

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



政風人員工作生活品質與組織承諾之研究
-以司法院及所屬政風機構為例

研究生：余世銘 撰

指導教授：孫本初 博士

中華民國九十七年五月



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 余世銘 君

所提之論文 政風人員工作活品質與組織承諾之研究—
以司法院及所屬政風機構為例

業經本委員會通過合於 碩士學位論文 條件
 博士學位論文

論文學位考試委員會：

李玉芬

(學位考試委員會主席)

李玉芬

侯松茂

孫本勳

孫本勳

(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：政風人員工作生活品質與組織承諾之研究-以司法院及所屬政風機構為例
指導教授：孫本初先生

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：余世銘

簽名：_____

余世銘

中華民國 97 年 06 月 10 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：政風人員工作生活品質與組織承諾之研究-以司法院及所屬政風機構為例

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
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	國家圖書館
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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
	<input checked="" type="checkbox"/>		

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：孫本銘 (親筆簽名)

研究生簽名：余世銘 (親筆正楷)

學號：3095022 (務必填寫)

日期：中華民國 97 年 6 月 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



謝 誌

在知識經濟時代，持續進修以提昇專業能力日益重要。年少時，雖然對升學抱持相當憧憬，但因為努力不夠，終究只是一種想法。此未盡的理想，似難隱瞞內人，記得台東大學 93 年公共事務班開辦時，內人即一再鼓勵報考，但因未及準備，遲延間，沒想到內人捷足先登；從此要尊稱內人「學長」，這真是無法翻身的宿命，同時也是甜蜜的稱謂。因此，特別要感謝老婆學長的耳提面命與循循善誘，因為她的善體人意，讓我不再躊躇，終能完成研究所學業，真可謂知我者、莫若妻。

本篇論文從題目選定、研究方法運用、相關文獻蒐集，乃至撰寫過程的釋疑，首先要感謝指導教授一孫本初博士。孫教授學識淵博、謙沖為懷，是同學推崇的大師，接受孫教授啟迪、教誨，是我人生學習過程中的幸運與福氣。口試委員侯松茂教授、李所長玉芬教授，自本論文計畫書撰寫開始，即惠賜卓見，指正缺失，使得本研究得以更臻完善。另在臺東大學求學階段，靳菱菱博士、王鴻濬博士、王聖銘博士、蔡西銘博士等諸位老師，對於本人論文撰寫方法及進度，提出相當的關心與鞭策；師恩浩翰，永銘於心，在此，謹表達由衷的謝意。

再者，要感謝臺東地方法院陳中和院長提攜推薦，陳院長對同仁關懷出於至情，當初亦在陳院長支持與鼓勵，使得本人有此進修機會。其次，要感謝司法院所屬的政風工作夥伴，對於本論文問卷發送、填答予以協助；感謝研究所的同窗摯友們，在資料蒐集、論文寫作及求學階段，給予的相關協助、關懷。

回首學習過程，承蒙雙親自幼以來的栽培與養育，讓我有機會進入學術的殿堂，承蒙愛妻素琴的體諒與支持，讓我有最堅強的後盾。成功雖非偶然，但也決不是必然，正因為有這麼多人的支持協助，才能讓我在每次遇到挫折與困境時，勇敢面對挑戰。謹以最誠摯的心情，再次向所有曾對我付出關懷的親人、師長、同窗、朋友說聲感謝，並願將誠摯的感謝化為祝福，祝福大家都能擁有美好的未來。



政風人員工作生活品質與組織承諾之研究

以司法院及所屬政風機構為例

作者：余世銘

國立台東大學區域政策與發展研究所

摘要

本研究旨在瞭解司法院所屬政風人員工作生活品質與組織承諾現況，探討個人屬性在工作生活品質與組織承諾之差異性，及工作生活品質與組織承諾間相關性，研究並提供為主管機關改善政風人員工作生活品質及組織承諾參考，提升組織效能。

本研究係採問卷調查法，問卷經預試修正後，以司法院所屬政風人員為研究母群體，採普查方式施測，共發出88份研究卷，回收有效問卷85份，有效問卷回收率為97%。研究問卷內容包括工作生活品質量表、員工組織承諾量表及員工個人基本資料。問卷資料蒐集運用電腦統計套裝軟體SPSS for Windows 12.0中文版進行統計與分析，以描述性統計、t-test檢定、單因子變異數分析、Person積差相關係數及多元迴歸分析等推論性統計方法來進行資料處理，本研究經實證研究分析，歸納結果如下：

- 一、司法院所屬政風人員對工作生活品質知覺平均有 71.10% 表示滿意度。各因素平均數比率，以：「工作環境」最高(78%)；其他依序為「工作滿足」(75%)、「工作內容」(72%)、「福利保障」(70.6%)、「工作尊榮感」(58%)，而以「升遷考核」(52%)最低。
- 二、司法院所屬政風人員對組織承諾程度平均有 74.35% 表示認同。各因素平均數比率，以：「努力承諾」最高(83.70%)，「留職承諾」(71.68%)次之。
- 三、不同背景屬性之政風人員對工作生活品質知覺之差異情形，其中年齡、學歷等二項具有顯著差異存在。
- 四、不同背景屬性政風人員對組織承諾程度之差異情形，其中年齡、職務、服務年資及訓練班別等四項具有顯著差異存在。
- 五、工作生活品質及其因素與組織承諾間，除工作環境因素外，其餘均具正相關性。
- 六、工作生活品質構面中「工作尊榮感」、「工作內容」等因素對員工留職承諾具有 75.3% 預測力；另「工作生活品質」、「工作內容」因素對努力承諾具有 45.2% 預測力；「工作尊榮感」、「工作內容」因素對整體組織承諾具有 75.2% 預測力。

根據實證研究及統計分析結果，提出建議如下：

- 一、在組織制度方面：推動廉政，成立專責機構；建立制度，活化政風體系。
- 二、在行政管理方面：建立願景，鼓勵參與決策；適度授權，展現團隊力量；組織學習，提升專業技能；公正考核，適當激勵獎償。
- 三、在個人方面：建立正向思維，常保學習的心；提升自我價值，將政風當成志業。

關鍵詞：工作生活品質、組織承諾、政風人員

UTTAM Library



The Study of Quality of Working Life and Organization Commitment of
Civil Service Ethic Personnel -The Sample of Judicial Yuan and Its Affiliated Civil
Service Ethics Organization

Author: Yu Shih Ming

Graduate Institute of Regional Policy and Development, NTTU

Abstract

The purpose of this research is to understand the situation of quality of working life and organization commitment of civil service ethic personnel of Judicial Yuan and its affiliated civil service ethic organization. It discusses the differences of personal property between working life and organization commitment and the relationship between working life and organization commitment. It also provides advices for controlling organization to improve the quality of working life and organization commitment of civil service ethic personnel to increase organization efficiency.

Questionnaire survey method is employed in this research while it makes use of Judicial Yuan and its affiliated civil service ethic personnel as its subjects of research. There are 88 copies of questionnaire sent out and 85 copies are valid. As a whole, the retrieval rate is 97%. The content of questionnaire includes the scale for quality of working life, scale for organization commitment of employee and personal information. It uses statistic software SPSS for Windows 12.0 Chinese version to analyze these data. Descriptive statistics analysis, t-Test, One way ANOVA, Pearson product-moment correlation and multiple-regression analysis are used to process these information. The results are as follows:

1. An average of 71.10% of Judicial Yuan and its affiliated civil service ethic personnel present their degree of satisfaction about quality of working life. The degree of satisfaction with “working environment” is the highest among all factors (78%), and others in order are: “working satisfaction (75%),” “job duty (72%),” “welfare (70.6%),” “job dignity (68%)” and “promotion and evaluation (52%).”
2. An average of 74.35% of Judicial Yuan and its affiliated civil service ethic personnel has shown their agreement on organization commitment. Out of all the factors, it is found that “making promise diligently” has the highest rate (83.70%), while “promise of job retention” has the second high rate (71.68%).
3. Different backgrounds of civil service ethic personnel have shown different degree of perceptions about quality of working life. Among all the factors,

age and educational background have the most obvious difference.

4. Different backgrounds of civil service ethic personnel have shown different degree of perceptions about organization commitment. Among all the factors, the age service seniority and training lessons have the most obvious difference.
5. Between the quality of working life and the organization commitment, their factors are all positive related except for the factor of working surroundings.
6. In the aspect of the quality of working life, it is found that employees have a 75.3% of predicting power to “promise of job retention” regarding the factors of “job dignity” and “job duty”; There is a 45.2% of predicting power to “making promise diligently” regarding the factors of “quality of working life” and “job duty”; There is a 75.2% of predicting power to organization commitment regarding the factors of “job dignity” and “job duty”.

According to the research and statistic analysis, suggestions are presented as follows:

1. Organization system: Building an honest government and establish a supervisory system; Establishing a system to activate the ethic of government.
2. Administrative management: Set up prospect and encourage personnel to get involve with decision making; Delegating power properly and taking advantage of team building; Organization learning and promote professional skills; Building a fair evaluating system, and reward personnel properly.
3. Personal: establish positive thinking and keep an attitude of learning; promote personal value and view civil service as an ideal career.

Keywords: quality of working life, organization commitment, government ethics official

目 次

第一章 緒論	
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機與	2
第三節 研究途徑與方法	3
第四節 研究範圍與限制	4
第五節 研究流程與章節安排	8
第六節 重要名詞解釋	11
第二章 文獻探討	
第一節 政風機構建置與管理概況之探	13
第二節 工作生活品質意涵與理論	17
第三節 工作生活品質相關之研究	26
第四節 組織承諾之意義與理論	28
第五節 組織承諾之相關研究	35
第六節 工作生活品質與組織承諾關聯性之研究	37
第三章 研究設計	
第一節 研究架構與假設	38
第二節 研究變項之操作型定義	41
第三節 前測問卷之建構與測試分析	43
第四節 資料分析方法	53
第四章 研究結果分析與討論	
第一節 個人基本資料之分析與討	56
第二節 研究變項之描述性統計	60
第三節 個人屬性對工作生活品質知覺之差異性分析	69
第四節 個人屬性對組織承諾知覺之差異性分析	81
第五節 工作生活品質與組織承諾之相關分析	89
第六節 工作生活品質與組織承諾間之預測情形	94
第五章 研究發現與建議	
第一節 研究發現	98
第二節 建議	109
參考文獻	115
附錄一	119
附錄二	122

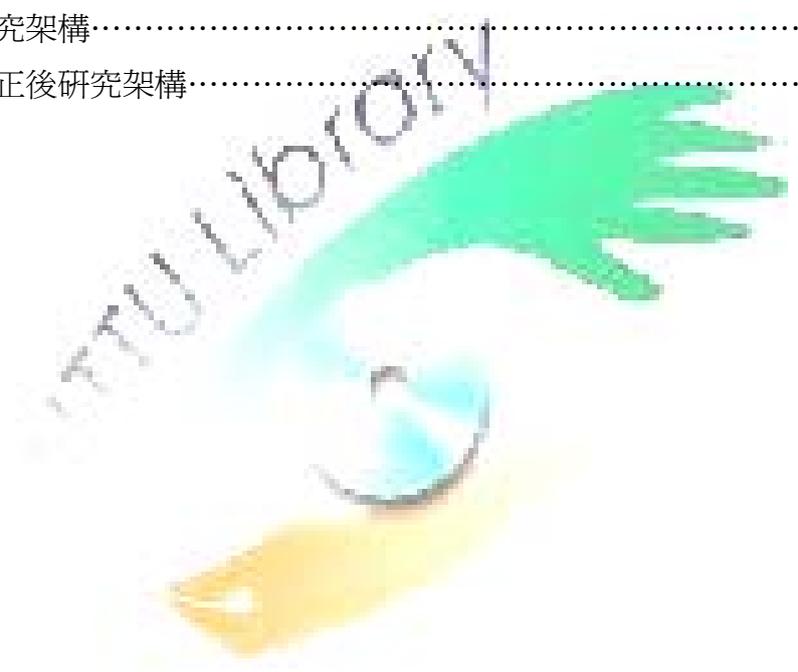
表 目 次

表 1-1	司法院暨所屬機關政風機構員額編制表	7
表 2-1	工作生活品質定義	19
表 2-2	國外學者提出衡量工作生活品質之各因素構面	22
表 2-3	國內研究者提出衡量工作生活品質構面	24
表 2-4	組織承諾之定義	29
表 2-5	組織承諾之衡量構面	31
表 2-6	組織承諾實證研究彙整表	36
表 3-1	預試工作生活品質構面項目分析	44
表 3-2	組織承諾構面項目分析	45
表 3-3	工作生活品質構面因素分析摘要量表	47
表 3-4	組織承諾構面因素分析摘要量表	48
表 3-5	工作生活品質構面 Cronbach's Alpha 值信度分析摘要量表	49
表 3-6	組織承諾構面 Cronbach's Alpha 值信度分析摘要量表	50
表 4-1	受試政風人員之性別統計分析摘要表	56
表 4-2	受試政風人員之年齡統計分析摘要表	57
表 4-3	受試政風人員之婚姻統計分析摘要表	57
表 4-4	受試政風人員之年資統計分析摘要表	58
表 4-5	受試政風人員之教育程度統計分析摘要表	58
表 4-6	受試政風人員之職務統計分析摘要表	59
表 4-7	受試政風人員之訓練班別統計分析摘要表	59
表 4-8	受試政風人員之服務機關統計分析摘要表	60
表 4-9	受試政風人員對工作生活品質中升遷考核構面之知覺情形	61
表 4-10	受試政風人員對工作生活品質中工作尊榮感構面之知覺情形	62
表 4-11	受試政風人員對工作生活品質中工作內容構面之知覺情形	63
表 4-12	受試政風人員對工作生活品質中「福利保障」構面之知覺情形	64
表 4-13	受試政風人員對工作生活品質中「工作滿足」構面之知覺情形	65
表 4-14	受試政風人員對工作生活品質中「工作環境」構面之知覺情形	65
表 4-15	受試政風人員工作生活品質程度情形表	66
表 4-16	受試政風人員對組織承諾中「留職承諾」構面之知覺情形	67
表 4-17	受試政風人員對組織承諾中「努力承諾」因素之知覺情形	68
表 4-18	受試政風人員「組織承諾」程度情形表	69
表 4-19	政風人員之性別與工作生活品質及其因素之 t 檢定結果摘要表	70
表 4-20	政風人員之婚姻狀態與工作生活品質及其因素之 t 檢定結果摘要表	71
表 4-21	政風人員之職務與工作生活品質及其因素之 t 檢定結果摘要表	72
表 4-22	政風人員之年齡與工作生活品質及其因素單因子變異數分析結果摘要表	73

表 4-23	政風人員服務年資與工作生活品質及其因素單因子變異數分析結果摘要表	75
表 4-24	政風人員教育程度與工作生活品質及其因素單因子變異數分析結果摘要表	77
表 4-25	政風務人員訓練與工作生活品質及其因素單因子變異數分析結果摘要表	79
表 4-26	政風人員服務機關與工作生活品質及其因素單因子變異數分析摘要表	80
表 4-27	政風人員之性別與組織承諾及其及其因素 t 檢定結果摘要表	81
表 4-28	政風人員之婚姻狀態與組織承諾及其因素 t 檢定結果摘要表	82
表 4-29	政風人員之職務與工作生活品質及其因素 t 檢定結果摘要表	83
表 4-30	政風人員之年齡與組織承諾及其因素單因子變異數分析結果摘要表	84
表 4-31	政風人員之服務年資與組織承諾及其因素單因子變異數分析摘要表	85
表 4-32	政風人員之教育程度與組織承諾及其因素單因子變異數分析結果摘要表	86
表 4-33	政風人員之訓練班別與組織承諾及其因素單因子變異數分析結果摘要表	87
表 4-34	政風人員之服務機關與組織承諾及其因素單因子變異數分析摘要表	88
表 4-35	升遷考核與組織承諾及各因素相關分析摘要表	90
表 4-36	工作尊榮感與組織承諾及各因素相關分析摘要表	90
表 4-37	工作內容與組織承諾及各因素相關分析摘要表	91
表 4-38	福利保障與組織承諾及各因素相關分析摘要表	91
表 4-39	工作滿足與組織承諾及各因素相關分析摘要表	92
表 4-40	工作環境與組織承諾及各因素相關分析摘要表	92
表 4-41	工作生活品質與組織承諾相關分析摘要表	93
表 4-42	政風人員工作生活品質及其構面與組織承諾之相關分析摘要表	94
表 4-43	工作生活品質及其構面對留職承諾之多元逐步迴歸分析摘要表	95
表 4-44	工作生活品質及其構面對努力承諾之多元逐步迴歸分析摘要表	96
表 4-45	工作生活品質及其構面對組織承諾之多元逐步迴歸分析摘要表	97
表 5-1	個人屬性對工作生活品質關係之研究假設與研究驗證結果一覽表	101
表 5-2	個人屬性對組織承諾關係之研究假設與研究驗證結果一覽表	105
表 5-3	工作生活品質及其六個構面與員工組織承諾關聯性研究假設與驗證結果	107
表 5-4	工作生活品質對組織承諾預測能力之研究假設與驗證結果一覽表	108

圖目次

圖 1-1	司法院行政組織系統	5
圖 1-2	司法院所屬機關政風機設置圖	6
圖 1-3	研究流程圖	10
圖 2-1	政風機構組織架構圖	15
圖 2-2	Steers 之組織承諾前因後果模式	33
圖 2-3	Mowday, Porter & Stress 之組織承諾模式架構	34
圖 2-4	黃國隆之組織承諾模式架構圖	34
圖 3-1	研究架構	39
圖 3-2	修正後研究架構	52



第一章 緒論

本章分為五節，分別針對研究背景、研究動機與目的、研究流程、研究限制、重要名詞解釋，進行討論，各細節分別說明如下：

第一節 研究背景

壹、研究背景

二十一世紀是個快速變遷的時代，提昇組織競爭力關鍵，不再是資金及設備等有形資產，而是組織的人力資源。因此，面對環境劇變的挑戰，公、私部門最主要的課題乃在於充分發揮組織成員的潛力。「人的問題」是任何組織進行變革時能否成功的關鍵，舉凡組織結構的變動、資訊科技的運用、服務觀念的改變，乃至不同管理方式的適應等，都須先取得組織成員的認同、支持與承諾，改革方能落實有效。新時代的員工，生理、安全等低層次需求獲得到滿足後，進而希望在工作中獲得尊敬、自我實現等高層次需求的滿足。因此人力資源管理及組織發展(Organization Development)學者發現工作生活品質(Quality of Work Life ;簡稱 QWL)對於組織效能的重要性(Sun, 1988:Havlovic, 1991)。

在全球化風潮下，為提昇國家競爭力，建設現代化國家，政府將提昇效能列為重要施政目標。我國政風機構設置目的即在於：端正政風，促進廉能政治；其組織架構設計屬防制貪瀆的前哨，使得政府體系運作健全，確保施政成果不被侵蝕。政風機構雖與檢察、調查機關同為政府廉政組織一環，政風機構改制已 16 年餘，惟在現有架構規範，政風人員雖於工作崗位上，多能克盡本份，但職責繁重及工作成效不易彰顯，誠為不爭的事實。本研究旨在針對司法院所屬政風人員之工作生活品質知覺情形進行調查分析，並為提昇員工士氣及組織承諾參考。

第二節 研究動機與目的

壹、研究動機

依據國際透明組織（Transparency International，TI）調查公布之「二〇〇七年全球貪腐印象指數」（Corruption Perception Index，CPI），在全球 180 個評比的國家中，台灣與澳門及阿拉伯聯合大公國同列第 34 名，雖與前一年維持同名次，但得分卻下降。從全球觀點而言，台灣尚屬於中度廉潔的國家。依據國際透明組織發表之清廉度排名前二十名國家，與洛桑國際管理發展學院（IMD）發表「2007 年國家競爭力報告」前二十名者，交叉比對，發現其中重複比例高達十八個國家。顯見清廉度愈高，國家競爭力愈強；同時，國民年平均所得愈高。

「檢肅貪瀆、端正政風」一直是國人關切的問題與期望，而建立一個廉潔、效能、高度彈性力的政府，更是政府努力的目標。雖然政府多年來致力檢肅貪瀆，然各類貪瀆弊案，仍經常佔據媒體版面，成為社會輿論焦點。所以，如何強化肅貪機制，提昇工作績效，以獲取民眾的支持，提昇政府效能，為施政之重點工作。審酌國內之廉政績效亟待提昇，爰以政風人員為研究對象，研究是否能藉助 QWL，提高員工的工作滿足與投入為主要的研究動機之一。

個人與組織是一個整體，員工對組織目標與價值的認同影響組織的生存與發展。因此，個人與組織間目標與價值的連結，為組織管理研究的焦點。學者 Mowday 等（1982）年即認為一個良好的「個人與組織」連結，將會對個人、工作與組織產生良性的後果。就個人而言，組織提供經濟需要的來源，帶來經濟的保障以及心理上的報償，因此，個人必須與組織連結。組織承諾即是此種連結，個人對組織投入越多（即組織承諾越高），越可能得到組織的酬賞，因此組織承諾對個人而言是重要的；同樣，就組織而言，高的離職率、缺勤率及員工低投入的態度，亦會增加組織成本並影響效能。因此組織真的需要提昇員工的工作生活品質，從而影響員工的忠誠與投入（丁虹，1987），才能有助組織變革或再造成功，為本研究動機之二。

貳、研究目的

依據學者研究報告顯示，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態度，進而提升組織效能。

本研究選擇政風人員為對象，主要係現行廉政工作推動似遭遇瓶頸，國內在

民主轉型後，政府廉潔不但未向上提昇，近年更因爆發多起重大貪腐弊案，多數民眾對政府廉潔程度產生強烈質疑，從前開貪腐印象指數及國家競爭力報告顯示，台灣倡廉反貪作為，尚有相當努力空間。政風人員係國家廉政工作尖兵，並以「公務員中的公務員」，自我期許。基於提昇整體廉政績效，欲透過本研究瞭解基層政風人員工作生活品質與組織承諾的現況，進一步探討個人屬性在工作生活品質與組織承諾各構面的差異性，以及工作生活品質與組織承諾之間的相關性。因此，本研究之主要目的如下：

- 一、瞭解員工不同的個人屬性，其在工作生活品質及相關構面知覺的差異情形，提供主管政風機構或決策者處理事務之參考。
- 二、探討員工不同的個人屬性，其在組織承諾的的差異情形。
- 三、瞭解員工工作生活品質與組織承諾相關性及預測性，提供作為提升員工士氣及組織承諾之方向。
- 四、根據研究結果提出具體建議，提供作為主管機關改善政風人員工作生活品質及組織承諾之參考，以提升組織效能。

第三節 研究途徑與方法

壹、研究途徑

本文之研究途徑係採用「行為研究途徑」，運用科學方法來分析政風人員工作生活品質與組織承諾之關係；輔以量化方式，從行為層面，實施資料蒐集、分析、解釋推測與建議。

貳、研究方法

為配合研究問題及達成研究目的，本研究首先以文獻分析法獲得相關資訊，確定研究架構及內容設計問卷，再以問卷調查法進行實證分析以獲得完整資料，進而提出本研究之結論與建議，茲將本研究方法說明如下：

一、文獻分析法

又稱文獻探討法，是一種具有量化色彩及最簡單的探索性研究方法，即經由文獻資料等二、三手資訊，分析其研究結果與建議，指出需要驗證的假設，並說明這些建議性的假設是否有應用價值，當作研究基礎。即使前人的研究沒有建議具體的假設，也可從其結論中，尋找可參考的資料。本文探討工作生活品質與組織承諾名詞之定義及其理論分析，並蒐集工作生活品質與組織承諾之相關研究，作為研究架構基礎，另參考國內外期刊、論文、書籍與政府、研究機構之出版品及相關資料，表列彙整國內外有關工作生活品質及組織承諾相關個案探討，希望

藉由相關著作與理論的檢閱及實證研究中，能對工作生活品質與組織承諾有完整的文獻回顧及實證分析。

二、問卷調查法

又稱為社會調查(Social Survey)或樣本調查(Sample Survey)，本研究以此法為主，結合文獻分析所得的初步瞭解與結果，參考相關研究者之論文，將問卷題目設計成三部份：

第一部分：組織承諾量表，測量項目為「留職承諾」、「努力承諾」、「價值承諾」。

第二部分：工作生活品質量表，測量項目為公平性、升遷發展、工作尊榮感、工作內容、工作環境、俸給福利、人際關係、工作與家庭休閒等項。

第三部分：基本資料。

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究範圍主要界定組織中員工對工作生活品質的知覺情形、組織承諾的程度；亦即員工個人屬性對工作生活品質知覺及組織承諾程度是否有差異，及工作生活品質與組織承諾兩者間關聯性之探討，屬於員工態度調查分析範圍。

本研究實證對象為司法院及所屬機關政風機構人員，按司法院基於行政事務運作，設置有各級法院及相關廳處，行政組織系統表如附圖 1-1 所示；另司法院所屬機關依據「政風人員設置條例」共設有 35 個政風機構，分別依執掌，辦理政風業務，設置情形如附圖 1-2；司法院所屬政風人員預算及實際員額如附表 1-1 所示。

依據上開資料顯示，司法院及所屬最高法院、最高行政法院、公務員懲戒委員會、研習所等審判、訓練機關，計設有 35 個政風處(室)，符合普遍設置原則；另司法院所屬機關政風機構編制員額計 95 人，其中除主管機構司法院處及兼負業務指導之臺灣高等法院政風室外，其餘各政風室編制員額為 1 至 4 人，其中直屬之司法人員研習所、金門地方法院及澎湖地方法院政風室，則僅置有主任一人，其主管與非主管比例 1：1.2，與一般業務單位迥異，顯見其業務特性。

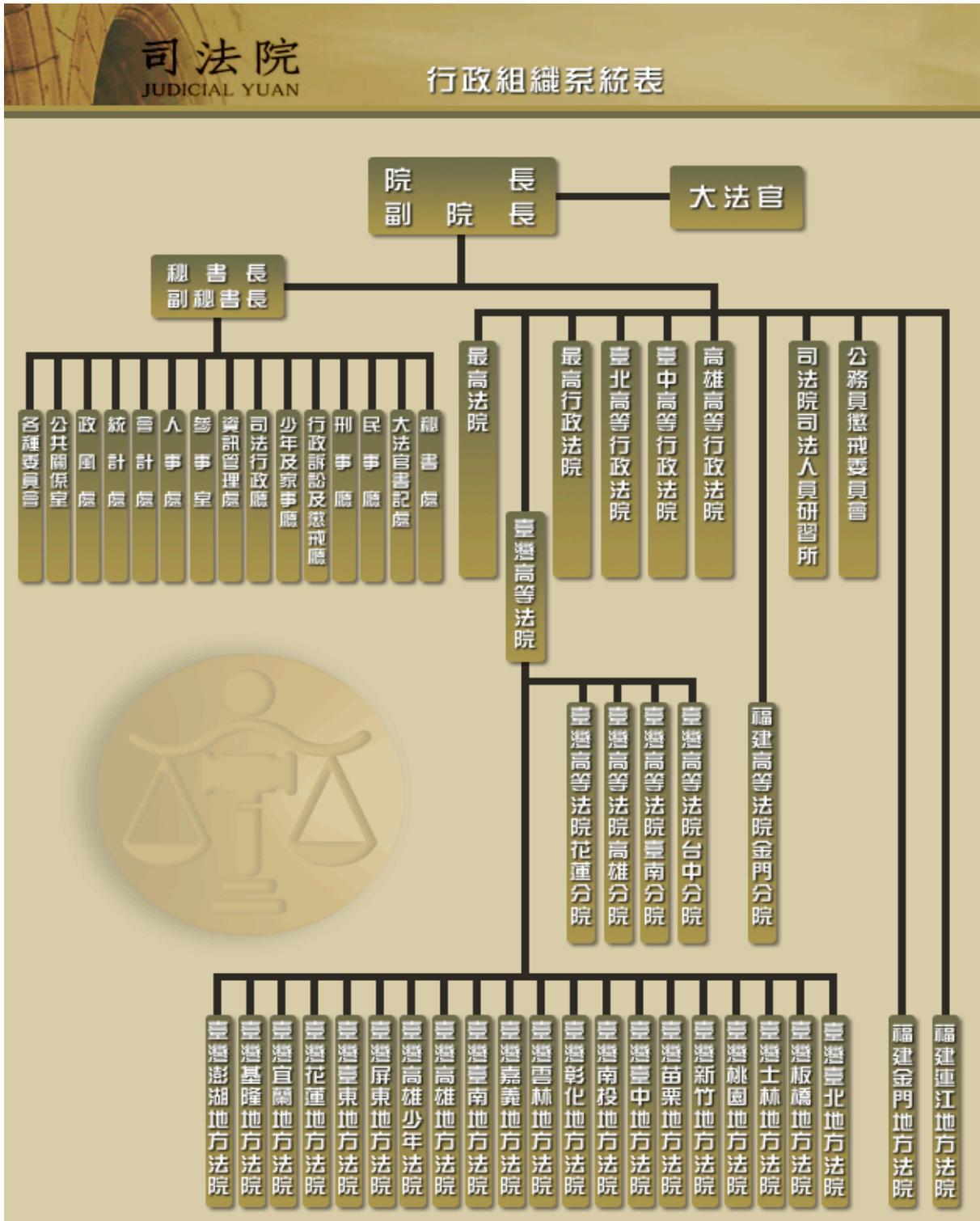


圖 1-1 司法院行政組織系統

資料來源：司法院網站，<http://jirs.judicial.gov.tw>，

時間：2007 年 11 月 20 日

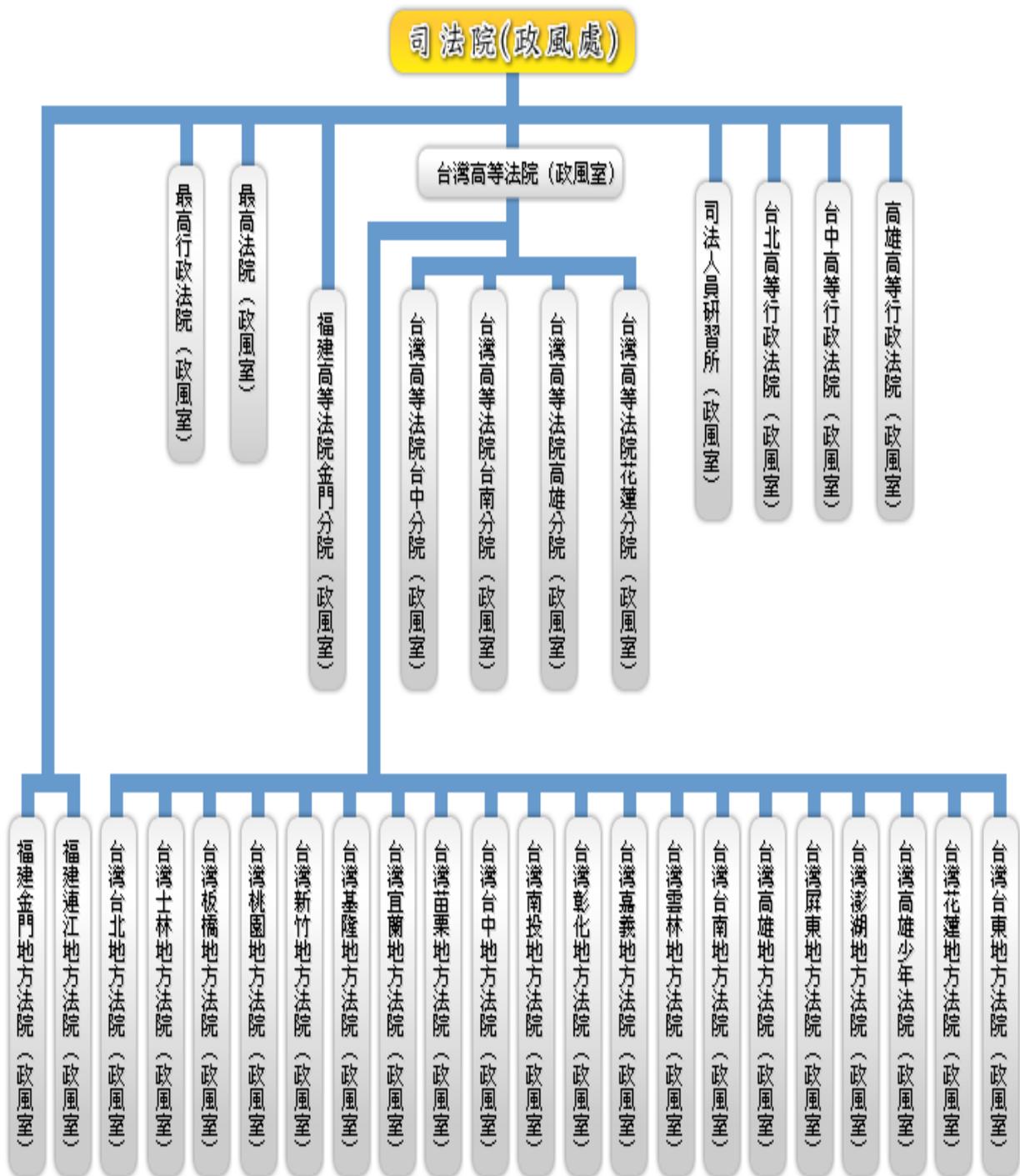


圖 1-2 司法院所屬機關政風機設置圖

資料來源：研究者自繪

表 1-1 司法院暨所屬機關政風機構員額編制表

機關名稱	法院類別	預算員額	合計	現有員額	合計	(●：保防班 1 期、1：查核班 1 期、 ①：高考政風班、□：普考政風班、(1)：轉任年度)	備考
司法院		處長 1 副處長 1 專門委員 1 專科專員 2 專科專員 2 專科專員 3	10	處長 1 副處長 1 專門委員 1 專科專員 2 專科專員 2 專科專員 3	10	8、8、21、26、20、27、⑬、⑮、⑰、⑰	
司法人員研習所		主任 1	1	主任 1	1	14	
臺北高等行政法院		主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 1	2	4、⑨	
臺中高等行政法院		主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 0	1	8	
高雄高等行政法院		主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 1	2	6、⑨	
最高行政法院						8	
最高法院		主任 1 主科 2	3	薦任科員 1	1	④	
福建高院金門分院	五六					⑤	
福建金門地方法院	五六	主任 1	1	主任 1	1	⑥	
福建連江地方法院	五六					27	
臺灣高等法院	二	主任 1 主科 2 主科 6	9	主任 1 主科 2 薦任科員 4 薦任科員 1	8	12、30、27、⑬、⑮、⑰、(83)、(83)	
臺灣高院臺中分院	三	主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 1	2	13、⑮	
臺灣高院臺南分院	四	主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 1	2	8、⑭	
臺灣高院花蓮分院	五	主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 1	2	12、(84)	
臺灣高院高雄分院	四	主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 1	2	21、⑨	
臺灣臺北地方法院	一	主任 1 主科 5	6	主任 1 薦任科員 3	4	12、⑮、⑰、⑰	
臺灣桃園地方法院	一	主任 1 主科 2	3	主任 1 薦任科員 2	3	32、(84)、(84)	
臺灣新竹地方法院	二	主任 1 主科 2	3	主任 1 薦任科員 1	2	29、⑬	
臺灣臺中地方法院	一	主任 1 主科 3	4	主任 1 薦任科員 3	4	15、⑨、⑮、⑰	
臺灣彰化地方法院	一	主任 1 主科 2	3	主任 1 薦任科員 2	3	12、⑨、⑰	
臺灣雲林地方法院	二	主任 1 主科 2	3	主任 1 薦任科員 2	3	19、⑯、⑯	
臺灣嘉義地方法院	二	主任 1 主科 2	3	主任 1 薦任科員 2	3	17、⑪、⑮	
臺灣臺南地方法院	一	主任 1 主科 2	3	主任 1 薦任科員 1	2	5、⑯	
臺灣高雄地方法院	一	主任 1 主科 3	4	主任 1 薦任科員 3	4	17、③、⑬、⑰	
臺灣屏東地方法院	一	主任 1 主科 2	3	主任 1 薦任科員 2	3	14、⑮、⑰	
臺灣臺東地方法院	三	主任 1 主科 1	2	主任 1 委任科員 1	2	16、⑳	
臺灣花蓮地方法院	二	主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 0	1	5	
臺灣宜蘭地方法院	三	主任 1 主科 1	2	主任 1 委任科員 1	2	14、(82)	
臺灣基隆地方法院	二	主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 1	2	27、⑮	
臺灣澎湖地方法院	五	主任 1	1	主任 1	1	18	
臺灣板橋地方法院	一	主任 1 主科 3	4	主任 1 薦任科員 3	4	14、⑮、⑰、⑯	
臺灣南投地方法院	二	主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 1	2	21、(79)	
臺灣士林地方法院	一	主任 1 主科 2	3	主任 1 薦任科員 1	2	17、⑰	
臺灣苗栗地方法院	二	主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 1	2	21、⑮	
臺灣高雄少年法院	四	主任 1 主科 1	2	主任 1 薦任科員 0	1	14	
合計 (不含佔本院缺書記)			95		84		

貳、研究限制

一、研究對象之限制

因受限於時間、物力、及人力等因素，本研究僅以司法院及所屬政風機構人員為對象，無法擴及全國各級行政機關及公營事業單位政風機構之人員，在結果推論與解釋，宜加審慎。當然，亦不能從中歸納出理論模型，據以作為通案分析架構。

二、研究方法限制

問卷雖然是參考相關文獻歸納整理而成，但仍無法涵蓋所有資料，部分較具敏感性之問題，如生陞遷考核、忠誠等，受訪者基於自我防衛，或因個人觀感、認知、情緒與態度等因素影響，對問卷內容解釋、切入點可能產生偏差，或受訪時保留，造成問卷結果與實際狀況可能產生偏差。

第五節 研究流程與章節安排

壹、研究流程

本研究係針對司法院所屬政風人員進行問卷調查，探討工作生活品質與組織承諾之關係，研究流程各階段說明如下，如圖 1-3。

一、確定研究方向及研究主題

首先針對研究者個人工作背景相關之問題，依研究目的對象與範圍，評估研究主題之可行性，並確定研究方法，擬定研究計畫。

二、相關文獻探討與整理

針就研究主題要探討的問題，蒐集國內外相關文獻資料，如書籍、論文、期刊、法令規章及報導等，進一步整理與分析具有價值的文章及相關研究，作為本研究之參考。

三、研究架構與方法

本研究係以工作生活品質為自變項，組織承諾為依變項，並據以發展研究假設及擬定研究方法，探討政風人員工作生活品質與組織承諾之關係。

四、發展研究假設

依據本研究架構，提出虛無假設，分別探討個人基本特徵對工作生活品質及

組織承諾各構面差異性，及以工作生活品質為自變項，組織承諾為依變項，探討工作生活品質與組織承諾之關聯性。

五、問卷設計與預試

依據研究對象特性及相關變項之衡量工具，進行問卷設計、問卷前測與修正等前置作業，完成後始實施問卷調查作業。問卷設計後以便利取樣方式，實施預試，將回收之有效問卷進行效度及信度分析，刪除不適當的問題，符合效度及信度後，修正定稿，完成正式問卷。

六、問卷調查

問卷完成後，印製寄交司法院所屬政風人員填答，待回收後，將問卷結果轉錄並進行統計分析處理。

問卷回收後，剔除無效問卷，進行編碼及資料登錄，並以 SPSS 12.0 中文版程式進行問卷分析；並根據研究目的及研究假設，應用 SPSS for windows 12.0 版電腦統計套裝軟體程式對輸出資料執行判讀，並提出相關之數據與解釋。

七、結論與建議

根據資料分析結果，利用有用之數據驗證假設是否成立，並依假設作成結論，將研究發現提供管理者作為管理上的參考。

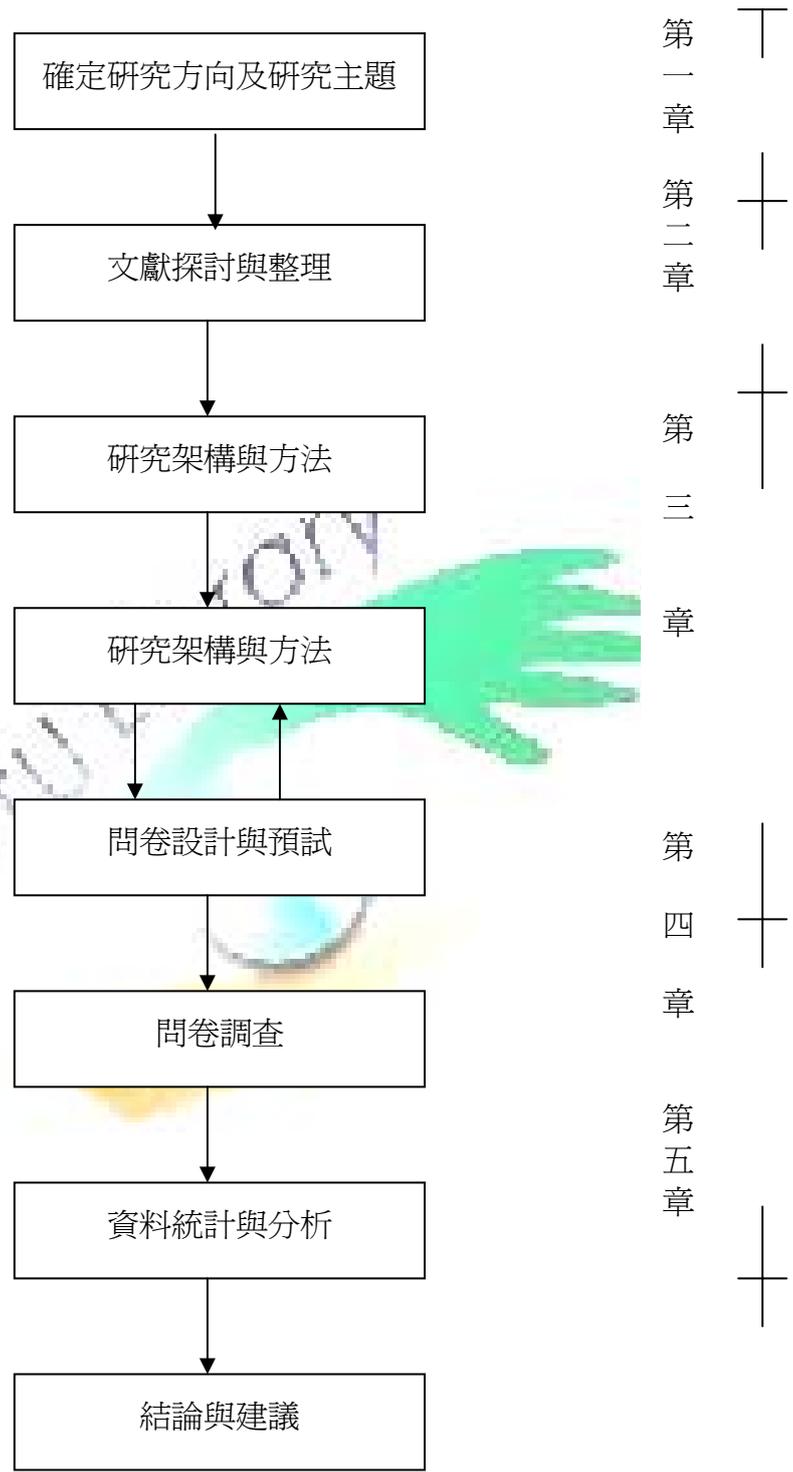


圖 1-3 研究流程圖

資料來源：研究者自繪

貳、章節安排

本研究的章節安排，第一章緒論，包括：研究背景；研究動機與目的；研究途徑與方法；研究範圍與限制；研究流程與章節安排；重要名詞釋義。第二章為文獻回顧，包括：政風機構之建置與管理；工作生活品質意涵及理論；工作生活品質相關研究構面；組織承諾之意義與理論；組織承諾之相關研究；工作生活品質與組織承諾研究。第三章研究設計，包括：研究架構與假設；研究變項的操作性定義；問卷設計與調查；資料分析方法。第四章研究結果分析，包括：個人基本資料之分析與討論；研究變項之描述性統計；個人屬性對工作生活品質知覺之差異性分析；個人屬性對工作生活品質與組織承諾之差異分析；工作生活品質與組織承諾之相關分析；工作生活品質與組織承諾間之預測情形。第五章結論與建議，包括：研究發現；研究建議。

第六節 重要名詞解釋

為使意義明確，避免混淆，茲將本研究所使用重要詞彙，界定如下：

一、政風(Ethics)

「政風」一詞的意義，可廣義解釋為政府人員精神、觀念、生活操守和工作態度的整體表現；另一種說法「政風」即政治風氣，是政治運作中所形成的一種風尚，此風尚包括整個政治運作過程中，政府機關之行政行為所形成的風氣。由於政風良窳影響政府形象、行政效能及社會風氣的好壞，因此，端正政風、防制貪瀆，對政府而言，是項重要且具挑戰性的工作。

二、政風機構 (Department of Government Ethics)

係指依據我國立法院於民國八十一年六月十六日三讀通過「政風機構人員設置條例」並於七月一日經總統明令公布施行，同年八月十八日法務部成立之政風司(Department of Government Ethics)及自九月十六日起中央及地方政府各級機關、公營事業中人事查核單位改制設置之政風處(Department of Government Ethics)或政風室 (Office of Government Ethics) 等機構。

三、政風人員 (Government Ethics Official)

政風人員(Government Ethics Official)係指「政風機構人員設置條例」第四條所稱之政風機構，亦即法務部政風司、中央及地方各級機關公營事業單位之政風

機構編制內人員。本研究文中所稱「司法院所屬政風人員」依研究範圍侷限司法院暨所屬機關政風人員。

四、工作生活品質（Quality of Work Life ;簡稱 QWL）

工作生活品質是經由計畫性的組織變革干預技術以改善組織效能與個別成員之福祉，用以增進員工在工作場所自由的一種持續性的、動態的過程，以求增加生產力與滿足感。

五、組織承諾（organizational commitment）

組織成員對組織價值的認同、維持組織成員的身份及願意為組織投入高度努力以達成組織目標的程度。



第二章 文獻探討

本章分為五部分依序為政風機構設制與管理、工作生活品質、組織承諾的意涵的定義與相關文獻進行深入之研討，茲將分別敘述如下；

第一節 我國政風機構建制與管理概況之探討

壹、政風機構之建制

端正政風，澄清吏治是政府厲行行政革新的重要工作，這項工作以往係依據中央命令依附在各機關人事行政工作中，結合人事查核(即人二)業務併同執行，對於政風之改善，機關之安定，有一定的效果。惟因組織體制未臻健全，業務運作沿襲原屬保防舊制，尤以解嚴後，動員戡亂時期終止，各機關人事查核單位之組織、業務，在時空環境變遷之下，自應隨憲政演進同步調整。為因應時代之要求及需要，迭經多方建議將人事查核單位組織法制化、透明化，法務部乃參酌「人事管理條例」及「主計機構人員設置管理條例」之法案，在不增加機關編制員額及經費原則下，草擬「政風政風機構人員設置條例」經行政院提請立法院審議，嗣於民國八十一年六月十六日三讀通過，作為政府機關將人事查核單位改制設立政風機構之法源依據，同年七月一日奉 總統明令公布實施。全國各級政風機構自八十一年八月起依法陸續成立，並依職掌規劃調整業務，推動政風工作。

貳、政風組織體系與人力運用及管理

一、組織現況

鑑於政風人員在執行職務時與機關員工有可能產生利益之衝突，所以在組織管理方式上採取所謂「一條鞭」的設計，即政風機構分散設置於各機關，而政風人員之任免遷調則統一由法務部辦理。同時，政風機構係機關內之幕僚單位，需秉承機關長官之命，依法辦理政風業務，並兼受上級政風機構之指揮監督，因此在指揮體系上係以「雙軌制」運作，執行條例所賦予職掌任務。為利於指揮監督，各級政風機構依行政隸屬，按組織層級逐級督導。目前全國計有 1013 個政風機構，政風人員 2367 人(資料來源:法務部政風司民國九十五年十一月二十四日統計)

二、政風業務現況

政風機構設置之目的，政風人員設置例第一條即明白揭示係為端正政風，促進廉能政治。改制後之政風機構，在定位上是機關防制貪瀆的前哨；其功能，在

機關內機先防制貪瀆，使得政府運作體系更為健全。也就是在促使機關的業務(尤其是易滋弊端業務)不但要能依法運作，更要能在公開的檢視環境下有效率的運作。因此，政風人員在機關中所扮演的角色，猶如人體的免疫系統，隨時防衛身體免受危害，使各個器官能健康地維持正常功能運作。最終目標，在於建構廉潔而有效率的政府。整體的防制貪瀆機制包含「防貪」及「肅貪」兩大功能，依據「政風機構人員設置條例」第五條，政風機構掌理之事項有：

- (一)關於本機關政風法令之擬訂事項。
- (二)關於本機關政風法令之宣導事項。
- (三)關於本機關員工貪瀆不法之預防、發掘及處理檢舉事項。
- (四)關於本機關政風興革建議事項。
- (五)關於本機關政風考核獎懲建議事項。
- (六)關於本機關公務機密維護事項。
- (七)其他有關政風事項

民國八十二年七月，「公職人員財產申報法」公布後，政風機構依法辦理財產申報資料之審核，及受理查閱申報之財產等事項，因此，除機關員工貪瀆不法之發掘及處理檢舉事項外，政風機構之業務執掌多屬於預防作為。另據法務部八十二年九月研擬行政院核定之「端正政風行動方案」針對檢察、調查及政風三各業務體系，重新設計「肅貪機制」，由檢察機關主導，政風機構位於第一線，從事防制貪瀆及發掘線索，調查單位加以蒐證偵辦，檢察機關則依法據以追訴；三方面同在法務部督導下通力合作，相輔相成，形成堅實的廉政肅貪機制。同時政風機構在機關中結合各業務單位通盤規劃、設計，建立各機關自身之防貪機制運作後，將各機關貪瀆不法之事前預防與事後發掘偵辦接續成環，全方位的防制貪瀆機制在功能上更臻完備。是以，目前政風機構之業務兼具肅貪及防貪之屬性。此與「行政革新方案」主要目標一建立「廉能政府」及革新重點「廉潔」、「效能」、「便民」完全符合。

三、政風機構之特性

我國政風制度之特性，最主要係指政風機構組織及政風人員之地位及職務超然等特性，茲分述如下：

(一)政風機構之組織超然

法務部為掌理全國政風業務之主管機關，全國各公務機關政風單位之設置與政風人員之任免遷調，由該部政風司主辦並管理之，組織架構如2-1 圖。

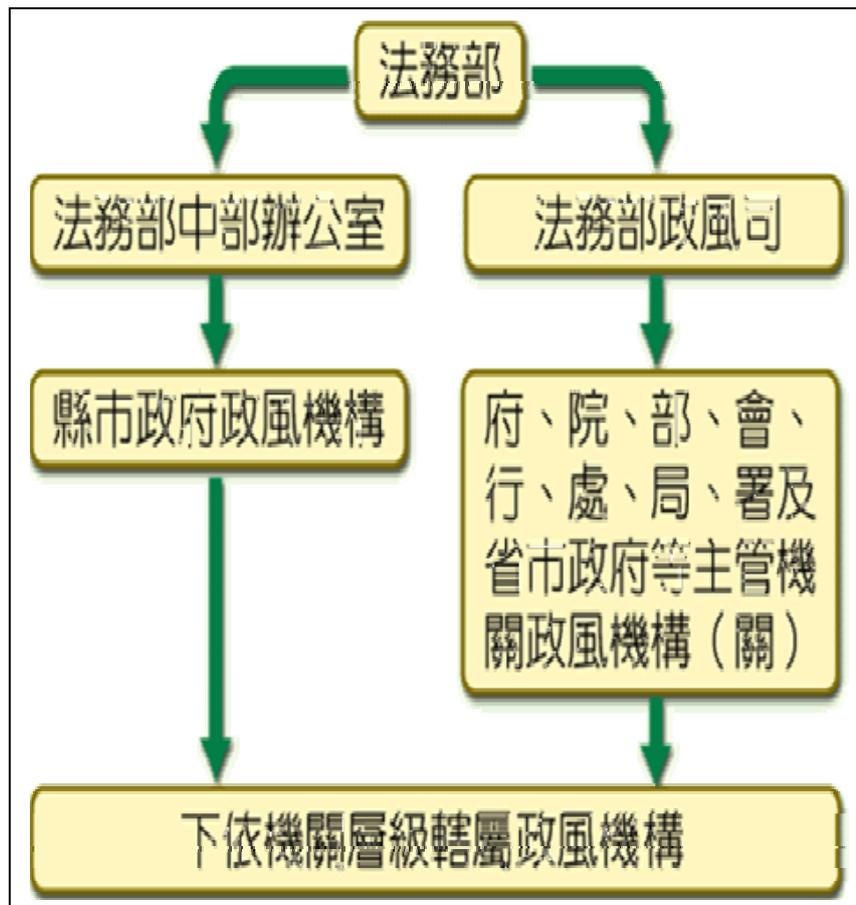


圖2-1政風機構組織架構圖

資料來源：法務部政風司網站，<http://www.ethics.moj.gov.tw>

時間：2007年11月20日

另依該條例第四條規定，所稱政風機構，係指中央與地方機關及公營事業掌理政風業務之機構，各機關政風機構比照各該機關人事機構設政風處或政風室。並訂入各該機關組織法規；至未設政風處(室)之機關，其政風業務由上級機關之政風機構統籌辦理。條例施行後，各機關組織法未修正前，各級政風機構之設置及員額編制，由法務部會同銓敘部及有關機關定之。故各政風單位之設置，不受各該機關之節制。

(二)政風人員地位超然

依據「政風機構人員設置條例」規定，各級政風機構比照各該機關人事機構設政風處或政風室，而政風處(室)得視業務之繁簡，分科、組、課或股辦事，各級政風人員任免遷調由法務部政風司統籌核辦，於發布時，通知其所在機關首長。各級政風人員之俸給、考績、退休、資遣、撫卹及獎懲、訓練、進修，由中央主管機關法務部統籌規劃辦理。爰政風人員雖受所在機關長官之指揮，惟在業務上係對各該上級政風主管機關負責，此種「一條鞭」式的組織設計，期使政風人員具有更超然之地位。

(三)政風人員職務超然

政風人員在辦理政風事務時，可以依據法令超然運用其獨立之職權，遂行其法定執掌及任務。必要時，政風人員得報經機關首長之同意，調閱相關簿籍、文件，對於違法事項之查察具有職務之超然性。

(四)目前政風工作面臨之重要問題及亟待改進者有：

1.政風機構組織層級架構不合行政原理

現行負責擬訂政策並實際推動政風業務的政風司，僅係法務部內之幕僚單位，組織層級設計偏低，與同屬「一條鞭」之主計、人事體系、甚至與所屬直轄市政府政風處之規模相較，尚有未足，產生「身大頭小」、「強枝弱幹」現象。以目前政風司擁有之人力及預算，執行全國政風工作計劃、業務指導、法令宣導、人事訓練等業務，依所轄人數與業務量比較，實不成比例，必然影響業務推動成效。

2.各級政風機構之人力未能合理、有效配置

政風司初始，人力規模係針對法務部與調查局間轉介的需要而設計，惟政風機構人員設置條例(以下簡稱條例)通過時，與調查局有業務關聯之條文遭刪除，致各級政風主管部門無論在人力、位階及對所屬政風機構業務推動與指揮監督，均不符實際需求。再者，緣於以往之印象或政風機構之設置易與機關人員之利益有所衝突，致各機構在檢討組織法規、員額編制時，屢有刪除政風機構之議或刻意壓低政風機構員額，致部分掌有重大經費建設等易滋弊端業務機關之政風機構未能獲致合理之員額，人力窘迫，實難發揮功能。

3.政風人員易流失人才，工作意願待提升

政風機構侷限於組織編制規模之設限，影響政風人員之升遷甚鉅，加以從事政風工作職責繁重，每有可能與所屬機關之員工產生利益上之衝突，突顯出在工作上、精神上所須承受的壓力。因此政風人員在從事政風工作一段時間後，請調離開政風單位之異動頻仍，造成優秀人才之流失，爰應積

極有效的改善政風人員之升遷問題，提昇其工作士氣，俾充分發揮政風機構應有之功能。

4. 政府及全民肅貪之意識亟待提昇

貪瀆行爲會降低人民對政府的信心，甚且導致政府之危機，爰應將貪瀆防治工作納入危機管理範疇，從而提昇政府及民眾對肅貪之認知，進而支持肅貪機構之設置及運作，杜絕貪瀆（羅仕郎，2001）。

第二節 工作生活品質之意涵與理論

壹、工作生活品質之起源

工作生活品質(QWL)是一種技術結構方面的干預，影響範圍涵蓋個人、工作與組織等層面，透過員工參與重要決策過程，共同達成滿足員工福利及成就感與提昇組織生產力的目標。工作生活品質發展與行政管理哲學思想演進，有密切關係。「工作生活品質」思潮可溯及 1887 年至 1930 年代科學管理對人性好逸惡勞的錯誤假定，並主張嚴密監督、嚴格制裁的管理模式，迨 1930 年代管理學者有系統從事人類行爲的研究與客觀的分析，例如哈佛大學教授梅堯（Mayo）及羅斯利斯博格（Roethlisberger）領導主持以美國西方電氣公司在芝加哥霍桑工廠的研究，原意在測定物質工作環境對工作產力的影響，研究結果發現兩者並無一致的關係，真正提高生產力的原因爲人性因素(如，和諧的人際關係、友善的監督、社會關係的改變等)。「霍桑實驗」(Hawthorne Experiment) 提出有關「人格尊重」、「參與」等觀念對管理的重要性，開啓工作生活品質的思想（陳美志，2000）；而 1960 年代，赫茲伯格（Herzberg）提出「雙因子理論(two factor theory)」，指出影響工作滿足及不滿的激勵因子與保健因子，爲日後相關研究提供了理論基礎。1970 年代起，工作生活品質運動邁入新的里程碑，並將各理論學派分歧的論點，賦予全面、平衡性的整合(Suttle, 1977)。大體上，學者將工作生活品質的演進分爲兩個階段：

一、第一階段（1930—1969）

1930 年代工作生活品質運動主要追求標的—爲提升員工權利與利益的保障，此階段提出包括兒童勞工法、工作者報酬法、公平勞基法；上述勞工補償法及工會運動和勞資關係等重要相關法案，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)。由上述法案內容及工作場域改善面向，可知此階段工作生活品質運動目的與訴求，係藉由人性化管理，以提升勞工的工作生活品質。

二、第二階段（1969—1974）

本階段因能源危機引發通貨膨脹，經濟上復因國際競爭激烈，因此對工作生活品質關切的重點由員工轉而運用 QWL 方案，以改善企業的經營成效與競爭力；晚期受到人力資源管理政策的影響，將人力資源與 QWL 結合，期能提高企業組織的經營績效，並拓展 QWL 之新領域。

受到國外影響，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，使我國在勞工工作生活品質邁入新的里程碑。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題(王永大，1996；吳三靈，1995；張俊彥，1994)。

民國七十六年解嚴後，國內勞工意識日益覺醒，勞工運動、抗爭事件與勞工工作意願衰退等現象，工作生活品質概念漸受重視，促使企業及政府組織正視勞工福利、工業安全、職業災害等議題，陸續制定與修改相關法案。近年來企業組織為因應各項外來競爭衝擊，開始學習歐美改善工作生活品質之途徑適為因應，學者及實務工作者亦努力於工作生活品質之研究，期能提升國人工作品質、提高組織之生產力與競爭力。

貳、工作生活品質的意義

工作生活品質發源迄今，學術界或實務界，對於工作生活品質的定義尚乏共識。Nadler & Lawler (1983)將各個學者對工作生活品質所提出定義，分成五個不同時期加以說明（孫本初，1997）：

第一個時期（1959—1975）

將工作生活品質視為一個變數，其焦點集中在工作滿足與心理健康等個人層面，強調工作對個人的影響。

第二個時期（1969—1974）

工作生活品質被視為一種研究取向（Approach），仍以個人層面為焦點，但也被看作是有意義的勞雇合作專案，藉以改善個人與組織的結果。

第三個時期（1975）

工作生活品質被視為是一種方法，用以改善環境品質及創造更具生產性與更為人滿意的環境。

第四個時期（1975—1980）

工作生活品質被視為一種運動，認為工作本質即是對員工與組織間關係的一種較具意識型態的敘述，在此時，參與管理與工業民主的概念已常被當作是工作生活品質運動的理想。

第五個時期（1972—1982）

工作生活品質被視為與組織發展或組織效能有關事務，為一全球化的概念，並可作為應付外國競爭、抱怨問題、品質問題、低生產力及任何其他疑難雜症的萬靈丹。

總之，上述各種定義所以不同，係採用的方法、策略與技巧的差異所致。實務上有關工作生活品質範圍相當廣泛，如工作安全、工作滿足、薪津及福利制度等均被視為「工作生活品質」內涵；有些定義則又含民主的過程、工作豐富化，及高度關心員工的發展與成長等。實務界對「工作生活品質」的內容觀點各有所異，學者因研究旨趣與目的不同，致工作生活品質的定義分歧(Westley,1979)，各有專擅。為利研究，謹將國外學者對工作生活品質定義彙製如表 2-1 所示：

表 2-1 工作生活品質定義

學 者	定 義
Ackman & Suttle (1977)	組織成員從組織經驗中，感受到組織能滿足個人重要需求的程度。
Merton (1977)	廣義為每個可想像的工作倫理與工作條件之狀態，包含工作條件之客觀測量、滿意與不滿意之表現、管理者有效率之領導，組織團結與和諧等。狹義為工作者從已獲取的工作了所帶來的正面價值之水準，
Robert (1979))	一個組織由其成員共同決定其工作生活的方式與作法，以促使成員發揮最大潛能的過程。
Ahamed (1981)	涵蓋對工作每個範圍的感受，包括經濟報酬與福利、安全感、工作環境的安全性與健康、組織與人際關係、以及在一個人生活中的內在意義。
Davis(1981)	工作環境對人員的適合程度。
Delomotte&Takezawa (1984))	為維持經濟成長，而能提升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。

表 2-1 工作生活品質定義（續）

學 者	定 義
Cummings & Huse (1985)	從人、工作和組織等三方面思考，便能獲得符合現況的定義。且具有關心員工的福利與組織的效率，提高員工參與解決問題與決策等兩個重要的因素。
Hall & Godale (1985)	一種使員工參與和其本身有關的事務，以改善工作環境和滿足員工需求之整體性改善計畫。
Nirenberg (1986)	個人對於勞動與管理雙方的關係及整體工作環境的主觀性評估。
Schuler (1987)	代表一個組織的組織文化與管理型態，員工享有自我控制、責任感、及自尊的感覺。
Kirkman (1989)	在工作年齡中的生活品質，意謂著因工作(包含教育)所影響的生活品質。
Efaty & Sirgy (1990)	在組織內個人需求被滿足的程度。
Mitchl & James (1992)	對有組織工會的公司而言，指工會與管理階層對於促進員工參與組織日常決策的努力。
Magid (1994)	個人在工作單位中，對工作環境所經驗到的各種知覺狀況。
Sherman et al. (1996)	獎勵工作以及免於遭受憂慮與壓迫的程度。
University of Maryland Quality of Work Life Working Group (1997)	工作生活品質是組織員工對於工作環境及個人生理與心理幸福的知覺。
Shalaia (1998)	工作生活品質為改善員工滿意度、促進工作場所學習與改良管理措施的作法。
Cascio (1998)	員工在其工作上對個人物質與心理上的主觀意識。
余朝權 (1993)	個人特質與工作環境互動下的產物，由影響個人需求重要與否的因素、以及能滿足該需求的因素決定之。
洪榮昭 (1993)	對一從業人員而言，其生活品質在保障與機會的感受。
劉水抱 (1995)	從動態方面而言，是一種改革方案或策略；從靜態方面而言，是一種個人需求的滿足。
孫本初 (1997)	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。
陳家聲及樊景立 (2000)	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。

資料來源：參考李祺菁(1999)、陳明國(2004)與本研究整理

工作生活品質學者有不同的定義，這些不同定義概分為三大類：第一類的定義著重於工作生活場所中某些條件之品質提升與延伸。第二類的定義著重於工作生活品質的領域內，工作環境能滿足個人基本需求的程度。第三類的定義則著重於工作生活品質有關改善個人生活福祉與組織效能方法。睽諸上述學者對工作生活品質定義，除了包含物質條件與工作內容外，尚涵蓋工作場所的社會關係、組織管理制度。綜上，本研究為工作生活品質下了一個綜合的操作型定義：「工作生活品質是經由計畫性的組織變革干預技術以改善組織效能與個別成員之福祉，用以增進員工在工作場所自由的一種持續性的、動態的過程，以求增加生產力與滿足感。」

參、工作生活品質之構面

工作生活品質構面分類，如工作生活品質定義般，截止目前，亦呈現多種風貌。因此研究工作生活品質時，研究者大多以個人觀察、文獻探討或者是經由實證性研究等方式，提出一些標準來衡量工作品質，一般而言，學者衡量工作品質的構面分為以下三大類：

- 一、研究者利用文獻探討的方式，就過去相關文獻的研究結果，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的構面。
- 二、研究者先參考過去有關工作生活品質的研究，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之面向。Taylor(1978)即是國外早期少數幾個採用因素分析法探求工作生活品質衡量構面的研究者。
- 三、研究者與研究對象共同以德菲(Delphi)法決定工作生活品質的構面，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)，經過多次的反覆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(hierarchical 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做為樣本，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)。

本研究採第二種方式，即參考相關工作生活品質的研究文獻，發展有關的項目並編製成問卷，對研究對象施測後，再將施測結果以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，以形成工作生活品質之面向。

為利研究謹將將國內外學者所提衡量工作生活品質的構面內涵，摘要整理如表 2-2 與表 2-3 中所示。

表 2-2 國外學者提出衡量工作生活品質之各因素構面

學 者	工 作 生 活 品 質 構 面
Haas (1974)	1.決策參與。2.挑戰。3.意見表達。4、自由與獨立。5.技能與潛能使用多樣化。6.學習機會。
Walton(1975)	1.適當而合理的報酬。2.健康而安全的工作環境。3.運用及發展個人能力與潛力的機會。4.工作安定及持續成長的機會。5.工作組織中的社會關係:包括公平對待、開放的氣氛。6.、組織氣候:尤指保障個人基本權利的程度。7.工作與整個生活空間:指工作勤務的安排與家庭生活的協調。8 工作外的社會面:指能以其任職的組織為榮並擔負起社會責任。
Taylor(1978)	1.當前的論題。2.社會工作環境。3.成長與發展。4.雇主的工作生活品質。5.社會的工作生活品質。
Guest (1979)	1.經濟上的報酬與福利。2.安全。3.工作條件。4.組織和人際關係。5.工作在個人生活上的真正意義。
Walton (1979)	1.公平合理的待遇。2.安全環境。3.公平與正當的程序。4.個人潛能的發展。5.升遷機會。6.人際關係。7.整體的生活空間，例如工作與家庭的平衡。8.雇主的社會關連性。9.員工對與其權益相關決策的影響力。
Berstein(I 1980)	1.決策的參與;2.經濟上的回饋;3.分享管理的資訊;4.保障工作的權利; 5.獨立超然的司法裁判機關; 6.創造一種參與的民主意識。
Levine(1983)	1.家庭生活和工作生活的關係。2.個人基本物質需求的滿足程度。3. 組織的開放程度。4.組織中各委員會的功能與代表能力。5.與工作相關活動的自我成長潛能。6.自覺工作成果與生產數量的互証效果。
Stein(1983)	1.自制或自主:意指個人能影響工作環境的能力。2.工作成果被肯定:指個人在工作中貢獻能被肯定的程度。3.歸屬:指個人被視為某社會單位的一份子，並能和此社會單位分享目標和價值的程度。4.自我進步與發展:指個人從工作中所能獲得學習成長的程度，主要為工作挑戰性、競爭、技能發展以及成就感等內在報酬。5.外部報酬:指個人從工作中所得到的實體獎勵，如薪資、地位以及、值得做的工作。
Albrecht(1983)	1.值得做的工作。2.適當工作條件。3.對於勝任的工作給予適當報酬及福利。4.工作安全。5.過當的監督。6.工作成果的回饋。7.工作技術及責任上有成長發展的機會。8、公平的晉升機會。9、正面的社會氣候。10、公平、正義的競賽規則。

表 2-2 國外學者提出衡量工作生活品質之各因素構面 (續)

學 者	工 作 生 活 品 質 構 面
Kaira & Ghosh (1984)	1.經濟報酬。2.受雇者對工作的投入。3.受雇者對工作的參與與影響。4.績優升遷。5.員工與主管的關係。6.工作群的關係。7.工作環境。8、工作保障。9 安全及健康的工作條件。10.工會與管理的關係。11.有機會運用自己的才能。12.在社會組織地位。13 受雇者的心理狀態。14 受雇者的福利。15、過度的工作壓力。
Takezawa (1984)	1.傳統目標的新門徑:包括職業安全與健康、工作時間與工作保障。2.工作公平待遇:包括個人的公平待遇與群體的公平待遇。3.影響決策:包括員工代表的角色、集體交易作為權力運用的手段與工廠會議的參與。4.工作內容的挑戰:包括科學管理的從新評價、環境變遷下完成目標之困難度與社會文化環境。5.工作與生活週期:包括工作與家庭休閒的關係、工作之社會責任、工作之社會地位與階級及生涯晉升。
Levine、Taylor & Davis (1984)	1.主管對員工能力的尊重與信任。2.工作的變化性。3.工作的挑戰性。4.目前工作的發展性。5.自尊。6.工作對工作以外生活的影響。7.工作對社分的貢獻。
Marks、Hackett、& Grady (1986)	1.提供建議。2.參與決策。3.工作群體的聯繫。4.組織的聯繫。5.工作意義。6.工作挑戰性。7.個人責任。8、成就感。9.晉升。
David(1988)	1.督導。2.同儕。3.工作本身。4.工作群體關係。5.經濟層面。
Efraty&Sirgy(1990)	在探討工作生活品質對員工行為反應影響時，以下列四種需求滿足，當作員工工作生活品質的構面:1.生存需求:指安全與經濟資源(薪資)的需求。2.社會需求:包括人際問互動與友誼透過此關係，個人得以接受或付出情感;再者可成為重要社會團體的一份子，並真正的被接納。3 自我需求:包括自尊與自主。4、自我實現需求。
白木三秀(1992)	1.保障適宜公平的薪資。2.給予適當的獎金、年假等。3、維持安全健康的作業環境。4.保障參加產業工會團體交涉制度。5.具有能讓勞動者個人成長之人事制度。6.具有可獲得團體歸屬感之工作環境。7.勞動者之參與經營。8.工作場所具有之民主精神。9.工作與休閒時間之調和平衡。
Cascio(1998)	1.公平的報酬。2,安全的工作環境。3.工作保障。4.員工福利。5.溝通。6.衝突解決。7.職業生涯發展。8.員工參與。9、自尊。

資料來源：參考陳美志(2000)、陳明國 (2004) 及本研究彙整。

表 2-3:國內研究者提出衡量工作生活品質構面

研究者 (年代)	工作生活品質的衡量面向
林靜黛(1987)	1.工作內容、公司制度、人際關係、工作制度。2.福利、上司態度、個人學習與成長、家庭和工作關係
黃文賢(1991)	1.工作報酬。2.工作場所。3.升遷。4.成長。5.工作福利。6.公平對待。7.工作自主性。8.工作變化性。9.工作保障。10.工作自尊。11.參與決策。
林炯堯(1992)	1.滿意與安全的就業。2.適當的收入。3.安全而愉快的工作場所。4.合理的工時。5.平等的工時。6.平等的待遇。7.具有和善氣氛的工作場所。8.沒有官僚體系。9.工作者能自我發揮。10.對於公司商譽的榮譽感。11.較廣泛的事業前途之選擇。12.許多工作條件的彈性配合等。
陳彩(1994)	1.工作條件;2.前程發展;3.工作特性;4.社會關係;5.組織活動。
蔡蕙如(1994),	1.生活品質;2.社會品質;3.成長品質。
歐陽玲(1994)	1.人際關係;2.工作內容;3.上司態度;4.個人生活;5.學習成長; 6.福利制度; 7.公平分配; 8.工作自尊;9.升遷發展; 10.工作收入; 11.工作環境。
廖宗宏(1995)	1.公平;2.家庭影響;3.工作內容;4.安全;5.福利。
劉水抱(1995)	1.工作環境;2.參與管理;3.時間運用;4.工作設計;5.生涯發展; 6.工作特性。
江秋蓮(1995)	1.善盡其才的機會;2.持續成長的機會;3.良好同事關係;4.安全健康的環境;5.工作及個人生活關係。6.領導行為;7.組織溝通環境;8.良好公司形象;9.對公司忠誠度; 10.和諧的勞資關係。
王永大 1996)	1.人事公平性;2.工作和家庭關係;3.工作內容;4.工作環境;5.成長機會;6.人際關係;7.工作尊榮感;8.福利。
李彥廷(1996)	1.薪資;2.福利;3.工作安全與保障;4.工作對休閒及家庭生活的影響;5.工作特性;6.訓練與成長的機會;7.升遷制度;8.員工參與組織溝通;9.與同事、上司、客戶的關係;10.自尊。
潘士銘(1998)	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。

表 2-3:國內研究者提出衡量工作生活品質構面 (續)

研究者 (年代)	工作生活品質的衡量面向
陳家聲、樊立景(1998)	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
賴學士(2001)	1.組織認同;2.福利報酬; 3.人際關係; 4.督學狀況;5.工作內容; 6.個人成長; 7.學習機會; 8.工作影響。
洪喧喻(2001)	1.組織認同; 2.健康安全; 3.自我實現; 4.個人成長; 6.人際溝通。
陳美志(2001)	1.升遷考核;2.工作尊榮感;3.工作與家庭休閒;4. 工作內容;5.工作環境;6.福利與工作保障。
許寅脩(2002)	1.工作內容;2.專業理念的貫徹;3.酬勞與保障;4.長官的態度;5.生涯發展;6.個人生活;7.固人生活;8.安全與健康的工作環境。
陳建慧 (2002)	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_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。
張惠淑(2003)	1.人事公平性; 2.工作和家庭關係; 3.工作內容; 4. 工作環境; 5.成長機會; 6.人際關係; 7.工作尊榮感; 8.福利。
葉火木(2003)	1.人事公平性與生涯發展;2.工作能力與價值觀;3 福利保障與家庭生活;4.工作尊榮感;5.安全合適工作環境;6.人際互動;7.學習機會與工作變化。

資料來源：參考陳美志(2000)、陳明國 (2004) 及本研究彙整。

上述學者與研究人員提出之工作生活品質構面種類，依據組織制度所提供員工的物質、精神與社群關係情形，歸類為三個主要構面：

一、組織制度之物質構面

是指員工對於制度所提供之物質性報償的滿意程度，包含薪資、福利、工作安全與保障等三個子構面。

二、組織制度之精神面

指員工對組織制度所提供精神性報償之滿意程度，包含「工作特性」、「訓練

與成長的機會」、「陞遷制度」、「員工參與」及「組織溝通」等五個子構面。而工作特性則包括了工作的變化性、完整性、重要性、自主性、回饋性、意義性與工作的負荷量等。

三、社群關係面

指員工對於組織所提供其在社群關係的精神性報償之滿足程度，包含同事間的關係、與上司的關係、與客戶的關係、勞資關係、自尊、工作與家庭的關係等各個子構面。

第三節 工作生活品質相關之研究

員工對其工作生活品質的知覺具主觀性，無絕對的客觀標準，質言之，工作生活品質乃員工個人與其工作環境交互影響下的產物，是以，員工個人屬性為影響工作生活品質的重要因素。茲將就有關研究個人屬性與工作生活品質間關係的文獻整理。

一、性別

學者 Warr & Payne 兩人(1982)研究指出，不同性別員工對於工作滿意的來源及關心的層面皆有所不同。Campbell (1981)研究發現，男性比女性容易滿意自己的表現，Dubin & Taveggin (1980)研究指出女性較男性重視社會(人際)關係，而男性則較女性重視工作本身、工作福利以及職務升遷等。林靜黛(1987)研究發現男性對於工作生活品質的「人際關係」重視程度較女性為高。楊松德(1992)調查台灣地區工作生活品質的結果顯示，男性對工作參與、生涯發展等面向滿意度高於女性。廖宗宏(1995)以刑事警察人員為樣本，研究發現性別對整體工作生活品質的知覺程度產生顯著的差異；王永大(1996)以稅務人員為樣本，研究亦發現性別對工作生活品質的需求與知覺程度均有顯著的差異。潘士銘(1998)研究顯示在工作成長、升遷獎酬、參與管理公司決策等構面上，男性較女性高，另在生活保障及環境支持等兩個構面上也有顯著的差異。陳美志(2000)探討關務人員工作生活品質對組織承諾之影響，研究發現關務人員之性別對於工作生活品質及其工作尊榮感、工作與家庭休閒、工作內容、工作環境、福利與工作保障等構面的知覺有顯著差異情形存在。

二、年齡

學者 Wilcock & Wright 兩人(1974)的研究指出，不同年齡的員工，對工作生活品質的期望與現況滿足有所差異；Manz (1992)以美國電腦製造廠員工為對象，研

究發現年齡的因素明顯地影響員工對工作生活品質的期望與實際滿足感。林靜黛(1987)研究發現，高年齡員工對工作生活品質上的滿足程度，較低年齡者為高。黃文賢(1991)以台灣電子業的基層員工為對象，研究發現年齡在工作生活品質的需求強度上有顯著差異。廖宗宏(1995)研究結果顯示，年齡對於工作生活品質的需求與知覺均有顯著的差異。潘士銘(1998)研究顯示，員工年齡與整體工作生活品質及工作生活品質的六個核心構面(工作成長、升遷獎酬、人際互動、生活保障、參與管理、環境支持)均未呈現顯著的差異。陳美志(2000)探討關務人員工作生活品質對組織承諾之影響，研究發現之同婚姻狀況的關務人員對於工作生活品質及其六個構面均無顯著差異情形存在。

三、服務年資

Wilcock & Wright 兩人(1991)發現不同服務年資的員工，對於工作生活品質的期望亦有顯著的差異，對於工作生活品質現況的滿意度也有所不同。黃文賢(1991)研究發現員工服務年資不同，對於工作生活品質的需求強度亦有所不同(年資淺者的需求強度高於資深者)，蔡蕙如(1994)認為工作年資會使員工對工作生活品質產生不同的知覺。廖宗宏(1995)也發現服務年資對於工作生活品質的需求有顯著的影響。潘士銘(1998)研究顯示，員工服務年資對整體工作生活品質及工作生活品質的六個核心構面(工作成長、升遷獎酬、人際互動、生活保障、參與管理、環境支持)均未呈現顯著的差異。陳美志(2000)探討關務人員工作生活品質對組織承諾之影響，研究發現不同年資之關務人員對於工作生活品質及其工作尊榮感、工作與家庭休閒、福利與工作保障等構面的知覺有顯著差異情形存在。惟對於陞遷考核、工作內容及工作環境則無顯著差異情形存在。

四、教育程度

Wilcock & Wright 兩人(1991)發現員工的教育程度，會導致其對於工作生活品質期望的差異，對於工作生活品質現況的滿意度亦有所差別。林靜黛(1987)以台灣北部紡織染整作業員工所作的研究發現，教育程度在大學以上的員工，對於工作生活品質中的工作內容、公司制度、人際關係、工作環境、福利與學習成長等構面上的滿足程度高於國中以下的員工。黃文賢(1991)以台灣北部電子業基層員工為對象，研究發現，學歷不同的員工對於工作生活品質的需求強度亦有所不同。蔡蕙如(1994)研究服務業人員亦發現教育程度不同的員工對工作生活品質的知覺有顯著差異。王永大(1996)以稅務人員為對象研究發現教育程度對於工作生活品質的需求程度有顯著的差異。潘士銘(1998)研究顯示，員工教育程度與整體工作生活品質及工作生活品質的六個核心構面(工作成長、升遷獎酬、人際互動、

生活保障、參與管理、環境支持)均未呈現顯著的差異。陳美志(2000)探討關務人員工作生活品質對組織承諾之影響，研究發現不同學歷之關務人員，在工作生活品質及其陞遷考核、工作內容、工作環境、福利與工作保障等構面中的知覺均有顯著差異存在，惟在工作尊榮感及工作與家庭休閒二個構面之知覺並無顯著差異情形存在。

五、婚姻狀況

林靜黛(1987)對紡織染整員工的研究顯示，已婚者對於工作內容、公司制度、人際關係、工作環境、上司態度與學習成長等構面的滿意度高於未婚者。黃文賢(1991)研究基層電子作業員工發現，婚姻變項會影響工作生活品質的需求強度，未婚者對於工作生活品質的需求強度高於已婚者。蔡蕙如(1994)以便利商店、速食店及餐飲業之服務業人員為研究對象，研究顯示，婚姻狀況會使員工對工作生活品質的知覺有所差異。廖宗宏(1995)以刑事警察人員所做研究顯示，婚姻狀況不同對於工作生活品質的知覺亦有所差異。王永大(1996)以稅務機關人員作為研究標的，研究結果顯示，婚姻狀況對於工作生活品質的需求有顯著的差異。潘士銘(1998)研究顯示，員工婚姻與整體工作生活品質及工作生活品質的六個核心構面(工作成長、升遷獎酬、人際互動、生活保障、參與管理、環境支持)均未呈現顯著的差異。陳美志(2000)探討關務人員工作生活品質對組織承諾之影響，研究發現不同婚姻狀況的關務人員對於工作生活品質及其六個構面均無顯著差異情形存在。

第四節 組織承諾之意義與理論

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相當感興趣的研究領域。組織承諾的概念最早是由 Whyte (1956) 所提出，其探討個人對組織的忠誠度與貢獻。其後，許多學者在研究關於組織承諾之主題時，均奠基於「高度組織承諾對組織是有利的」。Becker (1996)認為藉由組織承諾，可以解釋個體與團體之行為表現。而組織承諾亦是組織績效的重要指標。

壹、組織承諾之意義

「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。Monow (1983)提出至少 25 種以上有關組織承諾的概念與衡量，謹將國內外重要學者或研究者的看法摘錄如表 2-4 所示：

表 2-4 組織承諾之定義

學 者	定 義
Hebiniak & Alutto (1972)	組織承諾是個人一與組織連結的結構性現象，會隨著時間而增加，組織中的成員將因薪資、職位的自主性或同事間的情感而不願意離開組織。
Porter、Strees、Mowday & Boullan (1974)	影響員工組織承諾的三個主要要素為 1. 對組織目標與價值有強烈的信念與感受。2. 願意為組織的利益而努力。3. 明確希望繼續成為組織的一份子。
Buchanan (1974)	組織承諾所包含的五項要點：1. 員工希望盡其所能代表組織。2. 有強烈留在組織中的意願。3. 對組織的歸屬感與忠誠度。4. 對組織主要目標及價值的接受程度。5. 對組織有正面的評價。
Porter & Smith(1976)	是個人對某一特定組織認同及投入之態度傾向的相對強度。
Salancike (1971)	個人將因過去的行爲而產生一種信念，以支持其行爲與對組織的投入。
Koch&Steers (1978)	個人在工作上一種態度性反應，其特性為：1. 實際與理想中的工作一致。2. 認同已選擇的工作。3. 不願意另外尋找工作。
Angle & Peny (1978)	個人對組織關心與忠誠的程度。
Monis & Sherman j (1981)	組織與個人誘因之交易結果，為心理上對組織正向之感覺。
Mowday (1982)	個人對某一特定組織認同及投入態度傾向內相對強度，可分為價值承諾、努力承諾與留職承諾三個構面。
Wiener (1982)	組織承諾是一種內化規範，使行爲配合組織目標及利益。由高度組織承諾所導致的行爲。
Morrow (1983)	個人對組織的目標及價值，具有強烈的信仰與接受力。
K.awakuoo (1987)	組織成員希望繼續留在組織的意願。
William & Anderson (1991)	對組織具有附屬感、聯繫及公民式的行爲，並願意為了組織的效能、效力與資源的轉換、創新而付出。
Mitchel (1992)	個人對組織具有忠誠、認同與投入之行爲。
Robbins (1993)	系指員工認同組織及其目標，並布望成為組織一份子的程度。
吳秉恩 (1983)	個人認同組織及忠於組織之承諾程度。承諾愈高，愈會將自己視為組織的一份子。

表 2-4 組織承諾之定義（續）

學 者	定 義
黃國隆（1986）	教師組織承諾包括： 1.對學校的正面評價;2 對學校努力及進修意願;3 對學校的向心力;4.留職傾向。
丁虹（1987）	個人對組織的認同及投入態度的相對傾向，有三項特徵： 1. 深信並接受組織之價值。 2. 願意為組織投入高度的努力。 3. 具有維持組織成員的強烈慾望。
陳金水（1989）	組織承諾是指:1 個人對組織的目標和價值有著強烈的信仰和接受。2.個人願意在行動上付出更多的努力。3 個人希望繼續成為組織的一份子。
梁瑞安（1990）	指個人對組織目標與價值，有著強烈的認同感，對組織衷心關懷，願意為組織付出心力，且希望繼續成為組織的一份子。
劉春榮（1993）	組織承諾是組織成員對組織的認同、努力意願及希望繼續留在組織工作的一種態度或內在傾向。
蔡進雄（1993）	組織成員願意為組織付出更多的努力，並認同組織的目標與價值且可望繼續留職的一種態度傾向。
蔡寬信（1993）	係指個人將組織的目標與價值內化，對組織有強烈的認同感和忠誠度，願意為組織付出一己的心力。
邱馨儀（1995）	組織成員對其組織目標價值信念的認同，並願意為組織付出更多的努力與希望留在組織的態度。
張品芬（1995）	個人認同和投入某特殊組織的相對強度，有三項特徵： 1. 深信並接受組織之目標及價值。 2. 願意為組織投入高度的努力。 3. 希望成為組織的一份子。
張瑞春（1998）	將組織承諾定義為:組織成員對組織的認同及願意為組織出額外的努力，以協助達成組織目標的程度
林鈺琴（1999）	組織承諾是工作滿足與組織公民行為之共同影響來源。
陳海鳴、余靜文（2000）	係指組織成員認同組織目標並以身為組織一份子為榮，表現出對組織忠誠與願意為組織目標盡心盡力的態度與行為。

資料來源：整理自王奕升(2001)、丁虹(1987)、蘇信旭(2002)、侯世敏（2006）及本研究整理。

綜上所述，從組織承諾的定義得知，能夠使組織成員真正主動積極為組織目標而努力的承諾，主要是基於態度或情感的正面導向，因此，本研究將組織承諾定義為：組織成員對組織價值的認同、維持組織成員的身份及願意為組織投入高度努力以達成組織目標的程度。

貳、組織承諾之分類

組織承諾的研究迄今，方興未艾，新興變項仍然不斷擴充，理論至今依舊紛雜喧騰而熱門，茲就各學者對組織承諾之衡量構面彙整如表 2-5 所示。

表 2-5 組織承諾之衡量構面

學者	衡量構面	衡量構面定義
Etzioni (1961)	道德的投入 計算的投入 疏離的投入	一種強烈的正面，將組織的目標及價值內化。 一種較低強度導向，為利益與理性的交換。 一種負面導向，發生於剝削的關係之中。
Kanter (1968)	持續承諾 凝聚承諾 控制承諾	由於個人先前對組織的投資與犧牲，使得個人離開組織之成本相當的高，因而願意繼續為組織奉獻。在組織中所附著的社會關係，係由於在先前的社會連結中棄權，或參加增強了凝聚儀式。 依附於組織之規範，並塑造其行為所欲之方向，因而要求個人放棄原有之規範，並依據組織之價值，重新塑造其自我概念。
Porter (1974)	價值承諾 努力承諾 留職承諾	個人深信並願意接受組織及價值。個人願意為組織的利益投注更多的心力。 個人有強烈的慾望繼續留在組織之中，並成為組織的一份子，
Staw (1977)	組織行為途徑 社會心理途徑	將承諾視為對組織的強烈認同與投入，或個人與組織的目標漸趨一致過程。 將承諾視為個人在組織所做的投資，因而使得個人必須與組織結合之情形。

表 2-5 組織承諾之衡量構面（續）

學者	衡量構面	衡量構面定義
Stevens et.al (1978)	規範性的承諾	組織成員對某特定行為抱持著規範的信念，而其願意繼續留在組織付出努力，乃是基於自覺「應該如此」，方能符合組織的「規範」，而非能獲得多少利益。
	交換性的承諾	組織成員以投資報酬率的角度，衡量自己貢獻的心力與所得到回報之間的差距，以決定個人對組織承諾程度之高低。
Allen&Meyerl (1991)	情感性的承諾	組織成員願意並希望繼續留在組織之服務意念。
	持續性的承諾	係指組織成員對離開組織所付出之認知，組織成員將依兩方面加以決定其持續性之承諾：衡量外在就業機會之多寡；知覺離開組織所需付出之成本。
	規範性的承諾	強調對組織的忠誠度，或組織成員基於自組織所獲之利益，而心生報答之義務。

資料來源：參考張峻源(1990)、陳明國(2004)與本研究整理。

參、組織承諾之衡量模式

有關組織承諾衡量模式的參考文獻，大部份是探討影響組織承諾之前因變項以及組織中的成員其組織行為所產生之後果變項。謹列舉國內外學者所提出理論衡量模式如下：

一、Steers 之組織承諾前因後果模式

該研究以實驗方式發現組織承諾前因的三個預測變項，分別是個人特質、工作特性以及工作經驗，而受組織承諾所影響的三個後果變項則為留職意願、出勤率以及工作績效，其前因後果之關係圖形如圖 2-2 所示：

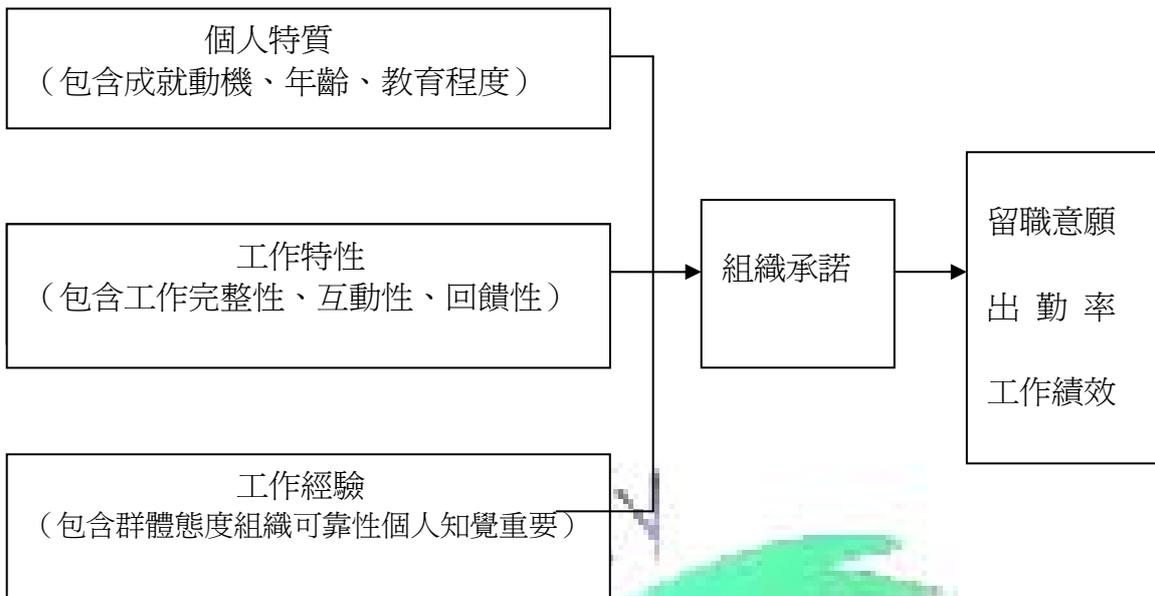


圖 2-2 Steers 之組織承諾前因後果模式

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

二、Mowday, Porter & Steers 之組織承諾模式

該研究指出影響組織承諾的四個前因變項分別為：

- (一) 個人特徵:包含年齡、年資、教育水準、性別、種族與人格特質。
- (二) 角色特徵:包含工作範圍、挑戰性、角色衝突和角色混淆。
- (三) 結構性特徵:包括組織規範、工會介入、控制幅度正式化、分權程度以及決策參與程度。
- (四) 工作經驗:包含組織可依賴性、個人重要性、期望程度、個人知覺受重視程度以及群體規範等。

而所可能產生的後果變項則分別為工作績效、年資、缺勤、怠工、離職等五項，其理論模式架構如圖 2-3

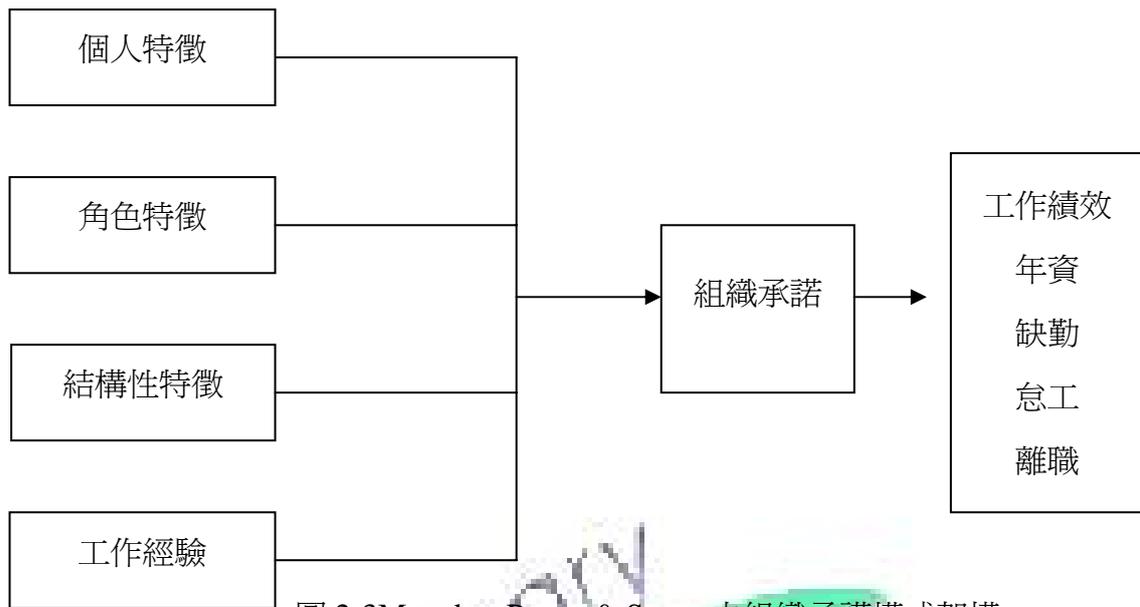


圖 2-3 Mowday, Porter & Stress 之組織承諾模式架構

資料來源：Mowday, Porter, & Steers, Employee-Organization Linkage-The Psychology Of Commitment Absenteeism and Turnover N.Y : Academic Press, 1982.

三、黃國隆之組織承諾模式

該研究將影響組織承諾的前因變項分為環境變項與個人變項：

- (一) 環境變項: 包含組織環境(如領導方式及組織氣候等)、工作特性(如自主性、重要性)及工作經驗。
- (二) 個人變項: 包含人口統計變項、性格特質(如成就動機、性別角色、個人價值觀等)、認知與期望(如個人自認為組織所做的投資即從組織所獲得之報償等)，其模式架構如圖 2-4 所示：

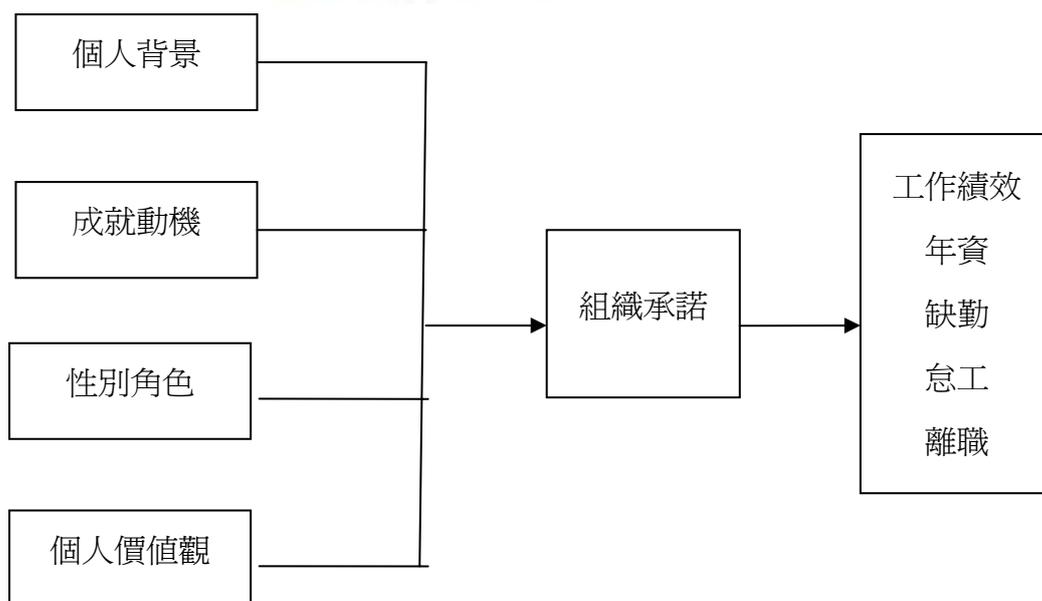


圖 2-4 黃國隆之組織承諾模式架構圖

綜合以上各種模式之論述，可知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努力承諾、留職承諾及認同承諾等三種。而無論是前因後果、角色知覺、多元預測或行為意圖模式，均透過個人行為的規範與限制，產生對組織承諾的高低程度。本研究採用 Mowday (1979) 等人的觀點，作為問卷的基礎，即個人對於組織的認同及投入的態度傾向的強度，它具有兩個特徵：其一、願意為組織投注高度的努力(努力與價值承諾)。其二、具有度的慾望以維持組織成員的身分，深信並接受組織的目標及價值(留職承諾)。

第五節 組織承諾之相關研究

組織承諾在組織行為的研究中具有重要地位，成員對組織的認同與投入，可作為組織效能的指標。本節謹蒐集國內組織承諾相關文獻，就研究變項及研究發現彙整如下：

李瑞姝(1998)研究台北市政府警察局交通義勇警察大隊之組織承諾，獲致結論：(1) 在組織認同、努力意願、留職傾向和整體組織承諾上，均呈現中度的正相關；(2) 個人特質、參與動機、工作態度和工作體驗對組織承諾有預測能力。

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(1) 關務人員對於工作生活品質的知覺與組織承諾程度具有相關性；(2) 工作生活品質各構面對員工之組織承諾行為具有預測力。

蔡盛明(2002)以中國石油股份有限公司為實證對象，探討公營事業工作價值觀、工作特性、員工屬性與組織承諾之關聯性，研究發現(1) 員工工作價值觀對組織承諾具有顯著的正相關；(2) 工作特性對組織承諾具有顯著的正相關，亦即整體工作特性愈高，其組織承諾愈高。

李香毅(2002)地方政府員工的知識學習、工作壓力對其組織承諾、工作投入與工作行為影響之研究—以嘉義縣政府為例，發現縣府員工對工作崗位努力的付出，大家均認為對縣府是值得犧牲奉獻，對縣府具相當程度的認同感，並且願意為縣府付出努力。

王秋慶(2002)探討最基層之地政事務所員工的溝通滿足與組織氣候對其工作壓力、組織承諾與離職傾向影響，研究發現：年齡層界於 31~35 歲學歷是專科、大學者在溝通滿足、組織氣候、組織承諾之感受度偏低，工作壓力、離職傾向之感受度偏高，並隨者年齡增長而有較佳之認同感。

江祖震(2004)以國軍軍樂隊為例，探討工作特性、工作滿足、組織承諾與離職傾向關聯性，研究發現：(1) 若組織能提供完善的升遷發展管道，除可提升國軍的工作滿意外，亦可「直接提升國軍人員對組織的承諾；(2) 工作滿足愈高，其離職傾向愈低；(3) 組織承諾愈高，其離職傾向愈低。

顧忠平(2005)以國防部軍政體系幕僚機構為例，研究員工之組織變革認知與其組織承諾之關聯性，研究發現組織變革認知與組織承諾有顯著的正向相關。

由以上文獻探討得知，國內研究者對於有關組織承諾的實證研究甚多，為期能對此研究主題有一完整性的瞭解與認知，林營松(1994)整合以往有關組織承諾之文獻，彙整出正、負相關之前因變項、中介變項，及後果變項等差異，各變項所其摘要資料如表 2-6(引自許仁宗，2004)，茲說明如下：

表 2-6 組織承諾實證研究彙整表

前因變項				中介	後果變項		
分類	人	事	物				
正相關	對象變項	需求滿足(安全、成就、親和)、年齡、年資、自我形象強化、人格特質、性別、婚姻、個人重要性感覺、地位、迎合期望、個人與組織目標一致	自我效率 教育目的 自我投入	核心生活興趣 中心價值觀	組織承諾	正相關： 到職 工作滿足 工作績效	
	工作變項	企業文化 強勢文化 工作選擇意志力 組織故事 組織變革策略 領導型態 上司關係 個人與工作配合 衝突水準認知 專家威望	工作滿足 工作領域 工作挑戰性 可選擇性 工作態度 工作投入 工作僵固性 績效 關聯權、合法權 組織目標 激勵政策 解決衝突的方法	工作環境 企業文化一致性 工作特性 組織象徵 報酬、成本 參與程度			負相關： 離職率 離職意願 怠工 缺勤 抵制行為
	變環境	社會投入 組織氣候					
負相關	教育程度、自主需求 企業文化差距、角色壓力	工作壓力 工作超載	工作薪酬價值、外部報酬				

資料來源：許仁宗，2004。

第六節 工作生活品質與組織承諾關聯性之研究

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，惟欠缺針對政風人員之實證研究，本研究期透過對司法院所屬政風人員之調查，以瞭解其關聯性，進而提出具體建議。

第三章 研究設計

本章主要在闡明整個研究的設計與實，共分成四節，第一節為研究架構與假設；第二節探討各研究變項的操作性定義及各構面關係；第三節為說明問卷設計與調查過程；第四節資料分析方法。

第一節 研究架構與假設

依據前章有關工作生活品質與組織承諾文獻探討，參酌政風機構組織與人員特性，發展出本研究架構，並根據研究架構提供各項探討之研究假設。

壹、研究架構

本研究係以政風人員為研究對象，根據前述研究動機、研究目的，及有關文獻探討整理分析，提出研究架構。本研究架構以「個人屬性」、「工作生活品質」，為自變數，「組織承諾」為依變數。本研究旨在探討員工對工作生活品質的知覺是否會影響其組織承諾的程度。基此，本研究將上述三個組織承諾的構面列為依變項，依據各變項間關係，繪製研究架構如圖 3-1 所示。

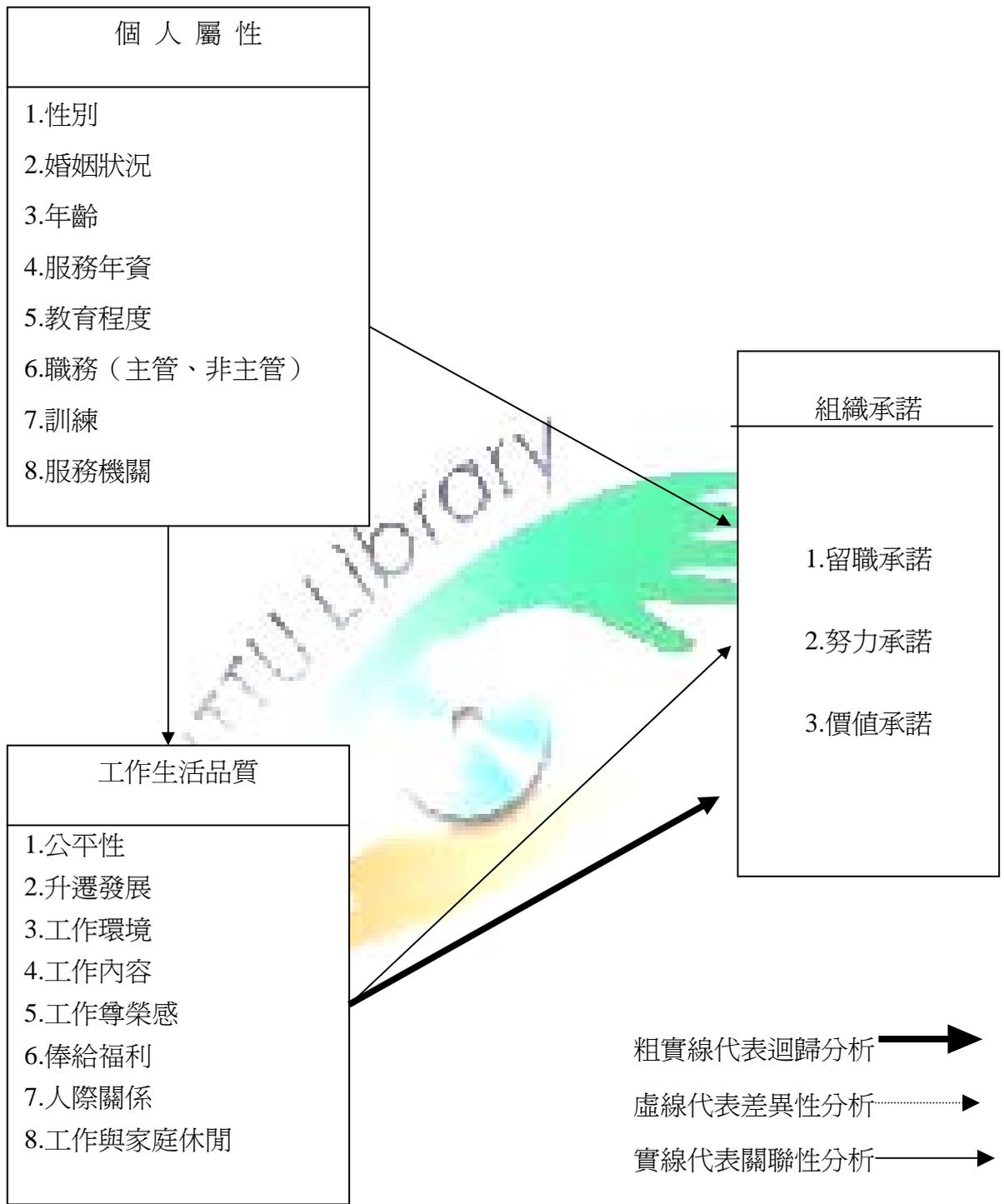


圖 3-1 研究架構
研究者自繪

貳、研究假設

根據上開研究架構，提出本研究基本假設，為證明各變數間是否有差異性、關聯性、預測力存在。因此，以虛無假設(Null Hypothesis)方式提出，期望研究結果能拒絕虛無假設，成立對立假設，證明各變數間有差異、關聯、預測力存在(李美華，1998)。提出本研究假設如下：

一、假設 1：個人背景屬性變項對工作生活品質知覺無顯著差異情形存在

- 1-1：不同性別的政風人員對工作生活品質的知覺無顯著差異情形存在。
- 1-2：不同婚姻狀況政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異情形存在。
- 1-3：不同年齡的政風人員對工作生活品質的知覺無顯著差異情形存在。
- 1-4：不同年資的政風人員對工作生活品質的知覺無顯著差異情形存在。
- 1-5：不同學歷的政風人員對工作生活品質的知覺無顯著差異情形存在。
- 1-6：不同職務的政風人員對工作生活品質的知覺無顯著差異情形存在。
- 1-7：不同訓練班別政風人員對工作生活品質的知覺無顯著差異存在。
- 1-8：不同服務機關政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異情形存在。

二、假設 2：個人屬性變項對組織承諾程度無顯著差異

- 2-1：不同性別政風人員對組織承諾的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 2-2：不同婚姻狀況政風人員對組織承諾的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 2-3：不同年齡政風人員對組織承諾的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 2-4：不同服務年資政風人員對組織承諾的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 2-5：不同學歷政風人員對組織承諾的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 2-6：不同職務政風人員對組織承諾的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 2-7：不同訓練班別政風人員對組織承諾的知覺程度無顯著差異情形存在。
- 2-8：不同服務機關政風人員對組織承諾的知覺程度無顯著差異情形存在。

三、假設 3：工作生活品質及其因素與組織承諾之間無關聯性存在

- 3-1：公平對待與組織承諾之間無關聯性存在。
- 3-2：升遷發展與組織承諾之間無關聯性存在。
- 3-3：工作環境與組織承諾之間無關聯性存在。
- 3-4：工作內容與組織承諾之間無關聯性存在。
- 3-5：工作尊榮感與組織承諾之間無關聯性存在。

- 3-6：俸給福利與組織承諾之間無關聯性存在。
- 3-7：人際關係與組織承諾之間無關聯性存在。
- 3-8：工作與家庭關係與組織承諾之間無關聯性存在。

四、假設4：工作生活品質及其因素與組織承諾之間無預測能力。

- 4-1：公平對待與組織承諾之間無顯著預測能力。
- 4-2：升遷發展與組織承諾之間無顯著預測能力。
- 4-3：工作環境與組織承諾之間無顯著預測能力。
- 4-4：工作內容與組織承諾之間無顯著預測能力。
- 4-5：工作尊榮感與組織承諾之間無顯著預測能力。
- 4-6：俸給福利與組織承諾之間無顯著預測能力。
- 4-7：人際關係與組織承諾之間無顯著預測能力。
- 4-8：工作與家庭關係與組織承諾之間無顯著預測能力。

第二節 研究變項之操作型定義

壹、研究變項

本研究之自變項包括個人屬性、工作生活品質，依變項為組織承諾，茲就各研究變項定義說明如下：

一、個人屬性變項

- (一)性別：受試者性別，區分為(1)男(2)女兩組。
- (二)婚姻：受試者婚姻，區分為(1)已婚(2)未婚。
- (三)年齡：區分為五級(1)30歲以下(2)31-40歲(3)41-50歲(4)51歲以上。
- (四)年資：指在政風機構服務總時間。分為五級：5年以下、6-10年、11-15年、16-20年、21年以上。
- (五)教育程度：指受試者學歷區分：高中(職)以下、專科、大學、研究所(含碩士或博士)以上四級。
- (六)職務：係指受試者目前擔任職務，分「主管人員」(如科長、主任)、「非主管人員」(如雇員、書記、辦事員、科員、專員)。
- (七)訓練：受試者基礎訓練班別，分查核、政風及其他三項。

(八) 服務機關：分爲三級：司法院暨直屬機關（最高法院、最高行政法院、司法研習所、公務員懲戒委員會）；臺灣高等法院及分院、高等行政法院、福建高等法院金門分院）；各地方法院、少年法院等。

二、工作生活品質

(一) 操作性定義

本研究採用 Schuler (1987) 對工作生活品質所做的定義，即 QWL 代表一個組織的組織文化與管理型態，以及員工享有自我控制、責任感、與自尊的感覺。

(二) 研究構面

指政風人員在服務機關中，對工作生活品質的知覺情形，衡量構面包括：公平性、升遷發展、工作尊榮感、工作內容、工作環境、俸給福利、人際關係及工作與家庭休閒等八個構面。

三、組織承諾

(一) 操作性定義

本研究參考 Porter&Smith (1976) 的觀點，將組織承諾定義爲：個人對特定組織的認同傾向的相對強度。

(二) 研究構面

本研究構面如下：

- 1.留職承諾：願意繼續留在政風機構服務的意願程度。
- 2.努力承諾：願意爲政風機構盡心盡力工作意願程度。
- 3.價值承諾：深信並接受組織目標及價值。

貳、本研究架構問之關係說明

- 一、以 t 檢定分析性別、婚姻、職務之受訪者的組織承諾、留職承諾、價值承諾及努力承諾程度與對工作生活品質及其因素的差異情形。
- 二、以單因子變異數(one way ANOVA)分析不同年齡（30 歲以下；31-40 歲；41-50 歲；51 歲以上）、年資（5 年以下；6-10 年；11-15 年；16-20 年；21 年以上）、學歷（高中職、專科；大學；研究所（含）以上）、訓練（查核；政風；其他）、服務機關，在組織承諾、工作生活品質及其因素的差異情形。
- 三、以皮爾森(Pearson)積差相關分析工作生活品質(及其因素)與組織承諾間的關聯性。

四、以多元逐步迴歸分析工作生活品質對組織承諾及因素的預測程度。

第三節 前測問卷之建構與測試分析

壹、前測問卷之建構

有關工作生活品質國內及國外已有許多相關研究文獻，因此，本研究在前測問卷的設計上，問卷中之工作生活品質分量表主要係參考國內及國外研究者所設計之相關問卷內容，並就政風機構之組織特性、工作內容、工作環境、福利俸給及管理制度，加以增刪修改編製而成。

在組織承諾問卷設計方面，則參考Mowday，Steers 及Porter 等人所發表的組織承諾量表（Organizational Commitment Questionnaire，OCQ），並參酌政風機構之業務特性、工作性質、人事制度（如陞遷考核、福利俸給等）後，加以增刪修改編製而成。

本研究問卷的測量，以 Likert 五點計分法為計分標準。以不記名方式由受試者從「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」五項選擇中，在適當口中打 V，分別給予 5、4、3、2、1 分，並比較其等級。

貳、問卷前測分析

一、施測對象

本研究之預試樣本係就司法院所屬 35 個機關政風人員隨機抽樣並寄送 40 份問卷，回收清點計 39 份，篩選後均判定均為有效問卷，有效回收率為 97.5%，亦即共有 39 人為預試測試對象。

二、項目分析

本研究之項目分析旨在求出每個題項的「決斷值」(critical ratio；簡稱 CR 值)，係將受試者在量表上的得分總和依高低分順序排列，即得分高者約 27%為高分組，得分低者 27%為低分組。最後求出高低兩組受試者在每題得分平均數差異的顯著性考驗。當其決斷值大且達顯著水準，即表示該題項能鑑別不同受試者的反應程度(吳明隆，2006)。經由 SPSS 統計軟體統計分析結果如附表 3-1、3-2，從表中資料顯示，本研究所設計之前測問卷中(第一部份工作生活品質分量表之題項為 A1-A30；第二部分組織承諾分量表之題項為 B1-B19)，其中 A12、A14、A17、A27、A29、A30 及 B12 等 7 題，其決斷值小且未達顯著水準，應予刪除；其餘題項決斷值均達顯著水準，表示問卷題目能鑑別出不同受試者的反應程度。

表 3-1 預試工作生活品質構面項目分析

題項	題 項 內 容	決斷值	保留或刪除
A01	政風機構的升遷程序是公平的。	5.241***	保留
A02	政風機構的考績評定是公平的。	5.964***	保留
A03	政風機構的獎懲作業是公平的。	4.562***	保留
A04	政風機構的主管對待同仁均一視同仁。	4.520***	保留
A05	政風主管人員願意接受不同意見表達。	3.494**	保留
A06	政風機構有定期辦理升遷。	2.584*	保留
A07	政風機構的工作績效評比是合理的。	3.127**	保留
A08	政風工作有良好的前途發展。	3.964***	保留
A09	我能從目前的工作中學習新的技能。	3.762***	保留
A10	我對於目前員工教育訓練感到滿意。	3.769**	保留
A11	我會經常與同仁溝通討論互相幫忙。	3.320**	保留
A12	目前的工作環境是整潔的。	1.570	刪除
A13	目前的工作環境是安全的。	2.523*	保留
A14	目前工作環境的空間大小很適中。	1.817	刪除
A15	目前的工作內容具有多樣性。	3.514**	保留
A16	目前的工作具有挑戰性。	3.434**	保留
A17	我覺得工作壓力很大經常感到疲倦。	-.326	刪除
A18	我能從目前的工作中獲得成就感。	4.431***	保留
A19	我覺得目前的工作有意義。	4.246***	保留
A20	我以我的工作為榮。	5.199***	保留
A21	我覺得我的工作能使家人以我為榮。	3.297**	保留
A22	我覺得親友鄰居羨慕我的工作。	2.554*	保留
A23	我覺得政風人員有很好的形象。	3.732**	保留
A24	目前的工作所得我很滿意。	4.379***	保留

表 3-1 預試工作生活品質構面項目分析（續）

題項	題項內容	決斷值	保留或刪除
A25	目前工作上的假期我很滿意。	3.694**	保留
A26	目前工作上的福利制度我很滿意。	2.608*	保留
A27	我目前的工作能配合家人的生活。	1.087	刪除
28	我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	2.804*	保留
A29	我目前的工作不需要經常加班。	.44	刪除
A30	我目前的工作地點不會隨意調動。	1.379	刪除

* $P \leq .05$ ** $P \leq .01$ *** $P \leq .001$ N=39

表 3-2 組織承諾構面項目分析

題項	題項內容	決斷值	保留或刪除
B01	我很慶幸成為政風機構的一份子。	5.280***	保留
B02	我願意付出本職以外的努力，協助達成任務。	3.990**	保留
B03	我會對朋有說政風工作是值得奉獻的志業。	5.830***	保留
B04	我對於政風機構有很強烈的歸屬感。	6.730***	保留
B05	我覺得從事政風工作是個人最好的選擇。	6.040***	保留
B06	我對政風工作有絕對的忠誠。	5.125***	保留
B07	我非常認同政風工作的價值觀。	6.138***	保留
B08	我所重視的工作觀念和政風機構是一致的。	5.862***	保留
B09	提起自己努力工作的成果時，會感到驕傲。	5.402***	保留
B10	我會主動幫助其他同仁解決工作上的困難。	5.189***	保留
B11	我會主動將工作經驗傳承給新進同仁。	4.583***	保留
B12	我會自行克服工作上的困難。	1.309	刪除
B13	我會主動將工作經驗與新進同仁分享。	3.994**	保留

表 3-2 組織承諾構面項目分析（續）

題項	題項內容	決斷值	保留或刪除
B14	我會主動學習工作上所需的專業知識與技能。	3.994**	保留
B15	我覺得努力工作會讓我得到滿足感。	6.609***	保留
B16	我認同政風工作理念不會考慮更換其他工作。	4.416***	保留
B17	如果我繼續留在政風機構一定會有前途。	3.971**	保留
B18	我選擇到政風機構工作是一個正確的決定。	6.143***	保留
B19	我十分關心政風機構的未來發展。	5.244***	保留

* $P \leq .05$ ** $P \leq .01$ *** $P \leq .001$ $N = 39$

三、因素分析

因素分析主要目的是在考驗量表的建構效度(construct validity)，本研究假設各因素(成分)之間彼此可能沒有相關，因此採「主成分因素分析法」(principal factoranalysis ; PFA)，以及正交轉軸法(orthogon rotation)中之「最大變異法」(valimax method)，經由轉軸後，以決定因素數目，以選取較少的因素層面，以獲較大的解釋量(吳明隆2006)。另依據Zaltman & Burgur (1985)的建議只取特徵值大於1,各變異數負荷量 (Factor loading) 絕對值大於0.4的變異。

前測問卷內容包括「工作生活品質」與「組織承諾」兩個分量表，茲將上述兩個分量表因素分析結果敘述如后：

(一) 工作生活品質構面

研究者將工作生活質構面量表經項目分析，第 12、14、17、27、29、30 題的決斷值或相關係數未達顯著水準，予以刪除後，進行因素分析，分析結果，其 KMO (Kaiser-meyer-olkin of sampling adequacy) 值達.776 (大於 0.5)，另 Bartlett球形檢定的 χ^2 值為 557.023 (自由度為 231, $p = 0.000 < .05$) 達到顯著水準，代表母群體的相關矩陣間有共同因素存在，表示適合進行因素分析。另第 7 題變異數負荷量 (Factor loading) 絕對值小於 0.4, 予以刪除，經保留特徵值 (Eigen values) > 1 的因素構面有六個，並依據各因素構面的題項內容，分別命名為第一因素：工作尊榮，第二因素：升遷考核，第三因素：工作內榮，第四因素：福利待遇，第五因素：工作滿足，第六因素：工作環境。而六個構面的特共同因素累積解釋變異量為 74.509%，各因素題項內容如表 3-3。

表 3-3 工作生活品質構面因素分析摘要量表

構面命名	特徵值	題項內容	因素負荷	解釋變異量%	累積解釋變異量%
工作尊榮構面	4.348	21 我覺得我的工作能使家人以我為榮。 20 我以我的工作為榮。 19 我覺得目前的工作有意義。 08 政風工作有良好的前途發展。 18 我能從目前的工作中獲得成就感。 23 我覺得政風人員有很好的形象。	.774 .750 .748 .625 .616 .591	18.117	18.117
升遷考核構面	3.622	02 政風機構的考績評定是公平的。 01 政風機構的升遷程序是公平的。 04 政風機構的主管對待同仁一視同仁。 03 政風機構的獎懲作業是公平的。 05 政風主管人員願意接受不同意見。	.875 .780 .725 .613 .446	15.092	33.209
工作內容構面	3.427	15 目前的工作內容具有多樣性。 16 目前的工作具有挑戰性。 09 我能從目前的工作中學習新的技能。 10 我對於目前教育訓練感到滿意。	.834 .821 .728 .504	14.280	47.489
福利待遇構面	2.376	25 目前工作上的假期我很滿意。 26 目前工作上的福利制度我很滿意。 24 目前的工作所得我很滿意。	.872 .836 .455	9.900	57.388
工作滿足構面	2.124	06 政風機構有定期辦理升遷。 22 我覺得親友鄰居羨慕我的工作。 11 我會經常與同仁溝通討論互相幫忙。	.809 .644 .494	5.281	78.625
工作環境構面	1.985	13 目前的工作環境是安全的。 28 我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	.796 .768	8.272	74.509

(二) 組織承諾構面

研究者將組織承諾構面量表經項目分析，其中第 12 題的決斷值或相關係數未達顯著水準，予以刪除，進行因素分析，分析結果，其KMO(Kaiser-meyer-olkin of sampling adequacy) 值達.859 (大於 0.5)，另Bartlett球形檢定的 χ^2 值為 749.977 (自由度為 153, $p=0.000 < .05$) 達到顯著水準，代表母群體的相關

矩陣間有共同因素存在，表示適合進行因素分析。經保留特徵值 (Eigen values) >1 的因素構面有二個，並依據各因素構面的題項內容，分別命名第一個因素為留職承諾，第二個因素為努力職承諾，而二個構面的共同因素累積解釋變異量為 73.477%，各因素題項內容如表 3-4。

表 3-4 組織承諾構面因素分析摘要量表

構面命名	特徵值	題項內容	因素負荷	解釋變異量 %	累積解釋變異量 %
留職承諾構面	8.472	05 我覺得從事政風工作是個人最好的選擇。 18 我選擇到政風機構工作是一個正確的決定。 04 我對於政風機構有很強烈的歸屬感。 03 我會對朋有說政風工作是值得奉獻的志業。 16 我認同政風工作理念不會考慮更換其他工作。 06 我對政風工作有絕對的忠誠。 07 我非常認同政風工作的價值觀。 08 我所重視的工作觀念和政風機構是一致的。 17 如果我繼續留在政風機構一定會有前途。 19 我十分關心政風機構的未來發展。 02 我願意付出本職以外的努力，協助達成任務。 01 我很慶幸成為政風機構的一份子。 09 提起自己努力工作的成果時，會感到驕傲。 15 我覺得努力工作會讓我得到滿足感。	.897 .879 .872 .841 .825 .775 .774 .759 .719 .713 .665 .645 .636 .596	47.068	47.068
努力承諾構面	3.427	10 我會主動幫助其他同仁解決工作上的困難。 11 我會主動將工作經驗傳承給新進同仁。 13 我會主動將工作經驗與新進同仁分享。 14 我會主動學習工作上所需的專業知識與技能。	.834 .821 .728 .504	26.409	73.477

四、信度分析

信度 (Reliability) 係指一個測量工具或是一套量表 (例如問卷), 由不同的人反覆測量某一個事務時, 如果每次都能得到相同的結果時, 吾人就稱該測量工具或量表具有信度, 因此信度是一個量表或測量工具的穩定性、可靠性或 (內部) 一致性。係利用Cronbach' s α 的值, 來檢查一個問卷內容的信度。0 < Cronbach' s α < 1之間。Cronbach' s α 的值越大時表示該問卷越有信度。Cronbach' s α 係用來檢查一個問卷的內否具有信度。Cronbach' s α 值必 ≥ 0.6 以上時, 該問卷才有信度。茲將信度分析結果敘述如下:

(一)、工作生活品質分量表

表3-5 中顯示工作生活品質分量表中之工作尊榮感、升遷考核、工作內容、福利與保障、成就滿足、工作環境等六個構面之Cronbach' s α 值分別為0.903、0.846、0.855、0.849、0.730 及0.639, 總量表Cronbach' s α 值達0.936, 顯示本研究工作生活品質分量表之信度頗佳。

表 3-5 工作生活品質構面 Cronbach' s Alpha 值信度分析摘要量表

構面命名	樣本數	題項內容	修正後總相關	刪除後Cronbach' s α 係數	分量表Cronbach' s α 係數
因素一 工作尊榮	39	21 我覺得我的工作能使家人以我為榮。 20 我以我的工作為榮。 19 我覺得目前的工作有意義。 08 政風工作有良好的前途發展。 18 我能從目前的工作中獲得成就感。 23 我覺得政風人員有很好的形象。	.793 .859 .769 .708 .733 .552	.878 .869 .879 .887 .884 .901	.903
因素二 升遷考核	39	02 政風機構的考績評定是公平的。 01 政風機構的升遷程序是公平的。 04 政風機構的主管對待同仁一視同仁。 03 政風機構的獎懲作業是公平的。 05 政風主管人員願意接受不同意見。	.714 .736 .692 .608 .470	.803 .798 .808 .827 .828	.846
因素三 工作內容	39	15 目前的工作內容具有多樣性。 16 目前的工作具有挑戰性。 09 我能從目前的工作中學習新的技能。 10 我對於目前教育訓練感到滿意。	.730 .672 .761 .622	.797 .819 .779 .847	.855
因素四 福利保障	39	25 目前工作上的假期我很滿意。 26 目前工作上的福利制度我很滿意。 24 目前的工作所得我很滿意。	.738 .738 .562	.705 .784 .466	.849

表 3-5 工作生活品質構面 Cronbach's Alpha 值信度分析摘要量表 (續)

構面命名	樣本數	題項內容	修正後總相關	刪除後 Cronbach's α 係數	分量表 Cronbach's α 係數
因素五 工作滿足	39	06 政風機構有定期辦理升遷。	.523	.659	.730
		22 我覺得親友鄰居羨慕我的工作。	.540	.608	
		11 我會經常與同仁溝通討論互相幫忙。	.577	.607	
因素六 工作環境	39	13 目前的工作環境是安全的。	.469	.560	.639
		28 我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	.469	.476	

(二) 組織承諾分量表

表3-6 中顯示，留職承諾量表之Cronbach's α 值達0.965；努力承諾量表之Cronbach's α 值為0.916，整體分量表之Cronbach's α 值達0.965，顯示本研究之組織承諾分量表的信度頗佳。

表 3-6 組織承諾構面 Cronbach's Alpha 值信度分析摘要量表

構面命名	樣本數	題項內容	修正後總相關	刪除後 Cronbach's α 係數	分量表 Cronbach's α 係數
因素一 留職承諾	39	05 我覺得從事政風工作是個人最好的選擇。	.882	.960	.966
		18 我選擇到政風機構工作是一個正確的決定。	.905	.960	
		04 我對於政風機構有很強烈的歸屬感。	.907	.960	
		03 我會對朋有說政風工作是值得奉獻的志業。	.853	.961	
		16 我認同政風工作理念不會考慮更換其他工作。	.817	.962	
		06 我對政風工作有絕對的忠誠。	.734	.960	
		07 我非常認同政風工作的價值觀。	.833	.962	
		08 我所重視的工作觀念和政風機構是一致的。	.759	.963	
		17 如果我繼續留在政風機構一定會有前途。	.762	.963	
		19 我十分關心政風機構的未來發展。	.753	.961	
		02 我願意付出本職以外的努力，協助達成任務。	.793	.963	
		01 我很慶幸成為政風機構的一份子。	.722	.964	
		09 提起自己努力工作的成果時，會感到驕傲。	.799	.962	
15 我覺得努力工作會讓我得到滿足感。	.725	.964			
因素二 努力承諾	39	10 我會主動幫助其他同仁解決工作上的困難。	.695	.923	.916
		11 我會主動將工作經驗傳承給新進同仁。	.844	.877	
		13 我會主動將工作經驗與新進同仁分享。	.896	.857	
		14 我會主動學習工作上所需的專業知識與技能。	.801	.889	

參、研究假設與研究架構之修正

經前測問卷之因素分析並將因素重新命名後，工作生活品質與組織承諾之構面均較原設計之變項少（工作生活品質構面由八個減為六個；組織承諾構面由三個減為兩個）。根據因素分析結果，茲將本研究之研究假設三配合修正如下：

假設三：工作生活品質其因素與留職承諾、努力承諾之間無關聯性存在。

- 一、升遷考核與留職承諾、努力承諾之間無關聯性存在。
- 二、工作尊榮感與留職承諾、努力承諾之間無關聯性存在。
- 三、工作滿足與留職承諾、努力承諾之間無關聯性存在。
- 四、工作內容與留職承諾、努力承諾之間無關聯性存在。
- 五、工作環境與留職承諾、努力承諾之間無關聯性存在。
- 六、福利保障與留職承諾、努力承諾之間無關聯性存在。

假設四：工作生活品質其因素與留職承諾、努力承諾及之間無預測能力。

- 一、升遷考核與留職承諾、努力承諾之間無預測能力。
- 二、工作尊榮感與留職承諾、努力承諾之間無預測能力。
- 三、工作滿足與留職承諾、努力承諾之間無預測能力。
- 四、工作內容與留職承諾、努力承諾之間無預測能力。
- 五、工作環境與留職承諾、努力承諾之間無預測能力。
- 六、福利保障與留職承諾、努力承諾之間無預測能力。

根據因素分析結果，茲將本研究之研究架構修正如圖3-2 所示：



圖 3-2 修正後研究架構

四、樣本選取及調查

本研究對象係以司法院所屬機關政風人員為研究對象範圍，除含括編制內之狹義政風人員 85 人外，另含括調用支援之其他司法人員 3 人，總共問卷調查母體與樣本為 88 人，人數詳如表 1-1 所示。

五、問卷調查研究實施程序

(一)問卷發送階段

本研究依上述修正後之研究架構重新編排問卷題項順序，製成附錄二所示之正式問卷，並於 97 年 1 月 17 日利用召開「司法院暨所屬機關政風機構年終工作研討」全員參加之機會，以普查方式，發送問卷，總共發送問卷 88 份。

(二)問卷回收階段

本研究對象僅限於司法院所屬機關政風人員，總共調查人員約 88 人而已，所調查之範圍少且集中，因此所所需調查期間短。本研究問卷係於 97 年 1 月 25 日回收，調查期間為 8 日。本項問卷調查在政風工作夥伴協助下，計回收問卷 85 份，回收比例 97%，經剔除無效問卷 3 份，合計有效問卷為 82 份，有效回收率 90.9%。

(三)資料整理階段

問卷回收後，即進行資料整理與建檔。首先將有效問卷編扁以三位數代碼，並就各個題項予以編碼(此次題號不重編，以免混淆)。撰寫於編碼單上，繼而進行填答資料輸入，並採用原始資料抽油槓檢羸及次數分配核對雙檢核法，以驗證輸入資料之正確性。並以 S pss for Window 12.0 版套裝軟體中文版，進行統計分析。

第四節 資料分析方法

問卷回收後，對問卷進行整理，對於資料不完整或內容填答明顯矛盾的無效問卷給予刪除，對有效問卷進行編碼、建檔，並以 S pss for Window 12 版統計套裝軟體進行資料處理，分別進行敘述性統計及推論性統計分析；本研究中將各項統計檢定之顯著水準訂 $\alpha = 0.05$ ，資料分析中所使用之統計方法，詳述如下：

壹、描述性統計 (Descriptive Statistics Analysis)

對於樣本個人屬性的特徵，本研究採用描述性統計分析，藉以瞭解研究列變項的分布情形的基本數據，常用的描述性統計分析主要用來瞭解研究各類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變項，如性別、婚姻、年齡、年資、教育程度、職務(主管或非主管)、訓練等對於工作生活品質及其各構面之知覺情形與組織承諾的差異性，分析受試者對於問卷中各構面與題項的答題情形。

貳、推論性統計 (Inferred Statistics Analysis)

本研究推論性統計分析如如下所示：

一、獨立樣本 t 檢定 (t-Test)

主要功能在檢定一個二分間斷變項(自變項)之二個類別樣本，在一個等距以上變項(依變項)上之平均數是否有顯著差異，以瞭解樣本在依變項上之平均數高低是否會因自變項之不同而有所差異。在本研究中主要以此項檢定方法，瞭解不同性別、婚姻、職務之受訪者的組織承諾、留職承諾、價值承諾及努力承諾程度與對工作生活品質及其各構面之知覺有無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析法 (One-way ANOVA)

單因子變異數分析法 (One-way ANOVA)主要用以檢定三個或三個以上母群平均數的差異顯著性 (吳明隆, 2003)，且在自變項與依變項之間達到顯著水準之後，再以事後比較 Post Hoc 檢定之最小顯著差法(least significant difference, 簡稱 LSD)進一步檢定那幾組間差異情形達顯著水準，本研究主要以此法瞭解不同背景變項下之組織承諾、工作生活品質是否有顯著差異。

三、相關分析(Pearson Product Moment Correlation Analysis)

皮爾森(Pearson)積差主要用來檢測兩個都是等距或等比變數之間的相關性，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，本研究以此方法檢測工作生活品質與組織承諾之間是否有顯著的關聯性。

四、迴歸分析 (Regression Analysis)

迴歸分析 (Regression) 主要應用在 (一)、探討與解釋自變項與依變項間關係的強弱與方向；(二)、找出對依變項之最佳預測方式；(三)、干擾控制變項後，探討自變項與依變項間的真正關係；(四)、探討自變項間交互作用效果與依變項間之關係 (玉保進，1999、p.527-528)。本研究採用迴歸分析之多元逐步迴歸分析法(stepwise)探討工作生活品質對組織承諾的預測程度。



第四章 研究結果分析與討論

本章旨在分析與說明研究結果並作初步討論，再依前章研究設計，驗證研究假設，探討政風人員工作生活品質的知覺情形及組織承諾的程度，檢驗工作生活品質與組織承諾間之相關性，並進一步檢驗工作生活品質對組織承諾的預測程度。

全章共分六節，第一節為個人基本資料之分析及討論；第二節為研究變項之描述性統計，分別就工作生活品質、組織承諾程度情形分析，以次數統計及平均數比較方式，分析說明政風人員之工作生活品質、組織承諾程度情形。第三節以 t 檢定及單因子變異數分析等方法，分析政風人員之個人屬性對工作生活品質知覺的差異情形。第四節以 t 檢定及單因子變異數分析方法，分析政風人員之個人屬性在組織承諾程度的差異情形。第五節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。第六節以多元迴歸分析之逐步迴歸分析法檢驗工作生活品質及其六個構面對組織承諾行為的預測程度。

第一節 個人基本資料之分析與討論

本研究樣本之個人屬性包括性別、婚姻、年齡、年資、教育程度、職務、受訓班別及服務機關等八項，茲將上述個人屬性在樣本中之分配情形統計分析如次：

一、性別

如表 4-1 中資料顯示，經以性別進行分析，其中男生受試者 63 人，佔有效樣本 78%；女生受試者有 18 人，佔有效樣本 22%，除此之外，有一位受試者並不願表示其性別。因為本研究係採取普查方式，由下表可知，司法院所屬政風人員之男、女分佈，男性明顯多於女性，此與政風工作之查處特性，可能有相當關係。

表 4-1 受試政風人員之性別統計分析摘要表

有效性	性別	人數	有效百分比	累積百分比
有效	男性	63	78	78
	女性	18	22	22
總合		81	100	100
遺漏值		1		

N=82

二、年齡

如表 4-2 中資料顯示，經以年齡進行分析，其中「30 歲以下」受試者有 16 人，佔有效樣本 19.5%；「31-40 歲」受試者有 18 人，佔有效樣本 21.9%；「41-50

歲」受試者有 20 人，佔有效樣本 24.3%；「51 歲以上」受試者有 28 人，佔有效樣本 34.2%。因為本研究係採取普查方式，由下表約可得知司法院所屬政風人員年齡符合常態分佈，並以中、壯年主，其中 31 至 50 歲之間達 38 人，佔有效樣本 46.3%，30 歲以下者亦有 16 人，佔有效樣本 19.5%，依此顯示司法院所屬政風人員年齡層分佈平均，未有老化現象，有利工作經驗傳承。

表 4-2 受試政風人員之年齡統計分析摘要表

有效性	年齡	人數	有效百分比	累積百分比
	30 歲以下	16	19.5	19.5
	31--40 歲	18	22.	41.5
	41--50 歲	20	24.3	65.8
	51 歲以上	28	34.2	100
總合		82	100	

N=82

三、婚姻

如表 4-3 中資料顯示，經以婚姻狀況進行分析，其中「已婚」受試者有 59 人，佔有效樣本 71.95%；「未婚」受試者有 23 人，佔有效樣本 28.1%。因為本研究係採取普查方式，由下表約可得知司法院所屬政風人員可能因為工作穩定且均達適婚年齡，計有七成以上人員都已結婚成家。

表 4-3 受試政風人員之婚姻統計分析摘要表

有效性	婚姻狀況	人數	有效百分比	累積百分比
	已婚	59	71.9	71.9
	未婚	23	28.1	100
總合		82	100	

N=82

四、年資

如表 4-4 中資料顯示，經以年資進行分析，其中「5 年以下」受試者有 31 人，佔有效樣本約 37.8%；「6 至 10 年」受試者有 7 人，佔有效樣本 8.5%；「11 至 15 年」受試者有 6 人，佔有效樣本 7.3%；「16 至 20 年」受試者有 5 人，佔有效樣本 6%；「21 年以上」受試者有 33 人，佔有效樣本 40.2%。因為本研究係採取普查方式，由下表約可得知，受試之司法院所屬政風人員 10 年

以下工作年資共 38 人，占有效樣本 46.3%；另 21 年以上工作年資共 33 人，占有效樣本 40.2%。就整體受試者而言，司法院所屬政風人員資淺及資深者各佔相當比率，此可能與政風單位編制及職務列等有關，現行司法院所屬各政風單位，限於法院組織法尚乏薦任 7-8 職等專員之職缺，提供科員層級人員學習歷練。

表 4-4 受試政風人員之年資統計分析摘要表

有效性	年資	人數	有效百分比	累積百分比
	5 年以下	31	37.8	37.8
	6-10 年	7	8.5	46.3
	11-15 年	6	7.3	53.6
	16-20 年	5	6	59.6
	21 年以上	33	40.2	100
總合		82	100	

N=82

五、教育程度

如表 4-5 中資料顯示，經以教育程度進行分析，其中「高中職以下」受試者有 2 人，占有效樣本 2.4%；「專科」受試者有 12 人，佔有效樣本 14.64%；「大學」受試者有 57 人，佔有效樣本 69.5%；「研究所以上」受試者有 11 人，佔有效樣本 13.4%。因為本研究係採取普查方式，由下表約可得知，受試之司法院所屬政風人員接受高等教育，即教育程度在大專以上者共 80 人，占有效樣本 97.6%。就整體受試者而言，顯見司法院所屬政風人員素質甚高，並具專業特質。

表 4-5 受試政風人員之教育程度統計分析摘要表

有效性	教育程度	人數	有效百分比	累積百分比
有效的	高中（職）	2	2.4	2.4
	大專	12	14.6	17.1
	大學	57	69.5	86.6
	研究所以上	11	13.4	100
總合		82	100	

N=82

六、職務

如表 4-6 中資料顯示，經以職務進行分析，其中「主管」受試者有 38 人，佔有效樣本 46.34%；「非主管」受試者有 44 人，佔有效樣本 53.6%。主管與非主管之比例約為 1:1.2，顯見司法院所屬各政風單位編制不大，每單位人員約 1 至 3 人。

表 4-6 受試員工之職務統計分析摘要表

有效性	職位	人數	有效百分比	累積百分比
有效的	主管	38	46.34	46.34
	非主管	46	53.6	100
總合		82	100	
遺漏值		0		

N=82

七、訓練

如表 4-7 中資料顯示，經以訓練班別進行分析，其中「查核班」受試者有 38 人，佔有效樣本 46.3%；「政風班」受試者有 38 人，佔有效樣本 46.3%；「其他」受試者有 6 人，佔有效樣本 7.3%。就整體受試者訓練資料顯示，司法院所屬政風人員主係由查核班及政風班結業者占絕對多數，由其他職系轉任者僅 7.3%。

表 4-7 受試政風人員之訓練班別統計分析摘要表

有效性	訓練班別	人數	有效百分比	累積百分比
有效的	查核	38	46.3	46.3
	政風	38	46.3	92.6
	其他	6	7.3	100
總合		82	100	

N=82

八、服務機關

如表 4-8 中資料顯示，經以「服務機關」進行分析，其中「司法院及直屬機關」受試者有 18 人，佔有效樣本 22%；「高等法院及所屬分院」受試者有 14 人，佔有效樣本 17.1%；「各地方法院」受試者有 50 人，佔有效樣本 61%。因為本研究係採取普查方式，由下表約可得知，受試司法院所屬機關政風人員

以任職各地方法院服務者居多數。

表 4-8 受試政風人員之服務機關統計分析摘要表

有效性	服務機關	人數	有效百分比	累積百分比
有效性	司法院及直屬機關	18	22	22
	高院及所屬分院	14	17	39
	各地方法院	50	61	100
總和		82	100	

N=82

第二節 研究變項之描述性統計

壹、政風人員工作生活品質知覺情形分析

本節檢驗的方法為描述性統計分析，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，以探討政風人員對目前工作生活品質的知覺情形。另問卷中除個人屬性構面係採取名目資料外，其餘構面每題項則係採五點計分法量表，答案為「非常同意」、「同意」、「沒意見」、「不同意」、「非常不同意」等五尺度，均為正向題，分別給了5分、4分、3分、2分、1分。因此，受試者在此量表中各因素的得分平均數如大於中點分數(3分)，則表示同意該因素之看法，平均數愈高表示愈同意，倘得分平均數小於中點分數，則表示不同意該因素之看法。由於採此種計分法中點分為可能最高得分之60%，因此，受試者在量表中每項因素之得分平均數比率(平均數/最大值)若高於60%，則表示同意此一因素看法，反之則否(王永大，1996:53-54)。本研究依此說明，並配合人次分配及所佔比例來加以比較分析，以探討政風人員對工作生活品質的知覺情形。

一、升遷考核

政風人員對工作生活品質在「升遷考核」的認知方面，有5個題項，其現況分析如附表4-9：

(一) 意見次數統計：

受試者對於「政風機構的升遷程序是公平」、「政風機構考績評定是公平」、「政風機構的獎懲作業是公平」、「政風機構主管對同仁一視同仁」、「政風主管願意接受不同意見表達」題項表示「非常同意」或「同意」者，均達五成(50%)以上；其中對於「政風主管願意接受不同意見表達」之間

項表示「非常同意」或「同意」者，達六成以上（63.5%）。

（二）平均數比較：

以「政風主管願意接受不同意見表達。」題項之平均數最高，而「政風機構的升遷程序是公平的。」題項之平均數最低。

（三）「升遷考核」構面之平均數為13.01（最大值為25），平均只有52%的強度表示認同，依前述說明，既然只有52%強度，而未達60%水準，顯示司法院所屬政風人員並不同意升遷、績效考核相關規定與程序作業。

表 4-9 受試政風人員對工作生活品質中升遷考核構面之知覺情形

升遷考核	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率		
	11	25	13.01	3.99	52%		
統計數 題項	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非常不 同意	平均 數	標準 差
1 政風機構的升遷程序是公平的。	3.7% (3)	46.3% (38)	31.7% (26)	13.4% (11)	4.9% (4)	2.25	.925
2 政風機構考績評定是公平的。	3.7% (3)	48.8% (40)	29.3% (24)	15.9% (13)	2.4% (2)	3.03	.880
3 政風機構的獎懲作業是公平的。	2.4% (2)	54.9% (45)	32.9% (27)	9.8% (8)	0 0	3.00	.707
4 政風機構主管對同仁一視同仁。	6.1% (5)	48.8% 40	29.3% (24)	15.9% (13)	0 0	3.02	.834
5 政風主管願意接受不同意見表達	9.8% (8)	53.7% (44)	26.8% (22)	7.3% (6)	2.4% (2)	2.98	.857

二、工作尊榮感

政風人員對工作生活品質在「工作尊容感」認知方面，計有6個題項，現況分析如附表4-10：

（一）意見次數統計：

對於「能從目前工作中獲得成就感」、「覺得目前的工作有意義」、「以工作為榮」、「我的工作能使家人以我為榮」及「覺得政風人員有很好的

形象」題項表示「非常同意」或「同意」者，達五成以上；對於「覺得以工作為榮」題項表示「非常同意」或「同意」者最多，達六成二以上。

(二) 平均數比較：

以「覺得以工作為榮」題項之平均數最高，認為「政風工作有良好的前途」題項之平均數最低。

(三) 「工作尊榮感」構面之平均數為17.41%（最大值為30），平均數比率為58%，未達60%水準，顯示受試司法院所屬政風人員對於從事政風工作之尊榮感，未能有高度認同。

表 4-10 受試政風人員對工作生活品質中工作尊榮感構面之知覺情形

工作尊榮	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率			
	6	30	17.41	4.897	58%			
題項	統計數	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意	平均數	標準差
8 政風工作有良好的前途發展。		2.4% (2)	40.2% (33)	47.6% (39)	7.3% (6)	2.4% (2)	2.56	.754
15 我能從目前工作中獲得成就感。		3.7% (3)	46.3% (38)	34.1% (28)	12.2% (10)	3.7% (3)	3.03	.878
16 我覺得目前的工作有意義。		6.1% (5)	48.8% (40)	28% (23)	8.5% (7)	8.5% (7)	3.05	.923
17 我以我的工作為榮。		9.8% (8)	52.4% (43)	28% (23)	6.1% (5)	3.7% (3)	3.09	.888
18 我覺得我的工作能使家人以我為榮。		9.8% (8)	41.5% (34)	37.8% (31)	4.9% (4)	6.1% (5)	2.98	.957
20 我覺得政風人員有很好的形象。		8.5% (7)	45.1% (37)	31.7% (26)	12.2% (10)	2.4% (2)	2.80	.905

三、工作內容

政風人員對工作生活品質在「工作內容」認知方面，計有4個題項，其現況分析如附表4-11：

(一) 意見次數統計：

對於「能從目前的工作中學習新的技能」、「目前的工作內容具有多樣性」、「目前的工作具有挑戰性」等三個題項表示「非常同意」或「同意」者約有六成以上；另對於「目前教育訓練感到滿意」題項表示「非常同意」或「同意」未達六成。

(二) 平均數比較：

以「目前的工作內容具有多樣性」題項之平均數最高，達到七成三；對於「目前教育訓練感到滿意」題項表示「非常同意」或「同意」最低。

(三) 「工作內容」構面之平均數為14.50（最大值為20），平均數比率72.50%。

表 4-11 受試政風人員對工作生活品質中工作內容構面之知覺情形

工作內容	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率			
	6	20	14.50	2.70	72.50%			
題項	統計數	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意	平均數	標準差
9 我能從目前的工作中學習新的技能。		13.4% (11)	51.2% (42)	22% (18)	11% (9)	2.4% (2)	3.62	.938
10 我對於目前教育訓練感到滿意。		2.4% (2)	56.1% (46)	28% (23)	12.2% (10)	1.2% (1)	3.46	.789
13 目前的工作內容具有多樣性。		13.4% (11)	59.9% (49)	19.5% (16)	6.1% (5)	1.2% (1)	3.78	.802
14 目前的工作具有挑戰性。		11% (9)	53.7% (44)	25.6% (21)	7.3% (6)	2.4% (2)	3.63	.868

四、福利保障

政風人員對工作生活品質在「福利保障」認知方面，有三個題項，其現況分析如附表4-12：

(一) 意見次數統計：

對於「目前工作所得很滿意」、「工作上的假期我很滿意」之題項表示「非常同意」或「同意」者，均達五成以上；另對於「目前工作上的福利制度

我很滿意」題項表示「非常同意」或「同意」者約為四成八。

(二) 平均數比較：

以「工作上的假期我很滿意」題項之平均數最高，而「目前工作上的福利制度我很滿意」題項之平均數最低。

(三) 「福利保障」構面之平均數為10.06（最大值為15），平均數比率為70.60%。

表 4-12 受試政風人員對工作生活品質中「福利保障」構面之知覺情形

福利保障	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率		
	4	15	10.06	1.289	70.6%		
題項內容	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意	平均數	標準差
21 目前的工作所得我很滿意。	11% (9)	43.9% (36)	29.3% (34)	12.2% (10)	3.7% (3)	3.46	.971
22 工作上的假期我很滿意。	4.9% (4)	62.2% (51)	28% (23)	4.9% (4)	0	3.67	.649
23 目前工作上的福利制度我很滿意。	7.3% (6)	41.5% (34)	35.4% (29)	14.6% (12)	1.2% (1)	3.39	.871

五、工作滿足

政風人員對工作生活品質在「工作滿足」因素現況分析，如表4-13：

(一) 意見次數統計：

對於「我會經常與同仁溝通討論互相幫忙」、「政風機構有定期辦理升遷」題項表示「非常同意」或「同意」者，均達七成以上；另「覺得親友鄰居羨慕我的工作」題項表示「非常同意」或「同意」者不到五成。

(二) 平均數比較：

以「我會經常與同仁溝通討論互相幫忙」題項之平均數最高，而「覺得親友鄰居羨慕我的工作」題項之平均數最低。

(三) 「工作滿足」構面之平均數為11.25（最大值為15），平均數比率為75%。

表 4-13 受試政風人員對工作生活品質中「工作滿足」構面之知覺情形

工作滿足	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率			
	4	15	11.25	1.98	75%			
題項	統計數	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意	平均數	標準差
6 政風機構有定期辦理升遷。		13.4% (11)	57.3% (47)	22% (18)	4.9% (4)	2.4% (2)	3.74	.843
11 我會經常與同仁溝通討論互相幫忙。		26.8% (22)	62.2% (51)	7.3% (6)	3.7% (3)	0	4.12	.092
19 我覺得親友鄰居羨慕我的工作。		7.3% (6)	41.5% (34)	37.8% (31)	9.8% (8)	3.7% (3)	3.39	.899

六、工作環境

政風人員對工作生活品質在「工作環境」因素現況分析，如表4-14：

(一) 意見次數統計：

對於「目前的工作環境是安全的」、「目前的工作時間能配合我的休閒生活」之題項表示「非常同意」或「同意」者，均在七成以上。

(二) 平均數比較：

以「目前的工作環境是安全的」題項之平均數最高，而「目前的工作時間能配合我的休閒生活」題項之平均數最低。

(三) 「工作環境」構面之平均數為7.80（最大值為10），平均數比率為78%。

顯示受試司法院所屬政風人員對於工作環境，平均數有高達78%的強度表示認同。

表 4-14 受試政風人員對工作生活品質中「工作環境」構面之知覺情形

工作環境	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率			
	5	10	7.80	1.082	78%			
題項	統計數	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意	平均數	標準差
12 目前的工作環境是安全的。		19.5% (16)	64.6% (53)	13.4% (11)	2.4% (2)	0	4.01	.657
24 我目前的工作時間能配合我的休閒生活。		11% (9)	62.2% (51)	22% (18)	4.9% (4)	0	3.79	.698

七、整體工作生活品質

表 4-15 受試政風人員工作生活品質程度情形表

	最 小 值	最 大 值	平 均 數	標 準 差	平均數比率
工作生活品質	6.16	19.83	14.10	2.655	71.10%

由表4-15 得知，政風人員對於工作生活品質知覺之平均數為14.10（最大值為19.83），平均數比率為71.10%，亦即司法院所屬政風人員對於目前整體工作生活品質之滿意度達七成以上。

貳、政風人員組織承諾程度之分析

一、留職承諾

政風人員對組織承諾在「留職承諾」因素現況分析，如表4-16：

（一）意見次數統計：

- 1、在「我願意付出本職以外的努力，協助達成任務」、「我覺得努力工作會讓我得到滿足感」、「我十分關心政風機構的未來發展」題項表示「非常同意」或「同意」者達七成以上。
- 2、對於「慶幸成為政風機構的一份子」、「我對政風工作有絕對的忠誠」、「提起自己努力工作的成果時，會感到驕傲」題項表示「非常同意」或「同意」者約六成以上。
- 3、對「我會對朋有說政風工作是值得奉獻的志業。」、「我對於政風機構有很強烈的歸屬感」及「我非常認同政風工作的價值觀」、「我所重視的工作觀念和政風機構是一致的」、「我選擇到政風機構工作是一個正確的決定」等題項，表示「非常同意」或「同意」者約有五成多。
- 4、對於「我覺得從事政風工作是個人最好的選擇」、「我認同政風工作理念不會考慮更換其他工作」等題項，表示「非常同意」或「同意」者，約在四成多。
- 5、對「如果我繼續留在政風機構一定會有前途」之題項表示「非常同意」或「同意」者，約僅有三成（僅30.5%）。

（二）平均數統計：

以「我願意付出本職以外的努力，協助達成任務」題項之平均數最高，而「如果我繼續留在政風機構一定會有前途」之平均數最低。

（三）「留職承諾」變項之平均數為50.18（最大值為70），平均數比率71.68%。

表4-16 受試政風人員對組織承諾中「留職承諾」構面之知覺情形

留職承諾	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率
	19	70	50.18	9.62	71.68%

題項	統計數					平均數	標準差
	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意		
1 我很慶幸成為政風機構的一份子。	14.6% (12)	46.3% (38)	31.7% (26)	3.7% (3)	2.4% (2)	368	.864
2 我願意付出本職以外的努力，協助達成任務。	19.5% (16)	63.4% (52)	13.4% (11)	2.4% (2)	0	4.01	.661
3 我會對朋有說政風工作是值得奉獻的志業。	7.3% (6)	43.9% (36)	35.4% (29)	9.8% (8)	2.4% (2)	3.44	.866
4 我對於政風機構有很強烈的歸屬感。	6.1% (5)	43.9% (36)	40.2% (33)	6.1% (5)	2.4% (2)	3.46	.807
5 我覺得從事政風工作是個人最好的選擇。	7.3% (6)	40.2% (33)	39% (32)	9.8% (8)	2.4% (2)	3.41	.880
6 我對政風工作有絕對的忠誠。	18.3% (15)	48.8% (40)	25.6% (21)	3.7% (3)	2.4% (2)	3.78	.880
7 我非常認同政風工作的價值觀。	9.8% (8)	47.6% (39)	30.5% (25)	9.8% (8)	1.2% (1)	3.56	.851
8 我所重視的工作觀念和政風機構是一致的。	8.5% (7)	51.2% (42)	28% (23)	11% (9)	0	3.58	.804
9 提起自己努力工作的成果時，會感到驕傲。	11% (9)	58.5% (48)	22% (18)	6.3% (5)	1.2% (1)	3.72	.791
14 我覺得努力工作會讓我得到滿足感。	15.9% (13)	54.9% (45)	22% (18)	4.9% (4)	2.4% (2)	3.77	.865
15 我認同政風工作理念不會考慮更換其他工作。	7.3% (6)	36.6% (30)	39% (32)	13.4% (11)	3.7% (3)	3.30	.925
16 如果我繼續留在政風機構一定會有前途。	4.9% (4)	25.6% (21)	51.2% (42)	14.6% (12)	3.7% (3)	3.13	.857
17 我選擇到政風機構工作是一個正確的決定。	8.5% (7)	43.9% (36)	37.8% (31)	4.9% (4)	4.9% (4)	3.46	.905
18 我十分關心政風機構的未來發展。	26.8% (22)	46.3% (38)	19.5% (16)	4.9% (4)	2.4% (2)	3.90	.938

二、努力承諾

政風人員對組織承諾在「努力承諾」因素現況分析，如表4-17：

(一) 意見次數統計：

- 1、對於「我會主動幫助其他同仁解決工作上的困難」題項表示「非常同意」或「同意」者有八成多。
- 2、對「我會主動將工作經驗傳承給新進同仁」、「我會主動將工作經驗與新進同仁分享」、「我會主動學習工作上所需的專業知識與技能」等題項表示「非常同意」或「同意」者均達九成以上。

(二) 平均數比較：

以「我會主動學習工作上所需的專業知識與技能」題項之平均數最高，而「我會主動幫助其他同仁解決工作上的困難」之平均數最低。

(三) 「努力承諾」變項之平均數為16.74（最大值為20），平均數比率為83.70%。

表4-17 受試政風人員對組織承諾中「努力承諾」因素之知覺情形

努力承諾	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率
	10	20	16.74	2.24	83.70%

題項內容	統計數					平均數	標準差
	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意		
10 我會主動幫助其他同仁解決工作上的困難。	22% (18)	64.6% (53)	22% (18)	4.9% (4)	2.4% (2)	4.22	.5833
11 我會主動將工作經驗傳承給新進同仁。	31.7% (26)	59.8% (49)	4.9% (4)	2.4% (2)	0	4.22	.652
12 我會主動將工作經驗與新進同仁分享。	29.3% (24)	61% (50)	7.3% (6)	1.2% (1)	0	4.20	.021
13 我會主動學習工作上所需的專業知識與技能。	29.3% (24)	63.4% (52)	4.9% (4)	1.2% (1)	0	4.22	.621

三、組織承諾

由表4-18所示，政風人員的組織承諾程度平均數為33.46（最大值為45），

平均數比率為74.35%，亦即司法院所屬政風人員對政風單位之認同與投入程度有七成多。

表 4-18 受試政風人員「組織承諾」程度情形表

	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率
組織承諾	14.5	45	33.46	5.93	74.35%

第三節 不同個人屬性之政風人員對工作生活品質知覺之差異分析

本節旨在瞭解司法院所屬政風人員背景變項在工作生活品質之差異情形，對於性別、職位等變項，係以 t 檢定加以分析，而年齡、服務年資、教育程度、職務、訓練、服務機關等變項，則以單因子變異數分析(one way ANOVA)進行組織結構及運作流程各因素之檢定，若達顯著水準，再以事後比較考驗(post hoc tests)之最小顯著差異法(Least Significant Difference, 簡稱 LSD)進一步檢定那幾組之差異情形達顯著水準，並進一步就組別間做差異的比較分析。

H_0 ：個人各種屬性變項對工作生活品質知覺程度無顯著差異情形存在

壹、性別

一、研究假設

不同性別的政風人員對工作生活品質及其因素的知覺程度無顯著差異情形存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗不同性別的政風人員對工作生活品質及其因素的知覺程度是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-19 所示：

表 4-19 政風人員之性別與工作生活品質及其因素之 t 檢定結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
升遷考核		男性	64	20.60	4.07	.756
		女性	18	23.16	4.03	
工作尊榮感		男性	64	23.39	5.14	.865
		女性	18	23.16	4.03	
工作內容		男性	64	14.45	2.68	.769
		女性	18	14.66	2.84	
福利保障		男性	64	6.97	1.18	.313
		女性	18	7.33	1.60	
工作滿足		男性	64	11.20	2.00	.651
		女性	18	11.44	1.947	
工作環境		男性	64	7.73	.995	.269
		女性	18	8.05	1.35	
工作生活品質		男性	64	84.37	13.17	.725
		女性	18	85.61	12.85	

註：* $P < .05$ ；** $P < .01$ ；*** $P < .001$

三、結果分析

依據表 4-19 所示 t 檢定結果，不同性別變項在工作生活品質之認知及「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「工作與家庭休閒」、「成就滿足」、「工作環境」等六個因素的 p 值均 $> .05$ ，未達顯著差異，故接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同性別之政風員對工作生活品質之認知無顯著差異情形存在，其假設成立。

貳、婚姻

一、研究假設

不同婚姻狀態的政風人員對工作生活品質及其因素的知覺程度無顯著差異情形存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗不同婚姻狀態的政風人員對工作生活品質及其因素的知覺程度是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-20 所示：

表 4-20 政風人員之婚姻狀態與工作生活品質及其因素之 t 檢定結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
升遷考核		已婚	59	20.474	4.107	.453
		未婚	23	21.217	3.741	
工作尊榮感		已婚	59	23.30	5.00	.915
		未婚	23	23.434	4.727	
工作內容		已婚	59	14.271	2.538	.222
		未婚	23	15.087	3.073	
福利保障		已婚	59	6.881	1.130	.043*
		未婚	23	7.521	1.562	
工作滿足		已婚	59	11.220	2.000	.795
		未婚	23	11.347	1.968	
工作環境		已婚	59	7.694	.951	.142
		未婚	23	8.087	1.345	
工作生活品質		已婚	59	83.85	13.13	.413
		未婚	23	86.44	12.91	

註：*P<.05；**P<.01；*** P<.001

三、結果分析

- (一) 「婚姻狀態」變項在工作生活品質之「福利保障」因素構面的值小於 α 值(=.05)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立);亦即不同婚姻狀態的政風人員，對於「福利保障」知覺有顯著差異情形存在。
- (二) 在「福利保障」因素中，未婚組別的平均數均高於已婚，顯示未婚對於上述工作生活品質之「福利保障」因素有較高的滿意度。
- (三) 另依據表 4-20 所示t檢定結果，婚姻狀態變項在工作生活品質之「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「工作滿足」、「工作環境」等因素的p值均大於 α 值(=.05)，未達顯著差異，故接受虛無假設 H_0 ，亦即不同婚姻狀態之政風員對工作生活品質之「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「工作滿足」、「工作環境」無顯著差異情形存在。

參、職務

一、研究假設

不同職務的政風人員對工作生活品質及其因素的知覺程度無顯著差異情形存在。

二、t 檢定結果

以t檢定檢驗不同職務的政風人員對工作生活品質及其因素的知覺程度是否有顯著差異存在，其t檢定的結果如表 4-21 所示：

表 4-21 政風人員之職務與工作生活品質及其因素之 t 檢定結果摘要表

因素構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
升遷考核	主管	38	23.894	3.998	.581
	非主管	44	22.863	5.559	
工作尊榮感	主管	38	23.30	5.00	.345
	非主管	44	23.434	4.727	
工作內容	主管	38	14.368	2.2598	.685
	非主管	44	14.613	3.059	
福利保障	主管	38	6.894	1.203	.281
	非主管	44	7.204	1.356	
工作滿足	主管	38	11.500	1.639	.303
	非主管	44	11.045	2.230	
工作環境	主管	38	7.789	.776	.906
	非主管	44	7.818	1.298	
工作生活品質	主管	38	85.39	10.22	.632
	非主管	44	84.00	15.14	

* $P < .05$; ** $P < .01$; *** $P < .001$

三、結果分析

依據表 4-21 所示t檢定結果，不同職務變項在工作生活品質之認知及「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「福利保障」、「工作滿足」、「工作環境」等六個因素的p值均 $> .05$ ，未達顯著差異，故接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同職務之政風員對工作生活品質之認知無顯著差異情形存在，其假設成立。

肆、年齡

一、研究假設

不同年齡的政風人員對工作生活品質及其因素之知覺程度無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗政風人員年齡的不同，是否會造成其對工作生活品質及其因素知覺的顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之最小顯著差異法 (Least Significant Difference, 簡稱 LSD) 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-22 所示。

表 4-22 政風人員之年齡與工作生活品質及其因素單因子變異數分析結果摘要表

統計數 因素構面	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
升遷考核	1. 30 歲以下	16	21.93	3.58	3.436	.021*	1>3 4>3
	2. 31-40 歲	18	19.75	3.75			
	3. 41-50 歲	20	18.75	5.01			
	4. 51 歲以上	28	21.80	3.01			
工作尊榮感	1. 30 歲以下	16	24.37	3.59	2.792	.046*	4>2 4>3
	2. 31-40 歲	18	21.56	4.78			
	3. 41-50 歲	20	21.70	6.35			
	4. 51 歲以上	28	24.83	3.93			
工作內容	1. 30 歲以下	16	15.81	2.48	2.887	.041*	1>2
	2. 31-40 歲	18	13.18	2.87			
	3. 41-50 歲	20	14.15	3.6			
	4. 51 歲以上	28	14.73	2.19			
福利保障	1. 30 歲以下	16	7.75	1.69	2.367	.077	
	2. 31-40 歲	18	6.93	1.12			
	3. 41-50 歲	20	6.65	1.26			
	4. 51 歲以上	28	7.03	1.03			
工作滿足	1. 30 歲以下	16	11.87	1.58	3.504	.019*	1>2 4>2 4>3
	2. 31-40 歲	18	10.31	1.95			
	3. 41-50 歲	20	10.65	2.60			
	4. 51 歲以上	28	11.83	1.39			
工作環境	1. 30 歲以下	16	8.31	1.40	1.632	.189	
	2. 31-40 歲	18	7.81	1.16			
	3. 41-50 歲	20	7.70	.80			
	4. 51 歲以上	28	7.60	1.08			
工作生活品質	1. 30 歲以下	16	96.06	11.12	3.432	.021*	1>2 1>3 4>2 4>3
	2. 31-40 歲	18	79.56	13.42			
	3. 41-50 歲	20	79.68	16.89			
	4. 51 歲以上	28	87.51	9.07			

*P<.05 ; ** P<.01 ; ***P<.001

三、結果分析

茲將表 4-22 中所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

- (一)「年齡」變項在「福利保障」、「工作環境」因素中的P值(.077; 189)大於 α 值(=.05)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)，顯示不同年齡的政風人員對「福利保障」、「工作環境」因素的知覺並無顯著差異情形存在。
- (二)「年齡」變項在工作生活品質及「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「工作滿足」等因素的P值均小於 α 值(=.05)，F值亦達顯著水準，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)，顯示不同年齡的政風人員對於工作生活品質之「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「工作滿足」因素的知覺有顯著差異情形存在。經以事後比較考驗(Post Hoc Tests)之最小顯著差異法(Least Significant Difference, 簡稱LSD)作進一步檢定結果如次：

1、升遷考核

- (1)「30歲以下」組對「41-50歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.18，顯示「30歲以下」組人員對「升遷考核」因素的滿意度高於「41-50歲」組人員。
- (2)「51歲以上」組對「41-50歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.05，顯示「51歲以上」人員對「升遷考核」因素的滿意度高於「41-50歲」組人員。

2、工作尊榮感

- (1)「51歲以上」組對「31-40歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.27，顯示「51歲以上」組人員對「工作尊榮感」因素的滿意度高於「31-40歲」組人員。
- (2)「51歲以上」組對「41-50歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為3.13，顯示「51歲以上」人員對「工作尊榮感」因素的滿意度高於「41-50歲」組人員。

3、工作內容

- 「30歲以下」組對「31-40歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為2.62，顯示「30歲以下」組人員對「工作內容」因素的滿意度高於「31-40歲」組人員。

4、工作滿足

- (1)「30歲以下」組對「31-40歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.56，顯示「30歲以下」組人員對「工作滿足」構面的滿意度高於「31-40歲」組人員。
- (2)「51歲以上」組對「31-40歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.52，顯示「51歲以上」人員對「工作滿足」構面的滿意度高於「31-40歲」組人員。
- (3)「51歲以上」組對「41-50歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為1.18，顯示「51歲以上」人員對「工作滿足」構面的滿意度高於「41-50歲」組人員。

伍、服務年資

一、研究假設

不同服務年資的政風人員對工作生活品質及其因素之知覺程度無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗政風人員服務年資的不同，是否會造成其對工作生活品質及其因素知覺的顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之最小顯著差異法 (Least Significant Difference, 簡稱 LSD) 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-23 所示。

表 4-23 政風人員服務年資與工作生活品質及其因素單因子變異數分析結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
升遷考核		1.5 年以下	31	21.03	3.77	1.906	.118	
		2.6-10 年	7	18.60	5.36			
		3.11-15 年	6	19.66	5.35			
		4.16-20 年	5	18.45	4.43			
		5.21 年以上	33	21.67	3.29			
工作尊榮感		1.5 年以下	31	23.24	4.44	2.56	.045*	1>2 5>2
		2.6-10 年	7	18.60	4.92			
		3.11-15 年	6	22.16	9.62			
		4.16-20 年	5	21.81	5.79			
		5.21 年以上	33	24.96	2.97			
工作內容		1.5 年以下	31	14.65	3.05	.359	.837	
		2.6-10 年	7	13.40	1.51			
		3.11-15 年	6	14.50	4.27			
		4.16-20 年	5	14.00	3.22			
		5.21 年以上	33	14.70	1.96			
福利保障		1.5 年以下	31	7.31	1.53	.891	.473	
		2.6-10 年	7	7.00	.707			
		3.11-15 年	6	7.16	1.36			
		4.16-20 年	5	6.45	1.36			
		5.21 年以上	33	7.03	1.04			
工作滿足		1.5 年以下	31	11.31	1.81	2.794	.032*	1>2 5>2
		2.6-10 年	7	9.001	1.58			
		3.11-15 年	6	10.66	3.77			
		4.16-20 年	5	10.81	2.40			
		5.21 年以上	33	11.83	1.24			
工作環境		1.5 年以下	31	8.10	1.34	1.560	.193	
		2.6-10 年	7	7.40	.54			
		3.11-15 年	6	7.50	1.37			
		4.16-20 年	5	7.27	.90			
		5.21 年以上	33	7.83	.77			
工作生活品質		1.5 年以下	31	85.65	13.47	2.134	.085	
		2.6-10 年	7	74.00	13.22			
		3.11-15 年	6	81.14	22.04			
		4.16-20 年	5	78.90	14.54			
		5.21 年以上	33	88.64	7.74			

*P<.05 ; **P<.01 ; *** P<.001

三、結果分析

茲將表 4-23 中所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

- (一)「服務年資」變項在「升遷考核」、「工作內容」、「福利保障」、「工作環境」因素中的 P 值大於 α 值 ($=.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)，顯示不同服務年資的政風人員對「升遷考核」、「工作內容」、「福利保障」、「工作環境」因素的知覺並無顯著差異情形存在。
- (二)「服務年資」變項在工作生活品質之「工作尊榮感」、「工作滿足」等因素中的 P 值均小於 α 值 ($=.05$)，F 值亦達顯著水準，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)，顯示不同服務年資的政風人員對於工作生活品質及其「工作尊榮感」、「工作滿足」因素的知覺有顯著差異情形存在。再經以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 進行分析結果如次：

1、工作尊榮感

- (1)「5 年以下」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.64，顯示「5 年以下」組人員對「工作尊榮感」因素的滿意度高於「6-10 年」組人員。
- (2)「21 年以上」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 6.36，顯示「21 年以上」服務年資人員對「工作尊榮感」因素的滿意度高於「6-10 年」組人員。

2、工作滿足

- (1)「5 年以下」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.31，顯示「5 年以下」組人員對「工作滿足」因素的滿意度高於「6-10 年」組人員。
- (2)「21 年以上」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.83，顯示「21 年以上」服務年資人員對「工作滿足」構面的滿意度高於「6-10 年」組人員。

陸、學歷

一、研究假設

不同學歷的政風人員對工作生活品質及其因素之知覺程度無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗政風人員教育程度的不同，是否會造成其對工作生活品質及其因素的知覺有顯著差異情形存在，如果有顯著差異存在，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 作進一步的檢定，以瞭解差異之學歷組別，其結果如表 4-24 所示。

表 4-24 政風人員教育程度與工作生活品質及其因素單因子變異數分析結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
升遷考核		1.高中以下	2	25.50	3.58	4.690	.005**	1>2 3>2 4>2
		2.大專	12	17.33	4.55			
		3.大學	57	21.22	3.50			
		4.研究所以上	11	20.63	3.99			
工作尊榮感		1.高中以下	2	25.50	.707	2.809	.045*	1>2 1>3 1>4
		2.大專	12	17.33	4.55			
		3.大學	57	21.22	3.50			
		4.研究所以上	11	20.63	3.99			
工作內容		1.高中以下	2	17.00	1.41	1.306	.278	
		2.大專	12	13.50	3.82			
		3.大學	57	14.50	2.52			
		4.研究所以上	11	15.09	2.07			
福利保障		1.高中以下	2	8.00	.00	.575	.633	
		2.大專	12	6.83	1.02			
		3.大學	57	7.03	1.41			
		4.研究所以上	11	7.27	.904			
工作滿足		1.高中以下	2	13.50	.707	2.430	.071	
		2.大專	12	10.50	3.28			
		3.大學	57	11.49	1.477			
		4.研究所以上	11	10.45	2.20			
工作環境		1.高中以下	2	9.00	1.41	1.006	.395	
		2.大專	12	7.58	.900			
		3.大學	57	7.82	1.13			
		4.研究所以上	11	7.72	.904			
工作生活品質		1.高中以下	2	104.50	3.53	3.188	.028*	1>2 1>3 1>4 3>2
		2.大專	12	77.41	18.03			
		3.大學	57	85.73	10.95			
		4.研究所以上	11	83.27	13.97			

*P<.05；** P<.01；*** P<.001

三、結果分析

茲將表 4-24 所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

- (一)「教育程度」變項在「工作內容」、「福利保障」、「工作滿足」、「工作環境」等因素中的 P 值大於 α 值(=.05)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)，顯示不同服務年資的政風人員對「工作內容」、「福利保障」、「工作滿足」、「工作環境」因素的知覺並無顯著差異情形存在。
- (二)「教育程度」變項在工作生活品質之「升遷考核」、「工作尊榮感」等因素中的 P 值均小於 α 值(=.05)，F 值亦達顯著水準，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)，顯示不同教育程度的政風人員對於工作生活品質及其「升遷考核」、「工作尊榮感」因素的知覺有顯著差異情形存在。經以事後比較

考驗 (Post Hoc Tests) 之LSD進行分析結果如次：

1、升遷考核

- (1)「高中以下」組對「大專」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 8.416，顯示「高中以下」組人員對「升遷考核」因素的滿意度高於「大專」組人員。
- (2)「大學」組對「大專」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.894，顯示「大學」教育程度之政風人員對「升遷考核」因素的滿意度高於「大專」組人員。
- (3)「研究所以上」組對「大專」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.30，顯示「大學」教育程度之政風人員對「升遷考核」因素的滿意度高於「大專」組人員。

2、工作尊榮感

- (1)「高中以下」組對「大專」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 9.83，顯示「高中以下」組人員對「升工作尊榮感」構面的滿意度高於「大專」組人員。
- (2)「高中以下」組對「大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.85，顯示「高中以下」教育程度之政風人員對「工作尊榮感」構面的滿意度高於「大學」組人員。
- (3)「高中以下」組對「研究所以上」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 9.40，顯示「高中以下」教育程度之政風人員對「工作尊榮感」構面的滿意度高於「研究所以上」組人員。

柒、訓練班別

一、研究假設

不同訓練班別的政風人員對工作生活品質及其因素之知覺程度無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗政風人員訓練班別的不同，是否會造成其對工作生活品質及其因素知覺的顯著差異，如果有顯著差異存在，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之最小顯著差異法 (least significant difference, 簡稱 LSD) 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-25 所示。

表 4-25 政風務人員訓練與工作生活品質及其因素單因子變異數分析結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
升遷考核		1.查核班	38	21.24	3.64	.997	.374	
		2.政風班	38	20.50	4.08			
		3.其他	6	19.36	4.84			
工作尊榮感		1.查核班	38	24.35	3.19	1.539	.222	
		2.政風班	38	22.67	4.71			
		3.其他	6	22.00	8.77			
工作內容		1.查核班	38	14.45	1.72	.013	.987	
		2.政風班	38	14.55	2.95			
		3.其他	6	14.50	2.70			
福利保障		1.查核班	38	6.91	1.18	.975	.382	
		2.政風班	38	7.29	1.44			
		3.其他	6	6.81	1.07			
工作滿足		1.查核班	38	11.67	1.08	2.120	.126	
		2.政風班	38	11.08	1.99			
		3.其他	6	10.36	3.587			
工作環境		1.查核班	38	7.78	.786	1.336	.270	
		2.政風班	38	7.97	1.21			
		3.其他	6	7.80	1.08			
工作生活品質		1.查核班	38	86.43	7.96	.971	.383	
		2.政風班	38	84.08	13.74			
		3.其他	6	80.36	22.11			

*P<.05；** P<.01；*** P<.001

三、結果分析

茲將表 4-25 中所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

「訓練班別」變項在「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「福利保障」、「工作滿足」、「工作環境」等六個因素中的 P 值均大於 α 值 ($=.05$)，故接受虛無假設 H_0 ，顯示不同訓練班別的政風人員對「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「福利保障」、「工作滿足」、「工作環境」因素的知覺並無顯著差異情形存在。

捌、服務機關

一、研究假設

不同服務機關的政風人員對工作生活品質及其因素之知覺程度無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗政風人員服務機關的不同，

是否會造成其對工作生活品質及其因素知覺的顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗（Post Hoc Tests）之最小顯著差異法(LSD)作進一步檢定，瞭解其顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-26 所示。

表 4-26 政風人員服務機關與工作生活品質及其因素單因子變異數分析摘要表

統計數 因素構面	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
升遷考核	1. 司法院直屬機關	18	22.16	3.68	1.961	.148	
	2. 高院及所屬分院	14	19.50	4.39			
	3. 各地方法院	50	19.36	4.84			
工作尊榮感	1. 司法院直屬機關	18	24.35	3.19	.860	.427	
	2. 高院及所屬分院	14	22.67	4.71			
	3. 各地方法院	50	22.00	8.77			
工作內容	1. 司法院直屬機關	18	14.66	2.16	.045	.956	
	2. 高院及所屬分院	14	14.50	3.20			
	3. 各地方法院	50	14.44	2.77			
福利保障	1. 司法院直屬機關	18	7.55	1.04	1.751	.180	
	2. 高院及所屬分院	14	6.85	.86			
	3. 各地方法院	50	6.94	1.43			
工作滿足	1. 司法院直屬機關	18	11.27	1.74	.488	.616	
	2. 高院及所屬分院	14	10.78	2.69			
	3. 各地方法院	50	11.38	1.85			
工作環境	1. 司法院直屬機關	18	7.94	.802	1.486	.233	
	2. 高院及所屬分院	14	7.35	1.00			
	3. 各地方法院	50	7.88	1.17			
工作生活品質	1. 司法院直屬機關	18	88.22	11.51	1.112	.334	
	2. 高院及所屬分院	14	81.50	14.82			
	3. 各地方法院	50	84.24	13.00			

* P<.05 ; ** P<.01 ; *** P<.001

三、結果分析

茲將表 4-26 中所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

「服務機關」變項在「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「福利保障」、「工作滿足」、「工作環境」等六個因素中的 P 值均大於 α 值 ($=.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)，顯示不同服務機關的政風人員對「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「福利保障」、「工作滿足」、「工作環境」因素的知覺並無顯著差異情形存在。

第四節 不同個人屬性之政風人員對組織承諾知覺之差異分析

本節旨在瞭解司法院所屬政風人員背景變項在組織承諾之差異情形，對於性別、職位等變項，係以 t 檢定加以分析，而年齡、服務年資、教育程度、職務、訓練、服務機關等變項，則以單因子變異數分析(one way ANOVA)進行組織結構及運作流程各因素之檢定，若達顯著水準，再以事後比較考驗;(post hoc tests)之最小顯著差異法(Least Significant Difference,簡稱 LSD)進一步檢定那幾組之差異情形達顯著水準，並進一步就組別間做差異的比較分析。

H_0 ：個人各種屬性變項對組織承諾知覺程度無顯著差異情形存在。

壹、性別

一、研究假設

不同性別政風人員對組織承諾及其因素知覺程度無顯著差異情形存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗不同性別的政風人員對工作生活品質及其因素的知覺程度是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-27 所示：

表 4-27 政風人員之性別與組織承諾及其及其因素 t 檢定結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
留職承諾		男性	64	50.77	9.46	.303
		女性	18	48.11	10.15	
努力承諾		男性	64	16.90	2.13	.220
		女性	18	16.16	2.57	
組織承諾		男性	64	67.82	11.16	.248
		女性	18	64.33	11.98	

* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$

三、結果分析

依據表 4-27 所示 t 檢定結果，不同性別變項在組織承諾之認知及「留職承諾」、「努力承諾」等及其因素的 p 值均 $>.05$ ，未達顯著差異，故接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同性別之政風員對組織承諾之認知無顯著差異情形存在，其假設成立。

貳、婚姻

一、研究假設

不同婚姻狀態的政風人員對組織承諾及其因素的知覺程度無顯著差異情形存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗不同婚姻狀態的政風人員對組織承諾及其因素的知覺程度是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-28 所示：

表 4-28 政風人員之婚姻狀態與組織承諾及其因素 t 檢定結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
留職承諾	已婚	59	51.00	9.14	.228	
	未婚	23	48.13	10.66		
努力承諾	已婚	59	16.87	2.14	.380	
	未婚	23	16.39	2.48		
組織承諾	已婚	59	68.05	10.81	.232	
	未婚	23	64.80	12.23		

* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$

三、結果分析

依據表 4-28 所示 t 檢定結果，婚姻變項在組織承諾之認知及「留職承諾」、「努力承諾」等因素的 p 值均 $>.05$ ，未達顯著差異，故接受虛無假設 H_0 。因此，研究分析顯示不同婚姻狀況之政風員對組織承諾之認知無顯著差異情形存在。

參、職務

一、研究假設

不同職務的政風人員對工作生活品質的知覺程度無顯著差異情形存在。

二、t 檢定結果

以t檢定檢驗不同職務的政風人員對組織承諾之因素的知覺程度是否有顯著差異存在，其t檢定的結果如表4-29所示：

表4-29 政風人員之職務與工作生活品質及其因素t檢定結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
留職承諾		主管	38	52.94	7.09	.017*
		非主管	44	47.86	10.86	
努力承諾		主管	38	17.18	2.05	.178
		非主管	44	16.434	2.367	
組織承諾		主管	38	70.26	8.44	.016*
		非主管	44	64.29	12.62	

*P<.05；** P<.01；***P<.001

三、結果分析

- (一) 「職務」變項在組織承諾之「留職承諾」因素的P值小於 α 值(=.05)，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)；亦即不同婚姻狀態的政風人員，對於「留職承諾」知覺有顯著差異情形存在。
- (二) 在「職務」構面中，主管組別的平均數高於非主管組，顯示主管對於上述在組織承諾之「留職承諾」因素程度較高。
- (三) 另依據表4-3-3所示t檢定結果，職務變項在組織承諾之「努力承諾」因素的p值大於 α 值(=.05)，未達顯著差異，故接受虛無假設 H_0 ，亦即不同職務之政風員對組織承諾之「努力承諾」無顯著差異情形存在。

肆、年齡

一、研究假設

不同年齡的政風人員對組織承諾及其因素知覺程度無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析(One Way ANOVA)檢驗政風人員年齡的不同，是否會造成其對組織承諾及其因素知覺的顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗(Post Hoc Tests)之最小顯著差異法(least significant difference, 簡稱LSD)作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別，結果詳如表4-30所示。

表 4-30 政風人員之年齡與組織承諾及其因素單因子變異數分析結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
留職承諾		1.30 歲以下	16	50.56	8.75	4.309	.007**	4>2 4>3
		2.31-40 歲	18	44.31	8.07			
		3.41-50 歲	20	48.75	11.24			
		4.51 歲以上	28	54.20	8.03			
努力承諾		1.30 歲以下	16	16.56	2.06	2.687	.052	
		2.31-40 歲	18	15.68	1.92			
		3.41-50 歲	20	16.55	2.62			
		4.51 歲以上	28	17.55	2.01			
組織承諾		1.30 歲以下	16	67.12	10.44	4.632	.005**	4>2 4>3
		2.31-40 歲	18	60.00	9.27			
		3.41-50 歲	20	65.21	13.53			
		4.51 歲以上	28	71.80	9.19			

*P<.05 ; ** P<.01 ; ***P<.001

三、結果分析

茲將表 4-30 中所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

- (一)「年齡」變項在「努力承諾」P 值 (.052) 大於 α 值 (= .05)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)，顯示不同年齡的政風人員對「努力承諾」因素的知覺並無顯著差異情形存在。
- (二)「年齡」變項在「留職承諾」因素中的 P 值小於 α 值 (= .05)，F 值亦達顯著水準，故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)，顯示不同年齡的政風人員對於組織承諾及「留職承諾」因素的知覺有顯著差異情形存在。經以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 作進一步檢定結果如次：
 - (1)「51 歲以上」組對「31-40 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 9.89，顯示「51 歲以上」組人員對「留職承諾」因素的程度高於「31-40 歲」組的政風人員。
 - (2)「51 歲以上」組對「41-50 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 5.45，顯示「51 歲以上」人員對「留職承諾」因素的程度高於「41-50 歲」組的政風人員。

伍、服務年資

一、研究假設

不同服務年資的政風人員對組織承諾及其各因素之知覺程度無顯著差異情

形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗政風人員服務年資的不同，是否會造成其對工作生活品質及其六個因素知覺的顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之最小顯著差異法 (Least Significant Difference, 簡稱 LSD) 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-31 所示。

表 4-31 政風人員之服務年資與組織承諾及其因素單因子變異數分析摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
留職承諾		1.5 年以下	31	47.62	9.30	3.676	.009**	5>1 5>2 5>3 5>4
		2.6-10 年	7	44.400	9.93			
		3.11-15 年	6	47.00	18.12			
		4.16-20 年	5	47.90	8.61			
		5.21 年以上	33	55.10	5.86			
努力承諾		1.5 年以下	31	16.10	2.11	1.28	.283	
		2.6-10 年	7	16.20	.447			
		3.11-15 年	6	17.00	3.46			
		4.16-20 年	5	16.81	2.92			
		5.21 年以上	33	17.70	1.90			
組織承諾		1.5 年以下	31	63.72	10.89	3.563	.010*	5>1 5>2 5>4
		2.6-10 年	7	60.60	9.96			
		3.11-15 年	6	64.42	19.60			
		4.16-20 年	5	64.50	11.24			
		5.21 年以上	33	72.64	7.17			

* P<.05 ; ** P<.01 ; *** P<.001

三、結果分析

茲將表 4-31 中所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

- (一)「服務年資」變項在「努力承諾」構面中的 P 值大於 α 值 ($=.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)，顯示不同服務年資的政風人員對「努力承諾」因素的知覺並無顯著差異情形存在。
- (二)「服務年資」變項在組織承諾及「留職承諾」因素中的 P 值小於 α 值 ($=.05$)，F 值亦達顯著水準，故拒絕虛無假設 H_0 (即 研究假設不成立)，顯示不同服務年資的政風人員對於組織承諾及「留職承諾」因素的知覺有顯著差異情形存在。再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 進行分析結果如次：
 - (1)「21 年以上」組對「5 年以下」組的比較有顯著差異情形存在，其

差異平均數為 7.47，顯示「21 年以上」組人員對「留職承諾」構面的程度高於「5 年以下」組人員。

(2)「21 年以上」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 10.70，顯示「21 年以上」服務年資人員對「留職承諾」因素的程度高於「6-10 年」組人員。

(3)「21 年以上」組對「11-15 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 8.10，顯示「21 年以上」組人員對「留職承諾」因素的程度高於「11-15 年」組人員。

(4)「21 年以上」組對「16-20 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.19，顯示「21 年以上」服務年資人員對「留職承諾」因素的程度高於「16-20 年」組人員。

陸、學歷

一、研究假設

不同學歷的政風人員對組織承諾及其因素之知覺程度無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗政風人員教育程度的不同，是否會造成其對組織承諾及其因素的知覺有顯著差異情形存在，如果有顯著差異存在，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之 LSD 作進一步的檢定，以瞭解差異之學歷組別，其結果如表 4-32 所示。

表 4-32 政風人員之教育程度與組織承諾及其因素單因子變異數分析結果摘要表

統計數 因素構面	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
留職承諾	1.高中以下	2	65.00	7.07	2.048	.114	
	2.大專	12	48.25	13.28			
	3.大學	57	50.51	8.57			
	4.研究所以上	11	47.90	9.08			
努力承諾	1.高中以下	2	18.00	2.82	.685	.564	
	2.大專	12	16.00	2.98			
	3.大學	57	16.82	2.12			
	4.研究所以上	11	16.90	1.92			
組織承諾	1.高中以下	2	83.00	9.89	1.806	.153	
	2.大專	12	64.25	15.71			
	3.大學	57	67.52	10.15			
	4.研究所以上	11	64.81	11.28			

註：* P<.05；** P<.01；*** P<.001

三、結果分析

茲將表 4-32 所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

「教育程度」變項在組織承諾之「留職承諾」、「努力承諾」等因素中的 P 值大於 α 值 ($=.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)，顯示不同服務年資的政風人員對「留職承諾」、「努力承諾」構面的知覺並無顯著差異情形存在。

柒、訓練班別

一、研究假設

不同訓練班別的政風人員對組織承諾及其各因素之知覺程度無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗政風人員訓練班別的不同，是否會造成其對組織承諾及其二個因素知覺的顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之最小顯著差異法 (least significant difference, 簡稱 LSD) 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-33 所示。

表 4-33 政風人員之訓練班別與組織承諾及其因素單因子變異數分析結果摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
留職承諾	1. 查核班	38	53.58	5.92	4.385	.016*	1>2	
	2. 政風班	38	47.44	9.26				
	3. 其他	6	47.54	16.11				
努力承諾	1. 查核班	38	17.19	2.033.19	1.441	.243		
	2. 政風班	38	16.29	2.06				
	3. 其他	6	16.63	3.17				
組織承諾	1. 查核班	38	70.97	7.27	4.395	.016*	1>2	
	2. 政風班	38	63.73	10.78				
	3. 其他	6	64.18	18.82				

註：* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$

三、結果分析

茲將表 4-33 中所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

(一)「訓練班別」變項在「努力承諾」因素中的 P 值大於 α 值 ($=.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)，顯示不同訓練結業之政風人員對「努力承諾」因素的知覺並無顯著差異情形存在。

(二)「訓練班別」變項在組織承諾及「留職承諾」因素中的 P 值 (.016) 小於

α 值(=.05), F值亦達顯著水準, 故拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立), 顯示不同訓練結業之政風人員對於組織承諾及「留職承諾」因素的知覺有顯著差異情形存在。再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之LSD進行分析結果如次:

「查核班」組對「政風班」組有顯著差異情形存在, 其差異平均數為 6.14, 顯示「查核班」結業之政風人員對「留職承諾」因素的程度高於「政風班」組之受訪政風人員。

捌、服務機關

一、研究假設

不同服務機關的政風人員對組織承諾及其各因素之知覺程度無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析結果

先以單因子變異數分析 (One Way ANOVA) 檢驗政風人員服務機關的不同, 是否會造成其對組織承諾及其二個因素知覺的顯著差異, 如果有顯著差異情形存在, 再以事後比較考驗 (Post Hoc Tests) 之最小顯著差異法 (Least Significant Difference, 簡稱 LSD) 作進一步檢定, 以瞭解其顯著差異之年齡組別, 其結果如表 4-34 所示。

表 4-34 政風人員之服務機關與組織承諾及其因素單因子變異數分析摘要表

因素構面	統計數	組別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
留職承諾		1. 司法院直屬機關	18	51.55	8.77	.354	.703	
		2. 高院及所屬分院	14	50.92	11.53			
		3. 各地方法院	50	49.46	9.46			
努力承諾		1. 司法院直屬機關	18	16.83	1.75	.100	.905	
		2. 高院及所屬分院	14	16.92	2.97			
		3. 各地方法院	50	16.65	2.20			
組織承諾		1. 司法院直屬機關	18	68.38	9.97	.251	.779	
		2. 高院及所屬分院	14	67.85	13.79			
		3. 各地方法院	50	66.36	11.15			

* $P < .05$; ** $P < .01$; *** $P < .001$

三、結果分析

茲將表 4-34 中所示單因子變異數分析結果分析說明如次：

「服務機關」變項在「留職承諾」、「努力承諾」等因素中的 P 值均大於 α 值 ($=.05$)，故接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)，顯示不同服務機關的政風人員對「留職承諾」、「努力承諾」因素的知覺並無顯著差異情形存在。

第五節 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瞭解變項與變項間，是否有關係存在；以及彼此相關強度有多大；同時也是迴歸分析的前置步驟，因此在進行工作生活品質及其六個構面與組織承諾（努力承諾及留職承諾）間之迴歸分析前，先進行相關性分析。

為瞭解工作生活品質及其六個因素與組織承諾（努力承諾及留職承諾）各構面關係，經採用皮爾森(Pearson)積差相關分析來檢驗其之間的關聯性。研究者以邱皓政(2005)所認為相關係數的強度大小，來判斷二個變項之關係程度。即 0.10 以下者為「微弱或是無相關」；0.10 至 0.39 為「低度相關」；0.40 至 0.69 者為「中度相關」；0.70 至 0.99 為「高度相關」；1.00 則為「完全相關」。

H_0 : 工作生活品質及其各個構面與組織承諾各構面之間無顯著關聯性存在。

壹、升遷考核與組織承諾各構面相關分析

一、研究假設:

升遷考核與組織承諾各構面之間無顯著關聯性存在。

二、依皮爾森(Pearson)積差相關分析結果

依據表 4-5-1 積差相關係數所示，升遷考核與組織承諾及其留職承諾、努力承諾構面間，均呈現顯著的正相關，其相關係數介於 0.468 至 0.663 之間，均達 .001 顯著水準。在留職承諾($r=0.633$)、組織承諾($r=0.658$)、努力承諾($r=0.468$)均呈現中度相關，其中以留職承諾之相關程度最高。

表 4-35 升遷考核與組織承諾及各因素相關分析摘要表

項目		留職承諾	努力承諾	組織承諾
升遷考核	積差相關係數	.663***	.468***	.658***
	顯著性	.000	.000	.000

*P<.05；**P<.01；***P<.001

貳、工作尊榮感與組織承諾各構面相關分析

一、研究假設:

工作尊榮感與組織承諾各構面之間無顯著關聯性存在。

二、皮爾森(Pearson)積差相關分析結果

依據表 4-36 積差相關係數所示，工作尊榮感與組織承諾及其留職承諾、努力承諾構面間，均呈現顯著的正相關，其相關係數介於 0.616 至 0.861 之間，均達.001 顯著水準。在留職承諾($r=0.861$)、組織承諾($r=0.856$)呈現高度相關，努力承諾($r=0.616$)呈現中度相關，並以留職承諾之相關程度最高。

表 4-36 工作尊榮感與組織承諾及各因素相關分析摘要表

項目		留職承諾	努力承諾	組織承諾
工作尊榮感	積差相關係數	.861***	.616***	.856***
	顯著性	.000	.000	.000

*P<.05；**P<.01；***P<.001

參、工作內容與組織承諾各構面相關分析

一、研究假設:

工作內容與組織承諾各構面之間無顯著關聯性存在。

二、依皮爾森(Pearson)積差相關分析結果

依據表 4-37 積差相關係數所示，工作內容與組織承諾及其留職承諾、努力承諾構面間，均呈現顯著的正相關，其相關係數介於 0.657 至 0.756 之間，均達.001 顯著水準。其中在組織承諾($r=0.756$)、留職承諾($r=0.744$) 呈現高度相關，努力承諾($r=0.657$)呈現中度相關。

表 4-37 工作內容與組織承諾及各因素相關分析摘要表

項目		留職承諾	努力承諾	組織承諾
工作內容	積差相關係數	.744***	.657***	.756***
	顯著性	.000	.000	.000

*P<.05；**P<.01；***P<.001

肆、福利保障與組織承諾各構面相關分析

一、研究假設:

工作與家庭休閒與組織承諾各構面之間無顯著關聯性存在。

二、依皮爾森(Pearson)積差相關分析結果

依據表 4-38 積差相關係數所示，工作與家庭休閒與組織承諾及其留職承諾、努力承諾構面間，均呈現顯著的正相關，其相關係數介於 0.388 至 0.445 之間，均達.001 顯著水準。在組織承諾($r=0.445$)、留職承諾($r=0.427$)、努力承諾($r=0.388$)呈現中度相關，其中又以組織承諾之相關程度最高。

表 4-38 福利保障與組織承諾及各因素相關分析摘要表

項目		留職承諾	努力承諾	組織承諾
福利保障	積差相關係數	.427***	.388***	.445***
	顯著性	.000	.000	.000

*P<.05；**P<.01；***P<.001

伍、工作滿足與組織承諾各構面相關分析

一、研究假設:

成就滿足與組織承諾各構面之間無顯著關聯性存在。

二、依皮爾森(Pearson)積差相關分析結果

依據表 4-39 積差相關係數所示，工作滿足與組織承諾及其留職承諾、努力承諾構面間，均呈現顯著的正相關，其相關係數介於 0.620 至 0.711 之間，均達.001 顯著水準。組織承諾($r=0.711$)呈現高度相關；另留職承諾($r=0.691$)、努力承諾($r=0.620$)呈現中度相關，其中並以組織承諾之相關程度最高。

表 4-39 工作滿足與組織承諾及各因素相關分析摘要表

項目		留職承諾	努力承諾	組織承諾
工作滿足	積差相關係數	.691***	.620***	.711***
	顯著性	.000	.000	.000

*P<.05；**P<.01；***P<.001

陸、工作環境與組織承諾各構面相關分析

一、研究假設:

工作環境與組織承諾各構面之間無顯著關聯性存在。

二、依皮爾森(Pearson)積差相關分析結果

依據表 4-40 積差相關係數所示，工作環境與組織承諾及其留職承諾、努力承諾構面間，未達.05 之顯著水準。

表 4-40 工作環境與組織承諾及各因素相關分析摘要表

項目		留職承諾	努力承諾	組織承諾
工作環境	積差相關係數	.208	.132	.206
	顯著性	.063	.238	.063

*P<.05；**P<.01；***P<.001

柒、工作生活品質與組織承諾研究結果分析

一、研究假設:

工作生活品質與組織承諾各構面之間無顯著關聯性存在。

二、皮爾森(Pearson)積差相關分析結果

依據表 4-41 積差相關係數所示，工作生活品質與組織承諾構面間，除「工作環境」因素 P 值大於 α 值(=.05)外，其餘均呈現顯著的正相關，整體工作生活品質構面與組織承諾構面間，其相關係數 0.849，達.001 顯著水準，呈現高度相關，符合文獻探討的理論基礎。謹就相關統計資料，分析說明如下：

(一)留職承諾：

1、P 值均小於 α 值(=.05)，顯示工作生活品質及升遷考核、工作尊榮感、工作內容、福利保障、工作滿足等自變項對依變項「留職承諾」均達顯著相關，且相關係數均為正數，表示上述六個自變項與「留職承諾」呈正相關，亦即政風人員留在政風機構服務，與彼等對工作生活品質及其因素的滿意有相當密切之正向關係。

2、整體工作生活品質與留職承諾的相關係數為0.846，顯示兩者有高度正相關。

3、工作生活品質的因素構面與「留職承諾」相關性之強度順序為：

工作尊榮感>工作內容>工作滿足>升遷考核>>福利保障

(二)、努力承諾

1、P 值均小於 α 值(=.05)，顯示「工作生活品質」及升遷考核、工作尊榮感、工作內容、福利保障、工作滿足等自變項對依變項「努力承諾」間均已達顯著相關，其相關係數均為正數，表示變項間之相關係屬有正相關，亦即政風人員越願意為政風機構全心工作者，與彼等對工作生活品質及其因素滿意度越高之關係密切。

2、整體工作生活品質與「努力承諾」的相關係數為0.655，顯示兩者有中度正相關。

3、工作生活品質的五個因素與「努力承諾」相關性之強度順序為：

工作內容>工作滿足>工作尊榮感>升遷考核>福利保障

(三)、組織承諾

1、P 值均小於 α 值(.05)，顯示自變項「工作生活品質」及升遷考核、工作尊榮感、工作內容、福利保障、工作滿足等自變項對依變項「組織承諾」間之相關性均已達顯著相關，另相關係數均為正數，表示兩變項間均為正相關，亦即政風人員之組織承諾越高者，與彼等對工作生活品質及其因素的滿意度越高之關係密切。

2、整體工作生活品質與「組織承諾」的相關係數為0.849，顯示兩者有很強的正相關性。

3、工作生活品質的六個構面與「組織承諾」相關性之強度順序為：

工作尊榮感>工作內容>>工作滿足>升遷考核>福利保障。

表 4-41 工作生活品質與組織承諾相關分析摘要表

自變項	留職承諾	努力承諾	組織承諾
工作生活品質	.846***	.655***	.849***
1.升遷考核	.663*** (4)	.468*** (4)	.658***
2.工作尊榮感	.861*** (1)	.616*** (3)	.856***
3.工作內容	.744*** (2)	.657*** (1)	.756***
4.福利保障	.427*** (5)	.388*** (5)	.445***
5.工作滿足	.691*** (3)	.620*** (2)	.711***
6.工作環境	.208	.132	.206

註一：*P<.05；**P<.01；***P<.001

註二：（）內之數字表相關強度之順序。

第六節 工作生活品質與組織承諾間之

預測情形

依據第五節關於工作生活品質與組織承諾相關分析得知，工作生活品質與組織承諾及各因素有顯著正相關，並依據表 4-42 積差相關係數所示，證明各自變項其相關係數 <0.75 應無共線性(multicollinearity)存在(吳明忠，2006：6-30)，因此本節擬進一步瞭解工作生活品質與組織承諾及各因素的頂測情形，分別以組織承諾及各因素為效標變項，工作生活品質為預測變項，進行多元逐步回歸分析，以考驗工作生活品質對組織承諾及各因素的預測力。

表 4-42 政風人員工作生活品質及其構面與組織承諾之相關分析摘要表

項目	升遷考核	工作尊榮感	工作內容	福利保障	工作滿足	工作環境
升遷考核						
工作尊榮感	.701*** .000					
工作內容	.583*** .000	.703*** .000				
福利保障	.502*** .000	.476*** .000	.455*** .000			
工作滿足	.755*** .000	.550*** .000	.670*** .000	.347*** .000		
工作環境	.319*** .000	.288*** .000	.143*** .000	.477*** .000	.248*** .000	

* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$

壹、工作生活品質及其因素對留職承諾之預測能力。

一、研究假設

H_0 :工作生活品質及其因素(升遷考核、工作尊榮感、工作內容、福利保障、工作滿足、工作環境)對留職承諾無顯著預測能力。

二、依多元逐步迴歸分析結果

依據表 4-43 多元逐步迴歸分析所示，工作生活品質構面有二個預測變項即工作尊榮感、工作內容進入迴歸方程式的顯著變項，多元相關係數為.871，二個變項能聯合解釋留職承諾達 75.3%的變異量，亦即頂測力達 75.3% ;其中以工作尊榮感最具預測力其單獨解釋量為 74%。

由表 4-43 中未標準化迴歸係數 B 與常數值可得知迴歸方程式為:留職承諾 =7.569+.1408 工作尊榮感+.679 工作內容。

由表 4-43 中之標準化迴歸係數 Beta 值可知工作生活品質對員工留職承諾之預測力大小順序分別為工作尊榮感(Beta 值=.717)、工作內容(Beta 值=.191),而上述變項之 Beta 值為正數,均具有提升員工留職承諾之作用。

表 4-43 工作生活品質及其構面對留職承諾之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變項 順序	多元相 關係數 R	決定 係數 ² R ²	調整後決 定係數 ² R ² Δ	增加解釋 量 ΔR	F 值	未標準化 迴歸係數 B	標準化迴 歸係數 Beta	t 值
常數						7.5692		.565***
工作尊榮感	.862	.744	.740	.744	232.076	1.408	.717	8.378***
工作內容	.871	.759	.753	.015	124.299	.679	.191	2.231***

* P<.05 ; ** P<.01 ; *** P<.001 N = 82

貳、工作生活品質及其因素對努力承諾之預測能力。

一、研究假設

H₀: 工作生活品質及其因素(升遷考核、工作尊榮感、工作內容、福利保障、工作滿足、工作環境)對努力承諾無顯著預測能力。

二、依多元逐步迴歸分析結果

依據表 4-44 多元逐步迴歸分析所示,工作生活品質構面有二個預測變項即工作生活品質、工作內容進入迴歸方程式的顯著變項,多元相關係數為.682,二個變項能聯合解釋留職承諾達 45.2%的變異量,亦即預測力達 45.2%;其中以工作生活品質最具預測力其單獨解釋量為 42.2%。

由表 4-44 中未標準化迴歸係數 B 與常數值可得知迴歸方程式為:

努力承諾=7.426+.063 工作生活品質+.277 工作內容。

由表 4-44 中之標準化迴歸係數 Beta 值可知工作生活品質對員工努力承諾之預測力大小順序分別為工作生活品質(Beta 值=.373)、工作內容(Beta 值=.340),而上述變項之 Beta 值為正數,均具有提升員工留職承諾之作用。

表 4-44 工作生活品質及其構面對努力承諾之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變項 順序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	調整後 決定係 數 ΔR^2	增加解 釋量 ΔR	F 值	未標準 化迴歸 係數 B	標準化 迴歸係 數 Beta	t 值
常數						7.426		6.230***
工作生活 品質	.655	.429	.422	.429	60.212	.063	.373	2.515*
工作內容	.682	.465	.452	.036	34.347	.277	.340	2.295*

* P<.05 ; ** P<.01 ; *** P<.001 N = 82

參、工作生活品質及其因素對組織承諾之預測能力。

一、研究假設

H₀：工作生活品質及其因素（升遷考核、工作尊榮感、工作內容、福利保障、工作滿足、工作環境）對組織承諾無顯著預測能力。

二、依多元逐步迴歸分析結果

依據表 4-45 多元逐步迴歸分析所示，工作生活品質構面有二個預測變項即工作尊榮感、工作內容進入迴歸方程式的顯著變項，多元相關係數為.871，二個變項能聯合解釋組織承諾達 75.2%的變異量，亦即預測力達 75.2% ;其中以工作尊榮感最具預測力其單獨解釋量為 73.3%。

由表 4-45 中未標準化迴歸係數 B 與常數值可得知迴歸方程式為:組織承諾 =3.469+.1988 工作尊榮感+.358 工作內容。

由表 4-45 中之標準化迴歸係數 Beta 值可知工作生活品質對員工留職承諾之預測力大小順序分別為工作尊榮感(Beta 值=.669)、工作內容(Beta 值=.245)，而上述變項之 Beta 值為正數，均具有提升員工留職承諾之作用。

表 4-45 工作生活品質及其構面對組織承諾之多元逐步迴歸分析摘要表

選出變 項順 序	多元相 關係數 R	決定 係數 R ²	調整後決 定係數Δ R ²	增加解 釋量 ΔR	F 值	未標準 化迴歸 係數 B	標準化 迴歸係 數 Beta	t 值
常數	.856							.4.677***
工作尊 榮感	.856	.733	.729	.733	219.45	.198	.669	7.803***
工作 內容	.871	.758	.752	.025	123.70	.358	.245	2.864***

* P<.05 ; ** P<.01 ; *** P<.001 N = 82

第五章 研究發現與建議

本研究主要在探討工作生活品質與組織承諾之關係，經由第二章文獻與理論的探討，第三章研究設計及第四章以描述性統計與推論性統計方法，進行實證分析，彙整而成研究結論。本章首先，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，分析說明研究對象之個人屬性與工作生活品質及其因素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，就研究結果對研究的對象提出建議。全章共分兩節，第一節為研究發現，第二節為建議。

第一節 研究發現

從第四章的實證分析，研究發現，得知政風人員對工作生活品質知覺，以工作環境、工作滿足、工作內容及福利保障感到較為滿意，整體工作生活品質滿意度達七成以上，其中與管理制度密切相關的「升遷考核」、「工作尊榮感」知覺滿意度較低；問項中「工作時同仁能溝通討論、互相幫忙」、「工作內容具有多樣性」、「挑戰性」及「能從工作中學習新的技能」滿意度最高，而對於「政風工作之前途發展」滿意度最低。

在組織承諾知覺程度方面，七成以上之政風人員對工作認同與投入，表示同意，其中「努力承諾」、「組織承諾」認同程度最高，「留職承諾」次之。整體組織承諾程度約為七成五。問項中對「主動學習工作專業知識與技能」、「將工作經驗與新進同仁分享、傳承」表示同意者，在九成以上；而對於「繼續留在政風機構一定會有前途」、「不會考慮更換其他工作」、「覺得從事政風工作是個人最好的選擇」問項表示同意者，未達五成，其中「繼續留在政風機構一定會有前途」表示同意者最低，未達三成。

綜合上述，司法院所屬政風人員就工作生活品質的知覺滿意與組織承諾程度，可歸納為：主管職位高於非主管，直屬機關政風人員高於所屬機關，查核班結業政風人員高於政風班，資深、新進人員高於一般年資者，高中、大學高於大專學歷之政風人員。另外女性、未婚對工作生活品質滿意度較高，男性、已婚者之組織承諾程度高。除工作環境因素外，工作生活品質其他因素與組織承諾、努力承諾及留職承諾間有高度相關。對組織承諾預測，以「工作尊榮感」的預測力最佳，「工作生活品質」、「工作內容」次之，茲將研究發現與驗證研究假設結果分析說明如次。

壹、政風人員工作生活品質知覺與組織承諾程度之發現

一、政風人員的工作生活品質知覺情形

（一）升遷考核

研究發現司法院所屬政風人員對升遷、獎懲與考績公平性滿意度均達到五成以上，其他有三成七之受訪者，對上述問項無意見，表示不同意或非常不同意者亦有將近二成。綜上，本研究發現受訪之政風人員對現行升遷考核制度公平性，尚能感到滿意；唯其中對升遷程序、及考績評定問項仍將近二成有異議。因此，政風主管人員宜就考績、業務績效評比要點，適為檢討修正，使考核項目明確化、數量化，公告員工知悉，使員工對績效考核良劣，有所預測，避免主觀好惡，影響考核公平性。前述績效評比要點增訂或修改時，宜以專案討論方式，並儘量將非主管職位、31至50歲年齡之員工納入專案小組。

（二）工作尊榮感

研究發現司法院所屬政風人員對從事端正政風工作，覺得有意義而感覺榮譽者，僅有五成八受訪者表示贊同。整體而言，政風人員雖能認同廉政工作價值，唯對於從事政風工作之榮譽感仍待加強。另對於政風工作前途發展問項，受訪者滿意之統計最低，僅四成二表示同意。顯見政風人員對政風機構定位與未來發展，仍有疑慮。宜應促由主管機關續行就組織定位及專責機構設置等，透過修法積極努力，發揮綜效之統合力量，有效端正政風，提昇國家清廉度與競爭力，彰顯政風工作價值，協助政風人員達成工作的成就滿足，增強對組織認同與歸屬。不同服務機關之政風人員，對於工作尊榮未有顯著差異性。

（三）工作內容

研究發現受訪者對目前工作內容有七成以上感覺滿意，其中以能從工作中學習技能與工作多樣性、具挑戰等問項，有較高之回應，另外對於教育訓練等問項覺得不滿意者，亦有一成四。研究顯示，司法院所屬政風人員「5年以下年資」之新進人員，約占四成。因此，如何善用其特性，依據工作及業務需要，組成學習圈或召開研習座談等方式，協助成員與相關領域的專家接觸，取得所需的專業知識，使能勝任工作，獲得成就。又辦理教育訓練時，應考慮以新進人員為優先。不同服務機關之政風人員，對於工作內容，未有顯著差異性存在。

（四）福利保障

研究發現有七成之受訪政風人員對於目前工作所得、福利制度及假期感到滿意，顯示多數政風人員能兼顧工作、家庭與休閒。其中並以對於工作假期滿意度最高，另外，不同服務機關之政風人員，對於福利保障內容，則未有顯著差異性。

（五）工作滿足

研究發現政風人員對目前工作的性質感到滿意者有七成五以上，其中並以能經常和同仁溝通討論、相互幫忙與定期升遷問項之滿意者較高，另在從事政風工

作能獲得親友肯定問項，表示肯定者未達五成。顯見政風人員雖具工作熱誠，唯因組織制度等因素，影響整體廉政工作成效，進而減損其等成就滿足，針就前開問題，宜應分析原因，從組織制度及執行等面向上，妥適規劃，研議對策處理。不同服務機關政風人員，對於工作滿足內容，則未有顯著差異性。

（六）工作環境

研究發現政風人員對於工作環境的滿意度為七成八，為各工作生活品質核心因素滿意度之冠，顯示政風人員對工作環境，普遍感到滿意，尤其對於工作環境安全面向，滿意度最高。此與政風機構肩負機關安全維護職掌有關，蓋機關人員、設備等實體維護，係司法機關政風機構工作重要事項，現行為協助建構優質安全辦公環境，各機關經編列經費預算，興設相關軟硬設施，顯見本項工作執行已見具體程效，並獲得員工普遍認可。另外，不同服務機關之政風人員，對於工作環境未有顯著差異性。

（七）工作生活品質

研究發現政風人員對於整體工作生活品質之滿意度達七成以上，顯示司法院所屬政風人員對於目前的工作生活品質，相當比例人員能夠接受。如何善用此一優勢、機會，針就影響工作尊榮、工作內容因素等未盡事宜處，研提具體改進措施、作為，以提升員工士氣及組織承諾，將能有助組織變革，增進工作成效。

二、政風人員組織承諾程度的發現

（一）留職承諾

研究發現政風人員留職承諾的平均數比例約七成，顯示員工對於繼續留在政風機構服務之意願高。另據各題項的意見次數分配，對於慶幸成為政風機構一份子、願意付出本職以外努力、及對工作成果滿意，表示同意者最高；其他在不會更換工作、在政風機構會有前途等問項，表示同意者最低，研究發現政風人員對於未來工作發展保守、不樂觀。

經據研析，上開因素可能與政府之廉政政策有關，按政府雖揭櫫檢肅貪瀆之決心，唯朝野對於是否比照香港或新加坡，成立「廉政總署」、「反貪污局」等專責機構，整合國內相關廉政組織，遲未能獲得共識。凡此，可能讓同具法制專長、投身廉政工作之政風人員，對未來工作發展產生負面評價。再不同服務機關之政風人員，對於留職承諾，未有顯著差異性。

（二）努力承諾

研究發現司法院所屬政風人員努力承諾程度達八成以上，顯示其等對工作之投入與敬業態度，有相當共識。尤其有九成以上受訪之政風人員，表示會主動學習工作上所需之專業技能，並願意將經驗與同仁分享及協助其他同仁解決工作上困難。此為組織的最大優勢，為提高員工的承諾，達成更高的目標，如何讓各級

人員親自參與目標設定，並在過程中，將個人期望與組織目標結合，透過自我控制、自我管理方式，建立責任心、榮譽感，激發潛能，對於提升組織績效，嗣有積極正面幫助，並同時能協助員工自我實現，肯定工作的價值。

政風工作為評估成效，訂有績效評比規定，唯政風工作具多元特性，其績效衡量指標尚較難以量化方式，客觀評估；復各單位為求數字績效，易將同僚視為競爭對手，未能共同學習、共同成長，就組織觀點而言，是值得深思的課題。不同服務機關之政風人員，對於努力承諾程度，沒有顯著差異性。

(三) 組織承諾

研究發現政風人員組織承諾程度為七成四，顯示司法院所屬政風人員能認同廉政工作的目標與價值，願意堅守政風崗位人員仍占相當多數。所以，化解歧異、凝聚共識，結合有效之管理方式，在高組織承諾的基礎，司法院所屬政風單位之廉政工作成效是可被實現、期待的。

貳、個人屬性與工作生活品質及組織承諾關係之發現

一、個人屬性與工作生活品質關係之發現

(一) 假設驗證

本研究假設：個人屬性對工作生活品質及其六個因素之知覺均無顯著差異情形存在，茲將研究分析所得結果與研究假設比較情形整理如表5-1

表5-1個人屬性對工作生活品質關係之研究假設與研究驗證結果一覽表

研究假設內容		成立 (接受H ₀)	不成立 (拒絕H ₀)
性別	1.不同性別政風人員對升遷考核知覺無顯著差異存在。	√	
	2.不同性別政風人員對工作尊榮知覺無顯著差異存在。	√	
	3.不同性別政風人員對工作內容知覺無顯著差異存在。	√	
	4.不同性別政風人員對福利保障知覺無顯著差異存在。	√	
	5.不同性別政風人員對工作滿足知覺無顯著差異存在。	√	
	6.不同性別政風人員對工作環境知覺無顯著差異存在。	√	
	7.不同性別政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異存在。	√	
婚姻	1.不同婚姻狀況政風人員對升遷考核知覺無顯著差異。	√	
	2.不同婚姻狀況政風人員對工作尊榮知覺無顯著差異。	√	
	3.不同婚姻狀況政風人員對工作內容知覺無顯著差異。	√	
	4.不同婚姻狀況政風人員對福利保障知覺無顯著差異。		√
	5.不同婚姻狀況政風人員對工作滿足知覺無顯著差異。	√	
	6.不同婚姻狀況政風人員對工作環境知覺無顯著差異。	√	
	7.不同婚姻狀況政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異存在。	√	

表5-1個人屬性對工作生活品質關係之研究假設與研究驗證結果一覽表（續）

研究假設內容		成立 (接受H ₀)	不成立 (拒絕H ₀)
年 齡	1.不同年齡政風人員對升遷考核知覺無顯著差異存在。		V
	2.不同年齡政風人員對工作尊榮知覺無顯著差異存在。		V
	3.不同年齡政風人員對工作內容知覺無顯著差異存在。		V
	4.不同年齡政風人員對福利保障知覺無顯著差異存在。	V	
	5.不同年齡政風人員對工作滿足知覺無顯著差異存在。		V
	6.不同年齡政風人員對工作環境知覺無顯著差異存在。	V	
	7.不同年齡政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異。		V
年 資	1.不同年資政風人員對升遷考核知覺無顯著差異存在。	V	
	2.不同年資政風人員對工作尊榮知覺無顯著差異存在。		V
	3.不同年資政風人員對工作內容知覺無顯著差異存在。	V	
	4.不同年資政風人員對福利保障知覺無顯著差異存在。	V	
	5.不同年資政風人員對工作滿足知覺無顯著差異存在。		V
	6.不同年資政風人員對工作環境知覺無顯著差異存在。	V	
	7.不同年資政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異。	V	
職 務	1.不同職務政風人員對升遷考核知覺無顯著差異存在。	V	
	2.不同職務政風人員對工作尊榮知覺無顯著差異存在。	V	
	3.不同職務政風人員對工作內容知覺無顯著差異存在。	V	
	4.不同職務政風人員對福利保障知覺無顯著差異存在。	V	
	5.不同職務政風人員對工作滿足知覺無顯著差異存在。	V	
	6.不同職務政風人員對工作環境知覺無顯著差異存在。	V	
	7.不同職務政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異。	V	
學 歷	1.不同學歷政風人員對升遷考核知覺無顯著差異存在。		V
	2.不同學歷政風人員對工作尊榮知覺無顯著差異存在。		V
	3.不同性別政風人員對工作內容知覺無顯著差異存在。	V	
	4.不同學歷政風人員對福利保障知覺無顯著差異存在。	V	
	5.不同學歷政風人員對工作滿足知覺無顯著差異存在。	V	
	6.不同學歷政風人員對工作環境知覺無顯著差異存在。	V	
	7.不同學歷政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異。		V
訓 練	1.不同訓練政風人員對升遷考核知覺無顯著差異存在。	V	
	2.不同訓練政風人員對工作尊榮知覺無顯著差異存在。	V	
	3.不同訓練政風人員對工作內容知覺無顯著差異存在。	V	
	4.不同訓練政風人員對福利保障知覺無顯著差異存在。	V	
	5.不同訓練政風人員對工作滿足知覺無顯著差異存在。	V	
	6.不同訓練政風人員對工作環境知覺無顯著差異存在。	V	
	7.不同訓練政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異。	V	
服 務 機 關	1.不同機關政風人員對升遷考核知覺無顯著差異存在。	V	
	2.不同機關政風人員對工作尊榮知覺無顯著差異存在。	V	
	3.不同機關政風人員對工作內容知覺無顯著差異存在。	V	
	4.不同機關政風人員對福利保障知覺無顯著差異存在。	V	
	5.不同機關政風人員對工作滿足知覺無顯著差異存在。	V	
	6.不同機關政風人員對工作環境知覺無顯著差異存在。	V	
	7.不同機關政風人員對工作生活品質知覺無顯著差異。	V	

(二)、驗證結果分析

茲將表 5-1 所示研究驗證結果說明如次

1、性別

研究發現，不同性別之政風人員對於工作生活品質的滿意度皆有不同，其中女性對於升遷、福利、工作內容、工作環境及整體工作生活品質構面，較為滿意；另男性對於工作尊榮感有較高之滿意表示。整體而言，政風人員之性別對於工作生活品質及其升遷考核、工作尊榮感、工作內容、福利保障、工作滿足、工作環境等因素的知覺程度，未有顯著差異情形存在。

2、婚姻狀況

研究發現，未婚之政風人員對於工作生活品質及升遷考核、工作尊榮感、工作內容、工作滿足、工作環境等因素面向之滿意度高於已婚者。又不同婚姻狀況的政風人員對於工作生活品質及升遷考核、工作尊榮感、工作內容、工作滿足、工作環境等因素的知覺均無顯著差異情形存在；唯對於福利保障因素有顯著差異，其中未婚之政風人員滿意度高於已婚者。此與參考文獻之陳美志(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相同。

3、年齡

研究發現不同年齡之政風人員在工作生活品質及其升遷考核、工作尊榮感、工作內容、工作滿足因素的知覺情形有顯著差異情形存在，其中 30 歲以下、及 51 歲以上組就上述工作生活品質構面滿意度，高於 31-40 歲組、41-50 歲組別情形，研析此與政風人員陞遷作業及法院組織法之政風定位與編置有關，至影響一定年資者之晉升機會；另外福利保障、工作環境因素則無顯著差異情形存在。

4、年資

研究發現不同年資之政風人員對於工作尊榮感、工作滿足等因素的知覺有顯著差異情形存在，其中服務年資 5 年以下及 21 年以上組對上述因素之滿意度，較 6-10 年組為高。分析其中因素，與上述年齡屬性之研究相同，蓋在陞遷不順遂情形，至影響其自我實現之成就滿足，主管機關宜應予以正視，以建構公開、公平之陞遷制度，活絡政風人事，以提升士氣。另外，有關工作生活品質及升遷考核、工作內容、福利保障及工作環境，則無顯著差異情形存在。

5、職務

研究發現不同職務的政風人員對工作生活品質及其因素的知覺無顯著差異情形存在，而主管職務者其平均數有高於非主管人員情形。

6、教育程度

研究發現，不同教育程度之政風人員，在工作生活品質及其升遷考核、工作尊榮感等因素的知覺有顯著差異存在，其中在工作生活品質、工作尊榮感構面上，高中組別之滿意度，相較大專、大學及研究所組高，此與其等對個人工作定位有關，蓋在以法制專業見常之政風機構，高中學歷之政風人員，均係雇員升等考試或警察機關人員轉任者，對於分配之工作，配合度高，並能從中獲得成就滿足，反觀大專以上學歷者，或因具專業背景，對職務存有較高期待，是在工作生活品質知覺上，滿意度有低於高中組別之情形。其次，在升遷考核因素上，高中組、大學組及研究所組之滿意度，高於大專組，除上開原因外，政風人員陞遷資積評分，學歷亦為考核項目，故此，應鼓勵其等人員利用公餘之暇，至大學院校進修研究，以增進專業知能，培養自信及競爭力，獲得可能之升遷機會。另外在工作內容、福利保障、工作滿足、工作環境等知覺未有顯著差異情形存在。

7、訓練

研究發現從「查核班」訓練結業之政風人員，對於升遷、工作尊榮、工作滿足與工作生活品質構面之滿意，高於「政風班」結業人員。整體而言，不同訓練班別的政風人員對於工作生活品質及其因素的知覺均無顯著差異情形存在。

8、機關

研究發現，司法院直屬機關之政風人員，對於升遷考核、工作尊榮、工作內容、福利、工作滿足、工作環境及工作生活品質構面滿意之平均數，高於高等法院及所屬地方法院情形。整體而言，不同機關的政風人員對於工作生活品質及其因素的知覺均無顯著差異情形存在。

二、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二個核心因素知覺均無顯著差異情形存在，茲將研究分析所得結果與研究假設比較情形整理如表5-2

表5-2個人屬性對組織承諾關係之研究假設與研究驗證結果一覽表

研究假設內容		成立 (接受H ₀)	不成立 (拒絕H ₀)
性別	1.不同性別政風人員的留職承諾程度無顯著差異存在。	√	
	2.不同性別政風人員的努力承諾程度無顯著差異存在。	√	
	3.不同性別政風人員的組織承諾程度無顯著差異存在。	√	
婚姻	1.不同婚姻狀況政風人員的留職承諾程度無顯著差異存在。	√	
	2.不同婚姻狀況政風人員的努力承諾程度無顯著差異存在。	√	
	3.不同婚姻狀況政風人員的組織承諾程度無顯著差異存在。	√	
年齡	1.不同年齡政風人員的留職承諾程度無顯著差異存在。		√
	2.不同年齡政風人員的努力承諾程度無顯著差異存在。	√	
	3.不同年齡政風人員的組織承諾程度無顯著差異存在。		√
年資	1.不同年資政風人員的留職承諾程度無顯著差異存在。		√
	2.不同年資政風人員的努力承諾程度無顯著差異存在。	√	
	3.不同年資政風人員的組織承諾程度無顯著差異存在。		√
職務	1.不同職務政風人員的留職承諾程度無顯著差異存在。		√
	2.不同職務政風人員的努力承諾程度無顯著差異存在。	√	
	3.不同職務政風人員的組織承諾程度無顯著差異存在。		√
學歷	1.不同學歷政風人員的留職承諾程度無顯著差異存在。	√	
	2.不同學歷政風人員的努力承諾程度無顯著差異存在。	√	
	3.不同性別政風人員的組織承諾程度無顯著差異。	√	
訓練	1.不同訓練政風人員的留職承諾程度無顯著差異存在。		√
	2.不同訓練政風人員的努力承諾程度無顯著差異存在。	√	
	3.不同訓練政風人員的組織承諾程度無顯著差異存在。		√
機關	1.不同機關政風人員的留職承諾程度無顯著差異存在。	√	
	2.不同機關政風人員的努力承諾程度無顯著差異存在。	√	
	3.不同機關政風人員的組織承諾程度無顯著差異存在。	√	

(二)、驗證結果分析

茲將表 5-2 所示研究驗證結果說明如后：

1、性別

研究發現不同性別的政風人員對於留職承諾、努力承諾及組織承諾程度均無顯著差異情形存在。

2、婚姻狀況

研究發現，不同婚姻狀況的政風人員對於留職承諾、努力承諾及組織承諾程度均無顯著差異情形存在。

3、年齡

研究發現不同年齡之政風人員對於留職承諾及組織承諾變項的程度有顯著差異情形存在，其中 51 歲以上在上述變項的平均數均高於 31-40 歲組及 41-50 歲組，顯示 51 歲以上之政風人員在留職承諾及組織承諾變項認同程度高於 31-40 歲及 41-50 歲組人員；惟在努力承諾程度上則無顯著差異情形存在。

4、年資

研究發現不同年資之政風人員對於留職承諾及組織承諾變項的程度有顯著差異情形存在，其中 21 年以上年資者在上述變項的平均數高於 20 年以下各組，顯示 21 年以上服務年資之政風人員在留職承諾及組織承諾變項的程度高於其他各組，惟在努力承諾程度上則無顯著差異情形存在。

5、職務

研究發現不同職務的政風人員對於留職承諾及組織承諾變項的程度有顯著差異情形存在，其中主管職務之政風人員在上述變項的平均數高於非主管者，顯示擔任主管職務之政風人員在留職承諾及組織承諾變項的程度高於非主管，惟在努力承諾程度上則無顯著差異情形存在。

6、學歷

研究發現不同學歷之政風人員對於留職承諾、努力承諾及組織承諾程度均無顯著差異情形存在。

7、訓練

研究發現不同訓練班別的政風人員對於留職承諾及組織承諾變項的程度有顯著差異情形存在，其中查核班訓練結業之政風人員在上述變項的平均數高於政風班，顯示查核班訓練結業之政風人員在留職承諾及組織承諾變項的程度高於政風班，惟在努力承諾程度上則無顯著差異情形存在。

8、機關

研究發現不同機關的政風人員對於留職承諾、努力承諾及組織承諾程度均無顯著差異情形存在。

參、工作生活品質與組織承諾關聯性的發現

一、工作生活品質與組織承諾相關性之發現

(一) 假設驗證

本研究假設：工作生活品質及其六個因素與留職承諾、努力承諾及組織承諾之間無關聯性存在，謹將研究分析所得結果與研究假設比較情形整理如表5-3。

表5-3工作生活品質及其六個構面與員工組織承諾關聯性研究假設與驗證結果

研究假設	成立	不成立
升遷考核與留職承諾、努力承諾及組織承諾無關聯性。		V
工作尊榮感與留職承諾、努力承諾及組織承諾無關聯性。		V
工作內容與留職承諾、努力承諾及組織承諾無關聯性。		V
福利保障與留職承諾、努力承諾及組織承諾無關聯性。		V
工作滿足與留職承諾、努力承諾及組織承諾無關聯性。		V
工作環境感與留職承諾、努力承諾及組織承諾無關聯性。	V	
工作生活品質與留職承諾、努力承諾及組織承諾無關聯性		V

註：表中V表示本研究之研究結果

(二) 研究發現：

- 1、工作生活品質構面及其「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「福利保障」、「工作滿足」等因素與組織承諾、留職承諾及努力承諾等變項均呈現顯著正相關。換言之，司法院所屬機關政風人員就工作生活品質，在「升遷考核」、「工作尊榮感」、「工作內容」、「福利保障」、「工作滿足」方面之滿意度，對於員工組織承諾程度，有正向關係性。
- 2、此與國內研究者黃文賢(民80)以台灣北部地區八家電子公司的基層員工為對象進行之工作生活品質與組織承諾有非常顯著正相關、陳彩(民83)對工作生活品質與離職意願呈顯著負相關、廖宗宏(民84)以我國刑事警察局為對象，對工作生活品質效能之組織承諾感間存在著顯著的正相關、及陳美志(2000)探討關務人員工作生活品質對組織承諾之影響，發現關務人員對於工作生活品質的知覺與組織承諾程度具有相關性等研究發現相同。

二、工作生活品質對組織承諾程度預測力之發現

(二) 假設驗證

本研究假設：工作生活品質及其六個因素對留職承諾、努力承諾及組織承諾間無預測力，謹將研究分析所得結果與研究假設比較情形整理如表5-4。

表5-4 工作生活品質對組織承諾預測能力之研究假設與驗證結果一覽表

工作生活品質	留職承諾	努力承諾	組織承諾
升遷考核			
工作尊榮感	V (1)		V (1)
工作內容	V (2)	V (2)	V (2)
福利保障			
工作滿足			
工作環境			
工作生活品質		V (1)	

註：表中v表示對該依變項具有預測力；（）中之數字為預測力之大小順序

（二）研究發現

- 1、對依變項「留職承諾」的預測力以工作尊榮感最高，顯示政風人員對於工作尊榮的知覺滿意度愈高，則其留職承諾亦即願意繼續留在政風機構服務的意願愈高。換言之，提升政風人員對「工作尊榮感」的滿意度，可減少政風機構人員的離職率。另「工作內容」因素，對於留職承諾雖有預測力，惟預測力並不高。其他，升遷考核、福利保障、工作滿足、工作環境及工作生活品質等變項對留職承諾則不具有預測力。
- 2、對依變項「努力承諾」的預測力以工作生活品質變項最佳，該變項係構面各因素的總和，亦即政風人員對於整體工作生活品質的知覺程度愈高，則愈能全心全力工作，換言之，提高政風人員工作生活品質可增進政風人員的努力工作的意願。另「工作內容」變項對努力承諾亦具有預測力，惟其預測力偏低。其他，升遷考核、工作尊榮感、福利保障、工作滿足、工作環境等變項對留職承諾則不具有預測力。
- 3、對依變項組織承諾的預測力以「工作尊榮感」的預測力最佳，顯示政風人員對於工作尊榮的知覺滿意度愈高，則其組織承諾愈越高。換言之，提升政風人員對工作的尊榮感，將可增進其等對政風機構的認同與投入的強度。另外，工作內容變項，對於組織承諾亦有預測力，惟預測力並不高，至其他變項對留職承諾則不具有預測力。

第二節 建議

謹就本研究所得到的各項結論，就管理涵義提出適當建議，提供主管政風機關（構）、政風人員參考；此外，針對研究不足之處，提出後續研究上的可行建議，以爲未來研究時考慮方向。

壹、研究建議

本研究顯示，工作生活品質構面中「工作尊榮感」因素與政風人員的組織承諾（含留職承諾、努力承諾）間有高度正相關，且「工作尊榮感」變項對於員工組織承諾、留職承諾的預測力最佳，顯示政風人員「工作尊榮感」的知覺，對其組織承諾程度具有影響力。唯本研究發現，政風人員對於「工作尊榮感」變項的滿意度不高，甚至對於「政風機構未來發展」與「從事政風工作之前途」感到憂心，顯示政風人員對工作價值的認同程度尚待強化。鑑於工作價值是員工行爲的核心動力，因此提升政風的工作價值，爲改善工作生活品質，提升員工組織承諾的關鍵。

政風機構雖肩負端正政風，促進廉能政治職責，與檢察、調查機關同爲廉政機制一環，在「肅貪」、「防貪」之廉政工作，扮演積極稱職角色。唯研究結果發現，政風人員並未因此感覺獲得外界肯定，有良好社會形象。據研究樣本資料顯示，最近5年進入司法院所屬政風單位之新進人員，大多爲國內知名大學法律系所畢業，且爲當年高等考試名列前茅者，顯示青年對廉政工作之憧憬與嚮往，惟因對政風機構未來發展存有疑慮，進而影響對機構組織之認同。

分析原因或與戒嚴時期，在國家安全需要，政風機構前身—安全保防、人事查核系統，曾參與「忠誠查核」工作，爲執行安全查核，招致民眾對政風機構之可能誤解。其次，政風的工作內容如：機關員工貪瀆不法預防、發掘及處理檢舉事項、公務機密維護及機關安全維護事項，與機關員工及民眾權利攸關，相較提供一般單位，較難獲得內部顧客（機關員工）、外部顧客（民眾）支持與認同。再者，我國政風機構是個典型官僚組織，人事制度自成體系，久任斯職下，降低本身工作價值，此可由研究中，主管職務者在「升遷考核」、「工作滿足」及「留職承諾」、「努力承諾」構面滿意、認同程度高於非主管職務者，獲得佐證。

由於上述因素，導致政風機構組織文化變遷，同時降低了工作價值。要拾回政風人員工作尊榮感，提升工作生活品質，本研究謹提出以下觀點供參考：

一、在組織制度方面：

（一）推動廉政，成立專責機構。

我國廉政工作，無事權統一之專責機構。檢察單位偵查各類犯罪案件，公務人員貪瀆僅爲其一；政風單位雖肩負機關政治風氣清明與防制工作，

但對於貪瀆案件查察無司法調查權，行政調查亦需在機關首長支持，始能順利推動；調查局具有司法警察權，惟礙於職掌繁多，及處於機關體制外等因素，對於機關貪瀆防制與事後檢討改進，無從著力。凡此，至有影響廉政工作成效，此可從近年我國之全球貪腐印象指數、國家競爭力排名，得到印證。雖然國人對於政府「廉」、「能」殷切期盼，歷次競選活動，各政黨候選人莫不以「設置專責廉政機構」為政見及承諾，惟迄今仍停在倡議階段，至無法發揮統合力量，影響廉政成效，讓關心廉政工作者至表遺憾。為回應民眾「掃除黑金、肅清貪瀆」之期望，配合政府組織再造，宜參考外國廉政制度成功經驗，以前瞻性思維，規劃成立「廉政署」或「廉政局」，統籌肅貪與防貪政策及各項管考，輔以各級政風機構之防貪與線索發掘工作，形成「預防—查處—再預防」廉政機制，始能有效端正政風，提昇國家清廉度與國際競爭力，以彰顯政風工作價值，協助政風人員達成自我實現之成就滿足，增強對組織之認同與歸屬。

（二）建立制度，活絡人事遷調

在依據法院組織法，有關司法院暨所屬機關政風機構之設置，仍與人事處（室）合置，尚未參照「政風人員設置條例」規定，比照人事處（室）之設置及員額編制標準，明文規範，致組織與工作未能綜覈名實。

另在司法院及所屬機關政風單位，除主管機構司法院政風處設有二位職等編列薦任第7職等至第9職等專員職缺，其餘所屬單位，均未有專員、股長等中階科層編置，相對人事任免同屬一條鞭之人事、會計單位，得依業務需求，設置股長、專員情形，顯不相當，影響科員層級人員晉升；另現行政風人員任免遷調辦法，各主管政風機構遇有相當職缺，得內部辦理派補，未能補實時，始辦理公開遴選。準此，通過國家高等考試，取得薦任資格之司法院及所屬政風單位科員層級人員（屬第六陞遷序列第二層級），在陞遷序列規範，縱政風處有專員職缺（第四陞遷序列第三層級），亦未能跨越陞遷。綜上，在內、外升遷不易情形，似易對「從事政風工作前途」覺感到不滿意，這亦說明，研究結果政風人員在「工作生活品質」的知覺滿意與「組織承諾」程度，在個人屬性之年齡、服務年資變項，有顯著差異情形，其中資深（51歲以上、年資21年以上）、新進人員（30歲以下、5年以下年資）對工作生活品質、組織承諾程度高於「31歲至40歲」組、「6至10年」年資組，問題癥結所在。為解決前揭制度問題，激勵工作士氣，宜應積極協調，透過修法方式，以為司法院所屬政風單位正名；其次、應爭取適當之組織編制，比照人事、會計單位設置股長、專員，以獎掖優秀政風人員；再者、在簡化人員甄審委員會作業同時，應落實政風人

員職缺公開甄選作業，務期在公開、公平原則，讓以廉政工作為職志之政風人員，有學習歷練及升遷機會，以培養人才，活絡政風人事。

二、在行政管理方面：

依據研究資料統計，司法院所屬政風人員之年齡結構，以「51歲以上組」人員34.2%最高，其等並為主管職務人員，另「30歲以下」組，亦占20%比例，為科員層級之承辦人。研究顯示，受訪者在工作生活品質之「主管願接受不同意見表達」及「主管公平對待同仁」問項滿意者在五成以上，唯對於「教育訓練」問項滿意較低；另在努力承諾之「主動學習工作知能」、「主動將工作經驗與同仁分享」、「幫助同仁解決工作困難」表示認同者，約近九成，但對於「從事政風機構會有前途」問項，卻僅有三成表示贊同。

司法機關業務屬性，其從業人員心態、理念，相較行政機關穩重、保守。然在面臨變革的大環境中，提昇組織競爭力關鍵，繫乎組織人力資源，而個人心智與態度改變，更是提升組織效能與承諾重要基礎。所以，政風主管人員應掌握新進政風人員「有活力」、「有抱負」、「有企圖心」、「工作能力強」等特質，透過個別關懷、動機與才智啟發，配合績效標準與獎償激勵，以建議、協助、支援、承認及開放性的方式，鼓舞部屬，其作法得為：

（一）建立願景，鼓勵參與決策

願景是對將來的承諾與支持，是未來發展的具體雛形；亦即，願景是基於對現狀充分瞭解後，組織未來努力的方向，缺少願景的組織，充其量只會產生適應性的學習，唯有組織成員致力於其所深深關切的事務時，才會產生創造性的學習。所以，政風主管人員應與員工建立共同願景及共同努力的目標。質言之，政風主管人員須對未來有一種知覺，要看出組織目前情形，同時也必須對組織如何改變，有一個理想的意象，鼓勵同仁參與決策，才能有助組織永續發展。作法上，可在形成決策前，組成專案小組先行研討，並將基層員工納為小組成員，在專案小組做成建議前，充分聽取利害關係人意見。原則上應優先考慮將31歲至50歲組、非主管職位之人員加入決策小組，以擴大參與，增進責任、榮譽，激發員工潛能，提升組織績效，協助員工實現自我。

（二）適度授權，展現團隊力量

授權是團隊運作的重要機制，同時也是讓政風人員發揮所長，重拾工作價值的有效方式。人員是組織的重要資產，也是知識和創造力的終極來源，唯有團隊人員積極投入，將智慧、想像力及活力投入組織目標的追求，才能解決組織所面對的問題，獲得成功。為使參與授權的層級間能有連結，主管人員須有一套管理哲學，將承諾應用在每個人的價值。作法上，

可以單位為基礎，由主管召集會議，針對員工職掌業務範圍，逐一討論，檢視可以授權的項目，在合乎相關法令前提，充分授權，被授權的對象應優先考慮非主管職務之員工。

（三）組織學習，提升專業技能

司法院所屬政風人員「5年以下」年資者，約占四成。前述政風人員具有活力、有抱負、有企圖心、工作能力強等特質，唯缺乏經驗。所以，管理人員應透過完善的教育訓，有效地發展員工的潛能，提高組織運用人力資本的效能。其作法得為：

- 1、建立訂誘因機制：為消弭阻礙，主管人員須運用適當方式，如績效評比項目等，激勵成員，讓具有專業知識、技能的員工，樂於分享專業能知識。
- 2、建立知識資料庫：組織長期運作累積許多經驗，特別是實務面發展出的訣竅與關鍵，必須加以妥善保存，以便再度利用，如政風線索發掘、蒐證及檢舉案件處理、業務稽核等，除事涉相關專業法令規定外，執行之方法、技巧，更是成敗關鍵，凡此，非書本理論所得窺探，端賴實務經驗。

另外，組織成員專業知識與智慧，亦為長期累積的精華，是組織珍貴資源。一般組織，對於經驗、知識的保存與傳遞，僅止於個體層次，無法將資源廣泛傳遞給所有成員。例如資訊連結、贓證物管理、強制執行、提存、公證、採購類別之興利防弊專報，均為智慧之結晶。

所以，建立知識資料庫蒐集、保存及傳播組織智慧，是相當重要工作，尤其在新人輩出，占有相當比率之司法院所屬政風機構。

- 3、善用資訊科技：資訊科技的廣泛運用是未來組織特徵，同時也是組織競爭力的重要指標。為有效地進行知識管理，主管人員應運用資訊科技建立組織的知識資料庫，其作法得為：使用電腦為基礎的資料庫，同時連用網際網路作為經驗、知識交換的途徑，包括以電子郵件聯繫、在網路論壇中交換意見、討論問題。
- 4、召開研習座談，凝聚共識：知識型組織不僅要提供成員組織內部進行知識交換的途徑，也必須開拓對外的交流管道。當員工所需的專業知識無法在組織內部取得，必須向外界專家學者請教時，可以召開研習座談會方式，協助成員與相關領域的專家接觸，讓成員取得所需的專業知識。

（四）公正考核，適當激勵獎償

本於激勵的原則，為促進目標達成，獎償系統設計是不可或缺。任何管理制度若一味地要求高績效水準及績效改善，未正面肯定達成績效者成就，將不易成功。現行政風業務之績效考核，雖訂有明確規章，執行上，

並授權各主管政風機構辦理，唯操作時，倘標準不一，除衍生公平問題，更可能影響士氣。作法上，可自行增訂績效考核辦法，使考核項目明確化、數量化，並公告所有員工知悉，使員工對其績效考核良劣，有所預測，避免考核人員主觀好惡，影響績效考核之公平性；再者，應導正有關「目標值」與「標準值」迷失，目標設定應兼顧量化與質化的目標。有關質化目標可以監測方式，設計若干指標來考核、監督，並依據達成目標情形，核定績效，而非「建樹不見林」僅在數據追求，以提升工作意義、價值。在前述績效評比要點增訂，或修改目前考核項目時，宜組成專案小組，並儘量使非主管職位或31至50歲年齡之員工納入專案小組。

三、員工個人方面

政風人員對於本身角色的看法應有所調整，致力於心智活化，從事心理建設，其作法得為：

(一) 建立正向思維，常保學習的心

廉能政治是國人殷切期盼，做好端正政風，是政風人員責無旁貸的職責。政風人員應有正向的觀念，體悟從事政風工作是項榮譽，並保有以下觀念：

1、主動學習的心：人生是一輩子的學習，唯有如此，才能讓我們知識越來越豐富，面對複雜的社會及工作的挑戰。個人最大敵人，不是別人，而是自己。『自己』包括觀念、行動，如何把觀念化為行動，及把行動作出成果，彼此間環環相扣，而改善心智，須靠不斷的學習。政風工作多元、極具挑戰性，這亦是它吸引吾等之所在，但執行業務稽核、法令宣導及查處工作時，均需有相當專業能力，而專業即來自於不斷的學習。所以，吾等在公餘之暇，進修研究，在增進專業知能之餘，培養自信及提升競爭力，才能在機關或同仁遇法令或疑義時，本於專業知能提供建言，使機關同仁及民眾相信權益獲得保障，以贏得尊重。

2、謙虛柔軟的心

政風人員除了專業能力，更要有謙虛柔軟的心，才能夠包容別人，以理性、客觀的角度觀察事物，不致流於主觀、自我與固執偏見。在處理檢舉案件時，如果有柔軟的，不先入為主的認定，能夠深入瞭解，其間有無挾怨報復等情事，才能發現真實，保障當事人合法權益。另亦應有寬闊的心，對於臨界業務能夠勇於承擔，以贏得首長對政風業務之支持。

3、剛毅堅定的心

政風人員應秉持品操第一，服務為先的觀念，有為有守、堅持自己的理念，體認政風工作的意義，秉持信念，勇往向前，在澄清吏治之餘，避免同仁誤觸法網。以柔軟的心，關懷之情，發揮預防性政風之核心價值。查處案

件時也應具堅定的心，堅持到底，不畏關說、壓力與利益誘惑，以彰顯公平正義。

（二）提升自我價值，將政風當成志業

政風工作與檢調單位反黑金及檢肅貪瀆不法的基調相同，執法人員的公平正義即是在彰顯這些價值。政風人員應有之宏願是：預防宣導工作做得澈底，員工法紀觀念正確，機關政風自然良好，沒有貪贓枉法的情事發生。其次、對於遊走法律邊緣者，應適以關懷勸導，避免誤觸法網。再者，對於貪贓枉法者則應依法查處，以樹立綱紀，維護國家公益免遭侵蝕。如此，就會發現政風工作價值，贏得機關同仁及民眾尊敬與信任，而肯定、更加喜愛自己的工作。

貳、對未來研究建議

一、研究對象

本研究主要對象，僅限司法院所屬政風機構，未包括其行政機關與國、公事業機構之政風人員，未來研究可擴大研究範圍，使研究結果更具代表性。

二、研究工具

本研究所使用的工具「政風人員工作生活品質量表」及「政風人員組織承諾量表」係研究者參酌相關理論文獻，編製量表，並經信度、效度的檢驗，在研究上均達相當的信度、效度水準。未來研究，可依需要修訂本問卷，或另行設計研究工具，使研究工具更趨完善。

三、研究方法

本研究方法以問卷調查方式蒐集資料，此種自陳量表的方式，只能獲得現象，較無法深入了解現象背後的原因，且易受填答者當時個人情緒、認知影響，若能輔以訪談法，所得研究結果，應可更客觀詳盡。

四、研究內容

本研究以司法院所屬機關政風人員工作生活品質為自變項，以政風人員組織承諾為依變項，然而組織承諾還受到其他因素的影響，個體內在的人格特質，諸如自我概念、內外控信念、場地獨立性等；個體外在的環境因素，諸如組織文化...等，可供後續研究者參酌。

參考文獻

一、中文書目

(一) 專書期刊論文

- 丁虹(1987)。 企業文化組織承諾之關係，國立政治大學企業管理研究所博士論文。
- 王永大(1996)，分部門工作生活品質之研究，國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
- 方代青(2000)，工作壓力、工作滿足、組織承諾與離職傾向間關聯性之探討——以台南市稅捐稽徵處為例，國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
- 白木三秀(1991)1990年代人力資源發展實用策略國際研討會論文集，頁40-50。
- 余朝權(1993)，人性管理。台北：長程出版社。
- 李彥廷(1997)，工作生活品質對服務品質與組織公民行為影響之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 侯世敏(2006) 稅務機關組織政治知覺、角色壓力、組織承諾與工作績效關聯性之研究——以台東縣稅捐稽徵處為例，國立台東大學區域政策與發展研究所碩士論文。
- 孫本初(1992)，組織發展在管理教育上的地位及其未來趨勢，人事月刊，第15卷，第2期，第15頁。
- 孫本初、王永大，(1997) 工作生活品質之研究，人事月刊，第15卷，第3期，第20-30頁。
- 孫本初(2001)，公共管理，台北：智勝文化出版社。
- 黃文賢(1991)，基層員工工作生活品質之研究，私立中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 黃國隆(1986)，中學教師的組織承諾與專業承諾之研究，國立政治大學學報，53, 55-53。
- 陳美志(2001)，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。
- 陳家聲、樊景立(2000)，我國工人工作生活品質經驗之研究，管理評論，19(1)，31-79。
- 陳彩(1994)，工作生活品質、工作滿足與離職意願關聯性研究——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。
- 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，私立朝陽大學保險金融管理研究所碩士論文。
- 陳楓霖(2006) 空軍飛機修復人員工作壓力與組織承諾之研究，國立台東大學區域政策與發展研究所碩士論文。
- 程正裕(2006) 警察科技人員工作生活品質與組織承諾之研究——以台北縣政府

- 警察局為例，私立中華大學科技管理研究所碩士論文。
- 蔡蕙如(1994)，員工工作生活品質與服務態度之研究—以百貨公司、便利商店、速食店、餐廳之服務人員為例，國立中山大學企業管理研究所碩士論文。
- 歐陽玲(1994)，工作生活品質與臨床護理人員離職意願之探討，私立東海大學企業研究所碩士論文。
- 劉水抱(1995)，公務人員工作生活品質之調查研究，私立東海大學公共行政研究所碩士論文。
- 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，私立中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 趙紀強(2006)國軍工作壓力與組織承諾之研究—以台灣中部地區憲兵隊基層幹部為例，國立台東大學區域政策與發展研究所碩士論文。
- 廖宗宏(1994)工作生活品質之研究—以我國刑事警察局為對象，國立中央警官學校警政研究所碩士論文。
- 羅仕郎(2001)，我國政風人員工作滿足感之研究，國立臺北大學企業管理學研究所碩士論文。

(二) 網站

司法院網站，<http://jirs.judicial.gov.tw>

法務部政風司網站，<http://www.ethics.moj.gov.tw>

台灣透明組織，<http://www.ti-taiwan.org/>，2007年9月26日

二、英文書目

- Ahamed, N. (1981), "Quality of Work Life: A Need for Understanding," *Indian Management*, Vol. 20, No. 11, pp.29-33.
- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981), "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, pp.1-14.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 1, PP. 61-98.
- Buchanan, B. (1974), "Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, pp.533-546.
- Becker, B. and Gerhart, B. (1996), "The Impact of Human Resource Management On Organizational Performance: Progress and Prospects," *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 4, pp.779-801.
- Campbell J. P., Dunnette, M. D., Lawler E. E., & Weick K. E.(1970),*Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*, McGraw-Hill, New

- York. Chakravarthy, B.S. (1986), "Measuring Strategic Performance," *Strategic Management Journal*, Vol. 7, pp.437-458.
- Campbell J.,(1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*, Consulting Psychologists press, Chicago.
- Delamotte, Y. and Walker K.f. (1974), "Humanisation of work and the quality of work life—Trend and issues," *International Institute for Labour Studies Bulletin*, Vol. 11, pp.3-14.
- Davies, L.(1981), *The Quality of Working Life*, Vol. 1 and 2, The Free Press, New York.
- Emery, F. E., & Thorsrud, E.(1976), *Democracy at Work*. Leiden, the Netherlands: Martinus Nijhoff.
- Efraty, D. and Sirgy, M. J. (1990), "The Effect of Quality of Working Life on Employee Behavioral Responses," *Social Indicators Research*, Vol. 22, No. 1, pp.31-47.
- Hrebiniak, L. G., & Allutto, J. A. (1972), "Personal and Role-Relate Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Sciences Quarterly*, Vol. 17, pp.555-573.
- Kanter, M. (1968), "Work Values and Job Rowards: A Theory of Job Satisfaction," *American Sociological Review*, Vol. 42, pp.124-143.
- Kirkman, F. (1989), "The Quality of Working Life," *Robertics and The Professional Engineer Management Decision*, Vol. 27, No. 4, pp.48-54.
- Marks, M. L., Mirris, P. H, Hackett, E. J. & Grady, J. F. (1986), "Employee Participation in a Quality Circle Program-Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No.1, pp.61-69.
- Mitchell, W., & James, W. (1992), "Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 2, pp.439-450.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982), *Organizational Lingage:The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York.
- Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981), "Generalizability of Organizational Research: The Case of Work Commitment," *Academy of Management Review*, Vol. 8, No. 3, pp.486-500.
- Martin,T. N. & Schermerhorn,J. R. (1983), "Work and Nonwork Influence on Health: A Research Agenda Using Inability to leave as a Critical Variable," *Academy of Management Review*, Vol.8, No. 4, pp.650-659.
- Morrow, P. C. (1983), "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case

- of Work Commitment,” *Academy of Management Review*, Vol. 8, No. 3, pp.486-500.
- Porter, L. W. Strees, R. M. & Mowday, R. T. (1974), “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp.603-609.
- Robbins, S. P. (1993), *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Application*, 7th ed., NJ: Prentice-Hall, pp.681-702.
- Robert, H. G. (1979), “Quality of Work Life-Learning from Tarrytown,” *Harvard Business Review*, July, August, pp.28-39.
- Robbins, S. P. (1988), *Essentials of organization behavior*, Englewood Cliff, N.J. :Prentice-Hall.
- Schuler, R.S. (1987), *Personel and Human Resource Managemen*, 3th ed, Haw-Tai. Taipei.
- Stevens, J. M., Beyer, & Trice, M. T. (1978), “Assessing Personal, Role and Organizational Predictor of Managerial Commitment,” *Academy of Management Journal*, Vol. 210, pp. 380-396.
- Stein, B.A. (1983), “Quality of Work Life in Action: Managing for Effectiveness,” *American Management Associations*, pp.12-13.
- Sun, B. C. (1998), “Quality of Working Life Programs: An Empirical Assessment of Designs and Outcomes,” Unpublished Doctoral Dissertation Athens, Georgia.
- Suttle, J. L. and Hackman, J. R, (1977), *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*, CA: Good-year, Santa Monica
- Whyte, W. H. (1956), *The Organizational Man*, Simon and Schuster, New York.
- Walton R.(1974), “Improving The Quality Of Work Life,” *Harvard BusinessReview*, Vol. 52, pp. 12-20.
- Williams, Larry J., & Anderson, Stella E. (1991), “Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors,” *Journal of Management*, Vol. 17, pp.601-617.

附錄一、政風人員工作生活品質與組織承諾之研究預試問卷

親愛的政風工作夥伴 您好：

非常感謝您的參與協助，這是一份有關於研究論文之問卷，目的主要在探討政風工作生活品質對員工組織承諾之影響。本問卷之題目無所謂「對」或「錯」，請您依自己的感受、想法及實際經驗詳實填答，請勿省略或遺漏任何題目。本問卷採不無記名方式進行，您所填寫的資料，僅作整體統計分析之用，絕不做個案探討，問卷有關個人基本資料，亦絕對保密，敬請放心填答。

再次感謝您撥冗填答，有了您的寶貴意見，將會使這項學術研究更具價值！衷心感謝您的協助與支持，最後，孫教授及本人謹致最誠摯的謝意。並祝新年快樂、萬事如意！

國立台東大學區域政策與發展研究所

指導教授：孫本初 博士

研究生：余世銘 敬上

聯絡電話：0910556515

(電子信箱E-mail：b3095022@yahoo.com.tw)

第一部份：、工作生活品質量表

填答說明：下列題目將探討有關您對目前工作的滿意程度，請您依實際情況，分別在最接近您想法的空格中打「√」。

題號	內 容	非常同意 5	同 意 4	無 意 見 3	不 同 意 2	非常不同意 1
A01	政風機構的升遷程序是公平的。	<input type="checkbox"/>				
A02	政風機構的考績評定是公平的。	<input type="checkbox"/>				
A03	政風機構的獎懲作業是公平的。	<input type="checkbox"/>				
A04	政風機構的主管對待同仁均一視同仁。	<input type="checkbox"/>				
A05	政風主管人員願意接受不同意見表達。	<input type="checkbox"/>				
A06	政風機構有定期辦理升遷。	<input type="checkbox"/>				
A07	政風機構的工作績效評比是合理的。	<input type="checkbox"/>				
A08	政風工作有良好的前途發展。	<input type="checkbox"/>				
A09	我能從目前的工作中學習新的技能。	<input type="checkbox"/>				
A10	我對於目前員工教育訓練感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
A11	我會經常與同仁溝通討論互相幫忙。	<input type="checkbox"/>				
A12	目前的工作環境是整潔的。	<input type="checkbox"/>				
A13	目前的工作環境是安全的。	<input type="checkbox"/>				
A14	目前工作環境的空間大小很適中。	<input type="checkbox"/>				
A15	目前的工作內容具有多樣性。	<input type="checkbox"/>				
A16	目前的工作具有挑戰性。	<input type="checkbox"/>				
A17	我覺得工作壓力很大經常感到疲倦。	<input type="checkbox"/>				
A18	我能從目前的工作中獲得成就感。	<input type="checkbox"/>				

A19	我覺得目前的工作有意義。	<input type="checkbox"/>				
A20	我以我的工作為榮。	<input type="checkbox"/>				
A21	我覺得我的工作能使家人以我為榮。	<input type="checkbox"/>				
A22	我覺得親友鄰居羨慕我的工作。	<input type="checkbox"/>				
A23	我覺得政風人員有很好的形象。	<input type="checkbox"/>				
A24	目前的工作所得我很滿意。	<input type="checkbox"/>				
A25	目前工作上的假期我很滿意。	<input type="checkbox"/>				
A26	目前工作上的福利制度我很滿意。	<input type="checkbox"/>				
A27	我目前的工作能配合家人的生活。	<input type="checkbox"/>				
A28	我目前的工作時間能配合我的休閒生活。	<input type="checkbox"/>				
A29	我目前的工作不需要經常加班。	<input type="checkbox"/>				
A30	我目前的工作地點不會隨意調動。	<input type="checkbox"/>				

第二部份：、組織承諾量表

填答說明：下列題目將探討有關您對目前服務機構所可能產生之各種感受，請您依實際情況，分別在適當的空格中打「✓」。

題號	內 容	非常同意 5	同 意 4	無意見 3	不 同意 2	非常不同意 1
B01	我很慶幸成為政風機構的一份子。	<input type="checkbox"/>				
B02	我願意付出本職以外的努力，協助達成任務。	<input type="checkbox"/>				
B03	我會對朋有說政風工作是值得奉獻的志業。	<input type="checkbox"/>				
B04	我對於政風機構有很強烈的歸屬感。	<input type="checkbox"/>				
B05	我覺得從事政風工作是個人最好的選擇。	<input type="checkbox"/>				
B06	我對政風工作有絕對的忠誠。	<input type="checkbox"/>				
B07	我非常認同政風工作的價值觀。	<input type="checkbox"/>				
B08	我所重視的工作觀念和政風機構是一致的。	<input type="checkbox"/>				
B09	提起自己努力工作的成果時，會感到驕傲。	<input type="checkbox"/>				
B10	我會主動幫助其他同仁解決工作上的困難。	<input type="checkbox"/>				
B11	我會主動將工作經驗傳承給新進同仁。	<input type="checkbox"/>				
B12	我會自行克服工作上的困難。	<input type="checkbox"/>				
B13	我會主動幫助其他同仁解決工作上的困難。	<input type="checkbox"/>				
B14	我會主動將工作經驗與新進同仁分享。	<input type="checkbox"/>				
B15	我會主動學習工作上所需的專業知識與技能。	<input type="checkbox"/>				
B16	我覺得努力工作會讓我得到滿足感。	<input type="checkbox"/>				
B17	我認同政風工作理念不會考慮更換其他工作。	<input type="checkbox"/>				
B18	如果我繼續留在政風機構一定會有前途。	<input type="checkbox"/>				
B19	我選擇到政風機構工作是一個正確的決定。	<input type="checkbox"/>				
B20	我十分關心政風機構的未來發展。	<input type="checkbox"/>				

第三部份：基本資料

此部份係以匿名作答，資料純粹作學術分析，請協助填答。

1. 性別：1 男 2 女
2. 婚姻狀況：1 已婚 2. 未婚
3. 年齡：
30 歲以下 31-40 歲 41-50 歲 51-60 歲 61-65 歲
4. 您在政風機構服務年資：
3 年(不含)以下 3-5 年 6-10 年 11-15 年 16-20 年 21-25 年
26-29 年 30 年以上
5. 教育程度：1 高中、職 2 專科 3 大學 4 研究所(含)以上
6. 職務：1 主管人員 2 非主管人員
7. 服務機關：1 司法院及直屬機關 2 高院及所屬分院 3 各地方法院
- 8 受訓班別：1 查核 2 政風 3 其他

**本問卷到此結束，非常感謝您的幫忙！
請您檢查是否全部填寫完畢，避免漏填。非常感謝！**

附錄二、政風人員工作生活品質與組織承諾之研究正式問卷 問卷調查表

親愛的政風工作夥伴 您好：

非常感謝您的協助，這是一份研究論文問卷，目的主要在探討政風工作生活品質對員工組織承諾影響。本問卷題目無所謂「對」或「錯」，請您依自己的感受、想法及實際經驗詳實填答，不要勿省略或遺漏任何題目。本問卷採不無記名方式進行，您所填寫的資料，僅作整體統計分析用，絕不做個案探討，問卷有關個人基本資料，絕對保密，敬請放心填答。

再次感謝您撥冗填答，有了您的寶貴意見，將會使這項研究更具價值！衷心感謝您的協助與支持，最後，孫教授及本人謹致上最誠摯的謝意。並祝
新年快樂、萬事如意！

國立台東大學區域政策與發展研究所

指導教授：孫本初 博士

研究生：余世銘 敬上

聯絡電話：0910556515

(電子信箱E-mail：b3095022@yahoo.com.tw)

第一部份：、工作生活品質量表

填答說明：下列題目將探討有關您對目前工作的滿意程度，請您依實際情況，分別在最接近您想法的空格中打「√」。

題號	內 容	非常同意 5	同 意 4	無 意 見 3	不 同 意 2	非常不同意 1
A01	政風機構的升遷程序是公平的。	<input type="checkbox"/>				
A02	政風機構的考績評定是公平的。	<input type="checkbox"/>				
A03	政風機構的獎懲作業是公平的。	<input type="checkbox"/>				
A04	政風機構的主管對待同仁都一視同仁。	<input type="checkbox"/>				
A05	政風主管人員願意接受不同意見表達。	<input type="checkbox"/>				
A06	政風機構有定期辦理升遷。	<input type="checkbox"/>				
A07	政風機構的工作績效評比是合理的。	<input type="checkbox"/>				
A08	政風工作有良好的前途發展。	<input type="checkbox"/>				
A09	我能從目前的工作中學習新的技能。	<input type="checkbox"/>				
A10	我對於目前員工教育訓練感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
A11	我會經常與同仁溝通討論互相幫忙。	<input type="checkbox"/>				
A12	目前的工作環境是安全的。	<input type="checkbox"/>				
A13	目前的工作內容具有多樣性。	<input type="checkbox"/>				
A14	目前的工作具有挑戰性。	<input type="checkbox"/>				
A15	我能從目前的工作中獲得成就感。	<input type="checkbox"/>				
A16	我覺得目前的工作有意義。	<input type="checkbox"/>				

A17	我以我的工作為榮。	<input type="checkbox"/>				
A18	我覺得我的工作能使家人以我為榮。	<input type="checkbox"/>				
A19	我覺得親友鄰居羨慕我的工作。	<input type="checkbox"/>				
A20	我覺得政風人員有很好的形象。	<input type="checkbox"/>				
A21	目前的工作所得我覺得滿意。	<input type="checkbox"/>				
A22	目前工作上的假期我很滿意。	<input type="checkbox"/>				
A23	目前工作上的福利制度我感到滿意。	<input type="checkbox"/>				
A24	目前的工作時間可以配合我的休閒生活。	<input type="checkbox"/>				

第二部份：、組織承諾量表

填答說明：下列題目將探討有關您對目前服務機構所可能產生之各種感受，請您依實際情況，分別在適當的空格中打「✓」。

題號	內 容	非常同意 5	同 意 4	無 意 見 3	不 同 意 2	非常不同意 1
B01	我很慶幸成為政風機構的一份子。	<input type="checkbox"/>				
B02	我願意付出本職以外的努力，協助達成任務。	<input type="checkbox"/>				
B03	我會對朋友說政風工作是值得奉獻的志業。	<input type="checkbox"/>				
B04	我對於政風機構有強烈的歸屬感。	<input type="checkbox"/>				
B05	我覺得從事政風工作是項很好的選擇。	<input type="checkbox"/>				
B06	我對政風工作有絕對的忠誠。	<input type="checkbox"/>				
B07	我非常認同政風工作的核心價值。	<input type="checkbox"/>				
B08	我的工作觀念和政風機構是一致的。	<input type="checkbox"/>				
B09	提起自己努力工作的成果時，會感到驕傲。	<input type="checkbox"/>				
B10	我會主動幫助其他同仁解決工作上的困難。	<input type="checkbox"/>				
B11	我會主動將工作經驗傳承給新進同仁。	<input type="checkbox"/>				
B12	我會主動將工作經驗與新進同仁分享。	<input type="checkbox"/>				
B13	我會主動學習工作上所需的專業知識與技能。	<input type="checkbox"/>				
B14	我覺得努力工作會讓我得到滿足感。	<input type="checkbox"/>				
B15	我認同政風工作理念不會考慮更換其他工作。	<input type="checkbox"/>				
B16	如果我繼續留在政風機構一定會有前途。	<input type="checkbox"/>				
B17	選擇到政風機構工作是個正確的決定。	<input type="checkbox"/>				
B18	我十分關心政風機構的未來發展。	<input type="checkbox"/>				

第三部份：：基本資料

此部份係以匿名作答，資料純粹作學術分析，請協助填答。

- 性別：1 男 2 女
- 婚姻狀況：1 已婚 2. 未婚

3. 年齡：

30歲以下 31-40歲 41-50歲 51-60歲 61-65歲

4. 您在政風機構服務年資：

3年(不含)以下 3-5年 6-10年 11-15年 16-20年 21-25年
26-29年 30年以上

5. 教育程度：1 高中、職 2 專科 3 大學 4 研究所(含)以上

6. 職務：1 主管人員 2 非主管人員

7. 服務機關：1 司法院及直屬機關 2 高院及所屬分院 3 各地方法院

8 受訓班別：1 查核 2 政風 3 其他

本問卷到此結束，非常感謝您的幫忙！
請您檢查是否全部填寫完畢，避免漏填。

