

南華大學企業管理系管理科學碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION
MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
NANHUA UNIVERSITY

以空軍義務役士兵人力運用觀點探討我國兵役制度
ANALYSIS OF R.O.C MILITARY SERVICE SYSTEM IN AIR FORCE
COMPULSORY SOLDIER USING ASPECT

指導教授：褚麗絹 博士

ADVISOR : CHU,LI-CHUAN Ph.D.

研究生：王增義

GRADUATE STUDENT : WANG, TSENG-YI

中 華 民 國 九 十 七 年 一 月

南 華 大 學

企業管理系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

以空軍義務役士兵人力運用觀點探討我國兵役制度

研究生：王增義

經考試合格特此證明

口試委員：黃國忠

褚麗娟

吳仁昱

指導教授：褚麗娟

系主任：吳仁昱

口試日期：中華民國 九十六 年 十二 月 二十一 日

致 謝

首先由衷感謝指導教授褚麗娟老師兩年來的悉心指導，使論文得以順利完成。老師兩年來在學業上的悉心指導與待人處事上的諄諄教誨，讓我受益良多，尤其是老師自由的學風，令學生在研究的過程中能夠放心的與老師討亦感謝藍俊雄教授、黃國忠教授蒞臨指導，提供本論文寶貴的建議及指正，使本論文更臻完善。

除此之外，更要感謝我的太太戴嘉萍小姐，感謝您在我求學的過程中全力的支持，沒有您的幫忙及支持我的求學過程不可能如此順利，謝謝您。

最後，要感謝辦公室的同仁，焯然、彥良、信智、鉦勻等的全力支持及分擔工作，使我全力以赴專心撰寫論文得以完成。在此我將完成論文之喜悅與所有認識我的人共同分享。

南華大學企業管理系管理科學碩士在職班
九十六學年度第一學期碩士論文摘要

論文題目：以空軍義務役士兵人力運用觀點探討我國兵役制度

研究生：王增義

指導教授：褚麗絹 博士

論文摘要內容：

一國之強盛與否，其軍隊是一個關鍵的指標。因此維持軍隊的戰力以及運作成為了重要的工作。而要維持軍隊之戰力與運作，尋找合適的人才便是當中最迫切的一環。本研究探討現今兵役制度的改變，對空軍之部隊實際運作時所帶來之影響與衝擊。進一步研究義務役士兵役期逐漸縮短現象所採取之因應措施。最後將針對現行空軍常備兵分發制度中，探討如何使各單位選得適任的人才，並改善役期縮短造成人力不足的現象。

本研究以訪談及問卷發放的方式對此議題進行研究，首先探討各單位對義務役士兵役期縮短之看法及所受到的衝擊。其次再透過問卷的發放，進一步驗證現今兵役法規的制定對空軍各單位的人力運所產生的問題。

訪談結果發現，空軍各單位主官對於義務役士兵役期縮短之政策表示贊同，但認為缺乏適當的配套措施。而在受限於政策規定之上，空軍許多聯隊並不具有對新兵進行遴選的資格，而此限制也成為各單位在人力運用上最大的困難，導致新兵在所屬的部隊之中工作績效低落。本研究並針對此研究結果提出適當的建議及改革方向。

關鍵詞：兵役制度、徵兵制、募兵制、志願役、義務役

Title of Thesis : Analysis of R.O.C Military Service System in Air Force
Compulsory Soldier Using Aspect

Department : Master Program in Management Sciences, Department of
Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : December 2007 Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Tseng-Yi Wang Advisor : Li-Chuan Chu Ph.D.

Abstract

The military force is a key indication of powerful or not for a nation. It's and important job to maintain the force of military. To seek human resource is crucial for maintaining the force of military. The objectives of this research are to analyze how the change of military policy affects the manpower utilization of each corps and how they deal with the shorter length of compulsory soldiers. Finally, this research will bring up the method to find the right person and put him to the right position in each corps.

We take both the qualitative research method and questionnaire to do the research. First of all, we investigate how the supervisors of each corps think about the shorter length of compulsory soldiers. Then, we use the questionnaire to confirm the how the military rule crash the manpower utilization of each corps of air force.

Most supervisor think there are not enough supplementary measures for the rule of shorter length of compulsory soldiers. Therefore, most crops of air force do not have the right to select the new soldiers because of the military rule. And it is the tough problem for these crops. We will bring up some advice for this problem by the research.

Keywords: Military Service System, Military Compulsory System, Voluntary Recruiting System

目錄

目錄.....	IV
表目錄.....	VI
圖目錄.....	VIII
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究動機.....	4
1.3 研究目的.....	7
1.4 研究流程與論文架構.....	8
第二章 文獻探討.....	11
2.1 世界各國之兵役制度.....	11
2.2 本國兵役制度.....	19
2.3 當今兵役制度對我國空軍之影響.....	27
2.4 現行兵役制度對空軍所造成之問題.....	40
第三章 研究方法.....	46
3.1 研究架構.....	46
3.2 研究命題.....	47
3.3 問卷設計.....	50
3.4 研究對象及抽樣方法.....	56
3.5 資料分析與統計方法.....	58
3.6 問卷構面之重整.....	60
第四章 研究結果分析.....	63
4.1 訪談結果分析.....	63
4.2 樣本敘述性統計分析.....	66

4.3 研究變數之敘述性統計分析.....	69
4.4 研究變數之信度與效度分析.....	69
4.5 變項之差異分析.....	76
4.6 部隊獲取新兵過程對新兵工作績效之影響分析.....	78
第五章 結論與建議.....	81
5.1 結論.....	81
5.2 建議.....	84
參考文獻.....	87
附錄一.....	90
附錄二.....	91
個人簡歷.....	95

表目錄

表 2.1 近年義務役役期之縮減情形	26
表 2.2 空軍各部隊遴選資格之有無	42
表 3.1 義務役士兵役期縮短對部隊造成影響之衡量問項彙整	51
表 3.2 義務役士兵工作績效之衡量問項彙整	52
表 3.3 各單位獲取新兵過程之衡量問項彙整	53
表 3.4 新兵學歷對於工作績效影響之衡量問項彙整	53
表 3.5 兵證照對於工作績效影響之衡量問項彙整	54
表 3.6 新兵社會經驗對於工作績效影響之衡量問項彙整	56
表 3.7 工作績效的因素分析摘要表	61
表 4.1 性別次數分配表	66
表 4.2 服務年資次數分配表	67
表 4.3 服務單位之次數分配表	67
表 4.4 官階之次數分配表	68
表 4.5 服務單位是否具遴選資格之次數分配表	69
表 4.6 新兵之背景對在部隊工作績效影響之統計分析	69
表 4.7 信度分析表	70
表 4.8 義務役士兵役期縮短影響之效度分析	71
表 4.9 新兵在部隊中工作績效之效度分析	72
表 4.10 各單位遴選過程之效度分析	72
表 4.11 新兵學歷對工作績效影響之效度分析	72
表 4.12 新兵證照對工作績效影響之效度分析	73
表 4.13 新兵社會經驗對工作績效之影響	74
表 4.14 義務役士兵役期長短對於部隊人力運用之差異分析	76

表 4.15 遴選資格有無對獲取新兵過程之差異分析	77
表 4.16 遴選資格有無對新兵在部隊工作績效之差異分析	78
表 4.17 部隊獲取新兵過程對新兵工作績效之簡單迴歸分析	79

圖目錄

圖 1.1 研究流程	9
圖 2.1 專長遴選流程圖	34
圖 2.2 戶籍分發流程圖	36
圖 2.3 抽籤流程圖	38
圖 2.4 會銜流程圖	39
圖 3.1 研究架構	47
圖 3.2 義務役士兵役期縮短之研究架構A	48
圖 3.3 義務役士兵役期縮短之研究架構B	49
圖 3.4 專長遴選資格有無之研究架構	50
圖 3.5 新兵背景重要性之研究架構	50

第一章 緒論

二十世紀以後，戰爭的型態已經有了極大的轉變，講求快速化、機動化、科技化、資訊化的現代戰爭，勝負在極短的時間內即可定論，甚至是決勝敗於千里之外，這是科技時代與環境的發展所帶來的變革。在這種條件之下，封建式的傳統武力制度，當然無法因應戰爭型態的快速變化。冷戰結束後，二十六個北約國家中，已有十二個國家停止徵兵或宣布計畫廢除徵兵制度，並與美國、英國、加拿大及盧森堡等四國看齊，轉變成全志願役軍隊(All-Volunteer armed Forces, AVFs)。其餘的北約國家則大量減少每年徵召之義務役兵員，而增加志願役的結構比例。

各國決定停止徵兵的原因各異，但基本上都希望能藉此節省人事費用，將其轉用於採購新裝備及增強訓練、提昇戰力。這些國家均認定，志願役軍隊比徵召義務役兵員所組成的軍隊，更適合後冷戰時代追求高科技、遠程部署的要求，而且也更符合成本效益。某些國家期望因此而節省下來的薪資，及投資基礎建設所需經費，可以轉用於更新裝備，建立一支「小而精」的軍隊，進而拉近與美軍之間日益擴大的戰力落差。然而美國從 1973 年停止徵兵，轉變成全志願役部隊以後，並沒有得到立竿見影之利，而且在整個轉變過程中，所付出的代價與遭遇的困難，遠超過預期。

1.1 研究背景

兵役制度隨著國家及軍隊的形成而產生，又隨著國家的社會文化、政治制度和戰爭型態而發展變化。其目的在於有效的獲得軍隊所需之兵員，嚇阻與抵抗他國的武裝侵略，以確保國家安全，維護人民生命財產

完整。國家要確保國防安全，除要建立強大之國防武力外，也要兼顧國家經濟發展與社會建設之平衡。因此，如何達到平時養兵少，戰時用兵多之原則，首先就必須從制定完善之兵役制度著手。兵役制度的任務，乃在於研究國家以何種方式獲得足夠的兵員及國民以何種方式服役為宜，如採志願役抑或是義務役？是職業性抑或是非職業性？兵役制度之訂定，每每因為國家安全局勢、國防之需求，兵役之立法、國民服役之心理，和內外環境等因素錯綜複雜而有所不同。

近年來國內、外環境變化甚鉅，國軍因應國家整體政經情勢的轉變，在國防人力政策上，積極配合國防組織再造、戰略構想調整及武器裝備更新等作為，適切檢討精簡可用人力，提升人員素質，以建立一支「量少」、「質精」、「戰力強」的現代化軍隊。當前國防軍事戰略在建軍構想的基本理念，係以「資電先導、遏制超限、聯合制空、制海，確保地面安全，擊滅犯敵」為指導，建立「小而精、反應快、效率高」之精準打擊戰力，以達成有效嚇阻之目標。在兵力結構方面力行精兵政策，把握「降低員額、提升素質、增強戰力」之原則，逐步精簡兵力編組，以降低國軍員額需求。

一個國家兵役制度的建立，主要是為了適應國防軍事需要。長久以來，兩岸關係的緊張，不論是早期我國的「反攻大陸」政策，或是近期大陸的「不放棄以武力解決台灣問題」主張，我國為求生存發展，必須維持堅強的戰力，以應不時之需。

冷戰結束後，先進國家莫不以「精兵」或「裁軍」方式，進行兵役制度的改革。目前世界各國的兵役制度如：

1.採取募兵制：

(1)英國除了在兩次世界大戰期間採取徵兵制外，募兵制一直是英國

的傳統。

(2)美國在二十世紀初期，魯特(Elihu Root)創建一般參謀制度改組軍隊，是美國群眾型武裝力量開始形成的時期。以專業軍事幹部和徵兵制度為基礎的美國軍隊，因而變成一個龐大的機構，實際上，是為進行「總體戰」而設計的軍隊。由於，核子武器的出現、國際關係環境的變化，以及個人對服兵役的頑強抵抗，使美國的徵兵制度受到影響。自1945年以來，美國朝向全自願、全專業現役軍隊的方向發展。1973年6月30日結束長久以來所實施的徵兵制度，同時也象徵著群眾型武裝力量的轉型。

(3)日本於第二次世界大戰戰敗後，在戰後重新制定新憲法，且受到新憲法的限制，不得保有三軍武力及任何其他武力，現行的「自衛隊」是根據「自衛隊法」而設立。有關自衛隊是否為軍隊，在法律上仍有爭議，但就自衛隊成員的來源而言，戰前的徵兵制遭到摧毀，募兵制(陳定中，民86)因之而起。

(4)在1994年比利時通過廢止兵役制度的法律，改為募兵制，並且同步廢止社會役。法國在1997年決定改採募兵制，逐步實施至2002年完全改採募兵制。荷蘭是實施社會役頗有成效的國家，自1996年3月徵召最後一批役男入伍後，以不再徵召兵役及社會役役男。

2.保留徵兵制，引進替代役制度：

替代役的理念源於基督教及人道主義，在第一次世界大戰前後，歐洲「裁軍主義」盛行時代，雖已有人提倡，直到第二次世界大戰後，六〇年代時，才逐漸為歐洲各國所肯定並形成制度。歐洲國家實施替代役制度的理由，除尊重役男「不執武器」的宗教良知抉擇外，役男由兵役轉化為替代役之後，為社會公益機構提供龐大的人力資源，這才是歐洲各國願意削減兵役人員，增加替代役役男員額的另一個重要原因。

德國原是第二次世界大戰之戰敗國，戰敗後並無軍隊之設立，韓戰(1950—1953)爆發後，鑑於軍備之需要，遂於1961年重建聯邦軍隊，在不違反信仰自由的前提下，亦即「任何人不得被強迫違背其信仰而服使用武器之兵役」，並於1961年正式實施替代役制度，提供役男兵役以外的選擇。迄至1999年為止，歐洲國家除英國、法國、荷蘭、比利時、愛爾蘭、盧森堡、冰島（實施募兵制的觀點係認為兵役不是人民之義務，故不產生替代役問題）外，均已實施替代役制度。

3.維持徵兵制：

其代表性國家如俄羅斯、中共。為符合世界潮流，中共也大量裁軍1997年9月中共總書記江澤民宣佈，在八〇年代裁軍一百萬的基礎上，三年內再裁軍五十萬人，預計民國89年秋季，共軍將從三百萬人縮減至二百五十萬人，把所節省的軍費，籌建高科技軍種。

1.2 研究動機

一國之強盛與否，其軍隊是一個關鍵的指標。因此維持軍隊的戰力以及運作成為了重要的工作。而要維持軍隊之戰力與運作，尋找合適的人才便是當中最迫切的一環。

軍隊的人力來源，可以分為徵兵制與募兵制兩種。中華民國憲法第20條規定：「人民有依法律服兵役之義務」，自民國25年開始，皆採用徵兵制，強制徵集役齡內的男子入伍服役。然而隨著時間、社會環境、國際情勢的變遷，時至今日，我國的兵役制度已經有了顯著的改變。

兵役制度隨著國家及軍隊的形成而產生，又隨著國家的社會文化、政治制度和戰爭型態而發展變化。其目的在於有效的獲得軍隊所需之兵員，嚇阻與抵抗他國的武裝侵略，以確保國家安全，維護人民生命財產

完整。國家要確保國防安全，除要建立強大之國防武力外，也要兼顧國家經濟發展與社會建設之平衡。因此，如何達到平時養兵少，戰時用兵多之原則，首先就必須從制定完善之兵役制度著手，兵役制度積極的目的，在於提供軍隊獲得穩定的兵力來源，使軍事制度建立一個穩定的基礎，而消極的目的至少能維持軍隊基本運作之需。兵役制度的任務，乃在於研究國家以何種方式獲得足夠的兵員及國民以何種方式服役為宜，如採志願役抑或義務役？是職業性抑或是非職業性？兵役制度之訂定，每每因國家安全局勢、國防之需求，兵役之立法、國民服役之心理，和內外環境等因素錯綜複雜而有所不同。

隨著國軍次第完成了新一代武器裝備的換裝、部隊員額精實及國防組織重整的工作後，台灣的國防事務已然達成了階段性改革目標，也就是朝量小、質精、科技化的目標更跨進了一大步。只是，國軍在進步，中國也在銳意革新，積極的擴張軍力與現代化軍事裝備，從國內外相關的分析報告中，可以瞭解在未來五到十年內，台灣軍隊所具有「質」的優勢將逐漸被中國趕上，從確保台灣安全的角度觀察，國防武力的建構，無疑是兩軍交鋒時保衛台灣安全的最後屏障，為了因應這種發展，國軍勢必得再加快革新的腳步，以確保「有效嚇阻、防衛固守」的達成。

目前募兵制的規劃推動，已成為我國兵役制度未來的主要方向。國防部對於以募兵為主之兵役政策的持續推動，是我國兵役制度史上的一項重大變革，未來的兵役制度，將朝向常備部隊以募兵為主、後備部隊以徵兵為輔的併行制度，逐步落實，並視兩岸關係若能穩定發展，對國軍兵力目標予以持續精簡。國防部也宣布，自民國 94 年起將逐步擴大辦理志願役士兵招募作業，預定至民國 97 年招募志願士兵 4 萬 5,000 餘人，並將募、徵兵比例，由現行 40 比 60，提升到 60 比 40，在滿足國軍兵力

需求後，則適時適度檢討縮短義務役的役期，透過嚴格的篩選與訓練，以確保部隊素質精良。

然而，由於目前處於過渡期，現階段的募兵與徵兵並行的混合兵制中，在執行面上卻也出現了一些問題。首先，對徵兵制而言，要找到足量的人並不是一件困難的事，然而，如何將這些人適才適性的分發到各單位，才是一個嚴竣的問題。一個接受徵召的役男，若無法被分派到他所適合的職缺中，對其個人而言，不但是浪費他的人生，更會使他產生難以適應的情況，進而還可能會造成輕則逃兵、逾假，重則自殺等的軍紀問題。而對部隊而言，這更是一項負擔，當部隊已經處在人手不足的情形下，來接替的卻又不是所需要的專長人員，這不但對一般任務於事無補，部隊還得想辦法來安置照顧此人員，這將會造成部隊運作的嚴重困擾。

再者，由於現階段兵役政策之關係，目前徵兵制所徵召之義務役士兵，其役期為一年四個月。對基層單位而言，一個最終將被分發至此的新兵，扣除其入伍訓練時間、入伍訓後所需要之第二階段專長訓練時間、以及到了新單位後所需要的適應與再訓練時間後，此新兵真正能夠為此單位發揮功效的時間其實是非常短暫的。當一個新兵能夠為該單位發揮作用的時間不長時，此單位將僅能非常勉強的維持最基本運作、然後不斷在訓練新兵的情況。此種情況將會導致此單位無法發揮他原本所應發揮的功能。當一個國家的軍隊，其基層單位有大多數都是處於如此的狀態時，它的戰力將被壓縮至最小，這樣更遑論當發生戰爭時，軍隊所應保家衛國的功能了。因此，募兵制是一個解決此問題的方法。然而，在當前台灣的社會環境與薪資考量下，要募集到足夠且適合的人員，卻變成了一個最重要的難題。

對空軍而言，由於其軍種特性較偏向於專業，在徵兵與募兵並行的體制中，讓專業志願役士官兵來肩負起大多數的專業性空缺已是明顯的主流，但在當今的社會環境下，募兵制並無法填滿所有的缺額。因此，如何讓義務役士兵能夠適才適性的補足此不足缺額是至為重要的課題。本文即是以此為出發點，以我國空軍為例，探討在目前的兵役體制下，如何在招募志願役士官兵的同時也能夠讓義務役士兵能夠發揮他最大的功效，同時創造部隊與新兵雙贏的局面。

1.3 研究目的

對於役男或是家長而言，兵役制度的演變一直是關注的議題。仔細分析，其實可以發現，會造成家長如此關注的原因，是由於役男進入一個全然陌生且具有危險性的新環境。倘若能讓役男在服役期間被分配到適合自己的專業職缺，服役時間能有效運用個人專長，自然可以扭轉社會大眾對於義務役的負面印象。本文的目的係以實行面的觀點，檢視當前徵兵制的問題，提出一個適合空軍的義務役人力分發流程，讓義務役士兵得以儘量發揮他的最大功效，而不再只是白白浪費士兵的役期。

本研究之研究目的為探討以下三個主題：

1. 探討現今兵役制度的改變，對空軍之部隊實際運作時所帶來之影響與衝擊。
2. 探討空軍各個部隊面對義務役士兵役期逐漸縮短現象所採取之因應措施。
3. 由現行空軍常備兵分發制度中，探討如何使各單位選得適任的人才，並改善役期縮短造成人力不足的現象。

1.4 研究流程與論文架構

本節將針對本研究的研究流程進行介紹，並以圖示方式說明本論文之架構，詳細內容如下：

1.4.1 研究流程

為了深入的探討台灣目前兵役制度的改變對空軍部隊實際運作所帶來的影響，以及如何運用適當的分發制度，使各單位獲得適當之人力資源，故透過以下的步驟來進行研究：

第一步驟為文獻的蒐集與探討。本步驟主要針對各國的兵役制度進行探討，以了解各國所施行之兵役制度其背後所蘊含意義。其次探討本國之兵役制度的演進，並針對義務役士兵之役期改變進行詳細的了解及整理，以了解社會趨勢的變化對兵役制度所帶來的影響。進而探討義務役士兵役期之改變對空軍之整體運作所帶來之影響。藉此步驟建立本研究之研究架構及進行問卷之設計。

第二步驟為建立研究架構及進行訪談。本步驟將根據前一步驟文獻探討之結果，將本研究所探討之主題進行因果關係之歸納，並針對研究變數之間的關係，進行假設性的推論。在進行問卷的設計之前，以訪談方式，初步了解兵役制度之改變對空軍部隊所帶來之影響，再進一步透過問卷之設計，對此研究架構進行驗證。

第三步驟為問卷的設計。藉由上述訪談之結果，為「義務役士兵役期縮短」之主題進行問卷之設計。並以工作品質之觀點，探討部隊士兵之工作情形及工作績效。透過文獻之探討及分析，為此部分進行問卷設計。

第四步驟為資料的搜集。本研究問卷之發放乃針對空軍各部隊主管(管)，包含不同層級之部隊，以全面了解不同層級之部隊面對兵役制度的

改變所呈現出之現況。

第五步驟為統計分析。本步驟將蒐整後之問卷進行編碼，並使用適當的統計方法對資料進行逐一的分析。

第六步驟為研究結論。彙整出上一步驟的分析所得到之結果，並針對此結果，對現今兵役制度之改變進行適當之建議。

本研究的流程如圖 1.1 所示。

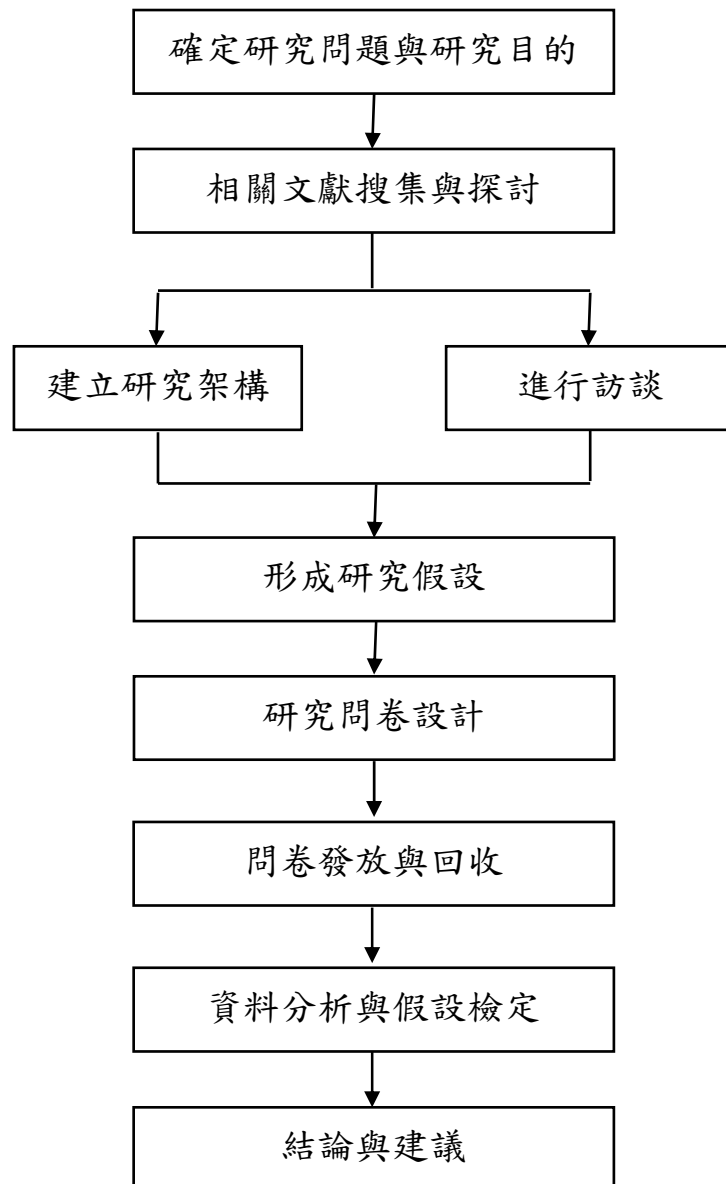


圖 1.1 研究流程

1.4.2 論文架構

本研究共分為五個章節，各章節內容簡述如下：

第一章 緒論

說明本論文的研究背景、研究動機、研究目的及研究的流程與論文結構。

第二章 文獻探討

首先介紹探討各國及本國之兵役制度。其次對本國義務役士兵役期之演進過程加以整理。並介紹現今空軍之人力分發流程。最後再探討兵役制度對空軍所造成之影響及衝擊。

第三章 研究方法

說明本論文的研究架構、訪談之進行、研究假設及問卷設計，並對於問卷的發放、資料分析及統計方法的選擇進行相關的討論。

第四章 研究結果分析

訪談及問卷發放之後，針對蒐整的資料進行統計分析，並對研究進行假設檢定，將分析及檢定結果作系統性的整理。

第五章 結論與建議

將本研究的結果進行統整，以及針對兵役制度改變之後所帶來的問題，找出最佳的因應之道，提供給予各個單位適當的建議。

第二章 文獻探討

本章首先探討世界各國的兵役制度，深入瞭解各國兵役制度制定背後的因素；隨後探討本國之兵役制度，並詳細整理我國義務役士兵役期的演變；最後，探討我國兵役制度對於空軍之人力運用所造成的影響及衍生的問題。詳細內容如下：

2.1 世界各國之兵役制度

美英兩國為西方民主國家的主要代表，其法律與制度均明顯展露出「海洋法系」的特色，代表志願兵制的精神。以色列因為其國家的歷史定位及地理位置所採行的民兵制，其全民皆兵的兵役制度，已成為小國寡民國家的效法對象。近代普遍徵兵制，是從德國開端的，我國義務兵制受日本影響甚大，而日本兵制擷取德國者甚多，故德國兵制足為參考比較的代表（林冠琦，民94）。故以下特別蒐集美國、以色列、英國、德國等國家之兵役制度相關資料，與我國兵役制度比較研究及彙整評估。

2.1.1 美國之兵役制度

美國為世界第一富強國家，但兵役法令並不具完整固定型態，常依局勢轉移及國防需要隨時立法施行，因此制度也不固定。美國在平時採志願兵制，但國家遭遇危難或戰爭時，則實行義務役的徵兵，而徵兵以志願為優先。

美國非常重視人民的自由意志，即使在戰時施行徵兵期間，亦同時兼採志願方式募集兵員，可謂「徵募並行」的戰時兵制。美國的兵役法規定，男子十八歲法定登記，但能入選常備者，約百分之一以下；其選

役法制的規定非常嚴密，凡身心欠佳，或有不良紀錄者，均不錄選。

1. 選役徵兵：

美國在第一次世界大戰以前，因其有兩洋作為屏障，在地理環境的先天條件下，直接遭受敵國之攻擊性不大，同時也無侵略他國之意圖，並受孤立主義的影響下，認為無須保持龐大的軍隊，朝野上下向來反對強制徵兵，僅及至第一次世界大戰，其國會才首次通過《選役徵兵法案》實施大規模徵兵，至大戰結束後，即行停止，又恢復志願兵制。

第二次世界大戰，美國在珍珠港事變後再度實施徵兵，以支援其兩洋作戰所需兵員，至1946年大戰終了，隨即停止徵兵，但不久由於國際局勢緊張，蘇俄共產集團威脅日甚，戰端時起。於是通過《平時服役法》，並於1948年起恢復徵兵，開美國平時徵兵之先例，該項法案後來已改為《普通軍訓與服役法》（顧傳型，民71）。目前依該法作為國內兵役制度實施之準則。

2. 志願兵制：

美國是一個志願兵制的國家，不僅在平時實施志願制，在戰時實行徵兵制的期間，亦同時兼採志願役的辦法。

美國的兵制，屬於義務志願併用制，惟其徵兵制度與一般國家的義務徵兵制度不同，在美國志願服兵役者，男子須在十七足歲至三十四歲（含）；女子須在十八足歲至三十四歲（含）；曾服現役者，則在三十五歲以上，五十五歲以下（不含）。但未滿十八歲之男子，及未滿二十一歲之女子，其志願服役皆須經其父母或法定監護人的同意。申請服行志願者，必須是美國公民；或外國人經合法宣告，願為美國公民者；或志願於美軍服役，而例外不受國籍限制者（林冠琦，民94）。

美軍對男子志願服役，並無一定教育程度的限制規定，但受理申請

時，則以教育程度高者為優先考慮；至於女子志願服役，則規定必須具備中學程度，蓋女子並非法定徵集對象，為提高其素質，故取其較優者。當然，為使其教育程度及職業、經歷專長，能適合其所願服的兵役種類與軍事需求，入伍前須經過徵試過程。志願兵役與再志願兵役的役期，可依志願分為三年至六年，期滿後，若仍合乎再服役規定之正規陸軍人員，可申請延長其志願役之役期三個月、六個月、九個月或十一個月。

3. 國民兵與後備部隊：

國民兵前身為殖民時代各區民團（國民警衛軍），經歷數次戰爭，逐漸加強，由各州分別組成。平時隸屬州長，編制與正規軍完全相同，為動員時軍官保持全額，士兵僅保持 50%至80%。官兵由各州退伍軍官、預備軍官、或一般國民志願報名參加，役期三年，平時各就本身民間職業，每週末集合操練一次，每年夏季至附近基地進行兩週戰鬥演練，由於法令規定參加國民兵者可免選役徵集，且可享有若干優待，故一般民眾樂於參加。緊急狀態時，由總統提請國會批准，立即改為正規軍，至訓練基地集中訓練，換裝新武器，施一至二個月的訓練，即可派赴作戰。

國民兵團隊的任務，平時在州政府督導之下，擔任保衛地方人民的生命財產、維護治安及社會秩序等任務，同時兼負戰備任務；戰時則奉召參加作戰，其在美國國防及地方治安上，確佔有重要地位。而國民兵團與後備部隊實為美國陸軍及空軍戰時動員的基本人力，亦為其兵制上的一大特點。

美軍後備部隊的任務，係在戰時或國家非常時期供應兵員，平時即已完成編組，進行訓練及裝備準備，故能迅速動員，其編組區分為：待命後備役、預備後備役、退役後備役三種。美國後備部隊可依其個人意願，就每年接受四十八次週末操課和暑期集中現役訓練兩週，或每年接

受十二次週末操課和集中現役訓練三十天，或每年僅接受集中現役訓練四十五天任選一種方式為之。此種彈性選擇方式的作法，頗能兼顧後備軍人的工作和家庭，值得參考借鏡。

2.1.2 以色列之兵役制度

以色列之兵役制度使其有大量的部隊可資動員，可謂達到全民皆兵的程度，同時使常備軍之數目降至最低之需求，以支持建設生產所需之人力，充分達到平時養兵少、戰時用兵多的理想。

一九四九年以色列公佈「兵役法」後，其兵制仿效瑞士，屬義務民兵制（等同於徵兵制），猶太公民不分男女，除了因宗教及種族之顧慮，回教徒與基督徒可志願服役外，凡適用以色列法律，在以色列領土內之以國國民或依以國法律規定視為以色列永久居民者，均有服兵役之義務。男子役期為三年，女子役期二十一個月，升任軍官者延一年，正在以色列國防軍正規部隊服務者屬正規役，而役齡人民經認定適服兵役而未在服正規役中者，均屬後備役人員，並應服規定期限之後備役，男性至四十九歲，女性至三十八歲（林冠琦，民94）。

以色列實施民兵制，是在必須兼顧國防與建設雙重任務需要而實施的。於戰略縱深看，以色列自經不起待敵方侵入本土後在行決戰，只利於採取主動攻勢，求在本土之外決戰。綜觀歷次以阿戰爭中，以色列不是主動先發動軍事攻擊，即是對一般挑釁作強烈的彈性反制攻擊，閃電贏得勝利。而其迅速有效的兵役動員制度，更是戰場上致勝的關鍵因素（林冠琦，民94）。

以色列兵役法規定，「服正規役期內，除受軍事及農業的訓練外，兼受本國文字、公民及生活教育。」以色列實施民兵制即全國皆兵，使得全國變成一座隨時可以動員的大軍營，在軍隊中並實施補習教育，又

使軍營成為學校。以色列兵役與教育合一之兵役制度，不但提高軍中人員之素質，克服人民再教育困難；強化人民間之情感交流，灌輸國家民族意識；同時也提高了兵員退伍對社會之適應力，減少社會問題，減輕輔導負擔，加強了社會安定與繁榮；並為爾後接續之正常教育，奠下普遍的基礎（林冠琦，民94）。

2.1.3 英國之兵役制度

英國之兵役制度，早期除採傭兵制或封建式貴族徵兵制外，與美國頗為類似，是為「志願義務兼行併用」制，即「平時志願制，戰時徵兵制」。但是因受敵國的攻擊威脅甚大，故在兵役義務負擔程度上，一般而言均較美國為重。（林冠琦，民94）。

1. 一般國民服役

英國於1916年制定「徵兵法案」，始行徵兵；一次大戰後迄至1939年以前這段和平時期內施行普遍軍訓制其軍訓條例中曾有二十至二十一歲應受軍訓六個月的規定，自1939年至1945年二次大戰期間，復行徵兵同時制訂「國民服役（武裝部隊）法案」(National Service Acts)，規定所有英國國籍健全的男性國民自十八歲至二十六歲，均應在正規武裝部隊中服「專職役」兩年期滿後，並應在地方軍或其他後備軍中服「兼職役」三年半。1941至1943年需求的員額增加，又規定凡男子十八至五十一歲，均應被徵集至武裝部隊服役，五十二至六十四歲者，應被召集至國家重要工業方面擔任工作；年滿十九至四十歲之單身婦女，應被徵集到武裝部隊服軍事勤務，四十一歲至五十歲之單身婦女，被召集至國家重要工業部門擔任工作；凡年滿十六至六十歲之男女，均被強制擔任部分時間之「民防工作」。換言之，國民服役法案的服勤對象，包括了武裝部隊、重要工業及民防工作等。

二次大戰後，英國政府又於1948年修訂國民服役法案，規定居住英國本土之男子，年滿十八歲尚未滿二十六歲者，應被徵集至正規軍服「專職役」一至二年，並在輔助軍（含地方軍與緊急後備軍）中服「兼職役」四年；1950年再次修訂國民服役法案，規定專職役期為二年，兼職役期為三年半，在兼職役中實際召訓時間僅六十天，且每年不得超過二十一天，服完五年半的役期後，俟戰爭爆發時，得再召集之（林冠琦，民94）。

2.地方軍與緊急後備軍

(1)地方軍

英國的地方軍，係於1907年形成，是年由國會頒布「地方軍與後備部隊」法案，統一了行政管理制度，施行訓練與登錄兵籍，使成為完整的補充武力，且由地方團體予以有力支持，使地方軍漸成規模；1921年「地方軍與兵團」法案頒行後，此一武力與正規軍開始相互爭結合，直至一九四八年國民服役法案中，地方軍有了極大改變，即國民於完成兩年正規軍專職後，尚須服地方軍或其他緊急後備軍三年半的義務，使地方軍真正成為英國國防軍的第二線中間武力，其訓練裝備及召集，均由中央政府加以統籌管理，經費及行政事務則由地方政府負擔，地方軍除保衛本土各地方的安全外，必要時得補充正規軍或逕行出海參戰服役。

(2)緊急後備軍

緊急後備軍（The Army Emergency Reserve）的目的，主要即供應正規軍與地方軍動員作戰時的後備力量。在建制上，類似地方軍，其任務包括義勇軍的基本任務，供給軍官與士官，完成役男「兼職役」期內的最後任務（內政部，民77）。此一部隊組成非地方性，而是以國內各種職業或專技為基礎，加以訓練而成，幾乎包括有兩百五十餘種職業，能提供各種特種部隊人員、技術與裝備的需要。其使用則按義務與登記項

目的不同，視時機而異，比方當海外發生緊急事變時，無需英皇詔書，即可召集所需人員，擔任聯合王國外圍的保衛任務。此外，則按每年僅擔任一次任務的登記項目，召集使用之。以上地方軍與緊急後備軍的報酬與補助，均得比照正規軍同樣階級的比率給予之。

3.軍中職業制度

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，構想至為合理周延，成員包括三軍單位、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，成員可謂陣容堅強，層面兼顧，此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，可參考本身興趣專長，選擇職訓項目，由委員會提供訓練，待退伍時即可就業，使得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，此制度頗值得參考效法。

2.1.4 德國之兵役制度

德國係採徵兵制之國家，由十八世紀的普魯士繼法國之後採行徵兵制，並首創徵兵制及建立預備役制度兩制相結合制，憑藉此一制度，亦係世界上第一個成立參謀本部的國家。1798年，法國實施徵兵制兵役制度，為歐洲徵兵制度之始，但實施並不完全成功貫徹，1814年，普魯士公佈軍事法，緊隨法國之後，實施徵兵制兵役制度，規定全國所有男子均平等服役，實施退役列管，編成作戰動員制度，確立了近代義務役兵役制度之基礎，成為世界各國仿效的對象。

德國憲法除了規定年滿十八歲的男子，均有服兵役之義務外，還規定由於信仰或良心上的原因，而拒絕持武器上戰場的役男，可轉服補充兵役，惟若經其申請，亦可服役於聯邦軍不帶武器之勤務。又如役男無法依上述兩種方式服役時，於戰時尚可依法參與市民義務工作的行列，以防禦為目標，協助保護市民安全等（林冠琦，民94）。

德國兵役法中規定男子服役年齡自十八歲至四十五歲為主，一般義務役的服役期限為十二個月。至於德國後備軍人列管的年齡為：軍士官至五十五歲始可除役，士兵則到四十四歲除役，且必須經常接受訓練，以維戰力（內政部，民77）。其預備役人員的分類仍沿用原西德的分類法，將預備役人員分為：常備、緊急與候補預備役。而對於傷殘之退伍軍人及其遺孀的照顧，聯邦政府另成立退伍傷殘協會，自行籌款來予以照顧，福利、養老制度相當健全，十分值得參考及效法。

在德國的兵役管理機構中身家調查工作，係由各邦行政區之戶政機關負責，徵兵事項多由國防部以下之機構負責，但最高之權責單位仍在聯邦，單位成員多由非軍人之公務人員擔任，為真正之軍政分工合作共管之役政體制。實際負責兵役事務推行的機關，主要分為高、中、下三個層次，其中最高管理機構為「聯邦兵役管理局」，其執掌權責類似我國內政部之役政司與國防部之人力司；其次為「防區兵役行政機構」，乃聯邦中等官署，包括各邦、各地區及區兵役補充署，類如我國之直轄市兵役處。最後是「地方兵役補充署」，又稱「行政區兵役管理處」，為聯邦之基層兵役管理機構，類似我國之縣市鄉鎮兵役科（課），負責執行有關徵集的實務工作（內政部，民77）。

2.2 本國兵役制度

台灣最早頒佈的兵役政策為 1949 年根據以色列頒佈的《兵役法》為藍本，制定出新的「民國徵兵制度」。演變至今已有將近六十年的歷史。本節將詳細說明本國兵役制度的演進及義務役士兵役期的演變。

2.2.1 本國兵役制度的演進

1924 年 1 月 20 日，建立軍官學校於廣州黃埔，並於同年 6 月 16 日黃埔軍校開學，正式成立國民革命軍，且不負國人重望先後完成東征（撫平軍閥）、北伐（統一全國）、剿共（五次圍剿）、抗日（日本侵華）等任務。台澎諸島亦由日本依波茲坦宣言及開羅宣言規定，放棄戰前佔領之外國領土，重回中華民國的統治（張馬可，民 94）。

然而，戰後國共兩黨在重慶之雙十會談，卻因收繳日軍武裝、區分佔領區等問題協商破裂而爆發內戰。1949 年初，徐蚌會戰國府潰敗，蔣氏宣布下野。年底中華民國臨時首都由成都遷往台北。1950 年 3 月蔣氏復職擔任總統，殆至 1975 年 4 月 5 日過世，爾後總統繼任者分別為嚴家淦、蔣經國、李登輝及陳水扁先生等擔任總統，繼續經營建設台澎金馬地區。惟此期間歷經 1958 年金馬 823 砲戰、1971 年退出聯合國、1979 年與美國斷交、1987 年開放探親交流、1991 年終止動員戡亂、1995—96 年中共飛彈危機及 2000 年政黨輪替等國內外重大事件（張馬可，民 94）。

台灣以 1949 年以色列頒佈的《兵役法》為藍本，制定出新的「民國徵兵制度」。台灣的中華民國憲法也規定：「公民有依法服兵役的義務」。新制度規定：凡年滿 18 歲的台灣男性公民，體檢合格後，皆須服兵役。服役時間為 2 到 3 年，視抽籤之兵種不同而有不同的服役年限，若是抽到海軍或空軍，由於此類兵種為專業技術兵種，故服役年限為三年。若

抽到普通陸軍則為兩年。退役後轉服預備役，直至年滿四十歲。退役軍官也有相應的服預備役規定，這些是構成預備部隊的主要來源。大專生以上於入學後可以申請緩徵，但必須要接受兩個月軍事訓練，並可抵扣畢業後的役期，另外針對大專生以上，尚可用考試的方式，另外接受專業訓練，成為預備軍官服軍官役，但役期皆為三年。由此，台灣確定了基本的兵役制度，其中的核心內容一直沿用至今（蔡鴻池，民 93）。

隨著社會制度的變遷，台灣的兵役制度也有許多的改變。首先是「國防役」的產生。1990 年代，台灣社會普遍存在專業技術人才消極應付兵役的情況，而國防相關工業又嚴重缺乏高科技人才的狀況。為了因應此種狀況，軍方推出「國防役」這一新型服役方式，即碩士以上學歷且具有科技專業的台灣青年，可以選擇服另外一種幾乎不算是當兵的兵役，那就是役期 4 年的「國防工業預備軍官」。早年服國防役的役男多數是在國防直接相關的工業工作，但是近年來一些高科技民間企業也被包括在內。這些所謂的服兵役者，也領著比照一般企業員工的薪水，就像企業內一般的上班人員一樣，唯一不同的是，在 4 年內不得辭職。

其次是替代役。自 2000 年開始，台灣的兵役制度多了「替代役」的制度。替代役是一種社會服務的工作，替代役包括警察役、消防役、社會役、環保役、醫療役、教育役等。服役者一開始要受新兵訓練，後面再接受兩個星期的專業訓練，接著便被安排到社會多個部門工作，而其待遇則比照軍隊執行（陳鍾秀，民 86）。

據統計目前世界上採行「義務役」的國家佔 60%，為數最多；其次為採行「志願役」國家佔 29%；而採「併用制」國家最少，佔 11%。事實上，由於每一種兵役制度均有其利弊，故必須基於國情需要加以適切選擇（李昊陞，民 84）。

而台灣兵役制度的改革，主要是指實行由義務兵向募兵制的轉變。台灣自 2002 年開始試行募兵制，預計到 2008 年，其募兵的比例將上升至百分之六十，軍官、士官、士兵比例達到 1：2：2，意圖實現「募兵為主、徵兵為輔」的調整目標（蔡鴻池，民 93）。

楊慶永（民 90）以財務資源的觀點提出了有關募兵制的看法，他認為因應未來的戰爭型態，國軍必須維持一支具備高技術及高科技的高素質人力為主的現代勁旅。該研究試圖結合戰略目標與兵力規劃，依據文獻找出可能的人力結構方案，估算俸給需求，以及運用時間數列法預測國防預算供給額度，比較國防財力供需差距，從財務資源的觀點，評析及研擬財源籌措方案，藉以判斷國軍擴大募兵範圍的可行性（楊慶永，民 90）。高秀梅（民 89）則從制度途徑、戰略途徑、預算途徑等面向論述，認為我國應採行募兵制，同時募兵制也是我國兵役制度的未來發展趨勢（高秀梅，民 89）。

2.2.2 影響募兵制之因素

兵役制度是國家關於公民參加軍隊和其他武裝組織、承擔軍事任務或在軍隊外接受軍事訓練的一項重要的軍事制度。隨著國家的出現而產生，又隨著國家的經濟情況、政治制度和軍事需要而變化。兵役制度的種類很多，就其性質而言，基本上分為兩種：一種是義務兵役制，又稱徵兵制；這種制度是國家利用法律形式規定公民在一定的年齡內必須服一定期限的兵役，帶有強制性。另一種是志願兵役制，又稱募兵制，這種制度是公民自願應徵到軍隊服兵役，並與軍方簽定服役合同。

以下將詳細說明影響本國兵役制度改變之因素。

1. 國際情勢

(1) 符合世界潮流

募兵制的施行已經成為世界潮流，世界上民主先進的國家，如：美、英、法、日等，都是實施募兵制，只有類似北韓的極權國家才實行徵兵制。採取募兵的國家，將軍人「職業、專業化」，利用優渥的待遇基礎，在人力市場中自由競爭，以「質」取勝，而徵兵者用法律、義務，完全以「量」取勝。因此，在募兵與徵兵兩個制度之下，服役者雖然同樣是在當兵，但是其投入軍中的動機不同、態度有異，一是兢兢業業的專業化軍人，另一種則大多抱著過日子、還債的心態，其所反映出的戰力，自然是大不相同（羅金棟，民 95）。

(2) 培養專業化軍人

現代戰爭型態已經從傳統戰爭，轉變為高科技武器的戰爭，在科技化的戰爭型態下，國家更必須要有專業的軍人，不斷縮短役期的義務役，不但難以培養出專業化的軍人，也無法滿足現代化的國防要求與完善高科技武器裝備的使用。換言之，現代化的國防、高科技化的戰爭型態、專業化的軍人，正是募兵制的重要基礎概念（羅金棟，民 95）。

(3) 戰爭型態改變

波灣及美伊戰爭顯示，當前打的是高科技戰爭，過往所習見之部署防線、守碉堡、屯重兵的戰爭模式日益罕見。目前科技戰、電子戰乃是世界各國戰爭的潮流，過去人海戰術、以量為主的戰爭已不復見。其中代表的是各國在高科技武器的使用下，各專業人員的需求更是重要，因此，募兵制兵源穩定對於目前高科技戰爭員額的需求及補充，皆有相當幫助與提升。

2. 兩岸關係

募兵制所招募的職業軍人，具有較長的服役年限，而且現代的戰爭是科技戰爭，需要極長期與昂貴的專業訓練，方能最有效的操縱武器。

募兵制可使得每位軍人一經訓練，服役甚久，不似義務兵，一旦訓練完成，即面臨退伍，國家無法經常保有一支已完成訓練的專精武力（陳新民，民 91）。從戰爭的觀點來看，未來台海戰爭是高科技的戰爭；面對中共可能的軍事犯台行動，我國不僅需要具備「有效嚇阻」的制空、制海高科技的防禦武力，也需要地面防衛的機動打擊部隊與城鎮守備部隊。具嚇阻功能的制空、制海與機動打擊的作戰部隊，是未來台海作戰的主戰兵力，對高科技武器裝備與高素質人才依賴較深，故需朝向募兵長役期及專業專精發展。徵兵制的義務役士兵，無法達到這種軍事要求；而募兵制在專業專精發展上，顯較徵兵制有吸引力。

3. 社會觀點

就整個社會成本而言，募兵比徵兵經濟：張恕仁（民 85）、汪增智（民 83）、陳鍾秀（民 86）等人分析，國防預算在國家總預算所佔的額度，逐年都在減少之中，徵兵較募兵兵源充分而穩定，且薪資耗費較低，張恕仁（民 85）、汪增智（民 83）及陳鍾秀（民 86）皆認為，徵兵制較能減輕國家財政負擔。依據國防部的規劃，募兵制的實施不但僅增加些微的國防支出，尚可以釋放出大量高素質的人力，而更重要的是，經由多餘人力的釋出，無論是個人或企業所產生的高附加價值經濟利益更是難以估算，反對者實不應再以「避免增加政府財政負擔」的論調作為託詞，避談結構性的矛盾，解決兵源過剩及人力浪費的矛盾（羅金棟，民 95）。

有關於社會之觀點，可分述如下：

(1)重複訓練的投資浪費：許多需專業訓練的軍事工作均需要投入大量時間及人力的訓練及培養才有辦法使工作得以就手，在現今一年四個月的義務役役期下，扣除 37 天的新訓時期以及下部隊後一至二個月專業訓練後，士兵下部隊真正為部隊服務的時間已經不長，若是將工作上手、

熟悉需要的時間後，真正得以發揮戰力及效果的時間僅僅數個月，熟悉工作之後就立即退伍。因此，會發現訓練好的人員不久後即退伍的現象會在各單位一再發生，造成許多的浪費。這些現象在各高科技軍種及單位會更加明顯及嚴重。

(1)中斷就學就業生涯規劃：我國目前的兵制使得許多青年學子一畢業即會面臨到兵役的問題。目前變化速度快速的社會，一年多的役期使得學生無法馬上與變遷快速社會接軌；若是要繼續出國深造的人，也勢必等到退伍後才得以出國的問題，影響許多青年的未來生涯規劃，若改行募兵制，將不致使他們的生涯規劃中斷，亦可使國家社會人力資源的運用更為有效率（張馬可，民 95）。中斷就學就業生涯規劃，徵兵迫使多數的役男必須停止就學或就業，使其生涯規劃被迫中斷，不但消耗社會成本，在高素質人力需求殷切的今天，徵兵制無疑將使得國家整體經濟發展受到相當程度的影響（羅金棟，民 95）。

因此，在快速變遷的時代，役男與社會隔離的時間愈長，將愈跟不上時代的脈動，徒增國家的轉換成本。因此在知識快速發展的趨勢下，如何讓國家的知識菁英，迅速投入國家發展的行列，降低社會適應與知識轉換的代價，亦為「兵役制度」與「役期」的思考重心。

4. 行政觀點

以行政成本的觀點而言，花費在處理逃兵、違紀、抗命事件的人力與資源相當可觀。相反的，全自願役由於服役者的自願程度高和役期長，可以避免這些損失。

徵兵制目前現在了許多的亂象，常肇始於執行層面的技術問題。只要行政官員停止關說、國防部能銳意執行，上述亂象便得以降低。唯國民普遍無意願當兵，正是考驗我國兵役制度的關鍵因素。

2.2.3 義務役士兵役期的演進

台灣自 1947 年 6 月省政府成立後，於民政廳內設第五科承辦兵役業務。鄉鎮區則於 1948 年 1 月 1 日，設置國民兵隊部，暫緩實施徵兵。直到 1950 年 3 月 1 日總統 蔣公復職，重整軍旅，省政府基於當時時代的需要，秉承中央指示於 1952 年 8 月 1 日籌備兵役處，縣市政府於 1954 年設兵役科，鄉、鎮、市公所設兵役課，辦理役政、役男、體檢、抽籤、徵召之業務，並且於當時徵幹部訓練約二千人，1956 年 1 月起，以梯次徵召屆齡役男入伍陸軍為每週一梯次，服役 2 年，而海、空軍每月徵召一梯次，役期為 3 年，直到 1971 年將陸軍改為 3 年役期。自 1981 年改回三軍皆為 2 年役期，且由一週一梯次改為每 15 天一梯次，沿用至 1999 年，將義務役士兵之役期更改為一年十個月（蔡鴻池，民 93；國防部軍事新聞網，民 94）。

台灣軍隊自從 1997 年推動精實案，三年時間內，軍隊總員額從四十五萬降低到三十八萬人，2001 年完成精實案後，軍隊又陸續推動第一和第二階段精進案，原預計 2012 年完成，之前擬提前到 2009 年達到總員額三十萬人以下目標，強調國防轉型概念，並重申預防戰爭、國土防衛、反恐制變的國防政策基本目標。國防部指出，過去台灣兵役制度係以徵兵為主，近年來為因應國防轉型與民意期許，並依行政院四年中程施政計畫，以「募兵為主」的募徵兵併行制為革新方向，期於 2008 年達成志願役六成、義務役四成的目標（國防部，民 95）。從憲法之規定、未來國防兵力需求、國家財力，以及維持兵源素質等方面分析，我國現階段所採用的「義務役與志願役並用制」，不但能符合國情，同時又能滿足國防需求（張恕仁，民 85）。

國防部配合「精進案」第二階段組織架構調整後，將使台灣軍隊總員額降低，而促進專業志願士兵整體招募作業，將使志願役人力滿足基層部隊中、高級專長需求，確保部隊戰力不墜，在考量國家整體財力等主、客觀因素後，決定逐年檢討義務役役期。自民國 2006 年 1 月 1 日起，在營服役屆滿一年四個月即退伍；另並規劃將義務役官兵除役年齡由四十歲修正為三十五歲，減少後備軍人列管人數。

2007 年軍事會談後，總統陳水扁先生宣佈於 2007 年 7 月 1 日起，義務役士兵之役期再度由一年四個月縮短至一年兩個月，如果志願役招募順利，即可將役期調整為一年（國防部軍事新聞網，民 96）。

義務行士兵之役期縮減情形如表 2.1 所示。

表 2.1 近年義務役役期之縮減情形

日期	重要變革
1952.08.01	籌備兵役處，縣市政府於四十三年設兵役科股，鄉、鎮、市公所設兵役課，辦理役政、役男、體檢、抽籤、徵召之業務，並且於當時徵幹部訓練營約二千人。
1956.01.01	以梯次徵召及齡的役男入伍，陸軍每週一梯次，服役兩年，海、空軍每月一梯次，役期三年，直到 1971 年將陸軍改為三年役期。
1981.01.01	改回三軍皆為兩年役期，其後，兵役法第十五條規定，陸軍兵役的役期為二年，得依需要延長一年；海、空軍役期則為三年。此時，三軍役期增列「必要時得臨時召集一年」，亦即法令雖明文規定役期為兩年，但包括兵役抽籤抽中陸軍第一特種兵、海軍艦艇兵、海軍陸戰隊、空軍等一般兵，均須要服役兩年期滿後，再臨時徵集一年。

日期	重要變革
1987.01.01	奉國防部核定，取消陸軍第一特種兵臨時召集一年之規定，亦即從此，陸軍將不再出現「三年兵」。
1990.01.01	海空軍三年役期在民意高漲的政治考量下，國防部以行政命令將役期改成一律為二年。
1991.10.01	三軍役期更改為一年十個月。並開辦替代役，將不適合擔任戰備任務之役男改調為擔任維護社會秩序之警察、消防、外交役等替代役。
2000.02.02	兵役法修正公布施行，義務役士兵之役期更改為一年十個月。
2004.01.01	役期更改為一年八個月。
2005.07.01	役期更改為一年六個月。
2006.01.01	役期更改為一年四個月。
2007.07.01	役期更改為一年二個月。

資料來源：本研究整理

2.3 當今兵役制度對我國空軍之影響

一個國家兵役制度的制度皆必需考量到陸、海、空三軍的需求，而本國的兵役制度在空軍的軍種特性之下，卻產生了一些在陸、海軍中所不會出現的問題，本節將針對此情況進行說明。

2.3.1 空軍之軍種特性

空軍以任務形態而言，可以大致的區分為飛行部隊、地面防空火炮部隊、航空管制單位以及其他地勤單位。飛行部隊即是包含了飛行、修

護、彈藥掛載等工作。地面防空部隊則為防砲部隊。而其他地勤單位則是包括了行政、膳勤、設施、車輛、醫療、氣象、通訊等一般後勤單位。

1. 飛行部隊

我國陸海空三軍皆有飛行部隊的存在，然而其間之差異性是非常大的。陸軍飛行部隊乃是以戰鬥直昇機與運輸直昇機為主，其任務性質在於戰場之偵搜、敵方火力單位之摧毀以及我方戰鬥單位之運送。以戰鬥的角度來看，基本上是一個空對地的戰鬥特質，同時其戰鬥範圍，由於直昇機本身航程限制，是小範圍的，侷限在一個特定大小的戰場之中的。海軍飛行部隊乃是以反潛直昇機為主，其任務性質在於海面上的反潛、反艦。和陸軍飛行部隊相同的是，其戰鬥範圍是小範圍的，侷限在一個特定大小的戰場之中。

而空軍飛行部隊和陸海軍就有極大的區別，空軍飛行部隊是以戰鬥機、運輸機為主，它是屬於長程的、大範圍的。飛行部隊為空軍的主要骨幹，其主要任務為平時負責台海偵巡、維護台海空域安全，堅實戰備整備及部隊訓練任務，充實戰力完成戰備，適切支援各項重大災害防救工作；而戰時全力爭取制空，並協同陸、海軍遂行各類型聯合作戰，以有效發揮空軍作戰之效能，殲滅進犯敵軍，確保國土安全。

我國空軍戰鬥部隊素質精良，素來在國際上享有盛名。而強大的空軍戰力，並非憑空得來，除了空軍飛行軍官的養成是嚴苛的過程之外，平時的航機保養修護更是一項高度專業的工作，需要有豐富的戰機知識以及長期累積來的修護經驗才能快速正確的找出問題所在。此外，例如航機之武器彈藥掛載、卸載以及加油等工作，其程序雖是固定的，但這些例行工作也需要有熟練的專職人員操作才能有效的確保其安全性。

2. 地面防空砲兵部隊

空軍之防空砲兵部隊的主要駐紮於各大軍用機場及必要的相關設施旁，例如雷達站、無線電台等，其主要任務乃是在於保護這些設施、據點，以及反空降及提供防空火力等。

空軍之防空砲兵部隊的性質和陸軍之戰鬥部隊相近，但在本質上依然有所區別。陸軍的野戰戰鬥單位講求戰術推進以及據點之攻占，屬於可推進也可撤守之部隊型態。然而空軍之防空砲兵部隊，其任務本質在於據點與設施之防守，尤其是其戰鬥對象偏重於來自空中的敵人威脅。所需要的乃是對於空中敵火威脅之抵擋以及排除，因而其所使用的武器配備也就和陸軍戰鬥部隊有所區隔，其交戰策略與戰術也跟著有所不同，不可與陸軍以同等的角度來相看待。

3. 航空管制單位

由於空軍任務性質的關係，因此空軍有其他軍種所沒有的飛航管制等單位，這些單位需要專門訓練的軍士官來提供關於飛航的各項資訊，以及引導戰機至各地點執行訓練或任務。

4. 其他地勤單位

其他地勤的部份，空軍和其他軍種之差異性並不大，然而在膳勤的部份，空軍則細分為空勤餐廳與地勤餐廳。其中，由於飛行員之體能需求較大，所需之餐食需要特別計算過，因而為飛行員特別成立了空勤餐廳，以滿足其日常訓練時所需之營養需求。而地勤餐廳則是為其他非飛行員之士官兵所設立，供應各官兵之餐飲需求。

2.3.2 現行空軍義務役士兵之人力分發流程

空軍自司令部以下，大大小小之單位散布在全台各處以及外島，每個單位皆要執行戰備任務以及各項業務，需要的人力資源極為龐大，而

義務役士兵即是各單位所需人力的最大來源，因此義務役士兵的分發便成為了一項重要的工作。

當前空軍義務役士兵的分發作業包含了「戶籍分發」、「專長遴選」以及「專長抽籤」。本節將以此為核心，對當前的空軍義務役士兵之人力分發流程做詳盡的介紹。

1. 前置作業

目前，我國空軍義務役士兵之入伍訓練，乃是交由後備司令部來辦理代訓（空軍目前無新兵訓練中心），所施行之代訓營區有三個，皆在南部縣市內。由於入伍新兵，統一由接訓營來對個人資料進行造冊以及收取相關證明文件，因此在當梯次空軍義務役士兵入伍前，空軍相關單位將會對此接訓營進行「接訓講習」，向接訓幹部宣導關於此梯次之各項重要活動之時間流程、注意事項，以及個人相關之資料建冊、戶籍地分發之各項資格說明與證明文件的收取方式，以期儘量達到高正確性，確保每一位新兵的權益。

在新兵入伍後一到兩日內，接訓幹部向每位新兵收取畢業證書影本，並且讓新兵填寫基本資料及專長鑑定表，這份專長鑑定表的內容包括個人學歷、身高體重、所擁有之民間專長證照、以及最重要的一所具有的專長。其中，專長這一項目由每位新兵自由填寫他認為他最拿手的項目，填寫資料之前，由接訓幹部告知他們所填寫的專長與有可能被遴選到的單位之間的相關關係，讓各新兵有足夠的瞭解。另外，由於日後的分發作業多由此專長鑑定表而延伸，因而每位新兵在填寫完專長鑑定表後，亦須在上面簽名，證明此專長鑑定表為本人親自填寫，日後分發的結果由自己負責。

收取畢業證書與填寫專長鑑定表之目的，乃是為了要對接下來之專

長遴選以及專長抽籤而做準備，希望藉由這兩項文件，讓新兵訓練結訓後能夠將新兵適才適性的分發至各單位。而在此梯新兵入伍後三至五天，空軍負責此業務之承辦單位也將會收到所有的新兵個人資料、專長鑑定表、畢業證書影本等資料，並將之建檔，以利後續之分發作業。

2. 專長遴選

根據我國兵役法規規定，徵集入伍對象為年滿 18 歲以上男性青年。而依據台灣當今之社會文化以及教育制度，目前被徵召入伍的義務役士兵大部份都擁有大學以上學歷，文化水平甚高。即便沒有這些學歷，也多是屬於擁有一技之長的專業人員。這些人才應國家之徵召入伍服役，若是能善用他們的專長，那麼對部隊或是對這些入伍人員都有好處；一方面，部隊可以善用這些人員的專長來協助達成任務；另一方面，這些入伍人才也可以繼續利用自己的專長，使其不會因為這一段役期而造成退化與空白。專長遴選，即是因應此方針而所實行的程序之一。

專長遴選的施行時間，大約是在當梯次新兵入伍日起的兩個星期左右。在這段時間內，空軍承辦單位將會向各單位調查當梯次之特殊專長人員缺額，並視各單位需求給予適當之員額數。待專長遴選正式開始，各參與遴選單位將依照此給定之員額來甄選所需的人力。

空軍的專長遴選有幾個基本的項目，分別為儀隊、飛機警告士、軍樂、食勤、駕駛與汽修、公用工程、以及一般兵。這幾個專長是每一個梯次中必然會出現的專長科目；有些專長科目並非每次都會出現，它們會在當梯次有缺額時才會出現，例如氣象專長即為其中一個。除了這些之外，有些時候各單位會有特殊需求的情況出現，例如需要擁有救生員執照、擁有醫療相關證照、或是對電腦及網路非常瞭解等，這些特殊需求並不在一般分類裡，也不常出現，且其所須員額通常也只有少數幾個，

因此這種情況得到遴選現場方可臨時做甄選。下面將對基本專長項目做出解釋：

(1)儀隊

我國空軍儀隊在編制上乃是隸屬於防空指揮部，由於儀隊的任務性質乃是需要參與各項慶典之表演活動，為求整齊美觀，因此先天就有體格上的限制，目前的條件是身高在 178 公分（含）以上，體重符合 BMI 值的新兵，不論原始專長，一律先參與儀隊之遴選，若最後被淘汰，方可再參與其他專長的遴選。

(2)飛機警告士

飛機警告士在編制上乃是隸屬於作戰指揮部，主要工作在於協助軍士官的雷達觀測。由於國軍之雷達等裝備都是由國外採購而來，所以英文程度便成為了此項專長的重點。

(3)軍樂

軍樂兵主要是分配到空軍軍樂隊或是國防部示範樂隊，本項專長的選拔標準在於是否對特定樂器熟悉，可以順利的演奏完指定的樂曲。

(4)食勤

食勤兵為各個單位皆需要的，只要是相關科系，或是領有相關證照，皆可參與此項專長遴選。

(5)駕駛與汽修

此項專長也是各單位皆需要的，只要自認為對開車或是汽車修護非常熟練的，就可以參加，然而由於軍中多為手排車，因此參加者必須要有手排駕照方可參加。而在遴選進行中，遴選官將會讓參加者進行路考，以確認其駕駛之嫻熟度。

(6)公用工程

公用工程包含之範圍廣泛，舉凡土木、水電、園藝等，皆為公用工程之相關範圍，新兵只要自認有相關專長或擁有相關的證照者皆可參加此類別之遴選。

(7)一般兵

不在上述分類中之新兵，皆會被分類至此專長項目，而在遴選現場，若有特定需求的專長，其甄選人員亦會在此分類中尋找。

由於國防部的規定，遴選是有所限制的，其中，空軍的各個聯隊不能直接來現場遴選，因此各個聯隊所須要的食勤兵、車駕兵、以及公用工程兵，需要由空軍司令部的汽車隊以及勤務隊來代為甄選。在遴選前，先依照當梯次所需要的專長將所有新兵分配好組別。分配的依據即為專長鑑定表，包含新兵自己所填寫的主要專長以及所持有的民間專長證照或是考試成績證明。遴選正式開始後，首先將會詢問是否有符合特殊專長的人員，接著各組別將會由各單位自行帶離進行甄選。專長遴選流程詳述於圖 2.1。

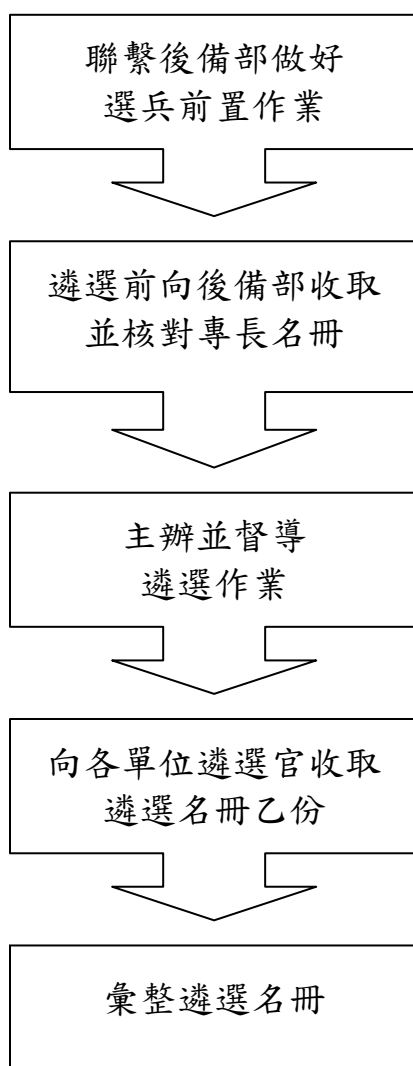


圖 2.1 專長遴選流程圖

3. 自願與戶籍分發

依照目前國防部之規定，台灣本島分成四個區塊，分別是北部地區為基隆以南至新竹以北（含）；中部地區為苗栗至嘉義以北（含）；南部地區為台南至屏東；東部地區為宜蘭、花蓮、台東。

由於入伍的新兵大多數居住於台灣本島西部地區之縣市，為了使得新兵日後分發的單位能儘量靠近其戶籍地，承辦單位先行調查戶籍地在東部地區以及外島地區之新兵，詢問其自願回到戶籍地區之意願，再將

其直接分發至東部地區以及外島之單位，使剩餘的東部地區以及外島地區之單位空缺減少。如此一來，戶籍地在東部地區以及外島地區之新兵，直接在戶籍地區之單位服役，而家住西部地區的新兵將會大大減少被分發到東部地區以及外島地區之機率，大家皆可互蒙其利。

依照國防部之規定，戶籍分發之條件有四項：

(1)兄弟在營

本規定為常備兵兄弟二人同時服役，且其兄或弟目前服役地點與其戶籍地為不同地區者，其中一人不限軍種（含替代役）未按戶籍地分發，可以憑其兄或弟之在營證明，優先申請戶籍分發（含申請人為義務役其兄弟姐妹為自願役者均可申請）。

(2)父兄因公殉職

若申請者於軍中服役期間其父母、兄弟姐妹因公殉職，申請者可憑撫卹令提出戶籍分發之申請（限現役軍人，不包含其他公職人員）。

(3)低收入戶

若申請者為各縣市鄉鎮市公所以上政府單位核列為低收入生活扶助戶，可憑此清寒證明提出戶籍分發之申請。

(4)航太相關科系畢業

申請者只要為飛機修護、航太相關科系畢業者，皆可憑畢業證書正本申請戶籍分發。

上述為目前可申請戶籍分發之規定，申請者除了上述相關證明之外，還需要準備戶籍騰本正本，以備查驗其戶籍地。當其資料審核皆通過之後，便可直接分發至和其戶籍地縣市所在地區同區之空軍單位。戶籍分發流程詳述於圖 2.2：

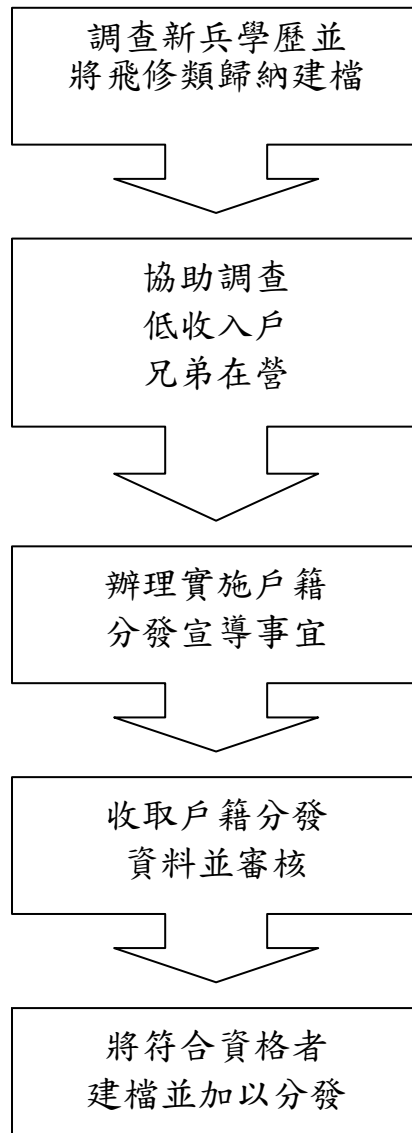


圖 2.2 戶籍分發流程圖

4. 專長抽籤

在遴選結束後，各單位之遴選人員將把其所認可之人員名單回報至空軍之新兵業務負責單位，而同時，新兵自願至東部地區及外島地區之人員名單也會一併獲得。待戶籍分發資料皆審核無誤之後，將會比對是否有重複之人員。所謂之重複表示該員新兵同時存在兩個以上之可被分發單位。例如該員新兵提出了有效的戶籍分發申請，但他同時又被其

他一個或一個以上之單位所遴選，此種情況即為重複。當遇到重複情形時，一律以戶籍分發為最優先，其次是自願，至於若單純為兩個以上單位所遴選，則由兩單位協調，若依舊不能解決，則以抽籤決定該名新兵最後之歸屬。

在一切都抵定之後，剩餘人員將視其畢業科系及專長，依照國防部所規定之編組表，將這些剩餘人員一一編組，得到各分組人數之總結。最後，依據此分組人數總結報告，以及各單位所回報之當今人員缺額，可以決定當梯次各分組中，各單位之可被分配人數。而後續之籤條製作，也將依此可被分配人數進行。

在新兵入伍訓練結訓前一週左右，將會進行新兵之專長抽籤，此抽籤將決定新兵在結訓後之分發地點。抽籤將分為兩部份，第一部份為大抽籤，所有編制在聯隊以上之單位一起進行抽籤。其中，空軍新兵依其專長（通信兵、機械兵、車修兵等專長）分組抽籤（抽籤之流程如下圖所示）。各組新兵分別抽取第一次籤：作戰部、防警部、教準部等單位及註明「空白」二字之籤條，抽中「空白」籤條的新兵則進行第二次抽籤。第二次的抽籤前，承辦單位先依新兵戶籍地所在地區（北、中、南、東四個區域）作分發，若某區新兵人數多於該區可分配單位之員額，則進行第二次抽籤。

而第二部份則是由指揮部級之單位來進行地區性抽籤，這些單位由於其下轄單位散布於各地區，因此大抽籤中抽到這些指揮部的新兵，將再進行一次抽籤，以決定其最後之服務地點。其中，各指揮部於第一次抽籤完畢後，各單位先依新兵戶籍地所在地區（北、中、南、東四區）進行分發，若某區新兵人數多於該區可分配單位之員額，則進行第二次抽籤以決定分發單位。

在抽籤當日，全部之作業完成後，將進行建檔，並且依照規定將需要第二階段專長訓的人員進行造冊，以利後續送訓之進行。專長抽籤流程詳述於圖 2.3：

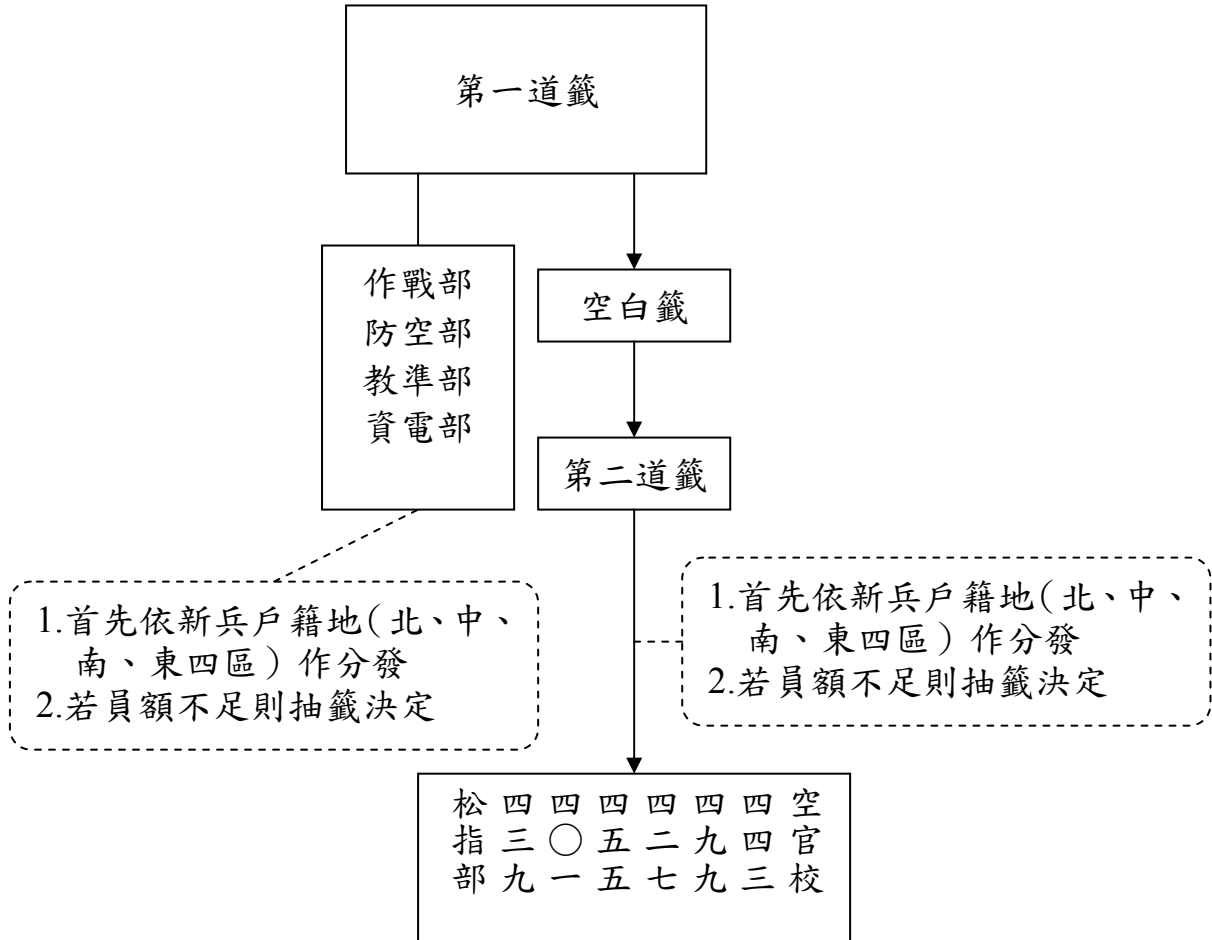


圖 2.3 抽籤流程圖

5. 會銜與撥交

新兵入伍訓練的最後兩天，要進行的是會銜與撥交之流程。其中，結訓前的第二天，進行的是會銜，會銜主要的工作是讓空軍各單位帶隊人員對於所分發至該單位之新兵，進行名冊核對與資料收取的作業，其中，撥交總冊為該梯次新兵的最終撥交結果，經新兵簽名蓋章以示負責後送去保存，以便日後若有糾紛之備查。

撥交在會銜結束後的隔天進行，依照規定，空軍負責新兵業務的承辦人，會將依照當梯次各單位人員之數量，交付該數量之火車票予各單位帶隊人員，接著統一進行點名後，各自帶回至所屬單位。其中要接受第二階段專長訓練的新兵，統一由後備司令部以專車載送至各兵科學校進行後續訓練，至此，該梯次的新兵入伍訓練正式結束。有關會銜流程詳述於圖 2.4。

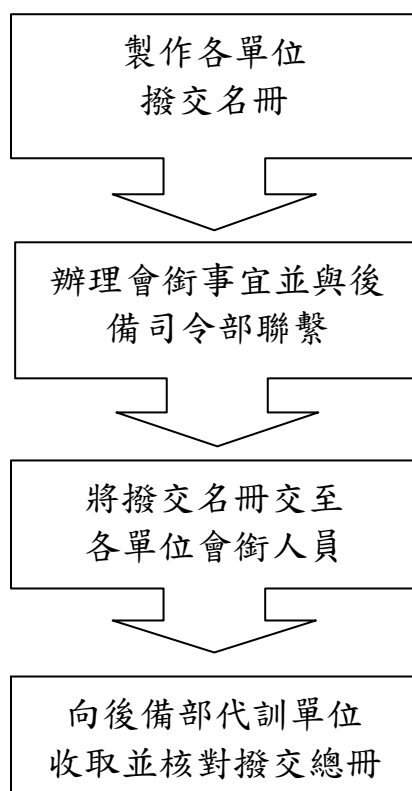


圖 2.4 會銜流程圖

2.3.3 役期縮短對空軍之影響

空軍是一個以軍官為作戰主體的軍種，不同於陸軍以士兵為作戰主體。但是三軍的精實案卻是以齊頭式平等，按人員比例進行裁減。也就是說，當陸軍裁掉部分兵源，空軍則相對必須裁掉軍官。對空軍而言，在可見的未來，飛行軍官的缺員無法有效彌補。精實案對空軍的人力運

用上的衝擊可見一般

空軍精實案依國防部核定之「軍種總員額」、「官士兵配比」、「軍官分階配比」分4年3階段執行，總員額由55,620人精簡9,632人；另將官士兵配比由1:1.57:1.50調整為1:1.88:1.35，造成軍官與士官比例調低，士兵比例調高。空軍精簡的9,632人，軍官減少2,939人，軍官佔經費比例達31.4%，其中少校精簡員額1,073人，精簡比例為28.1%，這種裁減政策對空軍造成不小之影響（始安，民90）。

在1990年之前，空軍義務役士兵之服役時間為三年，不同於陸軍的兩年役期，原因則為空軍之特性不同於其他軍種，空軍屬專業技能之軍種，需要更長時間之訓練，更長之服役期限以達訓練之成本效益。現今之兵役政策已修改為不論何種軍種皆為一年兩個月。扣除新訓中心及到部隊後，從訓練到熟練的訓期，實際可用期限十分短，導致部隊持續在退、訓之間循環運作，嚴重影響戰力之維繫與精進。此種情況（任宜明，民93）對空軍人力運用之衝擊尤為重大，所造成之影響將詳述於後面章節。

2.4 現行兵役制度對空軍所造成之問題

本節將對現行兵役制度下，在空軍所經常發生的問題提出詳細說明。這些問題可以區分成兩個分類，第一項是在施行人力分發作業時所經常會遇到的問題；第二項是以基層單位的角度而言，最經常出現的情形。

2.4.1 人力分發作業

人力分發作業是義務役士兵在新訓結束前所要進行的重要業務，關係者每位新兵日後役期的服務地點，因而此項業務之重要性不言可喻。

然而，原有更佳的做法，但卻往往卻礙於當今法規條文之限定，因而只能尋求可能會衍生其他問題的替代做法。以下針對這些情況提出詳細說明。

2.4.2 專長遴選

如前文所述，專長遴選乃是部隊挑選適合它們工作職務空缺人員的最好時機，它可以一方面讓部隊得到他們所需要的人才；另一方面則可以讓新兵在下部隊後發揮他的專長，使這段服役的日子不致於白白浪費，可謂一舉數得。

然而，國防部在數年前頒布了一紙命令，要求各軍種之勤務兵（包含了食勤兵與公用工程兵）與車駕兵空缺，要在等同於陸軍之軍團編制以上之單位方可去參與遴選，其餘單位之相關空缺，則由軍團編制以上之單位代為遴選。由於在規定裡，空軍等同於陸軍之軍團編制的單位只有全軍指揮部級的單位，包括作戰指揮部、防空指揮部、教育訓練暨準則發展指揮部擁有遴選的資格，而各作戰聯隊不得參與遴選。

空軍直屬單位除了三大指揮部以及其下轄各單位之外，還包括了七個聯隊與松山基地指揮部、空軍軍官學校、以及第一後勤指揮部和第三後勤指揮部。這些聯隊以及指揮部，是空軍真正第一線的戰力所在，因為所有的飛行戰鬥部隊及相關後勤補給，都是存在於這些單位裡。若這些單位所出現的人力缺額無法被補足，或是補充的人力並不適任於該職務，那麼這些空缺將直接的影響到部隊的正常運作。茲依遴選資格之有無，將空軍部隊分類列於表 2.2 之中。

表 2.2 空軍各部隊遴選資格之有無

遴選資格之有無	部隊之名稱
有遴選資格	作戰部(僅可遴選車駕兵) 防空部(僅可遴選車駕兵) 空軍司令部 教準部(僅可遴選車駕兵) 一指部(僅可遴選金工兵) 三指部(僅可遴選金工兵)
無遴選資格	空官校 四四三聯隊 四九九聯隊 四二七聯隊 四五五聯隊 四〇一聯隊 四三九聯隊 七三七聯隊 松山指揮部

基層聯隊不得參與遴選的影響是非常強烈的，在目前的規定下，最嚴重的問題是各基層聯隊無法得到他們所想要得要的專長人力，因而導致許多業務的執行無法達到預期的成效。以下舉出專長抽籤中之「公用工程兵」為例解釋此狀況。

在空軍的專長分類中，有一類為「公用工程兵」，此類別包含了各種公用工程相關之專長，如水電、空調、木工、泥做、鐵工、營建。而在

專長抽籤的過程中，並無法將新兵細分為這幾項分類，而是一律歸類為「公用工程兵」。而每一個聯隊所需要的不同職務專長的公用工程兵在每一梯次都不盡相同，因此在補充兵源時，應該要有各聯隊代表軍士官來參與遴選，才能真正的補充到他們所缺少的人力。

但是按照現階段的規定，各聯隊對於公用工程兵的缺額必須由全軍指揮部級的單位來負責遴選—空軍目前是由空軍司令部來負責。空軍司令部選出了他們認為具有公用工程專長的人員後，將名單交給空軍負責單位。等到日後專長抽籤時，將會特別設有一個抽籤組別，讓這些被挑選出具有公用工程專長的新兵抽最後的單位。而問題也就出現在這，各聯隊對於公用工程的人力職缺並不相同，或許聯隊所需求的人力為水電專長之新兵，但參與專長抽籤的新兵僅擁有公用工程兵的身份，故抽籤後進入聯隊的新兵不一定是該聯隊所欠缺的人力，因而同時造成了人力的浪費與補不到人的尷尬場面。

2.4.3 第二階段專長訓練

民國 94 年底國防部頒佈了一道命令，規定自民國 95 年起，三軍所有義務役士兵接受完新兵入伍訓練後，轉而撥交至最終的服務單位之前，應依照個人專長接受四至六週之第二階段專長訓，受訓地點則依照專長分送至各個兵科學校，例如空軍航空技術學院、陸軍工兵學校、陸軍化學兵學校等。

此項命令，對空軍各部隊的影響甚為巨大。由於目前的義務役之役期為一年四個月，結訓之新兵，分發到各單位服務後，依照各單位之任務性質，尚需一至三個月的時間進行專長訓練，讓該員新兵將該單位之作業模式以及相關技術、相關規定完全熟悉。因此扣除入伍訓練一個月、二階段專長訓一個月、到部後的適應、訓練期一至三個月，以及高中大

學軍訓扣抵之一個月役期之後，該員新兵對於所屬單位能貢獻的時間是非常有限的。故此項命令的實用性令人質疑。

2.4.4 基層部隊

基層部隊為國軍之主要戰力，因此人力資源的分配將會直接影響部隊的運作，並進而影響到我國整體之軍力強弱。本節將指出當前基層部隊所遭遇之最主要問題。

1. 士官來源不足

精實案與精進案推動之後，大量的裁減了空軍的士官名額，士官的來源立即成為了一個很嚴重的問題。我國當前的士官來源管道非常狹窄，目前士官來源只有志願役士兵在服役滿一年六個月的役期之後可以申請考選士官。

然而，志願役士兵申請考選士官的來源管道並不穩定。一方面志願役士兵的招募人數已經不固定，若又只能由其中篩選，則能找到適任士官的機會必定大幅的減少。一支部隊缺乏適任之常備士官，或是士官之更迭過度頻繁，則許多的工作都將無法做好，甚至出現無法作業的情況。我國當前三軍皆極度缺乏志願役士官，因而部隊戰力已無法與以往相比。

我國空軍目前由於士官缺乏，因此許多的單位只好以義務役士兵代理士官，讓義務役士兵擔任士官職位，來讓士官不足的窘境獲得疏解。由於士官的工作屬於長久性質，例行工作的成分居多，做的越久、所累積的經驗越多，相對意外事件與錯誤發生的機率也會隨著降低許多。然而義務役士兵之役期也不過一年多，人力的更替相當頻繁，使得士官這個職務無法發揮它所應該有的功能，如此做法只是治標而非治本，一樣讓部隊無法正常的運作。

2. 部隊領導者之心態

軍官乃是一個部隊的領導中心，要對所有的事物負責，層級越高的軍官，所要掌控的事物也相對的越多。因此，軍官也會是最瞭解部隊的人。當今的許多命令以及措施，是由國防部直接下達，在當初訂定這些法條規定時，可能沒有全面性的考慮到所有軍種是否皆可以適用的問題就開始施行，然而，這些法規在真正執行後，被發現是有漏洞，甚至於會對部隊正常運作大大的造成困擾。這些情形，部隊的軍官一定都會知道，若領導者不願意將現實情況對上級長官據實以告，那麼，部隊的問題依舊會繼續存在。

第三章 研究方法

本章共分為六節。第一節將藉由現今兵役政策施行問題的分析及過去相關文獻的探討所歸納出研究架構。第二節將為各項研究的主題進行歸納及整理。第三節將本研究問卷之設計方法及過程進行說明。第四節將介紹本研究中進行訪談及問卷發放的對象。第五節詳細說明本研究所採用的資料分析及統計方法。第六節將研究的構面以因分析的方式進行命名。

3.1 研究架構

本研究主要探討的是本國兵役制度的改變對空軍的部隊中人力運用所造成的影響。現今我國的兵役制度正一步一步由過去的徵兵制走向募兵制，而政府首要的政策為義務役士兵役期的縮短，藉此慢慢減少義務役士兵之人數，並擴大招募志願役士官兵，提高國軍中志願役士兵之比率。而現今正處於政策改革的過渡時期，義務役士兵的役期逐年縮短雖然為大部份役男所樂見，但對於部隊而言，卻也帶來不小的影響。故本研究首先以訪談的方式，初步探討現今義務役士兵的役期縮短，對空軍現今的人力運用所產生的影響及衝擊進行瞭解。

專長遴選乃為各部隊挑選適當人才的最好方法。新兵能依照自己的專長，分發至一個適合自己的單位，如此一來不但增加了新兵的工作意願，對部隊之人力運用也更加順利。而根據國防部的規定，唯有指揮部級以上之單位才擁有專長遴選的資格，對於處於第一線的空軍各聯隊而言，無法藉由專長遴選的管道來獲取所需要人才，在整體的工作績效上有很大的阻礙。故本研究卻藉由問卷發放的方式，針對不同層級的單位進行調查，以了解專長遴選資格的有無，是否的確影響了空軍各個部隊

獲得新兵的過程，而進一步驗證其過程是如何對各單位之工作績效造成影響。

最後，本研究再探討新兵的背景，包括之學歷的高低，相關證照及社會經驗的有無，是否真正影響到新兵在部隊中之工作情況及績效。藉此驗證空軍各個部隊獲取適當的人才對於部隊中之運作順利與否有著重大的影響，進一步強調了專長遴選資格的有無對於空軍各個部隊之重要性。

依照本研究所探討的主題，整理出以下之研究架構，如圖 3.1 所示。

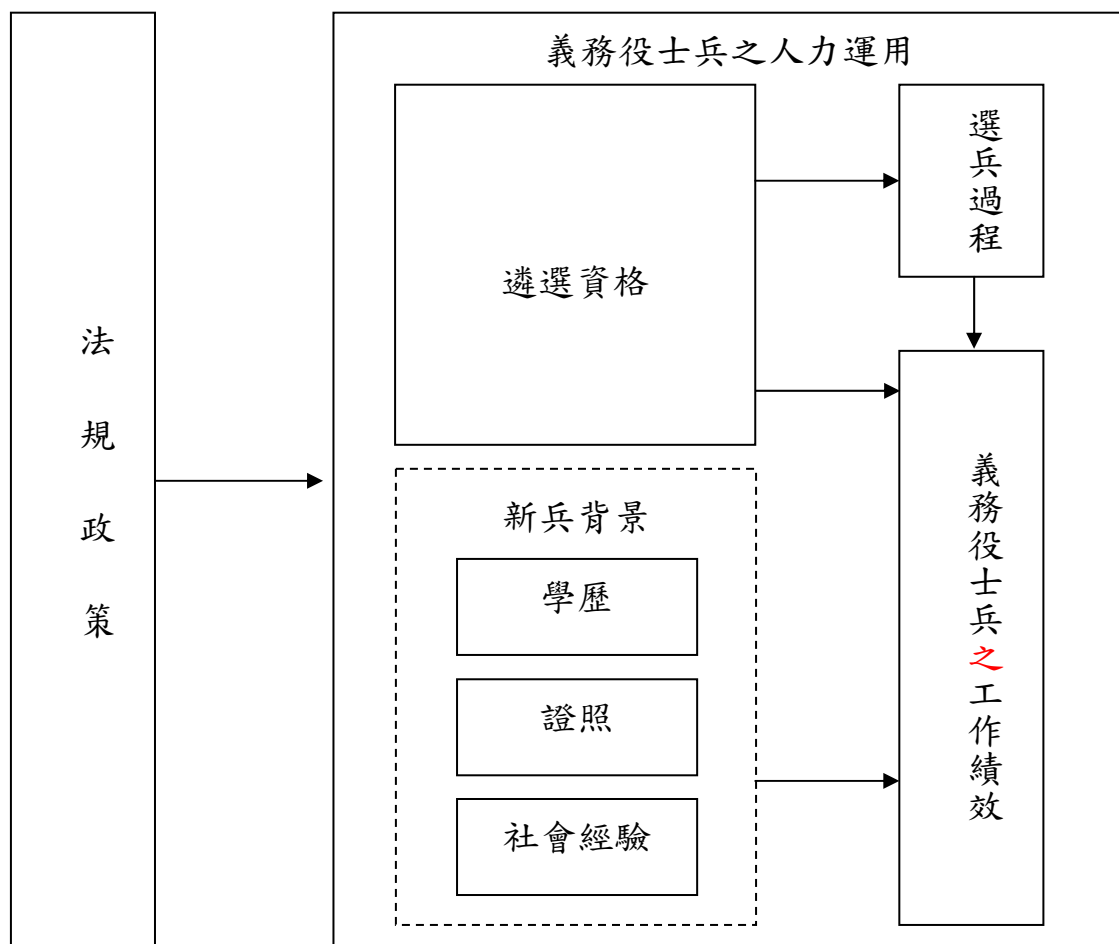


圖 3.1 研究架構

3.2 研究命題

本研究包含兩大主題，首先探討義務役士兵之役期縮短對部隊所造

成的影響及衝擊。其次為驗證空軍各個部隊專長遴選資格的有無對於獲取人力的過程順利與否及士兵在部隊中之工作績效所產生的影響。再輔以新兵的背景對工作績效的調查，進一步強調了專長遴選資格的有無對於空軍各個部隊之重要性。

3.2.1 義務役士兵役期縮短對部隊造成之影響

現今義務役士兵之役期為一年兩個月，本研究設計係以現今的兵役制度背景之下，對各部隊之主官進行訪談，再依據訪談之結果進行歸納及比對分析，以深入了解役期縮短之政策對部隊人力運用之影響及部隊的因應之道。

首先探討義務役士兵之役期縮短政策對空軍軍隊人力運用所產生的影響，分別為各部隊的人力供給情況及義務役士兵的訓練狀況及成效。其次再進而探討軍隊的整體運作狀況如何受到政策改變的影響，包含了義務役士兵之工作態度及部隊人員之工作績效。最後再探討各個部隊面對這樣的衝擊是採取何種因應措施。研究之架構如圖3.2所示。

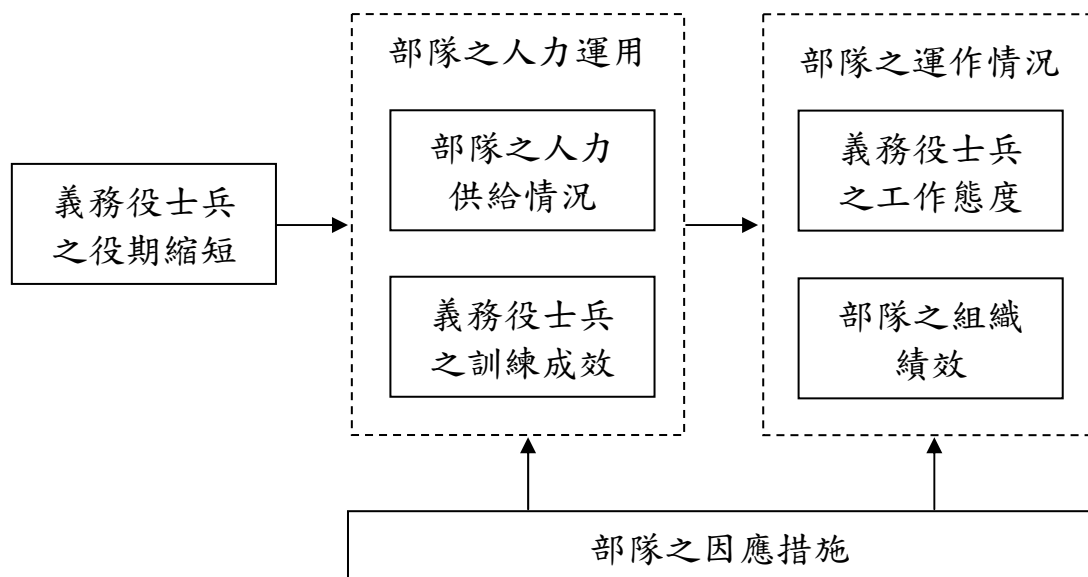


圖 3.2 義務役士兵役期縮短之研究架構 A

在透過訪談之後，初步了解到義務役士兵役期之縮短對於部隊會產生何種影響，本研究再進一步將訪談結果設計為問卷，擴大調查空軍各個單位在義務役士兵役期縮短之後所受到之影響，並提出研究假設一（如圖 3.3 所示）。

【H1】義務役士兵役期長短之不同對於空軍部隊之人力運用上有顯著差異。

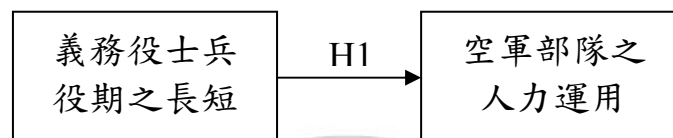


圖 3.3 義務役士兵役期縮短之研究架構 B

1. 專長遴選有無之影響

在訪談的結果中，多數受訪者認為解決目前部隊所面臨之衝擊，最佳的方法即為依照新兵之專長進行人力分發作業，而專長遴選則為符合此需求之方法。但有礙於國防部的規定，只有指揮部級以上單位才擁有遴選資格，而對於處於第一線的各個聯隊，無法透過專長遴選的方法來獲取所需要人力，在整體運作上絕對會有很大的障礙。首先在獲得人力的過程，必定無法如可擁有遴選資格之單位來的順利，故可提出研究假設二（如圖 3.4 所示）。

【H2】遴選資格之有無對於各部隊獲取新兵之過程有顯著差異。

而在獲得人力過程不順利之下，必定進一步影響部隊之工作情況及工作績效，故可提出研究假設三及研究假設四（如圖 3.4 所示）。

【H3】遴選資格之有無對於各部隊之工作績效有顯著差異。

【H4】 各部隊獲取新兵之過程對於該部隊之工作績效有顯著影響。

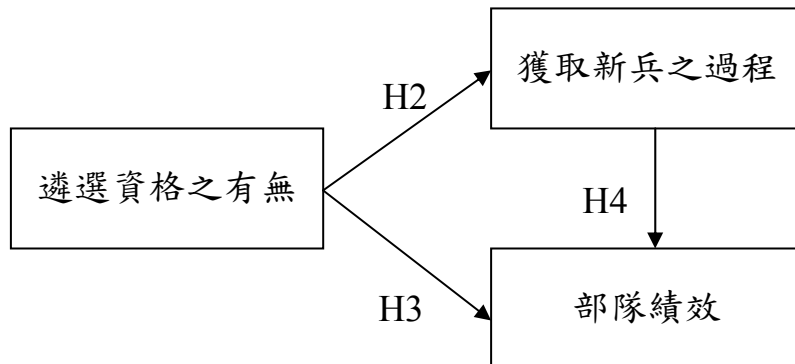


圖 3.4 專長遴選資格有無之研究架構

2. 新兵背景之重要性

在驗證了上述兩大主題之後，本研究再根據新兵的背景，包括之學歷的高低，相關證照及社會經驗的有無，進一步探討是否真正影響到新兵在部隊中之工作情況及績效。藉此驗證空軍各個部隊獲取適當的人才對於部隊中之運作順利與否有著重大的影響，進一步強調了專長遴選資格的有無對於空軍各個部隊之重要性（如圖 3.5 所示）。

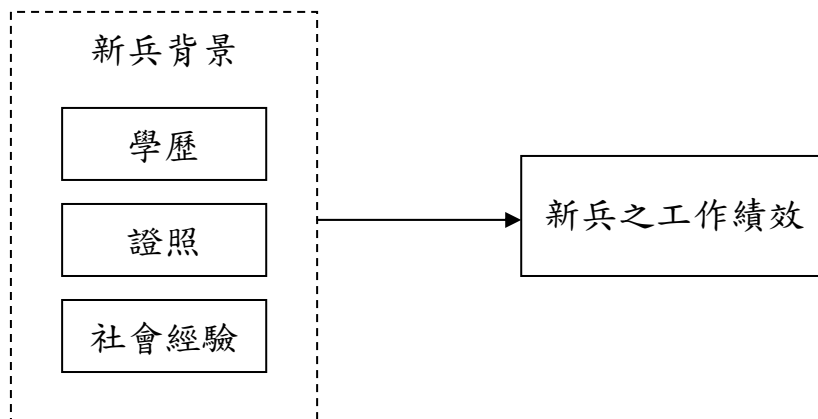


圖 3.5 新兵背景重要性之研究架構

3.3 問卷設計

本研究主要探討兩大主題，首先為義務役士兵役期長短對空軍部隊

人力運用之影響。其次為空軍各單位專長遴選資格之有無對於其獲取新兵之過程以及部隊工作情況及工作績效之影響。另外再輔以新兵之背景對於其工作績效影響之研究。故問卷之設計也分為三個部分。以下將針對此三部份之問卷設計進行詳細的說明：

3.3.1 義務役士兵役期縮短對部隊造成之影響

本研究首先進行訪談，初步了解義務役士兵役期的縮短對於空軍各個部隊人力運用之影響。在將訪談的結果歸納之後，可整理出七項各單位主管所認為的影響，本研究進一步設計為問卷，以全面性的調查空軍各個部隊在不同的役期長短之下所呈現的情況。共計 7 道題目，以 Likert 五點尺度衡量，1 代表很不明顯，5 代表很明顯（詳如表 3.1）。

表 3.1 義務役士兵役期縮短對部隊造成影響之衡量問項彙整

題號	衡量問項
1	專業技能的訓練時間不足
2	新兵完成專長訓練後，實際於單位中服務的時間過短
3	部隊中人力供給不足
4	即將退伍的義務役士兵之工作怠惰現象
5	業務產生交接不良
6	工作品質不佳
7	義務役士兵工作態度不佳

3.3.2 新兵在部隊中之工作績效

工作績效量表為根據 Campbell 於 1987 年所編製的任務績效問卷表 (Task Performance Questionnaire, TPQ) 與 Motowidlo & Van Scotter 於 1994

年所編製的情境績效問卷表(Contextual Performance Questionnaire, CPQ)為藍本，針對義務役士兵之特性，修改並設計本研究之工作績效之量表。共計 14 道題目，以 Likert 五點尺度衡量，1 代表很不同意，5 代表很同意（詳如表 3.2）。

表 3.2 義務役士兵工作績效之衡量問項彙整

題號	衡量問項
1	一般而言，新兵能在工作中有獨自發揮能力的機會
2	一般而言，新兵能在工作中獲取新知與自我成長的機會
3	一般而言，目前的工作可幫助新兵退伍後工作的發展
4	一般而言，新兵有足夠的能力及技術擔任目前的工作
5	一般而言，新兵對於其工作之標準作業程序相當熟練
6	一般而言，新兵能安排自己所負責工作的進度
7	平均而言，新兵的工作效率高
8	整體而言，新兵可以做好單位所要求的任務
9	一般而言，新兵在單位內能與其他人保持合作
10	一般而言，新兵能主動接下額外的工作
11	一般而言，新兵能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務
12	一般而言，新兵經常主動解決工作上的問題
13	一般而言，新兵在工作單位中，經常自我克制而遵守紀律
14	整體而言，新兵會替單位設想並主動幫助其他人

3.3.3 各單位獲取新兵之過程

本研究針對各單位在獲取新兵的過程進行調查，主要調查各單位是否真的能獲取適合該工作之人才，以及是否能獲取特定工作之需求員額

數量。以此探討各單位獲取所需新兵之過程是否順利。共計 3 道題目，以 Likert 五點尺度衡量，1 代表很不同意，5 代表很同意（詳如表 3.3）。

表 3.3 各單位獲取新兵過程之衡量問項彙整

題號	衡量問項
1	新兵的分發過程中，本單位能獲得真正擁有所需技能的新兵
2	新兵的分發結果，能符合本單位所提出來的需求員額數量
3	整體而言，本單位獲得所需新兵的過程順利

3.3.4 新兵學歷對於工作績效之影響

在新兵學歷對於工作績效之影響，仍是以 Campbell 於 1987 年所編製的任務績效問卷表 (Task Performance Questionnaire, TPQ) 與 Motowidlo & Van Scotter 於 1994 年所編製的情境績效問卷表 (Contextual Performance Questionnaire, CPQ) 為藍本，針對義務役士兵之學歷進行修改。共計 11 道題目，以 Likert 五點尺度衡量，1 代表很不同意，5 代表很同意（詳如表 3.4）。

表 3.4 新兵學歷對於工作績效影響之衡量問項彙整

題號	衡量問項
1	學歷較高的新兵有較足夠的能力及技術擔任目前的工作
2	在工作中，學歷較高的新兵對於標準的作業程序較為熟練
3	學歷較高的新兵較能安排自己所負責工作的進度
4	平均而言，學歷較高的新兵工作效率較高
5	整體而言，學歷較高的新兵較可以做好單位所要求的任務
6	學歷較高的新兵在單位內較能與其他人保持合作

題號	衡量問項
7	學歷較高的新兵較能主動接下額外的工作
8	學歷較高的新兵較能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務
9	學歷較高的新兵較會主動解決工作上的問題
10	學歷較高的新兵在工作單位中，較能自我克制而遵守紀律
11	整體而言，學歷較高的新兵較會替單位設想並主動幫助其他人

3.3.5 新兵證照對於工作績效之影響

在新兵證照之有無對於工作績效之影響，仍是以 Campbell 於 1987 年所編製的任務績效問卷表(Task Performance Questionnaire, TPQ) 與 Motowidlo & Van Scotter 於 1994 年所編製的情境績效問卷表(Contextual Performance Questionnaire, CPQ)為藍本，針對義務役士兵之證照進行修改。共計 11 道題目，以 Likert 五點尺度衡量，1 代表很不同意，5 代表很同意（詳如表 3.5）。

表 3.5 兵證照對於工作績效影響之衡量問項彙整

題號	衡量問項
1	擁有相關證照的新兵有較足夠的能力及技術擔任目前的工作
2	在工作中，擁有相關證照的新兵對於標準的作業程序較為熟練
3	擁有相關證照的新兵較能安排自己所負責工作的進度

題號	衡量問項
4	平均而言，擁有相關證照的新兵工作效率較高
5	整體而言，擁有相關證照的新兵較可以做好單位所要求的任務
6	擁有相關證照的新兵在單位內較能與其他人保持合作
7	擁有相關證照的新兵較能主動接下額外的工作
8	擁有相關證照的新兵較能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務
9	擁有相關證照的新兵較會主動解決工作上的問題
10	擁有相關證照的新兵在工作單位中，較能自我克制而遵守紀律
11	整體而言，擁有相關證照的新兵較會替單位設想並主動幫助其他人

3.3.6 新兵社會經驗對於工作績效之影響

在新兵社會經驗對於工作績效之影響，仍是以 Campbell 於 1987 年所編製的任務績效問卷表(Task Performance Questionnaire, TPQ) 與 Motowidlo& Van Scotter 於 1994 年所編製的情境績效問卷表(Contextual Performance Questionnaire, CPQ)為藍本，針對義務役士兵之社會經驗進行修改。共計 11 道題目，以 Likert 五點尺度衡量，1 代表很不同意，5 代表很同意（詳如表 3.6）。

表 3.6 新兵社會經驗對於工作績效影響之衡量問項彙整

題號	衡量問項
1	擁有豐富社會經驗的新兵有較足夠的能力及技術擔任目前的工作
2	在工作中，擁有豐富社會經驗的新兵對於標準的作業程序較為熟練
3	擁有豐富社會經驗的新兵較能安排自己所負責工作的進度
4	平均而言，擁有豐富社會經驗的新兵工作效率較高
5	整體而言，擁有豐富社會經驗的新兵較可以做好單位所要求的任務
6	擁有豐富社會經驗的新兵在單位內較能與其他人保持合作
7	擁有豐富社會經驗的新兵較能主動接下額外的工作
8	擁有豐富社會經驗的新兵較能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務
9	擁有豐富社會經驗的新兵較會主動解決工作上的問題
10	擁有豐富社會經驗的新兵在工作單位中，較能自我克制而遵守紀律
11	整體而言，擁有豐富社會經驗的新兵較會替單位設想並主動幫助其他人

3.4 研究對象及抽樣方法

本研究分為兩個部份，分別為訪談及問卷發放，為提高研究的可信度，研究對象皆為空軍各單位之用人主官。本節將針對訪談的對象及問

卷發放的對象進行說明。

3.4.1 訪談對象

為深入探討各部隊受兵役制度改變之影響，本研究以一對一的方式對 7 名空軍單位主官進行訪談，訪談之對象皆為空軍各隊單位主官(管)，而受訪者之服務年資也皆達十年以上，曾經歷過整個役期縮短之過程，以確保受訪者對此議題有足夠之瞭解。

3.4.2 問卷發對象

空軍部隊中共有 15 個主要的單位，其中可遴選的單位有 6 個，而其他 9 個單位則無遴選資格。本研究主要探討遴選資格的有無對於各單位獲取新兵之過程及工作績效之影響，故為提高研究之可信度，問卷平均發放於可遴選單位及無遴選資格之單位。而填寫之對象皆鎖定各單位用人之主管，以確保問卷填寫人完全瞭解單位中用人的過程及新兵之工作狀態。

3.4.3 抽樣方法

本研究以空軍各部隊之單位主官為研究對象，而最主要的變數為各個單位是否具有專長遴選的資格，故本研究在決定抽樣方法時主要的考量因素則為各單位的遴選資格，再輔以各單位編制之大小，決定問卷發放的數量。由於問卷發放的對象及空軍各單位之編制大小涉及軍事機密，故本研究不加以敘述。以現今空軍的 15 個單位中，擁有遴選資格的單位有 6 個，而不具有遴選資格的則有 9 個，針對可遴選格之 6 個單位，各單位平均發放的問卷數為 50 份。而針對不具有遴選資格的 9 個單位，各單位平均發放的問卷數為 35 份。

3.5 資料分析與統計方法

本研究驗證兩大主題，首先為義務役士兵役期縮短對空軍部隊人力運用之影響，其次為各單位遴選資格的有無對於獲取人力的過程及新兵在單位中工作績效的影響。主要所採用的驗證方法為 T 檢定，另外再輔以其他的資料及統計方法加以分析比較。以獲得更精確的分析結果。各項方法詳述如下：

3.5.1 樣本敘述性統計分析

根據收回的樣本所填答的各項基本資料，包含了性別、服務年資、服務單位官階及服務單位是否具有遴選資格，進行資料分佈概況進行基本的描述，以了解本研究的樣本結構特性、樣本特徵及各項研究變數觀測值的分佈。

3.5.2 研究變數之描述性分析

本研究之敘述性統計方法主要用來描述新兵的背景對於工作績效之影響。以調查結果之整體平均數來了解受測者對於該問項之看法。

3.5.3 信度與效度分析

信度(Reliability)指的是一份量表所測得分數的可信度或穩定性，同一群受測者在同一份量表多次填寫的答案如有一致性，就表示信度高（陳順宇，民 87）。本研究係使用 Cronbach's α 係數為指標來檢測各個構面之信度；當 Cronbach's α 大於 0.7，則該潛在構面之信度達到可以接受的範圍；若 Cronbach's α 係數大於 0.8 時，則該潛在構面之信度相當良好（陳順宇，民 87）。

效度(Validity)則是指測量工具所測結果是否為其想要測量的正確特徵，亦即問卷量表能夠真正測量到它所想測量的特質之程度，當效度愈

高時，表示測量所得結果愈能顯現測量對象的特徵。本研究以因素分析方法來檢測問卷的效度，並有效地抽取共同因素（吳明隆，民 94）。

3.5.4 T 檢定

T檢定（T- test）用來檢定區別尺度在類別變項之間的差異，又因樣本屬性的不同分為相依樣本T檢定及獨立樣本T檢定，分述如下。

1. 相依樣本T檢定

當研究中兩群樣本為同一受測者所填答，則可使用相依樣本T檢定。本研究利用相依樣本T檢定來檢定研究假設一，即受訪者（使用單位主管）對於義務役士兵役期長短之不同對於空軍部隊之人力運用影響的看法之差異情形。檢定統計量為T值。觀察p值是否達到顯著水準（如*表 $p < 0.05$ 顯著差異、**表 $p < 0.01$ 非常顯著差異、***表 $p < 0.001$ 極顯著差異）。

2. 獨立樣本T檢定

當研究中的樣本彼此獨立，則可使用獨立樣本T檢定。本研究利用獨立樣本T檢定來檢定研究假設二，即受訪者（使用單位主管）對於遴選資格之有無對於各部隊獲取新兵過程影響的看法是否存在差異性。以及檢定研究假設三，即受訪者（使用單位主管）對於遴選資格之有無對於新兵在各部隊工作績效影響的看法是否存在差異性。檢定統計量為T值，觀察p值是否達到顯著水準（如*表 $p < 0.05$ 顯著差異、**表 $p < 0.01$ 非常顯著差異、***表 $p < 0.001$ 極顯著差異）。

3.5.5 迴歸分析

迴歸分析(Regression Analysis)主要適用於探討變項之間的影响效果，本研究利用簡單迴歸分析探討空軍各個單位獲取新兵的過程對於其

新兵在部隊中工作績效的影響。藉此檢定研究假設四之影響性。觀察p值是否達到顯著水準（如*表 $p < 0.05$ 顯著影響、**表 $p < 0.01$ 非常顯著影響、***表 $p < 0.001$ 極顯著影響）。

3.6 問卷構面之重整

本研究針對工作績效構面之問卷部份，以因素分析法進行因素之選取，以重整量表的構面。本研究所採用的因素分析萃取方式為主成份分析法，擷取特徵值大於 1 的因素，並運用 Kaiser 最大變異數法進行直交轉軸，以因素負荷量大於 0.4 且各因素題目大於 1 題以上之因素為命名之依據。

本研究的工作績效量表共有 14 題，每一個題目皆在描述新兵工作貢獻之價值。經因素分析的結果，取得三個因素，其特徵值分別為 6.243、1.475、1.204，累積解釋變異量為 63.729%。本研究將第一個構面（因素一）命名為「工作能力」，代表新兵個人在部隊中獨自發揮能力的機會；擁有足夠能力及技術擔任目前的工作；熟悉工作之標準程序；能安排自己的工作進度及擁有較高的工作效率；第二個構面（因素二）命名為「未來發展」，代表新兵在工作中能獲取新知與培養自我成長的機會；且目前的工作有助於未來退伍後的工作發展；能做好單位中所要求的工作；第三個構面（因素三）命名為「工作態度」，代表新兵在單位中能與他人保持合作；能主動接下額外的工作；願意幫助他人完成單位中的任務；能主動解決工作中的問卷；遵守部隊中的規定及紀律；會為單位設想並主動幫助他人。有關工作績效因素分析之結果摘要（詳述如表 3.7 所示）。

表 3.7 工作績效的因素分析摘要表

構 面	問卷題項		因素負荷量		
			因素一	因素二	因素三
工 作 能 力	5	一般而言，新兵對於其工作之標準作業程序相當熟練	0.788		
	4	一般而言，新兵有足夠的能力及技術擔任目前的工作	0.772		
	6	一般而言，新兵能安排自己所負責工作的進度	0.748		
	7	平均而言，新兵的工作效率高	0.739		
	1	一般而言，新兵能在工作中有獨自發揮能力的機會	0.726		
未 來 發 展	3	一般而言，目前的工作可幫助新兵退伍後工作的發展		0.902	
	2	一般而言，新兵能在工作中獲取新知與自我成長的機會		0.695	
	8	整體而言，新兵可以做好單位所要求的任務		0.582	
工 作 態 度	13	一般而言，新兵在工作單位中，經常自我克制而遵守紀律			0.745
	11	一般而言，新兵能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務			0.670
	9	一般而言，新兵在單位內能與其他人保持合作			0.635

	10	一般而言，新兵能主動接下額外的工作			0.609
	12	一般而言，新兵經常主動解決工作上的問題			0.568
	14	整體而言，新兵會替單位設想並主動幫助其他人			0.524
特徵值			6.243	1.475	1.204
解釋變異量(%)			44.593	10.538	8.598
累積解釋變異量(%)			44.593	55.131	63.729

第四章 研究結果分析

本章將根據訪談的內容及問卷發放的結果進行分析，將結果進行系統性的歸納及整理，詳述如下：

4.1 訪談結果分析

本研究將訪談的結果進行整理，可歸納出四個主題，包含了受訪者對義務役士兵役期縮短的看法、此政策對空軍各單位運作所造成的影響及問題，以及各單位面對此問題所採取的因應措施，內容如下：

4.1.1 役期縮短政策制定之可行性分析

受訪者皆認同義務役士兵役期縮短的政策，義務役士兵之役期逐年縮短，符合了文化的潮流及社會的需求，但在政策的修正同時，也需要經過更詳細的思考，制定相關的配套措施；另外台灣目前正一步步走向全面的募兵制，在此過渡時期，所採行的制度為徵兵制與募兵制並行，若僅視募兵成效來決定義務役士兵之役期長短，實有欠周慮。

受訪者認為任何役期政策的實行均衝擊現行制度，在配套措施尚未完善的狀況下，貿然縮減常備兵役期其實是有欠考量的，僅僅就員額增減問題上探討，實無助於基層部隊後續發展。受訪者認為：「在配套措施尚未完善的狀況下，貿然縮減常備兵役期其實是有欠考量的，最大的問題即是訓練的配套作法為何？人員短期間內大量進退，各類型部隊的因應作為為何？始終未見有計畫的、有系統的應變措施，僅僅就員額增減問題上著墨，實無助於部隊後續發展」(受訪者 F)。所以需考量到軍隊之實際運作成效。而不是單純只為了符合民眾之要求，因此為改善現況應加強新兵技術訓練及經驗的傳承更顯得重要，若未考量到此實際面，將造成部隊之運作困難。

4.1.2 役期縮短對部隊運作造成影響之看法分析

現今役期規定義務役士兵服役時間為一年兩個月，扣掉新兵的入伍訓練，實際為部隊服務的時間並不長，而在新兵下部隊之後，為了讓其熟悉工作內容，仍需一段訓練的時間，尤其在以專業技術為工作重點的空軍中，這段專長訓練更為重要。

然而，對部隊而言，役期縮短已嚴重排擠正常訓練期程，因此為了避免義務役士兵在訓練不夠紮實的情況下擔任過度專業的工作，基層單位主官（管）只能派予新兵公差勤務方面的工作。受訪者認為：「士官除本身業務外，人力運用上的缺口以士官人力接替，衍生士官人員負荷過重，易肇生地安事件」（受訪者 C）如此一來，不但浪費了大量的人力資源，對於義務役士兵本身，無法在部隊中貢獻其專業，也失去了工作的熱情，對部隊產生更多的抱怨之聲。

綜上所述，義務役士兵在訓練不夠紮實的情況之下，無法交代給予太過專業的工作內容，而此繁重的工作，則全都落在常備役士兵身上，造成常備役士兵之工作負荷過重，易肇生地安事件；另同時義務役士兵役期的縮短，短時間內造成大量的士兵退伍，部隊人力一下子大大減少，而新進的人員對工作內容也尚未完全熟悉，這樣的情況，對人力運用上產生更為明顯的斷層。

4.1.3 役期縮短對部隊所產生影響之看法分析

由於役期的縮短，往往在尚未完全熟悉任務內容之前，義務役士兵便屆臨退伍。而新進的士兵，只能靠著自己摸索，而缺少真正具備能力帶領新兵的人才，容易導致部隊之工作產生交接不良的狀態，甚至形成一種惡性的循環。且每位新兵到隊後為讓其能順利瞭解部隊工作性質及未來所賦予擔負任務前置訓練，在完訓後或已熟悉技能時已快屆退，造

成部隊在人力運作上窒礙產生。「在役期縮短下，已造成常備兵訓練未達成熟程度，即面臨退伍情況，造成部隊人力運用之困擾」(受訪者 D)。

義務役士兵在剛下部隊之時，雖然常處於摸索的階段，但本身對於其所負責的工作也會有較高的熱情，但當義務役士兵接近其退伍之時，對工作內容敷衍應付的情形會慢慢的浮現，而產生消極的工作態度。加上訓練時間、人力的不足、消極工作態度及工作無法明確交接所衍生問題，導致部隊各階層官兵工作品質不佳。

4.1.4 部隊對役期縮短政策因應作為分析

對於政策實行面對兵源窒礙，以增加專業士官及自願役士兵為最直接解決方法，並藉由人力招募方式減少部隊缺員情況及管理幹部工作負荷，就空軍而言，加強了自願役留營的宣導，以解決目前人力運用上的困難，進而逐漸改善役期縮短所帶來的衝擊。「對空軍而言需要專業、經驗，未完成合格簽證等專業訓練無法執行任務，現行工作均由軍、士官、聘雇人員執行，義務役士兵僅能執行一般行政、掃地及不需專精訓練之工作」(受訪者 E)

在新兵進入各單位之前，若能依照其所擁有民間專長來分發，則可減少新兵在專長訓練上所需花費的時間，將可有效的解決目前人力運用上的問題，修訂僅指揮部層級以上之單位擁有遴選之資格，應擴大至處於第一線的各個戰鬥機聯隊層級，實際接觸到新兵而進行遴選，並可在有限的人力供給之下，挑選出適合的人選，以克服人力供給不足的困境。規劃出一套完善的人力分派制度則為當前最重要之工作並妥善運用民間資源減少部隊訓練時間達到適才適所，充分提供軍中人力資源之需求。

4.2 樣本敘述性統計分析

由於國軍人數眾多，本研究採抽樣方式，共回收 451 份問卷，扣除填答不全的樣本共 9 份，故有效問卷 442 份，占全部樣本的 98%。以下將樣本基本特徵之分佈情形進行敘述性統計分析，整理結果如下：

4.2.1 性別變項述敘性統計分析

在性別方面，男性人數較女性人數為多，男性為 347 人；女性為 91 人。有效百分比分別為 79.22%及 20.78%。比例上雖然有差距，但實際上符合軍隊中的分佈狀況（詳述如表 4.1 所示）。

表 4.1 性別次數分配表

類別	樣本數	百分比(%)	有效百分比(%)
男	347	78.51	79.22
女	91	20.59	20.78
未填答	4	0.90	

4.2.2 服務年資變項之述敘性統計分析

在服務年資方面，大多數的樣本年資為 10~12 年，共 134 份，占總樣本數之有效百分比為 30.32%；其次為 7~9 年，共 119 份，占總樣本數之有效百分比為 26.92%。此結果顯示受訪者擁有 7 年以上之服務年資階佔了 71.95%，對部隊中人力運用之狀況相當瞭解，藉此提高研究之可信度（詳述表 4.2 所示）。

表 4.2 服務年資次數分配表

類別	樣本數	百分比(%)	有效百分比(%)
1~3 年	58	13.12	13.12
4~6 年	66	14.93	14.93
7~9 年	119	26.92	26.92
10~12 年	134	30.32	30.32
12 年以上	65	14.71	14.71
未填答	0	0	

4.2.3 服務單位變項之述敘性統計分析

在服務單位方面，大多數的樣本為司令部，共 59 份，占總樣本數之有效百分比為 13.35%；其次為防空部，共 46 份，占總樣本數之有效百分比為 10.41%（詳述表 4.3 所示）。

表 4.3 服務單位之次數分配表

類別	樣本數	百分比(%)	有效百分比(%)
作戰部	27	6.11	6.11
防空部	46	10.41	10.41
教準部	31	7.01	7.01
空官校	16	3.62	3.62
四四三	23	5.20	5.20
四九九	26	5.88	5.88
四二七	25	5.66	5.66
四五五	37	8.37	8.37

類別	樣本數	百分比(%)	有效百分比(%)
四〇一	21	4.75	4.75
四三九	23	5.20	5.20
七三七	22	4.98	4.98
松指部	18	4.07	4.07
一指部	36	8.17	8.17
三指部	32	7.24	7.24
空軍司令部	59	13.35	13.35
未填答	0	0	

4.2.4 官階變項之述敘性統計分析

在官階方面，軍官人數較士官人數為多，軍官為 270 人；士官為 172 人。有效百分比分別為 61.01%及 38.91%（詳述如表 4.4 所示）。

表 4.4 官階之次數分配表

類別	樣本數	百分比(%)	有效百分比(%)
士官	172	38.91	38.91
軍官	270	61.01	61.01
未填答	0	0	

4.2.5 服務單位遴選資格之述敘性統計分析

在遴選資格方面，服務單位擁有遴選資格為 231 人；服務單位無遴選資格為 211 人。有效百分比分別為 52.26%及 47.74%（詳述如表 4.5 所示）。

表 4.5 服務單位是否具遴選資格之次數分配表

類別	樣本數	百分比(%)	有效百分比(%)
有遴選資格	231	52.26	52.26
無遴選資格	211	47.74	47.74
未填答	0	0	

4.3 研究變數之敘述性統計分析

本節針對新兵之背景，包括學歷、證照及社會經驗對於新兵在部隊之工作績效的影響進行研究，以調查結果之整體平均數來瞭解受測者對於該問項之看法。

由表 4.6 可知，單位主官認為新兵之「學歷」、「證照」及「社會經驗」對於工作績效有所影響之同意程度分別為 3.623 分、3.658 分及 3.721 分，顯示主官對新兵之背景對新兵在部隊工作績效有影響偏向於認同。而其中又以「社會經驗」之影響最為明顯。分析之結果如表 4.6 所示。

表 4.6 新兵之背景對在部隊工作績效影響之統計分析

背景類型	個數	最大值	最小值	平均數	標準差
學歷	442	5	1	3.623	0.723
證照	442	5	1	3.658	0.844
社會經驗	442	5	1	3.721	0.768

由以上分析可知新兵的學歷的重要性，此結果強調了專長遴選資格的有無對於空軍各個部隊之重要性。

4.4 研究變數之信度與效度分析

本研究參考過去眾多學者所研究與發展出的問卷，進行小幅度的修

改，樣本回收後對資料進行信度及效度分析，詳述如下：

4.4.1 信度分析結果

在樣本回收後進行問卷的信度檢測，以確保受測者在各項構面中所填答之一致性。本研究以 Cronbach's α 係數為指標來檢測各個構面之信度。當 Cronbach's α 大於 0.7，則該潛在構面之信度達到可以接受的範圍。若 Cronbach's α 係數大於 0.8 時，則該潛在構面之信度相當良好（陳順宇，1998）。

由表 4.7 所示，各構面之 Cronbach's α 係數皆大於 0.8，所以可以判定各研究變數之測量皆具有足夠的一致性。

表 4.7 信度分析表

研究變數	題數	信度 Cronbach's α
義務役士兵役期縮短之影響	7 題	0.881
新兵在部隊中之工作績效	14 題	0.899
各單位之遴選過程	3 題	0.859
新兵學歷對工作績效之影響	11 題	0.896
新兵證照對工作績效之影響	11 題	0.908
新兵社會經驗對工作績效之影響	11 題	0.916

4.4.2 效度分析結果

效度是指測驗或問卷內容或問卷题目的適切性與代表性，即問卷內容能反應所要調查的心理特質，能否達到測量到所要測驗的目的或行為構面。本研究以「因素分析」方法來測量各構面之效度，測量的指標為因素負荷量(Factor Loading)及解釋變異量(Variance)。介紹如下：

1.因素負荷量

因素結構中，原始問項與因素分析時所抽取出的共同因素的相關，當因素負荷量大於 0.5 時，代表該問項與所抽取的共同因素具有相關性高，即表示該問項能夠有效的且貼切的解釋該研究變數(吳明隆，民 94)。

2.解釋變異量

個別研究變項可以被共同因素解釋的變異量百分比，解釋變異量愈大表示研究變數愈能有效的解釋我們所有研究的特質。當解釋變異量達 50%水準時，表示研究變數足夠被該問項所解釋，即代表該構面達到足夠之研究效度(吳明隆，民 94)。

由表 4.8 至 4.13 所示，本研究各構面之解釋變異量皆達 50%以上，且各問項之因素負荷量高於 0.5，表示本研究之問卷達足夠之效度水準。

表 4.8 義務役士兵役期縮短影響之效度分析

題數	題項內容	因素負荷	解釋變異量
1	專業技能的訓練時間不足	0.811	58.64%
2	新兵完成專長訓練後，實際於單位中服務的時間過短	0.868	
3	部隊中人力供給不足	0.845	
4	即將退伍的義務役士兵之工作怠惰現象	0.696	
5	業務產生交接不良	0.821	
6	工作品質不佳	0.701	
7	義務役士兵工作態度不佳	0.574	

表 4.9 新兵在部隊中工作績效之效度分析

構面	特徵值	解釋變異量%	累積解釋變異量%
工作能力	6.243	44.593	44.593
未來發展	1.475	10.538	55.131
工作態度	1.204	8.598	63.729

表 4.10 各單位遴選過程之效度分析

題數	題項內容	因素負荷	解釋變異量
1	新兵的分發過程中，本單位能獲得真正擁有所需技能的新兵	0.873	78.04%
2	新兵的分發結果，能符合本單位所提出來的需求員額數量	0.911	
3	整體而言，本單位獲得所需新兵的過程順利	0.865	

表 4.11 新兵學歷對工作績效影響之效度分析

題數	題項內容	因素負荷	解釋變異量
1	學歷較高的新兵有較足夠的能力及技術擔任目前的工作	0.698	53.34%
2	在工作中，學歷較高的新兵對於標準的作業程序較為熟練	0.580	
3	學歷較高的新兵較能安排自己所負責工作的進度	0.629	

4	平均而言，學歷較高的新兵工作效率較高	0.669	
5	整體而言，學歷較高的新兵較可以做好單位所要求的任務	0.699	
6	學歷較高的新兵在單位內較能與其他人保持合作	0.760	
7	學歷較高的新兵較能主動接下額外的工作	0.693	
8	學歷較高的新兵較能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務	0.762	
9	學歷較高的新兵較會主動解決工作上的問題	0.698	
10	學歷較高的新兵在工作單位中，較能自我克制而遵守紀律	0.740	
11	整體而言，學歷較高的新兵較會替單位設想並主動幫助其他人	0.767	

表 4.12 新兵證照對工作績效影響之效度分析

題數	題項內容	因素負荷	解釋變異量
1	擁有相關證照的新兵有較足夠的能力及技術擔任目前的工作	0.656	52.15%
2	在工作中，擁有相關證照的新兵對於標準的作業程序較為熟練	0.727	

3	擁有相關證照的新兵較能安排自己所負責工作的進度	0.777	
4	平均而言，擁有相關證照的新兵工作效率較高	0.706	
5	整體而言，擁有相關證照的新兵較可以做好單位所要求的任務	0.652	
6	擁有相關證照的新兵在單位內較能與其他人保持合作	0.717	
7	擁有相關證照的新兵較能主動接下額外的工作	0.699	
8	擁有相關證照的新兵較能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務	0.789	
9	擁有相關證照的新兵較會主動解決工作上的問題	0.779	
10	擁有相關證照的新兵在工作單位中，較能自我克制而遵守紀律	0.662	
11	整體而言，擁有相關證照的新兵較會替單位設想並主動幫助其他人	0.763	

表 4.13 新兵社會經驗對工作績效之影響

題數	題項內容	因素負荷	解釋變異量
1	擁有豐富社會經驗的新兵有較足夠的能力及技術擔任目前的工作	0.762	54.70%

2	在工作中，擁有豐富社會經驗的新兵對於標準的作業程序較為熟練	0.771	
3	擁有豐富社會經驗的新兵較能安排自己所負責工作的進度	0.811	
4	平均而言，擁有豐富社會經驗的新兵工作效率較高	0.755	
5	整體而言，擁有豐富社會經驗的新兵較可以做好單位所要求的任務	0.722	
6	擁有豐富社會經驗的新兵在單位內較能與其他人保持合作	0.715	
7	擁有豐富社會經驗的新兵較能主動接下額外的的工作	0.680	
8	擁有豐富社會經驗的新兵較能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務	0.702	
9	擁有豐富社會經驗的新兵較會主動解決工作上的問題	0.798	
10	擁有豐富社會經驗的新兵在工作單位中，較能自我克制而遵守紀律	0.615	
11	整體而言，擁有豐富社會經驗的新兵較會替單位設想並主動幫助其他人	0.782	

4.5 變項之差異分析

本節首先以相依樣本 T 檢定針對義務役士兵役期長短之不同對空軍部隊人力運用之影響進行差異分析。其次以獨立樣本 T 檢定來檢定遴選資格之有無對於單位選兵過程及新兵在部隊中工作績效之差異情形。

4.5.1 義務役士兵之役期長短於部隊人力運用之差異分析

以義務役士兵之役期為分類變數，分為「役期為一年十個月」及「役期為一年兩個月」。以人力運用為應變數，進行 T 檢定。當 p 值小於顯著水準 0.05 時即達顯著差異，檢定結果如表 4.14 所示。

表 4.14 義務役士兵役期長短對於部隊人力運用之差異分析

T 值	自由度	p 值
-19.739	441	0.000***

註：* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

由檢定結果可知，當義務役士兵之役期較長時，其在人力運用時所呈現出的問題則較不明顯；當義務役士兵之役期較短時，其在人力運用時所呈現出的問題則較為明顯。其原因可能為過去義務役士兵之役期較長，各單位在新兵下部隊之後，有足夠的時間對其進行訓練，而在訓練後，新兵在單位中服務的時間也較長，不會造成訓練資源的浪費，且單位主管也較能將任務下放給各新兵。而現今義務役士兵役期縮短之後，人力運用上的問題則漸漸產生。且由於 p 值<0.001，檢定結果極顯著，因此接受 H1 之假設。

【H1】義務役士兵役期長短之不同對於空軍部隊之人力運用上有極顯著差異。

4.5.2 遴選資格有無於獲取新兵過程之差異分析

以遴選資格之有無為分類變數，分為「無遴選資格」及「有遴選資格」。以獲取新兵過程為應變數，進行 T 檢定。當 p 值小於顯著水準 0.05 時即達顯著差異，檢定結果如表 4.15 所示。

表 4.15 遴選資格有無對獲取新兵過程之差異分析

T 值	自由度	p 值
10.726	440	0.000***

註：* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

由檢定結果可知，當部隊擁有專長遴選資格時，其獲得新兵的過程較為順利；而當部隊沒有專長遴選資格時，其獲得新兵的過程則較不順利。由於空軍中的人力徵招就如同公司的人才招募一般，需要有符合該職位的人力來擔任各項工作，若單位在獲取新兵的過程中，能夠直接的與新兵接觸，了解新兵的能力，並且可以直接將部隊所需的員額需求補足，如此一來在獲得新兵的過程中就顯得順利許多，而相反的，若單位不具遴選資格，而是需要透過新兵抽籤的過程來補充人力，如此一來不僅無法尋找到適合各項任務的人力，更甚致需求的員額都無法補足。由於 p 值<0.001，檢定結果極顯著，因此接受 H2 之假設。

【H2】遴選資格之有無對於各部隊獲取新兵之過程有極顯著差異

4.5.3 遴選資格有無對新兵在部隊工作績效之影響

以遴選資格之有無為分類變數，分為「無遴選資格」及「有遴選資格」。以新兵在部隊工作績效為應變數，進行 T 檢定。當 p 值小於顯著水準 0.05 時即達顯著差異，檢定結果如表 4.16 所示。

表 4.16 遴選資格有無對新兵在部隊工作績效之差異分析

T 值	自由度	p 值
4.152	440	0.000***

註：* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

由檢定結果可知，當部隊擁有專長遴選資格時，其新兵在隊部中所表現出來的工作績效較高；當部隊沒有專長遴選資格時，其新兵在部隊所展現出來的工作績效較低。在一個具有遴選資格的單位中，單位的用人主官可以直接與新兵面談，甚至直接進行測驗，以深入了解新兵的專業能力及人格特質，以決定該新兵是否適合擔任該項工作。當新兵下部隊之後，所擔任的工作即可應用上自己過去所學的專長，如此一來新兵的工作容易進入狀況，工作態度也會較為積極，所產生的工作績效自然提高。相反的，無法遴選的單位則需要在新兵抽籤入部隊之後，才能接觸到該新兵，往往無法勝任各單位所需要的工作，導致工作績效低落。由於 p 值<0.001，檢定結果極顯著，因此接受 H3 之假設。

【H3】 遴選資格之有無對於各部隊之工作績效有極顯著差異

4.6 部隊獲取新兵過程對新兵工作績效之影響分析

本研究欲進一步探討各個部隊獲取新兵的過程是否會對新兵在部隊中之工作績效產生顯著的影響及其影響效果，故以「新兵在部隊工作績效」為應變數，「各部隊獲取新兵之過程」為自變數，進行簡單迴歸分析。「新兵在部隊工作績效」又分為三個構面，分別為工作能力、未來發展及工作態度。藉以驗證研究假設四。當 p 值小於顯著水準 0.05 時即有顯著影響，分析結果如表 4.17 所示。

表 4.17 部隊獲取新兵過程對新兵工作績效之簡單迴歸分析

自變數 \ 應變數	工作能力	未來發展	工作態度	工作績效
	迴歸係數	迴歸係數	迴歸係數	迴歸係數
	β 值	β 值	β 值	β 值
獲取新兵過程	0.457	0.483	0.315	0.587
R ²	0.372	0.434	0.207	0.344
調整後R ²	0.371	0.432	0.206	0.343
F 值	261.06	337.02	115.08	230.88
P 值	0.000 ^{***}	0.000 ^{***}	0.000 ^{***}	0.000 ^{***}

註：* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

根據以上檢定之結果，以工作能力而言，部隊獲取新兵的過程對其具有正向的影響，解釋力為 37.1%，p 值<0.001，顯示其有極顯著影響，當部隊獲取新兵的過程愈順利，其所展現出的工作能力愈高。而以未來發展而言，部隊獲取新兵的過程對其具有正向的影響，解釋力為 43.2%，p 值<0.001，顯示其有極顯著影響，當部隊獲取新兵的過程愈順利，則未來發展的程度會愈高。以工作態度而言，部隊獲取新兵的過程對其具有正向的影響，解釋力為 20.6%，顯示其有極顯著影響，當部隊獲取新兵的過程愈順利，則工作態度的程度會愈高。而對整體工作績效而言，部隊獲取新兵的過程對其具有正向的影響，解釋力為 34.4%。顯示其有極顯著影響，由於部隊獲取新兵的過程愈順利，部隊愈能徵集得足夠的員額及能力相符的新兵，故所展現出的工作績效愈高。當各單位在獲取人力的過程順利，各項工作可以找到適合的人力，而欠缺的人力也可以在新兵下部隊之後順利的補足，不會產生人力短缺的問題，對整體的工作績效

都有正面的效果。由於工作績效之檢定 p 值 <0.001 ，檢定結果極顯著，因此接受 H4 之假設。

【H4】 各部隊獲取新兵之過程對於該部隊之工作績效有極顯著影響



第五章 結論與建議

本研究首先透過訪談法對義務役士兵役期縮短對於空軍部隊人力運用之影響進行初步的瞭解，並藉此完成問卷之設計；其次透過問卷的發放，全面性探討義務役士兵役期長短之影響，以及空軍各單位專長遴選的資格有無對於該單位獲取新兵過程及新兵在部隊工作績效的影響情形，並以統計分析方法對此因果關係進行驗證。本章將對研究結果進行彙整，以便對上述問題做出檢討並據以提出適當的建議，期使當前兵役制度更加完善。

5.1 結論

本節將研究所呈現之結果進行彙整，包含義務役士兵役期縮短對部隊人力運用之影響，以及部隊遴選資格有無導致人力資源的浪費，詳細內容如下：

一、義務役士兵之役期縮短

1. 關於各單位主管對於兵役政策制定的看法，大多數的人皆認為政策的制定的確有其美意，也是符合現今社會的潮流與趨勢，但在兵役政策改變的同時，欠缺適當的配套措施，導致空軍各部隊在面臨這項變革時，同時也遭遇到許多人力運用上的困難。
2. 義務役士兵役期的縮短，對部隊帶來的影響主要為兩項：
 - (1)為部隊帶來最大的影響即為新進士兵的訓練時間嚴重不足。現今義務役士兵的役期為一年兩個月，扣除其入伍訓練時間，新兵實際待在部隊的時間非常有限，在這樣有限的時間內，各單位很難給予新兵足夠的訓練時間。而當新兵完成專業訓練，也即將面臨退伍之時。這樣的情況對部隊而言是非常浪費訓練成本。

(2)在義務役士兵役期逐年縮短的情況之下，部隊經常面對到人力不足的現象。由於義務役士兵的專業訓練不足，上級單位不敢將重要工作交付給義務役士兵，導致專業士官之工作量大增，使各單位人力嚴重不足的現象更為明顯。

3. 役期縮短會對部隊帶來以上的影響，而也進一步為部隊帶來許多的問題：

(1)由於役期的縮短導致新兵的訓練不足，在義務役士兵尚未對所負責之任務完全熟悉時，即必需面臨任務交接，故造成部隊之工作交接不良的狀況，且產生惡性循環的現象。

(2)由於士兵的役期逐年縮短，對士兵本身造成工作態度消極的心態。在即將面臨退伍之時，就產生得過且過的心態，嚴重影響了部隊的常規運作。

(3)由於上述影響，最終必將導致部隊整體的工作績效低落。

4. 由於兵役政策已成定局，且為一社會必然的趨勢，空軍各部隊之單位主官仍需採取必要之措施：

(1)為解決義務役士兵之人力流動過於頻繁，增加專業士官及志願役士兵為最直接的解決方法。

(2)縮短新兵的專業訓練的時間亦為解決方案，欲減短新兵的訓練時間，按照新兵所擁有的專長來派任其工作即為最佳的方法。

由以上歸納出之結論可知，義務役士兵的役期縮短對空軍各部隊人力運用確實造成了影響，本研究進一步對此現象以 T 檢定進行驗證。不同的役期長短之下，空軍在人力的運用上產生了極顯著的差異（ p 值 <0.001 ），當義務役士兵的役期愈短，則人力運用上的問題愈為明顯。

二、部隊遴選資格之有無

1. 遴選資格之有無對於各部隊獲取新兵之過程有顯著差異

部隊獲取新兵就如同公司招募新人，皆希望能適才適性的分派人力。就部隊而言，專長遴選就如同公司之招募活動，可以直接與新兵進行接觸，實際了解新兵的能力並補足部隊人力的需求。而若單位不具有專長遴選的資格，一切兵源僅能由抽籤所得，即使提出人力的需求，也不一定有足夠的員額能提供給部隊。即使新兵透過抽籤分派至各單位，單位之用人主官無法掌握新兵之專長及能力，且無法給予適當的工作派遣。如此一來，空軍各單位獲取新兵的過程是否順利，在該部隊的遴選資格的有無之間產生了極顯著的差異（ p 值 <0.001 ），當該部隊具有專長遴選的資格，其獲得新兵的過程較為順利。

2. 遴選資格之有無對於各部隊之工作績效有顯著差異

就如上所述，新兵在進入各單位後，單位主官無法掌握新兵之專長及能力，無法給予適才適性之工作，如此一來，不只新兵沒有能力勝任所負責之任務，也將導致新兵的工作態度不佳，消極渡過服役的日子。如此情況將導致新兵在各部隊中之工作績效大幅降低，最終受害的仍為各部隊。由驗證結果可知，當部隊具有專長遴選的資格，該單位所展現出的工作績效也較為高；遴選資格的有無對於各部隊之工作績效有極顯著的差異（ p 值 <0.001 ）。

3. 各部隊獲取新兵之過程對於該部隊之工作績效有顯著影響

如上所述，空軍各單位若無遴選資格，將造成部隊在獲取新兵的過程相當不順利。不僅新兵無法勝任其所負責的任務，甚至無法透過抽籤的方式補足人力的需求。各部隊獲取新兵的過程直接影響了該部隊之工作績效（ β 值為 0.587），且其影響效果極顯著（ p 值 <0.001 ）。

4.新兵之背景對新兵在部隊之工作績效有顯著影響

本研究針對新兵的背景，包括學歷、證照及社會經驗對於新兵在部隊工作績效之影響進行研究，各單位主管對於新兵的學歷、證照及社會經驗產生的影響所呈現出來的平均數分別為 3.623、3.658 及 3.721，受測的單位主管普遍認同新兵的背景對工作績效會產生影響。由研究結果可知，此結果可知各單位在獲取新兵的過程中，能實際接觸新兵，了解新兵的能力及專長，才能適才適性的將新兵分派至正確的職位。藉此更強調了空軍各部隊專長遴選資格的重要性。

5.2 建議

將上述各部隊面對目前兵役制度改變的因應之道進行統整，可歸納出兩項主要方向，第一項為增加專業士官及志願役士兵之人數，以解決人力不足的問題。另一項則為依照新兵之專長技能進行分發，以解決訓練時間不足的現象，進而增進訓練之成效。詳述如下：

5.2.1 增加士官之來源

一個部隊的中流砥柱，非士官莫屬，不足的士官人數，將造成部隊運行困難，甚至無法運作，此問題在空軍尤其嚴重。因此想辦法增加士官的來源將會是一個必要的課題。

透過訪談結果可知，多數人事主官認為面對當前義務役士兵役期縮短所造成的衝擊，最佳的因應之道則為提高志願役士兵的留營意願及加強專業士官的招募，要增加士官的來源，除了當前的志願役士兵的管道之外，應該也可以由另一個管道來獲得——義務役士兵轉服士官。事實上，義務役士兵轉服士官並不是什麼新的做法，在國軍推動精實案之前，有類似的轉服招募在進行，但在精實案之後，卻取消了此招募制度的進行，

如此造成了專業士官的來源嚴重不足。若能恢復此制度的進行，將能有效解決人員不足之問題。

過去的義務役士兵役期為兩年，在入伍訓練時，會有相關人員進行轉服士官的宣導，只要有意願擔任士官者，進行完相關基礎測驗且在結束入伍訓練之後，即可再接受士官訓，結訓後轉擔任士官。雖然其役期將會是三年六個月，但是其中的兩年其實是在服義務役之役期，而且所領的乃是士官之薪水，而非義務役士兵之低薪。再加上扣除義務役役期後所剩之一年六個月役期，依然是在原單位服務，而不是隨之更換服務地點，因而對於這些轉服的人員而言，並不會造成太大的困擾；而對於原單位來說，也可以大大紓緩人手不足的困境。

5.2.2 依照新兵之專長技能進行工作分派

1. 開放各單位專長遴選

專長遴選是各單位視自己的人員缺額進行補強的最好時機，各單位的甄選人員可以在當場以面談或實作的方式瞭解在本梯次的新兵中，是否有自己所需要的人員。由研究的結果可知，擁有遴選資格的部隊其所表現出來的工作績效顯著高於無法遴選的部隊（ p 值 <0.001 ）。當前不開放遴選的命令，雖是為了防止所延伸出的弊端，然而如此的做法，無異是引鳩止渴。

不開放遴選，各單位無法真正的獲得他們所欠缺的人才，只是讓部隊在運作時一再空轉，一再的找不到相關專長的其他士兵來填補相關的空缺。這不但讓部隊整體戰力嚴重下滑，士兵無法利用自己的專長，造成服役期間的虛耗形同浪費人生，更嚴重的是，在某些時間與場合，更有可能會因為不熟悉相關技巧而釀成大禍。因此，我們強烈的建議，應該要確實的開放各單位的專長遴選，讓士兵可以利用自己的專長來替國

家服務，而非浪費人生；而各單位也可以借助這些人才的力量，使得任務得以順利圓滿的達成。

2.視各軍種特性來改進二階段訓

由於當今義務役之役期只有一年兩個月，依照精進案的規劃，未來將減少至一年的役期。而由訪談的結果可知，新兵在結束三十七天的入伍訓之後，進入實際服務的單位之前，仍需要有足夠時間的二階段專長訓練，而由於役期的縮短，導致訓練無法符合成本與效益。二階段專長訓在本質上原本是一個有意義的程序，然而，由於此項程序只有考量到特定軍種，沒有考量到三軍是否皆可適用，因此造成許多問題。

以空軍而言，本研究認為，應該可以將二階段專長訓加以改變，取消現今統一送至兵科學校的做法，改以由三軍各自統籌訓練或是在職訓練。如此，可以消除送至兵科學校所學習到的知識在下到部隊後完全無法應用的問題，還可以讓士兵提早開始適應環境，並且相對的延長了士兵在該單位服務的時間，使得人力輪替的速度可以相對的減緩，讓此單位可以將任務完成率和成功率向上提升。

參考文獻

一、 中文部份

1. 陳定中（民 86），考察韓國、日本兵役制度紀要，役政特刊，第 7 期，第 62-65 頁。
2. 內政部（民 77），役政學總論(下)，台北：內政部。
3. 內政部（民 77），世界各國兵役制度概論(上)，台北：內政部。
4. 任宜民（民 93），如何精進我國聯合作戰的能力：空軍的觀點，國防政策評論，第 2 卷第 4 期，64 頁。
5. 李昊陞（民 84），世界各主要國家兵役制度之比較，役政特刊，第 5 期，91-94 頁。
6. 汪增智（民 83），我國未來仍須繼續實施徵兵與志願兵並行制度，役政特刊，第 4 期，40-46 頁。
7. 始安（民 90），空軍換裝的問題在那裡，全球防衛雜誌，第 198 期，73 頁。
8. 吳明隆（民 94），SPSS統計應用學習實務－問卷分析與應用統計（第二版），台北：知城文化。
9. 林冠琦（民 94），我國兵役制度興革之探討，國立中山大學高階公共政策研究所碩士論文。
10. 帥化民（民 90），檢視國家兵役制度發展方向，中央日報，第 11 版。
11. 高秀梅（民 89），我國採行募兵制度之研究，政治作戰學校政治研究所碩士論文。
12. 國防部（民 95），中華民國 95 年國防報告書，第二篇第四章第一節，256 頁。

- 13.國防部軍事新聞網(民94)，國防部：如募兵順利 九十七年當兵只要一年。2007.10.30 取自：
<http://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=65&p=1376>
- 14.國防部軍事新聞網(民96)，義務役役期今起調為一年二個月。
2007.10.30 取自：
<http://news.gpwb.gov.tw/news.php?css=2&rtype=2&nid=16842>
- 15.張恕仁(民85)，國軍兵役制度之研探，國防雜誌，第12卷第2期，50-57頁。
- 16.張馬可(民94)，中華民國軍事戰略與兵役制度演進之研究，空軍學術月刊，第582期，58-74頁。
- 17.張馬可(民95)，論徵兵制與募兵制對國家安全之影響，空軍學術月刊，591期，88-110頁。
- 18.張傑(民94)，實施全面募兵之可行性—論兵役制度趨勢，後備半年刊，第71。2007.10.30 取自：
http://past_journal.mnd.gov.tw/Mp/MPPeriodical.aspx?id=11
- 19.陳順宇(民87)，多變量分析。台北：華泰文化。
- 20.陳新民(民91)，我國兵役史上最大變革—替代役的前瞻與檢討，國家政策論壇，第5期，133-138頁。
- 21.陳鍾秀(民86)，對我國現行兵役制度之探討，役政特刊，第7期，75-84頁。
- 22.楊慶永(民90)，從財務資源觀點探討國軍擴大募兵可行性之研究，國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
- 23.蔡鴻池(民93)，我國實施募兵制可行性之研究—從經濟面向分析探討，國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文。

24. 羅金棟 (民 95) , 我國募兵政策之論證分析, 空軍學術月刊, 591 期, 第 25-28 頁。
25. 顧傳型 (民 71) , 兵役理論與實務, 台北: 三民書局。

二、 英文部份

1. Campbell, J. P. (1990), Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology, in M. D. Dunnette & L. M. Hough(Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Vol.2), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp.687-732.
2. Motowidlo, S. J. & J. R. Van Scotter (1994), Evidence that Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance, Journal of Applied Psychology, Vol.79, pp.475-480.

附錄一

訪談問題大綱

1. 請問您是否知道現今義務役士兵的役期正逐年縮短當中？
2. 請問您對役期縮短的政策有何看法。
3. 請問這樣的政策會對貴單位的人力運用上造成什麼樣的影響？
4. 這樣的影響會使貴單位產生什麼樣的問題？
5. 士兵的工作情況會因為役期的縮短產生什麼樣的影響？
6. 如果役期縮短是不可避免的情勢，請問貴單位將如何因應，以減輕上述問題的嚴重性？



附錄二

您好：

這是一份純學術性的調查問卷，目的在瞭解國軍現行之兵役法規對空軍義務役士兵人力運用的影響。

本問卷採取不記名方式，您所填寫的資料僅供學術分析之用，決不對外公開，答案亦無對錯之分，請您依實際的體驗與意見詳實作答完畢後，請惠予交還問卷發放人，懇請您能撥冗協助，謹致上由衷感謝之意。

敬祝 平安順利

南華大學 企業管理學系 管理科學在職碩士專班
 指導教授 褚麗絹 博士
 研究生 王增義 敬上

第一部份：

以下的問題，是有關新兵一般而言在單位中的工作績效

很
不
同
意 不
同
意 普
通 同
意 很
同
意

1. 一般而言，新兵能在工作中有獨自發揮能力的機會.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 一般而言，新兵能在工作中獲取新知與自我成長的機會.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 一般而言，目前的工作可幫助新兵退伍後工作的發展.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 一般而言，新兵有足夠的能力及技術擔任目前的工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 一般而言，新兵對於其工作之標準作業程序相當熟練.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 一般而言，新兵能安排自己所負責工作的進度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 平均而言，新兵的工作效率高.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 整體而言，新兵可以做好單位所要求的任務.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 一般而言，新兵在單位內能與其他人保持合作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 一般而言，新兵能主動接下額外的工作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 一般而言，新兵能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12.一般而言，新兵經常主動解決工作上的問題	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13.一般而言，新兵在工作單位中，經常自我克制而遵守紀律	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14.整體而言，新兵會替單位設想並主動幫助其他人	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
第二部份： 以下問題，是有關新兵「學歷」的高低，對於工作績效的影響	很 不 同 意 不 同 意 普 通 同 意 很 同 意
1.學歷較高的新兵有較足夠的能力及技術擔任目前的工作.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.在工作中，學歷較高的新兵對於標準的作業程序較為熟練.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.學歷較高的新兵較能安排自己所負責工作的進度.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.平均而言，學歷較高的新兵工作效率較高.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.整體而言，學歷較高的新兵較可以做好單位所要求的任務.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6.學歷較高的新兵在單位內較能與其他人保持合作.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7.學歷較高的新兵較能主動接下額外的工作.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8.學歷較高的新兵較能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9.學歷較高的新兵較會主動解決工作上的問題.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10.學歷較高的新兵在工作單位中，較能自我克制而遵守紀律	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11.整體而言，學歷較高的新兵較會替單位設想並主動幫助其他人	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
第三部份： 以下問題，是有關新兵擁有相關的「證照」，對於工作績效的影響	很 不 同 意 不 同 意 普 通 同 意 很 同 意
1.擁有相關證照的新兵有較足夠的能力及技術擔任目前的工作.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.在工作中，擁有相關證照的新兵對於標準的作業程序較為熟練.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.擁有相關證照的新兵較能安排自己所負責工作的進度.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.平均而言，擁有相關證照的新兵工作效率較高.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.整體而言，擁有相關證照的新兵較可以做好單位所要求的任務.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6.擁有相關證照的新兵在單位內較能與其他人保持合作.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7.擁有相關證照的新兵較能主動接下額外的工作.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

8.擁有相關證照的新兵較能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9.擁有相關證照的新兵較會主動解決工作上的問題.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10.擁有相關證照的新兵在工作單位中，較能自我克制而遵守紀律	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11.整體而言，擁有相關證照的新兵較會替單位設想並主動幫助其他人	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

第四部份：

以下的問題，是有關新兵擁有的「社會經驗」，對於工作績效的影響

很
不
同
意 不
同
意 普
通 同
意 很
同
意

1.擁有豐富社會經驗的新兵有較足夠的能力及技術擔任目前的工作.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.在工作中，擁有豐富社會經驗的新兵對於標準的作業程序較為熟練.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.擁有豐富社會經驗的新兵較能安排自己所負責工作的進度.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4.平均而言，擁有豐富社會經驗的新兵工作效率較高.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.整體而言，擁有豐富社會經驗的新兵較可以做好單位所要求的任務.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6.擁有豐富社會經驗的新兵在單位內較能與其他人保持合作.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7.擁有豐富社會經驗的新兵較能主動接下額外的工作.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8.擁有豐富社會經驗的新兵較能主動幫助其他人，完成與自己工作無關的任務...	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9.擁有豐富社會經驗的新兵較會主動解決工作上的問題.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10.擁有豐富社會經驗的新兵在工作單位中，較能自我克制而遵守紀律	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11.整體而言，擁有豐富社會經驗的新兵較會替單位設想並主動幫助其他人	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

第五份：

以下的問題，是有關現今義務役士兵之役期的不同，對單位中人力訓練及運用的影響

役期	役期一年十個月	役期一年兩個月
	很 不 明 顯 不 明 顯 普 通 明 顯 很 明 顯	很 不 明 顯 不 明 顯 普 通 明 顯 很 明 顯
人力運用問題		
1.專業技能的訓練時間不足.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.新兵完成專長訓練後，實際於單位中服務的時間過短.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.部隊中人力供給不足.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

4.即將退伍的義務役士兵之工作怠惰現象.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.業務產生交接不良.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6.工作品質不佳.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7.義務役士兵工作態度不佳.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

第六部份：

以下的問題，是有關於單位獲得義務役士兵的過程順利與否

很
不
同
意 不
同
意 普
通 同
意 很
同
意

1.新兵的分發過程中，本單位能獲得真正擁有所需技能的新兵.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.新兵的分發結果，能符合本單位所提出來的需求員額數量.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.整體而言，本單位獲得所需新兵的過程順利.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

第七部份：

以下問題，是要了解有關您的個人基本資料，以作分析之用，絕不會對外公開，故請安心作答。
請依據您現況，在適當的選項中打勾。

- 您的性別是？ 男 女
- 您的服務年資是？ 1~3 年 4~6 年 7~9 年 10~12 年 12 年以上
- 您服務的單位是？
 - 作戰部 防空部 教準部 空官校 四四三
 - 四九九 四二七 四五五 四〇一 四三九
 - 七三七 松指部 一指部 三指部
 - 空軍司令部
- 您的官階？ 士官 軍官
- 貴單位是否具遴選資格？ 是 否

本問卷填答到此完畢，非常感謝您的協助！

個人簡歷

單位：空軍司令部 人軍處 人管組

級織：中校

姓名：王增義

學歷：空軍機校 77 年班、南華大學在職專班研究生

經歷：修護官、生管官、人事官