

南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES

DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

NANHUA UNIVERSITY

軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之研究

A STUDY ON THE WORK VALUES, JOB SATISFACTION AND INTENTION

TO STAY OF THE MILITARY PERSONNEL

指導教授：范惟翔 博士

ADVISOR :WEI-SHANG FAN Ph.D.

研究生：陳聖凱

GRADUATE STUDENT : SHENG-KAI CHEN

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之研究

研究生：陳建凱

經考試合格特此證明

口試委員：張瑞鎔

袁子奇

范唯朝

指導教授：范唯朝

系主任：褚慶清

口試日期：中華民國 106 年 6 月 15 日

誌謝

就讀南華大學研究所的期間，在忙碌中度過，論文能順利地完成，要感謝恩師范惟翔教授之細心指導與教誨，學生由衷感激，承蒙口試委員張瑞鉉博士與袁淑芳教授詳細審閱，賜予諸多寶貴意見，使本論文內容更臻完善，特此僅致最高謝忱。

由衷感謝范惟翔教授願意指導資質駑鈍的我，所給予的指導與督促，再者感恩近二十年來一起在兵整中心及湖口廠打拼的兄弟姐妹們，瑜瑛、仕勳、國慶、昱君、嘉仁、玟鑫和幫忙發放與填寫問卷的同仁，在此致上我最深的謝意，也感謝來自不同專業領域的學長及同學相互提攜、協助，使我在學習期間，開闊視野，豐富人生，獻上十二萬分最誠摯的感謝與敬意。

最後，感謝家人和我生活中關心與愛護我的每一個人，有你們的鼓勵和支持，讓我在課業和論文上全力以赴，順利完成學業，我會更加努力向上，希望能將完成論文的喜悅與大家分享。

陳聖凱 謹誌於

南華大學企業管理學系

2017年6月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

105 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之研究

研究生：陳聖凱

指導教授：范惟翔 博士

論文摘要內容：

國防組織制度因為組織重整而催化著變革，讓資源分配趨於合理。一個成功的國防組織改革，須善用各種力量，其中軍職人員的工作價值觀、工作滿足及留任意願為影響是成功的關鍵因素。本研究目的在於探討軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願三者之間之關聯。藉由本研究分析瞭解軍職人員對國軍部隊內心真正的感受。

本研究透過敘述性統計、單因子變異分析、獨立樣本 T 考驗、Pearson 積差相關分析、迴歸統計方法來進行相關假設驗證。其研究結論為：不同人口統計變項的軍職人員對工作價值觀有顯著差異。不同人口統計變項的軍職人員對工作滿足有顯著差異。不同人口統計變項的軍職人員對留營意願有顯著差異。軍職人員工作價值觀、工作滿足越好，對於留營意願越高。

關鍵詞：工作價值觀、工作滿足、留營意願

Title of Thesis : A Study on the Work Values, Job Satisfaction and Intention to Stay of the Military Personnel

Department : Master Program in Management Sciences, Department of Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2017

Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Sheng-kai Chen

Advisor : Wei-Shang Fan Ph.D

Abstract

The defense organization system has changed, because of the organizational reorganization. And this let the allocation of resources tends to be reasonable. A successful defense organization reform, the need to make good use of various ways, in which the military staff of the work values, job satisfaction and retention will be the key factor for success. The purpose of this study is to explore the relationship between the values of military personnel, job satisfaction and retention intention. Through this study, we understand the military officers of the military forces inside the real feelings. This study uses descriptive statistics, one-way ANOVA, independent samples t-test, and correlation analysis, regression analysis. The conclusions are as bellowed:

Different demographic variables of military personnel have significant differences in working values. Different demographic variables of military personnel have significant differences in job satisfaction. Different demographic variables of military personnel have significant differences in intention to stay. The better of the Military staff work values, job satisfaction, the higher of the willingness to stay.

Keywords : Work Values, Job Satisfaction, Intention to Stay

目錄

中文摘要	i
英文摘要	ii
目錄	iii
表目錄	v
圖目錄	vii
第一章、緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究對象與範圍.....	3
1.4 研究流程.....	3
第二章、文獻回顧.....	5
2.1 工作價值觀的相關文獻.....	5
2.2 工作滿足的相關文獻.....	9
2.3 留營意願的相關文獻.....	12
2.4 工作價值觀、工作滿足與留營意願等三構面之文獻.....	15
第三章、研究方法.....	17
3.1 研究架構與假設.....	17
3.2 測量工具.....	18
3.3 抽樣方法.....	21
3.4 資料分析方法.....	22
3.5 問卷預試.....	23
第四章、資料分析結果.....	24
4.1 屬性分析.....	24

4.2 工作價值觀差異分析	25
4.3 工作滿足差異分析	35
4.4 留營意願差異分析	45
4.5 相關分析.....	52
4.6 迴歸分析.....	54
第五章、研究結論與建議	58
5.1 研究結論.....	58
5.2 研究建議.....	59
參考文獻	61
附錄.....	66



表目錄

表 2.1 工作價值觀之相關文獻	7
表 2.2 工作滿足之相關文獻	10
表 2.3 留營意願之相關文獻	13
表 3.1 工作價值觀量表	19
表 3.2 工作滿足量表	20
表 3.3 留營意願量表	21
表 4.1 次數分配與百分比	24
表 4.2 性別在工作價值觀層面的差異分析	25
表 4.3 婚姻狀況在工作價值觀層面的差異分析	26
表 4.4 年齡在工作價值觀層面的描述性統計量	27
表 4.5 年齡在工作價值觀層面的差異分析	28
表 4.6 學歷在工作價值觀層面的描述性統計量	29
表 4.7 學歷在工作價值觀層面的差異分析	29
表 4.8 年資在工作價值觀層面的描述性統計量	30
表 4.9 年資在工作價值觀層面的差異分析	31
表 4.10 階級在工作價值觀層面的差異分析	32
表 4.11 月收入在工作價值觀層面的描述性統計量	33
表 4.12 月收入在工作價值觀層面的差異分析	34
表 4.13 性別在工作滿足層面的差異分析	36
表 4.14 婚姻狀況在工作滿足層面的差異分析	36
表 4.15 年齡在工作滿足觀層面的描述性統計量	37
表 4.16 年齡在工作滿足層面的差異分析	38
表 4.17 學歷在工作滿足層面的描述性統計量	39

表 4.18 學歷在工作滿足層面的差異分析	40
表 4.19 年資在工作滿足層面的描述性統計量	41
表 4.20 年資在工作滿足層面的差異分析	42
表 4.21 階級在工作滿足層面的差異分析	43
表 4.22 月收入在工作滿足層面的描述性統計量	43
表 4.23 月收入在工作滿足層面的差異分析	44
表 4.24 性別在留營意願層面的差異分析	46
表 4.25 婚姻狀況在留營意願層面的差異分析	46
表 4.26 年齡在留營意願層面的描述性統計量	47
表 4.27 年齡在留營意願層面的差異分析	47
表 4.28 學歷在留營意願層面的描述性統計量	48
表 4.29 學歷在留營意願層面的差異分析	49
表 4.30 年資在留營意願層面的描述性統計量	49
表 4.31 年資在留營意願層面的差異分析	50
表 4.32 階級在留營意願層面的差異分析	51
表 4.33 月收入在留營意願層面的描述性統計量	51
表 4.34 月收入在工作滿足層面的差異分析	52
表 4.35 工作價值觀、工作滿足與留營意願相關分析表	53
表 4.36 工作價值觀與留營意願之階層迴歸分析表	54
表 4.37 工作滿足與留營意願之階層迴歸分析表	55
表 4.38 工作價值觀與工作滿足之階層迴歸分析表	56
表 4.39 工作價值觀、工作滿足與留營意願之階層迴歸分析表	57

圖目錄

圖 1.1 研究流程圖.....	4
圖 3.1 研究架構圖.....	17



第一章、緒論

本文之緒論部分將針對軍職人員進行問卷調查，瞭解軍職人員之工作價值觀、工作滿足與留營意願之影響，緒論第一節將針對研究背景與動機，第二節針對研究目的，第三節針對研究對象與範圍，第四節針對研究流程逐一進行說明。

1.1 研究背景與動機

2013 年爆發軍人退撫基金可能於 2018 年破產狀況下，將勢必減少國軍志願役人員福利，以減輕政府財政負擔；故國軍人員工作壓力日益加重狀況下，對於組織未來產生不確定性難以預測，引發人才急流湧退，戰力嚴重流失，大幅度減低軍職現役人員留營意願，此為本研究之研究動機之一。

國防組織制度因為組織重整而催化著變革，讓資源分配趨於合理。一個成功的國防組織改革，須善用各種力量，其中軍職人員的工作價值觀、工作滿足為影響留營意願的關鍵因素。國防組織經過結構調整、軍職人員大幅精簡、流程再造，對軍職人員可能造成莫大的衝擊，因此，軍職人員的工作滿足是否導致留任意願降低，此為本研究之研究動機之二。

在我國軍職人員的工作滿足受到重視。迫使政府及軍事組織開始正視軍職人員福利、安全等議題，相關單位並陸續制訂與修改許多相關制度。在軍事機關人力資源管理方面，近年來也有許多學者提倡重視工作滿足的觀念，認為許多人力資源管理措施都與工作滿足直接相關，此也正與國外工作滿足理論與實務的發展趨勢不謀而合。由國軍組織對工作滿足的重視，顯示我國已逐漸能夠跟上歐美日等先進國家在工作滿足上的發

展。國軍組織在面對軍職人員的意識抬頭時，相關單位開始尋求補救措施，改善工作環境正好提供了一條可行的途徑，因為工作滿足可以增加管理的溝通、提高留營意願，也可增加軍職人員對組織的承諾。因此，瞭解工作滿足實有其一定的研究之價值。本研究以工作滿足作為概念性架構，試圖了解軍職人員工作價值觀、工作滿足對留營意願是否有所影響，此為本研究之研究動機之三。

1.2 研究目的

現代人性理論研究認為，只要是人，對於工作內容就會有所評價，並追求工作滿足甚至自我實現的需求，因此，工作價值觀與工作滿足將使一個人是否留營意願的參考依據。然國軍執行「精粹案」的同時，勢將對整個國軍組織體系產生不小的變化。因此，國軍組織受到外在環境趨勢的變動下，是否因組織變革造成軍職人員對外在與內在環境的不確定性，而在工作內容改變後，產生排斥感，甚至產生離職念頭，或因工作職務的調整，導致無法產生工作滿足感，進而萌生離職念頭，因此，本研究在探討軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之研究，具體而言，本研究欲達成之研究目的如下：

- 一、瞭解軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之現況。
- 二、瞭解軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之關連性。
- 三、運用分析給予有關單位建議。

1.3 研究對象與範圍

本研究是以中華民國志願役軍職人員做為問卷調查的對象，針對志願役軍士官工作價值觀、工作滿足與留營意願進行探究。為了達成研究目的，本研究採取問卷調查，從一開始的文獻研讀到資料的分析、修正問卷、問卷修正完後的問卷調查之實施，透過問卷的發放與回收，找出志願役軍職人員之工作價值觀、工作滿足與留營意願的關係。

1.4 研究流程

本流程係研究者根據研究目的，亦即組織變革對我國軍職人員留營意願，進而確定動機與目的，界定研究問題與目的，並以工作價值觀、工作滿足與留營意願等相關理論為切入基礎，加以分析歸納整理後，成立本研究架構基礎，提供問卷調查之參考依據，最後提出結論與建議，並將研究結果給予相關單位參酌，作為軍職人員留營意願之參考建議。本研究流程如下圖 1.1 所示。

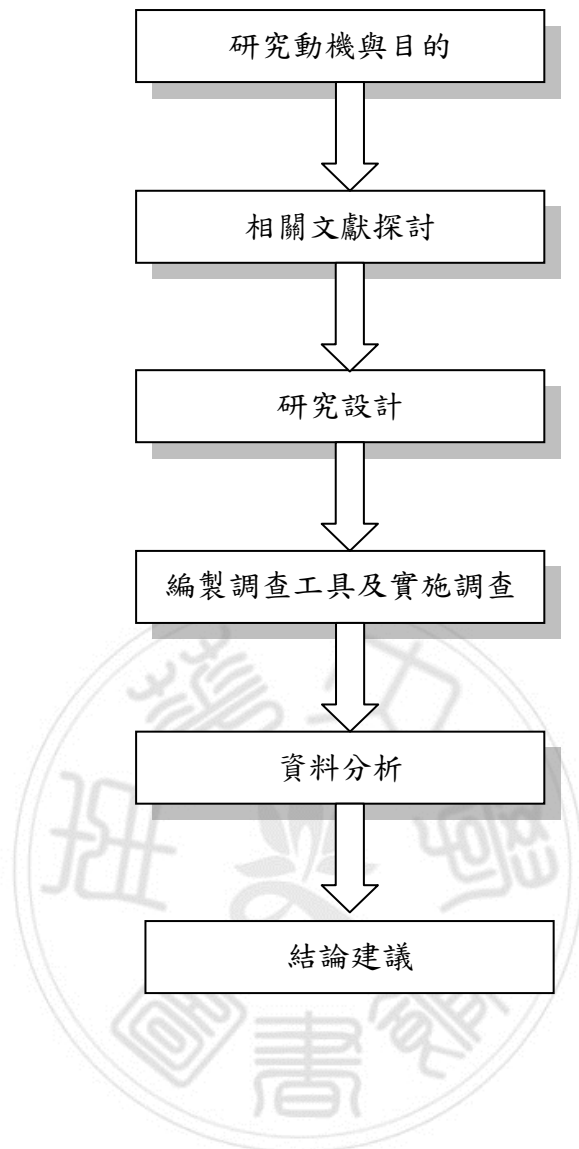


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本研究整理。

第二章、文獻回顧

文獻回顧部分將針對軍職人員之工作價值觀、工作滿足與留營意願之影響等相關文獻進行說明。

2.1 工作價值觀的相關文獻

1. 工作價值觀的意涵

洪瑞斌、劉兆明(民92)指出，工作價值觀產生轉變與工作的社會歷史脈絡有相關連，不同的工作價值觀也會影響個人的工作行為與結果。李英蘭(民94)認為工作價值觀源於生理、心理及社會需求之工作偏好，是以個人或團體為中心，是獨特的、持久的信念及偏好，具有引導、滿足個人行為及需求和追求團體工作目標的功能。

翁珮雯(民95)認為工作價值觀為引導個人面對工作相關的抉擇，來自於成長與社會化的累積，影響個人與工作相關之態度及價值系統。工作價值觀對於人力資源發展與實務專家的意涵，在於工作價值觀會影響到個人的態度與行為，因此，在工作價值觀的後果變項方面，多與個人的工作相關行為有關。個人的工作價值觀往往是個人在選擇工作或是職業時的重要參考架構。同時工作價值觀是個人內在，對於工作的信念與動機，工作價值觀會影響個人對於工作的偏好，並表徵於個人的工作相關行為，故工作價值觀也成為個人在工作中的重要道德與工作倫理判斷的來源。林惠蓮(民96)認為工作價值觀是個人內在對於工作的信念，故工作價值觀影響個人對於工作的偏好與選擇的相關行為。張倍銘(民104)認為工作價值觀是個人對工作的信念與偏好程度，做為選擇工作之指標，其會影響個人對工作的知覺與評價。

2.工作價值觀的相關研究

Smola and Sutton(2002)認為工作價值觀強調工作和成就，並且員工難以平衡工作和家庭。X世代人們對自己的事業有更多的承諾，並且可能更喜歡重視技能開發，生產力和工作與生活平衡的價值觀。

蘇淑麗(民95)認為工作價值觀量包括自主權、安定感、學以致用與免於焦慮等四個部份。謝松益(民95)、林惠蓮(民96)認為工作價值觀的構面可分為：自我成長、自我實現與尊嚴、社會互動、組織安全與經濟、安定與免於焦慮、休閒與交通等取向的向度，發展適當的因素來對個人的工作價值觀進行衡量。

Lucy Cennamo and Dianne Gardner(2008)認為涉及地位和自由的個人工作價值觀不是外在的，是內在的。年輕人比老年人更重視地位的價值觀。

Jean M. Twenge, Stacy M. Campbell, Brian J. Hoffman, Charles E. Lance(2010)認為目前，組織正面臨許多資深員工的退休，以故聘和留住青年人才面臨挑戰。該研究進行工作價值觀中的世代差異。該研究進行美國高中學生的工作價值觀。休閒價值觀在世代年輕人中穩步上升，工作中心性下降。工作價值觀的外在價值(例如狀態，金錢)逐步升高。

邱竹林(民99)認為學歷愈高之大學行政人員其認知性、情意性、工具性及整體工作價值觀呈現遞減的趨勢。蔡佩芸(民99)探討國軍志願役女性士兵生命意義感、工作價值觀、工作壓力現況與關係，以及不同背景變項的國軍志願役女性士兵的生命意義感、工作價值觀、工作壓力是否有顯著差異，其研究統計分析結果為：

- (1)國軍志願役女性士兵具高度工作價值觀，其中對「社會互動取向」的重視程度最高，「自我成長取向」最低。
- (2)國軍志願役女性士兵工作價值觀因單位性質而有所不同，在「社會互

動取向」及「組織安全與經濟取向」層面達顯著性差異，戰鬥單位顯著高於戰鬥支援單位。

(3)生命意義感、工作價值觀二個預測自變項，均能對工作壓力各層面與整體效標變項有預測力，尤其是「死亡接納」預測力最高。

3.關於國內工作價值觀之相關研究如下表2.1所示。

表 2.1 工作價值觀之相關文獻

學者	年代	研究方法	研究結果
林見霖	民104	t檢定、單因子變異分析、相關分析	<p>該研究透過瞭解在職者之工作價值觀及工作動機，探討主管支持是否會對內在工作價值觀及內在工作動機與員工投入之關係造成影響。其研究結論為：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.內在工作價值觀及工作動機較高之員工，可藉由工作豐富性、挑戰性，讓員工感受能力付出後獲得之樂趣及成就感，達到提高員工投入。 2.在職者之內在工作價值觀及內在工作動機對員工投入有正向的影響。 3.員工內在工作動機與主管支持的交互作用，不會影響員工投入程度。

表 2.1 工作價值觀之相關文獻(續)

學者	年代	研究方法	研究結果
莊子誠	民104	線性結構模型	<p>該研究探討工作價值觀對工作滿足的影響。其結果顯示：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工作價值觀會隨著經濟環境變化而改變。 2. 人格特質和工作價值觀會直接和間接地影響工作滿足。
黃楚芸	民104	t檢定、單因子變異分析、相關分析、迴歸分析	<p>該研究探討知覺組織支持及工作價值觀對主效果的調節角色，其研究結果發現：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 知覺組織支持能強化工作資源對工作績效的影響。 2. 甄選高內在工作價值觀的員工，強化工作資源對工作績效的影響。
游凱裕	民104	t檢定、單因子變異分析、相關分析、迴歸分析	<p>該研究探討團隊工作價值觀一致性與團隊創新之關係，其研究結果顯示：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 團隊成員工作價值觀一致性對團隊創新具正向影響。 2. 應培養團隊成員擁有共同之工作價值觀。

表 2.1 工作價值觀之相關文獻(續)

學者	年代	研究方法	研究結果
洪靖婷	民104	敘述性統計分析、信度分析、t檢定、單因子變異分析、迴歸分析	該研究認為當工作價值觀是具有高價值性時，員工將會有更高的承諾性。故工作價值觀與工作承諾具有顯著關聯性。

資料來源：本研究整理。

2.2 工作滿足的相關文獻

1.工作滿足的定義

Olanrewaju(2002)認為工作滿足是指員工對工作的觀點，對工作所產生喜愛或厭惡的狀態。Kalyar, M. (2010)研究認為工作滿足是由內在滿足以及外在滿足所構成的，內在滿足是指造成滿足感的原因與工作本身有密切關係，例如在工作中所得到自尊、成就感、自主、掌握控制感。而外在滿足與工作本身並無直接的關聯性。

2.工作滿足之相關研究

李建慧(民 92)認為工作生活品質為工作滿足之一環，工作生活品質與組織承諾之間呈現顯著的正相關。Ali, H. (2015)研究後認為影響工作滿足的因素有人格、組織壓力、社會影響、工作特性、工作情況、角色因素、價值觀、工作與家庭間的衝突、薪資、工作壓力。張詠鈞(民 104)認為員工會從實際工作中獲得的價值與其期望的價值間的差距比較後，感受到是否滿意，所以企業必須給予適當的報酬以貼近員工的工作期望。

因此如何公正的制定薪酬、績效和職業發展三方面的公開化、透明化、合理性、公平性，讓員工工作表現得到有效的回饋。國內學者對於有關工作滿足方面之內涵、公平報酬等進行探討。各學者有很多不同看法。其彙整如表 2.2 所示。

表 2.2 工作滿足之相關文獻

學者	年代	研究方法	研究結果
莊維德	民97	t檢定、單因子變異分析、相關分析	<p>該研究探討空軍防空砲兵指揮部所屬後勤幹部工作滿足。其研究發現：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.後勤幹部在組織承諾、工作滿足會因部份個人屬性的不同而有所差異。後勤幹部在整體組織承諾、工作滿足間具有顯著關聯性。 2.在後勤幹部組織承諾與工作滿足對整體「生涯規劃」的預測力方面，以「昇遷發展」、最具預測力。
張峻源	民 101	t 檢定、單因子變異分析、相關分析	<p>該研究探討領導者的領導類型是否會影響部屬的工作滿足並進而影響其組織承諾，其研究結論為：領導類型、工作滿足與組織承諾間具有相關性。</p>

表 2.2 工作滿足之相關文獻(續)

學者	年代	研究方法	研究結果
邱永杰	民 101	t 檢定、單因子變異分析、相關分析	該研究認為在國軍即將邁向全募兵制的關鍵時刻，士官幹部更扮演重要的角色，該研究探討國軍組織成員之變革認知、變革態度對工作滿足之關聯性，其研究結論為：變革認知對工作滿足有顯著正向影響。變革態度對工作滿足有顯著正向影響。
王凱弘	民 102	t 檢定、單因子變異分析、相關分析、迴歸分析	該研究探討空軍某基地後勤人員領導風格、工作壓力、工作滿足與離職傾向的關係，其研究結論為： 1. 領導風格及工作滿足對離職傾向具有顯著負向影響。領導風格對工作滿足關係及工作壓力對離職傾向關係具有顯著正向影響。 2. 工作滿足在領導風格與離職傾向之間具有完全中介效果。
閔大慶	民 103	t 檢定、單因子變異分析、相關分析	該研究探討主官領導風格對部屬工作滿足與團隊工作績效的影響，其研究結論為：正副主官搭配相同的民主式領導風格對於部屬工作滿足有顯著的影響；正副主官不同的領導風格，對於部屬工作滿足都未有顯著的影響。

資料來源：本研究整理。

2.3 留營意願的相關文獻

臺灣實施全面募兵制已確定為國家重大政策，故在未來臺灣國軍兵役制度下，志願役軍職人員將取代義務役人員，成為部隊主要的兵力，執行各項任務。留營意願的源起為：根據韋氏字典將「留任」為保留、維持不變、避免分開；而「意願」則是心意的方向。故「意願」是心意的方向。留任可分為兩種，一為組織留任，即員工工作持續在同一組織工作；另一為專業留任，意指在某一專業內留住人員繼續為組織效力。本研究針對留營意願的定義為軍職人員經過審慎思考後留在組織的意願。

1. 留營意願的涵意

留營意願指的是員工繼續留在目前在組織中繼續為組織效力的一種態度與行為傾向。每一組織有其獨特的文化或是實務特色。曾文彥(民 100)提出留任是離職的積極面，表示願意留在組織內部繼續為組織效力。Clarke, H. F., Laschinger, H.S., Giovannetti, P., Shamian, J., & Thomson, D. T.(2001)研究指出影響人員留任意願因素因組織文化而有所不同。當員工對組織性質與政策：如升遷、人員配置等為正向感受時，則會繼續留任於工作崗位，否則即離職。Robbins(2012)認為員工對於工作滿足的因素包含成就感、讚賞、晉升、工作本身、責任及個人發展等。如果員工的工作需求能得到滿足，員工的工作投入與工作滿足也會越高，其留任意願也會增強。Yang(2008)研究指出組織承諾為影響員工留任意願的主要原因。組織應該透過員工的教育訓練，與員工進行一系列的訊息交換，強化組織承諾提高員工對公司的工作滿足，增進員工留職意願，降低員工訓練及搜尋成本。公司內部行銷則有助於協助新進員工減少與工作之間的磨合、適應新環境的時間，有助於新進員工的留任意願。

2.留營意願的相關文獻

胡素華(民 93)在針對組織內部溝通機制對銷售員績效影響的研究中發現，若主管能及時關心並提供工作指導與回饋，將有助於瞭解員工工作狀態與效率，且有效改善高流動率。根據相關研究指出，在組織運作中，組織溝通對提升員工留任意願有正向的影響，亦即組織溝通與留任意願存在顯著正相關。許中駿、許順旺、張文俞、倪維亞(民 102)研究認為管理者若能提升員工留任意願，有助於提升組織的服務品質與增進營運績效。個人特質的差異，其工作滿足與留任意願就具有顯著的差異。公司的制度、社會認同及留任意願呈現住的正相關。

在探討組織員工的留任意願時，大多數的學者都將研究重點放在員工的工作滿足度上，陸續也有許多研究發現，員工的工作滿足會構成員工留任意願。國內留營意願之相關研究如下表 2.3 所示。

表 2.3 留營意願之相關文獻

學者	年代	研究方法	研究結果
莊維德	民 97	t檢定、單因子變異分析、相關分析、迴歸分析	該研究認為兵役制度轉型期間，許多女性同仁選擇退伍，造成人才的流失，如何招募人員入營，不致使人才流失為研究目標，其研究結論為：留營意願受到薪資與福利、工作特性、工作承諾與工作滿足等因素影響。

表 2.3 留營意願之相關文獻(續)

學者	年代	研究方法	研究結果
顏振文	民 102	t檢定、單因子變異分析、相關分析	該研究認為志願役士官、兵在服役屆滿時，離退傾向偏高，故以志願役士官、兵為研究對象，探討其留營意願。其研究結果顯示：女性、已婚者、家庭月收入低、陸岸單位、社會工作經驗較少的現役人員有較高的「留營意願」；「個人知覺」越高會產生較高的「工作滿足」，因此，也會有較高的「留營意願」。
杜建清	民 102	t檢定、單因子變異分析、相關分析	該研究認為推動募兵制度為國軍任務目標，國軍受兵役制度改革衝擊影響，該研究探討在營服役之志願役士兵能繼續留營服役。其研究結論為：人格特質、薪資福利、工作滿足因素對其留營意願有正向影響。
葉增元	民 102	t檢定、單因子變異分析、相關分析、Scheffe 多重比較檢定	該研究探討志願士兵之工作特性及工作滿足與離職傾向間的因素，其研究結論為：空軍志願士兵的組織焦慮、工作滿足及離職傾向感受程度均超過量表平均數。不同個人變項對空軍志願士兵在離職傾向量表各層面知覺有顯著差異。

表 2.3 留營意願之相關文獻(續)

學者	年代	研究方法	研究結果
蔡志旻 李欣怡	民 105	t檢定、單因子變異分析、相關分析、迴歸分析	該研究認為國軍單位目前工作重點，如何在福利措施上探討相關精進作法以提高留營意願，該研究結論為：軍眷服務所提供各項福利措施認為是影響軍士官兵留營意願重要考量因素。軍眷服務與留營意願間呈現顯著相關性，意即軍眷服務對於留營意願有顯著影響。

資料來源：本研究整理。

2.4 工作價值觀、工作滿足與留營意願等三構面之文獻

就價值觀而言，其為一個人習慣性的從某個角度對某件事物進行價值判斷，並形成了對那件事物整體的好壞看法(黃文三，民 92)，價值觀的核心成分有 1.信念：價值觀是一種高於看法、意見，且充滿情感的明確人生信念；2.對象：價值觀一定有客體對象，以供個體法去判斷其價值是高低或好壞；3.選擇：價值觀一定有主體，主體必須面臨選擇、評價好壞的過程；4.穩定：價值觀是高度概括化的觀念結構，常是超越特殊情境的抽象物，他是穩定的；5.行為：價值觀會成為行為的導向，指導行為選擇並進行價值評估。

Feather, N. T., Katrin, A. Rauter(2004)調查澳大利亞維多利亞州 154 名學校教師的的組織公民行為：包括：工作安全、組織承諾、工作滿足和

與影響力和技能利工作價值觀。其結果顯示：與專任教師相比兼任教師具有就業不安全感，組織承諾，組織認同以及工作滿足和工作價值觀的具有正相關。

Fabian Jintae Froese, Shufeng Xiao(2012)研究外商投資企業在華工作的白領工作價值觀，工作滿足和組織承諾之間的關係。該研究採用結構方程模型進行分析，其研究結論為：工作滿足的各個層面對於工作價值觀與組織承諾之間的具有關係。員工個人主義及其承擔風險的意願與工作滿足的各個層面有關。故工作滿足影響了他們的組織承諾及留任意願。各種工作滿足的影響各不相同，工作自主權滿意度是對組織承諾具有的更強的影響。

Devi, S and uneja, A. (2013)研究發現員工的工作滿足越高，其身心健康狀態就越好，並且工作滿足高可以讓表現佳的員工留任。故若能有效提升員工之工作滿足，則員工會增加對組織的認同感，進而增加對組織的忠誠度。工作滿足低的人，對工作容易持有抱怨及負面的態度，做事態度會顯得消極。所以員工的工作滿足可視為組織內一種早期警戒的指標，企業可藉此觀察與發現組織的缺失並予以補救，進而改善企業的管理，提高生產效率、降低人員流失率。

綜上所述，價值觀是為一個人對於事物美醜、好壞、是非的判斷，並作為其行事準則的依據；如此，工作價值觀就是人們針對某一特定工作所反映的價值取。工作價值觀是從價值觀所延伸出個人對於工作的價值信念，是個體對於工作相關事務、行為或目標的持久性偏好或評估標準，具有認知、情感與意向的信念，會引導個體的工作行為、工作滿足與工作目標，造成留營意願。

第三章、研究方法

3.1 研究架構與假設

本研究採量化研究的方法，以問卷方式進行，用以瞭解軍職人員之工作價值觀、工作滿足與留營意願之影響，並探討三者之間的關係情形，更進一步以國軍志願役官士兵的工作價值觀、工作滿足，來探討是否對於國軍志願役官士兵的留營意願具有實證之支持，並依據本研究文獻探討的結果，本研究之架構圖如圖 3.1 所示。

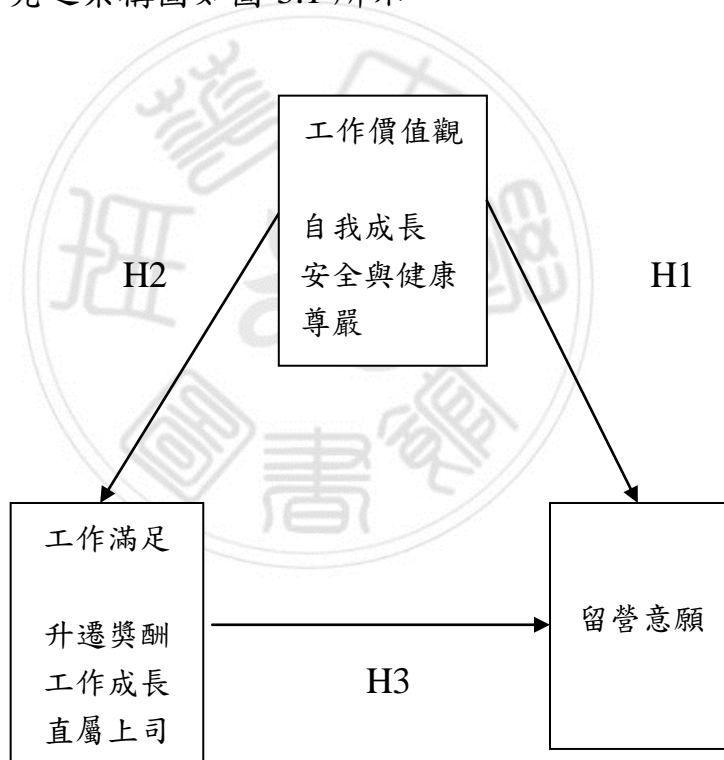


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理。

軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之研究假設說明如下：

假設一：工作價值觀對留營意願具有顯著正向之影響。

假設二：工作價值觀對工作滿足具有顯著正向之影響。

假設三：工作滿足對留營意願具有顯著正向之影響。

3.2 測量工具

本研究的調查問卷，以軍職人員為研究對象，以期瞭解工作價值觀、工作滿足與留營意願的影響程度，本研究依據研究目的與相關文獻並結合研究假設來編製「軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之研究」的問卷。本問卷共分為四個部分，第一部分為「工作價值觀量表」，第二部分為「工作滿足量表」，第三部分為「留營意願量表」，第四部分為「人口統計變項」。說明於下：

1. 工作價值觀量表計分方式

本研究參考翁珮雯(民 95)、張倍銘(民 104)、蘇淑麗(民 95)、林見雲(民 104)、莊子誠(民 104)對於工作價值觀之看法。工作價值觀量表係針對「自我成長」、「安全與健康」、「尊嚴」等三個層面，共計 9 題，問卷衡量方式採用 Likert 五點尺度量表測量，依「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」及「非常同意」等選項，分別給予 1 至 5 分，由受試者依其主觀認知作答，量表的題項如表 3.1 所示。

表 3.1 工作價值觀量表

層面	題項	參考文獻
自我成長	1. 對我而言，工作中能不斷獲得新知識與技術是重要的。 2. 對我而言，在工作中發輝自己的專長是重要的。 3. 對我而言，在工作中發輝自己的能力是重要的。	翁珮雯(民95) 蘇淑麗(民95) 邱竹林(民99) 莊子誠(民104) 張倍銘(民104) 林見雲(民104) 林惠蓮(民106)
安全與健康	4. 對我而言，有完善之保險制度是很重要。 5. 對我而言，在身心健康的環境中工作是重要的。 6. 對我而言，在工作之餘從事戶外休閒活動是重要的。	翁珮雯(民95) 蘇淑麗(民95) 林惠蓮(民96) 邱竹林(民99) 蔡佩芸(民99) 莊子誠(民104) 張倍銘(民104)
尊嚴	7. 對我而言，在工作中獲得上司肯定與信任是重要的。 8. 對我而言，經由工作獲得自我肯定與信任是重要的。 9. 對我而言，在工作上獲得成就感是重要的。	翁珮雯(民95) 蘇淑麗(民95) 林惠蓮(民96) 邱竹林(民99) 莊子誠(民104) 張倍銘(民104)

資料來源：本研究整理。

2.工作滿足量表計分方式

本研究參考莊維德(民 97)、張峻源(民 101)、閔大慶(民 103)對於工作滿足的看法，工作滿足量表為「升遷獎酬」、「工作成長」、「直屬上司」等三個構面，此部分問卷計有 9 題，問卷衡量方式採用 Likert 五點尺度量表測量，依「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」及「非常同意」等選項，分別給予 1 至 5 分，由受試者依其主觀認知作答，量表的問項如表 3.2 所示。

表 3.2 工作滿足量表

層面	題項	參考文獻
升遷獎酬	1.我對軍中的福利制度，感到滿意。 2.我對軍中的退休制度，感到滿意。 3.我對軍中的升遷制度規劃，感到滿意。	李建慧(民92) 莊維德(民97) 張峻源(民101) 閔大慶(民103)
工作成長	4.我對目前軍中工作的負荷程度，感到滿意。 5.我對於在工作中所得到的成就感，感到滿意。 6.我對目前的工作環境，感到滿意。	李建慧(民92) 莊維德(民97) 閔大慶(民103)
直屬上司	7.我對軍中的直屬上司公正度，感到滿意。 8.我對軍中的直屬上司願意幫下屬解決問題，感到滿意。 9.我對軍中的直屬上司做事態度，感到滿意。	李建慧(2003) 莊維德(2008) 閔大慶(2014)

資料來源：本研究整理。

3.留營意願量表計分方式

本研究參考顏振文(民 102)、杜建清(民 102)、蔡志旻、李欣怡(民 105)的看法，針對留營意願量表問卷計有 3 題，問卷衡量方式採用 Likert 五點尺度量表測量，依「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」及「非常同意」等選項，分別給予 1 至 5 分，由受試者依其主觀認知作答，量表的問項如表 3.3 所示。

表 3.3 留營意願量表

層面	題項	參考文獻
留營意願	1.我喜歡目前所擔任的工作內容。	顏振文(民102)
	2.我滿意主官目前的管理方式。	杜建清(民102)
	3.我會繼續從事目前這份工作。	葉增元(民102)

資料來源：本研究整理。

3.3 抽樣方法

1.研究對象

本研究是以國防組織內成員為主要研究對象，樣本來源必須在部隊任職超過一年以上的志願役官士兵為問卷對象，採取便利抽樣方式施測全部發放350份，無效35份，最後獲得有效315份，有效問卷回收率90%。

2.問卷抽樣

本研究調查之對象為軍職人員，實問題卷調查，委請各種可提供協助者代為發放問卷。發放問卷時，為不記名問卷。本研究實問題卷調查，委請各種可提供協助者代為發放問卷。發放問卷時，雖為不記名問卷，

但考量填答問卷者之隱私，另外準備一信封，供其填答完畢後置入信封中密封，此作法一方面可確保隱私，一方面可以確保資料完整周延性。

3.4 資料分析方法

本研究將回收有效問卷加以編碼及建檔，使用SPSS 22.0統計軟體進行資料統計分析，研究方法說明如下：

- 1.敘述性統計：本研究採用平均值及標準差等方法，以了解樣本屬性資料分佈情況。
- 2.信效度分析：使用 Cronbach's α 值檢驗問卷的內部一致性，及測量結果的一致性與穩定性，變數間的相關性越大，一致性越佳。而信度指的是量表在衡量構面時，其具備一致性或穩定性之程度。本研究將採用內部一致性信度分析，檢視其 Cronbach's α 值之大小，以衡量問卷是否具有可信度。一般而言，當 Cronbach's α 值為 $0.5 < \alpha \leq 0.7$ 時，即表示此問卷具有可信度。
- 3.單因子變異分析：使用單因子變異數分析兩個以上不同個人特徵對於軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願等層面是否有顯著差異。
- 4.獨立樣本 t 考驗：以 t 檢定來比較兩個類別的平均數，主要是在了解二組觀察值之間是否有顯著差異，以可進一步透過比較來了解該差異的情形。
- 5.Pearson積差相關分析：相關分析是檢定各變數間之相關顯著性。本研究用以探討軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願等層面等構面之相關程度。
- 6.迴歸分析：迴歸分析是用來表示兩個或兩個以上計量變數間的關係，並從一群變數中可以預測某一變數所需要的資料。利用一組已知且經常

是可以控制的預測或解釋變數，來解釋或預測被預測或被解釋變數。
本研究利用迴歸分析來驗證各項研究假說。

3.5 問卷預試

本研究調查之對象為軍職人員，實施行問卷調查，委請各種可提供協助者代為發放問卷。發放問卷時，為不記名問卷。本研究預試共發出問卷 50 份，總共回收實際有效問卷 34 份，回收比率為 68.0%。

本研究的問卷設計是依據李克特五點量表(Likert 5-point scale)，因此採用內部一致性分析，Cronbach's α 係數進行檢驗本問卷之信度，當 Cronbach's α 值越大時，表示該問卷內容越有信度可言，表示該量表的可靠性佳，「工作價值觀量表」Cronbach's α 值為 0.893、「工作價值觀量表」Cronbach's α 值為 0.792 及「留營意願量表」Cronbach's α 值為 0.744，顯示本研究問卷的信度佳。

第四章、資料分析結果

4.1 屬性分析

本研究在受訪者基本資料中，分為「性別」、「婚姻」、「年齡」、「學歷」、「年資」、「階級」、「月收入」，共 7 個變項，總計回收有效問卷 315 份，其樣本之特性分佈如表 4.1 所示。

表 4.1 次數分配與百分比

項目	分類	次數	百分比(%)
性別	(1)男性	291	92.4
	(2)女性	24	7.6
婚姻	(1)未婚	170	54.0
	(2)已婚	145	46.0
年齡	(1)25 歲以下	62	19.7
	(2)25-30 歲	132	41.9
	(3)31-35 歲	97	30.8
	(4)36 歲以上	24	7.6
學歷	(1)高中職以下	91	28.9
	(2)專科	122	38.7
	(3)大學以上	102	32.3
年資	(1)5 年以內	77	24.4
	(2)5-10 年	138	43.8
	(3)11-15 年	79	25.1
	(4)16 年以上	21	6.7
階級	(1)士官兵	285	90.5
	(2)尉級軍官以上	30	9.5
月收入	(1)4 萬元以內	118	37.5
	(2)4-5 萬元	136	43.2
	(3)5 萬元以上	61	19.4

資料來源：本研究整理。

4.2 工作價值觀差異分析

本節將以 t 檢定及單因子變異數分析(ANOVA)針對軍職人員工作價值觀進行差異分析，以瞭解軍職人員工作價值觀的差異程度。因「性別」、「婚姻」、「階級」自變項分成二組，以 t 檢定來比較平均數差異；「年齡」、「學歷」、「年資」、「月收入」等自變項均為三組以上，因此使用單因子變異數分析來比較其平均數差異，茲將分析結果陳述如下：

1.性別

本研究以t檢定來瞭解不同性別的受測者對工作價值觀的差異程度，結果如表 4.2 所示。

表 4.2 性別在工作價值觀層面的差異分析

層面	性別	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
自我成長	(1)男	291	3.6684	0.79257	-2.537*	0.012
	(2)女	24	4.0875	0.55975		
安全與健康	(1)男	291	3.8113	0.78440	-1.548	0.123
	(2)女	24	4.0667	0.67158		
尊嚴	(1)男	291	3.7674	0.81194	-2.366*	0.019
	(2)女	24	4.1708	0.68237		

註：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$

資料來源：本研究整理。

依據表 4.2 的統計結果，發現不同性別的受測者對於工作價值觀部份層面已達顯著水準，意即不同性別的受測者對於工作價值觀層面在「自

我成長」、「尊嚴」層面上的知覺感受有顯著差異存在。T 值為負值的原因為：女性得分高於男性的受測者。

2. 婚姻狀況

本研究以t檢定來瞭解不同婚姻狀況的受測者對工作價值觀的差異程度，結果如表 4.3 所示。

表 4.3 婚姻狀況在工作價值觀層面的差異分析

層面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
自我成長	(1)未婚	170	3.5818	0.87101	-2.939*	0.004
	(2)已婚	145	3.8393	0.64478		
安全與健康	(1)未婚	170	3.7271	0.86877	-2.584*	0.010
	(2)已婚	145	3.9524	0.63858		
尊嚴	(1)未婚	170	3.6971	0.92400	-2.419*	0.016
	(2)已婚	145	3.9166	0.63158		

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

依據表 4.3 的統計結果，發現不同婚姻狀況的受測者對於工作價值觀全部層面已達顯著水準，意即不同婚姻狀況的受測者對於工作價值觀層面在「自我成長」、「安全與健康」、「尊嚴」層面上的知覺感受有顯著差異存在。T 值為負值的原因為：已婚得分高於未婚的受測者。

3.年齡

本研究將受測者年齡分為「25歲以下」、「25-30歲」、「31-35歲」、「36歲以上」等四組，年齡在工作價值觀層面的描述性統計量，如下表 4.4 所示。

表 4.4 年齡在工作價值觀層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
自我成長	(1)25歲以下	62	3.4774	0.91980
	(2)25-30歲	132	3.6530	0.72664
	(3)31-35歲	97	3.8216	0.75708
	(4)36歲以上	24	4.0458	0.65274
	總和	315	3.7003	0.78454
安全與健康	(1)25歲以下	62	3.6339	0.84270
	(2)25-30歲	132	3.7371	0.73903
	(3)31-35歲	97	3.9670	0.76386
	(4)36歲以上	24	4.3042	0.61254
	總和	315	3.8308	0.77839
尊嚴	(1)25歲以下	62	3.5887	0.93390
	(2)25-30歲	132	3.7242	0.75646
	(3)31-35歲	97	3.9206	0.78977
	(4)36歲以上	24	4.2500	0.57710
	總和	315	3.7981	0.80898

資料來源：本研究整理。

年齡在工作價值觀層面的描述性統計量說明，以安全與健康層面36歲以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同年齡的受測者在工作價值觀各層面知覺感受的差異，分析結果如表4.5所示。

表 4.5 年齡在工作價值觀層面的差異分析

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
自我成長	組間	7.669	3	2.556	4.283*	0.006	4>1
	組內	185.601	311	0.597			
	總和	193.270	314				
安全與健康	組間	10.740	3	3.580	6.202*	0.000	4>1
	組內	179.511	311	0.577			
	總和	190.251	314				
尊嚴	組間	9.796	3	3.265	5.189*	0.002	4>1
	組內	195.703	311	0.629			
	總和	205.499	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.5 可知，發現不同年齡的受測者對於工作價值觀全部層面已達顯著水準，意即不同年齡的受測者對於工作價值觀在「自我成長」、「安全與健康」、「尊嚴」層面上的知覺感受有顯著差異存在。接者本研究以雪費法進行事後比較：

1. 在自我成長層面，36 歲以上得分高於 25 歲以下。
2. 在安全與健康層面，36 歲以上得分高於 25 歲以下。
3. 在尊嚴層面，36 歲以上得分高於 25 歲以下。

4. 學歷

本研究將受測者學歷分為「高中職以下」、「專科」、「大學以上」、等三組，學歷在工作價值觀層面的描述性統計量，如下表 4.6 所示。

表 4.6 學歷在工作價值觀層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
自我成長	(1)高中職以下	91	3.7132	0.90520
	(2)專科	122	3.7049	0.73122
	(3)大學以上	102	3.6833	0.73647
	總計	315	3.7003	0.78454
安全與健康	(1)高中職以下	91	3.9231	0.83892
	(2)專科	122	3.7803	0.76662
	(3)大學以上	102	3.8088	0.73567
	總計	315	3.8308	0.77839
尊嚴	(1)高中職以下	91	3.8066	0.86201
	(2)專科	122	3.7713	0.82537
	(3)大學以上	102	3.8225	0.74487
	總計	315	3.7981	0.80898

資料來源：本研究整理。

學歷在工作價值觀層面的描述性統計量說明，以安全與健康層面高中職以下的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同學歷的受測者在工作價值觀各層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.7 所示。

表 4.7 學歷在工作價值觀層面的差異分析

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
自我成長	組間	0.047	2	0.024	0.038	0.983	無
	組內	193.223	312	0.619			
	總和	193.270	314				
安全與健康	組間	1.135	2	0.567	0.936	0.600	無
	組內	189.116	312	0.606			
	總和	190.251	314				

表4.7 學歷在工作價值觀層面的差異分析(續)

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
尊嚴	組間	0.155	2	0.078	0.118	0.778	無
	組內	205.344	312	0.658			
	總和	205.499	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.7 可知，發現不同學歷的受測者對於工作價值觀全部層面未達顯著水準，意即不同學歷的受測者對於工作價值觀在「自我成長」、「安全與健康」、「尊嚴」層面上的知覺感受無顯著差異存在。

5.年資

本研究將受測者年資分為「5年以內」、「5-10年」、「11-15年」、「16年以上」等四組，年資在工作價值觀層面的描述性統計量，如下表 4.8 所示。

表 4.8 年資在工作價值觀層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
自我成長	(1)5年以內	77	3.5818	0.84101
	(2)5-10年	138	3.6543	0.73247
	(3)11-15年	79	3.7937	0.81828
	(4)16年以上	21	4.0857	0.65596
	總計	315	3.7003	0.78454

表4.8 年資在工作價值觀層面的描述性統計量(續)

		個數	平均數	標準差
安全與健康	(1)5年以內	77	3.7455	0.84644
	(2)5-10年	138	3.7507	0.72778
	(3)11-15年	79	3.9076	0.78655
	(4)16年以上	21	4.3810	0.57933
	總計	315	3.8308	0.77839
尊嚴	(1)5年以內	77	3.7117	0.86237
	(2)5-10年	138	3.7442	0.80600
	(3)11-15年	79	3.8456	0.77984
	(4)16年以上	21	4.2905	0.56116
	總計	315	3.7981	0.80898

資料來源：本研究整理。

年資在工作價值觀層面的描述性統計量說明，以安全與健康層面 16 年以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同年資的受測者在工作價值觀各層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.9 所示。

表 4.9 年資在工作價值觀層面的差異分析

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
自我成長	組間	5.180	3	1.727	2.855*	0.037	4>1
	組內	188.089	311	0.605			
	總和	193.270	314				
安全與健康	組間	8.268	3	2.756	4.710*	0.003	4>1
	組內	181.984	311	0.585			
	總和	190.251	314				

表 4.9 年資在工作價值觀層面的差異分析(續)

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
尊嚴	組間	6.245	3	2.082	3.249*	0.022	4>1
	組內	199.254	311	0.641			
	總和	205.499	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.9 可知，發現不同年資的受測者對於工作價值觀全部層面已達顯著水準，意即不同年資的受測者對於工作價值觀在「自我成長」、「安全與健康」、「尊嚴」層面上的知覺感受有顯著差異存在。接者本研究以雪費法進行事後比較：

- 1.在自我成長層面，16 年以上得分高於 5 年以內。
- 2.在安全與健康層面，16 年以上得分高於 5 年以內。
- 3.在尊嚴層面，16 年以上得分高於 5 年以內。

6.階級

本研究以t檢定來瞭解不同階級的受測者對工作價值觀的差異程度，結果如表 4.10 所示。

表 4.10 階級在工作價值觀層面的差異分析

層面	階級	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
自我成長	(1)士官兵	285	3.6968	0.77069	-0.242	0.809
	(2)尉級軍官 以上	30	3.7333	0.92002		

表 4.10 階級在工作價值觀層面的差異分析(續)

層面	階級	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
安全與健康	(1)士官兵	285	3.8354	0.76424	0.326	0.745
	(2)尉級軍官 以上	30	3.7867	0.91566		
尊嚴	(1)士官兵	285	3.7930	0.80624	-0.345	0.730
	(2)尉級軍官 以上	30	3.8467	0.84720		

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

依據表 4.10 的統計結果，發現不同階級的受測者對於工作價值觀全部層面未達顯著水準，意即不同階級的受測者對於工作價值觀層面在「自我成長」、「安全與健康」、「尊嚴」層面上的知覺感受無顯著差異存在。T 值為負值的原因為：尉級軍官以上得分高於士官兵的受測者。

7.月收入

本研究將受測者月收入分為「4 萬元以內」、「4.5 萬元」、「5 萬元以上」等三組，月收入在工作價值觀層面的描述性統計量，如下表 4.11 所示。

表 4.11 月收入在工作價值觀層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
自我成長	(1)4 萬元以內	118	3.7814	0.81983
	(2)4-5 萬元	136	3.5801	0.74355
	(3)5 萬元以上	61	3.8115	0.77998
	總計	315	3.7003	0.78454

表 4.11 月收入在工作價值觀層面的描述性統計量(續)

		個數	平均數	標準差
安全與健康	(1)4 萬元以內	118	3.8975	0.79286
	(2)4-5 萬元	136	3.7397	0.75300
	(3)5 萬元以上	61	3.9049	0.79759
	總計	315	3.8308	0.77839
尊嚴	(1)4 萬元以內	118	3.8788	0.79709
	(2)4-5 萬元	136	3.6912	0.81563
	(3)5 萬元以上	61	3.8803	0.80225
	總計	315	3.7981	0.80898

資料來源：本研究整理。

月收入在工作價值觀層面的描述性統計量說明，以安全與健康層面 5 萬元以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同月收入的受測者在工作價值觀各層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.12 所示。

表 4.12 月收入在工作價值觀層面的差異分析

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
自我成長	組間	3.493	2	1.746	2.871	0.058	
	組內	189.777	312	0.608			
	總和	193.270	314				
安全與健康	組間	1.988	2	0.994	1.647	0.194	
	組內	188.263	312	0.603			
	總和	190.251	314				

表 4.12 月收入在工作價值觀層面的差異分析(續)

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
尊嚴	組間	2.736	2	1.368	2.105	0.124	
	組內	202.763	312	0.650			
	總和	205.499	314				

註：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$

資料來源：本研究整理。

由表 4.12 可知，發現不同月收入的受測者對於工作價值觀全部層面未達顯著水準，意即不同月收入的受測者對於工作價值觀在「自我成長」、「安全與健康」、「尊嚴」層面上的知覺感受無顯著差異存在。這顯示不同月收入的軍職人員可能受到傳統的經驗、教化、規範與軍事組織所影響，故具有相似的價值觀。

4.3 工作滿足差異分析

本節將以 t 檢定及單因子變異數分析(ANOVA)針對軍職人員工作滿足進行差異分析，以瞭解軍職人員工作滿足的差異程度。因「性別」、「婚姻」、「階級」自變項分成二組，以 t 檢定來比較平均數差異；「年齡」、「學歷」、「年資」、「月收入」等自變項均為三組以上，因此使用單因子變異數分析來比較其平均數差異，茲將分析結果陳述如下。

1. 性別

本研究以 t 檢定來瞭解不同性別的受測者對工作滿足的差異程度，結果如表 4.13 所示。

表 4.13 性別在工作滿足層面的差異分析

層面	性別	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
升遷獎酬	(1)男	291	3.4010	0.86389	-2.058*	0.040
	(2)女	24	3.7750	0.74323		
工作成長	(1)男	291	3.4890	0.78894	-2.168*	0.031
	(2)女	24	3.8500	0.72051		
直屬上司	(1)男	291	3.6003	0.73130	-0.696	0.487
	(2)女	24	3.7083	0.71743		

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

依據表 4.13 的統計結果，發現不同性別的受測者對於工作滿足部份層面已達顯著水準，意即不同性別的受測者對於工作滿足層面在「升遷獎酬」、「工作成長」層面上的知覺感受有顯著差異存在。

2. 婚姻狀況

本研究以t檢定來瞭解不同婚姻狀況的受測者對工作滿足的差異程度，結果如表 4.14 所示。

表 4.14 婚姻狀況在工作滿足層面的差異分析

層面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
升遷獎酬	(1)未婚	170	3.3171	0.88371	-2.535*	0.012
	(2)已婚	145	3.5614	0.81472		

表 4.14 婚姻狀況在工作滿足層面的差異分析(續)

層面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
工作成長	(1)未婚	170	3.4465	0.85721	-1.712	0.088
	(2)已婚	145	3.5986	0.69392		
直屬上司	(1)未婚	170	3.4818	0.79389	-3.395*	0.001
	(2)已婚	145	3.7572	0.61653		

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

依據表 4.14 的統計結果，發現不同婚姻狀況的受測者對於工作滿足部份層面已達顯著水準，意即不同婚姻狀況的受測者對於工作滿足層面在「升遷獎酬」、「直屬上司」層面上的知覺感受有顯著差異存在。

3. 年齡

本研究將受測者年齡分為「25 歲以下」、「25-30 歲」、「31-35 歲」、「36 歲以上」等四組，年齡在工作滿足層面的描述性統計量，如下表 4.15 所示。

表 4.15 年齡在工作滿足觀層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
升遷獎酬	(1)25 歲以下	62	3.3177	0.77428
	(2)25-30 歲	132	3.4091	0.79189
	(3)31-35 歲	97	3.5330	0.97764

表 4.15 年齡在工作滿足觀層面的描述性統計量(續)

		個數	平均數	標準差
	(4)36 歲以上	24	3.4125	0.92985
	總和	315	3.4295	0.86000
工作成長	(1)25 歲以下	62	3.3468	0.82138
	(2)25-30 歲	132	3.4970	0.76087
	(3)31-35 歲	97	3.6227	0.82152
	(4)36 歲以上	24	3.6333	0.66898
	總和	315	3.5165	0.78872
直屬上司	(1)25 歲以下	62	3.2984	0.70234
	(2)25-30 歲	132	3.6197	0.69033
	(3)31-35 歲	97	3.6814	0.75018
	(4)36 歲以上	24	4.0542	0.63860
	總和	315	3.6086	0.72969

資料來源：本研究整理。

年齡在工作滿足層面的描述性統計量說明，以直屬上司層面 36 歲以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同年齡的受測者在工作滿足各層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.16 所示。

表 4.16 年齡在工作滿足層面的差異分析

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
升遷獎酬	組間	1.875	3	0.625	0.844	0.471	
	組內	230.360	311	0.741			
	總和	232.235	314				
工作成長	組間	3.258	3	1.086	1.758	0.155	
	組內	192.077	311	0.618			
	總和	195.334	314				

表 4.16 年齡在工作滿足層面的差異分析(續)

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
直屬上司	組間	11.262	3	3.754	7.488*	0.000	4>1
	組內	155.925	311	0.501			
	總和	167.187	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.16 可知，發現不同年齡的受測者對於工作滿足部份層面已達顯著水準，意即不同年齡的受測者對於工作滿足在「直屬上司」層面上的知覺感受有顯著差異存在。接者本研究以雪費法進行事後比較：在直屬上司層面，36 歲以上得分高於 25 歲以下。

4.學歷

本研究將受測者學歷分為「高中職以下」、「專科」、「大學以上」等三組，學歷在工作滿足層面的描述性統計量，如下表 4.17 所示。

表 4.17 學歷在工作滿足層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
升遷獎酬	(1)高中職以下	91	3.3121	0.85995
	(2)專科	122	3.4869	0.84696
	(3)大學以上	102	3.4657	0.87365
	總計	315	3.4295	0.86000
工作成長	(1)高中職以下	91	3.4648	0.81232
	(2)專科	122	3.5795	0.77416
	(3)大學以上	102	3.4873	0.78736
	總計	315	3.5165	0.78872

表 4.17 學歷在工作滿足層面的描述性統計量(續)

		個數	平均數	標準差
直屬上司	(1)高中職以下	91	3.5813	0.74639
	(2)專科	122	3.5492	0.71608
	(3)大學以上	102	3.7039	0.72834
	總計	315	3.6086	0.72969

資料來源：本研究整理。

學歷在工作滿足層面的描述性統計量說明，以直屬上司層面大學以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同學歷的受測者在工作滿足各層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.18 所示。

表 4.18 學歷在工作滿足層面的差異分析

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
升遷獎酬	組間	1.790	2	0.895	1.212	0.485	無
	組內	230.446	312	0.739			
	總和	232.235	314				
工作成長	組間	0.814	2	0.407	0.653	0.655	無
	組內	194.520	312	0.623			
	總和	195.334	314				
直屬上司	組間	1.425	2	0.713	1.341	0.369	無
	組內	165.762	312	0.531			
	總和	167.187	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.18 可知，發現不同學歷的受測者對於工作滿足全部層面未達顯著水準，意即不同學歷的受測者對於工作滿足在「升遷獎酬」、「工作成長」、「直屬上司」層面上的知覺感受無顯著差異存在。

5.年資

本研究將受測者年資分為「5 年以內」、「5-10 年」、「11-15 年」、「16 年以上」等四組，年資在工作滿足層面的描述性統計量，如下表 4.19 所示。

表 4.19 年資在工作滿足層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
升遷獎酬	(1)5 年以內	77	3.4208	0.74150
	(2)5-10 年	138	3.4304	0.86409
	(3)11-15 年	79	3.4456	0.94852
	(4)16 年以上	21	3.3952	0.94682
	總計	315	3.4295	0.86000
工作成長	(1)5 年以內	77	3.4922	0.74530
	(2)5-10 年	138	3.4826	0.80227
	(3)11-15 年	79	3.5519	0.86378
	(4)16 年以上	21	3.6952	0.53710
	總計	315	3.5165	0.78872
直屬上司	(1)5 年以內	77	3.4325	0.68718
	(2)5-10 年	138	3.5986	0.74823
	(3)11-15 年	79	3.6886	0.70529
	(4)16 年以上	21	4.0190	0.68383
	總計	315	3.6086	0.72969

資料來源：本研究整理。

年資在工作滿足層面的描述性統計量說明，以直屬上司層面 16 年以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同年資的受測者在工作滿足各層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.20 所示。

表 4.20 年資在工作滿足層面的差異分析

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
升遷獎酬	組間	0.051	3	0.017	0.023	0.995	
	組內	232.184	311	0.747			
	總和	232.235	314				
工作成長	組間	0.974	3	0.325	0.519	0.669	
	組內	194.360	311	0.625			
	總和	195.334	314				
直屬上司	組間	6.446	3	2.149	4.157**	0.007	4>1
	組內	160.741	311	0.517			
	總和	167.187	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.20 可知，發現不同年資的受測者對於工作滿足全部層面未達顯著水準，意即不同年資的受測者對於工作滿足在「直屬上司」層面上的知覺感受有顯著差異存在。接者本研究以雪費法進行事後比較：在直屬上司層面，16 年以上得分高於 5 年以內。

6.階級

本研究以t檢定來瞭解不同階級的受測者對工作滿足的差異程度，結果如表 4.21 所示。

表 4.21 階級在工作滿足層面的差異分析

層面	階級	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
升遷獎酬	(1)士官兵	285	3.4158	0.84086	-0.873	0.383
	(2)尉級軍官以上	30	3.5600	1.03177		
工作成長	(1)士官兵	285	3.5112	0.76578	-0.366	0.715
	(2)尉級軍官以上	30	3.5667	0.99493		
直屬上司	(1)士官兵	285	3.5839	0.71035	-1.860	0.064
	(2)尉級軍官以上	30	3.8433	0.87205		

註：* $P < 0.05$ ，** $P < 0.01$ ，*** $P < 0.001$

資料來源：本研究整理。

依據表 4.21 的統計結果，發現不同階級的受測者對於工作滿足全部層面未達顯著水準，意即不同階級的受測者對於工作滿足層面在「升遷獎酬」、「工作成長」、「直屬上司」層面上的知覺感受無顯著差異存在。T 值為負值的原因為：尉級軍官以上得分高於士官兵的受測者。

7.月收入

本研究將受測者月收入分為「4 萬元以內」、「4-5 萬元」、「5 萬元以上」等三組，月收入在工作滿足層面的描述性統計量，如下表 4.22 所示。

表 4.22 月收入在工作滿足層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
升遷獎酬	(1)4 萬元以內	118	3.4610	0.78957
	(2)4-5 萬元	136	3.3654	0.91030

表 4.22 月收入在工作滿足層面的描述性統計量(續)

		個數	平均數	標準差
	(3)5 萬元以上	61	3.5115	0.87884
	總計	315	3.4295	0.86000
工作成長	(1)4 萬元以內	118	3.5983	0.73809
	(2)4-5 萬元	136	3.3721	0.82153
	(3)5 萬元以上	61	3.6803	0.76612
	總計	315	3.5165	0.78872
直屬上司	(1)4 萬元以內	118	3.6068	0.71249
	(2)4-5 萬元	136	3.5162	0.71141
	(3)5 萬元以上	61	3.8180	0.77061
	總計	315	3.6086	0.72969

資料來源：本研究整理。

年資在工作滿足層面的描述性統計量說明，以直屬上司層面 5 萬元以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同月收入的受測者在工作滿足各層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.23 所示。

表 4.23 月收入在工作滿足層面的差異分析

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
升遷獎酬	組間	1.085	2	0.543	0.732	0.482	
	組內	231.150	312	0.741			
	總和	232.235	314				
工作成長	組間	5.264	2	2.632	4.321**	0.014	3>2
	組內	190.070	312	0.609			
	總和	195.334	314				

表 4.23 月收入在工作滿足層面的差異分析(續)

		平方和	自由 度	平均平 方和	F	顯著性	事後 比較
直屬上司	組間	3.838	2	1.919	3.665*	0.027	3>2
	組內	163.349	312	0.524			
	總和	167.187	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.23 可知，發現不同月收入的受測者對於工作滿足部份層面已達顯著水準，意即不同月收入的受測者對於工作滿足在「工作成長」、「直屬上司」層面上的知覺感受有顯著差異存在。接者本研究以雪費法進行事後比較：

1. 在工作成長層面，5 萬元以上得分高於 4-5 萬元。
2. 在直屬上司層面，5 萬元以上得分高於 4-5 萬元。

4.4 留營意願差異分析

本節將以 t 檢定及單因子變異數分析(ANOVA)針對軍職人員留營意願進行差異分析，以瞭解軍職人員留營意願的差異程度。因「性別」、「婚姻」、「階級」自變項分成二組，以 t 檢定來比較平均數差異；「年齡」、「學歷」、「年資」、「月收入」等自變項均為三組以上，因此使用單因子變異數分析來比較其平均數差異，茲將分析結果陳述如下。

1. 性別

本研究以 t 檢定來瞭解不同性別的受測者對留營意願的差異程度，結果如表 4.24 所示。

表 4.24 性別在留營意願層面的差異分析

層面	性別	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
留營意願	(1)男	291	3.5216	0.67771	-1.362	0.174
	(2)女	24	3.7167	0.63154		

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

依據表 4.24 的統計結果，發現不同性別的受測者對於留營意願層面未達顯著水準，意即不同性別的受測者對於留營意願層面上的知覺感受無顯著差異存在。

2. 婚姻狀況

本研究以t檢定來瞭解不同婚姻狀況的受測者對留營意願的差異程度，結果如表 4.25 所示。

表 4.25 婚姻狀況在留營意願層面的差異分析

層面	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
留營意願	(1)未婚	170	3.4047	0.73949	-3.831*	0.000
	(2)已婚	145	3.6910	0.55514		

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

依據表 4.25 的統計結果，發現不同婚姻狀況的受測者對於留營意願層面已達顯著水準，意即不同婚姻狀況的受測者對於留營意願層面上的知覺感受有顯著差異存在。

3.年齡

本研究將受測者年齡分為「25歲以下」、「25-30歲」、「31-35歲」、「36歲以上」等四組，年齡在留營意願層面的描述性統計量，如下表 4.26 所示。

表 4.26 年齡在留營意願層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
留營意願	(1)25歲以下	62	3.1806	0.72334
	(2)25-30歲	132	3.5424	0.61794
	(3)31-35歲	97	3.6763	0.66470
	(4)36歲以上	24	3.8583	0.53643
	總和	315	3.5365	0.67534

資料來源：本研究整理。

年齡在留營意願的描述性統計量說明，以 36 歲以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同年齡的受測者在留營意願各層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.27 所示。

表 4.27 年齡在留營意願層面的差異分析

		平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性	事後比較
留營意願	組間	12.237	3	4.079	9.686**	0.000	4>1
	組內	130.973	311	0.421			
	總和	143.210	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.27 可知，發現不同年齡的受測者對於留營意願層面已達顯著水準，意即不同年齡的受測者對於留營意願層面上的知覺感受有顯著差異存在。接者本研究以雪費法進行事後比較：在留營意願層面，36 歲以上得分高於 25 歲以下。

4.學歷

本研究將受測者學歷分為「高中職以下」、「專科」、「大學以上」等三組，學歷在留營意願層面的描述性統計量，如下表 4.28 所示。

表 4.28 學歷在留營意願層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
留營意願	(1)高中職以下	91	3.5154	0.82164
	(2)專科	122	3.4844	0.57525
	(3)大學以上	102	3.6176	0.63999
	總計	315	3.5365	0.67534

資料來源：本研究整理。

學歷在留營意願的描述性統計量說明，以大學以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同學歷的受測者在留營意願層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.29 所示。

表 4.29 學歷在留營意願層面的差異分析

		平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性	事後比較
留營意願	組間	1.043	2	0.522	1.145	0.472	無
	組內	142.167	312	0.456			
	總和	143.210	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.29 可知，發現不同學歷的受測者對於留營意願層面未達顯著水準，意即不同學歷的受測者對於留營意願層面上的知覺感受無顯著差異存在。

5.年資

本研究將受測者年資分為「5 年以內」、「5-10 年」、「11-15 年」、「16 年以上」等四組，年資在留營意願層面的描述性統計量，如下表 4.30 所示。

表 4.30 年資在留營意願層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
留營意願	(1)5 年以內	77	3.3299	0.69055
	(2)5-10 年	138	3.5239	0.65919
	(3)11-15 年	79	3.6658	0.65042
	(4)16 年以上	21	3.8905	0.59909
	總計	315	3.5365	0.67534

資料來源：本研究整理。

年資在留營意願的描述性統計量說明，以 16 年以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同年資的受測者在留營意願層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.31 所示。

表 4.31 年資在留營意願層面的差異分析

		平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性	事後比較
留營意願	組間	7.262	3	2.421	5.538**	0.001	4>1
	組內	135.948	311	0.437			
	總和	143.210	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.31 可知，發現不同年資的受測者對於留營意願層面已達顯著水準，意即不同年資的受測者對於留營意願層面上的知覺感受有顯著差異存在。接者本研究以雪費法進行事後比較：在留營意願層面，16 年以上得分高於 5 年以內。

6.階級

本研究以t檢定來瞭解不同階級的受測者對留營意願的差異程度，結果如表 4.32 所示。

表 4.32 階級在留營意願層面的差異分析

層面	階級	人數	平均數	標準差	T 值	P 值
留營意願	(1)士官兵	285	3.5302	0.65370	-0.512	0.609
	(2)尉級軍官以上	30	3.5967	0.86562		

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

依據表 4.32 的統計結果，發現不同階級的受測者對於留營意願未達顯著水準，意即不同階級的受測者對於留營意願上的知覺感受無顯著差異存在。T 值為負值的原因為：尉級軍官以上得分高於士官兵的受測者。

7. 月收入

本研究將受測者月收入分為「4 萬元以內」、「4-5 萬元」、「5 萬元以上」等三組，月收入在留營意願層面的描述性統計量，如下表 4.33 所示。

表 4.33 月收入在留營意願層面的描述性統計量

		個數	平均數	標準差
留營意願	(1)4 萬元以內	118	3.5356	0.70402
	(2)4-5 萬元	136	3.4529	0.63268
	(3)5 萬元以上	61	3.7246	0.68402
	總計	315	3.5365	0.67534

資料來源：本研究整理。

月收入在留營意願的描述性統計量說明，以 5 萬元以上的平均數最高。

本研究以單因子變異數分析來瞭解不同月收入的受測者在工作滿足各層面知覺感受的差異，分析結果如表 4.34 所示。

表 4.34 月收入在工作滿足層面的差異分析

		平方和	自由度	平均平方和	F	顯著性	事後比較
升遷獎酬	組間	3.108	2	1.554	3.460*	0.033	3>1
	組內	140.102	312	0.449			
	總和	143.210	314				

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

由表 4.34 可知，發現不同月收入的受測者對於留營意願層面已達顯著水準，意即不同月收入的受測者對於留營意願層面上的知覺感受有顯著差異存在。接者本研究以雪費法進行事後比較：在留營意願層面，5 萬元以上得分高於 4 萬元以內。

4.5 相關分析

本節是探討軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願影響是否有顯著相關。以皮爾森積差相關統計量數方法求取之間的關係，分析兩者之間各層面之相關程度。本研究定義相關係數值與其相關程度的劃分採用五級法：

1. 非常高度相關：r 值在 0.80(含)以上。
2. 高度相關：r 值在 0.60(含)以上至 0.80(不含)以下。
3. 中度相關：r 值在 0.40(含)以上至 0.60(不含)以下。

4.低度相關：r 值在 0.20(含)以上至 0.40(不含)以下。

5.非常低度相關：r 值在 0.20(不含)以下。

由表 4.35 研究結果所示，軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願各層面大部份為顯著中度正相關以上。故工作價值觀、工作滿足會影響留營意願，如表 4.35 所示。

表 4.35 工作價值觀、工作滿足與留營意願相關分析表

			留營意願
工作價值觀	自我成長	皮爾森相關	0.630
		顯著性	0.000*
		N	315
	安全與健康	皮爾森相關	0.584
		顯著性	0.000*
		N	315
	尊嚴	皮爾森相關	0.682
		顯著性	0.000*
		N	315
工作滿足	升遷獎酬	皮爾森相關	0.577
		顯著性	0.000*
		N	315
	工作成長	皮爾森相關	0.640
		顯著性	0.000*
		N	315
	直屬上司	皮爾森相關	0.734
		顯著性	0.000*
		N	315

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

4.6 迴歸分析

本節是探討軍職人員工作價值觀、工作滿足各層面是否對留營意願有顯著預測性。

1. 工作價值觀與留營意願之迴歸分析

由表4.36 Model 1顯示，控制變項的年齡、月收入對留營意願有顯著影響。Model 2加入工作價值觀變項對留營意願呈現顯著正向影響，表示工作價值觀對留營意願有顯著的預測效果。

表 4.36 工作價值觀與留營意願之階層迴歸分析表

依變項		留營意願			
控制/自變項		Model 1		Model 2	
		Beta值	顯著性	Beta值	顯著性
控制變項	性別	0.090	0.098	-0.253	0.801
	婚姻	0.123	0.057	1.146	0.253
	年齡	0.260*	0.009	0.982	0.327
	學歷	-0.019	0.749	0.294	0.769
	年資	0.171	0.122	0.568	0.570
	階級	0.101	0.079	1.168	0.244
	月收入	-0.301*	0.001	-0.630	0.529
工作價值觀	自我成長			2.744*	0.006
	安全與健康			0.757	0.450
	尊嚴			6.678*	0.000
F		6.560*	0.000	32.111*	0.000
調整後R平方		0.110		0.498	

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

2. 工作滿足與留營意願之迴歸分析

由表4.37 Model 1顯示，控制變項的年齡、月收入對留營意願有顯著影響。Model 2加入工作滿足變項對留營意願呈現顯著正向影響，表示工作滿足對留營意願有顯著的預測效果。

表 4.37 工作滿足與留營意願之階層迴歸分析表

依變項		留營意願			
控制/自變項		Model 1		Model 2	
		Beta值	顯著性	Beta值	顯著性
控制變項	性別	0.090	0.098	0.031	0.401
	婚姻	0.123	0.057	0.030	0.498
	年齡	0.260*	0.009	0.093	0.169
	學歷	-0.019	0.749	-0.007	0.867
	年資	0.171	0.122	0.143	0.057
	階級	0.101	0.079	0.004	0.919
	月收入	-0.301*	0.001	-0.143*	0.016
工作滿足	升遷獎酬			0.136*	0.013
	工作成長			0.197*	0.001
	直屬上司			0.475**	0.000
F		6.560*	0.000	47.405**	0.000
調整後R平方		0.110		0.596	

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

3. 工作價值觀與工作滿足之迴歸分析

由表4.38加入工作價值觀變項後顯示，工作價值觀的「自我成長」($\beta=0.256$, $P<0.05$)、工作價值觀的「尊嚴」($\beta=0.353$, $P<0.05$)，對升遷獎酬有顯著的正向影響；工作價值觀的「尊嚴」($\beta=0.472$, $P<0.05$)，對工作成長有顯著的正向影響；工作價值觀的「安全與健康」($\beta=0.185$, $P<0.05$)、

工作價值觀的「尊嚴」($\beta=0.419$, $P<0.05$), 對直屬上司有顯著的正向影響, 表示工作價值觀與工作滿足兩者有著非常顯著之關聯。

表 4.38 工作價值觀與工作滿足之階層迴歸分析表

依變項		升遷獎酬		工作成長		直屬上司	
		Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
控制/自變項		Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值	Beta值
控制變項	性別	0.106	0.026	0.118*	0.026	0.045	-0.049
	婚姻	0.177*	0.123*	0.076	0.016	0.115	0.051
	年齡	0.113	-0.012	0.207*	0.040	0.233*	0.036
	學歷	0.041	0.057	-0.031	-0.007	-0.025	0.016
	年資	-0.132	-0.224*	-0.029	-0.136	0.108	-0.015
	階級	0.062	0.024	0.066	0.022	0.159*	0.109*
	月收入	-0.080	0.108	-0.150	0.081	-0.248*	0.014
工作價值觀	自我成長		0.256*		0.162		0.111
	安全與健康		-0.090		0.001		0.185*
	尊嚴		0.353*		0.472*		0.419*
F		2.373*	11.391*	2.250*	17.687*	5.061*	28.191*
R平方		0.051	0.273	0.049	0.368	0.103	0.481
調整後R平方		0.030	0.249	0.027	0.347	0.083	0.464
ΔR 平方		0.051	0.273	0.049	0.368	0.103	0.481

註：* $P<0.05$ ，** $P<0.01$ ，*** $P<0.001$

資料來源：本研究整理。

4. 工作價值觀、工作滿足與留營意願之迴歸分析

由表4.39發現，解釋變異量高達63.4%，整體顯著性為0.000(p 值 <0.001)， F 值為91.751，是一良好迴歸模式，分析結果如表4.39所示。根據

工作價值觀、工作滿足各層面標準化迴歸係數的顯著性來看，「尊嚴」、「升遷獎酬」、「工作成長」、「直屬上司」的標準化迴歸係數皆達顯著水準。由此可知，「尊嚴」、「升遷獎酬」、「工作成長」、「直屬上司」越高對留營意願感受也越高。

表 4.39 工作價值觀、工作滿足與留營意願之階層迴歸分析表

依變項		Mode 1			Mode 1	Mode 2
控制/自變項		工作滿足			留營意願	留營意願
		升遷獎酬	工作成長	直屬上司		
工作價值觀	自我成長	0.269*	0.165*	0.119	0.215*	0.122
	安全與健康	-0.127	-0.011	0.191*	0.071	0.017
	尊嚴	0.354*	0.473*	0.418*	0.463*	0.217*
工作滿足	升遷獎酬					0.114*
	工作成長					0.111*
	直屬上司					0.368*
F		32.974	58.436	87.080	100.725	91.751**
R 平方		0.241	0.360	0.457	0.493	0.641
調整後 R 平方		0.234	0.354	0.451	0.488	0.634
ΔR 平方		0.241	0.360	0.457	0.493	0.641
P 值		0.000*	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

註：*P<0.05，**P<0.01，***P<0.001

資料來源：本研究整理。

工作價值觀的「尊嚴」($\beta=0.217$, $P<0.05$)、工作滿足的「升遷獎酬」($\beta=0.114$, $P<0.05$)、工作滿足的「工作成長」($\beta=0.111$, $P<0.05$)、工作滿足的「直屬上司」($\beta=0.368$, $P<0.05$)有顯著的正向影響，表示工作價值觀與工作滿足兩者對留營意願有著非常顯著之關聯。

第五章、研究結論與建議

本研究主要探討軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之研究。本研究歷時近一年的資料整理與分析過程，從分析之結果整合來看，軍職人員留營意願，受到受訪者人口統計變項、工作價值觀、工作滿足所影響。本章首先將依據研究結果歸納結論、其次探討本研究之研究限制，提出適當的建議與方向，提供後續研究參考。茲將分別討論如下：

5.1 研究結論

1.研究假設一：工作價值觀對留營意願具有顯著正向之影響獲得支持

本研究經統計分析後發現，工作價值觀二個層面之知覺程度與留營意願皆呈現顯著的正相關；表示當軍職人員對整體工作價值觀知覺程度愈高時，其留營意願越高。工作價值觀變項對留營意願呈現顯著正向影響，表示工作價值觀對留營意願有顯著的預測效果。具有良好的工作價值觀可以讓成員對於組織變革具有較正面的認知，可增強其留營意願。

2.研究假設二：工作價值觀對工作滿足具有顯著正向之影響獲得支持

本研究經統計分析後發現，工作價值觀三個層面之知覺程度與工作滿足皆呈現顯著的正相關；表示當軍職人員對整體工作價值觀知覺程度愈高時，其工作滿足越高。工作價值觀變項對工作滿足呈現顯著正向影響，表示工作價值觀對工作滿足有顯著的預測效果。

3.研究假設三：工作滿足對留營意願具有顯著正向之影響獲得支持

本研究經統計分析後發現，工作滿足三個層面之知覺程度與留營意願皆呈現顯著的正相關；表示當軍職人員對整體工作滿足「尊嚴」、「升

遷獎酬」、「工作成長」、「直屬上司」知覺程度愈高時，其留營意願越高。表示工作滿足對留營意願有顯著的預測效果。

4.針對軍職人員工作價值觀、工作滿足對留營意願，提出管理意涵。

(1)從研究假設一：工作價值觀對留營意願具有顯著正向之影響獲得支持，本研究可以得知其管理意涵為：軍職人員是否願意繼續留在機關

服務、重視機關利益及對服務機關感到驕傲，都會對軍職人員的留營意願有影響，因此，在強化留營意願時，必須要考慮軍職人員工作價值觀。另軍職人員應透過組織與同事維繫良好關係：透過工作價值觀，軍職人員以工作的付出，來交換實質或形式上的利益，經由同事間的非正式組織，增進彼此情感，能幫助軍職人員個人留營意願。

(2)從研究假設二：工作價值觀對工作滿足具有顯著正向之影響獲得支持，本研究可以得知其管理意涵為：國軍組織未來在推動組織變革時

應先進行組織溝通，讓軍職人員了解國軍組織變革後的方向，強化其工作價值觀，讓軍職人員心理有安全感，增進工作滿足。

(3)從研究假設三：工作滿足對留營意願具有顯著正向之影響獲得支持，

本研究可以得知其管理意涵為：加強軍職人員教育的進修與學習：隨著時代潮流的進步，組織也必須隨時準備適應變遷，因此，「終身學習」已儼然成為軍職人員專業能力的代名詞，軍職人員應該在戮力從公之餘，把握各種機會，充實本職專業智能，規劃圓滿的生涯發展計畫，以因應重大組織變革，工作能力多樣化之需求。

5.2 研究建議

本節旨在根據研究結論，針對軍職人員工作價值觀、工作滿足對留營意願，提出建議。

1. 本研究以軍職人員研究對象，因此，建議後續學者可以考慮加大其研究範圍，以全體陸海空國軍志願役士官兵為研究基礎，進行實證研究。
2. 本研究採問卷調查法收集資料，軍職人員填寫問卷時，無法避免自我報導的偏誤。在後續的研究中，可加入專家訪談的方式，如此可產生較為客觀的結果。
3. 本研究探討「軍職人員工作價值觀、工作滿足對留營意願之研究」乃經由國內外文獻研究、專家學者意見所獲得，但礙於人力、物力及時間上之限制，在因素項目上可能有未盡完善之處，後續研究者可進一步研究。



參考文獻

一、中文部分

1. 李建慧(民 92)，工作生活品質與組織承諾、組織公民行為關聯性之研究—以國產實業建設股份有限公司為例，中原大學企業管理研究所碩士論文。
2. 洪瑞斌、劉兆明(民 92)，工作價值觀研究之回顧與前瞻，應用心理研究，第十九期，211-250 頁。
3. 李英蘭(民 94)，托兒所保育人員工作價值觀、社會支持與工作滿意度之研究—以高屏地區為例，中國文化大學青少年兒童福利研究所碩士論文。
4. 謝松益(民 95)，永續經營理念與人力選訓用留之管理模式研究，國立交通大學工業工程與管理學系博士論文。
5. 蘇淑麗(民 95)，不同世代國小教師人格特質與工作價值觀之相關研究，國立花蓮師範學院輔導碩士班碩士論文。
6. 翁珮雯(民 95)，人力資源專業人員角色、角色壓力與工作價值觀對工作投入之影響，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
7. 林惠蓮(民 96)，在職進修成人職場靈性觀與工作價值觀對組織承諾影響之研究，國立中正大學成人及繼續教育所博士論文。
8. 莊維德(民 97)，國軍後勤幹部組織承諾、工作滿足與生涯規劃關係之研究—以空軍防空砲兵指揮部後勤幹部為例，立德大學工業管理研究所碩士論文。
9. 邱竹林(民 99)，大學行政人員在職進修意向與工作價值觀關係之研究，臺灣師範大學公民教育與活動領導學系學生事務在職專班碩士論文。
10. 蔡佩芸(民 99)，國軍志願役女性士兵的生命意義感、工作價值觀與工

- 作壓力之相關研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
11. 曾文彥(民 100)，公務人員職家衝突、工作滿意影響留任意願、工作績效與組織公民行為之研究—以工作中心性為干擾變項，銘傳大學公共事務學系研究所碩士論文。
 12. 邱永杰(民 101)，變革認知、變革態度與工作滿足之相關性探討—以空軍航機保修部隊推行精進士官制度為例，靜宜大學管理碩士在職專班碩士論文。
 13. 張峻源(民 101)，空軍技勤人員領導型態、工作滿足對組織承諾相關性之研究：以某空軍基地為例，淡江大學公共行政學系碩士論文。
 14. 王凱弘(民 102)，領導風格、工作壓力、工作滿足及離職傾向關係之研究—以空軍某基地後勤人員為例，南華大學企業管理系碩士論文。
 15. 杜建清(民 102)，人格特質、薪資福利、工作滿意度與留營意願之研究—以空軍防砲部隊志願役士兵為例，高苑科技大學經營管理研究所碩士論文。
 16. 許中駿、許順旺、張文俞、倪維亞(民 102)，國際觀光旅館內部行銷與留任意願之相關研究—以工作滿意度為中介效果，運動休閒餐旅研究，第八卷，第三期，58-84 頁。
 17. 葉增元(民 102)，組織變革對國軍人員留營意願之研究—以中華民國空軍志願士兵為例，國防大學運籌管理學系碩士論文。
 18. 閔大慶(民 103)，正副主官領導風格、部屬工作滿足與團隊工作績效之關聯性研究—以空軍基地運輸部隊為例，國立中正大學高階主管管理碩士論文。
 19. 林見雲(民 104)，工作價值觀與工作動機對員工投入影響之研究—主管支持為干擾變數，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

- 20.洪靖婷(民 104)，工作價值觀與工作承諾之關聯性研究，朝陽科技大學企業管理系碩士論文。
- 21.張倍銘(民 104)，工作價值觀與組織承諾關係之研究—以國軍主財人員為例，嶺東科技大學國際企業研究所碩士論文。
- 22.張詠鈞(民 104)，生產線作業人員人格特質、組織承諾、生涯管理知覺影響員工工作滿意度之探討—以h公司為例，龍華科技大學企業管理系碩士論文。
- 23.莊子誠(民 104)，探討人格特質、工作價值觀和通訊軟體使用對工作滿意度的影響，國立中山大學企業管理學系研究所碩士論文。
- 24.游凱裕(民 104)，團隊成員工作價值觀一致性、團隊知識分享與團隊創新之關係，國立彰化師範大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 25.黃楚芸(民 104)，工作資源與工作後果之關聯—以知覺組織支持與工作價值觀為調節變項，國立臺灣大學商學研究所碩士論文。
- 26.蔡志旻、李欣怡(民 105)，軍眷服務對志願役軍士官兵留營意願之研究—以陸軍司令部為例，休憩管理研究，第三卷，第一期，47-64 頁。

二、英文部分

1. Clarke, H. F., Laschinger, H.S., Giovannetti, P., Shamian, J. & Thomson, D. T. (2001). Nursing Shortages: Workplace Environments are Essential to the Solution. Hospital, Quality, Vol.4, No.4, pp.50-58.
2. Olanrewaju, L. A. (2002), Job Satisfaction of the Business Faculty in the Virginia Community College System: an Examination of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory (Frederick, Herzberg), Unpublished Doctoral Dissertation, University of George Mason.
3. Smola, K. W. & Sutton, C.D. (2002), Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium, Journal of Organizational Behavior, Vol.23, pp.363-82.
4. Feather, N. T., Katrin A. Rauter (2004), Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol.77, No.1, pp.81-94.
5. Yang, J. T. (2008), Effect of Newcomer Socialisation on Organisational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention in the Hotel Industry. Service Industries Journal, Vol.28, No.4, pp.157-173.
6. Lucy Cennamo, Dianne Gardner (2008), Generational Differences in Work Values, Outcomes and Person - Organisation Values Fit, Journal of Managerial Psychology, Vol.23, No.8, pp.891-906.
7. Jean M. Twenge, Stacy M. Campbell, Brian J. Hoffman & Charles E. Lance. (2010), Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing, Journal of Management, Vol.36, No.5, pp.1117-1142.
8. Kalyar, M (2010), Exploring Relationship Between Salary Satisfaction and Job Satisfaction, The Journal of Commerce, Vol.3, No.4, pp.2218-2234.

9. Fabian Jintae Froese, Shufeng Xiao, (2012), Work Values, Job Satisfaction and Organizational Commitment in China, The International Journal of Human Resource Management, Vol.23, No.10, pp.2144-2162.
10. Robbins, S. P. (2012), Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Application, Englewood Cliffe, NJ: Prentice-Hill.
11. Devi, S & Suneja, A. (2013), Job Satisfaction Among Bank Employees: A Comparative Study of Private Sector and Public Sector Banks, International Journal of Research in Management, Science & Technology, Vol.1, No.2, pp.211-229.
12. Jain, Kavita, Jain, Preeti. (2013), Job Satisfaction: A Comparative Study of Public and Private Sector Banks, International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives, Vol.2, No.1, pp.267-273.
13. Ali, H. (2015), Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan, American Journal of Mobile Systems, Applications and Services, Vol.1, No.2, pp.102-109.
14. Jeevan F. D. Souza, Adams C. Kelly & Brian Fuss (2015), A Pilot Study of Self-Actualization Activity Measurement, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol.41, No.3, pp.28-33.

附錄

軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之研究 問卷

您好：

首先非常感謝您撥冗填寫這份問卷，這是一份學術性的問卷，目的是在探討軍職人員工作價值觀、工作滿足與留營意願之影響，您寶貴的意見，對本研究之發展有莫大貢獻，本問卷採不具名方式填寫，答案無所謂對與錯，所有資料僅供學術研究分析，絕不對外公開，請您放心作答，由衷感謝您的協助與參與。在此
敬祝 軍旅順安

南華大學企業管理學系管理科學研究所

指導教授：范惟翔博士

研究生：陳聖凱敬上

請依您個人實際情況，在適當的□中打「✓」

第一部分：工作價值觀

◎填答說明：以下請您依照您對工作價值觀的感受，在「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」當中一欄進行勾選。

		非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
自我成長						
1.	對我而言，工作中能不斷獲得新知識與技術是重要的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	對我而言，在工作中發揮自己的專長是重要的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	對我而言，在工作中發揮自己的能力是重要的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
安全與健康						
4.	對我而言，有完善之保險制度是很重要	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	對我而言，在身心健康的環境中工作是重要的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	對我而言，在工作之餘從事戶外休閒活動是重要的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
尊嚴						
7.	對我而言，在工作中獲得上司肯定與信任是重要的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	對我而言，經由工作獲得自我肯定與信任是重要的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	對我而言，在工作上獲得成就感是重要的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部分：工作滿足

		非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
升遷獎酬						
1.	我對軍中的福利制度，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	我對軍中的退休制度，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	我對軍中的升遷制度規劃，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
工作成長						
4.	我對目前軍中工作的負荷程度，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	我對於在工作中所得到的成就感，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	我對目前的工作環境，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
直屬上司						
7.	我對軍中的直屬上司公正度，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	我對軍中的直屬上司願意幫下屬解決問題，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	我對軍中的直屬上司做事態度，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第三部分：留營意願

		非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1.	我喜歡目前所擔任的工作內容	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	我滿意主官目前的管理方式	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	我會繼續從事目前這份工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部分：個人基本資料

1. 性別： (1) 男 (2) 女
2. 婚姻： (1) 未婚 (2) 已婚
3. 年齡： (1) 25 歲以下 (2) 25-30 歲 (3) 31-35 歲 (4) 36 歲以上
4. 學歷： (1) 高中職以下 (2) 專科 (3) 大學以上
5. 年資： (1) 5 年以內 (2) 5-10 年 (3) 11-15 年 (4) 16 年以上
6. 階級： (1) 士官兵 (2) 尉級軍官以上
7. 月收入： (1) 4 萬元以內 (2) 4-5 萬元 (3) 5 萬元以上