

探討北部地區接受新式教召訓練人員學習態度對學習成效之影響-以組織認同為干擾變項

撰稿人：林雅唯 呂宗翰

摘 要

後備動員部隊因應組織和政策調整，列入國軍的重點改革工作。為了解決現行教召訓練中訓期過短和訓項不足的問題，國防部在111年採用局部試行方式，實施了新制的14天召集訓練，擴大了後備軍人的列管範圍並增加了訓練天數，以滿足防衛任務需求，增強後備部隊的戰力。新制度下的教召訓練制度，是否在後備戰力的恢復上有所增益，列管的後備軍人，對於後備部隊的認同感，是否影響著其在受訓期間的學習態度，進而影響訓練後的學習成效，為本研究的動機。

本研究運用量化分析方法和工具，對參與新式後備教召訓練的人員進行問卷調查。探究組織認同影響學習態度及學習成效的效果，以北部地區內的縣市後備指揮部後備旅召訓單位為研究對象，假設的實證結果顯示，參與新式教召訓練的人員對後備部隊的組織認同對教召訓練課程的學習態度和學習成效有著正向影響，參與訓練人員對新制訓練制度的學習態度越正向，對其學習成效有顯著的正向影響；最後根據研究結果，提出有關提高學習態度及組織認同之建議。

關鍵字：學習態度、學習成效、組織認同、新式教召訓練。



壹、緒論

一、研究背景

教召訓練是後備部隊建設和發展的關鍵環節。後備部隊作為國家安全的重要後備力量，能夠提供額外的人力資源和戰鬥力量。透過教召訓練，能夠培養和裝備後備部隊成員的專業技能和戰鬥能力，確保他們能夠在戰時快速恢復戰力並有效執行任務。

其次，教召訓練有助於建立軍民一體的國防意識和共識。透過教召訓練，全體國民都能夠參與國家安全事務，提高對國家安全的關注和支持。這種軍民一體的國防意識能夠促進國家的整體戰鬥力和團結力，形成全民共同抵禦外來威脅的堅強力量。

這是一種重要的國家備戰措施。面對國家安全形勢的變化和不確定性，教召訓練能夠保持後備力量的戰備狀態，隨時應對突發事件和戰時需求。它提供了一個快速召集和動員後備人力的機制，確保國家具備強大的防禦能力和應變能力。

為了增強後備部隊的戰力，國防部在111年進行了新制14天召集訓練的試行。根據「就地動員、就地訓練、就地備戰、就地補充」的政策指導，¹後備部隊區分灘岸和城鎮守備部

隊為屬性，召訓部隊結合了各單位的動員編成地和戰術位置進行訓練，藉以熟悉作戰環境並提升訓練強度，這樣才能實現提升後備戰力的目標。

²然而，在轉換到新制教召訓練課程下，應召人員的學習態度和學習成效對於後備戰力的恢復時效至關重要。目前，應召人員來自民間，受訓時間有限，且與組織建立情感連結的時間也很短暫，這導致後備戰力的提升效果不佳。因此，有必要深入研究如何改善應召人員的學習態度和學習成效，並提高受訓人員對部隊的認同感，建立軍民一體的國防意識和共識。

二、研究動機

依據「國軍軍隊動員作業規定」、「博愛動員準備執行計畫」等相關作業規定，對納編的年計要員，提升戰鬥與服勤技能，來堅實國家整體後備戰力，明確律定各級單位執行召集訓練做法，以利提升整體訓練成效。審視當前召訓計畫的課程內涵，置訓練重點於「專長複訓」及「射擊訓練」等2項，其目的為強化人員戰鬥能力。

專家學者認為學習態度指的是學員在學習的過程中，對事務所表現出的所有行為，而這些行為將可能會影響其學習的成效與表現，甚至於往後未來日常工作態度上。相對地，國軍辦理教召訓練之目的之一，即使動員人力能藉

- 1 曾厚銘，2022/03/13。〈陸軍步兵 257 旅二林新制教召訓練〉，《yahoo! 新聞》，< <https://tw.news.yahoo.com/%E9%99%B8%E8%BB%8D%E6%AD%A5%E5%85%B5257%E6%97%85%E4%BA%8C%E6%9E%97%E6%96%B0%E5%88%B6%E6%95%99%E5%8F%AC%E8%A8%93%E7%B7%B4-161125304.html>> (檢索日期：2023 年 10 月 2 日)。
- 2 國防部，2022/10/22，〈國軍「提升後備戰力」專案報告〉，《國防部部長報告「國軍提升後備戰力」書面資料》，立法院第 10 屆第 2 會期 外交及國防委員會第 6 次全體委員會議，頁 4-5 (檢索日期：2022 年 10 月 6 日)。

平時專長複訓，縮短戰時臨戰訓練時間，快速提升戰力恢復，有些新聞報導指出，召員對參與新式教召感到無比榮譽，認為保家衛國原本就是國民的責任，³但也有召員認為心情不太好，感到很錯愕，⁴故評估新制教召人員的學習態度，為觸發本研究動機之一。

承前，既然有教育召集訓練的實施，就應有訓練成效之評定，以判別應召人員複訓效果。故在「立即成軍、立即作戰」之目標下，新制教召訓練課程完訓後，對於學習成效進行相關分析，以能評估相關因素的關聯程度，有效聚焦問題進行改善，為研究動機之二。

目前教召部隊採固定編組制度，依據國軍軍隊動員作業規定第102條，每年依役男退伍人數，統一實施換補作業，因此大部分應召人員會多次一起接受教召訓練，以培養組織情感或戰鬥默契。因應召員皆是來自民間，其受訓時間、情感建立或連結的時間短，因此，組織認同程度對學習態度與成效產生影響程度尚待評析，為研究動機之三。

三、研究目的

本研究目的旨在現行教育召集訓練作法及規劃的基礎上，分析目前參與教召訓練人員對訓練的學習態度因組織認同的差異，導致學習成效之影響，藉由問卷調查及SPSS軟體工具，了解接受訓練人員組織認同的差異，學習態度及學習成效的關係與影響實施相關調查，並

且透過問卷調查的結果，彙整相關數據系統之後，預期達成目的如下：

- (一)藉由量化分析方法與工具，檢視接受新式教召訓練人員對新式訓練方式的感受，藉以了解其學習態度，回饋後續改進之參考。
- (二)同步研析參與訓練之召員，其訓練成效是否有達到恢復後備戰力之目標，以提供訓練規劃單位對相關訓練安排的具體建議。
- (三)探討後備部隊組織認同在學習態度與學習成效間關聯性的影響，以利提供上級單位提升訓練成效之方法。

四、研究範圍及限制

(一)研究範圍

1、新制教召制度採局部試行之方式，由各地區的三軍部隊分別實施試行，因各軍種各類型後備部隊訓練方式或作法異同，恐將致研究分析趨於發散，故本研究將以北部地區內的縣市後備指揮部後備旅召訓單位為研究範圍。

2、新制教召制度為111年開始實施試行，111年以前均為舊制教召訓練制度，無法與新的制度併同分析，故將以111年施訓梯次的解召人員為問卷發放主要對象。

(二)研究限制

1、研究方法採用問卷之調查，並未同時

3 顏宏駿，2022/3/25。〈史上最硬教召解召 教召員：看看烏克蘭「我不上戰場，誰上戰場」〉，《自由時報》，< <https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/3871935>> (檢索日期：2022年10月3日)。

4 唐詠絮，2022/3/12。〈史上最硬教召「中部第一梯」動員了！召員報到坦言：心情不太好〉，《ETtoday新聞雲》，< <https://www.ettoday.net/news/20220312/2206560.htm#ixzz7o6c2lkii>>。(檢索日期：2022年10月3日)



輔以訪談之方式深入研析，使研究的結果只能呈現僅就問卷回答現實之情形，無法針對所研究的對象個人的心理狀態作更直面更深入的探討及分析。

2、個人技能、部隊戰技、戰術運用等軍事訓練成效，與學習成效的定義認知上恐有落差，故本研究僅就學理上的學習成效進行操作型定義與問卷設計，相關射擊訓練或專長複訓等成(績)效不列入研究範圍。

五、研究流程

藉由確定研究之動機與目的，探討新制教召訓練制度，並確立研究對象來源，透過相關文獻資料蒐集彙整，建立研究方向，進而設計問卷架構，透過問卷的發放回收與彙整，將相關數據利用統計工具進行結果分析，得出結論與建議。研究流程圖，如圖1。

貳、文獻探討

依據研究動機與目的，期望探討新式教召訓練的學習成效，對學習態度、組織認同之影響，蒐集相關的文獻研究分析，研究整理後加以歸納分析，本章區分教育召集訓練及新式教召訓練定義說明、學習態度、學習成效及組織認同之關係等文獻實施探討，依序說明。

一、教育召集訓練

(一)教召訓練模式轉變：

依據兵役法第37條規定：「教育召集依軍事需要，於舉行訓練或演習時實施之」。及兵役施行法第27條規定：「教育召集或勤務召集之範圍、人數、時日，由國防部按年度計畫實施，於退伍後8年內，以4次為限，每次不超過20日



圖1 研究流程

資料來源：本研究整理。

。但國防部得視軍事需要酌增年限、次數及時間」；為了培養國軍後備部隊戰力，採「原兵歸原單位」選充退伍8年內之後備軍人，不足時，則選充專長相符之後備軍人，以「固定編組、每次7日」方式施訓。並依部隊類型、編裝及任務，訂定訓練課目與要求重點，所實施必要綜合訓練，以強化戰時我國後備軍人遂行國土防衛作戰能力。依據111年後備軍人召集訓練實施計畫，新式教召訓練以選充8年內未曾接受教育召集者優先，並以「後退先選」為原則，選充退伍後8年內的後備軍人，不足時，則放寬至退伍12年教召未滿4次的志願役及義務役軍、士官。並依照「就地動員、就地訓練、就地備戰、就地補充」政策的指導，教育召集期間，人員報到及各項課程訓練，與各部隊戰術位置相結合，藉以達到保家、保鄉、保產之目標。

(二)新舊制差異：

依據後備指揮部111年教育召集實施計畫構想，國軍採取局部試行新制方式，以作戰區為單位實施驗證，轉變較大在人員選充上，選充8年內未曾接受教育召集者優先，人員報到方式則要求官兵均為同一日報到，教召訓練報到地點結合作戰責任區域於配合現地設施報到，而訓練課程上，連以下戰鬥教練

及營戰備任務訓練課程等諸多項目均有其差異性，彙整如表1。

綜上所述，為提升後備戰力，國防部推動了後備戰力改革，將原先5至7天的教育召集延長為14天，嚴格落實訓練、務實驗證各項戰術作為的可行性，以發揮全民防衛動員力量，提升整體防衛戰力。⁵在這從嚴從難的召集訓練下，參

表1 新舊制教召訓練差異彙整表

項次	舊制 5 至 7 日	新制 14 日
人員選充	選充退伍 8 年內之後備軍人，不足時，則選充專長相符之後備軍人，以「固定編組、每次 7 日」方式施訓。	選充 8 年內未曾接受教育召集者優先，並以「後退先選」為原則，選充退伍後 8 年內的後備軍人，不足時，則放寬至退伍 12 年教召未滿 4 次的志願役及義務役軍、士官。
報到方式	依軍官、士官、士兵三階級及職務區分星期六、日、一 3 日實施報到。	官兵均同一日報到。
訓練地點	以召訓中心或是召訓部隊駐地營區為主。	結合作戰責任區域，尋合適之訓場及靶場，以符合「就地訓練」指導。
訓練時數	每日實施 8 小時，夜間 2 小時，最後 1 日 6 小時；領導幹部共計 66 小時、食勤兵 56 小時、一般士官兵 46 小時。	軍、士官及士兵每日實施 8 小時，夜間 2 小時，最後 1 日 6 小時，共計 136 小時。
訓練重點	除兵科專長複訓外，置重點在實彈射擊及災害防救等訓練。	增加兵科專長及兵器教練時數，並新增連以下戰鬥教練及營戰備任務訓練課程。
訓練內容	無相關野炊、野宿課程，中間無實施放假，人員無故不得擅自離營。	新制教召第一批共計有 25 個營，其中有 3 個營實行全程野炊、野宿，中間無實施放假，人員無故不得擅自離營。
射擊訓練	區分射擊預習與實彈射擊，每人分別依其專長實施 3 波次射擊。	區分射擊預習與實彈射擊，每人依專長實施 7 波次射擊。
教召次數	由列管縣市後備指揮部登載管理系統累計 1 次。	由列管縣市後備指揮部登載管理系統累計 2 次，欄位加註「試行新制召訓 14 日，以 2 次計算」。
津貼	依軍官、士官、士兵三階級，分別為軍官 900、士官 800、士兵 700 元	依軍官、士官、士兵三階級，將召集津貼提升至 1.5 倍，軍官 1,350 元、士官 1,200 元、士兵 1,050 元；擔任領導職缺者，每日可多支領 100 元。

資料來源：參考「110年教育召集實施計畫」及「111年教育召集實施計畫」內容整理。

5 楊孟立，2022/03/18。〈206 旅新制教育召集訓練解召 厚植後備戰力〉，《yahoo! 新聞》，< <https://tw.news.yahoo.com/206%E6%97%85%E6%96%B0%E5%88%B6%E6%95%99%E8%82%B2%E5%8F%AC%E9%9B%86%E8%A8%93%E7%B7%B4%E8%A7%A3%E5%8F%AC-%E5%8E%9A%E6%A4%8D%E5%BE%8C%E5%82%99%E6%88%B0%E5%8A%9B-113432105.html> >。(檢索日期：2022 年 10 月 6 日)。



與新式教召訓練人員的戰力是否有所提升，其學習成效是否因其學習態度有所不同，抑或因對後備部隊組織認同感不同而有不同成效顯露，實有研究之必要性。

二、學習態度

(一)定義：

「學習態度」是由「學習」與「態度」兩個概念組成的。學習是行為的改變，態度包含認知、情感、行為三種成分。根據Mosher (2016)指出，學習態度是學習者藉由個人經驗和外部環境的影響，而產生情感、認知和行為的學習內容，學習環境和學習過程所產生的

持續及一致性的積極或消極的心理狀態，會反映在學習行為的正面或負面表現。⁶相關學習態度定義，彙整如表2：

綜合上述，本研究之學習態度定義為學習態度是指參與新式教召訓練人員對於學習活動或者授課環境，所保持正向反應的評價與感情，且積極學習或消極應付的行為傾向。

(二)相關研究：

Li (2018)將學習態度分為兩個因素，其中內在動機包含學習者的個人需求、慾望、衝動、情感和情緒等因素，內在動機即是指參與工作，從價值中獲得

表2 學習態度定義彙整表

學者	西元	研究題目	定義
Fishbein & Ajzen	1975	Belief, Attitude, Intention, and Behavior. An Introduction to Theory and Research. Reading, MA: Addison-Wesley	認為將學習態度定義為情感，認知和理解行為傾向。
鄭玉芬	2015	學習動機、學習態度、學習滿意度與學習成效關係之研究 - 以台中市女子燙髮業職業工會職業訓練為例	學習態度是學習者的情緒傾向，在學習專業知識時所產生的一種情感。
楊家芸	2018	高職美容科學生學習態度、學習成效與就業意願之相關研究。	學習態度是學生個人在學習活動中，心理與外在對學習環境、學習事務相互影響的結果。
周菡苹 宋靜怡 吳玫瑩 謝齊莊	2020	國小學童教師支持、學習態度及學習成效之相關性 - 以新北市某國小高年級生為例	學習態度，係指學生對學習與學習情境表現出來一種比較穩定，且一致的心理傾向
宋美逸	2021	淺論國小教師領導風格與學生學習態度	學生對學習活動過程中所牽涉的人、事、物，如教師、教材與設備環境等所抱持的態度，都足以對學生的學習造成影響。

資料來源：本研究整理。

6 柯樹馨、陳彥呈、蔣名宸、楊家芸，2021/6。〈高職家政群學生學習態度、學習成效與就業意願之研究〉，《輔仁民生學誌》，第27卷第1期，頁33-34。

成就感和滿足感的動機；而外在動機則包含動機、目標、興趣和誘因等因素，外在動機即是指為了獲得與工作價值無關的利益而參與工作。⁷其中，學習態度構面之探討如表3：

從上述文獻可以發現，各學者對於學習態度各有其看法，但均包含到認知、情感、行為三個構面構成。學生學習態度易受同儕影響，若與同儕有積極、正向的互動，行為也會更為積極，讓學習達到更好的狀態。⁸也有學者發現，學習態度及學習成效間有相互之正向關係。⁹所以，學習者只要改善其學習

態度以及學習滿意度即可提高整體學習成效。¹⁰從上述的文獻整理中可以得知，學習態度對學習成效有其相關之影響。

三、學習成效

(一)定義：

Piccoli (2001)認為學習成效是教學結束後，在認知、情意、技能的改變。Guay, Ratelle 與 Chanal (2008)將學習成效定義為，學習者在學習活動過程中，在經由一段時間的學習後，對該項學習活動後表現進行某種形式的評量，這評量的目的，除了讓學習者瞭解

表3 學習態度研究彙整表

學者	西元	研究題目	學習態度構面
連寶貴	2012	英語親子共學與補習班英語學習態度相關之研究。	學習動機、心理因素、學習方法、外顯行為及價值取向。
余舜基	2016	國小教育機構學習態度，網路學習社群對數學科學習成效模式之建構與驗證。	學習認知、情感認知及反應行為。
陳美伶	2019	臺中市屯區公立國民小學六年級學童英語學習動機、學習態度及學習成效。	對課程的態度、對學習情境的態度、對教師的態度，對自我學習的態度、對同學的態度。
樊祖燁 潘博宇	2021	雙因子理論對學生學習成就之影響—以學習態度作為中介變數。	認知投入、反應行為。
劉世元	2022	不同家庭背景因素對於國小高年級學生數學學習態度之研究。	學習認知、學習者情感、學習者意向。

資料來源：本研究整理。

- 7 吳易芸，2021/6。《學生的人格特質、學習態度對校外實習成效影響之研究 - 以高雄市高職餐旅建教合作班為例》高雄：國立高雄大學碩士論文，頁 14-18。
- 8 吳易芸，2021/6。《學生的人格特質、學習態度對校外實習成效影響之研究 - 以高雄市高職餐旅建教合作班為例》高雄：國立高雄大學碩士論文，頁 18。
- 9 陳美伶，2019/12。《臺中市屯區公立國民小學六年級學童英語學習動機、學習態度及學習成效》。台中：國立臺中教育大學碩士論文，頁 97。
- 10 劉耀明，2017/7。《學習風格在數位學習環境中對學習成效及學習態度影響之研究》。嘉義：國立中正大學碩士論文，頁 67。



學習者自身學習狀況，並可調整「教學者」與「學習者」之間的教學憑據。¹¹各學者對於學習態度的定義，彙整如表4：

從上述文獻可以理解，學習成效是用來了解學習目標是否達成的重要指標，可能是學業成績，也可能是指某種行為上的改變。綜合上述，本研究學習成效定義為接受新式教召訓練人員，於訓練後獲得之成效，該成效不僅限於技能，包含到認知與感受度。

(二)相關研究：

Bloom(1956)將學習成效依教學目

標分為認知、情意、技能三大領域。本研究將以學習三大領域分別論述如下：

- 1.情意(affective)領域：涵蓋接受、反應、價值評定、組織、品格。係指學生於學習歷程中，對於人或事物的感覺、情緒、態度、興趣等方面的學習，通常包括學習態度、運動精神、合作負責、人際關係等層面。
- 2.認知(Cognitive)領域：涵蓋知識、理解、應用、分析、綜合與評鑑。係指學生透過課程學習後，學生對於學習歷程的概念、方法及理解的程度。
- 3.技能(Psychomotor)領域：涵蓋反射動作

表4 學習成效定義彙整表

學者	西元	研究題目	定義
韓美文	2014	從課程與證照結合探討課程學習動機、證照取得動機及學習態度對學習成效之影響。	學習成效乃是學習者藉由教學與學習的一連串過程所呈現出的行為改變能力。
顏良育 王建峻 何健章 謝鎮偉	2019	新北市國小手球選手學習成效與學習滿意度之研究。	在學習活動結束後，對學習者實施評量測驗所得的結果，由測驗的結果可了解學習者對於學習內容的成效。
周菡苹 宋靜怡 吳政瑩 謝齊莊	2020	國小學童教師支持、學習態度及學習成效之相關性 - 以新北市某國小高年級生為例。	學習成效為評估學生對於課程內容吸收情況的一種指標，並可根據學生測驗的表現，判斷教師教學之有效性。
賴巧容	2021	大學生學習態度、學習滿意度及學習成效關聯性之研究 - 以金融市場數位學習課程為例。	學習成效指學生對課程的學習習慣改善、教學目標達成、核心能力訓練及學習成果，作為成績評比之依據。
柯澍馨 陳彥呈 蔣名宸 楊家芸	2021	高職家政群學生學習態度、學習成效與就業意願之研究。	指學生在學習專業技能後之專業能力、教師教學及技能學習成效所呈現出的效果，包含專業技能的提升、證照考取及作品呈現。

資料來源：本研究整理。

11 柯澍馨、陳彥呈、蔣名宸、楊家芸，2021/6。〈高職家政群學生學習態度、學習成效與就業意願之研究〉，《輔仁民生學誌》，第27卷第1期，頁33-34。

、基本動作、知覺能力、體能、技巧動作、表達等。係指為達成目標的身理及心理的相互合作，以發展動作技巧，評量方式，可分為主觀性及客觀性技能評量兩類。

學習成效評量是可利用測驗、測量、觀察、問卷等方法經過具標準化、科學化、公平性的檢驗過程，以「情意」、「認知」、「技能」為主要測量向度以藉此瞭解及評量學習目標達成之程度。¹²相關學習成效構面之探討彙整如表5。

有學者認為學習態度對學生學習成就影響最大。¹³若學習成效與學習態度呈現正比，只要改善學習者的學習態度即可提高學習的成績，也就是可以提高

學習成效。¹⁴綜合上述文獻研究，我們可以歸納出，學習成效會因為各個構面的不同程度所影響其結果，而學習成效結果因學習態度不同而有所不同，故接受新式教召訓練人員的學習成效也會因其學習態度所影響其成果。

四、組織認同

(一)定義：

早期社會認同理論的學者認為，當個人認知到和其他成員以及組織在環境中具有相似的態度以及目標的時候，便產生了所謂的認同感。Mael and Ashforth (1989)引用社會認同理論，認為組織認同是個人以組織成員的身分定義自我的一種狀態，或是一種對組織歸

表5 學習成效研究彙整表

學者	西元	研究題目	學習成效構面
Stiggins	1994	Stiggins RJ. Student-Centered Classroom Assessment. New York: Macmillan	知識、技巧、創造、情意
李小玲	2019	混成學習模式對偏遠地區國中英語科補救教學學生英語學習成效之研究	認知、情意、技能
吳怡惠	2018	台南市高職學生烘焙課程學習動機、學習滿意度與學習成效之探討	認知、情意、技能
張瓊嬌 廖成文	2021	學生學習成效影響因素之探討 - 以米穀粉製作的伴手禮課程為例	認知、情意、技能
宋鴻燕	2022	全英語授課通識課程融入混成學習對學生學習成效之影響及性別差異	認知、情意、技能

資料來源：本研究整理。

- 12 簡世宏，2020/7。《運動參與動機與學習態度、學習成效關係之研究 以屏東縣高中職學生為例》。屏東：美和科技大學運動與休閒系碩士班論文。頁 26
- 13 王嘉祐、杜崇勇，2019/9。〈學生參與校外實習之學習態度及學習成效之研究－以康寧大學北部校區為例〉，《中華創新發展期刊》，第 4 卷第 4 期，頁 19-33。
- 14 周菡華、宋靜怡、吳玫瑩、謝齊莊，2020/6。〈國小學童教師支持、學習態度及學習成效之相關性－以新北市某國小高年級生為例〉，《管理實務與理論研究》，第 14 卷第 1 期，頁 33-49。



屬的感覺。這種感覺能夠使自己的態度與行為與組織所賦予的角色相互結合。

¹⁵本研究參考多位學者對於組織認同之定義，彙整如下表6：

相關研究指出，組織成員的組織認

同感會激發其對於肩負組織成敗的責任心，自願完成組織目標的承諾，並在行為上會自願付出更多的努力¹⁶要如何讓民眾認同後備部隊這個組織或是增加認同感是很大的一項挑戰，除了良好的形

表6 組織認同定義彙整表

學者	西元	研究題目	定義
Tajfel	1986	The social identity theory of intergroup behavior.	個體認識到他屬於特定的社會群體，同時也認識到作為群體成員帶給他的情感和價值意義。
楊瑋瑄	2021	軍人的信念、軍隊認同、工作投入對主動行為之影響－以主管部屬關係品質為調節變項	軍事組織中成員是否將自己視為軍隊組織的一分子，進而認同軍隊組織的使命、價值觀與目標，並將組織的利益納入各項管理決策中之程度。
林一信	2021	個人工作適配、個人組織適配、組織認同對工作投入之影響－以南部某軍事工廠為例	組織認同與工作投入之間存在著莫大的關係，當個人認同這組織時也相對會付出自身時間與心力去完成組織分配的工作。
王毓慧	2021	組織溝通、組織文化及組織認同之關聯探討－以中區某區域教學醫院為例	組織認同即為成員與組織有共同且高度相似的目標，且成員願意與組織榮辱共存，將自己視為組織的一分子，在乎組織正面或反面的評價
蔡奇廷	2022	台中市地區高中（職）青年服勤動員的組織認同、參與意願之研究－以內在激勵因子為中介變項	當個人基於心理等需求，透過分類、歸屬與依附的過程建立自己與組織間的關係，並且產生對該組織歸屬感的過程

資料來源：本研究整理。

表7 組織認同研究彙整表

學者	西元	研究題目	組織認同構面
Cheney	1983	On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification	成員感、忠誠度、相似性
王毓慧	2021	組織溝通、組織文化及組織認同之關聯探討－以中區某區域教學醫院為例	牽連感、休戚感、忠誠感、疏離感
林一信	2021	個人工作適配、個人組織適配、組織認同對工作投入之影響－以南部某軍事工廠為例	認知、情感、評價、行為

15 陳佳玲，2010/6。《以變革壓力的調節效果及組織認同的中介效果驗證工作態度、組織認同與組織承諾之關係－以高雄縣市合併為直轄市之公務人員為例》。高雄：正修科技大學經營管理研究所碩士論文。頁 20

16 陳怡昌、陳玲英，2018/9。〈工作投入在組織認同、角色認同與工作績效間關係之中介效果研究：以臺南市小學教師為例〉，《全球商業經營管理學報》，第 10 期，頁 57-69。

蔡奇廷	2022	台中市地區高中(職)青年服勤動員的組織認同、參與意願之研究-以內在激勵因子為中介變項	認知、行為
韓永聲	2022	組織認同、工作倦怠與公共服務動機對離職傾向之研究-以陸軍部隊為例	成員感、忠誠度、相似性

資料來源：本研究整理。

象，組織內在環境，在召集訓練期間，對其所參與的學習成效，也存在著重要的影響力。綜合上述，本研究之組織認同定義為參與新式教召訓練人員對其所在之後備部隊，在學習活動或者授課環境下，所保持正向反應的評價與感情，其積極學習或消極應付的行為傾向。

(二)相關研究：

在組織認同的文獻研究發現，知覺社會支持與工作投入的關係中，組織認同具有部分中介的效果，¹⁷領導與部屬交換關係對當責的關係亦受到組織認同的中介效果，¹⁸組織認同亦在薪資滿足對組織績效影響上，具有顯著的中介效果驗證，¹⁹換言之，對後備部隊這個組織認同感越高，就會反應在他學習的態

度或是學習行為上，致使學習成效成果不同。不同的學者在探討如何衡量組織認同上，所採取的衡量構面有所不同，相關彙整如表7：

結合上述文獻整理分析，組織認同是一連串環環相扣的過程，認知投入情感，在心裡作出評價，最後反映到個人的行為上，任何會影響認知及情感的因素，會反映在評價及行為的結論上。

研究指出，員工表現出對組織的高認同感，會展現出有益於組織的行為。也有學者發現，基層員工知覺領班支持與組織認同為正向關聯。²⁰且組織認同對知覺風險影響留營意願的效用有干擾效果。²¹換言之，對組織表現高度認同，會將此認同感反映在各種表現上，不

- 17 梁明皓、魏惠娟、李藹慈、郭書馨，2022/3。〈樂齡學習中心經營團隊知覺社會支持與工作投入關係之研究：以組織認同為中介變項〉，《人文社會科學研究》，第16卷第1期，頁85-113。
- 18 李濠仲，2016/6。〈領導與部屬交換關係、組織自尊與組織認同對員工當責之影響—組織自尊與組織認同中介作用之探討〉。桃園：國立中央大學企業管理學系碩士論文。頁57
- 19 洪英正、李芸惠，2018/6。〈航空業員工薪資滿足對組織績效之影響-以組織認同為中介變項〉。新北：淡江大學企業管理學系碩士論文。頁61
- 20 林世明，2013/7。〈刑事警察組織認同、工作投入與工作績效之研究〉。彰化：國立彰化師範大學工業教育與技術學系研究所碩士論文。頁74
- 21 李幸鎧，2019/12。〈知覺風險、工作滿意度、轉換型領導、組織認同與國軍人留營意願關係之研究〉，《聯大軍報》，第16卷第2期，頁143-157。



論是工作表現，抑或是學習成效，若組織認同感影響了學習態度的高低，就有可能使學習成效的成果有所影響。

五、變數間關係

(一)學習態度與學習成效之相關研究

有學者認為學生學習態度易受同儕影響，若與同儕有積極、正向的互動，行為也會更為積極，讓學習達到更好的狀態，²²說明學習態度及學習成效間有相互之正向關係，基此，學習者其學習態度意願愈高，則學習者對整個學習過程會有正面的影響，對參與學習之意願也會提高，學習成效亦愈高。

(二)組織認同與學習態度、學習成效之相關研究

在組織認同的文獻研究中，有學者研究發現知覺社會支持與工作投入的關係中，組織認同具有部分中介的效果，²³亦有學者認為領導與部屬交換關係對當責的關係亦受到組織認同的中介效果，²⁴組織認同亦在薪資滿足對組織績效影響上，具有顯著的中介效果驗證，²⁵換言之，對後備部隊這個組織認同感越高，就會反應在他學習的態度或是學習行為上，致使學習成效成果不同，組織認同在本研究中亦有可能產生中介效果。

參、研究方法

22 同註 7，頁 62。

23 同註 17，頁 91。

24 同註 18，頁 57。

25 同註 19，頁 61。

依據前面文獻探討的內容進行整理、分析及推論，建立相關假說，以參與新式教召訓練人員為對象，以問卷為研究工具來收集對象相關資料，使用SPSS統計工具加以分析敘述本研究的架構與設計，區分成五個段落。第一節為研究架構，第二節研究假設，第三節操作型定義及問卷設計，第四節為資料蒐集方法，第五節為預試問卷分析，依序說明如下。

一、研究架構

本研究經由研究動機與目的及相關文獻探討結果，研究架構如圖2所示，企圖驗證學習態度、組織認同對學習成效等變數之影響關係是否成立，組織認同是否對學習態度與學習成效之間產生干擾效果。

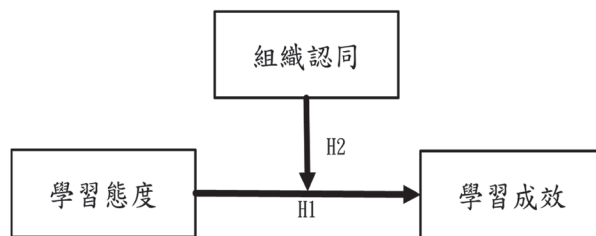


圖2 研究架構

資料來源：本研究整理。

二、研究假設

本研究之目的在於探討參與新式教召訓練人員之學習態度、學習成效與組織認同之相互影響的關係研究。根據文獻探討及研究架構之推論，提出下列研究之假說：

H1：學習態度對於學習成效具有顯著正

向影響效果。

H2：組織認同對於學習態度及學習成效之間具有干擾效果。

三、操作型定義及問卷設計

本研究架構變數共有3項：包含學習態度、學習成效與組織認同等變數，以下針對研究架構中各變數的操作型定義以及衡量方法，詳加說明。

(一)學習態度定義及量表：

本研究之學習態度定義為：「參與新式教召訓練人員對於學習活動或者授課環境，所保持正向反應的評價與感情，且積極學習或消極應付的行為傾向。」本量表係參考吳承翰(2020)²⁶及賴巧容(2021)²⁷的學習態度量表修改而成，共計9題，整理如表8。

(二)學習成效定義及量表：

本研究之學習成效定義為：「接受新式教召訓練人員，於訓練後獲得之成效，該成效不僅限於技能，包含到認知與感受度。」量表係參考戴承洋(2021)²⁸及簡世宏(2020)²⁹的學習成效量表修改而成，共計10題，整理如表9。

(三)組織認同定義及量表：

表8 學習態度量表

構面	項次	項目
學習態度	1	我覺得教召訓練是很重要的。
	2	我覺得教召訓練只是法律規定而已。
	3	在教召訓練時遇到困難，我會主動尋求解決的方法。
	4	我覺得召集訓練場地是一個適合訓練的環境。
	5	我會和後備部隊的同袍一起解決訓練上的問題。
	6	教官在訓練課程上課時能引起我學習的興趣。
	7	教官能幫助我解決訓練課程上的問題。
	8	我知道新式教召訓練制度的內容。
	9	我覺得採用新式教召訓練制度訓練是必要的。

表9 學習成效量表

構面	項次	項目
學習成效	1	我參與教召訓練後，學會專業武器使用方法。
	2	我參與教召訓練後，使我更學習到互助合作。
	3	我參與教召訓練後，武器操作能力明顯進步。
	4	我參與教召訓練後，讓我了解戰場上急救如何處置。
	5	我參與教召訓練後，讓我更有信心面對未來的威脅。
	6	我參與教召訓練後，讓我學習要遵守規定規則。
	7	我參與教召訓練後，讓我能專心在某件事的學習。

- 26 吳承翰，2020/6。《師資生參與服務學習與學習態度之研究》。嘉義：國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所碩士論文。頁 69-70
- 27 賴巧容，2021/6。《大學生學習態度、學習滿意度及學習成效關聯性之研究－以金融市場數位學習課程為例》。台中：朝陽科技大學企業管理系碩士論文。頁 45-46
- 28 戴承洋，2021/6。《技術型高中製圖科學生實習課程學習態度與學習主觀規範及學習成效關係之研究－以新竹地區為例》。彰化：國立彰化師範大學工業教育與技術學系技職教育教學碩士班碩士論文。頁 44-45
- 29 簡世宏，2020/7。《運動參與動機與學習態度、學習成效關係之研究 以屏東縣高中職學生為例》。屏東：美和科技大學運動與休閒系碩士班論文。頁 104



學習成效	8	我參與教召訓練後，使我對全民國防更有興趣。
	9	我參與教召訓練後，幫助我了解自己的作戰能力。
	10	整體而言，我對教召相關課程有學習興趣。

本研究之組織認同定義為：「一連串環環相扣的過程，認知投入情感，在心裡作出評價，最後反映到個人的行為上，任何會影響認知及情感的因素，會反映在評價及行為的結論上。」量表係參考邱苡榛(2020)³⁰及葉冠生(2018)³¹的學習成效量表修改而成，共計8題，整理如表10。

(四)個人資料變項：

依研究需求，包括受測人員的年齡、教育程度、月薪資所得、退伍前單位形態、服役年資、參與教育召訓練次數、參與教召時的階級等項，其資料係由受測人員填答問卷所得，藉以探討接受新式教召訓練人員學習態度對學習成效之影響，並以組織認同為干擾變項。各題項內容如表11：

四、資料蒐集方法

(一)研究對象：

本研究係以北部地區接受新式教召訓練人員實施抽樣調查，作為研究之對象。因各軍種各類型後備部隊訓練方式或作法異同，恐將致研究分析趨於發散

表10 組織認同量表

構面	項次	項目
組織認同	1	未來我仍會以身為後備部隊一員而感到驕傲。
	2	當別人批評後備部隊時，令我會感到不愉快。
	3	未來再次回到後備部隊受訓時，令我感到愉悅。
	4	身為後備軍人，提升後備部隊的戰力，將是我該進的責任。
	5	會關心後備部隊的相關訊息。
	6	參與後備部隊訓練，將可提升我的戰鬥能力。
	7	我會想知道別人對後備部隊的看法。
	8	倘若媒體負面報導後備部隊，我會感到很丟臉。

表11 個人資料項目表

	題項	內容
個人資料	年齡	20-25 歲、26-35 歲、36-45 歲、46-58 歲
	教育程度	高中職、專科、大學、研究所(含)以上
	月薪資所得	未滿三萬、3-4 萬(含)、4-5 萬(含)、5-6 萬(含)、6 萬以上
	退伍前單位形態	戰鬥單位、戰鬥支援單位、勤務支援單位、機關學校單位
	服役年資	1 年(不含)以下、1-5 年、6-10 年、10 年(不含)以上
	參與教召訓練次數	1 次、2 次、3 次、4 次
	參與教召時的階級	士兵、下士、中士、上士、士官長、少尉、中尉、上尉、少校、中校、上校

30 邱苡榛，2020/7。《保險公司業務主管領導風格對業務員留任意願之影響 - 以組織認同為干擾變數》。台北市：中國科技大學企業管理系碩士班碩士論文。頁 41

31 葉冠生，2018/6。《航空業員工薪資滿足對組織績效之影響 - 以組織認同為中介變項》。新北：淡江大學企業管理學系碩士在職專班碩士論文。頁 73

，故本研究將研究範圍限縮至111年度北部地區內的縣市後備指揮部後備旅召訓單位為主，故以新竹後備旅第一營為母體單位。

(二)抽樣方法：

本研究預試問卷樣本數採取便利抽樣方式，便利抽樣又稱隨意抽樣、偶遇抽樣，是一種為配合研究主題而由調查者於特定的時間和特定區域的某一位置上，隨意選擇回答者的非機率抽樣方法，其最大特點在於容易實施且調查成本低。³²這種抽樣方法適合於對一些特殊情況的調查，如本研究之對象(接受新式教召訓練人員)，通過在抽取樣本詢問參與訓練的人員，可以了解人員對新式教召訓練的看法和態度。主要研究構面3個，問卷分量最多為10題，故本次預試問卷樣本數為30份問卷。正式施測時，採用SurveyCake問卷表單發放，發送人數347員，扣除預試人數30人，共計發放317份問卷，問卷有效率100%，問卷完成整理及建檔，運用SPSS 25.0系統軟體實施相關分析。

五、預試問卷分析

(一)信度分析：

信度(Reliability)代表調查抽象的工具穩定性與一制性程度。問卷信度愈高，則可信度愈高，所以問卷的穩定與

一制性愈高，則信度愈高。Cronbach's alpha是最常被報告的信度係數，若Cronbach's alpha值越高，則代表量表下的題項內部一致性越高。學者DeVellis認為Cronbach's alpha值要有0.7以上才是可接受的信度值。³³

本研究之學習態度Cronbach's alpha值為0.948、學習成效Cronbach's alpha值為0.961、組織認同Cronbach's alpha值為0.937，各構面Cronbach's alpha值均在0.9以上，表示本研究設計之問卷信度高，各構面Cronbach's alpha值如表12所示：

(二)效度分析：

所謂效度(Validity)是衡量問卷所測量的出的概念與研究者所想要調查的概念之間的差異性。本研究採用因素分析實施效度分析，因素分析是利用統計的方法，對多個觀察變項進行歸類，使其縮減成更少的因素，進而了解問卷的建構效度，運用KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)實施檢驗，KMO值介於0和1之間，愈高者表示效度愈高，學者建議KMO值大於0.7以上為適合。

本研究之學習態度KMO值為0.810、學習成效KMO值為0.848、組織認同KMO值為0.847，各構面KMO值均在0.8以上，表示本研

32 MBA 智庫·百科。〈任意抽樣〉，《MBA 智庫·百科》，< <https://wiki.mbalib.com/zh-tw/%E4%BB%BB%E6%84%8F%E6%8A%BD%E6%A0%B7> >(檢索日期：2023 年 7 月 10 日)。

33 邱皓政，2022。量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析。台北市：五南，頁 26。



表12 Cronbach's alpha數值表

構面	項次	題項內容	整體 Cronbach's alpha	刪除此題後 Cronbach's alpha
學習態度	1	我覺得教召訓練是很重要的。	0.948	0.941
	2	因為法律規定，所以我必須得參與教召訓練		0.942
	3	在教召訓練時遇到困難，我會主動尋求解決的方法。		0.950
	4	我覺得召集訓練場地是一個適合訓練的環境。		0.937
	5	我會和後備部隊的同袍一起解決訓練上的問題。		0.940
	6	教官在訓練課程上課時能引起我學習的興趣。		0.939
	7	教官能幫助我解決訓練課程上的問題。		0.943
	8	我知道新式教召訓練制度的內容。		0.943
	9	我覺得採用新式教召訓練制度訓練是必要的。		0.943
學習成效	10	我參與教召訓練後，學會專業武器使用方法。	0.961	0.955
	11	我參與教召訓練後，使我更學習到互助合作。		0.952
	12	我參與教召訓練後，武器操作能力明顯進步。		0.958
	13	我參與教召訓練後，讓我了解戰場上急救如何處置。		0.954
	14	我參與教召訓練後，讓我更有信心面對未來的威脅。		0.955
	15	我參與教召訓練後，讓我了解訓練的重要性。		0.953
	16	我參與教召訓練後，更能理解並維護國家安全的意義。		0.954
	17	我參與教召訓練後，使我對全民國防更為了解		0.955
	18	我參與教召訓練後，幫助我了解自己的作戰能力。		0.955
	19	我參與教召訓練後，對教召相關課程更為了解。		0.975
組織認同	20	未來我仍會以身為後備部隊一員而感到驕傲。	0.937	0.930
	21	當別人批評後備部隊時，令我會感到不愉快。		0.941
	22	未來再次回到後備部隊受訓時，令我感到愉悅。		0.928
	23	身為後備軍人，提升後備部隊的戰力，將是我該進的責任。		0.926
	24	會關心後備部隊的相關訊息。		0.923
	25	參與後備部隊訓練，將可提升我的戰鬥能力。		0.923
	26	我會想知道別人對後備部隊的看法。		0.929
	27	倘若媒體負面報導後備部隊，我會感到很丟臉。		0.929

究所設計的問卷，是具有建構校度，各構面KMO值如表13所示：

肆、研究結果與分析

本研究以北部地區接受新式教召訓練人員為研究對象發送問卷317份，依據問卷調查結果所得到的資料，根據前章所陳述之資料分析方法，透過SPSS系統軟體實施分析，並將分

析解果整理說明，區分以下五個部分，第一個為「樣本資料分析」、第二個為「敘述性統計分析」、第三個「迴歸分析」、第四個為「干擾效果分析」、第五個為「假說驗證結果」。

一、樣本資料分析

依據回收問卷317份，受測人員基本資料之填答內容，對於受測者的年齡、教育程度、

表13 KMO數值表

構面	項次	題項內容	KMO 值
學習態度	1	我覺得教召訓練是很重要的。	0.810
	2	因為法律規定，所以我必須得參與教召訓練。	
	3	在教召訓練時遇到困難，我會主動尋求解決的方法。	
	4	我覺得召集訓練場地是一個適合訓練的環境。	
	5	我會和後備部隊的同袍一起解決訓練上的問題。	
	6	教官在訓練課程上課時能引起我學習的興趣。	
	7	教官能幫助我解決訓練課程上的問題。	
	8	我知道新式教召訓練制度的內容。	
	9	我覺得採用新式教召訓練制度訓練是必要的。	
學習成效	10	我參與教召訓練後，學會專業武器使用方法。	0.848
	11	我參與教召訓練後，使我更學習到互助合作。	
	12	我參與教召訓練後，武器操作能力明顯進步。	
	13	我參與教召訓練後，讓我了解戰場上急救如何處置。	
	14	我參與教召訓練後，讓我更有信心面對未來的威脅。	
	15	我參與教召訓練後，讓我了解訓練的重要性。	
	16	我參與教召訓練後，更能理解並維護國家安全的意義。	
	17	我參與教召訓練後，使我對全民國防更為了解。	
	18	我參與教召訓練後，幫助我了解自己的作戰能力。	
	19	我參與教召訓練後，對教召相關課程更為了解。	
組織認同	20	未來我仍會以身為後備部隊一員而感到驕傲。	0.847
	21	當別人批評後備部隊時，令我會感到不愉快。	
	22	未來再次回到後備部隊受訓時，令我感到愉悅。	
	23	身為後備軍人，提升後備部隊的戰力，將是我該進的責任。	
	24	會關心後備部隊的相關訊息。	
	25	參與後備部隊訓練，將可提升我的戰鬥能力。	
	26	我會想知道別人對後備部隊的看法。	
	27	倘若媒體負面報導後備部隊，我會感到很丟臉。	

每月薪資所得、退伍單位、入伍年資、教召次數、階級等7項基本資料進行人數、百分比之資料分析，研究結果如表14所示：

(一)年齡

受測者年齡以26-35歲有229人，佔72.24%，其次為20-25歲，有63人，佔19.87%，36-45歲有23人，佔7.26%，46-58歲有2人，佔0.63%，顯示參與新式教召訓練人員以26-35歲青壯年為多

數，符合軍士官兵除役年齡，依其階級實施施訓。

(二)教育程度

受測者的教育程度以大學學歷有260人，佔82.02%，其次高中職學歷有45人，佔14.20%，專科學歷有9人，佔2.84%，研究所(以上)學歷有3人，佔0.95%，研究顯示參與新式教召訓練人員以大學學歷者為多數，符合現今社會人員學歷趨勢。

(三)每月薪資所得

受測者每月薪資所得以3-4萬(含)元有268人，佔84.54%，其次4-5萬(含)元有22人，佔6.94%，未滿3萬有15人，佔4.73%

，5-6萬(含)元有7員，佔2.21%，6萬以上有5人，佔1.58%，研究顯示薪資所得符合行政院主計處公布之平均薪資數。

(四)退伍單位

受測者為戰鬥單位有214人，佔67.51%，戰鬥支援單位有61人，佔19.24%，勤務支援單位有37人，佔11.67%，機關、學校單位有5人，佔1.58%，研究分析顯示人員多數於戰鬥

表14 個人資料分析統計表

項次	區分	類別	人數	百分比
1	年齡	20-25 歲	63	19.87%
		26-35 歲	229	72.24%
		36-45 歲	23	7.26%
		46-58 歲	2	0.63%
2	教育程度	高中職	45	14.20%
		專科	9	2.84%
		大學	260	82.02%
		研究所(含)以上	3	0.95%
3	每月薪資所得	未滿3萬	15	4.73%
		3-4萬(含)	268	84.54%
		4-5萬(含)	22	6.94%
		5-6萬(含)	7	2.21%
		6萬以上	5	1.58%
4	退伍單位	戰鬥單位	264	83.28%
		戰鬥支援單位	19	5.99%
		勤務支援單位	29	9.15%
		機關、學校單位	5	1.58%
5	服務年資	1年(不含)以下	214	67.51%
		1-5年	69	21.77%
		6-10年	27	8.52%
		10年(不含)以上	7	2.21%
6	教召次數	1次	287	90.54%
		2次	30	9.46%
7	教召時的階級	士兵	232	73.19%
		下士	27	8.52%
		中士	24	7.57%
		上士	8	2.52%
		士官長	3	0.95%
		少尉	5	1.58%
		中尉	7	2.21%
		上尉	7	2.21%
		少校	4	1.26%

單位退伍。

(五)入伍年資

受測者入伍年資為1年(不含)以下有214人，佔67.51%，1-5年者有69人，佔21.77%，6-10年者有27人，佔8.52%，10年(不含)以上有7人，佔2.21%，研究

分析顯示，人員多數為義務役，符合我國現行後備動員制度。

(六)教召次數

受測者參加教召次數為1次有287人，佔90.54%，參加2次者有30人，佔9.46%，研究分析顯示，人員多數為初次參加教召訓練，符合我國現行後退先用之動員制度，強化整體後備動員戰力。

(七)教召時的階級

受測者階級為士兵有232人，佔73.19%，士官有62人，佔19.56%，尉官有19人，佔2.99%，校官有4人，有1.26%，研究分析顯示多數為士兵，其次為士官，再為軍官，符合我部隊建制編成組合，能有效管理訓練，維持部隊運作。

二、敘述性統計分析

(一)學習態度調查統計

北部地區接受新式教召訓練人員的學習態度，問項以1為最小值、5為最大值，衡量題項平均數與標準差統計結果分析如表15：

表15 學習態度標準偏差表

項次	題項	平均數	標準偏差
1	我覺得參與教召訓練是很重要的	3.39	1.01
2	因為法律規定，所以我必須得參與教召訓練	3.44	1.04
3	在教召訓練時遇到困難，我會主動尋求解決的方法	3.08	1.20
4	我覺得召集訓練場地是一個適合訓練的環境	3.43	0.98
5	我會和後備部隊的同胞一起解決訓練上的問題	3.31	1.01

探討北部地區接受新式教召訓練人員學習態度對學習成效之影響-以組織認同為干擾變項

6	教官在訓練課程上課時能引起我學習的興趣	3.35	1.02
7	教官能幫助我解決訓練課程上的問題	3.90	0.88
8	我知道新式教召訓練制度的內容	3.66	0.93
9	我覺得採用新式教召訓練制度訓練是必要的	3.60	0.94
整體		3.46	1.00

1.學習態度平均數為3.46分，比平均值3分高，由此得知，接受新式教召訓練人員是具有正向的學習態度。

2.接受新式教召訓練人員在學習態度題項中，平均數介於3.08至3.90之間，得分最高為第7題「教官能幫助我解決訓練課程上的問題」分數3.90分，最低分為第3題「在教召訓練時遇到困難，我會主動尋求解決的方法」分數3.08分，可以了解人員的學習態度傾向於教官協助解決問題，而非主動尋求解決。

(二)學習成效調查統計

北部地區接受新式教召訓練人員的學習成效，衡量題項平均數與標準差統計結果分析如表16：

表16 學習成效標準偏差表

項次	題項	平均數	標準偏差
1	我參與教召訓練後，學會專業武器使用方法	3.71	0.88
2	我參與教召訓練後，使我更學習到互助合作	3.71	0.85
3	我參與教召訓練後，武器操作能力明顯進步	3.93	0.89
4	我參與教召訓練後，讓我了解戰場上急救如何處置	3.78	0.87
5	我參與教召訓練後，讓我更有信心面對未來的威脅	3.73	0.89
6	我參與教召訓練後，讓我了解訓練的重要性	3.88	0.86

7	我參與教召訓練後，更能理解並維護國家安全的意義	3.85	0.88
8	我參與教召訓練後，使我對全民國防更為了解	3.70	0.92
9	我參與教召訓練後，幫助我了解自己的作戰能力	3.71	0.90
10	我參與教召訓練後，對教召相關課程更為了解	3.70	0.93
整體		3.77	0.89

1.學習成效平均數為3.77分，比平均值3分高，由此得知，接受新式教召訓練人員是具有正向的學習成效。

2.接受新式教召訓練人員在學習成效題項中，平均數介於3.70至3.93之間，得分最高為第3題「我參與教召訓練後，武器操作能力明顯進步」分數3.93分，最低分為第8題「我參與教召訓練後，使我對全民國防更為了解」分數3.70分及第10題「我參與教召訓練後，使我對全民國防更為了解」分數3.70分，由此了解接受新式教召訓練人員的學習成效於武器操作能力上有顯著影響。

(三)組織認同調查統計

北部地區接受新式教召訓練人員的組織認同，衡量題項平均數與標準差統計結果分析如表17：

1.組織認同平均數為3.60分，比平均值3分高，由此得知，接受新式教召訓練人員是具有正向的組織認同。

2.接受新式教召訓練人員在學習成效題項中，平均數介於3.08至4.10之間，得分最高為第1題「未來我仍會以身為後備部隊一員而感到驕傲」分數4.10分，最低分為第3題「未來再次回到後備部隊



表17 組織認同標準偏差表

項次	題項	平均數	標準偏差
1	未來我仍會以身為後備部隊一員而感到驕傲	4.10	0.85
2	當別人批評後備部隊時，令我會感到不愉快	3.66	0.94
3	未來再次回到後備部隊受訓時，令我感到愉悅	3.08	1.20
4	身為後備軍人，提升後備部隊的戰力，將是我該盡的責任	3.61	0.97
5	會關心後備部隊的相關訊息	3.58	0.90
6	參與後備部隊訓練，將可提升我的戰鬥能力	3.62	0.94
7	我會想知道別人對後備部隊的看法	3.58	0.89
8	倘若媒體負面報導後備部隊，我會感到很丟臉	3.58	0.90
整體		3.60	0.95

受訓時，令我感到愉悅」分數3.70分，由此了解接受新式教召訓練人員的組織認同上偏向正向的，但對返回部隊接受訓練仍感排斥。

三、相關分析

相關分析以Person積差相關之統計方法，探討北部地區接受新式教召訓練人員的學習態度、學習成效、組織認同等變項彼此之間是否有顯著相關影響，兩變項相關係數低於0.4以下為低度相關，0.4至0.7之間為中度相關，0.7以上為高度相關，各構面間的相關程度分析如表18：

- (一)學習態度與學習成效呈現中度相關(.691)，顯示接受新式教召訓練人員的學習態度愈高，則學習成效也就愈高，兩者顯示為正向關係。
- (二)組織認同與學習態度呈現高度相關(.835)，顯示接受新式教召訓練人員的

表18 各構面相關程度分析表

		學習態度	學習成效	組織認同
學習態度	皮爾森 (Pearson) 相關性	1	.691**	.835**
	顯著性 (雙尾)		.000	.000
	N	317	317	317
學習成效	皮爾森 (Pearson) 相關性	.691**	1	.644**
	顯著性 (雙尾)	.000		.000
	N	317	317	317
組織認同	皮爾森 (Pearson) 相關性	.835**	.644**	1
	顯著性 (雙尾)	.000	.000	
	N	317	317	317

資料來源：本研究自行整理。

組織認同愈高，則學習態度也就愈高，兩者顯示為正向關係。

- (三)組織認同與學習成效呈現中度相關(.644)，顯示接受新式教召訓練人員的組織認同愈高，則學習成效也就愈高，兩者顯示為正向關係。

- (四)以上各構面均呈正向影響，達到極顯著水準(P 值：0.000***)，表示學習成效的程就愈高，則學員對組織認同愈高。

四、迴歸分析

本研究各變數的影響分析主要係以線性迴歸分析檢驗學習態度、學習成效與組織認同之間的影響程度，經由分析「學習態度」對「學習成效」R²為0.478，P值為0.000， $\beta=0.691$ ，顯示有正向影響關係，支持H1成立；「組織認同」對「學習成效」R²為0.415，P值為0.000， $\beta=0.644$ ，顯示有正向影響關係；「學習態度、組織認同」對「學習成效」R²為0.493，P值為0.000， $\beta=0.506, 0.222$ ，呈現正

向相關，故H2成立，如表19：

五、假說驗證結果

研究假設實證結果顯示，學習態度對於學習成效具有顯著解釋力($p < .01$, $\beta = 0.691$)，而組織認同對學習成效亦具有顯著解釋力($p < .01$, $\beta = 0.644$)，同時考慮學習態度與組織認同對學習成效之解釋力顯著($p < .01$, $\beta = 0.506, 0.222$)，根據學者Baron與Kenny的判斷標準，³⁴顯示組織認同對於學習態度及學習成效之間干擾效果成立。從研究架構中的相關變項存在顯著之關聯影響而言，參與新式教召訓練人員對後備部隊的組織認同，將影響其接受教召訓練課程的學習態度與成效，故後備部隊人員編組平戰結合，應能提升參訓成效，可正向提升整體後備部隊戰力。

由上述結果可以發現，針對北部地區接受新式教召訓練人員的學習態度、學習成效與組織認同等3個構面，2項假設均為顯著且有正向影響關係，故組織認同對其干擾效果假設成立。如表20所示：

伍、結論與建議

一、結論

表19 各變數之迴歸分析表

	組織認同	學習成效		
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
學習態度	.835**	.691**		.506**
組織認同			.644**	.222**
R^2	.698	.478	.415	.493
Adj R^2	.697	.476	.413	.489
F	727.58*	288.05*	233.78***	152.40***
	**	**		
自由度	(1, 315)	(1, 315)	(1, 315)	(2, 314)
註：表中數值為標準化迴歸係數(β)，* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ 。				

資料來源：本研究自行整理。

歸納研究結果，參與新式教召訓練人員對後備部隊認同度愈高，則其學習態度愈高，進而影響學習成效的效果。組織認同確實對學習態度及學習成效有所影響，因此透過提升組織認同來改變參與新式教召訓練人員的學習態度，有增加學習成效的效果。

(一)認同教官專業，學習成效提高。

參與新式教召訓練的人員認同接訓單位授課教官的專業素養。這顯示出教官在傳授知識和技能方面具有高度的專業能力，且受訓人員對其表示認同，此

表20 本研究假設驗證結果彙整表

假設	顯著性	檢定結果
H1：學習態度對於學習成效具有顯著正向影響效果。	顯著	成立
H2：組織認同對於學習態度及學習成效之間具有干擾效果。	顯著	成立

34 Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.



外，參加新式教召訓練課程後，受訓人員不僅在武器操作方面變得更加熟練，還更加意識到專業複訓的重要性。這意味著新式教召訓練制度在提升後備部隊的戰力方面具有明顯的效果。

(二)訓練制度精進，提高學習態度及學習成效。

國軍推動新式教召訓練制度對於後備部隊的戰力提升效果將越來越顯著。透過提供專業素養高、知識豐富的教官和強調專業複訓的課程，後備部隊的成員能夠在訓練中提升技能並增強專業能力，從而有效地履行防衛任務。這將有助於建立一個強大且具有高度戰鬥力的後備部隊，為國家的安全和防禦作出積極貢獻。透過提高學習態度，後備部隊的成員能夠更積極地參與新式教召訓練課程，充分吸收所學知識和技能，從而提升他們的戰力。教召訓練管理單位應該重視這一點，並通過相應的策略和措施來促進學習態度的提高，以達到後備部隊戰力提升的目標。

二、建議

為使後備與常備部隊共同建立強韌防禦體系，達成「常後部隊一體」的目標，教召訓練是後備部隊基礎戰力切實提升之重要管道，針對前述實證分析結果，相關建議事項如下：

(三)建立教學經驗交流管道，提升接訓師資人力素質：

前面研究顯示，參與新式教召訓練人員認同接訓單位授課教官的專業素養，能解決訓練課程上的問題。因此，接

訓單位應維持現有師資人力素質，並藉由「後備旅雇員教官」遴選制度，引進相關專業課程師資，以豐富活化課程內涵，刺激參與訓練人員學習態度及意願，進而提升整體訓練成效。另可定期舉辦教育訓練、研習及座談會等，提供各接訓單位師資教學技巧研討、經驗交流與心得分享的管道，促使教召訓練成效日臻成長。

(四)持續精進教召課程內涵，激發參訓人員學習態度：

參與新式教召訓練人員認為個人武器操作能力能明顯進步，證實應召員願意在訓練過程投入心力後，會產生顯著的學習成效。因此，接訓單位結合訓練目標進行課程設計時，應與授課教官研議課程內涵，摒除單調枯燥的授課模式，例如：在專業技能課程中增加競賽方式，強化課程參與感或組織認同感。另運用問卷調查或解召前座(訪)談等方式，讓參訓人員回饋課程的意見與建議，滾動式修調課程內容，以多元模式進行適切訓練活動，激發應召員的學習態度。

(五)落實固定編組選充政策，促進組織歸屬情感鏈結：

組織認同包括對組織目標及價值具有強烈接受度，願意為組織利益而努力，且希望繼續成為組織的一份子。以國軍後備部隊「後退先用、精選適員、固定編組、年年施訓」的人員選充作法而言，固定編組可強化應召員組織成員身

份的認知，而定期回營參訓則是透過訓練過程，深化其對組織目標或使命的認同感。因此，應持續落實「固定編組」政策，促進參訓人員個人角色與後備部隊產生歸屬情感鏈結，而願意以正向學習態度，提升教召訓練成效。

作者簡介

林雅唯少校

陸軍步兵學校專業軍官班100年班、後備動員幹部訓練中心正規班109年班、國防大學陸軍學院管理組112年班；曾任排長、動員連絡官、連長、訓練、物力動員官。現任職國防部全民防衛動員署後備指揮部動員管理處少校動員官。

呂宗翰

國防大學管理學院87年班、國防大學管理學院指參班103年班、國防大學管理學院戰略班105年班。曾任排長、分庫長、補給官、後勤參謀官，目前任職於國防大學管理學院國管中心主任。

