

應用詳析模型於高中畢業青年從軍意願 影響關聯因素之分析

許家偉

中國文化大學國家發展與中國大陸研究所

博士生

摘 要

本研究主要在探討政府所擬訂強化募兵政策的主要三項關聯因素對於高中畢業青年從軍意願的影響程度及其連動關係。研究對象為基隆市全市高中及職業類科學校應屆畢業學生，以便利抽樣方式進行資料調查，共計發出問卷1000份，回收有效問卷937份（有效回收率93.7%），分析方法包括敘述性統計、樞紐分析及運用詳析模型進行檢證。實證研究結論歸納如下：一、「薪資結構」、「從軍競爭力」與「未來發展」等變項會影響高中畢業學生從軍意願的假設得到支持。二、高中畢業學生從軍意願的高低會因為學校屬性不同而存在差異性。三、公立學校學生對於未來選擇從軍作為發展出路的感受程度低於私立學校學生。

關鍵詞：高中青年、從軍意願、關聯因素、感受程度

壹、緒論

一、研究動機

「軍人」為軍隊的主體，也是國防強弱的關鍵指標，更是研究國防軍事議題不可忽略的一項重要因子，以我國為例，每年國防大學及陸、海、空軍士官專科學校基礎教育班隊的學生與志願役士兵主要之招募來源多以普通高中及高職(職業類科)應屆畢業男、女青年為對象，然而近年來因為受到國防組織轉型與兵役制度改革、少子化、經濟環境、社會風氣、年輕人的價值觀念和就業趨勢轉變等諸多因素的影響，高中青年男女對於職業軍人的認知、觀感以及對於政府在規劃職業軍人留營或退伍發展政策的滿意程度與其選擇成為職業軍人的意向存在高度的正相關；另一方面，國防部為了有效提升募兵的招募成效，陸續參酌現階段世界主要國家推行募兵制度的成功經驗，分析「薪資」、「競爭力」及「未來發展」三項因素為吸引青年從軍與留營之重要因素，¹並於 2012 年起在「行政院推動募兵制專案小組」的整合下，規劃相關的配套措施，希望吸引有志青年從軍。為此，本研究引據上述因素為變項，以基隆全市十所高中、高職(職業類科)三年級應屆畢業男、女學生為研究對象，檢證在我國國防轉型與兵役制度改革的交軸環境下，高中應屆畢業學生從軍意願與政府所擬訂強化募兵政策的主要三項關聯因素存在的相關程度與影響，為本研究之動機。

二、研究目的

在國內有關從軍意願的許多討論及研究多集中於其政策面向與利弊分析，而探討影響從軍意願的實證議題較為有限，基此，本研究之目的在於：

- (一)以「薪資」、「競爭力」及「未來發展」等三項強化募兵之關聯因素，檢證對於高中應屆畢業學生從軍意願的影響程度及連動關係。
- (二)呈現我國高中畢業學生從軍意願的現況調查。

貳、相關議題探討

一、兵役制度轉型順應軍事全球化的發展環境

隨著世界潮流的蛻變，多數國家的國防建設已從過去追逐「軍力極大化」轉變成為「軍力現代化」的新型態，然而，為了因應軍事全球化的發展趨勢及因應高科技主導的新型態戰爭環境，國防組織的轉型必然成為現階段國防建設的政策方針。尤其現代化戰爭不是以用兵規模作為評估戰力的指標，在戰場上也不是以殲滅敵軍數量的多寡來論斷勝敗的標準，而是以能否達成作戰勝利為首要之目的，於是建構「平時養兵少、戰時兵源廣」的新式軍力，已成為當前世界主要國家朝向的國防精緻化建設規劃目標之一，更成為國家在建立軍隊或武裝力量的基本原則，而兵役制度為國防建軍之基礎，有能戰之兵，方能確保國家安全無虞，雖然徵兵制度在我國已行之有年，然而要從徵兵制轉換為募兵制接續運作，必然得經過一段緩慢漸進的過程，目前國內實施的募兵制度會產生許多難題是可以預知的，但是募兵制無疑是相關執行單位在衡量利弊得失後所抉擇的最佳選項，觀

¹中華民國國防部，〈國防部發布新聞參考資料，說明『募兵制』推動暨相關配套措施〉，西元 103 年 1 月，[https:// www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=65&p=59889](https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=65&p=59889)。

察現今的軍事環境特色有：以高科技主導戰場的一切、自動化與電腦化的部隊戰力調整，打擊精準度高、戰場機動性快，面對這些趨勢，兵役制度勢必為適應新作型態軍事環境而改變，我國亦然，目前兵役制度採徵募並行制，朝募兵為主、徵兵為輔的方向發展，現階段以民國 83 年次出生後之男性為基準，須受 4 個月常備兵役軍事訓練，結訓後納編後備軍人並接受教育召集訓練；戰時則迅速動員，與常備部隊共同遂行國土防衛任務，而觀察我國實行多年的募兵成效與招募率已有逐年改善的情況，專業性及素質都有逐漸的提升，後續值得我們期待。

二、募兵制度是現代化國防發展的趨勢

以現今世界主要軍事強國如英、美、德、印等先進國家為例，均採行募兵制，並且朝向精簡員額的方向調整規劃。這些國家改革兵役制度的關鍵要素，無非因為先進武器不斷推陳出新，精密儀器操作的複雜程度提升，義務役士兵因服役時間過短而難以發揮成效，不符現代化國防的政策需求，所以兵役制度的變革主要以「士兵」為優先考量，普遍促進人力的優質化為首要，進而推動更精緻化的募兵政策，才能達到最佳化的效果。歸納現階段實施募兵制度的世界主要國家，其在國防軍事的發展規模皆具一定的水準(如表 1)，另一方面，檢視世界各國施行募兵制的經驗得知，平時由募兵制招募的志願士兵，經由良好的專業訓練，團體的凝聚力強，士氣較易維持，在戰場上亦較能發揮高度的戰鬥能量；同時，在現代高科技武力戰鬥中，以募兵取代徵兵，以專業軍人來應付現代化戰爭，也是現代化國防發展的新趨勢，並符合當前軍事戰力規劃的需求，因此，為了維持我國軍事能力一定的水準，應以相當的時間、經費來訓練出高素質、高意願的專業軍事人員與部隊，使專業化的武器系統及高智慧的戰略、戰術發揮最高的成效，進而成為維護我國安全的最佳屏障；尤其良好的工作環境是吸引有志青年加入國軍捍衛國家的有利條件，因為當一個人越喜歡自己的生活和環境時，對於工作的向心力就會更加凝聚。

表 1. 世界主要國家實施募兵制概況

國家	實施概況
美國	美國實施募兵制度多年，目前軍隊總人數約 140 萬人，另有 10 萬預備役部隊和國民警衛隊兵員，擁有整體實力最強大的軍隊，同時軍力為全球第一的超級強國，軍費支出名列世界第一，約占全球總軍費開支 43%。
英國	實行募兵制度，現役軍人約 19 萬 5000 人，雖然軍隊數目不及其它大國，但是軍隊人力排名全球第 28，國防開支名列世界前茅，並且為全球第二大軍事科學、軍事工程及軍事科技的開銷國。
德國	於 2011 年 7 月 1 日採行募兵制，聯邦國防軍兵力包括 18 萬 3000 名職業軍人及 1 萬 7000 名短期志願役軍人，女性並無服兵役之義務，但是現今約有 1 萬 800 名女性正在服役。
印度	印度陸軍部隊人數排名世界第二，完全屬於志願役，從未實行徵兵制，為世界第四大軍事武裝力量，估計常規部隊總兵力有 133 萬人。印度武裝部隊正在迅速擴大和現代化，正在發展軍事太空計畫，目前積極開發導彈防禦系統和強大的核武軍事武力。

資料來源：本研究整理

三、教育是最廉價的國防

為了有效深化全民國防教育，增進全民之國防知識，從平時就灌輸全民防衛國家的愛國意識，健全國防發展，我國在民國 94 年公布「全民國防教育法」，除強調必須以「經常」方式實施全民國防教育外，同時將教育範圍明確律定為學術教育、政府機關在職教育、社會教育與國防文物保護教育等不同範疇，以深化教育功能。在就學校教育方面，現階段國內各級學校均透過日常生活教育等方式，強化學生全民國防的共識，並增進全民防衛力量，尤其鼓勵全國大專與高級中學的學生修習全民國防教育學分，除了能強化全民國防教育知能，培養愛國觀念、鼓勵學生報國熱忱與提升軍事素質等規劃目標，併可抵減役期增加學生修習意願，而教育部也規劃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」，²希望能提升國軍人力素質及整體青年就業率。然而，所謂徒法不足以自行，國防組織的再造畢竟只能提供國防現代化與專業化的基礎架構，最終仍需落實於「人」的因素，其重點應著重在改變國防組織中「人」的觀念，即指軍人，從建立核心價值與目標、落實績效考核、注入嶄新的導向觀念，尤其教育乃百年樹人之工作，就長期的效果來說，實可達到潛移默化的教育作用，發揮「教育就是最廉價的國防」功能與價值，有效提升青年學生從軍的意願。

四、我國高中青年從軍意願現況與政府募兵政策規劃

近年來適逢國防轉型、經濟環境改變，社會青年對於軍中傳統刻板印象與政府招募從軍誘因不高，導致選擇軍人為職業不再為社會青年及高中畢業學生所青睞；此外，現階段大學錄取率高居不下，加上新世代年輕人自主意識較強，多數不願受到約束，也連動減低了青年從軍的意願。而此刻我國正值兵役制度轉型的關鍵時期，為了改善募兵成效，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「薪資待遇」、「從軍競爭力」及「未來發展」等招募措施著手，希望提升志願役人員招募素質及有效鼓勵官兵長留久任，現已陸續推動各項配套作法，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照顧等措施，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「薪資待遇」措施

自 2014 年 1 月起，行政院核定國防部配合募兵制軍職人員待遇調整案，包括調增尉級軍官、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 12,360 元及 9,790 元調增為 20,000 元及 12,000 元；以志願役二等兵為例，每月薪資由以往 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³。

(二)提升「從軍競爭力」措施

以世界強權的美國為例，從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，為了強化軍隊素質於是美軍在 1984 年

²「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。

³尹慧中，2013 年 12 月 26 日。〈救募兵！政院拍板元旦起志願役加薪外島月薪破 5.3 萬〉，《鉅亨新聞網》，<http://news.cnyes.com/Content/20131226/KHC4ET2 FIB 306.shtml>。

修訂《蒙哥馬利大兵法案》(Montgomery GI Bill, MGIB)，⁴擬訂相關配套措施進行募兵改革，明顯提升募兵的成效。

探討募兵難處，主要原因，在於執行單位未臻善募兵的規劃及週全招募配套措施，進而影響部隊環境與風氣而導致志願役軍人缺乏職業熱忱和向心，另一方面，對於退伍官兵撫卹照顧政策薄弱，導致缺乏誘因吸引青年從軍，以此視之，孰敢當兵，國家要推動募兵制，就要有動大手術決心，要先確立志願役軍人的職場定位，還要給予升遷、深造途徑，讓每位應募士兵都想留在軍中，此外還包括有待遇、福利，減裁無效軍事機關及冗員等，都是必須考量的因素⁵在這方面，美國羅斯福總統當年實行的「蒙哥馬利大兵法案」，它不僅提供誘人福利吸引眾多讀不起大學的優秀青年，退伍想就業，政府除給予訓練輔導，亦有創業基金，足見唯有佐以完善生涯規劃之配套，全募兵制才有實現的可能，讓從軍從此變成吸引人的職業規劃，也能夠大幅提升軍人的素質和競爭力，這項措施值得我們參考。

(三)增進軍人「退伍及留營發展」措施

立法院於104年12月三讀通過「國軍退除役官兵輔導條例」第3條之1、第33條、第34條修正案，對於募兵制的推動將有實質的助益。此次修正條文主要是為因應募兵制，採「分類分級」退輔措施。除現行輔導對象不變外，另將服役4年以上、未達10年之志願役退除役官兵亦納入服務對象，提供就學、就業、就醫及服務照顧等輔導措施。⁶另外已通過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，此外，在選擇留營方面，也能夠暢通公餘進修、升遷發展考核管道，使優秀官兵願意樂於留營發展，無論規劃在軍中或退伍的生涯規劃發展都能更臻於完備。

(四)朝「軍人職業化」為努力目標

用優厚待遇在「人力市場」自由競爭，有許多的效益及優勢，其中能有效運用人力資源與提升兵員素質，由於服役是出於自願，對工作投入程度較高，向心力及凝聚力較強，兵員素質自然提升、士氣、戰力與留營率均有別於義務役士兵，因為徵兵用法律、用義務，此兩種制度下，同樣是當兵，可是態度有顯著差異，所反映出的戰力也大不同，同時也能釋出多餘人力，運用於推動國家整體經濟、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，優質軍人是國防轉型強固的關鍵，如同戰略顧問陳鎮湘先生⁷所表示：要成功吸引青年加入國軍，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，才能有效提高青年報國從軍的興趣及意願。

⁴呂炯昌，〈分析／為何藍綠立委都質疑募兵制過程與成效〉，《NOWnews 今日新聞網》，2012年2月，<http://news.cts.com.tw/nownews/politics/201203/201203220963752.html>。

⁵帥化民，〈募兵 優質的善戰之兵〉，《國政評論網》，西元2004年2月，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/NS/093/NS-C-093-051.htm>。

⁶國軍退除役官兵輔導委員會，〈立法院三讀通過「國軍退除役官兵輔導條例」第3條之1、第33條、第34條修正案〉，西元2016年3月，<http://www.vac.gov.tw/content/index01.asp?sno=24972&pno=894&au=news2#gsc.tab=0>。

⁷陳鎮湘，前陸軍司令、國防大學校長，現任立法委員。

參、研究方法

本研究在探討政府強化募兵政策的主要三項關聯因素對於高中應屆畢業男女學生從軍意願的影響分析，藉由直觀詮釋，輔以實證分析的客觀檢驗，釐清研究主題，研究架構如圖 1。

一、研究變項與架構

(一)主要影響變項：A=薪資、B=競爭力、C=未來發展。

(二)造成 Z 的原因假設及來源：Z=從軍意願。

二、研究架構圖

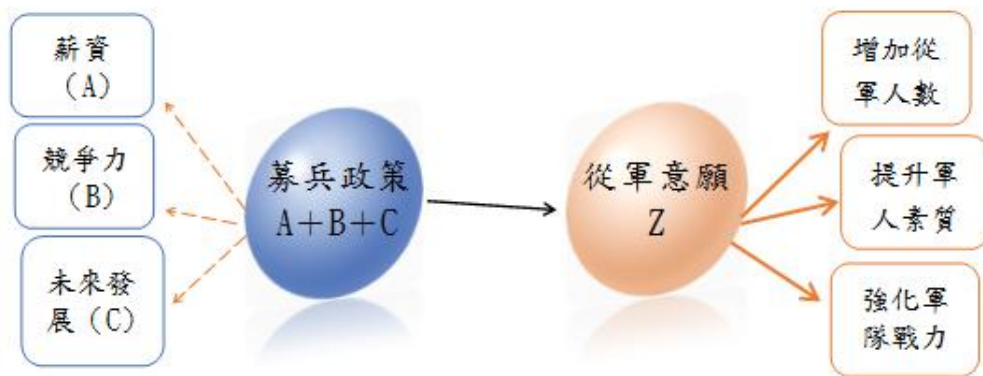


圖 1. 本研究架構圖

資料來源：本研究整理

三、研究對象與資料分析方法

(一)研究對象

本研究透過問卷調查的方式，以基隆市全市十所高中及高職三年級應屆男女畢業學生為抽樣分析樣本。

(二)資料分析方法

1.EXCEL 樞紐分析⁸

樞紐分析表是運用 Excel 作業系統來進行比較、顯示且分析資料，可以將資料分成群組、以不同的方式來檢視可以藉由不同的資料顯示來進行分析比較。

2.詳析模型分析⁹

分析不同變量之間的關係，通常牽涉到其它變項的引進，以決定自變項與依變項之間的相關性，或列出相關性發生的條件。

⁸BillJelen、Michael Alexand 著，錢才瑋譯，《EXCEL 樞紐分析》(Microsoft Excel)。(新北市：博碩文化出版，西元 2014 年 7 月)，頁 2-1~5-21。

⁹潘明宏、陳志瑋，《最新社會科學研究方法》(新北市：韋伯文化出版，西元 2003 年 2 月)，頁 522~534。

肆、實證分析

一、樣本資料

本研究問卷採便利抽樣方式，¹⁰於 2015 年 6 月進行調查，以基隆全市高中及高職應屆畢業生為對象，共發放 1000 份問卷，回收樣本男性 807 及女性 193 人〈男、女比率為 80.7：19.3〉，有效問卷數 937 份，受訪者年齡介於 17~19 歲之間，各學校學生依據各不同變項之差異性，統計從軍意願調查情形（表內數值代表受測者填答問卷經統計所後計算之平均值，以百分比顯示），如表 2。

表 2. 基隆市高中職畢業學生從軍意願資料調查表

學校名稱	A(薪資)	B(競爭力)	C(未來發展)	Z(從軍意願)	學校屬性
基隆高中	95.5%	97.3%	85.2%	92.67%	公立高中
基隆女中	93.7%	93.6%	85.5%	90.93%	
暖暖高中	94.8%	98.8%	83.7%	92.43%	
中山高中	96.8%	96.2%	84.1%	92.37%	
安樂高中	95.4%	97.1%	85.3%	92.60%	私立高中
二信高中	90.2%	90.9%	86.6%	89.23%	
聖心高中	91.3%	89.7%	87.4%	89.47%	
基隆海事	98.6%	85.3%	89.2%	91.03%	職業學校
培德家商	99.1%	82.6%	88.2%	89.97%	
光隆家商	97.4%	81.8%	89.8%	89.67%	

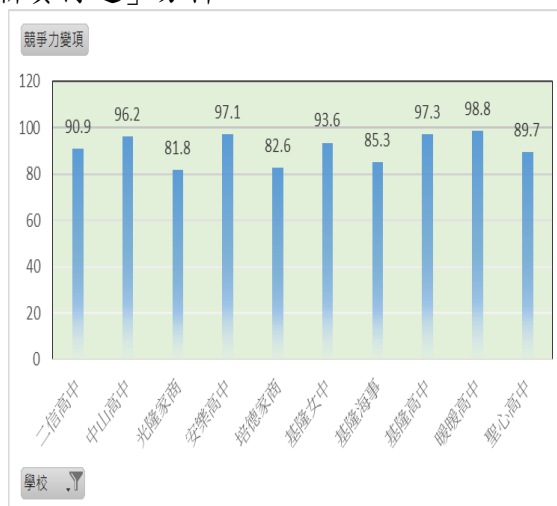
資料來源：本研究整理

二、樞紐分析

(一)各變項差異分析：

表 3. 「薪資待遇」分析

列標籤	薪資變項
二信高中	90.2%
中山高中	96.8%
光隆家商	97.4%
安樂高中	95.4%
培德家商	99.1%
基隆女中	93.7%
基隆海事	98.6%
基隆高中	95.5%
暖暖高中	94.8%
聖心高中	91.3%
平均值	95.28%



¹⁰林惠玲、陳正倉，《統計學》(台北：雙葉圖書公司出版社：西元 2004 年 3 月)，頁 522~534。

表 4. 「從軍競爭力」分析

列標籤	競爭力變項
二信高中	90.9%
中山高中	96.2%
光隆家商	81.8%
安樂高中	97.1%
培德家商	82.6%
基隆女中	93.6%
基隆海事	85.3%
基隆高中	97.3%
暖暖高中	98.8%
聖心高中	89.7%
平均值	91.33%

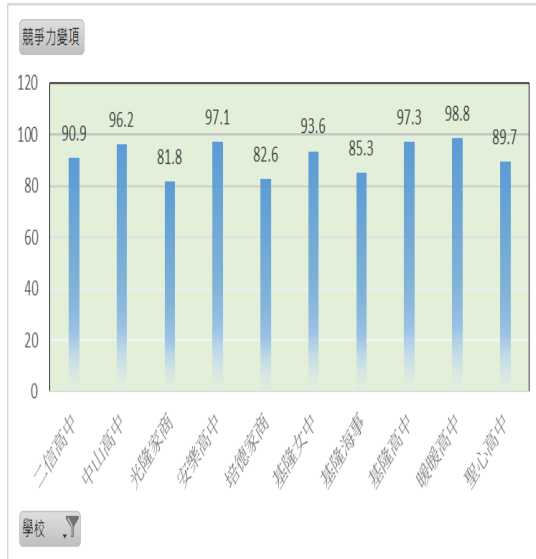
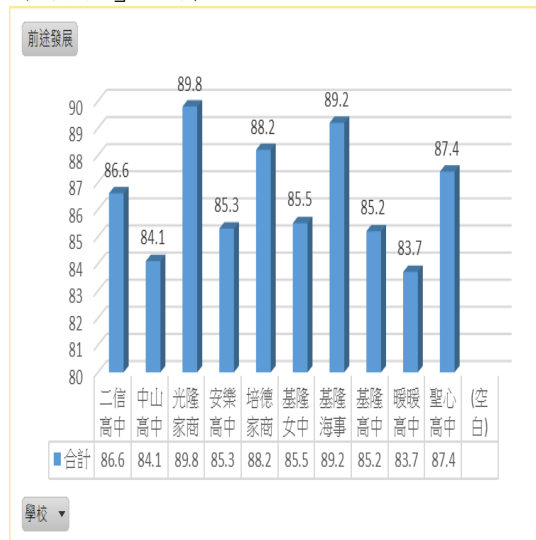


表 5. 「未來發展」分析

列標籤	未來發展
二信高中	86.6%
中山高中	84.1%
光隆家商	89.8%
安樂高中	85.3%
培德家商	88.2%
基隆女中	85.5%
基隆海事	89.2%
基隆高中	85.2%
暖暖高中	83.7%
聖心高中	87.4%
平均值	86.5%



(二)學校屬性差異分析：

1.薪資差異〈A〉：

表 6. 公立學校薪資差異

列標籤	薪資變項
中山高中	96.8%
安樂高中	95.4%
基隆女中	93.7%
基隆高中	95.5%
暖暖高中	94.8%
平均值	95.2%

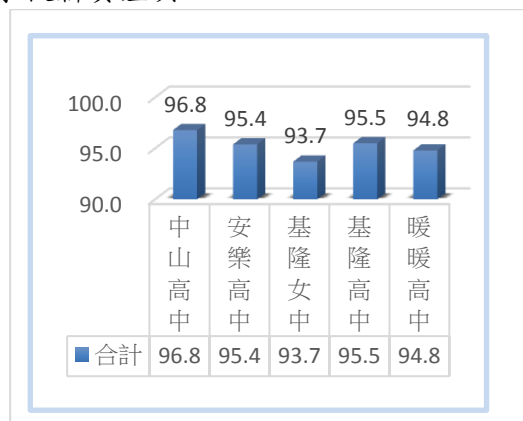
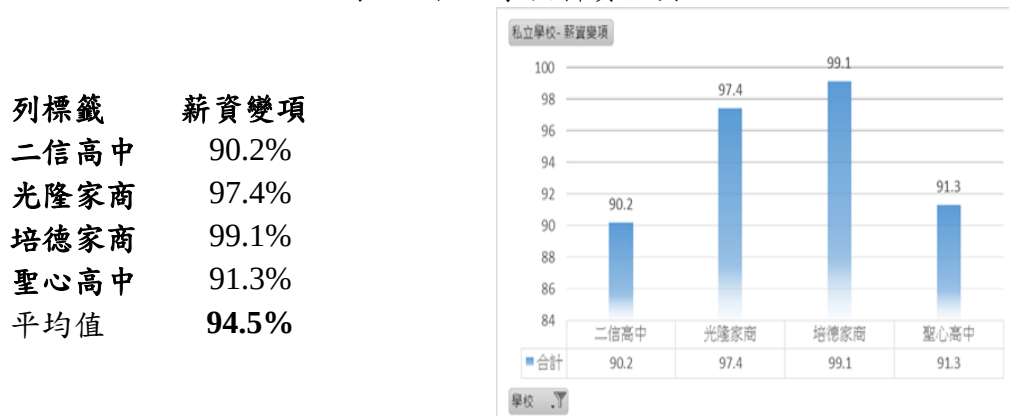


表 7. 私立學校薪資差異



2.從軍競爭力〈B〉：

表 8. 公立學校競爭力

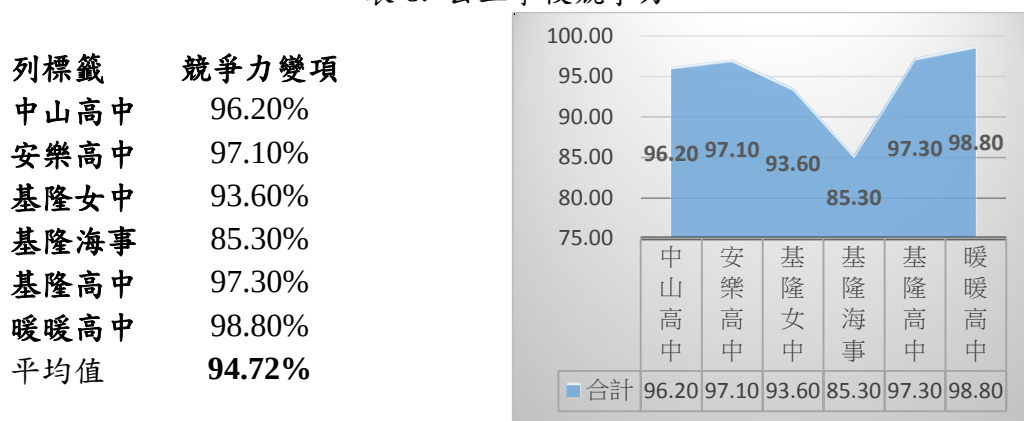
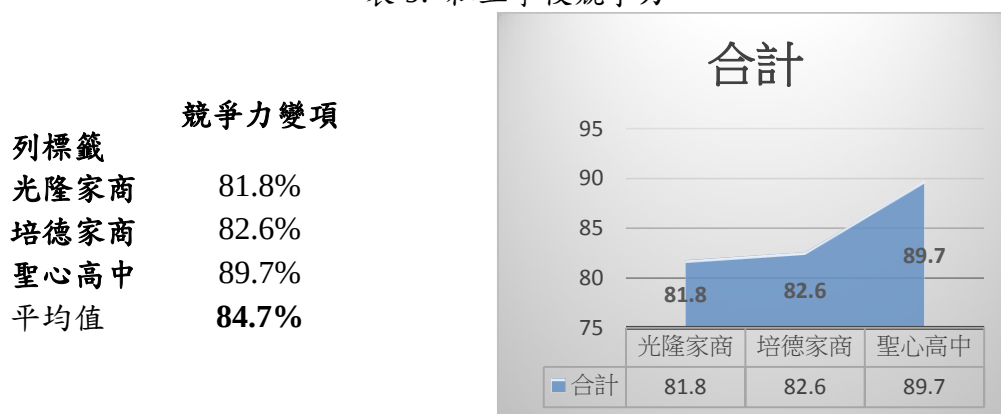


表 9. 私立學校競爭力



3.未來發展〈C〉：

表 10. 公立學校未來發展

列標籤	未來發展
中山高中	84.1%
安樂高中	85.3%
基隆女中	85.5%
基隆海事	89.2%
基隆高中	85.2%
暖暖高中	83.7%
平均值	85.5%

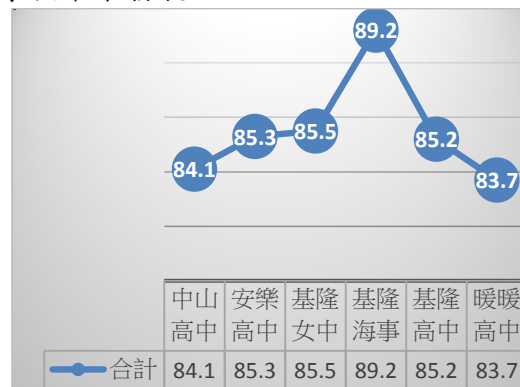
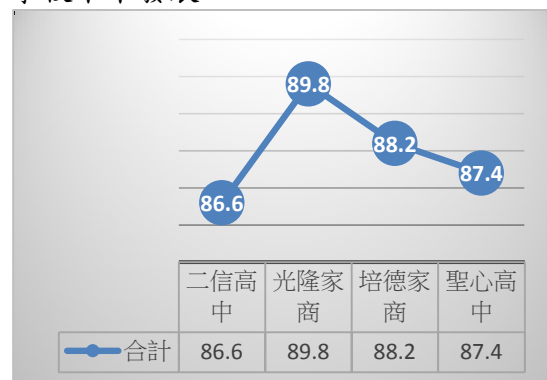


表 11. 私立學校未來發展

列標籤	未來發展
二信高中	86.6%
光隆家商	89.8%
培德家商	88.2%
聖心高中	87.4%
平均值	88%



三、詳析分析

本研究篩選三項關聯變項平均值最高之「薪資」變項為標的，應用詳析分析瞭解與從軍意願相互之連動關係：

(一)本研究抽樣人數 1000 人，資料統計包括：年齡、性別、學校區別、各變項反映值。

(二)原始關係是 A→Z (薪資→募兵成效)。

(三)A〈薪資〉、B〈學校屬性〉變項感受程度實施交叉分析，驗證 A→Z 否成立(表 12)。

(四)加上學校屬性(B)，觀查判斷 B 是中介變項，還是先行變項；再判斷原始相關與淨相關之間的大小關係(表 13)。

(五)利用表 14，判斷 A、B、C 是 (1) 複證、(2) 解釋,還是標明 (4)：

1.如果是複證，則 A→Z 得到肯定。

2.如果是闡釋，則 A→Z 被推翻。

3.如果是標明，則表示除了 A、B、C 之外，還需再增加其他控制變項。

(六)分析說明：

1.薪資待遇：

待遇高者，募兵誘因的比例高 ($99.1/92.7=1.07$)；薪資待遇低者，募兵誘因的比例低 ($90.2/89.5=1.01$)，因此，薪待遇是影響募兵成效的主要原因之一 (表 12)：

表 12. A-Z 分析結果
薪資->募兵成效(原始表格)

		薪資	
		高	低
從軍意願	高	99.1%	90.2%
	低	92.7%	89.5%

資料來源：本研究整理

2. 學校屬性：

以公立或私立高中職校因素，進行交叉分析後，發現公立高中學生因為薪資待遇看法不同，從軍意願高低的比例會產生差距(96.8/93.7、92.7/90.9)；而私立高中學生因為薪資待遇看法不同，從軍意願高低的比例則呈現相當(91.3/90.2、89.5/89.2)；反而是，無論公、私立高中應屆畢業學生，凡薪資水準高，學生從軍意願都很高(96.8, 93.7)。凡薪資水準低，學生從軍意願也會降低(91.3, 90.2)。因此，薪資因素，而不是學校因素，才是影響從軍意願高低的主要原因，如表 13：

表 13. A-B-Z 交叉分析結果
薪資 -> 學校->募兵成效 (分割表)

		公立高中		私立高中	
		薪資		薪資	
		高	低	高	低
從軍意願	高	96.8%	93.7%	91.3%	90.2%
	低	92.7%	90.9%	89.5%	89.2%

資料來源：本研究整理

3. 原始相關與淨相關的比較：

- (1)依表 14：判斷中介與先行：控制變項是中介還是先行，要看時間發生的先後，本研究薪資因素先於學校因素，故學校是中介。
- (2)薪資→從軍意願 (原始關係)，被薪資→學校→從軍意願 (分割關係)的「中介變項」(學校屬性)所「複證」，因此A Z關係解意義釋不會因為B加入產生變化；經由表 4 檢驗：本研究為第一項的結果，表示B的加入並不影響A Z的原始關係。B的加入只是A Z理論 verification，也就是重新肯定A Z的關係(表 14)：

表 14. 詳析模型，原始相關與淨相關的比較意義

加入新變項B，與A、Z交叉分析後的結果			
比較結果(原始相關與淨相關)	先行架構	中介架構	A Z關係解釋意義
1、相同	複證 Replication	複證 Replication	B的加入沒有變化
2、較小或無	闡釋 Interpretation	闡釋 Interpretation	B的加入有變化
3、分裂 (一大一小)	標明 Specification	標明 Specification	條件式的陳述

資料來源：本研究整理

伍、結論與建議

一、分析結論：

就管理學的角度而言，畢業學生從軍意願的高低差異變化在於反映面臨內外環境的衝擊與需要，而必須自我調整及適應組織運作的若干狀況，以維持一種「均衡」的作為，進而達成生存發展與永續經營的過程與目的。所以就國防組織轉型及兵役變革整體規劃作法而言，實施不同程度的變革措施，都會直接對於學生抉擇從軍的意願產生連動關係及影響，兩者互為作用；本研究經由分析結果顯示，政府強化募兵政策的關聯因素對於高中畢業學生從軍意願之檢定結果皆呈現正相關，而且可推測，政策幅度調整愈大，對於從軍意願的提升率的直接影響也會隨之增加，各變項分析結果歸納如下：

(一)薪資差異分析

「薪資」、「從軍競爭力」與「未來發展」皆是影響畢業學生從軍意願的重要因素：以「薪資」變項之關係係數最為顯著佔 95.3%，其次為「從軍競爭力」選項佔 91.3%，再其次為「未來發展」問題佔 86.5%。可推論，畢業學生選擇從軍，以薪資結構為受測者較關注的焦點，也是影響報考意願最主要的衡量因素。

(二)學校屬性差異分析

募兵政策感受程度因學校屬性不同而存在差異性：

1.A→薪資部分：

以「公立學校」感受程度佔 95.2%，略高於「私立學校」佔 94.5%，惟兩者差異性不大；顯示所有受測者皆高度重視從軍的薪資待遇問題。

2.B→「從軍競爭力」部分：

「公立學校」感受程度佔 94.7%，遠高於「私立學校」佔 84.7%；顯示公立學校學生對於未來從軍後與社會競爭力的接軌及自我學習提升的目標期望相當關注，而私立學校學生對於此議題關注程度僅呈現普通程度的關心。

3.C→「前途發展」部分：

「私立學校」感受程度佔 88%，高於「公立學校」佔 85.5%；顯示公立學校學生對於未來選擇從軍的升遷及發展出路的感受程度低於私立學校學生。

二、建議

本研究呈現高中應屆畢業青年從軍意願的實證調查，分析政府所擬訂強化募兵政策的主要三項關聯因素對於高中畢業青年從軍意願的影響程度，依據實證結果提出相關建議與後續研究參考，由各面向問題來強化募兵成效：

(一)執行面：

- 1.重視相關募兵單位機制及功能，朝執行精神與實質並進，適時有效擬定「募兵關鍵績效指標」及適時鼓舞招募人員士氣，以提升工作成效。
- 2.強化募兵招募宣導，並結合大專及高中學校全民國防教育課程與資源，

(二)法制面：

重視募兵工作執行窒礙與問題，適時修訂不符實需之軍人福利政策法案，強化軍人的工作職權與地位保障。

(三)將相關議題納入研究範圍：

有關募兵議題範圍多元廣泛，仍有其他不同的相關研究類型，因此，建議後續研究者可以納入更多元化的議題如：經濟或福利政策、組織文化、管理領導等變項，作為後續研究參考及方向，以增加研究議題的深度與廣度。

(四)進行縱斷面研究

本研究屬於橫斷面研究議題，僅以單一時間點驗證，無法完全掌握差異所在，建議後續研究者能以縱斷面連續的方式進行不同方向的研究，以瞭解不同面向的連動關係與變化，此外，有關募兵之議題，容易因時空因素的變化而產生差異性，建議後續研究者可輔以訪談、單位個案或是其他研究方法，多面向探討與深入瞭解。

最後，國防是立國建國的根本，也是培植國力的泉源，為了保障國家安全，就必須要加強國防，因為沒有國防安全就沒有國家安全，但是現代的國防並非僅以軍隊作為憑藉，更需要全體國民的支持參與，才能凝聚捍衛國家意志，達成全方位、總體防衛與民眾信賴的堅實國防目標，也是現今我國發展全民國防的要務及目的；換言之，由於國家是一部龐大的組織體，所實施的強化募兵政策與青年學生從軍意願相互存在著顯著的連動關係，雖然左右學生選擇從軍的因素仍然有許多，但是受影響最大的仍然會是組織的成員，即個人，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職業軍人地位、待遇福利及未來發展等關係的改變等，都是影響其選擇從軍的考量因素，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，因此對於從軍的接納程度也會有所差異，然而並非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，希望將來有越來越多的青年學子能認同支持國家所推展的募兵政策，對於提升青年選擇從軍之路有很大的助益。

參考文獻

一、專書

「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。

潘明宏、陳志瑋，《最新社會科學研究方法》(新北市：西元 2003 年 2 月)，頁 522~534。

林惠玲、陳正倉，《統計學》(台北：雙葉圖書公司出版社：西元 2004 年 3 月)。

二、譯著

BillJelen、Michael Alexand 著，錢才瑋譯，《EXCEL 樞紐分析》(Misceosoft Excel)。(新北市：博碩文化出版，2014 年)。

三、期刊論文

許家偉，〈現代化國防發展的嶄新階段—募兵制度〉《清流月刊》，(法務部調查局)，2013 年 11 月。

四、網際網路

中華民國國防部，〈國防部發布新聞參考資料，說明「『募兵制』推動暨相關配套措施〉，<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=65&p=59889>。

國軍退除役官兵輔導委員會，〈立法院三讀通過「國軍退除役官兵輔導條例」第 3 條之 1、第 33 條、第 34 條修正案〉，<http://www.vac.gov.tw/content/index01.asp?sno=24972&pno=894&au=news2#gsc.tab=0>。

尹慧中，2013 年 12 月 26 日。〈救募兵！政院拍板元旦起志願役加薪外島月薪破 5.3 萬〉，《新華網》，<http://news.cnyes.com/Content/20131226/KHC4ET2 FIB 306.shtml>。

呂炯昌，2012 年 3 月 20 日。〈分析／為何藍綠立委都質疑募兵制過程與成效〉，《NOWnews 今日新聞網》，<http://news.cts.com.tw/nownews/politics/201203/201203220963752.html>。

帥化民，2004 年 2 月 28 日。〈募兵 優質的善戰之兵〉，《國政評論網》，<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/NS/093/NS-C-093-051.htm>。

Analysis the factors of Applied Elaboration Model for High School Graduates' Intention to Enlisting

Gia-wei Hsu

Ph . D Student of Graduate Institute of National Development And Mainland China
Chinese Culture University

Abstract

Based on the consolidating-enlisting policy drafted by the government, this research mainly discuss the three main related factors influence degree and linkage relation for high school graduates' intention to take service. The main concern are the high school or vocational high school graduates in Keelung city. investigated by convenience sampling, this investigation sent out 1000 copies of the questionnaire and took back 937 copies of the valid questionnaire (the effective response rate is 93.7%). The approaches of analyzing the information include descriptive statistics, pivot analysis and applied elaboration model to examine. The research may be generalized by these following statements: (1) The assumption that variation such as salary structure, competitive capacity for join the army and prospective development will influence students on the intention to enlisting is supported. (2) The intention of high school graduates to taking service varies due to the different properties among schools. (3) The susceptibility for choosing to take service as career in the future of public school students is lower than the one of private school students.

Key words : high school student, intention to enlisting, related-factors, susceptibility