

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系心理碩士班

碩士論文口試

個人職能與留職意願的關係—以職業聲望為調節變項

The personal competency and Intent to Stay:
The moderating effects of Occupational Prestige

王馨儀 撰

指導教授：余景文博士

National Defense University

中華民國一〇七年五月

國防大學政戰學院心理及社會工作學系心理碩士班學位論文

口試委員會審定書

個人職能與留職意願的關係—以職業聲望為調節變項

本論文係王馨儀(學號 1070720306)在國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系完成之碩士學位論文，於民國 107 年 5 月 18 日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

委員兼召集人	凌壽尊
指導教授	余景文
委員	余景文
委員	鄭繁怡
委員	凌壽尊
組長	
學系主任	丁卓

中華民國 107 年 5 月 18 日

National Defense University

誌謝

很謝謝一路走來遇見的每個人，如果沒有你們，就不會有現在的我。有機會可以回母校—復興崗取得碩士學位，回想起來，一切彷彿如夢一般，好不真實。

首先，承蒙論文指導教授景文老師、研究所導師于雯老師與大學部導師宇芳老師，口試委員鄭瑩妮、凌孝棊老師，及系上所有老師的照顧，提供我彈性的思考空間與具體的論文指導，讓我的求學之路可以有豐碩的收穫。其次，感謝系上協助我們能享有豐富資源的孟秋、又青及沛瑜、碩廷助教，還有雅雯，很感謝有你們即時的協助，讓我們能在上課、撰寫論文及實習的路上能一路順暢。

第三，感謝在兼職實習與全職實習的路上，遇見的每一個老師與夥伴。謝謝在政戰學院心衛中心的惠禎老師、智民學長、黃悅，也謝謝在馬偕專校（沒用全銜請見諒）的台雲主任、鈺芳老師、杰勳老師、麒逢、政修學長、傳勝、校牧室及資源教室的老師們，還有專業督導之珮老師，謝謝你們帶給我豐富的實習生活！

第四，感謝研究所及大學部班上的同學，因為有你們，我才有了永生難忘的求學生涯。第五，感謝我身旁的每個前輩與好友，最喜歡跟你們耍廢、喝酒了。

第六，感謝在我實習、寫論文，每次都累到昏迷直接睡著，還願意在我身旁陪伴我的林昱辰，很高興可以遇見你（也很謝謝叔叔、阿姨把你生的那麼好），謝謝緣分讓我們相遇。最後，謝謝我的所有家人們，媽媽、叔叔、小叔叔、奶奶，還有兩位中二弟弟，以及爺爺跟外婆（要不要燒一本給你們？），謝謝你們存在

於我的生命中，你們的存在本身就是值得感謝的一件事！ 馨儀 復興崗 2018

摘要

本研究欲探究個人職能與留職意願是否有關連，並進一步了解，目前社會氛圍對職業軍人一職的態度及職業軍人的聲望高低，如何調節職業技能與留職意願之關係，期以客觀的數據，供未來國軍留才政策參考，亦可以作為調整招募方式的重要參考依據，也藉由調整招募方式，減緩目前人才短缺的現象。

本研究以職業聲望為調節變項，探討個人職能與留職意願的關係。以 265 位（221 位男性、44 位女性）符合退伍資格之現役職業軍人為研究對象進行問卷調查，採用「個人職能」、「職業聲望」與「留職意願」三個量表為工具，經採交互作用迴歸分析統計方法處理後，研究結果發現：1. 個人職能與留職意願有顯著正相關 ($r(265) = .395, p < .001$)。2. 職業聲望與留職意願有顯著正相關 ($r(265) = .563, p < .001$)。3. 個人職能與職業聲望的交互作用對「留職意願」的迴歸效果達顯著 ($F(2, 262) = 80.694, p < .001$)，具有 38.1% 的解釋力。最後根據研究結果，提供國軍招募及留才之參考，亦對後續研究提出建議。

國防大學
National Defense University

Abstract

The purpose of this study is to investigate whether the personal function is related to the intent to stay, and to further understand the current social atmosphere on the attitude of professional soldiers and the level of occupational prestige of professional soldiers, how to adjust the relationship between personal competency and intention to stay, with objective data, for future reference to the policy of retaining the military, it can also serve as an important reference for adjusting recruitment methods. It also reduces the current shortage of talent by adjusting recruitment methods.

In this study, occupational prestige is used as a regulatory variable to explore the relationship between personal competency and intention to stay. 265 (221 males and 44 females) active military professionals who met the qualifications for disqualification were asked to conduct a questionnaire survey. Using the “personal competency”, “Occupational Prestige” and “Intent to Stay” three scales as tools, interaction was adopted. After the regression analysis and statistical methods were processed, the study found that: 1. There was a significant positive correlation between personal competency and Intent to Stay ($r(265) = .395, p < .001$). 2. There is a significant positive correlation between Occupational Prestige and Intent to Stay ($r(265) = .563, p < .001$). 3. The interaction between personal competency and occupational prestige has a significant effect on the return of “Intent to Stay” ($F(2,262) = 80.694, p < .001$), with an explanatory power of 38.1%. Finally, based on the results of the study, it provides a reference for the recruitment and retention of the national army, and also proposes suggestions for follow-up research.



目次

目次.....	i
表目錄.....	iii
圖目錄.....	iii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	6
第三節 名詞釋義.....	6
第二章 文獻探討.....	9
第一節 個人職能.....	9
第二節 職業聲望.....	12
第三節 留職意願.....	17
第四節 個人職能、留職意願與職業聲望.....	27
第三章 研究方法.....	31
第一節 研究架構.....	31
第二節 研究問題與假設.....	31
第三節 研究工具.....	32
第四節 研究對象與抽樣方法.....	35
第五節 資料整理與分析方法.....	36
第六節 項目分析.....	37
第四章 研究結果.....	47
第一節 描述性統計資料.....	47
第二節 個人職能、職業聲望與留職意願的相關.....	48
第三節 職業聲望對個人職能與留職意願之調節效果.....	48
第五章 綜合討論.....	51
第一節 研究結果摘要.....	51
第二節 研究結果意涵.....	51

第三節 研究限制	54
第四節 其他研究發現與未來研究建議	55
第五節 研究結果應用	56
第六節 結語	57
參考文獻.....	59
中文部分	59
英文部分	65
附錄.....	68
附錄一 個人職能量表題項發展	68
附錄二 職業聲望量表題項發展	70
附錄三 留職意願量表題項發展	72
附錄四 量表預試問卷	75
附錄五 電話訪談結果	80
附錄六 正式施測問卷（線上問卷）	82

表目錄

表 2-1 個人職能分類的基準	11
表 2-2 各學者研究影響離職的原因	23
表 2-3 各學者針對留職意願的定義	25
表 2-4 各學者研究影響留職意願的因素	26
表 3-1 各學者研究留職意願量表的題目題數與信度.....	34
表 3-2 個人職能問卷之項目分析摘要表	37
表 3-3 職業聲望問卷之項目分析摘要表	39
表 3-4 留職意願問卷之項目分析摘要表	41
表 3-6 個人職能問卷之因素分析結構表	44
表 3-7 職業聲望問卷之因素分析結構表	45
表 4-1 個人職能對留職意願的影響—以職業聲望為調節變項問卷之相關矩陣(N=265)	48
表 4-2 個人職能、職業聲望對留職意願之交互作用分析摘要表.....	49
表 5-1 性別在個人職能上之 ANOVA 分析	55

圖目錄

圖 3-1 研究架構圖	31
圖 4-1 交互作用圖	50

國防大學
National Defense University

第一章 緒論

本章共區分為三節，第一節為研究背景與動機，說明研究者對本研究議題產生興趣的相關因素。第二節為研究目的，說明研究者研究此議題旨在探究個人職能與留職意願的相關，及職業聲望是否調節個人職能與留職意願。第三節為名詞釋義，簡述本研究的各名詞的概念性及操作性定義。

第一節 研究背景與動機

研究者目前的身分是志願役軍人，在踏入軍中環境前，對軍中生態與即將面臨的一切所知有限，而在踏入軍中後，發現除了實際業務外，確實有許多職業軍人特有的文化需要適應與學習。在美國，曾經有退役的海軍艦長表示：「海軍專業如同牧師，將生命奉獻是唯一的目的是，一旦穿上軍服，你的生命就為軍事組織所設定的規則所駕馭，你放棄財富的追求，更大的犧牲是必須放棄一般百姓的身分，放棄政治參與，為組織奉獻。最後就目的而言，其道德性與牧師一樣，所追求的非自己，而是國家至上的目的…」(洪陸訓，1998)。在這樣子的「高道德」、「高標準」中的我們，不僅自己給自己壓力，社會大眾對職業軍人的期待也無形的扣了一頂帽子在我們頭上。而近幾年國防政策不斷積極推動募兵制、提升志願役人員福利與薪資，加上報章媒體大肆報導的部隊基層軍官缺員等新聞，讓我不禁開始思考這些新聞所探究的議題與留職意願之間是否存有關聯性？抑或者是這之間是否有什麼額外的因素牽動著彼此的關係？

在軍人待遇條例第 2 條中明確定義現役軍人為：「依兵役法或其他法律服現役之軍官、士官及士兵」。教育部重編國語辭典中，將軍人一詞的定義為「凡有軍籍的人，不論官兵，均稱為軍人」。國防法第二章第八條也直接指出：「總統統率全國陸海空軍，為三軍統帥，行使統帥權指揮軍隊，直接責成國防部部長，由部長命令參謀總長指揮執行之」（全國法規資料庫，2016）。以上國防法所述，表示軍人所隸屬的組織服從的是總統的指令，並非隸屬於任何一個企業，可見軍人是具有特殊意義之職業類別。而隨著戰爭技術的改變，軍人的生活方式、例行工作及理想，亦有所改變（Janowitz，1964），因此不論擔任職業軍人目的為何，職業軍人都是指一群具專業特質、有冒險犯難、戮力從公，以其為職志的專業軍人（李瑞典，2002）。

史順文（1996）在針對我國民眾所做的國軍形象特質研究中，發現民眾認為最能代表國軍形象的特質為：富有的、學識豐富的、斯文的、不友善的、懶惰的、生活刻板的、能力弱的、封閉保守的、工作不安定的等 9 項，雖然其中包含正反兩面的特質，但總體來說，對國軍整體形象評價偏低。而針對各時期國軍招生廣告呈現重點的研究中，可知於 1984 至 1991 年間，招生廣告呈現出的形象為堅毅挺拔、強調犧牲奉獻、完成國家千秋萬世的使命；1992 至 1997 年間，則呈現堅毅挺拔、具有專業技能、強調歷史責任與個人前程；1998 至 2000 年間則是呈現柔性溫和、重視個人福利與規劃且各軍事院校能呈現各自專業特性（牛莒光，2000）。另外，亦可於國軍人才招募中心的網站中發現，在志願役人員生涯規劃

中，已將規劃重點直接分為「人才培育」與「志願役福利待遇與退輔措施」兩項目，顯示此方向可能是目前招生所著重的誘因。

然而，雖然在國防部（2016）官方網站所提供的招募簡報中顯示，截至 104 年 11 月 25 日，推動募兵制的招募成果，近兩年的招募獲得數均大於目標數。實際上，近期卻因為志願役軍官缺員，國軍推動志願役士官轉服軍官之政策。我國監察院之委員尹祚芊與包宗和（2017）也指出，「軍人之基本任務乃保衛國家及捍衛人民安全，而目前軍隊規模至少應足以維護臺海安全。惟據資料顯示，目前在營少尉編現比低於 60%，105 年志願役軍官招募達成率僅 66.1%，且 106 年到 6 月底止，亦僅有 41.2%，此狀況對於部隊組織、國軍編裝及國防安危，已構成嚴重的影響」；因此兩位監委將執行職責，申請自動調查上述情事。所以即便數據顯示部分募兵制推動的情況良好，實際上，在新血的招募與現役人員服役屆滿退伍的現況中，目前國軍在某些職務上確實是供需失衡的。

我國近年來針對各企業或不同職業類別的「留職意願」碩博士論文研究有 45 篇，而將研究範圍縮小至職業軍人之「留營意願」研究，自 1996 年以來則共有 67 篇，近三年涵蓋其中的 39 篇，顯示自推動募兵制以來，如何把國軍現有的人員續留服務是很多人迫切關心的。然而，國軍目前實際現況為部分職務供需失衡，造成此現象的因素繁多，無法一言以蔽之，但如同經濟拮据的解決方式有「開源」或「節流」，該如何增加招募人數或減少離職人員，儼然是目前全軍需要面對的重大議題之一。朱博湧、林裕凌、鍾存昱（2014）針對建構組織中員工的能

力的研究中指出，企業能夠同時提升員工滿意度、工作績效及留職意願，顯示建構個人能力與留職意願具有正相關。反觀國軍人才失衡的可能性，大致上可區分為「進來的人不夠」或「出去的人太多」，也就是招募人數不足或選擇退伍、離職人數過多，由過去的招生模式可知，自 2000 年至今，招生重點包含「人才培育」與「各自專業特性」等內涵，代表近幾年所招募的成員可能期待能在「人才培育」及「各自專業特性」的架構下，從事職業軍人一職，這樣的期待，會不會表示個人對是否具備專業技能的期待，可能會與繼續從事軍職的意願有關？因此，探究個人職能與留職意願是否有關連，也許可以作為調整招募方式的重要參考依據，並藉由調整招募方式，減緩目前人才短缺的現象，此為本研究的動機之一。

而過去常有好男不當兵、好鐵不打釘的刻板印象，顯示出在俗諺形成當下的時空背景中，多數人寧願從事其他職業，也不願意成為軍人。也許這個現象與近年來，美國社會強調工商業的成就與價值，導致民間社會總是認為進入軍中乃是逃避社會競爭的現實的一個行為，或是平庸者象徵的類似現象有關；其實，在 1930 年代的美國，軍中曾經流傳笨的人才會出去這樣的一句話，此言的意涵，恰與上述的俗諺相反，反而軍人的地位是相對較高的；甚至從軍者亦非被職業軍人的高度使命感吸引而來（洪陸訓，1998）。由此可知，環境的變遷，可能會影響社會氛圍對職業的看法，亦會影響謀職者原先的職業取向。而至今社會與媒體的氛圍，經常以高道德標準來檢視職業軍人的一言一行，甚至「年金改革」為近期我國重大政策之一，年金改革是指我國對國民（含軍人、公務員、教師、勞工

及農民等)退休金或國民年金等相關制度的改革，這項重大政策無形中也影響或牽動大眾對職業軍人的看法。對上述社會氛圍與國家政策轉變最有感的，非現役職業軍人莫屬。

王淑敏(1999)指出，曾有研究者請受試者遴選六十個職業並根據彼此相似程度予以分類，結果發現，職業的三個主要層面：職業聲望、職業依賴和職業技術是分類各工作的重要標準。在 Freund (2006) 的研究中發現社會工作者的工作表現與該職業的聲望成正相關。知覺外部聲望可能透過離職意念對留任員工產生正面的影響(Hoyle, 2001)。回到職業軍人此職業上，目前年金改革如火如荼的進行中，坊間有許多持不同立場與意見的各式資料與期刊，甚至也有遊行與抗議活動，這些改革與現職志願役軍人息息相關，與募兵政策及缺員情況是相互牽動著。國防部(2016)針對志願役軍人的政策配套包含三大面向：待遇、尊嚴與出路，尊嚴相對應所代表的是職業聲望或其他個人自我價值，出路則代表的是生涯規劃與發展，有趣的是，在官方簡報中，多數篇幅所提及的是客觀的數據：待遇，反而較少提到尊嚴與出路，但尊嚴與出路卻是企業主能不能留下人才的重要因素之一。美國分析軍官此職業時，其內涵包括出身背景、職業類別、社會地位與聲望、就業動機、自我觀感及意識形態等(Janowitz, 1964)。因此，本研究欲進一步了解，目前社會氛圍對職業軍人一職的態度及職業軍人的聲望高低，如何調節職業技能與留職意願之關係，這樣一來也許能用更客觀的數據，供未來國軍留才政策參考，此為本研究的動機之二。

第二節 研究目的

依據上述動機，本研究擬先從文獻中了解個人職能、留職意願與職業聲望之內涵，再探究變項之關係，最後進行問卷設計、調查與分析，以完成本研究，以供未來留才政策建議與參考。本研究目的為：

- 一、探究個人職能與留職意願的相關。
- 二、探究職業聲望與留職意願的相關。
- 三、探究職業軍人之職業聲望高低，調節個人職能與留職意願之間的關係。

第三節 名詞釋義

一、個人職能

本研究根據彭馨瑩(2011)、Byham 與 moyer(1996)及吳宛倫與張德永(2015)將個人職能 (competency) 概念性定義定為「個人具備的職業所需之知識、技能及態度，藉以完成某些工作」，其內涵又可分為以下二項：

(一) 知識：個人在其專長領域中所擁有的資訊與相關技術，包含學術技能與求職技能。

(二) 技巧：執行某一特定生理或心理任務的能力，包含人際關係技能與溝通技巧技能。

操作性定義則修編使用彭馨瑩(2011)針對社團經驗對職業技能準備與職涯

成功之影響議題中職業技能的問卷，作為本研究針對個人職能的自我評量量表，計分方式以 Likert 六點尺度衡量，分數越高者代表該題項的敘述，與自己的實際狀況吻合程度越高，反之則越低。

二、留職意願

本研究根據劉俊昌（2000）的定義，將留職意願概念性定義定為：「個人在某職場工作、服務一段時間，經過思考後，願意繼續留著，為其效力爭取績效的程度」，留職意願再分為主觀性與客觀性兩個向度，其中，客觀性的留職意願包含服役年限等項目，可利用蒐集樣本基本資料時取得；主觀性的留職意願中，其又包含自願性與非自願性兩項內涵。

操作性定義則修編李國賓（2010）、林逸鮮（2015）、蔡明原（2008）、趙子維（2011）、賴德成（2013）、簡銘志（2017）等人的題目，作為本變項題目設計之來源。計分方式以 Likert 六點尺度衡量，分數越高者代表該題項的敘述，與自己的實際狀況吻合程度越高，反之則越低。

三、職業聲望

本研究參考瞿海源（1985）對主觀測量的職業聲望的概念，將職業聲望的概念性定義定為：「某特定職業在個人心中社會榮譽或地位高低的主觀感受」，其中包含財富、名望與權力等三個構面。

操作性定義則根據瞿海源（1985）對其構面定義，將職業聲望分為財富、名

望與權力等三個構面，重新設計並編製量表為本研究所用。計分方面以 Likert 六點尺度衡量，分數越高者代表該題項的敘述，與自己的實際狀況吻合程度越高，反之則越低。



第二章 文獻探討

本章共區分為四節，第一節為探討個人職能的文獻及其意涵，第二節為職業聲望的文獻整理，第三節為探討留職意願的文獻並介紹其意涵，第四節為個人職能、留職意願與職業聲望之間的相關文獻。

第一節 個人職能

「個人職能」在各文獻中仍無共通公認之中文譯名，在不同的文獻中，可能會看到稱之為：才能、能力、知能、職業能力、職業能力、個人職能等，即便中文意涵不同，但在知道其原文時，均可理解其所蘊藏的內涵（黃啟賓，2012）。本研究為了不與其它相似名詞產生混淆或干擾，將參考黃啟賓之「警察個人職能建構之研究」，將其中文翻譯明訂為：個人職能，作為本研究變項之一。

現代企業考量員工的能力，除專業知識外，學習意願、解決問題能力、國際觀與外語能力、創新能力等都是重要的依據（吳琬瑜、劉好葶，2005）。而一個人職能的強弱，不但可以決定其工作表現之好壞，對其職場競爭力也具有影響力（程秋萍，2008）。陳隆裕（1986）認為個人職能乃是一個人基於謀求個性的發揮、角色的履行以及生計的維持，因而具備從事的繼續性活動所需要的知識與技能。當今企業對於員工能力的需求，包括相關工作經驗、人際關係技巧、溝通能力、團隊合作能力、彈性、公司文化配適性（Meka，1998）。程秋萍（2008）認為個人職能是指工作者基於自我發展、任務的履行以及生計的維持，所擁有職業

上所需之知識、技能及態度，藉以完成某些工作。Hayes (1979) 將個人職能定義為「知識、特質、動機，社會性角色及個人技巧的整合，從而產生卓越的工作績效」。Boyatzis (1982) 指出個人職能是一個人所具備的某些特質，這些特質包含個人動機、特質、技能、自我形象及社會角色或知識本身，其會導致影響個人產生更好、有效率的工作績效及工作成功之基本關鍵特性。Glosson與Schrock (1985)認為所謂個人職能是成功扮演某職位或角色所需的能力。Gault、Redington與Schlager (2000) 將職業技能主要分為四項類別：學術技能、求職技能、人際關係技能、溝通技巧技能。楊戍龍 (2015) 認為：「能力／個人職能是指個人具備的深層和持久性特性，這些特性和其在某項工作或情境上的有效績效或卓越績效之指標表現，具有因果預測的相關性」。Bunda與Sanders (1979) 將能力定義為兩種型式：「一為假設性的概念，另一則為隱諱或明確的表現水準」。

個人職能模型是指組織中任一職務角色欲達成高績效所需具備的知識、技能、特質之集合體的描述，常見的個人職能模型分類有：層級個人職能模式、冰山個人職能模式、美國ETA個人職能模式(賈美琳, 2016)。在吳宛倫與張德永(2015)的研究中，研究者認為個人職能的五個潛在特質為：動機、特質、自我概念(態度與價值觀)、知識與技能；如果從冰山個人職能模式看，後兩者是較容易透過教育訓練發展，前三者較難發展與觀察。表2-1為黃啟賓(2012)與本研究整理相關研究對個人職能分類的基準。

表2-1

個人職能分類的基準

學者	Spencer 與 Spencer(1993)	Derouen 與 Kieiner (1994)	Byham 與 moyer (1996)	洪榮昭 (1997)	蔡明春、張曉佩與鍾尚玟 (2005)	Gault、Redington 與 Schlager (2000)
個人職能分類	動機：指導人們導致行為的一致性思想或欲望		動機職能	心智能力		
	特質：指一個人的生理特質以及對某些情境與訊息的一致性反應		行為職能			
	自我概念：指一個人的態度、價值觀及對自我觀感	概念性		態度、價值觀	態度	
	知識：一個人在特定領域中所擁有的資訊	技術性	知識與技術個人職能	專業能力	專業	學術技能、求職技能
	技巧：執行某一特定生理或心理任務的能力	人際性		人際能力、管理	人際管理	人際關係技能、溝通技巧技能

資料來源：黃啟賓（2012）與本研究整理。

綜上所述，可發現職能的內涵具有許多層次，本研究所探討的職能，其實際所代表的意義，較貼近外顯個人職能。我國目前有針對全體職能或個別職業職能研究的文獻，但對職業軍人的核心職能，目前尚無全面性或較適當的研究。而「核心職能」是指每位社會中的個體都須學習獲得與不可或缺的能力，可說是與社會其他個體互動所必須具備的重要能力（吳宛倫、張德永，2015）。

外顯個人職能包含知識與技巧領域，各研究針對其內涵有些細微的差異，本研究參考上述研究者，並根據彭馨瑩（2011）、吳宛倫與張德永（2015）及Byham與moyer(1996)將個人職能定義為「個人具備的職業所需之知識、技能及態度，藉以完成某些工作」，其內涵又可分為以下兩項：

一、知識：個人在其專長領域中所擁有的資訊與相關技術，包含學術技能與求職

技能。

二、技巧：執行某一特定生理或心理任務的能力，包含人際關係技能與溝通技巧

技能。

第二節 職業聲望

Warren Buffett 曾說過他對聲望的看法，他說：「建立聲望需要二十年，破壞只需要五分鐘」，表示聲望的重要性與易受影響性（Lee & Dai，2011）。管理人員將組織聲望視為有助於組織績效的有價值的無形資產，聲譽的確是影響的因素之一，個人對組織聲望的認知會被對環境友善的訊息調節與發揮作用（Behrend, Baker & Thompson，2009）。企業聲望與職業聲望為兩個代表不同意義的名稱，Weigelt 與 Camerer（1988）將企業聲望定義為公司過去的作為所逐漸形成的、並且由他人所認知公司的一種屬性，企業的意思是指「從事生產、運輸、貿易等經濟活動的營利事業；依出資來源不同，可分為公營企業及私人企業」，且李偉豪（2013）也指出，聲望是各企業一項重要的無形資產；而職業是指「個人所擔任的職務或工作」。職業指的是：個人所擔任之工作或職務；它必須具備下列條件：須有報酬（指因工作而獲得現金或實物之報酬）、有繼續性（從事季節性或周期性之工作亦可認為有繼續性）（黃毅志，1996）。綜上所述，可得知企業一詞僅代表該公司或組織的總和，而職業範圍則擴大，指的是從事該類型工作的所有企業，因此本研究所探討的是職業聲望而非企業聲望。

職業軍人指一群自願一具專業特質、有冒險犯難、戮力從公，以軍人為其終生職志的專業軍人（李瑞典，2002）。在「軍人待遇條例第2條」也明確定義現役軍人為：「依兵役法或其他法律服現役之軍官、士官及士兵」。教育部重編國語辭典中，將軍人一詞定義為「凡有軍籍的人，不論官兵，均稱為軍人」。黃毅志（1996）則認為：「凡中華民國國軍各級軍事機關、部隊、學校、訓練機構、廠庫、醫院等所屬之現役軍官、士官、士兵、學員、學生均屬之」。國防法第二章第八條也直接指出：「總統統率全國陸海空軍，為三軍統帥，行使統帥權指揮軍隊，直接責成國防部部長，由部長命令參謀總長指揮執行之。」，以上國防法所述，表示軍人所隸屬的組織服從的是總統的指令，並非隸屬於任何一個企業，可見軍人是具有特殊意義之職業類別。廣義的說，軍人即是防衛我國領土的國家武裝部隊，因此，當筆者想探究「軍人」角色的聲望時，即鎖定「職業聲望」作為本研究的關鍵。

「聲望」意指社會榮譽或地位的分布情形，意思是人們對個人或團體的社會榮譽之評價（鄭義融，2001）。黃瑞堂（1999）認為聲望代表的是社會榮譽或地位的分布情形，其中，職業則最能代表社會位置。Lee與Dai（2011）認為聲望有三個不同的概念：一、被多數人所知的（廣義的印象或企業的知名度，公司在多數人眼中的看法）；二、因為某個特點出名（被認為是可知的組織結果和與具體的相關行為）；三、符合一般大眾的認知（整體組織的看法或判斷是好的、有吸引力的、適當的）。

在社會學的研究中，職業是社會階級或社會經濟地位的主要指標，社會學以「職業聲望」用來表示某職業之社會聲譽或社會地位，職業聲望的高低代表某職業受尊敬程度之高低，亦成為決定社會地位的重要標準(王競康,1984;高淑貴,1987)。職業會隨著時代發展與社會結構的轉變而有所改變，也影響其聲望與評價(鄭義融,2001)。Ganzeboom與Treiman(1992)將職業聲望定義為「社會大眾對各職業所具有之社會榮譽的集體評價」。職業聲望量表可分為主觀與客觀兩種型態，主觀為職業聲望量表，客觀則是指社會經濟地位指述或社會經濟地位，通常是以每個職業的平均教育程度及收入高低作為測量此職業的職業聲望高低標準(許嘉猷,1986)。客觀的指標，主要是結合個人財富與所得、教育、權威、名譽、尊敬或聲望、職業、技術或經濟活動、消費或生活方式、社會參與等作為測量的資訊來源(李明,1990)。一般大眾對職業聲望有其概括性的評價，通常是社會榮譽或心理階級的象徵，也是就業、轉業、生涯規劃，甚至是社會地位、人際關係經營的重要考量因素(羅明坤,2014)。

羅明坤(2014)在針對苗栗區域的區域性職業聲望調查研究中發現，職業聲望影響因素中，各職業專業化程度為主要的影響因素，換句話說，以專業養成訓練門檻較高的職業地位較高。丁泰之(2010)針對中小學教師的職業聲望研究也支持專業化程度為主要影響職業聲望因素。有趣的是，黃毅志(2003)在建構新職業聲望量表時，利用迴歸分析發現並證實：在我國的職業聲望中，道德形象為影響職業聲望的重要因素(如教師等職業的職業聲望分數偏高)，這是與國外研

究相較而言少見許多的。

文崇一與張曉春(1979)在「職業聲望與職業對社會的實用性」的研究中發現，在94個職業類別中，本國職業聲望最高前十名依序為：省主席、教授、科學家、大使、大法官、國大代表、市長、立法委員、軍官、監察委員。蔡淑鈴、廖正宏與黃大洲(1986)的研究中，採用的職業為34種，前五名分別為：大學教授、法院檢察官、西醫、土木工程師與鄉鎮長，而軍人在此研究的職業分類中，只包含「上尉軍官」一類，排名為第11名。在台灣地區職業地位主觀測量之研究中，研究樣本一千餘人，職業類別29種，職業聲望前十名依次為：教授、省主席、法官、省議員、大企業家、醫生、立法委員、中學教員、律師和銀行經理，此職業聲望研究並無軍人相關職業類別(瞿海源，1985)。Ganzeboom與Treiman(1992)在比較各國的職業聲望量表時，發現各國對職業聲望的高低評價非常相近，幾乎不受文化影響，相關達.81，這種相近的特性，可能是因為在相似的時空背景下，社會對各職業功能與組織的需要性皆很雷同所造成的。職業同時會隨著社會結構的發展而有所轉變其社會地位與評價也會有所變化(羅明坤，2014)。

社會變遷調查學者瞿海源(1985)提出，因社會變遷調查的母體本就不包含現役軍人，此因素可能就是部分職業聲望研究的職業類別中無職業軍人的主要原因。李瑞典(2002)也指出，職業軍人所執行之任務，並非經濟性質工作，其任職的目的亦非換取酬勞，與其他雇傭關係不同，其內涵所代表的是在於發生公法上之職務關係。黃毅志(2003;2008)多年來致力於研究如何精確測量我國的「職

業聲望與社經地位量表」，而誠如上述所提，其研究的職業聲望內涵，是與社會經濟地位有所關聯，但職業軍人無法影響社會經濟發展，也因此其職業分類向度雖十分詳細且貼近國內現況，卻在樣本蒐集與研究方向的影响下，不包含職業軍人，僅在更新版本中將志願役軍人與學生、家庭主婦與失業人員另行分類。黃毅志（2003）的研究中，因樣本數有限及其他考量，並無將職業軍人納入職業選項類別，但建議後續研究者，為了能有效區分階層的社會分類，建議將志願役軍人（職業軍人）分為將官、校官、尉官、士官、士兵等五類。以軍中的職業種類來說，在以往部分測驗中，僅列「將軍」與「少校軍官」兩類，對以職業軍人為樣本的職業聲望問卷而言，分類稍顯不足（王競康，1984）。由上述學者的研究中可發現，不論是國內外任何時期的研究，皆無詳細納入每種職業為職業聲望的選項，對軍人一職，部分量表僅包含大致上的職務分類，甚至有部分職業聲望量表無此職業類別。

汪小玲、蕭柏與葉家賢（1987）針對公職受歡迎程度實施問卷施測，問卷結果顯示，在 14 個公職單位項目中，軍事單位的排名為第八，政府行政機關、電信單位、教育機關分別佔第一至三名，警察單位則位居第十。在王涵青（2004）的研究中發現，民間大學生對校、尉級軍官職業聲望的評價高於國軍志願役軍官的評價。在美國，民間人士對於專業軍官的觀感與對軍人英雄的觀感是不同的，1955 年針對美國人作職業民調結果發現，武裝部隊軍官的社會地位，是在醫師、科學家、大學教授、牧師與公立學校教師之下，但每兩個成人就有一位表示，如

果他兒子在軍旅中有成就，他會更加高興（Janowitz，1964）。

眾學者為了測量所有職業或單一職業的職業聲望的高低，均各自發展不同類別的職業聲望量表，其中包含主觀與客觀等不同類型，本研究並非針對各職業聲望實施普查，而是針對職業軍人此群體，測量其對自身職業的聲望高低的主觀感受。瞿海源（1985）根據 Treiman 的國際標準職業聲望量表與國內外相關學者針對職業聲望的測量方式，發現主觀測量的職業聲望可分為三個構面：財富、名望與權力。因此，本研究參考瞿海源（1985）對主觀測量的職業聲望的概念，將職業聲望的定義定為：某特定職業在個人心中社會榮譽或地位高低的主觀感受，其中包含財富、名望與權力等三個構面，並依此設計量表工具。

第三節 留職意願

「留職」具有兩層意義，一個是指「留任在組織中」；另一則是指「留任在專業中」，部分研究會涵蓋兩個層面，或者僅單純關注在其中一個面向（王珮甄，2011）。本研究所探討之依變項「留職意願」，依字面上翻譯，意思是上述學者所提的出的第一層意義，「留任在組織中」的意願，而廣義來說，軍隊確實是個具有一定規模與科層的組織，而本研究所探究留職意願的群體，是指志願役人員，意即「符合條件之國民志願投入軍隊，以軍人作為職業」的人員，而既然同樣是職業的其中一種，「留職」除了可適用於各種行業，同時也適用於志願役軍人一職。

「該走的不走，不該走的走了」的這個現象，經常是職場中許多人的心情寫

照，而這樣的現象反映出許多隱憂，且重重影響在職人員或留任者的疑慮心理(許南雄，2011)。楊美玉(2016)指出，工作滿足與員工離職呈負相關，雖然工作滿足不是離職的唯一指標，但大多數的文獻都指出工作滿意度與員工流動率呈現中度的負相關，很多員工去留的決定，常常伴隨工作不滿意的經驗。研究發現，影響留任意願的主要因素有工作滿意、工作壓力、人際關係、行政支持與角色衝突，部分研究也支持工作滿意與離職傾向之間有顯著負相關(李國賓，2010；周文婷，2014；翁昭漢，2013)。Price(1977)在工作滿意留任模式中，認為薪資福利、工作環境與氣氛及同事間的合作關係、主管管理方式與溝通態度、工作態度、生涯發展與升遷機會，直接影響工作滿意度，而產生留任或離職的行為。

在職場中關於員工的去留，多數文獻通常以留職意願或離職意願擇一作為研究方向，然而，乍看之下兩者即使在談同一件事情，但此向度卻非只有一體兩面。留職意願與離職傾向不同之處在於態度，除了表面上的人員去留之外，留職意願不僅代表組織或單位對於人力資本的保存，更代表著個人對於組織的認同所表現出來的工作態度，有正向的意義，讓員工或個人積極表現，並讓成果反映在組織或單位的績效上(賴墩謙，2007)。Mobley(1977)提出所謂離職傾向是指員工在實際離職前的最後一個階段，也就是歷經工作不滿足、離職意念、尋找轉職機會的傾向與找到其他工作機會的總和表現，而研究者不以離職傾向，而是以留職傾向來評估軍中環境的真實情況，主因為國軍志願役人員每人均有一定之服役年限，即便服役年限期滿，也需要上呈「退伍報告」，待長官批核後，才能離職，

如果貿然離營，需擔負相關法律責任，正因為有相關契約及法律考量，軍中的環境無法如民間企業般，想離職可以直接離職，因此本人擇「留職意願」作為本研究之變項之一。對於軍中的職業限制，志願役人員依不同官階、招募方式等因素，會影響其服役的最低年限，但共同點是，所有志願役人員均無法因個人生涯規劃改變，而任意選擇離職，也因職業軍人此一特性，本研究主要以留職意願作為變項之一。因此，研究者先以各文獻針對留職意願與離職意願的定義作為基礎，簡述並探討兩者之間的意涵。

一、離職意願

「員工為什麼會跳槽？」當企業主被問到這個問題時，最常見且合理的解釋是：低工資，特別是對高績效員工及重要員工，增加薪酬常是被雇主利用為留住員工的工具，實際上，部分員工不僅只是為了更好的薪酬而辭職，工作不適任或被不當督導，都更容易選擇離職（張國慶，2013）。從字面意義來看，離職可視為個人離開組織且完全擺脫其所賦予的職責與權益（趙子維，2011）。離職指員工尚未服務滿一定之年限，非合於退休條件者，但因其他事故主動或被動離開組織者（張緯良，2012）。離職是員工經過考量後，自願否定原有職務的結果，與原組織完全脫離關係，而失去原職務及其賦予的權利與利益（戴子良，2014）。丁志達（2015a）則認為離職是指員工主動請求終止僱傭關係，意即員工在某一企業組織中工作一段時間後，員工個人經過一番考慮，否定了原有職務，不僅辭去工作及其職務所賦予的利益，而且與原企業組織完全脫離關係。對余芝潔（2014）

來說，離職一詞，以廣義的角度而言是指勞動移動，其包含地域間的移動、職業間的移動甚至是產業間的移動。

離職意願則是指個體在一定時期內變換工作的可能性(彭懷真,2012)。Tett 與 Meyer (1993) 在研究中指出離職傾向為一種意識及考慮到而任其自由意志離開組織的念頭。當員工的離職傾向越高，其離職行為發生的可能性也越高(廖珮伶,2015)。黃英忠(1989)認為人在實際離職行為之前，會對於離職問題做評估衡量，對於離職行為的衡量即為離職傾向。離職意願則代表員工個人不論是否要另謀高就，其心態已確實表達想離開目前工作環境的程度(程禹欽,2013)。Mobley(1977)則認為離職傾向是員工在實際離職前的最後一步，也就是歷經工作不滿足、離職意念、尋找轉職機會的傾向與找到其他工作機會的總和表現。離職傾向是個人意欲離開現在的職務及尋找新工作的想法與行為(劉妍君,2004)。換句話說，不論是離職意願、離職傾向，其主要談論的就是員工在工作場域中，產生想要離職念頭的程度與心理感受。陳盈如(2015)也發現，多數學者所認為的離職傾向是指員工於正式提出離職前的一種想法。

過高的離職率使企業的人力資源成本增加，甚至影響企業正常運行；實際上，每個人都有權利為自己的職業發展尋求更好的機會，如果企業要求員工不能主動離職的話，就必須採用終身雇用制：不管員工表現多差都不能被辭退，這樣才合理，因為企業忠誠應該是雙向且對等的(張國慶,2013)。許多公司誤以為員工的離職率越低越好，事實上，只有當工作表現好的員工留下來時，對公司而言才

是好的（丁志達，2012）。

鄭晉昌（2015）提出關鍵人才離職率的概念，其意義與關鍵人才留任率是一樣的，關鍵人才留任率的計算方式是「期末關鍵人才的總人數」與「期初關鍵人才總人數」之比值，數值高表示企業留住關鍵人才的效率高，也表示這些關鍵人才對組織的待遇感到滿意，有意願在組織內做出貢獻，如果計算結果偏低，表示必須立即改善，否則可能會喪失對外的競爭力。

彭懷真（2012）指出，工作人員若離職率高、流動率高，牽涉到的因素並不能只用薪資待遇來概括；會主動離職、離職意願高或已離職的員工，多與工作壓力過大、長期超時工作、薪資待遇過低、不滿組織制度、看不到未來、薪資不固定、沒有學習的空間等因素有關；另員工主動離職也會導致團隊士氣低落，造成人力資本投資的損失，所以主動離職經常會成為人資管理者關注的焦點。主動、自願離職的員工通常不是表現最差的、就是表現最好的，前者會想在被解雇前先離職，後者很容易找到更吸引自己的工作（王精文，2014）。為了使經營更有效率，組織必須採取一些措施與步驟來激勵表現良好的員工，使其更願意留在組織效力；相對的，對於低績效員工則允許、鼓勵，甚至在必要的狀況下，強迫其離職（周瑛琪、顏如妙，2011）。對組織來說，通常會試著避免非自願離職，同時降低優秀人才自願性離職的比例，以降低因離職造成的成本，因此，表現欠佳的人才不在筆者的討論範圍內。

員工的離職往往是因為某方面的需求得不到滿足的結果（張國慶，2013）。

不同行業人員的離職率差異很大，且離職往往是一開始招募選才就有問題，加上後續不合適的培訓、無辨別力的評價及不成比例的薪酬（林淑惠、李慶芳、王冠斌、李清賢、童泰盛、蔡宏偉、趙怡嘉，2015）。丁志達（2015b）也提出若沒有適當的升遷管道，員工的自願離職率反而更高。員工在提出離職前，整體的工作滿意度對組織的承諾已經下降，員工在離職意圖行程前，通常會以個人的價值觀與人生規劃，思考在公司的前景及工作的成長挑戰，如果沒有預期的好，就會開始尋找新的工作機會，如果找到更契合的企業組織與適當工作，離職的決定就已經明確（許旭緯、羅彥茶，2014）。

陳盈如（2015）以銀行業員工為研究對象，了解工作價值觀、工作滿意、組織承諾與離職傾向的關聯，研究結果發現，工作價值觀與工作滿意對離職傾向無負向的顯著影響，但組織承諾對離職傾向具有負向的顯著影響。張美梅（2014）也發現工作滿意度越高，離職傾向越低。而利用半結構訪談法的張建鴻（2015），在探討職家衝突與離職傾向之關係時，發現在有家庭關係的護理從業人員中，轉換跑道與開展第二技能學習的理由都不盡相同，但共同點是他們都願意為了家庭而犧牲目前的事業成就，此研究結果說明當護理人員的職場環境與家庭狀況產生衝突時，他們就會有較高的離職傾向。在研究人格特質、工作特性與離職傾向關係的研究中，結果顯示人格特質中親和性、嚴謹性及工作特性中工作完整性、重要性、自主性、回饋性與離職傾向呈現顯著負相關（李英華，2015）。當績效表現越好的員工，感知自己在組織外部市場的價值大於組織內部時，其離職傾向越

高（張幼萱，2014）。表 2-2 為各學者研究影響離職的原因。

表2-2
各學者研究影響離職的原因

學者	說明
周瑛琪、顏如妙 (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自願性離職(Voluntary turnover)，此類離職通常由員工發動（通常是針對公司希望保留下來的員工）。 2. 非自願性離職(Involuntary turnover)：此類離職是由組織發動（通常是針對想要留在組織內之員工）。
許南雄（2011）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 被迫：裁員停職、停職未復職、免職撤職、職業災害重傷或死亡。 2. 自動：自行離職、人力流動去職（跳槽）。 3. 自動或被迫：資遣、退休自願退休命令退休。 4. 其他：自然病故。
黃憲仁（2011）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工本身主動離職。 2. 企業因應危機的裁員行動。 3. 企業辭退表現不佳的員工。
彭懷真（2012）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自願性離職，也就是員工主動提出要求終止僱傭關係，可能發生的原因：員工另有高就、事非得以（疾病、結婚、搬遷）、志趣不合（員工的個人性向與職務需求不符）。 2. 非自願性離職的主要原因有：員工能力不足勝任職務、公司歇業人力精簡、員工屆齡應退休卻有工作意願者。
彭懷真（2012）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主動離職：員工主動提出要求終止僱傭關係，不利於企業的經營。 2. 被動離職：解雇、退休、職業傷害，一般而言，員工的被動離職有利於企業的發展。
丁志達（2015）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 主動離職者：企業企圖挽留，但因自身需求無法得到滿足而離職的員工。主動離職者的離職因素，屬於組織因素的有：薪資、升遷、更佳的工作機會、主管領導風格、工作的挑戰性等因素所造成的離職；屬於個人因素的有健康關係、退休、遷居、深造、結婚等。 2. 被動離職者：因不具潛在價值而被企業淘汰的員工。

資料來源：本研究整理。

二、留職意願

「留職」是人力資源管理主要工作之一，其重點是使人力資源可以持續對組織效力，換句話說，這需要發展員工之人力潛能並維護其工作意願，達成個人與組織的需要與願景（許南雄，2011）。不論是哪個組織或企業，如果試圖僅透過單一方式留住員工，是無法奏效的，因為每個人所需要的都不同；另外，部分員工表示，覺得公司關心個人發展的專業人士更有可能留下來（張國慶，2013）。

組織除了能夠有效率地招聘人才、運用人才及發展人才外，如何有效地留住人才也是一個在人才管理與發展上必須評估的向度（鄭晉昌，2015）。在某些組織中，績效卓越者的生產力是普通員工的三倍，然而留任這些頂尖員工卻格外困難；然而，如果目前沒有其他適合的工作機會，許多想辭去工作的員工就會選擇留下，繼續工作（周瑛琪、顏如妙，2011）。黃憲仁（2015）將促使員工願意留職的關鍵因素置於待遇，其內涵為在允許範圍內，理解和尊重人才在食、衣、住、行、醫療等方面的追求，讓人才享受到與其身分、地位和職業相對應的福利。劉俊昌（2000）將留任意願定義為：員工個人在某組織工作、服務一段時間，經過思考後，願意繼續留著，為其效力爭取績效的程度。蔡淑妙與盧美秀（1998）將留職意願定義為員工考量專業領域的生涯發展，而願意在原單位中繼續留任的想法。留職傾向的定義是個體對於目前工作現況滿意的程度，且樂於投入工作中，在此工作環境的互動下，經過仔細評估後，選擇繼續留下擔任原職務工作的傾向（沈俊煌，2015）。沈淑娟（2014）將留職意願定義為組織成員經過一段時間，

經由對組織的文化認同而激發其欲達成組織目標之積極性行為，進而內化此動機

和組織形成密不可分的心理狀態。表 2-3 為各學者針對留職意願不同的定義。

表2-3
各學者針對留職意願的定義

學者	留職意願定義
蔡淑妙、盧美秀（1998）	員工考量專業領域的生涯發展，而願意在原單位中繼續留任的想法。
翁昭漢（2013）	個人計畫於產學攜手合作計畫完成後，繼續留任在原實習單位任職為組織效力的意願高低程度。
沈淑娟（2014）	組織成員經過一段時間，經由對組織的文化認同而激發其欲達成組織目標之積極性行為，進而內化此動機和組織形成密不可分的心理狀態。

資料來源：研究者整理。

陳盈秀（2014）以區域級以上醫院行政人員為樣本，研究醫院人力資源發展制度對員工留任意願及工作績效之影響，結果顯示職涯管理制度、績效考核制度實施越好，員工留任意願越高；個人成長需求對職涯管理制度對影響員工留任意願有正向調節效果；個人成長需求對升遷制度影響員工留任意願有負向調節效果。同時，員工知覺人力資源管理措施越佳時，越能提升員工留任意願（陳奕棋，2013）。曾麗瑩（2013）在針對實習醫學生的自我導向學習對留任意願之影響研究中，發現實習醫學生的自我導向學習會對留任意願中的自願性留任產生顯著正向的影響、工作投入會對留任意願產生顯著正向的影響、工作投入會對自我導向學習和留任意願產生中介效果。沈俊煌（2015）的研究結果也支持工作投入對留職傾向

具有顯著正向的效果。翁昭漢（2013）、陳禹皓（2015）在針對不同職業領域人員的研究中，結果皆顯示員工工作滿意度越高、留任意願越高。雖然多數研究顯示留職意願會因工作滿意度高低而有所影響，但張育俊（2014）在國軍志願役人員留任意願之相關研究中指出，研究結果顯示工作滿意度與留任意願無顯著影響，反而是人格特質的外向性與社會支持的親友支持對留任意願有正向影響，人格特質的嚴謹自律性對留任意願有負向影響，此研究以志願役士兵為樣本，可發現也許對軍人一職來說，工作滿意度不見得是影響留職意願的因素之一。林逸鮮（2015）以空軍某部隊志願役士兵為樣本的研究，顯示待遇福利、生涯規劃、環境設施、退撫機制方面對留營意願造成影響，有顯著差異。表 2-4 為研究者整理影響留職意願的因素。

表2-4
各學者研究影響留職意願的因素

正面影響	陳盈秀（2014）	職涯管理制度、績效考核制度。
	陳奕棋（2013）	員工知覺人力資源管理措施。
	曾麗瑩（2013）	自我導向學習。
	沈俊煌（2015）	支持工作投入。
	翁昭漢（2013）；	工作滿意度。
	陳禹皓（2015）	
	張育俊（2014）	人格特質的外向性與社會支持的親友支持。
	林逸鮮（2015）	待遇福利、生涯規劃、環境設施、退撫機制。
正向調節效果	陳盈秀（2014）	個人成長需求對職涯管理制度。
負面影響	張育俊（2014）	人格特質的嚴謹自律性。
無相關	張育俊（2014）	工作滿意度。

資料來源：研究者整理。

丁志達 (2015a) 提出：「企業吸引人才留下的策略可略分為「財務」與「非財務」兩大類，財務性的留才措施為薪資與福利，而非財務性的留才措施則包含管理制度、組織文化、訓練發展、升遷機會等項目。」另外，他也提到，企業可以有效提高留才率的方法，其一就是據實將企業與工作的實況（包含優、缺點）完整告知應徵者，減少應徵者對企業懷有不切實際的期望，即使據實以告會有流失好人才的風險，但是經過這樣的介紹後，仍對此企業有興趣的人，才能真正能與企業共創未來。

劉俊昌 (2000) 將留任意願定義為：員工個人在某組織工作、服務一段時間，經過思考後，願意繼續留著，為其效力爭取績效的程度。但誠如上文所述，職業軍人是十分特別的職業，即便我們有意，也無法任意離職，因本研究參考彭懷真 (2012) 對離職意願的分類，以留職意願的角度，深入探究影響留職意願的因素。本研究參考上述學者的研究，根據劉俊昌 (2000) 對留任意願的定義，將留職意願定義為：「個人在某職場工作、服務一段時間，經過思考後，願意繼續留著，為其效力爭取績效的程度」，留職意願再分為主觀性與客觀性兩個向度，其中，客觀性的留職意願包含服役年限等項目，可利用蒐集樣本基本資料時取得；主觀性的留職意願中，其又包含自願性與非自願性兩項內涵。

National Defense University

第四節 個人職能、留職意願與職業聲望

一、個人職能與留職意願

個人職能的強弱，不但可以決定其工作表現之好壞，對其職場競爭力亦具有一定程度的影響力（程秋萍，2008）。陳隆裕（1986）認為個人職能乃是基於謀求個性的發揮、角色的履行以及生計的維持，因而具備從事的繼續性活動所需要的知識與技能。因此可知個人職能在職場上是佔有一定的重要性。由過去的招生模式可知，自 2000 年至今，國防部在各班隊招生重點中，重點涵括「人才培育」與「各自專業特性」等重點，代表近幾年所招募的成員可能期待能在「人才培育」及「各自專業特性」的架構下，從事職業軍人一職，這樣的期待，表示個人對是否具備專業技能與後續的留職意願可能有所關聯。朱博湧等人（2014）的研究指出，在建構組織中員工的能力上，企業能夠同時提升員工滿意度、工作績效及留職意願，顯示建構能力與留職意願具有正相關。因此也提出**研究假設一：個人職能與留職意願呈現正相關。**

二、留職意願與職業聲望之相關研究

本研究所探究留職意願的群體，是指志願役人員，意即「符合條件之國民志願投入軍隊，以軍人作為職業」的人員，而既然同樣是職業的其中一種，「留職」除了可適用於各種行業，同時也適用於志願役軍人一職。王競康（1984）也指出職業聲望影響從事此種職業者的工作態度與效率，與職業變換頻率密切相關。張國慶（2013）也指出，管理員工的最佳境界，就是把各個員工的理想、抱負與企

業前途緊密結合在一起，雙方共同發展，員工認為自己有前途，才會留下來努力工作，進一步才會產生事業心；另外，職業前景不明和專業發展不足也容易使員工產生不繼續留在組織內的念頭。在王立宇（2016）以實習生為樣本的研究中，得知知覺企業聲望越高，也越具有留職承諾。經調查發現，一般人認為公職的職業聲望較高，聲望高則影響員工流動率意願降低，也表示願意持續留在原工作環境中（汪小玲等人，1987）。雖然在國防部（2016）官方網站所提供的招募簡報中顯示，推動募兵制的招募成果，近兩年的招募獲得數均大於目標數，然而，實況是近期志願役人員仍處於缺員狀態，這樣的矛盾情景，是否也與近期的媒體報導有所關連。因此提出本研究的**第二個假設：職業聲望與留職意願呈現正相關。**

三、職業聲望與個人職能及留職意願之相關研究

程秋萍（2008）認為個人職能是指工作者基於自我發展、任務的履行以及生計的維持，所擁有職業上所需之知識、技能及態度，藉以完成某些工作。王淑敏（1999）指出，曾有研究者請受試者遴選六十個職業並根據彼此相似程度予以分類，結果發現，職業的三個主要層面：職業聲望、職業依賴和職業技術是分類各工作的重要標準。在Freund（2006）的研究中發現社會工作者的工作表現與該職業的聲望成正相關。知覺外部聲望可能透過離職意念對留任員工產生正面的影響（Hoyle，2001），留任中的員工所面臨的處境就跟職業軍人的狀況相似。因此推論出本研究的假設三：**高職業聲望的工作者，個人職能與留職意願的關係會高於**

低職業聲望的工作者。



國防大學

National Defense University

第三章 研究方法

本章共區分為六節，第一節為研究架構，以圖示說明本研究之架構。第二節為研究問題與假設，條列出本研究之問題與假設。第三節為研究工具，說明本研究所運用之研究工具。第四節說明研究對象與抽樣方法。第五節說明資料整理與分析方法。第六節為預試。

第一節 研究架構

根據本研究之動機與目的，探討個人職能與留職意願之關係，並探討職業聲望是否具調節作用，如圖 3-1 所示。

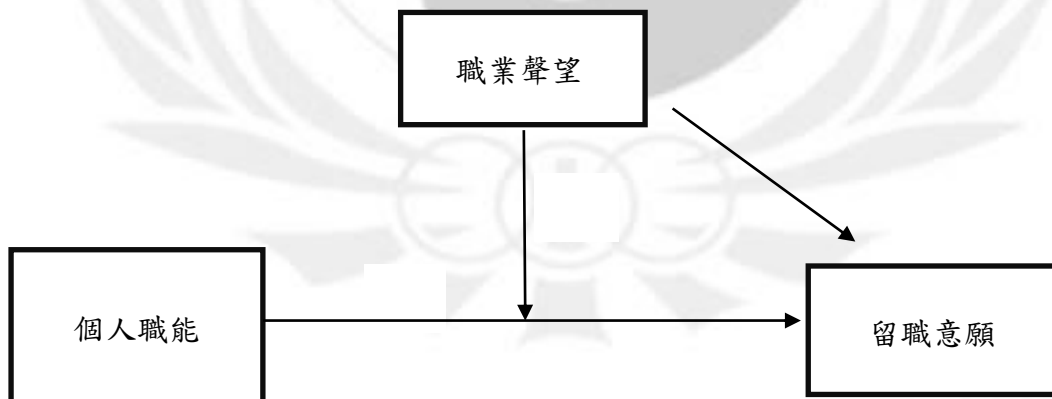


圖3-1 研究架構圖

第二節 研究問題與假設

本研究之問題與與假設分為三項，分述如下：

一、軍中的個人職能與留職意願是否相關？

H1: 個人職能與留職意願呈現正相關。

二、軍人的職業聲望與職業軍人的留職意願是否相關？

H2:職業聲望與留職意願呈現正相關。

三、職業聲望對個人職能與留職意願之相關是否具調節效果？

H3:職業聲望顯著調節個人職能與現役職業軍人留職意願的相關。職業聲望較高的現役職業軍人其個人職能與留職意願相關較高；職業聲望較低的現役職業軍人其個人職能與留職意願相關較低。

第三節 研究工具

根據研究架構，問卷內容包含四大部分，依序為：個人背景變項、個人職能、職業聲望與留職意願，本研究採問卷調查法，並依據相關文獻擬定問卷內容，分述如下：

一、個人背景變項

1. 初試:根據本研究所需的研究對象的實際狀況，整理出所需的個人背景變項，以研究對象實際現況之名義變項作為各選項量尺，作為分析及結果之解釋使用，內容包含性別、服役年資、軍種、階級、學歷及自評誠實作答程度等項目，由受試者根據個人真實資料填寫，相關定義說明如下，陳列方式如下所述：

(一) 性別：區分為男性及女性。

(二) 最低服役年限：以年為單位，依實際需服役年限填寫。

(三) 軍種：區分為陸、海、空軍、後備與憲兵等五類。

(四) 階級：分為士兵、士官、士官長、尉級、校級與將級軍官等六類。

(五) 學歷：分為國中(含以下)、高中(職)、專科、大學、研究所(含以上)。

(六) 因本研究涉及個人意見，因此於最後一題詢問受訪者：「請問您確實表達個人心中感受的程度是」，以Likert十點尺度衡量，分數越高者代表該題項的同意程度越高，反之則越低，作為評估本研究受訪者回應的真實性。

2. 正式施測：根據初試結果並依本研究所需的研究對象的實際狀況調整部分題項，整理出所需的個人背景變項，作為分析及結果之解釋使用，測驗開始前先確認受試者身分，詢問是否為職業軍人？是否已服完最低服役年限及最低服役年限是幾年？確定受試者為本研究所需樣本後，即開始作答，於題目皆完成後，由受試者根據個人真實資料留下包含性別、軍種、階級、教育程度（學歷改為教育程度）等個人基本資料及自評誠實作答程度，作為本研究分析使用。

二、個人職能

本研究將個人職能定義為「個人具備的職業所需之知識、技能及態度，藉以完成某些工作」，其內涵又可分為以下兩項：

- (一) 知識：個人在其專長領域中所擁有的資訊與相關技術，包含學術技能與求職技能。
- (二) 技巧：執行某一特定生理或心理任務的能力，包含人際關係技能與溝通技巧技能。

根據Byham與moyer(1996)的分類構面，本研究重編使用同樣分類方式的彭馨瑩(2011)針對社團經驗對職業技能準備與職涯成功之影響議題中職業技能的問卷(Cronbach's α 信度=.903)，作為本研究針對個人職能的自評量表。根據以上定義，本研究以計分方式以Likert六點尺度衡量，以選擇上勾選「完全同意」至「完全不同意」等六個答案，依次給予6分、5分、4分、3分、2分、1分，分數越高者代表該題項的同意程度越高，反之則越低。

三、職業聲望

本研究將職業聲望的定義定為：某特定職業在個人心中社會榮譽或地位高低的主觀感受，並根據瞿海源(1985)對其構面定義，將職業聲望的內涵分為：財

富、名望與權力等三個構面，惟該學者的題項距今已達二十餘年，部分題目已不符現況，因此本研究擬依此三構面重編量表。

計分方式以Likert六點尺度衡量，以選擇上勾選「非常高」至「非常低」等六個答案，依次給予6分、5分、4分、3分、2分、1分，分數越高者代表該題項的同意程度越高，反之則越低。

四、留職意願

劉俊昌(2000)將留任意願定義為：員工個人在某組織工作、服務一段時間，經過思考後，願意繼續留著，為其效力爭取績效的程度。本研究參考彭懷真(2012)對離職意願的分類，並針對國軍職業的特殊性，將留職意願的向度分為主觀性與客觀性兩個向度：其中，客觀性的留職意願包含服役年限等項目，可利用蒐集樣本基本資料時取得；主觀性的留職意願中，其又包含自願性與非自願性兩項內涵，本向度之題目即以自願性與非自願性作為分類，修編李國賓(2010)、林逸鮮(2015)、趙子維(2011)、蔡明原(2008)、賴德成(2013)、簡銘志(2017)等人的題目，再根據此分類作為本變項的題目，題目來源、數量與信度如表3-1。

計分方式以Likert六點尺度衡量，以選擇上勾選「完全同意」至「完全不同意」等六個答案，依次給予6分、5分、4分、3分、2分、1分，分數越高者代表該題項的同意程度越高，反之則越低。其中，自願性與非自願性各包含10題，合計20題。

表3-1
各學者研究留職意願量表的題目題數與信度

學者	題目題數	信度
國軍志願役士兵留營意願之探究－工作價值觀、工作滿意度與組織承諾因素(蔡明原, 2008)	6	.700
台北縣偏遠地區國民中學教師留任意願影響因素之研究(李國賓, 2010)	13(自願性留任6題；非自願性	.706(自願性留任.831；非自願

	留任7題)	性留任.806)
志願役士兵留營意願影響因素之研究(趙子維,2011)	5	.920
國軍精粹案組織變革對志願役士官留營意願影響之研究:以空軍各基地為例(賴德成,2013)	12	.960
志願役士兵留營誘因與留營意願關係之研究—以空軍某部隊為例(林逸鮮,2015)	4	.900
組織精簡後保修人員離職意願之研究—以南部地區聯保廠為例(簡銘志,2017)	4	.925

資料來源：本研究整理。

第四節 研究對象與抽樣方法

由於職業軍人有最低服役年資的限制，因此並非有離職意願就可以如願離職。

本研究目的是要研究與探討已具備退伍資格的現役軍人的留職因素是否與部隊職務專長相關，因此以便利抽樣的方式，將已具備退伍資格的現役軍人做為研究樣本，希望可以在去除非自願留職的情況下，取得變項間實際的關聯。

一、預試

本問卷經修編完成後以已具備退伍資格的現役職業軍人做為預試對象，

共計發出份問卷150份，實際收回問卷133份，有效問卷89%。刪除7題檢核題

中任一題未通過者(題目如：請你在這題的答案直接圈選「3」)，共13

人，佔5%；再刪除自評填答低於五分或未填本題者，共10人，佔8%，回收有

效問卷計110份，有效問卷83%。其中依性別區分為男性94位、女性16位；依

軍種區分為陸軍47位、海軍18位、空軍41位、後備1位、憲兵2位；依階級分

為士兵21位、士官53位、士官長10位、尉級軍官6位、校級軍官18位、未填

答2位；依教育程度區分為高中33位、專科25位、大學46位、研究所（含）

以上5位，未填答1位。

二、正式施測

本研究正式施測時使用網路填答問卷，共發出435份問卷，經刪除非研究範圍樣本後，回收有效可分析問卷數為279份，再扣除4題檢核題未正確填答的樣本（如：「請你在這題的答案直接選擇『3』」）及自評答題真誠度低於五分的樣本，實際分析問卷數為266份，問卷回收率為95%。本研究之受試者基本資料如下，性別：男性221人，佔83.5%、女性44人，佔16.5%；軍種：陸軍55人，佔20.7%、海軍13人，佔4.9%、空軍186人，佔69.9%、後備9人，佔3.5%、憲兵3人，佔1%；階級：士兵18人，佔6.8%、士官92人，佔34.6%、士官長39人，佔14.7%、尉級軍官35人，佔13.1%、校級軍官82人，佔30.8%；教育程度：國中（含）以下1人，佔0.3%、專科75人，佔28.2%、高中（職）27人，佔10.2%、大學117人，佔44%、研究所（含）以上46人，佔17.3%。

第五節 資料整理與分析方法

本研究於問卷回收後會先行檢視填答狀況，如有資料不完整、無法辨識、複選或內容矛盾之問卷，皆視為無效問卷，將予以刪除。資料整理後，將有效問卷進行編碼、登錄，待完成建檔後，予以校對及修正，確認編碼是否無誤，再進行資料分析，分析方法如下：描述性統計分析（對所有樣本個別資料進行整理、描

述與解釋，以了解受測者在各變項中之基本特性)、信度分析、效度分析、相關與迴歸分析。

第六節 項目分析

一、項目分析結果

針對預試題目進行適切性評估，為項目分析最重要的工作，本研究進行之項目分析刪題標準為：「在各分量表中，選擇刪除後能提高內部一致性係數者」，也就是刪除該題之後可以提高分量表之Cronbach's α 值者，將予以刪除，另檢核題不進行項目分析。統計分析結果如表所示，個人職能部分依序刪除第10、8、5、27、21、22題，共6題；職業聲望部分依序刪除第17、5、13題，共3題；留職意願部分依序刪除第17、16、14、15、21、18、12、19、20、10，共10題，上述欲刪除之題目均以 表示。

1. 個人職能量表：經由預試施測，未刪題前內部一致性 Cronbach's α 值

為.953，依序刪除 10、8、5、27、21、22 題，共 6 題後，問卷所得 Cronbach's

α 值為.956。個人職能問卷之項目分析內容如表 3-2 所列。

表3-2
個人職能問卷之項目分析摘要表

題目	平均數	標準差	修正的 項目總 相關	項目刪除時 Cronbach's Alpha 值
1-我在職場中具備良好的分析技巧。	4.03	1.067	.666	0.954
2-我在職場中具備良好的電腦應用能力。	3.62	1.181	.578	0.956

3-我在職場中具備良好的創造性思考能力。	3.71	1.074	.626	0.955
4-我在職場中具備良好的資訊蒐集能力。	3.72	1.178	.600	0.955
5-我在職場中受過現今職務專長應有的訓練。	4.04	1.320	.529	0.956
6-我在職場中具備現今職務專長應有的能力。	4.10	1.135	.694	0.954
7-我在職場中具備問題解決能力。	4.38	.977	.825	0.953
8-我在職場中具備繼續進修的能力。	4.03	1.123	.359	0.956
9-請你在這題的答案直接圈選「3」。(檢核題不分析)	2.99	.214		
10-我在職場中具備繼續進修的意願。	4.27	1.252	.289	0.956
11-在擔任這個職務之前，我已經具備這個職務需要的能力。	3.59	1.321	.570	0.956
12-我在職場中具備發揮自己專長的能力。	4.04	1.196	.762	0.953
13-我在職場中具備其他對工作有幫助的能力。	4.11	1.021	.768	0.953
14-我在職場中具備團隊合作能力。	4.40	.963	.689	0.954
15-我在職場中具備關係建立能力。	4.40	.934	.804	0.953
16-我在職場中具備情緒掌控的能力。	4.49	.996	.752	0.953
17-我在職場中與同儕的關係良好。	4.52	.965	.767	0.953
18-我在職場中與上司的關係良好。	4.30	1.010	.647	0.955
19-我在職場中與下屬的關係良好。	4.45	.973	.727	0.954
20-請直接選非常同意。(檢核題不分析)	5.9	.487		
21-我在職場中具備良好的口語表達能力。	4.16	.925	.502	0.956
22-我在職場中具備良好的公文撰寫能力。	3.71	.989	.499	0.956
23-我在職場中具備良好的書寫溝通技巧。	3.91	.934	.576	0.955
24-我在職場中具備良好的與同儕溝通的能力。	4.35	.861	.760	0.954
25-我在職場中具備良好的與上司溝通的能力。	4.09	.953	.654	0.955

26-我在職場中具備良好的與下屬溝通的能力。	4.33	.903	.767	0.954
27-我願意在現在的職務中盡心盡力。	4.65	.982	.519	0.956
28-我覺得自己符合這個職業所需要的特質。	4.20	1.104	.674	0.954
29-我覺得我很適合從事目前職務。	4.13	1.085	.701	0.954
30-我覺得這個職務讓我感到自信。	4.03	1.129	.742	0.954
31-看到這題左邊數來第二個答案。(檢核題不分析)	2.16	.655		

N=110

刪題前的 Cronbach's α 係數=.953

刪題後的 Cronbach's α 係數=.956

註：■表示被刪除之題目

2. 職業聲望量表：題項未刪題前內部一致性 Cronbach's α 值為.832，依序刪除 17、5、13 題等 3 題後，問卷所得 Cronbach's α 值為.842。職業聲望問卷之項目分析內容如表 3-3 所列。

表3-3

職業聲望問卷之項目分析摘要表

題目	平均數	標準差	修正的 項目總 相關	項目刪除時 Cronbach's Alpha 值
1-請問你覺得職業軍人在「薪資所得」上與其他職業相較之聲望高低為何？	3.55	1.126	.521	0.826
2-請問你覺得職業軍人在「社會地位」上與其他職業相較之聲望高低為何？	2.35	1.137	.597	0.822
3-請問你覺得職業軍人在「所擁有的權力」上與其他職業相較之聲望高低為何？	2.45	1.106	.566	0.824
4-請問你覺得職業軍人在「外在形象」上與其他職業相較之聲望高低為何？	2.73	1.248	.631	0.818
5-請問你覺得職業軍人在「道德標準」上與其他職業相較之聲望高低為何？	4.26	1.379	.288	0.839

6-請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「薪資所得」上的聲望高低差異為?	3.73	1.287	.398	0.834
7-請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「社會地位」上的聲望高低差異為?	3.08	1.478	.413	0.835
8-請你在這題的答案直接圈選「4」。(檢核題不分析)	3.96	.301		
9-請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「所擁有的權力」上的聲望高低差異為?	3.94	1.409	.412	0.834
10-請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「外在形象」上與其他職業相較之聲望高低為何?	3.23	1.366	.521	0.826
11-請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「道德標準」上與其他職業相較之聲望高低為何?	3.89	1.264	.385	0.835
12-整體來說,你覺得職業軍人的聲望高低是?	2.60	1.349	.634	0.817
13-整體來說,你認為自己重視職業軍人聲望的程度是?	4.21	1.355	.292	0.842
14-請你在這題的答案直接選擇「6」。(檢核題不分析)	5.94	.390		
15-整體來說,你認為軍中同袍重視職業軍人聲望的程度是?	3.66	1.280	.499	0.827
16-整理來說,你認為一般民眾重視職業軍人聲望的程度是?	2.72	1.277	.551	0.824
17-整體來說,請問你覺得自己的評估與社會大眾契合的程度?	3.59	1.221	.186	0.837

N=110

刪題前的 Cronbach's α 係數=.832

刪題後的 Cronbach's α 係數=.842

註: ■ 表示被刪除之題目。

National Defense University

3. 留職意願量表：題項未刪題前內部一致性 Cronbach's α 值為.858，依序刪除 17、16、14、15、21、12、18、19、20、10 題，計 10 題，問卷所得 Cronbach's α 值為.932。留職意願問卷之項目分析內容如表 3-4 所列。

表3-4
留職意願問卷之項目分析摘要表

題目	平均數	標準差	修正的 項目總 相關	項目刪除時 Cronbach's Alpha 值
1-我覺得選擇留在軍中服務是正確的事。	3.58	1.149	.675	0.927
2-即使其他職業有較好的工作條件或目前工作條件變差，我也願意留在軍中服務。	2.62	1.313	.694	0.926
3-即使目前工作條件變差，我也願意留在軍中。	2.65	1.170	.654	0.928
4-我有長期留在軍中服務的打算，並把在軍中服務當成最後一個工作。	2.75	1.337	.763	0.923
5-在部隊服務，使我能充分發揮自己的能力，讓我想繼續留在部隊中迎接新的挑戰。	2.92	1.205	.809	0.921
6-為了奉獻、傳遞我的所學及信念，我選擇繼續留在部隊服務。	2.82	1.203	.858	0.919
7-我覺得在部隊服務時所執行的業務穩定性高，讓我想繼續留在部隊服務。	3.23	1.332	.782	0.922
8-因為部隊的薪資與福利讓我覺得滿意，讓我想繼續留在部隊服務。	3.47	1.325	.764	0.923
9-請你在這題的答案直接圈選「5」。(檢核題不分析)	4.97	.286		
10-我選擇留在部隊服務的原因之一是在部隊服務可以讓我的生活很安定。	3.87	1.342	.570	0.932
11-即使服務役期屆滿，我也會選擇留在部隊服務。	2.98	1.247	.715	0.925
12-因為目前沒有其他工作選擇，所以我只能留在軍中服務。	3.73	1.427	.305	0.928

13-如果因為某些因素不能留在軍中服務，我會非常難過。	2.77	1.345	.617	0.930
14-我曾提出退伍的想法，但部隊方面希望我能繼續留下來為部隊服務。	2.75	1.594	-.040	0.915
15-因為家人支持我在部隊服務，所以我不得不留下來從事軍人一職。	3.15	1.557	.352	0.918
16-我曾考慮過選擇其他非軍職的工作。	4.71	1.307	-.352	0.900
17-只要一符合退休俸資格，我就不會留在部隊服務。	4.31	1.601	-.203	0.880
18-目前國家針對年金改革的政策，讓我對未來沒有方向，只好暫時選擇繼續留在部隊服務。	3.62	1.433	.341	0.934
19-國家對職業軍人的保障與政策不斷轉變，讓我不敢離開部隊。	3.11	1.423	.570	0.934
20-我不確定轉職後的情況會如何，所以我選擇留在軍中服務。	3.31	1.392	.588	0.932
21-我不喜歡當職業軍人，但我不知道除了當軍人我還能做什麼工作。	2.83	1.332	.298	0.922
22-請你在這題的答案直接選擇「完全不同意」。(檢核題不分析)	1.00	0.000		

N=110

未刪題的 Cronbach's α 係數=.858

刪題後的 Cronbach's α 係數=.932

註：■表示被刪除之題目。

經由以上項目分析的結果可知，正式施測量表組成題數分別為：個人職能

22 題、職業聲望 11 題、留職意願 10 題，共 43 題，另加上每十題新增一題檢核題，作為評估樣本適切性標準。

三、因素分析

1. 個人職能

本資料 Bartlett 球型檢定結果顯示，變項間彼此並非無關連

($\chi^2=1915.721, df=231, p < .001$)，而 KMO 值則為.913，顯示此資料適合進行因素分析。依據陡坡圖則應取 5 個因素。以主軸法抽取 5 個因素，進行最優斜交轉軸，因素負荷量矩陣如表。由表可見，第一個因素包含 6 題，其內容多與溝通技巧有關（如「我在職場中具備良好的與同儕溝通的能力」），因此將其命名為溝通技巧；第二個因素包含 4 題，其內容多與知識中的求職技能有關（如「我在職場中具備現今職務專長應有的能力」），因此將其命名為求職技能；第三個因素包含 4 題，其內容多與學術技能有關（如「我在職場中具備良好的分析技巧」），因此將其命名為學術技能；第四個因素包含 3 題，其內容多與潛在個人職能有關（如「我覺得自己符合這個職業所需要的特質」），因此將其命名為潛在個人職能；第五個因素包含 5 題，其內容多與人際關係技能有關（如「我在職場中具備團隊合作的能力」），因此將其命名為人際關係技能。此 5 個因素共可解釋 71.157% 的變異。五個因素間

相關如表 3-5、因素分析結構表如表 3-6。

表 3-5
個人職能係數相關矩陣

	1	2	3	4	5
1	1.000	-	-	-	-
2	.576	1.000	-	-	-
3	.527	.596	1.000	-	-

4	.534	.582	.429	1.000	-
5	.672	.650	.473	.541	1.000

擷取方法：主體軸係數。

轉軸方法：具有 Kaiser 正規化的 Promax 轉軸法。

表3-6

個人職能問卷之因素分析結構表

	因素				
	1	2	3	4	5
25-我在職場中具備良好的與上司溝通的能力。	.907	.084	-.168	.088	-.125
24-我在職場中具備良好的與同儕溝通的能力。	.735	-.137	.171	.022	.156
26-我在職場中具備良好的與下屬溝通的能力。	.733	.047	.016	-.010	.150
23-我在職場中具備良好的書寫溝通技巧。	.665	-.170	.391	-.047	-.121
18-我在職場中與上司的關係良好。	.573	.055	-.183	.168	.175
7-我在職場中具備問題解決能力。	.467	.361	.190	-.050	.036
12-我在職場中具備發揮自己專長的能力。	-.155	.835	.014	.144	.115
13-我在職場中具備其他對工作有幫助的能力。	.077	.768	.088	-.006	.008
6-我在職場中具備現今職務專長應有的能力。	.227	.716	-.018	.099	-.174
11-在擔任這個職務之前，我已經具備這個職務需要的能力。	-.220	.479	.127	.337	.028
4-我在職場中具備良好的資訊蒐集能力。	-.152	.087	.819	.052	.044
2-我在職場中具備良好的電腦應用能力。	.145	-.090	.761	-.095	.064
3-我在職場中具備良好的創造性思考能力。	-.111	.094	.651	.177	.051
1-我在職場中具備良好的分析技巧。	.263	.322	.435	-.089	-.097
29-我覺得我很適合從事目前職務。	-.035	.020	.036	.892	.071
28-我覺得自己符合這個職業所需要的特質。	.307	.013	-.023	.678	-.079
30-我覺得這個職務讓我感到自信。	.133	.167	-.011	.677	.022
17-我在職場中與同儕的關係良好。	.122	-.055	.023	.095	.793
16-我在職場中具備情緒掌控的能力。	-.051	.033	.177	.030	.779
14-我在職場中具備團隊合作能力。	-.057	.591	-.099	-.202	.595
19-我在職場中與下屬的關係良好。	.392	-.169	-.034	.164	.571
15-我在職場中具備關係建立能力。	.434	.271	-.063	-.122	.442

2. 職業聲望

本資料 Bartlett 球型檢定結果顯示，變項間彼此並非無關連

($\chi^2=638.873, df=66, p<.001$)，而 KMO 值則為.778，顯示此資料適合尚可進行因素分析。依據陡坡圖應取 2 個因素。以主軸法抽取 2 個因素，進行最優斜交轉軸，因素負荷量矩陣如表。由表可見，第一個因素包含 7 題，其內容多與與其它職業相較有關（如「請問你覺得職業軍人在薪資所得上與其他職業相較之聲望高低為何？」；「整體來說，你覺得一般民眾／軍中同袍重視職業軍人聲望的程度是？」），因此將其命名為「不同職業比較的職業聲望」；第二個因素包含 5 題，其內容多與不同階級的職業軍人比較相關聯（如「請問你覺得不同階級的職業軍人在...上聲望高低差異為？」），因此將其命名為「不同階級比較的職業聲望」，而兩分量表中均包含財富、名望、權力三向度的題目。此 2 個因素共可解釋 51.757% 的變異，因素間相關為.243。職業聲望問卷之因素分析結構表如表 3-7。

表3-7

職業聲望問卷之因素分析結構表

	因素	
	1	2
16-整理來說，你認為一般民眾重視職業軍人聲望的程度是？	.759	
1-請問你覺得職業軍人在「薪資所得」上與其他職業相較之聲望高低為何？	.527	
15-整體來說，你認為軍中同袍重視職業軍人聲望的程度是？	.397	
10-請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「外在形象」上與其他職業相較之聲望高低為何？		.840
7-請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「社會地位」上的聲望高低差異為？		.796

6-請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「薪資所得」上的聲望高低差異為？	.625
9-請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「所擁有的權力」上的聲望高低差異為？	.564
11-請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「道德標準」上與其他職業相較之聲望高低為何？	.394

3. 留職意願

本資料 Bartlett 球型檢定結果顯示， $\chi^2=761.510, df=45, p<.001$ ，KMO 值為.908，顯示此資料適合進行因素分析。依據陡坡圖應取 1 個因素，包含 10 題，將其命名為留職意願。其共可解釋 62.495% 的變異。

經由以上因素分析的結果可知，各題目的因素負荷量皆無重複負荷或因素負荷量過低的狀況，因此在這個階段無須刪題，亦可知其均具有良好的建構效度。

第四章 研究結果

本章節將針對研究問題與假設，分為三節說明分析結果，依序為描述性統計分析；個人職能、職業聲望與留職意願的相關；職業聲望對個人職能與留職意願之調節效果。

第一節 描述性統計資料

首先，本研究以問卷為主要研究工具，問卷內容分為三個部分，分別為：個人職能、職業聲望與留職意願量表，其所測量各向度之平均數、標準差等相關結果如表4-1，發現茲說明如後：

一、個人職能量表

個人職能量表的平均得分為94.58、標準差為19.24，除以該向度題數22題後，所得平均數為4.30，平均數位於六點量尺的居中心數。

二、職業聲望量表

職業聲望的平均得分為33.70、標準差為11.56，除以該向度題數11題後，所得平均數為3.06，平均數整體位於六點量尺中間偏低。

三、留職意願量表

留職意願的平均得分為27.86標準差為12.99，除以該向度題數10題後，所得平均數為2.79，平均數於六點量尺中分數偏低。

由表4-1可得知，研究參與者在個人職能、職業聲望及留職意願分

數有所不同，個人職能分數偏高，職業聲望與留職意願趨於中間偏低的數值。

第二節 個人職能、職業聲望與留職意願的相關

在Pearson相關分析上個人職能與留職意願有顯著正相關 ($r(265)=.395, p < .001$)；職業聲望與留職意願有顯著正相關 ($r(265)=.563, p < .001$)；個人職能與職業聲望有顯著正相關 ($r(265)=.269, p < .001$)，如表4-1所示。

表4-1

個人職能對留職意願的影響—以職業聲望為調節變項問卷之相關矩陣(N=265)

	<i>M(SD)</i>	<i>α</i>	題數	1	2	3
1.個人職能	94.53(18.98)	.957	22	—		
2.職業聲望	34.15(11.69)	.895	11	.269**	—	
3.留職意願	28.61(12.99)	.949	10	.395**	.563**	—

** $p < .01$

第三節 職業聲望對個人職能與留職意願之調節效果

本研究使用階層迴歸分析，在程序上，第一階層投入自變項個人職能與調節變項職業聲望，第二階層則投入交互作用項，以個人職能為效標變項以檢驗職業聲望調節留職意願與個人職能之關係。分析結果如表4-2。由分析結果可知，個人職能和職業聲望的主效果可以解釋留職意願變異中的38.1%， $F(2, 262)=80.694$,

$p < .001$ ，而在控制了主效果之後，個人職能與留職意願的交互作用可以增加2.4%

的留職意願變異， $F(1, 261)=10.310, p < .001$ 。

表4-2
個人職能、職業聲望對留職意願之交互作用分析摘要表

	留職意願	
	R ² 變更	β
階層一	.38***	
X1 個人職能		.262***
X2 職業聲望		.493***
階層二	.02**	
X1 個人職能		.314***
X2 職業聲望		.452***
X1X2 交互作用		.164**
TOTAL R ²	.41***	
N	264	

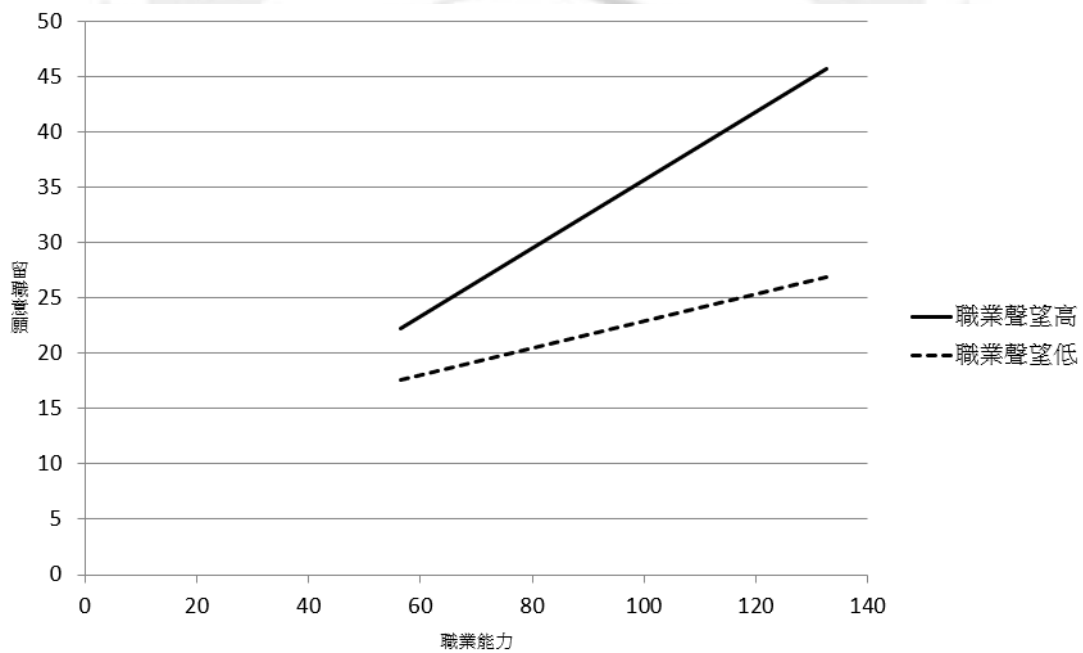
* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

就主效果而言，個人職能對留職意願有顯著解釋力 ($\beta = .314, p < .001$)，表示其具有正相關的關係，顯示當個人職能越高，留職意願也越高，因此，假設一：個人職能與留職意願呈現正相關獲得支持。職業聲望對留職意願有顯著解釋力 ($\beta = .452, p < .001$)，顯示當職業聲望越高，留職意願也越高，亦具有正相關的關係，因此，假設二：職業聲望與留職意願呈現正相關獲得支持。

個人職能與職業聲望的交互作用對留職意願有顯著的解釋力 ($\beta = .164, p < .001$)，因此，假設三：高職業聲望的工作者，個人職能與留職意願的關係會高於低職業聲望的工作者獲得支持。進一步繪製交互作用圖，如圖4-1，

單純斜率檢定顯示：對職業聲望高分組而言，個人職能對留職意願有顯著解釋力 ($B=.309$, $p < .001$)。對職業聲望低分組而言，個人職能對留職意願有顯著解釋力 ($B=.121$, $p < .001$)。由迴歸係數可見，職業聲望高分組，個人職能對留職意願的正向解釋力高於職業聲望低分組。

圖4-1 交互作用圖



第五章 綜合討論

本章將對於研究結果進行綜合討論，第一節為研究結果摘要；第二節為研究結果意涵；第三節為研究限制；第四節為未來研究建議；第五節為研究結果應用；第六節為結語。

第一節 研究結果摘要

在信度檢驗的部分，個人職能、留職意願與職業聲望在正式施測時，內部一致性係數依序為.957、.895 和 .949，表示本量表具有良好的內部一致性；另亦經由因素分析證實研究工具具備良好的建構效度。由本研究結果可知，假設一、二、三均獲得支持，假設一：個人職能與留職意願呈現正相關；假設二：職業聲望與留職意願呈現正相關；假設三：高職業聲望的工作者，個人職能與留職意願的相關會高於低職業聲望的工作者。

第二節 研究結果意涵

研究者根據過去文獻及研究所得結果，對於本研究的結果進行以下探討：

一、個人職業技能與留職意願之間的相關

研究結果顯示，個人職業技能與留職意願呈現正相關，也就是說，個人職業技能越高，留職意願就越高，兩者之間為正相關的因素可能是在實際工作場域中，如果認知自己所具備的工作能力越好，在工作的過程中越有成就感，也越有意願繼續維持現有的工作。個人職能的強弱，不但可以決定其工

作表現之好壞，對其職場競爭力也具有影響力（程秋萍，2008），而職場競爭力的其中一個關鍵就是能不能在該職場中生存。陳隆裕（1986）認為個人職能乃是一個人基於謀求個性的發揮、角色的履行以及生計的維持，因而具備從事的繼續性活動所需要的知識與技能。

本研究所發展之量表，可協助國軍了解目前在營人員留職因素與現況，著手改善並針對這樣的狀況做及時的處理。研究結果顯示，個人職能與留職意願呈現正相關，表示現役職業軍人在工作時仍期待能「人才培育」及「各自專業特性」的架構下，從事職業軍人一職。朱博湧等人（2014）的研究指出，在建構組織中員工的能力上，企業能夠同時提升員工滿意度、工作績效及留職意願，顯示建構能力與留職意願具有正相關。也因此提升軍中人員須持續安排在職訓練的重要性，如果持續精進單位人員個人職能，留職意願也會顯著提升。

二、職業聲望與留職意願之間的相關

研究結果顯示，職業聲望與留職意願呈正相關，也呼應到在王立宇（2016）以實習生為樣本的研究中，得知知覺企業聲望越高，也越具有留職承諾。另汪小玲等人（1987）的調查也發現，一般人認為公職的職業聲望較高，而職業聲望高會影響員工流動率，使其離職之意願降低，也表示他們願意持續留在原工作環境中，但這樣的現況，卻不在我們的公職—職業軍人中被證實。

對多數職業軍人來說，由於有服役時間的限制，無法任意變更職業，因此，僅由表面上的留職，較難作為職業聲望高低的評估指標。現今部隊中，軍人的職業聲望低落，可由目前國軍招募成效不佳與編現比例低實況中略知其中關連。因此，在實務上也希望可以藉由辦理相關活動，如現有的營區開放、寒暑期戰鬥營，或其他提升職業軍人的聲望的方式與政策，提升願意持續留在原工作環境中的意圖。

三、不同職業聲望的工作者，調節個人職能與留職意願之間的關係

在職業聲望於個人職能與留職意願的相關研究中，職業聲望具調節效果，也代表如果我們可以藉由提升低職業聲望的在職職業軍人的職業聲望，就可以提升個人職能對留職意願的影響，該如何去提升職業聲望，除了現行的不斷加薪之外，也許應試著從其他方式著手進行。透過從職業聲望來提升留職意願，也證實職業聲望可能透過離職意念對留任員工產生正面的影響(Hoyle, 2001)。張國慶(2013)也指出，管理員工的最佳境界，就是把各個員工的理想、抱負與企業前途緊密結合在一起，雙方共同發展，員工認為自己有前途，才會留下來努力工作，進一步才會產生事業心；另外，職業前景不明和專業發展不足也容易使員工產生不繼續留在組織內的念頭。

National Defense University

第三節 研究限制

本研究的研究限制如下：

一、研究工具

本研究的研究工具由「個人職能」、「職業聲望」與「留職意願」三者組成的自陳式量表，目的在測量現役職業軍人對自身能力、目前軍人的職業聲望及留職意願的實際感受，其中，可能有以下因素會影響受試者的答題結果：（一）社會期許：考量自己現職仍為職業軍人，在答題時會呈現非真實反應；（二）題義：即使本研究在正式施測時，附上少見的專有名詞解釋（如職業聲望），但可能仍因個人解讀不同，影響答題方向與結果；（三）軍人身分敏感議題：部分題目包含留職意願，個人想法與實際近期部隊留人政策可能不符，進而影響答題結果；（四）題數及題目類型：題目數量多，且題目內容須思考個人現在實際狀況，部分受試者可能會因為缺乏動機或興趣，而影響答題的過程與結果；（五）網路問卷：雖然使用網路問卷可減少測驗時的成本並提升受試者的多樣性，且受試者可隨時利用電子資訊產品進行線上填答，但施測者無法確實掌握所有干擾變項（如施測環境及地點），或確認受試者當下是否適合進行問卷填答。

二、研究樣本

本研究之研究對象為現役且符合退伍資格的職業軍人，但因運用匿名問卷及便利取樣的緣故，在軍種、性別與軍階分布上，無法與實際人數比例完全吻合，

因此在蒐集樣本的過程中，易有所偏誤。

第四節 其他研究發現與未來研究建議

一、其他研究發現

為了解不同性別、階級、軍種與學歷是否對本研究三個變項—個人職能、職業聲望、留職意願是否有顯著差異，研究者以單因子獨立樣本ANOVA分析之。分析結果除性別與個人職能的單因子獨立樣本ANOVA分析達顯著差異外，餘變項間結果均無顯著差異，其中男生的平均分數為95.90，標準差為19.06、女生的平均分數為87.68，標準差為17.18，結果如表5-1。結果發現：不同性別在個人職能上有顯著差異，其中男性尤高於女性， $F(1,263)=7.030$ ， $p=.009$ ， $\eta_p^2=.026$ 。此發現可作為未來其他研究之方向參考。

表5-1
性別在個人職能上之ANOVA分析

變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
性別	2475.826	1	2475.826	7.030	.009	.026
誤差	92624.152	263	352.183			
總和	95099.977	264				

二、研究工具

本研究工具為自陳式量表，在編製題目時，考量時間及成本，於編制題目時，使用半結構式訪談建立題目，後續則以量化的方式蒐集結果，但如果更精確地

知道受試者的真實感受，可於正式施測時運用其他方式，如質性訪談法，進行更深入的研究。

三、研究樣本

(一) 本研究正式施測採網路問卷進行施測，雖然在答題上有採用檢核題，篩選出胡亂作答的樣本，但仍可能因受試時間、情境或其他情況，造成研究上的偏誤；另樣本中的各軍種、軍階及性別比例並不符合現今國軍人數比例，為了降低上述誤差變項，建議可在未來施測時，結合實地至各單位施測，以求研究的嚴謹性及可靠性。後續也可蒐集更多樣本，針對不同軍種、階級或性別進一步進行分析，以了解不同軍種的差異。

(二) 本研究之樣本為符合退伍資格的志願役軍人，在回收樣本時可發現士兵、尉級軍官、士官長等三個階級的人數偏少，而此類研究對象人數較少的原因，可能是因為職業軍人中，需同時符合可退伍資格條件的現役軍人，本身人數就相對較少，因此在蒐集樣本時，樣本數同時也反映出實際狀況。

第五節 研究結果應用

本研究所發展之量表，可協助國軍了解目前在營人員留職因素與現況，著手改善並針對這樣的狀況做及時的處理。研究結果顯示，個人職能與留職意願呈

現正相關，表示現役職業軍人在工作時仍期待能「人才培育」及「各自專業特性」的架構下，從事職業軍人一職。朱博湧等人（2014）的研究指出，在建構組織中員工的能力上，企業能夠同時提升員工滿意度、工作績效及留職意願，顯示建構能力與留職意願具有正相關。也因此提升人員須持續安排在職訓練的重要性。

另外，研究結果也顯示職業聲望與留職意願呈正相關，也呼應到現今部隊中，軍人的職業聲望低落，可由目前國軍招募成效不佳與編限比例低實況中略知其中關連。因此，在實務上也希望可以藉由辦理相關活動，或其他提升職業軍人的聲望的方式與政策，提升願意持續留在原工作環境中的意圖。

最後，也可在研究結果中發現，職業聲望於個人職能與留職意願的相關研究中，具備調節效果，也代表如果我們可以藉由提升低職業聲望的在職職業軍人的職業聲望，就可以提升個人職能對留職意願的影響，該如何去提升職業聲望，除了現況的不斷加薪之外，也許也可以試著從其他方式著手進行。

第六節 結語

本研究的目的是探究個人職能與留職意願的相關情形；並探究職業軍人之職業聲望高低，是否調節個人職能與留職意願之間的關係。研究結果顯示上述變項彼此之間均呈現正相關，且職業聲望在個人職能與留職意願的相關中具備調節效果。

本研究雖然在完成的過程中有許多限制，但可發現本次研究的結果與目前國

軍面臨的現況不謀而合，不論是社會對職業軍人的高度期待導致負面事件都被放大檢視以及部隊的專業訓練經常不足，加上目前招募成效低落的實際狀況，導致原本在營的人多數屬於被動留營，只要服役期滿，便會考慮選擇退伍，再再顯示提升職業軍人的在營人數是很重要的課題，除了透過招募的方式「開源」外，也希望透過提升現役軍人的留職意願，同時進行「節流」，解決國軍的人力不足狀況，為未來留才政策提供建議與參考。

The logo of the National Defense University is a large, light gray watermark in the background. It features a central Yin-Yang symbol (Taijitu) surrounded by a laurel wreath. Above the wreath is a sunburst emblem. Below the wreath are three interlocking rings and a central emblem. The text "國防大學" is written in large, bold, light gray Chinese characters below the logo.

國防大學

National Defense University

參考文獻

中文部分

- 丁志達 (2012)。人力資源管理診斷。新北市：揚智文化事業股份有限公司。
- 丁志達 (2015)。人力資源規劃。新北市：揚智文化事業股份有限公司。
- 丁志達 (2015)。招聘管理。新北市：揚智文化事業股份有限公司。
- 丁泰之 (2010)。中小學教師職業聲望與專業發展之研究 (未出版碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- 文崇一、張曉春 (1979)。職業聲望與職業對社會的實用性。台灣人力資源會議論文集，12，623-645。
- 牛莒光 (2000)。大眾傳播媒體與形象塑造之探究-上。新聞鏡周刊，602，44-48。
- 王立宇 (2016)。實習生之人格特質、工作滿足、知覺企業聲望與留職承諾之關係研究 (未出版碩士論文)。台灣大學，台北市。
- 王珮甄 (2011)。公部門兒少保護社工留職意願相關因素之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣大學，台北市。
- 王涵青 (2004)。國軍志願役軍官職業聲望之研究：以專業化角度分析 (未出版碩士論文)。政治作戰學校，台北市。
- 王淑敏 (1999)。職業性別與職業聲望研究。景文技術學院學報，9(2)，57-73。
- 王精文 (編譯) (2014)。人力資源管理第五版：全球經驗本土實踐。(原作者：Raymond A. Noe，John R. Hollenbeck，Barry Gerhart，Patrick M. Wright)。台北市：美商麥格羅希爾國際股份有限公司台灣分公司。
- 王競康 (譯) (1984)。美國陸軍司令部的動員計畫作為。國防譯粹月刊，11(7)，79-83。
- 史順文 (1996) 國軍形象之研究——一個公共關係策略初探 (未出版碩士論文)。政戰學校，台北市。

- 朱文增 (2007)。臺灣職業棒球球員職業聲望之調查研究。運動文化研究，2，27-63。
- 朱博湧、林裕凌、鍾存昱 (2014)。企業組織能力對員工工作績效與留職意願之影響—以員工滿意度為中介變數。商略學報，6(3)，203-223。
- 余芝潔 (2014)。招募管道與離職意願之關聯性探討—以工作態度為調節變項 (未出版碩士論文)。元智大學，桃園市。
- 吳宛倫、張德永 (2015)。從個人職能觀點探討我國公務人員終身學習制度。國家菁英，11(2)，61-79。
- 吳琬瑜、劉好葶 (2005)。金融版圖大地震，人才大淘汰。Cheers 快樂工作人雜誌，60，21-24。
- 李明 (1990)。社會不平等—社會階層化與流動。台北市，桂冠圖書股份有限公司。
- 李英華 (2015)。人格特質、工作特性與離職傾向關係之研究—以高雄市地政人員為例 (未出版碩士論文)。高雄市立師範大學，高雄市。
- 李偉豪 (2013)。企業聲望、組織承諾與留職意願之關係研究 (未出版碩士論文)。國立台灣師範大學，台北市。
- 李國賓 (2010)。台北市偏遠地區國民中學教師留任意願影響因素之研究 (未出版之碩士論文)。輔仁大學，台北市。
- 李瑞典 (2002)。論職業軍人之法律地位—以身分權保障為中心。軍法專刊，48(12)，47-61。
- 汪小玲、蕭柏、葉家賢 (1987)。封面專題：員工跳槽與職業聲望。管理雜誌，141，9-14、19-20、22-26、29-33。
- 沈淑娟 (2014)。轉換型領導與留職傾向關係探討—以組織文化與組織公民行為為中介變項 (未出版碩士論文)。高雄大學，高雄市。

- 沈俊煌 (2015)。台灣鋼瓶製造業員工工作滿意，工作投入與工作價值觀對留職傾向影響之研究 (未出版碩士論文)。中國科技大學，台北市。
- 周文婷 (2014)。營建業從業人員之人格特質、工作壓力、工作滿意度對離職傾向之關係性研究 (未出版碩士論文)。虎尾科技大學，雲林縣。
- 周瑛琪、顏如妙 (編譯) (2011)。人力資源管理 (原作者: Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright)。台北市: 美商麥格羅希爾國際股份有限公司台灣分公司 (原著出版年: 2009)。
- 林淑惠、李慶芳、王冠斌、李清賢、童泰盛、蔡宏偉、趙怡嘉 (編譯) (2015)。人力資源管理 (原作者: Gary Dessler)。新北市: 台灣培生教育出版股份有限公司 (原著出版年: 2013)。
- 林逸鮮 (2015)。志願役士兵留營誘因與留營意願關係之研究-以空軍某部隊為例 (未出版碩士論文)。義守大學，高雄市。
- 洪陸訓 (1998)。軍人脫離政治之探討。問題與研究, 37(1), 57-71。
- 翁昭漢 (2013)。就讀動機、個人特質、工作滿意度與實習生留任意願關係研究—以產學攜手專班為例 (未出版碩士論文)。國立中央大學，桃園市。
- 高淑貴 (1987)。已婚職業女性兼顧職業與家庭的可能性之探討。研考月刊, 126, 7-19。
- 張幼萱 (2014)。工作績效對於離職傾向的影響—以認知內部與外部市場價值為中介變項 (未出版碩士論文)。中央大學，桃園市。
- 張育俊 (2014)。國軍志願役人員留任意願之相關研究 (未出版碩士論文)。高雄市立師範大學，高雄市。
- 張建鴻 (2015)。職家衝突與離職傾向關係之研究 (未出版碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- 張美梅 (2014)。記帳士事務所員工工作滿意與離職傾向之研究—以中部地區為例 (未出版碩士論文)。亞洲大學，台中市。

- 張國慶 (2013)。新生代員工和你想的不一樣：主管們，你頭痛了嗎？新北市：博碩文化股份有限公司。
- 張緯良 (2012)。人力資源管理 (四版)。台北市：雙葉書廊有限公司。
- 許旭緯、羅彥茶 (2014)。人力資源管理。新北市：全華圖書股份有限公司。
- 許南雄 (2011)。人力資源管理：政府與企業機構人力管理新情勢。新北市：華立圖書股份有限公司。
- 許嘉猷 (1986)。社會階層化與社會流動。台北：三民書局股份有限公司。
- 陳奕棋 (2013)。影響員工留任意願之因素探討：以某國際觀光飯店為例 (未出版碩士論文)。國立中央大學，桃園市。
- 陳盈如 (2015)。國際金融監管體系之變遷與展望。臺灣法學雜誌，276，43-572。
- 陳盈秀 (2014)。醫院人力資源發展制度對員工留任意願及工作績效之影響—以區域級以上醫院行政人員為例 (未出版碩士論文)。元智大學，桃園市。
- 陳禹皓 (2015)。組織認同度對員工留任意願之影響—以工作滿意度為中介變數 (未出版碩士論文)。國立中央大學，桃園市。
- 陳隆裕 (1986)。我國四年制警官教育養成之個人職能及運用之研究 (未出版碩士論文)。中央警察大學，桃園縣。
- 彭懷真 (2012)。多元人力資源管理。高雄市：巨流圖書股份有限公司。
- 彭馨瑩 (2011)。學校社團參與對員工早期生涯成功之影響—以高科技產業員工為例 (未出版碩士論文)。中央大學，桃園市。
- 曾麗瑩 (2013)。實習醫學生自我導向學習與留任意願之相關研究—以工作投入為中介變項。醫務管理期刊，16(1)，1-22。
- 程禹欽 (2013)。國軍志願役官兵工作認知、部隊適應、工作承諾與留營意願相關聯性研究 (未出版碩士論文)。國防大學政治作戰學院，臺北市。
- 程秋萍 (2008)。在職學生資訊素養與職業技能相關性之研究：以國立臺北商業技術學院為例。圖書與資訊學刊，66，89-106。

國防法 (2017)。全國法規資料庫。檢索日期：2017.9.11。取自：

<https://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%9C%8B%E9%98%B2%E6%B3%95>

募兵制專區(2017)。國防部。檢索日期：2017.9.11。取自：

<https://www.mnd.gov.tw/PublishTable.aspx?title=%E5%8B%9F%E5%85%B5%E5%88%B6%E5%B0%88%E5%8D%80&Types=%E6%94%BF%E4%BB%A4%E5%AE%A3%E5%B0%8E>

黃英忠 (1989)。現代人力資源管理。台北：華泰書局。

黃啟賓 (2012)。警察個人職能建構之研究。執法新知論衡，8(1)，99-136。

黃瑞堂 (1999)。高工專業科目教師工作負荷與職業疏離的相關性 (未出版碩士論文)。國立高雄師範大學，高雄市。

黃毅志 (1996)。台灣地區社會學研究的職業分類與測量問題之探討。調查研究，1，123-168。

黃毅志 (2003)。「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構與評估：社會科學與教育社會學研究本土化。教育研究集刊，49(4)，1-31。

黃毅志 (2008)。如何精確測量職業地位？「改良版台灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構。臺東大學教育學報，19(1)期，151-159。

黃憲仁 (2011)。如何處理員工離職問題。台北市：麥可國際出版有限公司。

黃憲仁 (2015)。如何選人、育人、用人、留人、辭人。台北市：麥可國際出版有限公司。

楊戊龍 (2015)。從「個人職能」攫取什麼人力資源管理作為？人事月刊，353，45-50。

楊美玉 (2016)。解析人力資源管理。新北市：前程文化事業有限公司。

賈美琳 (2016)。文化創意產業經理人專業個人職能、創新能力與產業績效關係之研究 (未出版碩士論文)。高雄師範大學，高雄市。

- 廖珮伶 (2015)。職涯展望強度對工作滿意度、工作績效及離職傾向之影響—以 T 公司維修及運務部門為例 (未出版碩士論文)。國立中央大學，桃園市。
- 趙子維 (2011)。志願役士兵留營意願影響因素之研究 (未出版之碩士論文)。朝陽科技大學，台中市。
- 監察院全球資訊網 (2017)。公告訊息—院新聞稿。檢索日期：2017.9.30。取自：
https://www.cy.gov.tw/sp.asp?xdURL=/di/Message/message_1.asp&ctNode=903&mp=1&msg_id=6062
- 劉妍君 (2004)。研發人員心理契約、工作資源對創新行為與留職傾向之影響：以敬業貢獻度為中介變項 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化市。
- 劉俊昌 (2000)。企業文化契合度與留職傾向之研究—以中國石油公司為例 (未出版碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 蔡明春、張曉佩與鍾尚玟 (2005) 積體電路產業主管對不同職務員工個人職能重視程度之研究。中華管理學報，WTO 貿易與物流專刊，53-61。
- 蔡明原 (2008)。國軍志願役士兵留營意願之探究—工作價值觀、工作滿意度與組織承諾因素 (未出版碩士論文)。樹德科技大學，高雄市。
- 蔡淑妙、盧美秀 (1998)。護理人員生涯發展及其與留任意願相關性之研究。護理研究，6(2)，96-108。
- 蔡淑鈴、廖正宏、黃大洲 (1986)。從社會階層化的觀點論農民階層。中國社會學刊，10，89-113。
- 鄭晉昌 (2015)。人才管理大戰略：決定企業長期強盛或短暫成功的關鍵經營技術。台北市：大寫出版股份有限公司。
- 鄭義融 (2001)。高雄、台南地區教師與藝文類職業群之聲望調查。就業與訓練，19(3)，61-67。
- 賴墩謙 (2007)。組織文化對工作滿足集募兵制度推行成效之相關性探討—以空軍航機保修部隊為例 (未出版碩士論文)。靜宜大學，台中縣。

- 賴德成 (2013)。國軍「精粹案」組織變革對志願役士官留營意願影響之研究：
以空軍各基地為例 (未出版碩士論文)。淡江大學，新北市。
- 戴子良 (2014)。員工性別角色在離職意願與服務態度表現之探討—以公關顧問
公司產業為例 (未出版碩士論文)。國立中山大學，高雄市。
- 瞿海源 (1985)。台灣地區職業地位主觀測量之研究。中央研究院三民主義研究
所叢刊，18，121-140。
- 簡銘志 (2017)。組織精簡後保修人員離職意願之研究—以南部地區聯保廠為例 (未
出版碩士論文)。義守大學，高雄市。
- 羅明坤 (2014)。區域性職業聲望調查研究：以苗栗為例 (未出版碩士論文)。國
立聯合大學，苗栗市。

英文部分

- Anat Freund (2006). Work and Workplace Attitudes on Social Workers: Do They
Predict Organizational Reputation? *View issue TOC*, 111(1), 67-87。
- Bunda, Mary Anne, Ed.; Sanders, James R., Ed.(1979).Practices & Problems in
Competency-Based Measurement. *National Council on Measurement in
Education*, Washington, DC.
- Byham, W. C. & Moyer, R. P. (1996). Using competencies to build a successful
organization. Development Dimensions International, Inc.
- Christianne Derouen & Brian H. Kleiner (1994). New Developments in Employee
Training. *International Journal of Productivity and Performance*, 43(2),
13-16.
- Donald Lange Peggy M. Lee & Ye Dai (2011). Organizational Reputation: A Review.
Journal of Management, 37(1), 153-184.
- Glosson, Linda R.& Schrock, Jay R.(1985). Competencies Needed for Articulation

among and between Post-Secondary Vocational Food Technology Programs in Texas. *Texas Tech Univ., Lubbock.*

- Hayes, J. L., 1979. "A new look at managerial competence: the AMA model of worthy performance", *Management Review*, 68(11), pp. 2-3.
- Harry B.G. Ganzeboom, PM De Graaf & DJ Treiman(1992). A standard international socio-economic index of occupational status. *Social science research*, 21(1), 1-56.
- Hoyle, Eric(2001). Teaching: Prestige, Status and Esteem. *Educational Management & Administration*,29(2) p139-52.
- Jack Gault, John Redington & Tammy Schlager (2000). Undergraduate business internships and career success: are they related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45-53.
- James L. Price(1977). The study of turnover. Iowa State University Press.
- Keith Weigelt , Colin Camerer(1988). Reputation and corporate strategy: A review of recent theory and applications. *Strategic management journal*, 9(5), 443–454.
- Linjuan Rita Men(2012). CEO credibility, perceived organizational reputation, and employee engagement. *Public Relations Review* , 38(1), 171-173.
- Morris Janowitz(1964). The Military in the Political Development of New Nations. *Bulletin of the Atomic Scientists*, 20(8), 6-10.
- Mobley, William H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Omas W. H. Ng, Marcus M. Butts (2009). Effectiveness of organizational efforts to lower turnover intentions: The moderating role of employee locus of control. *View issue TOC*, 48(2), 289–310.
- Richard E. Boyatzis(1982). The Competent Manager: A Model for Effective

Performance. *Harvard Business Review*.

Robert P. Tett, John P. Meyer(1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *View issue TOC*, 46(2), 259–293.

Tara S. Behrend & Becca A. Baker & Lori Foster Thompson(2009). Effects of Pro-Environmental Recruiting Messages: The Role of Organizational Reputation. Springer US.



附錄

附錄一 個人職能量表題項發展

修改後	原題目
	知識：學術技能
1. 我在職場中具備良好的分析技巧。	我從學校教育中學到非常好的分析技巧。
2. 我在職場中具備良好的電腦應用能力。	我從學校教育中學到非常好的電腦應用能力。
3. 我在職場中具備良好的創造性思考能力。	我從學校教育中學到非常好的創造性思考能力。
4. 我在職場中具備良好的資訊蒐集能力。	我從學校教育中學到非常好的資訊蒐集能力。
5. 我在職場中有受過現今職務專長應有的訓練。	研究者自編。
6. 我在職場中具備自己現今職務專長應有的能力。	研究者自編。
	知識：求職技能
7. 我在職場中具備問題解決能力。	我從學校教育中學到非常好的問題解決能力。
本題刪除。	我從學校教育中學到非常好的應徵工作能力。
本題刪除。	我從學校教育中學到非常好的履歷表撰寫技巧。
8. 我在職場中具備繼續進修的能力。	研究者自編。
9. 請你在這題的答案直接圈選「3」	指示性作答。
10. 我在職場中具備繼續進修的意願。	研究者自編。
11. 我在擔任現職之前，我已經具備這個職務需要的能力。	研究者自編。
12. 我在職場中具備發揮自己專長的能力。	研究者自編。
13. 我在職場中具備其它對工作有幫助的能力。	研究者自編。
	技巧：人際關係技能
14. 我在職場中具備團隊合作能力。	我從學校教育中學到非常好的領導與團隊合作能力。
15. 我在職場中具備關係建立能力。	我從學校教育中學到非常好的關係建

	立能力。
16. 我在職場中具備情緒掌控的能力。	研究者自編。
17. 我在職場中與同儕的關係良好。	研究者自編。
18. 我在職場中與上司的關係良好。	研究者自編。
19. 我在職場中與下屬的關係良好。	研究者自編。
20. 請直接選完全同意。	指示性作答。
	技巧：溝通技巧
21. 我在職場中具備良好的口語表達能力。	我從學校教育中學到非常好的口語表達能力。
22. 我在職場中具備良好的公文撰寫能力。	我從學校教育中學到非常好的企劃撰寫能力。
23. 我在職場中具備良好的書寫溝通技巧。	我從學校教育中學到非常好的書寫溝通技巧。
24. 我在職場中具備良好的與同儕溝通的能力。	研究者自編。
25. 我在職場中具備良好的與上司溝通的能力。	研究者自編。
26. 我在職場中具備良好的與下屬溝通的能力。	研究者自編。
27. 我願意在現在的職務中盡心盡力。	潛在個人職能(動機、特質、自我概念) 研究者自編。
28. 我覺得自己符合這個職業所需要的特質。	研究者自編。
29. 我覺得我很適合從事目前職務。	研究者自編。
30. 我覺得這個職務讓我感到自信。	研究者自編。
31. 看到這題請直接選第二個答案。	指示性作答。

附錄二 職業聲望量表題項發展

修改後	資料來源(題目為研究者自編)
1. 請問你覺得職業軍人在「薪資所得」上與其他職業相較之聲望高低為何？	財富
2. 請問你覺得職業軍人在「社會地位」上與其他職業相較之聲望高低為何？	名望
3. 請問你覺得職業軍人在「外在形象」上與其他職業相較之聲望高低為何？	
4. 請問你覺得職業軍人在「道德標準」上與其他職業相較之聲望高低為何？	
5. 請問你覺得職業軍人在「所擁有的權力」上與其他職業相較之聲望高低為何？	權力
6. 請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「薪資所得」上的聲望高低差異為？	
7. 請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「社會地位」上的聲望高低差異為？	
8. 請你在這題的答案直接圈選「4」。	指示性作答
9. 請問你覺得不同階級的職業軍人在「所擁有的權力」上的聲望高低差異為何？	
10. 請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「外在形象」上與其他職業相較之聲望高低為何？	
11. 請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「道德標準」上與其他職業相較之聲望高低為何？	
12. 整體來說,你覺得職業軍人的職業聲望高低為何？	
13. 整體來說,你認為自己重視職業軍人聲望的程度是？	
14. 請你在這題的答案直接選擇「6」。	指示性作答
15. 整體來說,你認為軍中同袍重視職業軍人聲望的程度是？	
16. 整體來說,你認為一般民眾重視職	

業軍人聲望的程度是？	
17. 整體來說，請問你覺得自己的評估與社會大眾契合的程度？	



國防大學

National Defense University

附錄三 留職意願量表題項發展

修改後	原題目
1. 我覺得選擇留在軍中服務是正確的事。	我覺得繼續留在部隊服務，是一件正確的事（趙子維，2011）。 我覺得留在這個單位是件正確的抉擇（賴德成，2013）。 覺得選擇軍旅是對的（林逸鮮，2015）。
2. 即使其他職業有較好的工作條件，我也願意留在軍中服務。	即使有別的單位來挖腳，我也不會離開本單位（蔡明原，2008）。
3. 即使目前工作條件變差，我也願意留在軍中服務。	即便有較好的工作條件，我仍願意留在本校服務（李國賓，2010）。 即使工作條件變差，我仍願意留在部隊服務（趙子維，2011）。 我會想繼續留在軍中工作（林逸鮮，2015）。
4. 我有長期留在軍中服務的打算，並把在軍中服務當成最後一個工作。	我有長期（至少五年）留在本單位工作的打算（蔡明原，2008）。 若沒有其他不可抗拒因素（如：超額、併校、退休），我想一直留在本校服務（李國賓，2010）。 我有長期留在軍中服務的打算 不會將部隊當成是我長久的工作（趙子維，2011）。 有把這當作是最後一個工作（簡銘志，2017）。
5. 在部隊服務，使我能充分發揮自己的能力，讓我想繼續留在部隊中迎接新的挑戰。	在本校服務可以充分發揮自己的能力（李國賓，2010）。 在這個單位服務，使我能充分發揮自己的能力（賴德成，2013）。
6. 為了實現我的所學及信念，我選擇繼續留在部隊服務。	研究者自編。
7. 我覺得在部隊服務時所執行的業務穩定性高，讓我想繼續留在部隊服務。	研究者自編。
8. 因為部隊的薪資與福利讓我覺得滿意，讓我想繼續留在部隊服務。	研究者自編。
9. 請你在這題的答案直接圈選「5」。	指示性作答

10. 我選擇留在部隊服務的原因之一是在部隊服務可以讓我的生活很安定。	研究者自編。
11. 即使役期屆滿，我也會選擇留在部隊服務。	我經常考慮調動到別的單位工作（蔡明原，2008）。 我考慮在本役期屆滿時，要離開部隊（趙子維，2011）。 當役期屆滿時，即使單位環境變差，我還是願意繼續留任服務；當役期屆滿時，我會選擇離開軍中單位（賴德成，2013）。
12. 因為目前沒有其他工作選擇，所以我留在軍中服務。	因為想去的學校沒有缺額，使我繼續留在本校服務（李國賓，2010）。 由於目前沒有其他工作選擇，我現在不考慮離開部隊（趙子維，2011）。 如果有其他合適的工作，會有離開軍職之打算（簡銘志，2017）。
13. 如果因為某些因素不能留在軍中服務，我會非常難過。	若因故必須離開本校，我會感到非常難過（李國賓，2010）。
14. 我曾提出退伍的想法，但部隊方面希望我能繼續留下來為部隊服務。	我曾提出離開學校的想法，但學校方面希望我能繼續留下來為校服務（李國賓，2010）。
15. 因為家人支持我在部隊服務，所以我不得不留下來從事軍人一職。	我的家人支持我從事軍人職業（林逸鮮，2015）。
16. 我曾考慮過選擇其他非軍職的工作。	尋找其他工作的念頭曾在我腦中打轉（蔡明原，2008）。 我曾經有過調校的念頭，但擔心調至新學校會面臨超額教師的問題（李國賓，2010）。 您曾經考量過要轉換跑道（簡銘志，2017）。
17. 只要一符合退休俸資格，我就不會留在部隊服務。	研究者自編。
18. 目前國家針對年金改革的政策，讓我對未來沒有方向，只好暫時選擇繼續留在部隊服務。	研究者自編。
19. 國家對職業軍人的保障與政策不斷轉變，導致我不敢離開部隊。	研究者自編。

20. 我不確定轉職後的情況會如何，所以我選擇留在軍中服務。	研究者自編。
21. 我不喜歡當職業軍人，但我不知道除了當軍人我還能做什麼工作。	研究者自編。
22. 請你在這題的答案直接選擇「非常不同意」。	指示性作答。



附錄四 量表預試問卷

您好：

非常感謝您抽空填答，此份問卷主要旨在於瞭解您續留於本職業的意願及因素，您所提供的寶貴訊息將會對本研究有很大的幫助！此問卷僅做學術上研究使用並絕對保密請放心作答，謝謝您的協助！

國防大學心理所研究生：王馨儀
指導教授：余景文 博士

第一部分 (31 題)

以下每道題目均有一個句子，請您根據個人對現在職務中所具備能力的實際感受，在「非常不同意」到「非常同意」六個選項中，圈選出最符合您個人感受的數字；題目沒有正解，請依個人實際生活經驗與直覺作答。

題號		非常 不 同 意	↓ — — — — ↑				非 常 同 意
			1	2	3	4	
1.	我在職場中具備良好的分析技巧。	1	2	3	4	5	6
2.	我在職場中具備良好的電腦應用能力。	1	2	3	4	5	6
3.	我在職場中具備良好的創造性思考能力。	1	2	3	4	5	6
4.	我在職場中具備良好的資訊蒐集能力。	1	2	3	4	5	6
5.	我在職場中受過現今職務專長應有的訓練。	1	2	3	4	5	6
6.	我在職場中具備現今職務專長應有的能力。	1	2	3	4	5	6
7.	我在職場中具備問題解決能力。	1	2	3	4	5	6
8.	我在職場中具備繼續進修的能力。	1	2	3	4	5	6
9.	請你在這題的答案直接圈選「3」。	1	2	3	4	5	6
10.	我在職場中具備繼續進修的意願。	1	2	3	4	5	6
11.	我在擔任現職之前，我已經具備這個職務需要的能力。	1	2	3	4	5	6
12.	我在職場中具備發揮自己專長的能力。	1	2	3	4	5	6
13.	我在職場中具備其它對工作有幫助的能力。	1	2	3	4	5	6
14.	我在職場中具備團隊合作能力。	1	2	3	4	5	6

15.	我在職場中具備關係建立能力。	1	2	3	4	5	6
16.	我在職場中具備情緒掌控的能力。	1	2	3	4	5	6
17.	我在職場中與同儕的關係良好。	1	2	3	4	5	6
18.	我在職場中與上司的關係良好。	1	2	3	4	5	6
19.	我在職場中與下屬的關係良好。	1	2	3	4	5	6
20.	請直接選非常同意。	1	2	3	4	5	6
21.	我在職場中具備良好的口語表達能力。	1	2	3	4	5	6
22.	我在職場中具備良好的公文撰寫能力。	1	2	3	4	5	6
23.	我在職場中具備良好的書寫溝通技巧。	1	2	3	4	5	6
24.	我在職場中具備良好的與同儕溝通的能力。	1	2	3	4	5	6
25.	我在職場中具備良好的與上司溝通的能力。	1	2	3	4	5	6
26.	我在職場中具備良好的與下屬溝通的能力。	1	2	3	4	5	6
27.	我願意在現在的職務中盡心盡力。	1	2	3	4	5	6
28.	我覺得自己符合這個職業所需要的特質。	1	2	3	4	5	6
29.	我覺得我很適合從事目前職務。	1	2	3	4	5	6
30.	我覺得這個職務讓我感到自信。	1	2	3	4	5	6
31.	看到這題請直接選左邊數來第二個答案。	1	2	3	4	5	6

第二部分 (17 題)

以下每道題目均有一個句子，請您根據個人對職業軍人聲望（定義為：職業軍人在個人心中社會榮譽或地位高低的主觀感受）的實際感受，在「非常低」到「非常高」六個選項中，圈選出最符合您個人感受的數字；題目沒有正解，請依個人實際生活經驗與直覺作答。

題號		非					非
		常	↓	—	—	—	↑
		低					高
1.	請問你覺得職業軍人在「薪資所得」上與其他職業相較之聲望高低為何？	1	2	3	4	5	6
2.	請問你覺得職業軍人在「社會地位」上與其他職業相較之聲望高低為何？	1	2	3	4	5	6

3.	請問你覺得職業軍人在「所擁有的權力」上與其他職業相較之聲望高低為何？	1	2	3	4	5	6
4.	請問你覺得職業軍人在「外在形象」上與其他職業相較之聲望高低為何？	1	2	3	4	5	6
5.	請問你覺得職業軍人在「道德標準」上與其他職業相較之聲望高低為何？	1	2	3	4	5	6
6.	請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「薪資所得」上的聲望高低差異為？	1	2	3	4	5	6
7.	請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「社會地位」上的聲望高低差異為？	1	2	3	4	5	6
8.	請你在這題的答案直接圈選「4」。	1	2	3	4	5	6
9.	請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「所擁有的權力」上聲望高低差異為？	1	2	3	4	5	6
10.	請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「外在形象」上的聲望高低為何？	1	2	3	4	5	6
11.	請問你覺得不同階級(軍官與士官兵)的職業軍人在「道德標準」上的之聲望高低為何？	1	2	3	4	5	6
12.	整體來說，你覺得職業軍人的聲望高低是？	1	2	3	4	5	6
13.	整體來說，你認為自己重視職業軍人聲望的程度是？	1	2	3	4	5	6
14.	請你在這題的答案直接選擇「6」。	1	2	3	4	5	6
15.	整體來說，你認為軍中同袍重視職業軍人聲望的程度是？	1	2	3	4	5	6
16.	整理來說，你認為一般民眾重視職業軍人聲望的程度是？	1	2	3	4	5	6
17.	整體來說，請問你覺得自己的評估與社會大眾契合的程度？	1	2	3	4	5	6

第三部分 (22 題)

以下每道題目均有一個句子，請您根據個人可能具備的留職實際原因與感受，在「非常不同意」到「非常同意」六個選項中，圈選出最符合您個人感受的數字；題目沒有正解，請依個人實際生活經驗與直覺作答。

題號		非常不同意	↓ — — — — ↑				非常同意
		1	2	3	4	5	6
1.	我覺得選擇留在軍中服務是正確的事。	1	2	3	4	5	6
2.	即使其他職業有較好的工作條件，我也願意留在軍中服務。	1	2	3	4	5	6

3.	即使目前工作條件變差，我也願意留在軍中。	1	2	3	4	5	6
4.	我有長期留在軍中服務的打算，並把在軍中服務當成最後一個工作。	1	2	3	4	5	6
5.	在部隊服務，使我能充分發揮自己的能力，我會願意繼續留在部隊中迎接新的挑戰。	1	2	3	4	5	6
6.	為了實現我的所學及信念，我選擇繼續留在部隊服務。	1	2	3	4	5	6
7.	我覺得在部隊服務時所執行的業務穩定性高，讓我想繼續留在部隊服務。	1	2	3	4	5	6
8.	因為部隊的薪資與福利讓我覺得滿意，讓我想繼續留在部隊服務。	1	2	3	4	5	6
9.	請你在這題的答案直接圈選「5」。	1	2	3	4	5	6
10.	我選擇留在部隊服務的原因之一是在部隊服務可以讓我的生活很安定。	1	2	3	4	5	6
11.	即使服務役期屆滿，我也會選擇留在部隊服務。	1	2	3	4	5	6
12.	因為目前沒有其他工作選擇，所以我只能留在軍中服務。	1	2	3	4	5	6
13.	如果因為某些因素不能留在軍中服務，我會非常難過。	1	2	3	4	5	6
14.	我曾提出退伍的想法，但部隊方面希望我能繼續留下來為部隊服務。	1	2	3	4	5	6
15.	因為家人支持我在部隊服務，所以我不得不下來從事軍人一職。	1	2	3	4	5	6
16.	我曾考慮過選擇其他非軍職的工作。	1	2	3	4	5	6
17.	只要一符合退休俸資格，我就不會留在部隊服務。	1	2	3	4	5	6
18.	目前國家針對年金改革的政策，讓我對未來沒有方向，只好暫時選擇繼續留在部隊服務。	1	2	3	4	5	6
19.	國家對職業軍人的保障與政策不斷轉變，讓我不敢離開部隊。	1	2	3	4	5	6
20.	我不確定轉職後的情況會如何，所以我選擇留在軍中服務。	1	2	3	4	5	6
21.	我不喜歡當職業軍人，但我不知道除了當軍人我還能做什麼工作。	1	2	3	4	5	6
22.	請你在這題的答案直接選擇「完全不同意」。	1	2	3	4	5	6

【第四部分：基本資料】

填答說明：請您依據個人的資料，填寫與勾選適當選項

1. 入伍日期：____年____月____日
2. 掛階日期：____年____月____日
3. 服役最低年限：____年

4. 軍種：陸軍 海軍 空軍 後備 憲兵
5. 現階：士兵 士官 士官長 尉級軍官 校級軍官 將級軍官
6. 教育程度：國中(含以下) 高中職 專科 大學 研究所(含以上) 其它：_____
7. 性別：男 女
8. 針對本份問卷，請問您確實表達個人心中感受的程度是：
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (請圈選)。
9. 最後，為了感謝您的辛苦填答，本問卷將以抽獎方式送出回饋禮，如果您想參加抽獎，請留下您的電話號碼：_____，以便研究者與您聯繫。

填答完畢！

請再次檢查是否有遺漏未作答的題目，非常感謝您的填答！

The logo of National Defense University features a central Yin-Yang symbol (Taijitu) surrounded by a laurel wreath. Below the wreath are three interlocking rings and a central emblem. The entire logo is rendered in a light gray color.

國防大學

National Defense University

附錄五 電話訪談結果

為進一步了解目前現役軍人實際的留職原因與對職業軍人聲望的看法，以便利取樣，電話訪問的方式，詢問受訪者以下題目：

一、**基本資料**：包含入伍日期、服役最低年限（是否有因受訓或其他原因延長服役年資）、軍種、階級、服務單位、部隊專長。

二、**請問您目前仍留在部隊服務的原因是？**

三、**如果沒有以上所說的原因，您還會繼續留在部隊服務嗎？**

四、**目前社會對職業軍人的看法很多元，那您對職業軍人的看法與評價如何？**

五、**綜合別人的和你自己的看法，這些會影響您的留職意願嗎？**

受訪者包含 11 位符合退伍資格之現役軍人，基本資料中，軍種分別為陸軍 2 員、海軍 3 員、空軍 6 員；階級分別為校級軍官 3 員、士官長 4 員、士官 4 員；性別則為 9 位男性及 2 位女性；服務單位分布於全台各地；服役年資平均分散於 7 年至 18 年。

受訪者在留職原因中的回應有：經濟（受訪者：「我當初會選擇軍校一開始是因為經濟因素，經濟因素在當年是占多數考量，也不會讓家人操心也可自給自足」；「就目前的經濟考量，還是會留在軍中」）、終身俸（「我會考量年制問題，直到 0 年後符合終身俸資格就會退伍」）、家庭考量（「家庭因素，因為退伍之後找的工作家人可能覺得沒有那麼好」）、福利（「目前軍中福利都不錯，不論是身為軍人的我或是民眾，較讓人詬病的是軍中升遷制度不完善」）、穩定性高（「薪水穩定、工作穩定」；「收入穩定、有一定成長、可以交到很多朋友、學到很多東西」；「除了薪水穩定外，會讓一般人覺得這個職業很特別」）、年金改革結果仍不確定（「因為年金改革的方向還不確定，所以可能要等確定之後再做決定」）及可在部隊中傳遞個人信念（「現在的職務，跟我想傳達人對人的尊重是相當符合的，所以我的教育目標與職業能做的事情是符合的，我也很滿意現在的工作」）。其

中穩定性高為最大原因，有3位受訪者提及此因素。如果去除受訪者的主要留職原因後，全數均不會選擇續留部隊，另有2位會等到符合退休俸資格才選擇退伍。

針對受訪者對職業軍人的評價，受訪者的評價趨向兩極化，但部分受訪者認為這樣的評價會因軍階有所差異；在「是否因職業軍人的聲望高低而影響留職意願」的題項中，受訪者多數回應不會，但仍有部分的受訪者認為有所影響。本研究參考以上各受試者的回應後，將這些影響留職意願與職業聲望的因素調整語意，編制為各變項的題目。



附錄六 正式施測問卷（線上問卷）

您好！非常感謝您抽空填答，此份問卷主要目的在於瞭解符合退伍資格的志願役官士兵續留於本職業的意願及因素，答案沒有對錯好壞之分，您所提供寶貴的真實訊息將會對本研究有很大的幫助！這份問卷所需時間約 10-15 分鐘，全數資料皆採匿名處理及團體計分方式，不探討您的個人狀態，研究資料也不對外公開，結果僅供學術研究使用，請您安心填答，再次感謝您的合作與支持！

另外，本問卷將以抽獎方式送出回饋禮（禮卷），採自由參加制，如果您願意參與，請在問卷最後留下您的電話，以便告知中獎。

敬祝 身體健康、萬事如意

國防大學心理所研究生：王馨儀

指導教授：余景文 博士

1. 請問您是否為職業軍人？
2. 請問您是否已服完最低服役年限？
3. 請問您的最低服役年限是幾年？

本問卷一共分為四個部分，請依序填答，如有漏答，系統會於最後送出問卷時提醒，為避免對系統操作不熟悉，以下為練習用例題。

例：請問你覺得自己帥／美的程度是？

（1 隻貓最低，6 隻貓最高）

是的！「貓咪」的數量代表的是程度的高低，接下來問卷開始～
第一部份（24 題）

以下每道題目均有一個句子，請您根據個人對現在職務中所具備能力的實際感受，在「非常不同意」到「非常同意」六個選項中，選出最符合您個人感受的數字；題目沒有正解，請依個人實際生活經驗與直覺作答。

1. 我在職場中具備良好的分析技巧。
2. 我在職場中具備良好的電腦應用能力。
3. 我在職場中具備良好的創造性思考能力。
4. 我在職場中具備良好的資訊蒐集能力。
5. 我在職場中具備現今職務專長應有的能力。
6. 我在職場中具備問題解決能力。
7. 請你在這題的答案直接選擇「3」。
8. 在擔任這個職務之前，我已經具備這個職務需要的能力。
9. 我在職場中具備發揮自己專長的能力。
10. 我在職場中具備其他對工作有幫助的能力。
11. 我在職場中具備團隊合作能力。
12. 我在職場中具備關係建立能力。
13. 我在職場中具備情緒掌控的能力。
14. 我在職場中與同儕的關係良好。

15. 我在職場中與上司的關係良好。
16. 我在職場中與下屬的關係良好。
17. 請直接選擇「6」。
18. 我在職場中具備良好的書寫溝通技巧。
19. 我在職場中具備良好與同儕溝通的能力。
20. 我在職場中具備良好與上司溝通的能力。
21. 我在職場中具備良好與下屬溝通的能力。
22. 我覺得自己符合這個職業所需要的特質。
23. 我覺得我很適合從事目前職務。
24. 我覺得這個職務讓我感到自信。

第二部份 (12 題)

以下每道題目均有一個句子，請您根據個人對職業軍人聲望的實際感受，在「非常低」到「非常高」六個選項中，選出最符合您個人感受的數字；題目沒有正解，請依個人實際生活經驗與直覺作答。

職業聲望定義：職業軍人在個人心中社會榮譽或地位高低的主觀感受。

1. 請問你覺得職業軍人在「社會地位」上與其他職業相較之聲望高低為何？
2. 請問你覺得職業軍人在「所擁有的權力」上與其他職業相較之聲望高低為何？
3. 請問你覺得職業軍人在「外在形象」上與其他職業相較之聲望高低為何？
4. 請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「薪資所得」上的聲望高低差異為？
5. 請直接選擇「2」。
6. 請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「社會地位」上的聲望高低差異為？
7. 請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「所擁有的權力」上的聲望高低差異為？
8. 請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「外在形象」上的聲望高低為何？
9. 請問你覺得不同階級（軍官與士官兵）的職業軍人在「道德標準」上的聲望高低為何？
10. 整體來說，你覺得職業軍人的聲望高低是？
11. 整體來說，你認為軍中同袍重視職業軍人聲望的程度是？
12. 整體來說，你認為一般民眾重視職業軍人聲望的程度是？

第三部份 (11 題)

以下每道題目均有一個句子，請您根據個人可能具備的留職實際原因與感受，在「非常不同意」到「非常同意」六個選項中，選出最符合您個人感受的數字；題目沒有正解，請依個人實際生活經驗與直覺作答。

1. 我覺得選擇留在軍中服務是正確的事。
2. 即使其他職業有較好的工作條件，我也願意留在軍中服務。

3. 即使目前工作條件變差，我也願意留在軍中。
4. 我有長期留在軍中服務的打算，並把在軍中服務當成最後一個工作。
5. 在部隊服務，能讓我充分發揮自己的能力，我會願意繼續留在部隊中迎接新的挑戰。
6. 為了奉獻、傳遞我的所學及信念，我選擇繼續留在部隊服務。
7. 我覺得在部隊服務時所執行的業務穩定性高，讓我想繼續留在部隊服務。
8. 因為部隊的薪資與福利讓我覺得滿意，我想繼續留在部隊服務。
9. 請你在這題的答案直接選擇「1」。
10. 即使服務役期屆滿，我也會選擇留在部隊服務。
11. 如果因為某些因素不能留在軍中服務，我會非常難過。

第四部份：

最後，請留下您的基本資料，以利後續研究資料分析。

性別：男、女

軍種：陸軍、海軍（含海陸）、空軍、後備、憲兵

階級：士兵、士官、士官長、尉級軍官、校級軍官

教育程度：國中（含）以下、高中（職）、專科、大學、研究所（含）以上

針對本份問卷，如果要用愛心的多寡（1到10顆），代表您確實表達個人心中感受的程度，會是幾顆心？

最後，為了感謝您的辛苦填答，本問卷將以抽獎方式送出回饋禮（禮卷），如果您願意參加抽獎，請留下您的電話號碼，以便告知中獎。

～～測驗完畢，衷心感謝您的協助與填答～～

～請多多轉發與分享～

不符資格的樣本將於第二題後直接跳至：

感謝您的熱血應援，但本研究的對象是符合退伍資格的志願役官士兵，您目前不在本研究的範圍中喔

～～再次感謝您的熱情支持～～

國防大學
National Defense University