

## 第四章 調查結果分析

### 第一節 基本資料之統計分析

#### 一、樣本資料分析

##### (一) 樣本概況

本研究之問卷發出 529 份，包括臺北市政府交通局、臺北市監理處、臺北市交通管制工程處、臺北市停車管理處、臺北市交通事件裁決所、臺北市汽車駕駛訓練中心、臺北市公共汽管理處等機關，共計回收 215 份，回收率 40.6%，其中有效問卷 209 份，無效問卷 6 份，有效問卷 97.2%。有關問卷分發及回收情形如表 4-1 所示。其中，臺北市車輛肇事鑑定委員會因迄今無人退休，故不納入調查對象。

表 4-1-1 本研究問卷調查及回收數量

機關名稱	分發問卷人數	回收人數
臺北市政府交通局	51	14
臺北市監理處	136	53
臺北市交通管制工程處	13	6
臺北市停車管理處	22	10
臺北市交通事件裁決所	7	4
臺北市汽車駕駛訓練中心	58	23
臺北市公共汽管理處	243	105
合計	529	215

資料來源：筆者彙整

##### (二) 樣本特性描述

本調查有效樣本數為 209 份，其樣本特性如表 4-1-2 所示。分述如下：

#### 1 受訪者基本資料

在性別方面，受訪者以男性最多 83.3% (174 人)，女性 16.7% (35 人) 則佔；在年齡方面，以 70 歲以上者最多 67.9% (142 人)，其次為 61~65 歲者 14.4% (30 人)；在教育程度方面，以專科大學學歷者最多 45.9% (96 人)，其次為高中高職學歷者 37.8% (79 人)。

#### 2 受訪者退休當時的狀況

受訪者在退休時之職位，以擔任委任職務者最多佔 43.5% (91 人)，薦任

主管者佔 30.6% (64 人) 次之，其中佔 65.1% (136 人) 受訪者為非主管職務，佔 35.9% (73 人) 為主管及簡任職之職務。在退休時子女數方面，以有子女 3 人以上者最多佔 54.6% (114 人)，有子女 1~2 人者佔 41.6% (87 人) 次之。在退休時長子(女)是否已就業方面，以已就業者最多佔 67.9% (142 人)，尚未就業者佔 25.4% (53 人) 次之，顯示六成八受訪者在退休時，其長子(女)已可承擔家計，可使其無後顧之憂。在退休時么子(女)是否已就業方面，以已就業者最多佔 48.8% (102 人)，尚未就業者佔 40.7% (85 人) 次之。在退休時配偶是否有工作方面，以配偶無工作者最多佔 58.9% (123 人)，配偶無工作者佔 58.9% (123 人) 次之。在影響受訪者提早退休主要原因方面，以「已作好個人生活規劃」者佔 23% (48 人) 最多，「工作壓力大」者佔 21.5% (45 人) 次之。

綜上所述，本次調查之受訪者，在退休當時，以擔任非主管職務者居多(約六成五)，雖有五成九之受訪者其配偶並無工作，但其子女(不管是長子(女)或么子(女))大都已就業，較無後顧之憂，而部分提早退休之受訪者其原因主要是「已作好個人生活規劃」。

### 3 受訪者退休後的生活狀況

在受訪者目前健康狀況方面，以健康良好者佔 40.1% (84 人) 最多，健康普通者佔 38.8% (81 人) 次之，僅 13% 之受訪者健康狀況不好或非常不好。在目前居住型態方面，以與家人同住者佔 86.1% (179 人) 最多，獨居者佔 11.5% (24 人) 次之。在目前經濟情況是否足以維持家庭生活需要方面，以普通者佔 53.6% (112 人) 最多，足夠者佔 28.7% (60 人) 次之。在退休後生活費的主要來源方面，佔 89.5% (187 人) 受訪者之生活費來自「退休金、養老金」，來自個人工作者。

綜上所述，約八成七受訪者認為目前身體健康狀況尚好，八成六受訪者退休後仍與家人同住，五成四受訪者認為目前經濟狀況尚佳，而其生活費八成九是來自「退休金、養老金」。

### 4 受訪者退休後的再就業狀況

在目前是否有工作方面，受訪者佔 86.1% (180 人) 目前無工作，有工作者佔 13.9% (29 人)。如以退休後是否再(曾)就業而言，以退休到目前都未曾再工作者最多佔 64.6% (135 人)，退休後曾經工作過者佔 20.1% (42 人) 次之。在退休後最嚮往的工作規劃方面，以不再工作者佔 50.2% (105 人) 最多，嚮往從事義工工作者次之佔 20.1% (42 人)。在目前主要工作方面，以填寫其他者最多佔 38.3% (80 人)，幫子女照顧小孩者佔 16.8% (35 人) 次之。在退休後能再就業之管道方面，以自行尋找者最多佔 13.4% (28 人)，其次為「親朋好友介紹」佔 13.4% (27 人)。在目前工作是否與退休前工作性質有關方面，以無關者佔 17.2% (36 人) 最多，有關者僅佔 7.2% (15 人)。

綜上所述，約五成受訪者退休後不再嚮往工作，如想再工作，則以擔任義工居多；退休後曾再就業者僅有兩成，其再就業之管道以自行尋找者居多，

且多與退休前之工作性質無關。

表 4-1-2 樣本特性描述

基本資料		人數	百分比
性別	男	174	83.3
	女	35	16.7
年齡	50~55 歲	6	2.9
	56~60 歲	15	7.2
	61~65 歲	30	14.4
	66~70 歲	16	7.7
	70 歲以上	142	67.9
教育程度	初中以下	24	11.5
	高中、或高職	79	37.8
	專科大學	96	45.9
	碩士	10	4.8
	博士	0	0
退休時職位	委任職務	91	43.5
	薦任非主管	45	21.5
	薦任主管	64	30.6
	簡任非主管	4	1.9
	簡任主管	5	2.5
目前健康狀況	非常好	17	8.1
	良好	84	40.1
	普通	81	38.8
	不好	20	9.6
	非常不好	7	3.4
退休時子女數	無	8	3.8
	1~2 人	87	41.6
	3 人以上	114	54.6
退休時長子(女) 是否已就業	無子女	14	6.7
	已就業	142	67.9
	尚未就業	53	25.4
退休時么子(女) 是否已就業	無子女	22	10.5
	已就業	102	48.8
	尚未就業	85	40.7
退休時配偶是否 有工作	無配偶	24	11.5
	有工作	62	29.7

基本資料		人數	百分比
	無工作	123	58.8
目前居住型態	居住安養機構	1	0.5
	獨居	24	11.5
	與親友同住	5	2.4
	與家人同住	179	86.1
目前經濟狀況是否足以維持家庭生活需要	非常足夠	6	2.9
	足夠	60	28.7
	普通	112	53.6
	不足	27	12.9
	非常不足	4	1.9
退休後生活費的主要來源	個人工作所得	6	2.9
	退休金、養老金	187	89.5
	儲蓄	5	2.4
	租金收入	2	1.0
	配偶供給	4	1.9
	子女供給	3	1.4
	政府補助	2	1.0
	他人接濟	0	0
	其他	0	0
退休後是否再就業	退休到目前都持續在工作	18	8.6
	退休後斷斷續續工作	14	6.7
	退休後曾經工作過	42	20.1
	退休到目前都未曾再工作	135	64.6
退休後最嚮往的工作規劃是	另覓全職工作	22	10.5
	另覓兼職工作	38	18.2
	從事義工工作	44	21.1
	不再工作	105	50.2
目前是否有工作	有工作	29	13.9
	沒工作	180	86.1
目前主要工作是	自由業	21	10.1
	幫子女照顧小孩	35	16.8
	公益慈善團體	13	6.2
	志工工作	17	8.1
	私人企業公司	28	13.4
	在家人公司或企業協助	6	2.9
	家庭主婦	9	4.3

基本資料		人數	百分比
	其他	80	38.2
退休後能再就業，是從什麼管道獲得工作	親朋好友介紹	27	12.9
	政府部門介紹(如就業服務中心)	7	3.4
	自行找尋	28	13.4
	與朋友合夥或自行創業	5	2.4
	目前無工作	142	67.9
目前工作是否與您退休前工作性質有關	是	15	7.2
	否	36	17.2
	目前無工作	158	75.6
是否在退休前即規劃好再就業	是	24	11.5
	否	185	88.5
影響提早退休主要原因	另有退休後工作規劃	11	5.3
	身體狀況不佳	39	18.7
	退休金足夠退休生活開銷	27	12.9
	工作壓力太大	45	21.5
	想要享清福	9	4.3
	已作好個人生活規劃	48	23.0
	屆齡退休	30	14.3

## 第二節 退休後再就業管道之統計分析

### 一、次數分配及百分比

本項目主要針對退休人員退休後再就業管道為何加以探討，每題分為非常同意、同意、普通、不同意、非常不同意五等分，以下將針對受訪者本身主觀感受，對於這些同意程度，以個數與百分比加以敘述。

#### 1. 由親朋好友介紹

本題主要在衡量受訪者對於「退休後再就業管道係由親朋好友介紹」的同意程度，由表 4-2-1 中可知，受訪者中有 4.3%非常同意，45.9%同意，34.9%普通，12.4%不同意，2.5%非常不同意，顯示 8 成以上的受訪者傾向同意「退休後再就業管道係由親朋好友介紹」。

表 4-2-1 退休後由親朋好友介紹再就業

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	9	4.3	9	4.3
同意	96	45.9	105	50.2
普通	73	34.9	178	85.1
不同意	26	12.4	204	97.5
非常不同意	5	2.5	209	100

## 2. 與親朋好友合夥

本題主要在衡量受訪者對於「退休後再就業管道為與親朋好友合夥」的同意程度，由表 4-2-2 中可知，受訪者中有 1.4%非常同意，29.7%同意，30.6%普通，30.1%不同意，8.2%非常不同意，顯示 6 成以上的受訪者傾向同意「退休後再就業管道係與親朋好友合夥」。

表 4-2-2 退休後再就業管道為與親朋好友合夥

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	3	1.4	3	1.4
同意	62	29.7	65	31.1
普通	64	30.6	129	61.7
不同意	63	30.1	192	91.8
非常不同意	17	8.2	209	100

## 3. 政府部門介紹

本題主要在衡量受訪者對於「退休後再就業管道係由政府部門介紹」的同意程度，由表 4-2-3 中可知，受訪者中有 8.1%非常同意，38.8%同意，34%普通，15.3%不同意，3.8%非常不同意，顯示 8 成以上的受訪者傾向同意「退休後再就業管道由政府部門介紹」。

表 4-2-3 退休後再就業管道為政府部門介紹

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	17	8.1	17	8.1
同意	81	38.8	98	46.9
普通	71	34.0	169	80.9
不同意	32	15.3	201	96.2
非常不同意	8	3.8	209	100

## 4. 自行找尋

本題主要在衡量受訪者對於「退休後再就業管道係由退休人員自行找尋」

的同意程度，由表 4-2-4 中可知，受訪者中有 3.4%非常同意，47.4%同意，34.5%普通，12%不同意，2.9%非常不同意，顯示 8 成以上的受訪者傾向同意「退休後再就業管道係由自行找尋」。

表 4-2-4 退休後再就業管道為自行找尋

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	7	3.4	7	3.4
同意	99	47.4	106	50.8
普通	72	34.5	178	85.2
不同意	25	12.0	203	97.2
非常不同意	6	2.9	209	100

## 5. 自行創業

本題主要在衡量受訪者對於「退休後再就業管道係由退休人員自行創業」的同意程度，由表 4-2-5 中可知，受訪者中有 5.3%非常同意，30.6%同意，32.5%普通，21.5%不同意，10.2%非常不同意，顯示 6 成以上的受訪者傾向同意「退休後再就業管道係自行創業」。

表 4-2-5 退休後再就業管道為自行創業

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	11	5.3	11	5.3
同意	64	30.6	75	35.9
普通	68	32.5	143	68.4
不同意	45	21.5	188	90.0
非常不同意	21	10.2	209	100

## 二、平均數與標準差

本項目針對受訪者對「退休後再就業管道」探討感受程度，對各題的敘述，持非常同意給 5 分、同意給 4 分、普通給 3 分、不同意給 2 分、非常不同意給 1 分。據此，以瞭解整體受訪者平均對該項述敘所持看法。其各題平均數與標準差，如表 4-2-6。

表 4-2-6 退休後再就業管道各項目之平均數與標準差

觀察值	項目	樣本數	平均數	標準差
209	1. 由親朋好友介紹	209	2.6267943	0.8460597
	2. 與親朋好友合夥	209	3.1387560	0.9829706
	3. 政府部門介紹	209	2.6794258	0.9595710
	4. 自行找尋	209	2.6363636	0.8445630
	5. 自行創業	209	3.0047847	1.0674268

### 三、因素分析

為探討受訪者對退休後再就業管道認知程度，本研究設計「由親朋好友介紹」、「與親朋好友合夥」、「政府部門介紹(如就業服務中心)」、「自行找尋」及「自行創業」等 5 個變數，以量表蒐集受訪者對每一變數之認同程度。為考驗此量表之建構效度 (Construct Validity)，本研究利用 SPSS 套裝軟體進行「因素分析」，以求得最適之變數項目。

首先，將所獲得之資料，經過 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)取樣適當性檢定及巴氏球形檢定 (Bartlett Test of Sphericity)，其結果：KMO=0.707(>0.5)，近似卡方分配=246.384(自由度=10)，顯著性=0.00(< $\alpha$ =0.01)顯示資料適合進行因素分析。

通過檢定後，續以因素分析中的「主成分分析」萃取共同因素，依據特徵值 (Eigenvalues) 大於 1 作為選取共同因素個數的原則，結果共選取 2 個主要因素，共可解釋全部變異之 69.656%。再經過「最大變異數轉軸法 (Varimax)」，對選出之共同因素進行轉軸，使各共同因素之代表意義更明顯且易於解釋，其結果詳如表 4-2-7 所示。

因素一命名為「外部協助再就業」因素，由「由親朋好友介紹」、「與親朋好友合夥」、「政府部門介紹」等 3 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.673 至 0.821 之間，特徵值為 2.447，可解釋變異量為 48.937%。

因素二命名為「自力再就業」因素，由「自行找尋」及「自行創業」等 2 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量為 0.877 及 0.856，特徵值為 1.036，可解釋變異量為 20.719%。



表 4-2-7 退休後再就業管道因素分析結果表

因素/變數名稱	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
因素一：外部協助再就業			
1. 由親朋好友介紹	0.753	2.477	20.719%
2. 與親朋好友合夥	0.673		
3. 政府部門介紹	0.821		
因素二：自力再就業			
1. 自行找尋	0.877	1.036	20.719%
2. 自行創業	0.856		

#### 四、變異數分析

整體而言，由表 4-2-8 可知，受訪者對於「退休後再就業管道」之認同程度，「外部協助在就業」較「自力再就業」高。

##### (一)性別—

經由「性別」分別與「外部協助再就業」及「自力再就業」兩因素進行變異數分析，t 檢定結果，兩因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此兩因素之認同程度，不會因「性別」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-2-8 所示。

表 4-2-8 退休後再就業管道因素與「性別」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$\alpha$
	男	女	全體				
外部協助再就業	0.030	-0.088	0.010	1	0.64	0.26	×
自立再就業	-0.004	0.070	0.008	2	-0.4	0.35	×
樣本數	174	35	209				

##### (二)年齡—

經由「年齡」分別與「外部協助再就業」及「自力再就業」兩因素進行變異數分析，F 檢定結果，「外部協助再就業」因素之 P 值大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對「外部協助再就業」因素之認同程度，不會因「年齡」之不同，而有不同之看法。另「自力再就業」因素之 P 值小於 0.05，達到顯著差異性，顯示受訪者對「自力再就業」因素之認同程度，會因「年齡」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-2-9 所示。進一步進行薛費(Scheffe) 法比較結果顯示，以「年齡」而言，對於以「自力再就業」作為退休後再就業管道之認同程度，「70 歲以上」受訪者較「61-70 歲」之受訪者為高。詳如表 4-2-9 所示。

表 4-2-9 退休後再就業管道因素與「年齡」之 F 檢定結果表

因素	50-60 歲	61-70 歲	70 歲以上	全體	排名	F 值	顯著性	$< \alpha$
外部協助再就業	0.175	0.146	-0.056	0.010	1	1.025	0.361	×
自立再就業	-0.100	-0.386	0.151	0.008	2	5.418	0.005*	✓
樣本數	20	46	143	209				

表 4-2-10 退休後再就業管道因素與「年齡」之 Scheffe 法比較結果表

依變數	年齡(I)	年齡(J)	平均差異(I-J)	標準差	顯著性
自立再就業	50-60 歲	61-70 歲	0.285	0.261	0.552
		70 歲以上	-0.252	0.233	0.558
	61-70 歲	50-60 歲	-0.285	0.261	0.552
		70 歲以上	-0.538*	0.165	0.006
	70 歲以上	50-60 歲	0.252	0.233	0.558
		61-70 歲	0.538*	0.165	0.006

\*-在 0.05 水準上之平均差異很顯著。

### (三)教育程度－

經由「教育程度」分別與「外部協助再就業」及「自力再就業」兩因素進行變異數分析，F 檢定結果，兩因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此兩因素之認同程度，不會因「教育程度」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-2-11 所示。

表 4-2-11 退休後再就業管道因素與「教育程度」之 F 檢定結果表

因素	初中以下	高中、職	大專	研究所	全體	排名	F 值	顯著性 P	$< \alpha$
外部協助再就業	-0.238	0.019	0.081	-0.142	0.010	1	0.741	0.529	×
自立再就業	-0.007	0.140	-0.066	0.267	0.008	2	0.897	0.444	×
樣本數	24	79	96	10	209				

### (四)退休時職位－

經由「退休時職位」分別與「外部協助再就業」及「自力再就業」兩因素進行變異數分析，t 檢定結果，兩因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此兩因素之認同程度，不會因「退休時職位」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-2-12 所示。

表 4-2-12 退休後再就業管道因素與「退休時職位」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	非主管	主管	全體				
外部協助再就業	0.042	-0.050	0.010	1	0.64	0.26	×
自立再就業	0.100	-0.170	0.008	2	1.87	0.32	×
樣本數	137	72	209				

## (五) 退休時子女數—

經由「退休時子女數」分別與「外部協助再就業」及「自力再就業」兩因素進行變異數分析，t 檢定結果，兩因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此兩因素之認同程度，不會因「退休時子女數」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-2-13 所示。

表 4-2-13 退休後再就業管道因素與「退休時子女數」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	0-2 人	3 人以上	全體				
外部協助再就業	-0.032	0.046	0.010	1	-0.56	0.29	×
自立再就業	0.041	-0.018	0.008	2	0.43	0.34	×
樣本數	95	114	209				

## (六) 退休時長子(女)是否已就業—

經由「退休時長子(女)是否已就業」分別與「外部協助再就業」及「自力再就業」兩因素進行變異數分析，t 檢定結果，兩因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此兩因素之認同程度，不會因「退休時長子(女)是否已就業」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-2-14 所示。

表 4-2-14 退休後再就業管道因素與退休時長子(女)是否已就業之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	已就業	未就業	全體				
外部協助再就業	0.006	0.081	0.010	1	-0.46	0.32	×
自立再就業	0.003	-0.029	0.008	2	0.04	0.49	×
樣本數	142	53	195				

(七)退休時配偶是否有工作—

經由「退休時配偶是否有工作」分別與「外部協助再就業」及「自力再就業」兩因素進行變異數分析，F 檢定結果，兩因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此兩因素之認同程度，不會因「退休時配偶是否有工作」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-2-15 所示。

表 4-2-15 退休後再就業管道因素與「退休時配偶是否有工作」之 F 檢定結果表

因素	均數			全體	排名	F 值	顯著性 P	< $\alpha$
	無配偶	有工作	無工作					
外部協助再就業	0.277	0.078	-0.076	0.010	1	1.479	0.230	×
自立再就業	0.292	-0.175	0.046	0.008	2	2.128	0.122	×
樣本數	24	62	123	209				

(八)目前居住型態—

經由「目前居住型態」分別與「外部協助再就業」及「自力再就業」兩因素進行變異數分析，t 檢定結果，兩因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此兩因素之認同程度，不會因「目前居住型態」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-2-16 所示。

表 4-2-16 退休後再就業管道因素與「目前居住型態」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	< $\alpha$
	未與家人同住	與家人同住	全體				
外部協助再就業	0.180	-0.020	0.010	1	0.932	0.15	×
自立再就業	0.230	-0.030	0.008	2	1.318	0.09	×
樣本數	30	179	209				

### 第三節 退休後對工作期望之統計分析

#### 一、次數分配及百分比

##### 1. 工作待遇高

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「工作待遇高」之認同程度，由表 4-3-1 中可知，受訪者中有 2.9%非常同意，25.8%同意，55%

普通，12.4%不同意，2.9%非常不同意，顯示 8 成 5 的受訪者認同退休後再就業時，期望「工作待遇高」。

表 4-3-1 退休後再就業期望工作待遇高

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	6	2.9	6	2.9
同意	56	26.8	62	29.7
普通	115	55.0	177	84.7
不同意	26	12.4	203	97.1
非常不同意	6	2.9	209	100.0

## 2. 公司福利好

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「公司福利好」之認同程度，由表 4-3-2 中可知，受訪者中有 3.8%非常同意，42.6%同意 43.1%，%普通，9.1%不同意，1.4%非常不同意，顯示 8 成 9 的受訪者認同退休再就業時，期望「公司福利好」。

表 4-3-2 退休後再就業期望公司福利好

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	8	3.8	8	3.8
同意	89	42.6	97	46.4
普通	90	43.1	187	89.4
不同意	19	9.1	206	98.5
非常不同意	3	1.4	209	100

## 3. 工作有保障

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「工作保障」之認同程度，由表 4-3-3 中可知，受訪者中有 6.2%非常同意，43.5%同意，36.8%普通，12%不同意，1.4%非常不同意，顯示 8 成 7 的受訪者認同退休再就業時，期望「工作保障」。

表 4-3-3 退休後再就業期望工作有保障

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	13	6.2	13	6.2
同意	91	43.5	104	49.7
普通	77	36.8	181	86.6
不同意	25	12.0	206	98.5
非常不同意	3	1.4	209	100

#### 4 有訓練學習機會

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「有訓練學習機會」之認同程度，由表 4-3-4 中可知，受訪者中有 7.7%非常同意，48.8%同意，35.9%普通，6.7%不同意，0.9%非常不同意，顯示 9 成 2 的受訪者認同退休再就業時，期望「有訓練學習機會」。

表 4-3-4 退休後再就業期望有訓練學習機會

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	16	7.7	16	7.7
同意	102	48.8	118	56.5
普通	75	35.9	193	92.4
不同意	14	6.7	207	99.1
非常不同意	2	0.9	209	100

#### 5 工作環境合適

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「工作環境合適」之認同程度，由表 4-3-5 中可知，受訪者中有 10.5%非常同意，58.4%同意，26.3%普通，3.8%不同意，1%非常不同意，顯示 9 成 5 的受訪者認同退休再就業時，期望「工作環境合適」。

表 4-3-5 退休後再就業期望工作環境合適

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	22	10.5	22	10.5
同意	122	58.4	144	68.9
普通	55	26.3	199	95.2
不同意	8	3.8	207	99.1
非常不同意	2	1.0	209	100.0

#### 6 與工作伙伴之關係良好

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「與工作伙伴之關係良好」之認同程度，由表 4-3-6 中可知，受訪者中有 9.6%非常同意，58.9%同意，26.3%普通，3.8%不同意，1.4%非常不同意，顯示 9 成 5 的受訪者認同退休再就業時，期望「與工作伙伴之關係良好」。

表 4-3-6 退休後再就業期望與工作伙伴之關係良好

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	20	9.6	20	9.6
同意	123	58.9	143	68.4
普通	55	26.3	198	94.7
不同意	8	3.8	206	98.6
非常不同意	3	1.4	209	100

#### 7. 與主管關係良好

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「與主管關係良好」之認同程度，由表 4-3-7 中可知，受訪者中有 6.7%非常同意，51.7%同意，35.4%普通，4.8%不同意，1.4%非常不同意，顯示 9 成 4 的受訪者認同退休再就業時，期望「與主管關係良好」。

表 4-3-7 退休後再就業期望與主管關係良好

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	14	6.7	14	6.7
同意	108	51.7	122	58.4
普通	74	35.4	196	93.8
不同意	10	4.8	206	98.6
非常不同意	3	1.4	209	100

#### 8. 有再升遷機會

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「有再升遷機會」之認同程度，由表 4-3-8 中可知，受訪者中有 2.4%非常同意，29.2%同意，48.3%普通，15.3%不同意，4.8%非常不同意，顯示 8 成的受訪者認同退休再就業時，期望「有再升遷機會」。

表 4-3-8 退休後再就業期望有再升遷機會

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	5	2.4	5	2.4
同意	61	29.2	66	31.6
普通	101	48.3	167	79.9
不同意	32	15.3	199	95.2
非常不同意	10	4.8	209	100

### 9. 能發揮才能

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「能發揮才能」之認同程度，由表 4-3-9 中可知，受訪者中有 8.6%非常同意，53.1%同意，31.1%普通，5.3%不同意，1.9%非常不同意，顯示 9 成 3 的受訪者認同退休再就業時，期望「能發揮才能」。

表 4-3-9 退休後再就業期望能發揮才能

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	18	8.6	18	8.6
同意	111	53.1	129	61.7
普通	65	31.1	194	92.8
不同意	11	5.3	205	98.1
非常不同意	4	1.9	209	100.0

### 10. 公司有整體完善制度

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「公司有整體完善制度」之認同程度，由表 4-3-10 中可知，受訪者中有 11%非常同意，49.3%同意，33%普通，5.3%不同意，1.4%非常不同意，顯示 9 成 3 的受訪者認同退休再就業時，期望「公司有整體完善制度」。

表 4-3-10 退休後再就業期望公司有整體完善制度

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	23	11.0	23	11.0
同意	103	49.3	126	60.3
普通	69	33.0	195	93.3
不同意	11	5.3	206	98.6
非常不同意	3	1.4	209	100

### 11. 受到尊重

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「受到尊重」之認同程度，由表 4-3-11 中可知，受訪者中有 15.3%非常同意，58.4%同意，20.1%普通，5.7%不同意，0.5%非常不同意，顯示 9 成 4 的受訪者認同退休再就業時，期望「受到尊重」。



表 4-3-11 退休後再就業期望受到尊重

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	32	15.3	32	15.3
同意	122	58.4	154	73.7
普通	42	20.1	196	93.8
不同意	12	5.7	208	99.5
非常不同意	1	0.5	209	100

## 12. 表現受到主管讚揚肯定

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「表現受到主管讚揚肯定」之認同程度，由表 4-3-12 中可知，受訪者中有 5.7% 非常同意，53.6% 同意，33.5% 普通，6.2% 不同意，1% 非常不同意，顯示 9 成 3 的受訪者認同退休再就業時，期望「表現受到主管讚揚肯定」。

表 4-3-12 退休後再就業期望表現受到主管讚揚肯定

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	12	5.7	12	5.7
同意	112	53.6	124	59.3
普通	70	33.5	194	92.8
不同意	13	6.2	207	99.0
非常不同意	2	1.0	209	100

## 13. 擔任顧問性職務

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「擔任顧問性職務」之認同程度，由表 4-3-13 中可知，受訪者中有 8.1% 非常同意，45.9% 同意，35.4% 普通，8.1% 不同意，2.4% 非常不同意，顯示 9 成的受訪者認同退休再就業時，期望「擔任顧問性職務」。

表 4-3-13 退休後再就業期望擔任顧問性職務

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	17	8.1	17	8.1
同意	96	45.9	113	54.1
普通	74	35.4	187	89.5
不同意	17	8.1	204	97.6
非常不同意	5	2.4	209	100

#### 14. 擔任訓練性職務

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「擔任訓練性職務」之認同程度，由表 4-3-14 中可知，受訪者中有 3.4%非常同意，45.9%同意，40.7%普通，9.6%不同意，0.5%非常不同意，顯示 9 成的受訪者認同退休再就業時，期望「擔任訓練性職務」。

表 4-3-14 退休後再就業期望擔任訓練性職務

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	7	3.4	7	3.4
同意	96	45.9	103	49.3
普通	85	40.7	188	90.0
不同意	20	9.6	208	99.5
非常不同意	1	0.5	209	100

#### 15. 擔任研究性工作

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「擔任研究性工作」之認同程度，由表 4-3-15 中可知，受訪者中有 3.3%非常同意，39.7%同意，43.1%普通，12.4%不同意，12.4%非常不同意，顯示 8 成 6 的受訪者認同退休再就業時，期望「擔任研究性工作」。

表 4-3-15 退休後再就業期望擔任研究性工作

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	7	3.3	7	3.4
同意	83	39.7	90	43.1
普通	90	43.1	180	86.1
不同意	26	12.4	206	98.6
非常不同意	3	1.4	209	100

#### 16. 從事社會服務性工作

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「從事社會服務性工作」之認同程度，由表 4-3-16 中可知，受訪者中有 8.6%非常同意，50.7%同意，34.5%普通，5.7%不同意，0.5%非常不同意，顯示 9 成 4 的受訪者認同退休再就業時，期望「從事社會服務性工作」。

表 4-3-16 退休後再就業期望從事社會服務性工作

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	18	8.6	18	8.6
同意	106	50.7	124	59.3
普通	72	34.5	196	93.8
不同意	12	5.7	208	99.5
非常不同意	1	0.5	209	100

## 17. 從事自由業

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「從事自由業」之認同程度，由表 4-3-17 中可知，受訪者中有 2.9%非常同意，48.3%同意，38.3%普通，9.1%不同意，1.4%非常不同意，顯示 9 成的受訪者認同退休再就業時，期望「從事自由業」工作。

表 4-3-17 退休後再就業期望

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	6	2.9	6	2.9
同意	101	48.3	107	51.2
普通	80	38.3	187	89.5
不同意	19	9.1	206	98.6
非常不同意	3	1.4	209	100.0

## 18. 自行創業

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「自行創業」之認同程度，由表 4-3-18 中可知，受訪者中有 2.4%非常同意，29.7%同意，42.1%普通，23.4 不同意，2.4%非常不同意，顯示 7 成 4 的受訪者認同退休再就業時，期望「自行創業」。

表 4-3-18 退休後再就業期望自行創業

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	5	2.4	5	2.4
同意	62	29.7	67	32.1
普通	88	42.1	155	74.2
不同意	49	23.4	204	97.6
非常不同意	5	2.4	209	100

### 19. 擔任資訊工作

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「擔任資訊工作」之認同程度，由表 4-3-19 中可知，受訪者中有 2.4%非常同意，29.7%同意，42.1%普通，23.4 不同意，2.4%非常不同意，顯示 7 成 9 的受訪者認同退休再就業時，期望「擔任資訊工作」。

表 4-3-19 退休後再就業期望擔任資訊工作

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	1	0.5	1	0.5
同意	63	30.1	64	30.6
普通	100	47.9	164	78.5
不同意	40	19.1	204	97.6
非常不同意	5	2.4	209	100

### 20. 在政府部門擔任志工

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係「在政府部門擔任志工」之認同程度，由表 4-3-20 中可知，受訪者中有 7.2%非常同意，42.6%同意，33.5%普通，14.8 不同意，1.9%非常不同意，顯示 8 成 3 的受訪者認同退休再就業時，期望「在政府部門擔任志工」。

表 4-3-20 退休後再就業期望在政府部門擔任志工

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	15	7.2	15	7.2
同意	89	42.6	104	49.8
普通	70	33.5	174	83.3
不同意	31	14.8	205	98.1
非常不同意	4	1.9	209	100

### 21. 私人機構教職

本題主要在衡量受訪者退休後再就業時，對工作期望係擔任「私人機構教職」之認同程度，由表 4-3-21 中可知，受訪者中有 1.9%非常同意，37.3%同意，38.8%普通，19.1 不同意，2.9%非常不同意，顯示 7 成 8 的受訪者認同退休後再就業時，期望在「私人機構任教職」。

表 4-3-21 退休後再就業期望在私人機構任教職

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	4	1.9	4	1.9
同意	78	37.3	82	39.2
普通	81	38.8	163	78.0
不同意	40	19.1	203	97.1
非常不同意	6	2.9	209	100

## 二、平均數與標準差

本項目針對退休後對工作期望所持看法，做一探討，對各題的敘述，持非常同意給 5 分、同意給 4 分、普通給 3 分、不同意給 2 分、非常不同意給 1 分。據此，以瞭解整體受訪者平均對該項述敘所持看法。其各題平均數與標準差，如表 4-3-22。

表 4-3-22 退休後對工作期望各項之平均數與標準差

觀察值	項目	樣本數	平均數	標準差
209	1. 工作待遇高	209	2.8564593	0.7773654
	2. 公司福利好	209	2.6172249	0.7639032
	3. 工作有保障	209	2.5885167	0.8338178
	4. 有訓練學習機會	209	2.4449761	0.7709174
	5. 工作環境合適	209	2.2631579	0.7355215
	6. 與工作伙伴之關係良好	209	2.2870813	0.7492789
	7. 與主管關係良好	209	2.4258373	0.7503220
	8. 有再升遷機會	209	2.9090909	0.8528029
	9. 能發揮才能	209	2.3875598	0.7954427
	10. 公司有整體完善制度	209	2.3684211	0.8045292
	11. 受到尊重	209	2.1770335	0.7735090
	12. 表現受到主管讚揚肯定	209	2.4306220	0.7378634
	13. 擔任顧問性職務	209	2.5071770	0.8498847
	14. 擔任訓練性職務	209	2.5789474	0.7303429
	15. 擔任研究性工作	209	2.6889952	0.7868654
	16. 從事社會服務性工作	209	2.3875598	0.7455240
	17. 從事自由業	209	2.5789474	0.7562158
	18. 自行創業	209	2.9377990	0.8497494
	19. 擔任資訊工作	209	2.9282297	0.7780753
	20. 在政府部門擔任志工	209	2.6172249	0.8916762
	21. 私人機構教職	209	2.8373206	0.8561679

### 三、因素分析

為探討受訪者對退休後工作期望認知程度，本研究設計「工作待遇高」、「公司福利好」、「工作有保障」、「有訓練學習機會」、「工作環境合適」、「與工作伙伴之關係良好」、「與主管關係良好」、「有再升遷機會」、「能發揮才能」、「公司有整體完善制度」、「受到尊重」、「表現受到主管讚揚肯定」、「擔任顧問性職務」、「擔任訓練性職務」、「擔任研究性工作」、「從事社會服務性工作」、「從事自由業」、「自行創業」、「擔任資訊工作」、「在政府部門擔任志工」、「私人機構教職」等 21 個變數，以量表蒐集受訪者對每一變數之認同程度。本研究利用 SPSS 套裝軟體進行「因素分析」，以求得最適之變數項目。

首先，將所獲得之資料，經過 KMO 取樣適當性檢定及巴氏球型檢定，其結果： $KMO=0.900(>0.5)$ ，近似卡方分配 $=2754.183$ (自由度 $=210$ )，顯著性 $=0.00(<\alpha=0.01)$ 顯示資料適合進行因素分析。通過檢定後，續以因素分析中的「主成分分析」萃取共同因素，依據特徵值 (Eigenvalues) 大於 1 作為選取共同因素個數的原則，結果共選取 4 個主要因素，共可解釋全部變異之 66.050%。再經過「最大變異數轉軸法 (Varmax)」，對選出之共同因素進行轉軸，使各共同因素之代表意義更明顯且易於解釋，其結果詳如表 4-3-23 所示。

因素一命名為「工作環境及人際關係」因素，由「有訓練學習機會」、「工作環境合適」、「與工作伙伴之關係良好」、「與主管關係良好」、「能發揮才能」、「公司有整體完善制度」、「受到尊重」、「表現受到主管讚揚肯定」等 8 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.463 至 0.834 之間，特徵值為 9.062，可解釋變異量為 43.153%。

因素二命名為「工作性質」因素，由「擔任顧問性職務」、「擔任訓練性職務」、「擔任研究性工作」、「在政府部門擔任志工」、「私人機構教職」等 5 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.605 至 0.769 之間，特徵值為 2.256，可解釋變異量為 10.744%。

因素三命名為「待遇福利」因素，由「工作待遇高」、「公司福利好」、「工作有保障」、「有再升遷機會」等 4 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.607 至 0.773 之間，特徵值為 1.536，可解釋變異量為 7.313%。

因素四命名為「非政府部門」因素，由「從事社會服務性工作」、「從事自由業」、「自行創業」、「擔任資訊工作」等 4 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.499 至 0.797 之間，特徵值為 1.016，可解釋變異量為 4.840%。

表 4-3-23 對退休後工作期望因素分析結果表

因素/變數名稱	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
因素一：工作環境及人際關係			
1. 有訓練學習機會	0.701		
2. 工作環境合適	0.834		
3. 與工作伙伴之關係良好	0.775		
4. 與主管關係良好	0.706	9.062	43.153%
5. 能發揮才能	0.726		
6. 公司有整體完善制度	0.723		
7. 受到尊重	0.791		
8. 表現受到主管讚揚肯定	0.463		
因素二：工作性質			
1. 擔任顧問性職務	0.639		
2. 擔任訓練性職務	0.769		
3. 擔任研究性工作	0.743	2.256	10.744%
4. 在政府部門擔任志工	0.642		
5. 私人機構教職	0.605		
因素三：待遇福利			
1. 工作待遇高	0.773		
2. 公司福利好	0.649	1.536	7.313%
3. 工作有保障	0.607		
4. 有再升遷機會	0.710		
因素四：非政府部門			
1. 從事社會服務性工作	0.673		
2. 從事自由業	0.797	1.016	4.840%
3. 自行創業	0.606		
4. 擔任資訊工作	0.499		

#### 四、變異數分析

整體而言，由表 4-3-24 可知，受訪者對於「對退休後工作期望」之認同程度，依序(由高而低)為：「非政府部門」、「待遇福利」、「工作環境及人際關係」、「工作性質」。

##### (一) 性別一

經由「性別」分別與「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「待遇福利」、「非政府部門」等四個因素進行變異數分析，t 檢定結果，四個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此四個因素之認同程度，不會因「性別」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-3-24 所示。

表 4-3-24 對退休後工作期望與「性別」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	男	女	全體				
工作環境及人際關係	-0.004	0.022	-3.90E-17	3	0.384	0.445	×
工作性質	0.003	-0.013	-8.33E-17	4	0.310	0.467	×
待遇福利	-0.005	0.023	5.16E-17	2	0.050	0.441	×
非政府部門	0.060	-0.298	1.83E-16	1	3.077	0.265	×
樣本數	174	35	209				

## (二)年齡

經由「年齡」分別與「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「待遇福利」、「非政府部門」等四個因素進行變異數分析，F 檢定結果，四個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此四個因素之認同程度，不會因「年齡」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-3-25 所示。

表 4-3-25 對退休後工作期望與「年齡」之 F 檢定結果表

因素	50-60 歲	61-70 歲	70 歲以上	全體	排名	F 值	顯著性 P	$< \alpha$
工作環境及人際關係	0.050	-0.090	0.022	-3.90E-17	3	0.246	0.782	×
工作性質	-0.026	-0.067	0.025	-8.33E-17	4	0.155	0.857	×
待遇福利	-0.0132	0.214	-0.050	5.16E-17	2	1.420	0.244	×
非政府部門	-0.021	-0.253	0.084	1.83E-16	1	2.001	0.138	×
樣本數	20	46	143	209				

## (三)教育程度

經由「教育程度」分別與「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「待遇福利」、「非政府部門」等四個因素進行變異數分析，F 檢定結果，「工作性質」、「待遇福利」、「非政府部門」等三個因素之 P 值大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「教育程度」之不同，而有不同之看法，詳如表 4-3-26 所示。

另「工作環境及人際關係」因素之 P 值小於 0.05，達到顯著差異性，顯示「工作環境及人際關係」因素會因「教育程度」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-3-26 所示。進一步進行薛費(Scheffe)法比較結果顯示，以「教育程度」而言，對於以「工作環境及人際關係」作為「退休後對工作期望」考慮因素之認同程度，「專科大學」及「高中或高職」受訪者均較「初中以下」受訪者為高，詳如表 4-3-27 所示。



表 4-3-26 對退休後工作期望與「教育程度」之 F 檢定結果表

因素	初中以下	高中高職	專科大專	研究所以上	全體	排名	F 值	顯著性 P	< $\alpha$
工作環境及人際關係	-0.597	0.065	0.105	-0.092	-3.90E-17	3	3.470	0.017*	✓
工作性質	0.377	0.047	-0.117	-0.158	-8.33E-17	4	1.738	0.160	✗
待遇福利	0.009	-0.127	0.104	-0.017	5.16E-17	2	0.765	0.515	✗
非政府部門	-0.111	-0.085	0.090	0.074	1.83E-16	1	0.568	0.637	✗
樣本數	24	79	96	10	209				

表 4-3-27 對退休後工作期望與「教育程度」之 Scheffe 法比較結果表

依變數	教育程度(I)	教育程度(J)	平均差異(I-J)	標準差	顯著性
工作環境與人際關係	初中以下	高中職	-0.663*	0.229	0.041
		專科大學	-0.703*	0.224	0.022
		研究所	-0.505	0.370	0.602
	高中職	初中以下	0.663*	0.229	0.041
		專科大學	0.040	0.149	0.995
		研究所	0.158	0.330	0.973
	專科大學	初中以下	0.703*	0.224	0.022
		高中職	0.040	0.149	0.995
		研究所	0.198	0.327	0.947
	研究所	初中以下	0.505	0.370	0.602
		高中職	-0.158	0.330	0.973
		專科大學	-0.198	0.327	0.947

\*-在 0.05 水準上之平均差異很顯著。

#### (四)退休時職位

經由「退休時職位」分別與「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「待遇福利」、「非政府部門」等四個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「待遇福利」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「退休時職位」之不同，而有不同之看法。

另「非政府部門」因素之 P 值小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「非政府部門」因素之認同程度，會因「退休時職位」之不同，而有不同之看法，

亦即對以「非政府部門」作為「退休後的工作期望」之認同程度而言，退休時擔任「主管」之受訪者較擔任「非主管」之受訪者為高。詳如表 4-3-28 所示。

表 4-3-28 對退休後工作期望與「退休時職位」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	非主管	主管	全體				
工作環境及人際關係	0.019	-0.036	-3.90E-17	3	0.372	0.355	×
工作性質	0.034	-0.065	-8.33E-17	4	0.677	0.249	×
待遇福利	-0.012	0.023	5.16E-17	2	-0.243	0.404	×
非政府部門	-0.098	0.002	1.83E-16	1	-1.963	0.025*	✓
樣本數	137	72	209				

#### (五) 退休時子女數

經由「退休時子女數」分別與「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「待遇福利」、「非政府部門」等四個因素進行變異數分析，F 檢定結果，四個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此四個因素之認同程度，不會因「退休時子女數」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-3-29 所示。

表 4-3-29 對退休後工作期望與「退休時子女數」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	0-2 人	3 人以上	全體				
工作環境及人際關係	0.044	-0.037	-3.90E-17	3	0.586	0.279	×
工作性質	-0.043	0.036	-8.33E-17	4	-0.586	0.279	×
待遇福利	-0.007	0.006	5.16E-17	2	0.098	0.461	×
非政府部門	0.055	-0.046	1.83E-16	1	0.721	0.235	×
樣本數	95	114	209				

#### (六) 退休時長子(女)是否已就業

經由「退休時長子(女)是否已就業」分別與「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「待遇福利」、「非政府部門」等四個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「工作環境及人際關係」、「待遇福利」、「非政府部門」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「退休時長子(女)是否已就業」之不同，而有不同之看法。

另「工作性質」因素之 P 值小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「工作性質」因素之認同程度，會因「退休時長子(女)是否已就業」之不同，而有不同之看法，亦即對以「工作性質」作為「退休後的工作期望」考慮因素之認同

程度而言，退休時長子（女）「未就業」之受訪者較退休時長子（女）「已就業」之受訪者為高。詳如表 4-3-30 所示。

表 4-3-30 對退休後工作期望與「退休時長子（女）是否已就業」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	< $\alpha$
	已就業	未就業	全體				
工作環境及人際關係	0.006	-0.006	-3.90E-17	3	0.074	0.470	×
工作性質	-0.082	0.271	-8.33E-17	4	-2.165	0.016*	✓
待遇福利	0.049	-0.094	5.16E-17	2	0.866	0.198	×
非政府部門	-0.026	0.034	1.83E-16	1	-0.335	0.369	×
樣本數	142	53	195				

#### (七) 退休時配偶是否有工作

經由「退休時配偶是否有工作」分別與「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「待遇福利」、「非政府部門」等四個因素進行變異數分析，F 檢定結果，四個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此四個因素之認同程度，不會因「退休時配偶是否有工作」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-3-31 所示。

表 4-3-31 對退休後工作期望與「退休時配偶是否有工作」之 F 檢定結果表

因素	無配偶	有工作	無工作	全體	排名	F 值	顯著性 P	< $\alpha$
工作環境及人際關係	-0.031	0.093	-0.041	-3.90E-17	3	0.376	0.687	×
工作性質	-0.351	0.190	-0.027	-8.33E-17	4	2.691	0.070	×
待遇福利	0.282	0.052	-0.082	5.16E-17	2	1.457	0.235	×
非政府部門	0.284	-0.053	-0.029	1.83E-16	1	1.110	0.332	×
樣本數	24	62	123	209				

#### (八) 目前居住型態

經由「目前居住型態」分別與「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「待遇福利」、「非政府部門」等四個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「工作環境及人際關係」、「工作性質」、「非政府部門」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有

達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「目前居住型態」之不同，而有不同之看法。

另「待遇福利」因素之P值小於0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「待遇福利」因素之認同程度，會因「目前居住型態」之不同，而有不同之看法，亦即對以「待遇福利」作為「退休後的工作期望」考慮因素之認同程度而言，目前居住型態為「未與家人同住」之受訪者較「與家人同住」之受訪者為高。詳如表4-3-32所示。

表 4-3-32 對退休後工作期望與「目前居住型態」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性	< $\alpha$
	未與家人同住	與家人同住	全體				
工作環境及人際關係	0.018	-0.003	-3.90E-17	3	0.109	0.456	×
工作性質	0.035	-0.006	-8.33E-17	4	0.209	0.417	×
待遇福利	0.004	-0.063	5.16E-17	2	2.232	0.013*	✓
非政府部門	-0.039	0.007	1.83E-16	1	-0.230	0.409	×
樣本數	30	179	209				

## 第四節 退休後沒有工作意願原因之統計分析

### 一、次數分配及百分比

#### 1. 生活不虞匱乏

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「生活不虞匱乏」之認同程度，由表4-4-1中可知，受訪者中有3.4%非常同意，45.5%同意，34%普通，16.3%不同意，0.8%非常不同意，顯示八成三的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「生活不虞匱乏」。

表 4-4-1 退休後沒有工作意願原因為生活不虞匱乏

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	7	3.4	7	3.4
同意	95	45.5	102	48.9
普通	71	34.0	173	82.9
不同意	34	16.3	207	99.2
非常不同意	2	0.8	209	100

## 2. 想在家裏享清福

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「想在家裏享清福」之認同程度，由表 4-4-2 中可知，受訪者中有 3.4%非常同意，36.4%同意，34%普通，24.4 不同意，1.8%非常不同意，顯示 7 成 4 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「想在家裏享清福」。

表 4-4-2 退休後沒有工作意願原因為想在家裏享清福

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	7	3.4	7	3.4
同意	76	36.4	83	39.8
普通	71	34	154	73.8
不同意	51	24.4	205	98.2
非常不同意	4	1.8	209	100

## 3. 健康狀況不佳

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「健康狀況不佳」之認同程度，由表 4-4-3 中可知，受訪者中有 1.9%非常同意，34%同意，35%普通，24.9 不同意，4.2%非常不同意，顯示 7 成 1 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「健康狀況不佳」。

表 4-4-3 退休後沒有工作意願原因為想在家裏享清福

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	4	1.9	4	1.9
同意	71	34	75	35.9
普通	73	35	148	70.9
不同意	52	24.9	200	95.8
非常不同意	9	4.2	209	100

## 4. 害怕無法適應工作環境

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「害怕無法適應工作環境」之認同程度，由表 4-4-4 中可知，受訪者中有 3.8%非常同意，34.5%同意，31.6%普通，26.4 不同意，3.8%非常不同意，顯示 7 成的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「害怕無法適應工作環境」。

表 4-4-4 退休後沒有工作意願原因為害怕無法適應工作環境

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	8	3.8	8	3.8
同意	72	34.5	80	38.3
普通	66	31.6	146	69.9
不同意	55	26.3	201	96.2
非常不同意	8	3.8	209	100

#### 5. 必須照顧家人

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「必須照顧家人」之認同程度，由表 4-4-5 中可知，受訪者中有 3.8%非常同意，38.8%同意，35.4%普通，20.1%不同意，1.9%非常不同意，顯示 7 成 8 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「必須照顧家人」。

表 4-4-5 退休後沒有工作意願原因為必須照顧家人

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	8	3.8	8	3.8
同意	81	38.8	89	42.6
普通	74	35.4	163	78.0
不同意	42	20.1	205	98.1
非常不同意	4	1.9	209	100

#### 6. 交通不方便

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「交通不方便」之認同程度，由表 4-4-6 中可知，受訪者中有 1.4%非常同意，30.6%同意，36.8%普通，27.3%不同意，3.9%非常不同意，顯示 6 成 9 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「交通不方便」。

表 4-4-6 退休後沒有工作意願原因為交通不方便

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	3	1.4	3	1.4
同意	64	30.6	67	32.0
普通	77	36.8	144	68.8
不同意	57	27.3	201	96.1
非常不同意	8	3.9	209	100

## 7. 無工作技能

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「無工作技能」之認同程度，由表 4-4-7 中可知，受訪者中有 1.9%非常同意，26.8%同意，36.4%普通，30.6 不同意，4.3%非常不同意，顯示 6 成 5 的受訪者認同退休後有沒工作意願原因是「無工作技能」。

表 4-4-7 退休後沒有工作意願原因為無工作技能

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	4	1.9	4	1.9
同意	56	26.8	60	28.7
普通	76	36.4	136	65.1
不同意	64	30.6	200	95.7
非常不同意	9	4.3	209	100

## 8. 把工作機會留給年輕人

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「工作機會留給年輕人」之認同程度，由表 4-4-8 中可知，受訪者中有 12.4%非常同意，44%同意，27.8%普通，13.4 不同意，2.4%非常不同意，顯示 8 成 4 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是想「把工作機會留給年輕人」。

表 4-4-8 退休後沒有工作意願原因為把工作機會留給年輕人

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	26	12.4	26	12.4
同意	92	44.0	118	56.4
普通	58	27.8	176	84.2
不同意	28	13.4	204	97.6
非常不同意	5	2.4	209	100

## 9. 已有生活規劃

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「已有生活規劃」之認同程度，由表 4-4-9 中可知，受訪者中有 2.8%非常同意，46.4%同意，35.4%普通，14.4 不同意，31%非常不同意，顯示 8 成 5 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「已有生活規劃」。

表 4-4-9 退休後沒有工作意願原因為已有生活規劃

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	6	2.8	6	2.8
同意	97	46.4	103	49.2
普通	74	35.4	177	84.6
不同意	30	14.4	207	99.0
非常不同意	2	1	209	100

#### 10. 企業不願僱用老人

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「企業不願僱用老人」之認同程度，由表 4-4-10 中可知，受訪者中有 14.8%非常同意，45.9%同意，25.8%普通，9.6 不同意，3.9%非常不同意，顯示 8 成 7 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「企業不願僱用老人」。

表 4-4-10 退休後沒有工作意願原因為企業不願僱用老人

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	31	14.8	31	14.8
同意	96	45.9	127	60.7
普通	54	25.8	181	86.5
不同意	20	9.6	201	96.1
非常不同意	8	3.9	209	100

#### 11. 技能不符需求

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「技能不符需求」之認同程度，由表 4-4-11 中可知，受訪者中有 5.3%非常同意，47.4%同意，30.6%普通，14.4 不同意，2.3%非常不同意，顯示 8 成 3 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「技能不符需求」。

表 4-4-11 退休後沒有工作意願原因為企業不願僱用老人

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	11	5.3	11	5.3
同意	99	47.4	110	52.7
普通	64	30.6	174	83.3
不同意	30	14.4	204	97.7
非常不同意	5	2.3	209	100



## 12. 無適當工作

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「無適當工作」之認同程度，由表 4-4-12 中可知，受訪者中有 5.7%非常同意，49.3%同意，32.5%普通，10.1 不同意，2.4%非常不同意，顯示 8 成 8 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是因「無適當工作」。

表 4-4-12 退休後沒有工作意願原因為無適當工作

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	12	5.7	12	5.7
同意	103	49.3	115	55.0
普通	68	32.5	183	87.5
不同意	21	10.1	204	97.6
非常不同意	5	2.4	209	100

## 13. 年齡、安全考量

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「年齡、安全考量」之認同程度，由表 4-4-13 中可知，受訪者中有 10.1%非常同意，50.2%同意，28.7%普通，9.1 不同意，1.9%非常不同意，顯示 8 成 9 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是因「年齡、安全考量」。

表 4-4-13 退休後沒有工作意願原因為年齡、安全考量

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	21	10.1	21	10.1
同意	105	50.2	126	60.3
普通	60	28.7	186	89.0
不同意	19	9.1	205	98.1
非常不同意	4	1.9	209	100

## 14. 家人不贊同再工作

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「家人不贊同再工作」之認同程度，由表 4-4-14 中可知，受訪者中有 2.4%非常同意，40.7%同意，38.8%普通，14.4 不同意，3.7%非常不同意，顯示 8 成 2 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「家人不贊同再工作」。

表 4-4-14 退休後沒有工作意願原因為家人不贊同再工作

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	5	2.4	5	2.4
同意	85	40.7	90	43.1
普通	81	38.8	171	81.9
不同意	30	14.4	201	96.3
非常不同意	8	3.7	209	100

#### 15. 無就業機會

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「無就業機會」之認同程度，由表 4-4-15 中可知，受訪者中有 11%非常同意，45.9%同意，28.2%普通，13.4 不同意，1.5%非常不同意，顯示 8 成 5 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「無就業機會」。

表 4-4-15 退休後沒有工作意願原因為無就業機會

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	23	11.0	23	11.0
同意	96	45.9	119	56.9
普通	59	28.2	178	85.1
不同意	28	13.4	206	98.5
非常不同意	3	1.5	209	100

#### 16. 工資太低

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「工資太低」之認同程度，由表 4-4-16 中可知，受訪者中有 2.9%非常同意，29.7%同意，43.1%普通，20.6 不同意，3.7%非常不同意，顯示 7 成 6 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「工資太低」。

表 4-4-16 退休後沒有工作意願原因為工資太低

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	6	2.9	6	2.9
同意	62	29.7	68	32.6
普通	90	43.1	158	75.7
不同意	43	20.6	201	96.3
非常不同意	8	3.7	209	100

### 17. 職務太低

本題主要在衡量受訪者退休後沒工作意願原因為「職務太低」之認同程度，由表 4-4-17 中可知，受訪者中有 1.9%非常同意，25.8%同意，41.6%普通，24.9 不同意，5.8%非常不同意，顯示 6 成 9 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「職務太低」。

表 4-4-17 退休後沒有工作意願原因為職務太低

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	4	1.9	4	1.9
同意	54	25.8	58	27.7
普通	87	41.6	145	69.3
不同意	52	24.9	197	94.2
非常不同意	12	5.8	209	100

### 18. 缺乏就業管道

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「缺乏就業管道」之認同程度，由表 4-4-18 中可知，受訪者中有 12.9%非常同意，51.7%同意，25.4%普通，9.1 不同意，0.9%非常不同意，顯示 9 成以上的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「缺乏就業管道」。

表 4-4-18 退休後沒有工作意願原因為缺乏就業管道

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	27	12.9	27	12.9
同意	108	51.7	135	64.6
普通	53	25.4	188	90.0
不同意	19	9.1	207	99.1
非常不同意	2	0.9	209	100

### 19. 怕工作時間太長，無法負荷

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「怕工作時間太長，無法負荷」之認同程度，由表 4-4-19 中可知，受訪者中有 4.8%非常同意，45.9%同意，34%普通，13.4 不同意，1.9%非常不同意，顯示 8 成 5 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「怕工作時間太長，無法負荷」。

表 4-4-19 退休後沒有工作意願原因為怕工作時間太長，無法負荷

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	10	4.8	10	4.8
同意	96	45.9	106	50.7
普通	71	34.0	177	84.7
不同意	28	13.4	205	98.1
非常不同意	4	1.9	209	100

## 20. 擔心得不到應有尊重

本題主要在衡量受訪者退休後沒有工作意願原因為「擔心得不到應有尊重」之認同程度，由表 4-4-20 中可知，受訪者中有 6.2%非常同意，48.3%同意，28.7%普通，15.3%不同意，1.5%非常不同意，顯示 8 成 3 的受訪者認同退休後沒有工作意願原因是「擔心得不到應有尊重」。

表 4-4-20 退休後沒有工作意願原因為擔心得不到應有尊重

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	13	6.2	13	6.2
同意	101	48.3	114	54.5
普通	60	28.7	174	83.2
不同意	32	15.3	206	98.5
非常不同意	3	1.5	209	100

## 二、平均數與標準差

本項目針對退休後沒有工作意願原因所持看法，作一探討，對各題的敘述，持非常同意給 5 分、同意給 4 分、普通給 3 分、不同意給 2 分、非常不同意給 1 分。據此，以瞭解整體受訪者平均對該項述敘所持看法。其各題平均數與標準差，如表 4-4-21。由表之「排名」欄可知，受訪者對於退休後沒有工作意願之主要原因，最認同之前三名分別為：「缺乏就業管道」、「企業不願僱用老人」及「年齡、安全考量」。政府如要有效運用退休人力資源，則有必要加強宣導，提供即將退休人員充分之就業資訊及管道，並鼓勵私人企業多雇用具專業之支退休人員。

表 4-4-21 退休後沒有工作意願原因各項之平均數與標準差

觀察值	項目	樣本數	平均數	標準差
209	1. 生活不虞匱乏	209	2.6602871	0.8229882
	2. 想在家裏享清福	209	2.8516746	0.8944323
	3. 健康狀況不佳	209	2.9569378	0.9162330
	4. 害怕無法適應工作環境	209	2.9186603	0.9547886
	5. 必須照顧家人	209	2.7751196	0.8782375
	6. 交通不方便	209	3.0143541	0.8905404
	7. 無工作技能	209	3.0861244	0.9052458
	8. 把工作機會留給年輕人	209	2.4928230	0.9563533
	9. 已有生活規劃	209	2.6411483	0.7968873
	10. 企業不願僱用老人	209	2.4162679	0.9825024
	11. 技能不符需求	209	2.6124402	0.8814533
	12. 無適當工作	209	2.5406699	0.8432546
	13. 年齡、安全考量	209	2.4258373	0.8635250
	14. 家人不贊同再工作	209	2.7655502	0.8646697
	15. 無就業機會	209	2.4832536	0.9098589
	16. 工資太低	209	2.9282297	0.8768482
	17. 職務太低	209	3.0669856	0.9015537
	18. 缺乏就業管道	209	2.3349282	0.8507774
	19. 怕工作時間太長，無法負荷	209	2.6172249	0.8474452
	20. 擔心得不到應有尊重	209	2.5741627	0.8745891

### 三、因素分析

為探討受訪者對退休後沒有工作意願原因之認知程度，本研究設計「生活不虞匱乏」、「想在家裏享清福」、「健康狀況不佳」、「害怕無法適應工作環境」、「必須照顧家人」、「交通不方便」、「無工作技能」、「把工作機會留給年輕人」、「已有生活規劃」、「企業不願僱用老人」、「技能不符需求」、「無適當工作」、「年齡、安全考量」、「家人不贊同再工作」、「無就業機會」、「工資太低」、「職務太低」、「缺乏就業管道」、「怕工作時間太長，無法負荷」、「擔心得不到應有尊重」等 20 個變數，以量表蒐集受訪者對每一變數之認同程度。本研究利用 SPSS 套裝軟體進行「因素分析」，以求得最適之變數項目。

首先，將所獲得之資料，經過 KMO 取樣適當性檢定及巴氏球型檢定，其結果：KMO=0.856(>0.5)，近似卡方分配=1980.430(自由度=190)，顯著性=0.00(< $\alpha$ =0.01)顯示資料適合進行因素分析。通過檢定後，續以因素分析中的「主成分分析」萃取共同因素，依據特徵值 (Eigenvalues) 大於 1 作為選取共同因素個數的原則，結果共選取 3 個主要因素，共可解釋全部變異之 55.870%。再經過「最

大變異數轉軸法(Varmax)」，對選出之共同因素進行轉軸，使各共同因素之代表意義更明顯且易於解釋，其結果詳如表 4-4-22 所示。

因素一命名為「社會排斥」因素，由「企業不願僱用老人」、「技能不符需求」、「無適當工作」、「年齡、安全考量」、「無就業機會」、「缺乏就業管道」、「怕工作時間太長，無法負荷」、「擔心得不到應有尊重」等 8 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.481 至 0.771 之間，特徵值為 6.842，可解釋變異量為 34.208%。

因素二命名為「個人不方便」因素，由「健康狀況不佳」、「害怕無法適應工作環境」、「必須照顧家人」、「交通不方便」、「無工作技能」、「家人不贊同再工作」、「工資太低」、「職務太低」等 8 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量為介於 0.514 至 0.837 之間，特徵值為 2.573，可解釋變異量為 12.863%。

因素三命名為「再就業必要性」因素，由「生活不虞匱乏」、「想在家裏享清福」、「把工作機會留給年輕人」、「已有生活規劃」等 4 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.636 至 0.745 之間為，特徵值為 1.760，可解釋變異量為 8.797%。

表 4-4-22 退休後沒有工作意願原因因素分析結果表

因素/變數名稱	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
因素一：社會排斥			
1. 企業不願僱用老人	0.748		
2. 技能不符需求	0.756		
3. 無適當工作	0.771		
4. 年齡、安全考量	0.635	6.842	34.208%
5. 無就業機會	0.749		
6. 缺乏就業管道	0.742		
7. 怕工作時間太長，無法負荷	0.481		
8. 擔心得不到應有尊重	0.588		
因素二：個人不方便			
1. 健康狀況不佳	0.720		
2. 害怕無法適應工作環境	0.699		
3. 必須照顧家人	0.520		
4. 交通不方便	0.692	2.573	12.863
5. 無工作技能	0.597		
6. 家人不贊同再工作	0.514		
7. 工資太低	0.837		
8. 職務太低	0.731		
因素三：再就業必要性			
1. 生活不虞匱乏	0.745		
2. 想在家裏享清福	0.712	1.760	8.797%
3. 把工作機會留給年輕人	0.636		
4. 已有生活規劃	0.741		

#### 四、變異數分析

整體而言，由表 4-4-23 可知，受訪者對於「退休後沒有工作意願原因」之認同程度，依序(由高而低)為：「再就業必要性」、「社會排斥」、「個人不方便」。

##### (一)性別一

經由「性別」分別與「再就業必要性」、「社會排斥」、「個人不方便」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「社會排斥」、「個人不方便」等二個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此二個因素之認同程度，不會因「性別」之不同，而有不同之看法。

另「再就業必要性」因素之 P 值小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「再就業必要性」因素之認同程度，會因「性別」之不同，而有不同之看法，

亦即對以「再就業必要性」作為「退休後沒有工作意願原因」之認同程度而言，「男性」受訪者較「女性」之受訪者為高。詳如表 4-4-23 所示。

表 4-4-23 退休後沒有工作意願原因與「性別」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	< $\alpha$
	男	女	全體				
社會排斥	-0.010	0.048	7.98E-17	2	-0.313	0.277	×
個人不方便	-0.017	0.083	1.76E-17	3	-0.540	0.295	×
再就業必要性	0.061	-0.304	1.88E-16	1	1.984	0.025*	✓
樣本數	174	35	209				

## (二) 年齡

經由「年齡」分別與「再就業必要性」、「社會排斥」、「個人不方便」等三個因素進行變異數分析，F 檢定結果，「個人不方便」因素之 P 值大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此因素之認同程度，不會因「年齡」之不同，而有不同之看法，詳如表 4-4-24 所示。

另「再就業必要性」及「社會排斥」兩因素之 P 值小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「再就業必要性」及「社會排斥」因素之認同程度，會因「年齡」之不同，而有不同之看法。進一步進行薛費(Scheffe)法比較結果顯示，以「年齡」而言，對於以「社會排斥」因素作為「退休後沒有工作意願原因」之認同程度，「50 歲至 60 歲」之受訪者較「70 歲以上」之受訪者為高。而對於以「再就業必要性」因素作為「退休後沒有工作意願原因」之認同程度，「70 歲以上」之受訪者均較「50 歲至 60 歲」及「61 歲至 70 歲」之受訪者為高，詳如表 4-4-25 所示。

表 4-4-24 退休後沒有工作意願原因與「年齡」之 F 檢定結果表

因素	50-60 歲	61-70 歲	70 歲以上	全體	排名	F 值	顯著性 P	< $\alpha$
社會排斥	0.515	0.059	-0.091	7.98E-17	2	3.395	0.035	✓
個人不方便	0.215	0.168	-0.084	1.76E-17	3	1.621	0.200	×
再就業必要性	-0.546	-0.338	0.185	1.88E-16	1	8.642	0.000	✓
樣本數	20	46	143	209				



表 4-4-25 退休後沒有工作意願原因與「年齡」之 Scheffe 法比較結果表

依變數	年齡(I)	年齡(J)	平均差異(I-J)	標準差	顯著性
社會排斥	50-60 歲	61-70 歲	0.456	0.265	0.229
		70 歲以上	0.606*	0.236	0.039
	61-70 歲	50-60 歲	-0.456	0.265	0.229
		70 歲以上	0.150	0.168	0.672
	70 歲以上	50-60 歲	-0.606*	0.236	0.039
		61-70 歲	-0.150	0.168	0.672
再就業必要性	50-60 歲	61-70 歲	-0.208	0.259	0.723
		70 歲以上	-0.731*	0.230	0.007
	61-70 歲	50-60 歲	0.208	0.259	0.723
		70 歲以上	-0.523*	0.164	0.007
	70 歲以上	50-60 歲	0.731*	0.230	0.007
		61-70 歲	0.523*	0.164	0.007

\*-在 0.05 水準上之平均差異很顯著。

### (三)教育程度一

經由「教育程度」分別與「社會排斥」、「個人不方便」、「再就業必要性」等三個因素進行變異數分析，F 檢定結果，「再就業必要性」、「社會排斥」、「個人不方便」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「教育程度」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-4-26 所示。

表 4-4-26 退休後沒有工作意願原因與「教育程度」之 F 檢定結果表

因素	初中以下	高中高職	專科大學	研究所	全體	排名	F 值	顯著性 P	$< \alpha$
社會排斥	-0.229	-0.028	0.002	0.756	7.98E-17	2	2.395	0.069	×
個人不方便	-1.552	-1.000	0.160	-0.374	1.76E-17	3	1.760	0.156	×
再就業必要性	-0.067	0.132	-0.061	-0.300	1.88E-16	1	0.916	0.434	×
樣本數	24	79	96	10	209				

### (四)退休時職位一

經由「退休時職位」分別與「社會排斥」、「個人不方便」、「再就業必要性」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「再就業必要性」因素之 P 值均

大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此因素之認同程度，不會因「退休時職位」之不同，而有不同之看法。

另「社會排斥」、「個人不方便」等二個因素之 P 值小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「社會排斥」、「個人不方便」等二個因素之認同程度，會因「退休時職位」之不同，而有不同之看法，亦即不論以「社會排斥」或「個人不方便」等因素，作為「退休後沒有工作意願原因」之認同程度而言，退休時擔任「主管」受訪者均較「非主管」之受訪者為高。詳如表 4-4-27 所示。

表 4-4-27 退休後沒有工作意願原因與「退休時職位」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	< $\alpha$
	非主管	主管	全體				
社會排斥	-0.090	0.172	7.98E-17	2	-1.807	0.036*	✓
個人不方便	-0.072	0.137	1.76E-17	3	-1.443	0.046*	✓
再就業必要性	0.021	-0.041	1.88E-16	1	0.424	0.336	✗
樣本數	137	72	209				

#### (五) 退休時子女數一

經由「退休時子女數」分別與「社會排斥」、「個人不方便」、「再就業必要性」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「再就業必要性」、「社會排斥」、「個人不方便」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「退休時子女數」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-4-28 所示。

表 4-4-28 退休後沒有工作意願原因與「退休時子女數」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	< $\alpha$
	0-2 人	3 人以上	全體				
社會排斥	0.035	-0.029	7.98E-17	2	0.460	0.323	✗
個人不方便	0.058	-0.048	1.76E-17	3	0.765	0.222	✗
再就業必要性	0.036	-0.030	1.88E-16	1	0.477	0.317	✗
樣本數	95	114	209				

#### (六) 退休時長子(女)是否已就業一

經由「退休時長子(女)是否已就業」分別與「社會排斥」、「個人不方便」、「再就業必要性」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「社會排斥」因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此因素之認同程度，不會因「退休時長子(女)是否已就業」之不同，而有不同之看法。

另「個人不方便」、「再就業必要性」等二個因素之 P 值小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「社會排斥」、「個人不方便」等二個因素之認同程

度，會因「退休時長子(女)是否已就業」之不同，而有不同之看法。以「個人不方便」因素作為「退休後沒有工作意願原因」之認同程度而言，退休時長子(女)「已就業」之受訪者較長子(女)「未就業」之受訪者為高。而以「再就業必要性」因素作為「退休後沒有工作意願原因」之認同程度而言，退休時長子(女)「未就業」之受訪者較長子(女)「已就業」之受訪者為高，詳如表 4-4-29 所示。

表 4-4-29 退休後沒有工作意願原因與「退休時長子(女)是否已就業」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	已就業	未就業	全體				
社會排斥	-0.020	0.082	7.98E-17	2	-0.0627	0.265	×
個人不方便	0.071	-0.125	1.76E-17	3	1.773	0.039	×
再就業必要性	-0.081	0.267	1.88E-16	1	-2.170	0.015	×
樣本數	142	53	195				

(七)退休時配偶是否有工作—

經由「退休時配偶是否有工作」分別與「社會排斥」、「個人不方便」、「再就業必要性」等三個因素進行變異數分析，F 檢定結果，「再就業必要性」、「社會排斥」、「個人不方便」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「退休時配偶是否有工作」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-4-30 所示。

表 4-4-30 退休後沒有工作意願原因與「退休時配偶是否有工作」之 F 檢定結果表

因素	無配偶	有工作	無工作	全體	排名	F 值	顯著性 P	$< \alpha$
社會排斥	0.019	0.222	-0.116	7.98E-17	2	2.384	0.095	×
個人不方便	0.337	0.163	-0.148	1.76E-17	3	3.619	0.290	×
再就業必要性	-0.117	-0.128	0.088	1.88E-16	1	1.148	0.319	×
樣本數	24	62	123	209				

(八)目前居住型態—

經由「目前居住型態」分別與「社會排斥」、「個人不方便」、「再就業必要性」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「再就業必要性」、「社會排斥」、「個人不方便」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「目前居住型態」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-4-31 所示。

表 4-4-31 退休後沒有工作意願原因與「目前居住型態」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	未與家人同住	與家人同住	全體				
社會排斥	0.037	-0.006	7.98E-17	2	0.216	0.414	×
個人不方便	0.003	-0.001	1.76E-17	3	0.021	0.492	×
再就業必要性	0.083	-0.014	1.88E-16	1	0.491	0.312	×
樣本數	30	179	209				

## 第五節 退休後有工作意願原因之統計分析

### 一、次數分配及百分比

#### 1. 發揮專長、實現自我

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「發揮專長、實現自我」之認同程度，由表 4-5-1 中可知，受訪者中有 10.5%非常同意，55.5%同意，30.1%普通，3.9 不同意，0%非常不同意，顯示 9 成 6 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「發揮專長、實現自我」。

表 4-5-1 退休後有工作意願原因為發揮專長、實現自我

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	22	10.5	22	10.5
同意	116	55.5	138	66.0
普通	63	30.1	201	96.1
不同意	8	3.9	209	100
非常不同意	0	0	209	100

#### 2. 學習新的知識與增進新的技能

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「學習新的知識與增進新的技能」之認同程度，由表 4-5-2 中可知，受訪者中有 10.5%非常同意，54.6%同意，29.2%普通，5.7 不同意，0%非常不同意，顯示 9 成 4 的受訪者認同退休後有工作意願原因是認為「學習新的知識與增進新的技能」。

表 4-5-2 退休後有工作意願原因為學習新的知識與增進新的技能

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	22	10.5	22	10.5
同意	114	54.6	136	65.1
普通	61	29.2	197	94.3
不同意	12	5.7	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

### 3. 閒賦在家無聊

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「閒賦在家無聊」之認同程度，由表 4-5-3 中可知，受訪者中有 6.2%非常同意，46.9%同意，32.5%普通，13.4 不同意，1%非常不同意，顯示 8 成 6 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「閒賦在家無聊」。

表 4-5-3 退休後有工作意願原因為閒賦在家無聊

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	13	6.2	13	6.2
同意	98	46.9	111	53.1
普通	68	32.5	179	85.6
不同意	28	13.4	207	99.0
非常不同意	2	1	209	100

### 4. 工作使生活有樂趣

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「工作使生活有樂趣」之認同程度，由表 4-5-4 中可知，受訪者中有 11%非常同意，61.8%同意，23.4%普通，3.4 不同意，0.4%非常不同意，顯示 9 成 6 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「工作使生活有樂趣」。

表 4-5-4 退休後有工作意願原因為工作使生活有樂趣

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	23	11.0	23	11.0
同意	129	61.8	152	72.8
普通	49	23.4	201	96.2
不同意	7	3.4	208	99.6
非常不同意	1	0.4	209	100

#### 5. 拓展社交圈、增進人際關係

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「拓展社交圈、增進人際關係」之認同程度，由表 4-5-5 中可知，受訪者中有 9.1%非常同意，57.9%同意，28.2%普通，4.8 不同意，0%非常不同意，顯示 9 成 5 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「拓展社交圈、增進人際關係」。

表 4-5-5 退休後有工作意願原因為拓展社交圈、增進人際關係

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	19	9.1	19	9.1
同意	121	57.9	140	67.0
普通	59	28.2	199	95.2
不同意	10	4.8	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

#### 6. 尋求表現能力的機會

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「尋求表現能力的機會」之認同程度，由表 4-5-6 中可知，受訪者中有 4.3%非常同意，42.6%同意，43.1%普通，9.1 不同意，0.9%非常不同意，顯示 9 成以上的受訪者認同退休後有工作意願原因是「尋求表現能力的機會」。

表 4-5-6 退休後有工作意願原因為尋求表現能力的機會

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	9	4.3	9	4.3
同意	89	42.6	98	46.9
普通	90	43.1	188	90.0
不同意	19	9.1	207	99.1
非常不同意	2	0.9	209	100

#### 7. 可獲得別人肯定和尊重

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「可獲得別人肯定和尊重」之認同程度，由表 4-5-7 中可知，受訪者中有 7.2%非常同意，53.6%同意，33.1%普通，5.7 不同意，0.5%非常不同意，顯示 9 成 4 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「可獲得別人肯定和尊重」。

表 4-5-7 退休後有工作意願原因為可獲得別人肯定和尊重

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	15	7.2	15	7.2
同意	112	53.6	127	60.8
普通	69	33.0	196	93.8
不同意	12	5.7	208	99.5
非常不同意	1	0.5	209	100

#### 8. 回饋社會、繼續服務人群

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「回饋社會、繼續服務人群」之認同程度，由表 4-5-8 中可知，受訪者中有 14.4%非常同意，55%同意，27.3%普通，3.3 不同意，0%非常不同意，顯示 9 成 7 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「回饋社會、繼續服務人群」。

表 4-5-8 退休後有工作意願原因為回饋社會、繼續服務人群

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	30	14.4	30	14.4
同意	115	55.0	145	69.4
普通	57	27.3	202	96.7
不同意	7	3.3	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

#### 9. 增加收入，並可提高生活品質

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「增加收入，並可提高生活品質」之認同程度，由表 4-5-9 中可知，受訪者中有 9.6%非常同意，48.3%同意，34.9%普通，6.2 不同意，1%非常不同意，顯示 9 成 3 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「可增加收入，並可提高生活品質」。

表 4-5-9 退休後有工作意願原因為增加收入，並可提高生活品質

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	20	9.6	20	9.6
同意	101	48.3	121	57.9
普通	73	34.9	194	92.8
不同意	13	6.2	207	99.0
非常不同意	2	1	209	100

#### 10. 減輕子女負擔

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「減輕子女負擔」之認同程度，由表 4-5-10 中可知，受訪者中有 8.6%非常同意，44.5%同意，33.5%普通，12 不同意，1.5%非常不同意，顯示 8 成 7 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「想減輕子女負擔」。

表 4-5-10 退休後有工作意願原因為減輕子女負擔

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	18	8.6	18	8.6
同意	93	44.5	111	53.1
普通	70	33.5	181	86.6
不同意	25	12.0	206	98.6
非常不同意	3	1.5	209	100.1

#### 11. 多賺些錢，比較有安全感

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「多賺些錢，比較有安全感」之認同程度，由表 4-5-11 中可知，受訪者中有 10.1%非常同意，37.3%同意，37.3%普通，13.4 不同意，1.9%非常不同意，顯示 8 成 5 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「多賺些錢，比較有安全感」。

表 4-5-11 退休後有工作意願原因為多賺些錢，比較有安全感

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	21	10.1	21	10.1
同意	78	37.3	99	47.4
普通	78	37.3	177	84.7
不同意	28	13.4	205	98.1
非常不同意	4	1.9	209	100

#### 12. 精神有寄託

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「精神有寄託」之認同程度，由表 4-5-12 中可知，受訪者中有 12.9%非常同意，57.9%同意，24.9%普通，3.8 不同意，0.5%非常不同意，顯示 9 成 6 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「精神有寄託」。



表 4-5-12 退休後有工作意願原因為精神有寄託

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	27	12.9	27	12.9
同意	121	57.9	148	70.8
普通	52	24.9	200	95.7
不同意	8	3.8	208	99.5
非常不同意	1	0.5	209	100

### 13. 為獲得自我實現

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「獲得自我實現」之認同程度，由表 4-5-13 中可知，受訪者中有 6.2%非常同意，47.4%同意，40.7%普通，4.8%不同意，0.9%非常不同意，顯示 9 成 4 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「獲得自我實現」。

表 4-5-13 退休後有工作意願原因為為獲得自我實現

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	13	6.2	13	6.2
同意	99	47.4	112	53.6
普通	85	40.7	197	94.3
不同意	10	4.8	207	99.1
非常不同意	2	0.9	209	100

### 14. 為繼續獲得社會聲望

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「繼續獲得社會聲望」之認同程度，由表 4-5-14 中可知，受訪者中有 5.3%非常同意，29.2%同意，47.9%普通，15.3%不同意，2.3%非常不同意，顯示 8 成 2 的受訪者認同退休後有工作意願原因是為「繼續獲得社會聲望」。

表 4-5-14 退休後有工作意願原因為為繼續獲得社會聲望

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	11	5.3	11	5.3
同意	61	29.2	72	34.5
普通	100	47.9	172	82.4
不同意	32	15.3	204	97.7
非常不同意	5	2.3	209	100

#### 15. 經濟考量，需要再工作增加收入

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「經濟考量，需要再工作增加收入」之認同程度，由表 4-5-15 中可知，受訪者中有 6.2%非常同意，32.5%同意，43.1%普通，16.8 不同意，1.4%非常不同意，顯示 8 成 2 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「經濟考量，需要再工作增加收入」。

表 4-5-15 退休後有工作意願原因為經濟考量，需要再工作增加收入

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	13	6.2	13	6.2
同意	68	32.5	81	38.7
普通	90	43.1	171	81.8
不同意	35	16.8	206	98.6
非常不同意	3	1.4	209	100

#### 16. 與親朋好友一起工作

本題主要在衡量受訪者退休後有工作意願原因為「與親朋好友一起工作」之認同程度，由表 4-5-16 中可知，受訪者中有 4.3%非常同意，40.2%同意，42.6%普通，11.5 不同意，1.4%非常不同意，顯示 8 成 7 的受訪者認同退休後有工作意願原因是「與親朋好友一起工作」。

表 4-5-16 退休後有工作意願原因為與親朋好友一起工作

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	9	4.3	9	4.3
同意	84	40.2	93	44.5
普通	89	42.6	182	87.1
不同意	24	11.5	206	98.6
非常不同意	3	1.4	209	100

### 二、平均數與標準差

本項目針對退休後有工作意願原因所持看法，做一探討，對各題的敘述，持非常同意給 5 分、同意給 4 分、普通給 3 分、不同意給 2 分、非常不同意給 1 分。據此，以瞭解整體受訪者平均對該項述敘所持看法。其各題平均數與標準差，如表 4-5-17。由表之「排名」欄可知，受訪者對於退休後仍有工作意願之主要原因，最認同之前三名分別為：「回饋社會、繼續服務人群」、「工作使生活有樂趣」及「精神有寄託」。

表 4-5-17 退休後有工作意願原因之平均數與標準差

觀察值	項目	樣本數	平均數	標準差
209	1. 發揮專長、實現自我	209	2.2727273	0.6983998
	2. 學習新的知識與增進新的技能	209	2.3014354	0.7338307
	3. 閒賦在家無聊	209	2.5598086	0.8363795
	4. 工作使生活有樂趣	209	2.2057416	0.6939059
	5. 拓展社交圈、增進人際關係	209	2.2870813	0.6960573
	6. 尋求表現能力的機會	209	2.5980861	0.7539614
	7. 可獲得別人肯定和尊重	209	2.3875598	0.7259200
	8. 回饋社會、繼續服務人群	209	2.1961722	0.7170886
	9. 增加收入，並可提高生活品質	209	2.4066986	0.7857830
	10. 減輕子女負擔	209	2.5311005	0.8661582
	11. 多賺些錢，比較有安全感	209	2.5980861	0.9099853
	12. 精神有寄託	209	2.2105263	0.7296497
	13. 為獲得自我實現	209	2.4688995	0.7273762
	14. 為繼續獲得社會聲望	209	2.8038278	0.8462500
	15. 經濟考量，需要工作增加收入	209	2.7464115	0.8592254
	16. 與親朋好友一起工作	209	2.6555024	0.7941982

### 三、因素分析

為探討受訪者對退休後有工作意願原因之認知程度，本研究設計「發揮專長、實現自我」、「學習新的知識與增進新的技能」、「閒賦在家無聊」、「工作使生活有樂趣」、「拓展社交圈、增進人際關係」、「尋求表現能力的機會」、「可獲得別人肯定和尊重」、「回饋社會、繼續服務人群」、「增加收入，並可提高生活品質」、「減輕子女負擔」、「多賺些錢，比較有安全感」、「精神有寄託」、「為獲得自我實現」、「為繼續獲得社會聲望」、「經濟考量，需要工作增加收入」、「與親朋好友一起工作」等 16 個變數，以量表蒐集受訪者對每一變數之認同程度。本研究利用 SPSS 套裝軟體進行「因素分析」，以求得最適之變數項目。

首先，將所獲得之資料，經過 KMO 取樣適當性檢定及巴氏球型檢定，其結果： $KMO=0.870(>0.5)$ ，近似卡方分配 $=1706.646$ (自由度 $=120$ )，顯著性 $=0.00(<\alpha=0.01)$ ，顯示資料適合進行因素分析。通過檢定後，續以因素分析中的「主成分分析」萃取共同因素，依據特徵值 (Eigenvalues) 大於 1 作為選取共同因素個數的原則，結果共選取 3 個主要因素，共可解釋全部變異之 62.035%。再經過「最大變異數轉軸法 (Varmax)」，對選出之共同因素進行轉軸，使各共同因素之代表意義更明顯且易於解釋，其結果詳如表 4-5-18 所示。

因素一命名為「生活需求」因素，由「閒賦在家無聊」、「增加收入，並可提高生活品質」、「減輕子女負擔」、「多賺些錢，比較有安全感」、「經濟考

量，需要工作增加收入」、「與親朋好友一起工作」等 6 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.574 至 0.830 之間，特徵值為 6.709，可解釋變異量為 41.932%。

因素二命名為「學習成長」因素，由「發揮專長、實現自我」、「學習新的知識與增進新的技能」、「工作使生活有樂趣」、「拓展社交圈、增進人際關係」、「回饋社會、繼續服務人群」、「精神有寄託」等 6 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.544 至 0.760 之間，特徵值為 2.045，可解釋變異量為 12.778%。

因素三命名為「自我肯定」因素，由「尋求表現能力的機會」、「可獲得別人肯定和尊重」、「為獲得自我實現」、「為繼續獲得社會聲望」等 4 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.582 至 0.794 之間，特徵值為 1.172，可解釋變異量為 7.7324%。

表 4-5-18 退休後有工作意願原因因素分析結果表

因素/變數名稱	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
因素一：生活需求			
1. 閒賦在家無聊	0.574	6.709	41.932
2. 增加收入，並可提高生活品質	0.645		
3. 減輕子女負擔	0.771		
4. 多賺些錢，比較有安全感	0.830		
5. 經濟考量，需要工作增加收入	0.776		
6. 與親朋好友一起工作	0.600		
因素二：學習成長			
1. 發揮專長、實現自我	0.762	2.045	12.778%
2. 學習新的知識與增進新的技能	0.758		
3. 工作使生活有樂趣	0.715		
4. 拓展社交圈、增進人際關係	0.722		
5. 回饋社會、繼續服務人群	0.740		
6. 精神有寄託	0.544		
因素三：自我肯定			
1. 尋求表現能力的機會	0.687	1.172	7.7324%
2. 可獲得別人肯定和尊重	0.683		
3. 為獲得自我實現	0.582		
4. 為繼續獲得社會聲望	0.794		

#### 四、變異數分析

整體而言，由表 4-5-19 可知，受訪者對於「有工作意願原因」之認同程度，依序(由高而低)為：「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」。

### (一)性別一

經由「性別」分別與「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「性別」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-5-19 所示。

表 4-5-19 退休後有工作意願原因與「性別」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	男	女	全體				
生活需求	-0.022	0.108	6.18E-18	1	-0.698	0.243	×
學習成長	0.001	-0.007	-1.28E-16	3	0.045	0.482	×
自我肯定	0.042	-0.208	-7.90E-17	2	1.351	0.089	×
樣本數	174	35	209				

### (二)年齡一

經由「年齡」分別與「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素進行變異數分析，F 檢定結果，「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「年齡」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-5-20 所示。

表 4-5-20 退休後有工作意願原因與「年齡」之 F 檢定結果表

因素	50-60 歲	61-70 歲	70 歲以上	全體	排名	F 值	顯著性 P	$< \alpha$
生活需求	0.093	0.288	-0.106	6.18E-18	1	2.837	0.061	×
學習成長	-0.171	-0.087	0.052	-1.28E-16	3	0.657	0.519	×
自我肯定	-0.109	-0.042	0.029	-7.90E-17	2	0.215	0.807	×
樣本數	20	46	143	209				

### (三)教育程度一

經由「教育程度」分別與「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素進行變異數分析，F 檢定結果，「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「教育程度」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-5-21 所示。

表 4-5-21 退休後有工作意願原因與「教育程度」之 F 檢定結果表

因素	初中以下	高中高職	專科大學	研究所	全體	排名	F 值	顯著性 P	$< \alpha$
生活需求	-0.228	-0.089	0.173	-0.404	6.18E-18	1	2.158	0.094	(
學習成長	-0.133	0.061	-0.039	0.213	-1.28E-16	3	0.437	0.727	(
自我肯定	0.211	-0.015	-0.019	0.209	-7.90E-17	2	0.514	0.693	(
樣本數	24	79	96	10	209				

## (三)退休時職位一

經由「退休時職位」分別與「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「退休時職位」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-5-22 所示。

表 4-5-22 退休後有工作意願原因與「退休時職位」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	非主管	主管	全體				
生活需求	-0.069	0.131	6.18E-18	1	-1.378	0.085	×
學習成長	0.066	-0.216	-1.28E-16	3	1.327	0.093	×
自我肯定	-0.016	0.030	-7.90E-17	2	-0.317	0.376	×
樣本數	137	72	209				

## (四)退休時子女數一

經由「退休時子女數」分別與「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「退休時子女數」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-5-23 所示。

表 4-5-23 退休後有工作意願原因與「退休時子女數」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	0-2 人	3 人以上	全體				
生活需求	0.026	-0.022	6.18E-18	1	0.342	0.366	×
學習成長	-0.074	0.062	-1.28E-16	3	-0.981	0.164	×
自我肯定	0.005	-0.004	-7.90E-17	2	0.064	0.475	×
樣本數	95	114	209				

(六)退休時長子(女)是否已就業—

經由「退休時長子(女)是否已就業」分別與「生活需求」、「學習成長」、「自我肯定」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「學習成長」及「自我肯定」等二個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此二個因素之認同程度，不會因「退休時長子(女)是否已就業」之不同，而有不同之看法。

另「生活需求」因素之 P 值小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「生活需求」因素之認同程度，會因「退休時長子(女)是否已就業」之不同，而有不同之看法，亦即對以「生活需求」作為「退休後沒有工作意願原因」之認同程度而言，退休時長子(女)「已就業」之受訪者較退休時長子(女)「未就業」之受訪者為高。詳如表 4-5-24 所示。

表 4-5-24 退休後有工作意願原因與「退休時長子(女)是否已就業」  
之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	已就業	未就業	全體				
生活需求	0.060	-0.206	6.18E-18	1	1.659	0.049	✓
學習成長	-0.004	0.114	-1.28E-16	3	-0.961	0.169	✗
自我肯定	-0.024	0.078	-7.90E-17	2	-0.629	0.265	✗
樣本數	142	53	195				

(七)退休時配偶是否有工作—

經由「退休時配偶是否有工作」分別與「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素進行變異數分析，F 檢定結果，「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「退休時配偶是否有工作」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-5-25 所示。

表 4-5-25 退休後有工作意願原因與「退休時配偶是否有工作」  
之 F 檢定結果表

因素	無配偶	有工作	無工作	全體	排名	F 值	顯著性 P	$< \alpha$
生活需求	0.317	-0.084	-0.019	6.18E-18	1	1.452	0.236	✗
學習成長	-0.042	0.051	-0.017	-1.28E-16	3	0.119	0.888	✗
自我肯定	-0.055	0.055	-0.017	-7.90E-17	2	0.145	0.866	✗
樣本數	24	62	123	209				

(八)目前居住型態—

經由「目前居住型態」分別與「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」等三個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「生活需求」、「自我肯定」、「學習成長」

等三個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此三個因素之認同程度，不會因「目前居住型態」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-5-26 所示。

表 4-5-26 退休後有工作意願原因與「目前居住型態」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	T 值	顯著性 P	<math>\alpha</math>
	未與家人同住	與家人同住	全體				
生活需求	0.099	-0.017	6.18E-18	1	0.587	0.279	×
學習成長	0.163	-0.027	-1.28E-16	3	0.964	0.168	×
自我肯定	-0.041	0.007	-7.90E-17	2	-0.245	0.403	×
樣本數	30	179	209				

## 第六節 對於高齡者再就業的看法

### 一、次數分配及百分比

#### 1. 高齡者在工作上較少發生意外

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者在工作上較少發生意外」的認同程度，由表 4-6-1 中可知，受訪者中有 5.7%非常同意，35.9%同意，32.1%普通，25.9 不同意，0.4%非常不同意，顯示 7 成 4 的受訪者認為「高齡者在工作時較少發生意外」。

表 4-6-1 高齡者在工作上較少發生意外

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	12	5.7	12	5.7
同意	75	35.9	87	41.6
普通	67	32.1	154	73.7
不同意	54	25.9	208	99.6
非常不同意	1	0.4	209	100

#### 2. 高齡者的能力未能獲得應有的評價

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者的能力未能獲得應有的評價」的認同程度，由表 4-6-2 中可知，受訪者中有 5.7%非常同意，48.8%同意，28.7%普通，16.3 不同意，0.5%非常不同意，顯示 8 成 3 的受訪者認同「高齡者的能力未能獲得應有的評價」。



表 4-6-2 高齡者的能力未能獲得應有的評價

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	12	5.7	12	5.7
同意	102	48.8	114	54.5
普通	60	28.7	174	83.2
不同意	34	16.3	208	99.5
非常不同意	1	0.5	209	100

### 3. 高齡者很少缺勤

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者很少缺勤」的認同程度，由表 4-6-3 中可知，受訪者中有 9.6%非常同意，49.8%同意，30.6%普通，9.1 不同意，0.9%非常不同意，顯示 9 成的受訪者認同「高齡者很少缺勤」。

表 4-6-3 高齡者很少缺勤

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	20	9.6	20	9.6
同意	104	49.8	124	59.4
普通	64	30.6	188	90.0
不同意	19	9.1	207	99.1
非常不同意	2	0.9	209	100

### 4. 高齡者不願易忍受上班通勤

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者不願易忍受上班通勤」的認同程度，由表 4-6-4 中可知，受訪者中有 4.3%非常同意，27.8%同意，38.8%普通，26.8 不同意，2.3%非常不同意，顯示 7 成 1 的受訪者認同「高齡者不願易忍受上班通勤」。

表 4-6-4 高齡者不願易忍受上班通勤

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	9	4.3	9	4.3
同意	58	27.8	67	32.1
普通	81	38.8	148	70.9
不同意	56	26.8	204	97.7
非常不同意	5	2.3	209	100

### 5. 高齡者容易請病假

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者容易請病假」的認同程度，由表 4-6-5 中可知，受訪者中有 5.3%非常同意，32.1%同意，30.6%普通，30.1 不同意，1.9%非常不同意，顯示 6 成 8 的受訪者認同「高齡者容易請病假」。

表 4-6-5 高齡者容易請病假

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	11	5.3	11	5.3
同意	67	32.1	78	37.4
普通	64	30.6	142	68.0
不同意	63	30.1	205	98.1
非常不同意	4	1.9	209	100

#### 6. 高齡者工作較細心

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者工作較細心（品質較高）」的認同程度，由表 4-6-6 中可知，受訪者中有 11.5%非常同意，59.8%同意，23%普通，5.7 不同意，0%非常不同意，顯示 9 成 4 的受訪者認同「高齡者工作較細心（品質較高）」。

表 4-6-6 高齡者工作較細心（品質較高）

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	24	11.5	24	11.5
同意	125	59.8	149	71.3
普通	48	23.0	197	94.3
不同意	12	5.7	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

#### 7. 高齡者喜歡倚老賣老

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者喜歡倚老賣老（命令別人）」的認同程度，由表 4-6-7 中可知，受訪者中有 1.9%非常同意，28.7%同意，28.2%普通，38.8 不同意，2.4%非常不同意，顯示近 6 成的受訪者認同「高齡者喜歡倚老賣老（命令別人）」。

表 4-6-7 高齡者喜歡倚老賣老（命令別人）

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	4	1.9	4	1.9
同意	60	28.7	64	30.6
普通	59	28.2	123	58.8
不同意	81	38.8	204	97.6
非常不同意	5	2.4	209	100

#### 8. 高齡者在工作上富於協調性

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者在工作上富於協調性」的認同程度，由表 4-6-8 中可知，受訪者中有 8.6%非常同意，53.1%同意，32.5%普通，5.8

不同意，0%非常不同意，顯示9成4的受訪者認同「高齡者在工作上富於協調性」。

表 4-6-8 高齡者在工作上富於協調性

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	18	8.6	18	8.6
同意	111	53.1	129	61.7
普通	68	32.5	197	94.2
不同意	12	5.8	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

#### 9. 高齡者有工作比較幸福

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者有工作比較幸福」的認同程度，由表4-6-9中可知，受訪者中有6.7%非常同意，51.2%同意，33%普通，9.1%不同意，0%非常不同意，顯示9成1的受訪者認同「高齡者有工作比較幸福」。

表 4-6-9 高齡者有工作比較幸福

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	14	6.7	14	6.7
同意	107	51.2	121	57.9
普通	69	33.0	190	90.9
不同意	19	9.1	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

#### 10. 高齡者具有依賴性

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者具有依賴性」的認同程度，由表4-2-10中可知，受訪者中有1%非常同意，21.1%同意，32.5%普通，41.2%不同意，4.2%非常不同意，顯示5成5的受訪者認同「高齡者具有依賴性」。

表 4-6-10 高齡者具有依賴性

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	2	1.0	2	1.0
同意	44	21.1	46	22.1
普通	68	32.5	114	54.6
不同意	86	41.2	200	95.8
非常不同意	9	4.2	209	100

#### 11. 趕不上現代產業的速度

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者趕不下現代產業的速度」的認同程度，由表 4-6-11 中可知，受訪者中有 9.6%非常同意，49.3%同意，29.2%普通，11.9 不同意，0%非常不同意，顯示 8 成 8 的受訪者認同「高齡者趕不上現代產業的速度」。

表 4-6-11 高齡者趕不上現代產業的速度

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	20	9.6	20	9.6
同意	103	49.3	123	58.9
普通	61	29.2	184	88.1
不同意	25	11.9	209	100
非常不同意	0	0	209	100

#### 12. 不容易記住新的工作規則

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者不容易記住新的工作規則」的認同程度，由表 4-6-12 中可知，受訪者中有 6.7%非常同意，43%同意，27.3%普通，23 不同意，0%非常不同意，顯示 7 成 7 的受訪者認同「高齡者不容易記住新的工作規則」。

表 4-6-12 高齡者不容易記住新的工作規則

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	14	6.7	14	6.7
同意	90	43.0	104	49.7
普通	57	27.3	161	77.0
不同意	48	23.0	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

#### 13. 工資較便宜

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者的工資較便宜」的認同程度，由表 4-6-13 中可知，受訪者中有 4.8%非常同意，50.2%同意，30.6%普通，12.9 不同意，1.5%非常不同意，顯示 8 成 6 的受訪者認同「高齡者的工資較便宜」。

表 4-6-13 高齡者的工資較便宜

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	10	4.8	10	4.8
同意	105	50.2	115	55.0
普通	64	30.6	179	85.6
不同意	27	12.9	206	98.5
非常不同意	3	1.5	209	100

## 14. 高齡者具有高度熱誠心

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者具有高度熱誠心」的認同程度，由表 4-6-14 中可知，受訪者中有 11%非常同意，63.6%同意，23%普通，2.4 不同意，0%非常不同意，顯示 9 成 8 的受訪者認同「高齡者具有高度熱誠心」。

表 4-6-14 高齡者具有高誠心

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	23	11.0	23	11.0
同意	133	63.6	156	74.6
普通	48	23.0	204	97.6
不同意	5	2.4	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

## 15 高齡者容易固執己見

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者容易固執己見」的認同程度，由表 4-6-15 中可知，受訪者中有 6.2%非常同意，47.9%同意，29.2%普通，15.3 不同意，1.4%非常不同意，顯示 8 成 3 的受訪者認同「高齡者容易固執己見」。

表 4-6-15 高齡者容易固執己見

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	13	6.2	13	6.2
同意	100	47.9	113	54.1
普通	61	29.2	174	83.3
不同意	32	15.3	206	98.6
非常不同意	3	1.4	209	100

## 16. 高齡者是職場的模範

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者是職場的模範」的認同程度，由表 4-6-16 中可知，受訪者中有 3.8%非常同意，44.5%同意，42.1%普通，8.6 不同意，1%非常不同意，顯示 9 成以上的受訪者認同高齡者是「職場的模範」。

表 4-6-16 高齡者是職場的模範

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	8	3.8	8	3.8
同意	93	44.5	101	48.3
普通	88	42.1	189	90.4
不同意	18	8.6	207	99.0
非常不同意	2	1	209	100

## 17. 高齡者經驗豐富深具價值

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者經驗豐富深具價值」的認同程度，由表 4-6-17 中可知，受訪者中有 11%非常同意，66%同意，19.6%普通，2.9 不同意，0.5%非常不同意，顯示 9 成 7 的受訪者認同「高齡者經驗豐富深具價值」。

表 4-6-17 高齡者經驗豐富深具價值

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	23	11.0	23	11.0
同意	138	66.0	161	77.0
普通	41	19.6	202	96.6
不同意	6	2.9	208	99.5
非常不同意	1	0.5	209	100

## 18. 高齡者不願就任沒有經驗的工作

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者不願就任沒有經驗的工作」的認同程度，由表 4-6-18 中可知，受訪者中有 8.6%非常同意，54.1%同意，25.8%普通，11.5 不同意，0.5%非常不同意，顯示 8 成 6 的受訪者認同「高齡者不願就任沒有經驗的工作」。

表 4-6-18 高齡者不願就任沒有經驗的工作

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	18	8.6	18	8.6
同意	113	54.1	131	62.7
普通	54	25.8	185	88.5
不同意	24	11.5	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

### 19. 高齡者有較高的自信

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者有較高的自信」的認同程度，由表 4-6-19 中可知，受訪者中有 6.7%非常同意，60.8%同意，29.7%普通，2.4 不同意，0.4%非常不同意，顯示 9 成 7 的受訪者認同「高齡者有較高的自信」。

表 4-6-19 高齡者有較高的自信

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	14	6.7	14	6.7
同意	127	60.8	141	67.5
普通	62	29.7	203	97.2
不同意	5	2.4	208	99.6
非常不同意	1	0.4	209	100

### 20. 不願意放棄既有的生活步調

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者不願意放棄既有的生活步調」的認同程度，由表 4-6-20 中可知，受訪者中有 6.2%非常同意，52.6%同意，28.7%普通，11 不同意，1.5%非常不同意，顯示 8 成 8 的受訪者認同「高齡者不願意放棄既有的生活步調」。

表 4-6-20 高齡者不願意放棄既有的生活步調

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	13	6.2	13	6.2
同意	110	52.6	123	58.8
普通	60	28.7	183	87.5
不同意	23	11.0	206	98.5
非常不同意	3	1.5	209	100

### 21. 高齡者具有謙虛的傾向

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者具有謙虛的傾向」的認同程度，由表 4-6-21 中可知，受訪者中有 7.2%非常同意，54.1%同意，32.1%普通，6.2 不同意，0.4%非常不同意，顯示 9 成 3 的受訪者認同「高齡者具有謙虛的傾向」。

表 4-6-21 高齡者具有謙虛的傾向

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	15	7.2	15	7.2
同意	113	54.1	128	61.3
普通	67	32.1	195	93.4
不同意	13	6.2	208	99.6
非常不同意	1	0.4	209	100

## 22. 高齡者容易忘東忘西

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者容易忘東忘西」的認同程度，由表 4-6-22 中可知，受訪者中有 12%非常同意，50.7%同意，25.4%普通，10.5 不同意，1.4%非常不同意，顯示 8 成 8 的受訪者認同「高齡者容易忘東忘西」。

表 4-6-22 高齡者容易忘東忘西

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	25	12.0	25	12.0
同意	106	50.7	131	62.7
普通	53	25.4	184	88.1
不同意	22	10.5	206	98.6
非常不同意	3	1.4	209	100

## 23. 高齡者比較能夠講真心話

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者比較能夠講真心話」的認同程度，由表 4-6-23 中可知，受訪者中有 9.6%非常同意，56%同意，30.6%普通，2.9 不同意，0.9%非常不同意，顯示 9 成 6 的受訪者認同「高齡者比較能夠講真心話」。

表 4-6-23 高齡者比較能夠講真心話

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	20	9.6	20	9.6
同意	117	56.0	137	65.6
普通	64	30.6	201	96.2
不同意	6	2.9	207	99.1
非常不同意	2	0.9	209	100

## 24. 盡可能不去想退休後的事情

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者盡可能不去想退休後的事情」的認同程度，由表 4-6-24 中可知，受訪者中有 4.3%非常同意，42.1%同意，35.9%普



通，16.8 不同意，0.9%非常不同意，顯示 8 成 2 的受訪者認同「高齡者盡可能不去想退休後的事情」。

表 4-6-24 高齡者盡可能不去想退休後的事情

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	9	4.3	9	4.3
同意	88	42.1	97	46.4
普通	75	35.9	172	82.3
不同意	35	16.8	207	99.1
非常不同意	2	0.9	209	100

## 25. 高齡者很在意健康

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者很在意健康」的認同程度，由表 4-6-25 中可知，受訪者中有 28.7%非常同意，56%同意，14.3%普通，0.5 不同意，0.5%非常不同意，顯示 9 成 9 的受訪者認同「高齡者很在意健康」。

表 4-6-25 高齡者很在意健康

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	60	28.7	60	28.7
同意	117	56.0	177	84.7
普通	30	14.3	207	99.0
不同意	1	0.5	208	99.5
非常不同意	1	0.5	209	100

## 26. 希望讓人看起來和實際年齡相符

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者總希望讓人看起來和實際年齡相符」的認同程度，由表 4-6-26 中可知，受訪者中有 5.3%非常同意，50.7%同意，32.5%普通，11.5 不同意，0%非常不同意，顯示 8 成 9 的受訪者認同「高齡者總希望讓人看起來和實際年齡相符」。

表 4-6-26 高齡者總希望讓人看起來和實際年齡相符

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	11	5.3	11	5.3
同意	106	50.7	117	56.0
普通	68	32.5	185	88.5
不同意	24	11.5	209	100.0
非常不同意	0	0	209	100

## 27. 對於退休後生活抱持不安

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者對於退休後生活抱持不安」的認同程度，由表 4-6-27 中可知，受訪者中有 4.8%非常同意，35.9%同意，35.9%普通，20.6 不同意，2.8%非常不同意，顯示 7 成 7 的受訪者認同「高齡者對於退休後生活抱持不安」。

表 4-6-27 認為高齡者對於退休後生活抱持不安

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	10	4.8	10	4.8
同意	75	35.9	85	40.7
普通	75	35.9	160	76.6
不同意	43	20.6	203	97.2
非常不同意	6	2.8	209	100

## 28. 高齡者希望看起來年輕

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者希望看起來年輕」的認同程度，由表 4-2-28 中可知，受訪者中有 5.7%非常同意，52.6%同意，31.1%普通，10.1 不同意，0.5%非常不同意，顯示 8 成 9 的受訪者認同「高齡者希望看起來年輕」。

表 4-6-28 高齡者希望看起來年輕

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	12	5.7	12	5.7
同意	110	52.6	122	58.3
普通	65	31.1	187	89.4
不同意	21	10.1	208	99.5
非常不同意	1	0.5	209	100

## 29. 高齡者喜歡待在家裡

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者喜歡待在家裡」的認同程度，由表 4-6-29 中可知，受訪者中有 4.3%非常同意，28.7%同意，33.5%普通，31.6 不同意，1.9%非常不同意，顯示 6 成 7 的受訪者認同「高齡者喜歡待在家裡」。

表 4-6-29 高齡者喜歡待在家裡

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	9	4.3	9	4.3
同意	60	28.7	69	33.0
普通	70	33.5	139	66.5
不同意	66	31.6	205	98.1
非常不同意	4	1.9	209	100

### 30. 退休以頤養天年之情形

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者總希望盡早退休以頤養天年」的認同程度，由表 4-6-30 中可知，受訪者中有 4.3%非常同意，36.8%同意，31.6%普通，24.4 不同意，2.9%非常不同意，顯示 7 成 3 的受訪者認同「高齡者總希望盡早退休以頤養天年」。

表 4-6-30 高齡者總希望盡早退休以頤養天年

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	9	4.3	9	4.3
同意	77	36.8	86	41.1
普通	66	31.6	152	72.7
不同意	51	24.4	203	97.1
非常不同意	6	2.9	209	100

### 31. 退休生活之滿意情況

本題主要在衡量受訪者對於「高齡者對退休生活大多感到滿意」的認同程度認為，由表 4-6-31 中可知，受訪者中有 5.7%非常同意，38.3%同意，41.2%普通，12 不同意，2.8%非常不同意，顯示 8 成 5 的受訪者認同「高齡者對退休生活大多感到滿意」。

表 4-6-31 高齡者對退休生活大多感到滿意

選項	個數	百分比	累積個數	累積百分比
非常同意	12	5.7	12	5.7
同意	80	38.3	92	44.0
普通	86	41.2	178	85.2
不同意	25	12	203	97.2
非常不同意	6	2.8	209	100

## 二、平均數與標準差

本項目針對一般人對高齡者所持的看法是否認同，加以一一探討，對各題的敘述，持非常同意給 5 分、同意給 4 分、普通給 3 分、不同意給 2 分、非常不同意給 1 分。據此，以瞭解整體受訪者平均對該項述敘所持看法。其各題平均數與標準差，如表 4-6-32。由表可知，受訪者對高齡者所持看法中，最認同之前三名分別為：「高齡者很在意健康」、「高齡者經驗豐富深具價值」及「高齡者具有高度熱誠心」，皆屬較正面評價；相對的，最不認同之前三名則為：「高齡者具有依賴性」、「高齡者喜歡倚老賣老（命令別人）」及「高齡者喜歡待在家裡」，較屬負面之平價。

表 4-6-32 對高齡者的看法所持認同程度各項之平均數與標準差

觀察值	項目	樣本數	平均數	標準差
209	1. 高齡者在工作上較少發生意外	209	2.7942584	0.9097578
	2. 高齡者的能力未能獲得應有的評價	209	2.5693780	0.8470651
	3. 高齡者很少缺勤	209	2.4210526	0.8231838
	4. 高齡者不願易忍受上班通勤	209	2.9521531	0.9027776
	5. 高齡者容易請病假	209	2.9138756	0.9518448
	6. 高齡者工作較細心(品質較高)	209	2.2296651	0.7238256
	7. 高齡者喜歡倚老賣老(命令別人)	209	3.1100478	0.9158563
	8. 高齡者在工作上富於協調性	209	2.3540670	0.7199060
	9. 高齡者有工作比較幸福	209	2.4449761	0.7519757
	10. 高齡者具有依賴性	209	3.2679426	0.8742998
	11. 高齡者趕不下現代產業的速度	209	2.4354067	0.8244403
	12. 高齡者不容易記住新的工作規則	209	2.6650718	0.9055253
	13. 高齡者的工資較便宜	209	2.5598086	0.8306114
	14. 高齡者具有高度熱誠心	209	2.1674641	0.6397819
	15. 高齡者容易固執己見	209	2.5789474	0.8741682
	16. 高齡者是職場的模範	209	2.5837321	0.7428657
	17. 高齡者經驗豐富深具價值	209	2.1578947	0.6643008
	18. 高齡者不願就任沒有經驗的工作	209	2.4019139	0.8033560
	19. 高齡者有較高的自信	209	2.2918660	0.6474661
	20. 高齡者不願意放棄既有的生活步調	209	2.4880383	0.8268920
	21. 高齡者具有謙虛的傾向	209	2.3875598	0.7325130
	22. 高齡者容易忘東忘西	209	2.3875598	0.8814533
	23. 高齡者比較能夠講真心話	209	2.2966507	0.7192666
	24. 高齡者儘可能不去想退休後的事情	209	2.6794258	0.8364345
	25. 高齡者很在意健康	209	1.8803828	0.6934084
	26. 高齡者希望看起來和實際年齡相符	209	2.5023923	0.7666385
	27. 高齡者對於退休後生活抱持不安	209	2.8086124	0.9155297
	28. 高齡者希望看起來年輕	209	2.4688995	0.7722589
	29. 高齡者喜歡待在家裡	209	2.9808612	0.9248790
	30. 高齡者總希望盡早退休以頤養天年	209	2.8468900	0.9382381
	31. 高齡者對退休生活大多感到滿意	209	2.6794258	0.8646963

### 三、因素分析

為探討受訪者對高齡者所持的看法之認同程度，本研究設計「高齡者在工作上較少發生意外」、「高齡者的能力未能獲得應有的評價」、「高齡者很少缺勤」、

「高齡者不願易忍受上班通勤」、「高齡者容易請病假」、「高齡者工作較細心（品質較高）」、「高齡者喜歡倚老賣老（命令別人）」、「高齡者在工作上富於協調性」、「高齡者有工作比較幸福」、「高齡者具有依賴性」、「高齡者趕不下現代產業的速度」、「高齡者不容易記住新的工作規則」、「高齡者的工資較便宜」、「高齡者具有高度熱誠心」、「高齡者容易固執己見」、「高齡者是職場的模範」、「高齡者經驗豐富深具價值」、「高齡者不願就任沒有經驗的工作」、「高齡者有較高的自信」、「高齡者不願意放棄既有的生活步調」、「高齡者具有謙虛的傾向」、「高齡者容易忘東忘西」、「高齡者比較能夠講真心話」、「高齡者儘可能不去想退休後的事情」、「高齡者很在意健康」、「高齡者希望看起來和實際年齡相符」、「高齡者對於退休後生活抱持不安」、「高齡者希望看起來年輕」、「高齡者喜歡待在家裡」、「高齡者總希望盡早退休以頤養天年」、「高齡者對退休生活大多感到滿意」等 31 個變數，以量表蒐集受訪者對每一變數之認同程度。本研究利用 SPSS 套裝軟體進行「因素分析」，以求得最適之變數項目。

首先，經過 KMO 取樣適當性檢定及巴氏球型檢定，其結果： $KMO=0.836(>0.5)$ ，近似卡方分配 $=2600.338$ （自由度 $=465$ ），顯著性 $=0.00(<\alpha=0.01)$ ，顯示資料適合進行因素分析。通過檢定後，續以因素分析中的「主成分分析」萃取共同因素，依據特徵值大於 1 作為選取共同因素個數的原則，結果共選取 7 個主要因素，共可解釋全部變異之 59.988%。惟因第 7 個主要因素僅包括「高齡者對於退休後生活抱持不安」一項，層面所涵蓋之變數項內容太少，故將之刪除，因為這是一個探索性之因素分析，變數刪除後的因素結構也會改變，因此需再進行一次因素分析，以驗證量表之結構效度，第二次因素分析時，所包括的變數項為篩選後之 30 項。

第二次因素分析，經過 KMO 取樣適當性檢定及巴氏球型檢定，其結果： $KMO=0.843(>0.5)$ ，近似卡方分配 $=2484.807$ （自由度 $=435$ ），顯著性 $=0.00(<\alpha=0.01)$ ，顯示資料適合進行因素分析。通過檢定後，續以因素分析中的「主成分分析」萃取共同因素，依據特徵值大於 1 作為選取共同因素個數的原則，結果共仍為 7 個主要因素，共可解釋全部變異之 60.498%。再經過「最大變異數轉軸法 (Varmax)」，對選出之共同因素進行轉軸，使各共同因素之代表意義更明顯且易於解釋，其結果詳如表 4-6-33 所示。

因素一命名為「正面工作心態」因素，由「高齡者具有高度熱誠心」、「高齡者經驗豐富深具價值」、「高齡者不願就任沒有經驗的工作」、「高齡者有較高的自信」、「高齡者不願意放棄既有的生活步調」、「高齡者比較能夠講真心話」、「高齡者很在意健康」等 7 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.573 至 0.716 之間，特徵值為 7.060，可解釋變異量為 23.534%。

因素二命名為「工作優勢」因素，由「高齡者在工作上較少發生意外」、「高齡者的能力未能獲得應有的評價」、「高齡者很少缺勤」、「高齡者工作較細心（品質較高）」、「高齡者有工作比較幸福」、「高齡者希望看起來年輕」等 6

個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.393 至 0.772 之間，特徵值為 4.026，可解釋變異量為 13.420%。

因素三命名為「工作劣勢」因素，由「高齡者趕不下現代產業的速度」、「高齡者不容易記住新的工作規則」、「高齡者的工資較便宜」等 3 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.683 至 0.781 之間，特徵值為 2.050，可解釋變異量為 6.832%。

因素四命名為「負面工作心態」因素，由「高齡者不願易忍受上班通勤」、「高齡者容易請病假」、「高齡者總希望盡早退休以頤養天年」、「高齡者喜歡待在家裡」等 4 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.501 至 0.779 之間，特徵值為 1.544，可解釋變異量為 5.147%。

因素五命名為「負面工作表現」因素，由「高齡者喜歡倚老賣老(命令別人)」、「高齡者具有依賴性」、「高齡者容易固執己見」、「高齡者容易忘東忘西」等 4 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.407 至 0.816 之間，特徵值為 1.348，可解釋變異量為 4.492%。

因素六命名為「正面工作表現」因素，由「高齡者在工作上富於協調性」、「高齡者是職場的模範」、「高齡者具有謙虛的傾向」等 3 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.514 至 0.707 之間，特徵值為 1.114，可解釋變異量為 3.713%。

因素七命名為「處世態度」因素，由「高齡者儘可能不去想退休後的事情」、「高齡者希望看起來和實際年齡相符」、「高齡者對退休生活大多感到滿意」等 3 個相關程度較高之變數所組成，其因素負荷量介於 0.515 至 0.631 之間，特徵值為 1.008，可解釋變異量為 3.360%。

表 4-6-33 對高齡者的看法所持認同程度因素分析結果表

因素/變數名稱	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
因素一：正面工作心態			
1. 高齡者具有高度熱誠	0.492		
2. 高齡者經驗豐富深具價值	0.692		
3. 高齡者不願就任沒有經驗的工作	0.606		
4. 高齡者有較高的自信	0.690	7.060	23.534%
5. 高齡者不願意放棄既有的生活步調	0.573		
6. 高齡者比較能夠講真心話	0.656		
7. 高齡者很在意健康	0.716		
因素二：工作優勢			
1. 高齡者在工作上較少發生意外	0.608		
2. 高齡者的能力未能獲得應有的評價	0.575		
3. 高齡者很少缺勤	0.772	4.026	13.420%
4. 高齡者工作較細心(品質較高)	0.626		

因素/變數名稱	因素負荷量	特徵值	解釋變異量
5. 高齡者有工作比較幸福	0.506		
6. 高齡者希望看起來年輕	0.393		
因素三：工作劣勢			
1. 高齡者趕不下現代產業的速度	0.781	2.050	6.832%
2. 高齡者不容易記住新的工作規則	0.757		
3. 高齡者的工資較便宜	0.683		
因素四：負面工作心態			
1. 高齡者不願易忍受上班通勤	0.757	1.544	5.147%
2. 高齡者容易請病假	0.527		
3. 高齡者總希望盡早退休以頤養天年	0.501		
4. 高齡者喜歡待在家裡	0.779		
因素五：負面工作表現			
1. 高齡者喜歡倚老賣老（命令別人）	0.816	1.348	4.492%
2. 高齡者具有依賴性	0.641		
3. 高齡者容易固執己見	0.548		
4. 高齡者容易忘東忘西	0.407		
因素六：正面工作表現			
1. 高齡者在工作上富於協調性	0.707	1.114	3.713%
2. 高齡者是職場的模範	0.515		
3. 高齡者具有謙虛的傾向	0.514		
因素七：處世態度			
1. 高齡者儘可能不去想退休後的事情	0.515	1.008	3.360%
2. 高齡者希望看起來和實際年齡相符	0.598		
3. 高齡者對退休生活大多感到滿意	0.631		

#### 四、變異數分析

整體而言，由表 4-5-19 可知，受訪者對於「對高齡者的看法」之認同程度，依序(由高而低)為：「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「處世態度」。

##### (一)性別一

經由「性別」分別與「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「處世態度」等七個因素進行變異數分析，t 檢定結果，此七個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此七個因素之認同程度，不會因「性別」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-6-34 所示。

表 4-6-34 對高齡者的看法所持認同程度與「性別」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	$< \alpha$
	男	女	全體				
正面工作心態	0.012	-0.061	3.77E-17	3	0.393	0.347	×
工作優勢	0.014	-0.068	-6.73E-17	5	0.437	0.331	×
工作劣勢	-0.009	0.044	2.74E-16	1	-0.286	0.387	×
負面工作心態	0.033	-0.163	3.26E-17	4	1.060	0.145	×
負面工作表現	-0.263	0.131	-2.23E-16	6	-0.846	0.199	×
正面工作表現	0.036	-0.179	1.33E-16	2	1.159	0.124	×
處世態度	-0.42	0.211	-2.40E-16	7	-1.174	0.123	×
樣本數	174	35	209				

(二)年齡一

經由「年齡」分別與「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「處世態度」等七個因素進行變異數分析，F 檢定結果，「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」等六個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此六個因素之認同程度，不會因「年齡」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-6-35 所示。

另「處世態度」因素之 P 值小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「處世態度」因素之認同程度，會因「年齡」之不同，而有不同之看法。進一步進行薛費(Scheffe)法比較結果顯示，以「年齡」而言，對於以「處世態度」因素作為「對高齡者的看法所持」之認同程度，「50 歲至 60 歲」之受訪者較「70 歲以上」之受訪者為高。詳如表 4-6-36 所示。

表 4-6-35 對高齡者的看法所持認同程度與「年齡」之 F 檢定結果表

因素	50-60 歲	61-70 歲	70 歲以上	全體	排名	F 值	顯著性 P	$< \alpha$
正面工作心態	0.129	-0.016	-0.013	3.77E-17	3	0.183	0.833	×
工作優勢	-0.001	-0.029	0.011	-6.73E-17	5	0.029	0.971	×
工作劣勢	0.162	0.216	-0.092	2.74E-16	1	1.958	0.144	×
負面工作心態	-0.084	0.041	-0.002	3.26E-17	4	0.109	0.897	×
負面工作表現	-0.127	-0.001	0.018	-2.23E-16	6	0.182	0.834	×
正面工作表現	-0.020	-0.044	0.017	1.33E-16	2	0.068	0.934	×
處世態度	0.707	0.109	-0.314	-2.40E-16	7	6.930	0.001	✓
樣本數	20	46	143	209				



表 4-6-36 對高齡者的看法所持認同程度與「年齡」之薛費(Scheffe)法比較結果表

依變數	年齡(I)	年齡(J)	平均差異(I-J)	標準差	顯著性
處世態度	50-60 歲	61-70 歲	0.598	0.261	0.074
		70 歲以上	0.841*	0.232	0.002*
	61-70 歲	50-60 歲	-0.598	0.261	0.074
		70 歲以上	0.243	0.165	0.339
	70 歲以上	50-60 歲	-0.841*	0.232	0.002*
		61-70 歲	-0.243	0.165	0.339

\*-在 0.05 水準上之平均差異很顯著。

### (三)教育程度—

經由「教育程度」分別與「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「處世態度」等七個因素進行變異數分析，F 檢定結果，此七個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此七個因素之認同程度，不會因「教育程度」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-6-37 所示。

表 4-6-37 對高齡者的看法所持認同程度與「教育程度」之 F 檢定結果表

因素	初中以下	高中、職	大專	研究所	全體	排名	F 值	顯著性 P	< $\alpha$
正面工作心態	-0.365	-0.132	0.185	0.150	3.77E-17	3	2.764	0.143	×
工作優勢	0.093	-0.018	-0.051	0.407	-6.73E-17	5	0.709	0.548	×
工作劣勢	-0.156	-0.112	0.119	0.115	2.74E-16	1	1.020	0.385	×
負面工作心態	-0.033	0.064	-0.049	0.049	3.26E-17	4	0.200	0.896	×
負面工作表現	0.145	0.006	-0.010	-0.296	-2.23E-16	6	0.461	0.710	×
正面工作表現	-0.327	-0.055	0.137	-0.096	1.33E-16	2	1.583	0.195	×
處世態度	-0.358	0.017	0.053	0.213	-2.40E-16	7	1.280	0.282	×
樣本數	24	79	96	10	209				

(四)退休時職位一

經由「退休時職位」分別與「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「處世態度」等七個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「處世態度」等六個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此二個因素之認同程度，不會因「退休時職位」之不同，而有不同之看法。

另「工作劣勢」因素之 P 值小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「工作劣勢」因素之認同程度，會因「退休時職位」之不同，而有不同之看法，亦即對以「工作劣勢」因素作為「對高齡者的看法」所持之認同程度而言，退休時擔任「主管」之受訪者較退休時擔任「非主管」之受訪者為高。詳如表 4-6-38 所示。

表 4-6-38 對高齡者的看法所持認同程度與「退休時職位」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	T 值	顯著性 P	< $\alpha$
	非主管	主管	全體				
正面工作心態	-0.022	0.042	3.77E-17	3	-0.436	0.332	×
工作優勢	-0.039	0.074	-6.73E-17	5	-0.778	0.219	×
工作劣勢	-0.084	0.160	2.74E-16	1	-1.681	0.047	✓
負面工作心態	-0.001	0.001	3.26E-17	4	-0.009	0.496	×
負面工作表現	0.023	-0.044	-2.23E-16	6	0.465	0.322	×
正面工作表現	-0.058	0.109	1.33E-16	2	-1.148	0.126	×
處世態度	-0.004	0.007	-2.40E-16	7	-0.076	0.469	×
樣本數	137	72	209				

(五)退休時子女數一

經由「退休時子女數」分別與「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「處世態度」等七個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」等五個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此二個因素之認同程度，不會因「退休時子女數」之不同，而有不同之看法。

另「處世態度」及「負面工作表現」因素之 P 值均小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「處世態度」及「負面工作表現」因素之認同程度，會因「退休時職位」之不同，而有不同之看法，亦即不論以「處世態度」或「負面工作表現」因素作為「對高齡者的看法」所持之認同程度而言，退休時子女數為「0 至 2 人」之受訪者較退休時子女數為「3 人以上」之受訪者為高。詳如表 4-6-39 所示。

表 4-6-39 對高齡者的看法所持認同程度與「退休時子女數」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	T 值	顯著性 P	< $\alpha$
	0-2 人	3 人以上	全體				
正面工作心態	0.035	-0.029	3.77E-17	3	0.461	0.323	×
工作優勢	-0.046	0.038	-6.73E-17	5	-0.604	0.274	×
工作劣勢	-0.109	0.091	2.74E-16	1	-1.441	0.075	×
負面工作心態	-0.045	0.037	3.26E-17	4	-0.593	0.277	×
負面工作表現	-0.084	0.069	-2.23E-16	6	-1.101	0.136	×
正面工作表現	0.156	-0.013	1.33E-16	2	2.074	0.019	✓
處世態度	0.170	-0.142	-2.40E-16	7	2.267	0.012	✓
樣本數	95	114	209				

(六)退休時長子(女)是否已就業

經由「退休時長子(女)是否已就業」分別與「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「處世態度」等七個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「正面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「正面工作表現」、「處世態度」、等五個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此二個因素之認同程度，不會因「退休時長子(女)是否已就業」之不同，而有不同之看法。

另「工作劣勢」及「負面工作心態」因素之 P 值均小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「工作劣勢」及「負面工作心態」因素之認同程度，會因「退休時長子(女)是否已就業」之不同，而有不同之看法，如以「工作劣勢」因素作為「對高齡者的看法」所持之認同程度而言，退休時長子(女)「已就業」之受訪者較退休時長子(女)「未就業」之受訪者為高。如以「負面工作心態」因素作為「對高齡者的看法」所持之認同程度而言，退休時長子(女)「未就業」之受訪者較退休時長子(女)「已就業」之受訪者為高。詳如表 4-6-40 所示。

表 4-6-40 對高齡者的看法所持認同程度與「退休時長子(女)是否已就業」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	t 值	顯著性 P	< $\alpha$
	已就業	未就業	全體				
正面工作心態	0.014	-0.038	3.77E-17	3	0.378	0.353	×
工作優勢	-0.055	0.114	-6.73E-17	5	-1.033	0.151	×
工作劣勢	0.056	-0.214	2.74E-16	1	1.666	0.048	✓
負面工作心態	-0.090	0.224	3.26E-17	4	-1.937	0.027	✓
負面工作表現	0.082	-0.161	-2.23E-16	6	1.477	0.070	×
正面工作表現	0.009	-0.088	1.33E-16	2	0.598	0.275	×
處世態度	-0.014	0.144	-2.40E-16	7	-0.979	0.164	×
樣本數	142	53	195				

(七)退休時配偶是否有工作一

經由「退休時配偶是否有工作」分別與「工作劣勢」、「正面工作表現」、「正面工作心態」、「負面工作心態」、「工作優勢」、「負面工作表現」、「處世態度」等七個因素進行變異數分析，F 檢定結果，此七個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此七個因素之認同程度，不會因「退休時配偶是否有工作」之不同，而有不同之看法。詳如表 4-6-41 所示。

表 4-6-41 對高齡者的看法所持認同程度與「退休時配偶是否有工作」之 F 檢定結果表

因素	無配偶	有工作	無工作	全體	排名	F 值	顯著性 P	$< \alpha$
正面工作心態	0.184	-0.176	0.053	3.77E-17	3	1.553	0.214	×
工作優勢	-0.109	0.045	-0.001	-6.73E-17	5	0.204	0.816	×
工作劣勢	0.097	0.097	-0.068	2.74E-16	1	0.688	0.504	×
負面工作心態	-0.105	0.012	0.014	3.26E-17	4	0.148	0.862	×
負面工作表現	-0.053	-0.037	0.029	-2.23E-16	6	0.125	0.882	×
正面工作表現	0.125	-0.044	-0.002	1.33E-16	2	0.244	0.784	×
處世態度	-0.225	0.058	0.015	-2.40E-16	7	0.725	0.485	×
樣本數	24	62	123	209				

(八)目前居住型態

經由「目前居住型態」分別與「正面工作心態」、「工作優勢」、「工作劣勢」、「負面工作心態」、「負面工作表現」、「正面工作表現」、「處世態度」等七個因素進行變異數分析，t 檢定結果，「正面工作心態」、「工作劣勢」及「負面工作心態」、「負面工作表現」、「正面工作表現」、「處世態度」等六個因素之 P 值均大於 0.05，沒有達到顯著差異，顯示受訪者對此二個因素之認同程度，不會因「目前居住型態」之不同，而有不同之看法。

另「工作優勢」因素之 P 值均小於 0.05，達到顯著性差異，顯示受訪者對「工作優勢」因素之認同程度，會因「目前居住型態」之不同，而有不同之看法，以「工作優勢」因素作為「對高齡者的看法」所持之認同程度而言，「與家人同住」之受訪者較「未與家人同住」之受訪者為高。詳如表 4-6-42 所示。

表 4-6-42 對高齡者的看法所持認同程度與「目前居住型態」之 t 檢定結果表

因素	均數			排名	T 值	顯著性 P	< $\alpha$
	未與家人同住	與家人同住	全體				
正面工作心態	0.305	-0.051	3.77E-17	3	1.319	0.098	×
工作優勢	-0.296	0.050	-6.73E-17	5	-1.763	0.039	✓
工作劣勢	-0.154	0.026	2.74E-16	1	-0.910	0.182	×
負面工作心態	0.157	-0.026	3.26E-17	4	0.931	0.176	×
負面工作表現	0.122	-0.021	-2.23E-16	6	0.723	0.235	×
正面工作表現	-0.039	0.007	1.33E-16	2	-0.230	0.409	×
處世態度	0.040	-0.007	-2.40E-16	7	0.238	0.406	×
樣本數	30	179	209				