

# 委託民間經營之員工薪資滿意度對工作滿意度之探討：以國際軍事廢彈處理為例

曾宏吉、蘇奉信

E-mail: 9601311@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

國軍因久訓未戰及精實案武器汰換更新，產生大量廢舊與不適用之彈藥亟待處理，且考量近年來因受環保、安全等因素限制，經審慎之規劃與評估後，由國外引進新式之拆解設施與符合高環保標準之處理設備成立廢彈處理中心，處理國軍廢舊、不適用之彈藥。後續國防部基於結合民間企業管理觀念，規劃將廢彈處理中心委由民間業者經營，處理國軍各式廢彈。本研究藉由問卷調查與各式分析，來探討國內、外廢彈處理單位作業人員之薪資滿意度、工作滿意度及作業安全之關聯性。經研究後歸納幾項結論。一、廢彈處理從業人員對目前軍方及民間公司所提供的薪資結構，信心普遍不足，但廢彈處理從業人員認為委託民間經營後薪資只要不比國軍薪資低，就符合從業人員的期望值。二、薪資滿意度與工作滿意度，兩者之間具有極大相關性，薪資高同樣工作滿意度也相對高。三、薪資滿意度與作業安全，兩者之間存在極大相關性，薪資高同樣作業安全要求也相對為高。四、工作滿意度與作業安全，兩者之間有顯著影響，且呈現正相關之關係。

關鍵詞：廢彈處理、委託民間經營、薪資滿意度、工作滿意度、作業安全

## 目錄

封面內頁 簽名頁 授權書.....	iii	中文摘要.....	iv	英文摘要.....	iv
要.....	v	誌謝.....	vi	目錄.....	vi
錄.....	vii	圖目錄.....	ix	表目錄.....	ix
錄.....	x	第一章 緒論 第一節 研究背景.....	1	第二節 研究問題與目的.....	2
的.....	2	第三節 研究之重要性.....	3	第二章 文獻探討 第一節 薪資制度.....	6
度.....	6	第二節 薪酬制度與工作滿意度.....	11	第三節 有關高危險性工作薪資結構.....	15
構.....	15	第四節 國軍薪資及委託民間經營員工薪資結構.....	16	第三章 研究設計 第一節 研究架構.....	19
構.....	19	第二節 研究假說.....	20	第二節 資料來源及研究期間.....	21
間.....	21	第四節 變項的定義與衡量.....	21	第五節 問卷設計與抽樣方法.....	26
法.....	26	第六節 信效度分析.....	28	第七節 分析方法.....	29
法.....	29	第四章 樣本資料分析 第一節 問卷回收與基本資料.....	31	第二節 薪資滿意度.....	35
滿意度.....	35	第三節 工作滿意度.....	36	第四節 作業安全之工作特性與該行業相關態度.....	36
業相關態度.....	36	第五節 人口屬性與薪資滿意度之關係.....	38	第六節 人口屬性與工作滿意度之關係.....	48
係.....	48	第七節 人口屬性與作業安全之關係.....	58	第八節 人口屬性變項對薪資滿意度與工作滿意度、作業安全之影響.....	78
影響.....	78	第九節 薪資滿意度與工作滿意度、作業安全之關係.....	93	第五章 結論與建議 第一節 結論.....	98
結論.....	98	第二節 建議.....	100	參考文獻.....	104
獻.....	104	附錄一：問卷調查表.....	119		

## 參考文獻

中文部分 1.丘宏昌(民86)。各種薪資酬償制度之介紹與比較，台北銀行月刊，27(1)，第2頁。2.丘宏昌(民86)。各種薪資酬償制度之介紹與比較，台北銀行月刊，27(6)，50-55頁。3.王怡堯(民86)。製造業員工薪酬制度、薪酬滿足與組織承諾之相關研究，東海大學工業工程管理研究所碩士論文。4.行政院勞工委員會(民89)。基本工資審議辦法，台八十九勞動二字第00四一六九號令發布。5.李德玲(民81)。企業員工對薪酬制度反應之研究，中國文化學院企業管理研究所碩士論文。6.余助民(民92)。中小企業薪資制度、福利條件、各項勞動條件與人力資源績效之關係研究，國立中山大學人力資源研究所碩士論文。7.林淑姬(民81)。薪酬公平、程序公平與組織承諾、組織公平行為關係之研究，國立政治大學企業管理研究所博士論文。8.林泓典(民87)。電腦整合製造與薪資策略之相關研究，國立政治大學產業經濟研究所碩士論文。9.邱賢文(民78)。台灣製造業薪資報酬之國際比較。台北:台灣銀行季刊(民89.3)。10.徐承然(民92)管理雜誌第201期 11.陳梅麗、蔡欣玲、連金延、余先敏(民88)醫學中心護理人員工作壓力、離職意願與離職行為之相關性探討 12.郭榮哲(民81)。策論性薪資在管理上的運用，國立政治大學公共所碩士論文。13.國軍兵工彈藥安全手冊(民93)國防部聯合勤司令部出版。14.國軍廢(棄)彈藥處理手冊(民93)國防部聯合勤司令部出版。15.郭國平(民79)。員工個人屬性，參與程度與工作滿足之研究-以黑松汽水廠為例。中國文化學院企業管理研究所碩士論文。16.黃英忠(民89)。人力資源管理

, 328-331頁。17.黃家齊(民86)。技術特性與薪資給付基礎之關係研究 績效控制觀點, 國立台灣大學商研所博士論文。18.黃家齊(民89)。績效資訊特性與控制、薪資設計 組織控制觀點與代理理論觀點之整合, 台大管理論叢, 第十卷第二期。19.黃俊英(民87)。多變量分析, 中國企業經濟研究所。20.黃仲毅(民89)。薪酬公平的認知與醫院員工工作態度關係之探討, 台北醫學院碩士論文, 93-95頁。21.黃超吾(民92)。薪酬設計公平對員工態度之探討, 國立中山大學碩士論文, 77-84頁。22.黃超吾(民92)。薪資策論與管理實務, 26-39頁。23.湛瑄宇(民89)。員工薪資滿足之前因後果之研究, 中原大學企業管理研究所碩士論文。24.楊世瑩(民95)。SPSS統計分析實務。台北:旗標出版股份有限公司。25.蔡玲玉(民78)。薪酬管理制度與勞資關係氣氛之研究。國立政治大學企業管理研究所碩士論文。26.蔡欣嵐(民90)。工作特性、人格特質與工作滿意度之關係-以半導體業為例, 中央大學碩士論文, 67-70頁。27.諸承明(民84)。薪資設計要素與組織效能關係之研究 以組織特性與任務特性為情境變項, 國立台灣大學商研所博士論文。28.諸承明(民90)。薪酬設計理論與實務之整合模式 台灣大型企業實證分析, 人力資源管理學報, 第4頁。29.謝安田(民75)。人事管理。台北:筆者發行。30.謝安田(民87)。企業研究方法論。台北:筆者發行。英文部分 1.Alexander, S. & Ruderman, M.(1987).The role of procedural and distributive justice in organizational behavior, *Social Justice Research*,pp.177-198. 2.Adams, J.S.(1965).Inequity in social exchange, *advances in experimental social psychology*.Academic press,2,pp.267-299. 3.Austin, W., & Walster, E.(1974).Participants reactions to “ equity with the world ” . *Journal of Experimental Social Psychology*,10,pp.528-548. 4.Bies, R.J., & Shapuro, D. L.(1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. *Social Justice Research*,1, pp.199-218. 5.Colquitt, J. A., Conlon, D. E.,& Wesson, M. J.(2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3),pp.425-445. 6.Darlington,R.B.(1990) .*Regression and Linear Models*. New York:McGraw-Hill. 7.Gomez-Mejia ,Luis R & Theresa M. Welbourne(1988), ” Compensation Strategy:An overview and future steps ” *Human Resource Planning*, 11(3):pp.173-189. 8.Greenberg, J., & Scott, K. S.(1996).Why do workers bite the hands that feed them? Employee theft as a social exchange process. *Organizational Behavior*,18,pp.111-156. 9.Herderson, R. I.(1989).*Compensation Management Rewarding Performance*. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc, 32, pp.32-56. 10.Herderson, R. I.(1989).*Compensation Management Rewarding Performance*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 5th ed. 11.Hughes, Robert J. & Kapoor, Jack R.(1989).*Business*, Houghton Mifflin Company. 12.Lawler, Edward E., III.(1971).*Pay and organizational effectiveness: A psychological approach*, New York:McGraw-Hill. 13.Milkovich, G.T. & Anderson, P.H.(1972). Management compensation and secrecy, *Personnel psychology*, 25,pp.293-302. 14.Milkovich, G.T. & Newman, J.M.(1990), ” Compensation ” New York:McGraw-Hill. 15.Robbins, S.P.(1978).*personel: The Management of Human Resource* Englewood Cliffs,N.Y:Prentice-Hell, Inc. 16.Seashore, S.E. & Taber, T.D.(1975), ” Job Satisfaction and Their Correlates ” , *American Behavior & Scientists*, Vol.18, pp.346-358. 17.Snell, S.A.& Dean, J.W.(1994).*Strategic Compensation for integrated manufac-turing: The moderating effects of job and organizational inertia*. *Academy of Management Journal*,37,pp.1109-1140. 18.Yochi, C., & Paul, E. S.(2001).The role of justice organizational: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*,86(2),pp.278.