

影響「現職志願役士官、兵」留職意圖之研究-解構式計畫行為理論之應用

An empirical research for the staying intention for the volunteers' soldiers- Application of Decomposed Theory of Planned Behavior

黃義俊

國立高雄應用科技大學企業管理系 副教授

peterhun@cc.kuas.edu.tw

張煜堅

國立高雄應用科技大學企管系研究生

E-mail: chingyuchien@hotmail.com

摘要

我國將自2015年起實施全面募兵制，因此在招募單位全力推動募兵制前，有效掌握及提升現職志願役士官、兵之留職意圖，便成為首先面臨之重要議題。本研究將以Ajzen (1991)所提之計畫行為理論為基礎，再利用Taylor and Todd (1995)解構式計畫行為理論探討影響現職志願役士官、兵留職意圖的因素。

本研究以陸軍志願役士官、兵為抽樣架構，經566份有效問卷樣本分析，研究結果顯示：(1)態度、主觀規範與知覺行為控制對留職意圖有正向影響 (2)主觀規範對知覺行為控制有正向影響(3)主觀規範對態度有正向影響(4)知覺行為控制對態度有正向影響(5)主觀規範透過態度對留職意圖有間接影響(6)主觀規範透過知覺行為控制對留職意圖有間接影響(7)知覺行為控制透過態度對留職意圖有間接影響。

關鍵字：解構式計畫行為理論 Key words: Decomposed Theory of Planned Behavior, DTPB

壹、緒論

一、研究背景

國防報告白皮書(2009)指出我國之國防政策由於時空環境的變遷，歷史發展的演變，為可以有效節省人力資源，2015年起國家將採「全面募兵制」，規劃於2011年至2014年逐步完成兵力結構調整，將現行陸軍、海軍、空軍、聯勤、後備、憲兵等六個司令部，整併為陸、海、空三個司令部，將規劃針對不從軍的役男實施為期四個月的軍事訓練及教、點召後，即可全力投入就業市場，依據國防報告白皮書(2008)指出2005至2008年招募志願士兵，合計已達4萬5561員，完成募徵兵比為「60:40」及官士兵配比「1:2:2」之政策目標，另參考2009年專業志願役士兵暨儲備士官甄選簡章內容指出：2009年將招募員額計1萬4707員，因此推估2009年志願役士官、兵約計6萬人。

黃衍貴(2008)探討志願役士兵退訓因素之研究指出，義務役士兵服役期較短，經入伍及專長訓練後分發單位從事各項戰備任務幾乎已瀕臨退伍，故多數具備高等學歷及技術之人才進入軍中服役後，往往因為役期太短不能真正達到提昇軍隊戰力，因此仍有賴於中長役期的志願役人力之注入。徐金銘(2008)探討影響志願士兵轉服士官因素之研究指出，國防部自2003年起開始招募志願士兵，陸軍卻將近有60%以上的志願士兵，不願轉服士官，導致陸軍士官人力嚴重不足。儘管國防部不斷的提出改進方案，仍無法有效提升轉服意願。李景聖(2008)以國防現實需求觀點論我國兵役發展之研究發現，現階段志願役士兵續服留職之意願不高，因此探討現志願役士官、兵之留職意圖有其必要性，其原因值得進一步深入研究。

以往相關研究對於募兵制之探討大多著重於制度面之研究(岳瑞鳴, 2004; 林黎珠, 2004; 王興國, 2005; 秦振國, 2006; 蘇云貞, 2007; 劉孝堂, 2008; 徐中慶, 2008)、政策行銷(黃進福, 2004; 林忠和, 2005)、成本效益(蔡鴻池, 2003; 張立良, 2004; 黃仁廣, 2005; 王增義, 2006; 劉陶堃, 2006; 陳美玲, 2007; 劉光耀, 2008; 李景聖, 2008)等，較少對於行為意圖面實施探討，針對現職志願役士官、兵留職意圖及相關之研究尚不多見，故

本研究將探討有哪些因素影響現職志願役士官、兵留職之意圖。

基於2015年全募兵制是國家之主要政策，除克服政府財源(負擔高薪資)、敵人威脅程度(隨時準備戰爭可能)、社會人力需求(人力市場供需狀況)、廣儲後備動員能量等問題外，最重要的是人才的培育與留任，因此透過「計畫行為理論」與「解構式計畫行為理論」對留職意圖的驗證，探討現役志願役士官、士兵有留職意願者存在哪些特色？

二、研究動機與目的

Ajzen (1991) 之計畫行為理論認為個人對該行為意圖的態度愈正向，所感受到周遭的社會壓力愈大，以及對該行為實際控制愈多時，採行該行為的意向程度亦將愈強，而其個人在完成行為前，所知覺到的難易程度亦有可能直接影響行為意圖。所以個人之態度、主觀規範與知覺行為控制三者之間具有相互影響之關係，並可適用於預測及解釋人類之行為。綜觀國內研究，目前尚少學者以「計畫行為理論」來探討現職志願役士官、兵之留職意圖，本研究將以「計畫行為理論」為基礎，探討三者對留職意圖之影響，另為克服「計畫行為理論」之信念結構將龐大信念合併成單一構面，將會產生缺乏一制性、降低解釋力及實務上難以操控模型等限制，並再引用Taylor and Todd (1995)「解構式計畫行為理論」來驗證其適用性。

Taylor and Todd (1995) 認為行為意願：是指個人從事某項特定行為的主觀機率或可能性，個人對某項特定行為的行為意願越強時，代表越有可能去從事該行為，而行為意願與實際行為之間存在著高度的相關性(Ajzen,1991)，其研究結果亦指出，態度、主觀規範以及知覺行為控制三者均對行為意圖有顯著的影響，並將計畫行為理論單一因素之信念架構，解構成若干項變數，以獲得完整了解的解釋能力，自Taylor and Todd (1995)提出「解構式計畫行為理論」後，陸續受到一些實證研究支持(劉德芳、黃義俊，2007；張玉佩2007；林重志2007；翁誌誼，2007；葉美春、阮明淑，2007；呂宛蓁、鄭志富，2008；詹淑清、俞佩君，2008；楊敏里、曾祥龍，2009；張鐸瀚、蔡漢忠，2009；洪大翔、盧龍泉、何雍慶，2010)。

本研究期待利用解構式計畫行為理論來探討情感對態度的影響；社會規範對主觀規範的影響；便利條件對知覺控制的影響，及考慮留職意願的特徵為何，從現役志願役士官、士兵需求的角度切入，提出「志願役士官、士兵決策行為意向模式」整合理論模型，從「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」等面向，分析志願役士官、士兵留職意願及行為的特徵因素。其目的有：

- (一) 以計畫行為理論 (TPB) 探討，「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」對於現職志願士官、兵「留職意圖」之影響。
- (二) 以解構式計畫行為理論 (DTPB) 進一步探討其對「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」之影響程度。

貳、文獻探討

一、理論探討

(一) 留職意圖

Taunton et. (1989) 認為留職意願 (intent to stay) 為：個人繼續在組織的可能性，大部分的研究都認為留職意願可以預測離職率；因此以留職意願作為組織目前在職者的意向指標，則不必以已經離職者的意向與行為來預測在職者的意向與行為。吳盛、林杏子 (2006) 亦認為留職傾向屬於積極正面說明個人願意或希望留在組織內工作，為組織效力意願的傾向強度。並指出國外有些研究人員認為留職傾向是留職行為真正發生最主要的前兆，員工留職傾向最能解釋其離職發生之可能性 (Michaels & Spector,1982；Steel & Ovalle,1984；Carsten & Spector,1987；Lee & Mowday,1987；Tett & Meyer,1993)，因此本研究將「現職志願役士官、兵之留職意圖」之操作性定義為：「現職志願役士官、兵未來會選擇留職的主觀機率」。

(二) 計畫行為理論

Ajzen (1991) 認為行為決定於行為意圖與知覺行為控制，而行為意圖受到態度、主觀規範以及知覺行為控制

三個預測變項的影響，也就是說，行為意圖直接影響行為的出現並間接受到態度（源自個人本身，對採取某項行為的態度）、主觀意識（源自外在，影響個人採行某項行為的主觀規範）、知覺行為控制（源自於個人可以控制行為執行的程度）的影響，主張行為意圖是指個人從事某項特定行為的主觀機率或可能性，它表示個人對某項特定行為的行為意願越強時，代表越有可能去從事該行為，而行為意圖與實際行為之間存在著高度的相關性。後來有學者經研究實證發現其「計畫行為理論」之信念結構將龐大信念合併成單一構面，將會產生缺乏一制性（Bagozzi,1981,1982; Miniard & Cohen,1979,1981,1983; Shimp & Kavas,1984）、降低解釋力（Bagozzi,1981,1982,1983）及實務上難以操控模型（Taylor & Todd,1995c）等限制。

（三）解構式計畫行為理論

Taylor and Todd (1995)「解構式計畫行為理論」是將計畫行為理論的單一因素之信念架構，解構成若干項變數，以改善在計畫行為理論中單一信念無法對信念的形成，獲得完整了解的解釋能力。另研究將科技接受模式、計畫行為理論、創新擴散理論等三種理論，將原始計畫行為理論當中的行為態度、主觀規範與知覺行為控制加以拆解，並以某管理學院電腦資源中心786位使用的學生作為研究對象，其研究結果顯示解構式計畫行為理論不管在預測行為意向或是對行為解釋的能力，都略高於科技接受模式與計畫行為理論。態度、主觀規範以及知覺行為控制三者均對行為意圖有顯著的影響；而使行為也顯著的受到行為意圖的影響。

二、假說推論

（一）志願役士官、兵對留職意圖之態度

Hoyer & MacLinnis (2007) 指出「態度」指引著個人的想法，並影響其感覺及其行為，Brug, de Vet, de Nooijer, & Verplanken (2006)、Lu (2007)、Johnansso & Hammaren (2007)、楊喻婷、盧鴻毅、侯心雅(2009)相關實證研究亦指出，個人所產生的各種不同行為願意深受到態度的影響。

Ajzen and Fishbein (1980)、Sears, Peplaus, and Taylor (1991) 和 Weber (1992) 將態度分為認知、情感與行為等三層面之看法，期望對態度有更完整的解釋；其中，認知是指對人、事、物的瞭解或看法，情感是指對人、事、物的正負評價，而行為則是指對人、事、物所採取的行為。在此三層面中，Neulinger (1981) 認為，情感層面的形成偏重於個人內在的經驗，因此，認為此層面是最為重要的，本研究參考Hagger, M.S., & Chatzisarantis, N.L.D. (2005)、翁誌誼 (2007) 研究行為意圖相關因素中指出：態度與情感呈顯著正相關，張鐸瀚，蔡漢忠 (2009) 以計畫行為理論探討自行車環台之行為意圖，研究亦指出模式中，情感會直接影響態度。

故綜合上述文獻探討，本研究對「現職志願役士官、兵之態度」操作性定義為：「現職志願役士官、兵對留職所把持的正面或反面評價」；對「現職志願役士官、兵之情感」操作性定義為：「現職志願役士官、兵對留職的喜惡、愛恨之感覺」。綜合過去相關文獻，本研究認為志願役士官、兵之態度，能正向影響其留職意圖，基於此，本研究提出假說H1、H1a：

H1：志願役士官、兵之「態度」會正向影響「留職意圖」。

H1a：志願役士官、兵之「情感」會正向影響「態度」。

（二）志願役士官、兵對留職意圖之主觀規範

Fishbein & Ajzen (1975)「理性行為理論」架構中的「主觀性規範」是表示個人在從事某特定行為中受到社會壓力影響的程度。「主觀規範」代表個人認知到對自己很重要的他人對其是否選擇執行特定行為的期待。Engel et al.,1995指出所謂的參考群體，是指提供規範與價值觀來影響他人行為的群體，參考群體的成員以本身的資訊、規範、價值觀來影響他人的行為。個人的行為除了受到內在因素（如態度、動機、學習、情緒）的影響外，亦會受到外在因素的影響（如道德規範、他人期待、群體價值觀），主觀規範便是行為受到來自於群體的影響。故綜合上述文獻探討，本研究對「現職志願役士官、兵之主觀規範」操作性定義為：「現職志願役士官、兵在思考留職之決策過程中受到影響的程度」。對「現職志願役士官、兵之社會規範」操作性定義為：「現職志願役士官、兵在思考留職決策過程中受到媒體報導、社會價值觀影響的程度」。

郭彰仁，侯錦雄，郭瑞坤，歐雙磐，謝政勳（2009）在研究社區居民參與城鄉風貌計畫中，結果亦顯示主觀規範與知覺行為控制對行為傾向具有直接與間接之效果。綜合過去相關文獻，本研究認為志願役士官、兵之「主觀規範」，能正向影響其留職意圖，基於此，本研究提出假說H2、H2a：

H2：志願役士官、兵之「主觀規範」會正向影響「留職意圖」。

H2a：志願役士官、兵之「社會規範」會正向影響「主觀規範」。

（三）志願役士官、兵對留職意圖之知覺行為控制

Ajzen & Fishbein（1980）針對「計畫行為理論」中個人無法控制的部份加以延伸，於是加入了知覺行為控制的構面。表示個人知覺到完成某一行為的容易或困難程度；解構式計畫行為理論亦將行為控制認知解構為自我評估和便利條件兩項變數，Bhattacharjee（2000）則認為便利條件包含了完成行為的資源及技術等，故綜合上述文獻探討，本研究對「現職志願役士官、兵之知覺行為控制」操作性定義為：「現職志願役士官、兵知覺到完成留職行為的容易或困難程度」。；對「現職志願役士官、兵之便利條件」操作性定義為：「現職志願役士官、兵個人評估留職行為為可受內外支援的程度」。

張鐸瀚，蔡漢忠（2009）以計畫行為理論探討自行車環台之行為意圖，研究指出模式中，便利性會直接影響知覺行為控制。綜合過去相關文獻，本研究認為志願役士官、兵之「主觀規範」，能正向影響其留職意圖，基於此，本研究提出假說H3、H3a：

H3：志願役士官、兵之「知覺行為控制」會正向影響「留職意圖」。

H3a：志願役士官、兵之「便利條件」正向影響「知覺行為控制」。

（四）志願役士官、兵之態度、主觀規範及知覺行為控制間對留職意圖之影響程度

Shimp and Kavas,1984；Ryu,et al.,2003；Rhodes,et al.,2004相關研究指出主觀規範會透過態度來間接影響行為傾向。Ajzen & Driver（1992）；Chang（1998）相關研究指出主觀規範會透過態度的中介作用，進而間接影響行為意圖。吳盛（2003）探討資訊人員的知識分享行為，研究發現主觀規範會直接影響態度。Hsu & Chiu（2004）研究指出在線上服務採用行為意圖模式中顯示主觀規範會正向直接影響態度。

朱文禎，陳哲賢（2007）以線上遊戲社群為例探討虛擬社群之知識分享行為，研究指出模式中，其主要及次要群體會直接影響主觀規範；資源有利性條件會直接影響知覺行為控制；另外生變數皆分別會透過行為態度、主觀規範與知覺行為控制的中介作用，進而間接正向影響知識分享行為。

郭彰仁，侯錦雄，郭瑞坤，歐雙磐，謝政勳（2009）在研究社區居民參與城鄉風貌計畫中，結果亦顯示主觀規範對參與的態度有影響；行為控制知覺對參與態度有影響；並將態度視為中介變項，其主觀規範與知覺行為控制對行為傾向具有直接與間接之效果。

趙清遠、黃義俊、陳穎峰、張玉佩（2009）以企業人事主管的觀點研究勞退企業年金保險購買意圖，結果亦顯示主觀規範會透過態度的中介效果，間接影響購買年金的意圖；重要關係人會透過有利條件的中介效果，間接影響購買年金的意圖；社會規範會透過有利條件的中介效果，間接影響購買年金的意圖；主觀規範會透過知覺行為控制的中介效果，影響購買年金的意圖。

黃義俊、楊敏里、劉德芳（2010）以計畫性行為理論實證研究女性創業意向，研究結果亦指出其主觀規範對態度有顯著正向影響；知覺行為控制對態度有顯著正向影響；並將態度視為共同之中介變項，其主觀規範與知覺行為控制對行為傾向具有直接與間接之顯著正向影響。基於此，本研究提出假說H4、H5、H6、H7、H8、H9：

H4：志願役士官、兵之「主觀規範」會正向影響「態度」。

H5：志願役士官、兵之「主觀規範」會正向影響「知覺行為控制」。

H6：志願役士官、兵之「知覺行為控制」會正向影響「態度」。

H7：「主觀規範」會透過「態度」的中介效果，間接影響「留職意圖」。

H8：「主觀規範」會透過「知覺行為控制」的中介效果，間接影響「留職意圖」。

H9：「知覺行為控制」會透過「態度」的中介效果，間接影響「留職意圖」。

參、研究設計

一、研究架構

本研究首先引用Ajzen (1991) 之計畫行為理論，認為態度、主觀規範、知覺行為控制會顯著正向影響留職意圖，在利用Taylor and Todd (1995)提出「解構式計畫行為理論」，認為社會規範對主觀規範有顯著正向影響、情感對態度有顯著正向影響、便利條件對知覺行為控制有顯著正向影響，另回顧以往相關研究林重志 (2007)、蔡漢忠 (2008)、張鐸瀚、蔡漢忠 (2009)、趙清源、黃義俊、陳穎峰、張玉佩 (2009) 等之實證研究亦有不錯之適用性，進而建構本研究架構。本研究架構如圖1：

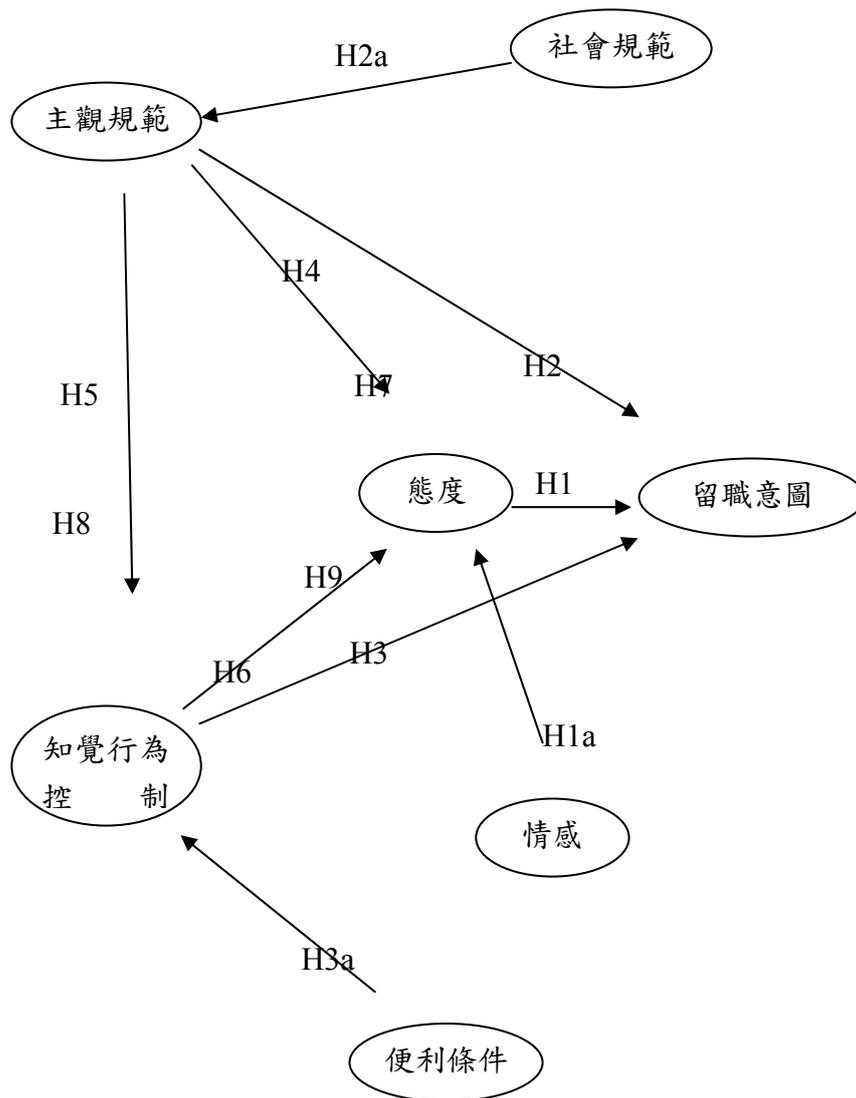


圖1 研究架構

二、操作性變數定義

本研究對象將以陸軍司令部所屬志願役士官、兵為主，期望能得到最佳解釋力及預測力。本研究各構面之間項係參考相關構面之操作性定義，再考慮現職志願役士官、兵之情境，並參考周佳儀 (2004)、朱斌好、韓婷婷 (2007)、

張玉珮（2007）、蔡漢忠（2008）、賴文泰、呂錦隆（2008）之研究問卷題項修訂，編製本研究的問項，共29題，除人口統計變項外均採用Likert七點尺度，要求受測者在「非常不同意」、「不同意」、「稍微不同意」、「普通」、「稍微同意」、「同意」、「非常同意」中勾選一項，本研究變項的操作型定義如下表1：

表1 本研究變項的操作型定義

項次	變數	變數定義	參考文獻
1	留職意圖	現職志願役士官、兵	Taylor & Todd (1955)
		未來會選擇留職的主觀機率	Hsu & Chiu (2004) Kim & KIm (2005)
2	態度	現職志願役士官、兵	Ajzen & Fishbein (1980)
		對留職所把持的正面或反面評價	Taylor, Peplaus & Sears (1994) 蔡漢忠 (2008)
2.1	情感	現職志願役士官、兵對留職的喜惡、愛恨之感覺	Ajzen & Fishbein (1980) 蔡漢忠 (2008)
3	主觀規範	現職志願役士官、兵	Taylor & Todd (1955)
		在思考留職之決策過程中受到影響的程度	張玉珮 (2007)
3.1	社會規範	現職志願役士官、兵	Hsu & Chiu (2004)
		在思考留職決策過程中受到媒體報導、社會價值觀影響的程度	張玉珮 (2007)
4	知覺行為控制	現職志願役士官、兵	Taylor & Todd (1955)
		知覺到完成留職行為的容易或困難程度	Bandura (1982) Ajzen (1991) 蔡漢忠 (2008)
4.2	便利條件	現職志願役士官、兵	Taylor & Todd (1955)
		個人評估留職行為可受內外支援的程度	蔡漢忠 (2008)

肆、研究結果與分析

本研究以便利抽樣法進行正式問卷調查，並針對測量問項的量表做編碼計分統計，其問卷發放日期為2010年2月，共計發放1000份問卷，經統計刪除作答不完整、明顯偏誤、及基本資料不完整者，餘均輸入電腦進行統計分析，有效問卷共計566份，回收問卷有效率為56.6%。

一、信度與效度分析

在信度方面，本研究採用Cronbach's α 來衡量問卷的內部一致性，結果發現各變數的Cronbach's α 值均在0.8以上，表示本研究量表具有一定的內部一致性（Nunnally, 1978）。在效度方面，本研究以驗證性因素分析（CFA）進行測量模型的適合度檢定，CFA是計算組合信度（composite reliability）又稱建構信度（construct reliability）以檢驗問項之信度，Hair et al. (2006)認為其值大於0.5即具有一致性，而本研究之各構面的組合信度皆高於0.8以上，故本研究問卷具有不錯的信度。其分析結果如下表2：

表2驗證性因素分析

變數	題項	CR	AVE	Cronbach's α
留職意圖	留在軍中對未來生活是有幫助的	0.834	0.715	0.851
	我有留在軍中服務的可能性			
態度	留在軍中對我來說是重要的	0.950	0.781	0.929
	留在軍中對我來說是有意義的			
	留在軍中對我來說是值得的			
情感	工作的認同感會影響我留職的意願	0.940	0.838	0.938
	工作的成就感會影響我留職的意願			
	工作的責任感會影響我留職的意願			
主觀規範	他人對我做的決策會表示認同	0.806	0.581	0.804
	我會依照他人的意見做決策			
	我認識的人都希望我可以繼續留營			
社會規範	政府單位的宣導會影響我留職的意願	0.908	0.767	0.905
	報章媒體的報導會影響我留職的意願			
	招募單位的宣導會影響我留職的意願			
知覺行為控制	留在軍中我可以適應的很好。	0.862	0.679	0.867
	留在軍中對我而言是有利的。			
	在軍中我可以掌握未來的規劃。			
便利條件	薪資所得會影響我留在軍中的意願。	0.887	0.724	0.887
	工作地點會影響我留在軍中的意願。			
	福利措施會影響我留在軍中的意願。			

從收斂效度結果得知，本研究量表皆有達到收斂效度之標準。因此，本研究將進一步進行區別效度分析。區別效度是將不相同之兩概念進行量測，將結果進行量測，將結果進行相關分析，而其相關程度很低，代表兩個概念之間具有區別效度（吳萬益、林清和，2002）。兩個不同概念間的相關係數應小於每一個概念平方解釋變異量(AVE)之平方根（Hairs et al., 2006），整理如下表3。由表3可知，本研究所有成對變項的相關係數均小於該概念的平均解釋變異量之平方根（陰影處），因此，本研究之變項具有良好的區別效度。

表 3 區別效度

變數	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1)留職意圖	0.846						
(2)態度	0.795***	0.884					
(3)情感	0.646***	0.623***	0.916				
(4)主觀規範	0.684***	0.722***	0.613***	0.762			
(5)社會規範	0.455***	0.507***	0.474***	0.593***	0.876		
(6)知覺行為控制	0.727***	0.775***	0.596***	0.692***	0.513***	0.824	
(7)便利條件	0.365***	0.351***	0.516***	0.396***	0.312***	0.426***	0.851

註：1. 陰影處表示為平均解釋變異量之平方根。

2. *** P<0.01。

二、線性結構模式分析

(一) 整體模式適合度分析

由表4可知，所有指標均達可接受之建議值。由此可見本研究模型之契合度是在可以接受之範圍內。

表4 SEM整體模式配適度的評鑑指標及其評鑑標準

統計檢定量	適配的標準或臨界值	結果	符合標準
GFI值	>0.9以上	0.891	接近
AGFI值	>0.9以上	0.856	接近
RMSEA值	<0.1(普通適配)	0.084	接近
NFI值	>0.9以上	0.919	是
RFI值	>0.9以上	0.904	是
IFI值	>0.9以上	0.934	是
TLI值(NNFI值)	>0.9以上	0.922	是
CFI值	>0.9以上	0.934	是
PGFI值	>0.5以上	0.679	是
PNFI值	>0.5以上	0.774	是
CN值	>200	566	是
卡方自由度比值	>5表示模式需要修正	4.954	是

(二) 各潛在變數之影響結果與研究假說驗證

本研究主要探討志願役士官、兵之「態度」、「主觀規範」與「知覺行為控制」對「留職意圖」之關係，由線性結構方程式分析各變數間的因果關係，驗證本研究假說。由下表五本研究模式驗證結果，可以看出各構面之關係，以下針對實證結果加以討論。

1. 在直接效果方面：

志願役士官、兵之態度對留職意圖之直接效果為0.630***，因此假說H1成立，態度對留職意圖有顯著正向之影響。志願役士官、兵之主觀規範對留職意圖之直接效果為0.128*，因此假說H2成立，主觀規範對留職意圖有顯著正向之影響。志願役士官、兵之知覺行為控制對留職意圖之直接效果為0.185**，因此假說H3成立，知覺行為控制對留職意圖有顯著正向之影響。志願役士官、兵之主觀規範對態度之直接效果為0.342***，因此假說H4成立，主觀規範對態度有顯著正向之影響。志願役士官、兵之主觀規範對知覺行為控制之直接效果為0.789***，因此假說H5成立，主觀規範對知覺行為控制有顯著正向之影響。志願役士官、兵之知覺行為控制對態度之直接效果為0.528***，因此假說H6成立，知覺行為控制對態度有顯著正向之影響。

2. 在間接效果方面：

在志願役士官、兵之主觀規範對留職意圖有直接效果為0.128，主觀規範透過態度對留職意圖所產生的間接效果為(0.342*0.630)，總效果為0.343因此，這表示之間達到部分中介效果。因此，假說H7成立。在志願役士官、兵之知覺行為控制中介效果上，主觀規範對留職意圖有直接效果為0.128，而其主觀規範透過知覺行為控制對留職意圖所產生的間接效果則為(0.789*0.185)，總效果為0.274因此，這表示之間達到部分中介效果。因此，假說H8成立。志願役士官、兵之知覺行為控制對留職意圖有直接效果為0.185，而知覺行為控制透過態度對留職意圖所產生的間接效果為(0.528*0.630)，總效果為0.518因此，這表示之間達到部分中介效果。因此，假說H9成立。

3. 在解構式計畫行為理論之直接效果方面：

志願役士官、兵之情感對態度之直接效果為0.176***，因此假說H1a成立，情感對態度有顯著正向之影響。志願役士官、兵之社會規範對主觀規範之直接效果為0.668***，因此假說H2a成立，社會規範對主觀規範有顯著正向

之影響。志願役士官、兵之便利條件對知覺行為控制之直接效果為0.187***，因此假說H3a成立，便利條件對知覺行為控制有顯著正向之影響。其中以社會規範對主觀規範之影響最高（0.668***），其次為社會規範對主觀規範之影響（0.187***），而影響程度最低的則是便利條件對知覺行為控制之影響（0.176***）。

表5 本研究模式驗證結果

變數間關係之驗證	直接效果	間接效果	總效果
H1：態度→留職意圖	0.630	-	0.630
H1a：情感→態度	0.176	-	0.176
H2：主觀規範→留職意圖	0.128	-	0.128
H2a：社會規範→主觀規範	0.668	-	0.668
H3：知覺行為控制→留職意圖	0.185	-	0.185
H3a：便利條件→知覺行為控制	0.187	-	0.187
H4：主觀規範→態度	0.342	-	0.342
H5：主觀規範→知覺行為控制	0.789	-	0.789
H6：知覺行為控制→態度	0.528	-	0.528
H7：主觀規範→態度→留職意圖	0.128	0.125	0.343
H8：主觀規範→知覺行為控制→留職意圖	0.128	0.146	0.274
H9：知覺行為控制→態度→留職意圖	0.185	0.333	0.518

伍、結論

一、研究結果

本研究以現職志願役士官、兵為研究對象，主要探討「態度」、「主觀規範」與「知覺行為控制」對「留職意圖」之關係，本研究結果大致上與原先研究假設符合，其中以態度對留職意圖之影響最高（0.630），其次為知覺行為控制對留職意圖之影響（0.185），而主觀規範對留職意圖之影響最低（0.128）。

（一）志願役士官、兵之態度對留職意圖之影響

由志願役士官、兵之態度對留職意圖之探討中，由本研究的結果可知，當現職志願役士官、兵對留職的喜惡、愛恨之感覺越正向，則對留職所把持的正面或反面評價越正向，其未來會選擇留職的主觀機率越高。經實證後結果發現，當態度越正向其留職意圖則越高，研究結論與學者楊喻婷、盧鴻毅、侯心雅(2009)、張鐸瀚、蔡漢忠(2009)之相關研究相符。

（二）志願役士官、兵之主觀規範對留職意圖之影響

由志願役士官、兵之主觀規範對留職意圖之探討中，由本研究的結果可知，當現職志願役士官、兵在思考留職決策過程中受到媒體報導、社會價值觀影響的程度越正面，則對在思考留職之決策過程中受到影響的程度評價越正向，其未來會選擇留職的主觀機率越高。經實證後結果發現，當主觀規範越正向其留職意圖則越高，研究結論與學者郭彰仁、侯錦雄、郭瑞坤、歐雙磐、謝政勳(2009)之相關研究相符。

（三）志願役士官、兵之知覺行為控制對留職意圖之影響

由志願役士官、兵之知覺行為控制對留職意圖之探討中，由本研究的結果可知，當現職志願役士官、兵個人評估留職行為可受內外支援的程度越高，則知覺到完成留職行為的容易或困難程度評價越正向，其未來會選擇留職的主觀機率越高。經實證後結果發現，當知覺行為控制越正向其留職意圖則越高，研究結論與學者張鐸瀚、蔡漢忠(2009)之相關研究相符。

（四）志願役士官、兵之態度與知覺行為控制對留職意圖之中介效果

從研究結果可知，主觀規範對態度有顯著正向影響(0.342)，主觀規範對知覺行為控制有顯著正向影響(0.789)，

知覺行為控制對態度有顯著正向影響(0.528)，主觀規範透過態度會對留職意圖產生間接的效果，知覺行為控制透過態度對留職意圖產生間接的效果，主觀規範透過知覺行為控制對留職意圖產生間接的效果，因此，本研究經驗證支持郭彰仁、侯錦雄、郭瑞坤、歐雙磐、謝政勳(2009)、趙清源、黃義俊、陳穎峰、張玉佩(2009)、黃義俊、楊敏里、劉德芳(2010)等相關研究。

二、管理意涵

(一)由上述研究結果可知，主觀規範對知覺行為控制之影響，為直接效果中最高的，其代表現職志願役士官、兵在思考留職之決策過程中受到影響的程度越正向，其知覺到完成留職行為也將會越高。

(二)而知覺行為控制透過態度對留職意圖之影響，為三個間接效果之中最高的，其代表現職志願役士官、兵知覺到完成留職行為越容易，則其會對留職所把持越正面之評價，進而產生留職之行為。

(三)因此建議相關單位可以就其影響現職志願役士官、兵在思考留職之決策過程中之各項潛在變數，實施探討及評估相信應該會有不錯之研究發現，亦可以透過宣導相關留職之便利性及容易度提高其留職意願。

三、研究貢獻

(一)學術方面

1. 相較於國外在募兵制研究之發展，臺灣有關現職志願役士官、兵留職意圖研究的起步較晚且發展緩慢，落後於先進國家，故亟需增加理論建構之廣度與深度，本研究可作為後續相關理論發展之參考。

2. 本研究以現職志願役士官、兵為基礎，探討留職意圖的議題，實證的結果將有助於留職意圖之理論建構，使得整體研究的理論更為完整。

3. 本研究所針對的留職意圖，在目前已有的研究中多採用制度面探討募兵制之可行性，實證上的研究亦相當稀少，因此本研究採實證研究的方法，研究成果可增加留職意圖議題實證上研究之參考，也能對留職意圖有更具體的定義及區分。

(二)實務方面

2005年後政府將全面推動全募兵制，因此探討現職志願役士官、兵留職意圖，對於政府與相關招募單位而言更為重要，若能有效地掌握及了解影響留職意圖之相關變數及成因，將可避免或減低招募困境的衝擊，將可有效提高現職志願役士官、兵留職成功率、降低國家教育訓練成本所造成之財政損失。因此，冀望藉由本研究之實證分析可讓相關輔導單位更加知悉現況預作因應。

(三)研究限制

1. 本研究問卷題目經由填答者本身所感受的實際情況加以勾選，受訪者的實際情況，極可能受個人主觀看法或填答時的環境情境所影響。另外，對於問卷內容的解釋與瞭解亦可能會有所偏差，此項為本研究限制之一。

2. 影響現職志願役士官、兵留職意圖的因素甚多，為避免調查問卷內容過多而影響填答者的填答意願，故本研究僅以態度、主觀規範及知覺行為控制等構面，探討對留職意圖之關係，若能同時探討其他影響留職意圖之因素，則可能會得到更多不同的分析結果，並可提高對現職志願役士官、兵留職意圖之預測能力，此項為本研究限制之二。

(四)未來研究建議方向

1. 本研究僅探討部份變數對留職意圖的影響，建議後續研究者可再加入其他可能的影響因素(如：家庭因素、相關經驗、環境因素...等)，將使研究的整體模式更為完整。

2. 由於本研究的樣本對象乃針對陸軍司令部所屬各單位之志願役士官、兵採便利抽樣方式方式，建議後續研究者，可以將研究範圍擴大至其他軍種，除了能使樣本更具代表性外，也能夠了解不同軍種之間的差異性，其研究結果推論將更具可信度。

3. 本研究發現計畫行為理論中之態度及知覺行為控制等構面皆具中介效果，建議後續研究者，可以依據不同議題持續驗證及探討。

參考文獻

1. 王興國 (2005)。21世紀初我國現行兵役制度變革之研究—從徵兵制轉型為徵募併行制之研析。開南管理學院公共事務管理學系碩士論文，桃園縣。
2. 王增義 (2007)。以空軍義務役士兵人力運用觀點探討我國兵役制度。南華大學企業管理系管理科學碩士班論文，嘉義縣。
3. 朱文禎，陳哲賢 (2007)，探討虛擬社群之知識分享行為：以線上遊戲社群為例，**電子商務研究**，1，55-80。
4. 朱斌好，韓婷婷 (2007)，民眾參與環境影響評估因素：一行為意圖模型分析，**空大行政學報**，18，25-62頁。
5. 李景聖 (2008)。論我國兵役發展—國防現實需求觀點。世新大學企業管理研究所碩士論文，台北市。
6. 吳萬益、林清河 (2002)。行銷研究。台北：華泰書局。
7. 吳盛(2003)，以計劃行為理論探討資訊人員的知識分享行為，國立中山大學資訊管理研究所博士論文，高雄市。
8. 吳盛、林杏子 (2006)。探討台灣資訊人員留職傾向之影響因素，**資訊管理展望**，1，69-90。
9. 呂宛蓁、鄭志富 (2008)。職棒觀眾觀賞行為意圖模式之研究。**大專體育學刊**，10(3)，57-71。
10. 林黎珠 (2003)。我國施行募兵制可行性之研究。銘傳大學公共事務學系碩士論文，台北市。
11. 林忠和 (2006)。國軍募兵廣告意涵研究—平面廣告的符號分析與解讀。政治作戰學校新聞研究所碩士論文，台北縣。
12. 林重志 (2007)。實習醫學生在醫學網路資源的資訊尋求及資料庫使用行為之研究，雲林科技大學資訊管理系碩士論文，雲林縣。
13. 洪大翔、盧龍泉、何雍慶 (2010)。高等教育學生選校決策模式建構之實證研究。**教育政策論壇**，1，1-43。
14. 周佳儀 (2004)，高雄都會區女性住宅消費行為意向之研究，國立中山大學，公共事務管理研究所博士論文，高雄市。
15. 岳瑞鳴 (2004)。我國現行兵役制度之研究。佛光人文社會學院政治學研究所碩士論文，宜蘭縣。
16. 徐中慶 (2008)。我國最適兵役制度之研究。暨南國際大學公共行政與政策學系碩士論文，南投縣。
17. 陳美玲 (2007)，基於募兵員額變動之敏感度與成本效益分析方法探討我國義務役最適役期之研究。國防管理學院後勤管理研究所碩士論文，台北縣。
18. 徐金銘 (2008)。影響志願士兵轉服士官因素之探討。元智大學管理研究所碩士論文，桃園縣。
19. 秦振國 (2006)。我國兵役制度發展與募兵制之研究。開南管理學院公共事務管理學系碩士論文，桃園縣。
20. 郭彰仁，侯錦雄，郭瑞坤，歐雙磐，謝政勳 (2009)。檢視社區居民參與城鄉風貌計畫的計畫行為理論。**中華民國建築學會「建築學報」**，69，137-154。
21. 張立良 (2004)。國軍實施募兵制成本效益評估之研究。國防管理學院資源管理研究所碩士論文，台北縣。
22. 張鐸瀚，蔡漢忠 (2009)，以計畫行為理論探討自行車環台之行為意圖。**2009服務業行銷研討會論文集**，442-456。
23. 張玉佩 (2007)。勞工退休金制度中企業對於年金保險之購買意圖。樹德科技大學金融保險研究所碩士論文，高雄縣。
24. 黃進福 (2004)。募兵政策行銷研究。東海大學公共事務碩士論文，台中市。
25. 黃仁廣 (2005)。我國實施擴大募兵制度之研究-以國防人力資源管理觀點評析。國立東華大學公共行政研究所，花蓮縣。
26. 黃衍貴 (2008)。志願役士兵退訓因素之探討-以陸軍通信電子資訊學校為例。中華大學科技管理學系碩士論文，新竹市。
27. 黃義俊、楊敏里、劉德芳 (2010)。以計畫性行為理論實證研究女性創業意向。**創業管理研究**，1，33-67。
28. 葉美春、阮明淑 (2007)。使用者採用知識管理系統之影響因素研究—理論模型的比較取向。**圖書資訊學刊**，2，69-90。

29. 楊敏里、曾祥龍 (2009)。以計畫行為理論觀點探討企業社會責任之態度。**2009管理創新與行銷專案研討會-論文集**, 333-346。
30. 楊喻婷、盧鴻毅、侯心雅(2009)。**影響閱讀行為的因素及其結果：以日系時尚女性雜誌為例**，中華傳播學刊。
31. 詹淑清、俞佩君 (2008)。生態旅遊行為分析：延伸計畫行為理論之觀點。**2008第五屆台灣地方鄉鎮觀光產業發展與前瞻學術研討會**，274-286。
32. 趙清源、黃義俊、陳穎峰、張玉佩 (2009)，勞退企業年金保險購買意圖之實證研究-企業人事主管的觀點，**保險專刊**，1，47-75。
33. 劉陶堃 (2006)。**我國募兵政策對國防人力與預算影響之研究-考慮人口與經濟景氣變動**。國防管理學院國防財務資源研究所碩士論文，台北縣。
34. 劉德芳、黃義俊 (2007)。打破女性創業家玻璃天花板-以飛雁學員為例，**產業管理評論**，2，54-64。
35. 劉光耀 (2008)。**兵役制度與國防預算關聯性之研究—跨國性實證**。國防管理學院國防財務資源研究所碩士論文，台北縣。
36. 劉孝堂 (2008)。**我國志願士兵招募制度可行性之研究**。臺北大學公共行政暨政策學系碩士論文，台北市。
37. 蔡鴻池 (2003)。**我國實施募兵制可行性之研究—從經濟面向分析探討**。國立中山大學公共事務管理研究所碩士論文，高雄市。
38. 蔡漢忠 (2008)，**性別差異對自行車環台意圖的影響**。南華大學管理經濟學系碩士論文，嘉義縣。
39. 賴文泰、呂錦隆 (2008)，應用涉入理論於運具選擇行為之研究，**運輸計劃季刊**，2，237-262。
40. 蘇云貞 (2006)。**募兵政策可行性之研究**。世新大學行政管理學研究所碩士論文，台北市。
41. 翁誌誼 (2007)。**大學新生規律運動行為意圖相關因素之研究-以靜宜大學為例**。**真理大學運動知識學報**，4，307-314。
42. 國防部「國防報告書」編纂委員會 (2008)，**中華民國97年國防報告書**，台北市，五南文化廣場。
43. 國防部「國防報告書」編纂委員會 (2009)，**中華民國98年國防報告書**，台北市，五南文化廣場。
44. Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and Predicting social behavior control* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
45. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
46. Ajzen, I. & Driver, B. L. (1992). *Application of the theory of planned behavior to leisure choice*. *Journal of Leisure Research*, 24(3), 207-240.
47. Bagozzi, R. P. (1981). *Attitudes, intentions, and behavior: A test of some key hypotheses*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 607-627.
48. Bandura, A. (1982). *Self-efficacy mechanism in human agency*. *American Psychologist*, 37, 122-147.
49. Bagozzi, R. P. (1982). *A field investigation of causal relations among cognitions, affect, intentions, and behavior*. *Journal of Marketing Research*, November, 562-583.
50. Bagozzi, R. P. (1983). *A holistic methodology for modeling consumer response to innovation*. *Operations Research*, 31, 128-176.
51. Bhattacharjee, A. (2000). *Acceptance of e-commerce services: the case of electronic brokerages*. *IEEE Transactions of Systems, Man, and Cybernetics*, 30(4), 411-420.
52. Brug, J., de Vet, E., de Nooijer, J. & Verplanken, B. (2006). Predicting fruit consumption: Cognitions, intention, and habits. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 38(2), 73-81.
53. Carsten, J. M. & Spector, P. E. (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test

- of the Muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72, 374-381.
54. Chang, M. K., (1998). Predicting unethical behavior: A comparison of the theory of reasoned action and the theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics*, 17(16), 1825-1834.
55. Engel, J. F., Blackwell, R. D. & Miniard, P. W. (1995). *Consumer behavior*. 10th ed., Fort Worth: Dryden Press.
57. Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
58. Hsu, M. -H. & Chiu, C. -M. (2004). Internet self-efficacy and electronic service acceptance. *Decision Support Systems*, 38(3), 369-381.
59. Hagger, M. S. & Chatzisarantis, N. L. D. (2005). First- and higher-order models of Attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control in the Theory of Planned Behavior and their invariance across two health behaviors. *British Journal of Social Psychology*, 44, 513-535.
60. Hair, Jr. F., Black, W. C., Babin B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L.(2006).*Multivariate data analysis*. 6 th ed, New Jersey: Pearson Education.
61. Hoyer, W. D. & MacLinnis, D. J. (2007). *Consumer behavior*. (4th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
62. Johnansso, T. & Hammaren, N. (2007). Hegemonic masculinity and pornography: Young people's attitudes toward and relations to pornography. *Journal of Men's Studies*, 15(1), 57-70.
63. Kim, Y. H. & Kim, D. J. (2005). *A study of online transaction self-efficacy, consumer trust, and uncertainty reduction in electronic commerce transaction*. Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Science
64. Lee, T. W. & Mowday, R. T. (1987). Voluntarily leaving an organization: An empirical investigation of steers and mowday's turnover model. *Academy of Management Journal*, (30), 721-743.
65. Lu, H. Y. (2007). *The determinants and the consequences of online shooting game play among online-game-playing Taiwanese college students*. Manuscript submitted for publication in *Computers in Human behavior*.
66. Neulinger, J. (1981). *To leisure: An introduction*. Boston: Allyn and Bacon.
67. Miniard, P. & Cohen, J. B. (1979). *Isolating attitudinal and normative influences in behavioral intentions models*. *Journal of Marketing Research*, 16, 102-110.
68. Miniard, P. & Cohen, J. B. (1981). An examination of Fishbein-Ajzen behavioral-intentions model's concepts and measures. *Journal of Experimental Social Psychology*, 17, 309-339.
69. Michaels, C. E. & Spector, D. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*. 67, 53-59.
70. Miniard, P. & Cohen, J. B. (1983). Modeling personal and normative influences on behavior. *Journal of Consumer Research*, 10, 169-179.
71. Ryu, S., Ho, S. H. & Han, I. (2003). Knowledge sharing behavior of physicians in hospitals. *Expert Systems with Applications*, 25, 113-122.
72. Rhodes, R. E., Courneya, K. S. & Jones, L. W. (2004). Personality and social cognitive influences on exercise behavior: Adding the activity trait to the theory of planned behavior. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 243-254.
73. Shimp, T. & Kavas, A. (1984). The theory of reasoned action applied to coupon usage. *Journal of Consumer Research*, 11, 795-809.
74. Steel, R. P. & Ovalle, N. K.(1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intention and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.

75. Sears, D. O., Peplau, L. A. & Taylor, S. E. (1991). *Social psychology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
76. Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organization commitment, turnover Intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personal Psychology*, 40, 259-291.
77. Taunton R, Krampitz S. & Wood, C (1989). Manager impact on retention of hospital staff. Part I. *Journal of Nursing Administration*, 19 (3), 14-9.
78. Taylor, S. & Todd, P. A. (1995a). Assessing IT usage: The role of prior experience. *MIS Quarterly*, 19(4), 561-570.
79. Taylor, S. & Todd, P. A. (1995b). Decomposition and crossover effects in the theory of planned behavior: A study of consumer adoption intentions. *International Journal of Research in Marketing*, 12(2), 137-155.
80. Taylor, S. & Todd, P.A. (1995c). Understanding information technology usage: A test of competing models. *Information Systems Research*, 6(2), 144-176.
81. Weber, A.L. (1992). *Social psychology*. New York: Harper Collins Publishers.