

軍人年金改革後現役軍人對工作特性與滿意度、組織承諾及軍人 年金改革公平認知之研究

A Study on Active-duty Soldiers toward Job Characteristics and Satisfaction, Organizational Commitment, and Perceived Fairness of Pension Reform after Soldier's Pension Reform

彭博裕(Po-Yu Peng)

朝陽科技大學財務金融系

林瑞豐(Jui-Feng Lin)

朝陽科技大學台灣產業策略發展博士班

林益倍(Yih-Bey Lin)

朝陽科技大學財務金融系

張阜民(Fu-Min Chang)*

朝陽科技大學財務金融系

摘要

本研究旨在研究軍人年金改革後現役軍人對工作特性與滿意度、組織承諾及公平認知之間的關係，藉以瞭解年金改革的影響程度，進而提出建議，期能達成提升年金改革公平認知的情形，使組織與國軍志願役人員的目標和價值相符。本研究以現役軍人為對象，共計發放 350 份問卷，回收計 330 份，沒有無效問卷數，可供分析問卷計 330 份，回收率達 94.28%，有效問卷數達 100%。實證結果顯示，現役軍人畢業學校及服務單位駐地對於年金改革公平認知有顯著差異；此外不同身分別對於工作特性及工作滿意度及不同服務年資對於組織承諾亦有顯著差異；最後，從多元迴歸分析中得知，工作特性與滿意度對組織承諾及年金改革公平認知具有顯著的正向影響，且在影響年金改革公平認知時，組織承諾有顯著效果，而組織承諾對工作特性與滿意度及年金改革公平認知來說，為不完全中介變項，具有中介效果。

關鍵詞：年金改革；工作特性與滿意度；組織承諾；公平認知

*Corresponding Author: fmchang@cyut.edu.tw

Abstract

In order to understand the influence level of the variables to pension reform, this study aims to investigate the relationship among job characteristic, satisfaction, organizational commitment and perceived fairness of soldier's pension reform on active-duty soldiers. A total of 350 questionnaires were distributed and respondents were active-duty soldiers. Of these, 330 were returned, none of returned is invalid sample. Return rate was 94.28% and yield rate was 100%. The results indicate that the graduated school and the region of the current service unit are significant difference on perceived fairness of soldier's pension reform. In addition, the different position to job characteristic and satisfaction and different seniority to organization commitment also are significant difference. The outcomes of the multiple regression analysis indicate that job characteristic and satisfaction have a positive relationship on organization commitment and perceived fairness of soldier's pension reform. The influence is significant on organization commitment to perceived fairness of pension reform while organization commitment is an incomplete intermediate variable to job characteristic and satisfaction and perceived fairness of pension reform.

Keyword: Pension Reform; Job Characteristic and Satisfaction; Organizational Commitment; Perceived Fairness

壹、緒論

一個成熟的社會要能國泰民安，應該需要堅若磐石的國防制度。國防又以軍人為基石，若要軍人能無後顧之憂的保衛及效忠國家，必須要有良好又健全的服役制度。總統府於 105 年 5 月 30 日公布「總統府國家年金改革委員會設置要點」，由副總統擔任召集人，遴選跨黨派、職業之各界專家學者 35 至 39 人，期望創造出符合軍人特性的制度，創造更多招募的可能性，並在能兼顧未來退役及已退役的弟兄的權益保障，使其退撫基金制度能永續發展，以達成達到「促進招募、穩定現役、安撫退員」之政策目標。然囿於軍人職業之特殊性，其在職期間之高薪、退役後之高額退休金，使其成為社會大眾關注焦點，進而造成對立；在年金改革之後，是否影響軍人離退之選擇、甚至影響軍人之向心力及對國家之忠誠度，是個值得關注的議題。

軍人退休制度為人事制度中重要的一環，對於軍中有促進人員新陳代謝之功能，負有讓現役人員無後顧之憂之責，對退役者更有其照顧下半生之功能。制度固然應隨社會環境等外在因素適應變革，但制度之調整，政府都應加強與社會各界、相關部門等人員之協調，並力求周延以減少其變革之實施阻力。國家年金改革委員會會議自 105 年 6 月 23 日起至 11 月 10 日，經歷全程網路直播召開 20 次，亦提供豐富的年金制度與改革規劃構想等相關資料，俾利國人瞭解改革過程，藉由多元管道的宣導，再由權責部門研擬改革方向、方案，進而精算相關參數及評估造成之影響。考量國軍服役之特性，其年金改革制度採單獨專案處理，並由國防部與國軍退除役官兵輔導委員會共

同研擬。最終《陸海空軍軍官士官服役條例》修正草案於 107 年 6 月 20 日經立法院三讀通過，並於 107 年 6 月 21 日經總統公布。在條例修正後，在國軍人員無公會可以幫忙發聲、無法上街遊行表達訴求的情況下，只能默默接受並繼續堅守自身崗位，或是黯然選擇離開另尋事業第二春，不論是在國軍人員戰力的維持上，或是部隊的凝聚向心力上都有程度的影響。

因此，研究者將在本論文探討軍人年金改革政策是否衝擊軍官士官留營意願，研究目的如下：

- 一、瞭解現役國軍志願役官士兵對「工作特性與滿意」、「組織承諾」與「公平認知」的認知情形。
- 二、探討現役國軍志願役官士兵在個人基本變項不同時對「工作特性與滿意」、「組織承諾」與「公平認知」的認知是否有顯著差異。
- 三、探討現役國軍志願役官士兵「工作特性與滿意」、「組織承諾」與「公平認知」之間的影響關係。

貳、文獻探討

一、工作特性與滿意度及其相關研究

工作特性係指與工作有關的各種因素或屬性而言，Turner 及 Lawrence (1965)將工作特性定義為「變化性、自主性、回饋性及完整性」，Hackman 及 Lawler (1971)提出六種工作特性，分別為「變化性、自主性、工作完整性、回饋性、合作性及友誼機會」等。Seashore 及 Tabor (1975)則是認為工作特性的範圍非常廣泛，包含工作本身的性質、工作環境、薪資與福利、安全感、人際關係、工作所需之技能、工作中學習新知與發展的機會、工作回饋性、工作自主性、及工作挑戰性等。另一方面，Hackman 及 Oldham (1975)指出工作特性包含技能多樣性、工作完整性、工作重要性、工作自主性，以及工作回饋性。技能多樣性係指工作完成所需要的技術與能力的程度；工作完整性意指工作完成結果之程度；工作重要性係指工作對他人生活或組織影響之程度；工作自主性係為個人對工作獨立自主處理的特性；工作回饋性則指工作完成的情況與其好壞的程度。

工作滿意的研究，Vroom(1964)及 Locke(1976)研究皆指出個人對工作情境的情感反應就是工作滿意，也就是說，工作滿意應為員工喜歡或不喜歡他們的工作程度，滿意程度越高，對工作越有較正面的態度，反之，滿意程度越低，則是對工作抱持較負面的態度。工作滿意是個人對其工作的感受，偏向心理內在以及主觀層面，很難可以直接觀察到，所以要衡量工作滿意就要採用有效的標準化測量工具，較常使用的工作滿意表有工作滿意衡量指數、明尼蘇達滿意問卷、工作描述量表及工作診斷量表。其中工作滿意的衡量指數由 Brayfield 與 Rothe(1951)編製而成；明尼蘇達滿意問卷係由 Weiss et al.(1967)編製而成；工作描述量表由 Smith、Kendall 以及 Hulin(1969)編製而成的；工作診斷量表是由 Hackman 及 Oldham(1975)提出工作特性模式所編製而成。本研究在工作滿意量表的設計方面，參考段賢揚(2010)與翁上閔(2017)等人引自 Weiss et

al.(1967)發表的明尼蘇達滿意度量表，且同時並考量國軍部隊之特性加以修訂而成。

二、組織承諾及其相關研究

組織承諾為個人對其組織的目標及價值利益的一種歸屬感，以國軍為例當然也包含著對所屬單位的忠誠度表現、願意付出表現的心力程度、是否繼續並持續為其單位任職、接受單位的終一目標、給予單位正向的互動反應及行動等。而其組織承諾一詞的概念，Whyte(1956)認為組織承諾是種認同其組織的心理狀態。有關組織承諾相關之變項原因很多，目前尚無完整的模式可包含所有的因素變項，Steers(1977)提出前因後果模式理論，採規範性的觀點，用以探討影響組織承諾的因素。其包含組織承諾的前因變項及後果變項兩部分。前因變項用來預測組織承諾高低的自變項，包括個人特質及工作經驗等；後果變項則是受組織承諾內在因素影響的依變項，包括出席率、留職意願及績效等。Mowday 等人(1982)在研究中提出，有四個會影響其組織承諾的前因變項及五個可能的後果變項，其前因變項包括：(1)個人特質：包含著年齡、性別、年資及人格特質等統計變項。(2)角色特質：包含工作範圍、角色衝突、挑戰性與角色混淆等變項。(3)結構性特徵：包含組織規範、正式化、控制幅度及決策參與等變項。(4)工作經驗：包含組織之可信賴度、個人受重視之程度或是群體的規範等變項。然可能會影響的後果變項則有績效、年資、缺席、怠工及離職等五項。Morris 及 Sherman(1981)在研究中指出，交換性的觀點與規範性的觀點皆會影響其組織內個人的組織承諾。並認為 Steers(1977)的前因後果模式著重在於規範性觀點，為了有效預測組織承諾，應進一步整合兩者論點，並因此建立出此多元預測模式。

綜合以上各學者對於組織承諾之定義及理論，並以不同的因素變項予以探討個人對於組織承諾的知覺，而對其內涵的界定與衡量構面選擇，需依其主題而定之，以符合量測工具上有良好的信效度，而本研究則採用 Mowday et al.(1982)所設計之量表及其理論作為依歸，進一步研究年金改革制度變革是否經由組織承諾影響留營意願。

三、公平認知及其相關研究

公平的觀念被認為是人類社會學中重要的基本理念，最早由社會心理學家 Homans (1961)所提出之分配公平觀念，並結合其他學者的理論。在 1960 年代，一些關注社會互動中分配結果公平之理論陸續被提出，促使組織公平成為社會科學的一個領域，舉例來說，Adams(1965)從心理學的角度提出公平理論，認為人們投入工作的積極程度除了與實際得到的酬勞有關之外，更與對酬勞分配的公平感覺有相關關聯。人們會拿自己的薪水、職務升遷或上司的賞識程度與自己投入的精力及所有的付出做比較；不僅拿現在自己的付出和收穫與過去自己的付出和收穫比較，也會拿自己和別人比較。只有在自己感覺到付出與收穫達到平衡時，才會認為是公平的。後續學者在探討公平議題時，幾乎都是以 Adams 公平理論為基礎概念。

認知是經由個體意識對外界人事物的認識與解讀的一種歷程，再經由所感受的意涵與其過往之經驗、心理與環境等影響，對同一人事物產生出不一樣的認知。Greenberg(1982)對公平認知之議題進行研究，並整合出對公平性的概念：分配公平與

程序公平。分配公平著重在資源分配的結果對個人行為的影響，並假設個人在社會交易的過程中，均追求自己最大的利益，認為資源分配者應根據每個人的付出決定其應得的報酬，此概念為員工對實質內容的判斷。程序公平重視分配結果前的作業流程對個人行為的影響，此者較重視處理的程序。因早期在組織公平研究中，研究者只注重公平判定結果與程序，而在組織程序進行中，個人所受到的人際待遇關係也會影響個人對公平的評估，因此近代學者如 Bies 及 Moag(1986)提出互動公平，意指在執行解決爭議過程中，人們對於受到他人對待的態度或方式所知覺得公平性，也就是指事情完成後個人人際關係方面所受到的待遇、個人是否受到公平待遇的感受；根據 Bies 及 Moag 的觀點，互動公平也稱為人際關係公平，指的是個人所感受到的人與人之間交往的質量。分配公平對於員工滿意度之影響力較程序公平高，程序公平容易影響對公司的投入、對主管的信任、離職意圖，甚至組織承諾等；如果員工對於分配公平和程序公平仍產生不公平認知時，也許在互動公平亦得不到補救，且將有可能產生對組織不良的行為，因此重視員工對組織的公平認知來解決員工的不公平感，實際上對企業會有很大的幫助(黃氏白菊，2014)。

綜合上述，在年金改革的過程中，它也受到分配公平、程序公平以及互動公平的影響，本研究將軍人對年金改革公平認知定義為以下敘述，分配公平是牽涉年金改革前後個人付出與報酬是否仍然公平；程序公平則是政府在訂定年金改革的過程中，是否有詢問過軍人意見並將其意見納入考量等；互動公平則是政府在訂定年金改革期間，是否有對軍人進行解釋以及溝通等回應。

參、研究設計

依據本研究所探討的主題及前述之研究背景、動機及目的與文獻探討，建立本研究架構與假說，如圖 1 所示。以「工作特性與滿意度」為自變數，「組織承諾」為中介變數，「公平認知」為依變數，探討之間的影响關係。首先探討「工作特性與滿意度」對「公平認知」之影響，其次為「工作特性與滿意度」對「公平認知」之影響，是否會受到「組織承諾」之中介效果所影響。

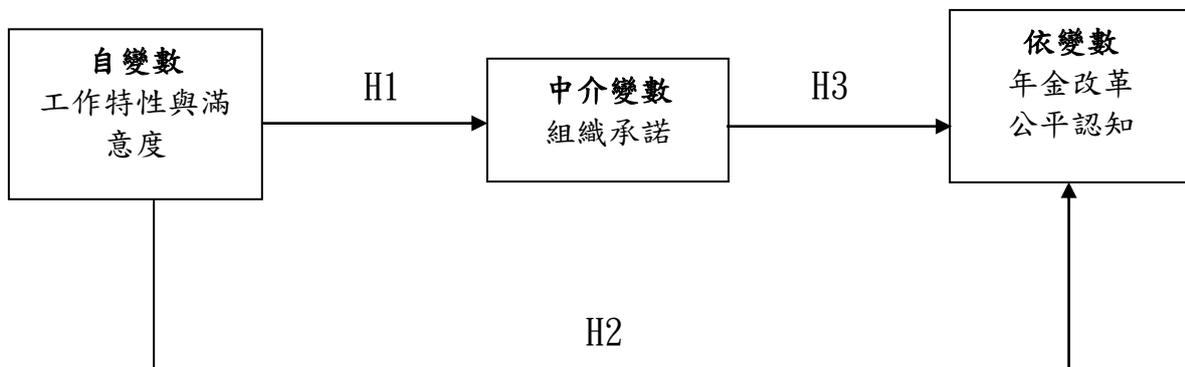


圖 1 研究架構與假說

根據上述文獻及相關實證研究探討後，建立本研究之假設。茲彙整如下：

H1：國軍志願役官士兵的工作特性與滿意度對組織承諾具有顯著的正向影響。

H2：國軍志願役官士兵的工作特性與滿意度對年金改革公平認知具有顯著的正向影響。

H3：國軍志願役官士兵的組織承諾對年金改革公平認知具有顯著的正向影響

H4：國軍志願役官士兵的工作特性與滿意度影響年金改革公平認知時，組織承諾有顯著的中介效果。

本研究採用問卷調查法藉以蒐集所欲研究之資料，問卷設計均參考先前文獻資料，採用專家學者已編製之問卷，並依國軍部隊之特性加以修改而成，問卷採結構式封閉型問卷，同時以不記名方式由受測者填答。本研究使用之問卷分為四大部分，工作特性與滿意、組織承諾、公平認知及個人屬性資料。本研究之主要研究對象以現役軍人為主，問卷係以不記名方式填答。本研究將問卷調查所蒐集之資料以 SPSS18.0 統計套裝軟體程式集為分析工具，進行相關資料處理，使用之統計方法包含敘述統計分析、信度分析、單因子變異數分析、獨立樣本 t 檢定及線性迴歸分析。

肆、資料分析

一、問卷回收情形及樣本特性

本研究分析共計發放 350 份問卷，回收計 330 份，無無效問卷數，可供分析問卷計 330 份，回收率達 94.28%，有效問卷數達 100%。本問卷樣本之個人基本資料共分為「性別」、「身份」、「畢業學校」、「教育程度」、「服務單位駐地」、「服務年資」、「單位屬性」、「經辦業務」及「官科類別」等 9 項，其檢整情形分析如表 4-1 所示。

表 1 個人基本資料變項分析表

| 個人基本資料 | 屬性 | 人數 | 百分比(%) |
|--------|-----------|-----|--------|
| 性別 | 男性 | 234 | 70.91 |
| | 女性 | 96 | 29.09 |
| 身份 | 軍官(校級含以上) | 75 | 22.73 |
| | 軍官(尉級) | 116 | 35.15 |
| | 士官(上士含以上) | 48 | 14.54 |
| | 士官 | 68 | 20.61 |
| | 士兵 | 23 | 6.97 |
| 畢業學校 | 軍事院校 | 159 | 48.18 |
| | 民間學校 | 171 | 51.82 |
| 教育程度 | 高中職 | 61 | 18.49 |
| | 專科 | 33 | 10.00 |
| | 大學 | 172 | 52.12 |
| | 研究所 | 64 | 19.39 |

| | | | |
|--------|------------------------|-----|-------|
| 服務單位駐地 | 本島 | 231 | 70.00 |
| | 外(離)島 | 99 | 30.00 |
| 服務年資 | 0~5 年 | 147 | 44.54 |
| | 6~10 年 | 88 | 26.67 |
| | 11~15 年 | 37 | 11.21 |
| | 16 年以上 | 58 | 17.58 |
| 單位屬性 | 機關 | 138 | 41.82 |
| | 部隊 | 192 | 58.18 |
| 經辦業務 | 主官(管) | 97 | 29.39 |
| | 參謀職 | 233 | 70.61 |
| 官科類別 | 情報(一般情報、氣象) | 2 | .61 |
| | 行政管理(人事、主財、人力、行政、資訊管理) | 163 | 49.39 |
| | 作戰訓練(步兵、砲兵、憲兵、化學兵、航空) | 23 | 6.97 |
| | 後勤(補給、補給、工兵、保修、運輸、測量) | 70 | 21.21 |
| | 其他(政戰、通信電子、衛生等) | 72 | 21.82 |

二、量表信度分析

本研究問卷各構面量表整體之 Cronbach'α 值皆大於 0.80，故本研究問卷的內部一致性為可接受範圍，詳如表 2。

表 2 正式問卷信度表

| 構面 | 係數 | Cronbach'α 值 |
|----------|----|--------------|
| 工作特性及滿意度 | | 0.891 |
| 組織承諾 | | 0.832 |
| 年金改革公平認知 | | 0.865 |

三、問卷分析

首先以軍職人員的性別、畢業學校、服務單位、駐地單位屬性與經辦業務為自變項，工作特性及工作滿意度、組織承諾與年金改革公平認知為依變項，進行獨立樣本 t 檢定。再以身分別、教育程度、服務年資與官科為自變項，以受試者在工作特性及工作滿意度、組織承諾與年金改革公平認知的得分為依變項，進行單因子變異數分析。

(一)獨立樣本 t 檢定

不同性別在工作特性及工作滿意度、組織承諾與年金改革公平認知上的基本描述性統計及獨立樣本 t 檢定，如表 3 及表 4 所示。

表 3 不同性別、畢業學校、服務單位駐地、單位屬性及經辦業務在工作特性及工作滿意度、組織承諾與年金改革公平認知上的描述統計

| | 性別 | N | 平均值 | 標準差 |
|----------------|--------|-----|-------|-------|
| 工作特性及 工作滿意度 | 男性 | 234 | 3.512 | 0.684 |
| | 女性 | 96 | 3.422 | 0.646 |
| 組織承諾 | 男性 | 234 | 3.444 | 0.732 |
| | 女性 | 96 | 3.323 | 0.65 |
| 年金改革 公平認知 | 男性 | 234 | 2.691 | 0.722 |
| | 女性 | 96 | 2.795 | 0.627 |
| | 畢業學校 | | | |
| 工作特性及 工作滿意度 | 軍事院校 | 159 | 3.460 | 0.655 |
| | 民間學校 | 171 | 3.510 | 0.691 |
| 組織承諾 | 軍事院校 | 159 | 3.410 | 0.705 |
| | 民間學校 | 171 | 3.408 | 0.717 |
| 年金改革 公平認知 | 軍事院校 | 159 | 2.570 | 0.669 |
| | 民間學校 | 171 | 2.862 | 0.694 |
| | 服務單位駐地 | | | |
| 工作特性及 工作滿意度 | 本島 | 231 | 3.449 | 0.698 |
| | 外(離)島 | 99 | 3.572 | 0.608 |
| 組織承諾 | 本島 | 231 | 3.399 | 0.720 |
| | 外(離)島 | 99 | 3.432 | 0.691 |
| 年金改革 公平認知 | 本島 | 231 | 2.644 | 0.689 |
| | 外(離)島 | 99 | 2.902 | 0.685 |
| | 單位屬性 | | | |
| 工作特性及 工作滿意度 | 機關 | 138 | 3.521 | 0.651 |
| | 部隊 | 192 | 3.461 | 0.690 |
| 組織承諾 | 機關 | 138 | 3.508 | 0.650 |
| | 部隊 | 192 | 3.338 | 0.744 |
| 年金改革 公平認知 | 機關 | 138 | 2.739 | 0.697 |
| | 部隊 | 192 | 2.708 | 0.698 |
| | 經辦業務 | | | |
| 工作特性及 工作滿意度 | 主官(管) | 97 | 3.521 | 0.583 |
| | 參謀職 | 233 | 3.471 | 0.709 |
| 組織承諾 | 主官(管) | 97 | 3.454 | 0.728 |
| | 參謀職 | 233 | 3.390 | 0.704 |
| 年金改革 公平認知 | 主官(管) | 97 | 2.654 | 0.709 |
| | 參謀職 | 233 | 2.749 | 0.691 |

表 4 不同性別、畢業學校、服務單位駐地、單位屬性及經辦業務在工作特性及工作滿意度、組織承諾與年金改革公平認知上的獨立樣本檢定

| 性別 | 平均值等式的 t 檢定 | |
|--------------------------|-------------|----------|
| | t | 顯著性 (雙尾) |
| 工作特性及工作滿意度 | 1.1 | 0.272 |
| 組織承諾 | 1.409 | 0.16 |
| 年金改革公平認知 | -1.231 | 0.219 |
| 畢業學校 | 平均值等式的 t 檢定 | |
| | t | 顯著性 (雙尾) |
| 工作特性及工作滿意度 | -0.662 | 0.508 |
| 組織承諾 | 0.031 | 0.975 |
| 年金改革公平認知 | -3.886 | .000** |
| 服務單位駐地 | 平均值等式的 t 檢定 | |
| | t | 顯著性 (雙尾) |
| 工作特性及工作滿意度 | -1.519 | 0.13 |
| 組織承諾 | -0.394 | 0.694 |
| 年金改革公平認知 | -3.129 | .002** |
| 單位屬性 | 平均值等式的 t 檢定 | |
| | t | 顯著性 (雙尾) |
| 工作特性及工作滿意度 | 0.798 | 0.426 |
| 組織承諾 | 2.163 | .031* |
| 年金改革公平認知 | 0.4 | 0.689 |
| 經辦業務 | 平均值等式的 t 檢定 | |
| | t | 顯著性 (雙尾) |
| 工作特性及工作滿意度 | 0.61 | 0.542 |
| 組織承諾 | 0.739 | 0.46 |
| 年金改革公平認知 | -1.129 | 0.26 |
| *p≤.1,** p≤.05,*** p≤.01 | | |

(1)性別

從表3中可得知，不論男性或是女性，在年金改革公平認知之分數平均均低於工作特性及工作滿意度及組織承諾，即代表政府在年金改革之前中後期未能將方向、配套措施等訊息有效傳遞到各現役軍人。由表4可看出，性別對於本研究之三項主題的同意程度並無顯著差異。

(2)畢業學校

從表3中可得知，不論軍事院校或是民間學校畢業人員，在年金改革公平認知之分數

平均均低於工作特性及工作滿意度及組織承諾，即代表不論畢業學校為何均無法改變對於年金改革公平認知的看法，政府應對於其政策方向加以研討，以提升現役軍人對年金改革的想法。由表4可看出，畢業學校對於工作特性及工作滿意度與組織承諾的同意程度並無顯著差異。但對於年金改革公平認知則有顯著差異，軍事院校之平均數值(2.570)小於民間學校平均數值(2.862)，顯示從軍事院校畢業人員對於年金改革前後的比較及認知感受較低。

(3)服務單位駐地

從表 3 中可得知，不論本島或是外島人員，在年金改革公平認知之分數平均均低於工作特性及工作滿意度及組織承諾，政府部門應在年金改革內容加以運用巡迴講習或是網際網路等配套措施，廣泛推播傳遞於現役軍人。由表 4 可看出，工作特性及工作滿意度的顯著性 p 值=0.130>0.05，組織承諾的顯著性 p 值=0.694>0.05，年金改革公平認知的顯著性 p 值=0.002<0.05。因此，服務單位駐地對於工作特性及工作滿意度與組織承諾的同意程度並無顯著差異。但對於年金改革公平認知則有顯著差異，在本島服務人員之平均數值(2.644)小於在外(離)島服務人員平均數值(2.902)，顯示在本島服務人員對於年金改革前後的比較及認知感受較低。

(4)單位屬性

從表 3 中可得知，在機關單位服務人員對於工作特性及工作滿意度分數平均為 3.521，標準差為 0.651。對於組織承諾分數平均為 3.508，標準差為 0.650。對於年金改革公平認知分數平均為 2.739，標準差為 0.697。在部隊單位服務人員對於工作特性及工作滿意度分數平均為 3.461，標準差為 0.690。對於組織承諾分數平均為 3.338，標準差為 0.744。對於年金改革公平認知分數平均為 2.708，標準差為 0.698。由表 4 可看出，單位屬性對於工作特性及工作滿意度與年金改革公平認知的同意程度並無顯著差異。但對於組織承諾則有顯著差異，在機關單位服務人員之平均數值(3.508)大於在部隊單位服務人員平均數值(3.338)，顯示在機關單位服務人員對於組織承諾認同程度較高。

(5)經辦業務

從表 3 中可得知，主官(管)人員對於工作特性及工作滿意度分數平均為 3.521，標準差為 0.583。對於組織承諾分數平均為 3.454，標準差為 0.728。對於年金改革公平認知分數平均為 2.654，標準差為 0.709。參謀人員對於工作特性及工作滿意度分數平均為 3.471，標準差為 0.709。對於組織承諾分數平均為 3.390，標準差為 0.704。對於年金改革公平認知分數平均為 2.749，標準差為 0.691。由表 4 可看出，經辦業務對於工作特性及工作滿意度、組織承諾與年金改革公平認知的同意程度並無顯著差異。

(二)單因子變異數分析

不同身分別、教育程度、服務年資及官科在工作特性及工作滿意度、組織承諾與年金改革公平認知上的描述統計及單因子變異數分析，如表 5 及表 6 所示。

表5 不同身分別、教育程度、服務年資及官科在工作特性及工作滿意度、組織承諾與年金改革公平認知上的描述統計

| 身分別 | | N | 平均值 | 標準差 |
|----------------|-------------|-----|-------|-------|
| 工作特性及 工作滿意度 | 1 軍官(校級含以上) | 75 | 3.691 | 0.559 |
| | 2 軍官(尉級) | 116 | 3.418 | 0.643 |
| | 3 士官(上士含以上) | 48 | 3.461 | 0.756 |
| | 4 士官 | 68 | 3.430 | 0.727 |
| | 5 士兵 | 23 | 3.377 | 0.742 |
| | 總計 | 330 | 3.486 | 0.674 |
| 組織承諾 | 1 軍官(校級含以上) | 75 | 3.673 | 0.527 |
| | 2 軍官(尉級) | 116 | 3.356 | 0.701 |
| | 3 士官(上士含以上) | 48 | 3.423 | 0.854 |
| | 4 士官 | 68 | 3.269 | 0.726 |
| | 5 士兵 | 23 | 3.196 | 0.717 |
| | 總計 | 330 | 3.409 | 0.710 |
| 年金改革 公平認知 | 1 軍官(校級含以上) | 75 | 2.661 | 0.700 |
| | 2 軍官(尉級) | 116 | 2.632 | 0.688 |
| | 3 士官(上士含以上) | 48 | 2.802 | 0.752 |
| | 4 士官 | 68 | 2.817 | 0.663 |
| | 5 士兵 | 23 | 2.910 | 0.675 |
| | 總計 | 330 | 2.721 | 0.697 |
| 教育程度 | | | | |
| 工作特性及 工作滿意度 | 1高中職 | 61 | 3.483 | 0.804 |
| | 2專科 | 33 | 3.533 | 0.680 |
| | 3大學 | 172 | 3.408 | 0.651 |
| | 4研究所 | 64 | 3.673 | 0.562 |
| | 總計 | 330 | 3.486 | 0.674 |
| 組織承諾 | 1高中職 | 61 | 3.328 | 0.846 |
| | 2專科 | 33 | 3.430 | 0.723 |
| | 3大學 | 172 | 3.355 | 0.708 |
| | 4研究所 | 64 | 3.619 | 0.518 |
| | 總計 | 330 | 3.409 | 0.710 |
| 年金改革 公平認知 | 1高中職 | 61 | 2.889 | 0.738 |
| | 2專科 | 33 | 2.784 | 0.646 |
| | 3大學 | 172 | 2.639 | 0.679 |
| | 4研究所 | 64 | 2.750 | 0.710 |
| | 總計 | 330 | 2.721 | 0.697 |

| 服務年資 | | | | |
|----------------|----------|-----|-------|-------|
| 工作特性及 工作滿意度 | 1.0~5年 | 147 | 3.410 | 0.707 |
| | 2.6~10年 | 88 | 3.463 | 0.662 |
| | 3.11~15年 | 37 | 3.551 | 0.685 |
| | 4.16年以上 | 58 | 3.671 | 0.565 |
| | 總計 | 330 | 3.486 | 0.674 |
| 組織承諾 | 1.0~5年 | 147 | 3.301 | 0.727 |
| | 2.6~10年 | 88 | 3.282 | 0.702 |
| | 3.11~15年 | 37 | 3.605 | 0.621 |
| | 4.16年以上 | 58 | 3.748 | 0.605 |
| | 總計 | 330 | 3.409 | 0.710 |
| 年金改革 公平認知 | 1.0~5年 | 147 | 2.687 | 0.670 |
| | 2.6~10年 | 88 | 2.804 | 0.743 |
| | 3.11~15年 | 37 | 2.807 | 0.629 |
| | 4.16年以上 | 58 | 2.626 | 0.729 |
| | 總計 | 330 | 2.721 | 0.697 |
| 官科 | | | | |
| 工作特性及 工作滿意度 | 1情報 | 2 | 3.133 | 1.226 |
| | 2行政管理 | 163 | 3.527 | 0.687 |
| | 3作戰訓練 | 23 | 3.388 | 0.612 |
| | 4後勤 | 70 | 3.463 | 0.766 |
| | 5其他 | 72 | 3.457 | 0.553 |
| | 總計 | 330 | 3.486 | 0.674 |
| 組織承諾 | 1情報 | 2 | 3.500 | 0.990 |
| | 2行政管理 | 163 | 3.439 | 0.732 |
| | 3作戰訓練 | 23 | 3.239 | 0.799 |
| | 4後勤 | 70 | 3.350 | 0.774 |
| | 5其他 | 72 | 3.450 | 0.551 |
| | 總計 | 330 | 3.409 | 0.710 |
| 年金改革 公平認知 | 1情報 | 2 | 2.464 | 0.859 |
| | 2行政管理 | 163 | 2.809 | 0.724 |
| | 3作戰訓練 | 23 | 2.683 | 0.748 |
| | 4後勤 | 70 | 2.708 | 0.709 |
| | 5其他 | 72 | 2.553 | 0.576 |
| | 總計 | 330 | 2.721 | 0.697 |

表 6 不同身分別在工作特性及工作滿意度、組織承諾與年金改革公平認知上的差異分析

| 身分別 | F | 顯著性 | 事後檢定 |
|-------------|-------|----------|-------------------------|
| 工作特性及工作滿意度 | 2.850 | .044** | (1)>(2) |
| 組織承諾 | 4.089 | .003*** | (1)>(2) (1)>(4) (1)>(5) |
| 年金改革公平認知 | 1.528 | .194 | |
| 教育程度 | | | |
| 工作特性及工作滿意度 | 2.497 | .060* | (1)>(4) |
| 組織承諾 | 2.498 | .060* | (1)>(4) |
| 年金改革公平認知 | 2.126 | .097* | |
| 服務年資 | | | |
| 工作特性及工作滿意度 | 2.263 | .081* | (4)>(1) |
| 組織承諾 | 7.887 | .000 *** | (4)>(1) (4)>(2) |
| 年金改革公平認知 | 1.087 | .355 | |
| 官科 | | | |
| 工作特性及工作滿意度 | .459 | .766 | |
| 組織承諾 | .586 | .673 | |
| 年金改革公平認知 | 1.816 | .125 | |

* $p \leq .1$, ** $p \leq .05$, *** $p \leq .01$

(1) 身份

從表 5 中可得知，分別有 75 位軍官(校級含以上)、116 位軍官(尉級)、48 位士官(上士含以上)、68 位士官及 23 士兵包含在本次分析中。由表 6 可看出，不同身分別的軍職人員在「工作特性及工作滿意度」總得分上有顯著差異。事後檢定發現軍官(校級含以上)人員高於軍官(尉級)人員；不同身分別的軍職人員在「組織承諾」總得分上有顯著差異。事後檢定(Post hoc)發現軍官(校級含以上)人員平均數顯著高於軍官(尉級)人員。軍官(校級含以上)人員平均數顯著高於士官。軍官(校級含以上)人員平均數顯著高於士兵；不同身分別的軍職人員在「年金改革公平認知」總得分上沒有顯著差異。

(2) 教育程度

從表 5 中可得知，分別有 61 位高中職人員、33 位專科人員、172 位大學人員及 64 位研究所人員包含在本次分析中。由表 6 可看出，不同教育程度的軍職人員在「工作特性及工作滿意度」總得分上有顯著差異。事後檢定發現高中職人員平均數顯著高於研究所；不同教育程度的軍職人員在「組織承諾」總得分上有顯著差異。事後檢定發現高中職人員平均數顯著高於研究所；不同教育程度的軍職人員在「年金改革公平認知」總得分上有顯著差異。事後檢定發現未達顯著水準。

(3) 服務年資

從表 5 中可得知，分別有 147 位服務年資 0~5 年人員、88 位服務年資 6~10 年人員、37 位服務年資 11~15 年人員及 58 位服務年資 16 年以上包含在本次分析中。由表 6 可

看出，不同服務年資的軍職人員在「工作特性及工作滿意度」總得分上有顯著差異。事後檢定發現服務年資 16 年以上人員平均數顯著高於服務年資 0~5 年人員；不同服務年資的軍職人員在「組織承諾」總得分上有顯著差異。事後檢定發現服務年資 16 年以上人員平均數顯著高於服務年資 0~5 年人員。服務年資 16 年以上人員平均數顯著高於服務年資 6~10 年人員；不同服務年資的軍職人員在「年金改革公平認知」總得分上沒有顯著差異。

(4)官科

從表 5 中可得知，分別有 2 位情報（一般情報、氣象）人員、163 位行政管理（人事、主財、人力、行政、資訊管理）人員、23 位作戰訓練（步兵、砲兵、憲兵、化學兵、航空）人員、70 位後勤（補給、補給、工兵、保修、運輸、測量）人員及 72 位其他（政戰、通信電子、衛生等）包含在本次分析中。由表 6 可看出，不同官科的軍職人員在「工作特性及工作滿意度」總得分上沒有顯著差異；不同官科的軍職人員在「組織承諾」總得分上沒有顯著差異；不同官科的軍職人員在「年金改革公平認知」總得分上沒有顯著差異。

四、假設實證結果

本節主要以迴歸分析來驗證中介變項之影響，來說明以「組織承諾」為中介變項，對前因變項「工作特性與滿意度」與結果變項「年金改革公平認知」之中介效果。為驗證「工作特性與滿意度」對「年金改革公平認知」是經由「組織承諾」的中介影響，因此進行「工作特性與滿意度」與「組織承諾」、「工作特性與滿意度」與「年金改革公平認知」、「組織承諾」與「年金改革公平認知」及「工作特性與滿意度」、「組織承諾」與「年金改革公平認知」的多元迴歸分析。

(一)工作特性與滿意度對組織承諾之影響

表 7 是「工作特性與滿意度」對「組織承諾」之「組織的認同與努力的意願」的多元迴歸模式，顯示迴歸模式達 0.01 顯著水準。就個別變數而言，「工作特性與滿意度」對「組織承諾」，在 0.01 的顯著水準下，具有正向的影響關係。因此驗證 H1：國軍人員的工作特性與滿意度對組織承諾具有顯著的正向影響關係之假設成立。此結果顯示國軍人員需要單位主官(管)對其工作要有適時的關懷與需要標準作業程序，藉以執行業務推展，增加對組織的認同與努力的意願；並且需要關懷式領導(人性化管理)，以提高其組織承諾。

表 7 工作特性與滿意度對組織承諾之迴歸分析

| 依變數: 組織承諾 (常數) | 模式1 | | |
|------------------------|------|--------|-----------|
| | 係數 | T值 | 顯著性 |
| | 0.74 | 2.278 | 0.023** |
| 工作特性與滿意度 | 0.74 | 18.119 | .000*** |
| F | | | 38.690*** |
| R ² | | | .548 |
| Adjust- R ² | | | .534 |

*p≤.1,** p≤.05,*** p≤.01

(二)工作特性與滿意度對年金改革公平認知之影響

表 8 是工作特性與滿意度對年金改革公平認知的多元迴歸模式，顯示迴歸模式顯著水準。就個別變數而言，「工作特性與滿意度」因素對「年金改革公平認知」，在 0.01 的顯著水準下，具有正向的影響關係。因此驗證 H2：國軍人員的工作特性與滿意度對年金改革公平認知具有顯著的正向影響之假設成立。此結果顯示，國軍人員需要單位主官(管)對其工作要有適時的關懷與需要標準作業程序，將會增加人員年金改革公平認知。

表 8 工作特性與滿意度對年金改革公平認知之迴歸分析

| 依變數: 年金改革公平認知 (常數) | 模式2 | | |
|------------------------|-------|-------|-----------|
| | 係數 | T值 | 顯著性 |
| | 1.039 | 2.526 | 0.012** |
| 工作特性與滿意度 | 0.435 | 8.422 | 0.000*** |
| F | | | 10.455*** |
| R ² | | | .247 |
| Adjust- R ² | | | .223 |

*p≤.1,** p≤.05,*** p≤.01

(三) 組織承諾與年金改革公平認知的影響

表 9 是組織承諾對年金改革公平認知的多元迴歸模式，顯示迴歸模式達 0.01 顯著水準。就個別變數而言，「組織承諾」因素對「年金改革公平認知」，在 0.01 的顯著水準下，具有負向的影響關係。因此驗證 H3：國軍人員的組織承諾對年金改革公平認知具有正向影響關係之假設成立。此結果顯示國軍人員其「組織承諾」愈高，可以有助於提高「年金改革公平認知」。

表 9 組織承諾對年金改革公平認知之迴歸分析

| 依變數: 年金改革公平認知 (常數) | 模式3 | | |
|------------------------|-------|-------|----------|
| | 係數 | T值 | 顯著性 |
| (常數) | 1.215 | 2.961 | 0.003*** |
| 組織承諾 | 0.398 | 7.920 | 0.000*** |
| F | | | 9.563*** |
| R ² | | | .231 |
| Adjust- R ² | | | .207 |

*p<.1,** p<.05,*** p<.01

(四)工作特性與滿意度透過組織承諾對年金改革公平認知的影響

表 10 工作特性與滿意度及組織承諾同時對年金改革公平認知的多元迴歸模式，顯示迴歸模式達 0.01 顯著水準；顯示國軍人員的「工作特性與滿意度」及「組織承諾」對「年金改革公平認知」均有顯著的影響。

表 10 工作特性與滿意度、組織承諾對年金改革公平認知之迴歸分析

| 依變數: 年金改革公平認知 (常數) | 模式4 | | |
|------------------------|------|-------|-----------|
| | 係數 | T值 | 顯著性 |
| (常數) | .889 | 2.169 | .031** |
| 工作 | .286 | 3.921 | .000*** |
| 承諾 | .203 | 2.891 | .004*** |
| F | | | 10.484*** |
| R ² | | | .266 |
| Adjust- R ² | | | .241 |

*p<.1,** p<.05,*** p<.01

綜上所述，「工作特性與滿意度」對「年金改革公平認知」、「工作特性與滿意度」對「組織承諾」、「組織承諾」對「年金改革公平認知」、「工作特性與滿意度」及「組織承諾」對「年金改革公平認知」均具有顯著影響，且由表 4-23 模式 3 與模式 4 的比較分析，顯示透過「組織承諾」對「年金改革公平認知」仍具有顯著影響，迴歸係數由模式 3 的 0.398 下降為模式 4 的 0.203。因此，依據 Baron & Kenny(1986)的觀點，組織承諾對工作特性與滿意度及年金改革公平認知來說，為不完全中介變項，具有部份中介效果，驗證 H4：國軍人員的工作特性與滿意度影響年金改革公平認知時，組織承諾有顯著中介效果之假設成立。

伍、結論

由獨立樣本 t 檢定分析得知，畢業學校對於年金改革公平認知則有顯著差異，從軍事院校畢業人員對於年金改革前後的比較及認知感受較低；服務單位駐地對於年金改革公平認知則有顯著差異，在本島服務人員對於年金改革前後的比較及認知感受較低；單位屬性對於組織承諾則有顯著差異，在研究結果顯示在機關單位服務人員對於組織承諾認同程度較高。早年軍人往往由各大軍事院校培育而出，官兵從事的心態多半出自於不得不，不外乎係為減輕家裡負擔、學雜費全免、零用金補助日常生活費等，畢業後有相同學歷，又能立即踏入職場及穩定收入；而現今進入國軍行列管道變多，選擇的軍人大多求的是穩定收入、終身俸等現實因素。在畢業多年後為了配合升遷及輪調制度，外島經歷將是必經之路，資深軍官在服役完 20 年取得終身俸的資格後又派駐外島時，將會選擇離開軍中並投入社會。從上述所列原因得知，現役軍人對於年金改革知認知都有一定水準，但隨著出身不同或是配合輪調制度都會產生出不一樣的結果。

由變異數分析得知，不同身分別的軍職人員在「工作特性及工作滿意度」上有顯著差異，軍官(校級含以上)人員高於軍官(尉級)人員；在「組織承諾」上亦有顯著差異，軍官(校級含以上)人員平均數顯著高於軍官(尉級)人員，軍官(校級含以上)人員平均數顯著高於士官，軍官(校級含以上)人員平均數顯著高於士兵；不同服務年資的軍職人員在「組織承諾」上有顯著差異，服務年資 16 年以上人員平均數顯著高於服務年資 0~5 年人員，服務年資 16 年以上人員平均數顯著高於服務年資 6~10 年人員。軍人任職規定中明訂，軍官需年滿 20 歲並符合大學以上學校畢業，而士官及士兵分別須符合大專以上學校畢業及高中(職)以上學校畢業，或具教育部認可之同等學力。在士兵及士官的學歷及年紀方面往往比軍官年輕許多，在身心尚未成熟階段，其心態及眼光長遠角度將會不如於軍官，這也將是目前國防部在於基層及中階管理幹部的人才流失的一大難題。

由多元迴歸分析得知，國軍志願役人員的工作特性與滿意度對組織承諾具有顯著的正向影響。故單位應提升同仁對工作特性與滿意度，工作滿意愈高，即表示對工作抱持著正面的態度。增加其組織承諾，研究結果顯示，「組織承諾」對「年金改革公平認知」有部分中介的效果，因此，若國軍志願役人員與組織的目標和價值有積極且高度的正面傾向，會對組織付出心力及忠誠，而產生對組織的認同與投入，增進國軍志願役人員對於組織的使命感與認同感。配合研究結果指出服務年資 16 年以上人員平均數顯著高於服務年資 10 年以下的同仁，因此，應該於中階幹部發起帶動單位整體對於組織承諾的認同感，鼓勵現役人員長留久用，使組織與國軍志願役人員的目標和價值相符，以有助於提升其對於年金改革公平認知。

此外由多元迴歸分析得知國軍志願役人員的組織承諾對年金改革公平認知具有顯著的正向影響，年金改革對國軍志願役人員之生涯規劃及退休權益保障產生重大影響，其影響不容小覷，因此增加國軍志願役人員對單位的組織承諾，有助於提升年金改革公平認知。故單位在制度上應建立公平的升遷與獎酬制度，提振軍隊士氣；在工作上

考量適當分配個人的工作量。重視國軍志願役人員對單位與工作上的建議及其未來前途的規劃，藉以增加國軍人員的組織承諾，並提升年金改革公平認知的情形，以使其繼續留在軍中單位服務，避免優秀人才流失，努力積極以達成單位的目標。

參考文獻

- 段賢揚(2010)。人格特質、工作滿足與組織承諾之關聯性研究－以國軍聯勤南部地區彈藥單位為例。國防大學政治作戰學院政治研究所碩士論文。未出版。
- 翁上閔(2017)。年金改革公平認知、工作滿意與組織承諾之關係。國立臺中科技大學企業管理系碩士班碩士論文。未出版。
- 黃氏白菊(2014)。組織公平認知、壓力紓解機制與組織承諾關係之研究-以高雄市製造業之國際勞工為例。文藻外語大學國際事業暨文化交流研究所碩士論文。
- Adams J. S. (1965). Inequity of in Social Exchange. In, L. Berkowite (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2 New York: Academic Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in socialpsychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bies, R.J. and Moag, J.F. (1986) Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness. In: Lewicki, R.J., Sheppard, B.H. and Bazerman, M.H., Eds., *Research on Negotiations in Organizations*, Vol. 1, JAI Press, Greenwich, 43-55.
- Brayfield, A. H. &Rothe H. F.(1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, pp.307-311.
- Greenberg, J.(1987). “A Taxonomy of Organizational Justice Theories”, *Academy of Management Review*, Vol.12, pp9-22.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Homans, G. C. (1961).*Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York, NY: Harcourt Brace.
- Locke, E. A. (1976).*The Relative Effectiveness of Four Methods Motivating Employee Performance in Changes in Working Life*, London, John Wiley.
- Mayo, E. (1933).*The Human Problems of an Industrial Civilization*, New York, Macmillan.
- Morris, J. H., &Serman, J. D. (1981). Generalizability of an Organizational
- Morrow, P. C. (1983).”Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment,” *Academy of Management Review*, Vol.8, No.3, pp486-500.
- Mowday, R. T. , Poter, L.W., Steers, R.M.(1982).*Employee-Organization Linkage - The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*, New York : Academic Press.

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. *American Behavioral Scientist*, 18, 333-368.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and outcomes of organization commitment", *Administrative Science Quarterly*, Vol.22, pp.46-56.
- Turner, A. N. & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker An investigation of response to task attributes*. Boston: Harvard Univ. Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. N. Y. : John Willey & Sons, Inc..
- Weiss, D.J., Dawis, R.v., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies on Vocatinal Rehabilitation, vol.22)*. Minneapolis; University of Minnesota, Industrial Relations Center, Work Adjustment Project.
- Whyte, W. (1956). *The organization man*. Garden City. N.Y.: Doubleday Anchor Books.

問卷

第一部分：基本資料

- 1、您的性別：男性 女性
- 2、您的身分：軍官(校級含以上) 軍官(尉級)
士官(上士含以上) 士官 士兵
- 3、您畢業於：軍事院校 民間學校
- 4、教育程度：高中職 專科 大學 研究所
- 5、服務單位駐地：本島 外(離)島
- 6、服務年資：0~5年 6~10年 11~15年 16年以上
- 7、單位屬性：機關 部隊
- 8、經辦業務：主官(管) 參謀職
- 9、官科類別：情報(一般情報、氣象)
行政管理(人事、主財、人力、行政、資訊管理)
作戰訓練(步兵、砲兵、憲兵、化學兵、航空)
後勤(補給、補給、工兵、保修、運輸、測量)
其他(政戰、通信電子、衛生等)

第二部分：工作特性及工作滿意度

以下問題旨在瞭解您目前的工作情況及對於工作的認同感，請您根據您目前的工作內容及感受，就下列各題依您的同意程度進行勾選適當的選項。(以下計 15 題)

| 題號 | 題目 | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|----|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 我的工作業務需要高水準的技術和能力來完成。 | <input type="checkbox"/> |
| 2 | 我的工作讓我覺得責任很重。 | <input type="checkbox"/> |
| 3 | 我的工作讓我充分運用自我的創造力。 | <input type="checkbox"/> |
| 4 | 我的工作讓我充分運用自我的判斷力。 | <input type="checkbox"/> |
| 5 | 我的工作結果好壞，會影響到別人的工作成果。 | <input type="checkbox"/> |
| 6 | 我的工作常有機會讓我去處理不同的業務。 | <input type="checkbox"/> |
| 7 | 我滿意自己的工作量及內容。 | <input type="checkbox"/> |
| 8 | 我滿意主管對部屬的管理方式。 | <input type="checkbox"/> |
| 9 | 我滿意工作的升遷機會與政策。 | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 我滿意工作的環境。 | <input type="checkbox"/> |
| 11 | 我滿意工作中同事的相處模式。 | <input type="checkbox"/> |
| 12 | 我滿意工作中所提供的穩定度。 | <input type="checkbox"/> |
| 13 | 我滿意政府對我職業實施的相關政策。 | <input type="checkbox"/> |
| 14 | 我滿意我的工作量與我的薪資待遇相對比。 | <input type="checkbox"/> |
| 15 | 我滿意我的工作給予我的成就感。 | <input type="checkbox"/> |

第三部份：組織承諾

以下問題旨在瞭解您對目前服務單位的看法，請您根據您目前的感受及認知，就下列各題依您的同意程度勾選適當的選項。(以下計 10 題)

| 題號 | 題目 | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|----|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 我願意付出上班時間之外的個人時間來完成我的工作業務。 | <input type="checkbox"/> |
| 2 | 除了工作環境提供的資源外，我願意付出更多來提升工作業務效能。 | <input type="checkbox"/> |
| 3 | 對於我的服務機關我具有高度忠誠度。 | <input type="checkbox"/> |
| 4 | 對於軍旅生涯我感到不後悔。 | <input type="checkbox"/> |
| 5 | 對於社會大眾對於國軍的看法不會影響到我。 | <input type="checkbox"/> |
| 6 | 對於我的工作環境，我願意與社會大眾分享及推薦。 | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | |
|----|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 7 | 對於我的工作環境，我覺得沒有前途發展。 | <input type="checkbox"/> |
| 8 | 對於我的工作付出，我覺得對服務單位有所貢獻。 | <input type="checkbox"/> |
| 9 | 對於我的服務單位，我感到非常驕傲。 | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 如果可以，我願意繼續為服務單位繼續服務。 | <input type="checkbox"/> |

第四部分：年金改革公平認知

以下問題旨在瞭解您對年金改革的看法，請您根據目前對於改革前後的比較及認知感受，就下列各題依您的同意程度進行勾選適當的選項。(以下計 14 題)

| 題號 | 題目 | 非常同意 | 同意 | 普通 | 不同意 | 非常不同意 |
|----|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 軍人年金改革，我有機會能表達自身觀點及感受。 | <input type="checkbox"/> |
| 2 | 軍人年金改革，我的意見及看法有機會影響決策。 | <input type="checkbox"/> |
| 3 | 我認為軍人年金改革，政府有考量到我的身分特性與其他行業的差別。 | <input type="checkbox"/> |
| 4 | 我認為軍人年金改革，政府已經做好完整的資料蒐集及資訊。 | <input type="checkbox"/> |
| 5 | 我認為軍人年金改革，相關單位有適時適當的解釋及說明相關比較級改革。 | <input type="checkbox"/> |
| 6 | 我認為目前的軍人年金改革對我是有利的。 | <input type="checkbox"/> |
| 7 | 我認為目前的軍人年金改革相關政策是滿意的。 | <input type="checkbox"/> |
| 8 | 我認為目前的軍人年金改革相關政策是公平的。 | <input type="checkbox"/> |
| 9 | 我認為目前的軍人年金改革會影響軍人的招募成效。 | <input type="checkbox"/> |
| 10 | 我認為目前的軍人年金改革會影響我繼續服役意願。 | <input type="checkbox"/> |
| 11 | 我認為目前的軍人年金改革會影響我對於工作的績效。 | <input type="checkbox"/> |
| 12 | 我認為目前的軍人年金改革會提升大眾對於軍人的認同感。 | <input type="checkbox"/> |
| 13 | 我認為目前的軍人年金改革沒有需要改善的地方。 | <input type="checkbox"/> |
| 14 | 我認同以軍人年金改革方式來改善退休撫卹的財政問題。 | <input type="checkbox"/> |