

因應募兵制度提升兵科基地訓練成效之研究

陳正哲

國防大學陸軍指揮參謀學院少校學員

摘要

我國位處亞洲各國聯繫的重要樞紐處，其國防兵力與訓練成效為國家安全關注重點。我國為了將國軍的戰力與作戰效率發揮至最佳效益，將兵役制度的轉換歷程從全面徵兵制至徵募並行制，最後轉為全面募兵制。我國兵制改制為募兵制度後，有效提升機械化步兵的戰力和訓練總成績表現，顯示募兵制度可望為我國帶來更佳的作戰效益。建議未來可招募高動機與高意願之兵源，協助我國增進實質的作戰能力與技能。

關鍵詞：募兵制，國防戰力，機械化步兵

一、緒論

我國為海島型國家，四面環海的地域環境，與亞洲各國家的連結緊密，與各鄰近國家的貿易往來具有先天上的優勢，但若是在戰爭期間，其他國家的戰隊可從四面八方侵犯我國，則形成四面楚歌或四面受敵的危機。再加上，我國與中國大陸因政治主權等相關問題，兩岸的政治關係一直處於緊張狀態，尤其是在 1995 年前總統李登輝先生造訪美國之後，兩岸對峙的情況達至巔峰，中國大陸選擇在 1996 年我國第一次總統大選前，發射兩枚飛彈，引發臺海危機，直至今日兩岸仍係處於緊張的關係，且北韓發射核彈的活動相當頻繁，身為鄰近國家的我國隨時都需要處於最佳的戰鬥狀態，如何有效地降低或改善先天地理環境與後天兩岸緊張的政治關係之劣勢，擬定最佳的軍事武器和人力資源分配之策略，乃一直是我國國軍事務的重要事務，其中人力資源分配乃奠基於國家的兵役制度(military service system)[1]。

誠如上述國軍人力資源招募與分配大多可從各國家實行的兵役制度」窺探一二，我國兵役制度從過去的全面徵兵制(conscription)、轉變成徵兵制與募兵制並行，至今則是全面改為募兵制(enlist)。我國兵役制度的轉變除因戰事減緩，亦是基於過去大多研究學者均表示，募兵制度所招募到的志願役人員具有高動機、高士氣以及高戰鬥力[2]，人員的流動率較低，有助於累積厚實的作戰經驗和提升軍事效益的發揮[3]。

基於上述研究動機，本研究提出三項目的：(一)探討我國募兵制度的實行招募。(二)探討我國募兵制度的實行訓練成效。(三)針對我國全面實行募兵制的招募與訓練成效提出具體改善建議。

二、兵役制度文獻回顧

兵役制度的健全與否會直接或間接地影響到該國家戰爭勝敗及國家的存亡，因此本文回顧過去文獻資料彙整常見的兵役制度類型進行介紹，並闡述兵役歷史的發展與變革。

2.1 兵役制度類型介紹

一般而言，兵役制度可分為三種類型、五大制度[4]，如下分述：

2.1.1 義務役(compulsory military soldier)

國家透過法律強制要求符合某些條件之國家人民，需在一定的期限內，擔任兵役的義務與責任，包含徵兵制(conscription system)與民兵制。

2.1.1.1、徵兵制

徵兵制為國家要求所轄地區的人民，達到某年齡時，即強制性的要求服一定年限的兵役，亦即當兵屬於國民應盡的義務，所以徵兵制度被視為招募士兵最公平的政策[5]，過去採用徵兵制度的國家或朝代包含法國、秦代、西漢以及早期的我國[6]。

徵兵制度的優點在於保持國家軍隊擁有一定的士兵資源，若國家急需要徵招士兵出戰，也能夠迅速地招募過去曾受過訓練的士兵支援，達至「平時養兵少，戰時用兵多」之理念與目標[7]。徵兵制度的缺點則為部分公民無法認同軍事體系的價值觀，認為投入的時間和精力較難直接體現於對於個人或國家產生具體的貢獻，服役期間是浪費其人生成長與衝刺的關鍵時間、阻礙人生規劃與發展[8]，再加上新聞媒體負面報導的渲染，社會大眾對於軍事管理的觀感不佳[9]，導致近年來時常出現逃避兵役的社會問題[10]。

2.1.1.2、民兵制

民兵制為國家「全民皆兵」之概念，國家每位人民均需接受短期的軍事訓練，

僅以志願役士兵接受長期的民兵訓練，藉此減少國家日常軍事訓練經費之負荷，但是若發生戰爭或危難時，也能夠緊急動員，組織民兵形成部隊向國軍報到[11]。

民兵制度的優點為，服役者不需要長時間留在軍隊受訓，沒有役期上的壓力和負擔，但是在緊急戰事需求時，可協助軍事的任務或勤務；民兵制度的缺點則是，服役者僅接受短期的軍事訓練，其實際可迅速加入軍隊，執行軍事勤務的戰力有待商榷[8]。

2.1.2 志願役(volunteering soldier)

志願役為國家公民可依照其意願，投入從軍的行列，包含義勇兵制及募兵制(all-volunteer system)。

2.1.2.1、義勇兵制

義勇兵制服役者乃基於拯救國家亡廢之義憤，決定擔起捍衛國家興亡之使命與責任，有較高愛國、不吝犧牲自我的崇高精神，相較於其他兵役制度的服役者，義勇兵制的服役者在作戰時，具備堅強、打不倒的意志力。然而，義勇兵制的缺點則是在於，在此兵役制度中，較少人願意負起兵役的義務，難以獲得充足的兵役資源，且因受訓時間不足，較難維持嚴肅的軍紀[8]。

2.1.2.2、募兵制

募兵制的服役者為主動且自願加入國家的軍事體系服務，與國家簽訂法律契約，將從軍事視為職業，可從之獲得約定的報酬與福利，過去採用募兵制度的國家或朝代包含東漢末年、宋代、美國和 2018 年我國的兵役制度[8]。募兵制的優點為，服役者的動機較高且訓練時間長，專業訓練，發揮較佳的戰鬥力，有助於提升國家軍隊兵員的作戰素質，同時國家其他不願意參與服役者，可免於被迫服役之制度和義務，提升志願役的歸屬感與認同感[12]。

募兵制的缺點為，若發生緊急作戰時，較難即刻地獲得大量的兵員支援，此外亦會提升國防的預算支出[13]。

2.1.3 義務役與志願役併用制

考量義務役與志願役的優缺點，許多國家為了減少義務役和志願役所帶來的負面影響之外，並欲兼顧兩個制度的優點，所以會採用義務役與志願役併行的制度，一方面，國家隨時有充足的兵力支援不可預知的前線戰爭，另一方面，可培養出軍事專精的人才，因此義務役與志願役併行制為世界各國兵役制度的流行趨勢[14]，例如我國曾採用「徵募並行」的兵役制度，作為我國軍事主要兵源的管道[5]。

2.2 兵役歷史回顧

中國早在商周時期就已經建立兵役制度，並經歷各朝代與民族的更迭，為因應各朝代所面臨的思想與環境，兵役制度亦隨之演變，具有各種特色的兵役制度，因此本文以中國歷史為基礎，並回顧較為知名或常見的兵役制度，依據中國歷代兵役制度之發展與歷程輔以說明。

周朝基於井田制度實施的「兵農合一」制度，以田定賦隴以賦出兵之概念，期望每位農民都能夠守望相助，如同漢朝的「兵民不分」制度，該制度屬於徵兵制，政府利用農民閒暇之餘實施軍事訓練，都是期許達至「全農皆兵」的國防精神。三國時期係實行「世兵制(the system of hereditary military service)」，為家族世襲都從軍，其他朝代亦有類似的兵役制度，例如明朝，通常會採用世兵制為主。因，朝代征戰多年，並未有充足的兵員支援前線，所需要以父死子繼的運作模式，來支援國家軍隊的兵力。南北朝採取軍民分立的「府兵制度」，以募兵為主，徵兵為輔，透過入兵籍者可享受特殊的榮耀，吸引與增加投入軍隊之人數。唐朝實行則係實行寓兵於農的

輔兵制度，若無事耕種生產，有事則戰的概念，屬於徵兵制度的一種形式。宋朝採用募兵制的體系，由於民眾對於從軍的觀感不佳，恥於當兵，導致從軍者的素質不佳，國防成為宋朝執政時相當大的弱勢之一。明朝發展「衛所兵制」，以徵兵為主，募兵為輔[8]，衛所軍為國家的常備軍隊，有戰才出征，然為確保國家有足夠的兵源，所以地方上各有地方兵，因與世襲制度的國家軍隊關係不佳，處於分立的狀態[13]。

綜合上述，各個國家、朝代的兵役制度奠基於該國家的領土、經濟條件、人口狀況以及敵國的威脅程度等要素，藉此發展出適合該國家的兵役制度，回顧過去歷史即可發現各個國家依據上述提及要素，實行不同的兵役制度。

2.3 兵役制度的轉型歷程

本文採先談論美國、中國大陸及新加坡兵役制度的轉變，再進一步述明我國兵役制度的轉變歷程。

2.3.1 美國兵役制度轉變

美國基於殖民和移民人口的多樣化組成，被稱之為大熔爐(melting pot)，受到種族、文化和思想觀念的諸多差異，美國建國初期即出現文武隔閡(civil-military gap)之情況，為了消弭其中的隔閡，美國相當重視軍事倫理、專業人力以及擴大兵源，從一開始的徵兵制改為現今實行精兵制度的全面志願役募兵制[15]。

自美國內戰(American Civil War)－南北戰爭期間(1861 年~1865 年)即開始實行徵兵制，當時的社會環境氣氛激發許多年輕人愛國的情操，志願投身從軍，然而在越戰期間(1955 年~1975 年)，其中因美國投入過多人力和資源在戰爭中，造成美國民眾對於從軍的看法逐漸轉變，湧起不少的反戰聲浪，所以在 1969 年尼克森接任總

統一職後，即廢除徵兵制，1972 年起採行全面募兵制，憑藉著優渥的薪資和福利，吸引許多志願役投入從軍的行列，一方面順應民意，另一方面同時也解決美國社會失業率過高之問題，因此在越戰後期，美國志願役人數已超過義務兵，顯見美國兵役制度的轉變對人民和國家整體都是有所助益的[16]。

2.3.2 中國大陸兵役制度轉變

冷戰(Cold War)(1947 年~1991 年)結束之後，中國大陸的軍事強權僅次於美國，再加上中國大陸經濟迅速起飛，促進軍事現代化的快速發展。中國大陸兵役制度共計有三次比較大幅度的變動：第一次為中共軍事事務初期發展階段，實行「絕對的志願役制」，此制度在中國大陸革命戰爭中扮演著相當重要的角色；第二次為中國大陸建立政府之後，主張國家領土與主權的維護，應由整體社會人民共同承擔，故改實行「義務兵役制」。此外，中國大陸為了快速提升軍事人才的素質，以利跟進軍事現代化的潮流，考量志願役的服役年限過短，並無法達到前述的需求與成效，遂採以義務兵為主體，志願役為輔助兵源，此兵役制度共計實行 23 年；第三次為全球戰事平息，所需要的軍隊數量可大幅減少，所以中國大陸的中央軍委提出當前應將軍事訓練的重點放置在如何增進軍隊的質量建設，所以廢除以義務兵為主體之政策，試圖擴大志願役士兵的人數[17]。

2.3.3 新加坡兵役制度轉變

新加坡在 1965 年宣布獨立後，國家軍隊戰力薄弱，擔任總理的李光耀先生尋求以色列和我國的協助，加強新加坡軍隊建立及軍事人才之培訓，為因應新加坡少子化造成國家軍隊兵力不足之問題，開始實行國民服役(National Service, NS)的兵役制度，亦即屬於徵兵制，且無替代役的選

項，強制所有年滿 18 歲的新加坡男性公民(即高中畢業後)以及第二代的永久公民都需要服役 2 年的時間，屆滿 2 年後的服役者均會被列為新加坡戰備軍人，每年都須回到營區接受短期的訓練，藉以穩定新加坡軍事戰力及人力資源的基礎[18]。

2.3.4 我國兵役制度的轉變

我國兵役制度的歷史與轉變，可先從國民黨政府撤退至我國的初期談起，身任執政者的蔣氏父子當時並非打算將政權移至我國，主要仍係以反攻大陸為主要的政治與軍事目標，所以當時執政者需要大量的軍事人力資源，所以在 1954 年提出「精練常備兵廣儲後備兵」之理念，將徵兵制度調整為「徵兵制度為主，募兵制度為輔」之兵役制度[9]。之後國民黨政府並未成功地反攻大陸，便於我國這塊土地紮根，發展與拓展其政治勢力的版圖與政權，我國轉向民主化的國家，與中國大陸的政治立場不一，形成對峙的緊張關係，晚近中國大陸一方面對我國釋出善意，另一方面不斷地採取武力恫嚇與威脅，試圖讓我國政府與民眾造成心理層面的恐懼和不安，例如 2005 年 3 月中國大陸通過反分裂國家法，表示不會放棄武力攻臺的政策，因此我國長期採用上述的兵役制度，儲備國家的兵源與軍事能量[14]。

然而，在 2005 年 1 月行政院通過現行兵役制度檢討改進方案，採取以募兵制為主，徵兵制為輔的「募徵併行制」，2008 年 5 月檢討現行兵役制度的執行成效，並規劃三個募兵制轉型階段的工作：規劃準備、計畫整備及執行驗證，2011 年 12 月 28 日公布修正後的兵役法條文：公告 1994 年出生之後的役男，自 2013 年起僅需接受 4 個月的軍事訓練，然若在 1993 年 12 月 31 日前出生之役男者，則仍需要服役 1 年的常備兵役，有特殊因素則另可申請替代

役；2012年1月2日行政院核定募兵實施計畫及成立推動募兵制專案小組後，國防部開始積極招募募兵的人力[3]。我國於1945年全面實行兵役制度從強制的徵兵制度，調整為徵募並行制，進而於2018年起停止徵兵制度，改為全面募兵制呢？本研究經由回顧過去文獻資料提出我國兵役制度轉變過程的三大關鍵原因。

1、因應世界兵役制度及人口驟減之潮流趨勢

近年戰事發生頻率與次數大幅減緩，世界多數個國家對於戰爭皆以避免戰爭以及和平為原則共識，兩岸的政治緊張關係趨於和緩，中國大陸雖仍不放棄以武力攻擊我國，但近幾年中國大陸頻頻對我國釋出善意，同步採用懷柔政策，藉以獲取我國民眾的認同感[19]。所以隨著戰爭型態的變革，促成各國軍事擺脫過往兵力集中之觀點，改以效能集中為主。亦即各國軍事朝向精簡化，並結合高科技技術的發展，建立更為強健的戰備能力與水準，在全球軍力前十名的國家當中，半數以上的國家都是採用募兵制，反映出世界各國偏向採用精兵制度的思維，提升軍事戰鬥力。此外，我國人口出生率大幅遞減致使我國軍事兵源的人力資源不足，需調整國家兵役制度，政府需因應世代的潮流提出調整兵役制度的做法[20]。

2、軍事武器專業化與科技化

因應國防武器的日益科技化與專業化，已不再需要大量訓練軍事人力，耗費多餘的人力成本與資源。隨著時代的演進，軍事的作戰形態與發展亦跟著轉變，戰爭的勝敗已經不在是以軍事部隊的兵源人數多寡為主因，而是兵源的作戰素質與士氣、武器裝備的良窳以及作戰策略方才是軍事戰爭中致勝的關鍵要素。誠如國防建設之觀點提出，減少國防兵力的要件包

含：提升兵源素質、提高火力，進而促進國防組織的整體綜效，因此我國近代國防有兩項重大的轉型－募兵制及精粹案。簡言之，專業武器裝備可取代兵源，增加兵源的招募和調度的彈性[21]。

3、我國民主化與社會大眾的共識

我國多數的社會大眾對國防軍事訓練的觀感不佳，我國普遍役男的從軍意願低落，不願意被迫加入刻板的軍事活動，時常可聽聞役男會採取升學、留學或自殘等方式逃避兵役，造成諸多社會問題，說明已經有社會大眾對於徵兵制度的逃避與反抗，政府需調整當前的兵役制度，讓整體社會大眾都能夠接受[22]。且經由國防部和民間的調查結果均顯示，我國半數以上的社會大眾對募兵制度具有高度地支持，呼應上述國家的戰鬥力以質為主，而非以量取勝之觀點。此外，過去每逢選舉期間，時常可聽聞候選人將改變兵役制度成為其選舉政見之一，再次反映我國社會大眾普遍支持改變舊有的兵役制度。

三、研究方法

本研究採用次級資料研究法，向機械化步兵部隊的單位蒐集該單位志願役，其在參加募兵前與募兵後第1次與第2次的基地訓練測驗成績，再進行統計分析作業，包含描述性統計分析(Descriptive analysis)及成對樣本 t 檢定(pair-sample t test)，當統計分析結果顯示募兵後的戰力測驗及基地總成績顯著優於募兵前，即可證實我國兵役制度改採行募兵制度的確有助於提升機械化步兵部隊的軍事實際戰力。

本研究共計有三項研究限制：

1、研究對象

本研究以機械化步兵的志願役為研究對象，但事實上我國尚有其他部隊兵種，每個兵種都有其特殊訓練專長，所具備的

技能與戰力表現，理應會出現差異，因此本文分析結果僅供作為募兵制度對機械化步兵的基地訓練成效效益之參考，較難直接將此結果推論至其他兵種，故成為本研究限制之一。

2、抽樣時間

本研究機械化步兵的兵科基地訓練成效蒐集不同單位在兩個時間點的戰力及基地總成績，其中因每個單位進訓時間及當時任務不同，成為本研究限制之二。

3、資料蒐集

本研究無法蒐集我國歷年來志願役的人數佔整體兵源的比例，同時亦無法蒐集到每個年代志願役的訓練成績，故成為本研究限制之三。

四、研究結果

本研究兵科基地訓練成效的數據資料來自於陸軍部隊訓練北區聯合測考中心所提供的機步部隊基地訓練成績，其中包含陸軍機步第二六九旅、陸軍裝甲第五四二旅、陸軍裝甲第五八四旅、陸軍關渡地區指揮部以及陸軍蘭陽地區指揮部，共計有 10 個單位提供完整兵科基地訓練成效數據資料(包含兩次的兵科基地訓練成績)，基於考量本研究蒐集連續兩次的數據資料，屬於「連續相依變數」，為此本研究採用 SPSS22.0 視窗版進行成對樣本 t 檢定 (paired sample t test)，比較兩次兵科基地訓練成績之差異情況，若達顯著差異水準，則說明兵科基地的訓練具有不錯的成效表現。

本研究分析結果如表 1 所示，結果發現：

1、機械化步兵的戰力($t = 3.556, p < .01$)

在第一次時間點和第二次時間點的平均得分，達到顯著差異水準，其中第二次戰力平均得分 ($M = 81.128$) 顯著優於第一次戰力 ($M =$

76.947)，如圖 1 所示。

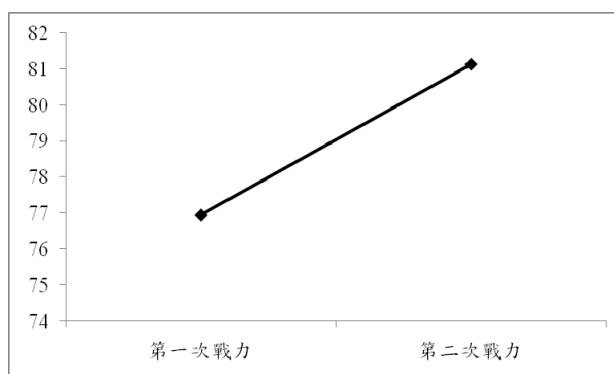


圖 1 兩個時間點的戰力成績

2、機械化步兵的戰術($t = 1.978, p > .05$)

在第一次時間點和第二次時間點的平均得分未達顯著差異水準，表示第一次戰術平均得分 ($M = 73.118$) 和第二次戰術平均得分 ($M = 75.465$) 沒有明顯的差異，但若從平均數可知，機械化步兵的戰術仍是有隨之成長，如圖 2 所示。

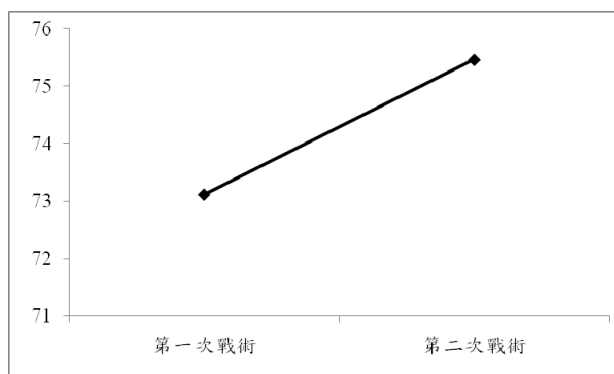


圖 2 兩個時間點的戰術成績

3、機械化步兵的非測考總成績($t = 0.070, p > .05$)

在第一次時間點和第二次時間點的平均得分未達顯著差異水準，表示第一次非測考總成績平均得分 ($M = 81.118$) 和第二次非測考總成績平均得分 ($M = 81.234$) 沒有明顯的差異，如圖 3 所示。

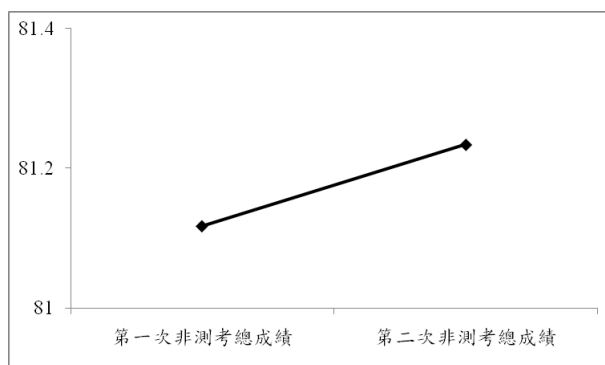


圖 3 兩個時間點的非測考總成績

4、機械化步兵的總成績($t = 3.414$, $p < .01$)在第一次時間點和第二次時間點的平均得分，達到顯著差異水準，其中第二次總成績平均得分($M = 78.879$)顯著優於第一次總成績($M = 75.832$)，如圖 4 所示。

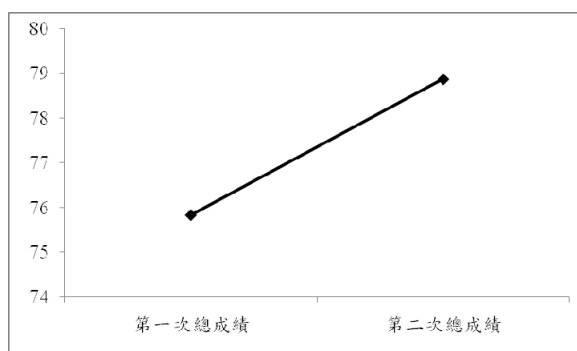


圖 4 兩個時間點的總成績

整合上述研究結果可知，我國兵科基地訓練成效(戰力、總成績)具有明顯的進步，進而可推測實施募兵制對我國兵科基地訓練成效具有直接或間接的助益。

表 1. 機械化步兵部隊訓練成效之相依樣本 t 檢定分析

時間	平均數 (M)	標準差 (SD)	t	p-value
第一次 戰力	76.947	6.489	3.556**	0.006
第二次 戰力	81.128	6.977		
第一次 戰術	73.118	2.867	1.978	0.079
第二次 戰術	75.465	2.804		
第一次 非測考 總成績	81.118	2.303	0.070	0.945
第二次 非測考 總成績	81.234	3.773		
第一次 總成績	75.832	4.279	3.414**	0.008
第二次 總成績	78.879	4.031		

** $p < .01$

五、結論

本研究根據上述統計結果整理出研究結論與建議。

5.1 研究發現

根據本研究分析結果顯示，我國實施募兵制度後，在兵科基地訓練成效中的「戰力」和「總成績」的平均表現均有明顯的提升，在此兵科基地訓練成效結果即可呼應前述提到的內容，募兵制度所招募到的志願役士兵，通常具備高素質、高動機的人才，得以支持募兵制度對我國軍事人才培育的實力具有正面的幫助與效益。

另在本研究結果中發現，在兩個時間點的「戰力」平均表現有顯著的提升，然

而在「戰術」平均表現則未有顯著的進步，推測其原因為戰力可透過國軍組織內的氣候所影響，當聚集各界英勇的志願役士兵，彼此相互砥礪與鼓勵，有助形成良好的組織氣氛，具備強而有力的戰鬥力，而戰術的部分則需要依賴較長的時間訓練，方才能夠培育志願役士兵具備良好的戰鬥戰技能力，反映長期穩定的訓練為培養國軍兵源素質的重要關鍵，亦可輔以支持轉換募兵制度之基礎。

5.2 建議

我國兵役制度的全面轉型初期，需要給予社會大眾一段時間的適應期，所以根據目前國防部招募志願役士兵的人數來看，我國目前全面募兵制度所招募到的兵源人數，尚未達到原先預期的編制數[23]。換言之，目前我國在兵役制度轉換為全面徵兵制度的改革過度初期期間，我國招募志願役士兵的人數不盡理想[24]。由此說明儘管本研究透過兵科基地訓練成績說明募兵制度對我國軍事人員訓練的助益，但若無充足的兵源人數加入國軍的隊伍行列之中，則會降低我國軍事戰力的成效表現。因此本研究建議國防部單位除了提升國軍兵源的戰力之外，亦加強關注如何提升招募成效，積極致力於宣傳與招募志願役士兵的事務。

關於如何提升招募成效，本研究從整體社會至個人層次給予建議，整體社會的部分，建議須從整體社會對從軍的觀感著手改善，創造出投入國軍行列為具有偉大的愛國情操，願意挺身為國的氛圍，促使整體社會大眾對從軍抱持著正面的觀感與態度，以從軍為榮，致使有效地引發我國社會青年投入志願役士兵的動機，吸引更多志同道合的夥伴加入從軍的行列。另外亦可從個人層次探討，本研究認為可採用「知己知彼，百戰百勝」之觀點出發，國

防部相關單位人員需要瞭解當前社會青年對於現階段工作職涯的需求與期待，例如期望薪資、福利、社會聲望、內部工作機會與升遷等，方才能夠進一步提出合適且具有吸引力的招募方案，誘發社會青年投入國軍志願役的行列，以增進我國志願役士兵的招募人數，甚至是吸引具備專業國防軍事技能者投入志願役的行列，進而提升我國軍事效益與專業化知能。

參考文獻：

- [1] 蔡榮祥，”一觸即發或虛張聲勢：論一九九五、一九九六台海危機”，台灣政治學刊，11(1)：pp. 201-239, 2007。
- [2] 許家偉，”軍事全球化下募兵制度及組織變革對軍事效能的影響—從 2015 年國軍的發展環境來觀察”，國防大學通識教育學報，5：pp. 17-35, 2015。
- [3] 蕭國強，”募兵制推動之挑戰與策進”，海軍學術雙月刊，49(5)：pp. 51-58, 2015。
- [4] 李志堯，”整合軍事戰略與募兵制的策略規劃”，復興崗學報，10：pp. 63-80, 2014。
- [5] 林澤助，”影響國軍推動「募兵制」關鍵因素探討”，國防雜誌，25(2)：pp. 102-112, 2010。
- [6] 劉振仁，”明代的募兵制度”，全人教育集刊，1：pp. 47-77, 2014。
- [7] 胡舜鈞，”以 APP 軟體行銷志願役士兵招募政策之研究”，國防雜誌，30(5)：pp. 101-115, 2015。
- [8] 郭添漢，”我國募兵制招募政策與作為檢視”，國防雜誌，28(1)：pp. 117-132, 2013。
- [9] 王傳照，”論全民國防的兵役制度”，國防雜誌，21(1)：pp. 100-109, 2016。
- [10] 韓慧林、王貴民、張高福、蕭士穎、

- 劉彥甫，”全募兵制之軍事轉型風險管理研究”，危機管理學刊，12(1)：pp. 33-44, 2015。
- [11] 劉宜友，”從中共國防教育發展兼論我因應對策”，國防雜誌，22(5)：pp. 93-102, 2007。
- [12] 周明輝，”實施募兵制對軍民關係之影響”，國防雜誌，25(6)：pp. 107-119, 2010。
- [13] 詹中一，”我國徵兵制及募兵制之成本分析與態度調查”，海軍學術雙月刊，49(5)：pp. 20-32, 2015。
- [14] 洪錦成、施奕暉，”我國兵役制度的演進、變革與展望”，檔案季刊，12(2)：pp. 30-45, 2013。
- [15] 顏錦標，”美國「文武隔閡」問題之探析”，復興崗學報，77：pp. 177-199, 2003。
- [16] 林春來，”我國募兵政策之政經分析”，國立臺灣大學政治學研究所，pp. 23-32, 2012。
- [17] 黃世豪，”習近平強軍夢下兵役制度之研究(2012-2016 年)”，淡江大學國際事務與戰略研究所，pp. 28-30, 2018。
- [18] 陸裕黎，”新加坡國防政策改革及第三代空軍整建之研究：以行動戰略分析”，淡江大學國際事務與戰略研究所，pp. 118-123, 2010。
- [19] 孟繁宇，”從我國防安全探討募兵制之影響”，海軍學術雙月刊，49(5)：pp. 33-50, 2015。
- [20] 張阜民、張輝鑫、陳原裕、柯俊禎，”經濟環境變動與人力政策對募兵制的影響—以志願役士兵為例”，財金論文叢刊，14：pp. 32-57, 2011。
- [21] 孫克難，”徵兵制與募兵制之經濟分析—臺灣地區的應用”，經濟前瞻，27期：pp. 123-126, 1992。
- [22] 劉自強、劉佑、吳昌翰，”應用灰色預測模式對國軍未來男性志願士兵人力供需預測之研究”，國防管理學報，第32(2)：pp. 27-37, 2011。
- [23] 何安繼，”台灣地區募兵制現況分析與未來展望—以陸軍人力資源觀點為例”，國立中央大學，pp. 1-3, 2017。
- [24] 陳信行、程淑華，”內部工作機會、人格堅忍度對士兵轉服意願之影響性探究”，復興崗學報，112：pp. 221-246, 2018。

A Study of the Enhancing Effect on Training Performance in the Military by Enlist System

Chen Cheng-Che

Army Command and Staff College, NDU ,Taiwan, R.O.C.

Abstract

Taiwan is located in an important position of Asian countries' links, and its national defense strength and training effectiveness are the focus of national security. In order to maximize the effectiveness of the combat strength and operational efficiency of the national army, Taiwan has transformed the military service system from a comprehensive enlist system to a enlist parallel system, and finally to a comprehensive enlist system. After the reform of our military system into a military enlist system, the mechanized infantry's combat strength and total training performance have been effectively improved, indicating that the enlist system is expected to bring better operational benefits to Taiwan. It is suggested that in the future, high motivation and high willingness can be recruited to help Taiwan improve its substantive combat capabilities and skills.

Key words : Enlist system, national defense power, mechanized infantry