

應用隱喻抽取技術探討軍人世家成員之心智模式

吳碧珠^{1*} 戴麗哲²

¹國防大學管理學院運籌管理學系

²國防大學管理學院運籌管理學系

論文編號：NM-43-02-04

來稿2022年5月31日→第一次修訂2022年6月30日→第二次修訂2022年7月12日→

同意刊登2022年9月30日

摘要

在時代變遷與少子化衝擊下，人們在職業決策時有更多機會與抉擇。然許多生長於軍人家庭之成員，面臨諸多社會因素影響與職業發展機會，卻仍延續家族軍人職業，以從軍作為終身職業，本研究希冀探求這些世代從軍的軍人世家，研究其成員內心想法與潛在需求，瞭解該族群以有助於國軍人員招募，乃至長留久用、為國貢獻。

本研究以軍人世家成員為研究對象，透過隱喻抽取技術，發掘受訪者內心深層的思維與情感，瞭解軍人世家成員之心智模式，依據共識地圖中相關構念間的因果關係，將研究結果整理分類為「起始構念」、「連結構念」及「終結構念」呈現。起始構念「耳濡目染」、「崇拜父兄」強化軍人家庭成員之從軍動機；連結構念「職涯資訊」、「關係資本」增強軍人世家成員之留營意願；「期待認同」、「苦盡甘來」則為最終價值構念，並據以提出五大管理意涵：（1）代代傳承，以持續為國軍培養優秀人才；（2）打造資訊透明之選才制度，暢通溝通管道；（3）提升大眾對國軍之認同，塑造優良品牌形象；（4）降低官兵家庭生活照顧壓力，落實後援機制；（5）強化退役後就業轉職與輔導機制。

關鍵詞：隱喻抽取技術、軍人世家、職業發展、共識地圖、心智模式

*聯絡作者：吳碧珠 email: jessywu1123@gmail.com

Study on the Mental Model of Members from Families with a Military Heritage

Wu, Pi-Chu ^{1*} Dai, Li-Jhe ²

**¹ Department of Logistics Management, National Defense University,
*Taiwan, R.O.C.***

**² Department of Logistics Management, National Defense University,
*Taiwan, R.O.C.***

Abstract

With the changes in the era and a significant drop in the birthrate, young people nowadays have more opportunities to choose their career development. However, amid the influence of so many social factors and career choice opportunities, many members who grew up in military families still serve in the military as their career. The study investigated the members from families with a military heritage using Zaltman Metaphor Elicitation Technique (ZMET) to explore the factors that explain this phenomenon. Including the inner thoughts and potential needs of the members, as well as what factors would affect the recruitment of military personnel, and influence them to stay in the military for a longer term.

Based on the causal relationship among key constructs, the consensus map was mapped into "initial", "connected" and "final" constructs. It was found that the initial concepts of "Family influence" and "Reference of Fathers and Brothers" strengthen the motivation of military family members to join the military; while the connected constructs "Career Information" and "Relationship Capital" enhance the willingness of military family members to stay in the camp; "Wish for Recognition" and "Final Reward" are the final value constructs. According to the research results, the following five management implications for the development of future personnel training and recruitment strategies were suggested: (1) continuously cultivate talented military personnel from generation to generation; (2) Create a transparent selection system and smooth organizational communication channels; (3) Enhance the public's recognition of the military and create a brand image; (4) Reduce the pressure of family care and back-up mechanisms for the military personnel; (5) Strengthen the mechanism related to employment, job transfer and counseling after discharge from the military.

Keywords: Zaltman Metaphor Elicitation Technique (ZMET), Families with a Military Heritage, Career Development, Consensus Map, Mental Model

* Corresponding Author: Wu, Pi-Chu email: jessywu1123@gmail.com

一、前言

依內政部統計，2021年1月臺灣出生人數9601人；同月死亡人數達1萬6332人，正式進入「人口負成長」世代（內政部，2021）。低生育率除影響人口數量與結構外，對整體社會與經濟發展也產生負面影響（彭杏珠，2009；彭建文、蔡怡純，2012），更攸關國家未來的人力資源配置（林姝蓁、陳國樑、黃勢璋，2013）；少子化問題不僅止於經濟、社會層面，更將與國家安全、國防軍事息息相關（洪凱音，2021）。

面對國際人才競逐及就職樣態多元等挑戰，加強延攬及留用優秀人才已成為各政府部門、傳統與新興產業的重要目標（國發會，2016），國軍單位更是如此。正所謂「兵者，國之大事，死生之地，存亡之道，不可不察也。」，國軍推動募兵成效之調查報告指出，我國主要武器裝備之志願役操作人力迄未能達至適足，建議國防部從速辦理缺員之選訓遞補，以彌補國防戰力罅隙（監察院，2017）。立法院（2018）強調國軍致力於達成年度招募員額，以量少、質精之招募目標外，也應營造吸引青年從軍及長留久任之優質環境；學者張珈進、費吳琛、黃克任（2017）研究透過留營政策鼓勵，以留住現有或已招募人員穩定國軍人力；國防部運用多元管道招募所需人才，持續和全國高中職及大學簽約，鎖定優秀人才遞補缺額，全力消除全募兵制所帶來的人力招募困境（張柏仲，2021）。

國內各行業人才需求孔急，然作者觀察到國軍部隊中，許多世代從軍的「軍人世家」身影，他們可能受家人鼓勵而投考軍校，或僅因家中長輩一句話便投身軍旅，甚至有些國軍弟兄將從軍視為家族傳統，若不繼續從軍則得將國旗埋沒，代表榮譽傳承的中斷（Reese, 2018）。曾任參謀本部人事次長，負責人才招募業務的傅正誠將軍指出，能讓自己的子女從軍就是最好的示範（呂昭隆，2021）。究竟是因為其職業興趣、人格特質、社會學習甚或機緣等因素影響，造就這些軍二代、三代成員，持續家族傳統為國奉獻？一直以來，相關學術研究大多聚焦於志願役士兵、青年學子從軍動機或大眾對國軍形象認知相關議題，對於代代從軍的軍人世家成員之內心動機、想法則少有深入研究。

《鬼谷子》謂：「言有象，事有比，其有象比，以觀其次。」透過談話可瞭解對方，藉觀察、分析隱藏於言談與事物背後更深層的意義。Zaltman and Coulter（1995）認為認知影響人們決定與行為，95%的想法是埋藏於潛意識中，而隱喻能將重要卻無意識的思維與感覺引領至表層（Long & Low, 1999）。故本研究欲透過隱喻抽取技術，使受訪者透過圖片敘述，以故事方式探求受訪者內心的想法與感覺，尤其價值觀與內心世界的心智模式，瞭解其行為思考之邏輯「為何」與其背後的「為什麼」。

數位時代來臨，人們擁有多重職涯發展機會，國軍也應提供清晰且完整的人才培育政策，以延攬與留用優秀人才。本研究將探求「軍人世家」成員，堅持選擇與家族相同之軍職，其內心想法與潛在需求，以深入瞭解潛藏故事，完成下列研究目的：

- （一）透過隱喻抽取技術，引導受訪者說出關於軍人世家的歷程故事，並建構共識地圖。
- （二）藉由探求軍人世家成員的心智模式，瞭解該族群以助於國軍人員招募，乃至長留久用、為國奉獻。
- （三）透過共識地圖之歸納與分析，提供國軍未來人才培育單位策略制定與實質建議。

二、文獻探討

每個人生命中，職業抉擇是一重要課題，Zakay (1985) 指出個人從數種可能或有興趣的行業中挑選最適合自己的職業，同時也受到眾多內、外在環境之影響，包括個人實際生活經驗中獲取的回饋、家庭因素與經濟狀況等。Holland (1997) 指出，選擇職業時，往往因人格特質與環境因素影響。內在環境如：人格特質與興趣、專業能力、打工經驗、學業與學習成績、性別、社會支持等；外在環境則包括家庭成長背景與父母期望、工作環境誘因等，非個人能力所左右 (顏惠屏, 2013)。以下文獻就職業選擇與影響因素、軍人世家與隱喻抽取技術進行論述與整理。

2.1 職業選擇與影響因素

2.1.1 社會學習理論與機緣事件

「我們會無意識的去模仿他人，尤其是父母、類似父母的角色，或是我們所景仰的人 (Blackmore and Blackmore, 2000)。」美國心理學家Bandura (1978) 提出社會學習理論，認為個體之行為，主要受其結果之影響。若某行為後能得到獎賞或稱讚，則行為人會持續該行為，行為後受到懲罰則反之。而學習的過程有兩種：一是直接經驗學習，透過體驗獲得的行為反應；二是間接經驗學習，透過觀察示範去模仿學習，其模仿的來源包括，日常生活環境，如居住地區、學校同學，或社團夥伴間耳濡目染及周圍環境文化，其次係經由學習家庭成員之行為模式，以及來自大眾傳播媒體，可能影響道德與價值觀。

Krumboltz (1996) 則將社會學習理論運用於職業生涯規劃，其主要價值集中於對生涯決定與對機緣規劃之研究，強調四種因素的交互作用，是影響個體職涯決定的核心，包括特殊能力與遺傳因素、外界環境、學習經驗、職業技能，在決定職涯發展方向上，產生關鍵性影響。Williams et al. (1998) 研究發現，13位諮商學者表示自己生命中至少有一「機緣事件」，對其生涯方向造成重大影響。大多數人們也相信「機會」與「運氣」，確實在職業生涯中發生作用，而且是正常與必要的過程。沒有人能精準預測未來事件，在成長環境中也面臨各種的意外機緣，把握機會與主動創造機緣事件極為重要，可能產生意想不到的職業機會 (Krumboltz, 2009)。

學者Gottfredson (1981) 提出的「範圍界定」與「妥協」理論，描述一個人在成長的過程中歷經兩階段，包含範圍界定與妥協，範圍界定係指職業選擇，受到現實環境的影響，個體於不同成長階段，依自己不同因素考量，逐漸整合成對職業的理想抱負；妥協則是指人們可能因為某個職業的可接受度，放棄與自身興趣相符之職業，歷經妥協與刪除的過程，最終選擇與自身條件符合之職業。生涯就是在眾多個人與社會因素間，不斷相互影響的動力性歷程 (Super, 1976)。林一真等人 (2007) 亦指出生涯是人與環境不斷交互作用的一道軌跡，個人會因為發展階段的不同進行設限與妥協，完成職業選擇 (曹維中, 2010)。

2.1.2 職業興趣與人格特質

人格特質、興趣與職業密切相關。興趣是人們活動的動力，從事有興趣的相關職業將可提高積極、愉快程度，並增加工作穩定性；職業興趣指對某職業具較穩定且持久的

心理傾向，為探究對某種職業所表現出來的特殊傾向，或嚮往的情感，透過職業興趣測驗，可協助受測者更明確其主觀性向，進而選擇合適的職業類別，而能徹底發揮潛能（Parsons, 1909; Holland, 1997）。Sharf（1997）更指出在面臨職業抉擇時，興趣是最重要之特質要素。由於興趣愛好不同，進而影響對其後續職涯、生涯發展。

依據Myers-Briggs Type Indicator（MBTI）人格類型理論，不同之人對不同的事物興趣、擅長程度亦不相同。該職業性格測試為目前國際上應用較廣的人才甄選工具之一，現今社會分工精細，相同職業中其工作性質與內容可能大相逕庭，透過職業興趣、人格評估工具，使人們對自己有更多的認識，瞭解自身的處事風格、特點、職業適應性、潛質等，以達適才適用之目的。

綜合上述文獻整理，職業選擇與影響因素，後天可能受到社會學習、機緣事件等外生變數影響，也可能因先天人格特質、性向與興趣等內生變數有所左右，甚至交互作用過程中，彼此折衝與協調，人生面臨一連串選擇的總和，投入何種職業發展，並非一夕之間決定，乃是經由歲月蛻變與選擇歷程的結果。

2.2 軍人世家

2.2.1 世家與代間傳遞

西漢史學家司馬遷《史記》，指世家為某種專長世代相傳的家族，為司馬遷所創的體例，記載先秦和漢朝諸侯國的年封世系、盛衰興亡的事跡與描述影響深遠的家系；東漢時期學者許慎編著之《說文解字》記載，「世」原指「三十年為一世」，後引申為「父子相繼」；「家」則有「居處」的意思，「世家」之義為「以其家世代代相傳」。

2021年東京奧運，我國在國際賽場上繳出亮眼佳績，其中也不乏運動「世家」的出現，如柔道銀牌選手楊勇緯、跆拳道銅牌選手羅嘉翎，以及身為奧運五朝元老的桌球名將莊智淵皆出身運動世家，從小即受家庭環境薰陶。這位被稱為「一個人武林」的桌球好手，表明想把教練的位子，留給從小到大教他打球的媽媽。「如果沒有她的話，就沒有今天的我」（吳軒彤，2021）。

各行各業也有許多「世家」傳承的例子，新加坡的李光耀父子；美國甘迺迪家族接連從政；台塑王永慶家族成員多在企業界服務等。王玉波（1988）說明過去父母常以自己的主觀意向與價值觀教育子女，甚至為子女的職業選擇定向，未考慮其個人需求與意願。該觀念源自中國以農立國，需要人力協助農作物耕種與收成，為確保家族穩定和延續，形塑出的規範與人倫關係，故五倫與孝道的觀點深植在華人家庭互動間，也對下一代的職涯決定造成影響。

Qin（2010）指出家人的期待與想法，與個體未來的職業選擇有重要關係；學者陳膺宇、雷式明（1995）也印證父母職業對於子女學（職）涯選擇有顯著影響；謝孟芳（2002）研究指出，國中資優班學生的職業選擇，會因父母期望而有所差異。許多學生受到父母親職業的薰陶，進而選擇相同之職業，如陳昱廷（2013）研究青年農民留農發現，農家子弟之工作選擇，與家中老農之動向息息相關；高鎮權、劉鎔毓（2011）研究警專學生之職業選擇因素，發現親人感召為極具關鍵之因素。無論是就學科系或職業類別選擇，父母親在決策的過程中常扮演著重要的角色，深具影響力（Oren, Caduri & Tziner, 2013）。

2.2.2 軍人世家與職業抉擇

「我想與父親一樣，為國家做些重要的事情（Anderson, 2012）。」「為國家服務是家庭事務（Maston, 2020）。」幾句話道出軍人世家子弟對從軍之榮耀與國家認同；美國作家Reese（2018）更將該現象說明為：軍人家族擁有著自己的生活方式和軍事傳統，為一種非常緊密的文化，傳播給孩子及附近的每個人某種愛國主義元素，也使大眾意識到，有許多人正為了國家安全與自由而努力。

我國多位現役高階將領的子女，於部隊基層任職。著名的軍人世家例子為時任駐丹麥大使李翔宙，父親出身黃埔軍校18期，高中時代跟隨政府在國共內戰中出生入死，也讓出生就帶著軍人DNA的李翔宙，對國家與國軍始終有著軍人子弟的特殊情感（呂欣懋，2017）。黃婉玲（2019）研究也指出父母親曾於公部門任職的青年學子，進入軍警校院就讀的可能性高，約為父母親沒有公職經驗者之1.7倍，高階將官的子女從軍也相較一般軍官有更多的機率。許多現役將領的子女卻格外低調，有些子女甚至不願意讓部隊知道自己的父親是將領，以免受到特別眼光看待（呂昭隆，2021）。而就人格特質而言，軍警院校生相較一般大專院校生，更具有威權性格且重視階級服從、尊重既存規範、追求權力，同時也具有較強保國衛民的使命感（孫敏華，1990；陳膺宇、雷式明，1995；黃婉玲，2019）。

同時，大眾媒體新聞報導，可能對閱聽者帶來新的觀點或長期基模記憶。如日本首位女性戰鬥機飛行員，源自於小學時觀看電影捍衛戰士（Top Gun）深受啟發，新聞事件讓她留下深刻的印象，成為追逐美夢、實現理想的重要基石（青年日報，2018）。

經文獻整理歸納，軍人子弟的職業選擇，相較於一般家庭，可能對國家與國軍相關事務熟悉與認同，保有特殊情感，因此也有較高的機率投身軍旅生涯。本研究將軍人世家定義為：「家中已有人從事軍人職業，第二代、第三代或隔代間選擇成為軍人或進入軍事院校就讀；或兄弟姊妹相互間影響，接續選擇從事軍職。」

2.2.3 軍人世家與關係資本

關係資本最早與結構資本、人力資本共同稱為智慧資本，智慧資本的概念最早由Galbraith and Kenneth（1969）所提出，用以提升組織競爭優勢，以及創造組織價值的資源總和。Nahapiet and Ghoshal（1998）強調關係資本是描述人際間交往所累積發展的人際關係，尤其重視人際間特定關係；如尊重、友誼與相互的行為影響等。透過關係資本，單位或組織間擁有共通的密碼、詞彙，促使組織對彼此目標的瞭解（Tsai & Ghoshal, 1998）；重要資訊的交換，使成員更瞭解其利益與價值觀，減少彼此誤解，降低資訊的不確定性（Dwyer et al., 1987），這些參與性的交流溝通被視為合作成功的關鍵（Mohr & Nevin, 1990）。

以家庭脈絡而言，家長不僅會傳遞財產、職務，更可能將自身的行為、能力、表現與特質，轉移給下一代。這些傳遞可能是無形的，包括資源，甚至含括職務上的協助，其源自於親代間關係中的一個面向，而傳遞歷程也是雙向的，包括家庭不同世代間之互動模式（Martin-Matthews & Kobayashi, 2003）。顏姿吟（2014）對醫生世家的研究指出，代間傳遞歷程在生涯層面產生正向的影響，將凝聚出家庭共有的特殊意義，持續傳遞生

涯的正向意圖；余佩樺、程晏鈴、李郁欣、王思澄（2015）以立委二代接班，解析64位政治世家，其中41位是所謂「政二代」，探討新型態的政治世襲議題。

因此，本研究整理，多數軍人世家成員將從小透過家庭成長背景，與眷村的生活空間，藉由共同活動之參與，逐漸累積成人脈與社交網絡的關係資本，使其更能適應軍中環境與溝通模式，也降低對資訊不確定性的焦慮，甚至對國家有著特殊情懷與認同感，個人投入為國工作與服務，在家庭教育上也持續潛移默化，為國家孕育出下一代人才，最終成為國軍無形的智慧資本。

2.3 隱喻抽取技術

2.3.1 隱喻抽取技術源起

隱喻抽取技術（Zaltman Metaphor Elicitation Technique, ZMET）。源自於學者Zaltman在尼泊爾旅行採訪時得到的靈感，當時他將相機交給當地居民拍攝，並詢問這些照片帶給他們的想法與意義，而居民們卻以充滿矛盾、對比情境的故事描述內容。Zaltman發現居民們所拍的照片，膝蓋或腳踝以下皆無入鏡，發現原來居民們都是赤腳，並認為赤腳象徵貧窮，刻意不拍到腳以隱藏貧窮。Zaltman回到哈佛大學後便開始探索「圖片背後所隱藏的意義」，研究出新的行銷調查方法—隱喻抽取技術。ZMET由Zaltman and Coulter於1995年共同提出，是結合非文字言語（圖片影像）與文字語言（深度訪談）的複合方法，剖析消費者心理。

Zaltman提出95：5法則，也就是說現實世界，僅占人生的冰山一角，真正重要的事情多是埋藏於潛意識中，亦即人類行為有95%是出自無意識，有意識行為僅佔5%。故Zaltman and Coulter（1993）藉以視覺圖片的隱喻導引，探求使用者的價值觀與心智模式，建構消費者心智模式的關聯結構，以瞭解其背後所隱藏的意義與想法。

2.3.2 隱喻抽取技術與心智模式

認知神經科學家表示，心智是大腦運作的結果，大腦的活動將引發心智的活動。而心智模式是人在長期記憶中，隱含關於世界的圖像，協助人們描述觀察到的現象並進行推論，再依自己的理解，改變原來的心智模式（Senge, 1992）。 Craik（1943）最早說明心智模式，指在人類理解日常事情和推理過程中，短期記憶所建立對某問題或事物的短暫表徵；或儲存於長期記憶中，對外在世界的穩定表徵，是人與外在的各項事物、情境互動時，所形成個人化內在的經驗，具有描述、解釋和預測行為的功能，而人的行為表現，也將受到潛藏在背後的心智模式所影響（Johnson-Laird, 1983）。

Kahneman（2011）也將人類的心智運作歸納為兩大思考模式：可由大腦中的系統一「快思」及系統二「慢想」進行解釋，所謂系統一快思，即直覺式的思考，受到日常生活所見所聞左右的影響而進行聯想，常憑直覺即快速對眼前情況作出反應、處理訊息迅速、消耗能量少，惟易受到喜好和厭惡偏見所影響，也較不擅長處理複雜的工作；而系統二慢想，則屬邏輯合理性思考，用來處理複雜且須思考的問題，但訊息處理緩慢且需消耗大量之能量，故大多數決策情形仍多由系統一所運行，即我們常稱之「捷思」（heuristic）。其概念源自為了使大腦能在緊急時刻保持清醒，人類的大腦演化成盡量減

少思考，多用於儲存記憶知識與過往經驗進行決策，這並非有意識的思考，而是潛意識層面於0.5秒內中所決定的行動（萩原一平，2017）。而「預設先念」原理說明，人類的大腦多樂於接受符合既有觀點的意見，尤其對於能佐證之前決定的資訊特別敏感，當我們對於某個信念或行動心意已決後，可能便漠視我們錯誤的證據(Sharot & Sands, 2018)。

在日常生活中，系統一時常感覺良好，系統二又容易將認知決策行為交由系統一執行，如此導致我們的認知行為出現不理性的狀況，形成認知偏誤。同一個問題，以不同方式的方式呈現，人們所做出的判斷也將會有所不同，如同前述的預設先念原理，左右著我們的決策行為。透過視覺圖片的導引，以隱喻抽取技術進一步探究使用者的內心價值與心智模式的關聯結構，可挖掘出95%潛意識的想法，將重要卻無意識的思維與感覺引領至表層，以掌握受訪者內心真實的聲音。

2.3.3 隱喻抽取技術與信效度

Zaltman (2003)；Zaltman and Useem (2003) 指出ZMET可挖掘出較個案研究更豐富之資訊，是量化研究中所遺失的關鍵要素；一般質性研究多以文字作為溝通工具，較易產生內容遺漏，ZMET則將圖片視為主要線索工具，逐步引導並抽取受訪者對研究主題內心深層想法與感覺，可補強量化與質性文字研究之不足處。

ZMET之信度與效度要求，研究者通常採取確保訪談信度之作法包括，研究資料內容與受訪者本意之一致性：盡量完全保留訪談對象的原始陳述，以及挑選對研究主題高涉入度之受訪者，確保其代表性；其次，效度則由訪談的步驟中所蘊含之合理性，例如在訪談資料中採用凱利方格法、攀梯法提取構念與共識地圖繪製，皆被驗證是建立良好效度的技術，並發表相關研究(Reynolds & Gutman, 1988; Valette-Florence & Rapachi, 1991; Wu, Lo, & Zhu, 2019; 吳碧珠，2018)。

三、研究方法

本研究屬探索性之研究，針對軍人世家成員進行以圖片為隱喻之深度訪談，瞭解在各項社會因素影響，與多重職業選擇機會中，受訪者仍選擇與家族相同職業之內心想法與潛在需求，並以描繪出軍人世家族群基本輪廓與特質。

3.1 調查對象與抽樣方法

研究樣本採滾雪球式抽樣，尋找家中二至三代、隔代或兄弟姐妹相繼選擇從事軍人職業，或進入軍事院校就讀之成員為調查對象。受限於軍二代、三代，軍人世家成員分散，故透過此非隨機之抽樣方法，自國防部參謀本部人才培育處、國防大學碩士班、同學、朋友與家庭成員間尋找，藉由相互引薦之人際關係方式逐漸累積調查樣本，期間自2020年11月至2021年2月，並安排不同年齡、性別、軍種及職務階級。

本研究抽樣透過推薦、口耳相傳，掌握到符合條件之調查對象，後續透過個人涉入度量表 (Revised Personal Involvement Inventory, RPII) 測試 (Zaichkowsky, 1994)，確認調查對象對本研究主題具高涉入程度，在其同意受訪後，依序遴選12名調查對象進行深度訪談。

3.2 涉入度施測與遴選受訪者

Coulter et al. (2001) 指出ZMET約4至5位受訪者即可含括大樣本受訪者90%以上左右的想法，然實際進行ZMET時，仍以訪談10-20位受訪者居多。為確保遺漏的構念低於10%，本研究共尋訪30位軍人世家成員，完成個人涉入度量表填寫後，透過分數高低進行排序，顯示調查對象對此研究主題之認同程度。RPII值加總後，分數介於10-70分之間。採用絕對標準，分數在51分以上，則屬於高涉入程度 (Zaichkowsky, 1994)，顯示他們對此主題具高關注度。Christensen and Olson (2002) 指出，相較低涉入者，高涉入度者將對此主題更願意提供資訊，也將有助於本研究之後續深度訪談進展。

透過調查篩選出後續的訪談名單，共計遴選出12位受訪者（6位男性；6位女性），詳細訪談對象資料如表1所示。

表 1 訪談對象基本資料表

編號	性別	軍種	級職	量表分數	世家
A	男	憲兵	少將	66	兩代
B	男	空軍	少校	66	四代
C	女	政院	二年級	62	三代
D	女	陸勤部	中校	61	三代
E	女	政院	二年級	59	三代
F	男	陸勤部	少尉	59	三代
G	男	陸軍	兵轉士	58	兄長
H	女	陸軍	上士	57	隔代
I	男	海軍	上尉	56	三代
J	男	空軍	上校	54	兩代
K	女	空軍	少尉	53	兩代
L	女	後備	中尉	52	三代

3.3 訪談實施步驟

本研究參照Zaltman (1997) 所提出之八項步驟，並依研究主題適當調整，過程採二對一訪談方式進行，獲得受訪者同意後全程錄音，並贈予受訪者訪談費用，詳細設計茲說明如表2所示。

表 2 訪談執行步驟

順序	執行步驟	內容
1.	說故事	描述所選擇圖片中的內容與主題的關聯
2.	遺失的影像	描述無法取得的圖片，並解釋其內容與主題的關聯
3.	分類整理	將圖片分類為有意義的類群與標籤
4.	構念抽取	基本的構念及圖像之間的相互關聯性
5.	最具代表圖像	指出最具代表性圖片與理由說明
6.	反向影像	挑選與主題的相反意象與說明理由
7.	感官影像	顏色、情緒、聲音、嗅覺、口味與觸感
8.	總結影像與小短文	建立總結圖像並以小短文描述，表達對某主題看法。

3.4 受訪者資料分析

本研究對軍人世家成員進行訪談，整理逐字稿，予以分析、抽取、歸納，並根據語意建立構念，並再次與受訪者確認其概念所代表的意義，最後透過共識地圖，繪製出軍人世家成員的心智脈絡。ZMET最後一個步驟為個人總結影像與小短文，即受訪者依本身想法，總結影像並表達對軍人世家主題的想法與認知感受，經由photoshop軟體繪製，並請受訪者確認。圖1、2為兩位受訪者E、I之小短文敘述與總結圖像。

「這是一座獎盃，我覺得自己能撐到現在，還蠻了不起的，達成爸媽的期許，也完成自己的目標。感覺出來他們覺得我很棒，常常到處跟親朋好友炫耀自己的女兒是你的學妹等，我也感到很榮譽、驕傲、也很充實，所以想頒給自己一個獎盃！」（受訪者E）

「軍人世家深耕在臺灣，一代一代傳承下去，保留許多軍中的特色與文化，傳承給下一代，生生不息，一直良性循環、運轉，流傳下去。」（受訪者I）

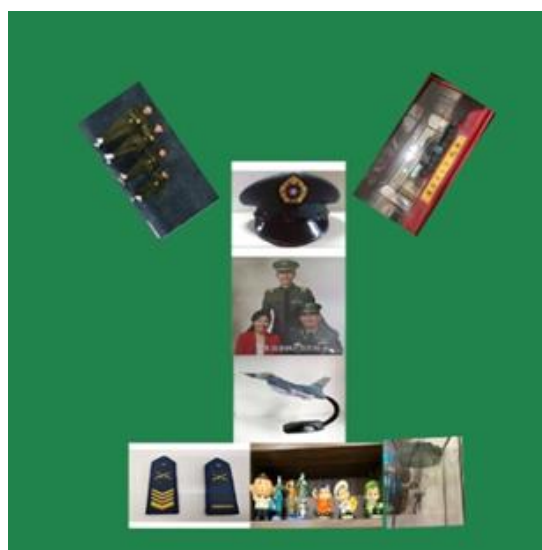


圖 1 受訪者 E 總結「獎盃」影像



圖 2 受訪者 I 總結「運轉」影像

四、研究結果

4.1 構念抽取共識地圖

4.1.1 構念關係分析

本研究共計訪談12位受訪者，訪談平均時間約為1.5至2小時，研究流程依照ZMET訪談步驟進行實施。首先請受訪者對所提供的8-10張圖片進行故事陳述，探討與軍人世家主題間的相關性及意義，將受訪者所敘述訪談紀錄，萃取出35個語意構念，如表3所示。

表 3 所有受訪者語意構念編碼

編碼	構念	語意
1	耳濡目染	從小聽爺爺奶奶或父母分享軍中故事、生長背景多與軍人直接相關、電影多看軍教與戰爭片、家裡很多軍武模型、受家中氛圍影響、到部隊找爸爸、床邊軍事故事、軍事自然融入家裡
2	眷村文化	左鄰右舍都是打過仗的鄰居、竹籬笆外的春天與瓦片、同甘共苦、互相幫助、童年回憶、愛國標語、掛國旗、眷村美食、自成一格
3	經濟考量	當時家中經濟狀況不很好、不想再花家裡太多錢
4	父母期望	讀軍校能讓爸媽放心、不斷的被鼓勵、家人希望一起穿軍服拍照、被認為個性適合、家中多鼓勵小孩從軍
5	崇拜父兄	觀察兄長從軍後蛻變、崇拜兄長或父母、想跟他們一樣、覺得軍中事務很酷、認為能和家人一樣做得到、羨慕、佩服、精神指標、學習對象、很早就立定志向
6	職涯資訊	對軍方的資訊充足、家人協助職涯規劃、有方向、獲得實質建議與經驗分享、能詢問家人許多軍中的事情、從軍不會無助或有未知感
7	關係資本	很多親戚都是軍人、範圍很廣、多元、陣容堅強、不容易被欺負、與家人軍種間的熟悉連結、人不親土親、都可能遇到熟悉的人
8	嚮往軍旅	不排斥與軍中有任何事物、覺得自己個性頗合適、願意接受軍中的磨練與挑戰、喜歡在頻率快的環境下工作、工作性質適合、選擇與自己興趣相同的官科、軍事迷
9	世家壓力	害怕自己做不好、受外人眼光檢視、包袱沉重、重擔、負擔、刻板印象、外人對世家的氛圍壓抑、被質疑靠關係、怕給家人丟臉
10	軍事家庭	從小養成生活習慣、獨立自主、教條式教育、有自制力、保留軍人特質與習性
11	易於適應	能適應與服從軍中生活與要求、能向同學介紹訣竅或方法、像竹子一樣生命與意志力堅強、有勇氣接受挑戰、能享受孤獨、刻苦耐勞、調整心態
12	母代父職	主要都是媽媽照顧、回家很多事情不敢跟爸爸講、找媽媽尋求安慰、跟媽媽感情比較好
13	後顧之憂	多待在軍中無法回家、蠟燭兩頭燒、作息時間不固定、休假不正常、家庭維繫較困難、無法妥善照顧家人與小孩

表 3 所有受訪者語意構念編碼（續）

編碼	構念	語意
14	職業穩定	持續保有工作、不愁吃穿、畢業即就業、生活無虞、職涯發展明確、國家照顧
15	從軍蛻變	體能成長、改變壞習慣、處理事情時思考心智更完整、更懂得取捨、觀念正向、更能體會父母辛勞
16	命中注定	視從軍為理所當然、天命、一輩子牽扯不清、機緣、冥冥中注定
17	期待認同	希望大眾以從軍為榮、穿軍服代表一種榮耀
18	苦盡甘來	剛開始有想離開的念頭、一路走來不是那麼平順、必須歷經許多磨練、先苦而後甘
19	薪火相傳	一代豪傑、一脈傳承、黃埔子弟、生生不息、歷經陸軍官校洗禮
20	溝通無礙	有人懂、依靠慰藉、共同語言、家人給予許多鼓勵與想法、有共鳴
21	身分榮耀	跟家人相同的軍人榮譽與驕傲、開心、覺得有點成就、獲得肯定、達成目標、與家人分享喜悅、充滿意義、生命不枉此生走這遭
22	與時俱進	不斷學習成長而有一番作為、希望持續吸引更多優秀人才進來軍中、想把所學應用於工作中
23	保家衛國	承擔保家衛國的風險、一輩子奉獻國家、愛國胸襟與情懷、軍人是國家必要的存在、家人辛苦走過卻毫無怨言、該為社會多做事
24	解甲退役	離開軍中、退伍後與社會接軌、轉換跑道、持續職涯發展
25	眷村競爭	放眼望去一票都是軍人、眷村鄰居會互相比較、評等
26	年少氣盛	不打不相識、野小孩、爬圍牆、爬樹、不好讀書
27	疏於照顧	很少被放心思在身上、小時候缺乏陪伴
28	職業傷害	有些不良習慣致家人身體狀況不好
29	人情壓力	有時學長講了就去做、學長制包袱
30	想法老舊	老派的思維、感覺硬梆梆的、像水泥、有點不知變通
31	生命歸屬	忠烈祠是最後打卡景點、有一個信仰、溯源
32	表現優秀	許多表現非常優秀的軍人世家子弟、一門豪傑
33	財富自由	有足夠的資金運用、理財投資
34	軍中深耕	想要穩定尋求發展、成為駐地專業菁英
35	隔代教養	跟弟弟都是奶奶帶大、父母親可能假日才回來

其次，針對受訪者語意構念，藉由凱利方格技術，建構出構念與構念之間的因果關係，其中「相關構念」為兩個構念之間的關係，須達總人數 1/4 的受訪者提及，即任一構念達 3 人或 3 人以上提及者，若低於 3 人提及，則視為「獨立構念」，並將其捨去。經過彙整及分析後，本研究共統計 26 個相關構念與其因果關係，如受訪者提及因後顧之憂，致解甲退役的就有 5 人，如圖 3 所示。

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
		保家衛國	易於適應	經濟考量	解甲退役	母代父職	後顧之憂	年少氣盛	與時俱進	眷村競爭	命中注定	眷村文化	期待認同	軍事化家庭	世家壓力	職業穩定	從軍蛻變	關係資本	父母期望	崇拜父兄	溝通無礙	職涯資訊	耳濡目染	薪火相傳	嚮往軍旅	身分榮耀	苦盡甘來
1	保家衛國	*																									
2	易於適應		*																								
3	經濟考量			*												6											
4	解甲退役				*																						
5	母代父職					*	4	3																			
6	後顧之憂				5		*																				5
7	年少氣盛							*									5	5									
8	與時俱進								*																		
9	眷村競爭									*								5			4						
10	命中注定										*			2										3		2	
11	眷村文化		4			5	5	5	5	*			5	1			7					6					
12	期待認同										*																
13	軍事化家庭							2		4			*											5		2	
14	世家壓力													*													
15	職業穩定		3					4				8			*									3			
16	從軍蛻變																*									5	
17	關係資本																	*			7		11				
18	父母期望												5	7	5			4	*			7					
19	崇拜父兄																			*					7		
20	溝通無礙		7																		*						12
21	職涯資訊		10																			*					
22	耳濡目染		5								6				5		7					8	*		8		
23	薪火相傳																							*			
24	嚮往軍旅	2							3			3													*	7	2
25	身分榮耀																									*	
26	苦盡甘來																										*

圖 3 「軍人世家」因果關係構念抽取

4.1.2 共識地圖

探求構念間因果關聯後，以方法-目的鏈將構念分為起始、連結與終結構念，再透過共識地圖呈現受訪者之心智脈絡。共識地圖中所有相關構念分類整理為「起始構念」、「連結構念」及「終結構念」，整理如表4，並繪製受訪者內心之共識地圖，如圖4。

表4 共識地圖相關構念整理

起始構念		連結構念		終結構念	
1	耳濡目染	1	易於適應	1	身分榮耀
2	眷村文化	2	關係資本	2	與時俱進
3	經濟考量	3	軍事化家庭	3	保家衛國
4	父母期望	4	從軍蛻變	4	薪火相傳
5	崇拜父兄	5	職業穩定	5	溝通無礙
6	母代父職	6	職涯資訊	6	期待認同
7	年少氣盛	7	眷村競爭	7	苦盡甘來
		8	命中注定	8	解甲退役
		9	後顧之憂		
		10	世家壓力		
		11	嚮往軍旅		

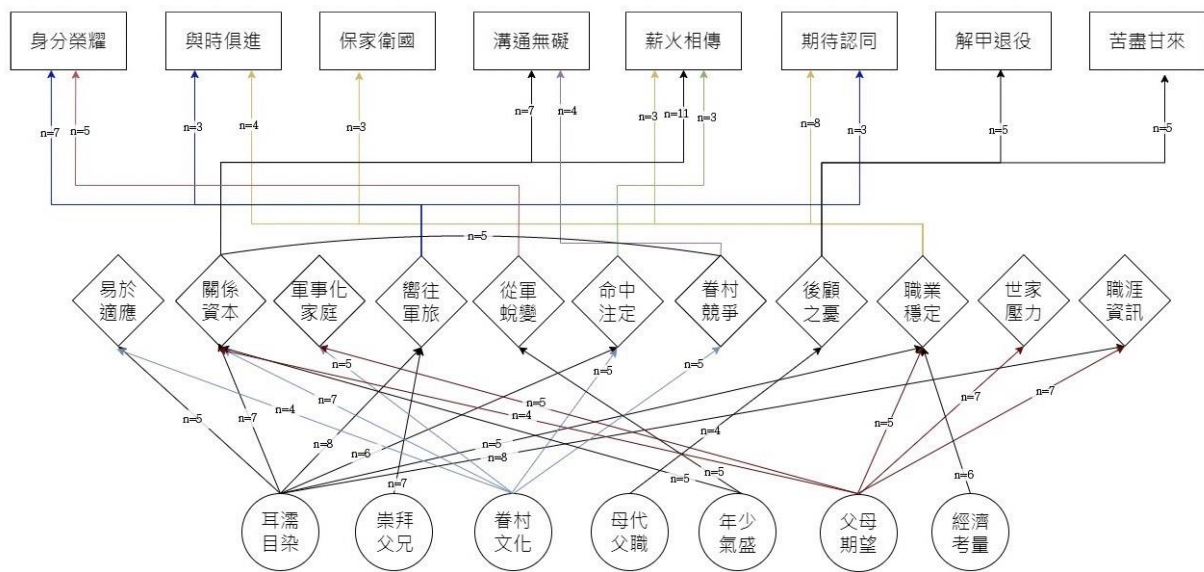


圖 4 受訪者共識地圖

五、結論與管理意涵

5.1 研究結論

本研究透過世代從軍的軍人故事述說，探討軍人世家成員的職涯選擇歷程、世代傳遞現象與其影響內涵，並依序論述「起始構念」、「連結構念」及「終結構念」，深入探討軍人世家成員在職業選擇之相關特質、可能影響變數及最終的價值構念。

5.1.1 「耳濡目染」、「崇拜父兄」強化軍人家庭成員從軍動機

本研究結論的「起始構念」，為軍人家庭成員之生長環境背景、職業選擇動機，分別包括「耳濡目染」、「眷村文化」、「經濟考量」、「父母期望」、「崇拜父兄」、「母代父職」、「年少氣盛」七項。呈現軍人世家成員在職業選擇上，內外生變數之影響。

受訪者 A：「大哥唸預校時，那個制服感覺就很不錯；三哥則是在陸戰隊受訓，也是一直分享許多故事，看見了他們的改變，其實我也蠻崇拜的，會想跟他們一樣。」

受訪者 B：「眷村文化像是一種相互照應、團結，現在看到照片都還是覺得很親切，不打不相識那種感覺。」

受訪者 C：「覺得軍人相對於對小孩的關心會比一般的上班族來的少，對小孩的陪伴上面比較缺乏、相處時間也會比較少。」

研究整理，軍人世家中個體生涯抉擇的動機，呼應文獻中社會學習理論，與現實生活環境等多重因素交織而成。首先，軍人世家成員受家庭成員之價值觀與行為影響，聽著爺爺奶奶或父母分享軍中故事、電影類型多觀看軍教與戰爭片為主，甚至會接觸家人帶回的軍武模型等，相較於非軍人世家成員有更多的機會，接觸軍中相關事務，瞭解軍人職業較不為人知的一面；生活空間多集中於眷村或眷村附近，其生活模式與文化自成一格。

此屬於影響軍人世家成員從軍之內生變數，潛移默化塑造出子女自律獨立或方正剛強個性、生活習慣養成，而在如此的學習環境與個人崇拜心理下，子女探索其它職涯活動後，也多以思考家庭成員之期望，逐漸認同並願意持續將從軍視為終身職業；外生變數部分，部份受訪者也提及到經濟考量等因素，鑑於家中經濟狀況，認為軍人職業相對穩定，能協助改善家中經濟狀況，從軍後待遇收入可資運用。

5.1.2 「職涯資訊」、「關係資本」增強軍人世家成員留營意願

研究結論中的「連結構念」，為軍人世家成員從軍後的體驗與感受，包括「易於適應」、「關係資本」、「軍事化家庭」、「從軍蛻變」、「職業穩定」、「職涯資訊」、「眷村競爭」、「命中注定」、「後顧之憂」、「世家壓力」、「嚮往軍旅」十一項。

受訪者F：「就覺得軍人世家有被關懷的感覺，爸爸都幫忙規劃好，也會比較輕鬆，未來有一些方向，遇到事情怎麼處理等。」

受訪者H：「通過試煉之後會覺得原來我可以，像是一種突破、驕傲的感覺，面臨關卡時，會告訴自己、做得到，身體、心理素質都有變堅強。」

受訪者J：「能去念高中、官校、到現在的（上校）位階，有點像命中注定吧，好像冥冥中注定我就是要當兵。此外，也讓我會想多幫助人，為社會多做一些事，不會有太多的保留。」

研究歸納軍人世家成員，所述說軍人家庭的幾項特質，包含：1. 代代傳承保衛家園的愛國精神；2. 關係資本累積所建立之人脈網絡；3. 軍事化家庭較易適應軍中生活；4. 母代父職情形與聚少離多之生活型態；5. 承載世家壓力包袱，擔心無法達成父母期望。

如此有形與無形的交互作用皆影響著軍人世家成員之心智運作，步步建構出蛻變為「軍人」之心路歷程，形成世代之間的傳遞現象，無形中累積成我國國軍的智慧資本。

5.1.3 「期待認同」、「苦盡甘來」為最終價值構念

研究結論的「終結構念」，為軍人世家成員最終價值目標與期望，包括「身分榮耀」、「與時俱進」、「保家衛國」、「薪火相傳」、「溝通無礙」、「期待認同」、「苦盡甘來」、「解甲退役」八項。若能針對上述軍人世家成員所達之正向成就，或精進相關配套措施，使現役人員長留久用，而非軍人世家之軍人也能傳遞正向體驗，進而成為軍人世家成員的第一代。

受訪者D：「正式授階，突然肩膀上有責任感變重的感覺，最終也成為軍人世家的份子，終於聽得懂家人們再說甚麼了，也覺得開心、驕傲、與有榮焉的感覺。」

受訪者E：「想利用自己選擇走上軍人這條路向身邊的朋友證明，軍人其實很棒，改變他們的想法，就算社會氛圍如此，我還是願意從軍。」

受訪者K：「未來希望自己退伍離開部隊，也能與社會接軌，目前是想多學語言，持續朝自己有興趣的領域方向努力。」

綜觀軍人世家成員的生涯歷程，發現其個人、家庭與職場上共同特徵，如受訪者提

及從小受到軍人家庭教育的薰陶，漸漸對軍中事務產生興趣，更意識到軍人職業是長久且穩定的，在獲得一定階級成就後，更願意持續扮演承先啟後的角色，孕育人才、為國奉獻；因應現代戰爭的瞬息萬變，不斷在軍事戰術、戰法上精進自我、終身學習，甚至期許自己退役後，發揮取之於社會，用之於社會的精神。

5.2 管理意涵

《三略》：「軍國之要，察眾心，施百務。」指出統軍治國的關鍵，在於體察眾人的心理，並採取相應的措施。尤其時代變遷與少子化趨勢，留用及延攬優秀人才之重要性，故以強化國軍人才招募與培育制度為發想，探求生長於軍人家庭成員，其持續將從軍視為終身職業之內心想法，瞭解軍人世家成員職業選擇歷程之「生長背景與動機」、「體驗與感受」與「目標期望」後，為提出國軍未來人才招募與培育政策實質參考建議，並歸納整理提出五項管理意涵。

5.2.1 代代傳承為國軍培養優秀人才

根據研究結果驗證與文獻之推論，軍人世家成員有著世家族群高凝聚力，這些成員對於國家認同與保家衛國的堅強意志，無形中累積成為我國國軍的智慧資本。雖然可能受到世家壓力與包袱的標籤，卻也造就了更堅強的軍人特質，家人常被視為標竿學習對象，期許自己做得更好，超越上一代的成就；但也更能體會到父母親辛勞，以及為國家付出不求回報的精神。

部份軍二代、三代成員，歷經軍校的洗禮後，承擔著父母期望與國家期許被授予軍銜，成為軍人世家的一份子；除體能提升外，個人心智思考更加成熟謹慎。如能將此良好體驗與口碑行銷，傳遞此正向態度給親朋好友，耳濡目染下有助於召募年輕人從軍，並成為軍人世家的第一代，持續為國軍孕育出下一代的優秀人才。

5.2.2 提升大眾對國軍之認同，塑造優良品牌形象

依據社會認可理論，在眾人明顯的共識之下，只有三成的人願意說出不一樣的觀點。心理學的預設先念原理也說明，人們皆會憑藉過去經驗解讀對事實之判斷，大腦樂於接受符合其既有觀點的意見，尤其對於能支持之前決定的資訊特別敏感。110年全民國防報告書內容亦說明：「教育是國家百年大計，惟有透過教育，將普及的國防常識、建構防衛意識等化為實際行動，才能強化我國國防。」

故藉由全民國防教育、故事行銷等管道，使得求學階段的學子，對軍人職業有初步認識與瞭解，如軍人的工作性質、歷史、為國家的付出與貢獻等。例如，在美國，人們被鼓勵花一天時間反思和尊敬退伍軍人，感謝他們犧牲了這麼多。因此，如何致力於塑造國軍優質形象，以創新的思維、做法，面對新時代變遷下成長的年輕人，並透過內部行銷策略激動人心、提升士氣，亦為當今國軍形象改革之重要目標。

5.2.3 打造資訊透明之選才制度與暢通溝通管道

《六韜》：「將相分職，而各以官名舉人，按名督實。選才考能，令實當其名，名當其實，則得舉賢之道矣。」亦即依照具備的條件選拔賢人、考察能力，使其德行與官位相稱，則能掌握選拔賢人的方法。多數受訪者提及能延續軍人世家這條路，家庭成員扮演著極為重要的角色，因從小生長於軍人家庭，對於軍中事務與資訊不陌生也不害怕，如此更能適應到軍中的生活環境；家中也如同避風港一般，能提供許多正向能量與想法，使其得以有勇氣面對許多的困境與挑戰。

因此，人才培育單位如能將所欲招募職缺之特性、內容、生涯願景等資訊公開，提供於網站檢索或提高曝光率，甚至透過人格特質匹配相關測試，使應試者更認識自己興趣所在，達適才所用目的。國軍招募員進行招募諮詢時，多予考量招募成員之生長環境、心理狀態、人格特質等相關因素，並重視個體的生涯與職涯發展輔導，將營造部隊為家與長留久用理念。

5.2.4 降低官兵家庭生活照顧壓力並落實後援機制

多數軍人世家成員提及，由於職業性質特殊，成長時期多由母親所教養，形成母代父職、隔代教養或與父親聚少離多等情況。有鑑於此，如能參考國外軍隊作法，將職務宿舍配置於營區周邊，藉由公私協力、互助會等方式，減輕年輕家庭的負擔，使其得以兼顧家庭與工作，更解決軍人家庭子女，可能隨著父母親職務調整而須調動之求學環境，以及環境適應等問題。

例如，透過親子日、營區參訪等各項活動，強化單位同仁向心力，軍人家庭眷屬也能透過參與，體諒到軍人工作與平時鮮為人知的一面，增進家庭溝通與家人緊密情感，吸引更多軍人世家成員持續投入軍旅生涯。

5.2.5 強化退役後就業轉職與輔導機制

依我國現行國軍制度，受陸海空軍軍官士官服役條例之限制，許多尚有工作能力之軍人，因達最高服役年限，或因家庭照顧問題選擇黯然退役、解甲歸田，對國軍人才運用似未能充份發揮效用。

如能落實與提倡退役人員與社會接軌之終身學習機制，或延長服役年限，透過產學合作與轉職輔導制度，使得官兵退役後仍能將所長發揮並回饋社會，也使企業界瞭解到軍人刻苦耐勞、精益求精之精神，同時兼顧工作權之保障，開拓退役軍人就業市場之正向口碑。當軍人在退役後發展第二人生，將感念國家一生栽培，他們得以退役之後仍能發揮與奉獻，達到人生不虛此行的心理成就與榮譽。

參考文獻

中文部分

- 王玉波（1998）。中國古代的家。臺北：臺灣商務印書館。
- 吳碧珠（2018）。國軍形象再塑造初探。第12屆軍事新聞學術研討會論文集。
- 林一真、鍾思嘉、吳慎慎、錢玉芬、陳彰儀（2007）。生活彩虹—全人生涯發展。臺北：心理出版社。
- 林姝蓁、陳國樑、黃勢璋（2013）。生育津貼對我國生育率的影響：以1998-2010年為例。《社會政策與社會工作學刊》，17（2），259-297。
- 高鎮權、劉鎔毓（2011）。警專學生職業選擇因素與校園生活適應之研究。《臺灣警察專科學校警專學報》，5（1），47-70。
- 孫敏華（1990）。權威性格與自我統整之研究-文武大學士比較。臺北：大洋出版社。
- 曹維中（2010）。社會新鮮人的自我認同及職業選擇之影響因素。國立中央大學人力資源管理所碩士論文。
- 陳昱廷（2013）。臺灣農家子弟從事農業工作意願之實證分析。國立台灣大學農業經濟學研究所碩士論文。
- 陳膺宇、雷式明（1995）。軍事院校學生背景、特性與個人發展之研究。《復興崗學報》，55，141-189。
- 張珈進、費吳琛、黃克任（2017）。國軍留營政策與組織依附之關係：知覺組織支持的中介角色與階級之調節效果。《國防管理學報》，38（1），1-10。
- 彭杏珠（2009）。8大因素，造就台灣少子奇蹟。遠見雜誌，282。
- 彭建文、蔡怡純（2012）。住宅自有率對生育率之長短期影響—追蹤資料共整合分析應用。《人口學刊》，44，57-86。
- 黃婉玲（2019）。為何選擇就讀軍警院校？公共服務動機的角色。《公共行政學報》，57，83-118。
- 萩原一平（2017）。用大腦行為科學玩行銷：操控潛意識，顧客不自覺掏錢買單，賣什麼都暢銷。臺北：方言文化。
- 顏惠屏（2013）。影響護理系學生職業選擇之因素探討，義守大學醫務管理學系碩士論文。
- 顏姿吟（2014）。醫師世家子女生涯抉擇歷程與代間傳遞之研究—以整合歷程系統的觀點探討，國立高雄師範大學諮商心理與復健諮商研究所碩士論文。
- 謝孟芳（2002）。性別、家庭背景及職業興趣對國中資優班學生教育及職業選擇影響之研究，國立高雄師範大學特殊教育學系碩士論文。

英文部分

- Bandura, A. (1978). Social Learning Theory of Aggression. *Journal of Communication*, 28 (3),

12-29.

- Blackmore, S., & Blackmore, S.J. (2000). The meme machine (Vol. 25). Oxford University Press.
- Christensen, G.L., & Olson, J.C. (2002). Mapping Consumers' Mental Models with ZMET. *Psychology & Marketing*, 19 (6), 477-501.
- Coulter, R.A., Zaltman, G., & Coulter, K.S. (2001). Interpreting Consumer Perceptions of Advertising: An Application of the Zaltman Metaphor Elicitation Technique. *Journal of Advertising*, 30 (4), 1-21.
- Dwyer, F. R., Schurr, P.H., & Oh, S. (1987). Developing Buyer-Seller Relationships. *Journal of Marketing*, 51 (2), 11-27.
- Galbraith, J.K., & Kenneth, J. (1969). The Affluent Society after Ten Years. *Atlantic Monthly*, 223 (5), 37-44.
- Holland, J.L. (1997) Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3rd Edition, Psychological Assessment Resources, Odessa.
- Johnson-Laird, P. N. (1983). Mental Models. Towards a Cognitive Science of Language, Inference and Consciousness. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Kahneman, D. (2011). Thinking, Fast and Slow. Macmillan.
- Krumboltz, J. D. (1996). A Learning Theory of Career Counseling. *Davies-Black Publishing*. 55-80.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17 (2), 135-154.
- Long, M. H., & Low, C. (1999). Researching and Applying Metaphor. Cambridge University Press.
- Mohr, J., & Nevin, J. R. (1990). Communication Strategies in Marketing Channels: A Theoretical Perspective. *Journal of Marketing*, 54 (4), 36-51.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
- Oren, L., Caduri, A., & Tziner, A. (2013). Intergenerational Occupational Transmission: Do Offspring Walk in the Footsteps of Mom or Dad, or Both?. *Journal of Vocational Behavior*, 83 (3), 551-560.
- Parsons, F. (1909). Choosing a Vocation. Brousson Press.
- Qin, X. (2010). Family Impact on Asian American's Career Choice. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Reynolds, T. J., & Gutman, J. (1988). Laddering Theory, Method, Analysis, and Interpretation. *Journal of Advertising Research*, 28 (1), 11-31.

- Senge, P. M. (1992). *Mental Models*. Planning review.
- Sharf, R. S. (1997). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Pacific Grove, CA: Brooks. A Developmental Perspective Transitions Faced by Athletes. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Sharot, T., & Sands, X. (2018). *The Influential Mind: What the Brain Reveals About Our Power to Change Others*, London: Little, Brown.
- Super, D. E. (1976). *Career Education and the Meanings of Work*. US Department of Health, Education, and Welfare, Office of Education.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476.
- Valette-Florence, P., & Rapacchi, B. (1991). Improvements in Means-End Chain Analysis. *Journal of Advertising Research*, 31 (1), 30-45.
- Williams, E. N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S., & Hill, C. E. (1998). Perceptions of Serendipity: Career Paths of Prominent Academic Women in Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 45 (4), 379.
- Wu, P.C., Lo, Y. F., & Zhu, Z. W. (2019). Image Frameworks of Character Themed Restaurants in Taiwan. *Journal of Tourism and Leisure Studies*, 25 (1), 73-102.
- Zaichkowsky, J. L. (1994). The Personal Involvement Inventory: Reduction, Revision, and Application to Advertising. *Journal of Advertising*, 23 (4), 59-70.
- Zakay, D. (1985). The Influence of Information and Daily Contact on Children's Attitudes towards Aphasic Children. *British Journal of Educational Psychology*, 55 (1), 1-10.
- Zaltman, G. (1997). Rethinking Market Research: Putting People Back in. *Journal of marketing Research*, 34 (4), 424-437.
- Zaltman, G. (2003). *How Customers Think: Essential Insights into the Mind of the Market*. Harvard Business Press.
- Zaltman, G., & Coulter, R.H. (1995). Seeing the Voice of the Customer: Metaphor-based Advertising Research. *Journal of Advertising Research*, 35 (4), 35-51.
- Zaltman, G., & Useem, J. (2003). The Man Can Read Your Mind. *Fortune*, 147 (1), 48-54.

網路部分

- 內政部，2021。人口統計資料。<https://www.ris.gov.tw/app/portal/346>。
- 立法院，2018。志願役士官召募之修法芻議。
<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=174781>。
- 余佩樺、程晏鈴、李郁欣、王思澄，2015。前進國會 政二代來了！天下雜誌。
<https://www.cw.com.tw/article/5073376>。
- 吳軒彤，2021。一個人武林！桌球教父莊智淵 教練席留給媽媽，TVBS 新聞網。

- <https://news.tvbs.com.tw/life/1553765>。
- 呂欣懋，2017。李翔宙軍人世家 為年改議題內外交迫，中央通訊社。
<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201710120359.aspx>。
- 呂昭隆，2021。軍戎世家傳承 將領子女多低調，中時新聞網。
- 青年日報，2018。日本空自首位女飛官 嚮往 Top Gun 從軍。
- 洪凱音，2021。少子化升級「國安問題」！台生育率全球排名倒數第一 16 年後新生兒
跌破 10 萬人，奇摩新聞網。
- 國家發展委員會，2016。育才、留才及攬才整合方案。
<https://www.ndc.gov.tw/cp.aspx?n=43E064AE4DB3FD96&s=355B3F9163998FF7>。
- 國家發展委員會，2017。推動「完善我國留才環境方案」初步執行成果。
https://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=114AAE178CD95D4C&sms=DF717169EA26F1A3&s=DC1F57E449B18B41。
- 張柏仲，2021。國軍招募志願役官兵 2 萬人 新增 5 新訓旅強化後備戰力。中廣新聞網。
- 監察院，2017。政府推動募兵成效未如預期 義務役役男徵集完畢後 恐形成重大國安
風險 監察院促行政院及國防部嚴肅正視 並研求因應對策。
https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=124&sms=8912&s=8272。
- Anderson. K., 2012. Military Service = Family Tradition for Army North SGM. From
https://www.army.mil/article/78926/military_service_family_tradition_for_army_north_sgm
(Retrieved on May 18, 2020)
- Maston, R., 2020. Army Service a Family Tradition. From
<https://www.usar.army.mil/News/Article/2073196/army-service-a-family-tradition/>
(Retrieved on May 20, 2020)
- Reese. R. R., 2018. Why Do So Many Families Have Military Traditions? From
<https://vocal.media/serve/why-do-so-many-families-have-military-traditions> (Retrieved
on March 18, 2020)