

## 研討會議程表

九十四年六月四日 (星期六)			
(本校淡水校區)			
08:30~08:50	報到 (活動中心演講廳)		
08:50~09:00	開幕式 (活動中心演講廳)		
09:00 ~ 10:15	管理大樓 512A 室		
	研討議題 (一): 供應鏈管理	主持人: 郭崇仁 學務長	
	發表		
	論文題目	發表人	評論人
	台灣製造業供應鏈設計之研究	劉基金 <sup>1</sup> 廖述賢 <sup>2</sup> 鍾玉君 <sup>3</sup>	
		<sup>1</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所助理教授	
		<sup>2</sup> 淡江大學經營決策系暨管理科學研究所教授	
	以資訊部門策略性角色探討其對企業 e 化過程之影響 - 以製造業為例	<sup>3</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所研究生	
		余強生 <sup>1</sup> 陳厚羽 <sup>2</sup>	
		<sup>1</sup> 實踐大學資訊管理系教授暨企業管理研究所所長	
	以 ARIS eEPC 建構 APS 系統運作參考流程 - 以資訊製造業為例	<sup>2</sup> 實踐大學企業管理研究所研究生	
		陳輝煌 <sup>1</sup> 高有成 <sup>2</sup> 陳世智 <sup>3</sup>	
<sup>1</sup> 大同大學資訊經營系所			
六標準差設計概念之綠色供應鏈協同設計管理流程	<sup>2</sup> 大同大學資訊經營系所		
	<sup>3</sup> 大同大學資訊工程研究所		
	邱文智 真理大學 工業管理學系 副教授		
展示			
論文題目	展示人		
六標準差設計概念之綠色供應鏈協同設計管理流程	林長青 <sup>1</sup> 華曉佩 <sup>2</sup>		
	<sup>1</sup> 聖約翰技術學院工業工程與管理系副教授		
<sup>2</sup> 聖約翰技術學院自動化機電整合研究所研究生			
管理大樓 512B 室			
研討議題 (二): 知識管理	主持人: 許芳誠 主任		
發表			
論文題目	發表人	評論人	

II 2005 創新導向之工業管理

09 : 00 ?	信任關係、工作滿足與知識分享關聯性之研究	廖述賢 <sup>1</sup> 費吳琛 <sup>2</sup> 王儀雯 <sup>3</sup> <sup>1</sup> 淡江大學經營決策系暨管理科學研究所教授 <sup>2</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所副教授 <sup>3</sup> 國國防大學國防管理學院資源管理研究所研究生	王台平 真理大學 資訊管理學系 助理教授	
	多類別文件分類之研究	鄭為倫 <sup>1</sup> 王台平 <sup>2</sup> <sup>1</sup> 銘傳大學資訊管理研究所研究生 <sup>2</sup> 真理大學管理科學研究所助理教授	楊俊傑 華梵大學 資訊管理學系 副教授	
		改善在文本探勘中的雜訊問題	王台平 <sup>1</sup> 楊俊傑 <sup>2</sup> <sup>1</sup> 真理大學資訊管理學系助理教授 <sup>2</sup> 真理大學管理科學所研究生	楊俊傑 華梵大學 資訊管理學系 副教授
	10 : 15	展 示		
		論文題目	展示人	
		一個整合性的醫療資訊共享平台之建置研究	許成之 <sup>1</sup> 鄧慶齡 <sup>2</sup> 鄧金春 <sup>3</sup> <sup>1</sup> 華梵大學資訊管理學系教授 <sup>2</sup> 華梵大學資訊管理研究所研究生 <sup>3</sup> 仁慈醫院復建科醫師	
	生活資訊網站探討-以真理大學淡水校區新生為例	邱寬旭 <sup>1</sup> 劉明馨 <sup>2</sup> <sup>1</sup> 真理大學工業管理學系副教授 <sup>2</sup> 真理大學工業管理學系學生		
10 : 15~10 : 35	中場休息			
10 : 35 ?	管理大樓 512A 室			
	研討議題 (三): 行銷管理	主持人: 許偉杰 主任		
	發 表			
	論文題目	發表人	評論人	
11 : 50	消費者對量販店私有品牌的態度與購買行為-以大潤發為例	程慰民 <sup>1</sup> 陳建宏 <sup>2</sup> <sup>1</sup> 真理大學資管系助理教授 <sup>2</sup> 真理大學管理科學研究所研究生	吳長生 真理大學 企業管理學系 副教授	
		李友錚 <sup>1</sup> 張正昌 <sup>2</sup> 楊容驊 <sup>3</sup>	林隆儀	

10 : 35 2 11 : 50	— 台灣航空業進入大陸市場為例	<sup>1</sup> 中華大學管理學院科技管理研究所副教授 <sup>2</sup> 國防大學國防管理學院決策科學研究所副教授 <sup>3</sup> 國防大學國防管理學院決策科學研究所研究生	真理大學 管理科學研究所 助理教授	
	廣告對消費者記憶的干擾作用-以平面廣告圖片為例	蔡明達 <sup>1</sup> 陳鵬宇 <sup>2</sup>	林隆儀 真理大學 管理科學研究所 助理教授	
		<sup>1</sup> 佛光人文社會學院管理學研究所助理教授 <sup>2</sup> 佛光人文社會學院管理學研究所研究生		
	<b>展 示</b>			
		<b>論文題目</b>	<b>展示人</b>	
	探討捷運旅運量對自用小客車掛牌量之影響-以大台北地區為例	吳宏明 <sup>1</sup> 陳建宏 <sup>2</sup>		
		<sup>1</sup> 真理大學創新管理系助理教授 <sup>2</sup> 真理大學管理科學研究所研究生		
	博物館網站行銷運用網路公關之研究-以國立歷史博物館為例	伍國榮		
		南華大學傳播管理研究所研究生		
	管理大樓 512B 室			
<b>研討議題 (四)：決策分析</b>		主持人：郭正德 院長		
<b>發 表</b>				
	<b>論文題目</b>	<b>發表人</b>	<b>評論人</b>	
LED 外包商評估系統建構之研究	楊長林 <sup>1</sup> 黃榮華 <sup>2</sup> 陳莉莉 <sup>3</sup>		喬國平 真理大學 工業管理學系 副教授	
	<sup>1</sup> 輔仁大學企業管理學系副教授 <sup>2</sup> 輔仁大學管理學研究所副教授 <sup>3</sup> 輔仁大學管理學研究所研究生			
組裝線作業平衡均勻負荷要徑法	高秀學 <sup>1</sup> 葉丁鴻 <sup>2</sup>		林長青 聖約翰技術學院 工業工程 與管理系 副教授	
	<sup>1</sup> 國立中正大學企業管理學系博士班 研究生 <sup>2</sup> 國立中正大學企業管理學系副教授			
應用模糊邏輯於學生學習狀況之即時評量自動化網路系統	喬國平 <sup>1</sup> 張峻嘉 <sup>2</sup>		林長青 聖約翰技術學院 工業工程 與管理系 副教授	
	<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系副教授 <sup>2</sup> 真理大學工業管理學系學生			

IV 2005 創新導向之工業管理

<b>展 示</b>		
<b>論文題目</b>	<b>展示人</b>	
TQM 與核心能力對競爭優勢及經營績效的影響	葉焜煌 <sup>1</sup> 楊美雪 <sup>2</sup>	
	<sup>1</sup> 大同大學事業經營系副教授 <sup>2</sup> 大同大學事業經營研究所研究生	
11:50~13:00	中午用餐、休息	
管理大樓 512A 室		
<b>研討議題 (五): 生產管理</b>		主持人: 喬國平 副教授
<b>發 表</b>		
<b>論文題目</b>	<b>發表人</b>	<b>評論人</b>
機械製造業導入設施規劃基本改善技術之探討	鄭榮郎	邱文智 真理大學 工業管理學系 副教授
	正修科技大學 工管系副教授	
退化性產品在大量訂購才允許信用交易之經濟訂購量模式	廖瑞容 <sup>1</sup> 黃國男 <sup>2</sup>	潘瑞章 真理大學 工業管理學系 講師
	<sup>1</sup> 龍華科技大學商學與管理研究所副教授 <sup>2</sup> 聖約翰技術學院國際貿易系講師	
企業導入 ERP 系統後對使用者滿意度影響因子之研究	呂明山 <sup>1</sup> 黃騰寬 <sup>2</sup> 周德欽 <sup>3</sup>	林東正 台北護理學院 資訊管理學系 副教授
	<sup>1</sup> 雲林科技大學工業工程管理學系副教授 <sup>2,3</sup> 雲林科技大學工業工程管理研究所研究生	
ERP 導入之可行性分析及實務模擬之探討	邱賜福 <sup>1</sup> 黃王銘 <sup>2</sup>	林東正 台北護理學院 資訊管理學系 副教授
	<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系副教授 <sup>2</sup> 真理大學工業管理學系學生	
<b>展 示</b>		
<b>論文題目</b>	<b>展示人</b>	
機械加工生產管制之系統模擬建立與分析	呂明山 <sup>1</sup> 周德欽 <sup>2</sup> 黃騰寬 <sup>3</sup>	
	<sup>1</sup> 雲林科技大學工業工程管理學系副教授 <sup>2,3</sup> 雲林科技大學工業工程管理研究所研究生	
環境品質機能展開-以塑膠抽屜式整理箱為例	王明好 <sup>1</sup> 黃逸新 <sup>2</sup>	
	<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系副教授 <sup>2</sup> 真理大學工業管理學系學生	

13:00 ? 14:40	呆料最佳處理之判定模式		潘瑞章 <sup>1</sup> 林芳如 <sup>2</sup>		
			<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系講師 <sup>2</sup> 真理大學工業管理系學生		
	管理大樓 512B 室				
	研討議題(六): 人因工程		主持人: 邱賜福 主任		
	發表				
	論文題目		發表人		評論人
	預期組織變革下成員性格特質、心理契約與組織公民行為之關聯性研究		梁欣光 <sup>1</sup> 廖國鋒 <sup>2</sup>		張淑如 真理大學 工業管理學系 助理教授
			<sup>1</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所研究生 <sup>2</sup> 中國技術學院企業管理學系副教授		
	Pub 消費環境噪音暴露之調查研究		張淑如 <sup>1</sup> 許竣凱 <sup>2</sup> 吳長生 <sup>3</sup>		楊秀宜 行政院勞工委員會 勞工安全衛生研究所 副研究員
			<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系助理教授 <sup>2</sup> 真理大學管理科學研究所研究生 <sup>3</sup> 真理大學企業管理學系副教授		
	十家汽車製造業與一般噪音作業勞工聽力損失值之比較		張淑如 <sup>1</sup> 劉以翔 <sup>2</sup>		楊秀宜 行政院勞工委員會 勞工安全衛生研究所 副研究員
			<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系助理教授 <sup>2</sup> 文化大學勞動學研究所研究生		
	職業傷害之探討-以製造業為例		張淑如 <sup>1</sup> 黃瑞鈴 <sup>2</sup>		楊秀宜 行政院勞工委員會 勞工安全衛生研究所 副研究員
			<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系助理教授 <sup>2</sup> 真理大學工業管理學系學生		
展示					
論文題目		展示人			
貨櫃車司機振動、噪音與健康狀況之探討		周文明 <sup>1</sup> 張淑如 <sup>2</sup> 何秉濤 <sup>3</sup>			
		<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系副教授 <sup>2</sup> 真理大學工業管理學系助理教授 <sup>3</sup> 真理大學工業管理學系學生			
某汽車零件製造廠員工聽力損失及健康狀況調查		張淑如 <sup>1</sup> 許庭璋 <sup>2</sup>			
		<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系助理教授 <sup>2</sup> 真理大學工業管理學系學生			
14:20~15:00		茶點時間			

15:00 ? 16:40	管理大樓 512A 室		
	研討議題 (七): 創新管理		主持人: 蔡博元 主任
	發表		
	論文題目	發表人	評論人
	以 TRIZ 探討 CNT-FED 技術演進之趨勢	金威揚 <sup>1</sup> 莊文傑 <sup>2</sup>	王明好 真理大學 工業管理學系 副教授
		<sup>1</sup> 逢甲大學工業工程與系統管理學系(所) 研究生 <sup>2</sup> 逢甲大學工業工程與系統管理學系(所) 助理教授	
	不同專案情境下緩衝規則對緩衝量偏差影響之研究	范森 <sup>1</sup> 陳秋木 <sup>2</sup>	潘瑞章 真理大學 工業管理學系 講師
		<sup>1</sup> 致理技術學院行銷流通管理系 <sup>2</sup> 國防大學國防管理學院後勤管理研究所	
	影響 ISO 9000 標準跨國擴散的因素	王明好 <sup>1</sup> 蕭穎豪 <sup>2</sup>	邱泰平 中華大學 資訊管理學系 講師
		<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系副教授 <sup>2</sup> 真理大學管理科學研究所研究生	
	應用專利資料探討廠商之技術能力與區隔-以磁阻性隨機存取記憶體技術為例	王明好 <sup>1</sup> 許旭昇 <sup>2</sup>	邱泰平 中華大學 資訊管理學系 講師
		<sup>1</sup> 真理大學工業管理學系副教授 <sup>2</sup> 真理大學管理科學研究所研究生	
	展示		
論文題目	展示人		
樹狀結構於知識管理與專案管理的應用	陳孟峯 <sup>1</sup> 李家和 <sup>2</sup>		
	<sup>1</sup> 義守大學資訊管理研究所助理教授 <sup>2</sup> 義守大學資訊管理研究所研究生		
管理大樓 512B 室			
研討議題 (八): 人力資源管理		主持人: 官生平 副教授	
發表			
論文題目	發表人	評論人	
政府公務單位與國軍單位人力資源專業主管職能模型之比較研究	盧建中 <sup>1</sup> 費吳琛 <sup>2</sup> 廖良文 <sup>3</sup>	楊豐華	

15:00 ?	管職能模型之比較研究	<sup>1</sup> 國防大學國防管理學院企管系副教授 <sup>2</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所所長 <sup>3</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所研究生	真理大學 國際貿易學系 副教授
	企業轉型、人力資源發展與組織績效關係之研究	余明助 <sup>1</sup> 郭坤和 <sup>2</sup> 莊惠婷 <sup>3</sup> 洪如萍 <sup>4</sup>	楊豐華 真理大學 國際貿易學系 副教授
		<sup>1</sup> 國立高雄應用科技大學人力資源發展系助理教授 <sup>2</sup> 長榮大學經營管理所研究生 <sup>3</sup> 長榮大學經營管理所研究生 <sup>4</sup> 中山大學人力資源管理研究所	
	領導風格、授權賦能與組織承諾關聯性之研究——以汽車銷售人員為例	費吳琛 <sup>1</sup> 盧建中 <sup>2</sup> 程芬蘭 <sup>3</sup>	謝功毅 真理大學 工業管理學系 助理教授
		<sup>1</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所副教授 <sup>2</sup> 國防大學國防管理學院企業管理學系副教授 <sup>3</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所研究生	
	16:40	領導型態與員工創新之研究——工作複雜性之干擾分析	譚新華 <sup>1</sup> 廖國鋒 <sup>2</sup> 朱豔芳 <sup>3</sup>
<sup>1</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所研究生 <sup>2</sup> 中國技術學院企業管理學系副教授 <sup>3</sup> 國防大學國防管理學院教育長			
展 示			
論文題目		展示人	
軍官背景與工作態度關係之研究	陳麗如 <sup>1</sup> 羅新興 <sup>2</sup>		
	<sup>1</sup> 國防大學國防管理學院資源管理研究所研究生 <sup>2</sup> 國防大學國防管理學院企業管理學系副教授		
整合、應用管理理論提升經營績效---以台通公司為例	<sup>1</sup> 戴國良 <sup>2</sup> 蔡耀煌 <sup>3</sup> 陳春貴		
	<sup>1</sup> 世新大學副教授 <sup>2</sup> 大同公司設計課長、北市中山地政事務所專員 <sup>3</sup> 聯合報台北印刷廠廠長		
16:40	散會		



# 軍官背景與工作態度關係之研究

## The Relationship between the Background of Soldiers and Job Attitudes

陳麗如<sup>1</sup> 羅新興<sup>2</sup>

<sup>1</sup>國防大學國防管理學院資源管理研究所研究生

<sup>2</sup>國防大學國防管理學院企業管理學系副教授

E-mail: s941028@ms1.ndmc.edu.tw<sup>1</sup> ; lss160@rs590.ndmc.edu.tw<sup>2</sup>

### 中文摘要

本研究以國軍志願役軍官為研究對象，探討受試者的軍官背景、知覺組織支持、知覺晉升機會、工作投入與離職傾向間的關係。回收有效問卷 314 份，資料分析獲得以下研究發現：1.常備軍官知覺晉升機會高於預備軍官。2.國軍軍官知覺組織支持愈高，則工作投入愈高，且離職傾向也愈低。3.國軍軍官知覺晉升機會愈高，則工作投入愈高，且離職傾向也愈低。4.預備軍官知覺組織支持與工作投入的正向關係會高於常備軍官。5.常備軍官知覺晉升機會與離職傾向的負向關係會高於預備軍官。本研究並討論研究發現的實務意涵。

關鍵字：1.軍官背景；2.知覺組織支持；3.知覺晉升機會；4.工作投入

### Abstract

This study investigates the relationship among the background of soldiers, perceived organizational support, perceived promotional opportunity, job involvement, and intentions to quit. The military officers were selected as target sample. Total of 314 usable questionnaires were analyzed. Five findings were found: 1. The voluntary officers who are perceived promotional opportunities higher than the reserve officers. 2. The military officers who are perceived organizational supports higher, then job involvements are higher, but intentions to quit lower. 3. The military officers who are perceived promotional opportunities higher, then job involvements are higher, but intentions to quit lower. 4. The positive relationship between the reserve officers' perceived organizational supports and job involvements are more than the voluntary officers. 5. The negative relationship between the voluntary officers' perceived promotional opportunities and intentions to quit are more than the reserve officers. Implications for managerial practice on the findings of this study were discussed.

Keywords: the background of soldiers, perceived organizational support, perceived promotional opportunity, job involvement

### 壹、緒論

隨著國防組織在人力結構上的調整，軍官的來源管道日益多元化，依「陸海空軍軍官士官服役條例」規定，軍官役別區分為常備軍官與預備軍官兩種。常備軍官依志願考取軍事院校，完成二年或四年的軍官養成教育後開始服役，於服滿特定年限後，自行決定繼續留營服務或退伍；預備軍官依志願考取軍事院校，完成數個月的軍事專業訓練後開始服役，於服滿特定年限後，依志願選擇退伍或經過權責長官核准後繼續留在軍中服務，但僅為期一至三年。

就國軍組織而言，常備軍官與預備軍官有其不同的人力運用目的，故其所接受的軍事教育時間不同，所規範的基本服役期限也有差異。就軍官個人觀點而言，選擇接受較長教育時間與役期的常備軍官，與訓練時間與役期均較短的預備軍官，其所考慮的從軍動機應該有所不同。所知覺到的組織支持與晉升機會是否也有不同呢？同時，他們的工作投入與離職傾向等工作態度是否也有差異呢？這些問題均值得進一步探討。歸納而言，本研究目的列述如下：

- 一、探討國軍常備軍官與預備軍官的知覺組織支持與知覺晉升機會是否具有顯著差異。
- 二、探討國軍軍官的知覺組織支持是否與工作投入、離職傾向具有關聯性。
- 三、探討國軍軍官的知覺晉升機會是否與工作投入、離職傾向具有關聯性。
- 四、探討國軍常備軍官與預備軍官的知覺組織支持與工作投入之關聯性是否具有差異。
- 五、探討國軍常備軍官與預備軍官的知覺晉升機會與離職傾向之關聯性是否具有差異。

### 貳、文獻探討

#### 2.1 軍官背景、知覺組織支持與知覺晉升機會的關係

##### 2.1.1 軍官背景

在人力資源管理觀點中，人口組成的分析為組織人口學的重要課題，而國防人力結構中代表個人不同身分背景的人口屬性變項為「役別」(鄭亦敏,2003)。我國役別可以就志願與否區分為招募的志願役以及徵集的義務役，而志願役軍官的役別背景也可以由不同來源管道及基礎教育時間常短來區分，包括正期軍官、專科軍官、志願役預官、女性專業軍官、指職軍官及 ROTC(大學儲備軍官訓練團，英文全名為 Reserve Officers Training Corps，簡稱 ROTC)軍官等。分述如后：1.正期軍官：國軍軍事院校正期學生班於接受四年的軍事基礎教育後，畢業成績合格者，經由教育部授與大學學資，國防部授與少尉官階。2.專科軍官：國軍軍事院校專科學生班在接受二年的軍事基礎教育後，畢業成績合格者，經由教育部授與專科學資，國防部授與少尉官階。3.志願役預官：義務役預官及大專程度(含)以上之男性志願申請轉服役者，在接受軍事基礎教育完畢後，國防部授與少尉官階。4.女性專業軍官：招收大專(含)程度以上的女性人員，在接受軍事基礎教育完畢後，國防部授與少尉官階，自民國八十年開始招收專業女官班第一期，直至第九期為止停招，改以招收指職專業女官班。5.指職軍官：甄選對象為具有大專(含)程度以上畢業之社會青年，以及經單位編階上校以上主官保薦之任官滿兩年以上在營志願役士官、服役滿六個月以上在營義務役士官、兵與義務役預官。甄選人員可依個人專長及服務地區進行志願填選，若官科及服務地區皆額滿，則依需求以其他官科及服務地區錄取。6.ROTC：係針對大學一年級(含五年制二年級)十八歲至廿三歲男性未婚青年，大學修業期間，除應修畢選修之軍事課程外(採每週六實施，每學期上課36小時)，並參加陸軍官校安排之寒、暑訓軍事訓練(寒訓兩週、暑訓八週)，大學畢業後，須至陸軍官校接受軍官基礎教育；任官派職後，至各兵科學校完成分科教育，完成軍官基礎教育者任官少尉。

依「陸海空軍軍官士官服役條例」規定，常備軍官役以適齡男子，依志願考取軍事校院，完成常備軍官教育，期滿合格者服之，如前述正期軍官與專科軍官；預備軍官為專科以上學校畢業，依志願考選，完成預備軍官教育合格者服之，如前述志願役預官、女性專業軍官、指職軍官與 ROTC。

### 2.1.2 知覺組織支持

Levinson(1965)認為員工會將組織透過擬人化(personified)的過程視為一個有生命的個體，此種組織擬人化的過程反映員工對組織資源控制者的看法，認為組織如同人那般具有行為能力。而員工判斷此行為是否符合其對讚賞及肯定的需求，發展一個衡量組織重視其貢獻以及關懷其福祉的信念，此信念即稱之為知覺組織支持(Eisenberger, Huntigton, Hutchison, and Sowa, 1986)。

知覺組織支持係指員工認為組織肯定與支持員工的信念，此認知的背後所隱含的心理機制，便是社會交換的概念(Eisenberger *et al.*,1986)。若員工知覺到組織支持，即會對組織產生義務，透過提升組織承諾或表現組織目標的行為以履行自己的義務(李佳怡,2000)。Blau(1964)提出交換關係的兩種類型，區分為經濟性交換(economic exchange)與社會性交換(social exchange)，社會交換的本質係建立在信任和善意的基礎上，個體期待信任和善意將在未來能夠得到回報，故雙方以互惠的基礎發展出相互的權利和義務關係，且超越契約所律定的範圍。

本研究推測：常備軍官會自認為接受完整的軍官養成教育，對於本身所具備的本職學能有信心，同時也會預期長官以相同的觀點而更重視他，表現出更多的重要任務委派以及酬償分配。換言之，常備軍官與長官之間的交換關係品質可能高於預備軍官，只要表現符合彼此的心理契約，成為長官身邊圈內人(in-group)的機會可能高於預備軍官。因此，本研究推測常備軍官知覺組織支持的程度高於預備軍官。

### 2.1.3 知覺晉升機會

Kerr(1954)認為在組織內部會有一套規範人員晉升的規則程序，而工作進行與職位升遷均依此制度所規範，由下而上循序漸進地發展，除了對外開放基層的工作以外，大致而言，外人進入組織是不容易的，因此組織形成一個內部勞動市場。內部勞動市場在本質上是具有明確職務階梯，員工進入組織時是由最底層的工作做起，而職務的升遷則代表其知識或技術更為精煉(張晉芬,1993)。一般來說，內部勞動市場較容易存在於行政單位(Doeringer and Piore,1971)，或是階層控制的組織(Edwards, 1979)。

國防組織有一套明確階級制度，組織中的每位軍官均從少尉官階開始任官，且依階級的高低施予以不同的職務歷練，通常階級愈高則所須具備專業知識及技能愈高，因此國防組織中人員的晉升都是依循一套固定的規則程序，可稱之為典型的內部勞動市場，而組織成員透過工作上表現、職務的歷練多寡、工作年資長短與擁有教育程度高低等條件，以爭取獲得晉升的機會(鄭亦敏,2003)。

「晉升」是指組織內的成員升遷至較高職務或擔任較重要職責的一種人事措施(Edward and Stephen,1994);而「晉升機會」則意指個人於組織中，能獲得晉升的可能性(Barak, Cherin, and Berkman, 1988;Pergamit and Veum,1999)。晉升的結果將使受晉升的員工增加薪資、提升權力，並提供其在組織內向上移動的機會(Marknam, Harlan, and Hackett,1987;張火燦,1991;趙其文,1992)。知覺晉升機會即是個體感受到在組織中能夠獲得晉升的可能性。

本研究推論常備軍官基於社會交換理論的觀點，而發展與國軍組織互惠的權利義務關係，相信組織可能會以「晉升」做為肯定其努力的酬賞。常備軍官可能由於自信本職學能高於預備軍官，因而知覺晉

升機會比預備軍官高。基於以上常備軍官與預備軍官在知覺組織支持及知覺晉升機會方面的差異。本研究提出假說 1 如下：

假說 1：國軍常備軍官知覺組織支持與知覺晉升機會，均高於預備軍官。

## 2.2 知覺組織支持與工作投入、離職傾向的關係

### 2.2.1 工作投入

工作投入(job involvement)係指個人認同工作並視工作績效為重要價值的程度(Kanungo,1982)。Blau and Boal(1987)認為工作投入高的人，比工作投入低的人較可能將在與工作有關的事物上發揮精力；Brown and Leigh(1996)認為，工作投入程度愈高的人，愈可能在工作的行為上投入時間與能量。即當個體知覺到工作績效可使個體的自尊需求得到滿足，且工作績效可經由個體努力而獲得，則個體樂於投入在工作上，頗符合期望模式(Expectancy)(林逸峰,2004)。換言之，工作投入表示個體對於工作上付出的程度，預期工作績效為自我價值的肯定，且期待愈高其工作投入愈積極，所獲得自我價值亦愈大。

### 2.2.2 離職傾向

「離職」就字義而言意指員工離開其所屬組織或企業，亦即員工中止其與所屬組織的一種員工和雇主僱傭關係；大致上而言，離職乃是代表員工否定其所屬組織，且員工流動率過高，則可能會造成組織甄選、培育、留住人才方面的成本消耗以及降低組織士氣的可能性(唐大鈞,2001)。在國內實證研究方面，賴柏甫(1995)研究顯示，工作投入與出勤意願、工作滿足為呈顯著正相關，而與離職傾向則呈顯著負相關。石樸(1991)以企業界員工為樣本的研究指出，工作投入與離職意願為呈顯著負相關。

Mobley, Honer and Hollingworth(1982)指出離職是指在組織中接受貨幣性薪資的個體，主動終止其於組織的身分。離職型態分為兩類，即自願性離職(Voluntary Turnover)與非自願性離職(Involuntary Turnover)，其中產生自願性離職的原因如：薪資、升遷、更佳的工作機會、與主管的關係及工作的挑戰等(Bluedron,1982;Price,1977)。樊景立(1978)認為離職傾向是指個人意欲離開目前之工作崗位，另外尋找其他工作機會之強度。本研究定義離職傾向為國軍軍官自軍中退伍而尋找其他民間單位工作機會之意圖。

依上述研究論點，個體知覺組織支持的程度高低，影響其對組織產生相對性的績效回報。此外，前述石樸(1991)與賴柏甫(1995)均研究指出工作投入與離職傾向為顯著負相關。因此，本研究提出假說 2 如下：

假說 2：國軍軍官知覺組織支持愈高，則工作投入愈高，且離職傾向愈低。

### 2.3 知覺晉升機會與工作投入、離職傾向的關係

綜合前述研究論點，個體感受晉升機會愈高則代表組織肯定其努力的回饋，可能促使其更投入於工作上，而產生正面的強化與循環。此外，個體知覺晉升機會愈高，表示個體相信他能夠在組織中有良好的事業前程發展機會，離職的心理傾向應該會相對較低。故本研究提出假說 3 如下：

假說 3：國軍軍官知覺晉升機會愈高，則工作投入愈高，且離職傾向愈低。

### 2.4 軍官背景、知覺組織支持與工作投入的關係

誠如前述論點，個體知覺組織支持的程度愈高，則工作投入愈高，即其更能將精力發揮在與工作有關的事物上，可能表現出積極性的行為。本研究推論，常備軍官可能由於經常性地知覺組織支持，所以對於組織支持視為較平常的事情，所以不一定會將知覺組織支持轉化為工作投入；但是相對於屬於從屬性團體的預備軍官而言，可能會因為難得知覺組織支持，而在知覺組織支持時受到較大的鼓舞，從而產生更高的工作投入。

對於常備軍官而言，知覺組織支持對於工作投入類似保健因子，而對於預備軍官而言，知覺組織支持對於工作投入類似激勵因子。以此觀點，軍官背景對知覺組織支持與工作投入間的關聯性可能具有干擾作用，亦即雖然常備軍官與預備軍官都可能因為知覺組織支持愈高則工作投入愈高。但是，預備軍官的知覺組織支持與工作投入的關聯性可能高於常備軍官。本研究提出假說 4 如下：

假說 4：國軍軍官的背景會干擾知覺組織支持與工作投入的關係，預備軍官知覺組織支持與工作投入的正向關係，會高於常備軍官。

### 2.5 軍官背景、知覺晉升機會與離職傾向的關係

對於軍人而言，晉升不僅代表職務的調升，更重要的是階級的晉升。由於階級為薪資代號，晉升除了象徵事業成就之外，也代表薪資的提高。本研究推測常備軍官比較可能將晉升解讀為事業成就的象徵意義，而預備軍官則比較可能將晉升解讀為職業薪酬的實質意義。

本研究推論常備軍官知覺晉升機會大於預備軍官，則依上述論點，常備軍官離職傾向可能較預備軍官為低。但是賈筱蓉(1999)研究指出民國 80 年開始招募的女性專業軍官因工作性質穩定，因此繼續留營服務的比例高。換言之，諸如女性專業軍官的預備軍官，雖然知覺晉升機會低於常備軍官，但是並未反應出高度的離職傾向。此外，由於常備軍官比預備軍官更可能因知覺晉升機會大，而離職傾向低，知覺晉升機會小，即可能產生倦勤感，造成離職傾向高；相對地，預備軍官則可能比較會因為從軍動機在於

穩定的工作收入，因此即使知覺晉升機會不高，只要能維持工作機會則不一定會想要離職退伍。本研究提出假說 5 如下：

假說 5：國軍軍官的背景會干擾知覺晉升機會與離職傾向的關係，常備軍官知覺晉升機會與離職傾向的負向關係，會高於預備軍官。

## 2.6 研究架構

本研究乃在瞭解國軍志願役軍官的軍官背景與工作態度關聯性。歸納前述假說所形成之關係，建立本研究的觀念性架構，如圖 2-1。

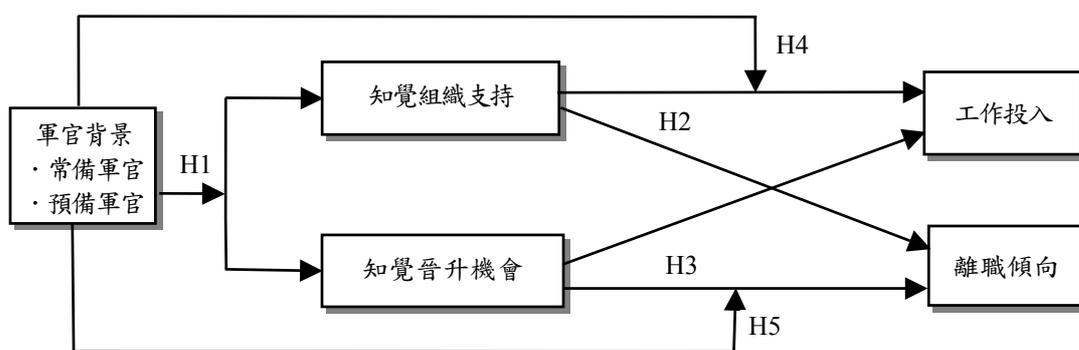


圖 2-1 研究架構圖

## 參、研究方法

### 3.1 衡量工具

本研究以問卷衡量研究假說的各變項，問卷題項一律採用 Likert 6 尺度衡量。「知覺組織支持」之衡量係修改自 Wayne, Shore, and Liden(1997)參考 Eisenberger, Fasolo, and Davis-LaMastro(1990)量表；「知覺晉升機會」之衡量係修改自 Lichtenstein and Alexander(2000)量表；「工作投入」的衡量修改自 Ramsey, Lask, and Marshall(1995)量表，「離職傾向」之衡量修改自戚樹誠、羅新興、黃敏萍(1998)量表。本研究將修正文字後的量表於九十三年七月以國防管理學院軍職研究生為對象進行預試，並依據預試資料分析結果修正題目內容而形成正式問卷。

### 3.2 研究對象及抽樣方法

本研究抽樣對象為陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備司令部、憲兵司令部及國防管理學院等單位的國軍志願役軍官，採便利抽樣的方式進行問卷施測。總計發放問卷 330 份，有效回收 314 份，有效回收率為 95%，有效樣本常備軍官 208 人，佔 66.3%，預備軍官 106 人，佔 33.7%；男性 239 人，佔 76.1%，女性 75 人，佔 23.9%；少尉 14 人，佔 4.5%，中尉 76 人，佔 24.2%，上尉 93 人，佔 29.6%，少校 79 人，佔 25.1%，中校 43 人，佔 13.7%，上校 9 人，佔 2.9%；陸軍 140 人，佔 44.6%，海軍 73 人，佔 23.3%，空軍 101 人，佔 32.1%；戰鬥性質單位 115 人，佔 36.9%，非戰鬥性質單位 197 人，佔 63.1%。

### 3.3 資料分析方法

本研究首先進行探索性因素分析(Explore Factor Analysis)以檢視研究變項的因素內涵，經由因素轉軸以檢視各題項的歸類。然後進行內部一致性係數的分析以檢視量表信度。為瞭解各研究變項的平均數、標準差及變數間的相關係數，研究者針對本研究變項進行敘述統計與皮爾森相關分析。在假設驗證方面，本研究利用 T 檢定分別探討常備軍官與預備軍官在知覺組織支持及知覺晉升機會等方面是否具有顯著差異。並利用多元迴歸分析預測受試者的工作投入與離職傾向。

## 肆、資料分析結果

### 4.1 效度、信度與變項敘述統計

本研究針對「知覺晉升機會」、「離職傾向」、「知覺組織支持」、「工作投入」的衡量題項進行因素分析，分析結果詳如表 4-1 所示。

以表 4-1 因素分析結果顯示，除第 16、17 題項因素負荷量稍低外，其餘各題項因素負荷量均達 0.5 以上，且能明確將題目進行因素歸類。四個因素累積變異解釋量達 69.31%。

本研究主要變項包括「知覺晉升機會」、「離職傾向」、「知覺組織支持」、「工作投入」，各變項的平均數、標準差、衡量信度(Cronbach's  $\alpha$ )以及變項間簡單相關係數詳如表 4-2，如表所示各變項的

Cronbach's  $\alpha$  值均大於 0.8，顯示各量表的內部一致性尚可接受。就變項間相關係數觀察，知覺晉升機會與離職傾向間具有顯著負相關，離職傾向與知覺組織支持、工作投入間具有顯著負相關，其餘各變項間均產生顯著的正向關聯性。

4-1 變項因素分析結果

衡 量 題 項	因 素			
	A	B	C	D
<b>A.知覺晉升機會</b>				
1.我在國軍組織中有好的晉升機會	<b>0.79</b>	-0.22	0.30	0.01
2.我在服務單位中有好的晉升機會	<b>0.70</b>	-0.20	0.42	0.04
3.我在國軍組織中有好的專業成長與發展機會	<b>0.80</b>	-0.13	0.30	0.10
4.我在國軍組織中受到持續地栽培與教育	<b>0.72</b>	-0.22	0.27	0.14
<b>B.離職傾向</b>				
5.我經常考慮想要離開軍中的工作	-0.22	<b>0.85</b>	-0.13	-0.08
6.我經常考慮尋找其他的工作機會	-0.20	<b>0.87</b>	-0.13	-0.10
7.我經常嚮往退伍後的生活情形	-0.08	<b>0.73</b>	-0.06	-0.12
8.假如現在我可以不受役期限制，我傾向退伍	-0.17	<b>0.82</b>	-0.11	-0.20
<b>C.知覺組織支持</b>				
9.我服務單位的管理階層關心我是否對工作感到滿意	0.09	-0.02	<b>0.81</b>	0.09
10.我服務單位的管理階層真正地關心我的狀況是否良好	0.07	-0.11	<b>0.85</b>	0.11
11.我服務單位的管理階層強烈地認可我的目標與價值觀	0.23	-0.10	<b>0.81</b>	0.14
12.我服務單位的管理階層關心我的意見	0.20	-0.09	<b>0.84</b>	0.11
13.我服務單位的管理階層會因我的工作成就而感到驕傲	0.25	-0.03	<b>0.72</b>	0.06
14.我服務單位的管理階層樂於協助我在工作上發揮所長	0.28	-0.13	<b>0.82</b>	0.10
15.我服務單位的管理階層在我有麻煩時，會對我提供有效協助	0.29	-0.12	<b>0.78</b>	0.05
16.我服務單位的管理階層不太關心我的工作狀況	0.02	-0.38	<b>0.42</b>	-0.24
17.即使我盡力做好工作，我服務單位管理階層仍不會注意到我	0.03	-0.39	<b>0.43</b>	-0.21
<b>E.工作投入</b>				
18.我生活中的主要滿足來自於我的工作	0.03	-0.16	0.25	<b>0.76</b>
19.投入工作對我而言是最重要的事情	0.10	-0.16	0.15	<b>0.83</b>
20.我時時刻刻都掛念我的工作	0.06	-0.01	0.09	<b>0.84</b>
21.我個人非常投入於我的工作	0.05	-0.07	-0.03	<b>0.78</b>

註：字體加黑之因素負荷量係歸類的因素。

表 4-2 平均數、標準差、相關係數與量表信度

變 項	Mean	S.D.	1	2	3	4
1.知覺晉升機會	3.34	1.14	(0.88)			
2.離職傾向	3.68	1.24	-0.41***	(0.90)		
3.知覺組織支持	3.66	0.96	0.58***	-0.37***	(0.91)	
4.工作投入	4.13	1.01	0.24***	-0.22***	0.26***	(0.87)

註：1.N=314；+ $p < .1$  \* $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

2.括弧數字為量表信度值（內部一致性係數）

#### 4.2 軍官背景與知覺組織支持、知覺晉升機會的關聯性

本研究假說 1 在探討國軍常備軍官知覺組織支持與知覺晉升機會，均高於預備軍官，檢定結果如表 4-3 所示。

表 4-3 所示，軍官背景與知覺組織支持間關聯性未達顯著水準，顯示國軍軍官的軍官背景對知覺組織支持，不會因其背景為常備軍官(M=3.70)與預備軍官(M=3.57)而有顯著差異。而軍官背景與知覺晉升機會間關聯性則達顯著水準，常備軍官的知覺晉升機會(M=3.44)高於預備軍官(M=3.14)，表示常備軍官普遍感受知覺晉升機會比預備軍官為高。因此，本研究假說 1 僅獲資料部份支持。

表 4-3 軍官背景與知覺組織支持、知覺晉升機會之差異檢定

軍官背景	知覺組織支持		知覺晉升機會	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.
常備軍官	3.70	0.97	3.44	1.11
預備軍官	3.57	0.93	3.14	1.16
T 值	1.20		2.25	
P 值	0.231		0.025	

#### 4.3 各變項與工作投入、離職傾向的關聯性

本研究以多元迴歸分析檢測軍官背景、知覺組織支持與知覺晉升機會及工作投入、離職傾向間的關聯性，並將受試者性別、階級與官科加入迴歸模式中予以控制，資料分析結果詳如表 4-4。

表 4-4 的迴歸分析結果顯示，受試者性別對工作投入、離職傾向具有解釋力，即國軍男性軍官比女性軍官對於工作上有較高的投入，且離職傾向也較低；階級對工作投入、離職傾向亦具有顯著的解釋力，意即國軍愈高階軍官的工作投入愈高，且離職傾向愈低。

表 4-4 主要變項與工作投入、離職傾向之迴歸分析結果

依變項	工作投入	離職傾向
<b>控制變項</b>		
性別	0.14*	-0.23***
階級	0.20***	-0.17**
官科	-0.01	-0.05
<b>自變項</b>		
軍官背景	-0.04	-0.04
知覺組織支持	0.12 <sup>+</sup>	-0.16*
知覺晉升機會	0.14 <sup>+</sup>	-0.31***
<b>交互作用</b>		
軍官背景×知覺組織支持	0.12*	
軍官背景×知覺晉升機會		-0.17**
F	7.44***	13.86***
R <sup>2</sup>	0.22	0.34

註：N=314；數值係標準化後β係數；男性編碼1，女性為0，戰鬥官科為1，非戰鬥官科為0，+p<1\*p<0.05\*\*p<0.01\*\*\*p<0.001。

表 4-5 工作投入平均數列聯表

	知覺組織支持					
	低		高		合計	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
軍官背景						
常備軍官	3.92	0.97	4.29	0.91	4.11	0.94
預備軍官	3.90	1.12	4.41	1.03	4.16	1.08
合計	3.91	1.05	4.35	0.97		

表 4-6 離職傾向平均數列聯表

	知覺晉升機會					
	低		高		合計	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
軍官背景						
常備軍官	4.24	1.14	3.29	1.14	3.77	1.14
預備軍官	3.85	1.18	3.41	1.33	3.63	1.26
合計	4.05	1.16	3.35	1.24		

本研究假說 2 在探討國軍軍官知覺組織支持愈高，則工作投入愈高，且離職傾向愈低。表 4-4 所示，知覺組織支持對工作投入、離職傾向均具有顯著的解釋力，即國軍軍官知覺組織支持愈高，則工作投入愈高，且離職傾向也愈低。故本研究假說 2 獲資料支持。

本研究假說 3 在探討國軍軍官知覺晉升機會愈高，則工作投入愈高，且離職傾向愈低。表 4-4 的結果顯示，知覺晉升機會對工作投入、離職傾向均具有顯著的解釋力，即國軍軍官知覺晉升機會愈高，則工作投入愈高，且離職傾向也愈低。故本研究假說 3 獲資料支持。

本研究假說 4 在探討國軍軍官的背景會干擾知覺組織支持與工作投入的關係，預備軍官知覺組織支持與工作投入的正向關係會高於常備軍官。以及假說 5 在探討國軍軍官的背景會干擾知覺晉升機會與離職傾向的關係，常備軍官知覺晉升機會與離職傾向的負向關係會高於預備軍官。表 4-4 所示國軍軍官背景與知覺組織支持對工作投入具有顯著的交互作用影響，同時國軍軍官背景與知覺晉升機會對於離職傾向具有顯著的交互作用影響。

為了進一步瞭解上述交互作用情形，本研究依據知覺組織支持、知覺晉升機會平均數區分為高、低二群，分別計算工作投入與離職傾向的平均數如表4-5、4-6；交互作用圖如圖4-1、4-2。圖4-1所示，預備軍官知覺組織支持與工作投入間的正向關聯性高於常備軍官，換言之，預備軍官比常備軍官更會將知覺組織支持的程度影響工作投入。因此，本研究假說4獲資料支持。圖4-2顯示常備軍官知覺晉升機會與離職傾向的負向關聯性高於預備軍官，亦即常備軍官比預備軍官更會因為知覺晉升機會低而離職。因此，本研究假說5獲資料支持。

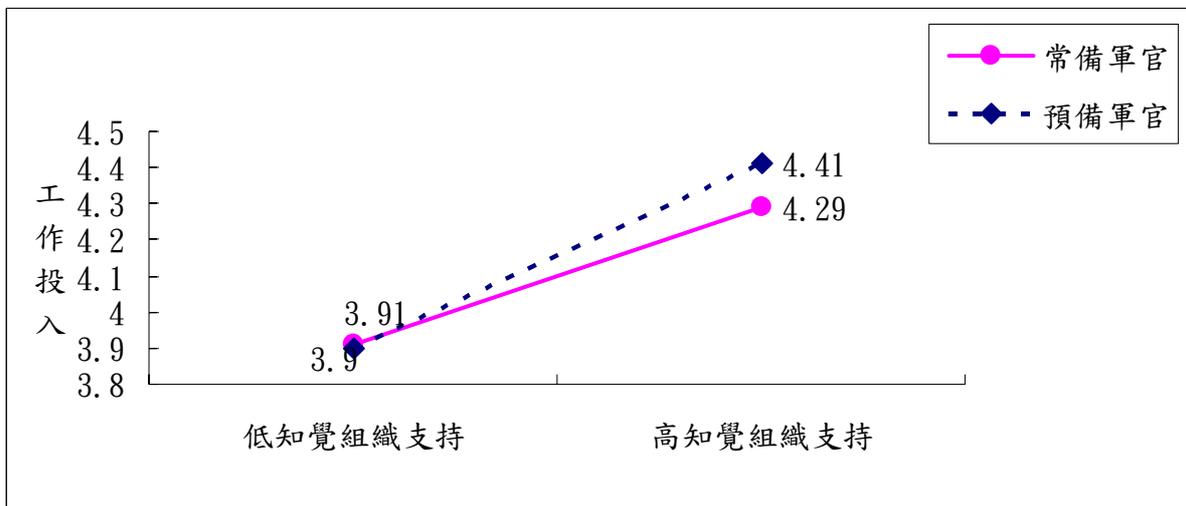


圖 4-1 軍官背景與知覺組織支持對工作投入的交互效果

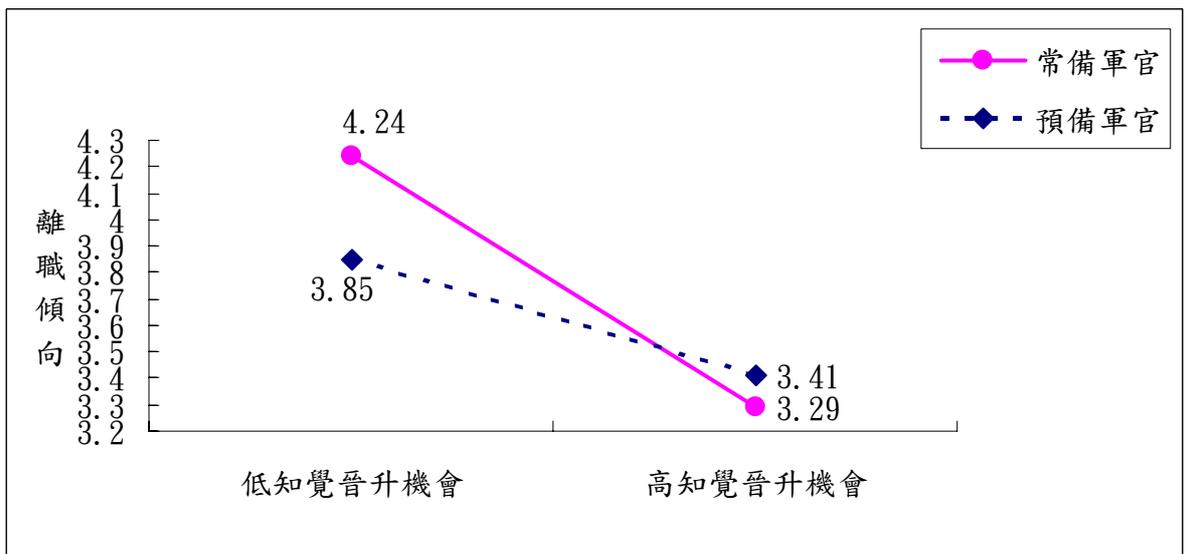


圖 4-2 軍官背景與知覺晉升機會對離職傾向的交互效果

## 伍、結論與討論

### 5.1 結論

本研究以國軍志願役軍官為研究對象，探討受試者的軍官背景與知覺組織支持及知覺晉升機會的關係，並進而探討前述各項變項與工作投入、離職傾向的關聯性，以及軍官背景對知覺組織支持與工作投入關係的干擾作用、知覺晉升機會與離職傾向間關係的干擾作用。研究結果發現：1.國軍常備軍官的知覺晉升機會顯著高於預備軍官。2.國軍軍官知覺組織支持與知覺晉升機會愈高，則工作投入愈高且離職傾向愈低。3.軍官背景會對知覺組織支持與工作投入的關係產生干擾作用，預備軍官知覺組織支持與工作投入的正向關聯性高於常備軍官，亦即預備軍官比常備軍官更會因為知覺組織支持高低而影響其工作投入的高低。4.軍官背景會對知覺晉升機會與離職傾向間關係產生干擾作用，常備軍官知覺晉升機會與離職傾向的負向關係高於預備軍官，亦即常備軍官比預備軍官更會因為知覺晉升機會的高低而影響退伍傾向的高低。

### 5.2 綜合討論

國軍常備軍官與預備軍官，由於入營管道不同，接受的軍官養成教育時間長短也不同，可能因此對於從事軍旅生涯動機不盡相同，服役期間所抱持的工作態度也可能不同。本研究發現軍官的知覺組織支持愈高或是知覺晉升機會愈高，則工作投入愈高且離職傾向愈低。

國軍若要提高軍官的工作投入以及降低離職傾向，建議部隊應該調整領導模式，給予現役軍官應有的尊重與支持，尤其本研究資料證實：預備軍官更會因為感受組織的支持而提高工作投入，因此對於預備軍官的領導統御，更應該予以更多的支持與尊重。此外，在當前國軍組織精簡的情況下，應該妥慎規劃與輔導，避免裁員的不安全感而造成人心惶惶，進而避免知覺晉升機會低而影響其工作投入與離職傾向。尤其本研究資料證實：常備軍官更會因為知覺晉升機會的高低而影響離職傾向。因此，國軍不應該有「離職率高可配合精簡而無須疏退」的想法，應該思考的是這些因為組織精簡而產生退伍傾向者，是否為具有良好才能學識且工作績效優異的常備軍官，若此，仍應避免人才任意流失，長期而言，將對於國軍發展形成不利影響。

### 參考文獻

- (1) 總統頒布，「陸海空軍軍官士官服役條例」，第三條、第七條、第九條，2002。
- (2) 石 樸，企業界員工工作滿足、工作投入與離職意願之研究，國立政治大學社會學研究所碩士論文，1991。
- (3) 李佳怡，知覺組織支持對員工工作態度影響之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士學位論文，2000。
- (4) 唐大鈞，工作價值觀與工作特性影響我內稽人員工作投入與離職傾向的探討，國立中山大學人力資源管理研究所碩士學位論文，2001。
- (5) 林逸峰，組織政治知覺、組織公平、組織次文化、組織承諾、組織政治行為工作投入與工作行為之關聯性研究—以台南縣基層農會為例，私立南華大學管理科學研究所碩士論文，2004。
- (6) 戚樹誠、羅新興、黃敏萍，「組織成員的人際信任與言論禁忌之關聯性—以國軍軍官為研究樣本」，台大管理論叢，第九卷，第一期，1998，第177-200頁。
- (7) 張火燦，「組織內部勞動市場的形成及其雇用系統」，工業職業教育，第十卷，第二期，1991，第26-31頁。
- (8) 張晉芬，「企業組織中升遷機會的決定及員工的期望—兼論內部勞動市場理論的應用」，中央研究院人文及社會科學集刊，第六卷，第一期，1993，第205-230頁。
- (9) 賈筱蓉，國軍女性軍官生涯規劃與人力資源運用之探討，國防管理學院國防管理指參班畢業論文，1999。
- (10) 趙其文，「從職務升遷論職務列等」，人事月刊，12月，1992，第39-47頁。
- (11) 樊景立，紡織廠女作業員離職行為之研究，國立政治大學企業管理研究所碩士論文，1978。
- (12) 鄭亦敏，軍事組織成員知覺晉升機會之分析：關係人口學的觀點，國防大學國防管理學院後勤管理研究所碩士學位論文，2003。
- (13) 賴柏甫，關稅人員工作滿足與工作意願之研究，國立中興大學企業管理研究所碩士論文，1995。
- (14) Barak, M. E., Cherin, D. A. and Berkman, S., "Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions", The Journal of Applied Behavioral Science, 34, 1, 1998, pp. 82-105.
- (15) Blau, G. J., and Boal, K. B., "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism", Academy of Management Journal, 12, 1987, pp. 288-300.
- (16) Blau, P., Exchange and Power in Social Life, New York: Wiley, 1964.

- (17) Bluedron, A. C., "The Theories of Turnover: Causes Effects, and Meaning", In S. Bacharach (Ed.), In Samuel B. Bacharach(Ed.), *Research in the Sociology of Organization*, 1, 1982, pp. 75-128.
- (18) Brown, S. P., and Leigh, T. W., "A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance", *Journal of Applied Psychology*, 81, 1996, pp. 358-368.
- (19) Doeringer, P., and Piore, M., "Internal Labor Markets and Manpower Analysis", Lexington, MA: D. C. Heath, 1971.
- (20) Edwards, and Richard, "Contested Terrain", New York: Basic Books, 1979.
- (21) Edward B. R., and Stephen, G. E., "Exploring the distinctive nature of work commitments: Their", *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14, 2, 1994, pp.41-57.
- (22) Eisenberger, R., Huntigton, R., Hutchison, S., and Sowa, D., "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 71, 3, 1986, pp. 500-507.
- (23) Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis-LaMastro, V., "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation", *Journal of Applied Psychology*, 75, 1990, pp. 51-59.
- (24) Kanungo, R., "Work Alienation: An Integrative Approach", New York: Praeger, 1982.
- (25) Kerr, C., "The balkanization of labor markets", in E. W. Bakke et al.(Eds), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, 1954, pp. 92-110, New York: Wiley.
- (26) Levinson, H., "Reciprocation: the relationship between man and organization", *Administrative Science Quarterly*, 9, 1965, pp. 370-390.
- (27) Lichtenstein, R., and Alexander J. A., " Perceived Promotional Opportunities in Veterans Affairs Hospitals: A Reexamination of Relational Demography Theory", *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36, 3, 2000, pp.269-296.
- (28) Markham, W., Harlan, S., and Hackett, E., "Promotion opportunity in organization: Causes and consequences", In G. Ferris and K. Rowland (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 1987, pp. 223-287.
- (29) Mobley, W. H., Honer, S. O., and Hollingworth, A. T., "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", *Jornal of Applied Psychology*, 63, 4, 1982, pp. 408-414.
- (30) Pergamit, M. R., and Veum, J. R., "What is a promotion?", *Industrial and Labor Relations Review*, 52, 4, 1999, pp. 581-602.
- (31) Price, J. L., " The Study of Turnover", Ames Lalowa State University Press, 1977.
- (32) Ramsey, R., Lassk, F. G., and Markshall, G. W., "Acritical evaluation of a measure of job involvement: The use of the Lodahl and Kejner(1965) scale with salespeople", *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 12, 3, 1995, pp. 65-79.
- (33) Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C., "Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective", *Academy of Management Journal*, 40, 1, 1997, pp. 82-111.