



我國後備軍人義務役期與抗壓程度之研究

撰稿人：林恒毅

摘要

現行募兵推展，意味著未來國軍兵力平時只維持在基本的應變與打擊能力，因此進入國土防衛作戰階段，必然需依賴後備部隊支撐，後備軍人的重要性不可言語。

我國後備軍人依法主要來源於常備役退伍人員，因此役期訓練良窳，攸關後備部隊戰力，尤其83年次以後役男只接受4個月的軍事訓練，將成為後備部隊的年計主要成員，其抗壓程度能否於作戰階段有效遂行任務，致關重要。

本研究採用問卷調查方式，以瞭解我國後備軍人在義務役期階段對於抗壓程度的培養是否具有其關聯性，並藉由個人退役後的背景資料分析，提供國軍在轉型募兵制後，未來兵役制度役期規劃以及未來組建後備部隊教召訓練之參考，重要發現如下：(1)義務役期時間與抗壓程度達顯著差異水準，並呈正向低度的相關性。(2)服役20個月役期時間的抗壓程度最高，服役12個月的最低。(3)比較抗壓程度均值，士官大於軍官。(4)組織調整幅度愈大，顯現出成員的抗壓程度愈低。

研究建議：(1)調整軍中管理模式，落實訓練要求標準。(2)維持組織穩定發展，結合社會專業技能。(3)賦予明確責任要求，大量運用士官幹部。(4)完善募兵效益評估，組建堅實國防武力。(5)強化教召組合訓練，建立可恃後備戰力。(6)貫徹固定編組選員，確保教召訓練成效。

關鍵字：後備軍人、兵役制度、義務役期、抗壓程度、人才招募、教召訓練



兵役制度

壹、緒論

現行募兵推展，是中華民國成立以來兵役制度重大的變革，意味著在國防與民生兼顧的考量下，未來國軍兵力平時只維持在基本的應變與打擊能力，因此進入國土防衛作戰階段，必然需依賴後備部隊支撐，後備軍人的重要性不可言語。

我國後備軍人依法主要來源於常備役退伍人員，由後備指揮部專責列管組建後備部隊，¹因此役期訓練良窳，攸關後備部隊戰力，尤其83年次以後役男只接受4個月的軍事訓練，編組成為後備部隊的年計要員，其中成員的抗

壓程度能否於作戰階段有效遂行任務，致關重要。

回顧國軍因應人口結構與肆應社會要求，實施兵力調整，並於2000年開始，逐年縮減義務役期，對於提供人力市場應該有一定的正面的效應，²然而對照失業率並沒有因為釋出的役男投入勞動市場而降低（如圖1-1）。雖然影響失業率的因素很多，但現今社會高失業率並非是無工作可做，³許多企業卻一直高喊找不到人，⁴根據Pollster（2012）調查顯示，缺乏抗壓性是導致失業攀升的因素之一，⁵而這些都將間接的影響後備戰力素質。

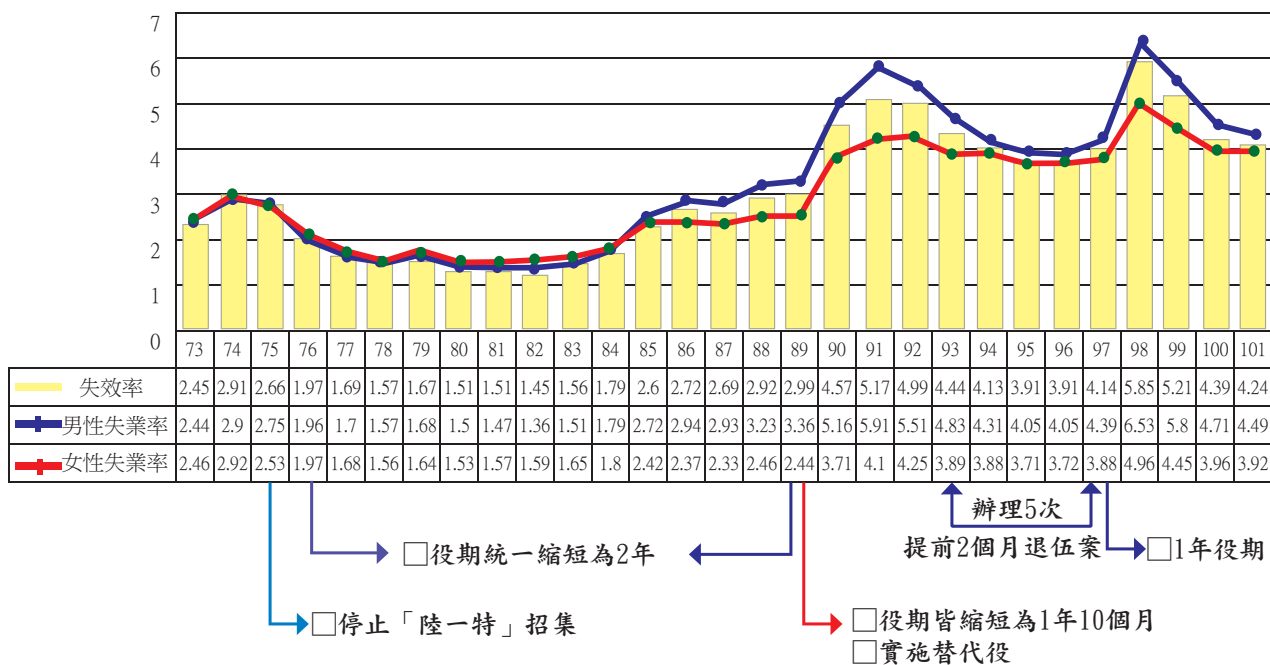


圖1-1 我國1984-2012年失業率與役期縮短對照時程

資料來源：行政院主計處，本研究整理。

觀察我國兵役制度的演進，可說是受於民意的走向，⁶似乎看不到兵役為國家與社會所帶來的效益，以及附著在個人身上的價值。現今社會普遍認為服兵役浪費時間，妨礙其求學，影響個人投入社會工作及事業發展，多數役男都不希望服兵役，⁷逃避兵役的情事屢見不鮮，⁸一般民眾觀念也不願以軍人為職業，⁹「好男不當兵」社會觀念始終深植人心。¹⁰

本研究將以問卷調查的方式來瞭解我國後備軍人抗壓程度與其義務役期時間否具有其關聯性，以提供國軍轉型募兵制後規劃以及未來組建後備部隊教召訓練之參考。

貳、文獻探討

一、有關壓力相關概念

(一) 壓力－壓力源

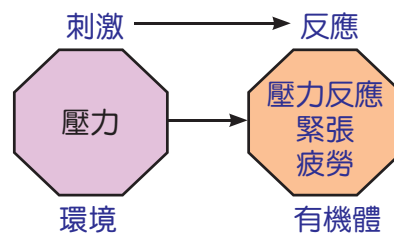


圖2-1 刺激型壓力模式之定義

資料來源：Cox, (1978)，本研究整理。

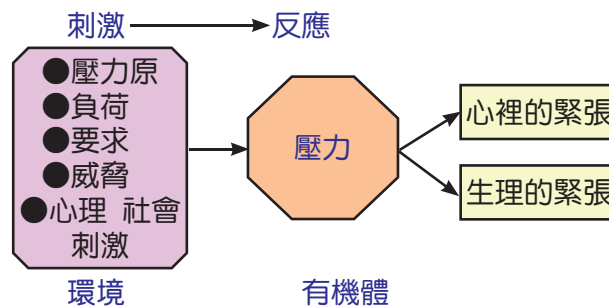


圖2-2 反應型壓力模式之定義

資料來源：Cox, (1978)，本研究整理。



3. 互動型：強調個體認知與因應過程間的交互作用，其中因應是一種用以處理被

個體認為具有壓力或是會引發個體情緒的情境歷程（如圖 2-3）。

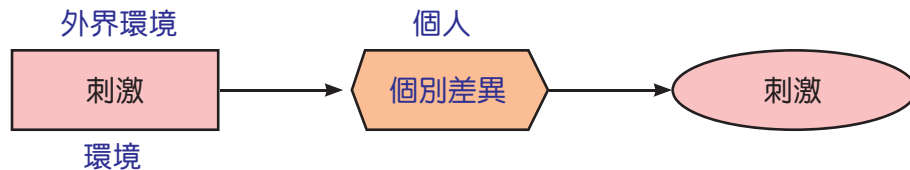


圖2-3 互動型壓力模式之定義

資料來源：Ivancevich&Matteson（1980），本研究整理

相對於環境中引起壓力反映的任何需求或刺激，稱之為壓力源，¹⁴足以引起個體有壓力感受的因素或事件，¹⁵所產生的特殊反應及不平衡的結果，受到個人能力、認知與人格因素影響；當壓力源與個體交會時，會經由初級、次級與再評估等一連串的過程而達適應，其結果可能會影響個體社會功能、生理健康及單位士氣。¹⁶詹茹旋（2008）綜合整理許多學者提出的壓力源包括有生理性（如睡眠不足）、心理性（如焦慮）、社會性（如社交隔離）、環境性（如噪音）、文化性（社會價值觀與內在想法產生衝突的壓力）等五種。¹⁷壓力源可能是有害或有益的，視個人、情境及壓力強度而定，如個體不能認知存在，則自然不構成壓力；也許個體確知刺激情境具有威脅性，但能力和經驗足以克服困難時，將不對個體構成壓力。¹⁸

（二）壓力知覺－反應－管理

壓力感受是個體經驗壓力源的一種主觀的知覺，為個體在生理或心理上受到威脅時的一種緊張狀態，會使個體在情緒上產生不愉快，甚至痛苦的感受。¹⁹與生俱來的人格特質及外在環境的作用，會對壓力感生不同的認知及不

同程度的反應，並非客觀事件的刺激。²⁰

一般個人面對壓力情境後的反應可分為情緒（如煩惱）、生理（賀爾蒙的變化）及行為反應（如攻擊他人）等三個向度。²¹個體的認知評估會受環境影響產生不同的行為，其中造成反應差異性包括內在（個人）與外在（環境）因素，在面對相同壓力事件時所造成的影響也會有所不同。²²如果將壓力刺激視為挑戰，就會轉成自我成長的助力；反之若以被動、逃避或自我挫敗的態度，則壓力的程度不會減輕。²³因此，壓力乃決定於個人與環境的適配上，心理評估才是決定此情境是否具有壓力的決定因素。²⁴ Lazarus & Folkman（1984）提出壓力管理模式，主要歷程有情境與個人因素、對壓力源的認知及管理策略等三個階段（如圖2-4）。²⁵其中管理策略受個體對壓力源的認知及個人因素影響，採取何種方法最有效，涉及到當時的情境。

（三）壓力因應與抗壓力的內涵

面對壓力，因應為努力克服威脅的歷程，²⁶協助人們擺脫壓力的困擾，努力去面對威脅或壓力的行為方式，²⁷其自我調節認知、行為與情緒、人格特質或人際關係皆會影響壓力源

對個人的衝擊。²⁸

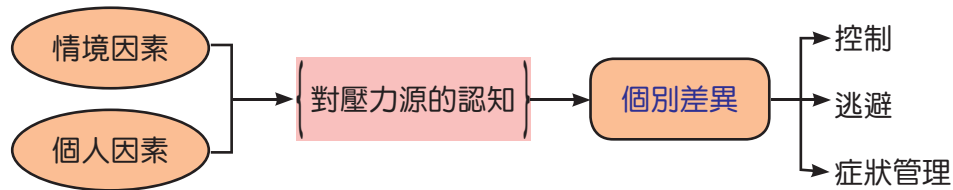


圖2-4 壓力管理模式

資料來源：Lazarus & Folkman（1984），本研究整理。

抗壓力（Resilience）代表著一種面對困境和壓力而能調適得宜的能力，是一種影響著個體調適壓力並學習往正向結果的復原力，²⁹而且相信自我有改變的力量，並轉為正向的想法或觀點去因應逆境。³⁰這種適應環境的能力，具備能將壓力轉換較不具壓力的形式，並使用成功的因應策略以處理這些壓力的「堅毅性格」，³¹是由以下三個特性組成：³²

1. 承諾感：個體無論發生什麼事都能置身其中，在環境中會採取積極的方式追求有意義的目標，而不會順從與逃避。
2. 控制信念：相信自我能影響所經歷的事件，能不畏艱難去克服，依據自己的條件做出正確的決定。
3. 挑戰：將生活事件的改變，視為一種刺激感，為幫助成長的誘因，而不是當成一種威脅。

Westman（1991）指出堅毅性格是有效的壓力調節因素，與壓力之間有交互作用的關係，有如具備足夠且堅強的人格特質，即使處在高壓環境，不易產生不適的狀況，³³而從中所顯現出的「人格堅忍度（Hardiness）」是一種可以抵抗壓力避免產生負向效果，並調節個人

對壓力感受的程度及面對壓力的處理方式，朝正向反應的人格特質，在面對問題的時候具備有效解決的能力，協助個體度過難關。

³⁴Eid & Morgan（2006）調查參加模擬訓練的挪威海軍軍校生，就發現人格堅忍度較高的學員，置身於緊張的情境下有較低的壓力感受與較佳的臨場表現。³⁵

林涵雲（2011）認為這些有關復原力及堅毅性格的內涵，與自我勝出、自我調適的「忍」觀的概念及其自我轉化的機制，具有相當高度的關聯性，進而歸納出在因應壓力上的正向心理的首要特質分為堅性與韌性兩個因素，並透過Lazarus & Folkman（1984）壓力問題解決與情緒解決因應模式，建構堅韌性格是由堅性與韌性兩個特質影響歷程（如圖2-5），說明了個人的堅性必須能夠持續不斷掌握外在環境資源與內在自我能力去因應逆境，並視為正向的結果，內涵概念包括掌握、投入與挑戰；韌性則是在負向影響中，具有包容承受的特質，以減少消除負向結果，內涵概念包括樂觀、調節與容忍（如表2-1），並指出堅韌性格對逆境的因應關係（如圖2-6）。



兵役制度

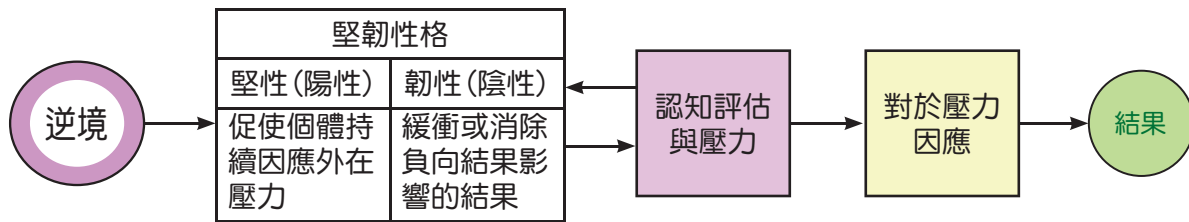


圖2-5 堅韌性格心理歷程

資料來源：林涵雲（2011），本研究整理。

表2-1 堅韌性格內涵概念

區分	內涵	概念
堅性	掌握	能夠察覺與掌控自己在環境中的優勢與限制，對自我有信心且具自我效能。
	投入	能夠全心意地投注在生活的事件上，具有熱情、責任感，並堅持目標。
	挑戰	能將生活上的困境，視為一種機會及改變的轉機，有較多的正向態度。
韌性	樂觀	能以正向的看法與態度去面對生活經驗，對負向事件能夠釋懷，並且對現實具有客觀性。
	調節	能夠調適自己的情緒與行為，處理自己在負向的感受，維持身心健康平衡而感到幸福。
	容忍	能忍受跟接受所面對的困境與承受其壓力，堅持信念維護團體與自我最大利益。

資料來源：林涵雲，2011，本研究整理。

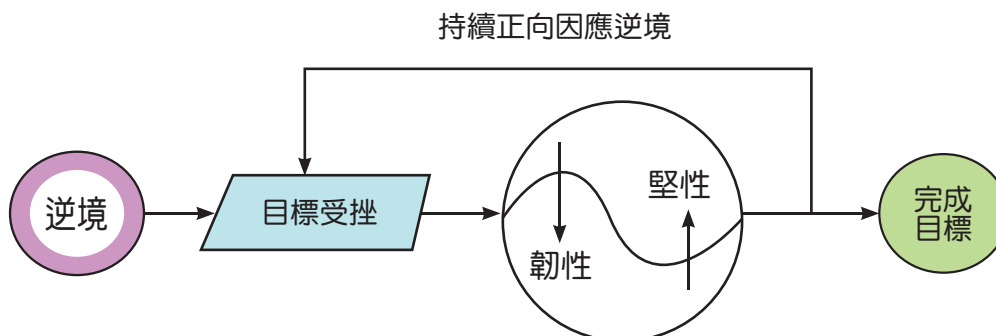


圖2-6 堅韌性格對逆境的因應

資料來源：林涵雲（2011），本研究整理。

二、軍中服役壓力探討

(一) 軍隊環境的特性

軍隊與一般社會團體最主要的不同，在於軍隊是一個戰鬥團體，成員可以合法擁有武器，為求達成任務，官兵承受沉重的戰場情境壓力，³⁶也就讓軍隊的生活訓練必須不斷講求紀律與服從，生活管理都有特定的規範，³⁷其組織環境屬於一種全控機構，³⁸具有強制性高、規律性大、監控性強等性質，並刻意保持與外界隔絕，透過高度制式化和嚴密監控，為個體的制度化，使組織生活變成是成員的全部，並逐漸在心理與生活上形成愈來愈依賴組織的現象，目的是將其改造成為完全合乎組織期待與要求。³⁹軍隊社會藉由各種形式影響著個人與團體，服役期間能夠藉由軍事化的環境，認知到在團體中所扮演的角色，認同團體所追求的價值與信念，發展出對群體的忠誠，進而能對自己的價值觀產生忠誠與信賴。⁴⁰

服兵役對國人而言是一種壓力事件。進入一種陌生的新環境，並且充滿壓力的團體，對許多人都是一種生活危機，難以適應。⁴¹役男受到軍中環境的衝擊壓力，在部隊的生活及社

會心理均會產生直接的影響。⁴²

(二) 軍中環境下的抗壓訓練與文獻研究

在負面環境中，面對逆境的能力與抗壓性逐已漸受到重視，⁴³根據美軍實戰研究，戰場上八到九成的官兵都體驗過恐懼，其中有二成五官兵曾因恐懼而喪失戰鬥力，為此美軍在2003年展開為期三周的高壓力軍事訓練給每個即將派往伊拉克戰場的官兵，確實有效降低約一半的心理疾病人員，戰場抗壓心理訓練成效直接攸關部隊戰力發揮。⁴⁴

對於軍中壓力環境的塑造，是否有助抗壓程度的提升，有國外學者Westman（1991）研究以色列軍校生的訓練表現，發現堅毅性格與壓力之間有交互作用的關係存在。⁴⁵蘇俊欣（2007）指出人格堅忍度可以透過抗壓訓練及學習的培養，降低壓力事件對身心的影響。⁴⁶國內在軍事環境中針對抗壓的相關研究（如表2-2），多以現役人員為對象，人格堅忍量表為工具，探討有關訓練、身心反應與健康間的關係，其中許多結果顯示，透過訓練可以有效提升抗壓程度。

表2-2：軍中環境與抗壓性質研究文獻彙整

作者	年分	研究對象	研究內容概要
溫惠雯	2004	軍官幹部	建立國軍軍官人格堅忍度、壓力知覺、認知評估與因應狀況等因素關係的理論性模式。
游自強	2005	役男	透過訪談方式，針對服役收穫做過訪談研究。
謝文福	2006	軍校生	以人際關係、控制信念、軍職志向為潛在自變項，活壓力知覺、堅忍度為潛在依變項，建構模式理論。
蘇俊欣	2007	士官兵	探討適當的壓力因應訓練，以教導士官兵抗壓技巧，使其能夠適時降低壓力感受，其研究顯示受訓練者經過課程學習後對自己本身與他人情緒有較好的辨識與調控能力。



兵役制度

鄭期銘	2007	國防醫學院 民國95年畢業生	人格堅忍度與離職、身理與心理關係。
陳淑媚	2007	接受專長 訓練新兵	壓力感受程度。
詹茹璇	2008	軍校新生	以量表探討接受聯合入伍訓練對人格堅忍度、壓力感受及身心反應。
許雅韻	2010	軍校新生	探討軍校生人格堅忍度的長期效應，在接受入伍訓練後期人格堅忍度的變化趨勢及壓力感受所採取的因應措施。

資料來源：本研究整理。

參、研究方法

一、研究假設與架構

依文獻探討，本研究推論提出「我國後備軍人義務役期時間與抗壓程度具有顯著關係」之假說（如圖3-1）並依據個人背景資料分析，作為研究架構。

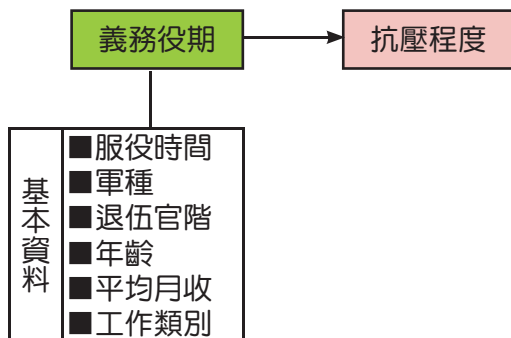


圖3-1 役期時間與抗壓程度之關係

二、研究對象

以義務役後備軍人，區分本島北、中、南地區，透過教育召集、後服組織會議或後備軍人參與各項活動等時機進行問卷發放，俾取得不同役期人員有效樣本。

三、問卷設計

抗壓量表以林涵雲（2011）所建構的堅忍量表為基礎，並綜合參考Gail M. Wagnild&Heather M. Young（1993）的抗壓特質量表及詹茹璇（2008）針對人格堅忍度、壓力感受與身心反應等三個構面所發展，採用專家內容效度（專家審閱定稿），修訂編製而成，整體信度Cronbach's α 值為0.929，屬於高信度，良好之標準。在敘述性調查方面之個人基本資料包括服役時間、軍種、退伍官階、年齡、平均月收及工作類別。

四、統計方法

使用SPSS for Windows 17.0版套裝軟體，採描述性、單因子變異及相關分析等方法，並以 $P < .05$ 視為達到統計上顯著意義。

肆、資料分析與結果

一、問卷回收與基本資料分析

本研究計發放1,200份問卷，經檢測剔除無效問卷640份，共取得有效問卷560份，有效回收率46.67%。就取樣服役役期分布與役

期縮減時間相較，18及20個月略顯為低，有可能是包括在無效樣本所導致；就軍種及退伍官階分布，以陸軍及士兵佔最多數，接近現有國軍軍種與官階比例；年齡與收入分布以30-34

歲佔27.0%及3-4萬佔33.2%比例最高，與行政院主計總處（2013）公布臺灣地區年齡層平均薪資狀況接近；在工作類別分布上，以公司職員45.5%最高（如表4-1）。

表4-1 基本資料結構分布

區 分	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative ercent
服役時間	12個月	192	34.3	34.3
	14個月	67	12.0	46.3
	16個月	60	10.7	57.0
	18個月	38	6.8	63.8
	20個月	29	5.2	68.9
	22-24個月	86	15.4	84.3
	36個月	26	4.6	88.9
	36月以上	62	11.1	100.0
軍種	陸軍	306	54.6	54.6
	空軍	110	19.6	74.3
	海軍	40	7.1	81.4
	憲兵	75	13.4	94.8
	海陸	29	5.2	100.0
退伍官階	軍官	44	7.9	7.9
	士官	156	27.9	35.7
	士兵	360	64.3	100.0
年齡	20-24歲	69	12.3	12.3
	25-29歲	190	33.9	46.3
	30-34歲	151	27.0	73.2
	35-39歲	32	5.7	78.9
	40-44歲	32	5.7	84.6
	45-49歲	33	5.9	90.5
	50-54歲	31	5.5	96.1
	55-59歲	16	2.9	98.9
	60歲以上	6	1.1	100.0



兵役制度

平均月收	2萬以下	42	7.5	7.5	7.5
	2-3萬	116	20.7	20.7	28.2
	3-4萬	186	33.2	33.2	61.4
	4-5萬	102	18.2	18.2	79.6
	5-6萬	46	8.2	8.2	87.9
	6-7萬	31	5.5	5.5	93.4
	7-8萬	12	2.1	2.1	95.5
	8-9萬	7	1.3	1.3	96.8
	10萬以上	18	3.2	3.2	100.0
工作類別	公務機關	77	13.8	13.8	13.8
	公司職員	255	45.5	45.5	59.3
	自營	85	15.2	15.2	74.5
	自由業	143	25.5	25.5	100.0

資料來源：本研究整理。

二、單因子變異數分析

(一)個人背景變項與抗壓程度差異性分析

從表4-2背景變項與抗壓程度ANOVA分析表顯示：

1. 服役時間與抗壓程度之 ANOVA 分析檢定：F 值為 3.379，P 值為 $.002 < .05$ ，達到顯著差異水準，同質性 P 值為 $.202 > .05$ ，顯示不同役期對個人培養出不同的抗壓程度。
2. 軍種與抗壓程度之 ANOVA 分析檢定：F 值為 4.411，P 值為 $.002 < .05$ ，達到顯著差異水準，同質性 P 值為 $.630 > .05$ ，顯示不同軍種培養出不同的抗壓程度。
3. 退伍官階與抗壓程度之 ANOVA 分析檢定，F 值為 1.620，P 值為 $.199 > .05$ ，未達顯著差異水準，同質性 P 值為 $.326$

$> .05$ ，說明不同退伍官階對於的抗壓程度培養並無差異影響。但比較其整體平均值，均為士官 $>$ 軍官 $>$ 士兵，顯示士官抗壓程度並不低於軍官。

4. 年齡與抗壓程度之 ANOVA 分析檢定，F 值為 4.956，P 值為 $.000 < .05$ ，達到顯著差異水準，代表不同年齡抗壓程度有不同的差異。
5. 平均月收與抗壓程度之 ANOVA 分析檢定，F 值為 8.437，P 值為 $.000 < .05$ ，達到顯著差異水準，同質性 P 值為 $.027 > .05$ ，代表不同平均月收所具備的抗壓程度並不相同。
6. 工作類別與抗壓程度之 ANOVA 分析檢定，F 值為 1.877，P 值為 $.132 > .05$ ，未達顯著差異水準。比較整體平均值，

公務單位人員所能承受的抗壓程度最低，可間接印證相關報導公務員受法律保障，各種薪資福利優渥，工作穩定，沒有風險，不會失業，不像其他工作類別隨時面臨被革職或沒有收入，對照現今

社會爭當公務員的現象，正可說明工作不好找，卻也反映許多年輕人缺乏挑戰環境的動力，⁴⁷ 比起其他工作類別環境的塑造，不難想見抗壓程度屬於較低的族群。

表4-2：背景變項與抗壓程度ANOVA分析表

區 分	N	Mean	S.D.	F	Sig.	P	Scheffe
役期時間	12月	192	3.5573	.49669	3.379	.002	.202
	14月	67	3.7217	.37534			
	16月	60	3.6539	.48424			
	18月	38	3.5805	.39806			
	20月	29	3.8174	.50366			
	22-24月	85	3.7820	.52870			
	36月	26	3.5136	.48409			
	36月上	62	3.7372	.47248			
	Total	559	3.6545	.48562			
軍種	陸軍	305	3.6922	.48760	4.411	.002	.630 陸軍>憲兵 空軍>憲兵
	空軍	110	3.7144	.48878			
	海軍	40	3.6382	.44412			
	憲兵	75	3.4533	.45818			
	海陸	29	3.5740	.46228			
	Total	559	3.6545	.48562			
退伍官階	軍官	44	3.6939	.40389	1.620	.199	.326
	士官	156	3.7066	.46428			
	士兵	359	3.6271	.50252			
	Total	559	3.6545	.48562			
年齡	20-24歲	69	3.4672	.39971	4.956	.000	.027 40-44歲>20-24歲 40-44歲>25-29歲
	25-29歲	190	3.6034	.48144			
	30-34歲	151	3.6525	.45788			



兵役制度

	35-39歲	32	3.6746	.41862				
	40-44歲	32	3.9982	.43522				
	45-49歲	33	3.8057	.59363				
	50-54歲	30	3.6922	.58410				
	55-59歲	16	3.8456	.37750				
	60歲上	6	4.0098	.63400				
	Total	559	3.6545	.48562				
平均月收	2萬下	42	3.4944	.47754				
	2-3萬	116	3.5289	.43062				
	3-4萬	186	3.5961	.48580				4-5萬>2-3萬
	4-5萬	102	3.7976	.42976				5-6萬>2萬下
	5-6萬	46	3.9604	.44988	8.437	.000	.506	5-6萬>2-3萬
	6-7萬	30	3.5020	.54937				5-6萬>3-4萬
	7-8萬	12	3.6471	.49215				5-6萬>6-7萬
	8-9萬	7	3.6471	.37203				10萬以上>2萬下
	10萬上	18	4.1111	.41047				10萬以上>2-3萬
	Total	559	3.6545	.48562				10萬以上>3-4萬
工作類別	公務單位	76	3.5782	.41164				10萬以上>6-7萬
	公司職員	255	3.6920	.47583				
	自營	85	3.5799	.48729	1.877	.132	.038	
	自由業	143	3.6726	.53146				
	Total	559	3.6545	.48562				

資料來源：本研究整理。

針對分析結果達顯著差異水準之服役時間、軍種、年齡、平均月收等變項進行Scheffe法事後分析比較，結果發現：

1. 不同的服役時間彼此間並無顯著差異性，但就整體平均值的比較，在役期時間

方面：20個月最高，其次是22-24個月>36個月以上，顯示當服役在20-24個月間所培養的抗壓程度在時間的序列上達到最高點，並且高於36個月以上的志願役人員。最低的是服役12個月的役男，代表國軍逐年縮短至12個月

的役期時間裡，難以有效為這些服過役的役男，培養出較高的抗壓程度。也由於訓練時間的縮短，在還未成為充分熟手前，或訓練成熟時，就面臨役男退伍，影響了整體戰力的發揮，必須藉由兵役制度的轉型，增加服役時間，以確保訓練成效。

2. 陸軍、空軍>憲兵，均呈顯著差異，代表各軍種不同環境的特性對抗壓程度的影響，然而在整體平均值比較上，為空軍>陸軍>海軍>海陸>憲兵，打破一般人認為海陸與憲兵是較其他軍種訓練嚴格，其抗壓程度應該是相對提高的看法，探究共同原因有可能是自 1997 年國軍推動「精實案」以來，這兩個兵種都是調整幅度最大，精簡員額最多的單位，形成組織環境一直處於變動、不穩定的狀態，無法有效專注在訓練方面所導致；尤其精簡後的憲兵，平時警衛勤務的任務並沒有變少，進而相對壓縮可訓練的時間。而空軍看似是最輕鬆的單位，但卻是一個高科技環境與修護技術的軍種，由於空中的安全不容有一點疏失，必須做到零危安的目標，空勤紀律要求嚴格，也最需注意工作有關程序、步驟、要領各項細節的校核，比其他軍種對於訓練的要求環境，嚴謹程度更高，再加上空軍在組織調整案中，精簡的幅度最小，內部因高科技採取開放與現代化的管理軍風，並以技術領導為主的環境訓練下，應是抗壓程度高於其他軍種的原因。

3. 在年齡比較上，40-44 歲> 20-24 歲、25-29 歲，具有顯著差異，進而比較 40-44 歲整體抗壓程度的平均值，僅次於 60 歲以上，推算渠等服役時間正好是 1990 年陸、海、空三軍一律調整為 24 個月跨足至 2005 年間調整為 20-22 個月時期的役男。而 20-24 歲抗壓程度最低，亦均為服役 12 個月的役男，正可反映現今社會青年抗壓程度普遍不足的現象，也與 Pollster 在 2012 年線上調查此年齡層認為現在年輕人普遍受到父母的保護過甚，而導致抗壓性不佳的看法結果相對呼應。

4. 平均月收方面，4-5 萬> 2-3 萬、5-6 萬> 2 萬下、2-3 萬、3-4 萬、6-7 萬；10 萬以上> 2 萬下、2-3 萬、3-4 萬、6-7 萬，具有顯著差異。比較整體抗壓程度平均值，10 萬以上最高，其次為 5-6 萬，可以看出平均 5-6 萬月收人員是抗壓程度較高的族群，在國軍屬少校官階及三等士官長的族群，正是職務歷練要求最辛苦的階段，此現象或許可以解釋現今社會提供月薪 5-6 萬的工作類型與環境也是如此，需抗壓程度較高的人員來擔任。

(二) 相關因素分析

本研究以 Pearson 積差分析變項間是否共同產生變化的關聯程度 (degree of association)，針對義務役服役時間與抗壓程度作關聯性測試，結果達到顯著水準 ($P=0.004$)， $\gamma = 0.121$ ，具正向低度的相關性 (如表 4-3)：

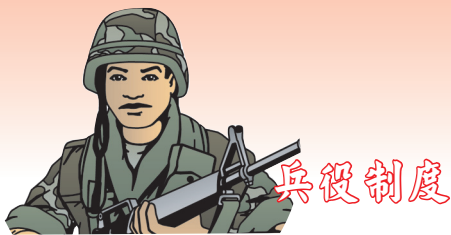


表4-3：義務役期與抗壓程度之相關分析

區分	相關分析值	抗壓程度	義務役期
抗壓程度	Pearson Correlation	1	.121**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	559	559
義務役期	Pearson Correlation	.121**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	559	560

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

資料來源：本研究整理。

伍、結論與建議

一、結論

本研究假設義務役期時間與抗壓程度具有顯著關係，分析結果證明兩者達顯著差異水準，並呈正向低度的相關性。

不同的服役時間，培養出不同的抗壓程度，並且在服役20個月的役期時間達到最高，服役12個月的最低，正可用以說明役期縮短為12個月後，解釋現今社會青年抗壓程度普遍不足的原因，同時也代表12個月的役期訓練，難以培養出具備抗壓程度高的士兵，必須藉由兵役制度的轉型，增加服役時間，以強化訓練成效，確保訓練成果。而未來募兵制後對於4個月的軍事訓練役男，是否有助於抗壓程度的提升，就研究統計中工作類別的分布，觀察環境對個人影響因素，大致可以推論，將極其有限，相對反應在後備部隊遂行任務能力上，勢必受到考驗，因此教召訓練模式必須與時隨之調整。

各軍種不同環境的特性對抗壓程度的培養有不同的顯著影響，呈正向低度的相關性，對照單位組織調整幅度發現，組織變動幅度愈大，顯現出成員的抗壓程度愈低。

退伍官階與抗壓程度雖然沒有達到顯著差異，但統計抗壓程度平均值發現，士官大於軍官，顯示在軍隊實務中，士官必須有較高的抗壓程度來因應。

年齡在40-44歲的抗壓程度大於20-29歲，具有顯著差異，此一結果與Pollster在2012年調查此年齡層認為現在年輕人抗壓性不佳的看法相對呼應。

探討本研究分析數據發現，適當的役期時間、穩定的組織環境、明確權責賦予以及與其相關所學能否應用在工作職場上，這些都是影響役男的抗壓程度的因素，將直接反應在募兵成功與否最重要的關鍵，以及未來組建後備部隊戰力恢復的速度。

二、建議

依據本研究結論，提供未來募兵制規劃參考以及後備部隊教召訓練建議，如下：

(一)調整軍中管理模式，落實訓練要求標準

國軍要進入募兵時代，對於部隊管理模式，必須要做改變，不能再以往昔的徵兵觀念與思維，帶領志願役的官士兵，塑造更優質的工作環境，否則對軍中內部管理仍會產生許多質疑，使有志青年想加入國軍行列而忘之卻步。從一般人認為空軍是最輕鬆，最不「操」的單位，卻顯示出比其他軍種更高的抗壓程度來觀察，就不難瞭解，現代化管理，嚴謹的要求每一個工作細節，落實訓練標準，才能有效訓練出組織成員因應更大的挑戰。

(二)維持組織穩定發展，結合社會專業技能
穩定的環境對於軍中組織成員抗壓程度的培養具有相當的影響，組織調整愈大，顯現出成員的抗壓程度愈低。尤自國軍自1994年以來迄今，有長達20年的時間在進行組織改造，一直無法在穩定環境下發展，這是值得注意的警訊。組織必須能夠維持在穩定中發展，才能有效積蓄能量，組建出堅實的部隊戰力。

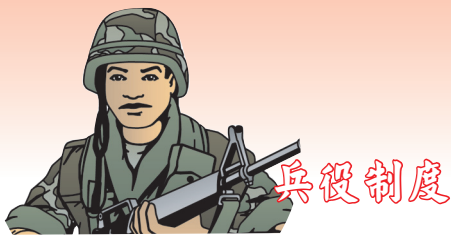
(三)賦予明確責任要求，大量運用士官幹部
授與官階並負有管理與相關職責的階層，顯示相對較高的抗壓程度的結果，都說明未來募兵制的推動，必須強化對加入成員的責任感，賦予明確責任要求，才能有效提升組織成員的抗壓程度。在國軍走向募兵，員額逐年精簡的狀態下，已經不能在按循舊有的任務分配模式，再單靠少數軍官來負責，必須大量運用士官，擴大培育士官指參作業學能，訓練能獨當一面的執行任務的能力，並且以新進募兵人員晉任士官，長期留用為著眼，提供願景，納入人事經管發展規劃，有系統的培養於軍中發展，並提供軍職專長相關證照獲得的管道，創造「從軍學本事，未來成大事」的組織學習環境，這些人力才能在募兵制度中，發揮組織最大效益。

(四)完善募兵效益評估，組建堅實國防武力
調查後備軍人義務役期20個月是抗壓程度最高的，能夠培養一位士兵達到成熟狀態，來執行所交付各項的任務。目前士官幹部來源主要來自於志願役士兵，然囿於需求，渠等往往服役1年就晉任下士，而這些卻是本研究中發現抗壓程度最低的族群，卻賦予更重的責任與工作。事實上這些在短時間的任務的歷練下晉

升人員，可否勝任，仍有待考驗。未來國軍轉型募兵後，應建立有關量表，定期評估組織成員，以瞭解訓練培養一位士兵達到最佳狀態的參數時間，並納入晉任制度的規劃，俾有效建立「精、巧、強」的國防武力。

(五)強化教召組合訓練，建立可恃後備戰力
募兵制全面施行後，所有役男接受4個月的軍事訓練，在成為基本合格的槍步兵就已結訓，渠等不進入部隊服役，沒有經過部隊基地訓練、演習的經驗，其抗壓程度就只能靠家庭、學校與社會環境的塑造，而這些都是後備部隊的主要成員，在目前社會環境尚無增加教召天數的氛圍下，未來後備部隊的教育召集，必須強化班、排、連組合訓練，穩固基礎戰力，建立可恃力量，才能藉由戰時臨戰訓練，迅速有效提升整體戰力。

(六)貫徹固定編組選員，確保教召訓練成效
教召訓練目的在恢復後備部隊戰力並保持不墜，後續後備部隊依專長完成選員後，應於精選年限內，採固定編組方式，以避免訓練成效流失，如此才能逐次有效提升後備戰力。雖然這樣的作法會產生部分人員未能接受到教召情事，看似有兵役不公的現象，但選員機制經多年來的修正調整，已相當健全，影響民生層面甚小，並具公正合理。若為了齊頭式的平等，將所有的列管後備軍人均編組於後備部隊實施教召訓練，更將影響國家行政運作，更廣泛造成民眾的不便與許多家庭生計的困擾，也不符合國防資源運用的成本效益，必須全盤衡量得失，廣續貫徹現行固定編組政策，才能確保國軍整體戰力，並有效發揮全民國防力量。



註譯

- 1 兵役法第27、37條；國防法第21條：為維持後備力量，平時得依法召集後備軍人，施以教育訓練；常備兵補充兵服役規則第18條：常備兵退伍、結訓或解除召集後，應轉服常備兵備役，接受後備軍人管理；後備軍人管理規則第5條及召集規則第3條略以：國防部後備指揮部為監督機關；地區後備指揮部為轄區內監督機關，並為將級後備軍官管理機關。
- 2 陳金隆，「我國實行募兵制之經濟分析」，國家政策研究基金會，2008年8月20日，網址：<http://www.npf.org.tw/post/3/4563>，檢索日期：2013年10月19日；國防部，「中華民國100年國防報告書」募兵政策規劃，臺北：國防部，2011年7月，頁92；國防部譯印，「補足缺員－美軍人事制度轉型」（Cindy Williams「Filling the Ranks-Transforming the U.S. Military Personnel System」），臺北：國防部，2009年9月初版，頁177；曾章瑞，「募兵制推動與國家資源分配」，揭前書，方寬銘主編，「募兵制與國防安全」，頁69。
- 3 Pollster（2012）網頁：現在年輕人缺乏抗壓性，動不動就離職是導致失業攀升的因素之一，其中40-49歲族群，有高達46.9%的人的看法是：他們普遍受到父母的保護過甚，而導致抗壓性不佳，因此容易失業，檢索網址：<http://www.pollster.com.tw>，檢索日期：2013年7月30日。
- 4 Cheers（2009）自2007年起對於企業主徵才究竟重視哪些能力進行連續三年的調查顯示：學習意願強、可塑性高佔88.5%、穩定度與抗壓性高，佔81.4%及團隊合作，佔62.8%，更勝專業能力。中國時報，2009年3月25日，檢索網址：<http://career11.mac.nthu.edu.tw/job/road/980325b.html>，檢索日期：2013年7月30日。數位媒體行銷資料庫電子報，求職就業：IX Survey在2010年4月透過網路問卷系統，調查職場上需要具備的條件，受訪者認為第一要具備的是「責任感」；其次是「態度」；第三為「抗壓能力」，檢索網址：<http://distance.shu.edu.tw98dmcixd16.htm.htm>，檢索日期：2013年7月30日；新欣聞，「畢業生抗壓性差？逾5成企業不『徵』鮮」，2012年6月7日，檢索網址：http://www.xinmedia.com/n/category_Overview.aspx?categoryid=5。
- 5 今日新聞網「新鮮人找不到工作，企業缺人荒？」，2012年9月17日，檢索網址：<http://www.nownews.com/2012/09/17/327-2854704.htm>，檢索日期：2013年8月30日；東森新聞，「月入10萬竟找無人，電訪員離職率爆高」，2012年11月6日，檢索網址：<http://tw.news.yahoo.com>，檢索日期：2013年8月30日；自由時報「月薪最高80k，找不到技術員」，2013年7月21日，檢索網址：<http://tw.news.yahoo.com>，檢索日期：2013年8月30日。
- 6 莫大華，「募兵制與國防轉型：民主政治下的選票與鈔票之軍事專業考量？」，方寬銘主編「募兵制與國防安全」，臺北：翰蘆圖書出版有限公司，2012年3月初版，頁144；中央社新聞網，「軍方：募兵起因役期多次縮減」，2013年6月6日，檢所網址：<http://www.cna.com.tw/>，檢索日期：2013年6月6日。
- 7 中原大學網路雙週報2005年12月調查，有62%認為當兵影響人生規劃。詳見：東森新聞報，發表時間：2005年12月20日，檢索網址：<http://tw.news.yahoo.com/051217/195/2njq.html>，檢索日期：2013年7月30日；104人力銀行2007年《屆退役男就業調查》調查期間5月14日至30日，針對去年畢業後入伍的大專兵進行網路問卷，55.2%人認為當兵很浪費時間，檢索網址：http://forum.eettaiwan.com/FORUM_POST_1000039154_1200037652_0.HTM，檢索日期：2013年7月30日；蘇云貞，「募兵政策可行性之研究」，世新大學行政管理學系碩士學位論文，2007年6月；尹時賢，「徵兵制役期縮減對部隊之影響評估研究」，國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士論文，2008年7月，頁93；臺灣時報「替代役還是免了吧」：連服替代役，都有人認為應該免除，讓年輕人可以提早進入職場，以免虛度

- 光陰，2012年7月30日，第3版；蘋果日報「募不到兵」，蘋論，2013年12月13日，檢索網址：<http://www.appledaily.com.tw/appledaily/article/headline/20131213/35505365/applesearch/>，檢索日期：2013年12月13日。
- 8 蘇顯星，「探討歐洲『社會役』成效以檢討現行兵役制度」，臺北：役政特刊，第8期，1998年5月，頁48。文中載述聯合報於民國79年曾刊載，醫學院醫科畢業生精通尋找「生理缺陷」，近視、增胖、減肥、心律不整等逃避兵役（醫學院畢業生徵兵體檢合格率僅約四成。
- 9 汪增智，「我國未來仍需繼續實施徵兵與志願兵並行制度－不宜改採單一募兵制度之理由」，臺北：役政特刊，第4期，1994年3月，頁41-45。
- 10 立法院公報，第89卷5期，2000年1月15日，頁256、259；周明輝，「實施募兵制對軍民關係之影響」，指出過去人民對軍隊社會觀感差之主要原因之一就在軍隊本身紀律敗壞，導致違紀犯法層出不窮，以及糟糕的管教模式。詳見，臺北：國防雜誌，第25卷，第6期，2010年12月，頁117。
- 11 吳英璋，「從健康、壓力與因應談全方位的身心均衡」，臺北：學生輔導，第34期，1994年，頁16-19。
- 12 林瑟如，「如何面對壓力－壓力因應策略的解析」，學生輔導，第34期，1994年，頁54-57。
- 13 Holmes, T. H., & Rahe, R. H. "The social readjustment rating scale." ,Journal of Psychosomatic research,Vol.11 (1967) ,p-213-218 ; Cox, " stress" (Baltimore: University Park press,1978) ; Lazarus, R. S., " Puzzles in study of daily hassles." ,Journal of Behavioral Medicine.,Vol.7 (1984) ,p.375-389 ; Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. " Stress and work a managerial perspective." (New York: Scott, Foresman.,1980) ;張春興，「現代心理學」，臺北：東華書局，1991年。
- 14 Selye, H., " History of stress concept: Past, present, and future." ,IN C. L. Cooper (Edss.) , Stress Research—Issues for the eighties., (New York: John Wiley & Sons Ltd.,1983)
- 15 同註15,Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967) .
- 16 Lazarus, R. S., & Folkman, S., " Stress, appraisal, and coping." , (New York: Springer Publishing Company.,1984) ,p.1-54.
- 17 詹茹旋，「聯合入伍訓練對軍校新生人格堅忍度、壓力感受及身心反映之成效及其相關因素」，國防醫學院護理研究所碩士論文，2008年6月。
- 18 黃寶園，「結合統合分析與結構方程模式之理論驗證：以壓力調節反應模式之建立與驗證為例」，國立臺灣師範大學碩士論文，2004年。
- 19 張春興，前揭書。
- 20 Rabkin, J. G. & Struening, E. L. " Life events, stress, and illness." (Science) Vol.194, No.4269 (1967) , p.1013- 1020 ; O' Brien, M. T., " Multiple sclerosis: stress and coping strategies in spousal care." ,Journal of Community Health Nursing.,Vol.10,No.3 (1993) , p.123- 135 ; 詹茹旋，前揭書。
- 21 Weiten, W., " Psychology—Themes and Variations." , (Pacific Grove: Brook/Cole.,1998) .
- 22 黃盈翠，「壓力環境下個人環境適配與個人成果之探討」，致理技術學院企業管理系暨服務業經營管理研究所碩士論文，2012年1月。
- 23 李茂興「心理學：適應環境的心靈」，臺北：弘智出版社，2000年。
- 24 Lazarus & Folkman (1984) ，前揭書。
- 25 Lazarus & Folkman (1984) ，前揭書。
- 26 Lazarus, R. S., " Psychological stress and coping process" , (New York: McGraw Hill.,1966) .
- 27 張瑞芬，「特殊教育教師工作壓力及其因應方式之研究」，國立臺灣教育學院特殊教育研究所碩士論文，1989年。
- 28 Katz & Kahn, " The social psychology of organization" (New York :Wiley.,1978) ;陳勁甫、丁良箴、田家綺，「從榮譽制度論軍官養成教育」，臺北：國防雜誌，第18卷，第13期，2003年，頁60-71；鄭期銘，「軍醫初任官人格堅忍度、工作壓力與身心狀態之相關性研究」，庚公共衛生學研究所碩士論文，2007年。
- 29 Kobasa S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S., " Hardness



- and health: A prospective Study.” ,Journal of personality and social psychology.,Vol.42 (1982) ,p.168-177.
- 30 Kaplan, H. B.,” Toward an understanding of resilience: A critical review of definitions and models. In M. Glantz & J. Johnson (eds.) ” ,Resilience and development,:Positive life adaptations.” (New York: Plenum Press.,1999) .
- 31 Taylor, S. E.,” Health Psychology.” , (Boston: McGraw-Hill.,1999) .
- 32 Kobasa, S. C.,” Personality and resistance to illness.” ,American Journal of Community Psychology.,Vol.7 (1979) ,p.413-423.
- 33 Westman, M.,” The relationship between stress and performance: The moderating effect hardiness” ,Human Performance.,Vol.3 (1991) ,p.141-155.
- 34 Soderstorm, M., Dolbier, C., Leiferman, J., & Steinhardt, M.,” The relationship of hardiness, coping strategies, and perceived stress to symptom of illness.” ,Journal of Behavior Medicine.,Vol.23, No.3 (2000) , p.311-328.
- 35 Eid, J. & Morgan, C. A.,” Dissociation, hardiness, and performance in military cadets participating in survival training.” ,Military Medicine,Vol.171,No.5 (2006) ,p.436-442.;許雅韻,「聯合入伍訓練對軍校生人格堅忍度之長期效應及其壓力感受和因應行為之相關性探討」,國防醫學院護理研究所碩士論文,2010年。
- 36 鄭瑋賢,「軍職病患社會支持之研究」,國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系社會工作碩士論文,2013年。
- 37 錢淑芬「國軍軍事學校『軍事社會化』之研究」,復興崗學報,第49期,1993年,頁333-364。
- 38 Goffman, E.,” Asylums : Essays On the social situation of mental patients and other inmates.” , (New York : Doubleday Anchor,1961) .
- 39 錢淑芬、廖帝涵,「軍隊的階級倫理如何框住人際互動:憲兵義務役士兵的社會化經驗」,臺北:復興崗學報,第96期,2009年,頁279-105。
- 40 錢淑芬(1993),前揭書;余一鳴「軍隊社會化的理論與實際」,臺北:復興崗學報,第77期,2003年,頁219-246;錢淑芬、廖帝涵(2009),前揭書。
- 41 孫敏華,「軍中生活壓力與身心健康之研究」,臺北:中華心理衛生學刊,第8卷,第2期,1995,頁59-74。
- 42 孫敏華,「役男壓力來源、因應方式與軍中適應關係之研究」,臺北:中華心理衛生學刊,第13卷,第4期,2000年12月,頁1-31;蘇姿容「國軍部隊人員身心健康狀況評估之研究-以北區某部隊新進人員為例」,政治作戰學校軍事社會行為科學研究所軍事心理組碩士論文,2005年;蔣治邦,「國軍義務役士兵服役態度、軍中人際對生活適應影響之研究」,中正大學犯罪防治所碩士論文,2009年。
- 43 沈昭吟、鄭寶菱,「大學生的逆境商數與學習壓力、成就動機知相關研究—以宗教信仰為干擾變項」,臺北:非營利組織管理學刊,第8卷,頁1-28。
- 44 青年日報,「年度合裡冒險訓練展開,強化戰場抗壓」,2013年9月4日,第3版。
- 45 Westman, M.「The relationship between stress and performance: The moderating effect hardiness」, Human Performance. , 3 , 1991 , p-141-155。
- 46 蘇俊欣,「抗壓訓練課程之初步發展」,國防大學政治作戰學院心理研究所碩士論文,2007年。
- 47 聯合晚報社論:從公務員現象看「小確幸」,2014年3月6日,第2版。

作者簡介

林恒毅

中正理工學院77年班、陸軍工兵學校軍事工程正規班85年班、陸院91年班、戰院94年班、國立高雄大學高階管理103年班碩士,現職國防部後備指揮部督察室副主任。

經歷排、連、營長、組長、工程官、研究教官、聯戰官、指揮官、動管處副處長、後勤處處長。