

影響報考軍事院校關鍵因素之研究－以海軍官校為例

著者／賴璽互 吳文福

現任國防大學海軍指揮參謀學院中校教官

現任空軍反潛作戰大隊少校攻潛官

近期國防部運用多元招募管道，如「大學儲備軍官訓練團（ROTC）」、「國防培育班」及「國防菁英學士班」等方式，基層軍官低編限比問題已獲得初步解決，然三軍官校與國防大學基礎學院是培育國軍領導幹部的搖籃，軍校教育決定國軍領導幹部的素質，如能吸收更優質的新生至軍校就讀，必定有助於軍校教育成效，進而提升軍官素質與整體國防戰力，因此，滿足並提高軍校學生的「量」與「質」，並培養其畢業任官後，於軍中長留久用，實為我建軍備戰的根本基礎。

本文設定問卷對象理應針對一般高中（職）學生族群為研究對象，惟囿於全國高中（職）學校與人數過多且分布範圍廣泛，非期刊文章可完成全國性普查與研究；再者，若僅針對某地區之高中（職）學校進行調查，限於地緣限制因素，其代表性亦無法概括全國，故將海軍官校 1 年級新生至 4 年級學生列為本文主要之研究對象。

本文旨在運用赫茲伯格（Herzberg）的「雙因素理論」及奧立弗（Oliver）的「期望確認理論」，探究影響海軍官校學生報考軍事學校的「關鍵指標」，並藉由調查結果，分析各招募變項與學生「推薦意願」的關聯性，最後，根據研究結果提出具體建議，供招募政策指導與招募執行單位作為參考依據，期能對爾後招募工作有實質助益。

壹、前言

國軍自民國 82 年起調整兵力結構組織，期提升人員素質與整體戰力，建構一支「量適、質精、戰力強」的現代化部隊，在歷經「10 年兵

力整建」、「精實」、「精進」、「精粹」案等裁軍計畫後，國防組織朝「精、強、巧」方向發展，國軍人力也由原 60 萬大軍精簡為 21 萬 5 仟人，目前國軍現役官兵僅 14 萬 8 仟多人，但近年來投身軍旅的人口逐年降低，導致基層

軍官缺額無法滿足，雖然近期國防部運用多元招募管道，如「大學儲備軍官訓練團（ROTC）」、「國防培育班」及「國防菁英學士班」等方式，基層軍官低編限比問題已獲得初步解決，然而國軍越精良、越先進的新式高科技裝備、武器，更有賴高素質人力的操作及維保，專業技能有賴更多、更高的教育與訓練，才能執行更專業化的領導與系統操作。三軍官校與國防大學基礎學院是培育國軍領導幹部的搖籃，軍校教育決定國軍領導幹部的素質，如能吸收更優質的新生至軍校就讀，必定有助於軍校教育成效，進而提升軍官素質與整體國防戰力，因此，滿足並提高軍校學生的「量」與「質」，並培養其畢業任官後，於軍中長留久用，實為我建軍備戰的根本基礎。

從目前學界的文獻¹或新聞報導資料可發現，影響報考軍校人數逐年降低的原因眾多，例如官校教育訓練資源有限，並採軍事化管理，軍校生畢業後對於未來分發服務的單位及後續人事經管發展難以掌握等種種內部因素，外加臺灣人口「少子化」趨勢、社會大眾對國軍普遍的負面態度，²以及政府對軍人年金制度改革等種種外在因素，³然而類報導多為意識形態或主觀性的陳述，而文獻資料大則傾向於「行銷策略」方向之研究，對於影響青年學子報考軍校的關鍵原因卻較少著墨與探討。

本文設定問卷對象理應針對一般高中（職）學生族群為研究對象，惟囿於全國高中（職）

學校與人數過多且分布範圍廣泛，非期刊文章可完成全國性普查與研究；再者，若僅針對某地區之高中（職）學校進行調查，限於地緣限制因素，其代表性亦無法概括全國，故將海軍官校 1 年級新生至 4 年級學生列為本文主要之研究對象。職是之故，本文欲瞭解軍校生在面對社會環境變化、國軍組織調整、年金制度變革及國人價值觀念改變下，是否衝擊學生報考軍校的意願，並希望透過相關理論基礎，輔以問卷調查方式，真正找出影響學生報考軍校的關鍵因素，期提供我國防政策指導與執行單位未來招募工作之參據，藉以激勵外界青年學子報考軍校意願，鞏固基層軍官人力需求，充分發揮國軍堅實戰力。

貳、研究理論基礎

設計問卷前，筆者擬針對文獻中或新聞媒體資料中，可能影響軍校招募的眾多因素逐一探討，以 Herzberg 的「雙因素理論（Two Factor Theory）」⁴及 Oliver 的「期望確認理論（Expectation Confirmation Theory, ECT）」⁵為問卷理論基礎，並經過分類探討後，預擬可能因素題項，進而發展本次問卷題項內容。

一、雙因素理論

心理學家 Herzberg 於 1959 年提出「雙因素理論」，用以說明「工作動機」與「工作滿意度」的關係，根據其論述，「動機」包含兩種完全不同的因素：一種為「保健因素」，另一種為「激

勵因素」。

「保健因素」對員工產生的效果，類似「衛生保健」對身體健康的作用，也就是說工作中的某些因素如果出了問題，會讓員工覺得不滿意，如「薪資」、「工作環境」、「公司政策」等，即使不斷改善工作中的「保健因素」，員工也不會變得「熱愛」這份工作，頂多只是「不討厭」或「不會感到不滿意」而已，因為「對工作不滿意」的反面並非「對工作滿意」，充其量只是對這份工作的厭惡感消失。

「激勵因素」包括：舉凡「挑戰性」的工作、得到「認可」、「責任感」和個人「成長」等等。真正熱愛自身工作的人，會認為自己所做的事情意義非凡，甚至不覺得自己是在工作，這樣具有強烈的動機的人，會在工作崗位上全力以赴，最後有機會成為該領域的佼佼者，所以一個人的工作如果有足夠的「激勵因素」並能獲得滿足，即使薪水並不豐厚，還是會熱愛自己的工作，可見得工作的熱情來自於工作者本身的「激勵因素」。工作中可以有許多的「保健因素」與「激勵因素」，如圖 1 所示：

（一）保健因素之探討

1. 軍中福利政策

軍中福利工作，如軍人保險、醫療保健、社會救助、就業輔導、軍眷住宅、福利服務、軍人及家屬優待等，是一種積極的激勵士氣措施，與國家整體性福利政策之純粹救濟性質不同，旨在滿足官兵及其眷屬的生、心理與社會需求，

使官兵生活無虞，工作安心。⁶

2. 軍人繳納所得稅

軍人自 102 年起開始繳納國民所得稅，雖說繳納稅金是國民應盡的義務，但軍人需 24 小時全天候當值以維持部隊全時戰備，其身份與工作內容的特殊性，無法像一般上班族過著朝九晚五的生活，即使休假在外，只要單位戰況提升或遭遇緊急情況，接獲一通電話就要立刻返回部隊，而且不能支領加班費，因此，筆者將透過「軍人納稅」為主要因素探究其是否影響軍校招募。

3. 年金改革政策

近年來令人關注的「軍人年金（退休俸）改革制度」，自民國 107 年改革制度施行後第一年即取消「18%」的優惠利率，政府對國軍一連串的政策改革，雖以整體國家財政作為考量，

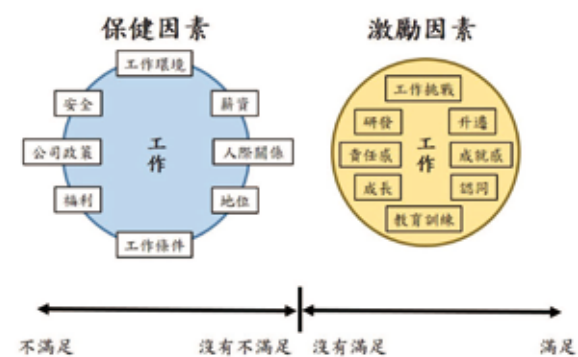


圖 1 雙因素理論

資料來源：Frederick Herzberg, Bernard Mausner & Barbara B. Snyderman, "The Motivation to Work" (New York: John Wiley & Sons, 1959), pp. 113-138. ; Marc Wright, "Gower Handbook of Internal Communication" (Burlington: Ashgate Publishing company, 2009), pp. 149-154.

但是改革幅度之大造成國軍人員的疑慮與不安，甚至間接可能加深軍校招募工作的難度，故未釐清此因素之影響，將納入研究提項之中。

4. 家庭經濟考量

國內軍校生從入伍開始便領有薪餉，求學階段免繳學費，每個月也有零用金，畢業後，依職務、階級及服務地域領取薪餉與加給，另外，軍人還享有軍中優惠儲蓄，退伍後，依規定發給保險及退伍金，⁷可見青年學子選擇就讀軍校對家庭經濟確有相當大的實質助益。本文依據國軍人才招募中心自民國 89 年至 92 年間，針對三軍四校（陸、海、空軍及政戰學校）正期班入伍新生之間卷資料統計，各年度有效問卷分別計有 1980、2338、1929 及 1261 份，⁸發現當年家庭月收入較低者報考軍校的比例確實較高，然而當時研究資料距今已有近 20 年之久，本研究將再次檢視家庭收入與學生報考軍校意願之間的關聯性。

（二）激勵因素之探討

1. 社會大眾普遍的軍人價值觀

軍事組織具有「崇高的保國衛民責任」、「嚴謹的倫理道德規範」、和「具體的職務領導權力」等幾項重要特性，⁹軍人懷著保國衛民的崇高理想，理當獲得社會的尊重。或許因為臺灣已有 70 年未發生戰事，和平自然是我們心所嚮往，但也間接造成「軍人不事生產」等負面輿論產生，甚至有民眾在網路抨擊軍人存在的價值，試想，國軍存在價值是保家衛國，非僅僅

只是一個工作而已，如果能夠導正國人對從軍的觀念，從而樹立國軍的正向社會地位，或許青年學子會為了爭取這份榮譽而選擇就讀軍校。

2. 軍校生應具備的從軍態度

人類行為模式往往是由動機→行為→目標所構成，如果動機強烈，具旺盛的企圖心，自然會較為積極地克服困難，藉以達成目標；反之，如果缺乏動機，遇事自然容易退縮，不願積極地面對困難，因而難以達成目標，¹⁰在就讀軍校期間，如果沒有成為軍人的旺盛企圖心，加上樂觀進取的態度，以及正確的人生觀，較可能在軍校這樣高壓的環境下選擇放棄或遭到淘汰。

3. 軍事院校教育特色

以海軍官校為例，課業上除了與民間大學相同的一般學科外，還結合了軍事核心課程，搭配教學實驗室與艦船模擬機等專業教室，每年寒、暑假期間的水上救生員、艦艇訓練等等，讓理論與實作能更加緊密結合，此外，海軍官校游泳隊在歷年的大專盃等賽事中成績斐然，都能充分展現這所與民間大學，甚至與陸、空軍官校，以及其他軍事學校完全截然不同而充滿海洋特色的軍校。

二、期望確認理論 - 期望因素之探討

Ricahrd L. Oliver 在 1980 年提出「期望確認理論」，運用「期望」、「知覺績效」、「認知」、「滿意度」等構面評估一般消費者的「滿意度」與「購後行為」的相關性（如圖 2），¹¹將該理論套用於學生報考軍校上，在報考軍校

之前，大部分的學生，對於軍事校院特色的認識可能不到 5 成，¹² 因此，學生最初的期望可能是來自於親友推薦或大眾的口碑，該期望的高低會直接影響報考的動機，就讀軍校之後，學生會根據自身求學及生活的經驗，形成個人的知覺，此知覺與最初的期望經過比較，便產生知覺績效，用以確認前後的一致性，若績效超過（等於）期望，則產生正面的知覺績效；反之，則產生負面的知覺績效，知覺績效影響滿意度之高低，而滿意度高低將會影響學生願意就讀或推薦之意願，因此，本研究可藉由「就讀」及「推薦意願」反向推論學生對於就讀軍校的滿意度高低程度。

1. 情感承諾

過去在研究影響高中生選擇大學的主要人士中，大多發現其與「父母」有顯著的關係，¹³ 亦有研究指出「軍訓教官」是青年學子獲得軍校招募的主要消息來源，「人際傳播」管道以「教官」、「師長」、「同學」及「家人」為主，且「人

際傳播」對青年學子投考軍校之影響力大於「大眾傳播」。至於影響青年學子至軍校報到入學的關鍵人物仍是以「自己」為主，其次才是「父母家人」、「親朋好友」以至於「學校教官」，故本研究將探究影響學生報考及就讀軍校的主要人士及其關鍵程度。

2. 口碑影響

選擇大學是一個相當複雜的過程，一般高中生在自身方面會考量「性別」、「自我價值」、「能力興趣」、「父母期望」、「經濟發展」等因素，學校方面包含「學校（系所）聲望」、「課程規劃」、「教學方法及成效」等亦是重要考量因素。外國學者 Bhattacharjee 及 Premkumar 在 2004 年提出個人的第一次行為經常是受到「口碑」的影響，然而隨著親身經歷增加，「口碑」就不再對意願與行為產生影響，實際使用後產生的滿意度，將決定使用者持續使用的意圖，¹⁴ 這樣的論調與 Oliver 所提出的「期望確認理論」不謀而合，學生受到「口碑」

的影響而選擇至官校就讀，乃至於親自就讀的體驗的知覺成效，將是本研究的關鍵指標項目之一。

三、推薦意願因素之探討

就讀軍校不僅影響學習領域，更牽扯未來人生方向，如果軍校生在入校後有再推薦的意願，或者軍校生如果有再次選擇大學的機會，仍決定優先選擇軍校的話，那麼對於軍校的招募宣傳乃至於

軍校教育無疑是正向的肯定，在親友之間也能自然而然地散播軍校的正面形象，因此，本研究將針對學生當初報考軍校的「考量因素」並與「推薦意願」做相關性分析，藉以評估招募工作宣傳的關鍵指標項目。

四、背景因素之探討

在「社會人口少子化」的趨勢下，迫於家中生計而加入軍校的學生變得罕見，此外，民間大學為吸引優秀學生，同樣祭出優渥獎學金或其他福利制度，學生受民間大學或優勢行業吸引，因而對軍事學校產生「排擠效果」，衝擊軍校招募新生來源，「少子化」趨勢不單單只是國軍現正面臨，也是未來社會人力短缺的一大挑戰，然而「少子化」趨勢對軍校招募究竟造成多大的衝擊，仍有賴系統化的數據分析來加以驗證，故本研究將「少子化」推論為生育率下降導致「家中獨子」的學生人口數增加，在問卷調查中搭配學生「性別」、「年級」、「自費生」與否、「家庭所得」及「招募管道」來源等「背景因素」的統計資料，分析並推論其與學生報考軍校因素的關聯性。

五、操作型定義¹⁵

根據 Herzberg 的「雙因素理論」來檢視相關文獻，大多顯示學生報考軍校與軍中的「福利措施」，以及個人家庭的「經濟考量」等外在（保健）因素有關，但當中也有一些學生是抱著高度的熱誠與理想等內在（激勵）因素而選擇就讀，另依「期望確認理論」的觀點，軍校能

否滿足學生最初入校的期待，可透過「情感承諾」及「口碑影響」與「推薦意願」的關聯性來做間接性推測，同時，伴隨「年金制度改革」等相關福利措施的縮減、社會普遍性「少子化」的環境趨勢，以及「研究對象」其他背景因素條件，是否均會衝擊學生報考軍校的動機，同樣是本研究欲了解的重要指標，綜上所述，影響學生報考軍校的可能因素眾多，因此，筆者根據理論基礎，初步將本研究主要調查的內容分為「保健因素」、「激勵因素」、「期望因素」、「推薦意願」及「背景因素」等五個部分，作為將來測定學生「報考軍校關鍵因素」之主要問卷調查要項。

參、研究設計與實施

本研究欲瞭解學生報考軍校的「關鍵因素」與「推薦意願」之間的關係與影響程度，以下分就研究對象及研究工具分項說明。

一、研究對象

（一）本研究以海軍官校正期班 1 至 4 年級在校學生（不分科系）為主要調查對象。

（二）民國 108 年間，海軍官校 1 年級計有 149 人、2 年級計有 114 人、3 年級計有 89 人、4 年級計有 122 人，合計共 474 人。

二、研究工具

本研究採用「雙因素理論」及「期望確認理論」為基礎，透過文獻找出過去學生報考軍校的主要「關鍵因素」，再針對研究目的設計問



圖 2 期望確認理論

資料來源：筆者自行編製。參考 Oliver, Richard L., "A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction," Journal of Marketing Research, Vol. 17, November 1980, pp. 460-469. Binxing Fang, Yan Jia, Groups and Interaction (Boston:Walter de Gruyter GmbH & Co KG, 2019), pp. 1-6.

卷題項（如表 1）。

（一）編撰問卷初稿

問卷結構分為三個部分，第一部分衡量學生對就讀軍校之「關鍵因素」（自變數）的重視程度，第二部份衡量學生對「推薦軍校」（依變數）之意願程度，第三部分為個人基本資料與背景因素，即研究對象的背景變項。

問卷調查方式採李克特氏五等量表（Likert Scale）來蒐集實證資料，並以「非常同意」、

「同意」、「無意見」、「不同意」及「非常不同意」等五個尺度，分別給予等距分數（5，4，3，2，1），受測者在各題項中所測得的分數越高，就代表受測者對該因素的認同感越高。

（二）問卷信度檢測

「信度（reliability）檢測」用來測驗問卷的內部一致性與穩定性，當問卷的測驗誤差越小，即表示問卷內部越具有一致性與穩定性，其信度也就越高，本研究採用克隆巴赫係數

（Cronbach's α），當問卷的信度係數在 0.70 以上，即表示問卷信度可接受。

利用 SPSS 統計軟體進行分析，如果題項的信度在 0.70 以上，則保留該題項，反之則刪除，經分析後初試問卷所設計的 25 個題項 Cronbach's α 係數為 0.895（如表 2），顯示本問卷具可接受之信度。然檢視題目與總分之相關，發現「軍人年金制度改革（廢除 18%）會降低我就讀軍校意願」題項，如刪除後將有助於問卷總題項之 α 係數提升（Cronbach's

α=0.902），且與總數相關過低（Corrected Item-Total correlation γ=0.004），為確保本問卷之信度周延，故將該題項刪除，刪題後剩餘 24 題之 α 值為 0.902。

（三）問卷效度檢測

「效度（validity）檢測」主要用來確認問卷測量結果與解釋是否正確，或是測驗內容能否測出其想要測量的特質，本問卷初稿運用「因素分析（factor analysis）」法，就題項的適切性與文字表達等方面給予評斷，以建立問卷的

表 1 問卷初稿題項設計表

構面		問卷題項內容
保健因素		軍醫院免（減）費醫療服務可提高我就讀軍校意願
		軍校畢業後就業保障可提高我就讀軍校意願
		軍眷福利政策（例如水電減免、生育補助、眷舍配住等）可提高我就讀軍校意願
		軍人徵收所得稅會降低我就讀軍校意願
		軍人年金制度改革（廢除 18%）會降低我就讀軍校意願
		軍校學費全免（不包含自費生）可提高我就讀軍校意願
		軍校免費膳宿（不包含自費生）可提高我就讀軍校意願
		軍校每月提供零用金可提高我就讀軍校意願
		軍人調高薪資待遇可提高我就讀軍校意願
激勵因素		社會對軍人的正向地位價值可提高我就讀軍校意願
		透過媒體宣傳軍人的正面形象可提高我就讀軍校意願
		就讀軍校可以培養我的榮譽精神
		學生幹部制度可以培養我的責任感
		軍校團體生活型態可提高我就讀意願
		就讀軍校可滿足我個人的從軍志向
		就讀軍校可滿足我追求自我挑戰的態度
		軍校專業實作課程（如艦船模擬機、艦艇訓練等）可提高我就讀意願
		我報考軍事院校是為了符合家人的期待
期望因素		我報考軍事院校是因為當初同學的影響
		我報考軍事院校是因為軍訓教官的鼓勵
		我認為官校的教育及訓練可提高我專業能力
		跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校
推薦意願		我會推薦親朋好友報考軍校
		我會推薦高中母校同學報考軍校
		我會推薦一般民眾報考軍校
背景因素	性別	☐ 男性 ☐ 女性
	年級	☐ 1 年級 ☐ 2 年級 ☐ 3 年級 ☐ 4 年級
	自費生	☐ 是 ☐ 否
	家中獨子	☐ 是 ☐ 否 （獨子：表示無其他親兄弟姊妹。）
	家庭所得	☐ 4 萬以下 ☐ 4 萬到 6 萬 ☐ 6 萬到 8 萬 ☐ 8 萬到 10 萬 ☐ 10 萬以上
	招募管道	您獲得軍校招募訊息來源的最主要人士為何 影響您到軍校報到入學的最主要的人士為何

資料來源：筆者自行編製

表 2 問卷初稿信度分析摘要表

Cronbach's α	項目個數			
.895	25			
問卷題項	尺度平均數 (如果項目已刪除)	尺度變異數 (如果項目已刪除)	更正後項目 總數相關	Cronbach's α (如果項目已刪除)
軍醫院免（減）費醫療服務可提高我就讀軍校意願	90.46	153.281	.427	.892
軍校畢業後就業保障可提高我就讀軍校意願	90.12	154.834	.472	.891
軍眷福利政策（例如水電減免、生育補助、眷舍配住等） 可提高我就讀軍校意願	90.07	154.268	.520	.890
軍人徵收所得稅會降低我就讀軍校意願	90.40	156.626	.281	.895
軍人年金制度改革（廢除 18%）會降低我就讀軍校意願	90.58	163.418	.004	.902
軍校學費全免（不包含自費生）可提高我就讀軍校意願	90.09	154.810	.475	.891
軍校免費膳宿（不包含自費生）可提高我就讀軍校意願	90.21	152.693	.563	.889
軍校每月提供零用金可提高我就讀軍校意願	89.94	154.421	.585	.890
軍人調高新薪資待遇可提高我就讀軍校意願	89.80	156.990	.475	.892
社會對軍人的正向地位價值可提高我就讀軍校意願	90.31	150.661	.460	.891
透過媒體宣傳軍人的正面形象可提高我就讀軍校意願	90.34	154.388	.373	.893
就讀軍校可滿足我個人的從軍志向	90.78	149.547	.613	.888
就讀軍校可滿足我追求自我挑戰的態度	90.60	150.222	.642	.887
軍校專業實作課程（如艦船模擬機、艦艇訓練等）可提 高我就讀意願	90.45	152.775	.495	.890
我認為官校的教育及訓練可提高我專業能力	90.71	146.774	.659	.886
就讀軍校可以培養我的榮譽精神	90.42	148.448	.666	.887
學生幹部制度可以培養我的責任感	90.27	151.512	.588	.889
軍校團體生活型態可提高我就讀意願	90.88	144.814	.740	.884
我報考軍事院校是為了符合家人的期待	90.94	155.653	.284	.896
我報考軍事院校是因為當初同學的影響	91.66	153.136	.346	.895
我報考軍事院校是因為軍訓教官的鼓勵	91.56	154.107	.316	.895
跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校	91.14	149.031	.516	.890
我會推薦親朋好友報考軍校	91.10	149.646	.551	.889
我會推薦高中母校同學報考軍校	90.87	147.569	.631	.887
我會推薦一般民眾報考軍校	90.94	149.309	.561	.889

資料來源：筆者自行編製

建構效度 (construct validity)。

同樣利用 SPSS 進行因素分析，先透過測量「取樣適當性 (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO)」來檢測各題項的收斂效度 (convergent validity)，驗證研究構面內的相關程度，若取樣適切性量數在 0.6 以下，則量表不宜進行因素分析，搭配 Bartlett’s 球形檢定，當顯著性 P 值小於 0.05 表示適合進行因素分析，本研究求出 KMO 值為 .797，且 Bartlett’s 球形檢定 (卡方 =1533.75, df=325) 的顯著性 P 值為 0.000 <0.05 (如表 3)，表示本問卷適合進行因素分析。

表 3 KMO 與 Bartlett 檢定表		
Kaiser-Meyer-Olkin 測量取樣適當性。		.797
Bartlett 的球形檢定	大約 卡方	1533.750
	df	325
	顯著性	.000

資料來源：筆者自行編製

問 卷 題 項 採「直 交 轉 軸 (orthogonal rotation)」之「最大變異法 (Varimax)」後，獲得「特徵值 (eigenvalue)」大於 1 的因素共有 7 個 (如表 4)，因本次預試樣本大小為 100 份，為達到統計上 0.05 的顯著水準，取「因素負荷量 (factor loading)」>0.55 為標準，未達 0.55 的問卷題項予以刪除，運用 SPSS 反覆操作「因素分析法」發現，題項「我認為官校的教育及訓練可提高我專業能力」、「就讀軍校可以培養我的榮譽精神」、「學生幹部制度可以培養我的責任感」、「就讀軍校可滿足我個人的從軍志向」、「軍醫院免 (減) 費醫療

服務可提高我就讀軍校意願」及「軍校團體生活型態可提高我就讀意願」等 6 題項的「因素負荷量值」過低，故予以刪除，最後獲得「特徵值」大於 1 之因素共有 6 個 (如表 5)。

一般而言，萃取因素能解釋的變異量須累積到一定程度，大多以變異數累積到 60% 以上為標準。¹⁶ 本問卷經因素分析後，獲得之因素計有 6 個，累積解釋變異量達 75.180%，符合上述標準。因素 4 與因素 5 根據「雙因素理論」，同屬「激勵因素」項，故筆者將其合併成同一因素，經調整後形成 5 個因素，將因素重新命名為 1.「福利政策」、2.「經濟考量」、3.「從軍態度」、4.「情感承諾」及 5.「推薦意願」等 5 個構面，各因素包含的題項再經分項量表信度分析，各分量表均達 0.7 的標準值 (如表 6)，顯示各構面題項的信度良好，問卷預試樣本經信度與效度的檢定後，修訂成正式問卷。

肆、研究分析與結果

一、問卷調查與回收

本研究於民國 108 年 1 月 21 日起至 1 月 25 日進行問卷調查與回收，使用 Google 表單建立電子問卷，並運用通訊軟件逐一邀請學生填寫，問卷總共發放 474 份，回收 435 份問卷，回收率 91.7%，有效問卷計有 435 份，有效問卷率達 100%。

二、資料處理

本問卷採封閉型題項設計，運用「敘述統

表 4 效度分析摘要表

問卷題項	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	因素 5	因素 6	因素 7
我會推薦親朋好友報考軍校	.866	.031	.028	-.019	.179	.153	-.072
我會推薦一般民眾報考軍校	.825	.125	.122	-.052	.243	.010	-.026
我會推薦高中母校同學報考軍校	.819	.180	.047	.056	.043	.153	.154
跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校	.717	.159	.096	.250	-.137	.099	-.167
軍校團體生活型態可提高我就讀意願	.586	.258	.333	.243	-.070	.309	.294
我認為官校的教育及訓練可提高我專業能力	.487	.241	.416	.279	-.158	.220	.297
軍校每月提供零用金可提高我就讀軍校意願	.186	.812	-.011	.141	.109	.176	.224
軍校免費膳宿 (不包含自費生) 可提高我就讀軍校意願	.109	.769	.125	.111	.115	.350	-.098
軍人調高薪資待遇可提高我就讀軍校意願	.070	.715	.011	.168	.236	-.042	.257
軍校學費全免 (不包含自費生) 可提高我就讀軍校意願	.258	.713	.026	-.017	.284	.080	-.179
我報考軍事院校是因為當初同學的影響	.120	-.061	.839	-.029	.013	.216	.014
我報考軍事院校是為了符合家人的期待	-.015	.147	.788	-.031	-.054	.043	.159
我報考軍事院校是因為軍訓教官的鼓勵	.329	-.042	.711	.011	.082	-.060	-.224
社會對軍人的正向地位價值可提高我就讀軍校意願	.069	.061	.087	.829	.183	.178	.000
透過媒體宣傳軍人的正面形象可提高我就讀軍校意願	.060	.147	-.240	.769	.179	.246	-.009
就讀軍校可以培養我的榮譽精神	.524	.279	.164	.525	.021	-.089	.377
學生幹部制度可以培養我的責任感	.338	.354	.095	.499	.392	-.207	.247
軍校畢業後就業保障可提高我就讀軍校意願	.211	.341	-.178	.207	.744	-.009	.236
軍眷福利政策 (例如水電減免、生育補助、眷舍配住等) 可提高我就讀軍校意願	.128	.338	-.056	.186	.741	.144	.303
軍醫院免 (減) 費醫療服務可提高我就讀軍校意願	-.050	.214	.348	.275	.613	.242	-.205
軍校專業實作課程 (如艦船模擬機、艦艇訓練等) 可提高我就讀意願	.077	.362	.100	.120	.016	.761	.128
就讀軍校可滿足我追求自我挑戰的態度	.402	.089	.145	.168	.174	.705	.145
就讀軍校可滿足我個人的從軍志向	.495	.023	.131	.308	.124	.532	.057
軍人徵收所得稅會降低我就讀軍校意願	-.028	.074	.012	.021	.202	.183	.761

擷取方法：主體元件分析。
轉軸方法：具有 Kaiser 正規化的最大變異法。
資料來源：筆者自行編製

表 5 效度分析摘要表 (刪題後)

問卷題項	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	因素 5	因素 6	共同性
軍校每月提供零用金可提高我就讀軍校意願	.807	.136	.002	.088	.246	.158	.766
軍校學費全免 (不包含自費生) 可提高我就讀軍校意願	.764	.258	.036	.010	.096	-.070	.679
軍人調高薪資待遇可提高我就讀軍校意願	.751	.040	.031	.119	-.004	.271	.640
軍校免費膳宿 (不包含自費生) 可提高我就讀軍校意願	.742	.119	.133	.151	.378	-.065	.753
我會推薦親朋好友報考軍校	.082	.904	.049	.050	.087	.062	.812
我會推薦一般民眾報考軍校	.198	.845	.129	-.013	-.051	.109	.781
我會推薦高中母校同學報考軍校	.158	.822	.077	.055	.233	.147	.741
跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校	.147	.695	.109	.189	.121	-.234	.646
我報考軍事院校是因為當初同學的影響	-.066	.131	.867	.016	.195	.041	.791
我報考軍事院校是為了符合家人的期待	.127	-.053	.778	-.092	.106	.058	.657
我報考軍事院校是因為軍訓教官的鼓勵	.017	.343	.748	.060	-.144	-.131	.711
社會對軍人的正向地位價值可提高我就讀軍校意願	.119	.094	.134	.898	.093	.107	.848
透過媒體宣傳軍人的正面形象可提高我就讀軍校意願	.189	.090	-.199	.841	.174	.099	.813
軍校專業實作課程 (如艦船模擬機、艦艇訓練等) 可提高我就讀意願	.316	.077	.087	.137	.810	.086	.757
就讀軍校可滿足我追求自我挑戰的態度	.121	.414	.144	.192	.669	.209	.753
軍人徵收所得稅會降低我就讀軍校意願	.040	-.033	.067	.040	.270	.775	.644
軍眷福利政策 (例如水電減免、生育補助、眷舍配住等) 可提高我就讀軍校意願	.541	.152	-.047	.269	-.039	.627	.777
軍校畢業後就業保障可提高我就讀軍校意願	.555	.233	-.175	.248	-.159	.557	.774
特徵值	5.694	2.633	1.729	1.383	1.089	1.005	
解釋變異量 (%)	17.947	17.788	11.633	10.025	8.907	8.880	
累積解釋總變異量 (%)	17.947	35.735	47.368	57.394	66.300	75.180	

資料來源：筆者自行編製

表 6 構面信度分析摘要表

構面	題項內容	Cronbach's α
福利政策	軍眷福利政策（例如水電減免、生育補助、眷舍配住等）可提高我就讀軍校意願	.701
	軍校畢業後就業保障可提高我就讀軍校意願	
	軍人徵收所得稅會降低我就讀軍校意願	
經濟考量	軍校免費膳宿（不包含自費生）可提高我就讀軍校意願	.833
	軍校每月提供零用金可提高我就讀軍校意願	
	軍人調高薪資待遇可提高我就讀軍校意願	
	軍校學費全免（不包含自費生）可提高我就讀軍校意願	
從軍態度	就讀軍校可滿足我追求自我挑戰的態度	.730
	軍校專業實作課程（如艦船模擬機、艦艇訓練等）可提高我就讀意願	
	社會對軍人的正向地位價值可提高我就讀軍校意願	
	透過媒體宣傳軍人的正面形象可提高我就讀軍校意願	
情感承諾	我報考軍事院校是因為當初同學的影響	.749
	我報考軍事院校是為了符合家人的期待	
	我報考軍事院校是因為軍訓教官的鼓勵	
推薦意願	我會推薦親朋好友報考軍校	.872
	我會推薦高中母校同學報考軍校	
	我會推薦一般民眾報考軍校	
	跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校	

資料來源：筆者自行編製

計」、「獨立樣本 t 檢定」、「單因子變異數」與「卡方檢定」等方式分析，詳述如后：

（一）敘述統計

1. 百分比敘述統計：根據正式問卷施測結果，依照「性別」、「年級」、「自費生」、「家中獨子」、「家庭所得」、「招募訊息來源」以及「影響報到的最主要人士」等題項，以百分比方式來了解受測者的背景變項分布情形，資料整理如表 7 至 13。

表 7 性別百分比

性別	次數（人）	百分比（%）	累積百分比（%）
男性	353	81.1	81.1
女性	82	18.9	100.0
總計	435	100.0	

資料來源：筆者自行編製

表 7 顯示，受測學生為「男性」佔 81.1%，「女性」佔 18.9%。

表 8 年級百分比

年級	次數（人）	百分比（%）	累積百分比（%）
1 年級	128	29.4	29.4
2 年級	111	25.5	54.9
3 年級	86	19.8	74.7
4 年級	110	25.3	100.0
總計	435	100.0	

資料來源：筆者自行編製

表 8 顯示，受測學生「一年級」佔 29.4%、「二年級」佔 25.5%、「三年級」佔 19.8%、「四年級」佔 25.3%，除「三年級」學生數較少外，其餘年級的學生數比例大致相同。

表 9 自費生百分比

軍（自）費生	次數（人）	百分比（%）	累積百分比（%）
軍費生	430	98.9	98.9
自費生	5	1.1	100.0
總計	435	100.0	

資料來源：筆者自行編製

表 9 顯示，受測學生為「軍費生」佔 98.9%、「自費生」佔 1.1%，軍校自費生人數極為少數。

表 10 家中獨子百分比

（非）家中獨子	次數（人）	百分比（%）	累積百分比（%）
非家中獨子	357	82.1	82.1
家中獨子	78	17.9	100.0
總計	435	100.0	

資料來源：筆者自行編製

表 10 顯示，受測學生為「非家中獨子」佔 82.1%、「家中獨子」佔 17.9%，仍有將近 1/5 的學生為家中獨子，可見軍校學生當中仍有相當比例是來自於家中獨子。

表 11 家庭所得百分比

家庭所得	次數（人）	百分比（%）	累積百分比（%）
4 萬以下	65	14.9	14.9
4 萬到 6 萬	112	25.7	40.7
6 萬到 8 萬	99	22.8	63.4
8 萬到 10 萬	88	20.2	83.7
10 萬以上	71	16.3	100.0
總計	435	100.0	

資料來源：筆者自行編製

表 11 顯示，受測學生家庭收入在「4 萬元以下」佔 14.9%、「4 萬到 6 萬」佔 25.7%、「6 萬到 8 萬」佔 22.8%、「8 萬到 10 萬」佔 20.2%、「10 萬以上」佔 16.3%，雖然有 1/4 落在「4 萬到 6 萬」的區間，但各階層的家庭收入比例差異不大，與民國 89 年統計的資料比對，顯示現今社會隨著家庭所得的增加，但學生在就讀軍校上並未因家庭收入而有明顯差異。

表 12 招募訊息來源百分比

獲得軍校招募訊息來源的最主要人士	次數（人）	百分比（%）	累積百分比（%）
父母家人	235	54.0	54.0
親朋好友	30	6.9	60.9
學校教官	75	17.2	78.2
學校師長	15	3.4	81.6
學校同學	14	3.2	84.8
招募人員	27	6.2	91.0
以上皆非	39	9.0	100.0
總計	435	100.0	

資料來源：筆者自行編製

表 12 顯示，受測學生獲得招募訊息來源的最主要人士為「父母家人」佔 54.0%，其次為「學

校教官」佔 17.2%，其他來源均未達 10%，未來教官如全面退出校園，國防部對於校園內軍校招募工作的推展，應事先研擬彌補措施，只靠「專業招募人員」的宣傳效果恐怕不佳，因為以其為主要訊息來源所佔比例僅 6.2%。

表 13 影響報到最主要人士百分比

影響軍校報到入學的最主要人士	次數（人）	百分比（%）	累積百分比（%）
自己	210	48.3	48.3
父母家人	169	38.9	87.1
親朋好友	15	3.4	90.6
學校教官	15	3.4	94.0
學校師長	7	1.6	95.6
學校同學	6	1.4	97.0
招募人員	3	.7	97.7
以上皆非	10	2.3	100.0
總計	435	100.0	

資料來源：筆者自行編製

表 13 顯示，影響受測學生至軍校報到入學的最主要人士以「自己」佔 48.3% 為主，其次為「父母家人」佔 38.9% 次之，其他來源均未達 4%，可見軍校學生對於從軍的選擇還是有相當程度的主見，而「父母家人」確實是影響學生就讀軍校的主要關鍵人士，此外，「招募人員」在本題項所佔比例僅 0.7%，綜合前一題項顯示，「招募人員」對軍校招募的傳播效果不大，更無法說服學生至軍校就讀。

2. 平均值敘述統計：根據正式問卷施測結果，以平均數評斷各題項的分數高低情形，期了解受測學生考量報考軍校之關鍵因素的優先順序（如表 14 所示）。

表 14 顯示，影響受測學生報考軍校的關鍵因素前兩名分別為「調高軍人薪資待遇」及「軍校每月提供零用金」，可見學生報考軍校的考

量因素仍以「經濟考量」為主，然第三名為「社會對軍人的正向地位價值」，顯見社會對軍人的價值觀亦是影響學生報考軍校的三大主因之一，如果綜觀前 10 名的選項，則歸屬「經濟考量」構面的因素分居 1、2、4、7 名；歸屬「福利政策」構面的因素分居 5、8、10 名；歸屬「從軍態度」構面的因素分居 3、6、9 名，顯示「經濟考量」確實是學生報考軍校的首要關鍵因素，這部分與過去文獻的結果一致，然值得一提的是，就「從軍態度」構面而言，尤以軍人的「正向社會地位價值」及「正面形象」的宣傳，對學生報考軍校的影響更勝軍中「福利政策」構面。

（二）獨立樣本 t 檢定 (t test for independent samples)

探討「性別」、「自費生」及「家中獨子」等不同背景變項的受測學生對「推薦意願」的差異情形，變異數檢定採用 Levene 檢定 (Levene's

test for equality of variances)，考驗二組變異數是否同質（顯著水準之標準值 $\alpha=.05$ ），再行判別二組平均數差異檢定之 t 值是否顯著，分析發現學生「性別」、「自費生與否」及「家中獨子與否」等不同背景變項，在各層面的推薦意願中均無顯著差異（如表 15 至 17），也就是說，不同背景變項並不影響學生對軍校的推薦意願。

（三）單因子變異數分析 (one-way analysis for variance, one-way ANOVA)

探討「年級」、「家庭所得」及「招募訊息管道」等不同背景變項的受測學生對「推薦意願」的差異情形。變異數檢定同樣採用 Levene 檢定，如經檢定符合同質性的假定，則直接以 ANOVA 結果進行評估，並以 Scheffe 法進行事後比較 (post hoc comparison)；如經檢定不符合同質性的假定，則以 Games-Howell 法進行事後比較（如表 18 至 21）。

表 14 各題項之平均值統計資料摘要表

題項內容	平均數	標準偏差	排序
軍校畢業後就業保障可提高我就讀軍校意願	4.01	.869	8
軍眷福利政策（例如水電減免、生育補助、眷舍配住等）可提高我就讀軍校意願	4.12	.827	5
軍人徵收所得稅會降低我就讀軍校意願	3.80	.949	10
軍校學費全免（不包含自費生）可提高我就讀軍校意願	4.13	.797	4
軍校免費膳宿（不包含自費生）可提高我就讀軍校意願	4.06	.841	7
軍校每月提供零用金可提高我就讀軍校意願	4.32	.776	2
軍人調高薪資待遇可提高我就讀軍校意願	4.42	.812	1
社會對軍人的正向地位價值可提高我就讀軍校意願	4.18	.925	3
透過媒體宣傳軍人的正面形象可提高我就讀軍校意願	4.08	.915	6
就讀軍校可滿足我追求自我挑戰的態度	3.74	.930	11
軍校專業實作課程（如艦船模擬機、艦艇訓練等）可提高我就讀意願	3.88	.878	9
我報考軍事院校是為了符合家人的期待	3.50	.970	12
我報考軍事院校是因為當初同學的影響	2.99	1.074	13
我報考軍事院校是因為軍訓教官的鼓勵	2.98	1.119	14

資料來源：筆者自行編製

表 15 性別在推薦意願之 t 檢定分析摘要表

問卷題項	性別	個數	平均數	標準差	自由度	T 值	顯著性
跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校	男性	353	3.44	1.088	143.177	.108	.914
	女性	82	3.43	.889			
我會推薦親朋好友報考軍校	男性	353	3.25	1.099	139.445	1.338	.183
	女性	82	3.10	.924			
我會推薦高中母校同學報考軍校	男性	353	3.42	1.115	144.332	.751	.454
	女性	82	3.33	.903			
我會推薦一般民眾報考軍校	男性	353	3.34	1.068	142.169	.962	.338
	女性	82	3.23	.879			

資料來源：筆者自行編製

表 16 軍（自）費生在推薦意願之 t 檢定分析摘要表

問卷題項	身分別	個數	平均數	標準差	自由度	T 值	顯著性
跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校	軍費生	430	3.43	1.057	433	-.348	.728
	自費生	5	3.60	.548			
我會推薦親朋好友報考軍校	軍費生	430	3.22	1.073	433	-.788	.431
	自費生	5	3.60	.548			
我會推薦高中母校同學報考軍校	軍費生	430	3.40	1.080	433	-.834	.405
	自費生	5	3.80	.837			
我會推薦一般民眾報考軍校	軍費生	430	3.32	1.040	433	.260	.795
	自費生	5	3.20	.447			

資料來源：筆者自行編製

表 17 （非）家中獨子在推薦意願之 t 檢定分析摘要表

問卷題項	身分別	個數	平均數	標準差	自由度	T 值	顯著性
跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校	非家中獨子	357	3.43	1.056	433	-.466	.641
	家中獨子	78	3.49	1.041			
我會推薦親朋好友報考軍校	非家中獨子	357	3.24	1.072	433	.651	.515
	家中獨子	78	3.15	1.058			
我會推薦高中母校同學報考軍校	非家中獨子	357	3.41	1.058	433	.487	.627
	家中獨子	78	3.35	1.171			
我會推薦一般民眾報考軍校	非家中獨子	357	3.32	1.049	433	.112	.911
	家中獨子	78	3.31	.971			

資料來源：筆者自行編製

1. 「不同年級」對「我會推薦高中母校同學報考軍校」題項有顯著差異，且經事後比較發現「一年級」推薦意願大於「二年級」，有趣的是，「一年級」新生在進校前，必須先經過陸軍官校為期兩個月的「入伍訓練」之後，才正式成為軍校生，在官校最低年班所面臨之生活壓力較大，「一年級」新生竟有較高意願推薦高中母校的學弟（妹）來報考軍校，可看出其在官校求學期間，對於官校的教育體制抱持正向的接受態度。
2. 「不同家庭收入」在各層面的推薦意願中均無顯著差異，綜合學生「家庭收入」的敘述

性統計結果，可見「家庭收入」對學生選擇及推薦軍校上並無明顯差異。

3. 「不同招募訊息來源」對「跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校」及「我會推薦一般民眾報考軍校」題項有顯著差異，惟經事後比較後不顯著，表示該變項是不顯著的。

4. 不同「影響報到入學的人士」對「跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校」題項有顯著差異，且經事後比較發現「自己」較「父母家人」顯著，經由敘述性統計分析結果，可知「自己」與「父母家人」是影響學生至軍校報到的二大主要關鍵人士，而本題項更顯示「自己」

表 18 年級在推薦意願之變異數分析摘要表

問卷題項	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	顯著性	事後比較
跟一般大學相較之下， 我會優先選擇就讀軍校	年級	8.152	3	2.717	2.477	.061	
	誤差	472.860	431	1.097			
	總和	481.011	434				
我會推薦親朋好友報考軍校	年級	6.757	3	2.252	1.984	.116	
	誤差	489.165	431	1.135			
	總和	495.922	434				
我會推薦高中母校同學報考軍校	年級	12.523	3	4.174	3.658	.013	1 年級 > 2 年級
	誤差	491.877	431	1.141			
	總和	504.400	434				
我會推薦一般民眾報考軍校	年級	4.764	3	1.588	1.488	.217	
	誤差	459.820	431	1.067			
	總和	464.584	434				

資料來源：筆者自行編製

表 19 家庭收入在推薦意願之變異數分析摘要表

問卷題項	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	顯著性
跟一般大學相較之下， 我會優先選擇就讀軍校	家庭收入	2.236	4	.559	.502	.734
	誤差	478.775	430	1.113		
	總和	481.011	434			
我會推薦親朋好友報考軍校	家庭收入	7.218	4	1.804	1.588	.177
	誤差	488.704	430	1.137		
	總和	495.922	434			
我會推薦高中母校同學報考軍校	家庭收入	4.523	4	1.131	.973	.422
	誤差	499.877	430	1.163		
	總和	504.400	434			
我會推薦一般民眾報考軍校	家庭收入	3.593	4	.898	.838	.502
	誤差	460.991	430	1.072		
	總和	464.584	434			

資料來源：筆者自行編製

表 20 招募訊息來源在推薦意願之變異數分析摘要表

問卷題項	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	顯著性	事後比較
跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校	訊息來源	13.950	6	2.325	2.131	.049	不顯著
	誤差	467.062	428	1.091			
	總和	481.011	434				
我會推薦親朋好友報考軍校	訊息來源	9.385	6	1.564	1.376	.223	
	誤差	486.537	428	1.137			
	總和	495.922	434				
我會推薦高中母校同學報考軍校	訊息來源	14.131	6	2.355	2.056	.057	
	誤差	490.269	428	1.145			
	總和	504.400	434				
我會推薦一般民眾報考軍校	訊息來源	17.271	6	2.878	2.754	.012	不顯著
	誤差	447.313	428	1.045			
	總和	464.584	434				

資料來源：筆者自行編製

表 21 影響報到入學的人士在推薦意願之變異數分析摘要表

問卷題項	變異來源	平方和	自由度	均方	F 值	顯著性	事後比較
跟一般大學相較之下，我會優先選擇就讀軍校	報到入學	29.541	7	4.220	3.991	.000	自己 > 父母家人
	誤差	451.471	427	1.057			
	總和	481.011	434				
我會推薦親朋好友報考軍校	報到入學	14.422	7	2.060	1.827	.080	
	誤差	481.499	427	1.128			
	總和	495.922	434				
我會推薦高中母校同學報考軍校	報到入學	14.537	7	2.077	1.810	.084	
	誤差	489.863	427	1.147			
	總和	504.400	434				
我會推薦一般民眾報考軍校	報到入學	11.996	7	1.714	1.617	.129	
	誤差	452.588	427	1.060			
	總和	464.584	434				

資料來源：筆者自行編製

選擇至軍校報到入學者，比「父母家人」影響者較會優先選擇就讀軍校，可推論依「自己」意願選擇就讀軍校的學生，從軍的態度相當堅定，又或者說，以個人意願為主的學生在畢業後，相較於其他學生應有更大的意願選擇在軍中長久發展。

（四）卡方檢定（χ² test）

卡方檢定是分析類別資料的方法，適用於非連續變項關係之探討，主要在檢驗兩個間斷變項之間是否具有關係，或是說某一間斷變項，在另一個間斷變項的次數分布是否有差異，也可以作為一種檢定獨立性的方法。本研究運用卡方檢定來比較不同「報考關鍵因素」與「推

薦意願」相互間的關係。首先，將「福利政策」、「經濟考量」、「從軍態度」及「情感承諾」等四個構面，以前、後 27% 的積分作為各組高、低分依據，並與「推薦意願」交叉分析其關係是否有相關聯性，經統計分析後，「福利政策」、「經濟考量」、「從軍態度」及「情感承諾」均與「推薦意願」有顯著相關（如表 22 至 25），可推論受測學生在「福利政策」等四個構面得分愈高的族群，其「推薦意願」也會愈高；反之，在「福利政策」等四個構面得分愈低的族群，其「推薦意願」也會愈低。

伍、結論與建議

表 22 福利政策與推薦意願高低分組交叉列表

		推薦意願高低分組		總計	卡方	自由度	Phi 值	精確顯著性
		高分組	低分組					
福利政策高低分組	高分組	74	48	122	43.934	1	.425	.000
	低分組	23	98	121				
總計		97	146	243				

資料來源：筆者自行編製

表 23 經濟考量與推薦意願高低分組交叉列表

		推薦意願高低分組		總計	卡方	自由度	Phi 值	精確顯著性
		高分組	低分組					
經濟考量高低分組	高分組	71	33	104	57.913	1	.477	.000
	低分組	31	119	150				
總計		102	152	254				

資料來源：筆者自行編製

表 24 從軍態度與推薦意願高低分組交叉列表

		推薦意願高低分組		總計	卡方	自由度	Phi 值	精確顯著性
		高分組	低分組					
從軍態度高低分組	高分組	77	25	102	113.824	1	.723	.000
	低分組	6	110	116				
總計		83	135	218				

資料來源：筆者自行編製

表 25 情感承諾與推薦意願高低分組交叉列表

		推薦意願高低分組		總計	卡方	自由度	Phi 值	精確顯著性
		高分組	低分組					
情感承諾高低分組	高分組	72	21	93	40.639	1	.473	.000
	低分組	27	62	89				
總計		99	83	182				

資料來源：筆者自行編製

一、研究發現

本研究透過問卷調查方式，對海軍官校學生進行普測，所獲資料經統計分析後，彙整並提出綜合性結論，分述如后：

（一）「社會少子化」對於「軍校招募」而言，並無顯著之影響

目前臺灣社會家庭有「少子化」趨勢，就學人口數降低自然造成大專院校（含軍事學校）招生率降低，但官校學生為「家中獨子」佔17.9%，顯見仍有相當比例的家中獨子選擇就讀軍校，少子化對大專院校的招生情況雖然造成衝擊，但軍事學校招募人數較少，且各官校有其軍種屬性與教育特色，故「少子化」對於軍校招募之影響並非相當顯著，亦可進一步推論學生就讀意願是學校本身的教育模式，教育的本質才是學校真正的核心價值，亦是吸引學生報考的基礎根本。

（二）「家庭所得」差距非學生報考軍校的主要考量

就學生「家庭收入」的資料統計，以家庭收入「4萬到8萬」的學生佔多數，有近7成的學生家庭收入是介於「4萬至10萬」之間，顯見一般收入家庭的學生均願意就讀軍校，然而，官校學生在各階層的家庭收入分配大致平均，顯示報考軍校與家庭收入無明顯關聯性，也可以說「家庭收入」並非學生報考軍校的主要考量因素，更可進一步推論「就讀軍校」並無法衡量學生的家庭收入，軍校亦非僅僅只是窮人家小孩的選擇，軍校招募除薪資待遇外，更因

強調其培育軍人的高尚志節與炙熱豪情，興許這也是學生不論家庭收入高低都選擇加入軍校的主因。

（三）「父母家人」及「學校教官」對學生報考軍校的影響重大

就「招募訊息來源的最主要人士」資料統計中，過半數以「父母家人」為主，其次為「學校教官」，這部分與過去文獻結果相同，相較於「招募人員」，「父母家人」及「學校教官」二者的共通性就是其與學生之間的情感交流及權威關係，而「學校教官」可向學生分享個人從軍經驗及軍中生活，同樣身為現役軍職人員，其說服力及影響效果更勝專業的「招募人員」。

（四）社會對於軍人的正向價值觀是招募的基礎根本

就「影響受測學生報考軍校的關鍵因素」資料統計中，前三名分別為「調高軍人薪資待遇」、「軍校每月提供零用金」及「社會對軍人的正向地位價值」，不意外地，學生報考軍校的仍以「經濟考量」為主，也就是「外在（保健）因素」，但屬於「內在（激勵）因素」的「社會對軍人的價值觀」列居第三名，顯示學生在報考軍校時仍然相當重視社會對於軍職的評價，未來招募宣傳工作可強化這部分的內容。

（五）一年級新生對軍校教育抱持正向態度

經由「單因子變異數」分析，發現「一年級」新生相較於「二年級」學生有較高意願「推薦高中母校同學報考軍校」，雖然「一年級」新生在歷經民轉軍的「入伍訓練」，且剛入校在

課業及生活上比其他高年級學生面臨更多的挑戰，但卻有更高的推薦意願，可推論一年級新生對於軍校的教育方式仍抱持正向的態度，然這樣正向的態度是否隨著年紀（級）的增長而有所改變，則有待更進一步的持續調查，這部分亦可列為未來持續研究的方向之一。

二、具體建議

（一）軍校除保有軍事教育獨特性外，更應深化其專業性

本次研究發現「社會少子化」並非影響軍校招募成效的主要因素，有別於一般大專院校，軍校應保持軍事教育的獨特性，其經營策略可參考專業技職學校的模式，以海軍官校為例，除保有現有的一般學程外，亦可再深化相關專業性課程：例如「學習幹部」制度，讓學生提早接觸「領導統御」訓練，再配合「企業管理」等課程，使學生具備此類專業知識；具有海洋特性的教育課程，舉凡「泳訓」、「帆訓」、「艦船操控」、「艦訓」及「救生員訓」等課程，若能聘請專業課程師資，結合相關證照考取，畢業後不但有利於艦艇工作，亦符合「為用而訓」的原則。

（二）提升軍人形象須「由內而外」各方面逐步建立，招生時不宜過度降低入學標準

依據「期望確認理論」觀點，好產品可以一再吸引顧客上門，其原因在於好的產品必須具有「口碑價值」，也就是顧客認為產品非常穩定、優良才會持續購買，並非不斷地宣傳廣告。「好學校」的口碑建立，在於其培育之學生，

畢業後在各方面都具有優異的表現，因此吸引素質好的學生加入，形成良好的正面循環。提升軍人正面形象亦然，個人品德教育始於家庭及學校教育，倘若軍校招募因員額不足，過度放低入學標準，未考量素質門檻，試問如何形成良性循環。社會一向以高道德標準檢視「軍職」這項行業，近年來，國軍發生多起軍紀事件，不僅重傷國軍形象，也重創社會大眾對於國軍的信任。換言之，倘若軍校培育四年的正期生都不能深刻省思「軍紀」乃軍隊之命脈，就算政府部門不斷形塑軍人在國人心中正向的社會價值地位，未來仍可能受到各項軍紀事件再次瓦解。

（三）軍校招募不僅針對青年學子，更應積極定期辦理招生說明會向學生家長宣導

軍校學生多半的招募訊息來源及影響學生至軍校就讀的決定都以「父母家人」為主，因此，未來在招募工作推展上，專業「招募人員」除了直接與學生面對面宣傳外，可更積極將學生家長也列入招募宣導的對象。畢竟高中畢業生對大學的選校都非常陌生，大部分是由學生家長主導或協助，因此軍校招生資訊僅由招募人員向高中（職）學生招募說明是有限且不足的，國防部所屬承辦單位及各地區人才招募中心應結合全民國防營區開放，或是利用高中（職）學生家長會等時機，主動辦理招生說明會，讓學生家長直接明瞭相關招募資訊，將有助於提升招募成效。

（四）重視官校教育師資，提升教育經費預算

我國每年編列大筆預算採購性能優異的武器裝備，然國防建設最廉價的投資在於「人才的培育」，而三軍官校與國防大學基礎學院是培育國軍領導幹部的搖籃，近期國防部運用「大學儲備軍官訓練團（ROTC）」、「國防培育班」及「國防菁英學士班」等多元招募管道，雖已初步解決基層軍官不足的燃眉之急。但反觀此趨勢，軍校相對價值已大為降低，就長期而言，也不利於軍校教育的水準提升。故筆者認為國防部不但要重視官校的教育師資，更要適量提高教育經費預算，108 年度國防預算約 3081 億元，其中教育訓練經費僅約 68 億元，約占 2.2%，¹⁷ 若再分配於國軍所屬各軍事院校或訓練單位，投資在軍事院校的教育經費比例將更低，與動輒上百億元的民間大學相比，軍事院校自然相形見拙，¹⁸ 三軍官校與國防大學具有非民間大學所能取代的軍事獨特性，若能積極提升教育水準，培育媲美一流大學的優秀人才，良好的辦校聲譽與口碑一旦建立，軍校招募率自然不再是討論的議題。

（五）配合學生課餘時間，納編軍校「一年級新生」擔任招募人員

本次研究發現完成「由民轉軍的嚴格入伍訓練」返回各軍事院校之一年級新生，仍有較高之再推薦意願，代表獨特的軍事訓練不僅可磨練其心志，更加深青年學子投入軍旅的榮譽感與責任心。因此，在招募上若能配合學生課餘之時，安排「一年級」新生重返高中母校，或

配合相關招募行程，以學長（姊）及軍校生的雙重身份，向學弟（妹）及高中（職）生分享其報考與就讀軍校的心路歷程，以及介紹軍校教育與生活方式，軍校生與母校學弟（妹）基於彼此間同為校友的情感基礎，現身說法的方式更能有效激發其報考軍校的興趣。

綜上所述，透過學生家長、學校教官、軍校學生或是其他學生熟識的人士傳播軍校招募訊息，相較於陌生的招募人員而言，對學生有較高的說服力，再搭配招募人員的專業解說，使學生在報考軍校前更能清楚明白軍校教育以及未來擔任軍人乙職可能面臨的挑戰與壓力，如此多管齊下，定能更加堅定學生報考及就讀軍校信念。

三、未來研究方向

影響學生報考軍校的因素甚多，在未來研究方向的建議上，除前述可做進一步討論的項目外，未來亦可在「研究項目」、「研究對象」及「研究方法」上持續研究：

（一）研究項目

可加入「組織變革」、「組織承諾」、「軍校屬性」、「領導統御」、「生涯規劃」等其他干擾變項，尚可針對如何提升國人對軍人的「正面形象」及「社會地位價值」做更深入的研究。

（二）研究對象

本次調查對象僅針對海軍官校正期班在校學生，未來可擴展至其他班隊，例如「專業軍官

班」、「大學儲備軍官訓練團（ROTC）」等，或是「陸軍」、「空軍」等其他軍種學校，比較不同班隊或軍事院校學生在招募因素的考量上是否有所差異，甚至是調查「高中（職）學生」及其「家長」，藉以瞭解其（不）願意考量報考軍校的因素，然此研究對象除了數量龐大且族群分布廣泛外，研究內容亦需持續的追蹤調查，故研究期程及資源需求較為龐大，有賴國防部，甚至是國家的支持，才能獲得推展是類研究所需的人力與物力。

（三）研究方法

調查方式除問卷外，亦可參考「專家意見」，或採「實地訪談法」或是「個案研究」等質性研究方法，期藉由更深入的調查分析，瞭解影響報考軍校的關鍵指標，俾使研究內容更臻完善、研究結果更加精確，對於未來軍校招募工作推展必定更具參考價值。

1 囿於篇幅限制，有關文獻請參考：黃國良，〈人才招聘行銷策略之研究—以國軍三軍四校人才招聘為例〉（臺北：國立政治大學經營管理碩士論文，2004 年；趙美珠，〈我國軍事院校招募機制與策略之研究〉（新北：淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文，2008 年；王佳文、蔡登晉，2018/3。〈人才招聘策略與意願之研究—以空軍官校為例〉，《國立虎尾科技大學學報》，第 34 卷第 1 期；尹祚芊、黃煌雄、葛永光、趙榮耀，〈國軍軍事教育體系之檢討與績效評估專案調查研究報告〉（臺北：監察院，2011 年）；王傳繼，〈知覺品質、品牌形象與招生績效的關聯性之研究—以國防大學為例〉（臺南：長榮大學 EMBA 碩士論文，2011 年）；林君潔，〈高中生選讀軍事院校緣由探究－以應用藝術學系為例〉，《復興崗學報》，第 109 期，2016 年。

2 陳偉寬，〈成功領導構建新一代優質國軍幹部〉，《海軍學術雙月刊》，第 48 卷第 1 期，2014 年 2 月，頁 23-35。

3 總統府，〈陸海空軍軍官士官服役條例〉，107 年 6 月 21 日華總一義字第 10700068321 號，〈總統府國家年金改革委員會〉，〈https://pension.president.gov.tw/Content_List.aspx?n=392294096674CF70〉（檢索日期：2019 年 3 月 14 日）。

4 Frederick Herzberg, Bernard Mausner & Barbara B. Snyderman, “The Motivation to Work” (New York: JohnWiley & Sons, 1959), pp.113-138.; Marc Wright, Gower Handbook of Internal Communication (Burlington:Ashgate Publishing company, 2009), pp.149-154.

5 Richard L. Oliver, “A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction,” Journal ofMarketing Research, Vol. 17, November 1980, pp. 460-469.Binxing Fang, Yan Jia,Groups and Interaction (Boston:Walter de Gruyter GmbH & Co KG, 2019), pp.1-6.

6 古瑞照，〈從政戰使命論軍陸社工員培訓〉，《軍事社會科學論文集》，第一輯，1996 年 4 月，頁 241-242。

7 林君潔，〈高中生選讀軍事院校緣由探究－以應用藝術學系為例〉，頁 82。

8 黃國良，〈人才招聘行銷策略之研究—以國軍三軍四校人才招聘為例〉（臺北：國立政治大學經營管理碩士論文，2004 年），頁 54-86。

9 葉光輝、錢淑芬、孫常德，〈軍官生涯規劃初探〉，頁 159。

10 葉光輝、錢淑芬、孫常德，〈軍官生涯規劃初探〉，頁 170。

11 Oliver, Richard L., “A Cognitive Model of the Antecedents and Consequences of Satisfaction,” Journal of Marketing Research, Vol. 17, November 1980, pp. 460-469.

12 趙美珠，〈我國軍事院校招募機制與策略之研究〉，頁 18-21。

13 蔡登晉，〈招生行銷策略與再就讀意願之研究－以空軍官校為例〉，頁 15。

14 Bhattacharjee,A.and Premkumar,G.(2004), “Understanding Changes in Belief andAttitude Toward Infor-mation Technology Usage: A Theoretical Model and LogitudinalTest” MIS Quarterly, Vol. 28, No. 2, pp.229-254.

15 「操作定義」是明確指出測量某一現象的操作方法或步驟的方式來為該現象下定義。所以由操作定義可以看出研究者要如何觀察、測量或操作研究變項的程序，例如說「智力是一個人的聰明程度」，屬於概念定義。陳啟勳，〈操作定義 Operational Definition〉，《國家教育研究院》，2000 年 12 月，〈<http://terms.naer.edu.tw/detail/1314560/>〉（檢索日期：2019 年 2 月 25 日）。

16 Joseph F.Hair Jr.,William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham, Multivariate Data Analysis (New Jersey: Pearson Education, 2005), p. 122.

17 國防部，〈中華民國 108 年度國防部預算總說明書〉，108 年 3 月 18 日國主歲計字第 1080000977 號令，頁 14，〈中華民國國防部〉〈<https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/201904/.PDF>〉（檢索日期：2019 年 7 月 27 日）。

18 依據 108 年度《國立臺灣大學校務基金附屬單位預算》資料顯示，臺灣大學年度預算總額約 211 億元。，〈<http://www.ntuacc.ntu.edu.tw/web/finance/finance.jsp>〉（檢索日期：2019 年 7 月 17 日）。