

國軍人才招募之策略研究

蔡佩園

高雄科技大學軍訓室中校教官#

摘 要

本研究目的在探討影響個體選擇從事志願役與否之重要關鍵因素，全量表可分為 2 個因素，包含薪資待遇、福利制度、退休制度、培養專才、升遷發展等激勵因素及年金改革、無法選擇工作場域、易與社會脫節、無法準時上下班、社會氛圍觀感、親友勸退、歷史文化觀點、對軍中事務不熟悉、對招募管道不熟悉等保健因素，藉由比較志願役與非志願役等 2 類群體在各觀察變項之得分與效果量，檢驗個體選擇從事志願役之關鍵因素，結果顯示效果量屬於高度關聯強度的變項依序為薪資待遇、福利制度、退休制度等 3 個觀察變項，屬於低度關聯強度的變項依序為培養專才、升遷發展、年金改革、易與社會脫節、對軍中事務不熟悉、遭親友勸退、歷史文化觀點等 7 個觀察變項。另以 12 個人口統計變項進行卡方檢定，檢驗人口統計量對個體從事志願役之影響性，結果顯示除了性別以外，其餘的 11 個人口統計變項均與個體是否從事志願役有關，其 Gramer's V 係數介於.108~.188 之間，呈中度以上的關聯強度，其中與母親相關的變項均呈現高度關聯強度。本研究結果可提供給國軍人才招募單位在制定招募策略時之參考。

關鍵字：保健因素、效果量、激勵因素、關聯強度

Research on National Army Recruitment Strategy

Pei-Huan Tsai

Military Education Instructor

Military Training Office, Kaohsiung University of Science and Technology

Abstract

The purpose of this study is to explore the important key factors that affect an individual's decision to engage in voluntary service. The full scale is divided into 2 factors, the motivation and the hygiene factors. The former factor includes salary and benefits, welfare system, retirement system, training professionals, and promotion development. The later factor includes annuity reform, inability to select a workplace, disconnection from society, inability to commute on time, social perception, persuasion by relatives and friends, historical and cultural perceptions, unfamiliarity with military affairs, and unfamiliarity with recruitment channels. By comparing the scores and effect size of each observation variable between the two groups of volunteers and non-volunteers, the results showed that the observation variables with high strength of association were salary treatment, welfare system, and retirement system. The observation variables labeled the low strength of association were, in order, training professionals, promotion development, annuity reform, disconnection from society, unfamiliarity with military affairs, persuasion by relatives and friends, historical and cultural perceptions. In addition, chi-square test was conducted with 12 demographic variables, and the results showed that except for gender, the remaining 11 demographic variables were all related to whether an individual was engaged in voluntary service. The Gramer's V was between .108~.188, showing a moderate or high correlation strength. Also, the variables related to female parents were all highly correlated. The findings of this study can be a reference for the recruitment units of national armed forces when formulating recruitment strategies.

蔡佩園

Keywords: effect size, hygiene factor, motivation factor, strength of association

壹、緒論

威脅國家安全的因素無所不在，原屬區域性的單一、偶發事件因全球化趨勢舉凡在領土、種族、宗教、文化、核武、能源、暖化、天災、犯罪、疫情、反恐等安全議題，逐漸成為挑戰全球局勢的不確定因素，致使國家安全所衍生的議題層出不窮，即便是占有國防科技武器獨霸全球的美國或將永世中立奉為圭臬，目前被國際社會普遍公認為永久中立國的瑞士、瑞典、奧地利、芬蘭、梵蒂岡、哥斯大黎加、愛爾蘭、列支敦斯登、馬爾他、土庫曼等都不可能處於「永久的絕對安全」理想情境中。歷代史實證明唯有堅強的武裝實力才有相對和平的處境，因此，建造一支擁有堅實戰力的精銳勁旅，實為國家安全的屏障，始能確保國家永續的生存與發展。

1979 年國際政治局勢發生丕變－美國與我國斷交、與中共建交，自始牽動我國對中共的戰略由反攻大陸攻勢作戰轉變為以固守臺澎金馬的國土防衛作戰，因此，我國逐步檢討規模龐大的三軍兵力，推動一系列的陸精案、精實案等國軍兵力整編與調動計畫。2000 年我國修正兵役法成立專案小組進行志願役士兵的招募規劃與評估，2003 年通過志願士兵服役條例修正案確立我國以志願役士兵為主、義務役士兵為輔的兵役制度，2018 年實施全募兵制－常備義務役改服 4 個月軍事訓練役（前 5 週為新兵基本訓，後 11 週為專長訓），同時推動精兵政策，現役部隊以志願役為主，建構「平時救災、戰時作戰」的兵源目標。目前國防部更致力於與全國大專院校簽訂「大學儲備軍官訓練團（ROTC）」合作協議，與全國高中職校簽訂「國防培育班」，藉由推廣軍事訓練課程與活動吸引優質青年學子加入國軍行列，建立穩健永續的募兵機制。

美國在全球火力排名中，多項指標皆傲視全球，擁兵 128 萬 1,900 人，為了提高招募率，美國國防部仍於每年花費 500 萬美金製作志願役招募廣告，期望藉以填補美軍在全球各地 156,000 名人力資源的空缺（Dertouzos, 2009; Troy, 2011），青年對軍事任務評價越正向者，其對從事志願役的反抗性就越小，因此，國軍在招募策略上應善用英雄形象讓年輕世代認同與肯定國軍正向的態度與行為，重建其價值觀，相信自己在加入志願役行列後能發展出成功的軍旅生涯，此策略尤其適用於台灣－正將軍事人力結構轉型為志

願役部隊的招募過程中（Eighmey, 2006），國軍人才招募廣告中的英雄形象可激發社會大眾的預示效果，影響其對軍隊整體的高度評價與正向態度，且預示效果伴隨英雄形象的密集程度增加而增加（傅文成，2016），足見世界各國莫不為國軍招募工作費盡心思，期望藉由各式行銷廣告吸引優質青年學子加入國軍。

歷史殷鑑再再顯示精銳的軍隊是國家的命脈，如何招募、選用、善用、留用優質的國軍官兵是當今各國刻不容緩的議題，國內外過往文獻有關志願役探討的議題，多數是以志願役為研究對象，分析其潛在的心理構面與狀態（蔡佩園，2019）、或以心理計量之信效度檢驗方式發展評量工具（蔡佩園，2020）、或探討影響志願役官兵留營／離職之關鍵因素（張毓藤、吳杰修，2016；蔡志旻、李欣怡，2016；王東寶、黃柏文，2018；劉憲明、陳志明，2018），鮮少以不同群體為研究對象，探討影響個體在選擇從事志願役的決策過程中受那些個人主觀與客觀因素影響？其影響性又為何？因此，本文擬以志願役和非志願役等 2 類不同群體為研究對象，比較志願役與非志願役在各觀察變項之得分差異，探討影響個體在選擇從事志願役態度之關鍵因素，另以人口統計量進行卡方檢定，考驗個體在選擇從事志願役軍職時是否受其客觀環境因素所影響，其影響性為何？

貳、文獻回顧

一、近年有關志願役的相關研究

以色列是目前世界上唯一實施全民皆兵（徵兵制）的國家，除殘障者、已婚婦女、或因宗教因素拒絕服兵役者外，年滿 18 歲的男性皆須服役 3 年、女性則須服役 2 年，儘管社會大眾對智力不足的士兵在服役過程中所扮演的角色與職能一直存在消極的態度，但透過對 28 位軍事指揮官進行的質性訪談研究顯示，智能不足者在服役期間的表現對其所服役的軍事單位與軍事指揮官均具有正向效益的影響性（Shirli & Yael, 2018）。

澳大利亞近年由於兵源短缺，以提供優渥待遇福利方式招攬海外失業軍人，但社會大眾普遍認為武裝部隊人員的忠誠度和自我犧牲奉獻的獨特性是

基於自身與國家機構／制度間的心理契約關係（Peter & Ned, 2015）。然而，多數跡象也顯示，許多志願役官兵從軍的目的是出於謀求一份「職業」的需求而非是基於報效國家的信仰，因此部分軍職人員對於薪資的調整幅度不及通貨膨脹率表現出不滿的情緒，2014 年澳大利亞國防部的薪資協議方案，可能會將志願役官兵與國防部間心理契約的關係轉變為交易的形式，這種關係的變化可能會威脅到傳統的軍事價值觀，危及澳大利亞國軍的作戰效能（Williamson et al., 2015）。許多前往前線作戰的澳大利亞官兵心理都是非常恐懼的，前往戰場係基於同袍間的感情紐帶關係—不願意被同儕認定為是懦弱者，多數戰士並非基於保衛國家的理由參與作戰（Cadzow, 2015）。軍職人員在派駐海外的適應狀況隨諸多個體性格與情境的不同組合而異，且隨行的軍職配偶並非全能應付海外安置的新環境，因此，在整個遷移過程中應定期提供醫療保健專業人員給予適當的支援系統與福祉，避免其產生孤立感（Gillian, Catherine, & Heather, 2014）。

美軍在實施全募兵制後，230 萬龐大的志願役軍職人員及其近 300 萬的家庭成員造成美國人口結構的改變，軍職人員必須在面臨頻繁遷移／部署、可能負傷或死亡的特殊任務情境下工作，尤其是在 911 後美國與阿富汗、伊拉克間的軍事衝突，更凸顯軍職人員被外派至前線部署與參與作戰的機率大幅增加等等，這些艱鉅的任務大大地影響軍職人員的婚姻，同時對軍職人員的家庭帶來負面的影響，特別是對於曾經歷抑鬱症、廣泛性焦慮症、創傷後壓力症候群等心理障礙的退伍軍人（Susan, 2016）。軍方認為軍隊重建工作的關鍵在於軍事教育及其技能的培訓，因此軍方領導者開始對志願役軍士官兵提供廣泛且有效的培訓和教育計劃，同時透過決策權下放的政策創造優勢，使得美國陸軍成為世界上最訓練有素與最有戰力的軍隊。此類計畫不僅培育出更優質的士官，並且在實境戰場中掌握決策的優勢，但礙於教育訓練的成本昂貴，美軍目前正嘗試發展高科技型態的新型教育與培訓計畫，此方案能使美軍不僅具有高科技武器，亦兼具操作高科技武器的技術人員，以因應當今的戰爭型態（William, 2016）。

國內有關志願役之相關研究多數聚焦於探討影響現役官兵留營或離職的關鍵因素，如：志願役士官兵的組織社會化程度與其留營意願呈顯著性正相關，部隊長官的轉換型領導風格與官兵之留營意願具顯著性的正向調節作用，建議強化個人與組織的契合度，建立轉換型的管理機制（劉憲明、陳志

明，2018），同時營造單位內之團結向心力、提升個人的價值感、認同感、責任感及對官兵家庭的照顧，始可提高志願役人員之留營意願，其眷屬也會更願意支持軍職人員繼續留營（張毓藤、吳杰修，2016）；軍眷服務與志願役軍士官兵之留營意願呈顯著性正相關，建議國軍行政機關可就提升軍眷服務著手，藉以提高志願役官兵之留營意願（蔡志旻、李欣怡，2016）；志願役士官工作倦怠與離職傾向呈顯著性正相關，建議削弱官兵之工作倦怠感，調整人事升遷制度，藉以降低官兵之離職傾向（王東寶、黃柏文，2018）；或以行為動機理論為核心，探討志願役、義務役、大專生與軍校生等4類不同群體在選擇從事志願役之關鍵因素（蔡佩園，2019），藉由比較競爭模式之適配度發展精簡評量工具（蔡佩園，2020）。

總之，國軍為國家領土的守護者，個體或基於國家法令制度須盡國民服兵役之義務，如：以色列之智能不足者尚能納編於軍事單位從事專業分工，盡己之力保家衛國，足見國家兵源數對國防之重要性；個體或源於自身工作的需求，選擇從軍，如：澳大利亞之志願役官兵在與國防部簽立契約後，部隊的管理、組織、訓練與文化，是否能讓官兵認同、產生歸屬感、責任感、榮譽感，當國家發生危難時個體才能置個人死生於度外，勇往前線作戰；個體或基於報效國家的志向，投筆從戎，如：美軍之前線戰士在參與作戰凱旋歸國後，所面臨的戰後身心理疾病問題亟需醫療體系的支持等等，在在顯使出國軍人員對國家的重要性、責任的艱難性、工作的挑戰性、職場的高壓性，因此，各國莫不傾助資源在招募最佳與最適的青年學子加入國軍行列，據以建立穩健的兵源制度。

二、近年有關人口統計量的相關研究

運用人口統計學從宏觀的視野觀察國際趨勢已是一門顯學，如：James（2017）運用人口統計學在評估經濟問題時即納入就業率、養老金、生育率、人均資產／資本水平等；運用人口統計學衡量國家創新能力指標時則篩選人口規模因素、群聚因素、年齡因素等。部分學者則以人口統計學及其基本特徵，探討特定職業類別者所具備的特質（David, 2019）。Carrie, Cynthia, Christopher, Kristen, Lyndon, John與Amy（2017）以9,038筆在美軍服役的人員樣本資料，探討性別、年齡、種族、教育程度、就業狀況、小孩個數等6個人

口統計量，及家庭成員參與的軍事狀況（未服役／現役／退役）、家庭成員參與的軍事單位性質（現役／後備）、服務部門、階級、部署狀態（未部署／已部署無戰鬥／已部署有戰鬥）、服役人員的健康行為（酗酒問題／精神障礙）等6個服役特徵，與軍職人員配偶的心理健康狀態與壓力關係，結果顯示4.9%的軍職配偶患有重度憂鬱症，軍職配偶若為低教育程度、未就業、有4個孩子以上者較易罹患重度憂鬱症；有部署／戰鬥經驗的服役人員可能罹患創傷後壓力症候群，服役人員若有酗酒問題者則更易罹患重度憂鬱症。

Jianhua Zhao, Haishan Zeng, Sunil Kalia與Harvey Lui（2019）以731名病患為樣本，將其分成有皮膚癌／癌前病變（n=340）、良性病變（n=391）等2組，探討納入病患的性別、年齡等2個人口統計變量後之拉曼光譜分析，是否可以改善對患者的病變診斷，結果顯示以偏最小平方法（PLS）分析，接收者特徵操作曲線（receiver operating characteristic curve, ROC）由.913顯著地增加至.934，其特異性在99%顯著水準下可以從.335增加至.445、在95%顯著水準下可以從.560增加至.685、在90%顯著水準下可以從.760增加至.821。

陳成業與李佩憬（2012）以601筆樣本資料，探討性別、年齡、教育程度、家庭成員人數、每月平均可支配所得等5個人口統計變量預測消費運動用品的支出，結果顯示年齡在50歲以上和21～30歲之族群的消費者、家庭成員人數在5人以上的消費者購買機率較高且達顯著性的差異水準。

林子超、簡君倫與劉旭冠（2013）以474筆樣本資料，探討性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、職稱、年資、月收入等7個人口統計變項在生活品質、工作壓力、工作績效之差異分析，結果顯示女性較男性有顯著性的高生活品質、年資高者較年資低者有顯著性的高生活品質／高工作壓力／高工作績效、年輕者較年長者有顯著性的高生活品質／低工作壓力／低工作績效、高學歷者較低學歷者有顯著性的高工作績效、收入高者較收入低者有顯著性的高生活品質／高工作績效。

劉耿佑、李介祿與汪亞翰（2014）以1,637筆樣本資料，探討性別、年齡、婚姻狀況、族群、職業別、教育程度、年收入、是否與父母同住、是否與孩子同住等9個人口統計變項對擁擠度知覺的影響，結果顯示已婚者較未婚者有顯著性的擁擠知覺、客家人較閩南人、外省族群有顯著性的擁擠知覺、與父母同住者較未同住者有顯著性的擁擠知覺。

陳建斌與袁曉榆（2017）以160筆樣本資料，探討性別、年齡、職業、學歷、可支配月收入等5個人口統計量對旅遊網站忠誠度（含感知價值、顧客滿意、顧客信任、轉移成本等4個向度）之影響情形，結果顯示上述5個人口統計變項對旅遊網站忠誠度多數達顯著性差異水準，但各向度間之影響性則略有差異。

蒲娟、余國新、顧景枝與劉海燕（2017）以1,726筆樣本資料，探討性別、年齡、教育程度、戶長是否務農、個人經歷等5個人口統計變項對農業社會化各項服務滿意度調查，結果顯示男性相較女性有較高的滿意度，上述5個人口統計量對農業社會化各項服務皆達顯著性差異水準，但對各項服務的影響情形之排序則略有差異。

總之，以人口統計量進行不同組別間的差異性檢定、回歸預測等分析方法已廣泛地運用於各領域中，多數研究以性別、年齡、教育程度／學歷、就業狀況／職稱／年資／經歷、可支配月收入／年收入、婚姻狀況、家庭成員、族群／種族等為分類標的，將受試者分群據以進行不同族群之差異檢定，試圖以客觀的分類方式觀察人口統計變項對研究問題的影響性，結果顯示無論是在心理計量的預測（林子超等，2013；劉耿佑等，2014；陳建斌、袁曉榆，2017；蒲娟等，2017；Carrie et al., 2017）、或外顯行為傾向（陳成業、李佩憬，2012）等均有顯著性的差異水準及預測性。

參、研究方法

一、研究對象

本研究採任意抽樣方式，施測時間為106年10月16日至107年3月9日，樣本來源包含：（一）南部陸軍某新訓中心之志願役與役男；（二）南部海軍某艦隊之志願役與役男；（三）南部空軍某軍事院校代訓班隊；（四）南部某國立科技大學學生；（五）南部某軍事院校學生等。其中樣本（一）與樣本（二）之役男係指正在部隊接受軍事訓練者；樣本（四）之學生總數約2萬8,000人，106年、107年報考專業軍（士）官兵的人數分別為4位、9位，依未來畢業後報考從事志願役的機率判別，僅有少數零星個案會進入國軍體系系

統，因此，將上述現職志願役與軍校生歸類為志願役、役男與國立科技大學學生歸類為非志願役，施測對象計有1,895人，有效樣本數1,811筆，占總樣本數之95.57%，其中包含志願役896人，占總樣本數之49.5%、非志願役915人，占總樣本數之50.5%。

二、研究設計

本研究延續蔡佩園（2019）以馬斯洛的需求層次理論為主軸，並參照相關文獻，從心理計量觀點歸結影響個體從事志願役態度的14個因子，包含（一）激勵因素：薪資待遇、福利制度、退休制度、培養專才、升遷發展等5個觀察變項；（二）保健因素：年金改革、無法選擇工作場域、易與社會脫節、無法準時上下班、社會氛圍觀感、親友勸退、歷史文化觀點、對軍中事務不熟悉、對招募管道不清楚等9個觀察變項，採李克氏5點量表計分方式，並將薪資待遇、福利制度、退休制度、培養專才、升遷發展等5個觀察變項之得分加總為「激勵分數」；將年金改革、無法選擇工作場域、易與社會脫節、無法準時上下班、社會氛圍觀感、親友勸退、歷史文化觀點、對軍中事務不熟悉、對招募管道不清楚等9個觀察變項之得分加總為「保健分數」。

另擷取過往文獻在人口統計變項上探討較多的性別、雙親的教育程度、雙親的籍貫、雙親的職業別、家庭平均月收入等8個社經地位（Socioeconomic status, SES）指標，同時增列居住地、雙親及自身的政黨傾向等4個觀察變項：考量居住地係因三軍官校、空軍航空技術學院、中正預校等培育軍職幹部的搖籃皆位於高雄市，位居南臺灣者對於軍事院校較熟悉占有地利優勢；考量政黨傾向係因中華民國國軍源自1924年的黃埔建軍，有其歷史的脈絡與淵源，雙親與自身的政黨傾向或許為影響個體從事軍職的要因。因此，本文擬以志願役、非志願役等2大群體為分類依據，探討其在心理計量之觀察變項上的差異情形，同時將人口統計變項進行卡方檢定，探討影響個體從事軍職的客觀要因及其影響性。

肆、資料分析與討論

一、從事志願役態度量表

(一) 描述性統計資料

由表1從事志願役態度量表之描述性統計資料得知，志願役在各觀察變項的平均值介於2.48～3.70之間、標準差介於.986～1.135，激勵因素總分為17.41、標準差為4.154，保健因素總分為26.22、標準差為6.332；非志願役的平均值介於2.70～3.35之間、標準差介於.981～1.140，激勵因素總分為13.74、標準差為4.791，保健因素總分為27.43、標準差為6.293。符合本研究設計在激勵因素之觀察變項1、2、3、5、8等5題試題志願役得分皆大於非志願役；在保健因素之觀察變項6、7、9、10、11、12、13、14等8題試題非志願役得分皆大於志願役，惟試題4年金改革之觀察變項志願役得分大於非志願役，研判應為年金改革對86年以後任官之新制退伍人員相較舊制是利多方案。

表1 從事志願役態度量表各觀察變項之描述性統計資料

	非志願役		志願役	
	平均數	標準差	平均數	標準差
1.你會因為起薪待遇優渥而從事軍職嗎？	2.73	1.140	3.68	1.074
2.你會因為福利制度好而從事軍職嗎？	2.73	1.140	3.64	1.074
3.你會因為有健全的退休制度而從事軍職嗎？	2.78	1.131	3.70	1.135
4.你會因為政府的年金改革政策而放棄從事軍職嗎？	3.07	.981	3.42	1.075
5.你會因為可培養一技之長而從事軍職嗎？	2.70	1.102	3.19	1.090
6.你會因為無法選擇工作場域而放棄從事軍職嗎？	3.17	1.076	3.12	1.036
7.你會因為軍中易與社會脫節而放棄從事軍職嗎？	3.35	1.127	3.00	1.058

8.你會因為升遷制度與發展機會而從事軍職嗎？	2.80	1.057	3.20	1.046
9.你會因為軍人常無法準時上下班（如需留守）而放棄從事軍職嗎？	3.35	1.105	3.18	1.111
10.你會因為目前社會氛圍對軍人觀感不好而放棄從事軍職嗎？	3.02	1.051	2.98	1.119
11.你會因為要報考志願役遭親朋好友勸退而放棄從事軍職嗎？	2.95	1.021	2.66	1.027
12.你會因為歷史文化認為好男不當兵而放棄從事軍職嗎？	2.74	1.024	2.48	1.010
13.你會因為對軍中事務不熟悉而放棄從事軍職嗎？	2.86	1.008	2.55	.986
14.你會因為對招募管道不清楚而放棄從事軍職嗎？	2.91	1.012	2.84	1.042
激勵因素總分	13.74	4.791	17.41	4.154
保健因素總分	27.43	6.293	26.22	6.332

（二）獨立樣本 t 檢定

獨立樣本t檢定在比較不同群體之平均數差異，兩組樣本需符合常態分配假設，且具有相似的離散分布，可以Levene's檢定考驗變異數是否具同質性，當F檢定達顯著性水準時，表示兩組樣本變異數不同質，需使用校正公式計算t值，可藉由效果量（Partial Eta Squared）檢視觀察變項之關聯強度（解釋力）、檢定力（Observed Power）推論裁決正確率。由表2非志願役與志願役之平均值t檢定得知，試題1、2、4、7、10、11、12、13、14、激勵分數、保健因素等11個變項上，Levene's檢定之P值達小於.05之顯著性水準，表示違反變異數同質之假設，須採不假設變異數同質之t值；反之，試題3、5、6、8、9等5個變項，Levene's檢定之P值未達小於.05之顯著性水準，表示不拒絕變異數同質之假設，須採假設變異數同質之t值。試題1、2、3、4、5、7、8、9、11、12、13、激勵因素、保健因素等13個變項的平均值達小於.05之顯著性水準，檢定力達.907以上，其中試題1、2、3、激勵因素等4個變項之效果量（Partial Eta Squared）達大於.138，屬高度關聯強度；試題4、5、7、8、11、12、13等7個變項之效果量介於.01～.59之間，屬於低度關聯強度（Cohen, 1988）。

表2 非志願役與志願役之平均值 t 檢定

		Levene F	檢定 顯著性	t	自由度	顯著性	平均值 差異	標準 誤差異	效果量	檢定力
試題1	採用相等變異數	10.931	.001	-18.195	1809	.000	-.947	.052		
	不採用相等變異數			-18.206	1806.381	.000	-.947	.052	.155	1.000
試題2	採用相等變異數	6.931	.009	-17.384	1809	.000	-.905	.052		
	不採用相等變異數			-17.395	1806.392	.000	-.905	.052	.143	1.000
試題3	採用相等變異數	.019	.891	-17.290	1809	.000	-.921	.053	.142	1.000
	不採用相等變異數			-17.289	1807.861	.000	-.921	.053		
試題4	採用相等變異數	56.507	.000	-7.324	1809	.000	-.354	.048		
	不採用相等變異數			-7.317	1786.527	.000	-.354	.048	.029	1.000
試題5	採用相等變異數	.574	.449	-9.581	1809	.000	-.494	.052	.048	1.000
	不採用相等變異數			-9.582	1808.821	.000	-.494	.052		
試題6	採用相等變異數	.296	.587	1.074	1809	.283	.053	.050	.001	.189
	不採用相等變異數			1.074	1808.510	.283	.053	.050		
試題7	採用相等變異數	16.237	.000	6.869	1809	.000	.353	.051		
	不採用相等變異數			6.874	1805.706	.000	.353	.051	.025	1.000
試題8	採用相等變異數	.206	.650	-8.043	1809	.000	-.398	.049	.035	1.000
	不採用相等變異數			-8.044	1808.792	.000	-.398	.049		
試題9	採用相等變異數	.000	.994	3.287	1809	.001	.171	.052	.006	.907
	不採用相等變異數			3.286	1807.782	.001	.171	.052		
試題10	採用相等變異數	14.315	.000	.800	1809	.424	.041	.051		
	不採用相等變異數			.800	1796.717	.424	.041	.051	.000	.126
試題11	採用相等變異數	22.680	.000	5.983	1809	.000	.288	.048		
	不採用相等變異數			5.983	1807.772	.000	.288	.048	.019	1.000
試題12	採用相等變異數	4.981	.026	5.508	1809	.000	.263	.048		
	不採用相等變異數			5.509	1808.894	.000	.263	.048	.016	1.000
試題13	採用相等變異數	11.846	.001	6.779	1809	.000	.318	.047		
	不採用相等變異數			6.780	1808.999	.000	.318	.047	.025	1.000
試題14	採用相等變異數	10.149	.001	1.565	1809	.118	.076	.048		
	不採用相等變異數			1.565	1804.513	.118	.076	.048	.001	.347
激勵 分數	採用相等變異數	27.125	.000	-17.374	1809	.000	-3.664	.211		
	不採用相等變異數			-17.400	1782.867	.000	-3.664	.211	.143	1.000
保健 分數	採用相等變異數	6.006	.014	4.074	1809	.000	1.209	.297		
	不採用相等變異數			4.073	1807.661	.000	1.209	.297	.009	.983

二、人口統計變項

(一) 描述性統計資料

由表3從事志願役與否*性別之交叉表得知，在男性中從事志願役的占50.2%較非志願役的49.8%高、女性中從事志願役的占45.7%較非志願役的54.3%低。

表3 從事志願役與否*性別之交叉表

		女	男	總計
從事志願役	非志願役	計數	158	757
		期望值	147.0	768.0
		性別內的%	54.3%	49.8%
	志願役	計數	133	763
		期望值	144.0	752.0
		性別內的%	45.7%	50.2%
	總計	計數	291	1520
		期望值	291.0	1520.0
		性別內的%	100.0%	100.0%

由表4從事志願役與否*居住地之交叉表得知，在居住地中以東部地區選擇從事志願役者最多占87.0%、其次依序為離島的64.7%、北部的61.5%、南部的46.0%、中部的45.8%，其中東部、離島與北部地區個體選擇從事志願役者皆高於50%。

表4 從事志願役與否*居住地之交叉表

		北部	中部	南部	東部	離島	總計
從事 志願役	計數	74	211	614	10	6	915
	期望值	97.0	196.5	574.0	38.9	8.6	915.0
	居住地內的%	38.5%	54.2%	54.0%	13.0%	35.3%	50.5%
	計數	118	178	522	67	11	896
	期望值	95.0	192.5	562.0	38.1	8.4	896.0
	居住地內的%	61.5%	45.8%	46.0%	87.0%	64.7%	49.5%
總計	計數	192	389	1136	77	17	1811
	期望值	192.0	389.0	1136.0	77.0	17.0	1811.0
	居住地內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

由表5從事志願役與否*父親的教育程度之交叉表得知，父親的教育程度以小學學歷選擇從事志願役者最多占73.8%、其次依序為大學的54.7%、高中職的47.9%、國中的42.3%、研究所以上的28.1%，其中父親的學歷為國小和大學選擇從事志願役者皆高於50%；另有8名受試者在與父親有關的變項皆未填答（詳如表5、表7、表9、表12），其中有6名（75%）是非志願役者，顯見父親對個體是否選擇從事志願役的重要性。

表5 從事志願役與否*父親的教育程度之交叉表

		未填答	國小	國中	高中職	大學	研究所以上	總計
非志願役	計數	6	38	209	441	175	46	915
	期望值	4.0	73.3	182.9	427.4	195.0	32.3	915.0
	教育程度內的%	75.0%	26.2%	57.7%	52.1%	45.3%	71.9%	50.5%
志願役	計數	2	107	153	405	211	18	896
	期望值	4.0	71.7	179.1	418.6	191.0	31.7	896.1
	教育程度內的%	25.0%	73.8%	42.3%	47.9%	54.7%	28.1%	49.5%
總計	計數	8	145	362	846	386	64	1811
	期望值	8.0	145.0	362.0	846.0	386.0	64.0	1811.0
	教育程度內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

由表6從事志願役與否*母親的教育程度之交叉表得知，母親的教育程度以小學學歷選擇從事志願役者最多占65.9%、其次依序為國中的52.2%、大學的51.9%、高中職的46.2%、研究所以上的31.6%，其中母親的學歷為國小、國中和大學選擇從事志願役者皆高於50%；另有7名受試者在與母親有關的變項皆未填答（詳如表6、表8、表10、表13），且全數（100%）皆為非志願役者，顯見母親對個體是否選擇從事志願役的關鍵性。

表6 從事志願役與否*母親的教育程度之交叉表

		未填答	國小	國中	高中職	大學	研究所以上	總計
非志願役	計數	7	58	151	504	156	39	915
	期望值	3.5	85.9	159.7	473.4	163.7	28.8	915.0
	教育程度內的%	100.0%	34.1%	47.8%	53.8%	48.1%	68.4%	50.5%
志願役	計數	0	112	165	433	168	18	896
	期望值	3.5	84.1	156.3	463.6	160.3	28.2	896.0
	教育程度內的%	0.0%	65.9%	52.2%	46.2%	51.9%	31.6%	49.5%
總計	計數	7	170	316	937	324	57	1811
	期望值	7.0	170.0	316.0	937.0	324.0	57.0	1811.0
	教育程度內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

由表7從事志願役與否*父親的籍貫之交叉表得知，父親的籍貫以原住民選擇從事志願役者最多占68.1%、其次依序為客家人的60.8%、大陸各省的59.0%、閩南人的46.9%、新住民的32.6%，其中父親的籍貫屬於原住民、客家人與大陸各省選擇從事志願役者皆高於50%。

表7 從事志願役與否*父親的籍貫之交叉表

		未填答	閩南人	大陸各省	客家人	原住民	新住民	總計
非志願役	計數	6	734	48	73	23	31	915
	期望值	4.0	698.2	59.1	94.0	36.4	23.2	915.0
	父親籍貫內的%	75.0%	53.1%	41.0%	39.2%	31.9%	67.4%	50.5%
志願役	計數	2	648	69	113	49	15	896
	期望值	4.0	683.8	57.9	92.0	35.6	22.8	896.0
	父親籍貫內的%	25.0%	46.9%	59.0%	60.8%	68.1%	32.6%	49.5%
總計	計數	8	1382	117	186	72	46	1811
	期望值	8.0	1382.0	117.0	186.0	72.0	46.0	1811.0
	父親籍貫內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

由表8從事志願役與否*母親的籍貫之交叉表得知，母親的籍貫以原住民選擇從事志願役者最多占72.8%、其次依序為大陸各省的54.6%、客家人的53.3%、閩南人的48.8%、新住民的22.4%，其中母親的籍貫屬於原住民、大陸各省與客家人選擇從事志願役者皆高於50%。

表8 從事志願役與否*母親的籍貫之交叉表

		未填答	閩南人	大陸各省	客家人	原住民	新住民	總計
非志願役	計數	7	701	44	79	25	59	915
	期望值	3.5	692.2	49.0	85.4	46.5	38.4	915.0
	母親籍貫內的%	100.0%	51.2%	45.4%	46.7%	27.2%	77.6%	50.5%
志願役	計數	0	669	53	90	67	17	896
	期望值	3.5	677.8	48.0	83.6	45.5	37.6	896.0
	母親籍貫內的%	0.0%	48.8%	54.6%	53.3%	72.8%	22.4%	49.5%
總計	計數	7	1370	97	169	92	76	1811
	期望值	7.0	1370.0	97.0	169.0	92.0	76.0	1811.0
	母親籍貫內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

由表9從事志願役與否*父親的職業別之交叉表得知，父親的職業別以已退休族群選擇從事志願役者最多占73.9%、其次依序為待業中的57.7%、軍公教的56.0%、農漁牧的50.3%、從商的49.5%、其他的48.2%、自由業的46.5%、勞工的45.2%、自營業的44.4%，其中父親的職業別屬於已退休、待業中、軍公教與農漁牧業選擇從事志願役者皆高於50%。

表9 從事志願役與否*父親的職業別之交叉表

		未填答	軍公教	農漁牧	自營業	工	商	退休	自由業	待業中	其他	總計
非志願役	計數	6	81	81	110	317	100	30	76	11	103	915
	期望值	4.0	93.0	82.4	100.0	292.0	100.0	58.1	71.7	13.1	100.5	915.0
	業別內	75.0%	44.0%	49.7%	55.6%	54.8%	50.5%	26.1%	53.5%	42.3%	51.8%	50.5%
志願役	計數	2	103	82	88	261	98	85	66	15	96	896
	期望值	4.0	91.0	80.6	98.0	286.0	98.0	56.9	70.3	12.9	98.5	896.0
	業別內	25.0%	56.0%	50.3%	44.4%	45.2%	49.5%	73.9%	46.5%	57.7%	48.2%	49.5%
總計	計數	8	184	163	198	578	198	115	142	26	199	1811
	期望值	8.0	184.0	163.0	198.0	578.0	198.0	115.0	142.0	26.0	199.0	1811.0
	業別內	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

由表10從事志願役與否*母親的職業別之交叉表得知，母親的職業別以已退休族群選擇從事志願役者最多占78.2%、其次依序為待業中的60.0%、農漁牧的55.3%、自由業的53.6%、勞工的50.0%、自營業的49.7%、其他的43.7%、軍公教的42.9%、從商的40.9%，其中母親的職業別屬於已退休、待業中、農漁牧、自由業與勞工業選擇從事志願役者皆高於50%。

表10 從事志願役與否*母親的職業別之交叉表

		未填答	軍公教	農漁牧	自營業	工	商	退休	自由業	待業中	其他	總計
非志願役	計數	7	72	42	100	137	165	22	130	34	206	915
	期望值	3.5	63.7	47.5	100.5	138.4	141.0	51.0	141.5	42.9	184.9	915.0
	業別內	100.0%	57.1%	44.7%	50.3%	50.0%	59.1%	21.8%	46.4%	40.0%	56.3%	50.5%
志願役	計數	0	54	52	99	137	114	79	150	51	160	896
	期望值	3.5	62.3	46.5	98.5	135.6	138.0	50.0	138.5	42.1	181.1	896.0
	業別內	0.0%	42.9%	55.3%	49.7%	50.0%	40.9%	78.2%	53.6%	60.0%	43.7%	49.5%
總計	計數	7	126	94	199	274	279	101	280	85	366	1811
	期望值	7.0	126.0	94.0	199.0	274.0	279.0	101.0	280.0	85.0	366.0	1811.0
	業別內	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

由表11從事志願役與否*家庭平均月收入之交叉表得知，家庭平均月收入以6~8萬選擇從事志願役者最多占57.5%、其次依序為8~10萬的55.0%、4~6萬的49.7%、10萬以上的49.2%、2~4萬的45.1%、2萬以下的22.4%，其中家庭平均月收入在6~10萬選擇從事志願役者高於50%。

表11 從事志願役與否*家庭平均月收入之交叉表

		2萬元以下	2~4萬	4~6萬	6~8萬	8~10萬	10萬以上	總計
非志願役	計數	83	180	256	153	113	130	915
	期望值	54.1	165.7	257.2	181.9	126.8	129.3	915.0
	月均收入內的%	77.6%	54.9%	50.3%	42.5%	45.0%	50.8%	50.5%
志願役	計數	24	148	253	207	138	126	896
	期望值	52.9	162.3	251.8	178.1	124.2	126.7	896.0
	月均收入內的%	22.4%	45.1%	49.7%	57.5%	55.0%	49.2%	49.5%
總計	計數	107	328	509	360	251	256	1811
	期望值	107.0	328.0	509.0	360.0	251.0	256.0	1811.0
	月均收入內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

國軍人才招募之策略研究

由表12從事志願役與否*父親的政黨傾向之交叉表得知，父親的政黨傾向以台聯黨選擇從事志願役者最多占72.7%、其次依序為親民黨的68.0%、國民黨的56.9%、中立的49.0%、其他的47.3%、民進黨的43.5%、時代力量的27.3%，其中父親的政黨傾向為台聯黨、親民黨與國民黨選擇從事志願役者皆高於50%。

表12 從事志願役與否*父親的政黨傾向之交叉表

		未填答	國民黨	民進黨	親民黨	台聯黨	時代 力量	其他	中立	總計
非志 願役	計數	6	147	203	8	3	8	48	492	915
	期望值	4.0	172.3	181.4	12.6	5.6	5.6	46.0	487.6	915.0
	父政黨傾向內的%	75.0%	43.1%	56.5%	32.0%	27.3%	72.7%	52.7%	51.0%	50.5%
志願役	計數	2	194	156	17	8	3	43	473	896
	期望值	4.0	168.7	177.6	12.4	5.4	5.4	45.0	477.4	896.0
	父政黨傾向內的%	25.0%	56.9%	43.5%	68.0%	72.7%	27.3%	47.3%	49.0%	49.5%
總計	計數	8	341	359	25	11	11	91	965	1811
	期望值	8.0	341.0	359.0	25.0	11.0	11.0	91.0	965.0	1811.0
	父政黨傾向內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

由表13從事志願役與否*母親的政黨傾向之交叉表得知，母親的政黨傾向以親民黨選擇從事志願役者最多占70.0%、其次依序為台聯黨的66.7%、國民黨的61.2%、中立的48.9%、民進黨的41.8%、其他的38.3%、時代力量的26.7%，其中母親的政黨傾向為親民黨、台聯黨與國民黨選擇從事志願役者皆高於50%。

表13 從事志願役與否*母親的政黨傾向之交叉表

		未填答	國民黨	民進黨	親民黨	台聯黨	時代 力量	其他	中立	總計
非志 願役	計數	7	130	171	6	3	11	50	537	915
	期望值	3.5	169.3	148.5	10.1	4.5	7.6	40.9	530.5	915.0
	政黨傾向內的%	100.0%	38.8%	58.2%	30.0%	33.3%	73.3%	61.7%	51.1%	50.5%
志願役	計數	0	205	123	14	6	4	31	513	896
	期望值	3.5	165.7	145.5	9.9	4.5	7.4	40.1	519.5	896.0
	政黨傾向內的%	0.0%	61.2%	41.8%	70.0%	66.7%	26.7%	38.3%	48.9%	49.5%
總計	計數	7	335	294	20	9	15	81	1050	1811
	期望值	7.0	335.0	294.0	20.0	9.0	15.0	81.0	1050.0	1811.0
	政黨傾向內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

由表14從事志願役與否*個體的政黨傾向之交叉表得知，個體的政黨傾向以國民黨選擇從事志願役者最多占54.2%、其次依序為親民黨的53.8%、中立的51.3%、台聯黨的40.0%、其他的39.3%、民進黨的37.2%、時代力量的28.6%，其中個體的政黨傾向為國民黨、親民黨與中立者選擇從事志願役者皆高於50%。

表14 從事志願役與否*個體的政黨傾向之交叉表

		國民黨	民進黨	親民黨	台聯黨	時代 力量	其他	中立	總計
非志 願役	計數	71	81	6	3	25	54	675	915
	期望值	78.3	65.2	6.6	2.5	17.7	45.0	699.8	915.0
	政黨傾向內的%	45.8%	62.8%	46.2%	60.0%	71.4%	60.7%	48.7%	50.5%
志願 役	計數	84	48	7	2	10	35	710	896
	期望值	76.7	63.8	6.4	2.5	17.3	44.0	685.2	896.0
	政黨傾向內的%	54.2%	37.2%	53.8%	40.0%	28.6%	39.3%	51.3%	49.5%
總計	計數	335	155	129	13	5	35	89	1385
	期望值	335.0	155.0	129.0	13.0	5.0	35.0	89.0	1385.0
	政黨傾向內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

（二）卡方檢定

卡方的獨立性考驗，在檢測兩個類別變項間之相關性，當卡方值達顯著性水準時即表示兩個類別變項有相互關聯（具相依性），在2*2列聯表中可藉由 ψ 係數（Phi值）判別兩個二分類別變項之關聯強度，但當列聯表中有一個向度數大於2時，卡方值可能會大於樣本數，導致 ψ 係數大於1，可藉Cramer's V係數修正（邱浩政，2007）。列聯表裡其中一個向度數等於2時，則Phi值會等於Cramer's V值。表15為人口統計變項之卡方檢定與關聯係數摘要表，顯示除性別變項外，其餘的居住地、父親的教育程度、母親的教育程度、父親的籍貫、母親的籍貫、父親的職業別、母親的職業別、家庭平均月收入、父親的政黨傾向、母親的政黨傾向、個體的政黨傾向等11個觀察變項之Pearson卡方顯著性P值皆達小於.05之顯著性水準，其Cramer's V值達大於.138，屬於高度關聯強度的變項依序為居住地的.188、母親職業別的.186、父親教育程度的.183、母親籍貫的.169、家庭平均月收入的.160、母親政黨傾向的.156、父親職業別的.149、母親教育程度的.145、父親籍貫的.138等8個；Cramer's V值介於.59~.138之間，屬於中度關聯強度的變項依序為父親政黨傾向的.112、個體政黨傾向的.108。

表15 人口統計變項之卡方檢定與關聯係數摘要表

	Pearson卡方顯著性P值	Phi值	Cramer's V值
性別	.160	.033	.033
居住地	.000	.188	.188
父親的教育程度	.000	.183	.183
母親的教育程度	.000	.145	.145
父親的籍貫	.000	.138	.138
母親的籍貫	.000	.169	.169
父親的職業別	.000	.149	.149
母親的職業別	.000	.186	.186
家庭月平均收入	.000	.160	.160
父親的政黨傾向	.002	.112	.112
母親的政黨傾向	.000	.156	.156
個體的政黨傾向	.002	.108	.108

伍、結論

本研究以行為動機理論為核心，探討影響個體選擇從事志願役與非志願役之關鍵因素，計有14題觀察變項，可分為薪資待遇、福利制度、退休制度、培養專才、升遷發展等5個激勵因素及年金改革、無法選擇工作場域、易與社會脫節、無法準時上下班、社會氛圍觀感、遭親友勸退、歷史文化觀點、對軍中事務不熟悉、對招募管道不清楚等9個保健因素；另以性別、居住地、父親的教育程度、母親的教育程度、父親的籍貫、母親的籍貫、父親的職業別、母親的職業別、家庭平均月收入、父親的政黨傾向、母親的政黨傾向、個體的政黨傾向等12個人口統計量為觀察變項，探討影響個體選擇從事軍職的客觀因素，得到以下結論：

一、依心理計量觀點

- (一) 由描述性統計資料得知，在薪資待遇、福利制度、退休制度、培養專才、升遷發展等5個激勵因素之觀察變項得分上，志願役得分皆大於非志願役；在無法選擇工作場域、易與社會脫節、無法準時上下班、社會氛圍觀感、親友勸退、歷史文化觀點、對軍中事務不熟悉、對招募管道不清楚等8個保健因素之觀察變項得分上，則非志願役得分大於志願役。
- (二) 由非志願役與志願役兩群體之 t 檢定得知，在薪資待遇、福利制度、退休制度、培養專才、升遷發展、年金改革、易與社會脫節、無法準時上下班、遭親友勸退、歷史文化觀點、對軍中事務不熟悉等11個觀察變項之差異達顯著性水準，其中薪資待遇、福利制度、退休制度等3個觀察變項屬高度關聯強度；年金改革、培養專才、易與社會脫節、升遷發展、遭親友勸退、歷史文化觀點、對軍中事務不熟悉等7個觀察變項屬低度關聯強度。

二、依人口統計變項之客觀環境觀點

(一) 由描述性統計資料得知：

1. 個體的居住地在東部者最願意從事志願役、其次為離島者、再其次為北部者；
2. 個體父親的教育程度為國小者最願意從事志願役、其次為大學者；
3. 個體母親的教育程度為國小者最願意從事志願役、其次為國中者；
4. 個體父親的籍貫為原住民者最願意從事志願役、其次為客家人、再其次為大陸各省；
5. 個體母親的籍貫為原住民者最願意從事志願役、其次為大陸各省、再其次為客家人；
6. 個體父親的職業別為已退休者最願意從事志願役、其次是待業中者、再其次是軍公教者；
7. 個體母親的職業別為已退休者最願意從事志願役、其次是待業中者；
8. 家庭平均月收入在6~8萬者最願意從事志願役；
9. 個體父親的政黨傾向為台聯黨的最願意從事志願役、其次是親民黨；
10. 個體母親的政黨傾向為親民黨的最願意從事志願役、其次是台聯黨、再其次是國民黨；
11. 個體的政黨傾向為國民黨的最願意從事志願役、其次是親民黨。

(二) 由卡方之獨立性檢定得知，除了性別以外，其餘11個變項均與個體是否選擇從事志願役有關，其中屬於高度關聯強度的依序為居住地(.188)、母親的職業別(.186)、父親的教育程度(.183)、母親的籍貫(.169)、家庭平均月收入(.160)、母親的政黨傾向(.156)、父親的職業別(.149)、母親的教育程度(.145)、父親的籍貫(.138)；屬於中度關聯強度的依序為父親的政黨傾向(.112)、個體的政黨傾向(.108)。

陸、研究限制與建議

一、研究限制

- (一) 本研究為提高施測率與問卷回收率，無論是志願役、役男、軍校生、大學生等研究樣本皆以南部區域為主要取樣對象，因此，居住地在南部者占其分類的58.26%以上，未來在研究取樣上可增加北部、中部等區域單位樣本數，縮小各區域間樣本數的差距，使抽樣對象更具代表性，減少抽樣誤差。
- (二) 本研究量表施測時間為106年10月16日至107年3月9日期間，昔日的國內政經局勢與今日已不可同日而語，因此，本研究對於政黨傾向的相關分析結果不能推論至現今的母群。

二、建議

依據本文研究結果，政府在志願役招募政策上，應首重調整志願役的薪資待遇、福利制度與退休制度等3個因子，其次為鼓勵志願役者在民間大學進修強化與社會的連結、藉由辦理營區參訪或戰鬥營活動、整肅軍律及透過媒體報導國軍優良榮譽事蹟，削弱青年學子在易與社會脫節、對軍中事務不熟悉、歷史文化觀點等面向之疑慮；在人口統計量層面，與個體母親相關的因子皆呈現高度的關聯強度，尤其是在母親相關變項上未填答者全數皆為非志願役（研判應為單親家庭），因此，在遭親友勸退的因子上應首重母親所扮演的關鍵角色，適時與有意願報考者母親聯結溝通。另選擇從事志願役的個體其家庭平均月收入在6~10萬者占55.0%以上，家庭平均月收入在2萬以下者占22.4%，顯見在經濟結構上屬小康家庭的二代最願意從軍，反之，在經濟上屬弱勢族群的二代最不願意從軍，與過往清寒子弟為改善家中經濟狀況而選擇從軍觀點相去甚遠，尤須特別留意。

未來研究可參考內政部戶政司之人口統計資料，比較志願役群體與母群在人口統計變項上之差異情形；在有關政黨傾向之分類上亦應審時度勢適時調整，使政黨傾向分類更貼近社會現況脈動。

參考文獻

- 王東寶、黃柏文（2018）。國軍志願役士官工作壓力、工作倦怠與離職傾向關係之研究－以海軍預算財務士為例。國防管理學報。39（2），17-31。
- 邱皓政（2007）。量化研究與統計分析。五南圖書出版。
- 林子超、簡君倫、劉旭冠（2013）。人口統計變數在工作品質、工作壓力與工作績效之差異性分析：以台灣的國際觀光旅館櫃台人員為例。餐旅暨觀光，10（1），1-26。
- 陳建斌、袁曉榆（2017）。基於非參數檢驗的人口統計量對旅遊網站忠誠度影響差異研究－以攜程網為例。統計與管理，3，63-68。
- 陳成業、李佩憬（2012）。預測運動支出之初探研究：以人口統計變項、運動生活型態與運動產品態度為預測變項。運動休閒管理學報，9（2），22-35。
- 傅文成（2016）。論美國軍人招募廣告的預示效果：以採用軍人英雄形象為例。復興崗學報。108，121-142。
- 張毓騰、吳杰修（2016）。應用層級分析法探討空軍志願役人員留任的因素之研究。管理資訊計算。5（2），79-84。
- 蒲娟、余國新、顧景枝、劉海燕（2017）。基於人口特徵的農業社會化服務滿意度研究。北方園藝，19，189-197。
- 劉憲明、陳志明（2018）。組織社會化及領導風格對志願役士官兵留營意願影響之研究。國防管理學報。39（2），1-15。
- 劉耿佑、李介祿、汪亞翰（2014）。探討社會人口統計變項及價值觀對擁擠度知覺的影響：以台灣國家公園及森林遊樂區之遊客為例。林業研究季刊，36（1），29-44。
- 蔡佩園（2019）。影響從事志願役關鍵因素之探討，國防管理學報。40（1），1-23。
- 蔡佩園（2020）。從事志願役態度量表之發展，國防管理學報。41（1），53-76。

- 蔡志旻、李欣怡（2016）。軍眷服務對志願役軍士官兵留營意願之研究－以陸軍司令部為例（一）。休憩管理研究。3（1），47-64。
- James Liang. (2017). Demographics and Innovation. *Demographics of Innovation: Why Demographics is a Key to the Innovation Race*.
- Cadzow, J. (2015). Call me Peter: our genial governor-general. *The Good Weekend*, March 28.
- Carrie J. Donoho, Cynthia Leard Mann, Christopher A. O'Malley, Kristen H. Walter, Lyndon A. Riviere, John F. Curry & Amy B. Adler (2017). Depression among military spouses: demographic, military, and service member psychological health risk factors. *Meternal and cross-cultural mental health*, 35 (12), 1137-1144.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- David H. Weaver. (2019). Demographics of Journalists. *The International Encyclopedia of Journalism Studies*.
- Dertouzos, J. N. (2009). *The cost-effectiveness of military advertising: Evidence from 2002-2004*. Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Eighmey, J. (2006). Why do youth enlist ?. *Armed Forces & Society* (0095327X), 32 (2), 307-328.
- Gillian Blakely, Catherine Hennessy and Heather Skirton. (2014). Adaption and adjustment of military spouses to overseas postings: An online forum study. *Nursing and Heather Science*, 16, 387-394.
- Jianhua Zhao, Haishan Zeng, Sunil Kalia & Harvey Lui (2019). Incorporating patient demographics into Raman spectroscopy algorithm improves in vivo skin cancer diagnostic specificity. *Translational Biophotonics*, 1, DOI: 10.1002/tbio.201900016.
- Peter Balint and Ned Dobos. (2015). Perpetuating the Military Myth-why the psychology of the 2014 Australian Defence pay deal is irrelevant. *Australian Journal of Public Administration*, 74 (3), 359-363.
- Troy, P. (2011). Military shift. *Powergrid International*, 16 (4), 8-9.

- Shirli Werner and Yael Hochman (2018). "It opened up a whole new world for me": Experiences of military commanders in employing individuals with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32 (3), 648-656.
- Susan M. Ross (2016). United States, Military Families in. *Encyclopedia of Family Studies*, <https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbef015>.
- Williamson, S., M. O'Donnell and J. shingles. (2015). Unintended consequences: implication of the 2014 Australian Defence Force pay deal. *Australian Journal of Public Administration*. 74 (3), 354-358.
- William J. Perry. (2016). Military Education. *Perspectives on Complex Global Challenges: Education, Energy, Healthcare, Security and Resilience: Education, Energy, Healthcare, Security and Resilience*. <https://doi.org/10.1002/9781118984123.ch6>.