

## 第四章 實證研究結果與分析

本研究根據第三章研究架構與研究假設，將資料以 spss for windows 10.0.7c 視窗軟體進行統計分析，並對各種統計分析結果加以適當的解釋與討論。

第一節係針對研究變項作描述性的統計，藉以瞭解各變項之分佈情形，第二節為個人屬性變項對人格特質的差異分析，第三節為個人屬性變項對工作特性之差異分析，第四節係個人屬性變項對工作滿足之差異分析，第五節為人格特質與工作特性之相關分析，第六節為人格特質與工作滿足之相關分析，第七節為工作特性與工作滿足之相關分析。

### 第一節 個人基本資料之特性分析

本節就有效樣本之基本資料進行分析統計，藉以了解樣本之分佈狀況，有效樣本計 151 份。其基本資料統計如表 4-1，茲略述如下：  
性別

有效樣本中，男性為 140 位，佔 92.7%，女性 11 位，佔 7.3%，男女比例懸殊，此乃因首長警衛工作之特殊性使然，男性原本即佔大多數。雖因女性人數甚少，代表性較為不足，然仍予保留此一分類，係因考量女性首長警衛人員實屬少數、特殊之工作族群，相關研究數據仍具有參考價值。

#### 二、年齡

以 26 至 30 歲者最多，計 62 位，佔 41.1%，其次為 31 至 35 歲

，計 28 位，佔 18.5%，25 歲以下者，計 24 位，佔 15.9%，36-40 歲計 14 歲，佔 9.3%，40 歲以上 23 位，佔 15.2%。合計平均年齡 30 歲以下者總計 86 位，佔 67%，顯示年齡組成，係以青壯年居多。

### 三、學歷

專科畢業者計 13 位，佔 8.6%，大學畢業計 124 位，佔 82.1%，研究所以計 14 位，佔 9.3%，顯示學歷極為整齊，素質極佳。

### 四、婚姻狀況

已婚 67 位，佔 44.4%，未婚 84 位，佔 55.6%。

### 五、職務序列

第八序列組員計 80 位，佔 53%，第七序列組員計 54 位，佔 35.8%，第七序列組長 13 位，佔 8.6%，第六序列以上計 4 位，佔 2.6%。

### 六、工作類別

第六序列副隊長以上計 4 位，佔 2.6%，機動組，專責蒞臨場所警衛計 31 位，佔 20.5%，機動組，專責隨從警衛計 40 位，佔 26.5%，區域警衛組計 39 位，佔 25.8%，兼辦業務組計 23 位，佔 15.2%，隨扈警衛組計 14 位，佔 9.3%。

### 七、首長警衛年資

以 0-5 年者最多，計 88 位，佔 58.3%，5-10 年者次之，計 36

位，佔 23.8%，10-15 年計 15 位，佔 9.9%，15 年以上計 12 位，佔 7.9%，顯示以首長警衛年資 10 年以下者居多，合計佔 82.1%。

## 八、職務

任主管職務者計 15 位，佔 9.9%，非主管職務計 136 位，佔 90.1%。

## 九、是否擔任過首長警衛以外之警察工作

曾擔任首長警衛以外之警察工作者計 57 位，佔 37.7%，不曾者計 94 位，佔 62.3%，顯示具其他警察工作經驗者亦不在少數。

表 4-1 有效樣本資料統計表

個人基本資料	類 別	樣本數	百分比 (%)
性別	男性	140	92.7
	女性	11	7.3
年齡	25歲以下	24	15.9
	25-30歲	62	41.1
	30-35歲	28	18.5
	35-40歲	14	9.3
	40歲以上	23	15.2
學歷	專科	13	8.6
	大學	124	82.1
	研究所以上	14	9.3
婚姻狀況	已婚	67	44.4
	未婚	84	55.6
職務序列	第八序列組員 (二線二星)	80	53.0
	第七序列組員 (二線二星)	54	35.8
	第七序列組長 (二線二星)	13	8.6
	第六序列以上 (二線三星以上)	4	2.6
工作類別	六序列副隊長以上 (不分類)	4	2.6
	機動組, 專責蒞臨場所警衛	31	20.5
	機動組, 專責隨從警衛	40	26.5
	區域警衛組	39	25.8
	兼辦業務組	23	15.2
	隨扈警衛組	14	9.3
首長警衛年資	0-5年	88	58.3
	5-10年	36	23.8
	10-15年	15	9.9
	15年以上	12	7.9
職務	主管	15	9.9
	非主管	136	90.1
擔任過首長警衛以外之警察工作	是	57	37.7
	否	94	62.3

資料來源：作者自製

## 第二節 研究變項描述性統計

研究變項的描述性統計在描述有效樣本在各構面的次數分配、最大值、最小值、平均數、標準差之分佈情況，以獲得研究對象在各變項中的反映情形。

### 一、首長警衛人員人格特質現況分析

以每一題項表示非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意等五尺度的人次分配及所佔比例來加以比較分析，以瞭解樣本之人格特質分佈情形。

就人格特質之分配來看，本研究在「人格特質」方面，共有有十四個題項，其中測量「內控人格」取向計五個題項，測量「外控人格」取向則有九個題項，依第三章之定義，為了分析方便，以「內控人格」為正向計分，「外控人格」則採反向計分，經合併後以此量表總分所求出的中位數（Medium=49）來區分內控及外控型人格特質型態，分數越大者，越傾向內控人格，反之則傾向外控人格。研究顯示，傾向內控型人格特質共 85 人（N=151），約佔總數之 57%，傾向外控型人格特質共 66 人，約佔總數之 43%，整體而言，內控型人格特質者多於外控型人格特質者，如表 4-2。

表 4-2 人格特質量表得分統計

總分	次數	百分比%	有效百分比%	累積百分比%	備註
23	1	0.7	0.7	0.7	
26	1	0.7	0.7	1.3	
31	2	1.3	1.3	2.6	
33	2	1.3	1.3	4.0	
34	1	0.7	0.7	4.6	
36	2	1.3	1.3	6.0	
37	3	2.0	2.0	7.9	
38	2	1.3	1.3	9.3	

39	2	1.3	1.3	10.6	
40	5	3.3	3.3	13.9	
41	6	4.0	4.0	17.9	
42	5	3.3	3.3	21.2	
43	5	3.3	3.3	24.5	
44	5	3.3	3.3	27.8	
45	8	5.3	5.3	33.1	
46	8	5.3	5.3	38.4	
47	3	2.0	2.0	40.4	
48	4	2.6	2.6	43.0	
49	13	8.6	8.6	51.7	中位數
50	12	7.9	7.9	59.6	
51	7	4.6	4.6	64.2	
52	4	2.6	2.6	66.9	
53	5	3.3	3.3	70.2	
54	5	3.3	3.3	73.5	
55	6	4.0	4.0	77.5	
56	2	1.3	1.3	78.8	
57	1	0.7	0.7	79.5	
58	1	0.7	0.7	80.1	
59	4	2.6	2.6	82.8	
60	3	2.0	2.0	84.8	
61	7	4.6	4.6	89.4	
62	2	1.3	1.3	90.7	
63	10	6.6	6.6	97.4	
64	1	0.7	0.7	98.0	
65	2	1.3	1.3	99.3	
66	1	0.7	0.7	100.0	
總和	151	100	100		

### (一) 意見次數統計

以每一題項表示非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意等五尺度的人次分配及所佔比例來加以比較分析，可清晰瞭解首長警衛人員之人格特質之現況，如表 4-2。

#### 1. 內控人格特質方面

在「內控人格特質」方面，有五個題項，表示非常同意、同意所

佔比例如下：

- (1) 以「工作是自己創造的」題項為最多，佔 75.5%
- (2) 其次是「升遷是給那些工作上表現良好的人」題項，佔 73.7%。
- (3) 「不論是什麼工作，每個人都可以完成想完成的部分」題項，佔 68.2%。
- (4) 「大部分的部屬對其主管的影響力比他們所想像的還來得大」題項，佔 65.6%。
- (5) 「如果員工不滿意上級為他們所做的決定，那他們應該積極採取行動」題項，佔 62.3%。

從上列構面題項分析可知，大部分受測之首長警衛人員傾向內控人格特質。

## 2.外控人格方面

在「外控人格」方面，有九個題項，表示非常同意、同意所佔比例情形如下：

- (1) 以「對爭取一份好工作而言，認識關鍵人物比熟悉該工作更重要」題項為最多，佔 39.1%。
- (2) 其次是「必須認識對自己有幫助的人，才有機會賺大錢」題項，佔 33.7%。
- (3) 「必須有顯達的親朋好友才能得到好的工作機會」題項，佔 25.8%。
- (4) 「很多時候，我們不如扔一個銅板（憑運氣）來作決定」題項，佔 22.5%。
- (5) 「升遷通常是靠運氣」題項，佔 15.9%。

(6)「賺錢主要是靠財運」題項，佔 18.5%。

(7)「能得到自己想要的工作機會主要是憑運氣」題項，佔 15.9%。

(8)「賺大錢或賺小錢的差異完全是靠運氣好壞所致」題項，佔 15.8%。

(9)「在大部分的工作中，由於幸運才會成為優秀員工」題項，佔 12.6%。

從上列構面題項分析可知，較少部分受測之首長警衛人員傾向外控人格特質。

表 4-3 首長警衛人格特質意見次數統計表

題項內容	分配次數統計					平均數	標準差
	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意		
<b>內控人格</b>							
1. 工作是自己創造的。	23.2% (35)	52.3% (79)	13.2% (20)	11.3% (17)	0% (0)	3.87	.90
2. 不論是什麼工作，每個人都可以完成想完成的部分。	15.2% (23)	53% (80)	10.6% (16)	20.5% (31)	0.7% (1)	3.62	1.00
4. 如果員工不滿意上級為他們為他們所做的決定，那他們應該積極採取行動。	19.9% (30)	42.4% (64)	27.8% (42)	9.3% (14)	0.7% (1)	3.72	.91
11. 升遷是給那些工作上表現良好的人。	16.6% (25)	57.0% (86)	9.3% (14)	15.2% (23)	2.0% (3)	3.71	.98
15. 大部分的部屬對其主管的影響力比他們所想像的還來得大。	13.2% (20)	42.4% (64)	18.5% (28)	23.2% (35)	2.6% (4)	3.45	1.07
<b>外控人格</b>							
5. 能得到自己想要的工作機會主要是憑運氣。	2.0% (3)	13.9% (21)	14.6% (22)	52.3% (79)	17.2% (26)	2.31	.98
6. 賺錢主要是靠財運。	4.6% (7)	13.9% (21)	14.6% (22)	45.0% (68)	15.9% (24)	2.46	1.06
8. 必須有顯達的親朋好友才能得到好的工作機會。	4.6% (7)	21.2% (32)	36.4% (55)	33.1% (50)	4.6% (7)	2.88	.95
9. 升遷通常是靠運氣。	2.0% (3)	16.6% (25)	23.2% (35)	41.7% (63)	16.6% (25)	2.46	1.02
10. 對爭取一份好工作而言，認識關鍵人物比熟悉該工作更重要。	8.6% (13)	30.5% (46)	21.9% (33)	28.5% (43)	10.6% (16)	2.98	1.17
12. 必須認識對自己有幫助的人，才有機會賺大錢。	2.6% (4)	31.1% (47)	19.9% (30)	37.7% (57)	8.6% (13)	2.81	1.05
13. 在大部分的工作中，由於幸運才會成為優秀員工。	1.3% (2)	11.3% (17)	15.2% (23)	57.6% (87)	14.6% (22)	2.27	.89
16. 賺大錢或賺小錢的差異完全是靠運氣好壞所致。	2.6% (4)	13.2% (20)	18.5% (28)	50.3% (76)	15.2% (23)	2.38	.98
20. 很多時候，我們不如扔一個銅板(憑運氣)來作決定。	1.3% (2)	21.2% (32)	17.9% (27)	37.1% (56)	22.5% (34)	2.42	1.10



(憑運氣)來作決定。	(2)	(32)	(27)	(56)	(34)		
------------	-----	------	------	------	------	--	--

附註：( ) 表答題人次。

## (二) 平均數比較

從內外控取向人格特質合併計分後的平均數比率中，可以瞭解得分情形，如表 4-4。

**表 4-4 首長警衛人員人格特質量表構面認知得分情形統計表**

構 面	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比例
人格特質	23	66	49.3444	8.6310	74.76%

附註：平均數比率=平均/最大值

## 二、首長警衛工作特性現況分析

### (一) 意見次數統計

以每一題項表示非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意等五尺度的人次分配及所佔比例來加以比較分析，可清晰瞭解首長警衛工作特性之現況，如表 4-5。

#### 1. 技術多樣性方面

在「技術多樣性方面」方面，有五個題項，表示非常同意、同意所佔比例如下：

(1) 以「我的工作有許多不同的工作項目」題項為最多，佔 74.2%。

(2) 其次為「我認為我的工作具有挑戰性」題項，佔 58.9%。

(3) 「我的工作需要運用許多複雜及高水準的技能」題項，佔 43.1%。

(4) 「為完成我的工作，我必需具備許多工作技巧及不同的

知識」題項，佔 40.7%。

(5)「我的工作反覆做簡單的工作」為反向題，其非常不同意與不同意合計佔 37.1%。

從上述構面得知，約四成以上之首長警衛人員認為首長警衛工作具有技術多樣之特性。

## 2.在工作完整性方面

(1)以「在工作上，我經常能觀察到一件事情的整個處理過程與結果」題項為最多，佔 78.1%。

(2)其次為「我在工作的過程，能清楚預見工作的結果」題項，佔 71.5%。

(3)「我的工作的勤務是一完整的工作，從頭到尾必須由我獨自做完」題項，佔 36.4%。

從本構面題項得知，大約五成之首長警衛人員認為其工作具有工作完整之特性。

## 3.在工作重要性方面

(1)以「我的工作結果的好壞會影響到所屬機關內的人」題項為最多，佔 84.8%。

(2)其次為「我的工作結果的好壞會影響到所屬機關外的人」題項，佔 74.2%。

(3)「我所接觸的人，認為我的工作責任重大」題項，佔 68.9%。

(4)「我的工作不具有重要性 (R)」題項為反向題，其非常不同意及同意佔 5.9%。

此一構面，因題項不同，同意度顯有差別，推斷其原因乃為警衛

工作人員均體認任務執行之良窳確與國家安全、社會安定、首長人身安全息息相關，因此責任重大，然而於實際執行過程中，個人對個別勤務卻又體認不到其有特別重要性（如 24 小時擔服駐地門禁勤務或於人數眾多之大型晚會中擔服警衛勤務之一員）

#### 4.在工作自主性方面

- (1) 以「在工作上，我擁有相當多獨立思考與行動的機會」題項為最多，佔 54.9%。
- (2) 其次為「整體而言，在工作的過程，我的自主性相當高」題項，佔 53.6%。
- (3)「工作上，我幾乎沒有機會運用個人的創造力與判斷力 (R)」為反向題，其非常不同意與不同意合計佔 17.2 %

#### 5.在工作回饋性方面

- (1) 以「我的同事經常會提供我許多工作上的建議及評價」為最多，佔 63.6%。
- (2) 其次為「我有許多機會知道自己的工作績效」題項，佔 57.7%。
- (3)「我經常能知道長官對我工作表現的看法」題項，佔 51 %。

從本構面題項得知，有五成以上之首長警衛人員認為其工作具有工作回饋之特性。

#### 6.在工作合作性方面

- (1) 以「我的工作需要和同仁密切合作」題項為最多，佔 83.5 %。
- (2) 其次為「工作上，我常需要與不同機關的人員密切合作

以完成任務」題項，佔 77.5%

(3)「我的工作可以一個人單獨完成，不必與別人討論商酌

(R)」題項，其非常不同意及不同意合計佔 10.0%。

本構面不同題項間滿意度之落差，推斷係因警衛工作確屬團體任務之一種，亦即任務之成敗，需由團體來共同付出及型塑。且不僅內部需相互合作，與外部單位（友軍）之合作亦相當密切。然可能因勤務設計方式或人際間之疏離或個體間執勤經驗豐富等不同因素，導致執勤時，個體與個體之間不易或不需深入溝通。

表 4-5 首長警衛工作特性意見次數統計表

題項內容	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意	平均數	標準差
<b>技 術 多 樣 性</b>							
1. 我的工作需要運用許多複雜及高水準的技能。	9.3% (14)	33.8% (51)	21.9% (33)	30.5% (46)	4.6% (7)	3.13	.92
2. 我的工作有許多不同的工作項目。	15.9% (24)	58.3% (88)	11.9% (18)	12.6% (19)	1.3% (2)	3.75	.92
5. 我的工作是反覆做簡單的工作。(R)	9.9% (15)	35.1% (53)	17.9% (27)	31.1% (47)	6.0% (9)	3.12	1.14
6. 我認為我的工作具有挑戰性。	11.9% (18)	47.0% (71)	18.5% (28)	17.2% (26)	5.3% (8)	3.43	1.07
7. 為完成我的工作，我必需具備許多工作技巧及不同的知識。	19.9% (122)	20.8% (127)	19.6% (181)	18.5% (113)	11.1% (68)	3.68	.90
<b>工 作 完 整 性</b>							
3. 在工作上，我經常能觀察到一件事情的整個處理過程與結果。	17.2% (26)	60.9% (92)	12.6% (19)	8.6% (13)	.7% (1)	3.85	.83
11. 我在工作的過程，能清楚預見工作的結果。	12.6% (19)	58.9% (89)	15.9% (24)	11.3% (17)	1.3% (2)	3.70	.88
12. 我的工作的勤務是一完整的工作，從頭到尾必須由我獨自做完。	10.6% (16)	25.8% (39)	12.6% (19)	42.4% (64)	8.6% (13)	2.87	1.20
<b>工 作 重 要 性</b>							
8. 我的工作結果的好壞會影響到所屬機關內的人。	23.2% (35)	61.6% (93)	8.6% (13)	6.0% (9)	.7% (1)	4.01	.79
9. 我的工作結果的好壞會影響到所屬機關外的人。	21.2% (32)	53.0% (80)	13.9% (21)	10.6% (16)	1.3% (2)	3.82	.93
15. 我所接觸的人，認為我的工作責任重大。	11.3% (17)	57.6% (87)	17.9% (27)	10.6% (16)	2.6% (4)	3.64	.91
22. 我的工作不具有重要性。(R)	29.8% (45)	45.0% (68)	19.2% (29)	4.6% (7)	1.3% (2)	3.97	.89
<b>工 作 自 主 性</b>							
10. 工作上，我幾乎沒有機會運用個人的創造力與判斷力。(R)	12.6% (19)	52.3% (79)	17.9% (27)	14.6% (22)	2.6% (4)	3.58	.98

14. 在工作上，我擁有相當多獨立思考與行動的機會。	15.2% (23)	39.7% (60)	15.2% (23)	25.8% (39)	4.0% (6)	3.36	1.14
16. 整體而言，在工作的過程，我的自主性相當高。	7.9% (12)	45.7% (69)	10.6% (16)	31.8% (48)	4.0% (6)	3.22	1.10
<b>工 作 回 饋 性</b>							
4. 我有許多機會知道自己的工作績效。	6.0% (9)	51.7% (78)	28.5% (43)	11.9% (18)	2.0% (3)	3.48	.86
18. 我經常能知道長官對我工作表現的看法。	6.0% (9)	45.0% (68)	29.1% (44)	15.9% (24)	4.0% (6)	3.33	.95
19. 我的同事經常會提供我許多工作上的建議及評價。	6.0% (9)	57.6% (87)	21.9% (33)	13.2% (20)	1.3% (2)	3.54	.85
<b>工 作 合 作 性</b>							
13. 我的工作可以一個人單獨完成，不必與別人討論商酌 (R)。	13.9% (21)	58.3% (88)	17.9% (27)	9.3% (14)	.7% (1)	3.75	.83
20. 我的工作需要和同仁密切合作。	23.2% (35)	60.3% (91)	13.2% (20)	3.3% (5)	0% (0)	4.03	.71
21. 工作上，我常需要與不同機關的人員密切合作以完成任務。	20.5% (31)	57.0% (86)	16.6% (25)	5.3% (8)	.7% (1)	3.91	.80

附註：( ) 表答題人次。

## (二) 平均數比較

從工作特性各構面平均數比例較中，可以瞭解各構面的得分情形，如表 4-6，其中以工作合作性得分最高 (78.01%)，其次依序為工作重要性 (77.22%)，工作回饋性 (73.89%)，工作完整性 (69.54%)，技術多樣性 (68.40%)，工作自主性 (67.73%)。

表 4-6 首長警衛人員對工作特性量表構面認知得分情形統計表

構 面	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比例
技術多樣性	5	25	17.0993	4.0526	68.40%
工作完整性	6	15	10.4305	2.2286	69.54%
工作重要性	6	20	15.4437	2.7535	77.22%
工作自主性	3	15	10.1589	2.6510	67.73%
工作回饋性	4	14	10.3444	2.0299	73.89%
工作合作性	5	15	11.7020	1.6962	78.01%

附註：平均數比率＝平均/最大值

### 三、首長警衛工作特性現況分析

#### (一) 意見次數統計

以每一題項表示非常同意、同意、無意見、不同意、非常不同意等五尺度的人次分配及所佔比例來加以比較分析，可清晰瞭解首長警衛工作滿足之現況，如表 4-7。

##### 1. 成就及尊榮滿足方面

- (1) 以「我對工作讓我有做些不同事情的機會感到滿意」題項為最多，佔 62.2%。
- (2) 其次為「我對工作中能嘗試以自己的方法來處理事情的機會感到滿意」題項，佔 58.3%。
- (3) 「對於工作中能自由運用自己的判斷，我感到滿意」題項，佔 57.7%
- (4) 「我對工作給我單獨表現的機會感到滿意」題項，佔 54.3%。
- (5) 「我的工作使同仁或朋友對我「刮目相看」的層度，我感到滿意」題項，佔 47.0%。

由上述構面題項得知，感到成就及尊榮滿足的約佔 50% 以上。

##### 2. 信賴及升遷滿足

- (1) 以「對於上司對待下屬的方式，我感到滿意」題項最多，佔 40.3%。
- (2) 其次為「對於上司做決定的能力，我感到滿意」題項，佔 39.1%。
- (3) 「我對工作給予我的升遷機會感到滿意」題項，佔 27.9%

%。

- (4)「我對主管當局（隸屬單位）執行政策的方法感到滿意」題項，27.1%。

上述構面題項分析可知，約三成以上之首長警衛人員對信賴及升遷感到滿足。

### 3.工作本身滿足

- (1)以「對於我工作忙碌的程度，我感到滿意」題項、「工作上，我對能把任務完成而不必做些有愧良心的事感到滿意」題項及「我對工作中能為別人做事的機會感到滿意」等三題項同為最高，均佔 74.8%。
- (2)其次為「對於目前工作讓我感受到的工作穩定性，我感到滿意」題項，佔 72.2%。
- (3)「就我所做的工作而言，我對我的報酬（薪資及福利）感到滿意」題項，佔 70.2%。
- (4)「在工作上，對於能告訴別人應該做什麼事的機會，讓我感到滿意」題項，佔 58.3%。

上述構面題項分析可知，約佔六成以上之首長警衛人員對工作本身感到滿足。

### 4.工作環境及社會性滿足

- (1)以「本單位同仁彼此相處的方式使我感到滿意」題項最高，佔 65.6%
- (2)其次為「做好工作後所得到的讚許使我感到滿意」題項，佔 62.9%。
- (3)「我的工作環境（居住、辦公環境、空調、照明等）大

致來說，令我感到滿意」題項，佔 60.3%。

上述構面題項分析可知，約佔六成以上之首長警衛人員對工作環境及社會性需求感到滿足。

表 4-7 首長警衛人員工作滿足意見次數統計表

題項內容	分配次數統計					平均數	標準差
	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意		
<b>成就及尊榮滿足</b>							
2. 我對工作給我單獨表現的機會感到滿意。	.7% (1)	53.6% (81)	29.8% (45)	13.9% (21)	2.0% (3)	3.37	.81
3. 我對工作讓我有做些不同事情的機會感到滿意。	2.6% (4)	59.6% (90)	24.5% (37)	11.9% (18)	1.3% (2)	3.50	.79
4. 我的工作使同仁或朋友對我「刮目相看」的層度，我感到滿意。	2.6% (4)	44.4% (67)	33.1% (50)	17.9% (27)	2.0% (3)	3.28	.86
15. 對於工作中能自由運用自己的判斷，我感到滿意。	.7% (1)	57.0% (86)	27.2% (41)	13.2% (20)	2.0% (3)	3.41	.80
16. 我對工作中能嘗試以自己的方法來處理事物的機會感到滿意。	3.3% (5)	55.0% (83)	21.9% (33)	17.9% (27)	2.0% (3)	3.40	.89
<b>信賴及升遷滿足</b>							
5. 對於上司對待下屬的方式，我感到滿意。	2.6% (4)	37.7% (57)	37.7% (57)	14.6% (22)	7.3% (11)	3.14	.95
6. 對於上司做決定的能力，我感到滿意。	2.0% (3)	37.1% (56)	44.4% (67)	11.3% (17)	5.3% (8)	3.19	.86
12. 我對主管當局（隸屬單位）執行政策的方法感到滿意。	1.3% (2)	25.8% (39)	46.4% (70)	19.2% (29)	7.3% (11)	2.95	.89
14. 我對工作給予我的升遷機會感到滿意。	.7% (1)	27.2% (41)	38.4% (58)	23.2% (35)	10.6% (16)	2.84	.97
<b>工作本身滿足</b>							
1. 對於我工作忙碌的程度，我感到滿意。	29.8% (45)	45.0% (68)	19.2% (29)	4.6% (7)	1.3% (2)	3.26	.94
7. 工作上，我對能把任務完成而不必做些有愧良心的事感到滿意。	20.5% (31)	54.3% (82)	17.2% (26)	7.9% (12)	0% (0)	3.87	.83
8. 對於目前工作讓我感受到的工作穩定性，我感到滿意。	10.6% (16)	61.6% (93)	19.9% (30)	7.3% (11)	.7% (1)	3.74	.77
9. 我對工作中能為別人做事的機會感到滿意。	8.6% (13)	66.2% (100)	21.2% (32)	4.0% (6)	0% (0)	3.79	.65
10. 在工作上，對於能告訴別人應該做什麼事的機會，讓我感到滿意。	4.0% (6)	54.3% (82)	30.5% (46)	11.3% (17)	0% (0)	3.51	.75
13. 就我所做的工作而言，我對我的報酬（薪資及福利）感到滿意。	11.3% (17)	58.9% (89)	19.9% (30)	7.3% (11)	2.6% (4)	3.69	.87
<b>工作環境及社會性滿足</b>							
17. 我的工作環境（居住、辦公環境、空調、照明等）大致來說，令我感到滿意。	10.6% (16)	49.7% (75)	21.2% (32)	17.2% (26)	1.3% (2)	3.51	.94
18. 本單位同仁彼此相處的方式使我感到滿意。	7.3% (11)	58.3% (88)	23.8% (36)	9.9% (15)	.7% (1)	3.62	.79
19. 做好工作後所得到的讚許使我感到滿意。	7.9% (12)	55.0% (83)	30.5% (46)	5.3% (8)	1.3% (2)	3.63	.76



附註：( ) 表答題人次。

## (二) 平均數比較

從工作滿足各構面平均數比例中，可以瞭解各構面的得分情形，如表 4-8，其中以工作本身滿足得分最高 (75.43%)，其次依序為成就及尊榮滿足 (73.74%)，工作環境及社會性滿足 (71.70%)，信賴及升遷滿足 (71.29%)。

表 4-8 首長警衛人員對工作滿足量表構面認知得分情形統計表

構面	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比例
成就及尊榮滿足	5	23	16.9603	3.2288	73.74%
信賴及升遷滿足	4	17	12.1192	2.9865	71.29%
工作本身滿足	14	29	21.8742	3.0990	75.43%
工作環境及社會性滿足	5	15	10.7550	1.8329	71.70%

附註：平均數比率 = 平均 / 最大值

### 第三節 個人屬性變項與人格特質之差異分析

本節為探討首長警衛人員個人屬性變項對人格特質各構面知覺差異情形，對於性別、婚姻狀況、職務及是否曾任其他警察工作等項目，以 t 檢定加以分析；而年齡、學歷、職務序列、工作類別及擔任首長警衛年資等項目，則以單因子變異數分析(One Way ANOVA)進行各構面的檢定，若達顯著水準，再以事後比較考驗(Post Hoc Tests)之最小顯著差異法(Least Significant Difference, 簡稱 LSD) 進一步檢定那幾組之差異情形達顯著水準，並進一步就組別間做差異性之比較分析。

#### 一、性別

##### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同性別的首長警衛人員，其人格特質無顯著差異存在。

##### (二) t 檢定

針對不同性別的首長警衛人員，以 t 檢定檢驗其於人格特質是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-9：

表 4-9 不同性別之首長警衛人員人格特質 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	p 值
人格特質	男	140	49.186	8.628	.446
	女	11	51.364	8.824	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

##### (三) 結果分析

從表 4-9 可得知，不同性別之首長警衛人員在「人格特質」之 p 值大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「人格特質」之認知程度並無顯著差異性存在。

## 二、年齡

### (一) 研究假設

H<sub>0</sub>：不同年齡的首長警衛人員，其人格特質無顯著差異性存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同年齡的首長警衛人員，是否其人格特質有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-10 所示。

表 4-10 不同年齡的首長警衛人員人格特質之單因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
內控人格	1. 25 歲以下	24	51.292	7.304	.861	.489	
	2. 26-30 歲	62	48.919	9.133			
	3. 31-35 歲	28	49.786	9.662			
	4. 36-40 歲	14	46.143	8.439			
	5. 40 歲以上	23	49.870	7.245			

註：\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

### (三) 結果分析

從表 4-10 可得知，不同年齡之首長警衛人員「人格特質」之 p 值均大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「人格特質」各構面之認知程度並無顯著差異性存在。

## 三、學歷

### (一) 研究假設

H<sub>0</sub>：不同學歷的首長警衛人員，其人格特質無顯著差異性存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同學歷的首長警衛人員，是否其

人格特質有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之學歷組別，其結果如表 4-11 所示。

表 4-11 不同學歷的首長警衛人員人格特質之單因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
人格特質	1. 專科	13	45.769	4.986	2.877	.059	
	2. 大學	124	50.121	8.338			
	3. 研究所以上	14	45.786	12.110			

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-11 可得知，不同學歷之首長警衛人員「人格特質」的 p 值大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設  $H_0$ ，顯示不同學歷之首長警衛人員於「人格特質」無顯著性差異存在。

## 四、婚姻狀況

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同婚姻狀況的首長警衛人員，其人格特質無顯著差異存在。

### (二) t 檢定

針對不同婚姻狀況的首長警衛人員，以 t 檢定檢驗其於人格特質是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-12：

表 4-12 不同婚姻狀況之首長警衛人員人格特質 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
人格特質	已婚	67	49.194	9.198	.851
	未婚	84	49.464	8.204	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-12 可得知，不同婚姻狀況之首長警衛人員在「人格特質」之 p 值均大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「人格特質」之認知程度並無顯著差異性存在。

## 五、職務序列

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同職務序列的首長警衛人員，其人格特質無顯著差異性存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同職務序列的首長警衛人員，是否在人格特質上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之職務序列組別，其結果如表 4-13 所示。

表 4-13 不同職務序列的首長警衛人員在人格特質之單因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
人格特質	1. 第八序列組員	80	49.450	8.978	.503	.681	
	2. 第七序列組員	54	49.056	8.511			
	3. 第七序列組長	13	48.385	8.086			
	4. 第六序列以上	4	54.250	4.787			

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$  ； 1. 第八序列組員 (二線二星) 2. 第七序列組員 (二線二星) 3. 第七序列組長 (二線二星) 4. 第六序列以上 (二線三星以上)

### (三) 結果分析

從表 4-13 可得知，不同職務序列之首長警衛人員在「人格特質」之 p 值大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「人格特質」之認知程度並無顯著差異性存在。

## 六、工作類別

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同工作類別的首長警衛人員，其人格特質無顯著差異性存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同工作類別的首長警衛人員，是否在人格特質有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之工作類別組別，其結果如表 4-14 所示。

表 4-14 不同工作類別的首長警衛人員在人格特質之單因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
內控人格	1. 六序列副隊長以上	4	49.250	5.737	1.626	.157	
	2. 機動組，專責蒞臨場所警衛	31	50.580	7.522			
	3. 機動組，專責隨從警衛	40	51.675	10.287			
	4. 區域警衛組	39	48.436	8.133			
	5. 兼辦業務組	23	47.652	8.505			
	6. 隨扈警衛組	14	45.286	6.521			

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-14 可得知，不同工作類別之首長警衛人員在「人格特質」之  $p$  值大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「人格特質」之認知程度並無顯著差異性存在。

## 七、首長警衛年資

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同首長警衛年資的首長警衛人員，其人格特質無顯著差異性存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同首長警衛年資的首長警衛人員，是否其人格特質有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之首長警衛工作年資組別，其結果如表 4-15 所示。

表 4-15 不同警衛年資的首長警衛人員人格特質之單因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
人格特質	1.0-5年	88	49.875	8.536	1.177	.321	
	2.5-10年	36	49.333	9.187			
	3.10-15年	15	45.467	8.903			
	4.15年以上	12	50.333	6.800			

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-15 可得知，不同首長警衛年資之首長警衛人員在「人格特質」之 p 值均大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「人格特質」之認知程度並無顯著差異性存在。

## 八、職務

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同職務的首長警衛人員，其人格特質無顯著差異存在。

### (二) t 檢定

針對不同職務的首長警衛人員，以 t 檢定檢驗其於人格特質是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-16：

表 4-16 不同職務之首長警衛人員人格特質 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
人格特質	主管	15	50.067	6.453	.666
	非主管	136	49.265	8.854	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-16 可得知，不同職務之首長警衛人員在「人格特質」之 p 值均大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即無顯著差異性存在。

## 九、是否擔任過首長警衛以外之警察職務

### (一) 研究假設

$H_0$ ：是否擔任過首長警衛以外之警察職務，其二者間之人格特質無顯著差異存在。

### (二) t 檢定

針對是否曾任首長警衛以外之警察職務，以 t 檢定檢驗其二者於人格特質是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-17：

表 4-17 是否擔任過首長警衛以外之警察職務之首長警衛人員人格特質 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
人格特質	是	57	47.105	8.321	.012
	否	94	50.702	8.575	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

1. 從表 4-17 可得知，是否擔任過首長警衛以外之警察職務之首長警衛人員其人格特質 p 值小於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛



無假設 $H_0$  (即研究假設不成立)，顯示是否擔任過首長警衛以外之警察職務之首長警衛人員，其人格特質有顯著差異性存在。

2. 不曾擔任過首長警衛以外警察職務之警衛人員比曾經擔任過之警衛人員較傾向內控性人格。

## 第四節 個人屬性變項對工作特性之差異分析

本節為探討首長警衛人員個人屬性變項對工作特性各構面知覺差異情形，對於性別、婚姻狀況、職務及是否曾任其他警察工作等項目，以 t 檢定加以分析；而年齡、學歷、職務序列、工作類別及擔任首長警衛年資等項目，則以單因子變異數分析(One Way ANOVA)進行各構面的檢定，若達顯著水準，再以事後比較考驗(Post Hoc Tests)之最小顯著差異法(Least Significant Difference, 簡稱 LSD) 進一步檢定那幾組之差異情形達顯著水準，並進一步就組別間做差異性之比較分析。

### 一、性別

#### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同性別的首長警衛人員，其工作特性知覺程度無顯著差異存在。

#### (二) t 檢定

針對不同性別的首長警衛人員，以 t 檢定檢驗其於工作特性構面是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-18：

表 4-18 不同性別之首長警衛人員工作特性構面 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
技術多樣性	男	140	17.200	3.935	.424
	女	11	15.818	5.400	
工作完整性	男	140	10.393	2.240	.454
	女	11	10.909	2.119	
工作重要性	男	140	15.379	2.784	.242
	女	11	16.273	2.284	
工作自主性	男	140	10.250	2.598	.228
	女	11	9.000	3.162	
工作回饋性	男	140	10.329	2.058	.695

	女	11	10.545	1.695	
工作合作性	男	140	11.679	1.735	.388
	女	11	12.000	1.095	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-18 可得知，不同性別之首長警衛人員在「工作特性」各構面之  $p$  值均大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「工作特性」之認知程度並無顯著差異性存在。

## 二、年齡

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同年齡的首長警衛人員，其工作特性知覺程度無顯著差異存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同年齡的首長警衛人員，是否在工作特性之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-19 所示。

表 4-19 不同年齡的首長警衛人員在工作特性不同構面之單因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
技術多樣性	1. 25 歲以下	24	16.875	3.603	.388	.817	
	2. 26-30 歲	62	17.000	4.270			
	3. 31-35 歲	28	17.393	4.833			
	4. 36-40 歲	14	16.214	3.468			
	5. 40 歲以上	23	17.783	3.302			
工作完整性	1. 25 歲以下	24	9.583	1.954	1.805	.131	
	2. 26-30 歲	62	10.323	2.508			
	3. 31-35 歲	28	11.071	2.340			

	4. 36-40 歲	14	10.286	1.637			
	5. 40 歲以上	23	10.913	1.593			
工作重要性	1. 25 歲以下	24	14.708	2.528	.744	.563	
	2. 26-30 歲	62	15.339	2.958			
	3. 31-35 歲	28	15.857	3.100			
	4. 36-40 歲	14	15.786	2.119			
	5. 40 歲以上	23	15.783	2.295			
工作自主性	1. 25 歲以下	24	9.250	2.436	2.869	.025*	5>1
	2. 26-30 歲	62	9.952	2.905			5>2
	3. 31-35 歲	28	10.357	2.792			5>4
	4. 36-40 歲	14	9.786	2.082			
	5. 40 歲以上	23	11.652	1.641			
工作回饋性	1. 25 歲以下	24	10.625	1.884	.745	.563	
	2. 26-30 歲	62	10.097	2.094			
	3. 31-35 歲	28	10.286	2.123			
	4. 36-40 歲	14	10.214	2.424			
	5. 40 歲以上	23	10.870	1.632			
工作合作性	1. 25 歲以下	24	11.708	1.944	2.150	.078	
	2. 26-30 歲	62	11.565	1.646			
	3. 31-35 歲	28	11.214	1.750			
	4. 36-40 歲	14	11.929	1.385			
	5. 40 歲以上	23	12.522	1.473			

註：\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

### (三) 結果分析

1.從表 4-19 可得知，不同年齡之首長警衛人員在「工作自主性」構面之p值小於 $\alpha$ 值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設 $H_0$  (即研究假設不成立)，顯示不同年齡的首長警衛人員對於「工作自主性」構面之知覺程度有顯著差異性存在。

2.以事後比較考驗之 LSD 方法，作進一步檢驗工作特性之「工作自主性」構面，其結果如下：

(1)「40 歲以上」組對「36-40 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.867，顯示「40 歲以上」組對工作自主性之知覺程度高於「36-40 歲」組之首長警衛人員。

(2)「40 歲以上」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.701，顯示「40 歲以上」組對工作自主性之知覺程度高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

(3)「40 歲以上」組對「25 歲以下」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.402，顯示「40 歲以上」組對工作自主性之知覺程度高於「25 歲以下」組之首長警衛人員。

### 三、學歷

#### (一) 研究假設

H<sub>0</sub>：不同學歷的首長警衛人員，其工作特性知覺程度無顯著差異存在。

#### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同學歷的首長警衛人員，是否在工作特性之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之學歷組別，其結果如表 4-20 所示。

表 4-20 不同學歷的首長警衛人員在工作特性不同構面之單因子

#### 變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
技術多樣性	1. 專科	13	17.000	2.309	.511	.601	
	2. 大學	124	17.226	4.046			
	3. 研究所以上	14	16.071	5.327			
工作完整性	1. 專科	13	10.615	1.325	.162	.851	
	2. 大學	124	10.444	2.268			
	3. 研究所以上	14	10.143	2.627			

工作重要性	1. 專科	13	15.692	1.797	.381	.684	
	2. 大學	124	15.484	2.688			
	3. 研究所以上	14	14.857	3.959			
工作自主性	1. 專科	13	11.077	1.754	.995	.372	
	2. 大學	124	10.113	2.768			
	3. 研究所以上	14	9.714	2.164			
工作回饋性	1. 專科	13	10.692	1.653	1.956	.145	
	2. 大學	124	10.419	2.053			
	3. 研究所以上	14	9.357	1.985			
工作合作性	1. 專科	13	12.154	1.519	1.231	.295	
	2. 大學	124	11.718	1.704			
	3. 研究所以上	14	11.143	1.748			

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-20 可得知，不同學歷之首長警衛人員在「工作特性」各構面之  $p$  值均大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「工作特性」之認知程度並無顯著差異性存在。

## 四、婚姻狀況

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同婚姻狀況的首長警衛人員，其工作特性知覺程度無顯著差異存在。

### (二) t 檢定

針對不同婚姻狀況的首長警衛人員，以  $t$  檢定檢驗其於工作特性構面是否有顯著差異存在，其  $t$  檢定的結果如表 4-21：

表 4-21 不同婚姻狀況之首長警衛人員工作特性構面  $t$  檢定結果

構面	分析項目				
	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
技術多樣性	已婚	67	17.119	4.047	.957
	未婚	84	17.083	4.081	
工作完整性	已婚	67	10.806	2.024	.060
	未婚	84	10.131	2.348	

工作重要性	已婚	67	15.627	2.668	.464
	未婚	84	15.298	2.828	
工作自主性	已婚	67	10.597	2.475	.066
	未婚	84	9.810	2.748	
工作回饋性	已婚	67	10.343	2.012	.995
	未婚	84	10.345	2.056	
工作合作性	已婚	67	11.866	1.556	.283
	未婚	84	11.571	1.799	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-21 可得知，不同性別之首長警衛人員在「工作特性」之  $p$  值大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「工作特性」之認知程度並無顯著差異性存在。

## 五、職務序列

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同職務序列的首長警衛人員，其工作特性知覺程度無顯著差異存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同職務序列的首長警衛人員，是否在工作特性之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之職務序列組別，其結果如表 4-22 所示。

表 4-22 不同職務序列的首長警衛人員在工作特性不同構面之單

#### 因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
技術多樣性	1. 第八序列組員	80	16.725	4.243	.629	.598	
	2. 第七序列組員	54	17.389	3.902			
	3. 第七序列組長	13	17.692	3.772			

	4. 第六序列以上	4	18.750	3.304			
工作完整性	1. 第八序列組員	80	10.200	2.373	.608	.611	
	2. 第七序列組員	54	10.704	2.177			
	3. 第七序列組長	13	10.615	1.660			
	4. 第六序列以上	4	10.750	1.500			
工作重要性	1. 第八序列組員	80	14.913	2.973	2.191	.092	
	2. 第七序列組員	54	16.093	2.200			
	3. 第七序列組長	13	15.923	2.100			
	4. 第六序列以上	4	15.750	5.188			
工作自主性	1. 第八序列組員	80	9.613	2.940	4.334	.006 **	4 > 1 3 > 1
	2. 第七序列組員	54	10.389	2.201			
	3. 第七序列組長	13	11.846	1.463			
	4. 第六序列以上	4	12.500	1.000			
工作回饋性	1. 第八序列組員	80	10.238	2.045	.520	.669	
	2. 第七序列組員	54	10.407	2.133			
	3. 第七序列組長	13	10.385	1.758			
	4. 第六序列以上	4	11.500	1.000			
工作合作性	1. 第八序列組員	80	11.500	1.714	2.067	.107	
	2. 第七序列組員	54	11.852	1.595			
	3. 第七序列組長	13	11.769	1.878			
	4. 第六序列以上	4	13.500	1.291			

註：\*p < .05 \*\*p < .01 \*\*\*p < .001；1. 第八序列組員（二線二星）2. 第七序列組員（二線二星）3. 第七序列組長（二線二星）4. 第六序列以上（二線三星以上）

### （三）結果分析

1. 從表 4-22 可得知，不同職務序列之首長警衛人員在「工作自主性」構面的 p 值小於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同職務序列的首長警衛人員對於「工作自主性」構面之知覺程度有顯著差異性存在。
2. 以事後比較考驗之 LSD 方法，作進一步檢驗工作特性之「工作自主性」構面，其結果如下：
  - (1) 「第六序列以上」組對「第八序列組員」組的比較有顯



著差異情形存在，其差異平均數為 2.888，顯示「第六序列以上」組對工作自主性知覺程度高於「第八序列組員」組之首長警衛人員。

(2)「第七序列組長」組對「第八序列組員」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.234，顯示「第七序列組長」組對工作自主性知覺程度高於「第八序列組員」組之首長警衛人員。

## 六、工作類別

### (一) 研究假設

H<sub>0</sub>：不同工作類別的首長警衛人員，其工作特性知覺程度無顯著差異存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同工作類別的首長警衛人員，是否在工作特性之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之工作類別組別，其結果如表 4-23 所示。

表 4-23 不同工作類別的首長警衛人員在工作特性不同構面之單

### 因子變異數分析

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
技術多樣性	1. 六序列副隊長以上	4	15.750	5.377	3.899	.002**	2>4 3>4 5>4
	2. 機動組，專責蒞臨場所警衛	31	17.355	3.210			
	3. 機動組，專責隨從警衛	40	18.500	4.356			
	4. 區域警衛組	39	15.077	4.035			
	5. 兼辦業務組	23	18.391	3.340			
	6. 隨扈警衛組	14	16.429	3.631			

工作完整性	1. 六序列副隊長以上	4	9.250	2.500	6.270	.000***	3>1
	2. 機動組,專責蒞臨場所警衛	31	10.097	2.039			3>2
	3. 機動組,專責隨從警衛	40	11.850	1.981			3>4
	4. 區域警衛組	39	9.410	2.336			3>5
	5. 兼辦業務組	23	10.565	1.854			3>6
	6. 隨扈警衛組	14	10.071	1.592			5>4
工作重要性	1. 六序列副隊長以上	4	13.500	5.802	2.324	.046*	3>1
	2. 機動組,專責蒞臨場所警衛	31	15.581	2.419			3>4
	3. 機動組,專責隨從警衛	40	16.375	2.157			
	4. 區域警衛組	39	14.513	2.901			
	5. 兼辦業務組	23	15.522	2.874			
	6. 隨扈警衛組	14	15.500	2.682			
工作自主性	1. 六序列副隊長以上	4	11.000	3.464	2.997	.014*	3>4
	2. 機動組,專責蒞臨場所警衛	31	10.000	2.477			5>4
	3. 機動組,專責隨從警衛	40	11.000	2.679			6>4
	4. 區域警衛組	39	8.949	3.052			
	5. 兼辦業務組	23	10.348	1.641			
	6. 隨扈警衛組	14	10.929	1.817			
工作回饋性	1. 六序列副隊長以上	4	10.250	2.363	2.078	.071	
	2. 機動組,專責蒞臨場所警衛	31	10.097	1.904			
	3. 機動組,專責隨從警衛	40	10.625	2.047			
	4. 區域警衛組	39	9.872	2.179			
	5. 兼辦業務組	23	11.348	1.229			
	6. 隨扈警衛組	14	9.786	2.392			
工作合作性	1. 六序列副隊長以上	4	12.250	1.708	1.122	.352	
	2. 機動組,專責蒞臨場所警衛	31	11.806	1.778			
	3. 機動組,專責隨從警衛	40	11.750	1.335			
	4. 區域警衛組	39	11.436	1.984			
	5. 兼辦業務組	23	12.217	1.347			
	6. 隨扈警衛組	14	11.071	2.018			

註：\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

### (三) 結果分析

1.從表 4-23 可得知，不同首長警衛年資之首長警衛人員在「技術多樣性」、「工作完整性」、「工作重要性」及「工作回饋性

」等構面的 p 值均小於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同首長警衛年資的首長警衛人員對於「技術多樣性」、「工作完整性」、「工作重要性」及「工作回饋性」等構面之滿足程度均有顯著差異性存在。

2. 以事後比較考驗之 LSD 方法，作進一步檢驗工作特性之「技術多樣性」、「工作完整性」、「工作重要性」及「工作回饋性」等構面，其結果如下：

(1) 技術多向性

A. 「機動組，專責蒞臨場所警衛」組對「區域警衛組」的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.278，顯示「機動組，專責蒞臨場所警衛」組對技術多樣性之知覺程度高於「區域警衛組」組之首長警衛人員。

B. 「機動組，專責隨從警衛」組對「區域警衛組」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.423，顯示「機動組，專責隨從警衛」組對技術多樣性之知覺程度高於「區域警衛組」組之首長警衛人員。

C. 「兼辦業務組」組對「區域警衛組」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.314，顯示「兼辦業務組年」組對技術多樣性之知覺程度高於「區域警衛組」組之首長警衛人員。

(2) 工作完整性

A. 「機動組，專責隨從警衛」組對「六序列副隊長以上」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.600，顯示「機動組，專責隨從警衛」組對工作完整性之知

- 覺程度高於「六序列副隊長以上」組之首長警衛人員。
- B. 「機動組，專責隨從警衛」組對「機動組，專責蒞臨場所警衛」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.753，顯示「機動組，專責隨從警衛」組對工作完整性之知覺程度高於「機動組，專責蒞臨場所警衛」組之首長警衛人員。
- C. 「機動組，專責隨從警衛」組對「區域警衛組」的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.440，顯示「機動組，專責隨從警衛」組對工作完整性之知覺程度高於「區域警衛組」組之首長警衛人員。
- D. 「機動組，專責隨從警衛」組對「兼辦業務組」的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.285，顯示「機動組，專責隨從警衛」組對工作完整性之知覺程度高於「兼辦業務組」之首長警衛人員。
- E. 「機動組，專責隨從警衛」組對「隨扈警衛組」的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.779，顯示「機動組，專責隨從警衛」組對工作完整性之知覺程度高於「隨扈警衛組」組之首長警衛人員。
- F. 「兼辦業務組」對「區域警衛組」的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.155，顯示「兼辦業務組」對工作完整性之知覺程度高於「區域警衛組」組之首長警衛人員。

### (3) 工作重要性

- A. 「機動組，專責隨從警衛」組對「六序列副隊長以上」

組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.875，顯示「機動組，專責隨從警衛」組對工作本身滿足高於「六序列副隊長以上」組之首長警衛人員。

B. 「機動組，專責隨從警衛」組對「區域警衛組」的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.862，顯示「機動組，專責隨從警衛」組對工作本身滿足高於「區域警衛組」之首長警衛人員。

#### (4) 工作自主性

A. 「機動組，專責隨從警衛」組對「區域警衛組」的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.051，顯示「機動組，專責隨從警衛」組對工作本身滿足高於「區域警衛組」之首長警衛人員。

B. 「兼辦業務組」對「區域警衛組」的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.399，顯示「兼辦業務組」對工作本身滿足高於「區域警衛組」之首長警衛人員。

C. 「隨扈警衛組」對「區域警衛組」的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.980，顯示「隨扈警衛組」對工作本身滿足高於「區域警衛組」之首長警衛人員。

## 七、首長警衛年資

### (一) 研究假設

H<sub>0</sub>：不同首長警衛年資的首長警衛人員，其工作特性知覺程度無

顯著差異存在。

## (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同首長警衛年資的首長警衛人員，是否在工作特性之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之首長警衛工作年資組別，其結果如表 4-24 所示。

表 4-24 不同首長警衛年資的首長警衛人員在工作特性不同構面之單因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
成就及尊榮滿足	1.0-5 年	88	16.932	4.127	.227	.877	
	2.5-10 年	36	17.389	4.094			
	3.10-15 年	15	16.867	4.155			
	4.15 年以上	12	17.750	3.596			
信賴及升遷滿足	1.0-5 年	88	10.261	2.390	.406	.749	
	2.5-10 年	36	10.639	2.086			
	3.10-15 年	15	10.733	2.219			
	4.15 年以上	12	10.667	1.371			
工作本身滿足	1.0-5 年	88	15.136	2.788	.904	.441	
	2.5-10 年	36	15.833	2.667			
	3.10-15 年	15	15.800	2.678			
	4.15 年以上	12	16.083	2.875			
工作環境及社會性 滿足	1.0-5 年	88	9.784	2.906	2.670	.050	
	2.5-10 年	36	10.528	2.210			
	3.10-15 年	15	10.067	2.187			
	4.15 年以上	12	11.917	1.564			
工作環境及社會性 滿足	1.0-5 年	88	10.318	2.054	.515	.673	
	2.5-10 年	36	10.306	2.122			
	3.10-15 年	15	10.067	2.086			
	4.15 年以上	12	11.000	1.537			
工作環境及社會性 滿足	1.0-5 年	88	11.557	1.701	1.542	.206	
	2.5-10 年	36	11.694	1.564			
	3.10-15 年	15	11.800	2.111			
	4.15 年以上	12	12.667	1.303			

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-24 可得知，不同性別之首長警衛人員在「工作特性」之 p 值大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於「工作特性」之認知程度並無顯著差異性存在。

## 八、職務

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同職務的首長警衛人員，其工作特性無顯著差異存在。

### (二) t 檢定

針對不同職務的首長警衛人員，以 t 檢定檢驗其於人格特質構面是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-25：

表 4-25 不同職務之首長警衛人員工作特性構面 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
技術多樣性	主管	15	17.867	3.399	.379
	非主管	136	17.015	4.120	
工作完整性	主管	15	10.600	1.454	.757
	非主管	136	10.418	2.301	
工作重要性	主管	15	16.067	2.738	.366
	非主管	136	15.375	2.757	
工作自主性	主管	15	12.067	1.438	.003*
	非主管	136	9.949	2.673	
工作回饋性	主管	15	10.800	1.424	.361
	非主管	136	10.294	2.084	
工作合作性	主管	15	12.266	1.486	.144
	非主管	136	11.640	1.711	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

1. 從表 4-25 可得知，不同職務之首長警衛人員在「工作自主性」構面的 p 值小於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示

不同職務的首長警衛人員對於「工作自主性」構面之知覺程度有顯著差異性存在。

2.在「工作自主性」構面中，「主管」職務的平均數均高於「非主管」職務，顯示主管人員對「工作自主性」構面之知覺程度較非主管人員為高。

## 九、是否擔任過首長警衛以外之警察職務

### (一) 研究假設

H<sub>0</sub>：是否擔任過首長警衛以外之警察職務，對工作特性無顯著差異存在。

### (二) t 檢定

針對是否擔任過首長警衛以外之警察職務，以 t 檢定檢驗其二者於工作特性構面是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-26：

表 4-26 是否擔任過首長警衛以外之警察職務之首長警衛人員工作特性構面 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
技術多樣性	是	57	16.246	4.146	.047*
	否	94	17.617	3.927	
工作完整性	是	57	10.316	1.910	.624
	否	94	10.500	2.406	
工作重要性	是	57	15.316	2.817	.661
	否	94	15.521	2.727	
工作自主性	是	57	9.807	2.793	.216
	否	94	10.372	2.553	
工作回饋性	是	57	10.281	1.971	.762
	否	94	10.383	2.075	
工作合作性	是	57	11.509	1.605	.268
	否	94	11.819	1.747	

註：\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001



### (三) 結果分析

- 1.從表 4-26 可得知，是否擔任過首長警衛以外之警察職務之首長警衛人員，在「技術多樣性」構面的 p 值小於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示是否擔任過首長警衛以外之警察職務的首長警衛人員對於「技術多向性」二構面之知覺程度有顯著差異性存在。
- 2.在「技術多向性」構面中，曾擔任過首長警衛以外之警察職務首長警衛人員的平均數均高於不曾擔任過首長警衛以外之警察職務首長警衛人員，顯示「曾擔任」之首長警衛人員對「技術多樣性」構面之知覺程度較「不曾擔任」之首長警衛人員為高。

## 第五節 個人屬性變項與工作滿足之差異分析

本節為探討首長警衛人員個人屬性變項對工作滿足各構面知覺差異情形，對於性別、婚姻狀況、職務及是否曾任其他警察工作等項目，以 t 檢定加以分析；而年齡、學歷、職務序列、工作類別及擔任首長警衛年資等項目，則以單因子變異數分析(One Way ANOVA)進行各構面的檢定，若達顯著水準，再以事後比較考驗(Post Hoc Tests)之最小顯著差異法(Least Sinificant Difference，簡稱 LSD) 進一步檢定那幾組之差異情形達顯著水準，並進一步就組別間做差異性之比較分析。

### 一、性別

#### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同性別的首長警衛人員，其工作滿足無顯著差異存在。

#### (二) t 檢定

針對不同性別的首長警衛人員，以 t 檢定檢驗其於工作滿足構面是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-27：

表 4-27 不同性別之首長警衛人員人格特質構面 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
成就及尊榮滿足	男	140	17.150	3.153	.029*
	女	11	14.545	3.357	
信賴及升遷滿足	男	140	12.264	2.880	.117
	女	11	10.272	3.797	
工作本身滿足	男	140	21.986	3.079	.146
	女	11	20.455	3.142	
工作環境及社會性滿足	男	140	10.850	1.854	.022*
	女	11	9.545	0.934	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

- 1.從表 4-27 可得知，不同性別之首長警衛人員在「成就及尊榮滿足」及「工作環境及社會性滿足」二構面之p值小於 $\alpha$ 值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設 $H_0$  (即研究假設不成立)，顯示不同性別的首長警衛人員對於「成就及尊榮滿足」及「工作環境及社會性滿足」等二構面之滿足程度有顯著差異性存在。
- 2.在「成就及尊榮滿足」及「工作環境及社會性滿足」二構面中，「男性」的平均數均高於「女性」，顯示男性首長警衛人員之「成就及尊榮滿足」及「工作環境及社會性滿足」均高於女性首長警衛人員。

## 二、年齡

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同年齡的首長警衛人員，其工作滿足無顯著差異存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同年齡的首長警衛人員，是否在工作滿足之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別，其結果如表 4-28 所示。

表 4-28 不同年齡的首長警衛人員在人格特質不同構面之單因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
成就及尊榮滿足	1. 25 歲以下	24	17.667	1.971	7.067	.000***	5>2
	2. 26-30 歲	62	15.565	3.647			5>4

	3. 31-35 歲	28	17.893	2.424			3>2
	4. 36-40 歲	14	16.714	3.832			1>2
	5. 40 歲以上	23	19.000	1.651			
信賴及升遷滿足	1. 25 歲以下	24	12.375	1.929	3.367	.011*	5>2
	2. 26-30 歲	62	11.194	3.104			4>2
	3. 31-35 歲	28	12.321	2.803			
	4. 36-40 歲	14	13.143	3.439			
	5. 40 歲以上	23	13.478	2.906			
工作本身滿足	1. 25 歲以下	24	22.208	2.431	8.146	.000***	5>1
	2. 26-30 歲	62	20.435	2.979			5>2
	3. 31-35 歲	28	22.679	2.932			4>2
	4. 36-40 歲	14	22.500	3.858			3>2
	5. 40 歲以上	23	24.043	1.846			1>2
工作環境及社會性滿足	1. 25 歲以下	24	11.125	1.849	5.069	.001**	3>2
	2. 26-30 歲	62	10.065	1.546			5>2
	3. 31-35 歲	28	11.536	1.503			1>2
	4. 36-40 歲	14	10.500	2.565			
	5. 40 歲以上	23	11.435	1.805			

註：\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

### (三) 結果分析

1. 從表 4-28 可得知，不同年齡之首長警衛人員在「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等構面之p值均小於 $\alpha$ 值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設 $H_0$  (即研究假設不成立)，顯示不同年齡的首長警衛人員對於「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等構面之滿足程度均有顯著差異性存在。
2. 以事後比較考驗之 LSD 方法，作進一步檢驗工作滿足之「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等構面，其結果如下：

#### (1) 成就及尊榮滿足

- A. 「40 歲以上」組對「36-40 歲」組的比較有顯著差異情

形存在，其差異平均數為 2.286，顯示「40 歲以上」組對成就及尊榮滿足高於「36-40 歲」組之首長警衛人員。

B. 「40 歲以上」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.435，顯示「40 歲以上」組對成就及尊榮滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

C. 「31-35 歲」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.328，顯示「31-35 歲以上」組對成就及尊榮滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

D. 「25 歲以下」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.102，顯示「25 歲以下」組對成就及尊榮滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

## (2) 信賴及升遷滿足

A. 「40 歲以上」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.285，顯示「40 歲以上」組對信賴及升遷滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

B. 「36-40 歲」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.949，顯示「36-40 歲」組對信賴及升遷滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

## (3) 工作本身滿足

- A. 「40 歲以上」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.608，顯示「40 歲以上」組對工作本身滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。
- B. 「40 歲以上」組對「25 歲以下」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.835，顯示「40 歲以上」組對工作本身滿足高於「25 歲以下」組之首長警衛人員。
- C. 「35-40 歲」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.065，顯示「35-40 歲」組對工作本身滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。
- D. 「31-35 歲」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.243，顯示「31-35 歲」組對工作本身滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。
- E. 「25 歲以下」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.773，顯示「25 歲以下」組對工作本身滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

#### (4) 工作環境及社會性滿足

- A. 「40 歲以上」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.370，顯示「40 歲以上」組對工作環境及社會性滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。
- B. 「31-35 歲」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.370，顯示「31-35 歲」組對工作環境及社會性滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

形存在，其差異平均數為 1.471，顯示「31-35 歲」組對工作環境及社會性滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

C. 「25 歲以下」組對「26-30 歲」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.060，顯示「25 歲以下」組對工作環境及社會性滿足高於「26-30 歲」組之首長警衛人員。

### 三、學歷

#### (一) 研究假設

H<sub>0</sub>：不同學歷的首長警衛人員，其工作滿足無顯著差異存在。

#### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同學歷的首長警衛人員，是否在工作滿足之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之學歷組別，其結果如表 4-20 所示。

表 4-29 不同學歷的首長警衛人員在人格特質不同構面之單因子變異數分析

分析項目 構面	年 齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
成就及尊榮滿足	1. 專科	13	18.846	2.035	3.511	.032*	1>2
	2. 大學	124	16.911	3.218			1>3
	3. 研究所以上	14	15.643	3.608			2>3
信賴及升遷滿足	1. 專科	13	13.692	2.840	3.144	.046*	1>3
	2. 大學	124	12.097	2.864			
	3. 研究所以上	14	10.857	3.697			
工作本身滿足	1. 專科	13	23.538	2.025	4.238	.016*	1>3
	2. 大學	124	21.895	3.136			
	3. 研究所以上	14	20.143	2.825			

工作環境及社會性 滿足	1. 專科	13	11.615	1.710	2.929	.057	
	2. 大學	124	10.758	1.845			
	3. 研究所以上	14	9.929	1.542			

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

1. 從表 4-29 可得知，不同學歷之首長警衛人員在「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」及「工作本身滿足」等三構面之 $p$ 值小於 $\alpha$ 值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設 $H_0$  (即研究假設不成立)，顯示不同學歷的首長警衛人員對於「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」及「工作本身滿足」等三構面之滿足程度均有顯著差異性存在。

2. 以事後比較考驗之 LSD 方法，作進一步檢驗工作滿足之「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」及「工作本身滿足」等三構面，其結果如下：

#### (1) 成就及尊榮滿足

A. 「專科」組對「大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.935，顯示「專科」組對成就及尊榮滿足高於「大學」組之首長警衛人員。

B. 「專科」組對「研究以上」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.203，顯示「專科」組對成就及尊榮滿足高於「研究所以上」組之首長警衛人員。

C. 「大學」組對「研究所以上」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.268，顯示「大學」組對成就及尊榮滿足高於「研究所以上」組之首長警衛人員。

#### (2) 信賴及升遷滿足

「專科」組對「研究所以上」組的比較有顯著差異情形



存在，其差異平均數為 2.835，顯示「專科」組對信賴及升遷滿足高於「研究所以上」組之首長警衛人員。

### (3) 工作本身滿足

「專科」組對「研究所以上」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.396，顯示「專科」組對工作本身滿足高於「研究所以上」組之首長警衛人員。

## 四、婚姻狀況

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同婚姻狀況的首長警衛人員，其工作滿足無顯著差異存在。

### (二) t 檢定

針對不同婚姻狀況的首長警衛人員，以 t 檢定檢驗其於工作滿足構面是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-30：

表 4-30 不同婚姻狀況之首長警衛人員工作滿足構面 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
成就及尊榮滿足	已婚	67	17.522	2.992	.052
	未婚	84	16.512	3.356	
信賴及升遷滿足	已婚	67	12.746	2.951	.021*
	未婚	84	11.619	2.937	
工作本身滿足	已婚	67	22.851	2.636	.000***
	未婚	84	21.095	3.232	
工作環境及社會性滿足	已婚	67	10.940	1.849	.270
	未婚	84	10.607	1.817	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

1. 從表 4-30 可得知，不同婚姻狀況之首長警衛人員在「信賴及升遷滿足」及「工作本身滿足」等二構面的 p 值小於  $\alpha$  值（

$\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同婚姻狀況的首長警衛人員對於「信賴及升遷滿足」及「工作本身滿足」等二構面之滿足程度均有顯著差異性存在。

2. 以事後比較考驗之 LSD 方法，作進一步檢驗工作滿足之「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」及「工作本身滿足」等三構面，其結果如下：

(1) 信賴及升遷滿足

「已婚」組對「未婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.127，顯示「已婚」組對信賴及升遷滿足高於「未婚」組之首長警衛人員。

(2) 工作本身滿足

「已婚」組對「未婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.756，顯示「已婚」組對工作本身滿足高於「未婚」組之首長警衛人員。

## 五、職務序列

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同職務序列的首長警衛人員，其工作滿足無顯著差異存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同職務序列的首長警衛人員，是否在人格特質之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之職務序列組別，其結果如表 4-31 所示。

表 4-31 不同職務序列的首長警衛人員在工作滿足不同構面之單

因子變異數分析

分析項目 構面	職務序列	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
成就及尊榮滿足	1. 第八序列組員	80	16.113	3.349	5.194	.002**	2>1 3>1 4>1
	2. 第七序列組員	54	17.574	3.032			
	3. 第七序列組長	13	18.846	1.772			
	4. 第六序列以上	4	19.500	1.000			
信賴及升遷滿足	1. 第八序列組員	80	11.763	2.776	2.928	.033**	4>1 4>2
	2. 第七序列組員	54	12.093	3.252			
	3. 第七序列組長	13	13.385	2.815			
	4. 第六序列以上	4	15.500	0.557			
工作本身滿足	1. 第八序列組員	80	21.025	2.916	5.888	.001**	2>1 3>1
	2. 第七序列組員	54	22.463	3.202			
	3. 第七序列組長	13	24.154	2.375			
	4. 第六序列以上	4	23.500	1.000			
工作環境及社會性 滿足	1. 第八序列組員	80	10.463	1.779	1.846	.141	
	2. 第七序列組員	54	10.963	1.822			
	3. 第七序列組長	13	11.385	2.142			
	4. 第六序列以上	4	11.750	1.258			

註：\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001 ； 1. 第八序列組員（二線二星）2. 第七序列組員（二線二星）3. 第七序列組長（二線二星）4. 第六序列以上（二線三星以上）

（三）結果分析

1. 從表 4-31 可得知，不同職務序列之首長警衛人員在「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」及「工作本身滿足」等三構面的 p 值小於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同職務序列的首長警衛人員對於「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」及「工作本身滿足」等三構面之滿足程度均有顯著差異性存在。
2. 以事後比較考驗之 LSD 方法，作進一步檢驗工作滿足之「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」及「工作本身滿足」等三構面，其結果如下：

(1) 成就及尊榮滿足

- A. 「第六序列以上」組對「第八序列組員」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.388，顯示「第六序列以上」組對成就及尊榮滿足高於「第八序列組員」組之首長警衛人員。
- B. 「第七序列組長」組對「第八序列組員」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.734，顯示「第七序列組長」組對成就及尊榮滿足高於「第八序列組員」組之首長警衛人員。
- C. 「第七序列組員」組對「第八序列組員」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.462，顯示「第七序列組員」組對成就及尊榮滿足高於「第八序列組員」組之首長警衛人員。

(2) 信賴及升遷滿足

- A. 「第六序列以上」組對「第七序列組員」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.738，顯示「第六序列以上」組對信賴及升遷滿足高於「第七序列組員」組之首長警衛人員。
- B. 「第六序列以上」組對「第八序列組員」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.407，顯示「第六序列以上」組對信賴及升遷滿足高於「第八序列組員」組之首長警衛人員。

(3) 工作本身滿足

- A. 「第七序列組長」組對「第八序列組員」組的比較有顯

著差異情形存在，其差異平均數為 3.129，顯示「第七序列以上」組對信賴及升遷滿足高於「第八序列組員」組之首長警衛人員。

B.「第七序列組員」組對「第八序列組員」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.438，顯示「第七序列以上」組對信賴及升遷滿足高於「第八序列組員」組之首長警衛人員。

## 六、工作類別

### (一) 研究假設

H<sub>0</sub>：不同工作類別的首長警衛人員，其工作滿足無顯著差異存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同工作類別的首長警衛人員，是否在工作滿足之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之工作類別組別，其結果如表 4-32 所示。

表 4-32 不同工作類別的首長警衛人員在工作滿足不同構面之單

#### 因子變異數分析

分析項目 構面	工作類別	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
成就及尊榮滿足	1. 六序列副隊長以上	4	17.000	4.761	.719	.610	
	2. 機動組，專責蒞臨場所警衛	31	16.806	2.455			
	3. 機動組，專責隨從警衛	40	16.725	3.178			
	4. 區域警衛組	39	16.538	3.553			
	5. 兼辦業務組	23	18.000	3.384			
	6. 隨扈警衛組	14	17.429	3.413			

信賴及升遷滿足	1. 六序列副隊長以上	4	14.250	2.217	.777	.568	
	2. 機動組, 專責蒞臨場所警衛	31	11.903	3.290			
	3. 機動組, 專責隨從警衛	40	12.225	2.722			
	4. 區域警衛組	39	12.000	3.204			
	5. 兼辦業務組	23	12.565	2.826			
	6. 隨扈警衛組	14	11.286	2.894			
工作本身滿足	1. 六序列副隊長以上	4	21.750	3.304	1.378	.236	
	2. 機動組, 專責蒞臨場所警衛	31	21.419	3.139			
	3. 機動組, 專責隨從警衛	40	21.400	2.790			
	4. 區域警衛組	39	22.026	3.297			
	5. 兼辦業務組	23	23.304	3.253			
	6. 隨扈警衛組	14	21.500	2.739			
工作環境及社會性滿足	1. 六序列副隊長以上	4	10.750	2.217	1.240	.293	
	2. 機動組, 專責蒞臨場所警衛	31	10.290	1.901			
	3. 機動組, 專責隨從警衛	40	10.675	1.509			
	4. 區域警衛組	39	11.333	1.811			
	5. 兼辦業務組	23	10.609	1.901			
	6. 隨扈警衛組	14	10.643	2.274			

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

從表 4-32 可得知，不同工作類別之首長警衛人員在工作滿足之不同構面的  $p$  值均大於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應接受虛無假設，亦即對於工作滿足各構面之認知程度並無顯著差異性存在。

## 七、首長警衛年資

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同首長警衛年資的首長警衛人員，其工作滿足無顯著差異存在。

### (二) 單因子變異數分析

先以單因子變異數分析法檢驗不同首長警衛年資的首長警衛人

員，是否在工作滿足之不同構面上有顯著差異，如果有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之首長警衛工作年資組別，其結果如表 4-33 所示。

表 4-33 不同首長警衛年資的首長警衛人員在工作滿足不同構面之單因子變異數分析

分析項目 構面	首長警衛年資	樣本數	平均數	標準差	F 值	P 值	LSD
成就及尊榮滿足	1.0-5 年	88	16.295	3.159	5.449	.001**	2>1
	2.5-10 年	36	17.139	3.390			3>1
	3.10-15 年	15	18.200	3.005			4>1
	4.15 年以上	12	19.750	0.965			4>2
信賴及升遷滿足	1.0-5 年	88	11.659	2.924	5.641	.001**	2>1 4>2
	2.5-10 年	36	11.722	2.824			3>1 4>3
	3.10-15 年	15	13.867	3.021			3>2
	4.15 年以上	12	14.500	2.111			4>1
工作本身滿足	1.0-5 年	88	21.045	2.955	8.267	.000***	2>1 4>3
	2.5-10 年	36	22.472	3.009			3>1
	3.10-15 年	15	22.733	2.815			4>1
	4.15 年以上	12	25.083	2.021			4>2
工作環境及社會性滿足	1.0-5 年	88	10.511	1.661	3.821	.011*	2>1 4>2
	2.5-10 年	36	10.639	2.244			3>1 4>3
	3.10-15 年	15	11.267	1.335			3>2
	4.15 年以上	12	12.250	1.545			4>1

註：\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

### (三) 結果分析

1.從表 4-33 可得知，不同首長警衛年資之首長警衛人員在「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等構面的 p 值均小於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同首長警衛年資的首長警衛人員對於「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等構面之滿足程度均有顯著差異性存在。

2. 以事後比較考驗之 LSD 方法，作進一步檢驗工作滿足之「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等構面，其結果如下：

(1) 成就及尊榮滿足

- A. 「15 年以上」組對「5-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 0.843，顯示「15 年以上」組對成就及尊榮滿足高於「5-10 年」組之首長警衛人員。
- B. 「15 年以上」組對「0-5 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.455，顯示「15 年以上」組對成就及尊榮滿足高於「0-5 年」組之首長警衛人員。
- C. 「10-15 年」組對「0-5 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.905，顯示「10-15 年」組對成就及尊榮滿足高於「0-5 年」組之首長警衛人員。
- D. 「5-10 年」組對「0-5 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 0.843，顯示「5-10 年」組對成就及尊榮滿足高於「0-5 年」組之首長警衛人員。

(2) 信賴及升遷滿足

- A. 「15 年以上」組對「10-15 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 0.633，顯示「15 年以上」組對信賴及升遷滿足高於「10-15 年」組之首長警衛人員。
- B. 「15 年以上」組對「5-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.778，顯示「15 年以上」組對信賴及升遷滿足高於「5-10 年」組之首長警衛人員。



- C. 「15 年以上」組對「0-5 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.841，顯示「15 年以上」組對信賴及升遷滿足高於「0-5 年」組之首長警衛人員。
- D. 「10-15 年」組對「5-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.144，顯示「10-15 年」組對信賴及升遷滿足高於「5-10 年」組之首長警衛人員。
- E. 「10-15 年」組對「0-5 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.208，顯示「10-15 年」組對信賴及升遷滿足高於「0-5 年」組之首長警衛人員。
- F. 「5-10 年」組對「0-5 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 0.063，顯示「5-10 年」組對信賴及升遷滿足高於「0-5 年」組之首長警衛人員。

(3) 工作本身滿足

- A. 「15 年以上」組對「10-15 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.350，顯示「15 年以上」組對工作本身滿足高於「10-15 年」組之首長警衛人員。
- B. 「15 年以上」組對「5-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.611，顯示「15 年以上」組對工作本身滿足高於「5-10 年」組之首長警衛人員。
- C. 「15 年以上」組對「0-5 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.038，顯示「15 年以上」組對工作本身滿足高於「0-5 年」組之首長警衛人員。
- D. 「10-15 年」組對「0-5 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.688，顯示「10-15 年」組對工

作本身滿足高於「0-5年」組之首長警衛人員。

- E. 「5-10年」組對「0-5年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.427，顯示「5-10年」組對工作本身滿足高於「0-5年」組之首長警衛人員。

(4) 工作環境及社會性滿足

- A. 「15年以上」組對「10-15年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 0.983，顯示「15年以上」組對工作環境及社會性滿足高於「10-15年」組之首長警衛人員。

- B. 「15年以上」組對「5-10年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.611，顯示「15年以上」組對工作環境及社會性滿足高於「5-10年」組之首長警衛人員。

- C. 「15年以上」組對「0-5年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.739，顯示「15年以上」組對工作環境及社會性滿足高於「0-5年」組之首長警衛人員。

- D. 「10-15年」組對「5-10年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 0.628，顯示「10-15年」組對工作環境及社會性滿足高於「5-10年」組之首長警衛人員。

- E. 「10-15年」組對「0-5年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 0.755，顯示「10-15年」組對工作環境及社會性滿足高於「0-5年」組之首長警衛人員。

F. 「5-10年」組對「0-5年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為0.128，顯示「5-10年」組對工作環境及社會性滿足高於「0-5年」組之首長警衛人員。

## 八、職務

### (一) 研究假設

$H_0$ ：不同職務的首長警衛人員，其工作滿足無顯著差異存在。

### (二) t 檢定

針對不同職務的首長警衛人員，以 t 檢定檢驗其於人格特質構面是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-34：

表 4-34 不同職務之首長警衛人員工作滿足構面 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
成就及尊榮滿足	主管	15	19.533	0.916	.001**
	非主管	136	16.677	3.268	
信賴及升遷滿足	主管	15	14.333	1.839	.002**
	非主管	136	11.875	2.992	
工作本身滿足	主管	15	24.467	1.506	.001**
	非主管	136	21.588	3.100	
工作環境及社會性滿足	主管	15	12.000	1.195	.005**
	非主管	136	10.618	1.842	

註：\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### (三) 結果分析

1. 從表 4-34 可得知，不同職務之首長警衛人員在「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等構面的 p 值均小於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示不同職務的首長警衛人員對於「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等構面之滿足程度均有顯著差異性存在。

2.在「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等四個構面中，「主管」職務的平均數均高於「非主管」職務，顯示主管人員對「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」、「工作本身滿足」及「工作環境及社會性滿足」等四構面之工作滿足均較非主管人員為高。

## 九、是否擔任過首長警衛以外之警察職務

### (一) 研究假設

H<sub>0</sub>：是否擔任過首長警衛以外之警察職務，對工作滿足無顯著差異存在。

### (二) t 檢定

針對是否擔任過首長警衛以外之警察職務，以 t 檢定檢驗其二者於工作滿足構面是否有顯著差異存在，其 t 檢定的結果如表 4-35：

表 4-35 是否擔任過首長警衛以外之警察職務之首長警衛人員工作滿足構面 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	P 值
成就及尊榮滿足	是	57	17.772	2.699	.016**
	否	94	16.468	3.432	
信賴及升遷滿足	是	57	13.175	2.995	.001**
	否	94	11.479	2.808	
工作本身滿足	是	57	22.474	2.989	.061
	否	94	21.511	3.124	
工作環境及社會性滿足	是	57	11.053	1.913	.128
	否	94	10.574	1.769	

註：\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

### (三) 結果分析

1.從表 4-35 可得知，是否擔任過首長警衛以外之警察職務之首

長警衛人員，在「成就及尊榮滿足」及「信賴及升遷滿足」等二構面的 p 值均小於  $\alpha$  值 ( $\alpha = .05$ )，故應拒絕虛無假設，顯示是否擔任過首長警衛以外之警察職務的首長警衛人員對於「成就及尊榮滿足」、「信賴及升遷滿足」等二構面之滿足程度均有顯著差異性存在。

2. 在「成就及尊榮滿足」及「信賴及升遷滿足」等二個構面中，曾擔任過首長警衛以外之警察職務首長警衛人員的平均數均高於不曾擔任過首長警衛以外之警察職務首長警衛人員，顯示「曾擔任」之首長警衛人員對「成就及尊榮滿足」及「信賴及升遷滿足」等二構面之工作滿足均較「不曾擔任」之首長警衛人員為高。

## 第六節 人格特質與工作滿足之相關分析

相關性分析之目的在於瞭解變項與變項之間，是否有關係存在？以及彼此的相關強度有多大？本節以 Pearson 相關分析，來驗證「人格特質」的二個構面與「工作滿足」的四個構面之相關程度，以及整體「人格特質」與整體「工作滿足」之間的相關性。

### 一、研究假設

H<sub>0</sub>：「人格特質」各構面與「工作滿足」各構面間均無顯著相關。

### 二、研究結果分析

(一) 由表 4-36 得知下列結果：

#### 1. 成就及尊榮滿足

(1) 「人格特質」的「內控人格」特質與「外控人格」特質二個構面分別與成就及尊榮滿足呈現正、負向的關聯，且顯著水準皆達.01 以上，故應拒絕虛無假設。

(2) 其中「內控人格」特質與成就及尊榮滿足呈現正向關聯，亦即內控人格特質越強，則成就及尊榮滿足程度越高。

(3) 另「外控人格」特質則與成就及尊榮滿足呈現負向關聯，亦即外控人格特質越強，則成就及尊榮滿足程度越低。

#### 2. 信賴及升遷滿足

(1) 「人格特質」之「內控人格」構面與信賴及升遷滿足間未達顯著水準，故無顯著關聯存在，應接受虛無假設

H<sub>0</sub>。

(2)「人格特質」之「外控人格」構面與信賴及升遷滿足呈現負向關聯，且其顯著水準達.01 以上，亦即外控人格特質越強，則信賴及升遷滿足程度越低。

### 3.工作本身滿足

(1)「人格特質」的「內控人格」特質與「外控人格」特質二個構面分別與工作本身滿足呈現正、負向的關聯，且顯著水準皆達.01 以上，故應拒絕虛無假設。

(2) 其中「內控人格」特質與工作本身滿足呈現正向關聯，亦即內控人格特質越強，則工作本身滿足程度越高。

(3) 另「外控人格」特質則與工作本身滿足呈現負向關聯，亦即外控人格特質越強，則工作本身滿足程度越低。

### 4.工作環境及社會性滿足

(1)「人格特質」之「內控人格」構面與工作環境及社會性滿足間未達顯著水準，故無顯著關聯存在，應接受虛無假設H<sub>0</sub>。

(2)「人格特質」之「外控人格」構面與工作環境及社會性滿足呈現負向關聯，且其顯著水準達.01 以上，亦即外控人格特質越強，則工作環境及社會性滿足程度越低。

表 4-36 「人格特質」與「工作滿足」各構面之相關分析表

變項		變項 p 值	工作滿足 N=151			
			成就及 尊榮滿足	信賴及 升遷滿足	工作本身滿足	工作環境及 社會性滿足
人 格	內控人格	Pearson 相關	.191*	.106	.202*	.010
		顯著性 (雙尾)	.019	.196	.013	.907

特質	外控人格	Pearson 相關	-.225**	-.184*	-.272**	-.187*
		顯著性 (雙尾)	.005	.023	.001	.021

註：\*\*在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

\*在顯著水準為 0.05 時 (雙尾)，相關顯著。

(二) 由表 4-37 分析得知下列結果：

就整體的人格特質與整體的工作滿足而言，具有顯著的正向相關，且其相關係數達到.280，屬於中度正向的關聯，符合文獻探討的基礎理論。

表 4-37 「人格特質」與「工作滿足」之相關分析表

變項		變項	工作滿足 N=151
		p 值	
人格特質	Pearson 相關		.280*
	顯著性 (雙尾)		.001

註：\*\*在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。



## 第七節 工作特性與工作滿足之相關分析

本節以 Pearson 相關分析，來驗證「工作特性」的六個構面與「工作滿足」的四個構面之相關程度，以及整體「工作特性」與整體「工作滿足」之間的相關性。

### 一、研究假設

$H_0$ ：「工作特性」各構面與「工作滿足」各構面間均無顯著相關。

### 二、研究結果分析

(一) 由表 4-38 得知下列結果：

#### 1. 成就及尊榮滿足

(1) 「工作特性」的六個構面與成就及尊榮滿足均呈現正向的關聯，且顯著水準皆達.01 以上，故應拒絕虛無假設  $H_0$ ，亦即工作特性越明明顯，首長警衛人員的成就及尊榮滿足就越高。

(2) 「工作特性」的六個構面與成就及尊榮滿足相關性強度順序為：

工作自主性>技術多樣性>工作重要性>工作回饋性>工作完整性>工作合作性。

#### 2. 信賴及升遷滿足

(1) 「工作特性」各構面除了「工作合作性」外，其餘的五個構面與信賴及升遷滿足均呈現正向的關聯，且顯著水準皆達.01 以上，故應拒絕虛無假設  $H_0$ ，亦即工作特性越明明顯，首長警衛人員的信賴及升遷滿足就越高。

(2)「工作特性」的五個構面與信賴及升遷滿足相關性強度順序為：

工作回饋性>工作自主性>工作重要性>工作完整性>技術多樣性。

### 3.工作本身滿足

(1)「工作特性」的六個構面與工作本身滿足均呈現正向的關聯，且顯著水準皆達.01 以上，故應拒絕虛無假設 $H_0$ ，亦即工作特性越明明顯，首長警衛人員的工作本身滿足就越高。

(2)「工作特性」的六個構面與工作本身滿足相關性強度順序為：

工作回饋性>工作自主性>工作重要性>技術多樣性>工作完整性>工作合作性。

### 4.工作環境及社會性滿足

(1)「工作特性」各構面除了「工作完整性」及「工作合作性」外，其餘的四個構面與工作環境及社會性滿足均呈現正向的關聯，且顯著水準皆達.01 以上，故應拒絕虛無假設 $H_0$ ，亦即工作特性越明明顯，首長警衛人員的工作環境及社會性滿足就越高。

(2)「工作特性」的四個構面與工作環境及社會性滿足相關性強度順序為：

工作回饋性>工作重要性>工作自主性>技術多樣性。

表 4-38 「工作特性」與「工作滿足」各構面之相關分析表

變項		變項 p 值	工作滿足 N=151			
			成就及 尊榮滿足	信賴及 升遷滿足	工作本身滿足	工作環境及 社會性滿足
工作 特 性	技術多樣性	Pearson 相關	.461** (2)	.182* (5)	.322** (4)	.165* (4)
		顯著性 (雙尾)	.000	.025	.000	.043
	工作完整性	Pearson 相關	.385** (5)	.189* (4)	.267** (5)	.108
		顯著性 (雙尾)	.000	.020	.001	.189
	工作重要性	Pearson 相關	.443** (3)	.230** (3)	.369** (3)	.193* (2)
		顯著性 (雙尾)	.000	.004	.000	.017
工作自主性	Pearson 相關	.534** (1)	.261* (2)	.402** (2)	.184* (3)	
	顯著性 (雙尾)	.000	.001	.000	.024	
工作回饋性	Pearson 相關	.435** (4)	.312** (1)	.403** (1)	.236** (1)	
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	.000	.004	
工作合作性	Pearson 相關	.225** (6)	.031	.250** (6)	.021	
	顯著性 (雙尾)	.005	.708	.002	.794	

註：\*\*在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

\* 在顯著水準為 0.05 時 (雙尾)，相關顯著。

(二) 由表 4-39 分析得知下列結果：

就整體的工作特性與整體的工作滿足而言，具有顯著的正向相關，且其相關係數達到.484，屬於中度正向的關聯，符合文獻探討的基礎理論。

表 4-39 「工作特性」與「工作滿足」之相關分析表

變項		工作滿足 N=151
變項	p 值	
工作特性	Pearson 相關	.176*
	顯著性 (雙尾)	.031

註：\*\*在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

## 第八節 假設驗證

本節之假設驗證係就以上各節對各研究變項統計分析之結果，以瞭解研究假設與研究分析結果是否相符，分述如下（詳如表 4-40、4-41、4-42、4-43、4-44）：

**假設一：不同的個人屬性變項對人格特質無顯著差異。**

驗 證：一、拒絕虛無假設 $H_0$ 。

二、唯僅「是否擔任過首長警衛以外之警察職務」一項對人格特質有顯著差異，其餘個人屬性變項對人格特質並無顯著差異。

**假設二：不同的個人屬性變項對工作特性知覺程度無顯著差異。**

驗 證：一、拒絕虛無假設 $H_0$ 。

二、計有「年齡」、「職務序列」、「工作類別」、「職務」及「是否擔任過首長警衛以外之警察職務」等五變項對工作特性知覺程度有顯著差異。

**假設三：不同的個人屬性變項對工作滿足無顯著差異。**

驗 證：一、拒絕虛無假設 $H_0$ 。

二、除「工作類別」變項外，其餘「性別」、「年齡」、「學歷」、「婚姻狀況」、「職務序列」、「首長警衛年資」、「職位」及「是否擔任過首長警衛以外之警察工作」等變項對工作滿足均有顯著差異。

**假設四：人格特質與工作滿足間無關聯性存在。**

驗 證：一、拒絕虛無假設 $H_0$ 。

二、人格特質與工作滿足間有關聯性存在拒絕，且內控人格特質與工作滿足呈現正向關聯，外控人格特質與工作滿

足間呈現負向關聯。

**假設五：工作特性與工作滿足間無關聯性存在。**

驗 證：一、拒絕虛無假設 $H_0$ 。

二、工作特性與工作滿足間有關聯性存在，且工作特性與工作滿足呈現正向關聯，亦即工作特性越強，工作滿足即越高。

表 4-40 不同個人屬性首長警衛人員人格特質之研究假設與研究

驗證一覽表

研究假設內容		驗證結果	成立 (接受H <sub>0</sub> )	不成立 (拒絕H <sub>0</sub> )
性別	不同性別的首長警衛人員，其「人格特質」無顯著差異存在。		√	
年齡	不同年齡的首長警衛人員，其「人格特質」無顯著差異存在。		√	
學歷	不同年齡的首長警衛人員，其「人格特質」無顯著差異存在。		√	
婚姻狀況	不同年齡的首長警衛人員，其「人格特質」無顯著差異存在。		√	
職務序列	不同年齡的首長警衛人員，其「人格特質」無顯著差異存在。		√	
工作類別	不同年齡的首長警衛人員，其「人格特質」無顯著差異存在。		√	
首長警衛年資	不同年齡的首長警衛人員，其「人格特質」無顯著差異存在。		√	
職務	不同年齡的首長警衛人員，其「人格特質」無顯著差異存在。		√	
是否擔任過首長警衛以外之警察工作	不同年齡的首長警衛人員，其「人格特質」無顯著差異存在。			√

表 4-41 不同個人屬性首長警衛人員對工作特性知覺程度之研究

假設與研究驗證一覽表

研究假設內容		驗證結果	成立 (接受H <sub>0</sub> )	不成立 (拒絕H <sub>0</sub> )
性別	1. 不同性別的首長警衛人員對「技術多樣性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	2. 不同性別的首長警衛人員對「工作完整性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	3. 不同性別的首長警衛人員對「工作重要性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	4. 不同性別的首長警衛人員對「工作自主性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	5. 不同性別的首長警衛人員對「工作回饋性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	6. 不同性別的首長警衛人員對「工作合作性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
年齡	1. 不同年齡的首長警衛人員對「技術多樣性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	2. 不同年齡的首長警衛人員對「工作完整性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	3. 不同年齡的首長警衛人員對「工作重要性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	4. 不同年齡的首長警衛人員對「工作自主性」知覺程度無顯著差異存在。			√
	5. 不同年齡的首長警衛人員對「工作回饋性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	6. 不同年齡的首長警衛人員對「工作合作性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
學歷	1. 不同學歷的首長警衛人員對「技術多樣性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	2. 不同學歷的首長警衛人員對「工作完整性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	3. 不同學歷的首長警衛人員對「工作重要性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	4. 不同學歷的首長警衛人員對「工作自主性」知覺程度無顯著差異存在。		√	
	5. 不同學歷的首長警衛人員對「工作回饋性」知覺程度無顯著差異存在。		√	

	6. 不同學歷的首長警衛人員對「工作合作性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
婚姻狀況	1. 不同婚姻狀況的首長警衛人員對「技術多樣性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	2. 不同婚姻狀況的首長警衛人員對「工作完整性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	3. 不同婚姻狀況的首長警衛人員對「工作重要性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	4. 不同婚姻狀況的首長警衛人員對「工作自主性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	5. 不同婚姻狀況的首長警衛人員對「工作回饋性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	6. 不同婚姻狀況的首長警衛人員對「工作合作性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
職務序列	1. 不同職務序列的首長警衛人員對「技術多樣性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	2. 不同職務序列的首長警衛人員對「工作完整性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	3. 不同職務序列的首長警衛人員對「工作重要性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	4. 不同職務序列的首長警衛人員對「工作自主性」知覺程度無顯著差異存在。		√
	5. 不同職務序列的首長警衛人員對「工作回饋性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	6. 不同職務序列的首長警衛人員對「工作合作性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
工作類別	1. 不同工作類別的首長警衛人員對「技術多樣性」知覺程度無顯著差異存在。		√
	2. 不同工作類別的首長警衛人員對「工作完整性」知覺程度無顯著差異存在。		√
	3. 不同工作類別的首長警衛人員對「工作重要性」知覺程度無顯著差異存在。		√
	4. 不同工作類別的首長警衛人員對「工作自主性」知覺程度無顯著差異存在。		√
	5. 不同工作類別的首長警衛人員對「工作回饋性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	6. 不同工作類別的首長警衛人員對「工作合作性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
首長警衛年資	1. 不同首長警衛年資的首長警衛人員對「技術多樣性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	2. 不同首長警衛年資的首長警衛人員對「工作完整性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	3. 不同首長警衛年資的首長警衛人員對「工作重要性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	4. 不同首長警衛年資的首長警衛人員對「工作自主性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	5. 不同首長警衛年資的首長警衛人員對「工作回饋性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	6. 不同首長警衛年資的首長警衛人員對「工作合作性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
職務	1. 不同職務的首長警衛人員對「技術多樣性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	2. 不同職務的首長警衛人員對「工作完整性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	3. 不同職務的首長警衛人員對「工作重要性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	4. 不同職務的首長警衛人員對「工作自主性」知覺程度無顯著差異存在。		√
	5. 不同職務的首長警衛人員對「工作回饋性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	6. 不同職務的首長警衛人員對「工作合作性」知覺程度無顯著差異存在。	√	

是否擔任過首長警衛以外之警察工作	1. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員對「技術多樣性」知覺程度無顯著差異存在。		√
	2. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員對「工作完整性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	3. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員對「工作重要性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	4. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員對「工作自主性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	5. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員對「工作回饋性」知覺程度無顯著差異存在。	√	
	6. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員對「工作合作性」知覺程度無顯著差異存在。	√	

表 4-42 不同個人屬性首長警衛人員工作滿足之研究假設與研究  
驗證一覽

研究假設內容		驗證結果	
		成立 (接受 $H_0$ )	不成立 (拒絕 $H_0$ )
性別	1. 不同性別的首長警衛人員其「成就及尊榮滿足」無顯著差異存在。		√
	2. 不同性別的首長警衛人員其「信賴及升遷滿足」無顯著差異存在。	√	
	3. 不同性別的首長警衛人員其「工作本身滿足」無顯著差異存在。	√	
	4. 不同性別的首長警衛人員其「工作環境及社會性滿足」無顯著差異存在。		√
年齡	1. 不同年齡的首長警衛人員其「成就及尊榮滿足」無顯著差異存在。		√
	2. 不同年齡的首長警衛人員其「信賴及升遷滿足」無顯著差異存在。		√
	3. 不同年齡的首長警衛人員其「工作本身滿足」無顯著差異存在。		√
	4. 不同年齡的首長警衛人員其「工作環境及社會性滿足」無顯著差異存在。		√
學歷	1. 不同學歷的首長警衛人員其「成就及尊榮滿足」無顯著差異存在。		√
	2. 不同學歷的首長警衛人員其「信賴及升遷滿足」無顯著差異存在。		√
	3. 不同學歷的首長警衛人員其「工作本身滿足」無顯著差異存在。		√
	4. 不同學歷的首長警衛人員其「工作環境及社會性滿足」無顯著差異存在。	√	
婚姻狀況	1. 不同婚姻狀況的首長警衛人員其「成就及尊榮滿足」無顯著差異存在。	√	
	2. 不同婚姻狀況的首長警衛人員其「信賴及升遷滿足」無顯著差異存在。		√
	3. 不同婚姻狀況的首長警衛人員其「工作本身滿足」無顯著差異存在。		√
	4. 不同婚姻狀況的首長警衛人員其「工作環境及社會性滿足」無顯著差異存在。	√	
職務序列	1. 不同職務序列的首長警衛人員其「成就及尊榮滿足」無顯著差異存在。		√
	2. 不同職務序列的首長警衛人員其「信賴及升遷滿足」無顯著差異存在。		√
	3. 不同職務序列的首長警衛人員其「工作本身滿足」無顯著差異存在。		√
	4. 不同職務序列的首長警衛人員其「工作環境及社會性滿足」無顯著差異存在。	√	
工作類別	1. 不同工作類別的首長警衛人員其「成就及尊榮滿足」無顯著差異存在。	√	
	2. 不同工作類別的首長警衛人員其「信賴及升遷滿足」無顯著差異存在。	√	
	3. 不同工作類別的首長警衛人員其「工作本身滿足」無顯著差異存在。	√	
	4. 不同工作類別的首長警衛人員其「工作環境及社會性滿足」無顯著差異存在。	√	



首長警衛年資	1. 不同首長警衛年資的首長警衛人員其「成就及尊榮滿足」無顯著差異存在。		√
	2. 不同首長警衛年資的首長警衛人員其「信賴及升遷滿足」無顯著差異存在。		√
	3. 不同首長警衛年資的首長警衛人員其「工作本身滿足」無顯著差異存在。		√
	4. 不同首長警衛年資的首長警衛人員其「工作環境及社會性滿足」無顯著差異存在。		√
職務	1. 不同職務的首長警衛人員其「成就及尊榮滿足」無顯著差異存在。		√
	2. 不同職務的首長警衛人員其「信賴及升遷滿足」無顯著差異存在。		√
	3. 不同職務的首長警衛人員其「工作本身滿足」無顯著差異存在。		√
	4. 不同職務的首長警衛人員其「工作環境及社會性滿足」無顯著差異存在。		√
是否擔任過首長警衛以外之警察工作	1. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員其「成就及尊榮滿足」無顯著差異存在。		√
	2. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員其「信賴及升遷滿足」無顯著差異存在。		√
	3. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員其「工作本身滿足」無顯著差異存在。	√	
	4. 是否擔任過首長警衛以外之警察工作的首長警衛人員其「工作環境及社會性滿足」無顯著差異存在。	√	

表 4-43 「人格特質」與「工作滿足」相關之研究假設與研究驗證  
一覽表

研究假設內容		驗證結果	
		成立 (接受 $H_0$ )	不成立 (拒絕 $H_0$ )
人格特質	1. 與「成就及尊榮滿足」程度上無關係存在。		√
	2. 與「信賴及升遷滿足」程度上無關係存在。	√	
	3. 與「工作本身滿足」程度上無關係存在。		√
	4. 與「工作環境及社會性滿足」程度上無關係存在。	√	

表 4-44 「工作特性」與「工作滿足」相關之研究假設與研究驗證  
一覽表

研究假設內容		驗證結果	
		成立 (接受 $H_0$ )	不成立 (拒絕 $H_0$ )
技術多樣性	1. 與「成就及尊榮滿足」程度上無關係存在。		√
	2. 與「信賴及升遷滿足」程度上無關係存在。		√
	3. 與「工作本身滿足」程度上無關係存在。		√
	4. 與「工作環境及社會性滿足」程度上無關係存在。		√
工作完整性	1. 與「成就及尊榮滿足」程度上無關係存在。		√
	2. 與「信賴及升遷滿足」程度上無關係存在。		√

	3.與「工作本身滿足」程度上無關係存在。		√
	4.與「工作環境及社會性滿足」程度上無關係存在。	√	
工作重要性	1.與「成就及尊榮滿足」程度上無關係存在。		√
	2.與「信賴及升遷滿足」程度上無關係存在。		√
	3.與「工作本身滿足」程度上無關係存在。		√
	4.與「工作環境及社會性滿足」程度上無關係存在。		√
工作自主性	1.與「成就及尊榮滿足」程度上無關係存在。		√
	2.與「信賴及升遷滿足」程度上無關係存在。		√
	3.與「工作本身滿足」程度上無關係存在。		√
	4.與「工作環境及社會性滿足」程度上無關係存在。		√
工作回饋性	1.與「成就及尊榮滿足」程度上無關係存在。		√
	2.與「信賴及升遷滿足」程度上無關係存在。		√
	3.與「工作本身滿足」程度上無關係存在。		√
	4.與「工作環境及社會性滿足」程度上無關係存在。		√
工作合作性	1.與「成就及尊榮滿足」程度上無關係存在。		√
	2.與「信賴及升遷滿足」程度上無關係存在。	√	
	3.與「工作本身滿足」程度上無關係存在。		√
	4.與「工作環境及社會性滿足」程度上無關係存在。	√	