97
表 4- 31	學歷不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表.....	99
表 4- 32	教育背景不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表...	100
表 4- 33	工作生活品質各因素與組織承諾各因素相關分析表.....	101
表 4- 34	北部地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表.....	103
表 4- 35	中部地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表.....	105
表 4- 36	南部地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表.....	106
表 4- 37	東部地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表.....	108
表 4- 38	外、離島地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表.....	110
表 4- 39	工作生活品質對組織承諾之努力承諾因素之簡單迴歸分析表.....	111
表 4- 40	工作生活品質對組織承諾之留職承諾因素之簡單迴歸分析表.....	112
表 4- 41	工作生活品質對組織承諾之價值承諾因素之簡單迴歸分析表.....	112
表 4- 42	工作生活品質對組織承諾之簡單迴歸分析表.....	112
表 5- 1	個人屬性與組織承諾關係之研究假設及研究驗證結果.....	117
表 5- 2	個人屬性與工作生活品質關係之研究假設及研究驗證結果.....	119
表 5- 3	工作生活品質及其三個因素與組織承諾關聯性驗證.....	121
表 5- 4	工作生活品質對組織承諾預測力一覽表.....	122

圖 次

圖 1- 1	海岸巡防署現行組織架構要圖.....	4
圖 1- 2	研究流程圖.....	9
圖 2- 1	Wiener 組織承諾形成模式.....	22
圖 2- 2	Steers 的組織承諾前因後果模式理論(Steers, 1977).....	23
圖 2- 3	Mowday, et al. 組織承諾前因後果模式.....	24
圖 2- 4	Steven et al. 組織承諾角色知覺模式.....	25
圖 2- 5	機動查緝隊人員編制圖.....	31
圖 3- 1	研究架構圖.....	37
圖 3- 2	研究架構圖 (修正後)	56

第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

壹、研究問題背景

海洋立國是近年來政府的施政方針，臺灣四面環海，海洋資源與我們相互依存的關係非常密切。近年來海峽兩岸交流日漸頻繁，在台灣海峽及其附近海域海上犯罪頻傳，走私、偷渡、滲透等海上犯罪行為破壞海上法律秩序、影響海上商業安全及漁業發展甚鉅，然而因兩岸政府主權之爭，海域管轄權重疊、法律適用及司法管轄衝突等爭議，使得從事海上犯罪者認為有機可趁，行政院海岸巡防署（以下簡稱海巡署）成立之任務為，「維護台灣地區海域及海岸秩序與資源之保護利用，確保國家安全，保護人民權益」。而隸屬於海巡署各地區局之 20 個機動查緝隊，即為海巡署岸際打擊走私、偷渡之主要單位之一。

機動查緝隊人員主要任務為查緝走私、非法入出國及反滲透等案件偵辦與移送事項；輔助社會治安案件之偵辦與移送等事項；安全情報、反情報及科技情報之蒐集、彙整與運用；行政管轄區內領海海域、內水、潮間帶之海洋環境污染案件的蒐證、取締、移送事項；涉外事務之調查與處理事項；海巡文書情報彙整研析及專題研究事項。其工作性質類似於警政署之刑事警察，是以其工作環境不同於一般公部門的辦公場所；復以海巡署機動查緝隊人員的工作時間及工作地點不固定，常需要二十四小時執行勤務，工作性質與一般行政業務有所差別。而機動查緝隊又為海巡署工作績效主要來源，各級長官對機動查緝隊寄望甚深，故機動查緝隊績效壓力甚大，海巡署機動查緝隊人事制度屬情報體系，人員的升遷調補受「海岸巡防機關情報人員派免遷調作業規定」限制人事制度自成體系，此為海巡署機動查緝隊之主要特色。

工作生活品質為個人在工作場合中，客觀性及經驗性的反應，與個人需求能在組織中被滿足的程度，換言之，係在工作環境中所經驗到的各種知覺狀況，而組織承諾是員工對組織一種完整而持續性的態度，對於組織效能具有相當的影響，而組織承諾的研究至今仍能成為研究的主題，主要係其能對組織內部管理上提供諸多預測指標，有效地協助管理者瞭解員工的態度，進而提升組織效能。因行政院組織法修正案正在立法院審議中，海巡署依行政院指示轉型為三級機關，未來待立法院通過「行政院組織法修正草案」，不論海巡署隸屬於內政及國土安

全部、海洋事務部或其他部會底下，海巡署組織的調整將在所難免，而機動查緝隊在此次的組織調整下，預計將整合成海巡署直屬之「偵防查緝分署」用以統合目前分隸屬於各地區局機動查緝隊之查緝能量，以因應目前槍、毒走私及仲介偷渡等犯罪案件，日漸趨於組織化、國際化與科技化的現象。

研究者從事情報查緝工作 23 年，服務過單位有警備總報保安處、海岸巡防司令部情報組，2000 年因組織變革又改隸屬海岸巡防署台東機動查緝隊，一路走來，歷練過各種不同時期的組織任務，從單純幕後情報工作轉型為第一線查緝人員，海巡署成立後機動查緝隊主要任務轉為查緝走私毒品、槍枝及大陸偷渡犯，研究者深刻體會出機動查緝隊人員工作責任更重、危險性更高，且績效壓力大，相較於海巡署其它工作人員，機動查緝隊屬於高危險性的職業。而特別是站在維護海域海岸治安工作第一線的機動查緝隊人員，其工作性質特殊，常須日夜顛倒衝鋒陷陣，冒生命危險於不顧，逮捕各類罪犯，其壓力更勝於海巡署一般行政人員。

近年來機動查緝隊人員因工作壓力大、時間長、危險性高且工作生活品質不如預期而想調離現職者人數日漸增多，又鮮少人願意從其他職務調入機動查緝隊服務，致使機動查緝隊一直處於人力不足的情況下。如何使機動查緝隊人員在特殊的工作環境(壓力大、危險高)下，在其從事機動查緝隊生涯當中，都能一直保持高昂的工作士氣、高度滿足感及優良工作績效，甚至在工作生活品質不佳的情況下，乃能保持對組織的高度承諾，這恐是對機動查緝隊人員的一大挑戰。

貳、研究動機

海巡署之成立緣於政府民國 1986 年解除戒嚴後，有鑑於我國海岸及海域之執法長期以來係由內政部、國防部、財政部等單位，分別執掌相關事務，因事權不一，導致衍生諸多困擾，無法有效遂行海防勤務。此外，近年來由於台灣與大陸地區互動頻繁，以及社會型態、價值觀改變，槍、毒、農漁產品走私及偷渡等情事日益猖獗，嚴重影響社會治安，有鑑於此，民國 1999 年 3 月 18 日國家安全會議提議成立「海岸巡防專責機構」，以統一我國岸、海事權，發揮整體效能；經行政院成立籌備委員會研議後，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私艦艇等執行海巡任務單位，在不增加總員額下編成「行政院海岸巡防署」，於 2000 年 2 月 1 日正式成立，成為我國海岸巡防之專責機構，我國的海巡工作自此邁向岸海合一專業化的新里程。而海巡署的任務，就是為維護台灣地區海域及海岸秩序及資源的保護與利用，確保人民生命及財產安全（行政院海岸巡防署，2004）。

由於海巡署係納編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私艦等相關單位人員，並陸續進用一般文職人員。成員背景有軍職、警職、關務及一般文職公務人員，形成一機關多種身分人員並存之特殊現象，其各種文化的衝突自是在所難免。海巡署雖為統一岸海事權而成立，惟籌備期間

甚短，故在海巡署下仍設海洋巡防總局及海岸巡防總局，亦即在執行層次仍屬岸海分離之組織架構（游乾賜，2004）。另海洋巡防總局直接配屬第一線執行之海巡隊，而海岸巡防總局之下轄有地區巡防局，地區巡防局下設岸巡總隊、岸巡大隊、機動查緝隊及東沙、南沙兩個外島指揮部，亦即地區巡防局以上編組為機關型態，總隊、大隊以下編組則採部隊型態（海岸巡防署現行組織架構要圖如圖1-1）。

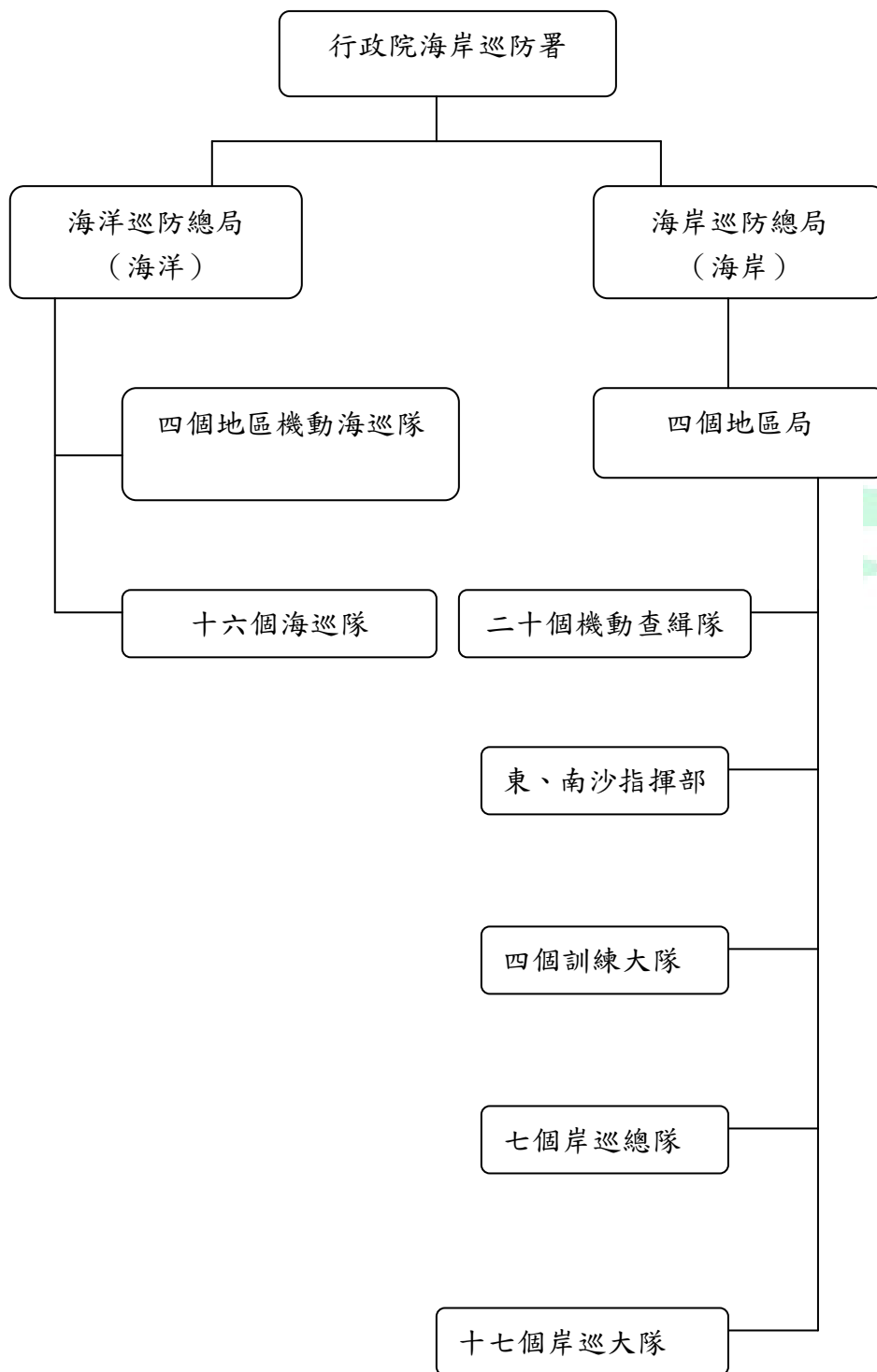


圖 1- 1 海岸巡防署現行組織架構要圖

由於科技的日新月異促進了社會的發展與繁榮，使得人類對於生活品質的要求也日益提高，工作是人類生活當中很重要的一項活動，不僅影響到每個人的工作生活方式，亦影響到社會關係、生活條件與福祉等課題，因此如何改善與提升「工作生活品質」(Quality of Working Life, QWL)，成為當前各界關注的主題，歐美國家對於「工作生活品質」均相當重視，並成立了許多地方性、國家性及國際性的顧問、專業團體與公、私研究中心，例如：美國加州大學洛杉磯分校的工作生活品質中心 (Center for the Quality of Working Life at UCLA)；美國工作協會(Work in America Institute)、美國工作生活品質中心 (The American Center for Quality of Working Life)、工作生活品質會議 (Quality of Working Life Councils)等。誠如 Kolodny 與 Van Beinum 兩人在其合著的「工作生活品質與 1980 年代」(The quality of working life and the 1980s)一書中所稱：「QWL 不僅受到學術界所關注，而且也成為組織實務中，一個愈來愈重要的問題」。

而「組織承諾」是組織成員對組織的一種態度，當組織成員將價值內化到個人心目中時，組織個體便能對組織產生主觀感情連繫，而為組織的共同目標奮鬥。所以從鉅觀的角度來說，組織承諾可使組織與員工合為一體，因應日益複雜的競爭環境，快速反應內外的刺激與需求；從微觀角度而言，組織承諾使成員們對組織產生堅固的認同感與歸屬感，而與組織共存共榮，它有團結機關成員的功能，而且還能導致高效率的團體成就。而海巡任務為一團隊工作，組織承諾對於未來形塑海巡組織文化及創造組織績效佔有舉足輕重的地位，故組織承諾對組織的重要性不可言喻。

一般而言，人員選擇並經由不同的考試進入不同的國家機構，必有其不同的主客觀因素考量，如警察的挑戰、刺激和司法警察權的發揮等等；軍人的高退休保障、工作地點變動和高服從性等等，其養成教育、訓練與觀念亦南轅北轍；軍職人員的教育、訓練與觀念的養成，以殲滅敵人為主；警務人員的教育、訓練與觀念的養成，以保護人民為主；文官的依法行政觀念，這些教育、訓練與觀念直接影響到工作態度和執行的作為，將這些不同的教育、訓練與觀念的人員，未經適當的訓練、整合，就合併工作，實有其困難度，因此，像海巡組織將軍職、警察、文職這三類人員併用的機關，一個機關多種身分人員並存的特殊組織現象，且各自適用其各該人員身分的法律、制度，其人員的工作生活品質與組織承諾，深具探討價值。此為本研究動機之一。

再者，海巡署的組織型態，實仍屬典型的官僚體制，機動查緝隊成員對於目前工作生活品質的知覺情形如何？又工作生活品質知覺程度是否會影響渠等對所屬組織的承諾？另改善工作生活品質是否能提昇組織承諾，進而產生達成組織目標的動力，能創造組織效能，為本研究動機之二。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的

根據上述研究背景與動機，本研究整體目的冀望透過分析海巡署機動查緝隊人員個人背景因素與工作生活品質及組織承諾之間的關係，找出具體可行的建議，提供海巡署提升機動查緝隊人員工作生活品質及組織承諾的建議，以作未來機動查緝隊改制為「偵防查緝分署」實務管理上之參考。

本研究目的主要有：

- 一、分析目前海巡署機動查緝隊人員工作生活品質現況及對組織承諾的程度。
- 二、分析海巡署機動查緝隊人員是否會因個人屬性不同而對工作生活品質的知覺有所差異存在。
- 三、分析海巡署機動查緝隊人員是否會因個人屬性不同而對組織承諾程度有所差異存在。
- 四、分析海巡署機動查緝隊人員的工作生活品質是否與組織承諾有關聯。
- 五、根據研究結果，提供策略思考，讓海巡署對機動查緝隊人員未來之工作發展有完善且健全的規劃。

貳、研究問題

根據上述研究目的，提出下列研究問題：

- 一、海巡署機動查緝隊人員基本屬性對於工作生活品質及其各因素是否有差異性？
- 二、海巡署機動查緝隊人員基本屬性對組織承諾及其各因素是否有差異性？
- 三、海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾是否有關聯性？
- 四、海巡署機動查緝隊人員的工作生活品質是否能預測組織承諾？

第三節 研究方法與限制

壹、研究方法

一、文獻分析法

文獻分析是一種簡單的探索性研究法，經由文獻資料等二、三手資料進行分析，由於文獻探討法的目的在於瞭解研究主題的知識現況，本研究

係以蒐集本研究所探討的工作生活品質與組織承諾等相關理論、論文、期刊及書籍資料，進行分析探討，加以歸納、分析，做有系統的陳述，以充實理論性探討之內容。

二、問卷調查法

本研究問卷採用「結構式」製作，以蒐集資料，探求事實所在，另為保持研究主題達到飽和與彈性，選擇可以提供豐富資訊的樣本做深度的研究(吳芝儀、李奉儒，1995)，依據文獻檢閱所得的初步瞭解與結果，針對海巡署全國20個機動查緝隊進行全面性調查，以瞭解機動查緝隊人員個人屬性對工作生活品質與組織承諾之間的差異及關連性。

三、研究對象

本研究選擇海巡署機動查緝隊人員作為調查對象，主要是基於下列幾項原因：

- (一)本研究主要探討海巡署機動查緝隊人員的工作生活品質對組織承諾的影響，因機動查緝隊人員因屬海巡署情報體系，人事制度自成體系，查緝隊人員對海巡署的各項管理制度與福利措施等均有相當的瞭解，因此，對於工作生活品質的知覺有深刻的體認；另海巡署機動查緝隊人員因受「海岸巡防機關情報人員派免遷調作業規定」限制，故機動查緝隊人員與海巡署其它機關人員之流通性甚低，機動查緝隊成為大部分查緝人員唯一的生涯規劃，此一現象有助於組織承諾的研究，並可進一步探討工作生活品質與組織承諾的關連性。
- (二)機動查緝隊人員雖然不多，但其機關位置除本島各沿海縣市外更包含金門、馬祖、澎湖等外離島，範圍遍及全國，可提供更多元及豐富的資料，作為比較分析之用。

貳、研究限制

本研究在研究過程中，所遇到的限制情形如下：

一、研究資料蒐集限制

工作生活品質的衡量構面相當廣泛，因此迄今尚無共同衡量的標準，另有關工作生活品質對組織承諾影響的文獻並不多，因此在撰寫過程中，亦造成不少限制。

二、調查方式的限制

由於本研究主題涵蓋諸如陞遷考核、福利、忠誠等敏感性的問題，因此，本研究採用問卷調查法在填答過程中可能出現不誠實選填的情形，此亦為本研究之限制。

第四節 研究範圍與流程

壹、研究範圍

一、研究對象

本研究以海巡署全國20個機動機動查緝隊人員為主要對象。

二、研究內容

本研究內容著重在機動查緝隊人員，個人屬性對工作生活品質知覺及組織承諾的程度是否有差異存在，及工作生活品質與組織承諾兩者間關連性之探討。

貳、研究流程

根據本研究的研究動機，並確立研究目的與研究範圍之後，便著手進行相關文獻與資料的蒐集，再進一步發展觀念性架構，設計問卷，並針對研究對象發放問卷，在問卷回收後開始資料分析與解釋，最後歸納整理出結論，提出改善建議。本研究流程如下圖 1-2：

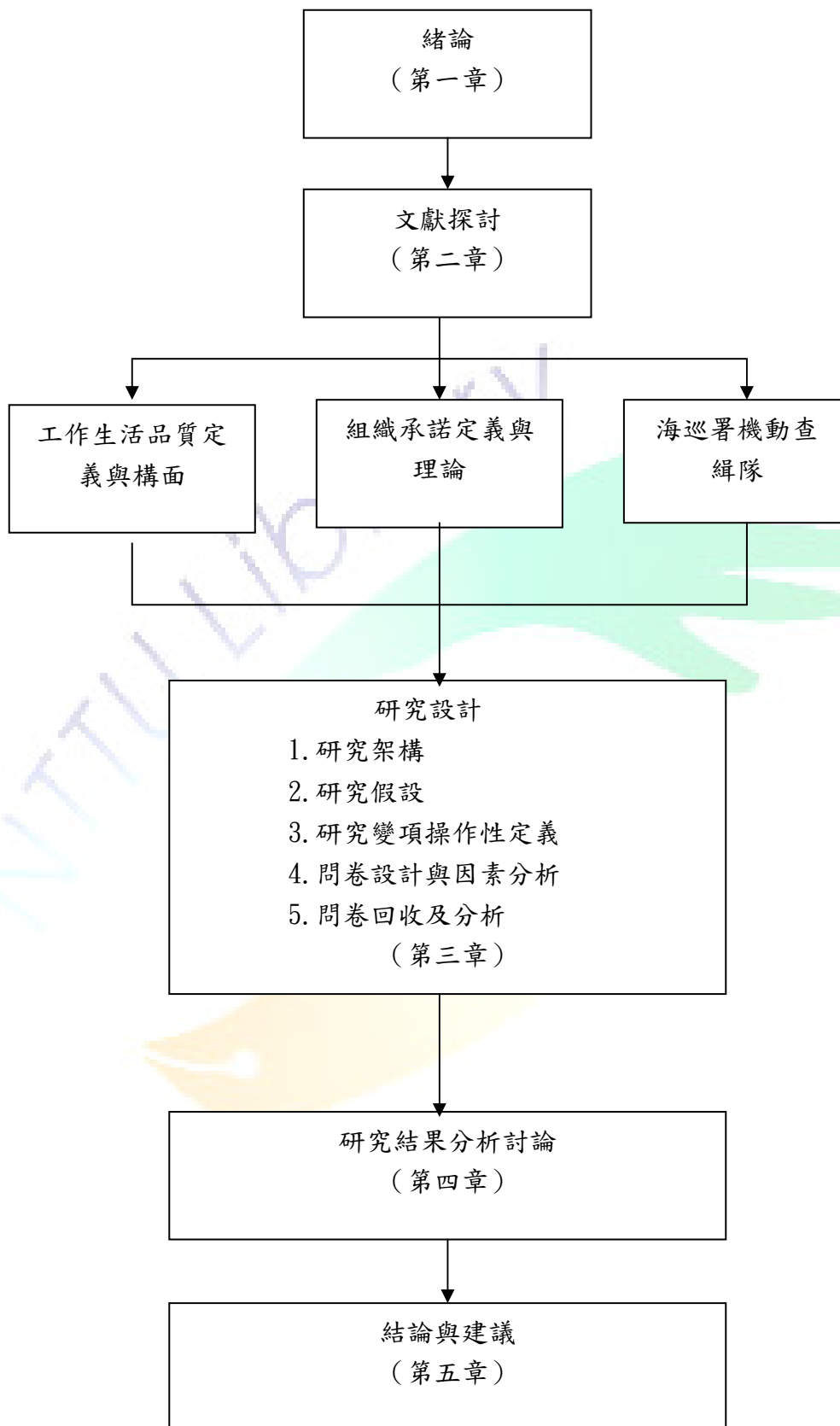


圖 1- 2 研究流程圖

第五節 重要名詞解釋

壹、海巡署機動查緝隊人員

本文所稱海巡署機動查緝隊人員係指海岸巡防署各地區巡防局所屬 20 個機動查緝隊執行海岸巡防法相關任務之具有官稱職稱之軍職、文職人員。

貳、工作生活品質

工作生活品質 (Quality of Working Life, 簡稱 QWL) 係指工作場所的物質條件與工作內容外，亦涵蓋工作場所的社會關係、組織管理制度等，工作生活品質是個人在工作場合中，客觀且有經驗特性的情緒反應，及個人需求能在組織中被滿足的程度，亦即在工作單位中所經驗到的各種知覺狀況。本研究之工作生活品質係指海巡署機動查緝隊人員在工作中對每個範圍（包括工作尊榮、升遷獎勵、工作環境等因素）的知覺狀況，其定義為：工作尊榮指海巡署機動查緝隊人員及其家人對單位是否引以為榮的知覺程度；升遷獎勵指海巡署機動查緝隊人員對單位的升遷、考績、獎懲公平與否，獎勵升遷序列是否合理的知覺情形；工作環境：指海巡署機動查緝隊人員對單位環境是否安全、整潔、寧靜，工作時間是否能配合家人及休閒生活的知覺程度。

參、組織承諾

組織承諾(Organizational Commitment)係指從情感方面出發，即組織成員對組織的忠誠度與情感性關注，並願意為組織付出高度努力，且對組織目標與價值相當認同，以及希望能繼續成為組織的一份子，本研究之組織承諾之定義，係為組織承諾代表個人對特定組織的認同與投入，包括：價值承諾、努力承諾、留職承諾等因素，其定義為：努力承諾指海巡署機動查緝隊人員願意為海巡署機動查緝隊盡心盡力工作的意願程度；留職承諾指海巡署機動查緝隊人員願意繼續留在海巡署機動查緝隊服務的意願程度；價值承諾：指海巡署機動查緝隊人員認為繼續留在海巡署機動查緝隊服務是一件有價值工作的程度。

第二章 文獻探討

第一節 工作生活品質之內涵與衡量構面

在當前全球化、國際化、自由化及電子化的企業經營環境下，公民營企業或政府組織中，人力資源管理受到管理者的重視，員工及其所具備的專業知識被視為企業組織內最重要的且珍貴的資產與資源，而維持勞資和諧與創造勞資雙贏局面，也成為企業管理的一大目標及挑戰。再者，由於時代的進步、教育的普及與國人生活水準的提高，許多人已脫離「為生活而工作」的狀態，代之而起的是將工作視為生活的一部份，員工對人性化管理的需求、工作滿意度及工作生活品質等的期望相對提昇（孫本初、王永大，1997）。

壹、工作生活品質緣起

工作生活品質（Quality of Working Life, 簡稱QWL）運動的發展與公共行政思想的演變，是密不可分的。工作生活品質運動大約分三個時期：「傳統時期」（1887 年—1930年），以科學管理的理論與方法為基礎的X理論，強調「人」生性厭惡工作，逃避現實。經「修正理論時期」（1930 年—1960 年），以行為科學的理論與方法為基礎的Y理論，主張人非天生厭惡工作，給予公平的報酬，則會終身激勵並達成目標。最後進入到「整合理論時期」（1960 年以後），主張以系統分析的理論與方法為基礎的因時制宜、通權達變。而學者Denhardt（1993）曾針對歐美先進國家的行政改革措施進行跨國性研究比較，他更歸納出這些國家自1980—1990年的行政改革所呈現的是「重價值甚於結構改變」的潮流（引自李宗勳，2002）。按工作生活品質的發展過程，各派學者論述及劃分階段不一，綜合各家論述可劃分為以下三個階段：

一、第一階段（1930年-1969年）

1930 年代工作生活品質運動的主要追求標的，為提升員工權利與利益的保障，此階段提出包括兒童勞工法、勞工補償法及工會運動和勞資關係等重要的相關法案，其內容主要涵蓋人權平等、工作環境基本安全與工作保障等，並擴展至工作機會平等、工作豐富化、工作參與及民主化管理等各項議題(Likert,1961: McGregor, 1960)。由上述的法案內容及工作場域的改善面向，可知此階段工作生活品質運動的主要的目的與訴求，乃希望藉由人性化的管理，以提升勞工的工作生活品質。

二、第二階段（1969年-1974年）

本階段主要肇因於國際企業競爭，由於日本管理技術如品管圈，大幅提升產品品質與競爭力，使得美國企業普遍感受到壓力，且在1970年代時，早期重視員工工作生活品質的通用汽車公司（General Motor）亦展現績效，使得員工工作生活品質再度受到美國企業界的重視。此外，歐洲國家對於工作生活品質的推動亦不遺餘力，在產品創新與工作績效的表現，更使得美國感受到改善員工工作生活品質對其競爭力的重要性與急迫性，因而推動一連串為員工創造健康、安全與滿足的運動。

美國對於工作生活品質的推動，無論在學術界與實務方面均展現出劍及履及的積極作為，如密西根大學在1960年至1973年間展開一系列的全美工作態度調查，並命名為「雇用品質」（the quality of employment）調查；又如，美國政府部門的「健康教育暨福利部」（The Department of Health, Education and Welfare）也贊助了相同性質的調查，並將調查結果發表於「工作在美國」（Working in America）一書中。在實務上，美國政府亦成立「聯邦生產力委員會」，贊助了許多有關員工工作生活品質的研究計畫，其重點主要在於改善員工的工作生活品質，內容包括整體工作系統的再設計、組成自主性的工作團隊、成立勞資管理委員會等。在1975年更推動國家生產力與工作生活品質法案，此時工作生活品質的重點，已提升至員工的自尊、受肯定、學習成長、自我實現等較高層次的需求與滿足。

三、第三階段（1979年迄今）

這一階段，學者Denhardt（1993）更歸納出歐美國家的行政改革措施所呈現的核心價值包括：1.對價值的承諾；2.服務公眾；3.授能與領導共享；4.務實的漸進主義；5.對公職的獻身投入；自此傳統公共行政思想正式的走入全球化的行政改革風潮。（引自李宗勳，2002）

我國勞動基準法於民國七十三年七月三十日經總統公布施行，使我國在提升勞工工作生活品質方面邁入新的里程碑。在政府機關人力資源管理方面，近年來也有許多學者提倡重視工作生活品質的觀念，認為許多人力資源管理措施都與工作生活品質有直接的相關，因此主張提高公務人員的工作生活品質以作為現代人力資源管理的重要課（王永大，1996）。

大體而言、不論是已開發國家或開發中國家，不論是資本主義國家或共產社會國家，或是國營企業或非國營企業，在面對全球化環境劇變時代的挑戰下，人力資源管理已成為組織中最具潛力及創造企業的關鍵；而這些國家及企業為挽留人才，為公司企業創造競爭及擴大市場效應，莫不以優先提升員工的工作生活品質來滿足員工的工作滿意度，做為提高組織的工作績效。僅將各個時期的理論背景與所著重之重點整理如表2-1：

表 2- 1 工作生活品質在各時期發展的重點

年代	背景發展	立論重點
1930 1950	胡桑實驗研究學派	提出「人格尊重」、「參與及情緒的發洩」、「小團體及其約束力」及「社會平衡與士氣」等概念，使的QWL的概念開始萌芽。
	Trist 針對工作滿足感的研究	開始探討有關QWL的領域。
	保護員工權益與利益之改革運動	制定勞僱關係法、工會運動因而興起。
1950	制定勞僱關係法、工會運動因而興起。	1. 平等的工作機會。 2. 工作豐富化。 3. 工作場所參與。
	社會技術系統理論	1. 結合科學管理學派與人群關係學派進行工作設計。2. 工作設計需兼顧技術面與社會面，並重視團體關係與組織、環境的互動。
1960	工作設計	1. 工作輪調：可降低員工對工作的倦怠感並增加工作技能。2. 工作豐富化：增加員工垂直的工作內容，擴大員工自主權。3. 工作分攤：建立「工作小組」強化員工參與感與歸屬感。
	QWL運動成熟階段	1. 注重員工的健康、福祉及工作滿足感。 2. 尋求較高層級的自我實現。
1970	Levitan倡導之全面品管	1. 高層的領導與支持。2. 策略性規劃。3. 顧客導向。4. 考評與分析。5. 訓練與獎賞。6. 授能與團隊合作。7. 品質保證。
1980	William Ouchi 的Z理論，使得品質圈的技术成為QWL的先驅	1. 與員工保持密切而信賴的關係。2. 長期雇用之承諾。3. 強調團隊精神。4. 廣泛的工作輪調。5. 群體決策。
	Lawler員工認同理論	提高QWL四要素：權利、資訊、知識、技術與薪資報酬。
1980 1990	Denhardt的創造高附加價值理論	1. 對價值的承諾。2. 服務公眾。3. 授能與領導共享。4. 務實的漸進主義。5. 對公職的獻身投入。
1990 2007	Hood與Kettl的新公共管理主義	1. 回到基本事項。2. 政府流程與改革關聯性。3. 流程與政府治理。

資料來源：1. 引自王迺桀（2006）；2. 研究者整理

貳、工作生活品質之定義

工作生活品質自1960年代發源於美國，迄今已有四十餘年，然無論在學術界或實務界，對於工作生活品質的定義均尚缺乏共識。在1960年代係以員工的「工作滿足」程度，作為分析和評量工作生活品質的標準(Levine,1984)。而1970年代則以「人們對工作的反映」來定義工作生活品質，所重視的是個人在工作場域中的成就感、心理健康、工作經驗，以及如何改善工作品質以滿足個人的需求等。至1970年代中期則將工作生活品質視為改善工作環境品質的方法與途徑，人們藉由一些可以改善工作的特定技術及研究方法來定義工作生活品質，此時的工作生活品質與「工作豐富化」、「自主工作小組」等名詞被視為同義詞。到了1970年代末期，工作生活品質主要的焦點集中於探討員工和組織的關係。1980年代對工作生活品質的定義，幾乎包含任何改善組織的方案，範圍包括所有處理國外競爭、品質問題、或員工不滿情緒的計劃方案。

工作生活品質的意義不僅在各年代有所差異，在先進國家中亦有不同的名詞，諸如「人性化的工作」、「勞動條件的保護」、「工作場所的民主化」等皆代表著相同的觀念，Delamotte 與 Takezawa(1984)兩人指出，以英文為主要語言的工業國家，「工作生活品質」的觀念與「生活品質」有密切關聯；有些國家以「工作的人性化」作為「工作生活品質」的同義字；在法國或法語系的國家，係以「工作條件的改善」來表示；而社會主義國家則以「工作者的護衛」來表示工作生活品質的意義。

總之，上述各種定義之所以不同，係因採用的方法、策略與技巧的差異所致，Nadler 和Lawler(1983)在對「工作生活品質」所作的操作型定義時，列舉出一些代表「工作生活品質」的範圍，其中有四種範圍最為顯著：1.強調組織中不同階層員工的參與議題；2.尋求更符合個人及社會結構需求的工作安排；3.重視薪資、報酬的改善與平等；4.注重工作環境和工作本身的改善，即員工身體勞動及實質工作狀況的改善，包括工作時數、工作狀況、工作規則及物質環境的改善等（王永大，1996）。

由上得知，工作生活品質的定義，雖歷時七十年，學術界或實務界以不同的層面、面向、角度而產生不同的詮釋。為便於明瞭國內外學者對工作生活品質的定義，僅以具有代表性的學者所詮釋的工作生活品質定義並綜合整理如表2-2：

表2- 2 工作生活品質之定義

年代	學者	定義
1987	丁虹	組織提昇企業，影響員工的忠誠與投入。
1995	劉水抱	動態：一種改革方案或策略。 靜態：一種個人需求的滿足。

表2-2 工作生活品質之定義（續）

年代	學者	定義
1997	孫本初	QWL 的定義可分為三類：1. 在工作場所中某些條件的品質提昇與延伸。2. 工作環境滿足個人基本需求之程度。3. 個人福祉與組織效能的改善方法。
2000	陳家聲與樊景立	QWL 的定義可分為三類：1. 強調 QWL 是一種主觀的經驗與感受。2. 將 QWL 視為一種理論或價值觀。3. 將 QWL 視為一系列的提昇方法或方案。
1983	Nadler 與 Lalwer	一種對員工、工作及組織的思考模式，強調下列二點： 1. 工作對員工及組織效能影響之關切。2. 員工參與組織問題解決及決策制定之理念。
1984	Delomotte 與 Takezawa	維持經濟成長，並提昇對員工滿足與生產力等重要因素之一連串新的勞工問題及相應對策。
1985	Cummings 與 Huse	從人、工作與組織三方面加以思考，而獲得符合現況的 QWL 之定義；包括關心員工福利與組織效率、提高員工參與解決問題與決策等兩個重要因素

資料來源：1. 引自顧忠平（2005）2. 研究者整理

綜觀上述，機關團體的主體仍然是人，欲求提高經營績效，順利成功轉型或達成組織之目標，往往需要藉助人力資源有效的管理，來提昇員工的工作生活品質（QWL），員工在低需求層次獲得滿足後，希望能改善並提升更高層次的需求滿足。機關團體在面對員工的意識抬頭時，改善工作生活品質，可以增加管理的溝通、員工士氣及提高員工工作滿足，同時也可增加員工對組織的承諾和改善勞資關係，為勞資雙方提供了補救措施途徑。

參、工作生活品質之衡量構面

一般而言，學者研究工作生活品質衡量構面的方式可歸類以下三種：

- 一、研究者利用文獻探討的方式，就過去的相關文獻研究結果，依照自己的研究對象及研究性質來選擇或決定工作生活品質衡量構面。
- 二、研究者先參考過去有關工作生活品質的研究文獻，然後發展出有關的項目並編製成問卷，經過對研究對象施測後，再將施測結果用因素分析法萃取出影響工作生活品質的重要因素，並將之命名，而形成工作生活品質的面向。
- 三、研究者與研究對象共同以德菲法（Delphi）決定工作生活品質的構面，其過程為研究者先從研究對象中挑選出具代表性的成員組成德菲樣本（Delphi Panel）經多次反覆的討論與審核決定出與工作生活品質有關的概念，再將這些概念利用層級式叢集分析（hierachical clustering analysis）聚合成工作生活品質建構，並把建構轉換成工作生活品質問卷，針對大樣本

進行施測，最後將施測結果利用因素分析法萃取出工作生活品質的主要面向。Levine（1979；1983）即曾以美國保險公司的員工作為樣本，利用此方法建構出工作生活品質的衡量構面（轉引自王永大，1996）。

工作生活品質究竟應包含哪些衡量構面？由於各家學者在探討該類問題時，大都會依照個人所觀察的現象、所參考的文獻、研究的方向以及樣本的型態等，設計合適的衡量構面，因此，有關工作生活品質的衡量構面，亦是呈現多種不同的風貌，茲將國內外學者針對工作生活品質所設計的衡量構面，綜合整理如表2-3：

表 2- 3 國內外學者所提供作生活品質之衡量構面

年代	學者	衡量構面
1998	潘士民	1. 工作成長 2. 升遷獎酬 3. 人際互動 4. 生活保障 5. 參與管理 6. 環境支持。
2000	陳家聲、樊景立	1. 工作環境 2. 薪資與獎金 3. 福利 4. 升遷 5. 訓練與發展 6. 工作性質 7. 上司的領導方式 8. 同仁合作 9. 企業形象 10. 溝通 11. 組織制度 12. 組織氣候與文化 13. 工時與工作量。
2000	陳美志	1. 公平性 2. 升遷發展 3. 工作環境 4. 工作內容 5. 工作尊容感 6. 俸給福利 7. 人際關係 8. 工作與家庭休閒。
2002	李建慧	1. 個人層面：自尊、自我成長、生活保障、工作與家庭衝突。2. 工作層面：工作報酬、工作環境、工作自主性、工作變化性。3. 組織層面：升遷、公平對待、人際關係、參與決策。
2004	陳明國	1. 個人層面：主要探討個人工作自我肯定(尊榮感)、工作與家庭衝突。2. 組織層面：主要探討薪酬、升遷、公平對待。3. 工作層面：主要探討工作自主性、工作挑戰性、工作成就感。
2005	王迺桀	1. 個人層面的自尊、自我成長、生活保障、工作與家庭衝突。2. 工作層面的工作報酬、工作環境、工作自主性、工作變化性。3. 組織層面的升遷、公平對待、人際關係、參與決策。
1983	Levine	1. 主管對我的重視程度及對我的才能信任程度 2. 每日例行工作的多樣化 3. 工作挑戰 4. 公平升遷 5. 工作外生活影響工作生活的範圍 6. 自尊。
1984	Delomotte 與 Takezawa	1. 傳統目標的新門徑 2. 工作的公平待遇 3. 影響決定 4. 工作內容的挑戰性 5. 工作與生活的週期。
1985	Shamir 與 Salomon	1. 工作特性 2. 社會關係 3. 工作與無工作的關係 4. 權力、身分與公平 5. 其他潛在功能 6. 與工作有關的壓力

表 2-3 國內外學者所提供作生活品質之衡量構面（續）

年代	學者	衡量構面
1988	Nachmias	1. 監督 2. 同儕 3. 工作本身 4. 工作群體關係 5. 經濟層面
1990	Efraty 與 Sirgy	1. 生存需求 2. 社會需求 3. 自我需求 4. 自我實現需求。

資料來源：1. 引自顧忠平（2005）2. 研究者整理

綜合上述國內外學者與研究人員所提出之工作生活品質構面種類繁多，綜括而言，其範圍可依組織所提供的員工的物質、精神及社群關係，歸納為三個主要構面：一、組織提供的物質構面：係指員工對組織所提供的物質報酬之滿意程度，包括工作的環境、俸給福利及工作保障等因素；二、組織提供的精神構面：係指員工對組織所提供的精神報償之滿意程度，包括工作的內容與特性、訓練成長的機會、陞遷制度、員工參予及組織溝通等因素；三、組織內社群關係構面：係指員工在組織內，員工社群關係在精神報償性之滿意度，包括：工作的尊榮、同事上司或客戶之關係、和工作家庭休閒的關係等因素。

而本研究將上述三個主要構面中的因素，各擷取二個因素分別為升遷發展、工作環境、工作內容、工作尊榮、薪俸福利、工作家庭休閒等六個因素，作為本研究的架構工作生活品質構面中的研究因素。

第二節 組織承諾之意涵與理論模式

在組織行為與人力資源管理的領域中，組織承諾一直是管理學者極感興趣的研究主題，主因乃是組織承諾可以用來預測員工的行為，提供態度與行為連結之實證研究機會，而不同的學者從不同的學派、理論角度切入，分別賦予不同的定義。1970 年代，許多行為管理學者對「組織承諾」產生了研究興趣，認為組織承諾是瞭解員工行為的一個重要因素，對組織有承諾的員工，被認為易留於組織任職，且會為組織目標之達成而努力。Mowday, Porter 與 Steers, (1982) 組織承諾 (Organization Commitment) 為組織與個人的連結，Mowday 等人 (1982) 認為好的個人與組織的連結，將會對個人、組織及社會產生好的後果。組織可以提供個人經濟需要的來源、保障與心理上的報償，個人必須與組織連結，而承諾正是這種連結。就個人而言，個人對組織的投入愈多，愈有可能得到組織的報酬。就組織而言，高的組織成員承諾會降低離職率及缺勤率，減少組織生產成本，使組織獲得利益 (丁虹, 1987)。Wiener (1982) 指出組織承諾是一種內化的規範力，使行為配合組織目標及利益。由高度組織承諾所導致的行為具有下列特性：一、可反映出個人對組織的犧牲；二、可顯示個人對組織的關注；三、對組織投入大

量的心力與時間。高度的組織承諾是對組織有利的，組織承諾除了可以預測離職行為外，也可以預測員工的績效，還可以當作組織績效衡量的有效指標（吳容輝，2002）。

壹、組織承諾之定義

組織承諾 (Organizational Commitment) 亦稱組織向心力，許多學者因理論背景不同，或研究目的不同，因而對組織承諾的定義有不同的見解。Morrow (1983) 提出至少 25 種以上有關組織承諾的概念與衡量，研究者引用顧忠平（2005）資料及將國內外重要學者或研究者的看法，綜合整理如表 2-4：

表2- 4 組織承諾之定義

年代	學者	定義
2001	牟鍾福	個人對組織目標與價值有著強烈的認同感與接受，並內化於個人之中，而希望繼續成為組織中的一份子，為組織奉獻心力，努力工作的意願或傾向。
2004	許仁宗	個人對某一特定組織的認同與投入傾向的相對強度。
2005	顧忠平	組織承諾是指個人對一特定組織的認同與投入的相對強度。組織承諾強的成員會有下列三種傾向：1. 強烈地堅信及接受組織的目標與價值；2. 願意為組織付出更多的努力；3. 渴望繼續成為組織的一份子。
1974	Porter, Steers, Mowday 與 Boulian	認為組織承諾至少包含三個要素： 1. 對於組織目標與價值有強烈之信念與接受。 2. 願意為組織利益而努力。 3. 明確的希望繼續成為組織的一分子。
1974	Mitchell	是個人對組織具有忠誠、認同和投入的行為。
1977	Gechman	係指該行為超越組織對於個人正式的規範或期望，且被社會所接受。
1981	Angle 與 Perry	個人對組織的關心與忠誠的態度，具有組織承諾感的人，惠比較願意為組織奉獻心力。
1981	Morris 與 Sherman	是組織和個人誘因之交易結果，是一種心理上對組織之正向感覺。
1982	Mowday、Porter 與 Steers	是對於某一組織的認同及投入態度的相對強度，包括： 1. 認同承諾：對組織、目標的強烈信念與接受。2. 努力承諾：為組織盡力的意願。3. 留職承諾：維持繼續成為組織一份子的強烈渴望。

表2-4 組織承諾之定義（續）

年代	學者	定義
1989	Thompson	係指員工對組織器標與價值的信念，並接受組織的目標與價值，為了組織的利益，員工能自動自發的盡心盡力，而且有強烈的意願留在組織中。
1990	Reyes	是認同組織價值，為組織投入與留任組織的強烈信念與傾向。
1991	William 與 Anderson	個人對組織的附屬感、聯繫和公民式的行為，為了益增進組織效能及效率，與對資源的轉換、創新及環境等付出的貢獻。
2001	Robbins	組織承諾為工作態度的一種，即員工認同特定組織及其目標並且希望維持組織內成員關係的程度。
2002	Greenberg	為組織承諾並非「是」或「不是」或者是「多少」的問題，而是可由情感性、持續性與規範性承諾三方面去探究。

資料來源：研究者整理

組織承諾因研究與理論架構的不同，進而產生不同的定義。Porter, Steers, Mowday, 與 Boulian(1974) 認為組織承諾是個人對特定組織認同和投入的強度，這樣的承諾特點為：具有強烈信任與接受組織的目標和價值，願意為組織盡更多的努力，並渴望繼續成為組織成員。Leong , Furham, 與 Cooper (1996) 引述 Mowday, Poter, 與 Stress (1982) 的組織承諾定義，認為組織承諾至少具有三個特徵因素：即一種強烈接受組織之目的和價值的信念、且願意為組織而努力的意願、以及一種強烈續留在組織的期望。Bogler 與 Somech (2004) 參酌 Mowday 與 Poter 等的定義將組織承諾這個概念分成三個基本元素：價值承諾、努力承諾與留職承諾。故組織承諾係代表個人對其所屬組織的忠誠與貢獻，影響一個人對組織投入的強度，同時也代表個人與組織連結的態度或傾向，這種連結不僅對個人具有重要性，對組織甚至對於整個社會都有其價值。

綜觀而論，一般研究因素分析結果發現，以 Mowday, Porter 和 Steers (1982) 之研究發展出的三個因素最具解釋力，因此本研究在探討組織承諾乃採用 Mowday 等人之定義。一、價值承諾：深信並接受組織之目標及價值。二、努力承諾：願意為組織投注高度的努力。三、留職承諾：具有強烈的慾望，以維持組織成員的身份。

貳、組織承諾之分類

由上述組織承諾定義中，我們不難發現不同的學者在不同的背景下，有不同的立論；因而對組織承諾也有著不同的獨特看法。研究者引用王迺渠（2006）資料及將部份學者所提組織承諾分類，綜合整理如表 2-5：

表 2- 5 組織承諾之分類

年代	學者	分類	定義
1968	Kanter	持續承諾	由於先前個人的投資與犧牲，離開組織將是高成本或不可能的，因此奉獻於組織中。
		凝聚承諾	在組織中附著於社會關係是由於在先前社會聯結中有公開棄權，或是參加了增強凝聚的儀式。
		控制承諾	附著於組織規範並影響其行為所欲之方向，因為成員曾經公開否定以前的規範，並以組織的價值重述他們的自我概念。
1974	Porter、Steers, Mowday 與 Boulian	價值承諾	指深信並接受組織目標及價值。
		努力承諾	指願意為組織投注高度的努力。
		留職承諾	指具有強烈的欲望以維持組織成員的身份。
1978	Stevens、Beyer 與 Trice	規範性的承諾	員工為配合組織目標的利益，而產生一種內化的規範信念，當承諾意識越高時，個人行動將越會受內化力的影響。所以個人願意繼續留在組織中效力，並非期待如此可獲得多少利益，而是他相信這樣做才能符合團隊的規範。
		交換性的承諾	員工以投資報酬率的觀點，衡量付出與報酬的差距之後，對組織所產生的承諾，此種行為被視為一種交換性的行為；員工將自己對組織的貢獻與組織給的報酬加以比較，如果這種交換對自己有利，則組織承諾就會提昇，反之，則降低。
1982	Mowday、Porter 與 Steers	高度組織承諾	高度組織承諾有下列幾個特色：1. 強烈信仰與接受組織的目標與價值。2. 願意為組織利益而努力。3. 明確的希望繼續成為組織中的一份子。

表 2-5 組織承諾之分類（續）

年代	學者	分類	定義
1994	Steer 與 Black	相對程度承諾	組織承諾是個體認同或投入於組織中的相對程度，它以三個因素為特點： 1. 非常信任和接受組織目標和價值。 2. 願意為組織付出巨大的努力。 3. 保持作為組中成員的強烈願望。
2000	Lamsa 與 Savolainen	報酬基礎的承諾	認為可以滿足其在經濟優勢、地位與社會利益及任務利益方面之需要，則會傾向於對變革付出承諾。
		信任基礎的承諾	如果認為對於變革所做的承諾是有價值的，而且情感上是重要的，就會對變革做出承諾。

資料來源：研究者整理

綜觀而論，許多國外學者多以「價值承諾」、「努力承諾」及「留職承諾」為主要衡量組織承諾的主要因素。國內亦有丁虹（1987）；陳美志（2000）；陳明國（2004）；顧忠平（2005）等研究者以上述三項因素衡量組織承諾，此三個因素在例次實證研究中，被證明對衡量組織承諾具有相當高的信度與效度。本研究亦將採用上述三項構面，並將組織承諾視為海巡署機動查緝隊人員對組織的一種投入及認同態度的傾向，並且願為組織繼續付出心力，創造合乎組織的利益的一種意識型態。透過此一觀點，可觀察海巡署機動查緝隊人員對海巡署機動查緝隊的認同程度與投入的相對強度。

參、組織承諾之理論模式

有關組織承諾的研究中，迄今仍無完整的理論模式可將所有組織承諾的因素予以涵蓋，是以組織承諾之發展呈現多元化的態勢，茲彙整相關學者對組織承諾所提出的模式，並將重要且較為常見的組織承諾模式，彙整敘述如下：

一、Wiener 的組織承諾形成模式

Wiener（1982）將Fishbein 的行為意圖模式予以擴展，認為直接影響組織承諾的內化規範信念因素有二：1. 普遍化的忠誠與責任（generalized loyalty and duty）；2. 組織認同（organizational identification）。所謂普遍化的忠誠與責任，係指個人認為在他自己明顯投入的社會情境中，其有義務表現忠誠和負責任，並相信忠誠是應該的；至於組織認同，係指與組織命令、目標、政策及工作方式一致的個人內化信念。Wiener（1982）認為，普遍化的忠誠與責任只受到選擇成員過程的影響，組織認同則同時受到選擇成員過程及組織社會化的影響。Wiener 的組織承諾形成模式如圖 2-1。

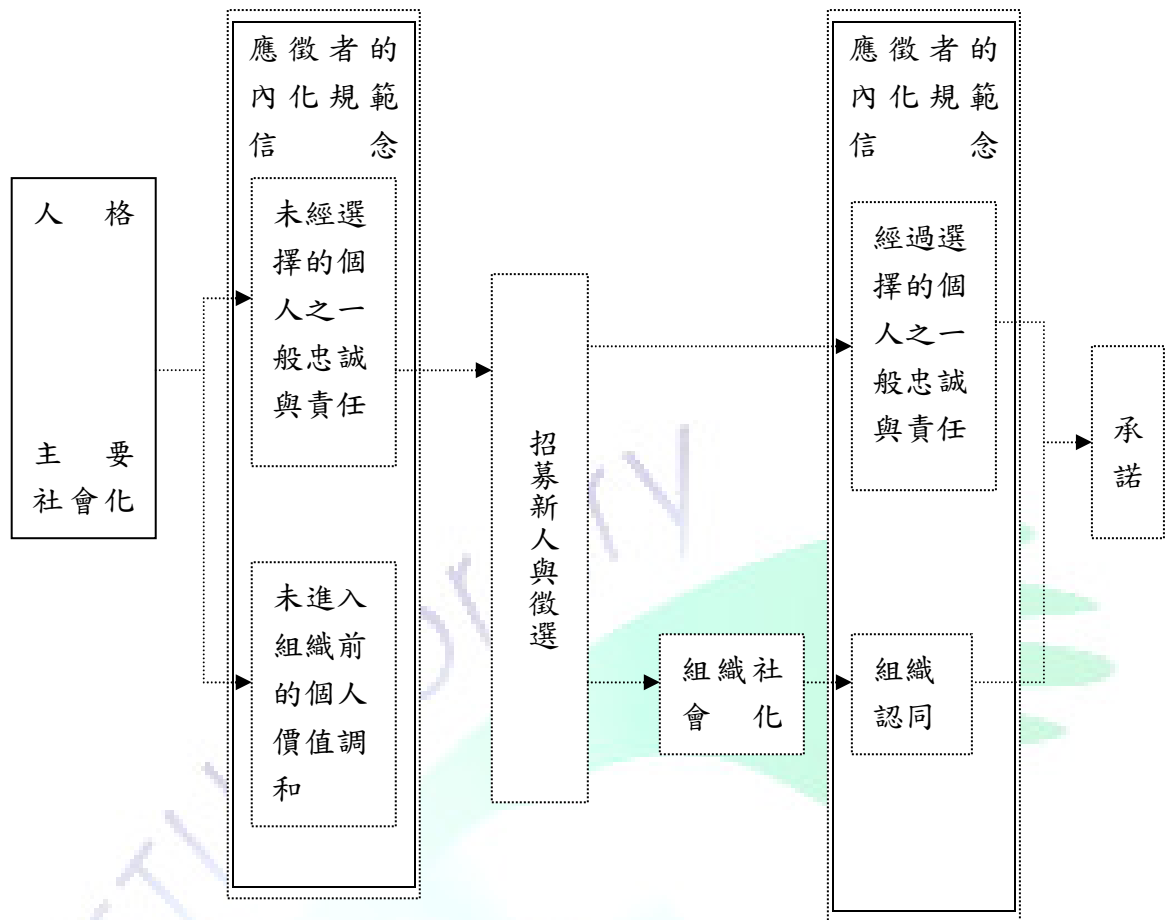


圖 2-1 Wiener 組織承諾形成模式

資料來源：Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A behavior approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 47-52.
引自陳民國（2004），我國壽險業務人員工作生活品質、組織承諾及工作績效相關性之研究

二、Steers 組織承諾前因後果模式

Steers於1977年以嚴謹的實證研究，提出「組織承諾前因後果模式理論」其前因變項採用以預測組織承諾高低的自變項，包括個人特質、工作特性、工作經驗等。而結果變項採受組織承諾內在因素影響的依變項，包括出席率、留職意願、工作績效等。研究結果發現個人特質、工作特性、工作經驗與組織承諾相關。由此可知，員工對組織之承諾程度是可以被影響的，了解組織承諾的前因及相關因素，將有助於處於變革階段之組織有效地提高員工之組織承諾；如圖 2-2：

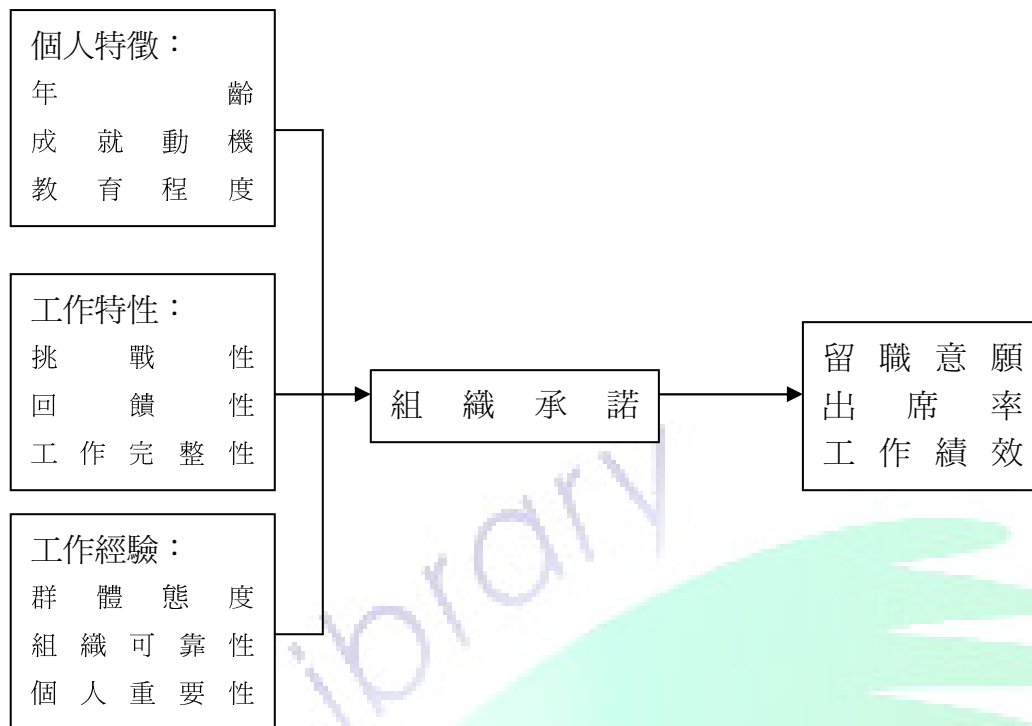


圖2- 2 Steers 的組織承諾前因後果模式理論(Steers, 1977)

資料來源：Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 47。

引自陳民國（2004），**我國壽險業務人員工作生活品質、組織承諾及工作績效相關性之研究**

此外，Mowday, Porter 與 Steers（1982）認為有四類變項是「組織承諾」的前因：1.個人特徵（personal characteristics）（包括年齡、年資、教育程度、性別、種族及其他各種人格特質等）；2.角色的特徵（role-related characteristics）（包括工作範圍及挑戰性、角色衝突及角色混淆等）；3.結構的特徵（structural characteristics）（包括組織規模、工會介入、控制幅度、正式化、分權程度及決策參與程度等）；4.工作經驗（work experiences）（包括組織可依賴性、個人重要性、期望水準及團體規範等）。結果變項則有：1.工作績效（job performance）；2.員工任職時間的長短（tenure）；3.怠工情形（tardiness）；4.缺席情形（absenteeism）；5.人事異動率（turnover）等。其關係如圖 2-3。

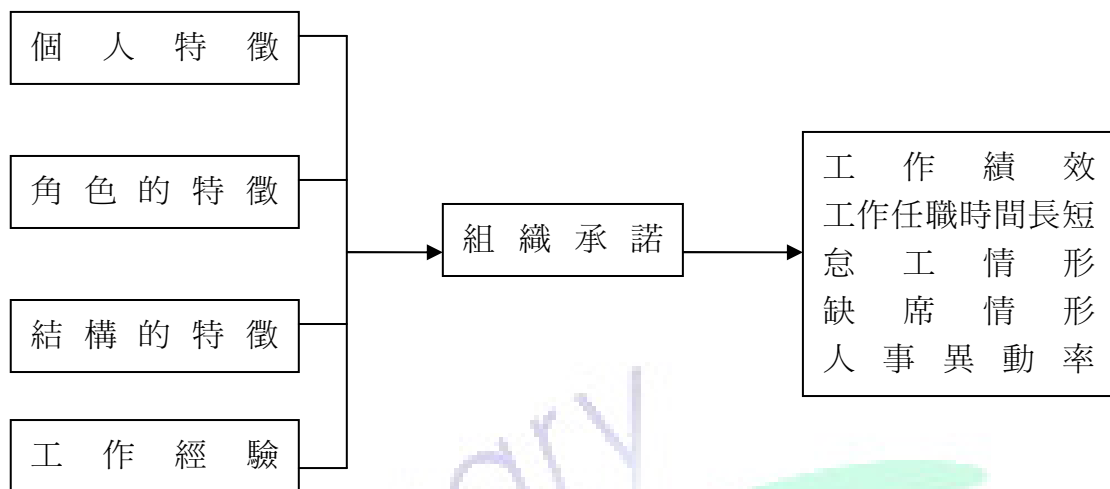


圖2- 3 Mowday, et al. 組織承諾前因後果模式

資料來源：Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982).

Employee-organization linkage. New York: Academic Press.

引自王迺渠 (2006)，**工作生活品質對組織承諾之影響—以軍訓教官人員為例**

三、Steven et al.之組織承諾角色知覺模式

Steven et al.(1978)融合了心理觀點與交換觀點，提出組織承諾角色知覺模式。認為個人屬性、角色相關因素與組織因素會影響組織成員的角色知覺，經交換、評估等過程，形成角色態度或行為，最後影響到成員個人的留職或離職意願。而在這個模式中，個人屬性包括：性別、年齡、教育程度、工作投入與態度的改變；角色相關因素包括：工作負荷、管理層次、工作特性、工作表現、升遷技巧、目前的職位與年資等；組織因素則包括：組織規模、組織表現、人員控制幅度與權力集中化的程度。Stevens et al. (1978)認為組織成員在事業初期階段，由於年資尚淺，其組織承諾將受到心理或個人因素所影響；隨著年資的增加，個人因素的重要性減少，附屬利益（side-bets）的影響力則漸趨增強，使得成員離開組織所要付出的代價提高，組織也因此獲得成員某種程度的承諾。儘管成員選擇留在組織內，但卻將心力用於獲取組織以外的其他利益上，此時成員對組織的承諾，即由初入組織時的心理性組織承諾，轉變為基於現實考慮的交換性組織承諾。其組織承諾角色知覺模式，如圖 2-4：

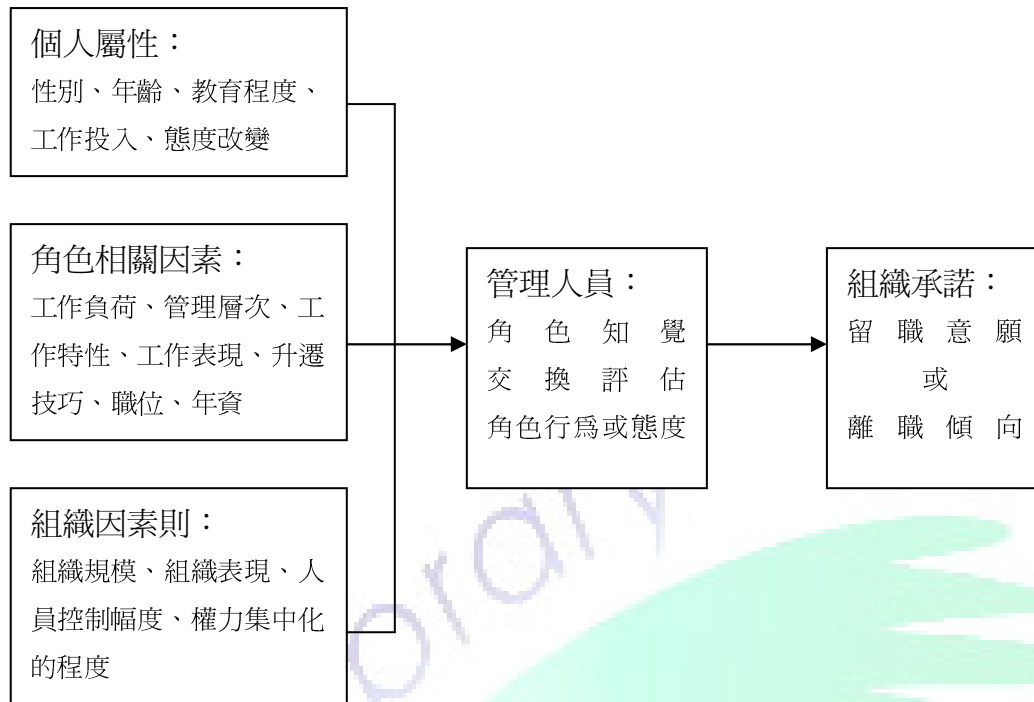


圖2- 4 Steven et al. 組織承諾角色知覺模式

資料來源：Steven, J. M., Beyer, J. M., & Trice. H. M. (1978). Assessing Personal, Role and Organization Predictors of Managerial Commitment. *Academy of Management Journal*, 21(3), 382.

引自王迺渠（2006），**工作生活品質對組織承諾之影響—以軍訓教官人員為例**

綜合以上各種模式之論述，可知工作生活品質與組織承諾之間存有雙向關係，個人因素或工作性質均會影響其對組織的忠誠度，也就是一種承諾，此種組織承諾又可分為價值承諾、努力承諾及留職承諾等三種。而無論是組織承諾形成、前因後果、角色知覺等模式，均透過個人行為的規範與限制，而產生對組織承諾的高低程度。Reichers於1985年從事有關組織承諾之實證研究時，以學者Mowday等人的組織承諾前因後果理論模式，分別列成「組織承諾及其前因變項關係之研究」與「組織承諾及其後因變項關係之研究」，根據實證研究的結果顯示，有些變項與組織承諾的關係未達顯著（如：工作績效、組織規模），但基本上，此一架構是正確、有價值的。

本研究以海巡署機動查緝隊人員為對象，且為了瞭解渠等需求，本研究亦將採用Mowday，Porter 與 Steers的前因後果理論模式。

肆、組織承諾之影響

組織成立之後，必然會運用其一切資源，以追求生存與發展。組織的各項資

源中，人（成員）是最重要的資產。管理的功能主要在於創造一個具有高度忠誠及高度績效的群體，可以使每一位成員都能發揮其工作潛能，而充份利用人力資源。忠誠與績效如何評定？學者指出，員工對組織的承諾程度不僅可作為該組織績效的指標，更有效的預測員工的績效、缺勤及離職（Morris 與 Sherman, 1983）。另外，尹衍樑(1988)歸納了管理學者的研究發現組織承諾具有下列的重要性：

- 一、組織承諾比任務滿足更能成為離職率的指標。
- 二、組織承諾亦為組織績效的指標，高組織承諾的員工會比那些低組織承諾者有較高的任務績效。
- 三、組織承諾可顯示組織的有效性。
- 四、組織承諾之理論價值是可以提供態度與行為連結之實證研究。

Mowday et al.(1982)的研究發現，提高員工的組織承諾，能夠促進員工自發性的創新行為，且高組織承諾的員工，比低組織承諾者有較高的組織績效。其次，丁虹(1987)的研究中指出：1.在個人方面：組織是提供個人經濟需求的來源、未來經濟的保障等等，所以，個人必須與組織連結，個人的組織承諾愈高，愈有可能得到組織的報償；2.在組織方面：高離職率與高缺勤率會使組織的營運成本增加，而離職率與缺勤率都與組織承諾有密切關係；3.在社會方面：社會是由許多組織所組成，組織的生產力和營運績效自然對社會造成影響，因此，組織承諾也間接影響到社會。

由以上的文獻中發現，「組織承諾」早已被視為有關管理和組織行為研究的一個重要變數。若是能夠提高組織承諾，將對個人、組織及社會產生結構性的良性循環，避免各種組織營運成本、節省與社會資源之浪費，使得組織得以良好發展。

因此，本研究歸納認為，若海巡署能獲得機動查緝隊人員的高度組織承諾，則機動查緝隊人員會對海巡署具有較高的忠誠性，且願意投入各項工作，進而使海巡署總體績效獲得提昇，故選擇組織承諾作為本研究之結果變項。

第三節 工作生活品質與組織承諾相關之研究

許多國外實證研究發現工作生活品質與組織承諾間具有高度正向關係。如 Efraty& Sirgy (1990) 分別針對美國中西部八個老人服務機構服務人員進行測試，發現工作生活品質，將對員工組織向心力產生顯著影響。Hvlovic (1991)將加入工會的美國重工業廠商之人力資源資料進行統計分析，發現當工作生活品質改善時，員工的生產力與品質均有明顯的提升，流動率與缺勤率則明顯的下降。此外，Blair (2002) 等人針美國西部五個城市中七家不同醫院的婦產科護理人員所做的研究調查顯示，就短期而言，護理人員人手不足的情況也許可藉由補充新人、改

善報酬或是分紅策略等方式加以克服。然而就長期而言，仍應以改善工作生活品質的方式，以提升護理人員的留職率。

而國內的研究，黃文賢(1991)發現工作生活品質的需求強度與組織承諾有非常顯著的正相關。歐陽玲(1994)以護理人員為對象，探討臨床護理人員工作生活品質與離職意願之關聯性，研究顯示，學習成長、升遷發展、工作自尊與福利制度等工作生活品質的構面對於護理人員之離職意願有顯著的負相關。陳彩(1994)的研究發現工作生活品質與離職意願之間呈顯著負相關。廖宗宏(1995)針對刑事警察所做的研究顯示，刑警對工作生活品質滿意程度的高低與工作生活品質的需求間具有高度相關性，且與組織承諾具有正向關係。陳美志(2000)探討關務人員工作生活品質對組織承諾之影響，研究發現工作生活品質與組織承諾、留職承諾及努力承諾等變項均有關聯；工作生活品質之陞遷考核、工作尊榮感、工作環境、福利與工作保障等六個構面與組織承諾、留職承諾及努力承諾等變項間亦均有關聯性存在。蔡明輝(2001)針對國軍軍官所實施的工作生活品質效能與離職傾向之關聯性的研究中，發現當工作生活品質效能愈高時，組織承諾愈高，離職傾向也愈低。楊偉霖(2001)針對公立校教師所實施工作生活品質研究中，亦發現在現階段教師的工作生活品質知覺程度與組織承諾有顯著正相關，即使預測未來公立學校公辦民營後，教師對工作生活品質知覺程度仍然對組織承諾有正向的影響。由以上學者實證研究所歸納之資料顯示，工作生活品質與組織承諾呈現正向而顯著相關。國內有許多研究探討工作生活品質與組織承諾間之關係，惟欠缺針對海巡署機動查緝隊人員之實證研究，本研究期透過對海巡署機動查緝隊人員之調查，以瞭解其關聯性，進而提出具體建議。

第四節 海巡署機動查緝隊之簡介

壹、海巡署組織簡介

一、海巡署成立經過

我國海岸巡防工作原分別由內政部、國防部、財政部及行政院農業委員會等機關執行，因事權不一，致執行時產生諸多困擾，加以近年來走私情事日益猖獗，不僅危及社會治安、民生安定，更影響到國際聲譽。國家安全會議爰於1999年3月18日倡議成立「海岸巡防專責機構」。嗣經行政院成立籌備委員會專案研究後，規劃納編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私艦艇等單位，在不增加總員額原則下成立「行政院海岸巡防署」。經立法院於民國2000年1月16日完成海岸巡防法等五項相關法案之立法程序，於2000年1月28日正式成立「行政院海

岸巡防署」，掌理海岸與非通商口岸之查緝走私、偷渡、犯罪偵防及海岸管制區之檢查管制，並協助通商口岸之安全檢查等事項，有效建立強固的海岸線，維護國家整體安全。

二、海巡署組織簡介

- (一) 海岸巡防署：海岸巡防署下設海洋巡防總局及海岸巡防總局，總員額計 21453 員。署本部編制 440 員，設企劃處、巡防處、情報處、後勤處、通電資訊處、政風處、勤務指揮中心等 7 個業務單位及人事處、會計處、秘書室等 3 個輔助單位；另編設空巡中心。
- (二) 海洋巡防總局：海洋巡防總局編制 3000 員，由原水上警察局與關稅總局緝私艦艇及人員編成，設有巡防組、海務組、後勤組、勤指中心、秘書室等 6 個業務單位及人事處、會計處、政風處等 3 個輔助單位與人員研習中心、直屬船隊、偵防查緝隊等三個直屬單位。下轄 16 個海巡隊及 4 個地區機動海巡隊，分別部署於台灣北部、中部、南部、東部及金門、馬祖等地。
- (三) 海岸巡防總局：海岸巡防總局編制 18013 員，由原國防部海岸巡防司令部編成，設有巡防組、檢管組、情報組、後勤組、通資組、秘書室、勤指中心等 7 個業務單位及人事室、會計室、政風室等 3 個輔助單位與教育訓練中心、警衛大隊、通資作業大隊等 3 個直屬單位。海岸巡防總局下設北、中、南、東 4 個地區巡防局，地區巡防區下再分設 7 個岸巡總隊、17 個岸巡大隊、20 個機動查緝隊及東沙、南沙外島指揮部。

貳、海巡署法定職掌

由於海岸巡防機關主要係納編前內政部警政署水上警察局及海岸巡防司令部而成立，並承受各該機關原有之業務職掌，是以海岸巡防機關之法定職掌之範圍，經分析大概可以海岸巡防法第四條所定事項為範疇。海岸巡防法第四條第一項第一款至第六款及第七款，明定海岸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、其他有關海岸巡防之事項。

有關海岸巡防機關之職掌，海岸巡防法除依一般法制體例，著有前開規定外，該法第四條第一項第七款並列舉以下原屬其他機關主管法規規定之事項，為海岸巡防機關之執行事項：

- (一) 海上交通秩序之管制及維護。
- (二) 海上救難、海洋災害救護及海上糾紛之處理。
- (三) 漁業巡護及漁業資源之維護。
- (四) 海洋環境保護及保育等事項。

參、海巡人員任用及管理

海巡署人員進用採用多元化管道進用方式，分述如下：

一、軍職人員：依陸海空軍軍官士官任職、任官條例及其施行細則等相關定辦理。

- (一) 志願役指職軍官：委請國防部國軍人才招募中心，辦理公開招考。
- (二) 義務役預備軍官、士官：委請國防部，辦理公開考試。
- (三) 義務役士兵：依國防部配賦原額訂定年度徵集計劃，由國防部陸軍司令部辦理徵集及抽籤分發。

二、警職人員：依「警察人員管理條例」相關規定辦理進用。

- (一) 由警政署所屬機關現有警力調任。
- (二) 由中央警察大學、臺灣警察專科學校畢業生，經警察人員特種考試及格後分發。

三、文職人員：依「公務人員任用法」相關規定辦理進用。

- (一) 請辦海巡特考分發：海巡署工作性質與一般行政機關不同，為擴大學才、注入新血，以及大幅提昇文職人員任用比例，遇有職缺均管制作為辦理海巡特考及進用海洋事務專業人才之用。
- (二) 申請考高普考考試分發：海巡署因職缺有限，尚無足夠缺額請辦海巡特考，基於成本效益考量，原則上每間隔一年舉辦一次，期間遇有職缺出缺，所需文職人員則經由高、普考考試、警察特考及殘障特考管道分發。
- (三) 外補他機關現職人員：為積極朝向文職化目標推展，除從考試分發逕取才外，尚採公開徵才遴補方式，積極進用文職人員。

海巡署及其所屬機關人員主要係由原隸屬於國防部、內政部警政署水上警察局及財政部海關緝私艦艇等相關機關人員納編而成，並陸續進用一般文職人員而組成。是以海巡機關人員包含了軍職人員、警察、關務人員及一般文職人員。審其組織法，署本部係採軍、警、文併用；海洋巡防總局採警、文併用；海岸巡防總局及地區巡防局採軍、文併用，總大隊以下則採軍職之編制。依行政院海岸巡防署組織法第廿二條規定，海岸巡防機關在海巡署、海岸巡防總局及各地區巡防局軍職人員之任用比例，訂有上限規定，並須逐年降低配比，各級海岸巡防機關組織法並明定於各該組織法律施行八年後，各機關人員之任用，均應以文職人員為主。因為有這條條文的規定，使得海巡機關的軍職人員對未來總有一份不確定感，影響其工作投入意願。

一般而言，員工選擇並經由不同的考試進入不同的國家機構，必有其不同的

主客觀因素考量，如海關的高薪、安定、名譽和工作的單純等等；警察的挑戰、刺激和司法警察權的發揮等等；軍人的高退休保障、工作地點變動和高服從特性等等（陳君邁，2000）。另由於各類人員獎懲種類與標準不一，遇有獎懲案件涉及各類人員時，時有獎懲不公的雜音。例如，重大事蹟頒給獎狀，對軍職人員而言是屬於很高的獎勵，可列為資積分計算；但對文職而言，僅是形式上的榮譽，並無實質作用。又如重大功績，文職人員可以一次記兩大功，辦理專案考績，晉奉一級並給予一個月獎金，以簡任第十二職等為例，可頒獎金十萬元以上。相對軍職而言，則無專案考績。因此，為兼顧齊一獎懲標準及組織法律的規定，只能「異中求同，同中存異」，以為因應。

肆、機動查緝隊簡介

一、機動查緝隊成立經過

機動查緝隊前身係海岸巡防司令部情報處之各縣市情報組所編成，各縣市情報組編制均設於各地區師管部下，但情報工作、情報人事、情報經費等業務，由海岸巡防司令部情報處直接指揮、管制、督導；2000年2月1日政府為維護國家整體安全和國內經濟發展，期待海岸巡防執法能一元化，而整合不同身分人員於一個機關，所以當時海岸巡防司令部之各縣市情報組，依據海巡法所規範之任務，檢討將無海岸線之縣市如台北市、南投縣不設機動查緝隊，其餘本島各縣市含澎湖、金門、連江等縣地，共設20個機動查緝隊。

二、機動查緝隊人員編制

機動查緝隊設於海岸巡防總局下設4個地區巡防下，以人員數量區分為甲種隊（人員配置30員，如基隆、台北、新竹、台中、嘉義、高雄市、高雄縣、屏東等機動查緝隊）、乙種隊（人員配置25員，宜蘭、桃園、彰化、雲林、台南縣、台南市、澎湖、金門）與丙種隊（人員配置20員，如苗栗、花蓮、台東、連江等機動查緝隊）。機動查緝隊設有隊長1員、副隊長1員、分隊長2員、專員1員、查緝員5至11員與辦事員4員等職務：機動查緝隊下設有外勤及內勤兩單位。外勤分為二個分隊各設有分隊長，以及數名查緝員；內勤設有辦事員，則由專員統一負責管理。查緝隊人員編制如圖 2-5。

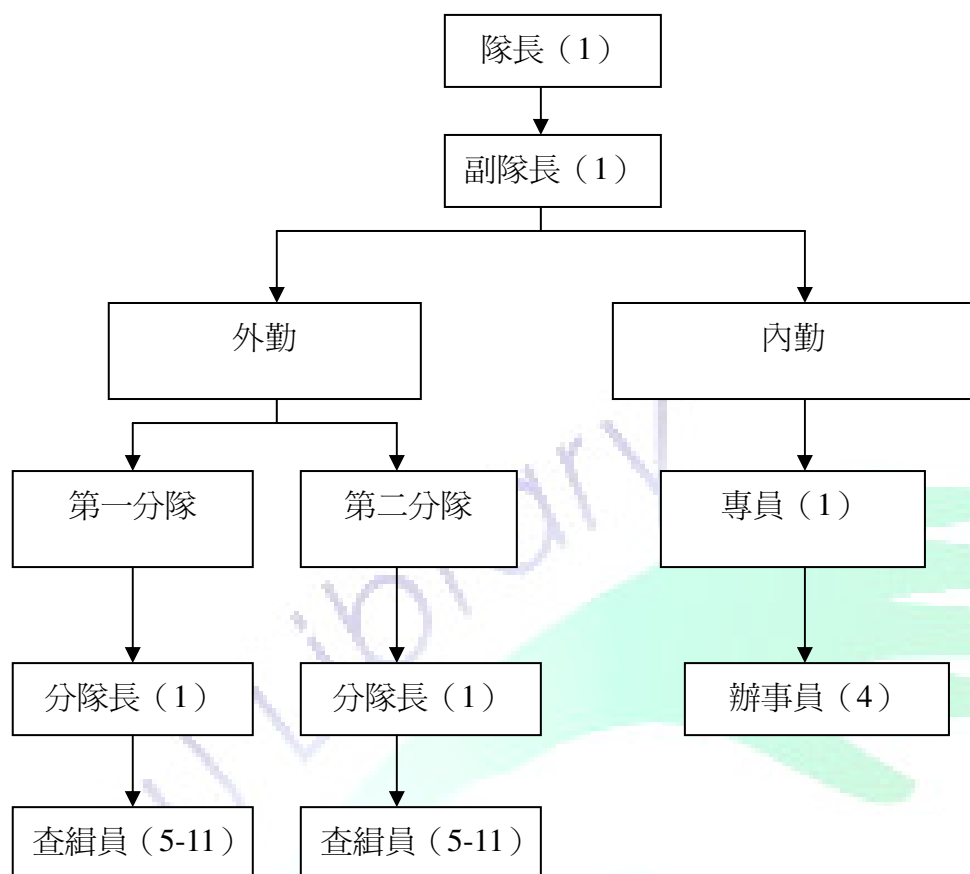


圖 2- 5 機動查緝隊人員編制圖

資料來源：研究者自繪

三、機動查緝隊任務職掌

依據行政院海岸巡防署海岸巡防總局各地區巡防局辦事細則，機動查緝隊的任務職掌，如下所示：

- (一) 關於情報政策及計畫之執行。
- (二) 關於情報諮詢拓展及運用計畫之執行事項。
- (三) 關於走私、非法入出國、反滲透等人、船（筏）資料調查、案件偵辦與移送事項。
- (四) 關於輔助社會治安案件之偵辦、蒐證及移送等事項。
- (五) 關於海巡安全情報、反情報及科技情報部署、蒐集、彙整與運用。
- (六) 關於行政管轄區內領海海域及海洋資源、內水、潮間帶海洋環境污染案件之蒐證、取締、移送事項。
- (七) 關於涉外事務之調查與處理事項。
- (八) 關於地區特性調查、彙整與運用事項。

- (九) 關於海巡文書情報彙整、研析及專題研究事項。
- (十) 關於情蒐裝備教育訓練與保修作業事項。
- (十一) 關於各項情報、保防工作會報(議)分工執行事項。
- (十二) 關於情報預算編製及執行管理事項。
- (十三) 其它上級交辦事項。

四、機動查緝隊績效考評要點與查緝績效

機動查緝隊以查緝轄區內犯罪為主，就各單位編裝及轄區治安特性，依各地區巡防局負責個案資料彙整，海岸巡防總局負責所屬各組初評作業，以及海岸巡防署綜理考評及複評作業全般事宜。據以實施考評原則如下所示：

- (一) 各機動查緝隊以現有人員(扣除行政人員四員)，每人每半年以偵處走私、非法入出國等案件一件以上為最低目標實施考評；花蓮、台東機動查緝隊每年以一件計算。
- (二) 北部、中部、南部及澎湖、金門、馬祖岸巡總隊、大隊，每季以偵處走私、非法入出國等案件三件以上為最低目標；花蓮、台東岸巡大隊每半年以三件計算。
- (三) 查獲走私貨物而未緝獲嫌犯者不得列入上述要求最低目標之件數。
- (四) 共同偵破案件，主辦(含查獲並移送)單位核予較高分數，協辦績效則以偵處分數減半計算，並依協辦單位多寡配分。
- (五) 提供情資予本署其他單位經偵處又參與協辦者，其協辦績效另由主辦單位績效分撥百分之廿加計。
- (六) 提供本署職掌案件之情資予其他情治單位偵處者，不論有無參與協辦，均不予核計；提供非本署職掌案件之情資予其他情治單位經偵處又參與協辦者，其績效依偵處績效為準減半核計，惟僅受理報案，依規定移轉其他情治單位偵破者不列計。
- (七) 未提供情資僅協助其他情治單位，需檢具相關協辦資料(如偵查報告、地檢署之協辦函檢察官之指揮書…等)，方可核予協辦分數。
- (八) 若有掛名造假經查屬實，除該案不予核分外，主事者依法究辦。

為確保國家安全、保護海洋資源、維護海上秩序等任務，於民國 2000 年 2 月 1 日成立海岸巡防署，其主要工作查緝槍械彈藥、各級毒品、農林漁畜產品及其他私運物品、非法入出國、越驅捕魚及驅離船隻、救難、救生等，依據海巡工作統計數據分析，各機動查緝隊歷年查緝績效均佔海巡署總查緝成績百分之八十以上，其壓力之大可想而知。

伍、海巡署相關研究

海岸巡防署於 2000 年 2 月 1 日正式成立，迄今還算是一個新的單位，有關的海巡署相關的研究並不多，研究者引用吳宇櫻(2005)資料及將歷年來有關的研究彙整如表 2-6：

表 2- 6 海巡署相關研究彙整表

研究者	年代	研究問題	研究對象	研究發現
胡念祖	2001	一、海巡署未來的定性與定位。 二、組織重組應有的理念。 三、比較英美等六國海岸防衛隊及海洋事務專責機關之組織架構及功能定位。 四、我國海巡署未來組織重組的可能模式。	海巡署署本部、洋岸兩總局及所屬各單位。	一、海巡署組織重組的可能模式「三合一」、「四合一」及發展成為海洋部三種模式。 二、組織重組中可預見的問題： （一）軍職人員的前景。 （二）組織結構與人員調動。 （三）人員進用與訓練。
蕭文彬	2002	一、海巡組織共同價值的建立。 二、海巡組織文化的提昇。 三、海岸巡防策略的定位。 四、海巡組織架構的調整。 五、海岸巡防作業流程的改造。 六、海巡人員能力的增長。	海巡署之海岸巡防總局及領有漁民證之漁民。	一、海巡署的組織定位、定性不明確。 二、海巡署組織變革的成功與否，軍職人員的轉型是關鍵因素。 三、因應海洋國家的來臨，必須建立新的海巡機關模式，才能突破海巡署目前所面臨的瓶頸。 四、漁民對海巡人員持正面的態度。
陳君邁	2002	一、海巡署之海洋巡防總局高雄地區海巡人員的工作滿足感和工作投入。 二、工作滿足及工作投入對績效的影響。	海巡署之海洋巡防總局高雄地區各海巡隊人員	一、41-45歲成員對工作負荷與報酬的滿意度最高，與其納編後升任為主管人員有關。 二、年資5年以內者比起服務年資26年以上者，對工作負荷與報酬的滿意度最高。 三、海關編制內的技工友因較具專業技術及經驗，對工作的自主性及發展性評價較高。 四、56歲以上人員較31-35歲人員對主管領導的滿意度較高。 五、駕駛部門人員對工作投入較高。 六、大學以上學歷人員對績效的滿意度較高。

表 2-6 海巡署相關研究彙整表（續）

研究者	年代	研究問題	研究對象	研究發現
蔡崇謀	2002	透過組織系統理論的探討，以重組海岸巡防組織機制以提昇績效	海洋及海岸總局	海巡署幕僚結構應重新整合，其結構係屬「異質聯盟」應予專業分工，且整體組織應予以精簡。
李俊吉	2003	一、重塑海巡署應有的組織架構。 二、探討海巡署當前的組織問題。	海巡署組織	一、組織架構設計不完善。 二、組織人員缺乏工作士氣、向心力、具不確定感，工作績效不如預期 三、海巡專業人才不足且訓練不夠，未建立標準作業流程（SOP）。
蔡金泉	2004	海巡與岸巡間的合作效能研究	中部地區巡防局	一、海巡組織間合作意願誘因、合作能力與合作機制均不足。 二、建立海巡組織間合作與協商模式。
游乾賜	2004	一、分析先進國家海岸巡防機關之組織、人事及裝備，以為海巡機關組織變革的參考。 二、探討海巡署成立後所遭遇之困境及其因應之道。 三、研擬我國海岸巡防機關組織變革的策略，並提出建議方案。	海岸巡防機關	提出我國海巡機關組織變革之建議方案： 一、組織結構建議方案。 二、人事制度建議方案。 三、科技化裝備建議方案。
吳宇櫻	2005	瞭解海巡人員在面臨組織變革的推動進程中，在變革認知、組織承諾與變革態度間的關係。	海洋巡防總局、海岸巡防總局及四個地區巡防局人員	一、成員的組織變革認知與組織承諾呈正相關。 二、海巡成員對組織承諾屬中高程度。 三、海巡成員對未來組織變革仍有相當的疑慮。
黃小萍	2006	一、海巡組織成員的組織認同程度如何？ 二、海巡組織成員的組織效能程度如何？ 三、海巡組織成員不同的個人屬性，其組織認同與組織效能表現上是否會有差異？	海洋巡防總局及海岸巡防總局	海巡組織在組織效能模式上較偏向「理性目標」模式，也就是重視規劃、目標設定、生產力、效率以達成工作績效，若長期偏向此模式發展，會使得組織偏向功能性與工具性傾向的功利主義，容易導致成員因工作過度而產生工作耗竭，反而降低效能。

資料來源：研究者整理

綜觀上述研究者，研究的重點在於海巡組織的變革及其組織所發生問題。由以上研究結果也發現，海巡組織架構的設計有缺失，造成岸海合作機制產生問題；另海巡組織未來仍有組織變革變數存在，及海巡員工對人事制度多元併行並不滿意等問題，但尚未有研究者針歷年績效均佔海巡署總查緝績效百分之八十以上的機動查緝隊，相關人員的工作生活品質及組織承諾探討，故研究者認為本研究頗具研究價值。



第三章 研究設計

本章研究分為五部分，首先依據研究目的及參考相關文獻，試以個人屬性、工作生活品質與組織承諾，建立本研究之觀念性架構，其次依序說明本研究的假設、研究變項、問卷架構與前測、資料分析及處理方法。為達成研究目的，本論文之研究方法係依據前章有關工作生活品質與組織承諾之文獻探討，並參酌海岸巡防署機動查緝隊人員之特質加以整理分析，以釐清工作生活品質與組織承諾之相關概念，並建立研究架構與研究假設，同時以理論基礎編製設計問卷，再以海岸巡防署機動查緝隊人員為樣本進行調查，並以 SPSS for Windows 12.0 統計軟體對問卷調查結果所得之結果進行分析，進而瞭解海巡署機動查緝隊人員的工作生活品質與組織承諾之關係。

第一節 研究架構

本研究係以海巡署機動查緝隊人員為研究對象，根據相關文獻的研究發現，員工的個人屬性，如性別、職別、年齡、婚姻狀況、服務年資、工作地點、學歷及主要教育背景等，均可能影響其對工作生活品質的知覺與組織承諾之程度，因此，本研究亦將上述個人各種屬性，列為本研究的變項之一。

另根據第二章文獻之探討，將工作生活品質的各因素，分為升遷發展、工作環境、工作內容、工作尊榮感、俸給福利、工作與家庭休閒等六個因素，本研究將以上述衡量工作生活品質構面的因素，作為本研究之變項之二。

再者，依據第二章文獻的探討可知，組織承諾大體可涵括留職承諾、價值承諾及努力承諾等三個因素。本研究旨在探討海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的知覺是否會影響其組織承諾的程度，因此，本研究將上述三個組織承諾的因素亦列為本研究的變項之三。

依據各變項間之關係，茲繪製研究架構如圖 3-1 所示。

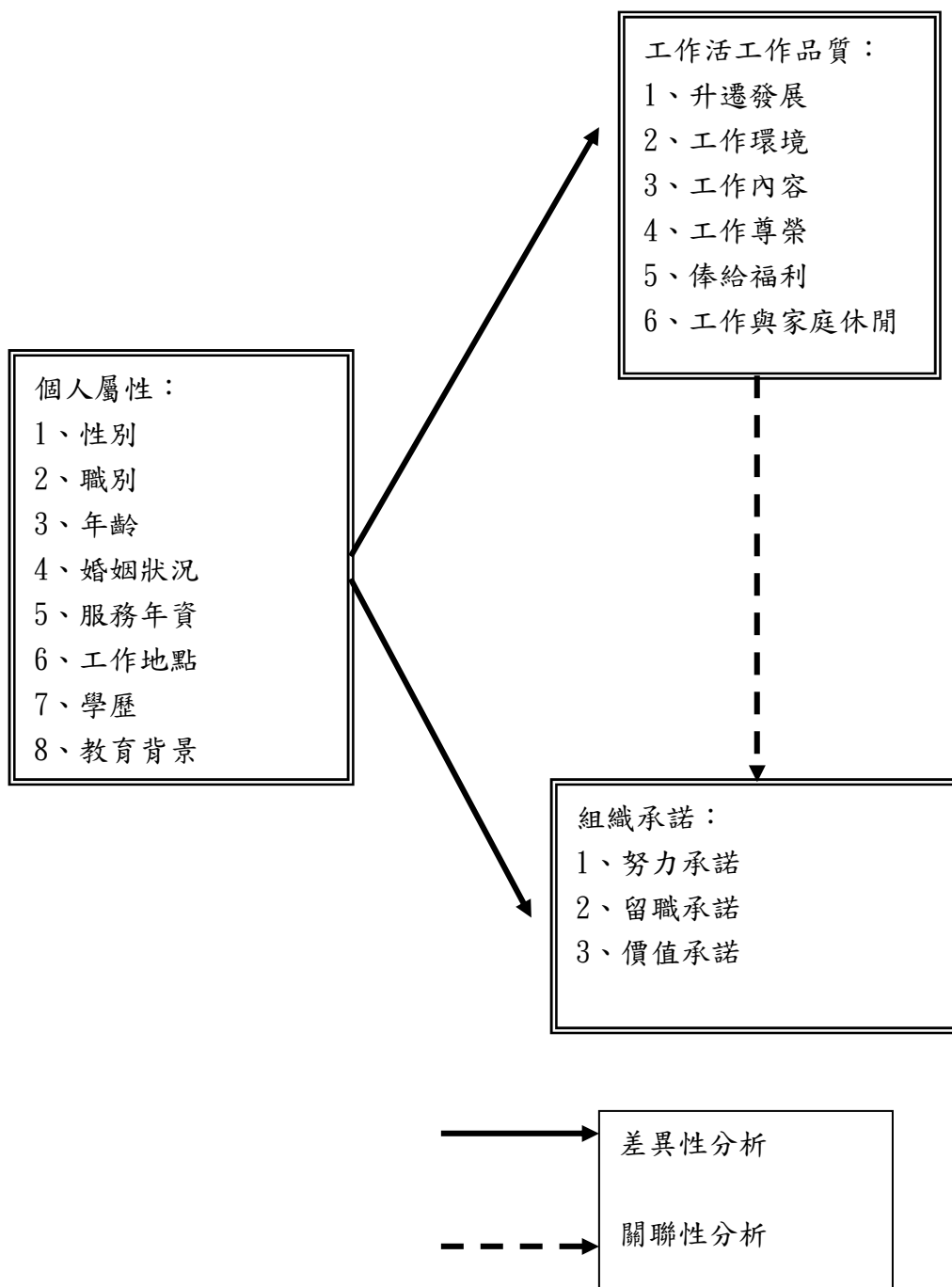


圖 3- 1 研究架構圖

第二節 研究假設

依據本研究之研究問題，本研究假設如次：

壹、假設一：個人各種屬性變項對工作生活品質知覺程度無顯著差異。

- 一、不同性別的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 二、不同職別的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 三、不同年齡的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 四、不同婚姻狀況的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 五、不同服務年資的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 六、不同工作地點的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 七、不同學歷的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 八、不同教育背景的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。

貳、假設二：個人各種屬性變項對組織承諾程度無顯著差異。

- 一、不同性別的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
- 二、不同職別的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
- 三、不同年齡的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
- 四、不同婚姻狀況的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
- 五、不同服務年資的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
- 六、不同工作地點的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
- 七、不同學歷的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
- 八、不同教育背景的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。

參、假設三：海巡署機動查緝隊人員工作生活品質的各因素與組織承諾之間無關聯性存在。

- 一、升遷發展與組織承諾之間無關聯性存在。
- 二、工作環境與組織承諾之間無關聯性存在。
- 三、工作內容與組織承諾之間無關聯性存在。
- 四、工作尊榮與組織承諾之間無關聯性存在。
- 五、俸給福利與組織承諾之間無關聯性存在。

六、工作與家庭休閒關係與組織承諾之間無關聯性存在。

肆、假設四：工作生活品質對組織承諾及其各因素無顯著預測能力。

- 一、工作生活品質對組織承諾之努力承諾無顯著預測能力。
- 二、工作生活品質對組織承諾之留職承諾無顯著預測能力。
- 三、工作生活品質對組織承諾之價值承諾無顯著預測能力。
- 四、工作生活品質對組織承諾無顯著預測能力。

第三節 主要研究變項

由上述架構，本研究的變項包括三部份，首先為個人基本資料部份，其次以工作生活品質為自變項，另以組織承諾為依變項，僅分述如下：

壹、個人屬性

係指將海巡署機動查緝隊人員依性別及軍、文職……等類別作為區分，並用以分析個人屬性相關變項對工作生活品質的認知及組織承諾之差異情形。有關個人屬性的相關變項包括性別、職別、年齡、婚姻狀況、服務年資、工作地點、學歷、教育背景等八個變項。

貳、工作生活品質

係指海巡署機動查緝隊人員目前在機動查緝隊中，對工作生活品質的知覺情形，本研究彙整陳美志（2000）、李建慧（2002）、陳明國（2004）王迺傑（2005）等人提出之相關工作生活品質構面，並衡量海巡署機動查緝隊現況，採用的構面包括：陞遷發展、工作尊榮、工作內容、工作環境、俸給福利及工作與家庭休閒等六個因素，分數其定義如下：

- 一、升遷發展：指海巡署機動查緝隊人員對單位的升遷、考績、獎懲公平與否的知覺情形。
- 二、工作環境：指海巡署機動查緝隊人員對單位環境是否安全、整潔、寧靜的知覺程度。
- 三、工作內容：指海巡署機動查緝隊人員對單位工作是否具挑戰性、多樣性及能否學習到新的技能的知覺程度。

- 四、工作尊榮：指海巡署機動查緝隊人員及其家人對單位是否引以為榮的知覺程度。
- 五、俸給福利：指海巡署機動查緝隊人員對單位的獎勵及福利制度是否滿意的知覺程度。
- 六、工作家庭休閒：指海巡署機動查緝隊人員對單位的工作時間、休假方式是否能配合家庭生活的知覺程度。

參、組織承諾

本研究將組織承諾區分為「留職承諾」、「努力承諾」、「價值承諾」等三個因素，分述其定義如下：

- 一、留職承諾：指海巡署機動查緝隊人員願意繼續留在海巡署機動查緝隊服務的意願程度。
- 二、努力承諾：指海巡署機動查緝隊人員願意為海巡署機動查緝隊盡心盡力工作的意願程度。
- 三、價值承諾：指海巡署機動查緝隊人員認為繼續留在海巡署機動查緝隊服務是一件有價值工作的程度。

第四節 問卷設計及預試

壹、問卷設計

本研究主題主要在探討海巡署機動查緝隊人員在工作生活品質與組織承諾間之相關性，採用問卷調查的方式進行研究。在文獻方面國內外已有許多相關研究資料，因此，本研究在前測問卷的設計上，問卷設計量表是參考與本研究領域有關之文獻主題研究者所設計之相關問卷內容，依海巡署機動查緝隊的組織規章、文化等特性，加以修改彙整，問卷內容於 96 年 11 月間分別請台東大學侯松茂教授、魏俊華教授；政治大學孫本初教授；海巡署台北機動查緝隊孫晉華隊長；海巡署東部地區巡防局人事室陳學良主任等 5 位具有理論背景之學者與實務經驗豐富之專家協助提供意見與建議，針對問卷內容加以檢核、鑑定並修正問卷內容提供寶貴意見，以確定問卷內容之適當性，問卷內容分別敘述如下：

一、組織承諾

第一部分在組織承諾方面，主要採用Poter、Steers、Boulian（1974）及Mowday（1982）的組織承諾三個衡量因素觀點（價值承諾、努力承諾與留職承諾），及參考蘇信旭（2002）陳明國（2004）等人依據Efraty 與 Sirgy（1990）所建構之組織承諾量表（Organizational Commitment

Questionnaire；OCQ）加以修改，藉以衡量海巡署機動查緝隊在組織承諾方面之程度。此部分共設計出20題，以Likert 五點量表編製為計分標準，分數由1到5並分別表示「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」及「非常同意」。茲將組織承諾各衡量因素詳列於表 3-1：

表 3- 1 海巡署機動查緝隊人員組織承諾問卷建構表

研究構面	題號	問卷內容
價值承諾	1	我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度。
	2	為打擊犯罪我願意在機動查緝隊繼續工作。
	3	我很關心機動查緝隊未來發展方向。
	4	我很樂意服務於目前的機動查緝隊。
	5	我對目前服務的機動查緝隊具有強烈的歸屬感。
	6	在機動查緝隊工作對我個人成就與生涯發展非常重要。
	7	我所重視的工作理念與目前服務的機動查緝隊一致。
	8	機動查緝隊是我工作過最好的機關。
努力承諾	9	我願意付出本職工作以外的努力，以協助機動查緝隊達成任務。
	10	我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作。
	11	我會主動幫忙新進人員，解決工作上的困難。
	12	我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員。
	13	我會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要。
留職承諾	14	目前的工作讓我有成就感。
	15	如果我繼續在機動查緝隊一定會有前途。
	16	即使目前工作壓力增大，我仍願意留在機動查緝隊。
	17	在任何場合中，我都會記得自己是機動查緝隊的一員。
	18	我很慶幸選擇了機動查緝隊的工作，而不是其他工作。
	19	即使其他機關有類似工作，我也不想調任。
	20	我希望能夠在機動查緝隊工作到最大年限。

二、工作生活品質

第二部分問卷主要採用Cummings 與 Huse（1985）的論點，從人、工作與組織三方面加以思考工作生活品質，並參酌Efraty 與 Sirgy（1990）分別對美國中西部大城市的八個老人服務機構的服務人員進行工作生活品質測試研究所設計的構面因素，及參考陳美志（2000）、陳明國（2004）、王迺桀（2005）之工作生活品質問卷與海巡署機動查緝隊的特性加以修改彙編。此部分共設計出28題，在研究問卷測量方面，則以Likert 五點量表編製為計分標準，分數由1到5並分別表示「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」及「非常同意」。茲將工作生活品質各衡量因素內容詳列於表 3-2：

表3- 2 海巡署機動查緝隊人員工作生活品質問卷建構表

研究構面	題號	問卷內容
升遷發展	1	機動查緝隊的升遷程序是公平的。
	2	機動查緝隊的考績程序是公平的。
	3	機動查緝隊的獎懲程序是公平的。
	4	機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁。
	5	機動查緝隊有定期辦理升遷。
	6	機動查緝隊的職務升遷序列是合理的。
工作環境	7	前的工作環境是安全的。
	8	前的工作環境是整潔的。
	9	前的工作環境是寧靜的。
	10	目前工作環境的空間大小很適中。
工作內容	11	我能從目前的工作中學習新的技能。
	12	目前的工作內容具有多樣性。
	13	且前的工作具有挑戰性。
	14	我能從目前的工作中獲得成就感。
工作尊榮	15	我覺得目前的工作有意義。
	16	我以我的工作為榮。
	17	我覺得我的工作能使家人以我為榮。
	18	我覺得親友鄰居羨慕我的工作。
	19	我覺得機動查緝隊在社會上有好的形象。
	20	目前的工作所得我很滿意。
俸給福利	21	且前機動查緝隊的福利制度我很滿意。
	22	我對目前的獎勵制度很滿意。
	23	機動查緝隊的工作有良好前途發展。
	24	我目前的工作地點不會隨意調動。
閒工作家庭休	25	目前工作上的假期我很滿意。
	26	我目前的工作能配合家人的生活。
	27	我目前的工作時間能配合我的休閒生活。
	28	我目前的工作不需要經常加班。。

三、個人基本資料

第三部分問卷為海巡署機動查緝隊現職人員之個人基本資料，如表3-3其說明如下：

- (一) 性別：受試者的性別，分為：1.男性、2.女性等 2 組。
- (二) 職別：依目前查緝人員所具有的身分包含：1.軍職、2.文職等 2 組。
- (三) 年齡：依受試者的年齡區分為：1. 29 歲以下、2. 30 歲至 39 歲、3. 40 歲

至 49 歲、4. 50 歲至 59 歲、5. 60 歲以上等 5 組。

(四) 婚姻狀況：依受試者的婚姻狀況分為：1. 已婚、2. 未婚、3. 離婚、4. 喪偶、5. 其他等 5 組。

(五) 服務年資：指受試者在關務機關服務的總時間，1. 5 年以下、2. 6 年至 10 年、3. 11 年至 15 年、4. 16 年至 20 年、5. 21 年至 25 年、6. 26 年以上等 6 組。

(六) 工作地點：依受試者的工作地點區分為：1. 北部（包含宜蘭、基隆、台北、桃園、新竹等 5 隊）、2. 中部（包含苗栗、台中、彰化、雲林、嘉義等 5 隊）、3. 南部（台南縣、台南市、高雄縣、高雄市、屏東等 5 隊）、4. 東部（包含台東、花蓮等 2 隊）、5. 外、離島（包含連江、金門、澎湖等 3 隊）等 5 組。

(七) 學歷：依受試者目前所獲得最高之文憑，區分為：1. 高中（職）、2. 專科（二技）3. 大學、4. 研究所（含碩士或博士）等 4 組。

(八) 教育背景：依受試者任職前所受的教育背景區分為：1. 軍校、2. 警校、3. 一般高中及大專院校等 3 組。

表3- 3 個人屬性變數表

變數名稱	項別
性別	男性
	女性
職別	軍職
	文職
年齡	29歲以下
	30歲至39歲
	40歲至49歲
	50歲至59歲
	60歲以上
婚姻狀況	已婚
	未婚
	離婚
	喪偶
	其他
服務年資	5年以下
	6年至10年
	11年至15年
	16年至20年
	21年至25年
	26年以上

表3-3 個人屬性變數表（續）

變數名稱	項別
工作地點	北部（包含宜蘭、基隆、台北、桃園、新竹等5隊）
	中部（包含苗栗、台中、彰化、雲林、嘉義等5隊）
	南部（台南縣、台南市、高雄縣、高雄市、屏東等5隊）
	東部（包含台東、花蓮等2隊）
	外、離島（包含連江、金門、澎湖等3隊）。
學歷	高中（職）
	專科（二技）
	大學
	研究所（含碩士或博士）
教育背景	軍校
	警校
	一般高中及大專院校

貳、預試樣本來源與測試分析

一、前測樣本來源

參考前章有關工作生活品質及組織承諾等相關文獻之內含及構面，編製問卷，海巡署機動查緝隊編制476人，實際員額419人（2007年12月之統計數據）本次以北部及東部地區之查緝隊人員便利取樣發出問卷44份進行前測，回收問卷44份，無無效問卷。

二、測試分析

（一）項目分析

項目分析是發展量表時一個相當重要的階段，其主要的目的是要針對量表中個別題目利用 t 檢定來測試其顯著性，將未達到顯著水準的試題刪除，以增加量表得適切性。

為考驗量表建構效度一般以受試者在量表上的得分總合依高低分順序排列，得分高者約 27%為高分組，得分低者約 27%為低分組，以求出兩組間每題得分平均數差異的顯著性考驗，兩組極端組比較結果的差異值即稱為決斷值或 CR（CRITICAL RATIO）值，決斷值考驗未達顯著的題項（顯著性考驗機率 p 值 $> .05$ ）最好刪除，因為一個較佳的量表題項，其高分組與低分組的平均數差異最好顯著（吳明隆，2006）；另外可用同質性檢核法（內部一致性考驗）求出量表各題項與總分的積差相關係數顯著性大小作判別，如果積差相關係數愈高表示量表題項在測量某一態度或行為特質上與其他題項所要測量的態度或行為特質會趨

於一致，而積差相關係數通常達到統計顯著水準且相關係數最好在 0.3 以上，未達上述水準者應予刪除。

1.組織承諾量表

本量表經由 SPSS for Windows 12.0 統計軟體執行項目分析，結果如表 3-4，表資料顯示題項中除第 5 題之 p 值為 0.137 大於 α 值（ $\alpha=0.05$ ）決斷值未達顯著水準，其餘各題項之決斷值均達顯著水準，且相關係數均大於 0.3，故將第 5 題刪除，其餘各題項均保留，並待後繼續執行因素分析。

表 3- 4 組織承諾項目分析結果摘要表

題項	題項內容	決斷值	顯著性 (雙尾)	相關	備註
1.	我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度。	7.855	.000***	.616**	
2.	為打擊犯罪我願意在機動查緝隊繼續工作。	7.128	.000***	.706**	
3.	我很關心機動查緝隊未來發展方向。	6.127	.000***	.728**	
4.	我很樂意服務於目前的機動查緝隊。	12.845	.000***	.792**	
5.	我對目前服務的機動查緝隊具有強烈的歸屬感。	1.540	.137	.524**	刪除
6.	在機動查緝隊工作對我個人成就與生涯發展非常重要。	6.006	.000***	.723**	
7.	我所重視的工作理念與目前服務的機動查緝隊一致。	2.465	.022*	.469**	
8.	機動查緝隊是我工作過最好的機關。	5.218	.000***	.677**	
9.	我願意付出本職工作以外的努力，以協助機動查緝隊達成任務。	3.573	.002**	.639**	
10.	我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作。	6.216	.000***	.639**	
11.	我會主動幫忙新進人員，解決工作上的困難。	5.530	.000***	.541**	
12.	我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員。	5.002	.000***	.488**	
13.	我會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要。	4.269	.000***	.585**	

表 3-4 組織承諾項目分析結果摘要表（續）

題項	題項內容	決斷值	顯著性 (雙尾)	相關	備註
14.	目前的工作讓我有成就感。	5.006	.000***	.637**	
15.	如果我繼續在機動查緝隊一定會有前途。	2.482	.021*	.535**	
16.	即使目前工作壓力增大，我仍願意留在機動查緝隊。	5.976	.000***	.724**	
17.	在任何場合中，我都會記得自己是機動查緝隊的一員。	3.328	.003**	.535**	
18.	我很慶幸選擇了機動查緝隊的工作，而不是其他工作。	8.904	.000***	.834**	
19.	即使其他機關有類似工作，我也不想調任。	3.906	.001**	.631**	
20.	我希望能夠在機動查緝隊工作到最大年限。	5.834	.000***	.717**	

* $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$ *** $p \leq 0.001$ N=44

2. 工作生活品質量表

本量表經由 SPSS for Windows 12.0 統計軟體執行項目分析，結果如表 3-5，表資料顯示題項中除第 18 題之 p 值為 0.578 大於 α 值 ($\alpha=0.05$) 決斷值未達顯著水準，其餘各題項之決斷值均達顯著水準，且相關係數大於 0.3，故將第 18 題刪除，其餘各題項均保留，並待後繼續執行因素分析。

表 3-5 工作生活品質項目分析結果摘要表

題項	題項內容	決斷值	顯著性 (雙尾)	相關	備註
1.	機動查緝隊的升遷程序是公平的。-	8.267	.000***	.698**	
2.	機動查緝隊的考績程序是公平的。	5.880	.000***	.662**	
3.	機動查緝隊的獎懲程序是公平的。	5.162	.000***	.629**	
4.	機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁。	9.661	.000***	.817**	
5.	機動查緝隊有定期辦理升遷。	6.275	.000***	.710**	
6.	機動查緝隊的職務升遷序列是合理的。'	5.661	.000***	.818**	
7.	目前的工作環境是安全的。	4.782	.000***	.634**	

表 3-5 工作生活品質項目分析結果摘要表（續）

題項	題項內容	決斷值	顯著性 (雙尾)	相關	備註
8.	目前的工作環境是整潔的。	5.512	.000***	.829**	
9.	目前的工作環境是寧靜的。	3.118	.005**	.710**	
10.	目前工作環境的空間大小很適中。	3.282	.003**	.797**	
11.	我能從目前的工作中學習新的技能。	4.076	.001**	.778**	
12.	目前的工作內容具有多樣性。	4.076	.000***	.435**	
13.	目前的工作具有挑戰性。	2.642	.017*	.402**	
14.	我能從目前的工作中獲得成就感。	5.396	.000***	.796**	
15.	我覺得目前的工作有意義。	4.775	.000***	.694**	
16.	我以我的工作為榮。	4.879	.000***	.752**	
17.	我覺得我的工作能使家人以我為榮。	5.019	.000***	.761**	
18.	我覺得親友鄰居羨慕我的工作。	.563	.578	.192**	刪除
19.	我覺得機動查緝隊在社會上有好的形象。-	6.736	.000***	.744**	
20.	目前的工作所得我很滿意。	5.165	.000***	.829**	
21.	目前機動查緝隊的福利制度我很滿意。	5.913	.000***	.811**	
22.	我對目前的獎勵制度很滿意。	5.122	.000***	.825**	
23.	機動查緝隊的工作有良好前途發展。	6.379	.000***	.760**	
24.	我目前的工作地點不會隨意調動。	5.165	.000***	.639**	
25.	目前工作上的假期我很滿意。	4.849	.000***	.742**	
26.	我目前的工作能配合家人的生活。	2.826	.009**	.608**	
27.	我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	3.478	.002**	.675**	
28.	我目前的工作不需要經常加班。	2.261	.033**	.421**	

* $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$ *** $p \leq 0.001$ $N=44$

(二) 因素分析

因素分析 (factor analysis) 主要是透過探討一組測量變項與某個概念間的關係，使研究者可以對此概念提出量化的描述。因素分析可用來檢驗量表的建構效度 (construct valid)，獲得有意義且彼此獨立的因素 (factor)，用以簡化測量的內容。

本研究先以球形考驗(Bartlett' s test of sphericity)及取樣適切性量數 (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy ; KMO) 來檢測是否符合進行因素分析，再用因素分析法中的主成份分析法(Principal Component Analysis)找出共同因素，以特徵值(eigenvalue)大於 1 為取因素標準，並利用最大變異法(Varimax Method)，進行正交轉軸分析(Orthogonal Rotation)，取得明確的因素結構。

根據邱浩政（2007）及王春和、唐麗英（2005）的建議在進行因素分析時有下列幾項標準：一、球形檢定(Bartlett' s test of sphericity)：球形檢定是用以探討變項間的相關係數，若呈現「顯著」（ $p < 0.05$ ）的球形檢定，即可進行因素分析；二、取樣適切性量數(KMO)：KMO 值係指與變項有關的所有相關係數與淨相關係數之比較值，KMO 值愈大表示相關情形良好，依據 Kaiser(1974)的觀點，KMO 值大於 0.90 以上，表示因素分析之適合性極好的（marvelous）；0.80~0.89 表示很好的（meritorious）；0.70~0.79 表示普通的（middling）；0.60~0.69 表示平庸的（mediocre）；0.50~0.59 表示粗劣的（miserable）；0.5 以下則為無法接受（unacceptable）；三、各變項所具備的因素負荷量必須大於 0.4 以上，否則該項題目就必須刪除掉；四、每一個因素必須包含三個題目如果包含兩個題目及以下時該因素所包含的題目必須刪掉；五、若某個題目在兩個因素中所占的因素比重非常接近時該項題目也必須刪除。

依據上述原則進行「組織承諾量表」及「工作生活品質量表」之因素分析：

1.組織承諾量表

組織承諾量表經執行三次因素分析之適切性檢驗結果，組織承諾的 KMO 值為 0.843，Bartlett 球形檢定考驗達到顯著性 0.000，如表 3-6，其中因素分析的適切性為很好的（meritorious），符合進行因素分析的條件。

表 3- 6 組織承諾量表 KMO 與 Bartlett 檢定結果

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。		.843
Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	566.758
	自由度	105
	顯著性	.000

除題目 5 在項目分析時刪除外，因素分析中再刪除題目 6、9、15、16 等四題，有效題目為 15 題，並萃取到三個因素，依題目性質重新分配於「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」之因素下，詳如表 3-7

表 3- 7 組織承諾量表因素分析結果摘要表

因素命名	問卷題目	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
因素一 努力承諾	11. 我會主動幫忙新進人員，解決工作上的困難。	.952	4.611	30.740	30.740
	12. 我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員。	.903			
	13. 我會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要。	.842			
	3. 我很關心機動查緝隊未來發展方向。	.726			
	17. 在任何場合中，我都會記得自己是機動查緝隊的一員。	.723			
	10 我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作。	.707			
因素二 留職承諾	7. 我所重視的工作理念與目前服務的機動查緝隊一致。	.849	3.481	23.204	53.944
	19. 即使其他機關有類似工作，我也不想調任。	.823			
	14. 目前的工作讓我有成就感。	.753			
	4. 我很樂意服務於目前的機動查緝隊。	.666			
	20. 我希望能夠在機動查緝隊工作到最大年限。	.610			

表 3-7 組織承諾量表因素分析結果摘要表（續）

因素命名	問卷題目	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
因素三 價值承諾	2. 為打擊犯罪我願意在機動查緝隊繼續工作。	.802	3.359	22.292	76.336
	1. 我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度。	.770			
	8. 機動查緝隊是我工作過最好的機關。	.735			
	18 我很慶幸選擇了機動查緝隊的工作，而不是其他工作。	.640			

2. 工作生活品質量表

工作生活品質量表經執行五次因素分析之適切性檢驗結果，工作生活品質的 KMO 值為 0.803，Bartlett 球形檢定考驗達到顯著性 0.000，如表 3-8，其中因素分析的適切性為很好的（meritorious），符合進行因素分析的條件。

表 3-8 工作生活品質量表 KMO 與 Bartlett 檢定結果

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數。		.803
Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	867.004
	自由度	171
	顯著性	.000

工作生活品質量表中除題目 18 在項目分析時刪除外，因素分析中依上述所之檢驗標準再刪除題目 5、12、13、21、23、24、25、28 等八題，有效題目為 19 題，並萃取到三個因素，依題目性質將原本「升遷發展」、「工作環境」、「工作內容」、「工作尊榮」、「俸給福利」、「工作家庭休閒」等六項因素，刪除「工作內容」與「工作家庭休閒」二個因素，另將「升遷發展」與「俸給福利」合併改成「升遷獎勵」，經重新修正後剩「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」等三個因素。詳如表 3-9

表 3- 9 工作生活品質量表因素分析結果摘要表

因素命名	問卷題目	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
因素一 工作尊榮	16. 我以我的工作為榮。	.900	6.121	32.214	32.214
	14. 我能從目前的工作中獲得成就感。	.848			
	15. 我覺得目前的工作有意義。	.845			
	11. 我能從目前的工作中學習新的技能。	.806			
	8. 目前的工作環境是整潔的。	.803			
	17. 我覺得我的工作能使家人以我為榮。	.731			
	19. 我覺得機動查緝隊在社會上有好的形象。	.704			
	20. 目前的工作所得我很滿意。	.571			
因素二 升遷獎勵	3. 機動查緝隊的獎懲程序是公平的。	.880	4.392	23.116	55.329
	1. 機動查緝隊的升遷程序是公平的。	.843			
	2. 機動查緝隊的考績程序是公平的。	.840			
	4. 機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁。	.726			
	6. 機動查緝隊的職務升遷序列是合理的。	.670			
	22. 我對目前的獎勵制度很滿意。	.577			

表 3-9 工作生活品質量表因素分析結果摘要表（續）

因素命名	問卷題目	因素負荷量	特徵值	解釋變異量	累積解釋變異量
因素三 工作環境	26. 我目前的工作能配合家人的生活。	.894	3.991	21.004	76.333
	27. 我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	.836			
	10. 目前工作環境的空間大小很適中。	.751			
	9. 目前的工作環境是寧靜的。	.650			
	7. 目前的工作環境是安全的。	.545			

（三）信度分析

所謂「信度」是指所用的測量工具所衡量出來的結果之穩定性及一致性。通常研究均利用 Cronbach's α 的值，來檢查一個問卷內容的信度。 $0 < \text{Cronbach's } \alpha < 1$ 之間。Cronbach's α 的值越大時表示該問卷越有信度。通常 Cronbach's α 值必 ≥ 0.6 以上時，該問卷才有信度。依據上述原則進行「組織承諾量表」及「工作生活品質量表」之信度分析：

1. 組織承諾量表

針對 44 份有效預試問卷進行信度分析，組織承諾量表經分層信度測試後，刪除第 7 題後組織承諾量表總 Cronbach's α 值由 0.922 提昇至 0.928，因素二留職承諾之 Cronbach's α 值由 0.862 降至 0.810，組織承諾之三分量表重新做分層信度測試，所得之 Cronbach's α 值均大於 0.6，努力承諾量表 Cronbach's α 值為 0.926，留職承諾量表 Cronbach's α 值為 0.810，價值承諾量表 Cronbach's α 值為 0.871，組織承諾量表總 Cronbach's α 值為 0.928，顯示本研究所採用的組織承諾量表具有良好的信度。詳如表 3-10

表 3- 10 組織承諾信度分析摘要表

因素命名	問卷題目	刪除後 係數	分量表之 Cronbach's α 值	量表總 Cronbach's α 值
因素一 努力承諾	11. 我會主動幫忙新進人員，解決工作上的困難。	.897	.926	.928
	12. 我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員。	.907		
	13. 我會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要。	.911		
	3. 我很關心機動查緝隊未來發展方向。	.921		
	17. 在任何場合中，我都會記得自己是機動查緝隊的一員。	.923		
	10 我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作。	.918		
因素二 留職承諾	7. 我所重視的工作理念與目前服務的機動查緝隊一致。	刪除	.810	
	19. 即使其他機關有類似工作，我也不想調任。	.807		
	14. 目前的工作讓我有成就感。	.742		
	4. 我很樂意服務於目前的機動查緝隊。	.746		
	20. 我希望能夠在機動查緝隊工作到最大年限。	.746		
因素三 價值承諾	2. 為打擊犯罪我願意在機動查緝隊繼續工作。	.830	.871	
	1. 我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度。	.841		
	8. 機動查緝隊是我工作過最好的機關。	.852		
	18 我很慶幸選擇了機動查緝隊的工作，而不是其他工作。	.819		

2. 工作生活品質量表

針對 44 份有效預試問卷進行信度分析，工作生活品質量表經分層信度測試後，生活工作品質量表之三個分量表之 Cronbach's α 值分別

為，工作尊榮量表 Cronbach's α 值為 0.950，升遷獎勵量表 Cronbach's α 值為 0.925，工作環境量表在刪除第 7 題後 Cronbach's α 值由 0.887 提昇到 0.896，工作生活品質量表總 Cronbach's α 值為 0.954，所得之 Cronbach's α 值均大於 0.6，顯示本研究所採取的組織承諾量表具有良好的信度。詳如表 3-11

表 3- 11 工作生活品質信度分析摘要表

構面命名	問卷題目	刪除後 係數	分量表之 Cronbach's α 值	量表總 Cronbach's α 值
因素一 工作尊榮	16. 我以我的工作為榮。	.937	.950	.954
	14. 我能從目前的工作中獲得成就感。	.939		
	15. 我覺得目前的工作有意義。	.942		
	11. 我能從目前的工作中學習新的技能。	.942		
	8. 目前的工作環境是整潔的。	.941		
	17. 我覺得我的工作能使家人以我為榮。	.946		
	19. 我覺得機動查緝隊在社會上有好的形象。	.947		
	20. 目前的工作所得我很滿意。	.948		
因素二 升遷獎勵	3. 機動查緝隊的獎懲程序是公平的。	.911	.925	
	1. 機動查緝隊的升遷程序是公平的。	.911		
	2. 機動查緝隊的考績程序是公平的。	.910		
	4. 機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁。	.907		
	6. 機動查緝隊的職務升遷序列是合理的。	.909		
	22. 我對目前的獎勵制度很滿意。	.921		

表 3-11 工作生活品質信度分析摘要表（續）

因素三 工作環境	26. 我目前的工作能配合家人的生活。	.866	.896	
	27. 我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	.864		
	10. 目前工作環境的空間大小很適中。	.845		
	9. 目前的工作環境是寧靜的。	.890		
	7. 目前的工作環境是安全的。	刪除		

參、研究架構與研究假設之修正

一、研究架構修正

依上述研究架構經項目分析、因素分析及信度考驗的結果，將研究架構略為修正，於組織承諾構面仍保留「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」三個因素，於工作生活品質構面中，將原本「升遷發展」、「工作環境」、「工作內容」、「工作尊榮」、「俸給福利」、「工作家庭休閒」等六項因素，刪除「工作內容」與「工作家庭休閒」二個因素，另將「升遷發展」與「俸給福利」合併改成「升遷獎勵」，經重新修正後剩「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」等三個因素。上述研究構面之各因素修正後重新定義如下：

- （一）努力承諾：指海巡署機動查緝隊人員願意為海巡署機動查緝隊盡心盡力工作的意願程度。
- （二）留職承諾：指海巡署機動查緝隊人員願意繼續留在海巡署機動查緝隊服務的意願程度。
- （三）價值承諾：指海巡署機動查緝隊人員認為繼續留在海巡署機動查緝隊服務是一件有價值工作的程度。
- （四）工作尊榮：指海巡署機動查緝隊人員及其家人對單位是否引以為榮的知覺程度。
- （五）升遷獎勵：指海巡署機動查緝隊人員對單位的升遷、考績、獎懲公平與否，獎勵升遷序列是否合理的知覺情形。
- （六）工作環境：指海巡署機動查緝隊人員對單位環境是否安全、整潔、寧靜，工作時間是否能配合家人及休閒生活的知覺程度。

依上述修正後構面及其因素，重新修正研究架構圖詳如圖3-2

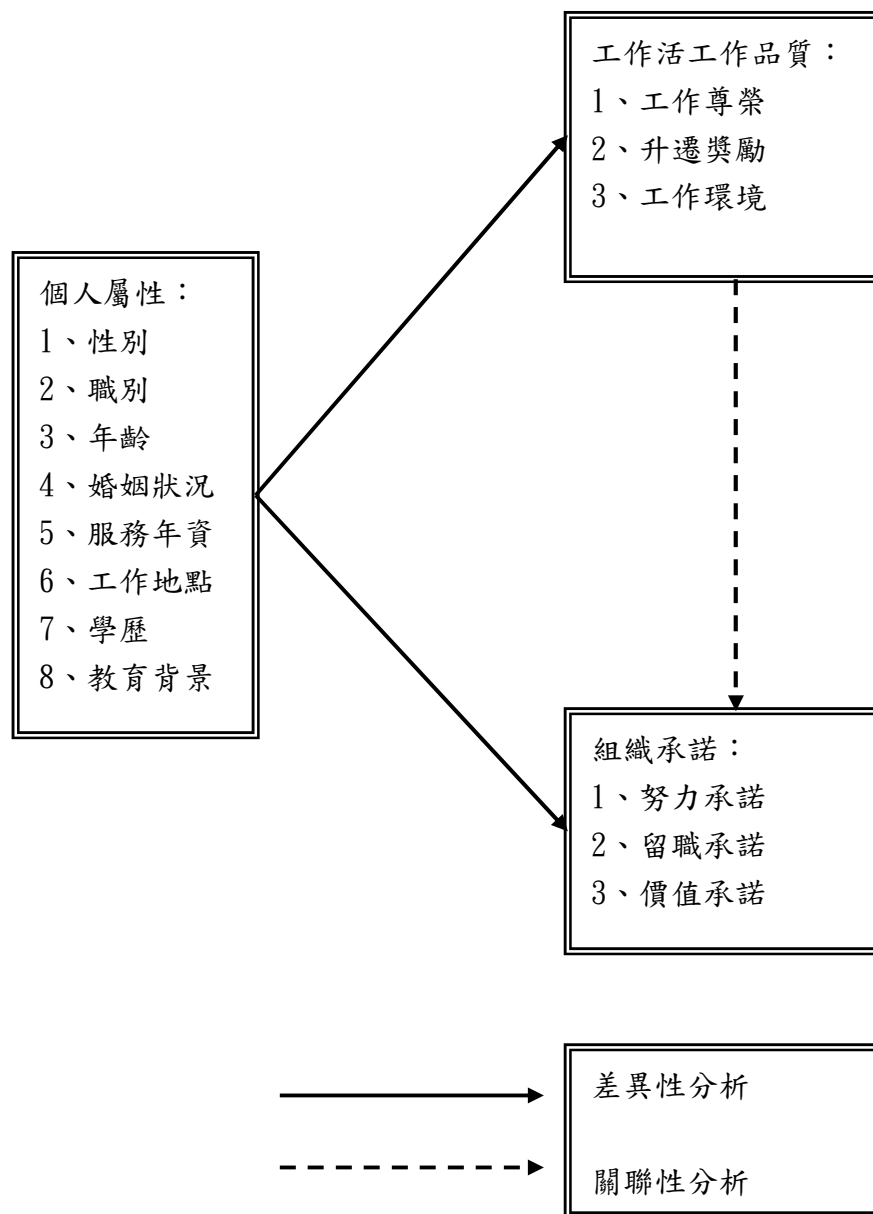


圖 3- 2 研究架構圖（修正後）

二、研究假設修正

因研究架構修正工作生活品質構面中的因素成份，研究假設亦隨之修訂為：

- (一) 假設一：個人各種屬性變項對工作生活品質知覺程度無顯著差異。
 - 1.不同性別的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
 - 2.不同職別的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
 - 3.不同年齡的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
 - 4.不同婚姻狀況的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
 - 5.不同服務年資的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
 - 6.不同工作地點的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
 - 7.不同學歷的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
 - 8.不同教育背景的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。
- (二) 假設二：個人各種屬性變項對組織承諾程度無顯著差異。
 - 1.不同性別的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
 - 2.不同職別的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
 - 3.不同年齡的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
 - 4.不同婚姻狀況的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
 - 5.不同服務年資的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
 - 6.不同工作地點的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
 - 7.不同學歷的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
 - 8.不同教育背景的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。
- (三) 假設三：海巡署機動查緝隊人員工作生活品質的各因素與組織承諾之間無關聯性存在。
 - 1.工作尊榮與組織承諾之間無關聯性存在。
 - 2.升遷獎勵與組織承諾之間無關聯性存在。
 - 3.工作環境與組織承諾之間無關聯性存在。
- (四) 假設四：工作生活品質對組織承諾及期因素無顯著預測能力。
 - 1.工作生活品質對組織承諾之努力承諾無顯著預測能力。
 - 2.工作生活品質對組織承諾之留職承諾無顯著預測能力。
 - 3.工作生活品質對組織承諾之價值承諾無顯著預測能力。
 - 3.工作生活品質對組織承諾無顯著預測能力。

三、問卷建構修正

依據上述項目分析、因素分析、信度考驗之結果刪除不適合的題目後，重新編碼建立問卷架構，第一部分「組織承諾」題目，如表：3-11；第二部分「工作生活品質」題目，如表：3-12；第三部分「個人基本資料」因「婚姻狀況」中的「喪偶」、「其他」選項因無人填選決定予以刪除，其餘保留，如表：3-13。

表 3- 12 修正後組織承諾量表

構面因素	原題號	修正題號	問卷內容
努力承諾	11	1	我會主動幫忙新進人員，解決工作上的困難。
	12	2	我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員。
	13	3	我會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要。
	3	4	我很關心機動查緝隊未來發展方向。
	17	5	在任何場合中，我都會記得自己是機動查緝隊的一員。
	10	6	我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作。
留職承諾	19	7	即使其他機關有類似工作，我也不想調任。
	14	8	目前的工作讓我有成就感。
	4	9	我很樂意服務於目前的機動查緝隊。
	20	10	我希望能夠在機動查緝隊工作到最大年限。
價值承諾	2	11	為打擊犯罪我願意在機動查緝隊繼續工作。
	1	12	我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度。
	8	13	機動查緝隊是我工作過最好的機關。
	18	14	我很慶幸選擇了機動查緝隊的工作，而不是其他工作。

表 3- 13 修正後工作生活品質量表

構面因素	原題號	修正題號	問卷內容
工作尊榮	16	1	我以我的工作為榮。
	14	2	我能從目前的工作中獲得成就感。
	15	3	我覺得目前的工作有意義。
	11	4	我能從目前的工作中學習新的技能。
	8	5	目前的工作環境是整潔的。
	17	6	我覺得我的工作能使家人以我為榮。
	19	7	我覺得機動查緝隊在社會上有好的形象。
	20	8	目前的工作所得我很滿意。
升遷獎勵	3	9	機動查緝隊的獎懲程序是公平的。
	1	10	機動查緝隊的升遷程序是公平的。
	2	11	機動查緝隊的考績程序是公平的。
	4	12	機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁。
	6	13	機動查緝隊的職務升遷序列是合理的。
	22	14	我對目前的獎勵制度很滿意。
工作環境	26	15	我目前的工作能配合家人的生活。
	27	16	我目前的工作時間能配合我的休閒生活。
	10	17	目前工作環境的空間大小很適中。
	9	18	目前的工作環境是寧靜的。

表 3- 14 個人屬性變數表

構面因素	項別
性別	男性
	女性
職別	軍職
	文職
年齡	29歲以下
	30歲至39歲
	40歲至49歲
	50歲至59歲
	60歲以上

表 3-14 個人屬性變數表（續）

構面因素	項別
婚姻狀況	已婚
	未婚
	離婚
服務年資	5年以下
	6年至10年
	11年至15年
	16年至20年
	21年至25年
	26年以上
工作地點	北部（包含宜蘭、基隆、台北、桃園、新竹等5隊）
	中部（包含苗栗、台中、彰化、雲林、嘉義等5隊）
	南部（台南縣、台南市、高雄縣、高雄市、屏東等5隊）
	東部（包含台東、花蓮等2隊）
	外、離島（包含連江、金門、澎湖等3隊）。
學歷	高中（職）
	專科（二技）
	大學
	研究所（含碩士或博士）
教育背景	軍校
	警校
	一般高中及大專院校

第五節 資料處理與分析方法

問卷收回後，首先對問卷進行整理，將資料不完整或填答內容明顯矛盾的無效問卷予以剔除，而剩餘有效問卷即進行編碼、建檔，並以統計套裝軟體SPSS for Windows 12.0 進行分析與處理，本研究所使用之統計方法為：

壹、描述性統計分析

描述性統計分析主要用來瞭解研究各類別變項的分佈情形與各量表的基本數據，常用的為層面或量表的平均數、中數、標準差、最大值、最小值等，本研究主要用以瞭解樣本中的個人屬性，如性別、職別、年齡、婚姻狀況、服務年資、工作地點、學歷、教育機關等對於工作生活品質及其各因素之知覺情形與組織承

諾的程度，採用方法有平均數、中數、標準差、最大值、最小值等，另以「次數分配」描述海巡署機動查緝隊受訪者對於問卷中各題項回答情形之統計。

貳、推論性統計分析

一、t 檢定 (T-test)

t 檢定主要用以觀察變數不同之兩個組別的平均數是否有顯著差異情形存在，在本研究中主要以此項檢定方法，瞭解不同性別、職別的海巡署機動查緝隊人員，在組織承諾及其各因素與工作生活品質及其各因素之知覺程度有無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析法 (One-way ANOVA)

變異數分析主要用以檢定三個或三個以上母群平均數的差異顯著性，但也可用以考驗兩個母群平均數之差異。且在自變項與依變項之間達到顯著水準後，再以事後考驗(Post Hoc Tests)之最小顯著差異法(Least Significant Difference ; LSD)進一步檢定那幾個組別之差異達顯著水準，並就其組別之間做差異性比較分析，本研究主要是以此法瞭解不同組別中之海巡署機動查緝人員，在組織承諾及其各因素與工作生活品質及其各因素之知覺程度有無顯著差異情形存在。

三、皮爾森 (Pearson) 積差相關分析

Pearson 積差主要用來檢測兩個都是等距或比率變數之間的相關性，而其基本假定是，變數的樣本必須均為常態分配的母體中隨機抽取的獨立樣本，由於本研究符合本項檢定方法的要求，因此，以此方法檢測工作生活品質及其各因素與組織承諾間的相關性。

四、迴歸分析

迴歸分析係基於兩變項之間的線性關係，進一步分析兩變項之間的預測關係；用以探求模式的預測能力、其間關係的方向與其影響力的大小。本研究運用簡單迴歸(Simple regression)係將海巡署機動查緝隊工作生活品質、組織承諾等各變項作迴歸分析，以瞭解各變項與因素間影響程度及預測解釋能力。

第四章 研究結果分析

本研究主要以海巡署機動查緝隊人員為研究對象，本章運用前述的統計方法，統計分析本研究問卷所得之相關實證資料，以探討海巡署機動查緝隊人員工作生活品質的知覺情形及組織承諾的程度，並檢驗工作生活品質與組織承諾間之相關性，另進一步檢驗工作生活品質對員工組織承諾程度的預測程度。

本章計分為五節，第一節為樣本結構分析，用次數分配來分析各項個人屬性在樣本中之統計分配情形；第二節為描述性分析，用以描述組織承諾程度及工作生活品質知覺情形分析，以次數統計及平均數比較方式，說明海巡署機動查緝隊人員的組織承諾程度及工作生活品質知覺情形；第三節為差異性分析，用t 檢定及單因子變異數分析方法，分析海巡署機動查緝隊人員之個人屬性在組織承諾程度的差異及個人屬性對工作生活品質知覺的差異情形；第四節為相關分析，以皮爾森積差相關檢驗工作生活品質與組織承諾間之相關情形；第五節為預測分析，以簡單迴歸分析工作生活品質及其各因素最為自變數以瞭解，以瞭解該等變數是否能預測組織承諾。

第一節 樣本結構分析

壹、問卷回收情形

海巡署機動查緝隊編制476人，實際員額419人（2007年12月之統計數據），本研究以全員普測為目標，惟海巡署機動查緝隊人員因辦案需跟監、埋伏、守候，人員上班時間及工作地點分散調查不易，本研究共發送問卷419份，回收問卷334份，回收比例為80%，有效問卷為311份，無效問卷23份，本研究以全體查緝人員普測，回收80%其樣本應具相當之代表性，相關資料經彙整如表4-1：

表 4- 1 問卷調查回收情形統計表

工作地點	人數	發送問卷數	回收問卷數	回收率	無效問卷數	有效問卷數
北部地區	117	117	95	81%	7	88
中部地區	103	103	84	82%	4	80
南部地區	113	113	88	78%	10	78
東部地區	33	33	24	73%	0	24
外、離島	53	53	41	77%	2	41
合計	419	419	334	80%	23	311

貳、樣本個人基本資料特性分析

本研究樣本之個人屬性包括性別、職別、年齡、婚姻狀況、服務年資、工作地點、學歷、教育背景等八項，茲將上述各項個人屬性在樣本中之分配情形統計分析如表4-2：

一、性別：

依有效樣本的性別進行統計，海巡署機動查緝隊「男性」人員計有 263 員，佔總人數比例 84.6%；「女性」人員則有 48 員，佔總人數比例 15.4%，「女性」人員比例明顯偏低，原因係為海巡署機動查緝隊主要工作為查緝不法槍械、毒品及走私偷渡，在工作上有其相對之危險性存在，女性基於體能限制，為考量其工作之安全，多以擔任行政業務或協助查緝之職務，故在海巡署機動查緝隊女性所佔的比例明顯偏低。

二、職別

依有效樣本的職別進行統計，海巡署機動查緝隊「軍職」人員計有 195 員，佔人數總比例 62.7%；「文職」人員則有 116 員，佔人數總比例 37.3%，海巡署機動查緝隊於成立之初係以軍職人員為主，基於海巡署未來將以文職人員為主之政策考量，分別於 2002 年、2004 年、2006 年分別招考海岸巡防特考之文職人員加入機動查緝隊，另以公開徵才的方式招募其他行政機關的文職人員加入機動查緝隊，致使海巡署機動查緝隊軍、文職人員的比例由原來軍職為主，文職人員佔不到一成，增加至目前軍文比例大約 6 比 4 之比例。

三、年齡

依有效樣本的年齡進行統計，以「30 歲至 39 歲」為最多，計有 193 員，佔總人數比例 62.1%；其次「40 歲至 49 歲」計有 69 員，佔總人數比例 22.2%；再次之為「29 歲以下」計有 33 員，佔總人數比例 10.6%；「50 歲至 59 歲」再次之計有 11 員，佔總人數比例 3.5%；最少的為「60 歲以上」計有 5 員，佔總人數比例 1.6%。因軍職人員有少校任官 20 年、中校任官 24 年、上校任官 28 年，屆年退伍之任職限制，故軍職人員絕大部都在 50 歲前退伍離職，僅少部份上校軍官得以檢覈資格轉任文職，故 50 歲以上人員絕大部分為文職人員，且比例明顯偏低。

四、婚姻狀況

依有效樣本的婚姻狀況進行統計，以「已婚」為最多，計有 210 員，佔總人數比例 67.5%；其次「未婚」計有 92 員，佔總人數比例 29.6%；最少的為「離婚」計有 9 員，佔總人數比例 2.9%。

五、服務年資

依有效樣本的服務年資進行統計，以「6 年至 10 年」為最多，計有 99 員，佔總人數比例 31.8%；其次「5 年以下」計有 79 員，佔總人數比例 25.4%；再次之為「11 年至 15 年」計有 58 員，佔總人數比例 18.6%；「16

年至 20 年」再次之計有 37 員，佔總人數比例 11.9%；「21 年至 25 年」又次之計有 27 員，佔總人數比例 8.7%；最少的為「26 年以上」計有 11 員，佔總人數比例 3.5%。海巡署機動查緝隊基於工作的需求對於個人體能的要求較多，故執行基層查緝任務的人員，以服務 20 年以下的人為主力占總人數比例 87.8%，另就升遷序列而言，服務年資超過 20 年絕大部分均已晉升至專員以上職務，因幹部職缺較少故相對所佔比例偏低。

六、工作地點

依有效樣本的工作地點狀況進行統計，以「北部地區」為最多，計有 88 員，佔總人數比例 28.3%；其次「中部地區」計有 80 員，佔總人數比例 25.7%；再次之為「南部地區」計有 78 員，佔總人數比例 25.1%；「外、離島」又次之計有 41 員，佔總人數比例 13.2%；最少的為「東部地區」計有 24 員，佔總人數比例 7.7%。

七、學歷

依有效樣本的學歷進行統計，以「專科（二技）」為最多，計有 156 員，佔總人數比例 50.2%；其次「大學」計有 113 員，佔總人數比例 36.3%；再次之為「研究所（含碩士或博士）」計有 31 員，佔總人數比例 10%；最少的為「高中（職）」計有 11 員，佔總人數比例 3.5%。

八、教育背景

依有效樣本的教育背景進行統計，以「一般高中及大專院校」為最多，計有 177 員，佔總人數比例 56.9%；其次「軍校」計有 119 員，佔總人數比例 38.3%；最少的為「警校」計有 15 員，佔總人數比例 4.8%。因海巡署機動查緝隊屬軍職及文職並用的單位，警職人員如要轉到機動查緝隊任職，必須放棄警職身分改敘文職始得擔任查緝人員，故警校教育背景的人員比例明顯偏低。

表 4-2 本研究有效問卷樣本資料統計表

人員統計變項	選項別	樣本數	百分比 (%)
性別	男性	263	84.6
	女性	48	15.4
職別	軍職	195	62.7
	文職	116	37.3
年齡	29 歲以下	33	10.6
	30 歲至 39 歲	193	62.1
	40 歲至 49 歲	69	22.2
	50 歲至 59 歲	11	3.5
	60 歲以上	5	1.6

表 4-2 本研究有效問卷樣本資料統計表（續）

人員統計變項	選項別	樣本數	百分比 (%)
婚姻狀況	已婚	210	67.5
	未婚	92	29.6
	離婚	9	2.9
服務年資	5年以下	79	25.4
	6年至10年	99	31.8
	11年至15年	58	18.6
	16年至20年	37	11.9
	21年至25年	27	8.7
	26年以上	11	3.5
工作地點	北部地區	88	28.3
	中部地區	80	25.7
	南部地區	78	25.1
	東部地區	24	7.7
	外、離島	41	13.2
學歷	高中（職）	11	3.5
	專科（二技）	156	50.2
	大學	113	36.3
	研究所（含碩士或博士）	31	10.0
教育背景	軍校	119	38.3
	警校	15	4.8
	一般高中及大專	177	56.9
	院校		

N=311

第二節 研究變項之描述性統計

本節檢驗的方法為描述性統計分析，針對所有有效樣本在研究架構中各構面的次數分配、最小值、最大值、中數、平均數及標準差描述其分佈情況。本研究依不同的人口統計變項，在各構面上的反應狀況作描述性分析，藉由受訪者對問卷中各題項之選項次數統計數、平均數及標準差等統計數值，以探討海巡署機動查緝隊人員對目前組織承諾的程度及對工作生活品質的知覺情形。

壹、海巡署機動查緝隊人員組織承諾程度分析

本研究組織承諾知量表係採Likert 五點計分法，將每一題項表示「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、及「同意」、「非常同意」等次數分配與其所佔之比例加以統計比較分析，藉以瞭解海巡署機動查緝隊人員對組織承諾的程度。

一、努力承諾

依表 4-3 中所示分析如下：

(一) 意見次數分配統計

在「努力承諾」因素，計有 6 個題項，表示「非常同意」及「同意」所佔的比例情況如后：以「我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員」題項為最多有 84%，然後依次為「我會主動幫忙新進人員，解決工作上的困難」有 81.4%，「我會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要」有 79.8%，「我很關心機動查緝隊未來發展方向」有 78.4%，「在任何場合中，我都會記得自己是機動查緝隊的一員」有 72.1%，最少為「我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作」有 72%。

(二) 平均數比較

以「我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員」題項之平均數最高，而「我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作」題項之平均數最低。

(三)「努力承諾」因素之平均數為24.0032(最大值為30)，平均數比例為80%。

由以上因素題項資料分析可知八成以上的機動查緝隊人員會協助及將工作經驗傳授給新進人員，約七成的機動查緝隊人員記得自己是機動查緝隊的一員，會主動充實本質學能，努力工作並關心機動查緝隊未來發展方向。

表 4-3 組織承諾構面中「努力承諾」程度描述性統計表

努力承諾	最小值	最大值	中數	平均數	標準差	平均數比率	
	10	30	24	24.0032	3.80534	80%	
題 項 內 容	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數	標準差
1. 我會主動幫忙新進人員，解決工作上的困難。	1 (0.3%)	6 (1.9%)	51 (16.4%)	170 (54.7%)	83 (26.7%)	4.05	0.732
2. 我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員。	1 (0.3%)	4 (1.3%)	51 (16.4%)	161 (51.8%)	94 (32.2%)	4.10	0.733

表 4-3 組織承諾構面中「努力承諾」程度描述性統計表（續）

題 項 內 容	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數	標準差
3. 我會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要。	2 (0.6%)	6 (1.9%)	55 (17.7%)	176 (56.6%)	72 (23.2%)	4.00	0.738
4. 我很關心機動查緝隊未來發展方向。	4 (1.3%)	14 (4.5%)	49 (15.8%)	122 (39.2%)	122 (39.2%)	4.11	0.915
5. 在任何場合中，我都會記得自己是機動查緝隊的一員。	3 (1.0%)	13 (4.2%)	71 (22.8%)	156 (50.2%)	68 (21.9%)	3.88	0.830
6. 我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作。	6 (1.9%)	9 (2.9%)	72 (23.2%)	158 (50.8%)	66 (21.2%)	3.86	0.847

註：平均數比率=平均數/最大數

二、留職承諾

依表 4-4 中所示分析如下：

（一）意見次數分配統計

在「留職承諾」因素，計有 4 個題項，表示「非常同意」及「同意」所佔的比例情況如后：以「我很樂意服務於目前的機動查緝隊」題項為最多有 63.9%，然後依次為「目前的工作讓我有成就感」有 52.7%，「我希望能夠在機動查緝隊工作到最大年限」有 48.2%，最少為「即使其他機關有類似工作，我也不想調任」有 38.6%。

（二）平均數比較

以「我很樂意服務於目前的機動查緝隊」題項之平均數最高，而「即使其他機關有類似工作，我也不想調任」題項之平均數最低。

（三）「留職承諾」因素之平均數為 13.6013（最大值為 20），平均數比例為 68%。

由以上因素題項資料分析可知，有約四成的機動查緝隊人員願意留在機動查緝隊工作，但也有近三成的人員想離開機動查緝隊到別的機關工作，約六成人員樂於服務於機動查緝隊，僅約五成的人員覺得目前的工作有成就感，並願意工作到最大年限。

表 4-4 組織承諾構面中「留職承諾」程度描述性統計表

留職承諾	最小值	最大值	中數	平均數	標準差	平均數比率	
	4	20	14	13.6013	3.58786	68%	
題 項 內 容	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數	標準差
7. 即使其他機關有類似工作，我也不想調任。	37 (11.9%)	48 (15.4%)	106 (34.1%)	89 (28.6%)	31 (10.0%)	3.09	1.145
8. 目前的工作讓我有成就感。	13 (4.2%)	37 (11.9%)	97 (31.2%)	116 (37.3%)	48 (15.4%)	3.48	1.025
9. 我很樂意服務於目前的機動查緝隊。	12 (3.9%)	24 (7.7%)	70 (22.5%)	129 (41.5%)	76 (22.4%)	3.75	1.302
10 我希望能夠在機動查緝隊工作到最大年限。	34 (10.9%)	46 (14.8%)	81 (26.0%)	99 (31.8%)	51 (16.4%)	3.28	1.219

註：平均數比率=平均數/最大數

三、價值承諾

依表 4-5 中所示分析如下：

(一) 意見次數分配統計

在「價值承諾」因素，計有 4 個題項，表示「非常同意」及「同意」所佔的比例情況如后：以「我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度」題項為最多有 74.6%，然後依次為「為打擊犯罪我願意在機動查緝隊繼續工作」有 66.3%，「我很慶幸選擇機動查緝隊的工作，而不是其他工作」有 48.2%，最少為「機動查緝隊是我工作過最好的機關」有 42.8%。

(二) 平均數比較

以「我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度」題項之平均數最高，而「機動查緝隊是我工作過最好的機關」題項之平均數最低。

(三)「價值承諾」因素之平均數為 14.2958(最大值為 20)，平均數比例為 71.5%。

由以上因素題項資料分析可知，約七成五的人員對機動查緝隊具有高度的忠誠度，六成五的人員願意為打擊犯罪繼續留在機動查緝隊工作，而不到五成的人認為機動查緝隊是值得工作的好機關。

表 4-5 組織承諾構面中「價值承諾」程度描述性統計表

價值承諾	最小值	最大值	中數	平均數	標準差	平均數比率	
	4	20	15	14.2958	3.26703	71.5%	
題 項 內 容	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數	標準差
11. 為打擊犯罪我願意在機動查緝隊繼續工作。	10 (3.2%)	21 (6.8%)	74 (23.8%)	143 (46.0%)	63 (20.3%)	3.73	0.965
12. 我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度。	4 (1.3%)	15 (4.8%)	60 (19.3%)	149 (47.9%)	83 (26.7%)	3.94	0.876
13. 機動查緝隊是我工作過最好的機關。	22 (7.1%)	53 (17.0%)	103 (33.1%)	98 (31.5%)	35 (11.3%)	3.23	1.082
14. 我很慶幸選擇機動查緝隊的工作，而不是其他工作。	13 (4.2%)	34 (10.9%)	114 (36.7%)	117 (37.6%)	33 (10.6%)	3.40	0.961

註：平均數比率=平均數/最大數

貳、不同地區海巡署機動查緝隊人員組織承諾程度分析

有關海巡署機動查緝隊人員對於組織承諾程度分析如前所述，因本研究之樣本涵蓋海巡署各地區及外離島，各地區及外離島之機動查緝隊人員對於組織承諾的程度各有所不同，為限於篇幅，有關個別機關受訪者在問卷所選擇各題項之統計情形將不予敘述，僅比較各地區及外離島組織承諾構面及其三個因素之平均值的方式予以分析說明。

一、努力承諾

表 4-6 各地區海巡署機動查緝隊人員「努力承諾」程度描述性統計表

地區	樣本數	最小值	最大值	中位數	平均數	標準差
北部地區	88	10	30	24	23.4659 (5)	4.39422
中部地區	80	13	30	24	24.3375 (2)	3.58952
南部地區	78	13	30	24	24.1154 (3)	3.56017
東部地區	24	14	30	25	24.5000 (1)	4.26304
外、離島	41	16	30	24	24.0000 (4)	2.98329
整體樣本	311	10	30	24	24.0032	3.58786

註：表中（）內之數字為憑均數大小之順序

由表 4-6 中得知：

- (一) 各地區在「努力承諾」因素之平均數大於整體樣本之平均數者有中部地區、南部地區、東部地區等三個地區。
- (二) 各地區在「努力承諾」因素中平均數之大小順序為：
東部地區>中部地區>南部地區>外、離島>北部地區

二、留職承諾

表 4-7 各地區海巡署機動查緝隊人員「留職承諾」程度描述性統計表

地區	樣本數	最小值	最大值	中位數	平均數	標準差
北部地區	88	4	20	13	13.0114 (5)	3.96970
中部地區	80	6	20	14	13.9625 (2)	3.45475
南部地區	78	4	20	14	13.3462 (4)	3.68157
東部地區	24	5	19	14	13.6250 (3)	3.53630
外、離島	41	9	20	15	14.6341 (1)	2.52741
整體樣本	311	4	20	14	13.6013	3.58786

註：表中（）內之數字為憑均數大小之順序

由表 4-7 中得知：

- (一) 各地區在「留職承諾」因素之平均數大於整體樣本之平均數者有中部地區、東部地區、外、離島等三個地區。
- (二) 各地區在「留職承諾」因素中平均數之大小順序為：
外、離島>中部地區>東部地區>南部地區>北部地區

三、價值承諾

表 4-8 各地區海巡署機動查緝隊人員「價值承諾」程度描述性統計表

地區	樣本數	最小值	最大值	中位數	平均數	標準差
北部地區	88	7	20	14	14.0000 (4)	3.26950
中部地區	80	4	20	14.5	14.3625 (3)	3.38367
南部地區	78	4	20	14	13.8718 (5)	3.33560
東部地區	24	6	20	15.5	14.6667 (2)	3.76097
外、離島	41	10	20	15	15.3902 (1)	2.33322
整體樣本	311	4	20	15	14.2958	3.26703

註：表中（）內之數字為憑均數大小之順序

由表 4-8 中得知：

- (一) 各地區在「價值承諾」因素之平均數大於整體樣本之平均數者有中部地

區、東部地區、外、離島等三個地區。

(二) 各地區在「價值承諾」因素中平均數之大小順序為：

外、離島>東部地區>中部地區>北部地區>南部地區

四、組織承諾

表 4-9 各地區海巡署機動查緝隊人員「組織承諾」程度描述性統計表

地區	樣本數	最小值	最大值	中位數	平均數	標準差
北部地區	88	29	70	51	50.4773(5)	9.82722
中部地區	80	25	70	53	52.6625(3)	9.37671
南部地區	78	26	69	53	51.3333(4)	9.44797
東部地區	24	25	69	55	52.7917(2)	10.68513
外、離島	41	35	68	55	54.0244(1)	6.94438
整體樣本	311	25	70	52	51.9003	9.37222

註：表中（）內之數字為憑均數大小之順序

由表 4-9 中得知：

(一) 各地區在「組織承諾」構面之平均數大於整體樣本之平均數者有中部地區、東部地區、外、離島等三個地區。

(二) 各地區在「組織承諾」因素中平均數之大小順序為：

外、離島>東部地區>中部地區>南部地區>北部地區

參、海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺情形分析

本研究工作生活品質量表係採Likert 五點計分法，將每一題項表示「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、及「同意」、「非常同意」等次數分配與其所佔之比例加以統計比較分析，藉以瞭解海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質認知的程度。

一、工作尊榮

依表 4-10 中所示分析如下：

(一) 意見次數分配統計

在「工作尊榮」因素，計有 8 個題項，表示「非常同意」及「同意」所佔的比例情況如后：以「我以我的工作為榮」題項為最多有 55.3%，然後依次為「目前的工作環境是整潔的」有 54.7%，「我覺得目前的工作有意義」佔 54.6%，「我覺得機動查緝隊在社會上有好的形象」有 52.1%，「我能從目前的工作中獲得成就」有 50.5%，「我能從目前的工作中學習新的技能」有 50.5%，「我覺得我的工作能使家人以我為榮」有 45.6%，最少為「目前的工作所得我很滿意」有 44.4%。

(二) 平均數比較

以「我以我的工作為榮」題項之平均數最高，而「目前的工作所得我很滿意」題項之平均數最低。

(三)「工作尊榮」因素之平均數為27.5723(最大值為40)，平均數比例為68.9%。

由以上因素題項資料分析可知，約五成的人員認為在機動查緝隊工作是有意義的，且很滿意目前的工作，而個人及家人也均以能在機動查緝隊工作為榮，僅有一成左右的人不認為如此。

表 4- 10 工作生活品質構面中「工作尊榮」知覺描述性統計表

工作尊榮	最小值	最大值	中數	平均數	標準差	平均數比率	
	8	40	28	27.5723	6.04929	68.9%	
題 項 內 容	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數	標準差
1. 我以我的工作為榮。	14 (4.5%)	9 (2.9%)	116 (37.3%)	133 (42.8%)	39 (12.5%)	3.56	0.910
2. 我能從目前的工作中獲得成就感。	16 (5.1%)	29 (9.3%)	109 (35.0%)	119 (38.3%)	38 (12.2%)	3.43	0.994
3. 我覺得目前的工作有意義。	18 (5.8%)	20 (6.4%)	103 (33.1%)	132 (42.4%)	38 (12.2%)	3.49	0.987
4. 我能從目前的工作中學習新的技能。	19 (6.1%)	20 (6.4%)	115 (37.0%)	124 (39.9%)	33 (10.6%)	3.42	0.977
5. 目前的工作環境是整潔的。	10 (3.2%)	26 (8.4%)	105 (33.8%)	143 (46.0%)	27 (8.7%)	3.49	0.887
6. 我覺得我的工作能使家人以我為榮。	14 (4.5%)	24 (7.7%)	131 (42.1%)	109 (35.0%)	33 (10.6%)	3.40	0.937
7. 我覺得機動查緝隊在社會上有好的形象。	13 (4.2%)	18 (5.8%)	118 (37.9%)	134 (43.1%)	28 (9.0%)	3.47	0.893
8. 目前的工作所得我很滿意。	23 (7.4%)	28 (9.0%)	122 (39.2%)	103 (33.1%)	35 (11.3%)	3.32	1.034

註：平均數比率=平均數/最大數

二、升遷獎勵

依表 4-11 中所示分析如下：

(一) 意見次數分配統計

在「升遷獎勵」因素，計有 6 個題項，表示「非常同意」及「同意」所佔的比例情況如后：以「機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁」題項為最多有 43.4%，然後依次為「機動查緝隊的獎懲程序是公平的」有 34.7%，「機動查緝隊的考績程序是公平的」有 28.3%，「機動查緝隊的升遷程序是公平的」有 26%，「機動查緝隊的職務升遷序列是合理的」有 25.7%，最少為「我對目前的獎勵制度很滿意」有 24.4%。

(二) 平均數比較

以「機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁」題項之平均數最高，而「我對目前的獎勵制度很滿意」題項之平均數最低。

(三)「升遷獎勵」因素之平均數為 17.2926(最大值為 30)，平均數比例為 24.3%。

由以上因素題項資料分析可知，機動查緝隊人員對升遷獎勵的認知普遍低落，四成三的人員認為主管對待同仁均一視同仁，三成五左右的人員認為機動查緝隊的獎懲程序是公平的，而僅有二成五左右的人員認為機動查緝隊獎勵及升遷是公平及合理的。

表 4- 11 工作生活品質構面中「升遷獎勵」知覺描述性統計表

升遷獎勵	最小值	最大值	中數	平均數	標準差	平均數比率	
	6	30	18	17.2926	5.48616	24.3%	
題 項 內 容	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數	標準差
9. 機動查緝隊的獎懲程序是公平的。	47 (15.1%)	41 (13.2%)	115 (37.0%)	99 (31.8%)	9 (2.9%)	2.94	1.082
10. 機動查緝隊的升遷程序是公平的。	52 (16.7%)	66 (21.2%)	112 (36.0%)	71 (22.8%)	10 (3.2%)	2.75	1.085
11. 機動查緝隊的考績程序是公平的。	45 (14.5%)	53 (17.0%)	125 (40.2%)	77 (24.8%)	11 (3.5%)	2.86	1.059
12. 機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁。	31 (10%)	43 (13.8%)	102 (32.8%)	113 (36.3%)	22 (7.1%)	3.17	1.077
13. 機動查緝隊的職務升遷序列是合理的。	46 (14.8%)	61 (19.6%)	124 (39.9%)	69 (22.2%)	11 (3.5%)	2.80	1.056

表 4-11 工作生活品質構面中「升遷獎勵」知覺描述性統計表（續）

題 項 內 容	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數	標準差
14. 我對目前的獎勵制度很滿意。	46 (14.8%)	60 (19.3%)	129 (41.5%)	65 (20.9%)	11 (3.5%)	2.79	1.046

註：平均數比率=平均數/最大數

三、工作環境

依表 4-12 中所示分析如下：

（一）意見次數分配統計

在「工作環境」因素，計有 4 個題項，表示「非常同意」及「同意」所佔的比例情況如后：以「目前的工作環境是寧靜的」題項為最多佔 45.0%，然後依次為「目前工作環境的空間大小很適中」佔 43.7%，「我目前的工作時間能配合我的休閒生活」佔 31.2%，最少為「我目前的工作能配合家人的生活」佔 30.5%。

（二）平均數比較

以「目前的工作環境是寧靜的」題項之平均數最高，而「我目前的工作能配合家人的生活」題項之平均數最低。

（三）「工作環境」因素之平均數為 12.2733（最大值為 20），平均數比例為 61.4%。

由以上因素題項資料分析可知，四成多的人員認為目前工作環境是寧靜且空間大小適中，僅三成的人員認為目前工作可以配合個人休閒及家人生活。

表 4-12 工作生活品質構面中「工作環境」知覺描述性統計表

工作環境	最小值	最大值	中數	平均數	標準差	平均數比率	
	4	20	12	12.2733	3.32428	61.4%	
題 項 內 容	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數	標準差
15. 我目前的工作能配合家人的生活。	44 (14.1%)	64 (24.6%)	108 (34.7%)	80 (25.7%)	15 (4.8%)	2.86	1.099
16. 我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	44 (14.4%)	60 (19.3%)	110 (35.4%)	85 (27.3%)	12 (3.9%)	2.87	1.084
17. 目前工作環境的空間大小很適中。	28 (9.0%)	41 (13.2%)	106 (34.1%)	108 (34.7%)	28 (9.0%)	3.22	1.075

表 4-12 工作生活品質構面中「工作環境」知覺描述性統計表（續）

題 項 內 容	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數	標準差
18. 目前的工作環境是寧靜的。	16 (5.1%)	33 (10.6%)	122 (39.2%)	116 (37.3%)	24 (7.7%)	3.23	0.946

註：平均數比率=平均數/最大數

肆、不同地區海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺情

形分析

有關海巡署機動查緝隊人員對於工作生活品質知覺分析如前所述，因本研究之樣本涵蓋海巡署各地區及外離島，各地區及外離島之機動查緝隊人員對於工作生活品質知覺各有所不同，為限於篇幅，有關個別機關受訪者在問卷所選達各題項之統計情形將不予敘述，僅比較各地區及外離島組織承諾構面及其三個因素之平均值的方式予以分析說明。

一、工作尊榮

表 4-13 各地區海巡署機動查緝隊人員「工作尊榮」知覺描述性統計表

地區	樣本數	最小值	最大值	中位數	平均數	標準差
北部地區	88	12	40	27	26.7955 (4)	5.69161
中部地區	80	14	40	29	28.3625 (2)	6.17927
南部地區	78	8	38	28.5	26.5769 (5)	6.73915
東部地區	24	11	39	28	27.7500 (3)	6.15206
外、離島	41	22	40	29	29.4878 (1)	4.50068
整體樣本	311	8	40	28	27.5723	6.04929

註：表中（）內之數字為憑均數大小之順序

由表 4-13 中得知：

- （一）各地區在「工作尊榮」因素之平均數大於整體樣本之平均數者有中部地區、東部地區、外、離島等三個地區。
- （二）各地區在「工作尊榮」因素中平均數之大小順序為：
外、離島＞中部地區＞東部地區＞北部地區＞南部地區

二、升遷獎勵

表 4- 14 各地區海巡署機動查緝隊人員「升遷獎勵」知覺描述性統計表

地區	樣本數	最小值	最大值	中位數	平均數	標準差
北部地區	88	6	25	17	16.6023 (5)	5.13841
中部地區	80	6	30	18	17.3500 (2)	5.41937
南部地區	78	6	30	18	16.8333 (4)	6.11240
東部地區	24	6	27	18.5	17.1667 (3)	5.96123
外、離島	41	7	26	20	19.6098 (1)	4.30045
整體樣本	311	6	30	18	17.2926	3.32428

註：表中（）內之數字為憑均數大小之順序

由表 4-14 中得知：

- (一) 各地區在「組織承諾」因素之平均數大於整體樣本之平均數者有中部地區、東部地區、外、離島等三個地區。
- (二) 各地區在「努力承諾」因素中平均數之大小順序為：
外、離島 > 中部地區 > 東部地區 > 南部地區 > 北部地區

三、工作環境

表 4- 15 各地區海巡署機動查緝隊人員「工作環境」知覺描述性統計表

地區	樣本數	最小值	最大值	中位數	平均數	標準差
北部地區	88	4	20	12	11.8750 (4)	3.10658
中部地區	80	4	20	12	12.4125 (3)	3.71686
南部地區	78	4	19	12	11.8718 (5)	3.16785
東部地區	24	4	19	12	12.4617 (2)	3.62259
外、離島	41	8	19	14	13.5366 (1)	2.85567
整體樣本	311	25	70	52	12.2733	9.37222

註：表中（）內之數字為憑均數大小之順序

由表 4-15 中得知：

- (一) 各地區在「工作環境」因素之平均數大於整體樣本之平均數者有中部地區、東部地區、外、離島等三個地區。
- (二) 各地區在「工作環境」因素中平均數之大小順序為：
外、離島 > 東部地區 > 中部地區 > 北部地區 > 南部地區

四、整體工作生活品質

表 4- 16 各地區海巡署機動查緝隊人員「工作生活品質」知覺描述性統計表

地區	樣本數	最小值	最大值	中位數	平均數	標準差
北部地區	88	22	85	55	55.2727 (5)	11.83092
中部地區	80	26	89	58	58.1250 (2)	13.57993
南部地區	78	18	84	57	55.2821 (4)	14.51099
東部地區	24	21	76	58	57.3333 (3)	13.20299
外、離島	41	39	80	64	62.6341 (1)	10.39653
整體樣本	311	18	89	57	57.1383	13.09827

註：表中（）內之數字為憑均數大小之順序

由表 4-16 中得知：

- (一) 各地區在「工作生活品質」構面之平均數大於整體樣本之平均數者有中部地區、東部地區、外、離島等三個地區。
- (二) 各地區在「工作環境」因素中平均數之大小順序為：
外、離島 > 中部地區 > 東部地區 > 南部地區 > 北部地區

第三節 研究變項之差異性分析

本節主要是以獨立樣本t 檢定及單因子變異數分析(One Way ANOVA)來探討，海巡署機動查緝隊人員之人口統計變項對組織承諾及工作生活品質之差異情形，針對人口統計變項中之性別、職別等項目，以t 檢定予以分析；而年齡、婚姻狀況、服務年資、工作地點、學歷、教育背景等項目則以單因子變異數分析進行各因素的檢定，若 p值達顯著水準時，再以事後考驗(Post Hoc Tests)之最小顯著差異法(Least Significant Difference; LSD)進一步檢定那幾個組別之差異達顯著水準，並就其組別之間做差異性比較分析。

壹、個人屬性對組織承諾程度之差異性分析

一、性別

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同性別的海巡署機動查緝隊人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。

(二) t 檢定結果分析

表 4-17 性別不同之個人對組織承諾及其各因素 t 檢定結果

構面及因素	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
努力承諾	男性	263	24.1331	3.81857	0.159
	女性	48	23.2917	3.68988	
留職承諾	男性	263	13.8365	3.50462	0.007**
	女性	48	12.3125	3.79897	
價值承諾	男性	263	14.5399	3.17993	0.002**
	女性	48	12.9583	3.44537	
組織承諾	男性	263	52.5095	9.30889	0.007**
	女性	48	48.5625	9.10204	

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

由表 4-17 可得知，經由獨立樣本 t 檢定結果如下：

1. 「性別」變項在組織承諾之「努力承諾」因素的 p 值為 0.159 大於 α 值 ($\alpha = 0.05$) 未達統計上顯著水準，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立) 亦即不同性別的海巡署機動查緝隊人員，對於「努力承諾」因素的程度無顯著的差異情形存在。
2. 「性別」變項在組織承諾之「留職承諾」、「價值承諾」等兩個因素的 P 值 0.007 及 0.002 均小於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立) 亦即不同性別的海巡署機動查緝隊人員，對於「留職承諾」、「價值承諾」等兩個因素的程度有顯著的差異情形存在。
3. 在「留職承諾」、「價值承諾」等二個因素中，男性組別的平均數高於女性，顯示男性對於上述組織承諾的二個因素有較高的承諾。
4. 「性別」變項在「組織承諾」中的 p 值為 0.007 小於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立) 亦即不同性別的海巡署機動查緝隊人員，對於「組織承諾」知覺有顯著的差異情形存在；其中男性組別的平均值高於女性組別，顯示男性對於組織承諾的程度高於女性。

二、職別

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同職別的海巡署機動查緝隊人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。

(二) t 檢定結果分析

表 4-18 職別不同之個人對組織承諾及其各因素 t 檢定結果

構面及因素	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
努力承諾	軍職	195	24.2769	3.74651	0.100
	文職	116	23.5431	3.87499	
留職承諾	軍職	195	14.3487	3.16088	0.000***
	文職	116	12.3448	3.91231	
價值承諾	軍職	195	14.7846	2.87448	0.001***
	文職	116	13.4741	3.70772	
組織承諾	軍職	195	53.4103	8.57748	0.000***
	文職	116	49.3621	10.11447	

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

由表 4-18 可得知，經由獨立樣本 t 檢定結果如下：

- 1.「職別」變項在組織承諾之「努力承諾」因素的 p 值為 0.1 大於 α 值 ($\alpha = 0.05$) 未達統計上顯著水準，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立) 亦即不同職別的海巡署機動查緝隊人員，對於「努力承諾」因素的程度無顯著的差異情形存在。
- 2.「職別」變項在組織承諾之「留職承諾」、「價值承諾」等兩個因素的 p 值為 0.000 均小於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立) 亦即不同職別的海巡署機動查緝隊人員，對於「留職承諾」、「價值承諾」等兩個因素的知覺有顯著的差異情形存在。
- 3.在「留職承諾」、「價值承諾」等二個因素中，軍職組別的平均數高於文職組別，顯示軍職對於上述組織承諾的二個因素有較高的承諾。
- 4.「職別」變項在「組織承諾」中的 p 值為 0.000 小於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立) 亦即不同性別的海巡署機動查緝隊人員，對於「組織承諾」知覺有顯著的差異情形存在；其中軍職組別的平均值高於文職組別，顯示軍職人員對於組織承諾的程度高於文職人員。

三、年齡

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同年齡的海巡署機動查緝隊人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗不同年齡海巡署機動查緝隊人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-19 所示。

表 4- 19 年齡不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表

因素	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
努力承諾	1. 29 歲以下	33	23.8485	3.50108	3.022	.018*	3>2 5>1 5>2 5>3
	2. 30-39 歲	193	23.6114	3.70097			
	3. 40-49 歲	69	24.7101	4.04425			
	4. 50-59 歲	11	24.9091	3.96118			
	5. 60 歲以上	5	28.4000	2.60768			
留職承諾	1. 29 歲以下	33	14.9091	2.83244	4.087	.003*	1>2 5>2 5>3 5>4
	2. 30-39 歲	193	13.1917	3.53547			
	3. 40-49 歲	69	13.8696	3.68188			
	4. 50-59 歲	11	13.0909	4.30011			
	5. 60 歲以上	5	18.2000	2.48998			
價值承諾	1. 29 歲以下	33	15.3333	2.32737	4.852	.001**	1>2 3>2 5>2 5>3
	2. 30-39 歲	193	13.7617	3.34714			
	3. 40-49 歲	69	14.8986	3.19073			
	4. 50-59 歲	11	15.0000	2.79285			
	5. 60 歲以上	5	18.2000	2.04939			
組織承諾	1. 29 歲以下	33	54.0909	7.93475	4.522	.001**	1>2 3>2 5>1 5>2 5>3 5>4
	2. 30-39 歲	193	50.5648	9.20242			
	3. 40-49 歲	69	53.4783	9.53879			
	4. 50-59 歲	11	53.0000	10.32473			
	5. 60 歲以上	5	64.8000	6.76018			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1. 29 歲以下；2. 30-39 歲；3. 40-49 歲；4. 50-59 歲；5. 60 歲以上

(三) 結果分析

茲將表 4-19 所示之結果分析說明如次：

1. 「年齡」變項在「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素中之 p 值均小於 α 值 ($\alpha = .05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)；換言之，不同年齡之人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素程度均有顯著差異情形存在。
2. 以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，其結果如次：

(1) 努力承諾

「40-49 歲」、「30-39 歲」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.09875，顯示「40-49 歲」組人員的「努力承諾」程度高於「30-39 歲」組人員。

「60 歲以上」組與「29 歲以下」、「30-39 歲」、「40-49 歲」等三

組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為4.55152、4.78860、3.68986，顯示「60歲以上」組人員的「努力承諾」程度高於「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」等三組人員。

(2) 留職承諾

「29歲以下」、「30-39歲」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.71738，顯示「29歲以下」組人員的「留職承諾」程度高於「30-39歲」組人員。

「60歲以上」組與「30-39歲」、「40-49歲」、「50-59歲」等三組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為5.00829、4.33043、5.10909，顯示「60歲以上」組人員的「留職承諾」程度高於「30-39歲」、「40-49歲」、「50-59歲」等三組人員。

(3) 價值承諾

「29歲以下」、「30-39歲」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.57168，顯示「29歲以下」組人員的「價值承諾」程度高於「30-39歲」組人員。

「40-49歲」、「30-39歲」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.13689，顯示「40-49歲」組人員的「價值承諾」程度高於「30-39歲」組人員。

「60歲以上」組與「30-39歲」、「40-49歲」等二組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為5.00829、4.33043，顯示「60歲以上」組人員的「價值承諾」程度高於「30-39歲」、「40-49歲」等二組人員。

(4) 組織承諾

「29歲以下」、「30-39歲」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.52614，顯示「29歲以下」組人員的「組織承諾」程度高於「30-39歲」組人員。

「40-49歲」、「30-39歲」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為2.91349，顯示「40-49歲」組人員的「組織承諾」程度高於「30-39歲」組人員。

「60歲以上」組與「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」、「50-59歲」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為10.70909、14.23523、11.32147、11.80000，顯示「60歲以上」組人員的「組織承諾」程度高於「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」、「50-59歲」等四組人員。

四、婚姻狀況

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同婚姻狀況的海巡署機動查緝隊人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。

（二）單因子變異數分析

先以單因子變異數分析（One Way ANOVA）檢驗不同婚姻狀況海巡署機動查緝隊人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗（Post Hoc Tests）之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之婚姻狀況組別，其結果如表 4-20 所示。

表 4- 20 婚姻狀況不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表

因素	婚姻狀況	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
努力承諾	1. 已婚	210	24.1143	3.93929	.699	.498	
	2. 未婚	92	23.6630	3.58347			
	3. 離婚	9	24.8889	2.66667			
留職承諾	1. 已婚	210	13.6381	3.63430	.440	.644	
	2. 未婚	92	13.4239	3.56489			
	3. 離婚	9	14.5556	2.78887			
價值承諾	1. 已婚	210	14.4095	3.32367	.504	.605	
	2. 未婚	92	14.0109	3.15356			
	3. 離婚	9	14.5556	3.24465			
組織承諾	1. 已婚	210	52.1619	9.70929	.643	.526	
	2. 未婚	92	51.0978	8.79193			
	3. 離婚	9	54.0000	6.89202			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

（三）結果分析

茲將表 4-20 所示之結果分析說明如次：

「婚姻狀況」變項在「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素中之 p 值均大於 α 值（ $\alpha=.05$ ），故接受虛無假設 H_0 （即研究假設成立）；換言之，不同婚姻狀況之人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素程度均無顯著差異情形存在。

五、服務年資

（一）研究假設

虛無假設 H_0 ：不同服務年資的海巡署機動查緝隊人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。

（二）單因子變異數分析

先以單因子變異數分析（One Way ANOVA）檢驗不同服務年資海巡署機動查緝隊人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及

「組織承諾」程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗（Post Hoc Tests）之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之服務年資組別，其結果如表 4-21 所示。

表 4- 21 服務年資不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表

因素	服務年資	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
努力承諾	1. 5 年以下	79	23. 0506	3. 79236	4. 114	. 001***	5>1
	2. 6-10 年	99	24. 0404	3. 18773			5>2
	3. 11-15 年	58	23. 7069	4. 21363			5>3
	4. 16-20 年	37	24. 1622	4. 32379			6>1
	5. 21-25 年	27	25. 6667	3. 28165			6>2
	6. 26 年以上	11	27. 4545	3. 50325			6>3
留職承諾	1. 5 年以下	79	12. 0253	3. 87290	5. 657	. 000***	2>1
	2. 6-10 年	99	13. 9293	3. 16954			3>1
	3. 11-15 年	58	13. 8793	3. 37731			4>1
	4. 16-20 年	37	13. 7838	2. 99198			5>1
	5. 21-25 年	27	15. 3704	3. 28339			6>1
	6. 26 年以上	11	15. 5455	4. 94699			
價值承諾	1. 5 年以下	79	13. 1899	3. 70404	4. 803	. 000***	2>1
	2. 6-10 年	99	14. 4949	2. 77516			3>1
	3. 11-15 年	58	14. 3621	3. 10460			5>1
	4. 16-20 年	37	14. 1351	3. 44127			5>4
	5. 21-25 年	27	15. 7778	2. 63604			6>1
	6. 26 年以上	11	17. 0000	2. 93258			6>2
組織承諾	1. 5 年以下	79	48. 2658	9. 96752	6. 032	. 000***	2>1
	2. 6-10 年	99	52. 4646	7. 69616			3>1
	3. 11-15 年	58	51. 9483	9. 28387			4>1
	4. 16-20 年	37	52. 0811	9. 61012			5>1
	5. 21-25 年	27	56. 8148	8. 28825			5>2
	6. 26 年以上	11	60. 0000	10. 96358			5>3
							5>4
							6>1
							6>2
							6>3
							6>4

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1. 5 年以下；2. 6-10 年；3. 11-15 年；4. 16-20 年；5. 21-25 年；6. 26 年以上

（三）結果分析

茲將表 4-21 所示之結果分析說明如次：

- 1.「服務年資」變項在「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素中之 p 值均小於 α 值（ $\alpha=.05$ ），故拒絕虛無假設 H_0 （即研究假設不成立）；換言之，不同服務年資之人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素程度均有顯著差異情形存在。
- 2.以事後比較考驗（Post Hoc Tests）之 LSD 法作進一步的檢定，其結果如次：

（1）努力承諾

「21-25年」組與「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」等三組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為2.61603、1.62626、1.95977，顯示「21-25年」組人員的「努力承諾」程度高於「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」等三組人員。

「26年以上」組與「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為4.40391、3.41414、3.74765、3.29238，顯示「26年以上」組人員的「努力承諾」程度高於「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組人員。

（2）留職承諾

「6-10年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.90983，顯示「6-10年」組人員的「留職承諾」程度高於「5年以下」組人員。

「11-15年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.85399，顯示「11-15年」組人員的「留職承諾」程度高於「5年以下」組人員。

「16-20年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.75847，顯示「16-20年」組人員的「留職承諾」程度高於「5年以下」組人員。

「21-25年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.34505，顯示「21-25年」組人員的「留職承諾」程度高於「5年以下」組人員。

「26年以上」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.35014，顯示「26年以上」組人員的「留職承諾」程度高於「5年以下」組人員。

（3）價值承諾

「6-10年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.30508，顯示「6-10年」組人員的「價值承諾」程度高

於「5年以下」組人員。

「11-15年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.17220，顯示「11-15年」組人員的「價值承諾」程度高於「5年以下」組人員。

「21-25年」組與「5年以下」、「16-20年」等二組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為2.58790、1.64264，顯示「21-25年」組人員的「價值承諾」程度高於「5年以下」、「16-20年」等二組人員。

「26年以上」組與「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為3.81013、2.50505、2.63793、2.86486，顯示「26年以上」組人員的「價值承諾」程度高於「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組人員。

(4) 組織承諾

「6-10年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為4.19882，顯示「6-10年」組人員的「組織承諾」程度高於「5年以下」組人員。

「11-15年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.68245，顯示「11-15年」組人員的「組織承諾」程度高於「5年以下」組人員。

「16-20年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.81526，顯示「16-20年」組人員的「組織承諾」程度高於「5年以下」組人員。

「21-25年」組與「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為8.54899、4.35017、4.86654、4.73373，顯示「21-25年」組人員的「組織承諾」程度高於「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組人員。

「26年以上」組與「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為11.73418、7.53535、8.05172、7.91892，顯示「26年以上」組人員的「組織承諾」程度高於「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組人員。

六、工作地點

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同工作地點的海巡署機動查緝隊人員對組織承諾

的程度無顯著差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗不同工作地點海巡署機動查緝隊查緝人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之工作地點組別，其結果如表 4-22 所示。

表 4- 22 工作地點不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表

因素	工作地點	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
努力承諾	1. 北部地區	88	23.4659	4.39422	.709	.586	
	2. 中部地區	80	24.3375	3.58952			
	3. 南部地區	78	24.1154	3.56017			
	4. 東部地區	24	24.5000	4.26309			
	5. 外、離島	41	24.0000	2.98329			
留職承諾	1. 北部地區	88	13.0114	3.96970	1.763	.136	
	2. 中部地區	80	13.9625	3.45475			
	3. 南部地區	78	13.3462	3.68157			
	4. 東部地區	24	13.6250	3.53630			
	5. 外、離島	41	14.6341	2.52741			
價值承諾	1. 北部地區	88	14.0000	3.26950	1.762	.136	
	2. 中部地區	80	14.3625	3.38367			
	3. 南部地區	78	13.8718	3.33560			
	4. 東部地區	24	14.6667	3.76097			
	5. 外、離島	41	15.3902	2.33322			
組織承諾	1. 北部地區	88	50.4773	9.82722	1.297	.271	
	2. 中部地區	80	52.6625	9.37671			
	3. 南部地區	78	51.3333	9.44797			
	4. 東部地區	24	52.7917	10.68513			
	5. 外、離島	41	54.0244	6.94438			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1. 北部地區；2. 中部地區；3. 南部地區；4. 東部地區；5. 外、離島

(三) 結果分析

茲將表 4-22 所示之結果分析說明如次：

「工作地點」變項在「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素中之 p 值均大於 α 值 ($\alpha=.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即

研究假設成立)；換言之，不同工作地點之人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素程度均無顯著差異情形存在。

七、學歷

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同學歷的海巡署機動查緝隊人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗不同學歷海巡署機動查緝隊查緝人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之學歷組別，其結果如表 4-23 所示。

表 4-23 學歷不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表

因素	學 歷	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
努力承諾	1. 高中	11	22.0000	3.16228	2.580	.054	
	2. 專科	156	24.0449	3.73016			
	3. 大學	113	23.7611	3.99838			
	4. 研究所	31	25.3871	3.32343			
留職承諾	1. 高中	11	13.9091	2.73695	2.231	.085	
	2. 專科	156	14.0641	3.34795			
	3. 大學	113	13.2212	4.00833			
	4. 研究所	31	12.5484	3.12878			
價值承諾	1. 高中	11	14.4545	2.38175	.120	.948	
	2. 專科	156	14.3910	3.16549			
	3. 大學	113	14.2035	3.60099			
	4. 研究所	31	14.0968	2.84435			
組織承諾	1. 高中	11	50.3636	7.77525	.530	.662	
	2. 專科	156	52.5000	9.14154			
	3. 大學	113	51.1858	10.33851			
	4. 研究所	31	52.0323	7.21334			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ $N=311$

1. 高中；2. 專科；3. 大學；4. 研究所

（三）結果分析

茲將表 4-23 所示之結果分析說明如次：

「學歷」變項在「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素中之 p 值均大於 α 值 ($\alpha=.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)；換言之，不同學歷之人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素程度均無顯著差異情形存在。

八、教育背景

（一）研究假設

虛無假設 H_0 ：不同教育背景的海巡署機動查緝隊人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。

（二）單因子變異數分析

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗不同教育背景海巡署機動查緝隊查緝人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之教育背景組別，其結果如表 4-24 所示。

表 4- 24 教育背景不同之個人對組織承諾各因素單因子變異數分析表

因素	教育背景	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
努力承諾	1. 軍校	119	24.5294	3.87697	5.000	.007**	1>3 2>3
	2. 警校	15	26.0000	4.07080			
	3. 一般院校	177	23.4802	3.64799			
留職承諾	1. 軍校	119	14.1261	3.32570	6.296	.002**	1>3 2>3
	2. 警校	15	15.8000	3.48876			
	3. 一般院校	177	13.0621	3.66054			
價值承諾	1. 軍校	119	14.8319	3.11725	8.263	.000***	1>3 2>1 2>3
	2. 警校	15	16.6000	2.94715			
	3. 一般院校	177	13.7401	3.26138			
組織承諾	1. 軍校	119	53.4874	8.91282	8.326	.000***	1>3 2>3
	2. 警校	15	58.4000	9.16359			
	3. 一般院校	177	50.2825	9.31881			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1. 軍校；2. 警校；3. 一般院校

（三）結果分析

茲將表 4-24 所示之結果分析說明如次：

1. 「教育背景」變項在「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組

織承諾」因素中之 P 值均小於 α 值 ($=.05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)；換言之，不同教育背景之人員的「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」及「組織承諾」因素程度均有顯著差異情形存在。

2. 以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，其結果如下：

(1) 努力承諾

「軍校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.04919，顯示「軍校」組人員的「努力承諾」程度高於「一般院校」組人員。

「警校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.51977，顯示「警校」組人員的「努力承諾」程度高於「一般院校」組人員。

(2) 留職承諾

「軍校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.06390，顯示「軍校」組人員的「留職承諾」程度高於「一般院校」組人員。

「警校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.73785，顯示「警校」組人員的「留職承諾」程度高於「一般院校」組人員。

(3) 價值承諾

「軍校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.09182，顯示「軍校」組人員的「價值承諾」程度高於「一般院校」組人員。

「警校」組與「軍校」、「一般院校」等二組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 1.76807、2.85989，顯示「警校」組人員的「價值承諾」程度高於「軍校」、「一般院校」等二組人員。

(4) 組織承諾

「軍校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.06390，顯示「軍校」組人員的「組織承諾」程度高於「一般院校」組人員。

「警校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.73785，顯示「警校」組人員的「組織承諾」程度高於「一般院校」組人員。

貳、個人屬性對工作生活品質知覺程度之差異性分析

一、性別

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同性別的海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺程度無顯著差異情形存在。

(二) t 檢定結果分析

表 4- 25 性別不同之個人對工作生活品質及其各因素 t 檢定結果

構面及因素	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
工作尊榮	男性	263	27.9734	5.95172	0.006**
	女性	48	25.3750	6.17002	
升遷獎勵	男性	263	17.4068	5.57169	0.391
	女性	48	16.6667	4.99929	
工作環境	男性	263	12.3232	3.28048	0.537
	女性	48	12.0000	3.57890	
工作生活品質	男性	263	57.7034	12.94098	0.075
	女性	48	54.0417	13.65527	

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

由表 4-25 可得知，經由獨立樣本 t 檢定結果如下：

- 1.「性別」變項在工作生活品質之「工作尊榮」因素的 p 值小於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立) 亦即不同性別的海巡署機動查緝隊人員，對於「工作尊榮」因素的知覺有顯著的差異情形存在。
- 2.「性別」變項在工作生活品質之「升遷獎勵」「工作環境」因素的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立) 亦即不同性別的海巡署機動查緝隊人員，對於「升遷獎勵」「工作環境」因素的知覺無顯著的差異情形存在。
- 3.在「工作尊榮」因素中，男性組別的平均數高於女性，顯示男性對於上述工作生活品質的「工作尊榮」因素有較高的知覺。
- 4.「性別」變項在「工作生活品質」中的 p 值大於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立) 亦即不同性別的海巡署機動查緝隊人員，對於「工作生活品質」知覺無顯著的差異情形存在。

二、職別

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同職別的海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺程度無顯著差異情形存在。

(二) t 檢定結果分析

表 4-26 職別不同之個人對工作生活品質及其各因素 t 檢定結果

構面及因素	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
工作尊榮	軍職	195	28.1949	5.72776	0.018*
	文職	116	26.5259	6.44503	
升遷獎勵	軍職	195	17.5692	5.58801	0.250
	文職	116	16.8276	5.30181	
工作環境	軍職	195	12.3487	3.26989	0.605
	文職	116	12.1466	3.42435	
工作生活品質	軍職	195	58.1128	12.65309	0.089
	文職	116	55.5000	13.71416	

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

由表 4-26 可得知，經由獨立樣本 t 檢定結果如下：

- 1.「職別」變項在工作生活品質之「工作尊榮」因素的 p 值小於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立) 亦即不同職別的海巡署機動查緝隊人員，對於「工作尊榮」因素的知覺有顯著的差異情形存在。
- 2.「職別」變項在工作生活品質之「升遷獎勵」、「工作環境」因素的 p 值均大於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立) 亦即不同職別的海巡署機動查緝隊人員，對於工作生活品質之「升遷獎勵」、「工作環境」因素的知覺無顯著的差異情形存在。
- 3.在「工作尊榮」因素中，軍職組別的平均數高於文職組別，顯示軍職對於上述工作生活品質的「工作尊榮」因素有較高的承諾。
- 4.「職別」變項在「工作生活品質」中的 p 值大於 α 值 ($\alpha = 0.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立) 亦即不同職別的海巡署機動查緝隊人員，對於「工作生活品質」知覺無顯著的差異情形存在。

三、年齡

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同年齡的海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺程度無顯著差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗不同年齡海巡署機動查緝隊人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-27 所示。

表 4- 27 年齡不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表

因素	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
工作尊榮	1. 29 歲以下	33	28.6667	5.93015	4.418	.002*	5>1 5>2 5>3 5>4
	2. 30-39 歲	193	26.8601	5.82256			
	3. 40-49 歲	69	28.2899	6.43771			
	4. 50-59 歲	11	28.0000	4.51664			
	5. 60 歲以上	5	37.0000	4.12311			
升遷獎勵	1. 29 歲以下	33	19.0909	4.85646	4.693	.001**	1>2 1>3 5>1 5>2 5>3
	2. 30-39 歲	193	16.8342	5.48895			
	3. 40-49 歲	69	16.7681	5.25845			
	4. 50-59 歲	11	19.6364	5.92069			
	5. 60 歲以上	5	25.2000	2.28035			
工作環境	1. 29 歲以下	33	12.6667	3.03795	4.341	.002*	5>1 5>2 5>3 5>4
	2. 30-39 歲	193	11.9326	3.35420			
	3. 40-49 歲	69	12.4348	3.17378			
	4. 50-59 歲	11	13.7273	2.79610			
	5. 60 歲以上	5	17.4000	2.40832			
工作生活品質	1. 29 歲以下	33	60.4242	12.39715	5.430	.000***	1>2 5>1 5>2 5>3 5>4
	2. 30-39 歲	193	55.6269	12.89241			
	3. 40-49 歲	69	57.4928	12.85624			
	4. 50-59 歲	11	61.3636	11.56955			
	5. 60 歲以上	5	79.6000	7.92465			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1. 29 歲以下；2. 30-39 歲；3. 40-49 歲；4. 50-59 歲；5. 60 歲以上

(三) 結果分析

茲將表 4-27 所示之結果分析說明如次：

1. 「年齡」變項在「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」因素中之 p 值均小於 α 值 ($\alpha=.05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)；換言之，不同年齡之人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」因素程度均有顯著差異情形存在。
2. 以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，其結果如次：

(1) 工作尊榮

「60 歲以上」組與「29 歲以下」、「30-39 歲」、「40-49 歲」、「50-59 歲」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 4.73333、5.46736、4.96522、3.67273，顯示「60 歲以上」組人員的「工作尊榮」

知覺程度高於「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」、「50-59歲」等四組人員。

(2) 升遷獎勵

「29歲以下」組與「30-39歲」、「40-49歲」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為2.25671、2.32279，顯示「29歲以下」組人員的「升遷獎勵」知覺程度高於「30-39歲」、「40-49歲」兩組人員。

「60歲以上」組與「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」等三組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為6.10909、8.36580、8.43188，顯示「60歲以上」組人員的「升遷獎勵」認知程度高於「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」等三組人員。

(3) 工作環境

「60歲以上」組與「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」、「50-59歲」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為4.73333、5.46736、4.96522、3.67273，顯示「60歲以上」組人員的「工作環境」知覺程度高於「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」、「50-59歲」等四組人員。

(4) 工作生活品質

「29歲以下」、「30-39歲」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為4.79730，顯示「29歲以下」組人員的「工作生活品質」知覺程度高於「30-39歲」組人員。

「60歲以上」組與「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」、「50-59歲」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為19.17576、23.97306、22.10725、18.23636，顯示「60歲以上」組人員的「工作生活品質」知覺程度高於「29歲以下」、「30-39歲」、「40-49歲」、「50-59歲」等四組人員。

四、婚姻狀況

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同婚姻狀況的海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺的程度無顯著差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗不同婚姻狀況海巡署機動查緝隊人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之婚姻狀況組別，其結果如表 4-28 所示。

表 4- 28 婚姻狀況不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表

因素	婚姻狀況	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
工作尊榮	1. 已婚	210	27.5810	5.95000	.060	.941	
	2. 未婚	92	27.4891	6.31846			
	3. 離婚	9	28.2222	6.20036			
升遷獎勵	1. 已婚	210	17.1571	5.20297	.216	.806	
	2. 未婚	92	17.6087	6.17858			
	3. 離婚	9	17.2222	4.81606			
工作環境	1. 已婚	210	12.1762	3.19725	.278	.758	
	2. 未婚	92	12.4674	3.67783			
	3. 離婚	9	12.5556	2.55495			
工作生活品質	1. 已婚	210	56.9143	12.36263	.098	.906	
	2. 未婚	92	57.5652	14.84299			
	3. 離婚	9	58.0000	12.04159			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

(三) 結果分析

茲將表 4-28 所示之結果分析說明如次：

「婚姻狀況」變項在「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」因素中之 p 值均大於 α 值 ($\alpha=0.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)；換言之，不同婚姻狀況之人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度均無顯著差異情形存在。

五、服務年資

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同服務年資的查緝人員對工作生活品質知覺程度無顯著差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗不同服務年資海巡署機動查緝隊人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之服務年資組別，其結果如表 4-29 所示。

表 4- 29 服務年資不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表

因素	服務年資	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
工作尊榮	1. 5 年以下	79	26.2278	5.94192	4.099	.001**	2>1
	2. 6-10 年	99	28.0303	5.69005			5>1
	3. 11-15 年	58	27.0172	5.91012			5>2
	4. 16-20 年	37	26.5405	6.10371			5>3
	5. 21-25 年	27	30.3704	6.19024			6>1
	6. 26 年以上	11	32.6364	6.12001			6>2 6>3 6>4
升遷獎勵	1. 5 年以下	79	16.5696	4.96057	3.535	.004**	2>1
	2. 6-10 年	99	18.2121	5.31895			2>3
	3. 11-15 年	58	16.1207	5.66020			2>4
	4. 16-20 年	37	16.1081	5.53165			6>1
	5. 21-25 年	27	18.3333	5.45612			6>2
	6. 26 年以上	11	21.8182	6.52408			6>3 6>4
工作環境	1. 5 年以下	79	12.0506	2.99957	5.214	.000***	2>3
	2. 6-10 年	99	12.4949	3.29308			5>3
	3. 11-15 年	58	11.0862	3.22427			6>1
	4. 16-20 年	37	12.2703	3.45325			6>2
	5. 21-25 年	27	13.1111	3.36650			6>3
	6. 26 年以上	11	16.0909	2.73695			6>4 6>5
工作生活品質	1. 5 年以下	79	54.8481	12.37563	4.840	.000***	2>1
	2. 6-10 年	99	58.7374	12.71395			2>3
	3. 11-15 年	58	54.2241	12.55869			5>1
	4. 16-20 年	37	54.9189	13.18328			5>3
	5. 21-25 年	27	61.8148	12.66138			5>4
	6. 26 年以上	11	70.5455	14.39697			6>1 6>2 6>3 6>4

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1. 5 年以下；2. 6-10 年；3. 11-15 年；4. 16-20 年；5. 21-25 年；6. 26 年以上

(三) 結果分析

茲將表 4-29 所示之結果分析說明如次：

1. 「服務年資」變項在「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等因素中之 p 值均小於 α 值 ($\alpha=.05$)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)；換言之，不同服務年資之人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度均有顯著

差異情形存在。

2.以事後比較考驗（Post Hoc Tests）之 LSD 法作進一步的檢定，其結果如下：

(1) 工作尊榮

「6-10年」、「5年以下」兩組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.80245，顯示「6-10年」組人員的「工作尊榮」知覺程度高於「5年以下」組人員。

「21-25年」組與「5年以下」、「11-15年」、「16-20年」等三組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為4.14252、3.35313、3.82983，顯示「21-25年」組人員的「工作尊榮」知覺程度高於「5年以下」、「11-15年」、「16-20年」等三組人員。

「26年以上」組與「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為6.40825、4.60606、5.61912、6.09528，顯示「26年以上」組人員的「工作尊榮」知覺程度高於「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組人員。

(2) 升遷獎勵

「6-10年」組與「5年以下」、「11-15年」、「16-20年」等三組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.64250、2.09143、2.10401，顯示「6-10年」組人員的「升遷獎勵」知覺程度高於「5年以下」、「11-15年」、「16-20年」等三組人員。

「26年以上」組與「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為5.24856、3.60606、5.69749、5.71007，顯示「26年以上」組人員的「升遷獎勵」知覺程度高於「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組人員。

(3) 工作環境

「6-10年」組與「11-15年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.40874，顯示「6-10年」組人員的「工作環境」知覺程度高於「11-15年」組人員。

「21-25年」組與「11-15年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為2.02490，顯示「21-25年」組人員的「工作環境」知覺程度高於「11-15年」組人員。

「26年以上」組與「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」、「21-25年」等五組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為4.04028、3.59596、5.00407、3.82064、2.97980，顯示「26年以上」組人員的「工作環境」知覺程度高於「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」、「21-25年」等五組人員。

(4) 工作生活品質

「6-10年」組與「5年以下」、「11-15年」等二組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.88927、4.51324，顯示「6-10年」組人員的「工作生活品質」知覺程度高於「5年以下」、「11-15年」等二組人員。

「21-25年」組與「5年以下」、「11-15年」、「16-20年」等三組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為6.96671、7.59068、6.89590，顯示「21-25年」組人員的「工作生活品質」知覺程度高於「5年以下」、「11-15年」、「16-20年」等三組人員。

「26年以上」組與「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為15.69735、11.80808、16.23132、15.62654，顯示「26年以上」組人員的「工作生活品質」知覺程度高於「5年以下」、「6-10年」、「11-15年」、「16-20年」等四組人員。

六、工作地點

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同工作地點的海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺程度無顯著差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗不同工作地點海巡署機動查緝隊人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之工作地點組別，其結果如表 4-30 所示。

表 4-30 工作地點不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表

因素	工作地點	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
工作尊榮	1. 北部地區	88	26.7955	5.69161	2.303	.059	
	2. 中部地區	80	28.3625	6.17927			
	3. 南部地區	78	26.5769	6.73915			
	4. 東部地區	24	27.7500	6.15206			
	5. 外、離島	41	29.4878	4.50068			
升遷獎勵	1. 北部地區	88	16.6023	5.13841	2.360	.053	
	2. 中部地區	80	17.3500	5.41937			
	3. 南部地區	78	16.8333	6.11240			
	4. 東部地區	24	17.1667	5.96123			
	5. 外、離島	41	19.6098	4.30045			

表 4-30 工作地點不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表（續）

因素	工作地點	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
工作環境	1. 北部地區	88	11.8750	3.10658	2.159	.074	
	2. 中部地區	80	12.4125	3.71686			
	3. 南部地區	78	11.8718	3.16785			
	4. 東部地區	24	12.4167	3.62259			
	5. 外、離島	41	13.5366	2.85567			
工作生活品質	1. 北部地區	88	55.2727	11.83092	2.822	.025*	5>1 5>2
	2. 中部地區	80	58.1250	13.57993			
	3. 南部地區	78	55.2821	14.51099			
	4. 東部地區	24	57.3333	13.20299			
	5. 外、離島	41	62.6341	10.39653			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1. 北部地區；2. 中部地區；3. 南部地區；4. 東部地區；5. 外、離島

（三）結果分析

茲將表 4-30 所示之結果分析說明如次：

1. 「工作地點」變項在「工作尊榮」、「升遷獎勵」及「工作環境」等知覺程度因素中之 p 值均大於 α 值（ $\alpha = .05$ ），故接受虛無假設 H_0 （即研究假設成立）；換言之，不同工作地點之人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」及「工作環境」等知覺程度均無顯著差異情形存在。
2. 「工作地點」變項在「工作生活品質」等因素中之 p 值小於 α 值（ $\alpha = .05$ ），故拒絕虛無假設 H_0 （即研究假設不成立）；換言之，不同工作地點之人員的「工作生活品質」知覺程度均有顯著差異情形存在，以事後比較考驗（Post Hoc Tests）之 LSD 法作進一步的檢定，其結果如次：

「外、離島」組與「北部地區」、「南部地區」等二組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.36142、7.35210，顯示「外、離島」組人員的「工作生活品質」知覺程度高於「北部地區」、「南部地區」等二組人員。

七、學歷

（一）研究假設

虛無假設 H_0 ：不同學歷的海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺程度無顯著差異情形存在。

（二）單因子變異數分析

先以單因子變異數分析（One Way ANOVA）檢驗不同學歷海巡署機動查緝隊人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗（Post Hoc Tests）之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解

顯著差異之學歷組別，其結果如表 4-31 所示。

表 4- 31 學歷不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表

因素	學 歷	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
工作尊榮	1. 高中	11	28.2727	4.12531	.173	.915	
	2. 專科	156	27.5769	6.08121			
	3. 大學	113	27.6726	6.14910			
	4. 研究所	31	26.9355	6.29251			
升遷獎勵	1. 高中	11	19.7273	3.43776	.811	.488	
	2. 專科	156	17.0705	5.42291			
	3. 大學	113	17.3363	5.79657			
	4. 研究所	31	17.3871	5.21969			
工作環境	1. 高中	11	13.9091	1.75810	1.630	.182	
	2. 專科	156	12.0256	3.45094			
	3. 大學	113	12.5664	3.25378			
	4. 研究所	31	11.8710	3.21187			
工作生活品質	1. 高中	11	61.9091	8.54932	.645	.586	
	2. 專科	156	56.6731	12.96007			
	3. 大學	113	57.5752	13.71965			
	4. 研究所	31	56.1935	12.91619			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1. 高中；2. 專科；3. 大學；4. 研究所

(三) 結果分析

茲將表 4-31 所示之結果分析說明如次：

「學歷」變項在「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度中之 p 值均大於 α 值 ($\alpha=0.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)；換言之，不同學歷之人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度均無顯著差異情形存在。

八、教育背景

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：不同教育背景的海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺程度無顯著差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗不同教育背景海巡署機動查緝隊人員的「工作尊榮」、「升遷獎勵」、「工作環境」及

「工作生活品質」等知覺程度是否有顯著差異情形存在，如果有顯著差異，再以事後比較考驗（Post Hoc Tests）之 LSD 法作進一步的檢定，以瞭解顯著差異之教育背景組別，其結果如表 4-32 所示。

表 4- 32 教育背景不同之個人對工作生活品質各因素單因子變異數分析表

因素	教育背景	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
工作尊榮	1. 軍校	119	28.3613	5.84508	3.774	.024*	1>3 2>3
	2. 警校	15	30.1333	8.09644			
	3. 一般院校	177	26.8249	5.89856			
升遷獎勵	1. 軍校	119	17.2353	5.57948	1.855	.158	
	2. 警校	15	19.9333	5.20256			
	3. 一般院校	177	17.1073	5.41828			
工作環境	1. 軍校	119	12.3109	3.42411	4.161	.016*	2>1 2>3
	2. 警校	15	14.6000	3.45998			
	3. 一般院校	177	12.0508	3.18425			
工作生活品質	1. 軍校	119	57.9076	12.50016	3.424	.034*	2>3
	2. 警校	15	64.6667	15.72835			
	3. 一般院校	177	55.9831	13.08342			

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1. 軍校；2. 警校；3. 一般院校

（三）結果分析

茲將表 4-32 所示之結果分析說明如次：

- 1.「教育背景」變項在「升遷獎勵」知覺程度中之 p 值大於 α 值（ $\alpha=.05$ ），故接受虛無假設 H_0 （即研究假設成立）；換言之，不同教育背景之人員的「升遷獎勵」知覺程度均無顯著差異情形存在。
- 2.「教育背景」變項在「工作尊榮」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度因素中之 p 值均小於 α 值（ $\alpha=.05$ ），故拒絕虛無假設 H_0 （即研究假設不成立）；換言之，不同服務年資之人員的「工作尊榮」、「工作環境」及「工作生活品質」等知覺程度因素程度均有顯著差異情形存在。
- 3.以事後比較考驗（Post Hoc Tests）之 LSD 法作進一步的檢定，其結果如次：

（1）工作尊榮

「軍校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.53649，顯示「軍校」組人員的「工作尊榮」知覺程度高於「一般院校」組人員。

「警校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差

異平均數為3.30847，顯示「警校」組人員的「工作尊榮」知覺程度高於「一般院校」組人員。

(2) 工作環境

「警校」組與「軍校」、「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為2.28908、2.54915，顯示「警校」組人員的「工作環境」知覺程度高於「軍校」及「一般院校」組人員。

(3) 工作生活品質

「警校」組與「一般院校」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為8.68362，顯示「警校」組人員的「工作生活品質」知覺程度高於「一般院校」組人員。

第四節 工作生活品質與組織承諾間之相關分析

相關性分析之目的在於瞭解變項與變項之間，是否有關係存在？以及彼此的相關強度有多大？本研究運用皮爾森積差相關分析(Pearson Product-moment Correlation)瞭解各變項之間的相關變數，及它們之間是否有顯著相關，根據邱皓政（2007）指出由於相關係數為一標準化分數，其值不受變項特性的影響，介於-1與+1之間，在分析時相關係數的大小與相對應的意義為：相關係數的絕對值為1時代表完全相關；相關係數的絕對值為0.70至0.99時代表高度相關；相關係數的絕對值為0.40至0.69時代表中度相關；相關係數的絕對值為0.10至0.39時代表低度相關；相關係數的絕對值為0.10時以下則代表微弱或無相關。本研究有關相關性之分析，除以分析整體海巡署機動查緝隊人員有關工作生活品質與組織承諾間之相關性外，並將進一步分析各地區海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾間之相關性。

壹、整體海巡署機動查緝隊人員

一、相關性統計資料

表4- 33 工作生活品質各因素與組織承諾各因素相關分析表

		組織承諾	努力承諾	留職承諾	價值承諾
工作生活品質	Pearson 相關	.665**	.433**	.702**	.632**
	顯著性（雙尾）	.000	.000	.000	.000
工作尊榮	Pearson 相關	.726**	.520**	.735**	.671**
	顯著性（雙尾）	.000	.000	.000	.000
升遷獎勵	Pearson 相關	.501**	.284**	.565**	.485**
	顯著性（雙尾）	.000	.000	.000	.000

表 4- 33 工作生活品質各因素與組織承諾各因素相關分析表（續）

		組織承諾	努力承諾	留職承諾	價值承諾
工作環境	Pearson 相關	.472**	.291**	.497**	.469**
	顯著性（雙尾）	.000	.000	.000	.000

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

二、結果分析

（一）工作生活品質

- 1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。
- 2.整體工作生活品質與組織承諾的相關係數為 0.665，顯示兩者有中度的正相關性。
- 3.工作生活品質對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：
留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

（二）工作尊榮

- 1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作尊榮因素滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。
- 2.工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾的相關係數為 0.726，顯示兩者有高度的正相關性。
- 3.工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：
留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

（三）升遷獎勵

- 1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的升遷獎勵因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的升遷獎勵因素的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。
- 2.工作生活品質的升遷獎勵因素與組織承諾的相關係數為 0.501，顯示兩者有中度的正相關性。
- 3.工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順

序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(四) 工作環境

1. p 值均小於 α 值 ($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作環境因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作環境因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作環境因素的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。
2. 工作生活品質的工作環境因素與組織承諾的相關係數為 0.472，顯示兩者有中度的正相關性。
3. 工作生活品質的工作環境因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

貳、各地區海巡署機動查緝人員

一、北部地區相關性統計資料

表 4- 34 北部地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表

		組織承諾	努力承諾	留職承諾	價值承諾
工作生活品質	Pearson 相關	.625**	.377**	.688**	.538**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	.000
工作尊榮	Pearson 相關	.701**	.459**	.724**	.610**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	.000
升遷獎勵	Pearson 相關	.462**	.234*	.545**	.411**
	顯著性 (雙尾)	.000	.028	.000	.000
工作環境	Pearson 相關	.334**	.206	.393**	.251*
	顯著性 (雙尾)	.001	.054	.000	.018

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=88

依表4-34分析結果如次：

(一) 工作生活品質

1. p 值均小於 α 值 ($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。

2.整體工作生活品質與組織承諾的相關係數為 0.625，顯示兩者有中度的正相關性。

3.工作生活品質對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(二) 工作尊榮

1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作尊榮因素滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。

2.工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾的相關係數為 0.701，顯示兩者有高度的正相關性。

3.工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(三) 升遷獎勵

1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的升遷獎勵因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的升遷獎勵因素的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。

2.工作生活品質的升遷獎勵因素與組織承諾的相關係數為 0.426，顯示兩者有中度的正相關性。

3.工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(四) 工作環境

1.組織承諾及留職承諾、價值承諾因素的 p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作環境因素對組織承諾及留職承諾、價值承諾二因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作環境因素與組織承諾及其留職承諾、價值承諾二因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作環境因素的滿意度越高，則渠等對組織承諾及留職承諾、價值承諾因素程度越高。

2.工作生活品質的工作環境因素與組織承諾的相關係數為 0.334，顯示兩者

有低度的正相關性。

3.組織承諾的努力承諾因素的 p 值大於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作環境因素對組織承諾的努力承諾因素未達顯著相關

4.工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾二個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾

二、中部地區相關性統計資料

表 4- 35 中部地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表

		組織承諾	努力承諾	留職承諾	價值承諾
工作生活品質	Pearson 相關	.782**	.585**	.781**	.749**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	.000
工作尊榮	Pearson 相關	.828**	.691**	.797**	.747**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	.000
升遷獎勵	Pearson 相關	.603**	.360**	.657**	.617**
	顯著性 (雙尾)	.000	.001	.000	.000
工作環境	Pearson 相關	.603**	.463**	.572**	.595**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	.000

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=80

依表4-35分析及結果如次：

(一) 工作生活品質

1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。

2.整體工作生活品質與組織承諾的相關係數為 0.782，顯示兩者有高度的正相關性。

3.工作生活品質對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(二) 工作尊榮

1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作尊榮因素滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。

2.工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾的相關係數為 0.828，顯示兩者

有高度的正相關性。

3. 工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(三) 升遷獎勵

1. p 值均小於 α 值 ($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的升遷獎勵因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的升遷獎勵因素的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。
2. 工作生活品質的升遷獎勵因素與組織承諾的相關係數為 0.603，顯示兩者有中度的正相關性。
3. 工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(四) 工作環境

1. p 值均小於 α 值 ($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作環境因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作環境因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作環境因素的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。
2. 工作生活品質的工作環境因素與組織承諾的相關係數為 0.603，顯示兩者有中度的正相關性。
3. 工作生活品質的工作環境因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

價值承諾 > 留職承諾 > 努力承諾

三、南部地區相關性統計資料

表 4- 36 南部地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表

		組織承諾	努力承諾	留職承諾	價值承諾
工作生活品質	Pearson 相關	.700**	.460**	.743**	.673**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	.000

表 4- 36 南部地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表（續）

		組織承諾	努力承諾	留職承諾	價值承諾
工作尊榮	Pearson 相關	.724**	.494**	.756**	.690**
	顯著性（雙尾）	.000	.000	.000	.000
升遷獎勵	Pearson 相關	.604**	.412**	.644**	.560**
	顯著性（雙尾）	.000	.000	.000	.000
工作環境	Pearson 相關	.503**	.263*	.552**	.534**
	顯著性（雙尾）	.000	.020	.000	.000

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=78

依表4-36分析及結果如次：

（一）工作生活品質

- 1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。
- 2.整體工作生活品質與組織承諾的相關係數為 0.700，顯示兩者有高度的正相關性。
- 3.工作生活品質對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：
留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

（二）工作尊榮

- 1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作尊榮因素滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。
- 2.工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾的相關係數為 0.724，顯示兩者有高度的正相關性。
- 3.工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

（三）升遷獎勵

- 1.p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的升遷獎勵因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝人員對工作生活品質的升遷獎勵因素的滿意度越高，則渠等

對組織承諾及其三個因素程度越高。

2. 工作生活品質的升遷獎勵因素與組織承諾的相關係數為 0.604，顯示兩者有中度的正相關性。
3. 工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(四) 工作環境

1. p 值均小於 α 值 ($\alpha = .05$)，顯示工作生活品質的工作環境因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作環境因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作環境因素的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。
2. 工作生活品質的工作環境因素與組織承諾的相關係數為 0.503，顯示兩者有中度的正相關性。
3. 工作生活品質的工作環境因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

四、東部地區相關性統計資料

表 4- 37 東部地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表

		組織承諾	努力承諾	留職承諾	價值承諾
工作生活品質	Pearson 相關	.609**	.529**	.587**	.578**
	顯著性 (雙尾)	.002	.008	.003	.003
工作尊榮	Pearson 相關	.713**	.658**	.661**	.658**
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	.000
升遷獎勵	Pearson 相關	.259	.214	.286	.226
	顯著性 (雙尾)	.221	.316	.176	.289
工作環境	Pearson 相關	.581**	.459*	.546**	.617**
	顯著性 (雙尾)	.003	.024	.006	.001

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=24。

依表4-37分析及結果如次：

(一) 工作生活品質

1. p 值均小於 α 值 ($\alpha = .05$)，顯示工作生活品質對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質與組織

承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。

2. 整體工作生活品質與組織承諾的相關係數為 0.609，顯示兩者有中度的正相關性。

3. 工作生活品質對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(二) 工作尊榮

1. p 值均小於 α 值 ($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作尊榮因素滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。

2. 工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾的相關係數為 0.713，顯示兩者有高度的正相關性。

3. 工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾 > 努力承諾

(三) 升遷獎勵

p 值均大於 α 值 ($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾及其三個因素均未達顯著相關。

(四) 工作環境

1. p 值均小於 α 值 ($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作環境因素對組織承諾及其三個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作環境因素與組織承諾及其三因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的工作環境因素的滿意度越高，則渠等對組織承諾及其三個因素程度越高。

2. 工作生活品質的工作環境因素與組織承諾的相關係數為 0.581，顯示兩者有中度的正相關性。

3. 工作生活品質的工作環境因素對組織承諾三個因素的相關性之強度順序如次：

價值承諾 > 留職承諾 > 努力承諾

五、外、離島相關性統計資料

表 4- 38 外、離島地區工作生活品質與組織承諾各因素相關分析表

		組織承諾	努力承諾	留職承諾	價值承諾
工作生活品質	Pearson 相關	.306	.099	.417**	.333*
	顯著性 (雙尾)	.052	.537	.007	.034
工作尊榮	Pearson 相關	.464**	.268	.524**	.472**
	顯著性 (雙尾)	.002	.090	.000	.002
升遷獎勵	Pearson 相關	.134	-.035	.249	.175
	顯著性 (雙尾)	.403	.828	.117	.274
工作環境	Pearson 相關	.181	-.009	.319*	.204
	顯著性 (雙尾)	.258	.956	.042	.200

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=41

依表4-38分析及結果如次：

(一) 工作生活品質

- 1.組織承諾及努力承諾因素 p 值均大於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質對組織承諾及努力承諾因素均未達顯著相關。
- 2.組織承諾的留職承諾及價值承諾因素的 p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質對組織承諾的留職承諾及價值承諾因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質與組織承諾留職承諾及價值承諾因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質的滿意度越高，則渠等對組織承諾的留職承諾及價值承諾因素程度越高。
3. 工作生活品質對組織承諾的留職承諾及價值承諾二個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾

(二) 工作尊榮

- 1.組織承諾的努力承諾因素 p 值均大於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質對組織承諾的努力承諾因素均未達顯著相關。
- 2.組織承諾及留職承諾、價值承諾二個因素的 p 值均小於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的工作尊榮因素對組織承諾及留職承諾、價值承諾二個因素均已達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾及留職承諾、價值承諾二個因素均呈正相關，亦即海巡署機動查緝人員對工作生活品質的工作尊榮因素滿意度越高，則渠等對組織承諾及留職承諾、價值承諾二個因素程度越高。
- 3.工作生活品質的工作尊榮因素與組織承諾的相關係數為 0.464，顯示兩者有高度的正相關性。

4.工作生活品質的尊榮因素對組織承諾的留職承諾、價值承諾二個因素的相關性之強度順序如次：

留職承諾 > 價值承諾

(三) 升遷獎勵

p 值均大於 α 值($\alpha=.05$)，顯示工作生活品質的升遷獎勵因素對組織承諾及其三個因素均未達顯著相關。

(四) 工作環境

僅留職承諾因素的 p 值小於 α 值($\alpha=.05$)，且相關係數僅 0.319，顯示工作生活品質的工作環境因素對組織承諾的留職承諾有低度相關，而對努力承諾、價值承諾二個因素無著顯的相關

第五節 工作生活品質對組織承諾之迴歸分析

本節係運用簡單迴歸(Simple regression)來檢驗研究假設，驗證「工作生活品質(工作尊榮、升遷獎勵、工作環境)」及對「組織承諾」及其「努力承諾」、「留職承諾」、「價值承諾」等三個因素變項之預測關係。

一、研究假設

本研究之虛無假設 H_0 ：工作生活品質對組織承諾及其各因素間無顯著預測能力

二、迴歸分析結果

(一) 工作生活品質對組織承諾各因素迴歸分析結果

1.努力承諾

由表 4-39 可得，經簡單迴歸結果工作生活品質對努力承諾的預測關係，由 P 值為 0.000，達統計上顯著水準 $P \leq \alpha$ 值($\alpha=.05$)，故應拒絕虛無假設 H_0 ，另 $R=0.433$ 可知「工作生活品質」對「努力承諾」呈現正向線性關係，即「工作生活品質」對「努力承諾」具有預測關係。

表4- 39 工作生活品質對組織承諾之努力承諾因素之簡單迴歸分析表

構面	B 之估計 值	R 值	R 平方值	F 檢定	p 值	t 值
常數	16.811					4.017
工作生活品質	.126	.433	.188	71.418	.000***	17.331

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

2.留職承諾

由表 4-40 可得，經簡單迴歸結果工作生活品質對留職承諾的預測關係，由 P 值為 0.000，達統計上顯著水準 $P \leq \alpha$ 值 ($\alpha = .05$)，故應拒絕虛無假設 H_0 ，另 $R = 0.702$ 可知「工作生活品質」對「留職承諾」呈現正向線性關係，即「工作生活品質」對「留職承諾」具有預測關係。

表4- 40 工作生活品質對組織承諾之留職承諾因素之簡單迴歸分析表

構面	B 之估計 值	R 值	R 平方值	F 檢定	p 值	t 值
常數	2.613					4.017
工作生活品質	.192	.702	.493	300.363	.000***	17.331

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

3.價值承諾

由表 4-41 可得，經簡單迴歸結果工作生活品質對價值承諾的預測關係，由 P 值為 0.000，達統計上顯著水準 $P \leq \alpha$ 值 ($\alpha = .05$)，故應拒絕虛無假設 H_0 ，另 $R = 0.632$ 可知「工作生活品質」對「價值承諾」呈現正向線性關係，即「工作生活品質」對「價值承諾」具有預測關係。

表4- 41 工作生活品質對組織承諾之價值承諾因素之簡單迴歸分析表

構面	B 之估計 值	R 值	R 平方值	F 檢定	p 值	t 值
常數	5.290					8.207
工作生活品質	.158	.632	.399	205.374	.000***	14.331

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

(二) 工作生活品質對組織承諾迴歸分析結果

表4- 42 工作生活品質對組織承諾之簡單迴歸分析表

構面	B 之估計 值	R 值	R 平方值	F 檢定	p 值	t 值
常數	24.714					13.869
工作生活品質	.476	.665	.442	224.930	.000***	15.650

*** $P \leq 0.001$ ** $P \leq 0.01$ * $P \leq 0.05$ N=311

1.整體「工作生活品質」對「組織承諾」的預測關係，依據表 4-42 之數據可知，工作生活品質與組織承諾適配的迴歸模式為：

$$\text{組織承諾} = 24.714 + 0.476 (\text{工作生活品質}) \quad (R^2 = 0.442)$$

2. 由 F 值 = 224.930, P 值為 0.000, 達統計上顯著水準 $P \leq \alpha$ 值 (= 0.05), 故應拒絕虛無假設 H_0 , 另 $R = 0.665$ 可知「工作生活品質」對「組織承諾」呈現正向線性關係, $R^2 = 0.442$ 可知組織承諾的變異的 44.2% 可被工作生活品質所解釋。
3. 綜合上述, 整體「工作生活品質」對「組織承諾」具有預測關係, 能符合本文獻探討的理論基礎。



第五章 結論與建議

本章依據第四章的實證結果，驗證研究架構與研究假設，首先就海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質知覺與組織承諾程度情形予以彙整檢討，其次，分析說明海巡署機動查緝隊人員之個人屬性與工作生活品質及其三個因素以及與組織承諾的差異性。再者，探討工作生活品質與組織承諾間的關係，最後就研究的結果對海巡機關相關單位提出研究建議。

第一節 研究發現

從第四章的實證分析中，本研究發現海巡署機動查緝隊人員對工作生活品質中之工作尊榮滿意度較高，對於工作環境滿意度則偏低。一般而言，對工作生活品質的知覺滿意度及組織承諾程度上，高年齡者高於低年齡者；年資深者高於資淺者，教育背景則軍校及警校高於一般院校。在地區部分則外、離島普遍高於其他地區，而北部地區則普遍低於其他地區。

對組織承諾程度方面則以努力承諾程度較高，對留職承諾則普遍較低。一般而言，男性高於女性；軍職高於文職；高年齡者高於低年齡者；年資深者高於資淺者，教育背景則警校高於軍校，軍校高於一般院校。

工作生活品質及其三個因素均與組織承諾及其三個因素努力承諾、留職承諾、價值承諾有顯著相關存在。對於組織承諾的預測方面，一般而言，以工作生活品質對留職承諾預測力最佳，對價值承諾及努力承諾次之，分析上述資料得知，本研究之發現與第二章文獻探討中牛仁傑（2004）、陳美志（2004）、陳明國（2004）、王迺渠（2006）等學者所提出工作生活品質及組織承諾之各種理論及結果能相吻合，即海巡署機動查緝隊人員之工作生活品質知覺程度愈高，則其組織承諾程度愈高。茲將研究發現與驗證研究假設結果分析說明如次：

壹、海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾描述性

統計結果之發現

一、海巡署機動查緝隊人員組織承諾程度發現

（一）努力承諾

研究發現海巡署機動查緝隊人員在努力承諾的因素中，約八成的機動查緝隊人員會協助及將工作經驗傳授給新進人員，約七成的機動查緝隊人員記得自己是機動查緝隊的一員，會主動充實本質學能，努力工作並關心機動查緝隊未來發展方向，在個別地區部份，以東部地區人員努力承諾程度最高，而外離島地區最低。

研析此與海巡署機動查緝隊在人事制度受「海岸巡防機關情報人員派免遷調規定」之限制，人事制度自成體系，人員流動率低有密切的關係；再者，東部地區人員因僅花蓮台東兩個機動查緝隊，當地人居多，人員甚少調動生活安定，為維持目前狀態因此努力承諾程度較高；而外、離島地區因有部份人員係因績效差，而遭單位調至外離島地區，渠等在心態上較不能平衡，故在努力承諾程度上較低。

（二）留職承諾

研究發現海巡署機動查緝隊人員在留職承諾的因素中，有僅約四成的機動查緝隊人員願意留在機動查緝隊工作，有近三成的人員想離開機動查緝隊；僅有近五成人員樂於服務於機動查緝隊，並願意工作到最大年限；在個別地區部份，以外離島地區人員留職承諾程度最高，而北部地區最低。

研析發現從各題項的意見次數分配中，可以瞭解到機動查緝隊人員對留職承諾程度普遍的低落，對個人未來發展較為悲觀；外離島地區人員因地處偏遠轉任其他職務不易，因此留職意願程度高於其他地區，北部地區相對有較多機會轉任其他職務，故留職承諾相對較低。

（三）價值承諾

研究發現海巡署機動查緝隊人員在價值承諾的因素中，約七成五的人員對機動查緝隊具有高度的忠誠度，六成五的人員願意為打擊犯罪繼續留在機動查緝隊工作，惟不到五成的人認為機動查緝隊是值得工作的好機關；在個別地區部份，以外離島及東部地區人員價值承諾程度最高，而南部地區最低。

研析發現機動查緝隊打擊犯罪的工作，案件偵破的成就感及工作時間自由讓機動查緝隊人員有較高的價值承諾程度。

二、海巡署機動查緝隊人員工作生活品質知覺發現

（一）工作尊榮

研究發現海巡署機動查緝隊人員的工作尊榮知覺感到滿意的達六成九，約五成的人員認為在機動查緝隊工作是有意義的，且很滿意目前的工作，而個人及家人也均以能在機動查緝隊工作為榮，而僅有一成左右的人不認為如此。但對目前工作所得滿意度普遍較低；在個別地區部份以外離島對工作尊榮滿意度最高、以北部及南部地區較低。

研析為，外離島地區因地處偏遠、民風純樸一般民眾對執行公務之查緝人員較為尊重，以致外、離島地區之查緝人員工作尊榮感普遍較高。

（二）升遷獎勵

研究發現海巡署機動查緝隊人員對升遷獎勵認知覺的滿意的僅二成四，渠等對升遷獎勵的認知普遍低落，四成三的人員認為主管對待同仁均一視同仁，三成五左右的人員認為機動查緝隊的獎懲程序是公平的，而僅有二成五左右的人員認為機動查緝隊獎勵及升遷是公平及合理的，在個別地區部份以外、離島對升遷獎勵滿意度最高、以北部地區較低。

研析發現機動查緝隊人員普遍不滿意現行的升遷獎勵制度為，在外離島地區考核分數較低、有離島加給、另在升遷資積分上有加分，故在升遷獎勵上滿意度普遍高於競爭激烈的北部及南部地區。

（三）工作環境

研究發現，海巡署機動查緝隊約六成一人員對工作環境覺的覺得滿意，有四成多的人員認為目前工作環境是寧靜且空間大小適中，而三成的人員認為目前工作可以配合個人休閒及家人生活。在個別地區部份以外離島對工作環境滿意度最高、以北部及南部地區較低。

研析為，在外離島單位採用的休假制度，與在本島採用週休二日制度不同，一般而言機動查緝隊人員每月可連續休假 10 天至 15 天不等，且因工作地在外離島，回台灣休假不會被緊急召回，故在工作環境上滿意度普遍高於工作壓力沈重的北部及南部地區。

貳、個人屬性與工作生活品質及組織承諾關係假設驗證之發現

一、個人屬性與組織承諾關係之發現

（一）假設驗證

本研究假設：個人屬性對組織承諾及其三個因素之知覺無顯著差異情形存在。

現將研究分析所得結果與研究假設比較情形分析如表 5-1

表 5- 1 個人屬性與組織承諾關係之研究假設及研究驗證結果

屬性	研究假設內容	驗證結果	
		成立 不拒絕 H_0	不成立 拒絕 H_0
性別	1. 不同性別的查緝人員對努力承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	2. 不同性別的查緝人員對留職承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	3. 不同性別的查緝人員對價值承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	4. 不同性別的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
職別	1. 不同職別的查緝人員對努力承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	2. 不同職別的查緝人員對留職承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	3. 不同職別的查緝人員對價值承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	4. 不同職別的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
年齡	1. 不同年齡的查緝人員對努力承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	2. 不同年齡的查緝人員對留職承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	3. 不同年齡的查緝人員對價值承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	4. 不同年齡的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
婚姻狀況	1. 不同婚姻狀況的查緝人員對努力承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	2. 不同婚姻狀況的查緝人員對留職承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	3. 不同婚姻狀況的查緝人員對價值承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	4. 不同婚姻狀況的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
服務年資	1. 不同服務年資的查緝人員對努力承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	2. 不同服務年資的查緝人員對留職承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	3. 不同服務年資的查緝人員對價值承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	4. 不同服務年資的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
工作地點	1. 不同工作地點的查緝人員對努力承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	2. 不同工作地點的查緝人員對留職承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	3. 不同工作地點的查緝人員對價值承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	4. 不同工作地點的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
學歷	1. 不同學歷的查緝人員對努力承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	2. 不同學歷的查緝人員對留職承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	3. 不同學歷的查緝人員對價值承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
	4. 不同學歷的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。	✓	
教育背景	1. 不同教育程度的查緝人員對努力承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	2. 不同教育程度的查緝人員對留職承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	3. 不同教育程度的查緝人員對價值承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓
	4. 不同教育程度的查緝人員對組織承諾的程度無顯著差異情形存在。		✓

註：表中✓表示對本研究之研究結果

（二）驗證結果分析

茲將表 5-1 中所示研究驗證結果說明如次：

1.性別

研究發現，不同性別之海巡署機動查緝隊人員，對於留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面有顯著的差異，其中男性對於上述的因素的平均值高於女性，顯示對於留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面的程度男性高於女性，惟不同性別之海巡署機動查緝隊人員對於努力承諾的程度，則無顯著差異情形存在。

2.職別

研究發現不同職別的海巡署機動查緝隊人員，對於留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面有顯著的差異，其中軍職對於上述的因素的平均值高於文職，顯示軍職對於留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面的程度高於文職，惟不同職別之海巡署機動查緝隊人員對於努力承諾的程度，則無顯著差異情形存在。

3.年齡

研究發現不同年齡的海巡署機動查緝隊人員，對於努力承諾、留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面有顯著的差異，其中年齡較大的人員對於上述的因素的平均值高於年齡較小的人員，顯示年齡較大對於努力承諾、留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面的滿意度人員高於年齡較小的人員。

4.婚姻狀況

研究發現不同婚姻狀況的海巡署機動查緝隊人員，對於努力承諾、留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面的程度無顯著的差異。

5.服務年資

研究發現不同服務年資的海巡署機動查緝隊人員，對於努力承諾、留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面的程度有顯著的差異，其中服務 26 年以上的人員對於上述因素的平均值高於其他的人員，顯示 26 年以上的人員對於組織承諾的程度高於其他服務年資的人員；造成此情形的原因研析為服務 26 年以上人員現階均為隊長或副隊長職務，渠等皆長時間服務於海巡單位，故渠等組織承諾的程度自然較高。

6.工作地點

研究發現不同工作地點的海巡署機動查緝隊人員，對於努力承諾、留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面的程度無顯著的差異。

7.學歷

研究發現不同學歷的海巡署機動查緝隊人員，對於努力承諾、留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面的程度無顯著的差異。

8.教育背景

研究發現不同教育背景的海巡署機動查緝隊人員，對於努力承諾、

留職承諾、價值承諾、組織承諾等因素及構面的程度有顯著的差異，其中軍校人員對於上述的因素的平均值高於警校及一般院校的人員。

二、個人屬性與工作品質關係之發現

(一) 假設驗證

本研究假設：個人屬性對工作生活品質及其三個因素之知覺無顯著差異情形存在。

現將研究分析所得結果與研究假設比較情形分析如表 5-2

表 5- 2 個人屬性與工作生活品質關係之研究假設及研究驗證結果

屬性	研究假設內容	驗證結果	
		成立 不拒絕 H_0	不成立 拒絕 H_0
性別	1. 不同性別的查緝人員對工作尊榮的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	2. 不同性別的查緝人員對升遷獎勵的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	3. 不同性別的查緝人員對工作環境的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	4. 不同性別的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
職別	1. 不同婚職別的查緝人員對工作尊榮的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	2. 不同職別的查緝人員對升遷獎勵的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	3. 不同職別的查緝人員對工作環境的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	4. 不同職別的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
年齡	1. 不同年齡的查緝人員對工作尊榮的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	2. 不同年齡的查緝人員對升遷獎勵的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	3. 不同年齡的查緝人員對工作環境的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	4. 不同年齡的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
婚姻狀況	1. 不同婚姻狀況的查緝人員對工作尊榮的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	2. 不同婚姻狀況的查緝人員對升遷獎勵的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	3. 不同婚姻狀況的查緝人員對工作環境的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	4. 不同婚姻狀況的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
服務年資	1. 不同服務年資的查緝人員對工作尊榮的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	2. 不同服務年資的查緝人員對升遷獎勵的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	3. 不同服務年資的查緝人員對工作環境的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	4. 不同服務年資的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
工作地點	1. 不同工作地點的查緝人員對工作尊榮的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	2. 不同工作地點的查緝人員對升遷獎勵的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	3. 不同工作地點的查緝人員對工作環境的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	4. 不同工作地點的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓

表 5-2 個人屬性與工作生活品質關係之研究假設及研究驗證結果（續）

屬性	研究假設內容	驗證結果	
		成立 不拒絕 H_0	不成立 拒絕 H_0
學歷	1. 不同學歷的查緝人員對工作尊榮的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	2. 不同學歷的查緝人員對升遷獎勵的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	3. 不同學歷的查緝人員對工作環境的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	4. 不同學歷的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
教育背景	1. 不同教育背景的查緝人員對工作尊榮的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	2. 不同教育背景的查緝人員對升遷獎勵的知覺程度無顯著差異情形存在。	✓	
	3. 不同教育背景的查緝人員對工作環境的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓
	4. 不同教育背景的查緝人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。		✓

註：表中✓表示對本研究之研究結果

（二）驗證結果分析

茲將表 5-1 中所示研究驗證結果說明如次：

1. 性別

研究發現，不同性別之海巡署機動查緝隊人員，對於工作尊榮的知覺有顯著的差異，其中男性對於工作尊榮因素的平均值高於女性，顯示男性對於工作尊榮的滿意度高於女性，惟不同性別之海巡署機動查緝隊人員對於升遷獎勵、工作環境、工作生活品質等因素及構面則無顯著差異情形存在。

2. 職別

研究發現不同職別的海巡署機動查緝隊人員，對於工作尊榮的知覺有顯著的差異，其中軍職對於工作尊榮因素的平均值高於文職，顯示軍職對於工作尊榮的滿意度高於文職，惟不同職別之海巡署機動查緝隊人員對於升遷獎勵、工作環境、工作生活品質等因素及構面則無顯著差異情形存在。

3. 年齡

研究發現不同年齡的海巡署機動查緝隊人員，對於工作尊榮、升遷獎勵、工作環境、工作生活品質等因素及構面的知覺有顯著的差異，其中年齡較大的人員對於上述的因素的平均值高於年齡較小的人員，顯示年齡較大人員對於工作尊榮、升遷獎勵、工作環境、工作生活品質等因素及構面的滿意度高於年齡較小的人員。

4. 婚姻狀況

研究發現不同婚姻狀況的海巡署機動查緝隊人員，對於工作尊榮、升遷獎勵、工作環境、工作生活品質等因素及構面的知覺無顯著的差異。

5.服務年資

研究發現不同服務年資的海巡署機動查緝隊人員，對於工作尊榮、升遷獎勵、工作環境、工作生活品質等因素及構面的知覺有顯著的差異，其中服務 26 年以上的人員對於上述的因素的平均值高於其他的人員，顯示對於工作尊榮、升遷獎勵、工作環境、工作生活品質等因素及構面的滿意度 26 年以上的人員高於其他服務年資的人員；造成此情形的原因，研析為服務 26 年以上人員現階均為隊長或副隊長職務，渠等皆有較好之生活待遇，故渠等工作生活品質知覺的滿意度自然較高。

6.工作地點

研究發現不同工作地點的海巡署機動查緝隊人員，對於工作生活品質的知覺有顯著的差異，惟不同工作地點之海巡署機動查緝人員對於工作尊榮、升遷獎勵、工作環境等因素則無顯著差異情形存在。其中外離島的人員對於上述的因素的平均值高於其他的人員，研析發現外離島因休假方式及考核標準不同，故對於工作生活品質的滿意度高於其他工作地點的人員。

7.學歷

研究發現不同學歷的海巡署機動查緝隊人員，對於工作尊榮升遷獎勵、工作環境、工作生活品質等因素及構面的知覺無顯著的差異。

8.教育背景

研究發現不同教育背景的海巡署機動查緝隊人員，對於工作尊榮、工作環境、工作生活品質等因素及構面的知覺有顯著的差異，其中警校人員對於上述的因素的平均值高於其他軍校及一般院校的人員；惟不同教育背景的海巡署機動查緝隊人員對於升遷獎勵因素無顯著差異。

三、工作生活品質與組織承諾關聯性的發現

（一）假設驗證

本研究假設：工作生活品質及其三個因素與組織承諾無關聯性，現將研究分析所得結果與研究假設比較情形分析如表 5-3

表 5-3 工作生活品質及其三個因素與組織承諾關聯性驗證

研究假設	驗證結果	
	成立	不成立
工作生活品質與組織承諾無關聯性		✓
工作尊榮與組織承諾無關聯性		✓
升遷獎勵與組織承諾無關聯性		✓
工作環境與組織承諾無關聯性		✓

註：表中✓表示對本研究之研究結果

（二）研究發現

- 1.工作生活品質與組織承諾有關聯性存在。
- 2.工作生活品質之工作尊榮、升遷獎勵、工作環境與組織承諾均有關聯性存在。

四、工作生活品質對組織承諾程度預測力之發現

（一）假設驗證

本研究假設：工作生活品質對組織承諾及其三個因素無顯著預測力，現將研究分析所得結果與研究假設比較情形分析如表 5-4

表 5-4 工作生活品質對組織承諾預測力一覽表

	努力承諾	留職承諾	價值承諾	組織承諾
工作生活品質	✓	✓	✓	✓

註：表中✓表示對該依變項具有預測能力

（二）研究發現

工作生活品質對「組織承諾」之「努力承諾」、「留職承諾」及「價值承諾」等三個因素及整體「組織承諾」均具預測力，而其中以「留職承諾」因素對組織承諾之預測力最大。整體而言，工作生活品質知覺可預測組織承諾程度，而工作生活品質知覺程度愈高，可預測其組織承諾程度愈高。上述結果與與本研究採用的 Mowday，Porter 與 Steers 的前因後果理論模式預期之結果相吻合。

第二節 研究建議

基於本研究所提出的發現與結論，針對海巡署未來如何提升海巡署機動查緝隊的工作生活品質，以強化海巡署機動查緝隊組織承諾的效果，在此則是提出以下的研究建議，作為實務上之參考。

壹、對海巡署之建議

一、加強輔導措施、減少離職意願

本研究結果發現，服務年資較長比服務年資較淺的機動查緝隊人員，在整體組織承諾上，有較高的組織承諾。因年資愈長的查緝人員，其對機關業務工作與環境均較年資較淺的查緝人員來得熟悉與了解，並且已將機動查緝隊工作視為生活的一部份，進而產生榮辱與共的心態。

近年來海巡署機動查緝隊在各級長官的重視之下，工作壓力越來越

重，致使海巡特考之新進文職人員及在岸巡大隊招募之軍人新進人員，均在各項工作壓力下產生離職的念頭，然渠等又在「海岸巡防機關情報人員派免遷調作業規定」的限制下，想要調離機動查緝的機會又不大，以致在身心煎熬下渠等之留職承諾普遍低落，職是之故，主管人員若能對機動查緝隊人員多點關懷，視機動查緝隊人員為一家人來看待，使查緝隊人員如同相處在一個大家庭之中的環境，海巡署情報處、海岸總局情報組及機動查緝隊隊長等主管人員必須建立雙向的溝通管道，不僅能讓機動查緝隊人員透過管道了解任務的重要性，並且能表達工作上的意見或建言，以提昇機動查緝隊人員在組織中的自我價值感，進而減少離職意願。

二、公開升遷流程、落實獎勵制度

本研究發現，海巡署機動查緝隊人員目前工作生活品質除工作尊榮較為滿意外，整體而言，工作生活品質的滿意度並不高，尤其是與管理制度相關的「升遷獎勵」知覺滿意度最低，目前的辦事員升遷權責在地區巡防局，查緝員、專員升遷的權責在總局、分隊長、副隊長、隊長的升遷權責又在海巡署，權責的不一致，往往造成機動查緝人員質疑升遷的公平性。本研究建議，情報人事應統一管理，不論由署情報處主導，或海岸總局情報組主導均可避免人事權責不一致的管理缺失，海巡署應加速落實人員升遷的透明化。同時在人事晉升時，應建立一套公平、公正、公開的陞遷制度，以使陞遷作業更加透明化。

三、改善工作環境、激勵工作士氣

本研究顯示，大部分機動隊人員對於工作生活品質之工作環境因素的滿意度不高，另工作環境與機動查緝隊人員的組織承諾程度有正相關，且具有預測力，因此改善工作環境有助於提升機動查緝隊人員之組織承諾程度。

然海巡署機動查緝隊因「任務前推專案」將原本分布於全省各地市區的辦公處所，前推到各地之海岸，工作生活設施自然比不上原本的市區處所，然機動查緝隊負責偵辦案件，經常有相關民眾或涉案之嫌犯需至駐地辦公室，進行偵訊或其他業務工作，機動查緝隊宛如海巡署對外之重要窗口，爰建議海巡署應重視機動查緝隊之硬體設施，編列預算以改善機動查緝隊之工作環境，藉以美化海巡署對外窗口及提昇海巡署機動查緝隊人員之組織承諾。

四、建立共同願景、改善福利待遇

本研究顯示，機動查緝隊人員對於，工作生活品質之知覺情形及組織承諾三個因素之留職承諾及價值承諾等因素的程度雖不高，惟在努力承

諾因素之程度相當高，大多受訪者均表示願意主動將工作經驗傳授給新進人員，並會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要。究其原因與海巡署機動查緝隊人事制度自成體系，因而海巡署機動查緝隊成為大多數查緝人員工作與生活唯一有密切相關的機關。亦即海巡署機動查緝隊人員雖對陞遷獎勵、工作環境等有所不滿，惟對於所屬之機關，仍抱持關心的態度，顯示海巡署機動查緝隊人員對於各項事務均有參與之意願，故建議海巡署機動查緝隊應擴大查緝人員參與制度。鼓勵查緝人員參與各項事務，經由基層的溝通凝聚共識，以建立共同的願景。

另為提昇機動查緝人員之組織承諾程度，首先應改善查緝隊人員之福利待遇，建議應儘速爭取機動查緝人員之「情報人員加給」，使機動查緝人員在從事情報工作時有所助益，並進而提昇機動查緝隊人員之工作尊榮感。

貳、對後續研究者建議

一、研究對象及範圍方面

本研究以機動查緝隊人員研究對象及範圍，主要係考量機動查緝隊人員流動性較低，且對組織有相當之了解，惟機動查緝隊人數僅四百餘人，結果無法推論至整個海巡署組織，而後續研究者可擴大研究範圍或針對不同單位之對象作實證研究，以瞭解海巡署不同單位之工作生活品質對組織承諾是否有所差異，而不失偏頗。

二、研究方法方面

由於研究者受限於經費及研究時間，無法以長時間觀察或訪談作為動態之分析，因此，本研究採量化研究之問卷調查法，來研究及驗證相關問題。問卷調查方法雖能廣泛蒐集有關海巡署機動查緝隊人員之現況，但對於更真實、深層的問題，則無法藉由問卷調查方法來深入，後續研究者可採用實地訪談法或個案研究法，針對研究樣本，來進行較深入的調查分析，以瞭解樣本觀念及背景、藉訪談瞭解樣本對工作生活品質的認知與組織承諾的建立是否對未來工作發展有所助益，如欲收集更為客觀性資料，可輔以深度訪談法，以便更深入瞭解樣本的反應情形，以使研究架構更臻完善。

參考文獻

壹、中文部份

- 丁虹(1987)，**企業文化與組織承諾之關係研究**，國立政治大學企業管理研究所博士論文，未出版，台北市。
- 尹衍樑(1988)，**組織變革策略對組織承諾之影響研究-以潤泰工業股份有限公司電腦化為例**，國立政治大學企業管理研究所博士論文，未出版，台北市。
- 牛仁傑(2004)，**軍事組織不同屬性成員工作生活品質知覺、組織承諾與組織績效之關連性探討—以某軍事基地為例**，國立東華大學企業管理學系碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 王永大(1996)，**公部門工作生活品質之研究—稅務人員為例**，政治大學公共行政研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 王迺渠(2006)，**工作生活品質對組織承諾之影響—以軍訓教官人員為例**，國立東華大學公共行政研究所碩士論文，未出版，花蓮縣。
- 余朝權(1993)，**人性管理**，台北：長程。
- 吳宇櫻(2005)，**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機關單位人員為例**，世新大學行政管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 吳芝儀、李奉儒(1995)，**質的評鑑語研究**，台北：桂冠。
- 吳容輝(2002)，**高階領導者更迭下員工認知及領導型態與組織承諾、士氣關聯性之研究—以某地方政府為例**，國立中正大學企業管理研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 李建慧(2002)，**工作生活品質與組織承諾、組織公民行為關聯性之研究—以國產實業建設(股)公司**，中原大學企業管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。
- 李彥廷(1997)，**工作生活品質對服務品質與組織公民行為影響研究—以汽車修護保養業為例**，國立中山大學企業管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 李宗勳(2002)，**政府業務委外經營—理論與實務**，智勝文化，台北。
- 林靜黛(1987)，**自動化對工廠員工工作生活品質的影響**，國立政治大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 洪榮昭(1992)，**台灣地區工作生活品質調查研究**，行政院勞委會。
- 孫本初、王永大(1997)，**工作生活品質之研究**，人事月刊，第24期第3卷。
- 張美倫(2003)，**台灣中等學校教職員之組織支持知覺對其組織承諾與變革知影響之探討**，朝陽大學企業管理系碩士論文，未出版，台中縣。
- 張惠英(2001)，**國民小學教師工作價值、工作品質與組織承諾之研究**，屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東縣。
- 張嘉娟(2004)，**員工內部行銷知覺、企業文化差異知覺與組織承諾之關聯性研究—以集團企業子公司員工為研究對象**，私立中原大學企業管理學系碩士論文，未出版，桃園縣。

- 陳彩(1994)，**工作滿足與離職意願關連性研究—以高科技產業專業人員為例**，**國立交通大學管理科學研究所碩士論文**，未出版，新竹市
- 陳明國(2004)，**我國壽險業務人員工作生活品質、組織承諾及工作績效相關性之研究**，**朝陽科技大學保險金融管理系碩士論文**，未出版，台中縣。
- 陳美志(2000)，**工作生活品質對組織承諾影響之研究—以關務人員為例**，**國立政治大學公共行政學系碩士論文**，未出版，台北市。
- 陳家聲、樊景立(2000)，**我國國人工作生活品質經驗之研究**，**管理評論**，第19卷第1期
- 黃文賢(1991)，**基層員工工作生活品質之研究**，**中原大學企業管理研究所碩士論文**，未出版，桃園縣。
- 游乾賜(2004)，**我國海岸巡防機關組織變革之研究**，**台灣大學政治學系碩士論文**，未出版，台北市。
- 楊偉霖(2001)，**公立學校教師於現階段及預測公辦民營後其工作生活品質知覺對組織承諾及工作行為之影響—以嘉義市國民中小學為例**，**南華大學管理研究所碩士論文**，未出版，嘉義市。
- 廖宗宏(1995)，**工作生活品質之研究—以我國刑事警察局為對象**，**中央警察大學行政警察研究所碩士論文**，未出版，桃園縣。
- 劉水抱(1995)，**公務人員工作生活品質之調查研究**，**東海大學公共行政研究所碩士論文**，未出版，台中縣。
- 歐陽玲(1994)，**工作生活品質與臨床護理人員離職意願之探討**，**東海大學企業管理研究所碩士論文**，未出版，台中縣。
- 蔡明輝(2001)，**工作生活品質，工作生活品質效能與離職傾向關連性之實證研究**，**國防管理學院資源管理研究所碩士論文**，未出版，台北市。
- 潘士銘(1998)，**工作生活品質之核心構面與影響因素之關聯性研究**，**中原大學企業管理研究所碩士論文**，未出版，桃園縣。
- 顧忠平(2005)，**員工之組織變革認知與其組織承諾關聯性之研究—以國防部軍政體系幕僚機構為例**，**中原大學企業管理研究所碩士論文**，未出版，桃園縣。

貳、英文部份

- Buchanan, B. (1974), Building organizational commitment: The socialization of managers in work Organizational. **Administrative Science Quarterly**, 19: 533-546
- Cumming & Huse (1985), **Organization Development and Change**, Minnesota : St. Paul. West Publishing Company
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984), Quality of working life in international perspective, **International Labour Organization**.
- Kanter, R. M. (1968), Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. **American Sociological Review**, 33: pp. 499-517
- Levine, M. F., Taylor, J. C. & Davis, L. E., (1984) Defining quality of working life, **Human Relations**, Vol. 37, No. 1, (1984), pp. 81-104
- Morris, J. H. & Sherman, J. D. (1983), Generalizability of an Organizational Commitment Model, **Academy of Management Journal**, 8(4), 512-526.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982), **Employee-Organization Linkages**, Academic Press, New York.
- Porter, L. W., R. M., Steers, R. T., Mowday, & P. V. Boulian (1974). Organizational commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 59, No. 17, pp. 603-609.
- Scheldon, M. E. (1971), Investments and involvements mechanisms producing to the organization. **Administrative Science Quarterly**, 16, 110-142.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 22, 47.
- Steven, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role and organization predictors of managerial commitment. **Academy of Management Journal**, 21(3), 382.
- Wiener, Y. (1982), Commitment in organization: A normative view, **Academy of Management Review**, Vol. 7, No. 3, pp. 421-429.

附錄

附錄一 海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾問卷（預試問卷）

敬愛的海巡署機動查緝隊先進：

機動查緝隊成員肩負著海巡署絕大部分的查緝績效，但是如何重視與肯定機動查緝隊成員的價值與功能，並滿足其工作生活品質的需要，促使組織發展出以員工需求為導向，高績效的戰鬥團隊，已是一個重要的議題。

這份問卷的目的係以海巡署機動查緝隊人員工作生活品質對組織承諾關聯性之研究。您提供的資料對本研究非常重要。本問卷各項作答無所謂對錯，並採不記名方式且僅提供學術上研究之用，個人填答絕對保密，填答結果僅作為本研究之依據，請您放心作答。

預估本問卷的回答僅需 10 分鐘，懇請撥冗在收到 1 週內填答擲回。有您的參與，本研究才有機會完成，並請不吝指教，謝謝您的支持與協助。

在此衷心的祝福您

身體健康 萬事如意

國立臺東大學區域政策與發展研究所

指導教授：侯松茂教授

研究生 黃國倫（聯絡電話：0932660990） 敬上

中華民國 96 年 11 月

【第一部分】組織承諾

		非常 不同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
		1	2	3	4	5
1.	我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度。	☐	☐	☐	☐	☐
2.	為打擊犯罪我願意在機動查緝隊繼續工作。	☐	☐	☐	☐	☐
3.	我很關心機動查緝隊未來發展方向。	☐	☐	☐	☐	☐
4.	我很樂意服務於目前的機動查緝隊。	☐	☐	☐	☐	☐
5.	我對目前服務的機動查緝隊具有強烈的歸屬感。	☐	☐	☐	☐	☐
6.	在機動查緝隊工作對我個人成就與生涯發展非常重要。	☐	☐	☐	☐	☐
7.	我所重視的工作理念與目前服務的機動查緝隊一致。	☐	☐	☐	☐	☐
8.	機動查緝隊是我工作過最好的機關。	☐	☐	☐	☐	☐
9.	我願意付出本職工作以外的努力，以協助機動查緝隊達成任務。	☐	☐	☐	☐	☐
10.	我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作。	☐	☐	☐	☐	☐

11.	我會主動幫忙新進人員，解決工作上的困難。	☐	☐	☐	☐	☐
12.	我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員。	☐	☐	☐	☐	☐
13.	我會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要。	☐	☐	☐	☐	☐
14.	目前的工作讓我有成就感。	☐	☐	☐	☐	☐
15.	如果我繼續在機動查緝隊一定會有前途。	☐	☐	☐	☐	☐

【第二部分】工作生活品質

		非常 不同 意	不 同 意	普 通	同 意	非常 同意
		1	2	3	4	5
1.	機動查緝隊的升遷程序是公平的。-	☐	☐	☐	☐	☐
2.	機動查緝隊的考績程序是公平的。	☐	☐	☐	☐	☐
3.	機動查緝隊的獎懲程序是公平的。	☐	☐	☐	☐	☐
4.	機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁。	☐	☐	☐	☐	☐
5.	機動查緝隊有定期辦理升遷。	☐	☐	☐	☐	☐
6.	機動查緝隊的職務升遷序列是合理的。’	☐	☐	☐	☐	☐
7.	目前的工作環境是安全的。	☐	☐	☐	☐	☐
8.	目前的工作環境是整潔的。	☐	☐	☐	☐	☐
9.	目前的工作環境是寧靜的。	☐	☐	☐	☐	☐
10.	目前工作環境的空間大小很適中。	☐	☐	☐	☐	☐
11.	我能從目前的工作中學習新的技能。	☐	☐	☐	☐	☐
12.	目前的工作內容具有多樣性。	☐	☐	☐	☐	☐
13.	目前的工作具有挑戰性。	☐	☐	☐	☐	☐
14.	我能從目前的工作中獲得成就感。	☐	☐	☐	☐	☐
15.	我覺得目前的工作有意義。	☐	☐	☐	☐	☐
16.	我以我的工作為榮。	☐	☐	☐	☐	☐
17.	我覺得我的工作能使家人以我為榮。	☐	☐	☐	☐	☐
18.	我覺得親友鄰居羨慕我的工作。	☐	☐	☐	☐	☐
19.	我覺得機動查緝隊在社會上有好的形象。-	☐	☐	☐	☐	☐
20.	目前的工作所得我很滿意。	☐	☐	☐	☐	☐

※請翻頁繼續作答※

21.	目前機動查緝隊的福利制度我很滿意。	☐	☐	☐	☐	☐
22.	我對目前的獎勵制度很滿意。	☐	☐	☐	☐	☐
23.	機動查緝隊的工作有良好前途發展。	☐	☐	☐	☐	☐
24.	我目前的工作地點不會隨意調動。	☐	☐	☐	☐	☐
25.	目前工作上的假期我很滿意。	☐	☐	☐	☐	☐
26.	我目前的工作能配合家人的生活。	☐	☐	☐	☐	☐
27.	我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	☐	☐	☐	☐	☐
28.	我目前的工作不需要經常加班。。	☐	☐	☐	☐	☐

【第三部分】個人基本資料

	此部分不具名，並保證資料絕不外流，敬請安心填答。
1.	性別：(1) ☐ 男性 (2) ☐ 女性
2.	職別：(1) ☐ 軍職 (2) ☐ 文職
3.	年齡：(1) ☐ 29 歲以下 (2) ☐ 30-39 歲 (3) ☐ 40-49 歲 (4) ☐ 50-59 歲 (5) ☐ 60 歲以上
4.	婚姻狀況：(1) ☐ 已婚 (2) ☐ 未婚 (3) ☐ 離婚 (4) ☐ 喪偶 (5) 其他
5.	服務年資：(1) ☐ 5 年以下 (2) ☐ 6-10 年 (3) ☐ 11-15 年 (4) ☐ 16-20 年 (5) ☐ 21-25 年 (6) ☐ 25 年以上
6.	工作地點：(1) ☐ 北部 (2) ☐ 中部 (3) ☐ 南部 (4) ☐ 東部 (5) ☐ 外、離島
7.	學歷：(1) ☐ 高中職 (2) ☐ 專科 (3) ☐ 大學 (4) ☐ 研究所以上
8.	主要教育背景：(1) ☐ 軍校 (2) ☐ 警校 (3) ☐ 一般高中職及大專院校
(問卷到此結束，謝謝您的協助!，請您再檢查一次，是否有漏答題項)	

附錄二 海巡署機動查緝隊人員工作生活品質與組織承諾問卷（正式問卷）

敬愛的海巡署機動查緝隊先進：

機動查緝隊成員肩負著海巡署絕大部分的查緝績效，但是如何重視與肯定機動查緝隊成員的價值與功能，並滿足其工作生活品質的需要，促使組織發展出以員工需求為導向，高績效的戰鬥團隊，已是一個重要的議題。

這份問卷的目的係以海巡署機動查緝隊人員工作生活品質對組織承諾關聯性之研究。您提供的資料對本研究非常重要。本問卷各項作答無所謂對錯，並採不記名方式且僅提供學術上研究之用，個人填答絕對保密，填答結果僅作為本研究之依據，請您放心作答。

預估本問卷的回答僅需 10 分鐘，懇請撥冗在收到 1 週內填答擲回。有您的參與，本研究才有機會完成，並請不吝指教，謝謝您的支持與協助。

在此衷心的祝福您

身體健康 萬事如意

國立臺東大學區域政策與發展研究所

指導教授：侯松茂教授

研究生 黃國倫（聯絡電話：0932660990） 敬上

中華民國 97 年 2 月

【第一部分】組織承諾

		非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
		1	2	3	4	5
1.	我會主動幫忙新進人員，解決工作上的困難。	☐	☐	☐	☐	☐
2.	我願意主動將我的工作經驗傳授給新進人員。	☐	☐	☐	☐	☐
3.	我會主動充實自己的本質學能，以滿足工作上的需要。	☐	☐	☐	☐	☐
4.	我很關心機動查緝隊未來發展方向。	☐	☐	☐	☐	☐
5.	在任何場合中，我都會記得自己是機動查緝隊的一員。	☐	☐	☐	☐	☐
6.	我覺得我有責任為目前服務的機動查緝隊努力工作。	☐	☐	☐	☐	☐
7.	即使其他機關有類似工作，我也不想調任。	☐	☐	☐	☐	☐
8.	目前的工作讓我有成就感。	☐	☐	☐	☐	☐
9.	我很樂意服務於目前的機動查緝隊。	☐	☐	☐	☐	☐
10.	我希望能夠在機動查緝隊工作到最大年限。	☐	☐	☐	☐	☐

11.	為打擊犯罪我願意在機動查緝隊繼續工作。	☐	☐	☐	☐	☐
12.	我對目前所服務的機動查緝隊具有高度的忠誠度。	☐	☐	☐	☐	☐
13.	機動查緝隊是我工作過最好的機關。	☐	☐	☐	☐	☐
14.	我很慶幸選擇了機動查緝隊的工作，而不是其他工作。	☐	☐	☐	☐	☐

【第二部分】工作生活品質

		非常 不同 意	不 同 意	普 通	同 意	非常 同意
		1	2	3	4	5
1.	我以我的工作為榮。	☐	☐	☐	☐	☐
2.	我能從目前的工作中獲得成就感。	☐	☐	☐	☐	☐
3.	我覺得目前的工作有意義。	☐	☐	☐	☐	☐
4.	我能從目前的工作中學習新的技能。	☐	☐	☐	☐	☐
5.	目前的工作環境是整潔的。	☐	☐	☐	☐	☐
6.	我覺得我的工作能使家人以我為榮。	☐	☐	☐	☐	☐
7.	我覺得機動查緝隊在社會上有好的形象。	☐	☐	☐	☐	☐
8.	目前的工作所得我很滿意。	☐	☐	☐	☐	☐
9.	機動查緝隊的獎懲程序是公平的。	☐	☐	☐	☐	☐
10.	機動查緝隊的升遷程序是公平的。	☐	☐	☐	☐	☐
11.	機動查緝隊的考績程序是公平的。	☐	☐	☐	☐	☐
12.	機動查緝隊的主管對待同仁均一視同仁。	☐	☐	☐	☐	☐
13.	機動查緝隊的職務升遷序列是合理的。	☐	☐	☐	☐	☐
14.	我對目前的獎勵制度很滿意。	☐	☐	☐	☐	☐
15.	我目前的工作能配合家人的生活。	☐	☐	☐	☐	☐
16.	我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	☐	☐	☐	☐	☐
17.	目前工作環境的空間大小很適中。	☐	☐	☐	☐	☐
18.	目前的工作環境是寧靜的。	☐	☐	☐	☐	☐

【第三部分】個人基本資料

此部分不具名，並保證資料絕不外流，敬請安心填答。	
1.	性別：(1) ☐ 男性 (2) ☐ 女性
2.	職別：(1) ☐ 軍職 (2) ☐ 文職
3.	年齡：(1) ☐ 29 歲以下 (2) ☐ 30-39 歲 (3) ☐ 40-49 歲 (4) ☐ 50-59 歲 (5) ☐ 60 歲以上
4.	婚姻狀況：(1) ☐ 已婚 (2) ☐ 未婚 (3) ☐ 離婚
5.	服務年資：(1) ☐ 5 年以下 (2) ☐ 6-10 年 (3) ☐ 11-15 年 (4) ☐ 16-20 年 (5) ☐ 21-26 年 (6) ☐ 25 年以上
6.	工作地點：(1) ☐ 北部 (2) ☐ 中部 (3) ☒ 南部 (4) ☐ 東部 (5) ☐ 外、離島
7.	學歷：(1) ☐ 高中職 (2) ☐ 專科 (3) ☒ 大學 (4) ☐ 研究所以上
8.	主要教育背景：(1) ☐ 軍校 (2) ☐ 警校 (3) ☐ 一般高中職及大專院校
(問卷到此結束，謝謝您的協助!，請您再檢查一次，是否有漏答題項)	