

軍職人員對年金變革公平性的認知、態度與留任意願關聯性之研究 -以南區某軍港的人員為例

Military staff recognize the fairness of pension reform A Study on the relation of Cognition, Attitude and Retention - A Case Study of a Military Port in Southern District

黃義俊 1

國立高雄科技大學 企業管理系 教授
peterhun@kuas.edu.tw

許文彥 2

國立高雄科技大學 企業管理系碩士在職專班 研究生
2106335115@nkust.edu.tw

摘要

爭議多年的年金變革已於 2018 年 7 月 1 日正式實施，隨著政局穩定及社結構的改變，國軍於 2014 年由改為募兵制，期轉型為小而精強的專業化軍隊，近年我國軍職人員離退人數由 104 年有 12,183 人，105 年有 14,396 人，到 106 年有 14,051 人(國防部，2017)，顯示我國軍職人員留任的趨勢是需求被注意的，特別是在開始實施年金變革的初期，軍職人員對其看法、感受或是值得研究的方向。

故本研究將以瞭解軍職人員對於年金變革的認知及是否影響其留任意願作為研究內容並進行探討，並針對海軍官兵在艦艇上與(海軍)陸岸單位兩種工作型態差異為研究對象，以期能更進一步能瞭解年金變革對海軍軍職人員工作留任意願的影響。

關鍵字：公平認知、態度、留任意願

1.緒論

1.1 研究背景與動機

爭議多年的年金變革已於 2018 年 7 月 1 日正式實施，總統蔡英文表示：「感謝軍公教同仁，但同時也代表國家道歉。未來，年金破產將成為歷史名詞，從這一刻起，軍公教退撫基金財務上的危機已經得到紓解，我們不會掉下懸崖，一個體制健全、體質良好，而且每一個年輕的軍公教人員都確定領得到退休金的台灣，從現在已經展開。」(聯合新聞網，2018)，由此可知年金的改革對於台灣的未來是具有相當的意義。

回溯歷史，年金的初始是於 1950 年兩岸政局不穩，鄰近韓國正時發生「朝鮮戰爭」，加上國內政府財務困難，因此軍公教人員薪資微薄，即使退休後所可支領的僅有在職所得的 40~50%(陸海空軍軍人保險條例，1953)。因此為照顧捍衛國家退休的軍人，國防部於 1958 年 7 月 14 日頒布《陸海空軍退伍除役軍官優惠儲蓄存款辦法》，明定軍官領取「一次退伍金」可以辦理優惠存款，開啟優惠存款的先河。所謂的優惠存款利率是根據當時台銀存款利率的 1.5 倍給予，每月可固定領取利息，使退休後的軍公教人員生活更有保障。至 1983 年在定存利率不斷降低且無法對抗物價上漲趨勢的情形下，才將利率固定在 18.00%，因而有「優存利率 18%」的名稱。

政府為防止負擔「優存利率 18%」造成財務缺口越來越大，甚至留給世代負擔，在總統李登輝執政時，規定民國 84 年(西元 1995 年)之後才成為公、教之人員不適用優惠存款(18%)政策，但 1994 年(含)之前已就職者不追討。但這樣的保障讓許多軍公教人員在退休後領的給付比退休前的還多，即所得替代率(Income replacement ratio，指退休後平均每月可支配金額與退休當時的每月薪資的比例)(考試院，2013)高達百分之百以上。此超過社會可以接受的水準，甚至造成提早退休人數的增加，促使政府財政更加沉重，引起制度是否符合社會公平正義之討論，凸顯我國社會保險與退休制度分歧複雜、基金財務潛藏鉅額債務、職業不同保費分擔和保障差距大、給付所得替代率偏高、過早退休不利人力規劃等問題，年金變革成為社會安全體系的必要性。

2018年6月21日立法院臨時會深夜三讀通過軍人年改方案，這是繼去年完成公教年金變革後，陸海空軍軍官士官服役條例也三讀修正通過(自由時報，2018)；併年金變革公務人員退休資遣撫卹法、退休公務員支領月退休金者、18%優存2年半歸零、所得替代率設定10年過渡期(銓敘部退撫司，2018)。2018年7月1日開始實施。實施後直接影響的雖為軍公教人員，但間接的調整國內整體的社會安全體系，是有助於我國達到保障老年經濟安全、年金基金財務健全及世代公平正義的目標。因此在這樣的背景下，對於軍公教人員在年金變革公平性的認知、態度與留任意願影響，是值得研究探討的。

年金設立的初衷是為保障保護國家的軍人退休後的生活，使當時志願役的軍人，也隨著政局穩定及社結構的改變。近年我國軍職人員離退人數由104年有12,183人，105年有14,396人，到106年有14,051人(國防部，2017)，顯示我國軍職人員留任的趨勢是需求被注意的，特別是在開始實施年金變革的初期，軍職人員對其看法、感受或是值得研究的方向。故本研究將以瞭解軍職人員對於年金變革的認知及是否影響其留任意願作為研究內容並進行探討，並針對海軍官兵在艦艇上與(海軍)陸岸單位兩種工作型態差異為研究對象，以期能更進一步能瞭解年金變革對海軍軍職人員工作留任意願的影響。

1.2 研究目的

依據研究背景及研究動機，本研究將針對海軍人員艦艇上與陸岸單位作為研究對象，以進行探討瞭解：

- (一)、海軍人員對於年金變革公平性認知的情形。
- (二)、海軍人員對於年金變革態度的行為。
- (三)、年金變革的實施是否影響海軍人員之留任意願。

2. 文獻探討

2.1 年金變革之歷程

依據勞動部勞工保險局對於「年金」的定義是指一種定期性、持續性的給付，無論是按年、按季、按月或按週給付，都可稱為「年金」。這概念是來自於社會安全制度。

在我國社會安全體系包括「社會福利服務」、「社會保險」及「社會救助」三大類。所謂「福利服務」是國家或民間團體針對弱勢的族群(兒童、少年、身心障礙、老人、婦女、原住民、新移民)利用組織活動給予協助，提供適切的預防、補救、或解決的途徑，以提昇生活品質，其主要目的在彌補家庭無力處理的養育和照顧的社會問題，以保障個體的生存品質和生活安全(張淑慧，2014)；「社會保險」是指由國家強制人民經由繳納一定的費用，預先為各種疾病、身心傷害、失能、失業、職業災害、老年與死亡等社會風險做準備(維基百科)；其實就是以貨幣形式平攤社會風險的轉嫁機制；「社會救助」是為照顧低收入戶及救助遭受急難或災受害者，以維持其基本生活。所以「社會保險」的基本目的就是保障經濟安全，其進行的方式以一種志願性或是強制性的由被保險人先繳保險費，一旦發生風險事故就取得給付資格(林萬億，2013)，其給付的方式就是勞動部勞工保險局所謂的「年金」。

在我國年金制度分為5種社會保險-公保、勞保、軍保、國民年金、農保，1種社會津貼-老農，7種退休制度-軍人、公務人員、教育人員、私校教職員、勞工、政務官、法官與檢察官(行政院，2018)。由於為因應不同行業的保障，各種制度的制定涉及不同權責機關，而造成制度分歧的結果，使得年金給付不一，保障水準參差不齊，不同職業別的老年經濟安全保障差距大，因此造成我國年金變革過程中爭議不斷。

我國社會保險與退休金制度開始於1943年國共內戰時期，當時為保障公務人員退休後的經濟安全而頒布「公務人員退休法」；1950年3月實行勞工保險，6月實施軍人保險，1958年9月實施公務人員保險。之後由於軍人工作特殊，為保障退役軍人經濟安全而頒布「陸海空軍退除役官兵優儲蓄存款辦法」，讓退伍軍人可將退休金存放臺灣銀行領取18%優惠存款。之後陸續將相關社會保險及18%優惠存款擴大照顧公務員、眷屬和私校教職及退休教職員。在這段時期，由於軍公教人員薪資低，約當時相同階層勞工薪資的一半，因此為彌補其工資的不足而讓當時軍公教人員不用繳納任何保費，在退休時就可以獲得退休金給付的福利，即「恩給制」。所

以到 1990 年代以前，軍公教人員可領取優渥的恩給制退休金、公保養老金/軍保退伍金、退休互助金、一次給付退休或退役金優惠利率存款(18%)等福利，然而這些的福利確逐漸地造成國庫的負擔，因此 1995 年李登輝總統頒布 1995 年之後「新」任職的軍公教人員，停止適用 18%優惠存款利率，這是為 18%優惠存款的第一次重大改革，同時也將軍職人員退伍金或退休俸由恩給制改為「儲金制」，也就是由現役軍人與政府，每月各繳納某固定比例的薪資成立「軍人退撫基金」，以支付退伍軍人的終身俸來源。但這項涵蓋新舊制的人退休制度，使得有些軍公人員的月退休比在職薪資還高，即所得替代率(月退休與在職薪資的比值)超過 100%。例如，一位服務滿 31 年的小學教師，22 歲開始任教，53 歲時退休，薪資的年功俸金額是 625 俸點，其可領取的月退休金是 56,185 元，加上公保養老給付得辦理 18%優惠存款，每月利息 24,659 元，總計可領取每月 80,844 元的退休年金，比同級未退休的小學教師月薪 71,235 元，加上年終工作獎金合計 80,139 元，還高出 705 元，也就是所得替代率高達 100.88%。退休後比退前的所得高，因此也造成人力提早退休者多而更加使國家財務的負擔(林萬億，2013)。

到 2006 年陳水扁總統對於沒有法源依據的 18%優惠存款，修改相關行政命令，期望利用扣掉一些 18%產生的利息，來使所得替代率下降，所以推出「95 年改革方案」，就是以不更動優惠存款 18%利率，並訂定所得替代率上限狀況下，降低能存入的本金，同時，年資滿 25 年者，所得替代率上限為 85%，之後每增加一年即多 1%，最高上限為 95%。由於此改革對於本俸本來就較多職等高、主管級的公務員，在職所得加給本來就多，使其退休所得就越高，相對 18%利息被砍掉的幅度越小，但沒有主管加給的中低階公務員卻是被砍最兇的，對於沒超過所得替代率上限者，則什麼也不用刪減。因此此年金變革引發社會大眾認為是「肥大官、瘦小吏、中階公教砍最多」的不合理特權的批評。

一直到 2012 年 10 月勞委會勞工保險精算報告指出，勞工保險潛藏負債高達 7.3 兆元，到 2018 年勞保基金將入不敷出，2027 年更將面臨破產。勞保財務危機的浮現，顯現出了社會保險制度的不一致、退休軍公教年終慰問金、18%利息補貼等潛藏負債的問題。因此於 2012 年 11 月 20 日馬英九總統率領行政院、立法院、考試院三位院長，在總統府年金變革小組記者會對於年金變革之議題表示：「我們必須要審慎，但是我們不能蹉跎，今天不做，明天就會後悔！」「現行年金制度它有以下三個缺點：第一經費不足，第二行業不平，第三世代不均。」，強調了年金制度造成國家財政的壓力，不僅影響人民的社會安全，也將延續到後世代。因此提出「99 年改革方案」和「100 年改革方案」，以「多繳、少領、延退」為核心，軍公教人員方面，所得替代率訂定 80%的上限，將 18%優存利率調降至最高 9%、延後退休年齡由 85 制改為 90 制、提高軍公教人員提撥率等方案；勞保則是費率上限調至 19.5%，並將年資給付率分甲、乙兩案，甲案前 8 年維持 1.55%，之後以 7 折計算；乙案則是以投保薪資區分，3 萬元以下以 1.55%計，超出 3 萬部分則以 1.3%計等方案。但此年金變革方案引發勞工團體批評，認為逐年提高費率讓勞工保費繳多，再加上降低所得替代率的結果，只會讓勞工退休後生活更加不易，且與軍公教族群相比，兩者所得替代率並未拉近，無法達成「拉近行業不平、世代不均」的目標。

因此在面對我國貧富差距擴大、失業率升高、人口老化快、生育率低的社會變遷中，各級政府累積長短期債務高達 6.5 兆；潛藏負債也高達 18 兆，退休基金潛藏負債龐大，這些不僅影響國家整體財政，年金的財務危機更可能導致社會保險體制的嚴重失能。因此蔡英文總統在 2015 年競選總統時，對於年金變革議題認為 1.組成國家年金變革委員會，由跨黨派學者專家、雇主、受雇者、政府代表共同組成，研擬可行的年金變革方案；並召開年金國是會議，和社會溝通以凝聚共識。2.採取漸進式的調整，簡化目前過於複雜分歧的年金給付制度、適當延後年金請領年齡、以及逐步合理化年金的所得替代率。3.要求年金的財務管理單位，提高營運績效(蔡英文，2015)。

所以蔡英文總統在上任後，於 2018 年 7 月 1 日正式開始實施年金變革方案，其改革重點著於年金最低保障金額、18%優惠存款利息、所得替代率、月退休金起支年齡、退休金計算基準、雙薪肥貓條款、育嬰留職停薪(臺灣理財顧問認證協會，2017)。如表 1。

表 1 年金變革重點

項目	改革重點
年金最低保障金額 (樓地板)	32,160 元 *高於或等於 32,160 元者，以 32,160 為其保障之樓地板； *低於 32,160 元者，以原退休所得為其保障之樓地板，續以 18%辦理優存
18%優惠存款利息	領月退者：18%優惠存款利息在 2018 年 7 月 1 日至 2020 年底，年息為 9% ，2021 年起年息為零(在 2 年歸零) 領取一次退休金者，其 18%優存分 6 年調降，第 7 年起優存利率為 6%
所得替代率	分 10 年調降 年資 35 年者： 75%逐步降到 60% 年資 30 年者： 67.5%逐步降到 52.2% 年資 25 年者： 60%逐步降到 45%
月退休金起支年齡	延後起支年齡到 65 歲，2021 年退休者，應年滿 60 歲，其後每年提高 1 歲， 到 2026 年需年滿 65 歲
退休金計算基準	第 1 年為最後在職 5 年平均薪額，之後每年增加 1 年平均薪額，逐年增加到第 11 年為在職 15 年平均薪額
雙薪肥貓條款	退休公務員再轉任其它與公部門或私校有關職務者，薪資超過基本工資者，將依法停領月退休金
育嬰留職停薪	可以繼續累計年資，但年資採計的提繳費用，必須全額自付

資料來源：立法院、銓敘部、臺灣理財顧問認證協會

由於軍職職業特殊，有服役特性的差異，所以年金變革的重點以國軍長留久用及從優照顧國軍權益基礎為目標，因此修法重點如下(行政院，2018)

- 1.月退俸請領資格：服現役滿 20 年始得請領退休俸。
- 2.月退俸計算基準：新法施行後，以「現役同官階俸級人員服役期間最後五分之一年資之本俸平均數加 1 倍為基數」計算；但施行前，已具備請領退休俸資格者，維持以「現役同官階俸級人員之本俸加 1 倍」計算。
- 3.年資俸率：服役滿 20 年者，起支俸率為 55%；其後每增加 1 年增給 2%，但軍官最高俸率不超過 90%，士官最高俸率不超過 95%。
- 4.已退伍人員退除所得最低保障金額：少尉一級本俸及專業加給合計數額(現行為 38,990 元)。
- 5.遺屬年金：現役軍人退伍前已有合法婚姻關係存續，於退伍領俸期間亡故人員之未再婚配偶可申請；領俸軍人於退伍後始結婚者，於其亡故後，配偶須年滿 55 歲，且婚姻關係滿 10 年，始可請領。
- 6.優惠存款 (18%)：退伍除役人員支領一次退伍金者，優惠利率第 1 年及第 2 年降至 12%，其後每 2 年調降 2%，施行日第 7 年以後至 6%；支領月退俸者，原每月退伍除役所得高於新制之差額，分 10 年平均調降，優存本金於第 11 年歸還。
- 7.調整一次退伍金規定：支領或擇領退伍金者(一次退)，因領取總額較少，保留現行加發最高 10 個基數之「一次退伍金」。支領或擇領月退休俸者，因本次改革鼓勵現役官兵長留久用，以適度解決基層缺員狀況，已將現行國軍各種退伍加給納入通盤考量，整體提高軍職人員退休起支俸率(40%提高至 55%)，因此現行對支領或擇領退休俸者也一併加發最高 10 個基數之「一次退伍金」之做法，同步訂定落日條款，本次修正公布施行日起之服役年資不再採計。

年金變革施實後，受其影響的軍人人數為數 5 萬 6312 人，分別是 5050 名士官長、4 萬 9029 名校級軍官、2233 名將級軍官。年金算法為「現役同官階俸級人員服役最後 1/5 年資本俸平均數加一倍為基數」；但在施行前，已具備退休俸資格者，維持「最後在職本俸 2 倍」(陸海空軍軍官士官服役條例，中華民國 107 年 6 月 21 日公布)。例如：

- 一、以中校 11 級、本俸 4 萬 3700 元、服役年資 21 年(舊制 15 年+新制 6 年)為例。現行退休所得為 6 萬 3,333 元、新月退休俸則為 4 萬 9,818 元，差額為 1 萬 3515 元。
- 二、以中校 12 級、本俸 4 萬 4,730 元、服役年資 24 年(舊制 15 年+新制 9 年)為例。現行退休所得為 7 萬 797 元、新月退休俸為 5 萬 6,360 元，差額為 1 萬 4437 元。
- 三、以一等士官長 20 級、本俸 3 萬 8,900 元、服役年資 35 年(舊制 15 年+新制 20 年)為例，現行退休所得為 7 萬 8,983 元、新月退休俸為 6 萬 6,130 元，差額為 1 萬 2,853 元。

由此可知軍職人員中影響最大是退休的軍職人員，但同時也影響了現任軍職人員對於改革後面對自我的社會福利及國家所給予的保障之間的改變，其留任意願的考量。因此本研究先瞭解現任軍職人員對於年金變革過程中的感受，而這感受是否會形塑成軍職人員留任意願的想法，針對改革分配及程序的公平性認知對態度及留任意願的影響。

2.2 公平認知之意涵

公平的概念最早源於美國 1950 年代末期的社會交換理論。此理論主要的義涵是認為人與人之間的社會互動，是一種理性的，其主要規範及法則為「公平分配」、「互惠」，其公平分配係指成本與酬賞的平衡，即個人所付出的成本或代價與所獲得的酬賞利益應是相等的；互惠規範則指個人在人際互動中所期望的禮尚往來的回饋(中國大百科全書出版社編輯部，1993；馬康莊、陳信木，1995)。後來心理學家約翰·斯塔希·亞當斯(John Stacey Adams)在 1965 年將其發展為社會比較理論又稱為公平理論。他認為人的動機和知覺關係是一種激勵程度，會形成個人內心活動，而激發、驅動和強化人的行為，因此人是否受到激勵和他們與別人所得是否公平而定，若感到不公平時在心裡會產生苦惱、不安，導致行為動機下降，工作在心裡會產生苦惱，呈現緊張不安，導致行為動機下降，工作效率下降，而出現改變自己的投入、改變自己的所得、扭曲對自己的認知、扭曲對他人的認知、改變參考對象、改變目前的工作(Adams, 1965)。也就是說，假若付出與所得的比例平等，但在交換的程序中，使用者未感受到被公平的對待，亦有可能產生不公平的知覺，因此提出公平認知可分為分配(結果)公平、程序公平和互動公平。

2.3 態度之意涵

態度是一種心理感受堆疊的歷程，在這歷程中 Breckler(1984)認為是由認知(cognitive)、情感(affective)以及行為(behavioral)三個要素互相糾結的所構成的(Robbin, 2001)：認知要素：為個人對某事物的描述或信念的思想、知識、觀念或學習；情感要素：為態度中情緒或感受的層面，即對事物的喜惡愛的感覺；行為要素：指有意圖針對特定人事物所展現的不同態度的不同行為。而 Rosenberg(1993)認為態度的三要素的形成，是來自於認知的形成的。藉由認知過程進而產生情感以及行為，因而構成態度。所以當態度一旦形成，認知、情感、行為這三種成份是呈現一致性及持續性的。

2.4 留任意願之意涵

留任意願與離職意願是一體兩面的。留任意願是傾向正面的意圖，而離職則是傾向負面意圖。在同一時間點內，當個人的留任意願高時，離職意願就會較低，反之亦然。所以林慧芝(2005)認為減少離職意願的因素，亦即提高員工的留任意願。Kraut(1975)認為留任意願比離職傾向更能有效推斷員工工作出離職行為的表現。因此為了解員工之留任行為之預測，有學者提出了相關的理論。

Price(1977)則認為員工會帶有期望進入組織，而這些期望包含報酬、整合性，如同事關係、績效回饋、正式溝通、集中化等變項，當工作報酬愈高、個人條件與工作容易整合、工作績效能獲得良好回饋、正式溝通管道完善。以及組織集權控制低，將可以增加員工工作滿足的程度，員工持續留於原組織的意願會提高，離職傾向降低。

3. 研究方法

3.1 研究架構

由於年金改革過程中爭議最多的就是年金的制度與社會福利公平性，因此針對這兩項議題，本研究將設計為對於年金變革公平性認知，構面以程序公平和分配公平，對態度與留任意願的關聯性進行研究，其中態度以支持變革和疑慮變革的構面進行研究，研究架構設計如下圖 1:

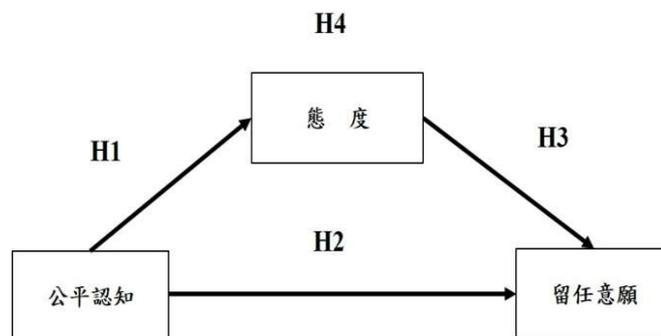


圖 1 研究架構設計

3.2 研究變項操作型定義與衡量方式

3.2.1 軍職人員之背景變項

本研究對於將針對海軍之海軍艦艇和陸地後勤單位的人員為研究對象背景，收集其性別、單位、官階、年資和學歷等五項變項。

3.2.2 年金變革公平性認知之量表

本研究參考林育安(2010) 志願役軍士官對於軍教課稅議題之研究，陳雅惠(2017) 現職教師對於公立學校教職員退休資遣撫卹條例之研究，翁上閔(2017)現職公務人員對於年金變革研究中，有關制度之變革認知研究都使用公平認知-分配公平、程序公平和互動公平構面進行研究。本研究也在參考翁上閔(2017)現職公務人員對於年金變革研究中所修製的年金變革認知量表，此量表為 Niehoff 與 Moorman(1993)及 Colquit(2001)開發的量表，其內包含分配公平、程序公平和互動公平構面依據本研究之需要去除互動公平之題項，使用分配公平、程序公平構面題項進行研究。

3.2.3 年金變革態度之量表

本研究依據所定義的年金變革態度為軍職人員對於年金變革前後，對於政府的溝通程度及是否保障員工權益的感受和支持的看法，欲利用支持變革和疑慮變革二構面進行研究，並參考李均澂(2014)、吳宇櫻(2005)、梁毅偉(2008)等人所編製的研究問卷量表。

3.2.4 留任意願之量表

本研究在量表的使用上參考賴明宏(2015)針對國軍募兵制組織變革後激勵因素對組織成員留營傾向及工作滿意度影響之研究中所使用的留營傾向量表。

3.3 問卷設計

本研究問卷是經由上述之文獻蒐集與彙整後，將各個構面問項整理問卷，問卷內容總共有三個部分，分別是：第一部分為年金變革公平性認知（分配公平、程序公平）、第二部分為年金變革態度（疑慮變革、支持變革）、第三部分為留營意願。衡量方式採用李克特五點尺度進行問向的測量，包括非常不同意(1)、不同意(2)、無意見(3)、同意(4)、非常同意(5)等五類別，依序給予 1、2、3、4、5 分代表，分數越高表示該描述愈符合填答者之實際狀況，總計本研究問卷共 29 題問項。

3.4 研究方法

3.4.1 研究範圍與對象

本研究係以國軍現役之志願役官士兵為研究主體，抽樣對象為海軍南部地區某軍港志願役官士兵（海

軍陸地後勤單位及海軍艦艇單位) 抽樣方式為立意抽樣方式。

3.4.2 問卷前測

為測試本研究問卷的信度與問卷內容是否能讓問卷填答者充分瞭解，問卷初稿編製期間，以文獻探討為編製的基礎。前測採用便利抽樣法，受測對象為海軍南部地區某軍港志願役官士兵（海軍陸地後勤單位及海軍艦艇單位），透過蒐集「年金變革公平性認知」、「年金變革態度」、「留營意願」等資料，經過 SPSS 統計分析之後，獲得前測結果，其有效問卷共計 30 份。

4. 研究分析與結果

4.1 敘述性統計分析

表 2 研究之樣本資料 (N=309)，結構分析分布情況

變項名稱	人數	百分比 (%)
性別		
男	193	62.5
女	116	37.5
單位		
海軍艦艇單位	140	45.3
海軍陸地後勤單位	169	54.7
階級		
兵	23	7.4
士官	45	14.6
士官長	76	24.6
尉級軍官	145	46.9
校級軍官	20	6.5
年資		
0-4 年	173	56.0
5-8 年	18	5.8
9-14 年	27	8.7
15-19 年	30	9.7
20 年以上	61	19.7
學歷		
高中職	35	11.4
專科	16	5.2
大學	243	78.6
研究所(含)以上	15	4.9

4.2 信度分析

信度分析結果顯示公平認知構面和整體的 Cronbach's Alpha 值均 0.7 以上，態度構面和整體的 Cronbach's Alpha 值均 0.9 以上，留任意願的 Cronbach's Alpha 值為 0.859，總量表 Cronbach's Alpha 值為 0.873，表示此量表具有高度的可信度。如表 3 所示：

表 3 問卷量表之 Cronbach's Alpha 值

變項	構面	題號	題數	Cronbach's Alpha 值
公平認知	公平分配	1~6	6	0.783
	程序公平	7~12	6	0.903
	整體	1~12	12	0.844
態度	支持變革	1~6	6	0.923
	疑慮變革	7~10	4	0.950
	整體	1~10	10	0.912
	留任意願	1~7	7	0.859
總量表			29	0.873

綜合以上結果，正式問卷內容包括公平認知、態度和留任意願三部份。在公平認知部份共 12 題，分為第 1~6 題為分配認知構面，共 6 題，第 7~12 題為程序認知構面，共 6 題。在態度部份共 10 題，分為第 1~6 題為支持變革構面，共 6 題，第 7~10 題為疑慮構面，共 4 題。在留任意願部份共 7 題，總量表共有 29 項題項。

4.3 各變數間之相關係數分析

4.3.1 公平認知量表與態度量表之間相關分析

公平認知量表之分配公平構面和態度量表之支持變革構面相關係數為-.044，有顯著低度負相關，和疑慮變革構面相關係數為.057，沒有相關性，與態度量表整體相關係數為.001，沒有相關性，顯示分配公平構面與態度量表各構面和整體為低程度負相關；程序公平構面和態度量表之支持變革構面相關係數為-.153，和疑慮變革構面相關係數為-.166，與態度量表整體相關係數為-.188，結果顯示公平認知構面與態度表各構面之間均為低程度正相關性；而公平認知量表整體與支持變革構面相關係數為.086，與疑慮變革構面相關係數為.149，與態度量表整體相關係數為.135，結果顯示公平認知整體與態度疑慮變革構面和整體之間具有低度相關性。

4.3.2 公平認知量表與留任意願量表之間相關分析

在公平認知方面，分配公平構面與留任意願的相關係數為 0.458 ($P>0.01$)，程序公平構面與留任意願的相關係數為 0.540 ($P>0.01$)，整體留任意願的相關係數為 0.632 ($P>0.01$)，均為中度正相關。

4.3.3 態度量表與留任意願量表之間相關分析

在態度方面，支持變構面與留任意願之間的相關係數-.126；疑慮變革以與留任意願之間的相關係數為-.149，為低度負相關性；態度量表整體與留任意願之間的相關係數為-.162。研究結果顯示態度量表各構面與留任意願量表之間均為低程度負相關。

結果顯示海軍人員的留任意願與其對年金改革之分配公平、程序公平與整體有中度相關性，與其對年金改革之態度則沒有相關性。

4.4 各變數與人口統計變項的差異性分析

4.4.1 不同研究對象的背景特性其公平認知之差異分析

在分配公平方面，階級為尉級軍官和士官長其分配認知顯著多於士官，其餘性別、單位、年資和學歷均沒有差異；在程序公平中，不同性別、單位、階級、年資和學歷均沒有差異；公平認知整體，不因研究

對象的性別、單位、階級、年資和學歷而有差異。

4.4.2 不同研究對象的背景特性其態度之差異分析

在態度方面，支持變革和疑慮變革構面中，均不因研究對象的性別、單位、階級、年資和學歷而有差異。但在態度整體中，會因研究對象服職單位而有差異，服職於海軍艦艇單位者對於年金改革的認同態度高於海軍陸地後勤單位者，其餘在性別、階級、年資和學歷均沒有差異。

4.4.3 不同研究對象的背景特性其留任意願之差異分析

在留任意願方面，不因研究對象的性別、單位、階級、年資和學歷而有差異。

4.5 態度對於公平認知之中介效果分析

由於研究之自變項(公平認知)與中介變項(態度)存在顯著相關性，自變項與依變項(留任意願)存在相關性，中介變項與依變項存在相關性，依據 Baron & Kenny(1986)之檢驗方法，可驗證中介效果成立與否。因此本研究以「公平認知」為自變項，「留任意願」為依變項，「態度」為中介變項，依序分析各變項條件是否成立，再進一步進行中介驗證。

利用迴歸分析顯示結果如下：

模式一：以「公平認知」為自變項，「態度」為依變項，迴歸分析結果顯示公平認知與態度間有顯著正相關($\beta=.135, P=.018<.05$)。

模式二：以「公平認知」為自變項，「留任意願」為依變項，迴歸分析結果顯示公平認知與留任意願間有顯著正相關($\beta=.632, p=.000<.001$)。

模式三：以「態度」為自變項，「留任意願」為依變項，迴歸分析結果顯示公平認知與留任意願間有顯著負相關($\beta=-.162, P=.004<.01$)。

模式四：以「公平認知」、「態度」為預測變項，「留任意願」為依變項，迴歸分析。在「態度」加入模式中，「公平認知」對「留任意願」的預測效果，其迴歸係數上升(原來 β 值為 .632, $p<.001$ ，在此模式 β 值為 .666, $p<.01$)，顯示態度對於公平認知與留任意願具有部份中介效果。

表 4 公平認知對於態度與留任意願之中介效果表

變項名稱	迴歸模式							
	依變項							
	態度				留任意願			
	模式一		模式二		模式三		模式四	
	β	t	β	t	β	t	β	t
公平認知	.135	2.383	.632	14.282			.666	12.666
態度					-.162	-2.870	-.251	15.719
F 值	5.677		203.975		8.236		130.969	
R ²	.018		.399		.026		.461	
ΔR	.018		.399		.026		.461	
假設檢驗結果	顯著		顯著		顯著		顯著	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

5. 結論與建議

5.1 研究結論

5.1.1 研究對象背景特性分析

本研究對象 309 位中，男性有 193 人，佔 62.5%，女性有 116 人，佔 37.5%；服職於海軍艦艇單位者佔 45.3%，

服職於海軍陸地後勤單位者，佔 54.7%；階級為中階級為尉級軍官者佔約半數為最多，其次是階級為士官者、士官者，階級為兵和校級軍官為少數；年資為 0-4 年佔半數以上為最多，其次是年資 20 年以上者，年資為階級 5-8、9-14、15-19 年者為少數；學歷為大學者佔多數，其次是學歷為高中職者，少數學歷為高中職或研究所(含)以上者。

5.2 變項各構面之分析

5.2.1 公平認知構面分析

公平認知之分配公平構面題項之表現顯示研究對象的看法大多分佈於普通和不同意為多數，非常同意的分佈為少數；程序公平構面內題項表現為以非常不同意和不同意以上佔多數，同意者為佔少數；對於年金改革的公平認知傾向於不認同。

5.2.2 態度構面分析

態度之支持變革構面題項之表現，題項 1「為了長遠利益著想，我認為年金變革應該實施」和題項 3「我會配合年金變革的規劃方案」傾向支持態度，其餘題項則顯示普通和不同意態度為多；疑慮變革構面題項之表現則是傾向於不同意的態度為多；對於年金改革的態度傾向於認同。

5.2.3 留任意願分析

留任意願題項之表現，除了題項 3「我對自己的工作成就感到滿足並願意繼續留任」顯示同意，其它題項傾向於不同意；整體留任意願傾向於願意留任。

5.3 研究建議

年金的改革訴求縮減已退休者的年金，以免年金帳戶的破產，好讓在職者未來退休時有年金可領。但實施後，所影響的不僅軍公教人員月退休的減少，連帶影響整個台灣的經濟。對於在職者而言，未來的退休年金等於是其正常薪資的一部份薪資減少，這樣的減薪很可能降低在職者的工作熱情，更可能因實質減薪的職缺而無法招攬到優良的人才任職，而影響專業人員的素質。在本研究針對軍港人員對公平認知進行由任意願之探討，研究結果顯示軍港人員對於年金改革之認知多數是支持的，態度也傾向於認同，因此留任意願程度也高，但同時也顯示年金改革的態度，會影響認知對留任意願的決定，本研究提出一些建議。

5.3.1 對政府

年金改革為台灣重大政策，造成退休人員權益的損害，但為減輕政府財政壓力，其為勢在必行，但由於年金改革畢竟是將民間原本可擁有消費能量轉回去給政府部門，因此如果政府能利用年金改革省下來的資源，妥善運用使其支出乘數能遠大於原本民間的消費支出乘數，不僅能降低年金改革對消費的影響，反而能使我國的國民所得提高。而當國民所得提高，將有可能促使民眾對於年金改革的認知、態度的提升，如此也才能有助於對於人才的留保。

5.3.2 對於社會

軍人是保護國家之基石，雖為為全體人民工作，但仍有其自由表達觀點及被尊重的權益。當軍職人員表達其態度時，不應視為「貪求」而不被重視。在一個民主國家中，政策的改革都需要聽到每一層面的聲音，調整再調整，使其完達到每個人的需求。任何一個國家都需要軍人保護，因此社會大眾應讓軍人也能自由發表意見的空間。

5.3.3 對未來研究

本研究只針對軍港人員留任意願進行研究，但由於在實施後明顯影響的台灣的消費行為。目前尚無對特定族群如軍公教消費意向或消費潛力進行調查或相關資料蒐集與分析，因此難以推估年改後該族群消費意向的改變對於民間消費的實質影響。所以未來研究或許可以針對休閒觀光等與軍公教關聯較深的產業，在中、短期所受到影響程度作深入的研究。

參考文獻

一、中文部分

1. 丁興祥、李美枝、陳皎眉 (1991)。社會心理學。臺北：國立空中大學。
2. 丁淑華 (1999)。「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，高雄市。
3. 公務人員退休撫卹基金管理委員會(2017)。中華民國 106 年公務人員退休撫卹基金統計年報-貳退休(職、伍)、資遣、撫卹及發還原繳付基金費用人數，頁 30。
4. 不滿年改 10 萬公務員向保訓會提出復審 (2018.09.07)。自由時報電子報，取自 news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2544078
5. 考試院 (2013)。文官制度與專技考試詞彙。取自 <https://www.exam.gov.tw/cp.asp?xItem=12973&ctNode=684&mp=1>
6. 中華民國國情簡介 - 社會福利。行政院網頁，取自 <https://www.ey.gov.tw/state/news3.aspx?n=C75E5EE6B2D5BAEB&sms=F0866217F17BDF5F>
7. 中國大百科全書出版社編輯部 (1993)。中國大百科全書--社會學。臺北：錦繡。
8. 年金變革通過版本重點整理 (2017)。臺灣理財顧問認證協會，取自 www.fpat.org.tw/7_marketing/20171005/年金變革通過版本重點整理.pdf
9. 年改 7/1 上路銓敘部：今年底國庫省 52.5 億、13 萬人受衝擊(2018.08.23)。自由時報，取自 news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/2528540
10. 李均澂(2013)。組織成員的變革認知、變革態度與組織承諾之關係研究-以產業園區管理局為例。育達科技大學企業管理所碩士論文，苗栗縣。
11. 杜新偉 (1998)。組織變革中員工反應態度之調查研究-以中華電信公司民營化變革為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
12. 汪素敏、龍愛玲、劉倩毓 (2009)。某區域教學醫院個別輔導對新進人員留任意願之成效探討。領導護理，10 (1)，25-37。
13. 李憲中(2014)。憲兵人員的組織變革認知對組織信任與留任意願影響之研究-以精粹案為例。銘傳大學企業管理學系碩士在職專班碩士論文，臺北市。
14. 吳宇櫻(2005)。組織成員對組織變革態度之研究—以行政院海岸巡防署所屬之機關單位人員為例。世新大學行政管理學研究所碩士論文，臺北市。
15. 吳承紘(2016)。軍公教退休福利不正義？《軍公教退休福利的不正義？你所不知道的真相外篇之二》看不見的 18%。The New Lens 關鍵評論，2016.08.23 取自：<https://www.thenewslens.com/feature/annuity/29840>
16. 何琮珠(2010)。薪酬制度公平認知對組織承諾及非功能性離職傾向影響之個案研究。淡江大學企業管理學系碩士論文，臺北縣。
17. 林敬殷、林河名、陳熙文(2018)。年改 7.1 上路... 蔡總統向軍公教感謝並致歉。聯合新聞網，2018.06.21 取自 <https://udn.com/news/story/11311/3211996>
18. 林恕暉(2013)。月退九〇制關中：退撫支出可少三成。自由時報，2013.01.04 取自：<http://news.ltn.com.tw/news/politics/paper/643470>
19. 林欽榮(1988)。管理心理學。台北：五南圖書公司。
20. 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。行政管理學碩士論文，新竹市。
21. 林清江(1980)。國中畢業生升學與就業意願之影響因素。國立臺灣師範大學教育研究所集刊，臺北市。

22. 林仲育(2010)。空軍高司幕僚人員組織公民行為與組織變革態度關係之研究\淡江大學公共行政學系公共政策碩士論文，臺北縣。
23. 郝志正(2015)。工作壓力、工作滿足、組織承諾與留任意願影響研究-以海軍志願役為例。德明財經科技大學行銷管理系碩士論文，臺北市。
24. 社會保險。維基百科，取自 <https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E4%BF%9D%E9%99%A9>
25. 我國各類社會保險制度比較表。銓敘部全球資訊網，取自 <https://www.mocs.gov.tw/FileUpload/1052-5068/Documents/%E6%88%91%E5%9C%8B%E5%90%84%E9%A1%9E%E7%A4%BE%E6%9C%83%E4%BF%9D%E9%9A%AA%E5%88%B6%E5%BA%A6%E6%AF%94%E8%BC%83%E8%A1%A8.pdf>
26. 林萬億 (2012)。我國年金制度改革-危機與轉機。發表於 2012 年 12 月 12 日臺大公共政策論壇，資料檢索日期：2014.1.17。取自：http://homepage.ntu.edu.tw/~ntuperc/pdf/2012_Lin2.pdf。
27. 林慧芝 (2005)。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。
28. 林萬億 (2013)。我國年金制度改革芻議。社區發展季刊，144，50-72。
29. 林佳靖(2018)。公立國民小學教師感恩特質、感恩狀態、工作態度與教師效能之關聯研究。國立臺南大學教育學系學校經營與管理教學碩士論文，臺南市。
30. 軍公教年金變革—建構永續的年金制度(2018.07.10)。行政院全球資訊網-重要政策，取自 <https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/e021cef3-b983-449b-add8-0ea0eb18f4e6>
31. 俞文釗(1993)。管理心理學。台北：五南圖書出版公司，p.262
32. 姜占魁 (1993)。組織行為與行政管理。臺北市：曉園。
33. 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。
34. 馬康莊、陳信木 (譯) (1995)。社會學理論。臺北：麥格羅·希爾。
35. 陳雅惠(2017)。公立學校教職員退休資遣撫卹條例公平認知與公立學校教師組織公民行為之關聯性探討。大葉大學管理學院碩士在職專班碩士論文，彰化縣。
36. 翁上閔(2017)。年金變革公平認知、工作滿意與組織承諾之關係。國立臺中科技大學企業管理系碩士論文，臺中市。
37. 陸海空軍軍官士官服役條例。中華民國 107 年 6 月 21 日公布，取自 <https://lis.ly.gov.tw/lgcgi/ttspdf2?7370:2-39>
38. 陸海空軍軍人保險條例 (1953)。維基文庫，取自：[https://zh.wikisource.org/zhant/%E9%99%B8%E6%B5%B7%E7%A9%BA%E8%BB%8D%E8%BB%8D%E4%BA%BA%E4%BF%9D%E9%9A%AA%E6%A2%9D%E4%BE%8B_\(%E6%B0%91%E5%9C%8B42%E5%B9%B4](https://zh.wikisource.org/zhant/%E9%99%B8%E6%B5%B7%E7%A9%BA%E8%BB%8D%E8%BB%8D%E4%BA%BA%E4%BF%9D%E9%9A%AA%E6%A2%9D%E4%BE%8B_(%E6%B0%91%E5%9C%8B42%E5%B9%B4)
39. 陳烈甫(2002)。民營化組織變革中員工反應態度及離職意願之調查研究—台電公司員工之觀點。淡江大學管理科學學系碩士論文，臺北縣。
40. 陳燕華(2004)。組織變革認知與組織公民行為對工作績效影響之研究以空軍後勤維修部隊為例。南華大學管理科學研究所碩士論文，嘉義市。
41. 陳俊元(2006)。組織變革認知、組織溝通、工作滿足與組織承諾之研究—以台糖公司為例。國立中山大學企業管理學系碩士學位論文，臺北。
42. 陳曉萍 (2013)。陞遷公平認知、主管領導風格對工作投入之影響—以某國營事業機構為例。世新大學行政管理學研究所碩士論文。

43. 陳雅惠(2017)。公立學校教職員退休資遣撫卹條例公平認知與公立學校教師組織公民行為之關聯性探討。大葉大學管理學院碩士論文，彰化縣。
44. 許士軍(1993)。管理學。台北：東華書局，426。
45. 許英倫、蔡明田、簡瑞霖(2014)。人格特質、工作特性、領導型態、工作滿足感與離職傾向關係之研究-以科技業工程師為例。2014 第 17 屆科際整合管理研討會，534-547 頁，6 月 22 日，臺北。
46. 救助措施- 社會救助及社工司 - 衛生福利部單位網站 <https://dep.mohw.gov.tw/DOSAASW/cp-569-5007-103.html>
47. 張春興 (1989)。張氏心理學辭典。台北市東華書局。
48. 張乃宏(2006)。組織變革後員工對組織氣候、領導行為與留任意願之相關性研究-以 A 軍修補大隊為例。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，高雄市。
49. 張淑慧(2014)。社會救助與社會福利資源。衛生福利部，取自 <https://www.mohw.gov.tw/dl-1646-c426b11c-736d-4dfe-b8eb-b84ba934d0bf.html>
50. 張見任(2014)。中華郵政股份有限公司轉型民營化之研究。亞東技術學院運籌管理研究所碩士論文。
51. 張智凱(2007)。組織變革態度前因與後果之研究-以空軍高司幕僚單位為例。國立東華大學高階經營管理碩士論文，臺東市。
52. 國防部(2009)。中華民國九十八年國防報告書-打造精銳國軍-募兵制。第五章第二節募兵整備規劃，頁 111。
53. 國民年金簡介。勞動部勞工保險局全球資訊網，取自
甲、<https://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=DUBMXxAoFv4%3d>
54. 國際勞工公約 (2010)。行政院勞工委員會，取自
<https://www.mol.gov.tw/media/77317/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%85%AC%E7%B4%84.pdf>
55. 黃超吾(2003)。薪酬設計公平對員工態度之探討。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄市。
56. 黃國華(2004)。個人變項、組織文化與員工對組織變革態度關係之研究-以花蓮地區公立醫院為例。國立東華大學公共行政研究所碩士論文，臺東市。
57. 黃愛雯 (2013)。績效評核公平認知與工作滿意關係之研究-核心自我評價的調節作用。國立嘉義大學企業管理學系碩士論文，嘉義市。
58. 曾韋禎、李欣芳(2018)。軍改三讀通過！月退地板 38990 元 7 月如期上路。自由時報，取自：
<http://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/2464481>
59. 楊福珍(2006)。公營事業員工離職意願之探討—以高雄港務局公法人化為例樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，高雄市。
60. 維 基 百 科 ， 取 自
[https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%BB%84%E7%BB%87_\(%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E5%AD%A6\)](https://zh.wikipedia.org/wiki/%E7%BB%84%E7%BB%87_(%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E5%AD%A6))
61. 銓敘部退撫司(2018)。公務人員年金改革內涵介紹(三讀通過版)。銓敘部 2018 年 7 月。
62. 鄭方姬，何坤龍 (2004)。管理心理學。台北：新陸。
63. 趙家儀(2016)。工作倦怠對員工幸福感與留任意願影響之研究-以員工福利方案滿意度為調節變項。銘傳大學企業管理學系碩士論文，臺北市。
64. 鄭雅文(2018)。教師對年金變革的知覺與其規劃行為意向、工作士氣之關係-以雙北地區國中教師為例。國立政治大學輔導與諮商碩士論文，臺北市。

65. 蔡 英 文 (2015.07.08) , 取 自
[https://www.facebook.com/tsaiingwen/photos/a.390960786064.163647.46251501064/10152790555116065/?type=1&__xts__\[0\]=68.ARCOSai7d95_4soXDjsoGarE_6WYVOCrG1SYDz750oFJ454s7K5d82iHDvE9U99AIlYBxW1M1hzYzrMuBAHzP1lyn6EDVvnDYICKUdBJ-YscdXBmkEdRDAQ0wzK3_nWyPRZBZwldtUjUhfHhbbwl_PnamZC_uwYITtj376vITQtL3ncuLMjzY50&__tn__=-UK-R](https://www.facebook.com/tsaiingwen/photos/a.390960786064.163647.46251501064/10152790555116065/?type=1&__xts__[0]=68.ARCOSai7d95_4soXDjsoGarE_6WYVOCrG1SYDz750oFJ454s7K5d82iHDvE9U99AIlYBxW1M1hzYzrMuBAHzP1lyn6EDVvnDYICKUdBJ-YscdXBmkEdRDAQ0wzK3_nWyPRZBZwldtUjUhfHhbbwl_PnamZC_uwYITtj376vITQtL3ncuLMjzY50&__tn__=-UK-R)
66. 劉信寬(2004)。組織承諾、國際化知覺、個人特徵對組織變革態度之研究。大葉大學國際企業管理學系碩士論文。
67. 鍾武倫(2005)。空服員工作滿足、組織承諾、工作尋找與離職傾向之研究—以某國際航空公司為例。南華大學旅遊事業管理學研究所碩士論文，嘉義縣。
68. 鍾如南(2008)。勞退新制實施後之薪資公平認知、激勵制度滿意、工作滿足對離職傾向之影響。未出版之碩士論文，國立中山大學人力資源管理研究所，高雄市。
69. 謝安田(1992)。管理的力量(初版)。臺北：聯經出版社。
70. 總統府國家年金變革委員會(2013)。年金變革十大重點。取自：
<https://pension.president.gov.tw/cp.aspx?n=836A736BF70F644B&s=2A7DC944969C2D09>
71. 戴銘緒(2005)。組織文化、組織變革態度與組織承諾關係之研究—以海軍某基地後勤修護單位為例。義守大學管理研究所碩士論文，高雄市。

二、英文部分

1. Austin, W.G. (1979). Justice, freedom and self-Interest in intergroup relations. *The Social Psychology of Intergroup Relations*, 20-37.
2. Adams J. S.(1965). Inequity of in Social Exchange. In, L. Berkowite (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2 New York: Academic Press.
3. Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
4. Ajzen, I. (1985), *From intention to actions: A theory of planned behavior*, *Action Control: From Cognition to Behavior*, New. York: Springer Verlag, 11-39.
5. Ajzen, I. (1988). *Attitudes personality and behavior*. Open University Press.
6. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
7. Ajzen, I., & Fishbein, M. (2000). Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes. In W. Stroebe & M. Hewstone (Eds.), *European Review of Social Psychology*, 1-33, John Wiley & Sons.
8. Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350-360.
9. Abelson, A. G. (1986) .A factor-analytic study of job satisfaction among special educators. *Educational and Psychological Measurement*, 46(1), 37-43.
10. Breckler, S. J. (1984). Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. *Journal of personality and social psychology*, 47(6), 1191.
11. Bies & Moag (1986). *Interactional Justice : Communication Criteria of Fairness*. *Research on negotiation in organizational* 1: 43-55.
12. Baer, E. D., Fagin, C. M., & Gordon, S. (1996). Abandonment of the patient: The impact of the profit-driven

- health care on the public. New York: Springer.
13. Daft, R. L., and R. M. (1986). *Organizations : A Micro/Macro Approach*, pp.575-579.
 14. Folger, R., & Cropanzano, R., 1998. *Organizational Justice and Human Resource Management*, Thousand Oaks, CA: Sage
 15. Futrell, C.M. (1978). Effects of pay disclosure on satisfaction for sales managers: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 21: 140-144
 16. Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior. An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
 17. Fishbein, M. (1976). *Reading in attitude theory and measurement*. New York: John Wiley, Inc.
 18. Garbarino, E., & Johnson, M. S. (1999). The different roles of satisfaction, trust, and commitment in customer relationships. *Journal of Marketing*, 63 (April), 70-87.
 19. Kraut Allen I. (1975) . Predicing turnover of employees from measured job attitudes . *Organizational Behavior and Human Performance*, 13 (2) ,PP.233-243.
 20. Korman, A. K., (1977) . *Organization behavior*. Engiewoods, New Jersey: Prentice-Hall,.
 21. Kreitner, & Kinicki. (2004). *Organizational Behavior*, 6th Edition. Boston. MA: McGraw-Hill, Irwin. 11-17
 22. Lawler, III, E. E., 1981. *Pay and Organization Development*, MA: Addison-Wesley.
 23. Lee, C. ,& Green, R.T. (1991). Cross-Cultural Examination of the Fishbein Behavioral Intentions Model, *Journal of International Business Studies*, 22(2), 289-305.
 24. Lind, E. A., & Tyler, T. M. (1988) . *The Social Psychology of Procedural Justice*. New York: Plenum Press.
 25. Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
 26. Milkovich G. T., & Anderson P.H., 1972. Management compensation and secrecy. *Personnel Psychology*, 25: 293-302.
 27. McKay, A. (2005) . *The Future of Social Security Policy: women, work and a citizens’ basic income*, London: Routledge.
 28. Nunnally, J. C. (1959). *Educational measurement and evaluation*. New York: Mcgraw-Hall Book Company.
 29. Price. (1997). *The Study Of Turnover*. Ames: Iowa State University Press.
 30. Rosenberg. (1993) , “Eliminating Resistance to Change. *Security Management*, 1.37,ISS: 1, pp.20-21.
 31. Robbins, S. P. & Judge. T. A. (2013). *Organizational behavior*(15th ed.). UK: Pearson Education, Inc.
 32. Rokeach (1968) . *What are human right*. N. Y : Taplinger Publishing.
 33. Robbins, S. P. & Judge. T. A. (2013). *Organizational behavior*(15th ed.). UK: Pearson Education, Inc.
 34. Rosenberg. (1993). Eliminating Resistance to Change. *Security Management*, 1.37,ISS: 1, pp.20-21.
 35. Schiffman, L. G., & Kuauk, L. L. (1994). *Consumer behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
 36. Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
 37. Thibaut, J. & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
 38. Wallace., & Fay.(1988). *Compensation Theory and Practice*. Boston: Pws Kent, 99-125.