



# 工作壓力與角色壓力及報酬滿意度 對留任意願之影響以軍事飛行人員為例

空軍中校 黃文彥 空軍上校 單延悌

## 提 要

國家的安全威脅，並不僅是來自外部的軍事威脅，還包括了來自內部天然與人為的威脅因素。國軍戰力精進與訓練成效，常為國人所關心之議題，以學術界有關探討軍中之研究，均以「人」為研究對象，國軍經由「精實案」、「精進案」、「精粹案」及「勇固案」，人員編制愈來愈少，工作負荷卻愈來愈重，軍事飛航人員離退有逐年升高之趨向，本研究試以工作壓力、角色壓力及報酬滿意度研究，進而研討如何增進軍事飛行人員留用，提供政策指導單位參考。

## 前 言

隨著現代戰爭的演進，在科技不斷進步下，空中戰爭已演變為專業技能加上科技的戰鬥，如何確保飛行人力留用，當下已是國軍的主要的目標之一；一個戰鬥力強的作戰勁旅，若人員對於抗壓性及國家忠誠度不足，當面臨國防人力精簡，業務及視察未減少，導致工作負荷增加，衍生退伍念頭之情況，即無法有效專精於戰術及武器運用等，亦無法達到「人裝合一」，戰力也就無法有效維持與精進。然在學術研究上，對飛行人員之研究僅在少數軍方飛安期刊及學術月刊中探討飛行員之留用相關議題；而針對人力運用及管理，卻鮮少以軍事飛行人員為研究對象加以探討，亦為本研究所探討的核心問

題，經由文獻探討與資料蒐集，歸納出研究架構、研究命題與其操作性定義，以探索性研究，作為專業單位留用飛行員之精神。

## 工作壓力及角色壓力

「壓力」在心理醫學上，是指人在面對環境中的刺激所引發的內在歷程，呈現了生理與情緒的變化和外在的身體反應。在物理與工程學上，壓力指單位面積所承受的力與涉及抵抗緊張的能力。1929年，生理學家Walter Canon首先研究了壓力與人的關係，提出「恆定」的觀念，當受到外界威脅或情緒變化時，個體內會產生一些生理變化，以維持恆定狀態。人與動物知覺危險時，身體會產生生理反應，使有機體準備是否要反擊威脅或逃離現場，因此稱為「戰鬥或逃離反

應」(引自何雪珍，民86)。

Kreitner & Kinicki(2000)歸納學者論述，定義壓力是由外界行為、情境或事件造成特殊的生理或心理需求，因而引起個人產生的心理調適反應歷程。綜整前述論述得知，壓力主要由環境、個體的知覺和個體對環境需求之間所產生的生理、心理反應；在生活中的任何變動都可能產生壓力，壓力可能源自工作非工作與個人因素(Schuler, 1980)從軍事飛行人員的人為疏失肇因中，發現個人的壓力越大，處理資訊的頻率便愈加緩慢(Over Load)，面對危難時的決策時間也更加延長，增加災難的發生機率。

我們欲探討工作壓力對於軍事飛行人員於空中飛行時的影響，就要先了解壓力是什麼，藉而探究飛行過程中的壓力源排除了「快樂的壓力」、「閒置的壓力」、「痛苦的壓力」、「社會孤立的壓力」、「容易動

怒的壓力」與「性格的壓力」並將探討「過量的工作壓力」及「角色壓力」兩個部分。

#### (一)工作壓力的定義與觀點

工作壓力，泛指職場上或工作中所面臨的壓力，在各類研究中，工作壓力的意義往往衍生自壓力的定義。美國安全衛生部將工作壓力定義為當工作要求與工作者能力、資源或需要不一致而造成身體或情緒上有害的反應；工作壓力會造成不健康及傷害事件的發生。

依研究目的、概念有所不同，因此提出相關論述的研究者眾多，而學者們對於「工作壓力」的定義看法各不相同，整理如下(表一)：

工作壓力是一連續變化的動態歷程，而非靜態的間斷現象。即工作壓力應定義為工作者與工作環境中相關因素之交互影響，而引發個人心理、生理的反應程度及行為的改

表一 工作壓力之定義

| 學者                 | 年代   | 定 義                                                       |
|--------------------|------|-----------------------------------------------------------|
| Kahn & Quinn       | 1970 | 工作壓力來自工作任務令人感到困難或有危險性的特別要求。                               |
| McGrath            | 1970 | 工作壓力是在無法達到某種具有重要影響的工作要求時，個體知覺到工作要求與個人能力之間所實際存在的不平衡。       |
| French             | 1974 | 個人能力、外在可用資源與工作需求之間的差距所導致的現象。                              |
| Margolis & Kroes   | 1974 | 工作和工作者交互作用，破壞生理與心理穩定狀態之情況。                                |
| 蕭武桐                | 1999 | 當個人面對一種機會、限制和需求不確定的情境時，所引起的身心受到干擾的自然反應。                   |
| Kreitner & Kinicki | 2000 | 歸納學者論述，定義壓力是由外界行為、情境或事件造成特殊的生理或心理需求，因而引起個人產生的心理調適反應歷程。    |
| 陳村河                | 2001 | 指個體在組織中工作，當工作者與工作相關之因素交互影響之下，使工作者在生理及心理上產生不良反應之現象。        |
| 田蘊祥                | 2002 | 在職場中，遭逢與工作有關的內外事件，使個人在心理上感到不適，希望能藉由已身的力量或外界的協助，恢復原先的平靜狀態。 |
| 劉雪貞                | 2003 | 個體面對本身能力與工作需求無法契合或環境無提供足夠的資源，滿足個人需求時，心理感受到威脅的情形。          |

資料來源：1.陳聰典(2002)；2.許仁宗(2004)；3.本研究整理。

變。工作壓力是指因工作的因素促使個體與工作環境產生交互作用，若個體無法掌控或調適這些情境因素所造成的壓迫或失衡之差異感受的話，工作之壓力將會隨之產生；反之即使刺激情境具有威脅性，若個體不認為威脅存在，自然不構成壓力。簡而言之個體的特質為最主要影響壓力反應的因子，沒有必然存在的工作壓力，只有個人主觀認知的工作壓力(陸洛，1997)。

## (二)角色壓力的定義

每一個人在社會結構中，皆扮演著多重的角色，因此常面對著不同的角色期望，而產生了不同類型或不同程度的角色壓力(魏國贈，2008)。角色壓力是指各方對自我行為的期望集合，所形成的壓力。其中角色是個體與他人互動過程的產物。在一個組織中，每一個人的行為都會背棄希望遵循某些規範

或準則。當組織中的成員擔負某些職位時，就出現了行為準則或規範組成以符合組織對個人角色的期待，而當期待和知覺與實際有些差距的時候，壓力便由此產生(何雪真，2002)。

對角色的期望是社會制度與團體對承諾某一角色的個人有一定的期待，及於其角色的義務與行為有特定範疇；當角色不明確，要求不一致或是過度的期望，都會產生角色的不穩定與心理負擔，這種不穩定與心理負擔即是角色壓力(梁瑞安，1990)，學者們對角色壓力定義看法整理如下(表二)：

綜合以上所述，本研究參考梁瑞安(1990)論點認為：自我感受與角色的要求與我角色的期望不一，所感之角色不穩定與心理負擔即是角色壓力。並且依軍事飛行人員之特性，將本研究之角色壓力定義為「外界

表二 角色壓力的定義表

| 研究學者           | 年代   | 定 義                                                                                |
|----------------|------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Kahn et al.    | 1964 | 當個體無法有效學習及表現其因家庭、工作等身分所需擔任角色的權利與義務時，所產生的壓力。                                        |
| Kahn & Quin    | 1970 | 組織內角色對於個體產生不利行為即為角色壓力。                                                             |
| Hardy & Conway | 1978 | 角色壓力是由於外在的力量擾亂內在體系的穩定性，使個體在所處的社會結構中無法表現適當角色行為的狀況。                                  |
| 謝茉莉            | 1989 | 焦點人物的工作表現無法達到利害關係人的角色期望或對角色期望不清楚時，即產生角色壓力。                                         |
| 梁瑞安            | 1990 | 角色壓力是角色的要求不同或角色期望不一致，相同的角色對於不同個體會產生不同的角色壓力。                                        |
| 楊朝鈞            | 2010 | 在組織中，個人對其角色期望感到不確定、無法勝任某一角色期望或面對兩種彼此衝突的角色期望時，其內心感受到一種負面情緒，這就是角色壓力。                 |
| 林志丞            | 2010 | 角色壓力是指個體在所處的社會系統中，受到外在環境的影響，清楚其角色期望或無法完成其角色任務或無法表現出適當的角色行為時，生理進而失調或心理無法負荷所產生的負面感受。 |
| 蘇彩玉            | 2011 | 角色壓力是指內在因素與外在環境影響個體對角色的認知，因感受角色期望太多，以致無法完成其角色任務或無法表現出適當的角色行為時，所知覺到的一種心理負擔。         |

資料來源：本研究整理

行為、情境或事件造成特殊的生理或心理需求，因而引起個人產生的心理調適反應歷程。綜整前述論述得知，壓力主要由環境、個體的知覺和個體對環境需求之間所產生的生理、心理反應；在生活中的任何變動都可能產生壓力指個體在組織中工作，工作者與工作相關之因素交互影響之下，使工作者產生不良反應之現象。」

## 報酬滿意度

### (一)何謂薪酬

「薪水」、「所得」、「工資」、「報酬」、「薪酬」及「獎酬」等不同之名稱，源自英文薪給與工資的通稱，薪酬定義為：在僱用關係中，員工所接受來自雇主的財務報償、有形的服務及所有型態的福利(Milkovich & Newman, 2002)。Rajagopalan & Nandini(1997)敘述薪酬包括薪資、獎金、福利三項。

### (二)何謂滿意度

企業對於員工所提供的工作報酬薪酬滿意度，是指員工對獲得企業的經濟性報酬和非經濟性報酬與他們的期望值相比較後形成的心理狀態。從廣義上看，是員工對其勞動所得的所有報酬的一種態度；從市場的角度看，是人力資源價格給員工造成的心理態度；從分配角度看，是企業對人力資源要素的回報是否符合員工心理的期望值。

報酬是一個非常重要的議題，為達成組織的目標，管理者不能期望去影響員工的行為及績效，除非員工認為薪酬系統是合理公平的，因此報酬對於員工來說扮演了許多重

要的角色(Opsahl & Dunnette, 1966)。薪資之外部競爭性、內部一致性及薪資績效連結性更為重要。Wallace & Fay(1983)將公平原則分為三部份，即外部公平、內部公平及個人公平。

薪酬是一個非常重要的議題，為達成組織的目標，管理者不能期望去影響員工的行為及績效，除非員工認為薪酬系統是合理公平的，因此薪酬對於員工來說扮演了許多重要的角色(Opsahl & Dunnette, 1966)。而軍官與士官對激勵因素重要性的認知順序完全一致，前3項均為外在激勵因素，依序為(1)福利制度(2)升遷成長機會(3)薪資獎勵制度。為減緩軍事飛行人員提前退伍，空軍於2010年曾經研擬推動「空軍飛行人員留用具體作法」機制，希藉此減緩民航公司挖角本軍中、低階軍事飛行人員，避免產生人才斷層，惟受限於民航公司商業利益，相關法令規定約束等(如就業服務法)，致成效不佳人員不斷外流；綜觀國內外民間企業，無不以高薪做為網羅所需高技術人才之重要手段，且甚具彈性，然國內公部門因受法規、制度、行政程序等限制，較少運用「薪酬滿意度」做為吸引人才留用、鼓勵員工自我提升之誘因。

## 留任意願

根據韋氏字典的定義，「留任」為：保留或維持現狀不變及避免分離或分開；而「意願」則是：心境意志與意願的想法。依據以上的定義，可以將「留任意願」視為：被雇者希望能夠維持目前工作保持不變的心

志與意願或不願意離開的趨向。

所謂「留任意願」指的是員工繼續留在目前在職公司中繼續為組織効力的一種態度與行為傾向。然而，隨著時代的快速變遷，組織除了希望對外能吸引外部優秀人才、對內能留住專業人才外，降低員工離職率亦是組織追求的目標。

「留任」與「離職」其實是一體兩面的事，而留任比起離職是以較正向的態度去思考員工待在組織中的意願與可能性。茲依留任的所在對象與功能性影響分類說明如下：

(一)依留任的所在對象區分 (Genevieve, 1990)

1.組織留任：工作者持續在同一個組織內工作。

2.專業留任：工作者持續在同一個專業領域內工作，以延續其專業之發展；例如甲員在A銀行擔任理財專員的工作，因故辭去A銀行的工作後，到B公司繼續擔任理財專員的工作。

(二)依留任的功能性影響區分 (Dalton, Todor and Krackhardt, 1982)

1.功能性留任：工作者之績效考核與發

展潛力俱佳，是組織欲盡全力調整策略或組織制度，以期能保留在組織內的重要人力資本。

2.非功能性留任：工作者之績效評等不佳，選擇留任於現職工作，極有可能造成組織整體效益的降低。非功能性留任者對組織整體效益有負面影響，組織應積極採取其他方式加以改善之，如調整其目前職務、進行工作績效面談、加強在職訓練等(林慧芝，2005)。

(三)依留任的自主性區分 (Robbins, 1993)

1.自願留任：意指工作者擁有自由意願，得以選擇留任於現職工作。

2.非自願留任：意指工作者受制於外力，必須選擇留任於現職工作；例如：工作者與雇主簽定契約規範在一定的服務年限內不得離職；依法必須服勤的義務等。

自願留任者與非自願留任者都是組織現存的人力，如前述，本研究不僅關心軍事飛航人力的保留，也希望國軍組織能重視其成員對其正面的工作行為，所以不管是自願留任或非自願留任，都是本研究的目標對象。

表三 國內外的學者對於留任意願的定義

| 學者                        | 年代   | 定義                                          |
|---------------------------|------|---------------------------------------------|
| Mowday, Koberg & McArthur | 1984 | 留任是指員工願意繼續留在組織內為組織効力。                       |
| Tett & Meyer              | 1993 | 留任意願是員工經過謹慎考量後決定留在組織的意願。                    |
| 劉俊昌                       | 2000 | 留任意願為員工願意或希望留在組織內工作、為組織効力的意願傾向強度。           |
| 素秋                        | 2004 | 留任意願是指員工心理上願意留存於組織，並對組織所賦予的責任盡心盡力的傾向。       |
| 林慧芝                       | 2005 | 留任意願是工作者希望繼續維持目前工作的心意趨向。                    |
| 高慧如                       | 2007 | 留任意願為喜歡且認同目前職位，希望繼續留在原職位工作或目前沒有離開原職位之想法和行為。 |

資料來源：本研究整理

如前所述，留任意願與離職意願實為一體兩面，互為消長，同一個時間點內，當一個人的留任意願為高時，其離職意願必定為低，相反地，當一個人的留任意願轉為低時，其離職意願將隨之變高；茲以下圖表示留任意願與離職意願之關係：

留任意願與離職意願同樣都是用來預測組織成員發生離職行為的重要指標，1970年代的學者，分為兩個群組各自研究影響留任意願與離職意願高低的原因，不過，Kraut (1975) 指出，留任意願對於組織成員離職行為之預測較離職意願對於組織成員離職行為之預測更為有效。

軍事飛行員必須負擔隨時潛存的危險因子，在考量“高風險與不對等報酬”、組織不斷精簡，晉升管道縮減且人事精簡伴隨而來行政工作負荷；且操作新式戰機的專業技能和知識要求，遠比一代戰機來得周延；薪水與福利已高出社會平均水準，軍方雖盡可能對飛行員提供較高的飛行加給和留營獎金，以拉近與民航界的差距，然而願意留在軍中發展者的趨勢明顯愈來愈減少(陳品

云，2009)。維護國家領空的安全是空軍的主要任務，飛行員素質與個人狀況對此又息息相關。因此，飛行人員是空軍戰力的基本要素，其身心狀況對於部隊管理、任務遂行都有決定性的影響。然而，與民間航空公司飛行機師比較，軍方飛行人員薪資相對較低，且所擔負戰備留守任務壓力亦非民間企業所能體會，因此軍事飛行人員續留服役意願普遍不盡理想(劉任遠，2011)。

綜觀以上學者見解可以窺知，影響組織成員留任意願高低的因素，的確與組織實施相關激勵措施是否令人滿意有所關連；軍事飛航人員受體位標準較高因素限制，招募不易；另受訓期程長，淘汰率高，無法短期內獲得成熟人力，故惟賴強化留營誘因。

## 研究方法

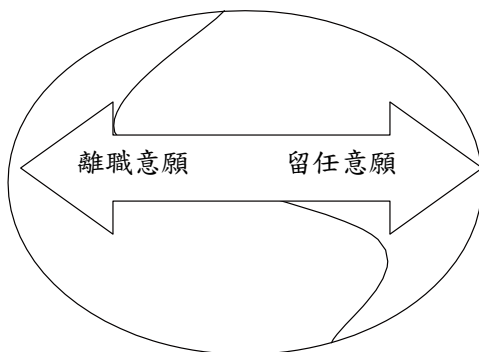
綜合文獻探討後，本研究將分為四節，於第一節建立研究架構及假說，本研究係採問卷調查法，進行量化之調查研究，第二節為研究變項的衡量，於本節說明各變項之操作性定義及衡量方法，第三節述明研究對象，最後於第四節說明資料分析方法。

### 一、研究架構

本研究針對軍事飛行人員為研究對象，為針對軍事飛行人員之工作壓力、角色壓力、留任意願及報酬滿意度等變項之關聯進行探討。據上所述，提出本研究之研究架構，如圖二所示：

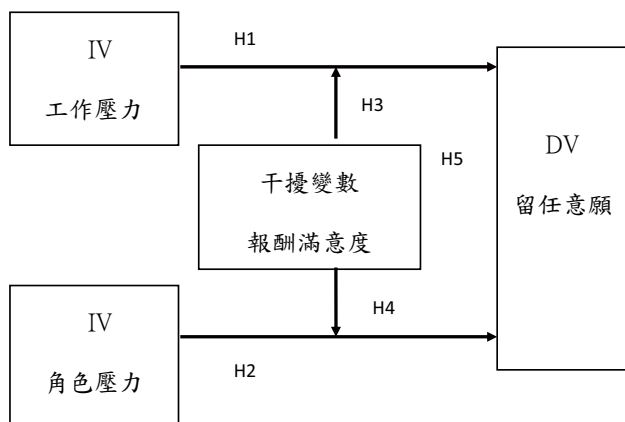
### 二、研究假設

根據第二章的相關理論與文獻探討，針對本研究之問題與架構，提出了以下之研究



圖一 留任意願與離職意願消長示意圖

資料來源：本研究整理



圖二 研究架構圖

資料來源：本研究整理

假設。

假設一：工作壓力對於留任意願具有負向影響。

假設二：不同的飛行機種之軍事飛行從業人員扮演的工作角色不同，因此不同的角色壓力對於留任意願上有顯著性差異，意指角色壓力愈大與留任意願有負向顯著影響其行為意圖。

假設三：報酬滿意度對於工作壓力具有正向影響。也就是說，報酬滿意度越高，對於工作壓力愈高的人員相對留任意願會提高。

假設四：報酬滿意度對於軍事飛行人員具有正向影響。亦即，報酬滿意度越高，不同角色的軍事飛行人員其留任意願則越高。

假設五：報酬滿意度與留任意願具有正向影響。亦即，報酬滿意度越高，人員其留任意願則越高。

## 三、研究變數

### (一)人口統計變數

以性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、

服務年資、年機種等六項為變數代表人口統計變數。

### (二)報酬滿意度列為干擾變數

企業對於員工所提供的工作報酬薪酬滿意度，是指員工為「實際獲得」與「期望獲得」，達到期望值表示基本滿意，低於期望值表示不滿意。從廣義上看，是員工對其勞動所得的所有報酬的一種態度；從市場的角度看，是人力資源價格給員工造成的心理態度；從分配角度看，是企業對人力資源要素的回報是否符合員工心理的期望值。

本研究是軍事飛行人員為對象(2012年底仍在職之本國籍軍事飛行人員人數)，採便利抽樣，以委託線上仍在值勤之軍事飛行人員擔任訪員親自遞送問卷給予各職級軍事飛行人員填答方式進行問卷調查，並當場收回，若有填答不完整者，訪員予以說明後請其填補之方式進行，除了永續經營及持續發展外，因此留住專業隱性技術人才亦是本軍追求長遠發展的重要目標。

本研究以研究者目前服務於一線之飛行人員為研究對象，採取問卷調查法，以普查方式利用紙本及電子郵件方式向本軍飛行人員發放施測問卷，飛行人數約計有900人，問卷樣本數預計發放 320 份；總計收回問卷計249份、問卷回收率77.81%，經檢視答題完整性後，實得有效問卷213份，有效回收率為85.5%。

## 四、資料分析方法

使用SPSS 20.0 for Windows 統計軟體進行分析，分析方法如下：

### (一)敘述性統計：

本研究針對受測者的個人背景變項，分析本研究所整理之個案單位的樣本特徵結構。

#### (二)信度分析：

信度分析係指測量結果的穩定性或一致性。本研究問卷的量表以知名國外學者的問卷為基礎，輔以國內學者之翻譯所組成，因為研究對象不同，研究者先進行量表的信度分析，所採用的量表內部一致性指標為Cronbach's  $\alpha$  值，當Cronbach's  $\alpha$  值高於0.7具有良好的內部一致性，納入統計分析。

#### (三)相關分析：

相關分析係用來測量變項間的關係強度，其相關測度值應介於 -1和 +1間，越接近兩側分別屬於顯著負相關與顯著正相關。本研究採皮爾森相關分析，以取得工作壓力、角色壓力、報酬滿意度與留任意願之間的相關顯著性與方向性。

#### (四)迴歸分析：

迴歸分析係用來解釋與預測，解釋的功能為說明預測變項與效果變項之間的影響程度與方向，預測的功能則是在說明使用已知的自變數來預測未知的依變數。本研究運用迴歸分析來探究工作壓力、角色壓力、報酬滿意度與留任意願之間的調節效果，並了解預測變數對變數之預測力與強度，與整體的關係是否顯著等。

## 資料分析與研究發現

### 一、個人屬性

#### (一)性別

依回收樣本的性別進行統計，「男性」

的軍事飛航人員計有208員，佔人數總比例97.65%；「女性」的軍事飛航人員則有5員，佔2.34%。「女性」人員比例偏低，原因係因為國軍女性軍事飛航人員較少，故在國軍軍事飛行人員總數中所佔的比例相對顯得偏低。

#### (二)年齡

依回收樣本的年齡進行統計，以「41-50 歲」為最多，計有127員，佔總樣本數59.6%；其次「21-30 歲」計有51員，佔23.9%；「21-30 歲」再次之，計有31員，佔14.5%；「51歲以上」僅4員，佔0.2%。

#### (三)教育程度

依回收樣本的教育程度進行統計，以「國防大學指參班」的人數最多，計有144員，佔總樣本數67.6%；其次「正規班」計37員，佔17.4%；「國防大學戰爭學院」再次之，計有27員，佔12.67%；最後「研究所」學歷最少，僅5員，佔2.3%。

#### (四)婚姻

依回收樣本的婚姻狀況進行統計，「已婚」者計有198員，佔總樣本數92.96%；「未婚」者計有15員，佔7.04%，顯示大部分的軍事飛航人員已婚。

#### (五)年資

依回收樣本的年齡進行統計，以「11-15 年」為最多，計有163 員，佔76.5%；其次「6-10 年」次之計有23 員，佔10.7%；再次之以「16年(含)以上」僅20 員，佔9.3%；而「0-5 年」最少，計有7員，佔總樣本數3.5%。

#### (六)機種

依回收樣本的工作性質進行統計，以「二代機(M-2000、F-16及IDF)」最多，計有166員，佔總樣本數77.9%；其次「快速機(AT-3及F-5)」計16員，佔7.5%；「運輸機」次之，計有16員，佔7.5%；「直升機」再次之，計有13員，佔6.1%；「換訓機(T-34)」最少，計有2員，佔1%。

## 二、信度分析

本小節分別以Cronbach's  $\alpha$  係數值，來說明本研究各主要構面及其衡量量表的信度和效度研究問卷所測得之Cronbach's  $\alpha$  係數值於前測時為.710，正式測試為.800，皆顯現內部一致性高，結構性係屬高信度量表。Cronbach's  $\alpha$  係數最好在0.7以上；介於0.7與0.35間為尚可(Cronbach, 1946)，而本問卷所有因素之Cronbach's  $\alpha$  係數最好在0.6以上，顯示本問卷研究之問卷問項，構面信度已達一定水準，茲將問卷量之信度彙總成表四、五、六及七所示。

## 三、描述性統計分析(Descriptive Statistics Analysis)

由表八可知，軍事飛航人員對於工作壓力因素同意的狀況是介於「同意」至「非常

表四 工作壓力量表信度分析

| 問卷提項                        | Cronbach's $\alpha$ |
|-----------------------------|---------------------|
| 1.我經常同時負責多項工作或任務。           | 0.783               |
| 2.我的工作經常多到做不完，偶爾需加班或取消假期。   | 0.830               |
| 3.上級經常有些奇怪的政策或規定，使我不能苟同。    | 0.755               |
| 4.額外的行政工作，常影響到我飛行前的準備工作及品質。 | 0.793               |
| 5.覺得上司和家人都不欣賞自己             | 0.771               |

資料來源：本研究整理(n=213)

表五 角色壓力量表信度分析

| 問卷提項                                  | Cronbach's $\alpha$ |
|---------------------------------------|---------------------|
| 6.為了安全著想，部隊對於飛行訓練品質的要求，是非常嚴格的。        | 0.807               |
| 7.軍事飛行人員必需要一直充實許多專業知能。                | 0.742               |
| 8.飛行的工作其實非常忙碌，負荷很重。                   | 0.762               |
| 9.各種飛行的演訓任務，相關的整備工作及檢討報告，常會多得讓我喘不過氣來。 | 0.747               |
| 10.軍中飛行員的工作僅限於飛行而已，不會有與飛行無關的行政或其他工作。  | 0.803               |

資料來源：本研究整理者(n=213)

表六 報酬滿意度量表信度分析

| 問卷提項                                             | Cronbach's $\alpha$ |
|--------------------------------------------------|---------------------|
| 11.請問您對於飛行加給制度發放的對象與時機的瞭解程度。                     | 0.828               |
| 12.請問您對於軍中實施飛行加給獎勵制度的主要目的與意義之瞭解程度為。              | 0.826               |
| 13.請問您對於飛行加給獎勵制度所採行的績效評估標準與考核之方式的瞭解程度。           | 0.832               |
| 14.軍中是否有實施飛行加給獎金制度，對我的生活影響不大。                    | 0.837               |
| 15.我覺得這份飛行加給獎金制度，可以正確且公平的調整軍事飛行人員的薪資。            | 0.833               |
| 16.無論我工作得好或不好，這項飛行加給獎金制度的評估與獎勵結果都沒有差異。           | 0.832               |
| 17.我認為軍事飛行人員的薪水總額，受到這項飛行加給獎金制度的影響很大。             | 0.844               |
| 18.對我個人而言，軍中的飛行加給獎勵制度是很重要的。                      | 0.836               |
| 19.我目前所拿到的薪資總額，讓我覺得達到預期的水準。                      | 0.834               |
| 20.以往的調薪，我覺得達到預期的水準。                             | 0.831               |
| 21.軍中所予的各種福利，我覺得達到預期的水準。                         | 0.829               |
| 22.我很在乎升遷是否達到自己預設的目標。                            | 0.827               |
| 23.在目前的飛行加給獎金制度下，在軍中表現好與表現不好的單位或隊上，所得到的績效獎金差異不大。 | 0.865               |
| 24.這份飛行加給獎金制度的獎勵結果，可以公平地反映出員工的工作量、工作品質。          | 0.864               |

資料來源：本研究整理(n=213)

表七 留任意願量表信度分析

| 問卷提項                        | Cronbach's $\alpha$ |
|-----------------------------|---------------------|
| 25.我從來就沒有認真的考慮辭去目前的工作。      | 0.734               |
| 26.我從來就沒有實際且詳細的計畫辭去目前這份工作。  | 0.712               |
| 27.我從來就沒有想要去尋找其它的工作。        | 0.726               |
| 28.在未來的六個月內，我絕對不願意辭去目前這份工作。 | 0.708               |
| 29.在未來的一年內，我絕對不願意辭去目前這份工作。  | 0.738               |
| 30.在未來的五年內，我絕對不願意辭去目前這份工作。  | 0.772               |
| 31.未來我TOEIC通過考試我會決定離開這份工作。  | 0.768               |

資料來源：本研究整理(n=213)

同意」間，平均分數介於1.39~4.80間。其中第一名為「我的工作經常多到做不完，偶爾需加班或取消假期」平均分數為4.8，表示軍事飛航人員對於工作壓力是非常同意的。

#### 四、研究假設檢定結果

本研究各項變數之相關性，如表九所示，以工作壓力、角色壓力為控制、報酬滿意度及留任意願等做相關性，其中工作壓力對留任意願等做相關性為-.565\*\*\* 屬中度相關，角色壓力對留任意願等做相關性為-.908\*\*\* 屬高度負相關；而在報酬滿意度

表八 觀察值摘要表—各題項之平均值及標準差

| 題 項                                    | 平均數  | 標準差   | 排序 |
|----------------------------------------|------|-------|----|
| 1.我經常同時負責多項工作或任務。                      | 4.51 | 0.588 | 12 |
| 2.我的工作經常多到做不完，偶爾需加班或取消假期。              | 4.80 | 0.444 | 1  |
| 3.上級經常有些奇怪的政策或規定，使我不能苟同。               | 4.59 | 0.620 | 6  |
| 4.額外的行政工作，常影響到我飛行前的準備工作及品質。            | 4.21 | 0.761 | 20 |
| 5.覺得上司和家人都不欣賞自己。                       | 4.71 | 0.620 | 3  |
| 6.為了安全著想，部隊對於飛行訓練品質的要求，是非常嚴格的。         | 4.54 | 0.710 | 9  |
| 7.軍事飛行人員必需要一直充實許多專業知能。                 | 4.53 | 0.546 | 10 |
| 8.飛行的工作其實非常忙碌，負荷很重。                    | 4.49 | 0.691 | 15 |
| 9.各種飛行的演訓任務，相關的整備工作及檢討報告，常會多得讓我喘不過氣來。  | 4.61 | 0.562 | 5  |
| 10.軍中飛行員的工作僅限於飛行而已，不會有與飛行無關的行政或其他工作。   | 4.31 | 0.707 | 18 |
| 11.請問您對於飛行加給制度發放的對象與時機的瞭解程度。           | 3.99 | 0.934 | 23 |
| 12.請問您對於軍中實施飛行加給獎勵制度的主要目的與意義之瞭解程度。     | 4.06 | 0.759 | 22 |
| 13.請問您對於飛行加給獎勵制度所採行的績效評估標準與考核之方式的瞭解程度。 | 4.53 | 0.684 | 11 |
| 14.軍中是否有實施飛行加給獎金制度，對我的生活影響不大。          | 4.50 | 0.546 | 13 |
| 15.我覺得這份飛行加給獎金制度，可以正確且公平的調整軍事飛行人員的薪資。  | 4.49 | 0.691 | 14 |
| 16.無論我工作得好或不好，這項飛行加給獎金制度的評估與獎勵結果都沒有差異。 | 4.59 | 0.581 | 7  |
| 17.我認為軍事飛行人員的薪水總額，受到這項飛行加給獎金制度的影響很大。   | 4.31 | 0.698 | 17 |
| 18.對我個人而言，軍中的飛行加給獎勵制度是很重要的。            | 4.48 | 0.626 | 16 |
| 19.我目前所拿到的薪資總額，讓我覺得達到預期的水準。            | 4.74 | 0.520 | 2  |
| 20.以往的調薪，我覺得達到預期的水準。                   | 4.57 | 0.645 | 8  |
| 21.軍中所予的各種福利，我覺得達到預期的水準。               | 4.20 | 0.766 | 21 |

|                                                  |      |       |    |
|--------------------------------------------------|------|-------|----|
| 22.我很在乎升遷是否達到自己預設的目標。                            | 4.69 | 0.634 | 4  |
| 23.在目前的飛行加給獎金制度下，在軍中表現好與表現不好的單位或隊上，所得到的績效獎金差異不大。 | 3.98 | 1.016 | 24 |
| 24.這份飛行加給獎金制度的獎勵結果，可以公平地反映出員工的工作量、工作品質。          | 4.24 | 0.929 | 19 |
| 25.我從來就沒有認真的考慮辭去目前的工作。                           | 1.46 | .710  | 30 |
| 26.我從來就沒有實際且詳細的計畫辭去目前這份工作。                       | 1.47 | .546  | 29 |
| 27.我從來就沒有想要去尋找其它的工作。                             | 1.51 | .691  | 28 |
| 28.在未來的六個月內，我絕對不願意辭去目前這份工作。                      | 1.39 | .562  | 31 |
| 29.在未來的一年內，我絕對不願意辭去目前這份工作。                       | 1.69 | .707  | 26 |
| 30.在未來的五年內，我絕對不願意辭去目前這份工作。                       | 2.60 | 1.031 | 25 |
| 31.未來我TOEIC通過考試我會決定離開這份工作。                       | 1.65 | .913  | 27 |

資料來源：本研究整理(n=213)

對留任意願之相關性為.217\*\* 相關程度屬負極弱相關，可視為不相關，如表九為整理本研究架構之各變數之間的相關係數示意圖。  
(\*\* 在顯著水準為0.01時(雙尾)，相關顯著)。

## 五、報酬滿意度干擾效果分析

由表十可知，本小節主要藉由層級迴歸分析之方法，來驗證報酬滿意度是否在工作壓力、角色壓力及留任意願之間具有干擾效果。

(一)工作壓力與角色壓力對留任意願之迴歸分析：

表九 構面相關係數

| 工作壓力                     | 角色壓力       | 報酬滿意度    | 留任意願 | 備考 |
|--------------------------|------------|----------|------|----|
| 工作壓力 1                   |            |          |      |    |
| 角色壓力 .587(***)           | 1          |          |      |    |
| 報酬滿意度 -.308(***)         | -.205(**)  | 1        |      |    |
| 留任意願 -.565(***)          | -.908(***) | .217(**) | 1    |    |
| ** 在顯著水準為0.01時(雙尾)，相關顯著。 |            |          |      |    |

資料來源：本研究整理

根據模式(一)變異數分析的結果，指出整體迴歸模式的效果達顯著水準(F值=499.290，P值=0.000<.05)，表示整體迴歸模式具有統計上的意義，其調整後的判定係數為.825，表示其整體模式的解釋力達82.5%，而在迴歸模式中的預測變數對於依變數的有效解釋變異量為82.5%。

經過上述迴歸模式之總檢定(F檢定)，並達統計上的顯著水準後，復進行預測變數之迴歸係數的解釋，「工作壓力」的標準化迴歸係數( $\beta$ )未達顯著水準其值為-.049 (t=-1.389，P值=0.166>.05)，其發現「角色壓力」的標準化迴歸係數( $\beta$ )達顯著水準其值為-.879 (t=-24.749，P值=0.000<.05)。

(二)報酬滿意度對留任意願之迴歸分析：

根據模式(二)變異數分析的結果，指出整體迴歸模式的效果達顯著水準(F值=10.397，P值=0.000<.05)，表示整體迴歸模式具有統計上的意義，其調整後的判定係數為.042，表示其整體模式的解釋力達4.2%，

表十 工作壓力、角色壓力與其調節變數對留任意願迴歸分析表

| 變數         | 模式一       |         | 模式二       |         | 模式三       |        | 模式四       |         |
|------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|--------|-----------|---------|
|            | $\beta$ 值 | t 值     | $\beta$ 值 | t 值     | $\beta$ 值 | t 值    | $\beta$ 值 | t 值     |
| 自變數：       |           |         |           |         |           |        |           |         |
| 工作壓力       | -.049     | -1.389  | ◎         | ◎       | -.524     | -7.132 | ◎         | ◎       |
| 角色壓力       | -.879     | -24.749 | ◎         | ◎       | ◎         | ◎      | -.880     | -26.652 |
| 報酬滿意度      | ◎         | ◎       | .217      | 3.224   | .059      | .945   | .041      | 1.361   |
| 調節變數：      |           |         |           |         |           |        |           |         |
| 工作壓力*報酬滿意度 | ◎         | ◎       | ◎         | ◎       | -.044     | -.634  | ◎         | ◎       |
| 角色壓力*報酬滿意度 | ◎         | ◎       | ◎         | ◎       | ◎         | ◎      | -.047     | -1.436  |
| F 值        | 499.290   | 10.397  | 33.202    | 333.828 |           |        |           |         |
| R 平方       | .826      | .047    | .323      | .827    |           |        |           |         |
| 調整後R平方     | .825      | .042    | .313      | .825    |           |        |           |         |
| F 值(改變量)   | ◎         | ◎       | .514      | 1.632   |           |        |           |         |
| R平方改變量     | ◎         | ◎       | .003      | .003    |           |        |           |         |

註：\* $P < .05$ ；\*\* $P < .01$ ；\*\*\* $P < .001$ 。◎表示該迴歸模式並未將此預測變項包含在模式內。

資料來源：本研究整理

而在迴歸模式中的預測變數對於依變數的有效解釋變異量為4.2%。

經過上述迴歸模式之總檢定(F檢定)，並達統計上的顯著水準後，復進行預測變數之迴歸係數的解釋，其發現「報酬滿意度」的標準化迴歸係數( $\beta$ )達顯著水準其值為.217 ( $t=3.224$ ， $P$ 值=0.001<.05)。

(三)報酬滿意度對留任意願之迴歸分析：

根據模式(三)變異數分析的結果，指出整體迴歸模式的效果達顯著水準(F值=33.202， $P$ 值=0.000<.05)，表示整體迴歸模式具有統計上的意義，其調整後的判定係數為.313，表示其整體模式的解釋力達31.3%，而在迴歸模式中的預測變數對於依變數的有效解釋變異量為31.3%。將調節變數(報酬滿意度)放入模式後，其的判定係數改變量檢定未達顯著差異(F值=.514， $P$ 值=0.599>.05)，

表示「報酬滿意度」未有調節效果。

經過上述迴歸模式之總檢定(F檢定)，並達統計上的顯著水準後，復進行預測變數之迴歸係數的解釋，其發現「工作壓力」的標準化迴歸係數( $\beta$ )達顯著水準其值為-.524 ( $t=-7.132$ ， $P$ 值=0.000<.05)，「報酬滿意度」的標準化迴歸係數( $\beta$ )未達顯著水準其值為.059 ( $t=.945$ ， $P$ 值=0.346>.05)，「工作壓力X報酬滿意度」的標準化迴歸係數( $\beta$ )未達顯著水準其值為-.044 ( $t=-.634$ ， $P$ 值=0.527>.05)。

(四)角色壓力與報酬滿意度對留任意願之迴歸分析：

根據模式(四)變異數分析的結果，指出整體迴歸模式的效果達顯著水準(F值=333.828， $P$ 值=0.000<.05)，表示整體迴歸模式具有統計上的意義，其調整後的判定係數為.825，表示其整體模式的解釋力達82.5%，而在迴歸模式中的預測變數對於依變數的有

效解釋變異量為82.5%。將調節變數(報酬滿意度)放入模式後，其的判定係數改變量檢定未達顯著差異(F值=1.632，P值=0.599>.05)，表示「報酬滿意度」未有調節效果。

經過上述迴歸模式之總檢定(F檢定)，並達統計上的顯著水準後，復進行預測變數之迴歸係數的解釋，其發現「角色壓力」的標準化迴歸係數( $\beta$ )達顯著水準其值為-.880 ( $t=-26.652$ ，P值=0.000<.05)，「報酬滿意度」的標準化迴歸係數( $\beta$ )未達顯著水準其值為.041 ( $t=1.361$ ，P值=0.175>.05)，「角色壓力X報酬滿意度」的標準化迴歸係數( $\beta$ )未達顯著水準其值為-.047 ( $t=-1.436$ ，P值=0.153>.05)。

## 結論與建議

### 一、結論

本研究是根據前述之研究結果，歸納後整理出各研究假設之驗證結果，在本節中分別說明了5個假設結果均為成立如下表十一：

由表十一的5個假設檢定結論中可以得知，工作壓力會對留任意願有負向的顯著影響、角色壓力會對留任意願有負向的顯著影響、報酬滿意度、工作壓力及角色壓力與留任意願為負相關，表示報酬滿意度越高，人員留任意願越高，在經過假設檢定後是都成立的；另報酬滿意度對工作壓力有負向的不顯著影響及報酬滿意度對角色壓力有負向的不顯著影響。

(一)工作壓力對於留任意願具有負向中度相關顯著影響

由表十中假設檢定的結論假設1工作壓力會對留任意願有負向的中度相關且顯著關

表十一 假設檢定結論

| 研究假設 | 研究假內容                                                                       | 結果  |
|------|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| 假設1  | 工作壓力對於留任意願具有負向影響。意指工作壓力對留任意願態度會有負向顯著影響其行為意圖。                                | 成立  |
| 假設2  | 不同的飛行機種之軍事飛行從業人員扮演的工作角色不同，因此不同的角色壓力對於留任意願上有顯著性差異。意指角色壓力愈大與留任意願有負向顯著影響其行為意圖。 | 成立  |
| 假設3  | 報酬滿意度對於工作壓力具有正向影響。也就是說，報酬滿意度越高，對於工作壓力越高的人員留任意願則越高。                          | 不成立 |
| 假設4  | 報酬滿意度對於軍事飛行人員具有正向影響。亦即，報酬滿意度越高，不同角色的軍事飛行人員其留任意願則越高。                         | 不成立 |
| 假設5  | 報酬滿意度與留任意願具有正向影響。亦即，報酬滿意度越高，人員其留任意願則越高。                                     | 成立  |

資料來源：本研究整理

係，因此在工作壓力內容對留任意願可以再更深入的探討，人員由何種工作壓力影響留任意願。

(二)角色壓力對於留任意願具有負向非常高度相關顯著影響

由表十一中假設檢定的結論假設2工作壓力會對留任意願有負向的非常高度相關且顯著關係，因此在不同角色壓力對留任意願可以再更深入的瞭解角色任務負荷進而影響留任意願。

(三)報酬滿意度對於工作壓力中度負相關不顯著影響

由表十一中假設檢定的結論假設3報酬滿意度會對工作壓力中度負相關且顯著，因此顯示國軍由60萬裁減至20萬人，人員減少工作反增情況，報酬滿意度已無法有效明確表達人員對工作壓力的影響，因此在工作壓力

中須了解為何增加報酬滿意確無法有效降低工作壓力，可以再深入的探討。

(四)報酬滿意度對於角色壓力低度負相關不顯著影響

由表十一中假設檢定的結論假設4報酬滿意度會對軍事飛行人員角色壓力低度負相關且顯著，因此應證了空軍官校格言「貪生怕死莫入此門、升官發財請走他路」在軍事飛行人員角色壓力中須了解增加報酬滿意度為何無法有效降低角色壓力，可以再行探討。

(五)報酬滿意度與留任意願具有低度正相關顯著影響

由表十一中假設檢定的結論假設4報酬滿意度會對留任意願低度正向關係且顯著，因此在報酬滿意度對留任意願可以再更深入的探討。

## 二、建議

本研究在探討歷程中，從資料蒐集、文獻整理、架構建立至問卷調查過程中，雖已極力要求符合研究規範，但受限於時間等因素，臚列部分對決策單位建議如後：

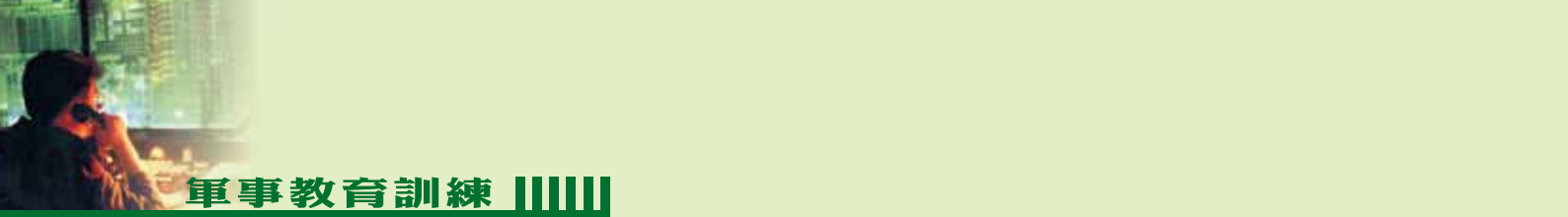
(一) 軍人工作壓力的態度已隨國軍組織精簡的環境變化而改變，進而改變成為留任意願降低，國軍人員受體位標準較高因素限制，招募不易；另受訓期程長，淘汰率高，無法短期內獲得成熟人力，故惟賴強化留營誘因(如減少人員差勤負荷、視察及演訓科目或增加續服役獎金)，期避免人才斷層。

(二) 各類航空器均屬上億元之高價值載具，且軍事飛行人員訓練費用不斐，由102年國安局立院報告中指出，遭彼岸收買或利誘之人員，均為軍中退伍或現職軍人且有較往

年升高趨勢，故角色壓力的增加及報酬滿意是否健全，成為軍事飛行人員留用與否的早期警戒指標。因此，國軍人力規劃若能在相當的早期或週期有系統地局部衡量各階層軍事飛行人員留任意願現況，即早發現不足的因素，來做為爾後國軍續實施組織精簡改進及人員留用的參考。

(三)軍事飛行人員屬長時間訓練之專業人員，而國軍年度重大演訓未能妥善規劃於年度內逐月逐次執行，漢光實兵任務、戰術總驗收、年度實彈投擲、各基地營區開放、戰備道起降演練及各類聯合作戰任務等過於頻繁，任務複雜加上前置作業期程長且繁瑣，導致人員疲於奔命，且無差旅費支應；參演人員資格多限定為中校階軍事飛行人員，不同任務演訓期程與參演人員多為重疊情況，致使人員疲於奔命負荷過重；另戰分獎勵制度未能配合時宜，未將複雜度較高之各類聯訓課目列為加分項目，導致任務分配不均，故建議相關單位另行檢討相關戰分配點機制，增加人員士氣。

(四)本軍現有飛行部隊，前幾年受國軍「精實案」、「精進案」及「精粹案」等兵力精簡政策影響，各單位後勤及行政勤務人力持續不斷縮減，然因任務並未相對減少，致使部分業務移轉至軍事飛行人員或航機保修人員分擔(如保修人員須執行部分營門口衛哨任務)，增加渠等工作負荷、影響正常休假及對原任務產生排擠效應，除降低工作成效外，亦增加任務之危險因素，考量「勇固案」賡續執行，此一現象必將更形惡化，為根本解決是項問題，惟賴國軍(陸、海、空)



同質性部隊整併或編成混合聯隊，勿以齊頭式裁員，應考量按比例裁員，方能有效減少不必要之差勤負荷，使主戰兵力回歸戰訓本務；另為避免國軍專業人才因最大年限因素而流失，宜專案檢討相關法規，摒棄軍種本位主義，並將軍事飛行人員資格列為考核要點，避免高期別低資格之高風險人員。

(五)軍事飛行人員年度內除須執行與飛訓有關之晉等、戰精、實彈投射、跨軍種聯合操演外，另須完成政戰、軍法、醫務、情報、通資電、災害防救、輕兵器射擊、軍官團教育等訓練課目，經統計全年須執行學術科訓練2025小時，已超過部頒人力編配手冊每年1856小時之規範，然平日須擔負警戒、近海偵巡、掩護及空中戰鬥巡邏等作戰任務，並負責本場及各靶場飛輔室、飛行線督導及高勤官等輪值，另須參加聯隊或上級單位召開之各項會議與各級高司單位之差勤，在時間、人力均無法滿足情況下，使部分訓練課程潛藏危安風險因子，政策指導單位應考量減少不必要之差勤，減少人力負荷。

軍事飛行人員本身應認知與民航機飛行員身上背負的工作壓力與角色壓力不一，在有較高報酬滿意度考量下，仍無法有效彰顯人員的留任意願；故相關單位應重新謹慎思考，人員為何離職，部隊工作負荷及角色壓力沉重等問題，均已慢慢增加了飛行上的風險，是否別再只談論問題而不解決問題？方為留下專業人員根本之道，應廣續減少工作負荷及不必要之額外差勤，才能有效將人力發揮最大作用。

## 參考書目

### 一、中文部分

#### 專書：

- 一、許士軍(1990)，管理學，東華書局。
- 二、羅虞村(1995)，領導理論研究，四版，文景出版社。

#### 期刊論文

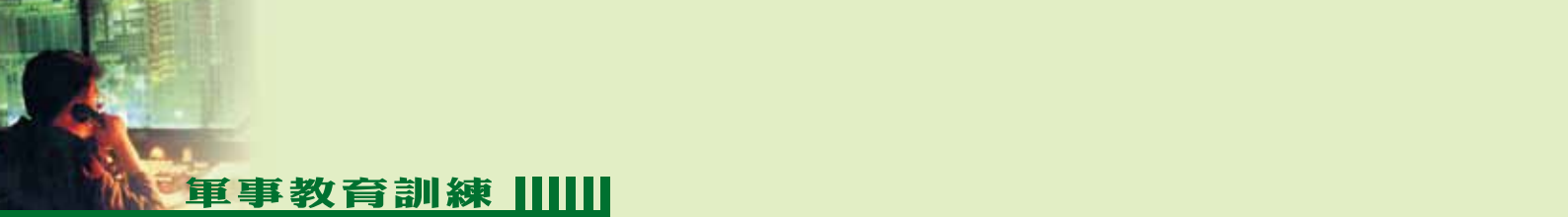
- 一、劉文祥(2007)，空軍軍官學術雙月刊。
- 二、梁嘉肇(2005)，談空軍軍事飛行人員生涯規劃，國防雜誌，第二十卷，第八期，26-39頁。

#### 學位論文

- 一、何雪珍(1987)，護理科應屆畢業生憂鬱傾向及其生活壓力、社會支持、自殺傾向之相關，高雄醫學院護理學研究所，碩士論文。
- 二、謝茉莉(1989)，工作角色壓力性格特質與工作倦怠之相關研究—以助人專業者為例，國立臺灣師範大學衛生教育研究所碩士論文。
- 三、梁瑞安(1990)，國小教師組織溝通、角色壓力與組織承諾關係之研究，國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 四、陳貞芳(1996)，花東地區六班國小教師行政工作角色壓力之研究，國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 五、戴宏達(1999)，臺灣地區男性護理人員性別角色壓力、組織承諾與護理專業承諾之相關研究，國立台北醫學院護理學研究所碩士論文。
- 六、蕭靜宜(1999)，護理人員工作特徵、角色壓力、人格特質對組織與專業承諾之

影響－H 醫院的個案研究，東海大學企業管理研究所碩士論文。

- 七、王麗淳(1999)，角色壓力影響情緒耗竭之過程探討，國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
- 八、丘睦杰(1994)，生涯導向、生涯階段與工作滿足關係之研究－以銀行業為例，國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
- 九、丁淑華(2000)，民營化變革認知與離職意願關係之研究－以中華電信員工為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 十、龔靜雯(2000)，企業購併下組織文化與組織承諾之研究－以立榮航空為例，元智大學管理研究所碩士論文。
- 十一、孫淑芬(2001)，工作動機對工作滿意、個人績效及組織公民行為的影響－探索組織文化的干擾效果，國立中央大學人力資源管理研究所，碩士論文。
- 十二、房美玉(2002)，臺灣半導體產業之組織文化對於內外工作動機與工作績效及工作滿意度間關連性的影響，管理評論，21(3)，69-96。
- 十三、何雪真(2002)，國立大學人事人員角色知覺、角色壓力與壓力反應之研究，國立台北師範大學國民教育研究所，碩士論文。
- 十四、陳聰典(2002)，工作自主性、工作壓力與創造力關係之研究，中國文化大學國際企業管理研究所，碩士論文。
- 十五、白立範(2003)，組織變革與國際化知覺對組織公民行為之影響，大葉大學國際企業管理學系研究所碩士論文。
- 十六、許仁宗(2004)，台北市基層員警工作壓力與組織承諾之研究，國立政治大學管理研究所，碩士論文。
- 十七、王淑霞(2004)，組織政治知覺、組織氣候、角色壓力、組織承諾與工作績效關聯性之研究－以嘉義縣稅捐稽徵處為例，南華大學管理科學研究所碩士論文。
- 十八、洪品蓁(2004)，高雄市已婚職業婦女工作價值觀角色壓力與專業承諾關係之研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
- 十九、顏 蜜(2004)，護理人員專業承諾及工作風險認知與生涯發展、離職傾向關聯性之研究－以某區域醫院為例，中原大學企業管理研究所碩士論文。
- 二十、史美華(2006)，領導風格與留任意願之關聯性研究-社會化結果之中介效果，東吳大學企業管理學系，碩士論文。
- 廿一、林慧芝(2006)，激勵制度對留任意願影響之探討－以內部稽核人員為例，國立中央大學人力資源管理研究所，碩士論文。
- 廿二、宋文溪(2006)，飛行員之組織變革認知、飛行風險認知、角色壓力對專業承諾與生涯發展導向影響之研究－以國軍主力軍事飛行人員為例，南華大學管理科學研究所，碩士論文。
- 廿三、高慧如(2007)，桃園縣偏遠地區國民小學教師工作投入與留任意願關係之



研究，輔仁大學教育領導與發展研究所，碩士論文。

- 廿四、陳品云(2009)，飛行員工作滿足知覺對離職傾向之研究-以專業承諾中介效果以及人格特質為調節預測效果，元智大學管理研究所，碩士論文。
- 廿五、南金昀(2010)，主管領導風格、激勵制度對機械、金屬加工業員工留任意願影響研究，淡江大學企業管理學系，碩士論文。
- 廿六、林志承(2010)，高雄市護理人員性別角色壓力與職場內部服務品質之關係研究，樹德科技大學人類性學研究所，碩士論文。
- 廿七、蘇彩玉(2011)，高雄市護理人員性別角色壓力與職場內部服務品質之關係研究，樹德科技大學人類性學研究所，碩士論文。
- 廿八、劉任遠(2011)，軍事飛行人員留營意願影響之研究，南華大學管理科學研究所，碩士論文。

## 二、外文部分

### 學位論文

- 一、Kahn, R. L. and R. P. Quinn (1970), Role Stress: A Framework for Analysis, in A. Mclean (Ed), Occupational Mental Health, New York: Rand McNally.
- 二、Kahn, R. L. and P. B. Byosiene (1992), Stress in Organizations, In M. D. Dunnette, L. M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 2, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp.571-650.
- 三、Hardy, M. E. and M. E. Conway (1978), Role Theory: Perspectives for Health Professionals, New York: Appleton-Century-Corfts.
- 四、Aranya, N., T. Kushnir and A. Valency (1986), Organizational Commitment in A Male-dominated Profession, Human Relations, Vol.39, pp.284-297.
- 五、Aryee, S. and K. Tan (1992), Antecedents and Outcomes of Career Commitment, Journal of Vocational Behavior, Vol.40, pp.288-305.
- 六、Burke, W. W. (1994), Organization Development: A Process of Learning and Changing (2nd ed.), Reading, Mass: Addison-welsely pub, co.
- 七、Bullock, W. A. and D. Batten (1989), Organization Development and Change, West publishing, Minneapolis, MN.
- 八、Carnall, C. A. (1990), Managing Change in Organizations, Prentice-Hall, Inc., New York, NY.138
- 九、Cummings, T. G. and C. E. House (1989), Organization Development and Change, St. Paul Minn: West publishing.
- 十、Covello, V. T. (1985), Social and Behavioral Research on Risk: Uses in Risk Management Decision Making, In V. T. Covello, J. L. Mumpower, P. J. M. Stallen & V. R. R. Uppuluri (Eds), Environmental Impact Assessment, Technology Assessment and Risk

Analysis, Berlin: Springer- Verlag.

- 十一、Hall, D. (1971), A Theoretical Model of Career Sub-identity in Organizational Settings, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.6, pp.50-76.
- 十二、Likert, Rensis (1979). From product and employee centeredness to systems 1-4, *Journal of Management*, 5, 147-156.
- 十三、Lucas, J. R. (1998). Anatomy of a vision statement, *Management Review*, February, 22.
- 十四、Miller, H. E., & Katreberg, R. (1979). Evaluation of the Mobley, and Hollingsworth Model and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64 (5), 509-515.
- 十五、Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-240.
- 十六、Mowday, R.T., Koberg, C.S. & McArthur, A.W. (1984). The psychology of the withdrawal process : a cross-validation AL test of Mobley's intermediate linkages model of turnover in two samples. *Academy of Management Journal*, 27(1), 79-94.
- 十七、O'Reilly, C.A., Chatman, J. & Caldwell, D.F. (1991). People and organizational culture : a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- 十八、Vande and Poole (1995), *Explaining Development and Change in Organizations*, *The Academy of Management Review*, Vol. 20, pp.510-540.
- 十九、Vlek, C., Kuyper, H. M. and H. Boer (1985), Large-scale Risk as A Problem of Technological, Psychological and Political Judgment, In V.T. Covello, J. L. Mumpower, P. J. M. stallen & V. R. R. Uppuluri, *Environmental Impact Assessment, Technology Assessment and Risk Analysis*, Berlin: Springer-Verlag.
- 二十、Yardley-Matwiejczuk, K. M. (1997), *Role Play: Theory and Practice*, Thousand Oaks, California: Sage.

#### 作者簡介

黃文彥中校，空軍官校88年班、國防大學空軍指參學院103年班。曾任飛安官、作訓官、試飛官、考核官。現就讀於國防大學空軍指參學院。

單延悌上校，空軍官校82年班、國防大學空軍指參學院96年班。曾任作戰官、分隊長、作戰長。現任國防大學教官。