

結構方程模式應用於 募兵成效之探討



作者／許家偉

提 要

我國志願役士兵招募來源主要以高中職畢業學生及社會青年為對象，其對於職業軍人的觀感、認知及資訊來源的差異與報考軍旅的意向有顯著的關聯性，尤其近年來受到少子化、經濟環境、社會趨勢等諸多因素的影響，使國軍募兵工作遇到了瓶頸。為了有效提升募兵成效，國防部參酌美軍推行募兵制度的成功經驗，規劃從「待遇」、「尊嚴」及「出路」等募兵措施著手，希望吸引有志青年從軍。為此，本研究以上述因素為變項，篩選基隆市八所高中、職校三年級即將畢業學生為研究對象，將結構方程模式應用於募兵成效之探討及預測。

 **關鍵詞：**募兵制度、結構方程模式、職業軍人、募兵成效

壹、研究動機

國防部於2003年奉行政院指示成立「兵役制度全面檢討改進推動小組」，並於陸、海、空軍各選定一個營級為實驗單位，作為志願役士兵招募工作的驗證，並自2005年起擴大招募志願役士兵，募兵與徵兵之比例，乃由當時43：57逐年調整至目前60：40，增加了17%的幅度，因此國內兵役制度之「徵、募兵併行制」，已有逐年向募兵制傾斜¹的情形，而目前國軍之軍官與士官仍以志願役人員佔多數，士兵則以義務役之徵兵為主，惟現階段招募成效不符預期，許多窒礙問題仍待克服，因此募兵制度已延後至2016年實施，屆時將是募兵成效面臨檢驗的時間點，²同時也牽動了往後國家安全與發展的共構關係，對於未來募兵制度的推展及其成效，為研究者欲探討之動機。

貳、研究目的

我國在推動募兵政策的許多討論及研究多集中於募兵的利弊分析，探討報考志願役士兵的實證議題有限，基此，本研究目的在於：

一、瞭解影響高中應屆畢業學生及青年報考

志願役士兵的因素。

二、現階段募兵政策的推行措施對於未來募兵成效的測量。

三、提供招募單位參酌與資料庫之建立。

參、我國現行募兵政策之探討

一、招募現況概述

依據國防部2013年募兵成效報告指出，國軍戰鬥部隊志願士兵招募人數創新低，原訂招募2,8531人，截至2013年11月志願役士兵招募成效為8,603人，比去年同期減少291人；其中陸軍裝甲兵規劃招募1077人，實際入營人數41人，佔目標數4%，是去年獲得率的10%，此外，外島東引地區指揮部預計需要兵員285人，實際入營11人，達成率4%；至於陸軍步兵需求3163人，招募501人，達成率16%³，統計2013年1至11月志願役士兵招募率僅達目標數30%。

二、招募成效檢討

行政院在2012年1月核定「募兵實施計畫」，原先預計2014年實施募兵制，但因人力招募遠不如預期，決定將期程延後至2016年實施，目前國內各界對於推展募兵制度的評價兩極化，加上近年來國內、外經濟環境衰退，對募兵制的推動更是雪上加霜；尤其

1 「國防部重大政策」(2009年4月9日)，2013年12月25日下載，中華民國國防部，<http://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=2577&p=33571>。

2 閻光濤，「21萬募兵目標，監委籲再思考」(2013年12月24日)，2013年12月29日下載，《中央日報網路報》，http://www.cdnews.com.tw/cdnews_site/doc_Detail.jsp?coluid=108&docid=102583992。

3 陳彥廷，「募兵慘不忍睹裝甲兵僅達4%」(2013年12月12)，2013年12月30日下載，《自由時報電子報》，<http://www.libertytimes.com.tw/2013/new/dec/12/today-t1.htm>。

大眾對軍中傳統刻板印象與政府招募青年從軍誘因不高，導致選擇軍人為事業不再為社會青年及高中畢業學生所青睞；再者，現階段大學錄取率逐年提高，且新世代年輕人自主意識強，多不願受到約束，吸引力相對薄弱，甚至產生了現代年輕人「寧願扛垃圾〈報考環保局〉不願搬砲彈(從軍)」的窘境⁴，導致每年報考志願役士兵的人數逐年下滑，也使政府推動募兵制度面臨了難題。

三、未來募兵推展規劃

此刻我國正值兵役制度轉型的關鍵時期，⁴為改善募兵成效，強化募兵誘因，吸引青年從軍，國防部參酌美軍推動募兵制的成功經驗，推行青年從軍留營的三項重要措施，規劃從「待遇」、「尊嚴」及「出路」等招募措施著手，希望提升志願役人員招募素質及官兵留營誘因，並有效鼓勵官兵長留久任，現已陸續推動各項配套措施，包括增加報考梯次、放寬年齡身高、擴增女性員額、精進內部管理，改善生活設施以及強化退輔方案等，希望能因應募兵人力成長的困境，相關推行措施如下：

(一)提高「待遇」措施方面

行政院已核定國防部配合募兵制軍職人員待遇調整案，包括調增士官、兵志願

役勤務加給每月2,000元至4,000元及將外島地區第一級(南沙)和第二級(東沙、大膽及二膽等地區)地域加給，分別由現行12,360元及9,790元調增為20,000元及12,000元，均自2014年1月起實施；以志願役二等兵為例，每月薪資由現行29,625元，調高為33,625元，倘若又分發南沙外島地區服役，加上地域加給20,000元，每月薪資將可高達新臺幣53,625元⁵。

(二)提升「尊嚴」措施方面：

以強化全民國防教育，培養國人愛國觀念、鼓勵學生報國熱忱與提升軍人素質為四大規劃目標，除請教育部將從軍納入職業發展輔導與學校教育評鑑規劃；此外，為擴大招募成效，由國防部、內政部及教育部共同訂定「推行兵役事務應行宣傳招募慰勞及獎懲辦法」⁶，希望能提升國軍人力素質及整體青年就業率。以美國為例，在越戰之後開始實施募兵制度，初期缺乏配套辦法，各地招募來的士兵素質良莠不齊，於是美軍在1984年修訂《蒙哥馬利大兵法案》(Montgomery GI Bill, MGIB)，採取配套措施進行募兵制度改革，大幅提升志願役士兵素質。《蒙哥馬利大兵法案》最大的特點在於增加教育補助制度，美國國防部依據法案設

4 桂瑞華，「募兵制行銷策略與執行成效研究--以陸戰隊志願役士兵為例」，義守大學管理研究所EMBA班碩士論文，2006年，頁18-25。

5 尹慧中，「救募兵！政院拍板元旦起志願役加薪外島月薪破5.3萬」(2013年12月26日)，2013年12月30日下載，《鉅亨新聞網》，http://news.cnyes.com/Content/20131226/KHC_4ET2FIB306.shtml。

6 「推行兵役事務應行宣傳招募慰勞及獎懲辦法」(102年11月25日)，《行政院公報》第019卷第222期20131125外交、國防及法務篇。

立「大學進修基金」，基金來自於受益軍人服役時的扣款與國防部的配合款，受益人每扣繳1元，國防部就相對配合提撥2元作為進修基金，退役軍人可申請此基金就讀。當兵從此變成吸引人的生涯規劃，大幅提升美軍的素質與招募成效⁷，這項措施值得我們參考。

(三)增進退伍「出路」措施方面

政府規劃未來將研訂進用退伍軍人獎勵與補助措施，促成民營企業及工商團體積極進用退伍軍人，落實官兵退伍保障，使年輕人願意從軍、樂於從軍；其導因於志願役士兵選擇退伍離開軍隊多在青壯年時期，對於長年處於軍隊環境，退伍後進入社會對自己的適應狀況與社會的接受程度感到質疑與憂心，這也是影響高中畢業學生及社會青年從軍意向及生涯規劃的因素之一。

四、推行募兵制的效益

募兵制度的推動，有許多的效益及優點，其中能有效節省人力資源與提升兵力素質。由於服役是出於自願，對工作投入程度較高，向心力及凝聚力強，士兵素質自然提升、士氣、戰力與留營率均高於義務役士兵，能符合「精簡兵力、增強火力，使戰力維持不墜」的國防建軍目標，同時也能釋出人力，推動國家整體經濟、文化、社會等各項建設，厚植國家競爭力，尤其在國家和平穩定與經濟繁榮的同時，更必須倚靠堅實的

國防力量作為支撐後盾，募兵制度的成效是國防轉型的關鍵，如同戰略顧問陳鎮湘先生所表示：募兵制度要成功推展，必須做到「政府要有決心、全民要有共識、國軍要能爭氣」的決心，才能有效拓展國軍招募成效。

肆、研究方法

本研究應用結構方程模式探討現行募兵制度所推行的相關措施對於募兵成效的影響測量及連動關係，研究方法茲列如下：

一、因素分析(Factor analysis)

因素分析之目的，在使量表因素結構簡單化及建構其效度。效度越高，表示測量結果越能顯現測量對象的特徵，本研究量表區分募兵政策與募兵成效兩個分群，運用「取樣適當性取量因素分析」(Kaiser-Meyer-Olkin，簡稱KMO)，萃取符合研究構面之因素進行資料觀察，根據學者Kaiser(1974)觀點，KMO值須>0.5以上，才適宜進行因素分析，數值越大，表示變項間的共同因素越多，越適合進行分析。

二、信度檢定

本研究以Cronbach(1951)所創之 α 係數為量表題項一致性的信賴度測量。信度係數越高，量表各變項的相關性愈大，問卷的可靠性越佳，穩定度也越高；反之，信賴係數越低，表示問項不一致，可靠性也越差，信

7 呂炯昌，「分析／為何藍綠立委都質疑募兵制過程與成效」(2012年3月22日)，2013年12月28日下載，〈NOWnews今日新聞網〉，<http://news.cts.com.tw/nownews/politics/201203/201203220963752.html>。

度值評估標準⁸如表一：

三、結構方程模式(Struct Equation Modeling, 簡稱SEM)

結構方程模式是應用於分析因果模式，說明不同變項之間關係的統計方法，近年來廣為社會及行為科學界採用，在進行結構方程模式分析，主要步驟為：1.理論性發展(Theoretical Development)：依據理論引導研究，呈現變項間的關係→2.模式界定(Model Specification)：根據理論模式界定估計的參數→3.模式辨認(Model Identification)：辨認模式須估計的參數→4.參數估計(Parameter Estimation)：應用蒐集的資料來估計模式中的參數→5.進行模式修正(Assessment of Fit)：應用評鑑指標衡量理論模式與觀察資料修正適配程度→7.適配度評鑑(Discussion and Conclusion)：根據統計分析結果解釋說明。

統計學家Joreskog & Sorbom於1970年代所發展出來的「線性結構」關係(Linear

Structural Relationships, 簡稱LISREL)⁹，即是SEM其中的一種分析模式，其測量方式是使用觀察變項來衡量潛在變項，此觀察變項資料由問卷所得，模型主要係運用事物的客觀狀態進行分析，以因果關係呈現，然後以量化的資料加以驗證。

(一)LISREL的模式架構

LISREL的模型提供了一種進行資料分析和研究理論的完整綜合的系統，包括測量及結構兩種不同模式架構¹⁰：

1.測量模式(Measurement Model)

測量模式在說明觀察變項(observed variables)與潛在變項(latent variables)之間的關係，觀察變項是指可以直接被觀測的變項，也可稱為外顯變項(manifest variables)，而潛在變項則是無法直接觀察得到，需透過觀察變項的間接推論得知，在測量模式中潛在變項被假定為造成觀察變項的因，觀察變項則為衡量潛在變項的指標(indicator)。測量模式中的觀察變項可界定為外因觀察變項

表一 信度評估標準參考表

Cronbach's α 係數 ≤ 0.3	不可信
Cronbach's α 係數 ≤ 0.4	勉強可信
Cronbach's α 係數 ≤ 0.5	稍微可信
Cronbach's α 係數 ≤ 0.7	很可信 (最常見的信度範圍)
Cronbach's α 係數 ≤ 0.9	很可信 (次常見的信度範圍)
Cronbach's α 係數 $= 1.0$	十分可信

資料來源：作者整理

8 吳統雄，電話調查理論與方法，(臺北，聯經出版社，民國93年2月)，頁145。

9 Joreskog, K. G and D. Sorbom(1989), LISREL7: A Guide to the Program and Application. Chicago: SPSS Inc.

10 黃芳銘，結構方程模式理論與應用，(臺北：五南圖書出版公司，民國93年10月)，頁213。

及內因觀察變項兩類；外因觀察變項是以X變項表示，由X變項所反映的潛在變項稱為外因潛在變項，用 ξ 表示；內因觀察變項是以Y變項表示，由Y變項所反映的潛在變項稱為內因潛在變項，用 η 表示。

2. 結構模式(Structural Model)

結構模式又可稱為潛在變項模式或線性結構模式，是描述潛在變項與潛在變項之間的因果關係之模式、可解釋與不可解釋的變異等。模式中被假定為「因」的潛在變項亦稱為外因潛在變項；被假定為「果」的潛在變項亦稱為內因潛在變項。

(二) 模式配適度檢定

本研究依據Bagozzi and Yi(1988)、Joreskog & Sorborn(1988)觀點¹¹，採用GFI指數(適合度指標)、AGFI指數(調整後適合度指標)、SRMR值(殘差均方平方根)等指數值來評量模型的適合度，模式配適度愈高，

代表整體模式可用性越高。依據各類有關SEM之論文著作及參照各適配性指標：整體模式配適度評鑑標準，非要求各項適配指標皆為適配，只要沒有違反估計原則，具有絕對適配指標、相對適配指標及簡效適配指標其中幾項符合，即表示有良好的適配度。

伍、實證分析

一、研究量表之因素分析

經檢定，募兵政策量表KMO值為.613，Bartlett's球型考驗 X^2 值為12.171(自由度178)，達顯著水準；募兵成效量表KMO值為.709，Bartlett's球型考驗值為15.641(自由度122)達顯著水準，表示兩個母群體相關矩陣間有共同因素存在，適合進行因素分析，如表二、三：

依據上述研究構面因素分析結果，將兩個母群體原始問卷題項以主成份分析法配合

表二 募兵政策構面KMO and Bartlett's Test分析表

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of	Sampling Adequacy.	.613
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-square	12.171
	df	178
	sig	.000

資料來源：本研究整理

表三 募兵成效構面KMO and Bartlett's Test分析表

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of	Sampling Adequacy.	.709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-square	15.614
	df	122
	sig	.000

資料來源：本研究整理

11 Bagozzi, R P. and Y. Yi(1988), On the Evaluation of Structural Equation Model, Academic of Marketing Science, 16, pp. 76-94.

最大變異法(Varimax)¹²進行正交轉軸，分別刪除研究構面在因素分析過程無法凝聚，並萃取特徵值大於1，且每個因素層面至少涵蓋3個以上之題項，共篩選出6個因素層面，合計21個題項，分析如表四、五：

二、研究量表之信度檢測

本研究依據Crobach's α 信度係數檢驗量表各變項之間的信度，表中各構面變項之題目相關係數均 ≥ 0.5 以上¹³，問卷之信度評估介於稍微可信及很可信的信度範圍區間，顯示各題項之間具有相當程度的一致水準及關聯程度，量表中各變項的Cronbach's α 係數如表六：

三、樣本資料分析

本研究問卷發放採便利抽樣方式，

於2013年12月進行調查，以基隆市八所高中職校即將畢業學生為對象，共發放800份問卷，回收674份有效問卷，回收率為88.38%，回收樣本包括男性601人及女性73人〈男性及女性比率為89.17：10.83%〉，年齡介於17~18歲之間，在95%的顯著水準下，抽樣誤差為正負3%以內，如表七：

四、LISREL模式路徑

本研究以募兵政策(潛在自變項)為外生隱藏變數，以 ξ_1 表示；內生隱藏變數則為募兵成效(潛在依變項)，以 η_1 表示。外生顯現變數(觀察變項)包括薪資結構調整、尊嚴提升以及前程發展；內生顯現變數包括報考意願、成就價值、留職承諾。而 γ 為潛在自變項 ξ 與潛在依變項 η 之關係係數，

表四 募兵政策因素負荷量分析表

因素內容	因素負荷量
因素1：薪資調整	0.793
01.如果軍人薪資增加，會提高我報考志願役士兵的意願	
02.志願役士兵的待遇是影響我是否報考的主要因素	
03.我認為2014年新制薪資調整後，能夠符合我的薪資待遇目標	
因素2：尊嚴提升	0.768
04.每週的全民國防課程，能夠增加我對國防事務及國軍的瞭解	
05.每週的全民國防課程，使我對國軍形象的提升有很大的幫助	
06.我認為學校對於選擇從軍的升學或就業資訊充足。	
因素3：前程發展	0.656
07.我認為職業軍人的升遷發展是公平與順暢的	
08.我對國軍未來的發展有充足的信心	
09.如果選擇成為職業軍人，對於未來的退伍就業問題讓我感到很放心	
10.選擇職業軍人未來生活與工作有保障，並且能夠實現我的理想與抱負	
11.如果選擇成為職業軍人，我認為軍隊會重視我應有的權益及未來的生涯規劃	

資料來源：本研究整理

12 林惠玲、陳正倉，統計學(台北：雙葉圖書公司出版社，93年3月)頁133。

13 朱艷芳，國防實務研究方法(臺北：前程文化事業股份有限公司，94年10月)，頁118~124。

表五 募兵成效因素分析表

因素內容	因素負荷量
因素4：報考意願	0.703
12.志願役士兵的各項福利措施，會影響我從軍的決定	
13.現在國軍推行的募兵政策及措施，讓我增加從軍的意願	
14.高中畢業後我會選擇報考志願役士兵或投考軍事院校	
15我的家人與親友支持我從軍	
因素5：成就價值	0.566
16.我認為社會大眾對軍人的評價很好，我以能夠成為軍人為榮	
17.我相信在軍中只要盡心盡力，工作成果與表現必能受到肯定	
18.選擇從軍的理想與我未來的生涯規劃及目標很吻合	
因素6：留職意願	0.629
19.軍隊會重視我應有的權益及未來的生涯規劃	
20.政府對軍人的退休照顧與就業輔導影響我從軍的意願	
21.我認為軍人的福利、進修管道、升遷發展及退伍保障是我從或留營主要的考慮因素	

資料來源：本研究整理

表六 本研究信度結果分析表

構面名稱	變項Cronbach's α 係數值
募兵政策	薪資結構0.7799
	尊嚴提升0.6713
	前程發展0.6025
募兵成效	報考意願0.7376
	成就價值0.5122
	留營意願0.6362

資料來源：研究者整理

$\lambda X11$ 、 $\lambda X21$ 、 $\lambda X31$ 與 $\lambda y11$ 、 $\lambda y21$ 、 $\lambda y31$ 分別為顯現變數與隱藏變數的關係係數，研究變數定如表八：

五、LISREL模式分析結果

經由LISREL最大概似法的估計實證結

果顯示， $\gamma_{11}=0.71$ ， $t=6.83$ ，表示募兵政策對於募兵成效之影響得到支持，且有正向的影響關係。可推論，募兵政策調整的幅度愈大，影響受測者報考意願的程度愈高，因此須著重相互關係的平衡，達到募兵推展的最佳效益與受測者的高度支持，如表九：

六、整體模型配適度指標

本研究樣本經由線性結構關係進行配適度檢定，評鑑結果均獲得支持，顯示此一理論模式整體結構良好，採用之各項模式配適度評鑑標準分析如下，如表十：

表七 本研究樣本資料統計表

單位	基隆高中	基隆女中	基隆商工	基隆海事	聖心高中	光隆家商	暖暖高中	二信高中
樣本數								
發出樣本數(份)	100	100	100	100	100	100	100	100
回收樣本數(份)	98	83	91	98	89	82	79	87
有效樣本數(份)	95	74	88	93	84	80	77	83

資料來源：研究者整理

表八 本研究變數定義表

隱藏變數	外生變數	內生變數
	募兵政策 ($\xi 1$)	募兵成效 ($\eta 1$)
顯現變數	外生變數	內生變數
	$\lambda X11$ ：薪資調整 $\lambda X21$ ：尊嚴提升 $\lambda X31$ ：前程發展	$\lambda y11$ ：報考意願 $\lambda y21$ ：成就價值 $\lambda y31$ ：留營意願

資料來源：本研究整理

表九 本研究模式分析最大概似估計數值表

參數	最大概似估計參數值
$\gamma 11$	0.71(t = 6.83)

資料來源：本研究整理

表十 本研究整體模式配適度指標分析表

配適度指標	評鑑項目	理想評鑑結果	本研究結果	評鑑結果
適度指標	殘差均方平方根(SRMR值)	愈小愈好	0.075	符合
	適合度指標(GFI值)	大於0.9	0.974	符合
	調整後適合度指標(AGFI值)	大於0.8	0.823	符合

資料來源：本研究整理

七、整體模式路徑

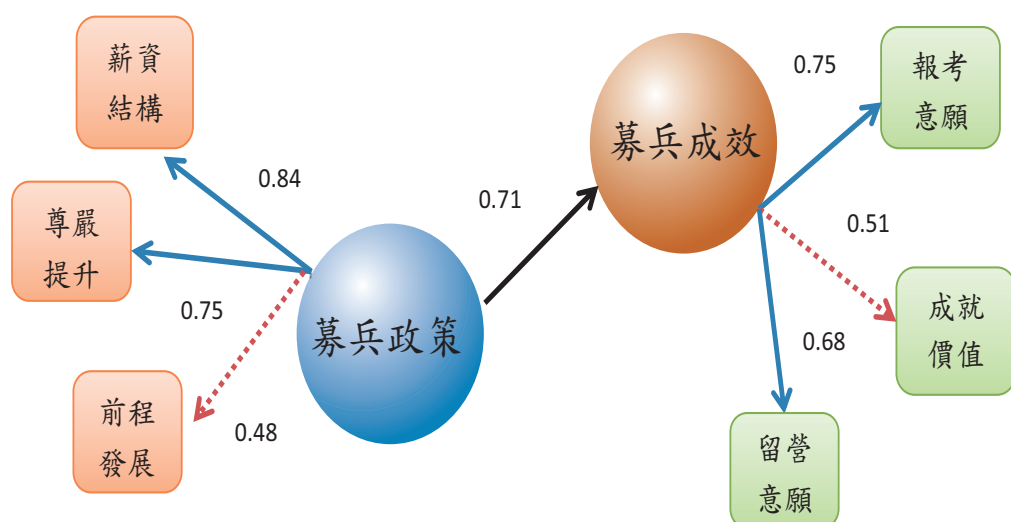
經由檢定結果及顯現變數參數估計檢定之整體模式路徑包含三個顯現外生變數(薪資結構調整、尊嚴提升、前程發展, $X1$ - $X3$)與三個顯現內生變數(報考意願、成就價值、留營意願, $Y1$ - $Y3$)，及潛伏外生變數 $\xi 1$ (募兵政策)、潛伏內生變數 $\eta 1$ (募兵成效)，如圖一所示：

柒、結論

一、募兵政策執行措施對於募兵成效提升之

影響得到支持

經由LISREL整體結構模式分析顯示，募兵政策對於募兵成效之影響，經由檢定結果呈現顯著且正相關，表示募兵措施推展對於募兵成效的影響得到支持，且政策幅度調整愈大，對於募兵達成率的直接影響也會隨之增加。就管理學的角度而言，募兵制度的變革在於兵役制度面臨外在環境的衝擊及配合內在環境的需要，而必須調整國防組織及其運作的若干狀況，以維持一種「均衡」作為，進而達成國防組織生存與永續發展的過



圖一 LISREL整體模式路徑圖

資料來源：本研究整理

程及目的，所以就募兵整體規劃作法而言，實施不同程度的變革措施，都會直接對於募兵成效產生連動關係及影響，兩者互為作用。

二、「薪資結構」與「報考意願」是影響募兵的重要因素

(一)募兵政策構面，以「薪資結構」變項之關係係數較為顯著，感受程度較高。可推論，志願役士兵的薪資結構為受測者較重視及關注的焦點，也是影響報考意願的主要衡量因素。

(二)募兵成效構面，以「報考意願」變項之關係係數較為顯著，感受程度較高。可推

論，對於募兵政策的方案、軍隊的福利措施以及能否實現未來規劃，是受測者較為實際重視的問題。

上述分析可驗證去(102)年12月，多家新聞媒體以「重賞既出、勇士報到」及「53K誘人！南沙太平島募兵爆滿」為標題，報導行政院宣布志願役軍人地域加給提升方案，南沙太平島從1萬2000餘元調增為2萬元，南沙服役最低階志願役二兵，薪資將可達到53K。海巡署亦證實，101年太平島招募志願役士兵，招募50人，報考與錄取人數都是零，截至目前為止，已有50位社會青年報考，錄取47人，呈現爆滿。有人戲稱

太平島已變成金銀島，加給調升案先前傳出後，不管是軍校畢業的初官或志願役士兵，許多人即把前往太平島服役，列為第一志願，也成為募兵熱門地區。

三、「前程發展」與「成就價值」應是未來募兵精進的方向

(一)募兵政策構面，以「前程發展」變項之關係係數較不顯著，感受程度較低。顯示受測者對於從軍的未來發展、工作權、退伍就業及應有權益的保障，較缺乏信心。

(二)募兵成效構面，以「成就價值」變項之關係係數較不顯著，感受程度較低。顯示受測者對於社會大眾對軍人的評價、未來在軍中的工作表現與成就發展及從軍後的理念目標等期望，較無法符合自己預期結果。

近期國民黨立委陳鎮湘指出，為什麼地方政府招考清潔人員，大家擠破頭去搶，募兵卻沒有人要來，希望政府重視並通力合作辦好募兵工作，探討其成因可發現，由於現代青年人價值觀念改變，也是募兵所面臨的最大難題，青年對服兵役的態度越來越冷漠，強調個性自由，希望按照自己的意願實現自我價值，這與軍隊生活有所出入，也是許多高中及大專畢業學生不願選擇軍旅生涯的主因；再者，政府募兵制的推動，國家財政及少子化都是必然會遇到的難題，很可能將造成「富人不當兵，窮人要當兵」的情況，而目前國家的兵源有21萬多，過去役期逐漸縮短，訓練完成之後的士兵，不久接著又面臨退伍，且現今少子化、年青人力少，義務役

的兵源也將會相對減少，規劃如何增加誘因，增加士兵福利，讓青年人力願意加入國軍，應是未來提升募兵成效重要的規劃方向。

綜言之，「募兵制」是當前兵役制度重大的變革，而影響變革的因素來自於各方，雖然現階段遇到許多窒礙及困難，但是受影響最大仍然會是組織的成員，即現役軍人，無論是對於變革目的、方式或是未知因素的憂慮，以及擔心兵役制度改變的過程是否會造成地位、待遇福利及未來發展等關係的改變等，都是影響募兵制度推展的因素，又社會青年與高中應屆畢業學生各自有不同的目標和特點，因此對於募兵制度的接納程度也會有所差異，然而並非募兵過程所有面對的問題都是負面，適當時機可以促使規劃執行單位檢視與適時修正政策的執行過程，讓相互的謀合能產生更大的迴響和效益，實施募兵制非一蹴可幾，未來希望政府與每位國人都能共同支持國家所推展的募兵政策，也希望未來的募兵成效能符合國人的預期。

作者簡介

許家偉

政戰學院政治系研究所碩士
國防大學陸軍指參學院97年班