

南華大學
國際事務與企業學系歐洲研究碩士班
碩士論文

當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效關聯性之研究
-以陸軍第十軍團中坑營區為例

A Study on the Current Military Servicemen Welfare Policy
and Standing Soldiers Recruited Performance Association :
A Case Study Of the Tenth Army Corps Zhongkeng Camp

研究生：鄭國森
指導教授：張心怡博士

中華民國 106 年 6 月

南 華 大 學

國際事務與企業學系 歐洲研究碩士班 碩士學位論文

當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效關聯性之研究
-以陸軍第十軍團中坑營區為例

A Study on the Current Military Servicemen Welfare Policy and Standing
Soldiers Recruited Performance Association : A Case Study Of the Tenth
Army Corps Zhongkeng Camp

研究生：鄭 國 森

經考試合格特此證明

口試委員：張心怡
邵品嘉
趙文志

指導教授：張心怡

系主任(所長)：張心怡

口試日期：中華民國 一〇六 年 六 月 二十 一 日

當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效關聯性之研究

-以陸軍第十軍團中坑營區為例

摘 要

政府為提升招募成效，針對志願役士兵各項招募不佳成因，研擬具體招募措施與福利誘因，藉以提高社會青年、在營常備兵及備役人員招募意願，以期在未來國軍人力素質，不斷提升的前提下，符合時代潮流，並禁得起各種新形態威脅的挑戰。

本研究以社會交換理論為基礎，信任為架構核心，提出一個結合依賴及聲望、報酬與承諾與選擇的理論模式；以中坑營區常備兵為實證研究對象，針對當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效之關聯性，進行問卷調查。本研究採用 SPSS 及 PLS 做為分析之工具，對所得之樣本進行資料分析。紙本問卷發放總數為 600 份，紙本問卷未回收 74 份；剔除無效問卷 26 份，有效問卷為 500 份。經由樣本資料分析結果顯示：

1. 依賴、聲望對當前軍人福利政策之信任產生正向影響。
2. 報酬、承諾對當前軍人福利政策之信任產生正向影響。
3. 信任對國軍招募選擇產生正向影響。

關鍵字：福利政策、招募成效、社會交換理論、信任

**A Study on the Current Military Servicemen Welfare Policy and
Standing Soldiers Recruited Performance Association :
A Case Study Of the Tenth Army Corps Zhongkeng Camp**

ABSTRACT

In order to face the new pattern of military threatening, the government takes best effort to promote the quality of human resource through modifying the specific recruiting policy and incentive military benefits which could make the high school students to have stronger intention to join the military.

Using the idea of Trust in the Social Exchange Theory as the basis of research structure, this study establishes a model of dependence, reputation, reward, commitment and choice and using the questionnaire to survey about the correlation between the current military benefits and the recruiting effect of active duty in 257 brigade.

After collecting and analyzing all the valid questionnaire with SPSS and PLS. The statistic of our study is as the following:

1. Total questionnaire: 600,
2. Dismiss questionnaire: 74
3. Invalid questionnaire: 26
4. Valid questionnaire: 500

The research findings of the analysis are:

1. The trust of dependence, reputation and military benefit leads to positive effect.
2. The trust of reward, commitment and military benefit leads to positive effect.
3. The trust of military benefit leads to positive effect of recruitment.

Keywords: Welfare Policy, Recruitment results, Social Exchange Theory, Trust

目錄

| | |
|-------------------------------|---------------|
| 中文摘要..... | I |
| Abstract..... | II |
| 目錄..... | III |
| 圖目錄..... | V |
| 表目錄..... | VI |
| 第一章緒論 | - 1 - |
| 第一節研究動機..... | - 1 - |
| 第二節研究目的..... | - 6 - |
| 第三節文獻探討..... | - 7 - |
| 第四節研究範圍與限制..... | - 15 - |
| 第五節研究方法與流程..... | - 17 - |
| 第二章我國募兵制和福利政策之發展 | - 29 - |
| 第一節世界主要募兵制國家發展趨勢..... | - 29 - |
| 第二節我國募兵制緣起與進程..... | - 36 - |
| 第三節我國軍人福利政策之發展..... | - 52 - |
| 第三章研究設計與操作方法 | - 67 - |
| 第一節研究架構與假說..... | - 67 - |
| 第二節操作型定義..... | - 70 - |
| 第三節問卷設計與分析方法..... | - 74 - |
| 第四節試測問卷分析..... | - 81 - |
| 第四章資料分析 | - 93 - |

| | |
|-----------------------|----------------|
| 第一節敘述性統計分析..... | - 93 - |
| 第二節信效度分析..... | - 104 - |
| 第三節測量模式分析..... | - 108 - |
| 第四節結構模式分析..... | - 111 - |
| 第五章結論與建議 | - 115 - |
| 第一節研究結果..... | - 115 - |
| 第二節研究建議..... | - 117 - |
| 參考文獻..... | - 121 - |
| 附錄..... | - 133 - |



圖目錄

| | |
|--------------------------|---------|
| 圖 1-1 研究流程圖 | - 28 - |
| 圖 2-1 役志願役士兵生涯願景 | - 62 - |
| 圖 2-2 志願役士官生涯願景 | - 62 - |
| 圖 2-3 軍官生涯願景 | - 63 - |
| 圖 3-1 研究架構圖 | - 68 - |
| 圖 3-2 測量工具信度、效度之關係 | - 77 - |
| 圖 4-1 路徑分析 | - 113 - |



表目錄

| | |
|--|--------|
| 表 2-1 徵兵制、募兵制及徵募併行制之優缺點 | - 40 - |
| 表 2-2 2004-2015 年國軍志願役招募狀況 | - 47 - |
| 表 2-3 現役志願役軍人薪資待遇 | - 60 - |
| 表 2-4 現役志願役軍人各項補助加給 | - 61 - |
| 表 3-1 操作型定義 | - 73 - |
| 表 3-2 依賴之構面 | - 74 - |
| 表 3-3 聲望之構面 | - 75 - |
| 表 3-4 報酬之構面 | - 75 - |
| 表 3-5 承諾之構面 | - 75 - |
| 表 3-6 信任之構面 | - 76 - |
| 表 3-7 選擇之構面 | - 76 - |
| 表 3-8 Cronbach's α 信度係數評鑑標準 | - 78 - |
| 表 3-9 樣本數及因素負荷量關係 | - 79 - |
| 表 3-10 KMO 統計量之評選準則 | - 80 - |
| 表 3-11 性別統計 | - 81 - |
| 表 3-12 年齡統計 | - 81 - |
| 表 3-13 婚姻狀況 | - 81 - |
| 表 3-14 職業狀況 | - 82 - |
| 表 3-15 教育狀況 | - 82 - |
| 表 3-16 居住地狀況 | - 83 - |
| 表 3-17 家人是否支持您從事軍職 | - 83 - |
| 表 3-18 個人是否支持考慮加入軍職 | - 83 - |
| 表 3-19 是否知道國軍現行有哪些福利政策 | - 84 - |
| 表 3-20 透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策 | - 84 - |

| | |
|--------------------------------------|--------|
| 表 3-21 有意願/考慮加入從事軍職的原因 | - 84 - |
| 表 3-22 不想加入國軍從事軍職的原因 | - 85 - |
| 表 3-23 何種狀況的改善會提高您從軍意願 | - 86 - |
| 表 3-24 哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施，對您而言是重要的 .. | - 86 - |
| 表 3-25 哪些現有軍人福利政策之健康安全措施，對您而言是重要的 .. | - 87 - |
| 表 3-26 哪些現有軍人福利政策之福利服務措施，對您而言是重要的 .. | - 87 - |
| 表 3-27 依賴構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 88 - |
| 表 3-28 聲望構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 89 - |
| 表 3-29 報酬構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 89 - |
| 表 3-30 承諾構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 89 - |
| 表 3-31 信任構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 90 - |
| 表 3-32 選擇構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 90 - |
| 表 3-33 依賴構面之信效度分析 | - 90 - |
| 表 3-34 聲望構面之信效度分析 | - 91 - |
| 表 3-35 報酬構面之信效度分析 | - 91 - |
| 表 3-36 承諾構面之信效度分析 | - 91 - |
| 表 3-37 信任構面之信效度分析 | - 92 - |
| 表 3-38 選擇構面之信效度分析 | - 92 - |
| 表 4-1 性別統計 | - 93 - |
| 表 4-2 年齡統計 | - 94 - |
| 表 4-3 婚姻狀況 | - 94 - |
| 表 4-4 職業狀況 | - 94 - |
| 表 4-5 教育狀況 | - 95 - |
| 表 4-6 居住地狀況 | - 96 - |
| 表 4-7 家人是否支持您從事軍職 | - 96 - |
| 表 4-8 個人是否有意願/考慮加入軍職 | - 97 - |

| | |
|--------------------------------------|---------|
| 表 4-9 個人是否知道國軍現行有哪些福利政策 | - 97 - |
| 表 4-10 透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策 | - 98 - |
| 表 4-11 個人有意願/考慮加入從事軍職的原因 | - 98 - |
| 表 4-12 不想加入國軍從事軍職的原因 | - 99 - |
| 表 4-13 何種狀況的改善會提高您從軍意願 | - 100 - |
| 表 4-14 哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施，對您而言是重要的 - | 101 - |
| 表 4-15 哪些現有軍人福利政策之健康安全措施，對您而言是重要的 - | 102 - |
| 表 4-16 哪些現有軍人福利政策之福利服務措施，對您而言是重要的 - | 103 - |
| 表 4-17 依賴構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 104 - |
| 表 4-18 聲望構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 104 - |
| 表 4-19 報酬構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 105 - |
| 表 4-20 承諾構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 105 - |
| 表 4-21 信任構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 105 - |
| 表 4-22 選擇構面之 KMO 與 Bartlett 檢定 | - 106 - |
| 表 4-23 依賴構面之信效度分析 | - 106 - |
| 表 4-24 聲望構面之信效度分析 | - 106 - |
| 表 4-25 報酬構面之信效度分析 | - 107 - |
| 表 4-26 承諾構面之信效度分析 | - 107 - |
| 表 4-27 信任構面之信效度分析 | - 107 - |
| 表 4-28 選擇構面之信效度分析 | - 107 - |
| 表 4-29 依賴構面之測量模式分析 | - 109 - |
| 表 4-30 聲望構面之測量模式分析 | - 109 - |
| 表 4-31 報酬構面之測量模式分析 | - 109 - |
| 表 4-32 承諾構面之測量模式分析 | - 110 - |
| 表 4-33 信任構面之測量模式分析 | - 110 - |
| 表 4-34 選擇構面之測量模式分析 | - 110 - |



第一章緒論

我國面對當前敵人的威脅，國內外、政經環境的變遷，與國防轉型及組織調整的問題與挑戰，體認國防人力資源的有效分配與運用，乃是國軍建軍備戰成功的關鍵，而優質的人力需求與素質的提升，乃國防革新轉型的重要因素之一。人才是建軍的根本，除應嚴考核、嚴淘汰的人事管制作為外，並藉由法規修正、推動募兵制之兵役革新，以精進國防力量，來達成人力素質優化的目標。本論文從當前軍人福利政策內容來探討其與目前國軍在常備兵招募成效之間的關聯性，並以陸軍第十軍團中坑營區為例。本章分為五節，第一節說明本研究動機、第二節研究目的、第三節文獻探討、第四節研究範圍與限制，以及第五節研究方法及流程。

第一節研究動機

由於作戰形態的改變、高科技武器的發展，戰爭型態已由兵力密集，轉為技術、知識密集。因此，人員素質的提升及精密武器效能的發揮，即成為發揮戰力的必要條件。兵役制度本身並無絕對好與壞之分，募兵制有訓練成果保持容易、節省訓練經費、減少武器損耗、節省社會成本浪費及提升部隊戰力等優點；而徵兵制則有充足的兵員及後備部隊、國防預算人事費用精簡等優點。因此，無論實施何種制度，全要視其國家所要面對的處境，適用那一種兵役制度而定。

世界各國兵役制度的設計，均係配合其國情發展，各有其不同特性。目前全球 196 個國家中，其中實施「募兵制」的國家計有 50 個，並已逐漸成為世界兵役制度的潮流；例如法國、義大利、德國係分別於 1997 年、2004 年、2010 年通過法案轉型募兵制。¹而全球軍力前 10 名的國家，即有美、英、法、德、義、印

¹後備幹部向社會各界宣導資料，〈讓您一次瞭解「募兵制」〉，資料來源：

度等六個國家實施募兵制（中共雖為徵兵制國家，但每年僅遴選 10%以下役齡男子服役，役期 2 年）。以美、英為例，美國係於 1971 年完成實施募兵制的法案修正，並逐年減少徵兵，使兵力自 354 萬人逐次精減至現行約 140 萬人。英國於 1957 年通過停止〈國家服務法〉，開始逐步停止徵兵，兵力由 71.8 萬人，逐次精減至現行約 17.8 萬人。二國均轉型成為高度專業化的科技勁旅，並在波灣戰爭中獲致勝利，展現了堅實的作戰能力，故我國推動「募兵制」確實符合世界軍事制度轉型的趨勢。²

我國由於政治、軍事及社會層面等因素，使得兵役制度，由徵兵制、徵募併行制，逐漸轉型為募兵制，推動募兵制之原因，敘述如下：³

一、政治層面：軍中管理不當發生負面事件，導致國軍形象不佳，人民對政府及國軍不信任；且由於政治及政黨因素，導致兵易役期縮短，包括以軍訓課程折抵役期，形成役期一再縮短，折損國防戰力。

二、軍事層面：未來戰爭決勝關鍵在軍隊的「質」而非「量」。武器愈精密愈具高科技，愈需高素質、長役期人力投注。目前徵兵制一年役期，扣除基本訓練及休假僅餘數月，無法因應未來戰爭及作戰需求。故我國當務之急，須先有長役期人力，施以長期嚴格訓練，方可堪任戰備任務。

三、社會層面：依內政部推估，2016 年以前，每年役男數平均約 11 萬人，惟少子化趨勢將自 2018 年起衝擊役男人數，至 2024 年估計役男將僅剩

<https://www.mnd.gov.tw/Upload/UserFiles/File/afrc/%E8%AE%93%E4%BD%A0%E4%B8%80%E6%AC%A1%E7%9E%AD%E8%A7%A3%E5%8B%9F%E5%85%B5%E5%88%B6.txt>，最後檢視日期：2016-04-08。

²中華民國國防部，《募兵制政策未有改變》，資料來源：

<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=65&p=58841>，最後檢視日期：2016-04-12。

³洪錦成、施奕暉，〈我國兵役制度的演進、變革與展望〉，《檔案季刊》，第 12 卷第 2 期（2013 年 6 月），頁 30-45。

約 8 萬人。屆時現行 27 萬國軍總員額數之兵源勢必不足。故國防部即依計畫降低兵力員額為 21 萬外，未來或有可能低於此數，藉由募兵制之推動，可不受限於年度出生人口，招募年齡限制亦可放寬，且招募之後可服役 4 年，有效緩解前揭問題。

我國在過去長期維持「徵兵制」的兵役制度，但前瞻未來防衛作戰需要、戰爭型態改變及科技發展趨勢，並考量現行徵兵制度下，為達成國防政策目標，極需採取以「質」勝「量」的精兵思維，透過轉型「募兵制」，招募及培訓役期長、意願強、經驗熟的志願役人力，並結合先進武器裝備更新換裝，打造「小而精、小而強、小而巧」的專業化常備部隊，以維繫長遠國家安全。

國防部為實施先精兵後募兵的政策，於 2003 年選定飛彈司令部天弓飛彈營（原屬陸軍）、海軍陸戰隊步兵營、空軍修補大隊等三個營級實驗編裝單位，試辦招募志願士兵，以驗證分析募兵成效，作為未來逐次擴大並落實募兵制之基礎。⁴然三個實驗募兵營招募成效不甚理想，其在營服役士兵佔 66%，而社會青年報考志願士兵的比例相對較低，各軍種招募成效不佳，其成因如下：⁵

一、天弓飛彈營：

- （一）傳統文化與社會環境影響；
- （二）招募福利誘因尚難結合實際需求；
- （三）與志願役士官招募條件區隔不明顯；
- （四）行銷面向與方法待調整；
- （五）適齡未役青年報考意願低。

⁴國防部，《募兵制實驗狀況及兵役員額規劃專案報告》，立法院第五屆第六朝會，頁 2。

⁵國防部，《募兵制實驗狀況及兵役員額規劃專案報告》，立法院第五屆第六朝會，頁 3-4。

二、海軍陸戰隊：

(一) 國軍首次辦理志願士兵招募，社會各界對其工作性質及未來願景不甚瞭解。

(二) 志願士兵之報名資格與指職士官及轉服領導士官相同，均為高中(職)學歷程度，相較之下，其待遇稍低，故影響報考意願。

三、空軍修補大隊：

(一) 第三修補大隊依任務特性招募之志願士兵，概以戰機修護專長為主、補給庫儲專長次之。因工作屬性可能涉及未來就業問題，致飛彈保修兵、飛機軍械兵、蒙布皮革及橡膠兵等報名意願較低；

(二) 現階段招募志願士兵以薪資較義務役為佳等條件，吸引未役青年報考，惟薪資與社會平均所得差距不大，影響招募成效。

由上述得知，除了相關的配套措施並不完善外，其中薪資福利誘因及生涯規劃未能符合社會青年需求、軍人特殊性未能讓社會大眾接受。政府為提升招募成效，針對志願士兵各項招募成效不佳原因，研擬具體招募措施與福利誘因，藉以提高社會青年、在營常備兵及備役人員招募意願。另一方面，為解決當所面臨之困境，並有效因應現代化戰略環境，敵情威脅及未來任務等需求，我國也參酌世界「募兵制」國家轉型過程，分析「待遇」、「尊嚴」及「出路」為青年從軍與留營之重要誘因。⁶

美國是全球實施志願役募兵制最成功的國家；事實上，美國當前的兵役制度就是僱傭制，國防部是最大的僱主，美軍是一支僱傭軍隊；僱主提出各種優渥的

⁶待遇、尊嚴、出路三面向推動募兵制，蕃新聞，資料來源：<http://n.yam.com/Article/20131211977002>，最後檢視日期：2016-04-20。

薪資福利吸引年輕人從軍。⁷軍人福利政策與國軍常備兵招募成效，從社會交換理論觀點來看，是一種雇傭交換關係。在社會交換理論中的交換關係，主要是在於無形成本與有形利益之間的交換，信任是其主要因素。因此，交換關係的產生是建立在利益大於成本的情形才會發生；也就是說，交換雙方都期望能以較小的成本，來換取本身所能獲取的最大的利益，雙方長期的交易是建立在信任關係上。社會交換理論有三個基本假設：

- 一、所有的交換都是一種社會行為，信任是其主要關鍵因素。
- 二、期望交換成本最小化、利益最大化。
- 三、從他人身上獲取利益，也期望給予他人回饋。⁸

藉探討社會交換理論之研究，其領導者與下屬的交換關係，平衡分立協議的交易和合約性質，對下屬和績效產生負面影響；其中男性偏向報酬，而女性偏向承諾、共同價值觀、合作及利他等。⁹另外，在改革型領導者與下屬交換和承諾關係研究中發現，改革型領導者，以高報酬、高福利及高承諾，降低員工離職率。

⁷劉坤原，〈入美籍年收五萬，來當美國兵，福利好有前途，美國募兵全球最成功〉，《全球中央雜誌》，

<https://tw.news.yahoo.com/%E5%85%A5%E7%BE%8E%E7%B1%8D%E5%B9%B4%E6%94%B6%E4%BA%94%E8%90%AC%E4%BE%86%E7%95%B6%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%85%B5%E7%A6%8F%E5%88%A9%E5%A5%BD%E6%9C%89%E5%89%8D%E9%80%94%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%8B%9F%E5%85%B5%E5%85%A8%E7%90%83%E6%9C%80%E6%88%90%E5%8A%9F.html>，最後檢視日期：2016-04-20。

⁸Blau, P. M., *Exchange and power in social life*, Transaction Publishers, (New York: John Wiley and Sons, 1964).

⁹Kuvaas, B., Buch, R., Dysvik, A. and Haerem, T., *Economic and social leader-member exchange relationships and follower performance*, (The Leadership Quarterly, Vol. 23, No. 5, 2012), pp. 756-765.

¹⁰在信任評價對福利政策提供者之影響研究中發現，信任和聲望是關鍵因素，但信任是個人主觀的概念，在很大程度上是依賴於福利政策提供者之間的溝通，以確定何者值得信任，何者為非。¹¹在影響企業人際和組織承諾之因素研究中發現，信任和互惠都是影響承諾的因素，但信任是影響人際間承諾的主因；而互惠是影響組織間承諾的主因。¹²因此，本研究以社會交換理論之依賴及聲望(無形利益交換)及報酬與承諾(有形利益交換)，來探討當前軍人福利政策之依賴及聲望對信任是否產生影響？當前軍人福利政策之報酬與承諾對信任是否產生影響？以及信任是否影響國軍招募成效選擇？

第二節研究目的

由於大環境的轉變、政治民主化、經濟發展、社會福利建構和擴張。國防部於 2000 年 1 月 29 日公佈實行《國防法》，其中第 16 條及第 18 條明確律定現役軍人的福利以法律定之、以法律保障。另外，為因應國軍兵役制度的轉變，政府參照美國軍人福利制度，訂定具體國軍適切可行的福利制度，提出相關具體建議，使國軍福利制度發展更臻完備。在未來國軍人力素質將不斷提升的前提下，符合時代潮流，並禁得起各種新形態威脅的挑戰。

本研究旨在了解當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效之關聯性。其中，中坑營區常備兵之依賴及聲望(無形利益交換)、報酬與承諾(有形利益交換)，對於當前軍人福利政策是否信任，以及信任是否影響國軍招募成效選擇。目的說明

¹⁰Tse, H. H., Huang, X. and Lam, W., Why does transformational leadership matter for employee turnover? A multi-foci social exchange perspective,(The Leadership Quarterly, Vol. 24, No. 5, 2013),pp. 763-776.

¹¹Kostagiolas, P., Korfiatis, N., Kourouthanasis, P. and Alexias, G., *Work-related factors influencing doctors search behaviors and trust toward medical information resources*,(International Journal of Information Management, Vol. 34, No. 2, 2014), pp. 80-88.

¹²Pesämaa, O., Pieper, T., Vinhas, d. S. R., Black, W. C. and Hair, Jr. J. F., “*Trust and reciprocity in building inter-personal and inter-organizational commitment in small business co-operatives*,(Journal of Co-operative Organization and Management, Vol. 1, No. 2, 2013), pp. 81-92.

如下：

- 一、了解中坑營區常備兵之依賴及聲望(無形利益交換)，對當前軍人福利政策信任的影響。
- 二、了解中坑營區常備兵之報酬與承諾(有形利益交換)，對於軍人福利政策信任的影響。
- 三、了解中坑營區常備兵對於當前軍人福利政策的信任，是否影響國軍招募成效選擇。

第三節文獻探討

本文以國內相關研究之文獻，做為本研究之參考依據，文獻探討說明如下：

一、有關我國軍人福利制度與政策之相關探討

曾國烈在〈我國軍人福利政策之研究〉一文中，採質性方法，以文獻分析法、歷史研究法及深度訪談著手。探討我國國軍福利政策發展及現行福利政策實施與檢討。軍人福利政策之研究範圍，包括政策之制定、立法經過與現行軍人福利政策，其主要研究內容為實施概況、軍人福利服務之需求、官兵休閒生活照顧、生涯規劃、眷屬服務等相關福利服務措施之探討。

根據其研究結果發現，多數官兵對軍人福利政策之認知稍嫌不足，綜合結論如下：

- (一)優先完成軍人法之立法。
- (二)推動軍人待遇調整。
- (三)持續軍人福利條例之修訂。
- (四)定期檢討休假休閒與文康活動。

(五)落實服務工作、增進官兵福利，以有效提升工作效率及國軍整體戰力。

另外，其對有關政策部門之建議：

(一)建構福利服務網絡：以建立家庭服務導向之全方位服務。

(二)在健康維護層次方面：提昇醫療品質、改善服務態度。

(三)在經濟安全層次方面：優惠利率購宅、增設職務官舍。

(四)在福利服務層次方面：建立專責福利服務機構及人員體系，以改善托兒、退輔安養機制、軍人就業輔導。

(五)健全國防財務結構，維持 8.85%福利給付比率，保障福利制度之健全。

(六)增加宣傳管道，使軍人福利措施制度化，保障基本權益。¹³

韓敬富在〈我國志願役軍人福利制度之研究〉一文中，認為現代社會的軍人所得內容，其中包括軍人薪資和福利。該研究透過國家、市場、民間社會等不同觀點，建構軍人所得定位的分析架構，以探討不同軍人所得定位下的軍隊福利理論邏輯。另外，就國家強制力介入軍人所得對價與否，以及軍人所得對價的商品化和去商品化，區辨出軍人所得定位的分析模型；分別是市場定位的傭兵制模型、國家定位的恩給制模型、國家定位的軍人權利義務模型、民間社會定位的崇功報勳模型等。透過政府遷台以來，我國軍人薪資率調幅的探討，對我國軍人由國家定位下的低薪資搭配恩給制配給式福利的組合。在 1980 年代軍人薪資超越了平均國民所得水準後，軍人所得定位特性逐漸轉趨市場定位。該研究發現：

¹³曾國烈，《我國軍人福利政策之研究》，(台北：中國文化大學政治學研究所碩士論文，2010 年)。

(一)在市場定位的軍隊福利制度變革之中，軍隊福利逐漸強調補償和外部效果，於是，軍人職務風險保障逐年提升；與軍人薪資連動的福利制度，形成了政府沉重的財政負擔，於是，福利財政私有化的措施，使軍人恩給制退撫金改制為儲金制。

(二)在恩給制配給式的軍眷福利措施方面，受了軍人薪資購買力替代，於是軍眷優待和配給式福利逐漸撤退；而榮民福利受制於資深榮民和二代榮民的不同所得定位特性，而有雙元化的發展走向。對於老榮民以恩給制福利，賡續提供恩給制配給式的就養、就醫福利。對於二代榮民則提供市場化的輔導措施，輔導退伍軍人進入就業市場賺取薪資，以及得到與薪資連動的勞、健保和勞退金的保障。¹⁴

蔡宏昭在〈軍人福利理論與制度之探討〉一文中，提及國防部於〈89 年國防報告書〉中提倡三安政策、〈91 年國軍人員福利草案〉及〈91 年度國防報告書〉中，明訂軍人福利的各種規範。該研究之目的主要藉由規範性理論，探討軍人福利政策正當性與軍人福利制度的合理性。該研究有三個面向：

(一)在理論方面，以勞動關係的不對等理論與外部經濟的補償理論作為基本命題，再以此基本命題，建構各種軍人福利制度的基礎理論。最後，以此理論，評估制度的合理性。

(二)在制度方面，該研究將軍人福利區分為健康維護、經濟安全與福利服務三個體系，再將健康維護分為全民健康保險與軍人保健服務兩種制度；而福利服務有退伍軍人就業輔導與軍眷托育服務兩種制度。

(三)分別探討政策特質、制度內涵與合理性三個層面。綜合探討的結論，

¹⁴韓敬富，〈我國志願役軍人福利制度之研究〉，(嘉義：國立中正大學社會福利研究所博士論文，2003 年)。

針對我國軍人福利的行政、政策與個別制度提出原則性的建議。¹⁵

二、有關招募士兵方面之文獻

劉孝堂在〈我國志願士兵招募制度可行性之研究〉一文中，認為為因應國家政、環境變遷與社會民意期盼，配合行政院兵役制度改革、降低失業及縮短役男待役時間等既定政策規劃。國防部自 2003 年起，開始試辦招募志願役士兵，就初期之招募成效而言，與預期目標差距甚大。因此，行政院及國防部在實務面上，則檢討辦理志願士兵招募與士官制度調整，並適時檢討縮短義務役役期。以甄選優質人力，使長役期與高素質人力，為未來基層部隊人員補充重點。未來在人力需求結構上，將考量逐次增加募兵比例，配合調整義務役役期，並依總員額調降規劃，逐步達成革新兵役制度與提升優質人力的目標。該文引用可行性分析及政策評估等相關理論觀點，研析招募專業志願士兵招募制度之可行性，並對兵役制度革新之影響，進而提供募兵政策、招募策略及相關研究領域之建議。

另外，該研究以國防部自 2004 年至 2008 年區分降低員額、編現合一、擴大招募、推動轉型及募兵為主、徵兵為輔三個階段政策，作為研析評估，並依可行性分析，檢視專業士兵暨儲備士官，對國軍兵役制度革新及志願士兵招募制度成敗。該研究發現：志願士兵招募制度，從人力來源、國防預算、招募配置、法律問題及專業人才獲得的情況觀之。此制度的可行性尚有爭議，並非一蹴可幾就全面實施全志願役，需就目前各面向所面臨之實際情況而言，做整體問題的考量。所以，志願士兵招募制度仍有其檢討精進之處，現階段兵役制度仍以募徵併行為可行方案。該研究之主要建議：

(一)形塑軍人社會地位，採行徵募併行制。

(二)慎重計算國軍總兵力，漸進式推動募兵制度。

¹⁵蔡宏昭，〈軍人福利理論與制度之探討〉，《華岡社科學報》，第 17 期(2003 年)，頁 23-42。

(三)統由國軍人才招募中心負責招募。

(四)廣徵優質人力、增列女性納入服役。

(五)部隊企業化經營，完善的福利制度。¹⁶

郭木智在〈陸軍志願役士兵留營意願影響因素之研究〉一文中，認為軍隊為一組織複雜且結構龐大的團體。國軍因應國家政、經情勢發展及精粹案之執行，現正實施組織精簡、兵役制度革新，並在持續調增募兵比例狀況下，志願役士兵為組織未來改革成功的重要因素。其質與量是否能達到標準及需求，對國軍成功轉型影響甚鉅。基此，志願役士兵之進、訓、用、考、退（輔）等相關規劃，若能滿足個人期望與需求，實為國軍兵役制度革新與戰力維持之重要題課。

該研究旨在探討志願役士兵之留營意願，是否受到薪資與福利、專業認同與工作特性、幹部領導風格與人際關係、生涯規劃與外在影響因素及工作滿意等因素影響。因此，藉本島砲兵部隊之志願役士兵及其轉服士官為研究對象進行調查。另外，為確認影響留營意願之主要因素，該研究將有效問卷區分為服役二年以上開始考慮未來退伍與否之目標群。在資料分析上，係針對目標群實施作業，依其對影響留營意願之因素等量表認知蒐集資料，進行實證研究。該研究發現：

(一)個人基本資料之性別及學歷的不同，對留營意願差異顯著。

(二)薪資與福利對留營意願呈正向影響。

(三)幹部領導及人際關係對留營意願影響顯著。

(四)工作滿意對留營意願呈正向影響。

最後依其研究結論，提出以下幾項建議：

¹⁶劉孝堂，《我國志願士兵招募制度可行性之研究》，(台北：國立臺北大學公共行政暨政策學系在職專班碩士論文，2008年)。

- (一)檢討現行制度、健全士官來源。
- (二)妥採福利措施、提昇軍中生活與工作品質。
- (三)推擴終身學習教育、提升人員素質。
- (四)修正招募政策、部隊專責訓練。¹⁷

三、從福利政策或制度來看募兵成效之文獻

陶智遠在〈軍人福利措施影響士官兵留營意願之分析〉一文中，認為為建立量少、質精、戰力強的現代化專業軍隊，國防部將現階段徵募併行的兵役制度轉型為募兵制。我國兵役制度轉型期間，面臨志願役士官兵服役期滿選擇退伍而讓軍中人才流失，因此，如何留住人才，維持部隊戰力，成為國防部及軍中各級長官之重點。該研究之目的在瞭解志願役士官兵，於福利措施及留營意願的態度、差異與關係，並據以研擬適當的精進策略。該研究採用問卷調查法，藉由自行設計之國軍志願役士官兵留營意願問卷，其中，包含福利措施量表及留營意願量表進行調查，其問卷發放採立意抽樣進行調查，該研究發現：

- (一)志願役士官兵在福利措施認知程度上的高低，會影響士官兵的留營意願。
- (二)測量構面中以福利服務分量表，對士官兵留營意願較具影響力。
- (三)年齡為 31 歲以上的士官兵，對福利措施認知程度較高；25 歲以下的士官兵較低。
- (四)女性士官兵留營意願高於男性。
- (五)已婚之士官兵對於福利措施的認知與留營意願均高於未婚之士官

¹⁷郭木智，《陸軍志願役士兵留營意願影響因素之研究》，(台中：朝陽科技大學企業管理系碩士論文，2010 年)。

兵。

(六)軍種為憲兵對福利措施認知最高，而留營意願最低。

(七)服役 10 年以上對福利措施認知最高，1-3 年最低；服役 4-6 年留營意願最高，1-3 年最低。

(八)單位型態為勤務支援單位，留營意願高於戰鬥單位。

(九)民間學歷為高中（職）以下，對福利措施認知與留營意願高於大專（含）以上。¹⁸

周明德在〈志願役軍人生活型態與工作滿意對離職傾向之研究-以中部地區陸軍部隊為例〉一文中，認為國家需要強大的國防力量來維持，部隊維持則是戰力的來源。國軍在精實人力的策略下，精簡後的人力即為最佳的戰力，提升國軍的工作士氣與工作滿意度，以提升國軍的留營意願，更是目前正需重視及解決的問題。有精良的部隊捍衛國家，方可社會安定，經濟繁榮，穩定進步。該研究考量樣本回收情形，以國軍中部地區陸軍部隊為研究範圍，採紙本問卷發放，藉由問卷調查瞭解志願役軍人生活態樣，探討生活型態、工作滿意與離職傾向的關聯。該研究結果顯示，人口統計、生活型態及工作滿意變數皆可成為離職傾向之依據，利用集群將生活型態、工作滿意及離職傾向歸類各群組。茲將研究結果整理如下：

(一)不同背景志願役軍人對離職傾向有影響，其中年紀較輕者、收入較少者、教育程度及階級較低者離職傾向較高。

(二)生活型態各群組與離職傾向各群組經交叉分析後，發現獨善其身的群組離職傾向偏低，而穩健踏實群組的人離職傾向比率相對較高。

¹⁸陶智遠，《軍人福利措施影響士官兵留營意願之分析》，(台北：國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士論文，2015 年)。

(三)工作滿意各群組與離職傾向各群組經交叉分析後，發現對部隊領導及管理作為不滿意的志願役軍人，其離職傾向較高。¹⁹

謝聰豪在〈福利制度、工作滿意度、離職傾向相關性研究-以海軍志願役士官為例〉一文中，其問卷調查結果發現，海軍志願役士官對軍中福利制度、工作滿足程度及離職傾向有顯著影響；以及海軍志願役士官對福利制度之改變對工作滿意度、工作滿意度對離職傾向、福利制度對離職傾向分別具有預測力。雖然此研究僅針對海軍之志願役官士兵實施，但國軍福利制度的設立並無區分軍種，因此可推斷福利制度對於留營意願是具預測性的。²⁰

周運帷在〈從待遇、福利評估全面募兵制之可行性〉一文中，其問卷調查發現，薪資及福利為招募主要影響因素，是故在國家財政合宜的考量下，適度運用的薪資及福利的誘因，將有助於募兵制度的施行。²¹

目前國軍已推動精粹案兵力調整結構，部隊兵制也從徵募併行制逐漸邁向募兵制，招募新血加入國軍行列為部隊當前重點工作，然考量生活型態改變及時代變遷，想要招募優質人力進入國軍，增進國家戰力，軍人福利政策的內容亦須適時修正與時俱進，政策誘因若能符合招募期待，則必然能提升國軍整體招募成效。

¹⁹周明德，《志願役軍人生活型態與工作滿意對離職傾向之研究-以中部地區陸軍部隊為例》，(台中：朝陽科技大學工業工程與管理系碩士論文，2013年)。

²⁰謝聰豪，《福利制度、工作滿意度、離職傾向相關性研究-以海軍志願役士官為例》，(高雄：義守大學管理研究所碩士論文，2007年)。

²¹周運帷，《從待遇、福利評估全面募兵制之可行性》，(新竹市：中華大學行政管理學系研究所碩士論文，2009年)。

第四節研究範圍與限制

一、研究範圍

由於國防組織的調整，政策制度之變革而產生重大的改變，軍人福利政策深切影響我國軍人之法定權益與福利走向。本研究以當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效之關聯性作為研究方向，各章節研究範圍說明如下：

首先經由本文研究動機及目的的確立，蒐集國內外相關文獻，進行整理與探討，並瞭解相關研究之發展。其中，針對世界主要募兵制國家、我國募兵制緣起與進程及我國軍人福利政策概念界定，以利本研究之架構與假說之建立。

其次，本研究以社會交換理論之信任構面為核心，結合國軍常備兵個人之依賴及聲望（無形利益交換）、報酬與承諾（有形利益交換）及信任對選擇等構面，作為本研究架構。另外，採用統計套裝軟體 SPSS 20 及 Visual PLS 1.04 作為本研究分析之工具。針對本研究之架構與假說、操作型定義、問卷設計與分析方法及試測問卷分析，作一說明。

再者，本研究採用問卷調查法，探討當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效之關聯性，以期獲得相關資料，並歸納出結論。其中，針對樣本基本資料之敘述性統計分析、信效度分析、測量模式分析及結構模式分析，作一說明。

最後，為本研究之結論，經由前章之樣本基本資料之敘述性統計、信效度分析、測量模式及結構模式等分析所得結果，提出結論與建議。本研究針對研究假設與實證結果提出結論；另外，依研究結論，提出本研究之建議。

二、研究限制

本研究採取問卷調查法，問卷對象僅以中坑營區常備兵為主，且因限於研究資源及學識能力有限，研究過程中尚有不盡完備之處。以下就本文之研究限制做一說明：

(一) 研究對象

本文研究對象，僅以陸軍中坑營區常備兵做為研究調查對象，其他軍種及社會青年則不在本研究討論範圍內。在樣本蒐集方面，可能導致研究樣本的屬性，在分佈上具有差異，如年齡、軍種、學歷及職業等等。根據 Hooghe et al.對信任相關議題的研究結果，職業聲望與認知能力都是影響信任的因素，而教育程度更是影響信任之主因。²²未來研究者，可延伸此模式選定其它不同類型的調查對象，做深入的研究與探討。

(二) 研究構面

在社會交換理論四個學派的相關構面中，信任(Trust)是社會交換的基礎，在交換過程中，由於互惠的結果，雙方會產生信任、責任感與感激。²³本研究僅彙整出依賴及聲望（無形利益交換）、報酬與承諾（有形利益交換）及信任構面對招募選擇的影響，其它構面則不在本研究討論範圍內。未來研究者，可延伸此模式選定其它相關構面，做深入的研究與探討。

(三) 填答者對於當前軍人福利政策的認定

本研究在調查期前，將對每位受測者講解當前軍人福利政策相關內容，並協助受測者問卷填答。然而，受測者在填答過程中，可能產生不確定因素，造成主觀上的判斷偏誤，以致影響各構面間預測及解釋能力。未來研究者，可延伸此模式往質性方面作詳細的調查。

²²Hooghe, M., Marien, S. and de Vroome, T., The cognitive basis of trust. The relation between education, cognitive ability, and generalized and political trust, (*Intelligence*, Vol. 40, No. 6, 2012), pp. 604-613.

²³Blau, P. M., *Exchange and power in social life*, Transaction Publishers, (New York: John Wiley and Sons, 1964).

第五節研究方法與流程

一、研究方法

方法的應用即決定研究的進路，直接影響研究的重心與成果。每一方法都有其特定的作用，因而所處理的題材，多少亦受到影響。本研究針當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效關聯性之研究，進行較合適的解析與資料收集，研究方法說明如下：

(一) 個案研究法

個案研究法(Case Study)是以一獨特的個人、家庭、團體、機構、部落、社區為研究對象，深入案例中，廣泛收集資料，徹底了解問題的癥結所在，提出適切的方法解決問題。在方法設計上又分：

- 1.單一個案探索(Single Case Exploratory Inquiring)：指在整個研究過程中，研究者主要是針對一個個體、家庭、團體或社區，進行與研究有關資料收集的工作。
- 2.多重個案研究(Multiple Case Research)：指在整個研究過程中，研究者同時針對幾個個體、家庭、團體或社區，進行與研究有關資料收集的工作。個案研究主要的目的，是在探討一個個案在特定情境脈絡下的活動特質，以了解它的獨特性和複雜性；對個案研究者而言，在於了解過程，而不在結果；在於了解脈絡、而非一個特定變項。²⁴

個案研究法之特性，敘述如下：²⁵

²⁴質性研究，資料來源：<http://www.pws.stu.edu.tw/fckung/file/QR.pdf>，頁 10，最後檢視日期：2016-11-30。

²⁵質性研究，資料來源：<http://www.pws.stu.edu.tw/fckung/file/QR.pdf>，頁 11-12，最後檢視日期：2016-11-30。

- 1.在自然情境下探究問題：個案研究法與其他研究方法最大的不同，在於研究者能夠進入被研究對象的生活場域，在不干擾被研究對象的自然情境下，進行有關研究現象或行動的觀察，並透過豐富資料的收集過程，對研究現象進行概念建構的過程。
- 2.深入式的研究：個案研究法主要是運用全方位的研究策略，針對單一研究對象，透過多重方式來進行有關研究現象或行動意義的了解，所以在整個研究過程中，研究者不僅要深入探究被研究對象的生活複雜面，同時也要進一步深入了解其內在意念與行動的互動關係。
- 3.重視脈絡的觀點：個案研究法的運用主要是能夠讓研究者，對某一特定現象的發展歷程與生活模式，進行長時期的檢視，研究者可以從歷史發展脈絡的觀點，深入了解觀察的現象與政治、經濟、社會文化變遷等的關聯。
- 4.建構理論：個案研究法主要是運用歸納邏輯思維來進行研究，在研究過程所收集到的豐富資料，研究者將會運用歸納、比較、對照的方式進行資料分析，最後發展出新理念或新思維，並作為建構理論的基礎。

另外，個案研究法可歸納出六項特色，敘述如下：²⁶

- 1.整體性：基本上，個案研究法反對量化研究的化約主義，希望從較為完整情境脈絡中，充分掌握研究的現象；同時，個案研究的主要研究目的，不是在案例之間或現象之間的相互比較，而是在對研究對象進行通盤的了解。

²⁶質性研究，資料來源：<http://www.pws.stu.edu.tw/fckung/file/QR.pdf>，頁 12-13，最後檢視日期：2016-11-30。

- 2.經驗理解：個案研究法反對研究者運用客觀、中立的立場來進行研究，強調研究者在整個研究過程，必須充份了解研究現象的複雜關係，同時也必須要深入了解被研究現象或行動背後，所隱藏的意義與價值。研究者必須站在被研究者的立場，深入同理被研究現象與行動之意義，並將研究所收集的訊息與理解之意義傳達給讀者。
- 3.獨特性：個案研究法非常重視每個個案的獨特特質，強調每個被研究的現象或行動，都有其獨特性，所以研究者必須深入解被研究情境、事件、方案和現象，背後所呈現之意義為何，而不主張將研究現象推論到其他情境。
- 4.豐富描述：個案研究法不同於其他量化研究方法，對研究結果的呈現，主要是透過厚實描述（thick description）的方式，對研究現象的意義加以描述與詮釋。
- 5.啓發作用：個案研究法是透過研究過程來闡明研究的現象，除了擴展讀者對研究現象的了解與洞察之外，同時也發展出對社會現象與問題的敏銳觀察力。
- 6.自然類推：個案研究法強調研究結果是將個人的經驗，融入對研究現象或行為的理解，並對日常生活中習以為常的習慣，重新理解、重新詮釋，進而對已經存在的通則進行修正。

基本上，個案研究法主張每個研究對象都是一個獨特個體，每個獨特個體都有獨特特質，而個案研究法就是要透過多面向的方式，深入了解被研究對象的經驗世界。通常，研究者必須是在自然的情境下，對被研究對象採取全面式、深入的了解，並透過厚實的描述過程，再現被研究者的生活體驗。

本研究對象是以陸軍第十軍團嘉義中坑營區常備兵為主，而此常備兵為一特定獨特之團體，後進行此團體與研究有關資料收集工作，故此研究亦屬

於單一個案探索之範疇。

(二) 問卷調查法

問卷調查法是一種發掘事實現況的研究方式，最大的目的是蒐集、累積某一目標族群的各項科學教育屬性的基本資料，可分為描述性研究及分析性研究兩大類。在決定是否採用問卷法作為研究工具，應考量是否能順利達成研究目標以及注意研究樣本，在問卷上的配合度。問卷調查的實施過程，可分為七個過程：

1. 擬定探究的問題。
2. 蒐集相關文獻。
3. 詳細開列擬調查和探究問題細節。
4. 確立研究的理論架構或基本概念架構。
5. 設計研究過程和研究工具。
6. 實問卷調查。
7. 處理分析和解釋資料。

在七個過程中由需注意的是問卷目的、內容、題目、格式的設計等。如何提高問卷的回收率也是應考慮的項目之一。²⁷

問進行問卷調查在確定研究目的，根據研究目的來加以界定擬調查的目標族群。確定目標族群後，依其性質，決定採取普查或取樣方式，其分別為普查只限於小族群，其成員或單位很容易聯繫，而當目標族群很大、散佈區域很廣，則依取樣方式來調查。運用取樣的技術，由目標族群抽取組成的成

²⁷問卷調查法，資料來源：<http://contest.ks.edu.tw/~river/teach/theory/theory1.htm>，最後檢視日期：2016-12-10。

員或單位稱為樣本，可分為判斷樣本(Judgmental samples)又稱抓握樣本(Grab samples)及機率樣本(Probability samples)。依抽樣的方法可分：簡單隨機取樣(Simple random sampling)、分層隨機取樣(Stratified random sampling)、集群取樣(Cluster sampling)等三種。通常樣本的大小決定族群目標的代表性，取樣方式的正確，使樣本的代表性盡量提升，遠比樣本的大小還要重要。問卷調查結果的處理與分析，就回收問卷而言，應檢視無效、有效問卷然後編碼輸入電腦做處理。另外，也應考慮回收率的問題、問卷的信度及效度，做推論時及解釋應注意顧及問卷調查的極限。²⁸

另外，問卷調查也有其優缺點，檢視其特性配合研究主題，方能達成其目的。問卷調查法的最大優點是：

1. 它能突破時空限制，在廣闊範圍內，對眾多調查對象同時進行調查。
2. 便於對調查結果進行定量研究。
3. 匿名性。
4. 節省人力、時間和經費。

問卷調查法的缺點：

1. 最突出的一點就是它只能獲得書面的社會信息，而不能瞭解到生動、具體的社會情況。
2. 缺乏彈性，很難作深入的定性調查。
3. 問卷調查、特別是自填式問卷調查，調查者難以瞭解被調查者是認真填寫還是隨便敷衍，是自己填答還是請人代勞；被調查者對問題不瞭

²⁸問卷調查法，資料來源：<http://contest.ks.edu.tw/~river/teach/theory/theory1.htm>，最後檢視日期：

2016-12-17。

解、對回答方式不清楚，無法得到指導和說明。

4.填答問卷比較容易，有的被調查者或者是任意打勾、畫圈，或者是在從眾心理驅使下按照社會主流意識填答，這都使得調查失去了真實性。

5.回覆率和有效率低，對無回答者的研究比較困難。²⁹

考量人力、時間和經費及資料回收之便捷性，針對中坑營區常備兵此一群體實施調查以問卷調查法作為本研究的研究工具。

(三) 社會交換理論(Social Exchange Theory)

社會交換理論興起於 1950 年代，以心理學增強理論，以及現代經濟學之概念為基礎，分析人類行為與人際關係，進而討論複雜的社會組織結構。

³⁰社會交換理論發展始於 1958 年 George Homans 所提出的交換行為主義(Exchange Behaviorism)、1964 年 Peter Blau 繼而提出交換結構主義(Exchange Structuralism)、1959 年 Thibaut & Kelley 提出的交換結果矩陣(Exchange Outcome Matrix)以及 1972 年 Richard Emerson 所提出的交換網絡理論(Exchange Network)等四個學派。³¹這些理論派別，陸續對社會交換理論產生影響，也促成了現代社會交換理論的發展，各學派分別說明如下：

Homans 的交換行為主義，許多觀念源自於 1938 年 Skinner 所提出的心理學行為主義。他認為人與人之間的互動是一種過程，在這過程中雙方參與者，會執行與對方有關的活動，且彼交換有價值的資源。在互動過程中，當彼此交換的報償具有吸引力時，才會繼續與對方互動。從報酬與成本的觀點

²⁹問卷調查法，資料來源：<http://contest.ks.edu.tw/~river/teach/theory/theory1.htm>，最後檢視日期：2016-12-23。

³⁰張華葆，《社會心理學理論》，(台北：三民書局，1992 年)。

³¹蔡文輝，《社會學》，(台北：三民書局，2002 年)。

來看，此一行為發生的原因：

- 1.某種行為越容易獲得報酬，此行為重複出現的可能性越大；
- 2.在某種情境容易獲得報酬時，越會積極尋找類似情境；
- 3.當報酬有價值時，採取行動的意願越高；
- 4.當需求接近滿足時，則不會努力去滿足此需求。³²

交換行為主義認為社會學的核心，應在於個體行為與互動之探討，強調引導行為的增強模式，以及報酬與代價的過程。強調小群體的研究，並認為社會是個人行動和行為交換的結果。³³因此，交換行為的重點，不應放在社會結構制度，而應由研究個人行為出發。³⁴

交換結構主義原則是延續交換行為主義觀點，將交換行為主義的研究重心，由個人間的交換層次，延伸到個人與團體，以及團體與團體的交換層次。Blau 認為信任(Trust)是社會交換的基礎，交換過程中，由於互惠的結果，雙方會產生信任、責任感與感激；同時，人們會去尋找能夠得到最大利益的各種可能選擇方案。³⁵雖然商業行為的社會交換關係是根據契約進行，但是也需要彼此之間存在信任，才能使商品或服務按照契約的規定確實履行。³⁶

³²Baron,R.M., and Kenny ,D.A., The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration, (Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51,No.6,1986),pp.1173-1182.

³³施文玲，〈社會交換理論之評析〉，《網路社會學通訊期刊》，2006，資料來源：

<http://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/52/52-15.htm>，最後檢視日期：2016-07-25。

³⁴孫思源，《由社會交換理論探討資訊系統委外合夥關係之影響因素》，(高雄：中山大學資訊管理學系博士論文，2001年)。

³⁵Blau, P. M., *Exchange and power in social life*, Transaction Publishers,(New York: John Wiley and Sons,1964).

³⁶Münch, R., *Sociological Theory: From the 1850s to the Present*,(Chicago: Nelson-Hall Publishers, 1993).

因此，信任是社會交換過程中一項關鍵因素。

另外，Thibaut & Kelley 以結果矩陣作為分析雙方互動關係的工具，提出「與過去經驗期望的比較水準」(Comparison Level, CL)及「與其他方案的比較水準」(Comparison Level for Alternatives, CLalt)兩個構面，是交換結果矩陣作為評估雙方互動關係結果的基礎。在交換關係中預期結果與實際結果，會與「與過去經驗期望的比較水準」標準相比，若預期得到的結果大於 CL，會決定關係的吸引程度；若實際得到的結果若大於 CL，則會決定關係的滿意度。³⁷

最後，交換網絡理論認為，交換行為是需要兩個以上個別成員彼此往來、互動才能形成的，所以，社會交換互動中利益之流通，才是真正必須探討的重點，而非交換者本身。另外，在每個交換關係中，都是由一個更大的交換網絡結構相互聯繫，透過此種聯繫，某組關係中的交換將會影響另一組關係的交換。³⁸由於交換網絡理論所強調的是交換關係的結構，而非行動者的特徵。因此，交換關係中的依賴、權力和平衡便成為中心概念。

社會交換理論認為社會上的一切活動，其實就是一種交換行為，而人與人之間的互動是一種交換過程。在交換過程中，交換雙方會進行衡量，個人所得到的報酬是否大於付出的成本。社會交換之所以不同於經濟交換，在於社會交換觀點是以信任作為基礎，在多數的交換中，想要監控每一個細節，以確保交換順利進行是十分的困難。因此，信任對方是必須的，信任可以彌補控制機制的不足。

經由不同領域學者對信任議題的研究，因而對信任產生許多的看法。整體而言，信任可歸納為靜態(Static)及動態(Dynamic)兩類。在靜態定義方面，

³⁷Thibaut, J. W. and Kelley, H. H., *The social psychology of groups*, (New York: Wiley, 1959).

³⁸Emerson, R. M., "Social Exchange Theory," in *Social Psychology: Sociological Perspectives*, edited by M. Rosenberg and R.H. Turner, (New York: Basic Books. , 1981), pp.30-65.

主要描述信任者的心理狀態，又可分為兩類。第一類是指信任者對被信任者的思想或言行的評估，這種評估被視為是信任者對被信任者的信心，所以被定義為個人對他人之意圖、動機、及其言語之誠懇性的信心。³⁹第二類信任靜態定義是將信任視為信任者對被信任者期望，而這個期望是來自信任者評估被信任者的思想或言行後所產生的信心。例如信任是對所依賴的他人或團體之語言、文字承諾的期待，信任是對他人行為（包括對方的言語、行動及決策）之信心及正面期待。⁴⁰在社會交換過程中，信任會隨著雙方相依程度的改變而演化，由於信任使交易雙方願意進一步互動，以達共同目標。信任使交易雙方對彼此間關係感到可靠與完整，使交易雙方能夠從短期的交易關係轉變為更成熟的長期關係，雙方均能因此獲利。⁴¹

信任的動態定義，不僅強調信任者對被信任者的評估或期待，也強調信任者採取行動的意願，因此信任也可定義，為信任者對於被信任者的言語、行動及決策具有信心，並願意以此為基礎，而採取行動的程度。⁴²信任的動態定義，更進一步的強調信任者的期望及承擔風險的意願，提出信任為信任者基於對被信任者會做出於己方有利行動的期望，信任是交換雙方資源共享之關鍵因素，且雙方信任是動態性的，信任會隨著時間而改變。⁴³

³⁹Kim, Y. and Phalak, R., A trust prediction framework in rating-based experience sharing social networks without a web of trust, (Information Sciences, 191,2012),pp. 128-145.

⁴⁰Lewicki, R., Brinsfield, C., Framing trust: trust as a heuristic. In: Donohe, W., Rogan, R., Kaufman, K. (Eds.), Framing Matters: Perspectives on Negotiation Research and Practice in Communication, (Peter Land, New York,2012) ,pp. 110-135.

⁴¹Beldad, A., De Jong, M. and Steehouder, M., *How shall I trust the faceless and the intangible? A literature review on the antecedents of online trust*, (Computers in Human Behavior, Vol. 26. No. 5, 2010), pp. 857-869.

⁴²Idrissou, L., Aarts, N., Van Paassen, A., Vodouhè, S. and Leeuwis, C., *Trust and hidden conflict in participatory natural resources management: the case of the Pendjari National Park (PNP) in Benin*, (Forest Policy and Economics, Vol. 27, 2013),pp. 65-74.

⁴³Lee, J. N. and Choi, B., *Effects of initial and ongoing trust in IT outsourcing: A bilateral perspective*, (Information & Management, Vol. 48, No. 2, 2011), pp. 96-105.

在社會交換理論四大學派中，除了信任為主要基礎構面外，其所代表的相關構面，還包括交換行為主義的吸引、溝通、報酬及懲罰等；交換結構主義的信任、互惠、權力、承諾、衝突、聲望及認同感等；交換結果矩陣吸引、滿意度、依賴及權力等；交換網絡理論的權力、依賴，平衡、合作、利他、緊張及衝突等。⁴⁴在國軍志願役招募過程中，常備兵對於當前軍人福利政策信任時，雙方必會建立起網絡關係，創造出內在無形利益交換及外在有形利益交換等共識，達到常備兵對於國軍招募成效的選擇。因此，在此四個學派的主張下，本研究僅選擇與常備兵個人對國軍招募選擇有關之構面，其中包括信任、依賴及聲望（無形利益交換）、報酬與承諾（有形利益交換）及選擇等，作為本研究主要構面。

二、研究流程

基於上述研究動機、研究目的、文獻探討及研究範圍與限制等，本研究主要流程分為七個階段，如圖 1-1 所示：

- （一）擬定研究主題：根據國內外相關文獻的閱讀，確認本研究方向。再藉由前述所獲得結果，進行擬定研究主題，提出本文之研究動機與目的。
- （二）文獻資料蒐集、整理與探討：根據本研究動機與目的，蒐集國內外相關文獻，進行整理與探討，並瞭解相關研究的發展，以作為研究理論基礎。
- （三）建立研究架構與假說：藉由前述文獻探討所獲得結果，建立本研究架構與假說。

⁴⁴朱素玥,《關係信任與關係學習對關係績效影響之研究-結合交易成本理論與社會交換理論觀點》, (台北: 國立臺北大學企業管理學系博士論文, 2006 年)。

- (四) 問卷設計：根據研究架構與假說設計問卷，再進行問卷試測，並將研究問卷定稿。
- (五) 發放問卷與收回：透過紙本發放方式，針對當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效關聯性進行調查。
- (六) 資料處理與分析：問卷收回後，選擇合適的統計方法，針對各個構面與假說進行資料分析，再根據分析結果作深入的探討與解釋其所代表的意義。
- (七) 結論與建議：根據資料處理與分析的結果，提出本研究結論，並說明本研究之建議，希望能為後續研究者提供參考方向。



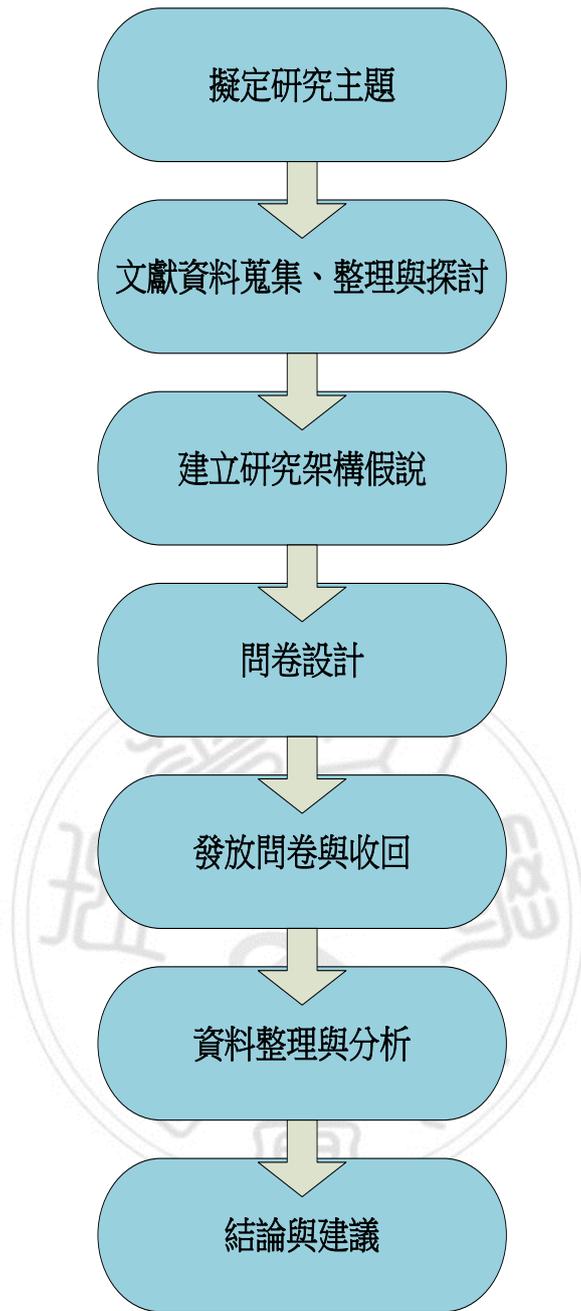


圖 1-1 研究流程圖

第二章我國募兵制和福利政策之發展

第一節世界主要募兵制國家發展趨勢

兵役制度的建立必須考量國家所處的環境，包括外在受到的威脅及內在社會的變遷，唯有良好的兵役制度才能確保國家的安全。目前，世界上如美、英、日等國，均因各國不同的國家安全考量、歷史發展沿革、或為配合國家與軍事戰略目標的達成，採用募兵制為其現階段之兵役制度。另觀察美、英等國推動募兵制經驗，均歷經多年努力，並獲得社會支持及加強配套誘因，始逐年滿足人力需求。

⁴⁵由於我國軍部隊裝備及訓練，多因襲美制，且地理環境與英、日兩國相似，因此，本研究僅就美國、英國、日本之募兵制狀況，敘述如下：

一、美國兵役制度

美國自建國之後，考量經濟發展，採平時募兵、戰時徵兵。美國於 1917 年制定的《募兵法案》(Selective Service Act)規定，美國男子屆齡都需登記服兵役。⁴⁶美國的兵役制度，歷經了三次重要的變革，分別是 17 至 19 世紀中葉的民兵和募兵混合制、19 世紀中葉至 1973 年的徵、募混合制，以及 1973 年起實施的全員募兵制。⁴⁷目前，美軍現行兵役組織有兩套系統，一種是國家徵兵署負責的政府兵役登記系統；另一種是國防部下屬的各軍種分別進行的募兵系統，全國共有 2,000 多個募兵委員。⁴⁸

⁴⁵傅文成，《全球軍力十強，九個是募兵》，資料來源：<https://zh-tw.facebook.com/udnip/posts/575230762543429>，最後檢視日期：2016-10-30。

⁴⁶Selective_Service_Act_of_1917，資料來源：http://en.wikipedia.org/wiki/Selective_Service_Act_of_1917，最後檢視日期：2016-10-30。

⁴⁷Conscription_in_the_United_States，資料來源：http://en.wikipedia.org/wiki/Conscription_in_the_United_States#Selective_Service_reforms，最後檢視日期：2016-10-30。

⁴⁸〈美國人當兵向錢看〉，《國防知識報》，資料來源：<https://news.sohu>。

以服役的性質來作區分，美軍可分為正規軍與後備部隊兩大類：正規軍的成員即為職業軍人，而後備部隊則是所謂的平民軍人，一般可再區分為美國國民兵與各軍種預備役部隊兩類。後備部隊依其動員順序可再分為三大類：第一級為待命預備役，第二級為儲備預備役，第三級為退役預備役。儲備預備役與退役預備役幾乎很少被動員，除非經國會通過決議、或宣佈國家進入緊急狀態、或宣戰時，才可能逐次動用。而待命預備役則為美軍後備部隊之主要武力，所有陸、海、空軍國民兵的單位與個人均屬之。⁴⁹此外，軍官除三軍官校畢業生，須服常備役五年，並可志願繼續留營外，其他來源任官者均服役四年，且須視其服役績效由上級核准其志願留營，新兵可志願服役 2 至 6 年，亦須視其服役績效，由上級核准其志願留營。美國三軍平均志願留營率約 51%，有關服役之考績、送訓及升遷規定，對所有入營來源者均一視同仁。⁵⁰

從美國的歷史經驗來看，徵兵制多半行之於戰爭時期，募兵制則主要是因應平時的需要。但自 1948 年因蘇聯威脅日增，宣佈恢復徵兵，創平時徵兵先例。1973 年國內反戰聲浪，美國開始檢討越戰，審視戰爭需求。越戰經驗提供了改革兵役與軍隊動機，造成美國改為志願兵制重要因素，實施平時募兵、戰時徵兵，恢復志願兵制。但戰後美軍紀律渙散、士氣低落、戰鬥力下降、社會地位及民眾信心大不如前，使招募兵員任務困難重重。為爭取志願服役，美軍一方面倡導國民的愛國心和對國家的責任感，一方面則提高軍人一般給與薪資及各種福利政策優待。

美國軍方自 1973 年實行全志願兵役制度以來，在兵源招募方面都處於極佳狀態；以目前現況觀之，其募兵制之特點如下：⁵¹

com/20040721/n221121657.shtml，最後檢視日期：2016-11-05。

⁴⁹陳定中，〈考察美國兵役制度紀要〉，《役政特刊》，第 4 期(1994 年 3 月)，頁 21。

⁵⁰內政部編印，《世界各國兵役制度概論（上冊）》（台北：內政部，1987 年），頁 39。

⁵¹《美國兵役制度的特點》，baidu文庫，資料來源：

（一）兵役法規較完備

美國實施募兵制的成功因素之一，在於立法的完備。在法制方面，包括 1792 年的《民兵法》、1863 年的《義務徵兵法》、1916 年的《國防法》、1917 年的《選徵兵役法》、1940 年的《選徵兵役訓練與服役法》、1944 年的《二次大戰士兵權利法》（俗稱《蒙哥馬利大兵法案》）、1948 年的《軍事選徵兵役法》、1951 年的《全民軍訓與服役法》、1955 年的《預備役法》與 1957 年的《軍事選徵兵役法》等法律。隨著美國歷史的發展，兵役制度漸趨完善，從招募、任職、福利與晉升，乃至退役，各方面都有法律可以依循。此外，有關兵役制度的法律適應性較強，使政府可以在各個不同時期，依據國家安全與政治處境的需要，適時地調整軍隊的規模，以符合現實狀況的需要。⁵² 美國也正是依靠優厚的薪金和各種福利待遇，以及就學和授與學位等方式吸引青年入伍。

（二）兵員的質量提升

美軍實行全志願兵制後，逐步運用人力市場上競爭法。在招募過程中進行考試，嚴格掌控標準，將不符資格之青年拒於門外，使新兵保持較高質量。自 1990 年代以來開始裁減軍隊，國家對兵員需求量下降，對軍隊本身和社會產生了一些影響。

（三）、士官制度完備

士官制度是美軍長期來軍隊主力，是根據其國情、軍情和傳統建立的有效制度。與其他國家軍隊軍士官比例相比，美軍士官人數比例應居世界首位。士官在美軍中承擔了其他多數國家軍官所承擔職務。士官是實施部隊管理、

<http://wenku.baidu.com/view/27069c4669eae009581bec0e.html>，最後檢視日期：2016-10-29。

⁵² 研考會，《擴充實施募兵制之相關配套措施》，（台北：研考會，2008 年），頁 21。

教育和訓練之橋樑，使其成為軍中官與兵間不可或缺的角色，是為基層部隊真正直接管理者、教育者及領導者。其服役期限較長但相對穩定，有些甚至可以在基層服役至退休，因此，士官是為部隊當然主力。⁵³

（四）雇傭關係分明：

美軍是一支雇傭軍隊，實行募兵制主要以優厚薪金、福利待遇及就學與發展機會等吸引青年加入。青年應募入伍動機不外乎就業、就學、學習技術及收入等。統計美國近三十多年兵源分析，應募人員大多來自中、下等收入家庭，當兵主要動機為解決就業問題。社會失業率每下降 1%，陸軍募兵率就減少 8.8%，多數現役軍人期望在服役期間提高文化和專業水平，增強退伍後再就業之競爭能力。

美國之兵役法規完備、兵役制度具強韌彈性和可操作性，可在平時與戰時調節兵員需求。在人力質量方面，運用人力市場上競爭法，使新兵保持較高質量。但美國本土並無任何國防上的威脅，且仍採行平時募兵、戰時徵兵制，並無廢止徵兵，且與我國國情不同。因此，可仿效美國兵役制度的優點，結合我國國情，以募徵併行來發展。

⁵³U.S. Department of Veterans Affairs，資料來源：http://www.gibill.va.gov/benefits/montgomery_gibill/active_duty.html，最後檢視日期：2016-11-11。

二、英國兵役制度：

溯自十八世紀開始，海外殖民地急遽擴張，以英國本土有限的人口，試圖以有限的兵源做無限的徵集，來控制全球各殖民地，顯然是不可能的。唯有訓練因地制宜的、高度職業性志願軍隊，始能因應。英國建立完善的職訓制度，保障退伍軍人的就業機會，是英國募兵制成功的重要因素，亦是在高度工業化社會適宜採行的必然措施。

英國兵役制度因歷史傳統關係，除早期屬傭兵制或封建式貴族徵兵制外，大致和美國相似，但因受敵國之攻擊威脅甚鉅，故而在兵役義務負擔程度上較美國為重。⁵⁴第二次世界大戰爆發，英國國會又通過戰時法案，實施全國徵兵。當英倫三島受德軍攻擊時，再修正國民服役法，規定所有 18 歲至 60 歲男子，都需應徵參加武裝部隊服役及擔任重要軍需工作，19 歲至 50 歲單身婦女，需應徵服軍事輔助勤務。1960 年英國政府為減輕國防負擔，大量裁減軍隊員額，此後即實行志願兵制。國家之正規軍由招募的志願兵組成，其役期陸軍為 6 年，空軍為 9 年，海軍為 12 年，士兵最高服役年限為 22 年。⁵⁵英國的志願役軍人訓練良好，除正規軍實施募兵制，另有具兵役經驗之後備役，與無需兵役經驗之志願後備役制度。

英國為一島國，基於傳統經貿歷史發展，造成大量海外居民，具有英國國籍者為數甚眾，散居於世界各地及其屬地。同時英國係海洋經濟，有賴於國際貿易與投資，對於貨物之海上運輸安全和海外原料之進口依賴殷切。此外，英倫三島與歐陸在地理位置上相當接近，使英國政府對於歐陸國家入侵的威脅經常感到憂慮。為保障領土安全與維護海外權益，故對海、空軍之發展甚為重視，

⁵⁴內政部編，《比較役政學》，（台北：內政部，1987 年），頁 198。

⁵⁵楊煜，《英國兵役制度為募兵制》，2012-11-1，資料來源：

http://big5.gmw.cn/g2b/mil.gmw.cn/2012-11/01/content_5552061.htm，最後檢視日期：2016-11-16。

而受過長期專業訓練的部隊，將更能有效地確保英國的國家利益。英國實施募兵制，主要還是以建構一支專業軍事武力為考量。因此，在實施募兵制之初，也曾面臨人力及素質不佳的問題。英國則從服役制度及福利政策上，改善招募及人員素質的問題。⁵⁶

英國係採精兵主義，注重兵工職業訓練，為推動軍中職訓工作，特別成立軍中與民間就業關係顧問委員會，專責相關工作。此制編組完整，包括三軍單位、國營工業機構、總工會、僱主聯盟、退伍軍人協會、教育主管單位、青年就業輔導會與政府各有關機構代表等。⁵⁷此編制之特點，在使軍人於服役時即實施職業訓練。以發行公報方式報導全國就業機會及各種職業狀況，提供在營軍人充分之相關資訊。參考個人興趣專長後，選擇職訓項目，由委員會提供訓練，待退伍時即可就業，使在營軍人無後顧之憂。對於提升軍隊士氣、穩定社會安定以及國家人力資源之運用，能發揮極完善之功能。因此，可參考英國軍中的職訓制度，輔以我國軍人退場機制。

三、日本兵役制度

日本在建軍史上並無實施募兵制的傳統，現行的志願役兵役制度，係外力所造成。第二次世界大戰前實施徵兵制，1945年日本戰敗投降，原有徵兵制解體。受到憲法約制，不得保有陸海空軍及其他武力。但1950年韓戰之爆發，使日本認為有籌建自衛武力之必要，而其與憲法並不抵觸，在維持行使自衛權所需最小限度武力的需求下，募兵制因之而起。⁵⁸

⁵⁶沈明室，《募兵制與國際社會趨勢：背景、目標》，資料來源：

<http://newtaiwanese.org.tw/news/news.php?Sn=205>，最後檢視日期：2016-11-16。

⁵⁷內政部編，《比較役政學》，（台北：內政部，1987年），頁117-119。

⁵⁸《日本憲法》第九條（Article 9 of the Japanese Constitution）規定的三大原則之一的和平主義，成為日本國憲法第二章的主要內容，包括放棄戰爭、不維持武力、不擁有宣戰權。日本國憲法因而被稱為《和平憲法》。日本兵役制度，資料來源：

韓戰爆發後，在駐日盟軍總司令部（GHQ）的指示下，日本政府於該年 8 月 10 日組建直屬於總理府（今內閣府）的警察預備隊。1952 年 4 月 26 日，日本政府成立隸屬於海上保安廳的海上警備隊，之後於同年 8 月 1 日成立保安廳，為總理府的外局，並將警察預備隊與海上警備隊統合，分別改組為保安廳統轄的保安隊與警備隊。這兩個治安部隊，實際上都具有準軍事組織的性質。至 1954 年 7 月 1 日，日本政府將保安廳改組為防衛廳，同時成立由防衛廳管轄的自衛隊，分為陸上自衛隊（保安隊改編）、海上自衛隊（警備隊改編）與航空自衛隊（新設置）。目前總體兵力約 23 萬人，全由防衛省統籌管轄。根據《日本憲法》第 9 條，日本放棄與他國以軍事手段解決爭端的權力，因此自衛隊在名義上，並不是軍事組織，但實質上已具備軍隊的條件。⁵⁹

同時鑑於日本係四面環海的島國，敵方必須經由海空途徑入侵，而日本的國土是由細長弧狀群島所組成，若領土遭受直接侵入時，因應對策將受到限制。在此募兵制度下，日本建設了一支裝備優良的現代化軍力。三軍兵力結構發展以海、空軍為重，期儘可能在海上阻止或擊滅來犯之敵。尤其是海上自衛隊不僅是兵力龐大，裝備素質更是傲視週邊國家海軍，足與駐日的美國海軍第七艦隊媲美。⁶⁰

自衛隊成員是採行募兵制，分為現役自衛隊員之常備兵役及預備自衛官役。自衛隊員之兵源全賴招募考選，凡 17 至 27 歲男女均可依自衛隊訂定招募標準應募，在役期方面，士兵（陸軍陸士長、一等陸士、二等陸士、三等陸士）任期為二年，海空軍及志願擔任特殊技術職務者為三年。但志願充任軍曹者不在此限。自衛隊隊員退伍後，依志願服預備役，目前每年僅實施點召，編成後備

<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E6%97%A5%E6%9C%AC%E5%9C%8B%E6%86%B2%E6%B3%95%E7%AC%AC%E4%B9%9D%E6%A2%9D>，最後檢視日期：2017-11-23。

⁵⁹鍾魁潤，〈揭秘日本海上自衛隊〉，《南方周末》，資料來源：<http://infzm.com/content/6025>，最後檢視日期：2017-11-23。

⁶⁰內政部編，《世界各國兵役制度概論（上冊）》（台北：內政部，1987 年），頁 151-154。

部隊要員，平時完成動員編組，戰時擴編動員，在國家非常時期，得由內閣總理大臣依法下令召集，參加防衛任務，實隱含徵兵動員體制。預備自衛官役自選用日起，任期三年，期滿後得依志願任用為自衛官，繼續任用三年。⁶¹日本軍隊主要係以自衛隊為主，且地理環境與我國相似，其戰時動員體制可為我國借鏡。

目前我國正面臨兵力精實之重要階段，應適切檢討國際情勢，並考量中共的威脅，輔以資訊科技及管理理論，更應借鏡他國之優點，進而規劃適合本國國情及因應敵情之兵役制度。就美、英、日等國施行募兵制之實例而言，平時由志願役組成的軍隊，經過良好的專業訓練，在戰場上較能發揮高度的戰力。而各國在推動募兵制時，對志願入營服役者，均提供相當的保障與福利制度，使軍人具有高度的榮譽感及安定感。因此能吸引優秀青年投入軍旅，讓整體軍隊保持最佳的素質，這些措施值得我國借鏡。

第二節我國募兵制緣起與進程

一、我國募兵制的緣起

我國的兵役制度，自 1933 年 6 月 17 日頒佈第一部《兵役法》，1936 年 3 月 1 日開始實施徵兵。⁶²抗戰時期徵集新兵達 1,400 餘萬人，其對抗日戰爭的勝利深具貢獻。1946 年國民大會增訂《憲法》第 20 條明定：人民有依法律服兵役的義務。隨後國共內戰爆發，國民政府戰敗遷臺，為保衛臺澎金馬地區安全，於 1954 年重新修訂《兵役法》及《兵役法施行法》，確立以徵兵為主，志願兵與國民兵為輔的兵役制度。⁶³徵兵制度實施七十多年來，法令規章皆已完備，

⁶¹國防部史政編譯局譯，《1998 日本防衛白皮書》，（台北：國防部，1999 年），頁 88、93。

⁶²侯坤宏，《役政史料（上）》，（台北：國史館，1990 年），頁 1。

⁶³顧傳型，《兵役理論與實務》，（台北：三民，1988 年），頁 3。

而全國性的後備動員制度，亦已建立完善。

我國徵兵制自肇始，迄今歷 11 次修正，分述如下：⁶⁴

- (一) 民國初年，軍閥割據兵制混亂，當時已有徵兵制之倡導。1933 年頒佈我國第一套成文《兵役法》，將役種區分為國民兵、常備兵，服役年齡為 18 歲至 45 歲男子，採行徵募並行制度，服現役 3 年、正役 6 年、續役至 45 歲止。
- (二) 1935 年因徵兵制僅限完成地方自治區實施，其餘地區以志願募兵為主。故第 1 次修訂《兵役法》，使得兵役事權得以明確劃分，兵役徵、訓、用制度得以初步完成。
- (三) 1937 年對日抗戰肇始，兵役法肩負徵兵重責。遂於 1943 年將服役定為全民義務，每年徵集常備兵入營服役，並緊縮免役、緩役範圍。
- (四) 1946 年第 3 次修訂《兵役法》，擴充兵役範圍，將兵卒役及陸軍增列軍官、軍士、兵卒役三等及海空軍；1947 年公佈實施《憲法》之第 20 條規定：「人民有依法服兵役之義務」，使我國兵役制度獲得《憲法》依據。
- (五) 1951 年因應政府播遷來臺與反共需求，第 4 次修正《兵役法》，增訂常備兵、補充兵、國民兵得經考選優秀者為預備幹部，以應戰時需求。
- (六) 1954 年因應國防需求，配合「精練常備兵、廣儲後備兵」政策，第 5 次修正《兵役法》，將本法分為總則、軍官役、士官役、士兵役、後備軍人、兵役行政、徵集、召集、權利義務、妨害兵役及附則等 10 章。

⁶⁴林冠琦，《我國兵役制度興革之探討》，(高雄)：國立中山大學社會科學院高階公共政策碩士學程碩士在職專班碩士論文，2005 年)，頁 11-14。

- (七)1959 年鑑於兵員不足，將原年滿 20 歲徵兵檢查，翌年徵集入營規定，修正為年滿 19 歲徵兵檢查，翌年徵集入營。國民兵役期 2 年修正為 1 年，志願（士兵）在營服役期間修正為 5 年為限。
- (八) 1974 年考量臺灣地區承平多年人口增長，超出軍隊補充需要，無法悉數徵集入營，甚至影響其就業、就學與出國等生涯規劃，爰修正本法「適用現役之人數有餘或不足時，依常備兵、補充兵、國民兵之順序，按抽籤號次徵集之」，以保彈性活用。
- (九) 1996 年提出〈國軍軍事組織及兵力規劃案〉（精實案），2000 年起為因應兵役公平、社會變遷及建軍備戰需要，將海、空軍 3 年、陸軍 2 年役期，修正為役男 19 歲起役，服滿 1 年 10 個月後，納入後備軍人，40 歲除役。為善用精實案實施所產生之超額役男人力，並增進公共服務能力，明定在不影響兵員補充、不降低兵員素質、不違背兵役公平前提下，採行替代役。
- (十)2004 年兵役役期縮短為 1 年 8 個月，並試辦志願役士兵招募制度，2006 年 7 月縮短為 1 年 6 個月，2008 年役期縮短為 1 年，並持續擴大辦理志願役士兵招募，將志願役士兵服役年限由 3 年延長至 4 年，朝向「募兵為主、徵兵為輔」目標，欲達到徵募比為 6 比 4。
- (十一) 2005 年 11 月通過〈兵役法部分條文修正案〉及〈志願士兵服役條例部分條文修正案〉，擴大志願役士兵招募範圍，高中、職畢業男女可服志願兵役，待遇提高，女性服役由限服志願軍、士官役，放寬到志願士兵役。2006 年 1 月 1 日起義務役役期縮短為 1 年 4 個月。2007 年役期縮短為 1 年 2 個月。2008 起，役期縮短為 1 年，此時，士官兵採行徵募制併行。2013 年起，凡民國 83 年以後出生的經徵兵檢查合格之役男，只要接受 4 個月的常備兵役軍事訓練，以具備基本的作戰

能力，兵役制度轉變成平募戰徵型態。⁶⁵

由上述沿革得知我國兵制演變，除配合國防需求為主軸外，亦受政治、經濟、社會環境、人口結構變遷影響，且越來越受民意動向左右。民國肇建以來，大致係由徵兵制逐漸轉向徵募並行制，進而朝向募兵制。無論徵兵或募兵策略，均求因應潮流、精進轉變，役期逐年減少，除役年齡逐年降低。轉型過程中，並擴大兵役概念與役男服務範疇，考量國防科技、社會公益與役男生涯暨實業研發需求，先後納入國防役、替代役及研發替代役等役種，使整體兵役制度朝向多元服役方案發展。近來，猶重視志願役士兵制度，逐年擴大招募，漸次朝向「募兵為主、徵兵為輔」的兵役制度。

目前我國我國兵役制度，由徵兵制、徵募併行制，逐漸轉型為募兵制，此三種兵役制度之優缺點，敘述如下：⁶⁶

(一) 徵兵制：屬義務役之一種，指依國家以法令徵兵，決定役男應服士兵役之役種、軍種兵役、役期而徵集入營。對於法定役期期滿退伍者而言，其特質為平時依徵集方式，國家保有適量之常備部隊，擔任國防任務。另因梯次退伍，而儲備大量之後備兵源，戰時得以召集擴充部隊之需，以達平時養兵少，戰時用兵多。徵兵制之優缺點，如表 2-1 所示。

(二) 募兵制：個人志願經國家考（甄）選合格，而入營服役，依待遇及個人志趣招募而來，國家與從軍者的關係，即僱主與受僱者的關係。雙方權利與義務，依契約來規定，從軍者視其為職業。募兵制之優缺點，

⁶⁵ 《中華民國徵兵規則》，資料來源：

<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E4%B8%AD%E8%8F%AF%E6%B0%91%E5%9C%8B%E5%BE%B5%E5%85%B5%E8%A6%8F%E5%89%87>，最後檢視日期：2016-11-28。

⁶⁶ 沈有中，〈兵役制度中徵兵制與募兵制的比較研究〉，《國防雜誌》，第 19 卷第 2 期(2004 年)，頁 70-72。

如表 2-1 所示。

(三) 徵募併行制：徵募併行制是將徵兵制與募兵制併合運用，因此兼具兩種制度的特質。我國現行之兵役制度，即採徵兵為主、募兵為輔的徵募併行制，其優缺點，如下表 2-1 所示。

表 2-1 徵兵制、募兵制及徵募併行制之優缺點

| 兵役制度 | 優點 | 缺點 |
|------|--|--|
| 徵兵制 | <p>1. 動員層面：徵兵制是由政府使用國家公權力，向符合徵集條件的人民強制徵集，所有的人民只要條件符合徵集的標準，都必須接受徵召。徵兵制具有動員能力強、徵集兵員廣的特點。在全面性的徵兵之下，所有符合徵兵資格的對象都將接受一定程度的軍事訓練，也使得徵兵制帶來動員縱深上軍事化夠深的優點。</p> <p>2. 經濟層面：實施徵兵制在經濟因素上的影響有二。</p> <p>(1) 義務役的軍人成本遠比志願役為低。因此在人事開銷上，實施徵兵制將遠比實施募兵制更能縮減人事成本。</p> <p>(2) 軍人有機會成本的價值。</p> | <p>1. 軍隊專業化：在徵兵體系下，將一個對軍事專業知識不甚瞭解的青年訓練成足以捍衛家園的戰士後，這名青年可能已經到了退役的期限。在這種情形下，訓練新兵成為徵兵制下週而復始的最主要工作，而要維持一支具有專業軍事訓練的部隊，特別是飛行員、電腦專才或其他需要專職技術的兵員等，也自然較為困難。</p> <p>2. 社會結構：由於徵兵制主要的精神，在於國家對符合規定之所轄人民平等的徵集，而通常是剛成年的居多。這批青年甫自學校畢業，在投入社會之前即接受徵集進入部隊服役，對於社會生產力</p> |

| 兵役制度 | 優點 | 缺點 |
|------|--|---|
| | <p>由於役男的就業問題是暫時的，當他們退伍之後便成為社會問題，因此軍方具有吸收社會潛在失業人口的壓力。因此徵兵制對於國家的經濟財政以及社會的就業等，都具有一定程度的幫助。</p> <p>3.社會化層面：</p> <p>(1)由於徵兵制是強制徵兵，在意義上具有高度平等的價值。部隊的結構反映出社會的結構，因為在平等的原則之下，人口、種族的比例將在部隊中出現縮影。</p> <p>(2)透過軍中有系統的訓練，也可以訓練青年的公民意識，培養社會服務的責任感及道德觀。</p> <p>(3)由於部隊生活是將社會各階層、來自各地的役男集中管理，因此也具有促進社會各階層融合的功能。</p> | <p>而言，幾乎所有剛成年的男子都集中在部隊。這樣的情形造成社會結構的斷層，對於這批青年而言也形成無法馬上將所學投注於社會的情況。此外，也有一部份學有所長的青年，為了逃避兵役而尋求移民或自殘，對於社會成本反而是負面的影響。</p> |

| 兵役制度 | 優點 | 缺點 |
|------|---|--|
| | <p>4.軍隊國家化：透過徵兵制可以加強軍隊體系與社會的交融，減低軍隊體系的封閉、與社會隔絕的不良現象，有助於落實軍隊國家化的目標。雖然軍人是否干政與兵役制度沒有絕對的關係，但徵兵制造成兵員體系快速流通，減少將領發生豢養職業士兵的機率。在士兵體系迅速流動的條件下，落實軍隊國家化將比士兵封閉體系下更加容易。</p> | |
| 募兵制 | <p>1.兵員的專業化：透過較長時間的專業訓練以及服役年限，募兵制下的部隊較能維持專業化、職能化的職業軍隊。此外，由於現代戰爭朝向科技化發展，無論核生化武器、衛星武器、電子作戰等各種形態的專業化作戰方式，都需要極為專業的人才甫能將戰技發揮至最大，而募兵制下的職能化部隊，即是以此為目標的建軍途徑。</p> | <p>1.經濟成本：為配合募兵制推動，2012年人事年度預算為122.7億元，2013-2014年為144.1億及211.6億，比2012年多23及41億元。此預算已佔國防總預算75%以上，將壓縮、排擠其他費用的支出，經濟成本相當巨大。</p> <p>2.國防動員能力：募兵制並不像徵兵制是強制徵集所有符合條件的人民接受訓練，這些受過訓練的兵員於平時等</p> |

| 兵役制度 | 優點 | 缺點 |
|------|--|---|
| | <p>2.社會成本:由於募兵制是招募志願役軍士官兵為主,不具有強制徵集的特性,因此對於大多數剛成年的男子,可以依照自己的專長,考量進入部隊或是投入社會生產的行列。與徵兵制相較之下,募兵制勢必使得一批具有其他專才的成年男子願意選擇以其他方式來提高國家利益。此外,將隱性的社會成本作一比較,募兵制甚至比徵兵制來得經濟。另外就軍費之分擔而言,徵兵將富人應承擔的費用(稅),轉嫁到被迫服役的年輕人身上,此一弊害,也將因全志願役的採行而獲得矯正。</p> <p>3.人權與自由選擇權:兵役是一種特殊的報效國家方式,不僅牽連自己寶貴的生命,必要時也要剝奪敵人的生命。關於這點,主張人權與自由權的人士,顯然認為人民應該可以有選擇對兵役的拒絕。若實施募</p> | <p>於是儲備於民間。募兵制於戰時或非常時期均較難動員足夠的後備兵員,臨時徵召的訓練也不易於短時間完成,因此在國防動員的能力上顯然較徵兵制薄弱。</p> <p>3.平等精神:實施募兵制是將國防責任委託於部份的公民,以目前的社會價值以及歐美實施募兵制的經驗來說,這批接受招募而從軍的公民多為經濟不良,或是求職較為困難的百姓。與徵兵制度相較下,募兵制的平等精神自然受到質疑。</p> |

| 兵役制度 | 優點 | 缺點 |
|-------|---|---|
| | 兵制，將可以維護對人權與自由權的保障，也可以兼顧對國防安全的維持。 | |
| 徵募併行制 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 兼顧兵員質量與數量。 2. 保有平戰時兵員最大彈性。 3. 兼顧社會義務之公平性。 4. 滿足國防建軍需求。 5. 制度本身兼具彈性與韌性。 6. 國民普遍兼具戰鬥技能。 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 仍有徵集強制壓力。 2. 兵役行政成本較高。 3. 戰時難獲大量兵源。 4. 成員素質不易整齊。 5. 軍中與社會階層分化。 |

由上述的分析可得知，徵兵制、募兵制及徵募並行制，皆有其優缺點。若僅視一項制度的優點而採用之，可能將會顧此失彼，使得該制度之缺失所造成的危害，勝過於該制度之優點所帶來的利益。故一個國家在選擇兵役制度時，必須考量諸多因素，在滿足國防安全的前提下，做出最佳的選擇。

雖然，臺灣已實施徵兵制七十餘年，但是，由於近年來國防科技長足進步、社會條件明顯改變，人口高齡化及少子化，而且義務役役期亦已縮短為一年，導致部隊經驗不易累積、訓練成效不易保持、武器裝備不易妥善維護、部隊戰力不易維持等缺失。徵兵制反而侷限了社會人力資源配置、國家長期經濟成長及整體防衛戰力提升，因此，推動募兵制勢在必行。透過募兵制推動，國家人力資源將可以做更合理、更有效的分配，而此一制度變革，將讓臺灣在國防專業、軍事實力、國家財政、人力資源、產業發展等，甚至對於役男個人生涯都有最適發展，長期則形成對整體社會的最佳利益。

二、我國募兵制的進程

國防部為解決當前徵兵制所面臨之困境，並有效因應現代化戰略環境，敵情威脅及未來任務等需求。自 2002 年起組成專案小組，進行募兵制可行性評估研究。⁶⁷國防部為實施先精兵後募兵的政策，於 2003 年試辦招募志願士兵，以驗證分析募兵成效。⁶⁸由於募兵制初期的成果並不理想，行政院於 2004 年 9 月另頒〈國軍募兵營成效檢討暨未來精進作法實施計畫〉，作為改進兵役制度之規劃依據；另於同年 11 月組成兵役制度全面檢討改進推動小組。在該小組指導下，國防部與內政部完成了〈現行兵役制度檢討改進方案〉。依據驗證結果，自 2005 年起每年檢討逐年增加募兵人數，將依志願役士官兵補充政策，初期戰鬥部隊以全募兵編成、戰鬥支援部隊以募兵為主、勤務支援部隊則以徵兵為主編成。⁶⁹擴大招募志願役士兵，募兵與徵兵之比例，乃由當時之 43 比 57 調整至 2009 年為 60 比 40；亦即募兵增加 17%，而徵兵則減少 17%，其最終目標為達到全募兵制。⁷⁰

國防部為延續及落實行政院施政方針，於 2008 年成立募兵制專案工作編組，由副部長擔任專案工作指導組長，副總長兼執行官、空軍常務次長分任軍令、軍政、軍備副組長，依業管及專案納編各相關聯參，編成各專案編組共同配合推動與執行。另分就組織編裝、後備動員、軍眷福利等 12 類 38 項擬定執行計畫，並將〈募兵制實施計畫〉函報行政院。⁷¹復於 2008 年策領〈國防部推動募兵制政策執行指導綱要〉，區分規劃準備、計畫整備、執行驗證三個階

⁶⁷立法院公報，第 91 卷第 44 期，頁 331。

⁶⁸國防部，〈募兵制實驗狀況及兵役員額規劃專案報告〉，立法院第五屆第六朝會，頁 2。

⁶⁹立法院公報，第 93 卷第 44 期，頁 336。

⁷⁰黃煌雄、黃武次、尹祚芊、葉耀鵬，〈國防部擬實施全募兵制對政府財政及國軍戰力之影響專案調查研究案〉，《監察院 97 年度專案調查研究報告》，（台北：監察院，2008 年），頁 7。

⁷¹陳正鏞、陳君愷，〈國軍募兵制規劃及執行情形之探討〉，《政府審計季刊》，第 31 卷第 2 期（2011 年），頁 34-35。

段。逐年推動募兵政策，以建構精實專業之兵役制度，分述如下：⁷²

(一) 規劃準備階段（自 2008 年 5 月 20 日至 2009 年 6 月 30 日）

1. 整體規劃完成國防組織調整（組織編裝、兵力結構、員額配比等）、兵役制度轉型、人力招募、部隊訓練、動員機制、後勤整備待遇福利及退輔權益等配套規劃。
2. 法規研修完成兵役制度轉型過渡法規研修，核心要項規劃具體周延後，次第研修配套法規。後續併隨推動進程，擴充修法種類，管制修法期程。
3. 計畫策頒完成組織編裝、兵制待遇、後備動員、人事制度、作訓整備、法令研修、後勤整備、軍備營產、國防財力、醫療照護、軍眷福利及整合評估等 12 類執行計畫策訂，並納為募兵制實施計畫之執行要項。

(二) 計畫整備階段（自 2009 年 7 月 1 日至 2010 年 12 月 31 日止）

依第一階段各項規劃作業執行成效，完成配套法規修（增）訂，並評估國防財力，適時依序提前推動薪資福利、營舍整建、設施改善等事項，藉以增加招募誘因，以達到執行驗證階段招募之目標。

(三) 執行驗證階段（自 2011 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日）

策訂分年目標，並依實況重新檢討規劃，及修正相關配套計畫作為因應，期有效運用有限之人力資源，同時兼顧發展經濟與持續戰力，以達成募兵比例百分之百的目標。

另外，國防部於《中華民國 98 年國防報告書》中指出，為因應高科技戰爭的高素質人力需求、經濟及社會條件的變化。軍隊的戰力不在數量多寡，

⁷²中華民國國防部編，《中華民國 98 年國防報告書》，(台北：國防部，2009 年)，頁 109。

而是以質的優勢，提升國軍整體戰力。國軍的兵役制度改革，由徵募併行調整為募兵為主，最終目標是推行全募兵制度。由精實案、精進案到第三階段的精粹案，並規劃在 2014 年底，達成常備部隊 100%募兵比例的目標。⁷³以下為 2004-2015 年國軍志願役招募狀況，如表 2-2 所示：⁷⁴

表 2-2 2004-2015 年國軍志願役招募狀況

| 年份 | 需求人數 | 招募人數 | 達成率% |
|------|-------|-------|------|
| 2004 | 376 | 98 | 26% |
| 2005 | 6561 | 6644 | 101% |
| 2006 | 11068 | 10145 | 92% |
| 2007 | 15249 | 17224 | 113% |
| 2008 | 13232 | 9267 | 70% |
| 2009 | 14377 | 10303 | 72% |
| 2010 | 25000 | 15000 | 60% |
| 2011 | 11490 | 6500 | 57% |

⁷³中華民國國防部編，《中華民國 98 年國防報告書》，（台北：國防部，2009 年），頁 70。

⁷⁴《中華民國募兵制》，資料來源：<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E4%B8%AD%E8%8F%AF%E6%B0%91%E5%9C%8B%E5%8B%9F%E5%85%B5%E5%88%B6>，最後檢視日期：2016-12-10。

| 年份 | 需求人數 | 招募人數 | 達成率% |
|--------------------|-------|-------|---------|
| 2012 | 15311 | 11069 | 72% |
| 2013 | 28531 | 8603 | 30% |
| 2014 ⁷⁵ | 10557 | 11000 | 104.43% |
| 2015 ⁷⁶ | 14000 | 9939 | 70.9% |

由上述得知，除 2005、2006、2007 及 2014 年招募成效優異外，其他年度在志願士兵招募狀況皆不佳。惟為維持國軍戰力穩固，國防部宣佈調整募兵制常備部隊，以志願役人力擔任的目標延至 2017 年，募兵制將達成百分之百的募兵目標；⁷⁷同時保留《憲法》兵役義務，役男須完成 4 個月軍事訓練，平時仍須接受教育召集訓練，戰時全面動員徵召，編成後備部隊，與常備部隊共同協力國土防衛，國軍兵力規模將以總員額 21 萬 5 千人為目標。國防部對於推動募兵制之具體作為，敘述如下：⁷⁸

(一) 嚴格軍事訓練，建立動員能量

⁷⁵〈國軍注新血人才，招募成效卓著〉，青年日報，資料來源：<http://news.gpwb.gov.tw/2014/10/8>，最後檢視日期：2016-11-15。

⁷⁶〈志願士兵招募成效佳〉，自由時報，資料來源：<http://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/1385764>，最後檢視日期：2016-11-15。

⁷⁷〈國防部證實，募兵成效不如預期，全募兵實施期程，將從原定 2015 年 1 月 1 日，延後至 2017 年 1 月 1 日，全募兵跳票〉，聯合報，資料來源：<http://udn.com/news/story/6656/1146219>，最後檢視日期：2016-11-15。

⁷⁸國防人力司，《國防部募兵推動概況專案報告》，立法院第 8 屆第 1 會期外交及國防委員會，第 8 次全體委員會議(2012 年)，頁 7-13。

為儲備質量兼具之後備動員戰力，針對 2013 年起役男接受之 4 個月軍事訓練，國防部秉持嚴格施訓、確實把關原則。規劃第一階段接受 8 週入伍訓練，使完訓後成為合格步槍兵。第二階段實施 8 週專長訓練，以達合格專長兵之目標。另配合大學生畢業就業需求，可依個人申請及接訓規劃利用 2 個暑假完成訓練。

（二）廣儲後備戰力，發揮守土功效

為發揮常備打擊、後備守土功效，役男軍事訓練結訓後，採整訓、整編原則納入後備部隊編組，爾後按現行兩年一訓之召訓政策及期程，接受教育召集訓練，並注重專長複訓、射擊、組合及災害防救實務等訓練課目，運用年度教召流路採梯次重疊、彈性調整方式，於每年 5 至 10 月防汛期間密集施訓，建立國軍長期災害防救備援之兵力。

（三）依法實質審酌，折減訓練時間

役男於高中以上成績合格之〈全民國防教育軍事訓練課程〉，依《兵役法》得折減 4 個月軍事訓練期間，惟折減時(日)數應與軍事訓練課程有關。2013 年 3 月 13 日教育部通過〈全民國防教育軍事訓練課程折減常備兵役役期與軍事訓練期間實施辦法〉，後續國防部將遵行政院應符合國防部軍事訓練所需及實質審酌、合理折減之指導，協同教育部、內政部依法研訂折減辦法，以符合依法行政及兵役公平原則。

（四）調節募徵人力，發揮兵員效益

1. 轉型期間志願役人力逐年成長，徵兵需求漸減；基於同年次役男兵役義務應相同，民國 82 年次以前仍須服 1 年現役或替代役，國防部已協調內政部，將優先補充常備部隊需求，以確保國軍戰力維繫。另 2013 年起超溢國軍需求之民國 82 年次以前役男，內政部已規劃增加轉服替代役人數，除酌增各部會員額外，亦調增社會替代役之弱勢族群照

護能量，以有發揮兵役人力效益；渠等經內政部估算，概於 2020 年間逐年徵處完畢。

- 2.現行因宗教因素未入營服役而申請服替代役者，每年概約 30 餘人。民國 83 年次以後役男，因宗教因素不願接受 4 個月軍事訓練者。在替代役停辦前，國防部將會請內政部研修配套法規，依現行模式轉介社會公益服務，以履行盡兵役義務。

（五）結合募兵轉型，持續調整結構

配合國軍精粹案規劃，除打造符合未來防衛作戰之兵力規模外，並藉由指揮層級扁平化及後勤體制調整，強化指揮作戰及後勤支援效能，已建立符合作戰需求及最佳效益之兵力結構。募兵制實施後，將持續評估人員素質之改變，對國軍整體戰力之影響，同時考量兩岸軍事情勢及國家整理人力、財力狀況，適時配合調整兵力結構，以肆應國家整理安全情勢變化。

（六）落實人才培育，提升官兵素質

人力素質優劣係軍隊戰力的根基，為提升志願役官兵專業職能，除透過軍事基礎、進修、深造等教育體系，並鼓勵利用公餘時間參與終身學習，獲得學位或證照。期藉由軍、民雙軌培育管道，增進個人學識、領導統御、實務管理及任務遂行能力，並養成服從抗壓與刻苦耐勞等軍人優良特質，奠定軍旅職涯發展條件，或成為退伍後開創成功事業的重要資產，以對社會繼續有所貢獻。

（七）妥善退伍輔導，精進轉任機制

- 1.募兵制實施後，志願役退伍官兵人數逐年累增，輔導對象趨向年輕化，輔導重點應置於就學、就業及職訓輔導層面。國防部已協同輔導會，研擬募兵制退伍輔導精進方案，規劃依服務年資、功績、傷殘程度、

家庭收入等因素，提供適宜類別等級之照顧措施。另為吸引高素質人力從軍，建議檢討現行服役滿 10 年取得榮民資格之規定，適度調降為 6 年或 8 年，並爭取配賦所需預算額度，以有效提升人才招募之誘因。

2.另國防部亦加強宣導退伍軍人響應政府各項就業輔導措施，及配合農委會近期推動農民學院規劃，鼓勵退伍軍人參與農業培訓課程，以結合政府經濟建設與發展策略，開創個人事業前程。

3.2011 年 11 月 29 日美國通過〈退伍軍人就業法案〉，除輔導退役軍人轉任聯邦政府工作外，針對雇用退伍軍人之民間企業，依其進用人數給予相對減稅優惠，以激勵雇主增加雇用員額，並助益吸引有志青年從軍及退伍就業保障。國防部擬協力輔導會，建議政府各部門參酌建立機制，持續精進軍職人員轉任公職考試制度，並協請各部會機關及民間大型企業釋出一定比例員額，進用志願役退伍軍人，以整合政府及民間力量，共同支持募兵制政策推動。

（八）強化招募誘因，鼓勵長留久用

募兵制旨在透過招募長期役期人力，減少頻繁退補對部隊戰力之衝擊。就 2016 年志願士兵起役時為二等兵薪資 33625 元，晉升為一等兵後薪資為 35230 元，惟因軍人服勤時間長，不分晝夜輪值戰備。考量未來人力市場可能變動，國防部在其〈募兵制實施計畫〉中，已預劃相關人才招募留營配套措施，將視志願役人力進退實況，律定優先順序，爭取政府財力支持，適時呈報行政院核辦。

（九）配合推動期程，持續法規修正

衡酌募兵制推動期程，檢討兵役制度轉型具急迫性，及募兵制實施後之相關法制作業需求，區分兩個階段進行兵役法研修。現階段針對涉及人民兵

役與服役權利義務事項，已完成兵役法部分條文修正公佈。後續階段配合志願役官、士、兵人力增長，就經管、培育、職涯規劃、選優汰劣、撫卹慰傷照護等面向，檢討及研修兵役、服役、選訓、任官、任職、軍事教育、保險和撫卹等法令，建立完整周延之國軍人事規章。

觀察前述實施募兵制之先進國家，推動轉型時程概為：美國係 1971 年至 1975 年、英國係自 1957 年至 1963 年、1945 年日本戰敗投降，原有徵兵制解體，1952 年 4 月 26 日，日本政府成立隸屬於海上保安廳的海上警備隊，分別以 5 年至 8 年的驗證期程，始逐步完成募兵與徵兵人力的轉換，並達成常備部隊以志願役人力擔任的政策目標。而美國更係在強化〈大兵法案〉退輔措施，改善各項進修制度、軍眷照護等招募與留營誘因後，始逐年達成所需人力目標。⁷⁹所以，我國目前積極精進各項「募兵制」配套措施的過程，實與世界多數「募兵制」國家轉型初期，逐次強化相關募兵誘因之情形，大致相同且為必經的階段。

第三節我國軍人福利政策之發展

一、我國軍人福利政策起源

我國軍人福利制度發展，最先出現且具制度化之福利措施是軍人撫卹，早在北伐時期，即依〈陸海空軍戰時撫卹暫行條例〉、〈剿匪軍撫卹暫行條例〉辦理各戰役傷亡與病故士官兵之各項撫卹案。抗戰時期之軍人福利著重在安家之概念，即針對從軍人員之家屬給予某些優惠措施。由當時之軍政、內政、財政、

⁷⁹後備幹部向社會各界宣導資料，〈讓您一次瞭解「募兵制」〉，資料來源：

<https://www.mnd.gov.tw/Upload/UserFiles/File/afrc/%E8%AE%93%E4%BD%A0%E4%B8%80%E6%AC%A1%E7%9E%AD%E8%A7%A3%E5%8B%9F%E5%85%B5%E5%88%B6.txt>，最後檢視日期：

2016-12-20。

教育等四個委員會提出之〈修正優待出征抗敵軍人家屬條例草案〉，以及軍事委員會頒定之〈民國 30 年度徵補兵員實施辦法〉中，歸納出四類優待措施：

- (一) 物質救濟：發放安家費、指撥耕地、借貸生產資金、設立教養院生產合作社、減免捐款勞役、學費與治療費。
- (二) 法律保障：債務償還、典業回贖與承租田地退還等，均得展期；不准妻子提出離婚，也不准解除婚約。
- (三) 人力扶助：田地耕種收穫、書信收發聯絡、職業介紹與保障、婚喪等照料事宜，均有人代為協助。
- (四) 精神安慰：壯丁入營、婚喪喜慶、案件訴訟、公眾利益優先受等均屬之。⁸⁰

我國國軍福利制度的發展，從二次大戰期間政府照顧軍人的政策雛形，到現今的軍人權利制度的實施規定相比較，其間主要的政策內容和福利結構並無太大的改變。政府自遷台後，1950 年 4 月軍人保險管理委員會成立；同年 6 月開辦軍官保險；1953 年 11 月〈陸海空軍軍人保險條例〉公佈並實施；1960 年 7 月起投保範圍擴及全體士兵；1970 年 1 月修正為〈軍人保險條例〉。〈軍人保險條例〉中規定，由國防部主管，業務委由中央信託局辦理。被保險人為現役軍官、士官、士兵，其中志願役人員保費由國庫補助 65%，自付 35%，義務役人員之保險費全數由國庫負擔。⁸¹

1980 年代，隨著台灣整體經濟力之大幅提升，以及政治環境之變遷，軍

⁸⁰吳冠輝，〈兵役法之軍人權利制度與軍人生活需求之實證研究〉，《國軍官兵行為研究諮詢委員會專安研究》，(台北：政戰學校軍社中心，2001 年)，頁 47。

⁸¹《〈軍人保險條例〉中第3章，保險費第10條保險費率》，國防法規資料庫，資料來源：

<http://law.mnd.gov.tw/Fn/ONews.asp>，最後檢視日期：2016-12-28。

人福利開始有較明顯之政策轉變，例如，眷實補給改為發放代金、戰士授田證改以現金補償之方式發放。當時，我國之軍人與榮民相關福利支出，若以當年度社會福利財政預算之金額來看，約佔 40%以上。⁸²

對於退伍軍人方面，政府於 1954 年成立行政院國軍退除官兵就業輔導委員會，以專責的機構解決其生活問題。在 1950 年代，退輔政策主要是轉任文官及安置一般勞務職業兩種。前者系透過考試的形式，安插以退役軍官為主的人員，至政府的文官體系內擔任公教職務；後者則以士官兵為主安插至公、民營企業擔任勞務、工友等職務。另外，在 1960 年 12 月 20 日行政院頒佈了〈軍人及其家屬優待條例〉，從第 7 條到第 12 條為規定，現役軍人及其家屬之優待條文，內容以財產、債務清償、所得免稅、消費商品折讓優待、職工保障及參加考試為主。有關其家庭所得及消費有關的條文有第 13 條，現役軍人之薪餉，依法免除所得稅，及第 19 條到 25 條。關於軍人乘坐交通工具、就醫、子女就學等優待辦法。⁸³

然而，真正軍人福利有大規模變革，且制度化之規劃，則是 1990 年代以後。1992 年，國防部協請勞委會、全國工總、中小企業協會辦理屆退官兵職訓。1995 年成立退撫基金，由恩給制改為儲金制，同時廢除退休金轉存優惠存款之福利，之後，取消軍眷之免費軍醫醫療服務，改納入全民健保體系、修正〈軍人撫卹條例〉，提升軍人之退撫基金基數與給付額度、併銷眷屬實物代金、官兵健保憑證，以及退撫會加入屆退職訓工作、2001 年以後軍人正式納入全民健保等，皆是近年來較重要之軍人福利變革項目。

⁸²吳冠輝，〈兵役法之軍人權利制度與軍人生活需求之實證研究〉，《國軍官兵行為研究諮詢委員會專安研究》，(台北：政戰學校軍社中心，2001 年)，頁 47。

⁸³《軍人及其家屬優待條例》，國防法規資料庫，資料來源：<http://law.mnd.gov.tw/Fn/ONews.asp>，最後檢視日期：2016-12-28。

另外，依據《國防法》第 16 條明定：現役軍人之地位應受尊重；其待遇、保險、撫卹、福利、獎懲及其他權利以法律定之；行政院同時附帶決議：伴隨組織精實，人力精減，國防部應同步調整軍人之待遇、福利。由國防部相關單位、各軍總（司令）部，於 2000 年 5 月就國軍現有之福利事項，是否應納入〈軍人福利條例〉草案提供意見。2000 年 6 至 9 月，對我國公教人員及美、日、新加坡等國軍人之福利制度進行比較研究。同年 11 至 12 月研擬〈軍人福利條例〉草案初稿，並二次函（會）請國防部各相關單位及各軍總（司令）部，提供研修意見。期間綜整國防部各相關部會單位及專家學者意見，修訂〈軍人福利條例〉草案初稿，並請法制司審查，其內容依據參酌世界民主國家的〈軍人福利條例〉，及國內外的主客觀環境因素，深入研究，並蒐整各國軍人福利法案，於 2003 年 8 月 4 日完成條文內容局部修訂，法制司於 8 月 11 日審查完畢，送交立法院審查。⁸⁴

國防部在〈中華民國 98 年國防報告書〉中指出，為因應高科技戰爭的高素質人力需求、經濟及社會條件的變化，軍隊的戰力不在數量多寡，而是以質的優勢提升國軍整體戰力。為因應國家政、經環境與社會民意期盼，國軍的兵役制度改革，由徵募併行調整為募兵為主，最終目標是推行全募兵制度。⁸⁵政府為建構完備的國軍軍人福利制度，主要參照美軍軍人福利制度，擬訂合理且具體可行的福利制度，進而付諸實行，因應各種新形態威脅與挑戰，藉以強化並提升整體國軍人力素質，進而讓國軍在善盡保護國家的職責後，有更完善的保障。

美國自 1973 年取消徵兵制度以來，軍中所有成員概為志願役人員，於此

⁸⁴郭晃男，《國軍志願役人員福利制度之研究》，（台北：中國文化大學政治學研究所碩士論文，2006 年），頁 112。

⁸⁵中華民國國防部編，《中華民國 98 年國防報告書》，（台北：國防部，2009 年），頁 70。

種情形下，軍人薪餉、福利及人事制度乃為決定美國防部能否擁有足額的合格志願役人員之重要因素，此亦為美國戰力之所繫。⁸⁶在自由主義的意識型態下，強調全球化的市場分配機制、社會呈現多元化的發展，美國聯邦兵役制度自越戰後，已轉變為募兵制，軍人薪資所得和福利制度，乃是典型的市場定位模式，強調工資對價和福利補償。美國國防部為了與私人企業競爭高素質人才，因而致力提升軍人生活品質，整個軍隊福利制度，即是以對價或補償作為規畫的原理，用以作為軍人職業的市場誘因、補償軍人職場上工作條件的劣勢、安定現役軍人及其家庭的生活、管理軍人職務風險、保障經濟安全和生計照顧、照顧退伍軍人的生計和退休生活等內容。⁸⁷

美國是全球實施志願役募兵制最成功的國家，美國募兵入伍的新兵，高中畢業者約占 95%。這些高中畢業生當兵收入，比社會上一般工薪階級高得多，而且受國家法律保障。根據美國國防部資料，2010 年美國士兵基本年薪約 2 萬美元。加上獎金、房租、食物、服裝，特別勤務等津貼後，一名士兵平均年收入達 5 萬 4,000 美元，此外，軍人還可享有免費健保及稅賦優惠，美國軍人薪資標準由國會制定。根據《聯邦薪資比較法》規定，軍人薪資必須與公務員和私人企業同步增長，同時根據消費指數和物價指數調整。除了薪資高及享有免費健保及稅賦優惠之外，還有很高的「附加價值」，第一個就是可以在軍中學得一技之長，增強退伍後再次就業的競爭力。第二個「附加價值」是，可以利用當兵上大學，完成大學夢。第三個「附加價值」是利用當兵取得美國國籍。由於兵源無虞，國防部對志願入伍的年輕人篩選嚴格。應徵者除必須通過必要的體格檢查外，還要根據不同軍種的需要，進行智力、性向測驗等，條件不符

⁸⁶Cindy Williams 編，國防部譯，《補足缺員：美軍人事制度轉型》，（台北：國防部，2009 年），頁 5。

⁸⁷郭晃男，《國軍志願役人員福利制度之研究》，（台北：中國文化大學政治學研究所碩士論文，2006 年），頁 52。

者，都在被拒絕在外。⁸⁸

另外，美國國會於 1984 年批准〈蒙哥馬利大兵法案〉(Montgomery GI Bill)，允許現役與精選後備人員，以最短役期為基準提撥部分薪餉，在退伍離開軍中後，可享有每月固定的教育補助費。其相關內容，敘述如下：⁸⁹

(一) 教育培訓制度：適用於所有的現役、預備役及退伍軍人，也包括在戰爭中死亡、傷殘及戰俘人員的家屬子女。⁹⁰其主要規定為：軍人入伍即可自願參加軍人教育培訓補助項目，每人每月交納 100 美元，最高到 1,200 美元為止。他們可以在軍隊中利用業餘時間參加學習，也可在退伍後享受 36 至 45 個月的學歷教育(必須在退伍 10 年內完成)，國家給予的教育培訓補助金共 3.5 萬美元。這項法律從 1944 年開始實施，一直延續至今。

(二) 住房貸款制度：這項制度適用於所有的退伍軍人。每位軍人退伍後，都可以向政府申請住房貸款，國家可為每人提供 6 萬美元的住房貸款

⁸⁸劉坤原，〈入美籍年收五萬，來當美國兵，福利好有前途，美國募兵全球最成功〉，《全球中央雜誌》，

<https://tw.news.yahoo.com/%E5%85%A5%E7%BE%8E%E7%B1%8D%E5%B9%B4%E6%94%B6%E4%BA%94%E8%90%AC-%E4%BE%86%E7%95%B6%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%85%B5-%E7%A6%8F%E5%88%A9%E5%A5%BD%E6%9C%89%E5%89%8D%E9%80%94-%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%8B%9F%E5%85%B5%E5%85%A8%E7%90%83%E6%9C%80%E6%88%90%E5%8A%9F.html>，最後檢視日期：2017-01-05。

⁸⁹Cindy Williams 編，國防部譯，《補足缺員：美軍人事制度轉型》，(台北：國防部，2009 年)，頁 213。

⁹⁰《美國退輔工作研究》，行政院退除役官兵輔導委員會，資料來源：http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report/report_detail.jsp?sysId=C09302766，最後檢視日期：2017-01-05。

擔保，保額為 24 萬美元。

(三) 醫療制度：醫療制度的服務對象是退伍軍人中的傷殘人員，這些人可以終生免費到退伍軍人專門醫院就診；非傷殘的退伍軍人也可在這些醫院就診和體檢，但要自付 20%的醫療費；戰爭中死亡人員的子女，在 26 歲以前可免費在這些醫院就診。

(四) 保險制度：美國目前為退伍軍人設有兩類性質的保險：一類是專為戰爭中傷殘的退伍軍人建立的保險，由退伍軍人事務部管理，保險金額根據傷殘的程度而定；另一類是為現役軍人建立的人身保險，一般以軍人團體的形式參保，自願加入。商業保險公司不圖在退伍軍人保險項目上賺錢，而是以能被政府選中承擔這個項目為榮。

(五) 退役金及退休金制度：退役金的計算方法是，年薪的 10%乘以軍齡，但最高額不得超過 3 萬美元。美軍還規定，服役 6 年至 20 年的少校以下軍官和士兵，凡自願退役者，可申請領取自願退役鼓勵金或特殊退役金。如服役 18 年的少校每年可領取 2 萬多美元的自願退役鼓勵金，最高年限為 36 年。

(六) 喪葬及公墓制度：此項制度適用於所有的退伍軍人。每位退伍軍人都可以安葬在國家公墓，喪葬事務免費。在美國，墓地和安葬費用是很昂貴的，國家為退伍軍人提供喪葬服務，是為了表彰他們為國家作出的貢獻。

美國 Gaiiup 公司的一項調查表示，物質福利是保持部隊穩定的最有效措施。軍人加薪 10%，新兵入伍率一般可提高 39%。美軍軍官薪資普遍高於聯邦公務員 15 至 25%。美軍在募兵廣告中，宣稱參軍有三大好處（即 3S）：服務國家、周遊列國並節約旅遊經費，把個人發展與為國家奉獻結合起來，具有很強的吸引力。美國退伍軍人福利，是由聯邦政府立法管透過退伍軍人管理處

(Veterans Administration)和國防部提供福利和服務，以確保退伍軍人及其家庭的生計安全。⁹¹

美國退伍軍人其特色有：

- (一) 美國退伍軍人的服務工作，在聯邦政府佔重要而特殊的地位，由於美國軍隊在國內外的特殊作用，使美國政府對退伍軍人的服務事務高度重視。
- (二) 美國退伍軍人的法律整體性強、重點突出，美國軍人從入伍、退伍直到死亡，都受到法律體系的保護。
- (三) 美國法律為退伍軍人創造一系列條件，使其就業完全市場化，美國政府不負責安排退伍軍人的工作，全由 VA 和國防部提供福利和服務，退伍軍人的就業完全市場化。
- (四) 科技的高度發展，保障了退伍軍人服務工作的高效率，美國退伍軍人服務工作，有強大的信息化系統的支持。⁹²事實上，美國在募兵制的市場權利義務架構下，退伍軍人福利為現役軍人勞動條件的對價和補償，以保障退伍軍人的老年、殘疾和眷屬的生計，並作為甄募和保留優秀軍事人才的制度誘因。

二、我國軍人福利政策之現況

我國軍人福利政策，主要參照美軍軍人福利制度，擬訂合理且具體可行的福利制度。在我國〈軍人福利條例〉中，將軍人福利分類為基本福利、彈性福

⁹¹王文，《外軍的戰鬥精神培育》，資料來源：<http://big5.china.com.cn/xsfb/txt/>，最後檢視日期：2017-01-10。

⁹²郭晃南，〈從美軍軍人福利制度探討國軍退伍軍人福利制度〉，《國防雜誌》，第 25 卷第 5 期(2010 年)，頁 55。

利二個體系。⁹³以下就現役志願役軍人薪資待遇、福利與加給及生涯規劃等福利政策，敘述如下：

(一) 現役志願役軍人薪資待遇

現役志願役軍人薪資待遇，包含本俸和各項加給，擔任單位主官(管)者，另外發給主官加給，但軍保費、退撫費、健保費及副食費等費用須自行繳納。待遇調整以行政院核定內容為基準。志願役加給調整，經行政院核定，自2012年1月1日起生效。現役志願役軍人薪資待遇，如表2-3所示。⁹⁴

表 2-3 現役志願役軍人薪資待遇

| 志願役軍官單位：元 | | | | |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| 階級 | 俸額 | 專業加給 | 志願役加給 | 合計 |
| 上校一級 | 36425 | 29960 | 10000 | 76385 |
| 中校一級 | 32430 | 25240 | 10000 | 67670 |
| 少校一級 | 28435 | 21710 | 10000 | 60145 |
| 上尉一級 | 25105 | 20790 | 8000 | 53895 |
| 中尉一級 | 21775 | 18910 | 8000 | 48685 |
| 少尉一級 | 19775 | 18060 | 8000 | 45835 |
| 志願役士官單位：元 | | | | |
| 階級 | 俸額 | 專業加給 | 志願役加給 | 合計 |
| 一等士官長 | 25105 | 19160 | 10000 | 54265 |
| 二等士官長 | 21775 | 18310 | 10000 | 50085 |
| 三等士官長 | 19775 | 18040 | 10000 | 47815 |
| 上士 | 18445 | 17830 | 10000 | 46275 |
| 中士 | 15115 | 17770 | 10000 | 42285 |
| 下士 | 11635 | 17710 | 10000 | 39345 |
| 志願役士兵單位：元 | | | | |

⁹³蔡宏昭，〈軍人福利理論與制度之探討〉，《華岡社科學報》，第17期(2003年)，頁25。

⁹⁴〈現役志願役軍人薪資待遇〉，國軍招募人才中心，資料來源：

https://rdrc.mnd.gov.tw/customerweb_102/base.aspx?typeInx=3&kindInx=33，最後檢視日期：2017-01-10。

| 階級 | 俸額 | 專業加給 | 志願役加給 | 合計 |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| 上等兵 | 10905 | 15940 | 10000 | 36845 |
| 一等兵 | 10180 | 15050 | 10000 | 35230 |
| 二等兵 | 9455 | 14170 | 10000 | 33625 |

(二) 現役志願役軍人各項補助加給

志願士兵生效日起，支領二等兵待遇新臺幣 33,625 元、一等兵待遇新臺幣 35,230 元、上等兵待遇新臺幣 36,845 元。(以上待遇包含本俸、專業加給、志願役加給，以 2016 年薪資為例)，每月實際支領金額尚須扣除保險、退撫、主副食及健保等費用。另外，各項補助及加給，如表 2-4 所示。⁹⁵

表 2-4 現役志願役軍人各項補助加給

| 各項補助 | | 各項加給 | |
|--------|--------------|--------|----------------|
| 結婚補助 | 2 個月本俸 | 外離島加給 | 4,640~20,000 元 |
| 生育補助 | 2 個月本俸 | 高山加給 | 1,030~8,240 元 |
| 喪葬補助 | 3 至 5 個月本俸 | 飛彈修護加給 | 2,000 元 |
| 子女教育補助 | 500~35,800 元 | 特戰加給 | 2,200~6,400 元 |
| 國內進修 | 與職務相關可申請補助金 | 海勤加給 | 2,500~20,000 元 |
| | | 戰鬥部隊加給 | 3,000~5,000 元 |

(三) 現役志願役軍人進修或升遷願景

1. 志願役士兵進修或升遷願景

志願士兵在營服役期滿，得依國防軍事需要及志願，以 1 至 3 年為一期，於服役期滿前 6 個月，按相關規定申請自願繼續留營服役，經呈報人事權責單位核定後，自法定役期期滿翌日起留營繼續服役，自願留營者，得自晉任上等兵之日起，服現役最大年限 10 年。

⁹⁵〈志願役軍人各項補助加給〉，國軍人才招募中心，資料來源：

<https://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/recruit/A-left02a05.aspx>，最後檢視日期：2017-01-10。

轉服志願役士官者：志願士兵於服滿現役 1 年，期間表現良好、符合資格者，經連隊主官考核審查後，由營級主官推薦得參加志願役士官甄選，成績合格並完成各軍種士官專業訓練，且經鑑測合格後轉服志願役士官，並自核定任官之日起，服預備士官現役 3 年（不包含原已服士兵役期）。如下圖 2-1 所示：



圖 2-1 役志願役士兵生涯願景⁹⁶

2. 志願役士官進修或升遷願景

下士轉任中士約 1-2 年；中士轉任上士約 2 年；上士轉任三等士官長約 3 年；三等士官長轉任二等士官長約 3 年；二等士官長轉任一等士官長約 3 年。擔任士官期間，可至軍事學校進修或至民間學校進修。如圖 2-2 所示：



圖 2-2 志願役士官生涯願景⁹⁷

⁹⁶ 〈志願役士兵生涯願景〉，國軍人才招募中心，資料來源：

<https://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/CarPlan/CarPlan-c.aspx>，最後檢視日期：2017-01-10。

3.軍官進修或升遷願景

服役期間任官停年屆滿，考績合格且佔上階官額者，依〈陸海空軍軍官士官任官條例〉及其施行細則之相關規定逐階晉任。如圖 2-3 所示：



圖 2-3 軍官生涯願景⁹⁸

另外，在社會福利的領域裡，政府為了保障國民的經濟安全而實施經濟安全制度(economic security system)；為了保障國民的生理安全而實施健康維護制度(health maintenance system)；為了保障國民心理安全而實施福利服務制度(welfare services system)。軍人福利亦可依此標準，區分為經濟安全、健康維護和福利服務等三個功能取向，敘述如下：⁹⁹

(一) 軍人經濟安全福利措施

基本上，軍人職業的危險性高，透過眷屬經濟安全的保障，使軍人的職業獲得風險管理的給付措施，透過社會救助的規定，和若干的補助津貼給付軍人及其眷屬。其主要內容包括：現役軍人薪資福利、退休撫卹、官兵團

⁹⁷ 〈志願役士官生涯願景〉，國軍人才招募中心，資料來源：

<https://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/CarPlan/CarPlan-b.aspx>，最後檢視日期：2017-01-10。

⁹⁸ 〈志願役軍官生涯願景〉，國軍人才招募中心，資料來源：

<https://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left01a16.aspx>，最後檢視日期：2017-01-10。

⁹⁹ 蔡忠達，〈軍人福利實施現況暨未來發展〉，《第七屆國軍軍事社會科學學術研討會論文集，軍事社會科學的功能與運用（下）》，(台北：政治作戰學校編印，2004年)。

體意外保險、傷亡慰問金、飛行員互動金、婚姻補助費、教育補助費、生育補助費、喪葬補助費、殮葬補助費、災害救助、急難救助、優惠存款、眷實補給、急難疏困金、各種民生消費優待等。

（二）軍人健康維護福利措施

現役軍人醫療保健服務、生活扶助徵屬醫療補助、軍眷醫療優待、榮民、榮眷就醫優待、榮譽軍人就醫獎助措施、傷殘軍人養護安置等。

（三）軍人福利服務措施

軍人權益保障、自我傷害防治及適應問題協處、提供就業輔導、落實輔助購宅、提供托兒育幼服務、開辦輔導理財貸款、鼓勵公餘進修、落實徵屬服務及強化眷屬聯誼等。

根據福利措施相關文獻，福利措施之功能，將可區分如下：¹⁰⁰

（一）補貼的功能

當雇主基於若干因素無法提供較多的現金薪資時，往往以非工資給與代替，目的在彌補薪資之不足，避免影響員工生活，造成勞動力流失。因軍人在勞務特性、生活品質及兵源徵補等限制上，導致工資與勞務不成對等，因此提供福利措施補足不對等之勞資關係。

（二）照顧的功能

¹⁰⁰許道然，〈彈性福利制度之概念及其類型〉，《人事月刊》，第21卷第5期(1995年)，頁51-60。黃彥群，〈企業員工福利計劃〉，《勞工行政》，第102期(1996年)，頁44-46。韓敬富，〈軍人所得定位與軍隊福利：中華民國、美國、中共之比較分析〉，《社會政策與社會工作學刊》，第8卷第1期(2004年)，頁51-84。張銘宗，《以實驗設計法探討彈性員工福利制度之資訊揭露對員工認知及態度的影響》，(台中：朝陽科技大學企業管理系研究所碩士論文，2001年)。

當員工發生重大變故時，需要龐大的費用支出，往往會使當事人產生不安的情緒，而影響工作效能。故企業提供一些補助性的福利措施來達成照顧員工的責任。軍人屬於危險性高之職務，故應給予更高之薪資或福利措施做補償，例如，空勤及海勤人員，因風險高於其他職務，所得薪資也相對較高。

（三）激勵的作用

建立良好的福利制度，能令員工在較為安定的情形下，發揮所能為公司貢獻成果。因為員工的安定性、向心力與投入性，協助企業的績效提升與企業的永續經營。由於軍人平時為戰而訓，當國家面臨戰爭威脅時，增設相關福利措施，可提高軍人之安定性及投入性，有助於激勵軍人堅守崗位與犧牲奉獻。

（四）誘因的功能

企業若提供較優厚的薪資與福利，較易網羅人才，在勞動市場上也可擁有較佳的優勢。兵源徵補在募兵體制下，由勞動市場徵補專業軍人，提供較具競爭力的薪資和福利措施，可增加勞動市場進入軍隊的誘因。

（五）安定社會的作用

員工福利也是社會安全制度的一部份，對社會安定有一定程度的貢獻。如透過政府立法，而強制實施勞工保險及企業為員工付出成本之健康保險制度。建立健全的軍人保險制度，藉以照顧軍人之眷屬生計安全，並表達政府對於軍人之信賴保護。

募兵制推動後，民國 83 年次以後的役男改服 4 個月之軍事訓練，代表爾後國軍部隊志願役將完全取代義務役，預計於 2015 年 1 月 1 日募兵制全面上路，延宕至 2017 年。此制度的推動，意味著役男的役期增長，所接受的教育跟訓練更為完整，不僅可提高執行任務效率，也可減少訓練成本的支出。而募

兵制的成功與否，在於招募成效及士官、士兵的留營意願，如何留住專業人才，除了改善內部環境外，增加士官兵對單位之認同外，軍人福利政策措施的誘因亦為提升國軍招募成效之主要因素。



第三章研究設計與操作方法

經由前章對世界主要募兵制國家、我國募兵制緣起與進程及我國軍人福利政策之發展等概念界定後。本研究以社會交換理論之信任構面為核心，結合中坑營區常備兵之依賴及聲望(無形利益交換)、報酬與承諾(有形利益交換)及信任對選擇等構面。另外，採用統計套裝軟體 SPSS 20 及 Visual PLS 1.04 作為本研究分析之工具。本章共分四節，第一節研究架構與假說、第二節操作型定義、第三節問卷設計與分析方法及第四節試測問卷分析。

第一節研究架構與假說

一、研究架構

經由前述文獻研究及相關概念界定，得知信任是產生社會交換關係的基礎，而且無形利益交換之依賴與聲望、有形利益交換之報酬與承諾等構面，皆會影響常備兵對於當前軍人福利政策之信任，以及信任對國軍招募的選擇。因此，本研究以社會交換理論為基礎，信任為架構核心，提出一個結合依賴及聲望、報酬與承諾與選擇的理論模式，以中坑營區常備兵為實證研究對象，當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效之關聯性，進行問卷調查。擬定研究架構，如圖 3-1 所示：

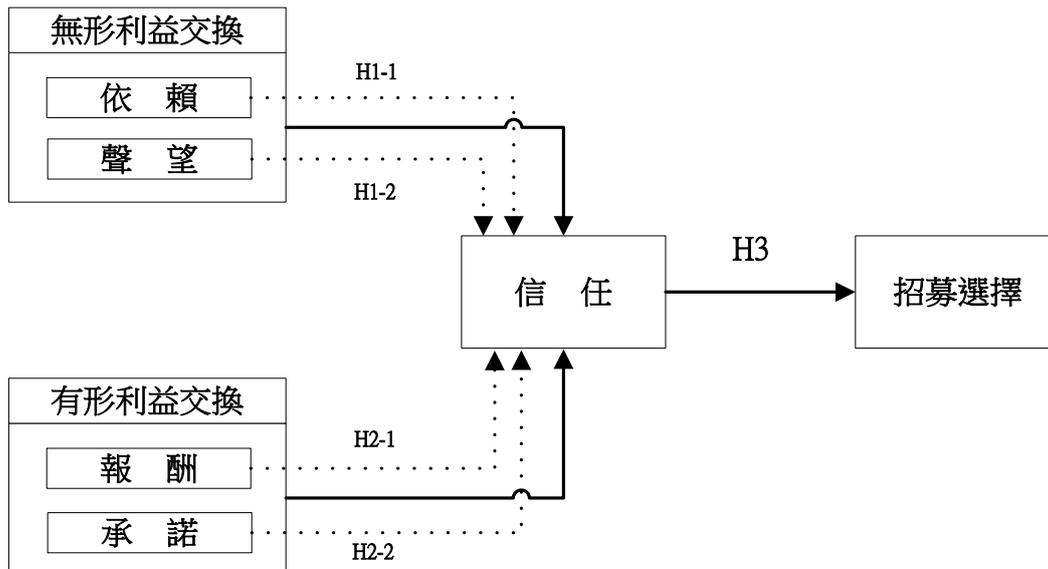


圖 3-1 研究架構圖

二、研究假說

基於研究架構的發展，本研究提出相關假說，說明如下：

(一) 無形利益交換

1-1. 依賴與信任之關係：Emerson 認為當交易的雙方在交換過程中，都能得到各自所需的利益，則此交換關係會形成一種依賴。而當彼此間的依賴程度增加，則交換次數及其多元性亦會隨之增加，對其滿意度也會提高。

¹⁰¹Lee&Kim 也指出依賴會增加交易雙方之間的信任，當信任感提高，持續選擇使用的意願也較高。¹⁰²根據上述文獻推論，本研究提出以下假說：

H1-1：依賴對當前軍人福利政策之信任產生正向影響

¹⁰¹Emerson, R.M., *Social Exchange Theory*, (Social Psychology: Sociological Perspectives, edited by Rosenberg M. & Turner, R.H. New York: Basic Books, 1982), pp.30-65.

¹⁰²Lee, J. and Kim, Y., Effect of Partnership Quality on IS Outsourcing Success: Conceptual Framework and Empirical Validation, (Journal of Management Information Systems, Vol. 15, No. 4, 1999), pp. 29- 61.

1-2.聲望與信任之關係：Donath 在其研究中顯示，聲望是激勵個人參與交換活動的激勵因子之一，當個人或團體所獲得聲望越高，願意參與的意願程度越高。¹⁰³根據上述文獻推論，本研究提出以下假說：

H1-2：聲望對當前軍人福利政策之信任產生正向影響

(二) 有形利益交換

2-1.報酬與信任之關係：Blau 指出個人的交換行為屬於自利的行為，個人期望交換結果所獲得的利益，大於其所需付出的成本，因此，當報酬大於所需成本時，對此報酬的滿意度，將會影響其信任的意願。¹⁰⁴Organ 也指出報酬會直接影響使用者使用的行為，且藉由報酬對其所產生的鼓勵與默認，使得使用者增加信任之意願。¹⁰⁵根據上述文獻推論，本研究提出以下假說：

H2-1：報酬對當前軍人福利政策之信任產生正向影響

2-2.承諾與信任之關係：在交換的過程中，經由交換之雙方，以承諾方式不斷的進行交換，此一交換關係，顯現承諾的重要性及其對信任的影響。Moorman 認為承諾是想要維持一個有永續價值關係的渴望。¹⁰⁶Mohr & Spekman 認為承諾是影響信任的屬性之一，當雙方對於承諾感到滿意時，使

¹⁰³Donath, J. S., Identity and Deception in the Virtual Community, In *Communities in Cyberspace*, (M.A. Smith and P. Kollock Eds. ,1999), pp. 29-59.

¹⁰⁴Blau, P. M., *Exchange and power in social life*, Transaction Publishers,(New York: John Wiley and Sons, 1964).

¹⁰⁵Organ, D. W., *Arestatement of the satisfaction-performance hypothesis*, (Journal of Management , Vol. 14, 1988) ,pp. 547-557.

¹⁰⁶Moorman, C. Zaltman, G. and Deshpande, R., *Relationships Between Providers and Users of Marketing Research*, (Journal of Marketing, Vol. 29, 1992),pp.13-29.

用者會增加其信任願意。¹⁰⁷根據上述文獻推論，本研究提出以下假說：

H2-2：承諾對當前軍人福利政策之信任產生正向影響

(三) 信任與選擇的關係

社會交換觀點是以信任作為出發；亦指雙方之互動行為，在於信任與長期性的相互互動之前提下，展開施與受的關係。¹⁰⁸透過提供者與使用者相互交換關係後，使用者對於當前軍人福利政策之信任，則可影響使用者對於國軍招募之選擇。根據上述文獻推論，本研究提出以下假說：

H3：信任對國軍招募選擇產生正向影響

第二節操作型定義

一、依賴構面

Anderson & Narus 將依賴定義為，團體中使用者在交易雙方合夥關係上的強弱程度。¹⁰⁹根據上述定義，本研究將依賴定義為中坑營區常備兵在交易雙方，進行交換活動時，彼此關係強弱的程度。在操作方面，本研究參考 Anderson & Narus 的問卷量表設計，如表 3-1 所示。

¹⁰⁷Mohr, J. and Spekman, R., *Characteristics of Partnership Success:Partnerships Attributes, Communication Behavior, and Conflict Resolution Techniques*, (Strategic Management Journal, Vol. 15,1994), pp. 135-152.

¹⁰⁸張耀銘，〈影響連鎖便利商店加盟續約意向之關鍵因素—以權力作為干擾效果〉，(高雄：國立高雄第一科技大學行銷與流通管理所碩士論文，2004 年)。

¹⁰⁹Anderson, J. C. and J.A. Narus., *Amodel of the Distributor Firm and Manufacturer Firm Working Partnerships*,(Journal of Marketing, Vol. 54,1990), pp.42-58.

二、聲望構面

Constant & Sproull 認為聲望是一個人人在性格、能力、可信度以及其他屬性的衡量指標。¹¹⁰根據上述定義，本研究將聲望定義為中坑營區常備兵願意持續使用，是為了得到更高的聲望。在操作方面，本研究參考 Constant & Sproull 的問卷量表設計，如表 3-1 所示。

三、報酬構面

本構面參考 Han Li et al.將報酬定義為，在交換過程中，個人對與他人互動所可能產生的利益，必先加以估量。¹¹¹個人現在的行為是受到過去這個行為是否以及如何獲得報酬的影響。¹¹²在操作方面，本研究參考 Han Li et al.的問卷量表設計，如表 3-1 所示。

四、承諾構面

Meyer & Allen 將承諾定義為，在一特定團體或群體中，使用者對於彼此交易所做出的承諾。¹¹³根據上述定義，本研究將承諾定義為中坑營區常備兵為了維持永續關係時，會以承諾方式表現出彼此對交換關係的可信賴度。在操作方面，本研究參考 Meyer & Allen 的問卷量表設計，如表 3-1 所示。

五、信任構面

本構面參考 Gaurav et al.對信任的定義，使用者對於交換之整體內容、操

¹¹⁰Constant, D., Sproull, L. and Kiesler, S., *The Kindness of Strangers: The Usefulness of Electronic Weak Ties for Technical Advice*, (Organization Science, Vol. 7, No.2,1996), pp. 693-703.

¹¹¹Han, L., Ashish, G., Jie, Z. and Rathindra, S., *Examining the decision to use standalone personal health record systems as a trust-enabled fair social contract*, (Decision Support Systems, In Press, Corrected Proof, 2013).

¹¹²Ritzer, G., *Sociological theory*, (Tata McGraw-Hill Education,1996).

¹¹³Meyer, J.P. and Allen, N.J., *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997).

作與服務的信任程度。¹¹⁴另外，信任可定義為信任者對於被信任者的言語、行動及決策具有信心，並願意以此為基礎而採取行動的程度。¹¹⁵信任可增加雙方之互動行為，一個值得信任的當前軍人福利政策提供者，可促進中坑營區常備兵與提供者的相依關係。在交換過程中，中坑營區常備兵可降低對於當前軍人福利政策的疑惑，提供者可降低投機行為，使得雙方運作過程更為順利；且中坑營區常備兵對當前軍人福利政策的信任，則可提升招募成效，讓中坑營區常備兵感受服務提供者是非常可靠的。在操作方面，本研究參考 Gaurav et al.的問卷量表設計，如表 3-1 所示。

六、選擇構面

本構面參考 Sarv et al.對選擇的定義，使用者之選擇行為，為個人所能接受或個人自我的需求，進而影響使用者選擇之意願。¹¹⁶當中坑營區常備兵對於選擇前的認知，如國軍福利政策之價值，以及選擇後可能產生的效益（如經濟安全、健康照護及福利制度等），即提升中坑營區常備兵招募選擇的意願。在操作方面，本研究參考 Sarv et al.的問卷量表設計，如表 3-1 所示。

¹¹⁴Gaurav, B., Fatemeh, M. Z. and David, G., The impact of personal dispositions on information sensitivity, privacy concern and trust in disclosing health information online, (Decision Support Systems, Vol. 49, No. 2, 2010),pp. 138-150.

¹¹⁵McAllister, D. J., Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations, (Academy of management journal, Vol. 38, No. 1, 1995), pp. 24-59.

¹¹⁶Sarv, D., Ming, Fan. and Rajiv, K., *Examination of online channel preference: Using the structure-conduct-outcome framework*, (Decision Support Systems, Vol. 42, No. 2, 2006), pp. 1089-1103.

表 3-1 操作型定義

| 研究構面 | 操作型定義 | 參考文獻 |
|------|--|--------------------|
| 依賴 | 中坑營區常備兵在交易雙方進行交換活動時，彼此關係強弱的程度。 | Anderson & Narus |
| 聲望 | 中坑營區常備兵願意持續使用是為了得到更高的聲望。 | Constant & Sproull |
| 報酬 | 中坑營區常備兵個人現在知行為，是受到過去這個行為是否以及如何獲得報酬的影響。 | Han Li et al. |
| 承諾 | 中坑營區常備兵為了維持永續關係時，會以承諾方式表現出彼此對交換關係的可信賴度。 | Meyer & Allen |
| 信任 | 中坑營區常備兵對於軍人福利政策的整體內容、操作與服務的信任程度。 | Gaurav et al. |
| 選擇 | 中坑營區常備兵之選擇行為，為個人所能接受或個人自我的需求，進而影響其招募選擇之意願。 | Sarv et al. |

第三節問卷設計與分析方法

一、問卷設計

本研究藉由文獻蒐集與探討，了解本研究相關理論基礎，針對本研究需求，調整各構面與題項。問卷的設計，以相關文獻所使用的量表為主要參考；問卷完成後，進行問卷試測，再依試測問卷分析結果修改，而形成正式問卷。本問卷採用 Likert 5 點尺度量表方式進行設計，由受測者依據本身之主觀認知填答，量表由「非常不同意—非常同意」，依序給予 1 分至 5 分的評分，評分越高，表示符合題意程度越高。本問卷共分為三部份：第一部份為當前國軍軍人福利政策簡介、第二部份為中坑營區常備兵的基本資料、第三部份為本研究之六項構面。以下針對各研究構面之操作型定義，進行問卷設計：

(一) 依賴構面

根據上述操作型定義，本問卷測量之問項修改自 Anderson & Narus，主要衡量項目為：中坑營區常備兵，對於當前軍人福利政策之依賴程度，量表問項如下：

表 3-2 依賴之構面

| 針對下列問項，您對當前軍人福利政策依賴之程度為何？ | |
|---------------------------|---------------------------|
| 題項 | 問項 |
| 1 | 我認為當前軍人福利政策之經濟安全，能解決我的問題。 |
| 2 | 我認為當前軍人福利政策之醫療保健，能解決我的問題。 |
| 3 | 我認為當前軍人福利政策之福利服務，能解決我的問題。 |

(二) 聲望構面

根據上述操作型定義，本問卷測量之問項修改自 Constant & Sproull，主要衡量項目為：中坑營區常備兵，對於當前軍人福利政策聲望之滿意程度，量表問項如下：

表 3-3 聲望之構面

| 針對下列問項，您對當前軍人福利政策聲望之滿意程度為何？ | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 題項 | 問項 |
| 1 | 我會遵守當前軍人福利政策所訂定的規則，以提高國軍的聲望及形象。 |
| 2 | 我會遵守當前軍人福利政策所訂定的規則，以提高我的聲望及形象。 |
| 3 | 我認為對當前軍人福利政策是有一定聲望的。 |

(三) 報酬構面

根據上述操作型定義，本問卷測量之問項修改自 Han Li et al.，主要衡量項目為：中坑營區常備兵，對於當前軍人福利政策報酬之滿意程度，量表問項如下：

表 3-4 報酬之構面

| 針對下列問題，您對當前軍人福利政策報酬之滿意程度為何？ | |
|-----------------------------|----------------------------|
| 題項 | 問項 |
| 1 | 我認為當前軍人福利政策之報酬，可改善薪資報酬。 |
| 2 | 我認為當前軍人福利政策之報酬，可穩定家庭經濟。 |
| 3 | 我認為當前軍人福利政策之報酬，可改善生活品質。 |
| 4 | 我認為當前軍人福利政策之報酬，可提升自我進修的品質。 |

(四) 承諾構面：根據上述操作型定義，本問卷測量之問項修改自 Meyer & Allen，主要衡量項目為：中坑營區常備兵，對於當前軍人福利政策承諾之滿意程度，量表問項如下：

表 3-5 承諾之構面

| 針對下列問題，您對當前軍人福利政策承諾之滿意程度為何？ | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 題項 | 問項 |
| 1 | 我會遵守當前軍人福利政策所訂定的規則。 |
| 2 | 在團體中，我會遵守當前軍人福利政策所訂定的規則。 |
| 3 | 當我承諾團體中其他成員，我會盡力履行約定。 |
| 4 | 當其他成員承諾予我時，我會盡力履行約定。 |

(五) 信任構面

根據上述操作型定義，本問卷測量之問項修改自 Gaurav et al.，主要衡量項目為：中坑營區常備兵，對於當前軍人福利政策之信任程度，量表問項如下：

表 3-6 信任之構面

| 針對下列問題，您對當前軍人福利政策之信任程度為何？ | |
|---------------------------|-------------------------|
| 題項 | 問項 |
| 1 | 我認為當前軍人福利政策是可靠的。 |
| 2 | 我認為當前軍人福利政策都是有益的。 |
| 3 | 我認為當前軍人福利政策是符合我的需求。 |
| 4 | 我認為當前軍人福利政策是能解決我的的問題。 |
| 5 | 我認為當前軍人福利政策所提供的服務都是善意的。 |

(六) 選擇構面

根據上述操作型定義，本問卷測量之問項修改自 Sarv et al.，主要衡量項目為：中坑營區常備兵，對於國軍招募之選擇程度，量表問項如下：

表 3-7 選擇之構面

| 如果當前軍人福利政策符合您大部份需求，您的選擇程度為何？ | |
|------------------------------|----------------------|
| 題項 | 問項 |
| 1 | 我未來會考慮選擇加入國軍行列。 |
| 2 | 我認為會透過各種招募管道，取得招募訊息。 |
| 3 | 我未來會提高招募選擇意願。 |

二、分析方法

本研究將採統計套裝軟體 SPSS 20 及 Visual PLS 1.04 作為分析之工具，對所得之樣本進行資料分析。

信度分析的功用，在於檢驗測量本身是否穩定一致；而效度分析的功用，則在於檢驗測量所得結果是否正確無誤。兩者之間的關係，如圖 3-2 所示。¹¹⁷

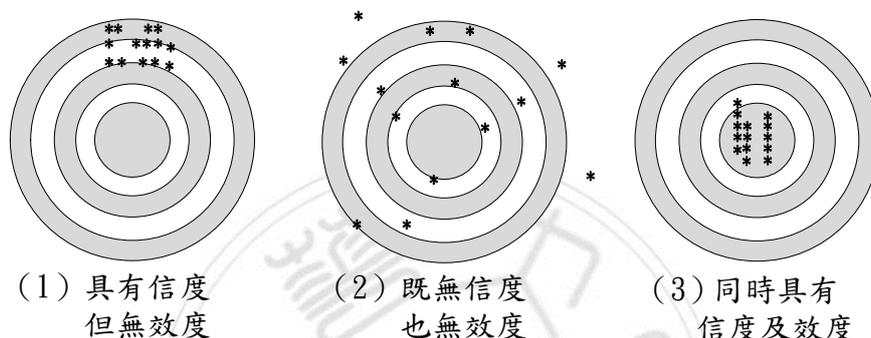


圖 3-2 測量工具信度、效度之關係

測量工具的信度是指量表具有一致性或穩定性，信度好的指標在同樣或類似條件下重複操作，可以得到一致或穩定結果。信度檢驗，可以瞭解測量工具本身是否優良適當，以作為改善修正的根據，並可避免做出錯誤的判斷。

檢視信度的方法有很多種，最常用的是 Cronbach's α 係數。 α 值與量表題數有關，當量表題數太少時（少於 10 題）， α 值也會隨之變小，此時可以計算各題項間相關平均數，該相關值最佳範圍是 0.2~0.4。¹¹⁸Cronbach's α 係數範圍為 0~1，其值愈高，代表信度愈高。 α 係數評鑑標準，如表 3-8 所示。

¹¹⁹Cronbach's α 係數被認為是較好之內部一致性的信度衡量方法。 α 值大於 0.7

¹¹⁷李金泉，《易學易用 SPSS PASW 統計分析實務》，(台北：全華股份有限公司，2010 年)。

¹¹⁸Briggs, S. R. and Cheek, J. M., *The role of factors for various chi square approximations*, (Journal of the Royal Statistical Society, Vol. 16, 1986), pp. 296-298.

¹¹⁹George, D. and Mallery, P., *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, (4th ed. Boston: Allyn & Bacon, 2003).

代表量表具有良好的信度； α 值介於 0.35~0.7 間，具有調節效度（Moderate Reliability）； α 值小於 0.35 則表示其信度較低。本研究採用 Cronbach's α 值大於 0.7 以上的標準，表示該變數具有良好的信度。¹²⁰

表 3-8 Cronbach's α 信度係數評鑑標準

| α 值範圍 | 意義 |
|-------------------------|----------------------|
| $1.0 > \alpha \geq 0.9$ | 優良的 (Excellent) |
| $0.9 > \alpha \geq 0.8$ | 良好的 (Good) |
| $0.8 > \alpha \geq 0.7$ | 可接受的 (Acceptable) |
| $0.7 > \alpha \geq 0.6$ | 可疑的 (Questionable) |
| $0.6 > \alpha \geq 0.5$ | 不良的 (Poor) |
| $0.5 > \alpha \geq 0.0$ | 不可接受的 (Unacceptable) |

在效度分析方面，因素分析（Factor Analysis）普遍被用來檢測量表的建構效度。因素分析主要目的為縮減變數（Data Reduction）及歸納變數（Summarization）；其功能為進行效度驗證，探討潛在特質因素結構與存在的形式；建立量表因素效度（Factorial Validity）；簡化測量內容及協助測驗編製，進行項目分析，檢驗試題的優劣。¹²¹

評估資料進行因素分析的適合性，主要考量的是樣本數（Sample Size）以及變數（或題項）間的關係強度（Strength of the Relationship）。而樣本數的考量方式分別為最小的樣本數（N）、最小的樣本數對變數之比值（N:p）以及考量因素負荷量所需的樣本數。¹²²一般而言，樣本數愈大愈好，小樣本時，相關係數會顯得較不穩定，且會隨著不同樣本而有差異。因此，資料樣本數應大於 150；或樣本數至少達 300 個以上，最小的樣本數對變數比值（N:p）應為 5:1，較適合於因素分析。¹²³對於因素負荷量所需的樣本數（N）考量，樣

¹²⁰Nunnally, J. C., *Psychometric theory*, (New York: McGraw Hill, 1978).

¹²¹李金泉，〈《易學易用 SPSS PASW 統計分析實務》〉，(台北：全華股份有限公司，2010 年)。

¹²²李金泉，〈《易學易用 SPSS PASW 統計分析實務》〉，(台北：全華股份有限公司，2010 年)。

¹²³Pallant, J., *SPSS Survival Manual: A Step guide to data analysis using SPSS for Windows*,

本數取決於負荷量大小，所以樣本數不能小於 50，應該要大於 100 以上，至少要為觀察變項數目的 5 或 10 倍。¹²⁴本研究採用資料樣本數 (N) 標準，如表 3-9 所示。

表 3-9 樣本數及因素負荷量關係

| 樣本數 | 樣本數評鑑準則 | 因素負荷量選取 |
|----------|-----------------|---------|
| 100 | 不良的 (Poor) | 0.55 |
| 200 | 普通的 (Fair) | 0.40 |
| 300 | 不錯的 (Good) | 0.35 |
| 500 | 很棒的 (Very good) | - |
| 1000 或以上 | 超優的 (Excellent) | - |

對於判別量表變數是否進行因素分析，檢驗變數間關係強度的方法。本研究採用 Bartlett 球形檢定 (Bartlett's Test of Sphericity)，其相關係數不同且大於零，表示相關係數，適合進行因素分析；另一判斷指標為取樣適切性量數 (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO)，KMO 值代表與該變數有關的所有相關係數與淨相關係數之比較值，其值介於 0~1 之間。¹²⁵KMO 值愈大，代表相關情形良好，愈適合進行因素分析，其評選標準，如表 3-10 所示。¹²⁶

(Australia: Allen & Unwin, 2007).

¹²⁴Hair, J. F., Anderson, R. F., Tatham, R. L. & Black, W. C., *Multivariate Data Analysis*, 5th Ed. (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1998).

¹²⁵Briggs, S. R. and Cheek, J. M., *The role of factors for various chi square approximations*, (Journal of the Royal Statistical Society, Vol. 16, 1986), pp. 296-298.

¹²⁶Kaiser, H.F., *An index of factorial simplicity*, (Psychometrika, Vol. 39, 1974), pp. 31-36.

表 3-10 KMO 統計量之評選準則

| KMO 統計量 | 因素分析適合性 |
|----------|----------------------|
| >0.90 以上 | 極佳的 (Marvelous) |
| >0.80 以上 | 良好的 (Meritorious) |
| >0.70 以上 | 中度的 (Middling) |
| >0.60 以上 | 平庸的 (Mediocre) |
| >0.50 以上 | 可悲的 (Miserable) |
| <0.50 以下 | 無法接受的 (Unacceptable) |

試測問卷收回後，為確定量表構面和題項信效度，是否合適作為本研究之問項，故進行信效度分析。在信度分析方面，本研究採用 Cronbach's α 係數值，作為檢測問卷結果的穩定性與一致性。因此篩選題目標準，首先檢視校正後題項與總分相關值，若該題與總分之相關偏低或呈負值（一般以 α 值小於 0.3 為其標準），則考慮刪除或修改之。其次，檢視刪除該題後可提升 α 值，若刪除該題項能夠幫助提升 α 值，則應考慮刪除或修改。當以上兩者皆成立時，則將該題項予以刪除。¹²⁷一般建議 Cronbach's α 值對同一構面下的題項，進行內部一致性的分析，信度檢驗要求 α 值應大於 0.7 以上。¹²⁸

在效度分析方面，因素分析普遍被用來檢測量表的建構效度。本研究採用 Bartlett 球形檢定及取樣適切性量數 (KMO)。KMO 值介於 0~1 之間，一般建議 KMO 值須大於 0.5 以上；KMO 值愈大，代表相關情形良好。¹²⁹另外，在效度分析方面，本研究也採用主成份分析方法，分別對各構面之自變數進行建構效度的檢測，各構面因素之取捨標準為：各因素之特徵值 (Eigenvalue) 須大於 1；因素負荷量 (Factor loading) 之絕對值須大於 0.5；兩兩衡量項目間之因素負荷量差須大於 0.3。¹³⁰

¹²⁷李金泉，《易學易用 SPSS PASW 統計分析實務》，(台北：全華股份有限公司，2010 年)。

¹²⁸Nunnally, J. C., *Psychometric theory*, (New York: McGraw Hill, 1978).

¹²⁹Kaiser, H.F., *An index of factorial simplicity*, (Psychometrika, Vol. 39, 1974), pp. 31-36.

¹³⁰Hair, J. F., Anderson, R. F., Tatham, R. L. & Black, W. C., *Multivariate Data Analysis*, 5th Ed. (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1998).

第四節試測問卷分析

一、敘述性統計分析

本研究試測問卷調查樣本，採紙本發放，由中坑營區常備兵試填。紙本問卷總共發放 100 份，回收 100 份；有效問卷 100 份。試測問卷敘述性統計分析結果，如表 3-11~3-26 所示。

表 3-11 性別統計

| 1.性別 | | |
|------|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=100) | 百分比% |
| 男 | 100 | 100.0% |
| 女 | 0 | 0.0% |
| 合計 | 100 | 100% |

表 3-12 年齡統計

| 2.年齡 | | |
|---------|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=100) | 百分比% |
| 16-18 歲 | 3 | 3.0% |
| 19-22 歲 | 97 | 97.0% |
| 23-25 歲 | 0 | 0% |
| 29-32 歲 | 0 | 0% |
| 33 歲以上 | 0 | 0% |
| 合計 | 100 | 100% |

表 3-13 婚姻狀況

| 3.婚姻狀況 | | |
|--------|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=100) | 百分比% |
| 未婚 | 100 | 100.0% |
| 已婚 | 0 | 0% |
| 其他 | 0 | 0% |
| 合計 | 100 | 100% |

表 3-14 職業狀況

| 4.職業 | | |
|-------|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=100) | 百分比% |
| 學生 | 97 | 97.0% |
| 服務業 | 1 | 1.0% |
| 醫療業 | 0 | 0% |
| 農業 | 0 | 0% |
| 教育 | 0 | 0% |
| 軍公教 | 0 | 0% |
| 建築/裝潢 | 0 | 0% |
| 餐飲 | 2 | 2% |
| 製造業 | 0 | 0% |
| 科技業 | 0 | 0% |
| 運輸 | 0 | 0% |
| 金融 | 0 | 0% |
| 廣告/行銷 | 0 | 0% |
| 其他 | 0 | 0% |
| 合計 | 100 | 100% |

表 3-15 教育狀況

| 5.教育 | | |
|---------|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=100) | 百分比% |
| 國小(含)以下 | 0 | 0% |
| 國中 | 1 | 1.0% |
| 高中(職) | 33 | 33.0% |
| 專科 | 0 | 0% |
| 大學 | 66 | 66.0% |
| 碩士 | 0 | 0% |
| 博士 | 0 | 0% |
| 合計 | 100 | 100% |

表 3-16 居住地狀況

| 6.居住地 | | |
|-------|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=100) | 百分比% |
| 北部 | 1 | 1.0% |
| 中部 | 98 | 98.0% |
| 南部 | 1 | 1.0% |
| 東部 | 0 | 0% |
| 外離島 | 0 | 0% |
| 合計 | 100 | 100% |

表 3-17 家人是否支持您從事軍職

| 7.您家人支持您從事軍職嗎 (志願役) | | |
|---------------------|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=100) | 百分比% |
| 非常支持 | 2 | 2.0% |
| 有點支持 | 11 | 11.0% |
| 不太支持 | 30 | 30.0% |
| 非常不支持 | 10 | 10.0% |
| 未表態支持或反對 | 47 | 47.0% |
| 合計 | 100 | 100.0% |

表 3-18 個人是否支持考慮加入軍職

| 8.個人是否有意願/考慮加入從事軍職的行列 (志願役) | | |
|-----------------------------|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=100) | 百分比% |
| 是，本來就有規劃 | 1 | 1.0% |
| 是，還在考慮 | 8 | 8.0% |
| 不知道 | 18 | 18.0% |
| 否，意願不高 | 35 | 35.0% |
| 否，完全無此意願 | 38 | 38.0% |
| 合計 | 100 | 100.0% |

表 3-19 是否知道國軍現行有哪些福利政策

| 9.您知道國軍現行有哪些福利政策（志願役） | | |
|-----------------------|-----------|--------|
| 變項 | 人數（N=100） | 百分比% |
| 知道 | 18 | 18.0% |
| 知道，但不太清楚內容 | 68 | 68.0% |
| 不知道 | 14 | 14.0% |
| 合計 | 100 | 100.0% |

表 3-20 透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策

| 10.您會透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策（志願役） | | |
|---------------------------------|-----------|--------|
| 變項 | 人數（N=100） | 百分比% |
| 電視媒體 | 40 | 40.0% |
| 網路宣傳 | 39 | 39.0% |
| 報章雜誌 | 9 | 9% |
| 海報宣傳 | 8 | 8% |
| 其他 | 4 | 4% |
| 合計 | 100 | 100.0% |

表 3-21 有意願/考慮加入從事軍職的原因

| 11.您會有意願/考慮加入從事軍職的原因（志願役）（複選） | | |
|-------------------------------|-----------|-------|
| 變項 | 人數（N=355） | 百分比% |
| 薪資與福利佳 | 64 | 18.0% |
| 升遷制度完善 | 14 | 3.9% |
| 有退伍金及終身俸 | 84 | 23.7% |
| 可減輕家中經濟負擔 | 50 | 14.1% |
| 進修管道暢通 | 13 | 3.7% |
| 因不景氣而有遭裁員顧慮 | 34 | 9.6% |
| 獲得工作成就感 | 9 | 2.5% |
| 救人/助人使命感 | 12 | 3.4% |
| 社會地位與認同感 | 8 | 2.3% |
| 挑戰自我與成長 | 19 | 5.4% |
| 訓練專業多元 | 6 | 1.7% |
| 退伍後輔導 就業（學）機制完善 | 11 | 3.1% |
| 生活作息規律 | 16 | 4.5% |

| 11.您會有意願/考慮加入從事軍職的原因（志願役）(複選) | | |
|-------------------------------|-----|--------|
| 建立良好人際關係 | 6 | 1.7% |
| 親友推薦支持 | 5 | 1.4% |
| 其他 | 4 | 1.1% |
| 合計 | 355 | 100.0% |

表 3-22 不想加入國軍從事軍職的原因

| 12.您不想加入國軍從事軍職的原因（志願役）(複選) | | |
|----------------------------|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=386) | 百分比% |
| 薪水太少，缺乏吸引力 | 7 | 1.8% |
| 選擇繼續升學 | 25 | 6.5% |
| 已有選擇其他工作規劃 | 36 | 9.3% |
| 訓練嚴苛，體能無法負荷 | 19 | 4.9% |
| 無法適應軍中生活 | 31 | 8.0% |
| 無法每天正常上下班 | 18 | 4.7% |
| 離家遠，無法照顧家庭 | 26 | 6.7% |
| 部隊管教不合理 | 3 | 0.8% |
| 各項規定及限制太多 | 33 | 8.5% |
| 無私人空間及隱私 | 40 | 10.4% |
| 職業不安全風險高 | 10 | 2.6% |
| 服役年限， 過長需 3 年以上 | 10 | 2.6% |
| 休（補）假不正常 | 8 | 2.1% |
| 社會觀感不佳 | 5 | 1.3% |
| 生活環境不佳 | 18 | 4.7% |
| 宗教信仰限制 | 7 | 1.8% |
| 與社會脫節 | 29 | 7.5% |
| 親友反對從軍 | 11 | 2.8% |
| 上網不便或無法使用智 慧型手機連結社群網站 | 47 | 12.2% |
| 其他 | 3 | 0.8% |
| 合計 | 386 | 100.0% |

表 3-23 何種狀況的改善會提高您從軍意願

| 13.何種狀況的改善會提高您從軍意願（志願役）(複選) | | |
|-----------------------------|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=353) | 百分比% |
| 調高薪資待遇 | 44 | 12.5% |
| 落實休假制度 (含慰勞假) | 48 | 13.6% |
| 推動每日上下班制度 | 50 | 14.2% |
| 放寬體能測驗標準 | 23 | 6.5% |
| 減輕備戰輪值任務 | 25 | 7.1% |
| 可自選職務專長單位 | 28 | 7.9% |
| 退伍後輔導就(學)業 | 13 | 3.7% |
| 增建職務宿舍 | 16 | 4.5% |
| 設置單身宿舍 (四人以下) | 31 | 8.8% |
| 社會民眾認同與肯定 | 14 | 4.0% |
| 暢通申訴管道 | 10 | 2.8% |
| 開放智慧及照相手機 使用管理 | 46 | 13.0% |
| 其他 | 5 | 1.4% |
| 合計 | 353 | 100.0% |

表 3-24 哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施，對您而言是重要的

| 14.哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施， 對您個人/家庭目前或未來而言是重要的(複選) | | |
|---|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=271) | 百分比% |
| 現役軍人薪資福利 | 42 | 15.5% |
| 各種民生消費優 | 37 | 13.7% |
| 教育補助費 | 31 | 11.4% |
| 生育補助費 | 26 | 9.6% |
| 婚姻補助費 | 16 | 5.9% |
| 退休撫卹 | 53 | 19.6% |
| 官兵團體意外保險 | 4 | 1.5% |
| 優惠存款 | 24 | 8.9% |
| 災害救助 | 8 | 3.0% |
| 急難救助 | 7 | 2.6% |
| 飛行員互動金 | 2 | 0.7% |

| 14. 哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施，對您個人/家庭目前或未來而言是重要的(複選) | | |
|--|-----|--------|
| 眷實補給 | 7 | 2.6% |
| 喪葬補助費 | 4 | 1.5% |
| 殮葬補助費 | 1 | 0.4% |
| 急難疏困金 | 2 | 0.7% |
| 傷亡慰問金 | 7 | 2.6% |
| 合計 | 271 | 100.0% |

表 3-25 哪些現有軍人福利政策之健康安全措施，對您而言是重要的

| 15. 哪些現有軍人福利政策之健康安全措施，對您個人/家庭目前或未來而言是重要的(複選) | | |
|--|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=219) | 百分比% |
| 現役軍人醫療保健服務 | 63 | 28.8% |
| 生活扶助徵屬醫療補助 | 64 | 29.2% |
| 榮民、榮譽就醫優待 | 28 | 12.8% |
| 榮譽軍人就醫獎助措施 | 15 | 6.8% |
| 傷殘軍人養護安置 | 11 | 5.0% |
| 軍眷醫療優待 | 38 | 17.4% |
| 合計 | 219 | 100.0% |

表 3-26 哪些現有軍人福利政策之福利服務措施，對您而言是重要的

| 16. 哪些現有軍人福利政策之福利服務措施，對您個人/家庭目前或未來而言是重要的(複選) | | |
|--|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=253) | 百分比% |
| 軍人權益保障 | 62 | 24.5% |
| 提供就業輔導 | 44 | 17.4% |
| 落實輔助購宅 | 38 | 15.0% |
| 提供托兒育幼服務 | 36 | 14.2% |
| 鼓勵公餘進修 | 24 | 9.5% |
| 落實徵屬服務 | 8 | 3.2% |
| 強化眷屬聯誼 | 17 | 6.7% |
| 開辦輔導理財貸款 | 16 | 6.3% |
| 自我傷害防治及適應問題協處 | 8 | 3.2% |
| 合計 | 253 | 100.0% |

二、信效度分析

試測問卷收回後，為確定量表構面和題項信效度，是否合適作為本研究之問項，故進行信效度分析。在信度分析方面，本研究採用 Cronbach's α 係數值，作為檢測問卷結果的穩定性與一致性。一般建議 Cronbach's α 值對同一構面下的題項，進行內部一致性的分析，信度檢驗要求 α 值應大於 0.7 以上。根據分析結果顯示，本研究各構面之 Cronbach's α 值皆大於 0.9，表示本問卷具有良好信度，無需刪題或修改題項，如表 3-33~3-38 所示。

在效度分析方面，因素分析普遍被用來檢測量表的建構效度。本研究採用 Bartlett 球形檢定 (Bartlett's Test of Sphericity) 及取樣適切性量數 (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO)。KMO 值介於 0~1 之間，一般建議 KMO 值須大於 0.5 以上；KMO 值愈大，代表相關情形良好。根據分析結果顯示，本研究各構面之 KMO 值皆大於 0.7；再者，各構面球形檢驗結果皆為顯著，其亦佐證本研究之試測問卷，足以進行因素分析，如表 3-27~3-32 所示。

表 3-27 依賴構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | | |
|--------------|-----|----------------------------|--------|---------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | | |
| 依賴 | 1-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | | .735 |
| | 1-2 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 | 229.935 |
| | 1-3 | | 自由度 | 3 |
| | | | 顯著性 | .000 |

表 3-28 聲望構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | |
|--------------|-----|----------------------------|---------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | |
| 聲望 | 2-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .689 |
| | 2-2 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 |
| | 2-3 | | 自由度 |
| | | | 顯著性 |
| | | | 236.361 |
| | | | 3 |
| | | | .000 |

表 3-29 報酬構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | |
|--------------|-----|----------------------------|---------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | |
| 報酬 | 3-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .855 |
| | 3-2 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 |
| | 3-3 | | 自由度 |
| | 3-4 | | 顯著性 |
| | | | 296.587 |
| | | | 6 |
| | | | .000 |

表 3-30 承諾構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | |
|--------------|-----|----------------------------|---------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | |
| 承諾 | 4-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .809 |
| | 4-2 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 |
| | 4-3 | | 自由度 |
| | 4-4 | | 顯著性 |
| | | | 448.574 |
| | | | 6 |
| | | | .000 |

表 3-31 信任構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | | |
|--------------|-----|----------------------------|--------|---------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | | |
| 信任 | 5-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .825 | |
| | 5-2 | | | |
| | 5-3 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 | 499.437 |
| | 5-4 | | 自由度 | 10 |
| | 5-5 | | 顯著性 | .000 |

表 3-32 選擇構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | | |
|--------------|-----|----------------------------|--------|---------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | | |
| 選擇 | 6-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .760 | |
| | 6-2 | | | |
| | 6-3 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 | 262.094 |
| | | | 自由度 | 3 |
| | | | 顯著性 | .000 |

在效度分析方面，本研究採用主成份分析方法，分別對各構面之自變數進行建構效度的檢測，各構面因素之取舍標準為：各因素之特徵值 (Eigenvalue) 須大於 1；因素負荷量 (Factor loading) 之絕對值須大於 0.5；兩兩衡量項目間之因素負荷量差須大於 0.3。根據分析結果顯示，本研究各構面每一題項之因素特徵值皆大於 2 以上；因素負荷量皆大於 0.8 以上，表示本問卷已具備良好的建構效度，無需刪題或修改題項，如表 3-33~3-38 所示。

表 3-33 依賴構面之信效度分析

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-------|-------|--------|--------|-----------------------|
| 題項 | 題數 | 因素負荷量 | 初始特徵值 | 解釋變異量 | 累積變異量 | Cronbach's α 值 |
| 依賴 | 1-1 | 0.946 | 2.139 | 86.516 | 86.516 | 0.920 |
| | 1-2 | 0.909 | | | | |
| | 1-3 | 0.934 | | | | |

表 3-34 聲望構面之信效度分析

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 因素 負荷量 | 初始 特徵值 | 解釋 變異量 | 累積 變異量 | Cronbach's α 值 |
| 聲望 | 2-1 | 0.956 | 2.366 | 83.577 | 83.577 | 0.902 |
| | 2-2 | 0.956 | | | | |
| | 2-3 | 0.824 | | | | |

表 3-35 報酬構面之信效度分析

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 因素 負荷量 | 初始 特徵值 | 解釋 變異量 | 累積 變異量 | Cronbach's α 值 |
| 報酬 | 3-1 | 0.904 | 3.146 | 81.335 | 81.335 | 0.923 |
| | 3-2 | 0.869 | | | | |
| | 3-3 | 0.924 | | | | |
| | 3-4 | 0.909 | | | | |

表 3-36 承諾構面之信效度分析

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 因素 負荷量 | 初始 特徵值 | 解釋 變異量 | 累積 變異量 | Cronbach's α 值 |
| 承諾 | 4-1 | 0.950 | 2.805 | 87.586 | 87.586 | 0.952 |
| | 4-2 | 0.945 | | | | |
| | 4-3 | 0.943 | | | | |
| | 4-4 | 0.905 | | | | |

表 3-37 信任構面之信效度分析

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 因素 負荷量 | 初始 特徵值 | 解釋 變異量 | 累積 變異量 | Cronbach's α 值 |
| 信任 | 5-1 | 0.899 | 3.183 | 79.874 | 79.874 | 0.936 |
| | 5-2 | 0.867 | | | | |
| | 5-3 | 0.924 | | | | |
| | 5-4 | 0.943 | | | | |
| | 5-5 | 0.831 | | | | |

表 3-38 選擇構面之信效度分析

| 研究構面 (N=100) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 因素 負荷量 | 初始 特徵值 | 解釋 變異量 | 累積 變異量 | Cronbach's α 值 |
| 選擇 | 6-1 | 0.952 | 2.876 | 89.065 | 89.065 | 0.938 |
| | 6-2 | 0.931 | | | | |
| | 6-3 | 0.948 | | | | |

第四章資料分析

經由前章之研究架構與假說、操作型定義、問卷設計與操作方法、試測問卷分析等說明。本研究採用問卷調查法，期望透過此方法，探討中坑營區常備兵對於當前軍人福利政策的信任與選擇，以獲得相關資料，並歸納出結論。本章共分四節，第一節敘述性統計分析、第二節信效度分析、第三節測量模式分析及第四節結構模式分析。

第一節敘述性統計分析

本研究針對中坑營區常備兵，對於當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效之關聯性，進行問卷調查。本研究採用紙本問卷，進行樣本之蒐集。紙本問卷發放總數為 600 份，紙本問卷未回收 74 份；剔除無效問卷 26 份，有效問卷為 500 份。本問卷受測樣本基本資料及使用狀況，包含性別、年齡、職業、教育程度... 等 16 項。受測樣本資料分析結果如下：

本研究樣本資料結構，在「性別統計」方面，「男性」人數為 500 人，「女性」人數 0 人，其百分比分別為 100%及 0%。數據統計分析，如表 4-1 所示。

表 4-1 性別統計

| 1.性別 | | |
|------|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=500) | 百分比% |
| 男 | 500 | 100.0% |
| 女 | 0 | 0.0% |
| 合計 | 500 | 100% |

本研究樣本資料結構，在「年齡統計」方面，以年輕族群居多，其中占最大年齡層為「19-22 歲」，「16-18 歲」次之；其人數及比例分別為 469 人、32 人及 93.6%、6.4%。另外，「23-25 歲」及「29-32 歲」之年齡層，其人數及比例分別

為 0 人、0 人及 0%、0%。數據統計分析，如表 4-2 所示。

表 4-2 年齡統計

| 2.年齡 | | |
|---------|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=500) | 百分比% |
| 16-18 歲 | 32 | 6.4% |
| 19-22 歲 | 469 | 93.6% |
| 23-25 歲 | 0 | 0% |
| 29-32 歲 | 0 | 0% |
| 33 歲以上 | 0 | 0% |
| 合計 | 500 | 100% |

本研究樣本資料結構，在「婚姻狀況」統計方面，「未婚」人數為 499 人，「已婚」人數 1 人，其百分比分別為 99.8%及 0.2%。數據統計分析，如表 4-3 所示。

表 4-3 婚姻狀況

| 3.婚姻狀況 | | |
|--------|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=500) | 百分比% |
| 未婚 | 499 | 99.8% |
| 已婚 | 1 | 0.2% |
| 其他 | 0 | 0% |
| 合計 | 500 | 100% |

本研究樣本資料結構，在「職業統計」方面，以「學生」族群居多，「服務業」次之；其人數及比例分別為 484 人、5 人及 96.8%、1.0%；「軍公教」及「醫療業」次之，其人數及比例分別為 4 人、3 人及 0.8%、0.6%。數據統計分析，如表 4-4 所示。

表 4-4 職業狀況

| 4.職業 | | |
|------|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=500) | 百分比% |
| 學生 | 484 | 96.8% |
| 服務業 | 5 | 1.0% |
| 醫療業 | 3 | 0.6% |

| 4.職業 | | |
|-------|------------|------|
| 變項 | 人數 (N=500) | 百分比% |
| 農業 | 0 | 0% |
| 教育 | 1 | 0.2% |
| 軍公教 | 4 | 0.8% |
| 建築/裝潢 | 1 | 0.2% |
| 餐飲 | 0 | 0% |
| 製造業 | 1 | 0.2% |
| 科技業 | 0 | 0% |
| 運輸 | 0 | 0% |
| 金融 | 0 | 0% |
| 廣告/行銷 | 0 | 0% |
| 其他 | 0 | 0% |
| 合計 | 500 | 100% |

本研究樣本資料結構，在「教育程度」方面，以「高中職」學歷居多，「大學」次之；其人數及比例分別為 284 人、202 人及 56.9%、40.3%。「專科」、「國小」及「國中」學歷次之；其人數及比例分別為 10 人、2 人、2 人及 2.0%、0.4%、0.4%。數據統計分析，如表 4-5 所示。

表 4-5 教育狀況

| 5.教育 | | |
|---------|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=500) | 百分比% |
| 國小(含)以下 | 2 | 0.4% |
| 國中 | 2 | 0.4% |
| 高中(職) | 284 | 56.9% |
| 專科 | 10 | 2.0% |
| 大學 | 202 | 40.3% |
| 碩士 | 0 | 0% |
| 博士 | 0 | 0% |
| 合計 | 500 | 100% |

本研究樣本資料結構，在「居住地」方面，以「中部」居多，「南部」次之；其人數及比例分別為 366 人、129 人及 73.3%、25.7%。「外離島」及「北部」次之；其人數及比例分別為 4 人、1 人及 0.8%、0.2%。數據統計分析，如表 4-6 所示。

表 4-6 居住地狀況

| 6.居住地 | | |
|-------|------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=500) | 百分比% |
| 北部 | 1 | 0.2% |
| 中部 | 366 | 73.3% |
| 南部 | 129 | 25.7% |
| 東部 | 0 | 0% |
| 外離島 | 4 | 0.8% |
| 合計 | 500 | 100% |

本研究樣本資料結構，在「家人是否支持您從事軍職」方面，以「未表態支持或反對」居多，「不太支持」次之；其人數及比例分別為 248 人、136 人及 49.7%、24.6%。最低為「非常支持」，「非常不支持」次之；其人數及比例分別為 16 人、46 人及 3.2%、9.2%。由此可推測，在「家人是否支持您從事軍職」中，以「未表態支持或反對」及「不太支持」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-7 所示。

表 4-7 家人是否支持您從事軍職

| 7.您家人支持您從事軍職嗎 (志願役) | | |
|---------------------|------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=500) | 百分比% |
| 非常支持 | 16 | 3.2% |
| 有點支持 | 67 | 13.4% |
| 不太支持 | 123 | 24.6% |
| 非常不支持 | 46 | 9.2% |
| 未表態支持或反對 | 248 | 49.7% |
| 合計 | 500 | 100.0% |

本研究樣本資料結構，在「個人是否有意願/考慮加入軍職」方面，以「否，意願不高」居多，「否，完全無此意願」次之；其人數及比例分別為 206 人、148 人及 41.1%、29.7%。最低為「是，本來就有規劃」，「是，還在考慮」次之；其人數及比例分別為 6 人、46 人及 1.2%、9.2%。由此可推測，在「個人是否有意願/考慮加入軍職」中，以「否，意願不高」及「否，完全無此意願」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-8 所示。

表 4-8 個人是否有意願/考慮加入軍職

| 8.個人是否有意願/考慮加入從事軍職的行列（志願役） | | |
|----------------------------|-----------|--------|
| 變項 | 人數（N=500） | 百分比% |
| 是，本來就有規劃 | 6 | 1.2% |
| 是，還在考慮 | 46 | 9.2% |
| 不知道 | 94 | 18.8% |
| 否，意願不高 | 206 | 41.1% |
| 否，完全無此意願 | 148 | 29.7% |
| 合計 | 500 | 100.0% |

本研究樣本資料結構，在「個人是否知道國軍現行有哪些福利政策」方面，以「知道，但不太清楚內容」居多，「知道」次之；其人數及比例分別為 312 人、100 人及 62.3%、20.2%。最低為「不知道」，其人數及比例分別為 88 人及 17.6%。由此可推測，在「個人是否知道國軍現行有哪些福利政策」中，以「知道，但不太清楚內容」及「知道」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-9 所示。

表 4-9 個人是否知道國軍現行有哪些福利政策

| 9.您知道國軍現行有哪些福利政策（志願役） | | |
|-----------------------|-----------|--------|
| 變項 | 人數（N=500） | 百分比% |
| 知道 | 100 | 20.2% |
| 知道，但不太清楚內容 | 312 | 62.3% |
| 不知道 | 88 | 17.6% |
| 合計 | 500 | 100.0% |

本研究樣本資料結構，在「透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策」方面，以「電視媒體」居多，「網路宣傳」次之；其人數及比例分別為 208 人、150 人及 41.5%、30.1%。最低為「報章雜誌」，「海報宣傳」次之；其人數及比例分別為 39 人、45 人及 7.8%、9.0%。由此可推測，在「透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策」中，以「電視媒體」及「網路宣傳」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-10 所示。

表 4-10 透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策

| 10.您會透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策（志願役） | | |
|---------------------------------|-----------|--------|
| 變項 | 人數（N=500） | 百分比% |
| 電視媒體 | 208 | 41.5% |
| 網路宣傳 | 150 | 30.1% |
| 報章雜誌 | 39 | 7.8% |
| 海報宣傳 | 45 | 9.0% |
| 其他 | 58 | 11.6% |
| 合計 | 500 | 100.0% |

本研究樣本資料結構，在「個人是否有意願/考慮加入軍職」方面，以「有退伍金及終身俸」居多，「薪資與福利佳」次之；其人數及比例分別為 390 人、312 人及 23.0%、18.4%。最低為「其他」，「親友推薦支持」次之；其人數及比例分別為 12 人、13 人及 0.7%、0.8%。由此可推測，在「個人是否有意願/考慮加入軍職」中，以「有退伍金及終身俸」及「薪資與福利佳」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-11 所示。

表 4-11 個人有意願/考慮加入從事軍職的原因

| 11.您會有意願/考慮加入從事軍職的原因（志願役）(複選) | | |
|-------------------------------|------------|-------|
| 變項 | 人數（N=1699） | 百分比% |
| 薪資與福利佳 | 312 | 18.4% |
| 升遷制度完善 | 59 | 3.5% |
| 有退伍金及終身俸 | 390 | 23.0% |
| 可減輕家中經濟負擔 | 294 | 17.3% |
| 進修管道暢通 | 19 | 1.1% |

| 11.您會有意願/考慮加入從事軍職的原因（志願役）(複選) | | |
|-------------------------------|-------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=1699) | 百分比% |
| 因不景氣而有遭裁員顧慮 | 105 | 6.2% |
| 獲得工作成就感 | 23 | 1.4% |
| 救人/助人使命感 | 42 | 2.5% |
| 社會地位與認同感 | 38 | 2.2% |
| 挑戰自我與成長 | 113 | 6.7% |
| 訓練專業多元 | 41 | 2.4% |
| 退伍後輔導就業（學）機制完善 | 50 | 2.9% |
| 生活作息規律 | 142 | 8.4% |
| 建立良好人際關係 | 46 | 2.7% |
| 親友推薦支持 | 13 | 0.8% |
| 其他 | 12 | 0.7% |
| 合計 | 1699 | 100.0% |

本研究樣本資料結構，在「不想加入國軍從事軍職的原因」方面，以「各項規定及限制太多」居多，「無私人空間及隱私」次之；其人數及比例分別為 203 人、200 人及 10.8%、10.6%。最低為「其他」，「宗教信仰限制」次之；其人數及比例分別為 14 人、15 人及 0.7%、0.8%。由此可推測，在「不想加入國軍從事軍職的原因」中，以「各項規定及限制太多」及「無私人空間及隱私」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-12 所示。

表 4-12 不想加入國軍從事軍職的原因

| 12.您不會想加入國軍從事軍職的原因（志願役）(複選) | | |
|-----------------------------|-------------|------|
| 變項 | 人數 (N=1879) | 百分比% |
| 薪水太少，缺乏吸引力 | 72 | 3.8% |
| 選擇繼續升學 | 139 | 7.4% |
| 已有選擇其他工作規劃 | 183 | 9.7% |
| 訓練嚴苛，體能無法負荷 | 95 | 5.1% |
| 無法適應軍中生活 | 105 | 5.6% |
| 無法每天正常上下班 | 101 | 5.4% |
| 離家遠，無法照顧家庭 | 125 | 6.7% |

| 12.您不會想加入國軍從事軍職的原因（志願役）(複選) | | |
|-----------------------------|-------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=1879) | 百分比% |
| 部隊管教不合理 | 21 | 1.1% |
| 各項規定及限制太多 | 203 | 10.8% |
| 無私人空間及隱私 | 200 | 10.6% |
| 職業不安全風險高 | 26 | 1.4% |
| 服役年限， 過長需 3 年以上 | 74 | 3.9% |
| 休（補）假不正常 | 56 | 3.0% |
| 社會觀感不佳 | 29 | 1.5% |
| 生活環境不佳 | 79 | 4.2% |
| 宗教信仰限制 | 15 | 0.8% |
| 與社會脫節 | 160 | 8.5% |
| 親友反對從軍 | 30 | 1.6% |
| 上網不便或無法使用智慧 型手機連結社群網站 | 152 | 8.1% |
| 其他 | 14 | 0.7% |
| 合計 | 1879 | 100.0% |

本研究樣本資料結構，在「何種狀況的改善會提高您從軍意願」方面，以「推動每日上下班制度」居多，「調高薪資待遇」次之；其人數及比例分別為 281 人、274 人及 16.4%、16.0%。最低為「暢通申訴管道」，「增建職務宿舍」次之；其人數及比例分別為 23 人、32 人及 1.3%、1.9%。由此可推測，在「何種狀況的改善會提高您從軍意願」中，以「推動每日上下班制度」及「調高薪資待遇」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-13 所示。

表 4-13 何種狀況的改善會提高您從軍意願

| 13.何種狀況的改善會提高您從軍意願（志願役）(複選) | | |
|-----------------------------|-------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=1714) | 百分比% |
| 調高薪資待遇 | 274 | 16.0% |
| 落實休假制度 (含慰勞假) | 270 | 15.8% |
| 推動每日上下班制度 | 281 | 16.4% |
| 放寬體能測驗標準 | 81 | 4.7% |

| 13.何種狀況的改善會提高您從軍意願（志願役）(複選) | | |
|-----------------------------|-------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=1714) | 百分比% |
| 減輕備戰輪值任務 | 75 | 4.4% |
| 可自選職務專長單位 | 185 | 10.8% |
| 退伍後輔導就(學)業 | 66 | 3.9% |
| 增建職務宿舍 | 39 | 2.3% |
| 設置單身宿舍 (四人以下) | 133 | 7.8% |
| 社會民眾認同與肯定 | 69 | 4.0% |
| 暢通申訴管道 | 32 | 1.9% |
| 開放智慧及照相手機 使用管理 | 186 | 10.9% |
| 其他 | 23 | 1.3% |
| 合計 | 1714 | 100.0% |

本研究樣本資料結構，在「哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施，對您個人/家庭目前或未來而言是重要的」方面，以「退休撫卹」居多，「現役軍人薪資待遇」次之；其人數及比例分別為 262 人、261 人及 19.7%、19.7%。最低為「殮葬補助費」，「飛行員互動金」次之；其人數及比例分別為 5 人、6 人及 0.4%、0.5%。由此可推測，在當前軍人福利政策之經濟安全措施中，以「退休撫卹」及「現役軍人薪資待遇」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-14 所示。

表 4-14 哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施，對您而言是重要的

| 14.哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施， 對您個人/家庭目前或未來而言是重要的(複選) | | |
|---|-------------|-------|
| 變項 | 人數 (N=1327) | 百分比% |
| 現役軍人薪資待遇 | 261 | 19.7% |
| 各種民生消費優 | 226 | 17.0% |
| 教育補助費 | 138 | 10.4% |
| 生育補助費 | 88 | 6.6% |
| 婚姻補助費 | 46 | 3.5% |
| 退休撫卹 | 262 | 19.7% |
| 官兵團體意外保險 | 34 | 2.6% |

| 14. 哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施，對您個人/家庭目前或未來而言是重要的(複選) | | |
|--|-------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=1327) | 百分比% |
| 優惠存款 | 78 | 5.9% |
| 災害救助 | 26 | 2.0% |
| 急難救助 | 52 | 3.9% |
| 飛行員互動金 | 6 | 0.5% |
| 眷實補給 | 21 | 1.6% |
| 喪葬補助費 | 11 | 0.8% |
| 殮葬補助費 | 5 | 0.4% |
| 急難疏困金 | 34 | 2.6% |
| 傷亡慰問金 | 39 | 2.9% |
| 合計 | 1327 | 100.0% |

本研究樣本資料結構，在「哪些現有軍人福利政策之健康安全措施，對您而言是重要的」方面，以「現役軍人醫療保健服務」居多，「生活扶助徵屬醫療補助」次之；其人數及比例分別為 386 人、284 人及 34.5%、25.4%。最低為「傷殘軍人養護安置」，「榮譽軍人就醫獎助措施」次之；其人數及比例分別為 60 人、64 人及 5.4%、5.7%。由此可推測，當前軍人福利政策之健康安全措施中，以「現役軍人醫療保健服務」及「生活扶助徵屬醫療補助」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-15 所示。

表 4-15 哪些現有軍人福利政策之健康安全措施，對您而言是重要的

| 15. 哪些現有軍人福利政策之健康安全措施，對您個人/家庭目前或未來而言是重要的(複選) | | |
|--|-------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=1119) | 百分比% |
| 現役軍人醫療保健服務 | 386 | 34.5% |
| 生活扶助徵屬醫療補助 | 284 | 25.4% |
| 榮民、榮眷就醫優待 | 120 | 10.7% |
| 榮譽軍人就醫獎助措施 | 64 | 5.7% |
| 傷殘軍人養護安置 | 60 | 5.4% |
| 軍眷醫療優待 | 205 | 18.3% |
| 合計 | 1119 | 100.0% |

本研究樣本資料結構，在「哪些現有軍人福利政策之福利服務措施，對您個而言是重要的」方面，以「軍人權益保障」居多，「提供就業輔導」次之；其人數及比例分別為 322 人、228 人及 27.6%、19.0%。最低為「落實徵屬服務」，「適應問題協處」次之；其人數及比例分別為 31 人、36 人及 2.6%、3.0%。由此可推測，當前軍人福利政策之福利服務措施中，以「軍人權益保障」及「提供就業輔導」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。數據統計分析，如表 4-16 所示。

表 4-16 哪些現有軍人福利政策之福利服務措施，對您而言是重要的

| 16. 哪些現有軍人福利政策之福利服務措施，對您個人/家庭目前或未來而言是重要的(複選) | | |
|--|-------------|--------|
| 變項 | 人數 (N=1201) | 百分比% |
| 軍人權益保障 | 332 | 27.6% |
| 提供就業輔導 | 228 | 19.0% |
| 落實輔助購宅 | 221 | 18.4% |
| 提供托兒育幼服務 | 104 | 8.7% |
| 鼓勵公餘進修 | 110 | 9.2% |
| 落實徵屬服務 | 31 | 2.6% |
| 強化眷屬聯誼 | 61 | 5.1% |
| 開辦輔導理財貸款 | 78 | 6.5% |
| 自我傷害防治及適應問題協處 | 36 | 3.0% |
| 合計 | 1201 | 100.0% |

第二節信效度分析

在信度分析方面，本研究採用 Cronbach's α 係數值，作為檢測問卷結果的穩定性與一致性。根據分析結果顯示，本研究各構面之 Cronbach's α 值皆大於 0.8，表示本問卷具有良好信度，如表 4-23~4-28 所示。

在效度分析方面，因素分析普遍被用來檢測量表的建構效度。本研究採用 KMO 及 Bartlett 球形檢定。根據分析結果顯示，本研究各構面之 KMO 值皆大於 0.6，達到 KMO 值須大於 0.5 以上之檢測指標；再者，各構面球形檢驗結果皆為顯著，其亦佐證本研究各構面之相關係數，足以進行因素分析，如表 4-17~4-22 所示。

表 4-17 依賴構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | |
|--------------|-----|----------------------------|--------|---------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | | |
| 依賴 | 1-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .734 | |
| | 1-2 | | 近似卡方分配 | 930.396 |
| | 1-3 | Bartlett 球形檢定 | 自由度 | 3 |
| | | | 顯著性 | .000 |

表 4-18 聲望構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | |
|--------------|-----|----------------------------|--------|---------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | | |
| 聲望 | 2-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .679 | |
| | 2-2 | | 近似卡方分配 | 795.606 |
| | 2-3 | Bartlett 球形檢定 | 自由度 | 3 |
| | | | 顯著性 | .000 |

表 4-19 報酬構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | |
|--------------|-----|----------------------------|----------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | |
| 報酬 | 3-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .804 |
| | 3-2 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 |
| | 3-3 | | 1121.991 |
| | 3-4 | | 自由度 |
| | | 顯著性 | .000 |

表 4-20 承諾構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | |
|--------------|-----|----------------------------|----------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | |
| 承諾 | 4-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .812 |
| | 4-2 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 |
| | 4-3 | | 1878.019 |
| | 4-4 | | 自由度 |
| | | 顯著性 | .000 |

表 4-21 信任構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | |
|--------------|-----|----------------------------|----------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | |
| 信任 | 5-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | .859 |
| | 5-2 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 |
| | 5-3 | | 1675.257 |
| | 5-4 | | 自由度 |
| | 5-5 | | 顯著性 |

表 4-22 選擇構面之 KMO 與 Bartlett 檢定

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | |
|--------------|-----|----------------------------|--------|----------|
| 題項 | 題數 | KMO 與 Bartlett 檢定 | | |
| 選擇 | 6-1 | Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數 | | .751 |
| | 6-2 | Bartlett 球形檢定 | 近似卡方分配 | 1121.658 |
| | 6-3 | | 自由度 | 3 |
| | | | 顯著性 | .000 |

本研究採用主成份分析方法，分別對各構面之自變數進行建構效度的檢測，各構面因素之取捨標準為：各因素之特徵值 (Eigenvalue) 須大於 1；因素負荷量 (Factor Loading) 之絕對值須大於 0.5；兩兩衡量項目間之因素負荷量差須大於 0.3。根據分析結果顯示，本研究各構面每一題項之因素特徵值皆大於 1；因素負荷量絕對值皆大於 0.7，表示本問卷具備良好的建構效度，如表 4-23~4-28 所示。

表 4-23 依賴構面之信效度分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-------|-------|--------|--------|-----------------------|
| 題項 | 題數 | 因素負荷量 | 初始特徵值 | 解釋變異量 | 累積變異量 | Cronbach's α 值 |
| 依賴 | 1-1 | 0.907 | 2.117 | 82.872 | 82.872 | 0.896 |
| | 1-2 | 0.892 | | | | |
| | 1-3 | 0.931 | | | | |

表 4-24 聲望構面之信效度分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-------|-------|--------|--------|-----------------------|
| 題項 | 題數 | 因素負荷量 | 初始特徵值 | 解釋變異量 | 累積變異量 | Cronbach's α 值 |
| 聲望 | 2-1 | 0.924 | 1.858 | 77.827 | 77.827 | 0.855 |
| | 2-2 | 0.903 | | | | |
| | 2-3 | 0.815 | | | | |

表 4-25 報酬構面之信效度分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 因素 負荷量 | 初始 特徵值 | 解釋 變異量 | 累積 變異量 | Cronbach's α 值 |
| 報酬 | 3-1 | 0.796 | 2.559 | 74.006 | 74.006 | 0.883 |
| | 3-2 | 0.880 | | | | |
| | 3-3 | 0.907 | | | | |
| | 3-4 | 0.855 | | | | |

表 4-26 承諾構面之信效度分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 因素 負荷量 | 初始 特徵值 | 解釋 變異量 | 累積 變異量 | Cronbach's α 值 |
| 承諾 | 4-1 | 0.873 | 2.597 | 83.812 | 83.812 | 0.935 |
| | 4-2 | 0.934 | | | | |
| | 4-3 | 0.935 | | | | |
| | 4-4 | 0.918 | | | | |

表 4-27 信任構面之信效度分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 因素 負荷量 | 初始 特徵值 | 解釋 變異量 | 累積 變異量 | Cronbach's α 值 |
| 信任 | 5-1 | 0.863 | 2.743 | 73.473 | 73.473 | 0.910 |
| | 5-2 | 0.873 | | | | |
| | 5-3 | 0.868 | | | | |
| | 5-4 | 0.876 | | | | |
| | 5-5 | 0.803 | | | | |

表 4-28 選擇構面之信效度分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | |
|--------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 因素 負荷量 | 初始 特徵值 | 解釋 變異量 | 累積 變異量 | Cronbach's α 值 |
| 選擇 | 6-1 | 0.928 | 2.642 | 86.161 | 86.161 | 0.919 |
| | 6-2 | 0.917 | | | | |
| | 6-3 | 0.939 | | | | |

第三節測量模式分析

結構方程模式由測量模式 (Measurement Model) 及結構模式 (Structural Model) 所組成。結構模式是以路徑分析 (Path Analysis) 探討潛在變項間的關係；而測量模式在於了解觀察變項與潛在變項間的關係。在測量模式分析中，建構效度又分為區別效度 (Discriminant Validity) 和收斂效度 (Convergent Validity) 二種標準。區別效度是測量不同變項間的問題是否有區別性，而收斂效度是評估測量問項彼此間一致性程度的問題。¹³¹

在測量模式分析中，本研究採用收斂效度作為評估量表結構效度的衡量標準，而收斂效度衡量指標為：各別因素負荷量須大於 0.5；成份組合信度 (Composite Reliability, CR) 是指潛在變數的組成信度，其所有觀察變數之信度的組成，CR 值與 Cronbach's α 值必須大於 0.7，以確保內部一致性的程度；平均萃取變異量 (Average Variance Extracted, AVE) 代表觀察變數能測得多少百分比潛在變數之值，各別構面之 AVE 值須大於 0.5。¹³² AVE 值愈高，表示該構面具備足夠的收斂效度。

根據分析結果顯示，本研究構面各題項之因素負荷量皆大於 0.8，達到因素負荷量須大於 0.5 以上之檢測指標，代表各構面的問項均衡量同一個構面。另外，本研究各題項構面之 CR 值大於 0.9，達到 CR 值須大於 0.7 以上之衡量指標；而各題項構面之 AVE 值皆大於 0.7，達到 AVE 值須大於 0.5 以上之衡量指標，表示本研究各構面具備良好的收斂效度。在信度的量測方面，本研究各構面之 Cronbach's α 值皆大於 0.8，達到 Cronbach's α 值須大於 0.7 以上之衡量指標，表示本研究量表，在測量模式的信度評估方面，具有良好的信度，如表 4-29~4-34

¹³¹ 邱皓政，《量化研究與統計分析 SPSS 中文視窗版資料分析範例解析》，(台北：五南圖書出版公司，2008 年)。

¹³² Fornell, C. and Larcker, D. F., *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*, (Journal of marketing research, Vol. 18, No. 1, 1981,) pp. 39-50.

所示。

表 4-29 依賴構面之測量模式分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | | | |
|-----------------|-----|-------|-----------|-------|---------|-------|----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 平均值 | 因素 負荷量 | 標準差 | T 值 | CR 值 | AVE 值 | Cronbach's α 值 |
| 依賴 | 1-1 | 2.952 | 0.909 | 0.922 | 76.993 | 0.936 | 0.829 | 0.897 |
| | 1-2 | 3.115 | 0.886 | 0.948 | 60.568 | | | |
| | 1-3 | 3.043 | 0.936 | 0.918 | 124.625 | | | |

表 4-30 聲望構面之測量模式分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | | | |
|-----------------|-----|-------|-----------|-------|--------|-------|----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 平均值 | 因素 負荷量 | 標準差 | T 值 | CR 值 | AVE 值 | Cronbach's α 值 |
| 聲望 | 2-1 | 3.475 | 0.911 | 0.895 | 76.460 | 0.912 | 0.776 | 0.855 |
| | 2-2 | 3.491 | 0.890 | 0.875 | 59.465 | | | |
| | 2-3 | 3.295 | 0.841 | 0.908 | 45.212 | | | |

表 4-31 報酬構面之測量模式分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | | | |
|-----------------|-----|-------|-----------|-------|--------|-------|----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 平均值 | 因素 負荷量 | 標準差 | T 值 | CR 值 | AVE 值 | Cronbach's α 值 |
| 報酬 | 3-1 | 3.289 | 0.811 | 0.866 | 37.396 | 0.919 | 0.741 | 0.883 |
| | 3-2 | 3.347 | 0.866 | 0.977 | 44.182 | | | |
| | 3-3 | 3.212 | 0.902 | 0.933 | 90.150 | | | |
| | 3-4 | 3.156 | 0.862 | 0.927 | 60.513 | | | |

表 4-32 承諾構面之測量模式分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | | | |
|-----------------|-----|-------|-----------|-------|---------|-------|----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 平均值 | 因素 負荷量 | 標準差 | T 值 | CR 值 | AVE 值 | Cronbach's α 值 |
| 承諾 | 4-1 | 3.501 | 0.876 | 0.894 | 42.513 | 0.954 | 0.838 | 0.935 |
| | 4-2 | 3.595 | 0.934 | 0.884 | 117.360 | | | |
| | 4-3 | 3.758 | 0.932 | 0.874 | 109.797 | | | |
| | 4-4 | 3.784 | 0.918 | 0.870 | 81.967 | | | |

表 4-33 信任構面之測量模式分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | | | |
|-----------------|-----|-------|-----------|-------|--------|-------|----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 平均值 | 因素 負荷量 | 標準差 | T 值 | CR 值 | AVE 值 | Cronbach's α 值 |
| 信任 | 5-1 | 3.287 | 0.861 | 0.849 | 52.494 | 0.933 | 0.735 | 0.910 |
| | 5-2 | 3.303 | 0.868 | 0.872 | 64.916 | | | |
| | 5-3 | 3.040 | 0.863 | 0.887 | 68.784 | | | |
| | 5-4 | 3.044 | 0.880 | 0.857 | 72.468 | | | |
| | 5-5 | 3.427 | 0.812 | 0.854 | 40.999 | | | |

表 4-34 選擇構面之測量模式分析

| 研究構面 (N=500) | | 統計分析 | | | | | | |
|-----------------|-----|-------|-----------|-------|---------|-------|----------|--------------------------|
| 題項 | 題數 | 平均值 | 因素 負荷量 | 標準差 | T 值 | CR 值 | AVE 值 | Cronbach's α 值 |
| 選擇 | 6-1 | 2.066 | 0.929 | 0.997 | 104.138 | 0.949 | 0.862 | 0.919 |
| | 6-2 | 2.359 | 0.912 | 1.046 | 84.181 | | | |
| | 6-3 | 2.114 | 0.944 | 0.990 | 132.341 | | | |

第四節結構模式分析

結構模式是以路徑分析 (Path Analysis) 來探討潛在變項間的關係，偏最小平方方法 (Partial Least Squares, PLS) 是源自於路徑分析的統計方法，最早被視為資料運算的一種算則。¹³³近年來 PLS 獲得不同領域研究者的重視，應用在不同研究課題，PLS 能同時檢驗測量模型，以及各構面所組成之結構模型。¹³⁴

本研究採用 PLS，進行結構模式分析，利用 Bootstrap 反覆抽樣法，進行路徑係數的顯著性分析，評估模型是否具有解釋力與試測能力。Bootstrap 反覆抽樣法屬於無母數統計推論法，是以「放回後再抽樣」的反覆抽樣程序 (Resampling)，無需要知道母體分配為何，即使樣本小於 20，也能得到很好的結果；¹³⁵其模型解釋力 (RSq) 與路徑係數 (β) 可觀察結構模式的實質意義，所以，在有限資料量情況，可以擴大樣本來推論研究構面間的關係。

PLS 的優點有：

- 一、能處理多個依變數與多個自變數；
- 二、能克服多變量共線性的問題；
- 三、強健 (Robust) 地處理干擾資料及遺失值；
- 四、投入反應變項對潛在變項有很強的預測能力；
- 五、可以同時處理反應性指標 (Reflective Indicator) 和形成性指標 (Formative Indicator)；

¹³³Hulland, J., Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies, (Strategic management journal, Vol. 20, No. 2, 1999), pp. 195-204.

¹³⁴Chin, W. W. and Newsted, P. R., *Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares*, (Statistical strategies for small sample research, Vol. 1, No. 1, 1999), pp. 307-341.

¹³⁵Zhang, J., Pantula, S. G. and Boos, D. D., *Robust methods for testing the pattern of a single covariance matrix*, (Biometrika, Vol. 78, No. 4, 1991), pp. 787-795.

六、適用於小樣本；

七、不受資料分配的限制。¹³⁶

由於 PLS 不受樣本數多寡之限制及變數分配型態影響，對於樣本皆具有良好的預測與解釋能力，因此本研究採用 PLS 方法，進行樣本結構模式分析。

在 PLS 分析中，以單向箭頭表示影響關係，箭號起始變項為自變項，箭號所指方向為依變項。直線上數字分別代表路徑係數（ β 值）和 t-value。路徑係數顯示出自變數對應變數的影響程度，而括弧內所代表的數字是 t-value，t-value 必須大於 1.96，即代表在顯著水準為 0.05，呈現顯著。

根據 PLS 驗證結果，本研究之整體模式對「信任」及「選擇」的變異解釋分別為 60.3%、12.9%。在路徑分析方面，「依賴」對「信任」路徑係數為 $\beta=0.199$ 、t-value=4.145；「聲望」對「信任」路徑係數為 $\beta=0.231$ 、t-value =3.928；「報酬」對「信任」路徑係數為 $\beta=0.369$ 、t-value =8.179；「承諾」對「信任」路徑係數為 $\beta=0.153$ 、t-value =2.554；「信任」對「選擇」路徑係數為 $\beta=0.359$ 、t-value =8.540，如圖 4-1 所示。

¹³⁶Pirouz, D. M., *An overview of partial least squares*,資料來源：

<http://www.merage.uci.edu/~dpirouz04/research/pls/PLS.pdf> ,最後檢視日期：2017-05-13。

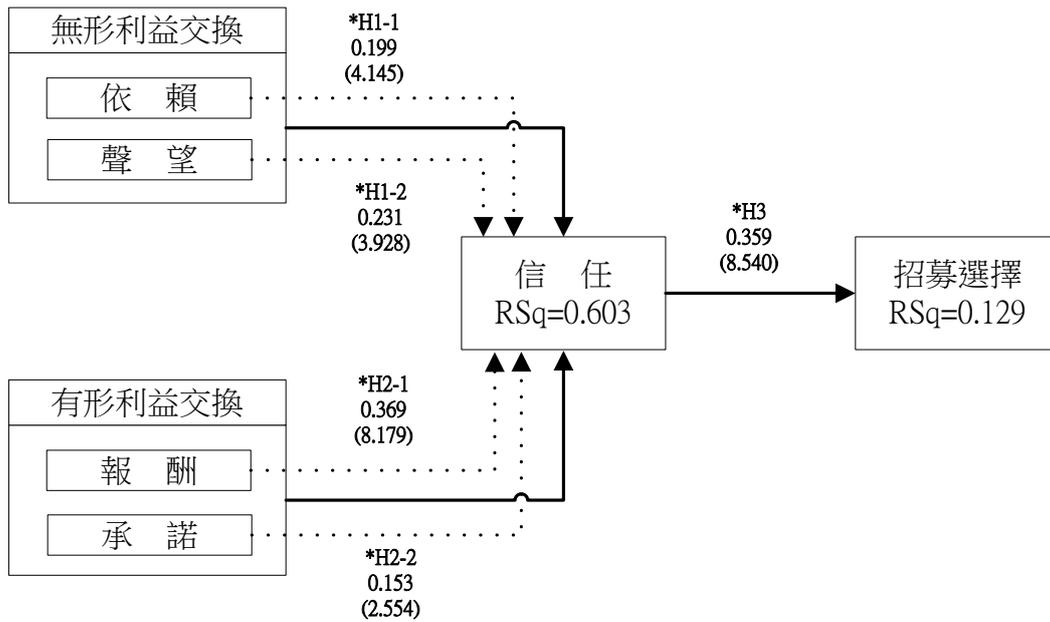


圖 4-1 路徑分析

根據驗證結果顯示，「依賴」、「聲望」、「報酬」、「承諾」對「信任」及「信任」對「選擇」等路徑，皆達顯著關係，如表 4-35 所示。由上述結果得知，「依賴」、「聲望」、「報酬」、「承諾」對於當前軍人福利政策之「信任」及「信任」對「選擇」，即皆呈正向影響。其中，「報酬」對於當前軍人福利政策之「信任」，以及「信任」對國軍招募「選擇」路徑之影響更為顯著。

表 4-35 假說檢定之 PLS 路徑係數表

| 假說檢定 | 路徑係數估計值 (β) | t-value | 檢定結果 |
|------|------------------------|---------|--------|
| H1-1 | 0.199 | 4.145 | 顯著 (*) |
| H1-2 | 0.231 | 3.928 | 顯著 (*) |
| H2-1 | 0.369 | 8.179 | 顯著 (*) |
| H2-2 | 0.153 | 2.554 | 顯著 (*) |
| H3 | 0.359 | 8.540 | 顯著 (*) |

第五章結論與建議

經由前章之樣本基本資料之敘述性統計、信效度分析、測量模式及結構模式等分析所得結果，提出結論與建議。本章共分為二節，第一節針對本研究的假設與實證結果提出結論、第二節則依研究結論，提出本研究之建議。

第一節研究結果

本研究採用路徑分析 (Path Analysis)，來探討研究架構中各變數間 (依賴、聲望、報酬、承諾、信任及選擇等構面) 之關聯性，並進一步衡量每一路徑之顯著性。經由資料分析結果發現，本研究所建構之六項假說路徑關係，均獲得檢定支持。經由資料分析結果，提出以下結論：

一、無形利益交換之依賴、聲望對信任之影響

本研究實證結果顯示，依賴對信任之路徑關係顯著，表示本研究「依賴對之信任產生正向影響」之假說，獲得支持；另外，聲望對信任之路徑關係顯著，表示「聲望對信任產生正向影響」之假說，也獲得支持，此結果與 Anderson & Narus 及 Constant & Sproull 的研究文獻結果一致。本研究分析結果發現，社會交換理論之無形利益交換二項構面中，不僅依賴會影響信任之研究結論；而且聲望構面，也會影響信任之研究結論，在本研究中均獲得支持。依賴對當前軍人福利政策之信任，產生正向影響效果；聲望對當前軍人福利政策之信任，也產生了正向影響效果。

二、有形利益交換之報酬、承諾對信任之影響

本研究實證結果顯示，報酬對信任之路徑關係顯著，表示本研究「報酬對信任產生正向影響」之假說，獲得支持；另外，承諾對信任之路徑關係顯著，表示

「承諾對信任產生正向影響」之假說，也獲得支持。此結果與 Han Li et al.及 Meyer & Allen 的研究文獻結果一致。本研究分析結果發現，社會交換理論之有形利益交換二項構面中，不僅報酬會影響信任之研究結論；而且承諾構面，也會影響信任之研究結論，在本研究中均獲得支持。報酬對當前軍人福利政策之信任，產生正向影響效果；承諾對當前軍人福利政策之信任，也產生了正向影響效果。

三、信任對選擇之影響

本研究實證結果顯示，信任對選擇之路徑關係顯著，表示本研究「信任對選擇產生正向影響」之假說，獲得支持，此結果與 Gaurav et al.研究文獻結果一致。透過供應者與使用者相互交換關係後，中坑營區常備兵對當前軍人福利政策的信任，則可提升中坑營區常備兵對於國軍招募選擇意願。所以，信任對國軍招募之選擇，產生正向影響效果。

本研究透過量化分析驗證依賴、聲望、報酬、承諾對信任，以及信任對選擇等構面之關係，提出研究結論。在學術研究上，本研究藉由學者們的研究結果，以信任作為架構核心，結合依賴、聲望、報酬、承諾及選擇等構面，說明其對信任及信任對選擇的影響。而實證結果也證實依賴、聲望、報酬、承諾等構面，對當前軍人福利政策之信任具有正向影響效果，信任則是影響國軍招募選擇成效之關鍵。

另外，本研究統計分析結果發現，在「家人是否支持您從事軍職」問題中，以家人「未表態支持或反對」及「不太支持」之變項為多數。在「個人是否有意願/考慮加入軍職」問題中，以「否，意願不高」及「否，完全無此意願」之變項為多數。在「個人是否知道國軍現行有哪些福利政策」問題中，以「知道，但不太清楚內容」及「知道」之變項為多數。在「透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策」問題中，以「電視媒體」及「網路宣傳」之變項為多數，在「個人是否有意願/考慮加入軍職」問題中，以「有退伍金及終身俸」及「薪資與福

利佳」之變項為多數。在「不想加入國軍從事軍職的原因」問題中，以「各項規定及限制太多」及「無私人空間及隱私」之變項為多數。在「何種狀況的改善會提高您從軍意願」問題中，以「推動每日上下班制度」及「調高薪資待遇」之變項為多數。在當前軍人福利政策之經濟安全措施問題中，以「退休撫卹」及「現役軍人薪資待遇」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。當前軍人福利政策之健康安全措施問題中，以「現役軍人醫療保健服務」及「生活扶助徵屬醫療補助」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。當前軍人福利政策之福利福務措施問題中，以「軍人權益保障」及「提供就業輔導」之變項，較能影響國軍常備兵招募成效。

第二節研究建議

台灣當前國防需求及經濟發展今非昔比，如何積極營造招募市場誘因，以吸引有志青年投入軍旅，堅實部隊戰力，建議如下：

一、合理薪資及福利政策

在台灣社會就業多元的情況下，要吸引青年投入軍中，不僅是對個人的說服，對家長、社會大眾也要有說服力。由於徵兵制的 3 年役期與募兵制的 3 年役期在意義上有很大之差別，前者係國民基於服役義務應徵入伍，士兵訓練的好壞與否，部隊皆須概括承受；而後者乃針對招募條件志願入伍，從軍隊契約規範精神來說，士兵訓練未能達到預期要求，其個人本身也須承擔相對的責任。因此，他在營期間的工作表現，即構成其能否繼續留營服役或按服役資績享有若干福利優待之考評依據，如此不但可以激勵士兵致力本務工作，亦能藉此方式留優汰劣，常保軍隊的高度戰力。

薪資誘因並非國民應募的唯一要件，因為待遇好，不如配套福利措施好。對職業軍人來說，福利措施包括工作津貼、房租津貼、公餘進修補助（隨營補

習)、留營獎金、職業訓練、購宅貸款、提供眷屬住所、日間托兒服務、眷屬生活輔導、以及優惠使用軍中休閒設施等等。一般而言，施行募兵制的國家多會採取類似之福利措施，以強化招募效果。因此，如何針對所募兵員職類規劃相關配套福利措施，並制訂一套具體辦法（如評鑑服役資績或留營年資等）核給不同程度的福利優待，將攸關未來之招募成效。

二、良好工作環境與生涯規劃

創造軍中良好的工作環境，也是吸引和留住有志青年的必要因素。一個人愈喜歡自己的生活和工作，就表示他愈能夠接納自己和周圍的環境，對於事務的處理與工作的推展，亦更趨於圓融成熟。軍隊中士兵的情緒，會因環境的變化而高低起伏，所以塑造和諧的工作環境，是每一個領導幹部的要務，尤其是單位主官領導統御的風格和帶兵之方式，往往是影響士氣的關鍵所在。

軍旅生涯發展所涉及的範圍，不只限於升遷、調職、訓練，還包括了招募、甄選、到離職退伍的所有過程。如果台灣軍方能結合「在職訓練」、「經歷管理」及「退前職訓」期程，適切設計志願役士兵「進、訓、用、退、輔」等生涯規劃願景，使軍隊成為有誘因、有前景的行業，欲爭取有志青年加入軍中發展，應是可行之舉。

另外，以專業化、科技化為導向，重新塑造軍人形象，配合營區設施現代化及管教人性化的整體風貌，積極透過傳媒系統向社會介紹，以消除民眾往昔對軍中的隔閡、誤解，以展現軍中優質工作環境，為爾後招募宣傳產生正面的效應。軍隊中的成員均來自社會，日後也將回歸社會，故如何規劃退伍生涯，至為重要。因此，對於屆退士兵，可由國防部委託民間代訓（延聘老師至營區授課）或採建教合作方式，培養其習得民間專長，並輔導至民間考取相關證照，以利將來退伍轉業。軍人退伍後有穩定的發展，退伍軍人的照顧與輔導愈週全，

這也是吸引社會青年有力的誘因。

三、對政府及國軍福利政策的信任

美國是全球實施志願役募兵制最成功的國家，根據美國 Gallup 公司 2010 年 7 月所做的民調，美國民眾最信任的是軍隊，民調顯示，76%的美國民眾表示對美國軍隊有信心，由於政府及軍隊社會形象佳、軍人待遇好、福利多、升遷機會大，且民眾對軍隊是信任的，自然提容易提升招募成效。

國防部目前推行，由徵募並行制朝向全募兵制發展之兵役制度的改變，主要考量為台灣目前的人口結構，已朝向老年人口居多的情況。徵兵制度在當前環境下，將面臨徵招人數不足，以符合作戰需求的困境。而在轉型後，卻面臨原先於軍中服役之志願役士官兵，因服役年資即將屆滿而陸續退伍，且在新戰力的招募上又無顯著成效，導致人力資源缺乏。在國防部的募兵招募檢討中，將福利政策視為留住人才及招募人力的重點。然而社會大眾對於當前軍人福利政策產生不信任感，主要原因是來自對於該政策存在的風險(例如 2016 年軍公教年金改革等)。為了降低此一情況，政府或機關可透過加強健全及宣導軍人福利政策之福利，以增加社會大眾對當前軍人福利政策的信任，期望提升社會大眾對國軍招募選擇意願。

參考文獻

一、中文部份

(一) 專書

Cindy Williams 編，國防部譯，《補足缺員：美軍人事制度轉型》，(台北：國防部，2009年)。

中華民國國防部編，《中華民國 98 年國防報告書》，(台北：國防部，2009年)。

內政部編，《比較役政學》，(台北：內政部，1987年)。

內政部編，《世界各國兵役制度概論（上冊）》，(台北：內政部，1987年)。

李金泉，《易學易用 SPSS PASW 統計分析實務》，(台北：全華股份有限公司，2010年)。

邱皓政，《量化研究與統計分析 SPSS 中文視窗版資料分析範例解析》，(台北：五南圖書出版公司，2008年)。

侯坤宏，《役政史料（上冊）》，(台北：國史館，1990年)。

研考會，《擴充實施募兵制之相關配套措施》，(台北：研考會，2008年)。

國防部史政編譯局譯，《1998 日本防衛白皮書》，(台北：國防部，1999年)。

張華葆，《社會心理學理論》，(台北：三民書局，1992年)。

蔡文輝，《社會學》，(台北：三民書局，2002年)。

顧傳型，《兵役理論與實務》，(台北：三民，1988年)。

(二) 期刊文章

立法院，《立法院公報》，第 91 卷第 44 期，頁 331。

立法院，《立法院公報》，第 93 卷第 44 期，頁 336。

吳冠輝，〈兵役法之軍人權利制度與軍人生活需求之實證研究〉，《國軍官兵行為研究諮詢委員會專安研究》，(台北：政戰學校軍社中心，2001年)，頁47。

沈有中，〈兵役制度中徵兵制與募兵制的比較研究〉，《國防雜誌》，第19卷第2期(2004年)，頁68-76。

洪錦成、施奕暉，〈我國兵役制度的演進、變革與展望〉，《檔案季刊》，第12卷第2期(2013年)，頁30-45。

國防人力司，《國防部募兵推動概況專案報告》，立法院第8屆第1會期外交及國防委員會，第8次全體委員會議(2012年)。頁1-14。

國防部，《募兵制實驗狀況及兵役員額規劃專案報告》，立法院第五屆第六朝會(2004年)。

許道然，〈彈性福利制度之概念及其類型〉，《人事月刊》，第21卷第5期(1995年)，頁51-60。

郭晃南，〈從美軍軍人福利制度探討國軍退伍軍人福利制度〉，《國防雜誌》，第25卷第5期(2010年)，頁50-62。

陳正鏞、陳君愷，〈國軍募兵制規劃及執行情形之探討〉，《政府審計季刊》，第31卷第2期(2011年)，頁33-44。

陳定中，〈考察美國兵役制度紀要〉，《役政特刊》，第4期(1994年)，頁21。

黃煌雄、黃武次、尹祚芊、葉耀鵬，〈國防部擬實施全募兵制對政府財政及國軍戰力之影響專案調查研究案〉，《監察院97年度專案調查研究報告》，(台北：監察院，2008年)，頁7。

蔡宏昭，〈軍人福利理論與制度之探討〉，《華岡社科學報》，第17期(2003年)，頁23-42。

蔡忠達，〈軍人福利實施現況暨未來發展〉，《第七屆國軍軍事社會科學學術研討會論文集，軍事社會科學的功能與運用(下)》，(台北：政治作戰學校編印，2004年)。

韓敬富，〈軍人所得定位與軍隊福利：中華民國、美國、中共之比較分析〉，《社會政策與社會工作學刊》，第8卷第1期(2004年)，頁51-84。

(三) 碩博士論文

朱素玥，《關係信任與關係學習對關係績效影響之研究-結合交易成本理論與社會交換理論觀點》，(台北：國立臺北大學企業管理學系博士論文，2006年)。

周明德，《志願役軍人生活型態與工作滿意對離職傾向之研究-以中部地區陸軍部隊為例》，(台中：朝陽科技大學工業工程與管理系碩士論文，2013年)。

周運帷，《從待遇、福利評估全面募兵制之可行性》，(新竹：中華大學行政管理學系研究所碩士論文，2009年)。

林冠琦，《我國兵役制度興革之探討》，(高雄：國立中山大學社會科學院高階公共政策碩士學程碩士在職專班碩士論文，2005年)。

孫思源，《由社會交換理論探討資訊系統委外合夥關係之影響因素》，(高雄：中山大學資訊管理學系博士論文，2001年)。

張銘宗，《以實驗設計法探討彈性員工福利制度之資訊揭露對員工認知及態度的影響》，(台中：朝陽科技大學企業管理系研究所碩士論文，2001年)。

張耀銘，《影響連鎖便利商店加盟續約意向之關鍵因素—以權力作為干擾效果》，(高雄：國立高雄第一科技大學行銷與流通管理所碩士論文 2004)。

郭木智，《陸軍志願役士兵留營意願影響因素之研究》，(台中：朝陽科技大學企業管理系碩士論文，2010年)。

郭晃男，《國軍志願役人員福利制度之研究》，(台北：中國文化大學政治學研究所碩士論文，2006年)。

陶智遠，《軍人福利措施影響士官留營意願之分析》，(台北：國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士論文，2015年)。

曾國烈，《我國軍人福利政策之研究》，(台北：中國文化大學政治學研究所碩士論文，2010年)。

劉孝堂，《我國志願士兵招募制度可行性之研究》，(台北：國立臺北大學公共行政暨政策學系在職專班碩士論文，2008年)。

謝聰豪，《福利制度、工作滿意度、離職傾向相關性研究-以海軍志願役士官為例》，(高雄：義守大學管理研究所碩士論文，2007年)。

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

(四)、網路資料

〈軍人保險條例〉中第3章，保險費第10條保險費率，國防法規資料庫，資料來源：<http://law.mnd.gov.tw/Fn/ONews.asp>，最後檢視日期：2016-12-28。

中華民國國防部，《募兵制政策未有改變》，資料來源：<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=65&p=58841>，最後檢視日期：2016-04-12。

中華民國募兵制，資料來源：<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E4%B8%AD%E8%8F%AF%E6%B0%91%E5%9C%8B%E5%8B%9F%E5%85%B5%E5%88%B6>，最後檢視日期：2016-12-10。

中華民國徵兵規則，資料來源：<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E4%B8%AD%E8%8F%AF%E6%B0%91%E5%9C%8B%E5%BE%B5%E5%85%B5%E8%A6%8F%E5%89%87>，最後檢視日期：2016-11-28。

日本兵役制度，資料來源：<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E6%97%A5%E6%9C%AC%E5%9C%8B%E6%86%B2%E6%B3%95%E7%AC%AC%E4%B9%9D%E6%A2%9D>，最後檢視日期：2017-11-23。

王文，《外軍的戰鬥精神培育》，資料來源：<http://big5.china.com.cn/xxsb/txt/>，最後檢視日期：2017-01-10。

〈全募兵跳票〉，聯合報，資料來源：<http://udn.com/news/story/6656/1146219>，最後檢視日期：2016-11-15。

〈志願士兵招募成效佳〉，自由時報，資料來源：<http://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/1385764>，最後檢視日期：2016-11-15。

〈志願役士兵生涯願景〉，國軍人才招募中心，資料來源：

<https://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/CarPlan/CarPlan-c.aspx>，最後檢視日期：2017-01-10。

〈志願役士官生涯願景〉，國軍人才招募中心，資料來源：

<https://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/CarPlan/CarPlan-b.aspx>，最後檢視日期：2017-01-10。

〈志願役軍人各項補助加給〉，國軍人才招募中心，資料來源：

<https://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/recruit/A-left02a05.aspx>，最後檢視日期：2017-01-10。

〈志願役軍官生涯願景〉，國軍人才招募中心，資料來源：

<https://rdrc.mnd.gov.tw/rdrc/Recruit/A-left01a16.aspx>，最後檢視日期：2017-01-10。

沈明室，《募兵制與國際社會趨勢：背景、目標》，資料來源：

<http://newtaiwanese.org.tw/news/news.php?Sn=205>，最後檢視日期：2016-11-16。

後備幹部向社會各界宣導資料，〈讓您一次瞭解「募兵制」〉，資料來源：

<https://www.mnd.gov.tw/Upload/UserFiles/File/afrc/%E8%AE%93%E4%BD%A0%E4%B8%80%E6%AC%A1%E7%9E%AD%E8%A7%A3%E5%8B%9F%E5%85%B5%E5%88%B6.txt>，最後檢視日期：2016-04-08。

〈待遇、尊嚴、出路三面向推動募兵制〉，蕃新聞，資料來源：

<http://n.yam.com/Article/20131211977002>，最後檢視日期：2016-04-20。

施文玲，〈社會交換理論之評析〉，《網路社會學通訊期刊》，資料來源：

<http://www.nhu.edu.tw/~society/e-j/52/52-15.htm>，最後檢視日期：2016-07-25。

〈美國人當兵向錢看〉，國防知識報，資料來源：<https://news.sohu.com/20040721/n221121657.shtml>，

最後檢視日期：2016-11-05。

〈美國兵役制度的特點〉，baidu 文庫，資料來源：<http://wenku.baidu.com/view/27069c4669eae009581bec0e.html>，最後檢視日期：2016-10-29。

《美國退輔工作研究》，行政院退除役官兵輔導委員會，資料來源：

http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report/report_detail.jsp?sysId=C09302766，最後檢視日期：2017-01-05。

〈軍人及其家屬優待條例〉，國防法規資料庫，資料來源：<http://law.mnd.gov.tw/Fn/ONews.asp>，最後檢視日期：2016-12-28。

問卷調查法，資料來源：<http://contest.ks.edu.tw/~river/teach/theory/theory1.htm>，最後檢視日期：2016-12-23。

〈國軍注新血人才，招募成效卓著〉，青年日報，資料來源：<http://news.gpwb.gov.tw/2014/10/8>，最後檢視日期：2016-11-15。

※現役志願役軍人薪資待遇〉，國軍招募人才中心，資料來源：https://rdrc.mnd.gov.tw/customerweb_102/base.aspx?typeInx=3&kindInx=33，最後檢視日期：2017-01-10。

傅文成，《全球軍力十強，九個是募兵》，聯合報，資料來源：<https://zh-tw.facebook.com/udnip/posts/575230762543429>，最後檢視日期：2016-10-30。

楊煜，《英國兵役制度為募兵制》，資料來源：http://big5.gmw.cn/g2b/mil.gmw.cn/2012-11/01/content_5552061.htm，最後檢視日期：2016-11-16。

劉坤原，〈入美籍年收五萬，來當美國兵，福利好有前途，美國募兵全球最成功〉，《全球中央雜誌》，
<https://tw.news.yahoo.com/%E5%85%A5%E7%BE%8E%E7%B1%8D%E5%B9%B4%E6%94%B6%E4%BA%94%E8%90%AC-%E4%BE%86%E7%95%B6%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%85%B5-%E7%A6%8F%E5%88%A9%E5%A5%BD%E6%9C%89%E5%89%8D%E9%80%94-%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%8B%9F%E5%85%B5%E5%85%A8%E7%90%83%E6%9C%80%E6%88%90%E5%8A%9F.html>，最後檢視日期：2016-04-20。

質性研究，資料來源：<http://www.pws.stu.edu.tw/fckung/file/QR.pdf>，最後檢視日期：2016-11-30。

鍾魁潤，〈揭秘日本海上自衛隊〉，《南方周末》，資料來源：<http://infzm.com/content/6025>，最後檢視日期：2017-11-23。

二、英文部份

(一) 專書

Blau, P. M., *Exchange and power in social life*, Transaction Publishers, (New York: John Wiley and Sons, 1964).

Emerson, R.M., *Social Exchange Theory*, (Social Psychology: Sociological Perspectives, edited by Rosenberg M. & Turner, R.H. New York: Basic Books, 1982), pp.30-65.

Fornell, C. and Larcker, D. F., *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*, (Journal of marketing research, Vol. 18, No. 1, 1981,) pp. 39-50.

George, D. and Mallery, P., *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, (4th ed. Boston: Allyn & Bacon, 2003).

Hair, J. F., Anderson, R. F., Tatham, R. L. & Black, W. C., *Multivariate Data Analysis*, 5th Ed. (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1998).

Han, L., Ashish, G., Jie, Z. and Rathindra, S., *Examining the decision to use standalone personal health record systems as a trust-enabled fair social contract*, (Decision Support Systems, In Press, Corrected Proof, 2013).

Münch, R., *Sociological Theory: From the 1850s to the Present*, (Chicago: Nelson-Hall Publishers, 1993).

Meyer, J.P. and Allen, N.J., *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997).

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

Pallant, J., *SPSS Survival Manual: A Step guide to data analysis using SPSS for Windows*, (Australia: Allen & Unwin, 2007).

Ritzer, G., *Sociological theory*, (Tata McGraw-Hill Education, 1996).

Thibaut, J. W. and Kelley, H. H., *The social psychology of groups*, (New York: Wiley, 1959).

(二)、期刊資料

Anderson, J. C. and J.A. Narus., *A model of the Distributor Firm and Manufacturer Firm Working Partnerships*, (Journal of Marketing, Vol. 54, 1990), pp. 42-58.

Beldad, A., De Jong, M. and Steehouder, M., *How shall I trust the faceless and the intangible? A literature review on the antecedents of online trust*, (Computers in Human Behavior, Vol. 26. No. 5, 2010), pp. 857-869.

Briggs, S. R. and Cheek, J. M., *The role of factors for various chi square approximations*, (Journal of the Royal Statistical Society, Vol. 16, 1986), pp. 296-298.

Baron, R.M., and Kenny, D.A., *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration*, (Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51, No. 6, 1986), pp. 1173-1182.

Constant, D., Sproull, L. and Kiesler, S., *The Kindness of Strangers: The Usefulness of Electronic Weak Ties for Technical Advice*, (Organization Science, Vol. 7, No. 2, 1996), pp. 693-703.

Chin, W. W. and Newsted, P. R., *Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares*, (Statistical strategies for small sample research, Vol. 1, No. 1, 1999), pp. 307-341.

Donath, J. S., *Identity and Deception in the Virtual Community*, In *Communities in Cyberspace*, (M.A. Smith and P. Kollock Eds., 1999), pp. 29-59.

Emerson, R. M., *Social Exchange Theory*, (in *Social Psychology: Sociological Perspectives*, edited by M. Rosenberg and R.H. Turner, New York: Basic Books., 1981), pp. 30-65.

Fornell, C. and Larcker, D. F., *Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error*, (Journal of marketing research, Vol. 18, No. 1, 1981,) pp. 39-50.

Gaurav, B., Fatemeh, M. Z. and David, G., *The impact of personal dispositions on information sensitivity, privacy concern and trust in disclosing health information online*, (Decision Support Systems, Vol. 49, No. 2, 2010),pp. 138-150.

Hooghe, M., Marien, S. and de Vroome, T.,*The cognitive basis of trust. The relation between education, cognitive ability, and generalized and political trust*,(Intelligence, Vol. 40, No. 6, 2012), pp. 604-613.

Hulland, J., *Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies*, (Strategic management journal, Vol. 20, No. 2, 1999), pp. 195-204.

Idrissou, L., Aarts, N., Van Paassen, A., Vodouhè, S. and Leeuwis, C., *Trust and hidden conflict in participatory natural resources management: the case of the pendjari National Park (PNP) in Benin*, (Forest Policy and Economics, Vol. 27, 2013),pp. 65-74.

Kim, Y. and Phalak, R., *A trust prediction framework in rating-based experience sharing social networks without a web of trust*, (Information Sciences, 191,2012),pp. 128-145.

Kuvaas, B., Buch, R., Dysvik, A. and Haerem, T.,*Economic and social leader-member exchange relationships and follower performance*,(The Leadership Quarterly, Vol. 23, No. 5, 2012),pp. 756-765.

Kaiser, H.F., *An index of factorial simplicity*, (Psychometrika, Vol. 39, 1974), pp. 31-36.

Kostagiolas, P., Korfiatis, N., Kourouthanasis, P. and Alexias, G., *Work-related factors influencing doctors search behaviors and trust toward medical information resources*, (International Journal of Information Management, Vol. 34, No. 2, 2014), pp. 80-88.

Lee, J. N. and Choi, B., *Effects of initial and ongoing trust in IT outsourcing: A bilateral perspective*, (Information & Management, Vol. 48, No. 2, 2011), pp. 96-105.

Lewicki, R., Brinsfield, C., *Framing trust: trust as a heuristic. In: Donoheu, W., Rogan, R., Kaufman, K. (Eds.) , Framing Matters: Perspectives on Negotiation Research and Practice in Communication*, (Peter Land, New York,2012) ,pp.

110-135.

Lee, J. and Kim, Y., *Effect of Partnership Quality on IS Outsourcing Success: Conceptual Framework and Empirical Validation*, (Journal of Management Information Systems, Vol. 15, No. 4, 1999), pp. 29- 61.

Moorman, C. Zaltman, G. and Deshpande, R., *Relationships Between Providers and Users of Marketing Research*, (Journal of Marketing, Vol. 29, 1992), pp. 13-29.

Mohr, J. and Spekman, R., *Characteristics of Partnership Success: Partnerships Attributes, Communication Behavior, and Conflict Resolution Techniques*, (Strategic Management Journal, Vol. 15, 1994), pp. 135-152.

McAllister, D. J., *Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations*, (Academy of management journal, Vol. 38, No. 1, 1995), pp. 24-59.

Organ, D. W., *A restatement of the satisfaction-performance hypothesis*, (Journal of Management, Vol. 14, 1988), pp. 547-557.

Pesämaa, O., Pieper, T., Vinhas, d. S. R., Black, W. C. and Hair, Jr. J. F., *Trust and reciprocity in building inter-personal and inter-organizational commitment in small business co-operatives*, (Journal of Co-operative Organization and Management, Vol. 1, No. 2, 2013), pp. 81-92.

Sarv, D., Ming, Fan. and Rajiv, K., *Examination of online channel preference: Using the structure- conduct-outcome framework*, (Decision Support Systems, Vol. 42, No. 2, 2006), pp. 1089-1103.

Tse, H. H., Huang, X. and Lam, W., *Why does transformational leadership matter for employee turnover? A multi-foci social exchange perspective*, (The Leadership Quarterly, Vol. 24, No. 5, 2013), pp. 763-776.

Zhang, J., Pantula, S. G. and Boos, D. D., *Robust methods for testing the pattern of a single covariance matrix*, (Biometrika, Vol. 78, No. 4, 1991), pp. 787-795.

(三)、網路資料

Conscription in the United States，資料來源：

http://en.wikipedia.org/wiki/Conscription_in_the_United_States#Selective_Service_reforms，最後檢視日期：2017-10-30。

U.S. Department of Veterans Affairs，資料來源：http://www.gibill.va.gov/benefits/Montgomery_gibill/active_duty.html，最後檢視日期：2016-11-11。

Selective Service Act of 1917，資料來源：http://en.wikipedia.org/wiki/Selective_Service_Act_of_1917，最後檢視日期：2016-10-30。

Pirouz, D. M., *An overview of partial least squares*,資料來源：

<http://www.merage.uci.edu/~dpirouz04/research/pls/PLS.pdf>，最後檢視日期：2017-05-14。



附錄

當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效關聯性之研究

親愛的填答者 您好:

首先，感謝您撥空填寫本問卷，這份問卷目的在於研究個人對於當前國軍軍人福利政策下，個人對於國軍招募之選擇。

此份問卷僅做為學術研究之用，以不記名方式，所有填寫的資料絕對保密，您只要依循自己的想法填寫即可，在此非常感謝您所提供的寶貴意見。

敬祝 身體健康 萬事如意

南華大學 歐洲研究所 碩士班

指導教授：張心怡 博士

研究生：鄭國森 敬上

第一部份、【當前國軍軍人福利政策簡介】

國防部依據〈軍人福利條例〉中，依法建構國軍福利事務運作機制，使軍人現行享有之福利事項獲得法律保障，期能達成安定軍人家庭生活，強化部隊戰力之目的。其內容簡要說明如下：

國軍福利事項區分為基本福利與彈性福利事項。在社會福利的領域裡，軍人福利亦可區分為經濟安全，健康維護和福利服務等三個功能取向。三種福利措施簡述如下：

一、經濟安全措施：現役軍人薪資待遇、退休撫卹、官兵團體意外保險、傷亡慰問金、飛行員互動金、婚姻補助費、教育補助費、生育補助費、喪葬補助費、殮葬補助費、災害救助、急難救助、優惠存款、眷實補給、急難疏困金、各種民生消費優待等。

二、健康維護措施：現役軍人醫療保健服務、生活扶助徵屬醫療補助、軍眷醫療優待、榮民、榮眷就醫優待、榮譽軍人就醫獎助措施、傷殘軍人養護安置等。

三、福利服務措施：軍人權益保障、自我傷害防治及適應問題協處、提供就業輔導、落實輔助購宅、提供托兒育幼服務、開辦輔導理財貸款、鼓勵公餘進修、落實徵屬服務及強化眷屬聯誼等。

第二部份、【基本資料/狀況】

1. 請問您的性別：男 女
2. 請問您的年齡：
16-18 歲 19-22 歲 23-25 歲 26-28 歲 29-32 歲 33 歲以上
3. 請問您的婚姻狀況：
未婚 已婚 其他
4. 請問您之前的職業：
學生 服務業 醫療業 農業 教育 軍公教 建築/裝潢
餐飲 製造業 科技業 運輸 金融 廣告/行銷 其他_____
5. 請問您的教育程度：
國小(含)以下 國中 高中(職) 專科 大學 碩士 博士
6. 請問您的居住地：北部 中部 南部 東部 外離島
7. 請問您家人支持您從事軍職嗎(志願役)：
非常支持 有點支持 不太支持 非常不支持 未表態支持或反對
8. 請問您個人是否有意願/考慮加入從事軍職的行列(志願役)：
是，本來就有規劃 是，還在考慮 不知道 否，意願不高
否，完全無此意願
9. 請問您知道國軍現行有哪些福利政策(志願役)：
知道 知道，但不太清楚內容 不知道
10. 請問您會透過哪些管道，來了解國軍現行有哪些福利政策(志願役)：
電視媒體 網路宣傳 報章雜誌 海報宣傳 其他
11. 請問您會有意願/考慮加入從事軍職的原因(志願役)? (可複選，最多五項)
薪資與福利佳 升遷制度完善 有退伍金及終身俸
可減輕家中經濟負擔 進修管道暢通 因不景氣而有遭裁員顧慮
獲得工作成就感 救人/助人使命感 社會地位與認同感
挑戰自我與成長 訓練專業多元 退伍後輔導就業(學)機制完善
生活作息規律 建立良好人際關係 親友推薦支持 其他

12. 請問您不會想加入加入國軍從事軍職的原因(志願役)? (可複選, 最多五項)

- 薪水太少, 缺乏吸引力 選擇繼續升學 已有選擇其他工作規劃
訓練嚴苛, 體能無法負荷 無法適應軍中生活 無法每天正常上下班
離家遠, 無法照顧家庭 部隊管教不合理 各項規定及限制太多
無私人空間及隱私 職業不安全風險高 服役年限過長需 3 年以上
休(補)假不正常 社會觀感不佳 生活環境不佳
宗教信仰限制 與社會脫節 親友反對從軍
上網不便或無法使用智慧型手機連結社群網站 其他

13. 請問何種狀況的改善會提高您從軍意願 (志願役)? (可複選, 最多五項)

- 調高薪資待遇 落實休假制度(含慰勞假) 推動每日上下班制度
放寬體能測驗標準 減輕備戰輪值任務 可自選職務專長單位
退伍後輔導就(學)業 增建職務宿舍 設置單身宿舍(四人以下)
社會民眾認同與肯定 暢通申訴管道 開放智慧及照相手機使用管理
其他

14. 您認為哪些現有軍人福利政策之經濟安全措施, 對您個人/家庭目前或未來而言是重要的? (可複選, 最多五項)

- 現役軍人薪資待遇 各種民生消費優 教育補助費 生育補助費
婚姻補助費 官兵團體意外保險 優惠存款 災害救助
急難救助 飛行員互動金 眷實補給 喪葬補助費
殮葬補助費 退休撫卹 急難疏困金 傷亡慰問金

15. 您認為哪些現有軍人福利政策之健康安全措施, 對您個人/家庭目前或未來而言是重要的? (可複選, 最多五項)

- 現役軍人醫療保健服務 生活扶助徵屬醫療補助 榮民、榮眷就醫優待
榮譽軍人就醫獎助措施 傷殘軍人養護安置 軍眷醫療優待

16. 您認為哪些現有軍人福利政策之福利福務措施, 對您個人/家庭目前或未來而言是重要的? (可複選, 最多五項)

- 軍人權益保障 提供就業輔導 落實輔助購宅 提供托兒育幼服務
鼓勵公餘進修 落實徵屬服務 強化眷屬聯誼 開辦輔導理財貸款
自我傷害防治及適應問題協處

第三部份、各項構面

本問卷採用 Likert 5 點尺度量表方式進行評分，由受測者依據本身之主觀認知填答。數字 1~5 表示程度，例如 1→非常低、2→很低、3→高、4→很高、5→非常高。下列共有六項構面：

【構面一、依賴】

針對下列問項，您對當前軍人福利政策依賴之程度為何？

1. 我認為當前軍人福利政策之經濟安全，能解決我的問題。

1 2 3 4 5

2. 我認為當前軍人福利政策之醫療保健，能解決我的問題。

1 2 3 4 5

3. 我認為當前軍人福利政策之福利服務，能解決我的問題。

1 2 3 4 5

【構面二、聲望】

針對下列問項，您對當前軍人福利政策聲望之滿意程度為何？

1. 我會遵守當前軍人福利政策所訂定的規則，以提高國軍的聲望及形象。

1 2 3 4 5

2. 我會遵守當前軍人福利政策所訂定的規則，以提高我的聲望及形象。

1 2 3 4 5

3. 我認為對當前軍人福利政策是有一定聲望的。

1 2 3 4 5

【構面三、報酬】

針對下列問題，您對當前軍人福利政策之報酬滿意程度為何？

1. 我認為當前軍人福利政策之報酬，可改善薪資報酬。

1 2 3 4 5

2. 我認為當前軍人福利政策之報酬，可穩定家庭經濟。

1 2 3 4 5

3. 我認為當前軍人福利政策之報酬，可改善生活品質。

1 2 3 4 5

4. 我認為當前軍人福利政策之報酬，可提升自我進修的品質。

1 2 3 4 5

【構面四、承諾】

針對下列問題，您對當前軍人福利政策承諾之滿意程度為何？

1. 我會遵守當前軍人福利政策所訂定的規則。

1 2 3 4 5

2. 在軍隊團體中，我會遵守當前軍人福利政策所訂定的規則。

1 2 3 4 5

3. 當我承諾團體中其他成員，我會盡力履行約定。

1 2 3 4 5

4. 當其他成員承諾予我時，我會盡力履行約定。

1 2 3 4 5

【構面五、信任】

針對下列問題，您對當前軍人福利政策之信任程度為何？

1. 我認為當前軍人福利政策是可靠的。

1 2 3 4 5

2. 我認為當前軍人福利政策都是有益的。

1 2 3 4 5

3. 我認為當前軍人福利政策是符合我的需求。

1 2 3 4 5

4. 我認為當前軍人福利政策是能解決我的問題。

1 2 3 4 5

5. 我認為當前軍人福利政策所提供的服務都是善意的。

1 2 3 4 5

【構面六、選擇】

如果當前軍人福利政策符合您大部分需求，您的選擇程度為何？

1. 我未來會考慮選擇加入國軍行列。

1 2 3 4 5

2. 我認為會透過各種招募管道，取得招募訊息。

1 2 3 4 5

3. 我未來會提高招募選擇意願。

1 2 3 4 5

填答結束，謝謝您!