

軍事專業價值與軍隊承諾之研究

錢淑芬

軍事社會科學行為研究所

副教授

摘要

對於軍(士)官的人力需求以招募志願役為主的國家而言，軍隊為留住或甄募到優秀人才以提升部隊戰力，遂必須清楚了解志願役軍(士)官對軍旅生涯的滿意程度與影響因素。尤其，軍隊是要求官兵全心全力付出的一種特殊組織，除了重視軍(士)官對軍旅工作的滿意程度之外，也非常重視軍(士)官對軍隊與軍人天職的忠誠程度。據此，本文嘗試以「軍事專業價值」來闡明軍隊的核心價值，以及核心價值受到社會變遷的影響，可能在「傳統性價值」之外又出現「實用性價值」的傾向，於是擬進一步探討志願役軍(士)官對軍事專業「傳統性/實用性價值」的認同，與其「軍隊承諾」和對「軍旅工作滿意」的關係？近年來，組織研究相當重視對工作滿意與組織承諾之前因後果的探討，但是「軍隊承諾」在概念化和量化的理論建構上，仍未受到廣泛注意；至於「軍事專業價值」這部份，目前國內的相關文獻付之闕如，更遑論「軍事專業價值」在概念化和量化上的理論建構。職是之故，首先根據相關文獻的探討結果，對「軍隊承諾」與「軍旅工作滿意」進行概念化與量化；其次，參考國內關於「軍事專業價值」與「軍事專業模式」的相關文獻，進行「軍事專業價值」的概念化和量化；然後，探討「軍事專業價值」與「軍隊承諾」、「軍旅工作滿意」的理論關係，以及提出假設性命題。最後，採取社會調查法，對國軍陸、海、空軍和憲兵的 694 位樣本進行問卷調查，對前面提出的假設性命題進行統計考驗。

關鍵詞：軍事專業價值、軍隊承諾、留營承諾、軍旅工作滿意、組織承諾

壹、緒論

國軍目前的兵力來源，士兵部份是以徵召義務役男為主，以招募志願役為輔，軍(士)官部份主要透過招募軍(士)官校生、預官轉服志願役、指職軍(士)官甄選等方式來甄募志願役的軍(士)官，因此我國目前所實施的兵役制度，是以徵兵為主募兵為輔，並且未來將逐步朝向募兵制度(官、士、兵都以志願役)發展。不過，對志願投身行伍的軍(士)官而言，由於受到社會變遷與軍事專業化的衝擊，他們現在比過去更重視個人的生涯發展與工作報酬，於是軍隊為留住或甄募到優秀人才以提升部隊戰力，遂必須清楚了解志願役軍(士)官對軍旅生涯的滿意程度與影響因素。另一方面，由於軍隊的特性之一，就是要求成員幾乎要投入完全的承諾、忠誠、時間、和精神，甚至官兵眷屬也必須做相當程度的配合(Bourg & Segal 1999)，¹ Coser (1974) 和 M. Segal (1986) 就曾形容軍隊是‘要求全心全力付出的機構’(greedy institution)，表示軍隊相當重視官兵及其家人對軍隊的投入與認同。雖然，近年來組織研究相當重視對工作滿意與組織承諾之前因後果的探討(Karrasch 2003; Meyer et al. 2002; Mathieu 1991; Mathieu & Zajac 1990; Bateman & Strasser 1984)，尤其是根據研究發現，工作滿意和組織承諾這兩種態度，不僅與離職、曠職、工作績效等組織行為之間具有密切關係，同時也對組織效能具有重要影響力(Gruneberg 1979; Mowday, Porter, & Steers 1982)。然而，軍隊畢竟不同於一般的民間組織，在探討軍人的組織承諾和工作滿意時，實有必要考慮到軍隊的組織特性，是故有人對軍事組織這方面的研究，特別以「軍隊承諾」來表示之；但是，Gade, Tiggel & Schumm (2003)、Gade (2003)、Allen (2003) 等人認為，「軍隊承諾」(military commitment) 在概念化和量化的理論建構上仍未受到廣泛注意。職是之故，本文的研究目的之一，就在於針對「軍隊承諾」和軍旅生涯「工作滿意」的觀察，提出相關概念的理論建構，以及在研究方法上發展出具有信效度的評量工具。

Moskos (1988) 提出的軍隊「I/O 模式」，就是立基於與組織承諾有關的假設之上，他指出：「『I 型』軍隊的正統性，在於它強調超越個人利益的目標，俾利於提升更高美德的價值觀與規範。…… 成員矢志遵從天職；相對地，『O 型』軍隊以市場導向為主，以貨幣來酬賞工作者的才能資格，……意涵自我利益優先於雇用組織(軍隊)的利益。」(1988:15-16, 1986:378-9) Bourg & Segal

¹ C. Bourg & M. W. Segal (1999) 的研究發現，也指出官兵配偶的軍隊承諾愈高，對於提升官兵的軍隊承諾愈具有正面影響。

(1999:637-8) 和 D. Segal (1986) 進一步指出，「I 型」軍隊裡的成員主要是受到天職與責任感的感召（激勵），算是以理想價值為主的情感承諾類型，而「O 型」軍隊裡的成員主要是基於市場因素的考量，其承諾是建立在外在誘因（extrinsic motivation）之上，算是比較重視現實因素的留任承諾類型。國內曾有錢淑芬（2003a）將「I/O 模式」進一步發展為適用於解釋國軍志願役軍（士）官的「志業型 / 職業型模式」，以及研究發現目前國軍也如同美軍和其它實行募兵制國家的軍隊一樣，除了具有傳統特徵之外，也開始愈來愈重視市場導向與實質報酬等。此外，錢淑芬（2003b）還經由理論探討發現，支持「I 型論」者期望軍事專業的發展以實質理性（目的性價值）為基礎，而支持「O 型論」者期望軍事專業的發展以技術理性（工具性價值）為基礎；換言之，「I 型」軍隊和「O 型」軍隊的重要差異，在於他們對軍事專業之核心價值的認同不同，本文特別以軍事專業「傳統性 / 實用性價值」²來表示之。如果國軍也如同 Moskos (1986) 對美軍的觀察結果：「……目前軍隊的成員對工作和組織的態度，已經逐漸從『I 型式』向『O 型式』移動」（1986:378-9）本文關心的是，國軍志願役軍（士）官對軍事核心價值的認同，是否也如同他們在「志業型 / 職業型」的態度一樣，逐漸從「傳統性價值」改變成「實用性價值」？由於目前國內關於「軍事專業價值」的相關文獻付之闕如，更遑論「軍事專業價值」在概念化和量化上的理論建構。職是之故，本文的研究目的之二，就是為了對志願役軍（士）官的「軍事專業價值」進行觀察，所以嘗試提出相關概念的理論建構，與發展出具有信效度的評量工具。

傳統軍隊相當重視軍人對生命意義與生活目標所抱持的信念，對於軍人達成任務之方法和手段的要求，強調以精神性和非功利性的「天職」為主（比如犧牲奉獻、服從等），認為教化軍人使之內化天職，就是達成任務最有效的方法和手段。但是，工商業社會發達以後，社會風氣受到個人主義、自由主義、功利主義、實用主義、進化主義、和科學主義等很大的影響，連帶地使軍隊在追求專業化之際，原本以精神性和非功利性為主的傳統價值，開始面臨是否要由實用性、功利性、個人性、和科學性等價值觀取而代之以的考驗。本文關心的是，倘若軍（士）官對軍事專業價值的認同，除了重視「傳統性價值」之外，也開始愈來愈重視「實用性價值」，則傾向於認同「傳統性價值」的軍（士）官，他們的「軍隊承諾」和對「軍旅工作滿意」的情形如何？傾向於認同「實用性價值」的軍（士）官，他

² 「傳統性價值」是指以建立在精神性與非功利性之上的軍事專業倫理與規範為主。「實用性價值」是指以建立在技術理性與實用性價值(科學性、功利性、個人性)之上的軍事專業知能與專業權威為主。（錢淑芬 2003b）

們的「軍隊承諾」和對「軍旅工作滿意」的情形又如何？因此，本文的研究目的之三，就在於進一步探討志願役軍（士）官他們的軍事專業「傳統性/實用性價值」與其「軍隊承諾」和對「軍旅工作滿意」的關聯性。

根據前述三個主要的研究目的，本文分成以下六個部份：（一）「組織承諾」與「工作滿意」相關文獻的檢討，以及「軍隊承諾」與「軍旅工作滿意」的概念化；（二）「軍事專業」與「價值理論」相關文獻的探討，以及「軍事專業價值」的概念化；（三）探討「軍事專業價值」與「軍隊承諾」、「軍旅工作滿意」的關聯性，以及提出假設性命題；（四）「軍事專業價值」、「軍隊承諾」、與「軍旅工作滿意」的量化方法與測量工具的編製；（五）針對研究假設的成立與否，進行實證分析。（六）闡明研究結果。

貳、軍隊承諾與軍旅工作滿意的概念化

一、軍隊承諾

在軍事社會科學的研究範疇裡，基於軍事組織在任務、訓練、組織結構、和核心價值等的特殊性，將專業軍人對軍隊與軍職（這份職業）的承諾稱之為「軍隊承諾」。不過，誠如 Gade, Tiggel & Schumm (2003)、Gade (2003)、Allen (2003) 等人認為，「軍隊承諾」尚未受到廣泛注意，因此這方面的參考文獻相當有限，本文主要是參考國內外關於組織承諾的相關文獻，然後擷取其中適用於闡明專業軍人對軍隊與軍職之承諾的部份，作為本文解釋「軍隊承諾」意義的基礎。

（一）組織承諾的文獻探討

目前國內外已有許多組織承諾的相關文獻，惟大家對於如何解釋「組織承諾」的涵義，仍是意見不一，誠如 Reichers (1985) 在他的〈組織承諾之概念化的文獻回顧〉中指出，「組織承諾」在定義上有很多種不同的解釋。本文彙整相關文獻的看法後，提出其中較常見的三種解釋：（1）是個人和組織之間所產生的一種緊密連結的依附關係；（2）是一種交換關係的結果；（3）是個人對某特定組織所產生的心理連結（psychological ties）。第一種，「組織承諾」是個人和組織之間所產生的一種緊密連結的依附關係，這類定義以 Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974:604) 的看法作為代表，他們認為「組織承諾」就是個人對組織的認同和投入，「組織承諾」在概念上至少具有以下三個特徵：（A）對組織目標和價值具有強烈信念和贊同；（B）願意為組織的利益而竭盡全力；（C）強烈希望自己能夠繼續成為組織中的一員。第二種，「組織承諾」是一種交換關

係的結果，也就是說具有某種技能的個人，當他懷抱著欲求和目標加入某特定組織之後，即期望能從組織那裡獲得一定價值的報酬作為工作回饋，所以當個人認為組織愈能夠讓他們發揮技能、滿足欲求、與完成他們的目標，個人對組織的承諾就會愈增加；反之，當個人認為組織愈無法提供充份的機會讓他們發揮技能、滿足欲求、與完成他們的目標，個人對組織的承諾就會愈降低，主張這類定義的包括有 March and Simon (1958)、Hrebiniak and Alutto (1972)、Schoenherr and Greeley (1974)、Steers (1977)、Mowday and Steers (1979)、Farrell and Rusbult (1981)、Angle and Perry (1983) 等。第三種，承諾是個人對某個特定組織所產生的心理連結，這類定義以 Allen & Meyer (1990,1996,2000) 所提出來的「承諾的三元素模式」(three-component model of commitment) 作為代表：(A) 情感依附 (emotional attachment) 謂之**情感承諾** (affective commitment)；(B) 對離職成本的認知 (perceived costs associated with leaving) 謂之**留職承諾** (continuance commitment)；(C) 對職責與義務的感受 (feelings of obligation) 謂之**職務承諾** (normative commitment)，這三種心理連結之間的關係密切，Bourg & Segal (1999:637,651 note19) 特別指出，「組織承諾」的概念化應該以其中的「留職承諾」和「情感承諾」為主。³然而，對軍人而言，「職務承諾」卻是探討「軍隊承諾」不可或缺的部份。

(二) 留職承諾的文獻探討

「留職承諾」係「組織承諾」裡的重要元素之一。由於本文強調在組織研究這個領域裡，應該突顯「軍隊承諾」的特殊性，是故對於專業軍人的留職承諾，也特別以「留營承諾」來表示之。關於「留營承諾」的概念化，本文主要是參考「留職承諾」的相關文獻，然後採擷其中適用於闡明專業軍人的部份；據此，本文對留職承諾將進行以下兩方面的探討：(一) 留職「承諾」與態度、意向、行為的關係。(二) 留職承諾與「留職意向」「離職成本評估」「離職意向」等三個層面的關係。首先，就「承諾」與態度、意向、行為的關係而論，Mottaz (1989:146-7) 特別強調留職「承諾」應區分成態度承諾和行為承諾這兩個層面，

³ 關於「組織承諾」較具有代表性的研究工具，Natalie J. Allen (2003) 在他的研究指出，「情感承諾」主要是以 Mowday, R., Porter, L., & Steers, R., (1982)、Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984)、Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) 等人所發展出來的問卷為主。「留職承諾」和「職務承諾」主要是以 Meyer, J. R, Allen, N. J., & Smith, C. A.(1993) 等人的「組織承諾問卷 (Organizational Commitment Questionnaire; OCQ)」和「職務承諾量表(Normative Commitment Scale; NCS) 修改版」最具有代表性。此外，Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996)、Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000)、Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002) 等人所發展出來的問卷，也具有相當的代表性。Natalie J. Allen (2003) 在他的研究中也指出，「情感承諾」、「留職承諾」、和「職務承諾」對於解釋軍方人員確實具有鑑別力。

他指出「態度承諾」意即個人對組織目標與價值的認同和實現動機，「行為承諾」則是個人透過想繼續留在組織裡成為其中一員的意願，而反應出的一種行為意向（behavior intentions）；據此而論，留職的態度承諾與前面組織承諾所提及的情感承諾和職務承諾的意義類似，因此本文主要是以其中的「行為意向」為主。其實，以行為意向來測量「行為承諾」（據以推論留職承諾），這在相關文獻裡是很常見的，比如 Bluedorn（1982）、Marsh & Mannari（1977）、Mobley et al.（1979）、O'Reilly & Caldwell（1981）、Pfeffer & Lawler（1980）、Price & Mueller（1981）、Stevens et al.（1978）等人在他們的研究裡，都曾採取這樣的概念。另外，Mobley et al.（1979）還曾引用「Fishbein's 模式」來解釋「留職承諾」，他指出雖然行為意向不必然等同於行為，但前者往往是後者的重要指標，「Fishbein's 模式」的重點在於說明「態度→意向→行為」之間的關係，態度是評價某情境後所產生的一種情感的或是情緒的反應，意向是指對某種特定行為的陳述，或謂之行動的具體計劃。（Fishbein 1967）

其次，本文從「離職意向」「離職成本評估」與「留職意向」三個層面，來闡釋「留職承諾」的涵義。首先，闡明「離職意向」相關文獻的探討結果，Steers & Mowday（1982）指出，自從 Bernays 於 1910 年和 Crabb 於 1912 年開始從事「離職意向」（turnover intention）的研究至今，這方面研究一直都是組織行為的重點。不過，值得注意的是，「留職（行為）意向」與「離職（行為）意向」的意義仍有所不同。劉雅雲（2001:32）結合 Mobley（1977）的離職決策過程模型和 Arnold & Feldman（1982）的個人認知離職決定模型，都指出個人在離職行為發生之前，係經歷過對工作的認知與對其它工作機會的比較之後，對目前工作產生一定的評價，進而選擇去留的一種決策過程。據此，吾人可將「離職意向」解釋為：個人想離開目前的工作環境的一種態度傾向，這種態度傾向往往是離職行為的重要預測指標，亦即當個人的離職意向愈明顯時，發生離職行為的可能性就愈高。

再者，關於「留職（行為）意向」的文獻探討，根據 Feldman（1981）對「留職意願」（remains with organization）的解釋是，當組織的新進成員經過一段時間的組織社會化以後，願意繼續留在組織裡的態度傾向，Feldman（1981）認為當新進成員逐漸瞭解組織對於工作技能、職務內容、和角色的要求與期待，同時自己也逐漸精熟於完成職務所需之各種技能與方法，而開始能夠使自己的價值、技能、和態度吻合組織的要求，在這種情形下，組織成員願意繼續留在組織裡的態度將會更明確；反之，當組織成員無法理解或認同組織對於工作技能、職務內容、和角色的要求與期待，同時自己一直無法精熟於完成職務所需之各種技能與方法，或是自己在價值、技能、和態度等方面，一直無法吻合組織的要求，在這

種情形下，組織成員繼續留在組織裡的意願程度將會降低。

最後，關於「離職成本評估」的涵義探討，主要是參考 Reichers (1985) 和 Bourg & Segal (1999) 的看法，他們認為「離職成本評估」是從 Becker (1960) 的'side-bet theory'所引伸出的概念，一般而言是指當個人決定將生計投注於繼續成為組織中之一員時，相對地其必須承受投注失敗（也就是無法順利留職）的風險，其為了降低投注失敗的風險，於是開始對組織變得愈來愈忠誠，也就是說當個人對於離職成本（代價）的評估愈高時，其離職意向將愈低，相反地留職意向將愈高。總之，根據上述關於「留職承諾」的討論結果，發現「留職承諾」除了可以區分成態度意向和行為意向之外（本文主要是以行為意向為主），「留職承諾」的內涵還可以區分成「留職」、「離職」和「離職成本評估」等不同層面。

（三）軍隊承諾的概念化

本文這部份主要是根據以上關於「組織承諾」與「留職承諾」的文獻探討結果，採用其中的「情感承諾」、「職務承諾」和「留職承諾」三種概念，另外再增加「軍旅生涯承諾」，據以闡明「軍隊承諾」的意義。所謂「軍隊承諾」，是指志願役軍（士）官對軍人價值、軍人角色、軍旅生涯的承諾，這種承諾包含四種層面：（1）情感承諾：軍（士）官與軍隊之間產生一種榮譽與共和休戚相關的深刻感情，也是軍（士）官對於軍事組織所欲達成之目標（軍事任務）與所欲追求之價值（軍人使命）的一種信念，以及軍（士）官自己的價值觀、才能、欲求、與目標，在軍事組織裡得到實現後，所產生的一種情感或是心理感受；（2）角色（職務）承諾：軍（士）官對於履行職務與善盡職責所須具備之條件的認同程度；（3）軍旅生涯承諾：軍（士）官對於投身軍旅有利於個人生涯發展的認同程度，或是軍（士）官對於軍旅生涯有利於自我實現的認同程度；（4）留營承諾：根據上述「留職承諾」的討論結果，將國軍志願役軍（士）官的「留營承諾」區分成「留營意向」、「離營成本評估」、「離營意向」等三種層面，當志願役軍（士）官在部隊工作一段時間以後，對於自己未來軍旅生涯的發展機會與離職成本，經過審慎評估之後，自願留營繼續其軍旅生涯的一種行為意向，留營意向愈強者（軍士官強烈希望自己能夠繼續成為軍事組織裡的一員），愈會積極配合軍隊要求以創造各項有利於自己留營發展的條件，同時自我實現的動機也愈強烈；反之，離營意向愈強者，對於軍隊要求的配合意願與動機愈低。其中的「留營意向」與「離營意向」是一種連續向度的關係（而非互斥關係），也就是說「留營意向」與「離營意向」分別是光譜（連續向度）上的兩個極點，他們在光譜上是一種相互消長的關係，「離營成本評估」是前面這兩個意向的重要指標。

二、工作滿意

(一) 工作滿意的文獻探討

「工作滿意」這個概念，最早是由 Hoppock 於 1935 年所出版的《工作滿意》一書中首先提出來的，他認為工作滿意是一種情緒性反應 (affective responses)，是指員工在主觀感受 (feeling) 上，認為自己的心理及生理對工作環境與工作本身的一種整體性的滿足感受 (overall satisfaction)。後來，Locke (1969) 將「工作滿意」定義為：當個人的工作表現受到正面評價 (被肯定) 或是當個人的工作成就能夠實現其所追求的 (工作) 價值時，所引起的一種愉快的情緒狀態。關於其中的「評價」和「價值」兩者之間的關係，引用 Mottaz (1985,1986,1987) 的看法，個人的工作表現透過工作報酬和價值，來表示其受到「評價」(evaluation or appraisal) 的高低。一般而言，「工作報酬」是指工作者從工作上所獲得的內在的 (精神性、抽象性等) 和外在的利益 (物質性和實體性) (intrinsic and extrinsic benefits)，「工作價值」是指工作者期望透過工作而使其需要 (wants)、欲求 (desires)、企圖 (seeks) 能夠獲得滿足或達到目的，也就是說從個人希望透過工作而能夠滿足他的某些需要，和實現他所欲追求的某些目標，即可知其工作價值觀。總之，「工作滿意」是指個人依照其所獲得的報酬是否合乎其期望，進而對工作產生滿意與否的情緒感受，而工作報酬是否符合個人期望係受到個人工作價值的影響，至於個人對工作報酬的期望，除了指報酬的多寡之外還包括報酬的類型，一般是將工作報酬的類型，分成內在利益 (精神性、抽象性等) 和外利益 (物質性和實體性) 兩種。如果說從個人對報酬類型 (內在利益或外在利益) 的重視程度可以反映出工作價值觀，以及工作報酬是否符合個人期望係受到個人工作價值的影響，則當個人的工作價值觀比較重視內在利益 (或外在利益) 時，其對於內在利益 (或外在利益) 的報酬多寡也就會比較重視。

除此之外，本文認為其實工作滿意還包涵兩種不同的層面，也就是「內在酬賞」和「外在酬賞」。其中，「內在酬賞」的意義，是指個人對於工作報酬的滿意與否，主要是以個人的自我評價為主，當個人覺得自己在工作上的付出愈有意義，或是覺得自己在工作上的貢獻受到他人的重視與肯定，即表示個人對自己所獲得的工作報酬感到滿意；「外在酬賞」的意義，是指個人對於工作報酬的滿意與否，主要是以外在環境實際上回饋給自己的酬賞多寡，比如薪資、升遷、才能在工作上的發揮機會、長官的支持、工作負荷等，來評估自己在工作上的付出是否獲得對等 (等值) 的回報，或是自己在工作上的貢獻是否受到他人的重視與肯定。

(二) 軍旅工作滿意的概念化

綜合前述，進一步闡明本文對國軍志願役軍(士)官「軍旅工作滿意」的定義。首先，「軍旅工作滿意」是指志願役軍(士)官依照個人所獲得的報酬(的類型與多寡)是否合乎其期望，進而對工作產生滿意與否的情緒感受，而工作報酬(的類型與多寡)是否符合個人期望係受到個人價值觀的影響。關於「工作價值」這部份，本文特別強調軍事專業價值的「傳統性價值」和「實用性價值」，後面將會特別針對國軍志願役軍(士)官的「軍事專業價值」與工作報酬類型的關係，進一步闡明傳統價值的涵義與內在利益接近，實用價值的涵義則與外在利益較接近，是故這裡即不再贅述。如果說從個人對報酬類型(內在的或外在的利益)的重視程度可以反映出他所認同(偏好)的軍事專業價值，以及工作報酬是否符合個人期望係受到他的軍事專業價值(傾向於傳統性或實用性)的影響，則當其軍事專業價值傾向於傳統性(或實用性)時，其對於內在利益(或外在利益)的報酬多寡也就會比較重視。換言之，當志願役軍(士)官對軍事專業價值的認同傾向於傳統性價值(或實用性價值)，並且覺得自己的工作成就能夠實現其所追求的傳統性(或實用性)價值，或是覺得自己的工作表現受到正面評價(被肯定)，表示志願役軍(士)官覺得自己的工作付出，已經在工作報酬(的類型和多寡)上獲得等值的回報，或是自己的工作貢獻，已經在工作報酬(的類型和多寡)上受到他人的肯定，此種認知結果將使志願役軍(士)官對工作產生愉快的感受。

其次，依照國軍志願役軍(士)官對工作報酬的評估方式，將工作滿意區分成「自我工作表現的滿意」與「軍旅工作環境的滿意」兩種層面，其中的「自我工作表現的滿意」是指，個人自我評價自己的工作表現，以及個人揣測長官和部屬對自己的工作表現的評價，自我評價愈高表示自己感到愈滿意；另外，「軍旅工作環境的滿意」是指，個人透過外在環境(含他人)實際上回饋給自己的報酬多寡，比如薪資、升遷、才能在工作上的發揮機會、長官的支持、工作負荷等，來評估對工作的滿意程度。至於這兩種工作滿意的層面與軍事專業價值、工作報酬類型之間的關係，在於不論是「自我工作表現的滿意」(內在酬賞型)或是「軍旅工作環境的滿意」(外在酬賞型)，都可能會因為志願役軍(士)官對軍事專業價值的認同(重視傳統價值或實用價值)而不同，而使其對自己所得之工作報酬的類型與多寡，產生不同的認知與感受，進而影響其評估自己在工作上的付出，是否獲得等值的回報，或是自己在工作上的貢獻，是否受到他人的肯定(此種認知結果將影響他的工作滿意)。

參、軍事專業「傳統性/實用性價值」的概念化

由於國軍建軍備戰的目的在於保國衛民，為了完成國軍使命，就必須加強國防戰備的能力。一般而言，國軍戰力區分成兩個層面，其中一個是有形戰力，諸如武器裝備、後勤補給、維修保養等，另一個是無形戰力，又稱之為精神戰力，諸如軍紀士氣、忠貞志節、愛國情操、勇者無懼（置死生於度外）等。不論是有形戰力或是無形戰力，兩者對於克敵制勝的重要性都是毋庸置疑的，惟在國軍戮力於發展成為現代化的專業軍隊之際，當軍（士）官對於軍事核心價值的認同，開始出現傾向於「傳統性」或「實用性」的不同反應時，他們的「軍隊承諾」和「工作滿意」是否也會隨著對軍事專業價值的認同差異而有所不同？

特別強調的是，本文對於軍事專業「傳統性/實用性價值」的解釋，與 Caforio（1988）、Segal（1986）、Nuciari（1985）、Moskos（1983）等人對「I/O 模式」的解釋一樣，⁴也就是如果以軍隊作為分析單位，軍事專業價值的「傳統性」和「實用性」，這兩者在軍隊裡可能同時朝著相同的方向發展，意即軍隊的不同面向（或不同單位）之間，有些可能仍然以傳統性價值為主，同時其它可能是以實用性價值為主，所以這兩者之間並非是互斥關係，也不一定是屬於相反關係。同樣地，如果以軍（士）官作為分析單位，對於他們在軍事專業價值認同上的解釋，也不是採取「零合關係」的解釋方式，也就是並非視「傳統價值」和「實用價值」兩者之間是一種互斥關係，意即每位軍（士）官對軍隊的某些面向，其所認同的軍事專業價值是以「傳統性」為主，對另外面向的價值認同就以「實用性」為主（至於每位軍官對同一個面向的價值認同，則是採取連續光譜的解釋方式，

⁴ Caforio(1988) 就曾針對這個問題，提出以下的說明:C. Moskos(1983:13) 在他後來的研究裡，已不侷限於將「I/O」這樣的對比模式(I/O contraposition)，視為是軍隊的進化模式(evolutionary model)，開始接受在同一支軍隊裡，不論在階層結構上是垂直面或是水平面，「I型」面向與「O型」面向是接連出現的(顯然 Caforio 是比較 Moskos 在 1977 年和 1986 年對於「I/O 模式」的說明)。因此，Moskos 後來提出所謂的「複式模式」(plural model 或是稱 segmented model)，據此對西方國家的軍隊的預測是，軍隊內部有些單位的發展將會朝向「I型」，另外的單位將會朝向「O型」發展。其實，將「I/O 演化模式」用來評量軍事組織的變遷過程，就連 Moskos 自己也有所存疑，如同 Nuciari(1985) 質疑的:「是否當軍隊被定義為是從『I型式』變成『O型式』時，就表示軍隊無論是在任何情況下，都註定要逐漸失去它的原有特性」，David Segal(1986) 針對「I/O 模式」被大量運用來研究美軍的適用性進行驗證，這個驗證的主要基礎，在於 Segal 認為「I型式」與「O型式」它們並不是相同面向上的兩個(對立的)極端點，而是在相同面向上，「I型式」與「O型式」可能朝著相同的方向在發展；總之，「I/O 模式」不應該被當成「零和系統」來解釋。Segal 在這個解釋基礎上，提出「實用性專業主義」。

將「傳統價值」和「實用價值」視為是每種價值面向的兩個極點，每位軍官在同一個面向的「傳統價值」和「實用價值」的認同上，是一種相互消長的關係），以及每位軍（士）官對軍事專業價值的整體認同（或偏好），同時具有「傳統性」與「實用性」這兩種傾向，只不過軍（士）官對這兩種傾向的認同程度，可能出現四種組合情形（因人而異）：「傳統價值高，實用價值高」、「傳統價值高，實用價值低」、「傳統價值低，實用價值高」及「傳統價值低，實用價值低」。

本文後面將首先闡釋「軍事專業價值」的意義，然後闡明軍事專業「傳統性／實用性」價值與報酬類型（內在或外在利益）的關係，並且配合志願役軍（士）官知覺報酬之類型和多寡的評估方式（自我工作表現的滿意和軍旅工作環境的滿意）進一步推論認同傳統（或實用）價值的軍（士）官，當他的「自我工作表現的滿意」程度或「軍旅工作環境的滿意」程度高時，各代表什麼意義。

一、軍事專業「傳統性／實用性」價值的意義

綜合 Sarkesian(1993)、Gwyn Harries-Jenkins (1990)、Abrahamsson(1972a, 1972b)、Huntington (1963)、Janowitz (1960a, 1960b)、Gazell and Darrell (1933) 等人對軍事專業的解釋，「軍事專業化」乃是「從事軍事活動的職業，成功地取得專業地位的過程，及其實現『軍事專業主義』的具體方法和實際過程」。「軍事專業主義」則是軍事組織所欲實踐之專業哲理與信念，而「軍事專業價值」乃是軍事專業主義的核心；換言之，專業哲理與信念是軍事專業化的基礎，而軍事專業價值是專業哲理與信念的核心。

Huntington 和 Sarkesian 係主張軍事專業應以軍隊傳統為主的重要代表，Sarkesian 認為軍事專業與其它專業之不同，在於它具有一般專業所不具有的「最終責任感」(ultimate liability)，也就是「專業」軍人隨時準備為保衛國家而犧牲生命，以及只以國家作為犧牲奉獻的唯一對象，軍事專業的正當性就是建立在這種利他價值的目的是上。(Sarkesian 1993:2194) Huntington 在討論「軍隊係一門專業」時，特別強調軍隊的專業基礎係建立在「團隊精神」(Esprit de Corps) 之上。(Sorensen 1994:605-6) Gwyn Harries-Jenkins (1990) 認為「軍事專業主義」的真正意義，是指軍人是具有端莊儀態和恢宏氣度的紳士，以他的家庭為榮，以他的天職為榮，以及對「榮譽」和「責任」具有高度承諾，這些才是使軍職成為一門「專業」的重要因素。Hackett (1983) 對「軍事專業主義」的解釋是，軍人的「專業性」表現在他欣然接受軍職的義務與責任，以及對工作(vocation)、奉獻(dedication)和天職(calling)的認同感，並且時時刻刻謹記在心。(Harries-Jenkins 1990:119) 總之，本文將這種以利他精神與社會責任感作為專

業哲理與信念基礎的核心價值，稱之為「傳統性價值（與規範）」，這樣的價值系統是以超越感官世界（物質性）與超越現實生活（功利性）的精神層次作為基礎，其終極目標乃是精神性的與非功利性的。

如果說專業哲理與信念是軍事專業化的基礎，而軍事專業價值是專業哲理與信念的基礎，則以提升生存競爭之優勢與對物理環境之適應作為專業價值的核心，這樣的價值系統是以強調透過對感官世界（物質性）與現實生活（功利性、實用性）的有效操控（科學性）作為基礎，特別重視如何改善物理性條件與提升生活品質，本文將這種操控經驗世界與適應物理環境以利生存，作為專業哲理與信念之基礎的核心價值，稱之為「實用性價值」。據此而論，軍事專業價值應該是建立在專業知識與技術之上，因為軍事專業化的目的，在於透過具體方法得以有效操控經驗世界與適應物理環境，以成功取得專業地位，而有效操控經驗世界與適應物理環境端賴專業知能，也就是說專業地位的建立，在於專家具有令人信服的專業知能，強調專業倫理的目的就在於維持專業知能的標準，以維繫社會大眾對軍事專業地位的認同。此外，強調改善物理性條件與提升生活品質的重要性，也是實用性價值在有效操控經驗世界與適應物理環境上的一種反映，意即重視軍（士）官從外在利益（包括薪資、福利、工作環境、工作條件）所獲致的專業滿足，以及環境中的具體條件（充份具有實用性與功利性之內涵者）對軍（士）官的激勵效果，例如激勵士氣強調物質性酬賞（比精神性酬賞更有效）、提升戰力強調武器裝備的先進性（比提升精神戰力更有效）、維護軍紀強調法令條規的訂頒（比道德性自律更有效）等。

二、軍事專業「傳統性/ 實用性」價值的概念化與報酬類型的關係

關於軍事專業「傳統性/ 實用性」價值的概念化，主要是從志願役軍（士）官對軍隊任務和軍人天職的重視情形，以及對軍隊傳統制度與規範的重視情形，來觀察他們對軍事專業價值裡屬於「傳統性價值」的偏好與認同程度。另外，從志願役軍（士）官對軍職屬性裡，具有的實用性與功利性的部份（個人認為軍隊對具備完成職務所須之專業知能的軍（士）官，應以等價的報酬作為回饋，尤其是強調實質酬賞與等價報酬的重要性，也就是將貢獻以有形價值比如貨幣予以量化之）的重視情形，來觀察他們對軍事專業價值裡屬於「實用性價值」的偏好與認同程度。

「傳統性價值」強調的是軍人對生命意義與生活目標的信念，因此在概念化上是以軍隊任務和軍人天職所重視的利他主義和志節情操等傳統價值為主，透過志願役軍（士）官這方面的信念，包括「利他主義：工作的目的在於使一個人能

為國家安全以及全民福祉盡一份心力」，與「情操與理想：工作的目的是為了實踐某些偉大崇高的情操，比如愛國、勇敢、堅毅、忠貞、負責、服從等，或是為了實現某些信念、理想、或抱負」等，來觀察他們對軍事專業「傳統性價值」的偏好與認同程度。再者，「傳統性價值」還強調，為使軍人對生命意義與生活目標的信仰，以精神性與非功利性的內涵為主，還必需配合以傳統的制度和規範，比如軍人天職、家長式作風、恩給制等，是故本文還以志願役軍（士）官對下面四個屬於「軍隊傳統制度與規範」的結構特性因素的重視程度，來觀察他們對軍事專業「傳統性價值」的偏好與認同程度，包括有：（1）「階級權威：階級愈高擁有愈高的威望與權力，該種威望與權力透過各種禮節儀式、象徵符號、和人際互動的規範，使全軍官兵皆須服膺之」；（2）「紀律與服從：工作時必須遵從上級長官的命令與指導；日常行為必須接受各項團體規定的約束；日常工作必須依照一定的法令和準則來行事；對於上級長官交付的任務，必須能夠貫徹執行」；（3）「工作與生活規律性：工作能提供制式化的生活模式，以及日常生活（含工作）均須遵守一定紀律之規約」；（4）「體魄：工作能歷練自己的堅毅性格，或使自己表現出強健體魄與威武陽剛之言談舉止」等。由於內在利益是指在報酬型式上，主要是以精神性和抽象性為主，因此根據上述不難發現，軍事專業「傳統性」價值與內在利益的關係密切。

最後，「實用性價值」強調的是，軍人對達成任務的有效方法和手段的信念，這種信念強調的是實用性、功利性、和科學性等內涵，以後這種信念在近代而言，通常是以專業知識與技能做為方法有效性的基礎，以及對於具有專業知識與技能者，應重視經濟性與個人生涯發展等外在利益，是故在概念化上是以志願役軍（士）官對下面四個屬於「軍職屬性」因素的重視程度，來觀察他們對軍事專業「實用性價值」的偏好與認同程度，包括有：（1）「經濟性：工作能提供‘擁有一份穩定收入’的安全感」；（2）「發展性：個人未來不論是職位的升遷、進修或是權力威望的增加，均因服役（務）年資的增加而受到保障」；（3）「領導能力：工作能歷練自己的領導能力」；（4）「社會形象：投身軍旅能提高親友與社會對自己的評價，或是期望親友與社會贊許國軍與職業軍人的貢獻」等。由於外在利益是指在報酬型式上，主要是以經濟性和實質性為主，因此根據上述不難發現，軍事專業「實用性」價值與外在利益的關係密切。

肆、「軍事專業價值」「軍隊承諾」「軍旅工作滿意」的理論關係

過去，軍隊基於軍人天職具有強烈的利他精神，以及軍隊任務具有高度的挑戰性與艱苦性等本質，因此對於官（士）兵的工作報酬總是偏重精神性而壓抑實

質（物質）性，堅信惟有透過內在動機的激勵，才能培育出優秀的官（士）兵，而外在誘因的激勵則不足為取。但是，自 1970 年代以後，「軍隊與社會研究」這個領域對於官（士）兵的工作滿足與承諾的研究，開始重視從工具性因素來探討之。Segal, Lynch & Blair (1979) 在美軍於 1973 年開始實施全面志願役之後，比較二次大戰期間（1943 年）的義務役士兵與 1973 年以後的志願役士兵的工作態度，結果發現前者的工作滿意程度明顯高於後者，主要原因是戰後的工商業的發展快速，使雇主與僱員在勞動市場上都面臨求才與求職的激烈競爭，如果軍隊在工作環境與工作條件的改善上，或是在提升人員的生活品質上，無法超越民間的企業組織，將使美軍在實施全面志願役之後的求才，面臨嚴峻考驗。Weibull (1994) 在以九個歐洲國家的軍官的工作滿意與承諾比較研究中指出，軍事專業化後，軍隊如同市場機制底下的企業一般，除了希望能達成單位的成本控制、組織精簡、講求效率外，還必須設法維持軍官對目前工作的滿意及其對未來工作的期待，否則軍民通用專長的流通性，將造成專業人員的流失。換言之，軍隊如同勞動市場的其他組織一樣，如果想維持對勞動市場的優勢競爭力與吸引力，軍隊必需提供軍官良好的工作環境與條件，同時注重軍官的工作狀況。Caforio & Nuciari (1994:33-34) 也指出，當軍（士）官認為影響「專業滿足」（professional satisfaction）的關鍵因素在於工具性因素時，就表示他對於軍職的評價，主要是以他所獲得的薪資、工作保障、與工作條件等的滿足情形而論，而且比他從軍職本身（比如軍人天職、國軍使命、軍事任務等）所獲得的滿足更重要。對照過去軍隊所強調的傳統價值與規範，這些都是現代軍隊認為不應忽略外在利益之重要性的例子。

除此之外，科技與政治的快速發展，增加了軍備的複雜度及現代軍事的角色，也提高了軍事任務與軍職內容的複雜度，使軍官的工作技能在專業程度上，接受更嚴格的要求與考驗，同時軍隊也比過去增加了軍備發展、系統分析、人事管理、和公共關係等功能，因此軍官在專業角色上也不若過去僅注重作戰指揮。Jans (1989) 在一篇關於澳洲軍事專業演變的研究中就指出，軍官已不只是戰鬥者，同時也是穿著軍服的技術官僚，澳洲軍隊為了使各種職務所需的專業技能得以落實，於是配合軍官的生涯發展策略，包括職務輪調、高層次管理技巧、高階職務的防禦知能等在職專業訓練，使軍官了解他們應該如何扮演好專業角色，不過他認為軍官對於這種改變趨勢的適應相當緩慢，軍官的自我專業形象仍建立在作戰經驗和戰鬥技術之上，仍然習慣以作戰做為職務專業傑出與否的評價標準。由此可知，當軍隊認為與時俱進比固守傳統更重要時，表示軍事專業的發展將以實用目標為主，而對專業知識與技術的重視，就是軍事專業發展強調實用性與科學性的最佳寫照。

根據前面軍事專業「傳統性/實用性價值」、「軍隊承諾」與「軍旅工作滿意」的理論關係的探討，當志願役軍（士）官認為身為一位專業軍人，就應該將‘責任’‘榮譽’‘國家’等軍隊的傳統價值與規範（含傳統制度），內化成為自己的生命意義與生活目標的信念，就表示他對軍事專業價值的認同，比較傾向於（偏好）傳統價值，同時他對於自己所得報酬是否能夠滿足他的需求，或是實現他所欲追求的目標，在報酬類型上也比較重視內在利益，也比較重視軍隊承諾裡屬於精神性和非功利性的「情感承諾」和「職務承諾」。另外，當志願役軍（士）官對於達成任務之方法和手段（途徑）的有效性的信念，強調的是實用性、科學性、個人性、與功利性等，表示他期許自己身為一位‘專業’軍人，就應該要求自己必需具備遂行職務所需的專業知識與技能，同時要求軍隊應以等價的報酬回饋給具備此種專業知能條件者，並將此當成是自己人生的重要目標，也就是他對軍事專業價值的認同比較偏好於以實用性、科學性、個人性、與功利性等價值為主，同時他也比較傾向於透過實際獲得的外在利益（另一種的報酬類型），來評估自己的工作付出是否獲得等值的回報，或是自己在工作上的貢獻是否受到他人的重視與肯定，也比較重視軍隊承諾裡屬於功利性和實質性的「軍旅生涯承諾」。

綜合上述，進一步提出以下軍事專業「傳統性/實用性價值」、「軍隊承諾」與「軍旅工作滿意」的假設性命題（hypothetical proposition）：

假設性命題 1：愈認同傳統價值的軍（士）官，他們的情感承諾和職務承諾也愈高。

假設性命題 2：愈認同實用價值的軍（士）官，他們的軍旅生涯承諾也愈高。

假設性命題 3：志願役軍（士）官的軍隊承諾愈高（情感承諾、職務承諾、軍旅生涯承諾），留營承諾也愈高。

假設性命題 4：志願役軍（士）官的工作滿意愈高（自我工作表現的滿意、軍旅工作環境的滿意），留營承諾也愈高。

假設性命題 5：愈認同傳統價值的軍（士）官，其透過自我評價的方式，對於自己所獲得的工作報酬，已讓自己的工作付出獲得等值之內在利益的回報的感受愈明顯。更詳細地說，「傳統價值」與「自我工作表現的滿意」的關係，在於愈認同傳統價值的軍（士）官，當他的「自我工作表現的滿意」程度也愈高時，表示其透過自我評價的方式，覺得自己所得的工作報酬已讓自己的工作付出獲得等值的內在利益的回報；反之，其覺得自己的工作付出並未獲得等值的內在利益的回報。

假設性命題 6：愈認同實用價值的軍（士）官，其透過自我評價的方式，對於自己所得的工作報酬，已讓自己的工作付出獲得等值之外

在利益的回報的感受愈明顯。更詳細地說，「實用價值」與「自我工作表現的滿意」的關係，在於愈認同實用價值的軍（士）官，當他的「自我工作表現的滿意」程度也愈高時，表示其透過自我評價的方式，覺得自己的工作付出已獲得等值的外在利益的回報；反之，其覺得自己的工作付出並未獲得等值的外在利益的回報。

假設性命題 7：愈認同傳統價值的軍（士）官，其透過對外環境（含他人）實際上回饋給自己之報酬多寡的評量結果，對於自己的工作付出已獲得等值之內在利益的回報（工作報酬）的感受愈明顯。更詳細地說，「傳統價值」與「軍旅工作環境的滿意」的關係，在於愈認同傳統價值的軍（士）官，當他的「軍旅工作環境的滿意」程度也愈高時，表示其透過外在環境（含他人）實際上回饋給自己的報酬多寡（比如薪資、升遷、才能在工作上的發揮機會、長官的支持、工作負荷等），覺得自己所得的工作報酬已讓自己的工作付出獲得等值的內在利益的回報；反之，其覺得自己的工作付出並未獲得等值的內在利益的回報。

假設性命題 8：愈認同實用價值的軍（士）官，其透過對外環境（含他人）實際上回饋給自己之報酬多寡的評量結果，對於自己的工作付出已獲得等值之外在利益的回報（工作報酬）的感受愈明顯。更詳細地說，「實用價值」與「軍旅工作環境的滿意」的關係，在於愈認同實用價值的軍（士）官，當他的「軍旅工作環境的滿意」程度也愈高時，表示其透過外在環境（含他人）實際上回饋給自己的報酬多寡，覺得自己所得的工作報酬已讓自己的工作付出獲得等值的外在利益的回報；反之，其覺得自己的工作付出並未獲得等值的外在利益的回報。

假設性命題 9：志願役軍（士）官對軍事專業傳統價值的認同程度，與其留營承諾之間是一種正向關係，以及志願役軍（士）官對軍事專業實用價值的認同程度，與其留營承諾之間也是一種正向關係。

伍、研究方法

一、研究方法與抽樣

本文採取問卷調查法，以測量軍官的態度傾向（屬於微視分析），然後透過統計分析以考驗研究假設的成立與否。在抽樣方面，本文從陸軍、海軍、空軍、憲兵共抽取出 741 位樣本，於民國 91 年 9 月施測完成後汰除無效樣本，有效樣本共計 694 人，(1)在軍種方面包括陸軍(43.8%)、海軍(22%)、空軍(22.3%)、憲兵(11.8%)；(2)在官科方面包括戰鬥官科(51.3%)、戰鬥勤務官科(20%)、技術(一般)勤務官科(28.7%)；(3)在階級方面包括士官(長)(28.2%)、尉級軍官(29.7%)、校級軍官(含以上)(42%)；(4)在性別方面包括男性(86.9%)與女性(13.1%)；(5)在職務方面包括指揮職(32.7%)、幕僚職(50.6%)、教育職(7.6%)、其它(9.1%)等。

二、變項的操作性定義與量化(研究工具編製)

在研究工具方面，以前述相關文獻的檢討結果，做為作者自編「國軍志願役軍(士)官軍隊承諾評量表」與「國軍志願役軍(士)官工作滿意評量表」的理論基礎，再以因素分析法來考驗「國軍志願役軍(士)官軍隊承諾評量表」與「國軍志願役軍(士)官工作滿意評量表」的理論建構效度，以 α 信度分析來考驗這兩個量表的內部一致性。

(一) 國軍志願役軍(士)官軍隊承諾評量表

本文擬以六個分量表總共 30 個項目(items)，來評量志願役軍(士)官的軍隊承諾與留營承諾，這六個分量表分別是：「情感承諾」、「軍旅生涯承諾」、「職務承諾」、「離營成本評估」、「留營意向」及「離營意向」等。在量表內部一致性的信度分析上，「國軍志願役軍(士)官軍隊承諾評量表」的 Alpha 係數是.7337。在效度分析上，這 30 個項目以主成份分析法進行因素分析後，這六個分量表(因素)的特徵值(eigenvalue)都在 1 以上，這六個分量表(因素)的解釋總變異量是 60.482%。各個共同因素的特徵值與變項名稱，各題的因素負荷量(factor loading)與共通性(communality)，各個共同因素的單一解釋變異量(pct of vari)與累積解釋變異量(cum pct)，請參閱表(一)。不過，各個分量表原來所包含的項目，在因素分析後略有變動，預試題本的第 19 題從原來的「離營成本評估」分量表，調動到「留營意向」分量表，第 16、17 題從「職

務承諾」調動到「情感承諾」。

表(一)「國軍志願役軍(士)官軍隊承諾評量表」因素分析

共同因素的特徵值	因素名稱	題號	因素負荷量	共通性	解釋變異量	累積解釋變異量
4.051	因素一： 離營成本評估	18	.559	.363	13.503	13.503
		20	.639	.527		
		21	.592	.461		
		22	.737	.567		
		23	.837	.721		
		24	.847	.741		
3.970	因素二： 情感承諾	25	.741	.566	13.235	26.738
		16	.608	.480		
		17	.634	.461		
		26	.744	.595		
		27	.705	.648		
		28	.756	.658		
3.281	因素三： 軍旅生涯承諾	29	.519	.370	10.937	37.675
		30	.688	.597		
		11	.792	.668		
		12	.714	.554		
		13	.780	.635		
2.645	因素四： 職務承諾	14	.825	.721	8.818	46.493
		15	.777	.667		
		7	.798	.694		
		8	.852	.764		
2.112	因素五： 留營意向	9	.822	.766	7.039	53.532
		10	.510	.438		
		1	.585	.639		
		2	.724	.703		
2.085	因素六： 離營意向	3	-.606	.513	6.950	60.482
		19	-.506	.497		
		4	.835	.749		
		5	.797	.744		
		6	.668	.639		

「國軍志願役軍(士)官軍隊承諾評量表」是 Likert 5 等分量尺，正向題的計分是採取「非常不同意」是 1 分、「不同意」是 2 分、「無意見」是 3 分、「同意」是 4 分、「非常同意」是 5 分，反向題的計分則按上面的順序反轉計分。其中的「情感承諾」(因素二)、「軍旅生涯承諾」(因素三)、「職務承諾」(因

素四)、「留營意向」(因素五)、「離營成本評估」(因素一)⁵等分量表是屬於正向題,另外的「離營意向」(因素六)⁶分量表是屬於反向題。根據前面的理論探討,為了解釋軍事專業「傳統性」價值與「軍隊承諾」的關係,本文將「情感承諾」「職務承諾」這兩個分量表的總分,以「**軍隊承諾(一)**」表示之,當量表總分愈高(愈低)時,表示志願役軍(士)官的「**軍隊承諾(一)**」愈高(愈低);為了解釋軍事專業「實用性」價值與「軍隊承諾」的關係,本文將「軍旅生涯承諾」這個分量表的得分,以「**軍隊承諾(二)**」代表之,當量表總分愈高(愈低)時,表示志願役軍(士)官的「**軍隊承諾(二)**」愈高(愈低);為了解釋志願役軍(士)官的「**總體軍隊承諾**」,本文以「情感承諾」「職務承諾」「軍旅生涯承諾」等三個分量表的總分來表示之,當量表總分愈高(愈低)時,表示他的「**總體軍隊承諾**」愈高(愈低);為了解釋志願役軍(士)官的「**留營承諾**」,本文以「留營意向」、「離營意向」、「離營成本評估」等三個分量表的總分來表示之,當量表總分愈高(愈低)時,表示他的「**留營承諾**」愈高(愈低)。

(二) 國軍志願役軍(士)官的軍旅工作滿意評量表

本文擬以兩個分量表總共 12 個項目,來評量志願役軍(士)官的軍旅工作滿意,這兩個分量表分別是:「自我工作表現的滿意」與「軍旅工作環境(條件)的滿意」等。在量表內部一致性的信度分析上,「國軍志願役軍(士)官軍旅工作滿意評量表」的 Alpha 係數是.7070。在效度分析上,這 12 個項目以主成份分析法進行因素分析後,這兩個分量表(因素)的特徵值都在 1 以上,這兩個分量表(因素)的解釋總變異量是 50.704%。各個共同因素的特徵值與變項名稱,各題的因素負荷量與共通性,各個共同因素的單一解釋變異量與累積解釋變異量,請參閱表(二)。

⁵ 得分愈高,表示顧慮離營可能付出的成本愈高,據此推論樣本的留營意向就可能愈高。

⁶ 得分愈高,表示離營意向愈低(留營意向就可能愈高)。

表(二)「國軍志願役軍(士)官軍旅工作滿意評量表」因素分析

共同因素的特徵值	因素名稱	題號	因素負荷量	共通性	解釋變異量	累積解釋變異量
3.382	因素一:自我工作表現的滿意	6	-.623	.395	28.186	28.186
		7	.675	.523		
		8	.757	.636		
		9	.731	.618		
		10	.716	.534		
		11	.623	.455		
2.702	因素二:軍旅工作環境(條件)的滿意	12	.649	.429	22.518	50.704
		1	.709	.505		
		2	.717	.521		
		3	.554	.400		
		4	.747	.558		
		5	.711	.508		

「國軍志願役軍(士)官軍旅工作滿意評量表」是 Likert 5 等分量尺，正向題的計分是採取「非常不同意」是 1 分、「不同意」是 2 分、「無意見」是 3 分、「同意」是 4 分、「非常同意」是 5 分，「自我工作表現的滿意」(因素一)與「軍旅工作環境(條件)的滿意」(因素二)這兩個分量表，都是屬於正向題，所以樣本在這些分量表上的得分愈高(愈低)，表示他對這方面的「工作滿意」愈高(愈低)。

(三) 國軍志願役軍(士)官軍事專業「傳統性\實用性價值」評量

關於國軍志願役軍(士)官的價值評量，擬自編「國軍志願役軍(士)官『軍事專業價值』評量表」，量表目的在於透過「對軍事任務與軍人天職的偏好」、「對軍隊傳統制度與規範的偏好」、「對軍職屬性的偏好」等三部份的評量，以了解國軍志願役軍(士)官的專業價值傾向。本文擬以十個分量表總共 43 個項目，來評量志願役軍(士)官這三個部份的價值觀。在量表內部一致性的信度分析上，「價值評量表」的 Alpha 係數是 0.83。在效度分析上，這 43 個項目以主成份分析法進行因素分析後，這十個分量表(因素)的特徵值都在 1 以上，這十個分量表(因素)的解釋總變異量是 63.860%。各個共同因素的特徵值，各題的因素負荷量與共通性，各個共同因素的單一解釋變異量與累積解釋變異量，請參閱表(三)。不過，各個分量表原來所包含的項目，在因素分析後略有變動，預試題本的第 12 題從原來的「工作紀律性與生活規律性」分量表，調動到「紀律與服從」分量表，第 13 題從「階級權威」調動到「領導能力」，第 26 題從「階級權威」調動到「紀律與服從」，第 22、23 題從「社會形象」調動到「軍人使命(保國衛民)」。

表(三)「國軍志願役軍(士)官價值評量表」因素分析

共同因素的特徵值	因素名稱	題號	因素負荷量	共通性	解釋變異量	累積解釋變異量
4.726	志節情操	33	.771	.714	10.992	10.992
		34	.789	.732		
		35	.818	.744		
		36	.718	.706		
		37	.768	.715		
		38	.728	.683		
3.175	發展性	28	.754	.662	7.383	18.374
		29	.816	.743		
		30	.876	.825		
		31	.582	.511		
		32	.659	.593		
3.067	領導能力	4	.771	.750	7.134	25.508
		5	.778	.769		
		6	.762	.711		
		13	.396	.486		
2.847	紀律與服從	12	.507	.498	6.620	32.128
		26	.418	.469		
		40	.724	.606		
		41	.754	.642		
		42	.718	.549		
		43	.440	.417		
2.696	軍人使命(保國衛民) 暨社會親友對國軍的 評價	22	.762	.683	6.269	38.396
		23	.779	.698		
		24	.591	.636		
		25	.508	.566		
		27	.531	.581		
2.524	階級權威	7	.518	.551	5.870	44.267
		8	.787	.671		
		9	.811	.702		
		10	.706	.549		
2.265	工作與生活規律性	11	.385	.511	5.266	49.533
		14	.743	.716		
		15	.749	.703		
		39	.465	.538		
2.245	體魄	1	.740	.688	5.220	54.754
		2	.704	.704		
		3	.598	.666		
2.138	經濟性	16	.678	.598	4.973	59.726
		17	.751	.625		
		18	.656	.548		
		19	.547	.471		
1.778	社會形象	20	.821	.774	4.134	63.860
		21	.832	.756		

本文將這十個因素(變項)分別做以下的命名,以代表國軍志願役軍(士)官十種價值取向:(A)領導能力,(B)體魄,(C)階級權威,(D)工作與

生活規律性，(E)經濟性，(F)社會形象，(G)軍人使命，(H)發展性，(I)志節情操，(J)紀律與服從。量表是 Likert 的 5 等分量尺，這十個分量表都是屬於正向題，計分方式採取「非常不同意」是 1 分、「不同意」是 2 分、「無意見」是 3 分、「同意」是 4 分、「非常同意」是 5 分。其中，「傳統性價值」是以意涵「軍事任務與軍人天職」的「(I)志節情操」與「(G)軍人使命」等兩個變項(分量表)來代表之；另外，「傳統性價值」還包括有以下四個意涵「軍隊的傳統規範與生活方式(傳統制度)」的變項(分量表)，分別是「(J)紀律與服從」「(C)階級權威」「(D)工作紀律性與生活規律性」「(B)體魄」等。總之，(B)(C)(D)(G)(I)(J)等六個分量表的總分，目的在於解釋志願役軍(士)官對軍事專業「傳統性價值」的認同情形，當樣本在意涵「軍事任務與軍人天職」與「軍隊的傳統規範與生活方式(傳統制度)」等六個分量表上的得分愈高，表示其對軍事專業「傳統性」價值的偏好(或認同)程度愈高。其次，「實用性價值」是以意涵實用性、個人性、與功利性的「(E)經濟性」、「(H)發展性」、「(A)領導能力」、與「(F)社會形象」等四個「軍職屬性」的變項來代表之。總之，(A)(E)(F)(H)等四個分量表的總分，目的在於解釋志願役軍(士)官對軍事專業「實用性價值」的認同情形，當樣本在意涵「軍職屬性」的四個分量表上的得分愈高，表示其對軍事專業價值的偏好(或認同)愈傾向於實用性、個人性、與功利性。

特別指出來的是，軍事專業「傳統性/實用性」價值，這兩者在軍隊裡可以同時朝著相同的方向發展，意即軍隊的不同面向(或不同單位)之間，有些可能仍然以傳統性價值為主，同時其它可能是以實用性價值為主。同樣地，對於志願役軍(士)官在軍事專業價值認同上的解釋，不是採取「零合關係」的解釋方式，也並非視「傳統價值」和「實用價值」兩者之間是一種互斥關係，而是認為這兩種價值傾向是可以並存的，甚至可能同時朝著相同方向發展，譬如某位軍(士)官在某些面向上，其所認同的軍事專業價值是以「傳統性」為主，對另外面向的價值認同，則可能是以「實用性」為主，至於每位軍官對同一個價值面向(分量表)的認同，本文則是採取連續光譜的解釋方式，將「傳統價值」和「實用價值」視為是每種價值面向的兩個極點，每位軍官對同一個面向的「傳統價值」和「實用價值」的認同程度，是一種相互消長的關係。換言之，每位軍(士)官在對軍事專業價值的整體偏好(或認同)上，同時都具有「傳統性」與「實用性」這兩種傾向，只不過對這兩種傾向的認同程度不同而已，大致上軍(士)官們對這兩種傾向的認同程度，可以歸納成四種組合(因人而異)：「傳統價值高，實用價值高」、「傳統價值高，實用價值低」、「傳統價值低，實用價值高」及「傳統價值低，實用價值低」。本文對於軍事專業「傳統性」價值和「實用性」價值的

觀察，就在於透過軍（士）官樣本在價值量表上的反應，來評量出他們對傳統價值[(B) (C) (D) (G) (I) (J) 等六個分量表的總分]，與實用價值[(A) (E) (F) (H) 等四個分量表的總分]的傾向（偏好情形）。

陸、研究結果

首先，將「軍隊承諾」區分成三種層面：「總體軍隊承諾」（情感承諾、職務承諾、與軍旅生涯承諾等三個分量表的總分）、「軍隊承諾（一）」（情感承諾、職務承諾等兩個分量表的總分）、和「軍隊承諾（二）」（軍旅生涯承諾）。其次，「留營承諾」係「留營意向」、「離營意向」、「離營成本評估」等三個分量表的總分。再者，「傳統性價值」是以「志節情操」、「軍人使命」、「紀律與服從」、「階級權威」、「工作紀律性與生活規律性」、「體魄」等六個分量表的總分來代表之，分數愈高表示對軍事專業「傳統性價值」的認同愈高。最後，「實用性價值」是以「經濟性」、「發展性」、「領導能力」、「社會形象」等四個分量表的總分來代表之，分數愈高表示對軍事專業「實用性價值」的認同愈高。

一、「傳統價值」與「情感承諾」、「職務承諾」的關聯性考驗

研究假設（1）的關聯性考驗結果，發現志願役軍（士）官對傳統價值的認同愈高，他們的情感承諾（ $r=.527, p<.000$ ）與職務承諾（ $r=.509, p<.000$ ）的程度就愈高。值得注意的是，當志願役軍（士）官對實用價值的認同愈高（低），他們的情感承諾（ $r=.367, p<.000$ ）與職務承諾（ $r=.473, p<.000$ ）的程度也愈高（低）。由此可知，志願役軍（士）官對軍事專業「傳統性價值」與「實用性價值」的認同，及其與情感承諾、職務承諾之間都是一種正向關係，惟相關係數顯示「傳統性價值」比「實用性價值」與情感承諾、職務承諾之間具有較高的關聯性。

二、「實用價值」與「軍旅生涯承諾」的關聯性考驗

研究假設（2）的關聯性考驗結果，發現志願役軍（士）官對實用價值的認同愈高，他們的軍旅生涯承諾（ $r=.322, p<.000$ ）的程度就愈高。值得注意的是，當志願役軍（士）官對傳統價值的認同愈高（低），他們的軍旅生涯承諾（ $r=.189, p<.000$ ）的程度也愈高（低），惟相關係數顯示，他們之間只是一種低度相關。不過，志願役軍（士）官對軍事專業「傳統性價值」與「實用性價值」的認同，

及其與軍旅生涯承諾之間的關係，已經獲得證實都是一種正向關係。

三、「軍事專業傳統/實用價值」、「總體軍隊承諾」與「軍隊承諾(一)」的關聯性考驗

「傳統價值」、「實用價值」、「總體軍隊承諾」與「軍隊承諾(一)」的關聯性考驗結果發現，志願役軍(士)官對傳統價值的認同愈高(低)，他們的總體軍隊承諾($r=.520, p<.000$)的程度也愈高(低)，以及他們的軍隊承諾(一)($r=.610, p<.000$)的程度也愈高(低)。值得注意的是，當志願役軍(士)官對實用價值的認同愈高(低)，他們的總體軍隊承諾($r=.497, p<.000$)的程度也愈高(低)，以及他們的軍隊承諾(一)($r=.469, p<.000$)的程度也愈高(低)。由此可知，志願役軍(士)官對軍事專業「傳統性價值」與「實用性價值」的認同，及其與「總體軍隊承諾」、「軍隊承諾(一)」之間都是一種正向關係，惟相關係數顯示「傳統性價值」比「實用性價值」與「總體軍隊承諾」、「軍隊承諾(一)」之間具有較高的關聯性。

四、「軍隊承諾」與「留營承諾」的關聯性考驗

研究假設(3)的關聯性考驗結果，發現志願役軍(士)官的「總體軍隊承諾」愈高，他們的留營承諾($r=.373, p<.000$)就愈高。當他們的「軍隊承諾(一)」愈高時，其留營承諾($r=.405, p<.000$)也愈高。當他們的「軍隊承諾(二)」愈高時，其留營承諾($r=.177, p<.000$)也愈高。不過，相關係數顯示，志願役軍(士)官的「軍隊承諾(二)」與「留營承諾」的相關性偏低。

五、「留營承諾」與「自我工作表現/軍旅工作環境的滿意」的關聯性考驗

研究假設(4)的關聯性考驗結果，發現當志願役軍(士)官對「自我工作表現的滿意」程度愈高，其留營承諾($r=.172, p<.000$)也愈高，惟相關係數偏低。但是，志願役軍(士)官對「軍旅工作環境的滿意」與留營承諾的關聯性，並未達到顯著水準。此外，當志願役軍(士)官的「工作滿意總表」(對自我工作表現的滿意與對軍旅工作環境的滿意的總分)的得分愈高，其留營承諾($r=.138, p<.000$)也愈高，惟相關係數偏低。不過，志願役軍(士)官對「自我工作表現的滿意」與「工作滿意總表」，及其與「留營承諾」之間的關係，已經獲得證實

是一種正向關係。

六、「傳統價值」與「自我工作表現的滿意」的關聯性考驗

研究假設(5)的關聯性考驗結果,發現當志願役軍(士)官對傳統價值的認同愈高,他們對自我工作表現的滿意程度($r=.189, p<.000$)就愈高,惟相關係數顯示,他們之間只是一種低度相關。不過,志願役軍(士)官對軍事專業「傳統性價值」的認同,及其對自我工作表現的滿意程度之間,已經證實是一種正向關係,顯示當軍(士)官愈認同傳統價值且對自我工作表現的滿意程度也愈高時,表示其透過自我評價的方式,覺得自己所得的工作報酬已讓自己的工作付出獲得等值的內在利益的回報;反之,其覺得自己的工作付出並未獲得等值的內在利益的回報。

七、「實用價值」與「自我工作表現的滿意」的關聯性考驗

研究假設(6)的關聯性考驗結果,發現當志願役軍(士)官對實用價值的認同愈高(低),他們對自我工作表現的滿意程度($r=.106, p=.005$)的程度也愈高(低),惟相關係數顯示,他們之間只是一種低度相關。不過,志願役軍(士)官對軍事專業「實用性價值」的認同,及其對自我工作表現的滿意程度之間,已經證實是一種正向關係,顯示當軍(士)官愈認同實用價值且對自我工作表現的滿意程度也愈高時,表示其透過自我評價的方式,覺得自己所得的工作報酬已讓自己的工作付出獲得等值的外在利益的回報;反之,其覺得自己的工作付出並未獲得等值的外在利益的回報。

八、「傳統價值」與「軍旅工作環境的滿意」的關聯性考驗

研究假設(7)的關聯性考驗結果,發現當志願役軍(士)官對傳統價值的認同愈高,他們對軍旅工作環境的滿意程度($r=.234, p<.000$)就愈高,惟相關係數顯示,他們之間只是一種低度相關。不過,志願役軍(士)官對軍事專業「傳統性價值」的認同,及其對軍旅工作環境的滿意程度之間,已經證實是一種正向關係,顯示當軍(士)官愈認同傳統價值且對軍旅工作環境的滿意程度也愈高時,表示其透過外在環境(含他人)實際上回饋給自己的報酬多寡,覺得自己所得的工作報酬已讓自己的工作付出獲得等值的內在利益的回報;反之,其覺得自己的工作付出並未獲得等值的內在利益的回報。

九、「實用價值」與「軍旅工作環境的滿意」的關聯性考驗

研究假設(8)的關聯性考驗結果,發現當志願役軍(士)官對實用價值的認同愈高,他們對軍旅工作環境的滿意程度($r=.170, p<.000$)就愈高,惟相關係數顯示,他們之間只是一種低度相關。不過,志願役軍(士)官對軍事專業「實用性價值」的認同,及其對軍旅工作環境的滿意程度之間,已經證實是一種正向關係,顯示當軍(士)官愈認同實用價值且對軍旅工作環境的滿意程度也愈高時,表示其透過外在環境(含他人)實際上回饋給自己的報酬多寡,覺得自己所得的工作報酬已讓自己的工作付出獲得等值的外在利益的回報;反之,其覺得自己的工作付出並未獲得等值的外在利益的回報。

十、「軍事專業傳統/實用價值」「留營承諾」的關聯性考驗

研究假設(9)的關聯性考驗結果,發現志願役軍(士)官對傳統價值的認同愈高,他們的留營承諾($r=.208, p<.000$)的程度就愈高。他們對實用價值的認同愈高,他們的留營承諾($r=.270, p<.000$)的程度就愈高。但是,相關係數顯示,志願役軍(士)官的軍事專業「傳統/實用價值」與「留營承諾」的相關性偏低。不過,志願役軍(士)官對軍事專業「傳統性價值」與「實用性價值」的認同,及其與「留營承諾」之間的關係,已經獲得證實是一種正向關係。

柒、結 論

根據研究發現,進行以下幾點的討論:

一、「軍隊承諾」的概念化與「軍隊承諾評量表」的理論建構效度

前面根據「軍隊承諾」的理論探討,將「軍隊承諾」的意涵,以「情感承諾」、「軍旅生涯承諾」、「職務承諾」、「離營成本評估」、「留營意向」及「離營意向」等六個面向代表之,並編製測量國軍志願役軍(士)官的「軍隊承諾評量表」。「軍隊承諾評量表」經過信效度的分析之後,結果顯示該量表具有理論建構效度,可以作為評量國軍志願役軍(士)官在「情感承諾」、「軍旅生涯承諾」、「職務承諾」、「離營成本評估」、「留營意向」及「離營意向」等六個面向上的反應,並根據這六個分量表的總分,來推論解釋國軍志願役軍(士)官的「軍

隊承諾」的情形。另外，前面根據「留職承諾」的理論探討，發現「留職承諾」其實就是「組織承諾」的重要內涵之一，因此本文對於「軍隊承諾」的定義，特別加入「留營承諾」這部份，然後根據「留職承諾」的理論探討，將「留營承諾」的意涵，以「離營成本評估」、「留營意向」、「離營意向」等三個面向表示之。由「軍隊承諾評量表」的信效度的分析結果，顯示這三個分量表具有理論建構效度，因此將「離營成本評估」、「留營意向」與「離營意向」這三個分量表的總分，用來推論解釋國軍志願役軍（士）官的「留營承諾」的情形。

二、「軍旅工作滿意」的概念化與「軍旅工作滿意評量表」的理論建構效度

其次，前面根據「工作滿意」與「價值理論」的理論探討，將「軍旅工作滿意」的意涵，以「對自我工作表現的滿意」和「軍旅工作環境（條件）的滿意」等兩個面向代表之，並編製測量國軍志願役軍（士）官的「軍旅工作滿意評量表」。「軍旅工作滿意評量表」經過信效度的分析之後，結果顯示該量表具有理論建構效度，可以作為評量國軍志願役軍（士）官對「自我工作表現的滿意」和對「軍旅工作環境（條件）的滿意」這兩個面向上的反應，並根據這兩個分量表的總分，來推論解釋國軍志願役軍（士）官對「軍旅工作滿意」的情形。

三、「軍事專業傳統性、實用性價值」的概念化與「軍事專業價值評量表」的理論建構效度

最後，前面根據「價值理論」、「軍事專業」和「軍事專業模式」的理論探討，將「軍事專業價值」的意涵，以「對軍事任務與軍人天職的偏好」、「對軍隊傳統制度與規範的偏好」、「對軍職屬性的偏好」等三部份表示之，並編製測量國軍志願役軍（士）官的「軍事專業傳統性、實用性價值評量表」。其中，以「志節情操」與「軍人使命」等兩個分量表，來測量志願役軍（士）官對「軍事任務與軍人天職」的認同情形，以「紀律與服從」、「階級權威」、「工作紀律性與生活規律性」、「體魄」等四個分量表，來測量志願役軍（士）官對「軍隊的傳統規範與生活方式（傳統制度）」的認同情形，以意涵實用性、個人性、與功利性的「經濟性」、「發展性」、「領導能力」、與「社會形象」等四個分量表，來測量志願役軍（士）官對「軍職屬性」的重視情形。「軍事專業傳統性、實用性價值評量表」經過信效度的分析之後，結果顯示該量表具有理論建構效度，可以作為評量國軍志願役軍（士）官在「志節情操」、「軍人使命」、「紀

律與服從」、「階級權威」、「工作紀律性與生活規律性」及「體魄」等六個面向上的反應，並根據這六個分量表的總分，來推論解釋國軍志願役軍(士)官對軍事專業「傳統性」價值的偏好(或認同)情形；同時，也可以作為評量國軍志願役軍(士)官在「經濟性」、「發展性」、「領導能力」、與「社會形象」等四個面向上的反應，並根據這四個分量表的總分，來推論解釋國軍志願役軍(士)官對軍事專業「實用性」價值的偏好(或認同)程度愈高)。

特別強調的是，對於志願役軍(士)官在軍事專業價值認同上的解釋，不是採取「零合關係」的解釋方式，也並非視「傳統價值」和「實用價值」兩者之間是一種互斥關係，而是認為這兩種價值傾向是可以並存的，甚至可能同時朝向相同方向發展，譬如某位軍(士)官在某些面向上，其所認同的軍事專業價值是以「傳統性」為主，對另外面向的價值認同則可能是以「實用性」為主，至於每位軍官對同一個價值面向(分量表)的認同，本文則是採取連續光譜的解釋方式，將「傳統價值」和「實用價值」視為是每種價值面向的兩個極點，每位軍官對同一個面向的「傳統價值」和「實用價值」的認同程度，是一種相互消長的關係。換言之，就每位軍(士)官對軍事專業價值的整體偏好(或認同)而言，其實他們在整體偏好(或認同)上，同時都具有「傳統性」與「實用性」這兩種傾向，只不過對這兩種傾向的認同程度不同而已，大致上軍(士)官們對這兩種傾向的認同程度，可以歸納成四種組合(因人而異)：「傳統價值高，實用價值高」、「傳統價值高，實用價值低」、「傳統價值低，實用價值高」與「傳統價值低，實用價值低」。

四、國軍志願役軍(士)官的軍事專業「傳統性/實用性價值」與其「軍隊承諾」的關聯性

研究結果發現，軍事專業**傳統價值**與情感承諾、職務承諾、軍旅生涯承諾之間是一種正向關係，以及軍事專業**實用價值**與情感承諾、職務承諾、軍旅生涯承諾之間也是一種正向關係。顯示，國軍志願役軍(士)官對「軍事任務與軍人天職的偏好」愈明顯(志節情操與軍人使命等兩個分量表的得分愈高)，以及對「軍隊傳統制度與規範的偏好」愈明顯(紀律與服從、階級權威、工作紀律性與生活規律性、體魄等四個分量表的得分愈高)，他們的情感承諾、職務承諾、與軍旅生涯承諾就愈高。情感承諾是指：「軍(士)官與軍隊之間產生一種榮譽與共和休戚相關的深刻感情，也是軍(士)官對於軍事組織所欲達成之目標(軍事任務)與所欲追求之價值(軍人使命)的一種信念，以及軍(士)官自己的價值觀、才能、欲求、與目標，在軍事組織裡得到實現後，所產生的一種情感或是心理感受」。

職務承諾是指：「軍(士)官對於履行職務與善盡職責所須具備之條件的認同程度」。軍旅生涯承諾則是指：「軍(士)官對於投身軍旅有利於個人生涯發展的認同程度，或是軍(士)官對於軍旅生涯有利於自我實現的認同程度」。同樣地，國軍志願役軍(士)官愈重視「軍職屬性」(經濟性、發展性、領導能力、與社會形象等四個分量表的得分愈高)，他們的情感承諾、職務承諾、與軍旅生涯承諾也愈高。由此可見，雖然國軍志願役軍(士)官的軍事專業價值，受到社會變遷的影響，已經在重視傳統核心價值之外，也同時對實用性、個人性、與功利性等價值的認同程度有升高的趨勢，但是軍(士)官對軍事專業價值的認同，不論是傾向於傳統性或是實用性，他們與情感承諾、職務承諾、軍旅生涯承諾的關聯性，都是一種正向關係。不過，相關係數亦顯示，軍事專業**傳統價值**與情感承諾、職務承諾的關聯性，高於軍事專業**實用價值**與情感承諾、職務承諾的關聯性，以及軍事專業**實用價值**與軍旅生涯承諾的關聯性，高於軍事專業**傳統價值**與軍旅生涯承諾的關聯性。

五、國軍志願役軍(士)官的軍事專業「傳統性/實用性價值」與其「留營承諾」的關聯性

研究結果發現，軍事專業**傳統價值**與留營承諾之間是一種正向關係，以及軍事專業**實用價值**與留營承諾之間也是一種正向關係。顯示，國軍志願役軍(士)官對「軍事任務與軍人天職的偏好」愈明顯，以及對「軍隊傳統制度與規範的偏好」愈明顯，他們的留營承諾(離職成本評估與留營意向愈高，離營意向愈低)就愈高。留營承諾是指：「當志願役軍(士)官在部隊工作一段時間以後，對於自己未來軍旅生涯的發展機會與離職成本，經過審慎評估之後，自願留營繼續其軍旅生涯的一種行為意向，留營意向愈強者(軍士官強烈希望自己能夠繼續成為軍事組織裡的一員)，愈會積極配合軍隊要求以創造各項有利於自己留營發展的條件，同時自我實現的動機也愈強烈；反之，離營意向愈強者，對於軍隊要求的配合意願與動機愈低」。同樣地，國軍志願役軍(士)官愈重視「軍職屬性」，他們的留營承諾也愈高。由此可見，雖然國軍志願役軍(士)官的軍事專業價值，受到社會變遷的影響，已經在重視傳統核心價值之外，也同時對實用性、個人性、與功利性等價值的認同程度有升高的趨勢，但是軍(士)官對軍事專業價值的認同，不論是傾向於傳統性或是實用性，他們與留營承諾的關聯性，都是一種正向關係。不過，相關係數顯示，軍事專業**實用價值**與留營承諾的關聯性，高於軍事專業**傳統價值**與留營承諾的關聯性，惟相關係數偏低。

六、國軍志願役軍(士)官的軍事專業「傳統性/實用性價值」與其對「軍旅工作滿意」的關聯性

(一) 軍事專業「傳統性/實用性價值」與「對自我工作表現的滿意」的關聯性

研究結果發現，軍事專業**傳統價值**與「對自我工作表現的滿意」之間是一種正向關係，以及軍事專業**實用價值**與「對自我工作表現的滿意」之間也是一種正向關係。顯示，國軍志願役軍(士)官對軍事專業價值的認同，不論是傾向於傳統性或是實用性，他們透過自我評價的方式，都覺得自己的工作付出愈多，在工作報酬上獲得等值的利益回報就愈多。據此，本文進一步推論，對傳統價值的認同愈高(低)者，在自我評價上，愈覺得(不覺得)自己的工作付出已獲得等值的**內在利益**的回報，而對實用價值的認同愈高(低)者，自我評價結果愈覺得(不覺得)自己的工作付出已獲得等值的**外在利益**的回報。惟軍事專業「傳統性」與「實用性」價值，兩者與「對自我工作表現的滿意」的相關係數都偏低。

(二) 軍事專業「傳統性/實用性價值」與「對軍旅工作環境的滿意」的關聯性

研究結果發現，軍事專業**傳統價值**與「對軍旅工作環境的滿意」之間是一種正向關係，以及軍事專業**實用價值**與「對軍旅工作環境的滿意」之間也是一種正向關係。顯示，國軍志願役軍(士)官對軍事專業價值的認同，不論是傾向於傳統性或是實用性，他們透過評估外在環境(含他人)實際上回饋給自己的報酬多寡(薪資、升遷、才能在工作上的發揮機會、長官的支持、工作負荷等)的結果，都覺得自己的工作付出愈多，在工作報酬上獲得等值的利益回報就愈多。據此，本文進一步推論，對傳統價值的認同愈高(低)者，透過對外在環境(含他人)實際上回饋給自己的報酬多寡的評估結果，愈覺得(不覺得)自己的工作付出已獲得等值的**內在利益**的回報，而對實用價值的認同愈高(低)者，對外在回饋的評估結果，愈覺得(不覺得)自己的工作付出已獲得等值的**外在利益**的回報。惟軍事專業「傳統性」與「實用性」價值，兩者與「對軍旅工作環境的滿意」的相關係數都偏低。

七、國軍志願役軍(士)官的「軍隊承諾」與「留營承諾」的關聯性

研究結果發現，「總體軍隊承諾」(情感承諾、職務承諾、軍旅生涯承諾等分量表的總分)與「留營承諾」(離職成本評估、留營意向、離營意向等三個分

量表的總分)之間是一種正向關係。顯示,國軍志願役軍(士)官的情感承諾愈高、職務承諾愈高、軍旅生涯承諾愈高,其留營承諾就愈高。惟「總體軍隊承諾」與「留營承諾」的相關係數偏低。

八、國軍志願役軍(士)官的「軍旅工作滿意」與「留營承諾」的關聯性

研究結果發現,「自我工作表現/軍旅工作環境的滿意」與「留營承諾」之間是一種正向關係。顯示,國軍志願役軍(士)官不論是透過自我評價的方式,或是透過對外在環境(含他人)實際上回饋給自己的報酬多寡的評估結果,如果他們覺得自己的工作付出愈多,在工作報酬上獲得等值的利益回報就愈多,則其留營承諾就愈高。惟「軍旅工作滿意」與「留營承諾」的相關係數偏低。

參考文獻

- 錢淑芬(2003a)。〈國軍志願役軍士官「志業型/職業型模式」建構之研究〉。《政大社會學報》34:39-77。
- 錢淑芬(2003b)。〈「社會隔離論」與「社會聚合論」對軍事專業影響的比較分析---兼論天職論與職業論對軍事專業價值的看法〉。《復興崗學報》77:267-295。
- Abrahamsson, B. (1972a). Introduction: The Study of Military Professionalization. In *Military Professionalization and Political Power*. pp. 12-18. Inter-University seminar on the Armed Forces and Society. Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.
- Abrahamsson, B. (1972b). Social Change and The Military Profession: The Emergence of Technical and Organizational Expertise, In *Military Professionalization and Political Power*. Part I: The Emergence And Historical Transformations of The Military Profession, pp.21-39. Inter-University seminar on the Armed Forces and Society. Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative

- Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49:252-276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). *Construct Validation in Organizational Behavior: The Case of Organizational Commitment*. In R. D. Goffin & E. Helmes (Ed.), *Problems and Solutions in Human Assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy*. Norwell, MA: Kluwer Academic.
- Allen, N. J. (2003). Organizational Commitment in the Military: A Discussion of Theory and Practice. *Military Psychology*, 15 (3) : 237-253.
- Angle, H, and Perry, J. (1983). Organizational Commitment: Individual and Organizational Influences. *Work and Occupations*, 10:123-146.
- Bateman, T. S., and Strasser, S. A. (1984). Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27:95-112.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66: 32-44.
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, 35:135-153.
- Bourg, C., & Segal, M. W. (1999). The Impact of Family Supportive Policies and Practices on Organizational Commitment to the Army. *Armed Forces & Society*, 25 (4) : 633-652.
- Caforio, G. (1988). The Military Profession: Theories of Change. *Armed Forces and Society*, 15,1:55-69.
- Caforio, G. & Nuciari, M. (1994). The Officer Profession: Ideal-type. *Current Sociology*, 42 (3, Winter) :33-56.
- Coser, L. A. (1974). *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.
- Farrell, D., and Rusbult, C. (1981). Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover. The Impact of Rewards, Costs, Alternatives, and Investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27: 78-95.
- Feldman, D. C. (1981). The Multiple Socialization of Organization Members. *Academy of Management Review*, April: 309-18.
- Fishbein, M. (1967). Attitude and the Predication of Behavior. Pp.477-492 in *Readings in Attitude Theory and Measurement*, edited by M. Fishbein. New York: Wiley.

- Gade, P. A., Tiggler, R., & Schumm, W. (2003). The Measurement and Consequences of Military Organizational Commitment in Soldiers and Spouses. *Military Psychology*, 15:191-207.
- Gade, P. A. (2003). Organizational Commitment in the Military: An Overview. *Military Psychology*, 15 (3) :163-166.
- Gruneberg, M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. New York: Wiley.
- Hackett, J. G. Sir. (1983). *The Profession of Arms*. Sidgwick & Jackson.
- Harries-Jenkins, Gwyn (1990). The Concept of Military Professionalism. *Defense Analysis*, 6 (2) :117-30.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. N. Y. : Harper & Row.
- Hrebiniak, L., and Alutto, J. (1972). Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17: 555-572.
- Huntington, P. S. (1963). Power, Expertise and the Military Profession. *Daedalus*, 92 (Fall) :785-807.
- Janowitz, M. (1960a). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. New York: The Free Press.
- Janowitz, M. (1960b). Military Organization. In *Handbook of Military Institutions*, pp.13-51. Roger W. Little (Ed). Sage Publications, Inc. Beverly Hills, California.
- Jans, N. A. (1989). Military Professionalism: Changes in the Australian Defence Force. *Armed Forces and Society*, 15 (2, Winter) : 171-191.
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment. *Military Psychology*, 15:225-236.
- Locke, E. (1969). What is Job Satisfaction?. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4: 309-366.
- March, J., & Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Marsh, R., and Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover. A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22: 57-75.
- Mathieu, J. (1991). A Cross-level Non-recursive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76:607-618.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological*

- Bulletin*, 108:171-194.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61:20-52.
- Meyer, J. R., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78:538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "Side-bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69:372-378.
- Mobley, W. H., Griffith, R., Hand, H., and Megline, B. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, 86: 493-522.
- Moskos, C. C. (1988). Institutional and Occupational Trends in Armed Forces, in *The Military: More than Just a Job?*, ed. Charles C. Moskos and Frank R. Wood. Washington D.C.: Pergammon-Brassey's.
- Moskos, C. C. (1986). Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces and Society*, 12 (3, Spring) :377-382.
- Moskos, C. C. (1983). The Emergent Military: Institutional, Traditional, or Plural? Paper delivered at the convention on "The Spanish Military Institution in the Process of Change," Madrid, May 1983.
- Mottaz, C. J. (1989). An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30 (1) : 143-158.
- Mottaz, C. J. (1987). An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment. *The Sociological Quarterly*, 28 (4) : 541-558.
- Mottaz, C. J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26:365-385.
- Mottaz, C. J. (1986). Work-Related Rewards and Values, and the Determinants of Work Satisfaction. *Human Relations*, 39:359-378.
- Mowday, R., Porter, L., and Steers, R., (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

- Mowday, R., and Steers, R. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14:224-247.
- Nuciari, M. (1985). Professione Militare e Modelli Interpretative: Alcune note di Discussione. *Forarmes*, 1 (January-June) : 128-163.
- O'Reilly, C., and Caldwell, D. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Post-Decisional Justification. *Administrative Science Quarterly*, 26: 597-616.
- Pfeffer, J., and Lawler, J. (1980). The Effects of Job Alternatives, Extrinsic Rewards, and Commitment on Satisfaction with the Organization: A Field Example of the Insufficient Justification Paradigm. *Administrative Science Quarterly*, 25: 38-56.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., and Boulian, P. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59:603-609.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Academy of Management Journal*, 24: 543-565.
- Reichers. A. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10:465-476.
- Sarkesian, S. C. (1993). Professionalism, Military. In *International Military and Defense Encyclopedia* 5.
- Segal, R. D., Lynch, B. A., and Blair, J. D. (1979). The Changing American Soldier: Work-related Attitudes of U.S. Army Personnel in World War II and the 1970s. *American Journal of Sociology*, 85 (1, July) :95-108.
- Sorensen, H. (1994). New Perspectives on the Military Profession: The I/O Model and Esprit de Corps Reevaluated. *Armed Forces & Society*, 20 (4, Summer) : 599-617.
- Schoenherr, R. A., and Greeley, A. M. (1974). Role Commitment Processes and the American Catholic Priesthood. *American Sociological Review*, 39:407-426.
- Segal, M. W. (1986). The Military and the Family as Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, 13 (Fall) : 9-38.
- Segal, D. R. (1986). Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis. *Armed Forces & Society*, 12 (Summer) : 351-376.
- Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22:46-56.

Stevens, S., Beyer, J., and Trice, H. (1978). Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment. *Academy of Management Journal*, 21: 380-396.

Weibull, A. (1994). European Officers' Job Satisfaction and Job Commitment. *Current Sociology*, 42 (3, Winter): 87-70.

附表

附表(一)「國軍志願役軍(士)官軍隊承諾評量表」

分量表名稱	題號	題目內容
離營成本評估	18	退伍後轉業民間，求職不易
	20	擔心退伍後的收入不敷家庭支出
	21	尚未做好要過退休生活的心理調適
	22	擔心太早退伍，無法承受親友的詢問或別人的眼光
	23	耽心民間社會的競爭太激烈，退伍後自己無法找到理想的工作
	24	耽心退伍轉業後，無法適應社會工作環境
	25	退伍後轉業民間，缺乏一技之長
情感承諾	16	我的個性適合擔任職業軍人
	17	我的才能在部隊裡可以有發揮的機會
	26	當初決定成為職業軍人，我至今仍對此感到自豪
	27	職業軍人是我終身的事業
	28	我以自己是職業軍人為榮
	29	我很在乎社會大眾對職業軍人的評價
	30	我將國軍榮譽視同自己的榮譽
軍旅生涯承諾	11	職業軍人的福利條件佳
	12	職業軍人的工作有保障
	13	職業軍人的人事管理有制度
	14	職業軍人的社會地位高
	15	職業軍人的形象佳
職務承諾	7	職業軍人重視強健體魄的鍛練
	8	職業軍人重視領導能力的培養
	9	職業軍人重視品德教育
	10	職業軍人的收入穩定
留營意向	1	我會盡最大努力爭取自己繼續留在部隊發展的機會
	2	我希望自己能夠一直在部隊服務，直到服役最大年限才退伍
	3	如果退伍後無法在民間找到更好的就業機會，我會考慮繼續留在部隊
	19	只想穩定，不想再換工作
離營意向	4	我已做好隨時退伍或轉業民間的準備
	5	我不太在乎自己是否能夠繼續留在部隊發展
	6	如果現在讓我可以選擇，我寧可決定退伍

附表(二)「國軍志願役軍(士)官軍旅工作滿意評量表」

分量表名稱	題號	題 目 內 容
自我工作表現的滿意	6	對於目前的工作負荷，我感到.....
	7	對於工作提升自我成長方面，我感到.....
	8	如果想獲得高的工作成就感，目前的工作讓我感到.....
	9	對於自己的才能在工作上的發揮機會，我感到.....
	10	對於自己獲得長官的工作指導或支援等方面，我感到...
	11	比較自己的工作付出與薪資所得後，我感到.....
軍旅工作環境(條件)的滿意	12	對於自己的升遷機會，我感到.....
	1	對於自己的工作表現，我感到.....
	2	對於自己在工作單位的人際關係，我感到.....
	3	長官對我的工作表現的評價，我感到.....
	4	對於自己領導部屬的方式，我感到.....
	5	部屬對我的工作指導或領導的評價，我感到.....

附表(三)「國軍志願役軍(士)官價值評量表」

分量表名稱	題號	題 目 內 容
志節情操	33	我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養堅毅勇敢的情操，這對我而言具有特別的意義
	34	我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養忠貞愛國的情操，這對我而言具有特別的意義。
	35	我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養負責守法的情操，這對我而言具有特別的意義
	36	我認為職業軍人會比其他行業的人更能培養獨立的性格，這對我而言具有特別的意義
	37	我認為職業軍人會比其他行業的人更需要克己修身與樹立表率，這對我而言具有特別的意義
	38	我認為職業軍人會比其他行業的人更需要培養刻苦耐勞的性格，這對我而言具有特別的意義
發展性	28	職業軍人的升遷有一套規劃完整的辦法，對我而言這很重要
	29	軍隊會提供機會讓職業軍人進修，對我而言這很重要
	30	軍中對職業軍人的培訓有一套規劃完整的辦法，對我而言這很重要
	31	軍隊會提供職業軍人各項不同職務的歷練機會，對我而言這很重要
	32	軍隊提供「通才」與「專業」分流的人事制度，對我而言這很重要
領導能力	4	軍隊重視提升職業軍人的領導能力，對我而言這相當重要
	5	職業軍人因執行艱難之軍事任務的挑戰而自我成長，對我而言這相當重要
	6	軍隊重視職業軍人的解決問題能力，對我而言這相當重要

	13	擔任幹部可以指揮團隊行動，對我而言這相當具有意義
紀律與服從	12	在軍隊裡部屬必須遵照長官的指示去執行工作，對我而言這相當具有意義
	26	軍隊幹部指揮部屬聽令行事不會受到質疑，對我而言這很重要
	40	我認為遵從長官指示辦事，乃是完成任務的重要關鍵
	41	在強調「服從第一」的單位工作，對我而言這很重要
	42	為了達成任務個人應該不惜犧牲自己的權益，這樣的工作守則常會令我感動
	43	我認為軍隊中嚴謹的工作紀律，乃是完成任務的重要關鍵
	軍人使命（保國衛民）暨社會親友對國軍的評價	22
23		我相當在意家人親友對職業軍人的評價
24		職業軍人能夠直接為國家安全與人民福祉盡一份心力，對我而言具有特別的意義
25		職業軍人能夠犧牲自己的自由來保障國家安全，對我而言具有特別的意義
27		職業軍人能夠為捍衛民主憲政而盡一份心力，對我而言具有特別的意義
階級權威	7	軍隊設有各種禮節和服儀來嚴格規範階級職務的高低有別，對我而言這很重要
	8	長官和部屬之間應有明顯的階級與待遇區別，我認為這很重要
	9	軍隊以階級做為個人身份地位高低的識別，我認為這很重要
	10	軍隊主官（管）對部屬擁有相當重大的獎賞與懲罰權力，對我而言這相當具有意義
工作與生活規律性	11	擔任幹部必須負責監督及指導部隊完成工作，對我而言這相當具有意義
	14	軍隊中凡事都井然有序或強調標準作業程序，對我而言這相當具有意義
	15	軍隊要求作息規律的團體生活，對我而言這相當具有意義
	39	軍中凡事都受到標準作業程序的規範，對我而言這很重要
體魄	1	職業軍人重視體能耐力的鍛鍊，這對我而言相當具有意義
	2	職業軍人重視雄壯威武的男兒氣概，這對我而言相當具有意義
	3	職業軍人必須接受艱苦的訓練，這對我而言這種挑戰相當具有意義
經濟性	16	職業軍人薪資的穩定性受到保障，比其它行業的薪資不穩定但有時可能領取高薪，對我而言更重要
	17	職業軍人在經濟不景氣時不必擔心會被解雇，比從事薪資較高但失業風險也高的其它行業，對我而言更重要
	18	職業軍人的福利佳，對我而言這很重要
	19	工作待遇是否令我滿意，是我選擇職業時的重要考量因素
社會形象	20	我認為職業軍人的社會形象佳，我個人引以為榮
	21	我認為職業軍人的社會地位佳，受到社會大眾的尊重

（投稿日期：93 年 10 月 6 日；採用日期：93 年 12 月 2 日）