國立政治大學輔導與諮商碩士學位學程

碩士學位論文

指導教授：陳嘉鳳 博士

修慧蘭 博士

教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之關係-以雙北地區國中教師為例

Exploring the Relationships between Teachers' Perceptions of Pension Fund Reform, Planning Behavior Intention and Their Working Morale－A Study of Junior High School Teachers in Taipei City and New Taipei City

研究生：鄭雅文

中華民國一百零七年六月

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

謝誌

這本論文完成之際，心中充滿感動與感謝，在這段旅程上，經歷了不同的挑戰，也看見自己一路以來的成長。這本論文的產出，要感謝的人實在太多了。

首先，感謝陳嘉鳳老師與修慧蘭老師。在撰寫論文的過程，我走得緩慢，而您們總願意耐心、用心的指導我，給我支持與鼓勵。在每次的討論，老師的提問，都促使我對研究有更深入的省思。從您們身上，我學習到做研究的精神與態度，很開心能成為您們的學生，衷心感恩在研究所能有向您們學習的機會。

感謝口試委員陳皎眉老師和陳竑濬老師，兩位老師細心的審查論文疏漏之處，給予寶貴的意見，讓我能更全面的思考研究議題，並使論文更臻完善。

感謝幫我審閱研究問卷的專家們，給予精闢的指正與建議。感謝協助我發放及回收問卷的主任、組長與親友，及接受訪談與幫忙填寫問卷的老師們，因為有您們，本論文才能順利的進行。

感謝在修業過程所遇到的師長，給予專業上的提攜。感謝研究所同學的支持，在我研究遇到瓶頸時，分享經驗與交流想法。感謝朋友們一直以來的相挺與陪伴，讓我在自我懷疑時重拾勇氣與信心，擁有更多力量堅持到底，謝謝你們!

最後，感謝我最親愛的家人，您們永遠給我最大的支持和關心，讓我無後顧之憂的完成學業，您們是我內心溫暖而永恆的倚靠，我愛您們！

雅文　謹誌

2018 年 7 月於政大

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

中文摘要

本研究旨在了解教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之現況及三者間的關係，並探討教師對年金改革的知覺對規劃行為意向、工作士氣之預測力。本研究以問卷調查研究法蒐集雙北地區公立國中 584 位正式教師之資料。研究者根據樣本在「年改內容理解量表」、「年改內容支持度」、「年改內容與公平合理性量表」、「情緒感受量表」、「理財規劃量表」、「生涯規劃量表」、「組織認同量表」、「工作投入量表」、「需求滿足量表」之回答資料，分別以描述統計、獨立樣本 *t* 考驗、單因子變異數分析、皮爾森積差相關、多元逐步迴歸進行統計分析。

研究之主要結果如下：

一、國中教師對年金改革的認知度傾向不足；對年金改革內容支持度與年金改革內容與過程公平合理性均傾向不同意的態度；對年金改革的情緒感受傾向強烈狀態。

二、不同背景變項（年齡、婚姻狀況、健康狀況、最高學歷、教職年資、公立學校教職年資、有無舊制年資）的國中教師對年金改革的知覺有顯著差異。

三、國中教師對年金改革知覺各向度（內容認知度、內容支持度、內容與過程公平合理性、情緒感受）與規劃行為意向各向度（理財規劃、生涯規劃）、工作士氣各向度（組織認同、工作投入、需求滿足）彼此間大部分有顯著的關係。

四、國中教師對年金改革知覺的各向度中，以「情緒感受」最能顯著預測其規劃行為意向各向度，及「內容與過程公平合理性」最能顯著預測其工作士氣各向度。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

最後根據本研究結果加以討論，並提出相關建議，以供教育行政機關及未來相關研究之參考，進而協助教師在年金改革後能更有效地因應。

關鍵字：國中教師、年金改革知覺、規劃行為意向、工作士氣

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

Abstract

The purpose of this study was to explore the relationship among the perceptions of pension fund reform, planning behavior intention and working morale of junior high school teachers, as well as the predictive power of the perceptions to the latter two variables. Five hundred and eighty four junior high school teachers from Taipei City and New Taipei City participated in this study and responded to the following questionnaires：“Knowledge about the Content of the Pension Fund Reform Scale”, “Support for The Content of The Pension Fund Reform Scale”, “The Justice and Reasonableness of The Content and The Implementation of the Pension Fund Reform Scale”, “Emotional Feelings Scale”, “Financial Planning Scale”, “Career Planning Scale”, “Organizational Identification Scale”, and “Job Satisfaction Scale”. Descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson product-moment correlation, and a series of stepwise multiple regression analysis were conducted to analyze the data. The main findings of this study were as follows：

I. Teachers’ knowledge about the content of the pension fund reform tended to be inadequate; their attitudes toward “support for the content of the pension fund reform” and “the justice and reasonableness of the implementation of the pension fund reform” tended to be negative; and they have strong emotions toward the pension fund reform.

II. Teachers with different background variables (age, marital status, health condition, educational attainment, years of service, years of service in public schools, and years of service calculated in old system) exhibited substantial differences in their perceptions of the pension fund reform.

III. All dimensions of teachers’ perceptions of the pension fund reform had a significant relationship with most dimensions of planning behavior intention as well as teachers’ working morale.

IV. Among all dimensions of junior high school teachers’ perceptions of the pension fund reform had the highest predictive power for all the dimensions of “planning behavior intention” and “ the justice and reasonableness of the

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

content and the implementation of the pension fund reform" had the highest predictive power for all the dimensions of "working morale".

Lastly, practical implications of the findings and directions for further research were discussed, so as to help teachers deal with the changes incurred by pension fund reforms more effectively.

Key words: junior high school teachers, perceptions of the pension fund reform, planning behavior intention, working morale

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

目　錄

第一章　緒論……1

第一節 研究動機與目的……1

第二節 研究問題與假設……6

第三節 名詞解釋……9

第二章　文獻探討……12

第一節 OECD 國家退休制度改革之概況……12

第二節 我國教師退休制度之沿革與改革現況……19

第三節 個人對年金改革的知覺與規劃行為意向……30

第四節 工作士氣之相關研究……52

第五節 年金改革與工作士氣之研究……63

第三章　研究方法……67

第一節 研究流程……67

第二節 研究架構……68

第三節 研究對象……69

第四節 研究工具……77

第五節 資料處理與分析方法……105

第四章　研究結果……107

第一節 研究變項之現況分析……107

第二節 不同背景變項國中教師對年金改革知覺之差異情形分析……112

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第三節 教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之相關分析……..123

第四節 教師對年金改革的知覺對其規劃行為意向、工作士氣之預測力分析……..127

第五節 教師背景變項、對年金改革的知覺對其規劃行為意向、工作士氣之預測力分析……..131

第五章 研究發現、討論與建議……..135

第一節 主要發現及討論……..135

第二節 研究限制及建議……..159

參考文獻……166

附錄 ……..175

附錄一 106 學年度雙北地區公立國中校數分佈情形……..175

附錄二 專家效度評定問卷……177

附錄三 專家效度統計表……182

附錄四 專家審查意見彙整表……183

附錄五 預試問卷……186

附錄六 正式問卷……193

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表　次

表 2-2-1 退休教職員退休金給與之計算基準表……..21

表 2-2-2 公立學校教職員月退休金起支年齡簡表……..26

表 2-3-1 年金改革構面摘要表……..35

表 2-4-1 教師工作士氣內涵歸納表……..58

表 2-5-1 年金改革與工作士氣相關研究彙整表……..…66

表 3-3-1 研究母群體分配表……..69

表 3-3-2 正式問卷抽樣與回收情形概況……..72

表 3-3-3 背景資料分析表……..75

表 3-4-1 問卷初稿之專家效度名單……..78

表 3-4-2 年改內容理解量表預試題目內容類別……..79

表 3-4-3 年改內容理解預試測驗項目分析……..81

表 3-4-4 年改內容理解量表正式題目內容類別……..82

表 3-4-5 訪談者對年改看法彙整表……..86

表 3-4-6 年改內容支持度量表預試測驗項目分析……..88

表 3-4-7 年改內容與過程公平合理性量表預試測驗項目分析……..……89

表 3-4-8 情緒感受量表預試測驗項目分析……..…89

表 3-4-9 理財規劃量表預試測驗項目分析……..90

表 3-4-10 生涯規劃量表預試測驗項目分析……90

表 3-4-11 年改內容支持度預試量表因素分析和信度分析結果……93

表 3-4-12 年改內容與過程公平合理性預試量表因素分析和信度分析結果……94

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-13 情緒感受預試量表因素分析和信度分析結果……94

表 3-4-14 理財規劃預試量表因素分析和信度分析結果……95

表 3-4-15 生涯規劃預試量表因素分析和信度分析結果……95

表 3-4-16 組織認同量表預試測驗項目分析……99

表 3-4-17 工作投入量表預試測驗項目分析……99

表 3-4-18 需求滿足量表預試測驗項目分析……..…100

表 3-4-19 組織認同預試量表因素分析和信度分析結果……..…102

表 3-4-20 工作投入預試量表因素分析和信度分析結果……..……103

表 3-4-21 需求滿足預試量表因素分析和信度分析結果……..……103

表 3-4-22 正式量表之信度檢定……..…104

表 4-1-1 教師對年金改革的知覺研究變項描述性統計摘要表……..……..109

表 4-1-2 年改內容認知度各題之平均數、標準差及得分情況彙整表……109

表 4-1-3 教師規劃行為意向研究變項描述性統計摘要表……110

表 4-1-4 教師工作士氣研究變項描述性統計摘要表……111

表 4-2-1 不同性別的國中教師在年金改革知覺之差異情形 *t* 檢定摘要表……112

表 4-2-2 不同年齡的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表……113

表 4-2-3 不同婚姻狀況的國中教師在年金改革知覺之差異情形 *t* 檢定摘要表 114

表 4-2-4 不同常態性需要撫養人數的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表……115

表 4-2-5 不同自覺健康狀況的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表……116

表 4-2-6 不同最高學歷的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表……117

表 4-2-7 不同教職年資的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表……119

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 4-2-8 不同公立學校教職年資的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表 121

表 4-2-9 有無舊制年資的國中教師在年金改革知覺之差異情形 *t* 檢定摘要表 122

表 4-3-1 教師對年改的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之相關矩陣.....126

表 4-4-1 教師對年改的知覺對理財規劃之逐步迴歸分析摘要表.....127

表 4-4-2 教師對年改的知覺對生涯規劃之逐步迴歸分析摘要表.....128

表 4-4-3 教師對年改的知覺對組織認同之逐步迴歸分析摘要表.....129

表 4-4-4 教師對年改的知覺對工作投入之逐步迴歸分析摘要表.....129

表 4-4-5 教師對年改的知覺對需求滿足之逐步迴歸分析摘要表.....130

表 4-5-1 教師背景變項與其對年改的知覺對理財規劃之逐步迴歸分析摘要表 132

表 4-5-2 教師背景變項與其對年改的知覺對生涯規劃之逐步迴歸分析摘要表 133

表 4-5-3 教師背景變項與其對年改的知覺對組織認同之逐步迴歸分析摘要表 133

表 4-5-4 教師背景變項與其對年改的知覺對工作投入之逐步迴歸分析摘要表 133

表 4-5-5 教師背景變項與其對年改的知覺對需求滿足之逐步迴歸分析摘要表 134

表 5-5-1 不同背景變項在年改知覺差異比較彙整表.....148

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

圖　次

圖 2-1-1 1950 年-2050 年 OECD 國家男女可請領退休金年齡……..16

圖 2-2-1 變革的情緒、認知與行為反應的前置因素……33

圖 2-1-2 態度三因素……38

圖 3-1-1 研究流程圖……67

圖 3-2-1 研究架構圖……68

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第一章 緒論

本研究旨在探討國民中學教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之關係。本章共三節，分別闡明研究動機與目的、研究問題與假設，並定義本研究之重要名詞，茲將上述內容分節論述如下。

第一節　研究動機與目的

壹、研究動機

（一）年金改革為福利國家中必要且迫切的問題

近年來，世界各國都面臨出生率下降、平均壽命延長、經濟衰退及老年人口扶養比例不斷上升的壓力，在工作與退休人口比例失衡的趨勢下，導致年金財務收支平衡出現危機，國家財務負擔也愈來愈沈重，因此世界各國紛紛推動年金制度改革，期盼能兼顧保障全民老年經濟安全，又能維持年金財務收支平衡，年金改革亦為我國現今所面臨之重要課題。

惟因應我國退休人數逐年增加、自願退休人員月退休金起支年齡偏低、退休所得替代率仍偏高、退撫基金收支失衡等問題。在政府推動年金改革的決心下，立法院於 106 年 6 月 29 日三讀通過《公立學校教職員退休資遣撫卹條例》，改革重點為調降優惠存款利息及退休所得替代率、取消年資補償金、調整月退休金計算基準為最後在職 15 年均俸等；並且增訂育嬰留職停薪期間年資採計、離婚配偶年金請求權、年資保留與跨職業別年金年資併計機制等創新立法，經總統於同年 8 月 9 日公布，將自 107 年 7 月 1 日施行，部分條文自公布日施行。專家學者呼籲政府在修改退休制度後要有適當的配套措施，以減輕其對各方之負面影響。不過據研究者理解，目前政府並沒有提出任何具體作為的構想。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（二）年金改革對現職教師可能的影響

教育是國家百年大計，人才的培育為國家發展與社會進步的基礎，更是國家競爭力的重要指標。而教師在教學過程中扮演著相當重要的角色，教育品質的提昇與教育實施的良窳，有賴具有專業精神的教師來達成（朱靜玉，2005）。教師對教學工作的滿意與否，會對教學的熱忱、士氣、情感及價值導向有決定性的影響作用（吳清基，1990）。教師的待遇制度會直接影響教師的經濟地位、生活水準、工作士氣、服務意願，進而影響整個教育工作品質（張顯榮，1996）。國家以穩定的薪資待遇延攬優秀人才進入教職行列，使其安心工作，退休金給與則是為了感謝教師對教育的奉獻，使其退休後的晚年生活獲得適當的經濟安全保障。若以退休金學理「延付薪資」之觀點，退休金是政府對教師所負擔公法上的金錢債務，不可視為人道贈與或服務賞金（徐有守，1991），而公教人員的工作性質又有別於一般行業，非以營利為目的，依法令規定，公教人員不得經營商業或投機事業及違法兼職等規定（公務人員服務法第 13 條第一項），亦即教師的收入係來自薪資所得及退休給付。因而本次年金改革將會影響退休人員的實質退休所得及退休生活，並讓現職人員有實質待遇所得降低的認知，也可能會影響其對職涯的認知（林文燦，2017）。爰此，研究者對本次 106 年年金改革高度關注，此對教師個人及組織的影響為何？引發研究者興趣。

本次年金改革牽動層面甚廣，教師除了要多繳（退撫基金提撥費率調整為 12%~18%）、少領（設定最高所得替代率、調整優存制度），還要延後支領退休金年齡，堪稱前所未有的大幅變動。政府欲藉此設計改善退休基金財務狀況，不過年金改革並非只是單純的基金財務問題。組織行為大師 Robbins（1993）指出，組織變革如果對員工的安全產生威脅，或使其對未來產生不確定的恐懼，將會影響員工的工作士氣，甚至抗拒改革。年金改革對教師來說，即是一大變革。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

許多報章媒體對本次年金改革有所抨擊，在這些報導內容中，多有其特定立場或看法，或僅是針對制度缺失的議論，然而多數人往往經由這些管道得知年金改革的調整，這些資訊來源對於年金改革內容理解的幫助實屬有限。近年來，陸陸續續有學者針對研擬之年金改革方案進行相關研究，有研究顯示被改革者對年金改革的真實涵義不甚瞭解，而誤以為不會影響自身權益（龔翎，2015）；此外，大部分研究發現教師對退撫制度變革方案內容的接受度普遍不高（張俊雄，2014；涂淑安，2014；黃姵翎，2015），此次年金改革不但調整幅度大，且來得又急又快，這將對公教人員產生衝擊。陳正料（2007）也指出年金改革只關注外部（如：減少財政負擔等經濟因素），卻忽略此對被改革者心理層面的影響。年金改革才要上路，須先釐清教師對於年金改革的知覺，才有對症下藥的可能。因此本研究想瞭解年金改革公布後，教師對年金改革的知覺情形為何？不同背景的教師對年金改革的知覺是否有所差異呢？此為本研究動機之一。

縱觀年金改革前，許多教師在擔心退休金給付制度會有變動的心理預期下，提前退休的人數明顯增加（李美惠，2014），形成一種「搶退潮」；年金改革後，月退休金起支年齡延後，由於服務年資直接影響退休所得替代率，部分符合退休條件原擬提早退休的人員，因考量退休後的生活不確定而暫緩退休計畫，根據聯合報（2017）報導臺北市抽單率兩成一，有 150 人抽單；新北市抽單率往年僅 3%至 4%，今年暴增 6 倍，達 21%，有 174 人抽單，可見不少已提出申請退休的中小學教師紛紛撤回退休繼續留任，掀起了「教育界延退潮」。對照年金改革拍板前、後的退休狀況，皆反映教師對此變革的擔憂。過去的研究發現教師的生活圈單純，對於財經消息與經濟環境的變動比較不敏感，投資理財知能往往不敷實際運用所需（溫騰光，2004），故認為年金改革對以往工作生涯與薪資皆相對穩定的教師而言，首當其衝的會是對其財務的影響。此外，教育部次長林騰蛟表示，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

關於教師退休年齡，中小學老師平均退休年齡為 53 歲，大學教師平均 60 歲，整體教師平均退休年齡為 53.79 歲，中小學老師早退與工作性質有某種程度關係（林上祚，2016），大幅延後教師退休年齡，將拉長其工作年限，此可能會對其工作士氣產生衝擊。再以內政部公告民國 105 年我國平均壽命為 80 歲來看（內政部，2017），教師的退休生活變長，生涯規劃與理財規劃對教師而言更顯重要。職事之故，本研究就年金改革公布後之現有現象進行研究，探討國民中學教師在年金改革的情況下，其理財規劃、生涯規劃之行為意向上是否也會隨著做調整呢？前述提及教師年金改革關乎全國公立學校教師之權益，也可能關乎整個教育環境之氛圍，教師面臨年金改革後的實際動態複雜階段才真正要開始，年金改革對教師工作士氣的影響不可不慎重面對。此為本研究動機之二。

研究者目前為中等教育學程師資培育生，未來規劃投入國中擔任教師，認為教師年金改革與自己切身相關，因此引發研究動機，並以國中教師為本研究對象。觀看過去學界對於年金改革的相關研究，研究對象大都為公務人員，且不論探討變項為何，大部分研究的主題集中在對年金改革的認知與態度之探討，研究目的聚焦於年金改革方案要如何調整。年金改革雖為各界所關注，但對於既有制度已產生的影響，卻鮮少作深入之檢視。在目前的時間點，年金改革方案已定，距離施行尚有半年的期間，若能較完整的收集教師對年金改革的個人知覺層面，掌握教師對制度變革的資訊，瞭解基層教師的認知、態度與情緒的現況，並進一步探討前述的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之間的關係為何，期望透過這些瞭解可以提供緩解年金改革對教師衝擊的一些做法與建議。此為本研究動機三。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

貳、研究目的

基於以上研究動機，本研究擬達到的研究目的可歸納為下列幾點：

一、瞭解國民中學教師對年金改革的知覺情形。

二、瞭解不同背景變項之國民中學教師對年金改革的知覺之差異。

三、探討國民中學教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之關係。

四、根據研究分析結果提出建設性的建議，供相關單位及未來學術研究之參考。

研究者盼能提升政府理解年金改革對教育第一線人員的影響，以針對教師的需要擬出具有前瞻性的規劃配套。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第二節 研究問題與假設

根據上述研究動機、研究目的，茲將本研究之研究問題與假設臚列於下：

壹、研究問題

一、年金改革公布後至今，國民中學教師對年金改革的知覺、規劃行為意向、工作士氣各構面情形為何？

二、不同背景變項之國民中學教師對年金改革的知覺是否有所差異？

三、國民中學教師對年金改革的知覺與規劃行為意向是否存在相關聯性？

四、國民中學教師對年金改革的知覺與工作士氣是否存在相關聯性？

五、國民中學教師對年金改革的知覺對其規劃行為意向是否具有顯著的預測力？

六、國民中學教師對年金改革的知覺對其工作士氣是否具有顯著的預測力？

貳、研究假設

根據上述研究問題，本研究的研究假設如下：

假設 1：不同背景變項之國民中學教師對年金改革的知覺有顯著差異。

假設 1-1：不同性別之國民中學教師對年金改革的知覺有顯著差異。

假設 1-2：不同年齡之國民中學教師對年金改革的知覺有顯著差異。

假設 1-3：不同婚姻狀況之國民中學教師對年金改革的知覺有顯著差異。

假設 1-4：不同常態性需要撫養人數之國民中學教師對年金改革知覺有顯著差異。

假設 1-5：不同健康狀況之國民中學教師對年金改革知覺有顯著差異。

假設 1-6：不同最高學歷之國民中學教師對年金改革知覺有顯著差異。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

假設 1-7：不同教職年資之國民中學教師對年金改革的知覺有顯著差異。

假設 1-8：不同公立學校教職年資之國民中學教師對年金改革的知覺有顯著差異。

假設 1-9：有無舊制年資之國民中學教師對年金改革的知覺有顯著差異。

假設 2：國民中學教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向具有顯著相關。

假設 2-1：國民中學教師對年金改革內容認知度與其規劃行為意向具有顯著相關。

假設 2-2：國民中學教師對年金改革內容支持度與其規劃行為意向具有顯著相關。

假設 2-3：國民中學教師對年金改革內容與過程公平合理性的看法與其規劃行為意向具有顯著相關。

假設 2-4：國民中學教師對年金改革的情緒感受與其規劃行為意向具有顯著相關。

假設 3：國民中學教師對年金改革的知覺與其工作士氣具有顯著相關。

假設 3-1：國民中學教師對年金改革內容認知度與其工作士氣具有顯著相關。

假設 3-2：國民中學教師對年金改革內容支持度與其工作士氣具有顯著相關。

假設 3-3：國民中學教師對年金改革內容與過程公平合理性的看法與其工作士氣具有顯著相關。

假設 3-4：國民中學教師對年金改革的情緒感受與其工作士氣具有顯著相關。

假設 4：國民中學教師對年金改革的知覺對其規劃行為意向具有預測力。

假設 4-1：國民中學教師對年金改革的內容認知度、內容支持度、內容與過程公平合理性、情緒感受對理財規劃具有顯著預測力。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

假設 4-2：國民中學教師對年金改革內容認知度、內容支持度、內容與過程公平合理性、情緒感受對生涯規劃具有顯著預測力。

假設 5：國民中學教師對年金改革的知覺對工作士氣具有預測力。

假設 5-1：國民中學教師對年金改革的內容認知度、內容支持度、內容與過程公平合理性、情緒感受對組織認同具有顯著預測力。

假設 5-2：國民中學教師對年金改革的內容認知度、內容支持度、內容與過程公平合理性、情緒感受對工作投入具有顯著預測力。

假設 5-3：國民中學教師對年金改革的內容認知度、內容支持度、內容與過程公平合理性、情緒感受對需求滿足具有顯著預測力。

假設 5-4：國民中學教師對年金改革的內容認知度、內容支持度、內容與過程公平合理性、情緒感受對工作士氣各構面具有顯著預測力。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第三節 名詞解釋

為釐清本研究相關概念，讓本研究範圍明確化，茲將本研究涉及之重要名詞加以界定如下：

壹、年金改革

指依據中華民國 106 年 8 月 9 日總統公布之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」之修訂內容。

貳、教師年金制度

教師達屆齡或任職年資符合退休標準時，依相關規定辦理退休事宜可領到政府所提供一定的現金給付，以保障其經濟生活安全。本研究之教師年金係指教師自退撫基金中領取的月退休金，一次領取退休金的部分並不包含在此意涵中。而公保養老給付尚未年金化，目前仍是退休後一次領取，亦不在本研究所稱之年金範圍內。

參、公立國民中學教師

指依據教育人員任用條例教師法及師資培育法等法令所規定之資格，由各級學校依法聘任，且均參加公務人員退休撫卹基金之國民中學現職正式教師。不包含完全中學之教師，以及其他任教階段之教師。本研究之公立國民中學教師係指經便利抽樣後獲得臺北市及新北市的 584 位有效樣本。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

肆、年金改革的知覺

本研究所界定之知覺，包含對年金改革的認知、態度、情緒感受三個部分。

一、年金改革內容認知度

指國中教師對此次年金改革內容理解的正確程度。本研究以「年改內容理解量表」測量，分數愈高代表對年改內容理解越正確。

二、年金改革的態度

（一）年改內容支持度：指國中教師支持此次年金改革的內容。本研究以自編「年改內容支持度量表」測量，分數愈高代表對年改內容的支持度越高。

（二）年改內容與程序公平合理性：指國中教師相信年金改革能使退休制度更合理，與對年改程序與溝通的公平合理性之正向評價。本研究自編「年改內容與過程公平合理性量表」測量，分數愈高代表對年改內容與過程公平合理性越同意。

三、年金改革的情緒感受

指年金改革公布後至今，國中教師對年金改革的個人情緒感受。本研究以修編「情緒感受量表」測量，分數愈高代表對年改內容的負向情緒越高。

伍、規劃行為意向

本研究所界定之規劃行為意向，包含理財規劃與生涯規劃兩個部分。

一、理財規劃

指國中教師在年金改革公布後至今，教師願意採取理財規劃的行為。本研究以自編「理財規劃量表」測量，分數愈高代表對個人理財規規劃行為意向越高。

二、生涯規劃

指國中教師在年金改革公布後至今，教師願意採取生涯規劃的行為。本研究以自編「生涯規劃量表」測量，分數愈高代表對個人生涯規劃行為意向越高。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

陸、教師工作士氣

指教師認同教育主管單位的目標和願景，展現出一種熱忱、積極主動的精神於教育工作中，以獲得個人需求的滿足與教育主管單位目標的實現，進而提昇組織效能。本研究所界定之教師工作士氣，包含組織認同、工作投入、需求滿足三個構面。

一、組織認同

指教師認同與支持教育主管單位的目標與價值信念，進而努力去達成目標，對組織產生隸屬感與忠誠感的一種心理歷程。本研究以「組織認同量表」測量，分數愈高代表個人對教育主管單位的目標與價值信念等認同程度越高。

二、工作投入

指教師熱愛自己的工作，願意為工作而投入時間和精力，藉由主動參與、付出心力以追求更高的績效，視工作表現為自我成長發展及自我肯定。本研究以「工作投入量表」測量，分數愈高代表個人對教育工作的投入程度越高。

三、需求滿足

指教師在教育工作中，對於物質需求和精神需求感到滿足。本研究以「需求滿足量表」測量，分數愈高代表個人在教育工作中的物質與精神需求滿足程度越高。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第二章 文獻探討

本章將針對與研究主題相關之文獻進行整理與回顧，共分為五節：第一節首先探討經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development，OECD）國家退休制度改革之概況；第二節檢視我國教師退休制度之法令沿革，再說明此次教師年金改革之調整內容；第三節探討年金改革的知覺與規劃行為意向之文獻；第四節說明工作士氣之相關研究；第五節探討年金改革與工作士氣之研究。透過國內外相關文獻之回顧，作為本研究的理論基礎與編制研究工具之參考。各節分述如下。

第一節 OECD 國家退休制度改革之概況

自 1980 年代以來，由於各國普遍面臨人口老化、經濟情勢不佳及失業率攀升等長期以來的問題，致使年金制度逐漸成為國家的財政負擔。為了妥善因應，OECD 各國已積極研議或陸續進行年金改造工程。因此，本節將參考經濟合作暨發展組織（OECD）發表之報告及相關研究（郭昱瑩，2014；蔡宜縉，2014；劉永慧，2015；蔡宜縉，2016；傅從喜、施世駿、林宏陽、張秋蘭，2016；OECD，2006；OECD，2011；OECD，2013；OECD，2015），彙整說明 OECD 先進國家近年在退休金制度上的改革背景及主要改革趨勢。

壹、OECD 國家退休金制度改革之背景

OECD 國家年金主要採行隨收隨付（pay-as-you-go）的公共年金制度。此種制度係由政府保障給付水準，並以量出為入的方式決定保費額度，將當期工作人口所繳納的年金保費，直接分配給當期老年人口的年金給付，形成世代間的集體

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

連帶。在制度實施的初期，因繳納人數眾多，而受領人數較少，政府財務負擔較輕。然而，近年隨著制度逐漸成熟以及人口結構老化，請領年金給付者眾、繳費者寡，導致財務失衡，年金給付已成為國家重大的財政負擔。以下針對改革背景進行說明。

一、人口結構的變遷

依據 OECD（2013）統計資料，OECD 國家工作人口和老年人口比（20-64 歲人口/ 65 歲以上人口），從 1980 年平均為 5.11（即每 5.11 位工作者扶養 1 位高齡者），至 2012 年降為 3.96，推估 2050 年將降至 2.08。在 2050 年後，OECD 國家中 75 歲以上的人口比率，將相當於現今 65 歲以上的人口比率，高齡化的社會型態會直接影響退休金計畫的實施，因為工作人口越來越少，所須支應的年金支出也更加沈重（OECD，2015）。近年來，世界先進國家致力推動的年金改革雖有效減緩年金給付的增加，惟公共年金支出成長速度仍超過 GDP 成長，各國年金財務壓力仍逐年增加（蔡宜縉，2014）。

二、經濟情勢的衝擊

2008 年全球金融風暴下，經濟衰退以及後續引發歐洲國家債信危機，亦直接造成各國年金基金投資失利，尤其採確定提撥（defined-contribution）或儲備制（funded）年金制度之國家，因累積鉅額年金基金並投入資本市場，多半損失慘重，以實施確定提撥年金的智利為例，其年金基金在 2008 年投資報酬率為 -25.3%，不但影響老年經濟安全，亦加深各國對確定提撥的擔心（蔡宜縉，2016）。

經濟發展減緩、失業人數增加及薪資下降的情形，導致工作年齡人口繳交保費之能力下降，並減少年金體系保費收入，財務狀況持續惡化，再者，低薪者和

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

就業不穩定者因無法持續累積繳費年資，加劇未來陷入老年貧窮的風險（蔡宜縉，2014；傅從喜、施世駿、林宏陽、張秋蘭，2016）。

貳、OECD 國家年金改革措施

在人口結構改變及經濟衰退的趨勢下，年金制度改革已成為近年主要先進國家關注的重要議題。儘管各國所面臨的問題可能相似，但因各國原有年金體制不同，所採取之年金改革策略與措施亦不大相同，大致可歸納的改革趨勢如下：

一、健全年金體系之財務機制

許多國家的年金改革均從收入面及支出面雙管齊下的方式同步著手，以達成財務穩健之目標。包括採逐步調升保費費率以挹注年金財源，以及改革既有的給付計算方式以控制給付金額成長。過去年金給付金額多依個人職涯最高一定年數的平均薪資及繳費年資而定，並隨物價、平均薪資、經濟成長而調整。現今大部分國家均針對年金計算公式進行修正，例如：日本於 2004 年建立年金自動平衡機制，依照「物價上漲率」減「就業人口減少率」、「平均壽命年齡增加率」的比率來調整年金給付金額；而德國於年金現值公式增加「永續發展參數」（領取年金者/繳納保費者），即當領取年金者增加或繳保者減少至一定程度，則調整年金給付。挪威改以個人終生繳費紀錄作為退休給付計算基準；捷克、匈牙利及挪威等國不再依據薪資成長調整年金額度；奧地利和希臘則凍結年金金額自動調整機制；芬蘭、挪威及西班牙等國則採年金給付金額和平均餘命連動方式，當未來預期壽命變化時，年金給付就會相應調整。雖然各國的調整參數不同，其基本精神均在抑制年金給付的成長，進而提升年金財務的健全（郭昱瑩，2014；蔡宜縉，2014；劉永慧，2015；傅從喜、施世駿、林宏陽、張秋蘭，2016；OECD，2013）。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

二、維持工作及退休人口比例平衡

從 1990 年代後期，延長工作年限是許多國家的改革策略，尤其是提高法定可請領退休金之年齡，更是有計劃的調整。依據 OECD 報告顯示，在 1993 年時，OECD 國家男性平均可請領退休金之年齡為 62.4 歲，女性為 61 歲。至 2010 年，男性的平均請領退休金的年齡增加了 0.5 歲，女性則增加了 0.8 歲，各國預計在 2050 年時將男性可請領退休金之年齡提高至 64.6 歲，女性則提高至 64.4 歲（OECD，2011）。有些國家已經將法定年金領取年齡調整到超過 65 歲，甚至有些國家已經調高到接近 70 歲，例如挪威、冰島已提高至 67 歲，而澳洲、德國、西班牙漸進延後至 67 歲、英國逐步延後至 68 歲（OECD，2015）。未來 40 年平均餘命的增長速度將遠超過退休年齡的延長年限，因此退休年齡勢必再往後延長，才能維持財務永續性（OECD，2011)。

除了延後年金請領年齡外，各國亦建構延後退休之財務誘因，及採行彈性化的退休機制給予提前或延後退休者相對之年金給付，以提升工作者繼續留在勞動市場的動機。多數國家對於提早退休者訂有減額年金之設計，隨著提早退休年數越多，年金減幅也會加大；對於延後退休者則給予增額年金或其他財稅優惠，鼓勵其累積年資以獲得將來更優渥的給付。例如：荷蘭在職業年金計畫中，減少提早退休者的賦稅優惠，以降低提早退休之誘因。而法國、英國、芬蘭對於已屆平均退休年齡但仍持續工作者，提供更優惠的給付，如：芬蘭依年齡提供不同年資給付，增加高齡者工作誘因。法國將年齡和年資合併考量，允許繳費年資較長者可提早領取年金，並將申領全額年金所需繳費年資由 40 年逐步調升至 41.5 年(蔡宜縉，2014；劉永慧，2015；蔡宜縉，2016；OECD，2013)。晚近歐盟國家在年金制度改革中紛紛取消或緊縮優渥之提前退休措施，並提供職業再訓練訓等服務，以鼓勵中高齡者留在勞動市場中（OECD，2006)。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

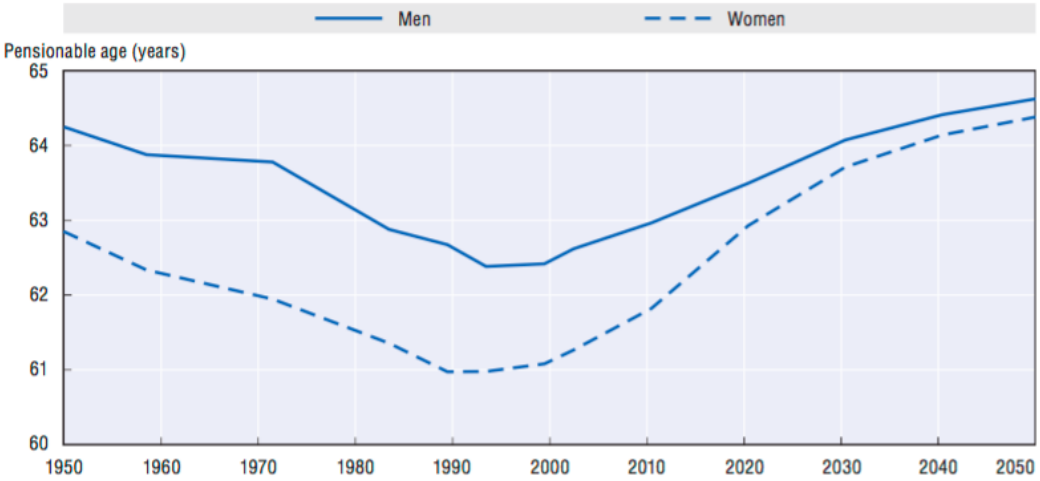


圖 2-1-1　1950 年-2050 年 OECD 國家男女可請領退休金年齡（OECD，2011）

三、增加公私年金涵蓋率

許多國家於調整確定給付式的公共年金給付水準的同時，也會透過保費免稅或補貼等獎勵方式，鼓勵雇主及受僱者參加私人年金計畫，建構公私混合之複合型保障體系，以彌補公共年金制度之保障缺口（蔡宜縉，2014）。以英國為例，以收入為全國平均水準之工作者而言，英國公共年金之毛所得替代率為 32.6%，但加計私人年金後提高至 67.1%，可讓高齡者獲得更充足的退休所得保障（OECD，2015）。

四、提供適足之保障

在考量年金財務永續發展的同時，亦須關注年金給付是否能適足保障老年的生活水準。雖然私人年金的導入有助於提升退休者之經濟保障，惟低所得者往往因無餘力支付私人年金保費，且僅有的公共年金給付額偏低，而落入年金貧窮（pension poverty），此問題在年金涵蓋率較低或給付額度不足的國家更為嚴重，如：韓國、澳洲。OECD（2013）指出改善退休所得適足性，可同時解決所得替代率與重分配之問題，因此，部分國家在刪減公共年金給付的同時，亦透過保障低所得者年金所得替代率和最低給付額度等方式，減少年金改革對其之衝擊（劉

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

永慧，2015）。為縮短高低所得者之給付差距，部分利用給付公式降低高所得者的所得替代率，以達成所得重分配之功能，美國即為一例。另外，多數 OECD 國家提供退休者基本的所得保障的主要形式有：提供單一給付額度，或以工作年資（而非薪資）作為給付計算基準的基礎給付（basic schemes）、針對所得或財產在一定水準以下者的資產調查或標的給付（resource-tested or targeted plans），以及補充年金給付額度不足的最低年金制度（minimum pensions）（蔡宜縉，2014）。

五、各國對於退休給與機制以建構多層年金為目標

因全球性的通貨膨脹、自由市場失靈、人口老化嚴重等因素，致使大眾對經濟需求的改變與多樣化。世界銀行（World Bank）為保障老年經濟安全，於 1994 年提出「避免老年危機（Averting the Old Age Crisis）」的研究報告，提出「三層保障模式（Three-Pillar Model）」，該報告建議老人經濟保障應採多層次之體系。第一層為「強制性」的社會保險年金制度，屬傳統的公共年金制度，由社會保險費為主要的保險財源，目標在保障國民基本生存權利；第二層為「強制性」的職業退休年金或個人儲蓄；第三層為個人「自願性」的商業年金及儲蓄為財源，個人可以自主決定是否參與及繳費多寡，可有多種型態，目標在提高個人退休後的生活水準。三層年金體系實施多年後，世界銀行發現有既有的老年所得保障不足以因應全球經濟的挑戰，遂於 2005 年 5 月再提出五層次的「老年經濟安全保障模式」，增加第零層「非付費年金」的保障及第四層「倫理性」的家庭供養制度，第零層的建構主要係在保障終身貧窮者，目的在提供貧窮老人的最低生活保障。第四層的保障主要係考量開發中國家固有孝道的倫理思想，係家庭所供之老年支持，家庭成員間資金或非資金資助、健康照顧或房屋所有權的提供（郭昱瑩，2014；劉永慧，2015）。OECD 亦強調退休收入應該是多樣化的，可有助於降低

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

未來收入損失之風險。OECD 依政府介入程度、制度類型及涵蓋對象等，提出三支柱退休金模式，主張年金體系應使退休者可預期三種退休金來源，年金第一層為強制性、提供基本保障的年金。第二層為強制性、薪資相關年金，由政府或雇主提供，相關制度類型包括確定給付、確定提撥等。第三層多為自願性並有儲蓄性質，多為個人或雇主自願提供的年金，以補充退休所得（OECD，2015）。OECD 國家採行「完全確定提撥制的年金」，如新加坡、瑞士、澳洲與智利等國。而將第二層職業退休年金切成兩層，與第一層社會保險年金結合後，建構成完整的三層年金體系的「兼採確定給付與確定提撥混合的機制」，如英國、法國及加拿大等國（蔡宜縉，2014）。不論是三支柱或是世界銀行的五層次年金體系，其設計的主要目均是為了減輕國家在年金系統中的財務負擔，及充足個人的老年經濟安全保障。

整體而言，近年來 OECD 國家採行的改革措施，包括的面向為：擴大年金系統的覆蓋率（包含強制性與自願性計畫）、提高退休給付的適足性（包含減少對低所得者年金給付的刪減、保障基本給付額度）、財務永續性及可負擔性之承諾（包含修正給付計算公式、建立給付水準和人口結構的連結）、提升經濟效率（包含提高延後退休年齡、調整退休的誘因機制）、改革年金行政體系與強化年金給付的社會安全功能。從各國年金改革狀況，可見我國此次年金改革調整重點與 OECD 年金改革趨勢相仿。如何兼顧年金財務的永續性及提供個人退休所得的適足性是重要課題，因此，我國在思考教師年金改革同時，除了以 OECD 國家的經驗為借鏡外，亦須通盤衡酌我國財政負擔、經濟環境、社會發展，與時俱進的合理規劃適合我國國情之年金改革。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第二節 我國教師退休制度之沿革與改革現況

任何一項制度都會隨著環境變遷而有改變的需要。因此，欲確實掌握教師年金改革之全貌，應先檢視制度過去的發展歷程。本節係就我國教師退休制度之法令沿革，以及適用於現職教師之年金改革內容，說明如下。

壹、我國教師退休制度之法令沿革

1944 年 6 月 22 日國民政府公布「學校教職員退休條例」全文共 22 條，是我國教師退休制度最早的法條。當時國家適逢內憂外患、財政不佳，公教人員薪資待遇微薄，退撫制度經費之籌措是由當年度編列預算支付。直到 1958 年，隨著國內政經情勢的轉變，政府為了保障當時軍公教退休人員的權益及其眷屬的生活，特別制訂許多優惠政策，即開始有公教人員保險，提供免費醫療、增加退休人員領取公保養老現金給付項目，並開始辦理一次退休金之優惠存款福利。但隨著退休人員所支領之一次退休金金額龐大，以至於軍公教人員的人事費用跟隨提升，造成政府財務負擔變得沈重。於是在 1979 年再度修法，修法重點為增定月退休金之撫慰規定，並增列月退休金之擇領方式，其目的為鼓勵退休人員選擇月退休金方式，以暫緩政府支付一次退休金的負擔（黃姵翎，2015）。

退撫舊制期間，我國教職員退休條例在 1948、1962、1972、1979 及 1995 年陸續有條文的增刪修訂，其中最大的變革乃是政府於 1996 年 2 月 1 日施行的「學校教職員退休條例」修正條文，將恩給制（由政府編列預算支付退休金）改為由政府與教職員共同提撥費用的「共同儲金制度」（又稱退休新制），退休金財源不再全部由政府籌措，教師亦須負擔部分經費。1995 年教師法公布後，我國公教退休制度便分立而行，但其制度的設計原則、法條內容及基本精神相似，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

惟公教人員工作特性不同，而在規定上有些許差異。故每當公務人員體系的退休撫卹制度改變時，教育人員的退休相關法規也會配合跟進。

退撫新制實施至今，已有二十餘年之久，期間對於若干不合時宜之處，並未有太大增修。然而，退撫制度的建置，旨在給予退休人員合理老年生活保障，須與時俱進做合理的調整，方能使制度細水長流。隨著我國社經情勢的改變，科技與醫藥發達，人口結構高齡化與少子化的趨勢，使退撫基金財政狀況日益緊繃，諸多問題相繼浮現，且面臨極大挑戰，考試院認為退撫制度需再進行改革(關中，2011）。此外，退休金起支年齡偏低、退休所得替代率偏高、退撫基金費用提撥率不足額、退撫基金運用績效低於法定平均收益率，以及退休人員再任支領雙薪等問題，顯示我國現行教師退休制度及相關配套措施未臻健全完善。為了拯救勞工與軍公教人員退休年金制度財政破產的危機，行政院於民國 2012 年 10 月下旬成立「年金制度改革小組」，著手規劃推動改革期程（公立學校教職員退休撫卹條例草案總說明，2013)。透過此次年金改革，政府希望延長基金壽命，故主要有三個目標，第一，健全年金財務促進制度永續。第二，確保老年生活安全無虞。第三，兼顧職業衡平，實現時代互助。

在政府堅持改革退休金的決心下，於 2017 年 8 月 9 日總統華總一義字第 10600095501 號令制定公布「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」（以下簡稱退撫條例）全文 100 條，除第 8 條第 4 項及第 69 條自公布日施行外，其餘條文自 2018 年 7 月 1 日施行，「學校教職員退休條例」及「學校教職員撫卹條例」不再適用（全國法規資料庫，2017)。

貳、民國 106 年通過之我國教師年金改革主要內容

由於本研究欲了解教師對本次通過的年改內容的正確了解程度，因此需要清楚瞭解本次變革內容，除去閱讀通過之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」外，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

也嘗試查詢相關論文以茲參考。但年金改革通過至今，尚未查詢到與「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」相關之論文著作；而此次公務人員和教職員年金改革差別僅在月退休金之「起支年齡」規定不同，其餘改革重點相同，故本研究參考現任銓敘部退撫司專員潘立山（2017）於人事行政第 200 期發表之專論「公務人員退休資遣撫卹法之簡介」，再檢閱教育人員退休法制，確切掌握年金改革之目的與內容，以求本章節更臻完整。以下就現職教師適用條例進行說明。

一、調整退休給付

（一）逐年調整退休金計算基準

自 107 年 7 月 1 日至 108 年 12 月 31 日訂為「最後在職往前 5 年平均俸(薪）額」，之後逐年拉長一年，如 109 年退休金計算基準則為最後在職往前 6 年平均俸（薪）額，以此類推，調整至 118 年以後為「最後在職往前 15 年平均俸（薪）額」，其各年平均俸（薪）額規範如下表：

表 2-2-1

退休教職員退休金給與之計算基準表

實施期間	退休金計算基準
107 年 7 月 1 日至 108 年 12 月 31 日	最後在職五年之平均薪額
109 年 1 月 1 日至 109 年 12 月 31 日	最後在職六年之平均薪額
110 年 1 月 1 日至 110 年 12 月 31 日	最後在職七年之平均薪額
111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日	最後在職八年之平均薪額
112 年 1 月 1 日至 112 年 12 月 31 日	最後在職九年之平均薪額
113 年 1 月 1 日至 113 年 12 月 31 日	最後在職十年之平均薪額
114 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日	最後在職十一年之平均薪額
115 年 1 月 1 日至 115 年 12 月 31 日	最後在職十二年之平均薪額
116 年 1 月 1 日至 116 年 12 月 31 日	最後在職十三年之平均薪額
117 年 1 月 1 日至 117 年 12 月 31 日	最後在職十四年之平均薪額
118 年 1 月 1 日以後	最後在職十五年之平均薪額
一、本表之適用對象，其退休金應按其退休年度，依本表所列各年度退休金計算基準計算之後不再調整。	

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

二、本表所定「平均薪額」，指依相關待遇法令規定核敘薪點（額），並依行政院核定薪點（額）之折算金額，按各該年度實際支領金額計算之平均數額。

資料來源：公立學校教職員退休資遣撫卹條例重點規定。

（二）逐年調整退休所得替代率，並給予最低金額保障

1. 退休所得替代率計算

（1）支領月退休金人員，指每個月所領月退休金（含月補償金）加計公務人員保險（以下簡稱公保）一次養老給付優惠存款利息（以下簡稱優存利息），或於政府機關、公立學校、公營事業機構參加各項社會保險所支領保險年金（以下簡稱社會保險年金）之合計金額。

（2）兼領月退休金人員，指每月按審定比率所領月退休金（含月補償金），加計一次退休金及公保優存利息或社會保險年金之合計金額。

（3）支領一次退休金人員，指每月所領一次退休金優存利息，加計公保一次養老給付優存利息或社會保險年金之合計金額。其退休所得替代率公式如下所示：

$$\frac{\text{月退休金} + \text{公保優存利息（社會保險年金）}}{\text{最後在職本（年功）薪 2 倍}}$$

2. 退休所得之上限及調降機制

合理退休所得替代率應以保障退休人員退休後基本經濟生活，並與在職之待遇保持一定的差額，因退休所得與在職差距過小時，易形成「擠退現象」。兼具退休新、舊制年資且支領月退休金者就有退休所得與現職待遇差距過小之情形。由於公教人員餘命增長，相對的支領月退休金期限也變長，以致國家將承受更多財政給付的負擔。為符合功績制精神和平等原則，退撫條例第 37 條，針對已退休人員規範之每個月退休所得，不得超過依退休所得替代率上限計算之金額，並採 10 年為過度期逐年調降，其中未滿 1 年之畸零年資，按比率計算；未滿一個

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

月者，以一個月計算。至於現職人員及新進人員替代率則同已退休人員。退休所得之上限計算之標準如下：

（1）任職滿 40 年者，退休所得替代率從 77.5%降至 62.5%。

（2）任職滿 35 年者，退休所得替代率從 75%降至 60%。

（3）任職滿 30 年者，退休所得替代率從從 67.5%降至 52.5%。

（4）任職滿 25 年者，退休所得替代率從 60%降至 45%。

（5）任職滿 15 年者，退休所得替代率從 45%降至 30%。

3. 保障弱勢配套機制

為了保障退休人員每月退休所得仍能維持退休基本生活，爰參照司法院釋字第 280 號解釋，明定扣減後之每月退休金不得低於最低保障金額。至於最低保障金額設為「公務人員委任第一職等本俸最高級+專業加給合計數額 32,160 元（107 年 1 月 1 日軍公教待遇調整後，最低保障金額為 33,140 元）」，月退休總所得低於最低保障金額（33,140 元），不予調降。

（三）調整優存制度

1. 支（兼）領月退休金者

優存制度係源於政府考量早期公教人員待遇微薄，月退休所得也偏低，此為對於退休公教人員舊制年資給予補貼。但隨著我國經濟情勢轉變，優存之存在價值也受到質疑。退撫條例第 36 條乃調整優存制度，調整之規範如下：

（1）以 2 年為過渡期後全面廢除優惠存款制度（自 107 年 7 月 1 日至 109 年 12 月 31 日止，優存利率降至 9%；自 110 年 1 月 1 日起優存利率降至 0%），110 年 1 月 1 日起本金可全數領回。

（2）惟依前述調降規定計算後，月退休總所得低於最低保障金額者，維持 18%優存利率；超過最低保障金額者，按前述方案調降至最低保障金額止。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

2. 支領一次退休金者

每月「一次退休金」與「公保養老給付」合計之優存利息所得低於最低保障金額者，維持 18%優存利率；超過最低保障金額者，其超過的部分，按下列逐年調降優存利率，自 107 年 7 月 1 日至 109 年 12 月 31 日止，利率降至 12%；之後每 2 年調降 2%，降至 6%為止。

3. 人道關懷保障制度

基於人道關懷及弱勢照顧之精神，針對支（兼）領月退休金人員（不包含擇領減額月退休金者）之每月退休所得經依法規調降後，低於退休所得替代率調降方案最末年（第 11 年）之上限金額者，按該金額，屬於公保優存部分，乃照 18%利率計算其相應可辦理優存之本金，已適度保障其退休權益。

（四）取消年資補償金

年資補償金主要係退撫新制實施時，為了使制度順利轉換所設計對在職人員之過渡性補償，惟該年資補償金制度，已出現若干未盡公平之現象（如：退休人員所得替代率偏高）。為符合信賴保護原則，法案施行起 1 年後（108 年 7 月 1 日起）退休者，不再發給年資補償金；已審定者，照原規定發給，但須受所得替代率限制。此外，原審定擇領月補償金者，於法案公布施行前、後，所領月補償金金額仍未達原得領取之一次補償金金額者，補發其餘額。

（五）調整月撫慰金制度

領受月退休金之退休人員亡故後，其遺族得支領撫慰金之政策背景，主要係早期退休公教人員大多選擇支領一次退休金，造成當時政府財政負擔過重，是為導引退休公教人員擇領月退休金，以保障其喪葬費用及遺族生活。而本法案公布施行 1 年後亡故者，退休人員遺屬年金額度仍維持月退休金之 1/2，但遺族擇領遺屬年金的條件修正如下：

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

1. 配偶支領遺屬年金起支年齡為 55 歲；婚姻關係改為於退休人員亡故時累積存續 10 年以上。

2. 身心障礙之成年子女得擇領終身遺屬年金。

3. 遺族同時支領由政府預算、公營事業機構支給之定期性給與者，不得擇領遺屬年金。但遺族選擇放棄本人應領之定期給與並經原發給定期給與之權責機關同意者，不在此限。

二、調整月退休金請領資格

（一）延後退休金起支年齡

因應人口老化、平均壽命延長的趨勢，漸進調整教師請領退休年金的年齡，顧及高級中等以下教師的工作特殊性，高級中等以下學校校長及教師月退休金起支年齡延後至 58 歲；其餘教職員至 115 年起逐年加一歲，至 65 歲。而未符合法定起支年齡者，可以選擇支領「展期」或「減額」月退休金，前者為「自願退休條件」與「自願退休人員領取月退休金支年齡條件」分開，即符合自願退休條件但不符前述領取月退金條件的教師，仍可選擇先辦理自願退休，惟須等到月退休金起支年齡符合後，始得開始領取月退休金。後者係指符合自願退休條件選擇先行辦理退休者，以法定起支年齡為計算基準，每提前 1 年扣減 4%，最多提前 5 年減少 20%，過渡期間符合指標數者，得退休並立即支領全額月退休金，不須受法定退休金起支年齡影響。

（二）設計 15 年過渡期間，適度緩衝過渡期間之影響

為了減緩退休金起支年齡延後對教師的影響，爰規劃過渡期間指標數並明定符合指標數之年齡，在 115 年以前須年滿 50 歲；116 年以後須年滿 55 歲（如表 2-2-2）。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 2-2-2

公立學校教職員月退休金起支年齡簡表

退休年度	法定年齡（展期及減額之計算基準）		過渡期間指標數（年資+年齡合計高於或等於指標數，可領全額月退）	基本年齡
	高級中等以下學校校長及教師	其餘教職員		
107	58	58	76	50
108	58	58	77	
109	58	58	78	
110	58	58	79	50
111	58	58	80	
112	58	58	81	
113	58	58	82	
114	58	58	83	
115	58	59	84	
116	58	60	85	55
117	58	61	86	
118	58	62	87	
119	58	63	88	
120	58	64	89	
121	58	65	90	
122 年以後	58	65		

資料來源：公立學校教職員退休資遣撫卹條例重點規定。

（三）公立學校身心障礙教職員提前退休制度

基於保障弱勢思維，設計公立學校身心障礙教職員提前退休制度，公立學校教職員任職滿 15 年，達公保半失能、身障重度以上、惡性腫瘤末期、安寧緩和醫療條例所稱末期病人及永久重大傷病且不能勝任工作者，自願退休月退休金起支年齡為 55 歲。

三、顧及退撫基金財源穩定

（一）調整退撫基金提撥率

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

教育人員退撫基金之法定提撥費率區間：由 12%～15%調整為 12%～18%；而政府與個人分擔比率仍為 65%：35%。

（二）調降退休所得所節省之費用應挹注退撫基金

為退撫基金財務穩健，各級政府調降退休所得和優惠存款利率所節省經費，應全部挹注退撫基金。

四、年資制度轉銜

為了因應各職域之間人力流動的需求，以及促進公私部門間的人才交流，兼顧公部門人力運用與社會正義，並適足保障原有工作年資退休權益，爰於本次年金改革設計制度轉換的機制，茲說明如下：

（一）年資保留

法案公布施行後，任職已滿 5 年且未辦理退休或資遣而離職者，其年資得保留至年滿 65 歲後之 6 個月內，再依規定請領退休金；若未滿 15 年者，得支領一次退休金，滿 15 年以上者，可擇領一次退休金或月退休金。

（二）年資併計、年金分計

1. 在職公教人員辦理屆齡或命令退休時，年資未滿 15 年，得併計其他職域年資，成就支領月退休金條件。

2. 法案公布施行後，任職已滿 5 年且未辦理退休或資遣而離職者，轉任其他職域工作後辦理退休（職）時，得併計其他職域年資，成就支領月退休金條件，並於年滿 65 歲，送原服務學校函轉主管機關審定其年資及月退休金。

五、其他配套措施

俾使公立學校教職員退撫制度完備，而研訂其他相關配套，茲說明如下：

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（一）育嬰留職停薪年資採計

考量少子化趨勢，並配合人口政策，規定在退撫條例案公布施行後之育嬰留職停薪年資，得選擇全額自費，繼續撥繳退撫基金費用，併計公務人員退休、資遣或撫卹年資。

（二）離婚配偶請求權

公立學校教職員具婚姻關係滿 2 年以上之離婚配偶，就婚姻關係期間占教職之部分，按其在審定退休年資所占比率二分之一請求分配該公務人員退休金，但若該分配比率「顯失公平」，當事人可聲請法院調整或免除。另外，離婚配偶得請求之退休金，以一次給付為限。

（三）再任公職停領月退休金

未來已退休的公立學校教職員再任職務，包括公職、行政法人、政府捐助(贈)達一定比例，之財團法人、轉投資公司以及私校職務者，因再任領有薪酬，而其薪酬每月合計超過法定基本工資者，將依法停止領受月退休金及優惠存款利息。

（四）月退休金調整機制

公立學校教職員退休後所領月退休金，或遺族所領的月撫卹金或遺屬年金，得由行政院會同考試院，衡酌國家整體財政狀況、人口與經濟成長率、平均餘命、退撫基金準備率與其財務投資績效及消費者物價指數等因素調整；調整結果超過原領所得 5%以上或低於原領所得者，應經立法院同意。

（五）退撫制度定期檢討

本次年金改革短期目標為解決政府財務危機，長期目標為建立全新長遠穩健的制度，爰此，本法公布施行後，行政院應會同考試院建立年金制度監控機制，5 年內檢討制度設計與財務永續發展，之後定期檢討。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（六）年金改革方案實施時間

除了育嬰留職停薪年資併計及退撫給與設立專戶等條文，自公布日施行外，其餘條文自 107 年 7 月 1 日起實施。

參、小結

此次年金改革將退休、撫卹法制合而為一，而本研究在探討教師對年金改革的知覺時，僅探討退休改革的部分，且年金改革之調整內容中僅就對現職教師較為重要的部分影響進行探討，包括：延後退休金起支年齡、調整退休金計算基準、調整退撫基金提撥率、調整優存制度、調整退休所得替代率、取消年資補償金、育嬰留職停薪年資採計、離婚配偶請求權、調整遺屬年金制度（原月撫慰金）、職域轉換年資制度轉銜等。即本研究之年金改革認知與態度量表將以前述內容為依據進行編制。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第三節 個人對年金改革的知覺與規劃行為意向

組織變革（Organizational Change）的推動往往會影響組織成員原有的習慣和規劃（吳定，2005）。尤其是對於工作生涯相對穩定的教師而言，變革更是衝擊。欲瞭解人們的行為，須先了解其行為背後的動機，而動機的形成與認知有關。因此，本研究認為欲了解年金制度的變革對教師的各種影響時，除去過去許多研究從宏觀的角度，例如：國家財政切入，亦可以由微觀的心理構面切入，了解個人對年改的知覺至關重要，將來才能據以提出有效的協助方式。本節將探討組織成員對變革的認知、態度、情緒感受與知覺對個人的規劃行為意向之影響，作為了解影響其工作士氣的基礎，進而了解年金改革推動對個人與組織運作的影響，內容分為四個部分。第一部分為員工對變革的知覺；第二部分為對年金改革的知覺內涵；第三部分為背景變項對年金改革知覺影響；第四部分為對年金改革的規劃行為意向。

壹、員工對變革的知覺

過去變革發生的情況並不多見，但是現今外在環境瞬息萬變，變革取代了穩定，成為常態。組織變革最常見的定義為：「組織受到外在環境的衝擊，及內在環境的需要，而調整內部若干狀況，以維持本身均衡，達成組織生存和發展的目的之過程」（謝安田，1992；吳定，2005）。

影響變革反應的前置因素，可從個人與組織層次來看。Oreg（2003）認為個人因素中有六種抗拒來源，包括：（1）基於個性害怕失去控制；（2）認知僵化（cognitive rigidity）；（3）缺乏心理抗壓能力；（4）不能容忍變革中所涉及的調整期；（5）低層次的刺激和新奇；（6）不願意放棄舊有的習慣。組織脈絡層次的前因則為：現有的組織模式和體系、組織結構、流程、程序、沈澱成本（sunk

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

costs），以及慣性。Greenberg（1990）指出個人對於組織內部的公平知覺過程本身，會影響其接受變革的程度（Sloyan & Ludema, 2010）。謝安田（1992）將組織抗拒的原因歸納為安全的需求、習慣、誤解、可能的經濟損失、沈澱成本、權力的平衡、控制的怨恨及可能的社會損失。

組織有其變革的必要，組織成員也有其穩定不變的需求。員工對變革的反應從抗拒到接受，依 Oreg（2006）建立的架構（圖 2-3-1），說明了個人和組織脈絡的前因，導致的情緒、認知與行為反應。員工對變革的情緒、認知和行為的反應，不僅有負面的，變革在這三方面的研究也有正向支持的反應。

（一）行為反應方面：

在抗拒變革的研究中，行為反應是常見的，較被關注的往往是負面的態度和負面行為，例如：敵意、不服從、罷工、曠工、離職等，但根據動機，抗拒可以在組織變革中發揮正向的作用，幫助組織檢視變革是否適當，確保變革是經過深思熟慮的，且可能實現預期的結果。抗拒亦可促使組織尋找替代方法和綜合相互矛盾的意見讓員工認為變革對組織有益，員工就會出現順從、親社會行為，合作及擁護等行動。因此，個人對變革的反應不能簡單的由行為來理解，潛在的動機需要透過理解其認知與情緒的過程（Sloyan & Ludema, 2010）。

（二）認知反應方面：

個人對變化的反應會受到評估對自己影響的程度而不同。面臨變革時，個人會使用認知模式來解釋變革和改變他們的心態，如果員工認知有改變的必要與合理的成功性，他們通常願意改變。然而，即使認知評估有支持改變的意願，情緒因素也能起威脅作用（Sloyan & Ludema, 2010）。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（三）情緒反應方面：

就組織成員的心理反應而言，組織實施變革必然產生其內心的衝突。因為在變革過程中，往往帶給員工員不確定、焦慮不安等壓力，因為組織成員已習慣並且珍惜既有的利益，無法預知未來在因應新體制時將花費多少心血、無法知覺變革的必要性，以及認為變革對組織沒有好處（Reitz, 1981）。由於人們對變革的預期和基本需求的衝突，導致抗拒的發生；唯有當人們了解變革不會威脅到其需求的滿足時，其心裡才會平衡，抗拒也才會隨之而逝（謝田安，1992）。Quinn 和 Dutton（2005）以 Ryan 和 Deci（2000）的自我決定理論為基礎，提出當人們感到自己的基本需求是自主，能力和相關性得到滿足時，就會從增強正面積極的情緒，進而創造推動個人自我調適所需的能量，產生想要行動的意義和採取行動。

個人對組織變革的認知，會影響其所採取的因應態度與行為，當組織成員認知到變革是具有破壞性時，會採取公開抗拒的行為，而離職是最公開的抗拒；當其認知到變革具有威脅性時，則會採取私下抗拒的態度；若認知到變革具有不確定性時，大多是採取忍耐的態度，消極的抗拒則可能只是一種口頭抗拒，行為上默默地承受，但卻採取怠工、怠職的行動；若感受到變革具有正面價值，則組織成員會主動參與並支持（林欽榮，2010；Fulmer, 1974）。

因此，Robbins（2003）認為人們抗拒變革的程度取決於改變的方式，以及對於改革的瞭解程度，亦即人們抗拒的目標並不一定是改變本身，而是自己所遭受的損失或損失的可能性。當組織成員覺得既得利益受損或對變革無法掌握，形成恐懼、害怕、焦慮甚至憤怒，便會抵擋所有改變現狀的變革，造成改革無法順利推展（吳定，2005）。組織成員擔心現狀變動後，會造成負面結果，諸如失業（job loss）、降職（reduce status）、減薪、家庭衝突、心理威脅、喪失自尊等

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（Schweger & Ivancevitch, 1985；Callan,Terry, & Schweitzer, 1994；引自廖國鋒、范淼、王湧水，2002）。故員工對於組織變革的認同、接受程度與變革的成敗有密切的關係。Tichy 和 Ulrich（1984）認為隨著組織進行到不同階段，組織成員對於變革的心理反應也會有所轉變，變革領導者必須洞悉、掌握員工面對變革時的心理反應，以了解每個階段必須扮演的角色與功能（徐聯恩，1996）。

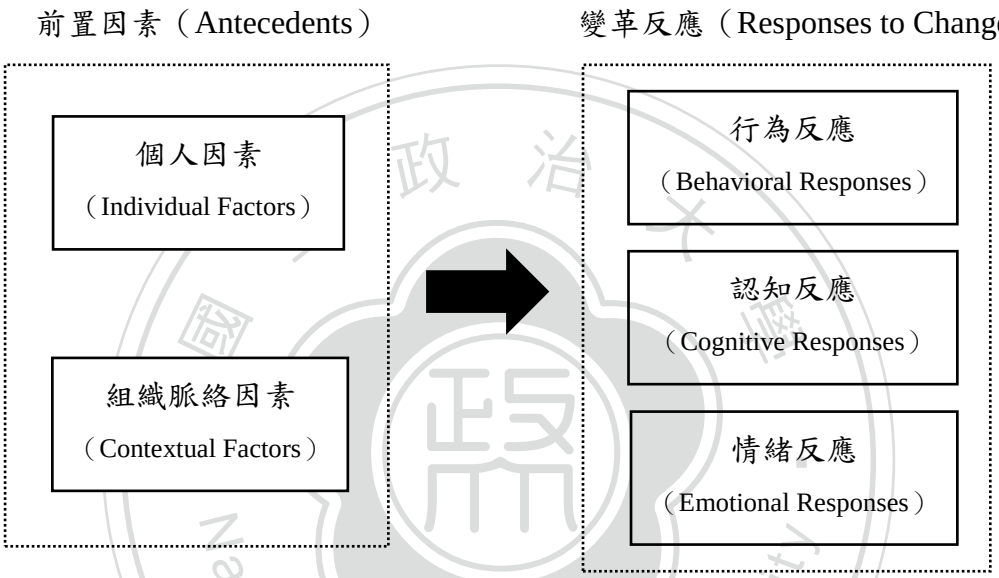


圖 2-3-1 變革的情緒、認知與行為反應的前置因素（Sloyan & Ludema, 2010）

綜上而論，變革並不必然會產生員工抗拒的結果，而是取決於變革產生的不確定性，讓員工認知到變革是對組織與個人不利的、不當的、或變革對自己的利益有所損害，則會對變革感到不滿意及產生後續的行為反應。員工對於變革的抗拒不一定以什麼形式出現，抗拒可能是外顯的，也可能是內隱的，可能是立即表現的，也可能是延宕累積的。無論何種，對於組織變革都是不利的，欲尋找減低抗拒的方法，需先了解變革和抗拒之間的關係。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

貳、對年金改革的知覺內涵

研究者在國家圖書館之「期刊文獻資訊網」與「博碩士論文系統」搜尋我國年金改革之相關文獻，有數百筆研究。國內學者探討範疇相當廣泛，橫跨各領域，可見我國公教人員年金議題一直為各界關注之焦點。然而不同時期的研究其所關注之重點也不盡相同，十年前的研究多著重於退休制度基本內涵、退撫基金營運及退休制度改革趨勢等，針對被改革者對年金改革知覺的探究相對較少。近十年才陸陸續續有數篇針對個人對年改知覺的相關研究。不同時期之研究討論的年金改革版本也不盡相同，但大致都含括認知與態度構面。由於本研究從組織變革的視角出發，欲了解教師個人對年金改革此變革的知覺；因此，本研究僅回顧過去文獻中有關個人對年金改革的知覺之相關研究。

本研究彙整近年來國內學者在年金改革個人知覺的相關研究之內涵（如表2-3-1），包含對年改內容認知度、內容支持度、內容接受度、內容期待度、內容合理性、情緒反應，及生涯轉化性。為簡化前述諸多相關知覺的內涵，本研究嘗試歸納為「年改內容認知度」、「年金改革態度」、「年金改革情緒感受」與「規劃行為意向」四部分。以下先針對年金改革知覺之相關研究進行探討，進而提出本研究知覺構面之定義。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 2-3-1

年金改革構面摘要表

研究者 / 年代	內容 認知度	內容 支持度	內容 接受度	內容 期待度	內容 合理性	情緒 反應	生涯 轉化性
張芝婷（2006）	※					※	
許彩雲（2007）	※		※	※			※
余玉麟（2007）		※	※				
陳光照（2008）	※	※	※		※		
周芷溶（2010）	※	※					
宋香蘭（2010）	※	※			※		※
黃宣榕（2010）	※		※				※
陳淑英（2012）	※	※					
張俊雄（2014）			※				
李美惠（2014）		※	※		※		
林莉旻（2014）	※	※		※			
涂淑安（2014）	※	※		※			
黃姵翎（2015）	※	※	※	※			※
張瑀芬（2017）	※	※		※			
合計	11	10	7	5	3	1	4

資料來源：本研究整理。

一、 對年金改革內容的認知之相關研究與本研究之定義

（一） 相關研究

張春興（1990）認為，認知是個體對事物知曉的歷程，包含對事物的注意、辨別、理解、思考等複雜的心理活動，個體對環境的知覺，並非只是單純的對環境中的客觀事實之客觀反應，其中還帶有相當成分的主觀意識與主觀解釋。而以認知心理學的訊息處理論觀點，認知是指個體接收訊息與使用訊息的心理歷程；因此本研究將符合此定義之研究歸納為對年金改革的認知架構中。

國內近年來與年改知覺相關的研究，大部分都會聚焦於年改利害關係人對年金改革的認知情形（表 2-3-1），如對年金改革內容的瞭解程度（許彩雲，2007；

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

宋香蘭，2010；陳淑英，2011；涂淑安，2014；黃姵翎，2015；張瑀芬，2017）、對年金改革訊息知道與否（張芝婷，2006；許彩雲，2007；陳光照，2008；張瑀芬，2017）及是否會主動關心年金改革的相關議題（張瑀芬，2017）。大部分的研究均發現公教人員多數對退休制度變革內容不瞭解（張芝婷，2006；許彩雲，2007；宋香蘭，2010；陳淑英，2011；涂淑安，2014，周文隆，2015；龔翎，2015；黃姵翎，2015；張瑀芬，2017）。有研究從質性訪談較深入的問題發現，多數人是「自我感覺認知度高」，知悉會有少領的結果，然而對於制度意涵並不甚清楚，也有人誤解內涵，而以為對自身影響不大，至於提高退撫基金提撥率增加幅度不高，因此近乎無人知悉（龔翎，2015）。

公務人員普遍認為退休制度複雜難懂，較想瞭解的是改革方案實施後，退休所得如何計算、本身權益是否受到影響的問題，特別關注於何時能夠擇領月退休金等（黃宣榕，2010）。至於年金改革方案與當時施行制度間的差異、展期與減額年金配套的規範，甚少人關心且認知不足（陳光照，2008；黃宣榕，2010）。陳瑞燕（2017）以一般民眾為研究對象，同樣發現大部分的民眾不關注自身適用的年金與退休制度的改變議題，對自身適用的年金與退休制度的改變內容有半數民眾不瞭解，但對自身目前的工作持續到退休，可領到的退休金額有半數以上的受訪者是了解的。也有研究發現年金改革的話題，會讓年改利害關係人重新關注與審視自己的退休問題（周文隆，2015；陳瑞燕，2017）。張瑀芬（2017）的研究指出多數的教師對年金改革的議題有高度關注，並會主動關切，以電視及報章雜誌為主要獲得年金改革消息的管道。

綜上，不論研究對象為一般民眾、公務人員或是教師，對於年金改革相關法令、退休金制度、年改因素等認知普遍不足。多數人較關心的是退休年齡與年資，及年金改革對個人退休金的實際影響。簡言之，個人對年金改革的關心程度關乎

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

其是否有意願進一步瞭解，面對年金改革，較多人關注的是對自身權益的改變，至於改革內容如何，則較少人關心。

（二） 本研究對年金改革內容認知度的定義

目前量化研究皆以受試自評對年改變革內容的瞭解程度，例如：採 4 點或 6 點量尺作為問卷答題方式，故難以瞭解教師對年改制度及內容的真實理解情況，或釐清哪個改革內容較不了解或有誤解。經由文獻回顧，發現理解錯誤將可能影響其態度與行為動機（許彩雲，2007；龔翎，2015）。本研究認為年金改革值得重視，至今尚未有針對年改利害關係人對 106 年已公布之年改內容理解是否正確的相關研究。爰此，本研究自編年金改革內容理解量表，利用由淺至深的問題，了解教師對此次年金改革之認知情形。

本研究所指年金改革內容包含：延後退休金起支年齡、調整退休金計算基準、調整退撫基金提撥率、調整優存制度、調整退休所得替代率、取消年資補償金、育嬰留職停薪年資採計、離婚配偶請求權、調整遺屬年金制度、職域轉換年資制度轉銜等。至於本次教師年金改革其他修正條文，不納入量表之範疇中。Bloom 從教育的觀點，將認知領域劃分為六大層次：知識、理解、應用、分析、綜合、評鑑（張春興，1992），本研究將認知界定為知識和理解層次，指教師對年金改革內容理解的正確性。

二、對年改態度之相關研究與本研究之定義

（一） 態度的定義與成分

態度（Attitudes）是指個人對人、事、物及週遭環境之認知與好惡的評價，並表現出一種持久且一致的行為傾向（張春興，1992；吳萬益、林清河，2001；Robbins, 2001）。王文科（1991）針對態度的特性提出說明：（1）方向性：具有正反兩個方向；（2）強弱度：正反兩面各具有強弱；（3）多面性：各成分組成

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

種類相當多面。李美枝（1984）認為態度此一概念至少含有雙重意義，一種是準備行動的主觀心理狀態，稱為心理態度（mental attitude），另一種是行為的傾向，稱為行為態度（motor attitude）。

在組織裡，態度被視為影響工作行為的主要關鍵，態度包含了認知因素（cognitive component）、情感因素（affective component）、行為因素（behavior component）等三種成分，如圖 2-3-2 所示。

(1) 認知因素：指個體對於某個標的的認識、見解，及所抱持的信念。

(2) 情感因素：指個體對於某個標的的感覺或喜好程度，並導致行為產生。

(3) 行為因素：指個體反映意圖或是行為的預期，是反映一種未來行動的傾向（predisposition）。

個人態度之形成過程，先有認知、再有情感、最後才有行動之傾向（吳萬益、林清河，2001；Robbins, 2001）。

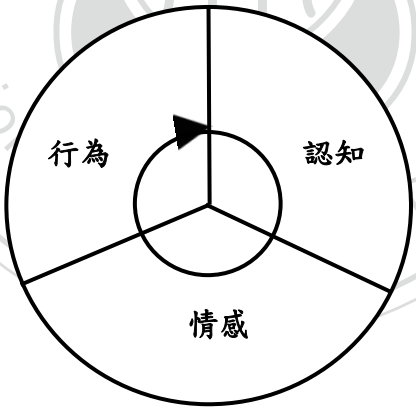


圖 2-3-2 態度三因素（吳萬益、林清河，2001）

綜上所述，態度是指個人對於人、事物、周圍的世界或觀念有一種持久性與一致性的傾向，在認知、情意、行為這三項成分上，若個人認為是正確的、喜愛的傾向，其態度可能是積極的；若認為是錯的、排斥的傾向，則可能產生消極的態度，而個人的情感會進一步影響其所預備採取的反應或行動傾向。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（二） 本研究的年改態度之構面

國內學者對年金改革態度構面採用的名稱，會隨著研究問題的不同而有不同的命名，但所指涉的概念大致相同。在態度的內涵上，大致有所聚焦，可歸納為「變革內容支持度」、「變革內容接受度」、「變革內容期待度」、「變革內容合理性」、「情緒反應」、「生涯轉化性」等構面（表 2-3-1）。本研究為區別認知、態度、情緒與行為的不同，故將個人對年金改革的知覺分成：認知度、態度、情緒感受三個部分，並將文獻中有關「生涯轉化性」之構念移至「規劃行為意向」變項中。經由文獻探討，本研究茲以「內容支持度」與「內容與過程公平合理性」此二構面作為編制態度量表之依據，以下說明相關研究。

1. 年改內容支持度之相關研究

張麗玲（2008）的研究發現凡受改革方案影響者，會對自己權益受影響的部分感到不滿。黃宣榕（2010）發現公務人員對於擇領退休金之最低年齡由現行 50 歲漸進調整延後的做法有正反不同看法。贊同者基於財政考量、政策時空變遷、經驗傳承等三種因素，而反對者則有退休後的生活疑慮、影響工作士氣或工作效率等因素的考量。龔翎（2015）的研究指出，大多數公務人員對於優存利率調降、退撫金提撥法定費率、退休金計算基準改為平均俸額皆有高度的支持；對月退休金起支年齡延後能接受，但此所造成的影響看法不一，官職等高者認為，栽培優秀人才不易，延後退休年齡能讓資深人員充分發揮工作經驗，而官職等低者認為，延退會造成組織人力老化、影響運作效能。蕭依均（2014）的研究發現有近七成（66.5%）國小教師同意政府改革，並且願意提高繳費標準，但期望能維持給付及退休年齡不延後。張瑀芬（2017）的研究則發現教師能接受延後退休及減少月退休金的給付，最無法接受提高每個月退撫基金繳納金額。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

年改內容的支持度上，大部分研究發現不論公教人員均傾向不支持態度，在退撫制度變革方案內容的接受度與滿意度亦不高，大多為勉強接受(陳光照，2008；張俊雄，2014；涂淑安，2014；黃姵翎，2015)。尤其是延後退休年齡，大部分持不支持的態度（黃宣榕，2010；蕭依均，2014)。有研究則指出高階公務人員對於年金改革之政策方向係基於人口結構改變、退休年齡偏低、所得偏高，並為了退輔基金永續經營，尚能理解、接受，但對改革的過程感到不滿意（李美惠，2014)。

2. 年改內容與程序公平合理性之相關研究

在年金改革的目標上，年金改革利害關係人與政府規劃之政策目標缺乏共識，並對年金改革後能夠改善公務人員退撫基金財務狀況等預期看法，抱持悲觀質疑態度(許彩雲，2007；陳光照，2008；黃宣榕，2010；林莉旻，2014；龔翎，2015)。黃宣榕（2010）的研究發現公務人員對年金改革的政策訴求不清楚，導致無法認同年金改革方案且無法理解改革的必要性。龔翎（2015）的研究則指出公務人員普遍認為年金改革方案對於政府及退撫基金財政有助益，惟對於政府政策目的存疑，其於訪談中例舉數項政府改革之目的，無人選擇項目為「舒緩財政壓力」，僅少數人認同「永續發展」，反而是「政治考量」及「拉近勞工差距」為最多與次多受試認為的改革目的。陳正料（2007）的研究亦指出政府宣導與推動八五制時，應提出更多預期結果效益來說服制度關係人，並採取不同方案目標訴求來達成溝通目的，化解反彈聲浪。

亦有研究指出公教人員對於年金改革之目的與政策方向能理解並接受；認同在財政困窘時，共體時艱降低退休金（周文隆，2012；鍾淑惠，2014；李美惠，2014)。但對於政府對年金改革的規劃過程、溝通宣導方式感到不滿意，認為規劃過程不夠透明，且未有充分說明，致使公務人員覺得政策太快定案（張麗玲，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

2008；林莉旻，2014；李美惠，2014；周文隆，2015；龔翎，2015）。公務人員大多從媒體報導知悉年金改革的資訊，而報導內容不但無法幫助利害關係人深入了解改革內容，亦因誇大偏頗的報導，及有損尊嚴的輿論，而讓公務人員感到公職越來越沒有保障（林莉旻，2014；龔翎，2015）。政府在年金改革的過程中除了資訊不對等、宣導不足外，更主要的是未有充分溝通，在未取得公務人員的共識下發佈於媒體，且一昧將公務人員與勞工退休制度進行比較，忽略本質上的不同，不尊重被改革者的權利與感受（鍾淑惠，2014；龔翎，2015）。

經由前述文獻整理可發現，公教人員對退休制度變革之內容支持度為中下程度（許彩雲，2007；陳光照，2008；張俊雄，2014；涂淑安，2014；黃姵翎，2015）。公教人員對退休制度之變革之內容期待度也是中下程度（許彩雲，2007；陳光照，2008；涂淑安，2014；黃姵翎，2015）。大部分的研究對年金改革之態度構面所探討的標的為變革的內容與政策的目標；然而，本研究經由文獻回顧發現，引發年金改革利害關係人負面態度的多為年金改革的過程與溝通方面的不足，這部分的量化研究付之闕如，因此值得探討。

3. 本研究對年改態度之定義

本研究對「年改內容支持度」的定義為：國中教師對此次年金改革內容的支持程度，包含的調整內容有：調整退休金計算基準、調整退休所得替代率、延後退休金起支年齡、調整優存制度、取消年資補償金、職域轉換年資制度轉銜等。

本研究對「內容與過程公平合理性」的定義為：國中教師相信年金改革實施能使退休制度更合理，對年改的目標訴求（符合社會公平正義、改善政府財政危機）及年金改革過程有公平合理的正向評價。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

三、年改情緒感受之相關研究與本研究定義

從 Oreg（2006）建立的架構可知，變革對個人的影響包含認知、情緒及行為三方面。個人的情感將會影響其行動之傾向（吳萬益、林清河，2001）。然而，近年來年金改革知覺相關的研究論文，主要集中在研究對退休制度的認知、支持度與接受度，至於有關個人情緒感受構面的探討則相當匱乏，目前僅查到一篇國內論文係探究公務人員對「退休金優惠改革方案」產生心理契約違背的情緒反應（張芝婷，2006）。因此本研究盼能在年金改革公布後，進一步了解被改革者對此改革情緒感受上的知覺為何。

（一）相關研究

組織實施變革不保證變革必定成功，組織有無宏偉的變革策略或周詳的變革計畫固然重要，組織成員的心理反應更是成敗的主因之一（廖國鋒、范淼、王湧水，2002）。Cunha Cooper（2002）認為組織變革的過程會衝擊員工的福利，因為不確定性會產生職業壓力，降低工作滿意度和提高心理與生理不健康狀況。李美惠（2014）的研究指出，公務人員退休制度自 100 年 1 月 1 日修正實施迄 102 年 4 月未滿 3 年又再度提出改革，短時間內再次改變，使高階公務人員對政府誠信大打折扣。胡育萍（2007）研究教師提前退休的決定因素，發現決定提早退休最主要因素為個人因素，其次是退休制度因素，其指出退休制度應具有延續性，避免朝令夕改，造成教師感到不安。

公務人員對政府所採取的年金改革策略及在過程中未充分說明產生負面情緒，媒體對年金改革的大肆批評或誇大偏頗的報導，都使其感到輿論壓力，提早退休的現象不只是某個政策不利消息所致，而是公務人員知覺權益被剝奪，產生不信任、不受尊重的感受，而興起提早退休的念頭（李美惠，2014；鍾淑惠，2014；龔翎，2015）。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

此外，歐陽格格（2013）的研究發現，教師選擇教職的動機以「穩定保障型」為最多，可見政府提供教職的穩定收入與未來的保障是促成其選擇教職的主要動機。龔翎（2015）的研究亦指出，多數公務人員認為公職的工作保障和退休金優渥是其投入公職的理由，其中不錯的所得替代率更是誘因之首。再以 Schein（1970）的心理契約（psychological contract）觀點來看，組織對於員工的各種期望以及員工對於組織的各種期望，形成組織成員和組織間存在著一種隱形的社會契約，即組織成員相信自己所提供的貢獻，可從組織得到相應的回饋，這種心理契約能讓組織成員對於工作有可控制、可預測的感覺，如果這種感覺受到威脅，則會令組織成員感到不安。張芝婷（2006）的研究主要探討「改革合理方案（舊制退休金存款 18%）」提出後，公務人員的情緒反應，其研究發現「退休金優惠改革方案」使公務人員對於退休保障的福利感到失望，當公務人員有福利措施、退休照顧的心理契約破壞（組織背信）的認知，則會產生負面的情緒反應（心理契約違背），進而影響其在態度上專業承諾下降；在行為上工作績效及公民行為下降。退休金是用來留才、激勵士氣的有效策略，而退休金的減少將會影響公教人員對政府的心理契約。張俊雄（2014）的研究指出，勉強接受變革的教師感受到變革的影響較為負向，教師在工作投入上大都為正面態度，其中以「情感投入」構面分數最低，顯示教師對教育環境的變化，心情上受到的影響會對教學熱情有所衝擊。

（二） 本研究對情緒感受之定義

本研究對「情緒感受」的定義為：年金改革公布後至今，國中教師對年金改革的個人情緒感受。本研究「情緒感受量表」主要參考張芝婷（2006）所發表的論文「心理契約破壞對公職人員態度和行為之影響」之「心理契約違背量表（情緒反應）」的題目，進行修改與文字潤飾。該量表旨在測量員工知覺到心理契約違背後，所產生的負面情緒反應，其參考 Conway & Ｂriner（2002）以及 Turnley

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

& Feldman（2002）的量表修正而成，依受試心理契約違背的程度，以 Likert-type 五點量尺來衡量，依「非常不同意」到「非常同意」加以評量，從 1 到 5 計分。本研究為了避免趨中選擇，改以 Likert-type 四點量尺來衡量，從 1 到 4 計分。

參、背景變項對年金改革知覺的影響

在組織行為中，個體的差異經常是知覺與工作反應間的干擾變項。Robbins（2001）的研究指出，在同樣的變革情況下，有的人會深感壓力，有的人卻不以為意，這是由於個人背景因素差異導致的不同。

有關年金改革知覺的實證研究，過去研究大部分以公務人員為對象（張芝婷 2006；許彩雲，2007；余玉麟，2007；陳光照，2008；張麗玲，2008；宋香蘭，2010；陳淑英；2012），近來陸續有以教師為對象之實證研究（周芷溶，2010；涂淑安，2014；張俊雄，2014；黃姵翎，2015；張瑀芬，2017）。本研究整理以下幾個主要的背景變項來說明相關研究結果。

一、性別

大部分的研究均發現不同性別對退休制度變革內容的了解程度並無顯著差異（許彩雲，2007；陳光照，2008；宋香蘭，2010；陳淑英，2012；涂淑安，2014）。不過，也有研究發現國中男教師對變革內容的認知程度高於國中女教師（黃姵翎，2015）。有研究發現不同性別對退休制度變革內容的態度並無顯著差異（許彩雲，2007；余玉麟，2007；陳光照，2008；宋香蘭，2010；陳淑英，2012；涂淑安，2014；張俊雄，2014；黃姵翎，2015），亦有研究發現男性教師比女性教師能接受較大幅的年金制度調整（張瑀芬，2017）。張芝婷（2006）的研究發現不同性別在情緒感受上無顯著差異。由上述可知，性別與年金改革認知及態度之間的關係並無定論，因此，有待進一步加以檢證彼此間關係。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

二、年齡

有研究發現不同年齡對改革方案的認知與接受度皆沒有顯著差異(陳光照，2008；宋香蘭，2010；陳淑英，2012）。許彩雲（2007）與黃姵翎（2015）的研究結果顯示，不同年齡對於退休制度變革內容的了解程度有所差異。陳光照（2008)、陳淑英（2012)、黃姵翎（2015）的研究發現不會因為年齡不同而對退休制度變革的態度有所差異。余玉麟(2007)、宋香蘭(2010)、周芷溶(2010)、張俊雄（2014)、涂淑安（2014)、張瑀芬（2017）的研究則發現不同年齡對於退休制度變革內容的態度有差異。余玉麟（2007）針對基層公務員的研究發現，年齡較高者知覺相關改革措施影響較小，對退休制度變革方案的支持度與接受度愈高。不過多數研究也指出年齡越輕的教師對年金改革的接受度最高(周芷溶，2010；張俊雄，2014；涂淑安，2014；張瑀芬，2017)。張芝婷（2006）的研究發現不同年齡在情緒感受上無顯著差異。由上述可知，年齡與年金改革知覺的關係隨著探討對象的不同，而呈現不一致的結果，大致而言，年齡似乎與年金改革知覺存在某程度上的關連，此關連會隨著樣本的特性與年齡分布範圍而有所差異。退休制度的制定，乃是以年齡作為退休與否的判定指標，可見年齡的確是會影響教師對年金改革知覺的重要變項，值得進一步驗證。

三、婚姻狀況

許彩雲（2007)、張俊雄（2014）的研究發現不同婚姻狀況在退休制度態度上無顯著差異。張芝婷(2006)的研究發現不同婚姻狀況在情緒感受上無顯著差異。過去年金改革知覺的研究裡，學者較少將婚姻狀況此一背景變項納入探討，尚待更多研究的投入。又此次年金改革內容有「離婚配偶請求權」此項規定，故婚姻狀況對年金改革知覺的影響仍有探討空間。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

四、撫養人數

蕭依均（2014）的研究發現撫養子女數不同，教師對退休年金改革方案的態度、退休金擇領方式與未來理財規劃也會有不同考量。研究者認為現今頂客族（夫妻雙薪收入，但不生孩子）、不婚現象、少子化及高齡化的趨勢，所需撫養的對象不再只是子女，故本研究將此變項命名為「常態性需要撫養人數」，係指未滿20歲或滿20歲以上而因在校就學、身心障礙或無謀生能力，無經濟能力者。期能蒐集到較完整的資料，並更具意義。此變項過去較少研究探討，為了有更全面的了解，值得進一步探討。

五、健康狀況

黃姵翎（2015）的研究發現退休制度的了解程度與態度不會因為健康狀況的不同而有所差異。不過，許彩雲（2007）的研究則發現自覺健康狀況良好或好的受試者對於變革內涵的了解程度高於自覺健康不好者。在年改的態度上，周芷溶（2010）的研究指出，不同健康狀況對退休制度之看法有顯著差異，健康狀況好者較健康狀況不好者支持「展期領取」與「減額領取」。鍾淑惠（2014）研究顯示健康狀態為影響退休決定因素之一，但是推力或拉力則因人而異，其研究亦指出現今觀念轉變，多數人傾向於健康狀態較好的時候退休。由上述可知，此變項不論在對退休制度變革的認知、態度或行為上，過去的實徵研究有不同的結果。本研究認為此次年改重要內容之一，即延後退休金起支年齡，這將使教師在職時間拉長，而健康狀況會是一個重要的變項，仍有繼續探討的空間。

六、最高學歷

有研究發現知覺退休制度並不會因學歷不同而有所差異（許彩雲，2007；涂淑安，2014；張俊雄，2014；黃姵翎，2015）。陳光照（2008）的研究則發現不同學歷對年金改革方案的認知度沒有顯著差異，但對改革內容的接受度有差異。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

周芷溶（2010）的研究發現不同學歷對於退休期待（給付方式、退休年齡、退休後最低生活、退休年齡區間範圍等）有所不同，學歷為博士者較偏好晚退休。張芝婷（2006）的研究指出學歷高的公職人員對於「退休改革優惠方案」所感受的心理契約破壞的情形最為強烈。由上述可知，最高學歷對年金改革認知度的結果一致性較高，最高學歷與對年金改革態度之關係似乎隨著研究時間的不同而有所不同，近幾年的數篇研究大部分為沒有差異的結果。不過目前相關的實證研究並不多，此變項仍值得繼續探討。

七、教職年資

大部分的研究均發現服務年資較資深者對退休制度變革的認知程度較高（許彩雲，2007；周芷溶，2010；宋香蘭，2010；陳淑英， 2012；涂淑安，2014，黃姵翎，2015）。亦有研究發現不同教職年資對年金改革的態度有影響（周芷溶，2010；張俊雄，2014；涂淑安，2014；張瑀芬，2017）。涂淑安（2014）與張瑀芬（2017）研究發現年資較淺的教師對於年金改革的接受度、期待度高於較資深的教師。周芷溶（2010）年資高者且已達退休條件較支持「八五制」。張芝婷（2006）的研究指出較資深的公職人員對於「退休改革優惠方案」所感受的心理契約破壞的情形最為強烈。綜上，教職年資對於年金改革認知度與態度的結果一致性較高，但在情緒感受的實證研究僅查到一篇，且已是十年前所進行之研究。又教職年資與退休制度的設計或此次年金改革調整內容均有密切的相關，故此變項值得進一步探討。

八、公立學校教職年資

年金改革施行後，教職的工作年資將是決定其薪資的重要條件，尤其任職於公立學校的教師工作年資正也是影響其是否享有「退休金優惠存款」的重要指標。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

因此，本研究將公立學校教職年資視為一個非常重要的變項。目前尚未查到針對此變項的相關實證研究，實有必要針對目前年金改革的方向進一步調查。

九、舊制年資

許彩雲（2007）與黃姵翎（2015）的研究發現退休制度知覺會因是否具有舊制年資而有所差異；其中，黃姵翎（2015）的研究指出具有舊制年資者在變革內容瞭解的程度高於無舊制年資者，許彩雲（2007）則發現未具有舊制年資者對變革態度接受度高於具有舊制年資者。由以上所述，可發現教師是否具有舊制年資對年改知覺有所差異，故此變項對年改知覺的影響值得進一步深入探討。

綜合上述文獻分析與實證研究，大致可以確定公教人員背景變項的不同，對年金改革的認知、態度、情緒感受的知覺也有所差異。因此，本研究參考過去相關研究納入的背景變項有性別、年齡、婚姻狀況、撫養子女數、教職年資、最高學歷、健康狀況、是否具有舊制退休年資等作為背景變項。研究者認為此次年金改革直接影響到教師的財務構面與家庭經濟，考量現今家庭結構型態之趨勢，因此，本研究將「撫養子女數」改為「常態性需要撫養人數」。此外，年資為年金制度的重要指標，因此，除了教職年資外，本研究亦納入「公立學校教職年資」此變項，期能有更完整的探究。再者，本研究以雙北地區國中教師為研究對象，顧及抽樣的嚴謹度，因此於環境變項的部分納入「任職學校所在地」，然而，本研究基於年金改革的調整內容及教師獲得年金改革資訊的管道不因地區不同而有差異，故此環境變項並未納入研究假設，僅供本研究進行地區性抽樣比例之資料蒐集，於研究結果中僅初步呈現描述統計資料，不列入後續研究問題之統計分析。總之，希望就以上九項個人背景變項與變革知覺的關係做進一步的探討。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

肆、對年金改革的規劃行為意向

有關年金改革對個人的影響之量化研究，大部分以「生涯轉化性」構面進行探討，了解退休制度變革如果通過且實施，個人對生涯因應的方式，例如：增加個人理財規劃、個人保險規劃、積極參加第二專長訓練等規劃、選擇轉至其他行業及選擇提早退休等行為，以期使未來退休後的生活能安定（許彩雲，2007；宋香蘭，2010；黃姵翎，2015）。質性的相關研究，探討的方向大部分為離退意願、退休行為的轉變、工作意願（余玉麟，2007；黃宣榕，2010 李美惠，2014）。參考過去研究，本研究將年金改革對個人規劃行為意向的影響界定為理財規劃與生涯規劃兩方面。以下說明年金改革對個人規劃行為意向之相關研究與本研究之定義。

一、相關研究

（一）理財規劃

黃宣榕（2010）的研究發現，年金改革會對公務人員在選擇退休的年齡，及選擇支領月退休金方式這兩種行為產生改變；對月退休金起支年齡延後持反對意見者，大都對退休後經濟生活有所疑慮； 且造成規劃提早退休的現職人員必須延後預定的退休年齡或是領取減額月退休金。周芷溶（2010）的研究指出，服務年資 20 年以上者較多選擇月退休金，而服務年資 20 年以下者，支領退休金方式較分散。蕭依均（2014）的研究發現近六成的國小教師希望以月退休金的方式來領取，但在年齡、工作職稱、教學年資、任職區別、撫養人數等變項中不同的條件也都會有不同考量。

面對退撫制度的變革，教師在工作滿足上，以薪資方面的滿足度為最低（張俊雄，2014）。在未來退休金減少的情況，教師在理財規劃的態度上更轉趨保守，在理財諮詢服務管道則以向周遭的親朋好友諮詢居多（蕭依均，2014）。大部分

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

公教人員都認同年金改革後應增加投資理財規劃及保險方式，以提升個人經濟狀況（許彩雲，2007；黃姵翎 2015）。

陳瑞燕（2017）的研究指出大部分的民眾認為將來老年生活要為金錢及醫療照護支出煩憂，有半數以上的受訪者重視退休後所需的金錢來源，認知到要達成退休生活的目標，現在每月應提存儲蓄理財金額，而有持續儲蓄金錢以備養老之用的行動。對退休金的觀念上，大部分的人認為退休生活的主要資金來源，該由政府、雇主及自己三方共同分擔。亦有三分之一的民眾認為應自己負擔退休生活的主要資金來源。

（二）生涯規劃

年金改革對於離職或轉職的影響，有研究發現公務人員的離職傾向偏高（許彩雲，2007），亦有研究指出政府機關與學校單位之工作相較民間穩定，公教人員不會因年改而轉職、離職或影響退休計畫（李美惠，2014；黃姵翎，2015）。

年金改革對退休行為的影響上，有研究發現面臨年金改革多數公務人員傾向選擇提前退休（許彩雲，2007）。年資與年齡為影響退休決策的重要關鍵，有研究指出符合退休資格的公務人員對退休給付多寡非常關切，會以退休所得替代率作為考量退休時間點，對於將滿 50 歲者考量不損及請領月退休金之權益，而勉強留任至符合請領規定始辦理退休；離 50 歲尚遠的現職人員，考量退休後財務狀況，為了多累積工作年資以獲取較高退休金而未辦理提早退休（李美惠，2014；鍾淑惠，2014）。經濟因素則為退休計畫是否能實現的重要指標（周芷溶，2010）。另外，也有研究指出提早退休的原因並非僅年金改革調降，而是當政府的政策讓被改革者心理感到不舒服、不信任、不被尊重，及政府忽略被感革者的心理感受，會使其產生提早退休的意念（鍾淑惠，2014）。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

大部分的民眾認為提高退休年金請領年齡、提高每月退休提撥，以及所得替代率降低，會影響自身的退休規劃；接觸到年金制度變革的話題，則會喚起民眾重新關注與審視自身的退休問題（龔翎，2015；陳瑞燕，2017）。為因應退休制度變革，大部分的公教人員願意積極參加第二專長訓練，以提升個人能力（許彩雲，2007；黃姵翎 2015）。

綜上而論，因應退休制度變革的實施，教師對於參加理財及保險的規劃方式之接受度傾向正向評價，多數教師也願意積極參加第二專長訓練，以增加自我知能，可知年金改革知覺是一個影響個人規劃行為意向的重要因素。國內與年金改革影響性相關之研究，以個案為分析單位居多，大部分聚焦於對組織行為層面影響的探究，如工作態度、工作士氣等，年金改革對個人行為的影響的實徵研究研究則少之又少。此次年金改革通過後，目前僅蒐尋到人事行政季刊第 200 期論述年金改革後對現職公務人員的相關影響，包括公務人員對公職職涯的認知，以及人事制度的影響。在公務人力影響上，有組織人力結構高齡化、代謝症候群浮現、專業斷層堪慮（林文燦，2017）。至今，研究者尚未查詢到年金改革公布後，此變革對教師影響之相關著作。因此，更加強本研究欲探討年金改革對教師個人規劃行為意向上的影響此主題。

二、本研究對規劃行為意向之定義

經由前述文獻整理，本研究將「規劃行為意向」定義為年金改革公布後，國中教師採取規劃的行為意向，包含「理財規劃」和「生涯規劃」；前者指年金改革後，國中教師願意採取理財規劃的行為意向，包含增加個人理財資訊、理財規劃等；後者指年金改革後，國中教師願意採取生涯規劃的行為意向，包含積極參加其他專長訓練、選擇轉至其他行業、選擇提早退休等。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第四節 工作士氣之相關研究

Roethlisberg（1941）指出「士氣之於組織，猶如健康之於有機體。」他認為士氣乃是個人與服務機關之間動態平衡（dynamic equilibrium）的關係（張潤書，2009）。在學校組織方面，Remple 與 Bentley（1970）認為高士氣的教師，會有更好的教學效能，與學生有良好的關係，並願與其他人合作和信任他人。由此可見，教師工作士氣對教育成效至關重要，若想提高學校教育的品質，就必須正視教師工作士氣。本節就工作士氣之定義、教師工作士氣之特徵與內涵、影響工作士氣之相關因素三個部分進行探討。

壹、工作士氣之定義

士氣（morale）一詞原自於軍事組織的用語。於組織管理方面，係指工作的精神狀態或服務精神；若將士氣用於社會心理學上，則為群我之意，即成員對於組織的集體態度（蔡培村、武文瑛，2004）。Evans（1997）表示士氣是個具有多重意義的概念，不易定義。目前學界對於士氣未有一個普遍的定義，往往因研究者的觀點而有所不同。以下就國內外研究者對士氣所下的定義進行探討，進而提出本研究教師工作士氣之定義。

綜觀國內外學者對於士氣的界定，大致可歸納為以下三種觀點：

一、個人需求滿足觀點

Davis（1977）認為士氣代表個人需求滿足的狀態，包含對團體的滿足，對薪資、升遷及工作的內在滿足感。有學者則認為士氣是工作滿足的一種延伸，當個人從工作中獲致滿足感，才可能產生工作士氣的體驗（Guion, 1958；Evans, 1997）。Johnsrud（1996）認為工作士氣的意涵大於工作滿意，士氣除了工作滿

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

意，更包含對工作的熱情、承諾、意願與獻身於共同的目標，涵蓋了個人心理層次和組織目標層次的範疇。Thomas（1997）則認為工作滿足、工作態度等於工作士氣。基於上述研究之觀點，士氣的高低來自於個人本身需求滿足的程度與對工作情境的滿足程度，當個人越能從工作中獲得各種需求的滿足，其士氣也愈高昂，反之亦然。

二、團體目標觀點

士氣係指團體凝聚力，成員認同且接受團體共同的目標，並竭力排除一切干擾達成目標的因素（Griffiths, 1983；引自 Miller, 1983）。國內學者路約君（1987）亦認為士氣是一種團隊精神，是個人願意全心全力執行團體交付之任務的熱忱。此觀點著重於團體目標和團隊精神構面，組織目標實現的程度是衡量士氣高低的重要指標，亦即有高昂士氣的團體，其成員皆擁有願意達成組織目標的熱忱和團體精神的表現。

三、個人目標與團體交互作用的觀點

士氣的存在，必須建立在個人和團體的互動中，透過個人與團體的合作，以滿足其動機的可能程度之指標（范熾文，2008）。個人是否認同組織的目標是重要關鍵，當個人認同組織目標且願意與他人共同合作，將會產生歸屬感，進而投入工作情境中，努力達成目標（Hoy＆Miskel, 2005）。大部分的學者都認同此整合性觀點，認為士氣的高低決定於個人需求滿足程度與團體目標達成一致的程度（曾榮華，1997；Remple & Bentley, 1970）。簡言之，當個人的目標與團體的目標是一致時，士氣是高昂的，反之，當個人目標與團體目標的達成是分離的，士氣是低落的。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

貳、教師工作士氣之特徵與內涵

士氣是一個高動態而非穩定不變的構念,在不同時間點上的變化範圍有可能是很大的（顏志龍，2003），因此要有周延的說明並非易事。士氣（moral）又譯為「服務精神」，若欲對教師工作士氣做進一步洞悉，亦可從教師在工作上的表現來看。因此，有學者提出士氣高低的特徵作為衡量士氣的參照指標。

Wentworth（1990）認為高昂的教師工作士氣有下列特徵：（1）對學校有強烈的認同感；（2）與學校成員間互相照顧與合作；（3）以自己的學校為榮；（4）與同事間有良好的溝通；（5）討論攸關學校全體利益之事時，會努力表達自己的意見；（6）有自己專業自主的空間；（7）以自己所瞭解的事物為榮；（8）對於自己所不懂的事物，願意學習。

Johnsurd（1996）認為高昂的教師工作士氣特徵有：（1）在工作時會盡最大的努力；（2）組織處於艱困時期，仍願意幫忙以度過難關。而低沉的教師工作士氣存在以下的特徵：（1）容易埋怨；（2）工作時較會偷懶、吝於付出；（3）盡可能做最少的事；（4）對組織感到疏離。

嚴靜娜（2001）綜合相關研究，將高昂的教師工作士氣歸納為四個要素：（1）對於學校具有認同感；（2）對工作投入與熱忱；（3）學校成員間具有和諧的關係；（4）需求獲得滿足。

綜上所述，教師工作士氣大致可分為組織認同、工作投入、團隊精神、需求滿足、目標意識與專業精神等六個面向。教師工作士氣的內涵，亦會因研究者的研究目的、研究對象而有不同的見解。爲了進一步了解，本研究整理國內外學者提出的重要論點,並將國內學者對教師工作士氣研究的構面彙整歸納如表2-4-1，以作為本研究之參考。根據教師工作士氣內涵的歸納結果可知，工作投入、組織

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

認同、團隊精神、需求滿足為最多研究者共同涵蓋的要項，茲就此四個構面之內容詳述如下。

一、組織認同（organizational identification）

Kelman（1958）主張：「認同即是一個人希望與他人建立良好的關係，感覺自己屬於某種關係中的一份子，受到了他人的影響力，接納他人的行為，此時認同隨即產生。」林志成（1991）認為組織認同是成員已在心中內化了組織目標與價值，並且盡力去達成目標的心理歷程。潘文忠（1993）指出認同作用對於組織或個人具有重要影響，包括：（1）使組織成員將組織的目標內化，有助於成員形成參與組織決策的心理態度，並使成員願意為組織的目標而效力工作。（2）使組織成員對組織產生依附感和忠誠。（3）成員於組織中擁有權利。（4）可使成員因為組織目標的達成而獲得獎助。（5）可使成員因為分享組織的成效與榮譽，而增加其自信心。就教師而言，組織認同是教師以身為學校的一份子為榮，對學校產生高度忠誠，願意為組織的成長與發展盡（邱國隆，2000；蔡培村、武文瑛，2004）。

綜上所論，本研究將組織認同定義為：教師認同與支持教育主管單位的目標與價值信念，進而努力去達成目標，對組織產生隸屬感與忠誠感的一種心理歷程。

二、工作投入（job involvement）

工作投入的概念最早是 Lodahl 與 Kejner 在 1965 年所提出，Lodahl 和 Kejner 認為工作投入是個人心理上認同工作重要性的程度，及個人績效影響其自尊（self-esteem）的程度。當組織成員積極投入工作時，會知覺工作為生活的重要部分，並願意為工作而奉獻出自己的時間與心力，追求工作績效，以實現自我，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

提昇自尊與聲望的一種工作狀態（林志成，1990；邱國隆，2000）。蔡培村、武文瑛（2004）認為工作投入是個人將工作視為個人生活與興趣的重心，透過工作績效尋求自我肯定，即「為工作而生活」的態度。李新鄉（1996）指出就教育領域而言，教師工作投入為教育專業精神內涵的延伸，與教師士氣極為相關，概念與「教師專業承諾」相近，係指教師對其工作的專業認同，願意主動參與，並視其工作表現對自我價值具重要性的工作態度。

綜上所述，本研究將工作投入定義為：教師熱愛自己的工作，願意為工作而投入時間和精力，藉由主動參與、付出心力以追求更高的績效，視工作表現為自我成長發展及自我肯定。

三、團隊精神（group spirit）

路約君（1987）認為團隊精神的表現具有一致的目標與共同感（sense of together）兩項要點，意即成員能以組織利益或目標為重，且成員間擁有高度的團體凝聚力（Group Cohesiveness）。李豐章（1987）歸納出團體凝聚力高的團體有下列特徵：（1）成員的價值與觀念較接近，人際吸引較強，意見溝通順暢，較會尊重他人意見；（2）成員間彼此表達友善、互助、合作、和諧的態度；（3）團體對於成員有很大的吸引力，成員安於職守，願為團體一份子。邱國隆（2000）認為教師的團體精神係指教師對於組織的目標瞭解，以及團體成員經由人際互動、對團體的依戀程度和滿足成員的需求，所交織而成為成員願意留在組織的動機強度。嚴靜娜（2001）認為團隊精神係指教師間彼此是互信、互助且團結一致，成員對組織有向心力，為達成學校目標或利益而努力的一種行為表現。

綜上所論，此構面主要內涵為教師之間合作、和諧的態度，考量本研究主要在探討年金改革對教師的工作士氣的影響，組織對象為教育主管單位，因此「團隊精神」不在本研究所欲探討的範圍，故不納入教師工作士氣構面中。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

四、需求滿足（needs satisfaction）

「需求」是一種個體內在匱乏狀態，促進個體行為之內在動力（張春興，1990）。Maslow 需求層次理論假設：低層次需求獲得滿足後，才會激起追求更高層次的需求；因此，低層次的需求未完全滿足時，高層次的需求是難以出現的。而各項需求是相互關聯的，並且呈現一優勢層級的排列，越是優勢的需求，越比其他需求更需要獲得滿足。教師的需求滿足可分為物質與精神方面，物質方面如薪資、待遇、升遷、工作環境等；精神的需求如成就感、榮譽感、公平感、被尊重感等（嚴靜娜，2001；陳冠之，2005）。Evans（1998）認為當個體在獲得滿足之後，才有可能體驗到高昂的士氣。綜上，本研究將需求滿足定義為：教師在學校工作中，對於物質需求和精神需求感到滿足。

國內外學者亦針對教師工作士氣進行定義，如邱國隆（2000）指出教師工作士氣係指教師與其所屬團體互動過程中對學校或教學工作所抱持的態度，而此種態度逐漸形成組織認同、團隊精神、工作投入，及目標意識且產生交互影響的一種心理狀態。Hoy 與 Miskel（2005）指出教師士氣係指教師對於自己的工作表現充滿了成就感，並在教職員間散發出的信賴、熱忱與自信。

經由教師工作士氣構面之特徵與內涵的探討，本研究選擇前述工作士氣構面之組織認同、工作投入、需求滿足三個構面來探討。並將教師工作定義為：教師認同教育主管單位的目標和願景，展現出一種熱忱、積極主動的精神於教育工作中，以獲得個人需求的滿足與教育主管單位目標的實現，進而提高組織效能。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 2-4-1

教師工作士氣內涵歸納表

研究者 / 年代	組織認同	工作投入	團隊精神	需求滿足	目標意識	專業精神
Johnsurd（1996）	※	※	※	※	※	
Griffiths（1983）	※	※	※		※	
Evans（1997）	※	※	※	※		
潘文忠（1993）	※	※	※			
曾榮華（1997）	※	※	※			※
邱國隆（2000）	※	※	※		※	
嚴靜娜（2001）	※	※	※	※		
許幼靜（2001）	※	※	※		※	
陳冠之（2005）	※	※	※	※		
何怡欣（2007）	※	※	※	※		
涂淑安（2014）	※	※	※	※		
黃姵翎（2015）	※	※	※	※		
合計	12	12	12	7	4	1

資料來源：研究者整理。

參、影響工作士氣之相關因素

芝加哥社會科學研究中心（Social Science Research Associates of Chicage）把影響士氣的因素分為十四項：工作要求、工作環境、薪餉、員工福利、員工的友誼與合作、勞資關係、對管理的信心、監督上的技術能力、行政效率、充分溝通、地位與聲望、工作安全與工作關係、對組織的認同感、成長與晉升機會（趙其文，1996）。湯淑貞（1989）提出影響士氣的七種因素有：對組織目標的贊同、合理的經濟報酬、對工作的滿足感、優秀的領導者、同事間的和諧、平等的溝通方式、身體與心理的健康。許南雄（2006）認為士氣乃群體行為的問題，它所牽涉的因素廣泛，可歸納為工作、制度、領導行為與環境因素。不過，這些因素大致上可分為個人與工作環境兩方面。大部分的研究都發現成員本身的特性會影響工作士

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

氣；而影響工作士氣的環境特徵卻是多元的。尤其，國內近二十年來教育的大幅演變與改革，如九年一貫課程、多元入學方案、12 年國教新課綱實施等，有關教師工作士氣的相關研究也越來越豐富。教師年金改革亦是制度上的變革，然而此變革對教師工作士氣影響的相關研究則相對較少，可知在教育環境薪酬福利變革對工作士氣產生的影響未得到足夠的重視。陳正料（2007）指出「八五制方案涉及利害關係人眾多，預期效益不只限於『有形』財政負擔減少，尚應包含制度穩定性、誠信與士氣等『無形』效益。」簡言之，年金改革此薪酬福利及變革對教師工作士氣的影響仍有待進一步的了解。因此基於本研究的立論導向，及更聚焦本研究範圍，此僅就薪酬福利及薪酬福利變革對工作士氣之影響的相關研究進行探討。

一、薪酬福利對工作士氣的影響

國外學者 Wentworth（1990）的研究發現，關心教師的需求（如：薪資、福利）是決定教師是否具有高昂工作士氣的重要因素。Christensen（1991）的研究指出增加薪資、降低工作負擔對教師士氣的提昇有實質性的幫助。Boyd（1993）的研究發現教師希望工作薪資的提高，不只是追求物質的報酬，最主要是工作薪資的高低是社會地位高低的一種象徵。許多學者都指出相稱的薪資與教師高昂的士氣有很大的關聯（Davis, 1968；Beattie, 1987； Remple & Bentley, 1970；Wentworth, 1990；Boyd, 1993）。Strauss 及 Sayles 認為不合理及不公平的待遇，是導致組織成員衝突與士氣低落的根源（引自李豐章，1987）。

國內亦有諸多實徵研究發現薪資待遇是影響教師工作士氣的重要因素（陳嘉陽，1983；許幼靜，2001；陳冠之，2005）。陳嘉陽（1983）的研究發現，教師對薪資的滿意程度愈高，其工作士氣越高。而教師所需求的福利待遇不再只是工作薪資方面的物質報酬，更重要的是公平合理的報酬（陳嘉陽，1983；嚴靜娜，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

2001；陳冠之，2005)。許幼靜（2001）的研究發現影響舞蹈教師工作士氣低落的因素中，以經濟因素的影響為最高。陳冠之（2005）就學校情境因素、社會情境因素與教育政策因素三方面探討影響教師工作士氣的因素，其所列的 32 項影響因素中，教師退休制度為所有影響因素中排名第八，是唯一一項與教育政策有關的入榜因素，且又位居教育制度方面的第一名影響因素。由於敬陪末座的後十名影響因素中，就有六項為教育政策因素，更凸顯教師退休制度的重要性。嚴靜娜（2001）的研究則發現薪資福利對教師工作士氣並不會造成影響，其解釋此結果的可能原因是六十年代，我國正值經濟起飛時刻，教師的薪資福利與其他行業比較之下較低；但是九十年代，由於社會不景氣，失業率高，教師薪水相較其他行業反倒來得優渥。由此可知，我國年金制度有其時代背景因素，隨著社經環境不同，整體感受也會改變。

不論國內外，至今已有越來越多的研究結果均指出薪酬與福利制度的良窳與工作士氣有著密切的相關。陳星貝（2010）也在國政研究報告中指出基本薪資和教師的退休撫卹皆為提升教師士氣之重要課題。薪酬所具備的意義除了是工作報酬外，同時亦具有心理、社會地位及個人自我實現等多層次的意義和功能。薪資待遇對教師工作士氣有重要影響力，合理的薪資待遇，將有助於教師士氣的提昇。改善教師的工作待遇及福利，乃是提高教師工作士氣的有效途徑(謝文全，1993)。因此，教師待遇制度之設計，除了要維持教師基本生活需要外，也要能彰顯教師社會地位，及有效激勵教師士氣（吳三靈，2000)。年金改革涉及教師的薪資福利，故為政府當局必須嚴肅面對的課題，亦是今後教育學術研究值得探討的焦點。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

二、薪酬福利變革對工作士氣之影響

組織變革研究中，常討論組織成員對於變革認知與態度對其行為所產生的影響，尤其關心與工作表現有關的行為。有關變革的文獻眾多，基於本研究關切的重點，因此將探討變革的類型聚焦在人力資源管理中與工作福利範疇較密切的薪酬福利變革，以下僅就薪酬與福利的變革之相關研究進行探討。

員工預期組織變革，難免會產生心理上的不確定感，故員工會有工作緊張或壓力的情況出現，容易造成員工工作績效低落、甚至有離職、曠職之情形產生（孫進發，2004）。洪麗美（2005）的研究發現，私立技專校院改制後行政人員對組織利益、遠景有關的組織變革認知，會對其組織承諾有所幫助；而與個人工作權益犧牲有關的認知，以及來自工作不適合與低福利制度的工作壓力會直接或間接降低行政人員對組織的承諾。

曹士源（2007）針對「取消軍人免稅之認知及影響」的研究，結果顯示，受訪國軍志願役軍官在「公平正義」、「有所得就應課稅」及「人民有依法納稅之義務」精神下，均能認同與接受取消薪資所得免稅政策，並且不會因取消免稅而產生怨懟及影響工作士氣。惟在「賦稅制度」與「薪資結構」構面所存在之不合理性，以及「納稅負擔」、「擴大免稅內容」及「宣導與因應作為」不確定性，造成受訪人員產生不安全感。

鍾如南（2008）的研究發現，勞退新制正式實施之後，薪資公平認知對激勵制度滿意、離職傾向具有顯著性影響，激勵制度滿意對離職傾向具有顯著性影響，與個人變項對薪資公平認知對激勵制度滿意皆經由中介變項工作滿足進一步對離職傾向產生影響。陳春希、陳博舜、李雯嘉（2009）的研究指出，就勞退新舊制度的法定福利而言，員工對於勞退新制實施的知覺會正向影響其工作滿足、組織承諾及負向影響其離職傾向。當企業配合政府政策提供法定福利的保障，員工

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

知覺自身權益保障與福利措施之間的平衡，有利於企業員工工作態度的改善以及離職率的減少。

另外，有關變革的研究中，心理契約論點經常被使用。員工所面臨的情境利益與條件可能是組織與員工關係建立的重要來源，進而影響員工心理認同與績效回報行為。諸如劉仲矩、黃梅君（2007）的研究，以社會交換理論探討勞退新制滿意度對員工的組織信任、知覺組織支持，及員工績效的影響，研究發現勞退新制滿意度與組織信任、知覺組織支持皆具部分正向影響關係。李宗達（2012）「員工分紅入股制度與工作投入之關聯－以心理契約為中介變項」之研究，發現分紅費用化的法令外在因素改變後，組織已無法再使用這種成本相對低廉且非常有效果的獎酬工具，造成員工在財務上的損失，然而當組織願意增加營運的成本來回饋員工，顯示組織確實重視員工的價值以及與員工的關係，增加費用化前後平均員工分紅差異的金額會強化員工的關係型心理契約，讓員工想要回報組織，因此可以加深員工和組織之間長期關係的建立，進而強化員工工作投入。Aselage 與 Eisenberger（2003）亦指出當法定福利措施可以滿足員工需求時，此制度可以讓員工感到信任，並且在員工正面行為上有較大的預測力。

根據上述研究可知，不論在任何組織中，薪資福利的變革與工作士氣有一定的相關。此次年金改革所產生的變動，將可能對生涯相對穩定的教師形成衝擊，甚至可能對其工作士氣有所影響。以往探討薪酬與福利變革對工作士氣所產生的影響已有所聚焦，較多探討的變項包括組織承諾、工作滿足、工作投入等。因此本研究參酌過去研究，採用組織認同、工作投入、需求滿足為本研究測量教師工作士氣的三個構面。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第五節 年金改革與工作士氣之研究

本研究主要關注年金改革對教師的影響，因此以「年金改革」作為關鍵字，查詢相關研究，發現早期研究主要探討對退休制度及其問題，研究目的多鎖定在對制度內容的改善或基金營運的檢討，作為年金改革方案之參考。而近十年來，年金改革與工作士氣之間的關係逐漸為研究趨勢，顯示出此變項之重要性。過去相關研究多以公務人員為對象，以教師為研究對象之相關研究並不多。因此，本章節將針對年金改革與公教人員工作士氣相關之研究進行回顧與分析（表2-5-1）。

壹、年改的認知與其工作士氣之關係

大部分的研究均發現公教人員對退休制度再變革的認知與工作士氣有顯著正相關（許彩雲，2007；張麗玲，2008；陳光照，2008；宋香蘭，2010；陳淑英，2012；涂淑安，2014；黃姵翎，2015）。陳淑英（2012）與涂淑安（2014）的研究均發現，變革內涵認知度與工作士氣之相關程度較其他知覺構面高。其中，陳淑英（2012）的研究發現認知度與工作投入相關最高。涂淑安（2014）的研究則發現認知度與需求滿足之相關程度最高。宋香蘭（2010）與陳淑英（2012）的研究進一步指出認知度對工作士氣具有顯著的預測力和影響力。當公教人員對退休制度變革內容瞭解愈詳盡，其越能掌握自身的權益，以減輕對制度不了解所造成的焦慮不安，工作士氣也會隨之提高（陳淑英，2012；黃姵翎，2015）。不過，過去研究針對年改的認知均以個人的主觀判斷來評估，諸多因素都可能影響其評估自己對年改的瞭解程度，亦無法區別其所獲得的改革資訊是否正確。因此，本研究欲探討教師對年改的客觀認知與工作士氣之關係。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

貳、年改的態度與其工作士氣之關係

大部分研究對於公教人員對退休制度再變革之態度與工作士氣之關係有較一致的發現，數篇研究皆指出對態度與工作士氣存在有顯著正相關（許彩雲，2007；余玉麟，2007；張麗玲，2008；陳光照，2008；宋香蘭，2010；陳淑英，2012；涂淑安，2014；張俊雄，2014；黃姵翎，2015）。余玉麟（2007）發現公務人員對變革的接受度、組織承諾與離退意願間呈現顯著正相關。涂淑安（2014）與黃姵翎（2015）以教師為研究對象發現，教師對變革內涵支持度與期待度與「組織認同」、「需求滿足」等構面呈現顯著正相關，其中與需求滿足之相關程度最高。黃姵翎（2015）的研究發現態度支持度與工作士氣之「工作投入」構面相關程度最低，而涂淑安（2014）的研究發現變革內涵支持度與變革期待度與「工作投入」、「團體凝聚力」沒有相關。張俊雄（2014）的研究指出國小教師對退撫制度變革方案接受程度越高，工作態度也越正面；反之，對於退撫制度變革採取負向逃避甚至抗拒心態之教師，由於其心態較趨於負面，顯現在工作態度上也可能是採取消極面對，對於工作熱忱也會降低。

參、年改的情緒感受與其工作士氣之關係

張芝婷（2006）心理契約違背的情緒對其工作績效、組織公民行為、專業承諾具有預測力。而當組織越公正，公務人員也將表現正面的態度和行為。

肆、年改整體知覺與工作士氣之關係

就整體構面而言，公教人員對退休制度變革的知覺與其工作士氣呈現顯著的正相關（許彩雲，2007；張麗玲，2008；陳光照，2008；宋香蘭，2010；陳淑英，2012；涂淑安，2014；張俊雄，2014；黃姵翎，2015）。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

涂淑安（2014）的研究發現，國小教師知覺退休制度與「組織認同」、「工作投入」、「需求滿足」等構面達顯著正相關，其中與「需求滿足」之相關程度最高，與「團體凝聚力」則無顯著相關。黃姵翎（2015）的研究指出，國中教師對退休制度變革的整體知覺與工作士氣各構面之間均呈現顯著相關。張麗玲（2008）研究發現改革方案對委任或非主管人員退休金的影響較大，士氣影響也較大。

伍、小結

綜上所論，不論研究對象為公務人員或教師，其對年金改革之認知、態度、情緒感受等構面確實與工作士氣有顯著相關，且其對年金改革知覺也是有效預測工作士氣的重要變項。經由文獻回顧，本研究選擇與年金改革後較可能影響的組織認同、工作投入與需求滿足三個變項作為本研究工作士氣的衡量指標。本研究假設對年金改革不同程度的知覺與前述工作士氣各構面有關聯。雖然過去研究結果多有所發現，但大部分研究是針對尚在研議中、未定案之年金改革方案進行探討。年金改革通過後，教師的知覺情形為何，則不得而知；此外，情緒感受是原有文獻較少探討的知覺變項。因此，研究者認為在年金改革內容定案後，有必要再對教師對年改的知覺與工作士氣之關係進一步探討。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 2-5-1

年金改革與工作士氣相關研究彙整表

研究者（年代）	研究主題	研究對象	研究方法	工作士氣構面
張芝婷（2006）	心理契約破壞對公職人員態度和行為之影響	公務人員	問卷調查法	工作績效 組織公民行為 專業承諾
許彩雲（2007）	退休制度再變革對公務人員工作士氣影響之研究-以高雄市政府為例	公務人員	問卷調查法	工作投入 團體凝聚力
陳光照（2008）	85 退休新制修正草案對公務人員士氣影響之研究：以考試院本部為例	公務人員	問卷調查法	工作投入 團隊精神 工作滿足
張麗玲（2008）	公務人員退休所得合理化之研究-以高雄縣公務人員為例	公務人員	深度訪談及焦點團體訪談法	工作士氣
宋香蘭（2010）	退休新制對台中縣公務人員工作士氣之影響	公務人員	問卷調查法	工作投入 團隊精神 工作價值
陳淑英（2012）	稅務人員退休新制實施對工作士氣與工作績效影響之研究	公務人員	問卷調查法	組織認同 工作投入 團隊精神
張俊雄（2014）	退撫制度變革方案接受度對教師工作態度影響之研究	國小教師	問卷調查法	組織承諾 工作投入 工作滿足
涂淑安（2014）	國民小學教師知覺退休制度與工作士氣之相關研究－以新北市新店區公立小學為例	國小教師	問卷調查法	組織認同 工作投入 團體凝聚力 需求滿足
黃姵翎（2015）	退休制度變革對教師工作士氣影響之研究－以屏東縣立國民中學教師為例	國中教師	問卷調查法	組織認同 工作投入 團隊精神 需求滿足

資料來源：研究者整理。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第三章　研究方法

本研究採用問卷調查法（questionnaire survey），探討國中教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之關係。本章共分為五個部分，第一節為研究流程；第二節為研究架構；第三節為研究對象；第四節為研究工具；第五節為資料處理與分析。

第一節　研究流程

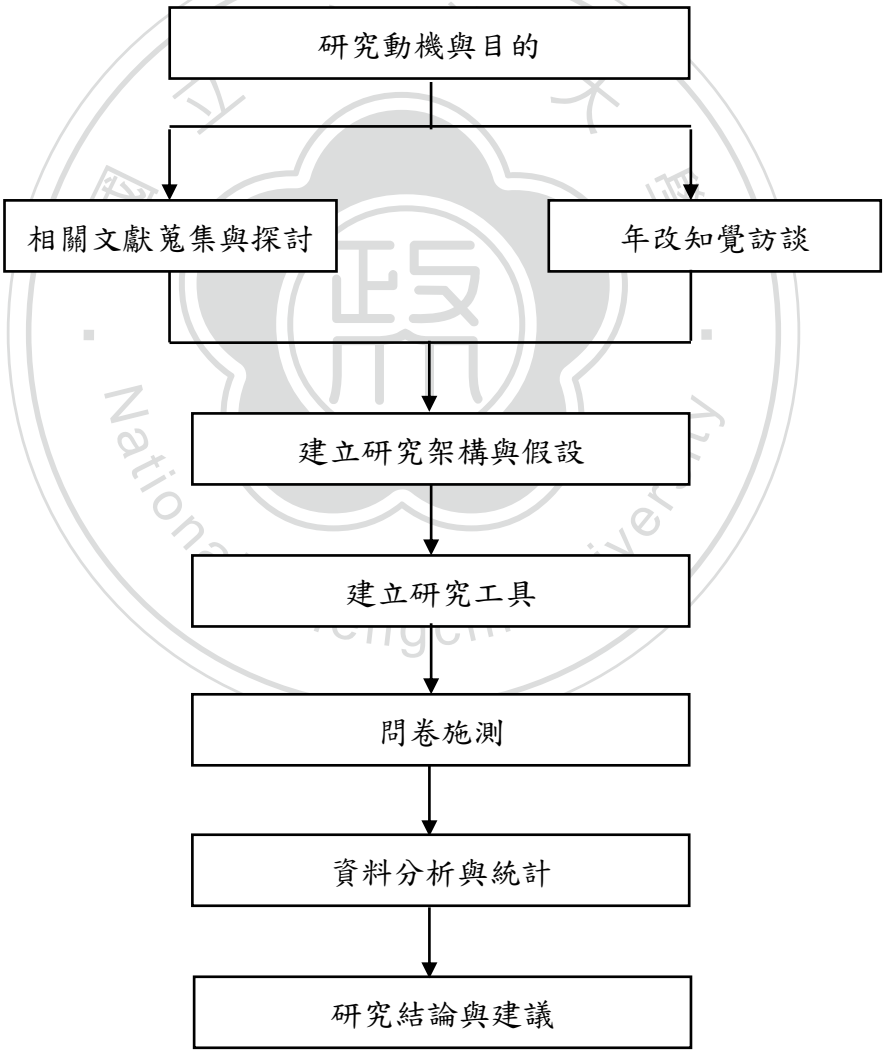
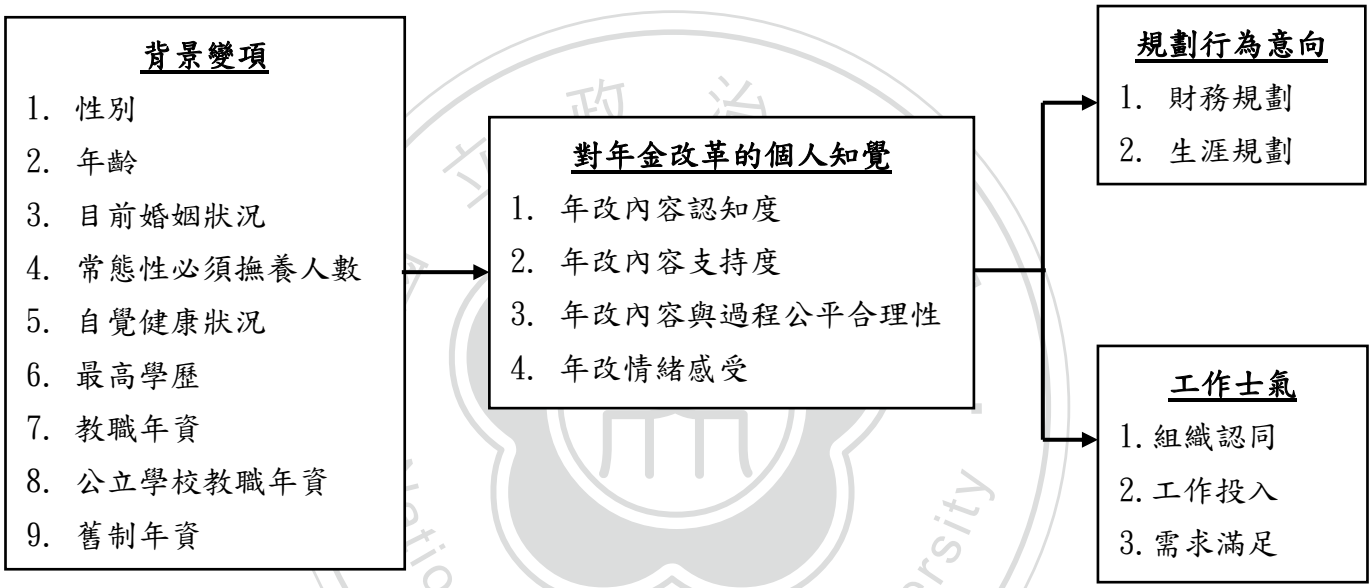


圖 3-1-1 **研究流程圖**

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第二節 研究架構

依據研究目的與文獻探討之結果，發展出本研究架構，藉此瞭解年改公布後至今，國中教師對年改的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之關係。研究架構如圖 3-2-1 所示。



3-2-1 **研究架構圖**

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第三節 研究對象

本研究對象分為兩部分，第一部分為研究母群體，第二部分為研究樣本，分別說明如下：

壹、研究母群體

本研究是以 106 學年度雙北地區之公立國民中學所屬之編制內現職正式教師為研究之母群體，由表 3-3-1 可知，臺北市有 59 所公立國民中學，共 5,017 位教師，新北市有 62 所公立國民中學，共 5,953 位教師。以其為母群體的考量一是兩個地區為全國首要都市，公立國中教師人數共有 10,970 人，佔全國公立國中教師人數 46,302 人近 23.6%（教育部，2017）。考量二是研究者在抽取樣本上的可行性。

表 3-3-1

研究母群體分配表

學校區域	國民中學總數	母群體數 國中教師總數	雙北教師數 所佔比例
臺北市	59	5,017	45.7%
新北市	62	5,953	54.3%
總計	121	10,970	100%

資料來源：本研究彙整。

貳、研究樣本

本研究為獲得雙北地區國民中學現職正式教師對年金改革相關看法之資料，在研究性質上，屬於了解大範圍現況的描述性、差異性、相關性和影響性問題，適合用調查研究法，又為顧及研究施測時間性、經濟性，故採問卷調查研究法。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

在抽樣方式上，因研究時間、人力與財力之限制，以及問卷回收困難等考量，因此不採隨機取樣。本研究採取方便取樣，即以研究者方便的樣本來源為主。先就各方位抽取若干行政區，再抽取若干學校進行資料蒐集。

本研究樣本分為兩部分，第一部分為預試樣本，第二部分為正式樣本，分別說明如下：

一、預試樣本

邱皓政（2006）指出預試對象人數以問卷中包括最多題項之「分量表」的 3 至 5 倍人數為原則，就本研究而言即為 90~150 人。本研究共抽取 140 人，符合適合預試樣本數之範圍。本研究的預試問卷施測於 2017 年 3 月 14 日開始至 2017 年 3 月 23 日止，主要採紙本問卷方式進行問卷預式，少數偏遠學校因交通不便，事前透過電話與教師取得聯繫並徵得同意後，隨即寄送網路問卷至教師個人信箱，以網路問卷方式填答。共計施測 11 所學校，回收紙本問卷 96 份，網路問卷 12 份，總共回收樣本 108 份，樣本回收率為 72%，扣除無效樣本 6 份，有效樣本為 102 份，有效樣本回收率 94%。其中臺北市有 53 份樣本，新北市有 49 份樣本，男性佔全部預試樣本的 35.3%（n=36），女性佔 64.7%（n=66），平均年齡 42.52 歲，有舊制年資者佔全部預試樣本的 27.5%（n=28），無舊制年資者佔全部預試樣本的 72.5%（n=74）。

二、正式樣本

由於雙北地區國民中學現職正式教師母群體數量較為龐大，本研究以「學校」為抽取單位，為求研究樣本具代表性，避免過度集中於某行政區，而造成樣本同質性高的現象，因此本研究依臺北市所劃分的 12 個行政區，及新北市所劃分的 29 個行政區，按其所在地理位置，進一步區分為東、西、南、北四個方位（如

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

附錄一）。臺北市的行政區劃分如下：東邊（松山區、大安區、信義區、內湖區、南港區）、西邊（中正區、大同區、中山區、萬華區）、南邊（文山區）、北邊（士林區、北投區）四個方位。新北市的行政區劃分如下：東邊（汐止區、瑞芳區、貢寮區、平溪區、雙溪區）、西邊（泰山區、林口區、五股區、蘆洲區、三重區、新莊區、板橋區、中和區、永和區、土城區、樹林區、鶯歌區）、南邊（三峽區、新店區、烏來區、石碇區、深坑區、坪林區）、北邊（石門區、金山區、萬里區、淡水區、三芝區、八里區），考量問卷的回收率及便利性，本研究參考上述區分的方位，便利抽取學校，以不重覆為原則，以期所抽取的樣本更具代表性。

本研究正式樣本先依上述抽樣方式抽取學校，當所抽取的學校拒絕，則先選取同一方位其他學校取代之，若有困難才抽取其他地區之學校。最初共抽取 49 校，17 所學校婉拒，最後施測學校共有 32 所。依研究者劃分的方位，臺北市同意施測學校所在方位分別為東邊 8 所、西邊 4 所、南邊 3 所、北邊 5 所；新北市同意施測學校所在方位為西邊 10 所、南邊 2 所，由於新北市四個方位的行政區數及校數懸殊（西邊較其他三個方位多），西邊抽取校數相對也較多。再者，則參考抽取學校正式教師佔該方位正式教師人數比例，及電訪時各抽取學校所能接受之最多問卷數。因本問卷之主題較為敏感，為確保問卷回收，由研究者邀請樣本學校之主要聯絡人委請該校正式教師協助填答。

Sudman（1982）指出，地區性研究平均樣本人數在 500 至 1000 之間較為適合（引自吳明清，1994），本研究正式樣本共抽取 804 人，符合適合正式樣本數之範圍。本研究的正式問卷施測於 2017 年 4 月中旬發出 804 份問卷，問卷回收截至 2017 年 5 月 2 日為止，共計回收樣本數為 612 份，回收比率為 76%；剔除無效樣本 28 份後，有效樣本 584 份，有效樣本回收率為 95.4%，如表 3-3-2（為顧及隱私，本研究不便提供抽取校名，如有需要請與研究者聯繫）。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-3-2

正式問卷抽樣與回收情形概況表

抽取地區	抽取校數	施測校數	抽取樣本數	回收樣本數	有效樣本數	樣本數比例
臺北市	24	20	441	360	343	58.7%
新北市	25	12	363	252	241	41.3%
總計	49	32	804	612	584	100%

樣本背景資料分析

本研究樣本之背景資料及次數分配情形，如表 3-3-3 所示，茲分別陳述如下。

（一）性別

本研究調查中，有效受試樣本之性別以「女性」較多，計有 410 人，所佔比例為 70.2%，而「男性」較少，計有 174 人，所佔比例為 29.8%。另依教育部統計處公布之 106 學年度雙北地區國中正式教師男性比率為 27.5%、女性比率為 72.5%，本研究樣本男女比率與該比率相近。

（二）實足年齡

有效受試樣本之年齡層的分佈為 25 歲至 65 歲，其中，介於 31 歲至 50 歲之間者比例約有八成，而 30 歲以下及 55 歲以上者所佔比例皆不到一成，因此本研究依人數比例，以「35 歲以下」為第一組，每組區間為五歲，區分成五組。「41 至 45 歲」者最多，計有 137 人（23.5%），其次依序為「36 至 40 歲」者，計有 118 人（20.2%），「35 歲以下」者，計有 116 人（19.9%），「46 至 50 歲」者，計有 115 人（19.7%），最少者為「51 歲以上」者，計有 98 人（16.8%）。

（三）目前婚姻狀況

有效受試樣本之目前婚姻狀況以「已婚」較多，計有 412 人，所佔比例為 70.5%，其次依序為「未婚」，計有 163 人（27.9%），「離婚」計有 5 人（0.9%），

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

「喪偶」計有 4 人(0.7%)。因離婚與喪偶者人數有細格人數差距過大之疑慮(詳見表 3-3-3),其分析資料不具代表性,為避免極端的情況,故排除這兩組,調整為「已婚」及「未婚」兩個組別。

(四)常態性需要撫養人數

有效受試樣本之常態性需要撫養人數以「2 人」最多,計有 224 人,所佔比例為 38.4%,其次依序為為「0 人」,計有 138 人(23.6%),「1 人」計有 109 人(18.7%),「3 人」計有 82 人(14%),「4 人」計有 25 人(4.3%),「5 人」計有 5 人(0.9%),「6 人」計有 1 人(0.2%)。從研究資料發現,常態性需要撫養人數 2 人以下者所佔比例約有八成,而常態性需要撫養人數 3 人以上者所佔比例為兩成。撫養人數為 4 人、5 人、6 人之組別人數甚少,為避免極端的情況,故將上述三組併入「3 人」,調整後「3 人以上」計有 113 人(19.3%)。

(五)自覺健康狀況

有效受試樣本自評健康狀況為「好」者最多,計有 453 人(77.6%),其次為自評健康狀況「不好」者,計有 87 人(14.9%),再來為自評健康狀況「非常好」者,計有 42 人(7.2%),最少為自評健康狀況「非常不好」者,計有 2 人(0.3%)。從研究資料發現,有效樣本有八成半自評健康狀況為「好」以上,自評健康狀況「不好」和「非常不好」者共有一成半。為避免極端的情況,故將自覺健康狀況「非常不好」合併入「不好」這一組,調整後自覺健康狀況「不好」者,共計 89 人(15.2%)。

(六)最高學歷

有效受試樣本之最高學歷以「研究所以上」為最多,計有 331 人(56.7%),其次為「師範校院學士」,計有 127 人(21.7%),再者為「一般大學學士」計有 126 人(21.6%),惟師範校院學士與一般大學學士只差 0.1%,兩者相當。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（七）教職年資

本研究有效受試樣本之教職年資的分佈為未滿 1 年至 43 年，因此本研究依據人數比例分佈進行分組，以「5 年以下」為第一組，每組區間為五年，共區分成五組。本研究調查中，有效受試樣本之教職年資以「21 年以上」者最多，計有 188 人（32.2%），其次依序為「16 年至 20 年」者，計有 138 人（23.6%），「11 年至 15 年」者，計有 127 人（21.7%），「6 年至 10 年」者，計有 83 人（14.2%），「5 年以下」者最少，計有 48 人（8.2%）。從研究資料發現，有效樣本教職年資 6 年至 20 年者所佔比例約六成，「21 年以上」者之比例有三成，「5 年以下」者所佔比例不到一成。

（八）公立學校教職年資

本研究有效受試樣本之公立學校教職年資的分佈為未滿 1 年至 40 年，因此本研究依據人數比例分佈進行分組，以「5 年以下」為第一組，每組區間為五年，共區分成五組。本研究調查中，有效受試樣本之公立學校教職年資以「21 年以上」者最多，計有 176 人（30.1%），其次依序為「16 年至 20 年」計有 131 人（22.4%），「11 年至 15 年」者次多，有 130 人（22.3%），再者為「6 年至 10 年」者，計有 81 人（13.9%），最少者為「5 年以下」，計有 66 人（11.3%）。

（九）舊制年資

有效受試樣本「無舊制年資」者較多，計有 449 人，所佔比例為 76.9%，而「具有舊制年資」者較少，計有 135 人，所佔比例為 23.1%。

（十）任職學校所在地

有效受試樣本任職學校所在地為臺北市的教師較多，計有 343 人，所佔比例為 58.7%，任職學校所在地為新北市的教師較少，計有 241 人，所佔比例為 41.3%。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-3-3

背景資料分析表（N=584）

項目	選項	人數	百分比%
性別	男	174	29.8
	女	410	70.2
實足年齡	35 歲以下	116	19.9
	36 至 40 歲	118	20.2
	41 至 45 歲	137	23.5
	46 至 50 歲	115	19.7
	51 歲以上	98	16.8
目前婚姻狀況	未婚	163	27.9
	已婚	412	70.5
	離婚	5	0.9
	喪偶	4	0.7
常態性需要撫養人數	0 人	138	23.6
	1 人	109	18.7
	2 人	224	38.4
	3 人	82	14
	4 人	25	4.3
	5 人	5	0.9
	6 人	1	0.2
自覺健康狀況	非常好	42	7.2
	好	453	77.6
	不好	87	14.9
	非常不好	2	0.3
最高學歷	師範院校學士（含師範大學、教育大學、師專等）	127	21.7
	一般大學學士	126	21.6
	研究所（含）以上	331	56.7
教職年資	5 年以下	48	8.2
	6 年至 10 年	83	14.2
	11 年至 15 年	127	21.7
	16 年至 20 年	138	23.6
	21 年以上	188	32.2

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

公立學校教職年資	5 年以下	66	11.3
	6 年至 10 年	81	13.9
	11 年至 15 年	130	22.3
	16 年至 20 年	131	22.4
	21 年以上	176	30.1
舊制年資	有	135	23.1
	無	449	76.9
任職學校所在地	臺北市	343	58.7
	新北市	241	41.3

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第四節 研究工具

研究以問卷調查法進行資料蒐集,所使用之研究工具分為十個部分,包括「個人基本資料」、「年金改革內容理解量表」、「年金改革內容支持度量表」、「年金改革內容與程序公平合理性量表」、「情緒感受量表」、「理財規劃量表」、「生涯規劃量表」、「組織認同量表」、「工作投入量表」、「需求滿足量表」。以下依照各量表之內容架構、計分方式以及信效度分析分述說明之。

壹、 個人基本資料

個人基本資料為研究者根據研究之目的所編制,內容包含性別、實足年齡、目前婚姻狀況、常態性需要撫養人數、自覺健康狀況、最高學歷、教職年資、公立學校教職年資、舊制年資、任職學校所在地等十個變項;一至九題為教師個人背景變項,第十題為環境變項(此變項僅供本研究做地區性抽樣比例之資料蒐集,不列入後續研究問題之統計分析)。

貳、 年金改革內容理解量表

有鑑於國內尚未有研究建構本主題之量表,因此本研究根據民國 106 年 8 月 9 日總統公布之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」的重要調整內容,並參考相關文獻編擬量表,在量表初稿完成後,敦請三位學者專家進行問卷內容效度之審核,就題目之適用性提供修正意見,再根據專家審查結果修改題目,最終形成「年金改革內容理解量表」。以下針對量表之內容、量表形式與計分進行說明。

一、量表內容

本量表主要內容從延退、少領、多繳等重要改革內容進行編制,包括:調整退休金計算基準、調整退休所得替代率、調整優存制度、取消年資補償金、調整

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

遺屬年金制度（原月撫慰金）、延後退休金起支年齡、調整退撫基金提撥率、年資制度轉銜、育嬰留職停薪年資採計，及離婚配偶請求權。至於本次教師年金改革其他修正條文，不納入本量表之範疇中。

二、建立專家效度

本量表之初稿完成後，函請三位專家審閱（表 3-4-1），本內容效度問卷之填答的反應項目為「適合」、「不適合」、「修正後適合」等三類（如附錄二），請其針對問卷題目向度歸類、題項安排、題目內容與題意表達是否適切，加以檢核修正，並針對問卷不足或題意不清之處提供修正意見。本研究之「專家效度評定問卷」於民國一百零七年二月二十五日起，以電子郵件與郵寄方式送達專家，於同年三月七號回收三份，回收率百分之百。再依專家所提之意見，整理成專家效度統計表（如附錄三）與專家審查彙整意見表（如附錄四）。吳明隆（2007）指出問卷專家效度一致性判斷依據，為題項判定「適合」與「修改後適合」的累積百分比須在 80%或 90%以上之標準。本研究將「適合」與「修改後適合」之百分比累加低於百分之八十（即少於兩位專家核可）之題項予以刪除。共計完全保留 5 題，修正後保留 12 題，刪除 8 題，並參考專家建議修編題目，新增 7 題，經指導教授審閱後，發展成年金改革內容理解量表預試問卷，合計 24 題（如附錄五），預試題目內容類別如表 3-4-2 所示。

表 3-4-1

問卷初稿之專家效度名單（依姓氏筆劃順序）

編號	專家姓名	服務單位	職務
A	林文燦	銓敘部	常務次長
B	李璟倫	教育部人事處給與福利科	專員
C	陳皎眉	考試院	考試委員

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

三、量表形式與計分

初次擬訂之量表共 25 題（如附錄二），經專家效度修訂後，預試量表共 24 題，採用是非題型式，選項除了「對」、「錯」之外再加上「不知道」，以避免作答時的猜測。每題皆只有一個正確答案，正向題答「對」給 1 分，答「錯」及「不知道」都不給分。反向題有 9 題，分別為 3、6、10、12、15、16、19、22、23 題，這些題目填答「錯」者給 1 分，答「對」及「不知道」者不給分。總分介於 0-24 分，整體得分越高者，表示對年金改革相關知識的理解越正確；整體得分越低者，表示對年金改革相關知識的理解程度越不好（量表詳見附錄五）。

表 3-4-2

年改內容理解量表預試題目內容類別

題目內容類別	題號	題數
調整退休金計算基準	1、24	2
調整退休所得替代率	2、5、10*、14	4
調整優存制度	6*、15*、19*	3
取消年資補償金	21	1
調整遺屬年金制度	3*、7、11	3
延後退休金起支年齡	4、8、12*、16*、22*	5
調整退撫基金提撥率	17、23*	2
年資制度轉銜	9、13	2
育嬰留職停薪年資採計	18	1
離婚配偶請求權	20	1

註：* 為反向題題目

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

四、預試量表分析

預試量表編制後，預試所得有效樣本 102 份，進行預試分析，以檢視研究者自行編制之量表是否合宜。量表分析步驟先做項目分析，再考驗其信度（詳如 3-4-3），分析說明如下。

1. 項目分析

本研究以 *t* 考驗檢驗極端組在題項上的差異，將受試者分為高分組與低分組（前後各 27%），對每一題項進行獨立樣本 *t* 檢定，刪除 *t* 值未大於決斷值（CR 值）3 之試題(第 3、6、10、12、16、19、23 題)，接著進行內部一致性考驗，因保留的 17 題試題與總分相關均高於 .30，故未刪題。

2. 信度考驗

保留的 17 題重新進行信度分析，這 17 題的 Cronbach's α 內部一致性信度為 .891，顯示本測驗有良好的信度。最後，將各題項重新予以編號後，確立為本研究正式之年改內容理解量表，正式量表題目內容類別如表 3-4-4 所示。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-3

年改內容理解預試測驗項目分析

預試題號	鑑別度	題項與總分之相關係數	項目刪除時的α值	決斷值（CR）	刪題與否
1	.64	.498	.863	-6.50***	保留
2	.75	.468	.864	-8.53***	保留
3	.06	.124	.872	-1.44	**刪除**
4	.68	.553	.862	-7.26***	保留
5	.68	.475	.864	-7.18***	保留
6	.06	.090	.873	-1.44	**刪除**
7	.75	.521	.863	-8.53***	保留
8	.61	.449	.865	-5.97***	保留
9	.65	.495	.864	-9.92***	保留
10	.13	.162	.872	-2.11**	**刪除**
11	.72	.554	.861	-8.07***	保留
12	.20	.188	.872	-2.70*	**刪除**
13	.75	.538	.862	-9.38***	保留
14	.82	.590	.860	-11.01***	保留
15	.65	.485	.864	-6.48***	保留
16	.24	.270	.870	-2.61*	**刪除**
17	.75	.542	.862	-9.38***	保留
18	.93	.574	.861	-18.73***	保留
19	.27	.253	.870	-3.26**	**刪除**
20	.62	.536	.863	-6.76***	保留
21	.72	.535	.862	-8.57***	保留
22	.47	.399	.867	-4.33***	保留
23	.10	.132	.872	-1.79	**刪除**
24	.86	.595	.860	-13.23***	保留
人數=102 人　α= .87					

*p< .05. **p< .01. ***p< .001

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-4

年改內容理解量表正式題目內容類別

題目內容類別	題號	題數
調整退休金計算基準	1、17	2
調整退休所得替代率	2、4、10	3
調整優存制度	11*	1
取消年資補償金	15	1
調整遺屬年金制度	5、8	2
延後退休金起支年齡	3、6、16*	3
調整退撫基金提撥率	12	1
年資制度轉銜	7、9	2
育嬰留職停薪年資採計	13	1
離婚配偶請求權	14	1

註：* 為反向題題目

參、「年改內容支持度量表」、「年改內容與過程公平合理性量表」、「情緒感受量表」、「理財規劃量表」及「生涯規劃量表」

研究者參考國內年金改革之相關文獻資料，以了解年改內涵與其影響。其次，研究者於民國 106 年 8 至 9 月間，透過實地訪談瞭解國中教師的感受與看法。依據民國 106 年 8 月 9 日發布之公立學校教職員退休資遣撫卹條例的主要內容，並檢閱與年金改革相關之文獻與目前相關研究之問卷題目，透過量表編制程序及用字遣詞上的潤飾與增修，再與指導教授討論修訂為國中教師之「年改內容支持度量表」、「年改內容與過程公平合理性量表」、「情緒感受量表」、「理財規劃量表」及「生涯規劃量表」的初稿。由於五份量表的編制過程相同，因此以下針對各量表之內容、形式與計分、編制過程進行說明。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

一、量表內容

(一) 年改的態度

對年金改革的態度分為二個構面：年改內容支持度與年改內容與過程公平合理性構面。

1. **內容支持度**：指國中教師對此次年改革內容，包含：調整退休金計算基準、調整所得替代率、延後月退休金起支年齡、調整優惠存款制度、取消年資補償，及職域轉換年資制度轉銜的支持程度。分數越高表示越支持本次年改內容，反之得分愈低則支持度越低。

2. **年改內容與程序公平合理性**：指國中教師相信年金改革實施能使退休制度更合理，對年改的目標訴求（符合社會公平正義、改善政府財政危機）有正向的期待，對政府於年金改革過程的溝通有公平合理的正向看法。

（二）情緒感受

主要測量國中教師對年金改革的個人情緒感受，分數越高表示對年金改革的負向情緒越高。

（三）規劃行為意向

係指國中教師自年改公布至今，其個人採取規劃行為的意向。規劃行為意向分為二個構面：財務規劃、理財規劃。

1. 財務規劃：係指年金改革後，教師願意採取理財規劃的行為意向，包含：對於退休後金錢來源的觀念、增加個人理財規劃，及理財資訊的獲得等。

2. 生涯規劃：係指年金改革後，教師願意進行生涯規劃的行為意向，包含：選擇轉至其他行業、選擇兼差、審視退休問題、學習其他能力等。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

二、量表形式與計分

五份量表分別在測量國民中學教師對年金改革的態度面向、情緒感受面向、理財與生涯規劃等觀念與行為面向。有關個人看法的相關研究，大部分採非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意的五點量表，讓填答者表達意見。本研究「同意」一詞界定為認同與支持態度，為避免受試者填答時以中間取向，因此參考過去研究的填答方式稍作修改。採 Likert-type 四點量表計分，1 代表「非常不同意」、2 代表「不同意」、3 代表「同意」、4 代表「非常同意」。五份量表之題目皆為正向題，以正向計分。量表之操作型定義分別如下：

（一）年改內容支持度量表：為問卷第三部份題號第 1 至 6 題，共 6 題；得分愈高，表示國中教師對年金改革內容的支持程度愈高，反之得分愈低，則支持度愈低。

（二）年改內容與過程公平合理性量表：為問卷第三部份題號第 7 至 13 題，共 7 題，得分越高，表示國中教師相信年金改革能使退休制度更合理，及對年改程序與溝通的公平合理性有愈正向的評價，反之得分愈低，則對年改公平合理性有愈負向的評價。

（三）情緒感受量表：為問卷第三部份題號第 14 至 18 題，共 5 題，得分越高，表示國中教師知覺年金改革影響個人的情緒感受程度愈強烈，反之得分愈低，則表示國中教師知覺年金改革影響個人情緒感受的程度愈微弱。

（四）理財規劃量表：為問卷第三部份題號第 19 至 25 題，共 7 題，得分愈高，表示國中教師在年金改革公布後至今，採取理財規劃的行為意向愈高，反之得分愈低，則表示國中教師採取理財規劃的行為意向愈低。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（五）生涯規劃量表：為問卷第三部份題號第 26 至 32 題，共 7 題，得分愈高，表示國中教師在年金改革公布後至今，進行生涯規劃的行為意向愈高，得分愈低，則表示國中教師進行生涯規劃的行為意向愈低。

三、量表編制過程

此過程包括量表題目蒐集與擬定、預試量表分析，最後形成正式量表。茲分別說明如下：

（一）量表題目蒐集與擬定

研究者參考國內年改之相關文獻資料，以了解其內涵。其次，研究者透過實地訪談了解年改通過後教師的個人知覺與對其影響，經過整理作為量表題目編制之參考。

1. 訪談

（1）受訪者基本資料

基於本研究議題具有普遍性，故本研究先以小樣本立意抽樣針對國中教師進行初步訪談，以瞭解年金改革對教師的影響現況。研究者透過立意取樣，徵得 9 位公立國中教師願意接受訪談，兩位男性、七位女性，年齡範圍 26 到 50 歲，其基本資料詳見表 3-4-5。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-5

訪談者對年改看法彙整表

編號	性別	年齡	年資	學歷	婚姻狀況	年金改革的個人知覺		
						認知	態度	影響性
A	男	30-35	4	碩士	未婚	瞭解	退休金仍會再變動	投資理財、減少開銷
B	女	40	12	大學	已婚	略知	年改不合理	教職沒保障，儲蓄為主、減少開銷
C	女	26	3	大學	未婚	略知	年改過程訊息模糊、年改內容不合理	教師不被尊重、延退影響生涯規劃
D	女	43	19	大學	已婚	不瞭解	基於對政府的信任，所以支持改革	家庭經濟、保守理財與保險
E	女	50	28	大學	已婚	瞭解	年改不符合公平正義、質疑年改目的	負面情緒感受、積極投資、退休決定、學習其他專長
F	女	50	30	大學	已婚	略知	年改內容不公平、不信任政府	負面情緒感受、不支持子女投入教職、改變退休規劃
G	女	31	9	碩士	已婚	瞭解	年改不合理、被迫接受	強烈的負面情緒、工作士氣低落、保守理財、生涯規劃
H	女	41	15	大學	已婚	不瞭解	離退休尚遠，不想瞭解	感受到同事的負面情緒、儲蓄為主
I	男	38	12	碩士	已婚	非常瞭解	年改內容與過程不公平、質疑年改效益	負面情緒感受、工作士氣低落、重新思考投資理財、生涯規劃

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（2）訪談大綱

本研究訪談大綱設定，是以文獻整理之次級資料進行擬定，訪談方式採半結構式訪談，訪談大綱如下：

1. 您對年本次年金改革的內容是否瞭解？
2. 您對於本次年金改革的調整內容有哪些是支持、尚能支持或不支持？原因為何？
3. 您對於本次年金改革的看法？
4. 您對於本次年金改革的規劃過程及宣導方式是否滿意？
5. 年金改革後，對您情緒感受上的影響？
6. 年金改革後，對您的生涯、生活或工作是否有影響？
7. 您投入教職的動機、初衷為何？
8. （承上題）您投入教職的期待和現在有落差嗎？

（3）編寫預試量表題目

研究者依據年金改革之相關文獻整理，及訪談完 9 位公立國中教師後，研究者將訪談內容摘要後進行內容分析歸類，以編寫預試題目，擬定問卷初稿。經指導教授審核，以確立預試量表（量表詳見附錄五）。

（二） 預試量表分析

五份預試量表編制後，預試所得有效樣本 102 份，進行預試分析，以檢視研究者自行編制之量表是否合宜。量表分析步驟以項目分析、效度分析與信度分析順序進行，詳細說明如下。

1. 項目分析：

「年改內容支持度量表」、「年改內容與過程公平合理性量表」、「情緒感受量表」、「理財規劃量表」及「生涯規劃量表」分別進行項目分析。項目分析是針對

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

預試題目之適切性進行評估與檢核，如表 3-4-6 至 3-4-10 所示。

（1）描述性統計量檢驗：

A. 平均數：項目平均數超過全量表平均數正負兩個標準差者予以刪除，結果第 1、2、3、4、6、7、8、11、12、13 題均超過該量表平均數正負兩個標準差，考量上述試題平均數趨近標準，且於其他指標的分析情形均符合標準，再者則因研究者根據文獻考量題項內容具有重要內涵，仍予以保留。

B. 標準差：以 .60 為標準檢視各題項，結果五份量表的各題皆大於 .60，故均未刪題。

C. 偏態：以絕對值 1 為標準，檢視偏態絕對值大於 1 之選項。結果 25 題絕對值大於 1，參酌此題於其他指標的分析情形均符合標準，故保留。

D. 遺漏值分析：各題填答情形透過遺漏值分析檢驗，結果五份量表的各題均未遺漏，故未刪題。

表 3-4-6

年改內容支持度量表預試測驗項目分析

預試題號	平均數	標準差	偏態	決斷值（CR）	修正的項目總相關	項目刪除時的 α 值	刪題與否
1	2.06	.729	-.091	10.12***	.675	.750	保留
2	2.06	.742	-.095	10.13***	.652	.755	保留
3	1.91	.719	.133	6.98***	.431	.803	保留
4	2.23	.770	-.413	10.18***	.552	.778	保留
5	2.12	.735	-.189	8.04***	.579	.772	保留
6	2.37	.757	-.744	6.18***	.499	.790	保留

N=102 人　α= .806

****p*< .001

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-7

年改內容與過程公平合理性量表預試測驗項目分析

預試題號	平均數	標準差	偏態	決斷值（CR）	修正的項目總相關	項目刪除時的α值	刪題與否
7	2.15	.737	-.240	9.81***	.655	.877	保留
8	2.15	.763	-.256	14.08***	.711	.870	保留
9	1.86	.771	.242	8.99***	.610	.883	保留
10	1.95	.723	.074	11.06***	.722	.868	保留
11	1.54	.640	.776	11.97***	.762	.865	保留
12	1.66	.682	.557	9.59***	.717	.869	保留
13	1.47	.625	.983	9.26***	.633	.879	保留
N =102 人　α= .889							

****p*< .001

表 3-4-8

情緒感受量表預試測驗項目分析

預試題號	平均數	標準差	偏態	決斷值（CR）	修正的項目總相關	項目刪除時的α值	刪題與否
14	1.91	.891	.176	15.21***	.649	.871	保留
15	1.97	.826	.055	9.37***	.649	.870	保留
16	2.01	.939	-.020	18.59***	.662	.869	保留
17	2.00	.879	.000	16.67***	.811	.833	保留
18	2.02	.901	-.039	18.14***	.813	.831	保留
N =102 人　α= .881							

****p*< .001

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-9

理財規劃量表預試測驗項目分析

預試題號	平均數	標準差	偏態	決斷值（CR）	修正的項目總相關	項目刪除時的α值	刪題與否
19	2.07	.936	-.139	16.45***	.623	.836	保留
20	2.36	.854	-.779	7.37***	.591	.841	保留
21	2.22	.929	-.446	12.58***	.711	.823	保留
22	2.15	.979	-.302	20.14***	.736	.818	保留
23	2.38	.809	-.811	7.52***	.559	.845	保留
24	2.02	.995	-.040	20.14***	.554	.847	保留
25	2.48	.793	-1.090	7.74***	.583	.842	保留
N =102人　α= .856							

****p*< .001

表 3-4-10

生涯規劃量表預試測驗項目分析

預試題號	平均數	標準差	偏態	決斷值（CR）	修正的項目總相關	項目刪除時的α值	刪題與否
26	2.23	.932	-.468	-10.50***	.475	.741	保留
27	1.91	.719	.133	-9.68***	.577	.720	保留
28	2.07	.707	-.098	-6.44***	.552	.725	保留
29	2.25	.917	-.510	-10.57***	.525	.728	保留
30	2.00	.704	.000	-4.79***	.393	.754	**刪除**
31	2.17	.661	-.194	-4.17***	.366	.759	**刪除**
32	2.10	.885	-.195	-13.30***	.532	.726	保留
N =102人　α= .766							

****p*< .001

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（2）鑑別度檢驗：

本研究以t考驗檢驗極端組在題項上的差異，將受試者分為高分組與低分組，對每一題項進行獨立樣本 *t* 檢定，因五份量表的各題 *t* 檢定均達顯著，且 *t* 值均大於決斷值（CR 值）3，故五份量表均未刪題。

（3）內部一致性考驗：

將五份量表各自進行內部一致性信度，檢視題目與總分之間的相關，發現「年改內容支持度量表」、「年改內容公平合理性量表」、「情緒感受量表」、「理財規劃量表」各題修正的項目與總分相關皆高於 .3 的決斷值，故未刪題。惟「生涯規劃量表」之題目，第 30 題（*r*= .393）與 31 題（*r*= .336）題與總分相關過低，刪除此二題後保留的五題之內部一致性係數為 .758，具可接受之信度。

綜上所述，「年改內容支持度量表」、「年改內容公平合理性量表」、「情緒感受量表」、「理財規劃量表」四份量表的預試題目未刪題。「生涯規劃量表」於項目分析步驟刪除 30、31 題。

2. 效度分析

Zaltman 及 Burger（1975）提出因素負荷量大於 .3 及累積解釋變異量大於 40%時，因素結果便相當可取的建議。本研究乃根據上述學者的看法，分別說明各量表之效度分析結果。

(1) 「年改內容支持度量表」預試之因素分析。本資料經 Barlett 球形檢定結果顯示變項間彼此並非無關連（卡方分配=213.982，*df*=15，*p*<.001），而 KMO 值為 .713，顯示此資料適合進行因素分析。再者，利用特徵值（eigenvalue）大於 1 法則，及依據陡坡圖（scree plot），決定取一個因素。繼續以主成份分析抽取一個因素，以最大變異法（varimax）進行正交轉軸，各題項之因素負荷量皆達 .400 以上，累積可解釋總變異量為 51.215%，顯示具有可接受的建構

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

效度（表 3-4-11）。

(2)「年改內容與過程公平合理性量表」預試之因素分析。本資料 Barlett 球形檢定結果顯示變項間彼此並非無關連（卡方分配=378.655，*df*=21，*p*< .001），而 KMO 則為 .866，顯示此資料適合進行因素分析。再者，利用特徵值大於 1 法則，及依據陡坡圖，決定取一個因素。繼續以主成份分析抽取一個因素，以最大變異法進行正交轉軸，各題項之因素負荷量皆達 .400 以上，累積可解釋總變異量為 60.73%，顯示具有可接受的建構效度（表 3-4-12）。

(3)「情緒感受量表」預試之因素分析。本資料 Barlett 球形檢定結果顯示變項間彼此並非無關連（卡方分配=323.981，*df*=10，*p*< .001），而 KMO 則為 .770，顯示此資料適合進行因素分析。再者，利用特徵值大於 1 法則，及依據陡坡圖，決定取一個因素。繼續以主成份分析抽取一個因素，以最大變異法進行正交轉軸，各題項之因素負荷量皆達 .400 以上，累積可解釋總變異量為 68.113%，顯示具有可接受的建構效度（表 3-4-13）。

(4)「理財規劃量表」預試之因素分析。本資料 Barlett 球形檢定結果顯示變項間彼此並非無關連（卡方分配=267.612，*df*=21，*p*< .001），而 KMO 則為 .873，顯示此資料適合進行因素分析。再者，利用特徵值大於 1 法則，應取兩個因素，依據陡坡圖則應取一個因素。由於特徵值大於一常會造成因素數目高估（Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999），因此依據陡坡圖以主成份分析抽取一個因素。各題項之因素負荷量皆達 .400 以上，此量表累積可解釋總變異量為 54.031%，顯示具有可接受的建構效度（詳見表 3-4-14）。

(5)「生涯規劃量表」預試之因素分析。本資料 Barlett 球形檢定結果顯示變項間彼此並非無關連（卡方分配=164.987，*df*=21，*p*< .001），而 KMO 則為 .763，顯示此資料適合進行因素分析。再者，利用特徵值（eigenvalue）大於 1 法則，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

應取兩個因素，依據陡坡圖（scree plot）則應取一個因素。由於特徵值大於 1 常會造成因素數目高估（Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999），因此依據陡坡圖以主成份分析抽取一個因素。各題項之因素負荷量皆達 .400 以上，累積可解釋總變異量為 51.558%，顯示具有可接受的建構效度（詳見表 3-4-15）。

3. 信度分析：

量表信度分析方面，本研究採用 Cronbach's α 值來檢驗各量表的內部一致性，其值愈大則信度愈高。根據 Guilford（1965）認為 Cronbach's α 值若小於 .4 為低信度，介於 .4 與 .7 之間為尚可，.7 以上則為高信度。根據此標準，本研究進行正式量表的信度分析。五個量表之信度分析如下：「年改內容支持度量表」為 .806，「年改內容公平合理性量表」為.889、「情緒感受量表」為 .881、「理財規劃量表」為 .856，「生涯規劃量表」為.758，顯示各量表之內部一致性信度良好（表 3-4-11 至 3-4-15）。

表 3-4-11

年改內容支持度預試量表因素分析和信度分析結果

量表名稱	題項內容	因素負荷量
年改內容支持度	1.我支持年改調整退休金計算基準。	.813
	2.我支持年改調整所得替代率。	.801
	5.我支持年改取消年資補償金。	.718
	4.我支持年改調整優存制度。	.696
	6.我支持年改之職域轉換年資制度轉銜。	.652
	3.我支持教師請領月退休金之起支年齡延後至 58 歲。	.586
特徵值		3.073
累積解釋變異量（%）		51.215
Cronbach's α		.806

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-12

年改內容與過程公平合理性預試量表因素分析和信度分析結果

量表名稱	題項內容	因素負荷量
年改內容與過程公平合理性	11.我認為年改修法完成後,政府對教師有充分的溝通與說明。	.845
	12.我認為政府提供的年改資訊管道是充足的。	.814
	10.我認為年改後我的退休金所得是合理的。	.805
	8.我認為年改能符合社會公平正義的期待。	.788
	7.整體而言，我認為年改實施，能使退休制度更合理化。	.745
	13.在年改過程中，我覺得教師是受尊重的。	.740
	9.我認為年改能有效改善政府財政危機。	.710
特徵值		4.251
累積解釋變異量（%）		60.73
Cronbach's α		.889

表 3-4-13

情緒感受預試量表因素分析和信度分析結果

量表名稱	題項內容	因素負荷量
情緒感受	18.年金改革使我對政府的信心大打折扣。	.898
	17.年金改革讓我有被政府欺騙的感覺。	.898
	16.社會對教師年金的輿論或批評讓我覺得有壓力。	.780
	15.想到年改，我感到憤怒。	.770
	14.想到年改，我感到失望。	.769
特徵值		3.406
累積解釋變異量（%）		68.113
Cronbach's α		.881

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-14

理財規劃預試量表因素分析和信度分析結果

量表名稱	題項內容	因素負荷量
理財規劃	22.我認為退休後的生活費需要另行規劃。	.827
	21.除了退休金外，我也會規劃其他退休後的經濟來源。	.806
	19.年金改革後，我更重視將來退休後所需的金錢來源。	.739
	20.年金改革後，在選擇理財的投資工具，我主要考量投資工具風險較低的。	.710
	25.年金改革後，我主要會利用一般儲蓄進行理財規劃。	.699
	23.年金改革後，我遇到理財方面的困擾，會主動尋求協助。	.676
	24.我認為自行儲蓄金錢以備養老之用是必要的。	.673
特徵值		3.782
累積解釋變異量（%）		54.031
Cronbach's α		.856

表 3-4-15

生涯規劃預試量表因素分析和信度分析結果

量表名稱	題項內容	因素負荷量
生涯規劃	27.外面有更好的發展機會，我會考慮離開教職。	.739
	28.年金改革後，我打算額外兼差以增加收入。	.738
	29.我想要學習除了教師以外的工作能力。	.720
	26.年金改革後，我重新關注與審視自己的退休問題。	.709
	32.年金改革後，我對未來工作生涯的發展越來越不確定。	.682
特徵值		2.578
累積解釋變異量（%）		51.558
Cronbach's α		.758

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

肆、 「組織認同量表」、「工作投入量表」、「需求滿足量表」

由於「組織認同量表」、「工作投入量表」、「需求滿足量表」三份量表的編制過程相同，因此以下針對各量表之內容、形式與計分、編制過程進行說明。

一、量表內容

教師工作士氣指教師認同教育單位的目標和願景，展現出一種熱忱、積極主動的精神於教育工作中，以獲得個人需求的滿足與教育主管單位目標的實現，進而提高組織效能。工作士氣分為三個構面：組織認同、工作投入、需求滿足。

（一）組織認同：表示教師認同與支持教育主管單位的目標與價值信念，進而努力去達成目標，對組織產生隸屬感與忠誠感的一種心理歷程。

（二）工作投入：表示教師熱愛自己的工作，願意為工作而投入時間和精力，藉由主動參與、付出心力以追求更高的績效，視工作表現為自我成長發展及自我肯定。

（三）需求滿足：表示教師在教育工作中，對於物質需求和精神需求感到滿足。

二、量表形式與計分

預試問卷的第四部份－工作士氣之題目共有 20 題（量表詳見附錄五）。採 Likert-type 四點量表計分，1 代表「非常不同意」、2 代表「不同意」、3 代表「同意」、4 代表「非常同意」。正向題以正向計分，其中第 2、7、12 題為反向題，則以反向計分。量表之操作型定義分別如下：

（一）組織認同量表：為問卷第四部份題號第 1 至 7 題，共 7 題；得分愈高，表示國中教師對教育主管單位的認同感愈佳，反之得分愈低，表示國中教師對教育主管單位的認同愈不佳。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（二）工作士氣量表：為問卷第四部份題號第 8 至 14 題，共 7 題；得分愈高，表示國中教師對教學工作的投入愈佳，反之得分愈低，表示國中教師對教學工作的投入愈不佳。

（三）需求滿足量表：為問卷第四部份題號第 15 至 20 題，共 6 題；得分愈高，表示國中教師在學校工作中，獲得需求的滿足愈佳，反之得分愈低，表示國中教師獲得需求的滿足愈不佳。

三、量表編制過程

此過程包括量表題目蒐集與擬定、預試量表分析，最後形成正式量表。茲分別說明如下：

（一）量表題目蒐集與擬定

三份量表主要參考黃姵翎（2015）所編制之「教師工作士氣量表」進行修編。採用此份問卷原因有三，一為目前研究者查詢到年改與工作士氣之相關研究中，僅此一篇以國中教師為對象。二為此篇年份較新近，具參考價值。三則是在信度上，此問卷「組織認同」的 Cronbach's α 值為 .902，「工作投入」為 .790，「工作滿足」為 .763，總量表達 .936，量表信度佳。

此外，考量本研究主題之特性，本研究量表所指組織為教育主管單位，為使受試能清楚答題，除了在指稱對象上稍作修改外，題項內容上更聚焦於年改公布後教育主管單位與教師間交互作用之相關問題，再者將預試量表題目加以潤飾與修改後，最後送請指導教授審核，以確立預試量表之題目。

（二）預試量表分析

預試量表編制後，以預試所得有效樣本 102 份，進行預試分析，以檢視研究者修編之量表是否合宜。量表分析步驟以項目分析、效度分析與信度分析順序進行，詳細說明如下。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

1. 項目分析：

項目分析是針對預試題目之適切性進行評估與檢核。以下針對「組織認同量表」、「工作投入量表」、「需求滿足量表」分別進行項目分析，如表 3-4-16 至 3-4-18 所示。

（1）描述性統計量檢驗：

A. 平均數：項目平均數超過其量表平均數正負兩個標準差者予以刪除，依上述標準，結果「組織認同量表」、「工作投入量表」的各題皆未超過其量表平均數正負兩個標準差，故未刪題。「需求滿足量表」之題項第 17 題的平均數（2.69），超過全量表平均數正負兩個標準差（1.93~2.59），考量此題項趨近標準且內容具重要性，仍予以保留。

B. 標準差：以.60 為標準檢視各題項，結果「工作投入量表」、「需求滿足量表」兩份量表的各題皆大於 .60，故未刪題。「組織認同量表」之題目，題項第 3 題標準差（.588）小於 .60，但趨近 .60，故先保留。

C. 偏態：以絕對值 1 為標準，檢視偏態絕對值大於 1 之選項。結果三份量表結果顯示題項 9、10、11、14、17 題皆大於 1，但因研究者根據文獻考量題項內容具有重要內涵仍予以保留。

D. 遺漏值分析：各題填答情形透過遺漏值分析檢驗，各題均未遺漏，故未刪題。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-16

組織認同量表預試測驗項目分析

預試題號	平均數	標準差	偏態	決斷值（CR）	修正的項目總相關	項目刪除時的α值	題目
1	2.09	.676	-.108	6.900***	.459	.347	保留
2	2.81	.714	.289	.966	-.260	.652	**刪除**
3	1.97	.588	.004	6.138***	.571	.315	保留
4	2.25	.685	-.375	7.002***	.441	.354	保留
5	2.25	.636	-.257	8.219***	.581	.295	保留
6	2.25	.776	-.459	5.434***	.260	.441	保留
7	2.87	.699	.180	2.216*	-.114	.596	**刪除**
N =102人　α= .491							

*p< .05. ***p< .001

表 3-4-17

工作投入量表預試測驗項目分析

預試題號	平均數	標準差	偏態	決斷值（CR）	修正的項目總相關	項目刪除時的α值	題目
8	2.41	.722	-.810	6.815***	.493	.656	保留
9	2.51	.805	-1.193	6.952***	.563	.633	保留
10	2.63	.730	-1.623	7.200***	.749	.582	保留
11	2.58	.750	-1.420	8.291***	.686	.599	保留
12	2.84	.686	.211	0.000	-.335	.831	**刪除**
13	2.24	.632	-.232	4.734***	.306	.701	**刪除**
14	2.66	.652	-1.696	6.225***	.644	.621	保留
N=102人　α=.709							

***p< .001

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-18

需求滿足量表預試測驗項目分析

預試題號	平均數	標準差	偏態	決斷值（CR）	修正的項目總相關	項目刪除時的α值	題目
15	2.26	.744	-.473	6.928***	.429	.793	保留
16	2.31	.675	-.474	11.366***	.564	.763	保留
17	2.69	.563	-1.632	9.577***	.604	.755	保留
18	2.42	.696	-.794	9.280***	.603	.754	保留
19	2.23	.730	-.378	12.247***	.638	.745	保留
20	2.40	.836	-.773	8.399***	.492	.783	保留
N=102人　α=.797							

****p*< .001

（2）鑑別度檢驗：

本研究以t考驗檢驗極端組在題項上的差異，將受試者分為高分組與低分組，對每一題項進行獨立樣本*t*檢定，組織認同量表中的第2題*t*值未大於決斷值（CR值）3，研究者根據文獻考量題項內容具有重要內涵，仍先予以保留，並參酌此題於其他指標之情形。

（3）內部一致性考驗：

本研究對「組織認同量表」共7題進行信度分析，分析結果內部一致性係數為 .491，信度不佳。檢視題目與總分之間的相關，發現第6（*r*= .260）題與總分相關過低，第2題（*r*= -.260）、第7題（*r*= -.114）與總分為負相關，但因研究者根據文獻考量題項內容具有重要內涵仍予以保留第6題，刪除第2題、第7題後，保留的五題之內部一致性係數為 .748，信度為佳。

本研究對「工作投入量表」共7題進行信度分析，分析結果內部一致性係數為 .709，信度為佳。檢視題目與總分之間的相關，發現第13題（*r*= .306）與總分相關過低，第12題（*r*= -.335）與總分為負相關，因此刪除這2題，重新進行

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

信度分析。刪題後保留的五題之內部一致性係數為 .854，具可接受之信度。

本研究對「需求滿足量表」共 6 題進行信度分析，分析結果內部一致性係數為 .797，信度為佳。檢視題目與總分之間的相關為佳，故未刪題。

綜上所述，預試題目於項目分析步驟刪除「組織認同量表」兩題，為預試量表題項第 2、7 題，以及「工作投入量表」兩題，為預試量表題項第 12、13 題。

2. 效度分析

Zaltman 及 Burger（1975）提出因素負荷量大於 .3 及累積解釋變異量大於 40%時，因素結果便相當可取的建議。本研究乃根據上述學者的看法，分別說明各量表之效度分析結果。

(1) 「組織認同」預試之因素分析。本資料 Barlett 球形檢定結果顯示變項間彼此並非無關連（卡方分配=163.144，*df*=10，*p*< .001），而 KMO 則為 .798，顯示此資料適合進行因素分析。再者，利用特徵值大於 1 法則，應取一個因素，依據陡坡圖亦應取一個因素。故以主成份分析抽取一個因素，以最大變異法進行正交轉軸。如表 3-4-19，各題項之因素負荷量皆達.400 以上，累積可解釋總變異量為 56.862%，顯示具有可接受的建構效度。

(2) 「工作投入」預試之因素分析。本資料 Barlett 球形檢定結果顯示變項間彼此並非無關連（卡方分配=242.828，*df*=10，*p*< .001），而 KMO 則為 .796，顯示此資料適合進行因素分析。再者，利用特徵值（eigenvalue）大於 1 法則，應取一個因素，依據陡坡圖（scree plot）亦應取一個因素。故以主成份分析抽取一個因素，以最大變異法（varimax）進行正交轉軸，因素負荷量如表 3-4-20。各題項之因素負荷量皆達 .400 以上，累積可解釋總變異量為 63.709%，顯示具有可接受的建構效度。

(3) 「需求滿足」預試之因素分析。本資料 Barlett 球形檢定結果顯示變項間彼

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

此並非無關連（卡方分配=176.076，*df*=15，*p*< .001），而 KMO 則為 .757，顯示此資料適合進行因素分析。再者，利用特徵值（eigenvalue）大於 1 法則，應取一個因素，依據陡坡圖（scree plot）亦應取一個因素。故以主成份分析抽取一個因素，以最大變異法（varimax）進行正交轉軸，因素負荷量如表 3-4-21。各題項之因素負荷量皆高於.400，累積可解釋總變異量為 50.388%，顯示具有可接受的建構效度。

3. 信度分析：

本研究以 Cronbach's Alpha 係數考驗各分量表之內部一致性。三個量表之信度分析如下：「組織認同量表」為 .798，「工作投入量表」為 .854、「需求滿足量表」為 .797，顯示各量表之內部一致性信度良好。信度分析結果見表 3-4-19 至 3-4-21。

表 3-4-19

組織認同預試量表因素分析和信度分析結果

量表名稱	題項內容	因素負荷量
組織認同	5. 年改公布後至今，當教育主管單位獲得肯定時，我會覺得與有榮焉。	.840
	4. 年改公布後至今，當教育主管單位的措施或制度被批評時，我會感到難過。	.821
	3. 年改公布後至今，我樂於向他人介紹教育主管單位的良好措施與做法。	.748
	1. 年改公布後至今，我能認同教育主管單位的願景與目標。	.746
	6. 年改公布後至今，我感覺我在教育界工作是具有重要性的。	.590
特徵值		2.843
累積解釋變異量（%）		56.862
Cronbach's α		.798

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 3-4-20

工作投入預試量表因素分析和信度分析結果

量表名稱	題項內容	因素負荷量
工作投入	10. 年改公布後至今，我會省思自己的教學模式，以提升在工作上的表現。	.891
	11. 年改公布後至今，我會不斷進修來提升自己的專業能力。	.848
	9. 年改公布後至今，我會充分做好教學前的準備。	.820
	14. 年改公布後至今，我會藉由教學工作來促進個人的成長並實現自我。	.771
	8. 年改公布後至今，我視教學工作為生活的重心與挑戰。	.635
特徵值		3.185
累積解釋變異量（%）		63.709
Cronbach's α		.854

表 3-4-21

需求滿足預試量表因素分析和信度分析結果

量表名稱	題項內容	因素負荷量
需求滿足	19.年改公布後至今，擔任國民中學教師使我感到生活有保障。	.777
	17. 年改公布後至今，我覺得教職工作能提供我充足的報酬。	.760
	18. 年改公布後至今，我覺得學校的教學或行政工作可以帶來成就感。	.745
	16. 年改公布後至今，以教師的薪俸來看，我對目前的工作量是滿意的。	.722
	20. 年改公布後至今，我覺得教師是一種對國家社會有貢獻的職業。	.649
	15. 年改公布後至今，我覺得教育主管單位能維護我應有的權益。	.586
特徵值		3.023
累積解釋變異量（%）		50.388
Cronbach's α		.797

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

三、確認正式量表

根據以上預試分析結果，審題、刪題後，保留適切度佳的題項，最後將各題項重新予以編號後，形成正式量表（如附錄六）。正式量表確認包含個人基本資料 10 題；年改內容理解量表共 17 題，其中第 11、16 題為反向題，以反向記分；年改內容支持度量表共 6 題；年改內容與過程公平合理性量表共 7 題；情緒感受量表共 5 題；理財規劃量表共 7 題；生涯規劃量表共 5 題；組織認同量表共 5 題；工作投入量表共 5 題；需求滿足量表共 6 題，皆為正向題，以正向計分。

伍、 正式量表之信度檢定

本研究以正式施測的 584 位國中教師在各量表的填答分數，以 Cronbach's Alpha 係數分析正式量表的信度。其結果如表 3-4-22 所示，「年改內容理解量表」為.872、「年改內容支持度量表」為 .843、「年改內容與過程公平合理性量表」為.888、「情緒感受量表」為 .863、「理財規劃量表」為 .823、「生涯規劃量表」為.789、「組織認同量表」為 .799、「工作投入量表」為 .921、「需求滿足量表」為.828，顯示本研究各量表均屬於高信度範圍，具有一定內部一致性。

表 3-4-22

正式量表之信度檢定

變項	構面	Cronbach's α 值
年改的個人知覺	年改內容認知度	.872
	年改內容支持度	.843
	年改內容與過程公平合理性	.888
	情緒感受	.863
規劃行為意向	理財規劃	.823
	生涯規劃	.789
教師工作士氣	組織認同	.799
	工作投入	.921
	需求滿足	.828

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第五節 資料處理與分析方法

本研究於正式施測之問卷資料回收後，去除無效問卷，將有效問卷加以編碼及登錄，利用 SPSS 21.0 版進行資料分析。本研究採用的統計方式如下：

壹、資料處理

回收問卷之資料先初步進行人工檢視，去除填答不完整或有問題之無效問卷，將其餘有效問卷整理、歸納、編碼、登錄、輸入，再以電腦進行資料校正正確之動作，才能成為有效統計分析之資料。

貳、統計分析

一、描述統計

以平均數、標準差等描述統計來瞭解樣本在各變項上的得分情形。

二、獨立檢定 t 考驗 (independent-sample t-test)

本研究利用 t 考驗分別考驗國中教師背景變項之「性別」、「婚姻狀況」、「有無舊制年資」在「年改內容認知度」、「年改內容支持度」、「年改內容與過程公平合理性」與「情緒感受」之差異情形。

三、單因子變異數分析（one-way ANOVA）

本研究利用單因子變異數分析考驗國中教師背景變項「年齡」、「常態性需要撫養人數」、「自覺健康狀況」、「最高學歷」、「教職年資」、「公立學校教職年資」分別在「年改內容認知度」、「年改內容支持度」、「年改內容與過程公平合理性」及「情緒感受」之差異情形。如達統計上之顯著水準（$p < .05$），則進一步以薛費法（Scheffé method）進行事後比較，以確定是哪幾對平均數之間具有顯著差異。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

四、Pearson 積差相關分析

本研究以 Pearson 積差相關檢驗「年改內容認知度」、「年改內容支持度」、「年改內容與過程公平合理性」、「情緒感受」與「理財規劃」、「生涯規劃」、「組織認同」、「工作投入」、「需求滿足」彼此之間的相關情形。

五、多元逐步迴歸分析（Stepwise Multiple Regression）

本研究以多元逐步迴歸探討教師對年金改革的知覺（年改內容認知度、年改內容支持度、年改內容與過程公平合理性、情緒感受）對於其規劃行為（生涯規劃、理財規劃）、工作士氣（組織認同、工作投入、需求滿足）的預測效果。並進一步探討教師之背景變項與其對年改的知覺對規劃行為意向、工作士氣的聯合預測力。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第四章 研究結果

本章將依據研究目的、研究方法與研究程序，呈現正式問卷之統計分析結果。全章共分五節：第一節為研究變項之現況分析；第二節為不同背景變項之國中教師對年金改革的知覺之差異情形；第三節為國中教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之相關；第四節為國中教師對年金改革的知覺對其規劃行為意向、工作士氣之預測情形；第五節為不同背景變項之國中教師與其對年金改革的知覺對規劃行為意向、工作士氣之預測情形。

第一節 研究變項之現況分析

為了解教師對年金改革的知覺之現況，本章節以描述性統計呈現各變項平均數、標準差之情形，以下分述：

壹、教師對年金改革的知覺之現況分析

本研究將年金改革知覺分為「年改內容認知度」、「年改內容支持度」、「年改內容與過程公平合理性」、「情緒感受」四構面。本研究工具中「年改內容理解量表」答對給 1 分、答錯與不知道給 0 分，第 11 題與第 16 題兩題反向題予逆轉計分，各題分數中間值為 .5，量表總分為 17 分，量表總分中間值為 8.5。單題得分愈高，表示答對的人數愈多；整體總分愈高，表示教師對於年金改革內容的理解愈正確。「年改內容支持度量表」、「年改內容與過程公平合理性量表」、「情緒感受量表」之回答為「非常不同意」、「不同意」、「同意」、「非常同意」，依序採 1 到 4 分計分方式，所以單題的中間值為 2.5，年改內容支持度得分愈高，表示教師對年金改革內容的態度愈支持；對年金改革公平合理性的得分

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

愈高，表示教師對年金改革內容與過程公平合理性有愈正向的評價；情緒感受得分越高，表示教師對年金改革的負面情緒感受越強烈。

由表 4-1-1 可知，「年改內容認知度」單題平均得分為 .49，略低於單題得分中間值，總分平均為 8.449（*S*= 4.734），略低於總分中間值。分析各題得分情形，從表 4-1-2 中，計有九題（第 5、7、8、9、11、12、14、15、16 題）平均得分介於.35 分至.48 分之間，低於中間值，有八題（第 1、2、3、4、6、10、13、17 題）平均得分介於 .51 分至 .72 分之間，高於中間值，顯示教師對年金改革內容所知仍顯不足。其中，答對率最高的題目為第 3 題，達 72.1%，次高為第 1 題，達 70.4%；答對率最低的題目是第 7 題，只達 35.1%；次低為第 9 題（35.3%）及第 16 題（35.3%），答錯比率最高的題目為第 11 題（27.9%），次高為 16 題（30.3%）；回答不知道比率最高的題目為第 9 題（56.3%），次高為 15 題（53.9%）。就整體答題情形而言，未得分者大多傾向回答「不知道」，回答「錯」的比率則較少，僅第 11 題反向題答「錯」（30.3%）的比率大於答「不知道」（20.2%），顯示教師對年金改革的內容不知道的比率較高，而誤解的比率相對較低。

「年改內容支持度」平均數為 2.17，低於中間值，介於「不同意」及「同意」間，較傾向不同意的態度。「年改內容與過程公平合理性」平均數為 1.71，低於中間值，介於「非常不同意」及「不同意」間，較傾向不同意的態度。「情緒感受」平均數為 3.13，高於中間值，介於「同意」及「非常同意」間，較傾向同意的狀態。由上述的結果看來，只有「情緒感受」的得分高於中間值，顯示國中教師同意對年金改革有較高的負面情緒感受。其餘的年改知覺向度皆低於中間值，傾向不同意的狀態。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 4-1-1

教師對年金改革的知覺研究變項描述性統計摘要表（*N*=584）

研究構面	題數	題平均數	標準差
年改內容認知度	17	.49	.27
年改內容支持度	6	2.17	.60
年改內容與過程公平合理性	7	1.71	.58
情緒感受	5	3.13	.71

表 4-1-2

年改內容認知度各題之平均數、標準差及得分情況彙整表（*N*=584）

題號	平均數	標準差	答對		答錯		不知道	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
1	.70	.45	411	70.4%	36	6.2%	137	23.5%
2	.63	.48	366	62.7%	28	4.8%	190	32.5%
3	.72	.44	421	72.1%	36	6.2%	127	21.7%
4	.51	.50	296	50.7%	33	5.7%	255	43.7%
5	.44	.49	259	44.3%	27	4.6%	298	51.0%
6	.65	.47	378	64.7%	61	10.4%	145	24.8%
7	.35	.47	205	35.1%	77	13.2%	302	51.7%
8	.44	.49	256	43.8%	42	7.2%	286	49.0%
9	.35	.47	206	35.3%	49	8.4%	329	56.3%
10	.55	.49	320	54.8%	26	4.5%	238	40.8%
11	.48	.50	289	49.5%	177	30.3%	118	20.2%
12	.38	.48	219	37.5%	56	9.6%	309	52.9%
13	.53	.50	307	52.6%	39	6.7%	238	40.8%
14	.45	.49	263	45.0%	50	8.6%	270	46.2%
15	.38	.49	223	38.2%	46	7.9%	315	53.9%
16	.35	.48	206	35.3%	163	27.9%	215	36.8%
17	.54	.47	318	54.5%	43	7.4%	223	38.2%

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

貳、國中教師規劃行為意向之現況分析

本研究之規劃行為意向包含「理財規劃」、「生涯規劃」兩個構面，研究工具中「理財規劃量表」、「生涯規劃量表」之回答為「非常不同意」、「不同意」、「同意」、「非常同意」，依序採 1 到 4 分之計分方式，所以單題的中間值為 2.5，「理財規劃量表」得分越高表示教師採取理財規劃的行為意向也愈高；「生涯規劃量表」得分越高表示教師進行生涯規劃的行為意向也愈高。由表 4-1-3 可知，「理財規劃」平均數為 3.21，「生涯規劃」平均數為 3.01，均高於中間值，介於「同意」及「非常同意」間，較傾向同意的狀態。

表 4-1-3

教師規劃行為意向研究變項描述性統計摘要表（*N*=584）

研究構面	題數	題平均數	標準差
理財規劃	7	3.21	.46
生涯規劃	5	3.01	.59

參、國中教師工作士氣之現況分析

本研究之工作士氣包含「組織認同」、「工作投入」、「需求滿足」三個構面。研究工具中「組織認同量表」、「工作投入量表」、「需求滿足量表」之回答為「非常不同意」、「不同意」、「同意」、「非常同意」，依序採 1 到 4 分之計分方式，所以單題的中間值為 2.5，「組織認同量表」得分越高表示教師對組織的認同越佳；「工作投入量表」得分越高表示教師對工作的投入越佳；「需求滿足量表」得分越高表示教師在工作中獲得需求的滿足越佳；「工作投入整體」為三個量表總分的平均，得分越高表示教師工作士氣越佳。由表 4-1-4 可知，「組織認同」平均數為 2.01，低於中間值，介於「不同意」及「同意」間，較傾向「不同意」的態度。「工作投入」平均數為 2.74，高於中間值，介於「不同意」及「同意」間，較傾向「同意」的態度。「需求滿足」平均數為 2.18，低於中間值，介

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

於「同意」及「不同意」間，較傾向「不同意」的態度。由上述的結果看來，只有「工作投入」的得分高於中間值，較傾向同意。其餘的兩個工作士氣構面皆低於中間值，均傾向不同意的狀態。

表 4-1-4

教師工作士氣研究變項描述性統計摘要表（*N*=584）

研究構面	題數	題平均數	標準差
組織認同	5	2.01	.596
工作投入	5	2.74	.696
需求滿足	6	2.18	.635

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第二節 不同背景變項國中教師對年金改革知覺之差異情形分析

本節旨在探討不同背景變項之國中教師對年金改革的知覺之差異情形，分別採用「獨立樣本 *t* 檢定」及「單因子變異數分析」來考驗不同背景變項（性別、年齡、婚姻狀況、常態性需要撫養人數、自覺健康狀況、最高學歷、教職年資、公立學校教職年資、有無舊制年資）的國中教師，在年金改革各構面的知覺情形是否有顯著差異。若採單因子變異數分析結果，*F* 值達顯著水準（$p<.05$），則進一步以薛費法（Scheffé method）進行事後比較，以確定是哪幾對平均數之間具有顯著差異。

壹、不同性別的國中教師在年金改革知覺的差異情形

為驗證假設 1-1，經由獨立樣本 *t* 檢定結果，從表 4-2-1 資料發現，不同性別之國中教師在年金改革知覺之「內容認知度」、「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」構面得分皆未有顯著差異。

表 4-2-1

不同性別的國中教師在年金改革知覺之差異情形 *t* 檢定摘要表

構面	平均數（標準差）		自由度	*t* 值	*p*
	男性（*N*=174）	女性（*N*=410）			
內容認知度	9.03（4.96）	8.19（4.61）	582	1.952	.051
內容支持度	13.21（3.89）	13.01（3.49）	582	.605	.545
公平合理性	12.01（4.41）	12.63（3.79）	582	-1.678	.094
情緒感受	15.46（3.79）	15.76（3.46）	582	-.938	.348

貳、不同年齡的國中教師在年金改革知覺的差異情形

為驗證假設 1-2，因此本研究依人數比例分布情形進行年齡分組，一共劃分成五組：「35 歲以下」、「36 至 40 歲」、「41 至 45 歲」、「46 至 50 歲」及「51 歲以上」。經由單因子變異數分析結果，從表 4-2-2 資料發現，不同年齡之國中教師在年金改革知覺之「內容認知度」、「內容支持度」、「內容與過程公

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

平合理性」及「情緒感受」構面均有顯著差異。經 Scheffé 事後比較顯示：在「內容認知度」及「情緒感受」構面上，「46 歲至 50 歲」與「51 歲以上」者顯著大於「35 歲以下」者。在「內容支持度」、「公平合理性」構面上，「35 歲以下」與「36 歲至 40 歲」者顯著大於「46 歲至 50 歲」者。

綜論之，不同年齡在年金改革知覺分數上存在顯著差異，故本研究假設 1-2 成立，表示年齡之不同對年金改革知覺得分具有影響性存在。

表 4-2-2

不同年齡的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表

構面	年齡	*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*	事後比較
認知度	*1.* 35 歲以下	116	7.18	4.85	5.245***	.000	4>1 5>1
	2. 36 至 40 歲	118	7.83	5.01			
	3. 41 至 45 歲	137	8.51	4.68			
	4. 46 至 50 歲	115	9.14	4.53			
	5. 51 歲以上	98	9.76	4.10			
支持度	*1.* 35 歲以下	116	13.65	3.45	5.763***	.000	1>4 2>4
	2. 36 至 40 歲	118	13.99	3.46			
	3. 41 至 45 歲	137	12.97	3.55			
	4. 46 至 50 歲	115	11.97	3.85			
	5. 51 歲以上	98	12.71	3.45			
公平合理性	*1.* 35 歲以下	116	13.36	4.14	4.830**	.001	1>4 2>4
	2. 36 至 40 歲	118	13.17	4.11			
	3. 41 至 45 歲	137	12.38	4.08			
	4. 46 至 50 歲	115	11.46	4.09			
	5. 51 歲以上	98	11.73	3.87			
情緒感受	*1.* 35 歲以下	116	14.93	3.53	4.917**	.001	4>1 5>1
	2. 36 至 40 歲	118	15.19	3.26			
	3. 41 至 45 歲	137	15.43	3.62			
	4. 46 至 50 歲	115	16.48	3.39			
	5. 51 歲以上	98	16.52	3.56			

** $p < .01$. *** $p < .001$

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

參、不同婚姻狀況的國中教師在年金改革知覺的差異情形

因婚姻狀況之變項有細格人數差距過大之疑慮（詳見表 3-3-3），為有利資料分析，故排除「離婚」與「喪偶」二組別。

為驗證假設 1-3，經由獨立樣本 *t* 檢定結果，從表 4-2-3 資料發現，不同婚姻狀況之國中教師在年金改革知覺之「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」構面得分均未達顯著水準。而不同婚姻狀況的國中教師在「內容認知度」、「情緒感受」達顯著水準；且比較結果為已婚者（*M*=8.79，*SD*=4.66）在「內容認知度」上顯著大於未婚者（*M*=7.44，*SD*=4.78）；已婚者（*M*=15.91，*SD*=3.54） 在「情緒感受」上亦顯著大於未婚者（*M*=15.03，*SD*=3.60）。

綜論之，不同婚姻狀況對於年金改革知覺之「內容認知度」、「情緒感受」得分上存在顯著差異，故本研究假設 1-3 部分成立，表示婚姻狀況之不同對年改知覺得分具有部分影響性存在。

表 4-2-3

不同婚姻狀況的國中教師在年金改革知覺之差異情形 *t* 檢定摘要表

構面	平均數（標準差）		自由度	*t* 值	*p*
	未婚（*N*=163）	已婚（*N*=412）			
內容認知度	7.44（4.78）	8.79（4.66）	573	-3.088**	.002
內容支持度	13.53（3.48）	12.93（3.65）	573	1.782	.075
公平合理性	13.19（4.13）	12.23（4.10）	573	2.516	.012
情緒感受	15.03（3.60）	15.91（3.54）	573	-2.684**	.007

** $p < .01$

肆、不同常態性需要撫養人數的國中教師在年金改革知覺的差異情形

為驗證假設 1-4，經由單因子變異數分析結果，從表 4-2-4 資料發現，不同常態性需要撫養人數之國中教師在年金改革知覺之「內容認知度」、「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」構面得分均未達顯著水準。是

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

以，表示不同常態性需要撫養人數對年改的知覺的得分沒有影響。故本研究假設 1-4 不成立。

表 4-2-4

不同常態性需要撫養人數的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表

構面	撫養人數	*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*	事後比較
認知度	*1.* 0 人	138	8.02	4.95	1.516	.209	N
	2. 1 人	109	8.01	4.68			
	3. 2 人	224	8.56	4.44			
	4. 3 人以上	113	9.14	5.01			
支持度	*1.* 0 人	138	13.73	3.61	2.135	.095	N
	2. 1 人	109	13.00	3.40			
	3. 2 人	224	12.85	3.54			
	4. 3 人以上	113	12.76	3.88			
公平合理性	*1.* 0 人	138	13.33	4.25	3.133	.025	N
	2. 1 人	109	12.44	3.82			
	3. 2 人	224	12.19	4.03			
	4. 3 人以上	113	11.88	4.28			
情緒感受	*1.* 0 人	138	15.41	3.59	.737	.530	N
	2. 1 人	109	15.66	3.20			
	3. 2 人	224	15.64	3.71			
	4. 3 人以上	113	16.07	3.57			

伍、不同自覺健康狀況的國中教師在年金改革知覺的差異情形

因自評健康狀況「非常不好」樣本人數僅 2 人，有細格人數差距過大之疑慮（詳見表 3-3-3），其分析資料不具代表性，為避免極端的情況，故將自覺健康狀況「非常不好」合併入「不好」這一組，以利分析資料更具意義。

為驗證假設 1-5，經由單因子變異數分析結果，從表 4-2-5 資料發現，不同自覺健康狀況之國中教師在「內容認知度」無顯著差異，在「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」構面得分均有顯著差異。經 Scheffé 事後

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

比較顯示：在「內容支持度」構面上，自覺健康狀況「好」的國中教師（*M*=13.33，*SD*=3.56）顯著大於自覺健康狀況「不好」的國中教師（*M*=12.01，*SD*=3.21）；在「內容與過程公平合理性」構面上，自覺健康狀況「好」的國中教師（*M*=12.82，*SD*=4.15）顯著大於自覺健康狀況「不好」的國中教師（*M*=10.88，*SD*=3.40）；在「情緒感受」構面上，自覺健康狀況「不好」的國中教師（*M*=16.75，*SD*=3.50）顯著大於自覺健康狀況「好」的國中教師（*M*=15.42，*SD*=3.55）。

整體而言，不同自覺健康狀態在年金改革知覺之「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」得分上存在顯著差異，故本研究假設 1-5 部分成立，表示自覺健康狀況之不同對年金改革知覺得分具有部分影響性存在。

表 4-2-5

不同自覺健康狀況的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表

構面	健康狀況	*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*	事後比較
認知度	*1.* 非常好	42	8.92	4.44	1.406	.246	N
	2. 好	453	8.54	4.78			
	3. 不好	89	7.70	4.60			
支持度	*1.* 非常好	42	12.52	4.47	5.582**	.004	2>3
	2. 好	453	13.33	3.56			
	3. 不好	89	12.01	3.21			
公平合理性	*1.* 非常好	42	11.71	4.36	9.182***	.000	2>3
	2. 好	453	12.82	4.15			
	3. 不好	89	10.88	3.40			
情緒感受	*1.* 非常好	42	16.11	3.42	5.583**	.004	3>2
	2. 好	453	15.42	3.55			
	3. 不好	89	16.75	3.50			

** $p < .01$

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

陸、不同最高學歷的國中教師在年金改革知覺的差異情形

為驗證假設 1-6，經由單因子變異數分析結果，從表 4-2-6 資料發現不同最高學歷之國中教師在年金改革知覺之「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」構面上未達顯著水準。不同最高學歷的國中教師在「內容認知度」構面達顯著水準，經 Scheffé 事後比較顯示：最高學歷為「研究所（含）以上」（*M*=8.82，*SD*=4.50）顯著大於「師範校院學士」（*M*=7.56，*SD*=4.98）。

整體而言，不同最高學歷之國中教師在年金改革知覺之「內容認知度」得分上存在顯著差異，故本研究假設 1-6 部分成立，表示最高學歷之不同對年金改革知覺得分具有部分影響性存在。

表 4-2-6

不同最高學歷的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表

構面	最高學歷	*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*	事後比較
認知度	*1.* 師範校院	127	7.56	4.98	3.306*	.037	3>1
	2. 一般大學	126	8.34	4.97			
	3. 研究所以上	331	8.82	4.50			
支持度	*1.* 師範校院	127	13.24	3.53	.224	.799	N
	2. 一般大學	126	12.94	3.38			
	3. 研究所以上	331	13.05	3.73			
公平合理性	*1.* 師範校院	127	12.80	4.09	.957	.385	N
	2. 一般大學	126	12.61	4.26			
	3. 研究所以上	331	12.25	4.08			
情緒感受	*1.* 師範校院	127	15.68	3.62	.205	.815	N
	2. 一般大學	126	15.84	3.60			
	3. 研究所以上	331	15.61	3.53			

*p< .05

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

柒、不同教職年資的國中教師在年金改革知覺的差異情形

為驗證假設 1-7，本研究將有效受試樣本之教職年資以五年為間距，劃分為五組：「5 年以下」、「6 年至 10 年」、「11 年至 15 年」、「16 年至 20 年」及「21 年以上」。經由單因子變異數分析結果，從表 4-2-7 資料發現不同年資之國中教師在年金改革知覺之「內容認知度」、「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」構面得分均有顯著差異。

經 Scheffé 事後比較顯示：在「內容認知度」構面，教職年資「21 年以上」者（*M*=9.65，*SD*=4.26）顯著大於教職年資「5 年以下」者（*M*=7.04，*SD*=4.98）及「6 至 10 年」者（*M*=7.37，*SD*=4.66）；在「內容支持度」構面，教職年資「5 年以下」者（*M*=14.37，*SD*=3.62）、「6 至 10 年」者（*M*=13.78，*SD*=3.02）及「11 至 15 年」者（*M*=13.66，*SD*=3.40）顯著大於教職年資「21 年以上」者（*M*=12.21，*SD*=3.61）；在「內容與過程公平合理性」構面，教職年資「5 年以下」者（*M*=14.14，*SD*=4.45）顯著大於教職年資「21 年以上」（*M*=11.75，*SD*=3.91）；在「情緒感受」構面，教職年資「21 年以上」者（*M*=16.44，*SD*=3.42）顯著大於教職年資「5 年以下」者（*M*=14.02，*SD*=3.56）。

綜論之，不同教職年資在年金改革知覺分數上存在顯著差異，故本研究假設 1-7 成立，表示教職年資之不同對年金改革知覺得分具有影響性存在。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 4-2-7

不同教職年資的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表

構面	教職年資	*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*	事後比較
認知度	*1.* 5 年以下	48	7.04	4.98	5.604***	.000	5>1 5>2
	2. 6 至 10 年	83	7.37	4.66			
	3. 11 至 15 年	127	8.11	4.97			
	4. 16 至 20 年	138	8.23	4.76			
	5. 21 年以上	188	9.65	4.26			
支持度	*1.* 5 年以下	48	14.37	3.62	6.210***	.000	1>5 2>5 3>5
	2. 6 至 10 年	83	13.78	3.02			
	3. 11 至 15 年	127	13.66	3.40			
	4. 16 至 20 年	138	12.81	3.85			
	5. 21 年以上	188	12.21	3.61			
公平合理性	*1.* 5 年以下	48	14.14	4.45	4.660***	.001	1>5
	2. 6 至 10 年	83	13.18	3.96			
	3. 11 至 15 年	127	12.78	4.11			
	4. 16 至 20 年	138	12.06	4.17			
	5. 21 年以上	188	11.75	3.91			
情緒感受	*1.* 5 年以下	48	14.02	3.56	5.316***	.000	5>1
	2. 6 至 10 年	83	15.55	3.33			
	3. 11 至 15 年	127	15.28	3.60			
	4. 16 至 20 年	138	15.65	3.63			
	5. 21 年以上	188	16.44	3.42			

****p*< .001

捌、不同公立學校教職年資的國中教師在年金改革知覺的差異情形

為驗證假設 1-8，本研究將有效受試樣本之公立學校教職年資以五年為間距，劃分為五組：「5 年以下」、「6 年至 10 年」、「11 年至 15 年」、「16 年至 20 年」及「21 年以上」。經由單因子變異數分析結果，從表 4-2-8 資料發現不同公立學校教職年資在年金改革知覺之「內容認知度」、「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」構面得分均有顯著差異。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

經 Scheffé 事後比較顯示：在「內容認知度」構面，公立學校教職年資「21 年以上的」者（*M*=9.71，*SD*=4.33）顯著大於公立學校教職年資「5 年以下」者（*M*=7.56, *SD*=4.93）、「6 至 10 年」者（*M*=7.72，*SD*=4.73）及「11 至 15 年」者（*M*=8，*SD*=4.95）；在「內容支持度」構面，公立學校教職年資「5 年以下」者（*M*=14.77，*SD*=3.3）顯著大於「16 至 20 年」者（*M*=12.48，*SD*=3.84）及「21 年以上」者（*M*=12.28，*SD*=3.62）、公立學校教職年資「11 至 15 年」者（*M*=13.56，*SD*=3.43）顯著大於「21 年以上」者（*M*=11.75，*SD*=3.91）；在「內容與過程公平合理性」構面，公立學校教職年資「5 年以下」者（*M*=14.5，*SD*=4.25）顯著大於「16 至 20 年」者（*M*=11.77，*SD*=4.08）及「21 年以上」者（*M*=11.84，*SD*=3.90）；在「情緒感受」構面，公立學校教職年資「16 至 20 年」者（*M*=15.75，*SD*=3.78）及「21 年以上」（*M*=16.42，*SD*=3.33）顯著大於教職年資「5 年以下」者（*M*=13.96，*SD*=3.26）。

整體而言，不同公立學校教職年資在年金改革知覺分數上存在顯著差異，故本研究假設 1-7 成立，表示公立學校教職年資之不同對年金改革知覺得分具有影響性存在。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 4-2-8

不同公立學校教職年資的國中教師在年金改革知覺的變異數摘要表

構面	公立教職年資	*n*	*M*	*SD*	*F*	*p*	事後比較
認知度	*1.* 5 年以下	66	7.56	4.93	4.779***	.000	5>1 5>2 5>3
	2. 6 至 10 年	81	7.72	4.73			
	3. 11 至 15 年	130	8.00	4.95			
	4. 16 至 20 年	131	8.07	4.65			
	5. 21 年以上	176	9.71	4.33			
支持度	*1.* 5 年以下	66	14.77	3.30	7.876***	.000	1>4 1>5 3>5
	2. 6 至 10 年	81	13.54	3.09			
	3. 11 至 15 年	130	13.56	3.43			
	4. 16 至 20 年	131	12.48	3.84			
	5. 21 年以上	176	12.28	3.62			
公平合理性	*1.* 5 年以下	66	14.50	4.25	6.438***	.000	1>4 1>5
	2. 6 至 10 年	81	12.85	3.96			
	3. 11 至 15 年	130	12.66	4.16			
	4. 16 至 20 年	131	11.77	4.08			
	5. 21 年以上	176	11.84	3.90			
情緒感受	*1.* 5 年以下	66	13.96	3.26	6.132***	.000	4>1 5>1
	2. 6 至 10 年	81	15.74	3.37			
	3. 11 至 15 年	130	15.41	3.62			
	4. 16 至 20 年	131	15.75	3.78			
	5. 21 年以上	176	16.42	3.33			

***p< .001

玖、有無舊制年資的國中教師在年金革知覺的差異情形

為驗證假設 1-9，經由獨立樣本 *t* 檢定結果，從表 4-2-9 資料發現，有無舊制年資之國中教師在年金改革知覺之「內容認知度」、「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」構面均達顯著水準。此結果顯示有無舊制年資對年金改革知覺具有顯著差異，比較結果發現，在「內容認知度」構面，有舊制年資之國中教師（*M*=9.93，*SD*=4.20）顯著高於無舊制年資之國中教師（*M*=8.00，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

SD=4.79)；在內「情緒感受」構面，有舊制年資之國中教（*M*=16.76，*SD*=3.51）顯著高於無舊制年資之國中教師（*M*=15.35，*SD*=3.52)；在「內容支持度」構面，無舊制年資之國中教師（*M*=13.40，*SD*=3.60）顯著高於有舊制年資之國中教師（*M*=11.97，*SD*=3.45)；在「內容與過程公平合理性」構面，無舊制年資之國中教師(*M*=12.80，*SD*=4.19)顯著高於有舊制年資之國中教師(*M*=11.25，*SD*=3.64)。

綜論之，有無舊制年資對於年金改革知覺的得分上存在顯著差異，故本研究假設 1-9 成立，表示有舊制年資與否對於年金改革知覺的得分上有所影響。

表 4-2-9

有無舊制年資的國中教師在年金改革知覺之差異情形 *t* 檢定摘要表

構面	平均數（標準差）		自由度	*t* 值	*p*
	有（*N*=135）	無（*N*=449）			
內容認知度	9.93（4.20）	8.00（4.79）	582	4.526***	.000
內容支持度	11.97（3.45）	13.40（3.60）	582	-4.098***	.000
公平合理性	11.25（3.64）	12.80（4.19）	582	-3.872***	.000
情緒感受	16.76（3.51）	15.35（3.52）	582	4.086***	.000

****p*< .001

拾、小節

依據上述研究結果，本研究不同背景變項之年齡、婚姻狀況、自覺健康狀況、最高學歷、教職年資、公立學校教職年資、有無舊制年資在年金改革知覺上有差異，對後續進一步的探究有其意義，部分名義變項透過虛擬迴歸方法以進一步瞭解可能產生的作用。因此將於第五節當中使用多元迴歸分析，以瞭解不同背景變項的教師與其對年金改革的知覺對規劃行為意向、工作士氣是否具有聯合預測力。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第三節 教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之相關分析

本節呈現教師對年金改革的知覺各構面之相關，及教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣的相關分析。本研究以 Pearson 積差相關分析年改內容的認知度、年改內容支持度、年改內容與過程公平合理性、情緒感受與理財規劃、生涯規劃、組織認同、工作投入、需求滿足構面的相關，結果如表 4-3-1 所示，以下就各相關結果加以描述。

壹、教師對年金改革的知覺各構面之相關性

本研究發現教師對年金改革知覺各構面的相關係數中，「年改內容的認知」與其他三個知覺構面均無達顯著相關，但「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」三者間皆有顯著相關存在，相關大小依序排列為：「內容支持度」與「內容與過程公平合理性」呈現正相關（$r = .682$，$p < .001$）、「內容與過程公平合理性」和「情緒感受」呈現顯著負相關（$r = -.478$，$p < .001$）、「內容支持度」與「情緒感受」呈現負相關（$r = -.325$，$p < .001$）。此結果表示國中教師對年金改革內容理解的正確程度與年金改革的態度之年改內容支持度、年改內容與過程公平合理性，以及情緒感受等三個知覺構面較無關聯性；而教師對年改內容的支持度愈高，同時也會對年改內容與過程公平合理性有愈正向的評價，對年改的負向情緒感受也愈微弱。

貳、教師對年金改革的知覺與理財規劃之相關性

教師對年金改革知覺的各構面與「理財規劃」皆有顯著相關存在，相關大小依序排列為：「情緒感受」（$r = .464$，$p < .01$）、「年改內容與過程公平合理性」（$r = -.180$，$p < .01$）、「年改內容支持度」（$r = -.126$，$p < .01$）、「年改內容認

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

知度」（r= .087，p< .05）；其中，「年改內容認知度」和「情緒感受」與「理財規劃」呈現顯著正相關，年改態度的內容支持度與內容與過程公平合理性二構面皆與「理財規劃」呈現顯著負相關。表示教師對年改內容認知愈正確，進行理財規劃行為的意向也愈高；對年改內容支持度愈低，進行理財規劃行為的意向也愈高；對年改內容與過程公平合理性的評價愈負向，進行理財規劃行為的意向也愈高；對年改的情緒感受愈強烈，進行理財規劃的行為意向也愈高。

參、教師對年金改革的知覺與生涯規劃之相關性

年改態度二構面及「情緒感受」與「生涯規劃」皆有顯著相關存在，相關大小依序排列為：「情緒感受」（r = .382，p< .01）、「年改內容與過程公平合理性」（r = -.275，p< .01）、「年改內容支持度」（r = -.193，p< .01）；其中，年改態度二構面皆與「生涯規劃」呈現顯著負相關，「情緒感受」與「生涯規劃」呈現顯著正相關。表示教師對年改的負向情緒感受愈強烈，進行生涯規劃的行為意向也愈高；對年改內容支持度越低，進行生涯規劃的行為意向也愈高；對年改內容與過程公平合理性的評價愈負向，進行生涯規劃的行為意向也愈高。

肆、教師對年金改革的知覺與組織認同之相關性

年改態度二構面及「情緒感受」與「組織認同」皆有顯著相關存在，相關大小依序排列為：「年改內容與過程公平合理性」（r = .494，p< .01）、「情緒感受」（r = -.349，p< .01）、「年改內容支持度」（r = .308，p< .01）；其中，年改態度二構面皆與「組織認同」呈現顯著正相關，「情緒感受」和「組織認同」呈現顯著負相關。表示教師對年改內容支持度愈高，對組織的認同也愈佳；對年改內容與過程公平合理性的評價愈正向，對組織的認同也愈佳；對年改的負向情緒感受愈微弱，對組織的認同也愈佳。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

伍、教師對年金改革的知覺與工作投入之相關性

教師對年改知覺各構面與「工作投入」皆有顯著相關存在，不過，相關值都很小，均屬低度相關（$r < .1 \sim .39$）。相關大小依序排列為：「年改內容與過程公平合理性」（$r = .177$，$p < .01$）、「年改內容支持度」（$r = .153$，$p < .01$）、「情緒感受」（$r = -.126$，$p < .01$）、「年改內容認知度」（$r = .118$，$p < .01$）；其中，「年改內容認知度」及年改態度二構面皆與「工作投入」呈現顯著正相關，「情緒感受」與「工作投入」呈現顯著負相關。表示教師對年改內容認知愈正確，對年改內容支持度愈高，對年改內容與過程公平合理性的評價愈正向，對年改的負向情緒感受愈微弱，對工作的投入也愈佳。

陸、教師對年金改革的知覺與需求滿足之相關性

年改態度二構面及「情緒感受」與「需求滿足」皆有顯著相關存在，相關大小依序排列為：「年改內容與過程公平合理性」（$r = .488$，$p < .01$）、「情緒感受」（$r = -.387$，$p < .01$）、「年改內容支持度」（$r = .371$，$p < .01$）；其中，年改態度二構面皆與「需求滿足」呈現顯著正相關，「情緒感受」和「需求滿足」呈現顯著負相關。表示教師對年改內容與過程公平合理性評價愈正向，對年改內容支持度愈高，對年改的負向情緒感受愈微弱，在工作上的需求滿足也愈佳。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 4-3-1

教師對年改的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之相關矩陣（*N*=584）

	1	2	3	4	5	6
1.內容認知度	–					
2.內容支持度	.049	–				
3.公平合理性	-.060	.682***	–			
4.情緒感受	.075	-.325***	-.478***	–		
5.理財規劃	.087*	-.126**	-.180***	.464***	–	
6.生涯規劃	.063	-.193***	-.275***	.382***	.541***	–
7.組織認同	-.060	.308***	.494***	-.349***	-.223***	-.198***
8.工作投入	.118**	.153***	.177***	-.126**	.086*	-.023
9.需求滿足	.035	.371***	.488***	-.387***	-.198***	-.272***

*p< .05. ** p< .01. ***p< .001

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第四節 教師對年金改革的知覺對其規劃行為意向、工作士氣之預測力分析

為瞭解教師對年金改革的知覺對其規劃行為意向及工作士氣的預測情形，以考驗研究假設四和假設五，本研究以教師對年改知覺的四個構面（年改內容認知度、年改內容支持度、年改內容與過程公平合理性、情緒感受）作為預測變項，以教師對年改的規劃行為意向的兩個構面（理財規劃、生涯規劃）及教師工作士氣三個構面（組織認同、工作投入、需求滿足）作為效標變項，進行五組多元逐步迴歸分析，以了解各預測變項的聯合預測力。茲將結果分別說明如下：

壹、教師對年改的知覺對規劃行為意向各構面之預測

一、教師對年改的知覺對「理財規劃」之預測力

由表 4-4-1 可知，以「理財規劃」為效標變項時，只有「情緒感受」單獨一個預測變項具顯著預測力（ß=.464，p< .001）。「情緒感受」可以解釋「理財規劃」21.5%的變異量。從標準迴歸係數來看，「情緒感受」的 ß 係數為.464，為正數，表示國中教師對年改的「情緒感受」對「理財規劃」有正向預測；即教師知覺年改的情緒感受愈強烈，可預測其進行理財規劃的行為意向也會愈高。

表 4-4-1

教師對年改的知覺對理財規劃之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	R	R^2	ΔR^2	F 值	淨 F 值	ß 係數
情緒感受	.464	.215	.215	159.490***	159.490***	.464

***p< .001

二、教師對年改的知覺對「生涯規劃」之預測力

由表 4-4-2 可知，以「生涯規劃」為效標變項時，共有兩個預測變項具有顯著預測力，依照進入迴歸模式的順序分別為「情緒感受」（ß= .324，p< .001）

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

及「年改內容與過程公平合理性」（ß= -.121，p< .001）。「情緒感受」對「生涯規劃」的個別解釋量為 14.6%，「年改內容與過程公平合理性」對「生涯規劃」的個別解釋量為 1.1%，兩者累積的解釋變異量為 15.7%。從標準迴歸係數來看，「情緒感受」的 ß 係數為.324，為正數，表示國中教師對年改的「情緒感受」對「生涯規劃」有正向預測；「年改內容與過程公平合理性」的 ß 係數為-.121，為負數，表示國中教師對年改的「年改內容與過程公平合理性」對「生涯規劃」有負向預測，即國中教師知覺年改的情緒感受愈強烈，及對年改內容與過程公平合理性的評價愈負向，可預測其進行生涯規劃的行為意向也會愈高。

表 4-4-2

教師對年改的知覺對生涯規劃之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	R	R^2	ΔR^2	F 值	淨 F 值	ß 係數
情緒感受	.382	.146	.146	99.193***	99.193***	.324
公平合理	.396	.157	.011	54.034***	7.729***	-.121

***p< .001

貳、教師對年改的知覺對工作士氣各構面之預測力

一、教師對年改的知覺對「組織認同」之預測

由表 4-4-3 可知，以「組織認同」為效標變項時，共有兩個預測變項具有顯著預測力，依照進入迴歸模式的順序分別為「年改內容與過程公平合理性」（ß= .424，p< .001）及「情緒感受」（ß= -.146，p< .001）。「年改內容與過程公平合理性」對「組織認同」的個別解釋量為 24.4%，「情緒感受」對「組織認同」的個別解釋量為 1.7%，兩者累積的解釋變異量為 26.1%。從標準迴歸係數來看，「年改內容與過程公平合理性」的 ß 係數為.424，為正數；「情緒感受」的 ß 係數為-.146，為負數，表示國中教師對年改的「年改內容與過程公平合理性」對「組織認同」有正向預測，「情緒感受」對「組織認同」有負向預測，即國中教師對

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

年改內容與過程公平合理性的評價愈正向，及對年改的情緒感受愈微弱，可預測其對組織的認同也愈佳。

表 4-4-3

教師對年改的知覺對組織認同之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	*R*	R^2	ΔR^2	*F* 值	淨 *F* 值	ß 係數
公平合理	.494	.244	.244	187.985***	187.985***	.424
情緒感受	.510	.261	.017	102.379***	12.922***	-.146

****p*< .001

二、教師對年改的知覺對「工作投入」之預測

由表 4-4-4 可知，以「工作投入」為效標變項時，共有兩個預測變項具有顯著預測力，依照進入迴歸模式的順序分別為「年改內容與過程公平合理性」（ß= .185，*p*< .001）及「年改內容認知度」（ß= .129，*p*< .001）。「年改內容與過程公平合理性」對「工作投入」的個別解釋量為 3.1%，「年改內容認知度」對「工作投入」的個別解釋量為 1.7%，兩者累積的解釋變異量為 4.8%，顯示達顯著之變項聯合解釋變異量並不高。從標準迴歸係數來看，「年改內容與過程公平合理性」及「年改內容認知度」的 ß 係數為皆為正數；表示國中教師對年改的「年改內容與過程公平合理性」及「年改內容認知度」對「工作投入」有正向預測，即國中教師對年改內容與過程公平合理性的評價愈正向、對年改內容認知度愈正確，可預測其對工作的投入也愈佳。

表 4-4-4

教師對年改的知覺對工作投入之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	*R*	R^2	ΔR^2	*F* 值	淨 *F* 值	ß 係數
公平合理	.177	.031	.031	18.898***	18.898***	.185
認知度	.219	.048	.017	14.639***	10.085**	.129

** *p*< .01 .****p*< .001

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

三、教師對年改的知覺對「需求滿足」之預測

由表 4-4-5 可知，以「需求滿足」為效標變項時，共有三個預測變項具有顯著預測力，依照進入迴歸模式的順序分別為「年改內容與過程公平合理性」（ß= .395，p< .001）、「情緒感受」（ß= -.204，p< .001）及「年改內容認知度」（ß= .074，p< .05）。「年改內容與過程公平合理性」對「需求滿足」的個別解釋量為 23.8%，「情緒感受」對「需求滿足」的個別解釋量為 3.1%，「年改內容認知度」對「需求滿足」的個別解釋量為 0.5%，此三個預測變項，總計可以解釋「需求滿足」此一效標變項達 27.4%的變異量。從標準迴歸係數來看，「年改內容與過程公平合理性」的 ß 係數為.395，「年改內容認知度」的 ß 係數為.074，均為正數；「情緒感受」的 ß 係數為-.204，為負數；表示國中教師對年改的「年改內容與過程公平合理性」及「年改內容認知度」對「需求滿足」有正向預測，「情緒感受」對「需求滿足」有負向預測，即國中教師對年改內容與過程公平合理性評價愈正向、對年改的情緒感受愈微弱，及對年改內容認知度愈正確，可預測其在工作上的需求滿足也愈佳。

表 4-4-5

教師對年改的知覺對需求滿足之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	R	R^2	ΔR^2	F 值	淨 F 值	ß 係數
公平合理	.488	.238	.238	181.852***	181.852***	.395
情緒感受	.518	.269	.031	106.780***	24.397***	-.204
認知度	.524	.274	.005	73.066***	4.392*	.074

*p<.05.***p<.001

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第五節 教師背景變項、對年金改革的知覺對其規劃行為意向、工作士氣之預測力分析

由於第三章第二節中發現不同背景變項的教師在年改的知覺上有部分差異，因此想進一步探討教師背景變項與其對年改的知覺對「規劃行為意向」各構面及「教師工作士氣」各構面的預測情形。本研究以第四章第二節不同背景變項對年改知覺達顯差異的七個教師背景變項（年齡、婚姻狀況、自覺健康狀況、最高學歷、教職年資、公立學校教職年資、有無舊制年資）與教師對年改知覺的四個構面(年改內容認知度、年改內容支持度、年改內容與過程公平合理性、情緒感受）作為預測變項，以教師對年改的規劃行為意向兩個構面（理財規劃、生涯規劃）及教師工作三個構面（組織認同、工作投入、需求滿足）為效標變項，進行逐步迴歸分析，進一步探討上述七個教師背景變項與四個年改知覺變項的聯合預測力。

本研究的教師背景變項中，年齡、年資、公立學校教職年資為連續變項，而婚姻狀況、自覺健康狀況、最高學歷、有無舊制年資皆屬類別變項；因此，上述四個類別變項在投入迴歸分析前，需轉換成虛擬變項（dummy variable)。自覺健康狀況變項建構兩個虛擬變項,以健康狀況不好組別為參照組(reference group)；婚姻狀況變項建構兩個虛擬變項，以已婚組別為參照組；最高學歷變項建立兩個虛擬變項，以研究所（含）以上畢業組別為參照組；有無舊制年資變項建立一個虛擬變項，以無舊制年資的組別為參照組。茲將分析結果分別說明如下。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

壹、教師背景變項與其對年金改革的知覺對規劃行為意向之預測力

一、 教師背景變項與其對年金改革的知覺對「理財規劃」之預測力

由表 4-5-1 可知，以「理財規劃」為效標變項時，只有「情緒感受」單獨一個預測變項具顯著預測力。此結果與前一節分析相同，表示相較之下，個人背景變項對理財規劃無明顯預測力。

表 4-5-1

教師背景變項與其對年改的知覺對理財規劃之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	R	R^2	ΔR^2	F 值	淨 F 值	ß 係數
情緒感受	.464	.215	.215	159.490***	159.490***	.464

***p< .001

二、教師背景變項與年改知覺對「生涯規劃」之預測力

由表 4-5-2 可知，以「生涯規劃」為效標變項時，共有三個預測變項具有顯著預測力，依照進入迴歸模式的順序分別為「情緒感受」（ß= .337，p< .001）、「年改內容與過程公平合理性」（ß= -.133，p< .01）、「教職年資」（ß= -.094，p< .05）。「情緒感受」對「生涯規劃」的個別解釋量為 14.6%，「年改內容與過程公平合理性」對「生涯規劃」的個別解釋量為 1.1%，「教職年資」對「生涯規劃」的個別解釋量為 0.8%，此三個預測變項總計可以解釋「生涯規劃」此一效標變項達 16.5%的變異量。從標準迴歸係數來看，教師對年改的知覺構面對生涯規劃具有的預測力依序為「情緒感受」和「年改內容與過程公平合理性」，前者 ß 係數為正數，表示國中教師對年改的「情緒感受」對「生涯規劃」有正向預測；後者 ß 係數為負數，表示國中教師知覺「年改內容與過程公平合理性」對「生涯規劃」有負向預測，而在背景變項中，「教職年資」ß 係數為負數，表示教職年資愈淺，可預測其進行生涯規劃的行為意向也會愈高。綜論之，教師背景變項之「教職年資」增加了 0.8%的預測力。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

表 4-5-2

教師背景變項與其對年改的知覺對生涯規劃之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	*R*	R^2	ΔR^2	*F* 值	淨 *F* 值	ß 係數
情緒感受	.382	.146	.146	99.193***	99.193***	.337
公平合理	.396	.157	.011	54.034***	7.729**	-.133
教職年資	.406	.165	.008	38.233***	5.748*	-.094

*p< .05. ** p< .01. ***p< .001

貳、教師背景變項與其對年金改革的知覺對工作士氣之預測力

一、 教師背景變項與其對年金改革的知覺對「組織認同」之預測力

由表 4-5-3 可知，以「組織認同」為效標變項時，共有兩個預測變項具有顯著預測力（年改內容與過程公平合理性、情緒感受）。此結果與前一節分析相同，表示相較之下，個人背景變項對組織認同無明顯預測力。

表 4-5-3

教師背景變項與其對年改的知覺對組織認同之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	*R*	R^2	ΔR^2	*F* 值	淨 *F* 值	ß 係數
公平合理	.494	.244	.244	187.985***	187.985***	.424
情緒感受	.510	.261	.016	102.379***	12.922***	-.146

***p< .001

二、教師背景變項與其對年金改革的知覺對「工作投入」之預測力

由表 4-5-4 可知，以「工作投入」為效標變項時，共有兩個預測變項具有顯著預測力（年改內容與過程公平合理性、年改內容認知度）。此結果與前一節分析相同，表示相較之下，個人背景變項對工作投入無明顯預測力。

表 4-5-4

教師背景變項與其對年改的知覺對工作投入之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	*R*	R^2	ΔR^2	*F* 值	淨 *F* 值	ß 係數
公平合理	.177	.031	.031	18.898***	18.898***	.185
認知度	.219	.048	.017	14.639***	10.085**	.129

** p< .01. ***p< .001

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

三、教師背景變項與其對年金改革的知覺對「需求滿足」的預測力

由表 4-5-5 可知，教師背景變項與對年改知覺各構面中，共有四個預測變項具有顯著預測力，依照進入迴歸模式的順序分別為「年改內容與過程公平合理性」（ß= .404，*p*< .001）、「情緒感受」（ß= -.206，*p*< .001）、「有舊制年資－無舊制年資」（ß= .085，*p*< .01）與「一般大學－研究所（含）以上」（ß= -.071，*p*< .01），此四個變項共同解釋需求滿足總變異量的 28%。其中，「公平合理性」預測變項可解釋總變異量 23.8%，是主要的預測變項，其次為「情緒感受」變項可解釋總變異量 3.1%，「有舊制年資－無舊制年資」與「一般大學－研究所（含）以上」此兩個預測變項單獨可解釋變異量不足 1%。由逐步迴歸分析的係數估計發現，「公平合理性」及「有舊制年資－無舊制年資」對「需求滿足」有正向預測，「情緒感受」及「一般大學－研究所（含）以上」對「需求滿足」負向預測。顯示教師對年改內容與過程公平合理性的評價愈正向、對年改的情緒感受愈微弱、無舊制年資者、最高學歷為一般大學畢業者，可預測其在工作上的需求滿足也越佳。綜論之，加入教師背景變項之「有舊制年資－無舊制年資」、「一般大學－研究所（含）以上」雖對「需求滿足」亦有預測力，但其可預測力不高。

表 4-5-5

教師背景變項與其對年改的知覺對需求滿足之逐步迴歸分析摘要表

投入變項順序	*R*	R^2	ΔR^2	*F* 值	淨 *F* 值	ß係數
公平合理	.374	.238	.238	181.852***	181.852***	.404
情緒感受	-.221	.269	.031	106.780***	24.397***	-.206
有舊制年資－無舊制年資	-.767	.275	.006	73.349***	5.012**	-.085
一般大學－研究所（含）以上	-.662	.280	.005	56.323***	4.078**	-.071

** *p*< .01. ***p< .001

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第五章 研究發現、討論與建議

本章主要目的在於根據研究結果提出討論及建議，共分為兩節。第一節將針對本研究的主要發現，進行綜合討論。第二節將說明本研究限制，並提出具體建議，期能供教育主管機關參考，以及作為相關實務工作者與學術研究者參考之用。

第一節 主要發現及討論

本節將根據本研究的目的、研究問題及研究假設，針對研究結果進行討論，共分為五部分。第一部分主要說明國中教師對年金改革的知覺、規劃行為意向與工作士氣之現況；第二部分探討不同背景變項下國中教師知覺年金改革的差異；第三部分討論國中教師對年金改革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣的相關性；第四部分探討國中教師的背景變項、對年金改革的知覺對其規劃行為意向、工作士氣之影響與預測力；第五部分為結論。依序分述如下：

壹、國中教師對年金改革的知覺、規劃行為意向與工作士氣之現況

本研究的主要結果如下，整體平均來說：

(一)國中教師對年金改革內容的認知程度僅約一半的受試知識正確，認知度傾向不足。

(二)國中教師對年金改革內容的支持度傾向不同意的態度。

(三)國中教師對年金改革內容與過程公平合理性傾向於不同意的態度。

(四)國中教師對年金改革的情緒感受傾向強烈的狀態。

(五)國中教師在理財規劃上傾向同意的狀態。

(六)國中教師在生涯規劃上傾向同意的狀態。

(七)國中教師在組織認同上傾向不同意的狀態。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

(八)國中教師在工作投入上傾向同意的狀態。

(九)國中教師在需求滿足上傾向不同意的狀態。

以下就各研究結果加以詳細說明及討論：

一、教師對年金改革的知覺

（一）對年金改革的認知度

本研究發現目前國中教師對年金改革的認知程度，整體平均來說，僅約有一半的受試答對（單題平均數為.49），與許彩雲（2007）、陳光照（2008）、涂淑安（2014）、黃姵翎（2015）的研究結果大致相符。以教師在各類別的答題情形來看，教師對「調整優存制度」、「取消年資補償金」、「調整遺屬年金制度」、「年資制度轉銜」、「調整退撫基金提撥率」、「離婚配偶請求權」的理解較為不足，有半數以上的人答錯或不知道。而在「延後退休金起支年齡」類別上，大部分的教師較為不了解的內容為「教師符合基本任職年資規定，未達全額月退休金開始給付年齡者，可先行辦理退休」此規定，而「調整退休金計算基準」、「調整退休所得替代率」、「育嬰留職停薪年資採計」，及「延後退休金起支年齡」此類別的部分內容（退休金起支年齡、領取全額月退休金標準）是大部分教師較為了解的，呼應過去研究，教師較為留意的年金改革內容為退休金起支年齡（黃宣榕，2010）。整體而言，有超過半數的教師對於年金改革的內容都不甚瞭解或有誤解，其中又以回答不知道者佔大部分的比例。本研究推究其原因，一是大部分的教師都在快到屆退，才開始關注退休金的相關訊息，過去研究也顯示退休法令的年齡、年資規範對個人退休時間點的決策甚為重要，即將符合或已符合退休資格者對退休制度較關切（李美惠，2014；鐘淑惠，2014），而本研究也發現教職年資、公立學校教職年資較資深者與具有舊制年資者對年金改革的認知度較正確。二是教師大多被動接收年改訊息，且來源大多為新聞媒體或網路，而部分訊

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

息可能有特定立場或較片面，使多數教師對年金改革的內容一知半解，甚至誤解。三是部分年金改革內容為本次新增規定（如：調整遺屬年金制度、年資制度轉銜、離婚配偶請求權等），因此較少人知道。四是大部分的教師僅對與自身有關的規定較為關心，如「調整優存制度」、「取消年資補償金」等規定關係到舊制年資教師，對於無舊制年資的教師其重要性並不大，便不會主動了解。

（二）對年金改革的態度

教師在年金改革態度的兩個構面上，均傾向不同意的態度。此結果與過去研究指出公教人員對退撫制度變革方案內容的接受度與滿意度都不高，大多為勉強接受的結果大致相符（張俊雄，2014；涂淑安，2014；龔翎，2015；黃姵翎，2015）。本研究亦發現自評健康狀況好者，教職年資、公立學校教職年資較淺者，及無舊制年資者的支持度較高，而其認為公平合理性也較高，此結果也呼應過去研究發現 （黃宣榕，2010；涂淑安，2014；黃姵翎，2015）。

年金改革內容支持度五題平均得分介於 2.11 分至 2.47 分之間，各題得分均低於中間值，得分由低至高依序為「我支持教師請領月退休金之起支年齡延後至 58 歲。」（1.85）、「我支持年改調整退休金計算基準。」（2.11）、「我支持年改調整所得替代率」（2.11）、「我支持年改取消年資補償金。」（2.41）「我支持年改之職域轉換年資制度轉銜。」（2.40）、「我支持年改調整優存制度。」（2.47），從較低分的題目來看，本研究結果與蕭依均（2014）研究發現國小教師同意改革，但不支持退休年齡延後相同。龔翎（2015）研究結果指出大多數公務人員能接受月退休金起支年齡延後不同，推究其原因，可能是研究對象不同，其工作特性會影響其對延退的態度所致，但此項推論正確性尚有待進一步驗證。而調整優存制度的支持度趨近中間值，此結果與龔翎（2015）研究發現大多數公務人員對於優存利率調降皆表示認同且接受大致相符，其研究推論此結果係因優

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

惠存款制度施行有其時空背景，而現今公職待遇已在一般民間企業的平均水準之上。

本研究結果發現國中教師對年金改革內容與過程公平合理性傾向不同意的態度，此結果與過去研究大致相符（許彩雲，2007；陳光照，2008；涂淑安，2014；黃姵翎，2015）。在年金改革內容方面，教師對年金改革制度的實施，是否能有效改善政府財政危機，以及促進社會公平正義，傾向懷疑態度，對於退休金所得感到不合理，且普遍認為其退休權益保障不足。在年金改革的過程方面，教師對政府在修法完成後的溝通與說明感到不充分，且認為獲得年金改革資訊的管道不足，在執行改革的過程，教師感到不被尊重。

綜上所述，教師對於年金改革的內容傾向不支持，尤其是延後退休年齡此項調整，教師工作特性乃需與學生密切互動，五、六十歲時有體力之限制。以公平合理性量表的題目來看，國中教師不同意政府聲稱的公平合理性，從本結果亦可理解教師對年金改革的情緒感受為何會如此負向。

（三）對年金改革的情緒感受

在年金改革知覺各構面之題平均得分上，「情緒感受」平均得分高於題中間值（單題平均數為 3.13），表示大部分教師對年金改革制度有強烈的負面情緒。本結果支持 Schein（1970）心理契約（psychological contract）的觀點，即心理契約會讓組織成員對於工作有一種可控制、可預測的感覺，如果這種可以預測的感覺受到威脅，就會引發組織成員感到不安。與國內相關文獻比對後，發現本研究結果與張芝婷（2006）以公務人員為對象，探討其對舊制退休金優惠存款利率 18%看法的研究相符，即當被改革者對改革有心理契約破壞的認知，將使其在知覺心理契約違背後有負面情緒反應。此外，從量表中較高分的題項內容來看，得分最高「年金改革使我對政府的信心大打折扣。」（3.29 分）、次高「年金改革

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

讓我有被政府欺騙的感覺。」（3.22 分）、再者為「社會對教師年金的輿論或批評讓我覺得有壓力。」（3.17），可見教師對於年金改革的負面情緒感受除了來自改革的內容外，亦與社會對教師年金的輿論有關，此結果與過去研究相同（鍾淑惠，2014；龔翎，2015）。本研究認為公立學校教師對年金改革辦法的內容及對其公平合理性已不認同，再加上現今社會輿論對教師不友善的氛圍，因而使其對於年金改革感到失望與對於政府失去信心。

二、教師的規劃行為意向

目前尚缺乏年金改革公布後對教師規劃行為意向影響的調查，本研究以自編理財規劃和生涯規劃量表進行現況調查，研究結果發現目前國中教師的「理財規劃」（單題平均數為 3.21）與「生涯規劃」（單題平均數為 3.01）均傾向同意的狀態；其中，理財規劃又高於生涯規劃。亦即國中教師在知覺年改辦法後，有較高的理財規劃與生涯規劃行為意向，此結果與過去文獻相符（許彩雲，2007；黃姵翎，2015）。

在理財規劃方面，本研究結果發現國中教師在理財規劃量表的所有題項，均高於中間值，單題得分由高至低分別為「年金改革後，我更重視將來退休後所需的金錢來源。」（3.42）、「我認為自行儲蓄金錢以備養老之用是必要的。」（3.38）、「我認為退休後的生活費需要另行規劃。」（3.35）、「年金改革後，在選擇理財的投資工具，我主要考量投資工具風險較低的。」（3.17）、「年金改革後，我主要會利用一般儲蓄進行理財規劃。」（3.08）、「年金改革後，我遇到理財方面的困擾，會主動尋求協助。」（2.92），由題意來看，代表年金改革公布後，國中教師知覺此變革對自己財務的影響，因此對於退休後金錢來源的觀念、增加個人理財規劃，及理財資訊的獲得等開始有積極的行動。此結果呼應過去的研究，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

蕭依均（2014）研究指出教師因應退休所得減少的對策主要是調整理財方式，理財規劃態度亦趨於保守等。

於生涯規劃方面，本研究結果發現教師在生涯規劃量表的所有題目均高於中間值，單題得分由高至低分別為「年金改革後，我重新關注與審視自己的退休問題。」（3.28）、「我想要學習除了教師以外的工作能力。」（3.17）、「年金改革後，我對未來工作生涯的發展越來越不確定。」（3.11）、「外面有更好的發展機會，我會考慮離開教職。」（2.76）、「年金改革後，我打算額外兼差以增加收入。」（2.74），由題意來看，顯示年金改革後，國中教師知覺到此變革對其生涯發展上的影響，因此開始有較多的生涯規劃行為，包含審視退休問題、學習其他能力、選擇轉至其他行業、考慮兼差等。此結果與蕭依均（2014）發現相符，退休金減少的情況下，教師會調整生涯規劃（如：調整計畫退休的年齡）。

綜上所述，規劃行為意向構面與教師對年金改革的認知相呼應，教師較留意自己的退休金、退休年齡等退休問題，對於理財規劃、生涯規劃也有行為意向的調整與準備，以因應年改對個人的影響。

三、教師的工作士氣

本研究結果顯示教師在「組織認同」（單題平均數為 2.01）、「需求滿足」（單題平均數為 2.18）構面均為不同意的態度，組織認同又低於需求滿足；「工作投入」（單題平均數為 2.74）構面為三個量表單題得分平均數最高，傾向同意的態度，此結果與涂淑安（2014）、黃姵翎（2015）發現工作士氣大致相符。對照過去研究，顯示不論年金改革公布前或公布後，教師均能展現出熱忱、積極主動的精神於教育工作中，並願意持續進修，提昇自我專業能力與教學品質。在教師工作士氣其他構面得分的排序上，本研究最低分為組織認同，次低為需求滿足，顯示教師對於教育單位的認同感，以及在工作中獲得個人需求的滿足較為低落，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

此結果與涂淑安（2014）、黃姵翎（2015）的研究發現教師在需求滿足和組織認同構面較為不同意大致相同。雖然，教師對組織認同、需求滿足傾向不同意的態度，但國中教師認為自己對工作是投入的。從此結果來看，年金改革的紛擾，教師比較不認同教育主管單位、教師工作獲得的滿足亦較低，但工作投入仍較高，似乎並未影響學生的受教權。不過，教育主管單位有責任保障教師退休權益並使教師們安於其崗位全心奉獻教育，提高組織效能與激勵士氣，因此以整體教師工作士氣現況來看仍有提昇的空間。

貳、不同個人背景變項的國中教師知覺年金改革有顯著差異，部分成立

本研究的主要結果如下：

(一)不同性別變項之國中教師，在年金改革知覺上沒有顯著差異。

(二)不同年齡變項之國中教師，在年金改革知覺各構面上均有顯著差異。

(三)不同婚姻狀況變項之國中教師，在年金改革知覺（認知度、情緒感受）上有顯著差異。

(四)不同常態性需要撫養人數變項之國中教師，在年金改革知覺上沒有顯著差異。

(五)不同健康狀況變項之國中教師，在年金改革知覺（認知度、公平合理性、情緒感受）上有顯著差異。

(六)不同最高學歷變項之國中教師，在年金改革知覺（認知度）上有顯著差異。

(七)不同教職年資變項之國中教師，在年金改革知覺各構面上有顯著差異。

(八)不同公立學校教職年資變項之國中教師，在年金改革知覺各構面上有顯著差異。

(九)有無舊制年資變項之國中教師，在年金改革知覺各構面上有顯著差異。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

由此可知，本研究假設 1：「不同個人背景變項的國中教師知覺年金改革有顯著差異」，大部分得到支持（如表 5-1-1）。以下就各研究結果加以詳細說明及討論：

一、性別

不同性別之國中教師對年金改革之知覺在「年改內容認知度」、「年改內容支持度」、「年改內容與過程公平合理性」、「情緒感受」四個構面皆未達顯著水準，故研究假設 1-1 未獲得支持，亦即國中教師對年金改革的知覺不會因為性別不同而有差異。此與張芝婷（2006）、余玉麟（2007）、陳淑英（2012）、張俊雄（2014）、涂淑安（2014）等多數研究結果大致相同，即個人對年金改革的認知、態度、情緒感受較不受性別所影響。

二、年齡

不同年齡之國中教師對年金改革之知覺在「年改內容認知度」、「年改內容支持度」、「年改內容與過程公平合理性」、「情緒感受」四個構面上皆達顯著水準，故研究假設 1-2 獲得支持，亦即國中教師對年金改革的知覺會因為年齡不同而有差異。本研究發現「51 歲以上」組在情緒感受上顯著高於「35 歲以下」組，此結果與張芝婷（2006）研究結果「不同年齡對心理契約違背的感受沒有差異」不同，推論原因，可能是研究對象不同所致；在內容認知度上「46-50 歲」組顯著高於「35 歲以下」組，此結果與許彩雲（2007）和黃姵翎（2015）的研究指出年齡較高者對退休制度的認知程度愈高的結果相符。本研究發現「35 歲以下」以及「36-40 歲」組在內容支持度與內容與過程公平合理性上顯著高於「46-50 歲」組，此結果與周芷溶（2010）、張俊雄（2014）、涂淑安（2014）、張瑀芬（2017）的研究指出年齡越大的教師較傾向不接受改革的結果相符。本研究

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

推論以上發現的原因，可能是年紀較輕之國中教師進入教職工作不久，距離退休時間尚久，認為年金改革內容未來仍有變動的可能性；為求退撫基金能永續發展，也會比年齡較大的國中教師持有較多正面的期待，因而對年金改革的支持度和公平合理性看法都有較正向的評價。年齡對個人的退休決策影響重大，年長的國中教師，離退休時間較近，對年金改革的了解對其而言較為迫切，故較關注年金改革內容的改變情形，同時 46 歲以上的國中教師，大部分兼具新、舊制年資，是退休權益影響較大的族群，也對退休既有的期待較高，於將退之際卻面臨退休制度的變化，其對年金改革的看法和感受也會有較負面的評價。

三、婚姻狀況

已婚者對年金改革知覺之「內容認知度」與「情緒感受」上均高於未婚者，故研究假設 1-3 獲得部分支持，亦即國中教師對年金改革的知覺會因為婚姻狀況不同而有差異。本研結果不同婚姻狀況在態度上則無顯著差異，與許彩雲(2007)、張俊雄（2014）的研究相同。本研究推論此結果的原因，可能是因為本次年金改革調整的內容部分涉及婚姻狀況（如：離婚配偶請求權），已婚者會較有意願進一步了解調整內容。此外，已婚者可能背負家庭經濟的責任，或有較高的家庭開銷，為了因應家計，而考慮延後退休，所以知覺到年金改革的負面情緒感受較大。

四、常態性需要撫養人數

不同常態性需要撫養人數之國中教師對年金改革之知覺在「內容認知度」、「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」四個構面皆未達顯著水準，故研究假設 1-4 未獲得支持，亦即國中教師對年金改革的知覺不會因為常態性需要撫養人數而有所差異，此結果與蕭依均（2014）不同。推測此結果可

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

能此變項對年金改革知覺的影響亦與家庭經濟等因素有關係，但此項推論的正確性，仍待未來研究進一步探究來瞭解。

五、健康狀況

不同健康狀況之國中教師對年金改革之知覺在「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」三個構面上皆達顯著水準，故研究假設 1-5 獲得大部分的支持，亦即國中教師對年金改革的知覺會因為健康狀況不同而有差異。不同自覺健康狀況之國中教師在「內容認知度」無顯著差異，與許彩雲（2007）研究發現自覺健康狀況好或非常好的公務人員對變革的認知度高於自覺健康狀況不好者不同。在「內容支持度」、「內容與過程公平合理性」、「情緒感受」構面得分本研究均有顯著差異的發現，在內容支持度與內容與過程公平合理性構面上，自覺健康狀況好的國中教師大於自覺健康狀況不好的國中教師，此與周芷溶（2010）的結果相符。在情緒感受上，自覺健康狀況不好的國中教師顯著大於自覺健康狀況好的國中教師。推究此結果主要原因為，延後退休金起支年齡拉長教師工作期間，自覺健康狀況良好的國中教師在體力、人力資本等方面均較健康狀況不好的教師足以負荷，所以對年金改革的看法較為正面，自然在情緒感受的影響也較小；健康狀況不好的國中教師可能為疾病所困擾，醫療支出亦是經濟上的重擔，對於早已安排退休規劃的教師，年金改革的變化使其需要調整與適應，而影響其情緒感受。

六、最高學歷

不同最高學歷之國中教師對年金改革知覺之「內容認知度」達顯著水準，故研究假設 1-6 獲得部分支持，本研究發現，最高學歷為研究所（含）以上之國中教師對年金改革的認知程度高於師範校院學士，此結果與陳光照（2008）針對公

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

職人員的調查發現除了變革內容接受度大學學歷以上者高於高中職以下學歷者，變革認知、支持度、福利性、合理性均無顯著差異不同。推究原因，一是可能有較高學歷者對進入教師一職有較多的期許，因此對於年金改革對個人的影響也可能較重視，因而較會注意相關改革內容。

七、教職年資

本研究結果發現不同教職年資之國中教師對年金改革知覺之「年改內容認知度」、「年改內容支持度」、「年改內容與過程公平合理性」、「情緒感受」均達顯著水準，故研究假設 1-7 獲得支持，亦即國中教師對年金改革的知覺會因為教職年資不同而有差異。

教師對年金改革知覺之「年改內容認知度」會因教職年資不同而有差異性存在，此研究結果與許彩雲（2007）、周芷溶（2010）、陳淑英（2012）、涂淑安（2014）、黃姵翎（2015）之研究結果大致相符。進一步比較分析結果發現，「年資 21 年以上」者對年金改革內容的認知度，顯著高於年資「5 年以下」者及「6-10 年」者，推究其原因，退休制度涉及年齡、年資的規範，對「21 年以上」的資深教師有立即性的影響，其正面臨個人退休決策的時間點，年金改革內容對其甚為重要，因此也會較關心。

在態度構面上，與過去的研究相符（周芷溶，2010；張俊雄，2014；涂淑安，2014；張瑀芬，2017），即不同教職年資的教職人員，對於當時的退休制度和延後退休的看法有差異，本研究結果在「年改內容支持度」上，教職年資「5 年以下」、「6 至 10 年」、「11 至 15 年」者顯著大於教職年資「21 年以上」者，此與張俊雄（2014）研究發現年資淺的教師對變革接受度愈高相符；而在「年改內容與過程公平合理性」上，本研究發現教職年資「5 年以下」者大於教職年資「21 年以上」者，此與涂淑安（2014）、張瑀芬（2017）研究發現年資淺的教師

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

對變革期待度高於年資較深的教師相符，推究其原因，可能是年資較淺的國中教師較能接受年金改革的必要性，也期待年金改革能改善世代間公平正義。

在「情緒感受」上，教職年資「21 年以上」大於「5 年以下」，此結果與張芝婷（2006）研究發現年資越資深的公務人員，其所遭受破壞的感受較年資淺者強烈相符。推究其原因，可能因年資較深的國中教師終身奉獻於教職，對於教職應給予的退休待遇期待也較高，其亦為受到此次年金改革影響衝擊最大的對象，因此對年金改革的支持度和公平合理性的態度相對較不同意，對年金改革所知覺到的負面情緒感受自然也較強烈。

八、公立學校教職年資

本研究結果發現不同公立學校教職年資之國中教師對年金改革知覺之「年改內容認知度」、「年改內容支持度」、「年改內容與過程公平合理性」、「情緒感受」均達顯著水準，故研究假設 1-8 獲得支持，亦即國中教師對年金改革的知覺會因為公立學校教職年資不同而有差異。國中教師對年金改革知覺之「內容的認知度」會隨公立學校教職年資不同，而有差異性存在。進一步比較分析結果發現，年資「21 年以上」者在退休制度變革之內容認知度，顯著高於年資「5 年以下」、「6-10 年」及「11 至 15 年」者，推究其原因「21 年以上」的資深教師大部分已符合或接近符合本次年金改革前規定之年資滿 25 年自願退休條件，為維護自身權益，而有迫切了解的需要，因此對年金改革的認知程度也較高。在「內容支持度」上，年資「5 年以下」者顯著大於年資「16 至 20 年」及「21 年以上」者，且年資「11 至 15 年」者顯著高於「21 年以上」者；在「公平合理性」上，年資「5 年以下」者大於年資「16 至 20 年」及「21 年以上」者；在「情緒感受」上，年資「21 年以上」者及「16 至 20 年」者大於「5 年以下」者，對照上述教職年資變項的結果可知，不論是教職年資或公立學校教職年資變項，不同年資的

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

國中教師對年金改革的知覺皆有顯著差異。推究其原因，一則是年資越高，退休基數累積也隨之增加；二則是因本研究有效樣本「21 年以上」者的範圍為 21 年至 40 年間，因此包含了純新制（年資 21 年）、兼具新舊制的教師，年資越深的教師，也經歷越多次退休制度的轉變，從剛入教職受到政府優渥的福利保障，到民國 85 年恩給制的取消，期間亦有小幅的調整，而此次年金改革所受到刪減的福利也比年資淺的教師多，因此其對年金改革的支持度、公平合理性的看法也會相對較低，又其於任職教師期間面臨多次年金制度的變動與被迫接受，自然也會影響其情緒感受。

九、有無舊制年資

本研究結果發現是否具有舊制年資與國中教師對年金改革之知覺差異皆達顯著水準，故研究假設 1-9 獲得支持，亦即國中教師對年金改革的知覺會因為是否具有舊制年資而有差異。本研究發現具有舊制年資之國中教師在年金改革知覺之「內容認知度」、「情緒感受」構面上均顯著高於無舊制年資之國中教師，與黃姵翎（2015）的研究發現相符，即有舊制年資者在變革內容瞭解的程度高於無舊制年資者；本研究亦發現無舊制年資之國中教師在「年改內容支持度」、「年改內容與過程公平合理性」構面上均顯著高於有舊制年資之國中教師，此結果與許彩雲（2007）的研究大致相符，其研究指出未具有舊制年資者對變革態度（接受度）高於具有舊制年資者。推究原因，教師退休新制自 85 年 2 月 1 日實施，有舊制年資的國中教師服務年資最少應將近 22 年（年齡近 45 歲左右），退休制度的變化可能使其產生心理契約破壞的感受，又此次年金改革內容雖新增年資制度轉銜規定，但對於中年轉換職業，其內心可能是不安的。未有舊制年資（純新制）的國中教師，可能知覺年金改革對其影響較小，又未來年金制度的改變無法

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

預測，因此對於年金改革內容較不了解，此外，其於個人生涯計畫上可拓展空間也較大，因而對年金改革持較正向的態度。

表 5-1-1

不同背景變項在年改知覺差異比較彙整表

背景 \ 知覺	內容認知度	內容支持度	內容與過程公平合理性	情緒感受
性別				
年齡	46 至 50 歲＞35 歲以下 51 歲以上＞35 歲以下	35 歲以下＞46 至 50 歲 36 至 40 歲＞46 至 50 歲	35 歲以下＞46 至 50 歲 36 至 40 歲＞46 至 50 歲	46 至 50 歲＞35 歲以下 51 歲以上＞35 歲以下
婚姻狀況	已婚＞未婚			已婚＞未婚
撫養人數				
健康狀況		好＞不好	好＞不好	不好＞好
最高學歷	研究所（含）以上＞師範校院學士			
教職年資	21 年以上＞5 年以下 21 年以上＞6 至 10 年	5 年以下＞21 年以上 6 至 10 年＞21 年以上 11 至 15 年＞21 年以上	5 年以下＞21 年以上	21 年以上＞5 年以下
公立學校教職年資	21 年以上＞5 年以下 21 年以上＞6 至 10 年 21 年以上＞11 至 15 年	5 年以下＞16 至 20 年 5 年以下＞21 年以上 11 至 15 年＞21 年以上	5 年以下＞16 至 20 年 5 年以下＞21 年以上	16 至 20 年＞5 年以下 21 年以上＞5 年以下
舊制年資	有＞無	無＞有	無＞有	有＞無

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

參、國中教師對年金改革的知覺與規劃行為意向、工作士氣之關係

本研究的主要結果如下：

(一)國中教師知覺年金改革與規劃行為意向的相關大部分達顯著。

(二)國中教師知覺年金改革與工作士氣的相關大部分達顯著。

由此可知，本研究假設 2：「國民中學教師在年金改革的知覺與其規劃行為意向具有顯著相關。」以及本研究假設 3：「國民中學教師知覺年金改革與工作士氣具有顯著相關。」大部分得到支持，以下就各研究結果加以詳細說明及討論：

一、「年改內容認知度」構面

「年改內容認知度」與「理財規劃」、「工作投入」具有顯著的正相關，與過去的研究發現認知度與工作投入具有相關性的結果相符（陳光照，2008；陳淑英，2012；涂淑安，2014；黃姵翎，2015）；其中在相關程度上，又與陳淑英（2012）研究發現認知度與工作投入相關最高相符，表示國中教師對年金改革的認知程度越正確，其工作投入構面的表現亦越佳。在規劃行為意向上，對年金改革認知程度越正確，年金改革後教師採取理財規劃的行為意向也越高。綜上所述，促進教師對年金改革認知的正確程度，使其掌握自身的權益，其愈會增加對理財規劃採取因應的行為，並有助於工作投入的提升。

二、「年改內容支持度」構面

本研究發現「年改內容支持度」與「理財規劃」、「生涯規劃」具有顯著的負相關，但與「組織認同」、「工作投入」、「需求滿足」呈現顯著正相關；其中，又與「需求滿足」之相關程度最高，與「理財規劃」之相關程度最低。表示國中教師對年金改革的支持程度越高，其工作士氣各構面表現也越佳，且較不會進行理財規劃、生涯規劃等。本研究結果與過去研究的發現相大致相符（許彩雲，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

2007；陳淑英，2012；涂淑安，2014；張俊雄，2014；黃姵翎，2015）。結果顯示，國中教師能支持年金改革的調整內容，年金改革後教師採取理財與生涯規劃的行為意向也越低，對於教育主管單位的認同感，及整體需求的滿足感也相應隨之提昇，其工作士氣表現也越佳。推論可能因為國中教師支持年金改革，不會認為權益受損，也接受退休制度的設計能保障經濟生活安全，而不會增加其採取規劃行為的意向，在工作士氣上也會愈高昂；年金改革內容支持度與個人及工作行為構面的關聯是環環相扣的。

三、「年改內容與過程公平合理」構面

本研究發現「年改內容與過程公平合理」與「理財規劃」、「生涯規劃」具有顯著的負相關，與「組織認同」、「工作投入」、「需求滿足」等呈現顯著正相關，其中，與「組織認同」之相關程度最高，與「工作投入」之相關程度最低（許彩雲，2007；陳淑英，2012；涂淑安，2014；黃姵翎，2015 ）。結果顯示，國中教師能了解年金改革為時勢所趨，認同政府推動改革符合公平正義等合理性，確信能保障自身退休權益，年金改革後所採取理財與生涯規劃的行為意向也越低，對於教育主管單位的認同感，及整體需求的滿足感也相應隨之提昇，其工作士氣表現也愈佳。誠如年金改革內容支持度的發現，國中教師對年金改革內容與實施過程感到愈公平合理，其態度上也會愈趨於正面，反應在工作士氣上也會愈積極。

四、「情緒感受」構面

「情緒感受」與「理財規劃」、「生涯規劃」具有顯著的正相關，與「組織認同」、「工作投入」、「需求滿足」具有顯著的負相關，其中，與「理財規劃」之相關程度最高，與「工作投入」之相關程度最低，其原因可能是國中教師對年

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

金改革感到缺乏保障、擔心權益受損，此危機感會使其知覺生涯和財務受到較大影響，年金改革後採取理財與生涯規劃的行為意向也越高。Cunha Cooper（2002）指出組織變革的過程會衝擊員工的福利，因為不確定性會產生職業壓力，降低其工作滿意度。張芝婷（2006）的研究亦發現心理契約破壞的情緒反應，會使其專業承諾下降、工作績效與公民行為下降。簡言之，教師對年金改革有強烈情的緒感受，其對個人的規劃行為意向也有愈同意的狀態，而在工作士氣上的反應則愈低落。

肆、國中教師的背景變項、對年金改革的知覺對規劃行為意向、工作士氣之預測

本研究的主要結果如下：

(一)國民中學教師對年改的「情緒感受」能顯著預測「理財規劃」。

(二)國民中學教師對年改的「情緒感受」、「年改內容與過程公平合理性」及其「教職年資」能顯著預測「生涯規劃」。

(三)國民中學教師對年改「年改內容與過程公平合理性」、「情緒感受」能顯著預測「組織認同」。

(四)國民中學教師對年改「年改內容與過程公平合理性」、「內容認知度」能顯著預測「工作投入」 。

(五)國民中學教師對年改「年改內容與過程公平合理性」、「情緒感受」及其「是否具有舊制年資」與「一般大學－研究所（含）以上」能顯著預測「需求滿足」。

大致上來說，本研究發現國中教師「對年改的知覺」能有效預測其「規劃行為意向」及「工作士氣」，因此本研究假設 4：「國民中學教師對年金改革的知

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

覺對規劃行為意向具有預測力。」及本研究假設5：「國民中學教師對年金改革的知覺對工作士氣具有預測力。」得到部分支持。而加入背景變項與「對年改的知覺」一起預測其「規劃行為意向」及「工作士氣」時，雖然發現「教職年資」能顯著預測「生涯規劃」、「是否具有舊制年資」與「一般大學－研究所（含）以上」亦能顯著預測「需求滿足」，但背景變項的預測力都很小。

本研究發現，「情緒感受」（正向預測）是四個年金改革知覺構面中，唯一一個可以有效預測「理財規劃」效標變項的因子，即國中教師知覺年金改革的情緒感受愈強烈，其對個人理財規劃行為意向愈高。且「情緒感受」（正向預測）亦為年金改革知覺各構面中，對規劃行為意向（理財規劃、生涯規劃）最具影響力的預測因子。在預測「生涯規劃」上除了「情緒感受」外，還有「年改內容與過程公平合理性」（負向預測），亦為預測「生涯規劃」的主要因子，即國中教師對年金改革內容與過程公平合理性有愈負向的評價，其生涯規劃的行為意向也愈高。蕭依均（2014）的研究結果也指出教師在面對退休金減少的情況下，因應方式主要是調整理財規劃，或延緩退休計畫以符合請領月退休金標準。

另外，本研究結果教師對年金改革的知覺之「年改內容與過程公平合理性」與工作士氣各構面最為相關，黃姵翎（2015）的研究結果態度支持度與工作士氣的相關程度最高，與本研究有相似的發現。另外，「年改內容與過程公平合理性」皆能有效正向預測工作士氣工作投入之組織認同、工作投入、需求滿足構面。即國中教師對年金改革內容與過程公平合理性有愈正向的評價，可以預測其在整體及各構面的工作士氣狀況也愈好；「年改內容與過程公平合理性」亦是年金改革知覺各構面中，最有效的預測變項，即用於預測工作士氣最主要的概念。從此構面的題目敘述來看，國中教師對於公平合理性的態度不只是年金改革的目標訴求合理性，還有變革的調整及執行過程中自己是否受到公平與尊重的對待，過去研

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

究也顯示教師對薪資的滿意程度愈高，其工作士氣越高，教師所需求的福利待遇不再只是工作薪資方面的物質報酬，更重要的是公平合理的報酬(陳嘉陽，1983；嚴靜娜，2001；陳冠之，2005），陳正料（2007）研究指出為了有效化解公務員反彈聲浪，政府宣導與推動八五制時，應提出更多預期結果效益來說服關係人，並採取不同方案目標訴求來達成溝通目的。足見「年改內容與過程公平合理性」對工作士氣的正向影響。另外，「情緒感受」（負向預測）能顯著預測組織認同和需求滿足，「年改內容認知度」(正向預測)能顯著預測工作投入和需求滿足，但解釋力都不高，此結果與陳淑英（2012）發現退休制度再變革（認知度、接受度）對工作士氣具有正向影響大致相符。

在預測「組織認同」除了「年改內容與過程公平合理性」還有「情緒感受」（負向預測），與張芝婷（2006）的研究發現公務人員心理契約違背的感受對其專業承諾具有負向影響大致相符。過去研究顯示個人對工作權益犧牲的知覺，會降低其對組織的承諾；而個人對自身權益有保障的知覺，會正向影響其組織承諾（洪麗美，2005；陳春希、陳博舜、李雯嘉，2009)，本研究結果呼應曹士源(2007）研究發現個人並不會因為薪酬福利政策內容的改變而影響其工作士氣，而是制度構面不合理性與執行過程讓被改革者感到變革的不確定性，使其感到不安。

在「工作投入」的預測中，除了「內容與過程公平合理性」，還有「對年改內容的認知度」（正向預測），此結果與宋香蘭（2010）研究退休法修正改革的認知度與生涯轉化對工作投入有正向影響大致相符。過去研究亦有與本研究不同的發現，張芝婷（2006）發現心理契約違背的感受對其工作績效具有負向影響，本研究推測導致此不一致結果可能的原因為其所探討的年金改革內容較單一，即僅有「舊制退休金存款」；此外，可能是研究對象不同，其研究僅以內政部的公務人員作為研究母群；再者，可能是工作特性不同等因素所致。教師的教學主體

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

為學生，教師對於教學工作都所期許，不因個人對年改的情緒而影響對工作的投入。許彩雲（2007）的研究結果發現年金改革知覺（認知度、接受度）對工作投入沒有顯著預測力。雖然本研究發現「年改內容認知度」與「年改內容與過程公平合理性」對工作投入具有預測力，但相對其他工作士氣構面之多元迴歸，年改知覺對工作士氣的預測力實屬低弱。本研究推測可能還有其他因素影響，如教師工作信念、壓力因應方式等，還需日後研究加以佐證及探討。

「需求滿足」的預測變項有「年改內容與過程公平合理性」（正向預測）、「年改內容認知度」（正向預測）及「情緒感受」（負向預測） 三個變項，此結果與宋香蘭（2010）研究發現退休法修正改革的認知、修正內容合理性態度與生涯轉化對工作滿足具有正向影響部分相同。結果顯示雖然年金改革是時勢所趨，保障不如從前，但當國中教師能對年金改革的目標訴求有越正向的評價，且感受到年金改革過程是受到尊重的、獲得資訊及溝通的管道是充裕的，對年金改革內容有充份的了解，對年金改革的情緒感受愈微弱，則能預測其需求滿足上也會越高。

綜上所述，國中教師對年金改革的知覺對規劃行為意向與對工作士氣的預測大致達到顯著，過去不一致的結果與本研究的預測顯結果顯示下，此預測力是否受到其他背景變項的影響，又或背景變項亦能提升預測力，亦是本研究想繼續探討的。

雖然本研究現階段尚未分析教師背景變項對規劃行為意向及工作士氣之差異情形，但本研究根據年金改革的相關文獻，認為影響年金改革的因素中，個人背景變項是一個重要的因素，因為無論是對年金改革的知覺、規劃行為意向、工作士氣都屬於個人的主觀知覺，會因個人背景不同而有所差異。因此，本研究將個人背景變項定義為自變項，先選擇不同背景變項對年改知覺達顯差異的七個教

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

師背景變項作進一步的探討，本研究發現納入不同背景變項後，除對於「生涯規劃」、「需求滿足」此二個效標變項的聯合預測力有所不同，但對其他效標變項則無增加預測力。在「生涯規劃」的預測中，除了「情緒感受」、「年改內容與過程公平合理性」，在個人背景變項上則增加了「教職年資」，此變項可單獨解釋 0.8%的變異量。即國中教師對年改的情緒感受愈強烈、對年改內容與過程公平合理性評價愈負面，教職年資愈資淺，可預測其進行生涯規劃的行為意向也愈高，其原因可能是因為教職年資較淺的教師離退休尚久，在生涯上可探索和準備的時間較充裕，因而其進行生涯規劃的行為意向也較資深教師高。

在「需求滿足」的預測中，「年改內容與過程公平合理性」、「情緒感受」仍具有顯著預測力，而在個人背景變項上則增加了「有舊制年資－無舊制年資」、「一般大學－研究所（含）以上」，分別可單獨解釋 0.6%、0.5%的變異量。此探討可以更細緻的解釋在「需求滿足」上的預測，即國中教師對年金改革的公平合理性評價愈正向、對年改的情緒感受愈微弱，無舊制年資者與有舊制年資者相較之下，前者感受到較高的需求滿足；最高學歷為一般大學畢業者與研究所（含）以上畢業者相較之下，前者的需求滿足知覺較低。本研究推測可能與對教職的心理契約有關，有舊制年資的教師服務於學校的時間較長，其所奉獻於組織（教育主管單位）與其期望獲取之間落差較大，故對年改的公平合理性評價較負向，知覺年改的情緒感受也較強烈，故對於教職工作的需求滿足也較低。前述僅為本研究推測，還需未來研究加以探討。另外，一般大學畢業者亦可預測期較低的工作需求滿足，其原因可能顯示相較於研究所畢業者，研究所畢業者願意進修更高學歷，可能與其對自身或工作的承諾較高，願意花更高成本進修，因此較滿意其工作，但一般大學畢業者可能對教師持有不同前述的態度，因此對於工作需求滿足較低。此現象亦反映出人力資源成本對工作需求滿足的重要性。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

雖然上述達顯著的個人背景變項在這兩個效標變項上有預測力，但其解釋力並不大，主要以教師對年改的知覺較有預測力，但仍值得關切。

伍、結論

回歸本研究初衷，研究者欲探討年金改革公布後，教師對年金改革的知覺會對其個人與工作行為產生什麼樣的影響？綜合以上的討論，歸納出本研究主要的重點發現及結論，並回應本研究目的：首先，由於年金改革公佈至今，尚未查詢到年金改革知覺的相關研究，因此本研究的一個重要目的在了解教師對於年金改革知覺的現況。本研究發現國中教師對年金改革的認知傾向不足、對年金改革的態度（年改內容支持度、年改內容與過程公平合理性）傾向不同意，且情緒感受傾向強烈的狀態，即可顯示大臺北地區國中教師對此次年改制度的態度是較不支持或不同意的，而在年金改革內容的認知正確上仍有調整空間，在情緒感受上則需要多一些留意與關心。在規劃行為意向上，國中教師在理財規劃及生涯規劃上均為同意程度，即其認同以採取理財規劃及生涯規劃來因應年金改革伴隨而來的影響。國中教師在工作士氣之工作投入程度較高外，在組織認同、需求滿足的程度則偏低。

另外，本研究發現不同個人背景變項的國中教師對年金改革的知覺大部分都呈顯著差異，其中，值得關注的是年齡較大者、健康狀況不好者、教職年資或公立學校教職年資越資深者、具有舊制年資者大都有類似的結果，即對年金改革的認知雖較正確，但對年金改革的態度傾向不支持或不同意，情緒感受也較強烈。

若以本研究相關分析及進一步探討國中教師對年金改革的知覺對其規劃行為意向及工作士氣的預測力分析結果，本研究發覺國中教師對年金改革的知覺可預測其個人在工作上的行為表現，其中「情緒感受」能顯著預測「理財規劃」、

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

「生涯規劃」和工作士氣各構面及整體；「內容與過程公平合理性」能顯著預測「生涯規劃」和工作士氣各構面及整體;「內容認知度」能顯著預測「工作投入」、「需求滿足」及「整體工作士氣」，因此國中教師對年金改革的知覺不容輕忽。而國中教師對年金改革的知覺中，「年改內容認知度」的解釋量都很小，顯見「年改內容與公平合理性」及「情緒感受」為主要預測因子，故國中教師對年金改革的公平合理性態度和情緒感受非常值得注意，針對變革的研究有學者發現當被改革者無法知覺變革的必要性及效益，以及當變革的預期和需求產生衝突，將加劇其內心的不確定、焦慮不安等壓力，並導致抗拒的發生（Reitz, 1981；謝田安，1992）。陳正料（2007）研究指出為了有效化解年改利害關係人反彈聲浪，政府宣導與推動年金制度變革時，應提出更多預期結果效益來說服關係人，並採取不同目標訴求來達成溝通目的。簡言之，政府目前已公布此制度，且將於民國 107 年 7 月開始實施，之前在推動改革的過程中讓國中教師較無法支持或同意其合理性，但之後應要重視此現象對教師個人規劃行為及工作士氣的影響，例如：是否有教師開始想要轉換工作、教師的工作士氣是否因此受到影響。本研究認為若政府能真切認知到教師對哪些年金改革內容認為不合理，仍有彼此對話或修改辦法的空間，才能讓教師對年金改革有更多正向看法，安定教師的心情，並使其能更適切的因應年金的變革，而從此變動中獲得掌控感與安全感，亦才能提昇整體教師的工作士氣，讓莘莘學子們獲得較高品質的教育。

最後，由於本研究結果發現不同個人背景變項的國中教師與其對年金改革的知覺大部分皆有顯著差異存在，因此本研究也對不同個人背景變項的國中教師與其對年金改革的知覺是否對規劃行為意向及工作士氣具有聯合預測力感到好奇，結果進一步發現教職年資愈資深，可預測其進行生涯規劃的行為意向也愈高。此外，有舊制年資者比無舊制年資感受到較低的需求滿足；最高學歷為一般大學畢

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

業者比研究所（含）以上畢業者在需求滿足上較不滿意，而其他變項上則未有顯著預測力的反應。目前查無以個人背景變項為預測變項探究年金改革行為反應的研究，而在年金改革對個人行為影響的構面上則缺乏可參考比較的實徵研究，雖然本研究發現前述背景變項具有預測力，但影響力亦小，此現象可能反映出心理變項，如個人知覺相對於個人背景變項對規劃行為及工作士氣的確有較高的影響力，但此結論還需後續研究繼續加以探究。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第二節 研究限制及建議

本節將根據本研究的分析結果，提出研究上的限制，並提出實務及研究上的建議，提供學術研究者與實務工作者參考，依序分述如下：

壹、研究限制

本研究雖力求周到與嚴謹，但限於研究者人力、物力、財力與時間等因素，在本研究中仍有未盡完備周詳之處，以下說明本研究的限制。

一、研究對象方面

本研究對象為國中教師，因此本研究結果只能推論至與樣本薪資結構、入職資格相近之群體（例如：任教階段為國中小、高中之教師），無法類推至大學教師。另外，在樣本取樣上，因「年金改革」屬於敏感性議題，又由於時間、人力及經費上的限制，本研究在執行上難以隨機取樣，故採便利取樣方式蒐集資料，因此以研究結果推論整體母群時，可能會有偏誤產生。

二、研究工具方面

問卷編制上，研究所編制之「年改內容理解量表」的內容未包含退撫條例中所有年金改革的內含，因此該量表得分亦無法完全代表填答者對年金改革所有內容的理解正確程度。此外，雖然本研究中各研究工具的信度還不錯，在預試分析時亦進行探索性因素分析以檢核量表的效度，但在正式問卷分析時因受限於研究者個人的時間與能力，未進行驗證性因素分析，因此各量表的效度是否可靠可能受到部分限制。且在正式問卷施測階段時，有填答者反映「工作投入量表」之題幹結構及問題陳述方式可能造成受試不清處題目主要問題而誤解，影響其作答，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

本問卷雖在指導語已詳加說明，企圖完整的敘述問題，將偏差降到最低，但結果仍可能產生偏誤。

三、研究變項方面

本研究有三類主要變項，分別為「教師對年改的個人知覺」、「規劃行為意向」及「教師工作士氣」。在「教師對年改的知覺」方面，含括「認知」、「態度」與「情緒感受」三個構面；在「規劃行為意向」方面，含括「理財規劃」與「生涯規劃」兩個構面；「教師工作士氣」方面，含括「組織認同」、「工作投入」、「需求滿足」三個構面。而教師對年金改革的知覺還可能包含其他變項，且年金改革對教師的影響構面可能也多於本研究的假設，因而對於研究結果的解釋也存在限制。

四、研究方法方面

本研究採用自陳式問卷調查法，受試者在填答上可能會受議題敏感性，以及個人記憶、知覺能力與認知情緒等主客觀因素影響，加上有許多教師不熟悉此制度，其所填答之表現未必與真實的經驗完全相符，而使研究結果與真實情況有所誤差。另外，研究者無法控制填答情境，以及當受試者對問題的題意不瞭解時，無法當面予以澄清、解釋，有可能會導致測量偏差，因此仍難免存在研究方法上的限制。另外，本研究屬於橫斷性研究，正式問卷施測時間（107 年 4 月初至月底）距離年金改革公布（106 年 8 月 9 日）不久，因此在因果關係的推論上，無法提供正確的證明。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

貳、研究建議

一、對實務界的建議

（一）政府可加強與教師的雙向溝通，關心教師對年金改革的感受

本研究發現國中教師對年改的知覺四個構面中「情緒感受」分數最高，而工作士氣的三個構面中最不同意為「組織認同」，其次為「需求滿足」。教師愈支持年金改革，對年金改革內容與過程公平合理性有愈正向的看法，其知覺年金改革的負向情緒感受則越微弱。而「年改內容與公平合理性」及「情緒感受」又為規劃行為意向及工作士氣等構面的主要預測因子，可見教師對年金改革的公平合理性態度和情緒感受非常值得注意。尤其過去學者表示組織變革的過程會衝擊員工的福利，因為不確定性會產生職業壓力，降低其工作滿意度（Cunha Cooper, 2002）。就現況而言，除了需保障教師薪資福利等經濟需求的安全穩定外，更須從心理層面來提升其需求滿足；因此，政府進行任何政策的變革或決策時，必須顧及教師的感受。

本研究發現，國中教師較無法支持或同意政府在推動改革過程的公平合理性，目前年金改革已公布，且將於 107 年 7 月開始實施，政府除了對教師有更多的說明，讓教師理解大環境的改變，退休制度的改革（提高提撥率與延後退休等改革措施）已經為世界趨勢，及我國政府目前財政上的困難等因素促使改革的必要性，更應思考如何提出更多有利的預期結果效益來增進教師的支持亦是重要的。更重要的是，本研究認為政府也需聆聽教師的聲音，建立雙向且有效的溝通平台，例如：提供教師一個直接陳述的發聲管道，使教師有向政府機關表達訴求及討論其認為年金改革不合理之處的機會，政府才能真切瞭解教師的真實需求，釐清教師認為哪些年金改革內容與過程是不合理的，仍有彼此對話或修改辦法的空間。政

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

府也應參考教師的意見，並重視教師的決定權，讓教師在年金改革的過程中知覺到被尊重，方能使教師對年金改革有更多正向看法。依本研究發現，若能提升教師對年金改革的支持度，降低教師對年金改革的負向情緒，安定教師的心情，使其能更適切的因應年金的變革，從此變動中獲得掌控感與安全感，亦能提升教師的工作士氣與教育的品質。

（二）主管單位針對教師的理財、生涯規劃給予適切的幫助

本研究發現年齡較長者、健康狀況不好者、教職年資或公立學校教師年資越資深者、具有舊制年資者對年金改革的認知雖然較正確，但對年金改革的態度傾向不支持或不同意，情緒感受也較強烈，是特別需要關注的對象。而教職年資愈資淺者進行生涯規劃的行為意向也愈高，一般大學畢業者與有舊制年資者感受到較低的需求滿足。此外，教師對年金改革知覺對其個人影響的構面上，的確會增加個人對理財及生涯規劃行為。因此，本研究提出政府及教育主管單位可加強的工作包含：

1. 由於年改公布後，教師已重視退休後經濟來源的準備，並改變儲蓄觀念與行為，然而在遇到理財方面的困難，主動尋求協助相對較薄弱。因此本研究建議政府對年金改革採漸進方法逐步實施的同時，除了讓教師有更多時間適應及自行尋找相關資源進行規劃外，政府或學校單位亦能提供相關的協助，例如：教育行政當局可有計畫的辦理教師理財研習與進修，或聘請理財顧問或理財專員協助教師認識各種理財工具，並增進教師投資理財的正確觀念，充實其理財上的知能。此外，政府亦可建立更多可供教師選擇的理財平台，使教師能擴大接觸理財的資訊，了解自己的理財屬性與財務狀況、確定理財目標，進而自主選擇適合自身需要的理財方案、自行操作理財工具，藉此協助教師及早妥善規劃以因應未來

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

生活。

2. 在生涯規劃上，年金改革公布後教師更重視自己的退休問題並願意學習教師以外的專長等。建議政府可安排多元的訓練課程或提供終身學習資源，並鼓勵教師在職進修，一是可以增加教師在職場優勢，其次則是培養其他專長作為將來職涯轉換的預備。
3. 針對不同年齡或不同狀況的教師提供妥適的協助方式。例如：對即將屆退教師提供退休生涯輔導，使其對退休有更多的心理調適與準備。對於健康狀況不佳、年齡較大的教師，考量其體力上的負荷，而申請提早退休，教育主管單位可提供轉業輔導；對於欲繼續留任的教師，教育主管單位可以透過人力配置，彈性調整其工作型態，並定期評估設計適合其人力的工作內容。對於較資深的教師，由於其教學經歷豐富，學校可鼓勵資深教師提攜後進，以分享教學經驗與擔任行政職為主，增進資深教師與年輕教師互相交流與學習，如此不但能讓其發揮專業，也能達到經驗傳承的效益，使其找到繼續在工作崗位努力的動力，提振其需求滿足。這或許亦能增加教師對年金改革的支持度，減少其心理上的相對剝奪感。

（三） 教師可加強自身面對退休的準備與因應

不論是 OECD 所提出的三支柱模式，或是世界銀行的五層次年金體系的概念，均提倡個人退休金來源應多元化。除了政府所保障之年金給與，以穩定基本生活外，個人可透過退休儲蓄或投保商業年金保險，提高未來老年生活水準。年金改革關係到許多教師的退休權益與退休抉擇，因此本研究建議教師亦能對年金改革所伴隨而來的不安採取正面積極的因應，平時增進個人基本的理財認知，並轉變完全依賴政府退休金支付退休生活開銷之觀念，做好理財規劃、增加儲蓄，

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

以掌握生活經濟及保障自身退休生活所需，並開始關注自己的生涯規劃，或經由學習其他專業，來獲得更多職域轉換的機會，亦能緩解個人不安的情緒、增加工作士氣等。

從組織變革的「過程」來看，組織變革需要時間的醞釀，變革過程需要不斷的宣導、執行、評估，最後才能水到渠成（王精文等，2006）。希望透過本研究結果，政府在年金改革正式施行後，亦能有一些具體配套措施，於此同時，政府也須持續關心年金改革對教師個人規劃行為及工作士氣的影響，以降低年金改革對教師的衝擊。

二、對未來研究之建議

（一）研究對象方面

本研究受限於人力及資源等因素，僅以便利取樣的方式抽取雙北地區國民中學教師為研究對象。建議未來研究可將研究對象擴大至其他縣市之國中教師，或延伸至國小、高中、大學階段等不同學校層級之校長、教師，深入探究不同任教地區、任教階段、不同身分人員在年金改革知覺的相關性與差異情形，並採分層隨機取樣的方式，讓研究結果更具代表性，並增加研究的豐富性與完整性。

（二）就研究工具而言

本研究所使用的工具為研究者自編與修編之調查問卷，雖以文獻探討做為問卷建立的基礎，經專家效度、項目分析、因素分析及信度考驗，建立本研究的信、效度。然而，從文獻探討可知，評量教師工作士氣的指標上有許多，未來之研究可依實際研究需求來增減題目，進而使教師對年金改革的知覺與其工作士氣之研究更為多元、周延及具實務價值。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

（三）研究變項方面

本研究中教師背景變項與其對年金改革的知覺在預測規劃行為意向之「理財規劃」、「生涯規劃」及工作士氣之「組織認同」、「需求滿足」上有相當的預測力，但在「工作投入」的預測力則較弱。由於國內相關的研究不多，缺乏可供對照的實徵研究，因此本研究所得結果還有待後續研究繼續探討。未來研究可在納入其他年金改革對教師影響的可能因素，如：教師因應方式等。

（四）研究方法方面

本研究採用橫斷面問卷調查法，較無法解釋在一段長時間內所發生的各變項的因果關係，將來若能加入時間因素的追蹤設計，可進一步了解各變項之間的因果關係，讓研究更豐富。

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

參考文獻

壹、中文部份

公立學校教職員退休撫卹條例草案總說明（民 102 年 3 月 28 日）

公立學校教職員退休資遣撫卹條例重點規定（民 106 年 6 月 30 日）

王文科（1991）。**認知發展理論與教育**。臺北：五南。

王精文、范凱棠（2006）。「組織發展技術在公務人員核心價值推動之應用」。**考銓季刊，47**，44-65

全國法規資料庫（2017）。**公立學校教職員退休資遣撫卹條例**。取自 http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E6%95%99%E8%81%B7%E5%93%A1%E9%80%80%E4%BC%91%E8%B3%87%E9%81%A3%E6%92%AB%E5%8D%B9

朱靜玉（2005）。**公立大學教師待遇暨退休金之合理性-以教育投入觀點分析**（未出版之碩士論文）。國立成功大學，臺南市。

吳定（2005）。**組織發展理論與技術（第三版）**。臺北：天一圖書。

吳清基（1990）。**精緻的教育理念**。臺北：師大書苑。

吳明清（1994）。**教育研究**。臺北：五南。

吳三靈（2000）。**教育人需要知道的事**。臺北：商鼎文化。

吳萬益、林清河（2001）。**企業研究方法**。臺北：華泰。

吳明隆（2007）。**SPSS 操作與應用：問卷統計分析實務**。臺北：五南。

李美枝（1984）。**社會心理學**。臺北：大洋。

李豐章（1986）。**縣市教育局成員士氣之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。

李新鄉（1996）。**國民中小學教師教學工作投入及其相關變項之研究**。臺北：心理。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

李青芬、李雅婷、趙慕芬(譯)(2006)。**組織行為學**(原作者:Stephen, P. Robbins)。臺北:華泰。

李宗達(2012)。**員工分紅入股制度與工作投入之關聯－以心理契約為中介變項**(未出版之碩士論文)。國立中央大學,桃園市。

李美惠(2014)。**年金改革對我國高階公務人員工作意願之研究**(未出版之碩士論文)。國立政治大學,臺北市。

邱國隆(2000)。**國民小學組織氣氛與教師士氣關係之研究—以臺北縣、桃園縣及新竹縣為例**。國立臺北師範學院,臺北市。

邱皓政(2006)。**量化研究與統計分析:SPSS 中文視窗版資料分析範例解析**。臺北市:五南。

宋香蘭(2010)。**退休新制對台中縣公務人員工作士氣之影響**(未出版之碩士論文)。國立中興大學,臺中市。

何怡欣(2007)。**台南縣市國民小學教務主任服務領導與教師工作士氣關係之研究**(未出版之碩士論文)。國立臺南大學,臺南市。

余玉麟(2007)。**公務人員退休制度變革方案對組織承諾與離退意願影響之研究究－以行政院所屬各單位中部辦公室基層公務人員為例**(未出版之碩士論文)。朝陽科技大學,台中市。

林志成(1990)。**動機理論對提振國民中小學教師士氣之啟示**(未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學,臺北市。

林欽榮(2010)。**組織理論與管理**。臺北:楊智。

林莉旻(2014)。**我國公務人員對退休年金制度改革之調查與分析:以勞動部公務人員為對象**。國立政治大學,臺北市。

林上祚(2016 年 10 月 13 日)。中小學教師平均 53 歲退休,教育部:建議比照公務人員。**風傳媒**。取自 http://www.storm.mg/article/177147

林文燦(2017)。年金改革問題成因及可能發生影響之探討－非年金因素分析。**人事季刊**,**200**,39-61。

周芷溶(2010)。**退休制度的變更(從七五制漸進改為八五制)對教職人員的影響**(未出版之碩士論文)。國立成功大學,臺南市。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

周文隆（2015）。**教育人員年金改革規劃研究**（未出版之碩士論文）。世新大學，臺北市。

涂淑安（2014）。**國民小學教師知覺退休制度與工作士氣之相關研究 —以新北市新店區公立小學為例**（未出版之碩士論文）。國立臺北教育大學，臺北市。

徐有守（1991）。**中華民國公務人員退休撫卹制度**。臺北：中正書局。

徐聯恩（1996）。**企業變革系列研究**。臺北：華泰文化。

孫進發（2004）。**員工對組織變革認知轉業訓練、組織承諾與工作滿足關係之研究—以台糖公司為例**（未出版之碩士論文）。長榮大學，臺南市。

范熾文（2008）。**學校人力資源管理： 概念與實務**。臺北：冠學文化。

洪麗美（2005）。**組織變革認知、工作壓力與組織承諾關係之研究-以改制後私立科技大學行政人員為例**（未出版之碩士論文）。國立中山大學，高雄市。

胡育萍（2014）。**高雄市國民小學提前退休教師退休決定與退休後生活安排之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺南大學，臺南市。

陳嘉陽（1983）。**國中教師工作環境知覺、滿意與士氣之研究**（未出版之碩士論文）。國立台灣師範大學，臺北市。

陳正料（2007）。全球化與多元民主社會下政府推動行政改革方案之公平衡量研究：以公務人員退休八五制改革方案為例。**考銓季刊，50**，104-130。

陳光照（2008）。**85 退休新制修正草案對公務人員士氣影響之研究：以考試院本部為例**（未出版之碩士論文）。國立中山大學，高雄市。

陳春希、陳博舜、李雯嘉（2009）。勞退新制實施後員工福利知覺與工作態度關係之研究。**中原企管評論，7**(1)，1-22。

陳星貝（2010 年 2 月 4 日）。教師福利政策面面觀。**國家政策研究基金會**。取自 http：//www.npf.org.tw/post/2/7044

陳淑英（2010）。**稅務人員退休新制實施對工作士氣與工作績效影響之研究**（未出版之碩士論文）。國立彰化師範大學，彰化市。

陳瑞燕（2017）。**年金變革的不確定性對民眾購買商業保險的影響之研究**（未出版之碩士論文）。淡江大學，新北市。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

郭昱瑩（2014）。年金創新改革：OECD 與我國經驗。**人事月刊，341**，35-50。

曾榮華（1997）。**教師聘任政策與國民小學教師工作士氣之研究**（未出版之碩士論文）。臺北市立教育大學，臺北市。

黃宣榕（2010）。**自願退休公務人員月退休金起支年齡延後方案預評估之研究：以行政院衛生署為例**（未出版之碩士論文）。國立臺北大學，新北市。

黃姵翎（2015）。**退休制度變革對教師工作士氣影響之研究–以屏東縣立國民中學教師為例**（未出版之碩士論文）。國立屏東大學，屏東市。

湯淑貞（民 72）。**管理心理學**。台北：三民書局。

馮靖惠（2017 年 7 月 27 日）。教師抽單暴增...中小學延退潮 恐阻斷教育活水。**聯合新聞網**。取自 https：//udn.com/news/story/6885/2606431

曹士源（2007）。**對「取消軍人免稅之認知及影響」研究－以某軍種為例**（未出版之碩士論文）。輔仁大學，新北市。

許幼靜（2000）。**舞蹈才能班教師工作士氣之調查研究**（未出版之碩士論文）。文化大學，臺北市。

許南雄（2006）。**人事行政學（增訂五版）**。臺北：商鼎文化。

許彩雲（2007）。**退休制度再變革對公務人員工作士氣影響之研究—以高雄市政府為例**（未出版之碩士論文）。國立中山大學，高雄市。

張春興（1992）。**張氏心理學辭典**。臺北：東華。

張春興（1990）。**現代心理學**。臺北：東華。

張榮顯（1996）。**我國中小學教師薪俸制度自由化之研究**（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學。高雄市。

張芝婷（2006）。**心理契約破壞對公職人員態度和行為之影響**（未出版之碩士論文）。國立臺北大學，臺北市。

張麗玲（2008）。**公務人員退休所得合理化之研究－以高雄縣公務人員為例**（未出版之碩士論文）。國立中山大學，高雄市。

張潤書（2009）。**行政學（修訂四版）**。臺北：三民。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

張俊雄（2014）。**退撫制度變革方案接受度對國小教師工作態度影響之研究**（未出版之碩士論文）。世新大學，臺北市。

張瑀芬（2017）。**新北市公立國民中小學教師年金制度改革意見之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。

傅從喜、施世駿、林宏陽、張秋蘭（2016）。已開發國家年金自動調整機制之發展與變革，**台灣社會福利學刊，33**，89-128.

教育部統計處（2017）。**106 學年度國中學生、教職員統計**【原始數據】。取自 **https：//depart.moe.edu.tw/ed4500/**

教育部統計處（2017）。**最新統計指標 105 年平均壽命/全體**【原始數據】。取自 https：//www.moi.gov.tw/stat/chart.aspx?ChartID=S0601

路約君（1987）。**雲五社會科學大辭典第九冊：心理學**。臺北：臺灣商務。

溫騰光（2007）。**臺北市國民小學教師理財態度、規劃與工具之研究**（未出版之碩士論文）。淡江大學，新北市。

趙其文（1996）。**人事行政學**。臺北：華泰。

廖國鋒、范淼、王湧水（2002）。從個體觀點探討組織成員因應組織變革之研究，**管理學報，19**(3)，451-474。

蔡培村、武文瑛（2004）。**領導學：理論、實務與研究**。高雄：麗文。

蔡宜縉（2014）。國際改革趨勢。**老年經濟安全制度專刊，1**，72-77。

蔡宜縉（2016）。人口老化與年金給付之探討。**人力規劃及發展研究報告，16**，265-285。

潘文忠（1993）。**國民中學組織結構類型與教師士氣關係之研究**（未出版之碩士論文）。國立臺灣師範大學，臺北市。

潘立山（2017）。公務人員退休資遣撫卹法之簡介。**人事季刊，200**，15-28。

劉仲矩、黃梅君（2007）。由社會交換理論探討勞退新制滿意度對員工績效之影響。**公共行政學報，24**，29-69。

劉永慧（2015）。**我國公務人員退休制度改革之研究-參照 OECD 國家經驗**（未出版之碩士論文）。國立臺灣大學，臺北市。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

歐陽格格（2013）。**Q 方法研究高中教師的職業選擇動機—臺北市某高中為例**（未出版之碩士論文）。國立臺灣大學，臺北市。

蕭依均（2014）。**國小教師對軍公教退休年金改革方案以及未來理財規劃之研究—以高雄地區為例**（未出版之碩士論文）。義守大學，高雄市。

顏志龍（2003）。士氣研究之回顧及其本質之探討。**應用心理研究，19**，115-135。

謝文全（1993）。**學校行政**。臺北：五南。

謝安田（1992）。**企業管理**。臺北：五南。

鍾淑惠（2014）。**公務人員提早退休選擇影響因素之研究－兼論退休制度改革之影響**（未出版之碩士論文）。國立政治大學，臺北市。

鐘如南（2008）。**勞退新制實施後之薪資公平認知、激勵制度滿意、工作滿足對離職傾向之影響**（未出版之碩士論文）。國立中山大學，高雄市。

關中（2011）。**天下為公選賢與能**。臺北：考試院。

嚴靜娜（2001）。**國民小學教師工作士氣及其影響因素之研究**（未出版之碩士論文）。臺北市立師範學院，臺北市。

龔翎（2015）。**公務人員對 2013 年退休制度變革看法之研究-以交通部現職人員之認知、態度及評價分析為例**（未出版之碩士論文）。國立政治大學，臺北市。

貳、英文部份

Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts：A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior, 24*, 491–509.

Beattie, W. G. (1987). *An assessment of factors that influence teacher morale*. Unpublished doctoral dissertation, The George Washington University.

Boyd, W. A. (1993). *Teacher morale and sense of efficacy as psychosocial variables: Perceptions of social class, occupational status, and occupational prestige*. Unpublished doctoral dissertation, University of Northern Colorado.

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

Christensen, D. G. (1991). *The indicators and factors of teacher morale in selected schools of the state of Utah.* Unpublished doctoral dissertation, Brigham Young University.

Cunha, R. C., & Cooper, C. L. (2002). Does privatization affect corporate culture and employee wellbeing?. *Journal of Managerial Psychology*, *17*(1), 21-49.

Davis, H. (1977). *Human behavior at work organizational behavior* (5th ed.). New York：Mcgraw-Hill.

Evans, L. (1997). Understanding teacher morale and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education, 13,* 831-845.

Fulmer, R. M. (1974). *The new management*. Macmillan College.

Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, *4*(3), 272-299.

Guion, R. M. (1958). Industrial morale：The problem of terminology. *Personnel Psychology, 11*(1), 59-64.

Guilford, J. P. (1965). Fundamental statistics in psychology and education. *New York：McGraw Hill*.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration：Theory, research, and practice* (7th ed.). Boston, MA：McGraw-Hill.

Johnsrud, L. K. (1996). *Maintaining Morale：A Guide to Assessing the Morale of Midlevel Administrators and Faculty*.

Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization：Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution, 2*(1), 51-60.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Coping and adaptation. In W. D. Gentry （Ed.), *Handbook of behavioral medicine*. New York：The Guilford Press.

Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49*(1), 24-33.

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

Miller,W.C. (1983). Staff morale, school climate and educational productivity. *Education-Leadship, 38*(6), 483-486.

Oreg, S. (2003). Resistance to change：developing an individual differences measure. *Journal of applied psychology, 88*(4), 680.

OECD (2006). *Live longer, work longer*. Paris: OECD.

OECD (2011). *Pensions at a Glance 2011：Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries*. Paris: OECD.

OECD (2013). *Pensions at a Glance 2013：OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD.

OECD (2015). *Pensions at a Glance 2015：OECD and G20 indicators*. Paris: OECD.

Quinn, R. E., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Academy of Management Review, 30*(1), 36–57.

Roethlisberg, F. J. (1941). *Management and morale*. Cambridge, Mass:Harvard University Press.

Rempel, A. M., & Bentley, R. R. (1971). Teacher morale：Relationship with selected factors. *Journal of Teacher Education, 21*, 534-539

Reitz, H. J. (1987). *Behavior in organizations*. Richard D Irwin.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*(10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Schein, E. (1980) Schein, EH (1980). *Organizational psychology* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Sloyan, R. M., & Ludema, J. D. (2010). That's not how I see it：how trust in the organization, leadership, process and outcome influence individual responses to organizational change. In：Pasmore WA, Shani AB and Woodman RW(eds) *Research in Organizational Change and Development.* Bingley：Emerald Group Publishing Ltd, pp.233–277.

Thomas, V. (1997). *What research says about administrators' management style, effectiveness, and teacher morale.* Chicago State University.

Wentworth, M. (1990). Developing staff morale. *The Practitioner, 16*(4), 1-8.

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

Zaltman, G., & Burger, P. (1975). *Marketing research: Fundamentals and dynamics*. Dryden Press.

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

附　錄

附錄一　106 學年度雙北地區公立國中校數分佈情形

地區	方位	行政區	學校	校數	總計(所)
臺北市	東	松山區	介壽國中、民生國中、敦化國中	3	22
		大安區	仁愛國中、大安國中、金華國中、懷生國中、芳和國中、民族國中、龍門國中	7	
		信義區	興雅國中、永吉國中、瑠公國中、信義國中	4	
		內湖區	內湖國中、麗山國中、三民國中、西湖國中、東湖國中、明湖國中	6	
		南港區	誠正國中、成德國中	2	
	西	中正區	螢橋國中、古亭國中、南門國中、中正國中、弘道國中	5	19
		大同區	建成國中、忠孝國中、民權國中、蘭州國中、重慶國中	5	
		中山區	長安國中、北安國中、新興國中、中山國中、五常國中、濱江國中	6	
		萬華區	萬華國中、雙園國中、龍山國中	3	
	南	文山區	木柵國中、實踐國中、北政國中、景美國中、興福國中、景興國中	6	6
	北	士林區	至善國中、格致國中、蘭雅國中、士林國中、福安國中、天母國中	6	12
		北投區	新民國中、北投國中、明德國中、桃源國中、石牌國中、關渡國中	6	
	東	汐止區	汐止國中、市立青山國中（小）	2	7
		瑞芳區	瑞芳國中、欽賢國中	2	
		貢寮區	貢寮國中、豐珠國中（小）	2	
		平溪區	平溪國中	1	
		雙溪區		0	
		泰山區	泰山國中，義學國中	2	
		林口區	林口國中、崇林國中、佳林國中	3	
		五股區	五股國中	1	
		蘆洲區	蘆洲國中、鷺江國中	2	

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

新北市	西	三重區	二重國中、三和國中、光榮國中、明志國中、碧華國中	5	41
		新莊區	新莊國中、新泰國中、中平國中、頭前國中、福營國中	5	
		板橋區	板橋國中、中山國中、新埔國中、江翠國中、重慶國中、忠孝國中、大觀國中、溪崑國中	8	
		中和區	中和國中、漳和國中、自強國中、積穗國中	4	
		永和區	永和國中 、福和國中	2	
		土城區	土城國中、中正國中	2	
		樹林區	育林國中、柑園國中、桃子腳國民中小學、三多國中	4	
		鶯歌區	鶯歌國中、尖山國中、鳳鳴國中	3	
	南	三峽區	三峽國中、安溪國中	2	6
		新店區	文山國中、五峰國中、達觀國中小(國中部)	3	
		烏來區	烏來中小學	1	
		石碇區		0	
		深坑區	深坑國中	1	
		坪林區	坪林國中	1	
	北	石門區	石門國中	1	8
		金山區		0	
		萬里區	萬里國中	1	
		淡水區	正德國中、淡水國中	2	
		三芝區	三芝國中	1	
		八里區	八里國中	1	

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

附錄二 專家效度評定問卷

國中教師個人基本資料與其對年金改革內容理解量表

專家效度評定問卷

敬愛的教育先進：您好！

這份問卷旨在探討教師對年金改革的知覺與其工作士氣之關係。研究生已編製完成「年金改革內容理解量表」，擬建立研究工具之專家效度。素仰教育先進學養俱佳、經驗豐富，特懇請 惠賜卓見。附上研究計畫綱要。煩請逕於各個題目之後修改或說明，衷心感謝您的幫忙。耑此

敬頌　　道安

國立政治大學 輔導諮商碩士學位學程

指導教授：陳嘉鳳博士、修慧蘭博士

研 究 生：鄭雅文 敬上

聯絡方式：103172006@nccu.edu.tw

一、題目來源及名詞定義說明：

（一） 題目來源：

本研究的年金改革量表是針對中華民國 106 年 8 月 9 日總統公布之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」中，現職教師適用條例之調整退休給付、調整月退休金請領資格、退撫基金財源、其他配套措施等之內容而編寫之問卷題目。

（二） 年金改革內容理解之定義：

指國中教師對年金改革內容調整的理解與否與理解正確性。量表內容包含：逐年調整退休金計算基準、退休金計算基準將逐步調整為最後在職 15 年的平均薪額、逐年調整退休金所得替代率、調整優惠存款制度、取消年資補償金、延後月退休金起支年齡、新制實施訂有十年過渡期、搭配展期年金及減額年金、調整退休撫卹基金法定提撥率上限與其他配套措施等內容。至於本次教師年金改革其他修正條文，不納入問卷之範疇中。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

二、專家效度表

（一） 問卷名稱

適用	修改後適用	不適用	問卷名稱
□	□	□	年金改革內容理解量表

修改意見：_____

（二） 問卷內容

說明：

1. 請您協助檢驗此分量表中各題項適合性，有修改意見請直接刪改，謝謝您。
2. 本量表之選項為「對」、「錯」、「不知道」。
3. 本量表共 25 題，正向題有 15 題答「對」者給 1 分，答「錯」及「不知道」者都給 0 分。反向題有 10 題，分別為 3、7、11、12、14、16、17、18、19、25 題，這些題目填答「錯」者給 1 分，答「對」及「不知道」者給 0 分。總分介於 0-25 分，得分越高表示其對年金改革相關知識程度越好。
4. 題目內容類別： 調整退休金計算基準(5 題)、延後退休金起支年齡(9 題)、調整退撫基金提撥率（2 題）、調整退休所得替代率（4 題）、取消年資補償金（2 題）、調整優存制度（2 題）、其他配套措施（1 題）。

適用	修改後適用	不適用	正確答案	問卷內容	題目內容類別
□	□	□	對	1. 領取月退休金年齡由七五制延後至八五制。 修改意見： _____	延後退休金起支年齡
□	□	□	對	2. 年改後會逐年調整退休金計算基準。 修改意見： _____	調整退休金計算基準

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

□ □ □ 錯 3.年改實施第一年，調整退休金計算方式以最後在職往前 2 年平均薪額為基準。 調整退休金計算基準

修改意見：

_____

□ □ □ 對 4.年改調整退休金計算基準方式為逐年拉長一年，最終將調整到以最後在職往前 15 年平均薪額為計算基準。 調整退休金計算基準

修改意見：

_____

□ □ □ 對 5.減額月退休金最多可提前 5 年，將會減少 20%。 延後退休金起支年齡

修改意見：

_____

□ □ □ 對 6.現職教育人員退撫基金提撥費率由 12%逐年提高至 18%。 調整退撫基金提撥率

修改意見：

_____

□ □ □ 錯 7.年改施行後，18%優惠存款立即取消。 調整優存制度

修改意見：

_____

□ □ □ 對 8.年改規定逐年調整所得替代率，但基於人道考量，月退休總所得低於最低保障金額 32,160 元,則不予調降。 調整退休所得替代率

修改意見：

_____

□ □ □ 對 9.年改規定每個月退休所得不得超過依退休所得替代率上限計算之金額。 調整退休所得替代率

修改意見：

_____

□ □ □ 對 10.年改採 10 年過渡期,逐年調降所得替代率 1.5%。 調整退休金計算基準

修改意見：

_____

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

□ □ □ 錯 11.年改之退撫基金保費分擔比率將由現行政府及個人分擔比例 65%：35%調整為 60%：40%。 調整退撫基金提撥率
修改意見：
_____

□ □ □ 錯 12.教師符合基本任職年資規定，未達全額退休金開始給付年齡者，不可以先行辦理退休。 延後退休金起支年齡
修改意見：
_____

□ □ □ 對 13.教師必須屆滿法定開始給付年齡時，才能領取全額退休金。 延後退休金起支年齡
修改意見：
_____

□ □ □ 錯 14.公立高級中等以下學校校長及教師月退休金起支年齡展期及減額計算基準之法定年齡為 65 歲。 延後退休金起支年齡
修改意見：
_____

□ □ □ 對 15.「九十制」係指年資與年齡合計數大於或等於九十。 延後退休金起支年齡
修改意見：
_____

□ □ □ 錯 16.年改延後退休金起支年齡設計有 15 年過渡期間。 延後退休金起支年齡
修改意見：
_____

□ □ □ 錯 17.公立高級中學以下學校校長及教師月退休金起支年齡由任職滿 25 年、年滿 60 歲及任職滿 30 年滿 55 歲；分別延後至 65 歲及 60 歲。 延後退休金起支年齡
修改意見：
_____

□ □ □ 錯 18.延後退休金起支年齡 107-115 年適用指標數之基本年齡為 55 歲，116-121 年之基本年齡為 60 歲。 調整退休金計算基準
修改意見：
_____

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

□	□	□	錯	19.年改調整優存制度，支領月退休金人員以 6 年為過渡期，自 113 年 1 月 1 起全面廢除優惠存款制度。 修改意見： _____	調整優存制度
□	□	□	對	20.公立高級中等以下學校校長及教師退休金起支年齡是 58 歲。 修改意見： _____	延後退休金起支年齡
□	□	□	對	21.年改取消年資補償金，於法案公布施行之日起 1 年後退休者，不再發給年資補償金。 修改意見： _____	取消年資補償金
□	□	□	對	22.年改取消年資補償金，對於已審定者，照原規定發給，但須受所得替代率限制。 修改意見： _____	取消年資補償金
□	□	□	對	23.年資滿 15 年之現職教師，原退休的所得替代率為 45%，將分 10 年調降至 30%。 修改意見： _____	調整退休所得替代率
□	□	□	對	24.公立學校教職員也可在育嬰留職停薪期間繼續累計年資，但年資採計的提繳費用須全額自付。 修改意見： _____	其他配套措施
□	□	□	錯	25.年資滿 35 年之現職教師，所得替代率為 75%，分 10 年調降至 70%。 修改意見： _____	調整退休所得替代率

專家修正意見欄：就本量表尚需改進之處，懇祈惠賜卓見

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

附錄三 專家效度統計表

題號	專家看法						結果		
	適合		修改後適合		不適合		保留	修正	刪除
	N	%	N	%	N	%			
1	1	33.3			2	66.6			V
2	2	66.6	1	33.3				V	
3	2	66.6			1	33.3			V
4	2	66.6	1	33.3				V	
5	3	100					V		
6			3	100				V	
7	3	100					V		
8			3	100				V	
9	2	66.6	1	33.3				V	
10	2	66.6	1	33.3				V	
11	2	66.6	1	33.3				V	
12	2	66.6	1	33.3				V	
13	2	66.6	1	33.3				V	
14	1	33.3	1	33.3	1	33.3			V
15	1	33.3			2	66.6			V
16			2	66.6	1	33.3		V	
17					3	100			V
18			1	33.3	2	66.6			V
19	3	100					V		
20	2	66.6	1	33.3				V	
21	3	100					V		
22	1	33.3	1	33.3	1	33.3			V
23	1	33.3		33				V	
24	2	66.6	1	33.3			V		
25	1	33.3	1	33.3	1	33.3			V

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

附錄四　專家審查意見彙整表

以下將三位專家之審查意見，以Ａ、Ｂ、Ｃ代表之

原題目	4.年改調整退休金計算基準方式為逐年拉長一年，最終將調整到以最後在職往前 15 年平均薪額為計算基準。
修正意見	A.年改法案施行後，退休金計算基準由「最後在職往前 5 年平均薪額」逐步調整為「最後在職往前 15 年平均薪額」。
修正結果	24.年改法案施行後，退休金計算基準由「最後在職往前 5 年平均薪額」逐步調整為「最後在職往前 15 年平均薪額」。

原題目	6.現職教育人員退撫基金提撥費率由 12%逐年提高至 18%。
修正意見	A.修正：「退撫基金提撥費率調整為 12%～18%」。 B.修正：「提撥費率上限」，刪除「逐年」。
修正結果	17.現職教育人員退撫基金提撥費率調整為 12%～18%。

原題目	8.年改規定逐年調整所得替代率，但基於人道考量，月退休總所得低於最低保障金額 32,160 元，則不予調降。
修正意見	A. B.年改規定逐年調整所得替代率，但基於人道考量，月退休總所得低於最低保障金額 33,140 元（委任第一職等本俸最高級+專業加給合計數額），則不予調降。 C.依 39 條，用法應不同（非替代率，而是退休所得）。
修正結果	2.年改規定逐年調整所得，但基於人道考量，月退休總所得低於最低保障金額 33,140 元（委任第一職等本俸最高級+專業加給合計數額），則不予調降。

原題目	9.年改規定每個月退休所得不得超過依退休所得替代率上限計算之金額。
修正意見	B.修正：「當年度」退休所得替代率上限……。
修正結果	14.年改規定每個月退休所得不得超過當年度退休所得替代率上限計算之金額。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

原題目	10.年改採 10 年過渡期，逐年調降所得替代率 1.5%。
修正意見	A.修正：「年改調降退休所得」採 10 年過渡期，逐年「以 1.5%」調降所得替代率。
修正結果	5.年改調降退休所得採 10 年過渡期，逐年以 1.5%調降所得替代率。

原題目	11.年改之退撫基金保費分擔比率將由現行政府及個人分擔比例 65%：35%調整為 60%：40%。
修正意見	A.修正：年改之退撫基金「提撥費率」。
修正結果	23.年改之退撫基金提撥費率分擔比率將由現行政府及個人分擔比例 65%：35%調整為 60%：40%。

原題目	12.教師符合基本任職年資規定，未達全額退休金開始給付年齡者，不可以先行辦理退休。
修正意見	A.修正：未達全額「月」退休金。
修正結果	22.教師符合基本任職年資規定，未達全額月退休金開始給付年齡者，不可以先行辦理退休。

原題目	13.教師必須屆滿法定開始給付年齡時，才能領取全額退休金。
修正意見	A.修正：「在年改過渡期過後」，教師必須屆滿「月退休金」…才能領取全額「月」退休金
修正結果	4.在年改過渡期過後，教師必須屆滿月退休金法定開始給付年齡時，才能領取全額月退休金。

原題目	16.年改延後退休金起支年齡設計有 15 年過渡期間。
修正意見	A. C.問題不清楚、不太瞭解本題真意。 B.修正：年改後，「辦理自願退休且支領月退休金之制度」設有 15 年過渡期間。
修正結果	12.年改後，辦理自願退休且支領月退休金之制度設有 15 年過渡期間。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

原題目	20.公立高級中等以下學校校長及教師退休金起支年齡是 58 歲。
修正意見	A.修正：「月」退休金起支年齡。
修正結果	8.公立高級中等以下學校校長及教師月退休金起支年齡是 58 歲。

原題目	23.年資滿 15 年之現職教師，原退休的所得替代率為 45%，將分 10 年調降至 30%。
修正意見	A.修正：年改法案施行後，年資滿 15 年之「已退」教師。刪除「原」。 C.修正：退休的所得替代率「107 年 8 月 1 日起」為 45%。刪除「原」。
修正結果	10.年改法案施行後，年資滿 15 年之已退教師，退休的所得替代率為 45%，將分 15 年調降至 30%。

整體意見：

專家 B：

1. 本次退撫條例針對遺屬年金制度有所變革，可能影響現職教師退休規劃，是否增列，請參考。
2. 本次退撫法案另有年資保留，年資併計、年金分計之制度設計，對於各職業類別人才交流有所助益，亦可能影響教師生涯規劃，是否增列，仍請參考。

專家 C：

1. 增加：第四條四所得替代率定義：本俸X2
2. 優存制度，一次退與月退不同，可再加一題一次退的狀況。
3. 增加：遺屬年金，尤其 45 條第一項，給予終身之條件及第三項，不得領遺屬年金之狀況。
4. 83 條離婚配偶請求權。

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

附錄五 預試問卷

國中教師對年金改革相關看法之研究問卷

親愛的教育先進：您好！

首先，感謝您撥空填答此問卷。此份問卷主要在於瞭解教師對年金改革的相關看法，期望研究結果對於實務上有助益。在回答之前請先仔細閱讀指導語及問題，針對每個題目選出一個最適當的答案，請不要遺漏任何一題。**本問卷不具名，您所提供的資料絕對保密，且只做整體性分析之用。懇請您依據個人實際的感受安心填答**，您的寶貴意見及鼎力協助將使本研究更加完整，再次衷心感謝您的幫忙，若您對此份問卷有任何意見，敬請指正。

敬祝

教安

國立政治大學 輔導諮商碩士學位學程
指導教授：陳嘉鳳博士、修慧蘭博士
研 究 生：鄭雅文 敬上
聯絡方式：103172006@nccu.edu.tw

第一部分

請依據您個人的基本資料在下列各題適合的選項 □ 內擇一打勾與填寫。

1. 性別	□（1）男　□（2）女
2. 實足年齡	_____歲 _____個月
3. 目前婚姻狀況	□（1）未婚　□（2）已婚 □（3）離婚　□（4）喪偶
4. 常態性撫養人數	_____人
5. 自覺健康狀況	□（1）非常好　□（2）好 □（3）不好　□（4）非常不好
6. 最高學歷	□（1）師範校院學士（含師範大學、教育大學、師專等） □（2）一般大學學士 □（3）研究所（含）以上
7. 教職年資	_____年 _____個月
8. 公立學校教職年資	_____年 _____個月
9. 舊制年資（民國 85 年 1 月 31 日前任職公立學校的教師工作年資）	□ （1）有 □ （2）無
10. 任職學校所在地	□ （1）臺北市　□ （2）新北市

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第二部分

【作答說明】以下各題，是想了解您對 107 年 7 月 1 日即將施行之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」修訂內容之瞭解程度。若您認為該題敘述是正確的，請勾選「**對**」；若您認為是錯誤的，請勾選「**錯**」；若您不知道或無法判定，請勾選「**不知道**」。**每一題只選一個答案**，請您依心中想法直接作答，**請不要查閱資料或與他人討論。**

名詞說明：

1. 本問卷提及之「年金改革」，係指於中華民國一百零六年八月九日經總統公布之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」，以下通稱年金改革（簡稱年改）。
2. 退休所得替代率： 指教職員退休後所領每月退休所得占最後在職同等級人員每月所領本（年功）薪額加計一倍金額之比率。但兼領月退休金者，其替代率之上限應按兼領月退休金之比率調整之。

退休所得替代率公式：

$$\frac{\text{月退休金+公保優存利息（社會保險年金）}}{\text{最後在職本（年功）薪 2 倍}}$$

舉例說明：任職滿 35 年、625 薪點之教師，自民國 107 年 7 月 1 日起，其所得替代率上限計算方式為 48,505 x 2 x 75%。

		對	錯	不知道
1.	年改後會逐年調整退休金計算基準。	☐	☐	☐
2.	年改規定逐年調整所得，但基於人道考量，月退休總所得低於最低保障金額 33,140 元（委任第一職等本俸最高級+專業加給合計數額），則不予調降。	☐	☐	☐
3.	調整遺屬年金制度（原月撫慰金），配偶支領年齡為 58 歲，且婚姻關係於退休人員亡故時婚姻關係須已累積存續達 15 年以上。	☐	☐	☐
4.	在年改過渡期過後，教師必須屆滿月退休金法定開始給付年齡時，才能領取全額月退休金。	☐	☐	☐
5.	年改調降退休所得採 10 年過渡期，逐年以 1.5%調降所得替代率。	☐	☐	☐

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

		對	錯	不知道
6.	年改調整優存制度，支領一次退休金者，最低保障金額以外的優存本金部分，107 年 7 月 1 日-109 年 12 月 31 日利率降至 9%；110 年 1 月 1 日起歸零。	□	□	□
7.	支領退休金之已故教職員之已成年子女為身心障礙且無工作能力者，可選擇支領遺族一次金或遺屬年金。	□	□	□
8.	公立高級中等以下學校校長及教師月退休金起支年齡是 58 歲。	□	□	□
9.	在職公立學校教職員辦理屆齡或命令退休時，任職年資未滿 15 年，得併計其他職域年資成就支領月退休金條件。	□	□	□
10.	年改法案施行後，年資滿 15 年之已退教師，退休的所得替代率為 45%，將分 15 年調降至 30%。	□	□	□
11.	已退休教職員已領有退休金給付，不得擇領遺屬年金。	□	□	□
12.	年改後，辦理自願退休且支領月退休金之制度設有 15 年過渡期間。	□	□	□
13.	任職已滿 5 年且未辦理退休或資遣而離職者，其年資得保留至年滿 65 歲，再依規定請領退休金。	□	□	□
14.	年改規定每個月退休所得不得超過當年度退休所得替代率上限計算之金額。	□	□	□
15.	年改施行後，18%優惠存款立即取消。	□	□	□
16.	減額月退休金最多可提前 8 年，將會減少 32%。	□	□	□
17	現職教育人員退撫基金提撥費率調整為 12%～18%。	□	□	□
18.	年改法案施行後，公立學校現職教職員也可以選擇在育嬰留職停薪期間全額自費繼續撥繳退撫基金費用，以併計教育人員退休、資遣或撫卹年資。	□	□	□
19.	年改調整優存制度，支領月退休金人員以 6 年為過渡期，自 113 年 1 月 1 起全面廢除優惠存款制度。	□	□	□
20.	公立學校教職員具婚姻關係滿 2 年以上之離婚配偶，就婚姻關係期間占公職之部分，按其在審定退休年資所占比率二分之一請求分配該公立學校教職員退休金。	□	□	□

【請翻背面次頁繼續作答，謝謝！】

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

		對	錯	不知道
21.	年改取消年資補償金，於法案公布施行之日起 1 年後退休者，不再發給年資補償金。	□	□	□
22.	教師符合基本任職年資規定，未達全額月退休金開始給付年齡者，不可以先行辦理退休。	□	□	□
23.	年改之退撫基金提撥費率分擔比率將由現行政府及個人分擔比例 65%：35%調整為 60%：40%。	□	□	□
24.	年改法案施行後，退休金計算基準由「最後在職往前 5 年平均薪額」逐步調整為「最後在職往前 15 年平均薪額」。	□	□	□

第三部分

【作答說明】以下各題，是有關您對 107 年 7 月 1 日即將施行之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」修訂內容之感受與想法，或得知年改方案後至今的感受與想法。答案沒有對錯之分，請依照您的實際想法與感受，逐一**圈選符合您**的選項，**每一題只圈選一個數字**。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 我支持年改調整退休金計算基準。	1	2	3	4
2. 我支持年改調整所得替代率。	1	2	3	4
3. 我支持教師請領月退休金之起支年齡延後至 58 歲。	1	2	3	4
4. 我支持年改調整優存制度。	1	2	3	4
5. 我支持年改取消年資補償金。	1	2	3	4
6. 我支持年改之職域轉換年資制度轉銜。	1	2	3	4
7. 整體而言，我認為年改實施，能使退休制度更合理化。	1	2	3	4
8. 我認為年改能符合社會公平正義的期待。	1	2	3	4
9. 我認為年改能有效改善政府財政危機。	1	2	3	4
10. 我認為年改後我的退休金所得是合理的。	1	2	3	4
11. 我認為年改修法完成後，政府對教師有充分的溝通與說明。	1	2	3	4
12. 我認為政府提供的年改資訊管道是充足的。	1	2	3	4

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
13.在年改過程中，我覺得教師是受尊重的。	1	2	3	4
14.想到年改，我感到失望。	1	2	3	4
15.想到年改，我感到憤怒。	1	2	3	4
16.社會對教師年金的輿論或批評讓我覺得有壓力。	1	2	3	4
17.年金改革讓我有被政府欺騙的感覺。	1	2	3	4
18.年金改革使我對政府的信心大打折扣。	1	2	3	4
19.年金改革後，我更重視將來退休後所需的金錢來源。	1	2	3	4
20.年金改革後，在選擇理財的投資工具，我主要考量投資工具風險較低的。	1	2	3	4
21.除了退休金外，我也會規劃其他退休後的經濟來源。	1	2	3	4
22.我認為退休後的生活費需要另行規劃。	1	2	3	4
23.年金改革後，我遇到理財方面的困擾，會主動尋求協助。	1	2	3	4
24.我認為自行儲蓄金錢以備養老之用是必要的。	1	2	3	4
25.年金改革後，我主要會利用一般儲蓄進行理財規劃。	1	2	3	4
26.年金改革後，我重新關注與審視自己的退休問題。	1	2	3	4
27.外面有更好的發展機會，我會考慮離開教職。	1	2	3	4
28.年金改革後，我打算額外兼差以增加收入。	1	2	3	4
29.我想要學習除了教師以外的工作能力。	1	2	3	4
30.年金改革後，我有提早辦理退休或離職的打算。	1	2	3	4
31.我有生涯轉換的打算。	1	2	3	4
32.年金改革後，我對未來工作生涯的發展越來越不確定。	1	2	3	4

【請翻背面次頁繼續作答，謝謝！】

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第四部分

【作答說明】106 年 8 月 9 日總統公布之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」修訂內容將於 107 年 7 月 1 日施行。以下各題係**針對年金改革公布後至今**，您在工作上的想法及實際感受，答案沒有對錯之分，請依照您的實際想法與感受，**逐一圈選符合您的選項**，每一題只選一個數字。

		非常不同意	不同意	同意	非常同意
1.	年改公布後至今，我能認同教育主管單位的願景與目標。	1	2	3	4
2.	年改公布後至今，我對教育主管單位推行的教育政策配合意願降低。	1	2	3	4
3.	年改公布後至今，我樂於向他人介紹教育主管單位的良好措施與做法。	1	2	3	4
4.	年改公布後至今，當教育主管單位的措施或制度被批評時，我會感到難過。	1	2	3	4
5.	年改公布後至今，當教育主管單位獲得肯定時，我會覺得與有榮焉。	1	2	3	4
6.	年改公布後至今，我感覺我在教育界工作是具有重要性的。	1	2	3	4
7.	年改公布後至今，我對教職的承諾降低。	1	2	3	4
8.	年改公布後至今，我視教學工作為生活的重心與挑戰。	1	2	3	4
9.	年改公布後至今，我會充分做好教學前的準備。	1	2	3	4
10.	年改公布後至今，我會省思自己的教學模式，以提升在工作上的表現。	1	2	3	4
11.	年改公布後至今，我會不斷進修來提升自己的專業能力。	1	2	3	4
12.	年改公布後至今，我在工作上付出額外的努力之意願降低。	1	2	3	4
13.	年改公布後至今，我會排除萬難，達成教育主管單位或學校賦予的任務。	1	2	3	4
14.	年改公布後至今，我會藉由教學工作來促進個人的成長並實現自我。	1	2	3	4

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

		非常不同意	不同意	同意	非常同意
15.	年改公布後至今，我覺得教育主管單位能維護我應有的權益。	1	2	3	4
16.	年改公布後至今，以教師的薪俸來看，我對目前的工作量是滿意的。	1	2	3	4
17.	年改公布後至今，我覺得教職工作能提供我充足的報酬。	1	2	3	4
18.	年改公布後至今，我覺得學校的教學或行政工作可以帶來成就感。	1	2	3	4
19.	年改公布後至今，擔任國民中學教師使我感到生活有保障。	1	2	3	4
20.	年改公布後至今，我覺得教師是一種對國家社會有貢獻的職業。	1	2	3	4

本問卷到此結束，請檢查有無遺漏的題項，再次感謝您的協助，謝謝！

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

附錄六 正式問卷

國中教師對年金改革相關看法之研究問卷

親愛的教育先進：您好！

首先，感謝您撥空填答此問卷。此份問卷主要在於瞭解教師對年金改革的相關看法，期望研究結果對於實務上有助益。在回答之前請先仔細閱讀指導語及問題，針對每個題目選出一個最適當的答案，請不要遺漏任何一題。**本問卷不具名，您所提供的資料絕對保密，且只做整體性分析之用。懇請您依據個人實際的感受安心填答**，您的寶貴意見及鼎力協助將使本研究更加完整，再次衷心感謝您的幫忙，若您對此份問卷有任何意見，敬請指正。

敬祝

教安

國立政治大學 輔導諮商碩士學位學程
指導教授：陳嘉鳳博士、修慧蘭博士
研 究 生：鄭雅文 敬上
聯絡方式：103172006@nccu.edu.tw

第一部分

請依據您個人的基本資料在下列各題適合的選項 □ 內擇一打勾與填寫。

2. 性別	□（1）男 □（2）女
2. 實足年齡	_____歲 _____個月
5. 目前婚姻狀況	□（1）未婚 □（2）已婚 □（3）離婚 □（4）喪偶
6. 常態性撫養人數	_____人
5. 自覺健康狀況	□（1）非常好 □（2）好 □（3）不好 □（4）非常不好
6. 最高學歷	□（1）師範校院學士（含師範大學、教育大學、師專等） □（2）一般大學學士 □（3）研究所（含）以上
7. 教職年資	_____年 _____個月
8. 公立學校教職年資	_____年 _____個月
9. 舊制年資（民國 85 年 1 月 31 日前任職公立學校的教師工作年資）	□ （1）有 □ （2）無
10. 任職學校所在地	□ （1）臺北市 □ （2）新北市

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第二部分

【作答說明】以下各題，是想了解您對 107 年 7 月 1 日即將施行之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」修訂內容之瞭解程度。若您認為該題敘述是正確的，請勾選「**對**」；若您認為是錯誤的，請勾選「**錯**」；若您不知道或無法判定，請勾選「**不知道**」。**每一題只選一個答案**，請您依心中想法直接作答，**請不要查閱資料或與他人討論。**

名詞說明：

1. 本問卷提及之「年金改革」，係指於中華民國一百零六年八月九日經總統公布之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」，以下通稱年金改革（簡稱年改）。
2. 退休所得替代率： 指教職員退休後所領每月退休所得占最後在職同等級人員每月所領本（年功）薪額加計一倍金額之比率。但兼領月退休金者，其替代率之上限應按兼領月退休金之比率調整之。

退休所得替代率公式：$\frac{\text{月退休金+公保優存利息（社會保險年金）}}{\text{最後在職本（年功）薪 2 倍}}$

舉例說明：任職滿 35 年、625 薪點之教師，民國 107 年 7 月 1 日起，其第一年所得替代率上限計算方式為 48,505x2x75%。

		對	錯	不知道
1.	年改後會逐年調整退休金計算基準。	☐	☐	☐
2.	年改規定逐年調整所得，但基於人道考量，月退休總所得低於最低保障金額 33,140 元（委任第一職等本俸最高級+專業加給合計數額），則不予調降。	☐	☐	☐
3.	在年改過渡期過後，教師必須屆滿月退休金法定開始給付年齡時，才能領取全額月退休金。	☐	☐	☐
4.	年改調降退休所得採 10 年過渡期，逐年以 1.5%調降所得替代率。	☐	☐	☐
5.	支領退休金之已故教職員之已成年子女為身心障礙且無工作能力者，可選擇支領遺族一次金或遺屬年金。	☐	☐	☐
6.	公立高級中等以下學校校長及教師月退休金起支年齡是 58 歲。	☐	☐	☐

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

		對	錯	不知道
7.	在職公立學校教職員辦理屆齡或命令退休時，任職年資未滿 15 年，得併計其他職域年資成就支領月退休金條件。	□	□	□
8.	已退休教職員已領有退休金給付，不得擇領遺屬年金。	□	□	□
9.	任職已滿 5 年且未辦理退休或資遣而離職者，其年資得保留至年滿 65 歲，再依規定請領退休金。	□	□	□
10.	年改規定每個月退休所得不得超過當年度退休所得替代率上限計算之金額。	□	□	□
11.	年改施行後，18%優惠存款立即取消。	□	□	□
12	現職教育人員退撫基金提撥費率調整為 12%～18%。	□	□	□
13.	年改法案施行後，公立學校現職教職員也可以選擇在育嬰留職停薪期間全額自費繼續撥繳退撫基金費用，以併計教育人員退休、資遣或撫卹年資。	□	□	□
14.	公立學校教職員具婚姻關係滿 2 年以上之離婚配偶，就婚姻關係期間占公職之部分，按其在審定退休年資所占比率二分之一請求分配該公立學校教職員退休金。	□	□	□
15.	年改取消年資補償金，於法案公布施行之日起 1 年後退休者，不再發給年資補償金。	□	□	□
16.	教師符合基本任職年資規定，未達全額月退休金開始給付年齡者，不可以先行辦理退休。	□	□	□
17.	年改法案施行後，退休金計算基準由「最後在職往前 5 年平均薪額」逐步調整為「最後在職往前 15 年平均薪額」。	□	□	□

【請翻背面次頁繼續作答，謝謝！】

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

第三部分

【作答說明】106 年 8 月 9 日總統公布之「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」修訂內容將於 107 年 7 月 1 日施行。以下各題係針對**年金改革公布後至今，您的感受與想法**，答案沒有對錯之分，請依照您的實際情形，**逐一圈選符合您的選項，每一題只圈選一個數字**。

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
1. 我支持年改調整退休金計算基準。	1	2	3	4
2. 我支持年改調整所得替代率。	1	2	3	4
3. 我支持教師請領月退休金之起支年齡延後至 58 歲。	1	2	3	4
4. 我支持年改調整優存制度。	1	2	3	4
5. 我支持年改取消年資補償金。	1	2	3	4
6. 我支持年改之職域轉換年資制度轉銜。	1	2	3	4
7. 整體而言，我認為年改實施，能使退休制度更合理化。	1	2	3	4
8. 我認為年改能符合社會公平正義的期待。	1	2	3	4
9. 我認為年改能有效改善政府財政危機。	1	2	3	4
10. 我認為年改後我的退休金所得是合理的。	1	2	3	4
11. 我認為年改修法完成後，政府對教師有充分的溝通與說明。	1	2	3	4
12. 我認為政府提供的年改資訊管道是充足的。	1	2	3	4
13. 在年改過程中，我覺得教師是受尊重的。	1	2	3	4
14. 想到年改，我感到失望。	1	2	3	4
15. 想到年改，我感到憤怒。	1	2	3	4
16. 社會對教師年金的輿論或批評讓我覺得有壓力。	1	2	3	4
17. 年金改革讓我有被政府欺騙的感覺。	1	2	3	4
18. 年金改革使我對政府的信心大打折扣。	1	2	3	4
19. 年金改革後，我更重視將來退休後所需的金錢來源。	1	2	3	4
20. 年金改革後，在選擇理財的投資工具，我主要考量投資工具風險較低的。	1	2	3	4
21. 除了退休金外，我也會規劃其他退休後的經濟來源。	1	2	3	4
22. 我認為退休後的生活費需要另行規劃。	1	2	3	4
23. 年金改革後，我遇到理財方面的困擾，會主動尋求協助。	1	2	3	4

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
24.我認為自行儲蓄金錢以備養老之用是必要的。	1	2	3	4
25.年金改革後，我主要會利用一般儲蓄進行理財規劃。	1	2	3	4
26.年金改革後，我重新關注與審視自己的退休問題。	1	2	3	4
27.外面有更好的發展機會，我會考慮離開教職。	1	2	3	4
28.年金改革後，我打算額外兼差以增加收入。	1	2	3	4
29.我想要學習除了教師以外的工作能力。	1	2	3	4
30.年金改革後，我對未來工作生涯的發展越來越不確定。	1	2	3	4
31.年改公布後至今，我能認同教育主管單位的願景與目標。	1	2	3	4
32.年改公布後至今，我樂於向他人介紹教育主管單位的良好措施與做法。	1	2	3	4
33.年改公布後至今，當教育主管單位的措施或制度被批評時，我會感到難過。	1	2	3	4
34.年改公布後至今，當教育主管單位獲得肯定時，我會覺得與有榮焉。	1	2	3	4
35.年改公布後至今，我感覺我在教育界工作是具有重要性的。	1	2	3	4
36.年改公布後至今，我視教學工作為生活的重心與挑戰。	1	2	3	4
37.年改公布後至今，我會充分做好教學前的準備。	1	2	3	4
38.年改公布後至今，我會省思自己的教學模式，以提升在工作上的表現。	1	2	3	4
39.年改公布後至今，我會不斷進修來提升自己的專業能力。	1	2	3	4
40.年改公布後至今，我會藉由教學工作來促進個人的成長並實現自我。	1	2	3	4
41.年改公布後至今，我覺得教育主管單位能維護我應有的權益。	1	2	3	4
42.年改公布後至今，以教師的薪俸來看，我對目前的工作量是滿意的。	1	2	3	4

【請翻背面次頁繼續作答，謝謝！】

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01

	非常不同意	不同意	同意	非常同意
43.年改公布後至今，我覺得教職工作能提供我充足的報酬。	1	2	3	4
44.年改公布後至今，我覺得學校的教學或行政工作可以帶來成就感。	1	2	3	4
45.年改公布後至今,擔任國民中學教師使我感到生活有保障。	1	2	3	4
46.年改公布後至今，我覺得教師是一種對國家社會有貢獻的職業。	1	2	3	4

本問卷到此結束，請檢查有無遺漏的題項，再次感謝您的協助，謝謝！

國立政治大學 National Chengchi University

DOI:10.6814/THE.NCCU.MPCG.004.2018.F01