

國立政治大學 社會科學學院
行政管理碩士學程第十二屆碩士論文

指導教授 孫本初博士

課稅後軍人留任意願之探討

*Research on the stay intention of Taiwan
army forces after taxation*

研究生 廖乃慧 撰

中華民國一〇一年七月

誌謝辭

我終於達成此生的夢想，太開心了，回想公企中心及行政管理碩士學程求學共三年半的時光，真是最甜蜜的負擔。我自知不是一個聰敏的人，能夠進入全國最好的政大行政管理碩士學程就讀，是上天給的恩惠，這裡開闊了我的視野，享受學習成長帶來的喜悅，成為政大的一份子是我的榮幸。

論文的完成首要感謝指導教授孫本初博士在求學期間的鼓勵與諄諄教誨，論文寫作的啟蒙與指引，從架構的建立與調整、問卷的修改審視，又在百忙中不厭其煩地逐字修改及費心斧正；另口試委員蔡良文博士及黃榮護博士提拱許多寶貴的意見與指正，使得本論文可以更嚴謹完備，謹致最深的謝忱。求學期間，承吳定老師、蕭武桐老師、高安邦老師、吳瓊恩老師、黃慶堂老師及詹中原老師的教導、啟迪與鼓勵，心中充滿無限感念。

學業的完成，最要感謝的是吳正雄博士，在我求學期間一路相挺與無盡的鼓勵，帶領我通過層層考驗與試煉，此師恩情實非筆墨及言辭可道盡之。感謝校長劉德良將軍的勉勵與單位長官支持及同事呂姐、千育、承輝、梅芬、劍心、承志及于和、雅嵐的協助，使得問卷得以順利回收，並以此作為本項實證研究之基礎，另申孝慈學長的啟蒙及宏祥學長對論文格式的指導與協助，隆情盛意，銘感五內。

自然還要感謝同窗與好友：淑慧、藝娟、君蘋、慧珍、紫燕、芳綺；胖哥、唐大哥、嘉信、妘姐、婉麗您們的協助與鼓勵，是我求學期間最佳夥伴與動力來源，讓這場學習之旅一路走來不覺辛苦。

但最重要的是，外子明仁無怨無悔的支持與溫馨接送，兒彥麟、炫貿的成熟懂事與電腦作業的協助，心中充滿感恩。在此，也將這小小的學習成果獻給我慈愛的父親廖棟樑、母親廖月秀及公公與婆婆。

乃慧 2012 年 8 月立秋於木柵

摘要

因應政府政策，軍人自 101 年起開始繳稅了，除了加薪 3% 及提高專業加給外，其它相關配套措施仍未審核通過，如此是否會影響職業軍人之「留任意願」；再次，自國防部實施精進案、精實案及精粹案以來，60 萬大軍裁減至 21 萬 5 千人，部隊工作量並未因組織調整而相對減少，反而因為員額減少而使留任人員工作量變相增加。現今，軍人薪資所得課稅後，稅後所得是否對其原有的工作價值觀與生活品質產生影響，本文之目的在於藉由實證研究之數據顯示，提供決策部門關於課稅後軍人留任意願影響之參考。

本研究採問卷調查研究法，研究母群體為北部地區志願役校級軍官，以分層隨機抽樣之手法，發送 330 份問卷，有效問卷 316 份，再以 SPSS for windows 17.0 版統計套裝軟體進行資料處理，分別進行敘述性統計及推論性統計分析。經研究數據結果發現，年齡不同與薪資不同之軍人，其在課稅後留任意願皆有顯著差異。本研究針對上述之研究發現，提出相關建議，首先是建議相關機關及單位能建立政策透明化窗口；其次是建議能精簡作業流程，以因應組織變革。至於對現役軍人之建議則是建議其能多加利用現行軍事教育體系之多元進修管道，培養自我歷練各級職務所需的智能；另可透過「簡易個人綜合所得申報試算軟體」及「個人綜合所得稅電子結算申報程式」相關程式，作為參考試算的工具。

關鍵詞：留任意願，問卷調查，分層隨機抽樣法，SPSS

目次

第一章	緒論.....	1
第一節	研究背景.....	1
第二節	研究動機與目的.....	3
第三節	研究問題.....	5
第四節	研究途徑、方法與限制.....	5
第五節	研究範圍與流程.....	8
第六節	重要名詞解釋.....	12
第二章	文獻探討.....	14
第一節	軍人免稅政策之源起.....	14
第二節	軍人恢復課稅歷程之探討.....	16
第三節	軍人恢復課稅相關文獻之分析.....	20
第四節	留任意願之相關研究.....	27
第三章	研究設計.....	34
第一節	研究架構與假設.....	34
第二節	各研究變項之操作性定義.....	36
第三節	問卷設計與調查過程.....	38
第四節	資料處理與分析.....	66

第四章 研究結果分析與討論	69
第一節 樣本個人基本資料之特性分析.....	69
第二節 研究變項之描述性統計.....	74
第三節 不同個人背景變項的現役軍人留任意願之差異性分析.....	90
第四節 不同環境背景變項的現役軍人留任意願之差異性分析.....	113
第五節 驗證假設.....	122
第六節 綜合討論.....	124
第五章 結論與建議	142
第一節 研究發現.....	142
第二節 建議.....	144
參考文獻	148
一、中文部分.....	148
二、英文部分.....	154
附錄 1 預試問卷.....	155
附錄 2 正式問卷.....	160

表目次

表 2-1 軍人薪資免稅立法沿革彙整表.....	15
表 2-2 軍人恢復課稅議題彙整表.....	14
表 2-3 留任分類表.....	29
表 3-1 現役軍人留任意願構面表.....	42
表 3-2 平均數值與滿意度判斷標準表.....	46
表 3-3 課稅後軍人留任意願量表問項項目分析表.....	47
表 3-4 現役軍人留任意願因素分析摘要量表.....	53
表 3-5 現役軍人留任意願信度分析摘要量表.....	58
表 3-6 正式樣本分配表.....	65
表 4-1 個人背景變項資料分析.....	72
表 4-2 環境背景變項資料分析表.....	74
表 4-3 組織認同變項現況分析表.....	76
表 4-4 薪資結構與工作滿意變項現況分析表.....	78
表 4-5 政策溝通變項現況分析表.....	80
表 4-6 福利制度變項現況分析表.....	82
表 4-7 待遇公平變項現況分析表.....	84
表 4-8 留任與甄補變項現況分析表.....	85
表 4-9 自我實現變項現況分析表.....	87

表 4-10 堅守本分變項現況分析表.....	88
表 4-11 現役軍人留任意願構面各變項描述性統計表.....	90
表 4-12 性別不同的軍人對現役軍人留任意願構面 t 檢定分析表.....	92
表 4-13 階級不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表.....	94
表 4-14 年齡不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表.....	98
表 4-15 婚姻狀況不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表.....	101
表 4-16 薪資不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表.....	105
表 4-17 服務年資不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表.....	108
表 4-18 教育程度不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表.....	112
表 4-19 工作性質不同的軍人對現役軍人留任意願構面 t 檢定分析表.....	114
表 4-20 眷住地區不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表.....	117

表 4-21 扶養子女人數不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表.....	121
表 4-22 本研究假設之驗證結果彙整表.....	123
表 4-23 現役軍人留任意願構面分析表.....	125
表 4-24 薪資結構與工作滿意變項與 37~44 歲組交叉分析表.....	134
表 4-25 待遇公平變項與 37~44 歲組交叉分.....	135
表 4-26 課稅認知問項與 37~44 歲組交叉分析表.....	136
表 4-27 薪資結構與工作滿意變項與 7~8 萬組交叉分析表.....	137
表 4-28 政策溝通變項與 7~8 萬組交叉分析表.....	138
表 4-29 自我實現變項與 7~8 萬組交叉分析表.....	139
表 4-30 課稅認知問項與 7~8 萬組交叉分析表.....	140

圖目次

圖 1 究流程圖.....	11
圖 2 Beer 等人建構的策略性人力資源管理模型.....	28
圖 3 員工離職行為模式圖.....	33
圖 4 本研究架構圖.....	34
圖 5 本研究架構圖（修正後）.....	63



第一章 緒論

本研究主要是探討課稅後軍人之留任意願。本章首先闡明論文研究背景、研究動機與目的、進而提出研究問題，並建立研究途徑、方法與限制，界定研究範圍與流程及章節安排，最後為定義重要名詞。

第一節 研究背景

軍人自 101 年起就要開始繳稅了，國防部所提出的配套方案是調高志願役軍士官兵的「志願役加給」。國防部調高志願役加給標準分別為：上等兵、士官、士官長、尉、校級軍官每月增加 2 仟元，一兵以下為 1 仟元，將官無調整。因此，軍校 82 年與 83 年畢業的軍士官（服役年限符合支領月退俸資格），有不少人覺得加給調高不如預期，醞釀於今、明年退伍，預估可能會有一波退伍潮。

根據國防部預算書，主計局編列月 36 億元用於免稅配套，軍事發言人羅紹和指出，配套措施執行後，大部分尉級以下官、士、兵將不受影響，少部分高階幹部會有所影響，符合「不減少大部分官兵納稅後薪資所得」原則。

軍人納稅之後，每年到底要繳多少稅？概略來說，地面部隊軍官每個人視扶養狀況不同，實際繳納金額也不一樣，大約是一個月的薪水，目前少校月薪約為 6 萬，中校約

為 6 萬至 7 萬之間，上校約 7 萬至 9 萬，少將以上都是 10 幾萬元。

此外，服役於三軍飛行與潛艦部隊者收入更高，空軍高速機中校飛行官加給一年約為 100 餘萬元，加上續服現役獎金 60 萬元，飛官年收入將近 300 萬元，要繳的稅也遠比地面部隊軍官多上好幾倍。

無怪乎，82-83 年畢業的軍士官，在服役滿 20 年（軍校 4 年，加上 18 年役期），已達可領終身俸的最低門檻，這批人年紀約為 40 歲，尚屬青壯，還有機會找到新工作，所以不少人打算回到社會就業（聯合報，2011）。

往昔，因於台灣社會物資環境匱乏，軍、教人待遇偏低等因素，遂於民國 44 年 12 月 23 日修正《所得稅法》，將其薪餉納入「免徵所得稅」範圍（國防部主計局，2011）。

然「軍教免稅」政策實施迄今，期間爭論不已。行政院遂於民國 98 年 6 月 15 日將《所得稅法》第 4 條、第 17 條及第 126 條修正草案函送立法院審議，並經立法院財委會於民國 99 年 5 月 10 日審查完竣。其修正重點為：(1) 刪除現役軍人薪餉及國民中小學以下教職員薪資所得免稅之規定；(2) 配合取消軍教人員薪資（餉）所得免稅，刪除免稅所得者之子女不得被列報為其他親屬或家屬，減除扶養親屬免稅之規定，以資合理。

民國 99 年 12 月 30 日立法院第 7 屆第 6 會期財委會於會議中邀請財政部長李述德實施「取消軍教人員免稅進度」專題報告，李部長表示：現役軍人之薪餉及國民中、小學與私立初中、小學教職員之薪資免稅，分別於民國 44 年及 68 年修法，施行已逾數十

年。隨著時空變遷，上開身份別、職業別之免稅，各界咸認有違所得稅量能課稅及租稅公平原則，應予取消。

此「租稅公平」議題，歷經長時間討論、沉澱以及大環境蛻變。最後，經立法院財政委員會在民國 100 年 1 月 7 日完成《所得稅法》第 4 條修正條文並通過立法院院會三讀程序，宣告取消「身份別」及「職業別」之免稅規定。馬總統於民國 100 年 1 月 19 日公佈，自民國 101 年 1 月 1 日起施行。「軍教免稅」政策正式走入歷史（國防部主計局，2011）。此一稅賦減免與復徵之過程乃本研究之背景所在。

第二節 研究動機與目的

一、研究動機

「軍教免稅」政策之爭論過程中，尤以對「軍人免稅」部分，最為劇烈。支持者咸認軍人對國家的貢獻有其特殊之處，免稅是一種補償與鼓勵的方式。然而，反對者卻認為基於「賦稅公平」角度而論，繳稅是國民應盡義務。

雖然，國防部於 100 年 7 月 1 日宣佈軍人待遇（本俸及專業加給）加薪 3%，然其相關配套措施仍未審核通過，如此是否會影響其「留任意願」此是促成作者撰寫本研究的動機之一。

再次，自國防部實施精進案、精實案及精粹案以來，國軍人員由原來的 60 萬大軍裁減至 21 萬 5 千人，工作量並未因組織調整而相對減少，反而因為員額減少而使留任人員工作量變相增加，現今，其薪資所得課稅後，稅後所得是否對其原有的工作價值觀與生活品質產生影響，此為筆者撰寫本研究的動機之二。

二、研究目的

軍教免稅取消後，影響人數約 37 萬人（現役軍人 13 萬 5 千人、教師 20 萬 7 千人、幼保人員 2 萬 9 千人），可徵稅收約新台幣 112 億元（立法院公報，2010）。

就軍人課稅問題而言，國防部次長林於豹表示：國防部基於照顧基層官兵及體察民意的精神，持續依「不減少大部分官兵納稅後薪資所得」的原則，以調增「志願役勤務加給」的方式因應，並與取消免稅開始實施日期同步辦理，減少對基層官兵的影響（立法院公報，2010）。

軍人恢復課稅乍看之下似乎對租稅公平、經濟效益與財稅收入有正面助益。但我軍人所得是否已領取合理之待遇，而又該以何種方式補償才得以顧及社會公益與軍人福利給付的合理性而不影響其原有之生活品質；且當政策執行之際，如何兼顧賦稅與軍人工作特性與報酬給付的對等性，使能持續對其組織與國家展現承諾（林育安，2010）。本論文之目的在於藉由實證研究之數據顯示，提供決策部門關於軍人課稅對軍人留任意願影響之參考。

第三節 研究問題

筆者在軍中服務已逾 25 年，深刻了解軍人之甘苦，許多人總認為軍人待遇平均比一般人高，未曾想到其工作艱苦、工作時間長、危險性高且拘束性大，除了無法在「同工同酬」原則下得到「對價報酬」外，更無法比照公、教、警職人員發給加班費與超勤津貼，而今又面臨朝野以「擴大稅基」及「公平正義」為題對軍人恢復課稅，但其真的符合公平正義嗎？抑或是朝野政黨討好民意的舉措？此為本研究所欲探討之議題，故據此提出兩點研究問題，說明如下：

- 一、軍人課稅對不同背景人員之影響？
- 二、軍人課稅對軍人留任意願之影響？

第四節 研究途徑、方法與限制

一、研究途徑

研究途徑乃指研究者對於研究對象（例如軍人課稅）的研究，應自何種層次出發，去進行觀察、歸納與分析。由於所採層次之不同（即研究途徑不同），就各有一組與之相配合的概念，作為分析的架構。並以其中一個核心概念作為此研究途徑之名稱。

依方法論(methodology)之解說，研究途徑與研究方法實為兩物，不能混為一談。

Delbert C. Miller 在《Handbook of Research Design and Social Measurement》一書中即曾指出研究途徑與研究方法的差異。因此，研究者必須先確定所要採的研究途徑，然後方能選擇所要使用的研究方法。Vernon Van Dyke 在其所著《Political Science: Philosophical Analysis》一書中亦認為：所謂研究途徑是指選擇問題與運用相關資料的標準(criteria for selecting and utilizing data)。基本上，就政治學研究途徑而言，有哲學研究取向、制度研究取向、行為研究取向等區別（朱滋源，1999）。

本研究採「制度研究取向」與「行為的研究取向」，依據研究的主題，提出不同的假設，採取嚴格的科學方法，以量化的研究方式，進行資料蒐集、歸納、分析與解釋，藉此探討軍人課稅後之留任意願。

二、研究方法

所謂研究方法是指蒐集資料的方法(means of gathering data)，本論文屬量化研究，在資料蒐集技術面向採「問卷調查研究法」，是以本研究之測量方式，又稱社會調查(Social Survey)或樣本調查(Sample Survey)，所使用之問卷係研究者透過文獻探討並與指導教授討論後，依循明尼蘇達工作滿意量表(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)，編製成「課稅後軍人留任意願之探討調查問卷」，經由問卷預試（前測），透過項目分析、因素分析與信度分析等手法，考驗研究工具的效度與信度，繼則修訂編製成正式問卷，作

為施測工具，並以北部地區志願役校級軍官進行「立意抽樣調查」，藉諸相關實證資料蒐集，作為分析之重要依據。

三、研究限制

（一）資料蒐集的限制

本研究受限於軍人課稅議題於 101 年以前並未實施，可資直接援引的次級資料，和相關實證性研究的文獻並不多見，且撰述的題材除了來自報章、雜誌或是網路時事文章外；其次，則是正式法制內容的引介，或是歷史脈絡的詮釋，故而在資料面向的縱深和廣度，均顯得片段零散，此為本研究在資料取材上之限制。

（二）研究人力及時間的限制

本研究僅能就研究期間內彙整相關文獻資料，且現役軍人之成員，自志願役士兵、士官、尉官及校官，幕僚職以至主官（管）職等，對於課稅後是否留任，其意願、態度與實際動向等，因於個人權益保密所需，難以個別訪談或焦點論述等方式獲取，故本研究遂以立意抽樣方式，在有限的人力及時間內，實施行問卷調查。

第五節 研究範圍與流程

一、研究範圍

(一) 研究對象部份

在研究對象方面，以現役軍官，級職為少校、中校及上校為基礎，其「薪餉」是源自於擔任志願役軍人的勞務對價。

(二) 軍人所得部分

對於軍人所得的內容分析範圍，本文以「現役軍人之薪餉」為研究標的，當事人的智慧財產、著作、發明等特殊性的個人收益，即使用於軍事和國防用途，亦不在本研究的討論範圍，對於個人休假時間與軍職無關的收入，軍職收入以外的軍人個人所得，更不在本研究的討論範圍。此外，其個人或家庭成員的薪資、利息、有價證券、財產收益、農作物營收、市場投資利潤、套利、租賃等收入，亦不列入本文研究範圍。

二、研究流程

本研究依據研究動機與目的，以志願役軍人課稅後留任意願為主題，針對有關制定與取消軍人薪資免稅政策之相關文獻，進行探討後建立研究架構，並依循研究架構設計調查問卷，之後隨即進行問卷預試（前測），透過項目分析、因素分析與信度分析等，考驗研究工具的效度與信度，修訂編製成正式問卷，回收後即進行資料分析、探討與彙

整，最後提出研究結論和建議事項等，研究流程（如圖 1 所示）分述如下：

（一）確定研究主題

首先針對研究者個人工作基本相關問題，依研究對象與範圍，評估研究主題之可行性與研究價值，確立研究方法，擬定研究計畫。

（二）相關文獻探討與整理

針對研究主題欲探討問題，廣泛蒐集與主題相關之國內、外理論及文獻，包括專書、期刊、法令及政府相關文件、量表和研究方法等，進一步整理與分析，作為本研究之參考依據。

（三）建立研究架構

確定研究主題，並經文獻探討與整理，綜合歸納出研究重點，從而建立研究架構，並提出研究假設。

（四）擬定研究假設

依據研究架構，確定研究對象與研究變項，以調查問卷作為研究工具，包括選用量表、問卷內容以及資料的分析方法，並提出虛無假設，以志願役軍官個人背景變項與環境變項為自變項，留任意願為依變項，分別探討其中之差異性。

(五) 問卷設計、預試、修正及正式調查

依據研究對象特性及相關變項之衡量工具，進行問卷製作、預試等前置作業，完成後即實施問卷調查，回收後即加以登錄，並實行項目分析、效度及信度檢測，修正完成後，即正式實施問卷調查作業，回收整理後，隨即進行資料統計與分析。

(六) 資料統計與分析

將回收問卷進行編碼後輸入統計軟體做資料分析，本研究採用 SPSS for Windows 17.0 版電腦統計套裝軟體程式進行資料分析、判讀，並提出相關研究數據。

(七) 結論與建議

依據相關資料統計分析結果進行檢定與假設驗證，並將研究發現作出結論以及提出建議。

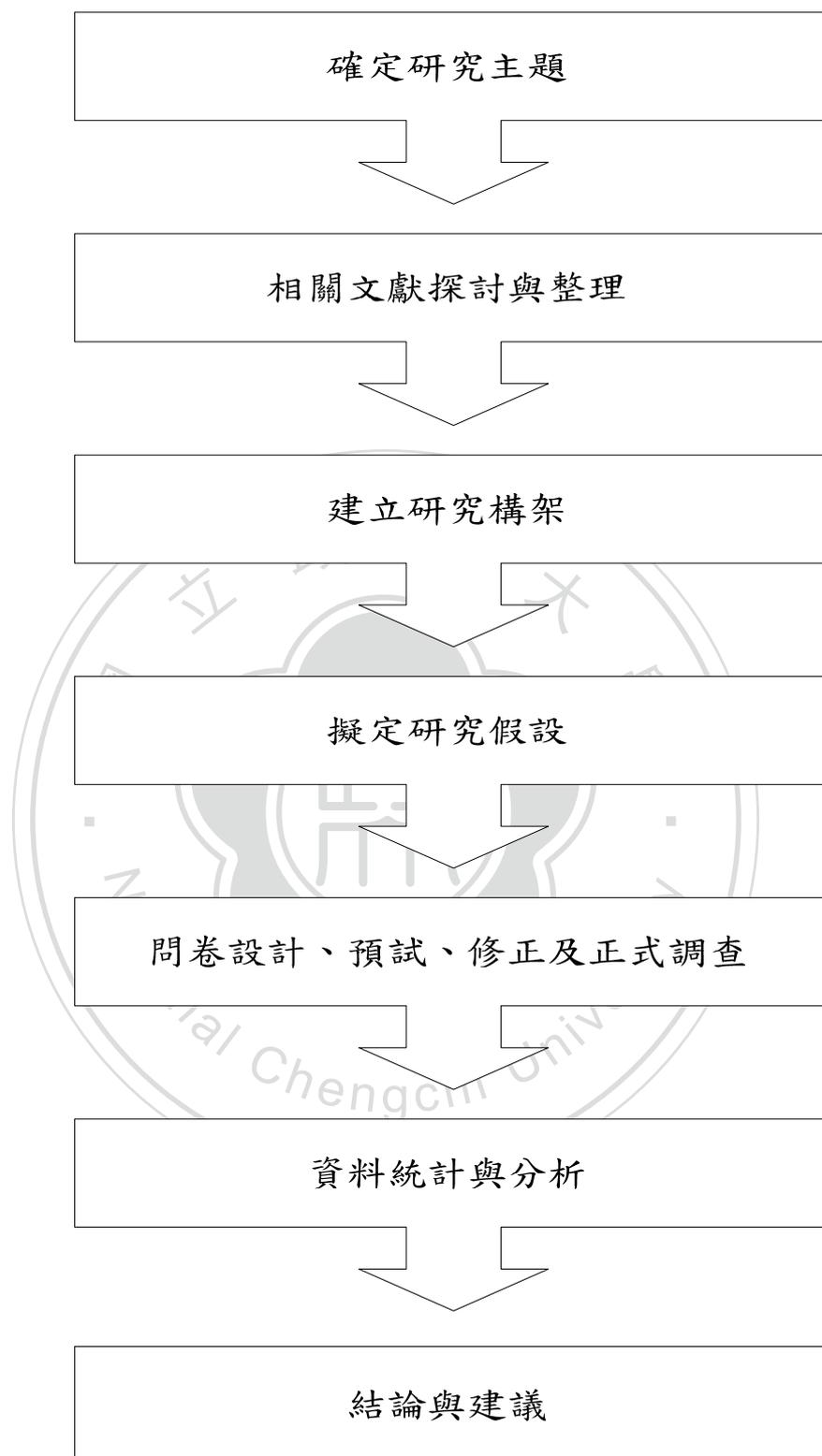


圖 1 研究流程圖

第六節 重要名詞解釋

本研究為使研究內容清晰、詞意明確，避免語意混淆不清，將本文中所使用之重要詞彙，界定如下：

一、志願役軍人

本研究所稱之志願役軍人，是指有別於「徵兵制」的義務役軍人，亦即指符合條件之人民志願投入軍隊，以軍人做為職業，也就是「募兵制」所指之志願服役者，其自願加入軍隊的原因眾多，可以是基於愛國、宗教意識、報酬或是興趣等。

二、薪資所得

依所得稅法第 14 條第 1 項第 3 類規定，薪資所得之定義：凡公、教、軍、警、公司事業職工薪資及提供之所得：

(一) 薪資所得之計算，以在職務上或工作上取得之各種薪資收入為所得額。

(二) 前項薪資包括：薪金、俸給、工資、津貼、歲費、獎金、紅利及各種補助費。但

為雇主之目的，在執行職務而支領之差旅費、日支費及加班費不超過規定標準

者，及依第 4 條規定免稅項目，不在此限（國防部主計局，2011）。

三、租稅優惠

國家基於特定的社會目的，透過國家稅制上的例外或特別規定，給予特定納稅義務人減輕租稅義務的利益，這種減免措施通稱為租稅優惠（陳昭華，2000），租稅優惠是一種理論上政府可以徵收的賦稅，但決定不予課徵的減免措施，舊政府的預算觀點，它通常以稅式支出(tax expenditures)的型態出現，形成對廣闊稅基侵蝕的效應（張四明，2002）。

綜上所述，本研究所界定之志願役軍人即是符合條件之人民志願投入軍隊，並以軍人為其職業；其薪資所得，以在職務上或工作上取得之各種薪資收入。其 101 年以前之薪資所得因國家基於特定的社會目的，給予不予課徵的減免措施之租稅優惠。



第二章 文獻探討

本章分為四節，分別說明軍人免稅政策之源起與演進，軍人恢復課稅歷程之探討、以軍人恢復課稅相關文獻之分析，及留任意願之意涵及相關理論，作為問卷設計及研究結果討論之重要依據，分述如下。

第一節 軍人免稅政策之源起

政策執行足以決定公共政策的成功與失敗，如果期望政策成功，就必須建立完美的執行(perfect implementation)；包爾指出：現實世界中可能沒有所謂的「完美」，完美的政策執行不是一種烏托邦，就是一種夢魘；從這個意義而言，政策執行的失敗似乎是無法避免的；儘管如此，我們不妨可以將完美的政策執行是為一種學習的標竿，朝著這個標竿努力，就可以提高執行的效果（李允傑、丘昌泰，2003）。

事實上，有關我國軍人薪資所得免稅政策之制度，源自於國民政府定都南京後，考量當時軍人的待遇甚為菲薄，遂於民國3年制定所得稅條例時，採取「分類所得稅度」，給予薪資所得偏低者免稅優惠，爾後再逐步修訂法規章；現綜整軍人薪資所得免稅之立法沿革（方志恆，2011），如表 2-1 所示。

表 2-1 軍人薪資免稅立法沿革彙整表

項次	時間 (民國)	法 條 內 容
1	3 年	訂定所得稅暫行條例中明文規定「軍官從軍中所得之俸給」與「教員的薪給」免納所得稅，是為我國「軍教免稅」政策的開始。
2	25 年	修訂所得稅暫行條例內容，再增列「現役軍人之薪餉免納所得稅」規定。
3	44 年	首次推行所得稅採取「分類所得稅制度」，給予薪資所得偏低者免稅之優惠，並基於照顧軍人福利，擴大免稅範圍，遂將軍人薪餉納入免納所得稅部分修正，於第四條第一項第一款規定：「現役軍人之薪餉免納所得稅」。
4	49 年	制訂所得稅法「軍人及其家屬優待條例」中，第十三條規定：「現役軍人之薪餉免納所得稅」。
<p>附記：現行軍人薪餉所得免稅作法，係按民國 99 年 6 月 15 日總統華總一義字第 09900150571 號令修正公佈施行。</p>		

資料來源：筆者參考方志恆（2011）資料並綜合整理。

民國 38 年政府播遷來台，基於國防戰備需求，大陸遷台之軍人必須在台灣地區長期服役，由於財政拮据，國家以微薄的薪資和恩給制的配給福利措施等較低的財政成本

來維持龐大的軍事力量，致使當時軍人生活極為清苦，待遇較之公教人員亦顯偏低。

在這個時期中，軍人的薪資俸額不足以維持其家庭生計需求，因此，軍人家庭須仰賴政府的實物配給、眷舍配住、軍眷醫療及各項津貼補助，方能維持家庭與眷屬的基本生計，此種艱困的時代背景造就軍人免稅的歷史環境（韓敬富，2003）。

其次，採取租稅優惠誘因策略，將軍人之薪資所得直接免稅，究其原因，實為政府對軍人另一種形式的補償與鼓勵。

第二節 軍人恢復課稅歷程之探討

民國 79 年，時任財政部長的王建煊首度提出「取消軍教薪資所得免稅」構想，引起朝野高度關切，當時財政部及依第二次賦稅改革委員會所提之建議，提出所得稅法修正案送行政院審議，但因反彈聲浪過大以及適逢國代選舉活動之際，執政黨基於勝選壓力考量而擱置該項提議。

民國 82 年，財政部賦稅署再度提案取消軍教薪資免稅優惠，擴大所得稅稅基，將所得金額調高現行每人每年 5 萬 2 千元的薪資所得特別扣除額。行政院同意財政部所提，先取消中小學教師免稅優惠，進一步再取消軍人免稅；取消免稅的同時，將待遇調整一併考量。本研究參考相關資料（韓敬富，2003；方志恆，2011）並依按時間次序，

製表陳列如次：

表 2-2 軍人恢復課稅議題彙整表

項次	時間 民國	議 題 內 容
1	84 年	<p>行政院院會通過「85 年度重要計畫」，為加速推動修正法案完成立法程序，提出具體推動方案，包括取消軍教免稅優惠同時給予專案加薪，增加稅收全部回饋給納稅義務人，軍教課稅以「分期分階段」實施，以減少對軍教人員的衝擊。</p>
2	85 年	<p>民選總統李登輝發表就職演說時，提出「兩稅合一」的新主張。行政院為配合兩稅合一制的實施，彌補損失的稅收，將與擴大稅基、取消軍教免稅、提高營業稅等做整體考量，同時國發會議達成 87 年底前軍教恢復課稅之共識。</p>
3	86 年	<p>財政部為推行兩稅合一制，同時也為貫徹「國發會」的決議事項，決定於 86 年底前向立法院提出所得稅法修正案，恢復軍教課稅，計畫自 88 年起實施。惟同年 6 月取消軍教免稅案遭擱置。</p>
4	87 年	<p>國防部、教育部等相關單位，均接受先調整薪資，後取消免稅方案作法。行政院人事行政局表示一旦取消軍教免稅優惠，為照顧薪資較低的軍教人員，政府考慮從 88 年 1 月起，調高「低階低薪」軍教人員的薪資，必要時不排除動用第二預備金。財政部於 6 月底提出軍教免稅的所得稅修正案。</p>

5	88 年	<p>經建會向行政院提出「當前財政問題與對策報告」，為彌補財政赤字與缺口，主張取消軍教人員薪資所得免稅，以落實「開源節流、擴大稅基」；另 921 地震災後重建 1 仟 600 多億元費用及賑災減免稅額過高，學者亦要求恢復軍教課稅。</p>
6	89 年	<p>財政部與國防部、教育部協商取消軍教免稅事宜，但無法達成共識，財政部堅持「確定取消軍教薪資免稅，但施行日期由行政院另定」的立法原則，送行政院政務會商審議。</p>
7	90 年	<p>行政院長張俊雄表示：檢討軍教取消薪資免稅優惠案時，將會與薪資結構問題一併考量，修正所得稅法調整軍教薪資免稅條文前，中央各部會密切協商，不會單方面進行。但同年 11 月已確定無法通過取消中小學教師及軍人免稅案。</p>
8	91 年	<p>行政院指示應盡速推動取消軍教薪資免稅，為尋求解決，於同年成立「93 專案小組」及「928 專案小組」，確定課稅與配套措施並行原則，財政部擬具所得稅法修正草案函報行政院，經行政院分別於 91 年 8 月 27 日及 94 年 2 月 21 日函送立法院第 5 屆及第 6 屆會期審議。</p>
9	92 年	<p>財政部長林全表示：全力推動取消軍教薪資免稅修正草案，財政部列為本會期優先推動的重要財經法案之一。</p>
10	93 年	<p>賦稅署長林增吉表示：目前財政改革首要目標是取消軍教薪資免稅案。</p>
11	94 年	<p>財政部長林全表示：取消軍教薪資所得免稅是今年的三大稅改重點。行政院於 2 月 16 日院會通過「所得稅法修正草案」取消軍人與國</p>

		中、小學以下教職員薪資所得免納所得稅規定，但立委認為配套措施不周延，暫緩審議。
12	95 年	所得稅法修正案「取消軍教薪資免稅案」，於元月 10 日經立法院聯席會初審通過，需經朝野協商並完成相關配套措施後再行二讀
13	96 年	取消軍教免稅草案在財委會完成一讀，交付朝野協商，但由民進黨團負責召集的幾次協商，在野黨都沒有出席，最後終究宣告失敗。
14	97 年	財政部賦稅改革委員會於 8 月 13 日召開第一次工作會議，其中取消軍教免稅是討論重點，逾四分之三成員同意對軍教人員課稅，財政部預期 9 月底前完成取消軍教免稅案報告，明年上半年送立法院，如順利通過，99 年申報 98 年綜所稅時，軍教人員就要繳納綜合所得稅。
15	98 年	立法院財政委員會審查「取消軍教免稅條文修正草案」，在多數國民黨立委反對下，最後委員會以配套措施不詳細為由，決議暫不處理，留待下會期擇期再審。

資料來源：筆者參考相關資料並綜合整理。

此外，民國 99 年 1 月及 5 月財委會於進行 2 次審查「所得稅法第 4 條、第 17 條及第 126 條條文修正草案」，對於從 79 年首度提出軍教薪資課稅修正案，法條多次進出立法院，此次能夠完成初審送出財委會，是 20 年來進展最快速的一次。

最終，民國 100 年 1 月 7 日時立法院完成協商並三讀通過所得稅法第 4 條、第 17 條及第 126 條條文修正案，軍人和國中、小學教師將從 101 年起納稅。國防部強調將協

請財政部釐清國軍官兵應稅與免稅的各項給與，使扣繳義務人瞭解作業原則、規劃家戶所得；另針對扣繳義務人實施綜合所得稅扣繳、申報作業講習，以利稅務作業順利執行。

第三節 軍人恢復課稅相關文獻之分析

財政部自民國 69 年提出修改所得稅法取消軍教身分別的免稅意提後，軍教免稅問題已經歷一段長時間的爭辯與討論，但因政治因素的考量與干擾，法案於立法院進出多次都未能完成修法，直至民國 98 年財政部重新擬定所得稅法修正草案送行政院審議，終能在建國百年時，完成此劃時代的修法程序。但，幾十年來此一備受社會大眾討論的議題，因遲遲未能定案，故有關軍人課稅之學術著作並不多見，以下僅就筆者搜集之相關論文資料，說明如後。

一、期刊論文

國內相關主題研究與本研究關係較密切的文獻，依年代先後順序臚列如次：

作者、年分	研究主題	研究內容
林久勝 (2000)	國軍主財人員對 所得稅扣繳應之 認識	此研究基於財政部於 89 年 7 月邀集國防部、教育部等相關單位會商所得稅法修正草案，決議俟行政院調整軍教人員薪資結構後，取消軍人及中小學以下教職員薪資免稅優惠，在文中闡述所得稅扣

		繳之重要性、應有的認識、國軍主財人員執行所得稅應行注意事項及如何填報各類所得繳款書等，同時也意識到現行軍人薪資所得免稅政策，「取消免稅」勢所難免，籲請有關單位及人員及早準備因應
李素如 (2005)	志願役軍人實施課稅後，如何申報所得稅及應繳稅額釋例	此研究基於行政院已於91年8月21日通過「所得稅法」修正草案，取消軍教免稅已是未來稅制改革無可避免之趨勢。為使廣大國軍袍澤對未來實施課稅之相關稅法能有正確認知，瞭解申報最佳抉擇方式，文中就現行綜合所得稅申報相關作業及申報方式作一介紹，以利志願役軍人先期做好節稅規劃與準備，有效降低納稅對軍人之衝擊。文中並探討現行綜合所得稅申報相關問題、各階志願役軍人繳納稅額分析等，使納稅義務人（志願役官兵）能事先了解申報綜所稅的相關課稅項目及租稅優惠規定，以設法將稅負降至最低，達到節稅的目的。
陳美芳 (2006)	取消「軍教免稅」對福利及經濟影響之研究-可計算一般均衡分析模型的應用	以可計算一般均衡分析模型為基礎，建立適當的所得福利指標，連結經濟與福利的分析。其重要發現經模擬結果得知取消軍教免稅政策對所得福利之影響效果大於經濟影響效果，並可擴大稅基、增加政府整體稅收，以達稅制的公平與效率。
王偉航 (2012)	因應軍人薪資所得稅課稅主計部門發揮之功能-以後備司令部為	政府修法取消「軍教免稅」後，除提升國軍形象，對我國法制進程也具有長遠而實質的意涵與效益，但如何協助降低課稅對軍人心理與家庭之衝擊，乃是主計人員必須積極面對的課題。後備司令

	例	部主計部門因應軍人薪資所得課稅，除了配合國防部主計局規畫所得稅各項政策指導，使所得稅課徵事務得以順利進行，扮演「協助者」角色，並訂定扣繳相關規範，以工具軟體協助簡化作業，提升效率。
--	---	--

綜合以上有關軍教免稅議題之期刊研究論文得知，雖其研究對象並不相同，而研究方法也不一樣，但都是探討所得稅扣繳之重要性、所得稅應行注意事項及如何填報各類所得繳款書等現行綜合所得稅申報相關問題、繳納稅額分析等，使志願役官兵能了解申報綜所稅的相關課稅項目及租稅優惠規定，將應納稅額降至最低，達到節稅的目的。

二、學位論文部分

作者 年分	研究主題	研究內容
劉建華 (2007)	國軍人員免稅與恢復課稅對所得影響之研究	以國防大學國防管理學院受訓學員為研究對象，探討國軍各階軍士官應納稅額與國防部辦理調整志願役加給方案所產生淨所得之差異影響，以及國軍對恢復課稅之認知程度與實施後是否影響其工作士氣、家庭生計，留營意願之期望。

<p>莊善智 (2007)</p>	<p>我國軍人課稅之研究</p>	<p>採文獻分析法，從分析薪資制度基本架構、Herzberg 的兩因素理論、各國軍人相關薪資結構概況及現行綜合所得稅申報相關問題為主，找出各階可能繳稅額度，以提供志願役軍人參考。研究建議由從下列方向著手：國防組織可配合納稅，調整相關政策方向。加強宣導現行稅制，使志願役軍人早日作好節稅規劃工作。重視激勵因素，強化管理機制等。</p>
<p>曹士源 (2007)</p>	<p>「取消軍人免稅之認知及影響」研究-以某軍種為例</p>	<p>以國軍志願役軍官為研究對象，研究發現，諸如在「爭取擴大免稅項目」、「取消薪資所得免稅政策賡續宣導」、「輔導國軍官兵辦理綜合所得稅申報注意事項」、「提昇軍人社會地位」、「加強組織認同方面」、「建議增列『戰勤加給』與「薪資（勤務加給）調整案」等方面提出相關建議，俾提供國防部在研擬薪資調整方案與補償機制之參考外，亦請國防部重視提昇軍人自我認同與要求，爭取對組織認同，以免造成人才流失，影響建軍備戰與訓練成效。</p>
<p>彭萃蓁 (2009)</p>	<p>我國志願役軍人課稅對所得影響之研究</p>	<p>研究結果顯示志願役軍人未來課稅後不同軍階階級及身分別之平均應繳稅額，但軍人所得是否已領取合理之待遇，而致應予繳稅，這些都應詳細評估，在實施課稅前先行全面檢討薪資結構之合理性，並充份考量部隊加班與戰備值勤費用等超時工作津貼，以符合公平正義之賦稅精神。</p>

<p>林育安 (2010)</p>	<p>軍人課稅的公平認知、 工作滿意與組織承諾之 探究</p>	<p>研究以台北縣市志願役之國軍人員為問卷調查對象，計發放 1000 份問卷，有效問卷共 950 份，以 SPSS 統計分析軟體作驗證假設，並針對軍階輔以訪談的方式，經研究發現：1、軍人對恢復課稅的公平認知對工作滿意產生顯著正向的影響；2、軍人對恢復課稅後的工作滿意對其組織承諾將產生顯著正向的影響；3、軍人對恢復課稅的公平認知對其組織承諾產生顯著的影響。</p>
<p>方志恆 (2011)</p>	<p>取消薪資所得免稅政策 對志願役官兵工作滿意 度之調查研究—以花東 地區陸軍部隊為例</p>	<p>研究採問卷調查法，以花東地區陸軍部隊志願役官兵為研究母群體，採分層隨機抽樣按比例法抽取 40 個單位，發送 600 份樣本施測，收回有效樣本 588 份，以 SPSS for Windows 17.0 統計分析，執行描述性統計、<i>t</i> 檢定及單因子變異數分析等統計方法。</p>

綜合上述學者研究得知，劉建華（2007）及莊善智（2007），其研究結果均聚焦於政府法令層面的措施諸如：1、持續宣導貫徹推動依法課稅觀念；2、輔導申報綜合所得稅；3、重視軍人價值鏈提升。未能針對課稅後軍人在實質損失之影響下，其工作士氣、家庭生計與留營意願等之分析。

曹士源（2007）的研究提出軍人均認同與接受取消薪資所得免稅政策，並不因取消

免稅而產生怨懟及影響工作士氣。則其研究結果已然墜入邏輯循環的自證困境，未能詳細區別課稅所造成的實質減損與軍人士氣、不安全感等之概念區別，殊值遺憾。

林育安（2010），其研究提出軍人對恢復課稅的公平認知對其組織承諾產生顯著的影響。則接續所謂對工作滿意產生顯著正向影響以及對其組織承諾產生顯著正向影響等研究結果。顯見該研究，雖能發現問題，但對問題間的交叉分析部分，僅以顯著與否表示，難以深入說明其中原因，以致給人知其然，而不知其所以然的遺憾。

另方志恆（2011）在問卷統計下，其主旨在探討取消薪資所得免稅政策對花東地區陸軍部隊志願役官兵工作滿意度影響為何。然而，研究結果僅能以相關性研究顯示，亦即採中、高度顯著相關來呈現研究狀態。事實上，所謂影響性本就是政策更迭或法令消長時之必然現象。加以，筆者亦在軍中任職多年（聘僱職），了解，是類現役軍職研究人員，基於工作屬性與單位限制等因素，基本上，在研究面向大致採保守作風，在研究發現部分，基於現職現役之政策服從等限制，基本上以服膺政府政策為意向，相對較難呈現實質研究之風貌，殊值可惜。是故，本研究在軍人課稅的起徵時間點上，針對最有影響之志願役校級軍官為研究對象，探討其對於政策溝通認知、留任及甄補之影響、價值觀與生活品質、組織認同、薪資結構與工作滿意度及福利制度等的期望與滿意程度，並針對問題進行交叉分析，藉以深入瞭解顯著之意見為何。

從文獻探討中筆者認為方志恆（2011）與林育安（2011）研究構面與變項符合本研

究之研究架構與項目，在方志恆（2011）研究架構中自變項之個人背景變項為性別、階級、年齡、婚姻、薪資及服務年資；單位環境變項為單位規模、工作性質及居住地與工作單位所在地。依變項之工作滿意度構面為薪資福利、組織認同、人際關係、進修升遷及工作成就等，主構面 *Cronbach's* α 值為 0.916，顯示問卷量表具有良好的信度；林育安（2011）所編製之問卷共分為四個部分，第一部分為「公平認知量表」，第二部分為「工作滿意量表」，第三部分為「組織承諾量表」第四部分為「個人基本資料」包括性別、年齡、婚姻、教育程度、軍種、階級、服務年資等，各構面的 α 值為 0.800~0.932 之間，亦顯示該量表具有高信度。

由於本研究對象為志願役校級軍官，故參考上述二位研究者之量表，並將其轉換修訂成適用本研究「現役軍人留任意願」構面，變項為 1、政策溝通面；2、軍人留任與甄補之影響；3、價值觀與生活品質；4、組織認同；5、薪資結構與工作滿意；6、福利制度等 6 項，計有 48 題問項，各問項衡量方式採用 Likert 的五點尺度加以衡量，分別使用「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」及「非常不同意」等 5 個等級給予 5、4、3、2、1 之評分，分數越高表示越同意，分數越低表示越不同意；個人背景變項為 1、性別；2、階級；3、年齡；4、婚姻；5、薪資；6、服務年資；7、教育程度；8、扶養子女人數等 8 項；單位環境變項為 1、工作性質；2、居住地區等 2 項。

第四節 留任意願之相關研究

根據韋氏字典的定義，「留任」(retain)為保留、維持不變、避免分開；而「意願」(intend)則是心意的方向。依據以上的定義，可以將「留任意願」視為工作者希望繼續維持目前工作的心意趨向。留任意願與離職意願雖為一體兩面，然而，與離職意願不同的是，留任意願所關心的不僅在於保留組織關鍵的人力資本，也在於推動成員間正向的工作行為，例如組織認同、績效表現與組織公民行為。1984年，學者 Beer 等人提出了契合性人力資源模型，該模型強調組織策略與人力資源管理策略的相互聯結，以及策略如何帶給組織努力的目標與限制，研究指出，人力資源管理系統與外在競爭條件的相互一致性，以及人力資源管理系統內部各項功能的一致性，方為建立高績效組織的要件。其所建立的模型如圖 2 所示（孫本初，2009）。

所以從組織的角度來看，企業經理人構建的薪資制度，除了考量薪資的成本問題外，對於薪資所能發揮的功能，包括員工的激勵、績效的改善，都是規劃的重點。

對員工而言，薪資主要的意涵在於薪資有多大的吸引力讓他們加入公司，或繼續留在公司，或是薪資能夠產生多大的激勵作用，讓他們的潛能發揮。所以某種程度上，薪資的存在視員工與組織（雇主）經濟利益交換的一種結果，員工以本身所擁有的能力、工作績效、與工作職責，來換取組織（雇主）的獎酬（林文正，2006）。一項針對我國四、五、六、七年級上班族的調查顯示，九項（薪資福利差、公司所屬產業前景堪慮、

升遷管道不佳、不夠國際觀、分紅配股差)讓上班族覺得不幸福因素當中，薪資福利差的因素比例(30.3%)最高(今周刊，2005)。這項調查與美國一項針對離職因素所作的調查結果相當一致，該結果顯示員工對薪資的不滿是其考慮離職的最主要因素(Watson yatt,1996)。

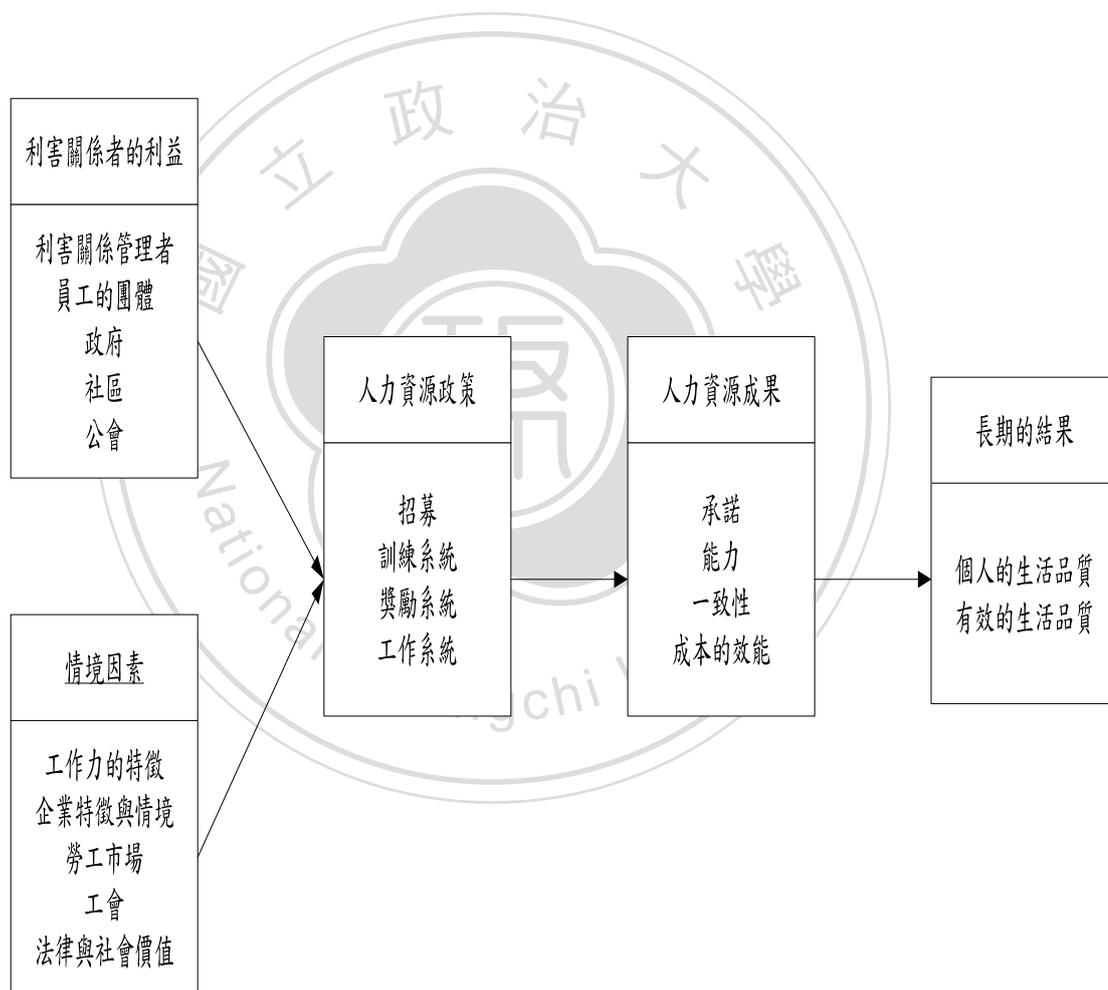


圖 2 Beer 等人建構的策略性人力資源管理模型

資料來源：Beer M., Spector B. & Lawrence P. R.(1984)

一、留任的分類

自願留任者與非自願留任者都是機關組織現存的人力資本，機關組織應重視其成員正面的工作行為，所以不管是自願留任或非自願留任，皆是本研究的目標對象。非功能性留任者對組織整體效益有負面影響，機關組織理應採取主動方式加以改善之，如表 2-3 所示。

表 2-3 留任分類表

留任分類	項目分類 項目
依留任的對象區分 (Genevieve, 1990)	1、組織留任(organizational retention)：意指工作者持續在同一組織內工作。 2、專業留任(professional retention)：意指工作者持續在同一專業領域內工作，以延續其專業之發展；例如甲員在 A 公司擔任內部稽核的工作，因故辭去 A 公司的工作後，到 B 公司繼續擔任內部稽核的工作。
依留任的自主性區分 (Robbins, 1993)	1、自願留任(voluntary retention)：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(involuntary retention)：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。
依留任的功能性區分 (Dalton, Todor & Krackhardt, 1982)	1、功能性留任(functional retention)：意指工作者之績效評等與發展潛力具佳，是組織欲盡全力調整策略或各項制度，以期能將之保留在組織內的重要人力資本。 2、非功能性留任(dysfunctional retention)：意指工作者之績效評等不佳，選擇留任於現職工作，反而可能造成組織整體效益的降低。

資料來源：轉引自蕭美玲(2010)

二、留任意願與離職意願

留任意願與離職意願(intention to retain, intention to stay)與離職意願(intention to leave)實為一體兩面，且互為消長，在同一時間點內，一個人的留任意願為高時，他的離職意願必定為低，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。Kraut (1975)曾指出，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。

據相關研究得知，離職意願與離職行為呈現顯著的正相關，而留任與離職行為則呈現顯著負相關，亦即當員工的留任意願愈高的情況下，其發生離職行為的可能性便愈低，而當員工的留任意願愈低的情況下，則其發生離職行為的可能性便愈高；除此之外，研究也指出，當員工的離職意願升高時，其最常見的工作表現包括：出勤狀況不佳、績

效降低與士氣低落等，而當員工的留任意願升高時，其行為表現則為出勤狀況佳、配合度高、績效提高、工作滿意度高等。

三、影響離職之因素

影響離職的因素很多，約可分為個人特性、工作特性與工作態度。其中個人特性面可分為年資、年齡、性別與教育程度等。工作特性面可分為薪酬因素、晉升因素、工作自主性與責任因素等。工作態度面可分為工作滿意、組織承諾及組織投入等。以下就分別對個人特性、工作特性與工作態度對離職傾向之影響來做說明（黃義裕，2003）。

（一）在個人特性面

Mobley(1977)研究發現年資與離職傾向成負相關，表示年資高，其離職傾向愈低，其主因為個人離職，將會造成利益上的損失，例如退休金。王怡堯（1995）研究中發現教育程度越高者，會受到公司的重用，而在工作上產生較大的滿足感。邱奕宏（1992）研究發現年齡與離職傾向成負相關，其主因是年齡較大的員工，通常必須負擔家庭責任而較無離職意願。另廖啟凱（2001）研究發現女性有較高離職傾向，其主因是女性在績效評等上常受到歧視，而有較高的離職傾向。

（二）在工作特性面

郭文祥（1980）研究發現高成就動機者的離職傾向較強，這可能來自於工作無法提

供滿足成就動機之特性所致。

(三) 在工作態度面

工作滿足是指對工作評估結果所產生的情緒反應，學者謝安田（1993）研究發現，當個人認為自己的貢獻與組織所給予的報酬達到平衡時，工作滿意度便會提高，然而若無法達到平衡，工作滿意度當然降低，甚至產生曠職或離職情形。林蒼彬（2001）的研究也發現員工組織承諾越高，其離職傾向越低。表示在工作態度方面，員工越喜歡他的工作，將會越熱衷投入與奉獻，而對組織做出比較有利的行為，所以離職傾向便會降低，而留任意願便會升高。另鍾芳榮（2004）研究發現工作滿足會降低離職傾向，員工的滿足是企業經營成功的關鍵原因之所在，員工是企業內部市場的顧客，顧客導向是由內而外，唯有先讓內部員工滿足以後，才能提升工作士氣，進而提高工作生產力創造最大利益。

Narech Khatri et al.（2001）認為相較於預測離職行為，離職傾向更試管理實務的測量工具，儘管離職傾向很高，但真正離職行為卻因產業的高失業率而顯得低，據其研究指出員工離職模式（Employee Turnover Model），以人口統計因子、不可控因子與可控因子為自變項，離職傾向為依變項，茲如圖 3 所示。

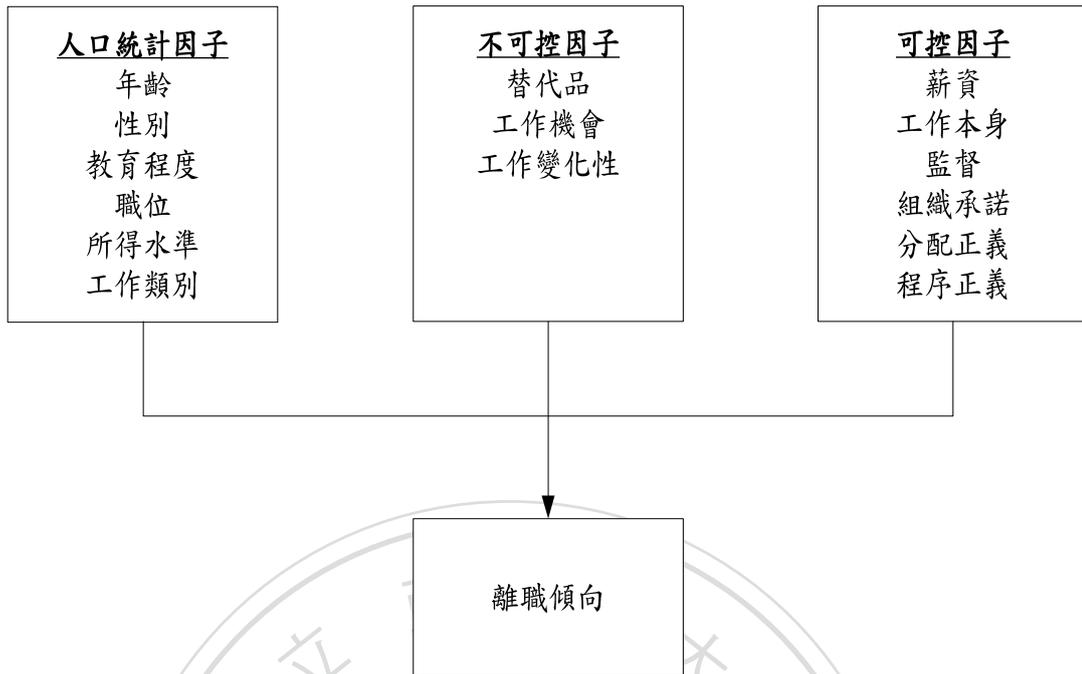


圖 3 員工離職行為模式圖

資料來源: Narech Khatri et al. (2001)

綜上所述，離職所造成的影響，將對組織造成相當的負擔，影響離職因素包括薪資、升遷、組織承諾、工作環境及其他相關因素，後續針對志願役校級軍官設計問卷調查課稅後留任意願(包含個人因素、環境因素及政策溝通、留任與甄補之影響、價值觀與生活品質、組織認同、薪資結構與工作滿意、福利制度等)進行探討。

第三章 研究設計

本研究經由文獻探討與回顧分析，提出本研究之研究架構與研究假設，並簡述各變項操作型定義、問卷設計、資料蒐集、抽樣方法及統計分析方法。本章共分四節，第一節文本研究架構與假設；第二節為探討各研究變項的操作性定義；第三節為說明問卷設計與調查過程；第四節為資料分析方法。

第一節 研究架構與假設

確定研究主題並從相關理論及文獻歸納出研究重點後，從而建立研究主題之架構並提出虛無假設，說明如後。

一、研究架構

本研究依據前述研究動機、目的並確定研究主題，綜合相關文獻分析與理論探討，提出本研究之架構，本研究包括自變項及依變項二個部份，其中自變項為「個人背景變項」、「單位環境變項」，依變項為「現役軍人留任意願」。(研究架構如圖 4 所示)。

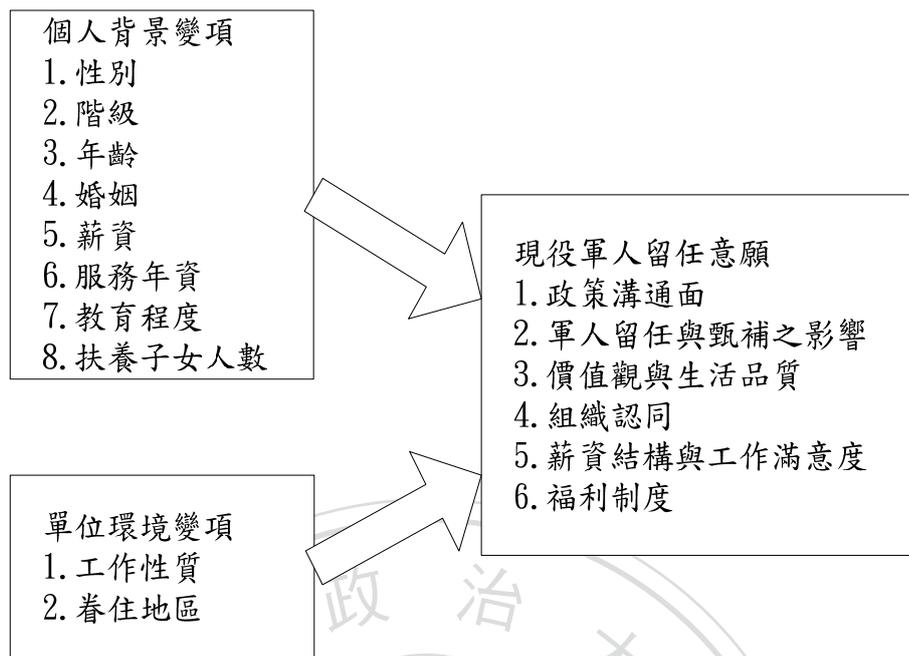


圖 4 本研究架構圖

二、研究假設

本研究之目的係課稅後軍人留任意願之探討，根據研究目的與文獻探討，擬訂研究假設並歸納如下：

假設一：個人背景變項，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

1-1 性別不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

1-2 階級不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

1-3 年齡不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

1-4 婚姻狀況不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

1-5 薪資不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

1-6 服務年資不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

1-7 教育程度不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

1-8 扶養子女人數不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

假設二：環境背景變項，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

2-1 工作性質不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

2-2 眷住地區不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

第二節 各研究變項之操作性定義

研究架構建立後，對所擬定的研究假設進行驗證前，應對架構中各研究變項賦予操作性定義，茲說明如後。

一、研究變項

依據前述的研究架構，本研究計有個人背景變項、單位環境變項與留任意願等三個研究構面，分述如下：

(一) 個人背景構面

本研究以工作地點於北部地區之校級軍官為研究對象，探討個人背景變項不同的軍人在現役軍人留任意願構面各變項的差異情形，個人背景變項為自變項，共區分為性別、階級、年齡、婚姻狀況、薪資、服務年資及扶養子女人數等八個變數。

(二) 單位環境構面

本研究以單位環境變項為自變項，探討現役軍人留任意願構面各變項的差異情形，單位環境變項區分為工作性質及眷住地區等兩個變數。

(三) 現役軍人留任意願構面

本研究以現役軍人留任意願為依變項，探討其與自變項間之差異性及預測情形，區分為政策溝通面、軍人留任與甄補之影響、價值觀與生活品質、組織認同、薪資結構與工作滿意度及福利政策等六個變數。

二、本研究架構間之關係說明

本研究主要在軍人課稅的背景因素下，瞭解各構面因素對志願役校級軍官留任意願之影響，並運用獨立樣本 t 檢定及單因子變異數(one way ANOVA)分析統計方法，分析各變項在留任意願的差異情形，說明如下。

(一) 以 t 檢定分析性別(男、女);工作性質(領導職、幕僚職)，對現役軍人留任意

願構面中各個變項的差異情形。

(二) 以單因子變異數分析階級(少校、中校、上校);年齡(28-32歲、33-36歲、37-44歲、45歲以上);婚姻(已婚、未婚、其他);薪資(5-6萬、6-7萬、7-8萬、8-9萬、9萬元以上);服務年資(8-11年、12-15年、16-20年、21年以上);眷住地區(北部、中部、南部、東部及外離島);撫養子女(無、1人、2人、3人「含以上」);教育程度(專科、大學、「碩士含以上」),分析其對現役軍人留任意願構面中每個變項的差異情形。

第三節 問卷設計與調查過程

本研究採「問卷調查」方式,所使用問卷係研究者透過文獻探討建立研究架構編製成調查研究問卷,即進行預試(前測),透過項目分析、因素分析與信度分析等工作,以考驗研究工具的效度與信度,修定成正式問卷,茲將研究工具發展過程說明如次:

一、問卷設計

本研究採問卷調查方式,根據研究目的與研究架構參酌相關理論研究發展問卷,有關問卷設計及填答方式,說明如下:

(一) 問卷來源

本研究量表參酌相關文獻資料、專家意見及與指導教授討論結果，採用 Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967)明尼蘇達滿意度量表加以修定編製成適用之「課稅後軍人留任意願之探討-預試問卷」(如附錄 1)。此外，亦參考相關研究之量表(方志恆，2011)編製之「陸軍志願役官兵工作滿意度量表」，該量表經因素分析抽取五個因素構面：「薪資福利」、「組織認同」、「人際關係」、「進修升遷」及「工作成就」等五個構面，五個構面的內部一致性 α 係數分別為 0.861、0.859、0.804、0.681、0.822，總量表的內部一致性 α 係數為 0.916，因素分析之累積解釋變異量為 63.278%。

其次，部分引用自林育安(2011)編製之「公平性認知量表」、「工作滿意量表」、「組織承諾量表」其三個量表的內部一致性 α 係數分別為 0.932、0.913、0.800。

本研究問卷包括 48 個題目，可測得志願役校級軍官對課稅認知、留任與甄補之影響、價值觀與生活品質、組織認同、薪資結構與工作滿意度及福利制度等，研究問卷內容如下。

1、個人背景構面

即受試者之背景變項，此部分主要調查北部地區志願役校級軍官之背景資料，共分為 8 項，內容包括性別、階級、年齡、婚姻、薪資、服務年資、教育程度及扶養子女人數等 8 項資料。

(1) 性別：分為「男」、「女」。

(2) 階級：少校、中校、上校。

(3) 年齡：28~32 歲、33~36 歲、37~44 歲、45 歲以上。

(4) 婚姻：已婚、未婚、其他。

(5) 薪資：5~6 萬、6~7 萬、7~8 萬、8~9 萬、9 萬元以上。

(6) 服務年資：8~11 年、12~15 年、16~20 年、21 年以上。

(7) 教育程度：專科、大學、碩士（含以上）。

(8) 扶養子女人數：區分為無、1 人、2 人、3 人（含以上）。

2、單位環境構面

(1) 工作性質：區分領導職、幕僚職。

(2) 眷住地區：區分北部、中部、南部、東部及外離島。

3、現役軍人留任意願構面

本問卷初稿，經三位專家學者試閱問卷並做修訂，將現役軍人留任意願分為 6 個變項。研究參酌相關文獻資料、專家意見及個人工作經驗，編訂適用

(1) 政策溝通面

是指志願役校官對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目瞭解得程度、軍人課稅政策能彰顯社會公平正義、國家補償政策能留住人才等方面的觀感之程度。

(2) 軍人留任與甄補之影響

是指志願役校官對於課稅後留任與甄補之觀感，包括課稅後之薪資待遇仍足以吸引青年加入、符合支領終身體規定時仍願意繼續服役、退休俸的退職所得定額之額度、勞動市場失業率高低不會影響留任意願、與配偶皆是軍職會有一人考慮退伍等方面觀感之程度。

(3) 價值觀與生活品質

是指志願役校官內在核心價值，包括課稅後對單位仍有責任與義務、對單位忠誠、滿意工作賦予之發揮能力的機會、社會地位提升、在親友間獲得好評價及課稅後不會影響原來的生活品質等方面觀感之程度。

(4) 組織認同

是指志願役校官對於工作環境滿意程度相關之觀感，計有對於工作實體環境、工作內容、工作單位、對上級長官之關係及與同僚間的關係感到滿意程度。

(5) 薪資結構與工作滿意度

是指志願役校官對於所工作所得到的報酬及內部公平性等方面感到滿意之程

度。

(6) 福利制度

是指志願役校官對於單位的福利措施及進修升遷等方面之觀感滿意程度。

現役軍人留任意願構面中各變項之內容如表 3-1 所示。

表 3-1 現役軍人留任意願構面表

政策溝通面變項	1.您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解。
	2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義。
	3.你同意國防部補償政策（專業加給 3%）能有效留住人才。
	4.您與兄弟姐妹間的情感不會因為扶養直系親屬『列舉扣除額』的申報而產生變化。
軍人留任與甄補之影響變項	5.課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入。
	6.當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役。
	7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元。
	8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫。
	9.由於沒有其他工作可選擇，在軍人課稅後，我不考慮離開單位。
	10.如果離開單位後，可能不容易找到待遇相當的工作。

	11.課稅後，勞動市場失業率的高低不會影響您的留任意願。
	12.如果您與配偶皆是軍職，會有一人考慮退伍。
價值觀與生活品質變項	13.課稅後，我仍覺得有「責任與義務」留在單位。
	14.課稅後，單位仍值得我對它忠誠。
	15.課稅後，我仍滿意目前這個工作賦予我發揮能力的機會。
	16.課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作。
	17.課稅後，我覺得社會地位提升了。
	18.課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感。
	19.課稅後，不會影響您原來的生活品質。
組織認同變項	20.課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題。
	21.課稅後，我對單位仍感到強烈的歸屬感。
	22.課稅後，我對目前工作職務的穩定性感到滿意。
	23.課稅後，我仍覺得我是部隊的一份子。
	24.課稅後，我仍願意留在目前的單位工作。
	25.我非常珍惜目前的工作。
	26.課稅後，我不會離開單位，因為我對單位負有責任。
	27.課稅後，我仍保有工作的熱忱。
	28.課稅後，我仍滿意目前的工作環境。

	29.課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力。
	30.課稅後，我仍滿意對於在工作中能有運用自己判斷能力的機會。
	31.課稅後，我仍滿意目前的工作中可嘗試運用自己的方法來處理事情的機會。
	32.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇。
薪資結構與工作滿意度變項	33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友。
	34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理。
	35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理。
	36.課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視。
	37.課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度。
	38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意。
	39.課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性。
	40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理。
	41.課稅後，本單位的報酬仍足以反映個人的工作表現。
	42.課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大。

	44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的。
	45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚。
福利制度變項	46.課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的。
	47.課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意。
	48.課稅後，國防部對眷屬福利的照顧仍然不變。

(二) 填答與計分方式

本研究問卷除志願役校官「個人背景變項」及「單位環境變項」採名目尺度外，問卷測量皆採用李克特(Likert)五點量表計分，由受試者依其個人感受或看法，針對本問卷之各題項，擇一選填。

問卷的記分方式為正向題，從「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」、「非常不同意」分成五個連續量，分別給予 5、4、3、2、1 分，得分分數愈高代表志願役校官對課稅後留任意願愈高，得分分數愈低代表志願役校官對課稅後留任意願愈低；為能更明確表達志願役校官在「課稅後軍人留任意願之探討」問卷上各項目平均數之強度與意義，將實際所測得的值，依等距變項的特性，誤差值為測量單位之二分之一，因此有關平均數的表示，做如下定義（黃郁宜，2008）如表 3-2 所示。

表 3-2 平均數值與滿意度判斷標準表

平均數計量表	滿意程度
4.51 分以上	極高滿意
3.51 分以上至 4.50 分之間	高滿意
2.51 分以上至 3.50 分之間	中度滿意
1.51 分以上至 2.50 分之間	低滿意
1.50 分以下	極低滿意

資料來源：參考黃郁宜（2008）

二、問卷建構與測試分析

（一）施測對象

為先期瞭解本量表之可用性，於預試量表編製完成後，基於預試對象的性質應與正式問卷的對象性質相同，選定駐地於北部地區志願役校級軍官為測試對象，計發出 60 份問卷，由志願役上校、中校及少校實施填答。問卷回收 60 份後即逐份檢查篩選，檢視是否有資料填答不全或選擇同一選項等之問卷，經檢視後皆為有效問卷，有效回收率為 100%。

（二）項目分析

預試分析的主要目的係在確認量表題目的適用程度，亦是測驗發展最為根本的一項工作，主要功能是針對預試題目進行適切性的評估，以考驗量表的建構效度，項目分析

涉及多種統計數據或指標的判別，因此在資料分析運用上，佔有相當重要的地位。

本研究之項目分析，即在求出每一個問項的「決斷值」(Critical rator; 簡稱 CR 值)與「相關係數分析」兩種方法，係將受試者在量表上的得分總和依高低分順序排列，得高分者約 27% 為高分組，得低分者約 27% 為低分組，最後求出高低兩組受試者在每題得分平均數差異的顯著性考驗，當其決斷值大且達顯著水準($p < .05$)，即表示該問項能鑑別不同受試者的反應程度(吳明隆、涂金堂，2003)。

除了以極端組做為項目分析的指標外，同時採用雙變數相關分析，以「同質性考驗」做為個別題目篩選的另一種指標，依據量表各問項與總分的積差相關係數顯著性大小做判別，如果積差相關係數越高，表示量表問項在測量某一態度或行為特質上與其他問項所要測量的態度或行為特質會趨於一致，而積差相關係數通常達到統計顯著水準且相關係數 0.4 以上，未達上述水準者應與刪除。

經由 SPSS for Windows 17.0 統計套裝分析結果如表 3-3 所示，分析結果發現第 12 題的決斷值與相關係數均低，且未達 .05 顯著水準，所以將第 12 題刪除並保留 47 題。

表 3-3 課稅後軍人留任意願量表問項項目分析表

問項	問項內容	決斷值	相關係數	備註
1	您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解。	-4.444***	.405**	保留

2	你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義。	-5.483***	.417**	保留
3	你同意國防部補償政策（專業加給 3%）能有效留住人才。	-6.370***	.500**	保留
4	您與兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親屬「列舉扣除額」的申報而產生變化。	-4.007***	.437**	保留
5	課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入。	-8.709***	.550**	保留
6	當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役。	-5.341***	.439**	保留
7	您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元。	-5.546***	.401**	保留
8	依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫。	-5.241***	.438**	保留
9	由於沒有其他工作可選擇，在軍人課稅後，我不考慮離開單位。	-3.372***	.411**	保留
10	如果離開單位後，可能不容易找到待遇相當的工作。	-3.761***	.402**	保留
11	課稅後，勞動市場失業率的高低不會影響您的留任意願。	-4.014***	.421**	保留
12	如果您與配偶皆是軍職，會有一人考慮退伍。	-.871	.028	刪除
13	課稅後，我仍覺得有「責任與義務」留在單位。	-5.869***	.517**	保留

14	課稅後，單位仍值得我對它忠誠。	-4.861***	.467**	保留
15	課稅後，我仍滿意目前這個工作賦予我發揮能力的機會。	-5.703***	.562**	保留
16	課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作。	-6.497***	.554**	保留
17	課稅後，我覺得社會地位提升了。	-7.718***	.521**	保留
18	課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感。	-6.454***	.564**	保留
19	課稅後，不會影響您原來的生活品質。	-8.263***	.553**	保留
20	課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題。	-6.673***	.547**	保留
21	課稅後，我對單位仍感到強烈的歸屬感。	-8.079***	.664**	保留
22	課稅後，我對目前工作職務的穩定性感到滿意。	-6.617***	.587**	保留
23	課稅後，我仍覺得我是部隊的一份子。	-7.556***	.619**	保留
24	課稅後，我仍願意留在目前的單位工作。	-4.936***	.528**	保留
25	我非常珍惜目前的工作。	-5.568***	.520**	保留
26	課稅後，我不會離開單位，因為我對單位負有責任。	-6.983***	.589**	保留
27	課稅後，我仍保有工作的熱忱。	-6.340***	.596**	保留
28	課稅後，我仍滿意目前的工作環境。	-6.190***	.595**	保留
29	課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力。	-6.623***	.617**	保留

30	課稅後，我仍滿意對於在工作中能有運用自己判斷能力的機會。	-6.181***	.558**	保留
31	課稅後，我仍滿意目前的工作中可嘗試運用自己的方法來處理事情的機會。	-6.663***	.616**	保留
32	與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇。	-9.869***	.664**	保留
33	在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友。	-10.311***	.637**	保留
34	課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理。	-10.454***	.684**	保留
35	課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理。	-7.914***	.639**	保留
36	課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視。	-6.383***	.533**	保留
37	課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度。	-10.984***	.656**	保留
38	課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意。	-11.388***	.699**	保留
39	課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性。	-8.461***	.619**	保留
40	就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理。	-11.065***	.748**	保留

41	課稅後，本單位的報酬仍足以反映個人的工作表現。	-8.949***	.573**	保留
42	課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大。	-6.348***	.462**	保留
43	課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的。	-11.088***	.649**	保留
44	課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的。	-10.286***	.696**	保留
45	課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚。	-11.964***	.634**	保留
46	課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的。	-11.349***	.674**	保留
47	課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意。	-7.841***	.578**	保留
48	課稅後，國防部對眷屬福利的照顧仍然不變。	-9.651***	.616**	保留

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

(三) 因素分析

因素分析之目的主要在協助進行量表效度的驗證，探討潛在特質的因素結構與存在的形式，建立量表的因素效度(factorial validity)，以簡化測量的內容，獲得有意義且彼此獨立的因素(factor)。然而在進行因素分析之前，必須先以球形考驗(Bartlett's test of

sphericity)及取樣適切性量數(Kaiser-meyer-olkin of sampling adequacy, KMO)來檢測是否符合進行因素分析的條件(吳明隆, 2007), 方法說明如下:

- 1.球形考驗(Bartlett's test of sphericity)因素分析係使用相關係數做為因素抽取的基礎, 其變項間的相關係數必須顯著的大於 0, 某一群題項之間有高相關, 顯示可能存有一個因素, 多個群落代表多個因素。如果相關係數都偏低且接近, 則因素抽取越不易, 球形考驗可用來檢驗是否這些相關係數不同且大於 1, 且呈現「顯著」。
- 2.取樣適切性量數係指與變項有關的所有相關係數與淨相關係數的比較值, 該係數越大, 表示相關情形良好。
- 3.各變異數負荷量(factor Loading)絕對值必須大於 0.4 以上的共同因素來解釋各構面效度。
- 4.根據多數研究者編製的實際經驗, 一個層面的題目最少在 3 個題目以上, 否則題目太少, 無法測出所代表的層面特質, 其內容效度會不夠嚴謹, 因而在因素分析時, 若是少於 3 個題目, 可考慮將此層面及題目刪除。

研究者經執行因素分析, 分析結果 KMO 值達.895 (大於 0.5)、另 Bartlett's 球形考驗的 χ^2 值為 5662.100 (自由度為 946) 均達顯著, 代表母群體的相關矩陣間有共同因素存在, 表示適合因素分析的進行。其中因素構面含蓋過少, 分別刪除 9、10、11 等 3 題, 經保留特徵值大於 1、因素負荷量大於 0.4 且每個變項內至少有 3 題的變項共有 8 個,

並依問項內容將共構面重新命名。第一個因素為組織認同；第二個因素為薪資結構與工作滿意；第三個因素為政策溝通；第四個因素為福利制度；第五個因素為待遇公平；第六個因素為留任與甄補；第七個因素為自我肯定；第八個因素為堅守本份。而 8 個變項的共同因素累積解釋變異量為 61.656%，各因素問項內容如表 3-4 所示。

表 3-4 現役軍人留任意願因素分析摘要量表

變項命名	特徵值	問項內容	因素負荷量	解釋變異量%	累積解釋變異量%
因素一：組織認同	7.760	29.課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力。	.872	17.636	17.636
		30.課稅後，我仍滿意對於在工作中能有運用自己判斷能力的機會。	.836		
		31.課稅後，我仍滿意目前的工作中可嘗試運用自己的方法來處理事情的機會。	.806		
		27.課稅後，我仍保有工作的熱忱。	.797		
		23.課稅後，我仍覺得我是部隊的一份子。	.780		
		25.我非常珍惜目前的工作。	.703		

		28.課稅後，我仍滿意目前的工作環境。	.679		
		24.課稅後，我仍願意留在目前的單位工作。	.651		
		22.課稅後，我對目前工作職務的穩定性感到滿意。	.648		
		14.課稅後，單位仍值得我對它忠誠	.604		
		21.課稅後，我對單位仍感到強烈的歸屬感。	.594		
		15.課稅後，我仍滿意目前這個工作賦予我發揮能力的機會。	.581		
		26.課稅後，我不會離開單位，因為我對單位負有責任。	.518		
因素二： 薪資結構與工作滿意	6.535	32.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇。	.801	14.852	32.488
		44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的。	.734		
		34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理。	.732		
		43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的。	.693		

		40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理。	.662		
		33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友。	.644		
		38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意。	.641		
		45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚。	.634		
		35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理。	.525		
因素三： 政策溝通	2.346	1.您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解	.717	5.331	37.819
		2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義。	.674		
		7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元。	.659		
		19.課稅後，不會影響您原來的生活品質。	.578		
		17.課稅後，我覺得社會地位提升了	.526		

因素四： 福利制度	2.254	47.課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意。	.713	5.123	42.942
		48. 課稅後，國防部對眷屬福利的照顧仍然不變。	.543		
		20.課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題。	.504		
		46.課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的。	.486		
		41.課稅後，本單位的報酬仍足以反映個人的工作表現。	.432		
因素五： 待遇公平	2.226	36.課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視。	.694	5.058	48
		39.課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性。	.633		
		37.課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度。	.605		
因素六： 留任與甄補	2.176	6.當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役。	.716	4.944	52.944
		5.課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入。	.558		
		3.你同意國防部補償政策(專業加給3%)能有效留住人才。	.453		

因素七： 自我肯定	2.084	18.課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感。	.674	4.737	57.681
		16.課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作。	.525		
		42.課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大。	.464		
因素八： 堅守本份	1.749	13.課稅後，我仍覺得有「責任與義務」留在單位。	.638	3.975	61.656
		8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫。	.516		
		4.您與兄弟姐妹間的情感不會因為扶養直系親屬「列舉扣除額」的申報而產生變化。	.425		

(四)信度分析

為進一步瞭解問卷的可靠性與有效性，通常利用 *Cronbach's α* 係數進行檢驗問卷之信度，以評估整份量表的適用程度，其 *Cronbach's α* 的值越大時，表示越具有信度。學者 Devellis (1991) 與 Nunnally (1978) 等人認為信度係數若在 0.70 以上則是可接受的最小信度值，若在 0.60 以下則應重新修訂研究工具較為適宜。

本研究的問卷設計是依據李克特五點量表(Likert 5-point scale)，因此採用內部一致性分析，以 SPSS for Windows 17.0 版統計軟體對量表進行分析，以求得各信度係數 (Cronbach's α) 係數。經上述項目分析與因素分析後，再將各分量表中所有題目進行信度考驗，以確定其內部一致性，組織認同與價值觀分量表為 0.926、薪資結構與工作滿意分量表為 0.916、政策溝通分量表為 0.747、福利制度分量表為 0.747、待遇公平分量表為 0.744、留任與甄補分量表為 0.611、自我肯定分量表為 0.640、堅守本份分量表為 0.601，主構面Cronbach's α 值為 0.949，顯示本問卷量表具有良好之信度，量表結果如表 3-5 所示。

表 3-5 現役軍人留任意願信度分析摘要量表

變項命名	問項內容	校正後 總相關	刪除後 係數	分量表 Cronbach's α 係數
組織認同	29.課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力。	.827	.915	.926
	30.課稅後，我仍滿意對於在工作中能有運用自己判斷能力的機會。	.740	.918	
	31.課稅後，我仍滿意目前的工作中可嘗試運用自己的方法來處理事情的機會。	.767	.917	

	27.課稅後，我仍保有工作的熱忱。	.764	.917	
	23.課稅後，我仍覺得我是部隊的一份子。	.750	.918	
	25.我非常珍惜目前的工作。			
	28.課稅後，我仍滿意目前的工作環境。	.684	.920	
	24.課稅後，我仍願意留在目前的單位工作。	.661	.921	
	22.課稅後，我對目前工作職務的穩定性感到滿意。	.391	.0932	
	14.課稅後，單位仍值得我對它忠誠。	.612	.923	
	21.課稅後，我對單位仍感到強烈的歸屬感。	.661	.921	
	15.課稅後，我仍滿意目前這個工作賦予我發揮能力的機會。	.635	.922	
	26.課稅後，我不會離開單位，因為我對單位負有責任。	.644	.922	
工作滿意	薪資結構與 32.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇。	.752	.904	.916

	44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的。	.762	.903	
	34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理。	.778	.902	
	43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的。	.692	.908	
	40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理。	.767	.902	
	33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友。	.662	.909	
	38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意。	.712	.906	
	45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚。	.649	.911	
	35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理。	.601	.913	
政策溝通	1.您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解。	.696	.697	.747
	2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義。	.524	.697	

	7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元。	.466	.719	
	19.課稅後，不會影響您原來的生活品質。	.512	.702	
	17.課稅後，我覺得社會地位提升了。	.524	.698	
福利制度	47.課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意。	.535	.696	.747
	48. 課稅後，國防部對眷屬福利的照顧仍然不變。	.524	.697	
	20.課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題。	.466	.719	
	46.課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的。	.512	.702	
	41.課稅後，本單位的報酬仍足以反映個人的工作表現。	.524	.698	
待遇公平	36.課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視。	.599	.627	.744
	39.課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性。	.530	.707	
	37.課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度。	.591	.635	

留任與甄補	6.當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役。	.362	.592	.611
	5.課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入。	.432	.496	
	3.你同意國防部補償政策（專業加給3%）能有效留住人才。	.470	.433	
自我實現	18.課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感。	.444	.550	.640
	16.課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作。	.531	.425	
	42.課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大。	.380	.635	
堅守本分	13.課稅後，我仍覺得有「責任與義務」留在單位。	.481	.949	.601
	8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫。	.394	.949	
	4 您與兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親屬「列舉扣除額」的申報而產生變化。	.239	.950	

(五) 研究架構修正

依據上述項目分析、因素分析及信度考驗結果，將本研究架構做修正，在現役軍人留任意願量表中將原「政策溝通面」、「軍人留任與甄補之影響」、「價值觀與生活品質」、「組織認同」、「薪資結構與工作滿意度」及「福利制度」等 6 個變項，修正成為「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我肯定」及「堅守本份」等 8 個變項，重新建構本研究架構如圖 5 所示。

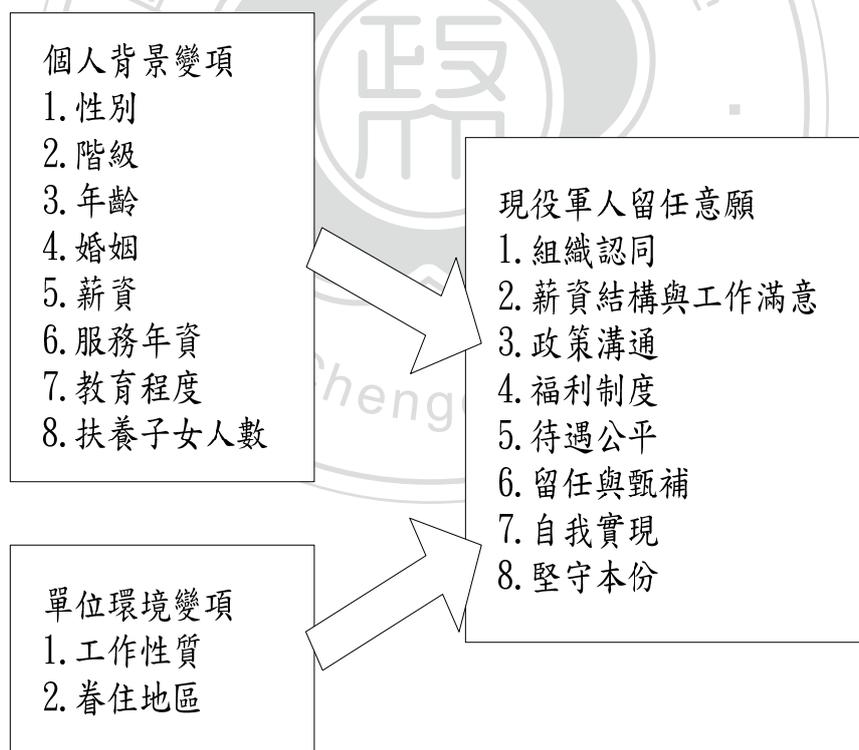


圖 5 本研究架構圖 (修正後)

(六) 研究假設

前述研究架構略作修正後，研究假設在現役軍人留任意願構面無差異，其內容如下：

假設一：個人背景變項，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

1-1 性別不同的軍人，其在留任意願上無顯著差異情形存在。

1-2 階級不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-3 年齡不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-4 婚姻狀況不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-5 薪資不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-6 服務年資不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-7 教育程度不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

1-8 扶養子女人數不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在

假設二：單位環境變項，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。

2-1 工作性質不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

2-2 眷住地區不同的軍人，其在留任意願上無差異情形存在。

三、樣本選取方法

根據學者吳明隆（2011）所提，問卷調查中對於抽樣樣本數的大小，若是知道母群體的大小，可以套用學者 Dillman (2000)所提估算方法來抽取適宜的樣本數，此為統計法則的應用。但多數的問卷調查中，研究者對於母群體真正的大小或數目很難確定，此時統計法則便無法應用，但研究者可採用傳統可接受的數量（經驗法則）與統計分析法來決定抽樣樣本的大小，若是小區域的研究，適當抽樣樣本數的大小約為 300 份至 500 份。本研究對象以國防管理學院、安全局、國防部、陸軍司令部關渡指揮部、軍情局、財務中心等 7 個單位志願役校級軍官為研究母群體，採用「分層隨機抽樣法」，從各單位中隨機抽選樣本調查。總計抽取 330 個樣本，收回 316 份，收回比率達 95.75%，檢查去除填答不完整及所有題目以同一答案回答問卷計 13 份，實得有效問卷 303 份比率達 91.81%，樣本分配及問卷發放、回收情形如表 3-6 所示。

表 3-6 正式樣本分配表

單位名稱	國防管理學院	安全局	國防部	軍事情報局	軍事情報學校	陸軍司令部關渡指揮部	財務中心	合計
發出問卷數	50	50	50	100	30	30	20	330

收回問卷數	50	44	50	95	30	28	19	316
無效問卷數	3	6	0	2	0	1	1	13
有效問卷數	47	38	50	93	30	27	18	303

資料來源：筆者整理

第四節 資料處理與分析

本研究依研究架構、研究問題、研究目的，考慮變項之性質及分析工具本身的適切性，選擇適當且正確衡量本研究欲探討主題的統計分析。問卷資料蒐集後，刪除不適用問卷後進行編碼與計分，以 SPSS for windows17.0 版統計套裝軟體進行資料處理，分別進行敘述性統計及推論性統計分析，

本研究將各項統計檢定之顯著水準訂為 $\alpha = 0.05$ ，資料分析中所使用之統計方法，詳述如下：

一、描述性統計

對於樣本個人屬性的特徵，本研究採用描述性統計(Descriptive statistics analysis)分析，藉以瞭解各變項的分布情形與各量表的基本數據，常用的為量表平均數、中位數、

標準差、最大值、最小值、百分比及次數分配之分析等，本研究主要用以瞭解樣本中個人背景變項，如性別、階級、年齡、婚姻狀況、薪資、服務年資、教育程度及扶養子女人數等；及環境變項如工作性質、眷住地區等，對於從 101 年起加入繳稅行列時志願役校級軍官於課稅後其留任意願，並分析受試志願役校級軍官對於問卷中各問項的答題情形。

二、推論性統計分析

本研究推論性統計分析(inferred statistics analysis)方法如下：

(一) 獨立樣本 *t* 檢定

主要功能在檢定一個二分間斷變項(自變項)的二個類別樣本，在一個等距以上變項(依變項)上之平均數是否有顯著差異，以瞭解樣本在依變項上的平均數高低是否會因自變項之不同而有所差異。本研究主要以此項檢定方法，瞭解不同個人背景變項及不同的環境變項的現役軍人於課稅後其「留任意願」是否會因背景變項的不同而有顯著差異。

(二) 單因子變異數分析

單因子變異數分析(one way ANOVA)主要用以檢定三個或三個以上母群體平均數的差異顯著性，且在自變項與依變項之間達到顯著水準之後，再以事後檢定法(post hoc tests)

之最小顯著差異法 (Least Significant Difference, 簡稱 LSD) 進一步檢查那幾組間差異情形達顯著水準。



第四章 研究結果分析與討論

本研究主要是以任職於北部地區志願役校級軍官為研究對象，根據問卷調查所得資料進行統計整理，並利用 SPSS for windows 17.0 版統計套裝軟體分析，以驗證本研究之虛無假設，節次安排結合研究假設次序，旨在探討、瞭解志願役校級軍官於課稅後其留任意願，並分析不同個人背景變項與單位環境變項的校級軍官之留任意願及其與各變項得分之差異情形。

第一節 樣本個人基本資料之特性分析

為瞭解本研究回收 303 份有效問卷之個人基本資料特性，茲將受訪者樣本之性別、階級、年齡、婚姻、薪資、服務年資、工作性質、眷住地區、扶養子女人數及教育程度等 10 項資料，依序整理說明如下（如表 4-1）：

一、性別

依回收樣本的性別人數進行統計，以「男性」軍官較多，計有 244 員占人數總比例 80.5%；「女性」有 59 員，占人數總比例 19.5%。

二、階級

依回收樣本的階級區分進行統計，以「少校」最多，計有 164 員占總樣本數 54.1%；

其次為「中校」，計有 105 員占 34.7%；「上校」最少，計有 34 員占樣本數 11.2%。符合現行國防規劃的編制比例成「金字塔型」。

三、年齡

依回收樣本的年齡層分布進行統計，以「37~44 歲」為最多，計有 149 員，占總樣本數 49.2%；其次為「33~36 歲」次之，計有 93 員，占總樣本數 30.7%；再次之為「28~32 歲」計有 44 員，占總樣本數 14.5%；「45 歲以上」最少，計有 17 員，占總樣本數 5.6%。

四、婚姻狀況

依回收樣本的婚姻狀況進行統計，其中以「已婚」者為最多，計有 242 員，占總樣本數 79.9%；其次「未婚」者，計有 55 員，占總樣本數 18.2%；「其他」者計 6 員，占總樣本數 2%。由以上資料顯示志願役校級軍官以「已婚」者居多，推論其為家庭經濟主要來源之一，必須負責家中經濟重擔。

五、薪資

依回收樣本的薪資情形進行統計，以「6~7 萬元」最多，計有 109 員，占總樣本數 36%；其次以「7~8 萬元」次之，計有 86 員，占總樣本數 28.4%；再次之為「5~6 萬元」計有 65 員，占總樣本數 21.5%；「9 萬元以上」計有 22 員，占總樣本數 7.3%；「8~9 萬元」最少，計有 21 員，占總樣本數 6.9%。

六、服務年資

依回收樣本的服務年資進行統計，以服務「16~20年」最多，計有107員占總樣本數35.3%；其次為服務「12~15年」次之，計有102員，占總樣本數33.7%；再次之為服務「8~11年」計有61員，占總樣本數20.1%；服務「21年以上」為最少，計有33員，占總樣本數10.9%。由以上資料顯示將近有半數的志願役校級軍官正面臨是否退伍改支領退伍金的抉擇時間點。

七、工作性質

依回收樣本的工作性質進行統計，以「幕僚職」居多，計有262員，占總樣本數86.5%，「領導職」計有41員，占總樣本數13.5%。由數據顯示國軍現行組織已扁平化，符合管理學上之「控制幅度」，達到最適之效果。

八、眷住地區

依回收樣本的眷住地區進行分析統計，以「北部地區」者最多，計有223員，占總樣本數73.6%；其次為「南部地區」次之，計有40員，占總樣本數13.2%；再次之為「中部地區」計有34員，占總樣本數11.2%；最少的為「東部地區及外離島」計有6員，占總樣本數2%，由以上資料顯示軍眷同住性高。

九、扶養子女人數

依回收樣本的扶養子女人數資料進行統計，以「2人」為最多，計有120員，占總樣本數39.6%；其次為「無」次之，計有92人，占總樣本數30.4%；再次之為「1人」計有71員，占總樣本數23.4%；最少為「3人以上」為20員，占總樣本數6.6%。

十、教育程度

依回收樣本的教育程度進行統計，其中以「碩士（含以上）」為最多，計有125員，占總樣本數41.3%，次之為「大學」，計有95員，占總樣本數31.4%，最少為「專科」83員，占總樣本數27.4%，由以上資料顯示北部地區志願役校級軍官的高素質。

綜合上述對回收問卷中志願役校級軍官基本資料統計分析結果，本研究樣本特徵以男性軍官居多，其中以少校階層為主，年齡面向則以37~44歲最多，已婚者占大多數，薪資約在6~7萬元居多，服務年資則有近半數達可退年紀，以幕僚職居多，眷住地區以同住者較多，大部分軍官須扶養子女，大部分志願役校級軍官教育程度為大學（含）以上。由此得知本研究樣本結構分析結果與目前國軍組織結構特性相符，志願役校級軍官階級分佈呈金字塔型，因此具有相當高的代表性。

表 4-1 個人背景變項資料分析表

個人背景變項	組別	樣本數	百分比%
性別	男性	244	80.5%

	女性	59	19.5%
階級	少校	164	54.1%
	中校	105	34.7%
	上校	34	11.2%
年齡	28~32 歲	44	14.5%
	33~36 歲	93	30.7%
	37~44 歲	149	49.2%
	45 歲以上	17	5.6%
婚姻	已婚	242	79.9%
	未婚	55	18.2%
	其他	6	2%
薪資	5~6 萬	65	21.5%
	6~7 萬	109	36%
	7~8 萬	86	28.4%
	8~9 萬	21	6.9%
	9 萬以上	22	7.3%
服務年資	8~11 年	61	20.1%
	12~15 年	102	33.7%
	16~20 年	107	35.3%
	21 年以上	33	10.9%
教育程度	專科	83	27.4%

	大學	95	31.4%
	碩士(含)以上	125	41.3%
扶養子女人數	無	92	30.4%
	1人	71	23.4%
	2人	120	39.6%
	3人(含)以上	20	6.6%

表 4-2 環境背景變項資料分析表

環境背景變項	組別	樣本數	百分比%
工作性質	領導職	244	13.5%
	幕僚職	59	86.5%
眷住地區	北部	223	73.6%
	中部	34	11.2%
	南部	40	13.2%
	東部及外離島	6	2%

第二節 研究變項之描述性統計

研究變項之描述性統計係針對有效樣本在研究架構中各變項的次數分配、平均數及標準差，描述其樣本分布情況，本研究之調查問卷係採用 Likert 五點量表分數算法，其

結果設定為「非常同意」5分、「同意」4分、「無意見」3分、「不同意」2分、「非常不同意」1分，分數越高，代表同意程度越高；最後根據調查資料結果，以瞭解駐地於北部地區志願役校官於課稅後其留任意願之強度。

一、現役軍人留任意願構面各變項分析

(一) 組織認同變項現況分析

組織認同變項方面，計有 13 個問項，平均數與標準差之分析，如表 4-3 所示，樣本之總平均數為 3.686，屬於「高滿意」，各題平均數介於 3.47~3.9 之間，其中表示非常同意或同意所占比例說明如下：

- 1.以「課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力」問項為最多，占 76.9%。
- 2.以「我非常珍惜目前的工作」問項次之，占 74.6%。
- 3.以「課稅後，我仍覺得我是部隊的一份子」問項再次之，占 69.9%。
- 4.以「課稅後，我對單位仍感到強烈的歸屬感」問項最少最占 55.8%。

由以上變項問項資料分析得知，有七成的志願役校級軍官對組織有高度的認同，並具有強烈的工作熱忱，對工作環境也表示滿意，對於自 101 年起加入課稅行列，並不減低他們對單位的忠誠及對工作的熱愛。

表 4-3 組織認同變項現況分析表

n = 303

問項內容	非常同意及同意(%)	無意見(%)	不同意及非常不同意(%)	平均數	標準差
29.課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力。	76.9	14.5	8.6	3.83	0.886
30.課稅後，我仍滿意對於在工作中能有運用自己判斷能力的機會。	72	18.8	9.2	3.73	0.909
31.課稅後，我仍滿意目前的工作中可嘗試運用自己的方法來處理事情的機會。	69.3	20.1	10.6	3.69	0.900
27.課稅後，我仍保有工作的熱忱。	69.3	19.8	10.9	3.71	0.925
23.課稅後，我仍覺得我是部隊的一份子。	69.9	21.8	8.3	3.74	0.907
25.我非常珍惜目前的工作。	74.6	20.8	4.6	3.90	0.804
28.課稅後，我仍滿意目前的工作環境。	68.7	18.5	12.9	3.65	0.978
24.課稅後，我仍願意留在目前的單位工作。	68.6	20.8	10.6	3.67	0.936

22.課稅後，我對目前工作職務的穩定性感到滿意。	63.4	25.4	11.2	3.59	0.944
14.課稅後，單位仍值得我對它忠誠。	69	21.1	9.9	3.76	0.989
21.課稅後，我對單位仍感到強烈的歸屬感。	55.8	29	15.2	3.47	0.996
15.課稅後，我仍滿意目前這個工作賦予我發揮能力的機會。	65.7	23.8	10.6	3.63	0.910
26.課稅後，我不會離開單位，因為我對單位負有責任。	58.7	28.4	12.9	3.55	0.982
組織認同				3.686	

(二) 薪資結構與工作滿意變項現況分析

薪資結構與工作滿意變項方面，計有 9 個問項，平均數與標準差之分析，如表所示，樣本之總平均數為 3.264，屬於「中度滿意」，各題平均數介於 2.83~3.5 之間，其中表示非常同意或同意所占比例說明如下：

- 1.以「與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇」問項為最多，占 60.1%。
- 2.以「課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理」問項次之，占 57.1%。

3.以「在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友」問項再次之，占 54.8%。

4.以「課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的」問項為最少，占 37.3%。

由以上變項問項資料分析得知，顯示有超過六成志願役校級軍官對於目前的薪資待遇感到滿意也認為其所得公平合理，但軍人工作屬性為長時間需待命，如以值勤的時間換算工時，相較之下卻又會感覺並不太合理。

表 4-4 薪資結構與工作滿意變項現況分析表

n = 303

問項內容	非常同意及同意(%)	無意見(%)	不同意及非常不同意(%)	平均數	標準差
32.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇。	60.1	23.4	16.5	3.5	1.058
44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的。	47.6	27.1	25.4	3.19	1.100
34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理。	54.5	24.8	20.8	3.38	1.057

43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的。	37.3	17.5	45.2	2.83	1.222
40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理。	53.1	26.7	20.1	3.33	1.050
33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友。	54.8	22.8	22.4	3.38	1.079
38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意。	48.5	28.4	23.1	3.26	1.029
45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚	44.5	19.1	36.3	3.03	1.203
35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理。	57.1	29.4	13.5	3.49	0.959
薪資結構與工作滿意				3.264	

(三) 政策溝通變項現況分析

政策溝通變項方面，計有 5 個問項，平均數與標準差之分析如表所示，樣本之總平均數為 2.968，屬於「中度滿意」，各題平均數介於 2.292~3.34 之間，其中表示非常同意或同意所占比例說明如下：

- 1.以「你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義」問項為最多，占 57.1%。
- 2.以「您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元」問項次之，占 38.3%。
- 3.以「課稅後，不會影響您原來的生活品質」問項再次之，占 35.7%。
- 4.以「課稅後，我覺得社會地位提升了」問項為最少，占 26.1%。

由以上變項問項資料分析得知，顯示超過半數志願役校級軍官同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義，認為納稅是國民應盡的義務，並不想被人稱為「米蟲」，有六成多的人並不瞭解退俸的所得之免稅額度，七成多的認為繳納所得稅社會地位提升無關。

表 4-5 政策溝通變項現況分析表

$n = 303$

問項內容	非常同意及同意(%)	無意見(%)	不同意及非常不同意(%)	平均數	標準差
1.您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解。	29.7	16.8	53.4	3.26	1.078
2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義。	57.1	13.2	29.7	3.34	1.242

7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元。	38.3	19.1	42.6	2.292	1.201
19.課稅後，不會影響您原來的生活品質。	35.7	16.5	47.9	2.78	1.239
17.課稅後，我覺得社會地位提升了。	26.1	20.1	53.8	2.53	1.270
政策溝通				2.968	

(四) 福利制度變項現況分析

福利制度變項方面，計有 5 個問項，平均數與標準差之分析如表所示，樣本之總平均數為 3.094，屬於「中度滿意」，各題平均數介於 2.89~3.44 之間，其中表示非常同意或同意所占比例說明如下：

- 1.以「課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題」問項為最多，占 53.8%。
- 2.以「課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意」問項次之，占 46.3%。
- 3.以「課稅後，國防部對眷屬福利的照顧仍然不變」問項再次之，占 42.3%。
- 4.以「課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的」問項為最少，占 36.6%。

由以上變項問項資料分析得知，顯示超過半數志願役校級軍官對單位的問題也是他的問題表示認同，近半數的人對於進修管道及眷屬的福利感到滿意，唯在升遷制度方面的期待滿意度略低，可能與國軍因實施「精實案」、「精進案」之後許多職缺都被裁撤，故對升遷較不期待。

表 4-6 福利制度變項現況分析表

n = 303

問項內容	非常同意及同意(%)	無意見(%)	不同意及非常不同意(%)	平均數	標準差
47.課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意。	46.3	25.4	28.4	3.16	1.131
48.課稅後，國防部對眷屬福利的照顧仍然不變。	42.3	24.8	33	3.04	1.157
20.課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題。	53.8	31	15.2	3.44	1.024
46.課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的。	36.6	27.4	36	2.89	1.172
41.課稅後，本單位的報酬仍足以反映個人的工作表現。	34	32.3	33.7	2.93	1.059

福利制度				3.094	
------	--	--	--	-------	--

(五) 待遇公平變項現況分析

待遇公平變項方面，計有 3 個問項，平均數與標準差之分析如表所示，樣本之總平均數為 3.083，屬於「中度滿意」，各題平均數介於 2.89~3.18 之間，其中表示非常同意或同意所占比例說明如下：

1. 以「課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視」問項為最多，占 46.6%。
2. 以「課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性」問項次之，占 42.9%。
3. 以「課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度」問項最少，占 35%。

由以上變項問項資料分析得知，顯示近半數志願役校級軍官認同單位的同工同酬原則，對於內部的公平性有四成人員表示認同，唯在薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度方面的滿意度略低，可能與其工作特性及環境較為危險，又需長時間值勤而又無加班費，故對此方面滿意度較低。

表 4-7 待遇公平變項現況分析表

n = 303

問項內容	非常同意及同意(%)	無意見(%)	不同意及非常不同意(%)	平均數	標準差
36.課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視。	46.6	29	24.4	3.18	1.106
39.課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性。	42.9	33.7	23.4	3.17	1.050
37.課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度。	35	27.1	38	2.89	1.138
待遇公平				3.083	

(六) 留任與甄補變項現況分析

留任與甄補變項方面，計有 3 個問項，平均數與標準差之分析如表所示，樣本之總平均數為 2.65，屬於「中度滿意」，各題平均數介於 2.259~2.87 之間，其中表示非常同意或同意所占比例說明如下：

- 1.以「課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入」問項為最多，占 35.3%。

2.以「你同意國防部補償政策(專業加給3%)能有效留住人才」問項次之,占26.8%。

3.以「當您已符合支領終身俸規定時,您還有意願延長服役」問項為最少,占25.1%。

由以上變項問項資料分析得知,顯示只有三成五的志願役校級軍官認同課稅後,軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入,可能覺得課稅之後與民間或是其他機關相較,薪資待遇並不特別的優渥,再加上須會有戰爭風險與長時間值勤等因素,而且補償政策也並不符合課多少補多少的心理預期,故半數的志願役校官到了符合支領終身俸規定時,皆較無意願延長服役,可能與其工作特性及環境較為危險,需長時間值勤而又無加班費,故對此方面的滿意度稍低。

表 4-8 留任與甄補變項現況分析表

n = 303

問項內容	非常同意及同意(%)	無意見(%)	不同意及非常不同意(%)	平均數	標準差
6.當您已符合支領終身俸規定時,您還有意願延長服役。	25.1	22.1	51.8	2.259	1.161
5.課稅後,軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入。	35.3	24.4	40.3	2.87	1.182

3.你同意國防部補償政策（專業加給 3%）能有效留住人才。	26.8	12.5	60.7	2.49	1.307
留任與甄補				2.65	

（七）自我實現變項現況分析

自我實現變項方面，計有 3 個問項，平均數與標準差之分析如表所示，樣本之總平均數為 3.276，屬於「中度滿意」，各題平均數介於 3.15~3.36 之間，其中表示非常同意或同意所占比例說明如下：

- 1.以「課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感」問項為最多，占 52.2%。
- 2.以「課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作」問項次之，占 51.8%。
- 3.以「課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大的」問項為最少，占 43.2%。

由以上變項問項資料分析得知，顯示過半數志願役校級軍官從工作中得到的成就感及覺得軍職能讓他在親友鄰居間獲得好評，有四成的人表示獎金取決於工作的表現而非團體績效。

表 4-9 自我實現變項現況分析表

n = 303

問項內容	非常同意及同意(%)	無意見(%)	不同意及非常不同意(%)	平均數	標準差
18.課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感。	52.2	26.1	21.8	3.31	1.091
16.課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作。	51.8	28.1	20.1	3.36	1.080
42.課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大。	43.2	30	26.7	3.15	1.028
自我實現				3.276	

(八) 堅守本份變項現況分析

堅守本份變項方面，計有 3 個問項，平均數與標準差之分析如表所示，樣本之總平均數為 3.306，屬於「中度滿意」，各題平均數介於 3.09~3.57 之間，其中表示非常同意或同意所占比例說明如下：

1. 以「您與兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親屬『列舉扣除額』的申報而產生變

化」問項為最多，占 60.4%。

2.以「課稅後，我仍覺得有『責任與義務』留在單位」問項次之，占 48.1%。

3.以「依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫」問項為最少，占 47.6%。

由以上變項問項資料分析得知，顯示有六成的志願役校級軍官認為自 101 年起復徵所得稅之後其兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親屬「列舉扣除額」的申報而產生變化，近半數的人依然是對單位表示負責的事，另在問項「依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫」中有過半數志願校級軍官表示不會影響，正呼應前「當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役」題項，有半數人覺得到了可支領終身俸年限時，會因為課稅後收入與終身俸相去不遠，反而更認真地思考原來的退休計畫而不考慮延長服役。

表 4-10 堅守本分變項現況分析表

$n = 303$

問項內容	非常同意及同意(%)	無意見	不同意及非常不同意(%)	平均數	標準差
13.課稅後，我仍覺得有「責任與義務」留在單位。	48.1	29.0	22.8	3.26	1.086

8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫。	47.6	15.8	36.3	3.09	1.238
4.您與兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親屬「列舉扣除額」的申報而產生變化。	60.4	19.5	20.1	3.57	1.174
堅守本分				3.306	

二、平均數比較

從各變項的平均數比率，可瞭解樣本對變項感受的強度，本研究「現役軍人留任意願」構面的描述性統計情形如表 4-11 所示，分析得知「組織認同」變項平均數比率最高，為 73.72%，顯示志願役校級軍官在「組織認同」方面的認同度高，其他變項平均數比率依次為「堅守本分」為 66.13%，「自我肯定」為 65.53%、「薪資結構與工作滿意」為 65.28%、「福利制度」為 61.88%、「待遇公平」為 61.66%、「政策溝通」為 59.36%，比率最低為「留任與甄補」為 53%，顯示志願役校級軍官對「留任與甄補」感受並不強烈。

表 4-11 現役軍人留任意願構面各變項描述性統計表

n = 303

變項名稱	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比率
組織認同	16	65	47.92	9.317	73.72%
薪資結構與工作滿意	9	45	29.38	7.742	65.28%
政策溝通	5	25	14.84	15.47	59.36%
福利制度	5	25	15.47	4.116	61.88%
待遇公平	3	15	9.25	2.508	61.66%
留任與甄補	3	15	7.95	2.803	53%
自我實現	3	15	9.83	2.508	65.53%
堅守本分	3	15	9.92	2.402	66.13%
現役軍人留任意願	51	220	144.55	28.201	65.70%

註：平均數比率=平均數/最大值

第三節 不同個人背景變項的現役軍人留任意願之差異性分析

本節主要是以獨立樣本 t 檢定及單因子變異數分析來探討志願役校級軍官之個人背景變項在現役軍人留任意願構面的差異情形。針對個人背景變項中之「性別」項目以 t 檢定予以分析；而「階級」、「年齡」、「婚姻」、「薪資」、「服務年資」及「教育程度」等

項目，以單因子變異數分析進行構面的檢定；若 F 值達顯著水準時 ($p < .05$)，再以事後檢定法(post hoc tests)之最小顯著差異法 (Lest Significant Difference, 簡稱 LSD) 進一步檢查那幾組間差異情形達顯著水準，並就其組別之間做差異性比較分析。

本研究之虛無假設 H_0 ：個人背景變項，在課稅後留任意願上無顯著的差異存在。

一、性別

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：性別不同的軍人，其在課稅後留任意願無顯著的差異存在。

(二) t 檢定結果分析

經獨立樣本 t 檢定結果 (如表 4-12 所示) 得知，性別不同的軍人，其在現役軍人留任意願構面未達統計上顯著水準 ($p < .05$)，故應接受虛無假設 H_0 ：表示性別不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著的差異存在，即虛無假設成立。

在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我肯定」及「堅守本分」等八個變項中的 p 值均大於 α 值 ($\alpha < .05$)，顯示男性與女性於課稅後其留任意願無顯著的差異存在，綜言之研究結果顯示性別不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著的差異存在。

表 4-12 性別不同之軍人對現役軍人留任意願構面 t 檢定結果分析表 $n = 303$

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	t 值
組織認同	男性	244	48.02	9.343	.104
	女性	59	47.88	8.948	
薪資結構與工作滿意	男性	244	29.23	7.883	-.884
	女性	59	30.22	7.066	
政策溝通	男性	244	14.89	4.313	.378
	女性	59	14.66	3.941	
福利制度	男性	244	15.41	4.167	-.703
	女性	59	15.83	3.858	
待遇公平	男性	244	9.3	2.857	.519
	女性	59	9.09	2.604	
留任與甄補	男性	244	7.90	2.753	-.745
	女性	59	8.21	3.013	
自我實現	男性	244	9.84	2.534	.034
	女性	59	9.83	2.407	
堅守本分	男性	244	9.96	2.457	.582
	女性	59	9.76	2.179	
現役軍人留任意願	男性	244	144.55	28.752	-.224
	女性	59	145.47	26.222	

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

二、階級

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：階級不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

經單因子變異數分析（如表 4-13 所示）比較結果得知，階級不同的軍人，其在現役軍人留任意願構面未達統計上顯著水準（ $p < .05$ ），故應接受虛無假設 H_0 ，即虛無假設成立：表示階級不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無差異情形存在。

現役軍人留任意願構面各變項得分平均數差異如下

1. 組織認同：以「上校」組之平均數最高，其次為「中校」組，最低為「少校」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
2. 薪資結構與工作滿意：以「中校」組之平均數最高，其次為「上校」組，最低為「少校」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
3. 政策溝通：以「上校」組之平均數最高，其次為「少校」組，最低為「中校」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
4. 福利制度：以「上校」組之平均數最高，其次為「中校」組，最低為「少校」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
5. 待遇公平：以「上校」組之平均數最高，其次為「少校」組，最低為「中校」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

6.留任與甄補：以「上校」組之分平均數最高，其次為「少校」組，最低為「中校」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

7.自我實現：以「上校」組得分平均數最高，其次為「中校」組，最低為「少校」組，各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「上校」組對於自我實現高於「中校」及「少校」組。

8. 堅守本分：以「少校」組之分平均數最高，其次為「上校」組，最低為「中校」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

在現役軍人留任意願構面中之「自我肯定」變項的 *p* 值小於 α 值 ($\alpha < .05$)，故應拒絕部分虛無假設，即虛無假設部分不成立。綜言之研究結果顯示階級不同的志願役校級軍官，其在現役軍人留任意願構面中之「自我實現」變項有顯著差異存在，經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「上校」組高於「中校」及「少校」組。

表 4-13 階級不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表

$n = 303$

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	<i>F</i> 值	<i>p</i> 值	<i>LSD</i>
組織認同	少校	164	47.61	9.304	1.093	.336	
	中校	105	47.70	9.741			
	上校	34	50.15	7.878			

薪資結構 與 工作滿意	少校	164	29.43	7.564	.525	.592	
	中校	105	49.84	7.727			
	上校	34	30.50	8.705			
政策溝通	少校	164	14.75	4.464	2.936	.055	
	中校	105	14.46	3.993			
	上校	34	16.44	3.483			
福利制度	少校	164	15.37	4.344	.439	.645	
	中校	105	15.41	3.774			
	上校	34	16.09	4.063			
待遇公平	少校	164	9.29	2.767	.677	.509	
	中校	105	9.05	2.809			
	上校	34	9.68	3.032			
留任與甄補	少校	164	7.98	2.883	.502	.606	
	中校	105	7.78	2.714			
	上校	34	8.32	2.716			
自我實現	少校	164	9.62	2.594	3.282	.039*	3 > 1
	中校	105	9.83	2.486			
	上校	34	10.82	1.898			3 > 2
堅守本分	少校	164	10.12	2.287	1.246	.289	
	中校	105	9.66	2.413			
	上校	34	9.76	2.861			
現役軍人 留任意願	少校	164	144.17	28.493	1.328	.267	
	中校	105	142.82	27.731			
	上校	34	151.76	27.940			

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

三、年齡

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：年齡不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

經單因子變異數分析（如表 4-14）比較結果得知，年齡不同的軍人，其在現役軍人留任意願構面達統計上顯著水準（ $p < .05$ ），故拒絕接受虛無假設 H_0 ，即虛無假設不成立：表示年齡不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願有顯著差異情形存在。

現役軍人留任意願構面各變項得分平均數差異如下

- 1.組織認同：以「45 歲以上」組之平均數最高，其次為「33~36 歲」組，再其次為「28~32 歲」組，最低為「37~44 歲」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 2.薪資結構與工作滿意：以「45 歲以上」組之平均數最高，其次為「28~32 歲」組，再其次為「33~36 歲」組，最低為「37~44 歲」組，各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「28~32 歲」組、「33~36 歲」組及「45 歲以上」組對於薪資結構與工作滿意均高於「37~44 歲」組。
- 3.政策溝通：以「45 歲以上」組之平均數最高，其次為「28~32 歲」組，再其次為「33~36 歲」組，最低為「37~44 歲」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

4.福利制度：以「28~32 歲」組之平均數最高，其次為「33~36 歲」組，再其次為「37~44 歲」組，最低為「45 歲以上」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

5.待遇公平：以「45 歲以上」組之平均數最高，其次為「33~36 歲」組，再其次為「28~32 歲」組，最低為「37~44 歲」組，各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「33~36 歲」組高於「37~44 歲」組。

6.留任與甄補：以「45 歲以上」組之平均數最高，其次為「28~32 歲」組，再其次為「33~36 歲」組，最低為「37~44 歲」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

7.自我實現：以「45 歲以上」組之平均數最高，其次為「33~36」組，再其次為「28~32 歲」組，最低為「37~44 歲」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

8.堅守本分：以「45 歲以上」組之平均數最高，其次為「28~32 歲」組，再其次為「33~36 歲」組，最低為「37~44 歲」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

在現役軍人留任意願構面中的 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，故應拒絕虛無假設，即虛無假設不成立。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「45 歲以上」組高於「37~44 歲」組。綜言之研究結果顯示年齡不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願有顯著差異存在。

表 4-14 年齡不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表

n = 303

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
組織認同	28~32 歲	44	48.00	1.419	1.205	.308	
	33~36 歲	93	48.23	.816			
	37~44 歲	149	47.28	.842			
	45 歲以上	17	51.71	1.673			
薪資結構與 工作滿意	28~32 歲	44	31.48	7.556	5.137	.002**	1 > 3
	33~36 歲	93	30.13	7.301			2 > 3
	37~44 歲	149	27.83	7.920			4 > 3
	45 歲以上	17	33.47	5.970			
政策溝通	28~32 歲	44	15.07	4.653	1.562	.199	
	33~36 歲	93	14.92	4.540			
	37~44 歲	149	14.5	3.979			
	45 歲以上	17	16.76	3.133			
福利制度	28~32 歲	44	15.82	4.395	1.927	.125	
	33~36 歲	93	15.75	4.180			
	37~44 歲	149	14.99	4.092			
	45 歲以上	17	14.18	2.555			
待遇公平	28~32 歲	44	9.14	2.638	3.870	.010**	2 > 3
	33~36 歲	93	9.92	2.751			
	37~44 歲	149	8.77	2.863			
	45 歲以上	17	10.06	2.304			

留任與甄補	28~32 歲	44	8.45	2.672	1.794	.148	
	33~36 歲	93	8.17	2.892			
	37~44 歲	149	7.59	2.819			
	45 歲以上	17	8.59	2.210			
自我實現	28~32 歲	44	9.64	2.788	1.564	.198	
	33~36 歲	93	9.87	2.499			
	37~44 歲	149	9.372	2.512			
	45 歲以上	17	11.06	1.298			
堅守本分	28~32 歲	44	10.25	2.284	1.508	.212	
	33~36 歲	93	10.02	2.111			
	37~44 歲	149	9.66	2.575			
	45 歲以上	17	10.71	2.519			
現役軍人 留任意願	28~32 歲	44	147.84	28.139	3.215	.023*	4 > 3
	33~36 歲	93	147.02	26.543			
	37~44 歲	149	140.34	29.473			
	45 歲以上	17	159.43	18.115			

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$, 1=28~32 歲、2=33~36 歲、3=37~44 歲、4=45 歲以上

四、婚姻狀況

(一) 研究假設虛無假設 H_0 : 婚姻狀況不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

經單因子變異數分析(如表 4-15)較結果得知,婚姻狀況不同軍人,在現役軍人留任意願構面未達統計上顯著水準($p < 0.05$),故應接受虛無假設 H_0 ,即虛無假設成立:表示婚姻不同的志願役校級軍官,於課稅後其留任意願無差異情形存在。

現役軍人留任意願構面各變項得分平均數差異如下

- 1.組織認同:以「已婚」組之平均數最高,其次為「未婚」組,最低為「其他」組,各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 2.薪資結構與工作滿意:以「已婚」組之平均數最高,其次為「未婚」組,最低為「其他」組,各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 3.政策溝通:以「未婚」組之平均數最高,其次為「已婚」組,最低為「其他」組,各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 4.福利制度:以「未婚」組之平均數最高,其次為「已婚」組,最低為「其他」組,各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 5.待遇公平:以「未婚」組之平均數最高,其次為「已婚」組,最低為「其他」組,各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 6.留任與甄補:以「已婚」組之平均數最高,其次為「未婚」組,最低為「其他」組,各組間之差異未達統計上顯著水準。

7.自我實現：以「已婚」組之平均數最高，其次為「未婚」組，最低為「其他」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

8.堅守本分：以「已婚」組之平均數最高，其次為「未婚」組，最低為「其他」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

在現役軍人留任意願構面中的 p 值大於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，故應接受虛無假設。綜言之研究結果顯示婚姻狀況不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著差異存在。

表 4-15 婚姻狀況不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表

$n = 303$

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
組織認同	已婚	242	47.93	9.250	.007	.993	
	未婚	55	47.96	9.918			
	其他	6	47.50	7.556			
薪資結構 與 工作滿意	已婚	242	29.22	7.806	.309	.734	
	未婚	55	30.13	7.737			
	其他	6	29.17	5.382			
政策溝通	已婚	242	14.87	4.282	.038	.963	
	未婚	55	14.75	4.133			
	其他	6	14.5	3.674			
福利制度	已婚	242	15.51	4.133	.188	.828	
	未婚	55	15.38	4.249			

	其他	6	14.5	1.975			
待遇公平	已婚	242	9.28	2.822	.244	.784	
	未婚	55	9.18	2.829			
	其他	6	8.5	2.345			
留任與甄補	已婚	242	7.87	2.779	2.436	.784	
	未婚	55	8.51	2.880			
	其他	6	6.17	2.229			
自我實現	已婚	242	9.80	2.497	.291	.747	
	未婚	55	10.02	2.628			
	其他	6	9.33	1.966			
堅守本分	已婚	242	9.92	2.411	.196	.822	
	未婚	55	9.98	2.313			
	其他	6	9.33	3.204			
現役軍人 留任意願	已婚	242	144.38	28.080	1.83	.833	
	未婚	55	145.91	29.820			
	其他	6	139.00	19.173			

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$, 1.已婚、2.未婚、3.其他

五、薪資

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：薪資不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

經單因子變異數分析(如表 4-16)比較結果得知,薪資不同的軍人,其在現役軍人留任意願構面達統計上顯著水準($p < 0.05$),故拒絕接受虛無假設 H_0 ,即虛無假設不成立:表示薪資不同的志願役軍官,於課稅後其留任意願有顯著差異情形存在。

現役軍人留任意願構面各變項得分平均數差異如下:

- 1.組織認同:以「9萬以上」組之平均數最高,其次為「8~9萬」組,再其次為「6~7萬」組及「5~6萬」組,最低為「7~8萬」組,各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 2.薪資結構與工作滿意:以「8~9萬」組之平均數最高,其次為「9萬以上」組,再其次為「6~7萬」組及「7~8萬」組,最低為「5~6萬」組,各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 LSD 法比較發現,「9萬以上」組高於「5~6萬」組及「7~8萬」組,另「8~9萬」組高於「5~6萬」組、「6~7萬」組及「7~8萬」組。
- 3.政策溝通:以「9萬以上」組之平均數最高,其次為「8~9萬」組,再其次為「6~7萬」組及「7~8萬」組,最低為「5~6萬」組,各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 LSD 法比較發現,「8~9萬」組高於「5~6萬」組,另「9萬以上」組高於「5~6萬」組及「7~8萬」組。
- 4.福利制度:以「9萬以上」組之平均數最高,其次為「8~9萬」組,再其次為「6~7萬」組及「7~8萬」組,最低為「5~6萬」組,各組間之差異未達統計上顯著水準。

5.待遇公平：以「9萬以上」組之平均數最高，其次為「8~9萬」組，再其次為「5~6萬」組及「6~7萬」組，最低為「7~8萬」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

6.留任與甄補：以「8~9萬」組之平均數最高，其次為「9萬以上」組，再其次為「6~7萬」組及「5~6萬」組，最低為「7~8萬」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

7.自我實現：以「9萬以上」組之平均數最高，其次為「8~9萬」組，再其次為「6~7萬」組及「7~8萬」組，最低為「5~6萬」組，各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「9萬以上」組高於「5~6萬」組、「6~7萬」組及「7~8萬」組。

8.堅守本分：以「9萬以上」組之平均數最高，其次為「8~9萬」組，再其次為「6~7萬」組及「5~6萬」組，最低為「7~8萬」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

在現役軍人留任意願構面中的 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，故應拒絕虛無假設，即虛無假設不成立。綜言之研究結果顯示薪資不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願有顯著差異存在。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「9萬以上」組高於「5~6萬」組及「7~8萬」組，另「8~9萬」組高於「5~6萬」組及「7~8萬」組。

表 4-16 薪資不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表

n = 303

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD	
組織認同	5~6 萬	65	46.88	10.576	1.078	.148		
	6~7 萬	109	48.58	9.020				
	7~8 萬	86	46.58	8.975				
	8~9 萬	21	49.81	8.818				
	9 萬以上	22	51.23	7.898				
薪資結構與 工作滿意	5~6 萬	65	28.40	8.665	2.669	.032*	5 > 1	
	6~7 萬	109	29.23	7.199			5 > 3	
	7~8 萬	86	28.60	7.638			4 > 1	
	8~9 萬	21	33.05	5.362			4 > 2	
	9 萬以上	22	32.59	8.556			4 > 3	
政策溝通	5~6 萬	65	13.86	4.700	2.739	.029*		
	6~7 萬	109	14.97	4.281				4 > 1
	7~8 萬	86	14.57	3.759				5 > 1
	8~9 萬	21	16.33	4.374				5 > 3
	9 萬以上	22	16.68	3.400				
福利制度	5~6 萬	65	14.95	4.738	1.622	.169		
	6~7 萬	109	15.59	3.762				
	7~8 萬	86	15.05	4.215				
	8~9 萬	21	16.52	3.790				
	9 萬以上	22	17.00	3.423				
待遇公平	5~6 萬	65	9.23	3.056	.675	.610		
	6~7 萬	109	9.33	2.579				
	7~8 萬	86	8.91	2.965				
	8~9 萬	21	9.71	2.239				

	9 萬以上	22	9.77	3.070			
留任與甄補	5~6 萬	65	7.89	3.083	1.640	.164	
	6~7 萬	109	8.24	2.950			
	7~8 萬	86	7.37	2.296			
	8~9 萬	21	8.67	3.006			
	9 萬以上	22	8.27	2.622			
自我實現	5~6 萬	65	9.38	2.941	2.466	.045*	5 > 1
	6~7 萬	109	9.96	2.293			5 > 2
	7~8 萬	86	9.59	2.609			5 > 3
	8~9 萬	21	10.05	2.133			
	9 萬以上	22	11.18	1.500			
堅守本分	5~6 萬	65	9.78	2.427	.305	.875	
	6~7 萬	109	10.01	2.359			
	7~8 萬	86	9.77	2.195			
	8~9 萬	21	10.19	2.822			
	9 萬以上	22	10.18	3.002			
現役軍人 留任意願	5~6 萬	65	140.38	34.168	2.617	.035*	4 > 1
	6~7 萬	109	145.91	24.848			4 > 3
	7~8 萬	86	140.44	27.141			5 > 1
	8~9 萬	21	154.33	26.411			5 > 3
	9 萬以上	22	156.91	25.877			

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

1. 5~6 萬、2. 6~7 萬、3. 7~8 萬、4. 8~9 萬、5. 9 萬以上

六、服務年資

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：服務年資不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

經單因子變異數分析（如表 4-17）比較結果得知，服務年資不同的軍人，其在現役軍人留任意願構面未達統計上顯著水準（ $p < 0.05$ ），故應接受虛無假設 H_0 ：服務年資不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無差異情形存在，即虛無假設成立。

現役軍人留任意願構面各變項的得分平均數差異如下

- 1.組織認同；以「21 年以上」組之平均數最高，其次為「8~11 年」組，再次之為「12~15 年」，最低為「16~20 年」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 2.薪資結構與工作滿意；以「21 年以上」組之平均數最高，其次為「8~11 年」組，再次之為「16~20 年」，最低為「12~15 年」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 3.政策溝通；以「21 年以上」組之平均數最高，其次為「8~11 年」組，再次之為「16~20 年」，最低為「12~15 年」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 4.福利制度；以「8~11 年」組之平均數最高，其次為「21 年以上」組，再次之為「16~20

年」，最低為「12~15年」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

5.待遇公平；以「12~15年」組之平均數最高，其次為「21年以上」組，再次之為「8~11

年」，最低為「16~20年」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

6.留任與甄補；以「8~11年」組之平均數最高，其次為「21年以上」組，再次之為「12~15

年」，最低為「16~20年」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

7.自我實現；以「21年以上」組之平均數最高，其次為「8~11年」組，再次之為「16~20

年1」，最低為「2~15年」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

8.堅守本分；以「8~11年」組之平均數最高，其次為「21年以上」組，再次之為「16~20

年」，最低為「12~15年」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

在現役軍人留任意願構面中的 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，故應接受虛無假設。綜言之研究結果顯示服務年資不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著差異存在。

表 4-17 服務年資不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表

$n = 303$

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
組織認同	8~11年	61	49.03	8.382	1.858	.137	
	12~15年	102	47.35	8.732			

	16~20 年	107	46.95	10.707			
	21 年以上	33	50.79	7.219			
薪資結構與 工作滿意	8~11 年	61	30.89	7.246	2.075	.104	
	12~15 年	102	28.62	7.438			
	16~20 年	107	28.67	8.382			
	21 年以上	33	31.27	6.947			
政策溝通	8~11 年	61	14.66	4.479	.629	.597	
	12~15 年	102	14.77	4.483			
	16~20 年	107	14.71	4.109			
	21 年以上	33	15.79	3.324			
福利制度	8~11 年	61	15.85	4.151	.648	.585	
	12~15 年	102	15.02	4.010			
	16~20 年	107	15.60	4.356			
	21 年以上	33	15.70	3.601			
待遇公平	8~11 年	61	9.31	2.533	.450	.718	
	12~15 年	102	9.43	2.642			
	16~20 年	107	9.00	3.329			
	21 年以上	33	9.36	2.302			
留任與甄補	8~11 年	61	8.21	2.646	.330	.804	
	12~15 年	102	7.89	2.866			
	16~20 年	107	7.80	2.970			
	21 年以上	33	8.12	2.368			
自我實現	8~11 年	61	9.95	2.404	2.341	.073	
	12~15 年	102	9.60	2.442			
	16~20 年	107	9.66	2.737			
	21 年以上	33	10.85	1.873			
堅守本分	8~11 年	61	10.31	2.118	.836	.475	

	12~15 年	102	9.87	2.206			
	16~20 年	107	9.71	2.688			
	21 年以上	33	10.00	2.512			
現役軍人 留任意願	8~11 年	61	148.21	26.266	1.530	.207	
	12~15 年	102	142.56	26.534			
	16~20 年	107	142.11	32.251			
	21 年以上	33	151.88	20.760			

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

1. 8~11 年、2. 12~15 年、3. 16~20 年、4. 21 年以上

七、教育程度

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 : 教育程度不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

經單因子變異數分析(如表 4-18)比較結果得知，教育程度不同的軍人，其在現役軍人留任意願未達統計上顯著水準 ($p < 0.05$)，故應接受虛無假設 H_0 : 教育程度不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無差異情形存在，即虛無假設成立。

現役軍人留任意願構面各變項的得分平均數差異如下

1. 組織認同；以「碩士(含)以上」組之平均數最高，其次為「大學」組，最低為「專

- 科」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 2.薪資結構與工作滿意；以「大學」組之平均數最高，其次為「碩士（含）以上」組，最低為「專科」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 3.政策溝通；以「碩士（含）以上」組之平均數最高，其次為「大學」組，最低為「專科」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 4.福利制度；以「大學」組之平均數最高，其次為「碩士（含）以上」組，最低為「專科」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 5.待遇公平；以「大學」組之平均數最高，其次為「碩士（含）以上」組，最低為「專科」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 6.留任與甄補；以「碩士（含）以上」組之平均數最高，其次為「大學」組，最低為「專科」組，各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「碩士（含）以上」組高於「專科」組。
- 7.自我實現；以「大學」組之平均數最高，其次為「碩士（含）以上」組，最低為「專科」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 8.堅守本分；以「大學」組之平均數最高，其次為「碩士（含）以上」組，最低為「專科」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

在現役軍人留任意願構面中的 p 值大於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，故應接受虛無假設。綜言之研究結果顯示教育程度不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著差異存在；另「留任與甄補」變項中各組間之差異達統計上顯著水準，經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「碩士(含)以上」組高於「專科」組。

表 4-18 教育程度不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表

 $n = 303$

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	<i>F</i> 值	<i>p</i> 值	<i>LSD</i>
組織認同	專科	83	46.05	10.318	2.390	.093	
	大學	95	48.40	8.661			
	碩士(含)以上	125	48.81	8.992			
薪資結構與 工作滿意	專科	83	28.42	7.879	1.107	.332	
	大學	95	30.15	7.298			
	碩士(含)以上	125	29.44	7.967			
政策構通	專科	83	14.08	4.028	1.883	.154	
	大學	95	15.01	4.499			
	碩士(含)以上	125	15.21	4.126			
福利制度	專科	83	14.80	4.060	2.273	.105	
	大學	95	16.11	4.009			
	碩士(含)以上	125	15.42	4.192			
待遇公平	專科	83	8.90	2.887	.917	.401	
	大學	95	9.45	2.551			
	碩士(含)以上	125	9.32	2.942			
留任與甄補	專科	83	7.31	2.741	4.693	.010**	3 > 1
	大學	95	7.80	2.664			

	碩士(含)以上	125	8.49	2.864			
自我實現	專科	83	9.37	2.708	1.893	.152	
	大學	95	10.01	2.229			
	碩士(含)以上	125	9.99	2.551			
堅守本分	專科	83	9.61	2.373	.915	.402	
	大學	95	10.05	2.425			
	碩士(含)以上	125	10.02	2.406			
現役軍人 留任意願	專科	83	138.55	29.361	2.618	.075	
	大學	95	146.98	27.194			
	碩士(含)以上	125	146.70	27.803			

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

1=專科、2=大學、3=碩士(含)以上

第四節 不同環境背景變項的現役軍人留任意願之差異性分析

本節主要是以獨立樣本t檢定及單因子變異數分析(One Way ANOVA)來探討志願役校級軍官之環境背景統計變項在現役軍人留任意願構面的差異情形。針對環境背景變項中「工作性質」項目以t檢定予以分析；而「眷住地區」項目以單因子變異數分析進行各變項的檢定；若F值達顯著水準時($p < .05$)，再以事後檢定法(post hoc tests)之最小顯著差異法(Lest Significant Difference, 簡稱LSD)進一步檢查那幾組間差異情形達顯著水準，並就其組別之間做差異性比較分析。

本研究之虛無假設 H_0 ：環境背景變項，在課稅後留任意願無顯著的差異存在。

一、工作性質

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：工作性質不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。

(二) t 檢定結果分析

經獨立樣本 t 檢定結果（如表 4-19）得知，工作性質不同的軍人，其在現役軍人留任意願構面未達統計上顯著水準（ $p < .05$ ），故應接受虛無假設 H_0 ；表示工作性質不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著的差異存在。

在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」等 8 個變項中的 p 值大於 α 值（ $\alpha < 0.05$ ），顯示領導職與幕僚職在留任意願上無顯著的差異存在，綜言之研究結果顯示工作性質不同的志願役校級軍官，於課稅後留任意願無顯著的差異存在。

表 4-19 工作性質不同的軍人對現役軍人留任意願構面 t 檢定結果分析表

$n = 303$

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	t 值
組織認同	領導職	41	47.93	8.787	.002
	幕僚職	262	47.92	9.414	
薪資結構與 工作滿意	領導職	41	30.73	6.896	1.201
	幕僚職	262	29.17	7.857	

政策溝通	領導職	41	16.17	3.801	2.181
	幕僚職	262	14.63	4.266	
福利制度	領導職	41	16.07	4.303	1.017
	幕僚職	262	15.37	4.087	
待遇公平	領導職	41	9.95	2.683	1.731
	幕僚職	262	9.14	2.817	
留任與甄補	領導職	41	8.17	2.747	.540
	幕僚職	262	7.92	2.815	
自我實現	領導職	41	10.46	2.099	1.750
	幕僚職	262	9.73	2.555	
堅守本分	領導職	41	10.10	2.364	.516
	幕僚職	262	9.89	2.411	
現役軍人 留任意願	領導職	41	149.59	26.821	1.229
	幕僚職	262	143.77	28.379	

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

二、眷住地區

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：眷住地區不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

經單因子變異數分析（如表 4-20）比較結果得知，眷住地區不同的軍人，其在現役

軍人留任意願未達統計上顯著水準 ($p < 0.05$)，故應接受虛無假設 H_0 ：眷住地區不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無差異情形存在，即虛無假設成立。

現役軍人留任意願構面各變項的得分平均數差異如下。

- 1.組織認同；以「北部」組之平均數最高，其次為「南部」組，再次之為「中部」，最低為「東部及外離島」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 2.薪資結構與工作滿意；以「中部」組之平均數最高，其次為「南部」組，再次之為「北部」，最低為「東部及外離島」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 3.政策溝通；以「南部」組之平均數最高，其次為「中部」組，再次之為「北部」，最低為「東部及外離島」組，各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「南部」組高於、「北部」組及「東部及外離島」組。
- 4.福利制度；以「中部」組之平均數最高，其次為「南部」組，再次之為「北部」，最低為「東部及外離島」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 5.待遇公平；以「中部」組之平均數最高，其次為「南部」組，再次之為「北部」，最低為「東部及外離島」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 6.留任與甄補；以「南部」組之平均數最高，其次為「中部」組，再次之為「北部」，最低為「東部及外離島」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

7.自我實現；以「南部」組之平均數最高，其次為「中部」組，再次之為「北部」，最低為「東部及外離島」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

8.堅守本分；以「南部」組之平均數最高，其次為「中部」組，再次之為「北部」，最低為「東部及外離島」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

在現役軍人留任意願構面中的 p 值大於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，故應接受虛無假設。綜言之研究結果顯示眷住地區不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無顯著差異情形存在；另「政策溝通」變項各組間之差異達統計上顯著水準。經以事後檢定法之 *LSD* 法比較發現，「南部」組高於、「北部」組及「東部及外離島」組。

表 4-20 眷住地區不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表

$n = 303$

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	<i>F</i> 值	<i>p</i> 值	<i>LSD</i>
組織認同	北部	223	48.05	9.652	.074	.974	
	中部	34	47.53	6.561			
	南部	40	47.75	8.396			
	東部及外離島	6	46.67	16.415			
薪資結構與工作滿意	北部	223	28.96	7.841	1.244	.294	
	中部	34	31.32	5.296			
	南部	40	30.35	8.198			
	東部及	6	27.67	11.673			

	外離島						
政策溝通	北部	223	14.39	4.202	4.776	.003**	3 > 1 3 > 4
	中部	34	15.88	3.952			
	南部	40	16.73	3.994			
	東部及 外離島	6	12.83	4.622			
福利制度	北部	223	15.36	4.069	.397	.755	
	中部	34	15.94	3.592			
	南部	40	15.80	4.708			
	東部及 外離島	6	14.50	5.128			
待遇公平	北部	223	9.01	2.800	2.502	.060	
	中部	34	10.26	2.064			
	南部	40	9.75	3.086			
	東部及 外離島	6	9.00	3.795			
留任與甄補	北部	223	7.79	2.795	2.108	.099	
	中部	34	7.94	2.881			
	南部	40	8.95	2.621			
	東部及 外離島	6	7.17	3.061			
自我實現	北部	223	9.75	2.541	.562	.640	
	中部	34	10.06	2.173			
	南部	40	10.18	2.581			
	東部及 外離島	6	9.17	2.787			

堅守本分	北部	223	9.85	2.469	.605	.640
	中部	34	9.91	1.960		
	南部	40	10.38	2.204		
	東部及 外離島	6	9.50	3.564		
現役軍人 留任意願	北部	223	143.16	28.209	1.083	.356
	中部	34	148.85	20.955		
	南部	40	149.88	30.222		
	東部及 外離島	6	136.50	46.522		

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

1. 北部、2. 中部、3. 南部、4. 東部及外離島

三、扶養子女

(一) 研究假設

虛無假設 H_0 ：扶養子女人數不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。

(二) 單因子變異數分析

經單因子變異數分析(如表 4-21)比較結果得知，扶養子女人數不同的軍人，其在現役軍人留任意願未達統計上顯著水準 ($p < 0.05$)，故應接受虛無假設 H_0 ：扶養子女人數不同的志願役校級軍官，於課稅後其留任意願無差異情形存在，即虛無假設成立。

現役軍人留任意願構面各變項的得分平均數差異如下

- 1.組織認同；以「2人」組之平均數最高，其次為「1人」組，再次之為「3人(含)以上」，最低為「無」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 2.薪資結構與工作滿意；以「1人」組之平均數最高，其次為「無」組，再次之為「2人」，最低為「3人(含)以上」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 3.政策溝通；以「1人」組之平均數最高，其次為「2人」組，再次之為「無」，最低為「3人(含)以上」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 4.福利制度；以「1人」組之平均數最高，其次為「2人」組，再次之為「無」，最低為「3人(含)以上」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
- 5.待遇公平；以「1人」組之平均數最高，其次為「2人」組，再次之為「無」，最低為「3人(含)以上」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
6. 留任與甄補；以「2人」組之平均數最高，其次為「1人」組，再次之為「無」，最低為「3人(含)以上」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
7. 自我實現；以「2人」組之平均數最高，其次為「無」組，再次之為「1人」，最低為「3人(含)以上」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。
8. 堅守本分；以「無」組之平均數最高，其次為「2人」與「1人」組，最低為「3人(含)以上」組，各組間之差異未達統計上顯著水準。

在現役軍人留任意願構面中的 p 值大於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，故應接受虛無假設。

綜言之研究結果顯示扶養子女人數不同的志願役校級軍官，於課稅其留任意願無顯著差異存在。

4-21 扶養子女人數不同的軍人對現役軍人留任意願構面 ANOVA 分析表

$n = 303$

變項名稱	組別	個數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
組織認同	無	92	47.42	9.646	.154	.927	
	1 人	71	47.97	8.670			
	2 人	120	48.30	9.496			
	3 人(含)以上	20	47.80	9.507			
薪資結構與 工作滿意	無	92	29.75	7.998	1.906	.129	
	1 人	71	30.93	6.717			
	2 人	120	28.47	7.707			
	3 人(含)以上	20	27.7	9.493			
政策溝通	無	92	14.77	4.238	.272	.846	
	1 人	71	15.10	4.466			
	2 人	120	14.85	4.138			
	3 人(含)以上	20	14.15	4.158			
福利制度	無	92	15.27	4.467	1.602	.189	
	1 人	71	15.80	3.797			
	2 人	120	15.71	4.032			
	3 人(含)以上	20	13.70	3.813			
待遇公平	無	92	9.12	2.916	.744	.526	

	1 人	71	9.68	2.573			
	2 人	120	9.14	2.859			
	3 人(含)以上	20	8.95	2.856			
留任與甄補	無	92	8.04	2.789	1.029	.380	
	1 人	71	8.21	2.683			
	2 人	120	7.88	2.876			
	3 人(含)以上	20	7.00	2.828			
自我實現	無	92	9.74	2.537	.253	.859	
	1 人	71	9.72	2.281			
	2 人	120	9.98	2.602			
	3 人(含)以上	20	9.70	2.697			
堅守本分	無	92	10.08	2.359	.906	.439	
	1 人	71	9.93	2.120			
	2 人	120	9.93	2.474			
	3 人(含)以上	20	9.10	3.059			
現役軍人 留任意願	無	92	144.20	30.036	.587	.624	
	1 人	71	147.34	25.817			
	2 人	120	144.26	27.831			
	3 人(含)以上	20	138.10	30.646			

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

1.無、2.1 人、3.2 人、4.3 人(含)以上

第五節 驗證假設

本研究之目的為探討課稅後軍人留任意願，所擬定研究假設一、二經由 t 檢定與單

因子變異數分析方法，以驗證假設支持與否，彙整如下表所示：

表 4-22 本研究假設之驗證結果彙整表

研究假設	假設內容	驗證情形
假設一： 個人背景 變項在課 稅後留任 意願無顯 著的差異 存在	1.性別不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立
	2.階級不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	部分不成立
	3.年齡不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	不成立
	4.婚姻狀況不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立
	5.薪資不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	不成立
	6.服務年資不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立
	7.教育程度不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	部分不成立
	8.扶養子女人數不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立
假設二： 個人環境	1.工作性質不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	成立

背景變項 在留任意 願上無顯 著的差異 存在	2.眷住地區不同的軍人，其在課稅後留任意願無差異情形存在。	部分不成立
------------------------------------	-------------------------------	-------

第六節 綜合討論

本研究依據前述五節之研究結果，從回收問卷填答情形之得分平均數、標準差、最大值、最小值說明了現役軍人對課稅的認知及留任意願現況之外，又以 t 檢定及單因子變異數分析統計方法，分析不同個人背景變項及個人環境變項的差異情形，茲將本研究做綜合性討論，分述如下：

一、現役軍人在課稅後留任意願之現況

主要是在瞭解自 101 年起復徵所得稅的前提下，志願役校級軍官在現役軍人留任意願構面各變項中「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」與「堅守本分」所呈現的狀況。

依據研究結果顯示現役軍人留任意願調查問卷的整體得分平均數為 144.55 分，每題平均數為 3.285 分，顯示目前志願役校級軍官留任意願現況屬於中度滿意，其中以「組織認同」變項滿意度最高，屬於「高度滿意」，其餘七個變項為「中度滿意」，依次為「堅

守本分」、「自我實現」、「薪資結構與工作滿意」、「福利制度」、「待遇公平」、「政策溝通」最末為「留任與甄補」。

就各變項而言，以「組織認同」變項滿意度最高，顯示志願役校級軍官仍對目前的工作中的自主性和發揮能力的空間感到滿意，他們對單位仍有強烈的歸屬感與使命感，可見軍隊長期以往的精神教育成效顯著。使其不因「軍人課稅」而改變他們投入軍旅的熱忱，顯見他們仍然認為軍人不僅是一種職業，更是一種以生命相許的志業。

表 4-23 現役軍人留任意願構面分析表

變項名稱	題數	平均數	標準差	量表分數	滿意度	比序
組織認同	13	47.92	9.317	3.686	高度滿意	1
薪資結構與 工作滿意	9	29.38	7.742	3.265	中度滿意	4
政策溝通	5	14.84	4.233	2.968	中度滿意	7
福利制度	5	15.47	4.116	3.094	中度滿意	5
待遇公平	3	9.25	2.809	3.083	中度滿意	6
留任與甄補	3	7.95	2.803	2.55	中度滿意	8
自我實現	3	9.83	2.508	3.276	中度滿意	3

堅守本分	3	9.92	2.402	3.306	中度滿意	2
現役軍人 留任意願	44	144.55	28.201	3.285	中度滿意	

註：平均數 4.51 分以上：極高滿意

3.51 分~4.50 分之間：高度滿意

2.51 分~3.50 分之間：中度滿意

1.51 分~2.50 分之間：低度滿意

1.50 分之間：極低滿意

現役軍人留任意願構面各變項得分情形分析如次：

(一) 組織認同變項分析

本研究發現志願役校級軍官在 13 個問項中，以超過七成的人員對「課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力」及「我非常珍惜目前的工作」等 2 個問項表示認同，顯示志願役校級軍官對工作的熱愛，另有近六成的人認為「課稅後，我不會離開單位，因為我對單位負有責任」表示了他們對單位的忠誠及認真負責的態度。

(二) 薪資結構與工作滿意變項分析

本研究發現志願役校級軍官在 9 個問項中，有六成的人對「與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇」及「課稅後，與本單位其他同人相比，我的待遇尚稱公

平合理」表示認同，顯示志願役校級軍官對其薪資所得感到滿意，而「課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的」問項得分最低，顯示志願役校級軍官認為以其工作屬性需長時間待命，並以單位為中心，如與一般工作相較，其所得待遇實具相當差異，故有四成多的人並不認為其所得薪資待遇是合理的。

（三）政策溝通變項分析

本研究發現志願役校級軍官在 5 個問項中，有五成七人的認同「你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義」，只有二成六的人認同「課稅後，我覺的社會地位提升了」顯示志願役校級軍官瞭解繳稅是國民應盡的義務，不喜歡被社會大眾稱為「米蟲」，所以都能認同恢復課稅政策，但並不覺得「社會地位」會因課稅政策而有太大的改變。

（四）福利制度變項分析

本研究發現志願役校級軍官在 5 個問項中，有半數人對「課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題」及「課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意」表示認同，顯示志願役校級軍官對於單位的向心力及其認真負責的態度；而只有三成六的人對「課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的」問項表示贊同，顯示受到近年國軍實施「精進案」、「精實案」及之後的「精粹案」等職缺裁撤的影響，而產生對於陞遷並無太大的期待。

（五）待遇公平變項分析

本研究發現志願役校級軍官在 3 個問項中，有四成多的人對「課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視」及「課稅後，本單位的薪資仍較重視內部的公平性」表示認同，顯示志願役校級軍官認同單位薪資同工同酬及內部的公平性，另只有三成五的人對「課稅後，本單位的薪資仍能充分反映工作的責任及難易程度」表示認同，顯示其工作性質特殊及環境較危險，又需長時間值勤且無加班費，如與其他公務機關或民間各業相較之下，就會覺得滿意度較低。

(六) 留任與甄補變項分析

本研究發現志願役校級軍官在 3 個問項中，有三成五的人對「課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入」表示認同，只有二成六的人對「你同意國防部補償政策（專業加給 3%）能有效留住人才」問項表示認同，顯示軍中的薪資與戰爭風險的對價關係孰輕孰重已經產生了若干的變化，而且補償政策也並不符合課多少補多少的心理預期，故只有二成五的人對「當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役」表示同意，顯示大部分的人到了可支領終身俸的門檻時，可能會考慮退伍。

(七) 自我實現變項分析

本研究發現志願役校級軍官在 3 個問項中，有過半數人對「課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感」及「課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作」表示認同，顯示志願役校級軍官工作皆戮力從公且能從中獲得成就感，並以身為軍職感

到榮耀，另有四成三的人認為獎金的發放主要是取決於個人的工作表現。

(八) 堅守本分變項分析

本研究發現志願役校級軍官在 3 個問項中，有六成的人對「您與兄弟姐妹間的情感不會因為扶養直系親屬『列舉扣除額』的申報而產生變化」表示認同，可能因為對所得稅的申報內容並不是很瞭解，所以認為不會有變化；另四成七的人對「依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫」問項表示同意，正呼應前「當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役」問項，顯示有半數的志願役校級軍官認為如已到支領終身俸年限時，會因為課稅後的收入與終身俸相去不遠，反而更認真考慮退伍計畫。

二、不同個人背景變項的現役軍人留任意願構面之差異分析

(一) 性別不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現性別不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。探究其原因，主要是因為軍中現行做法為強調「兩性平權」、「同工同酬」，在工作的分配上並不會因為性別的差異有所不同，另在升遷及獎勵更無「天花板效應」，據研究者瞭解，女性主管比比皆是，是故在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」及「自我實現」、「堅守本分」等八個變項中皆無顯著差異。

(二) 階級不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現階級不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。但其中「上校」組在「組織認同」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」認同及滿意的程度都高於「中校」組及「少校」組，尤其在「自我實現」變項上更是到達顯著水準，正如學者 Maslow (1954) 所提出的需求層級理論中之自尊需求（例如自尊心、身分地位）及自我實現需求，由此研究得知，階級、權責愈大者，其工作滿意度也越高。

(三) 年齡不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現年齡不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準，所以年齡不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願有顯著差異。其中「45 歲以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我肯定」及「堅守本分」滿意的程度都是最高，弔詭的是「37~44 歲」組在上述變項中滿意的程度都是最低，尤其是在「薪資結構與工作滿意」變項上更是顯著低於其他組別，在整體的現役軍人留任意願構面中顯著低於「45 歲以上」組，由此得知 37 歲~44 歲，正是將到達可支領終身俸的關鍵年紀，心情較為浮動，容易產生不滿的感覺，因此留任意願比起其他組別明顯地低了許多。

(四) 婚姻狀況不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現婚姻狀況不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。其中顯示「已婚」組對「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」等變項的滿意度稍高，而「未婚」組對「政策溝通」、「福利制度」及「待遇公平」等變項的滿意度較高，顯示「已婚」者較有責任感，表現對家人負責、對工作負責及對單位負責的認真態度；「未婚」者，因其時間較為充裕，故對周遭環境資訊較為敏感，對進修及升遷也較為關注。

(五) 薪資不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現薪資不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準，所以薪資不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願有顯著差異。其中「8~9 萬」組及「9 萬元以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」等變項中滿意度均高於其他組別，顯示收入愈高其對於投入工作所得到的有形及無形的對價也愈高，而「5~6 萬」組及「7~8 萬」組等兩組在變項中的滿意度均較低，換算其階級大約是到了在工作上要有較突出的表現以求有晉升機會的關鍵點，可能因工作壓力較大而有較為不滿的情況產生。

(六) 服務年資不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現服務年資不同的志願役校級軍官，其在留任意願無顯著差異存在。其中

「21 年以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」及「自我實現」等變項及「留任意願」構面中均高於其他組別，顯示高階軍官在其各方面的態度上已到了學者 Maslow (1954) 所提出的需求滿足理論中所言之自尊需求（例如身分地位）及自我實現需求（例如自我成長）的境界。

另相較之下「16~20」年組在「組織認同」、「待遇公平」及「留任與甄補」等變項及「現役軍人留任意願」構面中均低於其他組別，顯示該年齡層在快到可支領終身俸的年資，會有要不要再撐一撐或是得過且過的心態，抑或是面臨晉升須有工作表現的壓力，兩極的想法造成這三個變項滿意度較其他組別低的原因。

（七）教育程度不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現教育程度不同的志願役校級軍官，其在留任意願無顯著差異存在。其中「碩士（含）以上」在「組織認同」、「政策溝通」及「留任與甄補」3 個變項中滿意度均高於其他兩組，尤其在「留任與甄補」變項中更是顯著高於「專科」組，顯示高學歷在軍中的晉升機會較高，故對工作也較積極，認同度也較高。

（八）扶養子女人數不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現扶養子女人數不同的志願役校級軍官，其在留任意願無顯著差異存在。其中顯示扶養子女人數「1 人」組，在「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」及「留任與甄補」等 5 個變項滿意度較其他組別高，而扶養子女人數「3

人（含）以上」其在「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」及「自我實現」等六個變項與「現役軍人留任意願」構面中滿意度均敬陪末座；顯示扶養子女人數較少的人其在生活壓力感覺上可能比較小，故對於工作及環境資訊等滿意度較高。

三、不同環境背景變項的現役軍人留任意願構面之差異分析

（一）工作性質不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現，工作性質不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。但其中各變項之平均數發現「領導職」組高於「幕僚職」組，顯示可能因為領導職擔任統籌管理及核判各相關計畫，受尊重又有領導加給，所以滿意的程度也較「幕僚職」組高。

（二）眷住地區不同的軍人，其在課稅後留任意願之差異分析

本研究發現眷住地區不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願無顯著差異存在。其中眷住地「北部」組在「組織認同」變項中較其他3組滿意度高之外其餘變項如「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」均較「中部」組及「南部」組為低，顯示除了對組織的向心力及工作熱忱滿意度略高之外，可能因為眷屬居住在北部生活壓力較大，經常奔

波家庭與工作之中，故較無法進修，所以滿意度較其他兩組為低。

四、年齡不同的軍人，其在現役軍人留任意願之交叉分析

研究發現年齡不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準。其中「37~44 歲」組與其他組別在「薪資結構與工作滿意」及「待遇公平」問項中差異達統計上顯著水準，茲將其交叉分析結果如下：

表 4-24 薪資結構與工作滿意變項與 37~44 歲組交叉分析表

$n = 149$

問項內容	非常同意及 同意(%)	無意見(%)	不同意及 非常不同意(%)
32.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇	57.7	20	21.47
44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的	42.28	28.85	22.14
34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理	50.33	26.84	22.14
43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的	30.20	18.79	51

40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理	44.96	30.20	24.83
33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友	44.96	24.16	30.87
38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意	42.95	28.18	28.85
45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚	36.24	22.81	40.93
35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理	51	32.88	16.10

表 4-25 待遇公平變項與 37~44 歲組交叉分析表

$n = 149$

問項內容	37~44 歲		
	非常同意及同意(%)	無意見(%)	不同意及非常不同意(%)
36.課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視	41.61	29.53	28.85
39.課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性	37.58	31.54	30.87
37.課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度	29.53	26.84	43.62

表 4-26 課稅認知問項與 37~44 歲組交叉分析表

n = 149

問項內容 37~44 歲	非常同意及 同意(%)	無意見(%)	不同意及 非常不同意(%)
1.您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭 解	52.34	15.43	32.21
2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義	55.03	11.40	33.55
3.你同意國防部補償政策(專業加給 3%)能有 效留住人才	22.81	11.40	65.77
4 您與兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親 屬「列舉扣除額」的申報而產生變化	63.08	15.43	21.47
5.課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優 秀青年加入	33.55	21.47	44.96
6.當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願 延長服役	22.14	20.80	57.04
7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅， 額度為 73 萬 3 仟元	38.25	17.44	44.29
8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來 的退休計畫	44.96	14.76	40.26

19.課稅後，不會影響您原來的生活品質	34.89	16.77	48.32
17.課稅後，我覺得社會地位提升了	20.13	20.80	59.06
43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的	30.20	18.79	51

五、薪資不同的軍人，其在現役軍人留任意願之交叉分析

研究發現薪資不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準。其中「7~8 萬」組與其他組別在「薪資結構與工作滿意」及「待遇公平」問項中差異達統計上顯著水準，茲將其交叉分析結果如下：

表 4-27 薪資結構與工作滿意變項與 7~8 萬組交叉分析表

$n = 86$

問項內容	7~8 萬 非常同意及 同意(%)	無意見(%)	不同意及 非常不同意(%)
32.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇	62.79	20.80	13.95

44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的	44.18	30.23	25.58
34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理	45.34	31.39	23.25
43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的	34.88	17.44	47.67
40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理	43.02	32.55	24.18
33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友	47.67	27.90	24.41
38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意	45.34	26.74	27.90
45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚	45.34	18.6	36.04
35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理	52.32	33.72	13.95

表 4-28 政策溝通變項與 7~8 萬組交叉分析表

n = 86

問項內容	7~8 萬	非常同意及同意(%)	無意見	不同意及非常不同意(%)

1.您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解	48.8	18.6	32.55
2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義	55.81	11.62	32.55
7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元	39.53	18.6	41.86
19.課稅後，不會影響您原來的生活品質	37.2	16.27	46.51
17.課稅後，我覺得社會地位提升了	22.09	16.27	61.62

表 4-29 自我肯定變項與 7~8 萬組交叉分析表

$n = 86$

問項內容	非常同意及 同意(%)	無意見	不同意及 非常不同意(%)
7~8 萬			
18.課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感	52.32	27.90	19.76
16.課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作	48.83	22.09	29.06
42.課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大	39.53	31.39	29.06

表 4-30 課稅認知問項與 7~8 萬組交叉分析表

n = 86

問項內容	非常同意及 同意(%)	無意見(%)	不同意及 非常不同意(%)
7~8 萬			
1.您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解	48.83	18.6	32.55
2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義	55.81	11.62	32.55
3.你同意國防部補償政策(專業加給 3%)能有效留住人才	16.27	16.27	67.44
4 您與兄弟姐妹間的情感不會因為扶養直系親屬「列舉扣除額」的申報而產生變化	59.03	19.76	20.93
5.課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入	32.55	20.93	46.51
6.當您已符合支領終身俸規定時，您還有意願延長服役	15.11	29.06	55.81
7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元	39.53	18.6	41.86
8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫	40.69	19.76	39.53
19.課稅後，不會影響您原來的生活品質	37.2	16.27	46.51

17.課稅後，我覺得社會地位提升了	22.09	16.27	61.62
43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的	34.88	17.44	59.3



第五章 結論與建議

本章根據問卷調查資料分析結果，綜整研究之結論，並提出相關政策性建議，俾利業管部門及未來對此議題有興趣之研究者實證參考。

第一節 研究發現

根據本研究分析與歸納，獲致兩項重要發現，依次為：

一、年齡不同的軍人，其在課稅後留任意願有顯著差異

研究發現年齡不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準，所以年齡不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願有顯著差異。

這與先前學者之研究結果有所不同，其原因「45 歲以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」滿意的程度都是最高，「現役軍人留任意願」構面中之總平均數則有 3.623 分為高度滿意，弔詭的是「37~44 歲」組在上述變項中滿意的程度都是最低，尤其是在「薪資結構與工作滿意」變項上更是顯著（平均數為 3.092）低於其他組別；而在「現役軍人留任意願」構面中總平均數為 3.189，也顯著低於「45 歲以上」組，由此得知 37~44 歲，

正是將屆可支領終身俸的關鍵年紀，心情較為浮動，容易產生不滿的感覺，因此留任意願比起其他組別明顯地低了許多。

其次，經由交叉分析得知，「37~44 歲」組大多滿意於他們的薪資待遇，有 52.34% 的人對於 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解並表示同意，以及 55.03% 的人同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義，有 65.77% 的人不同意國防部補償政策（專業加給 3%）能有效留住人才及 57.04% 的人不同意已符合支領終身俸規定時還有意願延長服役，有 59.06% 的人不同意課稅後會覺得社會地位提升，有 40.26% 的人表示會影響原來的退休計畫，顯見「37~44 歲」組對於復徵所得稅內容都有一定的認知並且對留任意願產生了相當的變化。

二、薪資不同的軍人，其在課稅後留任意願有顯著差異

研究發現薪資不同的志願役校級軍官，其「現役軍人留任意願」構面因為 p 值小於 α 值 ($\alpha < 0.05$)，因此達到統計上顯著水準，所以薪資不同的志願役校級軍官，其在課稅後留任意願有顯著差異。

這與先前學者之研究結果亦有所不同，其中「8~9 萬」組及「9 萬元以上」組在「組織認同」、「薪資結構與工作滿意」、「政策溝通」、「福利制度」、「待遇公平」、「留任與甄補」、「自我實現」及「堅守本分」等變項中滿意度均高於其他組別其總平均數為 3.507 分及 3.566 分，為高度滿意；顯示收入愈高其對於投入工作所得到的有形及無形的對價

也愈高，而「5~6 萬」組及「7~8 萬」組等兩組在變項中的滿意度均較低其總平均數為 3.190 及 3.191 分，屬中度滿意；如換算其階級應是大約到了少校待晉升中校、中校待晉升上校，約為「16~20 年」的階段，因其在工作上要有較突出的表現以求有晉升機會之關鍵點，故壓力較大心情也較為煩躁；抑或快到了屆退年限，而出現較為敷衍的心態而有較為不滿的情況產生。

經交叉分析的知，「7~8 萬」組的人大多人滿意他們的薪資待遇，48.83%的人對於 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解及 55.81%的人同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義，近 67.44%人不同意國防部補償政策（專業加給 3%）能有效留住人才及有 55.81%的人不同意已符合支領終身俸規定時還有意願延長服役；有 61.62%人不同意課稅後會覺得社會地位提升，有 39.53%的人表示會影響原來的退休計計畫，顯見「7~8 萬」組對於復徵所得稅內容都有一定的認知並且對留任意願產生了相當的變化。

第二節 建議

追求稅制的公平正義是現今政府所要持續推動的重要政策，但在其過程中應該更審慎地評估，將整個配套方案公諸於眾，以免影響軍心士氣，造成不安之感，因而有了退伍的意念。因此，本研究針對上述之研究發現，提出相關建議，以供參考。

一、對相關機關及單位之建議

(一) 建立政策透明化窗口

國軍是國家安定的磐石，沒有國防就沒有國家安全可言，而軍人又是一種低報酬高風險的職業，如以軍人所得與一般人民平均所得相較，換算平均工資，其實並未較高；軍人需承擔戰爭風險，軍隊須經常保持待命機動狀態，因此除了正常作息之演訓外，其餘時間留守營區應屬戰備待命性質之工作，所以薪資是以 24 小時計。因此本研究建議政府方面在擬定相關政策時要審慎思考相關配套措施，建立政策透明化窗口，且要仔細計算每個不同型態的部隊與機關因應調整方式，並將其計價內容公諸於世，讓一般人民瞭解，也讓軍人安心，也期許相關單位能以優良的生活與工作環境及更好的福利待遇來吸引有志之熱血青年願意投入軍旅志業。

(二) 精簡作業流程，因應組織變革

歷經「精實案」、「精進案」及現行的「精粹案」組織調整之後，造成目前國軍人口組成結構複雜，國軍人員素質差異等因素導致其對工作的薪酬多寡滿足的感受也有所差距，軍人對工作環境、薪酬、福利滿意程度及客觀公平績效評估的良窳，都會影響續簽留營意願。

現單位內因組織整併與員額精簡，工作負擔並未因組織調整而減少，反而越來越多，讓人有不如歸去，解甲歸田的想法；故有工作幹部因工作倍增、工作負擔越來越重而自願辦理離職，因而造成組織人才斷層與人力銜接的困擾，故建議單位考量精簡作業

流程，循序漸進修正幹部工作量，使其能兼顧家庭，讓軍人能無後顧之憂，提升整體的戰力。

二、對現役軍人之建議

利用現行軍事教育體系之多元進修管道，培養自我歷練各級職務所需的智能，及結合部隊經管做好生涯規劃，多利用公餘時間進修汲取專業知識，以期開拓更廣闊視野。保持旺盛求知慾，將終身學習當作一輩子的好習慣，相信在學以致用的過程中，必能得到樂趣與肯定。

另所得稅扣繳及申報作業對軍人是較陌生的，對大部分的軍人來說，也是從未面臨過的經驗，若是在繳交稅額及如何節稅方面有疑問，可從國防部主計局網頁所設置「稅務資訊」專區，查詢最新所得稅法規、問答集、節稅及作業軟體等資訊；也可透過「簡易個人綜合所得申報試算軟體」及「個人綜合所得稅電子結算申報程式」相關程式，作為參考試算的工具。

三、對後續研究者之建議

（一）對其他單位進行研究

本研究限於個人能力、時間及經費，無法擴大至其他地區加以調查，建議後續研究者於北部地區之外，進一步研究分析，以相互印證或比較。

(二) 增加質化訪談，擴大研究深度與廣度

本研究係以問卷調查作為蒐集樣本資料研究工具，受測者可能受到環境因素的影響，造成測量上的誤差，因此建議後續研究者增加質化訪談，藉以進一步了解其內心想法來增加研究的深度與廣度。

(三) 全觀面向納入更多的變項深入研究

本研究所使用的變項，自變項為「個人背景變項」、「單位環境變項」，依變項為「現役軍人留任意願」，後續研究應可納入更多的變項，例如：失業率、租稅效應等，以求更完整呈現課稅後軍人留任意願行為與態度的全觀面向深入研究。

參考文獻

一、中文部分

方志恆（2011），取消薪資所得免稅政策對志願役官兵工作滿意度調查研究—以花東地區陸軍部隊為例，國立台東大學區域政策與發展研究所碩士論文，臺東縣。

王世福（2005），工作價值觀、組織承諾、工作滿意與工作績效相關性之研究—以國軍徵募士兵為例，靜宜大學研究所碩士論文，臺中縣。

王怡堯（1995），製造業員工薪酬制度、薪酬滿足與組織承諾之相關研究，東海大學工業工程研究所碩士論文，台中縣。

王偉航（2012），因應軍人薪資所得課稅主計部門發揮知功能—以後備司令部為例，主計季刊，336期 53（1）。

朱浚源主編（1999），博碩士論文實戰手冊，正中書局，頁 182-186，台北市。

李允傑、丘昌泰合著（2003），政策執行與評估，元照出版公司，頁 159，台北市

李世麒（2008），領導風格、工作滿意度、組織承諾及工作輪調對工作績效影響之研究—以空軍為例，南華大學企業管理科學研究所碩士論文，嘉義縣。

李孝永（2003），國軍人員激勵偏好及工作滿意度之探討—以空軍後勤指揮部為例，義

守大學管理科學研究所碩士論文，高雄縣。

李素如（2006），志願役軍人實施課稅後，如何申報所得稅及應繳稅額釋例，主計季刊，314期47（3）。

李美華等（譯），社會科學研究方法（上、下冊），Earl Babbic 原著(1998)(The Practice Of Social Research)，時英出版社，台北市。

朱慧雯（2008），空軍後勤人員對組織變革認知與組織承諾之研究，臺東大學區域政策與發展研究所碩士論文，臺東縣。

呂俊彥（2008），主官領導風格與工作滿足關係之研究—以憲兵基層部隊志願役官士兵為例，國防大學政治作戰學院政治研究所碩士論文，臺北市。

林文正（2006），薪資制度與管理，國立空中大學，頁6-7，台北市。

林明地、楊振昇、江芳盛譯（2001），教育組織行為，R.G.Owens 原著，揚智出版社，台北市。

林育安（2010），軍人課稅的公平認知、工作滿意與組織承諾之探究，中華大學行政管理學系碩士論文，新竹市。

林蒼彬（2001），人事人員角色壓力、組織承諾與離職傾向關係之研究，國立中正大學勞工研究所碩士論文，嘉義縣。

林久勝 (2000)，國軍主財人員對所得稅扣繳應有之認識，主計通報，291 期 41 (4)。

吳明隆 (2007)，SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計，加樺國際出版社，台北縣。

吳明隆 (2011)，論文寫作與量化研究，五南圖書出版股份有限公司，頁 166-167，台北市。

吳品萱 (2000)，國軍醫院護理人員與護理長之關係、組織承諾和工作滿意度影響離職意願之探討，國防醫學院護理研究所碩士論文，臺北市。

邱奕宏 (1992)，企業內員工薪資滿足感與離職意願之相關性研究—以新竹科學園區資訊相關企業為例，中國文化大學勞工研究所碩士論文，台北市。

涂金堂 (2010)，SPSS 與量化研究，五南圖書出版股份有限公司，台北市。

孫本初 (2009)，新公共管理，一品文化出版社，頁 286，台北市。

財政部賦稅改革委員會 (1989)，我國綜合所得稅免稅與未稅所得稅之研究，財政部賦稅改革會專題報告 (19)，臺北市。

財政部賦稅署 (2005)，取消軍人及國民中小學以下教職員薪資所得免稅規定民意調查。

張四明 (2002)，租稅優惠的政治特性：以取消軍教免稅改革為例，財稅研究，43 卷，3

期，頁 168-177。

陳昭華（2000），論租稅優惠制度及其在憲法原則之限制，輔仁學誌—法、管理學院，30 期，頁 99-134。

陳美芳（2007），取消軍教免稅對福利及經濟影響之研究—可計算一般均衡分析模型的應用，中原大學國際貿易學系碩士論文，桃園縣。

陳向明（2002），社會科學質的研究，五南圖書公司，台北市。

陳震川（2009），國軍組織變革對組織承諾與工作滿意度之研究—以陸軍組織體育工作者為例，國立師範大學體育學系碩士論文，高雄市。

陳信吉（2011），志願役退伍軍人退伍就業與適應概況調查，主計季刊，334 期 52（3）。

國防部主計局（2011），國軍薪資所得稅扣繳義務人作業講習。

謝安田（1993），人力資源管理，著者發行，台北市。

莊善智（2007），我國軍人課稅之研究，佛光大學經濟學系研究所碩士論文，高雄縣。

曹士源（2007），對「取消軍人免稅之認知及影響」研究—以某軍種為例，輔仁大學應用統計學研究所碩士論文，臺中縣。

黃郁宜（2008），取消免稅政策對於彰化縣國小教育人員工作滿意影響之調查研究，國

立臺中教育大學教育測驗統計研究所碩士論文，臺中市。

黃義裕（2003），薪酬滿足與晉升滿足對離職傾向之影響－以會計師事務所為例，真理大學管理科學研究所碩士論文，新北市。

黃劍雄（2010），國軍志願士兵留營意願與工作滿意度之研究－以聯勤司令部為例，主計季刊，328期 51（1）。

彭萃蓁（2009），我國志願役軍人課稅對所得影響之研究，佛光大學經濟學系研究所碩士論文，高雄縣。

廖泰宏（2008），國軍志願役士兵工作價值觀、工作滿意度與工作績效關聯性之研究－以北部地區勤務支援單位為例，清雲大學企業管理學系碩士論文，中壢市。

廖啟凱（2001），網際網路公司員工支薪酬滿意度、工作投入與離職傾向關係研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

劉建華（2007），國軍人員免稅與恢復課稅對所得影響之研究，佛光大學經濟學系研究所碩士論文，高雄縣。

劉翔飛（2008），海軍部隊組織承諾與工作滿足關聯之研究－以海軍某戰隊為例，國防大學政治作戰學院政治研究所碩士論文，臺北市。

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，樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，高雄市。

鍾芳榮（2004），探討知識工作者內外控人格特質、工作投入、工作滿足及離職傾向之

影響關係，東吳大學商學院企業管理學系碩士在職專班碩士論文，台北市。

蕭美玲（2010），工作找尋「自我效能」及「負面情緒」干擾工作角色認知及留任意願

關係之研究：以台北市里幹事為例，銘傳大學公共事務學系碩士論文，台北市。

韓敬富（2003），我國志願役軍人福利制度之研究，國立中正大學社會福利研究所博士
論文，嘉義縣。

黨宏達（2006），國軍特戰部隊工作滿意度與人力招募問題之研究—以海軍南部某部隊
為例，義守大學管理研究所碩士論文，高雄市。

立法院公報（2010），第100卷 第10期 委員會記錄。

聯合報（2011），A4版。

今周刊（2005），幸福企業調查報告。

二、英文部份

Alderfer, C., P.(1972), *Existence ,relatendness and growth :Human needs in organizational setting*, New York : Free Press.

Beer, M., Spector, B. & Lawrence, P., R.(1984), *Managing human assets*, New York : Free Press, pp.145-151.

Cranny, C., J., Smith, P., C. & Stone, E., F.(1993), *Job satisfaction : How people fell about their jobs and how it affect their performance*, MA : Lexington book.

Mobley, W., H.(1977), *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee Turnover*, Journal of Applied Psychology, Vol.62,NO.2, pp.237-240.

Nunnally, J., C.(1978), *Psychometric theory*, New York : McGraw-Hill.

Porter, L., W. & Lawler, E., E.(1968), *Managerial attitudes and performance*, Homewood, I11 : R.D.Irwin.

Waston, W.(1996), *Borrowing from the bes-1996 best practices report*, International Edition.

Weiss, H.(2002), *Deconstructing job satisfaction : Separating evaluation,beliefs,and affective experience*, Human Resource Management Review, 68(3), pp.236-248.

附錄 1

敬愛的長官您好：

這是一份有關課稅後「現役軍人留任意願之探討-研究問卷」，請您逐一閱讀問卷所列題目後，儘量以直覺的第一印象在代表『非常同意』與『非常不同意』方格數字欄中打勾。為確保各位長官的隱私，本問卷採不記名方式，個人填答絕對保密，敬請安心作答，且研究之結果僅做為學術分析之依據。

您的意見非常寶貴，謝謝您撥冗填答問卷，將讓我們更加瞭解課稅後現役軍人留任意願之影響，此次研究成功與否，端賴您的鼎力支持，謹致上最衷心的感謝。

祝福您 身體健康！

國立政治大學社會科學院

行政管理碩士學程

指導教授：孫本初 博士

研究生：廖乃慧

行動電話：0937099931

Summer951940949@yahoo.com.tw

中華民國 100 年 3 月 26 日

第一部份

本部份共有 48 個題目，主要為探知個人對目前工作的觀感，請仔細閱讀每一題，並在『非常同意』與『非常不同意』的方格中，勾選出最符合您看法的選項，請不要漏掉任何一題！謝謝~	非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1.您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解。					
2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義。					
3.你同意國防部補償政策(專業加給 3%)能有效留住人才。					
4 您與兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親屬『列舉扣除額』的申報而產生變化。					
5.課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入。					
6.當您已符合支領終身體規定時，您還有意願延長服役。					
7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元。					
8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫。					
9.由於沒有其他工作可選擇，在軍人課稅後，我不考慮離開單位。					
10.如果離開單位後，可能不容易找到待遇相當的工作。					
11.課稅後，勞動市場失業率的高低不會影響您的留任意願。					
12.如果您與配偶皆是軍職，會有一人考慮退伍。					
13.課稅後，我仍覺得有『責任與義務』留在單位。					
14.課稅後，單位仍值得我對它忠誠。					

本部份共有 48 個題目，主要為探知個人對目前工作的觀感，請仔細閱讀每一題，並在『非常同意』與『非常不同意』的方格中，勾選出最符合您看法的選項，請不要漏掉任何一題！謝謝~	非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
15.課稅後，我仍滿意目前這個工作賦予我發揮能力的機會。					
16.課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作。					
17.課稅後，我覺得社會地位提升了。					
18.課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感。					
19.課稅後，不會影響您原來的生活品質。					
20.課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題。					
21.課稅後，我對單位仍感到強烈的歸屬感。					
22.課稅後，我對目前工作職務的穩定性感到滿意。					
23.課稅後，我仍覺得我是部隊的一份子。					
24.課稅後，我仍願意留在目前的單位工作。					
25.我非常珍惜目前的工作。					
26.課稅後，我不會離開單位，因為我對單位負有責任。					
27.課稅後，我仍保有工作的熱忱。					
28.課稅後，我仍滿意目前的工作環境。					
29.課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力。					
30.課稅後，我仍滿意對於在工作中能有運用自己判斷能力的機會。					
31.課稅後，我仍滿意目前的工作中可嘗試運用自己的方法來處理事情的機會。					

32.與其它行業相比教，課稅後，我滿意目前的薪資待遇。					
33.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友。					
34.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理。					
35.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理。					
36.課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視。					
37.課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度。					
38.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意。					
39.課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性					
40.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理。					
41.課稅後，本單位的報酬仍足以反映個人的工作表現。					
42.課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大。					
43.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的。					
44.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的。					
45.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚。					
46.課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的。					
47.課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意					
48. 課稅後，國防部對眷屬福利的照顧仍然不變。					

第二部份

此部分以不具名方式作答，對於您所填寫的所有相關資料，純粹做為學術研究之用並絕對保密，請在最適當的中打V

- 1.性 別： 男 女
- 2.階 級： 少校 中校 上校
- 3.年 齡： 28~32 歲 33~36 歲 37~44 歲 45 歲以上
- 4.婚 姻： 已婚 未婚 其它
- 5.薪 資： 5~6 萬 6~7 萬 7~8 萬 8~9 萬元 9 萬元以上
- 6.服務年資： 8~11 年 12~15 年 16~20 年 21 年以上
- 7.工作性質： 領導職 幕僚職
- 8.眷住地區： 北部 中部 南部 東部及外離島
- 9.撫養子女： 無 1 人 2 人 3 人(含以上)
- 10.教育程度： 專科 大學 碩士(含以上)

附錄 2

敬愛的長官您好：

這是一份有關課稅後「現役軍人留任意願之探討-研究問卷」，請您逐一閱讀問卷所列題目後，儘量以直覺的第一印象在代表『非常同意』與『非常不同意』方格數字欄中打勾。為確保各位長官的隱私，本問卷採不記名方式，個人填答絕對保密，敬請安心作答，且研究之結果僅做為學術分析之依據。

您的意見非常寶貴，謝謝您撥冗填答問卷，將讓我們更加瞭解課稅後現役軍人留任意願之影響，此次研究成功與否，端賴您的鼎力支持，謹致上最衷心的感謝。

祝福您 身體健康！

國立政治大學社會科學院

行政管理碩士學程

指導教授：孫本初 博士

研究生：廖乃慧

行動電話：0937099931

Summer951940949@yahoo.com.tw

中華民國 100 年 3 月 26 日

<p>本部份共有 44 個題目，主要為探知個人對目前工作的觀感，請仔細閱讀每一題，並在『非常同意』與『非常不同意』的方格中，勾選出最符合您看法的選項，請不要漏掉任何一題！謝謝~</p>	非 常 同 意	同 意 見	無 意	不 同 意	非 常 不 同 意
1.您對於自 101 年起綜合所得稅應稅項目都瞭解。					
2.你同意軍人課稅政策能彰顯社會公平正義。					
3.你同意國防部補償政策(專業加給 3%)能有效留住人才。					
4 您與兄弟姊妹間的情感不會因為扶養直系親屬『列舉扣除額』的申報而產生變化。					
5.課稅後，軍中的薪資待遇仍足以吸引社會優秀青年加入。					
6.當您已符合支領終身體規定時，您還有意願延長服役。					
7.您瞭解支領退休俸的退職所得採定額免稅，額度為 73 萬 3 仟元。					
8.依您現在的階級，課稅後，不會影響您原來的退休計畫。					
9.課稅後，我仍覺得有『責任與義務』留在單位。					
10.課稅後，單位仍值得我對它忠誠。					
11.課稅後，我仍滿意目前這個工作賦予我發揮能力的機會。					
12.課稅後，我仍滿意這個能讓我在親友鄰居間獲得好評的工作。					
13.課稅後，我覺得社會地位提升了。					
14.課稅後，我仍滿意從工作中所得到的成就感。					
15.課稅後，不會影響您原來的生活品質。					
16.課稅後，我覺得單位的問題，也是我的問題。					
17.課稅後，我對單位仍感到強烈的歸屬感。					

<p>本部份共有 44 個題目，主要為探知個人對目前工作的觀感，請仔細閱讀每一題，並在『非常同意』與『非常不同意』的方格中，勾選出最符合您看法的選項，請不要漏掉任何一題！謝謝~</p>	非 常 同 意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
18.課稅後，我對目前工作職務的穩定性感到滿意。					
19.課稅後，我仍覺得我是部隊的一份子。					
20.課稅後，我仍願意留在目前的單位工作。					
21.我非常珍惜目前的工作。					
22.課稅後，我不會離開單位，因為我對單位負有責任。					
23.課稅後，我仍保有工作的熱忱。					
24.課稅後，我仍滿意目前的工作環境。					
25.課稅後，我仍願意貢獻自己的專業能力。					
26.課稅後，我仍滿意對於在工作中能有運用自己判斷能力的機會。					
27.課稅後，我仍滿意目前的工作中可嘗試運用自己的方法來處理事情的機會。					
28.與其它行業相比較，課稅後，我滿意目前的薪資待遇。					
29.在目前社會景氣下，課稅後，我的薪資待遇仍高於與我年齡、教育程度相近的朋友。					
30.課稅後與其它同性質的工作比較，我的薪資待遇尚稱公平合理。					
31.課稅後，與本單位其他同仁相比，我的待遇尚稱公平合理。					
32.課稅後，本單位的薪資待遇仍相當符合同工同酬原則，沒有歧視。					
33.課稅後，本單位的薪資仍能充分反應工作的責任及難易程度。					
34.課稅後，相較於我負責的工作職責及付出的努力，我對所得的薪資福利感到滿意。					

35.課稅後，本單位的薪資政策仍較重視內部的公平性。					
36.就工作努力及工作績效而言，課稅後，我的報酬尚稱合理。					
37.課稅後，本單位的報酬仍足以反映個人的工作表現。					
38.課稅後，單位發放獎金主要仍取決於個人工作表現，團體績效的影響不大。					
39.課稅後，以我的值勤時間而言，所得的薪資待遇是合理的。					
40.課稅後，以我的工作環境而言，所得的薪資待遇是合理的。					
41.課稅後，本單位福利措施仍較其它政府機關來得優厚。					
42.課稅後，我對國軍官兵的升遷制度是有所期待的。					
43.課稅後，我對國軍進修管道的多元性，感到滿意。					
44. 課稅後，國防部對眷屬福利的照顧仍然不變。					

此部分以不具名方式作答，對於您所填寫的所有相關資料，純粹做為學術研究之用並絕對保密，請在最適當的中打V

- 1.性 別：男 女
- 2.階 級：少校 中校 上校
- 3.年 齡：28~32 歲 33~36 歲 37~44 歲 45 歲以上
- 4.婚 姻：已婚 未婚 其它
- 5.薪 資： 5~6 萬 6~7 萬 7~8 萬 8~9 萬元 9 萬元以上
- 6.服務年資：8~11 年 12~15 年 16~20 年 21 年以上
- 7.工作性質：領導職 幕僚職
- 8.眷住地區：北部 中部 南部 東部及外離島
- 9.撫養子女：無 1 人 2 人 3 人(含以上)
- 10.教育程度：專科 大學 碩士(含以上)