

國防大學政治作戰學院政治學系

政治研究所碩士班

碩士論文

國軍推行募兵制成效之分析－以原住民為例

**Analysis of the effectiveness of the military recruitment
system : A case study of the aborigines**

研究生:林冠瑜 撰

指導教授:談遠平 教授

中 華 民 國 一 〇 九 年 五 月

國防大學政治系碩士生論文文責自負聲明書

本人瞭解並保證所撰寫之論文完全遵守著作權法及學術倫理規範，指導教授已善盡告知、審查、監督之義務。論文倘有抄襲、捏造、改作、妨礙他人著作權，或其他一切有違著作權及學術倫理規範之情事，以及衍生相關民、刑事責任者，概由本人負責，與指導教授、論文口試委員及政治學系所有師長無關。

論文題目：國軍推行募兵制成效之分析-以原住民族為例

研究生：林冠瑜 (簽章)

學號：1090720113

指導教授：談遠平

我已閱讀下方說明，並同時繳交原創性檢測報告。：

論文原創性檢測報告

學位論文口試作業規定第肆(六)條

經遭檢舉論文抄襲，且調查屬實者，雖已授予學位，專案報請國防部予以撤銷，並註銷其已發給之結業證書與學位證書。

中華民國 109 年 5 月 6 日

國防大學政治作戰學院政治學系碩士學位論文

口試委員會審定書

國軍推行募兵制成效之分析—以原住民為例

Analysis of the effectiveness of the
military recruitment system : A case study
of the aborigines

本論文係林冠瑜君（1090720113 學號）在國防大學政治作戰學院政治學系完成之碩士學位論文，於民國109年5月6日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明。

委

員

高如菊

委

員

歐彥南

指

導

教

授

談遠平

學

系

主

任

莫大華

中華民國 109 年 5 月 6 日

謝辭

時光飛逝，研究所求學的時光已邁入尾聲，回憶起近兩年的日子，使我可以從繁忙的部隊中，再次重拾課業，再次回到母校，讓我對於課業更加的汲汲營營，過往大學時期未完成的學習目標，也利用了這些時間去完成，舉凡參加全英文的研討會、學術研討會等，這些求學經驗都可以昇華為未來軍旅生涯的養分。我也藉由這個機會，向那些在我撰寫論文的過程，曾經幫助我的人致上謝意。

首先，必須感謝的還是我的家人，從十八歲離鄉背井投入軍中到畢業後任官，離的家的時間總是比在家的時間來得長，父母都提醒著我不要有後顧之憂，好好照顧自己，且當我遇到低潮、難過的事情，都能當我的避風感，至今每當我返回高雄老家，我特別珍惜我能跟父母親相處的時光，所以非常感謝能夠當我爸媽的兒子，未來的日子我一定會好好孝順您們。

再者，感謝我最敬重的指導教授談遠平老師，我相當喜歡老師對於每一項時事的看法，都非常的獨到且準確，且因為本身為原住民的關係，老師相當的鼓勵我從事關於原住民的研究，因此才能夠以原住民論述的角度去撰寫本次的論文，還是非常謝謝談老師的指導，除了論文架構上的修正外，更對於我撰寫文字的修改，能有畫龍點睛的效果，也讓我的論文在最後能夠如期地完成，非常感謝談老師。

最後，我要感謝系主任莫老師、學仁助教為我們處理戲上許多瑣碎的事務，更要感謝也珍惜一同在研究所的學長姐們，讓我的研究所生活多采多姿，謝謝你們

林冠瑜 謹誌於復興崗

2020年5月

國軍推行募兵制成效之分析－以原住民為例

國防大學政戰學院政治研究所碩士學位論文

學生：林冠瑜

指導教授：談遠平

摘要

募兵制乃我國近年重要的國防政策之一，行政院於民國 91 年 1 月 2 日核定「募兵制實施計畫」，國防部即展開「募兵制」執行的驗證工作；立法院於民國 102 年通過《志願役士兵服役條例》，正式確定以志願役士兵為主，義務役士兵為輔的兵役制度，國防部於民國 106 宣布全志願役的施行，於民國 107 年的 12 月 26 日全數義務役役男退伍，國軍正式進入全志願役時期。

然而，募兵制度仍有需要正視的問題，如提升募兵素質、強化留營率、國防經費運用等，必須不斷的革新制度，才能讓此兵役制度能夠推行的更為長久。所以，本研究以質化研究為研究方法，首先運用文獻分析法，將募兵制官方資料運用庫柏語料庫分析，得出政府對於募兵制度推行的變化；第二，運用訪談研究法得出第一手資料，一共訪談了 6 位苗栗縣泰安鄉泰雅族的原住民，透過受訪者的角度探究出募兵政策的精進及建議。

最後，經研究發現，針對募兵制的政策作為精進建議如下：第一，平時訓練結合競賽模式。第二，持續強化各地區軍民關係。第三，上級應將督導轉化為輔導，降低基層業務壓力。第四，政府財政允許下，持續提升國防預算。第五，文宣作為由近而遠進行擴張。第六，長官與同儕觀念必須

與時俱進。總之，透過募兵制的推動，俾使國防戰力更足以確保國家安全。

關鍵詞：募兵制、招募達成率、留營率、原住民



Analysis of The Effectiveness of the Military Recruitment System : A Case Study of the Aborigines

MASTER OF SCIENCE IN POLITICAL RESEARCH OF FU HSING KANG
COLLEGE,NATIONAL DEFENSE UNIVERSITY

STUDENT: KUAN-YU,LIN

ADVISING PROFESSOR: YUAN-PING,TAN

Abstract

The military recruitment is one of the important national defense policies in recent years. The Executive Yuan approved the " military recruitment Plan" on January 2, 2002. The Ministry of National Defense launched the verification of the implementation of the " military recruitment "; the Legislative Yuan passed the " Act of Military Service for Volunteer Enlisted Soldiers " in 2013. The Military Service formally established a volunteer force as the main force and supplemented by compulsory service soldiers. The Ministry of National Defense announced the implementation of all-volunteer force in the Republic of China in 2017, and all draftees were discharged on December 26, 2018. The national army officially entered the period of all-volunteer force.

However, there are still issues that need to be addressed in the military recruitment, such as improving the quality of military recruitment, strengthening the retention rate, and using defense funds. It is necessary to constantly innovate the system to make this military service system more sustainable. Therefore, this study takes qualitative research as the research method. First, it uses the

literature analysis method to analyze the official data of the military recruitment using the Cooper corpus to obtain the changes in the government 's implementation of the military recruitment system. Second, it uses the interview research method to obtain the first-hand information, a total of 6 aboriginal people of the Atayal in Tai'an Township, Miaoli County were interviewed. Through the interviewee's perspective, the elaboration of the recruitment strategy and suggestions were explored.

Finally, after research, it is found that the policy for the recruitment policy as a progressive recommendation is as follows: First, the usual training combined with the competition mode. Second, continue to strengthen military-civilian relations in various regions. Third, superiors should turn supervision into counseling to reduce the pressure on grassroots businesses. Fourth, with the government's financial permission, the national defense budget will continue to be raised. Fifth, the propaganda and propaganda expanded from near to far. Sixth, the concept of senior officials and peers must keep pace with the times. In short, through the promotion of the military recruitment system, the national defense power is more sufficient to ensure national security.

Keywords: Military Recruitment、 Recruitment Achievement Rate、 Continue Serving、 Aborigines

目錄

圖目錄.....	viii
表目錄.....	ix
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機及目的.....	5
第三節 研究途徑、研究方法與研究架構.....	9
第四節 名詞解釋.....	17
第五節 研究範圍、限制與預期貢獻.....	19
第二章 文獻分析與理論探討.....	21
第一節 推動募兵制的背景.....	22
第二節 募兵制的相關意涵.....	28
第三節 募兵政策作為.....	33
第四節 原住民從軍背景.....	39
第三章 募兵制對國軍戰力之影響.....	44
第一節 募兵制戰力分析.....	44
第二節 庫柏（CORPRO）分析：募兵制官方資料.....	56
第三節 國軍志願役人員續服留營狀況分析.....	60
第四節 影響國軍招募的外顯因素.....	65

第四章 原住民與國軍推動募兵制成效分析.....	72
第一節 原住民文化分析	72
第二節 從訪談分析原住民從軍之原因	82
第三節 從訪談分析原住民留營意願	92
第五章 結論.....	97
參考文獻.....	106
附錄 1 訪談逐字稿	125
附錄 2 個別訪談知情同意書	140



圖目錄

圖 1.1 近十年平均生育數.....	1
圖 1.2 研究架構圖.....	16
圖 1.3 研究流程圖.....	17
圖 2.1 原住民就業者每月主要工作收入.....	42
圖 2.2 15 歲以上原住民教育程度比率分布情況.....	43
圖 3.1 近三年志願役編現比.....	52
圖 3.2 「募兵制」關鍵詞分佈圖.....	57
圖 3.3 「募兵制」詞語趨勢分析.....	58
圖 3.4 國軍與「募兵制」之詞語搭配網狀圖.....	59
圖 3.5 近一年搜尋熱度的趨勢變化.....	67
圖 3.6 近七年我國經濟成長率.....	68
圖 3.7 我國近 20 年新生兒人數.....	69
圖 4.1 我國原住民分布圖.....	73

表目錄

表 3.1 三軍聯訓關鍵指標	54
表 3.2 基地進訓部隊關鍵績效指標	55
表 3.3 志願役士兵近五年留營率	61
表 3.4 年度志願招募人數指標	62
表 4.1 受訪者基本資料	84
表 4.2 訪談大綱	85
表 4.3 資料分析編碼表	87
表 4.4 增加從軍原因	90
表 4.5 影響原住民留營意願	93



國防大學

National Defense University

第一章 緒論

第一節 研究背景

一、 募兵制的推動

隨著世代的變遷，整體產業結構的轉變，目前我國的環境，每個家庭不再以過往農業時代的人口數作為生產力的關鍵，取而代之的就是小家庭的家庭組成型態，隨著家庭結構的轉變，代表的就是生育率無法與以往農業時代的生育率相提並論。根據內政部統計¹，民國 108 年役男人數為 15 萬 9 千餘人，而近年的平均生育數（見圖 1）

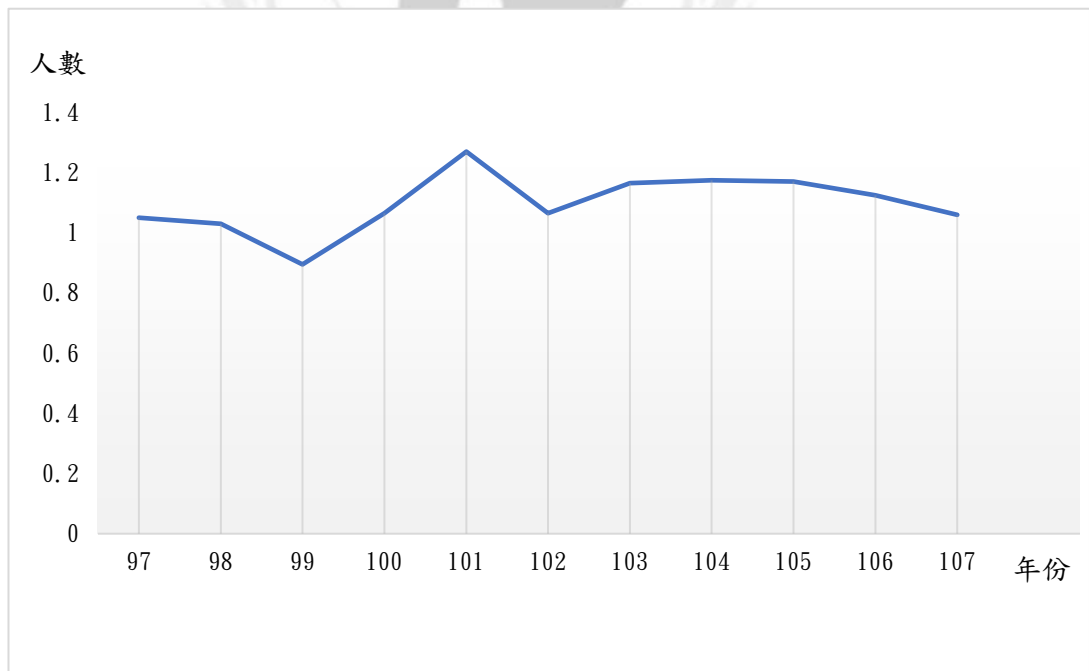


圖 1.1 近十年平均生育數

資料來源：作者參考內政部統計處數據後自行繪製

顯然沒有提升，但是每年國軍總招募目標人數卻需要 29,000 餘

1 內政部役政署，〈徵兵及齡男子兵籍調查〉，《內政部役政署》，2019 年 4 月 15 日，
<https://www.nca.gov.tw/userfiles/Files/morefile1_17_4078_470.pdf>。

人，同時，未來符合志願役的適齡人員勢必還會持續減少。根據國防部數據統計²，現行募兵制的成效中華民國 105 年的編現比為 77.06%，到了民國 108 年已成長為 84.33%，留營率³也達 75%，代表著我國對於募兵制的宣傳、待遇及工作環境等等的提升收到了效果，當然也可能是因當今我國經濟不景氣，許多適齡的青年認為軍中穩定的薪水可以改善自身及家庭的經濟狀況。

國防部⁴依據民國 100 年 12 月 28 日修正公布之兵役法及行政院於民國 101 年 1 月 2 日核定之「募兵制實施計畫」，開始於民國 101 年實施「募兵制」的驗證工作，外界質疑的聲量仍不停歇，儘管官方的數字是有所提升，然而數字的提升卻被社會認為素質隨之下降。外界質疑現代的戰爭必須具備更高素質的兵力，而不是簡單的按鈕或者鍵盤就能戰勝敵人，各方面的專長都必須增高，才能維持台海安全。面對社會接踵而至的質疑⁵，政府必須持續強化對募兵制的各種配套措施，如年金改革的完善、整體薪資待遇的增加、專業及戰鬥部隊的加給、優先以眷住地為服役考量為誘因等等。此外改善部隊服役環境，亦為當今我國照顧官兵生活最直接的回饋，如民國 108 年新竹湖口 542 旅的興安專案，將老舊的營舍轉變成新式的建築，且每人皆具有一床一櫃，比起以往的

2 傅啟偵，〈國防部：109 年底可達成募兵制招募 90%計畫目標〉，《青年日報》，2019 年 7 月 8 日，
<[https://www.msn.com/zh-tw/news/national/國防部 109 年底可達成募兵制招募 90percent 計畫目標/ar-AAE0xaA](https://www.msn.com/zh-tw/news/national/國防部%20109%20年底%20可%20達成%20募%20兵%20制%20招%20募%2090%20percent%20計畫%20目標/ar-AAE0xaA)>。

3 洪哲政，〈國防部五年兵力整建報告 曝士官學校招募陷窘境〉，《青年日報》，2019 年 9 月 6 日，
<<https://udn.com/news/story/10930/4032023>>。

4 張景台，〈我國現行募兵制度的探討〉，《國會月刊》，第 42 卷第 1 期，2014 年，頁 59-78。

5 楊志良，〈儘早恢復徵兵制〉，《聯合新聞網》，2019 年 4 月 26 日，
<<https://udn.com/news/story/11321/3779795>>。

大通舖革新了不少，以讓官兵能夠在辛勤操練後，可以有更舒適的環境可以休息，以備接下來嚴峻的訓練，而這也讓服役的空間變得更加的人性化，真正營造出「家」的感覺，藉此亦可強化人才招募的誘因。

根據國防部數據顯示，兵力總員額為 215,000 人，據作戰構想、作戰指導的需求，目前編制人數則是為 188,000 人⁶，而國防部於民國 108 年的 7 月 8 日針對媒體對於募兵制的不實報導，公開說明在政府積極的支持下及民間學校的合作與待遇的提升，預判民國 109 年底可達成募兵制 90% 以上。總之，要有成功的募兵制，除了要有高素質的兵力加入外，更要強調的就是續服留營率，為此人才長留久用，才能真正提升國軍戰力，使國軍在維護台海安全及面對敵情的脅迫才能更加具有競爭力。

二、 中共軍力的提升，對我國的安全威脅

中共對我的軍事威脅日漸擴大，根據全球火力（Global Firepower）⁷提及民國 108 年中共的軍事力量在世界排名在第 3 名，相對的我國排名在 22 名，雙方的戰力不對稱，再加上中共近年大力進行國防轉型，與武器的提升，於民國 108 年 7 月中共當局所公布的《新時代的中國國防》白皮書中⁸提到的「改革中的中國國防和軍隊」，就可得知中共正持續不斷的提升軍事武力，且中

6 洪哲政，〈嚴德發：希望後年達成總兵力 16 萬 9000 人目標〉，《聯合新聞網》，2018 年 11 月 5 日，<<https://udn.com/news/story/10930/3461721>>。

7 Ellen Ioanes, “These are the 25 most powerful militaries in the world in 2019” ,*Business Insider*, September 28, 2019. <<https://www.businessinsider.com/most-powerful-militaries-in-the-world-ranked-2019-9>>.

8 丁楊，〈新時代的中國國防白皮書〉，《中華人民共和國國防部》，2019 年 7 月 24 日，<http://www.mod.gov.cn/big5/regulatory/2019-07/24/content_4846424.htm>。

共當局又導入了現代化的作戰概念，以致對我國的威脅日益增加；此外中共對我國的軍事部署也不容小覷，如東風系列、鷹擊飛彈，範圍是可以涵蓋著整個台灣，無疑對我國的國家安全造成嚴重的威脅，且中共對於戰爭早已從持久戰的大規模軍隊，已轉變成高科技作戰，包含「聯合作戰」、「網路攻擊」，近年的軍機繞台、演習以我國作為假想敵等等的動作，都已說明中共對台的不懷好心。面對「文攻武嚇」的中共，國軍必須持續依據「防衛固守、重層嚇阻」的軍事戰略，強化發展不對稱的作戰思維。因此，我國推行的募兵制務必要使兵力素質與時俱進，以符合現代的作戰思維，培養人人皆能獨立作戰的作戰概念，俾以有效因應化解中共的強大威脅。

三、兵役制度是提升國防安全的核心關鍵

我國現行兵役制度屬徵、募兵制並行，以憲法第 20 條規定，屆齡役男都必須服役，目前尚未廢除此項規定。不過由於近年戰爭型態隨著科技的發展已有所改變，兵力的多寡已不是取勝的關鍵因素，更重要的是在高科技戰爭中能夠取得先發制人的能力，因此兵力的素質是格外得重要，國軍深知必須招募到「役期長、意願強、經驗熟」的志願役人力，組建「量適、質精、戰力強」之現代化部隊⁹，才能真正帶給我國更穩健的國土安全。

目前兵役制度下的役男要接受四個月的兵役軍事訓練下，為的是要達到「平時養兵少、戰時用兵多」之要求，先前須於部隊服

9 中華民國國防部，〈國防部新聞稿〉，《中華民國國防部全球資訊網》，2019 年 7 月 8 日，
<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=76377&title=國防消息&SelectStyle=新聞稿>>。

役一年的役男，已在民國 107 年的 12 月 26 日以前全數退伍，未來部隊再也不會出現所謂的「義務役」。自從國民政府於民國 38 年播遷來台後，徵兵制從民國 40 年開始，當年我國的背景是軍事對峙時期，隨時都有可能發生戰事，義務役的役期為 3 年，後來經過了法統爭執時期（民國 48 年到 76 年）、交流緩和時期（民國 76 年到 88 年）到了近年的意識對抗時期（民國 88 年迄今）¹⁰，隨著兩岸的和平互動役期也從一年改變為現今軍事訓練役的四個月。不過由於兩岸情勢的瞬息萬變，為提升國防實力，必須建置能夠長留久用的兵源，才能針對各種不同型態的威脅做出最即時的反應，這表示募兵的兵役制度將會是其核心關鍵。

第二節 研究動機及目的

從我國的人口成長逐漸下滑的程度而言，服兵役的役男已大幅減少，此外，一些家長誤認自己的孩子投入軍旅會導致與社會脫節或者退伍後沒有一技之長，甚至因前幾年洪案的肇生，家長擔心軍中的環境、工作的內容，不適合其子女發展，服志願役的意願大幅下降，使得募兵制在剛推行時期成效不彰。不過由於近年在國軍整體環境的改善後，逐漸開始收到了一定的成果，尤其，原住民的影響和支持募兵制，更已成為國軍推動募兵制的一大助力。因此，本文乃對相關的問題進行研究。

首先，在全球募兵制的國家中，單以東亞而論，日本雖為募兵制，不過因為沒有急迫的敵情威脅，且國內政治、經濟穩定，使得國內的自衛隊仍可以保衛國家安全；南韓則採取了徵兵制¹¹，該國與北韓近期雖多了許多

10 黃人傑，〈臺海兩岸關係的演變〉，《弘光人文社會學報》，第 10 期，2016 年，頁 105-126。

11 ChartsBin statistics collector team, "Military Conscription Policy by Country", *ChartsBin*, September, 2011, <

經貿上的互動，惟軍事上仍然是敵對的關係。我國面對中共的威脅中，從早期的武力對峙，到現在的和平對抗，我國的處置與南韓相似，都有鄰近的敵人，然而北韓與中共的軍事能力不能相提並論，以致我國的國家威脅其實是比南韓更加的嚴峻，所以我國實施募兵制能否達成國家安全的目的，能否真正提升國家戰力，這是本文研究動機之一。

其二，根據國防部統計數字¹²，目前國軍具有大學以上學歷的官兵高達50%，人員素質與美、日先進國家概等，不過這是包含了軍官、士官兵所呈現的數據，軍官目前的養成是由軍校畢業、專業軍官班、士官轉服，以上三者都具有大學以上畢業的學歷，另外大部分的士官則是畢業於陸專科學校、海軍官校二專班、空軍航技學校，皆擁有專科以上學歷。相對的，志願役士兵至今還是以高中職畢業為多數，我們雖不能以學歷為反映在兵力素質的唯一標準，不過學歷較低者，通常其學習的專心度也較差，以致在專業技能的學習上，這些高中職畢業生有時是無法與高學歷的人相做比較。再者，大專生學歷以上畢業的志願役，在部隊服役四年之後，這些大專生幾乎都已經晉升為士官，甚而軍官，不過高中職畢業的人員卻都仍為士兵，這個現象顯示，倘若士兵的素質沒有持續精進，即使添購了新式的裝備、武器，操作手卻無法正確的運用，戰力將無法發揮到最大化。現今招募的重點就是以高素質的招募目標，因此國軍該如何招募素質更高的士兵，這是本文研究動機之二。

其三，根據原住民委員會 108 年第 1 季統計資料¹³，從事國防相關事務

<http://chartsbin.com/view/188720>。

12 中華民國國防部，〈國防部新聞稿〉，《中華民國國防部全球資訊網》2019 年 6 月 10 日，
<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=76298&title=國防消息&Types=軍事新聞>>。

13 原住民委員會，〈108 年第三季原住民，就業狀況調查報告〉，《原住民委員會》，2019 年 12 月，
<<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=19F6DD25969C101D&DID=2D9680BFECBE80B6C1EFC>>。

人數為 12,316 人，而我國總人口只佔了 2% 的原住民，卻在國軍的總額當中佔了 7%，表示原住民在國軍戰力中之重要性。上述即是說原住民已成為從軍的重要人口。南投縣的霧社高農於 107 年畢業的 300 人當中，創下 180 人從軍的驚人紀錄、台東縣多良村鄰近的陸軍臺東指揮部，單位的官兵就有高達 740 人為原住民，比例高達 45%，其中超過半數是當地的排灣族、魯凱族¹⁴。現今有許多優秀的原住民軍人，階級從將軍到二兵都有，而在 109 年 1 月由國防部常務次長調任參謀本部副參謀總長執行官的徐衍璞，成為國軍史上首位具有原住民血統的上將¹⁵。同時，因為筆者亦為原住民的軍人，對於部落中有意服役的適齡人員會特別關切。由於志願役士兵起薪超過 3 萬塊，對於原住民青年而言是相當的優渥，如此實質的誘因，對比部落主要以農牧作為工作的原住民，時常需要仰賴天氣收成，收入十分不穩定，顯然會促使許多原住民青年有較強的服役的意願。可是在服役後，因文化及生活習慣上的差異，他們立刻面臨到的是部隊適應上的問題，這個問題直接影響了到這些原住民軍人工作的表現，嚴重者甚而會影響服役的意願。不過原住民的個性相當的樂天及單純，假若能夠透過更多的輔導，讓這些原住民軍人順利融入軍隊的生活中，對於國軍的整體戰力勢必會有所提升。所以在原住民的招募方式上，除了要加強結合部隊與部落之間的鏈結，更重要的是對這些原住民軍人能夠提供實質的技能與續簽留營的支撐力。此外許多部落的長老們大都希望部落的孩子可以留在部

81069656437>。

14 程嘉文，〈全村 70 人志願從軍，台東多良創紀錄〉，《聯合新聞網》，2019 年 7 月 30 日，<<https://udn.com/news/story/10930/3958927>>。

15 游凱翔，〈徐衍璞接副參謀總長 第一位原住民上將〉，《中央通訊社》，2020 年 1 月 17 日，<<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202001150358.aspx>>。

落¹⁶、永續部落發展，所以國軍在原住民軍人的招募後，如何化解這個衝突，並且長留久用，而不能單從以服役的數量作為考量，真正透過文化的角度及輔導，以提升及精進原住民在招募前的興致及服役後的留營意願，這是本文研究動機之三。

本文研究的目的屬於解釋性研究¹⁷，而解釋性研究奠基於探索性研究及描述性研究之上，並且進一步確認某件事情發生其原因，在進行研究當中，提出實證的證據。以推動募兵制為例，所謂解釋性研究就是要結合募兵制發展出不同的解釋，而這樣的解釋能否站得住腳、是否需要修正、或這個解釋是否只限於過往的募兵制等等的一些結果等等，都是本文有待研究的目的，以致本論文除了提出募兵制成效之現況、問題外，為了增加整篇文章的依據及客觀性，更會聚焦在「原住民」投入軍旅之研究，針對近年來原住民高比例的人數投入軍旅，藉由分析原住民投入的原因，對比一般人加入國軍的意願，提出有助於「募兵制」推動的成功建議。綜上所述，本論文之研究有以下兩點目的：

- 一、 瞭解徵募併行的情況下，對國家安全是否有幫助，且如何精進使其更加完善。
- 二、 協助服役的原住民籍軍人融入軍中、安心服役，從而實質提升國軍戰力。

16 林羿萱，〈部落小鮮肉部落自己用！族人提文化替代役：當兵都可為企業服務為何不能守護部落？〉，《Mata Taiwan》，2015年10月17日，<<https://www.matataiwan.com/2015/10/17/indigenous-communities-need-substitute-military-service/>>。

17 W.Lawrence Neuman 著，王佳煌譯，《當代社會研究法》（Social Research Methods）（台北市：學富文化事業有限公司，2015年），頁56-57。

第三節 研究途徑、研究方法與研究架構

一、研究途徑

指的是研究者對於目標對象的研究，從哪一層次作為出發點、著眼點、入手處，已進行觀察、歸納、分類進而分析¹⁸，而由於著眼點不同（研究途徑不同），就有一組相互配合的概念，以作為分析的架構。本文採取兩個研究途徑，其一為文獻研究途徑¹⁹，這是種相當常見的研究途徑，文獻分析在於證實選定之問題的重要性，且說明了過往募兵制研究上所遺留且需要彌補的鴻溝，然而文獻的回顧必須簡潔，並且描述出對於知識運用的實際狀況，且羅列出關於募兵制的領域中的一些需要解決的問題，更重要的是找出上下文的脈絡，這樣才能在過往研究相同題目的學者中找出更新穎且得以實證的結果，其內容主要以我國現行的招募的政策加以探討，一項政府的政策不可能會有十全十美的結果，勢必會有一些外在因素（媒體、民意等等）、時空背景的更迭而有所變異，再者，文獻研究分析事情的淵源、背景、原因、影響等等，所涉及的範圍是非常的多面，且不能有偏頗失真，其會影響整體所探究出來的結果，而分析的步驟分有四點，即閱覽（Reading and Organizing）、描述（Description）、分類（Classifying）及詮釋（Interpretation）²⁰。

其二則為歷史制度研究途徑，歷史一詞，在慣用的使用上，常指人類社

18 朱宏源，《撰寫博碩士論文實戰手冊》（臺北市：正中書局，2002年），頁182。

19 Diana Ridley 著，張可婷譯，〈一步步教您做文獻回顧〉（台北縣：韋伯文化國際出版有限公司，2011年），頁4-8。

20 W. Lawrence Neuman 著，豬柔若譯，《社會的質化方法－質化與量化取向》（Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches）（臺北市：揚智出版社，2000年），頁54。

會過往的生活，而社會生活與人類行為間互相影響是歷史研究與社會研究共同對象，社會生活包含了一個廣大領域，不論是社會研究或者歷史研究都無法完全研究出社會生活的一切事實，且都只能解釋一部分，而運用歷史研究已經使用到因果法則，所研究出正視事實與事實或行為與行為之間的因果關聯²¹，進而連結宏觀的社會結構與微觀的個人行為²²，以解釋募兵制的演進對於志願役人員的關聯，對於事實的觀察不能脫離募兵制發展的歷史及社會的脈動，不能單靠追求理論而喪失對於政策真正有幫助的建議，而歷史研究途徑能廣為運用到重大的政策，募兵制的政策亦為我國目前重要的政策，解釋制度的形成，以及分析制度運作的影響及變遷，而此種研究途徑是以各種存有的史料、官方文件等等，用客觀的角度去界定、評鑑、說明，以認定過去事件的真實性，並且映證對該事的看法²³，而此研究途徑除了考慮歷史向度的影響，而因果的不確定性形成各種意外的組合，只使得歷史以理性為主的行動者，在行為上會轉向一條未知的路徑，倘若缺乏歷史的解釋，容易造成斷章取義的錯誤觀念，所以歷史制度研究途徑擷取了理性選擇與組織理論學派的許多觀點（如相依、認知、理念、文化等等影響），作為其理論的基底，更重要的是強調時間的順序的闡釋與分析，可以發現本文所探究的募兵制變遷的想像²⁴，儘管資料皆出自於二手，不過在檢視的過程當中可以蒐整到支撐本文所述的論點，募兵制的

21 易軍博，《政治理論與研究方法》（台北市：三民書局，2003年），頁164-168。

22 蔡相廷，〈歷史制度主義的興起與研究取向-政治學研究途徑的探討〉，《臺北市立教育大學學報》，第41卷第2期，頁39-76。

23 許禎元，〈政治學研究與網路應用：網際網路(InterNet)的資料蒐集〉（台北：立威出版社，1998年），頁19。

24 胡婉玲，〈論歷史制度主義的制度變遷理論〉，《新世紀智庫論壇》，第16期，2001年12月30日，頁86-95。

歷史背景建立在文獻分析的回顧²⁵，舉例而言，在文獻回顧當中，對於當前研究導致而發生的歷史事件，必須有順序的去描述發展的順序，或是對政策的演變提出說明，還有描述該研究領域本身發展的狀況，而這個發展狀況紀錄了與本文研究主題有關的知識如何的進展，以致在介紹募兵制的歷史背景，必須強調對於事件、政策及研究發現之不同的詮釋，將其緊密的連結於募兵制的脈絡，以此本文透過解釋募兵制發展成效及政策層面之相互關係，以客觀的方式尋求如何精進改革，其中更會聚焦於原住民投入軍旅的角度，原住民對於國軍的重要性不可言喻，原住民對於部隊的戰力是有積極貢獻，不過仍舊有些原住民對於部隊生活不能適應，以此透過文獻研究的聚焦、歷史制度研究的輔助，掌握了募兵政策的歷史發展，原住民的特殊性，深入剖析，對相關問題得到通盤研究。

二、研究方法

本研究以採取質性研究，而什麼是「質的研究方法」？質的研究定義非常的廣泛，不過可以肯定的是「質的研究」像一把大傘，下面掩蓋著各式各樣想法的分支，在質的研究領域中兩位權威的學者物林肯（Y.Lincoln）和丹曾（N.Denzin），質的研究是個跨學科、超學科、有時甚至反學科的研究領域。之所以出現如此龐大複雜的狀況，是因為質的研究不是一種哲學、一個社會理論或一個傳統的研究，它同時會跨越人文科學、社會科學和物理科學，具有多重的面向及焦點，在歷史漫長的發展當中，質的研究在理論上和實踐中對於一些重大的問題進行了澄清及探究²⁶，不過一套理論勢

25 Diana Ridley,《一步步教您做文獻回顧》，頁 18-20。

26 陳向明,《社會科學質的研究》(台北市：五南圖書出版公司，2004 年)，頁 5-7。

必不可能盡善盡美，到了現在質的研究仍舊在摸索當中。而這不同於量化研究需要以數據分析作為研究成果，而更要以主觀、有深度來選擇研究的主題，研究必須瞭解存在中事實的本質，不過不能以片面的數據就論斷研究的觀點，而是要透過事實與過程的整體性才能做出論斷²⁷，此外以質化的觀點運用紮根理論²⁸，其運用系統化的程序，針對某一現象發展並且歸納式導引出紮根的一個質性研究方法，且紮根理論的目標在於能夠確實建立反映一個現象的理論，而一個架構嚴謹的紮根理論，能否適用於它所表現的社會現象，有幾個標準是能夠去做判別：適切性（fit）、瞭解

（understanding）、推廣性（generality）以及控制。假若理論能夠真正反映於實質的生活當中，並且很小心地由各種資料歸納出理論，那麼得出來的理論應能貼切地說明這一領域，當各項資料都相當的周全，其發展得出的結果也會較為概念化²⁹。對於本文所探究的募兵制的現行政策，主要透過其他學者針對募兵制的論述、建議，提出現行募兵制窒礙難行的地方，而在募兵數據的背後，其真正的意義為何？對於學者正面、負面的評價中，必須分析出對於募兵制推行正確及周詳的政策角度；此外對於如何落實政策角度的構想會以原住民的探討為主，並針對北部地區特定的原住民做訪談，以訪談的方式探究原住民的招募誘因或者留營意願，其分析結果結合學者所提出募兵制的相關精進政策，做出有利未來募兵政策的建議，而以下為本文所使用的兩種研究方法：

（一）演繹分析法：

27 〈量化、質化研究〉，《博智研究-Rich Knowledge Bank》，<<https://www.embarich.com/Research.html>>。

28 Anselm Strauss, Juliet Corbin 著，徐宗國譯，《質性研究概論》(Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques)（臺北市：巨流圖書公司，1997年），頁26。

29 Anselm Strauss, Juliet Corbin，《質性研究概論》，頁27。

質的研究認為，研究是一個對多種的事實的探索及建構的過程，在這個動態的過程當中，研究者與被研究者雙方都有可能發生改變，搜集資料及分析的方法會發生改變，得出來的結果與理論也就會更迭，因此這樣的言就是會不斷的發生演化，不可能一次就能夠完成，這樣變化的流動對於研究者在決策及研究結果上獲得會產生非常重大的影響³⁰；所以演繹分析是根據已知的研究目的或者主題，蒐集有關的資訊、調查報告、結構的動態等等文獻資料，全面且精準掌握到所要推演而出結論的一種方法，而演繹法³¹的一般到特殊的系統推理方法，即由一個涵蓋範圍較廣或普遍的命題，推論出一個未知的結論，亦為邏輯性的推理方式，而本文則將以募兵政策官方所公佈的資料，如歷年的國防報告書、國防總檢討，及相關招募的新聞稿，另外亦會蒐集學者針對募兵制提出精進看法的文章、期刊等等文獻，而蒐集到的內容主要會區分為招募的誘因、軍隊的工作內容、續簽留營的動力，三種的方式加以分析，而針對原住民從軍的部分更會針對原住民文化的面向加以探討，透過五個步驟完整的運用此分析法得出結論，分別為發現問題、分析問題、提出多項的問題假設、選擇一個合適的假設、驗證，而當驗證無法與問題假設相為符合，又必須回到假設再進行重複的驗證，以此才能得出一個周全的結論。。

（二）訪談研究法：

什麼是「訪談」？其實就是研究者「尋訪」、「訪問」被研究者，且與其進行「交談」和「詢問」的一種活動，意即透過口頭談話的方式從被研究者中得到第一手資料，最主要的目的對比問卷調查能夠更有靈活性

30 陳向明，《社會科學質的研究》，頁 10。

31 沈桂枝，〈教育大辭書，演繹法〉，《國家教育研究院雙語詞彙、學術名詞暨辭書資訊網》，
<<http://terms.naer.edu.tw/detail/1313152/>>。

及有意義的解釋空間，與實物分析相比，訪談是更具靈活性、即時性與意義解釋的功能，實物是沒有表達的能力，無法向研究者表達自己，而訪談者在交談中尋物被訪談者的看法，瞭解自己創造實物意義的解釋，探詢這些實物與他們生活之間的關聯性，並且能夠發展出生活中其他事件的結果³²；而在訪談者製作貼近於對方的題目，可以進行較為深入且細緻的詢問，倘若被訪談者在回答與觀察中的行為不一致，訪談可以持續探究如此背後的原因，另一方面可以回到對方的觀察。通過這樣的往返不斷的、各種方式之間的相關檢驗，其研究結果能夠更加的接近一致。按訪談的結構可分為封閉型、開放型、半開放型。這三種類型也被稱為「結構型」、「無建構型」、「半結構型」，開放型訪談沒有固定訪談的問題，研究者鼓勵對方能夠發表自身的想法。這種訪談的目的在於使受訪者瞭解自身深感重要的問題；而在半開放型訪談中，研究者對於結構具有一定的控制作用，不過也允許對方能夠積極參與訪談引申出來的問題。一般來說，質得研究方法在研究的初期多半採取開放型訪談的形式，瞭解被訪者關心的問題及思考的模式；接著隨著研究的深入，逐步轉變為半開放型的訪談，重要的是針對前面訪談中出現的問題及存疑的問題進行追問³³。而本文在訪談的設計初期的問題會讓對方能夠清楚本次訪談的主題及思索這些問題背後的意義，而後面會演變為「半結構型」³⁴，對訪談的結構具有一定控制的作用。本文訪談對象主要設定為苗栗泰安鄉部落的原住民，訪談的過程當中允許受訪者對於問題主動參與與延

32 陳向明，《社會科學質的研究》，頁 221。

33 陳向明，《社會科學質的研究》，頁 228-231。

34 Bernard.H.R, “Unstructured and Semistructured Interviewing” ,*Research Methods in Cultural Anthropology*(Newbury Park:Sage,1988),p.11。

伸問題，目的還是期望能夠透過這些原住民針對募兵制的現行制度提出最深切的評論，以致問題的設計上除了既定針對募兵制相關的問題外，e 更會以筆者為原住民軍人的身份，期待能夠激盪出受訪者於話達問提上能有更多想法、意見。

訪談問卷的設計³⁵必須建立主題的連結，且對於閱讀訪談文本、標注範疇標籤時不能將範圍鎖定，有時會因訪談後的結果造成無法與鎖定的範圍前後呼應，如此而言訪談結果也就降低；再者，下個步驟則為歸檔，如何將範疇內資料分類好，將每份不一樣的問卷做出相互連結，或者不相吻合，特別突兀的問卷做出區隔，所以這關鍵重點在於正確感及條理感（rightness & coherence）；然而詮釋雖然是要歸檔分類後才會有步驟，不過絕對不是到最後才開始執行的步驟，而是在前段的過程當中，就必須擬定、具備想法，種下詮釋的種子，更重要的是必須具備反思的能力，不能讓問卷失效；最後則是結果的分享，分析出來的成果，必定無法盡善盡美，而能夠提出討論、修改成果，進而影響當今募兵的政策，可能地讓整個募兵制可以妥善、進步，以此達到訪談的目標。

三、研究流程

本研究之研究架構以原住民為探討的因子，以當今募兵制的現況下區分為服役中及未服役，其中服役當中的屆退人員再區分為留營續服及不續服；此外也將未服役及不續服的人員當中探究出現行原住民招募窒礙難行的地方，進而針對制度提出檢討與精進作為（研究

35 Irving Seidman 著，李政賢（譯），《訪談研究法》（Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences）（台北市：五南出版社，2009年），頁 174-183。

架構歸納為圖 1.2)。

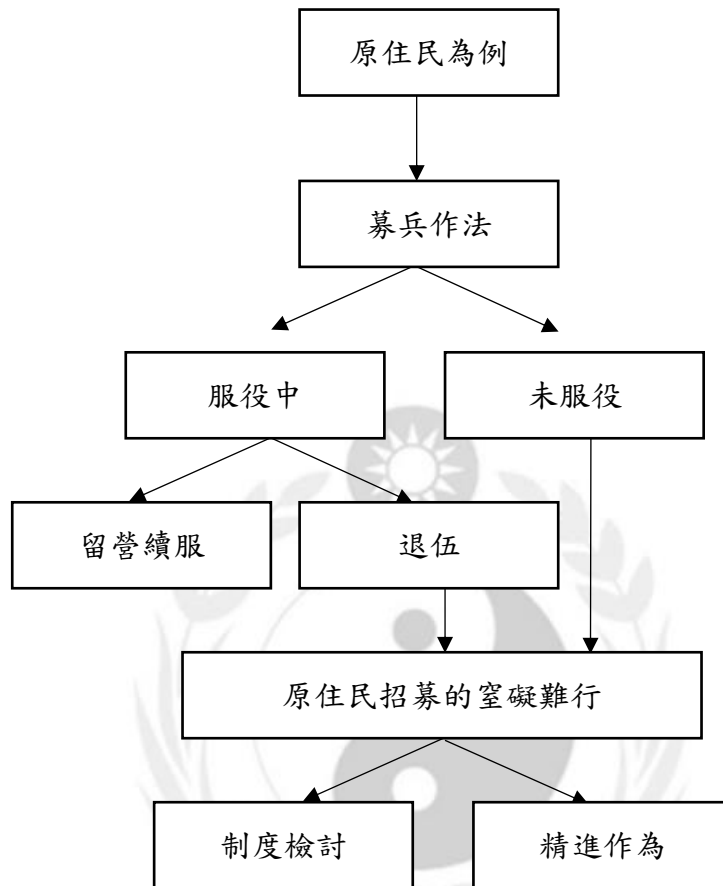


圖 1.2 研究架構圖

資料來源：作者自行繪製

另外在研究流程上，本文主要以如何提升募兵制為核心，起出要先確認研究架構是否有疑慮，確認完後研究方法以文獻分析法及訪談研究法為募兵窒礙難行的資料搜集來源，進行資料分析後，提出募兵制的問題，結論提出研究建議（研究流程可歸納為圖 1.3）

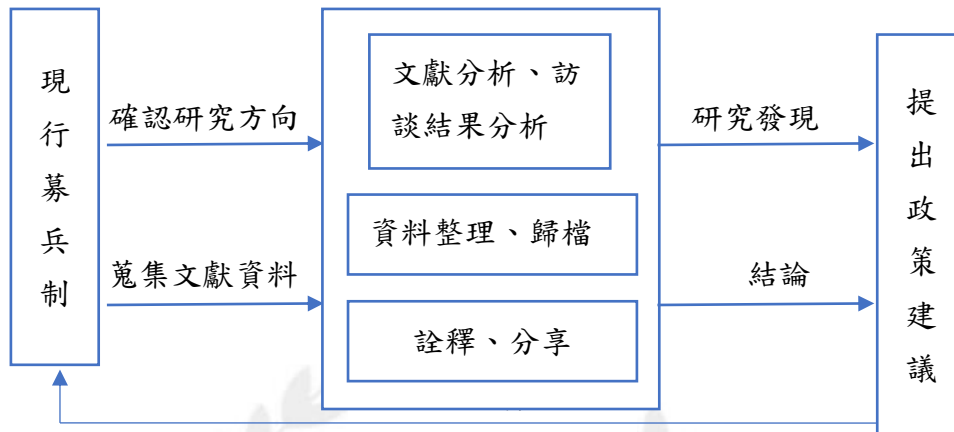


圖 1.2 研究流程圖

資料來源：筆者參考 David Easton 系統理論後自行繪製

第四節 名詞解釋

為使本文特定的名詞之意義更加明確，茲將重要的名詞加以定義：

原住民

原住民族定義的核心在於文化的差別，表示其在語言、宗教信仰、社會結構、道德觀、知識的傳承、法規約束、藝術的呈現及類別、建築等等其他諸如此類的文化。依據原住民族基本法第 2 條第 1 項第 1 款規定：「原住民族：係指既存於台灣而為國家管轄之傳統民族，包括阿美族、泰雅族、排灣族、布農族、卑南族、魯凱族、鄒族、賽夏族、雅美族、邵族、噶瑪蘭族、太魯閣族及其他自認為原住民族並經中央原住民主管機關報請行政院核定之民族」³⁶，而到 109 年 2 月目前還有撒奇萊雅族、賽德

36 行政院原住民族委員會，〈原住民身份與民族認定之實務〉，《行政院原住民族委員會 101 年度原住民身份實例演練練習講義》，2012 年 2 月，
<https://www.apc.gov.tw/portal/getfile?source=79ADDDDD9195DB0E52610217BBF0B058FA9DAB2A97BBE1DD0E0C44C38ED9E0AD28EF15BBFB262967A4DF4C539F785FD91935A7BAE6963DD773B91B9DF71659F0C&filename=E5E05CBA9B80FA63AEF57D2FCFF25C1A2FFEFEBBBE3D21FF77FFB2C821FA2FD6CA2583A34C6C015>。

克族、拉阿魯哇族、卡那卡那富族，總共合計 16 族。而本文所指原住民僅針對居住於山地原鄉之山地原住民。

軍事訓練役

民國 107 年 1 月 1 日起，開始實施募兵制，非志願役而達到法定服役年齡的常備役男性改服 4 個月的軍事訓練役役期（訓期改為前五週的新兵基本訓練，剩下 11 週為專長訓練，這期間無需派至部隊服役，不過仍會抽籤分配至外島受訓）³⁷。

招募

前瞻 21 世紀的軍事需求，為了爭取高素質的人力，已成為國軍建軍備戰重要的課題，國軍每年對於人才的需求已經超過一萬餘人了，而正在進行招募的班隊，以升學班隊有軍事學校正期班、士官二專班、空軍二技班、中正預校；就業班隊有志願士兵、專業預備軍士官班、飛行常備軍官班、軍情局專業軍官班、志願役預備軍官班³⁸。而本研究針對招募，主要會以志願士兵為主。

留營

依據陸海空軍軍官士官志願留營入營甄選服役規則：後備役軍官、士官以志願的方式入營，在服役的期間，除依其他法令規定不足整年辦理者外，以年為單位，每期最長為三年。

但後備役常備軍官、常備士官再入營服現役期滿後，申請繼續服現役，

37 鄭傑文，〈役男 4 個月軍事訓練，107 年起不用下部隊〉，《中央通訊社》，2017 年 12 月 19 日，<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201712190081.aspx>。

38 中華民國國防部，〈招募一覽表〉，《國軍人才招募中心》，2020 年 2 月 12 日，<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=cbbc5c0a-ffbb-4242-ab2c-26aa91004c37>。

經核准者，得繼續服現役至最大年限或年齡。前項人員服役期滿志願繼續服現役者，依本規則志願留營規定辦理。

第五節 研究範圍、限制與預期貢獻

一、研究範圍

募兵制的推動主要以馬前總統任內作為募兵制政策的界定，當中對於資料蒐整會以此作為探究的範圍，且僅會針對政策面做探究，不會由政治的角度作為切入；此外對於訪談的對象會以苗栗縣泰安鄉的原住民作為研究對象，其中會包含現役軍人、退伍軍人、適齡未服役的青年及青年的家長。主要名詞界定如下：

- (一) 現役軍人：優先以志願役士兵為主，並且區分為待退人員及新進人員以作區隔。
- (二) 退伍軍人：以有資格回役的後備軍人為主。
- (三) 適齡未服役的青年：區分為大專以上學歷及高中職畢業學歷。
- (四) 青年的家長：以家中都沒有職業軍人，以及家庭生活條件小康為優先。

二、研究限制

本文對於募兵制政策的精進利用訪談的方式就為研究，分析該地區原住民對於募兵制政策的建議較為冗長，故無法普遍探究我國所有的原住民；此外，筆者對苗栗縣泰安鄉部落的原住民較為熟悉，所以當訪談人員的年齡層設定後，較容易找到適合的訪談人選；雖較為容易探究出真正募兵制不足的地方，不過這種聚焦於一個地區的原住民，亦容易因為不同地區的原住民對於生活水準及族別文化的差異，對於募兵制現行政策的熟悉

度不同，導致分析的結果可能不盡周全。因此本文置重點於原住民的同質性做涵蓋面較廣的研究，而在政策的建議上會結合訪談內容結果與近期相關募兵制的官方新聞作為對比，最後在結論部分盡可能提出更為周全的政策建議。

三、預期貢獻

本研究旨提出現行募兵制政策下招募政策的精進作法，並且特別針對原住民的招募中提出更好的招募作為，以下細分為兩點：

(一)現行募兵制雖已逐漸收到成效，惟募兵外更要格外注意留營率提升的數字，以確保募兵制能永續長存，本研究提出精進募兵之政策參考。

(二)以原住民人口比例而言，擔任職業軍人的比例甚高，本研究有關如何強化募兵作為及加強對原住民在軍中服役的輔導作法，足以提供募兵制政策之參考。

第二章 文獻分析與理論探討

我國的兵力建構隨著人口結構、經濟結構的變遷而逐年的改變，從民國 82 年到民國 85 年開始的十年兵力案，將總兵力 49 萬調降為 45 萬餘人、民國 86 年到民國 90 年的精實案，人數調整為 38 萬人、民國 93 年到 99 年的精進案調降成 27 萬人、民國 100 年到 103 年則調整為現在的 21 萬人³⁹。舉例而言，現行的徵兵制轉為 4 個月的軍事訓練役，其中軍事訓練役中 2 個月的入伍訓練及 2 個月的專長訓練對於能否於戰時提供有效戰力，這可能是個問題，儘管役男退伍後皆會成為後備軍人，定期地接受教召訓練，不過教召訓練對於這些後備軍人的訓練強度略顯不足，對於武器、戰術的熟悉似乎還有待加強，這些都是軍事訓練役上的問題，兵力精簡是否會影響國家安全，這是一個值得嚴肅面對的問題；另外相對於募兵制推行的重要性，募兵制為我國兵役制度在兵力結構改變相當重要的一項政策，且不容許有任何失敗的空間，這與國軍的戰力提升必然是劃為等號，志願役士兵的役期至少為四年，有相當充足的時間可以接受完整的訓練及經歷各項不同的操演任務，對整體戰力的提升是非常的直接，由上可知兵役制度的改變及革新，與國家安全至關重要，因此，我們首先要對兵役制度的變革要有深入瞭解。

此外，募兵制的推動受到許多人的質疑，認為從先前一年制的徵兵制度，轉為四年制的志願役士兵，被認為是花錢去培養出這些不符戰力的兵力，雖然國防部多次的出面鄭重澄清募兵制的假新聞，且提出許多提升募

39 陳長文，〈天堂不撤守－賴院長，總兵力太多了〉，《中時電子報》，2017 年 9 月 18 日，
<<https://www.chinatimes.com/newspapers/20170918000418-260109?chdtv>>。

兵制的配套措施，在面對立委質詢、民眾質疑時，也多次強調募兵制的重要性⁴⁰，但這些質疑的存在仍然表示，對募兵制的相關問題還要有更深入的剖析，舉凡招募達成率、留營率、募兵制的福利提升等等，數字呈現的背後，其真正的意義為何？究竟能不能為我國的戰力帶來顯著的提升，這些都是政府所必須向社會大眾說明，以此才能消彌大家的疑慮。

募兵制的推動原定為 103 年底要完成，卻因志願役招募人數不足，而延後 2 年才完成全募兵制的推行，在這推行募兵制的過程當中，我國對於招募所提出的誘因，確實隨著整個社會結構的變化而有所增進，如整體官兵的加薪、服役單位以眷住地等等。然而為了順利推行募兵制，對募兵制的相關作為的精進是有必要持續做全面性研究的。

第一節 推動募兵制的背景

唐飛前部長是我國國防現代化關鍵推手之一，他曾在募兵案的訪談時表示：

「我在國防部服役期間，副總長快三年，總長不到 1 年，部長 1 年多，老實說那時真的沒想到募兵制，我服務期間首要的工作目標，是希望把人員維持費壓到 50% 以下，因為國防預算真的不夠……那時內部對於十年兵力整建、精實案都有抗拒，推動已經很不容易，……」⁴¹。

為什麼募兵制能夠在短短的幾年內全面的推行，這是個非常值得探究的議題。相對於募兵制及徵募併行制，徵兵制的優點在於公平，對於兵員的需求較不匱乏，且對於公民服役的負擔是比較合乎常理，在軍隊的流動上

40 楊志良，〈儘早恢復募兵制〉。

41 黃煌雄，《台灣國防變革 1982-2016》（台北市：時報出版，2017），頁 222-223。

會保持一定的戰力，後備的戰力於作戰時也能適時的銜接上來。而募兵制的優點在於尊從個人意願，投入軍旅能夠對於國家更提升軍隊專業素質及常備戰力，且無意願從軍者也能於社會的各個行業盡心盡力，不僅提升整體國家發展，進而維護國家安全；而徵募併行也就是軍隊有徵集而來，也有志願服役的軍人，我國逐漸提升志願役兵力的人數，主要也是強調士兵的招募，進而推動整個國防體制的轉型。詹中一（2015）提到徵兵制主要的國家基本上為敵情威脅高之已開發或開發中國家，反言之，威脅程度較、政經發展穩定之已開發國家則多採募兵制，而我國現行兵役制度實屬徵募併行，對於兩種兵役制度，雖也有所優缺點之間的比較，不管支持者及反對者所言為何，但是兵役制度是攸關國家的安全及人民生活的福祉，必須考量國防安全、後備動員、文化背景、社會環境、價值觀念、政府財力等因素，因此儘管近年來國軍招募雖然成效有所提升，不過留營率仍是一項比較大的問題，以致如果驟然實施單一的募兵制，勢必無法滿足國軍現行的需求，嚴重影響到國家安全，故實行徵募併行得兵役制度是我國比較適宜的方式。

募兵制推行的第一次的官方文件是於民國 98 年四年期國防總檢討（Quadrennial Defense Review），正式提到募兵制的轉型規劃自民國 97 年 5 月 20 日至 103 年 12 月 31 日，依序分別為規劃準備、計畫策頒、執行驗證，三個階段，而在募兵制轉型的配套措施中提到了四個部分，結合兵役義務與維持後備戰力、改善軍人工作環境與福利待遇、全募兵預算需求規劃及相關法規修訂，再者，在募兵制的推行的理念，主要是引進高素質及

役期長的人力，以符合當今作戰的需求⁴²。到了民國 102 年為第二次的國防總檢討，針對募兵制的做法及相關配套措施有更詳細的說明，在轉型的理念部分維持兩點：第一，因戰略環境改變與高科技武器發展，加上少子化的人口趨勢，且許同時考量到未來國家長遠發展的需要，再依據憲法規定下須服役的規定中，推動兵役制度的轉變；第二，募兵制推動後，志願役人力組成常備部隊，平時擔任應變及協助救災任務，戰時結合後備部隊，共同保衛國土。轉型的目標主要有塑造專業國軍、推動合乎國情的兵役制度、精實強戰的常備兵力、組建可恃的後備兵力，及營造優質的服役環境；至於在配套措施上，除了預算的提升營造優質的服役環境、強化人才的培訓及調整兵力結構外，更重要的是兵役法規的修正，將涉及人民兵役與服役權利義務的事項調整，將義務役的役期改為四個月，稱為軍事訓練役，及周延國軍人事的規章，讓志願役人員的服役的相關法規更為周全⁴³。在官方正式的文件產出後，募兵制的推動只能成功，不容許有任何失敗的空間。然而全募兵於民國 103 年並沒有如期完成，不過對於兵役制度的轉變已有十足的進展；此外於民國 105 年 8 月 16 日的國防部新聞稿中提及「...國家需要足夠軍隊保衛國家安全，依兵役法第 24 及 34 條規定，本部將於 106 年持續徵集 82 年次（含）之前役男...。至於 83 年次（含）之後役男則維持四個月常備兵役軍事訓練政策不變」，可見募兵制政策經歷多年後，雖然過程中挫折不少，不過隨著官方文件的顯示及說明，再一次表示全募兵制的腳步仍是不斷的前進。而第三次的國防總檢討為 106 年

42 中華民國國防部「四年期國防總檢討」編撰委員會，《中華民國 98 年「四年期國防總檢討」》（台北市：中華民國國防部，2009 年 3 月），頁 58。

43 中華民國國防部「四年期國防總檢討」編撰委員會，《中華民國 102 年「四年期國防總檢討」》（台北市：中華民國國防部，2013 年 3 月），頁 62-65。

提出，對於募兵制逐漸趨於完善，本次的國防總檢討中提到了三點精進募兵制的方式：第一，募兵制後常備部隊由志願役的人力所擔任、其負責擔負防衛與戰備的任務，而依造役男依法維持四個月的軍事訓練役，其役期的重點在於基本的戰技與軍事專長，合格結訓後，將納為後備體系所管，且定期地接受教育召集的訓練，以為作戰時能夠結合常備兵力共同防衛國土安全；第二，為穩定招募的留用人才，必須完備招募的措施，累積官兵軍事專業的技能，提高部隊作戰任務的能力，並增加更多實戰力的訓練，以維戰力；另外持續配合國內經濟狀況，持續優化薪資待遇與整建營區設施及服役環境，使得留營意願提高；第三，鼓勵官兵參與公餘進修，培養第二專長，以利退伍後能夠迅速與社會接軌，其在就學補助、職業訓練、就醫減免及服務照顧等措施，更加的提升及完備，以此創造退後職涯的有利條件⁴⁴。

國防總檢討經歷了三次，歷時了八年，我國對於募兵制的推行勢在必行，經過法規的修改及招募文宣的革新，使得募兵制能夠穩健的發展，在這期間經歷政黨的輪替，不過對於募兵制的推行並沒有停下的腳步，表示朝野間對於兵役制度的革新深感重要，而更為重要的部分是如何讓募兵制能夠永續長存，法令持續的修正、人才的精進、服役環境及待遇的提升，都是未來政府必須持續精進的規劃。

黃煌雄（2017）提到在過往主持的約詢會中，國防部推動的募兵制中每年都要議論兵源的穩定與否。馬前總統於執政的八年當中，對於募兵制的推行念茲在茲，於卸任前亦是心中揮之不去的懸念，到了2016年募兵政

44 中華民國國防部「四年期國防總檢討」編撰委員會，《中華民國106年「四年期國防總檢討」》（台北市：中華民國國防部，2016年3月），頁40-41。

策的推行評估未來是不會出現「破產」，當時由時任的國防部長馮世寬受邀到立法院外交及國防委員會做專案報告，到了2018年1月10日募兵才的全面實施，過程中是極其波折的。

黃煌雄（2017）針對募兵制的背景提到與總統選舉的關係：首先從2000年總統大選開始，民進黨及國民黨的候選人就相繼提出募兵制的改革推動，不過卻不是當時競選的主要熱門議題；到了2004年總統大選，由於國親聯盟的結合，選情趨於緊張，執政的民進黨政府推出了徵募併行的募兵比例提升，此外在野黨則是提出不必修憲，而是立法4年內完成募兵，以高於社會起薪的薪資來吸引青年從軍；到了2008年當時國民黨候選人主張逐年擴大募兵比例，期望6年內完成募兵制，更以完善相關福利及生涯規劃為訴求；由於馬前總統大選獲勝，募兵制推動勢必迫在眉梢，而才有學者聲稱募兵制為「選舉支票」，必須幫人民兌現；此外針對徵兵制役期期限的縮短中，帥化民（2004）表示徵兵制不可行原因在於役期不斷的縮短從3年至1年，扣掉休假及軍事抵免後，能夠訓練的時間少之又少，以這個趨勢而言，軍隊是沒有所謂的可用之兵，之所以要採取募兵制，主要還是現在徵兵制的制度早已經名存實亡，與其讓戰力不斷的下降，不如藉此機會好好把募兵制弄好。

根據洪錦成、施奕暉（2013）所提，推動募兵制的原因有三點：第一個是針對軍事作戰型態的改變，決勝的關鍵已經不是以「量」取勝，而是以「質」為獲勝關鍵，我國先前的徵兵制一年的役期，扣除休假及入伍訓練，對於未來瞬息萬變的戰爭型態已不符合要求；第二則是政治的因素，因為先前軍隊在管教上的不當情事出現，使得家長紛紛不希望子弟服役，且期望畢業後能直接與職場步上軌道，而政黨的候選人就以縮短役期的政見

以取得選票，以改變了國防現有的政策；第三則是生育率的問題，少子化的緣故使得役男人數持續的下降，唯有藉有募兵年齡的放寬，才能有效解決當前及未來兵力問題。

詹中一（2016）則提出「世界兵制的趨勢」，為了提升兵力的素質以符現代化的國防科技，在全球軍力前十的國家中，就有六個是採取募兵制，兵力漸少，不過戰力卻是有所提升，這說明我國在推動募兵制是符合世界兵役制度轉型的發展趨勢。

原有兵役制度的公平性，現在已被質疑不公平。王榮慶（2016）就曾指出近年國軍推動精簡案，兵力大幅減少，以致役男有剩，國防部與內政部乃以替代役的方式使役男完成役期，不過這對於役男來說相當的不公平，兩者雖然都有參與入伍訓練，對於軍事的專業專長訓練差別非常的大。

根據本節文獻的分析後，我國形成募兵制不僅僅只為符合戰爭形態的轉變，更多的是民意的導致，根據國防部、民調專業公司及學術單位實施問卷調查，支持率各為 78.3%、54.9%、76.2%，對於募兵制大多表示支持，而在民主社會下選票決定了國家政策，故而國家的政策必會根據民意的導向而有所變異。對於大部分的民眾而言，戰爭已是過往發生的經歷，現今已是歷史中的記憶，以致戰爭恐懼的急迫性不是非常大，且兩岸現況的平靜，真正發生戰事的機率不高。更何況，徵兵對於自家的子弟亦不會是最好的選擇，現今社會的家庭主因認為服役是無法助於未來與社會接軌，少子化的情況下，更希望孩子畢業後能夠直接選擇更具「社會地位高」的職業，而不是耗費時間在軍中服役。所以，國防部在各種考量下也決定推行募兵制；然而，推行雖募兵制已為必然之事，但是在這過程當中，需要更高的從軍誘因，如何擬定全面配套措施，使募兵制更加順利成功，這應是

提升國防戰力的重要課題。

第二節 募兵制的相關意涵

現代所稱的「募兵」(Enlist)⁴⁵指的是武裝部隊所組成的軍官、士官、士兵都是由「志願者」所擔任，然而「募兵制」與「徵兵制」的最主要差異為何，前者是以志願募集、後者則為強迫徵集，這是兩者兵役制度最大的差別，根據林澤助(2010)所提及兩岸目前局勢和緩，整體的社會及經濟的結構又都已改變，軍隊專業能力的提升是必要的要求，且因應未來戰爭型態的改變，為了使國軍能夠成為現代化的勁旅，整體軍隊的專業度必定要提高，單位內的軍官、士官、士兵都必須能夠成為高戰力的個體，而因為台澎金馬作戰具有「預警短、縱深淺、決戰快」的特質，必須要強化「不對稱戰力」才能有效因應中共逐漸擴大的威脅。反觀徵兵制的役期逐年縮短，一年制的兵役制度對於專業的維持，乃至提升是有相當高的困難度，且全面徵兵的兵員素質也較為參差不齊，這些都是該檢討的問題。但是募兵制是否能提升整體戰力，必須檢視我國歷史的背景、愛國精神、社會的結構、教育水準等等，仍舊需要多方考量才能體現募兵制下的優勢。

現代的戰爭已不能用傳統作戰的方式來戰勝敵人，張琪閔(2015)提及高素質及長時間服役的人員培訓是非常的重要，這樣才能發揮更精細的武器系統，再者，值得注意的是，現代的戰爭已朝向小規模、不對稱的作戰模式，因此國防武力勢必精進變革，朝向多功能、多元化及綜合性的發展，故長時間的服役的精兵政策，才較能確保國家安全。這表示，募兵制

45 William D. Halsey edit, "Collier's Dictionary", *L to Z*(New York: Macmillan Educational Company, 1986), p.948.

乃為順應現代戰爭的潮流，也是發展國防戰略所必要的措施。

傅政榮（2019）指出募兵制的政策效益，主要有以下四點：一、首要提升國軍戰力：透過訓練及服役的時間拉長，以致經驗可以累積及傳承，志願役人員可以增強作戰技能及更加熟悉武器的裝備用韻，而以提升戰力；二、合理運用人力：在服役人數減少的情況下，服役的軍人比起過往義務役的人員而言更可以增進自己在本身的專業技能，更能夠在服役期間規劃個人的就業生涯，達成人力運用的效益；三、降低社會成本：青年學子只需四個月的軍事訓練就能完成役期，大大縮短與社會隔離的時間，有利整體的職涯規劃，此舉可以降低社會成本；四、增加從軍選擇：適齡人員可以根據自身的狀況選擇性地投入軍旅，增加了選項及機會，且有意服役的青年更可以結合自己的興趣選擇適合自己的兵科，以達適才適用，增加國軍戰力。

現在面臨世代不同，對於在招募政策上的方式也勢必要不一樣，林富美（2001）將傳統世代與嬰兒潮歸類為舊世代，新人類及新新人類為新世代，從許多研究可以發現，在工作價值感上，舊時代普遍認同能力、理智、寬容雅量及尊重傳統等工作行為為規範，並且認為「知恥」、「毅力」、「尊卑有序」、「忠誠」、「謙虛」、「自我約束」、「尊重傳統」與「節儉」是較為重要的；反之，新世代對於這些價值是比較不重視，反而認為能否在工作的到成就感及自我成長，認真中前的目的除了享受，焦慮也是原因之一，所以面對新時代，募兵制在要能夠有效提升國防戰力，對於人才培養的過程，就不能僅用舊時代的觀念，進行訓練、養成，更多的是要讓服役的人員對單位有自我認同，且在心理輔導方面必須花更大的心力落實，並不是認為以前這麼做是對的，現在的觀念必須與時俱進。

再者，面對高科技戰爭型態的到來，閻亢宗（2014）提到武器裝備的現代化及精密化，是對於軍隊最大的影響，直接影響了軍隊人員數量的要求，也就是資本密集（Capital-Intensity），取代以勞力為導向的軍隊，其中提到英國自 1963 年實施募兵制以來，整個軍隊的數量自 41.8 萬降至約莫 18 萬。而另一個觀察的重點在於空軍與海軍，這兩個軍種是高科技導向的軍種，其中人員下降的幅度亦是最大，英國空軍 1985 年至 1997 年財源為 40%、海軍為 32%，陸軍則是 28%，這也顯示了現代化與精密的武器裝備與人員的需求是呈現反比。此外人員的素質方面，以美軍而言，長期美軍的素質都蠻高，不過目前美軍構成的主力由高中畢業生擔任。這個情形使美軍也在近年來出現一些問題，根據美國教育信用基金會（The Education Trust）2010 年的報告顯示每 5 位高中生就有 1 位無法通過美軍的鑑定考，這個狀況與我國志願役士兵招募的狀況雷同，以致如何有高素質的兵力，已是舉世各國間軍備戰的要點。

此外，募兵制的推行與經濟因素息息相關，帥化民（2004）提到招募到的兵力就代表著家庭擁有穩定的薪資收入，可以直接改善家庭的經濟狀況，對於整體國家的安全、社會的安定，及提升民生經濟發展都有顯著的幫助。以一位志願役二兵而言，薪資為 34,340 元、下士薪資為 40,235 元⁴⁶，對比現在大學畢業生的起薪是相當的優渥。當今的社會貧富差距逐漸拉大，而能夠具備基礎的經濟能力也變為服役的一個動機。根據立法院於 2019 年 10 月的議題研析中，國防部於 2020 年的預算達到 3,580 億，其中國軍在「人員維持費」則為 1,662 億，較 2019 年的 1,565 億成長了 97

46 中華民國國防部，〈生涯願景及薪資待遇說明〉，《中華民國國防部全球資訊網》。參見 <https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=3ada0d3c-245c-4db0-8d97-2e53736d4668>，2018 年 7 月 20 日（檢索日期：2019 年 10 月 1 日）。

億，預算提升主因在於募兵政策的推動，為了將國軍編現比於 2019 年的 84.3%，於 2020 年達到 90%，且依據「108 年妥適規劃國防預算比重」的評估報告指出，人員維持的預算將於 2021 年達到新高。由政府的預算編列可知國軍為募兵制的推動，其福利政策、待遇、專業加給等等都有所提升，代表著國家對募兵制政策的重視，而其目的除了吸引適齡人員的加入外，更重要的是要吸引更專業的人才加入，由此才能跳脫數字的迷思，達成招募的目標。

中共近年的國防預算預算不斷地攀高，今年（2019 年）⁴⁷預算為 5.47 兆台幣，比起去年成長了 7.5%，且中共的硬實力逐漸的進步，確實帶給我國遽增的威脅。對於如何因應這種威脅，洪錦成（2013）指出實施募兵制，足以改變兵力的結構，包含先進武器的研發能力及作戰方式，都會發生了整體結構性的變化。因此，我國當前處境之所以不能與日本等全志願役的國家相提並論，主要在於這兩岸特殊的關係下，我國的敵情威脅一直非常嚴重，而且威脅隨著整體的變化而可能日益在增加中，尤其，中共的近期的軍機繞台、提出反分裂國家法等等，一再的表示並未放棄以武力解決台灣問題，更使兩岸情勢緊繃。對此，褚漢生（2018）提出唯有我國掌握嚇阻的能力增強及及早掌握整個世局的脈動，才能維護整體國家安全。另外，李志堯（2014 年）也曾說明台澎防衛作戰的戰略環境是自力作戰、後發制人的地位，國際對於我國的支援是有限度的協助，國軍必須建立自己的國防力量，故國防建軍不能單方面的評估效益，而必須統合國家安全與財力狀況，集思廣益、凝聚共識，真正的打造一支強勁的勁旅，才能夠守

47 邱國強，〈中國國防預算 5.47 兆元 成長 7.5%〉，《中央通訊社》，2019 年 3 月 5 日，
<<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201903050035.aspx>>。

護台灣。

募兵制推行後，重要是如何將此制度永續長存，根據 109 年中央政府總預算案中，國防部編列 109 年的為 3,580 億，而其中國軍「人員維持費」為 1,662 億元，較 108 年的 1,565 億增加了 97 億元，這不僅創下近 11 年來的新高，更突破了 1,600 億的大關。對此國防部表示「人員維持費」的增加，在於全力推動募兵政策，期盼能夠於 108 年的 84.3%，於 109 年達到 90% 的目標。依國防法第 16 條規定：「現役軍人之地位，應受尊重；其待遇、保險、撫卹、福利、獎懲及其他權力，以法律定之。」國防部為尋求改善募兵制推動的效果，相繼提出「加給」待遇以增加誘因⁴⁸，因此，王貴民（2015）特別提及軍事轉型是所費不貲的事業，對於國家預算是非常大的負擔。再者，變革的過程是複雜之組織轉型的工程，首先面對系統的根源，也就是兵源的補充要循序漸進，並非單以招募進來的兵源為要。他認為補強比取代更容易，所以要持續不斷的鼓勵留營。除此之外，不能因任何阻礙而停緩改革的推行，必須不斷改革制度，在舊有良好的制度基礎上，找出「小而美、小而精、小而強」的軍事轉型能量。

募兵制的對於軍事效益的影響，張祺閔(2015)所提到三個部分，首先，強化募兵成效提升軍事效能，可以帶來許多效益及優點，符合「精簡兵力、增強火力，使戰力維持不墜」的國防目標。且已開發國家中有許多都施行募兵政策，表示軍事力量與國家面臨的安全威脅具有正向的關係，尤其現今軍事力量等同於軍事效能的普世價值下，募兵制的實施格外的重要；其二，軍事效能形成軍事實力的過程及關係，代表著軍人能否於戰時

48 郭憲鐘，〈妥適規劃國防預算比重之修法芻議〉，《立法院議題研析》，2019 年 10 月，
<<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=5249&pid=188790>>。

準備及進行的能力與意願，可以由此衡量國家防衛的能力強弱。而當今我國的武器、裝備日益精良的強化下，募兵制下的人員素質及專業技能，將直接影響國防力量；最後，軍事的變革與效能之間的連動關係，單從管理學的觀點而論，當今世界不變的真理就是「變」，對於一個組織而言，不斷的變革是一項特徵，組織的變革最大目的在於提升成效、正面的效益，因應外顯的環境變動而調整的組織架構、人員配置等等，在變革的過程當中或許會有許多的衝擊，但對國軍而言，組織變革仍是以提升軍事組，建構強大的國防力量抵禦外來的威脅。

根據本節文獻的探討後，募兵制是能夠帶來社會整體經濟結構的提升，且政府對於吸引募兵制的誘因越大，人員所提升的薪資，可以維持家庭經濟的正常化，可以促進國內的經濟流動提升，讓服志願役的人員能夠改善家境環境，從而促使許多子弟能夠投入軍旅。另外我國的國防政策首要必是能具備更強大防禦的能力，面對中共不斷擴大的威脅，我國在硬實力雖遠不及於中共，防禦的武器裝備仍有待持續改善，不過，要擁有良好的防衛戰力，除了武器精良、裝備改善外，更重要的還是人員的養成、培育，一定要培養出高素質的兵力才能駕馭更先進的武器裝備，因此募兵制的推行乃至關重要。志願役士兵四年當中的養成訓練，其核心的目的也就是能培養出戰時可以立即性的投入戰場，唯有良好的訓練才能有「平時多流汗、戰時少流血」的結果。可見募兵制的成功除了人數達成目標外，最重要的還是人員的素質優劣與否，與國防的戰力發展是呈現正向的關聯性。

第三節 募兵政策作為

我國在募兵制政策的推動是非常的肯定，官方的文件中以 2019 年的國

防報告書中⁴⁹所提及的具體作為區分為以下幾點：

（一）完善的配套措施

作法提及兩個部分，第一個是行政院針對國軍各項不同的勤務所提出的加給，其目的還是留用優質兵力；第二是除增加薪資待遇外，更有整體服役配套措施，包含了內部管理、落實進修教育、改善服役環境、精進就業輔導、關懷袍澤生活及完善軍眷的照護，以此將整個從軍的利處擴大。

（二）建立永續機制

其目的為了使招募的觸角能夠深觸到校園，鼓勵更多青年學子從軍，現有 139 所大學中，已有 129 所簽訂了「大學儲備軍官訓練團（ROTC）」合作協議；另外也有 313 所高中職簽訂了「國防培育班」，更有預劃於 109 年增設 ROTC 的碩士班，以此來穩定從軍的人力及提升招募的素質。

（三）鼓勵終身的學習

為提升現役軍職人員的素質，國軍相當鼓勵公餘進修，目前全台都設有「學位學程專班」，目前各營區也已有 88 個教學點，總計 3,223 人參加相關課程，如此勢必能提升整體兵力素質。

（四）建立招募網路

今年(2019 年)成立了三軍各部隊營連級招募團隊，整招募能夠更深入基層，並且由專人負責，將整體招募的工作職掌分明化，並且建立網絡化的招募方式。

49 中華民國國防部，〈108 年國防報告書〉，《中華民國國防部全球資訊網》，2019 年 9 月 11 日，
<<https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/%E6%AD%B7%E5%B9%B4%E5%9C%8B%E9%98%B2%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E7%B6%B2%E9%A0%81%E5%B0%88%E5%8D%80%E6%AD%B7%E5%B9%B4%E5%9C%8B%E9%98%B2%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E5%B0%88%E5%8D%80.files/%E5%9C%8B%E9%98%B2%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8-108/%E5%9C%8B%E9%98%B2%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8-108-%E4%B8%AD%E6%96%87.pdf>>。

（五）質量均衡發展

今年（2019年）的8月編現比已達85%，預判2020年將能夠達到90%，到了2021年後平均員額人數也會從現在的29,000人向下調整至12,000人，以致在人員充足的情況下，人力素質的提升，教育訓練、經驗傳承等等以鞏固基層戰力。

（六）前瞻未來願景

因應少子化及未來國內人口結構的轉變，兵力結構及招募方式採取「滾動式」修訂，未來所培育出來的兵力必須是以科技為導向、強調專業專才、強調適才適用。

郭添漢（2013）在募兵制的政策上提出了四個作為，包括了「服務理念」、「人力資源」、「倡導與告知」及「夥伴關係」。首先提到秉持推廣募兵制的政策，而所謂的服務代表者從軍的尊崇性，而不再是以「好男兒不當兵」做為從軍的判斷，其中提到志願役士兵近年以高中職所佔比例為高（86.03%），所以必須於招募設計出有效的市場定位，才能募集到所需兵力；在少子化的情況下，有意願從軍的青年是必須要犧牲更多社會經歷，所以職涯規劃是相當的重要，也保障退伍避免與社會脫節；能夠提供生涯轉換的服務，目前現役的志願役人員中，只要年限符合資格而需要退伍的人員都可以參加退輔會所公告的職業訓練，以致這些志願役人員除了可以學習到除了軍中技能外的一技之長，更重要的是可以再與社會連結起來；而自我實現的需求是非常的重要，根據馬斯洛所提到的需求當中，自我實現是最高的層次，而現行的招募文宣呈現出來的效果都非常的好，在於不是單從薪資優渥著手，有更多的是改善內部環境、激發從軍熱情，使得從軍能夠成為人生的目標之一。

其次，是人力資源的行銷通路，以銷售的角度來看，假設把從軍當作為商品，如何去促使消費者購買，而這消費者代表的就是從軍的青年，商品要能夠有完美的包裝材能夠吸引消費者的目光，代表著文宣的重要性，國防部對於招募員的培訓近年來都有聘請專家學者授課，使這些招募員能夠透過平時部隊的交織歷練的軍旅生涯，更能夠透夠具有打動人心的招募方式，以此才能夠效率招募到兵力。

第三，消彌對於募兵制不利的因素，近年來對於募兵制常有許多質疑的聲量，導致國防部都須出面澄清假新聞的不實報導，不過國軍能夠做的就是形塑正面的形象，當作「品牌」的概念在行銷，且強調所謂的「售後服務」，也就是口碑的培養，改變社會對國軍的觀感外，更重要的是服役後工作、環境、待遇都是需要去提升，以致國軍這個招募的「品牌口碑」才能夠永續長存。

第四，政策夥伴是政策行銷不可或缺的部分，必須善用後備軍人組織在社會中的資源與人脈，他們對於軍中事務的關係程度更甚於一般的社會組織，以及軍訓教官能夠與地方招募中心作為合作夥伴，彼此對於募兵制的訊息對等，對於人才的招募上也可以具有可觀的成效。

江焯杓（2019）於國防安全研究所發行的刊物中針對現行的募兵制提出了問題及解決的方式，問題主要分四個部分，首要，易造成軍隊與社會的脫節：原本國軍就具有較為保守特色的型態，加上沒有義務役軍人的流動下，容易形成所謂超出於公民外的「國中之國」；其二，可能產生社會階級化的現象：「好男兒不當兵」的心態在現在的社會仍深植於家長的心中，儘管現今軍人的服役環境、福利有所提升，不過中產階級以上的子弟能否投入軍旅仍舊是令人質疑，當投入軍旅被視為是社會體層的窮苦子

弟擔任時，軍人要獲得社會地位也就比較難；其三，誤解低學歷高專長的需求：志願役士兵是職業化的路線，是與社會上各行各業爭奪人才，有些認為開放食勤兵、駕駛兵、木工等等部分專長志願役士兵而降低錄取的學歷，有損國軍的素質，這個觀念是完全不正確，一位低學歷的士兵卻能夠於專長上兢兢業業的奉獻，軍方沒有不歡迎的道理；最後，錯誤理解留營意願的因素：根據留營的意願的研究中，其主要動機在於貢獻所學及兼顧家庭照顧，這兩個部分部隊必須團結向心，提出正確的福利政策及形塑出每一位夥伴的價值觀，才能把人才留住。

關於落實募兵制建議則分為十點：

(一) 擴大教育訓練投資

軍事教育預算應佔軍事總預算的固定比例，對比一般的大學中的學院的年度預算，國軍的教育預算是比不上這些學院，具體方案如高中畢業的士兵於役期服完後，有意持續服役的人，可以斟酌補助大學的學費，提升社會上的競爭力。

(二) 擴展士兵發展空間

士兵服役期間必定要考量到成長及未來空間的問題，如大學畢業的士兵服役兩年後，經考核合格者，可以成為軍官任用、具備大學學歷服役後有意願讀碩士者，提供學費補助，並且增加就學時間的兩倍續服役期。

(三) 提供士官兵住宅優待

現今有許多政府實施「青年住宅」的方案，可以運用這個方式針對閒置營區興建「軍人住宅」，擴大軍人家庭的住宅添購或租房優待，不過也必須防治弊端產生，避免造成國軍形象上的傷害。

(四) 拓寬退伍工作出路

退輔會主要的工作之一就是為退役的士官兵提供就業前的訓練，不過長年服役的退伍軍人，往往只有高將將領才能夠享有較好的機會，針對士兵、事關或者低階的軍官，其就業輔導的力度必須更強，才能成夠成功接軌社會。

(五) 強化全民國防教育

提升全民的國防意識根本在於國民對於國家面臨的安全威脅有很大關係，必須從教育體制上著手，而不是讓學生認為軍訓課只是所謂的營養學分不重視，且國防部也必須派遣師資巡迴講演，才能夠將敵情意識深植至全民心中。

(六) 多元人才的招募方式

軍校招生的廣告可以更多元化，如網路上的互動遊戲、運用社群媒體等等，並將以往的「普遍性招募」改變為「指向性招募」，鎖定具備有特殊專長的學生，如網路方面、電子方面等等，透過待遇的說明與專業部隊名額介紹，相信能夠讓更多學生對於投入軍旅增添興趣。

(七) 明確人才招募責任

國防部不能因招募壓力龐大，而將部隊必須勤訓於戰訓本務的主官、主管推向招募的前線，而是國軍人才招募中心的運作必須更健全化且更有制度性，透過更活潑的方式招募，不能推卸任何的招募責任。

(八) 完善心理衛生輔導

目前軍人的任務因人員、編制減少形成任務多的狀況，管理階層必須適時紓緩官兵的工作壓力，提供紓壓的管道，使其能夠適應部隊的工作環境，能夠正常的休假對於繁忙任務的軍人是非常的重要。

(九) 嚴肅軍紀修養品德

軍民良好關係的建立不是一蹴可及，雙方要建立互信必須是軍隊的積極作為，重視軍紀營規，強會道德倫理觀念，已獲得民眾的信賴，國軍形象的好壞與否，每一位軍人責任都非常重大。

(十) 提升軍人社會地位

退伍軍人常被視為「米蟲」，形成社會負擔或者被邊緣化，確實為募兵帶來的反效果，而維護軍人社會地位除了國家制度性政策的保障外，更重要還是軍人自身的行為，並不是退伍後就與軍人完全沒有關係，而是必須時時刻刻注意到自己曾經擁有的身份，退伍後能夠回饋社會，這才能夠提高軍人的社會地位。

由上述可知，國軍在招募政策上的具體作為是與時俱進，隨著招募的狀況做適時適切修正及改變，以 2019 年國防報告書中提及的兵力狀況，未來招募政策已不是招募不到兵源為募兵制的要點，而是會逐漸轉向為提升兵力的「質」。此外，由於兵役制度的永續長存也是在招募上另一個要點，必須將這些兵力長留久用才能真正對我國戰力有所提升。因此，今後在推動募兵制於這兩點若能更具體作為，必將對提升國軍戰力有更多實質助益。

National Defense University

第四節 原住民從軍背景

一般來說，驍勇善戰的形象投射到軍人上，是因為軍人是需要肩負起保家衛國的重責大任，而將範圍說小到部落中，原住民驍勇善戰的特性，一向也是民眾所公認；楊仁煌（2004）指出傳統上的原住民生活特色與狩獵文化，部落青年經由年紀階級組織調派，在會所集結，一起抵禦敵人，擔負起部落的任務，且經由會所軍事化的訓練，形塑出剛毅、勇敢的勇士性

格；當部落文化受到日治、民國時代的洗禮，逐漸趨向符合現代社會的樣貌，從部落過往訓練自身軍隊的本質與現代軍隊相比，不但有幾分神似，甚至出現了高度的相似性。我國的男性居於憲法都有必須服兵役的義務，同時部落的勞力人口外出謀職等等因素的影響，男性會有長時間不在部落當中，傳統的部落組織難以持續原有的軍事訓練的功能，所以在軍隊的訓練取代了部落的訓練功能，同時形塑對國家認同及歸屬感。

原住民從軍的選擇及動機，以羅治本、羅新興（2003）的觀點，職業選擇的動機是受到下列幾點影響：

- 一、 職業報償：指的是薪資及福利等實質的報酬，以及升遷、保障、權利等心理報償。
- 二、 職業評價：該行業受到一般民眾喜愛的程度。
- 三、 人格特質：與所選擇職業的契合程度，具有不同的人格，在選擇上也會有所差異。
- 四、 生涯發展傾向：包括了功能技術性、安全性、自主性等不同生涯發展規劃傾向，隨著職業也會有所不同。

在有限的資源及環境條件下，原住民對於職業選擇的考量然不斷的縮減，但仍把職業軍人當作最後的備案及考量；過往而言，原住民擔心從軍之後自由受到限制，或是體能的規範而有所卻步，不過透過學校的學長、長輩或朋友之間介紹及互動可以發現，原來從軍並非所想像的那麼困難；於是開始轉念，認為從軍是一條可以選擇的道路，這都是在理性評估中職得的未來出路（林文蘭，2015）。

所以，原住民的人口數雖居於少數，從軍的比例卻比一般人更高，朱立群（2008）表示過往徵兵制時期，雖有不少年輕人逃避服役，但對原住民

來說，當兵，尤以職業軍人，每個月的固定薪水可領，加上服役超過 20 年會有終身俸的福利。相較於留在部落被譏為「沒出息」或是打零工來說，「從軍」確實是不錯的選擇；而吳宜農（2015）表示從 102 年至 105 年間每一千位符合從軍資格的原住民，就有 30 位為志願役士兵，反觀其他族群的一千位青年當中，只有 5 人，原住民的服役，無疑是分擔替家計，且因生長背景及化的緣故，在體能及心理素質上都會較為優勢，由此表示原住民對募兵制的推動上是非常重要的。

從 106 年台灣原住民族經濟狀況調查（數據為 4 年更新一次）中顯示，低收入戶的戶數及人數而言，原住民的低收入戶數及人數，對比全國總人口及戶數之比率為貧窮率，根據衛生福利部的統計資料顯示，106 年底由各地方政府所認定的原住民族低收入戶戶數為 10,925 戶，占同年原住民族戶數 4.82%；若從原住民的人數觀察，其低收入的人數是 31,241 人，占了同年原住民族人數的 5.60%。與全體家庭的 1.65%(戶)及 1.35%(人)相比較⁵⁰，原住民家庭中貧窮率比起全體家庭是要來得高。

就以薪資待遇而言，108 年第三季原住民就業報告顯示，原住民平均薪資為 30,028 元⁵¹，比起服役志願役二兵的薪資 34,340⁵²元較少，薪資的待遇是吸引原住民投入軍旅一項很重大的原因（原住民每月收入如圖 2.1 所示），薪資未滿 4 萬元的比例有 78.82%，以志願役下士薪資 40,235 元就可以超過將近八成的原住民薪資，所以從軍的薪資能夠改善物質生活，致使

50 原住民委員會，〈台灣原住民經濟狀況調查（4 年一次）〉，《原住民委員會》，2019 年 8 月 8 日，
<<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=C5FBC20BD6C8A9B0&DID=2D9680BFECBE80B62DD2D2C369C62389>>。

51 原住民委員會，〈108 年第三季原住民，就業狀況調查報告〉。

52 國防部，〈生涯願景與薪資待遇說明〉，《國防部人才招募中心》，2020 年 2 月 7 日，
<<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=3ada0d3c-245c-4db0-8d97-2e53736d4668>>。

在動機上比起一般人又來的強烈。

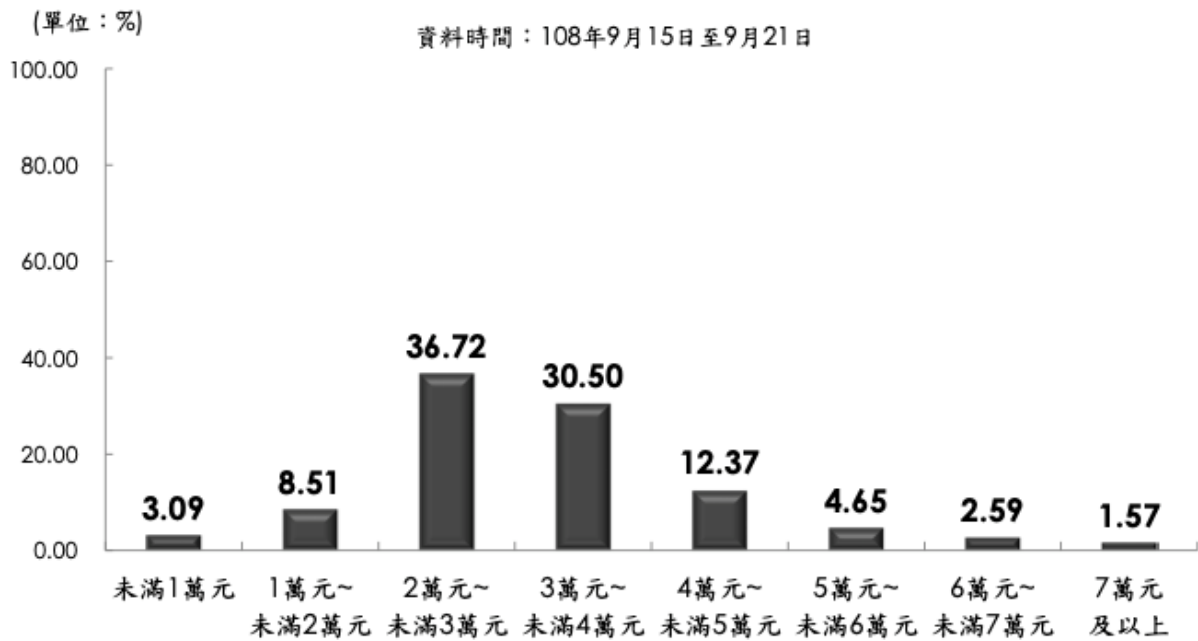
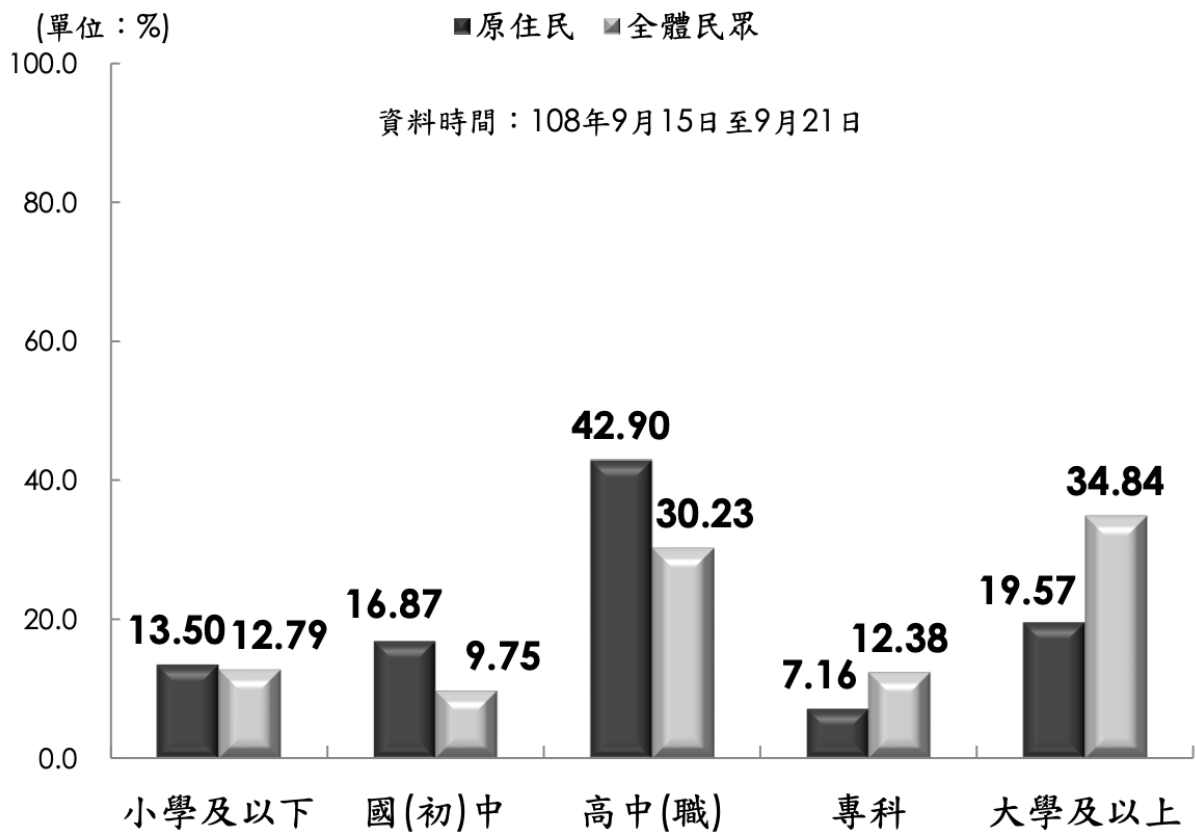


圖 2.1 原住民就業者每月主要工作收入

資料來源：108 年第 3 季原住民就業狀況調查報告

以教育層面來看，志願役士兵目前最低的入取學歷為高中職，在民國 108 年 9 月的數據，原住民教育程度以高中職比率最高，占了 42.90%，大學的比率為 19.57%、專科比率為 7.16%。若與全體民眾比較，原住民高中職以下之比率比起全體民眾來的高，專科及大學以上學歷者則比起全體民眾低⁵³（如圖 2.2 所示）。而黃家凱（2018）指出，原住民專科及大學的學歷其就業仍以一般性、基層技術工及勞力工為主，高學歷的原住民顯然無法學以致用，這是不同於非原住民可以從事高專業性的工作為主，表示在原住民與非原住民的同等學歷下，在職場上存在著不公平的現象。

53 原住民委員會，〈108 年第三季原住民，就業狀況調查報告〉。



樣本數：12,595 人。

圖 2.2 15 歲以上原住民教育程度比率分布情況

資料來源：108 年第 3 季原住民就業狀況調查報告

所以，以原住民來說，從軍帶給他們更多希望及責任，這跟一般人從軍的原因不完全一樣，在社會的職場中原住民存在著不平等的狀況，當原住民投入軍中後，對於軍隊的表現是具有加分的效果，許多國軍的艱苦單位，如特戰單位，不難發現具有許多原住民的軍人，大多原住民本身的成長背景不如一般人優渥，而這樣的遭遇帶給他們更多堅持的力量，以致更能比一般人更佳去適應艱困的服役單位，對於國軍戰力的提升有關鍵的作用，所以如何借助原住民的加入，提升募兵政策的效益上，值得加以持續探究。

第三章 募兵制對國軍戰力之影響

第一節 募兵制戰力分析

募兵制，乃為我國近年至關重要的國防政策，沒有高素質心血的注入，新穎的武器、裝備，也就沒有能夠操作的人員，整體國軍在戰力上勢必無法有所提升。民國 106 年，一年制的義務役士兵正式走入歷史，取而代之的核心戰力將是 4 年制的志願役士兵。本節對國軍整體戰力的分析，分為兩個部分；第一，針對各國的兵役制度，以現行募兵制國家為主，探究這些國家募兵制的成因，以及如何使募兵制能夠永續長存，真正為國家帶來強大的戰力，並且透過這些國家的作為，與我國現行的募兵制政策作出比較，並且提出建議；其二，國軍近年的招募成效如何？以 106 年之後近 3 年的數據，及數據背後代表的意涵作比較，探討我國的戰力是否已有正向提升。以上兩個部分為本節論述的內容，將透過資料的整理、參考，詳細地將募兵制真正的成效整理出來。

一、兵役制度的探究

募兵制的兵役制度，主要形成的原因在於對於戰爭沒有太大的威脅、少子化的緣故，及高科技武器與裝備需要更精良的人力去操作，故募兵制多為世界開發中與已開發的國家所採用⁵⁴，如美國、日本、法國等等。對比於募兵制，徵兵制雖然在國防預算上較為節省、兵源的部分可以隨時保持，以及學歷高的人投入軍旅，不過所面臨的缺點亦不少，例如：強迫徵

54 黃益中，〈募兵制是逃避公民責任的最好藉口〉，《聯合新聞網》，2018 年 4 月 13 日，
<<https://opinion.udn.com/opinion/story/8143/3084542>>。

召入營，易造成服役期間的訓練與工作熱忱不高、服役期間專長的訓練時間過短，而且所從事初級專長的工作，更使得高學歷的士兵認為對未來職場上沒有實質幫助。上述的缺點正是志願役具備的最大優勢，這優勢莫過於專業性及功能化，有了專業的人員操作武器、裝備，才能真正發揮先進武器裝備，能展現更高的戰力。

我國在兵役制度的改革上，基於憲法第二十條規定：「人民有依法律服兵役之義務。」現行採取為徵募兵型的制度，於 105 年 1 月 1 日正式實行，83 年次後的役男，入伍後則稱為「軍事訓練役」，服役 4 個月，83 年次以前則是轉為 1 年制的替代役。這種兵役制度的變化，帶給我國巨大的改變，由於募兵制對戰力的提升與否，至今仍未能定論，因此，特別參考下數兵役制度為志願役的國家，分析其實施的背景及成效，對比我國目前志願役實行的狀況作出深入研究：

（一）美國

舉凡提到全志願役或者募兵制的國家，必然會提及到美國的兵役制度。在美國過往的歷史當中，民兵制、徵兵制、募兵制、徵募併行，都曾採取過。而現今美國採取全志願役的制度，主要與 1955 年越南戰爭的失敗有關，由於戰爭的失敗，及多數美國人反戰的思維盛起，當義務役的兵力投入戰場當中，因為對於環境的陌生，且對於不熟悉的國家喪生，引起美國人質疑對於戰爭的合理性及合法性，進而導致美軍士氣低迷、喪失紀律等等，引起義務役的兵力是否能勝任戰爭的懷疑，使得時任美國總統的尼克森（Richard Milhous Nixon）於 1973 年退出越南後，宣布實施全募兵制

為了改革美軍的形象及提升戰力，美國實行募兵制後，對於服役的薪資及待遇都大幅提升，以此吸引優秀的人才投入軍中。且在長時間的訓練下，對於軍事專業的養成也有所提升；當然，美國的經濟發展良好，中低階層的民眾比較傾向投入福利完善的軍中，以獲取更好的福利。不過在美國參與伊拉克及阿富汗的戰爭裡，多次人員的輪調戰場，造成了人員補充的問題，這個問題以陸軍最為嚴重，如基層軍官缺額高達 30%，所以在 2001 年為了減少人力的衝擊，行使首次延長服役人員役期的命令⁵⁶，某種程度達到舒緩人力的不足。不過這不足的人力，仍舊使得美國放寬招募的標準，對於相關違法的紀錄做出了很大的讓步，允許輕微違法行為而監禁的人員入伍。

美國實施的是、全募兵制，不過在國家危急時刻，凡合乎公民的適齡人員都必須依法進行兵役的登記⁵⁷；當國家發生緊急狀況，必須面臨戰爭的時候，最先動員已退役的後備部隊及國民兵，數量仍不足時，必要時就會採取徵兵，不過是要發生戰爭時的 193 天內，對於已進行兵役的登記的人員，送到部隊服役。而這樣的做法，對於兵員補充較為彈性⁵⁸。

（二）英國

英國推行募兵制與美國越戰戰敗的情勢無關，主要因為英國與美國的國

55 吳宜農，〈軍隊與社會的疏離：美國募兵制的負面經驗-不同角度思考我們的國防〉，《天下獨立評論》，2013 年 12 月 15 日，〈<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/199/article/834>〉。

56 Department of Defence, USA，〈2014 年美國四年期國防總檢討報告〉，《中華民國國防部》，2014 年 6 月 30 日，頁 172。

57 Kent Liang，〈如「戰」在弦，美國或復行徵兵制？〉，《新聞回帶》，2020 年 1 月 7 日，〈<https://www.cup.com.hk/2020/01/07/usa-selective-service/>〉。

58 劉坤原，〈入美籍年收五萬，來美國當兵，福利好有前途，美國募兵全球最成功〉，《全球中央雜誌》，2010 年 11 月 8 日，〈<https://tw.news.yahoo.com/入美籍年收五萬-來當美國兵-福利好有前途-美國募兵全球最成功.html>〉。

情相似，自然容易受美國的影響。英國的皇家部隊在承平時期的採取志願役的方式募集兵員，到了第一、二次世界大戰時曾採取全面徵兵⁵⁹，戰爭結束後，「義務兵役法」並沒有廢除，直到了1960年，該法律才遭到廢止，1961年開始實施全面的募兵制⁶⁰。

起初，英國面臨了募兵素質不足的問題，透過服役制度及福利政策進行修改，而士兵服役的時間分別有3、6、9、12、15年，最高可服役22年。儘管兵力的素質有所提升，但英國軍隊的規模不大，總數約19.5萬人，因為要負擔聯合國維安部隊的任務，需出兵至阿富汗、伊拉克等等國家，加上英國境內恐怖攻擊的事件層出不窮，以致在兵力的調節上出現蠻大的問題，導致英國並無可以投入軍事行動的後備力量⁶¹，對此英國調整兵役政策，軍隊中的前線部隊，如精銳部隊或特種部隊，只要符合服役條件的女性都可以申請入伍，滿足各兵種戰鬥部隊的需求⁶²。

(三) 日本

日本的軍隊名稱為「自衛隊 (The Japan Self Defense Forces, JSDF)」，其正式成立時間為1954年7月1日。日本與美國越戰失利而進行軍事改革的背景不同，而是為了避免日本帝國主義再次興起，才採取募兵制，根據日本憲法「和平憲法」中第九條規定：「日本的軍事能力只能維持自我

59 Parliament Home, "Conscription: the First World War," *www.parliament.uk*, January 5, 2020, <<https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/private-lives/yourcountry/overview/conscription/>>.

60 Jonathan Wells, "Conscription 100 years on: how would forced enlistment work in 2016?," *The Telegraph*, <<https://www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/conscription-100-years-on-how-would-forced-enlistment-work-in-20/>>.

61 沈明室，〈募兵制與國際社會趨勢：背景、目標〉，《新台灣人文教基金會》，2012年5月23日，<<https://www.newtaiwanese.org.tw/app/news.php?Sn=205>>。

62 京鶯，〈英國調整兵役政策，軍隊崗位全面向女性開放〉，《新浪香港網》，2018年10月27日 <<https://sina.com.hk/news/article/20181027/0/1/2/英國調整兵役政策-軍隊崗位全面向女性開放-9362949.html>>。

防衛的標準」。此令限制了軍隊的規模，自然就沒有徵兵的需求；其中陸上的自衛隊服役為 2 年，惟具備專業技能後，可以申請延期 3 年的役期⁶³。

（四）法國

法國為了提升兵力的素質在 1997 年通過新的兵役法，於 2002 年停止實行 2 世紀之久的徵兵制，時任總統席哈克為提升國防戰力，決定終止徵兵制度，以志願役兵力的方式提升整體的素質，精進專業的軍事技能，以因應未來高科技的戰爭型態。而當時的募兵工作相當的成功，於 2002 年的年底就補足了 85% 的志願役軍人⁶⁴。

2001 年，法國所有義務役軍人全數退伍。然而，2018 年 12 月現任法國總統馬克宏表示他將兌現選前的承諾，恢復廢除多年的徵兵制，未來 18 到 21 歲的法國青年，不分男女，都必須接受為期一個月的訓練，再將其編入後備兵力當中。因此按目前法國的人口，屆時每年將有 60 多萬的青年都必須入營訓練。馬克宏表示國防預算也因此會增加將近 653 億新台幣。法國全募兵制時期兵力約為 36 萬多人，招募問題並不大，恢復徵兵制最主要原因還是因為境內或境外的恐怖攻擊頻繁，必須建立國內的保護傘，才能真正的維護國家安全⁶⁵。

綜合而言，這些國家對於募兵制的都具同一個重點，也就是境外的威脅較為降低，軍隊規模隨之縮減，意味著需服役的人數也較為減少；且志願

63 瓊樓玉宇，〈日本軍隊編制你知道嗎？和我們不一樣〉，《每日頭條》，2018 年 11 月 11 日，
<<https://kknews.cc/zh-tw/military/bjj8mvo.html>>。

64 鄒明智，〈法國提前一年以職業志願軍取代服兵役制度〉，《大紀元》，2001 年 6 月 28 日，
<<https://www.epochtimes.com/b5/1/6/28/n104138.htm>>。

65 徐家仁，〈停了十多年，法國恢復徵兵制〉，《公視新聞網》，2018 年 2 月 12 日，
<<https://news.pts.org.tw/article/385446>>。

役期長的優點，對精良裝備的操作上可以更加得心應手；不過有點值得探究的部分，法國先前才從徵兵制變為募兵制，現任總統馬克宏卻恢復徵兵，這樣的兵役制度就如同我國一樣，義務役的役男只需4個月的軍事訓練役，與法國預計推行一個月的青年軍情況雷同，為何會有這樣的政策急轉彎，也值得我國參照。以下三點為上述的募兵制國家，對我國兵役政策的啟發：

（一）徵募併行的兵役制度是可以有效因應國防威脅

徵兵制目前最熟知的莫過是北韓、南韓及以色列，因政體的不同，南北韓長年屬於對峙的情況，且因國土相連，同屬朝鮮半島，戰爭發生的可能性較為高，儘管於2018年4月27日南韓總統文在寅與北韓領導人金正恩共同簽署「板門店宣言」，彼此追求和平、繁榮、統一⁶⁶，不過這並不代表雙方在國防上可以鬆懈。而以色列的情況因地屬中東，面臨遭鄰近伊斯蘭教國家的嚴重威脅，使得以色列必須人人皆兵（男生役期為三年、女生則為兩年），才能夠抵禦外敵。目前對我國而言，戰爭雖不急迫，不過兩岸之間情勢並不穩定，共軍在2020年的2月初陸續有殲11、轟6等機型的戰績持續擾台⁶⁷，這表示危機始終存在。如果實施全募兵制在戰事發生時，將沒有適量的後備軍人所用，而現行徵募併行的兵役制度，才能有效因應對岸的威脅，確保國家安全。

（二）軍事專業能力的提升是我國募兵制的要點

美國、英國、日本等等國實施募兵制的背景不盡相同，不過可以確定的

66 中央社，〈南北韓風雨70載，歷年關鍵事件一覽〉，《中央通訊社》，2018年4月28日，
<<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201804275006.aspx>>。

67 游凱翔，〈美軍電偵機現蹤台灣南部海域，國軍堅偵掌握〉，《中央通訊社》，2020年2月19日，
<<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202002180384.aspx>>。

是其目標都是追求高素質的兵力，面對軍事裝備武器的改良及精進，過往短時間服役的士兵，已不足以駕馭這些裝備、武器。對於我國而言，募兵制的士兵必須服役4年，在人員訓練上能夠有更充足的時間，這種成果將表現在戰力提升，從而增強國防整體實力。

（三）軍事訓練役是否足以因應戰爭需求

對於全募兵制的國家，如美國、英國等，發生國家緊急狀況時，在法令上、執行面上可以恢復徵兵，在國家需要兵員時可以有足夠兵員，不過以我國而言，募兵制推動後，徵兵制變為軍事訓練役，役期縮短只有4個月，對於培養一位合格，有能力上戰場的士兵，可能時間稍嫌不足，而且役男本身也只不過是度過4個月團體生活，退伍後沒辦法將所學運用到戰場中⁶⁸；所以軍事訓練役在入伍、專長訓練的過程當中如何在這短暫的役期內，將役男透過更嚴謹的操練、測驗，訓練成為一位合格的士兵，這是一個很大的考驗。又如果在兵役法修訂上可以像法國總統馬克宏由全志願役的政策，恢復成徵兵制，讓我們的徵募併行更能因應戰爭需求，這是值得深究的部分。

二、國軍近年招募狀況

近年來，國防部積極推動「募兵制」各項配套措施及福利的提升，改善各種募兵的誘因，在政府大力的支持下，官方資料顯示：目前募兵制的編現比由105年的77%提升至108年的85%，其中編現比由78%提升到84.91%，全軍編現比已達89.04%⁶⁹。先前雖有媒體報導，軍士官連4年招

68 呂昭隆，〈訓練半調子，軍方役男雙輸〉，《中時電子報》，2019年2月25日，
<<https://www.chinatimes.com/newspapers/20190225000445-260102?chdtv>>。

69 中華民國國防部，〈108年國防報告書〉，頁105。

募不足額，在士官的招募上僅有 73.6%⁷⁰；對此，國防部駁回了這樣的假新聞，並澄清全軍軍官的編現比 89.04%、士官達到 82.4%，志願役人力是呈現穩健的成長，與報導內容不相符。

前國防部長馮世寬於民國 106 年 8 月 1 日宣佈 107 年起將不會再徵召一年役期的義務役兵力，而該年志願役士兵的招募成效為 101.15%，預計招募數為 15,000 人，總共有 15,222 人加入志願役士兵，志願役士兵的編現比為 80.5%，比較民國 101 年的 39%確實是有顯著的提升⁷¹；於民國 107 年開始停止一年役期的服役，該年也順利的完成募兵，達成率也為 100%⁷²，募兵制推動後每年的數字都是有所增加，也意味著募兵制是逐步依國防部的規劃逐年在推進中。近三年的志願役編現比，如下圖 3.1 所示：



70 邱榮吉，〈國軍警訊！軍士官連 4 年招募不足額〉，《三立新聞網》，2018 年 8 月 27 日，
<<https://tw.news.yahoo.com/國軍警訊-軍士官連4年招募不足額-004507943.html>>。

71 中華民國國防部，〈106 年度施政績效報告〉，《中華民國國防部》，2019 年 9 月 11 日，頁 4，
<https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/201909/%e5%9c%8b%e9%98%b2%e9%83%a8106%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e6%96%bd%e6%94%bf%e7%b8%be%e6%95%88%e5%a0%b1%e5%91%8a%ef%bc%88%e5%85%ac%e5%91%8a%e7%89%88%ef%bc%89_511962.pdf>。

72 中華民國國防部，〈107 年度施政績效報告〉，《中華民國國防部》，2019 年 4 月 12 日，
<[https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/201904/%e5%9c%8b%e9%98%b2%e9%83%a8107%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e6%96%bd%e6%94%bf%e7%b8%be%e6%95%88%e5%a0%b1%e5%91%8a%20\(%e6%b1%ba%e7%ae%97%e6%95%b8%e6%93%9a%e6%9c%aa%e6%a0%b8%e5%ae%9a%e7%89%88\)_543241.PDF](https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/201904/%e5%9c%8b%e9%98%b2%e9%83%a8107%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e6%96%bd%e6%94%bf%e7%b8%be%e6%95%88%e5%a0%b1%e5%91%8a%20(%e6%b1%ba%e7%ae%97%e6%95%b8%e6%93%9a%e6%9c%aa%e6%a0%b8%e5%ae%9a%e7%89%88)_543241.PDF)>。

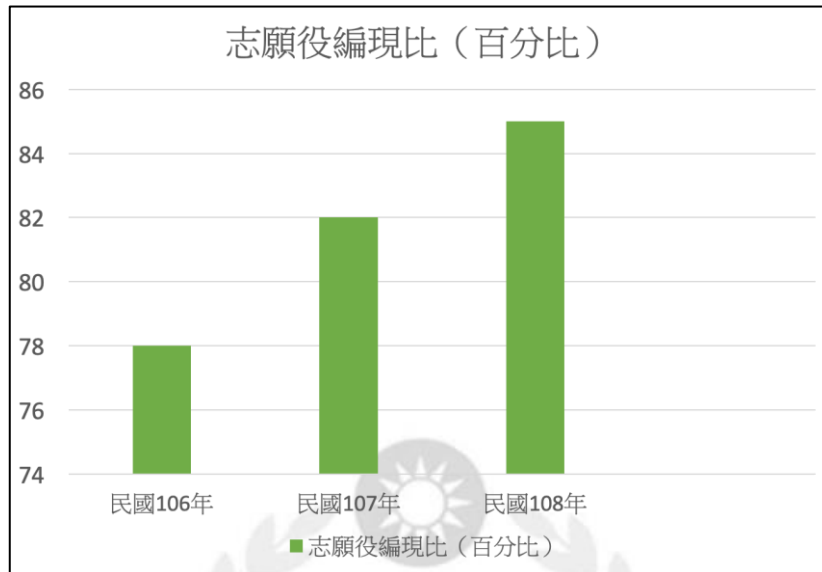


圖 3.1 近三年志願役編現比

資料來源：整理自 107 年度施政績效報告

代表著招募已不成問題。不過在輿論上還是有一些質疑的聲量，整體編現比雖然提高了不少，但是在官校招募的達成率上從民國 104 年的 94%、民國 105 年的 73%、民國 106 年的 66%，每年逐年的下降，為何到了民國 108 年暴增為 111.3%，其數字背後的原因為何？以民國 106 年來說，嚴德發部長第一次接受立法院質詢，羅致政委員在質詢時提到，當年計劃上的招募總額為 4,692 人，最後達成率是 66%，國防部卻說招募總額為 1,848 人⁷³，這個數字有問題；是否因為實際招募數不夠，而降低原先設為的招募總額，以致才會形成如民國 108 年數字快速的增加。

另外，行政院於民國 104 年 3 月同意國防部增發戰鬥部隊加給，惟迄民國 108 年 6 月底，仍有戰鬥部隊編現比比及八成，如陸軍外島步兵部隊、陸軍機步部隊、陸軍軍砲兵部隊、陸軍裝騎部隊、陸軍戰車部隊、陸軍反甲部隊、陸軍火箭部隊等 7 種，均集中於陸軍，這些都是為國軍的主戰

73 立法院，〈立法院第 9 屆第 5 會期外交及國防委員會第 2 次全體委員會議紀錄〉，《立法院公報》，第 107 卷第 23 期，2018 年 3 月 15 日，頁 246 頁。

部隊⁷⁴，勢必需提升編現比，才能真正提升整體戰力。

再者，探討募兵制下的士兵招募數字背後的原因，可能也與國防部在招募的條件放寬有關，如報考年齡上限由 26 歲改成 32 歲、原先對外表有特殊要求的單位，只要刺青的面積可以由衣物遮蓋著就可以報考、有輕罪前科，不影響服役者皆可以報考志願役等等，條件放寬後，使得能夠報考志願役的人員變多，也使得招募成效能有所提高。不過一些報章媒體，對此都提出質疑，究竟這樣的兵力，能否保家衛國，也使得民眾質疑募兵的數量與素質放寬不易維持正比⁷⁵；對此國防部出面澄清，主要是在參考現行法規下，避免重複設限，如大學畢業生報考取消國、英文的考試，另外為了照顧弱勢族群，能夠讓這些人有服役的機會，修訂入營條件，也參考美軍的一些做法，放寬刺青的條件，上述的放寬條件，皆不會影響兵員的素質⁷⁶。

其實，如何去審視志願役戰力是否能夠符合所需，可以從三軍聯合演訓的執行率與基地進訓部隊的作戰合格率作為一個客觀評斷的標準。三軍聯合演訓一共有 8 個種類，分別為漢光演習（5 月規劃電腦輔助指揮所練習、9 月則採取實兵實彈的演練）、聯合實兵空降作戰（併著漢光演習，採取實兵不實彈，結合空軍聯合特遣部隊與陸軍特戰聯合空降作戰）、整體

74 立法院，〈國防部主管 109 年度單位預算評估報告〉，《立法院第十屆第一會期》，2020 年 2 月 24 日，<<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=5249&pid=191920>>。

75 呂炯昌，〈招募條件放寬拼招募達標？國防部：國軍有能力保家衛國〉，《今日新聞》，2019 年 6 月 10 日，<<https://www.msn.com/zh-tw/news/other/%E6%8B%9B%E5%8B%9F%E6%A2%9D%E4%BB%B6%E6%94%BE%E5%AF%AC%E6%8B%9A%E5%8B%9F%E5%85%B5%E9%81%94%E6%A8%99%EF%BC%9F%E5%9C%8B%E9%98%B2%E9%83%A8%E5%9C%8B%E8%BB%8D%E6%9C%89%E8%83%BD%E5%8A%9B%E4%BF%9D%E5%AE%B6%E8%A1%9B%E5%9C%8B/ar-AACFmBq>>。

76 中華民國國防部，〈新聞稿〉，《中華民國國防部》，2019 年 6 月 10 日，<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=76298&title=%E5%9C%8B%E9%98%B2%E6%B6%88%E6%81%A F&Types=%E8%BB%8D%E4%BA%8B%E6%96%B0%E8%81%9E>>。

防空作戰（聯合防空作戰操演，採取實兵不實彈，強調作戰區域保存與重要防護目標防護）、國軍精準飛彈射擊（由三軍選定射擊指揮部，選定澎湖石礁、屏東九鵬，以實彈實兵的方式，實施射擊訓練）、整體電子防護作戰（聯合電子戰作戰，採取實兵不實彈的方式實施）、模擬實戰、陸海聯合作戰（由外島地區實施實彈射擊訓練）、聯合兩棲登陸作戰（由陸戰旅及海軍登陸艦隊，配合漢光演習，實兵不實彈）⁷⁷，這是國軍每年觀察平時勤訓精練的成果，以及強化各項作戰任務熟悉程度的指標。以下比較民國 106 年與民國 107 年的數據如下表 3.1：

表 3.1 三軍聯訓關鍵指標

項目	106 年度	107 年度
衡量標準	〔聯合參演年度執行次數÷年度預定執行率〕x100%	
實際值	100%	100%
達程度	100%	100%

資料來源：國防部 107 年度年度施政績效報告⁷⁸

上述對於年度重大的操演，其在全募兵制正式推行後，並沒有因為一年制的義務役士兵消失後，對於戰力有著重大的影響，都能夠如期完成年度規劃的任務，這也表示國軍各級的志願役部隊的戰力，沒有多大的損失。另外，基地進訓部隊的合格率也是戰力觀測的指標之一，基地任務為戰力循序漸進養成的關鍵，要能夠成為一位合格的作戰員，都必須通過基地重

77 中華民國國防部，〈新聞稿〉，《中華民國國防部》，2015 年 2 月 1 日，

<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=64349&title=國防消息&SelectStyle=新聞稿#>>。

78 中華民國國防部，〈107 年度施政績效報告〉，《中華民國國防部》，2019 年 4 月 12 日，頁 4，

<[https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/201904/%e5%9c%8b%e9%98%b2%e9%83%a8107%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e6%96%bd%e6%94%bf%e7%b8%be%e6%95%88%e5%a0%b1%e5%91%8a%20\(%e6%b1%ba%e7%ae%97%e6%95%b8%e6%93%9a%e6%9c%aa%e6%a0%b8%e5%ae%9a%e7%89%88\)_543241.PDF](https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/201904/%e5%9c%8b%e9%98%b2%e9%83%a8107%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e6%96%bd%e6%94%bf%e7%b8%be%e6%95%88%e5%a0%b1%e5%91%8a%20(%e6%b1%ba%e7%ae%97%e6%95%b8%e6%93%9a%e6%9c%aa%e6%a0%b8%e5%ae%9a%e7%89%88)_543241.PDF)>。

重的考驗，而這也可以作為評斷兵力素質是否良好的標準。從官方數據上顯示，民國 106 年與民國 107 年關於基地進訓的數據及評斷標準不一致，如表 3.2：

表 3.2 基地進訓部隊關鍵績效指標

項目	106 年度	107 年度
衡量標準	年度施訓單位總成績	[進訓部隊合格數÷進訓部隊數] x100%
原定目標值	70 分	90%
實際值	83.33 分	98.4%
達程度	100%	100%

資料來源：國防部 107 年度年度施政績效報告⁷⁹

官方資料中，在民國 106 年，仍舊有許多義務役從軍，各級部隊遂行基地任務時，其編裝人員都較為完整；到了民國 107 年開始，部隊不再徵收一年制的義務役，該年新進的志願役士兵人數，沒辦法迅速補上義務役的空缺，才會有會有兩年評斷標準的不一樣，主要在於人員更迭、裝備妥善率的不相等、環境限制下，通過測驗的難度提高，且通過後表示具有立即作戰的能力。而結果的 98.4%，超出原先預期的 90%，表示該年部隊全數以志願役組成的戰力，是相當具有水準。募兵制並未削弱我國的戰力，儘管目前官方的數據沒有民國 108 年最新的數據，不過在這兩年的數據都顯示各項任務的執行上都順利完成，可見，國軍推動募兵在各方面都是有成效的。

79 中華民國國防部，〈107 年度施政績效報告〉，頁 6。

第二節 庫柏 (CORPRO) 分析：募兵制官方資料

募兵制相關官方資料中，每份文件在字數上都超過萬字，且儘管每篇都有一項主題是敘述關於募兵制的概況，及未來發展的說明，不過筆者在查閱其他的單為可以發現，幾乎每一個單元都有提到募兵制能帶給戰力的影響，因為資料過於龐大，所以透夠「庫柏中文獨立語料庫分析工具」可以將文字進行重新編排，讓全部的資料可以在設定後得出參考的內容。

而「庫柏中文獨立語料庫分析工具」(簡稱「庫博」、Corpro)，這是一款特別針對中文所使用的特殊語境，以語料庫語言學 (corpus linguistics) 為基礎的電腦輔助分析文本的軟體工具，這是能針對大量文字的文本資料，進行詞頻分析、關鍵詞脈絡索引，可以分析出詞彙之間顯著常使用，或低度使用的頻率⁸⁰；另外，這套軟體還可以自動將中文斷詞進行分析，也能夠編輯辭典、停用詞及同類詞清單，以利進行不同層次的分析，對於華語的語料功能強大⁸¹。而運用這套軟體可以將歷年國防官方資料做出清楚的分析，什麼名詞與募兵制之間的鏈結必較頻繁，或者募兵制在哪一年的官方資料所出現頻率較為頻繁，從中分析該年的政策背景。

庫博中文語料分析庫的特色及重要功能如下：

- 一、詞彙編輯:研究者必須依照研究所需編輯適合之專門詞彙，以提高電腦職別文本的能力。
- 二、詞頻分析:係統計各詞彙在語料庫中出現的頻率及分佈狀況。
- 三、關鍵詞脈絡索引:是以被檢索的詞彙為中心，將語料庫所有該詞彙

80 闕河嘉、陳光華，〈庫柏中文獨立語料庫分析工具之開發與應用〉(數位人文研究與技藝第六輯)(台北市：國立台灣大學出版中心，2016年)，頁25-53。

81 祝平次，〈搭起數位與人文的橋〉，《人文與社會科學簡訊》，第19卷第1期，2017年，頁84-89。

的上下詞彙共同呈現，以顯示其上下文脈絡。

四、詞彙之間的搭配關係:語料庫分析工具能夠呈現關鍵詞前後脈絡中出現的多種詞彙搭配，可推論其特定意義。

基此，本文分析國防官方資料的範圍，訂以募兵制正式提出的民國 98 年到目前最新出版的民國 108 年國防報告書及民國 98 年到民國 106 年 4 年 1 次所出刊的國防總檢討，共計 9 份官方資料，且分別依造年份的遠近，數字由小至大進行檔案的編號，以利探究募兵制的發展歷程。本文運用「停用詞編輯」，去除文本內出現頻率較高，卻對於文本的實際意義沒那麼大，如：之、他、年等之類的名詞；本文直接以「募兵制」作為關鍵詞，運用「關鍵詞分佈圖」、「詞語趨勢分析」，分析關鍵詞出現在文本各年頻率的原因，及其是否背後有什麼特定因素；接著，再以國軍與募兵制之間的鏈結，在「詞語搭配網狀圖」中做出國軍推動募兵制有哪些部分是需要補充說明的。

(一) 關鍵詞分佈圖、詞語趨勢分析 (見圖 3.2、3.3):

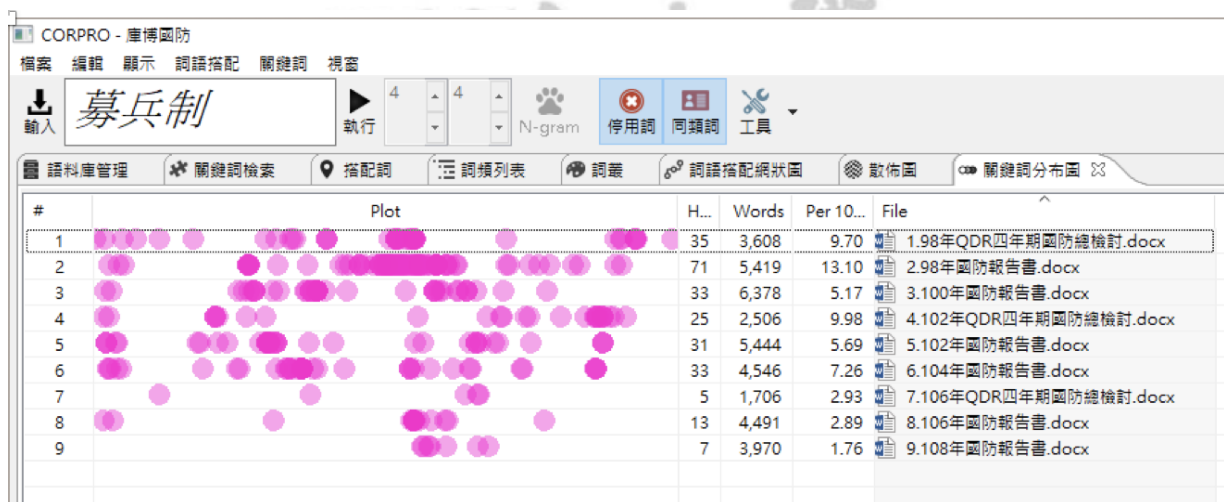


圖 3.2 「募兵制」關鍵詞分佈圖

資料來源：筆者彙整庫博中文語料庫分析工具產生之圖表

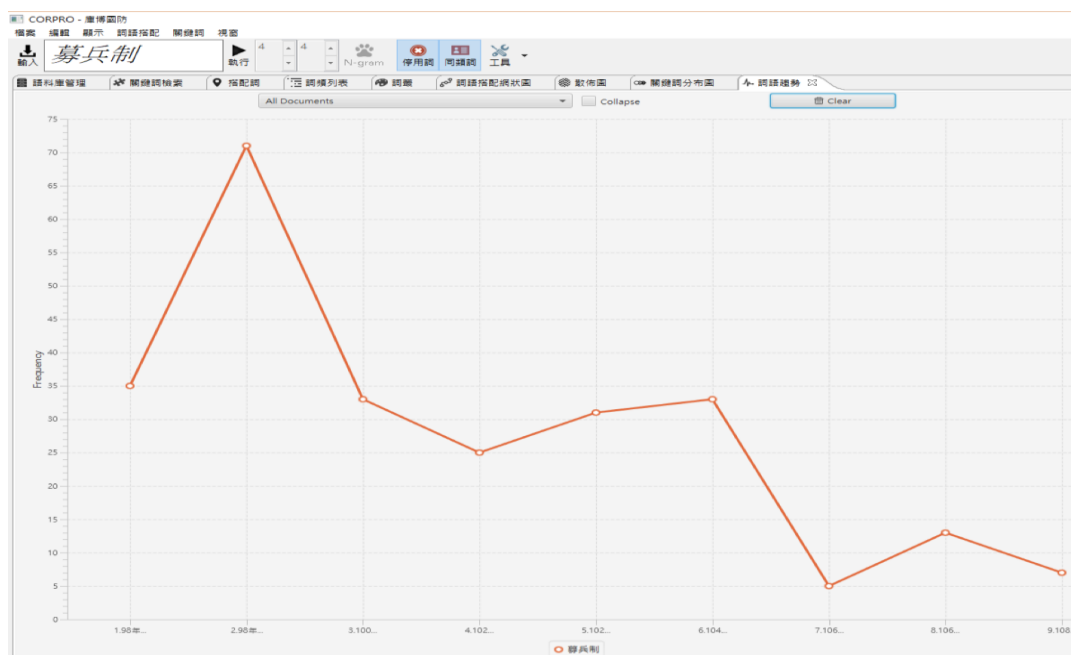


圖 3.3 「募兵制」詞語趨勢分析

資料來源：筆者彙整庫博中文語料庫分析工具產生之圖表

從歷年的國防官方資料來分析，民國 98 年是第一次在官方資料正式提到募兵制，而該年國防報告書的主題是「打造精銳國軍－募兵制」，以及國防總檢討針對募兵制，提出詳盡的執行規劃；而其分析結果不管是在「募兵制」出現的文字密度，或者是出現的頻率都比起其他年還要來得高。不過，有個特別的現象，「募兵制」一詞在國防官方的文件幾乎呈現下降的趨勢，從民國 98 年最高提到 71 次到了民國 108 年則降為 7 次，這樣次數的變化，不代表政府不重視募兵制的推動，而是在近幾年的招募達成率幾乎都為 100%，且在人員編現比呈現穩定的數字，所以，由關鍵詞分佈圖與詞語趨勢分析，兩張圖可以得知「募兵制」這幾年的推動是有著不錯的成效，否則官方的文件必然會針對政策不足的地方，提出更詳盡的精進作為。

(二) 詞語搭配網狀圖 (見圖 3.4)

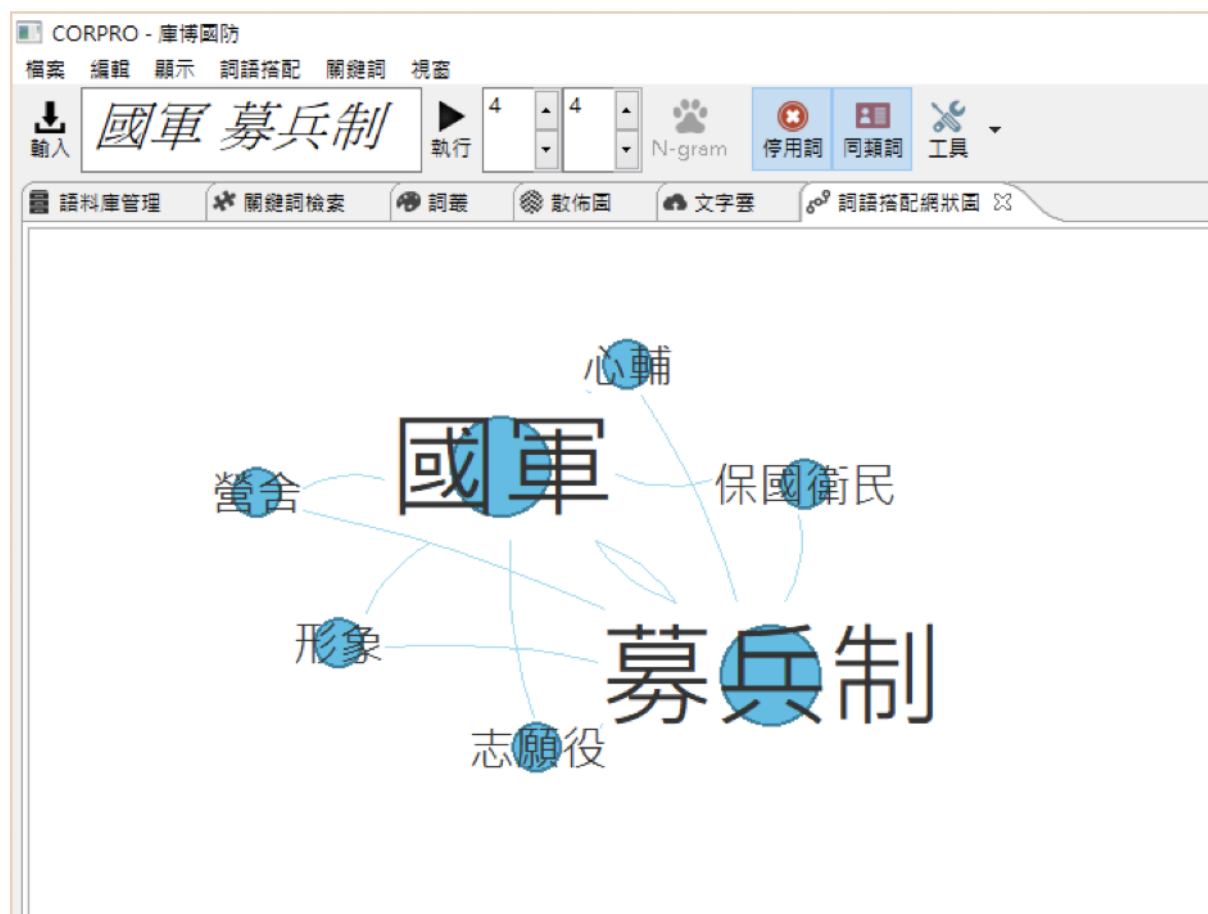


圖 3.4 國軍與「募兵制」之詞語搭配網狀圖

資料來源：筆者彙整庫博中文語料庫分析工具產生之圖表

以國軍推動的募兵制為探討的範疇，分析有哪些名詞出現的頻率較高，結果得出分別為「志願役」、「形象」、「營舍」、「心輔」、「保國衛民」五項；不難發現，募兵制最主要目的是需要強化整體國防實力，才會不斷出現了「保國衛民」的名詞；而要形成募兵制就是要由「志願役」軍人所組成；國軍針對志願役待遇及福利的提升只是維持一個兵役制度長期發展，最基礎的需求，另外對於「營舍」的改善需求，營造家的感覺，在募兵制當中也是格外重要；「形象」一詞，增強國軍整體的形象，以此對於募兵制的招募工作才能更加的順遂，再次節也會提出國軍形象與其他同質性職

業之比較；最後，「心輔」一詞的出現，代表著近幾年有許多志願役投入軍中，為了能夠培養能夠作戰的士兵，國軍在任務的執行上是非常的具有壓力，由此也可以得知，心理輔導在繁忙的部隊中格外需要重視，以防止自我傷害的情形發生。

由本節可得知，國防部所推出的官方文件針對募兵制的部分，隨著每年招募數的現況都有所改變，並沒有為推廣募兵制，撰寫不實際的精進作為。不過比較可惜的是，在詞語搭配詞網狀圖中，並沒有強調留營的部分，這個字詞出現的頻率相當的少，畢竟募兵制的推行在招募及留營，這兩個部分是必須都要有提升，才能讓國軍的人數維持穩定，並且透過訓練，才可以提升戰力。可見，這是國軍必須持續努力的地方。

第三節 國軍志願役人員續服留營狀況分析

因應近年募兵制的大力推動，人力結構上的調整也不同以往，素質高的兵員需求量相當的高，且人員必須有長時間的訓練，不但能為部隊所用，更能與現代高科技的裝備、武器相為結合。因此募兵要有相當成功的招募成效，留營率的增加是極其重要的。要將人才留住，且長留久用，實是維持國軍戰力的關鍵之一。本節除了探討留營的現況外，更會對於留營與否的關鍵因素加以分析。

一、國軍留營成效探討

以一個志願役為核心戰力的國家，留營率的高低格外重要，我國於 106 年開始實施志願役政策，沒有一年制的義務役士兵進入部隊服役，而是轉為 4 個月的軍事訓練役，這把探討留營率的年份限縮於 6 年內，為了能夠

將募兵制政策中續服留營的部分，做出更準確的分析，在此整理出民國 103 至民國 105 的平均留營率，及民國 106 年到民國 108 年，3 年的留營率，如表 3.3 所示：

表 3.3 志願役士兵近五年留營率

項目	民國 103-105 年	民國 106 年	民國 107 年	民國 108 年
衡量標準	〔年度志願意續服人數÷年度志願役屆退人數〕 x100%			
數值	69.8%	76.3%	76%	75%

註：近三年留營率年度目標值為 70%。

資料來源：國防部 106 年施政績效報告⁸²、國防部 107 年施政績效報告⁸³、108 年國防報告書。

民國 103 年至民國 105 年的平均留營率不到 70%，這三年在部隊中保有一年制的義務役兵力投入，在各項操演中均有參與、測驗，對於戰力的缺口可以適時地補上，到了民國 106 年開始進入全志願役的時期，留營率雖然有所提升，但是成長的幅度並不是非常明顯，加上其後 3 年的留營率，幾乎都維持著差不多的數字，相距不遠，雖然這 3 年維持著超過 70% 以上的標準，且志願役人力的編現比超過 80% 及每年預定加入志願役都已達標，志願役的人力成長，超乎國防部所預期，雖然人力的問題短期間並不很迫切，不過比較留營率及招募數後，卻有個隱憂，是未來必須重視的。

如表 3.4：

82 中華民國國防部，〈106 年度施政績效報告〉，頁 6。

83 中華民國國防部，〈107 年度施政績效報告〉，頁 6。

表 3.4 年度志願招募人數指標

項目	106 年度	107 年度
衡量標準	〔年度志願役招募人數÷年度志願役招募需求人數〕×100%	
目標值	90%	85%
實際值	101.5%	99.88%
達程度	100%	100%

資料來源：國防部 106、107 年度年度施政績效報告

近幾年的招募目標數約為 15,000 人左右，而達成率也在 100% 左右，表示一年服役的人員概略於這個數字，不過留營率以民國 107 年來說，約為 76%，志願役士兵的留營人數扣除屆退人數約為 3000 人，不過根據民國 107 年第二類（服役 4-9 年）的退除役官兵人數為 26,147 人⁸⁴，表示說每年能夠留住國軍的人員比起服役超過 4 年的人還要來得少，表示國軍的總額並沒有隨著每年 100% 的志願役招募達成率有所增加，國軍戰力要能夠穩定發展，其人力的需求上，預期招募數必須提高、留營率的預期數必須上升，才能對戰力有更高的幫助。

留營率成效沒有持續提升，其中的問題也會反映於人才的更迭上，考量到個人意願及生涯規劃，不能繼續留在軍中服役，對於至少 4 年以上才能培養出的軍事專業能力，將出現破口，這對於戰力勢必會有影響，對於一項武器、裝備的熟手轉變為生手，勢必又得花時間重新的適應、學習，擁

84 統計資訊處，〈107 年退除役官兵性別統計電子書〉，《國軍退除役官兵輔導委員會》，2019 年 6 月 13 日，〈<https://www.vac.gov.tw/cp-2010-2905-1.html>〉。

有更多時間可以學會更廣泛、種類更多的武器、裝備，培養多重軍事專長的志願役人員，若無法將這些人才持續留住，代表著留營政策上，是需要持續地精進。否則，對於經驗的傳承、累積，以及如何穩固基層的人力都會有所影響，勢必對戰力會有些相當大的影響。雖然在上節所提到戰訓任務的達成率及合格率上，沒有顯著的影響，但是否這裡面隱藏兩個問題：第一，在戰訓任務上，是否有因新進人員的戰力不足，導致非原單位的人員支援該單位進行任務，最後順遂的完成任務；其二，隨著人員的調節，是否原屬單位的新進人員調往其他單位，對於任務嫻熟的外單位人員而調至該單位。以上兩個問題值得深入探討，數字背後的意義也值得我們去做研究。

二、留營的現況分析

提升留營率是近年國防部持續精進的地方，相較招募兵員，將人才留住確實較為困難，而如何續服留營？相關的資格需要具備為何？首先，根據國軍官兵志願留入營服役徵選規定中第三條有規定兩點：第一，志願留營需要在營服役役期滿之預備軍官、後備役在入營役期滿之常備軍官、事關及預備軍官、士官及在營服役役期滿之志願士兵；其二，志願入營是需要具備退伍未超過五年或曾志願入營解招超過一年，且未滿三年之後備上尉階以下軍官及士官、上尉階以下人員，具軍事專長、技術純熟為軍事急需，經測考合格，不列入五年的限制、士兵退伍或完成軍事訓練役，且年齡須於 32 以下之常備兵後備役人員⁸⁵。「留營」，基本上針對即將屆退的官兵，能夠持續為部隊效力，且維持戰力，留營率偏低主因在軍中相關制

85 國防法規資料庫，〈國軍官兵志願留入營服役徵選作業規定〉，《中華民國國防部》，2016 年 1 月 18 日，<https://803.mnd.gov.tw/download/dep/07060_d47.pdf>。

度、環境，難以使人長久續服；除了屆滿退伍外，志願役人員提早離退也是值得關注的部分，而主因在於個人因素（認為自己不適合服役）、年度考績為丙上以下⁸⁶，這樣的問題若不改善，勢必導致整體的留營率無法提升。

影響留營意願之因素，主要有以下幾點說明：(1)服務單位環境：以陸軍單位而言，同樣都是聯兵旅，戰鬥部隊加給比起勤務部隊還要多，不過因為都是同個旅級，任務並不會減少，以此就會有比較，「同工不同酬」的心態就會產生；再者，部隊長官喜好做事能力佳的人員，能力不佳者事情反而會較少，容易導致能力好且為辛勞的人，心態不平衡；(2)招募宣導常令人誤解：國軍持續推動募兵制，而身為招募員自身的招募成效壓力很大，在招募的宣導當中，對於較為辛苦的部分沒有詳述，易導致招募進來的兵力誤以為相當輕鬆，當任務來臨時，易產生退伍的心態；(3)社會需求及價值觀：年金改革雖然對於現役軍人有利，不過為國家貢獻的現役軍人，擔心退伍的福利會隨著政府政策而有所更迭，及現為平和時期，戰爭的迫切感沒有那麼重，使得「國家、責任、榮譽」，早已成為具無力感的口號⁸⁷。

而國軍現行招募誘因，薪資、待遇的提升最直接也最為立竿見影，如最近的空降特戰加給、飛行軍官續服獎金、士官長專業加給⁸⁸，及戰鬥部隊加給、留營慰助金等等，相關加給的提升，無疑針對軍事專業難以迅速養

86 立法院，〈志願士官、士兵役期滿志願留營續服狀況不佳〉，《立法院質詢稿》，2011年2月5日，<<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=5757&pid=53094#>>。

87 張璠慧，〈精進士官、兵留營意願之研究〉，《海軍學術雙月刊》，第47卷第2期，2013年4月1日，頁81-83。

88 蕭佳宜，〈提升招募留營誘因，穩定軍心〉，《青年日報》，2020年1月15日，<<https://www.ydn.com.tw/News/368384>>。

成，必須強化專業人員的留營意願，所推出的政策；再者，整建官兵營舍、更新個人戰鬥武器等等看得到的硬體設施改進，也對提高留營率有幫助，前國防部發言人陳中吉少將表示：「部隊也將媒合教育資源，協助官兵考取各項證照，提升未來競爭力」⁸⁹，甚至鼓勵公餘進修，且提供各項教學點的學習機會，離工作環境近，又能取得學歷。以上相關作為都可以看得出政府對提升留營率上的努力。除了政府做的這些硬體的改善，筆者就部隊的經驗，提出兩點有助於留營成效提升：第一，長官必須帶兵帶心，領導統御的展現，需使底下的官兵能有所信服、尊敬；其二，避免有朝令夕改的情事發生，國軍的任務非常頻繁，長官在下任何的決定時，必是深思熟慮，而往往因上級的命令變動，導致執行者在命令的執行上出現變化，易使官兵產生怨懟。

第四節 影響國軍招募的外顯因素

我國推動志願役士兵的制度從民國 92 年，立法院通過了「志願士兵服役條例修正案」，正式開始以志願役士兵為主，義務役為輔的制度，並且從民國 94 年開始，持續修正了兵役法與志願士兵服役條例，擴大了招募的範圍，學歷只要高中職以上或同等學力的男女都可以報名，並且提高了志願役士兵的薪資；民國 100 年 12 月 28 日「兵役法」修正公布、民國 101 年 1 月 2 日行政院核定「募兵制實施計畫」後開始展開募兵制的驗證⁹⁰；

89 蕭照平，〈募兵制全面上路，軍方：續推留營原因〉，《中央廣播電台》，2018 年 1 月 2 日，
<<https://www.rti.org.tw/news/view/id/387941>>。

90 中華民國國防部，〈國防部有關「募兵制」推動宣導說明資料〉，《中華民國國防部》，2016 年 3 月 2 日，
<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=71072&title=%u570b%u9632%u6d88%u606f&SelectStyle=%u65b0%u805e%u7a3f>>。

一直到民國 106 年開始部隊沒有義務役士兵，部隊的全募兵正式達成。

近年來，國軍在招募上的達成率都有 100% 左右，整體的志願役人數穩定的成長，不過問題在於留營率約為 75%，始終沒辦法使留營率提升，這代表著國軍的招募員在招募青年學子的過程，與真正至部隊服役的期待值是有所落差，而留營率沒有提升，將導致國軍在整體戰力上會有所缺陷。而根據國防安全研究院於民國 109 年 1 月中發表了「國軍招募工作成效優異之芻議」週報，內容指出：儘管國防部招募成效良好，國軍編現比持續提高，不過必須克服招募不均的困境，如海空軍優於陸軍、勤務部隊留營率優於戰鬥部隊、軍官與士兵編現比優於士官；還有，地域性的差異，例如北部的六軍團成效優異，108 年成長了 7%，但仍有就困難的地區，顯示了基層官兵招募區域差異是必須去克服⁹¹。表示基層部隊不管在管理層面任務編排上都是必須做出調整，才能不使招募工作頭重腳輕，形成招募成果的偏差。

然而，一個國家政策的推動，是必須要國家高層的官員持續推廣，而現任總統蔡英文在由台灣青年民主協會所主辦的「青聽我們說—2020 總統大選青年論壇」中，對於募兵制指出：現代戰爭不是以人力多寡為考量，而是運用科技，使用科技的能力與經驗越來越重要，換句話說，長留久用就會走到志願役的階段，這幾年國軍提升志願役的比例，所以訓練很有用，有助於接軌社會的生涯；另外很多企業表示，很願意雇用志願役的人，因為耐力跟戰力都很強⁹²。由蔡總統的言論可得知，政府對於募兵制是相當

91 游凱翔，〈國防院：國軍招募仍有兵種及地區失衡挑戰〉，《中央通訊社》，2020 年 1 月 30 日，<<https://www.cna.com.tw/news/aip/202001300150.aspx>>。

92 陳鈺馥，〈台灣要徵兵或募兵制？蔡英文：義務役未廢除「未來戰爭科技為主」〉，《自由時報》，2019 年 12 月 4 日，<<https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/2998988>>。

支持，對於招募進來的兵員，在訓練上相當具有信心，不過募兵不只有總統大力推動，也必須結合地方政府的官員可以一起推動，由上而下持續推廣募兵制，才能把募兵政策廣為社會大眾接受。

不過，當今影響著招募的外顯因素主因並不是只有服役環境不夠好、薪資不夠高，或福利欠佳等招募誘因，且國防部近幾年已逐步提升相關福利措施，利用網路、地方的招募站將志願役的福利及措施透明化⁹³，這些卻沒有將招募數及留營率有著突破性的發展，表示對於募兵制來說，勢必有一些地方需要改善，而以下是對於招募及留營率欠佳的原因，作為說明：

首先，社會大眾對於國軍的觀感仍然影響著青年學子從軍的意願，本文利用 Google Trends 中搜尋的熱度，就現在社會大眾所認知穩定的工作，以軍公教的職業作為比較的類別。如圖 3.5 所示：

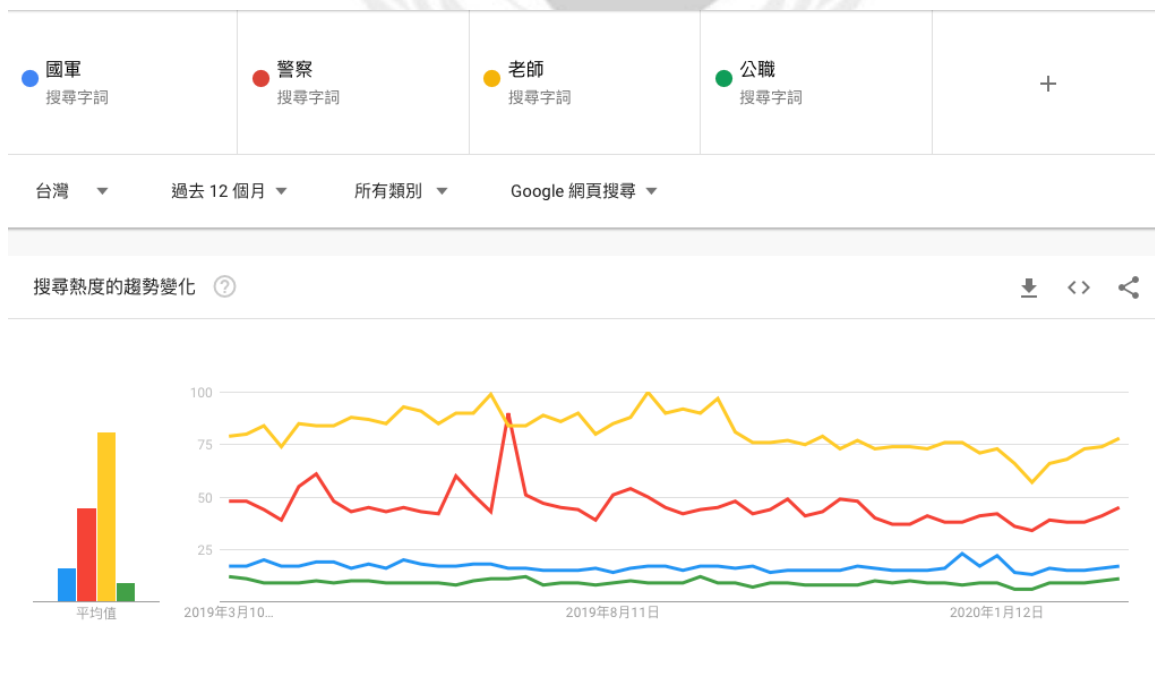


圖 3.5 近一年搜尋熱度的趨勢變化

資料來源：Google Trends

93 中華民國國防部，〈志願役服役與待遇說明〉，《國軍人才招募中心》，2020 年 2 月 7 日，
<<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=ca705f8a-114d-4610-9662-6ef4ad021c97>>。

除國軍外，還用了警察、老師、公職進行比較，從網路的搜尋熱度而言，國軍的比例是非常低，儘管每年國防部的募兵預期超標，不過這也代表著社會大眾對於國軍的熱衷程度是沒有那麼高，表示國防部近幾年持續針對募兵制的文宣手段，如運用臉書、廣告、影片、全民國防的活動等，並沒有顯著提升社會的觀感程度，而這樣的結果，連帶著影響著募兵的效應，社會地位沒有提升，對募兵制強調的質量並重，似乎並沒有突破性的發展。

再者，國家的經濟發展會影響到招募的工作，以美國的例子來看，即使進入高度發展的社會，從軍仍多為經濟弱勢者，而我國近七年的經濟成長率如圖 3.6 所示：

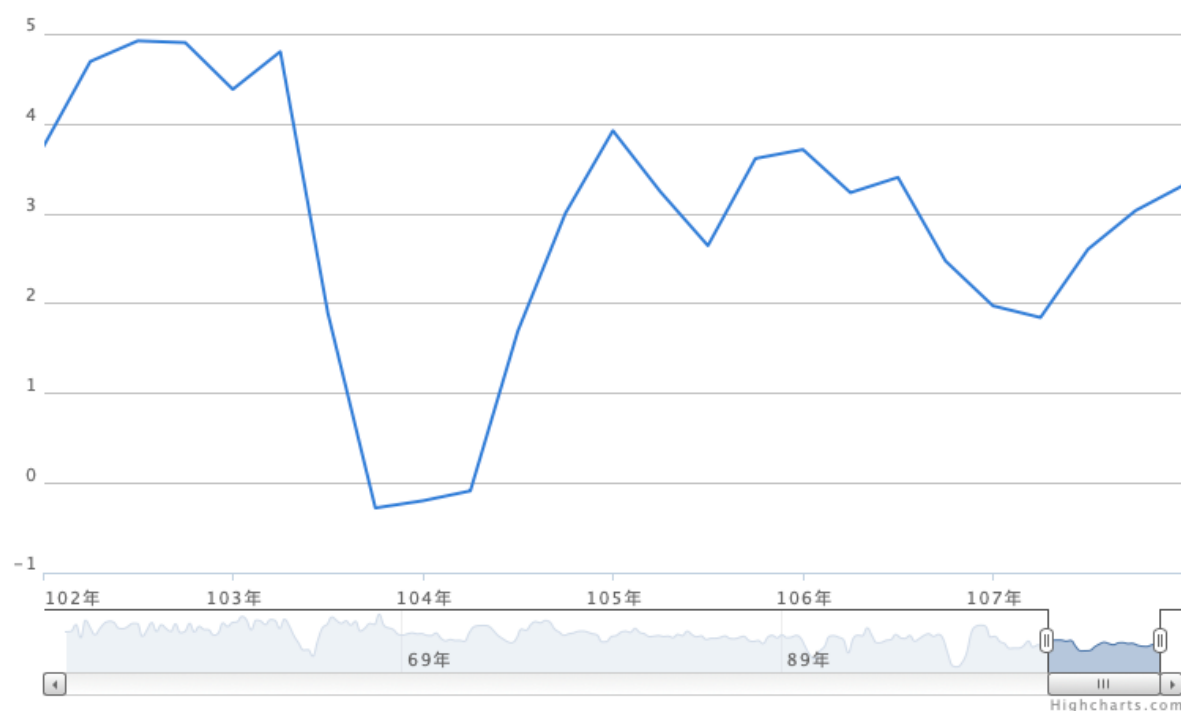


圖 3.6 近七年我國經濟成長率

資料來源：中華民國統計資訊網⁹⁴

94 中華民國統計資訊網，〈經濟成長率〉，《中華民國統計資訊網》，2020年2月12日，
<<https://www1.stat.gov.tw/point.asp?index=1>>。

我國的經濟成長從民國 104 年後，民國 105 年開始有較為穩定的趨勢，到了民國 107 年也有著上升的跡象，代表著社會新鮮人在經濟穩健的社會中，可以藉由自身的努力達到預想的工作成績，這連帶著服役的意願，志願役士兵的起薪雖比大學新鮮人平均薪資 3,0422 元高⁹⁵，不過考量了日後加薪的幅度及自由來說，就會讓這些社會新鮮人退步；另外，我國少子化的影響，也會影響家長同意自己的孩子加入軍中（近 20 年新生兒人數如圖 3.7）。

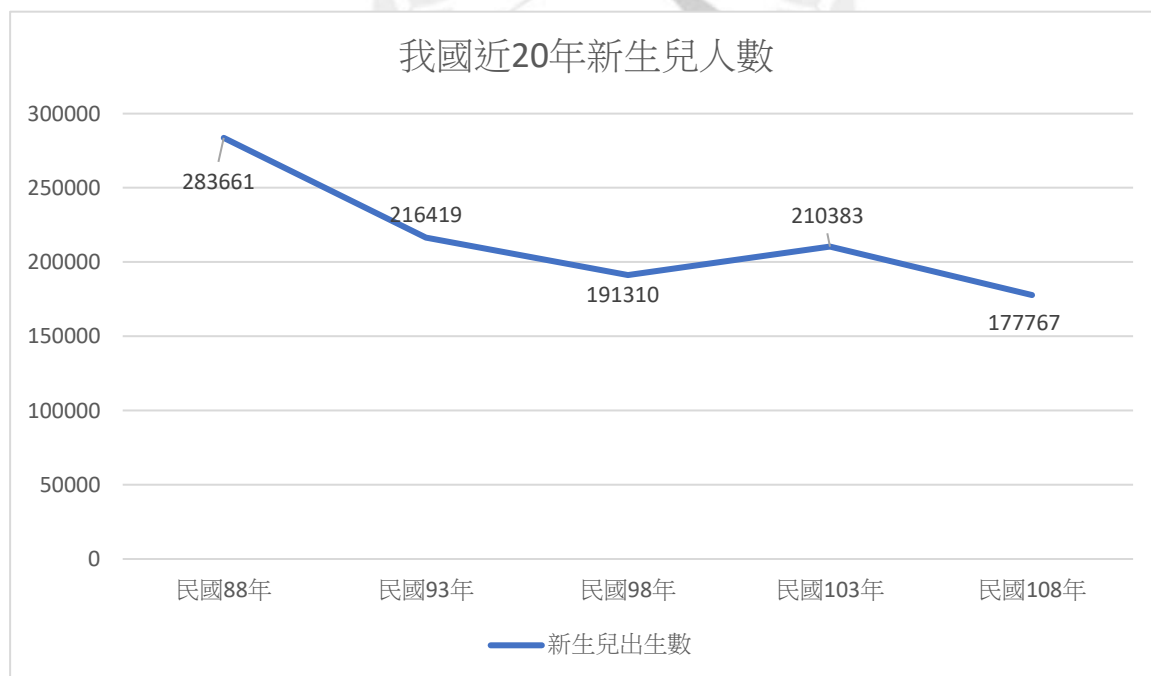


圖 3.7 我國近 20 年新生兒人數

資料來源：中華民國統計資訊網⁹⁶

我國新生兒的數量從民國 88 年的 28,3661 到民國 108 年的 17,7767，這 20 年間少了將近 10 萬的新生兒，表示我國人口少子化的情況越來越嚴重；另外，以民國 106 年為我國全募兵制的開始，以 18 歲作為加入志願

95 林良齊，〈大學畢業生平均薪資 3 萬元，這兩行業最低薪〉，《今周刊》，2019 年 8 月 29 日，
<<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/80392/post/201908290003/大學畢業生平均薪資 3 萬元 %20 這兩行業最低薪>>。

96 中華民國統計資訊網，〈新生出生數〉，《中華民國統計資訊網》，2020 年 2 月 12 日，
<https://www.moi.gov.tw/files/site_stuff/321/1/month/m1-02.ods>。

役的年紀標準，該年還有將近 30 萬人的入數，不過在幾年後新生兒的人數逐漸下降，屆時能投入軍旅的青年勢必會隨之下降，這是招募即將面對嚴峻的考驗。

最後，適齡服役的人員，對於國軍有著錯誤的觀念，這也會影響招募的推動。根據路透社報導，我國空軍至淡江大學實施招募，其中台下的學生認為是「浪費時間」，幾個學生的說法：「中國可以簡單用經濟實力摧毀台灣，沒必要打一場浪費錢的戰爭」、「我對國軍沒有太多信心和期望」、「跟中國打仗打不贏，為什麼要浪費時間？」⁹⁷，由上述學生的言論，可以得知青年學子對於國軍還是持有負面的看法，這樣的想法源自於接收到報章媒體的訊息，或者學校或家庭教育的影響，才會對於國軍出現著偏差的看法，國軍在全民國防的推廣必須更深植到學生當中⁹⁸，國軍的發展現況、國防政策的更迭及兩岸敵對的關係，都必須在孩童成長過程中，利用教育建立正確認知，強化國防意識，才能對國軍的招募工作有所助益。

小結

對於影響招募的外顯因素，透過現在網路的熱度搜尋、官方的統計資料及報章媒體的資料，提出一些對於募兵制的政策改善論點。由於這些影響因素是募兵制能否更加完善的關鍵，因此國軍對此必須更加提升文宣作為及結合教育推廣，將國軍設為一個品牌，用企業管理的模式，推廣國軍這塊品牌，利用品牌的概念來做招募，把過往對品牌不好的想法，透過一次

97 夏立民，〈兩岸軍事實力落差大，台灣青年「不願意」〉，《德國之聲中文網》，2018年10月29日，<<https://www.dw.com/zh/两岸军事实力落差大-台湾青年不愿役/a-46075989>>。

98 全民國防教育辦公室，〈民國 101 年推展全民國防教育工作計畫〉，《國防部政戰資訊服務網》，2012年2月7日，<<https://gpwd.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=521&p=2417>>。

一次守護台灣的具體作為，使品牌的形象徹底翻轉，而不是單純只想增加志願役招募數、提升留營率。換言之，唯有結合品牌的模式發展，才會使政策能走得更遠、更成功。



第四章 原住民與國軍推動募兵制成效分析

第一節 原住民文化分析

根據原住民族委員會上的族群簡介中提到，台灣原住民各族皆屬於南島民族，占全台總人口的 2% 左右，由於台灣為邊緣島嶼，因而保留了南島民族的語言、文化及生活古老的形式。目前原住民族計有 16 族，族群可分為平埔族群及南島語族，總人口約有 57 萬人⁹⁹；而平埔族群主要分布於蘭陽平原、東北角、北海岸、台北盆地、西部南岸平原到台南、高雄、屏東一帶，雖然也是南島語族的一支，不過地緣濱海的緣故，平埔族與亞洲地區的族群，一直有在進行交流，且也面對大量殖民者的侵擾，使得平埔族在經濟、語言及文化等的衝擊非常大，以致平埔族始終面臨著文化認同的問題¹⁰⁰。而南島語族，也就是一般人俗稱的「山地原住民」，從日治時期的霧社事件開始，台灣總督府於 1931 年頒布「理蕃政策大綱」，將原住民集體遷村作為施政重點，從此大規模的移動到山腳地帶；到了國民政府遷台後，仍延續著山地原住民遷下山的基本方針。1951 年，台灣省政府頒發「台灣省山地施政要點」，鼓勵原住民從深山移往至山下居住¹⁰¹；而現在主要居住於中央山脈及其西陲、花東縱谷及沿海一帶（現今原住民分佈圖，如下圖所示）。

99 中華民國內政部戶政司，〈原住民人口案民族及族別〉，《全國人口資料庫統計地圖》，2019 年 9 月，<https://gis.ris.gov.tw/dashboard.html?key=B10>。

100 原住民委員會，〈平埔族群〉，《族群與文化》，2020 年 3 月，<https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=A9E092C6104ACAD5&type=D553881BB72C42C9D0636733C6861689>。

101 葉高華，〈從原住民族分布圖談起〉，《原住民族發展研究》，第 17 卷第 14 期，2016 年 9 月，頁 19。



圖 4.1 我國原住民分布圖

資料來源：中華民國原住民知識經濟發展協會¹⁰²

受到各種因素的影響，原住民傳統語言、歷史、文化、社會組織與生活習慣一直遭到不合理的壓抑，沒辦法認識到屬於自己真正的歷史文化。近 20 年以來，原住民族的文化受到國際上多元文化及台灣本土化的影響，在民國 107 年立法經三讀通過「原住民族基本法」，保障了原住民在族語、傳統習俗、文化及價值觀的自由，與政府非有立即危險考量，不得強行將原住民遷出其居住區域¹⁰³，透過法律的保障，逐漸使原住民受到重視，政

102 中華民國原住民知識經濟發展協會，〈原住民分布圖〉，《中華民國原住民知識經濟發展協會》，2012 年，〈<http://www.twedance.org/aboriginal00.aspx>〉。

103 法務部全國法規資料庫工作小組，〈原住民族基本法〉，《全國法規資料庫》，2018 年 6 月 20 日，〈<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0130003>〉。

府也挹注了資金鼓勵原住民青年能夠創業或者職業訓練，如原住民委員會的「109 年度獎助儲蓄互助社計畫」¹⁰⁴、原住民族產業創新價值計畫等，的希望透過教育的方式來保存原住民文化¹⁰⁵

有人才會形成文化，文化伴隨著人類社會的演進而產生、發展，是社會成長期互動之下集體創造出來的產物，同時文化也影響著每一個社會成員的想法、價值觀及行為模式，使人可以溝通、合作，讓社會的秩序得以穩定的運作；所以文化的要素，大可分為物質文化及非物質文化，物質文化包含了食衣住行育樂相關的器物；非物質文化則是較為抽象的語言、思想、價值觀、信仰等等，兩者相互間會互相影響¹⁰⁶。文化的範圍非常的廣泛，而本節對於原住民之文化分析，則主要分為四個面向分別敘述，分別為語言、宗教、藝術、生活模式，且本研究訪談對象皆為泰雅族人，所以在文化的各面向，也會提及相關內容，將原住民文化論述更為全面。

一、語言文字

台灣原住民屬於南島語族（Austronesian）。這個大語族北起台灣、南至紐西蘭、東至南美洲的復活島、西至非洲的馬達加斯加，遍及整個太平洋、印度洋中的島嶼，以及東南亞的兩個半島，總人口約為 2 億，地理位置則分佈於全球面積的三分之一。南島語族為島嶼性，其語言總數目高達 1000 多種，約佔了全世界語言總數的六分之一¹⁰⁷。

104 原住民委員會，〈原民會「109 年度獎助儲蓄互助社計畫」公告囉 全年度受理週轉金申貸 7 萬元、創業貸款 30 萬元〉，《原住民委員會》，2020 年 1 月 17 日，
<<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=35AE118732EB6BAF&DID=2D9680BFECBE80B689298343B50C47AE>（檢索日期：2020 年 3 月 14 日）>。

105 原住民委員會，〈原住民族文獻〉，《原住民委員會》，第 38 期，2019 年 6 月 30 日，頁 1-4。

106 藍麗春、邱重銘，〈文化的定義、要素與特徵〉，《國立台中技術學院通識教育學報》，第 2 期，2008 年 12 月 1 日，頁 117-123。

107 何傳坤，〈華人觀點：母語死，族群亡〉，《科學人雜誌》，第 174 期，2016 年 8 月，頁 30-42。

儘管台灣原住民都屬於南島語族，不過因長期山脈的阻隔，彼此間的交流非常少，各族之間對談上是不相通¹⁰⁸，甚至連同一個族群都有著不同的語系，造成一些詞語不同，如泰雅族，是台灣原住民分佈地域最廣的一族，居住地區佔據了整個山區的三分之一，因一些詞語念法不同，演變為賽考利克及澤敖利兩個語系¹⁰⁹。

而台灣原住民沒有文字是眾所皆知的，雖然布農族人曾發現板曆，不過也停留在符號及圖型，嚴格來說這不能被當作為文字，然而布農族人對於文字卻有個傳說，且相傳甚久。這個傳說為：布農族當初是有文字，且是居住在平原上，後來海水氾濫，祖先則逃至小山上居住，在逃亡的過程中，卻不幸將文字遺落在途中，以致人們後來找不出文字的證據¹¹⁰；泰雅族在義大利的神父巴義慈（Fr.Alberto PaPa）發現從美麗的織布當中發現文字的蛛絲馬跡，甚至還有一些數字的寫法，雖然許多語言學家並不採信，不過卻也是一個文字可能的痕跡。而能夠將原住民文化傳承至今，除了口耳相傳外，由於過往不同政權的統治，使得像是羅馬拼音、漢字拼讀、日文假名，對於原住民文化都有傳承的效果存在。

政府為保障原住民語言的保存及發展，原住民委員會依據民國 95 年的「原住民基本法」，經過 12 年的努力，在民國 106 年 6 月公布施行「原住民族語言發展法」，將原住民語言成為國家語言，不再是次文化的語言，該法的 4 大面向：族語推廣、族語傳習、族語保存、族語研究¹¹¹，讓原住民

108 文訊編輯部，〈我們的文學夢〉，《文訊雜誌》，第 396 期，2018 年 9 月 30 日，頁 120。

109 原住民委員會，〈泰雅語〉，《原住民族語言線上詞典》，2015 年，<https://m-dictionary.apc.gov.tw/tay/Intro_1_2.htm>。

110 卜袞·伊斯瑪哈單·伊斯立端，〈文字傳說〉，《台灣原住民族歷史語言文化大辭典》，2020 年，<http://210.240.125.35/citing/citing_show_maintype.asp?maintype=%BBy%A8%A5%A4%E5%A6r>。

111 行政院，〈落實「原住民族語言發展法」－推動原住民族語言復振〉，《行政院新聞傳播處》，2018 年 11 月 2 日，<<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/837f18e3-5016-42fd-a276-8b469253744f>>。

族語言可以重現於日常生活中。

二、宗教信仰

台灣的原住民對信仰的仰賴程度非常的高，在每個部落就會有一個教堂，已成為部落中最重要的公共建築之一，是原住民定期聚會、演講、唱歌及禮拜的地點。原住民深受基督教、天主教的影響，這兩個宗教都是殖民時期所傳入的外來宗教，不過卻是原住民文化能夠傳承下來的原因之一，且也帶原住民書寫的系統，及現代經濟運作的方式¹¹²；不過因教義都屬於一神論，與原住民的傳統信仰「祖靈信仰」的落差很大，有些教會都有不一樣的包容程度，如有些天主教的神父會親自參與部落豐年祭的歌舞、或民國 107 年發生的馬太鞍事件，反對祭祀祖靈¹¹³，這些相為抵觸的地方，必須持續的溝通與協商，這個宗教的問題，會是要恢復原住民傳統文化很重要的議題。

每一個族都有不一樣的傳統祭祀文化，不過各族的原住民都普遍相信死後靈魂的存在，至於如何去對待亡靈、逝去的靈魂與人之間的關係，每一族的方式都不盡相同；泰雅族人將亡靈區分為「善靈」、「惡靈」，後者指的是生前是自我傷害、意外死亡、他殺等非自然死亡的因素，以致無法於死後獲得妥善的安葬，順利的回到靈界，才會徘徊於世上殘害人們；而死後能保佑人民的亡靈，稱為「祖靈」，也是人們祈求的對象，而在原住民宗教構成的因素內，祖靈跟亡靈的區分的程度也不盡相同¹¹⁴。舉例來說，泰雅族在播種祭、收穫祭時，會準備祭品祈禱祖靈能夠保佑作物的安然無

112 張慧端，〈原住民宗教〉，《全國宗教資訊網》，2020 年 3 月，
<<https://religion.moi.gov.tw/Knowledge/Content?ci=2&cid=45>>。

113 花孟璟，〈教會反對豐年節祭祖靈，馬太鞍青年不放棄恢復傳統〉，《自由時報》，2018 年 7 月 28 日，<<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2501923>>。

114 張慧端，〈台灣原住民固有的宗教〉，《中國編政》，第 159 期，2004 年 9 月 1 日，頁 38-40。

恙，而收穫祭最重要的就是「祖靈祭」，對泰雅人而言，祖靈的重要性是非常的高，且也是泰雅人的審判者，祖訓所指的規範與傳統都是由祖靈所守護，所以人們必須遵守才能獲的祖靈的庇護，若違反祖先所傳承的傳統則是會遭受祖靈的懲罰，必須透過殺牲才能化解厄運；對於泰雅人要成為祖靈，除了必須是善死之外，男性必須獵過頭、女生則是織布，才能於死後審判走向對於泰雅族重要的「彩虹橋」。

所以，原住民遵循各種約定成俗的方式，如各種禁忌、禮節或祭儀，其最主要就是趨吉避凶，尋求並實現達成願望，這是原住民生活中非常重要的一部分，而禁忌中就是強調自身必須遵守的禮節、規範，不得逾越自己的本分；而祭儀就是規模及種類不一，其與人生的歷程有有很大的關聯，諸如出生、成年、婚禮、死亡、祈求生產活動，亦或者祈雨、祈晴、新居落成等等，有時候這些祭祀的儀式常被視為是巫術，透過的語言、動作等等，都是對著看不見的力量勸說¹¹⁵；目前原住民主要祭祀祖靈的祭典為豐年祭、祖靈祭、矮靈祭、感恩祭等等，這其中所展現的目的就是去除災難、反饋祖先賜予的豐衣足食，而常在過程中出現的歌舞，不只是藝術，更是回饋於大自然的力量。

近來，部落藉由許多祭祀活動，如豐年祭、狩獵祭、迎神祭等，建構自己對於多元化社會的宗教環境及文化的認同。這個現象不論是基督教、天主教的信仰認知，或原住民的精神層面，都值得深入探究。其實這已超脫了信仰層面，涉及的範圍也有族群意識、族群認同，重要的是整體族群的發展¹¹⁶，使原住民傳統文化在主流社會中，可以發揚光大。

115 原住民委員會，〈傳統信仰〉，《台灣原住民族資訊資源網》，2015年，

<http://www.tipp.org.tw/aborigines_info.asp?A_ID=1&AC_No=5>。

116 童春發，〈台灣原住民宗教信仰世界〉，《台灣學通訊》，第33期，2009年10月，頁6-7。

三、藝術

台灣原住民在藝術上的表現是非常多樣且極高的獨特性，表現不同於漢人社會的藝術美學，而是揉合族群生活的經驗、歷史記憶的創作，其刻畫出祖靈的信仰、社會認同及生活經驗，是種文化認同的實踐；原住民目前的文化藝術資產，包含了服飾、建築、手工藝品、歌舞與慶典儀式等等¹¹⁷，都具有濃厚的獨一無二的民族性。

族群藝術往往表現於日常生活當中，是日常生活當中重要的表現；不過，因為受到實用性所制約，產生了所謂的「工藝」。事實上，原住民生活中的「衣、住、行、育、樂」與工藝必須相為結合，這些工藝傳統，正是當代原住民靈感的泉源之一，而台灣原住民對於這些「工藝」都有極高的成就，譬如說阿里山鄒族與台東卑南族有著「干欄式建築」的男子會所、蘭嶼達悟族的地下屋、排灣族的石板屋等結合了生活實況的建築，這也是種藝術品的展現。

在衣著方面，每個族群的衣著結合不同的民族特色都有不同的樣式，而服飾的穿戴，不代表著只為防身或禦寒的生理需求而已，更結合原住民族群中的價值地位，或者儀式的方式不同¹¹⁸，都有著不同的服裝發展；而較為特別的是泰雅族的「毀飾」，也就是黥面，對於泰雅族男子黥面代表著勇猛慍悍、女子則表示紡織的技術高超。而泰雅族人除了黥面藝術外，也具有了精緻的織布藝術（泰雅族是最善於織布藝術的族群）、口簧琴舞（每個原住民族群都有，不過只有泰雅族人能夠將男女情意表達的最深

117 原住民委員會，〈原住民族藝術〉，《行政院國情簡介》，2019年3月14日，

[〈https://www.ey.gov.tw/state/181E881F469CCF98/263e3e05-f7a8-4732-b7b8-789cdc1b07b6〉](https://www.ey.gov.tw/state/181E881F469CCF98/263e3e05-f7a8-4732-b7b8-789cdc1b07b6)。

118 國立臺灣藝術教育館，〈當代台灣原住民的藝術〉，《國立臺灣藝術教育館》，2020年，頁8-20，

[〈https://ed.arte.gov.tw/uploadfile/Book/694_台灣原住民的藝術-007026\(一原住民藝術的定義\).pdf〉](https://ed.arte.gov.tw/uploadfile/Book/694_台灣原住民的藝術-007026(一原住民藝術的定義).pdf)。

刻)、貝珠衣(以白色貝類穿孔磨成小如綠豆之貝珠,將它穿綴於整件衣服上,這也是結婚的聘禮及盛會所穿著的服飾)¹¹⁹。

在交通的部分,以蘭嶼的達悟族獨木舟(又名拼板舟)最為特別,這是雅美族的男人經濟及生活上不可或缺的工具,而他們的船不只是捕魚求生的工具,也是個精雕細琢的藝術品¹²⁰。而這類型的藝術品不只有獨木舟而已,原住民的陶藝品、木雕及手工藝都相當有水準。陶藝品如排灣族或魯凱族所刻畫出來的樣式,除了美觀外,更有社會地位權勢的象徵;而木雕則是表示階級社會及傳統的宗教信仰,其雕塑的主題比起陶藝品更貼近生活;其他族群的木雕,都有其代表的意義,所以從部落的觀點而言,木雕是原住民在生活創作上最佳的表現方式¹²¹。

手工藝,如阿美族以農耕、捕魚為生活中實用的竹編篩子、魚簍、草蓆等、排灣族則是一個連起的杯子 lanaik,以木雕刻成並排的兩只杯體,裝飾用了百步蛇與人像紋,這表示了男女共飲可以永結同心、白頭偕老,這種類型的在各個種族都有不同的藝術品,背後所代表的故事也都不一樣,重要的是,這些傳統手工技術都會是我們不能消失的傳統技能。

最後,原住民舞蹈的形成,並不是單純娛樂而已,它與物質層面、精神層面的發展過程互為緊密結合,發自於人身,是人在勞動生活當中,逐漸形成體態的動作,所以我們可以從原住民舞蹈中可以觀察到,並不是相當複雜,畢竟原住民舞蹈的演化過程是自然的、無意識的、無技巧、簡單的

119 卡藝卜勇(簡雲生)著,黑帶巴彥譯,〈泰雅傳統文物誌:一位泰雅族頭目私藏文物館紀實〉(台中市:晨星出版,2007),頁200。

120 原住民委員會,〈原住民族藝術〉。

121 原住民委員會,〈衣飾文化〉,《台灣原住民族資訊資源網》,2015年,
<http://www.tipp.org.tw/aborigines_info.asp?A_ID=1&AC_No=7>。

舞蹈¹²²。演變到至今，時常結合許多慶典活動，變成一個自然伴隨發生的動作，這樣也助於世代之間的傳承。

四、生活模式

原住民傳統部落中，生產的型態是以狩獵、採集、農耕為主，如泰雅族人生產作物有小米、陸稻、黍類等，狩獵所獲之肉類則提供蛋白質營養來源。農作物在與外界市場經濟接觸後，增加不少作物，二十世紀中葉開始增加稻米、水蜜桃（qz mux）、水梨、高冷蔬菜、椴木香菇、生薑等不同的經濟作物¹²³。由於這樣的生產型態與環境的循環的規律相仿，使得原住民能與大自然保持平衡，並且維持自給自足的經濟單位。原住民尊重大自然的哲學，獵人在狩獵時，只會獵捕自身或家人所需要的數量，返家後也會分享於家庭的成員、如布農族從事農耕、狩獵等生產活動，都會不離傳統禮俗，在食肉時，男女老幼都有自己所擁有的部位，都分得很清楚，這樣生活的習性，是族群內社會關係的體現¹²⁴；另外原住民傳統的生活中，傳統的搗米技術、製作陶瓷器、汲水的方式、吃飯時用手與匙吃飯、飲酒的文化，及原住民最令人敬佩不已的音樂及舞蹈，這些都是原住民傳承祖先的智慧，而有一套屬於自身的生存之道。

不過，從日治時期開始，原住民社會的經濟體系逐漸受到外來資本主義所影響，使原住民的生活產生了極大的變化，日本的殖民政府將土地收歸國有，藉由武力鎮壓、同化教育，停止原住民傳統的游獵生活，而強迫改

122 柯麗美，〈台灣原住民傳統舞樂編導與創作的概念〉，《台灣原住民原緣文化藝術團》，2010年，<https://pws.niu.edu.tw/~whhsu/t1s1.htm>。

123 原住民委員會，〈泰雅族生活圖像〉，《原住民委員會》，2020年，<https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=FAD81C01A21CEFD8&type=84B62E287CE43C4FD0636733C6861689>。

124 葉前錦，〈台灣原住民百年生活變遷〉，《聯合新聞網》，2017年7月25日，<https://udn.com/news/story/12681/2603615>。

完定耕，並且延攬大量的漢人到山上進行木材的砍伐，此舉也便於人員的管理。因此，原住民原先與大自然維持平衡的永續生產的方式，被迫面臨轉型，使得原住民無所適從，對於資本主義的競爭難以適應，且原住民認為失去了與大自然連結為一體憑據，原住民已不再是原住民了¹²⁵。

雖然，近年來原住民自決的風氣很盛行，不過在於傳統文心仍有些阻礙，如發生於 94 年花蓮銅門部落舉辦感恩祭時，所發生狩獵遭逮補，先撇開審核程序不論，光是狩獵就必須申請，還得將狩獵的數量、區域、種類標示的清楚，這與原住民的傳統就已有很大的分歧，且也被認為是先預訂獵物，這是對祖靈的不敬；再者，多數的感恩祭或豐年祭因渲染力十足，加上政府的大力宣傳，逐漸演變為一般人的觀光景點，對於積極復振傳統文化的原住民勢必是有著許多的衝擊¹²⁶，儀式的呈現要與時俱進，還是要堅持傳統，這是積極恢復文化的原住民必須共同得出的結果。

然而，現代許多傳統儀式的意義都已以往不同，以阿美族的豐年祭為例，從過去傳統感念神靈賜予收穫，逐漸轉變為強調部落年齡階層的族群意涵，部落的長者藉由傳統祭典，將祖先過往的經驗、智慧、生活的態度給傳承下來。而其實台灣原住民對於財產的觀念，相當有別於主流文化社會中，覺得永遠賺不夠，就必須不停地賺錢、理財，逼迫自己儲蓄等的行為模式，不過這不是原住民所崇尚的價值觀念，原住民最在意的是如何與大自然當好朋友、怎麼做才能夠讓生活永續長存、怎麼回饋大自然的恩賜¹²⁷。對於現今的社會，大眾必須有著原住民這樣的精神，才不會等到大自

125 吳俊賢，〈原住民傳統生態知識之應用〉《行政院農委會》，2013 年，
<<https://www.coa.gov.tw/ws.php?id=2507801>>。

126 Snayian，〈就是因為時代在改變，所以原住民應該看以繼續狩獵〉，《MATA·TAIWAN》，2015 年 11 月 15 日，
<<https://www.matataiwan.com/2015/11/15/indigenous-rights-on-hunting-tradition/>>。

127 趙啟明，〈原住民的分享文化〉，《國立自然科學博物館》，2005 年，

然反撲的時候，才怒斥為什麼大自然要這麼做，而不仔細反省自己曾經做了什麼。

原住民文化的層面非常的廣，每一族都有屬於自己族群的特色，在現代的社會，原住民雖有著法律的保障，不過生活當中仍舊屬於少數的一方，容易形成弱勢的一群人；然而原住民擁有重要的文化資產，加上年輕人逐漸離開部落，找尋更好的工作機會，沒辦法適時的傳承，使文化流失的速度越來越快，讓最珍貴的遺產面臨危機；不過原住民的活動，結合宗教、祭祀的活動，使這些居外的原住民對於部落仍舊有歸屬感，這些活動都強調著傳承的重要；又因原住民天生活潑，與人為善，使得一般人易被原住民之文化深深吸引住。唯有透過經驗傳承及多數支持的行動，才能讓流逝的文化，出現曙光¹²⁸，讓屬於原住民傳統的文化發揚光大。

原住民相對一般人的優點，主要是個性非常好，從筆者從小回部落的經驗，每個原住民親戚總是非常的熱情，願意付出自己的心力去幫忙別人，而且其實在學習能力上也非常的快，不過因為天生浪漫的個性，凡事上只求過就好，這是比較可惜的部分。

National Defense University

第二節 從訪談分析原住民從軍之原因

我國從軍意願較高的族群，屬於軍人子弟、弱勢家庭或偏鄉家庭。例如當年南投竹山「合吃一碗麵」故事的魏家兄弟姐妹，其長子與長女都投身軍旅。另外，原住民更是從軍的「大宗」，人口數雖只有 2% 多，不過卻有高達 7% 的人數從軍，且從這些原住民軍人的單位，不難發現強調體能的

<<http://web2.nmns.edu.tw/PubLib/NewsLetter/89/151/13.htm>>。

128 Watan Diro Mtabu, 〈看見原住民文化傳承的曙光〉,《新使者雜誌》,第 109 期,2008 年 12 月 10 日,頁 65-67。

陸軍特戰、海軍陸戰隊等艱苦單位，原住民的比例更高。以原住民為主體的學校，如南投霧社的仁愛高農，民國 107 年畢業生 300 多位，就有高達 180 為從軍，比例高過一半，特此國防部也與該校簽署「國防培育班」

129。

原住民對於募兵制有著非常重要的關聯性，如何讓招募的達成率及留營率更加的提升，這是本研究的核心，故而利用訪談的方式，回到筆者的原鄉，針對選定的原住民受訪者進行訪談，將關於募兵制的訊息進行分類及分析，總結出國軍目前在推動募兵制上，尚有哪些可以改善的部分。

一、資料蒐集及訪談大綱

本文訪談的設計對象，都是筆者在苗栗縣泰安鄉有接觸過的長輩或朋友，合計 6 員，在選定訪談人員，採取立意取樣法¹³⁰，將募兵制政策的探討，以年齡作為區分，每個年齡層在部隊服役的時間不同，對於募兵制的見解不同，會有不一樣的建議。其中，有 2 位受訪者曾經服役於國軍的特種單位、1 位曾經加入志願役士兵、1 為是野戰部隊服役的義務役士兵，剩餘 2 位則是部落中的長輩；從 2 為特種單位退伍的受訪者，可以知道這樣的選擇，並非一般人所認為當兵就是簡單地把役期服完，而是自主性的至這些單位服役，表示當時對於國軍都有一定的信任，不過在取得軍事專長後，卻沒有轉服為志願役，持續發揮自身的專長，反而選擇回部落從事農業。1 位曾經選擇加入志願役的受訪者，他是在基本的 4 年役期服完後就選擇不續服，退伍之後去便利商店工作，以薪資及休假天數來說，在部

129 程嘉文，〈被國軍耽誤的「業務」，超強募兵夫妻檔靠這招〉，《聯合新聞網》，2019 年 1 月 22 日，<<https://theme.udn.com/theme/story/6774/3606986>>。

130 張子超，〈立意取樣〉，《教育大叢書》，2000 年 12 月，<<http://terms.naer.edu.tw/detail/1304283/>>。

隊服役都是比較多的，透過訪談可以更清楚服役問題。1 位於野戰部隊服役的受訪者，他在一開始就表示因為薪資的關係，有考慮要加入志願役，不過到最後也是因為與人相處問題，導致不願意轉服志願役。最後 2 位是較年長的受訪者，訪談的目的在於可以從長輩的角度，了解對於從軍的支持程度，對於國軍的認同感有多高，因為部落文化的關係，擔心部落的長輩會反對部落週遭的孩子從軍。

因此，在訪談的過程當中，可以知道是目前募兵制有哪些環節出現了問題、哪些部分是需要改進。其受訪者資料如下表 4.1。

表 4.1 受訪者基本資料

編號	居住地	年齡	教育程度	從軍狀況
A	泰安鄉	66	國中	義務役士兵（2 年制）
B	泰安鄉	53	高中	義務役為士官（2 年制）
C	泰安鄉	27	五專	義務役士兵（1 年制）
D	南投縣	40	高中	海軍陸戰隊（1 年半制）
E	泰安鄉	32	高中	陸軍特戰部隊（1 年制）
F	泰安鄉	26	高中	志願役士兵退伍（108 年退伍）

設計的問題方向採取「半結構型」，問題設計分為軍旅生活、文宣作為、原住民生活現況，以三個面向，探討原住民為什麼不想轉服志願役的核心問題？以及為什麼國軍近幾年文宣能力大幅提升，對於招募是不是有正向的影響？部落中的長輩對於募兵制支持的程度有多高，與長輩擔心從軍問題在哪？下表 4.2 為本訪談的大綱，透過各個面向問題的延伸，得出更多對於原住民從軍意願高低的分析。

表 4.2 訪談大綱

編號	分類	題目
1	軍旅生活	為什麼想要退伍（不服役）？
2		您認為軍中服役環境為何？
3		您認為軍中的任務壓力大嗎？
4		您與同儕間的互動為何？
5		您是否認為從軍能否改善現在的生活水準？
6		軍中的規定是否會限制您從軍的想法？
7		從軍能否帶給您榮譽感？
8	文宣作為	您是否熟悉軍中的福利措施？
9		對於募兵的文宣影片有什麼感想？
10		您認為從軍是否能與自身興趣相結合？
11	原住民生活現況	假設您有意願從軍，部落長輩對您的看法為何？
12		周遭部落的朋友對於您從軍的看法為何？
13		部落文化會影響您從軍意願嗎？
14		長期身處在部落中會擔心、害怕團體生活嗎？
15	其他	是否瞭解兩岸當今的局勢？
16		您認為募兵制有什麼需要改善的地方嗎？

本研究的訪談利用了三個問題分類，透過這樣的方式能夠得出的訪談結果，可以為政策修正參考用；另外，其他分類得兩個問題當中，可以探究

兩岸的局勢有沒有影響他們從軍的意願，以及最後的問題，可以使受訪者用更主觀的看法，來面對這次的訪談，也讓受訪者就不感受到壓力，暢所欲言，更自在地回答問題，這樣訪談效果才能更好。

二、資料分析

對一份訪談資料進行分析，不僅須考慮受訪者的每一句話，而且也要考慮這句話與題目外有什麼關聯性，受訪者著的生活背景、興趣、意圖有何關聯，像本訪談中，年紀的分佈不均，從較年長的受訪者要探討內容與較年輕者，在詢問問題時就會有所差別，而必須從這些有限的資料、訪談結果，找出對本文具有較大的意義¹³¹。

為了避免資料的累積，而模糊受訪者的原意，在每次訪談結束後，以不超過一週的時間將訪談內容記錄下來，將其轉換為文字稿；且利用錄音的方式，針對具研究價值的言語中，從語氣可以分析對主題的支持度，避免單靠文字解讀，而錯判受訪者真正所表達的意義。

解讀完文字稿，接著就需要進行編碼，「編碼」是研究者與文本資料互動的過程，在質的研究中，編碼是主要分類的策略¹³²，較為普遍的編碼有三個階段¹³³：

（一）開放性編碼：文本中反覆的閱讀一個段落，試圖找出蘊涵的重要概念，並辨別出相關的類別。

（二）主軸性編碼：目的是確認研究的核心，其涉及資調的重新分組，研

131 M. Q. Patton 著，吳芝儀、李奉儒（譯），《質的評鑑與研究》（QUALITATIVE EVALUAION AND RESEARCH METHOD）（台北縣：桂冠出版公司，1995年），頁30-33。

132 Joseph A. Maxwell 著，高熏芳、林盈助、王向葵譯，《質化研究設計一種互動取向的方法》（Qualitative Research Design: An Interactive Approach,1996）（台北市：心理出版公司，2001年），頁56。

133 Earl Babbie 著，林秀雲譯，《社會科學研究方法》（台北市：雙葉書廊有限公司，2016年），頁602。

究者使用開放性編碼類目，從其中尋找更具分析性的概念。

(三) 選擇性編碼：確認最核心的代碼，建立在上述兩個代碼中，且可以建構成為更一般的概念，是來自於龐大的文本，而不是單一的引文。

資料分析過程如下：

(一) 先從逐字稿中（參見附錄 1），將受訪者某一句話或某段話標注起來，並反覆檢查有無漏掉重要的訊息或字，確認沒有問題做出第一層逐字稿的摘要

(二) 將第一層逐字稿的摘要實施相關性的比較，把相關的概念放在一起，彙整成為第二層的開放性編碼。

(三) 針對第二層開放性編碼進行歸納及編輯，做出與研究主題（募兵制）相關性的連結，形成第三層的主軸編碼，為簡易編碼的數字，每個受訪者用英文符號取代，其訪談的逐字稿，會以筆者詢問受訪者的題目編號為主，以此區隔訪談內容（參見表 4.3）。

表格 4.3 資料分析編碼表

第三層	第二層	第一層	逐字稿內容
增進募兵 制成效	招募	募兵文宣沒辦法 提升募兵意願	(D9) 沒有印象中有看過，就算有看過 也沒有那麼深刻。
		部落文化不會影 響服役意願	(B2) 不會特別反對從軍，而且這樣以 後比較有工作，也有保障，不用擔心吃 不飽。
		曾經有想過要轉 服志願役	(C2) 看法是應該算是可以接受，會 不會想要加入志願役，原則上來說應該 是有可能的。
	留營	訓練不夠扎實	(E21) 受訓應該要更專業一點，因為我 有一些志願役的弟弟呀！給我的感覺，

			好像是在裡面混時間，沒有那種真正當兵的精神，裡面就有一些人就混啊！所以學長才會讓你體力加強。
		培養榮譽感，增加留營	(F18) 有時候會，像漢光演習，執行任務的時候，會讓我很有榮譽感。
		同儕間相處有問題（學長學弟制）	(E16) 剛進去其實都不知道，傻傻的受訓，可是久了發現這些學長在外面都認識一些仲介賣車的，而且還會逼你買車。所以也是這個原因啦！讓我不想要簽下去

資料來源：作者自行整理

本次訪談探討的核心議題就是何以增加募兵成效，也就是上表中第三層的編碼，而第二層編碼還是回到留營率與招募成效，這兩者是整體募兵制能否順利推動很重要的因素，在編碼上也設定與這兩者有相關的主題；接著第一層編碼，編碼的結果都是取決於訪談內容，每一位原住民憑藉個人的主觀想法，曾經服役的經驗，綜合而成的論點。

其中關於招募的部份，針對了訪談的問題設計進行詢問，發現目前募兵制的文宣作為，對於原住民帶來不了多大的成效，這並不意指文宣作為不確實，而是如何改進文宣作品，可以讓原住民深獲人心，在拍攝的方面，必須更結合原住民的生活，才能使原住民產生共鳴。

而原住民部落文化會不會影響到招募工作，訪談到 2 位都是部落中地位崇高的長輩，為部落文化都有所貢獻的人，從他們的訪談當中，可以知道都是用鼓勵的口吻，支持原住民青年從軍，且並不擔心服役，會使原住民文化流逝，而是覺得多與人接觸，可以更能夠將原住民的文化帶給更多人知道。

訪談到的原住民青年中，除了曾經加入志願役的受訪者外，其餘受訪者都曾經有想過要投入志願役，不過後面遇到一些他們認為不能接受的原因，對於招募上確實比較可惜，對此這個部分會與留營的部分進行綜合分析，將原因分析出來。

本節所探究的議題為原住民從軍的原因，未來避免內容失焦，留營的部分留在於下節進行探討。

三、研究倫理

基本上，研究對象保護有 3 個原則：匿名原則（必須尊重自身訪談對象，不能將個人資訊方式提供給他人）、善益原則（訪談者執行研究必須「無傷害」及做對的事）與公平原則（不能讓受訪者變為弱勢的一方，不能因訪談者有資源而讓受訪者被迫回答問題）¹³⁴。

所以，研究對象必須是完全的自願，威脅強迫參與研究是不合法的，必須確保在訪談前有向受訪者告知研究目的、過程、特色，在完成說明後，再請受訪者簽署「參與研究同意書」（參見附錄 2），才能開始進行訪談，受訪者是有權被告知參與研究的事實。

筆者都是透過面對面的方式進行提問，過程當中都有向受訪者告知相關自身權益可以提出，如遇問題涉及個人敏感議題，可以拒絕回答，並適當調整題目。在訪談的全程，都有權利直接退出研究。

四、原住民從軍原因

這 6 位原住民受訪者，有 2 位是長輩（年紀 50 歲以上）、3 位青年（年齡 25 歲至 35 歲）、1 位退役的志願役士兵。讓原住民有足夠動機投入志願

134 林瑞燕，〈研究倫理審查基本概念〉，《中央研究院》，2012 年 10 月 8 日，
<<http://irb.sinica.edu.tw/organization.html>>。

役，比起一般人的原因單純許多，而分析得出從軍原因，運用訪談大綱表中的範圍衍生適合不同受訪者的題目，在上表中已有說明哪些因素是不會對於招募工作有助益，而透過訪談結果，了解如何才能增加從軍的意願，其分析如下表 4.4 所示：

表格 4.4 增加從軍原因

增加從軍原因	
項目	逐字稿
薪資穩定、福利健全	<p>(A3)不會特別反對，而且這樣以後比較有工作，也有保障，不用擔心吃不飽。</p> <p>(B2)跟以前相比當然現在比較好，現在能去當兵的薪水各方面都很好，詳細的就沒太多瞭解。</p> <p>(C8)除了薪水穩定，再來就是對於家眷會有補助，然後大致上應該是差不多就是這樣。</p> <p>(D10)這個是不會啦！而且主要薪水很多，這個是很大的誘因。</p> <p>(E12)因為當初對未來沒有目標，想說簽簽看，看狀況怎麼樣</p> <p>而且還有個原因是覺得說薪水不錯。</p>
心智更成熟 (責任感)	<p>(A3)這個倒不會特別去設想，而且還可以讓他去磨練，回來可以更成熟。</p> <p>(E19)我覺得可以啊！可以讓自己更成熟，只要能夠承受得住的範圍都可以。</p>
增加軍事專業	<p>(D21)以前學長不會不合理，除非是講不聽，我們以前當兵就是要達到那個專業的標準，裡面就有一些人就混啊！所以學長才會讓你體力加強。</p> <p>(E22)我平常沒有什麼興趣，就是多學一個不一樣的專業。</p> <p>(F23)應該是要實質做好當兵的事情，像是專長訓的部分要做好，而不是做一些其他事情。</p>

資料來源：作者自行整理

由逐字稿進行分析，原住民的生活背景與成長歷程在提及原住民文化時，就有進行詳細敘述。原住民個性較為樂天，且原住民的野心不如一般人，像是魏德聖導演在拍攝賽德克巴萊結束後，這些拍攝的主要主角，並不是想要持續當大明星，而不斷的往演戲圈發展，而是回到各自的生活圈，為原住民的生活、文化盡心盡力¹³⁵；因此，在原住民的招募上比較於一般人較為簡單，原住民對於物質的需求本來就較低，所以分析得出了3個增進服役動機：薪資穩定及福利健全、能夠培養責任感，使心智更加成熟、增加軍事專業，達成成就的滿足感。

薪資穩定及福利的健全，這是近年政府在推動募兵制極力提升的部分，原住民在部落工作的薪水，幾乎都不及於擔任志願役的薪資，所以這個部分非常的吸引他們，加上從軍又可以擁有相關民生上的補助，且若選擇戰鬥部隊、特種部隊又有專業的加給，這會使他們擁有更高的動機選擇服役。

從每一位受訪者的言談中，對於部隊的任務繁重與否、兩岸局勢的演變狀況，都會因為自身個性較為開朗，服役意願都不會有所影響；此外，原本以為原住民因為成長環境的關係，個性除了樂天外，也會比較浪漫，訪談出來的結果卻令人意外，具有「責任感」在每一位原住民受訪者都有提到，反而是受訪者都強調「責任感」的建立，是他們服役期間都具備的個性；只要身為一位軍人，在面對各項操演時，責任感的建立是必要的，才能避免裝備遺失或拖延任務時效性，表示原住民天生使然的樂天個性且具備責任感，這可以使原住民的心理素質比起一般人更高，也可以帶給國軍

135 林慶台，《因為了解，所以認同》（台北市：遠流出版社，2015年），頁5。

戰力有更大的提升。

從訪談的過程當中不難發現，部落成長的原住民，對於能夠培養到專業，都非常的感興趣，他們認為這可以使他們生活更有動力，會花更多時間鑽研屬於他們的軍事專業，且他們在專業的養成後，又不吝惜教導新進的人員；所以沒有能夠培養軍事專業的管道或是時間，這會讓原住民失去了從軍的重要目標，使他們對於從軍的熱忱降低，這就比較可惜了。

第三節 從訪談分析原住民留營意願

留營率是近年國軍在招募工作上，比較難有大幅度提升的部分，原住民在投入軍旅比起一般人的比例較高，對於國軍的認同感也蠻正向，使得原住民對於募兵的制度中，所提及的問題會更具有參考性，問題所涉及的範圍一定比較直接。其中，受訪者有位曾經是志願役士兵，卻在4年役期結束後，沒有留營續服，反而現任職於便利商店的店員；從起初入營懷抱著學習的心態，卻在役期的結束前，對於國軍的不信感出現加深的現象，這樣的問題值得深究。

所以，在訪談原住民的過程當中，利用一些軍旅生活面向的問題，透過循序漸進地交談，使受訪者能夠提出個人真正的想法，以原住民的角度分析，造成不想留營的原因為何？以小見大，可以提供一些未來募兵制政策在修訂上一些建議；又或者制度面沒有問題，卻是管理層面出現的漏洞，這就需要各級長官深思熟慮該如何面對這樣的問題了。以下為訪談分析，每一項原因都會利用逐字稿的呈現，將原住民受訪者對於不想留營續服的原因作出分析（參見下表 4.5）。

表格 4.5 影響原住民留營意願

影響原住民留營意願	
項目	逐字稿
無法提升專業能力	<p>(D21) 受訓應該要更專業一點，因為我有一些志願役的弟弟呀！給我的感覺，好像是在裡面混時間，沒有那種真正當兵的精神，裡面就有一些人就混啊！所以學長才會讓你體力加強。</p> <p>(E19) 訓練量多一點的話，我覺得可以啊！可以讓自己更成熟，只要能夠承受得住的範圍都可以</p> <p>(F23) 應該是要實質做好當兵的事情，像是專長訓的部分要做好，而不是做一些其他事情。</p>
擔心團體生活	<p>(B4) 這邊當然會擔心，畢竟團體生活跟個人是差別很多了，尤其是在部落長大的，如何去融入團體的部分，這是非常重要的。</p> <p>(C11) 當兵就是一個團體的生活，多多少少一定會先摩擦，不過就是要溝通啊！所以說當兵雖然沒有什麼壓力，可是同儕間的相處，壓力還是會有一點。</p>
同儕相處問題（學長學弟制）	<p>(C12) 比較不喜歡在當兵的時候，還是有一些學長學弟制的部分，有時候當遇到一些會刁難的學長，就會比較不喜歡。</p> <p>(D7) 最不喜歡學長學弟制。</p> <p>(E16) 剛進去其實都不知道，傻傻的受訓，可是久了發現這些學長在外面都認識一些仲介賣車的，而且還會逼你買車。所以也是這個原因啦！讓我不想要簽下去</p>
培養榮譽感	<p>(D9) 一起服役的感情通常還不錯，而且一起出任務，會覺得有種榮譽感，主要是學長的問題比較大</p> <p>(E18) 有時候會，像漢光演習，執行任務的時候，會讓我很有榮譽感。</p> <p>(F13) 正確，榮譽感一定要的，這樣會讓我比較有成就。</p>

資料來源：作者自行整理

透過逐字稿的分析，可以得出影響留營的原因有上表四點：無法提升專

業能力、擔心團體生活、同儕相處問題、培養榮譽感。針對每個原因在以下說明：

一、無法提升專業能力：有 3 位受訪者（D、E、F）特別提到這個部分，以訪談的過程當中及成長背景，他們並不會擔憂部隊的訓練太過於操勞，反而是擔心近年來對於軍事專業專長上，強度沒有過往來的大，有 2 位受訪者都曾受過比較特別的訓，如合歡山的山訓、兩棲蛙人等的特種訓練，他們一致認為唯有訓練強度大，才可以讓他們有動機及理由說服他們留營；另外一個受訪者是曾經加入志願役，至於退伍其中的原因，該員也有強調，他認為訓練量不足，專業能力無法提升，對於工作熱忱上也漸漸褪去。

二、擔心團體生活：有 2 位受訪者（B、C）對於團體生活比較擔心，其中 1 位是長輩，這 2 位都是居住同一個部落，從成長環境來說，他們的居住型態為散居，從小到大與比較多人的接觸，只會在當兵的時候發生，以致面臨團體的生活型態，比起一般人，會需要更多的時間去適應；不過這個問題對於其他受訪者，比較類似於同儕相處問題，所以在上節設計的編碼表沒有這項，不過只要是有受訪者有關於募兵制的問題，都有放大檢視，才會在本節中列舉出來。

三、同儕相處問題：全數受訪者都是泰雅族，泰雅族的族群當中對於階級至較沒有那麼顯性，能夠當任領袖的人，就是只擅長打獵的人，比起像排灣族或者魯凱族具有世襲階級制是不一樣的¹³⁶。所以在同儕之間的相處，特別是學長學弟制，對於這些泰雅族的受訪者而言，是相當不習慣的，從

136 謝鳳秋，〈原住民頭目制，不是每族都有〉，《自由時報》，2012 年 9 月 18 日，
<<https://news.ltn.com.tw/news/local/paper/615881>>。

過往的成長背景，都沒有這樣的習慣，他們認為學長是要教導更多所不知的軍事專業，而不是命令式的其他事情，如此會使他們非常不自在，所有青年的受訪者（C、D、E、F）對於學長的負面印象都直接影響了從軍的意願，以致國軍的內部管理上雖都有周全的律定，不過更重要的是人與人之間的互相尊重，不管現在是長官或只是平階的學長都必須要有包容對方的氣度、友愛對方，相互學習、砥礪，才能進步。

四、培養榮譽感：3位受訪者中（D、E、F）對於這個部分都有特別的強調，其中一位就有提到先前在漢光演習擔任醫務組的角色，模擬戰場發生的緊急處置，雖然辛苦，在操演結束後，讓該員覺得這是件很榮譽的事情；其他兩位則是服役過特種部隊，在每項艱難的訓期結束後，也會讓他們覺得這就是他們想要轉服的意義，而不是在部隊過著上下班，輕鬆的生活，對他們來說這不是他們服役所追求的生活。然而，榮譽感的產生是需要透過操演任務、救災，或者是單位獲獎，提升單位的向心力，使個人感受到榮譽。對於原住民來說，他們可以為單位盡心盡力，努力貢獻自己所學得的專業，每當完成一項任務，對他們就是一種自我實現，所以在招募的工作上，應是先把部隊辛勞的一面表達出來，吸引真正想要挑戰的有志青年，在部隊的服役期間，能夠真正的完成這些艱難的任務，培養起榮譽感，這樣的成效勢必會反映在留營率上。

小結

本章運用訪談原住民的設計，雖然都只有泰雅族的訪談對象，不過因為該族在社會組織上屬於平權社會，對於軍隊中是階級關係是完全不一樣的

體系，相較之下排灣族、魯凱族等族社會組織是階級制，在上對下的關係，較與軍隊相等。以此，泰雅族的軍人要能夠適應部隊勢必會比其他族群更為困難，所分析出關於募兵制的問題，會更具研究價值。

所以，訪談針對募兵制的制度進行探討，原住民成長背景的因素，個性普遍較開朗活潑，對於從軍限制自由，或遇任務必須移動營區，對於許多原住民從軍或許會因此卻步，不過對於本次受訪者都一致認為這樣的軍旅生活才會是他們所追求；許多招募員在對青年進行招募時，有時會因上級招募壓力，而將部隊任務形容的太過於輕鬆，導致這些志願役新兵服役的心態不正確，加上任務接踵而至，往往就成為不適服的一員，導致留營率降低，對整體戰力勢必會有所影響；而募兵政策從招募員一開始就將未來會在部隊執行的任務、生活概況，完整的表示出來，雖然一開始招募成效可能會較低，不過兵員服役的心態是正確的；再來，在部隊的任務上以原住民的思考角度著手，將操演任務做出適時的調配，可以促進單位的向心力，培養榮譽心，緊接著就是在人員的管理上必須更具有彈性，每位基層幹部必須以身作則，撇除一些不良的嗜好，漸漸使服役的人員對單位產生認同，從軍的意願及留營率提升是指日可待的。

National Defense University

第五章 結論

募兵制推行乃為我國重要的政策，也是政府勢在必行的政策，畢竟是關乎於整體的國家安全，不過至今仍舊有不看好募兵制的推動，紛紛有人們認為徵兵制才會是國家未來正確的兵役制度，根據外媒「外交政策 (Foreign Policy)」的專欄文章，討論到了我國部隊轉型為志願役後，義務役只需服役四個月，而造成後備部隊的各種亂象，繼而引起許多討論，其實舊思維的想法根本沒辦法應付新時代的戰爭型態，只是人們認為這一切都不會發生；然而，若政治人物再以選票為考量，倉促的改回以徵兵制為主，輔以募兵制的兵役制度，在沒有通盤的考量下，勢必會將這幾年改革的成果付之流水，且未來的情況一定會更加惡化。

目前國軍的總員額是固定的，扣除文職人員，軍職人員就只有 18 萬 8 千人，依目前國軍整體編現比超過八成，而戰鬥部隊編現比不到八成，改回徵兵制，又不延長役期，導致基層部隊由不到一年的新兵組成；而持續推動募兵制，部隊都是由四年制的志願役士兵組成，這兩者相比戰力的強弱可想而知。再者，對於人員的花費，在國軍規模不變的情況下，預算雖會降低，不過國防預算不是用來節省這些預算，畢竟世界上沒有所謂「廉價的國防」。

國防部於今年（民國 109 年）3 月 26 日公告將把推動募兵制暫行條例延期，原先時間自民國 104 年 9 月 30 日公布實施，至民國 109 年 9 月 30 日停止，而條例中明確指出，政府為更完善照顧退伍軍人就學、就業、就醫與就養的福利及保障機制，以完備照顧退伍軍人的發源根據及保持兵源穩定，延長本條例至民國 112 年 12 月 31 日。此條例修正與國防部志願役人

數尚未達標有直接的關係，以民國 108 年 8 月底志願役人數 16,133 人與募兵制推行預劃的 16,9000 人，仍有著差距，透過條例延後，才能將福利措施提升，能夠基於法律的根據去推動，目的也是在穩固現役軍人的留營意願，及透過公開的訊息使有資格服役的適齡人員能夠增加服役意願。

今年（民國 109 年），全球面臨著新型冠狀肺炎（COVID-19）的疫情影響，全球經濟受到了嚴重的經濟衝擊，根據亞洲開發銀行的分析指出，全球經濟預估會受到影響的金額高達 3,407 億美元（約台幣 10 兆），占了全球國內生產總值（GDP）達 0.4%，其中包含內需市場下降、旅遊和商務出行減少、貿易及生產減少，造成供應鏈的中斷與健康受到威脅等，且亞洲開發銀行首席經濟學家澤田康幸（Yasuyuki Sawada）表示：「關於新型冠狀病毒仍有很多不確定性，當然包括對於經濟的影響」。所以，對於我國造成直接的影響國內外的旅遊人數減少，加上消費者信心受到金融市場動盪影響，我國整體消費環境減弱，使的國內整體消費市場減弱，勢必影響到各行各業，造成我國景氣不佳；這樣對於募兵制的推動來說反而較為有利，國家景氣不佳時，適齡人員為了能夠獲得不錯的薪資待遇福利措施，軍公教穩定薪資的行業就會列為首選，對於推行募兵制的國軍，勢必能夠有效提升招募人數。

本研究運用募兵制官方資料的庫柏語料庫分析與各種期刊、新聞的資料參考，以及以針對原住民進行訪談研究，綜合上述得出研究發現如下：

一、 人才訓練需要更扎實

從本研究的訪談結果可以發現原住民籍軍人對於服役後訓練模式與既定中有所差別，而影響留營意願；國軍推動募兵制政策，政策理念除了招募數量外，更重要的是兵員的「質」，在招募過程當中就

必須將部隊現況告知有意轉服者，部隊並不是像上班族朝九晚五，而是「執干戈以衛社稷」。在此提升訓練扎實度並非意指提升體測標準或是基地、演訓測考標準，而是指能夠將時間花費在訓練上，降低外務的干擾，個人的編缺為何項專業，就針對專業項目提升，並非只有在操演、基地任務前才著手進行訓練，且一位志願役士兵有四年的役期，在服役的過程當中也可以培養為一專多能，以此單位主官可以將人員適才適用，並且讓這些從軍的人員可以在服役過程當中真正學習到不同於外的軍事專業，增進留營意願。

二、培養榮譽感，提昇國軍形象

對原住民而言，對於物質需求較低，其服役的過程所追求目標並非升官到多高，而是要滿足內心中的榮譽感，這是自我實現的一種心理狀態，以美國著名的心理學家馬斯洛指出自我實現是人需求層次理論的最高境界，當募兵制的薪資能夠滿足物質需求，且在國軍服役在安全、社交，且尊重需求都是可以滿足於服役的個人，所以如何完成自我實現，也就是榮譽感的建立，這可以透過各項重大任務的操演、救災任務、軍民合作、單位競賽等方式進行，透過文宣的力量，將服役表現良好的所作所為發揚光大，從團體著手，進而影響到個人外在行為，影響到內心狀態，增進對單位的認同感。另外，國軍的形象建立並非政府大力疾呼支持國軍，保家衛國是國軍的職責，更重要的是怎麼從自身做起，每位軍人都必須守法守規，且要及時行善，從自身影響到沒有服役的友人，慢慢的外擴，使整個社會能夠增進對軍人的認同感，提升國軍整體形象。

三、持續提升國軍薪資及強化福利措施

國軍對於薪資及福利的提升都持續在努力，政府深知提升待遇是直接影響著招募成效，從訪談對象對於薪資能夠提升都表示肯定，他們對於志願役士兵薪資能夠提升都對轉服有著蠻大的意願，表示政府持續調增薪資所做的努力，對於能夠從軍的適齡人員都產生極大的誘因，且政府對於志願役所提供福利待遇，像是地域加給、勤務加給、眷屬的優待、婚喪喜慶的補助、留營慰助金及退撫措施都有在持續為國軍增取，以今年（民國 109 年）就通過了三項提升軍人待遇，包含了飛行軍官的續服現役獎金、提升空降特戰加給及士官長專業加給，所以這些待遇及福利的提升除了提升募兵制的招募人數，更重要的是可以將服役中的人才留下，增進國軍的整體素質。

四、持續完善招募文宣作為

從每位訪談的對象可以發現對於募兵制的廣告、新聞、影片的印象程度普遍偏低，這並非代表著文宣做得不夠好，像是國防部臉書發言人、青年日報、漢聲廣播電台或者各軍司令部等官方媒播，近期的影片都越來越精緻，水準已經越來越高；而現在這些文宣品的問題在於沒辦法廣為傳播給非服役的人員，這當然就會比較可惜，文宣作為年年不斷提升力度，卻沒辦法將此轉為招募或者留營的成效，且從這些受訪者在筆者給他們看完近期的文宣作品後，都會一致認同國軍所做的努力，透過影片他們也知道，國軍的整體環境都有在改善，服役的想法及觀念有持續的與時俱進，並非一成不變。

五、持續改善內部管理

軍隊是個具階級關係的團體，存在著上對下的關係，除了長官與

部屬的關係外，志願役之間也會學長學弟制，有著階級的關係，對於軍隊是必須的，必須存在著下對上的服從，才能將各個階級所要做的事情做好分工，不過從訪談的結果可以得知，儘管泰雅族的社會結構對於階級關係較不適應，不過受訪者皆表達在服役的過程當中，皆對於此沒有不能接受，唯相同階級長官卻有著不同的命令、或者學長會透過群體的力量，欲使學弟去做不想做的事情，這就比較讓他們難以接受；且不只有受訪者有這種感覺，從各個社交平台，如 PTT、臉書社團都不難發現這樣的情況層出不窮，只要這樣的情形沒有改善，就算政府對於待遇及福利有著顯著提升，人才招募進來後，卻沒辦法留住，這就比較可惜了。

針對本研究所發現五項現行募兵制的問題，於此提出六點精進建議，期望能夠更完善募兵制的政策面及實際面，使國軍戰力能夠實質提升，持續的為人民守護家園：

一、平時訓練結合競賽模式

國軍目前已有許多競賽的模式，如精神戰力週各軍種部隊會進行對抗、各層級的軍歌比賽、操演任務成績的評比等，已有相當規模的競賽方式，不過筆者認為頻率可以更多，且結合社會中熱門的活動，舉例來說，營區安全防護演練（以下簡稱營安）可以結合生存遊戲，營安是以各兵針對不一樣的責任區域進行防護，透過幹部下答各項突發狀況，如火災處置、暴民襲擾等，倘若可以使單兵熟悉各項發生狀況的處理模式，與其他單位進行類似生存遊戲的方式，兩方的對抗，透過各個戰術的行徑位置，以及近身的處置作為，以連為單位，設計一個類似盃賽的方式，將相等性質的部隊互相競

爭，此舉除了可以加深單兵各項處置作為，且可以結合時下流行的活動，這樣在平時操課可以更加有趣。

二、持續強化各地區軍民關係

目前國軍各單位都已針對周遭地區有軍民合作的關係，如愛民服務、民事工作。愛民服務的內涵不外乎就是協助有需要的弱勢民眾，內容包含清理家園、救災工作等；而為了使操演任務能夠更加順遂，民事工作也格外重要，如恆春的聯訓基地因演訓過程會驚擾地區民眾，為了能夠進行實彈射擊就需要協助地區的牛羊照護、採收洋蔥及公廟活動等，以上都是非常重要的軍民關係；然而，還可以不定期針對單位周遭地區進行政策宣導，將單位公開訊息，透露給這些民眾，由單位臨近地區落實執行，將國軍操演任務的成果或是募兵相關的文宣傳達給民眾，或許這些有可能不會是服役適齡人員，不過這些民眾卻可以將得到的訊息傳達給自己或朋友的小孩、孫子，此舉不僅增加軍民互動，也可增強招募作為。

三、上級應將督導轉化為輔導，降低基層業務壓力

基層部隊每年的戰訓本務工作都非常忙碌，如基地訓練、三軍聯訓、漢光演習等任務，所以部隊必須將重心擺在訓練上，才能讓單位測驗的成績提升；不過上級單位每週、每月、每季都有例行性督導或突擊性督導，督導的原意是將脫離軌道的單位進行調整，努力做好本務工作，不過對於基層單位準備受督資料，同時又面臨著其他上級交派的工作，對於業務負責人會備感壓力，在身心具疲的情況下，是沒辦法將事情有兩全其美的做法。所以，筆者建議上級的督導可以轉換為輔導，並非需要責難下級單位，而是共同找出問

題，進而解決問題。而輔導的內容，主要針對人員、器材的危安範圍得更加仔細，畢竟這是關乎一個部隊能否執行任務的根本，至於其他的上級需要督導的資料，若是例行性，具有足夠時間的可以做好，那就必須落實；不過，一定要避免有朝令夕改的情況發生，原本正在執行任務的部隊，又須面臨著上級臨時增加的工作壓力，對部隊士氣會有所影響，對於官兵留營的意願必會降低。

四、政府財政允許下，持續提升國防預算

需要精進國軍裝備武器及人員素質相關的國防預算勢必會提升，蔡英文總統針對國防預算表示：「國防預算將隨 GDP 等比例成長，每年增加額度不低於上年度國防預算 2% 為原則，另視武器裝備採購需求外加 1%，如有重大武器採購案，將以特別預算支應」。今年（民國 109 年）因疫情而影響我國的經濟，或許政府在財政許可下，能夠持續提升薪資及福利待遇，比如戰鬥部隊執行操演任務，可以以演訓的起訖時間核予加薪，使這些操勞的官兵可以透過實質的獎勵，提升部隊士氣，也可降低任務的心理壓力，更避免讓官兵認為有同酬不同工的現象。

另外，立法院於民國 109 年 4 月 8 日第 10 屆第 1 會期外交及國防委員會第 10 次會議，國防部針對「我國軍人招募、任官職待遇與退撫制度之執行現況與未來策進作法」提出專案報告，對於任官職待遇、任職待遇、軍人保險等各項補助都有詳盡的說明，其中在士官長職務的加給、地域加給、勤務加給都有顯著的增加，且國防部表示在人力穩定的增加後，針對人員的待遇會更為提升；而行政院於民國 109 年核定的留營慰助金，都有增加留營誘因。

五、文宣作為由近而遠進行推廣

目前募兵制文宣影片與職業製片的水準已逐漸可以在一個水平上，對於國軍是相當難能可貴的事情，也代表國軍的文宣功能是有所成長的；不過，要能使本研究中受訪者可以更具共鳴的影片，筆者認為可以製作一個原住民從軍的故事，發生在你我周遭的事情，透夠螢幕呈現出來，會使具有相同背景的人更加有感覺，且也可以搭配先前製作過的官方影片進行募兵制的宣傳，同時呈現給予這些有意願服役的青年，如此會有一加一大於二的效果。文宣作為可以已向單位的官兵澄清、宣傳、紀念的作用，化解他們平時的疑問，使他們能夠增進留營意願；也可以讓有意服役的人透夠影片出現的內容，產生共鳴，進而增加從軍意願。所以，文宣作為先以身邊的個人作為題材，持續的擴大為單位所發生的事情，再結合官方所提供的招募資訊，由近而遠的持續推廣文宣作為。

六、長官與同儕觀念必須與時俱進

我國建立現代化的軍隊，除了人員素質提升、精良武器裝備，其中格外重要的是人力管理上。首先，幹部必須用服務的心態對待新進人員，未來在戰場中這些人都會幹部們密切合作的對象，沒有在相處過程當中，有著共同的理念、革命的情感，就算武器裝備多麼先進、人員素質多高，都是無法完整的發揮出來；第二，長官切勿朝令夕改，決策對於領導者是個艱難的課題，不代表長官決定後，可以有反悔的空間，對於單位的戰力勢必會有所影響，所以下決定前可以透過團隊運作，將部隊的管理比擬為企業運作，透過多位具不同專長的幹部及思廣義，這樣可以做出對單位最有利的決定；第

三，現在的時代與過往不同，為了能夠增進團隊向心，幹部或學長姊的思維必須改變，不能認為以往的方法對新進人員就有效果，而是要適才適用，每個人的成長背景、個性不同，不能將不同人員的專業性都要一致化，且要更重視心緒狀況，帶兵更要帶心，而在訓練過程中必須嚴格，但不能對下屬頤指氣使，必須就事論事，把自身的軍事專業教予新進人員；更重要的是，在訓練外的時間，不要主動干預他人的生活，且不要讓單位內的同袍對立，而應是營造友善的工作環境，才不會與本研究中受訪者的問題再一次出現。



參考文獻

壹、中文文獻

一、專書

- 中華民國國防部「四年期國防總檢討」編撰委員會，2009年3月。《中華民國98年「四年期國防總檢討」》，台北：國防部，頁58。
- 中華民國國防部「四年期國防總檢討」編撰委員會，2013年3月。《中華民國102年「四年期國防總檢討」》，台北：國防部，頁62-65。
- 中華民國國防部「四年期國防總檢討」編撰委員會，2016年3月。《中華民國106年「四年期國防總檢討」》，台北：國防部，頁40-41。
- 卡藝卜勇（簡雲生），黑帶巴彥（譯），2007年。《泰雅傳統文物誌：一位泰雅族頭目私藏文物館紀實》，台中：晨星出版，頁200。
- 朱宏源，2002年。《撰寫博碩士論文實戰手冊》，台北：正中書局，頁182。
- 易軍博，2003年。《政治理論與研究方法》，台北：三民書局，頁164-168。
- 林富美，2006年。《台灣新聞工作者與藝人：解析市場經濟下的文化勞動》，台北：秀威出版，頁352。
- 林慶台，2015年。《因為了解，所以認同》，台北：遠流出版社，頁5。
- 許禎元，1998年。《政治學研究與網路應用：網際網路(InterNet)的資料蒐集》，台北：立威出版社，頁19。
- 陳向明，2004年。《社會科學質的研究》，台北：五南圖書出版公司，頁5-10、頁221。
- 黃煌雄，2017年。《台灣國防變革1982-2016》，台北：時報出版，頁222-224。

闕河嘉、陳光華，2016年。〈庫柏中文獨立語料庫分析工具之開發與應用〉，《數位人文研究與技藝第六輯》，台北：國立台灣大學出版中心，頁25-53。

(二) 專書譯著

Anselm Strauss, Juliet Corbin 著，徐宗國譯，1997年。《質性研究概論》(Basics of qualitative research : grounded theory procedures and techniques)，台北：巨流圖書公司，頁26-27。

Diana Ridley 著，張可婷譯，2011年。《一步步教您做文獻回顧》，台北：韋伯文化國際出版有限公司，頁4-8。

Earl Babbie 著，林秀雲譯，2016年。《社會科學研究方法》，台北：雙葉書廊有限公司，頁602。

Irving Seidman 著，李政賢譯，2009年。《訪談研究法》(Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences)，台北：五南出版社，頁174-183。

Joseph A. Maxwell 著，高熏芳、林盈助、王向葵譯，2001年。《質化研究設計一種互動取向的方法》(Qualitative Research Design: An Interactive Approach, 1996)，台北：心理出版公司，頁56。

M. Q. Patton 著，吳芝儀、李奉儒譯，1995年。《質的評鑑與研究》(QUALITATIVE EVALUATION AND RESEARCH METHOD)，台北：桂冠出版公司，頁30-33。

W. Lawrence Neuman 著，豬柔若譯，2000年。《社會的質化方法—質化與量化取向》(Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches)，台北：揚智出版社，頁54。

W. Lawrence Neuman 著，王佳煌譯，2015年。《當代社會研究法》〈Social

Research Methods》，台北：學富文化事業有限公司，頁 56-57。

宮本延人著，魏桂邦譯，1992 年。《台灣的原住民族》，台北：晨星出版，頁 202。

（三）期刊

Department of Defence, USA, 2014。〈2014 年美國四年期國防總檢討報告〉，《中華民國國防部》，頁 172。

Watan Diro Mtabu, 2008。〈看見原住民文化傳承的曙光〉，《新使者雜誌》，第 109 期，頁 65-67。

文訊編輯部，2018。〈我們的文學夢〉，《文訊雜誌》，第 396 期，頁 120。

王貴民，2015。〈募兵制之軍事轉型研究〉，《海軍學術雙月刊》，第 49 卷第 5 期，頁 18-19。

立法院，2018。〈立法院第 9 屆第 5 會期外交及國防委員會第 2 次全體委員會議紀錄〉，《立法院公報》，第 107 卷第 23 期，頁 246。

江焯杓，2019。〈讓「好的募兵制」行穩致遠〉，《國防情勢月報》，第 142 期，頁 4-10。

何傳坤，2016。年〈華人觀點：母語死，族群亡〉，《科學人雜誌》，第 174 期，頁 30-42。

李志堯，2014。〈整合軍事戰略與募兵制的策略規劃〉，《復興崗學報》，第 105 期，頁 63-79。

林文蘭，2015。〈打出差異：原住民棒球夢的現實與虛幻〉，《體育學報》，第 48 卷第 3 期，頁 291-308。

林澤助，2010。〈影響國軍推動「募兵制」關鍵因素探討〉，《國防雜誌》，第 25 卷第 2 期，頁 102-112。

帥化民，2004。〈對實施「募兵制」之研究〉，《尖端科技軍事雜誌》，第

236 期，頁 6-7。

洪錦成、施奕暉，2013。〈我國兵役制度的演進、變革與展望〉，《檔案季刊》，第 12 期第 2 卷，頁 30-45。

胡婉玲，2001。〈論歷史制度主義的制度變遷理論〉，《新世紀智庫論壇》，第 16 期，頁 86-95。

原住民委員會，2019。〈原住民族文獻〉，《原住民委員會》，第 38 期，頁 1-4。

祝平次，2017。〈搭起數位與人文的橋〉，《人文與社會科學簡訊》，第 19 卷第 1 期，頁 84-89。

張景台，2014。〈我國現行募兵制度的探討〉，《國會月刊》，第 42 卷第 1 期，頁 59-78。

張景台，2014。〈我國現行募兵制度的探討〉，《國會月刊》，第 42 期第 1 卷，頁 59-78。

張祺閔，2015。〈我國募兵制未來應有之發展趨向〉，《清流月刊》，頁 2-4。

張慧端，2004。〈台灣原住民固有的宗教〉，《中國編政》，第 159 期，頁 38-40。

張孺蕙，2013。〈精進士官、兵留營意願之研究〉，《海軍學術雙月刊》，第 47 卷第 2 期，頁 81-83。

郭添漢，2013。〈我國募兵制招募政策與作為檢視〉，《國防雜誌》，第 28 卷第 1 期，頁 117-132。

傅政榮、朱風嬪，2019。〈我國募兵制推動情形〉，《政府審計季刊》，第 39 期第 2 卷，頁 8-10。

童春發，2009。〈台灣原住民宗教信仰世界〉，《台灣學通訊》，第 33 期，頁 6-7。

- 黃人傑，2016。〈臺海兩岸關係的演變〉，《弘光人文社會學報》，第 10 期，頁 105-126。
- 黃家凱，2018。〈臺灣原住民族高等教育政策分析〉，《教育研究與發展期刊》，第 14 卷第 3 期，頁 23-32。
- 葉高華，2016。〈從原住民族分布圖談起〉，《原住民族發展研究》，第 17 卷第 14 期，頁 19。
- 詹中一，2015。〈我國徵兵制及募兵制之成本分析與態度調查〉，《海軍學術雙月刊》，第 49 期第 5 卷，頁 20-32。
- 詹中一，2016。〈我國推行募兵政策暨志願役士兵服役調查〉，《海軍學術雙月刊》，第 54 期第 4 卷，頁 37。
- 褚漢生，2018。〈面對中共武統威脅我軍事戰略調整之戰略行為〉，《海軍學術雙月刊》，第 52 卷第 1 期，頁 6-20。
- 蔡相廷，2010。〈歷史制度主義的興起與研究取向-政治學研究途徑的探討〉，《臺北市立教育大學學報》，第 41 卷第 2 期，頁 39-76。
- 閻亢宗，2014。〈論募兵制政策對我國軍事影響〉，《康寧學報》，第 16 卷，頁 59-78。
- 藍麗春、邱重銘，2008。〈文化的定義、要素與特徵〉，《國立台中技術學院通識教育學報》，第 2 期，頁 117-123。
- 羅治本、羅新興，2003。〈職業報償認知、職業地位評價與職業選擇傾向關係之研究--以高中（職）生選擇軍人職業為例〉，《國防管理學報》，第 24 卷第 2 期，頁 53-66。

(四) 網際網路

Kent Liang, 2020/1/7。〈如「戰」在弦，美國或復行徵兵制？〉，《新聞回帶》，<<https://www.cup.com.hk/2020/01/07/usa-seletive-service/>>。

Parliament Home, 2020/1 月 5 日。

Snayian, 2015/11/15。〈就是因為時代在改變，所以原住民應該看以繼續狩獵〉，《MATA•TAIWAN》，<<https://www.matataiwan.com/2015/11/15/indigenous-rights-on-hunting-tradition/>>。

丁楊, 2019/7/24。〈新時代的中國國防白皮書〉，《中華人民共和國國防部》，<http://www.mod.gov.cn/big5/regulatory/2019-07/24/content_4846424.htm>。

卜袁·伊斯瑪哈單·伊斯立端, 2020。〈文字傳說〉，《台灣原住民族歷史語言文化大辭典》，<http://210.240.125.35/citing/citing_show_maintype.asp?maintype=%BBy%A8%A5%A4%E5%A6r>。

中央社, 2018/4/28。〈南北韓風雨 70 載，歷年關鍵事件一覽〉，《中央通訊社》，<<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201804275006.aspx>>。

中華民國內政部戶政司, 2019/9。〈原住民人口案民族及族別〉，《全國人口資料庫統計地圖》，<<https://gis.ris.gov.tw/dashboard.html?key=B10>>。

中華民國原住民知識經濟發展協會, 2012。〈原住民分布圖〉，《中華民國原住民知識經濟發展協會》，<<http://www.twedance.org/aboriginal00.aspx>>。

中華民國國防部, 2015/2/1。〈新聞稿〉，《中華民國國防部》，<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=64349&title=國防消息&SelectStyle=新聞稿#>>。

中華民國國防部，2016/3/2。〈國防部有關「募兵制」推動宣導說明資料〉，《中華民國國防部》，
<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=71072&title=%u570b%u9632%u6d88%u606f&SelectStyle=%u65b0%u805e%u7a3f>>。

中華民國國防部，2018/7/20。〈生涯願景及薪資待遇說明〉，《中華民國國防部全球資訊網》，
<<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=3ada0d3c-245c-4db0-8d97-2e53736d4668>>。

中華民國國防部，2018/7/20。〈生涯願景及薪資待遇說明〉，《中華民國國防部全球資訊網》，
<<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=3ada0d3c-245c-4db0-8d97-2e53736d4668>>。

中華民國國防部，2019/10/23。〈新聞稿〉，《中華民國國防部》，
<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=75492&title=國防消息&SelectStyle=新聞稿>>。

中華民國國防部，2019/4/12。〈107 年度施政績效報告〉，《中華民國國防部》，
<[https://www.mnd.gov.tw//NewUpload/201904/%e5%9c%8b%e9%98%b2%e9%83%a8107%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e6%96%bd%e6%94%bf%e7%b8%be%e6%95%88%e5%a0%b1%e5%91%8a%20\(%e6%b1%ba%e7%ae%97%e6%95%b8%e6%93%9a%e6%9c%aa%e6%a0%b8%e5%ae%9a%e7%89%88\)_543241.PDF](https://www.mnd.gov.tw//NewUpload/201904/%e5%9c%8b%e9%98%b2%e9%83%a8107%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e6%96%bd%e6%94%bf%e7%b8%be%e6%95%88%e5%a0%b1%e5%91%8a%20(%e6%b1%ba%e7%ae%97%e6%95%b8%e6%93%9a%e6%9c%aa%e6%a0%b8%e5%ae%9a%e7%89%88)_543241.PDF)>。

中華民國國防部，2019/6/10。〈國防部新聞稿〉，《中華民國國防部全球資訊網》，<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=76298&title=國防消息&Types=軍事新聞>>。

中華民國國防部，2019/6/10。〈國防部新聞稿〉，《中華民國國防部全球資

訊網》，<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=76298&title=國防消息&Types=軍事新聞>>。

中華民國國防部，2019/9/11。〈106 年度施政績效報告〉，《中華民國國防部》，

<https://www.mnd.gov.tw//NewUpload/201909/%e5%9c%8b%e9%98%b2%e9%83%a8106%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e6%96%bd%e6%94%bf%e7%b8%be%e6%95%88%e5%a0%b1%e5%91%8a%ef%bc%88%e5%85%ac%e5%91%8a%e7%89%88%ef%bc%89_511962.pdf>。

中華民國國防部，2019/9/11。〈108 年國防報告書〉，《中華民國國防部全球資訊網》，

<<https://www.mnd.gov.tw/NewUpload/%E6%AD%B7%E5%B9%B4%E5%9C%8B%E9%98%B2%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E7%B6%B2%E9%A0%81%E5%B0%88%E5%8D%80/%E6%AD%B7%E5%B9%B4%E5%9C%8B%E9%98%B2%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8%E5%B0%88%E5%8D%80.files/%E5%9C%8B%E9%98%B2%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8-108/%E5%9C%8B%E9%98%B2%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8-108-%E4%B8%AD%E6%96%87.pdf>>。

中華民國國防部，2020/2/12。〈招募一覽表〉，《國軍人才招募中心》，

<<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=cbbc5c0a-ffbb-4242-ab2c-26aa91004c37>>。

中華民國國防部，2020/2/7。〈志願役服役與待遇說明〉，《國軍人才招募中心》，<<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=ca705f8a-114d-4610-9662-6ef4ad021c97>>。

中華民國國防部，2020 年 3 月 26 日。〈推動募兵制暫行條例第十四條修正草案總說明〉，《中華民國國防部》，

<https://www.mnd.gov.tw//NewUpload/202003/第十四條總說明暨對照表_424888.pdf>。

中華民國國防部，2019/7/8。〈國防部新聞稿〉，《中華民國國防部全球資訊網》，<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=76377&title=國防消息&SelectStyle=新聞稿>>。

中華民國國防部，2019/7/8。〈國防部新聞稿〉，《中華民國國防部全球資訊網》，<<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=76377&title=國防消息&SelectStyle=新聞稿>>。

中華民國統計資訊網，2020/2/12。〈經濟成長率〉，《中華民國統計資訊網》，<<https://www1.stat.gov.tw/point.asp?index=1>>。

中華民國統計資訊網，2020/2/12。〈新生出生數〉，《中華民國統計資訊網》，<https://www.moi.gov.tw/files/site_stuff/321/1/month/m1-02.ods>。

內政部役政署，2019/4/15。〈徵兵及齡男子兵籍調查〉，《內政部役政署》。
參見

https://www.nca.gov.tw/userfiles/Files/morefile1_17_4078_470.pdf。

內政部統計處，2019。〈國內平均生育率〉，《內政部》，
<https://web.moi.gov.tw/stat_chart/chart_full.aspx>。

王臻明，2020/3/5。〈世上沒有廉價的國防：國軍缺人，改回徵兵制就好？〉，《聯合新聞網》，
<<https://opinion.udn.com/opinion/story/120873/4388998>>。

立法院，2011/2/5。〈志願士官、士兵役期期滿志願留營續服狀況不佳〉，《立法院質詢稿》，
<<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=5757&pid=53094#>>

。

立法院，2020/2/24。〈國防部主管 109 年度單位預算評估報告〉，《立法院第十屆第一會期》，

<<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=5249&pid=191920>>

。

全民國防教育辦公室，2012/2/7。〈民國 101 年推展全民國防教育工作計畫〉，《國防部政戰資訊服務網》，

<<https://gpwd.mnd.gov.tw/Publish.aspx?cnid=521&p=2417>>。

朱立群，2008/11。〈從番刀到刺刀：台灣原住民從軍記事〉，《台灣光光華雜誌》，

<<https://www.taiwanpanorama.com.tw/Articles/Details?Guid=2a5ec2bb-38c0-4cbd-a6cc-6bdcf34cb158&CatId=1>>。

行政院，2018/11/2。〈落實「原住民族語言發展法」—推動原住民語言復振〉，《行政院新聞傳播處》，

<<https://www.ey.gov.tw/Page/5A8A0CB5B41DA11E/837f18e3-5016-42fd-a276-8b469253744f>>。

行政院原住民族委員會，2012/2。〈原住民身份與民族認定之實務〉，《行政院原住民族委員會 101 年度原住民身份實例演練練習講義》，

<<https://www.apc.gov.tw/portal/getfile?source=79ADDDDD9195DB0E52610217BBF0B058FA9DAB2A97BBE1DD0E0C44C38ED9E0AD28EF15BBFB262967A4DF4C539F785FD91935A7BAE6963DD773B91B9DF71659F0C&filename=E5E05CBA9B80FA63AEF57D2FCFF25C1A2FEFFEBBBE3D21FF77FFB2C821FA2FD6CA2583A34C6C015>>。

吳宜農，2013/12/15。〈軍隊與社會的疏離：美國募兵制的負面經驗-不同角度思考我們的國防〉，《天下獨立評論》，

<<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/199/article/834>>。

吳宜農，2015/6/22。〈「國軍轉型」：兵役制度的社會不正義〉，《壯闊台

灣》，<<http://www.thrivetw.org/archives/128>>。

吳俊賢，2013。〈原住民傳統生態知識之應用〉，《行政院農委會》，
<<https://www.coa.gov.tw/ws.php?id=2507801>>。

呂昭隆，2019/2/25。〈訓練半調子，軍方役男雙輸〉，《中時電子報》，
<<https://www.chinatimes.com/newspapers/20190225000445-260102?chdtv>>。

呂炯昌，2019/6/10。〈招募條件放寬拼招募達標？國防部：國軍有能力保家衛國〉，《今日新聞》，<<https://www.msn.com/zh-tw/news/other/%E6%8B%9B%E5%8B%9F%E6%A2%9D%E4%BB%B6%E6%94%BE%E5%AF%AC%E6%8B%9A%E5%8B%9F%E5%85%B5%E9%81%94%E6%A8%99%EF%BC%9F%E5%9C%8B%E9%98%B2%E9%83%A8%E5%9C%8B%E8%BB%8D%E6%9C%89%E8%83%BD%E5%8A%9B%E4%BF%9D%E5%AE%B6%E8%A1%9B%E5%9C%8B/ar-AACFmBq>>。

沈明室，2012/5/23。〈募兵制與國際社會趨勢：背景、目標〉，《新台灣人文教基金會》，
<<https://www.newtaiwanese.org.tw/app/news.php?Sn=205>>。

沈桂枝。〈教育大辭書，演繹法〉，《國家教育研究院雙語詞彙、學術名詞暨辭書資訊網》，<<https://terms.naer.edu.tw/detail/1313152/>>。

那莫諾虎，2015/11/20。〈兵役制度的底層勞動者-原住民〉，《台灣新社會智庫》，<<http://www.taiwansig.tw/index.php/政策報告/教育文化/6863-兵役制度的底層勞動者——原住民>>。

京鶯，2018/10/27。〈英國調整兵役政策，軍隊崗位全面向女性開放〉，《新浪香港網》，<<https://sina.com.hk/news/article/20181027/0/1/2/英國調整兵役政策-軍隊崗位全面向女性開放-9362949.html>>。

林良齊，2019/8/29。〈大學畢業生平均薪資 3 萬元，這兩行業最低薪〉，

- 《今周刊》，
<<https://www.businesstoday.com.tw/article/category/80392/post/201908290003/大學畢業生平均薪資3萬元%20這兩行業最低薪>>。
- 林羿萱，2015/10/17。〈部落小鮮肉部落自己用！族人提文化替代役：當兵都可為企業服務為何不能守護部落？〉，《Mata Taiwan》，
<<https://www.matataiwan.com/2015/10/17/indigenous-communities-need-substitute-military-service/>>。
- 林瑞燕，2012/10/8。〈研究倫理審查基本概念〉，《中央研究院》，
<<http://irb.sinica.edu.tw/organization.html>>。
- 法務部全國法規資料庫工作小組，2018/6/20。〈原住民族基本法〉，《全國法規資料庫》，
<<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0130003>>。
- 花孟璟，2018/7/28。〈教會反對豐年節祭祖靈，馬太鞍青年不放棄恢復傳統〉，《自由時報》，
<<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2501923>>。
- 邱國強，2019/3/5。〈中國國防預算 5.47 兆元 成長 7.5%〉，《中央通訊社》，<<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201903050035.aspx>>。
- 邱榮吉，2018/8/27。〈國軍警訊！軍士官連 4 年招募不足額〉，《三立新聞網》，<<https://tw.news.yahoo.com/國軍警訊-軍士官連4年招募不足額-004507943.html>>。
- 柯麗美，2010。〈台灣原住民傳統舞樂編導與創作的概念〉，《台灣原住民原緣文化藝術團》，<<https://pws.niu.edu.tw/~whhsu/t1s1.htm>>。
- 洪哲政，2018/11/5。〈嚴德發：希望後年達成總兵力 16 萬 9000 人目標〉，《聯合新聞網》，<<https://udn.com/news/story/10930/3461721>>。
- 洪哲政，2019/9/6。〈國防部五年兵力整建報告 曝士官學校招募陷窘境〉，

《青年日報》，〈<https://udn.com/news/story/10930/4032023>>。

胡華勝，2020/3/9。〈亞洲開發銀行：新冠肺炎最嚴重影響全球經濟逾 10 兆新台幣〉，《CTWANT 新聞網》，〈<https://www.ctwant.com/article/40295>>。

原住民委員會，〈原住民族藝術〉，《行政院國情簡介》，2019/3/14，〈<https://www.ey.gov.tw/state/181E881F469CCF98/263e3e05-f7a8-4732-b7b8-789cdc1b07b6>>。

原住民委員會，〈泰雅族生活圖像〉，《原住民委員會》，2020，〈<https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=FAD81C01A21CEF D8&type=84B62E287CE43C4FD0636733C6861689>>。

原住民委員會，〈泰雅語〉，《原住民族語言線上詞典》，2015，〈https://m-dictionary.apc.gov.tw/tay/Intro_1_2.htm>。

原住民委員會，〈傳統信仰〉，《台灣原住民族資訊資源網》。2015，〈http://www.tipp.org.tw/aborigines_info.asp?A_ID=1&AC_No=5>。

原住民委員會，2015。〈衣飾文化〉，《台灣原住民族資訊資源網》，〈http://www.tipp.org.tw/aborigines_info.asp?A_ID=1&AC_No=7>。

原住民委員會，2019/12。〈108 年第三季原住民，就業狀況調查報告〉，《原住民委員會》，〈<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=19F6DD25969C10 1D&DID=2D9680BFECBE80B6C1EFC81069656437>>。

原住民委員會，2019/3。〈108 年第一季原住民，就業狀況調查報告〉，《原住民委員會》，〈<https://www.apc.gov.tw/portal/getfile?source=79ADDDDD9195DB0E52 610217BBF0B058FA9DAB2A97BBE1DD0E0C44C38ED9E0AD20CC D87F20ED4D4403C7FF628FEAF35F54226480A6402DD393B91B9D F71659F0C&filename=0A1E77A0A8EBB24279E3E543AF8D13B3A5>>。

AF8ABAD65E53CBDD66604754BE10B80FDD227B5E328336A8522
38F00A7C162>。

原住民委員會，2019/8/8。〈台灣原住民經濟狀況調查（4年一次）〉，《原住民委員會》，

<<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=C5FBC20BD6C8A9B0&DID=2D9680BFECBE80B62DD2D2C369C62389>>。

原住民委員會，2020/1/17。〈原民會「109年度獎助儲蓄互助社計畫」公告囉 全年度受理週轉金申貸7萬元、創業貸款30萬元〉，《原住民委員會》，

<<https://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=35AE118732EB6BAF&DID=2D9680BFECBE80B689298343B50C47AE>>。

原住民委員會，2020/3。〈平埔族群〉，《族群與文化》，

<<https://www.apc.gov.tw/portal/docList.html?CID=A9E092C6104ACAD5&type=D553881BB72C42C9D0636733C6861689>>。

夏立民，2018/10/29。〈兩岸軍事實力落差大，台灣青年「不願意」〉，《德國之聲中文網》，<<https://www.dw.com/zh/两岸军事实力落差大-台湾青年不愿役/a-46075989>>。

徐家仁，2018/2/12。〈停了十多年，法國恢復徵兵制〉，《公視新聞網》，

<<https://news.pts.org.tw/article/385446>>。

國立臺灣藝術教育館，2020。〈當代台灣原住民的藝術〉，《國立臺灣藝術教育館》，<[https://ed.arte.gov.tw/uploadfile/Book/694_台灣原住民的藝術-007026\(一原住民藝術的定義\).pdf](https://ed.arte.gov.tw/uploadfile/Book/694_台灣原住民的藝術-007026(一原住民藝術的定義).pdf)>。

國防法規資料庫，2016/1/18。〈國軍官兵志願留入營服役徵選作業規定〉，

《中華民國國防部》，

<https://803.mnd.gov.tw/download/dep/07060_d47.pdf>。

國防部，2020/2/7。〈生涯願景與薪資待遇說明〉，《國防部人才招募中心》，<<https://rdrc.mnd.gov.tw/EditPage/?PageID=3ada0d3c-245c-4db0-8d97-2e53736d4668>>。

張子超，2000/12。〈立意取樣〉，《教育大叢書》，<<http://terms.naer.edu.tw/detail/1304283/>>。

張慧端，2020/3。〈原住民宗教〉，《全國宗教資訊網》，<<https://religion.moi.gov.tw/Knowledge/Content?ci=2&cid=45>>。

統計資訊處，2019/6/13。〈107年退除役官兵性別統計電子書〉，《國軍退除役官兵輔導委員會》，<<https://www.vac.gov.tw/cp-2010-2905-1.html>>。

郭憲鐘，2019/10。〈妥適規劃國防預算比重之修法芻議〉，《立法院議題研析》，<<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=5249&pid=188790>>。

郭憲鐘，2019/10/16。〈妥適規劃國防預算比重之修法芻議〉，《立法院議題研析》，<<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=5249&pid=188790>>。

陳長文，2017/9/18。〈天堂不撤守—賴院長，總兵力太多了〉，《中時電子報》，<<https://www.chinatimes.com/newspapers/20170918000418-260109?chdtv>>。

陳鈺馥，2019/12/4。〈台灣要徵兵或募兵制？蔡英文：義務役未廢除「未來戰爭科技為主」〉，《自由時報》，<<https://news.ltn.com.tw/news/politics/breakingnews/2998988>>。

傅啟偵，2019/7/8。〈國防部：109年底可達成募兵制招募90%計畫目

標》，《青年日報》，<<https://www.msn.com/zh-tw/news/national/國防部109年底可達成募兵制招募90percent計畫目標/ar-AAE0xaA>>。

游凱翔，2020/1/17。〈徐衍璞接副參謀總長 第一位原住民上將〉，《中央通訊社》，
<<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202001150358.aspx>>。

游凱翔，2020/1/30。〈國防院：國軍招募仍有兵種及地區失衡挑戰〉，《中央通訊社》，
<<https://www.cna.com.tw/news/aip1/202001300150.aspx>>。

游凱翔，2020/2/19。〈美軍電偵機現蹤台灣南部海域，國軍堅偵掌握〉，《中央通訊社》，
<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202002180384.aspx>（檢索日期：2020年2月19日）。

程嘉文，2019/1/22。〈被國軍耽誤的「業務」，超強募兵夫妻檔靠這招〉，《聯合新聞網》，
<<https://theme.udn.com/theme/story/6774/3606986>>。

程嘉文，2019/7/30。〈全村70人志願從軍，台東多良創紀錄〉，《聯合新聞網》，<<https://udn.com/news/story/10930/3958927>>。

程嘉文，2020/1/14。〈國軍三項加薪方案 飛官每月最多增七萬元〉，《聯合新聞網》，<<https://udn.com/news/story/10930/4287953>>。

黃益中，2018/4/13。〈募兵制是逃避公民責任的最好藉口〉，《聯合新聞網》，<<https://opinion.udn.com/opinion/story/8143/3084542>>。

黃竣民，2020/3/6。〈恢復徵兵制是提升戰力？還是另一齣鬧劇？〉，《ETtoday新聞雲》，<<https://forum.ettoday.net/news/1661070>>。

楊志良，2019/4/26。〈儘早恢復徵兵制〉，《聯合新聞網》，
<<https://udn.com/news/story/11321/3779795>>。

- 葉前錦，2017/7/25。〈台灣原住民百年生活變遷〉，《聯合新聞網》，
<<https://udn.com/news/story/12681/2603615>>。
- 鄒明智，2001/6/28。〈法國提前一年以職業志願軍取代服兵役制度〉，《大紀元》。
<<https://www.epochtimes.com/b5/1/6/28/n104138.htm>>。
- 趙啟明，2005。〈原住民的分享文化〉，《國立自然科學博物館》，
<<http://web2.nmns.edu.tw/PubLib/NewsLetter/89/151/13.htm>>。
- 劉坤原，2010/11/8。〈入美籍年收五萬，來美國當兵，福利好有前途，美國募兵全球最成功〉，《全球中央雜誌》，<<https://tw.news.yahoo.com/入美籍年收五萬-來當美國兵-福利好有前途-美國募兵全球最成功.html>>。
- 蔡俊莉。〈教育大辭書，歸納法〉，《國家教育研究院雙語詞彙、學術名詞暨辭書資訊網》，<<http://terms.naer.edu.tw/detail/1315079/>>。
- 鄭傑文，2017/12/19。〈役男 4 個月軍事訓練，107 年起不用下部隊〉，《中央通訊社》，
<<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201712190081.aspx>>。
- 蕭佳宜，2020/1/15。〈提升招募留營誘因，穩定軍心〉，《青年日報》，
<<https://www.ydn.com.tw/News/368384>>。
- 蕭照平，2018/1/2。〈募兵制全面上路，軍方：續推留營原因〉，《中央廣播電台》，
<<https://www.rti.org.tw/news/view/id/387941>>。
- 謝鳳秋，2012/9/18。〈原住民頭目制，不是每族都有〉，《自由時報》，
<<https://news.ltn.com.tw/news/local/paper/615881>>。
- 瓊樓玉宇，2018/11/11。〈日本軍隊編制你知道嗎？和我們不一樣〉，《每日頭條》，
<<https://kknews.cc/zh-tw/military/bjj8mvo.html>>。

(五) 博士論文

楊仁煌，2004。《台灣阿美族（Pancrah）搭蘆庵（TaLuan）會所文化內涵與發展之研究》，台北市：國立台灣師範大學政治學研究所。

貳、英文文獻

一、專書

David Easton,1965.*A Framework for Political Analysis*.Englewood-Cliffs:N.J.

二、期刊論文

Bernard.H.R,1988 .“Unstructured and Semistructured Interviewing”,*Research Methods in Cultural Anthropology*,Newbury Park:Sage.pp.11-13.

William D. Halsey ,1986. “Collier's Dictionary”, *L to Z* .New York: Macmillan Educational Company. pp.948-950.

三、網際網路

Ellen loanes, September 28,2019. “These are the 25 most powerful militaries in the world in 2019”,*Business Insider*,<<https://www.businessinsider.com/most-powerful-militaries-in-the-world-ranked-2019-9>> 。

Jonathan Wells, “Conscription 100 years on:how would forced enlistment work in 2016 ? ” ,*The Telegraph*,<<https://www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/conscription-100-years-on-how-would-forced-enlistment-work-in-20/>>.

ChartsBin statistics collector team September,2011.“Military Conscription Policy by Country”, ChartsBin, < <http://chartsbin.com/view/188720>>.

Ellen loanes, September 28,2019.“These are the 25 most powerful militaries in the world in 2019”,*Business Insider*.
<<https://www.businessinsider.com/most-powerful-militaries-in-the-world-ranked-2019-9>>.

ChartsBin statistics collector team, September,2011 “Military Conscription

Policy by Country”, ChartsBin, <<http://chartsbin.com/view/188720>>.



國防大學

National Defense University

附錄 1 訪談逐字稿

受訪者：A（43 年次）

訪談日期：2020 年 2 月 22 日

問 1 對募兵制了解的部分？

答：以前是徵兵制，現在募兵制我所了解就是說工作穩定比較穩定，然後薪水又比較正常，我們就不太用擔心他的生活。

問 2 你會鼓勵以後有孫子還是有親朋好友的小孩募兵我會鼓勵當兵？

答：不會特別反對，而且這樣以後比較有工作，也有保障，不用擔心吃不飽。

問 3 會不會擔心從軍會離開部落比較久的時間？

答：這個倒不會特別去設想，而且還可以讓他去磨練，回來可以更成熟。

問 4 有沒有看過募兵制的影片或廣告？

答：影片很少看到，我有看到一些海報而已

問 5 看到這些海報，會覺得募兵制做得如何？這些海報會帶給你什麼特別的感覺？

答：感覺軍隊比較有模有樣、規律化，讓孩子去那邊磨練、受訓練，能夠更成熟。

問 6 那您知道現在兩岸的局勢嗎？

答：大概了解到一點點，知道中國還是我們敵人

問 7 對募兵制有什麼建議還有期望？

答：兩岸在緊張的時候，因為風險變高，風險跟當兵的數量要成正比這樣比較好，有冒險，薪水又很少，這樣就很不好了。

問 9 最後對募兵制還有什麼想說的？

答：希望能夠多一點讓年輕人有磨練的機會。



受訪者：B (53 年次)

訪談日期：2020 年 2 月 22 日

問 1 對於募兵制有沒有看到一些影片或廣告有看到什麼部分嗎？看完會帶給你什麼感覺？

答：最實際的部分，募兵制來講是可以，可是對於一般義務役正常當兵的來說時間，會比較欠缺，如果實際操作的話會比較缺少訓練，缺少實際的訓練，時間不夠，大概至少要一年才夠，不然真正遇到戰爭，這個訓練的時間絕對會去送死，而且因為以前有當過士官，這感覺一定是這樣。

問 2 目前瞭解軍中現有福利嗎？

答：跟以前相比當然現在比較好，現在能去當兵的薪水各方面都很好，詳細的就沒太多瞭解。

問 3 會鼓勵會鼓勵親朋好友去當兵嗎還是會覺得留在部落比較好？

答：因為每個人的需要不同，他要不要當兵只要看他是一個人看個人的意願，都會尊重他，我這邊不會去阻止他，畢竟這是他自己個人的選擇，他要能夠對自己的選擇負責就好了。

問 4 會不會擔心當兵的團體生活？

答：這邊當然會擔心，畢竟團體生活跟個人是差別很多了，尤其是在部落長大的，如何去融入團體的部分，這是非常重要的。

問 5 部落成長的小朋友會不會影響到去當兵的意願？

答：如果有機會的話可以去嘗試，這個是沒有關係，畢竟這是一個成長的過程一個經歷，只是覺得決定了就不要後悔，至少役期一定要服完，不能半途而廢。

問 6 那當兵會不會帶給自身榮譽感？

答：當然團體生活就是要漸漸培養這種榮譽感，如果在當兵沒有去融入的話，這種感覺是無法培養不出來，反而會導致到我行我素的狀況

問 7 現在兩岸的局勢有了解什麼嗎？

答：目前了解到戰爭是可怕，是非常可怕的，怎麼可能有人會喜歡戰爭，所以當然要選擇和平共處，絕對不要有戰爭的情況，所以啊不希望兩岸的會發生這件事情。

問 8 對募兵制的有什麼建議或是改善的部分？

答 是都可以啦！那這也是國家政策，但是希望國家不要朝夕令改，這樣就會比較不好，改來改去，我們底下當兵的人就會覺得不太好，國家決定好的事情，就不要再後退了。



受訪者：C (82 年次)

訪談日期：2020 年 2 月 22 日

問 1 .關於募兵制一些問題這邊詢問一下，先確定一下你是 82 年是嗎?

答：我是 83 年次的，105 年服役。

問 2 當初對於募兵制是有什麼看法？

答：看法是應該算是可以接受，會不會想要加入志願役，原則上來說應該是有可能的。

問 3 為什麼最後自己決定不要去最大的原因？

答：最大原因不是離家遠，主要是擔心跟家人的相處時間上。

問 4 那你認為你當初在軍中服役的環境怎麼樣？

答：不能說不好，也不能說很好，就是還過得去啦！

問 5 那時候在部隊會覺得壓力很大嗎？

答：其實作為一個兵的壓力不會特別大，反正上級說什麼我們就跟著做就好。

問 6 那你現在還會跟當初在部隊一起服役的士兵還有聯絡嗎，你們的互動如何？

答：現在的互動沒有了，畢竟退伍後就各奔東西，也比較沒有接觸到，沒有接觸到也就不會有聯絡

問 7 你覺得當兵會帶給你榮譽感嗎？

答：以現在來講當兵談不上榮譽，主要還是在負責自己的事情而已，不過有一個想要說就是有時候太斤斤計較，沒必要那麼計較

問 8 你有聽說過什麼軍中的福利嗎？

答：除了薪水穩定，再來就是對於家眷會有補助，然後大致上應該是差不

多就是這樣。

問 9 那你有看過關於募兵制的一些影片嗎？還是募兵制的廣告？

答：沒有印象中有看過，就算有看過也沒有那麼深刻。

問 10 那你那時候有跟自己的家人討論過就服志願役士兵的可能性？

答：有跟他提過，他們說要當就當久一點，只有當四年感覺也只是混薪水而已，出來之後還是什麼都沒有。

問 11 長期身處在部落會擔心團體生活嗎？

答：當兵就是一個團體的生活，多多少少一定會先摩擦，不過就是要溝通啊！所以說當兵雖然沒有什麼壓力，可是同儕間的相處，壓力還是會有一點，而且比較不喜歡在當兵的時候，還是有一些學長學弟制的部分，有時候當遇到一些會刁難的學長，就會比較不喜歡。

問 12 現在你了解兩岸的一個狀況嗎或是局勢？就您所知的都可以說

答：就新聞上來講中國各種的擾亂我方的狀況，而且畢竟現在是一個資訊發達的狀態，現在幾乎都是以這種經濟的部分，或者資訊的部分做干擾。

問 13 最後一個，你對募兵制有什麼改善會更好？

答：我覺得募兵要好的話其實很難去說，因為我覺得蠻矛盾的是當兵的人會想要自由，不過為了一些任務卻沒有辦法，會受到局限，而就是就是一種責任感，對我個人而言，我覺得這個是一個最大可以改善的部分，其他的基本上都沒問題。

受訪者：D (69 年次)

訪談日期：2020 年 2 月 22 日

問 1 對於當兵什麼感覺嗎？

答：沒有耶！我幾乎都在受訓這該怎麼講。

問 2 所以你是海軍陸戰隊的吗？

答：沒錯！而且我是特種部隊。

問 3 那時候受訓受哪一些？

答：特勤訓、兩棲訓。

問 4 那時候當兵的役期多久？

答：一年十個月。

問 5 那時候單位裡面志願役的人數多嗎？

答：那時候幾乎受訓的都是志願役。因為有規定要簽下來 才能受全部的訓，不過我前面的訓有受到，後面就放棄了。

問 6 那你不願簽的原因是什麼？

答：原因太多了。

問 7 最主要原因是什麼？

答：最不喜歡學長學弟制。

問 8 那會不會因為在部落生活，讓你在部隊感覺受到局限？

答：其實還好啦，這個到時候沒什麼有直接影響。

問 9 那你同儕之間的相處怎麼樣？

答：一起服役的感情通常還不錯，而且一起出任務，會覺得有種榮譽感，主要是學長的問題比較大。

問 10 你那時候當兵會不會有些規定會不會限制你從軍？

答：這個是不會啦！而且主要薪水很多，這個是很大的誘因

問 11 當時的加給多嗎？

答：特勤加兩棲訓，以一個志願役士兵可以有 7 萬 9，對於我來說真的非常多。

問 12 那個時候有跟自己的家人去討論說，要不要簽下去嗎？

答：有啊！薪水那麼多當然很誘惑啊！

問 13 家人怎麼講？

答：簽啊，錢比較多啊，不過後來想一想還是不要了。

問 14 那時候周遭就是部落的朋友，對於你有想簽的念頭，它有甚麼看法？

答：在裡面的機會都是以前學校的學長，部隊裡面可能一百人裡面就有二十個是我的學長。

問 15 所以那時候進去受訓的時候算是很菜，跟你同期受訓的人不多吧？

答：同時期就只有我一個而已。

問 16 會比較辛苦嗎？

答：操到都不知道要說什麼了，而且還有很多不喜歡的原因，剛進去其實都不知道，傻傻的受訓，可是久了發現這些學長在外面都認識一些仲介賣車的，而且還會逼你買車。所以也是這個原因啦！讓我不想要簽下去。

問 17 那你有看過關於募兵制的影片或廣告嗎？

有啊！他們都是直接來學校的那種，陸海空軍都有，而且都穿著軍便服。

問 18 關於募兵制的一些一些文宣的東西會讓你比較有感覺？

答：沒有什麼沒有什麼特別的感覺。

問 19 現在兩岸局勢大概瞭解的程度在哪裡？

答：台灣還是打不贏啊！因為那時候我在外島，阿扁本來宣佈獨立，我被包圍，能動都不敢動，那個時期的時候啦！他想要獨立建國的時候，我們那時候長官都怕到了，全部都躲在防空洞。

問 20 所以你覺得我們根本不是中國大陸對手？

答：應該是沒辦法，我覺得和平比較重要，而且中國也不用打，用貿易戰的方式就好了，把我們資源斷掉，這樣就好了。

問 21 認為募兵制有甚麼需要改善的地方，有什麼解決的建議？

答：我覺得目標是薪水，應該是要調高，在高一點，然後受訓應該要更專業一點，因為我有一些志願役的弟弟呀！給我的感覺，好像是在裡面混時間，沒有那種真正當兵的精神，最嚴重的問題，現在申訴太方便了，不合理的要求，以前叫磨練，不過以前學長不會不合理，除非是講不聽，我們以前當兵就是要達到那個專業的標準，裡面就有一些人就混啊！所以學長才會讓你體力加強。

國防大學
National Defense University

受訪者：E (83 年次)

訪談日期：2020 年 2 月 22 日

問 1 你是幾年次的？

答：八十三年次。

問 2 你是哪一年入伍的？

答：2015 年、民國 104 年

問 3 什麼時候退伍？

答：2019 年去年八月退伍。

問 4 那時候服役單位在在哪裡？

答：斗煥坪衛生連。

問 5 那時候負責的工作是什麼？

答：我是當醫務兵。

問 6 那平常都會做醫務兵的事情嗎？

答：還是會啦！偶爾而已，有需要醫護站開設我都會去。

問 7 你那時候 EMT 受訓到第幾級？

答：第一級而已。

問 8 那時候單位有醫官嗎？

答：有，平常操課時候主要去輔助他。

問 9 那主要輔助他些什麼？

答：主要是醫務所需要有人待命，這是用輪流的。

問 10 所以那個時候只有醫官跟醫務兵嗎？

答：那時候還有一個醫務士，所以都是三個人輪流。

問 11 那你為什麼會想要退伍了？

答：因為時間到了，重點就是對工作也沒有很熱衷了。

問 12 當初想簽進去的原因？

答：因為當初對未來沒有目標，想說簽簽看，看狀況怎麼樣，而且還有個原因是覺得說薪水不錯。

問 13 那經過四年後你對人生有什麼目標嗎？

答：就是想退伍吧！沒有特別的目標。

問 14 為什麼想退伍？

答：受到了太多的限制，主要是自由受限制，自己蠻不喜歡這樣的感覺的。

問 15 那時候薪水可以接受嗎？

答：可以啊！這樣的薪水蠻足夠我自己用的呀。

問 16 軍中的規定會不會限制你從軍的想法？

答：有時候會，總覺得這些規定不是每一個都需要。

問 17 有時候會覺得讓你覺得最煩的一些規定是什麼？

答：有時候兩個長官下的命令不一樣，不知道要聽誰的，聽誰的都會被罵，不知道該怎麼辦，感覺就很矛盾。

問 18 那當兵會帶給你榮譽感嗎？

答：有時候會，像漢光演習，執行任務的時候，雖然過程讓我非常忙碌，可是的確會讓我很有榮譽感。

問 19 所以任務多一點也沒關係嗎？

答：訓練量多一點的話，我覺得可以啊！可以讓自己更成熟，只要能夠承受得住的範圍都可以。

問 20 你有看過募兵制的一些影片嗎？

答：在新訓的時候有，看完沒什麼特別的感覺。

問 21 那你是什麼時候決定要轉服志願役？

答：那時候就覺得沒有目標，好像服役在還不錯，這是可以試試看的工作。

問 22 你認為當兵可以跟自己的興趣結合嗎？

答：我平常沒有什麼興趣，所以也不知道有沒有算相結合，不過從軍就是想說多學一個不一樣的專業知識。

問 23 那你真的學完之後，你覺得這個專業對你目前的時候會用得到？

答：就是真的有多一些知識，覺得說這一些我以後都有機會用得到。

問 24 那你現在退伍從事什麼工作

答：現在就是在全家工作。

問 25 當初從軍的時候，你的家人對於從軍有什麼看法？

答：支持呀！因為覺得能夠自己賺錢是很不錯的事情。

問 26 會不會擔心團體生活？

答：不會特別擔心說團體生活的部分，因為裡面的人其實也都不錯，所以相處起來就很不錯啊。

問 27 現在兩岸的局勢大概知道哪一些嗎？

答：最近沒有什麼關注，好像還蠻緊張的

問 28 你覺得募兵制有甚麼需要改善？

答：好像還好，就長官的想法要改善，希望長官想法可以改善，有開明的長官，或許會想要簽下去了，不然辛苦都還好啊！像是自由的部分，我覺得很多事情提前說清楚，什麼時候要留下來，提前講好就好了。

受訪者：F（77 年次）

訪談日期：2020 年 2 月 22 日

問 1 你幾年次？

答：77 年次的。

問 2 哪一年入伍？

答：100 年吧

問 3 單位在這附近嗎？

答：在桃園的特戰指揮部。

問 4 特戰是你志願要去的嗎？

答：對！一開始當兵就想去了。

問 5 那時候是什麼念頭，讓你想去特戰服役？

答：其實想法很單純，就是比較想要往原住民比較多的地方。

問 6 那時候要念頭想要加入志願役嗎？

答：剛開始沒有，因為想說進去再簽也都來的及，在服役過程中有想，不過後來看看狀況還是算了。

問 7 那是什麼原因讓你會這麼想？

答：因為沒有我想的這樣，原本我想說是會精實一點。

問 8 所以你覺的操演訓練不夠多嗎？

答：不是說沒有，也是有基地，而且也有山隘行軍，最特別的是還有受合歡山的山訓，因為那是只有志願役才會去受的訓。

問 9 那是不是因為受完訓，覺得達不到你所想的目標？

答：不是不是，因為我大概知道連長為了特別想要留我下來，才讓我去受訓，想一想也就算了，讓我感覺好像是因為要留人，才会有這個動

作，那以後我簽完之後，感覺生活又不能過的像這樣，就不太想待下去了。

問 10 那你服役的時候跟同儕之間的相處好嗎？

答：很好，還不錯啊！可能也是原住民多吧！聊天起來話題都蠻相近的。

問 11 所以任務的壓力都可以接受嗎？

答：可以呀！因為也喜歡這種忙碌的感覺。

問 12 會不會有長官的規定還是限制，讓你覺得很麻煩？

答：我不會，我對這個都感覺還好，不構成我不想要服役的問題。

問 13 那你覺得當兵會帶給你榮譽感嗎？

答：正確！榮譽感一定要的，這樣會讓我比較有成就感，不然平常的生活當中，又沒辦法帶給我這樣的感覺。

問 14 那你那時候有知道志願役的福利嗎？

答：都知道，志願役的加給啊，或者是眷屬的補助啊，我都知道。

問 15 這些內容都是從哪裡得知的？

答：主要是跟志願役的人聊天聊到的，有時候也會問。

問 16 你那時候有看過募兵制的影片嗎？

答：沒有，廣告也沒有。

問 17 那莒光園地有看到嗎？

答：好像有，可是印象沒有很深。

問 18 你的興趣跟原先想轉服的興趣有一樣嗎？

答：我以前是打棒球的，後來打到體院，不過沒有繼續走體院，就想說把兵役先服完，要不要以後將志願役當作自己的職業，最後還是算了。

問 19 那你當初有想轉服的想法，家人有什麼看法嗎？

答：家人叫你好好考慮，沒有贊成或反對。

問 20 那你會不會擔心團體生活？

答：不會啊，不會擔心，畢竟以前打棒球就是團體生活。

問 21 最後兩個問題，你知道兩岸的局勢嗎？從新聞報導還是網路新聞都可以。

答：看到大陸的軍機一直繞台而已

問 22 那你會擔心嗎？

答：我不擔心，因為打了也就沒救了。

問 23 對於募兵制有什麼需要改善的地方

答：我覺得應該是要實質做好當兵的事情，像是專長訓的部分要做好，而不是做一些其他事情，連隊幹部也不要那種差別待遇的感覺，認為你會簽就對你好一點。



附錄 2 個別訪談知情同意書

個別訪談知情同意書

論文名稱：國軍推行募兵制成效之分析－以原住民為例

本論文是關於募兵制的研究，旨在瞭解募兵制有哪些政策可以改善，以完善募兵制的招募及留營率的提升。

進行方式：

邀請您參與一對一訪談，地點為苗栗泰安南灣部落的家中，時間約為半個小時，請您分享有關募兵制的看法。為了資料紀錄的正確性，訪談時將實施錄音。如果您不願意錄音、不願某段發言錄音，或中途想停止，請隨時提出。我們將提供一份精緻餐點予您（含退出者），聊表謝意。

參與風險與資料保存運用：

錄音資料彙整為逐字稿後會再請您確認，我們會負起保密責任，未來研究成果不會呈現您的真實姓名，亦會盡力避免他人從研究發表辨識出您，論文當中會利用編碼的方式呈現。但在非預期情況下您的身份或仍有可能受到揭露，請您慎重考慮是否接受訪談。錄音與逐字稿將妥善保存在筆者裡設有密碼的硬碟或電腦裡，且於 2020 年 6 月 1 號全數刪除銷毀，並只使用在本研究。若您有興趣瞭解研究結果，可提供您報告摘要。

退出權益：

過程中，若您感到不舒服，想要暫停或退出研究，我們會完全尊重您的意願。先前已蒐集的資料，將完全不會採用，並且立即將錄音檔銷毀。即便研究結束，有任何問題，都歡迎聯絡我。

研究參與者/法定代理人簽署欄：

錄音：同意-錄音 不同意-錄音

成果回饋：無需 研究完成請提供報告，寄至（電子信箱或地址）_____

簽名：_____ 日期： 年 月 日

法定代理人簽名：_____ 日期： 年 月 日

簽署欄：

本同意書一式兩份，將由雙方各自留存，以利日後聯繫

研究人員簽名：_____ 日期： 年 月 日