

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系社工碩士班  
碩士論文

軍事院校學生家庭背景的階層化現象與從軍動機之研究  
The Stratification of Students' Family Background in Military  
Colleges and the Study of Military Motives

研究生：賴鈺婷 撰

指導教授：丁華 博士

中 華 民 國 一 〇 七 年 六 月

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士學位論文

口試委員會審定書

軍事院校學生家庭背景的階層化現象與從軍動機之研究

The Stratification of Students' Family Background in  
Military Colleges and the study of Military Motives

本論文係 賴鈺婷 君（學號1070720320）在國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系完成之碩士學位論文，於民國107年5月25日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

委員兼召集人

胡正申

指導教授

丁華

委員

余景文

組長

周海娟

學系主任

丁華

中華民國107年5月25日

## 謝誌

時光飛逝，近兩年的研究所人生，我想，我這輩子的軍旅生涯應該就屬這段時間可以擁有充分的時間陪伴我身邊最親愛的家人們。重拾書本，回到我熟悉的復興崗，也因此認識不同的學長同學學弟妹。

感謝我的指導教授丁華博士，還記得當初選擇指導教授的時候，老師丟了一句：「選我當指導教授可是跟大學時候和藹可親的班導不一樣喔」，但我沒有因此而退縮，我相信老師是愛我們這群學生的，一定不忍苛責！果然，在老師的循循善誘之下，每次的討論都讓我帶著滿滿的能量回去，在撰寫論文期間，老師不厭其煩的一字一句的修改，也給我很多在論文上的回饋，在此致上最誠摯的敬意與謝忱。

感謝論文口試委員胡正申老師、余景文老師，我知道我的論文讓兩位老師很頭痛，老師們也花了很多時間仔細閱讀我的論文，並給予最實質上的建議，指引我朝對的方向前進。

感謝天鵝團的肉鵝、菜鵝、長鵝、醉鵝及芮鵝，自己很不要臉的幫自己取名叫美鵝，我們的感情不是三言兩語就能道盡的，畢業後請不要忘了還有一個群組叫天鵝團。感謝社工 107 碩士班的大家，認識你們真的很罩，班上感情好是眾人皆知，最要感謝的是我一直以來的神隊友籃球男神辰辰，一起大學畢業，一起完成所有事情，還一起去了日本玩耍，現在還一起要準備畢業了，總之，沒有你，就沒有我今天的論文。所幸認識信哥及大仁哥，兩位哥真的很照顧學弟妹，也是我們的好榜樣。班上充滿了優秀的 103 學弟妹，謝謝你們常忍受我這個學姊的壞脾氣。認識大家真的很好，愛你們。

感謝臭小豬時常在我寫論文的時候，忍受我的歇斯底里，一下煮菜給我吃，一下倒水給我喝，把我養成胖嘟嘟的，只好回部隊再減肥囉，謝謝你的陪伴。

最後要感謝的是我的爸爸媽媽，奶奶生病期間對奶奶的無微不至的照顧，也讓我無後顧之憂地完成我的學業。也謝謝奶奶撐到最後一刻，讓我還有機會見到您最後一面，願您放下病痛，帶走我們對您滿滿的愛。

鈺婷 謹誌 北投復興崗  
中華民國一〇七年六月

## 摘要

美軍募兵制深受階層化的影響，導致軍民間的落差。為適應經濟及社會條件的變化，我國兵役制度已由「徵、募併行制」逐次轉換為募兵，在憂心我國軍隊組成是否步入美國後塵的同時，本研究期望能透過研究從國軍軍官基礎院校學生的組成做更深入的探索。1995 年陳膺宇與雷式明的調查結果顯示當時軍校生絕大多數是來自中產階層的家庭，如今若再重新再做調查，其調查的結果是否會有所不同？本研究旨在探討當前軍事院校學生家庭背景與從軍動機，並進一步評估軍事院校學生組成階層化的影響。研究設計以 Maslow 需求層次理論為基礎，採問卷調查方法，本研究問卷共發放 860 份，回收 860 份，有效問卷為 851 份。對象以軍事院校正期班大學部 1 至 4 年級學生為研究對象，進行分層隨機抽樣調查，所得資料經 IBM SPSS Statistics 20 統計分析後顯示：

- 一、父親教育程度會影響軍校生對於從軍動機認同程度，在各需求上對從軍動機達顯著差異。
- 二、家長職業在各需求上對從軍動機均未達顯著差異。
- 三、受試者對於 Maslow 需求層次均採認同看法，惟對於安全需求認同程度最低。
- 四、軍校生家庭社經地位分佈較平均，受階層化的影響程度不大。

關鍵字：家庭社經地位、軍校學生、社會階層化、社會流動

## Abstract

The U.S. military recruitment was deeply influenced by social stratification, leading the gap between the military and civil society. To adapt to changes in economic and social conditions, Taiwan's military has been planning to convert Taiwan's military into an all-volunteer force. At the same time when we are worry about whether the composition of our army has followed the footsteps of the United States, this study would like to investigate the student composition of the basic military academies more deeply. About 20 years ago, Chen and Lei's survey indicated that most of the military academies students were from middle and low-class families. Will the results be different, if the survey been redo again? This study aims to investigate the family backgrounds and enlistment motivations of the current students in military academies, and further evaluate the influence of the social stratification in military academies students. The study's design is based on Maslow's hierarchy of needs theory. Using the questionnaire survey method, 860 questionnaires were disseminated and all recovered in this study, and there were 851 usable questionnaires. The subjects are students from grade 1 to 4 of the undergraduate departments of military academies, using random sampling surveys. The major findings are as follow: 1. The recognition of military academies students' military motivations were influenced by their fathers' educational degree and significantly differences by every aspect of Maslow's hierarchy needs. 2. The relation between Maslow's hierarchy of needs and enlistment motivations is not significantly influenced by parents' occupation. 3. Military academies students agreed with the influence of Maslow's hierarchy of needs, and the "safety" needs had the lowest agreement. 4. The socioeconomic status of military academies students were not influenced by stratification.

**Keywords:** socioeconomic status 、 military cadet 、 social stratification 、 social mobility

# 目錄

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 第一章 緒論.....                 | 1  |
| 第一節 研究背景.....               | 1  |
| 第二節 研究動機.....               | 3  |
| 第三節 研究目的.....               | 4  |
| 第二章 文獻探討.....               | 5  |
| 第一節 美軍與國軍兵役制度與現況.....       | 5  |
| 第二節 社會階層化與社會流動.....         | 13 |
| 第三節 家庭社經地位對於從軍動機之影響.....    | 23 |
| 第三章 研究方法.....               | 29 |
| 第一節 研究架構.....               | 29 |
| 第二節 研究參與者.....              | 30 |
| 第三節 研究工具.....               | 31 |
| 第四節 信度與效度檢定與分析.....         | 35 |
| 第五節 資料分析方法.....             | 38 |
| 第四章 研究發現.....               | 41 |
| 第一節 家庭背景資料分析.....           | 41 |
| 第二節 描述性統計分析.....            | 45 |
| 第三節 從軍動機需求與個人家庭背景差異之分析..... | 50 |
| 第五章 結論與建議.....              | 61 |
| 第一節 結論.....                 | 61 |
| 第二節 討論.....                 | 66 |
| 第三節 研究限制與後續研究建議.....        | 69 |
| 參考資料.....                   | 71 |
| 附錄.....                     | 78 |

## 表次

|      |                              |    |
|------|------------------------------|----|
| 表 1  | 衝突論與功能論之社會階層觀比較表 .....       | 18 |
| 表 2  | 需求、激勵與管理方策的關係表 .....         | 27 |
| 表 3  | 人口資料之次數分配與百分比統計表 .....       | 31 |
| 表 4  | 五等分社經地位等級換算方式 .....          | 33 |
| 表 5  | 從軍動機主要因素主成份分析之結果 .....       | 37 |
| 表 6  | 家庭背景資料之次數分配與百分比統計表 .....     | 43 |
| 表 7  | 影響從軍關鍵人物之次數分配與百分比統計表 .....   | 45 |
| 表 8  | 「生理需求」構面描述性統計分析表 .....       | 46 |
| 表 9  | 「安全需求」構面描述性統計分析表 .....       | 46 |
| 表 10 | 「社會需求」構面描述性統計分析表 .....       | 48 |
| 表 11 | 「自尊需求」構面描述性統計分析表 .....       | 49 |
| 表 12 | 「自我實現」構面描述性統計分析表 .....       | 49 |
| 表 13 | 性別與從軍動機需求差異分析摘要表 .....       | 50 |
| 表 14 | 就學前身份與從軍動機需求差異分析摘要表 .....    | 51 |
| 表 15 | 家人是否從事軍職與從軍動機需求差異分析摘要表 ..... | 51 |
| 表 16 | 不同年級之軍校生在從軍動機之差異情形 .....     | 53 |
| 表 17 | 不同居住地之軍校生從軍動機差異情形 .....      | 54 |
| 表 18 | 家長(父親)不同學歷之軍校生從軍動機差異情形 ..... | 55 |
| 表 19 | 家長(母親)不同學歷之軍校生從軍動機差異情形 ..... | 56 |
| 表 20 | 家長(父親)不同職業之軍校生從軍動機差異情形 ..... | 57 |
| 表 21 | 家長(母親)不同職業之軍校生從軍動機差異情形 ..... | 57 |
| 表 22 | 家長不同婚姻關係之軍校生從軍動機差異情形 .....   | 58 |
| 表 23 | 家庭不同月收入之軍校生從軍動機差異情形 .....    | 59 |

## 圖次

|                 |    |
|-----------------|----|
| 圖 1 研究架構圖 ..... | 29 |
|-----------------|----|



# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景

近年來，我國整體人口結構因少子化現象發生重大變化，國家發展委員會（2016）推估未來20年，學齡人口將持續減少。105學年度學齡人口（6-21歲）預估為401萬人，推估於20年後(125學年度)將減少76萬人至119萬人，其中18-21歲大學學齡人口將減少39萬人至42萬人(31.0%~33.5%)，總學齡人口數不到105學年度之七成。根據教育部統計處（2018）統計，我國高等教育畢業生由93學年之33.7萬人，降至105學年之30.5萬人，平均每年減少0.8%，預估高等教育畢業生人數將逐年下探。在我國106學年度大專院校數已近160所，學校之間相互競爭，少子化對學校最直接的影響就是生源不足導致招生困難，學校因而得受轉型輔導或面臨退場機制（陳志祥，2017）。對於年輕學子而言，接受大學教育能夠幫助個人取得某個職業地位，接受高等教育亦是對於階層向上流動的有效管道之一（田弘華、田芳華，2008）。早在蓋浙生（1993）即指出：大多數的國民，在接受了國家所提供的義務教育以後，還不能滿足其求知的慾望，家長們也同樣認為讓子女接受較高一層的教育，其認為教育是一項投資，投資在子女的教育上，一方面可以使他們的子女有更高深的學識與生活技能，另一方面，他們也希望能夠從某一階層的社會地位，藉此上移自於另一個階層的社會地位。「誰經由何種管道進大學」之相關議題向來都是高等教育領域關心的研究主題，是否存在偏好某性別、種族、社經地位等特定團體的現象，是關於社會整體的重大議題，關係著人力素質與國家發展甚鉅。

然而國軍的高等教育軍事學校，亦在時代快速變遷之下，社會大眾的價值觀逐漸多元，學校普遍設立，就學管道暢通，各種優勢的行業林立，對於國防人力產生「排擠效果」，導致軍校招募成效不彰。根據立法院（2018）委員會記錄指出，106年各基礎軍事院校的招募成效，獲取比率：陸軍官校47%；海軍官校82%；空軍官校83%；國防大學56%，實際錄取的人數，而106年度計劃數為1,848人，獲得數為1,206人，達成率

為65%。「建軍以人才為本」，爭取高優質的人力已被視為備戰之基礎，而國軍志願役軍官的招募管道日趨多元，除了各基礎軍事校院培訓之正期生外，另外亦有專業軍官班、大學儲備軍官訓練團-ROTC等等，然而軍官的搖籃主要還是來自各基礎軍事學院校，若能瞭解其組成來源的現況，進而瞭解國軍軍官目前的人力狀況，對於整體國防戰力而言具有深遠的影響。

在美國已有不少研究關於軍隊內部結構組成的相關數據，從性別、種族、社會經濟地位、家庭背景及學歷等等。Fligstein（1980）發現從1940年到1973年，黑人在軍隊中服役的比例不高，原因跟當時的種族歧視有關；Lutz（2008）研究窮人及少數民族在軍隊中的比例，發現募兵制後工人階級和中產階級的族群自願加入軍隊比例很高，而上層菁英階級的參與動力較差，藍領階級占據美軍人員主流，也與上流菁英社會普遍鄙視服兵役有關。ABC NEWS（2006）報導關於美國國會代表及參議員的孩子不到1%參與軍隊，美國常春藤盟校畢業生從軍不足1%，驗證了「好男不當兵，好鐵不打釘」的觀念導致上流家庭的孩子不願從軍，而這些教育程度較低的人，因為選擇的機會不多，受到軍隊提供的經濟及福利支援所吸引而選擇從軍。許多專家分析，隨著美國軍隊規模的縮小，軍隊逐漸演變成一個獨立的階層，如此一來，加深了軍隊與社會間的落差。美國皮尤研究中心（Pew Research Center）於2011年研究「軍民間的差距」的問題。數據顯示，有71%民眾不太了解軍隊正面臨的問題。而此種軍中成員社會階層化現象所可能導致的負面效應就可能如同Haynie所指出的「我們試圖把戰爭的影響跟美國民眾的生活分開，結果就是你的子女、鄰居或同學都不願意服役加入軍隊。這種情況十分危險」<sup>1</sup>。

許多專家學者對於軍隊組成過於集中於中下階層狀況感到擔憂，Roth-Douquet與Schaeffer（2006）共同撰寫了《擅離職守》一書，提醒美國目前軍隊正在面臨與民間社會脫節的問題，上層菁英份子或執政者大多數缺乏軍事經驗，認為戰爭僅需由少部分的人負責，軍隊與民間於政策上欠缺共識，可能會使一個重要命令或決策的失敗，

---

<sup>1</sup> Mike Haynie博士是退伍軍人和軍人家庭研究所的創始人兼執行董事。在2014年TedX Talk演講中，討論了美國大多數人都不了解退伍軍人面臨的挑戰（<https://www.youtube.com/watch?v=oSWhIUIGang>）

使得國家逐漸面臨傷害與危機，無法發揮有效作用而讓資源損耗。這對全部的國民來說都是非常重要的，其嚴重性更關係著國家的生存發展。美國募兵制至今40多年，軍隊演變成一個更加獨立的機構，愈來愈和社會脫節，卻忽略了國防、軍人和民主政治之間的密切關係（吳怡農，2013）。募兵制在美國實行初期階段，內部夾雜著種族歧視、社會階層比例懸殊，讓美軍的組成變得更極端，並揭發了社會不平等，階層間的對立與分配不均，即便美軍的福利制度趨於完善，但美國青年從軍的動機多半以學習技能、就業、穩定經濟等，真正對國家抱持熱情的人並不多，因長期對外戰爭，部署在外容易有高度傷亡的情況，使得服役的人員減少，從軍的吸引力因此下降（陳彥孜，2016）。

我國當前正處於募兵制的起步階段，對於部分國人深植軍人負面的傳統價值觀影響，再加上少子化的時代來臨，導致大部分家長均不願子弟從事危險性高的軍職；社會中上階層家庭的子弟投入軍旅時，對軍隊亦難產生向心力與認同感（蔡鴻池，2004）。在憂心我國軍隊組成是否步入美國後塵的同時，本研究期望能透過研究從國軍軍官基礎院校學生的組成特徵做更深入的探索，除了瞭解這些學生的從軍動機外，也藉此觀察是否出現有特定階層化的現象並與其他推動全募兵制的國家做比較；此外更深入探討這樣階層化的現象是否會與其外在社會產生疏離的現象。

## 第二節 研究動機

駱明慶（2002）曾針對國立台灣大學的學生做調查，分別觀察學生的性別、省籍、居住城市與就讀高中等因素與能否接受菁英教育的關連性，結果顯示家庭的社會階級、父母的職業及社經地位、父母的教育程度，皆會影響父母對子女的教育成果，而這樣的結果也連帶影響了子女未來的工作發展與就業選擇，這似乎也反映出社會資本與文化資本會透過上一代延續至下一代更進而產生階級的複製。這樣的研究發現，值得大家去思考，社會階層化及代間傳遞究竟給社會帶來什麼樣的影響？那麼軍隊呢？關於這個議題其實早在1995年陳膺宇與雷式明就曾經針對各軍事院校的學生做社會背景的調查，陳膺宇與雷式明（1995）的調查顯示，軍校新生父母每月總收入在三萬元以下

者幾乎佔了四分之一（24%），在十萬以上者只有6.2%；而從軍的動機則以「工作有保障」、「可享受公費深造進修」等經濟因素為首要從軍考量。此外許禎元（2000）針對三軍六校的學生進行抽樣調查，結果顯示就軍校學生父親的教育程度接近七成五（73.6%）為高中職以下學歷；而父親的職業屬於中下階層的亦超過五成（53.3%），另就家庭月平均收入而言，低於六萬元以下者超過六成（64.6%）。其研究結果即透露出軍事院校的學生絕大多數是來自中產階層的家庭，而國軍中的人才菁英—軍官都是如此，合理的推斷其他志願役士官兵的家庭背景應不會是來自更優勢的家庭社經地位。儘管過去有過這樣的調查，時至今日，科技與資訊日新月異，人們的觀念隨著社會的變遷更迭有了極大的轉變，如今若再重新再做調查，其調查的結果是否會有所不同；還是說，經歷了這二十多年的轉變，選擇報考軍事院校的學生，其家庭背景及選擇就讀的動機依舊與過去相去無幾，而造成這樣的結果的緣由又會是什麼？所以，當開始關注人才招募的同時，也應瞭解分析族群相關家庭社經背景及特質，探究當前軍事院校的學生是由哪些族群組成，是否有特定族群來從軍，探討現今軍隊的社會階層分佈現象。

### 第三節 研究目的

基於上述研究動機，本研究目的為：

- 一、探討當前軍事院校學生家庭的社經地位。
- 二、瞭解促使學生選擇就讀軍事院校的動機因素。
- 三、軍校學生的家庭社經地位與從軍動機之關聯性。
- 四、探究軍事院校學生組成的現象是否有階層化的現象。

## 第二章 文獻探討

本研究主要在瞭解我國軍事院校學生入學相關背景之現況，並進行相關文獻的收集與分析。本章共分成三節，第一節概述「美軍與國軍兵役制度與現況」；第二節論述「社會階層化與社會流動」；第三節為「家庭社經地位對於從軍動機之影響」。

不同的國情特色與傳統，造就了世界各國的兵役制度特殊的演進與發展，隨著科技武器風起雲湧，改變了戰爭型態，軍隊是維持國家安定和諧的關鍵指標，完善的兵役制度是為首要，各國的兵役制度亦為了面對現代化戰爭帶來的挑戰而變革。美國為世界強國之一，其兵役制度隨著局勢從徵兵制轉變為募兵制，平時以募兵為主，戰時採徵兵制度，我國目前甫進行兵役制度重大的變革，雖戰略位置與安全威脅不盡相同，文化與社會結構亦有所差異，雖同為募兵制，期能藉由探討美國實施募兵制之過程與問題現象，以往鑑來，並作為後續討論的基礎。

### 第一節 美軍與國軍兵役制度與現況

#### 壹、美軍兵役制度與現況

美國在脫離英國的獨立戰爭後立國，隨著領土的擴張，美國內部南北雙方對奴隸制度爭議激烈，雙方犧牲慘重。美國在內戰後數十年逐漸成長改革，從農業社會發展成工業化社會，工業化對美國生活產生重大影響，都市取代了鄉村，成為社會的中心，社會貧富懸殊日趨擴大。美國雖立國未久，兵役推行歷史短暫，但卻在每一次大規模的戰爭後累積多方面的章制，常依局勢轉移及國防需要隨時立法施行（林冠琦，2005）。兵役制度於1973年從徵兵制改為全志願役部隊的募兵制，採平時募兵制，戰時則是實施徵兵制，其兵役制度實施概況如下：

#### 一、選役徵兵

美國平時對於兵源皆採募兵制，不主張強迫徵兵。但在國家遭遇大規模戰爭時，則由國會臨時通過徵兵法案，徵集青年入營服役，待戰爭停止，徵兵也隨即停止。美國自建國獨立以來，共歷經四次徵兵制，第一次世界大戰，其國會通過《選役徵兵法案》，實施大規模徵兵至大戰結束；第二次世界大戰，在珍珠港事變時再度恢

復徵兵，直至二次大戰結束宣布停止徵兵，不久後，又因國際局勢緊張，國會通過《選役法案》於1948年恢復徵兵，開啟首次平時徵兵，該法案後改為《普遍軍訓與服役法案》，目前依該作法為國內兵役制度實施之定規（顧傳型，1982）

## 二、志願役兵制

二戰後承平時期的軍隊從未受到人們的愛戴，美軍內部夾雜著種族歧視、紀律渙散、士氣低落、社會地位下滑，到了越戰時期更是讓民眾失去信心，1973年因國內反戰聲勢高漲，美國審視戰爭的需求，由尼克森總統宣布實施募兵制，實施平時募兵、戰時徵兵（張景台，2014）。志願役兵的工作起步艱難，三十多年的徵兵制，加上越戰帶來的挫傷，致使招募任務出現困境。為爭取招募兵員，美軍一方面倡導國民的愛國心和對國家的責任感，一方面則提高軍人一般給與及各種優待，藉以推行募兵制。

## 三、募兵制起步轉銜困境

募兵制的工作起步艱難，從1941年到1972年，無論是戰爭時期或是承平時期，美國共徵招了三千多萬人來補充武裝部隊，隨著1973年宣布停止徵兵，這募兵制的政策讓美國軍方必須開始設想吸引足夠的公民在承平時期到軍隊服役，面對頓時失去大量的兵員，導致美軍在募兵制轉銜初期舉步維艱（Dunnigan & Macedonia, 1996 / 蔡伸章譯，1996）

### （一）菁英分子大量流失

徵兵制讓軍隊可以大量徵收受過高等教育或充滿鬥志的年輕族群，而這些人通常被部隊指派從事複雜的高技術工作，軍隊認為由這些大學院校培育的青年來從事技術的工作最適宜不過，在培訓的過程中相對容易，直到停止徵兵，軍隊才發現這些技術熟練且具有高素質的菁英份子對於部隊執行任務的重要性。

### （二）士官幹部素質降低

在二次世界大戰及韓戰時期，經驗豐富的士官在戰場上佔據很重要的位置，到了越戰時期，大量服役超過20年的士官開始計劃退休，因此部隊的士官職位多

數空缺，為了填補士官空缺，只好將士官徵選標準降低或是從士兵中挑選，雖然解決了士官不足的問題，但部隊素質和績效也因此受到很大的衝擊。

### （三）招募壓力

美軍陸軍在二次大戰時有一系列測驗針對士兵完成軍事任務的能力-武裝部隊合格考試AFQT(Armed Forces Qualification Test)。部隊的素質完全取決於士兵考核的標準的高低，但在1976年武裝部隊合格考試的考試標準出了問題，導致報考人得分比他實際水平來得高，連續多年大部分募來的士兵實際上是不合格的。同時，軍隊給了這些招募人員施加壓力，為了達到招募指標，使他們招募更多不符合標準的士兵。美軍在過去的實戰經驗深刻體會，這些在合格標準之下的新兵，絕大多數是無法完成部隊的訓練，嚴重導致部隊士氣和戰鬥力下降。

### （四）社會大眾反戰聲勢高漲

人民對於軍隊負面觀感在美國承平時就已經長期存在，到了越戰時期，軍隊的聲望已達最低點，使得招募工作難上加難。導致美國國會大幅降低軍事預算。而招募工作也產生困難，人民對於戰爭的厭惡程度，使得「職業軍人」這項工作對於大學畢業生而言，已經沒有任何吸引力，軍官的選擇條件也開始降低。

## 四、美軍募兵制實施現況

### （一）完善的兵役法規

美國為了讓兵役制度保持彈性，前後制定多部兵役法規，使得平時可妥善廣招兵員及適當安置退伍軍人，戰時可提供軍隊充足兵力。讓美軍在招募、任職與晉升、工資與福利待遇、退伍等方面皆有可循（秦振國，2006）。

### （二）僱傭制度

美軍募兵制度實施將近40餘年，主要依靠優渥的薪水、各種福利待遇、就學及就業等吸引青年入伍，美國青年入伍動機多元，但不外乎就業、就學、學習技術和賺錢等，實際始於愛國情操而參與軍隊的青年並不多。從近20多年的情況來看，美軍應募入伍的士兵大多來自中、下階層收入的家庭，他們當兵的主要動機首先

是解決經濟問題，並提高自己的競爭力，或利用從軍獲得政府資助上大學的機會，提升退伍後的再就業能力（張樹禮，2008）。

### （三）招募資格嚴謹

雖然募兵制大量縮減了美國軍隊的編制，即使兵員需求量下降，但招募通常以教育程度高者為優先考慮的對象。女子志願服役規定必須為中學程度，原因在於女子並非法定徵集對象，故擇優錄取。為使得志願服役者符合其所意願服務的軍種種類，依照軍事需求，必須在入伍前經過甄試，透過個別面談、學科測驗、體格檢查等程序後，始能入伍服役（林冠琦，2005）。近期，美國陸軍時報(Army Times, 2017)報導在美軍陸軍協會年會上，美國陸軍發布2017年度兵員徵募的相關數據，顯示儘管有超過三千多萬的適齡從軍人口，但僅有13萬人同時符合徵兵標準及對服役有興趣這兩項要求，亦因為資格審查嚴謹，致使大部分的人被美軍「拒之門外」，由此可知，募兵工作目前對於美軍而言，仍然是困境之一。

## 貳、國軍兵役制度的沿革與發展

我國兵役法於1933年制定公布，施行迄今已有八十多年之久，期間歷經多次修訂，茲將近期主要變革概述如下：

- 一、1996年提出「國軍軍事組織及兵力規劃案」，以「精簡高層、充實基層」為目標，故稱精實案，實施期約為1997年至2001年。為因應兵役公平、社會變遷及建軍備戰需要，將海、空軍3年、陸軍2年役期，修正為役男19歲起役，服滿1年10個月後，納入後備軍人，40歲除役（國防部，2006）。國軍自「精實案」後，兵員供給超過需求，役男無法如期入營者人數眾多，同時攸關公眾利益的社會事務卻缺乏人手，為有效應用精實案所產生之超額役男，經政府檢討比照歐洲國家，以有效運用人力資源，在不影響兵員補充及違背兵役法前提下實施替代役（內政部役政署，2011）
- 二、在「精實案」組織調整工作之後，為因應未來戰略環境的演變，秉持著「持續精進戰力」的思維及理念，考量敵情威脅、戰略構想及國防資源，發揮聯合作戰效能；並兼顧「有效嚇阻、防衛固守」之國家戰略指導，以及在「降低員額、提

升素質、增強戰力」之原則下，逐步達到精簡兵力編組，從 2003 年起實施期約十年「精進案」（韓曜庭，2010）。「精進案」主要規劃為精進組織變革，並積極於兵力結構轉型推動募兵制，朝向「募兵為主、徵兵為輔」之目標。

三、為賡續兵力結構調整，國軍於 2011 年至 2014 年執行「精粹案」，總員額由 27 萬 5 千餘員，調降至 21 萬 5 千員，精簡 6 萬餘員。另策頒「募兵制實施計劃」，自 2008 年起區分「規劃準備」、「計畫整備」、「執行驗證」三個階段，將兵役制度漸進朝向「募兵制」轉型。原預於 2014 年底達成由於驗證過程中，發覺志願役人力未及成長，為確保國防與國家安全，國防部啟動風險管控機制，並奉行政院核定展延驗證期程至 2016 年底，以提供並強化健全募兵制配套措施及志願役人力成長適足之時間（國防部，2013）。

四、為了銜接徵兵轉募兵階段，平穩兵源，由行政院於 2013 年核定民國 83 年以後出生之役男改徵集接受 4 個月常備兵役軍事訓練。惟為因應當前敵情威脅、區域情勢升溫、高戰備新興兵力成軍及確保國家安全，將持續徵集 82 年次以前出生役男入營服役，藉調整募兵驗證期程，使兵制轉型能平穩達成（國防部，2015）。

#### 參、國軍軍事院校教育制度變遷

軍事教育為國軍提昇人力素質、推動兵力精簡及強化作戰能力之基礎。國軍軍事校院有其悠長歷史傳承及組織文化，歷年有關國防部國防報告書論及軍事院校教育制度之內容摘要如下：

國軍軍事教育，最早應溯及民國前六年陸軍軍官學堂，及後順應時代變遷，針對建軍備戰需要並參酌國內外教育方式，迭經改進。自西元 1994 年起，國軍軍事院校配合「精實案」需求依兵力結構之調整，簡併、充實軍士官進修及深造教育，重新規劃教育期程，陸續簡併院校並將各院校與軍事任務關係甚微之科系停止招生。

根據監察院（2011）出版之「國軍軍事教育體系之檢討與績效評估專案調查研究報告」顯示：在「精進案」實施後，初官需求相對大幅降低，軍事校院訓額亦會相對減少，國防部以「集中教育資源」及「節約教行人力」為原則，進行國軍軍事教育體系組織簡化。國防部考量「精進案」兵力組織與結構調整期程，又因三軍官校以培養建

軍領導基礎軍官為主，國防部即規劃辦理北部地區校院調併案；南部地區學校（三軍官校）暫緩辦理。

軍事院校的教育不同於一般民間大專院校，而國軍所屬各軍事院校設立的目的，是為培養允文允武，且能投入各單位服務，共同為國家建軍備戰努力的各級幹部。也因此，國軍各軍事校院在歷經多年的經營發展下，各項軍事教育體系大致完備，從基礎教育、進修教育到深造教育的規劃設計，迄今已形成一套具有教育縱深的專業教育體系，學員生可依其工作任務特性與需求，接受不同層次、不同內容的專精教育；另一方面，國軍亦日漸著重推動進修制度，如規劃「學位培訓」、「證照培訓」及「專長培訓」等方式，藉由「公餘」、「自費」推展軍官「以攻讀碩士學位為主，獲取證照為輔」（楊四維，2013；國防部，2013）。

根據106年國軍人才招募中心網站資料顯示，現行國軍軍官招募班對區分「軍事學校正期班」、「志願役專業預備軍官班」、「飛行常備軍官班」、「國軍二技軍官班」、「大學儲備軍官訓練團-ROTC」、「軍事情報局-志願役專業預備軍官班」等6類。概述如下：

#### 一、軍事學校正期班

##### （一）招生學校

##### 1.軍費生：

陸軍軍官學校、海軍軍官學校、空軍軍官學校、國防醫學院及國防大學（政治作戰學院、管理學院、理工學院）。

##### 2.自費生：

陸軍軍官學校、海軍軍官學校、空軍軍官學校、國防醫學院及國防大學（政治作戰學院、管理學院、理工學院）。

##### 3.代訓生：

國防醫學院代訓國軍退除役官兵輔導委會公費生、衛生福利部公費生及國防大學理工學院代訓國家中山科學研究院公費生。

## (二) 招生資格：

區分「學校推薦」、「個人申請」及「統測入學」。

1. 學校推薦以公立或已立案之私立高中(職)應屆畢業生，檢附當學年度學科能力測驗成績及相關資格條件證明資料報名。
2. 個人申請以曾在公立或已立案之私立高級中等學校畢業，或具有同等學歷者，檢附當學年度學科能力測驗成績報名。
3. 統測入學以凡曾在公立或已立案之私立高級中等學校或同等學校畢業，或具有同等學歷者，符合報名資格者均可參加第二階段共同項目考試，後參加當學年度技術院校四年制與專科學校二年制統一入學測驗，成績須通過各校檢定標準始得入學。

## 二、志願役預備專業軍官班

具中華民國國籍，且無外國國籍，年滿 20 歲至 32 歲以內，在國內公立或已立案之私立大學以上學校或教育部認可之國外大學以上學校畢業；在營志願役士官、志願士兵、後備役士官及替代役備役人員，報考年齡為年滿 20 歲至 35 歲以內。

## 三、飛行常備軍官班

具備學士以上學位之 21 至 27 歲之未役之男、女性社會青年或後備役士官、士兵。

## 四、國軍二技軍官班

招生對象區分一般生及軍職生，具中華民國國籍且符合報考資格之未役男、女性社會青年或後備役士官、士兵。

## 五、大學儲備軍官訓練團-ROTC

1. 年齡：年滿 18 歲至 26 歲，報名飛行官科不得超過 24 歲。
2. 學歷：就讀國內公立或教育部立案之私立大學（學院）修業期限為四年之各學系一、二、三年級；修業期限為五年之各學系二、三、四年級；修業期限為六年之各學系三、四、五年級學生；科技大學、技術學院二年制、大學校院附設二年制技術系之各學系一年級學生（均不含公費學生）。

## 六、軍事情報局-志願役專業預備軍官班

具中華民國國籍，且無外國國籍，年滿 20 歲至 32 歲，具學士（含）以上學位之社會男女青年，志願服務軍旅者。在營志願役士官、志願士兵、後備役士官兵及替代役備役人員，報考年齡為 20 歲至 35 歲。

### 肆、國軍及軍校人口特性

洪錦成與施奕暉（2013）曾指出 97 學年度新進志願役士兵之學歷，有大專學歷以上者僅有 16%，義務役士兵則有 64%，顯示志願役士兵學歷偏低，並認為志願役士兵與義務役之間存在著學歷的差距。而吳怡農（2015）也指出，2012 至 2014 年新進職業士兵（18-32 歲）學歷調查，98%新進士兵所擁有的學歷僅高中職以下，比例遠高於全國各行業（20-29 歲）就業人口 31%。由此可知，軍中士兵的學歷普遍較低。

馬騰華（2011）則是從特定人口群切入，研究顯示原住民志願役士兵普遍來自社經地位較低的家庭。而吳怡農（2015）亦指出，18-32 歲的原住民族群每 1000 人就有近 30 人從軍，其他同年齡族群則大約為 5 人。由此可看出，原住民有較高的比例從事軍職；若從縣市區分，前四高的縣市分別為花蓮縣、台東縣、金門澎湖、屏東縣，此四個最高比例簽志願役的縣市區域裡，每一千人有 15 至 21 人成為志願役軍人，而此四個縣市在平均家庭收入皆低於全國平均收入。由此我們能夠推論，志願役士兵有很大的機會，家庭收入是低於全國平均的。

陳膺宇與雷式明（1995）對於軍校生家庭背景調查研究中，發現軍校生家庭平均收入相較於一般大學生來得低。陳膺宇（1997）比較軍校新生、大學預備軍官團及一般大學新生的生涯發展差異，發現預備軍官團大學新生在家庭、學校、社會等背景因素上與軍校新生較為接近，而與一般大學新生則有顯著差異。資料分析顯示，預官團新生多來自社經地位較低之家庭。

### 伍、小結

從本節中可以見得在世界各地都有部署兵力的美國，實施募兵制歷經 40 餘年，其兵役制度不斷在與時俱進，是多數民主國家所仿效的對象，然而，受到少子化及高等教育擴張的衝擊，社會中充滿多樣就學與就業的機會，軍事生活相對缺乏吸引力，讓

美軍在募兵上受到影響，使軍隊的階層化更劇明顯。我們應該探究美國在面臨這些問題時的因應方式，反思我國在兵役制度的改革。從相關文獻中，顯示我國軍隊人口組成似乎有集中於中下階層的現象，受到少子化、社會變遷、政治因素及人口型態轉變影響，加上民主意識的高漲，社會一般大眾及文化傳統觀點對服役根本觀念仍未改變。我們可以藉由吸取美軍的經驗，加以審視自己如何避免或減低改革所帶來的衝擊，減緩過度階層化為軍隊與社會帶來的分歧，已是我國國軍面臨的重大課題。

## 第二節 社會階層化與社會流動

在陳膺宇與雷式明（1995）的研究指出軍校生有強烈追求社會流動的願望，藉著從軍而獲得進修、深造的機會，進而提升家庭的社經地位，以榮耀家族。本研究欲探討是否有特定階層來從軍，而軍隊是一個社會的縮影，社會發展過程中階層化的現象自然而然地發生，那麼軍隊也必然會有階層化的現象。研究社會階層化對軍隊發展的影響時，主要是從社會不平等與社會流動的現象來看其所影響到的後續發展層面。因此透過探討社會階層理論以及相關實證研究，將有助掌握其內涵。

社會學的重心是探討社會結構，而社會階層和流動被視為社會結構中的一種重要現象（許嘉猷，1986）。在討論社會階層化之前，我們必須釐清社會階層（social stratum）與社會階級（social class）的區別。首先，馬克斯等衝突論者認為社會階級是指在整個生產的社會組織中，所佔有的共同結構性的位置，其著作中可得下列特性（Judah Matras, 1985/李明譯，1990）：（1）階級具有共同位置；（2）這些位置之間是互有關係的；（3）這些位置是植根於整個生產的社會體系中。這些生產組織產生許多空位，而這些空位組合起來，構成某一階級；而社會階層指在社會體系中，每一位社會人士，依據其財富、收入、職業、教育、家世等情況，被安排在一定的位置中。社會階層高低不等，有一定的次序，而階層也可依客觀、實質之指標，例如：財富、職業等來加以區隔；每一社會階層具有特殊之意識型態，包括價值觀念、道德規範、不同的生活方式。第二，社會階層偏向社會結構的描述面，探討社會結構分布的情形，屬於較靜

態的研究；而社會階級則是具有分析性，探討階級間的關係，分析社會階級形成的原因，屬於動態的研究。第三，社會階層的形成是依據社會階級而來，同時也反映社會階級。階級以個人在生產過程中所處的位置(特別是生產工具的關係)為基礎，階層則以個人所擁有的財富、權力及地位的多寡高低劃分。如：因有生產工具的人，而成為資本家階級，其可能同時擁有權力，因此，他的社會階層就比較高；若為受僱者，代表他沒有生產工具，因此，他的社會階層就比較低。故此，有無生產工具關係著社會地位的高低，即是決定階級的不同。第四，階級之的界線明顯，階層並沒有明顯的分界。

上述已簡單區別了社會階級與社會階層，而社會階層化（social stratification）的研究，乃是研究社會上人們認為有價值的事物分佈不均的程度，如財富、榮譽權力、教育機會等（許嘉猷，1981），分析社會不平等的現象，人類社會的不平等有兩種，第一是自然、生物性的，人類因出生，體力、能力、智力，與生俱來不盡相同，因而產生不平等的現象。第二種為道德性或政治性的不平等，意指人為的不平等，社會群體相互協議而建立的，以致不同的人擁有不同的生活資源、權力和機會，而社會不平等要討論的便是後者。

探討社會階層化的同時，它與社會流動是一體兩面的，在邏輯和時間上社會階層化先於社會流動，因為有社會階層才會有社會流動。一般而言，社會流動比較注重個人或團體本身的移動，社會階層化則比較注重群體的社會結構，而在開放的社會中（open society）社會流動管道暢通無阻；而在封閉的社會（closed society）社會流動管道閉塞受阻。通常，社會學家對社會階層化現象的分析，主要可以分為三類：（1）個人：即探討個人的社會地位；（2）社會類別：又稱社會位置，意指某一位置在整個社會中的地位之高低；（3）國家：以國家為基本分析單元、通常以所得、社會福利指標等為標準（許嘉猷，1986）

#### 壹、社會階層化

社會互動、社會角色與社會分工，此三個層面會導致社會階層化的產生。從人們彼此開始互動了一段時間，就會逐漸發展出一些固定的期待或了解，這些固定的期待或了解就是角色（role）。角色本身能反映出社會中的團體對個人的期望，亦能使個

人知道社會對他的期望是什麼。而角色的產生是基於社會分工的考量，社會中為了要達成一些集體共同目標及任務，自然會產生分工，而使個人扮演一些固定的角色，讓整個社會達到共同的目標。就整體社會而言，社會分工就是一種社會的分化，社會分化到最後必然導致社會階層化。因為每個人所扮演的角色不同，不同的功能使個人所能運用的社會資源也就不同，而逐漸形成了社會階層。因此，社會階層化主要乃是研究這些有價值的社會資源，如財富、榮譽、權力、教育機會等，在社會上分配及控制的情形（Judah Matras, 1985/李明譯，1990）

社會階層隱含著不平等的意味，不同的社會團體，其成員享有財富、所得、權力或聲望各有高低，而團體本身在社會中也被排列等級，不僅財富、收入方面不同，在聲譽地位、權力上也不同，如：中國古代社會，皇帝的地位一人在上，具有無限的財富及權威；而奴隸，是社會最下層屬民，毫無權力可言。社會階層化是指一個社會裡的成員因為權勢、財富、或聲望的高低不同而被安排在不同層次的地位或團體裡的過程。韋伯將社會階層劃分為經濟、社會及政治等三大層面，認為聲望、地位(榮譽)及政黨才是社會階層決定的因素（Weber, 1978）；彭懷真（1994）更進一步指出群體間不平等的階層化因素，主要是根源於經濟關係、政治關係和地位關係。

### 一、經濟關係

凡是能提供生活機會（life chance）、改善生活品質的物質利益，包括職業、財富、收入以及舒適的工作環境，這種生活資源的差別就是社會階層化的表現。在貨幣經濟社會裡，金錢就是資源，絕大部分的生活資源都可以用它來換取，所以經濟性資源分配，是社會不平等的一個主要層面。

### 二、政治關係

泛指某一群體對其他群體統治的能力，或是對政治決策的影響力（political influence）。有影響力的人便擁有較多的權力，而權力與生活資源有密切的相關，相互增強。

### 三、地位關係

社會地位（social status）指一個人在社會大多數人心目中擁有比較崇高的地位及聲望，亦及社會肯定認可的位置，任何社會總會對各種位置作高低不同的評比，而且絕大多數的人都希望能擠身於較高的位置。

以上三種因素，代表影響社會階層化的三個主要層面。而蔡文輝（1993）指出社會階層具備下列四種基本特質：

- 一、階層制度是社會所製造出來的：階層制度不是自然而然的產生，不同的性別、膚色、年齡或家世背景等生理因素之所以有高低之分，全是受社會所影響。
- 二、階層制度存在於每一個人類社會裡：從早期的農業社會到工業社會；從社會主義社會到資本主義社會，都可以發現階層制度的存在。
- 三、每一個社會裡的階層制度不會與其他社會完全一樣：不同文化的社會裡會有不同的社會價值與規範，因此產生的階層制度也就大不相同。
- 四、階層制度的存在對社會裡的每一個人都有影響：社會結構中有著不同的社會地位，存在著不同的生活方式，進而影響人們的食、衣、住、行、育、樂。

## 貳、社會階層化理論

社會學家一直以來對社會不平等的事實採取兩種態度，一項是將不平等視為一種人類必然的狀況而為之辯解；另一項則是對於不平等加以攻擊。而這兩種態度至今仍能持續發展，社會學的不平等理論，嘗試著以社會組織與社會架構的層面，來解釋其緣起、關聯與影響，衍生出解釋社會階層形成的兩個重要的理論：衝突論與功能論。衝突論是將不平等視為社會生活中的衝突、權力、權威關係的結果。個人或團體相互競爭有利的報酬，並爭取控制對整個體系或資源的操控權。主張階層化是相互爭奪稀有資源而引發的鬥爭的結果，而階層化會一直延續下去，是因為成功的競爭者能有權力制定規範，並保護自己利益，讓自己獲得更多報酬，因此，衝突論者認為，階層化既不公平，也無非必要。功能論者認為社會不平等是勞務分工的結果，社會中有高低不同的報酬，誘導個人佔有位置，擔任最複雜或最重要的角色者，通常有較高的報酬。

主張社會階層化是必須而無可避免的，且認為若社會中無階層存在，人們將會缺乏從事各種社會必須工作之動機。

### 一、衝突論 (conflict theory)

此觀點強調，社會之所以產生階層化，是因為社會上有一些稀少或珍貴的資源，個人與團體相互爭奪這些供給不足的資源，當資源及報酬集中被少數的優勢團體手中，同時阻止處於劣勢者獲得他們想要的，因此產生了不同階級之間的對立。

#### (一) 馬克斯社會階層衝突理論

根據社會財產關係的觀點來探討不平等的問題，是馬克思社會學的重要核心，馬克斯對社會不平等的觀點，長久以來被社會學者頻繁引用。馬克思在《資本論》一書中，闡述了社會階級的起源、內涵及發展。其認為，人類社會起初並無階級的區分，其後歷史卻發展成社會階級分明的社會。

馬克斯將社會階級的形成劃分為兩階段：第一階段中，社會階級是一客觀社會現象，具有類似經濟條件，在經濟生產過程中發揮同功能的一群人，構成一社會階級，此階段的社會階級具備客觀實質的共同性；第二階段為主觀意識的社會階級，同一階段的人群，由於擁有共同的處境及利益，而產生相似的觀點、意識，以及對敵對的社會階級同仇敵愾的態度。在此階段的社會階級組織公會、政黨，發動暴動、抗爭、革命，與敵對的社會階級對抗，更謀求推翻對方，以獲得控制權。

#### (二) 韋伯社會階層理論

韋伯認為歷史發展並無必然趨向，社會及歷史的演變是由社會、政治、經濟及宗教等許多因素決定，經濟因素只是其中之一，其認為資本主義的特色並非勞資階級對立，而是一種科層理性極有效率的生產方式。

韋伯用秩序 (order) 來表示社會階層，其認為秩序是高低不等的權力之表現。在1978年《經濟與社會》一書指出，權力有三種秩序，分別為經濟秩序、政治秩序及社會秩序，三者分別皆有具體代表團體：階級、黨派及地位團體。其中階級是指具有相同經濟地位的一群人，從勞動市場中爭取階級的排行；地位團體是

指有相同聲望、生活方式與社會關係的一群人；一群人為爭取、維持或發揮社會權力，會形成黨派，黨派可能由同一階級所組成，或由同一地位團體所組成，但通常是由階級和地位團體共同組成。此三種秩序為相互關連的關係，亦也可以獨立運作。因此，一個人的實際地位反映在此三個層面的組合，財富、聲望、及權力是界定社會階層化的三個層面，並且為評定社會地位的主要依據。

## 二、功能論 (functional theory)

強調社會不平等與勞工分工之間的系統性關聯，認為社會裡的每個位置都有不同的價值與重要性，然而這些位置都必須要有人擔任。就功能論的分析，為填滿社會中不同的職業或其他位置，報酬不平等是不可或缺的現象。

依據功能論的代表人物社會學家Davis和Moore的看法，古今中外，人類社會皆有社會階層制度，人們為了生存適應、為使社會能有效運作，都必須維持嚴格的分工制度，且必須使社會成員均能各安其分，各司其職，因此，社會分工制度是人類社會生存所必備的條件 (Davis & Moore, 1945)。功能論者認為，社會分工制度中，各種職位的重要性及艱難程度不同，所以在要求其所需的才能、訓練亦不相同。社會位置的報酬取決於兩項因素 (張華葆, 1987)：第一是這項職位對社會整體的貢獻；第二則是這項職位所要求的才能與訓練。社會吸取有才能之士的方式，是依據人類的基本需求為出發點，由於人類的慾望，而生活迫切需要，因此人需不斷力爭向上，爭取更多報酬。社會由於各種社會職位的報酬不依，因而形成社會階級制度。

根據衝突論與功能論對於社會階層的看法，進行比較，如表 1 所示：

表 1 衝突論與功能論之社會階層觀比較表

| 衝突論             | 功能論               |
|-----------------|-------------------|
| 社會階層是普遍存在的，但非必然 | 社會階層是世界性，必然性及無可避免 |
| 社會階層決定社會組織      | 社會組織決定社會階層的型態     |
| 社會階層源自群體間衝突與競爭  | 社會階層興起於社會的整合、凝聚   |

|                  |                   |
|------------------|-------------------|
| 社會階層無助於社會人民生存運作  | 社會階層有助於社會與人民生存運作  |
| 社會階層反映統治階級的價值觀念  | 社會階層反映社會之共同價值觀念   |
| 社會權力的分配是不平等、不合理  | 社會權力的分配通常是合理的     |
| 社會中工作職位與報酬的關係不公平 | 社會中工作職位與報酬的關係是公允的 |
| 認為經濟是社會組織中最为重要   | 認為經濟隸屬於其他社會結構以下   |
| 社會階層通常透過革命方式演變   | 社會階層通常透過演化過程演變    |

資料來源:張華葆(1987)。社會階層(頁30-31)。臺北市:三民。

### 參、社會階層測量方法

社會階層的區分很多元，如何評斷社會位置的高低？最直接的方式是透過職業辨別，Blau和Duncan指出近代高度分工的工業社會裡，經濟階級與政治權力都根於職業之上，因此認為職業為社會階層的最基本、最重要的指標。由於現代社會個人的位置主要由職業決定，雖然在不同社會中的職業類屬於的階層有些許的差異，但通常報酬、權力、聲望高的職業，其所處的階層也比較高（Blau & Duncan, 1967；引自許嘉猷，1986）。

國內學者將幾個常運用的測量方法作整理（許嘉猷，1986；張華葆，1987；張平吾，2015；葉至誠，2001），茲分述如下：

#### 一、生活方式法（the style of life approach）

社會學家Hodges引用韋伯的生活方式指標，建立此階層測量方法，該測量方法包含：互動模式、象徵式財產及活動，此測量法實用度高，將測量項目列表，即可計算出個人或團體的地位指數，而定出社會等級。

#### 二、社區聲望法（the reputational approach）

Warner以聲望做為社會階層化的主要基礎，其測量方法為由社區人士之間相互評量受測者的階級地位，因此，在運用聲望法時，研究者並非以自己的觀點去決定社區成員的社會階級，而是以熟悉社會之人士或社區的知名人士的共識為依據。

#### 三、主觀計量法（the subjective approach）

Centers認為社會人士皆有社會階級認同感，所以不難衡量自己所屬的社會階層，此測量方法適用於大團體，省時且方法簡單。

#### 四、職業聲望法 (the occupation approach)

此測量法認為職業對於社會地位有最直接的意義，因此使用職業作為測量社會階層的指標。自1960年代以來，國內也有多項研究積極建構職業聲望量表：Marsh(1970)、文崇一與張曉春（1979）、林清江（1981）、劉若蘭與黃國光（1984）、瞿海源（1985）等研究，其中瞿海源（1985）進行職業聲望相關研究，調查國內各種職業地位，並將職業聲望順序排名。

#### 五、多項指標法 (the multiple approach)

社會階層本身蘊蓄了許多高低不平等的因素，而不平等是多方面的，且錯綜複雜的，因此主張使用兩種或多種以上的測量指標，減少社會階層以單一因素測量所引起的偏見。

職業會因為不同社會價值觀而在社會階層中有所高低，因此發展出許多測量職業聲望量表，量表通常分成主觀與客觀兩種，主觀量表意即由受訪者對某一職業聲望高低看法評予等級；客觀量表則有社會經濟地位指數 (social economic index, SEI)、社會經濟地位 (social economic status, SES)。以每個職業平均的教育程度及平均收入作為測量職業聲望之標準 (許嘉猷，1986)。

不同國家的學者各自使用其本國的資料，發展出屬於自己國家的職業聲望量表。而我國對於社會階層此一問題的研究較少 (黃毅志，2002)。學者從早期 (何友暉、廖正宏，1969；顧浩定，1971) 以臺北地區所做的職業聲望研究，接著文崇一、張曉春(1979)進行臺灣地區「職業聲望與職業對社會的實用性」的研究，指出當時臺灣的聲望排行前十名的職業。另也有針對特定族群的階層化研究，蔡淑鈴、廖正宏與黃大洲 (1985) 進行農民階層之研究；蔡淑鈴與瞿海源 (1989) 以全國性官方調查資料為資料來源，分析教育、收入及聲望的相互關係。黃毅志 (1998) 建立「社會變遷調查新職業分類」，其主要參考官方的新職業分類，此分類成為多調查採用的指標，黃毅志

2003年後續將量表精進，納入將近臺灣所有的職業，建構「台灣地區新職業聲望與社會地位量表」。

#### 肆、社會流動

社會流動與社會階層化的關係非常密切，有了社會階層現象，才有可能產生社會流動，而社會流動的速度與可能性與社會階層型態有關（宋鎮照，1997）。社會流動（social mobility）是指個人或團體由一個社會位置位移到另一個社會位置的過程（Judah Matras, 1985/李明譯，1990），一種具時間及空間特性的社會現象，其時間性是指它必須回溯個人生涯經歷，空間性則是涉及個人在社會階層的位移（陳其育，2012）

##### 一、社會流動的類型

社會流動的研究，起於Sorokin在1927年所寫的《社會流動》，並奠定了社會流動在社會學中的重要位置。其將社會流動分為：水平流動（horizontal mobility），意指個人或群體從一個社會位置位移到另一個同等的位置上；垂直接流動（vertical mobility），即個人或群體從一個社會位置移到另一個高低不同的位置上，其包含向上流動（社會地位上升）、向下流動（社會地位下降）（宋鎮照，1997）

Judah Matras（1990）將社會流動以世代區分為：世代內流（intragenerational mobility），以個人本身最初的社會位置作比較，觀察個人職業生涯動態；世代間流動（intergenerational mobility），指與父母的社會位置作比較，為比較上下兩世代間的流動變化。

##### 二、社會流動因素

Sorokin除了將社會流動定義之外，亦歸納出社會流動的因素：人口特質，環境改變（主要為技術變遷），及父母與子女的能力天生並非相同。當社會提供越多種管道，以促使人們改變其社會地位，當流動變化速度越快，代表社會開放的程度越高，越能鼓勵人們對自己努力成果負責。根據學者的歸結，影響社會流動的因素，主要分為以下八種（葉至誠，2001）：

###### （一）教育：

教育所獲得知識是社會發展的基礎，對於垂直流動的管道而言影響最大的是教育的提升。

(二) 成就動機：

個人追求自我成長、期許己能成功的動機越強，則朝著目標努力的意願亦越高，能促使向上的流動。

(三) 人口：

人口結構的變化會影響社會流動，當某階層人口不足，可由另一階層來取代。如：移民、生育率、死亡率之高低等人口因素，會造成社會階層的改變，也會促使社會的流動。

(四) 社會分工：

社會的分工若趨於精細專業化，職掌類屬將會隨著科技及環境變動而有所改變，社會階層因此牽動而變化。

(五) 技術變遷：

技術的革新會使社會結構產生變化，社會階層也會因而改變。技術變動改變了職業結構，因此吸引某一階層人口至另一階層。

(六) 變遷速度：

社會快速變遷，社會流動的限制變少，個人在上下流動方面變得容易，因此加速了社會階層的變化。

(七) 機會結構：

社會結構的開放或封閉程度會影響社會流動的速度，在封閉社會階層流動機會低，在開放社會各階層的流動機會增加。

(八) 種族因素：

社會普遍存在著種族偏見，限制某一種族不得任職某些職業，同時也會阻礙了社會流動。

## 伍、小結

從本節中我們可以看到社會階層化與社會流動有著密不可分的關係，社會流動的速度與可能性與社會階層形態有關，向上流動表示成就有成，向下流動則代表失敗衰落（宋鎮照，1997）。而駱明慶（2002）針對台灣大學的學生做調查，台北市的18歲人口比其他縣市擁有更多比例可以成為台大生，台大學生的父母親教育程度及職業為大學畢業教育程度及公務員的比例較高，點出現今台灣教育可能面臨階級再製的問題，阻礙了社會流動。我國政府在遷臺後實施的徵兵制，使國軍的人員來自社會各階層，如今採行募兵制後，過去「好男不當兵」的心態仍深植在社會心中，讓大部分保家衛國的責任及犧牲落在某些特定群體身上，進而使軍隊組成過於階層化。如果一個社會上之各個階層可以上下自然流動，沒有人為阻礙，下層的人有平等的機會向上移動，上層的人並非永久享有的資源與地位，才是當今社會所期待的平等。

### 第三節 家庭社經地位對於從軍動機之影響

軍中負面新聞屢見不鮮，許多適逢服役年齡的役男及其家長對於服兵役紛紛感到擔憂，較希望自己或是其子弟能畢業就進入職場，避免所學生疏（洪錦成、施奕暉，2013）。加入軍隊對傳統觀念而言是令很多人躊躇再三的事，但是，近年來卻成為許多年輕人的夢，投考軍校對時下的青年學子而言，無不是人生的另一種轉捩點與考驗，不僅是職業的選擇，亦是另一種志業的抉擇，更是對人生完整之生涯規劃的決策歷程。

然而，影響青少年發展的各項因素中，家庭是影響最大的（彭滋萍，2010），錢淑芬（1998）指出家庭是個人社會化的機構，通常因為父母的社經地位不同，使個體在價值觀有所差異，而出現不一樣的選擇。葉永文等人（2012）也提及，家庭中的成員是個人社會化最大的影響，而且會擴及未來的發展。陳膺宇與雷式明（1995）研究發現父母仍是影響青年投考軍校的關鍵人物。因此，在推測軍校生就讀動機時，絕不可忽略家庭背景所帶來的影響。

社經地位（Socioeconomic Status, SES）的內容多包含受訪者的教育程度、職業與收入，而家庭社經地位則代表父母教育程度、職業與收入（張芳華，2015）。在過去

的文獻中，針對軍人的從軍動機研究不在少數，家庭社經地位佔了影響從軍動機很重要的一部分，父母通常是除了從軍者以外影響從軍選擇的最大因素（王昌杰，2005；張志雄，1994；陳膺宇、雷式明，1995；蔡信雄，1987），可以見得，家庭是第一個社會化的單位，是培育人格養成與建立行為規範的基礎，影響著個人不同的價值觀，往往在面臨重大事件選擇時，如：就學、就業等等，這些家庭關鍵人物的意見，在決策上扮演著舉足輕重的角色。

職業對於社經地位是一個基本的指標，陳膺宇與雷式明（1995）將軍校新生與一般大學新生的父親職業作比較，無論是軍校生亦或是一般生，其父親的職業多數為農、工業，而軍校學生父親從事軍職者有8.8%，而一般大學只有1.8%。林君潔（2016）的研究提到，針對政戰學院應用藝術系學生質性的調查中，發現大約六分之一學生的家人是從事軍職，更有幾位學生父母本身就是軍人。然而，王昌杰（2005）研究志願役士兵從軍行為，其研究發現志願役士兵人口特性普遍集中在勞動階層，其家長的職業以「工」居多，特別的是，受測士兵鮮少為軍人子弟，似乎顯示從事志願役士兵並未獲得軍職家長的青睞。

從家庭經濟收入切入，陳膺宇與雷式明（1995）對於軍校生家庭收入的調查中，父母總收入六萬元以下佔69.7%，而相較於一般大學生，其父母總收入六萬元以下佔52%，陳膺宇（1997）另針對我國大學預備軍官訓練團學生可能來源及其生涯發展之研究，比較軍校新生、預官團大學新生及一般大學生間的生涯發展差異，其研究發現，預官團大學新生在家庭、學校、社會等背景因素上與軍校新生較為接近，而與一般大學新生則有顯著差異。資料分析顯示，預官團新生多來自社經地位較低之家庭。馬騰華（2011）研究我國原住民青年生涯選擇服志願役及從軍意向，數據顯示，原住民志願役士兵普遍來自社經地位較低的家庭，其父母每月總收入佔多數在兩萬元到四萬元之間。由此數據我們可以推測，選擇就讀軍校的學生或選擇從軍的士兵大多數家境不算良好，而若選擇從軍，不但有保障的工作，且待遇比當時的國民平均所得還多，因此，對於這些青年來說，選擇從軍是解決家庭經濟困難的方法之一。

另外，張志雄（1994）的研究指出，投考軍校的動機因素為「家庭經濟因素」、「不必為求職擔心」，位居動機第二；在錢淑芬（1998）的研究發現，經濟因素（減輕家中負擔、就學期間每月有收入）有16.3%，為主要動機第二名。而林君潔（2016）的研究也指出，有學生是為了減輕家中經濟負擔才來報考軍校。在羅新興、張緯良（1997）的研究結果亦提到讀軍校可減輕家庭負擔。杜永祥（2005）研究顯示經濟因素與福利待遇等因素仍相當影響青年學子就讀軍事院校之意願。胡俊銓（2011）對原住民志願役的調查提及經濟因素是從軍的主要動機之一。王修治（2008）對軍校生的調查中也提到，報考動機以經濟及家庭最為顯著。從軍一方面提供穩定收入的機會，另一方面減輕家庭經濟負擔，由此我們可以推得，經濟因素一直是青年選擇從軍的主要動機之一。

從軍除了穩定經濟因素的考量，也有不少研究指出，從軍可以實現個人理想、學習一技之長等動機因素。陳膺宇與雷式明（1995）指出不少軍校新生，渴望進修深造；吳德森（2007）研究發現，影響志願役士兵入營意願因素是為了「未來生涯規劃的發展」；邱佑珍（2007）以國軍女志願役士兵為研究對象，發現志願役女兵主要以「自我實現動機」、「成就動機」為主要從軍動機，主要影響從軍的關鍵人物是自己。

以上的研究，經由文獻探討亦發現影響個體在職業的選擇因素非常廣泛，本研究探討之從軍動機，是個體自願從軍服役的抉擇，也呼應了心理學家馬斯洛在1943年提出的需求層次理論，從軍動機從基本的滿足生理需求直到自我實現需求，是一種需求的滿足與主觀意識的職業選擇，在動機的部分選擇以Maslow需求層次理論為基礎，考量從軍特性以生理需求、安全需求、愛與歸屬需求、自尊需求及自我實現需求作為衡量。

心理學家馬斯洛在1943年心理學評論（*Psychological Review*）雜誌，發表人類動機理論（*human motivation theory*）的人類五種需求，此五種需求分別為生理需求、安全需求、歸屬感與愛需求、尊重需求及自我實現需求。從需求理論角度來討論動機，代表每個人的需求不同，但並不意味著有所謂「層次高低」之別，因為這些需求可能不會依照順序出現，也有可能同時存在。此外，有些人會一直維持某些特定需求層次，有些人則有明顯的變化，由於個人動機結構發展情況不同，此五種需求在個體中所形

成的優勢位置亦不相同，但任何需求不會因為下一個高層次需求的發展而消失，各層次的需求因此相互重疊（湯淑貞，1991；黃英忠，2001）。茲將五種需求闡述如下：

#### 一、生理需求：

又稱級別最低、最具優勢的需要，如：食物、水、空氣、性慾、睡眠。這是一種與個體生存有關的需要，具有自我，是人類為了生存不可缺少的需求，在所有的需求當中，生理需求是最基本的，也是最強而有力的。

#### 二、安全需求：

安全需要包括對人身安全、自由、生活穩定以及免遭痛苦、威脅或疾病等的需要，包括身體與財產的安全不受侵害。和生理上的需要一樣，在安全需要沒有得到滿足之前，人員唯一關心的就是這種需要。

#### 三、愛與隸屬需求：

假如生理需求與安全需求都得到滿足，人類進一步的社會需求，愛與被愛、與別人保持關係、交友、依附、為團體所接納等。

#### 四、自尊需求：

此需求來源分兩類：他人尊重與自我尊重。自我的尊重指個體能肯定自己是個能夠獨立成就一些事情的人；他人的尊重則是指個體自己為他人所肯定、認可、接納的人。尊重需要滿足將產生自信、有價值、有能力。

#### 五、自我實現的需求：

自我實現是自我的追求及完滿，並達成自我性，也就是最終的真實自我，亦即個人所有需求或理想全部實現的需求。

需求理論假設當某一特定層級的需求適切地被滿足後，此階層已不能再激勵人的行為，因此，如果想要激勵或吸引某個人，就必須知道此人目前的需求是處於哪個階層的需求上，然後設法提供該階層的滿足，以激勵其努力的動力（張緯良，2012），此套理論也運用在管理學上，將能滿足個體需求的因素，激勵並提高人事管理的效果（湯淑貞，1991）。茲將需求、激勵與管理方策的關係列成表2。

表 2 需求、激勵與管理方策的關係表

| 需求層次   | 激勵（追求的目標）                  | 管理方策                     |
|--------|----------------------------|--------------------------|
| 生理需求   | 薪水<br>健康的工作環境<br>各種福利      | 薪資制度<br>福利、工作時間          |
| 安全需求   | 職位的保障<br>意外的防止             | 退休金制度<br>雇用保證            |
| 愛與隸屬需求 | 良好人際關係<br>團體的接納<br>與組織的認同  | 教育訓練制度<br>團體活動計畫         |
| 自尊需求   | 地位、名分<br>權力、責任<br>與他人薪水的高低 | 晉升制度<br>選拔進修制度<br>人事考核制度 |
| 自我實現需求 | 能發展個體專長的組織與環境<br>具有挑戰性的工作  | 決策參與制度<br>研究發展計畫         |

資料來源:修改自湯淑貞(1991)。管理心理學(頁 26-27)。臺北市:三民。

在文獻回顧的部分，可以發現距離上一次陳膺宇與雷式明針對各軍事院校的家庭背景調查已經有二十餘年，以國民平均所得來看，1995年國民年平均所得為315,952，而2015年的平均所得為623,535（行政院主計總處，2017），單就數值而言將近有一倍的成長。隨著科技與資訊傳播的進步，教育程度普及、高等教育的擴張及求知機會的增加，社會的情境變化及整體環境因素的改變，與過往的社會相比定會有所差異，使得學生對大學的就讀及未來的就業有更多選擇。

如今我國兵役制度面臨重大變革，志願役軍人成了軍隊主要的組成兵源，考取軍校對於軍校生而言，不僅是一個升學的管道，更是選定了自己未來的職業志向。因此，在制度以及整體環境的變化下，探究當前軍事院校的學生是由哪些族群組成，是否有特定族群來從軍，探討現今軍隊的階層化現象，突顯了調查的重要性。



國防大學

National Defense University

### 第三章 研究方法

本研究旨在探討軍事院校學生之家庭背景、特性與報考動機，並進一步探析階層化的影響，在針對相關的文獻及理論，進行實證調查後，期望能藉由理論及實證調查的分析結果相互佐證，以達成本研究之目的。內容包括研究架構、研究參與者、研究工具、研究程序、預擬資料分析等部分。

#### 第一節 研究架構

基於研究目的，本研究試圖分析軍事院校學生家庭背景與報考動機，加以探討其中組成是否有受特定社會階層化所影響，以採以量化研究的方式，分別衡量「背景變項」對於「報考動機」的影響程度，並進一步探析變項間的相關程度。故本節根據第二章文獻探討的基礎，綜合研究動機、研究目的後，所發展出本研究之研究架構，如圖1所示：

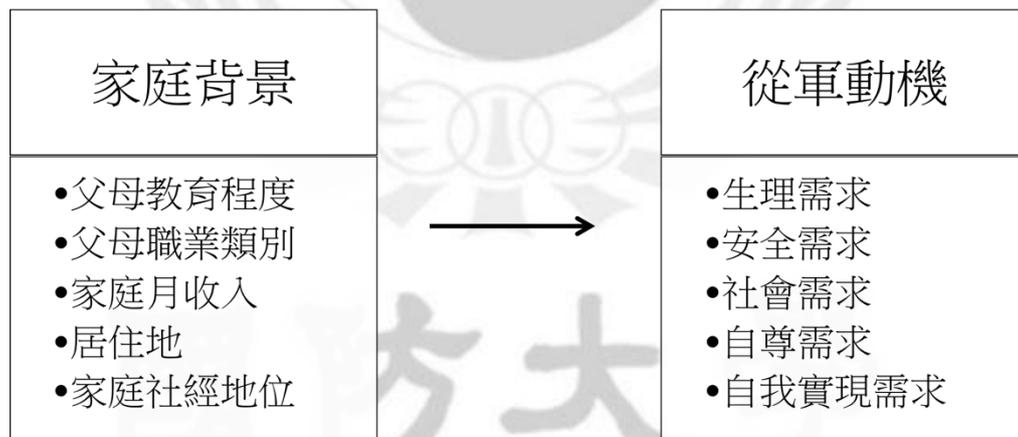


圖 1 研究架構圖

National Defense University

## 第二節 研究參與者

本研究的母群體為培養軍官之軍事院校正期班大學部1至4年級學生為主，包括：陸軍軍官學校、海軍軍官學校、空軍軍官學校、政治作戰學院、國防管理學院、中正理工學院作為問卷調查對象進行分層隨機抽樣，各校學生抽樣比例：根據106學年度各軍事學校正期班在學人數之員額：陸軍軍官官校777人佔25%、海軍軍官學校447人佔14%、空軍軍官學校623人佔20%、政治作戰學院434人佔14%、國防管理學院363人佔11%、中正理工510人佔16%。

後委請學校發送函文至國防大學及三軍司令部政戰綜合組闡明研究目的及協助問卷調查相關事宜，然部分單位因時間及課程規劃無法配合執行。本研究問卷共發放860份，回收860份，扣除填答不完整之問卷9份，有效問卷為851份，有效回收率為98.9%。統計研究參與者之各項基本屬性架構，如性別、學校、年級、就學前身份、入學分數及居住地。

從表3可得知，受試的851位軍校生中，男性有711位（83.5%），佔八成以上，女性僅140位（16.9%），不到二成。符合國軍現階段的性別生態，以男性人口佔多數。在學校分佈方面，陸軍官校有250位（29.4%），海軍官校有149位（17.5%），空軍官校有199位（23.4%），管理學院有112（13.1%），政戰學院有141位（16.6%）。根據106學年度各軍事學校正期班在學人數之員額：陸軍軍官官校佔25%、海軍軍官學校佔14%、空軍軍官學校佔20%、政治作戰學院佔14%、國防管理學院佔11%。符合招生比例。在年級分佈方面，一年級有216位（25.4%），二年級有211位（24.8%），三年級有216位（25.4%），四年級有208位（24.4%）。受測人數平均分佈於各年級。

在就學前身份方面，比例佔最高為高中生有491位（57.7%），次之為預校生有329位（38.7%），位居第三為高職生有23位（2.7%）。表示軍校生組成由一般高中生及預校生兩大族群組成。

在居住地方面，北部佔27.3%；中部佔24.3%；南部佔44.1%；東部3.3%；外島地區佔1.1%。我國軍事院校的分佈僅在北部及南部地區，數據上顯示，軍校生亦以居住在南部及北部居多，可以推測，利用「地緣優勢」而選擇學校不在少數。

表 3 人口資料之次數分配與百分比統計表 (N=851)

| 變項         | 因素      | 次數 (%)     |
|------------|---------|------------|
| (1) 性別     | 男性      | 711 (83.5) |
|            | 女性      | 140 (16.5) |
| (2) 學校     | 陸軍官校    | 250 (29.4) |
|            | 海軍官校    | 149 (17.5) |
|            | 空軍官校    | 199 (23.4) |
|            | 管理學院    | 112 (13.1) |
|            | 政戰學院    | 141 (16.6) |
| (3) 年級     | 一年級     | 216 (25.4) |
|            | 二年級     | 211 (24.8) |
|            | 三年級     | 216 (25.4) |
|            | 四年級     | 208 (24.4) |
| (4) 就學前身份  | 預校生     | 329 (38.7) |
|            | 高中生     | 491 (57.7) |
|            | 高職生     | 23 (2.7)   |
|            | 五專生     | 2 (.2)     |
|            | 其他      | 6 (.7)     |
| (5) 學測分數分佈 | 0-40級分  | 88 (10.4)  |
|            | 41-50級分 | 308 (36.7) |
|            | 51-60級分 | 358 (42.6) |
|            | 61-70級分 | 82 (9.8)   |
|            | 71-75級分 | 4 (0.5)    |
| (6) 居住地    | 北部      | 232 (27.3) |
|            | 中部      | 206 (24.3) |
|            | 南部      | 374 (44.1) |
|            | 東部      | 28 (3.3)   |
|            | 外島地區    | 9 (1.1)    |

### 第三節 研究工具

本研究期望運用量化之方法來分析軍校學生家庭背景及就讀動機，採用問卷調查法，依據本研究文獻探討之相關理論，參酌有關研究家庭背景及從軍動機各類問卷，以蒐

集研究所需資料。問卷設計流程主要分成兩個部分，第一是預試問卷，第二部分是正式問卷；問卷分成兩個部分，第一部分是調查學生的家庭背景，第二部分是調查學生就讀軍校的動機，本研究採問卷調查方式以實證調查為主，以下就問卷內容、填答方式及調查流程予以說明。

## 壹、問卷內容與填答方式

本研究希望透過客觀的衡量工具，以問卷方式達成資料蒐集之目的，並能真正了解到何種家庭背景的學生對於報考軍事院校的動機意願較高，且進一步探討階層化對軍事院校學生的影響關聯。

本研究之完整問卷如附錄，以下說明各項測量工具之內容。本問卷分成兩部分，第一部分為調查軍校生家庭背景，第二部分則是調查軍校生就讀軍校之動機。以下說明問卷所要調查的向度：

### 一、家庭背景

本部分欲瞭解受試者的家庭背景對於報考動機有無顯著差異，並加以分析社會階層現象，中央研究院長期以來針對全台進行抽樣調查研究，以提供社會變遷研究資料，故本部分參考黃毅志2008年「改良版台灣地區新職業聲望與社經地位量表」與2012年「台灣社會變遷基本調查」第六期第三次計畫之「社會階層」問卷加以設計。

第一部份個人基本資料包含：性別、就讀學校、入學成績、居住地區、父母親教育程度、父母親職業類別、家庭月收入、家庭類型及家人是否曾任或現任軍職，問卷作答方式為選擇題，由研究參與者依個人基本資料勾選最合適自己情況的選項。

教育程度部分參考2012年「台灣社會變遷基本調查」第六期第三次計畫之「社會階層」問卷，根據該量表教育程度分類進行分數轉換，並根據林生傳(2000)修正的Hollingshead 量表建構「二因素社經地位指數」，其將參與研究者之父母親的教育程度分為五個等級，1 為國小或未完成國民教育者；2 為國中畢業；3 為高中職畢業；4 為專科或大學畢業；5 為研究所以上畢業。

職業別部分主要參考黃毅志（2008）分類，將職業歸為五等。五等第描述如下：第一類別為農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工。第二類別為服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工。第三類別為事務工作人員。第四類別為技術員及助理專業人員。第五類別為民意代表、行政主管、企業主管、經理人員、雇主與總經理、主管、校長、民意代表、及專業人員如大專教師與研究人員。根據該量表進行分數轉換，其中第一類轉換為 1 分；第二類轉換為 2 分；第三類轉換為 3 分；第四類轉換為 4 分；第五類轉換為 5 分。分數越高代表社經地位越高。但是，軍人此一職業由於黃毅志的研究並未納入足夠的樣本量且未將其歸類在量表之中，故本研究將填答軍人者視同警察（保安工作）類別。

在「社經地位指數」計算方面，應用最廣泛的是 Hollingshead(1957)的二因素社會地位指標(two factor index of social position)。他以職業與教育水準來決定社經地位。林生傳(2000)修正的 Hollingshead 量表建構「二因素社經地位指數」採用林生傳（2000）所修訂之「兩因素社經地位指數」公式，將父母二人中，教育程度與職業程度較高者之等級以加權方式合計，教育程度等級乘以四，職業等級乘以七，兩數相加所得總分即為社經地位指數。再據此指數加以區分為五個等級，得分越高者，表示社經地位愈高，依序是「低社經地位」、「中低社經地位」、「中社經地位」、「中高社經地位」、「高社經地位」五個等級，換算方式如表 4。

表 4 五等分社經地位等級換算方式

| 教育等級 | 教育指數 | 職業等級 | 職業指數 | 社經地位指數      | 指數區間  | 社經地位等級 |
|------|------|------|------|-------------|-------|--------|
| I    | 1    | I    | 1    | $1*4 + 1*7$ | 11~18 | 低社經地位  |
| II   | 2    | II   | 2    | $2*4 + 2*7$ | 19~29 | 中低社經地位 |
| III  | 3    | III  | 3    | $3*4 + 3*7$ | 30~40 | 中社經地位  |
| IV   | 4    | IV   | 4    | $4*4 + 4*7$ | 41~51 | 中高社經地位 |
| V    | 5    | V    | 5    | $5*4 + 5*7$ | 52~55 | 高社經地位  |

## 二、從軍動機

本研究的「從軍動機」以 Maslow (1943) 的需求層次理論有關「生理的、安全的、社會的、自尊的及自我實現的」等五大動機需求為依據，並參考吳志仁 (2009) 所發展出的量表，其研究中之研究參與者以國軍人才招募中心志願役士兵甄選對象18至25歲之未役青年為研究母群體，問卷信度採用Cronbach's  $\alpha$ 係數檢定，檢定結果分量表：生理需求Cronbach's  $\alpha$ 係數為.84；安全需求Cronbach's  $\alpha$ 係數為.84；社會需求Cronbach's  $\alpha$ 係數為.90；自尊需求Cronbach's  $\alpha$ 係數為.87；自我實現Cronbach's  $\alpha$ 係數為.90；總量表之Cronbach's  $\alpha$ 係數為.87，皆大於.7，表示該量表具有良好信度。由此可知，其發展之量表擁有良好的信度。

量表從生理需求、安全需求、社會需求、自尊需求及自我實現需求等五個向度，每個向度均5題，共計25題，並採用李克特式五等尺度量表 (Likert-type Scale)，分別將偏好程度分成1分、2分、3分、4分、5分，分別代表「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」，受試者將根據問卷題目，分別回答其符合程度，最後再將其作差異性的分析。

## 貳、問卷調查流程

### 一、預試問卷

問卷初步設計完成後，除與指導教授進行討論外，尚以現正就讀國防大學政戰學院50位大學部學生進行問卷表面效度的檢驗，以確認研究參與者對題項之意義有一致性的認知，並與研究者所要測量的方向一致，並測試問卷中的內容與語句是否能讓研究參與者所瞭解，始進行施測。

### 二、正式問卷

由研究者親自進行施測問卷，施測場地在安靜不受干擾的教室或場所，以團體施測的方式進行，並在施測前由研究者進行十分鐘的答題說明，一開始先告知研究參與者這是一個和軍校生家庭背景及報考動機有關的研究，然後妥與說明指導語，確認研究參與者了解問卷目的無誤後才開始作答，問卷內容依序為：(一) 家庭背景資料；

(二) 報考動機，作答所需時間30分鐘，作答完後統一收卷。問卷施測期程自107年1月22日起至107年1月30日分赴陸、海、空三軍官校及國防大學二所學院。回收問卷860份，扣除填答不完整之問卷9份，有效問卷為851份。

#### 第四節 信度與效度檢定與分析

在實證調查研究裡，研究者關心其使用的測量工具與研究中要預測之構念間的關係，而測量工具的精確度意味著，研究者能否將所觀察到的事實結果有系統的組織起來，並進行可靠的推論。對於測量工具品質的判準，普遍以信度（reliability）與效度（validity）作為指標，兩者皆是關於測量的重要議題，擁有良好的信度與效度是測量工具必備之條件。

##### 一、信度分析

Cronbach's  $\alpha$ 係數用來檢定各因素衡量細項間的內部一致性， $\alpha$ 值愈大者，則顯示該因素內各細項之間的相關性愈大，代表題目間同質性高，內容取樣適當，亦即內部一致性愈高（郭生玉，1994）。本參考問卷以吳志仁（2009）發展出的量表作為依據，其研究中之研究參與者以國軍人才招募中心志願役士兵甄選對象18至25歲之未役青年為研究母群體，其量表擁有良好的信度。

讓研究者非常關心的另一部分則是測量工具的代表性信度（representative reliability），代表性信度是橫跨各個次母體或群組的信度，意指來自不同樣本的信度。為了確立本研究使用之測量工具的精確性，故研究者再一次將本研究回收之問卷採用Cronbach's  $\alpha$ 係數檢定其信度。經檢定發現，本研究的從軍動機量表總體信度及各構面信度，檢定結果分量表：生理需求Cronbach's  $\alpha$ 係數為.84；安全需求Cronbach's  $\alpha$ 係數為.79；社會需求Cronbach's  $\alpha$ 係數為.87；自尊需求Cronbach's  $\alpha$ 係數為.86；自我實現Cronbach's  $\alpha$ 係數為.90；總量表之Cronbach's  $\alpha$ 係數為.95，皆大於.7，表示該量表具有良好信度。

## 二、效度分析

一般而言，研究之效度是一種相對而非絕對的概念，問卷之效度測量都極為困難（文崇一等人，2012），因此效度的提高，有賴於研究者多方參考文獻及自己的選擇。本研究所討論之變數為根據馬斯洛需求理論為基礎，並配合其他文獻之收集而得，且在發放本問卷前，經指導教授訪談，及請教專家學者的意見作修改，提高問卷之效度，並且以因素分析檢定從軍動機的需求變數方向，以求效度之提升。此外，問卷經過完整的施測流程及參照過去其他研究者之問卷，故具有良好的內部一致性、內容效度及建構效度。

## 三、因素分析

在從軍動機量表方面，本研究採用因素分析的方式，來了解軍校生從軍的動機。將所獲得的資料，先經過KMO取樣適當性及Bartlett的球形檢定， $KMO=0.955$ 、Bartlett的球形檢定值13335.86，顯著性=0.000，結果顯示資料適合進行因素分析。

通過檢定之後，續以因素分析中的主成份分析來擷取共同因素，依據特徵值大於1作為選取共同因素個素的原則，結果共選取四個主要因素，總計可解釋全部變異量之64.327%。

再經過最大變異數轉軸法，對選出的因素進行轉軸，使各因素之代表意義更明顯且更易於解釋，其結果詳如表5。

### （一）因素一：自我實現需求動機

命名為「自我實現需求動機」，其因素負荷量介於0.553至0.734之間，特徵值為5.846，可解釋變異量23.383%，由於「軍人生涯願景可滿足理想，達成自我實現的需求」、「從軍可以將個人所學，學以致用，實現理想」、「軍人的工作能滿足成就感」之因素負荷量較高，故將此因素命名。

### （二）因素二：生理需求動機

主要由「軍人的各項補助及福利制度有保障」、「軍人的薪水，能滿足基本生活所需，生活無虞」、「軍人的各項津貼能符合工作報酬」、「經濟景氣不佳，尋求工作不易，軍人工作是不錯的選擇」與「軍人有百分之百就業保障且工作穩定」等五個

相關程度較高的變數所構成，其因素負荷量介於0.536至0.811之間，特徵值為3.417，可解釋變異量為13.667%。由於跟滿足生活所需有關，故將此因素命名為「生理需求動機」。

### (三) 因素三：安全需求動機

主要由「軍人的工作環境安全無憂」、「從事軍人工作生命不會受威脅」、「從事軍人工作可選擇就近地區服務，不需經常調動」、「選擇軍人工作較無就業壓力與競爭」與「軍人的工作有充分運動及休閒時間」等五個相關程度較高的變數所構成，其因素負荷量介於0.519至0.803之間，特徵值為3.412，可解釋變異量為13.647%。由於職業風險有關，故將此因素命名為「安全需求動機」。

### (四) 因素四：社會需求動機

主要是由「若從事軍人工作我能與同儕和睦相處」、「軍隊職場可促進良好的個性發展，滿足我的團體認同需求」、「若從事軍人工作，我會對國軍部隊有向心力」與「因我熱愛社會、對國家認同，所以願意從事軍人職業」等四個相關程度較高的變數所構成，其因素負荷量介於0.653至0.818之間，特徵值為3.407，可解釋變異量為13.63%。由於團體認同有關，故將此因素命名為「社會需求動機」。

表 5 從軍動機主要因素主成份分析之結果

| 因素/變數名稱                  | 因素負荷量 | 特徵值   | 解釋變異量   |
|--------------------------|-------|-------|---------|
| 因素1：自我實現需求               |       |       |         |
| 22.軍人生涯願景可滿足理想，達成自我實現的需求 | 0.734 |       |         |
| 23.從軍可以將個人所學，學以致用，實現理想   | 0.72  |       |         |
| 21.軍人的工作能滿足成就感           | 0.713 |       |         |
| 19.軍人工作可滿足社會尊重與認同需求      | 0.694 | 5.846 | 23.383% |
| 25.國軍規劃之生涯願景可自我掌握，並創造未來  | 0.686 |       |         |
| 16.軍人工作可提升社會地位           | 0.685 |       |         |
| 18.軍人待遇福利，是民眾羨慕的職業       | 0.627 |       |         |
| 17.國軍有計劃之終身學習及經管發展，對提    | 0.613 |       |         |

|                                               |       |       |         |
|-----------------------------------------------|-------|-------|---------|
| 升個人成就有所助益                                     |       |       |         |
| 24.我認為從軍可增加個人的能力及挑戰性                          | 0.6   |       |         |
| 14.因我熱愛社會、對國家認同，所以願意從事軍人職業                    | 0.566 |       |         |
| 20.軍人有機會參與救難(災)、保衛國家，在社會上扮演重要的角色，能滿足社會尊重與認同需求 | 0.553 |       |         |
| 因素2：生理需求                                      |       |       |         |
| 2.軍人的各項補助及福利制度有保障                             | 0.811 |       |         |
| 1.軍人的薪水，能滿足基本生活所需，生活無虞                        | 0.768 |       |         |
| 3.軍人的各項津貼能符合工作報酬                              | 0.73  | 3.417 | 13.667% |
| 4.經濟景氣不佳，尋求工作不易，軍人工作是不錯的選擇                    | 0.662 |       |         |
| 6.軍人有百分之百就業保障且工作穩定                            | 0.536 |       |         |
| 因素3：安全需求                                      |       |       |         |
| 9.軍人的工作環境安全無憂                                 | 0.803 |       |         |
| 10.從事軍人工作生命不會受威脅                              | 0.796 |       |         |
| 7.從事軍人工作可選擇就近地區服務，不需經常調動                      | 0.721 |       |         |
| 8.選擇軍人工作較無就業壓力與競爭                             | 0.717 | 3.412 | 13.647% |
| 5.軍人的工作有充分運動及休閒時間                             | 0.519 |       |         |
| 因素4：社會需求                                      |       |       |         |
| 12.若從事軍人工作我能與同儕和睦相處                           | 0.818 |       |         |
| 13.軍隊職場可促進良好的個性發展，滿足我的團體認同需求                  | 0.672 |       |         |
| 11.若從事軍人工作，我會對國軍部隊有向心力                        | 0.66  | 3.407 | 13.63%  |
| 15.因我熱愛社會、對國家認同，所以願意從事軍人職業                    | 0.653 |       |         |

本研究的「從軍動機」之題目以參考吳志仁（2009）所發展出的量表，該問卷以Maslow（1943）的需求層次理論有關「生理的、安全的、社會的、自尊的及自我實現的」等五大動機需求為依據。上述因素分析因素分析中的主成份分析來擷取共同因素，依據特徵值大於1作為選取共同因素個素的原則，結果共選取四個主要因素，總計可解釋全部變異量之64.327%。由於研究者對於題目－構念之間的關係已經事先有所預設，

理論亦是使用歷史悠久的需求層次理論，其理論架構在社會科學上具有舉足輕重的地位。因此，研究者仍以需求層次理論五大動機構面作後續研究分析及討論。

## 第五節 資料分析方法

本問卷回收後，即將有效問卷進行編碼、登錄，所有資料整理是運用 IBM SPSS Statistics 20 統計應用軟體作為分析工具，所採用統計方法內容敘述如下：

### 一、敘述統計分析：

將受試者的個人家庭背景變項及從軍動機需求等，依次數分配累積，進行單一變數之敘述性分析；以平均數及標準差等統計量，統計其次數分配及百分比，以了解各變項分佈情形，及分析不同背景對從軍動機需求的反應。

### 二、獨立樣本 t 檢定

將受試者人口資料及從軍動機中，屬於類別變項，且類別因子僅二項者，以獨立樣本 t 檢定進行平均數之差異性分析，以瞭解不同背景變項之研究參與者，其從軍動機有無差異？

### 三、單因子變異數分析及雪費多重比較法：

本研究利用單因子變異數分析來檢驗兩個群體之間的平均數差異，父母教育狀況、父母職業、家庭月收入、居住地、等個人背景變項，對於報考動機發展意向之差異性，若差異達統計顯著水準後，則繼續以雪費多重比較法進行事後檢定。



國防大學

National Defense University

## 第四章 研究發現

### 第一節 家庭背景資料分析

本節就研究參與者家庭背景變項：父母教育程度、父母職業、家庭月收入、家庭類型、家中排行、家人是否從事軍職等6個變項之特性分析說明，經統計分析後呈現軍校生家庭社經地位現況，另將影響研究參與者從軍之關鍵人物分析如下：

#### 一、 家庭背景變項分析

從表6可得知，在父母的教育程度方面，父親教育程度以專科大學居多，人數共計374人，佔有效百分比44.2%；高中職學歷者次之，人數共計280人，佔有效百分比33.1%，位居第三為碩士以上學歷，人數共計93人，佔有效百分比11%。母親教育程度，以高中職者居多，人數共計378人，佔有效百分比44.7%；專科大學學歷者次之，人數共計337人，佔有效百分比39.8%，位居第三為國中學歷，人數共計61人，佔有效百分比7.2%。從數據上可得知，父親教育程度（54.8%）在專科以上的比例明顯高於母親（45.9%）。

在父母職業方面，父親職業以服務工作人員及售貨員比例佔最多，人數共計166人，佔有效百分比19.5%；其次為技術工及有關工作人員，人數共計125人，佔有效百分比14.7%；位居第三為專業人員，人數共計90人，佔有效百分比10.6%。母親職業以家管比例佔最多，人數共計247人，佔有效百分比29%；其次為服務工作人員及售貨員，人數共計190人，佔有效百分比22.3%；位居第三為事務工作人員，人數共計102人，佔有效百分比12%。

在家庭月收入方面，比例佔最高為6萬-9萬，人數共計317人，佔有效百分比37.3%；其次為2萬-5萬，人數共計226人，佔有效百分比26.6%；位居第三為10萬-13萬，人數共計178人，佔有效百分比20.9%。根據105年家庭收支調查報告指出，家庭所得五等分配狀況之最低年收入所得組約32.9萬元（月收入約2.7萬元），第二所得組約為61.6萬元（月收入約5.1萬元），第三所得組約為86.1萬元（月收入約7.2萬元），第四所得組約為115萬元（月約9.6萬元），最高年收入所得組約為200萬元（月收入約16.7萬元），

家庭平均年所得約為99.3萬元（月平均收入約8.3萬元）。然而本次調查中，家庭月收入近四成的比例落於6-9萬之間，落於第二所得組與第三所得組之間。本次調查中無法詳細得知軍校生家庭月收入低於全國月收入平均（8.3萬元）之比例，僅能從結果得知，月收入少於10萬元以下佔67.1%。

在家庭類型方面，近七成的比例為小家庭（67.3%），其次為折衷家庭佔15.3%，位居第三為單親家庭佔12%。

在家庭社經地位方面，採用林生傳(2000)所修訂之「兩因素社經地位指數」公式，將父母二人中，教育程度與職業程度較高者之等級以加權方式合計，教育程度等級乘以四，職業等級乘以七，兩數相加所得總分即為社經地位指數。再據此指數加以區分為五個等級，得分越高者，表示社經地位愈高，依序是「低社經地位」、「中低社經地位」、「中社經地位」、「中高社經地位」、「高社經地位」五個等級。

教育程度部分參考2012年「台灣社會變遷基本調查」第六期第三次計畫之「社會階層」問卷，根據該量表教育程度分類進行分數轉換，並根據林生傳(2000)修正的Hollingshead量表建構「二因素社經地位指數」，其將參與研究者之父母親的教育程度分為五個等級，1為國小或未完成國民教育者；2為國中畢業；3為高中職畢業；4為專科或大學畢業；5為研究所以上畢業。

職業別部分主要參考黃毅志（2008）分類，將職業歸為五等。五等第描述如下：第一類別為農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工。第二類別為服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工。第三類別為事務工作人員。第四類別為技術員及助理專業人員。第五類別為民意代表、行政主管、企業主管、經理人員、雇主與總經理。根據該量表進行分數轉換，其中第一類轉換為1分；第二類轉換為2分；第三類轉換為3分；第四類轉換為4分；第五類轉換為5分。分數越高代表社經地位越高。但是，軍人此一職業由於黃毅志的研究並未納入足夠的樣本量且未將其歸類在量表之中，故本研究將填答軍人者視同警察（保安工作）類別。

數據統計顯示，受試者家庭以中社經地位比例最高，人數共計265人，佔百分比

31.1%；其次為中低社經地位，人數共計253人，佔百分比29.7%；位居第三為中高社經地位，人數共計227人，佔百分比26.7%。由此可看出，軍校家庭社經地位分佈較平均。

在家人是否從事軍職方面，從事軍職共計245人，佔有效百分比28.8%；沒有從事軍職共計606人，佔有效百分比71.2%。

表 6 家庭背景資料之次數分配與百分比統計表

| 變項         | 因素                  | 次數 (%)     |
|------------|---------------------|------------|
| (1) 父親教育程度 | 國小或未完成國民教育者         | 27 (3.2)   |
|            | 國中                  | 73 (8.6)   |
|            | 高中職                 | 280 (33.1) |
|            | 專科及大學               | 374 (44.2) |
|            | 碩士以上                | 93 (11.0)  |
| (2) 母親教育程度 | 國小或未完成國民教育者         | 16 (1.9)   |
|            | 國中                  | 61 (7.2)   |
|            | 高中職                 | 378 (44.7) |
|            | 專科及大學               | 337 (39.8) |
|            | 碩士以上                | 54 (6.4)   |
| (3) 父親職業   | 民意代表、行政主管、企業主管及經理人員 | 66 (7.8)   |
|            | 專業人員                | 90 (10.6)  |
|            | 技術員及助理專業人員          | 64 (7.5)   |
|            | 事務工作人員              | 71 (8.4)   |
|            | 服務工作人員及售貨員          | 166 (19.5) |
|            | 農林漁牧工作人員            | 53 (6.2)   |
|            | 技術工及有關工作人員          | 125 (14.7) |
|            | 機械設備操作工及組裝工         | 45 (5.3)   |
|            | 非技術工及體力工            | 33 (3.9)   |
|            | 軍人                  | 47 (5.5)   |
|            | 家管                  | 34 (4.0)   |
|            | 失業/待業               | 26 (3.1)   |
|            | 其他                  | 30 (3.5)   |
| (4) 母親職業   | 民意代表、行政主管、企業主管及經理人員 | 32 (3.8)   |
|            | 專業人員                | 99 (11.6)  |
|            | 技術員及助理專業人員          | 55 (6.5)   |
|            | 事務工作人員              | 102 (12.0) |
|            | 服務工作人員及售貨員          | 190 (22.4) |
|            | 農林漁牧工作人員            | 32 (3.8)   |
|            | 技術工及有關工作人員          | 34 (4.0)   |

|            |                                          |            |
|------------|------------------------------------------|------------|
|            | 機械設備操作工及組裝工                              | 10 (1.2)   |
|            | 非技術工及體力工                                 | 22 (2.6)   |
|            | 軍人                                       | 6 (0.7)    |
|            | 家管                                       | 247 (29.1) |
|            | 失業/待業                                    | 3 (0.4)    |
|            | 其他                                       | 18 (2.1)   |
| (5) 父親職業分類 | 農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工 (第一類別)              | 156 (19.0) |
|            | 服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工 (第二類別) | 64 (7.8)   |
|            | 事務工作人員 (第三類別)                            | 71 (8.7)   |
|            | 技術員及助理專業人員 (第四類別)                        | 417 (50.9) |
|            | 民意代表、行政主管、企業主管、經理人員、雇主與總經理 (第五類別)        | 112 (13.7) |
| (6) 母親職業分類 | 農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工 (第一類別)              | 131 (15.7) |
|            | 服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工 (第二類別) | 55 (6.6)   |
|            | 事務工作人員 (第三類別)                            | 102 (12.3) |
|            | 技術員及助理專業人員 (第四類別)                        | 487 (58.5) |
|            | 民意代表、行政主管、企業主管、經理人員、雇主與總經理 (第五類別)        | 57 (6.9)   |
| (7) 家庭月收入  | 2萬 (含以下)                                 | 27 (3.2)   |
|            | 2萬-5萬                                    | 226 (26.6) |
|            | 6萬-9萬                                    | 317 (37.3) |
|            | 10萬-13萬                                  | 178 (20.9) |
|            | 14萬-17萬                                  | 61 (7.2)   |
|            | 18萬-20萬                                  | 22 (2.6)   |
|            | 21萬以上                                    | 20 (2.4)   |
| (8) 家庭類型   | 小家庭                                      | 573 (67.3) |
|            | 折衷家庭 (三代同堂)                              | 130 (15.3) |
|            | 大家庭                                      | 31 (3.6)   |
|            | 單親家庭                                     | 102 (12.0) |
|            | 隔代家庭                                     | 5 (0.6)    |
|            | 重組家庭                                     | 9 (1.1)    |
|            | 其他                                       | 1 (0.1)    |
| (9) 家庭社經地位 | 高社經地位                                    | 60 (7.3)   |
|            | 中高社經地位                                   | 227 (26.7) |
|            | 中社經地位                                    | 265 (31.1) |
|            | 中低社經地位                                   | 253 (29.7) |

|               |       |            |
|---------------|-------|------------|
|               | 低社經地位 | 19 (2.2)   |
| (10) 家人是否從事軍職 | 是     | 245 (28.8) |
|               | 否     | 606 (71.2) |

## 二、軍校生從軍之影響人物分析

從表7得知，調查影響軍校生從軍之人物，採用「是」與「否」兩相對選項，來瞭解軍校生認為誰對其從軍有很深的影響力。由數據可知，影響軍校生從軍之關鍵人物「父母」比例佔63.6%最高，人數共計541人；其次為「自己」佔62.6%，人數共計533人，位居第三為「親戚好友」佔25.4%，人數共計216人。

表 7 影響從軍關鍵人物之次數分配與百分比統計表

| 影響人物           | 選項 | 次數 (%)     |
|----------------|----|------------|
| (1) 自己         | 是  | 533 (62.6) |
|                | 否  | 318 (37.4) |
| (2) 父母         | 是  | 541 (63.6) |
|                | 否  | 310 (36.4) |
| (3) 親戚好友       | 是  | 216 (25.4) |
|                | 否  | 635 (74.6) |
| (4) 同儕         | 是  | 102 (12.0) |
|                | 否  | 749 (88.0) |
| (5) 學校教官       | 是  | 146 (17.2) |
|                | 否  | 705 (82.8) |
| (6) 各院校招生宣導人員  | 是  | 45 (5.3)   |
|                | 否  | 318 (97.4) |
| (7) 國軍招募中心宣導人員 | 是  | 53 (6.2)   |
|                | 否  | 798 (93.8) |

## 第二節 描述性統計分析

本研究之從軍動機量表共區分生理需求、安全需求、社會需求、自尊需求與自我實現需求等五種面向的平均值、標準差、整體平均數及各問項填答百分比等，分析研究參與者對於「從軍動機」在各構面的同意程度。平均值為全部有效問卷研究參與者回答該構面及該問題重要性態度值的平均，平均值愈高，表示愈傾向認為此問題重要；

標準差為衡量資料分散情形的指標，標準差較高者代表研究參與者對該構面及問題的意見有較大的差異。依問卷設計題目順序進行描述性統計分析如下：

### 一、「生理需求」構面分析

如表 8 數據顯示，研究參與者在生理需求面向對於從軍動機，趨向同意的看法，整體平均數為 3.36，整體標準差為.73，其中以「軍人的薪水，能滿足基本生活所需，生活無虞」及「經濟景氣不佳，尋求工作不易，軍人工作是不錯的選擇」題項同意人數者佔最高，分別佔全體人數 62.5%及 62%。由此得知，多數研究參與者受目前經濟景氣之影響，而選擇從軍給予頗高的評價。

表 8 「生理需求」構面描述性統計分析表

| 表 格 內 容                    | 平 均 數 | 標 準 差 | 同意程度(%)   |       |      |      |         |
|----------------------------|-------|-------|-----------|-------|------|------|---------|
|                            |       |       | 非 常 不 同 意 | 不 同 意 | 普 通  | 同 意  | 非 常 同 意 |
| 1.軍人的薪水，能滿足基本生活所需，生活無虞     | 3.67  | 0.93  | 2.9       | 6.5   | 28.1 | 45.5 | 17      |
| 2.軍人的各項補助及福利制度有保障          | 3.45  | 0.91  | 2.6       | 9.9   | 38.2 | 38.3 | 11      |
| 3.軍人的各項津貼能符合工作報酬           | 3.28  | 0.98  | 5.5       | 12.7  | 38.9 | 34   | 8.9     |
| 4.經濟景氣不佳，尋求工作不易，軍人工作是不錯的選擇 | 3.66  | 0.86  | 2.1       | 5.6   | 30.2 | 47.9 | 14.1    |
| 5.軍人的工作有充分運動及休閒時間          | 2.81  | 1.04  | 11.8      | 24.6  | 40.1 | 18.4 | 5.2     |
| 整體生理需求面向                   | 3.36  | 0.73  |           |       |      |      |         |

### 二、「安全需求」構面分析

如表 9 數據顯示，研究參與者在安全需求面向對於從軍動機，趨向不太同意的看法，整體平均數為 2.73，整體標準差為.73，態度在「不同意」及「非常不同意」的比例較一致。「軍人有百分之百就業保障且工作穩定」題項同意人數者佔最高，佔全體人數 55.8%；「從事軍人工作可選擇就近地區服務，不需經常調動」及「從事軍人工作生命不會受威脅」題項不同意人數者佔最高，分別佔全體人數 56.8%

及 53.8%。由此可知，多數受試者認為選擇軍人這份職業，雖然可以保障就業，但對於軍人調動頻率頻繁以及從事軍人工作有一定的危險性有一致的態度。

表 9 「安全需求」構面描述性統計分析表

| 表 格 內 容                  | 平 均 數 | 標 準 差 | 同意程度(%)   |       |      |      |         |
|--------------------------|-------|-------|-----------|-------|------|------|---------|
|                          |       |       | 非 常 不 同 意 | 不 同 意 | 普 通  | 同 意  | 非 常 同 意 |
| 6.軍人有百分之百就業保障且工作穩定       | 3.57  | 0.88  | 1.8       | 8.5   | 34   | 43.1 | 12.7    |
| 7.從事軍人工作可選擇就近地區服務，不需經常調動 | 2.37  | 1.01  | 21.7      | 35.1  | 30.6 | 9.9  | 2.7     |
| 8.選擇軍人工作較無就業壓力與競爭        | 2.7   | 1.05  | 13.9      | 28.9  | 35.3 | 17.7 | 4.2     |
| 9.軍人的工作環境安全無憂            | 2.58  | 1.00  | 14.7      | 32    | 36.7 | 13.7 | 2.9     |
| 10.從事軍人工作生命不會受威脅         | 2.42  | 1.00  | 20        | 33.8  | 32.1 | 12.3 | 1.8     |
| 整體安全需求面向                 | 2.73  | 0.73  |           |       |      |      |         |

### 三、「社會需求」

如表 10 數據顯示，研究參與者在社會需求面向對於從軍動機，趨向同意的看法，整體平均數為 3.48，整體標準差為.70，其中以「若從事軍人工作我能與同儕和睦相處」及「我若從事軍人工作，可融入團體，與他人建立相互信任的關係」題項平均數分別為 3.66 及 3.57，標準差分別為.82 及.83，依同意程度數據顯示，僅 5.4% 及 6.7% 表示不同意，而表示同意分別佔全體人數 60.5% 及 56.2%。由此得知，多數研究參與者認同從事軍人工作可以與同儕和睦相處、建立相互信任的關係。依調查結果也顯示，多數認同軍隊職場可促進良好的個性發展，滿足團體認同需求且對國軍部隊有向心力。

表 10 「社會需求」構面描述性統計分析表

| 表 格 內 容                        | 平 均 數 | 標 準 差 | 同意程度(%)   |       |      |      |         |
|--------------------------------|-------|-------|-----------|-------|------|------|---------|
|                                |       |       | 非 常 不 同 意 | 不 同 意 | 普 通  | 同 意  | 非 常 同 意 |
| 11.若從事軍人工作，我會對國軍部隊有向心力         | 3.45  | 0.86  | 2.7       | 6.5   | 44.4 | 36.2 | 10.2    |
| 12.若從事軍人工作我能與同儕和睦相處            | 3.66  | 0.82  | 2         | 3.4   | 34.1 | 47.8 | 12.7    |
| 13.軍隊職場可促進良好的個性發展，滿足我的團體認同需求   | 3.44  | 0.88  | 3.4       | 7.1   | 41.1 | 39   | 9.4     |
| 14.因我熱愛社會、對國家認同，所以願意從事軍人職業     | 3.29  | 0.90  | 4.5       | 9.1   | 47.8 | 30.7 | 7.9     |
| 15.我若從事軍人工作，可融入團體，與他人建立相互信任的關係 | 3.57  | 0.83  | 2.7       | 4     | 37.1 | 46.3 | 9.9     |
| 整體社會需求面向                       | 3.48  | 0.70  |           |       |      |      |         |

#### 四、「自尊需求」

如表 11 數據結果顯示，研究參與者在自尊需求面向對於從軍動機，趨向同意的看法，整體平均數為 3.11，整體標準差為.79，其中以「國軍有計劃之終身學習及經管發展，對提升個人成就有所助益」及「軍人有機會參與救難(災)、保衛國家，在社會上扮演重要的角色，能滿足社會尊重與認同需求」題項平均數分別為 3.36 及 3.48，標準差分別為.89 及.97，依同意程度數據顯示，僅 12%及 12.5%表示不同意。由此得知，多數研究參與者認同從事軍人工作，在國家面臨天災後，能夠參與國軍部隊救災任務，維護人民生命安全，能滿足社會尊重與認同需求。依問卷調查數據顯示，依同意程度觀之，國軍對於個人有計劃之終身學習及經管發展，可提升個人成就有所助益，給予高評價。

表 11 「自尊需求」構面描述性統計分析表

| 表 格 內 容                                       | 平 均 數 | 標 準 差 | 同意程度(%)   |       |      |      |         |
|-----------------------------------------------|-------|-------|-----------|-------|------|------|---------|
|                                               |       |       | 非 常 不 同 意 | 不 同 意 | 普 通  | 同 意  | 非 常 同 意 |
| 16.軍人工作可提升社會地位                                | 2.84  | 1.04  | 13.2      | 18.8  | 43.5 | 19.7 | 4.8     |
| 17.國軍有計劃之終身學習及經管發展，對提升個人成就有所助益                | 3.36  | 0.89  | 3.8       | 8.2   | 44.5 | 35.1 | 8.4     |
| 18.軍人待遇福利，是民眾羨慕的職業                            | 2.95  | 1.02  | 9.7       | 19.3  | 43.2 | 22   | 5.8     |
| 19.軍人工作可滿足社會尊重與認同需求                           | 2.94  | 1.03  | 11.6      | 16.2  | 44.8 | 22.1 | 5.4     |
| 20.軍人有機會參與救難(災)、保衛國家，在社會上扮演重要的角色，能滿足社會尊重與認同需求 | 3.48  | 0.97  | 4.8       | 7.7   | 34.4 | 41.2 | 11.9    |
| 整體自尊需求面向                                      | 3.11  | 0.79  |           |       |      |      |         |

#### 五、「自我實現需求」

如表 12 數據顯示，研究參與者在自我實現需求面向對於從軍動機，趨向同意的看法，整體平均數為 3.25，整體標準差為.82，其中以「我認為從軍可增加個人的能力及挑戰性」題項同意人數者佔最高，分別佔全體人數 54.3%，僅 10.3%表示不同意。由此得知，多數研究參與者認同從事軍人工作的軍旅經驗，可以增加個人能力並且使自我得以成長，認同自己能勇於挑戰並克服工作職場壓力。

表 12 「自我實現」構面描述性統計分析表

| 表 格 內 容                  | 平 均 數 | 標 準 差 | 同意程度(%)   |       |      |      |         |
|--------------------------|-------|-------|-----------|-------|------|------|---------|
|                          |       |       | 非 常 不 同 意 | 不 同 意 | 普 通  | 同 意  | 非 常 同 意 |
| 21.軍人的工作能滿足成就感           | 3.19  | 0.93  | 5.5       | 12    | 46.6 | 29.2 | 6.6     |
| 22.軍人生涯願景可滿足理想，達成自我實現的需求 | 3.26  | 0.94  | 6.1       | 8.7   | 44.9 | 33.3 | 6.9     |
| 23.從軍可以將個人所學，學以致         | 3.06  | 1.01  | 9.1       | 14.8  | 43.8 | 26   | 6.2     |

|                         |      |      |     |      |      |      |      |  |
|-------------------------|------|------|-----|------|------|------|------|--|
| 用，實現理想                  |      |      |     |      |      |      |      |  |
| 24.我認為從軍可增加個人的能力及挑戰性    | 3.51 | 0.92 | 4.4 | 5.9  | 35.5 | 43   | 11.3 |  |
| 25.國軍規劃之生涯願景可自我掌握，並創造未來 | 3.22 | 1.01 | 7.8 | 10.4 | 41.8 | 31.8 | 8.2  |  |
| 整體自我實現需求面向              | 3.25 | 0.82 |     |      |      |      |      |  |

### 第三節 從軍動機需求與個人家庭背景差異之分析

本節將透過獨立樣本t檢定與單因子變異數分析，進行考驗不同背景研究參與者對從軍動機需求之差異性分析。本研究對象之背景資料包括：性別、就學前身份、居住地、家庭每月平均收入、家長職業、家長學歷與家人是否從事軍職共7項，分別與從軍動機需求五個構面進行差異性考驗，以了解彼此間使否有顯著性差異。

#### 一、獨立樣本 t 檢定

##### (一) 性別與從軍動機需求

由表 13 數據得知，男女性別對從軍動機需求，在整體的動機需求等五大構面無顯著差異。從平均數的結果得知，在整體需求及五大構面上，男、女性平均數差距不大，顯示認同強度相信，故無顯著差異。

表 13 性別與從軍動機需求差異分析摘要表

| 變項     | 性別 | 個數  | 平均數  | 標準差 | t值    | p    | 效果量 (d) |
|--------|----|-----|------|-----|-------|------|---------|
| 生理需求   | 男  | 711 | 3.37 | .75 | -.437 | .682 | 0.041   |
|        | 女  | 140 | 3.40 | .68 |       |      |         |
| 安全需求   | 男  | 711 | 2.72 | .73 | -.144 | .886 | 0.014   |
|        | 女  | 140 | 2.73 | .72 |       |      |         |
| 社會需求   | 男  | 711 | 3.49 | .71 | 1.133 | .257 | -0.100  |
|        | 女  | 140 | 3.42 | .63 |       |      |         |
| 自尊需求   | 男  | 709 | 3.11 | .80 | -.231 | .818 | 0.025   |
|        | 女  | 140 | 3.13 | .74 |       |      |         |
| 自我實現需求 | 男  | 709 | 3.26 | .82 | .573  | .567 | -0.061  |
|        | 女  | 140 | 3.21 | .80 |       |      |         |

## (二) 就學前身份與從軍動機

研究者將就學前身份分成「預校生」及「一般生」進行考驗，由表 14 數據可知，在生理需求及社會需求等兩構面有顯著差異；另整體的動機需求、安全需求、自尊需求及自我實現需求等構面則無顯著差異。從平均數的結果得知，在「生理需求」及「社會需求」等兩構面上，預校生比一般生有較高的認同程度。

表 14 就學前身份與從軍動機需求差異分析摘要表

| 變項     | 就學前身分 | 個數  | 平均數  | 標準差 | t值    | p    | 效果量 (d) |
|--------|-------|-----|------|-----|-------|------|---------|
| 生理需求   | 預校生   | 329 | 3.44 | .70 | 1.989 | .047 | -0.136  |
|        | 一般生   | 522 | 3.34 | .76 |       |      |         |
| 安全需求   | 預校生   | 329 | 2.72 | .73 | -.070 | .944 | 0.849   |
|        | 一般生   | 522 | 2.73 | .73 |       |      |         |
| 社會需求   | 預校生   | 329 | 3.57 | .69 | 2.868 | .004 | -0.201  |
|        | 一般生   | 522 | 3.43 | .70 |       |      |         |
| 自尊需求   | 預校生   | 329 | 3.14 | .80 | -.767 | .443 | -0.050  |
|        | 一般生   | 520 | 3.10 | .79 |       |      |         |
| 自我實現需求 | 預校生   | 329 | 3.29 | .80 | 1.233 | .218 | -0.086  |
|        | 一般生   | 520 | 3.22 | .82 |       |      |         |

## (三) 家人是否從事軍職與從軍動機需求

由表 15 數據得知，家人是否從事軍職對從軍動機需求，在整體的動機需求、生理需求、安全需求、社會需求、自尊需求及自我實現需求等五大構面無顯著差異。

表 15 家人是否從事軍職與從軍動機需求差異分析摘要表

| 變項   | 家人是否從事軍職 | 個數  | 平均數  | 標準差 | t值   | p    | 效果量 (d) |
|------|----------|-----|------|-----|------|------|---------|
| 生理需求 | 是        | 245 | 3.40 | .73 | .705 | .481 | -0.054  |
|      | 否        | 606 | 3.36 | .74 |      |      |         |
| 安全需求 | 是        | 245 | 2.70 | .70 | -    | .459 | 0.055   |

|        |   |     |      |     |      |      |        |
|--------|---|-----|------|-----|------|------|--------|
|        | 否 | 606 | 2.74 | .74 | .741 |      |        |
| 社會需求   | 是 | 245 | 3.49 | .69 |      |      |        |
|        | 否 | 606 | 3.48 | .70 | .245 | .807 | -0.014 |
| 自尊需求   | 是 | 245 | 3.10 | .80 | -    |      |        |
|        | 否 | 604 | 3.12 | .79 | .297 | .766 | 0.025  |
| 自我實現需求 | 是 | 245 | 3.30 | .79 | 1.11 |      |        |
|        | 否 | 604 | 3.23 | .83 | 3    | .266 | -0.086 |

## 二、單因子變異數分析

### (一) 不同年級之軍校生在從軍動機之差異情形

本研究之年級區分為「一年級」、「二年級」、「三年級」及「四年級」等四組選項，以此四組進行單因子變異數分析。根據表 16 變異數分析統計結果可知，不同年級的軍校生在從軍動機之差異情形中，在「生理需求」、「安全需求」、「社會需求」、「自尊需求」及「自我實現需求」等五構面均達顯著差異。經雪費檢定結果，在「生理需求」與「自尊需求」等兩動機方面，各組間皆有顯著差異，一年級生均比其他年級軍校生動機較強烈；在「安全需求」動機方面，唯一年級與四年級兩組間有顯著差異，其他組間均無顯著差異；在「社會需求」動機方面，一年級與二年級、一年級與四年級組間有顯著差異，一年級在社會需求動機比二、四年級較高；而在「自我實現需求」動機方面，一年級與二年級、一年級與四年級、三年級與四年級等組間有顯著差異，一年級在自我實現需求動機比二、四年級較高，三年級亦在自我實現需求動機較四年級高。

表 16 不同年級之軍校生在從軍動機之差異情形

|        | 變異來源 | SS         | df  | MS      | F      | p    | $\eta_p^2$ | 事後檢定               |
|--------|------|------------|-----|---------|--------|------|------------|--------------------|
| 生理需求   | 年級   | 431.259    | 3   | 143.753 | 11.038 | .000 | .038       | 1>2 ; 1>3 ;<br>1>4 |
|        | 誤差   | 11030.786  | 847 | 13.023  |        |      |            |                    |
|        | 總和   | 253844.000 | 851 |         |        |      |            |                    |
| 安全需求   | 年級   | 116.490    | 3   | 38.830  | 2.956  | .032 | .010       | 1>4                |
|        | 誤差   | 11127.651  | 847 | 13.138  |        |      |            |                    |
|        | 總和   | 169364.000 | 851 |         |        |      |            |                    |
| 社會需求   | 年級   | 168.217    | 3   | 56.072  | 4.642  | .003 | .016       | 1>2 ; 1>4          |
|        | 誤差   | 10206.598  | 845 | 12.079  |        |      |            |                    |
|        | 總和   | 267258.000 | 849 |         |        |      |            |                    |
| 自尊需求   | 年級   | 501.236    | 3   | 167.079 | 11.102 | .000 | .038       |                    |
|        | 誤差   | 12701.696  | 844 | 15.049  |        |      |            |                    |
|        | 總和   | 218519.000 | 848 |         |        |      |            |                    |
| 自我實現需求 | 年級   | 467.455    | 3   | 155.818 | 9.641  | .000 | .033       | 1>2 ; 1>3 ;<br>1>4 |
|        | 誤差   | 13657.587  | 845 | 16.163  |        |      |            |                    |
|        | 總和   | 238176.000 | 849 |         |        |      |            |                    |

(二) 不同居住地在從軍動機之差異情形

本研究之居住地區分為「北部」、「中部」、「南部」、「東部」及「外島及其他地區」等五組選項，以此五組進行單因子變異數分析。

根據表 17 變異數分析統計結果可知，不同居住地的軍校生在從軍動機之差異情形中，僅在「自尊需求」動機達顯著差異。經雪費檢定結果，在自尊需求動機方面，各組之間並無顯著差異。經由平均數來看，居住在東部地區的軍校生在自尊需求動機方面比其他居住地區的軍校生強烈。

表 17 不同居住地之軍校生從軍動機差異情形

| 變異來源   |     | SS         | df  | MS     | F     | <i>p</i> | $\eta_p^2$ |
|--------|-----|------------|-----|--------|-------|----------|------------|
| 生理需求   | 居住地 | 109.657    | 4   | 27.414 | 2.038 | .087     | .010       |
|        | 誤差  | 11350.357  | 844 | 13.448 |       |          |            |
|        | 總和  | 253264.000 | 849 |        |       |          |            |
| 安全需求   | 居住地 | 60.743     | 4   | 15.186 | 1.147 | .333     | .005       |
|        | 誤差  | 11170.148  | 844 | 13.235 |       |          |            |
|        | 總和  | 168850.000 | 849 |        |       |          |            |
| 社會需求   | 居住地 | 57.470     | 4   | 14.367 | 1.173 | .321     | .006       |
|        | 誤差  | 10316.611  | 842 | 12.253 |       |          |            |
|        | 總和  | 266610.000 | 847 |        |       |          |            |
| 自尊需求   | 居住地 | 152.890    | 4   | 38.222 | 2.463 | .044     | .012       |
|        | 誤差  | 13049.536  | 841 | 15.517 |       |          |            |
|        | 總和  | 218038.000 | 846 |        |       |          |            |
| 自我實現需求 | 居住地 | 129.939    | 4   | 32.485 | 1.955 | .100     | .009       |
|        | 誤差  | 13992.982  | 842 | 16.619 |       |          |            |
|        | 總和  | 237662.000 | 847 |        |       |          |            |

(三) 家長不同學歷之軍校生從軍動機差異情形

將學歷區分為「國中以下」、「國中」、「高中職」、「專科及大學」及「碩士以上」等五組選項，以此五組進行單因子變異數分析。

1. 父親學歷

根據表 18 變異數分析統計結果可知，父親不同學歷在從軍動機之差異情形中，五大動機構面皆達顯著差異。經雪費檢定結果，在「生理需求」及「安全需求」動機方面，父親學歷為高中職比學歷為國中以下的軍校生動機較強烈；在「社會需求」及「自尊需求」動機方面，父親學歷為國中以下之軍校生均比其他各學歷者動機低；在「自我實現需求」動機方面，父親學歷為高中職以上者比學歷為國中以下者動機強烈。

表 18 家長(父親)不同學歷之軍校生從軍動機差異情形

| 變異來源   |      | SS         | df  | MS     | F     | <i>p</i> | $\eta_p^2$ |
|--------|------|------------|-----|--------|-------|----------|------------|
| 生理需求   | 父親學歷 | 213.566    | 4   | 53.391 | 4.012 | .003     | .019       |
|        | 誤差   | 11205.168  | 842 | 13.308 |       |          |            |
|        | 總和   | 252611.000 | 847 |        |       |          |            |
| 安全需求   | 父親學歷 | 171.125    | 4   | 42.781 | 3.275 | .011     | .015       |
|        | 誤差   | 10998.875  | 842 | 13.063 |       |          |            |
|        | 總和   | 168670.000 | 847 |        |       |          |            |
| 社會需求   | 父親學歷 | 202.554    | 4   | 50.638 | 4.227 | .002     | .020       |
|        | 誤差   | 10063.636  | 840 | 11.981 |       |          |            |
|        | 總和   | 265994.000 | 845 |        |       |          |            |
| 自尊需求   | 父親學歷 | 297.469    | 4   | 74.367 | 4.893 | .001     | .023       |
|        | 誤差   | 12751.265  | 839 | 15.198 |       |          |            |
|        | 總和   | 217684.000 | 844 |        |       |          |            |
| 自我實現需求 | 父親學歷 | 281.119    | 4   | 70.280 | 4.312 | .002     | .020       |
|        | 誤差   | 13690.684  | 840 | 16.298 |       |          |            |
|        | 總和   | 237194.000 | 845 |        |       |          |            |

## 2. 母親學歷

根據表 19 變異數分析統計結果可知，母親不同學歷在從軍動機之差異情形中，僅在「生理需求」及「社會需求」動機達顯著差異。經雪費檢定結果，在生理需求動機方面，各組之間並無顯著差異。經由平均數來看，母親學歷為高中職、專科及大學之軍校生在生理需求動機方面比其他的軍校生強烈；在社會需求動機方面，母親學歷為國中以下之軍校生均比其他各學歷者動機低。

表 19 家長(母親)不同學歷之軍校生從軍動機差異情形

| 變異來源   |      | SS         | df  | MS     | F     | <i>p</i> | $\eta_p^2$ |
|--------|------|------------|-----|--------|-------|----------|------------|
| 生理需求   | 母親學歷 | 147.007    | 4   | 36.752 | 2.737 | .028     | .013       |
|        | 誤差   | 11292.099  | 841 | 13.427 |       |          |            |
|        | 總和   | 252680.000 | 846 |        |       |          |            |
| 安全需求   | 母親學歷 | 48.441     | 4   | 12.110 | .913  | .456     | .004       |
|        | 誤差   | 11158.757  | 841 | 13.268 |       |          |            |
|        | 總和   | 168375.000 | 846 |        |       |          |            |
| 社會需求   | 母親學歷 | 152.215    | 4   | 38.054 | 3.132 | .014     | .015       |
|        | 誤差   | 10193.576  | 839 | 12.150 |       |          |            |
|        | 總和   | 266098.000 | 844 |        |       |          |            |
| 自尊需求   | 母親學歷 | 114.415    | 4   | 28.604 | 1.840 | .119     | .009       |
|        | 誤差   | 13025.552  | 838 | 15.544 |       |          |            |
|        | 總和   | 217644.000 | 843 |        |       |          |            |
| 自我實現需求 | 母親學歷 | 153.207    | 4   | 38.302 | 2.315 | .056     | .011       |
|        | 誤差   | 13882.485  | 839 | 16.546 |       |          |            |
|        | 總和   | 237132.000 | 844 |        |       |          |            |

(四) 家長不同職業之軍校生從軍動機差異情形

職業別部分主要參考黃毅志(2008)分類，將職業歸為五等。五等第描述如下：第一類別為農、林、漁、牧工作人員及非技術工及體力工。第二類別為服務工作人員售貨員、技術工及有關工作人員及機械設備操作工及組裝工。第三類別為事務工作人員。第四類別為技術員及助理專業人員。第五類別為民意代表、行政主管、企業主管、經理人員、雇主與總經理。根據表 20 及表 21 變異數檢定分析結果得知，不同家長職業的軍校生在從軍動機之差異情形，層面中均未達到顯著差異，因此可以得知，軍校生的從軍動機不會因家長職業的不同而有所差異。從軍動機的五個構面與職業進行變異數分析，結果發現不同家長職業的軍校生與從軍動機的五個構面均未達到顯著差異。

表 20 家長(父親)不同職業之軍校生從軍動機差異情形

| 變異來源   |      | SS         | df  | MS     | F     | <i>p</i> | $\eta_p^2$ |
|--------|------|------------|-----|--------|-------|----------|------------|
| 生理需求   | 父親職業 | 64.407     | 4   | 16.102 | 1.195 | .312     | .006       |
|        | 誤差   | 10986.149  | 815 | 13.480 |       |          |            |
|        | 總和   | 245048.000 | 820 |        |       |          |            |
| 安全需求   | 父親職業 | 45.988     | 4   | 11.497 | .883  | .473     | .004       |
|        | 誤差   | 10610.032  | 815 | 13.018 |       |          |            |
|        | 總和   | 163304.000 | 820 |        |       |          |            |
| 社會需求   | 父親職業 | 44.472     | 4   | 11.118 | .915  | .455     | .004       |
|        | 誤差   | 9878.863   | 813 | 12.151 |       |          |            |
|        | 總和   | 258166.000 | 818 |        |       |          |            |
| 自尊需求   | 父親職業 | 14.257     | 4   | 3.564  | .233  | .920     | .001       |
|        | 誤差   | 12407.459  | 812 | 15.280 |       |          |            |
|        | 總和   | 211303.000 | 817 |        |       |          |            |
| 自我實現需求 | 父親職業 | 6.102      | 4   | 1.525  | .092  | .985     | .000       |
|        | 誤差   | 13548.266  | 813 | 16.665 |       |          |            |
|        | 總和   | 230029.000 | 818 |        |       |          |            |

表 21 家長(母親)不同職業之軍校生從軍動機差異情形

| 變異來源 |      | SS         | df  | MS     | F     | <i>p</i> | $\eta_p^2$ |
|------|------|------------|-----|--------|-------|----------|------------|
| 生理需求 | 母親職業 | 74.774     | 4   | 18.693 | 1.406 | .230     | .007       |
|      | 誤差   | 10994.284  | 827 | 13.294 |       |          |            |
|      | 總和   | 248940.000 | 832 |        |       |          |            |
| 安全需求 | 母親職業 | 58.273     | 4   | 14.568 | 1.110 | .351     | .005       |
|      | 誤差   | 10858.380  | 827 | 13.130 |       |          |            |
|      | 總和   | 165615.000 | 832 |        |       |          |            |
| 社會需求 | 母親職業 | 28.879     | 4   | 7.220  | .599  | .663     | .003       |
|      | 誤差   | 9943.212   | 825 | 12.052 |       |          |            |

|        |      |            |     |        |       |      |      |
|--------|------|------------|-----|--------|-------|------|------|
|        | 總和   | 261820.000 | 830 |        |       |      |      |
| 自尊需求   | 母親職業 | 64.582     | 4   | 16.145 | 1.053 | .379 | .005 |
|        | 誤差   | 12637.423  | 824 | 15.337 |       |      |      |
|        | 總和   | 214279.000 | 829 |        |       |      |      |
| 自我實現需求 | 母親職業 | 81.420     | 4   | 20.355 | 1.244 | .291 | .006 |
|        | 誤差   | 13495.795  | 825 | 16.359 |       |      |      |
|        | 總和   | 233123.000 | 830 |        |       |      |      |

(五) 父母不同婚姻關係之軍校生從軍動機差異情形

根據表 22 變異數分析統計結果可知，父母不同婚姻關係在從軍動機之差異情形中，僅在「安全需求」動機達顯著差異。經雪費檢定結果，在安全需求動機方面，各組之間並無顯著差異。經由平均數來看，父母婚姻關係為離婚之軍校生在安全需求動機方面比其他的軍校生強烈。

表 22 家長不同婚姻關係之軍校生從軍動機差異情形

|         | 變異來源   | SS         | df  | MS     | F     | p    | $\eta_p^2$ |
|---------|--------|------------|-----|--------|-------|------|------------|
| 生理需求    | 父母婚姻關係 | 23.448     | 3   | 7.816  | .590  | .622 | .002       |
|         | 誤差     | 11199.437  | 845 | 13.254 |       |      |            |
|         | 總和     | 253770.000 | 849 |        |       |      |            |
| 安全需求    | 父母婚姻關係 | 109.948    | 3   | 36.649 | 2.801 | .039 | .010       |
|         | 誤差     | 11056.914  | 845 | 13.085 |       |      |            |
|         | 總和     | 169195.000 | 849 |        |       |      |            |
| 社會需求    | 父母婚姻關係 | 25.902     | 3   | 8.634  | .715  | .543 | .003       |
|         | 誤差     | 10183.470  | 843 | 12.080 |       |      |            |
|         | 總和     | 267037.000 | 847 |        |       |      |            |
| 自尊需求    | 父母婚姻關係 | 49.248     | 3   | 16.416 | 1.066 | .363 | .004       |
|         | 誤差     | 12968.460  | 842 | 15.402 |       |      |            |
|         | 總和     | 218445.000 | 846 |        |       |      |            |
| 現自我實現需求 | 父母婚姻關係 | 45.625     | 3   | 15.208 | .922  | .429 | .003       |
|         | 誤差     | 13900.073  | 843 | 16.489 |       |      |            |
|         | 總和     | 238070.000 | 847 |        |       |      |            |

(六) 家庭不同月收入之軍校生從軍動機差異情形

將家庭月收入區分為「2 萬 (含以下)」、「2 萬-5 萬」、「6 萬-9 萬」、「10 萬-13 萬」、「14 萬-17 萬」、「18 萬-20 萬」及「21 萬以上」等七組選項，以此七組進行單因子變異數分析。根據表 23 變異數分析統計結果可知，家庭不同月收入軍校生在從軍動機之差異情形中，僅在「生理需求」構面達顯著差異，其餘構面均無顯著差異。經雪費檢定結果，在「生理需求」動機方面，月收入在「2 萬-5 萬」、「6 萬-9 萬」、「10 萬-13 萬」及「18 萬-20 萬」均對於月收入達「21 萬以上」等組間有顯著差異，家庭月收入在「2 萬-5 萬」、「6 萬-9 萬」、「10 萬-13 萬」及「18 萬-20 萬」者均比月收入達「21 萬以上」在生理需求動機強烈。

表 23 家庭不同月收入之軍校生從軍動機差異情形

| 變異來源   |       | SS         | df  | MS     | F     | p    | $\eta_p^2$ |
|--------|-------|------------|-----|--------|-------|------|------------|
| 生理需求   | 家庭月收入 | 357.882    | 6   | 59.647 | 4.534 | .000 | .031       |
|        | 誤差    | 11104.163  | 844 | 13.157 |       |      |            |
|        | 總和    | 253844.000 | 851 |        |       |      |            |
| 安全需求   | 家庭月收入 | 72.220     | 6   | 12.037 | .909  | .487 | .006       |
|        | 誤差    | 11171.921  | 844 | 13.237 |       |      |            |
|        | 總和    | 169364.000 | 851 |        |       |      |            |
| 社會需求   | 家庭月收入 | 127.582    | 6   | 21.264 | 1.747 | .107 | .012       |
|        | 誤差    | 10247.234  | 842 | 12.170 |       |      |            |
|        | 總和    | 267258.000 | 849 |        |       |      |            |
| 自尊需求   | 家庭月收入 | 76.062     | 6   | 12.677 | .812  | .561 | .006       |
|        | 誤差    | 13126.870  | 841 | 15.609 |       |      |            |
|        | 總和    | 218519.000 | 848 |        |       |      |            |
| 自我實現需求 | 家庭月收入 | 79.673     | 6   | 13.279 | .796  | .573 | .006       |
|        | 誤差    | 14045.368  | 842 | 16.681 |       |      |            |
|        | 總和    | 238176.000 | 849 |        |       |      |            |



國防大學

National Defense University

## 第五章 結論與建議

本研究旨在以 Maslow 需求層次理論，為架構基礎，以軍事院校學生家庭背景對從軍動機進行相關量化研究，並且比較過去雷式明與陳膺宇(1995)對軍校學生家庭背景的研究，進而觀察其中經過二十年的時間，軍校生家庭社經地位及從軍因素是否有所不同，藉由調查研究分析軍校生的組成，是否來自特定社會階層的家庭，以提供軍事院校相關單位招生策略之應用參考。

本章將針對第四章之研究結果彙整主要研究發現，並參酌相關文獻進一步形成分析與結論，另也針對本研究之發現與限制之處，提出討論與建議。

### 第一節 結論

根據第四章之統計分析結果，歸納整理本研究結論如後：

#### 壹、當前軍事院校學生家庭社經地位狀況

##### 一、軍校生父母之教育程度為高中職（含）以上達近九成之比例，顯示家長學歷普遍在水平之上

教育部統計處106年關於我國高等教育程度統計概況指出，目前我國25~64歲人口中，接受高等教育（專科、大學及以上）人數之佔46.7%。而此次調查，父母親教育程度為專科以上者，比例皆高於四成以上，又以父親教育程度為專科以上佔54.8%，高於全國高等教育程度平均值，母親教育程度為專科以上比例較低佔45.9%。將此次調查與過去陳膺宇與雷式明（1995）研究做比較，二十年前軍校生家長教育程度為高中（含）以上佔57.6%，家長教育程度平均明顯大幅提升。

##### 二、軍校生父母之職業以勞動階層為主，屬於低技術、勞動力密集類別

此次調查軍校生父母職業分佈，職業分類主要參考黃毅志（2008）分類，將職業歸為五等。五等第描述如下：第一類別為農、林、漁、牧工作人員、非技術工及體力工。第二類別為服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工。第三類別為事務工作人員。第四類別為技術員及助理專業人員。第

五類別為民意代表、行政主管、企業主管、經理人員、雇主與總經理。此次統計結果，軍校生父親職業以服務工作人員及售貨員、技術工及有關工作人員與專業人員為主，職業等第傾向第二類別；軍校生母親職業以家管、服務工作人員及售貨員與事務工作人員為主，職業等第傾向第一類別。由此可看出，軍校生家長職業趨向以勞力工作為主，此結果，與張志雄（1994）、雷式明與陳膺宇（1995）、王昌杰（2004）、邱佑珍（2007）、蔡登晉（2016）雷同，雖調查對象涵括軍事院校學生、志願役士兵與女性志願役士兵，但同樣是為職業軍人族群，可以推測出，大部分職業軍人父母職業以勞動階層為主。

### 三、 軍事院校學生主要眷住地在北、南部

依據本研究發現受測軍校生在居住地方面，以南部佔四成（44.1%）、北部佔近三成（27.3%），其餘則分佈在中部（24.3%）、東部（3.3%）及外島地區（1.1%）。此次調查結果與過去學者研究結果雷同，張志雄（1994）指出軍校生參加軍事聯招之考區，台北、高雄、台中比例及佔了一半以上；雷式明與陳膺宇（1995）研究結果顯示，軍校生其戶籍所在地在南部地區者佔四成（40.3%），北部地區佔35.9%。我國軍事院校僅分佈於北部及南部地區，研究者亦發現，各軍事院校中學生居住地分佈皆以北部及南部為主，且皆高達六成以上，軍校生可能會因為就近性、便利性之「地緣因素」而報考軍校的比例頗高。另從主計處總處105年各縣市別平均每戶所得收入總計資料中，台灣六大都市的平均月收入中，中南部的都市皆低於全國總平均月收入，由此可知，南部地區的經濟水準較低，對於南部地區的軍校生而言，可能會因為地緣優勢再加上經濟誘因，而選擇從軍。因此，招生策略可加強於南部及北部地區之高中、高職進行重點宣導。

另東部地區學生比例過少，亦無地緣誘因，但研究者認為東部地區仍是招生可開發的地區。依據內政部統計處（2017）統計顯示，各縣市之原住民人口比率，以臺東縣35.72%最高（約每3人有1位為原住民），花蓮縣27.95%次之（約每4人有1位為原住民），屏東縣7.05%居第三，顯示原住民以居住在東部的比例佔大多數。根據原住民族委員會（2017）第一季原住民就業狀況調查報告指出，15歲以上原住民

有59.49%需要負責家計，另原住民高中（職）及以下者之比率較全體民眾高，而專科及以上者之比率則低於全體民眾，顯示原住民在經濟程度及教育程度普遍較低。從代間流動的角度來觀察，如能藉由從軍提升社經地位，畢業後即擁有大學學歷提升自己的教育水平，畢業即就業能穩定收入，進而產生代間流動向上的現象，故研究者認為，東部地區亦是開發的招生市場。

#### 四、 軍校生家庭平均月收入低於全國平均月收入

根據 105 年家庭收支調查報告指出，家庭平均年所得約為 99.3 萬元（月平均收入約 8.3 萬元），本次調查結果得知，比例佔最高為 6 萬-9 萬，人數共計 317 人，佔有效百分比 37.3%，且落於第三組距至第四組距之間，月收入少於 10 萬元以下佔 67.1%。雖無法詳細得知月收入低於 8.3 萬之比例，但可推測多數的軍校生家庭月收入是少於整體平均值。將此次調查與過去陳膺宇與雷式明(1995)研究做比較，當時全體家庭平均所得為 81.1 萬元（月平均收入約 6.7 萬元），調查結果比例佔最高為 3 萬-5 萬，佔 45.7%，以當時所得組距顯示，落於第二組距至第三組距之間，軍校生家庭月收入少於 10 萬以下比例高達 85.7%。由組距的落點來看，軍校生家庭經濟狀況有成長的趨勢，但多數還是低於全國平均月收入，顯示軍校生家庭經濟狀況普遍低於水平。對於上述統計結果，研究者持以保留的態度，因為家庭收支調查家庭平均收入之官方統計資料，是為家庭總所得，包含受雇報酬、產業主所得、財產所得、經常移轉收入、雜項收入、自用住宅及其他營建物設算租金及自用竹宅及其他營建物設算折舊等等，本研究中，研究參與者在答題認知部分，可能會認為家庭月收入是為單指父母親的薪資狀況，導致在統計方面會有誤差的產生。

#### 五、 軍校生家庭社經地位分佈較平均，受階層化的影響不大

在「社經地位指數」計算方面，採用林生傳（2000）所修訂之「兩因素社經地位指數」公式，將父母二人中，教育程度與職業程度較高者之等級以加權方式合計，教育程度等級乘以四，職業等級乘以七，兩數相加所得總分即為社經地位指數。再據此指數加以區分為五個等級，得分越高者，表示社經地位愈高，依序是「低社經地位」、「中低社經地位」、「中社經地位」、「中高社經地位」、「高社經地位」

五個等級。經統計結果顯示，受試者家庭以中社經地位比例最高（31.1%），其次為中低社經地位（29.7%），位居第三為中高社經地位（26.7%），由此可看出，軍校家庭社經地位分佈較平均。

在年代較為久遠的研究中，軍校生家庭背景趨向以中下階層為多數：張志雄（1994）指出軍校青年之家庭以中產階級家庭為主；錢淑芬（1998）亦指出軍校生以中社經地位及低社經地位的家庭居多。而周容雪（2015）將一般大學生及軍事院校學生家庭社經地位做比較，發現軍事院校學生中高以上社經地位之比例高於一般大學生，中低以下社經地位之比例亦低於一般大學生。整體就社經地位比例分佈來看，軍校生家庭社經地位各階層比例逐漸趨於平衡狀態，各階層比例不再懸殊。

## 貳、需求理論各層次面向看從軍動機因素

對於從軍動機而言，受試者對於需求理論之五層次需求傾向認同的看法，以社會需求認同程度最高，安全需求認同程度最低。

多數受試者在生理需求面向對於從軍動機，採認同的看法。其中以「軍人的薪水，能滿足基本生活所需，生活無虞」、「經濟景氣不佳，尋求工作不易，軍人工作是不錯的選擇」認同度最高，可以推測出，因社會景氣不佳，軍人工作能提供穩定收入，滿足基本生理需求。

整體而言，在安全需求面向，受試者態度趨向於較不認同的看法，以「軍人有百分之百就業保障且工作穩定」同意程度最高，「從事軍人工作可選擇就近地區服務，不需經常調動」認同程度最低，顯見受試者雖對於軍人擁有就業保障表示認同，但對於軍官調動頻率頻繁以及從事軍人工作有一定的危險性有一致的態度。吳志仁（2009）針對志願役士兵做從軍動機之研究，對於「從事軍人工作不需經常調動」採認同看法，從事志願役士兵較能自選服務單位且不需經常調動，由此可得知，因為政策的因素，軍官、士官及士兵的性質，在工作調動上所獲得的穩定性是不相等的。

在社會需求面向，多數受試者態度傾向同意的看法，認同從事軍人工作可以融入團體，與他人建立相互信任的關係。顯示，受試者普遍認為從工作中獲得同儕或團體

情感上的支持很重要，同仁間的向心力、團體的歸屬感、彼此間的情誼可以在從事軍人工作中被滿足。

在自尊需求面向，受試者態度趨向認同的看法，對於「軍人有機會參與救難(災)、保衛國家，在社會上扮演重要的角色，能滿足社會尊重與認同需求」最為認同，對於「軍人工作可提升社會地位」認同程度最低。國軍目前將救災視同作戰，許多軍人會因為參與救災任務而感到榮耀，對於軍校生而言，未來步入職場，有機會能夠參與任務，進而可滿足社會尊重及認同，而從事軍人工作能否提升自己的社會地位，詳細分析結果，趨向否定的比例高於認同。

在自我實現需求面向，多數受試者採認同的看法，以「我認為從軍可增加個人的能力及挑戰性」認同程度最高，超過五成的比例認為從事軍人工作可以讓自己成長及增加能力，能實現理想，滿足其自我實現需求。

參、軍事院校學生家庭背景與從軍動機需求之差異情形

#### 一、 家長學歷在各需求上對從軍動機達顯著差異

從研究發現得知，以認同態度的平均數來分析，父親學歷為「國中以下」之軍校生，均比其他學歷對於各構面需求認同程度還要低，且差異分析結果達顯著差異。母親學歷僅在「生理需求」及「社會需求」動機達顯著差異。經雪費檢定結果，在生理需求動機方面，各組之間並無顯著差異。由此可見，父母親之教育程度會影響軍校生對於從軍動機認同程度，以父親影響程度較大。

#### 二、 家長職業在各需求上對從軍動機均未達顯著差異

從研究發現得知，受試者家長職業與從軍動機需求未達顯著水準，亦即不同家長職業在生理、安全、社會、自尊及自我實現等需求，對於軍校生在從軍動機上影響程度無明顯差異。由此可見，家長的職業並不會對軍校生在從軍動機認同程度上有所影響。

#### 三、 家庭月收入在生理需求構面上對從軍動機達顯著差異

從研究發現得知，受試者家庭不同月收入在從軍動機之差異情形中，僅在「生理需求」構面達顯著差異，其餘構面均無顯著差異。月收入在「2萬-5萬」、「6萬-9萬」、

「10萬-13萬」及「18萬-20萬」均對於月收入達「21萬以上」等組間有顯著差異，家庭月收入在「2萬-5萬」、「6萬-9萬」、「10萬-13萬」及「18萬-20萬」者均比月收入達「21萬以上」在生理需求動機強烈。由此可見，家庭月收入越低，對於生理需求動機認同程度越高。此結果與張志雄（1994）、陳膺宇與雷式明（1995）及邱彙傑（2000）相似，經濟因素仍是軍校生從軍的重要考量。

## 第二節 討論

根據上述研究結果所呈現的問題與發現，研究者對照第一章的研究動機及目的、第二章之文獻探討，針對以下幾個方面作出進一步的討論。

### 一、以軍事院校學生家庭社經地位探析軍隊階層化現象

陳膺宇、雷式明於1995年所做的調查顯示軍校生家庭背景趨向以中下階層，錢淑芬（1998）指出受到「父兄從軍之影響」而投身軍旅的軍校生，其家庭社經地位較高，並且將此種現象解釋為，我國社會從事軍職有助於社經地位的提升，使得有心向上的青年對於從事軍職產生信心；受到「經濟因素」、「父母親的鼓勵期許」而決定投身軍旅的軍校生之家庭社經地位較低，且推測可能是因為這些軍校生或其父母想藉由軍職來使自己（子女）的社會地位向上流動。台灣社會在經過將近20年的變遷之後，經過本次重新調查，就軍事院校學生整體來看，其社經地位各階層比例逐漸趨於平衡狀態，各階層比例不再懸殊。軍事院校學生的家庭社經地位平均分佈於各階層，且整體社經地位是提升的，此種現象或許可以解釋為軍人的社會地位出現向上流動的現象，且從軍提供了社會地位向上流動的管道。

美軍關於軍隊組成的研究一直以來都被討論著，美軍在實施募兵制後，軍隊組成受階層化影響，兵源組成有過於集中於中下階層的現象，且特定族群（中低收入者、婦女及少數民族）加入軍隊有日益增長的趨勢，許多學者對於此現象感到擔憂。Lutz（2008）研究結論指出，美軍內部組成來自工人階級及中產階級的比例過高，上層階級比例太少，表示社會經濟地位存在巨大差距。Armor（1996）指出被派遣到戰區替美

國打仗的以少數民族或是較貧窮的子弟居多，顯示出美軍因戰爭而犧牲的多半是為社會階層較低的族群。

而另一部分的研究數據也對美軍組成提出不同的看法，Dubner（2008）指出近年來，美國士兵比同年齡的教育程度來得高，且志願役軍人其中四成來自美國最富裕的社區，而在戰區戰死的比例最多是白人而非黑人。研究者閱讀幾篇美軍的相關文獻，其雖分成上述兩種不同的看法，但都是在提醒著若軍隊組成過於受社會階層化的影響，加深軍民間的落差，很可能就會讓國家安全受到威脅。

研究者認為，在社會中彼此間相互競爭，階層化現象是自然而然的發生，人們為了生存適應，每位社會成員各司其職，為使社會能有效運作，所以當階層分布不均，社會就會開始失衡。

然而，經本次調查軍事院校學生的組成，軍校生來自各階層社經地位，且比例平均分佈，但此現象可能只存在軍官大學，軍校是培養軍人的最高殿堂，入學及考核的標準也在水準之上，反觀其他志願役士官、士兵，其服役之篩選標準較低，來源更有可能集中於某些特定族群來從軍，進而受階層化之影響過甚，讓大部分保家衛國的責任及犧牲者落在某些特定群體身上。那莫·諾虎（2015）指出原住民族或其他弱勢社群，相對於一般人若持續呈現低所得狀態，公務勞動或從軍比例自會上升，成為投入軍職填補軍務基礎的勞動力。施正鋒（2002）指出目前我國面臨兵源短缺的狀況，會更依賴社會基層勞動者，也就是社經底層的社群，出身貧寒階層或是少數族群的投入比率會較大。因此，可能會造成弱勢族群必須分攤較重的國家安全責任。上述研究已對我國軍隊底層目前的現況提出危機警訊，後續對於軍隊的影響是值得被關注與討論。

## 二、從軍校生家庭社經地位看軍隊社會流動現象

從過去文獻中瞭解到社會流動與社會階層化的關係非常密切，依據社會階層改變的時間來看，代間流動意指親子兩代間在社會階層上的差距，也就是父母與子女間的職業或社會地位改變。過去在陳膺宇與雷式明（1995）的研究曾指出軍校生有強烈追求社會流動的願望，意指軍校生想藉由從軍來改變個人或家庭的社經地位。從本研究結果得知，軍校生來自中家庭社經地位（含以下）佔63%，父母學歷集中在高中職、

專科，職業屬於勞工階層，家庭月收入在9萬以下的比例佔67%。從目前國軍軍官的學歷及薪資待遇來看，對於一個軍事院校正期班的軍校生而言，畢業即擁有大學學歷，少尉軍官其薪資約四萬八千餘元，服役十年晉任少校軍官其薪資約六萬一千餘元。由此可知，軍校生畢業後的大學學歷高於其父母之平均學歷，而收入亦可能多於父母本身職業收入。

家庭社經地位是以父母的職業、學歷及收入來測量，以個人社經地位來看，軍校生在畢業從軍任官之後，社經地位隨著薪資及學歷的提升亦向上流動，從代間流動的角度來觀察，軍校生在未來畢業任官後的社經地位比其父母高的可能性頗大，進而產生代間流動向上的現象，此種現象或許可以解釋為，投身軍旅為社會地位向上流動提供重要的管道。

本研究發現父母是影響青年投考軍校比例最高的關鍵人物，這似乎也呼應了駱明慶（2002）針對國立台灣大學的學生做調查，結果顯示家庭的社會階級、父母的職業、社經地位、教育程度，會連帶影響了子女未來的工作發展與就業選擇，並且受代間傳遞影響非常大。然而從本研究結果得知，軍校生的父母職業為軍職的比例過少，似乎顯示從軍並未獲得軍人職業之家長的青睞，代間傳遞的是否存在就無法深入的探析。

### 三、以 Maslow 需求理論探討從軍動機

受試者對於Maslow需求層次均採認同看法，惟對於安全需求認同程度最低，亦即目前招募的誘因皆能被認同，但對於工作環境安全性較不被認同，這與吳志仁（2009）之研究結果雷同，可以顯見，一直以來，軍中之工作環境安全性不夠穩定，工作危安事件頻繁、不定期輪調等等，研究者也發現，雖然在自尊需求整體構面獲得受試者的認同，但在「軍人工作可提升社會地位」、「軍人待遇福利，是民眾羨慕的職業」及「軍人工作可滿足社會尊重與認同需求」是採較不認同的態度，由此可見，軍人形象在軍校生並未受到青睞，從企業行銷角度，有滿意員工才有滿意顧客，倘若公司的形象無法獲得內部組織員工的認同，又能如何去說服社會大眾認同呢？

根據文獻，需求理論假設當某一特定層級的需求適切地被滿足後，此階層已不能再激勵人的行為，因此，如果想要激勵或吸引某個人，就必須知道此人目前的需求是

處於哪個階層的需求上，然後設法提供該階層的滿足，以激勵其努力的動力。因此，招募政策應朝安全需求、社會需求及自尊需求方向努力。

### 第三節 研究限制與後續研究建議

#### 一、研究限制

##### (一) 研究方法

現今社會青年觀念、想法多元，不排除本問卷無法充分涵蓋或真實反映所有從軍動機取向，是為量化統計研究的限制，無法剖析研究對象從軍時整體心路歷程，預期將產生一定程度的偏差。本研究受限於時間及人力因素限制，僅以調查研究收集橫斷面事實資料，未納入訪談或焦點團體等質性縱貫追蹤研究。

##### (二) 研究對象

本研究由於時間、人力、經濟等因素的限制，無法涵蓋所有軍官班隊，將其納入抽樣與研究分析。例如：ROTC、專業軍官班等等，因此，在樣本代表性與統計推論上，亦會影響研究結果的正確性。

##### (三) 問卷設計

本研究之量表以Maslow理論為基礎，並參酌吳志仁（2009）所自行編製量表，故無法排除其他主客觀之影響，而把受試者的內心真實意念全顯，且受試者能否避免符合社會期望而據實填答，亦會造成結果的正確性。

#### 二、後續研究建議

##### (一) 質量並重的研究

本研究受限於人力、時間、經濟等因素的限制，僅採用量化的問卷方式進行調查，並未針對研究參與者進行深度訪談，故無法真正理解參與者心理層面的想法與感受。建議未來的研究者可以嘗試加入深度訪談或是焦點團體研究的方式，以質性研究的方式來輔助統計分析後的結果，更能深入分析探討從軍動機需求層面，使研究更加完備。

##### (二) 其他理論的運用

本研究以Maslow理論解釋動機基礎，後續研究可利用其他動機理論來探討從軍動機的因素。例如：ERG需求理論（將Maslow的需求層次理論精簡為生存需求、關係需求及成長需求）、雙因子理論（分為維持因素與激勵因素等二大因素）、成就動機理論（包含三種重要需求動機：成就需求、全力需求及感情需求）等等，盡量充分反映所有動機需求取向，充實研究內涵。

### （三）擴大研究對象的選取

本研究由於時間、人力等因素的限制，因此未來研究可擴大研究對象的選取（例如：大學儲備軍官訓練團-ROTC、志願役專業軍官班、女性專業軍官班等），並與同學齡層學子做交叉統計分析，更能比較出其中的差異性。



## 參考資料

### 一、中文部分

- 內政部役政署(2011)。役氣昂揚—民國百年役政沿革。臺北：內政部。
- 內政部統計處(2017)。內政部統計通報106年第11週。台北：內政部。
- 文崇一、張曉春(1979)。職業聲望與職業對社會的實用性。臺灣人力資源會議論文集，623-639。
- 王昌杰(2005)。專業志願士兵暨儲備士官選擇從軍之決策行為研究—國軍九十四年第一梯次新訓旅招募之啟示(未出版之碩士論文)，逢甲大學，臺中市。
- 王修治(2008)。軍事院校意象認知與學生人格特質、報考動機及選校意願之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。
- 田弘華、田芳華(2008)。大學多元入學制度下不同入學管道之大一新生特性比較。人文及社會科學集刊，20(4)，481-511。
- 立法院(2018)。立法院第9屆第5會期外交及國防委員會第4次全體委員會議紀錄。立法院公報，17(26)。
- 行政院主計總處(2017)。國民所得統計摘要(民國40年至105年)。臺北：行政院主計總處。
- 杜永祥(2005)。國軍人才招募策略之研究：整合行銷傳播途徑(未出版之碩士論文)。世新大學，台北市。
- 何友暉、廖正宏(1969)。今日中國社會職業等級評價之研究。社會學刊，5，151-156。
- 吳志仁(2009)。以需求理論探討志願役士兵從軍動機之研究(未出版之碩士論文)。義守大學，高雄市。
- 吳怡農(2013)。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(下)，天下雜誌。取自：  
<http://opinion.cw.com.tw/blog/profile/199/article/834>

- 吳怡農(2015)。「國軍轉型」：兵役制度的社會不正義。**壯闊—臺灣**。取自：  
<http://www.thrivetw.org/archives/128>
- 吳德森(2007)。**國軍人才招募策略之研究-以陸軍志願役士兵為例**(未出版之碩士論文)。國立中央大學，桃園市。
- 宋鎮照(1997)。**社會學**。台北：五南。
- 李明(譯)(1990)。**社會不平等—社會階層化與流動**(原作者: Judah Matras)。台北：桂冠。
- 那莫諾虎(2015)。**兵役制度的底層勞動者-原住民**。**新社會政策**，**42**，16-18。
- 周容雪(2015)。**軍事院校與一般大學院校大學生的文化 資本、閱讀動機與閱讀行為之相關研究**(未出版之碩士論文)，國立屏東大學，屏東縣。
- 林生傳(2000)。**教育社會學**。台北：巨流。
- 林君潔(2016)。**高中生選讀軍事院校緣由探究-以應用藝術學系為例**。**復興崗學報**，**109**，77-98。
- 林冠琦(2005)。**我國兵役制度興革之探討**(未出版之碩士論文)，國立中山大學，高雄市。
- 林清江(1981)。**教師職業聲望與專業形象之調查研究**。**國立台灣師範大學教育研究所集刊**，**23**，99-177。
- 邱佑珍(2007)。**國軍女性志願士兵傳播行為與報考動機之關聯性研究**(未出版之碩士論文)。國防大學政戰學院，台北市。
- 施正鋒(2002)。**徵兵制與募兵制的比較**。**當代政治分析**，**3**，241-248。
- 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**，**12**(**2**)，30-45。
- 胡俊銓(2011)。**從配刀到刺刀：台灣原住民族從軍動機之研究—以海軍人員為例**(未出版之碩士論文)。國防大學政戰學院，台北市。

- 原住民族委員會(2017)。106年第1季原住民就狀況調查報告。台北：原住民族委員會。
- 秦振國(2006)。我國兵役制度發展與募兵制之研究(未出版之碩士論文)，開南管理學院，桃園市。
- 馬騰華(2011)。我國原住民青年生涯選擇服志願役士兵及從軍發展意向之研究(未出版之碩士論文)。國立國防大學，臺北市。
- 國防部「國防部報告書」編纂委員會編(2006)。中華民國95年國防報告書。臺北：國防部。
- 國防部「國防部報告書」編纂委員會編(2013)。中華民國102年國防報告書。臺北：國防部。
- 國防部「國防部報告書」編纂委員會編(2015)。中華民國104年國防報告書。臺北：國防部。
- 國軍人才招募中心(2017)，「106學年度軍事學校正期班(大學部)招生簡章」，台北：軍事學校正期生招生委員會。
- 國家發展委員會(2016)。中華民國人口推估(105至150年)，台北：國家發展委員會。
- 張平吾(2015)。社會學。臺北：三民書局。
- 張志雄(1994)。投考軍校青年傳播行為、價值觀動機之調查研究。復興崗學報，51，315-353。
- 張芳華(2015)。家庭社經地位，社會資本對高中學生教育抱負影響之分析。教育研究學報，49(2)，19-39。
- 張景台(2014)。我國現行募兵制度的探討。國會月刊，42(1)，65-82。
- 張華葆(1987)。社會階層。臺北：三民書局。
- 張緯良(2012)。人力資源管理。臺北：雙葉書廊。

- 張樹禮(2008)。我國推行單一募兵制之政策論證研究(未出版之碩士論文)，義守大學，高雄市。
- 教育部(2016)。大專校院大學1年級學生人數預測分析報告(105~120學年度)，台北：教育部。
- 教育部統計處(2018)。106學年度各級教育統計概況分析，台北：教育部
- 章英華、杜素豪、廖培珊(2011)。臺灣社會變遷基本調查計畫第六期第三次調查計畫執行報告：社會階層組。臺北：中央研究院社會學研究所。
- 許嘉猷(1981)。出身與成就：美國人民的地位取得及其在臺灣地區的適用性。美國研究，11(4)，1-29。
- 許嘉猷(1986)。社會階層化與社會流動。臺北：三民書局。
- 許禎元(2000)。軍事院校甄補的社會背景分析。民意研究季刊，213。150-175。
- 郭生玉（1994）。心理與教育研究法。台北：精華。
- 陳志祥(2017)。少子化衝擊-高級中等學校的因應與策略。台灣教育評論月刊，6(6)，134-137。
- 陳其育(2012)。社會網絡、人力資本對社會流動的影響—以新北市雲林同鄉會為例(未出版之碩士論文)，國立臺灣大學，臺北市。
- 陳彥孜(2016)。我國募兵制的現況、發展與挑戰(未出版之碩士論文)，國立臺東大學，臺東縣。
- 陳膺宇(1997)。我國大學預備軍官訓練團學生可能來源及其生涯發展之研究。臺北：名山。
- 陳膺宇、雷式明(1995)。軍事院校學生背景，特性與個人發展之研究。復興崗學報，54，141-189。
- 彭杏珠(2009)。少子化，少掉的不只是孩子-消失的主人翁競爭力，遠見雜誌，282，124。取自<https://www.gvm.com.tw/article.html?id=13592>

- 彭滋萍(2010)。高中職生家庭環境、生涯自我概念與生涯自我效能之研究。  
家庭教育與諮商學刊，9，33-60。
- 彭懷真(1994)。社會學概論。台北：洪葉。
- 湯淑貞(1991)。管理心理學。臺北：三民書局。
- 黃英忠(2001)。現代管理學。高雄：麗文文化。
- 黃毅志(1989)。台灣地區新職業分類的建構與評估。調查研究，5，5-32。
- 黃毅志(2002)。社會階層、社會網絡與主觀意識：臺灣地區不公平的社會階層體系之延續。臺北：巨流。
- 黃毅志(2003)。台灣地區新職業聲望與社經地位量表之建構與評估：社會科學與教育社會學研究本土化，師大教育研究集刊，49(4)，1-31。
- 楊四維(2013年5月)。國軍軍事教育的結構性問題：文化失調的觀點。陸軍軍官學校八十九週年校慶基礎學術研討會，高雄。
- 葉永文、劉邦立、唐宜楨、陳心怡、何斐瓊、汪淑娟、林惠利(2012)。社會學。臺北：洪葉。
- 葉至誠(2001)。社會學概論。臺北：揚智文化。
- 監察院(2011)。國軍軍事教育體系之檢討與績效評估專案調查研究報告。臺北：監察院。
- 蓋浙生(1993)。教育經濟與計畫。台北：五南。
- 劉若蘭、黃光國(1984)。影響職業聲望的權力因素：研究方法學上的一項探討。中國社會學刊，8，59-90。
- 蔡文輝(1993)。社會學。臺北：三民書局。
- 蔡伸章(譯)(1996)。美國的軍事革新：從越戰到波灣戰爭(原作者：James F. Dunnigan & Raymond M. Macedonia)。台北：麥田。
- 蔡信雄(1987)。青年學生投考軍事院校意願與傳播行為關聯性之研究(未出版之碩士論文)，政治作戰學校，臺北市。

蔡淑鈴、廖正宏、黃大洲(1985)。從社會階層化的觀點論農民階層。中央研究院三民主義研究所「第四次社會科學研討會」會議論文集，141-168。

蔡淑鈴、瞿海源(1989)。主客觀職業量表之初步建構。中央研究院三民主義叢刊。25，477-516。

蔡登晉(2016)。招生行銷策略與再就讀意願之研究-以空軍官校為例(未出版之碩士論文)，南華大學，嘉義縣。

蔡鴻池(2004)。我國實施募兵制可行性之研究—從經濟面向分析探討(未出版之碩士論文)，國立中山大學，高雄市。

錢淑芬(1998)。「工作價值觀量表」在軍官養成教育上的應用。復興崗學報，65，83-142。

駱明慶 (2002)。誰是台大學生？性別、省籍與城鄉差異。經濟論文叢刊，30(1)，113-147。

韓耀霆(2010)。國軍組織的再精進與調整《四年期國防總檢討》的觀察與分析。國防雜誌，25(3)，45-59。

瞿海源(1985)。台灣地區職業地位主觀測量之研究。中央研究院三民主義研究所叢刊，18，121-140。

羅新興、張緯良(1997)。國軍基礎院校學生就讀軍校動機之研究。國防人力資源管理論文集。台北：華泰書局。

顧浩定(1971)。臺灣之職業聲望結構。社會學刊，7，67-70。

顧傳型(1982)。兵役理論與實務。台北：三民。 National Defense University

## 二、英文部分

ABC NEWS(2006.08.03). Absence of America's Upper Classes From the Military. ABC NEWS. Retrieved from <http://abcnews.go.com>

Armor, D. J. (1996). Race and Gender in the US Military. *Armed Forces & Society*, 23(1), 7-27.

- Carissa Wyant(2012) .Who Joins the Military? A Look at Race, Class,and Immigration Status. *Journal of Political and Military Sociology*, 36 (2): 167-188.
- Davis, K., & Moore, W. E. (1945). Some principles of stratification. *American sociological review*, 10(2), 242-249.
- Fligstein, N. D. (1980). Who served in the military, 1940-73. *Armed Forces & Society*, 6(2), 297-312.
- Lutz, A. (2008). Who Joins the Military?: A Look at Race, Class, and Immigration Status. *Journal of Political and Military Sociology*, 36(2), 167.
- Marsh, R. M. (1971). The explanation of occupational prestige hierarchies. *Social forces*, 50(2), 214-222.
- Meghann Myers(2017.12.12). Top recruiter: Just 136,000 out of 33 million young Americans would join the Army. *ArmyTimes*. Retrieved from <https://www.armytimes.com>
- Parker, K. (2011). The military-civilian gap: Fewer family connections. *Report from the Pew Research Center*. Retrieved online from: <http://www.pewsocialtrends.org/2011/11/23/themilitary-civilian-gap-fewer-family-connections>.
- Roth-Douquet, K., & Schaeffer, F. (2006). AWOL: The Unexcused Absence of America's Upper Classes From Military Service—and How it Hurts our Country. New York, Rumberger, RW (1995). *Dropping out of middle school: A multilevel analysis of students and schools*. *American educational Research journal*, 32(3), 583-625.
- Stephen J. Dubner.(2008.09.22). Who Serves in the Military Today? *Freakonomics* *Freakonomics* . Retrieved April 4, 2018, from <http://freakonomics.com/2008/09/22/who-serves-in-the-military-today/>
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (Vol. 1). Univ of California Press.

## 附錄

同學您好：

這是一份學術性研究問卷，目的在於瞭解軍事院校生的家庭背景與從軍動機。本問卷採無記名方式實施，您於問卷中所提供的資料，僅供學術研究整體分析之用，絕不會洩漏給任何人或單位，也不會進行個別分析，敬請放心作答。

同學為軍校學生的代表，您的意見非常重要，請您閱讀各部分說明後，再開始填答內容。答案沒有對與錯，請您依實際情況填答即可，謝謝您的參與作答與協助！

謹此！致上誠摯的謝意 並祝您學業順利 健康如意！

國防大學政戰學院社工研究所  
指導教授：丁華 博士  
研究生：賴鈺婷  
聯絡電話：0985812081

### 第一部分：家庭背景

【填答說明】：

這一部份是填寫你的基本資料，本問卷僅作學術之用，對你的資料絕對保密，因此請安心填答，並依你的真實狀況填寫，於下列各適當選項前之“”內打✓,如:;或於底線\_\_\_\_\_上填答。

1. 性別： (1)男  (2)女
2. 現就讀的學校：  
 (1)陸軍官校  (2)海軍官校  (3)空軍官校  (4)理工學院  
 (5)管理學院  (6)政戰學院  (7)陸軍專科學校  
 (8)海軍官校士官二專班  (9)航空技術學院
3. 現就讀年級：  
 (1)一年級  (2)二年級  (3)三年級  (4)四年級

4. 在就學前的身份：  
 (1)預校生  (2)高中生  (3)高職生  (4)五專生  
 (5)其他\_\_\_\_\_
5. 入學學測成績(統測入學者請直接填答第6題)：  
 (1)0-10 級分  (2)11-20 級分  (3)21-30 級分  (4)31-40 級分  
 (5)41-50 級分  (6)51-60 級分  (7)61-70 級分  (8)71-75 級分
6. 入學統測成績(學測入學者此題免答)：  
 (1)0-100 分  (2)101-200 分  (3)201-300 分  (4)301-400 分  
 (5)401-500 分  (6)501-600 分  (7)601-700 分
7. 你的居住所在地：  
 (1)基隆市  (2)台北市  (3)新北市  (4)桃園市  (5)新竹市  
 (6)新竹縣  (7)苗栗縣  (8)台中市  (9)南投縣  (10)彰化縣  
 (11)雲林縣  (12)嘉義縣  (13)嘉義市  (14)台南市  (15)高雄市  
 (16)屏東縣  (17)宜蘭縣  (18)花蓮縣  (19)台東縣  (20)金門縣  
 (21)連江縣  (22)澎湖縣
8. 你在家中的排行：  
 (1)獨子或獨女  (2)老大  (3)居中  (4)老么
9. 你的家庭類型：  
 (1)小家庭  (2)折衷家庭(三代同堂家庭)  (3)大家庭  
 (4)單親家庭  (5)隔代家庭  (6)重組家庭  (7)其他\_\_\_\_\_
10. 你父母的婚姻關係：  
 (1)有婚姻關係  (2)離婚  (3)父歿或母歿  (4)再婚  (5)其他\_\_\_\_\_
11. 你父親是哪裡人：  
 (1)閩南人  (2)客家人  (3)原住民  (4)大陸各省市(含港澳)  
 (5)外籍人士  (6)其他\_\_\_\_\_
12. 你母親是哪裡人：  
 (1)閩南人  (2)客家人  (3)原住民  (4)大陸各省市(含港澳)  
 (5)外籍人士  (6)其他\_\_\_\_\_

13. 你父親的教育程度：

- (1)不識字  (2)小學  (3)國中  (4)高中  (5)高職  
 (6)士官學校  (7)專科  (8)軍警校專科班  
 (9)技術學院、科大  (10)軍警官大學  (11)大學  
 (12)碩士  (13)博士  (14)其他(請說明)\_\_\_\_\_

14. 你母親的教育程度：

- (1)不識字  (2)小學  (3)國中  (4)高中  (5)高職  
 (6)士官學校  (7)專科  (8)軍警校專科班  
 (9)技術學院、科大  (10)軍警官大學  (11)大學  
 (12)碩士  (13)博士  (14)其他(請說明)\_\_\_\_\_

15. 你父親的職業為：(參見第4頁-職業分類表)

- (1)民意代表、行政主管、企業主管及經理人員  
 (2)專業人員  (3)技術員及助理專業人員  
 (4)事務工作人員  (5)服務工作人員及售貨員  
 (6)農林漁牧工作人員  (7)技術工及有關工作人員  
 (8)機械設備操作工及組裝工  (9)非技術工及體力工  
 (10)軍人  (11)家管  (12)失業/待業  (13)其他\_\_\_\_\_

16. 你母親的職業為：(參見第4頁-職業分類表)

- (1)民意代表、行政主管、企業主管及經理人員  
 (2)專業人員  (3)技術員及助理專業人員  
 (4)事務工作人員  (5)服務工作人員及售貨員  
 (6)農林漁牧工作人員  (7)技術工及有關工作人員  
 (8)機械設備操作工及組裝工  (9)非技術工及體力工  
 (10)軍人  (11)家管  (12)失業/待業  (13)其他\_\_\_\_\_

17. 父母、兄弟姊妹是否曾任或現任職業軍人：

- (1)是  (2)否

18. 你家中每月總收入：

- (1)2萬(含以下)  (2)2萬-5萬  (3)6萬-9萬  (4)10-13萬  
 (5)14萬-17萬  (6)18萬-20萬  (7)21萬以上

\* 職業分類表

| 編號   | 職業類別                | 職業細項分類                                                                                                            |
|------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1)  | 民意代表、行政主管、企業主管及經理人員 | 僱主、總經理、主管、校長、民意代表                                                                                                 |
| (2)  | 專業人員                | 大專教師與研究人員、中小學(學前特教)教師、醫師、法律專業人員、藥師、護理師、會計師及商學專業人員、工程師、藝文(如音樂家等)、宗教(神職人員)                                          |
| (3)  | 技術員及助理專業人員          | 助教、補習班、行政助理、社工員、輔導員、生物技術員、航空、航海技術員(如飛機駕駛)、醫療技術員、農業生物技術員、運動半專業人員(如裁判職業選手、教練)、工程技術員(如聲光、檢驗、技術師、攝影師)、商業半專業人員(仲介、直銷員) |
| (4)  | 事務工作人員              | 辦公室事務工作、會計事務、出納事務、顧客服務、旅運服務生                                                                                      |
| (5)  | 服務工作人員及售貨員          | 餐飲服務生、家事管理員、廚師、美容師、照顧員、保安工作(如警察)、商店售貨、固定攤販與市場售貨                                                                   |
| (6)  | 農、林、漁、牧工作人員         | 農林牧工作人員、漁民                                                                                                        |
| (7)  | 技術工及有關工作人員          | 營建採礦技術工、金屬機械技術工、其他技術工                                                                                             |
| (8)  | 機械設備操作工及組裝工         | 車輛駕駛及移運、農機操作技術工、工業操作技術工、組裝技術工                                                                                     |
| (9)  | 非技術工及體力工            | 工友、看管(收票、建築物管理員)、售貨小販、清潔工、搬送非技術工(如搬運、送件)                                                                          |
| (10) | 軍人                  | 將官、校官、尉官、士官、士兵                                                                                                    |

## 第二部分：從軍動機

| 【填答說明】：<br>下列各問題，係想瞭解你報考軍校的動機，<br>請依照你的實際狀況，在適當的□內打✓ |                           | 非<br>常<br>不<br>同<br>意    | 不<br>同<br>意              | 普<br>通                   | 同<br>意                   | 非<br>常<br>同<br>意         |
|------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1                                                    | 軍人的薪水，能滿足基本生活所需，生活無虞      | <input type="checkbox"/> |
| 2                                                    | 軍人的各項補助及福利制度有保障           | <input type="checkbox"/> |
| 3                                                    | 軍人的各項津貼能符合工作報酬            | <input type="checkbox"/> |
| 4                                                    | 經濟景氣不佳，尋求工作不易，軍人工作是不錯的選擇  | <input type="checkbox"/> |
| 5                                                    | 軍人的工作有充分運動及休閒時間           | <input type="checkbox"/> |
| 6                                                    | 軍人有百分之百就業保障且工作穩定          | <input type="checkbox"/> |
| 7                                                    | 從事軍人工作可選擇就近地區服務，不需經常調動    | <input type="checkbox"/> |
| 8                                                    | 選擇軍人工作較無就業壓力與競爭           | <input type="checkbox"/> |
| 9                                                    | 軍人的工作環境安全無憂               | <input type="checkbox"/> |
| 10                                                   | 從事軍人工作生命不會受威脅             | <input type="checkbox"/> |
| 11                                                   | 若從事軍人工作，我會對國軍部隊有向心力       | <input type="checkbox"/> |
| 12                                                   | 若從事軍人工作我能與同儕和睦相處          | <input type="checkbox"/> |
| 13                                                   | 軍隊職場可促進良好的個性發展，滿足我的團體認同需求 | <input type="checkbox"/> |

|    |                                            | 非常不同意                    | 不同意                      | 普通                       | 同意                       | 非常同意                     |
|----|--------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14 | 因我熱愛社會、對國家認同，所以願意從事軍人職業                    | <input type="checkbox"/> |
| 15 | 我若從事軍人工作，可融入團體，與他人建立相互信任的關係                | <input type="checkbox"/> |
| 16 | 軍人工作可提升社會地位                                | <input type="checkbox"/> |
| 17 | 國軍有計劃之終身學習及經管發展，對提升個人成就有所助益                | <input type="checkbox"/> |
| 18 | 軍人待遇福利，是民眾羨慕的職業                            | <input type="checkbox"/> |
| 19 | 軍人工作可滿足社會尊重與認同需求                           | <input type="checkbox"/> |
| 20 | 軍人有機會參與救難(災)、保衛國家，在社會上扮演重要的角色，能滿足社會尊重與認同需求 | <input type="checkbox"/> |
| 21 | 軍人的工作能滿足成就感                                | <input type="checkbox"/> |
| 22 | 軍人生涯願景可滿足理想，達成自我實現的需求                      | <input type="checkbox"/> |
| 23 | 從軍可以將個人所學，學以致用，實現理想                        | <input type="checkbox"/> |
| 24 | 我認為從軍可增加個人的能力及挑戰性                          | <input type="checkbox"/> |
| 25 | 國軍規劃之生涯願景可自我掌握，並創造未來                       | <input type="checkbox"/> |

**\* 影響你報考軍校的關鍵人物為？（可複選）**

- (1)自己   
 (2)父母   
 (3)親戚朋友   
 (4)同儕   
 (5)學校教官  
 (6)各院校招生宣導人員   
 (7)國軍人才招募中心宣導人員

這份問卷到此結束，請檢查是否有遺漏之處。感謝您耐心的回答，本人再次感謝您的協助與支持，最後謹祝您身體健康，學業進步！