

南華大學社會科學院應用社會學系社會學碩士班

碩士論文

Department of Applied Sociology


College of Social Sciences

Nanhua University

Master Thesis

家庭背景對志願役士官兵留營意願影響之研究

A Study of the Impact of Family Background on the Retention
of Military Personnel



周迺豪

Nai-Hao Chou

指導教授：呂明哲 博士

Advisor: Ming-Che Lu, Ph.D.

中華民國 108 年 7 月

July 2019

南 華 大 學

應用社會學系社會學(所)碩士班

碩士學位論文

家庭背景對志願役士官兵留營意願影響之研究

A Study of the Impact of Family Background on the

Retention of Military Personnel

研究生：周迺亮

經考試合格特此證明

口試委員：游以安
林昱瑄
呂明哲

指導教授：呂明哲

系主任(所長)：劉素珍

口試日期：中華民國 108 年 7 月 5 日

誌 謝

畢業的日子即將來臨，距離上次從學校畢業，已經是 2004 年的事情了，而在 3 年前的因緣際會下，又再次踏入校園成為學生，開啟了另外一段學習的旅程，回首這 3 年來的日子，為了兼顧家庭、學業與工作，讓我的生活變得不可開交，也因為當初不是相關科系畢業，在修課與報告期間也遇到了許多瓶頸，雖然一路走來可以說是相當辛苦，但卻因為知識與思維有了新的成長，所以也是甘之如飴。

本研究論文能夠順利完成，要先感謝指導教授呂明哲博士的細心指導與修正，讓我可以按部就班的逐步完成碩士論文；感謝明哲老師、伯偉老師在課堂的討論中，激發我許多想法，並且願意用課餘的休息時間繼續耐心指導我所不足的地方；感謝楓明老師、育成老師上課的指導，使我能夠跳脫傳統思維的框架；感謝昱瑄老師、以安老師在百忙之中撥冗審閱論文，並且提供精闢的意見，才能使本研究能夠更為完善。

感謝我的家人，感謝他們的體諒與支持，才能使我能夠有更多的時間以及精力投入在工作以及學業上，最後，也要謝謝我單位的長官，感謝長官們的支持與包容，使我在工作之餘，能夠順利請假外出修課。要感謝的人很多，難以細數，僅能以感恩的心，將此篇獻給曾經幫助過我的老師、長官、同事及同學，在此獻上無限的感謝。

周迺豪 謹誌于南華大學應用社會學系研究所
中華民國一〇八年七月

南華大學應用社會學系社會學碩士班

論文題目：家庭背景對志願役士官兵留營意願影響之研究

摘要

國軍因應國家政策從徵兵制轉變為募兵制，部隊中的官兵已全數都是志願役，而士官、兵是國軍部隊的骨幹，所以如何留下優秀的人才繼續為國服務，是推動募兵制最重要的課題。本研究在於探討家庭背景中一家庭支持、家庭經濟、父母職業以及個人背景對留營意願之間的關係，除了以主觀認知研究，也以客觀的事實角度去討論，以得知志願役士官兵真實的感受。

本研究針對陸軍南部地區部隊志願役士官兵實施行問卷調查，共施作 328 份問卷，刪除無效問卷 22 份，有效問卷 306 份，並透過主觀認知敘述性分析、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析及迴歸統計方法，驗證各構面與留營意願的關係，以建立具有學術基礎理論的依據，提供國軍各單位招募社會青年或鼓勵現役士官兵留營之參考。本研究結論如下：

- 一、家人的關心與留營意願有正相關。
- 二、婚姻狀況與留營意願有顯著相關。
- 三、家庭經濟狀況與留營意願有顯著相關。
- 四、個人背景之目前職務、家庭年收入與留營意願有顯著相關。

基於本研究發現，雖然主觀認知上不見得家庭的意見是最主要的考量因素，但是家庭的支持及一定的家庭的經濟基礎，反而是願意留營的重要的影響因素，在未來招募或是留營可能可以多針對家人進行溝通宣傳以提昇其成效。

關鍵詞：家庭背景、志願役、留營意願、客觀認知

Abstract

Because our national policy changed from conscription to voluntarism in our military, all the soldiers in the troops are almost volunteers. Also, sergeants and soldiers are backbones in the troops, so how to retain excellent talents to serve for our nation is the most important test to promote voluntarism. The research is to discuss with the relations between family background and the willingness to retain, like family supporting, family's financial status, parents' occasion, and personal background. This study discusses with not only personal subjective research but also objective truth, knowing the real feeling of voluntary sergeants and soldiers.

This questionnaire targeted the voluntary sergeants and soldiers in the army in southern Taiwan, distributing 328 questionnaires, deleting invalid 22 ones, and the valid questionnaires total 306. To prove all the relations between the factors and the willingness to retain, we used Independent-Sample t test, one-way ANOVA, and regression statistical method, building the basis with academic basic theory to serve every army unit a reference which to recruit youth or encourage active sergeants and soldiers. This research conclusion is as follows:

1. Positive correlation between family's concerns and the willingness to retain.
2. Obvious correlation between the marital status and the willingness to retain.
3. Obvious correlation between the family financial status and the willingness to retain.
4. Obvious correlation with present occasion of personal background, annual household income, and the willingness to retain.

Base on this research finding, although family's comments are not necessarily the primary considerations on subjective cognition, family's support and certain economic base are the important factors of willingness to retain. In the future, targeting family to have more communications and more propagandas may promote efficiency on recruiting or retaining.

**Keywords: Family Background, Military Personnel Retention,
Conscription of Voluntarism, Objective Cognition**



目錄

誌謝.....	i
中文摘要.....	ii
Abstract	iii
目錄.....	v
表目錄.....	vii
圖目錄.....	viii
第一章 緒論	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究目的	4
第二章 文獻探討	5
第一節 我國兵役制度沿革.....	5
第二節 留任意願相關文獻.....	8
第三節 家庭背景對於留任意願之影響.....	11
第三章 研究方法.....	16
第一節 研究範圍及流程	16
第二節 研究架構與假設	17
第三節 研究對象與問卷設計	18
第四章 研究結果與討論.....	23
第一節 問卷回收情形及樣本結構分析.....	23
第二節 主觀認知留營因素之描述性分析.....	26
第三節 個人屬性與各研究變數差異性分析.....	29
第四節 迴歸分析.....	34
第五章 研究結論與建議	38
第一節 各研究構面之結論.....	38

第二節 研究建議.....	41
參考文獻.....	43



表目錄

表 2-1	我國兵役制度重大變革一覽表.....	6
表 3-1	問卷構面之量表.....	20
表 3-2	個人屬性各構面之測量要素表.....	21
表 4-1	樣本結構分析表.....	25
表 4-2	家庭支持各項目得分摘要表.....	27
表 4-3	家庭經濟各項目得分摘要表.....	28
表 4-4	父母職業各項目得分摘要表.....	28
表 4-5	留營意願各項目得分摘要表.....	29
表 4-6	性別對留營意願認知差異摘要表.....	30
表 4-7	婚姻狀況對留營意願認知差異摘要表.....	30
表 4-8	子女狀況對留營意願認知差異摘要表.....	30
表 4-9	年齡對留營意願認知差異摘要表.....	31
表 4-10	年資對留營意願認知差異摘要表.....	31
表 4-11	學歷對留營意願認知差異摘要表.....	32
表 4-12	階級對留營意願認知差異摘要表.....	32
表 4-13	職務對留營意願認知差異摘要表.....	33
表 4-14	家庭年收入對留營意願認知差異摘要表.....	33
表 4-15	父親職業對留營意願認知差異摘要表.....	34
表 4-16	「家庭支持」與「留營意願」迴歸分析摘要表.....	35
表 4-17	「家庭經濟」與「留營意願」迴歸分析摘要表.....	36
表 4-18	「父母職業」與「留營意願」迴歸分析摘要表.....	37

圖目錄

表 3-1 研究流程圖.....16

表 3-2 研究變項之架構圖.....17



第一章 緒論

第一節 研究背景

近年來現代化的戰爭，產生了與以往完全不同的全新作戰型態，許多先進國家投入相當多的資源發展高科技武器，已由兵力密集，變化成提升各種一次大量性摧毀、癱瘓作戰對象或延遲敵軍行動的高精密裝備，這類的技術以及知識也是都在持續進行，現在逐漸運用在作戰地區的軍事裝備，已經慢慢取代大量的人力，也就是說勝敗的關鍵已不再是參與作戰人數的多寡，且現在的社會問題之一就是明顯的少子化，其造成了年齡結構改變，新生兒愈來愈少，老人愈來愈多，所以可以徵召的青年人口愈來愈少，國軍多數單位正面臨著人員不足的問題。然而，軍隊亟需一定的兵力去維繫戰力，在募集新血有一定難度的狀況下，各個軍事單位的人力將會受到嚴重的影響，所以，應參考世界先進國家也都逐漸在減少軍事人力，以新穎的裝備取代精簡掉的人力的走向，重新檢視我們社會的狀況，將兵源招集政策，以及留下適當的人才等等的政策重新修改，才能確保我國戰力。

世界情勢每天都有新的變化，不論是先進國家還是開發中國家，都在企圖強化自己的武力裝備，處心積慮使用各種方法，意圖向世界展現軍事力量並用投入相當多資源，想要加大掌控地區、範圍，而一個國家的想要有安定、祥和，不受其他國家武力騷擾的根本因素就是強力的國防，但依據內政部的統計，現代的社會經濟條件不如預期，且工作時間長、壓力大，致使大家愈來愈不願意生小孩，年輕人口也日趨減少，並於 2017 年正式邁入高齡化社會，而目前的徵兵制須持續徵集役男，但因為青壯年減少，徵兵也將愈顯的困難，我國國軍目前的人員組織架構恐怕難以繼續維持，造成部隊無人可用、且人員愈來愈少的狀況。另外，根據內政部出生人口的推估，民國 105 年以前，每年役男人數平均為 11 萬餘人，因少子化影響，自民國 107 年起，役男人數開始遞減，至民國 113 年時僅約 8 萬餘人，若仍維持總員額 27 萬 5 千員的兵力規模，未來勢必面臨兵源不足的問題（國防報告書，民 98 年）。因此，國防部開始規畫招募役期三年的志願役

士兵，並於 2004 年起試辦志願役士兵制度，企圖從兵源募集制度的轉變，培養在部隊任職時間長、因為自願當兵而服從性高、軍事能力及技術穩定的兵源，逐漸將國家的徵兵制度轉變為青年願意為了國家、榮譽或是穩定的薪資條件而自願來服役的制度，期望可以慢慢朝著「量小、質精、戰力強」的建軍目標前進。

我國從 1997 年的精實案、2002 年的精進案，以及 2014 年的精粹案，國軍人數逐漸精簡至目前的 21 萬餘員，為了將兵役制度從徵兵制，轉變為徵募併行制，以及最後將兵役制度全面改為募兵制。立法院在 2015 年通過「募兵制推動暫行條例」，期盼透過野戰部隊戰鬥加給、留營慰助金、提高勤務加給以及多元進修管道等方式，提高官兵留營及未役青年參與志願役的意願，部隊戰力以役期長、經驗足、技術熟稔的志願役士官兵擔任，以打造「小而精、小而強、小而巧」的鋼鐵勁旅。

國防部近年來最大的事務革新之一，即是配合國家政策推動募兵制，依據《兵役法》規定，自民國 102 年 1 月 1 日起，83 年 1 月 1 日以後出生之役男，改徵集接受 4 個月常備兵役軍事訓練；82 年 12 月 31 日以前出生之役男未經徵集或補行徵集服役者，應服替代役，為期 1 年（國防報告書，民 104）。募兵制因為役期長，不僅能使單位官兵長留久用，部隊經驗也會更多，所接受的訓練也將更為完整，個人所學到的技能也將愈來愈成熟，這樣不僅有效減少訓練成本，也可確實降低人員訓練損傷及裝備不必要的損壞，有助於提升國軍整體戰力。依據林澤助（2010）的研究指出，募兵制的推行一共有以下優點：有助於長期計劃培育專業技能、人員技術及經驗較容易累積、訓練成果能夠維持促使軍隊專業化、減少退補需求並提升部隊戰力、降低武器裝備耗損機率等項目。而轉變為募兵制之後，無須服兵役的青壯人口，在服完 4 個月的軍事訓練役後，就可以立刻投入社會進行生產或研發的工作，這樣一來不僅人力資源可以充分運用，也有利於推動整體經濟、科技、文化、社會建設等各項產業，有助於國家整體實力發展。

軍隊中最重要的資產就是人才，再精良的武器裝備若沒有高素質的人員操作，儼然就是無用武之地，所以，將優秀人才招募入營，並培訓出優質的人力，才能使部隊整體戰力提升。儘管國防部運用學校入班宣導、就業博覽會、以及微電影廣告等各種方式加

強志願役士官兵的招募成效，但是仍受到社會上政治、文化、經濟，以及社會氛圍等因素影響之下，招募到的官兵人數仍然未能達到預設目標，尤其在部隊編制人數嚴重缺員的狀況下，現役士官兵的留營意願仍然偏低，將使國軍戰力大打折扣，依據監察院 104 年的調查報告顯示民國 101 年的留營率為 47.2%、102 年的留營率為 45.4%、103 年的留營率為 61.4%，可以發現志願役官兵的留營率雖然逐年升高，但是仍有近半數的志願役士官兵不願意繼續留營，導致人才流失。因此，何種因素導致這些人不願意繼續留營，值得我們深入探討。

軍隊由於其任務導向、持續高壓力的特性，形成一個系統化、高度組織化的特殊單位，一般民眾進入軍隊服役，難免因為與從前在社會環境的生活模式、工作型態上的差異而產生環境適應障礙，也可能因為入營前的期望與入營後有落差，皆可能直接導致其留營意願的低落，甚或提早解約離開，都造成部隊戰力流失，人才難以維持。因此，國防部在轉型募兵制之際，也不斷針對官兵薪資福利、營外進修、工作滿意度、組織領導行為、軍人形象及政府政策等面向實施改善，希能提高志願役官兵留營的意願，然而，影響志願役士官兵決定是否留營的關鍵因素究竟是哪些，實為現今國軍單位須深刻探討的重點。

在過去有關留營因素的研究中（賴墩謙：2007；鄭修明：2003；黃劍雄：2010；趙家儀：2016），多數皆著重於薪資福利、組織文化、社會評價及工作滿意等，皆主要是分析個人外在因素，上述的研究顯示士官兵的留營意願與單位的組織文化、工作滿足、工作態度、社會大眾角色評價及工作滿意度，具有相當大的影響。對於個人家庭背景之分析雖然提及（郭木智：2010；趙子維：2012），但是其僅將家庭支持列在外在影響因素構面中探討，故在家庭背景部分也不夠深入。另外，許多研究都著重在外在的「客觀」因素對留營意願的影響，而忽略當事人對「客觀」情況的「主觀」認知；也就是說個人的決定不是在於客觀因素的需求及影響，反而一大部份是需要有主觀的意識及認知才能真正影響個人的決定。因此本研究之目的除了補足家庭因素的部份，將分為家庭支持、家庭經濟、父母職業等面向來探其與留營意願之關係，同時也加入「主觀」認知的部份，

來理解「客觀」因素與「主觀」認知之間的判斷在留營意願上的關連性。

第二節 研究目的

國防部從 2004 年推動募兵制迄今，經歷「規劃準備」、「計畫整備」及「執行驗證」等 3 個階段，並於 2018 年正式轉變為募兵制，部隊工作完全由志願役人員擔任，然而，招募不足加上留營意願不高，除間接耗損國防資源，更直接影響到部隊的戰力與發展。基此，本研究將以家庭背景因素，藉由施作問卷的方式，以陸軍南部地區單位為對象，一共發放 300 份問卷，藉以瞭解影響志願役士官兵留營意願的因素，並針對驗證結果提出相關人力資源運用政策與管理之參考，其研究目的如下：

探討志願役士官兵家庭因素，包括家庭支持、家庭經濟、父母職業等面向來探其與留營意願之關係，同時也加入「主觀」認知的部份，來理解「客觀」因素與「主觀」認知之間的判斷在留營意願上的關連性。

第二章 文獻探討

第一節 我國兵役制度沿革

國防是國家安全的基礎，兵役制度是培植軍隊戰力的泉源，我國的兵役制度，自 1933 年 6 月 17 日頒佈第一部《兵役法》，實際開始實施徵兵是在 1936 年 3 月 1 日，當時役種區分為國民兵、常備兵，而後因為對日抗戰開始，於 1937 年起兵力來源主要就是徵兵，遂於 1943 年將服兵役定為全民義務，並緊縮免役、緩役範圍，每年徵集常備兵入營服役，在 1946 年抗戰勝利後，由國民大會增訂《憲法》第 20 條明定：人民有依法律服兵役的義務，後來隨著國民政府在 1949 年戰敗播遷來台，因應全民皆兵及大量作戰兵力的目標，於 1954 年重新修訂《兵役法》及《兵役法施行法》，訂定「精練常備兵、廣儲後備兵」的國防政策，從此確立我國以徵兵為主的兵役制度。

1991 年在時任總統李登輝的指示下，由參謀總長劉和謙上將提出「十年兵力整建規劃」，1993 年再提出「第二次十年兵力整建規劃」，最後在 1995 年由參謀總長羅本立上將提出「國軍軍事組織及兵力調整規劃案」，以精簡高層、充實基層為目標，並經立法院審議通過後，於 1997 年 7 月 1 日至 2003 年實行精實案，將國軍人數大幅裁減，並在 2000 年將義務役役期修正為 1 年 10 個月。另外，因為國軍單位組織精簡後，不再需要這麼多人力，國防部與內政部協調後，首次規劃了替代役，以解決未役役男過剩的問題，也可使這些人力資源投入社會運用。

2004 年國防部開始試辦志願役士兵招募，服役役期由 3 年增加為 4 年，義務役役期同時從 1 年 10 個月縮短為 1 年 8 個月，並設定徵募比 6 比 4 的目標，逐漸朝向以募兵為主、徵兵為輔的兵役制度。然而，因為招募成效不彰，立法院於 2005 年通過「兵役法部分條文修正案」及「志願士兵服役條例部分條文修正案」，將高中、職畢業男女生，均納入可服志願士兵對象，擴大志願役士兵招募範圍，以利提高招募員額。

而義務役官兵自 2006 年 1 月 1 日起，役期縮短為 1 年 4 個月。2007 年役期再縮短為 1 年 2 個月，並自 2008 年起，役期縮短為 1 年，徵募併行制逐漸成為我國的兵役制度，另自 2013 年起，凡民國 83 年以後出生的役男，只要接受 4 個月的常備兵役軍

事訓練，即可退伍納入後備役管理，最後，自 2018 年起，不再徵集 1 年期義務役常備兵，正式宣告兵役制度由徵募併行制邁向募兵制時代。

年代	重大改革事項
1954	修訂《兵役法》及《兵役法施行法》，確立以徵兵為主的制度
1997	國軍組織精簡---精實案
2000	創立替代役制度，並將義務役役期縮短為 1 年 10 個月
2004	試辦招募志願役士兵制度
2013	83 年次以後役男，僅須服 4 個月軍事訓練即可退伍
2018	我國正式成為募兵制國家

表 2-1 我國兵役制度重大變革一覽表，研究者整理。

依據鄭國森（2017）的研究指出，我國的兵役制度由徵兵役、徵募併行制，逐漸轉型為募兵制，然而這三種制度各有其優缺點，敘述如下：

（一）徵兵制：由國家制定法令以徵集兵力，並以抽籤方式決定個人所須服的役別以及軍種，當役期期滿後，退伍人員須納入後備役管理，使國家能夠儲備大量後備兵員，利於作戰時可迅速補充兵力之需。

優點：戰時動員速度快、所能徵集到的兵源較多較廣、薪資成本低、強制徵兵也象徵法律高度，也象徵人人平等的價值，並且落實軍隊國家化政策。

缺點：役期短，難以維持高專業、熟悉軍事技能的部隊、剛從學校畢業的青壯人口無法即時投入社會研發或生產工作，另外，少部分青年為逃避兵役移民國外或自我傷害，造成社會負面成本。

（二）募兵制：個人依本身志願，經考試合格後，而入營服役，國家與從軍者是雇主與雇傭者的關係，雙方權利與義務均以契約訂定之。

優點：服役時間長，能夠培養高素質、高技能、經驗成熟的兵力、成年男子可依意願選擇是否服役，無意願服役的專才人士可立即投入社會研發或生產工作。

缺點：人事成本過高，導致排擠其他國防預算，戰時難以迅速動員到部隊所需專長的人力，另外徵召到的動員人力，因為未曾服役，其軍事訓練也不易在短時間內完成。

(三) 徵募併行制：徵兵制與募兵制合併運用，兼具兩種制度的特質。

優點：兼顧現役兵力質量及數量、也可使戰時能夠迅速補充到所需兵源、又能兼顧社會義務之公平性、制度較能兼具彈性與韌性、服役過的國民均能有基礎的戰鬥技能。

缺點：仍有強制徵集壓力、人事成本較高、成員素質較參差不齊、部隊中同時有義務役及志願役官兵，易產生隔閡或對立。

另外郭木智（2010）的研究中也提到，募兵制的優缺點有以下幾點：

(一) 優點：

- (1) 軍人的專業度、軍事技能可以有效提升。
- (2) 訓練的人員不必一再重複，能夠有效降低消耗的成本。
- (3) 畢業的青年學子可以立即投入社會從事生產或服務工作。
- (4) 因為專業技能提升，所以較能避免指揮及領導上的錯誤。

(二) 缺點：

- (1) 可以動員的後備兵力減少。
- (2) 招募的兵員素質容易參差不齊，造成社會觀感不佳，致社會地位降低。
- (3) 因為薪資較高，致使國家須負擔較多預算。

徵兵及募兵各有其優缺點，但我國即自 2018 年正式開始實施募兵制，部隊的士官、兵都是志願役擔任。因此，除了軍校畢業的士官以外，其餘官兵都是社會青年志願考取，其來源為志願役專業士官：年滿 20 歲至 32 歲，具副學士學位(含)以上之男、女青年，可報考專業預備士官班，錄取且完成基礎教育任官後，自掛階日起須服滿法定役期 3 年，之後依照本身意願，每次可續簽 1 至 3 年不等合約，下士、中士、上士最高可服役至 50 歲，士官長可服役至 58 歲。而志願役士兵：年滿 18 至 32 歲，具高級中等以上學

校畢業社會青年可考取志願役士兵，錄取後須服役完法定役期 4 年後，之後依照本身意願，每次可續簽 1 至 3 年不等合約，志願役士兵最高可服役 10 年。

第二節 留任意願相關文獻

美軍自 1973 年轉型為募兵制時，為提高人民從軍的意願，便以提升工作待遇、發放獎金、鼓勵進修、改善工作環境等方式留住重要的專業人才，進而逐漸加強退伍後教育、醫療、就業、保險及喪葬公墓等制度。我國兵役制度已由「徵募併行制」轉型為「募兵制」，因此，募兵政策中最重要課題，就是以何種方式留住軍隊中優秀的人才，提高部隊的素質。

「留任」的定義，依據教育部辭典指的是任期屆滿，仍繼續連任原職。「意願」指的是意向、心願。所以，根據以上的定義，可以將留任意願解釋為：「在職者在工作任期屆滿後，仍有心願繼續維持目前工作的意向」。當企業制定的工作目標獲得員工本身的認同，喜歡自己目前所做的工作，希望能夠長久留在公司服務，從來沒有想過要離開公司到其他地方任職（顏錦偉，2008）。

依據趙家儀（2016）的研究中引用國外學者之研究提到，留任意願因每個學者研究層面及角度的不同，可以分為功能性影響、所在對象、自主性、留任願望、留任傾向及留任等加以分類，其分類概述如下：

一、功能性與非功能性

Dalton, Todor, and Krackhardt 將留任的功能性分為功能性留任（Functional Retention）及非功能性留任（Dysfunctional Retention）：

- （1）功能性留任：指個人的績效與發展潛力俱佳，單位願意運用各種制度或政策，希望能把這個人繼續留在單位內服務，並且視為單位內重要的人才。
- （2）非功能性留任：是指個人的做事態度不佳，但卻仍留在原單位工作，可能會造成該單位績效整體下滑的狀態。¹（趙家儀 2016,33-34）

¹ 原始出處為 Dalton, D. R, Todor, W. D. & Krackhardt, D. M. (1982). Turnover Overstated: The Functional

二、自願留任與非自願留任

Robbins 將留任的自主性分為自願留任 (Voluntary Retention) 及非自願性留任 (Involuntary Retention)：

- (1) 自願留任：是指個人依照自己的意願，自己決定是否繼續留在原單位工作。
- (2) 非自願留任：個人受到各種因素的介入，致使個人必須留在目前的單位繼續工作。² (趙家儀 2016,33-34)

三、留任願望、留任傾向與留任

Mowday, Porter, and Steers 將留任意願分為留任願望、留任傾向、留任等三部分，並認為實際意涵包含下列三項：

- (1) 留任願望：指個人對於目前工作的狀態感到滿意，願意繼續留在目前的工作。
- (2) 留任傾向：從來沒有去探詢其他可能的工作機會，也沒有想要離職。
- (3) 留任：在目前的原職位上工作。³ (趙家儀 2016,33-34)

四、組織留任與專業留任

Genevieve 將留任的所在對象分為組織留任 (Organizational Retention) 及專業留任 (Professional Retention)：

- (1) 組織留任：指個人持續在同一個單位裡面工作。
- (2) 專業留任：指個人以他專業的技能，並且一直都在一個專門的領域裡面工作。⁴ (趙家儀 2016,33-34)

在賴墩謙 (2007) 的研究指出，留任意願不僅代表組織或單位對於人力保存，更代表個人對於組織認同所表現出正向的工作態度，且讓個人表現積極，並將成果反應在組織績效上。程禹欽 (2013) 的研究認為，留任意願是指組織內的工作政策得到員工的認同，願意繼續保持目前的工作關係，以期能夠繼續留在該組織或單位。留任意願是指員

Taxonomy. Academy of Management Review, 7, 117-123。

² 原始出處為 Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill.

³ 原始出處為 Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247。

⁴ 原始出處為 Genevieve, E. C. (1990). *Retention: Has It Obstructed Nursing's View? Nursing Administration*, Vol. 14, PP. 70-75。

工在同一組織或單位服務、工作一段時間，經過審慎的思考，願意繼續留在組織內工作，將自己的技術、心力繼續貢獻給這個組織（劉俊昌，2000）。陳秀芳（2018）則認為，所謂留任意願不只是留住組織內的優秀人力，也可以將組織內的其他成員，導向積極做事的工作態度與行為，使其留任意願提高。

留任意願可視為工作者希望繼續維持目前工作的心意趨向，因留任意願與離職是互為消長關係，當一個人留任意願高，其離職意願必定較低，相反，當一個人留任意願轉低，其離職可能性也就隨之增高，研究中也發現，若是續留意願高時，員工就會有績效佳、配合度高、工作滿意度高等狀況，若是員工的離職意願較高時，則有可能出現曠職、做事效率降低或是團體士氣低落等狀況（林慧芝，2005）。在行政院主計處民國 107 年統計報告中，有關勞工失業原因顯示，員工因為對工作不滿意而離職，是所有離職因素中比例最高的（佔 36.84%）。劉雅雲（2001）則認為留任意願是個人進入某個工作環境後，經過與這個組織、環境的政策、上司、同事的互動下，個人對這個組織本身的評價表示認同，並繼續投入組織的要求與指導，且願意繼續留在原工作崗位。蔡坤宏（2000）的研究則是認為員工是否離職的關鍵因素是工作適應程度、工作滿意度及工作承諾等項目，組織若要提高員工的留任意願、留住人才，就必須提高員工的適應程度、工作承諾及工作滿意度。

賴宛君（2017）的研究指出，企業對工作與家庭之間平衡的措施（支持程度）是影響員工留任意願的關鍵因素，且企業提供之不同面向（工作、家庭、健康）的措施對組織承諾也有正向的影響關係，此結果將會造成留任或離職。員工在工作當中所得到各種形式的酬勞數量，將會直接影響個人是否繼續留任意願（蘇慧萍，2004）。另外，馬樹榮（2000）指出，人際關係間的互動會影響組織工作承諾，進而影響員工的留任與離職行為。郭木智（2010）的研究發現官兵在一個團隊中，當個人對所任職的單位內的團體生活的認同感愈高，則留營意願就會愈強，也就是說人際關係與單位認同有正相關的影響。

有關軍隊部份的研究結呼應上述不同職業及工作的研究。在黃劍雄（2010）的研究

中發現，有將近 50%的志願役士兵在役期屆滿後，不願意繼續留營，經過檢視其中原因包括部隊性質無法上下班，必須長時間待命、工作負荷過重等。鄭修明（2003）的研究發現海軍艦艇志願役士官，單位內留任意願愈高的話，代表單位官兵對薪資、高度滿意的管理方式、長官部屬間的關係，以及升遷機會、高滿意度的職務、生涯規劃等方面獲得認同的程度愈高。

第三節 家庭背景對於留任意願之影響

家庭是個親屬團體，是一群有著最親密關係且共同生活的人們所組成，其中的成員通常有父母親及子女，或是藉由血緣或是婚姻等其他因素而形成的親人（徐慧芝，2010）。然而，何謂家庭背景呢？在徐慧芝（2010）的研究中提到，所謂家庭背景包含相當廣闊，例如父母親的職業、社會地位、經濟收入、教育程度、家中的人口結構等等，都可以包含在家庭背景中。而家庭是個人生長、發展的重要歷程，父母親的職業、教育及觀念想法等因素，將會影響個人人格養成，對往後的價值觀或工作生涯的選擇，家庭都扮演著舉足輕重的角色。在陳建州（2001）的研究中提到，著名的 Coleman（1966）報告書顯示，學校教育品質與學生學業成就無關，個人的能力及家庭背景才是造成學業成就差異的主因⁵（陳建州 2001,3）。由此可見家庭背景在對個人未來工作的決擇及發展時是值得關注的重大因素。

在謝孟芳（2001）的研究中提到，家庭環境中的次級文化、社經地位、父母親職業、父母教育程度、對子女的期望、動機、熱忱及家庭的其他人口等因素，都會影響到其子女的往後發展。另外謝孟芳（2001）引述 Garrison 的研究指出，家庭影響子女的因素包括父母的教育程度、父母親的期望、父母親職業，以及家庭經濟狀況都會影響資優生的生涯發展。張凱婷（2011）的研究也曾引述外國學者 Tinto 理論指出，輟學生對於決定離校的因素，其影響關鍵可能是每個學生本身不同的個人特質，如家庭背景（社經地位、父母親的教育程度、父母期待）以及個人因素，這些特質會影響學生進入大學，以及完

⁵ 原始出處為 Coleman, et al. (1966). Equality of Educational Opportunity, U.S. Office of Education.。

成學業的期望。

綜上所述，可見家庭背景是對人生成長過程中，具有相當影響力的因素，以下就以家庭背景中的家庭支持、家庭經濟、父母職業等三個因素探討其與留營意願的關聯性，分述探討如下：

一、家庭支持

依據教育部辭典的解釋，家庭是一種以婚姻、血緣、收養或同居等關係為基礎而形成的共同生活單位。支持則是支撐、維持或是贊同、鼓勵。因此，家庭支持可解釋為因為婚姻、血緣等關係而形成的親屬，對自己的行為或意見表示贊同或鼓勵。

李素菁（2002）的研究中曾引用外國學者 Patterson & McCubbin 的論述表示，青少年在具有壓力的狀況下，要有良好的適應能力，必須依賴周遭的社會支持，例如家庭、同儕等，藉由這些外在的支持，以提供不同形式的援助或是意見，來面對各項壓力的處理。因此，家庭支持是社會支持的一個重要的因素。同時王昌杰（2005）的研究指出，家庭是個人社會化的第一個單位，它的教育方式、內容，影響了個人的人格養成及行為規範，而在面臨這些重要事件時，這些對象的意見對決策扮演舉足輕重的腳色，而其家庭的主要關係人是以父母親為首要。

周月清（2001）的研究也提到，多數人不管是在生活中或是工作上遇到困難的時候，大多會尋求家人的支持，因為家庭是每個人最親密、最難被取代的支持來源。黃俐婷（2004）認為家庭支持是一個非正式的社會支持系統，當家庭支持提供的能量與當事人獲得的能量愈趨近等量的話，個人感到平衡及滿意的程度就會愈高，若提供跟獲得的量相距愈多，個人的平衡及滿意則會失衡。因此可以確認的是，除了家庭支持是個人發展重要的因素為，同時越親密的支持，越是重要，也難以被取代。在邵珮晴（2018）的研究中也曾引用 Cohen & Syme 的觀點，其將家庭支持分為四大類，分別是：（一）實質性支持，也就是直接提供實際的物質協助（二）訊息性支持，也就是提供個人的意見給予參考（三）情感性支持，也就是給予信任、傾聽，以建立情緒上的支持，使心理獲得舒適感（四）評價性支持，也就是給予肯定，使當事人其中獲得成就感。

相同的，趙信祈（2018）針對原住民青少年為對象的研究指出，當孩子感受到愈多的家庭支持，在心理層面及情緒層面則有愈高程度的展能，且個人的心理健康及幸福感都有較高程度的發展。顯現家庭情感性的支持是十分重要的。

除了家庭情感支持面向外，明確的意見表達，尤其是父母，對子女的職業意向也有很大的影響。吳毓津（1998）認為，期望外來的薪資與就業機會，是影響個人對未來職業的重要選擇，而父母的意見是許多人在決定留職意願的重要選擇因素。在林寶山（1976）針對台北市的中學就學新生為研究對象發現，父母親的期望對其未來的升學、選校，以及所能達成的成就而言，都具有相當大的影響力。也就是說，若是父母親希望子女未來都能取得大專以上學歷，其子女大多也都會與父母親有相同的期望，進而去達成目標。

除了一般人的發展教育受家庭支持的影響，在有關軍隊相關研究也有提及家庭支持的重要事。研究黃逸揚，劉維哲（2016）的研究指出，影響志願役士兵決定是否繼續留營的主要因素為經濟因素與家庭支持。在林君潔（2016）的研究中指出，軍校生報考軍校的動機，其外在環境因素中，以家人提供的意見，及親人是職業軍人最為相關。

因此，綜合上述研究後可知，父母親對子女的期望（支持）影響了其是否願意繼續升學、就業或從事何種職業，換句話說，父母親對於子女是否繼續留營的支持度若愈高，則子女願意續簽留營的意願則相對較高，故家庭支持可以被界定為家人（直系親屬關係，如父母，婚姻伴侶等）對於留營意願之支持與反對意見。

二、家庭經濟

依洪希勇（2004）的說去，所謂家庭背景包含了家庭社經地位及家庭結構，而家庭社經地位是以父母教育程度、父母職業及全家收入為指標。家庭經濟因素影響其家中小孩各項的發展，以教育來說，陳建州、劉正（2004）研究各類家庭社經背景不同的學生，以不同入學管道進入公立高中的影響，而研究發現：家庭收入愈高、父母親教育程度愈高，其子女以推薦甄試方式考取公立高中的機率就愈高。

在軍中亦然，郭乾泰（2003）的研究指出，志願役士兵的背景大多為高職學歷，且全家每月收入於 5 萬元以下的普通家庭。王昌杰（2005）以民國 94 年第一梯次志願役

士兵為對象的研究也指出，會考取志願役士兵的家庭，其每個月家庭總收入大部分都是 5 萬元以下。

因此，綜上所述，家庭經濟可以被界定為志願留營之收入對家庭經濟的影響，如此界定比單純之家庭收入之調查更可以直接反應家庭在留營考量上是否對家庭經濟的幫助為其考量之核心點。

三、父母職業

周文欽（1982）的研究指出，國中生升學意願高低與父母親的教育水準，以及職業類別有顯著的正相關。簡茂發（1984）曾以高中學生為研究對象，發現其父母親的職業地位及教育程度，和高中生的國文、英文、數學成績有相對關係。父母親對於子女的鼓勵，深受其社經地位的影響，也就是父母親的教育程度、職業等社會地位較高者，愈會鼓勵其子女取得高學歷（吳幼妃，1982）。另外，在謝孟芳（2001）的研究中也提到，外國學者 Brookover 及 Sandeen 在其研究中分別發現，學生接受大學教育的計畫，以及考取大學的錄取率，都跟父親的職業地位有顯著的關係。

曾天韻（2004）曾以 1997 年臺灣社會變遷基本調查中的 20 到 64 歲為研究對象，探討家庭背景對大學及研究所升學的影響，其研究指出，父親職業及教育程度，對於高中生欲考取大學的升學率有顯著影響。在陳建州（2001）的研究也引用外國學者 K.M.Goldstein 的研究結果，其以 94 個有情緒困擾的國小男童為研究對象，探討家庭背景與與學業成就之間的關係，並且以父親的職業為社經地位的指標，研究結果發現父親的社經地位高低與學生的閱讀及數學成績呈現正相關。（陳建州 2001,7）

王昌杰（2005）的研究指出，在研究的對象中，有 88% 的志願役士兵，家中並無其他親屬從事志願役，而且若是家人曾經從事志願役的人數愈多，其子弟愈無加入志願役士兵的意願。而在林君潔（2016）針對政戰學院應用藝術系學生為對象的研究中指出，發現大約有六分之一的學生家長是從事軍職工作。

因此，綜合上述研究得知，父母的職業背景與子女未來就學或就業等生涯發展，具有決定性的關鍵因素，也代表了志願役士官兵與留營意願有高度的相關。但是以上研究

雖然有高的相關性，但是與其在留營意願之考量上，是否為最關鍵的因素，如同家庭經濟一般，需要將其與留營意願作相關性之研究。換言之，父母是職業軍人與留營意願有高的相關，但是這個高的相關是否為其留營的重要考量，則是本研究要去發現的。

在上述的分析可知，家庭支持、家庭薪資、父母職業等各項因素都對留任意願造成一定的影響，經筆者搜尋臺灣碩博士論文加值系統，近年有郭木智(2010)、趙子維(2012)、宋紘儀(2016)等人，針對志願役士兵留營因素實施研究與探討，其研究雖提及家庭背景，卻未詳述、分析哪些影響因素，故未於其結論論述。

另外，雖然郭乾泰(2003)、王昌杰(2005)曾經針對志願役士兵入營動機及家庭背景實施研究，認為志願役士兵考量從軍與否的「外在環境影響因素－他人影響方面」，父母、兄弟姊妹所提供的意見具有相當重要的角色，其家庭背景方面大多數為家庭總收入5萬元以下，或是家中未有其他成員擔任過志願役身分，且呈現家人曾經或現職為職業軍人的人數愈多，其子弟加入志願役士兵的意願愈低，但是當時時空背景為國防部試行募兵制之初，政策面尚未成熟，志願役是否為值得投入的行業，多數人可能仍在觀望，然兵役制度已於2018年正式轉變為募兵制，職業軍人的福利不斷提升，政策面也愈臻完善，現今的部隊成員家庭背景是否仍然如此，實須值得再重新探討。

第三章 研究方法

第一節 研究範圍及流程

一、研究流程

本研究先確定研究方向後，依據研究動機與目的，著手蒐集相關論文、期刊、調查報告等文獻，並加以歸納整理，接著透過問卷調查法的方式取得資料，並以 SPSS 20 進行相關性的分析。本研究法之流程如圖 3.1 所示：

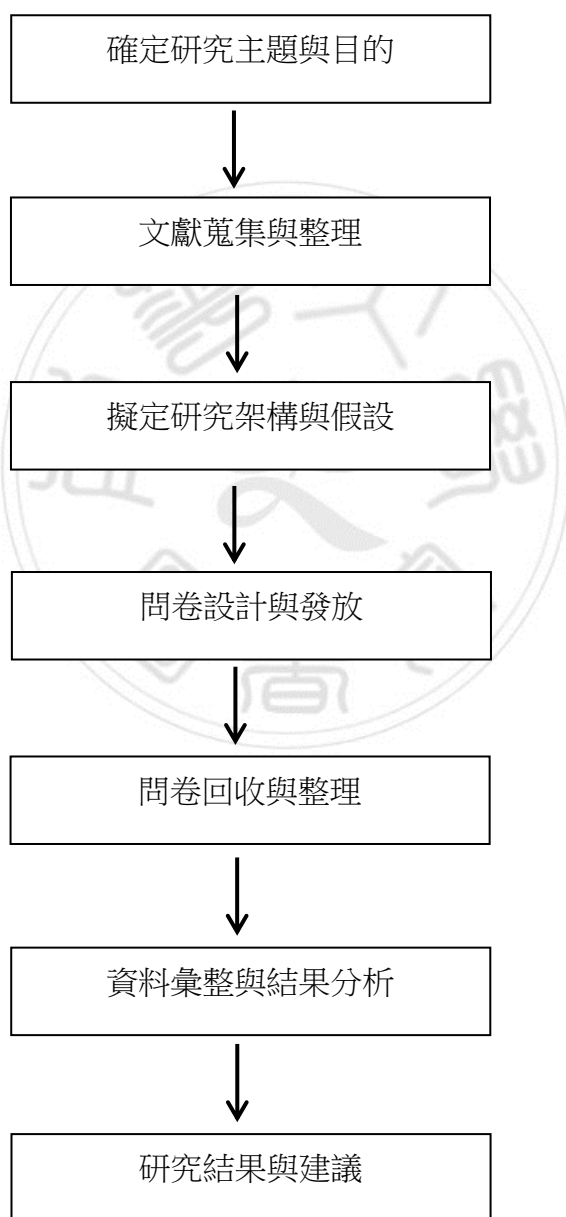


圖 3.1 研究流程圖

第二節 研究架構與假設

一、研究架構

本研究主要在探討影響志願役士官兵留營意願之因素，透過文獻探討方式，以掌握其留營意願關鍵因素，以提高留任意願，本研究架構如圖3-2

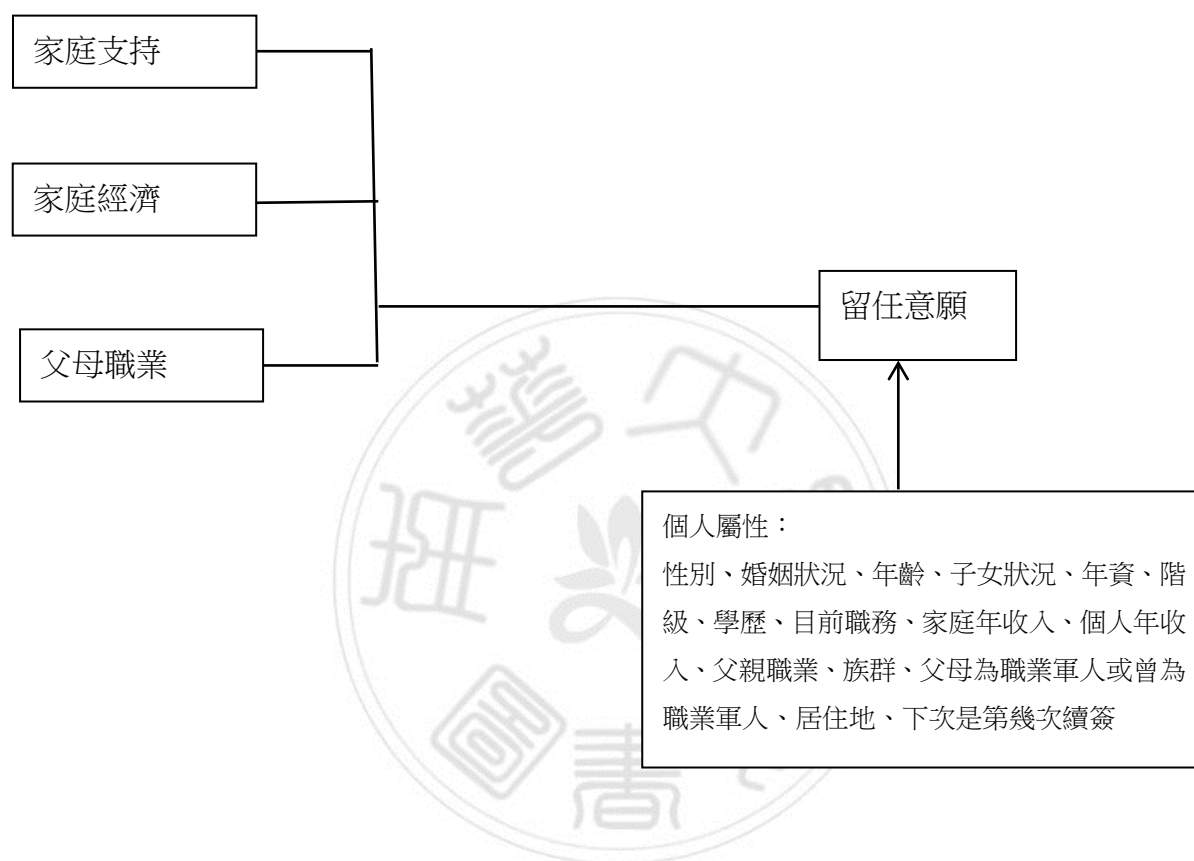


圖 3-2 研究變項之架構圖

二、研究假設

志願役士官兵影響留營意願因素之研究，依據文獻探討整理歸納後，依照研究架構的模式，對本研究做出以下假設：

假設 1：家人的關心與留營意願有正相關。

假設 2：家人的意見與留營意願有正相關。

假設 3：婚姻狀況與留營意願有顯著相關。

假設 4：家庭經濟狀況與留營意願有顯著相關。

假設 5：父母職業與留營意願有顯著相關。

第三節 研究對象與問卷設計

本研究主要是透過蒐集、閱讀文獻，並透過問卷調查等方式進行。首先，先蒐集相關學者對於家庭支持、家庭薪資、父母職業等相關文獻，並實施整理與探討，以期能夠更加了解上述項目對於留營意願的相關性與影響，在完成文獻整理與分析後，參考相關學者發展的量表，結合研究之基本架構實施問卷設計，並於發放問卷後，實施回收、整理、分析，透由問卷分析，來探討家庭支持、家庭薪資及父母職業等因素，影響志願役士官兵留營意願程度。期能透過本研究成果，供國軍各單位參考，了解當前志願役士官兵實際需求，以有效提升官兵續任意願，提高留營成效，使國軍人才能夠長留久用。

一、研究對象

國軍志願役人員區分為軍官、士官、士兵等三種，軍種方面區分陸軍、海軍、空軍、後備及憲兵等五種，本研究僅針對陸軍南部地區士官及士兵為研究對象。

本研究以陸軍南部地區各類型部隊之志願役士官及士兵為發放問卷的對象，一共發放300份問卷，另為能真實反映問卷狀況，發放對象必須為營級以下基層單位官兵，並委由部隊專人協助下，運用單位集合的時間，統一向官兵說明後，發放給官兵填寫，在作答完畢後立即回收，以獲得有效樣本。

二、變數的操作性定義

本研究所探討之研究變數包含家庭支持、家庭薪資及父母職業等部分，各變項之衡量工具與操作性定義，乃參考國內學者之研究，並斟酌本研究之需要而定。茲就各研究變項逐一說明如下：

(一) 家庭支持：家庭支持指的是為因為父母、夫或妻的親屬，對自己的留營行為或意見表示贊同或鼓勵之主觀意見。

(二) 家庭經濟：指家庭整體成員經濟狀況（年收入）與留營意願的關係或其之主觀意見之表述。

(三) 父母職業：父母職業指的是父母之職業或其之主觀意見表與留營意願之關連性。

(四) 留營意願：本研究將留營意願定義為志願役士兵及士官，經過其主觀的感受與評價，對服役單位產生認同，並且願意繼續留任於部隊服務的意念。

三、問卷設計

本研究問卷內容係參酌各專家學者之問卷，再依部隊屬性，予以修正設計而成。本問卷將影響留任之因素區分為家庭支持、家庭薪資及父母職業等構面，問卷共有38題，問卷設計採用Likert五點量表，從「非常不同意」、「不同意」、「沒意見」、「同意」、「非常同意」，分別給予1、2、3、4、5分，分數愈高表示認知程度愈高。各構面分述如下：

(一) 家庭支持構面

在衡量家庭支持構面，本研究參考趙子維（2013）及王昌杰（2005）問卷修訂，如量表3-2中1-5題。

(二) 家庭經濟構面

在衡量家庭經濟構面上，本研究參考趙子維（2013）問卷修訂，如量表3-2中6-9題。

(三) 父母職業構面

在衡量父母職業構面上，本研究依據文獻探討自訂問項，如量表3-2中10-13題。

(四) 留營意願構面

為與影響留任因素量表做驗證，藉以了解研究對象之留任意願，本研究參考宋紘儀（2016）及趙子維（2013）研究訂定之問卷，並依本研究之實際需求，修訂相關量表問題，如量表3-2中14-17。

（五）個人基本資料

本研究將個人屬性區分為性別、婚姻狀況、年齡、學歷、年資、階級、目前職務、家庭年收入、父親職業、族群、父母親是否(曾)為軍人、居住地點、及續簽次數等項目，各構面衡量要素如表3-1

表 3-1 問卷構面之量表

構面	題號	問題
家庭支持	1	我覺得我軍中有什麼問題時，我家人會關心我，聆聽我的想法。
	2	我覺得家人不管如何都會支持我留營或是不留營的決定。
	3	我覺得不論我留營和不留營的決定如何，都與會與我家人有良好的溝通。
	4	我覺得我家人的關心與否，會影響我留營決定。
	5	我覺得結婚或是未婚狀態會影響我留營的動機。
家庭經濟	6	我覺得我在軍中的薪水收入可以讓我和家人的關係變好
	7	我覺得軍中的各項補助或福利，能有效的降低我家庭的經濟壓力。
	8	我覺得我繼續留營服役可以大幅改善我的家庭生活。
	9	我覺得家庭經濟因素是我選擇留營的重要因素之一。
父母職業	10	我覺得若父母親社會地位較高低，會影響我留營的意願。
	11	我覺得父母職業，會影響我留營的意願。
	12	我家人對軍人職業的看法會影響我留營的決定。
	13	我覺得父母或是兄弟姊妹是現任或曾任職業軍人，會讓我傾向留營
留營意願	14	我覺得我之前留在部隊的決定是正確的
	15	這次役期屆滿後不會再留在部隊
	16	我未來不會以部隊做為我長期發展的工作。

	開放性問題	我覺我留營或不留營的主要影響因素有那些?(不一定前面問題有問的) 針對這些因素，為什麼你認為他是決定因素？
--	-------	--

表3-2 個人屬性各構面之測量要素表

構面	要素
性別	「男」、「女」
婚姻狀況	「已婚」、「未婚」
子女狀況	「有小孩」、「沒有小孩」
年齡	「18-22歲」、「22-26歲」、「26-30歲」、「30歲以上」
年資	「4年以內」、「4-7年」、「7-10年」、「10年以上」
學歷	「高中職」、「專科」、「大學以上」
階級	「二兵」、「一兵」、「上兵」、「下士」、「中士」、「上士」、「士官長」
目前職務	「戰鬥類型（步兵、裝甲兵）」、「戰鬥支援類型（砲兵、化、工、通）」、「勤務支援類型（後勤補給、技術保修）」、「業務類（各業參、預財、政戰）」、「其他」
家庭年收入	「50萬元以下」、「50至200萬元」、「200萬元以上」
個人年收入	「50萬元以下」、「50-60萬元」、「60萬以上」
父親職業	「軍公教」、「工」、「商」、「農」、「服務業」、「其他」
族群	「閩南人」、「客家人」、「原住民」、「其他」

父母為 職業軍 人或曾 為職業 軍人	「是」、「不是」
居住 地點	「北部(宜蘭至新竹)」、「中部(苗栗至嘉義)」、「南部(台南至屏東)」、 「其他(花東及外島)」
續簽 次數	「第1次」、「第2次」、「第3次」、「第4次以上」



第四章 研究結果與討論

第一節 問卷回收情形及樣本結構分析

本研究施測對象為陸軍南部地區戰鬥部隊、戰鬥支援部隊以及保修單位之志願役士官、士兵，計發放 328 份問卷，刪除無效問卷 22 份（作答不完整及整份選填單一選項），有效問卷計 306 份，為對受測樣本資料有概括性的瞭解，受測樣本的結構分析概述（表 4-1）如下：

基本資料	類別	樣本人數	百分比
性別	男性	266	86.9%
	女性	40	13.1%
婚姻狀況	已婚	94	30.8%
	未婚	212	69.2%
子女狀況	有小孩	52	16.9%
	沒有小孩	254	83.1%
年齡	18-22 歲	68	22.2%
	22-26 歲	131	42.8%
	26-30 歲	88	28.7%
	30 歲以上	19	6.3%
年資	4 年以內	155	50.6%
	4-7 年	104	33.9%
	7-10 年	33	10.7%
	10 年以上	14	4.8%
學歷	高中職	150	49%
	專科	28	9.2%
	大學以上	128	41.8%

階級	二兵	10	3.2%
	一兵	17	5.5%
	上兵	99	32.3%
	下士	90	29.4%
	中士	53	17.3%
	上士	25	8.1%
	士官長	12	4.2%
目前職務	戰鬥類型(步兵、裝甲兵)	109	35.6%
	戰鬥支援類型(砲兵、化、工、通)	87	28.4%
	勤務支援類型(後勤補給、技術保修)	81	26.4%
	業務類(各業參、預財、政戰)	27	8.8%
	其他	2	0.8%
家庭年收入	50 萬元以下	62	20.2%
	50 至 200 萬元	240	78.4%
	200 萬元以上	4	1.4%
個人年收入	50 萬元以下	131	42.8%
	50-60 萬元	135	44.1%
	60 萬以上	40	13.1%
父親職業	軍公教	37	12%
	工	62	20.2%
	商	24	7.8%

	農	17	5.5
	服務業	92	30%
	其他	74	24.5%
族群	閩南人	206	67.3%
	客家人	57	18.6%
	原住民	24	7.8%
	其他	19	6.3%
父母為職業軍人 或曾為職業軍人	是	39	12.8%
	不是	267	87.2%
居住地點	北部（宜蘭至新竹）	2	0.8%
	中部（苗栗至嘉義）	13	4.2%
	南部（台南至屏東）	291	95%
	其他（花東及外島）	0	0
你下次面臨的是第 幾次續簽	第 1 次	170	55.5%
	第 2 次	95	31%
	第 3 次	28	9.1%
	第 4 次以上	13	4.4%

表 4-1 樣本結構分析表

由上述的總表可以得知本次受測對象的基本資料分布情形，以下就對各項背景資料的做概略的分析：

就性別而言，受測對象中男性為 266 人，佔全部比例的 86.9%，很明顯的看出部隊還是以男性為主體的團體。

就婚姻狀況而言，未婚人數為 212 人，佔 69.2%，可見部隊官兵未婚的還是佔大多數。

就年齡而言，22 歲到 26 歲之間的官兵為 131 人，佔 42.8%，26 歲到 30 歲的有 88 人，佔 28.7%，這兩類人數加總起來佔全部比例的 71.5%，若再加計 18 歲到 22 歲官兵人數，即佔全數施測對象的 93.7%，顯示部隊幾乎是 30 歲以下年輕官兵為主。

就年資而言，施測對象年資在 4 年以內的為 155 人，佔全部的 50.6%，顯示受測單位近半數為較資淺官兵。

就學歷而言，高中職畢業人數為 150 人，佔 49%，大學畢業以上為 128 人，顯示單位官兵約半數為高中職畢業。

就階級而言，上兵人數為 99 人，佔 32.3%，下士 90 人，佔 29.4%，這兩個階級加總起來佔全部比例的 61.7%，可見受測單位官兵大多為階級較低的基層官兵。

就職務而言，戰鬥類型 109 人最多，佔 35.6%，戰鬥支援類型 87 人，佔 28.4%，顯示受測對象以野戰性質官兵較多。

就家庭年收入而言，50 至 200 萬元為 240 人，佔 78.4%。(主計總處資料 106 年平均每戶所得總額 1,292,578)

就父親職業而言，以服務業 92 人最多，佔 30%，工人 62 人，佔 20.2%，這兩類加起來佔全部受測人數的 50.2%，顯示官兵父親的職業主要以服務業及工人為主。

就父母親是否曾為職業軍人而言，有 39 人的父母親曾為職業軍人，佔 12.8%。

就續簽次數而言，下次是第 1 次續簽為 170 人，佔 55.5%，面臨第 2 次續簽為 95 人，佔 31%，這兩類加起來共佔 86.5%，應驗了前面年資項目的結果，受測對象大多是較資淺官兵。

第二節 主觀認知留營因素之描述性分析

一、家庭支持

由「家庭支持」變項各問題的平均數、標準差可以得知，受測官兵對「家庭支持」的認知，平均每題得分為 4.2542，較每題平均得分 3 高出許多，顯示志願役士官對「家庭支持」項目的認知屬於高的程度。就各問題平均得分而言，「軍中有什麼問題時，家

人會關心我，聆聽我的想法」得分為 4.12，在「家人不管如何都會支持我留營或是不留營的決定」項目得分為 4.30，在「我留營和不留營的決定如何，都與會與我家人有良好的溝通」項目得分為 4.35，在「我家人的關心與否，會影響我留營決定」項目得分為 4.03，最後，在「結婚或是未婚狀態會影響我留營的動機」項目得分為 4.47（如表 4-2）。在「家庭支持」變項中，各項目的得分均為 4 分以上，顯示家人的關心、支持或是溝通中提供的意見，都有可能影響士官兵是否繼續留營的決定，其中，「結婚或是未婚狀態會影響我留營的動機」得分 4.47 為最高，顯示是否具有婚姻狀態，對志願役士官兵來說相當重要，是抉擇是否繼續留營的決定性因素。

家庭支持	個數	平均數	標準差
1.軍中有什麼問題時，家人會關心我，聆聽我的想法	306	4.12	.895
2.家人不管如何都會支持我留營或是不留營的決定	306	4.30	.756
3.我留營和不留營的決定如何，都與會與我家人有良好的溝通	306	4.35	.751
4.我家人的關心與否，會影響我留營決定	306	4.03	1.071
5.結婚或是未婚狀態會影響我留營的動機	306	4.47	.838

表4-2 家庭支持各項目得分摘要表

二、家庭經濟

在「家庭經濟」變項方面，由各問題的平均數、標準差可以得知，受測官兵對「家庭經濟」的認知，平均每題得分為 4.1822，較每題平均得分 3 高出許多，顯示志願役士官兵對「家庭經濟」項目的認知屬於高的程度。就各問題平均得分而言，「軍中的薪水收入可以讓我和家人的關係變好」得分為 3.94，在「軍中的各項補助或福利，能有效的降低我家庭的經濟壓力」項目得分為 4.25，在「繼續留營服役可以大幅改善我的家庭生活」項目得分為 4.24，最後，在「家庭經濟因素是我選擇留營的重要因素之一」項目得分為 4.30（如表 4-3）。其中，「家庭經濟因素是我選擇留營的重要因素之一」平均得分 4.30 為最高，其餘項目平均得分也介於 3.94~4.25 之間，顯示經濟狀況認知對志願役士官兵是否願意繼續留營占有極大的因素。

家庭經濟	個數	平均數	標準差
1.軍中的薪水收入可以讓我和家人的關係變好	306	3.94	1.080
2.軍中的各項補助或福利，能有效的降低我家庭的經濟壓力	306	4.25	.800
3.繼續留營服役可以大幅改善我的家庭生活	306	4.24	.894
4.家庭經濟因素是我選擇留營的重要因素之一	306	4.30	.958

表4-3 家庭經濟各項目得分摘要表

三、父母職業

在「父母職業」變項方面，由各問題的平均數、標準差可以得知，受測官兵對「父母職業」的認知，平均每題得分為 2.2026，較每題平均得分 3 低許多，顯示志願役士官對「父母職業」項目的認知屬於低的程度，意思是說官兵不認為父母職業與其留營意願有何關係，同時也展現了官兵自認為在留營意願上的高度自主性。就各問題平均得分而言，「父母親社會地位高低，會影響我留營的意願」得分為 1.87，在「父母職業，會影響我留營的意願」項目得分為 1.89，在「家人對職業軍人的看法會影響我留營的決定」項目得分為 2.31，最後，在「父母或是兄弟姊妹是現任或曾任職業軍人，會讓我傾向留營」項目得分為 2.74（如表 4-4）。而在這些項目中，平均得分介於 1.87~2.31 之間，顯示大多數志願役士官對於父母親的社會地位以及職業，與本身在選擇是否繼續留營並無相關，僅「父母或是兄弟姊妹是現任或曾任職業軍人，會讓我傾向留營」2.74 分較其他項目高，顯示若是父母親或是兄弟姊妹是現任或是曾是職業軍人，有可能會提升志願役士官決定繼續留營的意願。

父母職業	個數	平均數	標準差
1.父母親社會地位高低，會影響我留營的意願	306	1.87	.939
2.父母職業，會影響我留營的意願	306	1.89	.945
3.家人對職業軍人的看法會影響我留營的決定	306	2.31	1.122
4.父母或是兄弟姊妹是現任或曾任職業軍人，會讓我傾向留營	306	2.74	1.036

表4-4 父母職業各項目得分摘要表

四、留營意願

在「留營意願」變項方面，由各問題的平均數、標準差可以得知，受測官兵對「留營意願」的認知，顯示志願役士官對「留營意願」項目的認知屬於中等略低的程度。就各問題平均得分而言，「我之前留在部隊的決定是正確的」得分為 3.46，在「這次役期屆滿後不會再留在部隊」項目得分為 3.03，最後，在「未來不會以部隊做為我長期發展的工作」項目得分為 3.91(如表 4-5)。其中，「我之前留在部隊的決定是正確的」(M=3.46，SD=0.764)，以及「未來不會以部隊做為我長期發展的工作」(M=3.91，SD=1.087) 得分最高，顯示大部分志願役士官認為當初選擇進入部隊當作職業是正確的選擇，但有可能在達到某個階段或是符合支領終身俸條件(連續服役達 20 年)後，即辦理退伍離營，不會長久留在部隊服務。

	個數	平均數	標準差
留營意願	306	3.4651	.48779
1. 我之前留在部隊的決定是正確的	306	3.46	.764
2. 這次役期屆滿後不會再留在部隊	306	3.03	1.165
3. 未來不會以部隊做為我長期發展的工作	306	3.91	1.087

表4-5 留營意願各項目得分摘要表

第三節 個人屬性與各研究變數差異性分析

本節將以 t 檢定及單因子變異數分析 (ANOVA) 針對志願役士官留營意願進行分析，藉以瞭解官兵留營意願的差異程度。其中「性別」、「婚姻」以及「子女狀況」等自變項分為 2 組，故以 t 檢定來比較平均數差異；而「年齡」、「年資」、「學歷」、「階級」、「目前職務」、「家庭年收入」、「」等自變項均為 3 組以上，以單因子變異數分析來比較平均數差異。

一、性別

本研究以 t 檢定進行分析，以瞭解不同性別之志願役官兵對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-6，由下表的結果可知，不同性別的志願役士官兵對留營意願的認知上面並無顯著差異 (P>0.05)。

	性別	人數	平均數	標準差	t 值	顯著性
留營意願	男	266	3.4812	.48094	1.488	0.138
	女	40	3.3583	.52508		

表 4-6 性別對留營意願認知差異摘要表

二、婚姻狀況

本研究以 t 檢定進行分析，以瞭解不同婚姻狀況之志願役官兵對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-7，由下表的結果可知，志願役士官兵的婚姻狀況對留營意願有顯著的影響。

	婚姻狀況	人數	平均數	標準差	t 值	顯著性
留營意願	已婚	94	3.5567	.48733	2.201	0.028*
	未婚	212	3.4245	.48361		

*p<0.05

表 4-7 婚姻狀況對留營意願認知差異摘要表

三、子女狀況

本研究以 t 檢定進行分析，以瞭解志願役官兵有無子女對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-8，由下表的結果可知，志願役士官兵無論有無子女對留營意願的認知上面並無顯著差異 (P>0.05)。

	子女狀況	人數	平均數	標準差	t 值	顯著性
留營意願	有小孩	52	3.4744	.47300	.149	0.881
	沒有小孩	254	3.4633	.49166		

表 4-8 子女狀況對留營意願認知差異摘要表

四、年齡

本研究以單因子變異數進行分析，以瞭解不同年齡之志願役官兵對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-9，由下表的結果可知，志願役士官兵的年齡對留營意願的認知上面並無顯著差異（ $P>0.05$ ）。

	年齡	人數	平均數	標準差	顯著性
留營意願	18歲到22歲	68	3.3971	.45805	.237
	22歲到26歲	131	3.4631	.47425	
	26歲到30歲	88	3.5417	.55436	
	30歲以上	19	3.3684	.29175	

表 4-9 年齡對留營意願認知差異摘要表

五、年資

本研究以單因子變異數進行分析，以瞭解不同年資之志願役官兵對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-10，由下表的結果可知，志願役士官兵的年資對留營意願的認知上面並無顯著差異（ $P>0.05$ ）。

	年資	人數	平均數	標準差	顯著性
留營意願	4年以內	155	3.4473	.48415	.508
	4-7年	104	3.4744	.48869	
	7-10年	33	3.5657	.57424	
	10年以上	14	3.3571	.24335	

表 4-10 年資對留營意願認知差異摘要表

六、學歷

本研究以單因子變異數進行分析，以瞭解不同學歷之志願役官兵對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-11，由下表的結果可知，志願役士官兵的學歷對留營意願的認知上面並無顯著差異（ $P>0.05$ ）。

	學歷	人數	平均數	標準差	顯著性
留營意願	高中職	150	3.4267	.46201	.068
	專科	28	3.3452	.48417	
	大學以上	128	3.5365	.51101	

表 4-11 學歷對留營意願認知差異摘要表

七、階級

本研究以單因子變異數進行分析，以瞭解不同階級之志願役官兵對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-12，由下表的結果可知，志願役士官兵的階級對留營意願的認知上面並無顯著差異（ $P>0.05$ ）。

	階級	人數	平均數	標準差	顯著性
留營意願	二兵	10	3.2000	.47661	.113
	一兵	17	3.4314	.59820	
	上兵	99	3.4916	.45262	
	下士	90	3.5000	.45318	
	中士	53	3.3711	.50915	
	上士	25	3.6400	.63770	
	士官長	12	3.3056	.26432	

表 4-12 階級對留營意願認知差異摘要表

八、目前職務

本研究以單因子變異數進行分析，以瞭解不同職務之志願役官兵對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-13，由下表的結果可知，志願役士官兵的職務對留營意願的認知上面具有顯著影響（ $P<0.05$ ），且戰鬥支援類型以及勤務支援類型部隊的官兵，留營意願都較戰鬥類型部隊來的高。

	階級	人數	平均數	標準差	顯著性	事後比較
留營意願	戰鬥類型 (步兵、裝甲兵)	109	3.3792	.50810	.013*	2>1 3>1

	戰鬥支援類型（砲兵、化、工、通）	87	3.5211	.40888		
	勤務支援類型（後勤補給、技術保修）	81	3.5679	.52027		
	業務類（各業參、預財、政戰）	27	3.3704	.44658		
	其他	2	2.8333	.70711		

*p<0.05

表 4-13 職務對留營意願認知差異摘要表

九、家庭年收入

本研究以單因子變異數進行分析，以瞭解不同家庭年收入之志願役官兵對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-14，由下表的結果可知，志願役士官兵的家庭年收入對留營意願的認知上面具有顯著影響（P<0.01）。

	家庭年收入	人數	平均數	標準差	顯著性	事後比較
留營意願	50萬元以下	62	3.3441	.50487	.001**	2>1 2>3
	50至200萬元	240	3.5083	.47232		
	200萬元以上	4	2.7500	.31914		

**p<0.01

表 4-14 家庭年收入對留營意願認知差異摘要表

十、父親職業

本研究以單因子變異數進行分析，以瞭解志願役士官兵之父親職業對留營意願的差異程度，分析結果如表 4-15，由下表的結果可知，志願役士官兵的父親職業對留營意願的認知上面並無顯著差異（ $P>0.05$ ）。

	父親職業	人數	平均數	標準差	顯著性
留營意願	軍公教	37	3.5405	.07570	.105
	工	62	3.3925	.05608	
	商	24	3.2639	.07502	
	農	17	3.3529	.10873	
	服務業	92	3.5109	.05291	
	其他	74	3.4651	.06254	

表 4-15 父親職業對留營意願認知差異摘要表

第四節 迴歸分析

本節將以家庭支持、家庭經濟，以及父母職業等構面，對於留營意願是否有顯著性進行分析，以瞭解影響程度。

一、家庭支持與留營意願之迴歸分析：

在家庭支持這個構面中，一共有 5 個問題分別對留營意願實施迴歸分析。由表 4-16 可以得知，「家人會關心我，聆聽我的想法」、「家人的關心與否，會影響我留營決定」，以及「結婚或是未婚狀態會影響我留營的動機」對留營意願均有顯著影響。

上述結果代表若是官兵家屬對官兵在部隊工作的狀況，聆聽、關心的程度愈高，志願役官兵的留營意願也就會愈高，或是士官兵是否為結婚身分，也會影響其決定是否繼續留營的決定。

而「家人不管如何都會支持我留營或是不留營的決定」、「我留營和不留營的決定如何，都與會與我家人有良好的溝通」，這兩項未達顯著水準，對解釋留營意願變項並無貢獻。

係數 ^a					
	未標準化係數		標準化係數	t	顯著性
	B 之估計值	標準誤差	Beta 分配		
1.軍中有什麼問題時，家人會關心我，聆聽我的想法	.082	.039	.138	2.117	.035*
2.家人不管如何都會支持我留營或是不留營的決定	.025	.040	.039	.624	.533
3.我留營和不留營的決定如何，都與會與我家人有良好的溝通	-.055	.043	-.082	-1.266	.207
4.我家人的關心與否，會影響我留營決定	.057	.028	.124	2.028	.043*
5.結婚或是未婚狀態會影響我留營的動機	.077	.038	.121	2.031	.043*
F=4.176 *p<0.05					

表4-16 「家庭支持」與「留營意願」迴歸分析摘要表

二、家庭經濟與留營意願之迴歸分析：

在家庭經濟這個構面中，一共有4個問題分別對留營意願實施迴歸分析。由表4-17可以得知，「軍中的薪水可以讓我和家人的關係變好」、「留營可以改善家庭生活」，以及「家庭經濟因素是選擇留營的重要因素之一」對留營意願均有顯著影響。

上述結果顯示士官兵認為部隊的薪資足以提升家庭物質品質，改善家庭生活，進而增進自己跟家人的關係，也是決定是否繼續留營的重要因素，由此可知，志願役士官兵對於部隊薪資可用於提升家庭經濟狀況的認同度愈高，留營意願也相對提高。

而「軍中的各項補助或福利，能有效的降低我家庭的經濟壓力」項目中($P=0.856$)，未達顯著水準，對解釋留營意願變項並無貢獻。

係數 ^a					
	未標準化係數		標準化係數	t	顯著性
	B 之估計值	標準誤差	Beta 分配		
1.軍中的薪水收入可以讓我和家人的關係變好	.061	.031	.121	1.986	.048*

2.軍中的各項補助或福利，能有效的降低我家庭的經濟壓力	.007	.040	.012	.182	.856
3.繼續留營服役可以大幅改善我的家庭生活	.104	.037	.190	2.828	.005**
4.家庭經濟因素是我選擇留營的重要因素之一	.077	.035	.139	2.183	.030*
F=11.151 *p<0.05；**p<0.01					

表4-17 「家庭經濟」與「留營意願」迴歸分析摘要表

三、父母職業與留營意願之迴歸分析：

在父母職業這個構面中，一共有4個問題分別對留營意願實施迴歸分析。由表4-18可以得知，「家人對職業軍人的看法會影響我留營的決定」，以及「父母或是兄弟姊妹是現任或曾任職業軍人，會讓我傾向留營」對留營意願均有顯著影響。

上述結果顯示士官認為家人對於職業軍人的觀感、想法，會影響志願役官兵的留營意願，另外，如果家中有人曾為軍人或現職是軍人的話，也是決定影響是否繼續留營的重要因素，由此可知，志願役士官的家人、眷屬，對於職業軍人的觀感或認同度愈高，或是親屬曾為或現任是職業軍人，士官的留營意願也相對提高。

而「父母親社會地位高低，會影響我留營的意願」項目中（P=0.167）以及「父母職業，會影響我留營的意願」（P=0.657），未達顯著水準，對解釋留營意願變項並無貢獻。

係數 ^a					
	未標準化係數		標準化係數	t	顯著性
	B 之估計值	標準誤差	Beta 分配		
1.父母親社會地位高低，會影響我留營的意願	-.060	.043	-.115	-1.386	.167
2.父母職業，會影響我留營的意願	.019	.044	.038	.444	.657
3.家人對職業軍人的看法會影響我留營的決定	-.079	.030	-.181	-2.667	.008**

4. 父母或是兄弟姊妹是現任或曾任職業軍人，會讓我傾向留營	.103	.029	.218	3.509	.001**
F=4.676 *p<0.05；**p<0.01					

表4-18 「父母職業」與「留營意願」迴歸分析摘要表



第五章 研究結論與建議

本研究主要在探討志願役士官家庭支持、家庭經濟、父母職業與留營意願之關聯性，針對陸軍南部地區部隊之志願役士官實施問卷調查後，以單因子變異數分析、迴歸分析等方式，檢驗各構面的假設關係是否成立，藉此瞭解家庭背景因素對志願役士官留營意願之影響程度，其結果與建議分述如下：

第一節 各研究構面之結論

一、家庭支持

在這個構面中以「結婚或是未婚狀態會影響我留營的動機」項目得分最高，其次依序分別為「我留營和不留營的決定如何，都與會與我家人有良好的溝通」、「家人不管如何都會支持我留營或是不留營的決定」、「軍中有什麼問題時，家人會關心我，聆聽我的想法」、「我家人的關心與否，會影響我留營決定」。而在這個構面的問題，得分平均數均超過 4 分，顯示志願役士官對「家庭支持」項目的認知上普遍是正面性，此結果也符合王昌杰（2005）的研究結論。

在迴歸分析中「我軍中有什麼問題時，我家人會關心我，聆聽我的想法」、「我家人的關心與否，會影響我留營決定」、「結婚或是未婚狀態會影響我留營的動機」等問題達到顯著，其他問題則未達顯著，其中「結婚或是未婚狀態會影響我留營的動機」達到顯著，與表 4-7 實施 T 檢定的結果相呼應，顯示婚姻狀況是影響是否留營的因素之一，但在郭木智（2010）的研究中，婚姻狀況與留營意願卻未達到顯著，另外「我軍中有什麼問題時，我家人會關心我，聆聽我的想法」、「我家人的關心與否，會影響我留營決定」這兩題在這個構面中是平均得分最低的兩題，但在迴歸分析中達到顯著。

綜合上述結論，代表士官主觀認知上覺得與家人的「意見支持」與「溝通」對於是否繼續留營有較高的影響，但在客觀事實上，反而是家人的「關心」、「聆聽」，才是影響是否留營的關鍵性因素。這個結果也符合邵珮晴（2018）的研究中提到家庭功能中的情感性支持，透過家人平常與士官情感上的連繫、交流，進而使心靈層面受到撫慰。

二、家庭經濟

在這個構面中以「家庭經濟因素是我選擇留營的重要因素之一」項目得分最高，其次依序分別為「軍中的各項補助或福利，能有效的降低我家庭的經濟壓力」、「繼續留營服役可以大幅改善我的家庭生活」、「軍中的薪水收入可以讓我和家人的關係變好」。而在這個變項的平均數以及各問題的平均數，均超過 3 分之中間值，顯示志願役士官兵對「家庭經濟」項目的認知上普遍是正面性。

在迴歸分析中，「軍中的薪水收入可以讓我和家人的關係變好」、「繼續留營服役可以大幅改善我的家庭生活」、「家庭經濟因素是我選擇留營的重要因素之一」達到顯著，顯示家庭經濟狀況對志願役士官兵是否願意繼續留營占有極大的因素。

其中值得一提的是「軍中的薪水收入可以讓我和家人的關係變好」這個項目，是這個構面中所有題目平均得分最低，但與留營意願相比較後，卻達到顯著結果，表示士官兵在主觀的認知中，如果對於薪資與家人感情關係有較高主觀意識時，則有較高的意願留營。

以上分析結果呼應了家庭支持構面的結論，家人情感上的關心與連繫，才是志願役士官兵決定繼續留營的關鍵因素相符。本研究與黃逸揚，劉維哲（2016）的研究結果相符，其結論顯示志願役士兵決定繼續留營的最重要因素就是家庭經濟。

三、父母職業

在這個構面中僅「父母或是兄弟姊妹是現任或曾任職業軍人，會讓我傾向留營」項目得分最高，分數未達 3 分而接近 3 分之中間值，其餘「家人對職業軍人的看法會影響我留營的決定」、「父母職業，會影響我留營的意願」、「父母親社會地位高低，會影響我留營的意願」等項目均遠低於 3 分之中間值，代表志願役士官兵對「父母職業」項目的認知上較低，此結果顯示志願役士官兵認為本身是獨立的個體，並不會因為父母親的職業類別或是社會地位高低而影響是否繼續留營的意願，僅有可能因為父母親或是兄弟姊妹是職業軍人，而提高繼續留營的意願。

而在迴歸分析中，在「家人對軍人職業的看法會影響我留營的決定」、「父母或是兄弟姊妹是現任或曾任職業軍人，會讓我傾向留營」這兩個項目中達到顯著，其中「家

人對軍人職業的看法會影響我留營的決定」這個項目平均得分僅 2.31 分，但是迴歸分析卻達顯著。

綜合上述結論，顯示父母職業與士官兵是否留營無顯著關係，而在「家人對軍人職業的看法會影響我留營的決定」這個部分，士官兵在主觀認知上顯示家人對軍人的看法並不影響其留不留營的決定，但在客觀事實上顯示士官兵在考慮留營意願時，會顧慮到家人對職業軍人的看法的官兵其留營意願較高，說明讓家人對職業軍人有好印象，對官兵留營的意願是有幫助的。

四、個人背景與留營意願之關聯

由士官兵之基本資料與留營意願實施驗證，其中婚姻狀況、目前職務以及家庭年收入與留營意願達到顯著，其餘性別、子女狀況、年齡、年資、學歷、階級、父親職業等均未達顯著，與趙子維（2012）研究結果截然不同，其研究顯示階級、年資、服務地點與留營意願有顯著相關，而本研究結論分述如下：

（一）婚姻狀況：

我國自 2018 年開始已改為募兵制，由於軍人薪水穩定，致使官兵可以較早結婚成家，然而婚後經濟負擔可能相對較重，使得官兵在考慮留營意願時，會將家庭經濟狀況納入考量，需要一份穩定的薪水，進而增加留營意願。此研究結果也與主觀認知敘述性分析以及迴歸分析結果相同。

（二）目前職務：

在目前職務方面，本研究發現戰鬥支援類型部隊與勤務支援類型部隊的留營意願均大於戰鬥類型部隊，此結果應與戰鬥類型部隊須經常擔任地區戰備部隊、基地訓練或是各類演訓任務等等，造成體力負擔較大且無法兼顧家庭所致，因此，戰鬥類型部隊的留營意願自然較其他類型單位低。

（三）家庭年收入：

在家庭年收入方面，年收入在 50~200 萬元的人數最多，留營意願也最高，年收入在 50 萬元以下的次之。本研究在文獻回顧曾引述謝孟芳（2001）等人的研究結果，

顯示父母親的社經地位與子女學歷有顯著關係，故年收入在 50 萬元以下的士官兵大多是學歷較低者，另外，在郭木智（2010）的研究結論也提到國防部招募的志願役士兵主要以高中職畢業為主，然而，這些志願役士官兵入營後，大多擔任戰鬥類型部隊中高級專長職務，也因學歷較低，在晉升或受評選擔任領導階層方面自然受限，加上在戰鬥類型部隊較為辛苦，若是家庭支持方面又未能發揮作用，留營意願自然就會降低，可解釋年收入較低者，留營意願卻不是最高的現象。

第二節 研究建議

一、留營意願提升之建議：

（一）強化官兵眷屬聯繫，協助提高留營意願

本研究證實家庭支持與志願役士官兵留營意願有正向關係，家人的聆聽與關心是志願役官兵是否留營重要的參考決策之一，因此，建議各單位之主官管可運用三節（春節、端午節、中秋節）時機辦理懇親會，廣邀官兵眷屬至單位懇親，除了能與眷屬當面座談、溝通外，亦可使眷屬瞭解官兵在部隊的生活環境、政策管理等情形，藉以爭取眷屬認同，支持志願役士官兵繼續留營的意願。

（二）因應社會經濟動態，有效提升薪資福利

我國近年來，為改善社會整體低薪狀況，不斷提升基本工資，然而，國軍是個高壓力、高團體性、高服從性、任務導向的特殊團體，若能於政府提高基本工資時，藉由提升官兵之志願役加給、勤務加給或戰鬥部隊加給等方式，實質提升志願役士官兵薪資，使其有別於一般社會上工作薪資，且有一定差距時，或許可對志願役士官兵留營意願上有正向之影響。

二、後續研究之建議

（一）擴大研究樣本

本研究係針對陸軍南部地區部隊之志願役官兵為對象，然而，國軍組織架構相當龐大，其他地區的陸軍部隊、其他軍種或是機關性質的單位，都有可能產生不同的結果，

因此，建議後續的研究可以加大研究範圍，甚或以全體陸海空憲兵志願役士官為研究基礎，以取得能代表全國軍的研究結果，利於國防部制定留營政策的參考。

（二）採用不同研究方法

本研究係採用問卷調查法收集相關資料，志願役士官在填寫時，可能無法避免誤植、會錯意或是自我偏誤等狀況，以致資料收集後，造成無法分析運用的結果，建議後續的學者在研究時，可以加入專家訪談的方式，讓受訪者可以充分瞭解研究的目的，另外，藉由訪談的方式，更能使研究者深入瞭解每個不同受訪者的想法，可以產生較為客觀的結果與發現較特殊的地方。

（三）修正問卷自變項設計

本研究在制定自變項時，其中「家庭年收入」項目，選項有「50 萬到 200 萬元」項目，經過實施各類檢定時，發現其範圍過大，致使無法有效進行比對，另外，在「家長職業」方面，為瞭解志願役士官的父親是否為現任職業軍人，並且對官兵是否願意繼續留營造成關鍵的影響，建議「軍公教」這個項目可以單獨將「軍人」這個職業分開，列為獨立選項，以利後續有效實施檢定，期能得知關聯性。

（四）家庭支持構面範圍修訂

本研究在家庭支持構面中，所討論的重點均放置於父母及兄弟姊妹等一等親屬，然而士官除了家人以外，還有男（女）朋友、非軍人的好友，以及每日朝夕相處的同僚也有可能成為支持士官繼續留營的動力，建議之後的學者可以將男（女）朋友等重要他人的關係放入研究中一併討論，使得相關研究能夠更完整。

參考文獻

- 中華民國國防部（2009）。《民國98年國防報告書》。
- 中華民國國防部（2015）。《民國104年國防報告書》。
- 王昌杰（2005）。〈專業志願士兵暨儲備士官選擇從軍之決策行為研究—國軍九十四年第一梯次新訓旅招募之啟示〉。私立逢甲大學公共政策所碩士論文，臺中。
- 吳幼妃（1982）。《父母與同儕對國中學生教育抱負影響之研究》。國立高雄師範大學教育高雄師範學院教育學系及教育研究所教育學刊，4：p89-124。
- 吳毓津（1998）。〈大學生科系選擇因素的分析--以中央大學與政治大學為例〉。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園。
- 宋紘儀（2016）。〈國軍志願役人員留任意願影響因素之研究〉，朝陽科技大學企業管理研究所碩士論文，臺中。
- 李素菁（2002）。〈青少年家庭支持與幸福感之相關研究--以台中市立國中生為例〉，靜宜大學青少年兒童福利學系碩士論文，臺中。
- 周文欽（1982）。〈國中學生的社會背景、心理特質與學業成就升學志願的關係〉，國立臺灣師範大學輔導研究所碩士論文，臺北。
- 林君潔（2016）。《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 109卷 P77-98。
- 林慧芝（2005）。〈激勵制度對留任意願影響之探討—以內部稽核人員為例〉。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園。
- 林澤助（2010）。《影響國軍推動「募兵制」關鍵因素探討》。國防雜誌 25卷2期, P102 - 112。
- 林寶山（1976）。〈台北市高級中等學校新生入學前後升學意願及學業成就之研究〉，國立臺灣師範大學教育研究所碩士論文，臺北。
- 邵珮晴（2018）。〈雲嘉嘉地區學習障礙大專生家庭支持與學校生活適應之關聯研究〉，南華大學生死學系碩士班論文，嘉義。
- 洪希勇（2004）。〈族群、地區與家庭背景對臺東國校學童成績之影響機制〉。國立臺東大學教育研究所碩士論文，臺東。
- 徐慧芝（2010）。〈家庭背景、學校類型與畢業後就業情形之關聯研究〉。國立成功大學

- 碩士論文，台南。
- 馬樹榮（2000）。〈組織公平與組織承諾關係之研究—檢驗薪資制度知覺的調節效果〉。
國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄。
- 張凱婷（2011）。〈大學生家庭背景、入學特質、校園經驗與學習成果之研究〉，臺灣師
範大學公民教育與活動領導學系碩士論文，臺北。
- 郭木智（2010）。〈陸軍志願役士兵留營意願影響因素之研究〉。私立朝陽科技大學企業
管理系碩士班碩士論文，臺中。
- 郭乾泰（2003）。〈建立顧客導向的人力招募策略之研究—以國軍天弓志願兵為例〉。私
立元智大學管理研究所碩士論文，桃園。
- 陳秀芳（2018）。〈臺灣企業關鍵人才留任因素之研究—以新竹科學園區為例〉。國立暨
南國際大學終身學習與人力資源發展研究所碩士論文。南投。
- 陳建州（2001）。〈重探學校教育功能--家庭背景因素影響力變化之研究〉。私立南華大學
教育社會學研究所碩士論文，嘉義。
- 陳建州、劉正（2004）。《論多元入學方案之教育機會均等性》。教育研究集刊，
50(4)P115-116。
- 曾天韻(2004)。〈臺灣地區出身背景對大學及研究所入學機會影響〉。《教育與心理研究》
27(2) P255-281。
- 程禹欽（2013）。〈國軍志願役官兵工作認知、部隊適應、工作承諾與留營意願相 關聯
性研究〉。國防大學政治作戰學院社會工作碩士班論文，臺北。
- 黃俐婷（2004）。《家庭支持的結構與功能分析》。社區發展季刊，105，367-380。周月清
（2001）。《家庭社會工作－理論與方法》。台北：五南出版。
- 黃逸揚，劉維哲(2016)。《以需求理論探討陸軍提升志願士兵留營成效及因素調查分析》。
105年主計季刊第57卷第1期，P25 - 41。
- 黃劍雄（2010）。《國軍志願士兵留營意願與工作滿意度之研究—以聯勤司令部為例》。
主計季刊，51卷2期，P81—103。
- 監察院《民國104年志願士兵招募及留營成效調查報告》。
- 趙子維（2012）。〈志願役士兵留營意願影響因素之研究〉，朝陽科技大學企業管理研究
所碩士論文，臺中。
- 趙信祈（2018）。〈原住民青少年之家庭支持、心盛及學業表現之相關研究：以恆毅力為
調節變項〉，國立臺灣師範大學教育心理與輔導學系研究所碩士論文，臺北。

- 趙家儀 (2016)。〈工作倦怠對員工幸福感與留任意願影響之研究—以員工福利方案滿意度為調節變項〉。銘傳大學企業管理研究所碩士論文，台北。
- 劉俊昌 (2000)。〈企業文化契合度與留職傾向之研究：以中國石油公司為例〉。國立中山大學企業管理學系研究所碩士論文。高雄。
- 劉雅雲 (2001)。〈兒童保護社會工作人員職務勝任感與留職意願之研究〉。私立東海大學社會工作研究所碩士論文，臺中。
- 蔡坤宏 (2000)。〈旅館業、旅行業、航空業員工社會化與工作壓力之關係比較研究〉。私立中國文化大學觀光事業研究所碩士論文，臺北。
- 鄭修明 (2003)。〈兩因素理論、社會大眾角色評價與外部發展工作認知對離職傾向影響之研究~以海軍艦艇志願役士官為例〉。義守大學管理科學研究所碩士論文，高雄。
- 鄭國森 (2017)。〈當前軍人福利政策與國軍常備兵招募成效關聯性之研究—以陸軍第十軍團中坑營區為例〉。私立南華大學國際事務與企業學系歐洲研究所碩士論文，嘉義。
- 賴宛君 (2017)。〈工作家庭平衡措施之支持程度對員工留任意願之影響—以組織承諾為中介變項〉。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園。
- 賴墩謙 (2007)。〈組織文化對工作滿足及募兵制度推行成效之相關性探討—以空軍飛機維修部隊為例〉。靜宜大學管理碩士在職專班碩士論文，臺中。
- 謝孟芳 (2001)。〈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〉。
- 簡茂發 (1984)。《國小教師教導態度與學童生活適應之關係》。國立臺灣師範大學教育心理學報。17：p99-120。
- 顏錦偉 (2008)。〈縣市數學輔導員的工作價值觀與工作滿意及留任意願關係之研究〉。國立高雄師範大學教育學系研究所碩士論文，高雄。
- 蘇慧萍 (2004)。〈醫療業知識員工工作價值觀、激勵公平性與離職傾向之相關研究〉。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄。