

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 on the staying intention for the volunteers'soldiers-Application of Decomposed Theory of Planned Behavior

研究生：張煜堅
指導教授：黃義俊

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, 計畫行為理論, 留職意圖

Abstract

Taiwan government will implement enlistment forces in 2015; therefore, to realize and promote the staying intention of the volunteers' soldiers will become the crucial issues before the recruit unit begins the enlistment. This study, first, use the theory of planned behavior of Ajzen (1991), and further referred to the decomposed theory of planned behavior of Taylor & Todd (1995) to explore the influencing factors on the staying intension of the volunteers' soldiers.

This research adopted the questionnaire survey method and the data was analyzed by 566 valid questionnaires. The results showed: (1) the attitude, the subjective norm, and the perceived behavioral control all have positive significantly effects on the staying intention. (2) the subjective norm has positive significantly effects on the perceived behavioral control. (3) the subjective norm has positive significantly effects on the attitude. (4) the perceived behavioral control has positive significantly effects on the attitude ; (5) the subjective norm has an indirect effect on the staying intension through the attitude ; (6) the subjective norm has an indirect effect on the staying intension through the perceived behavioral control ; (7) the perceived behavioral control has an indirect effect on the staying intension through the attitude.

Keywords : ,theory of planned behavior and decomposed theory of planned behavior,Staying intension

第五章 結論與建議

一、研究結論

本研究經驗證結果顯示整體模式契合度之各種指標值其契合度是在可以接受之範圍內，即態度、主觀規範及知覺行為控制可以有效預測留職意圖，綜合本研究各項研究問題，根據研究結果的分析與討論，獲得以下結論：

(一) 在獨立樣本 t 檢定中顯示

性別在各構面對留職意圖、態度、情感、主觀規範、社會規範、知覺行為控制等方面均呈現女性高男性的現象，且具有顯著差異，另便利條件（薪資、工作地點及福利措施）則無顯著差異；即表示女性普遍認為軍中職場環境是獲得肯定的，惟亦有可能是近年來軍方推展兩性平權所致，或是男女同酬不同工的工作分派上而產生之結果；而在婚姻方面社會規範（政府、媒體與招募單位）均呈現已婚者高於未婚者的現象，且具有顯著差異，可見未婚者的自主意識普遍高於已婚者。

(二) 從單因子變異數分析方面顯示

以入營方式而言應屆畢業生佔問卷比例37%，在留職意圖、態度、情感、主觀規範、知覺行為控制及便利條件等六構面上均顯示應屆畢業生的認同程度均明顯低於再營轉服、社會青年及退伍後再申請入營之人員；應屆畢業生其各個構面評價均卻是最底的，表示無工作經驗之應屆畢業生普遍有不適應性之問題；另不同階級在留

職意圖、態度、情感、主觀規範、知覺行為控制及便利條件等六構面上均具有顯著差異，新兵適應調適問題亦可從本處發覺，新進階級低之人員留職意圖普遍低落亦可以解釋及個人期待與認知之差異性。

(三) 線性結構模式分析方面顯示

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)。

1. 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。

2. 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。

3. 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。

4. 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

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。

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。

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

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，本研究結果可作為後續相關理論發展之參考。

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。

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，也能對留職意圖更具體的定義及區分。

(二) 實務方面

2015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

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。

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

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。

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。

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。