

東海大學社會工作學系碩士論文

指導教授：呂朝賢 教授

高雄地區社會工作人員勞動現況、薪酬制度及薪資決定因素之初探

The Survey on Labor Conditions , Compensation
and Salary Determinants of Social Workers in
Kaohsiung

研究生：王姝淳

中華民國一零六年七月

東海大學社會工作學系碩士論文

指導教授：呂朝賢 教授

高雄地區社會工作人員勞動現況、薪酬制度及薪資決定因素之初探

The Survey on Labor Conditions , Compensation
and Salary Determinants of Social Workers in
Kaohsiung

研究生：王姝淳

中華民國一零六年七月

東海大學社會工作學系碩士班

研究生 王姝淳 碩士學位論文

高雄地區社會工作人員勞動現況、薪酬制度
及薪資決定因素之初探

業經審查及口試合格

論文審查及口試委員

指導教授：	呂朝賢	106年6月26日
審查教授：	王育宏	106年6月26日
審查教授：	王瑞德	106年6月26日
系主任：	吳清照	106年6月26日

謝 誌

三年前的自己，帶著一顆忐忑的心，踏入東海大學的校門口；三年後的現在，帶著滿滿的收穫離開。在這段學習的旅途中，多虧了許多人的陪伴與協助，讓我可以順利度過與完成這段學習。

謝謝我的指導老師 呂朝賢老師，在論文撰寫的過程中，不斷鼓勵、支持我，口試委員 王篤強老師、涂瑞德老師在計畫書與論文口試時，給予我許多寶貴意見，讓論文更加完整。謝謝曾華源老師、吳秀照老師、陳琇惠老師、鄭怡世老師在課程上的教導，謝謝東海大學社會工作學系大霞、雅俐、培元、宜椿助教在行政上的協助，還有在系辦工讀的歡樂時光。

謝謝 Tina、卡卡、熊姐、劭華、詩詩、凱開、瓜瓜、栗綺、尹芝、Apple、荳荳、穎汝、Nina、多禾、Circle、Beyond 學長、西瓜學姊、蠢貓學姊、都哥、Grace 學姊、小葉學姊、瓊文、7G、秉秉、仲仲、主任、酸酸、叮噹、高雄市社會工作人員職業工會與眾多不及備載的好夥伴在蒐集資料時的協助與資源的提供，讓我能順利完成論文。

謝謝 319 研究室夥伴—雅音學姊、昱禕、宛樺、小乖、淑蘭、家鳴、聿榆、貝貝、東東、謙謙、萌萌，讓書寫論文的過程中，充滿著歡樂；謝謝呂家幫—弘健學長、佩瑜學姊、珮渝、威宇、佳蓁、佩佩、西西，一起討論論文、完成計畫書與口試考試，發揮強大的團隊合作；另外，謝謝我的大學同學—姿姿、宥臻、高中同學—佳霓、怡靜、三三、陳榕，與我分享課外生活，給予我完成學習的動力。

最後，謝謝最愛的家人—爸爸、媽媽、書曼、青舷，在這段時間的照顧與包容，給予我物質上與精神上的支持。最最後，我想要謝謝自己，謝謝當初的勇氣與決定，堅持而不逃避地努力完成這個學習階段！

姝淳 於東海

摘要

本研究試圖透過結構式問卷設計，主題為探討高雄地區社會工作人員的勞動現況、薪酬制度與薪資決定因素，運用問卷調查法收集研究資料，以 291 位高雄市非公職社會工作人員為研究樣本，總計回收的有效問卷為 240 份，有效樣本數達 82.5%。相關研究結果茲述如下：

- 一、受訪者主要以 30 歲以下、未婚、女性、社會工作學系、大學／大專畢業、未取得社會工作師證照為居多，現職工作年資平均為 42 個月，社會工作總年資則為 68 個月。任職組織則以財團法人基金會、中小型組織、職位階層數 3 個、無宗教信仰者佔多數，組織的收入來源以地方與中央政府補助或委託經費為主，而服務對象與服務內容則以兒童與身心障礙者為對象居多。
- 二、勞動現況則發現資料呈現出多數組織多以彈性之約聘、約用、派遣方式聘用社會工作人員，在書面勞動契約簽訂、訂立工作規則、休假日與特休假、產假相關規定，大部分組織皆有符合勞動基準法之規定，但是在工作時間、加班費、勞健保投保金額，則有違反勞動基準法規定。
- 三、薪酬制度多以職位任務為薪酬給付判準，多數受訪者薪資介於 33000~34999 元，平均低於 35000 元，本薪與薪資總額之比例為 80%以上，約有一半受訪者在一年內並無調整其薪資，其中有調薪制度之組織，以服務年資與專業證照為主要依據，調薪金額從 300 元至 7000 元不等，以專業證照平均調薪金額為最高，調薪時機則以個人到職日調整居多。大部分組織皆有提供獎金、加給、津貼，以年終獎金為最普遍，其餘薪酬來源項目包括：交通津貼、專業加給、年終獎金及學位加給等等。在工作福利上則以雇主支付各式保險費、年終尾牙、身體健康檢查與教育訓練制度為主。
- 四、社會工作總年資、社會工作師證照、組織性質_財團法人基金會與教育程度_研究所(含)以上等變項對社會工作人員薪資皆有顯著預測力。

基於上述研究結果，本研究針對政府、組織、社會工作者及後續研究者提出若干建議，期能供後續研究、政策制定或勞動權益爭取之參考。

關鍵字：社會工作人員、勞動現況、薪酬制度、薪資

Abstract

In this study, we discussed the labor conditions, compensation and salary determinants of social workers in Kaohsiung region through the design of structured questionnaire, and we collected data, sent out 291 questionnaires, and collected 240 questionnaires. The effective respond rate is 82.5%, and the result as below:

- A. The respondents are mainly below 30 years old, single, female, from department of social work, universities and colleges graduate and did not get the certificate for senior social worker yet. Their seniorities in the present job are averagely 42 months, and their seniorities in social works are 68 months in total. The organizations that they are working for are mainly foundations, small and medium organizations, 3 position levels, non-religious; their income largely comes from local and central governments; their clients are mainly chiefly children and handicapped persons; they mainly provide family support, consultation, and referral services.
- B. As to labor conditions, we found that they are mainly hired by flexible ways, such as contract employee, project contract employee, and leased employee. Most of organizations follow the “Labor Standards Act” with respect to signing contract, setting up rules about labors and holidays; however, when it comes to labor time, overtime pay, labor and national health insurance, there are some organizations that breach the “Labor Standards Act”.
- C. As to compensation, we mainly took pay for position as a standard. The income of most respondents is between 33,000 NTD and 34,999 NTD, averagely speaking, it is lower than 35,000 NTD. In addition, the basic pay accounts more than 80% of the salary in total; there are around half of respondents who did not receive a pay increase within 1 year. As to the organizations with salary review system, seniority and certificate are the main consideration for salary review, and the amount of salary review is between 300 NTD and 7,000 NTD. Normally, the certificate brings an employee the highest amount of salary review, and most of salary review happened in the day when the employee took the office. Most of organizations have bonus, perquisite, and allowance, and the year-end bonus is the most normal. The other compensation include commuting allowance, profession perquisite, year-end bonus, and degree perquisite. Among various kinds of welfares, employers mainly provide insurance premium, year-end party, medical examination, and education and training.
- D. We found that several variables, including total seniority in social works, certificate for senior social worker, characteristics of organization, foundation, educational level (above graduate school), have significant influence on salary of social workers.

Finally, according to the result, we provide some suggestions to the government, organization, social workers and sequential researches as reference for sequential researches, policy-making and the fight for labor rights.

Key words: social worker, labor conditions, compensation, salary

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究問題與目的.....	4
第二章 文獻探討.....	5
第一節 社會工作人員的勞動現況.....	5
第二節 社會工作人員的薪酬制度.....	10
第三節 社會工作人員薪酬之決定因素.....	16
第四節 小結.....	21
第三章 研究方法.....	23
第一節 研究架構與研究假設.....	23
第二節 研究設計.....	25
第三節 資料蒐集與分析方法.....	31
第四章 研究結果.....	34
第一節 個人基本資料與組織資料之描述.....	34
第二節 勞動現況、薪酬制度之描述.....	46
第三節 個人資料、組織資料與薪資所得之關係與探討.....	60
第四節 薪資所得階層之迴歸分析.....	73
第五章 研究結論與建議.....	76
第一節 研究結論.....	76
第二節 研究建議.....	81
第三節 研究限制.....	83
參考文獻.....	84
中文參考文獻.....	84
英文參考文獻.....	87
附錄	
附錄一 預試問卷與正式問卷.....	88
附錄二 正式問卷編碼簿.....	112
附錄三 受訪者教育背景之各系所一覽表.....	121

表目錄

表 1 綜合性報酬制度表	10
表 2 薪酬設計四要素模式	11
表 4 社會工作人員之薪酬制度相關研究	15
表 5 高雄市 2016 年非營利組織之數量分布	25
表 6 研究樣本	26
表 7 本研究資料統計方法一覽表	33
表 8 個人基本資料之次數與百分比描述統計表	38
表 9 個人基本資料之描述統計表	38
表 10 本研究與臺灣社會工作專業人員協會(2012)之個人資料描述統計 比較表	39
表 11 組織資料之次數與百分比描述統計表	43
表 12 社工人員職位階層數之描述統計表	45
表 13 收入來源重要程度排序表	45
表 14 勞動現況之次數與百分比描述統計表	51
表 15 過去半年內平均每每周加班時數之描述統計表	53
表 16 薪酬制度之次數與百分比描述統計表	57
表 17 調薪依據金額之描述統計表	59
表 18 個人資料與薪資所得階層之差異性分析	66
表 19 個人資料變項與薪資所得階層之相關分析	67
表 20 婚姻狀況、年齡、服務年資之相關分析	68
表 21 組織資料與薪資所得階層之差異性分析	71
表 22 組織資料與薪資所得階層之相關性分析	72
表 23 影響薪資所得階層之迴歸分析	75
表 24 本研究假設驗證之結果	80
表 25 社會工作學系畢業之次數分配與百分比統計表	121
表 26 社會工作學分班畢業之次數分配與百分比統計表	122
表 27 社會工作相關科系畢業之次數分配與百分比統計表	122

圖目錄

圖 1 我國勞動法體系圖	5
圖 2 本研究架構圖	23

第一章 緒論

本論期望藉由調查研究方式瞭解社會工作者的勞動現況、薪酬制度實施現況，並以高雄市地區之非營利組織為本研究範圍，所得之研究結果可供未來實務工作者參考及重視社會工作者之勞動權益，作為未來勞動權益及服務品質推進之參考。本章共分為兩節：第一節 研究背景與動機；第二節 研究問題與目的。

第一節 研究背景與動機

「委員抱歉，社工是什麼意思？」「社工？應該就是社會工作……社會工作師吧？」2016年4月28日，在立法院社會福利及衛生環境委員會會議中，某委員提出了社會工作人員長期存在的薪資回捐議題，而某部長卻回答著不明瞭社工是什麼(立法院社會福利及衛生環境委員會，2016)，這是大多數社會大眾對於社會工作者的反應與想法。而當我們說明何謂社會工作人員之後，得到的反應也大多是「你們好有愛心」、「社工都犧牲奉獻耶！」、「社工都很願意幫助別人耶！」，社會工作者被賦予這樣的角色，而使得其勞動相關議題長期被忽略(陳怡婷，1999；沈慶鴻，2008；鍾伊玲，2014)。

社會工作者的工作內容相當複雜及多元，在從事直接工作之後，往往有許多的行政工作隨之在後，在社會工作執事環境中，存在著許多問題，包括工作負荷量重、工作內容繁雜、人力及資源不足、行政體系與專業服務無法配合、工作缺乏保障、督導制度不健全、薪資與工作不成比例、工作時間長、專業地位未被肯定、升遷機會少、人身安全受到威脅等(周月清，2002；彭文美，2003；鍾伊玲，2014)。然而，過去亦有研究指出，在社工系學生選擇職業的過程中，勞動條件，尤其是薪資，是其最重要的考量因素(陳昱名，2008)；而實務工作之社會工作人員，對於自身勞動權益的首要期待亦是達到勞基法的基本規範(康芸，2006)。

根據臺灣社會工作專業人員協會於 2012 年針對臺灣社會工作人員勞動權益調查研究結果顯示，社會工作人員在勞動條件上，確實有權益保障不足之現象。勞動權益保障如果不足，則有可能會降低工作人員的工作意願，目前臺灣的社工流動率高(周月清，2002；彭文美，2002；鍾伊玲，2014)，對其勞動權益的重視是刻不容緩的，而重視勞動權益的第一步就是要先了解其勞動條件的狀況。陳政智等人於 2005 年針對已加入高雄市社會工作師公會且取得職業執照之社會工作師進行勞動條件調查，研究發現皆符合法令規定的勞動條件之基本保障，但社會工作師必須工作達一定年資、平均收入累積到一定程度，福利待遇才會獲得一定的保障。然而，賴正倫(2005)以高雄地區非營利組織之社會福利服務者為研究對象，進行勞動條件實施進行普查；鐘文鎡(2011)則針對臺灣民間部門社會工作人員進行勞動現況調查，此兩研究發現皆認為其整體勞動現況並不符合勞基法法令規定。從上述研究可以得知，各篇研究對於社會工作者之勞動現況結果皆不盡相同，因此引發了本研究對於社會工作者勞動現況的好奇。

陳慧娜與邱慶祥(2002)認為在強調責信、服務品質和資源有限的非營利環境中，需要依靠優秀人才的參與和投入，才能夠有效率及效能的完成使命；然而，Daft(2015)以人力資源管理的角度認為有效的薪酬制度可以吸引及留住好人才，沈慶鴻(2008)認為薪酬制度對於個人及組織皆產生了相當的影響，對個人而言，薪資不滿足，將會使其出現工作績效降低、怠工、缺勤、工作不滿足及離職；而對組織而言，則容易造成人才流失。因此，適當的激勵是可以促進工作者的績效與意願，而人力資源是社福組織重要的資本之一，社福組織應持續關注薪酬制度之議題。

根據陳慧娜與邱慶祥(2002)針對臺灣非營利組織受薪員工進行薪酬策略與薪酬滿足研究，其研究發現臺灣非營利組織之底薪佔薪資總額之比率為 80%，表示大多仍以固定薪酬為主，變動薪酬比率不大。賴正倫(2005)則以高雄地區非營利組織所僱用之社會福利服務者為研究對象進行普查，其研究發現非營利組織薪酬制度仍保守，多為單一薪資制。以上研究皆顯示臺灣非營利組織之薪酬制度較為保

守，較少的激勵策略設計，但隨著新管理主義的興起，愈來愈強調績效的社會公共服務，現今的薪酬制度是否會因此而有些轉變，引發了本研究的好奇。

臺灣社會工作者效命的組織大略可分為兩類，一為公部門，另一則為私部門，而根據衛生福利部 2016 年統計調查顯示，目前公部門之社會工作者共有 4394 人，而私部門則有 8093 人，共計 12487 位社會工作專職人員。由此可見，約有 64.8% 之社會工作者於私部門組織工作，為大多數；再加上私部門組織各單位之薪酬制度較多元，因此本研究欲以在私部門工作之社會工作專職人員為研究對象。根據衛生福利部 2016 年統計調查顯示，全臺私部門社會工作人員中，以臺北市為最多，高雄市為次之；本研究者考量地域熟悉之因素，故選擇以高雄地區為研究範圍。

在大學階段中，經常學到的是社會工作是一門助人專業，工作者應該抱持著”專業”、”熱情”、”奉獻”的使命並盡力地協助服務對象，許多大學學習的夥伴畢業後選擇了投入職場，而研究者選擇了繼續進修研究所，在研究所的學習中，發現社會工作實務上相當複雜及繁重。與已在職場工作的夥伴分享中，發現社會工作的實務工作並不像大學所學那樣單純的協助服務對象而已，更多的是行政工作的處理，再加上過長的工作時間、沒有時間可以排休、工作和報酬不合期待或不符規定等勞動環境的不友善對待，導致許多夥伴因此而轉行、離開社會工作領域。透過上述的觀察引發了研究者對於社會工作勞動現況的研究動機，再加上研究者未來也面對是否投入此專業工作的抉擇，因此希望藉此更了解社會工作的勞動狀況，作為對未來職涯選擇的考量。

第二節 研究問題與目的

基於以上的討論，本研究擬研究問題如下：

- 一、高雄地區社會工作人員之勞動現況為何？
- 二、高雄地區社會工作人員之薪酬制度為何？
- 三、高雄地區社會工作人員的薪資決定因素為何？

因此，本研究希望能夠以探索性方式，試圖了解目前臺灣社會工作人員之勞動現況，更希望藉此能以具體數據呈現社會工作人員所面臨之勞動困境並探討薪酬之決定因素，作為社會工作人員爭取勞動權益、改變整體勞動環境之基礎資訊。

本研究目的有二，分述如下：

- 一、嘗試蒐集高雄地區社會工作者之勞動現況與薪酬制度，期望透過整理、蒐集及比較其他研究資料，使社會工作者之勞動權益問題能獲得更多重視。
- 二、期望可以透過本研究歸納出社會工作者之薪資的決定因素，提供實務工作者在未來選擇其職涯時，有具體薪資資料可以參考。

第二章 文獻探討

本研究旨在探討目前高雄地區社會工作人員的勞動現況及薪酬制度、薪資的決定因素，所以本章將整理相關文獻來探討本研究之議題，以確認研究變項，並形成本研究的研究架構。以下將分為四節來探討，第一節 社會工作人員的勞動現況；第二節 社會工作人員的薪酬制度；第三節 社會工作人員的薪資決定因素；第四節 小結。

第一節 社會工作人員的勞動現況

壹、 勞動條件之意涵

勞動者是透過心智或身體勞動來實踐自己的工作使命，因此，勞動力與人格具有不可分割特性。「勞動關係」是指勞雇雙方透過勞動契約規範彼此權利義務之法律關係，其中包含了勞務的給付關係及身份的從屬關係，然而，因勞動者與雇主之間具有身份從屬關係，因而導致勞資間產生不對等關係。於是國家制定了勞動法，以監督者及執法者角色，保障勞動者之工作權益(陳怡婷，1999)。行政院勞工委員會將我國勞動法體系分為個別勞動法及集體勞動法，如圖 1 所示：

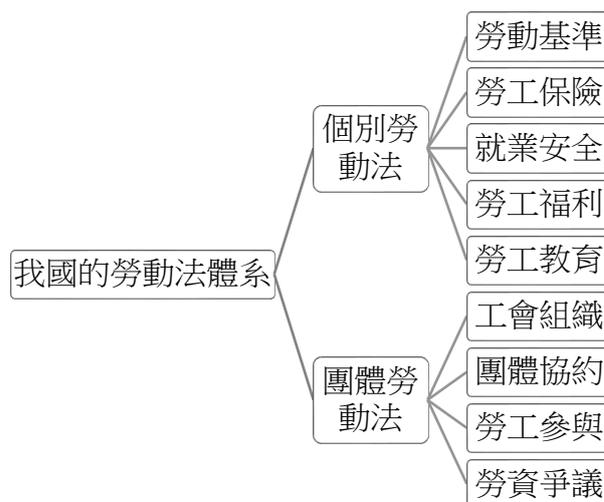


圖 1 我國勞動法體系圖

引自：陳怡婷，1999，p31。

個別勞動法的意涵在於保障個別勞動者的工作權和勞動條件，其範圍包括勞動基準、勞工保險、就業安全、勞工福利及勞工教育等，而團體勞動法則是希望勞動者可以能夠集結大眾力量，以利在發生勞資爭議時，與資方可以相互抗衡，確保集體勞動者行使團結權、協商權及爭議權。由於在勞動法中，勞動基準法對於勞工之勞動條件有最直接的影響(陳怡婷，1999)，因此本研究將著重於勞動基準法的規範內容。

勞動條件為勞動權益的基本保障，在現今資本主義當道的勞動環境中，相對於資方而言，勞方屬於經濟弱勢或資源匱乏的族群，時常受到不公平的剝削，隨著民主化、勞工意識逐漸覺醒和勞工團體抗爭運動的增長，使國家介入勞資雙方，制定法律以保障勞動權益，即誕生了 1984 年之「勞動基準法」(簡稱勞基法)(徐煒勳，2014)。勞基法係勞動條件的最低標準，勞基法規定內容包括勞動契約、工資、工作時間、休息、休假、童工、女工、退休、職業災害補償、工作規則，以下分別說明之：

一、 勞動契約

為勞基法第 9 至 20 條文規定，其規範內容為雇主須與勞工訂定定期或不定期契約、雙方終止契約之預告時機與權益、雇主發給資遣費之計算及服務證明書之開立相關規定。

二、 工資

為勞基法第 21 至 29 條文規定，其規範內容為最低工資金額、工資之給付方式、給付頻率、加班費之計算、同工同酬、最優先受清償權及額外獎金與紅利之發放相關規定。

三、 工作時間、休息、休假

為勞基法第 30 至 43 條文規定，其規範內容為正常工作時間之長度、延長工作時間之時機、休息之頻率、輪班時間之調整、特別休假之天數、工資規定及請假之相關規定。

四、 童工、女工

為勞基法第 44 至 52 條文規定，其規範內容為女工與童工定義、工作類型、工作時間、工作時段及女工在妊娠期間之相關規定。

五、 退休

為勞基法第 53 至 58 條文規定，其規範內容為自願或強制退休資格、退休金之給付標準、工作年資之計算、請領權利之期限及雇主提撥勞工退休準備金之相關規定。

六、 職業災害補償

為勞基法第 59 至 63 條文規定，其規範內容為勞工因職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應給予之補償計算方式、勞工死亡後遺屬受領之順位、受領補償權利之行使期限及承攬人責任之相關規定。

七、 工作規則

為勞基法第 70 至 71 條文規定，其規範內容為雇用勞工 30 人以上之單位須訂立工作規則，包括工作時間、休假、工資標準、計算方法、發放日期、津貼與獎金、考勤、獎懲、升遷、解雇、資遣、離職、退休、福利及雙方溝通管道等。

在人力資源管理中，將人視為是組織裡最有價值的資源，人力資源管理必須具備晉用、培訓與發展、激勵及維持之功能，使人才願意持續為組織服務(黃源協，2014)，因此，人力資源管理認為應該注重人才招募、訓練、工作滿足感、工作條件與環境等勞動條件。

貳、 社會工作人員之勞動現況

社會工作為一門助人的專業，經常被認為因秉持著愛心、熱心助人精神，因此必須以犧牲奉獻的精神從事服務(周月清，2002)。但這樣的精神僅只是基本的價值，社會工作者與志願工作者之間的差異除了專業性以外，更重要的是社會工作者將助人當作為一份職業，成為能維持自己在社會上的生存工具。因此，在助人的同時，社會工作者也應關注自身的勞動現況，保障自身的福利與權益。目前已

存有許多有關社會工作勞動之相關研究，其研究發現為社會工作人員長期處於不友善的勞動處境之中(賴正倫，2005；康芸，2006；臺灣社會工作專業人員協會，2012；鄭怡世、鐘文鎡，2014)，更有研究列出社會工作實務中存在的勞動相關問題，包括人力不足、工作負荷量大、薪資與工作不成比例、升遷機會少(周月清，2002；彭懷真，2002；沈慶鴻，2008；臺灣社會工作專業人員協會，2012；鄭怡世、鐘文鎡，2014)。

目前有關勞動現況之研究，大致上是以勞基法之規範內容為調查架構進行研究，其內容包括勞動契約訂定、薪資、薪資調整、工作時間、加班補償方式、退休金制度等(陳政智等人，2005；賴正倫，2005；康芸，2006；鐘文鎡，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012；徐煒勛，2014；鍾伊玲，2014)，其研究結果如下：在勞動契約簽訂部分各有不同，鐘文鎡(2011)以全臺民間社福組織為調查對象，發現約有三成有簽訂勞動契約，而徐煒勛(2014)則針對臺北地區公辦民營機構進行調查，發現約有六成有簽訂勞動契約；而在薪資上亦有歧異，鐘文鎡(2011)認為社會工作人員的起薪並非低薪，而是在其調整幅度過低，另外亦有研究認為社會工作屬於低薪工作(賴宏昇，2014)，多篇研究結果為五成以上受訪者之薪資在三萬元以下(賴正倫，2005；鐘文鎡，2011；徐煒勛，2014；鍾伊玲，2014)；在薪資調整部分，鐘文鎡(2011)、臺灣社會工作專業人員協會(2012)研究結果皆發現有近五成受訪者表示薪水不曾調整過，鐘文鎡(2011)之研究結果顯示有八成隨年資調整薪資之受訪者調薪幅度為一千元以下；而工作時間則為超過八小時以上(賴正倫，2005；鐘文鎡，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012；徐煒勛，2014)；加班補償方式多以補休方式而非現金給付方式(賴正倫，2005；鐘文鎡，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012)；退休金制度則較少研究，研究結果皆為八成以上受訪者表示有退休相關機制(陳政智等，2005；鐘文鎡，2011)。根據勞動基準法之規範內容，目前現有調查研究仍有些缺漏之處，例如：加班費之計算方式、額外獎金與紅利之發放、休假之頻率、女性產假及工作規則，因此，本研究將增加此部分的調查。

除了勞基法所規定內容以外，更有調查研究指出社會工作者之勞動存有下列情形：社會工作者在勞動歷程中，因機構財源及工作性質而產生其特殊勞動議題，包括不實核銷、薪資延遲給付、投保較低的基本薪資額(康芸，2006；鐘文鏘，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012)。其研究結果如下：鐘文鏘(2011)、臺灣社會工作專業人員協會(2012)皆有提到不實核銷，研究結果為至少有四分之一受訪者曾經歷過；而薪資延遲給付及投保較低的薪資額則有 15%受訪者表示曾經歷過(臺灣社會工作專業人員協會，2012)。

在過去相關研究中，對於社會工作的勞動現況調查多以勞基法之規定為架構，但仍有部分勞基法規範內容並未有相關調查資料，如加班費之計算方式、額外獎金與紅利之發放、休假之頻率、女性產假及工作規則；另外，近年更延伸出薪資延遲給付、投保較低的基本薪資額等較為特殊之勞動情況，再加上多篇研究以中北部為研究範圍(沈慶鴻，2008；康芸，2006；黃崑楨，2009；徐煒勛，2014)，較少研究關注於南部地區(賴正倫，2005；陳政智等人，2005)，而以全臺為研究範圍者，則多關注於接受中華社會福利聯合勸募協會補助的民間組織單位(鐘文鏘，2011；鍾伊玲，2014)。綜上所述，本研究將以勞基法之規範內容為主要架構，再增加薪資延遲給付、投保較低的基本薪資額之勞動情況，針對高雄地區之非營利組織社會工作者進行勞動現況調查。

第二節 社會工作人員的薪酬制度

壹、 薪酬制度之意涵

薪酬(compensation)一詞是指員工付出努力與工作表現所獲得的報酬，其含義廣泛，狹義上來說，薪酬可分為基本薪資(base pay)、津貼(perquisites)、獎金(incentive pay)及福利(benefits)或紅利(bonus)(黃英忠，1994；陳惠娜、邱慶祥，2002)；而廣義上，Daft(2015)則將薪酬分為財務性報酬(如薪資)及非財務性報酬(如健康保險、有給薪之休假、員工健康中心)；另外，根據我國勞基法第二條則將薪資視為勞工因工作而獲得之經常性報酬，而獎金則為勞工超過正常努力所得到的非經常性報酬，福利則為該組織中每一份子皆可公平享有的權利；而黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔(2015)則有較詳細的說明，其認為薪酬可分為金錢性與非金錢性報酬兩類，其中，金錢性報酬又可依現金給付狀況分為直接性與間接性兩類，如表 1 所示。

表 1 綜合性報酬制度表

	金錢性報酬	非金錢性報酬	
底薪	保障型福利：	工作環境：	工作特性：
職務加給	勞／健／工／團保、退休金、失	工業安全衛生	任務完整性
津貼	能給付、三節獎金	工作場合舒適度	工作趣味性
獎金	娛樂型福利：	就業保障	工作意義
佣金	運動健身器材、年終晚會、旅	公司政策	技能多樣性
按件計酬	遊、社交活動	領導風格	自主性
分紅配股	設施型福利：	管理方式	授權程度
	員工餐廳、醫療室、員工體檢、	人際關係	工作回饋
	員工子女托兒所		晉升機會
	教育型福利：		工作負荷
	教育訓練制度、進修補助		挑戰性
			成就感

資料來源：黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔，2015，p272。

薪酬制度是組織為回饋員工所設計的激勵系統，期能使員工更努力工作，發揮激勵效果，具有吸引優秀人才、提高工作效率、降低生產成本等功能(黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔，2015)，而要使其能發揮功能，必須具有公平原則、平衡原則和激勵原則(沈慶鴻，2008)。其中，最重要的原則為公平性，公平性是指員工對組織獎酬分配結果或程序的平衡知覺，公平性可依屬性分為內部公平性(internal equity)、外部公平性(external equity)及個人公平性(individual equity)三類，內部公平性又稱內部一致性(internal consistency)，係組織內職位間公平價值確立的程度；外部公平性亦稱為外部競爭性，係組織內職位薪資水準具有市場競爭力的程度；個人公平性又稱為個人激勵性，即關於組織獎酬個別員工工作表現的公正性(黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔，2015)。

根據上述之原則，諸承明、戚樹誠、李長貴(1996)提出薪酬設計四要素模式，分別為保健基準性薪資、職務基準性薪資、績效基準性薪資、技能基準性薪資，並清楚說明薪酬要素及其設計目的、薪酬基準、核薪依據、理論基礎、配合措施，如表 2 所示：

表 2 薪酬設計四要素模式

薪酬要素	保健基準性薪資	職務基準性薪資	績效基準性薪資	技能基準性薪資
設計目的	維持薪資的外部公平性	維持薪資的內部公平性	激勵員工的工作動機	激勵員工的學習動機
薪酬基準	員工適當的保健需要	各項職務的相對價值	員工的績效表現	員工的技能程度
核心依據	物價、生活水準、薪資調查資料	職務評價分數	績效評估分數	技能評鑑分數
理論基礎	公平理論 (外部公平)	公平理論 (內部公平)	期望理論 代理理論	學習理論 組織變革理論
配合措施	薪資調查系統	職務評價系統	績效評估系統	教育訓練系統

資料來源：諸承明、戚樹誠、李長貴(1996)，p78。

諸承明(2001)結合薪酬設計理論要素及實務制度，建立整合模式，使薪酬設計更加清晰與完整，如表 3 所示：

表 3 薪酬設計理論要素與實務制度之整合性模式

理論要素 實務制度	保健要素	職務要素	績效要素	技能要素
本薪制度	根據保健需要決定薪酬水準(薪資曲線的截距及其斜率)	根據職務價值，決定各項職務所適用的薪等	在固定的薪資全距範圍內(薪等不變下)，視績效決定員工薪資決定是否調整適用的薪等(視績效調整職務)	在固定的薪資全距範圍內(薪等不變下)，視技能決定員工薪資
特定性質的薪酬制度	眷屬津貼 房租津貼 交通津貼 伙食津貼 偏遠地區津貼 派外津貼 生活成本調整方案	主管加給 專業加給	加班費 生產獎金 銷售獎金 功績獎金 年終獎金 紅利 員工認股	技術加給 學位加給

資料來源：諸承明(2001)，p4。

綜上所述，薪酬的定義可分為廣義及狹義，廣義上來說，薪酬包括了金錢性與非金錢性之報酬，而狹義則是指金錢性報酬，金錢性報酬包括了現金給付方式與福利型式。然而，薪酬制度則是指組織為了維持公平性與激勵性所設計的一套制度，其設計依據包括物價、生活水準、薪資調查資料、職務、績效及技能等。因此，薪酬制度之設計以現金與福利兩部分組成，現金部分可分為本薪與特定性質的薪酬，特定性質之薪酬再依不同的保健、職務、績效及技能要素，分別分類出其薪酬名稱。

貳、 社會工作領域之薪酬制度

社會福利組織多屬非營利組織(Nonprofit Organization, NPO)，其薪酬制度受到非營利組織(NPO)之「不能分配盈餘的限制」(non-distribution constraint)影響，禁止將盈餘分配給組織擁有人與經營者，亦限制了員工的薪資水平決定(官有垣、杜承嶸、康峰菁，2009)。Kevin F. Hallock(2000)亦針對非營利組織(NPO)與營利組織(Profit Organization)之薪酬差異提出了勞力捐贈理論 (labor donations)，包括了三個解釋：非營利組織(NPO)工作者較願意以接受低薪酬的方式奉獻給組織；非營利組織(NPO)工作者願意接受較低的薪酬是為了要交換更好的工作條件或彈性的工作時間(報酬差異(compensating differentials))；則是指工作者因其他必要因素而選擇任職於非營利組織單位(組織具有特殊性或選擇(differences in returns to characteristics or selection))。

非營利組織的薪酬制度大多沿襲營利組織，但因為非營利組織一直存在財源不足之經營問題(官有垣、呂朝賢、鄭清霞，2008)，故營利組織之薪酬制度並無完全適用，而是非營利組織之薪酬制度施行的範疇較營利組織小。目前有關非營利組織薪酬制度的研究共有五篇，其所設計之薪酬制度可分為兩類，以下分別說明其薪酬研究設計及研究結果，並將其研究整理成表 4：

沈慶鴻(2008)、鐘文鎡(2011)與臺灣社會工作專業人員協會(2012)將薪酬制度焦點放在每月薪資所得(扣除所得稅、勞健保費、退休金提撥)及薪資調幅狀況。在薪資所得部分，沈慶鴻(2008)以封閉式勾選之題項，而臺灣社會工作專業人員協會(2012)與鐘文鎡(2011)皆採用開放式填答，其研究結果平均每月薪資分別為 32,072 元與 29,709 元；而在薪資調幅狀況部份，沈慶鴻(2008)關注於是否有隨著公教人員而調整，而鐘文鎡(2011)則關注於隨年資而調整的狀況，臺灣社會工作專業人員協會(2012)則是同職位之薪資調整狀況，其研究結果皆為多數工作者之薪資並未調整。

陳惠娜、邱慶祥(2002)與賴正倫(2005)則以營利組織之薪酬制度設計運用於非營利組織中，其薪酬制度之設計構面包括薪資水準、薪資結構、激勵時程、薪資調整與福利水準。陳惠娜、邱慶祥(2002)將薪資水準分為基本薪資及薪資總額，基本薪資由底薪、津貼與福利所組成，而薪資總額則再加上獎金；薪資結構則為獎金所占基本薪資之比例；激勵時程則分為短期激勵與長期激勵；薪資調整與福利水準則不在其討論範圍之內。賴正倫(2005)則認為薪資水準為每月之平均薪資總額；薪資結構則分為垂直面與水平面，垂直面包括職等與薪資範圍，而水平面則為薪資項目；激勵時程則分為外在激勵與內在激勵，外在激勵又包括短程激勵與長程激勵；薪資調整則有調整標準及時程；福利水準則指組織提供的福利措施類型。

陳惠娜、邱慶祥(2002)與賴正倫(2005)之研究結果，在薪資水準方面，其每月薪資皆多數落在 30,001 至 50,000 元區間；在薪資結構方面，其底薪佔薪資總額皆多數為 81%以上，表示非營利組織之薪酬制度較偏重採用較保守的固定薪酬；而在激勵時程方面，其研究結果皆為多以短程激勵為主，其中又以年終獎金居多；薪資調整方面，賴正倫(2005)之研究發現其調整時機以同一時間全體工作者一起居多、依個人到職日為次之，而調薪標準則皆以服務年資考量居多；福利水準方面，則皆以雇主支付之各式保險費者為最多。

綜上所述，發現非營利組織之薪酬制度相關研究中，陳惠娜、邱慶祥(2002)以文教基金會為研究對象進行探討，而賴正倫(2005)則是針對高雄地區社會福利服務組織之社會福利人員進行薪酬現況探討，此兩篇研究以較完整之薪酬制度設計架構探討；而近年來的相關研究，如沈慶鴻(2008)、鐘文鏐(2011)與臺灣社會工作專業人員協會(2012)則僅關注於每月薪資及部分調薪狀況，較無關注於其他福利之提供與薪資之組成，本研究考量薪酬制度是組織為激勵員工而設計的一套完整規則，因此，欲以陳惠娜、邱慶祥(2002)與賴正倫(2005)之薪酬制度設計架構探討，並以社會福利服務人員為研究對象進行研究。

表 3 社會工作人員之薪酬制度相關研究

相關研究	研究架構	研究結果
沈慶鴻(2008)	每月薪資所得(扣除所得稅、勞健保費、退休金提撥)、薪資調幅狀況	1. 每月薪資所得平均為 40,940.17 元。 2. 薪資調幅狀況隨公教人員調薪為 43.2%。
鐘文鎡(2011)	保費、退休金提撥)、薪資調幅狀況	1. 每月薪資所得平均為 29,709 元。 2. 薪資調幅狀況有 3 成依年資調整。
臺灣社會工作專業人員協會(2012)	況	1. 每月薪資所得平均為 32,072 元。 2. 同職位之薪資調幅狀況為 48.9%受訪者不曾調整。
賴正倫(2005)	薪資水準、薪資結構、激勵時程、薪資調整、福利水準	1. 薪資水準有 42.4%落於 20,001 至 30,000 元區間。 2. 薪資結構則有 57.6%底薪佔薪資總額比例 81%以上。 3. 激勵時程以短程激勵為主，發放年終獎金有 74.1%。 4. 薪資調整為有 44.7%以服務年資為調薪標準，調整時機則有 31.8%以同一時間全體工作者一起調整。 5. 福利水準則有雇主支付之各式保險費佔 42.4%。

資料來源：沈慶鴻(2008)、鐘文鎡(2011)、臺灣社會工作專業人員協會(2012)、賴正倫(2005)

第三節 社會工作人員薪資之決定因素

張火燦(1996)將薪酬理論分為三個層次討論，鉅觀的新古典勞動市場理論以勞動的供給與需求面討論，認為薪資變化是受到勞動市場中勞動的供給與需求面相互牽制所影響；代理理論、結構理論、資源依賴理論和符號理論則站在組織層次上討論，認為在組織中，不同階層會擁有不同的影響力，因此薪資是一種組織之內「逐級而上」的自然結果，在組織結構中的層級越高，薪資也愈高，因此薪資是組織層級的函數；公平理論與人力資本理論則是在個人層次上討論，認為薪資與個人的生產力有關，人力資本理論認為可由教育程度、專業領域、工作經驗等變項來衡量人力資本的質與量，個人擁有人力資本的多寡會影響其能力，能力會影響其績效，而此績效會影響其薪資。

綜觀過去研究發現，傾向從個人因素來解釋每個人薪資間的差異(吳家聲，1986；蔡秀涓，2002；辛炳隆、江哲延，2011)，而在非營利組織中，則因其組織性質及限制而將組織因素列入考量(陳怡婷，1999；賴正倫，2005；陳政智等人，2005；沈慶鴻，2008；官有垣、杜承嶸、康峰菁，2009；鐘文鎡，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012；賴宏昇，2014)，因此，以下將以個人性質與組織性質討論其對薪資的影響。

壹、個人性質

一、性別與薪資

高長(1991)以生命週期人力資本理論，探討臺灣地區男女工資差異的問題，其認為在傳統的家庭內勞動分工下，女性可能會因為結婚、分娩、或是負擔家務工作而使工作時間較男性短，較不連續性，因此在人力資本上的投資較少，其薪資亦會與男性產生差異。此外，勞力市場區隔論亦提到性別會被雇主當作是篩選機制與給薪標準(陳憶芬，1998)。因此，性別差異也是造成薪資差異的因素之一。

二、教育程度與薪資

在人力資本理論當中，認為當個人的人力資本之教育程度愈高時，其個人薪資所得也就愈高(蔡秀涓，2002)。J.Mincer 亦認為教育程度愈高，其潛在生產力水準相對愈高，因此教育年數的長短為個人薪資的重要決定因素(轉引自吳家聲，1986)。過去研究中，陳惠娜與邱慶祥(2002)研究結果為教育程度不同，其基本薪資及變動薪資皆有不同，而更有研究進一步指出教育程度與薪資呈正向關係(沈慶鴻，2008；臺灣社會工作專業人員協會，2012)。

三、年齡與薪資

吳家聲(1986)認為生命前半段期間，因為人力資本的投資而使薪資隨著年齡的遞增而增加，但隨著年齡的增長，人力資本投資亦逐漸減少之後，其個人的人力資本存量亦隨之減少，故薪資開始隨年齡的遞增而呈現下降的現象。賴正倫(2005)針對非營利組織進行研究發現年齡與薪資有顯著差異，但兩者關係為何則不得而知；而吳家聲(1986)針對行政院主計處薪資率調查進行資料分析，則發現 25 歲至 50 歲者之薪資與年齡呈正向關係，而 50 歲以後則為負向關係。

四、服務年資與薪資

人力資本理論認為隨著員工的久任及工作經驗的增加，其熟練度、生產力皆會提高，因此薪資亦相對提高(吳家聲，1986；林文政、陳慧娟、周淑儀，2007)。賴正倫(2005)研究結果發現服務年資與薪資呈顯著差異。然而，隨著年資的增加，其年齡亦會增加，故年資與薪資的關係會受到年齡的影響而非呈現線性正向關係。

五、專業證照與薪資

Brown,D.K.提到在專業性高的工作中，文憑、證照(credentials)是勞動市場中聘僱機制的優勢(轉引自黃心怡，2004)，而人力資本理論則認為在專業證照的取得過程中，需經歷一段技術能力與專業知識的考驗，因此專業證照的持有者將能增加自身的人力資本存量，生產力也隨之提高，薪資自然也能提高(辛炳隆、江哲延，

2011)。在過去研究中，辛炳隆與江哲延(2011)利用 2007 年『勞工生活及就業狀況調查』進行次級資料分析，研究發現在控制其他因素下，勞工持有專業證照將能反映在較高薪資上，而在社會工作研究中，沈慶鴻(2008)以臺北市社會工作者為研究對象進行薪資滿意度調查，研究結果發現約有六成擁有社工師證照者認為證照對其薪資沒有影響，其認為原因是社工師並無因證照制度而受到專業認可，再加上社福機構的薪資環境多為單一薪制、沒有專業加給、沒有年增率，因此造就多數社工師並無因證照而有實質受惠。但仍有研究發現專業證照與薪資有顯著差異(賴正倫，2005；臺灣社會工作專業人員協會，2012)。

六、工作職位與薪資

工作職位與薪資的關係可由組織層次中的資源依賴理論及結構理論中得知，資源依賴理論認為握有組織重要資源者，其薪資會比其他人高，而通常愈高位階者，握有愈多組織資源，此外，結構理論則認為在組織中的職位層級愈高，其薪資也愈高(張火燦，1996)。陳惠娜與邱慶祥(2002)、賴正倫(2005)之研究皆發現工作職位與薪資有顯著差異，而鄭怡世與鐘文鎡(2014)研究結果更指出職位的垂直升遷對社工員薪資的提升有一定程度的助益。

貳、組織性質

一、組織屬性與薪資

組織屬性亦與薪資有關，非營利組織包括由人組成的社團法人及由錢組成的財團法人，不論為哪一種組織，最大的困境都在於其不穩定的財務結構，因此而影響到員工的薪資(陳政智等人，2005；賴宏昇，2014)。賴正倫(2005)研究發現組織屬性與薪資有顯著差異；而沈慶鴻(2008)則進一步指出公部門的薪資高於私部門；鐘文鎡(2011)則針對私部門進行比較，其發現財團法人的薪資高於社團法人。

二、組織規模與薪資

組織規模大小與組織本身擁有的資源有關，江豐富(1995)和李錦華(2000)皆以臺灣的人力資源運用調查資料進行薪資差異之分析，其研究結果皆認為薪資所得隨著組織規模的擴大而增加。想要享有較好的勞動條件或獲得工作之穩定性，則社會福利組織必須具有一定規模且管理制度完善，才有可能滿足社工員的期望(陳怡婷，1999)，因此組織規模與薪資有關。在社會工作中，組織規模的大小常常會影響組織運作的穩定性，過去研究中發現，組織規模與薪資皆有顯著差異(沈慶鴻，2008；官有垣、杜承嶸、康峰菁，2009；鐘文鏐，2011)。

三、組織宗教信仰與薪資

在非營利組織中，有許多組織當初創立都是基於宗教因素，因此，其對於利益極大化就不甚在乎，甚至要求員工須持犧牲奉獻的心態，不能獲得一定的薪資(官有垣、杜承嶸、康峰菁，2009)。在過去研究中，賴正倫(2005)之研究發現組織之宗教背景與薪資有統計上的顯著差異，而官有垣、杜承嶸、康峰菁(2009)針對非營利組織執行長之薪酬進行研究，發現組織宗教信仰與薪資並未達統計上的顯著，但在低薪之薪資規模中，宗教因素確有其影響。

四、組織所在地區與薪資

服務地點的選擇也會影響其薪資所得，江豐富(1995)和李錦華(2000)的研究發現皆為在直轄市工作者其薪資普遍比非直轄市工作者來的高。而沈慶鴻(2008)與賴宏昇(2014)皆提到社工人員的薪資存在區域差異，根據人力銀行的發現，全國薪資調查呈現「北高南低」的現象。而在臺灣社會工作專業人員協會(2012)針對協會會員進行調查，發現組織所在地區的不同，會導致薪資有差異。高雄市自2010年與高雄縣合併後，各行政區域間的差異大，都會區的物價水準較高，工作者需負擔較多的工作成本，因此本研究認為原高雄市地區之組織，其薪資可能較高。

綜合上述之文獻結果，可發現非營利組織的薪資決定因素除了營利組織經常討論的人力資本因素以外，更因其組織特殊性而產生的因素，因此本研究將探討個人性質之性別、教育程度、年齡、服務年資、專業證照及工作職位；組織性質之屬性、規模、宗教信仰、所在地區與薪資之關係。

第四節 小結

勞動條件是指勞動者與雇主之間所共同約定之工作條件，而此條件必須以勞動基準法為基礎來訂定，以保障勞動者之勞動基本權益。而根據許多社會工作實務研究發現，社會工作的勞動議題討論多以勞基法之規範內容為調查架構進行研究，其內容包括勞動契約簽訂、薪資所得、薪資調整、工作時間、加班補償方式、退休金制度等(陳政智等人，2005；賴正倫，2005；康芸，2006；鐘文鎡，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012；徐煒勛，2014；鍾伊玲，2014)。然而，對照勞基法之規範內容，目前現有研究仍有些缺漏之處，因此本研究除上列內容以外，將增加加班費之計算方式、額外獎金與紅利、休假頻率、女性產假及工作規則之訂定，此外，本研究更增加薪資延遲給付、投保較低的基本薪資額之勞動情況進行調查。綜觀過去研究，在研究範圍部分，多以中北部地區為主要研究範圍，以全臺為研究範圍者則多關注於接受中華社會福利聯合勸募協會所補助之單位，較少將研究範圍關注於南部地區，因此，本研究欲以高雄地區為研究範圍。

薪酬一詞包含廣義及狹義涵義，廣義上，可分為金錢性與非金錢性；而狹義上則將金錢性分為直接現金給付及間接福利給付。而薪酬制度則為組織為了維持公平性、平衡性及激勵性所設計的一套報酬給付原則，其給付依據又可分為物價、生活水準、薪資調查資料、職務價值、個人績效及技能。然而，在非營利組織中，多沿襲營利組織之薪酬制度，但因其財源不穩定因素，而使其薪酬制度較為精簡，出現偏重採用保守的固定薪酬、較少獎金之設計、調薪幅度多為 10% 以下及福利項目以法定福利為主。綜觀近年相關研究，沈慶鴻(2008)、鐘文鎡(2011)與臺灣社會工作專業人員協會(2012)僅關注於每月薪資與調薪狀況，較無關注於其他福利與薪資的組成，而陳惠娜、邱慶祥(2002)與賴正倫(2005)之研究則屬年代較久之研究，恐因時代遷移而有所改變，因此，本研究欲以其薪酬制度為研究架構針對社會工作人員之薪酬制度進行探討，以累積更多的實務資料。

在過去薪酬決定因素的研究中，傾向以個人因素解釋其薪資間差異，而在非營利組織中，發現薪資因組織性質與財務不穩定之影響甚大，因此經常將組織因素納入考量。因此，本研究將分別從個人因素之性別、教育程度、年齡、服務年資、專業證照及工作職位與組織因素之性質、規模、宗教信仰及所在地區探討其與薪資之關係。

第三章 研究方法

本章根據前二章所探討的前言、文獻探討進行研究設計，共分為三節，第一節說明本研究之研究架構與研究假設，第二節為研究對象、抽樣方法及研究工具之設計，最後，第三節說明本研究的資料收集與分析方法。

第一節 研究架構與研究假設

壹、研究架構

依據上述文獻探討後，本研究欲探討的研究問題可分為兩部分，高雄地區社會工作人員勞動現況與薪酬制度之描述性研究，個人性質與所任職組織性質對薪資之解釋性研究，因此，形成本研究架構，如圖 2 所示：

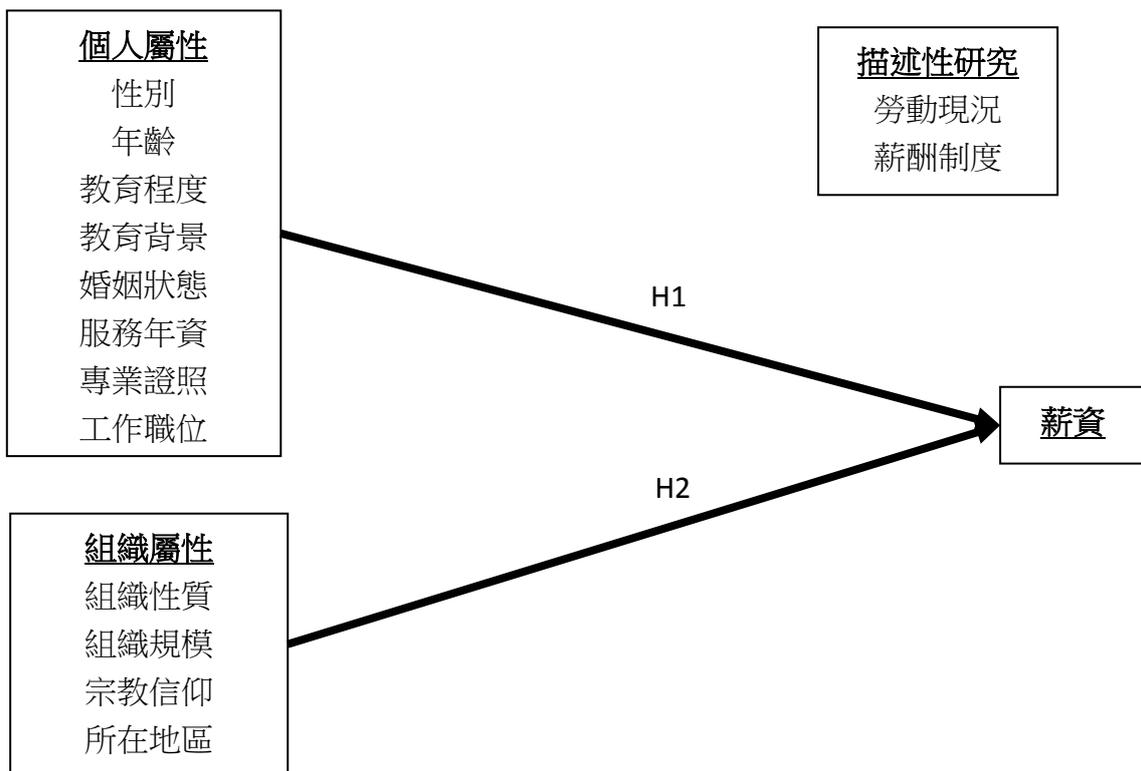


圖 2 本研究架構圖

貳、 研究假設

依研究架構，本研究欲探討的研究假設為：

薪資= f (個人屬性，組織屬性)

也就是說薪資是個人屬性及組織屬性的函數。人力資本理論(theory of human capital)的先驅 Schultz 指出人力資本的意義就是以經濟學的資源配置理念應用於勞動力上(轉引自周淑儀，2003)。人力資本則是指那些可透過投資(investment)而累積／儲蓄的個人特質，包括：個人的技術、教育、健康、訓練等等(Becker,1998)。人力資本理論認為個人在勞力市場中，薪資的高低受個人生產力而定，而個人生產力則受到個人人力資本儲量(stock of human capital)的多寡與品質而影響。因此，以人力資本理論來說，教育程度、服務年資愈高及擁有專業證照，其人力資本儲量愈高，預期其生產力愈高，在勞動市場上亦會得到愈優渥的薪資報酬。

資源依賴理論(theory of resource dependence)認為組織間為了生存必須仰賴彼此的資源，因此資源在構成組織間的互賴關係上，扮演決定性的角色，因此控制重要資源的集結者就會是組織中的重要角色(Pfeffer and Salancik,1978)。資源依賴理論之假設為組織管理措施是受到內部與外部代理人所影響，內部代理人主要是一些特定職位，這些人擁有關鍵的資源，而外部代理人則是擁有控制公司裁員或人事控制權者(Pfeffer and Salancik,1978)。因此，資源依賴理論認為擔任組織愈重要職位者，其薪資應為愈高，故依據資源依賴理論，當職位愈高，其握有愈重要資源，因此其薪資亦愈高。

研究假設 H1：社會工作者之個人屬性不同，其薪資亦不同。

在探討個人薪資決定因素時，除了考量到人力資本以外，更應考量到組織本身的特質與擁有的資源，考量因素包括組織性質、規模、宗教信仰、所在地區之因素。

研究假設 H2：社會工作者之組織屬性不同，其薪資亦不同。

第二節 研究設計

壹、 研究範圍與對象

根據衛生福利部社會救助及社工司之統計資料(2014)，社會工作人員分為「社會福利工作人員」及「社會工作專職人員」，社會福利人員包括行政人員、社會工作人員、社會工作師、專業人員及其他與社會福利相關人員，高雄市共有 1634 位社會福利工作人員；而社會工作專職人員則包括公部門與私部門之職稱為社工員(師、督導)及職稱非社工員(師、督導)，高雄市共有 1772 位社會工作專職人員。由於本研究欲探討非營利社會工作組織之薪資決定因素，因此，欲以高雄地區任職於社會福利非營利組織之專職人員作為主要研究母群體，根據衛生福利部統計資料，高雄市地區任職於社會福利非營利組織之社會工作專職人員為 1034 位。然而，由於目前並無完整的高雄市非營利社會工作組織名冊，因此，本研究根據臺灣公益資訊中心網站上，查詢地址位於高雄市之非營利組織名單，經研究者至該機構官方網站上確認資料，排除公部門(包括市立醫院、高雄市社會局附屬單位、職訓局、托嬰中心等組織)及非社工領域(包括文化、心理、諮商、財經、環保、宗教、資訊等組織)後，作為本研究之樣本清冊，其詳細數量如下表 5。

因此，本研究之母群體數為 1034 位社會工作專職人員，樣本清冊為 158 個社會工作非營利組織單位。

表 4 高雄市 2016 年非營利組織之數量分布

組織類別	組織數量
社工領域	158
公部門	15
非社工領域	14
總數	187

資料來源：臺灣公益資訊中心，高雄市非營利組織名單，

<https://goo.gl/DUzKwL>。

貳、抽樣方法與樣本描述

一、抽樣方法

為了提高樣本的代表性，又加上目前所界定母群體規模難以清楚掌握其組織確切數量，在考量所有抽樣方法的適用性，再加上確保研究資料可達一定的數量，因此，經過多方考量後，本研究將針對樣本清冊上之組織以部分便利抽樣、部分滾雪球方式進行調查，研究者從有意願受訪之組織開始發放問卷，透過該組織之社工人員協助連結，找尋有參與意願之組織，並致電至該組織詢問任職社會工作人員數，再將所需問卷數量連同小禮物寄出，盡量邀請樣本清冊上之組織全數參與本研究，以達到有效之樣本數量。

二、研究樣本描述

本研究於 2016 年 10 月開始透過電話聯絡高雄市各組織單位，徵詢其同意參與研究並取得該組織社會工作人員數量，取得同意後，寄送問卷及小禮物至該單位，待社會工作人員填寫完畢後，再由該單位聯繫人統一將問卷寄回。資料蒐集期間為 2016 年 11 月至 2017 年 4 月，共發出 291 份問卷，回收問卷數為 240 份，機構數為 57 個單位，此研究之回收率高於 60%，達到好的程度，其樣本詳細如下表 6 所示。

表 5 研究樣本

	機構數	問卷數量
發出數量	63	291
回收數量	57	240
回收率	90.4%	82.5%

參、研究工具設計

本研究的測量工具是延續本研究之相關文獻探討、研究問題、研究架構及參考臺灣社會工作專業人員協會(2012)、陳慧娜與邱慶祥(2005)之問卷修改所編製而成之結構性、封閉式的研究問卷，問卷於 2016 年 8 月擬定初稿後，研究者與指導教授進行討論，並經三十二位社會工作實務工作者進行試測，針對題目給予回饋與建議，以提供相關之建議。預試資料回收後，針對不明確、不適當題目進行修正後，於 2016 年 10 月完成問卷之編制，進行正式施測，本研究預試問卷與正式問卷詳見附錄一。

本研究問卷共分為四個部分，第壹部分為「社會工作人員任職組織之資料」；第貳部分為「社會工作人員勞動經驗現況」；第參部分為「社會工作人員薪酬制度現況」；第肆部分為「社會工作人員基本資料」。針對上述詳細說明如下：

一、社會工作人員任職組織之資料

包括組織性質、組織規模、組織宗教信仰、組織收入來源、組織服務對象、服務內容及組織所在地區。

(一) 組織性質：指該組織的設置型態，共分為機關、公立機關、公辦民營機構、財團法人基金會、財團法人機構、社團法人協會、社團法人機構、私人設立機構、獨立執業、自由工作者。

(二) 組織規模：指組織員工人數及組織社工人員的正式有給職級數。

(三) 組織宗教信仰：指機構有無宗教背景及宗教背景種類，宗教背景共分為民間信仰、佛教、道教、天主教、基督教。

(四) 組織收入來源：指組織的財務收入來源種類，依財務來源對組織的重要程度來測量，共分為稅捐、中央政府補助、地方政府補助、利息收入、中華社會福利聯合勸募協會補助、民間捐款、服務及活動收入。

(五) 組織服務對象：指組織的服務對象類型，因有些組織會承接多重服務對象方案，因此採複選方式填答，共分為兒童、少年、老人、身心障礙、

婦女、遊民、低、中低收入戶、綜融性病人、勞工、原住民、外籍人士、軍警。

(六) 服務內容：指組織所提供的服務內容，因社工人員通常具有多重服務內容，因此採複選方式填答，此部分參考中華社會福利聯合勸募協會之服務內容種類類型分為生活支持與重建服務、心理支持與重建服務、家庭支持服務、自立生活支持服務、婚姻及生育輔導、教育輔導、保護性服務、保護管束及更生服務、成癮服務、疾病支持服務、復康復建服務、居家式服務、居住服務、日間照顧、職前準備及訓練、就業服務、社會網絡建立與權益倡導、諮詢服務和轉介、社會參與服務、社區營造與文化產業、專業促進、志工經營與管理，共 22 項。

(七) 組織所在地區：指組織辦公室所在地區，以高雄市各行政區分別，包括楠梓、左營、鼓山、三民、鹽埕、前金、新興、苓雅、前鎮、旗津、小港、鳳山、大寮、鳥松、林園、仁武、大樹、大社、岡山、路竹、橋頭、梓官、彌陀、永安、燕巢、田寮、阿蓮、茄萣、湖內、旗山、美濃、內門、杉林、甲仙、六龜、茂林、桃源、那瑪夏，共 38 個地區。

二、社會工作人員勞動經驗現況

包括受雇身分、勞動契約的簽訂、工作時間、加班概況、例假、特休假相關規定、產假、投保概況、工作規則、薪資延遲給付經驗。

(一) 受雇身分：指社工人員在組織中的受雇身分，共分為正式員工、約聘員工、約用員工、派遣勞工。

(二) 勞動契約的簽訂：指社工人員是否與任職組織簽訂約定彼此勞雇關係的書面契約。

(三) 工作時間：指社工人員在雇主的指揮監督下，平均每周從事工作的時間，共分為 20 小時以下、20-24 小時、25-29 小時、30-34 小時、35-39 小時、40-44 小時、45-49 小時、50-59 小時、60 小時以上。

- (四) 加班概況：指社工人員在正常工作時間外，加班的時間；以及社工人員目前任職組織對於加班的補償方法，包括平均每周加班時數、加班費計算方式、補休假機制及補休假的執行狀況。
- (五) 例假、特休假相關規定：指社工人員的休假狀況，包括例假及特休假規定。
- (六) 產假：指社工人員是否知道組織對產假的規定及組織所提供的產假天數。
- (七) 投保概況：指組織為社工人員所辦理的勞健保投保類型及投保薪資額，包括是否有投保、投保類型及投保金額。
- (八) 工作規則：指組織是否有訂立工作規則。
- (九) 薪資延遲給付經驗：指組織是否有薪資延遲發給的狀況及原因。

三、社會工作人員薪酬制度現況

包括薪酬給付理念、工作收入、薪資調漲情況、調薪依據、調薪時機、津貼與福利概況。

- (一) 薪酬給付理念：指組織給予社工人員的薪酬給付基準為何，包括依組織任務、社工人員個別職位展現、短期產出，由於組織可能會採用多重準則，因此採複選方式填答。
- (二) 工作收入：指社工人員平均每月工作收入，包括薪資、年終獎金、年節分紅、加班費，共分為 25000 元以下、25000-26999 元、27000-28999 元、29000-30999 元、31000-32999 元、33000-34999 元、35000-36999 元、37000-38999 元、39000-40999 元、41000-42999 元、43000-44999 元、45000-46999 元、47000-48999 元、49000-50999 元、51000-52999 元、53000-54999 元、55000-56999 元、57000-58999 元、59000-60999 元、61000 元(含)以上，共 20 項。
- (三) 薪資調漲情況：指社工人員在最近一年內，是否有調漲薪資。
- (四) 調薪依據：指組織在調薪時，會考量的依據，包括是否有調薪機制、調薪機制的類型及每次調整金額，調薪機制包括主管決定、個人工作績效、

服務年資、教育程度、同業標準、物價指數、專業證照、全體一致、軍公教調薪幅度。

- (五) 調薪時機：指組織在決定調薪後的調薪時機，包括同一時間全體調整、同一時間部分調整、依個人情況調整。
- (六) 津貼與福利概況：指社工人員在組織中享有的獎金、加給、津貼與福利，依黃良志等人(2015)及其他研究，並經實務工作者之建議修改後，將獎金、加給與津貼分為 21 項，而福利則分為 20 項。

四、社會工作人員基本資料

包括性別、婚姻狀態、家中主要收入來源、年齡、教育程度、服務年資、工作職稱、社工教育、社工師專業證照。

- (一) 性別：指社工人員的生理性別，分為男性與女性。
- (二) 婚姻狀態：指社工人員的目前婚姻狀況，包括未婚、已婚、離婚、分居、喪偶、同居。
- (三) 年齡：指社工人員的實際年齡，以自行填寫出生民國年。
- (四) 教育程度：指社工人員的最高學歷，分為高中職、大學/大專、碩士、博士。
- (五) 服務年資：指社工人員從事社會工作的年資，可分為從事社會工作的年資與現職年資，由社工人員自行填寫。
- (六) 工作職稱：指社工人員在組織中的工作職稱，由社工人員自行填寫。
- (七) 社工教育：指社工人員過去曾受過的社工教育背景，分為是否曾受過社工教育及社會工作學系畢業、社會工作學分班畢業、社會工作相關科系畢業、從未受過社工教育。
- (八) 社工師專業證照：指社工人員是否有取得社會工作師證照，分為有、沒有。

第三節 資料蒐集與分析方法

壹、 資料蒐集方法

本研究所使用之問卷大致以結構、封閉式選項設計為主，在考量各種資料蒐集的優缺點之後，決定本研究資料蒐集採用調查研究中的郵寄問卷法，以下說明郵寄問卷法及本研究問卷發放之步驟與注意事項：

一、郵寄問卷法

調查研究法(survey research)或稱抽樣調查研究，係量化研究中最為人所熟知與廣泛使用的方法，常用於測量個人行為和態度的一種技術，亦是現代科學領域中經常採用的資料蒐集方法(瞿海源、畢恆達、劉長萱、楊國樞，2012)。而調查研究法因使用工具不同，可分為郵寄問卷(mailing questionnaire)、訪問調查(interview survey)、電話調查(telephone survey)、電腦網路問卷調查(computer network survey)(陳正昌、張慶勳，2007；簡春安、鄒平儀，2004)。

郵寄問卷法(questionnaire survey)是研究者為了統計或調查所設計一系列的問題或表格來蒐集某些資訊或意見以獲得受測者資訊及其對問題看法的一種技術，並且用此資料(數據)來量度個人行為與認知(郭靜晃，2007)。郵寄問卷方法的優點是可以在花費較少的金錢與精力的情況下，得到寬廣的調查資料；在問題的呈現上保持其一致性；賦予回答者私密性；減少親訪調查的壓力；以及在熟悉的環境下有利於回答者更多的回應(郭靜晃，2007；陳正昌、張慶勳，2007；簡春安、鄒平儀，2004)。雖然郵寄問卷擁有省時、省錢又保有受訪者隱私等優點，但其設計仍有一些侷限，受訪者可能會篩選研究單位(例如私人或學生)而降低回答意願，此外，若問卷內容涉及過度敏感或隱私議題，受訪者恐採取保留或隱匿的立場，甚至當受訪者出現填答困難時，無法立即得到說明等難處。

二、本研究問卷發放之步驟與注意事項

(一) 寄發問卷前的邀請

根據所建立的樣本名冊，逐一與機構進行電話聯繫禮貌性地詢問是否願意協助填寫問卷、機構之社工人員人數、確認機構地址。聯繫過程中，先詢問社工人員之意見，如需經過主管同意，則再請其協助詢問主管或直接主動與該主管聯繫。

(二) 寄發問卷

根據機構回覆之社工人員人數進行問卷的寄發，並隨信附上回郵信封。最低郵資採用限時方式，避免郵件遺失情形發生。

(三) 進行問卷的催收

在問卷寄發兩周及五周後，研究者進行問卷催收，禮貌性地詢問機構問卷是否送達，若對方表示已寄出，則充分表達謝意；若對方表達尚未寄出，則委婉詢問是否遇到困難並請其協助填寫寄回；若表示尚未收到問卷，則進行地址的確認，以評估是否需要再次寄發問卷。

(四) 回收問卷及整理

進行問卷回收的過程中，每收到機構回寄之問卷後，確認問卷填情形有無遺漏或邏輯不順等情形，接著於問卷上註明編號及回收日期，以便評估回收情形及進行催收工作。

貳、資料分析方法

本研究問卷回收後，以人工方式篩選去除無效、填答不完整或空白問卷後，將從調查問卷所獲得的資料，依照事先編列之編碼簿(詳見附錄二)，以電腦套裝統計軟體 SPSS18.0 進行資料編碼工作並將之過錄(coding)至電腦中。為確保資料輸入的正確性，在過錄過程中須適時進行資料檢核工作，進行過程檢核與終點查核，前者為在適當段落、特定時段進行資料的檢查，後者則在資料輸入完畢後，針對超過範圍數值的資料進行可能性檢查(wild code checking)與邏輯性查核(logical or consistency checking)(邱皓政, 2015)。所調查資料將對所有變項進行描述性統計分析，如次數分配表(frequency distribution)、百分比(percent)、平均數(mean, M)、標準差(standard deviation)，再以獨立樣本 t 檢定(t-test)、單因子變異數分析(one-way ANOVA)、事後比較(posteriori comparisons)之雪費法(Scheffe' s method)、相關與迴歸分析等統計方法加以分析並檢視各變項間的關係來驗證研究假設。因此，配合研究性質及研究問題需要，主要的統計方法整理如表 7。

表 6 本研究資料統計方法一覽表

處理項目	統計方法
受訪者的個人資料、任職組織資料、勞動經驗現況、薪酬制度情形	次數分配表、百分比、平均數、標準差、最小值、最大值
不同的個人資料在薪資的差異情形	百分比、平均數、標準差
不同的組織資料在薪資的差異情形	獨立樣本 t 檢定
個人、組織資料與薪資的關係	單因子變異數分析 事後比較之雪費法 相關與迴歸分析

第四章 研究結果

本章根據前述之研究架構與假設，針對回收之問卷運用適當的統計方法進行分析。本研究共發出 291 份問卷，回收問卷 240 份，回收率為 82.5%。由於研究樣本資料取得的困難與為了使研究樣本資料有足夠數量，針對遺漏值之處理採有效樣本分析(available-case analysis)進行研究分析，針對統計分析所牽涉的變項，挑選具有完整資料的樣本來進行分析。本章共分為四節，第一節為個人與組織基本資料之描述，第二節為勞動現況、薪酬制度之描述，第三節說明個人基本資料、組織資料與薪資所得之關係，第四節為薪資所得之迴歸分析。

第一節 個人基本資料與組織資料之描述

描述性統計(Descriptive Statistics)是一套針對龐大數量的資料進行一連串的整理、描述與解釋的系統方法與技術。描述性統計主要是描述資料集中情形的集中量數(measures of central location)與分散狀況的變異量數(measures of variation)，如平均數(mean)、中位數(median)、眾數(mode)、最大值(max)、最小值(min)、標準差(standard deviation)(邱皓政，2015)。本研究將透過次數分配表與變項數據了解受訪者的分布情形。

本研究根據回收問卷中的個人基本資料與機構資料填答狀況，進行描述性統計分析，個人基本資料包括性別、年齡、婚姻狀況、最高學歷、社會工作總年資、現職工作年資、工作職稱、社工教育背景、社工師證照，組織資料則包含組織設置型態、組織員工人數、社工人員職位數、組織宗教背景、收入來源、服務對象、服務內容、組織所在地區，將以次數、百分比、平均數、中位數、眾數、標準差、最小值、最大值呈現，其分析結果如下：

壹、個人基本資料之描述

個人基本資料包括性別、年齡、婚姻狀況、家中主要收入來源、最高學歷、社會工作總年資、現職工作年資、工作職稱、社工教育背景、社工師證照。性別、婚姻狀況、最高學歷、工作職稱、教育背景及社會工作師證照皆以次數分配及百分比呈現研究結果，如表 8 所示，而年齡、社會工作總年資及現職工作年資則以平均數、中位數、眾數、標準差、最小值、最大值呈現，如表 9 所示。

一、性別

在性別方面，女性比男性多，女性共有 185 人，高達 80.1%，而男性則僅占 19.9%，顯示男女比約為 1：4，與過去研究結果相似(陳政智等人，2005；黃帽楨，2009；林彥宏，2009；鍾文鎡，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012；鍾伊玲，2014)，如鄭怡世、鍾文鎡(2014)之研究結果提及在社會工作領域，基層員工有女性化的現象。

二、年齡

在年齡方面，受訪者平均年齡為 32.5 歲，年齡分布從 23 至 59 歲，其中，以 27 歲為最多人，有一半以上的受訪者低於 30 歲，顯示受訪者之年齡層較為年輕，與過去研究結果比較，與黃帽楨(2009)、臺灣社會工作專業人員協會(2012)之研究結果相似，但較陳政智等人(2005)研究之平均年齡 38.6 歲年輕，如表 8 所示。

三、婚姻狀況

在婚姻狀況，喪偶及同居選項皆為僅有一人填答，為統計分析上的便利與代表性，將原本喪偶之選項合併至已婚選項，而同居則合併至未婚選項，故已婚選項之受訪者有 28%，而 69.4%受訪者為未婚，顯示多數受訪者並無經歷婚姻之經驗，過去研究結果亦是如此(黃帽楨，2009；林彥宏，2009；鍾文鎡，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012；鍾伊玲，2014)。

四、最高學歷

在最高學歷方面，有八成受訪者為大學／大專畢業，其次為碩士(14.2%)，填寫其他選項為專科畢業，顯示大部分受訪者為大學畢業後，便進入職場工作，選擇繼續就讀研究所者占少數，與過去研究結果相似(黃帽楨，2009；林彥宏，2009；鍾文鏐，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012；鍾伊玲，2014)。

五、年資

本研究將年資分為從事社會工作的總年資與現職工作之年資，受訪者從事社會工作的總年資平均為 68 個月，而以 36 個月與 54 個月為最多次數，最少為 1.5 個月，最多為 328 個月，中位數為 47 個月，有一半以上之受訪者工作總年資在五年以下，顯示社會工作總年資偏低，與臺灣社會工作專業人員協會(2012)研究結果類似。而受訪者現職工作年資平均為 42 個月，最多次數為 12 個月，最少為 1 個月，最多為 328 個月，有一半以上之受訪者現職工作年資為兩年以下。從研究結果可知，受訪者平均約 42 個月換工作，而大約 68 個月可能會轉換職涯工作，與臺灣社會工作專業人員協會(2012)、鄭怡世、鍾文鏐(2014)研究結果相似，如表 8 所示，以月為單位呈現。

六、工作職稱

在工作職稱方面，資料蒐集採自填式，資料蒐集後，再依資料分為主任／副主任／執行長、組長／副組長／副課長、社工督導、社工師、社工員及其他。有 49.1%受訪者為社工員，其次為社工師(23.4%)，顯示受訪者以基層社工員居多，而填寫其他選項有社工助理、居服督導、個案管理師、就業服務員與關懷訪視員，然而，在這些職稱工作中，很難了解是否需要具備社會工作的專業技術。

七、教育背景

在教育背景中，將受訪者分為是否受過社工教育，有受過者，再分為社會工作學系、學分班、相關科系。根據研究結果，有七成以上的受訪者為社會工作學系畢業，而另外填寫其他選項為正在接受社工教育中(0.9%)，顯示大多數受訪者為

社會工作本科系所畢業，但仍不乏有從未接受過社工教育者從事社會工作(4.7%)，可能是組織對於社會工作的專業認知不足，認為該工作內容不需具有社會工作課程的專業訓練，另外，各學校與科系的詳細分布描述情形則參見附錄三。

八、社工師證照

受訪者有無社會工作師證照方面，有 146 位受訪者沒有社工師證照，占 64%，依時間順序而言，鍾文鎡(2011)的研究發現有近九成社工並無社工師證照，臺灣社會工作專業人員協會(2012)則有七成社工並無社工師證照，而本研究結果則是六成受訪者無社工師證照，顯示具有社工師證照者有逐年增加的趨勢。

九、小結

在本研究 240 位受訪者之個人基本資料統計結果呈現，有八成為女性社會工作人員，而有五成受訪者的年齡在 30 歲以下，且有近七成為未婚，與過去針對全國性調查研究結果相似(鍾文鎡，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012)。在教育背景與最高學歷中，七成受訪者畢業於社會工作學系，略高於臺灣社會工作專業人員協會(2012)之研究結果，有八成受訪者為大學／大專畢業，與臺灣社會工作專業人員協會(2012)研究結果相似。而在年資方面，則分為從事社會工作總年資與現職工作年資，平均工作總年資為 68 個月，現職工作年資平均為 42 個月，顯示受訪者平均約 42 個月可能會尋找另一份工作，而 68 個月有轉換職涯工作的可能。另外，在社工師證照取得方面，近六成五受訪者並未取得社工師證照，顯示未取得社工師證照者仍占多數。將本研究之個人基本資料統計結果與臺灣社會工作專業人員協會(2012)進行比較，如表 10 所示。

表 7 個人基本資料之次數與百分比描述統計表

個人基本資料		人數(%)	個人基本資料		人數(%)
性別	男性	46(19.9)	最高學歷	高中／高職	1(0.4)
	女性	185(80.1)		大學／大專	197(84.6)
	遺漏值	9		碩士	33(14.2)
婚姻狀況	未婚	161(69.4)	工作職稱	博士	1(0.4)
	已婚	65(28.0)		其他	1(0.4)
	離婚	6(2.6)		遺漏值	7
	遺漏值	8		主任／副主任／執行長	5(2.3)
教育背景	是		組長／副組長／副課長	5(2.3)	
	社會工作學系	175(75.4)	社工督導	8(3.6)	
	社會工作學分班	16(6.9)	社工師	52(23.4)	
	社會工作相關科系	28(12.1)	社工員	110(49.1)	
	否		其他	42(19.3)	
	從未接受社工教育	11(4.7)	遺漏值	18	
	其他	2(0.9)	社會工作師證照	沒有	146(64.0)
			有	82(36.0)	
			遺漏值	12	
樣本數			240		

說明：1. 採有效樣本分析。 2. 括弧內之百分比數值為不包含遺漏值之有效百分比。

表 8 個人基本資料之描述統計表

	平均數	中位數	眾數	標準差	最小值	最大值	遺漏值
年齡(歲)	32.5	30	27	7.56	23	59	13
社會工作總年資(月)	68	47	36／54	63	1.5	328	16
現職工作年資(月)	42	24	12	52	1	328	13
樣本數				240			

表 9 本研究與臺灣社會工作專業人員協會(2012)之個人資料描述統計比較表

個人資料描述統計	本研究	臺灣社會工作專業人員協會 (2012)
性別_男性	19.9%	13.6%
婚姻狀態_未婚	69.4%	69.4%
教育程度_大學／大專	84.6%	86.5%
證照_有社會工作師證照	36.0%	22.5%
平均年齡(歲)	32.50	30.75
社會工作總年資(月)	68 個月	60.36 個月
現職工作年資(月)	42 個月	37.8 個月
樣本數	240	1932

貳、組織資料之描述

組織資料包含組織設置型態、組織員工人數、社工人員職位階層數、組織宗教背景、收入來源、服務對象、服務內容、組織所在地區。其中，組織設置型態、組織員工人數、組織宗教背景、服務對象、服務內容、組織所在地區皆以次數分配及百分比呈現研究結果，如表 11 所示；而社工人員職位階層數則以平均數、中位數、眾數、標準差、最小值、最大值呈現，如表 12 所示；收入來源重要程度則按照重要程度進行分數加權並排序，如表 13 所示。

一、組織設置型態

組織設置型態的部分，受訪者所任職的組織以財團法人基金會居多，共有 66 次，佔 27.5%，依序為公立機關(15.8%)、財團法人(附設)機構(15.4%)，顯示受訪者所任職組織仍以財團法人基金會為主，與臺灣社會工作專業人員協會(2012)研究結果相似。本研究以非營利組織之社會工作者為範圍對象，此組織設置型態出現公立機關之原因為部分組織之服務內容為承接公部門之業務，如公辦民營、方案委託等服務型態，因此產生公立機關之選項。

二、組織員工人數

在組織員工人數中，以 100 人(含)以上為最多，共佔 22.1%，其次為 5~9 人，佔 13.3%，顯示受訪者所任職組織員工人數相當分散，有五成受訪者之組織員工人數在 50 人以下，顯示有一半以上受訪者任職於中小型組織，與過去研究有些許差異，鐘文鎡(2011)之研究為以小型組織居多，而臺灣社會工作專業人員協會(2012)則為中大型組織。

三、社工人員職位階層數

在組織中，社工人員的職位階層數平均為 3.38，以 3 個位階數為最多，佔 32%，其顯示社會工作領域的職位階層數不多，表示受訪者能夠有職位調整的機會較少，也就是說社會工作的升遷管道較少、內部勞動力市場扁平化，使得欲展現潛能的工作者因升遷機會少而降低其留任的意願，如表 12 所示。

四、組織宗教背景

在組織的宗教背景中，七成的受訪者表示所任職的組織並無宗教信仰，其他有宗教信仰之組織中，以基督教為多數，佔全數之 16.9%。

五、收入來源

在收入來源的重要程度中，共分為三個順位，按照重要程度進行分數加權，第一重要者計三分，第二重要者計二分，第三重要者計一分，未排序前三重要者計零分，最後再將各收入來源選項所得分數加總後，依照分數高低進行重要程度排序。其中，分數最高者為地方政府方案補助，次要為中央政府方案補助，最低則為利息收入，不論是地方政府還是中央政府的方案補助，對於大多數受訪者之任職組織來說，皆比其他收入來源還要重要，也就是說政府的挹注對於組織的財務來源來說很重要，政府的預算可能影響著社會工作職業市場的薪資水準，而填寫其他選項則有理監事、顧問捐贈、自營事業收入、母機構的經費挹注之狀況，如表 13 所示。

六、服務對象

在受訪者任職組織之服務對象中，共有 823 次填答，其中以兒童為最多服務對象，有 121 人，佔 14.7%；以身心障礙者為次要，有 114 人，佔 14%；再次要為少年，有 106 人，佔 12.9%，與過去研究結果相似(陳政智等人，2005；鐘文鎡，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012；鍾伊玲，2014)，然而，根據衛生福利部(2016)的統計資料，最多為兒童及少年服務(18.2%)，次要為身心障礙者為服務對象(17.9%)，顯示與全國社會福利人員分布狀況相似。最少的服務對象為軍警，有 22 人，佔 2.7%，而填寫其他選項則有社區民眾、身心障礙者之父母與健康手足、藥酒癮者之狀況。

七、服務內容

在受訪者所提供的服務內容中，共有 1077 次填答，其中以家庭支持服務為最多，有 154 人，佔 14.3%，諮詢服務與轉介為次多，有 121 人，佔 11.2%，最少的服務內容為保護管束及更生服務，有 10 人，佔 0.9%，而填寫其他選項則有自殺防治、物資提供、經濟扶助、藝術陶冶之狀況。

八、組織所在地區

原問卷以受訪者任職組織的所在行政區域來劃分填答，因多數行政區域僅有一人填答，為了後續研究與統計的便利性，將 38 個行政區域分為原高雄縣與原高雄市兩類，原高雄縣包括那瑪夏、桃源、甲仙、六龜、茂林、山林、美濃、內門、旗山、茄荳、湖內、阿蓮、田寮、永安、路竹、彌陀、岡山、燕巢、梓官、橋頭、大社、仁武、鳥松、鳳山、大寮、林園、大樹；而楠梓、左營、鼓山、三民、鹽埕、前金、新興、苓雅、前鎮、旗津、小港則為原高雄市。研究結果為原高雄市居多，有 167 人填答，佔 72.3%，而原高雄縣則有 27.7%，有七成受訪者所任職組織分布區域為原高雄市地區，而原高雄縣則占約三成。

九、小結

在本研究 240 位受訪者之組織資料統計結果呈現，在組織設置型態方面，以財團法人基金會佔最多數，有 27.5%，而組織員工數則有五成受訪者任職於 50 人以下的組織，且多集中於 5~9 人，顯示為任職組織屬中小型組織，再加上組織中社工人員的職位階層數以 3 個位階數為最多，顯示在社會工作領域中，組織規模較小，提供的職位升遷機會亦較少。在宗教信仰背景中，有七成組織並無宗教信仰，而有宗教信仰組織則以基督教占多數，其可能與社會工作發展歷史有關。在組織收入來源重要程度中，不論是地方政府還是中央政府的方案補助，對於多數受訪者任職組織來說，都比其他收入來源還要重要，顯示政府的挹注對於組織的財務是相當重要的，政府所編列的預算可能會影響社會工作服務市場的薪資水準。在服務對象與服務內容方面，則以兒童與身心障礙者為服務對象居多，與全國統計

資料相似，以提供家庭支持服務及諮詢與轉介服務為主要服務。最後，受訪者任職組織所在地區以原高雄市區為最多，達七成二，原高雄縣之北部區域則為最少。

表 10 組織資料之次數與百分比描述統計表

組織資料		次數(%)	組織資料		次數(%)
組織設置型態	機關	29(12.1)	組織員工 人數	1~4 人以下	19(7.9)
	公立機關	38(15.8)		5~9 人	32(13.3)
	公辦民營機構	27(11.3)		10~14 人	17(7.1)
	財團法人基金會	66(27.5)		15~19 人	22(9.2)
	財團法人(附設)機構	37(15.4)		20~24 人	13(5.4)
	社團法人協會、團體	26(10.8)		25~29 人	7(2.9)
	社團法人(附設)機構	10(4.2)		30~39 人	16(6.7)
	私立設立機構	7(2.9)		40~49 人	7(2.9)
社工人員職位 階層數	1	24(10.7)	50~59 人	26(10.8)	
	2	41(18.2)	60~79 人	19(7.9)	
	3	72(32.0)	80~99 人	9(3.8)	
	4	36(16.0)	100 人(含)以上	53(22.1)	
	5	38(16.9)	服務對象 (複選)	兒童	121(14.7)
	6	4(1.8)		少年	106(12.9)
	7	4(1.8)		老人	84(10.2)
	8	2(0.9)		身心障礙	115(14.0)
	9	4(1.8)		婦女	65(7.9)
	遺漏值	15		遊民	41(5.0)
宗教背景	無	169(71.3)	中低收入戶	65(7.9)	
	無宗教背景		綜融性病人	55(6.7)	
	有	勞工	35(4.2)		
	民間信仰	6(2.5)	原住民	49(5.9)	
	佛教	4(1.7)	外籍人士	39(4.7)	
	道教	4(1.7)	軍警	22(2.7)	
	天主教	14(5.9)	其他	26(3.2)	
	基督教	40(16.9)	總次數	823	
遺漏值	3				
樣本數		240			

說明：1. 採有效樣本分析。 2. 括弧內之百分比數值為不包含遺漏值之有效百分比。

組織資料		次數(%)	組織資料		次數(%)
服務內容 (複選)	生活支持與重建	97(9.0)	服務內容 (複選)	居住服務	18(1.7)
	心理支持與重建	114(10.6)		日間照顧	33(3.1)
	家庭支持	154(14.3)		職前準備及訓練	18(1.7)
	自立生活支持	40(3.7)		就業服務	31(2.9)
	婚姻及生育輔導	22(2.0)		社會網絡建立與權益 倡導	53(4.9)
	教育輔導	58(5.4)		諮詢服務和轉介	121(11.2)
	保護性服務	43(4.0)		社會參與服務	42(3.9)
	保護管束及更生服務	10(0.9)		社區營造與文化產業	17(1.6)
	成癮服務	20(1.8)		專業促進	29(2.7)
	疾病支持	38(3.5)		志工經營與管理	60(5.6)
	復康復建	17(1.6)		其他	15(1.4)
	居家式服務	27(2.5)		總次數	1077
	組織所在區 域	原高雄縣		64(27.7)	
原高雄市		167(72.3)			
遺漏值		9			
樣本數					240

說明：1. 採有效樣本分析。 2. 括弧內之百分比數值為不包含遺漏值之有效百分比。

表 11 社工人員職位階層數之描述統計表

	平均數	中位數	眾數	標準差	最小值	最大值
社工人員職位階層數	3.38	3	3	1.6	1	9
樣本數	240					

表 12 收入來源重要程度排序表

收入來源重要程度	總得分	排序
稅捐	63	5
中央政府方案補助	332	2
地方政府方案補助	378	1
利息收入	17	8
中華社會福利聯合勸募協會補助	42	6
民間捐款	202	3
服務及活動收入	218	4
其他	33	7
有效值	234	
遺漏值	6	
樣本數	240	

第二節 勞動現況、薪酬制度之描述

本研究根據前三章設計出勞動現況、薪酬制度之調查問卷，經受訪者填答後，進行描述性統計分析，勞動現況包括受雇身分、書面勞動契約的簽訂、工作時間、加班時數及加班費計算、補休假規定及補休完成度、休假日規定、產假規定、勞健保投保狀況、工作規則之訂立及延遲發薪狀況；薪酬制度則包括了薪酬給付理念、薪資所得、調薪狀況、獎金、加給、津貼與福利之提供狀況，其分析結果如下：

壹、 勞動現況

勞動現況包含受雇身分、書面勞動契約的簽訂、工作時間、加班時數及加班費計算、補休假規定及補休完成度、休假日規定、產假規定、勞健保投保狀況、工作規則之訂立及延遲發薪狀況。其中，加班時數以平均數、中位數、眾數、標準差、最小值、最大值呈現，如表 15 所示，其他則以次數分配及百分比呈現研究結果，如表 14 所示。

一、受雇身分

受訪者於現職工作中的受雇身分，以正式員工為最多，有 120 人，佔 50.4%，其次為一年一簽的約聘員工，佔 29.8%，而其中有 9 人填寫其他選項，其大可分為兩類型，一是簽訂期限不同之約聘員工，另一則是屬臨時人員，與臺灣社會工作專業人員協會(2012)研究結果相似。也就是說約有一半的受訪者之受雇身分並非為正式員工，而是有工作任期期限之工作者，此雇約關係對於組織而言為較具彈性的勞動力，亦顯示受訪者所任職組織有勞動力來源彈性化之現象。林佳和(2010)提及勞動彈性化會帶來對社會安全體制的不利影響，使工作者壓力增加，無法維繫勞動相關法律對於工作者的適用性，弱化了勞工代表組織的地位。然而，對於社會工作者而言，勞動彈性化不僅影響了自身的勞動權益，更因不斷更換工作者使其增加訓練成本，工作團隊難以建立，影響了社會工作專業發展。

二、書面勞動契約簽訂

在書面勞動契約的簽訂中，有七成五的受訪者表示有簽訂書面勞動契約，另外，亦有部分受訪者表示不清楚是否有簽訂書面勞動契約(8%)，而與過去研究結果相較，有簽訂書面勞動契約之比例皆高於鐘文鏐(2011)、徐煒勛(2014)，顯示組織對於簽訂書面勞動契約，將雙方的責任義務進行約定有愈來愈重視的趨勢。

三、工作時間

受訪者在過去半年內，平均每周工作時間以 40~44 小時為最多，有 121 人，佔 50.8%，而其次為 45~49 小時，有 63 人，佔 26.5%，約有九成受訪者一周工作時間超過勞基法所規定之正常工作時間 40 小時，與臺灣社會工作專業人員協會(2012)之研究結果相似。

四、加班時數及加班費計算

受訪者在過去半年內，平均每周加班時間為 4.28 小時，最小值為 0.3 小時，最大值為 12 小時，標準差為 2.93，如表 15 所示。而加班費計算的部分，則以不發給加班費，全為補休假為最多，有 141 人，佔 59.2%，以發給加班費與補休假雙軌並行則有 37 人，佔 15.5%，而填寫其他選項則有部分工作責任制，需主管認定為加班才能有補休，另外，亦有受訪者表示為自願加班。從工作時間上來看，九成受訪者一週工作時間超過正常工作時間，顯示其有加班之事實，而在加班費計算方面，多數組織卻無依照勞基法一般規定給予加班費，而是採用補休的替代方式，甚至是需經主管認定才能申請補休，此顯示多數受訪者有「加班之事實，但卻無加班費」之情況，違反了勞基法的一般規定，與鐘文鏐(2011)、臺灣社會工作專業人員協會(2012)之研究結果相似。

五、補休假相關規定及完成度

再進一步討論補休假的相關規定，有 83.3%受訪者表示雖然有補休假之加班補償方式，但其補休假須於一定時間內休完，未休完之時數則直接歸零，另外，填寫其他補休假規定者表示其時數須於一定時間內休完，未休完時數可留一定時數到下一年度，而在補休完成度方面，則有 49.4%受訪者表示其補休全部於規定時間內休完，換句話說，多數受訪者的補休假皆有期限限制且大部分受訪者並無完全將補休假休完。這顯示了多數受訪者並無法充分的休完補休假，當補休假期限超過時，更沒有任何的補償方式可以轉換，使其補休假權益因期限而無故失效，嚴重影響到了社會工作者的休假權益。

六、休假日規定

在休假日相關規定部分，分別討論例假與特休假的規定，有 89.4%的受訪者為周二日，另外在其他選項中，則有週六需要出勤或輪班的狀況，符合勞基法相關規定。而特休假的部分，有 214 位受訪者之特休假以勞動基準法規定之，佔 89.9%，與黃帽楨(2009)之研究結果相似，在其他選項中，則有優於勞動基準法之規定，如有部分組織為滿第一年為 7 日特休假，第二年以後，每年加 2 日特休假，加至 30 日特休假為止。

七、產假相關規定

在已婚 71 位受訪者中，有 93%受訪者表示所任職組織有提供產假相關規定，另外，仍有 5.6%受訪者表示不知道是否有產假相關規定，再更進一步瞭解組織所提供的產假相關規定，共有 131 次填答，在勞基法第 50 條所規定中，以其中分娩前後給予產假八星期為最多，佔 35.9%，而仍有 12.2%受訪者雖然知道組織有提供產假，但卻不清楚詳細規定為何，此顯示雖然受訪者任職組織大多有提供產假相關規定，但仍有部分受訪者不清楚詳細產假規定，可見已婚受訪者對於與自己權益有關之產假相關規定仍不甚了解。

八、勞健保投保狀況

在勞健保投保的部分，有 158 位受訪者表示有按照實際薪資狀況投保並提撥勞保退休準備金，佔 66.7%，比例皆低於鐘文鏞(2011)、臺灣社會工作專業人員協會(2012)之研究結果，顯示仍有受訪者之投保金額與實際薪資不符之狀況；此外，約有 25%受訪者表示有提撥勞保退休準備金，但其投保金額低於實際薪資，此部份顯示不符合勞基法第 56 條所規定，另外，有 5 位受訪者填寫其他選項，其狀況有照實際薪資投保，並提撥離職金、投保級距高於薪資、依薪資投保但未有退休金。

九、工作規則訂立

有 212 位受訪者之任職組織有訂立工作規則，佔 89.5%，而再進一步依勞基法第 70 條規定檢視之，發現雇用 30 人以上之組織未訂立工作規定者僅有 1 人，顯示大部分受訪者任職組織皆有符合勞基法所規定訂立工作規則。

十、延遲發薪狀況

在延遲發薪經驗中，多數受訪者表示無延遲發薪的經驗，佔 87.3%，有延遲發薪經驗者則以延遲一個月以內(含一個月)為最多，有 24 人，與臺灣社會工作專業人員協會(2012)之研究結果相似。然而，再進一步討論延遲發薪的原因，以因行政程序而延遲發薪為由最多，而在其他選項中，則有遇到假日及老闆忘記了的狀況。

十一、小結

在本研究 240 位受訪者之勞動現況統計結果呈現，約五成受訪者以正式員工的身分受雇，但亦表示約有五成的受訪者為有任期期限之約聘、約用、派遣工作人員，對於組織來說，屬較具彈性之勞動力。而在書面勞動契約簽訂方面，有七成五受訪者在任職之前，與任職組織有簽訂書面勞動契約，本研究結果之比例高於過去的研究，顯示簽訂書面勞動契約有愈來愈普遍的趨勢。另外，在工作規則訂立方面，約有九成的受訪者任職組織有明確訂立工作規則，大部分受訪者任職組織皆有符合勞基法第 70 條之規定。

在工作時間方面，研究結果顯示有一半的受訪者在過去半年內，平均每周工作時間為 40~44 小時，約有九成受訪者一周工作時間超過勞基法規定之正常工作時間。另外，再針對加班相關規定做討論，發現受訪者在過去半年內，平均一周加班時間為 4.28 小時，加班時數介於 0.3~12 小時，而這些受訪者加班後能獲得的報酬，有八成受訪者並無獲得加班費，而是以補休方式取代，其補休假須於一定期限內休完，若沒休完則該時數直接歸零，而在獲得補休假之受訪者中，約有八成受訪者表示其補休無法於規定時間內休完，此顯示了多數受訪者任職組織並無依照勞基法一般規定給予加班費，而是以有期限的補休方式代替且大部分受訪者並無完全休完補休假，這樣的作法已使社會工作者的休假權益嚴重受到損害。

而在休假日與特休假規定，約有九成受訪者之休假日為周休二日、特休假依照勞基法規定之。在產假相關規定中，71 位已婚受訪者有 93% 任職組織有提供產假相關規定，以分娩前後給予產假八星期為最多，然而，值得注意的是有約一成受訪者雖然知道任職組織有提供產假相關規定，但卻不清楚其詳細規定為何。而在勞健保投保部分，有六成受訪者表示有按照勞基法所規定以實際薪資投保，另外，約有四分之一受訪者之投保金額低於實際薪資，此部分並不符合勞基法第 56 條規定。而在延遲發薪經驗中，約有九成受訪者並無此經驗，然而，再進一步討論延遲發薪的原因，以因行政程序而延遲發薪為由最多。

表 13 勞動現況之次數與百分比描述統計表

勞動現況		次數(%)	勞動現況		次數(%)
受雇身分	派遣勞工，與派遣公司簽訂定期契約	1(0.4)	書面勞動契約簽訂	沒有	39(16.3)
	派遣勞工，與派遣公司簽訂不定期契約	0		有	181(75.7)
	約用員工，依方案完成期限而定	8(3.4)	不清楚	19(8.0)	
	約用員工，一年一簽	16(6.7)	遺漏值	1	
	約聘員工，依方案完成期限而定	13(5.5)	平均每 周加班 時數	0 小時	56(26.7)
	約聘員工，一年一簽	71(29.8)		0.3 小時	1(0.5)
	正式員工	120(50.4)		0.5 小時	7(3.3)
	其他	9(3.8)		1 小時	22(10.5)
	遺漏值	2		1.5 小時	3(1.4)
				2 小時	19(9.0)
平均每 周工作 時間	20 小時以下	3(1.3)	2.5 小時	5(2.4)	
	20~24 小時	2(0.8)	3 小時	7(3.3)	
	25~29 小時	3(1.3)	3.5 小時	1(0.5)	
	30~34 小時	1(0.4)	4 小時	26(12.4)	
	35~39 小時	10(4.2)	4.5 小時	5(2.4)	
	40~44 小時	121(50.8)	5 小時	14(6.7)	
	45~49 小時	63(26.5)	5.5 小時	2(1.0)	
	50~54 小時	26(10.9)	6 小時	12(5.7)	
	55~59 小時	4(1.7)	6.5 小時	1(0.5)	
	60 小時以上	5(2.1)	7 小時	3(1.4)	
加班費計 算	遺漏值	2	8 小時	6(2.9)	
	現職工作係採責任制，故不發給加班費亦無補休	29(12.2)	9 小時	3(1.4)	
	組織自行依加班時數，給予加班費	2(0.8)	10 小時	16(7.6)	
	依勞動基準法之規定，給予加班費	12(5.0)	12 小時	1(0.5)	
	有發給加班費，但不清楚如何計算	3(1.3)	遺漏值	30	
	發給加班費與補休假雙軌並行	37(15.5)			
	不發給加班費，全為補休假	141(59.2)			
	不清楚	6(2.6)			
其他	8(3.4)				
遺漏值	2				
樣本數	240				

說明：1. 採有效樣本分析。 2. 括弧內之百分比數值為不包含遺漏值之有效百分比。

勞動現況		次數(%)	勞動現況		次數(%)
補休假規定	無補休假期限	22(11.5)	例假規定	周休二日	211(89.4)
	須於一定時間內休完，未休完時數直接歸零	160(83.4)		隔周休二日	2(0.9)
	若未於一定時間內休完，剩餘時數全部轉成薪資	6(3.1)		每月固定休假天數，自行安排	17(7.2)
	若未於一定時間內休完，可在某時數上限內轉成薪資	2(1.0)		其他	6(2.5)
	其他	2(1.0)		遺漏值	4
	總計	192	特休假規定	無特休假	4(1.7)
補休假完成度	未曾	8(4.8)		不管年資多寡，每人均休假同樣日數	1(0.4)
	很少	28(16.9)		按勞動基準法規定	214(89.9)
	經常	48(28.9)		其他	19(8.0)
	全部	82(49.4)		遺漏值	2
	總計	166	產假規定(複選)	分娩前後給予產假八星期	47(35.9)
遺漏值	4	懷孕三個月以上流產者給予產假四星期		27(20.6)	
產假提供	無	1(1.4)		受雇六個月以上者工資照給	24(18.3)
	有	66(93.0)		受雇未滿六個月者減半發給	16(12.2)
	不知道	4(5.6)		不清楚	16(12.2)
			其他	1(0.8)	
			總計	131	
			遺漏值	8	
樣本數		240			

說明：1. 採有效樣本分析。

2. 括弧內之百分比數值為不包含遺漏值之有效百分比。

3. 產假提供與規定之樣本數為 71。

勞動現況		次數(%)	勞動現況		次數(%)
勞健保投保狀況	無，需自行想辦法解決	0	工作規則設立	無	7(3.0)
	有，組織會辦理其他職業種保險	8(3.4)		有	212(89.5)
	有，但以基本工資投保和提撥勞保退休準備金	34(14.3)		不知道	18(7.5)
	有，投保金額介於基本工資與實領金額之間，並提撥勞保退休準備金	21(8.9)	遺漏值	3	
	有，並且按照實際薪資狀況投保並提撥勞保退休準備金	158(66.7)	延遲發薪原因(複選)	未曾延遲發薪	206(87.3)
	不清楚	11(4.6)		行政程序	19(8.0)
其他	5(2.1)	機構申請補助款項未及時撥款		5(2.0)	
遺漏值	3	機構財務困難		1(0.4)	
延遲發薪經驗	無	206(87.3)	方案未完成核銷	1(0.4)	
	有，延遲 1 個月以內(含 1 個月)	24(10.2)	不清楚	3(1.2)	
	有，延遲 1~3 個月(含 3 個月)	4(1.7)	其他	2(0.7)	
	有，延遲 3~6 個月(含 6 個月)	0	總計	237	
	有，延遲 6~12 個月(含 12 個月)	2(0.8)	遺漏值	4	
	有，延遲 12 個月以上	0			
	其他	0			
	遺漏值	4			
樣本數	240				

說明：1. 採有效樣本分析。

2. 括弧內之百分比數值為不包含遺漏值之有效百分比。

表 14 過去半年內平均每周加班時數之描述統計表

	平均數	中位數	眾數	標準差	最小值	最大值
平均每周加班時數	4.28 小時	4 小時	4 小時	2.93	0.3	12
樣本數	240					

貳、 薪酬制度

薪酬制度包含薪酬給付理念、薪資所得、調薪狀況、獎金、加給、津貼與福利之提供狀況，以下研究結果將以次數分配及百分比呈現，如表 16、17 所示。

一、薪酬給付理念

共有 312 次填答，受訪者認為任職組織所採取的薪酬給付理念以依職位任務職責(pay for position)核定其基本薪資為最多數，佔 67%，而依個人短期工作產出(pay for performance)而給予激勵則為最少，佔 11.5%，佔 15.3%，也就是說受訪者所任職組織在薪酬給付理念中，以職位任務職責為主要考量因素。

二、薪資所得

受訪者平均每月稅前工作收入以 33000~34999 元為最多，有 47 位受訪者填答，佔 19.7%，其次為 31000~32999 元，有 46 位受訪者填答，佔 19.2%，而約有六成的受訪者平均每月稅前工作收入低於 35000 元，與鐘文鏐(2011)約有六成受訪者每月實際領取 30000 元以下相似，亦與臺灣社會工作專業人員協會(2012)之研究結果相似；再進一步探討受訪者之本薪與每月薪資總額之比例，以 100%為最多，有 94 位受訪者填答，佔 39.5%，約有六成以上受訪者之本薪與每月薪資總額比例 80%以上，此顯示受訪者任職組織仍是採用以固定薪酬為主的薪酬制度，與陳惠娜、邱慶祥(2002)、賴正倫(2005)研究結果相似。

三、調薪狀況

在調薪經驗的部分，最近一年中，有 115 位受訪者之薪資並無調漲過，佔 48.1%，有調薪者則佔 36%，其餘為工作未滿一年者。而在調薪機制部分，有 107 位受訪者表示該組織有調薪機制，佔 45%，其中有 67 位受訪者則表示無調薪機制，佔 28.1%，顯示大部分受訪者任職組織有調薪機制，在調薪依據及金額中，共有 169 次填答，而在調薪依據中，以服務年資為最多人填答，有 47 位受訪者填答，佔 27.8%，其次為專業證照，有 43 位受訪者填答，佔 25.4%。在調薪金額中，則是以專業證照之平均調薪金額為最高，為 1872 元，次高為教育程度，為 1853 元，各調薪依據次

數、百分比及平均金額、最大值、最小值、標準差，如表 17 所示，填寫其他選項則有依方案決定、考核標準、職務調整、職等，調整金額為 1000 元，顯示受訪者調薪依據普遍以服務年資與專業證照為考量，其中以專業證照的平均調薪金額最高。調薪時機則是依個人到職日調整為最多，有 63 位受訪者，佔 37.7%，填寫其他選項則有依方案規定、看老闆心情之情況。

四、獎金、加給、津貼之提供狀況

有 196 位受訪者表示其任職組織有提供獎金、加給、津貼，佔 82%。再進一步探討獎金、加給、津貼提供的類型，共 598 次填答，其中以年終獎金為最多，有 150 次，佔 25.1%，其次為專業加給，有 87 次，佔 14.6%，而填寫其他選項則有工作津貼、考核獎金、風險加給、醫務津貼之情況。再進一步以諸承明(2001)提出之薪酬設計理論要素與實務制度整合模式來分析，發現受訪者任職組織在保健要素的部分是以交通津貼為最多，而職務要素則是以專業加給呈現，績效要素則以年終獎金為主，技能要素則是學位加給。

五、福利之提供狀況

共有 1358 次填答，其中以雇主支付各式保險費為最多，有 180 位受訪者填答，佔 13.3%，最少為托兒服務，佔 0.4%，而填寫其他選項則有公假進修、流感注射、員工廚房、醫療折扣之填答。再進一步以黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔(2015)將福利分為保障型、娛樂型、設施型、教育型四類，受訪者任職組織提供之福利以保障型福利為最多，其次為娛樂型福利，而教育型福利為最少。在社會工作職場中，隨著社會創新方案的產生，社會工作人員專業養成的持續是不可或缺的，然而，組織給予的教育型福利卻是最少的，可能會使社會工作人員的在職訓練難以執行。

六、小結

在本研究 240 位受訪者之薪酬制度統計結果呈現，受訪者所任職組織在薪酬給付理念中，以職位任務職責為主要因素考量，而較少以個人短期工作產出給予激勵。在薪資所得方面，研究結果顯示約有六成受訪者平均每月稅前工作收入低於 35000 元，其中又以 33000~34999 元為最多，而再進一步探討本薪與每月薪資總額之比例，發現有六成以上受訪者之比例為 80% 以上，其中更約四成受訪者表示其比例為 100%，顯示受訪者任職組織仍採本薪為主的薪酬制度。而在調薪方面，在最近一年中，約五成受訪者表示並未調漲其薪資，而約有四成五受訪者表示任職組織有調薪機制，其調薪依據以服務年資與專業證照為考量為主，調薪金額在 300~7000 元之間，其中以專業證照之平均調薪金額為最多，而其調薪時機以依個人到職日調整為多。

在獎金、加給、津貼方面，有八成受訪者表示任職組織有提供獎金、加給、津貼，其中年終獎金為最普遍，其次為專業加給，而進一步以諸承明(2001)提出之薪酬設計理論要素與實務制度整合模式來分析，發現受訪者任職組織普遍提供交通津貼、專業加給、年終獎金及學位加給。而在福利提供方面，以黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔(2015)之福利類型來分析，發現受訪者任職組織提供之福利以保障型福利為最多，其次為娛樂型福利，而教育型福利為最少，教育型福利的提供可能會影響到社會工作人員在職專業訓練的養成，因此組織應增加教育型福利之比例，使社會工作之專業養成不致因工作而中斷。在各福利類型中，以雇主支付各式保險費、年終尾牙、身體健康檢查、教育訓練制度為最多。

表 15 薪酬制度之次數與百分比描述統計表

薪酬制度		次數(%)	薪酬制度		次數(%)
薪酬給付 理念 (複選)	依職位組織任務職責核定基本薪資	209(67.0)	本薪佔總 薪比例	100%	94(39.5)
	依員工個別職位展現與潛能給予差別調整	67(21.5)		91~99%	30(12.6)
	依員工短期工作產出給予激勵回饋	36(11.5)		81~90%	29(12.2)
	遺漏值	5		71~80%	14(5.9)
平均每月 工作收入	25,000 元以下	3(1.3)	調薪機制 與調薪依 據類型 (複選)	61~70%	7(2.9)
	25,000~26,999 元	9(3.8)		51~60%	10(4.2)
	27,000~28,999 元	23(9.7)		50%以下	10(4.2)
	29,000~30,999 元	26(10.9)		不清楚	44(18.5)
	31,000~32,999 元	46(19.3)		遺漏值	2
	33,000~34,999 元	47(19.7)		無調薪機制	67(28.1)
	35,000~36,999 元	23(9.7)		有調薪機制	107(45.0)
	37,000~38,999 元	20(8.4)		不清楚	64(26.9)
	39,000~40,999 元	20(8.4)		遺漏值	2
	41,000~42,999 元	5(2.1)		主管決定	21(12.4)
	43,000~44,999 元	3(1.3)		個人工作績效	17(10.0)
	45,000~46,999 元	2(0.8)		服務年資	47(27.8)
	47,000~48,999 元	3(1.3)		教育程度	16(9.5)
	49,000~50,999 元	4(1.7)		同業標準	1(0.6)
	51,000~52,999 元	0		專業證照	43(25.4)
	53,000~54,999 元	1(0.4)		全體一致	5(3.0)
	55,000~56,999 元	1(0.4)		軍公教調薪幅度	9(5.3)
	57,000~58,999 元	0		其他	10(6.0)
	59,000~60,999 元	1(0.4)		總計	169
	61,000 元(含)以上	1(0.4)		遺漏值	2
遺漏值	2	調薪時機	同一時間全體調整	30(18.0)	
薪資調漲 經驗	無調漲過	115(48.1)	同一時間部分調整	21(12.6)	
	曾調漲過	86(36.0)	依個人到職日調整	63(37.7)	
	工作未滿一年	38(15.9)	不清楚	50(29.9)	
	遺漏值	1	其他	3(1.8)	
			總計	167	
		遺漏值	7		
樣本數		240			

說明：1. 採有效樣本分析。 2. 括弧內之百分比數值為不包含遺漏值之有效百分比。

薪酬制度		次數(%)	薪酬制度		次數(%)
獎金、加給、津貼提供與類型(複選)	無提供	43(18.0)	福利提供類型(複選)	雇主支付之各式保險費	180(13.3)
	有提供	196(82.0)		退休金	66(4.9)
	遺漏值	1		資遣費	51(3.8)
	眷屬津貼	2(0.3)		教育補助費	26(1.9)
	房租津貼	2(0.3)		三節獎金	95(7.0)
	交通津貼	77(12.9)		年終獎金	179(13.2)
	通訊津貼	13(2.2)		生育補助費	50(3.7)
	職務津貼	48(8.0)		婚喪補助費	59(4.3)
	伙食津貼	47(7.9)		生日禮金	64(4.7)
	偏遠地區津貼	2(0.3)		托兒服務	6(0.4)
	派外津貼	3(0.5)		年終尾牙	113(8.3)
	生活成本調整津貼	1(0.2)		社交活動	11(0.8)
	方案津貼	6(1.0)		身體健康檢查	114(8.4)
	主管加給	40(6.7)		醫療室	12(0.9)
	專業加給	87(14.6)		員工餐廳	20(1.5)
	加班費	36(6.0)		運動健身器材使用	21(1.5)
	生產獎金	5(0.8)		員工旅遊	100(7.4)
	功績獎金	17(2.8)		教育訓練制度	108(7.9)
	年終獎金	150(25.1)		進修補助	37(2.7)
	紅利	6(1.0)		特約商店優惠	38(2.8)
員工認股	2(0.3)	其他	8(0.6)		
技術加給	4(0.7)	總計	1358		
學位加給	40(6.7)	遺漏值	4		
其他	10(1.7)				
總計	598				
樣本數	240				

說明：1. 採有效樣本分析。 2. 括弧內之百分比數值為不包含遺漏值之有效百分比。

表 16 調薪依據金額之描述統計表

	樣本數(n)	平均數	中位數	眾數	標準差	最小值	最大值
主管決定	23	825	825	825	151.7	500	1000
個人工作績效	19	1125	1125	1125	260.2	500	2000
服務年資	49	652	600	500	272.2	300	2000
教育程度	18	1853	1853	1853	711.8	1000	3000
同業標準	-	-	-	-	-	-	-
物價指數	-	-	-	-	-	-	-
專業證照	45	1872	1700	1872	1091.5	1000	7000
全體一致	7	500	500	500	0	500	500
軍公教調薪幅度	11	950	950	950	54.8	800	1000

第三節 個人資料、組織資料與薪資所得之關係與探討

基於研究分析需求，將薪資所得分組視為階層，為一連續變項，並進行獨立樣本 t 檢定(t-test)、單因子變異數分析(one-way ANOVA)及相關分析(Correlation Analysis)。

當需要比較兩個不同樣本平均數之間的差異時，則需要使用獨立樣本 t 檢定，然而不同樣本之平均數要能夠比較，則須經過樣本變異數同質性檢定(homogeneity of variance)(邱皓政，2015)。統計假設檢定法為利用樣本資料進行有關母體參數的假設，再以統計方法決定是否接受該假設(林惠玲、陳正倉，2013)。在進行假設檢定時，需設立兩個假設，分別為虛無假設(null hypothesis，以 H_0 表示)與對立假設(alternative hypothesis，以 H_1 表示)(林惠玲、陳正倉，2013)。而顯著水準(significance level)為在假設檢定過程中，當 H_0 為真但卻遭拒絕，在該檢定中檢定人員所能容許的型 I 錯誤的最大機率，以 α 表示(林惠玲、陳正倉，2013)。假設檢定法包括了臨界值檢定法、標準統計量檢定法(Z 值法)與 P 值檢定法，其中，P 值檢定法為拒絕虛無假設最小顯著水準之數值，亦即若 P 值 $< \alpha$ ，則拒絕虛無假設 H_0 ，若 P 值 $\geq \alpha$ ，則接受虛無假設 H_0 (林惠玲、陳正倉，2013)。本研究採用 P 值檢定法進行研究假設檢定，分別以 .05、.01、.001 作為顯著水準 α 值，在統計研究中，若 α 在 .05 以下，則會在 t 值右上方標示 *；若 α 小於 .01 則標示 **；若 α 小於 .001 則標示 *** (邱皓政，2015)。

單因子變異數分析則是當需要考驗三個或三個以上之獨立樣本平均數間是否有差異之時機(吳明隆、涂金堂，2005)。當欲討論的自變項為三組以上之類別變項時，其分析方法就不適用於 t 檢定，而必須透過更嚴謹的 F 檢定，當 F 檢定顯著時，表示至少有兩組之平均數間有顯著差異，因此必須再進一步透過多重比較檢定(multiple comparison)進行檢驗，找出那些組別平均數是有顯著差異(邱皓政，2015)。當變異數同質性檢定未違反時，本研究以雪費法(Scheffe' s method)進行事後檢定；

而當變異數同質性檢定違反時，則以 Tamhane' s T2 法進行事後檢定。

相關分析是用來描述兩個連續變項之間的線性關係(邱皓政, 2015)。在統計上，通常以相關係數來表示兩變項之間的線性關係程度與方向，相關係數值介於±1 之間，當相關係數值為+1 時，表示兩者關係為正向線性相關；值為-1 時，則表示為負向線性關係；值為 0 時，則表示兩者之間無線性關係(邱皓政, 2015)。當相關係數絕對值愈大，兩者之關係程度愈強；當絕對值為 0.1 以下時，兩者為微弱或無相關；0.1~0.39 為低度相關；0.4~0.69 為中度相關；0.7~0.99 為高度相關；絕對值為 1 時，則為完全相關(邱皓政, 2015)。本研究將使用點對二元系列相關分析法(Point-Biserial Correlation)、斯皮爾曼等級相關分析法(Spearman rank-order correlation)與皮爾遜積差相關分析法(Pearson' s Product-Moment Correlation Analysis)探討各變項之相關程度。

另外，為了使研究分析得以進行，將個人資料及組織資料進行重新分組，其分析結果如下：

壹、 個人資料與薪資所得階層之差異性與相關分析

先將個人基本資料重新分組，將婚姻狀況分為兩組(分別為未經歷婚姻、已經歷婚姻)，教育程度分為兩組(大學(含)以下、研究所(含)以上)，教育背景分為兩組(有社工教育背景、無社工教育背景)。

一、 性別與薪資所得階層之差異性分析

以獨立樣本 t 檢定檢驗不同性別之受訪者在薪資所得階層上是否存在顯著差異。從表 18 中，可以看出男、女與薪資所得階層並無達到統計上的顯著差異(t 值 = 0.432, $p=0.666$)，也就是說薪資所得階層在性別上並無差異，顯示目前薪資所得階層不因性別而有同工不同酬的現象。

二、婚姻狀況與薪資所得階層之差異性分析

以獨立樣本 t 檢定檢驗不同婚姻狀況之受訪者在薪資所得階層上是否存在顯著差異。發現婚姻狀況不同，其薪資所得階層有統計上的顯著差異(t 值=-5.514***， $p<0.001$)，也就是說已經歷婚姻者(M=7.99)之薪資所得階層高於未經歷婚姻之工作者(M=5.47)。本研究受訪者大多為年輕、未經歷婚姻之女性，而已經歷婚姻者，其年齡較年長，其工作年資亦較長，因此其薪資所得階層較高。

從前一節可以看出受訪者多數為未婚、年輕之女性，因此再進一步針對婚姻狀況與年齡之關係進行相關性檢定，從表 20 中，可發現兩者有顯著正向關係，達中度相關($r=.625^{**}$ ， $p<0.01$)，顯示隨著年齡的增長，其愈可能有經歷婚姻的經驗，因此，本研究認為受訪者經歷婚姻與年齡有很大的關聯，婚姻經歷經驗對於薪資所得階層的影響可能與年齡有關。

三、年齡與薪資所得階層之相關分析

以相關分析檢驗年齡與薪資所得階層之關係，從表 19 中，可發現年齡與薪資所得階層呈現顯著正相關($r=.475^{**}$ ， $p<0.01$)。賴正倫(2005)研究發現薪資所得階層會隨著年齡的不同而有差異，而本研究結果更進一步指出，隨著年齡的增長，其薪資所得階層會隨之提高。吳家聲(1986)認為在生命前半段時期，薪資所得會隨著年齡的增長而增加，但後半段時期則會隨著年齡而遞減，本研究亦發現 50 歲以下之受訪者薪資所得階層與年齡呈正向顯著相關($r=.55^{**}$ ， $p<0.01$)，而 50 歲(含)以上之受訪者薪資所得階層與年齡雖然沒有顯著相關，但仍呈負向關係($r=-.393$)，此顯示在 50 歲以前，隨著年齡的增長，個人對於人力資本的投資增加而與薪資所得階層有正向關係，然而 50 歲過後，人力資本投資逐漸減少，因此與薪資所得階層有負向關係。

進一步以相關性分析年齡與社會工作總年資之關係，發現兩者有顯著正向中度相關($r=.693^{**}$ ， $p<0.01$)，如表 20 所示。年齡的增長，其個人的工作經驗與熟練度亦會隨之增加，而此部分與社會工作總年資的增加有很大的關聯性。因此，本

研究認為年齡對於薪資所得階層的影響與社會工作總年資可能有相關。

四、服務年資與薪資所得階層之相關分析

以相關分析檢驗服務年資與薪資所得階層之關係，工作總年資與現職工作年資分別與薪資所得階層呈現顯著正相關($r=.631^{**}$ 、 $r=.536^{**}$ ， $p<0.01$)，如表 19 所示。也就是說隨著工作經驗的增長，工作者對於工作愈加熟練，因此與薪資所得階層有正向關係，與吳家聲(1986)、賴正倫(2005)及林文政、陳慧娟、周淑儀(2007)之研究結果相符。然而，薪資所得透過留任而使每個人皆逐年調整的方式，容易使工作者對於追求服務績效採消極態度。

然而，現職工作年資往往與社會工作總年資有很大的關聯性，本研究透過相關性分析兩者之關係，從表 20 中，可發現現職工作年資與社會工作總年資有高度顯著正相關($r=.762^{**}$ ， $p<0.01$)，也就是說當現職工作年資愈高時，社會工作總年資亦會隨之升高。因此，現職工作年資對於薪資所得階層的影響可能與社會工作總年資有很大的關係。

五、社會工作師證照與薪資所得階層之差異性分析

以獨立樣本 t 檢定檢驗社會工作師證照有無之受訪者在薪資所得階層上是否存在顯著差異。發現社會工作師證照在薪資所得階層方面有統計上的顯著差異(t 值= -6.56^{***} ， $p<0.001$)，也就是說有社會工作師證照之受訪者($M=8.09$)其薪資所得階層顯著高於沒有社會工作師證照之受訪者($M=5.25$)。在人力資本理論中，認為證照的取得須經過一連串的能力檢視與考驗，因此能代表其具有一定職能，因此薪資所得階層亦會提高。但是，證照的取得對於薪資調整所產生的效果為一次性調整，因此，對於薪資所得階層的影響有限。本研究結果顯示證照在社會工作勞動市場中仍占有一定的優勢，與賴正倫(2005)、辛炳隆與江哲延(2011)和臺灣社會工作專業人員協會(2012)之研究結果相符。

六、教育程度與薪資所得階層之差異性分析

以獨立樣本 t 檢定檢驗不同教育程度之受訪者在薪資所得階層上是否存在顯著差異。發現不同教育程度，其薪資所得階層在統計上有顯著差異(t 值=-5.019***， $p<0.001$)，也就是說研究所(含)以上(M=9.29)之薪資所得階層顯著高於大學(含)以下(M=5.7)之受訪者。在人力資本理論中，教育程度愈高，其人力資本愈高，而薪資所得階層亦會提高，本研究顯示在社會工作勞動市場中，教育程度對於薪資所得階層有顯著差異，與陳惠娜與邱慶祥(2002)、沈慶鴻(2008)和臺灣社會工作專業人員協會(2012)之研究結果相符。

七、教育背景與薪資所得階層之差異性分析

以獨立樣本 t 檢定檢驗有無社工教育背景之受訪者在薪資所得階層上是否存在顯著差異。發現不論是否具有社工教育背景受訪者，其薪資所得階層並無統計上的顯著差異(t 值=-1.279， $p=0.202$)。

八、工作職稱與薪資所得階層之差異性分析

以單因子變異數分析檢驗不同工作職稱之受訪者在薪資所得階層上是否存在顯著差異。發現工作職稱不同，其薪資所得階層有統計上的顯著差異(F 值=22.057***， $p<0.001$)，再進一步以事後檢定分析，工作職稱為主管(M=9.22)、社工師(M=8.1)之受訪者其薪資所得階層皆高於社工員(M=5.44)、其他(M=5.05)。顯示職稱為主管時，其工作職級層數高於社工員，其負有一定的監督責任，因此其薪資所得階層亦會提高；而社工師職稱則代表其具有社會工作師證照，代表有一定的人力資本，因此其薪資所得階層亦較高。

九、小結

在個人資料與薪資所得階層的關係中，婚姻狀況、社會工作師證照、教育程度與工作職稱皆在薪資所得階層上存有顯著差異性。有經歷過婚姻者的薪資所得高於未經歷過婚姻者，其可能原因是經歷婚姻者，其年齡較為年長，工作年資亦較未經歷過婚姻者長，因此薪資所得階層較高。在考取社會工作師證照的過程中，需先受過社會工作專業教育課程與實習時數後，再通過基礎科目的考試，因此代表具有專業能力，因此具有社會工作師證照者其薪資所得階層高於未具有證照者。人力資本論認為教育程度愈高者，其投入的人力資本愈多，因此薪資所得階層亦會比教育程度低者來的高。然而，職稱為主管之工作者較社工員所負的責任還要多，因此其薪資所得階層亦較高。

年齡與服務年資亦與薪資所得階層有顯著相關。整體而言，薪資所得階層與年齡呈現顯著正相關，但更進一步進行相關分析，發現在 50 歲之前，薪資所得階層與年齡呈現顯著正相關，其可能原因為在這段時間裡，工作者會透過教育或專業能力的培養而增加自身的人力資本，因此使薪資所得階層增加。在服務年資中，現職工作年資與工作總年資皆與薪資所得階層呈現顯著正相關，可能原因為組織認為工作者可以透過久任而對工作產生熟練度，因此而使薪資所得階層比初任職者高。

表 17 個人資料與薪資所得階層之差異性分析

個人資料變項		薪資所得階層 (平均值)	F/t 值	事後檢定 多重比較(Tamhane 檢定)
性別 (n=229)	男性	6.38	0.432	-
	女性	6.16		
婚姻狀況 (n=230)	未經歷婚姻	5.47	-5.514***	-
	已經歷婚姻	7.99		
社工師證照 (n=227)	無	5.25	-6.560***	-
	有	8.09		
教育程度 (n=230)	大學(含)以下	5.70	-5.019***	-
	研究所(含)以上	9.29		
社工教育背景 (n=228)	無	5.09	-1.279	-
	有	6.26		
工作職稱 (n=220)	其他	5.05	22.057***	主管 > 社工員
	社工員	5.44		主管 > 其他
	社工師	8.10		社工師 > 社工員
	主管	9.22		社工師 > 其他

說明：1. 採有效樣本分析。

2. 薪資所得階層平均值：將薪資所得分組視為階層，進行加總後，除以該組之樣本數。

3. *表 $p < .05$ 、**表 $p < .01$ 、***表 $p < .001$ 。

表 18 個人資料變項與薪資所得階層之相關分析

個人資料變項	薪資所得階層		
	點對二元系列相關 (Point-Biserial Correlation)	斯皮爾曼等級相關 (Spearman rank-order correlation)	Pearson 積差相關 (r)
性別(男性) (n=229)	-.029	-	-
婚姻狀況(已經歷婚姻) (n=230)	.390**	-	-
年齡 (n=225)	-	-	.475**
50 歲以下 (n=217)	-	-	.550**
50 歲(含)以上 (n=9)	-	-	-.393
服務年資(工作總年資) (n=222)	-	-	.631**
服務年資(現職工作年資) (n=225)	-	-	.536**
社工師證照(無) (n=227)	-	.442**	-
教育程度(大學(含)以下) (n=230)	-	.373**	-
社工教育背景(無) (n=228)	-	.100	-
工作職稱_主管(其他) (n=220)	.290**	-	-
工作職稱_社工師(其他) (n=220)	.332**	-	-
工作職稱_社工員(其他) (n=220)	-.282**	-	-

說明：1. 採有效樣本分析。

2. *表 $p < .05$ 、**表 $p < .01$ 、***表 $p < .001$ 。

表 19 婚姻狀況、年齡、服務年資之相關分析

變項	婚姻狀況	年齡	社會工作總年資	現職工作年資
婚姻狀況	1	-	-	-
年齡	.625** (n=227)	1	-	-
社會工作總年資	.591** (n=224)	.693** (n=222)	1	-
現職工作年資	.380** (n=227)	.485** (n=225)	.762** (n=224)	1

說明：1. 採有效樣本分析。

2. *表 $p < .05$ 、**表 $p < .01$ 。

貳、組織資料與薪資所得階層之差異性與相關分析

先將組織資料重新分組，將組織性質分為三組(分別為機關、公立機關、公辦民營，財團法人基金會，社團法人協會、私立機構)，員工人數分為三組(0~29 人、30~99 人、100 人以上)，組織宗教信仰分為兩組(有宗教信仰、無宗教信仰)。

一、組織性質與薪資所得階層之差異性分析

以單因子變異數分析檢驗不同組織性質在薪資所得階層上是否存在顯著差異。從表 21 可以看出不同組織性質，其薪資所得階層有統計上顯著差異(F 值=5.610**， $p<0.01$)，更進一步進行事後檢定分析，機關、公立機關、公辦民營(M=6.11)與財團法人基金會(M=6.81)組織之薪資所得階層皆高於社團法人協會、私立機構(M=5.07)。不同之組織性質，其資源亦有不同，因此其工作者之薪資所得階層亦有不同，財團法人基金會其財務結構較社團法人協會、私立機構穩定，薪資所得階層為財團法人基金會高於社團法人協會、私立機構，與鐘文鏞(2011)研究結果相符。

二、組織員工人數與薪資所得階層之差異性分析

以單因子變異數分析檢驗不同員工人數之組織在薪資所得階層上是否存在顯著差異。發現不同員工人數在薪資所得階層有統計上的顯著差異(F 值=8.565***， $p<0.001$)，更進一步以事後檢定分析，30~99 人(M=6.71)與 100 人以上(M=7.21)之薪資所得階層皆高於 0~29 人(M=5.42)員工之組織。組織員工人數愈多，表示其組織規模愈大，而組織規模愈大代表其運作愈穩定，其薪資所得階層亦愈高，沈慶鴻(2008)、官有垣、杜承嶸、康峰菁(2009)和鐘文鏞(2011)研究結果為組織員工人數與薪資所得有顯著差異，而本研究更進一步指出 30 人以上之組織其薪資所得階層高於 30 人以下之組織。

三、組織職位階層數與薪資所得階層之相關分析

以相關檢驗職位階層數與薪資所得階層之關係，從表 22 中，可發現與薪資所得階層呈現不顯著相關($r=.024$)，也就是說職位階層數對於薪資所得階層並無顯著影響。社會工作組織有較少的職級階層，因此能獲得的升遷機會也就減少了，相對的，薪資所得階層亦不會有顯著差異。

四、組織宗教信仰與薪資所得階層之差異性分析

以獨立樣本 t 檢定檢驗有無宗教信仰之組織在薪資所得階層上是否存在顯著差異。發現宗教信仰的有無與薪資所得階層有統計上的顯著差異(t 值= 2.862^{**} ， $p<0.01$)，也就是說無宗教信仰之組織($M=6.54$)的薪資所得階層顯著高於有宗教信仰之組織($M=5.48$)。具有宗教信仰之組織，可能會吸引到能接受較低薪資所得之工作者，因此而產生本研究結果，與賴正倫(2005)研究結果相符。

五、組織所在地區與薪資所得階層之差異性分析

以獨立樣本 t 檢定分析檢驗不同地區之組織在薪資所得階層上是否存在顯著差異。發現在不同地區之組織與薪資所得階層並無統計上的顯著差異(t 值= 0.765 ， $p=0.445$)，也就是說薪資所得階層不因組織不同地區而有所差異。此研究結果可能受到本研究所採用的抽樣方法與回收樣本狀況所影響，因此使研究結果顯示組織所在地區對於薪資所得階層無統計上的差異。

六、小結

在組織資料與薪資所得階層關係中，組織性質、組織員工人數與組織宗教信仰與薪資所得階層有顯著差異。組織性質的不同，其擁有資源亦會不同，財團法人基金會之機構較社團法人協會、私立機構穩定，因此薪資所得較高。組織員工人數達 30 人以上，其組織規模較大且運作較穩定，因此其薪資所得階層會高於員工人數 0~29 人。然而，具有宗教信仰之組織，可能會吸引到能接受較低薪資所得之工作者，因此薪資所得階層會較無宗教信仰之組織低。

表 20 組織資料與薪資所得階層之差異性分析

組織資料變項	薪資所得階層		F/t 值	事後檢定
	(平均值)			多重比較(Tamhane 檢定)
組織性質 (n=237)	機關、公立機	6.11	5.610 ^{**}	機關、公立機關、公辦民營 > 社團
	關、公辦民營			
	財團法人基金會	5.07		財團法人基金會 > 社團法人協
	社團法人協會、 私立機構			會、私立機構
組織員工人數 (n=237)	0~29 人	5.42	8.565 ^{***}	30~99 人 > 0~29 人 100 人以上 > 0~29 人
	30~99 人	6.71		
	100 人以上	7.21		
宗教信仰 (n=235)	無	6.54	2.862 ^{**}	-
	有	5.48		
所在地區 (n=230)	原高雄市	6.27	0.765	
	原高雄縣	5.94		

說明：1. 採有效樣本分析。

2. 薪資所得階層平均值：將薪資所得分組視為階層，進行加總後，除以該組之樣本數。

3. *表 $p < .05$ 、**表 $p < .01$ 、***表 $p < .001$ 。

表 21 組織資料與薪資所得階層之相關性分析

組織資料變項	薪資所得階層		
	點對二元系列相關 (Point-Biserial Correlation)	斯皮爾曼等級相關 (Spearman rank-order correlation)	皮爾遜績差相關 (Pearson' s Product-Moment Correlation)
組織性質_財團法人 基金會(公辦民營) (n=238)	.174**	-	-
組織性質_社團法人 協會(公辦民營) (n=238)	-.184**	-	-
員工人數 (n=238)	-	.268**	-
組織中社會工作 職位階層數 (n=223)	-	-	.024
宗教信仰(無) (n=235)	-.162*	-	-
組織所在地區 (原高雄市) (n=230)	-.051	-	-

說明：1. 採有效樣本分析。

2. *表 $p < .05$ 、**表 $p < .01$ 、***表 $p < .001$ 。

第四節 薪資所得階層之迴歸分析

迴歸分析法是利用線性關係來進行解釋與預測，而當影響依變數的解釋變項有兩個以上時，則需要建立一套包含多個解釋變項的多元迴歸模型(邱皓政, 2015)。然而，在多個解釋變項中，對於依變項的解釋力會產生共線性問題，為避免解釋變項間有共線性的現象而產生虛假的解釋力，本研究將以條件指標(condition index, CI)診斷模型之共線性問題。根據邱皓政(2015)，可以從條件指標數值來評斷迴歸模型受到共線性問題影響的嚴重程度，當條件指標數值低於 30 時，表示該迴歸模型共線性問題緩和，而條件指標數值介於 30 至 100 之間，則表示該迴歸模型有中至高度共線性，若條件指標數值於 100 以上，則存在有嚴重的共線性問題。

本研究以迴歸分析進一步了解個人屬性變項與組織屬性變項對社會工作人員的薪資所得階層預測力及各變項因素的影響力。然而，從前一節中，可以發現婚姻狀況與年齡、年齡與社會工作總年資、現職工作年資與社會工作總年資之間皆存有中度至高度相關，而其影響皆來自於因工作時間的累積而使熟練度提高，進而影響薪資所得階層；另外，因抽樣方法與回收樣本狀況而影響高雄地區間在薪資所得階層之差異性不大，因此將婚姻狀況、年齡、現職工作年資與組織所在地區不納入迴歸模型中，而將社會工作總年資納入薪資所得階層迴歸模型中的影響變項進行分析。本研究迴歸模型修改為：

薪資= f (性別，教育程度，教育背景，服務年資，專業證照，工作職位，組織性質，組織規模，宗教信仰)

從表 23 中，可以看出此預測模型在薪資所得階層方面具有合適性(F 值 =19.569***, $p < 0.001$)，經調整過後的模型整體解釋力為 53.1%，各變項之條件指標數值在 30 以下，顯示本迴歸模型雖然仍有共線性問題，但從實務經驗中，仍在可容忍的範圍內。其中，達到顯著之變項依序為社會工作總年資、社會工作師證照、組織性質_財團法人基金會與教育程度_研究所(含)以上。對於社會工作者而言，工

作總年資仍然是薪資的主要考量因素，因為組織認為個人的表現會隨著每年工作經驗的累積而愈來愈熟練，由於社會工作之薪資以固定薪酬為主，再加上調整薪資的主要考量為依年資逐年調升，屬於齊一式的調整，因此對於工作績效表現較無激勵性效果，影響了社會工作的專業發展。社會工作師證照與教育程度皆屬一次性加給，在初任職或取得證照時而得的一次性調整薪資，因此對於薪資的一次調整並無工作總年資逐年調整來的重要。而屬財團法人基金會之組織，其財務來源較社團法人協會與私人機構來的穩定，因此較具有充足的資源來調整薪資；而與公立機關、公辦民營機關相較，則在薪資調整上較具有彈性。總而言之，在探討個人薪資決定因素時，仍以個人的人力資本為優先考量，而組織因素的考量則相對較小。

在未達到顯著亦不具影響力之變項為教育背景、組織中社會工作之職位階層數、工作職稱。在組織中，認為社會工作者不一定需要具備社會工作教育背景，因在工作中不一定會發揮社會工作專業，因此是否有受過社會工作教育訓練，對薪資所得調整就不具顯著影響力。在社會工作勞動市場中，組織所提供之升遷管道不多，職位階層數平均為 3 個，因此職位調整機會的減少，相對的，在薪資調整上亦會相對減少。然而，工作職稱為主管與否對於薪資所得調整亦無顯著影響，可能是因為在社會工作勞動市場中的職級階層數差異不大，在薪資調整上並無太大空間，因此無薪資所得上的差異。也就是說，社會工作勞動市場具有「內部勞動市場(Internal Labor Market)」之特性，較不受外部勞動市場支配，較以年資與年齡為升遷與敘薪的依據。

表 22 影響薪資所得階層之迴歸分析

變項名稱	薪資所得階層		
	未標準化係數 B 估計值	標準誤	標準化係數 Beta 分配
常數	4.060	.988	
性別 (男性)	-.568	.372	-.076
社會工作師證照 (無)	1.609 ^{***}	.352	.265
教育程度_研究所(含)以上 (大學(含)以下)	1.128 [*]	.467	.138
教育背景 (無社工教育背景)	-.083	.858	-.005
工作職稱_主管 (非主管)	.285	.578	.027
社會工作總年資 (月)	.023 ^{***}	.003	.480
組織性質_財團法人基金會 (公立機關、公辦民營)	.931 ^{**}	.354	.159
組織性質_社團法人協會 (公立機關、公辦民營)	.084	.485	.010
員工人數 30~99 人之組織 (29 人(含)以下)	.660	.380	.105
員工人數 100 人(含)以上之組織 (29 人(含)以下)	.447	.401	.063
組織中社會工作 職位階層數	-.043	.095	-.024
組織宗教信仰 (無)	-.703	.359	-.106
樣本數		190	
R ²		.559	
調整後的 R ²		.531	
F 值		19.569	

說明：1. 括弧內為虛擬變項之參考組別。 2. *表 $p < .05$ 、**表 $p < .01$ 、***表 $p < .001$ 。

3.各變項條件指標數值皆未超過 30，僅有組織宗教信仰之條件指標數值偏高，為 22.575。

第五章 研究結論與建議

本研究欲了解社會工作者的勞動現況、薪酬制度與薪資決定因素。透過文獻探討了解勞動、薪酬制度的基本概念及相關研究，作為本研究之研究架構的基礎依據。本研究以高雄地區之社會工作人員為研究對象，採用部分便利取樣、部分滾雪球方式進行問卷調查，透過郵寄調查法蒐集資料，共發出 291 份正式問卷，回收 240 份問卷，回收率為 82.5%，接著以 SPSS18.0 進行資料統計分析。

本章根據前四章之研究結果，共分為三節，第一節為研究結論；第二節為研究建議；第三節為研究限制。

第一節 研究結論

本研究欲了解高雄地區社會工作者之勞動現況、薪酬制度與薪資決定的考量因素為何。因此，本節分別討論受訪者的基本資料、勞動現況、薪酬制度與薪資影響因素。

壹、受訪者基本資料之描述

從研究資料中，可以看出本研究受訪者在基本資料中呈現 30 歲以下、未婚、女性為占多數，這與過去全國性調查研究結果相似(鐘文鏞，2011；臺灣社會工作專業人員協會，2012)，這也顯示了社會工作者一直存有年輕女性化的現象。而在教育背景與程度中，則是以社會工作學系、大學／大專畢業為主，顯示大部分受訪者有受過社會工作專業基礎課程與實習訓練。而在工作年資方面，現職工作年資為 42 個月，社會工作總年資為 68 個月，也就是說平均約 3 年 6 個月會尋找另一份工作，而約 5 年 8 個月會有離開社會工作領域的可能。在社會工作師證照方面，則大部分受訪者為無社會工作師證照，顯示社會工作師證照在高雄地區仍未普及。

在組織資料方面，則以財團法人基金會、中小型組織、社會工作職位階層數為 3 個、無宗教信仰背景佔多數，顯示在社會工作領域中，組織的規模較小，提供的職位升遷機會也相對較少。然而，從組織的收入來源重要程度中，不論是地方政府還是中央政府的方案補助是大部分組織的收入重要來源，也就是說政府所編列的預算可能影響社會工作勞動市場中的薪資水準。而服務對象與服務內容則是以兒童與身心障礙者為對象，提供家庭支持服務與諮詢轉介服務。

貳、 勞動現況

在勞動現況方面，發現社會工作勞動市場中以較彈性之約聘、約用、派遣方式聘用工作者，而在書面勞動契約簽訂與訂立工作規則方面，大部分受訪者組織皆有符合勞動基準法之規定。但是在工作時間與加班費相關規定方面，則有違反勞動基準法之一般規定，根據研究結果，幾乎全部受訪者在過去半年內皆有加班之事實，然而，其加班費卻以補休方式取代，多數任職組織更規定補休假須在一定期限內修完，否則將直接歸零，而在受訪者的補休假完成度僅有五成的情況下，顯示這樣的作法已嚴重損害社會工作者的補休假權益。

在休假日與特休假規定、產假相關規定方面，大部分組織皆有按照勞動基準法規定，任職滿一年以上之工作者有 7 天特休假，一年至三年者有 10 天；分娩前後給予產假八星期等規定。然而，值得注意的是仍有部分受訪者勞健保投保之金額低於實際薪資所得，顯示組織為了節省支出而犧牲了工作者的勞動權益，有不符勞動基準法第 56 條規定之現象。

參、 薪酬制度

在薪酬制度方面，組織採用以職位任務職責為薪酬給付理念的主要考量，較少以個人短期工作產出給予激勵，而在薪資所得方面，多數受訪者薪資所得介於33000~34999元，平均低於35000元，而多數受訪者之本薪與薪資所得總額之比例為80%以上，顯示任職組織仍採用以本薪為主的薪酬制度。然而，在薪資所得調整方面，約有一半受訪者在一年內並無調整其薪資，而有調整薪資制度之組織佔不到一半，顯示多數組織並無建立明確的薪資調整制度，其中有調薪制度之組織，以服務年資與專業證照為主要考量，調薪金額從300元至7000元不等，以專業證照平均調薪金額為最高，而其調薪時機則以個人到職日調整居多。

在獎金、加給、津貼與福利的部分，大部分受訪者的任職組織皆有提供獎金、加給、津貼，其中以年終獎金為最普遍，然而，以薪酬設計目的區分，則發現社會工作之組織以交通津貼、專業加給、年終獎金及學位加給以達到保健、職務、績效與技能之薪酬設計要素。而在福利提供方面，則以雇主支付各式保險費為最多，然而，以福利目的區分，則是以保障型福利為最多，其次為娛樂型，教育型為最少，而在各類型福利中，分別以雇主支付各式保險費、年終尾牙、身體健康檢查與教育訓練制度為主要設計。社會工作專業養成的持續需要透過再職訓練才能得以實現，因此教育型福利的提供就相較於其他福利還要來的重要，組織應增加其在福利中的比例。

肆、薪資影響因素

一、研究變項與薪資所得階層之差異分析

在個人資料變項與組織資料對薪資所得階層中，婚姻狀況、社會工作師證照、教育程度、工作職稱、組織性質、組織員工人數與組織宗教信仰皆有顯著差異。有經歷婚姻者其年齡較為年長，其工作年資亦較長，因此其薪資所得高於未經歷婚姻者；而具有較高教育程度與社會工作師證照，表示其人力資本較多，因此薪資所得階層較高於教育程度低、無取得社會工作師證照者；然而，職稱為主管因負有監督責任而其薪資所得階層會高於社工員。組織性質與組織員工人數皆與組織規模有關，當組織性質為財團法人基金會、員工人數達 30 人以上，其組織規模較大且運作較為穩定，因此其薪資所得階層會高於社團法人協會、私人機構、員工人數為 0~29 人之組織。然而，具有宗教信仰之組織，其工作者可能較能接受較低之薪資，因此，其薪資所得階層會低於無宗教信仰之組織。最後，本研究將研究假設驗證結果列出並整理成表 24。

二、研究變項與薪資所得階層之相關分析

在個人資料變項對薪資所得階層中，年齡與服務年資皆有顯著相關。在 50 歲以前，薪資所得階層因工作者人力資本的增加而呈現顯著正相關；而不論是現職工作年資或是社會工作總年資，皆因久任而對工作產生熟悉度，因此其薪資所得階層較初任職者高。

三、薪資所得階層之迴歸分析

根據多元迴歸分析結果發現，社會工作總年資、社會工作師證照、組織性質_財團法人基金會與教育程度_研究所(含)以上之變項對薪資所得階層有顯著預測力。社會工作總年資為薪資所得階層的主要考量因素，因為組織認為工作者的留任使組織有足夠人力資源，因此薪資所得階層隨年資增加而提高，但此調整非依個人工作績效表現，恐對工作者較無激勵效果。社會工作師證照與教育程度皆為一次性調整，對於薪資所得階層的影響力較無工作年資之影響力大，而組織性質為財

團法人基金會，其組織運作較社團法人協會、私人機構來的穩定，因此較有能力提供較好的薪資所得階層。

表 23 本研究假設驗證之結果

研究假設 H1：社會工作者之個人屬性不同，其薪資亦不同。

變項	驗證內容	驗證結果
性別	性別不同，薪資所得亦不同	拒絕假設
婚姻狀況	婚姻狀況不同，其薪資所得會有顯著差異	接受假設
社工師證照	有社工師證照者，其薪資所得高於無社工師證照者	接受假設
教育程度	教育程度不同，薪資所得亦會不同	接受假設
社工教育背景	有社工教育背景者，其薪資所得高於無社工教育背景者	拒絕假設
工作職稱	工作職稱不同，薪資所得亦會不同	部分接受
年齡	年齡愈大，薪資所得愈高	接受假設
服務年資(工作總年資)	工作總年資愈長，薪資所得愈高	接受假設
服務年資(現職工作年資)	現職工作年資愈長，薪資所得愈高	接受假設

研究假設 H2：社會工作者之組織屬性不同，其薪資亦不同。

組織性質	不同組織性質，其薪資不同	部分接受
組織員工人數	不同員工人數之組織，其薪資亦不同	部分接受
組織宗教信仰	有宗教信仰之組織，其薪資所得低於無宗教信仰之組織	接受假設
所在地區	原高雄市地區之組織，其薪資所得高於原高雄縣地區之組織	拒絕假設
組織中社會工作職位階層數	職位階層數愈多，薪資所得愈高	拒絕假設

第二節 研究建議

本節根據研究過程與研究結果，分別提出對實務方面及後續研究的建議，分述如下：

壹、實務方面

一、對政府的建議

(一) 應落實勞動檢查，保障社會工作人員的勞動權益

本研究結果顯示雖然在書面勞動契約簽訂、工作規則訂立、特休假規定、產假相關規定的部分，組織皆有遵守勞基法之相關規定，但是在工作時間、加班費規定及勞健保投保的部分，有違反勞動基準法規定之現象，因此建議各地方勞工局應確實執行勞動條件檢查，以保障工作者的勞動權益。

(二) 應進行全國社會工作人員之勞動現況與薪酬制度調查

綜觀過去的研究資料，針對全國性社會工作人員之勞動現況與薪酬制度相關調查研究僅有數篇論文，為了更了解社會工作人員目前的勞動待遇，因此建議衛生福利部應盡速進行全國社會工作人員之勞動與薪酬調查，作為勞動權益倡導之依據。

(三) 盡速訂出社會工作人員的薪資參照表，使實務工作者有參考標準

現行的薪酬制度為各組織單位自行訂定薪資標準，根據本研究結果發現，社會工作人員對於自身的薪資調整依據及金額皆不甚清楚，甚至有些組織要求工作者須對其薪資保密，因此，建議政府應為社會工作人員訂立出合理的薪資參照表，使社會工作人員在求職時能有所依據與參考。

二、對組織的建議

(一) 積極開發組織的財務來源，使組織運作穩定

根據本研究結果發現，大部分組織的財務收入來自於政府的方案補助，受到政府諸多的撥款限制，因此，建議組織應積極開發多元的財務收入來源，

使組織能穩定運作，保障社會工作人員的權益。

(二) 確實遵守勞動基準法，給予社會工作者合理的薪資待遇

人力資源是社會工作服務領域中最重要的資產，因為服務品質往往與社會工作人員的專業能力有關，因此為了延攬更多的專業社會工作人才，組織應該提供合理且具激勵性的薪資待遇，提升社會福利之服務品質。

三、對社會工作者的建議

(一) 勇於捍衛自身的勞動權益

根據本研究結果，發現許多社會工作者對於自身工作之勞動狀況不甚清楚，對於勞動基準法之詳細內容規範更是不清楚，因此建議社會工作人員應針對自身的勞動權益進行了解，包括勞動契約的簽訂內容、調薪依據、加班費計算方式等，當遭受到不公平、不正義的對待時，更應該發揮倡導功能，秉持維護社會正義專業價值，為自己的權益發聲。

貳、 後續研究方面

一、針對大範圍、單一領域之工作者進行調查

本研究以高雄地區之社會工作人員為研究範圍與對象，進行勞動現況與薪酬制度之調查，因其社會工作人員之服務領域過於廣泛而出現多元的勞動與薪酬現況，在研究設計上有其限制。因此，未來研究建議可以將研究對象鎖定單一領域之社會工作者進行大範圍研究，更深入探討單一領域社會工作人員之勞動狀況。

二、採用不同的研究方法

本研究採用問卷調查法，屬於量化研究，能從研究結果了解到目前的勞動現況與薪酬制度，但對於變項間的關係僅能就數據資料推論其可能原因，較難深入了解其背後原因與意義，再加上有些特殊勞動議題不適合以量化研究進行，如：薪資回捐、簽製不實單據等敏感議題，因此，建議未來研究者可進一步以質性研究方式，如訪談、觀察法等方式進行，更深入描繪社會工作者的現實勞動現況。

三、針對部分法條更改內容進行調查

本研究之問卷設計於 2016 年 10 月完成編制，而在研究撰寫與分析的過程中，勞動基準法已於 2016 年 11 月 16 日及 2016 年 12 月 21 日分別進行部分條文修訂，修訂內容包括加班費計算方式(第 24 條)、工作時間調整(第 30-1 條)、輪班規定(第 34 條)、一例一休假規定(第 36 條)、特休假規定(第 38 條)等，有些組織之勞動現況恐與調查時之情況已有所不同，因此，建議未來研究者可針對上述規範內容進行調查研究。

第三節 研究限制

本研究從資料蒐集、資料分析到研究結果撰寫等過程，皆希望能夠盡量在每個部分有詳實的記錄與論述，然而，礙於考量諸多的現實因素而有未逮，因此，以下將本研究過程之可能產生的研究限制分述如下：

壹、研究對象與範圍之限制

本研究以高雄地區之社會工作者為研究對象，但因官方並無明確統計之樣本名冊，僅能以臺灣公益資訊中心網站上可查詢之社會福利組織資料作為本研究之研究樣本清冊，因此，本研究結果無法代表高雄地區之所有社會工作者。然而，再加上本研究採用部分便利取樣、部分滾雪球方式，因此樣本可能會有趨同性特質，如年齡、年資。

貳、研究設計之限制

本研究設計大多以勞動基準法之規範內容所設計，較符合任職於私部門社會工作人員之勞動現況，因此對於在其他單位工作之社會工作者勞動現況較不適合填寫，因此造成研究結果有偏誤之可能。此外，為了詳細調查社會工作人員之勞動現況與薪酬制度，本研究之調查問卷設計共有八頁，問卷題目設計過於複雜且填寫須花較多時間，因此導致部分受訪者未完成填寫，產生資料遺漏之現象。

參考文獻

中文參考文獻

立法院第 9 屆第 1 會期社會福利及衛生環境委員會第 19 次全體委員會議，

<https://goo.gl/BP6yMn>，瀏覽日期：2016 年 6 月 30 日。

臺灣公益資訊中心，高雄市非營利組織名單，<https://goo.gl/DUzKwL>，瀏覽日期：

2016 年 1 月 11 日。

全國法規資料庫，勞動基準法，<https://goo.gl/jlhqti>，瀏覽日期：2015 年 12 月 2 日。

吳明隆、涂金堂(2005)。《SPSS 與統計應用分析》。臺北：五南。

吳家聲(1986)。〈臺灣地區個人薪資決定因素分析〉，《臺灣銀行季刊》，37，175-217。

沈慶鴻(2008)。〈老問題、新思索：臺北市社會工作者薪資現況和期望薪資之探索性研究〉，《東吳社會工作學報》，18，35-66。

江豐富(1995)。〈以文憑還是以人力資本取才——臺灣地區實證研究〉，《教育研究資訊》，3，17-35。

辛炳隆、江哲延(2011)。〈專業證照對薪資影響之淺析〉，《T&D 飛訊》，124，1-13。

高長(1991)。〈臺灣地區性別工資差異問題之研究：生命週期人力資本理論之應用〉，《國立政治大學學報》，62，71-108。

周月清(2002)。〈臺灣社會工作專業發展的危機與轉機——社工教育與實務的省思〉，《社區發展季刊》，99，90-125。

周淑儀(2003)。《人力資本、薪資與組織績效-以電子業為例》。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

官有垣、呂朝賢、鄭清霞(2008)。〈臺灣第三部門的就業：2005 年調查研究資料的分析〉，《臺大社會工作學刊》，16，45-85。

官有垣、杜承嶸、康峰菁(2009)。〈非營利組織執行長的薪酬探討：以臺灣社會福利相關類型的基金會為例〉，《公共行政學報》，30，63-103。

- 林文政、陳慧娟、周淑儀(2007)。〈臺灣資訊電子產業之企業人力資本、薪資與組織績效之關聯性研究-薪資中介效果之檢驗〉，《東吳經濟商學學報》，59，57-100。
- 林佳和(2010)。〈勞動彈性化的社會衝擊—以非典型勞動為例〉，《臺灣勞工季刊》，23，41-50。
- 林惠玲、陳正倉(2013)。《應用統計學(四版修訂版)》。臺北：雙葉。
- 邱皓政(2015)。《量化研究與統計分析 SPSS(PASW)資料分析範例(第五版)》。臺北：五南。
- 徐煒勛(2014)。《社會福利機構社工人員之勞動現況與工作感受：以臺北市政府社會局公辦民營機構為例》。中國文化大學社會福利學系碩士論文。
- 林彥宏(2009)。《民間社工員之增強權能感、自我效能與工作滿意度之研究》。國立臺灣師範大學社會工作學研究所碩士論文。
- 李錦華(2000)。《人力資本論與篩選理論在臺灣勞動市場的適用性》。南華大學教育社會學研究所碩士論文。
- 康芸(2006)。《社工人員對於自身勞動權益的覺知與因應策略之探討~以臺北市公設民營之社會福利機構為例》。慈濟大學社會工作碩士論文。
- 張火燦(1996)。〈薪酬的相關理論及其模式(上)〉，《人事管理月刊》，383，4-12。
- 郭靜晃(2007)。《社會行為研究方法》。臺北：洪葉文化。
- 陳正昌、張慶勳(2007)。《量化研究與統計分析》。臺北：新學林。
- 陳怡婷(1999)。《臺灣社會福利業社會工作人員工作保障機制之研究》。國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 陳政智、王伯軒、王麗娟、李宜修、余家偉、邱珈霖、楊雅婷(2005)。〈社會工作師勞動條件之探討~以高雄市社會工作師公會會員為例〉，《社區發展季刊》，109，475-486。
- 陳昱名(2008)。〈社會工作系畢業生的非社會工作職業抉擇：質性研究初探〉，《美

- 和技術學院學報》，27(1)，19-42。
- 陳慧娜、邱慶祥(2002)。〈臺灣非營利組織薪酬策略與受薪員工薪酬滿足之研究〉，《大同管理學報》，1，179-222。
- 陳憶芬(1998)。〈教育對就業之影響：人力資本論與勞力市場區隔論之探討〉，《教育研究資訊》，6，86-95。
- 彭文美(2003)。《社會工作人員勞動條件的探討》。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 彭懷真(2002)。〈低估教育與訓練等人力因素的社工運作〉，《社區發展季刊》，99，84-89。
- 黃心怡(2004)。〈對人力資本論的再省思：資訊技能訓練與資訊證照取得在勞動市場中的角色〉，《資訊社會研究》，7，255-270。
- 黃良志、黃家齊、溫金豐、廖文志、韓志翔(2015)。《人力資源管理：基礎與應用(二版)》。臺北：華泰。
- 黃英忠(1994)。《現代人力資源管理》。臺北：華泰。
- 黃帽楨(2009)。《社工員之薪酬制度、勞動條件與工作滿足對組織承諾影響之研究-以臺中縣市為例》。暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
- 黃源協(2014)。《社會工作管理》。臺北：雙葉。
- 臺灣社會工作專業人員協會(2012)。〈臺灣社會工作人員勞動權益研究〉。取自臺灣社會工作專業人員協會網頁(<https://goo.gl/mtK7A2>)
- 蔡秀涓(2002)。〈政府部門人力資本理論與應用〉，《東吳政治學報》，14，135-166。
- 衛生福利部社會救助及社工司，社會工作專職人員數統計，<https://goo.gl/47iuBw9>，瀏覽日期：2016年5月23日。
- 衛生福利部社會救助及社工司，社會福利工作人員數統計，<https://goo.gl/xQuC8X>，瀏覽日期2017年6月13日。
- 諸承明(2001)。〈薪酬設計理論與實務之整合性模式－臺灣大型企業實證分析〉，《人

- 力資源管理學報》，1，1-25。
- 諸承明、戚樹誠、李長貴(1996)。〈薪資設計之文獻回顧與評論－建立「薪資設計四要素模式」〉，《人力資源學報》，6，57-85。
- 鄭怡世、鐘文鎡(2014)。〈不友善的勞動處境、不確定的勞動感受：臺灣民間社會福利組織社工員勞動現況之探究〉，《當代社會工作學刊》，6，86-123。
- 賴正倫(2005)。《非營利組織人力資源管理中薪酬現況、勞動條件實施之探究－以高雄地區為例》。東海大學社會工作學系碩士論文。
- 賴宏昇(2014)。〈社會工作專業人員薪資保障問題之探討〉，《社區發展季刊》，147，220-232。
- 鍾伊玲(2014)。《社工人員之勞動條件、人際關係及離職傾向之研究》。國立臺灣師範大學社會工作學研究所碩士論文。
- 瞿海源、畢恆達、劉長萱、楊國樞(2012)。《社會及行為科學研究法(一)：總論與量化研究法》。臺北：東華。
- 簡春安、鄒平儀(2004)。《社會工作研究法》。臺北：巨流。
- 鐘文鎡(2011)。《臺灣民間部門社會工作人員勞動現況之探究：以接受中華社會福利聯合勸募協會補助的組織為例》。東海大學社會工作學系碩士論文。

英文參考文獻

- Becker, G. S. (1998). Human Capital and Poverty. Religion and Liberty, January / February, 5-7,11.
- Daft, R. L. (2015). Management (12 th ed.). Cengage Learning.
- Hallock,K.(2000).Compensation in nonprofit organizations[Electronic version].Research in Personnel and Human Resources Management, 19, 243-294. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/hrpubs/18/>
- Pfeffer, J. & Salancik, G.R (1978). The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. New York: Harper & Row Publishers.

附錄

附錄一 預試問卷與正式問卷

「高雄地區社會工作人員勞動現況、薪酬及其決定因素之初探」

問卷【預試問卷】

問卷編號：_____

各位社會工作先進，您好：

感謝您在百忙之中願意撥冗填寫本問卷。由於研究需要與研究者個人興趣，想對於社工員的勞動現況、薪酬制度作深入瞭解，希望透過這份研究能對於如何改善社工員的勞動環境有些許的貢獻，在此向您請教一些問題。本問卷填寫時間約為 20~30 分鐘，採匿名方式作答，問卷中的答案並無所謂的對與錯，請您盡量以實際狀況填寫。此外，為了確認問卷設計之研究信效度，因此懇請各位前輩根據您的實務經驗，協助研究者確認問題問項是否合適於實際狀況的填寫，除了回答各題目以外，請不吝於在各題框線中，給予寶貴的建議！

本問卷資料僅作學術上的研究分析，您所填寫的各項資料也只作為本碩士論文之使用，保證不移作其他用途，個別資料亦絕對保密。您的意見相當重要，需要您的協助與支持，再次衷心感謝您撥冗填寫此份問卷。

本問卷填答完畢後，煩請您再次確認是否有任何遺漏之處，若皆已填寫完畢，煩請您將問卷放入回郵信封中寄回或是回傳給研究者，謝謝您！

東海大學社會工作研究所

指導教授：呂朝賢 博士

研 究 生：王姝淳

連絡電話：

E-mail ：

【第壹部分】社會工作人員任職組織之資料

說明：下列為有關您目前任職組織的基本資料，煩請依照您所任職之組織實際狀況，針對下列題項填寫或勾選。

1. 請問您目前任職組織的設置型態為何？

- 機關(人事、會計獨立運作之政府單位，如社會局或其附屬機關)
- 公立機關(人事、會計未獨立運作之政府單位，如編制於社會局各科室之社福中心)
- 公辦民營機構(如社會局委託 0 0 基金會辦理老人服務中心、兒童發展中心等)
- 財團法人基金會（如財團法人 0 0 社會福利慈善事業基金會）
- 財團法人(附設)機構(如財團法人高雄市私立 0 0 育幼院)
- 社團法人協會、團體(如社團法人 0 0 福利協會、聯盟等)
- 社團法人(附設)機構(如社團法人 0 0 協會附設**服務中心)
- 私立設立機構(僅立案，未辦理法人登記者)
- 獨立執業(如社會工作師事務所)
- 自由工作者
- 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

2. 請問您目前任職組織的正職人員大約有幾人？(請以您所任職的區域人數規模為準)

- 3 人以下 4~10 人 11~30 人 31~99 人 100 人以上

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

3. 請問您目前任職組織中，垂直科層有幾個職位階層？(EX：社工員、督導、主任……)

1 2 3 4 5 其他：_____

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

4. 請問您目前任職組織的宗教背景為何？

無宗教背景 佛教 道教 天主教 基督教

其他：_____

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

5. 請問您目前任職組織的財務收入來源為何？(可複選)

政府方案補助 民間捐款 中華社會福利聯合勸募協會補助

利息收入 服務及活動收入 其他：_____

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

6. 請問您目前任職組織的服務對象為何？(可複選)

兒童 少年 老人 身心障礙 婦女 低收入戶 遊民

病人 勞工 原住民 軍警 外籍人士 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

7. 請問您目前任職組織的服務內容為何？(可複選)

- 家庭服務 社會行政 諮商輔導 社區服務 公共救助
心理衛生 醫療保健 專業組織 學校工作 榮民服務
社會保險 住宅服務 企業員工服務 犯罪矯治服務
勞工行政與就業服務 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

8. 請問您目前任職組織的所在地區為_____市_____區。

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

【第貳部分】社會工作人員勞動經驗現況

說明：下列為有關您目前的各項勞動經驗現況，煩請依照您的實際狀況，針對下列題項填寫或勾選。

9. 請問您於現職單位的雇用身為何？

- 正式員工(屬任職組織固定編制、無約定工作期限)
約聘員工，一年一簽
約聘員工，依方案完成期限而定
派遣勞工，與派遣公司簽訂不定期契約

派遣勞工，與派遣公司簽訂定期契約

其他：_____

◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

10. 請問您目前這份工作到職時有沒有簽屬書面的勞動契約？

有 沒有 不清楚

◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

11. 在過去半年內，您每周平均工作時間為 (含加班時數)

20 小時以下(含 20 小時) 21~40 小時 41~48 小時
49~60 小時 61 小時以上

◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

12. 請問您在過去半年內於每日正常工作時間後，仍需留下來加班的頻率為

從來沒有(請跳答至第 16 題)
1~2 次/週
3~4 次/週
幾乎每天

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

13. 您的加班費如何計算？

- 現職工作係採責任制，故不發給加班費亦無補休(請跳答至**第 16 題**)
- 組織自行依加班時數，給予加班費(請跳答至**第 16 題**)
- 依勞動基準法之規定，給予加班費(請跳答至**第 16 題**)
(勞動基準法第 24 條規定：1.延長工作時間在 2 小時以內，按平日時薪額加給 1/3 以上；2.再延長工作時間在 2 小時以內，按平日時薪額加給 2/3 以上；3.因天災、事變或突發事件而在正常工作時間以外工作之必要者，按平日時薪額加倍發給。)
- 有發給加班費，但不清楚如何計算(請跳答至**第 16 題**)
- 發給加班費與補休假雙軌並行
- 不發給加班費，全為補休假
- 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

14. 您的補休假相關規定？

- 無補休假期限(請跳答至**第 16 題**)
- 須於一定時間內休完，未休完時數直接歸零
- 若未於一定時間內休完，剩餘時數全部轉成薪資
- 若未於一定時間內休完，可在某時數上限內轉成薪資
- 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

15. 您的補休 全部 經常 很少 未曾 在規定時間內休完。

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

16. 請問您的例假之規定為

- 每週休息兩天
單週休息一天，雙週休息兩天
每週固定休假天數，自行安排
其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

17. 每年特休假之休假基準為

- 無特休假
不管年資多寡，每人均休假同樣日數
按勞動基準法規定

(勞動基準法第 38 條規定，在同一僱主或事業單位，繼續工作满依定期監者，每年應給予特別休假：1~3 年者 7 日；3~5 年者 10 日；5~10 年者 14 日；10 年以上者，每一年加給一日，加至 30 日為止)

- 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

18. 請問您任職組織是否提供產假相關規定？

- 無相關規定(請跳答至第 20 題)
- 有相關規定
- 不知道(請跳答至第 20 題)

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

19. 請問您目前任職機構所提供之產假相關規定為 (可複選)

- 分娩前後，給予產假八星期
- 懷孕三個月以上流產者，給予產假四星期
- 受雇六個月以上者，工資照給
- 受雇未滿六個月者，減半發給

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

20. 請問您目前任職機構是否有為您辦理勞健保？其投保狀況為何？

- 無，需自行想辦法解決
- 有，組織會辦理其他職業種保險
- 有，但以基本工資投保和提撥勞保退休準備金
- 有，並且按照實際薪資狀況投保並提撥勞保退休準備金
- 不清楚
- 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

21. 請問您目前任職機構是否有訂立工作規則？

(勞動基準法第 70 條規定：工作規則包括工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假、繼續性工作之輪班方法、工資、津貼及獎金、考勤、請假、獎懲及升遷、受雇、解雇、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等)

- 無 有 不知道

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

22. 請問您目前任職機構是否曾經延遲發給薪資？

- 無 有，延遲 1 個月以內(含 1 個月)
有，延遲 1~3 個月(含 3 個月) 有，延遲 3~6 個月(含 6 個月)
有，延遲 6~12 個月(含 12 個月) 有，延遲 12 個月以上
其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

23. 若機構曾延遲發薪，請問是什麼原因呢？

- 未曾延遲發薪
行政程序(會計做帳延誤、跨年度契約簽訂)
機構申請補助款項未及時撥款
機構財務困難
方案未完成核銷，延宕撥款

其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

【第參部分】社會工作人員薪酬制度現況

說明：下列為有關您目前任職機構之薪酬制度現況，煩請依照您的實際狀況，針對下列題項填寫或勾選。

24. 請問您目前任職機構的薪酬制度為

- 單一制 複合制(包含底薪、福利、津貼、各種獎金)
- 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

25. 冒昧請問您目前每月實際領取的薪資(扣除所得稅、勞／健保費、退休金提撥…等金額後的薪資)約為_____元。

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

26. 冒昧請問您去年全年薪資總額(包括基本薪、福利、津貼、獎金，包括加班費之總和)約為_____元。

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

27. 請問您目前的底薪佔薪資總額的比例為

50%以下 51~60% 61~70%
71~80% 81~90% 91~99% 100%

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

28. 請問您在現職工作中，薪資是否曾調漲過？調漲情況為？

無調整過
曾調整過，平均每次調薪之金額約為_____元

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

29. 請問您目前任職機構，調薪的主要依據為 (可複選)

個人工作績效 服務年資 教育程度 同業標準
物價指數 專業證照 全體一致 軍公教調薪幅度
其他：_____

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

30. 請問您目前任職機構，調薪的時機為

同一時間全體調整 同一時間部分調整 依個人到職日調整

其他：_____

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

31. 請問您目前任職機構，所提供之獎金、加給、津貼種類有哪些？(可複選)

眷屬津貼 房租津貼 交通津貼 通訊津貼(電話費)

伙食津貼 偏遠地區津貼 派外津貼 生活成本調整津貼

方案津貼 主管加給 專業加給 加班費

生產獎金 銷售獎金 功績獎金 年終獎金

紅利 員工認股 技術加給 學位加給

其他：_____

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

32. 請問您目前任職機構，所提供之福利措施類型有哪些？(可複選)

雇主支付之各式保險費(勞／健保) 退休金 資遣費

教育補助費 婚喪補助費 生育補助費

三節獎金(端午、中秋、年終) 生日禮金(品) 托兒服務

年終尾牙 社交活動 員工餐廳

醫療室 身體健康檢查 員工旅遊

運動健身器材使用 教育訓練制度 進修補助

其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

【第肆部分】社會工作人員基本資料

說明：下列為有關您個人的基本狀況，煩請依照您的實際狀況，針對下列題項填寫或勾選。

33. 請問您的生理性別為何？

- 男性 女性

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

34. 請問您目前的婚姻狀況為何？

- 未婚 已婚 離婚 分居 喪偶 同居

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

35. 請問您是家庭中最主要的收入來源嗎？(單身者請填「是」)

- 是 否

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

36. 請問您的出生年為民國_____年。

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

37. 請問您的最高學歷為何？(若尚未取得學位證書者，請選填前一級之學位，例如就讀碩士班中，請填答“大學”，以此類推)

- 高中(職) 大學／大專
碩士 博士 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

38. 請問您從事社會工作的總年資，總計_____年_____月。

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適

◆ 修訂建議：

39. 請問您於目前任職機構中的工作年資，總計_____年_____月。

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

40. 請問您目前的工作職稱？(請填寫正式全稱，若屬機構身兼多職的狀況，亦請寫出)_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

41. 請問您是否受過社工教育？

- 是，曾畢業於社會工作學系，畢業學校及科系為_____
- 是，曾畢業於社會工作相關科系(例如：社會學、諮商……)，
畢業學校及科系為_____
- 否，從未接受社工教育
- 其他：_____

- ◆ 本問題之選項合適嗎？
合適 不合適
- ◆ 修訂建議：

42. 請問您目前是否具社會工作師證照？

沒有 有(包括領有及格證明、證書、執業執照等)

其他：_____

◆ 本問題之選項合適嗎？

合適 不合適

◆ 修訂建議：

問卷到此結束，煩請您再次檢查是否有遺漏填答，

衷心感謝您的協助！

「高雄地區社會工作人員勞動現況、薪酬及其決定因素之初探」

正式問卷

問卷編號：_____

各位社會工作先進，您好：

感謝您在百忙之中願意撥冗填寫本問卷。由於研究需要，想針對社工員的勞動現況、薪酬制度作深入瞭解，希望透過這份研究能對於如何改善社工員的勞動環境有些許貢獻，因此，在此向您請教一些問題。本問卷填寫時間約為 30 分鐘，採匿名方式作答，問卷中的答案並無所謂的對錯之分，請您盡量以實際狀況填寫。

本問卷資料僅作學術上之研究分析，您所填寫的各項資料也僅作為本碩士論文之使用，保證不移作他用，個別資料亦絕對保密。您的意見對於本研究相當重要及寶貴，再次衷心感謝您撥冗填寫此份問卷。

本問卷填答完畢後，煩請您再次確認是否有任何遺漏之處，若皆已填寫完畢，煩請將問卷放入回郵信封中寄回，謝謝您！

東海大學社會工作研究所

指導教授：呂朝賢 博士

研 究 生：王姝淳

聯絡電話：

E-mail ：

【第壹部分】社會工作人員任職組織之資料

說明：下列為有關您目前任職組織的基本資料，煩請依照您所任職之組織實際狀況，針對下列題項填寫或勾選。

1. 請問貴組織的設置型態為何？

- 機關(人事、會計獨立運作之政府單位，如社會局、勞工局或其附屬機關)
- 公立機關(人事、會計未獨立運作之政府單位，如編制於社會局各科室之社福中心)
- 公辦民營機構(如社會局委託 0 0 基金會辦理老人服務中心、兒童發展中心等)
- 財團法人基金會（如財團法人 0 0 社會福利慈善事業基金會）
- 財團法人(附設)機構(如財團法人高雄市私立 0 0 育幼院、附設醫院)
- 社團法人協會、團體(如社團法人 0 0 福利協會、聯盟等)

- 社團法人(附設)機構(如社團法人 O O 協會附設**服務中心)
- 私人設立機構(僅立案，未辦理法人登記者)
- 獨立執業(如社會工作師事務所)
- 自由工作者 其他：_____

2. 請問貴組織的有給薪人員大約有幾人？(請以您所任職的區域人數規模為準)

- 1~4 人 5~9 人 10~14 人 15~19 人 20~24 人
- 25~29 人 30~39 人 40~49 人 50~59 人 60~79 人
- 80~99 人 100 人(含)以上

3. 請問貴組織之社工人員的正式有給職(位)級，共有幾個？(EX：社工員、社工師、資深社工師、督導、主任，為 5 個職級)

- 1 2 3 4 5 其他：_____

4. 請問貴組織的宗教背景為何？

- 無宗教背景
- 民間信仰 佛教 道教 天主教 基督教 其他：_____

5. 以下 8 種收入來源，請選取三個收入來源，並依對貴組織收入的重要程度，分別於括號中填入收入來源的編號：

A. 最重要 () B. 第二重要 () C. 第三重要 ()

1. 稅捐 2. 中央政府方案補助(委託) 3. 地方政府方案補助(委託) 4. 利息收入
5. 中華社會福利聯合勸募協會補助 6. 民間捐款(企業基金會、慈善單位)
7. 服務及活動收入(醫院收入、使用者自費) 8. 其他：_____

6. 請問貴組織的服務對象為何？(可複選)

- 兒童(0~12 歲) 少年(13~18 歲) 老人 身心障礙 婦女
- 遊民 低、中低收入戶 綜融性病人 勞工 原住民
- 外籍人士(新住民) 軍警 其他：_____

7. 請問目前在任職組織中，您所提供的服務內容為何？(可複選)

- 生活支持與重建服務 心理支持與重建服務 家庭支持服務
- 自立生活支持服務 婚姻及生育輔導 教育輔導
- 保護性服務 保護管束及更生服務 成癮服務
- 疾病支持服務 復康復健服務 居家式服務

- 居住服務 日間照顧 職前準備及訓練
就業服務 社會網絡建立與權益倡導 諮詢服務和轉介
社會參與服務 社區營造／文化產業 專業促進
志工經營與管理 其他：_____

8. 請問您目前任職組織的**所在地區**為_____ (縣)市_____ 區(鄉鎮市)。

【第貳部分】社會工作人員勞動經驗現況

說明：下列為有關您目前各項勞動經驗現況，煩請依照您的實際狀況，針對下列題項填寫或勾選。

9. 請問您於現職單位的受雇身分為何？

- 正式員工(屬任職組織固定編制、無約定工作期限)
約聘員工，一年一簽 約聘員工，依方案完成期限而定
約用員工，一年一簽 約用員工，依方案完成期限而定
派遣勞工，與派遣公司簽訂不定期契約 派遣勞工，與派遣公司簽訂定期契約
其他：_____

10. 請問您目前這份工作到職時有沒有簽屬書面的勞動契約？

- 有 沒有 不清楚

11. 在過去半年內，您每周平均工作時間大約為 (含加班時數)

- 20 小時以下 20~24 小時 25~29 小時 30~34 小時 35~39 小時
40~44 小時 45~49 小時 50~54 小時 55~59 小時 60 小時(含)以上

12. 請問您在**過去半年內**，平均每週加班時數約_____小時(若無加班時數，請填 0)

13. 您的加班費如何計算？

- 現職工作係採責任制，故不發給加班費亦無補休(請跳答至**第 16 題**)
組織自行依加班時數，給予加班費(請跳答至**第 16 題**)
依勞動基準法之規定，給予加班費(請跳答至**第 16 題**)

(勞動基準法第 24 條規定：1.延長工作時間在 2 小時以內，按平日時薪額加給 1/3 以上；2.再延長工作時間在 2 小時以內，按平日時薪額加給 2/3 以上；3.因天災、事變或突發事件而在正常工作時間以外工作之必要者，按平日時薪額加倍發給。)

- 有發給加班費，但不清楚如何計算(請跳答至**第 16 題**)

- 發給加班費與補休假雙軌並行
- 不發給加班費，全為補休假
- 不清楚
- 其他：_____

14. 您的補休假相關規定？

- 無補休假期限(請跳答至**第 16 題**)
- 須於一定時間內休完，未休完時數直接歸零
- 若未於一定時間內休完，剩餘時數全部轉成薪資
- 若未於一定時間內休完，可在某時數上限內轉成薪資
- 其他：_____

15. 您的補休 全部 經常 很少 未曾 在規定時間內休完。

16. 請問您的例假之規定為

- 週休二日 隔周休二日
- 每月固定休假天數，自行安排 其他：_____

17. 每年特休假之休假基準為

- 無特休假
- 不管年資多寡，每人均休假同樣日數
- 按勞動基準法規定

(勞動基準法第 38 條規定，在同一僱主或事業單位，繼續工作满依定期監者，每年應給予特別休假：1~3 年者 7 日；3~5 年者 10 日；5~10 年者 14 日；10 年以上者，每一年加給一日，加至 30 日為止)

- 其他：_____

18. 請問貴組織是否提供產假相關規定？

- 無相關規定(請跳答至**第 20 題**)
- 有相關規定
- 不知道(請跳答至**第 20 題**)

19. 請問貴組織所提供之產假相關規定為 (可複選)

- 分娩前後，給予產假八星期 懷孕三個月以上流產者，給予產假四星期
 受雇六個月以上者，工資照給 受雇未滿六個月者，減半發給
 不清楚 其他：_____

20. 請問貴組織是否有為您辦理勞健保？其投保狀況為何？

- 無，需自行想辦法解決
 有，組織會辦理其他職業種保險
 有，以基本工資投保，並提撥勞保退休準備金
 有，投保金額介於基本工資與實領金額之間，並提撥勞保退休準備金
 有，按照實際薪資狀況投保，並提撥勞保退休準備金
 不清楚
 其他：_____

21. 請問貴組織是否有訂立工作規則？

(勞動基準法第 70 條規定：工作規則包括工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假、繼續性工作之輪班方法、工資、津貼及獎金、考勤、請假、獎懲及升遷、受雇、解雇、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等)

- 無 有 不知道

22. 請問貴組織是否曾經延遲發給薪資？延遲最久的情況為？

- 無 有，延遲 1 個月以內(含 1 個月)
 有，延遲 1~3 個月(含 3 個月) 有，延遲 3~6 個月(含 6 個月)
 有，延遲 6~12 個月(含 12 個月) 有，延遲 12 個月以上
 其他：_____

23. 若機構曾延遲發薪，請問是什麼原因呢？(可複選)

- 未曾延遲發薪
 行政程序(會計做帳延誤、跨年度契約簽訂) 機構申請補助款項未及時撥款
 機構財務困難 方案未完成核銷，延宕撥款
 不清楚 其他：_____

【第參部分】社會工作人員薪酬制度現況

說明：下列為有關您任職機構之薪酬制度現況，煩請依照您的實際狀況，填寫或勾選下列題項。

24. 請問您覺得貴單位的薪酬給付理念是
- 依職位組織任務職責核定基本薪資 依員工個別職位展現與潛能給予差別調整
- 依員工短期工作產出給與激勵回饋 以上皆是
25. 請問您平均每月工作收入(稅前)約為？(含兼差，包括薪資、年終獎金、年節分紅、加班費、等)
- 25,000 元以下 25,000~26,999 元 27,000~28,999 元 29,000~30,999 元
- 31,000~32,999 元 33,000~34,999 元 35,000~36,999 元 37,000~38,999 元
- 39,000~40,999 元 41,000~42,999 元 43,000~44,999 元 45,000~46,999 元
- 47,000~48,999 元 49,000~50,999 元 51,000~52,999 元 53,000~54,999 元
- 55,000~56,999 元 57,000~58,999 元 59,000~60,999 元 61,000 元(含)以上
26. 請問您目前的本薪佔每月薪資總額的比例約為
- 50%以下 50~59% 60~69% 70~79% 80~89%
- 90~99% 100% 不清楚
27. 在最近一年中，您的薪資是否有調漲過？
- 無 有 工作未滿一年
28. 請問貴組織的調薪主要依據為？每次調薪金額約為？(可複選)
- 無調薪機制(請跳答至第 30 題) 不清楚
- 主管決定，每次約_____元 個人工作績效，每次約_____元
- 服務年資，每次約_____元 教育程度，每次約_____元
- 同業標準，每次約_____元 物價指數，每次約_____元
- 專業證照，每次約_____元 全體一致，每次約_____元
- 軍公教調薪幅度，每次約_____元
- 其他：_____，每次約_____元

29. 請問貴組織的調薪時機為

- 同一時間全體調整 同一時間部分調整 依個人情況調整
不清楚 其他：_____

30. 請問您目前於任職機構中，可享有之獎金、加給、津貼種類有哪些？(可複選)

- 無提供
有提供：眷屬津貼 房租津貼 交通津貼 通訊津貼(電話費)
職務津貼 伙食津貼 偏遠地區津貼 派外津貼
生活成本調整津貼 方案津貼 主管加給
專業加給 加班費 生產獎金 銷售獎金
功績獎金 年終獎金 紅利 員工認股
技術加給 學位加給 其他：_____

31. 請問您目前於任職機構中，可享有之福利措施類型有哪些？(可複選)

- 雇主支付之各式保險費(勞／健保) 退休金 資遣費
教育補助費 三節獎金(端午、中秋、春節)
年終獎金 生育補助費 婚喪補助費 生日禮金(品)
托兒服務 年終尾牙 社交活動 身體健康檢查
醫療室 員工餐廳 運動健身器材使用
員工旅遊 教育訓練制度 進修補助 特約商店優惠
其他：_____

【第肆部分】社會工作人員基本資料

說明：下列為有關您個人的基本狀況，煩請依照您的實際狀況，針對下列題項填寫或勾選。

32. 請問您的生理性別為何？

- 男性 女性

33. 請問您目前的婚姻狀況為何？

- 未婚 已婚 離婚 分居 喪偶 同居 其他：_____

34. 請問您是家庭中最主要的收入來源嗎？

- 是 否

35. 請問您的出生年為民國_____年。
36. 請問您的最高學歷為何？(若尚未取得學位證書者，請選填前一級之學位，例如就讀碩士班中，請填答“大學”，以此類推)
- 高中(職) 大學／大專
- 碩士 博士 其他：_____
37. 請問您從事社會工作（正職）的總年資，總計____年____月。
38. 請問您於目前任職工作之年資為____年____月。(如中途離職再復職者，請加上離職前工作年資)
39. 請問您目前的工作職稱？(請填寫正式全稱，若於機構身兼多職的狀況，請寫出最主要的工作職稱)_____
40. 請問您是否受過社工教育？(若同時有兩個社工學歷，則請填寫最高學歷之系所)
- 是，曾畢業於社會工作學系，畢業學校及科系為_____
- 是，曾畢業於社會工作學分班（20 或 45 學分），
畢業學校及科系為_____
- 是，曾畢業於社會工作相關科系(例如：社會學、諮商輔導、心理……)，畢業學校及科系為_____
- 否，從未接受社工教育
- 其他：_____
41. 請問您是否具社會工作師證照？
- 沒有 有(包括領有及格證明、證書、執業執照等)

問卷到此結束，煩請您再次檢查是否有遺漏填答，

衷心感謝您的協助！

附錄二 正式問卷編碼簿

高雄地區社會工作人員勞動現況、薪酬制度及薪資決定因素之初探_正

式問卷編碼簿

一般注意事項：

1. 若不知如何輸入的格子，請空白。
2. 變項屬性欄英文字母，表變項測量尺度，共有三種，S 表 Scale(量度)、O 表 Ordinal(順序)、N 表 Nominal(名目)。
3. 遺漏值一律輸入 99，以 MV 表示；不適用一律輸入 88，以 UV 表示。

第一部分 任職組織資料					
代碼	變項名稱(題號)	變項屬性	值域	變項譯碼與說明	備註
SN	樣本序號	N	-	將問卷第一頁右上角數字填入	不能有遺漏值
A1	組織型態	N	1-11	1=機關，2=公立機關，3=公辦民營機構，4=財團法人基金會，5=財團法人(附設)機構，6=社團法人協會、團體，7=社團法人(附設)機構，8=私人設立機構，9=獨立執業，10=自由工作者，11=其他	MV
A2	組織型態說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
A3	員工人數	O	1-12	1=1~4 人以下，2=5~9 人，3=10~14 人，4=15~19 人，5=20~24 人，6=25~29 人，7=30~39 人，8=40~49 人，9=50~59 人，10=60~79 人，11=80~99 人，12=100 人(含)以上	MV
A4	職位階層數	S	1-10	直接輸入數字	MV
A5	組織宗教背景	N	1-7	1=無宗教背景，2=民間信仰，3=佛教，4=道教，5=天主教，6=基督教，7=其他	MV
A6	組織宗教背景說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
A7	收入來源重要程度_稅捐	N	0-3	0=未選，1=最重要，2=第二重要，3=第三重要	MV
A8	收入來源重要程度_中央政府方案補助				
A9	收入來源重要程度_				

	地方政府方案補助				
A10	收入來源重要程度_利息收入				
A11	收入來源重要程度_中華社會福利聯合勸募協會補助				
A12	收入來源重要程度_民間捐款				
A13	收入來源重要程度_服務及活動收入				
A14	收入來源重要程度_其他				
A15	收入來源其他說明	N	-	直接輸入文字	MV, UV
A16	服務_兒童	N	0-1	0=無 1=有	打勾者填入 1 未打勾者填入 0 MV
A17	服務_少年				
A18	服務_老人				
A19	服務_身心障礙				
A20	服務_婦女				
A21	服務_遊民				
A22	服務_(中)低收入戶				
A23	服務_綜融性病人				
A24	服務_勞工				
A25	服務_原住民				
A26	服務_外籍人士				
A27	服務_軍警				
A28	服務_其他				
A29	服務_其他說明	N	-	直接輸入文字	MV, UV
A30	服務內容_生活支持與重建	N	0-1	0=無 1=有	打勾者填入 1 未打勾者填入 0 MV
A31	服務內容_心理支持與重建				
A32	服務內容_家庭支持				
A33	服務內容_自立生活支持				
A34	服務內容_婚姻及生育輔導				
A35	服務內容_教育輔導				

A36	服務內容_保護性服務				
A37	服務內容_保護管束及更生服務				
A38	服務內容_成癮服務				
A39	服務內容_疾病支持				
A40	服務內容_復康復健				
A41	服務內容_居家式服務				
A42	服務內容_居住服務				
A43	服務內容_日間照顧				
A44	服務內容_職前準備及訓練				
A45	服務內容_就業服務				
A46	服務內容_社會網絡建立與權益倡導				
A47	服務內容_諮詢服務和轉介				
A48	服務內容_社會參與服務				
A49	服務內容_社區營造/文化產業				
A50	服務內容_專業促進				
A51	服務內容_志工經營與管理				
A52	服務內容_其他				
A53	服務內容其他說明	N	-	直接輸入文字	MV, UV
A54	地區縣市	N	-	直接輸入文字	MV
A55	地區鄉鎮市區	N	-	直接輸入文字	MV

第二部分 勞動經驗現況					
代碼	變項名稱(題號)	變項屬性	值域	變項譯碼與說明	備註
B1	雇用身分	N	1-8	1=派遣勞工，與派遣公司簽訂定期契約，2=派遣勞工，與派遣公司簽訂不定期契約，3=約用員工，依方案完成期限而定，4=約用員工，一年一簽，5=約聘員工，依方案完成期	MV

				限而定，6=約聘員工，一年一簽，7=正式員工，8=其他	
B2	雇用身分其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
B3	勞動契約	N	1-3	1=沒有，2=有，3=不清楚	MV
B4	平均每周工作時數	O	1-10	1=20 小時以下，2=20~24 小時，3=25~29 小時，4=30~34 小時，5=35~39 小時，6=40~44 小時，7=45~49 小時，8=50~54 小時，9=55~59 小時，10=60 小時以上	MV
B5	每周加班時數	S	0~40	直接輸入數字	MV
B6	加班費計算	N	1-8	1=現職工作係採責任制，故不發給加班費亦無補休，2=組織自行依加班時數，給予加班費，3=依勞動基準法之規定，給予加班費，4=有發給加班費，但不清楚如何計算，5=發給加班費與補休假雙軌並行，6=不發給加班費，全為補休假，7=不清楚，8=其他	MV
B7	加班費計算其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
B8	補休假規定	N	1-5	1=無補休假期限，2=須於一定時間內休完，未休完時數直接歸零，3=若未於一定時間內休完，剩餘時數全部轉成薪資，4=若未於一定時間內休完，可在某時數上限內轉成薪資，5=其他	MV、UV
B9	補休假規定其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
B10	補休完成度	O	1-4	1=未曾，2=很少，3=經常，4=全部	MV、UV
B11	例假規定	N	1-4	1=周休二日，2=隔周休二日，3=每月固定休假天數，自行安排，4=其他	MV
B12	例假規定其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
B13	特休假	N	1-4	1=無特休假，2=不管年資多寡，每人均休假同樣日數，3=按勞動基準法規定，4=其他	MV
B14	特休假其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
B15	產假規定	N	1-3	1=無相關規定，2=有相關規定，3=不知道	MV
B16	產假_分娩前後，給予產假八星期	N	0-1	0=無 1=有	打勾者填入 1 未打勾者填入 0 MV、UV
B17	產假_懷孕三個月以上流產者，給予產假四星期				
B18	產假_受雇六個月以上者，工資照給				
B19	產假_受雇未滿六個月				

	者，減半發給				
B20	產假_不清楚				
B21	產假_其他				
B22	產假_其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
B23	勞健保投保狀況	N	1-7	1=無，需自行想辦法解決，2=有，組織會辦理其他職業種保險，3=有，但以基本工資投保和提撥勞保退休準備金，4=有，投保金額介於基本工資與實領金額之間，並提撥勞保退休準備金，5=有，並且按照實際薪資狀況投保並提撥勞保退休準備金，6=不清楚，7=其他	MV
B24	勞健保投保狀況其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
B25	工作規則	N	1-3	1=無，2=有，3=不知道	MV
B26	延遲發給薪資	N	1-7	1=無，2=有，延遲1個月以內(含1個月)，3=有，延遲1~3個月(含3個月)，4=有，延遲3~6個月(含6個月)，5=有，延遲6~12個月(含12個月)，6=有，延遲12個月以上，7=其他	MV
B27	延遲發給薪資其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
B28	延遲發給薪資原因_未曾延遲發薪	N	0-1	0=無 1=有	打勾者填入1 未打勾者填入0 MV
B29	延遲發給薪資原因_行政程序(會計做帳延誤、跨年度契約簽訂)				
B30	延遲發給薪資原因_機構申請補助款項未及時撥款				
B31	延遲發給薪資原因_機構財務困難				
B32	延遲發給薪資原因_方案未完成核銷，延宕撥款				
B33	延遲發給薪資原因_不清楚				
B34	延遲發給薪資原因_其他				
B35	延遲發給薪資原因其他說明	N	-	直接輸入文字	

第三部分 薪酬制度現況

代碼	變項名稱(題號)	變項屬性	值域	變項譯碼與說明	備註
C1	薪酬給付理念_依職位組織任務職責核定基本薪資	N	0-1	0=無 1=有	打勾者填入 1 未打勾者填入 0 MV
C2	薪酬給付理念_依員工個別職位展現與潛能給予差別調整				
C3	薪酬給付理念_依員工短期工作產出給予激勵回饋				
C4	每月工作收入	0	1-20	1=25,000 元以下， 2=25,000~26,999 元， 3=27,000~28,999 元， 4=29,000~30,999 元， 5=31,000~32,999 元， 6=33,000~34,999 元， 7=35,000~36,999 元， 8=37,000~38,999 元， 9=39,000~40,999 元， 10=41,000~42,999 元， 11=43,000~44,999 元， 12=45,000~46,999 元， 13=47,000~48,999 元， 14=49,000~50,999 元， 15=51,000~52,999 元， 16=53,000~54,999 元， 17=55,000~56,999 元， 18=57,000~58,999 元， 19=59,000~60,999 元， 20=61,000 元(含)以上	MV
C5	底薪占總薪之比例	N	1-8	1=100%，2=91~99%， 3=81~90%，4=71~80%， 5=61~70%，6=51~60%，7=50% 以下，8=不清楚	MV
C6	薪資調漲情況	N	1-3	1=無調整過，2=曾調整過，3=工作未滿一年	MV
C7	無調薪機制	N	0-1	0=無 1=有	打勾者填入 1 未打勾
C8	調薪機制_不清楚				
C9	調薪依據_主管決定				

C10	調薪依據_個人工作績效				者填入 0 MV
C11	調薪依據_服務年資				
C12	調薪依據_教育程度				
C13	調薪依據_同業標準				
C14	調薪依據_物價指數				
C15	調薪依據_專業證照				
C16	調薪依據_全體一致				
C17	調薪依據_軍公教調薪幅度				
C18	調薪依據_其他				
C19	調薪依據_其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
C20	調薪_主管決定_金額	S	0-500 0	直接輸入數字	MV、UV
C21	調薪_個人工作績效_金額				
C22	調薪_服務年資_金額				
C23	調薪_教育程度_金額				
C24	調薪_同業標準_金額				
C25	調薪_物價指數_金額				
C26	調薪_專業證照_金額				
C27	調薪_全體一致_金額				
C28	調薪_軍公教調薪幅度_金額				
C29	調薪_其他_金額				
C30	調薪時機	N	1-5	1=同一時間全體調整， 2=同一時間部分調整， 3=依個人到職日調整， 4=不清楚， 5=其他	MV、UV
C31	調薪時機其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
C32	獎金、加給、津貼提供	N	0-1	0=無提供， 1=有提供	MV
C33	獎金、加給、津貼_眷屬津貼	N	0-1	0=無 1=有	打勾者 填入 1 未打勾 者填入 0 MV、UV
C34	獎金、加給、津貼_房租津貼				
C35	獎金、加給、津貼_交通津貼				
C36	獎金、加給、津貼_通訊津貼 (電話費)				
C37	獎金、加給、津貼_職務津貼				
C38	獎金、加給、津貼_伙食津貼				
C39	獎金、加給、津貼_偏遠地區 津貼				
C40	獎金、加給、津貼_派外津貼				
C41	獎金、加給、津貼_生活成本				

	調整津貼				
C42	獎金、加給、津貼_方案津貼				
C43	獎金、加給、津貼_主管加給				
C44	獎金、加給、津貼_專業加給				
C45	獎金、加給、津貼_加班費				
C46	獎金、加給、津貼_生產獎金				
C47	獎金、加給、津貼_銷售獎金				
C48	獎金、加給、津貼_功績獎金				
C49	獎金、加給、津貼_年終獎金				
C50	獎金、加給、津貼_紅利				
C51	獎金、加給、津貼_員工認股				
C52	獎金、加給、津貼_技術加給				
C53	獎金、加給、津貼_學位加給				
C54	獎金、加給、津貼_其他				
C55	獎金、加給、津貼其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
C56	福利_雇主支付之各式保險費 (勞/健保)	N	0-1	0=無 1=有	打勾者 填入 1 未打勾 者填入 0 MV
C57	福利_退休金				
C58	福利_資遣費				
C59	福利_教育補助費				
C60	福利_三節獎金(端午、中秋、 春節)				
C61	福利_年終獎金				
C62	福利_生育補助費				
C63	福利_婚喪補助費				
C64	福利_生日禮金(品)				
C65	福利_托兒服務				
C66	福利_年終尾牙				
C67	福利_社交活動				
C68	福利_身體健康檢查				
C69	福利_醫療室				
C70	福利_員工餐廳				
C71	福利_運動健身器材使用				
C72	福利_員工旅遊				
C73	福利_教育訓練制度				
C74	福利_進修補助				

C75	福利_特約商店優惠				
C76	福利_其他				
C77	福利其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV

第四部分 基本資料					
代碼	變項名稱(題號)	變項屬性	值域	變項譯碼與說明	備註
D1	生理性別	N	1-2	1=男性，2=女性	MV
D2	婚姻狀況	N	1-7	1=未婚，2=已婚，3=離婚，4=分居，5=喪偶，6=同居，7=其他	MV
D3	婚姻狀況其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
D4	主要收入來源	N	1-2	1=是，2=否	MV
D5	出生年	S	-	直接輸入數字	MV
D6	最高學歷	N	1-5	1=高中(職)，2=大學／大專，3=碩士，4=博士，5=其他	MV
D7	最高學歷其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
D8	社會工作總年資_年	S	-	直接輸入數字	MV
D9	社會工作總年資_月	S	-	直接輸入數字	MV
D10	任職年資_年	S	-	直接輸入數字	MV
D11	任職年資_月	S	-	直接輸入數字	MV
D12	工作職稱	N	-	直接輸入文字	MV
D13	社工教育	N	1-5	1=否，從未接受社工教育，2=是，曾畢業於社會工作相關科系，3=是，曾畢業於社會工作學分班，4=是，曾畢業於社會工作學系，5=其他	MV
D14	社工教育_社工系畢業學系	N	-	直接輸入文字	MV、UV
D15	社工教育_學分班學系	N	-	直接輸入文字	MV、UV
D16	社工教育_相關科系	N	-	直接輸入文字	MV、UV
D17	社工教育_其他說明	N	-	直接輸入文字	MV、UV
D18	社工師證照	N	1-3	1=沒有，2=有	MV

附錄三 受訪者教育背景之各系所一覽表

表 24 社會工作學系畢業之次數分配與百分比統計表

社會工作學系畢業	次數分配	百分比%
大仁科技大學社會工作學系	3	1.9
中山醫學大學醫學社會學暨社會工作學系	2	1.3
中正大學社會福利學系	1	0.6
文化大學青少年兒童福利學系	1	0.6
臺北大學社會工作系	3	1.9
臺南神學院宗教社會工作系	1	0.6
臺灣大學社會工作學系	1	0.6
玄奘大學社會福利系	1	0.6
亞洲大學社會工作學系	2	1.3
東吳大學社會工作學系	1	0.6
東海大學社會工作學系	16	9.9
長榮大學社會工作學系	7	4.3
屏東科技大學社會工作學系	38	23.6
政治大學社會工作學系研究所	1	0.6
美和科技大學社會工作學系	16	9.9
高雄醫學大學行為科學研究所社會學組	1	0.6
高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系	34	21.1
朝陽科技大學社會工作學系	6	3.7
慈濟大學社工系	4	2.5
嘉南藥理科技大學社會工作系	12	7.5
實踐大學社會工作學系	2	1.3
暨南大學社會政策與社會工作學系	1	0.6
輔仁大學社會工作學系	2	1.3
靜宜大學青少年兒童福利系	5	3.1
總計	161	100
遺漏值	14	
樣本數	175	

表 25 社會工作學分班畢業之次數分配與百分比統計表

社會工作學分班畢業	次數分配	百分比%
中原大學心理系 社會工作學程	1	7.7
文化大學社會工作學分班	3	23.05
文化大學推廣教育	1	7.7
南華大學應用社會學系	1	7.7
屏東科技大學社會工作學系學分班	1	7.7
美和科技大學社會工作學分班	3	23.05
高雄應用科技大學財政稅務系	1	7.7
國立空中大學社會科學系	1	7.7
稻江管理學院老人福祉與社會工作學系	1	7.7
總計	13	100
遺漏值	3	
樣本數	16	

表 26 社會工作相關科系畢業之次數分配與百分比統計表

社會工作相關科系畢業	次數分配	百分比%
大同技術學院社會工作與服務管理系	1	5.6
元智大學社會學系	1	5.6
文化大學青少年兒童福利學系	1	5.6
玄奘大學社會福利學系	1	5.6
東海大學社會學系	1	5.6
東華大學心理系	1	5.6
長榮大學心理系	2	11
長榮大學健康心理學系	1	5.6
南華大學應用社會學系	2	11
高雄醫學大學心理學系	2	11
高雄醫學大學醫學社會學系	2	11
高雄醫學大學醫學社會學與社會工作學系	1	5.6
國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系	1	5.6
靜宜大學青少年兒童福利系	1	5.6
總計	18	100
遺漏值	10	
樣本數	28	

Turnitin 原創性報告

work2 經由 WangShu-chun

從 social work 5 (學生論文預行比對)

已處理到 19-7 月-2017 12:07 CST

代碼: 831744178

字數: 38110

相似度指標

7%

依來源標示相似度

InternetSources:7%

出版物:0%

學生文稿:2%