

南華大學管理學院財務金融學系財務管理碩士班
碩士論文

Master Program in Financial Management
Department of Finance
College of Management
Nanhua University
Master Thesis

保經公司在福利與升遷制度對組織與績效之研究
—以永旭保經為例

A Study of Insurance Broker Company in the Employee
Benefit and Promotion System to Organization and
Performance--The Case of Yung Shiu Insurance Broker

施建中

Chien-Chung Shih

指導老師：趙永祥 博士

Advisor: Yung-Shiang Chao, Ph.D.

中華民國 112 年 6 月

June 2023

南 華 大 學
財務金融學系財務管理碩士班
碩 士 學 位 論 文

保經公司在福利與升遷制度對組織與績效之研究-以永旭保經為例

A Study Of Insurance Broker Company In The Employee Benefit And Promotion
System To Organization And Performance- The Case Of Yung Shiu Insurance Broker

研究生： 施建中

經考試合格特此證明

口試委員： 侯嘉政
趙永祥
賴承坡

指導教授： 趙永祥

系主任(所長)： 廖永旭

口試日期：中華民國 112 年 6 月 1 日

謝辭

這本論文在我的學習歷程中，實實在在是自己努力去完成的一本作品，在南華大學兩年的碩班期間，學會了很多研究的方法和知識，每位老師都很認真的教學，指導我們完成論文的寫作，雖然在撰寫的過程中，遇到很多障礙和困擾，老師們都很願意幫學生解決問題，真的非常感謝。

在撰寫論文期間，最感謝的是我的指導教授-趙永祥博士，在撰寫期間任何相關問題，詢問老師時，總是不厭其煩的回覆任何問題，並提出指導方針，過程中問題最多就是問卷的數量，老師除指導了問卷內容的撰寫，也提供了很多方法，才能順利取得足量的問卷，各項撰寫的問題也都會一一的給予解答與指導，常常聽到老師說的一句話，「相信我也相信自己，論文不難你一定可以完成的」，這次主題是將自己公司的成長狀況，忠實表達出來，並運用實證方法來驗證，這二年學到的方法都可以用出來，就這樣我就不斷的寫，不斷的修正，把自己所學到的通通把它用上了，雖然過程很辛苦，常常寫到很晚，曾經想過放棄算了，但老師的鼓勵和指導，就是讓我繼續寫下去的動力，因為在這期間工作上的繁忙，5月份又要參加公司的出國競賽旅遊，再加上6月份的保險經紀人國家考試，身為職場的負責人，辦公室的伙伴和新人都需要我的協助，頓時讓我因為太多的工作和事務，突然萌生放棄的念頭，這段時間就一直尋求老師協助，找時間去研究，找老師討論，常常一次都是4個小時以上，但却解決了我大部份問題，讓我的心裡吃下一顆定心丹，就這樣邊寫邊修，遇到問題就問老師都能解決，於是逐步的調整步伐，繼續的完成了論文，謝謝趙永祥老師給我支援和鼓勵。

期間我老婆也全力支持我，陪我一起寫論文，在我身邊泡咖啡和茶，幫忙處理家務和公司的雜事，讓我能繼續的動力之一；另外我要感謝的是公司的張簡明德副總經理，在公司的事務百忙之中，我需要的各項資料，都在第一時間提供給我，讓我在撰寫論文中能順利的完成，最後我要感謝的就是同班的同學們：鎮聖大哥、美慧姐、禹奇、碩權、怡帆、芳穎、培芬、庭蓁、彥蓉、靜滿姐和琬婷，大家的互相鼓勵，每次都會提供零食的琬婷，以及其他同學也都會無私的分享整理好的資料，大家都會互相幫忙節省很多時間，我都非常珍惜每週六的上課時間，如今二年過去了，即將畢業了，我一定會非常想念大家的。

最後除了以上感謝的老師、朋友、同學和同事，在這麼多年的工作中的夢想，就在今年完成了，多年來的實務經驗和學習，讓我更有自信和能力去幫助別人，未來的我會更努力學習，提升自己的專業能力，運用這個能力去幫助更多人，並將在學校學到的理論和實務，運用在人生和事業上，繼續朝向目標實現夢想！

中文摘要

在台灣的保險市場中，行銷的趨勢已從傳統的保險公司，漸漸走向多元化的保經公司銷售通路，隨著科技時代的進步，網路技術的發達與普及化，人們已經可以從網路龐大的雲端資料庫中，找尋所需的資訊，運用最多的搜尋引擎例如 Google、Yahoo...等，當然也包括保險商品的資訊；也因為如此，客戶對於保險商品了解多後，便產生了比較心態。就現在的保險公司中，目前國X人壽、三X人壽、南X人壽等多家壽險公司，尚未成立保經的銷售通路，只能銷售自家公司的商品，但已無法滿足客戶對保險商品的需求。

因疫情的影响，宅經濟已然形成，網路市場更加活絡，使得客戶都運用網路，在處理各項工作及購物，所以造成業務員接觸客戶的機會減少是其原因，反而逆向造就了保經的趨勢，保經公司將近，五、六百家，如何在目前的保險紅海市場中？佔有保險市場的一席之地，透過本研究探討保經公司的福利及升遷制度，對其組織及績效成長之影響，來探討其如何快速成長？實證結果經 SPSS 分析統計後，福利及升遷制度對於績效的影响與問卷的實證結果相同，都有很大的正相關，永旭保經將本身的利潤，分潤、共享、讓利的核心價值下，分潤給業務員，當業務員的利潤增加了，對於業績產生很大的推動力量，本研究結果提供其他保經公司參考運用，亦可提供保險業及新入職場的保險業務員作為職場選擇之參考資料。

隨著疫情結束，保險市場的生態已有了巨大的轉變，面對這樣的變化，保險業必須要有危機意識，為了因應這股趨勢，福利及升遷制度就會成為比較性的因素，觀察了前十大的保經發現，永旭保經的組織及績效的成長，在疫情的影响下，仍能維持著正成長，且成長率都排在第一名，本研究係以問卷方式蒐集福利與升遷制度對組織與績效的成長，係針對永旭保經員工之實際感受，然後將永旭保經實際的保費收入、登錄人力的成長數據，進行實證研究，實證結果回應本研究目的，永旭在五年內的福利及升遷制度的優化，確實影响了組織及績效成長，實證的結果證明是正向成長，員工的團隊向心力，也因為永旭董事長和全體員工的努力，創造永旭的成長奇蹟，本研究實證結果可以作為將來保經公司在優化制度的參考的範例，所以針對永旭保經的福利及升遷制度來研究，其是如何優化的內容，是本研究主要目的，對於一個公司的前瞻未來性及成長性的參考指標，良性的競爭也是進步的動力，對於業務員是很好的立基點，可以有更好的福利及升遷制度的參考依據。

關鍵詞：福利升遷制度、組織績效、經營績效、永旭保經、保險

ABSTRACT

In Taiwan's insurance market, the marketing trend has gradually shifted from traditional insurance companies to diversified sales channels of insurance companies. In the huge cloud database, to find the required information, the most used search engines such as Google, Yahoo, etc., of course, also include the information of insurance products; because of this, after customers know more about insurance products, they will have a comparison mentality. Among the current insurance companies, many life insurance companies such as China X Life Insurance, San X Life Insurance, and Nan X Life Insurance have not yet established a sales channel for insurance, and can only sell their own company's products, but they have been unable to meet customers' needs for insurance products. need.

Due to the impact of the epidemic, the stay-at-home economy has formed, and the online market has become more active. Customers are using the Internet to handle various tasks and shopping. Therefore, the reason for the reduction in opportunities for salespersons to contact customers is the reason. According to the trend, there are nearly 500 or 600 insurance companies, how can they be in the current insurance red sea market? Occupy a place in the insurance market, through this research to explore the insurance company's welfare and promotion system, the impact on its organization and performance growth, to explore how to grow rapidly? After the empirical results are analyzed and counted by SPSS, the impact of the welfare and promotion system on performance is the same as the empirical results of the questionnaire, and they all have a great positive correlation. Yongxu Baojing regards its own profits as the core value of profit sharing, sharing, and profit sharing. , distribute profit to the salesman, when the profit of the salesman increases, it will have a great impetus to the performance. The results of this study can be used as a reference for other insurance companies, and can also be used as a career choice for the insurance industry and insurance salesmen who are new to the workplace. of reference materials.

With the end of the epidemic, the ecology of the insurance market has undergone tremendous changes. In the face of such changes, the insurance industry must have a sense of crisis. In order to cope with this trend, welfare and promotion systems will become comparative factors. Observed The top ten insurance companies found that the organization and performance growth of Yongxu Insurance Company can still maintain positive growth under the influence of the epidemic, and the growth rate ranks first. This research is to collect benefits by means of questionnaires. The growth of the organization and performance of the promotion system is based on the actual feelings of the employees of Yongxu Insurance, and then the actual premium income of Yongxu Insurance and the growth data of the registered manpower are used for empirical research. The empirical results respond to the purpose of this research. The optimization of Xu's welfare and promotion system in the past five years has indeed affected the growth of the organization and performance. The growth miracle, the empirical results of this research can be used as a reference example for the future insurance company to optimize the system, so it is the main purpose of this research to study the welfare and promotion system of Yongxu Insurance Company, how to optimize the content, for a The company's future-looking and growth reference indicators, healthy competition is also the driving force for progress, it is a good

starting point for salesmen, and can have a better reference for benefits and promotion systems.

Keywords: Welfare and promotion system, organizational performance, operating performance, Yung Shiu Insurance broker, insurance



目錄

謝辭.....	i
中文摘要.....	ii
ABSTRACT.....	iii
目錄.....	v
表目錄.....	vii
圖目錄.....	ix
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	9
第三節 研究範圍.....	10
第四節 永旭與 X 崙組織及績效之比較為例.....	11
第五節 研究流程.....	12
第二章 文獻探討.....	15
第一節 保險經紀人制度的形成.....	18
第二節 永旭保經組織人力及績效資料分析.....	19
第三節 永旭保險經紀人公司經營模式.....	24
一、 公司福利.....	25
二、 升遷制度.....	26
三、 組織人力成長.....	28
四、 業績績效成長.....	29
五、 多元面向經營理念.....	31
第三章 研究方法.....	39
第一節 樣本蒐集與資料分析.....	39

第二節 研究架構.....	40
第三節 問卷設計與資料蒐集.....	41
第四章 實證結果分析.....	43
第一節 研究結果.....	43
第二節 實證結果.....	44
第三節 人口變項基本資料描述性分析：.....	46
第四節 公司福利及升遷制度滿意度問卷.....	55
第五節 個人最近一年工作績效與薪資收入問卷.....	59
第六節 組織人力組成結構對照分析.....	65
第七節 小結.....	73
第五章 結論與建議.....	73
第一節 研究結果.....	73
第二節 研究實務建議.....	74
第三節 研究限制.....	74
第四節 結論.....	75
參考文獻.....	77
附錄.....	79
第一部份 人口變項基本資料問卷.....	79
第二部份 公司福利及升遷制度對組織人力問卷.....	80
第三部份 公司福利及升遷制度對單位績效成長問卷.....	81
第四部份 個人最近一年工作績效與薪資收入問卷.....	82

表目錄

表 1 2021 年世界各國總保費收入前 20 名排行表	2
表 2 2021 年世界各國保險密度前 20 名排行表	3
表 3 2021 年世界各國保險滲透度前 20 名排行表	4
表 4 保險經紀人業務統計表	5
表 5 壽險業務員登錄人數統計表	7
表 6 2021 年壽險公會人力排名前十大保經公司統計表	10
表 7 永旭保經與 X 崙保經登錄人力成長之比較	11
表 8 保險經紀人業務員與保險公司業務員比較表	19
表 9 永旭保經組織人力及年度績效統計表	21
表 10 永旭保經未來展望及目標	24
表 11 歷年保險代理人公司、保險經紀人公司登錄概況統計表	28
表 12 永旭保經歷年保費入統計表	30
表 13 Cronbach α 量表	45
表 14 信度分析表	45
表 15 性別區分佔比表	46
表 16 年齡區分表	47
表 17 教育程度區分表	48
表 18 目前所擔任職務區分表	49
表 19 目前保險工作是否專職區分表	50
表 20 家中經濟來源區分	51
表 21 目前保險工作經驗區分	52
表 22 每周工作時數區分	53
表 23 家人支持度區分	54
表 24 問卷第二部份單樣本統計量	55
表 25 問卷第三部份單樣本統計量	56
表 26 問卷第二部份單樣本 T 檢定	57
表 27 問卷第三部份單樣本 T 檢定表	58
表 28 個人最近一年工作績效與薪資收入 1~3 項問卷數據資料分析	59
表 29 個人最近一年工作績效與薪資收入 4~6 項問卷數據資料分析	60
表 30 個人最近一年工作績效與薪資收入 7、8 項問卷數據資料分析	61
表 31 個人最近一年工作績效與薪資收入第 9 項問卷數據資料分析	62
表 32 個人最近一年工作績效與薪資收入第 10 項問卷數據資料分析	63
表 33 個人最近一年工作績效與薪資收入第 11 項問卷數據資料分析	64
表 34 人口變項基本資料性別區分統計表-第一部份	65
表 35 人口變項基本資料性別區分統計表-第二部份	66

表 36 人口變項基本資料教育程度區分統計表-第一部份	67
表 37 人口變項基本資料教育程度區分統計表-第二部份	68
表 38 人口變項基本資料年齡區分統計表-第一部份	69
表 39 人口變項基本資料年齡區分統計表-第二部份	70
表 40 人口變項基本資料年資區分統計表-第一部份	71
表 41 人口變項基本資料年資區分統計表-第二部份	72



圖目錄

圖 1 保險經紀人業務統計分析圖	6
圖 2 壽險業務員登錄人數增減統計圖	8
圖 3 永旭保經與 X 崱保經登錄人力成長統計圖	12
圖 4 研究流程圖	14
圖 5 永旭保經組織人力及年度績效圖	21
圖 6 永旭保經合作保險公司統計圖	22
圖 7 永旭保經取得保險經紀人證照人員統計圖	23
圖 8 永旭快速晉升優化 5.0 職級圖	27
圖 9 壽險公會歷年保險代理人公司、保險經紀人公司登錄概況圖	29
圖 10 永旭保經歷年保費收入統計圖	30
圖 11 永旭自購辦公室時序圖	31
圖 12 永旭全國營業據點	32
圖 13 永旭希望工程慈善協會全國捐贈消防救災車輛一覽表	35
圖 14 永旭 AI 機器人智能輔助系統	36
圖 15 永旭 AI 機器人免費使用系統圖	37
圖 16 研究架構圖	41
圖 17 性別區分佔比圖	46
圖 18 年齡區分圖	47
圖 19 教育程度區分佔比圖	48
圖 20 目前所擔任職務區分佔比圖	49
圖 21 目前保險工作是否專職區分佔比圖	50
圖 22 家中經濟來源區分佔比圖	51
圖 23 目前保險工作經驗區分	52
圖 24 每周工作時數區分佔比圖	53
圖 25 家人支持度區分佔比圖	54
圖 26 FYB 總計平均級距分配圖	59
圖 27 FYC 總計平均級距分配圖	60
圖 28 件數總計平均級距分配圖	61
圖 29 每週拜訪量平均級距分配圖	62
圖 30 人員增加證照數量統計圖	63
圖 31 擁有金融保險證照人數配比圖	64
圖 32 人口變項基本資料性別分析統計圖-第一部份	65
圖 33 人口變項基本資料性別分析統計圖-第二部份	66
圖 34 人口變項基本資料教育程度分析統計圖-第一部份	67
圖 35 人口變項基本資料教育程度分析統計圖-第二部份	68

圖 36 人口變項基本資料年齡分析統計圖-第一部份	69
圖 37 人口變項基本資料年齡分析統計圖-第二部份	70
圖 38 人口變項基本資料年資分析統計圖-第一部份	71
圖 39 人口變項基本資料年資分析統計圖-第二部份	72



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

自 2019 年 11 月新冠疫情爆發後，保險市場產生了新的變化，保險業者為了生存，都紛紛在調整組織經營的策略與方法，加上資訊數位化、網路快速成長及人才轉型，各項資訊的獲取都相當便利，導致客戶的需求也同時產生變化，加上戰爭與通膨的危機，收入和支出已不成比例，因此保險單一商品已無法滿足客戶的風險規劃，取而代之的就是逆勢成長的保經趨勢。

在保發中心公開資料中，世界各國總保費收入前 20 名，台灣排名第 11 名(如表 1 2021 年世界各國總保費收入前 20 名排行表)，保險密度台灣排名第 13 名，(如表 2 2021 年世界各國保險密度前 20 名排行表)，保險滲透度台灣排名第 3 名，(如表 3 2021 年世界各國保險滲透度前 20 名排行表)，在 2019 年前連續 13 年蟬聯了瑞士再保 Sigma 統計保險滲透度冠軍的台灣，在 2020 年拱手讓給了香港，從種種的統計數字顯示，台灣國人在保險意識的強度，是非常重視的，也就是台灣的國人危機意識很強，都會透過保險來轉嫁風險。

端視各項統計資料顯示，保險在台灣國人心中是非常重要的風險管理工具，而且台灣的健保制度也是全世界稱羨的，在台灣的保險市場，除了傳統的保險公司外，其保險經營通路尚有保險代理人、保險經紀人及兼營保經和保代銀行通路，本研究的背景與動機，將以保險經紀人為研究主軸，說明保險市場及保經通路的發展趨勢，提供將來保經市場發展的願景及目標，因此對於台灣保險業狀況，有那些因素讓保險公司或保經公司快速成長?為何保經將取代保險公司?如何從眾多保經公司，選出具有代表性的保經公司，研究其組織及績效成長為何如此快速，是福利或升遷制度，還是有其他方面，為何保經公司的績效成長的速度比保險公司還快，這些就是本研究的研究背景與動機。

表 1 2021 年世界各國總保費收入前 20 名排行表

單位：百萬美元

年月	洲別	國家	排名 總計	保費收入 總計	占有率總 計
2022	北美洲 North America	美國 U.S.	1	2718699	39.63
2022	亞洲 Asia	中國 PR China	2	696128	10.15
2022	亞洲 Asia	日本 Japan	3	403592	5.88
2022	歐洲 Europe	英國 U.K.	4	399142	5.82
2022	歐洲 Europe	法國 France	5	296380	4.32
2022	歐洲 Europe	德國 Germany	6	275779	4.02
2022	亞洲 Asia	南韓 South Korea	7	193008	2.81
2022	歐洲 Europe	義大利 Italy	8	192481	2.81
2022	北美洲 North America	加拿大 Canada	9	161289	2.35
2022	亞洲 Asia	印度 India	10	126974	1.85
2022	亞洲 Asia	台灣 Taiwan	11	113423	1.65
2022	歐洲 Europe	荷蘭 Netherlands	12	92986	1.36
2022	歐洲 Europe	西班牙 Spain	13	73571	1.07
2022	大洋洲 Oceania	澳洲 Australia	14	72576	1.06
2022	亞洲 Asia	香港 Hong Kong	15	72227	1.05
2022	歐洲 Europe	愛爾蘭 Ireland	16	64696	0.94
2022	南美洲 South America	巴西 Brazil	17	62082	0.9
2022	歐洲 Europe	瑞士 Switzerland	18	57793	0.84
2022	非洲 Africa	南非 South Africa	19	51215	0.75
2022	歐洲 Europe	盧森堡 Luxembourg	20	48287	0.7
	世界總計 Total in the World			6860598	100

資料來源：摘譯自 " Swiss Re, Sigma No. 4/2022"

表 2 2021 年世界各國保險密度前 20 名排行表

保險密度 Insurance Density (USD 美元) 每人平均保費支出				
排名 Ranking	國家 Country	總計 Total	壽險業 Life	產險業 Non-Life
1	開曼群島 Cayman Islands	19,177	1,498	17,680
2	香港 Hong Kong	9,556	8,433	1,123
3	美國 U.S.	8,193	1,837	6,356
4	丹麥 Denmark	7,746	5,803	1,944
5	澳門 Macao	6,892	6,329	563
6	新加坡 Singapore	6,742	5,414	1,327
7	瑞士 Switzerland	6,610	2,866	3,744
8	愛爾蘭 Ireland	6,063	4,183	1,881
9	芬蘭 Finland	5,600	4,571	1,029
10	盧森堡 Luxembourg	5,585	3,267	2,318
11	荷蘭 Netherlands	5,301	805	4,497
12	英國 U.K.	5,273	4,234	1,039
13	台灣 Taiwan	4,804	3,772	1,032
14	瑞典 Sweden	4,597	3,478	1,119
15	挪威 Norway	4,406	2,852	1,554
16	加拿大 Canada	4,217	1,697	2,520
17	法國 France	4,140	2,654	1,486
18	南韓 South Korea	3,735	1,971	1,764
19	德國 Germany	3,313	1,321	1,992
20	義大利 Italy	3,253	2,467	785
	世界 World	874	382	492

資料來源：摘譯自 " Swiss Re, Sigma No. 4/2022"

表 3 2021 年世界各國保險滲透度前 20 名排行表

保險滲透度 Insurance Penetration %				
排名 Ranking	國家 Country	總計 Total	壽險業 Life	產險業 Non-Life
1	開曼群島 Cayman Islands	21.0	1.6	19.4
2	香港 Hong Kong	19.6	17.3	2.3
3	台灣 Taiwan	14.8	11.6	3.2
4	南非 South Africa	12.2	10.0	2.2
5	美國 U.S.	11.7	2.6	9.1
6	丹麥 Denmark	11.4	8.5	2.9
7	英國 U.K.	11.1	8.9	2.2
8	南韓 South Korea	10.9	5.8	5.2
9	芬蘭 Finland	10.3	8.4	1.9
10	法國 France	9.5	6.1	3.4
11	新加坡 Singapore	9.3	7.5	1.8
12	義大利 Italy	9.1	6.9	2.2
13	荷蘭 Netherlands	9.1	1.4	7.7
14	日本 Japan	8.4	6.1	2.2
15	加拿大 Canada	8.1	3.3	4.8
16	巴哈馬 Bahamas	7.9	1.8	6.1
17	瑞典 Sweden	7.6	5.8	1.9
18	納米比亞 Namibia	7.1	5.1	2.0
19	瑞士 Switzerland	7.1	3.1	4.0
20	澳門 Macao	7.0	6.4	0.6
	世界 World	7.0	3.0	3.9

資料來源：摘譯自" Swiss Re, Sigma No. 4/2022"

在保發中心公開資料中，有一項保險經紀人業務統計表，取 2009 年到 2021 年期間的保險經紀人家數統計、登錄人數統計、簽單保費收入等三項內容，觀察其中保險經紀人的家數是逐年遞減的，也就是代表小型的保經公司，為了尋求生存，開始以合併方式，將經營層面擴大，如此除了可以擁有更多保險公司的資源外，亦提升了達成保險公司各項佣獎的給付標準，這也是企業經營的一種趨勢，從 2016 到 2021 年的登錄人數下降，其原因為全世界新冠疫情爆發的影響，市場的不穩定造成人們心理的恐慌，對於業務收入的不確定性會有所擔心，但經過市場的穩定後，保經的登錄人數持續向上成長，如表 4 保險經紀人業務統計表及圖 1 保險經紀人業務統計分析圖。

表 4 保險經紀人業務統計表

年	家 數				保 險 業 務 員			簽 單 保 費 收 入		
	總計	財產保險	人身保險	產壽兼營	總計	財產保險	人身保險	總計	財產保險	人身保險
2009	562	-	-	-	92,171	-	-	308,186,501	20,382,229	287,804,272
2010	528	-	-	-	86,870	-	-	428,235,130	20,996,207	407,238,923
2011	505	-	-	-	114,537	54,581	59,956	373,943,052	17,567,268	356,375,784
2012	503	-	-	-	116,057	52,750	63,307	440,051,707	24,724,470	415,327,237
2013	495	-	-	-	120,978	51,380	69,598	506,336,193	28,097,450	478,238,743
2014	488	-	-	-	120,764	51,012	69,752	588,380,710	26,101,507	562,279,203
2015	493	-	-	-	131,370	53,676	77,694	591,070,401	24,975,260	566,095,141
2016	490	-	-	-	137,351	56,636	80,715	416,370,951	24,105,271	392,265,680
2017	485	-	-	-	111,618	45,908	65,710	375,627,173	28,611,385	347,015,788
2018	476	-	-	-	121,105	48,624	72,481	380,616,054	23,709,742	356,906,312
2019	487	96	86	305	133,601	51,266	82,335	369,671,131	28,848,989	340,822,142
2020	483	47	125	311	139,644	54,414	85,230	328,080,847	32,955,430	295,125,417
2021	457	48	113	296	141,779	56,938	84,841	364,979,926	44,275,324	320,704,602

資料來源：財團法人保險事業發展中心

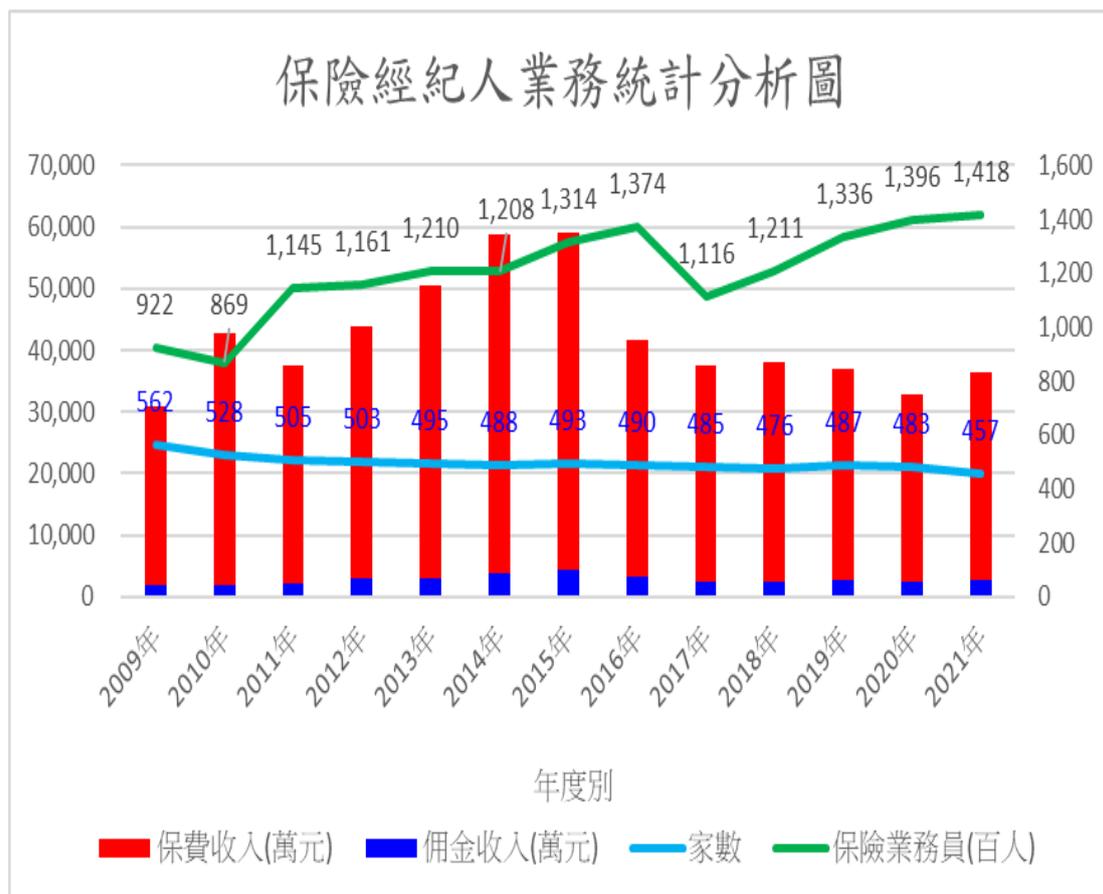


圖 1 保險經紀人業務統計分析圖

目前針對保險業務員的人數變化，不難看出也開始產生了交替的交叉，依據壽險公會統計至 2021 年底，人身保險業務員登錄總人數為 387,967 人，109 年底為 396,224。其中，壽險公司業務員登錄人數計 222,561 人，109 年底為 227,358 人；保險代理人及經紀人公司登錄人數計 165,406 人，109 年底為 168,866 人，保經代登錄人數已漸漸的追上保險公司，壽險公司登錄人數開始下滑，增減的比率已不如保經，顯示保經已經是市場的趨勢，在目前網路及資訊快速的發展狀況下，保險市場的需求也快速的在轉型當中，要如何吸引人才?如何創造公司的績效，勢必要從公司的福利及升遷制度的規劃，才能創造出好的組織人力及績效，本研究的背景及動機，就是要探討市場未來趨勢，以及保經經營的方向，研究結果提供給其他的保經及業務員，作為一個可以參考的規範，如表 5 壽險業務員登錄人數增減統計表。

表 5 壽險業務員登錄人數統計表

年度	保經代 登錄人數	保經代 增加人數	保經代增 減比率	壽險公司 登錄人數	壽險公司 增加人數	壽險公司 增減比率
2012 年	120146	14224	12%	191402	6111	3%
2013 年	125673	5527	4%	187753	-3649	-2%
2014 年	128641	2968	2%	198653	10900	5%
2015 年	131637	2996	2%	206844	8191	4%
2016 年	128911	-2726	-2%	210476	3632	2%
2017 年	94966	-33945	-36%	218393	7917	4%
2018 年	92922	-2044	-2%	220496	2103	1%
2019 年	165038	72116	44%	225433	4937	2%
2020 年	168866	3828	2%	227358	1925	1%
2021 年	165406	-3460	-2%	222561	-4797	-2%
2022 年/8 月	163667	-1739	-1%	210882	-11679	-6%

資料來源：保發中心、壽險公會

依統計表數據顯示，因新冠疫情的影響，保險業務員登錄人數持續向下減少，壽險公司下降 2.11%，保經代公司下降了 2.05%，壽險公司下降的幅度，仍高於保經公司，相反的保經的登錄成長比率已超過了保險公司，代表保險業務員的登錄的偏向，已經產生很大的變化，保險公司已經不在是保險業務員登錄的主要選項了，相關趨勢分析如圖 2 壽險業務員登錄人數增減統計分析圖。

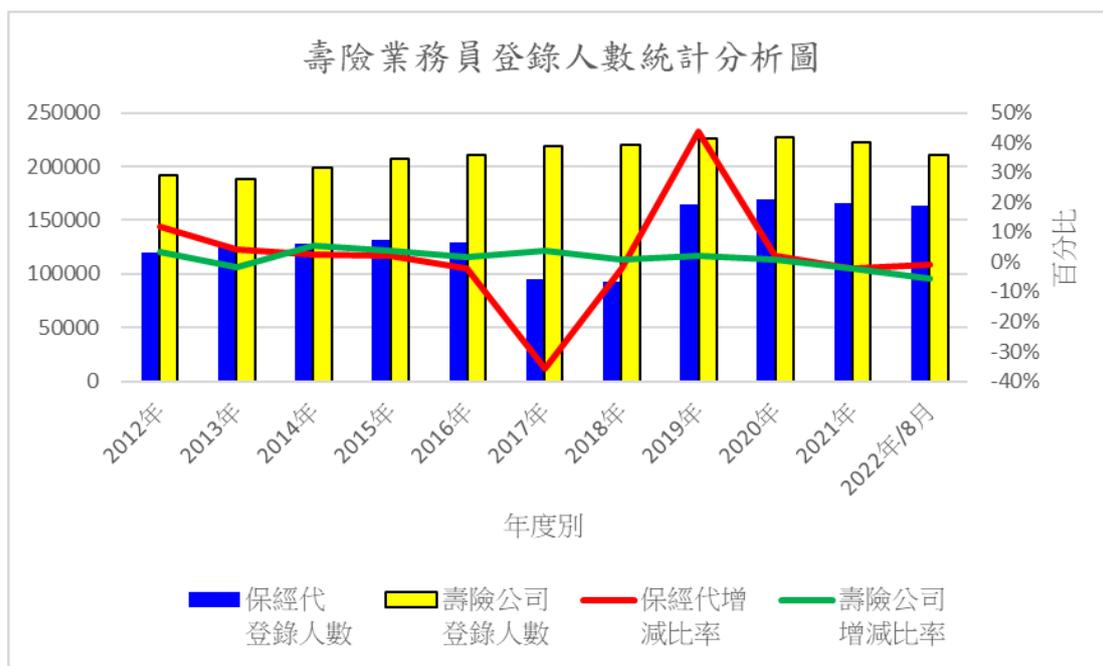


圖 2 壽險業務員登錄人數增減統計圖

當全世界都被新冠疫情的影響狀況下，保險公司已開始採取了各種運用遠距投保的方式，以及部份商品可以透過網路直接銷售，減少人與人的面對面接觸，以避疫病的持續擴大，代表行銷的方式有了重大的調整，保險公司及保經都必須針對各項變革，採取改革的方案因應，而且組織及制度的經營策略上，也必須要做調整，才能符合行銷上的需求，同時兼顧市場的需求。

針對保險公司與保經，區分二個部份說明，第一個部份是在保險公司方面，有關福利及升遷制度及考取相關專業證照的部份，都已經有長久以來的經驗值，亦有相關的課程資料，另包含保險公司會提供個人的勞、健保及勞退等各方面福利，在這方面保險公司有較佳的福利及增員優勢，第二個部份由於保經多半屬於承攬契約制，有部份保經會混合僱傭或約聘制度，因為資本額及相關成本考量，均無法提供勞、健保及勞退等福利，所以保經及保險公司各有其優、劣勢，如何運用不同的福利及升遷制度，來提升組織及績效，本研究將進行研究探討。

依保險法第 9 條：「本法所稱保險經紀人，指基於被保險人之利益，洽訂保險契約或提供相關服務，而收取佣金或報酬之人。」，保經公司之組織形態，區

分個人執業及以公司組織經營二種，本研究將針對公司組織經營形態來探討及研究。保經是保險業銷售通路之一，依據保險法第 8-1 條：「本法所稱保險業務員，指為保險業、保險經紀人公司、保險代理人公司或兼營保險代理人或保險經紀人業務之銀行，從事保險招攬之人。」，保險業務員只可以單獨登錄上述所列四種不同類型的其中之一，而保險業則透過與保經之合作契約，來銷售其保險公司之商品，只因保經代表之角色不同，可與多家保險公司合作，銷售多家之保險商品，因此其保經之業務員專業程度，會較一般保險公司之業務員程度較為專業，保險業務員要取得資格，僅需參加公會舉辦的壽險保險業務員資格試，取得合格證照，就可以登錄上述的四種公司其中之一，就可以開始從事保險業務，但在保經還有另一個選項，就是參加保險經紀人國家證照考試，考上後除了可以個人執業外，也可以附屬在保經從事簽署及行銷工作，其角色與一般業務員不同，客戶有保險理賠糾紛時，是可以代替客戶向保險公司協商理賠等法律行為，因此基於大環境背景的趨勢，保經公司的成長狀況，就是本次研究的動機。

第二節 研究目的

基於上述背景與動機，本研究選擇目前在登錄人力及業績績效成長率都是第一名的永旭保經，作為本次研究樣本母體，具體的研究目的主要歸納下列四點：

- 一、探討永旭保經之福利與升遷制度的優化，與組織與績效二者相互間的影響關係。
- 二、針對永旭保經之福利與升遷制度的優化，與組織與績效二者相互間的影響關係進行實證研究之變數間的關係。
- 三、了解永旭保經員工對福利、升遷制度、組織及績效，彼此之間的相關性。
- 四、探討不同永旭保經的基本人口變項在福利與升遷制度對於組織與績效間，是否有顯著性的關係。
- 五、運用統計分析實證永旭保經在福利與升遷對於組織及績效的影響。

第三節 研究範圍

本研究將針對保經的福利及升遷制度的調整，對於組織及績效影響的程度，研究其關聯性，對於未來想從事保險業的社會新鮮人或想轉職的保險業務員，如何挑選一家適合自己的保經，以及其他的保經公司如何提升組織及績效，就必須針對未來的趨勢及市場走向，來研究其影響程度為何？本研究將挑選目前具指標性的永旭保經，作為研究的標的，永旭保經於 108 年登錄人數為 2899 人，排名第八，2021 年登錄人數為 4576 人，2023 年目前登錄人數為 5476 人，依人數排名第三名，成長率排名第一，如表 6 2021 年壽險公會人力排名前十大保經公司統計表，新契約保費收入成長一樣排名第一，顯見永旭的組織及績效，成長的如此快速，為何會有如此快速的成長，永旭保經將是本次研究探討之研究範圍。

表 6 2021 年壽險公會人力排名前十大保經公司統計表

排序	保經公司	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
第 1 名	大誠保經	2852	3538	4894	6318	6416
第 2 名	農金保經	7114	7047	6947	6304	5945
第 3 名	公勝保經	3467	4115	4908	4915	4827
第 4 名	永旭保經	1732	2128	2899	3701	4576
第 5 名	臺銀保經	5138	5132	5119	4978	4410
第 6 名	台名保經	3615	3864	4037	4010	3948
第 7 名	元大保經	3506	3495	3510	3480	3497
第 8 名	錠崙保經	2381	2605	2922	3244	3340
第 9 名	和泰保經	2066	2415	3026	3407	3335
第 10 名	永達保經	2616	2658	2921	3118	3130

資料來源：永旭保經

第四節 永旭與 X 崙組織及績效之比較為例

經上述資料中，針對永旭及 X 崙保經的公開資料，作為比對之範本，但因為只能取得公會登錄人力的統計資料，在保費收入部份，只能查詢到保險公司及保經代的總保費統計表，無法取得其它家保經公司的保費收入公開資料，僅依取得之永旭保經與 X 崙保經的登錄人力成長統計分析，來說明永旭保經的組織人力成長，相較其他保經的成長幅度之差異，自 2017 年至 2021 年永旭登錄人力從 1732 人成長至 4576 人，X 崙保經從 2381 人成長至 3340 人，統計期間發現在 2020 年初永旭的登錄人數已經超越了 X 崙保經的登錄人數，再以 2021 年永旭保經當期的新增人數為 875 人成長率達 23.64%，X 崙保經新增 96 人成長率 2.96%，二者相差 20.68%，很明顯永旭保經的成長幅度遠遠超過其他保經公司，如表 7 永旭保經與 X 崙保經登錄人力成長之比較表，目前仍持續成長中，從圖 3 永旭保經與 X 崙保經登錄人力成長統計圖，可以看出成長曲線在年度成長時的差異程度，基於二者資料之比較，再參考各保經公司的組織人力及績效成長狀況，得知永旭在組織人力及績效成長部份，均遠遠高於其他保經公司。

表 7 永旭保經與 X 崙保經登錄人力成長之比較

永旭保經與 X 崙保經登錄人力成長之比較表							
年度別 保經公司	2017	2018	2019	2020	2021	本期增減 (人)	成長率%
永旭保經	1732	2128	2899	3701	4576	875	23.64%
錠崙保經	2381	2605	2922	3244	3340	96	2.96%
人數相差	-649	-477	-23	457	1236	779	20.68%

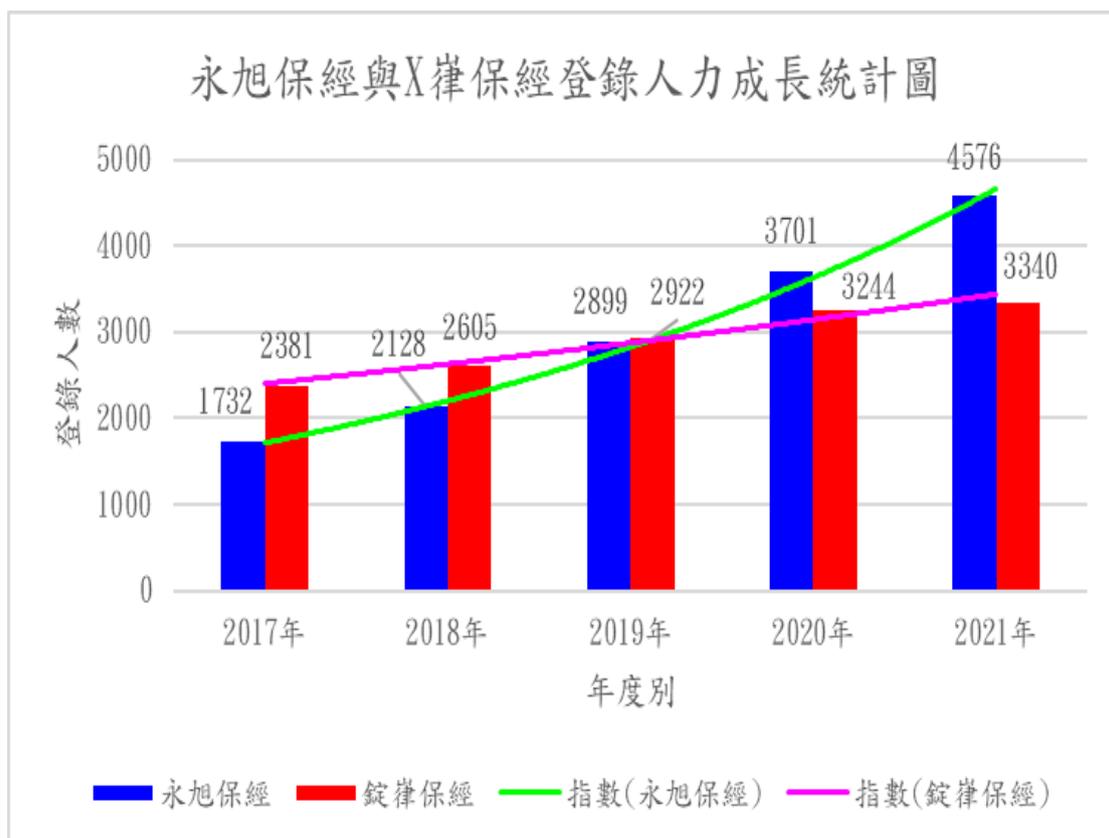


圖 3 永旭保經與 X 崙保經登錄人力成長統計圖

第五節 研究流程

現今保經之組織及績效的成效指標，都以登錄增加之業務員人數作為組織人力之評估標準，保費收入部份入作為績效成長的評估標準，本研究將針對福利及升遷制度優化調整部份，經由實證評估對於組織及績效之影響程度，並針對目前人力排名前十大的保經公司，參考各項數據資料後，挑選了組織人力及績效成長率都排名第一的永旭保經，作為本研究的樣本母體，而且在目前保險市場一片低迷的狀況下，永旭保經的組織和績效却可以逆勢成長，就其福利及升遷制度的化調整狀況，探究其組織及績效如何逆勢成長的原因。

研究本體為永旭保經，樣本資料為永旭保經全體員工，運用永旭保經提供所屬公會之公開資訊，加上永旭保經之純增人力及業績的數據變化，問卷部份以李

克特五點量表實施問卷調查，內容區分幾個部份，針對人員的基本資料統計、福利及升遷制度之滿意程度、員工的投入及績效狀況統計，然後將所有數據整理後，運用 SPSS 的統計分析工具進行統計分析，統計分析前，資料先帶入統計系統比例中的信度分析功能，檢視信度程度，確認其問卷信度的可靠度後，再以數值取代文字狀況，將其帶入分析功能的比較平均數，以單樣本 T 檢定分析各項資料之平均數分析資訊，檢定值設定為 4，取大於中位數之較高的評定標準，逐項評估各項問卷的平均數分析狀況，分析對於組織及績效影響程度，進而針對統計分析的結果，驗證福利及升遷制度之化調整，在組織及績效的成長是具有相關聯性，相關資料的檢定結果，比對績效及組織成長狀況，是否符合研究目的之探討結果，此實證結果將提供從事保險業之業務員在選擇保經之參考依據，也可以作為其他保經公司，在後續如何提升組織及績效之參考價值。

各項問卷資料均使用 SPSS 統計系統，完成各項統計分析後，再針對各項數據資料，製作相關圖表，並完成各項圖表的分類統計，再逐一說明各項問卷的分析統計之結果內容，最後針對永旭福利及升遷制度對於組織與績效的影響程度，以實證結果來說明本研究目的，上述之內容為本論文之研究流程，相關流程詳如圖 4 研究流程圖。

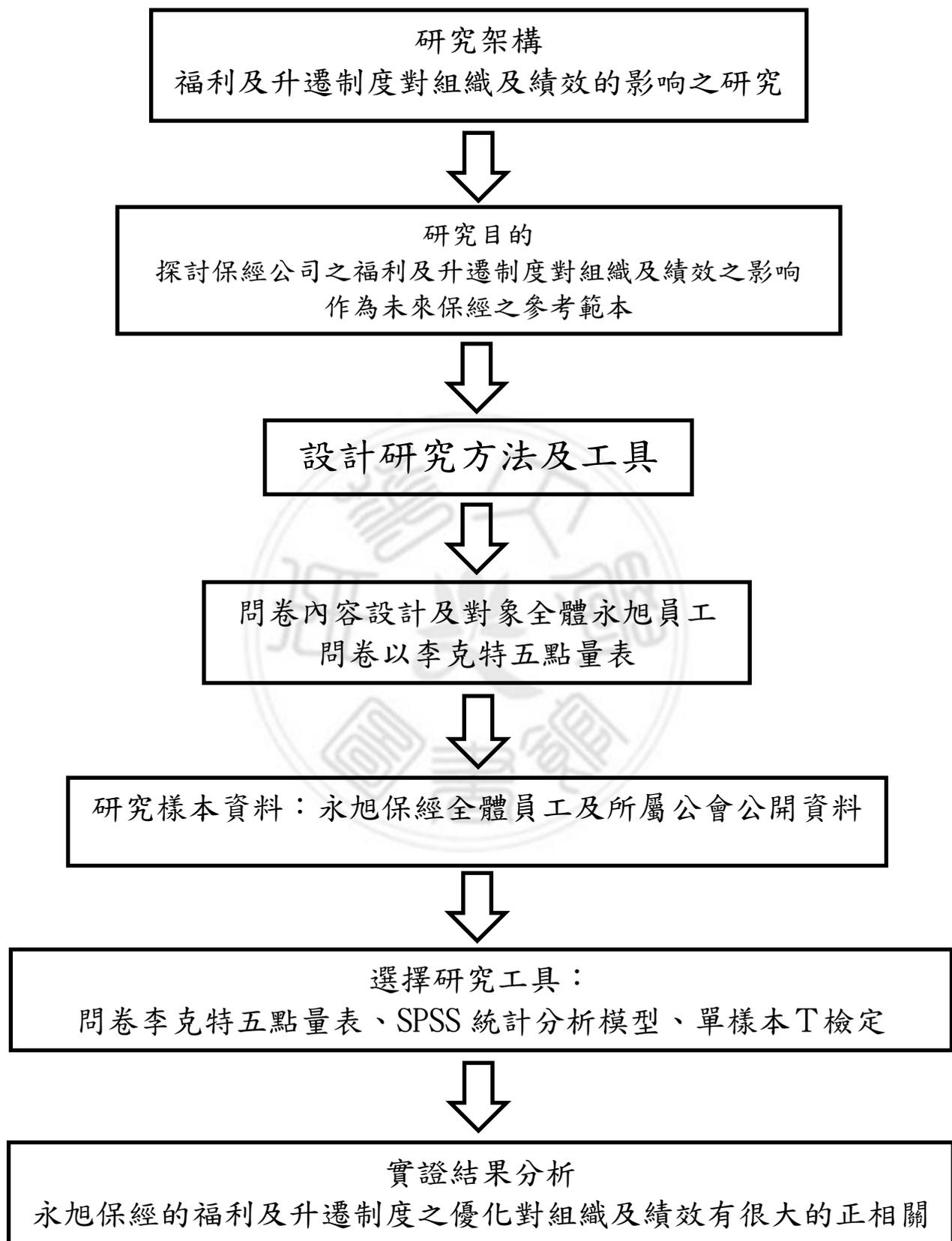


圖 4 研究流程圖

第二章 文獻探討

在參考文獻中陳克琛、徐永豐、黃芝婷的台灣壽險業的經營績效評估期刊內，首先，保險業的經營業績評價可以從不同的角度進行。經常看到的評價方法包括財務指標、風險管理能力評價、市場佔有率以及顧客滿意度等。財務指標通常包括利潤、資產結構、資產配置及風險管理等指標，這些指標可以反映保險公司的盈利能力、財務風險水平穩和資產運營效率。風險管理能力評價則關注壽險公司的風險承受能力和風險管理策略的有效性。市場佔有率平衡了壽險公司在市場中的競爭地位，而客戶滿意度反映了公司的服務質量和客戶關係管理。

其次，影響台灣保險業經營業績的因素很多。一個關鍵因素是經濟環境。經濟環境的變化對壽險業的發展有著直接和間接的影響。例如，經濟增長率和失敗率的變化，會影響人們的購買力，政府的相關政策和監管機構的要求，也對壽險業的經營業績產生重要影響。另外，壽險業的內部組織原因也是影響經營業績的重要因素，包括公司的策略和管理能力、產品創新、銷售渠道的效率以及風險管理能力等。

值得關注的是，近年來科技的發展對壽險業的經營業績評價產生了新的影響。數據分析和人類智能等技術的應用，使得壽險公司能夠更好地解決客戶需求，並提供客製化的需求，就此篇可以了解，在各項績效指標，最能顯示的還是相關的保費收入，也就是本研究探討的目的。

另一個參考文獻為林廷鎧的探討服務業受雇員之社會支持、福利制度、升遷機會及工作滿意度對留任意願之關係研究-以便利商店為例之論文內，P3、4及P6頁中，指出在社會中，公司福利制度不佳，升遷不易，加上家庭支持度偏低，薪資無法支付整個家庭生活開銷，在工酬不對等及社會支持度低的雙重影響下，研究中探討升遷和福利制度，對員工留任意願的影響，一直是組織和人力資源管理領域的研究重點之一。先前的研究表明，升遷對員工留任意願有積極的影響。當

員工感覺自己有晉升的機會，他們更有動力在組織中表現出來，並希望繼續留在該組織中。此外，升遷還提供了更高的職位、更多的權力和更多的責任，這些因素也會增加員工留任的意願。然而，福利監管對員工留下的意願的影響同樣重要。一個完善的福利監管，可以提供員工在工作和生活方面的支持，進而增加了他們的工作滿意度和留任意向。先前的研究表明，具有完整的福利制度的組織更容易吸引和留住優秀的員工。這是因為福利制度的程度，可以提供比較優質的工作資源、彈性工作安排、健康保障、退休福利等福利待遇，從而滿足員工的需求，增加他們對組織的依附感。代表福利和升遷制度對於員工是有一定程度的影响力。

參考文獻中在`劉詠順的保險經紀人經營策略與任用策略對經營績效影响之研究論文中，提到保險業是一個競爭激烈而不斷變的行業，保險經紀人在保險公司中扮演著重要的角色。他們負責推銷保險產品的通路，並為客戶提供專業的保險諮詢服務。本篇論文在探討保險經紀人的經營策略和任用策略對經營業績的影響。有關保險經紀人的經營策略，是指他們在市場推廣保險產品時所採取的策略。研究表明，保險經紀人的經營策略，對他們的經營業績具有重要的影響。例如，一些研究發現，針對特定客戶群體制定的個性化營銷策略可以提供高銷售業績。另外，有效的銷售技巧和良好的客戶關係管理也被認為是提供高保風險經紀人經營業績的關鍵因素。

保險公司在選擇和任用保險經紀人時的策略，也會對經營業績產生影響。一些研究表明，保險公司在選擇保護保險經紀人時，會考慮其專業能力、工作經驗和人格特質等原因。具備良好的條件專業知識和技術的保障經驗，能夠更好地解決客戶需要並提供合適的保障解決方案。溝通和人際交往能力的保險經紀人能夠建立良好的客戶關係，進一步提高經營業績。

文獻中也有研究探討了保險經紀人的經營策略和任用策略對經營業績的關聯性。例如，一項研究發現，保障公司採用正式的任用程序，並提供系統化的培

訓可以提供高保險經紀人的績效，本篇論文的經營策略中包含福利和升遷制度的規劃，也同時對組織和績效有著相對性的影响。

在公司的福利是員工的間接報酬，包含一般包括健康保險、帶薪假期補貼津貼或退休金等形式，福利的重要性是有助於激勵員工、凝聚員工；學者 Herzberg(1959)提出，激勵是一種內化行為，能自我振作、控制與自我滿足，並不受外在環境之限制；學者 Davis(1972)認為激勵是針對員工的需求，透過各種激發與誘導的方式，使成員完成組織的目標；張順法(民 95)認為，獎勵就是鼓動員工的工作潛力、情緒、及熱忱。

升遷機會對多數的受雇者而言，除薪資外，尚有其他形式的勞動條件，包括：升遷或調動機會、完善的福利及退休制度、工作環境安全等，其中又以升遷的問題較為受到矚目。Price(2001)認為升遷機會(promotional opportunity)是指員工在公司內部晉升的機會。工作人員經過一段期間之服務，根據其工作績效表現，遷調比目前較高或較重要之職位(趙其文，1987)。盧榮俊(2002)則認為升遷係代表職位的升高、薪資的增加、權力的增長以及能力的肯定，最重要的是成就感的增強，所以在管理中具有很重要的激勵作用，也是證明升遷制度的落實，可以增加其工作績效。

本章節除探討參考文獻的內容，並就參考文獻各項資料內容部份，來說明台灣保險經紀人制度如何形成?為何要研究保險經紀人的制度，保險公司的業務員和保經的業務員有何不同?專業及角色立場有何不同?目前台灣保險市場的未來趨勢為何?然後再針對永旭保經的各項指標，區分四個部份逐一說明，第一公司福利、第二升遷制度、第三組織人力成長、第四業績績效成長、第五各構面的相互關係，本研究的目的是為探討永旭保經的福利與升遷制度，對於組織與績效的影响程度，運用參考文獻各項資料，可以有較為客觀參考的立基點，如此較能符合研究的客觀性，才能使本研究的結果具有說服力，說明如后：

第一節 保險經紀人制度的形成

保險經紀人自民國 33 年 6 月公布「戰時保險業管理辦法實行細則」，民國 49 年公布「保險業經紀人代理人公證人管理辦法」，以上為保險經紀人、保險代理人之法源依據。52 年 9 月 30 日，將「保險業經紀人代理人公證人管理辦法」修正為「產物保險業經紀人代理人管理辦法」，並另令規定「凡為壽險公司招攬業務者，均可領取佣金，無須辦理登記手續；至本辦法實施前已辦理登記並領有執業證書之壽險經紀人，即應將原領執業證書繳交銷毀以發還繳存之保證金。」，從此壽險業務就改為業務員的招攬體制，產險業務則以保險經紀人、代理人制度為之。

民國 81 年財政部為順應市場之自由化及國際化之變化，開始修改相關法規，由財政部委託青輔會首度辦理保險經紀人、代理人、公證人資格考試。民國 92 年針對相關特種技術人員區分而訂定管理規則為「保險經紀人管理規則」、「保險代理人管理規則」及「保險公證人管理規則」。因為我國保險公司多半都培育自己的業務人員，使得人身保險經紀人公司或人身保險代理人公司的發展空間受限，保險市場隨著科技、資訊的快速進步，使得市場的需求產生了量變及質變，客戶不再受限單一保險公司的商品，而開始針對個人風險狀況，尋找更符合的商品組合，唯有保險經紀人、代理人才能達到客戶的所有需求，因為保險經紀人和代理人，可以和多家的保險公司簽訂合約銷售商品，因此多元化的商品組合，對保險市場開始產生了需求性的移換；另因為金融環境的改變，在 2026 年即將實施的 IFRS 17 國際財務報導準則，將造成保險業的重大改革，保險經紀人、代理人公司開始成為保險業主力，並且逐漸在慢慢的轉移當中。

文獻中不乏有各家保經公司的經營模式，也都是有其優勢的表現，端看近五年保經公司在市場的變化，人力和業績部份已由傳統的保險公司轉換到保經公司，而在如此多家的保經公司中，取得經營上的優勢，就必須有好的福利及升遷

制度，才能讓組織和績效成長快速，本研究將針對目前成長率最快的永旭保經，來分析其成長快速的原因，並參考文獻所提供的研究方法，登錄保險公司與保經公司之業務員，其招攬方式及商品種類就大不同，相關二者業務員條件比較詳如表 8 保險經紀人業務員與保險公司業務員比較表，分析研究目標是否符合其最後的研究目的。

表 8 保險經紀人業務員與保險公司業務員比較表

保險經紀人業務員與保險公司業務員		
所屬公司 比較	保險經紀人	人壽／產險公司
所屬公司	〇〇保險經紀人公司	〇〇人壽／產物保險公司
販售商品	多家商品	自家商品
特點	可以分析運用各家商品規劃保單組合	僅能針對所屬公司的商品從事招攬
劣勢	保險公司商品不會全部釋出	只能賣自家商品
保費／商品內容	相同依各家保險公司訂定的商品規範銷售	
理賠／保戶服務	僅收取保費不須額外費用	
獨家優勢	有自家的獨賣商品	可以諮詢或購買多家保險公司的商品

第二節 永旭保經組織人力及績效資料分析

永旭保經的沿革，登記設立於民國 2004 年 6 月 17 日，當初保經公司成立需要資本額 500 萬，首創續佣發放 90%，首創合約公開化，首創財務交付信託，是為永旭度 1.0 版，2014 年開始 E 化建置，實施內稽內控，實施永旭優化 2.0 版，2015 年導入 ISO9001 認證完成，成立了講師團，成為第一個成立教育訓練講師

單位保經公司，目前已持續培育七期的講師人員，並於 2018 年自購高雄 640 坪企業總部，實施制度優化 3.0 版，資本額提升為 4000 萬，2019 年自購台中 400 坪辦公室，2020 年實施制度優化 4.0 版，自購台南 300 坪辦公室，完成百營計劃，營業部單位破百，2021 年導入 ISO27001 及 BS10012 認證通過，增購高雄總公司辦公職場 640 坪，安聯人壽投資型保費破百億，2022 年資本額提升為 8100 萬，增購台中分部 200 坪，登錄人力來到 5,497 人，保費收入達到 500 億，2023 年實施永旭制度 5.0 版，實施續年度服務津貼離職可攜，自購桃園分部 250 坪、台南分部 310 坪，自購辦公室已達到 2,740 坪數，永旭保經除了各項制度的優化，且非常注重辦公環境，讓永旭同仁能有好的辦公環境，在各項福利及升遷制度的優化下，組織及績效也都得到提升。

本研究資料分析主要是採計 2018 到 2022 年永旭保經在組織人力與年度績效之數據作為研究資料之參考依據，永旭保經於 2004 年登記設立以來，保費收入統計自 2018 年 160.8 億到 2022 達 498.6 億，平均成長率增加 32.79%；營業額自 2018 年 5.6 億到 2022 年達到 2 億，平均成長率增加 38.81%，登錄人力自 2004 年成立的 17 人，統計自 2018 年 2,128 人到 2022 來到 5,497 人，平均成長率增加 26.28%，資本額統計自 2018 年 3000 萬元至 2022 年 8100 萬元，平均成長率增加 27.19%，總平均成長率增加 31.27%，永旭各項指標均成長快速，所有資料來源都由永旭保經參考公會提供之正確相關資料數據，詳如表 9 永旭保經組織人力及年度績效統計表，並以圖表方式表示，如圖 5 永旭保經組織人力及年度績效圖，可簡單看出，其成長趨勢幅度，依據永旭保經各項資料分析，已明顯表示在近年的福利及升遷優化的狀態下，從保費收入(績效)、營業額及登錄人數(組織)等各項數據，均持續的不斷成長，基於各項資料的統計，發現永旭在組織及績效的成長率，在保經中排名第一名，後續將藉由實證數據分析結果來說明其對永旭組織及績效之影响程度。

表 9 永旭保經組織人力及年度績效統計表

永旭保經組織人力及年度績效統計表						
類別 \ 年度別	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	平均成長率
保費收入(億元)	160.8	203.0	256.6	379.5	498.6	
營業額(百萬元)	560	700	750	1,750	2,000	
登錄人數	2,128	3,000	3,500	4,576	5,497	
資本額(萬元)	3,000	3,500	4,000	6,000	8,100	
保費收入成長率(%)	32.02%	26.24%	26.40%	47.90%	31.38%	32.79%
營業額成長率(%)	14.29%	25.00%	7.14%	133.33%	14.29%	38.81%
登錄人數成長率(%)	22.86%	40.98%	16.67%	30.74%	20.13%	26.28%
總平均						31.27%

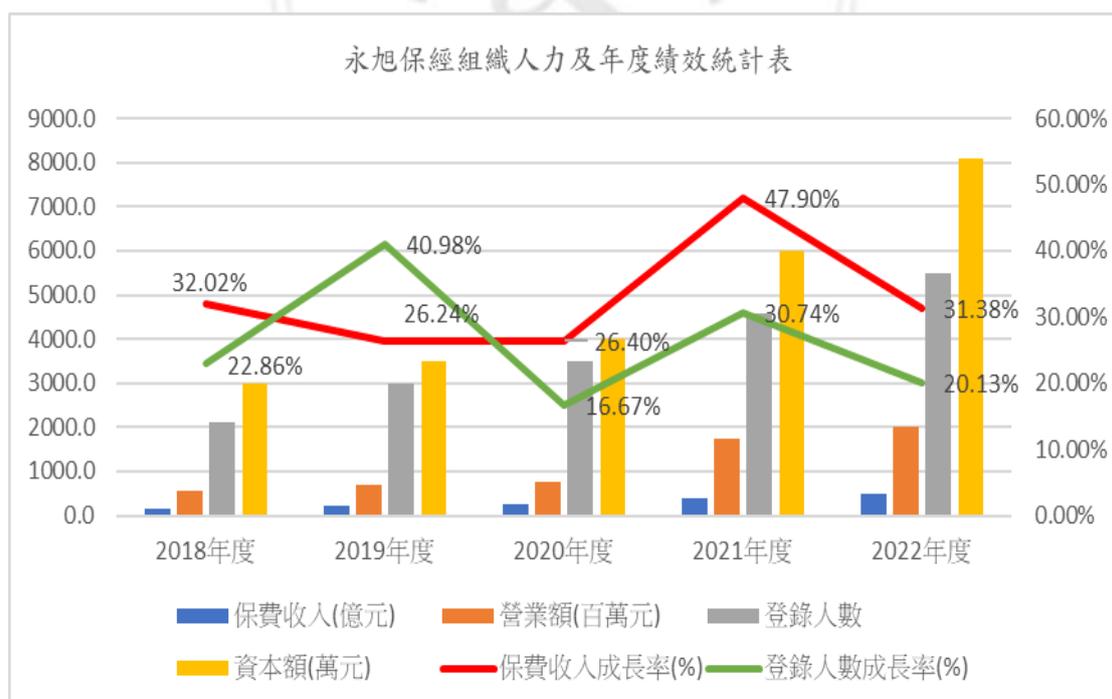


圖 5 永旭保經組織人力及年度績效圖

目前永旭保經公司簽約人壽保險公司計有 12 家。產物保險公司計有 14 家，在合作夥伴部份，各項商品已可滿足客戶需求，基於合約公開化，各家的合約均公佈在永旭的官網網頁內，讓永旭員工了解各項合約的內容，不會黑箱作業，期間不會再扣其他各項費用，另外薪資再扣除必要費用及所得稅後，均全數發放員工，發放方式亦是業界首創，採以信託帳戶方式，保險公司的來佣，全數進入銀行信託帳戶，待由永旭將各項薪獎依發放的標準計算後，發函給銀行端，再由銀行端直接撥入每位員工的薪資帳戶，可避免公司私自挪用公款，此項規定永旭在業界是第一位採用的保經公司，目前永旭合作的壽產險公司，如圖 6-永旭保經壽險合作公司統計圖。

壽險公司 12家



產險公司 14家



圖 6 永旭保經合作保險公司統計圖

永旭保經鼓勵員工考取經紀人證照，截至 2022 年已有 57 人取得保險經紀人專業證照 124 張，可有效提升人員的專業能力，同時也成為目前保經公司中，最多保險經紀人證照的公司，如圖 7 永旭保經取得保險經紀人證照人員統計圖。



圖 7 永旭保經取得保險經紀人證照人員統計圖

2014 年實施優化制度 2.0、2018 年實施優化制度 3.0，增加執行副總位階，資深副總增加第一代代數、2020 年實施優化制度 4.0，新增營運長位階，資深協理同階利潤，由第一代 1.5% 提升至 6%，第二代 1% 提升至 2%，第三代 0.5% 提升至 1%、2023 年實施優化制度 5.0，續年度服務報酬離職可攜，新增執行副總同階利潤第一代 0.5%(無限代)，營運長同階利潤第一代 0.5%(無限代)，永旭快速晉升優化 5.0 制度，如圖-快速。永旭保經自登記成立以來，歷經了多次的制度優化，登錄人力及保費收入也隨著優化愈來愈提升，相關資料均經過永旭保經同意提供，並核定可以提供本研究作為研究之用。

第三節 永旭保險經紀人公司經營模式

永旭保經成立於 2004 年 7 月，董事長范國樑創立時取名「永旭」，是希望公司永續經營，讓每位加入永旭的夥伴，都能永續保留自己努力的成果。公司財務交付信託更是保經業的創舉，也讓伙伴體會到公司的用心、專業、分享的理念；在永旭董事長的領軍及全國同仁努力之下，永旭快速穩健的成長，過程及未來展望的近中遠程目標，如表 10 永旭保經未來展望及目標。

表 10 永旭保經未來展望及目標

近程目標	中程目標	遠程目標
1 建立永旭知名度	1 建立永旭集團	1 成為最大、最幸福的保險經紀人公司
2 建立全國 300 個營業據點	2 成立教育訓練中心	2 成立永旭希望工程慈善基金會
3 進入保險經紀人前 3 大	3 達成登錄人數 10000 人	
4 達成登錄人數 6000 人	4 全國業績、人力、制度、福利、收入第一名	

永旭保經的經營理念，必須堅持誠信的品德，努力培養崇高道德的公司文化，鼓勵重視家庭、正直、誠實、及公平之行事風氣，用正確的方式，做對的事情，公司的穩定經營與長期發展，勢必依賴社會全體的支持與貢獻，不應以賺錢為唯一目的，應以肩負社會責任的前提下，追求最佳的經濟利益，對整個社會積極的奉獻回饋，亦即履行對社會的責任，讓公司以獨特的經營方式，並成為保戶最受信賴及推崇的保經公司。

專業的客戶導向，退休養老的財務規劃，投資型保險的專家，提供滿足客戶需求的產品和服務，協助客戶獲致財務上的安全，透過「需求導向的銷售」(Needs-Based Selling)，量身訂作，同仁利益的共享，努力培養崇高道德的公司文化，鼓勵重視家庭、正直、誠實、及公平之行事風氣，用正確的方式，做對的事情。

永旭經營四大原則 1.合約公開化、2.續佣不考核、3.財務有信託、4.晉升當老闆，五大信念 1.道德、2.家庭、3.健康、4.人際、5.信仰，六大配套 1.好的商品策略、2.好的獎勵策略、3.好的教育訓練、4.好的業務制度、5.好的分享精神、6.好的後勤支援，就永旭的經營模式，可以看出公司對員工及客戶的要求與堅持，就永旭的各項福利及升遷制度逐一說明如后：

一、公司福利

公司對內勤人員每年三大節日都會頒發獎金，每年針對每個人的年資調升薪資，年資滿一年後，半年招待一次國內或國外旅遊，外勤人員針對出國競賽商品，公司都會將利潤讓利給外勤人員，在商品出國的業績部份，從 2 倍到 12 倍不等的倍數計績，讓外勤人員能輕鬆達成出國競賽目標，出國旅遊。營業部單位的負責人，和內勤人員一樣，達到營業部基本的業績門檻，每半年一樣招待國內外旅遊各一次，另外超額的業績，再頒發獎金，營運長位階的高階主管，為感謝其對公司的付出，另外再招待國內旅遊一次，針千萬業績的業務人員，區分年收入

500 萬以上者為觀察會員，年收入 1,000 萬以上者為會員，除了招待國內旅遊一次外，每人贈送一件價值 2 萬 5 千元的義大利進口毛料西裝、永旭千萬俱樂部胸章乙枚、財稅進修課程以及榮譽宴等獎勵，外勤人員達成 MDRT 百萬圓桌會員的人，會員費用 600 美元由公司支付，另外贈送繡有 MDRT 字樣的西裝一件，相關福利所需費用，均由永旭保經公司全額支付，福利相當不錯。

二、升遷制度

永旭的升遷制度，區分為內勤及外勤人員，在永旭內勤人員部份，會針對每個人的年資及表現，優秀人員都會每年主動檢討晉升，外勤人員部份依快速晉升制度標準，連動 6 個月 FYB 業績達標的業務員，在當月薪資核發後，由業務員呈報辦理，並於次月晉升，目前在快速晉升制度下，業專達成 12 萬 FYB 晉升副理、副理 20 萬 FYB 晉升區經理、區經理 45 萬 FYB 晉升處經理、處經理 75 萬 FYB 晉升事業體協理、事業體協理 150 萬 FYB 晉升事業部資深協理、事業部資深協理 300 萬 FYB 晉升資深副總、資深副總 2400 萬 FYB 連動一年晉升執行副總、執行副總 4800 萬連動一年 FYB 晉升營運長、營運長 1 億連動一年 FYB 晉升執行長，從資深副總位階的晉升，都以連動一年為限。

永旭優化制度自 1.0 到 5.0 制度，2023 年實施 5.0 制度下，新增了執行副總第一代 0.5%、營運長第一代 0.5% 平行位階的組織津貼，並新增了執行長位階，為業務單位最高位階主管，登錄人數在制度優化後一直上升，加上在永旭保經沒有業績及人力的考核，位階只升不會調降，在平行組織津貼又可區分內三代、外三代、無限代，目前在業界來說已經是最優化的升遷制度，這些優化制度衍生的各項組織津貼，都是由永旭將獲利部份，分潤給內、外勤的員工，所以各項制度的優化，都是愈修改愈好，這就永旭保經的核心價值分潤、共享、讓利，好的公司制度和文化的，才會吸引更多的人才加入永旭保經。

制度 5.0 還有一項辦法，在 112 年 1 月 1 日登錄的伙伴，若離職後其續年度服務報酬可以攜走，但先決條件不能有任何違法的情事狀況，永旭在制度上的修改，不是挖東牆補西牆，把其他的福利轉來轉去，所有的福利都由公司檢討內部獲利的部份，讓利、分潤給全體員工，以上的升遷制度都會針對永旭的現況，逐年檢討修正，加上公司願意將利潤分潤給員工，員工也會更加努力工作，在正的能量循環下，組織及績效當然更加正向發展，團隊的向心也更加凝聚，這就是永旭之所以可以在組織及績效都成長快速的原因之一。

在優化的升遷制度下，員工的心裡會覺得踏實，做任何事比較不會去計較得失，公司都會去考慮到大家的權利，這就是永旭的核心價值，所以組織和績效之所以會成長快速，端在永旭的福利及升遷制度的讓利程度，如圖 8 永旭快速晉升優化 5.0 職級圖。

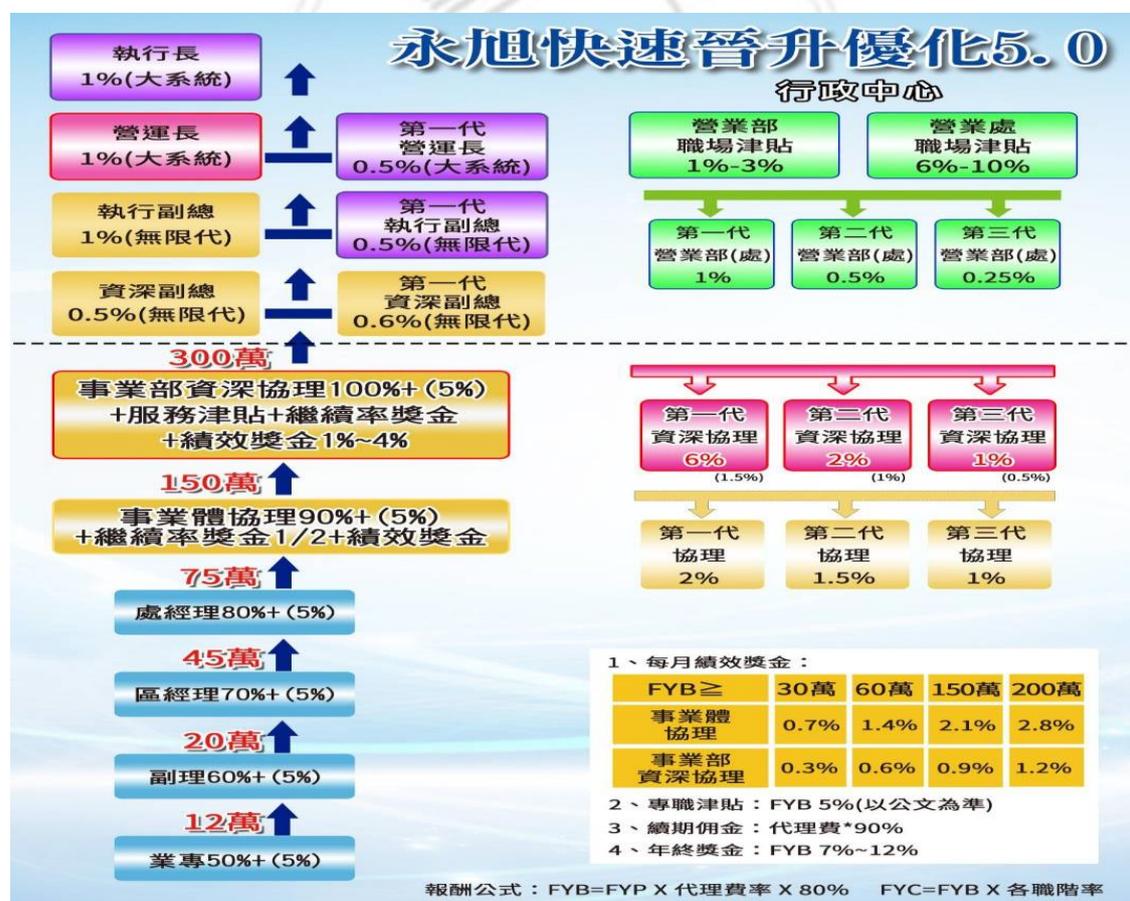


圖 8 永旭快速晉升優化 5.0 職級圖

三、組織人力成長

依據壽險公會公開之資料(如表 11 歷年保險代理人公司、保險經紀人公司登錄概況統計表)，永旭保經於 2018 年開始實施制度優化 3.0，登錄人數達 2,128 人，2019 年自購台中 400 坪辦公室，登錄人數達 2,899 人，2020 年實施制度優化 4.0，自購台南 300 坪辦公室，營業單位數量破百，登錄人力達 3,701 人，2021 年 ISO27001 及 BS10012 認證通過，增購高雄總公司辦公室，登錄人數達 4,576 人，當年登錄人數為 875 人，增加 23.64%堪稱業界最高，在疫情的影響下，仍然成為成長率第一的保經公司(附圖 9-壽險公會歷年保險代理人公司、保險經紀人公司登錄概況圖)，2022 年資本額提高至 8,100 萬，一直到 2023 年元月份開始實施制度優化 5.0，續年度服務報酬離職可攜，依永旭保經提供之資料，登錄人力已達到 5,497 人，以上的組織人力成長率，顯示永旭保經組織績效指標，因為制度的優化，而成長速度愈來愈快速，已成為業界成長率第一的保經公司。

表 11 歷年保險代理人公司、保險經紀人公司登錄概況統計表

歷年保險代理人公司、保險經紀人公司登錄概況統計表						
保經公司	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	本期增減 (人)	增減率%
大誠保經	3538	4894	6318	6416	98	1.55%
農金保經	7047	6947	6304	5945	-359	-5.69%
公勝保經	4115	4908	4915	4827	-88	-1.79%
永旭保經	2128	2899	3701	4576	875	23.64%
臺銀保經	5132	5119	4978	4410	-568	-11.41%
台名保經	3864	4037	4010	3948	-62	-1.55%
元大保經	3495	3510	3480	3497	17	0.49%
錠崙保經	2605	2922	3244	3340	96	2.96%
和泰保經	2415	3026	3407	3335	-72	-2.11%
永達保經	2658	2921	3118	3130	12	0.38%

資料來源：永旭保經

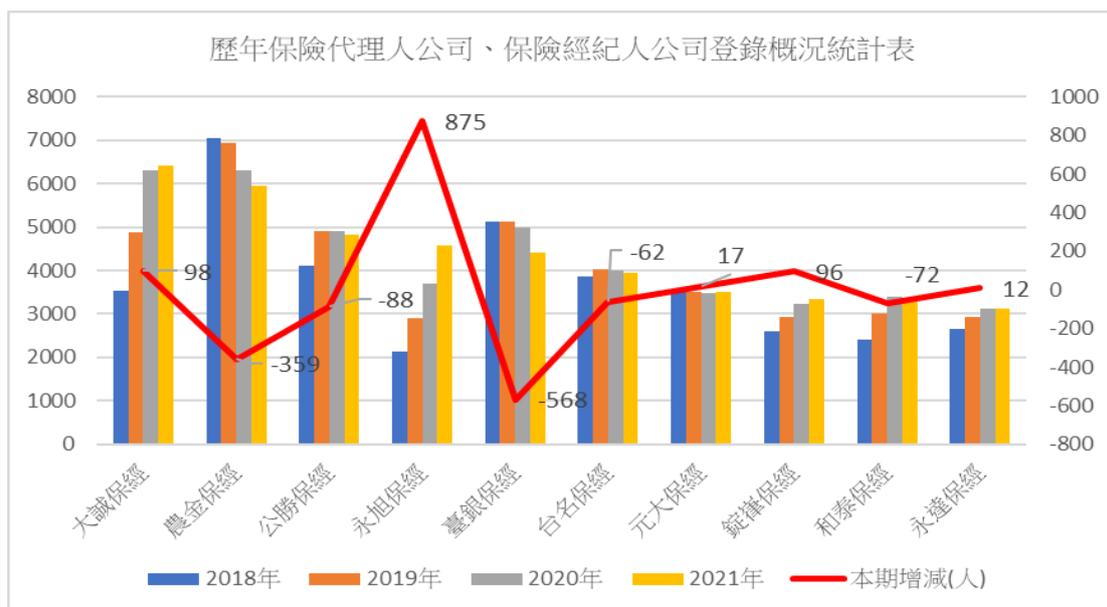


圖 9 壽險公會歷年保險代理人公司、保險經紀人公司登錄概況圖

四、業績績效成長

永旭保經於 2014 年保費收入為 50.7 億，2015 年 ISO9001 導入及認證、成立專業講師團，保費收入達到 65.6 億，2016 年為回饋社會，成立永旭希望工程慈善協會，保費收入達到 93.5 億元，2017 年保費收入已破百億來到 121.8 億，登錄 2018 年實施制度優化 3.0，保費收入達到 160.7 億，2019 年針對市場的趨勢，行銷方式開始轉型，有效契約保費收入達到 203 億，資本額提升至 4000 萬，2020 年實施制度優化 4.0，營業單位數量破百，保費收入達 256.6 億，2021 年安聯人壽投資型保費收入破百億，ISO27001 及 BS10012 認證通過，保費收入達 379.5 億，2022 年資本額提高至 8100 萬，保費收入達到 498.6 億，如表 12 永旭保經歷年保費入統計表，在疫情的影響下，保費收入平均增加 31.78%，永旭仍然逆勢成長，截至 2023 年實施制度優化 5.0，續年度服務報酬離職可攜，更是持續成長中，由此可證在績效方面，顯示永旭保經組織及績效指標，因為制度的優化，成長速度愈來愈快速，衍然成為業界成長第一的保經公司，如圖 10 永旭保經歷年保費入統計圖。

表 12 永旭保經歷年保費入統計表

永旭保經各年度保費收入統計表		
年度別	保費收入(億元)	年增率(%)
2018 年度	160.8	32.02%
2019 年度	203.0	26.24%
2020 年度	256.6	26.40%
2021 年度	379.5	47.90%
2022 年度	498.5	31.36%
平均年增率		32.78%

資料來源：永旭保經

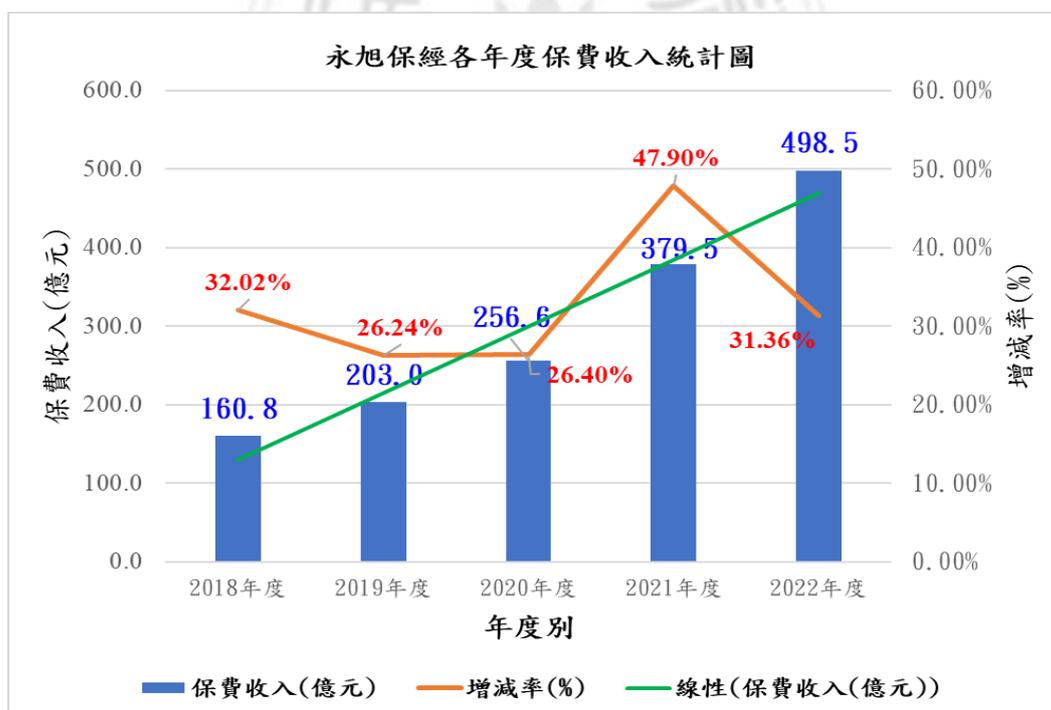


圖 10 永旭保經歷年保費收入統計圖

五、多元面向經營理念

永旭保經的組織人力自 2004 年成立的 17 人到現在約 5500 人，其原因就是范國樑董事長和呂文雄總經理，都親自協助伙伴增員，而且不做組織出錢出力，衍然成為各保經公司學習的對象，再加上公司對於工作環境相當重視，2018 年自購高雄總部 640 坪五星級的企業總部，2019 年自購台中 400 坪辦公室，2020 年自購台南 300 坪辦公室，2021 年增購高雄總公司辦公室職場 640 坪，2022 年增購台中分部 200 坪辦公室，2023 年自購桃園分部 250 坪、台南分部 310 坪，總計自購辦公室總坪數 2740 坪，創造了自購辦公室最多的保經公司，如圖 11 永旭保經自購辦公室時序圖，各地辦公室營業部部份，均由公司負擔全部費用，包括租金、裝璜、辦公室桌椅、助理薪資、水電費、電腦設備及投影設備等等，目前全國營業部將近 200 多個，如圖 12 永旭全國營業據點，可見永旭對辦公室環境的重視，所有自購費用都由公司全額負擔，對於員工選擇優質的公司也是考量因素之一。

永旭保經自購辦公室



圖 11 永旭自購辦公室時序圖

永旭全國營業據點

成立於2004年
 登記實收資本額10100萬
 現有約5600位業務人員登錄
 事業部組數達到1070組
 累積保戶數超過39萬人
 累積有效契約保費超過534億

讓利 分潤 共享

107年高雄自購總部640坪
 108年台南自購分部300坪
 109年台中自購分部400坪
 110年自購訓練中心640坪
 111年台中自購分部200坪
 111年台南自購分部334坪
 111年桃園自購分部220坪

中彰投

中一營業部 中豪營業部 均盛營業部
 中二營業部 中萊營業部 員林營業部
 中三營業部 中晟營業部 彰成營業部
 中五營業部 中愛營業部 草屯營業部
 中舜營業部 中森營業部 豐原營業處
 中沛營業部 中勝營業部 大甲營業處
 中富營業部 西屯營業部
 中偉營業部 心成營業部
 中冠營業部 中盟營業部
 KIM營業部 中十五營業部

金門

金門營業處



雲嘉南

嘉一營業部 大一營業部 台南營業部
 嘉三營業部 邦一營業部 精英營業部
 嘉五營業部 大心營業部 捷竣營業部
 嘉六營業部 永大營業部 君品營業部
 佳禾營業部 南七營業部 宇誠營業部
 嘉賀營業部 南八營業部 萬錄營業部
 冠鳴營業部 南九營業部
 禾豐營業部 嘉義營業處
 雲林營業處 新營一營業處
 雲一營業處 新營二營業處
 虎尾營業處

澎湖

澎湖營業處



高雄總公司

雄一營業部 高一營業部 老爺營業部
 雄二營業部 高三營業部 和鳳營業部
 雄三營業部 高成營業部 成大營業部
 雄五營業部 高義營業部 向北營業部
 雄六營業部 尚勤營業部 永慧營業部
 雄八營業部 喬誠營業部 聯宏營業部
 雄九營業部 世達營業部 創富營業部
 雄英營業部 雷神營業部 創永營業部
 雄宏營業部 象澤營業部 富睿營業部
 千萬營業部 旭富營業部 宏鑫營業部
 丹峰營業部 竝翔營業部 北高營業部
 富予營業部 晨耀營業部 永逸營業部
 宸睿營業處 富而有愛營業部

桃竹苗

桃園營業部 新竹營業部
 桃二營業部 竹一營業部
 桃三營業部 苗栗營業部
 桃捷營業部 苗一營業部
 桃溢營業部 真心營業部
 桃馨營業部 旭翔營業部
 桃聖營業部 旭詠營業部
 北桃營業部 承豐營業部
 宏遠營業部 晉昕營業部
 誠憶營業部 富盈營業部
 鑫展營業部 金旺營業部
 展新營業部 中正營業部
 尚億營業部 頭份一營業部
 育承營業部 竹南一營業部
 泰亨營業處 竹東營業處
 佳運營業處

台北

北一營業部 新北營業部
 北二營業部 慧安營業部
 北四營業部 星冠營業部
 北六營業部 辰丰營業部
 北七營業部 雙北營業部
 北八營業部 豐禾營業部
 北九營業部 永泰營業部
 北十營業部 翔平營業部
 領航營業部 微笑營業部
 永九營業部 禾晨營業部
 浩大營業部 三和營業部
 金典營業部 同星營業部
 匯盛營業部 大謙營業部
 豐采營業部 全妍營業部
 漢唐營業部 詠陞營業部
 永信營業部

基隆

基隆營業部
 詠承營業部
 基旭營業部

宜蘭

宜蘭營業部

花蓮

花東營業部
 花東二營業部
 蓮一營業部
 蓮創營業部
 玉里營業部
 鑫蘊德營業處

台東

東一營業部
 東二營業部
 東貞營業部

屏東

屏一營業部 屏隆營業部
 屏二營業部 精燕營業部
 屏三營業部 育宸營業部
 沁福營業部



永旭保險經紀人股份有限公司
 YUNG SHIU INSURANCE BROKER CO., LTD.

版本：2023.03

圖 12 永旭全國營業據點

每次出國競賽公司都會讓利給業務員，和保險公司合作，在商品上計算業績都是倍數計算，最高還達到 12 倍，因為公司制度的優化、優質的公司文化再加上公司的核心價值，這就是永旭保經組織及績效擴展如此快速的原因，當公司組織及績效提升，對於公司而言利潤就可以分潤給股東及業務員，對於業務員而言，就會更加努力去發展組織及增加績效，雙向併進公司必然更好，對於保經的形象也會大大提升，也就會增加業務員對其選擇之選項。

依據壽險公會的統計資料，為何保經登錄人數可以繼續成長，最主要是保經能規劃各家保險公司的商品，可區分為二個部份，分別為「保經可依保戶需求，站在保戶立場，與多家保險公司洽訂契約」和「運用各家保險公司的優勢商品，進行商品組合，以滿足客戶的風險缺口之規劃需求」，在保險行銷上更具備多元及多樣化，而且可以滿足客戶在風險規劃的缺口(林慶章,2006;劉詠順,2009)，在現今各種資訊數位化的競爭下，客戶其實已經可以運用網路的搜尋功能，找到所需的保險商品相關資訊，但其內容有很多專業上的問題，仍需依靠保險業務員的專業說明，所以不管是保險公司或保經，為了留住人才，在各項保險事業的組織及制度經營策略上，就必須依據現實的狀況，來擬訂新的保險經營績效策略(李冠儀,2017;李昇倫,2010;郭晉良,2010)，才能取得現在及未來市場競爭的優勢。

目前我國金融保險之財務報告準則，採 IFRS 9 以公允價值衡量金融資產，2026 年將全面採用國際財報準則 IFRS 17，以公允價值衡量負債，會產生所謂的邊際效應，保險商品將回歸以保障為主，保險公司同時考量人力的成本及未來清償能力，勢必調整其成本經營策略，慢慢縮減人力成本(楊玉倫,2014;蔡淑美,2015)，現今已經有多家保險公司，為因應 IFRS 17 已釋出其外勤業務人員，進而取代的是其他銷售通路，保經及銀行保經會成為未來的主流趨勢(李啓炎,2021)，因此本研究將針對保經的福利及升遷制度，對於組織及績效影響程度深入研究探討。

因此永旭保經在福利及升遷制度優化後，其組織及績效都有大大的提升，目前在業績人力的成長率在業界都排名第一，主要就是范國樑董事長及呂文雄總經理的親力親為，團隊在領導者無私的協助伙伴下，同時願意將公司的利潤分享給所有員工，證明在公司的福利及升遷制度的優化下，對於組織及績效的成長有著很大的成長影响，這就是本研究的研究課題，藉由本研究的目的及實證結果，將提供保經業界一個很好的示範效果，讓業界有一個可以參考的福利及升遷制度規範，但仍然需要各方面的配合及良好的觀念，除取決於領導者的決策，亦需要團隊的配合與努力，前題條件有了公司的分潤、讓利、共享，才能讓團隊伙伴及員工，有一很好發揮的舞台，愈是如此成效愈加更多的成長，凝聚團隊向心才能共同成長。

永旭保經於 2016 年成立永旭希望工程慈善協會，目前會員人數為 273 人，成立的宗旨為育幼、救急、扶老，自 2018 年開始捐贈救災警備車、救災指揮車、災情勘查車等，共計高雄市政府消防局等 20 個消防單位受惠如圖 13 永旭希望工程慈善協會全國捐贈消防救災車輛一覽表，最遠到嘉義縣消防局第三大隊阿里山分隊，支援阿里山山區各項救援工作，此外物資部份另包括白米、消防背心等，在扶老方面，則捐贈給創世安養活動等，所有經費均來自全體會員及各界善心人士的捐助款項，其中永旭保經就捐助 600 萬元，並結合各家保險公司及會員的力量，111 年捐助款項金額達到 8,466,193 元，永旭保經也善盡企業的社會責任，藉由企業的力量來散播愛心，把愛散播到全國各地，並參與一些社會上的公益活動，透過大家的愛心，集合眾人之力量來散播希望之愛，目前世界各項企業都在追求永續經營，其中 CSR 企業社會責任 (Corporate Social Responsibility) 就是企業要「取之社會、用之社會」，不光只會賺錢還要對社會、環境的永續發展有所貢獻，而 ESG，E 是指環境 (environment)、S 指社會 (social)、G 是公司治理 (governance)、SDGs 永續發展目標。

永旭希望工程慈善協會

全國捐贈消防救災車輛一覽表

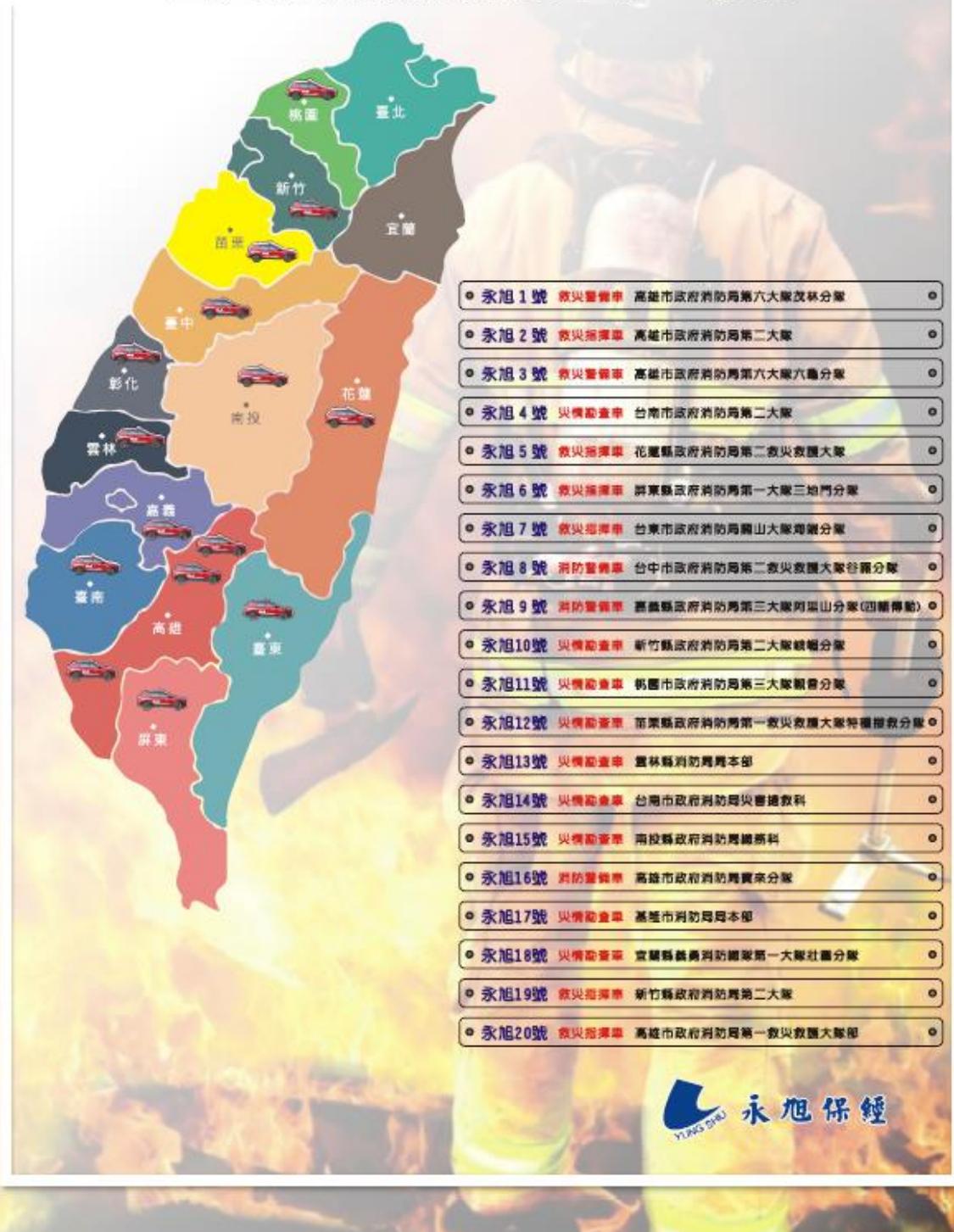


圖 13 永旭希望工程慈善協會全國捐贈消防救災車輛一覽表

永旭保經針對業務工作實施 e 化作業，輔助業務員行銷，積極開發 AI 機器人如圖 14 永旭 AI 機器人智能輔助系統，區分公司資訊、保險公司、制度增員、行銷支援、業績競賽、教育訓練等功能類別，除了將作業資訊化外，亦可以達到無紙化的環保的目標，同時也符合 ESG 企業社會責任的環保的精神，永旭將公司系統結合各家保險公司的資訊，方便員工查詢各項資料，並同時推動行動簽約及遠距簽約等資訊作業系統，運用資訊化方式，將客戶管理、各家保險公司建議書、保單健檢、線上教育訓練、商品分析及線上報聘等系統，均免費提供員工使用，如圖 15 永旭 AI 機器人免費使用系統圖。



公司資訊

- 永旭介紹
- 營業據點
- 永旭行政
- 推播照會
- 公文專區
- 常用表單
- 業務專區
- 希望工程

保險公司

- 行動保
- 文件
- 繳費
- 線上旅平
- 報備
- 窗口

制度增員

- 永旭沿革
- 永旭優勢
- 增員手冊
- 增員專案
- 同業制度
- 永旭薪資
- 薪資試算
- 薪資比較
- 合約範本

行銷支援

- 推薦總表
- 保單健診
- 雄好說
- 產險主力
- 雲建議書
- 佣金彙整
- 行銷手冊
- 商品彙整
- 客戶管理

業績競賽

- 業績查詢
- 旅遊業績
- 保險之星
- MDRT ; IDA
- 海納百川，專案獎勵
- 歷年旅遊，旅遊公文
- 晉升查詢

教育訓練

- 課程通知
- 錄播平台
- 早課課表
- 講師團，顧問團
- 考照班
- 保險百科
- 在職訓練
- 資格履歷

圖 14 永旭 AI 機器人智能輔助系統



圖 15 永旭 AI 機器人免費使用系統圖

在一般商業的保單健檢系統，功能都比較完整，但全都要付費，公司開發各項系統及系統維護，都需要編列費用，但這些相關資訊使用及維護的費用，均由永旭全部承擔，也是永旭分潤、讓利的福利之一；也因為e化的作業，有效提升了作業效率，進而提升了業績績效，相對資訊系統的便利性，也是可以吸引業務員人才加入永旭，對於永旭的組織與績效都有大大的提升。

因為資訊化的作業也有一定的風險存在，對於資訊安全及個人資訊認證就相對重要，永旭在 2021 年就開始導入 ISO-27001 資訊安全認證及 BS-10012 PIM 個人資料管理系統認證，對於個資及資訊安全也相當重視，在 AI 資訊開發的時代，各項作業安全都注意到了，可見永旭在各項作業上，非常注重作業安全，這樣才能避免公司的風險造成員工及客戶的損失，亦為本研究相關構面的關聯性項目。

因此站在 ESG 企業社會責任的環保意識下，資訊化作業有其必要性，在現今資訊發達的時代，永旭針對資訊化作業安全及逐步的提升，費用又全部由永旭支應，對於員工來說也算是一項福利，對於企業社會責任來說，也算是有盡到一

份企業的社會責任，除了以上責任外，對於永旭本身的組織及績效，也大大的提升，可以說一舉二得，所以此構面對於本研究來說，具有相對性的關聯性，也提供保經各企業公司一個模範。



第三章 研究方法

第一節 樣本蒐集與資料分析

基於前述有關保經之組織形態及未來趨勢的簡要說明，接下來本研究的研究架構及流程，將針對永旭保經之福利及升遷制度，對於其組織及績效之成長程度影響大小，針對研究樣本將蒐集永旭保經所屬公會之人力組織及績效之公開資訊，以及永旭保經內部統計的數據資料，再加上永旭保經員工之問卷調查，採用李克特五點量表方式來表示，再以單樣本 T 檢定方式篩選有效問卷 250 份以上，並運用 SPSS 統計分析模型，作為實證分析研究工具，來探討實證本研究的相關性程度。

其中針對永旭保經之福利及升遷制度，對於組織及績效之影響大小，是否有足以影響保經之組織及績效，其影響大小為何，端看資料之可靠度及效度如何？永旭保經福利及升遷制度資料之蒐集，乃採取問卷調查方式，問卷資料內容之擬定，將針對永旭保經 2018 年至 2022 年期間，相關制度優化後對於組織及績效的影響，並針對永旭保經每位員工，內容區分四個部份，第一個部份人口變項基本資料計有九項、第二部份公司福利及升遷制度對組織人力成長問卷計有九項、第三部份公司福利及升遷制度對單位績效成長問卷計十項、第四部分個人最近一年工作績效與薪資收入計有十一項實施問卷調查，運用單樣本 T 檢定及 SPSS 統計分析，實證其相關聯性影響程度，目前問卷部份已完成有效問卷 258 份，先完成信度分析，取得相關問卷樣本的可靠度，以上問卷各項資料均有函文永旭保經取得使用同意，並不得向外公布，遵守保密條款，問卷相關內容詳細說明如后：

綜上述問卷的內容依李克特五點量表區分為 1.非意滿意，2.滿意，3.普通，4.不滿意，5.非常不滿意等五個等級，並取得 250 份以上之問卷，用以分析其相

關等級程度；另針對問卷取得之資料，以單一樣本 T 檢定及信度分析，確認資料是否符合合理的數據，以及可靠度及信度，來提高實證分析的可信度，因此擬訂問卷的內容，必須針對福利及升遷制度等方面，實施問卷調整，才能說明研究之實證的結果的可信度。

本研究的主要樣本主體為永旭保經，為何選擇永旭保經作為研究主體，其主要資料來源為壽險公會 2017 到 2021 年上半年人身保險業務員登錄狀況統計表，以及永旭保經提供之新契約保費收入部份，運用論文之研究，將永旭保經各項優化制度的過程及方式，以及組織人力及績效成長的部份，提供其他同業及保險從業人員作為提升組織及績效參考，福利及升遷制度資料採問卷方式實施，其所需樣本之對象選取，將以永旭保經之全部員工作為樣本採樣之對象，預計取得 250 份左右的有效問卷資料，對這些問卷資料必須進行信度及效度分析，才能取得有效的樣本數量；另針對永旭保經組織及績效所需之樣本資料，可運用永旭保經所屬公會中於 2017 年至 2022 年之人力及業績的公開資訊數據，利用上述取得之二種樣本的資料數據，作為本研究之研究樣本，但仍需針對樣本進行信度及效度的分析，汰除無效問卷及數據，取得有效問卷數據，再進行實證分析，以取得本研究實證所需之資料，來說明本研究之題目的論述結果。

第二節 研究架構

依據本研究之研究題目，依前述之研究架構與流程、問卷設計及研究樣本取得等方式，區分問卷調查之資料，乃運用李克特五點量表作為分析工具將問卷資料區分五點文字量表之資料，預計取得 250 份左右之問卷調查資料，將其再區分為五點分數量表的資料數據，以單樣本 T 檢定是否符合合理的數據，評估分析數據資料的信度，也就是區分出無效的問卷，避免造成實證資料評估上之偏差性，依問卷數據實證對組織與績效成長的影響程度，研究架構為福利與升遷制度對於組織及績效的影響程度，如圖 16 研究架構圖，其中以問卷方式取得相關資

料，再運用壽險公會之公開資料，分析比對其關聯性，統計方式運用 SPSS 統計分析系統，採分析的比較平均數之單一樣本 T 檢定，交叉比對其相關聯性，並逐項分析說明，以驗證實證結果是否符合研究目的。

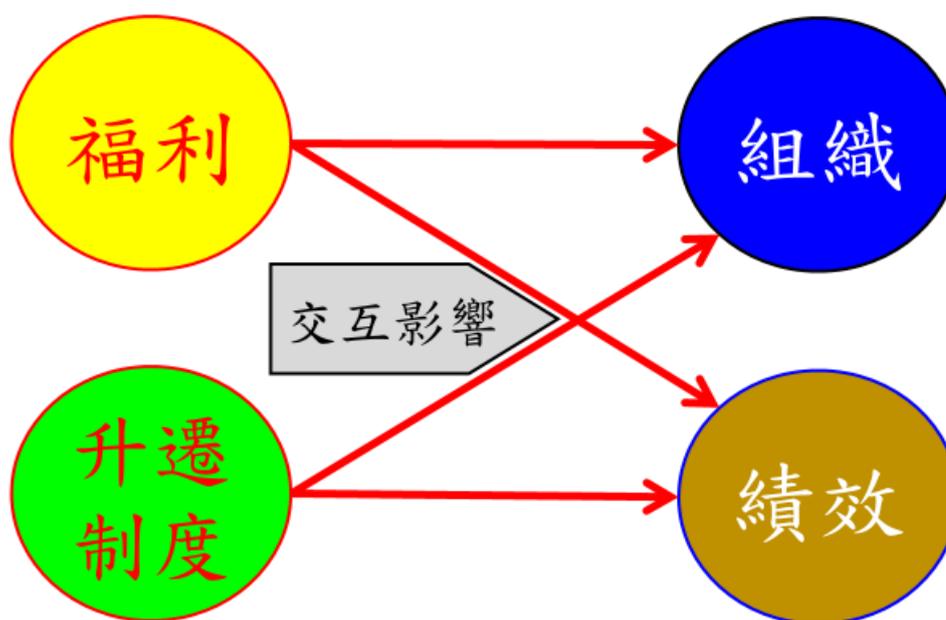


圖 16 研究架構圖

對於組織及績效之數據，可直接運用永旭保經所屬公會之公開資料，直接統計整理，然後配合上述問卷調查之資料數據，運用 SPSS 統計分析工具，完成統計分析等數據，針對實證分析之資料，說明是否符合本研究題目之研究成果，一一說明敘述，問卷使用李克特五點量表，分析則使用 SPSS 統計分析模型，取得相關數據後，仍需進行信度分析，取得有效可靠度，並參考過去相關文獻及論文，如此才可以得到有效之實證結果。

第三節 問卷設計與資料蒐集

問卷設計區分四個部份，第一部份人口變項基本資料、第二部份公司福利及升遷制度對組織人力成長、第三部份公司福利及升遷制度對單位績效成長、第四

部份個人最近一年工作績效與薪資收入，問卷的方向針對永旭保經福利及升遷制度對組織與績效成長的影響，採不計名方式，調查永旭保經員工的性別、年齡、教育程度、職級、年資等各項基本資料，再針對永旭保經的福利及升遷績效，對每位員工組織及績效的影響，以五點量表區分等級，再針對每位員工近一年內，各項績效狀況，藉由問卷方式，統計目前員工的績效成長狀況，並問卷運用 google 雲端表格完成問卷之設計，問卷內容均先送永旭保經進行審查，再藉由公司 LINE 群分發至永旭保經全國各單位，實問卷調查，後續針對問卷狀況實施信度分析，預計取得 250 份以上有效問卷；另外由永旭保經提供在 2018 至 2022 年間，公會統計之有效登錄人力及年度保費收入等相關歷史數據，以及永旭保經其內部福利及升遷制度的相關時間軸之具體實施時間之制度及其他可佐證之資料，將其資料整理後利用 SPSS 進行分析統計。

問卷第一部份針對問卷對象的性別及年齡等各項條件，運用 SPSS 系統分析之單樣本 T 檢定，每項均以表圖方式說明對組織及績效是否會有相關聯性，問卷第二、三部份為受訪者的主觀認定程度，運用 SPSS 系統敘述統計交叉比對說明其各項問卷題目彼此之間的關聯性，實證結果分析其是否符合研究目的。

問卷第四部份為受訪者的個人對於本業工作的付出程度，相對薪資收入及專業證照等問卷，同樣以 SPSS 系統分析之比較平均數，依其努力作業程度分析統計，找出對於組織及績效是否符合相關聯性實證分析結果，第四部份的問卷偏向於個人的各項薪資收入及專業能力等級分析，經由這些分析統計，可以了解永旭組織及績效為何會持續成長，同時在優化的制度下，可以了解員工的薪資收入狀況，來分析成長的狀況如人可，所有問卷的內容都詳載在附錄。

第四章 實證結果分析

第一節 研究結果

本研究之論文撰寫時間為 2022 年下半年至 2023 年上半年，資料採用之時間為 2018~2022 年永旭保經之各項公開資料及問卷，僅針對 2018 至 2022 年永旭保經提供之公會統計之各項資料數據，以及永旭保經員工的問卷調查資料來進行分析，以上資料作為實證之參考資料，其間在 2019 年 11 月份新冠疫情大爆發，造成的人力及績效成長的衰退，並非永旭保經的福利與升遷制度所影響，但永旭保經仍然創造了高成長的人力及業績績效，足見本研究目的的重要性。

實證期間發現永旭不止在福利及升遷制度的改變，其公司的營運方式也有調整，因為制度的優化勢必會影響公司的營運的方式，董事長曾訂下永旭的目標，要成為最大最幸福的保經公司，在公司全體員工的努力下，這種團隊氛圍逐漸成為公司的風氣，也形成了公司的向心，在 2021 年永旭出現大幅的組織及績效成長，也讓永旭成為前三大的保經公司，在 2023 年更優化了升遷制度 5.0 版，提升高階主管的分潤，因為人才的加入，提高了業績及收入，更增加了最高執行長的位階；另外外勤業務員工的續期報酬離職可以帶走，目前永旭的優化升遷制度 5.0 在業界的已算是很棒的制度。

研究發現在員工問卷部份，滿意度是屬於中上的滿意度，可見永旭的員工多數都很滿意目前的公司的福利及升遷制度，改變不一定不好，永旭的核心價值秉持著分潤、共享、讓利的精神，將制度改的更好更具競爭力，也同時創造更好的績效，本研究的題目保經公司的福利及升遷制度，對於組織與績效的影響，將由本研究的實證的結果來說明，同時希望實證結果可以作為未來保經公司的參考範本。

第二節 實證結果

經過問卷調查後，篩出 258 份有效問卷，針對永旭保經的組織及績效的成長的程度，其福利及升遷制度進行 SPSS 統計分析，證明其相關聯性，也是本次的研究的目的，因為各家保經本身的在福利及升遷制度上各有不同，本研究針對永旭保經之福利及升遷制度的模式，再依其組織及業績的成長狀況，研究其福利及升遷制度方面，對於人力及業績的成長之提升程度，若以業務員的心態來看，當然對於自己的利潤包含福利，加上好的升遷制度，勢必會對業績及人力有很大的影响，且對公司的形象大大的加分，就會吸引人才進入公司，因此本研究的目的就是為了實證其具有很大的提升績效相關聯性，作為本研究實證之預期的結果。

問卷部份經實證研究發現，經 SPSS 系統分析後，所產生各項問卷的指標，對於永旭組織及績效成長都具有相對的關聯性，本研究將針對問卷的說明，逐一說明其問卷指標的關聯性，來實證本研究的研究目的，相關問卷資料的取得均由永旭的員工回覆，在第三和四部份屬於員工的主觀意識程度，經 SPSS 分析單樣本 T 檢定結果，滿意程度均在中上程度，後續將運用分析產生的表格實證說明，相關的資料均會以圖表加上文字的方式表達。

本次問卷調查共計有效問卷 258 份，檢視信度的方法，採用李·克隆巴赫在 1951 年提出的克隆巴赫係數（英語：Cronbach's alpha），又稱 alpha 信度（alpha reliability），如表 13 Cronbach α 量表的向度適切性表區分之等級，比對則運用 SPSS 進行信度分析，如表 14 信度分析表，本次問卷 Cronbach's Alpha 已達 0.976 > 0.7 已達標，代表資料信度的程度屬於良好程度，所以問卷的參考運用度是相當具有信度的，所有問卷的數據統計，均運用 SPSS 系統分析之次數平均數方式，作為統計分析工具而產生之統計表格，以下將針對問卷各部份內容逐項說明，對於研究目的相關性影响程度的多寡，作為實證的成效說明。

表 13 Cronbach α 量表

Cronbach α 係數適切性表			
Cronbach α	量表	Cronbach α	向度
.90 以上	良好	.80 以上	良好
.80-89	佳	.70-79	佳
.70-79	尚可	.60-69	尚可
.70 下	不佳	.60 下	不佳

表 14 信度分析表

信度分析		數目	%
觀察值	有效	258	100.0
	已排除 ^a	0	.0
	總計	258	100.0
Cronbach's Alpha		項目數	
.976		19	

第三節 人口變項基本資料描述性分析：

問卷資料如附錄，在人口變項基本資料第一項性別區分，男性有 99 位佔 38.4%，女性有 159 位佔 61.6%，足見在業務單位女性佔比是很大的，因為對於客戶的性別來說，一般男性業務員去拜訪女性客戶會有安全上的疑慮，但若是女性業務員，對於女性或男性的客戶，較不會造成安全上困擾，因此永旭在業務人員的男女佔比，就可以看出女性佔比較男性多，也可以說明永旭組織及績效成長的因素之一，如表 15 性別區分表、圖 17 性別區分佔比圖。

表 15 性別區分佔比表

性別區分		次數分配表	百分比
有效	男性	99	38.4
	女性	159	61.6
	總計	258	100.0

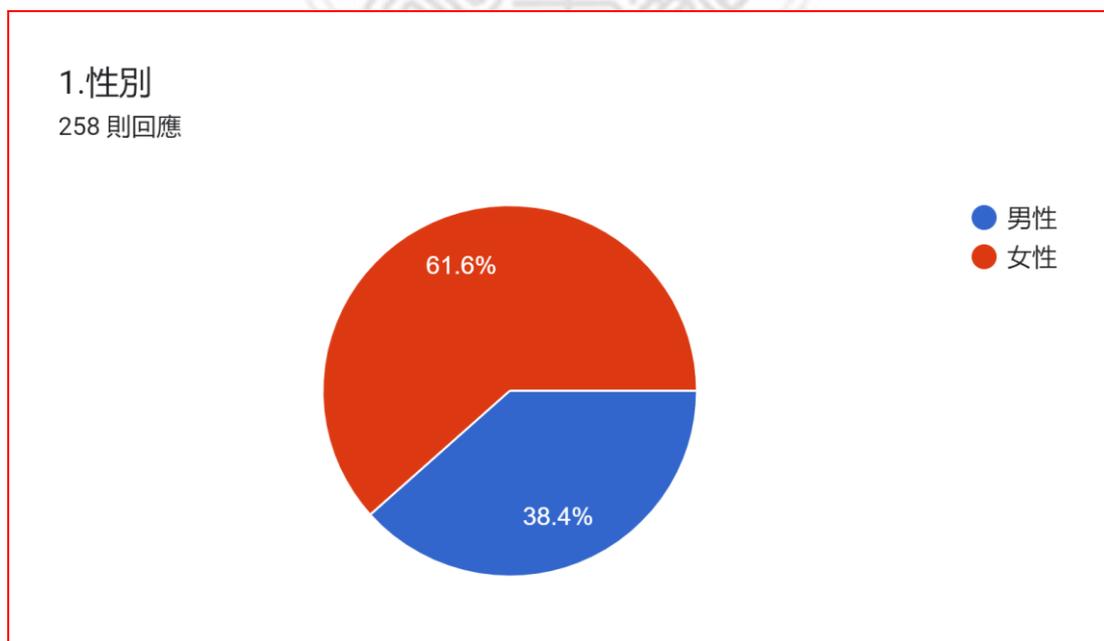


圖 17 性別區分佔比圖

第二項年齡區分，以 50 歲以上 105 位佔比 40.7%最重，其次是 40 到 49 歲佔比 35.7%，本項統計代表在保經公司多半由保險公司轉換到保經公司居多，因此年齡 20 到 29 歲出社會的年輕人佔比 7.4%就較少，但近年來因為保經的優勢趨勢，年輕族群的佔比已有上升的趨勢，如表 16 年齡區分表、圖 18 年齡區分佔比圖。

表 16 年齡區分表

年齡區分		次數分配表	百分比
有效	20 歲~29 歲	19	7.4
	30 歲~39 歲	42	16.3
	40 歲~49 歲	92	35.7
	50 歲(含)以上	105	40.7
	總計	258	100.0

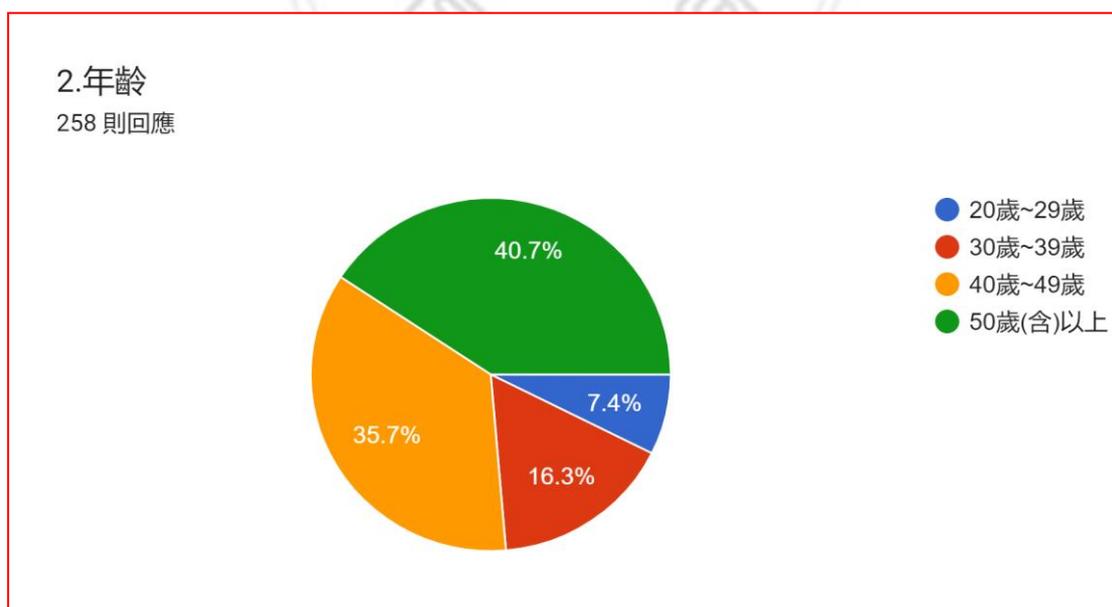


圖 18 年齡區分圖

第三項教育程度區分，以大學程度 118 位佔比 45.7% 佔比最大，加上研究所 30 位佔比 11.6% 和大專程度 72 位佔比 27.9%，合計 85.2%，足見永旭保經公司的學歷有 85.2% 在大專學歷以上，對於永旭的員工在學習及教育訓練的成效上，都會有很大的幫助，如表 17 教育程度區分表、圖 19 教育程度佔比圖。

表 17 教育程度區分表

教育程度區分		次數分配表	百分比
有效	高中(職)	38	14.7
	專科	72	27.9
	大學	118	45.7
	研究所(含)以上	30	11.6
	總計	258	100.0

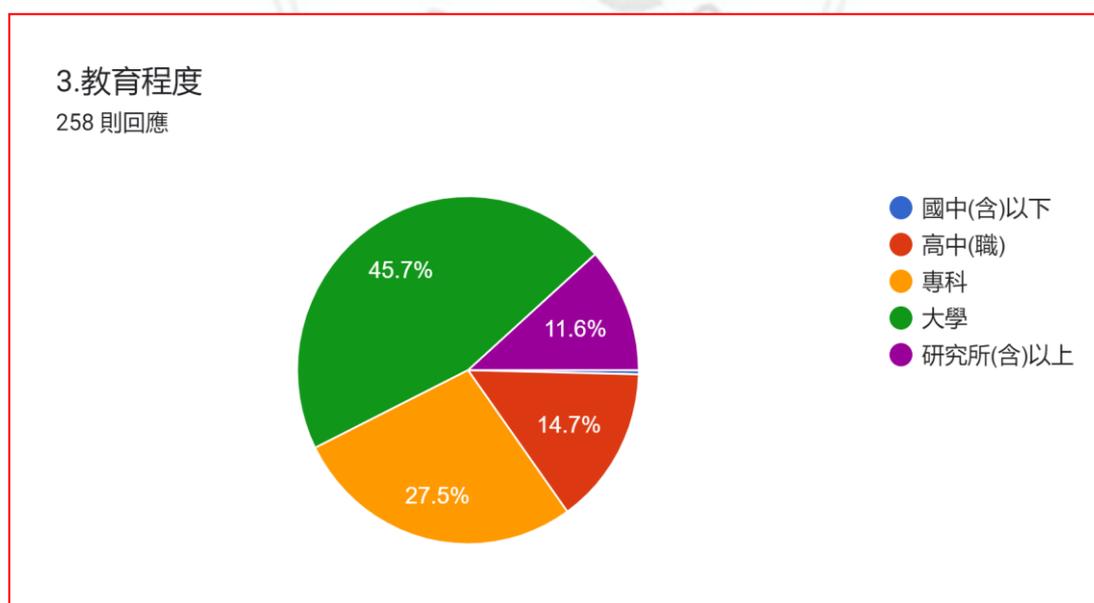


圖 19 教育程度區分佔比圖

第四項目前所擔任職務區分，以資深副總 88 位佔比 34.1%最多，因為問卷的派發方式，是以永旭各群組主管協助派發，而造成高階主管填表率較高，但永旭保經在增員部份，因為升遷制度的優化，已吸引了很多能力較強的業務人員，加入永旭保經，也是組織及績效成長的因素，如表 18 目前所擔任職位區分表、圖 20 目前所擔任職務區分佔比圖。

表 18 目前所擔任職務區分表

目前所擔任職務區分		次數分配表	百分比
有效	行政人員(含主管職)	8	3.1
	處經理(含)以下	54	20.9
	協理	24	9.3
	資深協理	84	32.6
	資深副總(含以上)	88	34.1
	總計	258	100.0

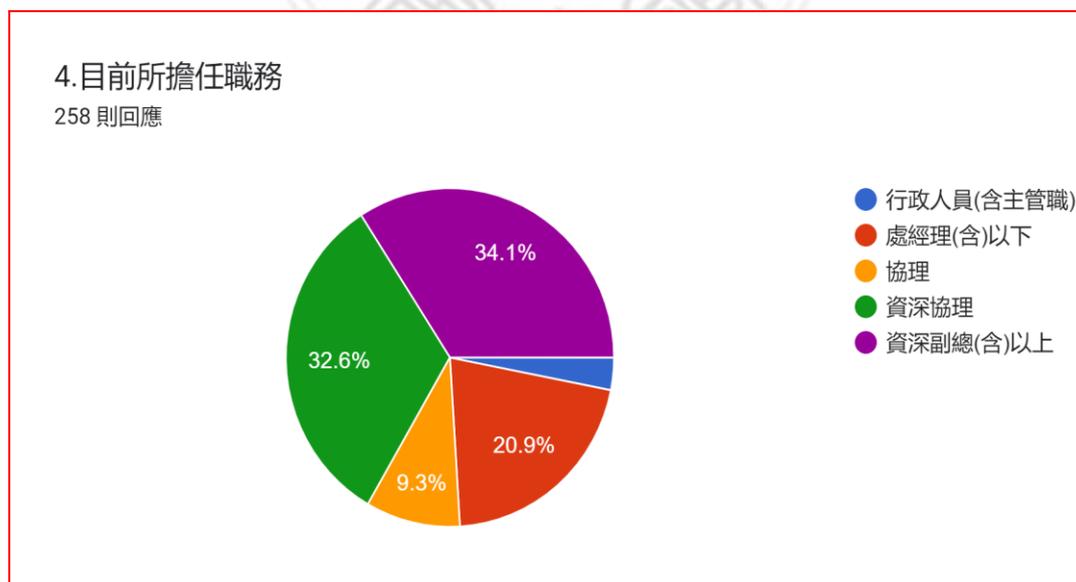


圖 20 目前所擔任職務區分佔比圖

第五項目前保險工作是否專職區分，以專職人員 220 位佔比 85.3%最多，專職人員多代表績效才能穩定成長，兼職人員如果太多，績效必定會下降，因為無法專一在保經的工作，其成效勢必不會成長太多，所以永旭專職人員佔比大，也是績效成長的原因之一，如表 19 目前保險工作是否專職區分、圖 21 目前保險工作是否專職區分佔比圖。

表 19 目前保險工作是否專職區分表

目前保險工作是否專職區分		次數分配表	百分比
有效	專職	220	85.3
	兼職	38	14.7
	總計	258	100.0

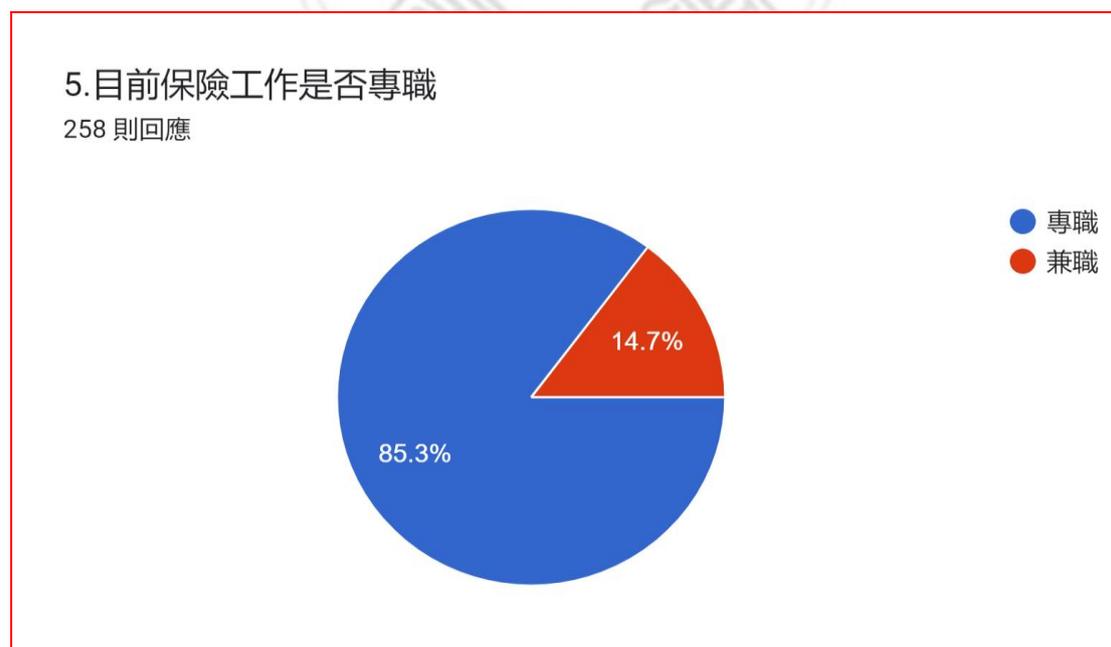


圖 21 目前保險工作是否專職區分佔比圖

第六項以家中經濟來源區分，主要家中經濟來源以 188 位佔比 72.9%為最多，保險工作屬業務性質，無底薪波動幅度大，此項代表若主要經濟來源者多，必定在工作上努力掙錢，才能維持生活家計，也因如此保經的績效才能因為這些員工，穩定的向上成長，如表 20-目前保險工作是否專職區分、圖 22 家中經濟來源區分佔比圖。

表 20 家中經濟來源區分

家中經濟來源區分		次數分配表	百分比
有效	您是主要家中經濟來源	188	72.9
	您非家中主要經濟來源	70	27.1
	總計	258	100.0

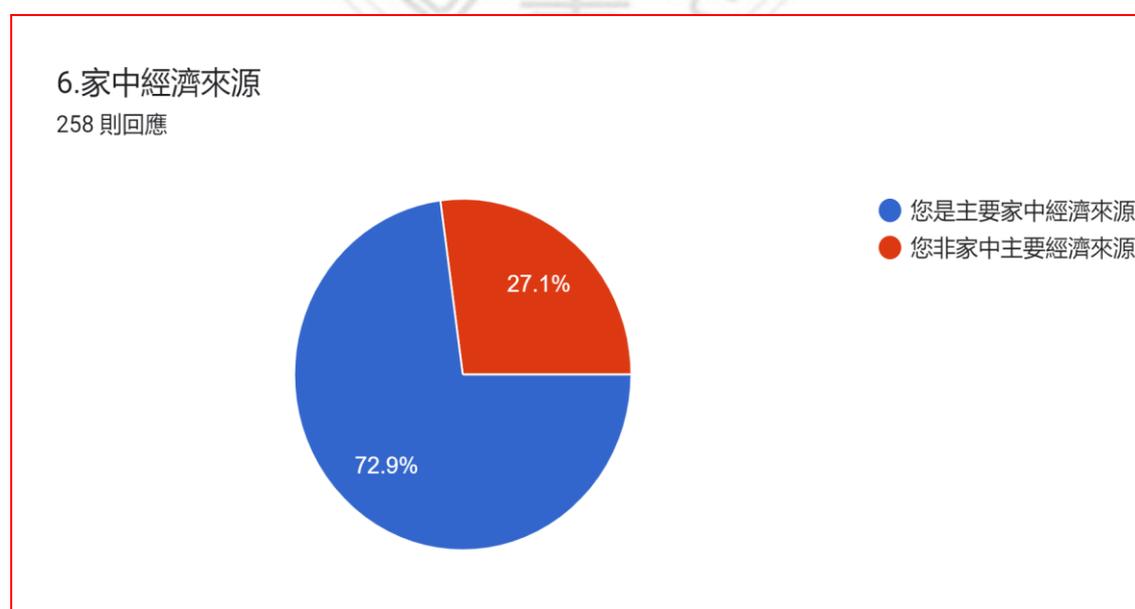


圖 22 家中經濟來源區分佔比圖

第七項目前保險工作經驗區分，以五年以上 219 位佔比 84.9%最多，在永旭年資資歷都很久，就人員經驗及專業上，對於成交率會提高很多，對於永旭的績效有大大的幫助，如表 21 目前保險工作經驗區分、圖 23 目前保險工作經驗區分。

表 21 目前保險工作經驗區分

目前保險工作經驗區分		次數分配表	百分比
有效	一年以內	7	2.7
	一年(含)以上	7	2.7
	二年(含)以上	11	4.3
	三年到四年	14	5.4
	五年以上	219	84.9
	總計	258	100.0

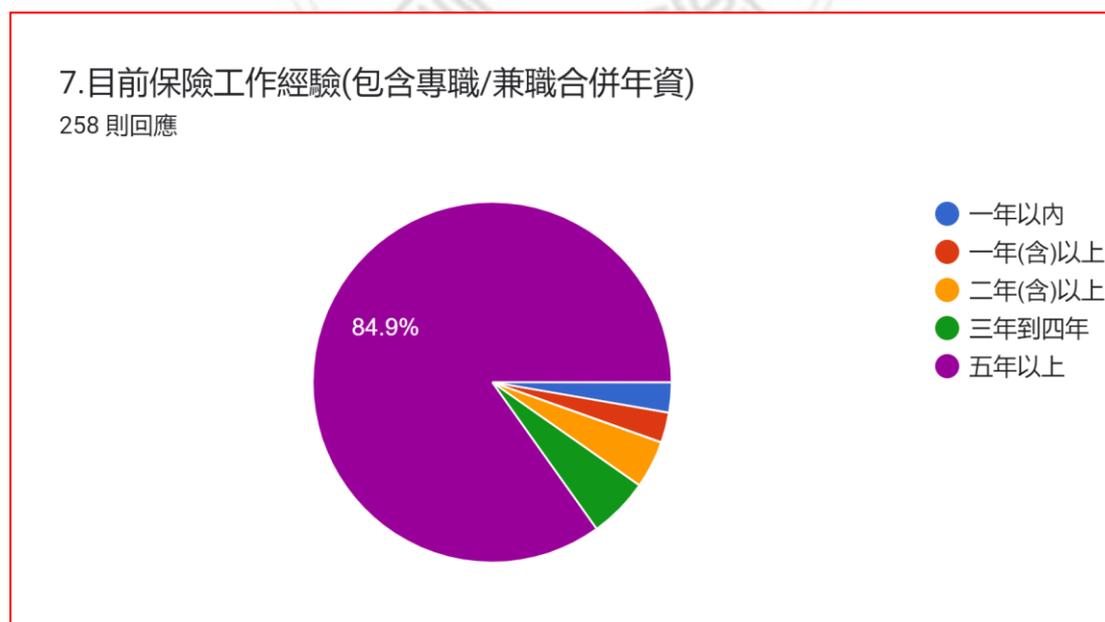


圖 23 目前保險工作經驗區分

第八項每周工作時數區分，以 30-45 個小時 69 位佔比 26.7% 居多，但以 15-30 小時 58 位佔比 22.5% 及 46-60 小時 59 位佔比 22.9%，這三項的佔比其實差不多，但將其加起來有 186 位佔比 72.1%，工作時數都超過 15 小時以上，對於永旭的人力及績效來說，都是會有提升的效果，如表 22 每周工作時數區分、圖 24 每周工作時數區分佔比圖。

表 22 每周工作時數區分

每周工作時數區分		次數分配表	百分比
有效	15 小時以下	42	16.3
	15~30 小時	58	22.5
	30~45 小時	69	26.7
	46~60 小時	59	22.9
	61 小時以上	30	11.6
	總計	258	100.0

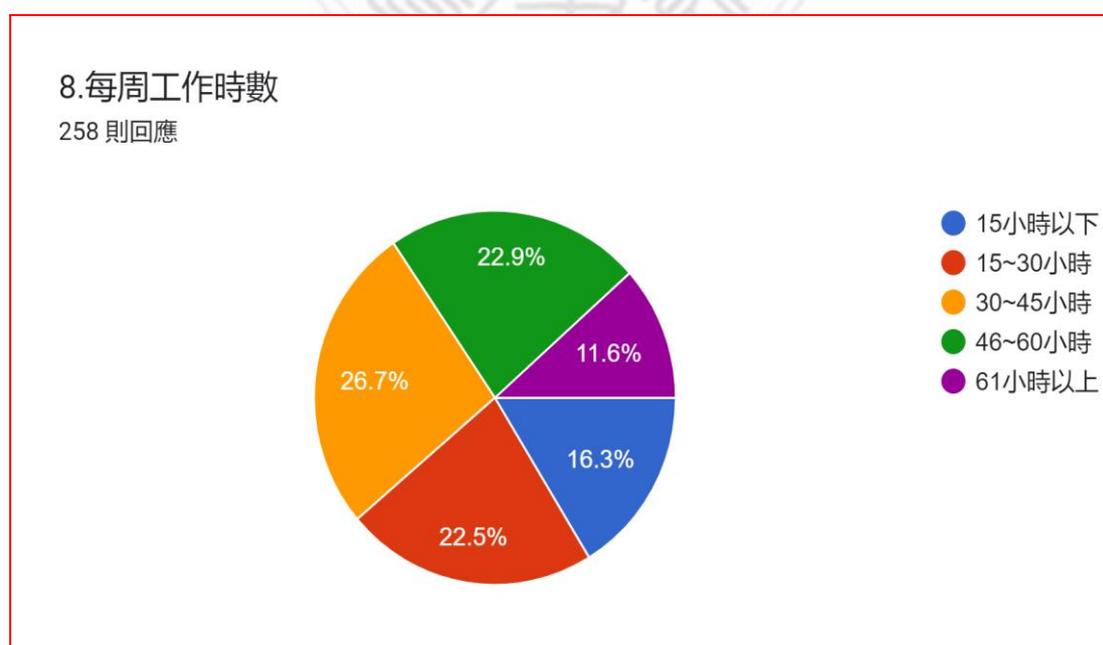


圖 24 每周工作時數區分佔比圖

第九項家人支持度區分，以非常支持 140 位佔比 54.3% 最多，已佔比一半以上，若再加上支持 84 位佔比 32.6%，共計有 224 位佔比 86.9%，幾乎快九成的員工家庭都支持，對於永旭來說，這樣的大佔比例會形成一種和諧幸福的工作感，因為在永旭很重視員工的家庭感受，有了這樣的工作環境，工作起來一定會更加努力和開心，是一種潛在性的助力，也是提升人力和績效最大的助力，如表 23 家人支持度區分、圖 25 家人支持度區分佔比圖。

表 23 家人支持度區分

家人支持度區分		次數分配表	百分比
有效	不支持	7	2.7
	不反對	27	10.5
	支持	84	32.6
	非常支持	140	54.3
	總計	258	100.0

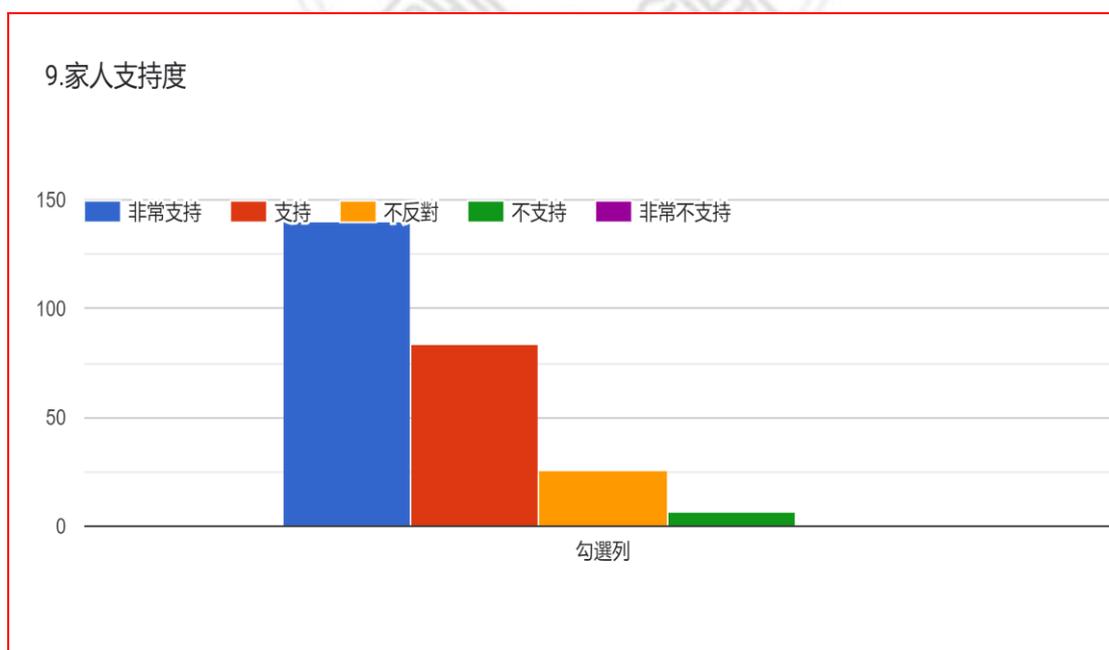


圖 25 家人支持度區分佔比圖

第四節 公司福利及升遷制度滿意度問卷

問卷的第二、三部份是本研究的重心，屬於主觀感受程度區別，運用五點量表方式，取得 258 份問卷將各項的數據資料帶入 SPSS 進行統計分析，以五點量表設定尺度為非常不滿意 1 分、不滿意 2 分、滿意 3 分、很滿意 4 分、非常滿意 5 分區分程度分析，檢定值取 4，帶入 SPSS 系統，經單樣本 T 檢定後，均具有顯著性，而且都超過檢定值 4 以上，屬中、上相關聯性程度，足見永旭保經在福利及升遷制度的優化，對於員工的觀感程度是屬於中、高度滿意。

第二部份為公司福利及升遷制度對組織人力成長問卷，經單樣本 T 檢定分析平均值均超過檢定值 4，詳如表 24 問卷第二部份單樣本統計量。

表 24 問卷第二部份單樣本統計量

問卷內容	數目	平均值	標準差	標準誤平均值
1. 您覺得公司對於業務部門人員的福利與升遷制度是否滿意?	258	4.39	.742	.046
2. 公司每年都會調整薪水，其薪資水準和其他同業比較您是否滿意?	258	4.27	.782	.049
3. 三大節日公司都會頒發獎金您是否滿意?	258	4.13	.872	.054
4. 公司的業績獎金制度您是否滿意?	258	4.31	.753	.047
5. 公司的人事升遷制度與考核標準是否讓你滿意且願意繼續留任?	258	4.37	.722	.045
6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊您是否滿意?	258	4.40	.706	.044
7. 公司的AI機器人資訊系統及作業系統您是否覺得滿意?	258	4.49	.679	.042
8. 公司在福利制度持續的優化您是否滿意?	258	4.42	.708	.044
9. 公司制度及組織結構改變從過去1.0版到現今5.0版您是否滿意?	258	4.45	.722	.045

第三部份為公司福利及升遷制度對單位績效成長問卷，經單樣本 T 檢定分析平均值均超過檢定值 4，詳如表 25 問卷第三部份單樣本統計量，平均值均達到 4 以上，顯示員工對於永旭各項福利及升遷制度滿意度均達到中上滿意度，代表永旭對於員工的福利及升遷制度非常重視，而且願意讓利及分潤給員工共享。

表 25 問卷第三部份單樣本統計量

單樣本統計量				
問卷內容	數目	平均值	標準差	標準誤平均值
1. 公司和保險公司的代理費率都公開透明是否對您有所幫助?	258	4.55	.654	.041
2. 公司在每半年的出國競賽規則及商品獎金制訂是否對您有所幫助?	258	4.43	.730	.045
3. 公司內部作業系統都由公司出錢是否對您有所幫助?	258	4.59	.600	.037
4. 公司業績獎金制度相較於其他同業是否對您有所幫助?	258	4.46	.684	.043
5. 公司對組織體系人員/主管付出都會適時獎勵是否對您有所幫助?	258	4.36	.798	.050
6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊是否對您有所幫助?	258	4.43	.704	.044
7. AI 機器人系統對作業方面的不斷強化是否對您有所幫助?	258	4.65	.539	.034
8. 公司的人事升遷制度與考核標準是否對您有所幫助?	258	4.42	.708	.044
9. 公司和保險公司都會針對商品另外再提供其他獎勵是否對您有所幫助?	258	4.54	.624	.039
10. 公司制度及組織的改變從過去 1.0 版到現今 5.0 版是否對您有所幫助?	258	4.47	.717	.045

將問卷第二部份透過單樣本 T 檢定分析，除第 3 項檢定值為 0.16 不顯著外，可見三節獎金對於員工較無顯著的感受，其餘均具有顯著性，代表問卷的內容及員工的回覆的結果，具有中高度的可信度，如表 26 第二部份單樣本 T 檢定表。

表 26 問卷第二部份單樣本 T 檢定

單樣本T檢定						
問卷內容	檢定值 = 4					
	t	df	顯著性 (雙尾)	平均值差異	差異的 95% 信賴區間	
					下限	上限
1. 您覺得公司對於業務部門人員的福利與升遷制度是否滿意?	8.475	257	<.000	.391	.30	.48
2. 公司每年都會調整薪水,其薪資水準和其他同業比較您是否滿意?	5.576	257	<.000	.271	.18	.37
3. 三大節日公司都會頒發獎金您是否滿意?	2.427	257	0.16	.132	.02	.24
4. 公司的業績獎金制度您是否滿意?	6.700	257	<.000	.314	.22	.41
5. 公司的人事升遷制度與考核標準是否讓你滿意且願意繼續留任?	8.190	257	<.000	.368	.28	.46
6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊您是否滿意?	9.172	257	<.000	.403	.32	.49
7. 公司的AI機器人資訊系統及作業系統您是否覺得滿意?	11.554	257	<.000	.488	.41	.57
8. 公司在福利制度持續的優化您是否滿意?	9.498	257	<.000	.419	.33	.51
9. 公司制度及組織結構改變從過去1.0版到現今5.0版您是否滿意?	10.007	257	<.000	.450	.36	.54

第三部份問卷透過單樣本 T 檢定分析，均具有顯著性，代表問卷的內容及員工的回覆的結果，一樣具有中高度的可信度，如表 27 問卷第三部份單樣本 T 檢定表。

表 27 問卷第三部份單樣本 T 檢定表

單樣本T檢定						
問卷內容	檢定值 = 4					
	t	df	顯著性 (雙尾)	平均值差異	差異的 95% 信賴區間	
					下限	上限
1. 公司和保險公司的代理費率都公開透明是否對您有所幫助?	13.522	257	<.000	.550	.47	.63
2. 公司在每半年的出國競賽規則及商品獎金制訂是否對您有所幫助?	9.376	257	<.000	.426	.34	.52
3. 公司內部作業系統都由公司出錢是否對您有所幫助?	15.659	257	<.000	.585	.51	.66
4. 公司業績獎金制度相較於其他同業是否對您有所幫助?	10.837	257	<.000	.461	.38	.55
5. 公司對組織體系人員/主管付出都會適時獎勵是否對您有所幫助?	7.331	257	<.000	.364	.27	.46
6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊是否對您有所幫助?	9.904	257	<.000	.434	.35	.52
7. AI 機器人系統對作業方面的不斷強化是否對您有所幫助?	19.413	257	<.000	.651	.59	.72
8. 公司的人事升遷制度與考核標準是否對您有所幫助?	9.580	257	<.000	.422	.34	.51
9. 公司和保險公司都會針對商品另外再提供其他獎勵是否對您有所幫助?	13.865	257	<.000	.539	.46	.62
10. 公司制度及組織的改變從過去1.0版到現今5.0版是否對您有所幫助?	10.417	257	.000	.465	.38	.55

第五節 個人最近一年工作績效與薪資收入問卷

第四部份為永旭保經員工績效統計，每位員工個人最近一年工作績效與薪資收入，從 3 個月到一年的時間，統計 FTB(業績)、FYC(佣金)、成交件數、拜訪量及取得照證之數量，這個部份主要探討，永旭員工績效及努力的程度，亦是研究內容中會影響到績效及組織的數據資料，從個人最近一年工作績效與薪資收入問卷第 1 到 3 項為 3 個月到一年的每月平均 FYB 成交業績量統計表，如表 28 第四部份 1~3 項問卷數據資料分析、圖 26 FYB 總計平均級距分配圖，平均以 20 萬以下 147 人佔比 57.1% 最多。

表 28 個人最近一年工作績效與薪資收入 1~3 項問卷數據資料分析

分類 級距		1.最近三個月平均每月 FYB?		2.最近六個月平均每月 FYB?		3.最近六個月以上至一年平均每月 FYB?		總計平均	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
有效	20 萬以下	166	64.3	143	55.4	133	51.6	147	57.10%
	21~40 萬	50	19.4	56	21.7	50	19.4	52	20.15%
	41~60 萬	24	9.3	32	12.4	31	12.0	29	11.24%
	61~80 萬	6	2.3	12	4.7	13	5.0	10	4.02%
	81~100 萬	5	1.9	4	1.6	11	4.3	7	2.60%
	101 萬以上	7	2.7	11	4.3	20	7.8	13	4.92%

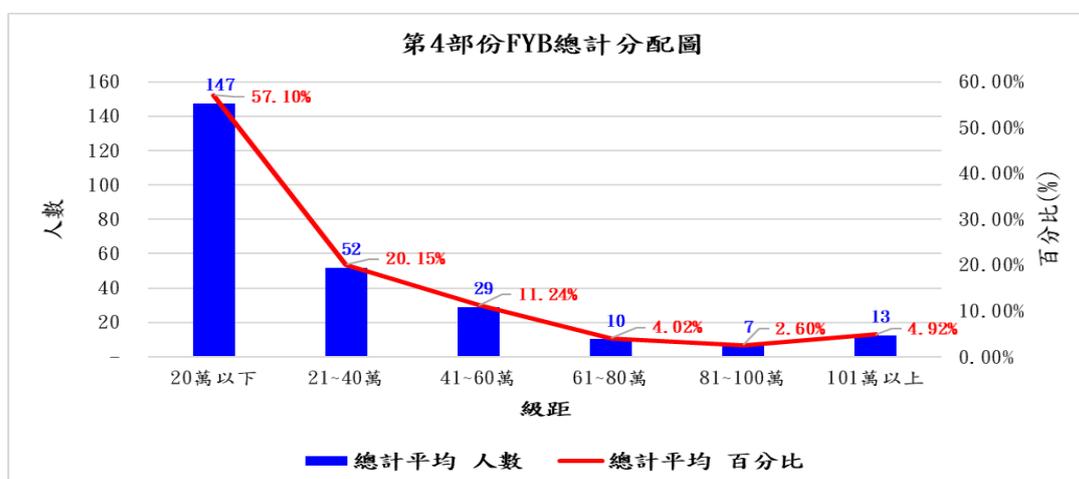


圖 26 FYB 總計平均級距分配圖

問卷第 4 部份的第 4~6 項為個人 3 個月到 6 個月以上，如表 29 第四部份 4~6 項問卷數據資料分析、圖 27 FYC 總計平均級距分配圖，依每個月 FYC 薪資統計表，以 19 萬以上平均 144 人 55.67% 佔比最大，經分析其原因為除了個人績效的薪資外：另外還有繼續獎金、服務及組織的津貼的收入，代表永旭將利潤分潤給員工，所以收入部份都超過 FYB 的業績績效。

表 29 個人最近一年工作績效與薪資收入 4~6 項問卷數據資料分析

類 級距	分	4.最近三個月 平均 FYC		5.最近六個月 平均 FYC		6.最近六個月 以上至一年平 均每月 FYC		總計平均	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
有效	6~8 萬	43	16.7	49	19	44	17.1	45	17.60%
	9~12 萬	35	13.6	35	13.6	31	12	34	13.07%
	13~18 萬	34	13.2	32	12.4	40	15.5	35	13.70%
	19 萬以上	146	56.6	142	55	143	55.4	144	55.67%

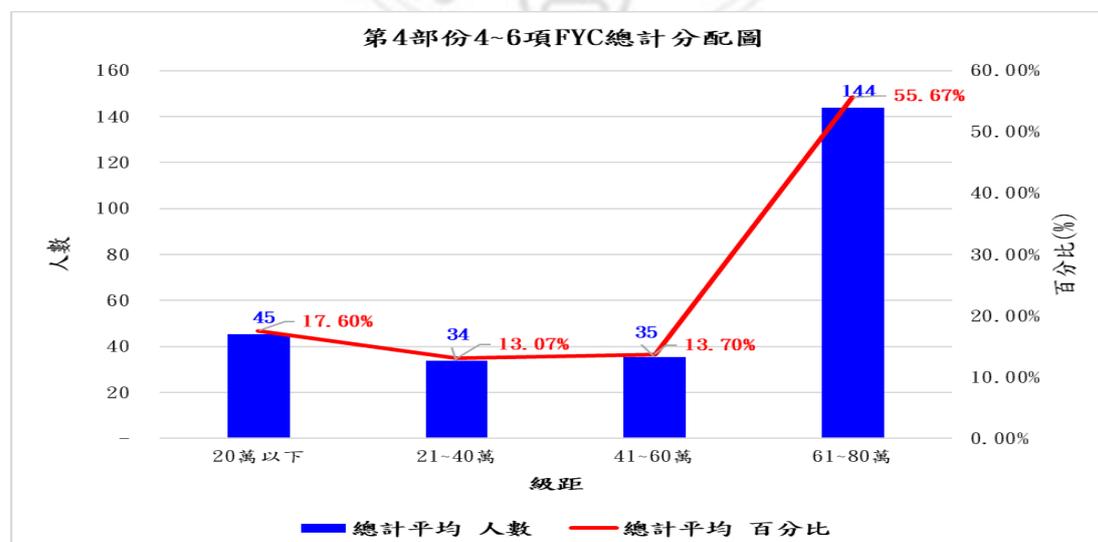


圖 27 FYC 總計平均級距分配圖

第 4 部份的第 7、8 項為最近三個月到六個月平均承保件數，如表 31 第四部份 7、8 項問卷數據資料分析、圖 28 件數總計平均級距分配圖，以 2~4 件平均人數 85 人佔比 32.95% 居多，4~6 件平均 60 人佔比 23.05% 居次，所以平均件數在 2~6 件就佔全永旭的 56%，以一週工作天五天計算，有一半的永旭外勤員工，平均每天成交一件，這比例已經相當高了，也是永旭績效能維持成長的因素之一。

表 30 個人最近一年工作績效與薪資收入 7、8 項問卷數據資料分析

級距 \ 分類		7.最近三個月平均每月承保件數		8.最近六個月平均每月承保件數		總計平均	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
有效	未達 2 件	39	15.1	37	14.3	38	14.70%
	2 件~4 件	89	34.5	81	31.4	85	32.95%
	4 件~6 件	57	22.1	62	24	60	23.05%
	6 件~8 件	27	10.5	29	11.2	28	10.85%
	8 件以上	46	17.8	49	19	48	18.40%

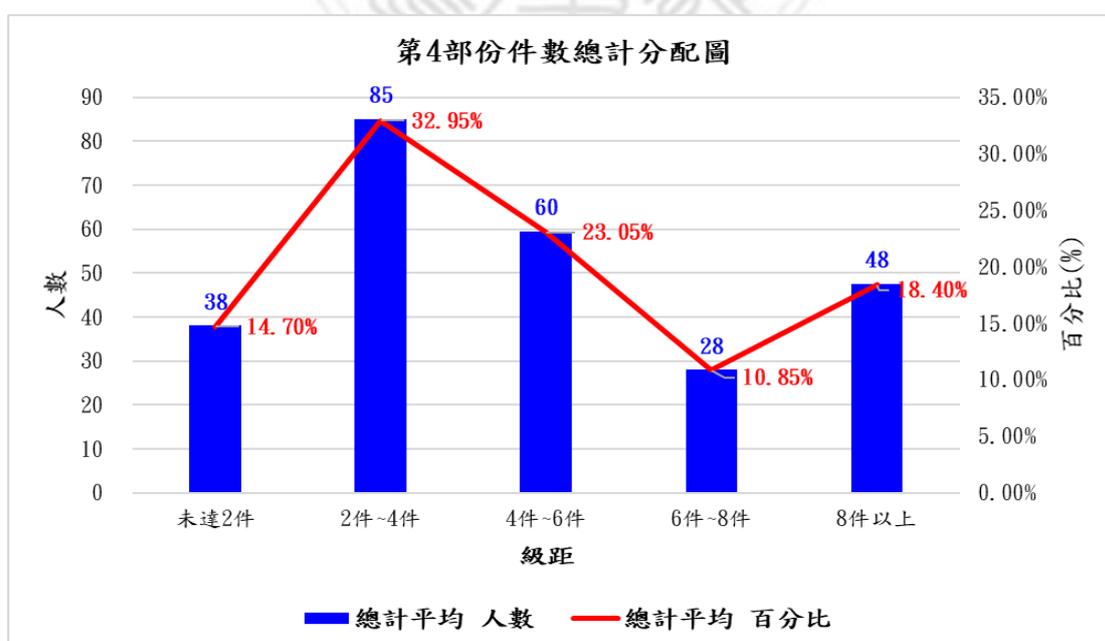


圖 28 件數總計平均級距分配圖

第 4 部份第 9 項為每週銷售拜訪量，如表 32 第四部份 9 項問卷數據資料分析、圖 29 每週拜訪量平均級距分配圖，以 5~10 次 92 人佔比 35.70% 最多，以一週工作天五天，平均每人每天都有拜訪量，拜訪量多以比率評評估，成交量自然會高，亦可讓永旭績效平穩的成長因素之一。

表 31 個人最近一年工作績效與薪資收入第 9 項問卷數據資料分析

分類		9.每週銷售拜訪量	
		人數	百分比
有效	5 次以下	77	29.80%
	5~10 次	92	35.70%
	11~20 次	65	25.20%
	21~30 次	17	6.60%
	31 次以上	7	2.70%

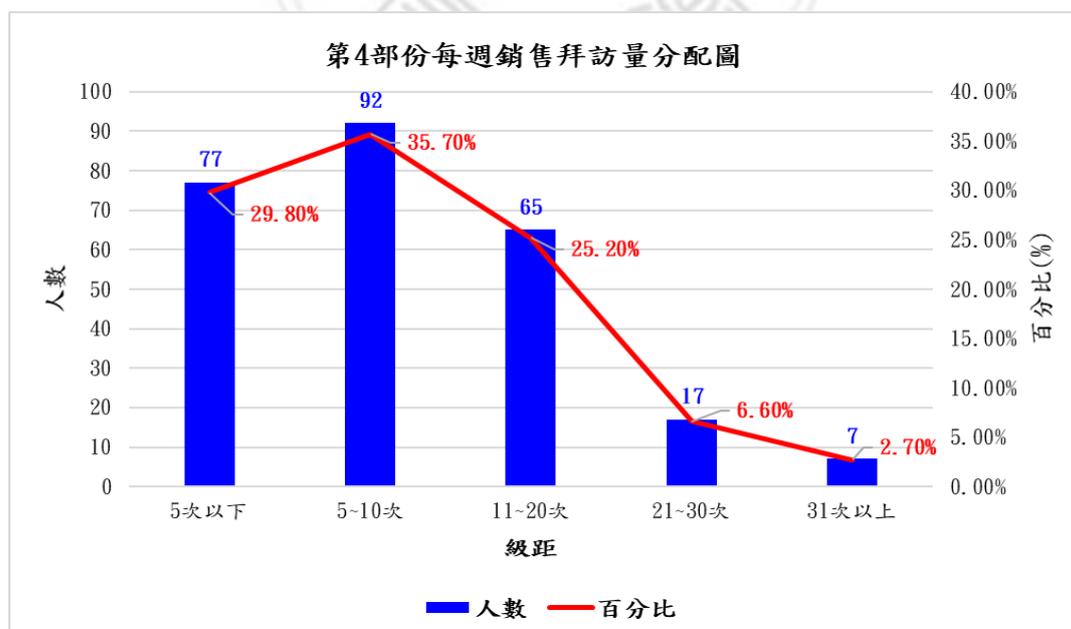


圖 29 每週拜訪量平均級距分配圖

第 4 部份第 10 項為最近一年之內金融保險證照增加數，如表 33 第四部份 10 項問卷數據資料分析、圖 30 人員增加證照數量統計圖，經問卷調查沒有增加證照的人數佔 215 人，佔比 83.3% 為最多，代表多數人已擁有保險基本的壽險、外幣、投資型及產險等四張證照，對於業務員行銷專業都能有效提升永旭的績效成長。

表 32 個人最近一年工作績效與薪資收入第 10 項問卷數據資料分析

級距		分類	10.最近一年之內金融保險證照增加數	
			人數	百分比
有效	沒有		215	83.30%
	1 張		26	10.10%
	2 張		7	2.70%
	3 張		1	0.40%
	4 張		3	1.20%
	4 張以上		6	2.30%

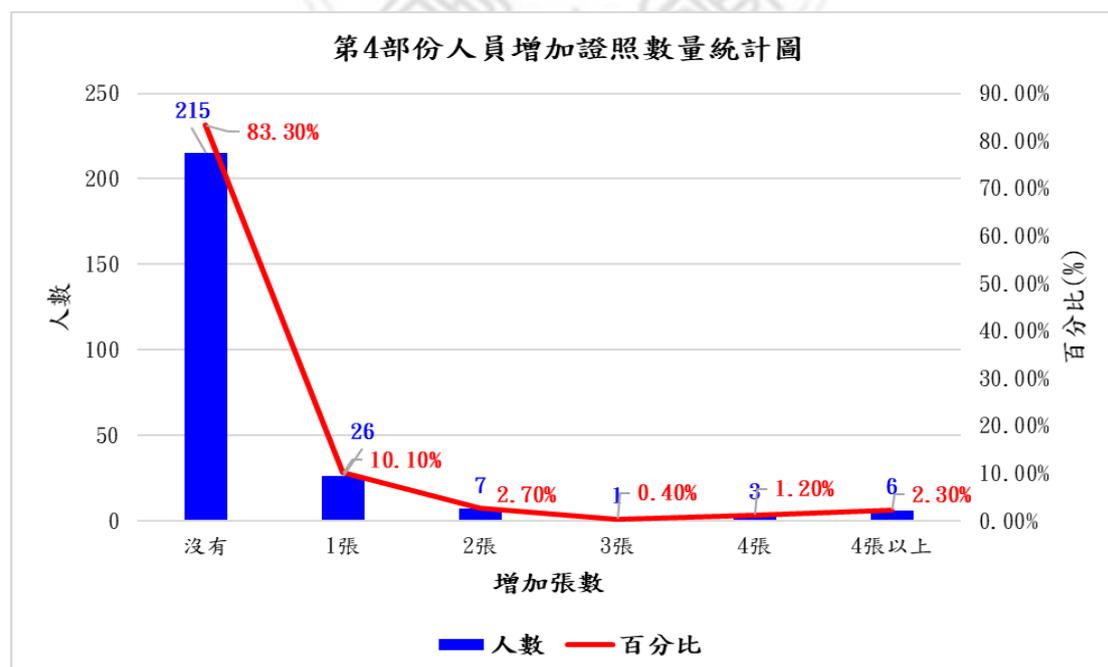


圖 30 人員增加證照數量統計圖

第 4 部份第 11 項擁有 4 張證照計有 123 人，如表 34 第四部份 11 項問卷數據資料分析、圖 31 擁有金融保險證照人數配比圖，佔比 47.7% 為最多，如前項統計及說明，本項就驗證，經問卷統計擁有 4 張證照以上的人數為 197 人，佔比 76.4%，顯示永旭業務員已具備基本證照佔比很高，對於行銷有很大的助益，也是永旭績效成長的因素之一。

表 33 個人最近一年工作績效與薪資收入第 11 項問卷數據資料分析

級距		分類	11.目前你共有幾張金融保險證照	
			人數	百分比
有效	1~2 張		33	12.80%
	3 張		28	10.90%
	4 張		123	47.70%
	5 張		34	13.20%
	6 張以上		40	15.50%

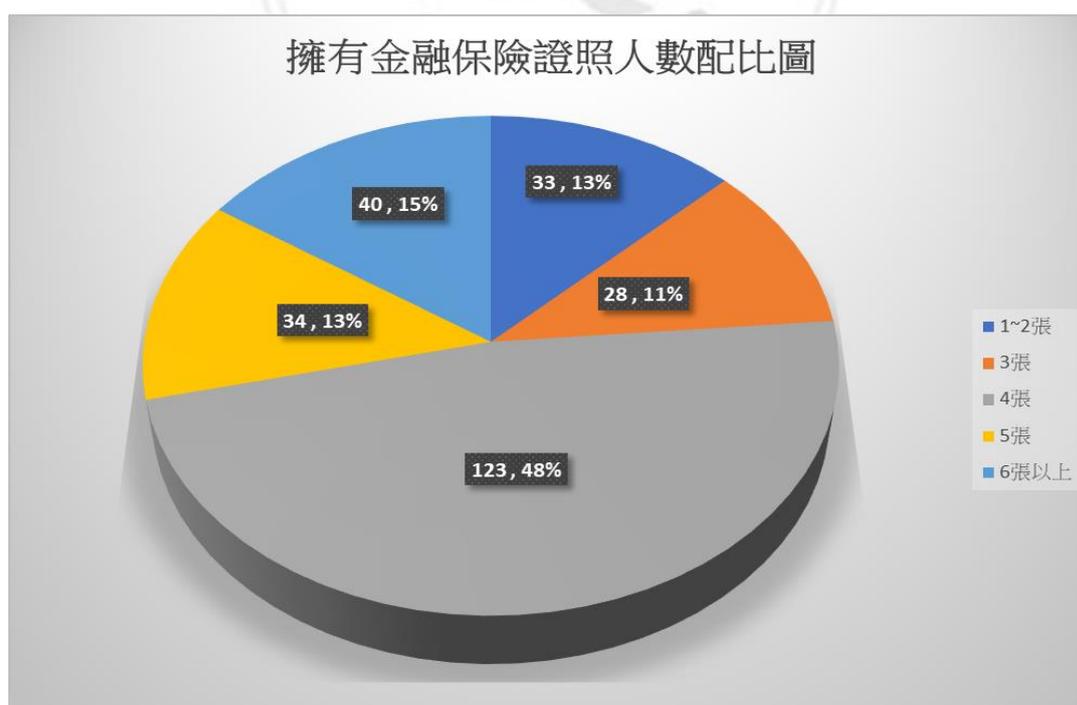


圖 31 擁有金融保險證照人數配比圖

第六節 組織人力組成結構對照分析

依性別統計數據將資料進行性別區分，經 SPSS 統計分析顯示，性別區分後對於問卷滿意度調查的滿意程度，以男性的平均值 4.51 及 4.68 大於女性的 4.26 及 4.37，在永旭男性的員工雖然比例較少，但對於各項福利及升遷制度的滿意度却較高，如表 16、17 及圖 19、20。

表 34 人口變項基本資料性別區分統計表-第一部份

1. 性別		1. 您覺得公司對於業務部門人員對於福利制度是否滿意?	2. 公司每年都會調整薪水，其薪資水準和其他同業比較您是否滿意?	3. 三大節日公司都會頒發獎金您是否滿意?	4. 公司的業績獎金制度您是否滿意?	5. 公司的人事升遷制度與考核標準是否讓您滿意且願意繼續留任?	6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊您是否滿意?	7. 公司的 AI 機器人資訊系統及作業系統您是否滿意?	8. 公司在福利制度持續的正向改善您是否滿意?	9. 公司制度及組織結構改變從過去 1.0 版到現今 5.0 版您是否滿意?	平均值
男性	平均值	4.55	4.39	4.31	4.53	4.56	4.58	4.54	4.57	4.62	4.51
男性	人數	99	99	99	99	99	99	99	99	99	
女性	平均值	4.30	4.19	4.02	4.18	4.25	4.30	4.46	4.33	4.35	4.26
女性	人數	159	159	159	159	159	159	159	159	159	

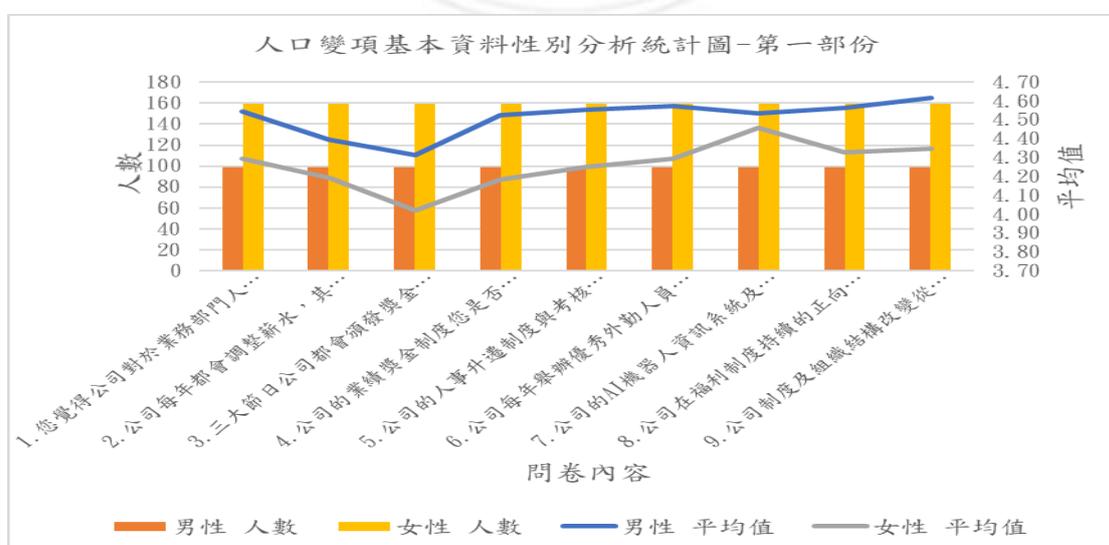


圖 32 人口變項基本資料性別分析統計圖-第一部份

表 35 人口變項基本資料性別區分統計表-第二部份

人口變項基本資料性別區分統計表-第二部份												
1. 性別		1. 公司和保險公司的代理費率都公開透明對您在個人或單位上是否有所幫助?	2. 公司在每半年的出國競賽規則及商品獎金制度是否對您有所幫助?	3. 公司內部作業系統都由公司出錢是否對您有所幫助?	4. 公司業績獎金制度相較於其他同業是否對您或組織是否有所幫助?	5. 公司對組織體系人員/主管付出都會適時獎勵對您或組織是否有所幫助?	6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊對您或組織是否有所幫助?	7. AI 機器人系統對作業方面的不斷強化對您或組織是否有所幫助?	8. 公司的人事升遷制度與考核標準是否對您或組織是否有所幫助?	9. 公司和保險公司都會針對商品另外再提供其他獎勵是否對您或組織是否有所幫助?	10. 公司制度及組織的改變從過去 1.0 版到現今 5.0 版是否對您或組織是否有所幫助?	平均值
男性	平均值	4.76	4.63	4.78	4.66	4.57	4.65	4.78	4.61	4.74	4.64	4.68
	人數	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	
女性	平均值	4.42	4.30	4.47	4.34	4.24	4.30	4.57	4.31	4.42	4.36	4.37
	人數	159	159	159	159	159	159	159	159	159	159	

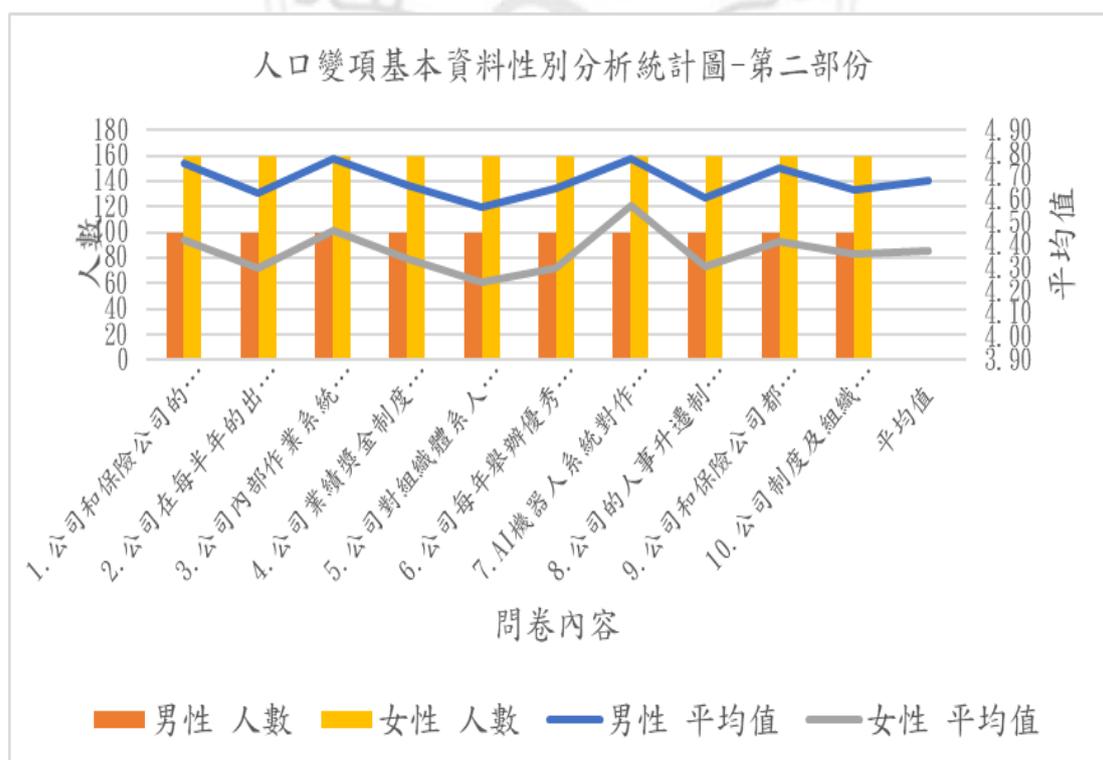


圖 33 人口變項基本資料性別分析統計圖-第二部份

依教育程度統計數據將資料運用 SPSS 統計分析顯示，教育程度區分後對於問卷滿意度調查的滿意程度，以研究所(含)以上的平均值 4.51 及 4.67 均高於其他學歷程度，而在永旭的員工大多以大學程度 118 人為最多，顯示學歷愈高對於各項福利及升遷制度的滿意度就愈高，如表 16、17 及圖 19、20。

表 36 人口變項基本資料教育程度區分統計表-第一部份

人口變項基本資料教育程度區分統計表-第一部份											
3. 教育程度		1. 您覺得公司對於業務部門人員對於福利制度是否滿意?	2. 公司每年都會調整薪水，其薪資水準和其他同業比較您是否滿意?	3. 三大節日公司都會頒發獎金您是否滿意?	4. 公司的業績獎金制度您是否滿意?	5. 公司的人事升遷制度與考核標準是否讓你滿意且願意繼續留任?	6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊您是否滿意?	7. 公司的 AI 機器人資訊系統及作業系統您是否滿意?	8. 公司在福利制度持續的正向改善您是否滿意?	9. 公司制度及組織結構改變從過去 1.0 版到現今 5.0 版您是否滿意?	平均值
高中(職)	平均值	4.29	4.08	3.89	4.21	4.26	4.26	4.45	4.24	4.29	4.22
	人數	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
專科	平均值	4.29	4.24	4.13	4.29	4.31	4.33	4.51	4.42	4.42	4.33
	人數	72	72	72	72	72	72	72	72	72	
大學	平均值	4.44	4.31	4.16	4.31	4.44	4.45	4.45	4.45	4.47	4.39
	人數	118	118	118	118	118	118	118	118	118	
研究所(含)以上	平均值	4.57	4.47	4.33	4.50	4.37	4.57	4.63	4.53	4.67	4.51
	人數	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

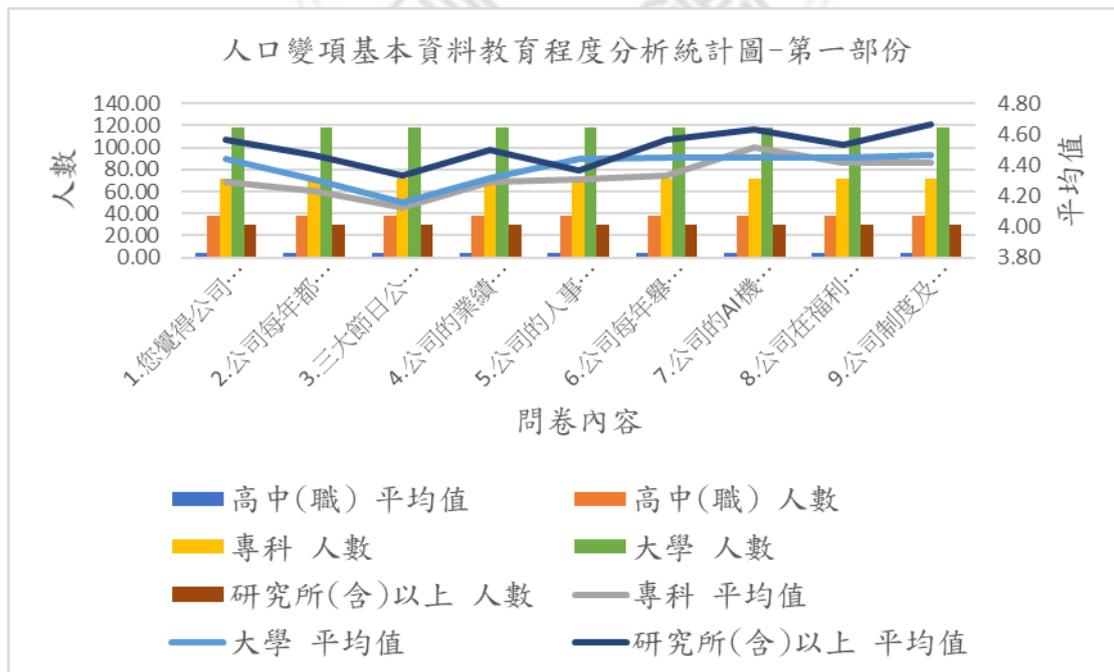


圖 34 人口變項基本資料教育程度分析統計圖-第一部份

表 37 人口變項基本資料教育程度區分統計表-第二部份

人口變項基本資料教育程度區分統計表-第二部份												
3. 教育程度		1. 公司和保險公司的代理費率都公開透明對您在個人或單位上是否有所幫助?	2. 公司在每半年的出國競賽規則及獎金制度是否對您有所幫助?	3. 公司內部作業系統都由公司出錢是否對您有所幫助?	4. 公司業績獎金制度相較於其他業是否對您有所幫助?	5. 公司對組織體系人員/主管付出都會適時獎勵對您或組織是否有所幫助?	6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊對您或組織是否有所幫助?	7. AI 機器人系統對作業方面的不斷強化對您或組織是否有所幫助?	8. 公司的人事升遷制度與考核標準是否對您或組織有所幫助?	9. 公司和保險公司都針對商品另外再提供其他獎勵是否對您或組織有所幫助?	10. 公司制度及組織的改變從過去 1.0 版到現今 5.0 版是否對您或組織有所幫助?	平均值
高中(職)	平均值	4.39	4.32	4.50	4.24	4.24	4.26	4.58	4.34	4.37	4.34	4.36
	人數	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
專科	平均值	4.46	4.35	4.56	4.44	4.33	4.43	4.63	4.38	4.43	4.43	4.44
	人數	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	
大學	平均值	4.63	4.45	4.59	4.49	4.38	4.42	4.67	4.44	4.60	4.48	4.52
	人數	118	118	118	118	118	118	118	118	118	118	
研究所(含)以上	平均值	4.67	4.67	4.73	4.67	4.53	4.70	4.73	4.57	4.77	4.63	4.67
	人數	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

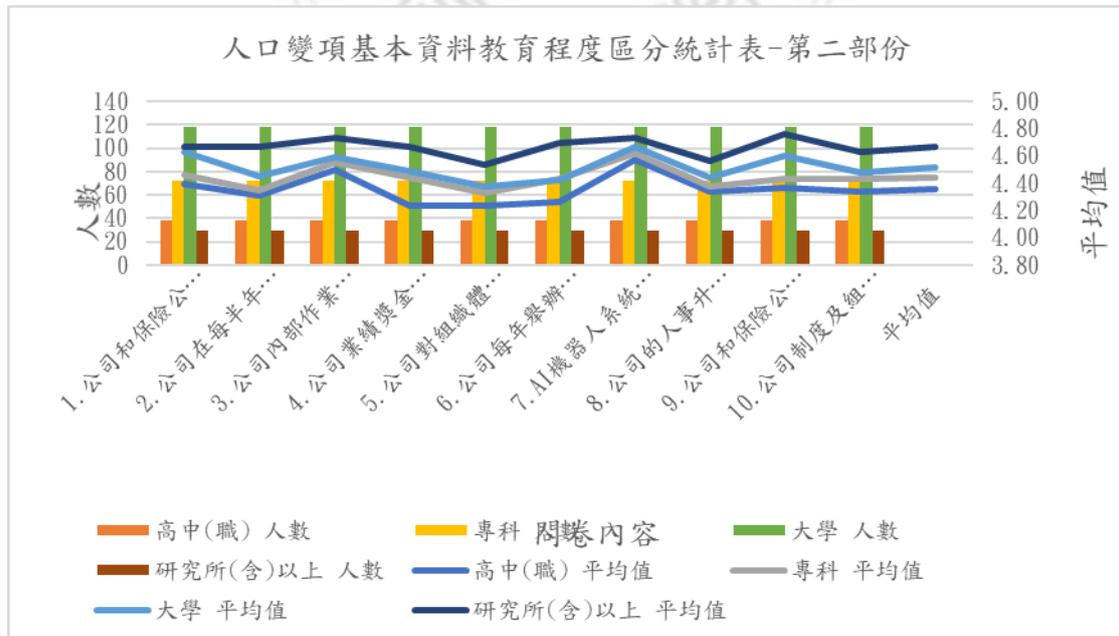


圖 35 人口變項基本資料教育程度分析統計圖-第二部份

依年齡統計數據將資料運用 SPSS 統計分析顯示，年齡區分後對於問卷滿意度調查的滿意程度，以 20 到 29 歲的中，人數有 19 位，平均值 4.61 及 4.67 均高於其他年齡層，因為在永旭年輕人愈來愈多，顯示年紀愈輕滿意度就愈高，代表永旭願意給年輕人創業的機會，如表 16、17 及圖 19、20。

表 38 人口變項基本資料年齡區分統計表-第一部份

人口變項基本資料年齡區分統計表-第一部份											
2. 年齡		1. 您覺得公司對於業務部門人員對於福利制度是否滿意?	2. 公司每年都會調整薪水，其薪資水準和其他同業比較您是否滿意?	3. 三大節日公司都會頒發獎金您是否滿意?	4. 公司的業績獎金制度您是否滿意?	5. 公司的人事升遷制度與考核標準是否讓你滿意且願意繼續留任?	6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊您是否滿意?	7. 公司的 AI 機器人資訊系統及作業系統您是否滿意?	8. 公司在福利制度持續的正向改善您是否滿意?	9. 公司制度及組織結構改變從過去 1.0 版到現今 5.0 版您是否滿意?	平均值
20 歲~29 歲	平均值	4.63	4.47	4.58	4.68	4.68	4.63	4.47	4.68	4.63	4.61
	人數	19	19	19	19	19	19	19	19	19	
30 歲~39 歲	平均值	4.48	4.36	4.29	4.36	4.55	4.52	4.62	4.50	4.50	4.46
	人數	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
40 歲~49 歲	平均值	4.32	4.23	4.09	4.26	4.36	4.37	4.43	4.40	4.43	4.32
	人數	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
50 歲(含)以上	平均值	4.38	4.24	4.03	4.28	4.25	4.34	4.49	4.35	4.41	4.31
	人數	105	105	105	105	105	105	105	105	105	

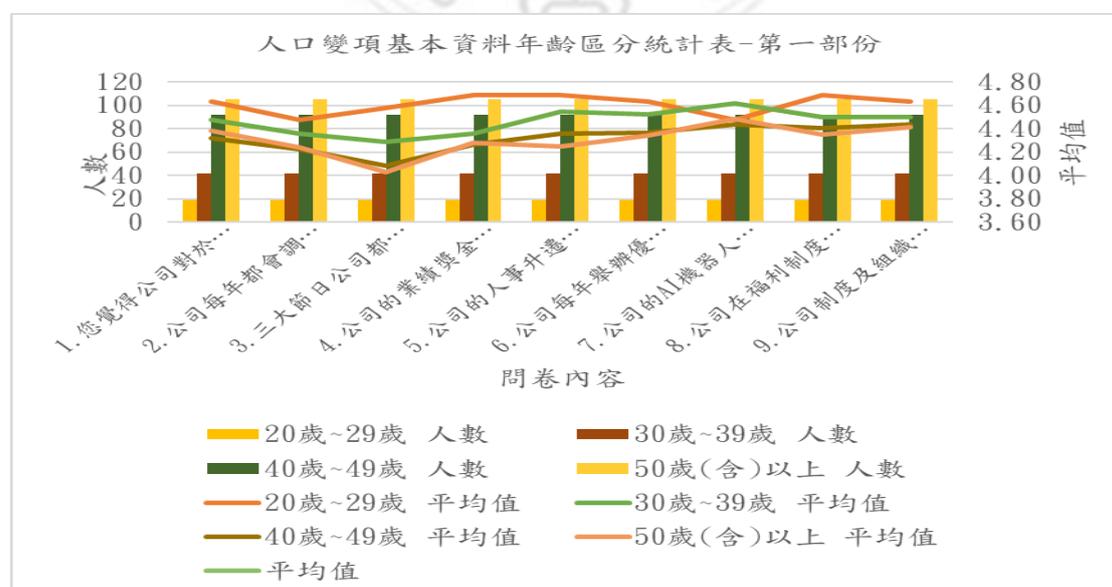


圖 36 人口變項基本資料年齡分析統計圖-第一部份

表 39 人口變項基本資料年齡區分統計表-第二部份

人口變項基本資料年齡區分統計表-第二部份												
2. 年齡		1. 公司和保險公司的代理費率都公開透明對您在個人或單位上是否有所幫助?	2. 公司在每半年的出國競賽規則及商品獎金制度是否對您有所幫助?	3. 公司內部作業系統都由公司出錢是否對您有所幫助?	4. 公司業績獎金制度相較於其他同業是否對您或組織是否有所幫助?	5. 公司對組織體系人員/主管付出都會適時獎勵對您或組織是否有所幫助?	6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊對您或組織是否有所幫助?	7. AI 機器人系統對作業方面的不斷強化對您或組織是否有所幫助?	8. 公司的人事升遷制度與考核標準是否對您或組織是否有所幫助?	9. 公司和保險公司都會針對商品另外再提供其他獎勵是否對您或組織是否有所幫助?	10. 公司制度及組織的改變從過去 1.0 版到現今 5.0 版是否對您或組織是否有所幫助?	平均值
20 歲-29 歲	平均值	4.84	4.58	4.84	4.63	4.58	4.63	4.79	4.53	4.79	4.53	4.67
	人數	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	
30 歲-39 歲	平均值	4.62	4.52	4.62	4.55	4.50	4.60	4.69	4.62	4.62	4.57	4.59
	人數	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
40 歲-49 歲	平均值	4.55	4.47	4.63	4.50	4.39	4.46	4.63	4.39	4.49	4.43	4.49
	人數	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
50 歲(含)以上	平均值	4.47	4.32	4.49	4.36	4.25	4.31	4.63	4.35	4.50	4.44	4.41
	人數	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	

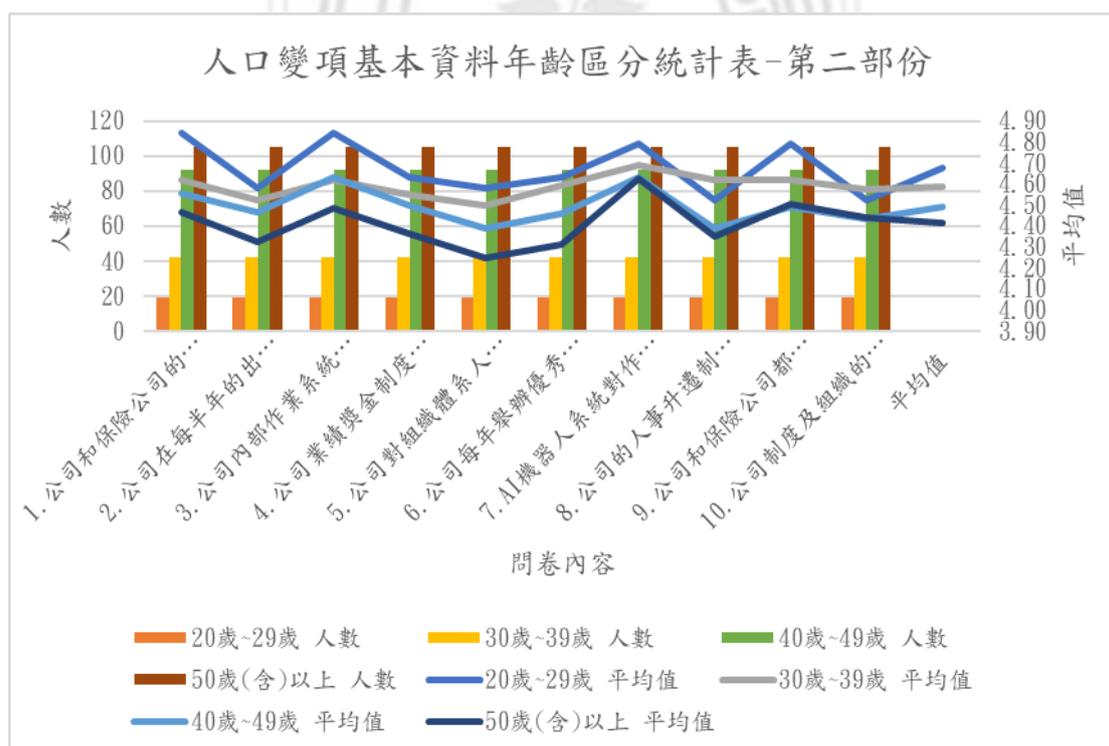


圖 37 人口變項基本資料年齡分析統計圖-第二部份

表 40 人口變項基本資料年資區分統計表-第一部份

人口變項基本資料年資區分統計表-第一部份											
7. 目前保險工作經驗(包含專職/兼職合併年資)		1. 您覺得公司對於業務部門人員對於福利制度是否滿意?	2. 公司每年都會調整薪水,其薪資水準和其他同業比較您是否滿意?	3. 三大節日公司都會頒發獎金您是否滿意?	4. 公司的業績獎金制度您是否滿意?	5. 公司的人事升遷制度與考核標準是否讓您滿意且願意繼續留任?	6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊您是否滿意?	7. 公司的AI機器人資訊系統及作業系統您是否滿意?	8. 公司在福利制度持續的正向改善您是否滿意?	9. 公司制度及組織結構改變從過去1.0版到現今5.0版您是否滿意?	平均值
一年以內	平均值	4.71	4.71	4.71	4.71	4.71	4.71	4.71	4.71	4.71	4.71
	人數	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
一年(含)以上	平均值	5.00	4.86	4.43	4.86	4.71	4.86	4.29	5.00	4.86	4.76
	人數	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
二年(含)以上	平均值	4.27	4.09	4.27	4.36	4.09	4.27	4.27	4.36	4.45	4.27
	人數	11	11	11	11	11	11	11	11	11	
三年到四年	平均值	4.43	4.29	4.36	4.36	4.50	4.50	4.64	4.50	4.50	4.45
	人數	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
五年以上	平均值	4.37	4.25	4.08	4.28	4.35	4.38	4.49	4.39	4.42	4.33
	人數	219	219	219	219	219	219	219	219	219	

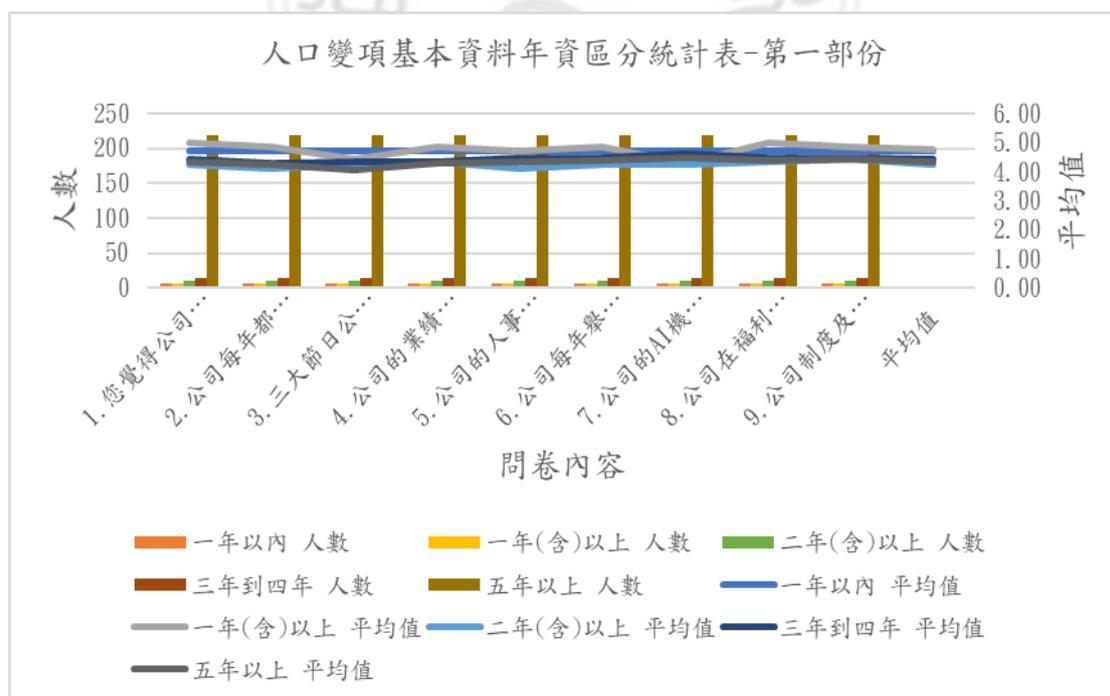


圖 38 人口變項基本資料年資分析統計圖-第一部份

表 41 人口變項基本資料年資區分統計表-第二部份

人口變項基本資料年資區分統計表-第二部份												
7. 目前保險工作經驗(包含專職/兼職合併年資)		1. 公司和保險公司的代理費率都公開透明對您在個人或單位上是否有所幫助?	2. 公司在每半年的出國競賽規則及商品獎金制度是否對您有所幫助?	3. 公司內部作業系統都由公司出錢是否對您有所幫助?	4. 公司業績獎金制度相較於其他同業是否對您或組織有所幫助?	5. 公司對組織體系/主管付出時獎勵對您或組織是否有所幫助?	6. 公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊對您或組織是否有所幫助?	7. AI 機器人系統對作業方面的不斷強化對您或組織是否有所幫助?	8. 公司的人事升遷制度與考核標準是否對您或組織有所幫助?	9. 公司和保險公司都會針對商品另外再提供其他獎勵是否對您或組織有所幫助?	10. 公司制度及組織的改變從過去 1.0 版到現今 5.0 版是否對您或組織有所幫助?	平均值
一年以內	平均值	4.71	4.57	4.71	4.71	4.71	4.57	4.71	4.43	4.71	4.71	4.66
	人數	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
一年(含)以上	平均值	5.00	4.86	4.71	4.86	4.43	4.71	4.86	4.86	4.57	5.00	4.79
	人數	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
二年(含)以上	平均值	4.45	4.45	4.45	4.27	4.45	4.36	4.55	4.36	4.45	4.36	4.42
	人數	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	
三年到四年	平均值	4.64	4.57	4.79	4.64	4.57	4.71	4.79	4.64	4.64	4.64	4.66
	人數	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
五年以上	平均值	4.53	4.40	4.57	4.44	4.33	4.41	4.64	4.40	4.53	4.43	4.47
	人數	219	219	219	219	219	219	219	219	219	219	

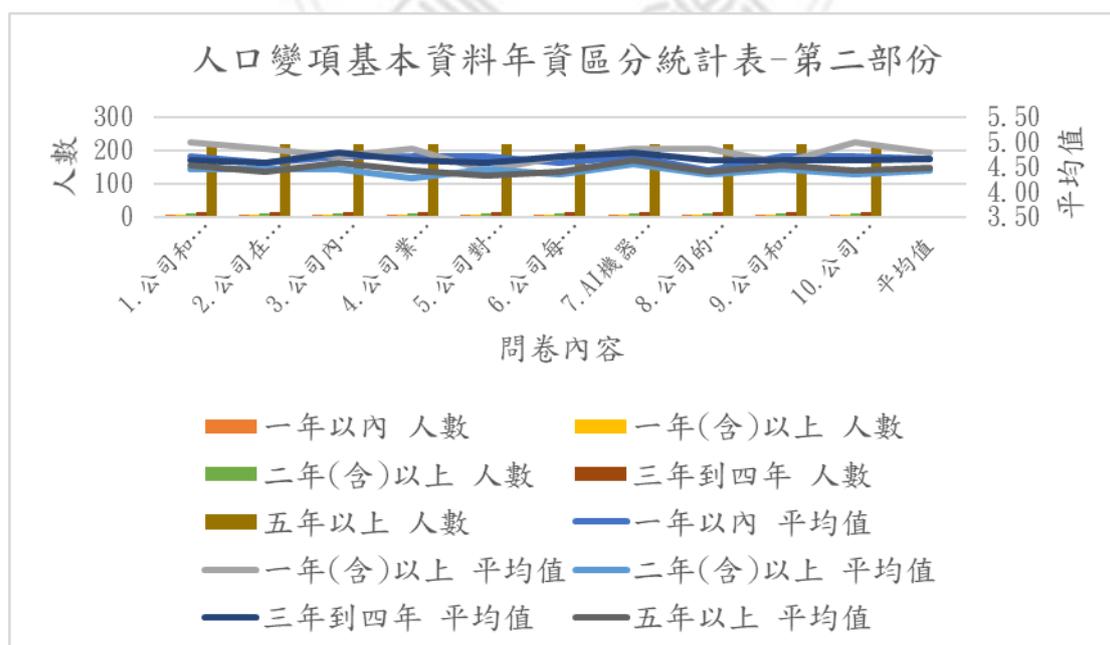


圖 39 人口變項基本資料年資分析統計圖-第二部份

第七節 小結

永旭保經在這五年的成長，由范國樑董事長帶領下，運用海豚理論，簡單來說就是「立即獎勵措施」。主要的構想來自於：發現每當表演時，海豚作出完美動作後，馬上就有魚吃，可以鼓勵海豚做更多、更好的表演。海豚理論廣泛用在各個企業管理領域，例如員工績效達到某個水準，公司立刻給予一筆獎金。主要是打鐵趁熱，若能善用「立即獎」的企業，經營績效往往相對出色，永旭員工在董事長的帶領下，正朝向最大最幸福的保經公司目標前進，經過福利及升遷制度逐步優化，對於組織及績效產生了很大的正成長，並經過以上實際的實證後，確實在福利及升遷制度對於組織及績效有著很大關聯性的正向影響程度，甚至已經影響同業的跟進，相對來說是好的影響，讓所有業務員都能享受好的福利及升遷制度，保經公司就會愈來愈好，也就是保險市場之趨勢所向，藉由永旭保經的福利及升遷制度的研究，讓保經市場對於福利及升遷制度的重視，同時也是本研究的目的，提供一個保經公司好的參考範本。

第五章 結論與建議

第一節 研究結果

永旭保經經過五次的福利及升遷制度的優化，在人力組織部份，登錄人數自 107 年 2128 人，到 111 年的 5476 人，其增加的幅度將近 157%，足見在永旭保經將福利及升遷制度的優化，對其組織及人力部份經過 SPSS 系統分析統計，有很大的正相關，永旭本著合約公開化、續佣不考核、財務有信託、晉升當老闆公司的四大原則，讓業務員了解到，合約及制度的重要性，雖說保經公司的制度會改變，但只要方向是對業務員好的，這樣的改變才能讓業務員願意成為公司的一員，有了發揮的舞台，不受制度的限制，業績自然隨著成長，永旭在 2023 年更

實施升遷制度 5.0 版，同時增加了高階主管的組織利潤，再加上業務員離職後，其續年的服務酬可以攜走，不斷的優化制度，才能將組織人力推升到目前保經登錄人數的排名第三名，同時登錄人數仍持續上升中，在新冠疫情的影響下，仍然維持著組織及人力的正成長，此項結果絕對可以成以業界的模仿及參考的對象。

第二節 研究實務建議

研究建議要對本行的建議

永旭保經經過五次的福利及升遷制度的優化，對於績效部份，保經公司的績效，以保經公司的保費收入作為評定績效的標準，永旭保經的保費收入，自 107 年 160.8 億至 111 年的 498.6 億，保費收入成長了 210%，經 SPSS 分析統計後，福利及升遷制度對於績效的影響與問卷的實證結果相同，都有很大的正相關，永旭保經將本身的利潤，分潤、共享、讓利的核心價值下，分潤給業務員，當業務員的利潤增加了，對於業績產生很大的推動力量，讓每個人都有錢可以賺，願意留在公司一起打拼，其績效必定更加向上成長，加上組織也是同樣的成長，本項研究的各項資料及成果，可提供業界一個很好範本。

第三節 研究限制

因 2023 年 6 月前本研究必須完成，2023 年上半年的資料無法完全取得使用，所以在時序上僅能以 2017 至 2022 年下半年的資料為限，且問卷具有主觀意識成份，有可能也會造成分析上的偏差，本研究係以問卷方式蒐集福利與升遷制度對組織與績效的成長，係針對永旭保經員工之實際感受，然後將永旭保經實際的保費收入、登錄人力的成長數據，進行實證研究，因此補充文字說明，因新冠疫情的影響，導致我們在進行問卷填寫時，有些問項容易受到問填寫者的主觀意識之影響，因此可能會造成實際研究結果的主觀性偏誤。員工回答問卷時，易偏向於主觀斷定的心理來回答，所以僅能針對取得的問卷的數據，進行實證分

析，來探討上述永旭保經各項相關性，其間在 2019 年 11 月份新冠疫情大爆發，造成的人力及績效成長的衰退，惟永旭保經的組織及績效仍然是正成長。

因本研究在蒐集資料時，部份各家保經公司的資料，屬於內部保密資料，無法提供參考，因此所有資料的取得，均由永旭提供所屬公會的公開資料，以及永旭本身公開的內部統計資料，加上員工的問卷，來作為本研究比對的樣本，所以對於各家保經保費收入統計的部份，無法取得而無法比對，僅以各家保經的登錄人力作為比對的參考。

第四節 結論

經本研究實證結果，顯示永旭保經在福利與升遷制度的優化，對於組織與績效均有很大的正向相關聯性，即便歷經了新冠疫情的大爆發，永旭保經在組織及績效仍有顯著成長，全體員工在優化的福利及升遷制度下，公司從范國樑董事長親自帶領下，創造了保經的天花板，就是在投資型的保費收入更是達到 108 億，111 年組織人力也來到 5476 人，人力持續增加中，業績績效成長也達到 235% 成為成長率第一名的保經公司，目前已排入前三大的保經公司排名，所以本研究在針對永旭保經的福利與升遷制度對組織與績效影響，就永旭保經登錄人力從排名第 10 名的保經公司，經過 5 年的時間，就將人力及業績績效晉升排名至前三名，實屬永旭的各項優化制度及經營理念的調整，才能永續經營。

實證的結果回應本研究的研究目的，永旭在五年內的福利及升遷制度的優化，確實影響了組織及績效成長，實證的結果證明是正向成長，員工的團隊向心力，也因為永旭董事長和全體員工的努力，創造了永旭的成長奇蹟，建議將本研究的實證結果，作為將來保經公司在優化制度的參考的範例，同時可以激勵同業，朝向福利及升遷制度的優化，並且願意將利潤分潤給員工共享，並可依目前的保險市場趨勢，將保經公司轉成保險業的主流行銷通路，如此一來在保險市場將會開啟另一波保險市場的良性戰爭。

永旭保經的成長史在本研究以實證方式證明呈現正相關，代表著未來保經公司都可依循永旭的模式，在保險市場創造另一個藍海市場，同時可以帶動業務人員，在這麼不景氣的市場下，尋找一個新的契機，在良性競爭的狀況下，未來將會創造出不同的通路市場，保經將取得更大的市場優勢。



參考文獻

中文部份

林慶章(2006)，基金經理人過度自信、升遷制度與投資組合風險選擇關係之理論-展望理論觀點，雲林科技大學財務金融系研究所碩文論文。

劉詠順(2009)，保險經紀人經營策略與任用策略對經營績效影响之研究，朝陽科技大學保險金融管理研究所碩士論文。

李昇倫(2010)，公司治理對產物保險公司經營績效影響之研究，南華大學財務管理研究所碩士論文。

郭晉良(2010)，保經公司服務品質之重要度與滿意度分析-以巨鼎保經公司為例，中華大學企業管理學系碩士班碩士論文。

楊玉倫(2014)，績效指標、薪資獎勵、升遷制度與工作滿意度之關聯性-以 K 公司為例，南臺科技大學高階主管企業碩士班碩士學位論文。

蔡淑美(2015)，保險經紀人公司業務競爭力之創造與提升-以台名保險經紀人股份有限公司為例，崑山科技大學企業管理研究所碩士論文。

柳克弘(2016)，保險經紀人公司業務單位經營績效之研究，樹德科技大學金融系碩士班碩士論文。

李冠儀(2017)，保險經紀人公司經營模式之研究以公勝保險經紀人公司為例，實踐大學企業管理學系碩士在職專班碩士學位論文。

林廷鎡(2017)，探討服務業受雇員之社會支持、福利制度、升遷機會及工作滿意度對留任意願之關係研究-以便利商店為例，南華大學企業管理學系碩士班學位論文。

魏淑蓮(2021)，保險經紀人公司經營模式之研究以大誠保險經紀人公司為例，東吳大學商學院 EMBA 高階經營碩士在職專班碩士論文。

李啓炎(2021), 保險公司績效評估：金融控股子公司與獨立保險公司之差異，國立彰化師範大學財務金融技術學系行政管理碩士班碩士論文。

陳世哲,許淑君(1999), 競爭策略、人力資源管理系統與組織績效之研究,Asia

Pacific Management Review 4 卷 4 期, <https://doi.org/10.6126/APMR.1999.4.4.06>

張秋蘭;林淑真(2007), 1,600 大企業之福利實施與員工福利需求差異探討, 人力資源管理學報, 第 7 卷(1 期),<https://doi.org/10.6147/JHRM.2007.0701.02>

張松山;孫仲山;陳冠年(2011)績,效評估指標、組織溝通、評核方式與工作績效關聯性之實證研究, 工業科技教育學刊,4 期,<https://doi.org/10.6306/JITE.2011.4.8>

鄭安欽,劉春初,吳振維(2011), 組織學習、策略導向、創新與組織績效關係之研究 台灣首府大學學報, 2 期,<https://doi.org/10.6607/BTSU.2011.2.5>

陳欽雨,呂博裕,邱明欽(2013),內部行銷、關係品質及薪酬福利對員工離職傾向之影響—以保險業為例,經營管理論叢,特刊,

<https://doi.org/10.6872/OMR.201312/SP.0002>,

陳克琛;徐永豐;黃芝婷(2014), 台灣壽險業的經營績效評估, Journal of Data Analysis, 第 9 卷(6 期), [http://dx.doi.org/10.6338/JDA.201412_9\(6\).0003](http://dx.doi.org/10.6338/JDA.201412_9(6).0003)

鍾慧蘋,陳殷哲(2014), 人力資源團隊變革管理與組織績效之關聯性研究, 就業與勞動關係季刊,4 卷 2 期, [https://doi.org/10.6674/TWELRQ.201410_4\(2\).0007](https://doi.org/10.6674/TWELRQ.201410_4(2).0007)

張文菁,楊子賢(2017), 企業社會責任與組織人才吸引力之關聯：企業形象的中介效果, 勞資關係論叢 19 卷 1 期,

<https://www.airitilibrary.com/Publication/Index?DocID=10237305-201706-201707040021-201707040021-1-23&jsonString=>

附錄

第一部份 人口變項基本資料問卷

1.性別：

男性 女性

2.年齡：

20歲~29歲 30歲~39歲 40歲~49歲 50歲(含)以上

3.教育程度：

國中(含以下) 高中職 專科 大學 研究所(含)以上

4.目前所擔任職務

行政人員(含主管職) 處經理(含)以下 協理 資深協理 資深副總(含以上)

5.目前保險工作是否專職：

專職 兼職

6.家中經濟來源：

你是家中主要經濟來源 並非家中主要經濟來源

7.目前保險工作經驗(包含專職/兼職合併年資)：

一年以內 一年(含)以上 兩年以上 三-四年 五年以上

8.每周工作時數：

15小時以下 15-30小時 31-45小時 46-60小時 61小時以上

9.家人支持度：

非常支持 支持 不反對 不支持 非常不支持

10.其他請說明_____。

第二部份 公司福利及升遷制度對組織 人力問卷

【第二部分】公司福利及升遷制度對組織人力成長問卷						
項次	問卷內容	非常滿意 5	很滿意 4	普通 3	不滿意 2	非常不滿意 1
1	您覺得公司對於業務部門人員對於福利制度是否滿意?	<input type="checkbox"/>				
2	公司每年都會調整薪水，其薪資水準和其他同業比較您是否滿意?	<input type="checkbox"/>				
3	三大節日公司都會頒發獎金您是否滿意?	<input type="checkbox"/>				
4	公司的業績獎金制度您是否滿意?	<input type="checkbox"/>				
5	公司的人事升遷制度與考核標準是否讓你滿意且願意繼續留任?	<input type="checkbox"/>				
6	公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊您是否滿意?	<input type="checkbox"/>				
7	公司的 AI 機器人資訊系統及作業系統您是否滿意?	<input type="checkbox"/>				
8	公司在福利制度持續的正向改善您是否滿意?	<input type="checkbox"/>				
9	公司制度及組織結構改變從過去 1.0 版到現今 5.0 版您是否滿意?	<input type="checkbox"/>				
10	其他請說明					

第三部份 公司福利及升遷制度對單位 績效成長問卷

【第三部分】公司福利及升遷制度對單位績效成長問卷						
項次	問卷內容	非常同意 5	很同意 4	普通 3	不同意 2	非常不同意 1
1	公司和保險公司的代理費率都公開透明對您在個人或單位上是否有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
2	公司在每半年的出國競賽規則及商品獎金制度是否對您有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
3	公司內部作業系統都由公司出錢是否對您有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
4	公司業績獎金制度相較於其他同業是否對您或組織是否有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
5	公司對組織體系人員/主管付出都會適時獎勵對您或組織是否有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
6	公司每年舉辦優秀外勤人員達競賽標準出國旅遊對您或組織是否有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
7	AI 機器人系統對作業方面的不斷強化對您或組織是否有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
8	公司的人事升遷制度與考核標準是否對您或組織是否有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
9	公司和保險公司都會針對商品另外再提供其他獎勵是否對您或組織是否有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
10	公司制度及組織的改變從過去1.0版到現今5.0版是否對您或組織是否有所幫助?	<input type="checkbox"/>				
11	其他請說明					

第四部份 個人最近一年工作績效與薪資收入問卷

- 1.最近三個月平均每月 FYB? (新台幣)
20 萬以下 21~40 萬 41~60 萬 61~80 萬 81~100 萬 101 萬以上
- 2.最近六個月平均每月 FYB? (新台幣)
20 萬以下 21~40 萬 41~60 萬 61~80 萬 81~100 萬 101 萬以上
- 3.最近六個月以上至一年平均每月 FYB? (新台幣)
20 萬以下 21~40 萬 41~60 萬 61~80 萬 81~100 萬 101 萬以上
- 4.最近三個月平均 FYC(佣金薪資)? (新台幣)
5 萬以下 6~8 萬 9~12 萬 13~18 萬 19 萬以上
- 5.最近六個月平均 FYC(佣金薪資)? (新台幣)
5 萬以下 6~8 萬 9~12 萬 13~18 萬 19 萬以上
- 6.最近六個月以上至一年平均每月 FYC(佣金薪資)? (新台幣)
5 萬以下 6~10 萬 11~15 萬 16~20 萬 21 萬以上
- 7.最近三個月平均每月承保件數?
未達2件 2件以上~未滿4件 4件以上~未滿6件 6件以上~未滿8件 8件以上
- 8.最近六個月平均每月承保件數?
未達2件 2件以上~未滿4件 4件以上~未滿6件 6件以上~未滿8件 8件以上
- 9.每週銷售拜訪量?
5 次以下 5~10 次 11~20 次 21~30 次 31 次以上
- 10.最近一年之內金融保險證照增加數?
沒有 1 張 2 張 3 張 4 張 4 張以上
- 11.目前你共有幾張金融保險證照?
1-2 張 3 張 4 張 5 張 6 張以上
(請說明你共有幾張金融保險證照)
- 12.其他請說明_____。