

目 錄

第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景.....	1
第二節 研究動機與目的.....	2
第三節 研究問題.....	4
第四節 研究方法與限制.....	5
第五節 研究範圍、流程與章節安排.....	7
第六節 重要名詞解釋.....	11
第二章 文獻回顧.....	13
第一節 歐洲各國社會役（替代役）實施概況.....	13
第二節 我國替代役制度實施概況.....	40
第三節 我國家庭因素服替代役實施概況.....	67
第四節 從人力資源管理觀點檢視我國家庭因素服替代役之 實施現況.....	76
第五節 國內相關之研究.....	83
第三章 研究設計.....	113
第一節 研究架構與假設.....	113
第二節 問卷設計與前測.....	117
第三節 抽樣方法與樣本代表性分析.....	129
第四節 統計分析方法.....	134
第四章 研究結果分析.....	139
第一節 描述性統計分析.....	139
第二節 獨立樣本 t 檢定分析.....	166

第三節 單因子變異數分析.....	176
第四節 相關性分析	210
第五節 卡方檢定分析	212
第五章 結論與建議.....	223
第一節 研究發現.....	223
第二節 建議	243
第三節 未來研究建議	250
附錄	253
附錄一、前測問卷	253
附錄二、正式問卷	259
參考書目	265

表目次

表 2-1 德國歷年服兵役之人數統計表	18
表 2-2 德國社會役工作項目表	21
表 2-3 替代役各役別需用機關實施效益一覽表	56
表 2-4 我國與歐洲部分主要國家兵役期間、社會役期間、 主管機關、工作指派、職前訓練及審查方式一覽表	64
表 2-5 役男因家庭因素服役區分表	68
表 2-6 家庭因素服替代役各年度核定人數統計表	75
表 2-7 兵役替代役專書及相關博碩士論文研究發現摘要表	84
表 2-8 替代役相關文獻、期刊、雜誌之彙整表	105
表 3-1 問卷前測（含經修正後）信度與因素分析結果比較 簡表	124
表 3-2 本研究之研究變數衡量表	127
表 3-3 各單位問卷發放情形簡表	131
表 3-4 各地區問卷發放與回收情形簡表	132
表 3-5 戶籍地區別樣本數與母體數卡方適合度檢定表	134
表 3-6 皮爾森積差相關係數與相關強度表	137
表 4-1 年齡分配表	140
表 4-2 教育程度分配表	141
表 4-3 服役年資分配表	142
表 4-4 體位分配表	143
表 4-5 服勤處所分配表	144
表 4-6 主要服勤項目分配表	145
表 4-7 戶籍地分配表	146
表 4-8 役別分配表	147
表 4-9 受訪者人力資源規劃答案程度次數分配表	148

表 4-10 受訪者招募與甄選瞭解程度次數分配表	151
表 4-11 受訪者訓練與發展答案程度次數分配表	153
表 4-12 受訪者績效管理與獎懲答案程度次數分配表	155
表 4-13 受訪者實施成效評估答案程度次數分配表	158
表 4-14 家庭因素役男役男對整體替代役制度提供建議分 析表	164
表 4-15 不同體位對『人力資源規劃』評價程度之 t 檢定結 果表	168
表 4-16 不同體位對『招募與甄選』評價程度之 t 檢定結果 表	169
表 4-17 不同體位對『訓練與發展』評價程度之 t 檢定結果 表	171
表 4-18 不同體位對『績效管理與獎懲』評價程度之 t 檢定 結果表	172
表 4-19 不同體位對『實施成效評估』評價程度之 t 檢定結 果表	173
表 4-20 年齡之單因子變異數分析—人力資源規劃方面	177
表 4-21 年齡之單因子變異數分析—招募與甄選方面	179
表 4-22 年齡之單因子變異數分析—訓練與發展方面	180
表 4-23 年齡之單因子變異數分析—績效管理與獎懲方面	181
表 4-24 年齡之單因子變異數分析—實施成效評估方面	182
表 4-25 教育程度之單因子變異數分析—人力資源規劃方 面	185
表 4-26 教育程度之單因子變異數分析—招募與甄選方面	187
表 4-27 教育程度之單因子變異數分析—訓練與發展方面	188
表 4-28 教育程度之單因子變異數分析—績效管理與獎懲 方面	189
表 4-29 教育程度之單因子變異數分析—實施成效評估方 面	191

表 4-30 服役年資之單因子變異數分析－人力資源規劃方面.....	194
表 4-31 服役年資之單因子變異數分析－招募與甄選方面.....	195
表 4-32 服役年資之單因子變異數分析－訓練與發展方面.....	196
表 4-33 服役年資之單因子變異數分析－績效管理與獎懲方面.....	197
表 4-34 服役年資之單因子變異數分析－實施成效評估方面.....	198
表 4-35 戶籍地區之單因子變異數分析－人力資源規劃方面.....	202
表 4-36 戶籍地區之單因子變異數分析－招募與甄選方面.....	203
表 4-37 戶籍地區之單因子變異數分析－訓練與發展方面.....	205
表 4-38 戶籍地區之單因子變異數分析－績效管理與獎懲方面.....	206
表 4-39 戶籍地區之單因子變異數分析－實施成效評估方面.....	208
表 4-40 「家庭因素服替代役制度的看法與評價」各構面與「實施成效評估」之相關分析表.....	212
表 4-41 實施成效與服勤處所有無說明服勤工作內容交叉分析表.....	214
表 4-42 實施成效與「軍事基礎訓練」時間之交叉分析表.....	215
表 4-43 實施成效與「專業訓練」時間之交叉分析表.....	216
表 4-44 實施成效與是否參與相關在職訓練之交叉分析表.....	217
表 4-45 實施成效與服勤處所管理人員業務屬性之交叉分析表.....	218
表 4-46 實施成效與服勤處所管理方式之交叉分析表.....	219
表 4-47 實施成效與認為何種懲處措施最具警惕效果之交叉分析表.....	220
表 4-48 實施成效與認為何種獎勵措施最具鼓勵效果交叉	

分析表	221
表 5-1 受訪者個人基本特性對家庭因素服替代役制度評價 差異情形之驗證結果一覽表	226
表 5-2 家庭因素服替代役制度與實施成效評估之間關聯性 驗證結果一覽表(1)	241
表 5-3 家庭因素服替代役制度與實施成效評估之間關聯性 驗證結果一覽表(2)	242

圖目次

圖 1-1 研究流程圖	9
圖 2-1 德國聯邦婦青部組織圖	15
圖 2-2 德國聯邦社會役署組織圖	16
圖 2-3 95 年度替代役各役別人數分配比例圖	56
圖 3-1 研究架構圖	114
圖 3-2 問卷製作流程圖	118
圖 4-1 年齡比例分配圖(n=364)	140
圖 4-2 教育程度比例分配圖(n=367)	141
圖 4-3 服役年資比例分配圖(n=363)	142
圖 4-4 體位比例分配圖(n=319).....	143
圖 4-5 服勤處所比例分配圖(n=364)	144
圖 4-6 主要服勤項目比例分配圖(n=340).....	145
圖 4-7 戶籍地比例分配圖(n=367).....	146
圖 4-8 役別比例分配圖(n=364)	147

第一章 緒論

本章共分六節，第一節為研究背景，第二節為研究動機與目的，第三節為研究問題，第四節為研究方法與限制，第五節為研究範圍、流程與章節安排，第六節為重要名詞解釋。

第一節 研究背景

國軍自實施「精實案」後，導致兵員供給超過需求，造成兵員過剩，自民國八十七年起，每年無法如期入營之役男達三萬至四萬人之譜，「役男大塞車」的結果，嚴重影響役男生涯規劃等權益問題，成為各媒體的焦點新聞。¹同時攸關公眾利益的社會事務卻缺乏人力，為謀求解決及維護兵役之公平性，如何將國軍溢出兵員及不適服常備兵役而未達免役標準之役男有效應用，經檢討行政院於八十七年三月三日表示：「願由行政院組成專案小組，邀集各相關部會進行專案研究」。同年八月並組成訪歐小組赴歐洲考察社會役實施情況，復經行政院與內政部及國防部等相關部會多次研討，幾經波折國防部始同意於兵役法中明訂在「不影響兵源補充、不降低兵源素質、不違背兵役公平」的三不原則前提下，開放替代役的實施。並認為基於確保國家安全、維護兵役公平、有效運用役男人力資源之考量，認為以參照歐洲「實施替代役」為有效解決兵源問題，且最符合國家當前利益之方案。據此，行政院蕭前院長萬長於八十七年九月十八日立法院答詢時表示：「決定交由內政部於二年內規劃完成社會役並付諸實施」。內政部隨即成立兵役替代役專案小組，積極展開制度規劃、草案擬訂、分階段研修及制訂各相關兵役與替代役相關法規，以研擬適合我國國

¹陳新民，《社會役制度》。台北：揚智，民 89，頁 135。

情之替代役制度。²立法院並於八十九年初三讀通過「替代役實施條例」，行政院並核定我國自八十九年五月一日起施行替代役，成為我國兵役史上興革之新兵役制度。

筆者適逢其盛，為當初內政部兵役替代役推動專案小組成員之一，共同參與替代役之政策研討、問題的認定、政策規劃、政策合法化、政策執行及政策評估等過程，親自參與研究規劃，解決家庭因素及宗教信仰因素良心犯之服兵役問題。並見證我國替代役制度自八十九年五月一日起實施迄今已滿六年，共徵集分發七萬餘名役男至二十七個需用機關（中央部會）、四千八百多個服勤單位（處所）服役，替代役役男的足跡遍佈全國各角落。回想當初推動替代役的三大目的，解決常備兵入營塞車、宗教良心犯拒服兵役問題，及增進政府公共服務效能等，已獲圓滿處理。但不可諱言，替代役尚有諸多問題有待克服及研究解決，尤其，我國替代役役別廣泛，已高達有十四種役別之多，各種替代役役別的實施成效尚待進一步評估，相關學術論文亦不斷出現，惟在學術及相關研究報告上，至今尚無針對家庭因素服替代役實施成效進行相關研究。筆者身為役政人員，期望透過提昇公共政策的學術內涵及知識品質，為健全兵役制度及役政革新貢獻心力，是為本研究之背景。

第二節 研究動機與目的

壹、研究動機

由於家庭因素服替代役制度被視為我國替代役制度當中具有指標性意義的制度，對於彰顯政府照顧社會弱勢家庭亦具有正面

²內政部，〈兵役替代役規劃概況報告〉，民 88.6，頁 4-15。

的效應，且在替代役制度上亦佔有相當之人數比例，然而在學術及相關研究報告上，至今尚無專論研究探討我國家庭因素服替代役制度及其實施成效，所以我國家庭因素服替代役的文獻資料付之闕如，即難以對替代役的政策與實施內容做完整的瞭解，因而筆者希望經由本研究蒐集更多元的資訊，提供替代役更多議題的參考與貢獻，以彌補過去實證研究的不足，此是促使筆者撰寫本研究之動機之一。

替代役制度的建立是一項動態的過程，必須不斷檢討改善，以適應社會環境的變遷。替代役役男來自四面八方，服役動機不一，學經歷亦有所差異，難免會發生問題。因此，為瞭解替代役制度的問題，才能建構適當的制度，減少問題的發生。本研究將替代役役男當作一種人力資源，加以分析、規劃、設計與管理，以發揮其價值與潛能，達成政府的目標，此是促使筆者撰寫本研究之動機之二。

據此，為瞭解家庭因素服替代役制度實施以來所面臨的問題，本研究將以文獻分析法及問卷調查法，探討家庭因素服替代役役男對家庭因素服替代役制度的看法及意見，探析家庭因素服替代役制度實施之後所呈現的問題，並歸納整理所發現之問題，進而對家庭因素服替代役制度提出具體建議，俾能作為學術研究、政策擬定、法令研修及計畫推動的參考，以利未來制度之運作，此是促使筆者撰寫本研究之動機之三。

另外，本研究係經由對家庭因素服替代役現役役男進行問卷調查，綜合渠等對家庭因素服替代役制度的接納性、組織承諾與工作滿意度來適度探討家庭因素服替代役制度的實施成效，以供主管機關未來制定政策及執行時參考，此是促使筆者撰寫本研究

之動機之四。

貳、研究目的

家庭因素服替代役被視為替代役制度當中具有指標性意義的制度，對於彰顯政府照顧社會弱勢家庭亦具有正面的效應，惟制度實施以來，役男人數增加有限，無法滿足需用機關與服勤單位的需求。其改善之道可從政策面、制度面、執行面與管理層面著手。現行家庭因素服替代役制度所產生的若干問題，有時來自於政策層面與制度面無法滿足實際的需要，因此，政策的改革至為重要。惟除了政策層面之外，役男進入服勤單位（處所），成為組織中的一員，其服勤管理機制亦深深影響役男的服役表現。據此，本論文的主要研究目的如下：

- 一、探討家庭因素服替代役制度實施以來之人力運用情形及其影響。
- 二、調查家庭因素服替代役役男對家庭因素服替代役制度的看法與評價。
- 三、探討家庭因素服替代役制度的實施成效。
- 四、提出對替代役相關政策措施之建議。

以上這些目的，均與家庭因素服替代役役男的人力是否有充分有效的運用，息息相關。因此，本研究透過「人力資源管理」的角度，瞭解現行家庭因素服替代役制度及其運用之問題，藉由問題的瞭解當中，找出解決之道，使役男能夠有一個可以發揮所長的服役環境。

第三節 研究問題

替代役制度實施以來，雖然多數受到社會的肯定與支持，惟監察院亦曾對於替代役制度的實施，對行政院、內政部及國防部提出糾正意見指出，內政部對替代役之規劃實施與未來發展定位不明；需用機關未嚴謹依法落實役男服勤項目；我國替代役制度將如何檢討精進等問題。³因此，根據前述的研究動機與研究目的，本論文之主要研究問題為：家庭因素服替代役實施之成效如何？而次要研究問題如下：

- 一、家庭因素服替代役役男的人力資源規劃情形如何？
- 二、家庭因素服替代役役男的招募與徵選情形如何？
- 三、家庭因素服替代役役男的訓練與發展情形如何？
- 四、家庭因素服替代役役男的績效管理與獎懲情形如何？
- 五、家庭因素服替代役制度的實施成效如何？
- 六、家庭因素服替代役制度的未來展望如何？

第四節 研究方法與限制

壹、研究方法

本研究使用文獻分析法及問卷調查法，針對家庭因素服替代役現役役男進行意見蒐集及之資料分析。

一、文獻分析法

文獻分析的目的，係在於經由蒐集國內外替代役制度的相關文獻研究資料及實務經驗的文獻資料的蒐集及分析，針對現有的研究論文、政府及民間出版品、期刊、雜誌、統計資料及相關研究報告與相關實務經驗資料等的整理，經由理論與實務經驗的分

³監察院，〈第 097 號糾正案〉，民 91.8.21。

析，以瞭解台灣近年來對於替代役制度的相關問題及對策，以作為理論與實務分析評述及研提建議之參考。

二、問卷調查法

在問卷調查方面，針對研究問題所提的人力資源規劃、招募甄選、訓練發展、績效管理與獎懲、及對制度的實施成效評估等層面，針對家庭因素服替代役之現役役男設計問卷，由受訪者記錄其答案，進行意見調查。採取隨機抽樣方式進行，問卷回收後進行統計分析，以瞭解家庭因素服替代役役男的看法與評價，及家庭因素服替代役制度的實施成效。

貳、研究限制

一、資料蒐集上的限制

國內研究兵役制度領域的學者，可謂微乎其微，同時大專院校也無此類似科系，誠如中央研究院研究員陳新民教授所言，在這之前國內外並無任何一本著作全面仔細介紹歐洲各國的社會役（替代役）制度，各國主管機關往往以業務機密為由，並不願提供資料，⁴因而文獻資料蒐集上不易，此為構成本研究限制之一。

二、資料解讀上的限制

世界各國的社會役（替代役）制度，由於各國法令規章鮮有譯成外文，而且各國的語言不同，以致造成研究之語言障礙，此均為構成本研究限制之二。

⁴同註 1，頁 5。

三、受個人時間、人力、財力上的限制

由於受限於個人時間、人力與經費之限制，無法對所有替代役之需用機關、服勤單位（處所）及替代役役男作全面性之研究，故本研究僅以研究時家庭因素服替代役之現役役男為實施調查之研究對象。

第五節 研究範圍、流程與章節安排

壹、研究範圍

替代役實施至 95.07.31 日止，經內政部統計共徵集分發 77,103 名役男，其中退役之人數有 57,503 人，現役之人數有 19,600 人，替代役役男的分佈，除了二十七個需用機關(中央部會)外，尚包含軍事基礎訓練機關(成功嶺營區)、各需用機關之專業訓練機關(構)、分遍全國各地的四千八百多個服勤單位(處所)等單位服勤，因受限於個人時間、人力與經費之限制，無法對所有替代役之需用機關、服勤單位（處所）及替代役役男作全面性之研究。本研究範圍僅以研究時家庭因素服替代役之現役役男為實施調查研究對象。

替代役制度的實施，為政府重大公共政策之一，也改寫了我國的兵役制度。本文因限於篇幅，僅以家庭因素服替代役制度為研究範圍，而家庭因素服替代役制度實施成效良窳與否，則攸關家庭因素服替代役制度能否長久存續。

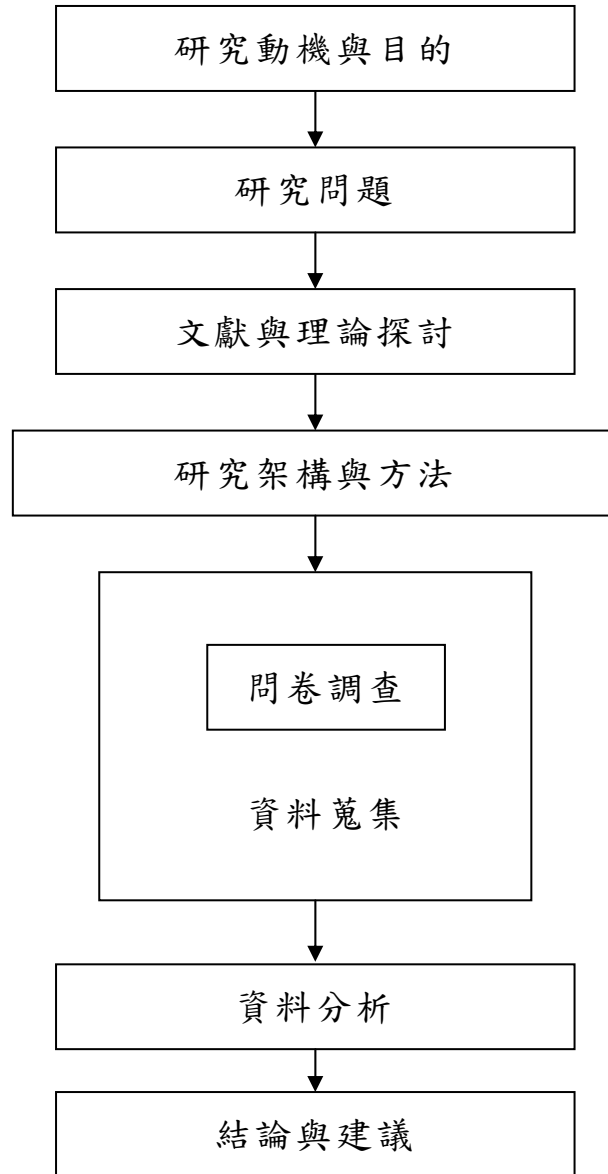
因此，為瞭解我國家庭因素服替代役政策實施情況及制度實

施以來所面臨的問題，本研究將以人力資源管理的觀點，以問卷調查方法，檢視家庭因素服替代役役男對家庭因素服替代役制度的看法、評價及意見，探析家庭因素服替代役制度實施之後所呈現的問題，歸納整理所發現之問題，俾能作為政府政策擬定與法令修正的參考，以利未來家庭因素服替代役制度實施的運作。

貳、研究流程

本研究之流程如圖 1-1，首先從研究動機與目的構思出本研究的問題，隨後搜尋整理相關文獻資料及理論探討，確立解答研究問題的研究架構與方法，並設計資料蒐集的方法。在問卷調查之後，依據問卷調查之資料進行分析，最後，提出本研究的發現與建議。

圖 1-1 研究流程圖



資料來源：筆者自繪。

本研究之流程主要分三個階段，第一階段針對所研究問題進行相關文獻之檢視，研擬問卷內容，決定問卷之調查對象，完成問卷之設計。

第二階段進行郵寄問卷調查，完成資料統計分析。

第三階段分析問卷結果，提出本研究之研究發現與建議，並撰寫研究報告。

參、章節安排

有關本研究之章節安排如下：

第一章緒論，說明本論文之研究背景、動機、目的、問題、方法、限制、範圍、流程、章節安排及重要名詞解釋。

第二章文獻回顧，探討歐洲各國社會役（替代役）實施概況、我國替代役制度的實施概況、我國家庭因素服替代役實施概況、從人力資源管理觀點檢視我國家庭因素服替代役之實施現況及國內相關研究之檢視。

第三章研究設計，介紹研究架構與假設、研究問卷設計與前測、抽樣方法與樣本代表性分析、及統計分析方法等。

第四章研究結果分析，針對家庭因素服替代役役男，利用問卷調查方式，將所收集的問卷資料，以電腦 SPSS 統計軟體進行描述性統計分析及推論性統計分析其結果。

第五章結論，從第四章之實證調查研究結果分析，提出本研究之發現，並就所發現的問題嘗試提出解決問題的建議，並為後續之研究提供建議。

第六節 重要名詞解釋

- 一、主管機關：係指內政部，為整個替代役制度之中央主管機關，主要權責為訂定替代役之相關政策制度及法規。
- 二、需用機關：係指替代役役男服勤單位之中央各該主管機關。
- 三、服勤單位(處所)：服勤單位，係指替代役役男擔任輔助勤務處所之管理單位。服勤單位對役男負有管理之責，是管理役男的實際管理單位，對役男的管理方式包括勤務方面的管理、生活適應方面的管理。一個服勤單位，可以有多个服勤處所，亦即役男實際執行勤務的處所。
- 四、家庭因素服替代役：依「替代役實施條例」第七條規定，以家庭因素申請服替代役之役期與常備兵役同；另依役男申請服替代役辦法第二十一條規定，家庭因素服替代役者，以於戶籍地服役及返家住宿為原則；該辦法第十一條規定，因家庭因素申請服替代役，指役男之家庭狀況合於下列各款情形之一者：
 - (一) 役男家屬均屬六十五歲以上、十五歲以下或患有身心障礙、重大傷病者。
 - (二) 役男已婚並育有十五歲以下子女，除役男及配偶外，無其他家屬，或其他家屬均屬前款之情形者。
 - (三) 役男家屬患有中度以上身心障礙者，除役男及有照顧能力之家屬一人外，無其他家屬，或其他家屬均屬第一款之情形者。但中度以上身心障礙家屬超過一人者，每增加一人，得增列有照顧能力之家屬一人。

五、家庭因素服替代役役男：是指因家庭因素申請服替代役之家庭因素服替代役現役役男。

第二章 文獻回顧

本章共分五節，第一節介紹歐洲各國社會役（替代役）實施概況，第二節介紹我國替代役制度實施概況，第三節探討我國家庭因素服替代役實施概況，第四節則從人力資源管理觀點檢視我國家庭因素服替代役之實施現況，第五節就現有的國內相關研究加以檢視，並與之討論對話，凸顯本研究之價值。

第一節 歐洲各國社會役（替代役）實施概況

在第一次世界大戰前後歐洲「裁軍主義」盛行時代，北歐諸國，如丹麥在 1917 年、瑞典在 1920 年、挪威在 1922 年、芬蘭在 1931 年都試行將「良知拒服兵役者」編入軍隊「後勤役」或是指派擔任社會服務工作。但是直到 1950 及 60 年代，才正式在西歐、北歐國家形諸法律，獲得國家全面肯定。⁵以下僅就德國、奧地利、荷蘭、法國、比利時、芬蘭、義大利、葡萄牙、西班牙、匈牙利等國家的社會役制度加以介紹。

壹、德國

德國基本法第 4 條第 3 項所保障之信仰自由前提下，亦即「任何人不得被強迫違背其信仰而服使用武器之兵役」，及該法第 12 條 a 第 2 項規定：「凡因信仰之理由而拒服兵役者，得負有服替代役之義務，替代役之期限不得逾越兵役之期限。其細節由法律訂之。該法律不得妨礙信仰決定之自由，並且必須與軍隊及聯邦邊防警察制度完全無任何關聯。」⁶

⁵同註 1，頁 3。

⁶同註 1，頁 8。

一、主管機關 - 聯邦婦青部

依德國社會役法(Zivildienstgesetz---ZDG)第 2 條第 1 項規定，⁷聯邦政府負責主管社會役之最高部門為「聯邦婦青部」(Bundesministerium fuer Familien, Senioren, Frauen und Jugend) (聯邦家庭、老人、婦女及青年部)，該部下設四個司，其中第三司(青年事務司)設三科，其中第三科共有職員 25 人，負責社會役法令研究及中央監督之事項與幕僚單位。「聯邦婦青部」的組織如圖 2-1 所示，但實際負責執行社會役的機關是「聯邦婦青部」下的「聯邦社會役署」(Bundesamt fuer den Zivildienst in Koeln)，⁸為獨立的最高聯邦官署，受部長及政務次長的指揮。「聯邦社會役署」現有職員 1350 人，負責審查役男拒服兵役者之申請案件、服役單位的承認及輔導、服社會役者的召募及輔導，其中包括社會役訓練學校的訓練課程之安排，及建立全國性地區輔導聯絡網，使服社會役者、服役單位及聯邦社會役署之間聯繫工作順利進行。⁹其組織如圖 2-2 所示。此外並未在國內各邦內成立分署機關，為專屬的聯邦行政機關，故可收統一事權之效。另外為了使社會役制度更趨於完備，「聯邦婦青部」設立一個具備諮詢性質之『社會役委員會』(Beirat fuer Zivildienst)，¹⁰針對社會役所涉及之問題，例如社會役之任務，以及調派社會役役男到非社

⁷ 『社會役法』(Zivildienstgesetz---ZDG)，1994 年 12 月 28 日修正，1997 年 6 月 18 日小幅修正，為規範整個社會役制度運作實施之母法。內容包括：社會役之任務及組織、得免服社會役之資格、社會役之召集、役男之法律地位、社會役之終止、退伍、義務、罰責、組織及其執掌等相關事項。「Zivildienst」。我國長期以來均翻成社會役。但參考行政院 94 年 10 月「考察德國替代役之實施情形」之出國報告，發覺德國拒服兵役者服勤範圍已擴大到公部門、環保團體、體育協會等，如果翻成社會役似未儘相符。按字面「Zivildienst」應翻譯成公民役或便服役，中文簡體字網頁，「Zivildienst」則是翻成民事役；但因為大部份役男都在社會慈善團體服務，所以才被翻譯成社會役。

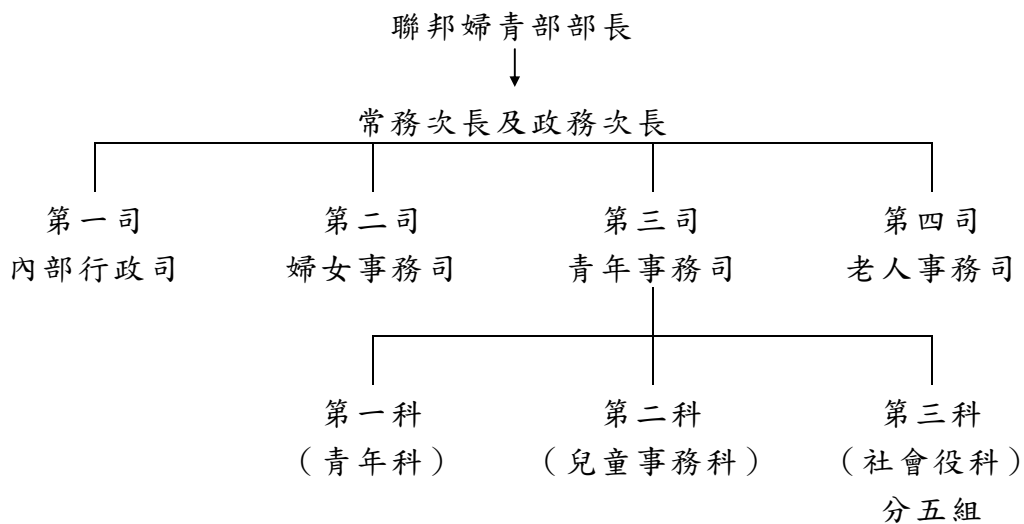
⁸ 『聯邦社會役署』再透過各地的『社會役工作組』及『社會役工作站』執行社會役之相關事務，例如為社會役役男分配工作、付薪水、監督社會役役男服役情形及服役單位、協調解決社會役役男與服役單位糾紛等事項。參閱陳定中，〈參考歐洲兵役制度紀要〉，《役政特刊》，第 5 期，民 84.3，頁 19。

⁹ 行政院，〈考察德國替代役之實施情形出國報告〉，民 94.10，頁 4。

¹⁰ 參考德國社會役法第 2 條之 1 規定。

會役領域（軍事事務方面）等問題，向『聯邦婦青部』部長提出政策建議。而該委員會委員任期四年，由『聯邦婦青部』部長所任命的各個階層代表所組成，包括：(1)服社會役役男之團體代表 6 名，其中必須有 3 名代表已在服社會役當中；(2)經認可之服務機構之協會代表 6 名；(3)基督教與天主教代表各 1 名；(4)工會與雇主聯合會代表各 1 名；(5)各邦代表 2 名。¹¹

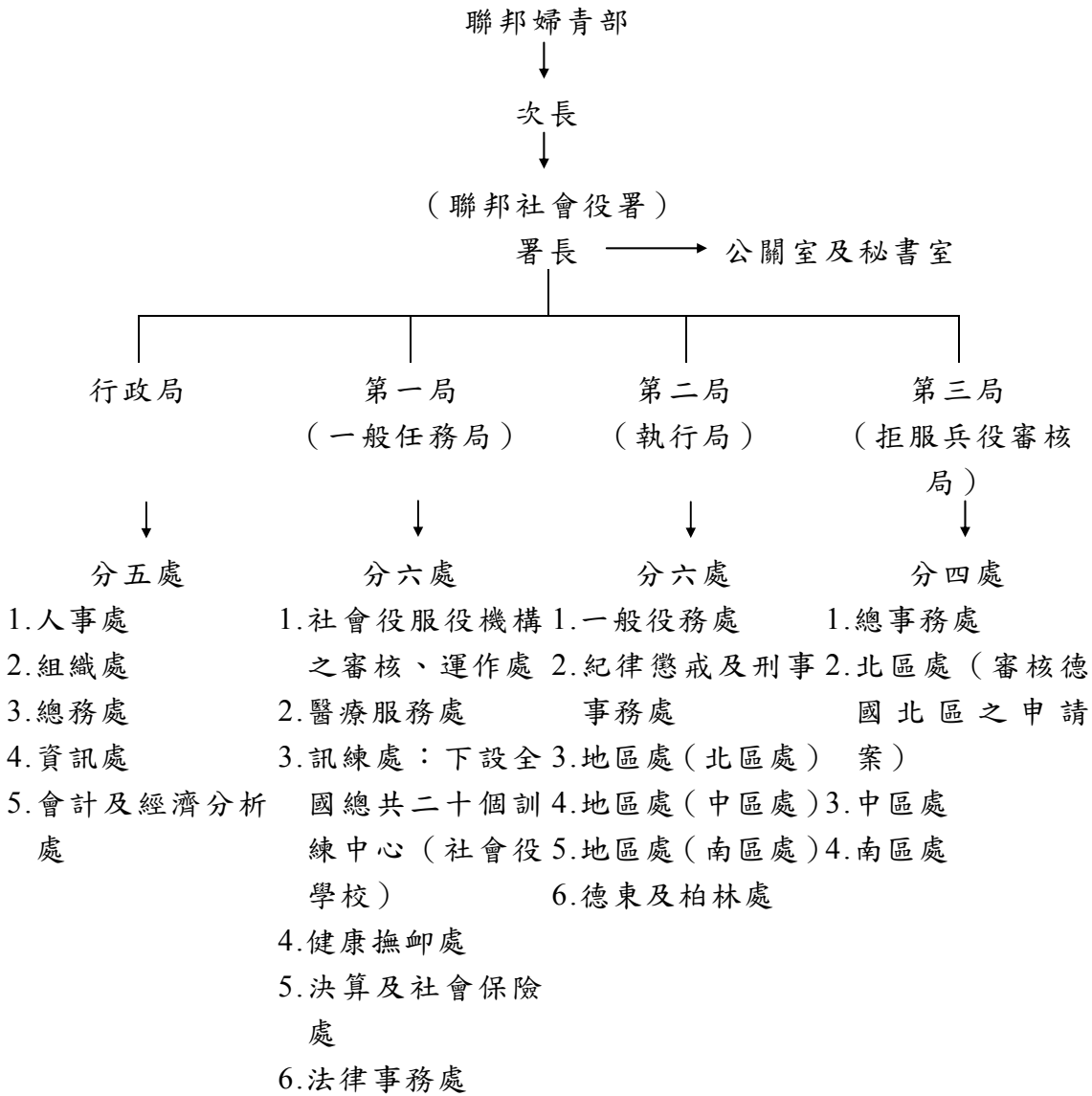
圖 2-1 德國聯邦婦青部組織圖



資料來源：陳新民，社會役制度（台北：揚智文化事業股份有限公司，2000 年 2 月），頁 14。

¹¹參閱德國社會役法第 2 條之規定。

圖 2-2 德國聯邦社會役署組織圖



資料來源：陳新民，前揭書，頁 15。

二、服役資格

申請服社會役之人必以其具有「拒服兵役資格」為前提，¹²因此，服社會役之人在身分上有一定的條件，也就是服兵役違背其

¹²依德國基本法第 12 條 a 第二項之規定，具有法定拒服兵役之理由，且經主管機關許可之人，始為適格之服社會役之人。

宗教信仰時，才能以「拒服兵役」的身分改服社會役；若非基於這個宗教信仰上的理由，原則上仍以服兵役為原則。另外依據『拒服兵役法』規定所成立的『拒服兵役委員會』(Ausschuesse fuer Kriegsdienst verweigerung)，¹³則是負責審核現役軍人或役男所提出的拒服兵役的申請。早先以良知為理由會被以個案嚴格審核，現在則簡短書面敘述拒絕戰爭勤務之理由即可。至於申請服社會役的成功率，在 1984 年到 1998 年，根據統計總平均為 89.22%，德國審查申請服社會役係採形式審查，不作實質審查，因此，只要能提出合理的說明大多能如願，不合者以證件不齊者為主要因素。¹⁴役男申請服社會役經許可後由聯邦社會役署頒布徵集令，並依「聯邦婦青部部長」所定規則徵服社會役。

三、服役人數與役期

1961 年西德第一批服社會役之役男，總共才 340 人，並逐年增加，累計迄今約有 200 萬役男投入社會役。從 1997 年 7 月一度打破記錄，服役人數超過 15 萬人。平均而言，近年每年均維持約 11 萬人左右，至 1992 年以後，替代役人數逐年增加，至 2002 年，兩者人數已接近 1：1。(如表 2-1)。由此可知，社會役制度在德國 44 餘年運作期間，已由萌芽、成長，而迄今之茁壯。

¹³1983 年 2 月 28 日公布『拒服兵役法』(Kriegsdienstverweigerungsgesetz---KDVG)，主要是規範役男因良心問題，如何申請拒服兵役之程序，以及主管機關審核該等申請之相關事宜，總計 23 個條文。

¹⁴同註 1，頁 18。

表 2-1 德國歷年服兵役之人數統計表

年份	替代役人數	常備兵役人數	合計
1983	36,093	183,063	219,156
1984	38,130	200,750	238,880
1985	47,351	193,989	241,340
1986	60,473	204,774	265,247
1987	70,533	196,944	267,477
1988	76,398	216,364	292,762
1989	89,188	200,198	289,386
1990	89,051	211,483	300,534
1991	79,091	199,230	278,321
1992	99,330	181,410	280,740
1993	115,402	150,960	266,362
1994	127,566	146,322	273,888
1995	130,080	152,843	282,923
1996	130,105	157,282	287,387
1997	136,989	147,083	284,072
1998	137,629	147,524	285,153
1999	138,364	142,575	280,939
2000	119,455	131,085	250,540
2001	118,470	117,207	235,677
2002	111,681	114,226	225,907

單位：人

資料來源：行政院，〈考察德國替代役之實施情形出國報告〉，民 94.10，頁 23。

隨著柏林圍牆倒塌，華沙公約解體，德國國防軍力因而大幅裁減。從而對役男的需求也大幅降低，以 1997 年為例，德軍需要 13 萬 5 千名役男，而服社會役的人數即達 13 萬 4 千名，如扣

除掉德軍志願留營者 2 萬 3 千名外，服社會役的人數已經超過服兵役的人數，可見得社會役在德國所受到的重視和重要程度；至於服役的役期，依「社會役法」之規定，兵役役期為十個月，社會役役期較兵役長 3 個月，為 13 個月。¹⁵惟至 2004 年 10 月 1 日，國會通過新的法案，將社會役役期縮短且改為和一般兵役一樣長，皆為 9 個月。¹⁶

四、服役機構及分發方式

依德國之審核標準，該社會役之服役場所必須是「非營利機構」才符合標準，而「聯邦社會役署」第一局即負責審核哪些機構符合要件，凡符合社會役之公益任務，並且已獲認可之服務機構或社會役團體，皆得成為社會役場所。¹⁷因此，如社會救助等固屬於公益，而環保、自然保育、景觀維護、醫療、療養等都是社會役的工作範疇。另德國社會役法第 3 條規定：『在有急迫之需要時，亦得在負責社會役之行政機關內服役。』由此規定，社會役之役男亦得從事與社會役相關之行政工作，例如在社會役團體、聯邦社會役署、以及與社會役事務有關之部級行政單位內從

¹⁵依德國原「社會役法」之規定，社會役的服役期間得較一般兵役長三分之一，但此規定隨著數次的修法而有不同的規定，到了 1996 年 1 月 1 日起，兵役縮短為十個月，同時「社會役法」也更改，使社會役役期改為較兵役長 3 個月，為 13 個月。

¹⁶同註 9，頁 8。

¹⁷依德國社會役法第 3 條規定，役男須在經認可之服務機構或在社會役團隊裡服社會役。至於申請認可之服務機構所需條件則規定於第四條，包括：(1)在社會服務範圍內，如果負有環境保護、生態保護和景觀維護方面任務的機構，將認為是特殊重要的任務，而獲得認可。(2)社會役的服務機構必須擔保其提供給役男的任務、領導及照顧措施，須符合社會役制度的本質。如果該機構不能符合這種需求，特別是比起在其它社會役機構服務之役男，或是服兵役之役男所受的待遇，顯然不能比擬時，這機構即不能被認可為可接受役男服役之機構。(3)服務機構應表明，對於以符合該機構所訂服務資格之役男，並無挑選人員之權，而且對役男所擔任之職務，不會予以超過其能力之要求者。(4)工作場所已表明，願意提供聯邦社會役署長和聯邦社會役署，瞭解役男服務之整體情況和所從事的每一項任務細節，以及於聯邦審計院審核其使用聯邦經費會無保留地配合。對特定的服務場所，服務機構的認可應於公布時說明內容的名額，且可宣告附帶負擔。以上四項條件若不存在或嗣後不存在，其認可應予以撤銷或廢止。

事相關之行政工作等，來規範社會役的勤務內容。¹⁸

德國於 1998 年共有 3 萬 7 千個經許可之社會役服務場所，計有 18 萬 1 千個服務職位。役男由聯邦社會役署及各地社會役機關處取得介紹服務機構之資料，自行與服務機構聯絡。當雙方同意，服務機構即函告聯邦社會役署請求批准後，頒發徵召令徵召服役，除可因此節省主管機關之工作負擔外，亦有利役男掌握日後服務之工作性質及報到時間。惟當役男不能自行找到服役機構時，就只能依聯邦社會役署之安排；平均而言，約 90% 被核准服社會役者會自行尋找他們理想的服勤地點，其餘 10% 未主動尋找社服機構者，聯邦社會役署則直接逕為分配。¹⁹

五、服勤內容

德國並未針對社會役之勤務內容作詳細的規範，例如德國社會役法第 1 條規定：『經許可拒服兵役，應為公益而服社會役，且應優先在社會而非軍事領域履行此義務。』同法第 4 條規定：『在社會服務範圍內，如果負有環境保護、生態保護和景觀維護方面任務的機構，將認為是特殊重要的任務，而獲得認可成為服務機構。社會役的服務機構必須擔保其提供給役男任務、領導及照顧措施，以符合社會役制度的本質。』至於具體的勤務項目，則必須透過經聯邦社會役署所認可的社會役場所來加以具體化。

社會役役男的服勤範圍，早期集中在社福機構，例如醫院、老人安養院、青少年之家、重殘障者之居家照料及救護車服務等。1990 年起東德政府已建立社會役制度。但在德東地區實施該制度

¹⁸同註 1，頁 21-22。

¹⁹同註 9，頁 7。

最困難之處在於，德東原先沒有社會慈善團體，所有社會服務工作都由政府機構包辦，雖然目前大型的慈善團體在德東地區已札下穩定的基礎，但仍無法達到與西德地區相同的成效，導致服社會役者在地方政府及獨立團體服役者較多。役男服勤範圍也擴及告誡所、紀念館、停車場、墓地、體育協會等公部門。²⁰有關德國社會役工作項目如表 2-2 所示。

表 2-2 德國社會役工作項目表

項 目	人 數			
	(1/15/1991)	(8/15/1992)	(12/15/1997)	
1.照料及照顧勤務 (醫院或療養院)	72,232	75,677	96,797	(53.5%)
2.手工藝工作(例如修水管、門窗)	22,452	21,798	23,216	(12.8%)
3.機動之社會性服務(電召至老人或殘障人士家中服務《註 1》)	15,590	17,633	16,562	(9.1%)
4.病患運送	11,542	11,758	10,286	(5.7%)
5.重障者之個人照料工作	7,970	8,048	7,896	(4.4%)
6.公共事業之服務《註 2》	7,211	7,472	9,183	(5.1%)
7.園藝及農業活動	6,681	5,148	4,049	(2.2%)
8.環保工作(保育植林、野生動物保護、垃圾清除)	3,390	3,492	6,236	(6.4%)
9.駕駛工作	3,154	3,197	3,026	(1.7%)
10.商業及行政活	2,149	1,319	2,222	(1.2%)

²⁰同註 9，頁 8。

項 目	人 數		
	(1/15/1991)	(8/15/1992)	(12/15/1997)
動			
11.重障兒童個人照料《註3》			1,351 (0.7%)
12.頂尖體育選手《註4》			201 (0.1%)
總計：	152,371	155,362	181,025 (100%)

(本表的服役人數可能有包括前後二年的役男在內，即是統計時役男的人數比當年入伍者多)

《註1》亦包括替老人打掃家庭、清洗廚浴廁所、上街採購日常用品等。

《註2》指公共事業(如公立青年住宿中心)擔任洗衣、烹飪等雜務。

《註3》本項目在八七年開始獨立計算，以前列在第5項。本表九一年及九二年之計算日期為九一年十二月十五日。

《註4》體育訓練員亦是新項目，自八九年開始實施。

資料來源：陳新民，《社會役制度》。台北：揚智，民89，頁23。

根據前述揭對於德國境內所有社會役場所之工作職位所作的統計資料顯示，「照料與照顧勤務」以及「機動性之社會救助勤務」即占所有工作職位近三分之二強，德國有許多大型且組織良好之公益團體，提供給社會役男服役，並有良好的管理。公益團體提供了許多的工作機會供役男服役，但役男對服社會役之場所並不能請求主管機關分發至其特定之工作場所服役，而且也不能請求分發至未服役前已從事之工作場所服役，而役男分發到工作場所服役時也不能自己選擇工作項目。役男在工作場所係採「概括式」的服務，如被派到駕駛工作之役男，不能僅挑選開車，而不願作車輛保養及清潔工作。

一般而言，服社會役役男在執勤之前應接受類似新兵訓練之職前訓練，集中住宿，採上課制。由分設於全國之20個「社會

役學校」實施，每期訓練 4 週，前 2 週為一般訓練，後 2 週為專業訓練。1996 年以後，配合社會役役期縮短，一般訓練課程改為 1 週，而專業訓練不變，至救護工作之專業訓練則長達 6 週。²¹

六、住宿管理

根據德國「社會役法」第 31 條規定：「服社會役役男負有居住宿舍及參與伙食之義務。宿舍係指由聯邦社會役署或服務機構所指定。」原則上，社會役團體或根據「社會役法」第 4 條申請列入社會役場所而經許可之僱用場所，皆應免費提供宿舍以供役男住宿。²²德國有許多大型有組織的公益團體，其住宿、餐廳等設備皆較妥適。若這些場所沒有足夠的空間，而必須改建或重建時，政府有給予特別貸款的措施。若工作場所無宿舍提供，而須承租非屬於僱用場所所有的房屋時，則僱用場所應發給津貼，如經承租之努力後仍無法覓得房屋，並且在申請列入社會役場所時已告知而經許可者，則僅有居住於該僱用場所鄰近之役男始得被徵召。而役男如果有家於附近，則可以經許可後住在家中，並補貼來回交通費，但不能申請房租補助。²³因此，服社會役之役男係以集中住宿為原則，以返家主宿為例外。

七、權利義務

在德國服社會役之役男雖不具有軍人身份，但在「社會役法」上卻援用軍人法令之權利義務規定，一般軍人所享有之權利及應盡之義務，皆適用於社會役役男之領域，²⁴只在細節上做不同的

²¹同註 1，頁 25。

²²最低標準為 4 人一個房間，房間內應有衣櫃、桌、椅，平均一個人之空間應有 4.5 至 6.75 平方公尺方可，並有盥洗設備、交誼廳等，而單人房設備可以較少，但面積至少要 9 至 13.5 平方公尺。

²³同註 1，頁 25-27。

²⁴同註 1，頁 27。

規定而已。

(一) 權利

薪餉方面，社會役男與兵役役男的標準皆相同。另外，役男在服社會役期間享有休假之權利，但役男必須在服役3個月後才能申請。另役男擁有實物配給請求權、照顧請求權、差旅費請求權、撫卹請求權、行政救濟權利，較特別的還有『心靈照顧』(Seelsorge)請求權。²⁵及服役退伍後政府會給予役男一筆退伍金(690.24 歐元)，供役男退伍後求職前過渡時期之生活費。²⁶

(二) 義務

就義務而言，德國服社會役役男負有如尊重民主之基本秩序、認真服勤之義務、維持工作和平與共同生活之義務、不得損害服役場所之義務、受必要訓練之義務、遵守政治活動界限之義務、²⁷以及服從聯邦社會役署署長、工作場所領導人、與其他長官之勤務命令之義務、及不得參與勞資糾紛行為。²⁸若役男違反社會役法上所要求之義務時，除法有明文課予刑罰，尚應就其失職行為接受懲戒處分。²⁹

²⁵ 所謂的『心靈照顧』參照德國社會役法第38條規定係指社會役役男享有不受侵擾以參加宗教活動的權利，且其參與應採自由原則。

²⁶ 同註9，頁6。

²⁷ 役男必須遵守政治活動的界限，在執行職務時不得有圖利或不利於某特定政治對象之行為，但和其它人之討論個人意見，不在此限。惟役男所發表之意見，不得擾及團體之共同生活，尤其不得充當政治團體宣傳員、發表演說、散發文件、或充當政治團體之代表(參照德國社會役法第二十九條)。

²⁸ 若役男所服務之機構直接發生勞資糾紛時，對於任何因此勞資糾紛所會導致該機構陷於癱瘓之行為，役男皆不得參與(參照德國社會役法第二十八條)。

²⁹ 同註1，頁29。

八、罰則

德國社會役法對於役男違反所定之義務而施以的處罰手段包括：刑罰、秩序罰以及懲戒罰。1.刑罰手段主要是針對曠職、逃亡或抗命等情形為之，其刑期最高為3年以下有期徒刑。2.秩序罰是針對役男違反社會役法所定之特定義務(例如抗拒體檢)，由『聯邦社會役署』依秩序違反法處以罰鍰。3.懲戒罰則是針對役男失職之行為所為之處罰。只要服役之役男可歸責的違反其義務時，便構成失職行為。而懲戒罰之手段為懲戒處分，包括：申誡、禁足、罰鍰、加薪之禁止，以及減俸等，並由『聯邦社會役署』署長或其所指定具有法官資格之『聯邦社會役署』公務員依法定之程序(例如：調查、聽證)來實行該懲戒處分；役男若對該懲戒處分不服，應先向聯邦社會役署提出異議。除了訴願外，尚可上訴『聯邦懲戒法院』尋求救濟。³⁰

貳、奧地利

一、服役資格

奧地利於1955年公布「兵役法」，規定所有及齡役男(十八歲)，皆有服兵役之義務。但是，役男如果主張其有宗教及良知的理由，不能或不願執武器時，可以編入「後勤」單位服勤，其服役期間較服戰鬥役長三個月之久，易言之，前者(勤務役)須服役十二個月，後者(戰鬥役)常服役九個月，同時勤務役亦屬兵役，役男並受軍法拘束，直到1971年兩者的役期才改為一致。³¹

³⁰同註1，頁29-31，及德國社會役法第52-77條。

³¹同註1，頁34-35。

惟此制度實施近 20 年後，³²於 1974 年 3 月 6 日制定通過了「社會役法」，並於次年一月一日施行。該法經多次修正後，依該法第 2 條之規定，意圖免服兵役而轉服社會役之役男，應檢具證明文件向社會役主管機關或各地兵役機關提出「拒服兵役之聲明」，由「社會役委員會」決定批准與否。役男只要提出「良民證」以及自傳等證明文件，並以書面聲明基於良知不願服執武器的兵役，即可獲批准免服兵役，而轉服社會役。換言之，社會役的申請不進行「良知」存在事由的實質審查程序。經過批准後的役男應該在各種「非軍事」的社會服務機構內服務，如民防、醫療、急救、³³殘障人士服務機構、難民營及促進交通安全等機構內服務，而對於役男服役之機構，是由各省省長負責認定，且由各機構向各省政府提出申請，批准與否亦由各省省長為之。而聯邦內政部長下轄的「顧問會」可提出建議之評鑑報告，但基本上決定一個機構是否接納社會役男之權限是掌握在各地方政府手中。³⁴

二、主管機關 - 聯邦內政部

奧地利社會役之最高主管官署是聯邦內政部長。在內政部內設立一個「社會役顧問會」(Zivildienstrat)，這個顧問會的職掌為提供部長就社會役有關的法令所需之專門知識，以及處理役男的申訴等事務，為具有濃厚的法律幕僚之色彩。³⁵而實際上負責社會役執行的單位，是部長下屬的「社會役委員會」

³²同註 1，頁 35。奧國政府檢討指出「勤務役」已不敷時代所需，因為軍隊裡需要的勤務役役男極為有限，尤其是這些絕不執武器的役男往往被其他服戰鬥役之軍人所排斥、所輕視，所以無法融入軍隊生活之中，同時也無法產生袍澤感情。奧國軍隊及各軍事單位普遍認為對此等役男無法提供最好的服務，反而是帶來內部管理的困難。這也是促成奧國政府廢止「勤務役」而採行廣泛社會役之原因。

³³同註 1，頁 38。據統計社會役男服務最多的範圍是在急救，以 1990 至 1992 年皆超過 50%。

³⁴同註 1，頁 35-37。

³⁵此外，由顧問會各庭開議時，需由內政部代表精通法律者擔任引言人之規定，亦可看出本顧問會是屬於法律專門之委員會。

(Zivildienstkommission)。此委員會主要任務在於執行部長所賦予之職權，例如決定役男服役之處所，役期的長短（八個月或十個月）……等等。在組織上雖經歷一些變革，惟目前奧地利執行社會役職權者仍是以社會役委員會為主。³⁶

三、服勤管理

役男對於服務機構只享有建議權，但並沒有選擇服務機構之權利，聯邦內政部長只將役男之願望列入指派之考慮。役男在服務機構服務時，應受服務機構負責人之指揮，如有違反職務之情形，由各地行政官署處罰之，其違反職務之處罰，如不依規定赴指定之機構服役或對安排之職務拒絕執行。³⁷另役男服役時，基本上由服務機構提供服裝、並針對離家庭較遠（行車超過二小時以上）者，才有提供膳食及住宿，行車未超過二小時者則可住在家裡。³⁸另役男亦有權利向「社會役顧問委員會」申訴，而服務機構負責人對在其機構服務之役男，亦有照顧責任。³⁹

總之，奧地利實施社會役約近三十年的歷史，其規模及服役人數是德國的十分之一，但是奧地利實施社會役著有成效，可能跟其實施社會役的「法治化」有密切關係。奧地利的社會役法立

³⁶同註1，頁39-41。

³⁷奧地利社會役法第五十八條規定，役男不依規定赴指定機構服役或對職務拒絕執行者，處一年以下有期徒刑，我國社會役實施條例第五十二條規定役男無故不就指定職役或擅離職役，累計逾七日者處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科罰金20萬元以下，另同法第五十三條規定，役男違背監督長官勤務命令處一年以下有期徒刑、拘役或科或併罰金十萬元以下。

³⁸奧地利社會役法第二十七條規定，役男住處離服役的地點，搭乘大眾交通工具每日往返至少二個小時以上者，聯邦或機構負責人應負責役男住宿問題，但不超過二個小時者，可住宿家中，得支付交通費。

³⁹服務機構負責人對在其機構服務之役男，有以下照顧責任：(一)、對役男的權利與義務應充分的教導之。(二)、對一般社會役所需之知識，應該循序漸進的訓練之。(三)、對機構已授意委託提供基本訓練課程者，即應該執行之。(四)、有保障役男生命、健康的義務，並且使其在執行勤務時能夠維護其道德性，並且比照員工給予適當之待遇。(五)、公布役男之上級長官，並明該等長官在職權範圍內有對役男監督及指揮之權。參閱奧地利社會役法第38條。

法相當嚴謹，由其條文的篇幅、周延，並不亞於鄰近之德國。當然，以德、奧兩國歷史的淵源，法制的相同，奧地利許多制度一如社會役顧問會一是參考德國制度，便極為明顯。

參、荷蘭

一、服役資格及內容

目前荷蘭雖仍保留兵役及社會役制度，但自從一九九六年三月二十五日徵召最後一批役男入伍後，已不再徵召兵役及社會役役男，不過其實施社會役制度頗有成效，值得參考。早在 1923 年其兵役法即已規定，役男如有良知理由，可申請轉服「後勤役」。國防部下設「拒服兵役事務局」，受理役男拒服兵役轉服社會役之事宜，但必須提供相關證明文件，服社會役之役男由「聯邦社會事務及就業部」之「社會役局」負責徵集服社會役。役男在兵役體檢完成後，確定適服兵役，則方可申請轉服社會役，如果體檢不適服兵役者，即無轉服社會役之必要，另役男拒服兵役轉服社會役之申請時間並無限制。⁴⁰役男經批准拒服兵役，應轉服社會役，其社會役役期為十六個月，而一般兵役役期為十二個月。役男服社會役應在各級政府機關以及在提供促進公共利益的機關內履行服役義務，⁴¹但基本上會被安排在離住處最近的工作單位。

二、特別社會役

役男有下列之情形時，得免服「一般社會役」，而服「特別社

⁴⁰不同於我國，我國僅限於入伍前申請，入伍後則無申請轉服之機制。

⁴¹同註 1，頁 47-48。所謂公共利益的機構，包括：環保機構、教育及科學單位、醫院、博物館及學術單位、醫療研究及實驗單位、社會教育單位及擔任社會服務、養老院及育幼院、青年保護單位、精神病院、醫療復建中心及療養院。

會役。包括：1.係負責一家之家計者。⁴²2.個人無法分身服社會役者。⁴³3.兄弟已有服兵役者。⁴⁴4.其他特殊之情形。⁴⁵在依此條件提出免徵者，通常應給予某個附期限之免徵權，如果免徵理由持續有數年之久，則可變成給予永久之免徵權利。⁴⁶

役男如果申請免除徵集服社會役時，應分別向「聯邦社會事務及就業部部長」及役男戶籍所在地之城市的「市長」申請。但申請案由聯邦社會事務及就業部部長決定，並通知市長及役男本人。市長在收到部長之決定後十日內，將公告此決定。對於部長所作免徵之決定有不服時，任何關係人皆可在決定公布十日內，附理由向市長提出申複。市長於收到不服書時，應立刻將全體資料送往海牙的「樞密院」中的「行政訴訟庭」審議之。⁴⁷

肆、法國

法國一九七一年公布「國家服役法」(Gode du Service

⁴²同註 1，頁 50。所謂負責一家之家計者，通常是指已結婚的役男，必須賺錢撫養妻、兒者而言。有此情形之役男，通常先予一年之免徵權。待一年過後，如果役男仍是家計之維持者時，則變成永遠之免徵權利者。在此一年間，如果免徵的理由消失時，則免徵權亦消失之。原則上，若役男已獲服役之徵召後，即不可申請因負擔家計之免徵權。但在特殊之個案確有負擔家計之事實時，才可例外的許可之。

⁴³同註 1，頁 50-51。所謂個人無法分身服役者，是指依法對於親屬或他人有撫養及照顧義務的役男，因為服役後即無法履行該撫養及照顧義務時，即可以此理由申請免徵。在此情形，亦先予一年之免徵權，待一年過後，免徵理由仍未消失時，免徵即變成永遠性質。如果在一年內，免徵理由消失時，即可徵召服役。

⁴⁴同註 1，頁 51。所謂「兄弟已服役者」，係指役男已經至少有二個兄弟已經履行服兵役(至少三十日以上)，或是已經服社會役而言。如果上述二兄弟中係有一人已申請緩徵(不論是兵役或社會役)，或是有人在服兵役中死亡，或是有人已依「海軍商船服役」規定，轉服商船役時，都算入在此條款之內。如果役男有姊妹也是軍人時，視同服役之兄弟。依此規定申請免徵者，可獲永久之免徵權。

⁴⁵同註 1，頁 51。所謂「其他特殊情形」，係指產生例如下列情形而言：1.已移民到歐洲國家之外，並意圖成為該國國民者。2.有重大個人及社會原因，例如役男的寡母需要役男來工作以支付年幼弟妹的教育及生活經費。3.役男的父親為國捐軀(陣亡)，而寡母未再婚，且役男係獨子或長子時。4.依役男目前就業的情形，係該就業單位所絕對不可或缺，且提出證據證明者。

⁴⁶同註 1，頁 50-52。

⁴⁷同註 1，頁 52。

nationale)規範了人民有服「國家役」之義務。依此法律之服役義務分為：(1)兵役；(2)保防役；(3)警察役；(4)國防科技役；(5)技術協助或合作役；(6)社會役，並於一九七二年九月實行。役男年滿十八歲以後即應入伍服兵役十個月，若服役前擔任商船水手職務者，應服海軍兵種。役男如不願服兵役，可提出申請加入各地的「保防大隊」(corps de defense)來服十個月之「保防役」(service de defense)。這種保防役並非由軍方指揮，而是由治安機關指揮，但役男準用軍人之紀律規章。⁴⁸

役男服國家警察役者，依一九八五年八月七日公布關於警察制度現代化法律規定，役男服警察役之人數不能超過全部警察人數的10%，以避免影響法國人民的就業權利，警察役的役期和兵役役期一樣為十個月；役男如有科技專長者，得甄選「國防科技役」，經批准者可進入軍方的實驗室服役，役期較在其他一般兵役多兩個月，為十二個月。或役男在軍事單位裡擔任醫生、藥劑師、獸醫師及生化研究員之職務者，比照「國防科技役」，役期為十二個月；另役男有其他科技或專門知識，願到海外服務或在國內企業從事「科技協助」者，可申請服「技術協助或合作役」，役期為十六個月。⁴⁹

役男若主張基於良知理由，不能履行持武器的軍事任務時，可向兵役機關轉呈國防部申請服社會役，其役期是兵役的二倍計算，即二十個月。役男服社會役過程中，得隨時請求轉入軍隊服兵役，已服社會役之役期可折半抵入服兵役之役期。服社會役之役男應至促進公共福利，人道的公私立機關內服役；又若在戰時被分派擔任營救平民或軍人之任務，對於這些具有公共利益及捍

⁴⁸同註1，頁54-55。

⁴⁹同註1，頁56。

衛國家利益，且具有危險性之任務，役男必須接受。役男服役之紀律懲處，對於不假外出、輕微不履行職務者，可處以二日至五日之禁足處分。但如涉及逃役、嚴重之抗命等，則依軍法處罰。另在服役時，亦不能罷工、參與工會或其他政治活動。⁵⁰

伍、比利時

比利時實施長達三十年之久的社會役制度，在一九八〇年社會役法規定，社會役包括：1.在民防單位、醫療、養老院及殘障院服役，役期為十五個月；2.在社會、文化等機構服役者，役期為二十四個月；而一般兵役、後勤役之役期為十一個月。而當國家進入戰爭時期，役男不得申請服社會役。役男申請社會役，向地方兵役單位（鄉、市政府）申請，並送請內政部核處。服社會役者與一般兵役之役男一樣，享有同樣之假期、薪津、津貼。因公遭到意外，其撫卹比照軍人撫卹規定予以撫卹。比利時對於社會役的罰則極為周祥，例如：役男服社會役拒絕履行所指派之任務者，可處兩個月以上，兩年以下之拘役或有期徒刑。唯在一九九四年比利時改為募兵制度，亦即同時廢止了社會役制度。⁵¹

陸、芬蘭

一、服役資格及內容

芬蘭的役男在和平時期基於宗教或道德上的理由，確定無法履行國民服兵役責任時，得在收到徵兵令後，隨時提出申請轉服社會役。⁵²申請書可向役政機關、全國八個軍區司令官及勞工部

⁵⁰同註1，頁56-58。

⁵¹同註1，頁58-61。

⁵²於戰爭時期，則役男不能申請轉服社會役。

提出之。如果已應徵入伍，則向旅長提出。並由戶籍地之軍區司令部參謀長，作形式上的審核。⁵³芬蘭申請服社會役之人數約占全部及齡役男 3%~5%，役期為三百九十五日，一年分四期入伍。而兵役之役期為六個月，技術兵種為九個月，役男如選擇後勤役，則役期為三百三十日。

社會役應在政府審查合格的社會役機構服役。也可自行找服務機構；但不得在以前曾服務過的機構服役。如果役男無法找到合適機構時，訓練中心或勞工部可代為安排。同時，由訓練中心代為安排服務機構時，會經過雙方之面談程序，同時也會尊重役男之意願。

目前全國共有超過四百個服役機構，包括中央或地方機構、國營事業、教會、其他非營利之公共團體、急救中心及消防隊等服役機構。服役機構並需提供役男住宿及膳食，主要工作內容為社會福利、公共衛生服務、教育文化、環保及救援等相關工作⁵⁴。

二、主管機關 - 勞工部

勞工部是社會服役的主管機關，但勞工部長下設一個社會役顧問委員會(Advisory Board for Nonmilitary Service)協助部長指揮監督社會役的推行。這個委員會的成員由各個部會代表參加，主席人選由勞工部官員出任，副主席則由國防部官員出任，該委員會職責為輔助勞工部研訂及執行社會役法規。⁵⁵社會役之

⁵³ 同註 1，頁 65。役男只要提出申請書後，即可自部隊退伍。但役男願意留在部隊等待通知，亦可留在軍隊。役男一旦轉服社會役即不能再申請回到軍隊服役。

⁵⁴ 同註 1，頁 62-67。

⁵⁵ 參閱芬蘭社會役法第一條社會役顧問委員會業務職掌。其業務職掌包括：(一)、擔任安排社會役之主管單位與依兵役法(452/50)安排服役之機構間聯絡協調事宜。(二)、追蹤社會役與追加服役執行情形。(三)、提供有關研訂社會役及追加服役事宜建議案。

執行暨應服社會役者之督導則由勞工部轄下之社會役中心(Centre for Nonmilitary Service)主管。社會役中心工作事項如下：⁵⁶

- (一)、安排規劃社會役服役人員訓練事宜。
- (二)、安排規劃追加服役事宜。
- (三)、督導應服役人員善盡服役責任並核發服役命令。
- (四)、免除服役責任之決定。
- (五)、安置暨命令社會役服役人員於社會役機構服役。
- (六)、通知並指導社會役機構安排工作。
- (七)、安排社會役機構之必要訓練。
- (八)、決定是否免除服役責任。
- (九)、決定是否依兵役法規定轉換服役。
- (十)、保存社會役服役人員登錄資料。

三、訓練服勤管理

(一) 訓練

役男在開始至機構服役之前，先會至社會役訓練中心受訓，為期四十日訓練分成一般訓練及專業訓練，各為二十日。一般訓練課程包括社會役制度之目的、國家社會及國防政策、國際政治、社會學、急救知識及體能訓練等。專業訓練則屬於醫療、急救及辦公室之文書處理等日後實用之技能。⁵⁷

(二) 住宿與膳食

⁵⁶參閱芬蘭社會役法第四條社會役中心職掌。

⁵⁷同註1，頁65。

役男的服務機構應該提供役男住宿及膳食。住宿的條件及膳食（包括每餐應有湯、主食及甜點）都有法定之標準，由行政命令加以規定。⁵⁸役男亦可選擇住在家中，但不能申請房租津貼。役男每月之薪俸比照服兵役役男之標準，由服務機構支付。每日支薪十九元；服役超過二百四十日以後，每日支付十九·五元。服役期滿時，可支領退伍金三百元，由國家福利及衛生署發給。

（三）服勤管理

役男服役時應接受服務機構負責人之指揮。對於紀律處罰由勞工部為之。役男違規之處罰，依其輕重區分警告、加班處罰（每天不超過四小時，最多五天）至禁足（最長達三十天）。對於紀律處罰不服者，可向行政法院提起訴訟。至於嚴重的違法行為，例如逃役、抗命等等，可移送法院。通常是處以監禁。其刑度依所餘役期二分之一計算，最長不超過一百九十七日。⁵⁹

綜以，芬蘭的制度和德國十分類似，尤其關於役男的權利—包括住宿環境、交通旅費（免費乘車）……等等，可知芬蘭實施社會役制度受到德國制度相當大之影響。

柒、義大利

一、服役資格

義大利在一九七二年十二月十五日通過「社會役法」，役男若基於良知之理由，不能履行持武器兵役之任務者，得依該法向國

⁵⁸同註1，頁65-66。如果服務機構不能提供住宿，則須給付房租津貼，每日二百七十五元芬幣；如果沒提供膳食，一日的誤餐費是五十三元芬幣，一餐則為三十元芬幣。

⁵⁹同註1，頁66。

防部申請轉服社會役，多半就形式審查認定，並不作「良知理由」的實質審查。⁶⁰社會役分成「非武裝兵役」（即後勤役）、⁶¹「社會役」、⁶²及「非軍事之服役」三種。⁶³

二、主管機關 - 國防部

義大利社會役的主管機關是國防部。國防部長是決定社會役事務的最高官署，國防部下設一個社會役委員會，負責批駁轉役之申請。而在總理府下增設一個「社會役署」，負責社會役役男之分派、監督及服役機構的認定等之事宜。此外，這個「社會役署」也負責役男職前訓練之工作。⁶⁴

三、服役規定

社會役現役役期與服兵役同為十個月，如等待應徵期間超過役期，即可免服役；但因獲准接受社會役役男服務之公、私機構需求員額殷切，故社會役之役男待徵時間甚短。⁶⁵

(一) 服役機構

向政府申請社會役役男之社福機構須符合(1)非屬營利目

⁶⁰ 但具有下列情形者，則進行「良知理由」的實質審查：(一)、曾領有槍械執照者。(二)、兩年內曾申請擔任憲兵、警察、稅警、森林警察或須配帶槍械之公職者。(三)、曾不法持有、攜帶、運送槍械遭起訴者。(四)、參與不良幫派或犯罪組織遭起訴者。

⁶¹ 同註 1，頁 68。所謂「非武裝兵役」（後勤役），僅指役男到軍事機構或軍事單位擔任後勤、文書等等，擔任不必持武器之職務。役男在此範圍仍屬軍人身分，只不過不參加戰鬥職務罷了。

⁶² 同註 1，頁 69。「社會役」，是指到軍事機關以外的機構去服役。依一九九二年之統計，其中分派到各級醫院及醫療單位者，占 57.8%；至一般社會性服務機構者，占 32.6%；從事森林保護及環保者，占 8.9%；至民防機構者，占 0.7%。

⁶³ 同註 1，頁 68。「非軍事之服役」，是指役男不服兵役及後勤役，而轉服警察、海關、監獄看守及消防員等勤務。在服這種勤務的役男，待遇與役期即完全比照服一般兵役之役男。

⁶⁴ 同註 1，頁 71。

⁶⁵ 林中森、薛清遠、沈哲芳等，〈考察歐洲社會役制度報告〉，民 90.12，頁 3-8。

的；(2)具明確之服務或業務項目；(3)完整之組織架構；(4)設立已三年以上之條件，且該等機構不得因社會役役男之加入而遣散其他正式員工，⁶⁶如有違反社會役署訂頒之相關規定將取消分發社會役男前往服勤之權利。

(二) 服勤管理

服社會役役男之權利義務與一般兵役相同，並具有軍人身分。役男家屬貧困得向社會福利署申請補助；如服勤時受傷成殘，比照軍人予以撫卹、安置。服勤時並無統一穿著制服，但須佩戴社會役徽章，以資識別。而服役期間，不得兼有給職務，違者將改分發至其它地區服務，服完勤務後，即得返家休息；但役男之服務機構離家甚遠者，該機構須提供役男住宿。

(三) 罰則

服社會役之役男倘經查獲犯限制服社會役規定者，將取消其服社會役資格，並改服一般兵役；如無正當理由而拒服社會役者，判處六個月以上至兩年以下徒刑；服勤期間違反紀律，將視情節輕重處罰，包括：(1)書面警告、(2)扣薪、(3)禁足、(4)改調其他單位、(5)停職(最長三個月)，無薪且事後須補滿遭停職之役期。前三項由服勤單位核處；後兩項由社會役署核處。

捌、葡萄牙

葡萄牙在一九八五年五月四日公布的「第六號法律」，須經嚴格之審查程序，並須經法院判決後，才可轉服社會役。而一九九

⁶⁶與我國相同，我國替代役之實施亦不得影響就業市場，但我國並未於法令上明文規定。

二年五月十二日公布的「第七號法律」—社會役法，主要是參考德國一九八三年二月二十八日修正後的社會役法制度。凡役男基於宗教、道德觀、人道主義以及哲理觀之理由，可以拒服兵役，並向「國家社會役委員會」申請轉服社會役，多半是形式審查。而社會役的工作範圍，計有醫療、環保、天災、疾病防治、火災、海難、殘廢及老人、幼童同胞服務、公園及古蹟、文化提昇等等。一般兵役役期，空軍是四個月、海軍是十個月、陸軍是七個月，社會役剛開始則是十個月，多出三個月係作為「期前訓練」之用，⁶⁷後來則比照陸軍役期改為七個月。目前主管機關分成決策單位和執行單位，屬於決策單位是「國家社會役委員會」，執行單位是由「社會役署」負責社會役的工作。役男不依法履行義務有相當嚴格的處罰（二年以下徒刑），如在緊急徵召動員時期，可處半年以上、三年以下之有期徒刑，且不可易科罰金，故係採行嚴格的紀律制度。葡萄牙的社會役立法，主要係受到德國法制相當大的影響，因為其在立法之前曾數次赴德國考察，此外，也參考了荷蘭的社會役制度。⁶⁸

玖、西班牙

西班牙在一九八三年開始實施社會役，任何役男可以宗教及良知等理由，向主管機關「拒服兵役之社會役署」申請改服社會役。⁶⁹並經主管機關聽證後，加以准駁，役男經批准轉服社會役後，經指定到環境保護、社會服務等公益機構服務，並採「地區迴避制」，即役男不得在家庭所在地之省份服務，必須到另一個省份服役，役期為十三個月，一般兵役役期為九個月。役男若不服

⁶⁷同註1，頁73。此「期前訓練」包括「一般訓練」及「專業訓練」，使得役男服役的智識能夠符合其任務。

⁶⁸同註1，頁72-74。

⁶⁹主管機關「拒服兵役之社會役署」為隸屬於司法部。

兵役及社會役，可改服警察役，在各警察機關服務五年後，即可免服兵役及社會役之義務。⁷⁰

拾、匈牙利

匈牙利一九八九年正式開始實施社會役，但係屬於廣義的兵役—為國防役之一種。役期為十八個月，一般兵役役期十二個月。役男提出申請時必須舉證其基於良知或宗教理由之根據，而申請及決定機關係當地的軍事司令官。役男基於良知獲准不服兵役時，有兩種選擇；一是在軍事機關服「勤務役」即「非武裝」之任務，另一種則是純社會役，在社會的醫療機構服務。負責社會役的主管機關是國防部，社會役的實施並沒有一個完整的法律可資依循，更無專責獨立部會，其社會役制度仍停留在原始的起步階段。⁷¹

拾壹、小結

以上為歐洲國家在二次大戰後大力促成的社會役制度的發展，並受到歐洲各國的肯定，其優點可歸納如下：⁷²

- 一、落實保障人民宗教信仰自由的基本權利，使良知拒服兵役者，不必因信仰虔誠不願持武器服兵役，而不惜入獄，而能在宗教信仰與維護國家兵役體制之間，取得平衡。
- 二、增加國家對公共福利事務的服務能力，尤其歐洲國家的公共福利是人民所關注的議題。另外，歐洲國家的各種社會福利

⁷⁰同註 1，頁 75-76。

⁷¹同註 1，頁 80-81。

⁷²同註 1，頁 97-100。

機構也需要大量的人力，這個制度正可提供充沛、便宜廉價又有紀律的人力資源，以填補公共福利人力之不足。

三、增加役男關愛社會、鄉土及道德理念，可以使役男服務社會、產生愛心、關注社會弱勢族群，進而提升社會道德理念。

四、實施社會役後，役男可以選擇服兵役或社會役，使軍隊面臨「競爭」壓力，進而促進軍隊管理合理化，提升軍隊兵役役男的權利、尊嚴，妥善照顧兵役役男的食住環境，並真正徵召到真正自願到軍隊服兵役的役男，以促進軍隊戰力的提升。

五、可發揮役男的才能及專長，而不只是局限在軍事領域，以達「人盡其才」的效果。

儘管社會役在歐洲國家實施以來有諸多優點，但仍有一些缺點亟待改進：⁷³

一、兵源減少，在歐洲國家規劃社會役時，最大的阻力均來自於國防部或軍方，軍方長久以來習慣充沛兵員，以使用在軍隊勤務體系，社會役實施之後，許多役男會選擇社會役，使兵源減少，會影響國家對軍事戰術與戰略之構想規劃。

二、造成特權及勞逸不均，尤於信仰良心理由難以客觀認定，除非僅作形式審查，如採取實質審查，審查過程操之於人，將難免有特權介入關說；而役男服社會役的各個服役單位工作性質、服勤內容不盡相同，致勞逸不均，造成不公，難以克服；另外，如果服役機構並非「純公益」，則可能產生「圖利

⁷³同註1，頁97-100。

私人」的官商勾結之弊端。

三、新制度的創建，會產生許多新的法令規章，也需要有許多配套措施，國家行政及立法部門亦需配合執行，多少亦會增加國家人力、物力及經費的負擔。

儘管歐洲國家實施社會役仍有部分缺點需要改善，但是瑕不掩瑜，歐洲社會役的充沛人力，協助國家建立起完整的社會福利制度，並使人們相對的生活在一個較具人性尊嚴的社會之中。

第二節 我國替代役制度實施概況

壹、政策背景

我國替代役制度之實施緣起背景如下：

- 一、由於科技之快速發展，高科技精密武器不斷改良推出，我國國軍實施精兵政策，國防所需兵力隨之大幅精減，致兵員超過需求，自 1998 年起，役男無法如期入營，情形嚴重，亟待解決。經審慎研究，基於確保國家安全、維護服役公平、有效運用人力之考量，投入社會服務工作，並提升政府公共服務品質，經參照歐洲實施社會役制度，為最符合國家利益之方案，遂積極研擬規劃實施兵役替代役。
- 二、另鑑於歐洲各國實施社會役制度之背景，即解決因信仰因素拒服兵役之良心犯兵役問題。我國亦有相同情形，例如信奉耶和華見證人會等教派之役男，在世界各國，因其宗教信仰，主張要和平不要戰爭的強烈意志，與兵役制度產生極大矛盾，一再拒服兵役，致反覆遭受判刑，虛耗社會成本，造成

國家人權不彰之印象，嚴重損及我國之國際形象，如將此等因宗教信仰而拒服兵役之役男，徵服社會服務工作之社會役，將可解決渠等之兵役問題，並可增進社會福利工作效能。

三、我國兵役制度中，有因丙等體位，僅須徵訓六天，即形同退伍之「國民兵役」，在「義務公平」上較受民眾訾議，尤以醫學系者運用所學醫學專業知識，藉改變體位而逃避兵役，最為人所詬病，亟需予以改革，故研究採行兵役替代役方式，以維兵役公平。

四、88年7月6日行政院於邀集「跨黨派替代役推動小組」及「替代役民間推動聯盟」會議時表示：規劃替代役制度，應在國家安全之基礎上，秉持下列實施三項原則：(一)不影響兵員補充；(二)不降低兵員素質；(三)不違背兵役公平。

五、立法院於89年1月15日三讀通過「替代役實施條例」，並由行政院核定自89年5月1日施行。⁷⁴

貳、規劃構想

替代役不僅是我國役政史上的新措施，更為政府重大施政項目之一，係基於國家安全考量及兵役義務公平之考量，在「不影響兵員補充、不降低兵員素質、不違背兵役公平」原則下規劃實施，將我國軍需求之溢出兵員及不適服常備兵役但又未達免役標準的役男，作公平、合理之分配運用，以提昇政府公共服務能力。⁷⁵在員額上，由各需用機關依實際需要，提出替代役需求人數，依其職歷專長，投入社會治安、社會服務等各項工作；在運用上，

⁷⁴內政部，〈替代役制度實施現況檢討報告〉，民91.11.5。

⁷⁵內政部，〈兵役替代役規劃概況報告〉，民88.6，頁4-15。

為期替代役役男能專長專用、適才適所，各梯次軍事基礎訓練期間，役男甄選分發作業，依據需用機關需求，結合役男意願、學歷、民間及教育專長，以公開、公平、公正方式辦理。

參、實施精神

- 一、在「不影響兵員補充、不降低兵員素質、不違背兵役公平」原則下，規劃實施替代役。⁷⁶
- 二、所稱替代役，指役男於需用機關擔任輔助性工作，履行政府公共事務或其他社會服務。⁷⁷
- 三、提供役男另一貢獻專長、服務社會的管道，並有效運用人力資源，以增進政府公共服務能力。
- 四、由各需用機關依實際需要，提出需求人數，依其職歷專長，投入社會治安、社會服務等各項工作，提昇政府公共服務效能。
- 五、帶動役政的革新進步，促進服役合理化，對因宗教信仰拒服兵役者與不堪戰鬥操練的身心不適者，提供合理的服役管道；同時縮短目前現實上服役與免役之重大差距，可使服常備兵者得到心理平衡，以促進服役公平性。

肆、替代役制度之執行及運作現況

⁷⁶參閱兵役法第二十四條。

⁷⁷參閱替代役實施條例第三條。

一、替代役之類（役）別區分

我國目前替代役類（役）別分三大類別，計十四種役別，各類（役）別其勤務區分如下：⁷⁸

（一）社會治安類

- 1、警察役：擔任機動保安警力、守望相助社區巡守、交通助理、矯正機關勤務、收容處所警衛及其他安全維護等相關輔助勤務。
- 2、消防役：擔任救災及傷病患救助等相關輔助勤務。

（二）社會服務類

- 1、社會役：擔任老人與病、殘榮民及身心障礙者之照顧，協助推動社會保險、社會救助、福利服務、國民就業、國民保健、殯葬管理及其他社會福利等相關輔助勤務。
- 2、環保役：擔任環保稽查、檢驗、資源回收、環境清潔維護、輻射建築物偵檢、建築管理、河川管理、水資源管理、集水區保育、山坡地保育、地質調查及動植物保育養護、協助氣象觀測等相關輔助勤務。
- 3、醫療役：擔任山地、離島、偏遠地區、醫療資源缺乏區與相關衛生醫療單位等之醫療保健服務、防疫、稽察及公共衛生之管理等相关輔助勤務。

⁷⁸內政部役政署，《役政法令彙編》，民 93.3，頁 79-81。

4、教育服務役：擔任山地、離島、偏遠地區、師資缺乏區國民中、小學與特殊教育輔助教學，及協助校園安全、中輟生輔導等教育相關輔助性勤務。

(三) 其他經行政院指定之類別⁷⁹

- 1、文化服務役：擔任推動社區營造、文化資產保存及相關文化服務輔助勤務。
- 2、司法行政役：擔任司法行政相關輔助勤務。
- 3、外交役：擔任外交、駐外技術團各項工作輔助勤務。
- 4、土地測量役：擔任土地測量工作輔助勤務。
- 5、經濟安全役：擔任光碟查核、貿易救濟、調查、國際經貿及進出國貨物查核等輔助勤務。
- 6、體育役：擔任提升競技運動及推展全民運動等輔助勤務。
- 7、公共行政役：擔任政府公共行政相關輔助勤務。
- 8、觀光服務役：擔任國際觀光宣傳、觀光資源維護及觀光旅遊服務等輔助勤務。

二、資格條件

替代役之來源依體位區分有二，其一為常備役體位超額時，得依志願申請服替代役；其二為替代役體位者，替代役甲等體位一律徵服替代役；替代役乙等體位則轉服補兵役。至於常備役體位申請服替代役之方式，區分為專長資格、志工資格、家庭因素、宗教因素及一般資格等五種，⁸⁰概述如下：

⁷⁹行政院 95 年 2 月 17 日院臺防字第 0950006817 號函。

⁸⁰內政部，〈95 年役男申請服替代役實施計畫〉，民 95.3。

- (一) 宗教因素：役男因信仰宗教達 2 年以上，且其心理狀態已不適服常備兵役者，得申請服替代役。
- (二) 家庭因素：役男家屬均屬 65 歲以上、15 歲以下或患有身心障礙、重大傷病者；役男已婚並育有 15 歲以下子女，除役男及配偶外，無其他家屬，或其他家屬均屬前款之情形者；役男家屬患有中度以上身心障礙者，除役男及有照顧能力之家屬一人外，無其他家屬者。
- (三) 專長資格：役男具有替代役各類別需用機關指定之國家考試及格證照、中央目的事業主管機關核給專長證照及相關之學歷、經歷、專業訓練者，得依序優先甄試。
- (四) 志工資格：從事志願服務相關項目工作滿一年且服務時數達 150 小時以上，具有志願服務績效證明書之役男，得優先服該相關類別替代役。
- (五) 一般資格：役男不具前四款所列資格或因素而申請者。

三、服役規定

(一) 法定役期

- 1、常備役體位申請服替代役者，役期為 2 年。
- 2、替代役體位服替代役者，役期為 1 年 10 個月（與常備兵役期相同）。
- 3、家庭因素申請服替代役者，役期為 1 年 10 個月（與常備兵役

期相同)。

4、宗教因素申請服替代役者，役期為 2 年 2 個月。

另行政院核定自 95 年 1 月 1 日起替代役役男不分類（役）別一律提前 6 個月退役。

- (二) 延期徵集：應徵服替代役之役男，因病或其他重大事故，非本人不能處理者，得予延期徵集。但延期徵集之原因消滅時，仍應受徵集。
- (三) 停役：替代役役男具有停役原因者，停服替代役。停役期間，不算入替代役役期。
- (四) 提前退役：替代役役男因家庭發生重大變故，須負擔家庭生計主要責任或因其他特殊事故，經主管機關核定者，得辦理提前退役。

四、受理申請服替代役

內政部役政署於每年 4、5 月間統一受理常備役體位役男申請服替代役（以家庭因素及宗教因素申請者，則不受時間之限制），受理申請前均在各媒體、內政部役政署網站宣導，並在各大專院校、直轄市、縣（市）政府、鄉（鎮、市、區）公所及村（里）辦公處張貼公告，有意申請之役男均得於受理期間至戶籍地鄉（鎮、市、區）公所兵役主管單位提出申請。⁸¹

⁸¹同上註。

五、權利義務

替代役為兵役之一種，替代役役男之權利義務亦與常備兵役役男概同，相差異者有兩點，其一為主副食費，因考量地域性實際物價及相關辦伙食所需費用，區分服勤處所提供膳食者每人每天發 90 元；未提供膳食者，每人每天發 120 元，較常備兵略高（常備兵每人每天 77.8 元）。其二為公餘進修，為使替代役役男能利用公餘時間充實本職學能，提昇工作效能，在不影響勤務遂行、不衝擊常備兵士氣、有效管理原則下，有限度開放服役滿半年以上役男，經服勤單位（處所）核准，得於夜間備勤（公餘）時間外出進修或補習，每週以 2 次為限，每次不得超過 4 小時，且須於夜間 10 時前返回住宿地點。

六、徵集訓練

替代役訓練區分軍事基礎訓練及專業訓練，前者由內政部役政署於成功嶺辦理為期 4 週之軍事基礎訓練，訓練內容包括調適教育（環境介紹、兩性關係、生活教育）、專業課程（替代役法令服勤簡介、心理輔導諮商及法紀教育）、一般課程（警衛勤務、儀態訓練）、緊急救護、體適能活動及氣機導引等相關課程。後者由各需用機關於軍事基礎訓練結訓後接續辦理，分別依服勤所需專長、技能等因素規劃 2 至 12 週專業訓練課程。

七、甄選分發

為期替代役役男能專長專用、適才適所，除具「專長資格」役男於申請時，即依其專長選服相關役別外，由主管機關規劃於梯次軍事基礎訓練期間對「一般資格」役男以公開、公平、公正

方式，由各役別需用機關就業務需求訂定役男學歷及民間專長項目，結合役男意願、學歷專長與需用機關需求，辦理役男甄選分發作業。⁸²

八、服勤及生活管理

- (一) 替代役實施條例規定內政部為替代役主管機關，負責替代役役男全般服勤管理工作之策畫、督導；服勤單位（處所）之中央各該主管機關為替代役需用機關，應依業務需要訂定替代役役男服勤與生活管理規定，交由服勤單位（處所）執行管理工作。役男除家庭因素可返家住宿外，以集中住宿為原則，惟如服勤人數過少，服勤地點偏遠，服勤處所分散，則由服勤處所提供宿所採個別住宿。
- (二) 內政部役政署於 91 年 3 月 1 日成立，即完成管理組督察機制之規劃，建置北、中、南、東四個督考科及一個輔導科。地區督察之功能在於建立役政單位與服勤單位（處所）及役男之聯繫管道，溝通服勤管理理念，瞭解各單位人力運用及管理情形，督促替代役役男嚴守紀律，提昇役男工作效能。內政部役政署分定期及不定期隨時督訪各服勤單位（處所），並召開役男座談會，瞭解替代役制度相關問題，協助解決。⁸³

九、輔導教育

內政部役政署為輔導適應不良之役男，解決心理及行為困擾

⁸²內政部，〈替代役服役簡介〉，民 95.1。

⁸³內政部役政署，〈內政部役政署管理組織督察機制規劃報告〉，民 91.5，頁 1-9。

等問題，爰依替代役役男身心狀況及管理紀律需求，規劃一套兼具嚴格訓練及專業輔導之人道處遇模式，⁸⁴開辦輔導教育班，輔導教育課程包含體能訓練、基本教練、心理諮商、生活教育、品德勵志及法紀教育，並藉由具犯罪防治研究實務經驗之多位教授，實施心理諮商及團體輔導，導正役男偏差心態與行為。受輔導教育役男返回服勤單位（處所）後，經持續追蹤輔導，多數役男生活與服勤狀況有顯著改善。內政部役政署並賡續辦理追蹤輔導，及持續辦理輔導教育班。

伍、替代役人力運用情形與實施效益

替代役實施自 89 年 8 月 3 日徵集服役至 95.07.31 日止，經內政部統計共徵集分發 77,103 名役男分發至警察役等 14 個役別服勤。茲就各役別人力運用情形概述如下：

一、警察役

- （一）保安警力、社區巡守、交通助理、安全維護及收容處所警衛等，計分發役男合計 22,327 人，需用機關為內政部警政署、交通部、行政院九二一震災災後重建推動委員會，役男分發至保一、四、五總隊及直轄市、縣（市）政府警察局；保安警力擔服機動或臨時勤務之派遣，支援各警察機關協助處理群眾活動，納莉風災期間協助台北縣市、基隆市及桃園縣等地方政府災害搶救及復原工作；另美國九一一事件後，機場安全倍受重視，現由安全維護役男協助航空警察局執行安檢及機場安全維護工作。守望相助社區巡守配合各警察局執行社區巡邏、守望等社區安全勤務，適

⁸⁴鍾台利，〈內政部役政司簡報資料〉，民 91.2，頁 23。

時彌補警力不足。交通助理擔服交通指揮、守望及稽查等交通安全及交通管理勤務，以促進交通秩序與安全。收容處所警衛擔服協助外國人及大陸地區人士收容處所管理戒護工作，使役男參與公共事務工作，有效發揮人力資源。

(二) 矯正機關勤務方面，計分發役男 8,153 人，需用機關為法務部，役男分發法務部所屬監獄、矯正人員訓練所、看守所等矯正機關，主要擔服非直接接觸收容人之崗哨、門衛、安全監視等安全警戒勤務，另配合監所管理員擔任工場、舍房、外役、接見提帶及外醫等助勤工作，適時彌補矯正機關人力不足問題，且進用役男所需費用不多，節省財政支出。

二、消防役

計分發役男 8,301 人，需用機關為九二一重建委員會，內政部消防署，役男分發各縣（市）政府消防局及消防署各港務消防隊等機關，主要擔服傷病患救護工作，及協助災害搶救、防火宣導、裝備保養等輔助勤務，實施以來，因役男專業訓練時，均取得初級救護技術員(EMT1)證照，且能結合專才，普遍獲民眾之肯定與讚賞，由於消防役役男熱誠的投入消防工作，熱衷於救人及救災之社會服務，使消防機關之人力運用及勤務安排，更具彈性。

三、社會役

計分發役男 5,363 人，需用機關為內政部、社會司、兒童局、空中勤務總隊、行政院退輔會、勞委會、原民會、消保會，役男分發內政部所屬老人福利及身心障礙福利機構、直轄市及縣（市）

政府、財團法人社福機構及退輔會所屬榮民之家及原民會所屬社福機構，主要勤務為老人福利機構及身心障礙福利機構及社區老人、榮民、勞工、原住民及身心障礙者、兒童、少年及婦幼之關懷、照顧、送餐服務、協助復健、社會救助及就業服務等社會福利行政勤務。社會役的實施，無疑是政府對福利角色的重新出發，適時充實社福人力，增進政府發揮福利供給的功能，提昇我國重視社會福利工作的形象。

四、教育服務役

計分發役男 12,040 人，需用機關為教育部、僑務委員會，役男分發全國各縣市一千餘所學校，具教師證役男優先分發山地、離島、偏遠地區國民中小學協助教學或教育行政工作，具特殊教育專長者分發特殊教育學校協助教學，具教育輔導專長者分發各縣市校外會及學校協助中輟生通報及復學輔導工作，餘一般專長役男以擔任校園安全工作為原則。教育服務役役男程度高，具服務熱誠，大多數學校賦予警衛安全工作之餘，並依役男專長交付其他教育行政工作，充實基層學校教育行政人力。對具教師證役男投入偏遠地區教學及特殊教育工作，有效縮短城鄉教育差距，解決偏遠地區教師不足問題，充實特殊職能教育能力，降低中途輟學生人數等效能；僑務委員會者，分發教育服務役役男至海外僑校服役，以協助華語文之教學，以紓解海外僑校華語師資不足之困境，有效推廣正體字華語文教學，凝聚僑校及僑胞向心。

五、醫療役

計分發役男 1,780 人，需用機關為行政院衛生署及行政院退輔會，役男分發至各公立醫院及衛生單位擔服醫療保健、防疫、

公共衛生教育、病患照護、社區保健、藥品及食品衛生稽查等相關工作，具醫師及藥師證照者，優先分發山地、離島、偏遠地區衛生所服勤，有效解決偏遠地區衛生保健人力不足問題，縮短城鄉醫療資源差距。

六、環保役

(一) 環境保育工作，計分發役男 3,051 人，需用機關為行政院環保署、退輔會、農委會、內政部營建署、建築研究所、交通部（民航局、氣象局），役男分發直轄市、縣（市）政府環保局及交通部各航空站、氣象局，農委會所屬機關及林務局各林區管理處，擔服報案中心服務、髒亂點查報及清除、環境教育宣導、機場噪音防制、氣象觀測及輔助環境稽查、資源回收、陳情請願、山林巡視、農漁業調查、動植物保育、建築研究管理、營建剩餘土石方之處理等勤務，環保役役男甄選對象以化工、法律、環保工程等相關科系為優先，役男整體素質高，且具專長，適時彌補環境保護人力之不足，其中尤以提高民眾陳情及檢舉案件處理效率，最受民眾之肯定。

(二) 水利維護工作，計分發役男 1,531 人，需用機關為經濟部水利署，役男主要勤務為河川巡防、水門及抽水站管理、水文及基本資料之調查、水利工程之勘測、地質調查、水源區保育、工務行政及其他河川、排水、海堤之管理。由於經濟高度發展，河川管理問題日趨複雜，全國各河川流域面積廣大，以目前河川駐衛警察有限人力，難有效管理，環保役役男之投入，可增加管理人力，配合駐警有效發揮稽核效能。另颱風豪雨時，役男均進駐各抽水站及水門，

協助監測河川內外水位、水門狀況及抽水站運作，有效發揮河川防汛功能。

七、文化服務役

計分發役男 2,188 人，需用機關為行政院文化建設委員會、九二一震災災後重建推動委員會、客委會、國史館、故宮博物院，役男分發直轄市、縣（市）政府文化局及相關文化機關，擔服故宮文物數位化、導覽解說、社區營造、文化資產保存與推動、社區基本狀況調查、建立社區學習體系、宣導社區營造理念等社區整理營造，使民眾重新認識社區，結合同年輕人之活力，推動社區活動，輔助社區藝文活動，協助地方文史調查，增進文化資產保存。

八、司法行政役

計分發役男 5,206 人，需用機關為司法院、法務部行政執行署、調查局、台灣高等法院檢察署，役男分發司法院所屬各級法院、法務部所屬地方法院檢察署及縣市行政執行處，依役男所具證照專長、公務員任用資格或學歷分配擔任法院行政業務。司法行政役役男甄選以法律及資訊專長為主，對提昇機關資訊服務品質及協助法院處理龐大的司法行政業務助益良多。

九、外交役

計分發役男 307 人，需用機關為外交部，於 90 年 11 月派遣至非洲、中南美洲及大洋洲等 21 個國家，依電腦資訊、畜牧、農技、醫療、水利工程、漁技等專長投入駐外技術團及醫療團，

貢獻一技之長，擔服協助國際技術合作、協助當地政府及民眾改善生活環境，拓展國民外交領域，促進友邦情誼。

十、土地測量役

計分發役男 345 人，需用機關為內政部地政司，役男分發內政部土地測量局暨工作站、直轄市、縣（市）政府，擔服基本控制測量、地籍調查、戶地測量、繪製地籍圖等測量工作，有效解決測量人力之不足，適時完成各項重測工程。

十一、經濟安全役

計分發役男 190 人，需用機關為經濟部（貿易調查委員會、國貿局與智慧財產局）及財政部關稅總局，役男分發貿調會、貿調會救濟聯合諮詢服務小組、救濟諮詢服務團擔服貿易救濟防火牆業務、辦理進口救濟案件、反傾銷及平衡稅案件產業損害調查、光碟查核、國際經貿及進出口貨物查核服務，協助廠商瞭解 WTO 相關法律規定，降低加入 WTO 後我國廠商之衝擊。

十二、公共行政役

計分發役男 4,776 人，需用機關主要為內政部役政署，為使家庭因素替代役役男每日得於服勤之餘返家住宿照顧家庭，均分發距離役男住家 60 分鐘以內車程之相關單位服勤，擔任協助辦理政府公共行政等輔助性工作。另有部分需用機關如：行政院研考會、公共工程委員會、審計部等，分發役男擔任協助政府檔案管理、辦公室自助化、電子化資訊、公共工程等輔助性勤務。

十三、體育役

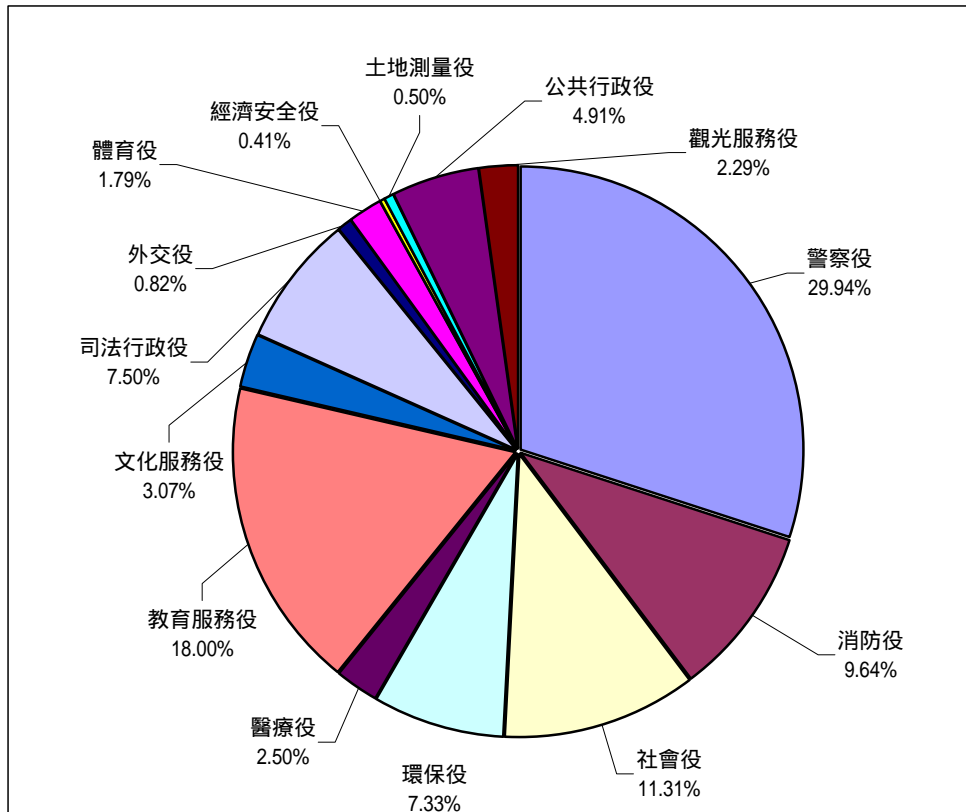
計分發役男 520 人，需用機關為行政院體育委員會，乃配合國家體育政策，賡續培訓優秀選手，協助國家代表隊培訓及辦理各項競技運動活動以提昇國家體育競技實力，吸收優秀運動選手徵服體育役，除徵召接受訓練外，並協助中央及地方政府推展國民體能檢測、全民運動推展等各項活動之推廣。

十四、觀光服務役

計分發役男 1,025 人，需用機關為交通部觀光局、內政部營建署，役男分發至各國家公園、都會公園及風景區等擔任協助景觀維護、遊客諮詢服務、環境管理及自然人文資源守護等工作。

有關行政院核定 95 年度替代役各役別分配人數總計有 14,000 人，其分配比例如圖 2-3 所示。其中以警察役人數最多（佔 29.94%）、教育服務役次之（佔 18%）、而社會役人數（佔 11.31%）及消防役人數（佔 9.64%）則分居第三、第四名；而人數比例最少之役別前三名，分別是經濟安全役（佔 0.41%）、土地測量役（佔 0.50%）及外交役（佔 0.82%）等役別，均佔全體役男人數不到 1%。

圖 2-3 95 年度替代役各役別人數分配比例圖



資料來源：內政部役政署，筆者自繪

至有關替代役各役別需用機關實施效益，經筆者彙整如表 2-3 所示。

表 2-3 替代役各役別需用機關實施效益一覽表

役別		需用機關	實施效益
警察役	保安警力	內政部警政署	維護營區安全工作，並協助執行防處聚眾滋擾抗爭事件。
	社區巡守	行政院農業委員會	提高台北植物園教學，加強休閒、旅遊、為民服務工作品質。
		內政部警政署	維護社區巡守、守望等治安工作。

役別		需用機關	實施效益
	交通助理	內政部 (警政署)	彌補交通警力不足，協助交通稽查取締與服務工作，以整頓行車秩序，改善交通現況，提升安全、有序之交通環境。
		交通部	彌補交通稽查人力、停車場管理員及監理人力之不足，維護交通安全，以提昇服務品質。
	矯正機關 勤務	法務部	可有效紓解矯正機關戒護警力不足，提升矯正機關戒護工作。
	收容處所 警衛	內政部 (警政署)	協助收容對象之戒護管理工作，大幅節省建制警力，可提升管理人員之專業能力。
	安全維護	內政部 (警政署)	提升我國機場、港區之航機、船艦安檢、查驗及機關安全警衛等工作效能。
消防役		內政部 (消防署)	1、提昇各消防單位消防戰力，強化緊急救護及災害搶救工作。 2、填補消防人力不足，提昇為民服務品質，增進消防救災救護工作效率。
社會役		內政部 (社會司)	可充實社會福利的人力，可部分有效解決機構照顧人力不足的問題，擴展機構服務的層面，提昇機構照顧的品質。並激發役男對社會弱勢群體之關懷，帶動社會重視社會福利的風潮。
		內政部 (兒童局)	提高兒童及少年福利服務工作品質。
		內政部空中勤務總隊	有效紓緩空中勤務人力不濟的情形，增進執行空中救災、救難、救護、觀測、偵巡與空中運輸等工作效能。

役別	需用機關	實施效益
	行政院勞工委員會	紓緩正式勞工業務人力之不足，減少公務人力及財力負擔，保障勞工生命安全，降低職業災害，提高勞工業務之服務品質及效率。
	行政院原住民族委員會	協助原住民各項社會福利服務工作與設施，提升原住民服務品質。
	行政院國軍退除役官兵輔導委員會	可稍解各服勤單位人員不足之窘境，惟對推展各項安養、醫療專業工作成效尚屬有限，其具體效益仍有待長期評估。
	行政院研究發展考核委員會	提供外籍人士洽公口語服務、英譯諮詢，導覽解說，提昇國家親善形象，加速台灣與國際接軌，吸引觀光人潮。
環保役 (環境保育)	行政院環境保護署	增加地方環保人力之需求，提升環保工作之服務效能。
	行政院農業委員會	<ol style="list-style-type: none"> 1、提升服務品質與節省人事費用支出，宣導農業政策，加速農業試驗研究成果。 2、強化國內動植物防疫體系、防杜海外動植物疫病害蟲入侵，保護國內農業生產安全及國人健康。 3、協助巡守山林，有效解決山區巡視人力不足問題，增進保育宣導，山林保護工作。 4、提昇我國漁業資源評估與養護保育工作，協助漁業通訊救援及處理各緊急應變事項之效率。
	行政院國軍退除役官兵輔導委員會	雖可稍解各服勤單位人員不足之窘境，惟對推展各項安養、醫療專業工作成效尚屬有限，其具體效益仍有待長期評估。

役別	需用機關	實施效益
	交通部	1、輔助機場噪音防制與環保工作，加速機場回饋金與噪音防制工作之推動。 2、協助氣象導覽及氣象行政工作，紓解人力不足，提昇為民服務工作效能。
	內政部 (建築研究所)	舒解人力之不足，增進建築研究工作效能。
	內政部 (營建署)	提升建築管理、都市計畫業務及為民服務之工作效能。
環保役 (水利維護)	經濟部水利署	加強河川、水庫管理工作，增進防災措施之推展，協助完成各項工程設計、施工監造、檢驗、地質調查工作，推展各項水利業務。
醫療役	行政院衛生署	補充山地離島、偏遠地區醫事人力；強化基層醫療保健工作效能；提高衛生機關衛生稽查效率；擴大衛生教育、宣導效果；提升衛生機關規劃與督導能力。
	行政院國軍退 除役官兵輔導 委員會	可稍解各服勤單位人員不足之窘境，惟對推展各項安養、醫療專業工作成效尚屬有限，其具體效益仍有待長期評估。
教育服務役	教育部	1、至山地、離島、偏遠地區國中、小學服務，解決偏遠地區合格教師不足及人力缺乏等問題，以平衡城鄉教育差距。 2、協助中輟生復學輔導工作及輔助特殊教育工作，舒解特教輔導人力不足問題。 3、增加專責的校安人力，強化校園安全，節約了國家財政支出。

役別	需用機關	實施效益
	僑務委員會	1、紓解海外僑校華語師資不足之困境，推廣正體字華語文教學，使台灣繼續成為正統優質華語文傳承重心。 2、宣揚台灣文化，增加台灣在國際之能見度，凝聚僑校向心。
文化服務役	文化建設委員會	1、協助社區營造、文化重建，文化資產保存工作，使社區得以永續發展。 2、協助傳統戲劇傳承、文化資產管理與維護，歷史建物調查之建檔，建置社區資源資料庫，使各地社區營造經驗得以被保存、傳承。
	國立故宮博物院	1、加速推動故宮文物數位化工作。 2、有效疏解駐警隊員及管理人員人力之不足，提升故宮服務品質，及文物安全維護工作。
	國史館	加速推動典藏檔案之數位化、公開化、提供學術界及社會大眾閱覽運用。
	行政院客家委員會	1、協助客語推展，促進客家社群之發展，以保持及發展客家語言及文化。 2、協助建立客家文化園區、文藝活動中心、文化會館等客家文化設施，提昇客家文化資產保存工作。
土地測量役	內政部 (地政司)	解決各縣市政府地政單位測量人力不足之問題，以提升土地測量工作效能。

役別	需用機關	實施效益
司法行政役	司法院	1、提昇司法績效，加速業務運作。 2、提高行政效率、增進司法效能。 3、加強為民服務，提昇服務品質。 4、落實法治教育，實踐司法為民。 5、加強門禁管制，維護機關安全。
	法務部	1、協助處理非涉及公權力之執行務，提升各執行處之行政執行績效。 2、提升服務品質及行政效率，並可紓解專任駐衛警力不足，發揮門禁管制及安全維護工作。 3、具律師或司法官資格者，協助檢察官及檢察事務官辦理例行性之簡易案件；大學法律系畢業者，協助觀護人、書記官辦理司法行政文書業務；大學其他科系及高中職畢業者，協助處理檔案管理等行政文書事務、資訊維護與管理工作及輔助法警之安全勤務，替代役役男挹注檢察機關之輔助性工作，有助於司法行政業務紓解及效能提升。
經濟安全役	經濟部貿易調查委員會	協助貿易調查、產業損害預警、進口救濟法制、貿易救濟國際經貿事務、貿易救濟諮詢服務及貿易救濟 e 網通業務等工效能。
	經濟部	1、協助處理國際經貿一般行政性、庶務性事務，縮短行政流程時間，可提升服務品質及行政效率。 2、加強查核、取締，以保障合法、打擊非法，對上游之光碟廠產生嚇阻作用，進而有效防止盜版光碟。

役別	需用機關	實施效益
	財政部	增進進、出口貨物完稅價格之調查、事後稽核、保稅貨物之查核及行政救濟案件，以促進關務效能，提升工作效率。
外交役	外交部	強化並活絡我駐外人力來源，提昇我技術援外效益，鞏固我與友邦邦交，拓展我國國際活動空間，並儲訓國際事務和援外人才，提升政府外交工作服務效能。
體育役	行政院體育委員會	提升國家、地方政府及各級體育特色運動學校運動選手培訓工作績效，提升我國競技運動實力。
觀光服務役	交通部 (觀光局)	減省人事成本，並使具有各項專長之役男得以學以致用，貢獻國家社會，促進提昇觀光服務品質與維護觀光環境資源，大幅提升公務執行效率。
	內政部 (營建署)	1、有效提昇遊客解說、環境維護、環境教育等遊憩服務品質。 2、提昇觀光景點公共設施服務品質，改善國內旅遊環境，促進國民旅遊風氣及維護國際化旅遊環境。
公共行政役	內政部 (役政署)	運用替代役役男，投入政府各項公共事務，落實為民服務工作，提升公共服務品質，增進行政效益。
	檔案管理局	善用人力資源，提高行政效率，健全檔案管理，發揮檔案功能，進而提升檔管品質與運用功能，提供最便捷的服務。

役別	需用機關	實施效益
	行政院研考會	1、協助執行電子化政府相關推動業務以來，對改善偏遠資訊服務、縮短數位落差、協助辦公室自動化及公文電子交換等相關業務成效，深受各服勤單位肯定。 2、對財政困難之縣市政府，節省每月數萬元的資訊維護經費。
	行政院公共工程委員會	解決公共工程業務人力不足問題，提高施政品質、有效疏解民怨。

資料來源：內政部役政署，筆者整理。

陸、我國與歐洲各國社會役（替代役）的比較

我國與歐洲部分主要國家兵役期間、社會役期間、主管機關、工作指派、職前訓練及審查方式的比較，經筆者綜合整理如表 2-4 所示。

表 2-4 我國與歐洲部分主要國家兵役期間、社會役期間、主管機關、工作指派、職前訓練及審查方式一覽表

國家	兵役期間	社會役期間	主管機關	工作指派	職前訓練	審查方式
德國	9 個月	9 個月	婦女青年部 1. 委員會 (幕僚) 2. 社會役署	婦青部 (社會役署)	4 週 (2 週為基礎訓練、2 週為專業訓練)	形式
奧地利	8 個月	10 個月 (視工作繁重與否) 12 個月 (赴國外服務)	聯邦內政部 1. 顧問會 (法律幕僚) 2. 委員會 (執行單位)	內政部長指派	2 個月 (3 週為基礎訓練)	形式
荷蘭 (目前未繼續實施)	12 個月	16 個月	國防部 (批准) ↓ 顧問委員會 社會事務及就業部 (指揮) ↓ 社會役局	社會事務及就業部	有	實質
法國 (未再實行)	10 個月	20 個月 16 個月 (海外)	國防部長 (批准) 社會及就業部長 (指揮)	社會及就業部長	無	形式
比利時 (1994 年前)	10 個月 (戰時不)	15 個月 ~ 24 個月 (開發中)	內政部 ↓ 社會役委員會 (司	內政部	無	形式審核

國家	兵役期間	社會役期間	主管機關	工作指派	職前訓練	審查方式
	可轉服社會役)	國家服務為22個月)	法部指揮)			
芬蘭	陸軍240天、海軍285天、空軍330天	395天(後勤役330天)	地區軍事機關(批准) 勞工部 ↓ 顧問委員會(監督)	勞工部長或自行申請	40天	形式
義大利	10個月	10個月(同兵役)	國防部 ↓ 委員會	國防部長指派	無明文規定	形式審核
葡萄牙	陸軍7個月、海軍10個月、空軍4個月	7個月	社會役署	社會役署	3個月(專業及一般訓練)	形式
西班牙	9個月	13個月	司法部 ↓ 社會役署	司法部	無	實質審核
捷克	1年	1年6個月	社會及就業部兵役機關(批准)	社會及就業部指派	無	形式審核
匈牙利	12個月	18個月	國防部長	國防部	無	實質
瑞典	陸軍7.5個月~15個月	355日~380日、	社會部 ↓ 委員會	社會部或自行申請	有	形式

國家	兵役期間	社會役期間	主管機關	工作指派	職前訓練	審查方式
	月、海軍 8.5月～ 17.5月、 空軍 7個月～ 12個月	(國外 服務2 年)				
瑞士	300 日	450日	經濟勞動 部 ↓ 社會役署	社會役署	有	實質
中華民國	1年4 個月	替代役及 家庭因素 1年4 個月； 常備役 體位1 年6個 月； 宗教因 素1年8 個月	內政部 ↓ 役政署	役政署分 發各需用 機關及服 勤處所 後，由各 勤處所指 派	有	宗教因素 原則形式，必要 時採實質 審查

資料來源：陳新民，《社會役制度》。台北：揚智，民89，頁33-91；行政院，〈考察德國替代役之實施情形出國報告〉，民94.10，頁8，及筆者綜合整理。

第三節 我國家庭因素服替代役實施概況

本節係檢視我國家庭因素服替代役之實施概況，經筆者綜合整理相關文獻資料，就我國家庭因素服替代役之實施背景、實施情形之演進、及歷年核定情形等分述如下：

壹、家庭因素服替代役實施背景

替代役為兵役之替代，而我國前「役種區劃標準」之立法意旨，即在解決家庭因素役男之兵役問題。凡符合役種區劃標準規定之役男，即可申請服補充兵役，並由國防部施以三個月之補充兵軍事訓練，期滿退伍以後備軍人身分列管。而我國在規劃實施替代役時，即考慮廢止補充兵役制度及「役種區劃標準」，同時另研定「兵役替代役區劃標準」以為因應。即凡家貧乏人照料扶持，經審查確不適徵服二年之常備兵役者，得以申請區劃服兵役替代役，並以「在戶籍地服役」、「返家住宿」及「提高生活扶助標準」等方法因應，以符政府照顧特殊家庭困境役男之德政，避免役男長期的無法安心服役及兼顧家庭特殊困境之情事；⁸⁵俟經內政部推動兵役替代役專案小組研究討論後，認仍應保留補充兵役制度，即凡家況條件較嚴重者，仍服短期之補充兵役；而家庭狀況條件次之者服一般替代役，並以戶籍地服役及返家住宿為原則，以兼顧役男家庭生活需要，此為家庭因素服替代役之實施背景。另常備兵役及替代役役男，服役期間家庭發生重大事故，狀況特殊者，則分別由國防部及內政部核定，辦理提前退伍（退役）。有關現行役男因家庭因素服役區分如表 2-5 所示。

⁸⁵內政部推動兵役替代役專案小組，〈規劃議題〉，民 87.12.24，頁 27。

表 2-5 役男因家庭因素服役區分表

法規名稱 區分	一、役男申請服 替代役辦法	二、常備役體位因 家庭因素及替代役 體位服補充兵役辦 法	三、替代役役 男提前退役辦 法
依據	「替代役實施 條例」第五條	「兵役法」第十七 條	「替代役實 施條例」第 十二條
主管機關	內政部	內政部	內政部
兵役役期	一年十個月之替 代役	二個月以內之補充 兵役 ⁸⁶	核定退役生效 之日退役
家庭狀況	<p>一、役男家屬均屬六十五歲以下、十五歲以下或患有身心障礙、重大傷病者。</p> <p>二、役男已婚並有十五歲以下子女，除役男及其配偶、其他家屬均屬前項情形者。</p> <p>三、役男家屬患中度以上身心障礙者，除役男本人外，無其他家屬均屬第一類情形者。</p> <p>四、役男家屬患中度以上身心障礙者，每增加一人，得增加一人。</p>	<p>一、役男家屬均屬六十歲以上、十歲以下或患有身心障礙，且均無收入，由役男負擔家庭生計主要責任，而役男及其家屬除賴以居住（含基地）棟外，別無其他動產、總額在房屋稅起徵點以下；或其資產總額在房屋稅起徵點以下。</p> <p>二、役男家屬均屬七十歲以上、十歲以下或患有身心障礙，無其他家屬照顧者。</p> <p>三、役男父母或兄弟姊妹或一等親，因公職或戰死，而役男無其他兄弟者。</p>	<p>一、役男家屬均屬六十歲以上、十八歲以下或患有身心障礙，且無收入，而役男及其家屬除賴以居住（含基地）棟外，其他不動產及總額在房屋稅起徵點以下。</p> <p>二、役男家屬均屬七十五歲以上、十五歲以下或患有中度以上身心障礙，無其他家屬照顧者。</p> <p>三、役男父母或兄弟姊妹，因公職或戰死，而役男無其他兄弟者。</p>

資料來源：內政部役政署，《役政法令彙編》，民 93.3，筆者綜合整理。

⁸⁶目前補充兵役僅服役 12 天。

貳、家庭因素服替代役實施情形之演進

按役男申請服替代役辦法第 21 條規定，役男因家庭因素服替代役者，以於戶籍地服役及返家住宿為原則。惟因部份需用機關勤務性質並不適合役男返家住宿，致部份家庭因素服替代役役男，無法如願於住家附近服役及返家住宿。有關我國家庭因素服替代役者之分發方式之演進，經筆者整理區分如下幾個階段：

一、實施初期（民國八十九年）階段

內政部為照顧社會弱勢族群，規定因家庭因素服替代役者，以於戶籍地服役及返家住宿為原則，⁸⁷俾使其能兼顧家庭生活之需要。八十九年度計核定 151 位役男以家庭因素服替代役，其中有 145 位役男於民國八十九年以家庭因素入伍徵服替代役，惟因渠等役男住家附近並非皆有需用機關之服勤單位申請替代役員額，另部份需用機關勤務性質並不適合役男返家住宿，致部份家庭因素服替代役者，無法如願於住家附近服役及返家住宿。為根本解決前述問題，爰規劃家庭因素服替代役者，屆時分發住家所在地附近政府機關服役。⁸⁸並經提報八十九年十二月六日內政部替代役審議委員會第二次委員會會議決議略以：有關八十九年度家庭因素服替代役之役男，目前服勤地點距離住家六十分鐘以上車程及無法返家住宿者，原則上由各需用機關調整役男勤務及服勤地點，使其能依規定返家住宿，以兼顧家庭生活之需要。若需用機關實無法解決者，則徵詢當事人意願後，再報請內政部協調直轄市、縣（市）政府將其轉調至轄區內相關機關服勤。另役男

⁸⁷依役男申請服替代役辦法第 21 條規定，役男因家庭因素服替代役者，以於戶籍地服役及返家住宿為原則。

⁸⁸內政部役政署執行小組 90 年 1 月 10 日(90)內役字第 9000033 號開會通知單會議資料。

服替代役期間家庭狀況始符合家庭因素規定者，則請各需用機關比照前述規定辦理。⁸⁹

有關八十九年度家庭因素服替代役之役男，服勤地點距離住家六十分鐘以上車程及無法返家住宿者，需用機關亦無法調整役男勤務及服勤地點，使其依規定返家住宿者，經內政役政署邀集各需用機關及各直轄市、縣（市）政府役政單位開會研商，並經調查及徵詢當事人意願，計有計教育部七人、內政部警政署十人、行政院九二一震災災後重建推動委員會一人，合計十八人，申請轉調至住家所在地附近政府相關機關服役，其中台北市四人、台北縣四人、基隆市一人、彰化縣七人、屏東縣二人，⁹⁰經各相關直轄市、縣（市）政府役政單位統籌協調轉調至距離役男住家六十分鐘以內車程之替代役役別相關機關（單位），並報經內政部同意後辦理轉調分發服役，使渠等能依規定返家住宿，以兼顧家庭生活之需要。⁹¹

二、民國九十年度階段（替代役第 5 至 9 梯次）

九十年度起以家庭因素服替代役之待徵役男，則由內政部委請各直轄市、縣（市）政府役政單位參考役男教育及民間專長統籌協調規劃分配，並於徵集服役前，預擬分發至距離役男住家六十分鐘以內車程之替代役役別相關機關（單位）服役為原則。前述預擬分發，各直轄市、縣（市）政府於役男徵集服役二十日前造具名冊報經內政部同意，並配合九十年度各需用機關各梯次替代役役別人數分配辦理分發。⁹²案經各直轄市、縣（市）政府役政

⁸⁹內政部 89 年 12 月 20 日台(89)內役字第 8981656 號函，〈內政部替代役審議委員會第二次委員會會議紀錄〉。

⁹⁰內政部役政署執行小組 90 年 1 月 19 日(90)內役字第 9000068 號函，「研商因家庭因素服替代役役男轉調或分發住家所在地附近政府機關服役作業相關事宜」會議紀錄。

⁹¹內政部 90 年 2 月 26 日台(90)內役字第 9078884 號函。

⁹²同註 90。

機關（單位）依前揭規定統籌辦理五次分發，並經內政部核定同意 279 人分發服役在案，其中內政部警政署警察役 12 人（交通助理 8 人、社區巡守 4 人）、內政部消防署消防役 20 人、內政部社會司社會役 29 人、教育部教育服務役 48 人、經濟部環保水利役 10 人、法務部矯正機關警衛 15 人、行政院文建會社區營造役 25 人、環保署環保役 30 人、重建會 38 人（警察役社區巡守 4 人、消防役 17 人、社區營造役 1 人、環保役 16 人）、衛生署醫療役 52 人，並由各需用機關通知渠等於專業訓練結束後，次日（遇例假日則順延）下午二時自行前往戶籍地直轄市、縣（市）政府役政機關（單位）報到，由各地方政府役政機關（單位）統籌辦理報到及分發至服勤單位服勤等事宜（分發法務部所屬服勤單位，則請法務部統籌辦理分發服勤事宜）。⁹³

三、民國九十一年至九十四年階段（替代役第 10 至 39 梯次）

前述家庭因素服替代役之分發方式實施以來，部分需用機關及地方政府迭有反映，由於渠等役男教育、民間專長不一，且並非每位役男住家附近皆有替代役缺額，致造成需用機關實施專業訓練及地方政府辦理分發作業諸多困擾。另各級政府機關（單位）在辦理替代役及其他為民服務業務時，也亟需人力補充，爰為解決上述問題，使家庭因素服替代役之役男，於依法為國家盡兵役義務時，能分發戶籍地服役及返家住宿，以兼顧家庭生活需要，經內政部協調需用機關及地方政府同意後，於民國 90 年 8 月提出「內政部公共行政役勤務計畫」，經陳報行政院核定同意自九十一年度起增加「公共行政役」役別，並自九十一年度起家庭因素服替代役之役男均由內政部委託直轄市、縣（市）政府參考役男專長，統籌協調分發至距離役男住家六十分鐘以內車程之亟需人

⁹³內政部 90 年 10 月 25 日台(90)內役字第 9079722 號函，「研商因家庭因素服替代役役男分發及轉調住家所在地附近政府機關服役作業相關事宜」開會通知單會議資料。

力補充之政府機關（單位）服勤，以期能增進政府公共服務能力，提昇為民服務效能。渠等役男平時服勤時穿著內政部製發之服裝，並由內政部訂定「公共行政役役男服勤管理要點」規範服勤管理相關事宜。⁹⁴有關民國九十一年起家庭因素服替代役役男其服役分發作業如下：⁹⁵

- （一）先由各直轄市、縣（市）政府役政機關（單位）調查轄區內政府機關（單位）需求後，參考役男學歷、專長，統籌規劃協調以分發至『非現有替代役役別』之政府機關（單位）服勤為原則，⁹⁶其服勤役別為「公共行政役」，以內政部役政司（現為內政部役政署）為需用機關，直轄市、縣（市）政府役政機關（單位）為服勤單位，並由內政部安排接受公共行政役之專業訓練。
- （二）但役男之學歷、專長符合『現有替代役役別』之相關機關（單位）者，⁹⁷得由直轄市、縣（市）政府役政機關（單位）請該需求單位向中央需用機關請示是否同意增列入第某梯次之徵集及該梯次役別之專業訓練後（例如請縣政府環保局向行政院環保署請示同意後，原則上不佔用原分配各需用機關各梯次替代役人數），屆時以該役別（如環保役）分發至該役別相關服勤單位服役（例如環役則以環保局為服勤單位）。

⁹⁴內政部 90 年 10 月 25 日台(90)內役字第 9079722 號函；行政院九十年十月二日台九十內字第 0 五二二九七號函，及呂明聰，〈實施公共行政役-照顧社會弱勢族群〉，《替代役通訊》，創刊號，民 91.3，頁 6。

⁹⁵內政部 90 年 11 月 9 日台(90)內役字第 9091039 號函，「研商因家庭因素服替代役役男分發及轉調住家所在地附近政府機關服役作業相關事宜」會議紀錄，及呂明聰，〈實施公共行政役-照顧社會弱勢族群〉，《替代役通訊》，創刊號，民 91.3，頁 6。

⁹⁶非現有替代役役別，係指公共行政役。

⁹⁷現有替代役役別，係指公共行政役以外之其他替代役役別。

- (三) 各直轄市、縣(市)政府役政機關(單位)於各梯次徵集服役五十日前，依役男申請日期之先後順序造冊，報經內政部同意後，按核定之梯次徵集入營服役，俾辦理戶籍地服役分發事宜。
- (四) 各需用機關應於役男專業訓練結束後分發至內政部核定之服勤單位服勤。
- (五) 經各直轄市、縣(市)政府統籌調查家庭因素服替代役之現役役男，以借調或勤務(任務)支援方式調整於非原替代役役別之相關機關(單位)服勤者，經內政役政署邀集各直轄市、縣(市)政府及各需用機關開會研商，並請各直轄市、縣(市)政府役政單位調查計有 98 位家庭因素替代役役男，其中內政部警政署警察役 5 人(保安警察 2 人、社區巡守 3 人)、內政部消防署消防役 12 人、內政部社會司社會役 18 人、教育部教育服務役 19 人、經濟部環保水利役 4 人、環保署環保役 18 人、行政院九二一震災災後重建委員會 21 人(警察役社區巡守 4 人、消防役 6 人、社區營造役 1 人、教育服務役 1 人、環保役 9 人)、衛生署醫療役 1 人，均報經內政部同意辦理轉服「公共行政役」役別，並自九十一年一月生效。⁹⁸

四、民國九十五年度階段(替代役第 40 梯次以後)

民國九十五年度自替代役第 40 梯次起家庭因素服替代役役男之徵集方式，改由各直轄市、縣(市)政府依該梯次內政部役政署徵集計畫表內家庭因素服替代役分配人數，按家庭因素核定

⁹⁸內政部 90 年 12 月 12 日台(90)內役字第 9091227 號函。

日期先後順序徵集，並於役男入營三日內繕造家庭因素服替代役役男擬分發至住家所在地附近政府機關服役名冊，以 E-mail 電傳至內政部役政署指定信箱，以資辦理役別甄選分發事宜，⁹⁹實施以來已簡化了民國九十四年前之各項行政作業流程。

有關內政部替代役公共行政役之勤務內容有：協助收發文、公文傳遞、檔案及相關文書處理等事項；協助值勤、門禁警衛、維護機關安全、防護及管制有關業務；協助處理一般行政業務；協助辦理各類活動；協助機關資訊系統、資料處理、網頁及網路架設維護、電子公文等相關資訊維護與管理工作；協助相關設備維修；協助環境清潔、綠化、美化及維護；協助行政庶務工作；協助辦理替代役相關行政業務；協助辦理各項役政業務；協助軍人忠靈祠安全維護及管理勤務；協助役政公園環境維護暨遊客諮詢服務；協助辦理政府機關公共行政等輔助性勤務；協助役男申請出境兵役證件審查工作；其他臨時指派相關業務之輔助性勤務等。並由內政部訂定「替代役役男服勤管理要點」，各服勤單位按其服勤特性訂定「役男服勤注意事項」規範管理。平時服勤時穿著，內政部製發之替代役服裝，並返家住宿。

由以上可知，家庭因素服替代役之徵集分發方式均在不斷的檢討改進。以使弱勢家庭之役男，於依法為國家盡兵役義務時，能兼顧家庭生活需要，以彰顯政府照顧役男及其家屬之美意，並增進政府各項公共務效能。

參、家庭因素服替代役歷年核定情形

有關家庭因素服替代役歷年核定情形如表 2-6 所示。自 92 年 3 月起，因放寬家庭因素服替代役之資格條件，當年核定人數

⁹⁹內政部役政署 94 年 11 月 17 日役署甄字第 0940021911 號函。

627人，成倍數成長，自93年後每年約有1000名左右役男以家庭因素申請核定服替代役，並由內政部委託各直轄市、縣（市）政府役政單位協調分發至當地各級政府機關（單位）服勤，並得返家住宿，以協助各級政府機關各項公共行政事務工作勤務之推動。

表 2-6 家庭因素服替代役各年度核定人數統計表

縣市別 \ 年度	89 年度	90 年度	91 年度	92 年度	93 年度	94 年度	小計
臺北市政府	30	33	44	69	81	129	386
高雄市政府	8	24	27	57	56	103	275
臺北縣政府	26	25	52	87	136	173	499
宜蘭縣政府	1	7	4	27	29	22	90
桃園縣政府	9	19	11	22	78	76	215
新竹縣政府	2	3	7	16	11	13	52
苗栗縣政府	4	4	9	21	29	35	102
臺中縣政府	16	17	27	51	78	95	284
彰化縣政府	8	24	17	34	51	68	202
南投縣政府	3	5	9	21	31	35	104
雲林縣政府	1	17	11	29	41	44	143
嘉義縣政府	1	5	14	21	25	34	100
臺南縣政府	7	32	17	33	34	48	171
高雄縣政府	4	10	23	30	20	44	131
屏東縣政府	9	17	6	17	11	36	96
臺東縣政府	0	2	2	6	10	3	23
花蓮縣政府	2	3	5	7	13	13	43
澎湖縣政府	1	0	0	3	2	2	8
基隆市政府	4	6	2	7	7	16	42
新竹市政府	1	12	12	15	12	17	69
臺中市政府	4	20	16	22	37	51	150
嘉義市政府	3	6	12	7	20	17	65
臺南市政府	7	9	6	25	34	32	113
金門縣政府	0	0	0	0	0	1	1

縣市別 \ 年度	89 年度	90 年度	91 年度	92 年度	93 年度	94 年度	小計
連江縣政府	0	0	0	0	0	0	0
合計	151	300	333	627	846	1107	3364

註：自 92 年 3 月起，因放寬家庭因素服替代役之資格條件，當年核定人數 627 人，成倍數成長。

資料來源：內政部役政署，筆者整理。

第四節 從人力資源管理觀點檢視我國家庭因素服替代役之實施現況

「人力資源管理」(human resource management)是由人事行政(personnel administration)及人事管理(personnel management)發展而來。人事行政發源自國家用人，人事管理發源自僱關係。前者以公務員為對象，著重人事之原理、原則及制度；後者原則上以企業之工作人員為對象，著重人事之實務、技巧及運作。」二次世界大戰以後，人力資源管理觀念逐漸興起，著重人事之策略及人力資源之開發。」¹⁰⁰

「雖然人力資源管理、人事行政及人事管理各有其重點，但發展至今，三者幾乎已成為同義詞，均為「研究如何為一個組織，遴選優秀工作人員，並研究如何任使、激勵、維護、培訓及保障，以發揮其潛能，貢獻其才智，共赴目標的原理、制度、策略及方法。」¹⁰¹

人力資源管理的主要議題包括：人力資源規劃、工作分析與說明、招募與錄用、遴選、職務遷調、離職管理、薪資計畫、激勵薪資計畫、員工福利、績效考評、訓練與發展、主管與領導、士氣與工作滿足、勞資關係、安全與衛生、退休、撫卹與保險等

¹⁰⁰ 趙其文，《人力資源管理-理論 策略 方法 例證》。台北：華泰，民 91，頁 2。

¹⁰¹ 同上註。

等。¹⁰²

以上這些議題，對有效的使用人力資源均扮演重要的角色。如果將上述的議題加以歸納，可以看出「人力資源管理」包括以下重點：人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、績效管理與獎懲及組織承諾，以下謹就「人力資源管理」觀點檢視家庭因素服替代役現行的實施狀況。

壹、人力資源規劃

所謂「人力資源規劃」(human resource planning)是指配合組織發展的需要，預估未來所需人力的種類、數量及進用時機，所需人力的培訓及適時獲得等，以作為前瞻性的規劃，期使人力資源充分運用。其主要功能為：配合組織發展的需要、協助工作人員的個人發展、促使人力資源的合理運用等。¹⁰³

人力資源規劃是在合適時間內把合適數量的、符合資格的人擺在合適的工作上的一個過程。¹⁰⁴替代役制度由於開辦倉促，許多機關僅想到可以申請替代役人力協助推動業務，至於役男進入服勤單位之後，其服勤內容如何，往往是欠缺規劃。為了確保人力需求的適當性，人力資源規劃是必要的，其重要性在於可以有條理、有系統的方法來帶領役男進入服務的情境。如果未對役男的角色定位、職權及工作內容及早規劃，可能導致服務不當、分工不清，反而干擾機關與原有專職人員的業務運作。因此，在進用替代役役男之前，服勤處所均必須先作人力資源規劃，以免貿然進用役男，浪費可貴的人力。因此，在決定運用役男之前，應

¹⁰²同註 100。

¹⁰³同註 100，頁 36。

¹⁰⁴吳美連，《人力資源管理理論與實務》。台北：智勝，民 94，頁 89。

先考量以下的問題：機關中有工作讓役男參與嗎？這些工作內容容易定義嗎？役男可否讓正式的員工接納？是否有足夠人員可以負責役男的服勤生活管理工作？員工可以為配合進用役男改變做事方法嗎？

如果決定進用役男，對役男的服勤內容，就必須加以規劃。服勤內容的規劃即是「工作設計」(job design)，即指定員工應從事的工作，包括工作性質、工作間互動及組織內外的關係。而工作設計的重點則在「工作分析」(job analysis)，是對於一個工作或職位的作業及職責範圍，及執行該工作或職位所需技巧、知識與才能的一種有系統的瞭解過程。又稱為職位分析(position analysis)。¹⁰⁵係將工作內容的資訊、員工需求和目標做系統性分析，以期透過招募、甄選、訓練與評估的功能，使組織的人力資源適才適所。¹⁰⁶是用系統的處理方法來決定組織完成工作所需的技能、職務及知識。組織若沒有正確的採用工作分析，將非常的困難或甚至不可能有效的執行相關的人力資源功能。¹⁰⁷工作分析是人力資源管理的基礎，它的功用幾乎涵蓋人力資源管理的全部層面，包括：人力規劃、招募與甄選、訓練與發展、生涯規劃與管理、績效考核、薪資、安全與衛生、工作紀律及勞資關係等。¹⁰⁸其次界定要完成本項任務所需的方法、技術知識與技巧及預期的結果，以瞭解勝任這項工作必要的條件與期待，並據以發展出一份「工作說明」(job description)與「工作規範」(job specification)，使役男能夠瞭解自己的工作角色與內容，有助於早日進入服務的情境。

¹⁰⁵同註 100，頁 68。

¹⁰⁶同註 100，頁 529。

¹⁰⁷王祿旺譯，Wayne Mondy, Robert M. Noe, Shane R. Premeaux 著，《人力資源管理》。台北：培生，民 91，頁 107。

¹⁰⁸吳復新，《人力資源管理理論分析與實務應用》。台北：華泰，民 92，頁 88。

「工作說明為記載一個工作內容的文書，為公私組織中非常具有潛力且用途廣泛的管理工具。而工作規範為對於工作上所需資格條件之敘述，有時尚包括工作標準及升遷路徑。不過，在實務上工作說明與工作規範甚難嚴格區分。因為不少設計完善的工作說明，其內容通常包括三部分，其一為工作識別，如該工作之稱謂，所在單位，工作編號等；其二為工作責任，須分項列舉；其三為所需資格條件。以上第一、二部分為傳統的「工作說明」，而第三部分實即「工作規範」。」¹⁰⁹

工作說明與規範，有時合併使用，有時分為二者，在合併使用時，常常稱為「工作說明」，有時也稱為「工作說明與規範」。¹¹⁰由於家庭因素服替代役役男擁有各式各樣的專長及學經歷，因此，服勤處所的「工作說明」最好能夠較為多樣，以供不同興趣與能力的役男加以選擇。

貳、招募與甄選

招募(recruitment)是藉由一些特別的管道或活動將職務相關資訊傳遞給有興趣應徵的人，主要目的是增加前來應徵的人數。而甄選(selection)是利用一些甄選方法或工具來輔助篩選應徵者的過程，並做出正確的用人決策。¹¹¹甄選是從一群工作申請人之中挑選出最適合某一特定職位的人選的過程。¹¹²

通常一個組織的人員招募甄選過程，用人單位常居於主動與決定性的地位；家庭因素服替代役役男分發作業的方式亦然，決定權主要仍操在直轄市、縣(市)政府役政單位與服勤單位手中。當役男家庭狀況符合家庭因素服替代役條件後，由各直轄市、縣

¹⁰⁹同註 100，頁 68。

¹¹⁰同上註。

¹¹¹李誠等，《人力資源管理的 12 堂課》。台北：天下，民 94，頁 56。

¹¹²同註 107，頁 242。

(市)政府役政機關(單位)調查轄區內政府機關(單位)需求後，參考役男學歷、專長，統籌規劃協調以分發至轄區政府機關(單位)服勤為原則，其服勤役別為「公共行政役」，以內政部役政署為需用機關，各直轄市、縣(市)政府役政機關(單位)為服勤單位，並由內政部安排接受為期二週之公共行政役專業訓練課程。專業訓練結訓後分發至內政部核定之服勤單位服勤，使渠等能於戶籍地服役及返家住宿，以兼顧家庭。而役男之學歷、專長如符合其他需用機關之役別者，得由該需求服勤單位向其中央需用機關請示同意後徵集入營服役，屆時以該需用機關及役別身分分發至該需求服勤單位服役。¹¹³例如家庭因素服替代役役男中如具有「特定專長」可選擇服特定役別，以內政部社會役為例，如有社會行政或一般行政高普考及格資格或專技人員社工師、醫師、中醫師、護理師、職能治療師、物理治療師、營養師、園藝技師、農藝技師、電機技師、律師、資訊工程師臨床心理師等資格，或擔任志工服務與社會福利有關亦可優先服社會役。

參、訓練與發展

訓練是指為增進員工的知識與技能，改善員工工作績效的一系列有規劃、有系統的活動。訓練的實施可提高員工的素質，改善員工的工作態度，並提升工作的績效。¹¹⁴訓練對員工來說，可達到下列目的：1.可使員工勝任工作；可協助員工成長；可提昇員工的滿足感；可提昇員的工作品質；可提昇員工工作適應程度，降低流動率。¹¹⁵訓練可分成職前訓練、職內訓練或工作中訓練(on-job-training)與職外訓練(off-job-training)三種。¹¹⁶而發展是

¹¹³ 呂明聰，〈實施公共行政役-照顧社會弱勢族群〉，《替代役通訊》，創刊號，民 91.3，頁 6。

¹¹⁴ 同註 111，頁 81。

¹¹⁵ 黃英忠、曹國雄、黃同圳、張火燦與王秉鈞等，《人力資源管理》。台北：華泰，民 87，頁 92。

¹¹⁶ 同上註，頁 93。

指超越了目前的工作，還強調長期的部份的學習。¹¹⁷在家庭因素服替代役役男職前訓練方面，主要分成兩個部分，一是成功嶺軍事基礎訓練；另一個則是各役別需用機關的專業訓練。前者訓練的目的，在於透過基礎軍事訓練，養成守法守紀的習慣，加強體能訓練與生活管理上；而各役別需用機關的專業訓練，則係依各役別需用機關的勤務特性不同，分別施以二至十二週不等的專業訓練，以內政部社會司社會役為例，扣除開訓、分發作業及結訓測驗各一日、探親假四日，實際受訓僅十四日，必須完成「服務基礎課程」四十六小時，及「服務內容與工作方法課程」四十六小時，可見每節課僅能點到為止，而且缺乏實作的機會。以這樣的訓練要到服勤單位服務，除非給予簡單、庶務性工作，否則，可能難以發揮功能。但就一般公共行政役而言，二週的專業訓練則已足夠。

除了訓練之外，也應注重家庭因素服替代役的役男發展(staff development)，例如由各服勤單位(處所)提供役男的在職訓練，讓役男有機會學習新的知識與技能，提供嘗試與創新的機會，使其在服役期間也能有所成長。另為了增加役男服勤內容的變化性，機關應該建立工作輪調制度(job rotation)，以訓練其更多的服務技能；在工作設計方面，可以採取工作擴大法(job enlargement)增加工作的項目和種類，或以「工作豐富化」(job enrichment)增加更多高成就感的工作，提高役男的參與程度。

肆、績效管理與獎懲

績效管理為改善組織績效、激勵員工的管理制度。¹¹⁸是界定

¹¹⁷同註 107，頁 293。

¹¹⁸同註 111，頁 114。

組織內「何人」、「做何事」、「為何做」、「做到何種程度」、「成效如何衡量」及「如何印證是否達到成效」的管理制度。¹¹⁹依據「替代役役男訓練服勤管理辦法」第十五條規定：「服勤單位每半年應對所屬替代役役男，就學識、才能、品德及績效等方面予以考核」。此項績效考核如何進行？由誰來執行績效考核？其評估方法及效果如何？另為規範役男的服勤行為，內政部訂有「替代役役男獎懲辦法」一種，規定如有負責盡職、主動服務等情形給予獎勵，如有怠忽職守、不服管教等情形給予懲處。役男的獎勵包括：榮譽假、嘉獎、記功、獎金及獎狀；其懲處包括：罰勤、申誡、記過、罰薪與輔導教育。

就獎勵而言，對役男真正具有實質激勵效果的僅有「榮譽假」與「獎金」兩項，但在「獎金」的申請上有諸多限制，使「榮譽假」成為最具激勵效果的措施。就懲處而言，罰勤、申誡、記過、罰薪均不痛不癢，最嚴重者也僅止於「輔導教育」，惟輔導教育必須基於愛心、耐心，並尊重受輔導者的人格尊嚴，嚴禁體罰與凌虐（替代役役男輔導教育辦法第五條），惟如無適當的懲處措施，對少部分品性較惡劣的役男而言，可能無法管教，甚且造成服勤處所的困擾，影響整體替代役的形象至鉅。因此，瞭解役男在行為管教上的問題與懲處之間的關係，有助於紀律的維持，建立良好的服役制度。

對替代役制度而言，並不像兵役制度當中，有嚴謹的階級制度，但是，為了管理上的方便，依然設置有「管理幹部」一職，原則上每十人選出一人，擔任管理幹部必須協助役男生活起居的管理，其薪俸比照軍中的下士班長，比一般役男每個月多出六千元左右。在外在與內在的酬賞上，仍具有激勵的誘因，惟如果用

¹¹⁹石銳，《人力資源管理與職涯發展》。台北：揚智，民92，頁220。

人不當或不孚眾望，難免造成管理上更大的困擾。

由以上分析可知，替代役役男的管理並非易事，儘管替代役制度有不少的法令規定，以規範役男的服勤行為；惟役男來自社會，除了法令制度層面外，役男個人人性因素亦須兼顧，以人力資源管理的觀點瞭解家庭因素服替代役制度，可以塑造一個具有人性的工作環境。對於服勤處所而言，經由人力資源規劃中可以瞭解替代役人力需求的原因為何？替代役役男對組織的影響如何？而役男服勤的工作內容是否恰當？並發展出「工作設計」，以達到適才適所的目標。在招募與甄選方面，家庭因素服替代役制度設計上是否妥善？有無改善空間？在訓練與發展上，訓練課程是否符合實際？恐需進一步檢驗；另績效管理與獎懲係維持工作士氣的重要因素，但獎懲制度是否妥適？如何改善？役男對整體家庭因素服替代役制度的接納度如何？及其對組織的接受態度如何？對工作的滿意度如何？均關係到家庭因素服替代役制度的實施成效。

總之，從前述之理論探討可知，從人力資源管理的角度檢視現行家庭因素服替代役制度的實施成效，有其一定程度的關聯性，且仍有許多必須進一步瞭解與改善之處，而人是組織當中最可貴的資源，家庭因素服替代役的服勤處所有責任加以妥善規劃運用，以塑造一個可以讓所有役男貢獻最大極限能量的服役環境。

第五節 國內相關之研究

我國替代役制度自八十九年實施迄今，已滿六年，因替代役在我國兵役制度史上實屬首創，故其概念及實施成效引起社會及學界的重視與研究，為期對此議題有更深入瞭解，本節主要針對

國內近年來研究替代役制度的相關文獻進行回顧檢閱，並作一綜合評析，以作為後續研究的參考。

壹、我國替代役制度相關文獻之回顧

本研究依發表年期，歸納整理替代役制度專書及相關博碩士論文整理如表 2-7 所示，及替代役相關文獻、期刊、雜誌等相關文獻彙整如表 2-8 所示。

表 2-7 兵役替代役專書及相關博碩士論文研究發現摘要表

筆者	年份	類別	著作	主要發現
陳新民	1993	行政院青輔會研究報告之九十五	兵役替代役－社會役之研究	為國內第一篇專門論述替代役的著作，該報告筆者建議政府應學習德國社會役制度，使我國在維護實質兵役公平外，亦可為社會福利工作提供充沛的人力。
黃武彰	1998	國防管理學院法律研究所碩士論文	從軍法實務論良心兵役拒絕問題	以法制史與比較法觀點，從外國良心兵役拒絕權的歷史、法制面瞭解其原始精神及功能，並探討我國現存良心拒絕的問題，進而以憲法角度剖析現行實務上處理因宗教信仰拒服兵役者作法之合憲性，說明承認良心兵役拒絕權之必要性。
陳正烈	1999	國防管理學院法律研究所碩士論文	替代役實施條例之研究	介紹我國「替代役實施條例」規範內容及缺失，提出檢討建議，該研究指出，替代役男食、衣、住、

筆者	年份	類別	著作	主要發現
		士論文		行等保障明顯不足，僅規範替代役男之主副食費用，比照國軍義務役男標準發給，其餘均未有明文保障；另為保障民眾的工作權，建議應於該條例明確規範替代役之實施，不得影響現有民眾的工作機會，作為本文之結論。
黃莉婷	1999	國立政 治大學 公共行 政學系 碩士論 文	如何形塑 良好之政 策論證一 以我國兵 役替代為 政策	該研究指出，由於替代役制度擬議時間短促，主管機關對政策之遠景，未能給予具體、明確的規劃構想，因此在內政部、國防部、役男及需用機關間未能營造相互信賴、審慎思辯的對話機制。另替代役制度的論證內容，僅強調理性，對於心理感受、倫理規範及生態系絡等面向的關注上，仍力有未逮。
黃仁志	1999	國立中 正大學 法律學 研究所 碩士論 文	我國替代 役制度法 制化之研 究——以 德國社會 制度為比 較對象	1、替代役有別與傳統兵役制度，並非憲法上現有兵役概念所能涵攝，故建議應以修憲方式，讓替代役制度在憲法上取得實施依據。 2、另現行替代役制度對於以宗教因素申請服替代役者，就其役期長短及處罰規定，均設有嚴苛不合理之規定。 3、關於女子服役及國防役

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				存廢之問題，亦應配合替代役的實施加以檢討修正。
陳新民	2000	專書	社會役制度	介紹歐洲主要國家實施社會役之情形，並說明我國引進替代役制度的價值分析、內容、程序及基本原則，並指出我國實施替代役制度，並非只著眼於「良知拒服兵役犯人」問題，而主要目的，是前瞻性的解決日後推行公共各項公共服務，如醫療服務、環境保護、社會福利等政策所欠缺的人力問題。讓役男能夠藉服社會役，達到報效國家的功能。
張水泉	2001	私立文化大學政治學研究所碩士論文	我國替代役制度執行之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1、替代役的實施可以紓解兵額增進公共服務。 2、替代役不應該服警察役。 3、對政府執行替代役的能力及公正性信心不足。
郭倩茜	2001	私立文化大學政治學研究所碩士論文	我國實施兵役替代役制度滿意度之研究	該研究指出，對於替代役施政措施十個項目中，前三個滿意項目依序為「徵集、抽籤作業」、「服勤單位所提供的設備」及「服勤內容與服勤管理」；最不滿意的三個滿意項目依序為「役別甄選及分發」、「生涯輔導」及「獎懲」。

筆者	年份	類別	著作	主要發現
許宏誠	2001	私立南華大學管理研究所碩士論文	替代役現行政策法規與替代役男服勤滿足之研究—以嘉義縣為例	<ol style="list-style-type: none"> 1、不同服役類別的替代役男對現行法規無顯著性差異。 2、戶籍地在中部的役男比在戶籍地在其他地方者，對目前服勤單位工作分配方式滿意。 3、服役時間在1年至1年6個月的役男比其他服役時間者，以服替代役為榮。 4、大專學歷役男比其他學歷者，對政府實施替代役有較高的評價。 5、替代役男服勤的滿足與替代役現行政策法規有顯著相關。
于哲鑫	2001	中央警察大學行政管理研究所碩士論文	機動保安警察替代役訓練評估之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1、役男對學科教學尚稱滿意。 2、對術科教學甚為滿意。 3、對課程內容滿意程度較差。
黃賢良	2002	私立銘傳大學公共管理與社區發展研究所碩士班碩士論文	我國兵役政策執行之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1、替代役與常備兵役期相比較，尚屬公平合理，現階段不宜縮短役期。 2、有些類別的替代役成本效益分析對國家整體來說，並沒有較為節省反而更貴，只是用人經費以前是由需求單位自籌，現在由中央政

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				<p>府統籌買單。</p> <p>3、從替代役人力需求與供給分析，目前已處極限不宜再擴增人數。</p> <p>4、替代役投入社會治安警察役比率過高，體位條件亦不適合。</p> <p>5、替代役「輔助勤務」概括性的規定不明確，引發爭議不斷。</p>
林枝炳	2002	私立東海大學公共事務學程進修專班碩士論文	我國替代役回應性政策評估之研究——以台中市為例	<p>1、替代役制度的宣傳資料不足，政策行銷能力有待加強。</p> <p>2、役男普遍不瞭解自身權益。</p> <p>3、服役分發不合乎所學專長。</p> <p>4、替代役處罰規定過輕，無嚇阻作用。</p> <p>5、應讓替代役男有彈性的投入民間社會福利機構。</p>
涂其梅	2002	私立中國文化大學政治學研究所進修專班碩士論文	我國替代役實施成效探討——以宗教因素服替代役為例	<p>為瞭解我國替代役實施之執行情形及成效，尤其在宗教因素服替代役方面有關法令規章、實務執行和其與一般役別之役男在服勤管理和各方面表現等差異，並提出宗教因素服替代役制度方面之興革方案，供施政參考，俾健全替代役制度，以確保兵役制度及人權保障之權益。</p>

筆者	年份	類別	著作	主要發現
李昊陞	2002	私立中國文化大學政治學研究所碩士在職專班碩士論文	我國兵役替代役制度之研究	<p>該研究之主要結論建議如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、加強宣導工作，塑造新形象。 2、建立役男正確服役觀念。 3、增加社會服務類服役範圍及人數。 4、提高役男體位標準，未來建議刪除替代役體位。 5、訂定客觀之替代役需求審議標準。 6、暫緩規劃產業科技役，先研議開放替代役至非營利社福團體等。
戴世玟	2002	國立台北大學社會工作學系碩士論文	社會役人力運用及管理之研究—以苗栗縣為例	<p>研究主要結論之建議如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、對主管機關建議：加強法令層面對役男執勤的約束力、加強服役認知的宣導、建立合理的人力調整及回收機制、加強役男健康的篩檢工作、增設專門生活人員。 2、對需用機關之建議：確立社會役工作項目、社會役甄選過程的說明與宣導、延長與修正社會役專業訓練、建立人力供給的調整機制、重新調整社會役的申請

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				資格。
胡齊望	2003	臺東師範大學教育學研究所碩士論文	教育替代役者的工作滿意度與工作表現之研究—以台北縣及台東縣為例	<ol style="list-style-type: none"> 1、役男選服教育服務役主要原因為工作輕鬆、適合自己的個性及可發揮所學專長等。 2、影響教育服務役者的工作滿意度可能因素，包括工作環境、工作勝任、有無教師證、學歷、學校位置、生活設施、家庭社經地位等。
陳順風	2003	國立中山大學公共事務管理研究所碩士班專班碩士論文	機動保安警察替代役男工作生活品質與公民行為之研究	<p>針對研究結果提出以下建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、落實教育訓練：強化幹部領導管理、加強役男生活教育、持續役男勤務訓練、舉辦退役職前訓練。 2、增補設備器材：研修服裝樣式顏色、增購應勤裝備器材、增建多功能圖書館、興建保安機動大樓。 3、妥善運用人力：保留適當建制警力、發揮役男特殊專長、結合社區公共服務、擇優協助地方治安。 4、提升心靈饗宴：籌設文教棋藝社團、增加益智資訊藏書、參與知性文化活動、舉辦文康球類

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				<p>比賽。</p> <p>5、強化輔導機制：發揮申訴諮商功能、持續推動輔導教育、新設立加強訓練班、設自我反省獨居室。</p> <p>6、政策執行評估：確實執行役男篩選、平衡役男人力供需、役男身分重新定位、整合各項訓練資源。</p>
蕭金源	2003	南華大學公共行政與政策研究所碩士論文	現代社福機構替代役人力運用情形之探討社會役為例	<p>1、大部份受訪機關均肯定社會役的功能與價值，並解決社福機構人力不足之困境。</p> <p>2、大部份社會役役男都肯定其對社福機構、服務對象及社會的貢獻。</p> <p>3、可帶動社會重視社會福利的風氣、推展多元的福利服務，提升福利服務的品質及國際形象。</p> <p>4、社福機構對社會役運用的困境包括：管理監督機制的不足、役男工作專業不符需求等問題。</p>
王旭昌	2003	中央警察大學交通管理研究所碩士	替代役交通助理員制度成效研究	以成本效益、服務品質及工作滿意等三方面評估該制度之執行成效，該研究指出，我國替代役交通助

筆者	年份	類別	著作	主要發現
		論文		理之「投入成本」、「獲得效益」、「役男工作滿意度」及「服勤單位主管對替代役男工作滿意度」等之評估指標均尚佳。
王翊螢	2003	東吳大學社會工作系碩士論文	台灣社會役制度之研究－服勤處所與役男觀點的分析	<p>根據研究結果，提出以下研究建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、制度方面：加強社會役之宣導與申請服役作業流程的效率、限制役男請假天數的規定、加強法令的罰則部分等 2、服勤處所方面：加強役男對於勤務的認同感、建立勤務考核機制，並加強管理方面的知識與技能等。 3、役男方面：服役前應慎重選擇役別，並調整心態，適應服役生活。
吳雪鈴	2003	東吳大學社會工作系碩士論文	我國社會役政策執行之評估研究	<p>經研究後歸納整理主要建議如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1、建立社會役役男需求提報之事先審核及事後評鑑機制。 2、開放具專長資格者可直接從事專業性勤務不受輔助性勤務規範。 3、建立不適任役男轉出

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				<p>機制役政單位專責生活管理，服勤單位專責勤務管理</p> <p>4、開放社會役服勤單位給未入營服社會役役男實地參觀</p>
杜仁德	2004	國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文	替代役男刺青行為與相關因素之研究	<p>研究發現，受訪者教育程度不高、生活作息不正常、有不良嗜好、家庭結構不健全、低社經地位、親子關係不良、家人有刺青及前科。對學業有挫折感、常逃學、輟學，同學中刺青次文化盛行，太早接觸社會偏差文化，交往對象多數有刺青及前科。</p>
蘇該得	2004	國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文	犯罪矯正機構替代役男適應不良經驗之研究	<p>研究發現，役男在自我形象上，自覺像「廉價勞工」。寢室內裝有監視器而自覺「不如收容人」。某監獄在 92 年間，至少有十名役男曾在崗哨上吸毒及因長期受學長欺壓，未得適當解決，以致情緒困擾，而沾染毒癮。</p>
李清勇	2004	國立中正大學政治學研究所碩士論文	我國實施替代役制度成效分析——以雲林縣為例	<p>1、役男投入社會服務工作比重偏低。</p> <p>2、役男身分定位與職責範圍欠明、職責行使與</p>

筆者	年份	類別	著作	主要發現
		文		<p>法律責任不清。</p> <p>3、輔導教育機制建立運作尚未有成效。</p> <p>4、督考機制欠周全，無法達到預期功能。</p> <p>5、替代役役男退伍未納入編組召集動員制度。</p>
吳天鵬	2004	輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文	教育替代役男組織及公民行為之研究	<p>1、教育程度、學歷專業背景、參與服勤處所訓練的程度、及役男本身對工作的期待顯著影響教育替代役役男對組織的承諾。</p> <p>2、教育程度、學歷專業背景、服勤的工作項目及役男對工作的期待均顯著影響役男的公民行為表現。</p> <p>3、在組織環境因素中，各單位指揮督導的程度、服勤處所、提供訓練的情形及服勤處所對役男的期待均顯著影響役男對組織的承諾及其公民行為的表現。</p>
陳榮成	2004	國立台北大學公共行政	台北市替代役管理之執行評	<p>經研究發現，提出主要政策建議如下：</p> <p>1、建立共同責任制的「生</p>

筆者	年份	類別	著作	主要發現
		政 暨 政 策 學 系 碩 士 在 職 專 班 碩 士 論 文	估 研 究	<p>活公約」，確立使用、管理及維護的權責歸屬。</p> <p>2、透過「生活管理協定」確立生活管理之權利與義務，強化橫向關係。</p> <p>3、結合意見團體與學界資源，建立績效公評制度，促進人力運用的正當性。</p> <p>4、建構管理平台，提升台北市替代役中心管理位階與功能。</p> <p>5、加強替代役宣傳，擴大組織的生態能力。</p> <p>6、注意「集中住宿」的成本效益問題，加強績效管理。</p>
呂理銓	2004	國 立 新 竹 師 範 學 院 進 修 部 學 校 行 政 碩 士 班 碩 士 論 文	桃 竹 苗 地 區 國 民 小 學 教 育 者 務 役 壓 力 作 壓 力 策 因 應 略 之 研 究	<p>1、「擔任警衛門禁管制」是國民小學教育服務役役男最感到工作壓力的工作項目。國民小學教育服務役役男整體所感受的工作壓力程度不高，介於輕等與普通程度之間。遭遇工作壓力時所採取的因應策略，大多能以積極的「尋求問題解決」方式，將問題解決，降低</p>

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				<p>工作上的壓力。</p> <p>2、不同背景變項在工作壓力差異比較上，教育程度愈低，工作壓力愈大；教育程度愈高，工作壓力愈小。服役年資較輕、沒有教師證、在大型學校規模及鄉鎮地區服務的國民小學教育服務役役男工作壓力感受程度較高。</p> <p>3、不同背景變項在遭遇工作壓力時所採取因應策略的差異比較上，教育程度較高、服役年資較長、具有教師證資格、在小型學校規模或城市地區服務的教育服務役役男較常採用尋求問題解決或尋求情緒調適的策略。</p> <p>4、工作壓力各層面與因應策略各層面間的相關情形，愈常採用「尋求問題解決」、「尋求社會支持」、「尋求情緒調適」的因應策略，工作壓力感受愈低；愈常使用「逃避或移轉」的因</p>

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				應策略，反而導致工作壓力愈高。
劉永福	2004	中央警察大學行政警察研究所碩士論文	警察役替代役男工作及人際關係調適之研究	<p>1、警察替代役男對制度認知愈高，其工作調適程度愈高。</p> <p>2、役男成就動機愈高，其整體工作調適程度愈高。</p> <p>3、役男服役時間一年以上者，其專業調適程度愈高。</p> <p>4、役男對警察替代役制度認知愈高，其人際關係調適程度愈高。</p> <p>5、不同勤務類別之警察替代役男，其人際關係之調適有差異。</p> <p>6、不同教育程度之警察替代役男，其同儕關係之調適有差異。</p> <p>7、役男服役時間一年以上者，其同儕關係調適程度愈高。</p> <p>8、役男工作調適與役男人際關係調適之間有正相關。</p> <p>9、警察替代役男體位及素質問題已造成服勤單位管理及勤務執行之窒礙。</p>
黃立民	2004	東吳大學社會學系碩士	台灣軍事「身體」的轉變與規	重要發現是：替代役男法紀觀念薄弱、「輔助性」工作定義不明、社會役人

筆者	年份	類別	著作	主要發現
		士論文	訓一以替 代役制度 管理為例	員比例不足、役期的調整以及標籤化問題等。我們期望使未來替代役管理能更符合人性化管理，也創造出替代役優良的形象。
林政昌	2004	國立高雄師範大學教育學系碩士論文	國民中小學教育替代役人力資源管理與運作成效關係之研究—以高屏二縣為例	<ol style="list-style-type: none"> 1、「組織管理」為國民中小學替代役人力資源管理表現最佳之策略。 2、「組織氣氛」在國民中小學替代役運作中成效表現最佳。 3、「國民小學」之行政人員在運作成效「役男輔導」滿意度較佳。 4、學校行政人員對替代役人力資源管理策略知覺度愈高，運作成效滿意度亦愈高。 5、教育替代役人力資源管理策略能有效預測運作成效，其中以「招募任用」最具預測力。
黃永志	2005	大葉大學經營研究所專班碩士論文	我國替代役人力資源運用之研究—以警察保安人員為例	<ol style="list-style-type: none"> 1、警察役機動保安警力長期進用人數不足，影響警力之調派、運用。 2、役男素質低落，不符警察役之優先甄選標準，無法勝任警察工作。 3、役男未具司法警察人員身分，依法僅得擔任輔助性工作，人力運用受限制。

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				<p>4、役男經驗不足，缺乏專業智能，且役期太短無法累積經驗，致無法充分發揮協助警察功能。</p> <p>5、役男與建制常任機動保安警力在團體認同感、教育訓練、生活管理及勤務紀律等各個構面，均有顯著的差異。</p>
張耀輝	2005	國立臺灣師範大學政治學研究所碩士論文	我國替代役制度執行與研究—以警察役為例	<p>1、警察役役男體位與學歷影響執勤。</p> <p>2、設置替代役體位背離替代役志工精神且與歐洲各國替代役制度相異。</p> <p>3、影響警察役執行的因素主要為制度本身、溝通方式、機關氣氛以及社會輿論。</p> <p>4、設置替代役體位造成警察役需用單位進用不適任役男。</p> <p>5、警察役執法正當性不足。無故不就職役懲處標準過於寬饒。</p>
周國金	2005	台北市立體育運動科學研究所碩士論文	競技運動服替補訓練環境之意義	<p>1、對訓練環境整體滿意度中以隊友間相處之關係的滿意度最高，對於訓練計畫與內容之部分的滿意度最低。</p> <p>2、入伍時間愈長在不同訓練環境的滿意度上</p>

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				<p>則愈不滿意。</p> <p>3、在訓練環境的滿意度上顯示屬於個人運動球類項目之選手的滿意度高於團體球類種類的選手。</p> <p>4、以集中在國家訓練中心的選手對於訓練環境滿意度高於其他不同訓練安排之運動種類選手。</p> <p>5、選手選擇服替代役體育役之原因，以想繼續當選手者最多，惟有一半以上的選手在服完兵役後即不再投入訓練之意願。</p>
吳雙福	2005	東海大 學公共 事務碩 士學程 在職進 修專班 碩士論 文	我國交通 助理警察 役人力資 源管理之 研究—以 臺中市警 察局為例	<p>1、交通助理警察役男素質良莠不齊，影響服務品質。</p> <p>2、有前科役男擔服警察役，為管理幹部常存的隱憂。</p> <p>3、交通助理役男工作名實不符。</p> <p>4、對於嚴重不服管教之頑劣役男，缺乏淘汰機制。</p>
施禎祥	2005	國立台 北大學 公共行 政暨政	警察替代 役人力運 用之研 究：以台 北	<p>1、服勤單位(處所)對人力需求動機，大多為警力不足，冀以替代役男彌補其警力。</p>

筆者	年份	類別	著作	主要發現
		策學系 碩士在 職專班 碩士論 文	市政府警 察局社區 巡守為例	2、服勤單位(處所)應充分利用役男之專長，使其適才適所的運用，以提升工作效益。 3、役男宜加強在職訓練、法律專業知識及抗壓性和服從性等教育訓。 4、對役男之勤務規劃及運用，應考慮役男擔任輔助性工作的實質效益，調整勤務內容，使其發揮最大效率。 5、對役男之考核項目和方法與管理辦法規定一致性稍差異，應回歸法制面的考核項目以公正、公平、公開之考核，以收最大效益。 6、服勤單位(處所)均認對役男的獎懲以禁足和放榮譽假最有效和最具激勵作用。
陳錦文	2005	國立台 北大學 公共行 政暨政 策學系 碩士在 職專班 碩士論 文	警察替代 役制度設 計、管理機 制、政策達 成度關係 之研究	1、制度設計對管理機制有顯著影響，表示制度設計的規範愈完善，勤務單位對管理機制的運作也會愈順利。 2、管理機制對政策達成度有顯著影響，表示勤務單位對管理機制的運作愈順利，則政策達成度愈高。

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				3、制度設計對政策達成度有正向影響，表示制度設計的規範愈完善，會促使標的團體或個人產生意願順服政策規範的行為。
章逸創	2005	國立臺東大學區域政策與發展研究所碩士論文	台東縣教育服務役人力運用管理之研究	研究發現，教育服務役人力運用及管理實務有一體兩面的特質，原本希冀增加人手的期待，若未能有效掌握人力運用及管理的要素，隨即轉而變成管理上的負擔。
施岱曉	2005	國防醫學院公衛生研究所碩士論文	多元回饋模式評估我國醫療替代役實施成效	<p>1、整體而言，各研究對象的滿意度分佈，其眾數及中位數均落在很滿意。役男對於基本需求如住宿、薪資、福利、工作時數的滿意度僅達普通滿意。</p> <p>2、五類研究對象都願意鼓勵其役齡親友參與醫療替代役行列。</p> <p>3、在未能讓所有對象滿足的因素歸納有四點：(1)役男的徵選多未能按單位需求專長配發。(2)對於役男的管理上未有周延的條文讓管理者運用。(3)對分發山地、離島及偏遠地區的役男缺乏誘因及關心。(4)政策宣</p>

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				<p>導未善用媒體以提升「醫療替代役制度」的形象，讓社會大眾多瞭解及關心衛生署對制度的推展。</p>
周正寅	2005	輔仁大學體育學系碩士班碩士論文	體育替代役競技選手參訓現況及訓練滿意度與團隊凝聚力之研究	<ol style="list-style-type: none"> 1、體育替代役競技選手對訓練滿意度各構面之高低，依序為「隊友關係」、「餐飲服務」、「主管領導」、「團隊認同」、「器材經費」和「生活設施」。 2、體育替代役競技選手對團隊凝聚力各構面之高低，依序為「社會凝聚力」和「任務凝聚力」。 3、體育替代役競技選手在訓練滿意度之差異情形，不同服役時間和訓練年資皆無顯著差異；不同最高學歷和運動種類皆有顯著差異。 4、體育替代役競技選手在團隊凝聚力之差異情形，不同服役時間、最高學歷和訓練年資皆無顯著差異；不同運動種類有顯著差異。 5、體育替代役競技選手在整體訓練滿意度及其六構面與整體團隊凝聚力及其二構面，均

筆者	年份	類別	著作	主要發現
				有顯著正相關。
陳亮才	2006	國立彰化師範大學工業教育與技術學系碩士論文	替代役男工作態度與工作滿足之研究—以法務部行政執行署為例	<p>1、替代役男工作態度傾向為正向、積極；工作滿足程度高。</p> <p>2、不同服役年資、教育程度、職級、機關人數在工作態度上有顯著差異；但不同機關位置、工作崗位及有無職業經驗之替代役男，在工作態度上則未達顯著差異。</p> <p>3、不同服役年資、機關位置及機關人數在工作滿足上有顯著差異；但不同教育程度、職級、工作崗位及有無職業經驗之替代役男在工作滿足上則未達顯著差異。</p> <p>4、替代役男工作態度與工作滿足呈正相關。</p>
彭金鑾	2006	開南管理學院公共事務學系碩士班碩士論文	教育服務役男協助地方處理中輟生問題之探討—以苗栗為例	<p>針對研究發現與討論提出建議如下：</p> <p>1、中輟輔導役男應具有充足的職前訓練基礎。</p> <p>2、應建構完善之中輟輔導專業督導系統。</p> <p>3、要建構完善之資源網絡連結系統。</p> <p>4、在學校中應常設學校社會工作人員。</p>

資料來源：筆者整理

表 2-8 替代役相關文獻、期刊、雜誌之彙整表

筆者	年份	刊名	卷期別/頁數	題名(篇名)
許修豪	85.	國防管理學院學報	17, 2, 頁 79-104。	兵役代替制度可能性之初探
蘇顯星	87.5	役政特刊	8, 頁 47-55	探討歐洲「社會役」成效以檢討現行兵役制度
曾碧淵	88.1	勞工之友	577, 頁 6-10	對我國實施兵役替代役之平議-1-
曾碧淵	88.2	勞工之友	578, 頁 20-24	對我國實施兵役替代役之平議-2-
鐘台利	88.8	政策月刊	49, 頁 10-14	配合國防改革建立替代役新制
劉定基	88.11	律師雜誌	242, 頁 86-90	宗教自由、良心自由與替代役—從釋字第四百九十號解釋談起。
黃昭元	89.3	臺灣本土法學雜誌	8, 頁 30-45	信上帝者下監獄？-從司法院釋字第四百九十號解釋論宗教自由與兵役義務衝突。
呂明聰	91.3	替代役通訊	創刊號, 頁 6	實施公共行政役-照顧社會弱勢族群
陳新民	91.5	國家政策論壇	2:5, 頁 133-138	我國兵役史上最大變革--替代役的前瞻與檢討
謝榮堂	91.7	憲政時代	28:1, 頁 33-44	社會替代役之功能與權限。
吳志光	91.7	憲政時代	28:1 頁 18-32	由憲法平等原則論替代役之役期
翁曉玲	91.7	憲政時代	28:1,	論實施「宗教替代

筆者	年份	刊名	卷期別/頁數	題名(篇名)
			頁 3-18	役」之合憲性問題
戴世玫	91.9	社區發展季刊	99， 頁 396-405	我國社會役政策規劃與實施現況的探討
林宏銘	92.3	警光雜誌	560， 頁 35-37	警察替代役之利弊探討
洪立	92.6	國民體育季刊	32:2=137， 頁 73-78	體育替代役之實施對推我國體育運動發展之影響
陳新民	92.10	軍法專刊	49:10， 頁 1-14	最嚴峻的替代役--俄羅斯即將實施的替代役制度
李昱叡	93.6	中華體育	18:2=69， 頁 69-77	從「人力資源規劃」分析我國體育替代役未來人力規劃可行性策略
曾平毅	93.6	交通學報	4:1， 頁 1-29	替代役交通助理人員之成效分析
蕭金源	93.6	社區發展季刊	106， 頁 285-301	推動臺南縣新大同社會社區照顧網的另類人力資源：運用社會役之芻議
蕭金源	93.9	社區發展季刊	107， 頁 377-394	社會役的推行排擠就業市場之隱憂
林政昌	94.2	師友	452， 頁 45-48	教育替代役人力資源管理
李昱叡	94.4	大專體育	77， 頁 1-6	體育政策資源整合實務案例分析：以海洋運動與兵役替代役政策整合為例
賴兩陽	94.6	東吳社會工作學報	12， 頁 115-163	臺灣社會役制度的政策發展與運作困

筆者	年份	刊名	卷期別/頁數	題名(篇名)
				境
李昱叡	94.8	學校體育	15:4=89， 頁 5-13	教育部推動體育替代役--學校體育類 規劃現況探討

資料來源：筆者整理

貳、對國內替代役制度相關文獻之評析

從上述所列各篇期刊、論文等相關文獻之主要內容分析，可發現有關「替代役」之探討領域可歸納區分如下：

一、從政策制度層面探討者

如黃莉婷研究「如何形塑良好之政策論證—以我國兵役替代役政策為個案」、許修豪研究「兵役代替制度可能性之初探」、曾碧淵研究「對我國實施兵役替代役之平議-1-及-2-」、陳新民研究「我國兵役史上最大變革—替代役的前瞻與檢討」、張水泉研究「我國替代役制度執行之研究」、林枝炳研究「我國替代役回應性政策評估之研究—以台中市為例」、李昊陞研究「我國兵役替代役制度之研究」、李清勇研究「我國實施替代役制度成效分析—以雲林縣為例」、王翊螢研究「台灣社會役制度之研究：服勤處所與役男觀點的分析」、張耀輝研究「我國替代役制度規劃與執行之研究—以警察役為例」等。

二、從法律層面探討者

如黃武彰研究「從軍法實務論良心兵役拒絕問題」、陳正烈研究「替代役實施條例之研究」、黃仁志研究「我國替代役制度法制

化之研究－以德國社會役制度為比較對象」等。

三、從政策執行層面探討者

如黃賢良研究「我國兵役替代役政策執行之研究」、郭倩茜研究「我國實施兵役替代役制度滿意度之研究」、許宏誠研究「替代役現行政策法規與替代役役男服勤滿足之研究－以嘉義縣為例」、胡齊望研究「教育替代役者的工作滿意度與工作表現之研究－以台北縣及台東縣為例」、吳雪鈴研究「我國社會役政策執行之評估研究」、吳天鵬研究「教育替代役男組織承諾及組織公民行為之研究」、陳亮才研究「替代役男工作態度與工作滿足之研究－以法務部行政執行署為例」等。

四、從人力運用及管理層面探討者

如林政昌研究「教育替代役人力資源管理與運用成效」、曾平毅及王旭昌的研究「替代役交通助理人員之成效分析」、蕭金源研究「現行社福機構替代役人力運用情形之探討－以社會役為例」、戴世玫研究「社會役人力運用及管理之研究」、陳榮成研究「台北市替代役管理之執行評估研究」、黃永志研究「我國替代役人力資源運用之研究－以警察役機動保安警力人員為例」、黃立民研究「台灣軍事「身體」的轉變與規訓－以替代役制度管理為例」、吳雙福研究「我國交通助理警察役人力資源管理之研究－以臺中市警察局為例」、施禎祥研究「警察替代役人力運用之研究：以台北市政府警察局社區巡守為例」、章逸創研究「台東縣教育服務役人力運用管理之研究」等。

五、從訓練評估層面探討者

如于哲鑫研究「機動保安警察替代役訓練評估之研究」、周正寅研究「體育替代役競技選手參訓現況及訓練滿意度與團隊凝聚力之研究」、周國金研究「競技運動選手服替代役及補充兵對訓練環境滿意度之研究」等。

六、從宗教因素層面探討者

如劉定基研究「宗教自由、良心自由與替代役—從釋字第四百九十號解釋談起」、翁曉玲研究「論實施宗教替代役之合憲性問題」、涂其梅研究「我國替代役實施成效探討—以宗教因素服替代役為例」等。

七、其他層面探討者

如陳順風研究「機動保安警察替代役男工作生活品質與組織公民行為之研究」、劉永福研究「警察替代役役男工作及人際關係調適之研究」、杜仁德研究「替代役男刺青行為與相關因素之研究」、蘇該得研究「犯罪矯正機構替代役男適應不良經驗之研究」、呂理銓研究「桃竹苗地區國民小學教育服務役者工作壓力與因應策略之研究」、陳錦文研究「警察替代役制度設計、管理機制、政策達成度關係之研究」、施岱曉研究「多元回饋模式評估我國醫療替代役制度實施成效」、彭金鑾研究「教育服務役役男協助學校及地方政府處理學生中輟問題之探討—以苗栗縣為例」等。

依據前述相關文獻的探討可知，我國長期以來推動替代役制度甚力的中央研究院研究員陳新民教授，於民國 82 年接受行政

院青年輔導委員會委託研究報告「兵役替代役－社會役之研究」一冊，係國內第一篇論述替代役的著作，該報告作者建議政府應學習德國的社會役制度，使我國在維護兵役公平外，亦可為社會福利工作提供充沛的人力。直至民國 89 年，陳新民教授在立法院審議「替代役實施條例」草案之際，為提供決策當局及立法委員關於替代役的一些資訊，澄清社會對社會役制度的誤解，使該政策有良好的開始，於 2000 年推出《社會役制度》一書，對歐洲實施社會役有完整介紹，亦開啟國內各界研究替代役的風氣；陳新民教授出版《社會役制度》一書，迄今仍是目前國內僅有的一本介紹替代役制度的專書。

另我國替代役制度自 89 年開始實施後，國內研究者不乏從替代役政策制度層面、法律層面、政策執行層面、人力運用及管理層面、訓練評估及宗教因素等層面的進行調查研究。部分學者亦開始對替代役制度進行研究，研究方向係以政策面、法制面、政策制定過程及政策執行滿意度為主。

歸納現有的文獻資料，主要觀點側重在各單一役別替代役制度規劃與政策執行層面的探討，偏重以替代役服勤單位或服勤處所的角度來看替代役的問題，而相當欠缺全國性的研究觀點，尤其缺乏人力資源管理角度的全國性研究，可謂付之闕如，而替代役個別役別人力運用的專業觀點及地域性的微觀論點，則易流於偏頗。經由上述文獻資料顯示，替代役共同呈現的問題為：替代役「輔助性」勤務的概括性規定不明確，引發爭議不斷；役男投入社會服務工作比重偏低，宜增加社會服務類服役範圍及人數；服役認知的宣導有待加強；管理監督機制欠周全，無法達到預期管理功能；政策宣導未善用媒體以提升替代役制度的形象；役男工作專業不符實際需求等問題。

綜觀現有文獻，可發現目前並沒有專論研究探討我國家庭因素服替代役制度及其成效，所以我國家庭因素服替代役的文獻資料付之闕如，即難以對替代役的政策與實施內容做完整的瞭解，因而筆者希望經由本研究蒐集更多元的資訊，提供替代役更多議題的參考與貢獻。而本研究正適度探討我國家庭因素服替代役之實施成效，適可彌補過去實證研究的不足。

第三章 研究設計

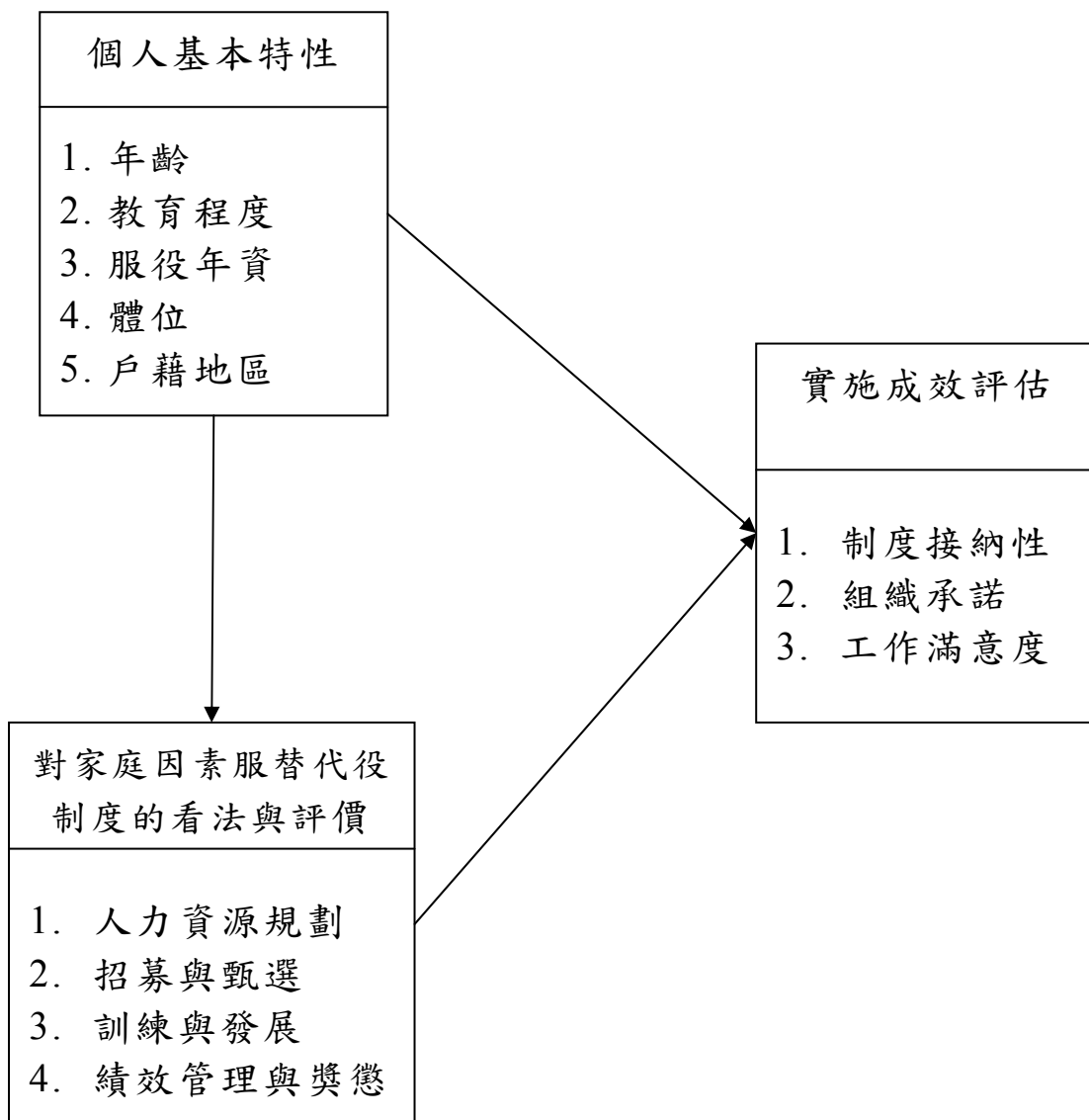
本章計分四節，第一節為研究架構與假設；第二節為問卷設計與前測；第三節為抽樣方法與樣本代表性分析；第四節則是統計分析方法。

第一節 研究架構與假設

壹、研究架構

本研究依據前述研究動機、研究目的與問題，並經整理綜合前章相關文獻分析與理論探討，提出本研究之研究架構如圖 3-1 所示。本文係採用問卷調查法，以家庭因素服替代役役男之個人基本特性為自變項，以其對家庭因素服替代役制度的看法與評價 4 個構面及其對家庭因素服替代役制度的實施成效評估為依變項，以探討家庭因素服替代役役男對家庭因素服替代役制度的看法與評價與家庭因素服替代役制度實施成效評估之關係。

圖 3-1 研究架構圖



資料來源：筆者自繪

貳、研究假設

假設(Hypothesis)係指可以用經驗資料(empirical data)來驗證的陳述(statement)。用來說明兩個變數(通常是指獨立變數與相依變數)之間的關係(relationship)，而且此種關係是可以用經驗資料來驗證的。

假設的類別有虛無假設(Null hypothesis，簡寫為 H_0)及對立假設(Alternative hypothesis，簡寫為 H_1 或 H_A ，或稱研究假設(Research hypothesis)分述如下：

一、虛無假設(H_0)

虛無假設，它是一種陳述，用來說明兩個變數（指獨立變數與相依變數）之間無顯著關係(No relationship)或無顯著差異(No difference)存在，通常吾人以 H_0 來代表虛無假設。

二、對立假設(H_1)

對立假設，它是一種陳述，用來說明兩個變數（指獨立變數與相依變數）之間有顯著關係(has relationship)或有顯著差異(has difference)存在，通常吾人以 H_1 或 H_A 來代表對立假設。

假設檢定的步驟，一般係透過拒絕或接受虛無假設(H_0)，從而證明對立假設(H_1)的成立與否。爰此，本研究依據研究目的與文獻探討及研究架構，提出本研究之相關基本假設，為證明各變數間是否有差異或關聯存在，因此，以虛無假設(H_0)方式提出，期望研究結果能拒絕虛無假設(H_0)，進而接受對立假設(H_1)，以證明各變數間有差異或關聯存在，本研究之假設歸納如下：

假設一：不同家庭因素服替代役役男個人基本特性，對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價無顯著差異存在。

依據上述的假設，按照各個題目，吾人可寫出許多子假設：

假設 1-1：不同年齡的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價無顯著差異存在。

假設 1-2：不同教育程度的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役各構面的看法與評價無顯著差異存在。

假設 1-3：不同服役年資的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價無顯著差異存在。

假設 1-4：不同體位的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價無顯著差異存在。

假設 1-5：不同戶籍地區的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價無顯著差異存在。

假設二：不同家庭因素服替代役役男個人基本特性，對家庭因素服替代役的實施成效評估無顯著差異存在。

依據上述的假設，按照各個題目，吾人可寫出許多子假設：

假設 2-1：不同年齡的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役的實施成效評估無顯著差異存在。

假設 2-2：不同教育程度的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役的實施成效評估無顯著差異存在。

假設 2-3：不同服役年資的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役的實施成效評估無顯著差異存在。

假設 2-4：不同體位的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役的實施成效評估無顯著差異存在。

假設 2-5：不同戶籍地區的家庭因素服替代役役男，對家庭因素服替代役的實施成效評估無顯著差異存在。

假設三：役男對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

依據上述的假設，按照各個題目，吾人可寫出許多子假設：

假設 3-1：役男對家庭因素服替代役人力資源規劃的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

假設 3-2：役男對家庭因素服替代役招募與甄選的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

假設 3-3：役男對家庭因素服替代役訓練與發展的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

假設 3-4：役男對家庭因素服替代役绩效管理與獎懲的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

第二節 問卷設計與前測

壹、問卷設計

一、問卷製作流程

為掌握研究方向，並控制問卷品質，擬定一份周延的問卷，需要事前完善的準備，從一開始的資料蒐集，確定問卷類型及內容，以至於問卷的前測、版面設計、問卷定稿等各項步驟，都必須在進行問卷設計前，先行規劃完畢。茲將本研究問卷之製作步驟與作業期程、工作內容，繪製成圖，詳如流程圖 3-2：

圖 3-2 問卷製作流程圖



資料來源：筆者自繪

二、問卷設計

本研究依據研究的目的和屬性係屬於敘述性研究。為達研究目的，依據前節研究架構與假設，擬定調查問卷，以搜集所需的樣本資料。

(一) 問卷設計型式

在研究的運用上，問卷問題內容的設計，彼此可互相配合使用，視研究的性質與要求，訂定出最適宜的型式，主要的型式有：開放式問卷 (Open-ended questionnaire)、封閉式問卷 (Close-ended questionnaire)、混合型問卷 (Mixed questionnaire) 等三種。¹²⁰由於本研究之問題大多為態度量表，有固定之答案，為易於資料之統計分析，故以封閉式（即結構式）問卷為主，開放式（即非結構式）問卷為輔。

茲因本問卷調查之樣本為正在服家庭因素服替代役勤務之役男，即是項政策直接利害關係人，故筆者推定樣本家庭因素服替代役役男具有對家庭因素服替代役相關議題必要程度的瞭解與感受，得不必加以深入或專人解釋相關特殊名詞，即可自行填答，故筆者在設計問題時，第一部份、第二部份、第三部份及第五部份，採行封閉式問卷；第四部分在服勤處所管理方式、懲處措施及獎勵措施等三題問項，係採用混合型問題設計，其餘仍採封閉式問項。第六部份為達集思廣益之效，則採開放式問卷，由受訪者依其自己經驗與感受，對整體替代役制度提供看法與建議，於

¹²⁰ Frankfort-Nachmias and Nachmias, Research Methods in the Social Sciences, New York: St. Martin's Press, 1996: 253-257。

問卷中自由填寫，以供制度修正之參考。最後，則為受訪者基本資料。本研究調查的問卷詳見附錄一及附錄二。

(二) 問卷量表

開放式問卷即有提出問題，而不提供任何的 answer 線索，完全由受訪者照己意自由回答；而封閉式問卷係由受試者按照筆者所設計好的 answer，從中選出一個 answer，受試者毫無表達己意。

本研究問卷內容中，有關第一部份至第五部份的衡量主要以李克特綜合尺度(Likert Scale)4 點量表，¹²¹來衡量受訪者對家庭因素服替代役政策的看法與評價。由「非常瞭解」、「瞭解」、「不瞭解」到「非常不瞭解」；「非常滿意」、「滿意」、「不滿意」到「非常不滿意」；「非常同意」、「同意」、「不同意」到「非常不同意」；……等依此類推之四個等距尺度，由受訪者依實際情況與感受，對該問項進行勾選。

貳、問卷的前測

一、信度與效度分析

在社會科學研究中，判斷測量品質的好壞與否，最常使用的方法乃是估計測量的信度(Reliability)與效度(Validity)。¹²²

(一) 信度(Reliability)

¹²¹Likert 總加量表之量表尺度一般都使用六等分的標尺，但從三等分到一百等分的標尺，使用者亦大有人在(Smith, D. L., K. F. Johnson, D. W. Paulson, and F. Socket ., Political Research Methods: Foundations and Techniques, Boston: Houghton Mifflin, 1976, p.186)

¹²²邱皓政，《量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析》。台北：五南，民 93，頁 3-7。

信度是社會科學中最基本的測量課題，係指測量的結果是否具有一致性(Consistency)或穩定性(Stability)。穩定性高的測量工具，係指同一群人在不同場合下，接受相同測量工具測量時，其結果無太大差異。而一致性高的測量工具，係指同一群人接受相同的測量，其結果顯示其間有高度的正相關。¹²³

信度的檢定可分為：再測信度(Test-Retest Reliability)、複本信度(Alternate-Form Reliability)、折半信度(Split-Half Reliability)、庫李信度(Kuder-Richardson Reliability)、評分者信度(Inter-Rater Reliability)等五種。¹²⁴

庫李信度(Kuder-Richardson Reliability)最常用庫李 20 號(Kuder-Richardson Formula 20)公式(簡稱 KR20)，惟僅適用於二分變數測量，但並不適用於多重記分的測驗，因此，克蘭博克(L. J. Cronbach)將 KR20 加以修改發展出 Cronbach's Alpha 係數，以測量內在信度。在目前社會科學調查研究中，Cronbach's Alpha 係數是檢驗信度中較為嚴謹，亦是最受歡迎，可以說是目前採行最廣的一種信度指標。¹²⁵其係以 Cronbach's α (Alpha)值的大小，來檢查一個問卷是否具有信度，當 Cronbach's α 的值愈大時，表示該問卷愈具有信度，通常一個問卷的 Cronbach's α 值，必須 ≥ 0.6 以上時，該問卷才有信度可言。

「依學者吳明隆綜合各學者的觀點發現，以研究者觀點出發，研究並非篩選或作為入學、分組的參考，只是一般的態度或心理知覺量表，一份

¹²³Champney, L., *Introduction to Quantitative Political Science*, New York: Harper Collins College, 1995, p.10。

¹²⁴同註 122，頁 3-8 至 3-10。

¹²⁵同註 122，頁 3-9 至 3-10。

信度係數佳的量表或問卷，其總量表的信度係數最好在.80 以上，如果在.70 至.80 之間，還算是可以接受的範圍:如果是分量表，其信度係數最好在.70 以上，如果是在.60 至.70 之間，還可以接受使用，如果分量表(層面)的內部一致性 α 係數在.60 以下或總量表的信度係數在.80 以下，應考量重新修訂量表或增刪題項。」¹²⁶

本研究前測問卷，即是採用 Cronbach's Alpha 係數來檢驗問卷信度。

(二) 效度(Validity)

效度指研究所使用的測量工具，能否測量出研究所欲瞭解的特質¹²⁷。效度分為表面效度(Face validity)、內容效度(Content validity)、效標關聯效度(Criterion-related validity)以建構效度(Construct validity)等四種。¹²⁸

效度檢定方法有很多種，而統計學上，最常利用因素分析法(Factor analysis)來檢查一個問卷的建構效度(Construct validity)，其中又以「主成分分析法」(Principal component analysis)為因素分析中最常使用的方法。¹²⁹

本研究前測問卷，除了專家效度外，主要係採因素分析法來檢驗問卷效度。在使用因素分析法時，採用的是「主成分分析法」，至於因素轉軸方法，則採直交法(Orthogonal method)之「最大變

¹²⁶ 吳明隆，《SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計》。台北：知城，民 95，頁 5-5。

¹²⁷ Champney, L., *Introduction to Quantitative Political Science*, New York: Harper Collins College, 1995, p.10。

¹²⁸ 吳明隆，《SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計》。台北：知城，民 95，頁 3-3 及潘中道、黃瑋瑩與胡龍騰等譯，Ranjit Kumar 著，《研究方法：步驟化學習指南》。台北：學富，民 94，頁 167-169。

¹²⁹ 同註 126，頁 3-4。

異法」(Varimax)。¹³⁰

二、問卷的前測

吾人在製作一份問卷稿後，須找 30-70 人做前測工作，經電腦 SPSS 統計軟體來做項目分析、效度分析及信度分析後，再決定刪減或修改問卷的題目，以使之成為正式問卷，再進行正式問卷調查。

本問卷之前測共發出 120 份問卷，共回收問卷 76 份，回收率達 63.3%，其中有效問卷 68 份，廢卷為 8 份，有效問卷比率為 89.5%。本前測問卷共分為七部份，第一部份是人力資源規劃問題；第二部份是招募與甄選問題；第三部份係訓練與發展問題；第四部份是績效管理與獎懲問題；第五部份是制度成效評估問題；第六部份是開放性問題；第七部份則是基本資料。前測所進行的信度分析及效度分析，排除第六部份開放性問題及第七部份基本資料後，計分為五個部份，即針對第一部份至第五部份之題目，再排除其中的名目型（類別型）的題目後，共計有 47 個題目（前測問卷詳參附錄一）。

本研究問卷的測量，以 Likert 四點計分法為計分標準，以利統計方法之運用，受訪者在問卷題項中選取「非常不同意」給 1 分、「不同意」給 2 分、「同意」給 3 分、「非常同意」給 4 分；「非常不瞭解」給 1 分、「不瞭解」給 2 分、「瞭解」給 3 分、「非常瞭解」給 4 分；……餘以此類推。

¹³⁰ 直交轉軸法(Orthogonal Rotation) (或稱直交法):應用此法，係假設各因素之間，沒有相關存在，亦即其相關為 0，所以因素軸與因素軸之間的夾角成直角的 90 度。(同註 126，頁 3-7 至 3-8。)

在經過 SPSS 統計軟體的信度與效度分析之後，其結果簡單說明如下（詳參表 3-1）。由表 3-1 中可以發現，本問卷前測五個部份的信度均達 Cronbach's α (Alpha)值 >0.6 的水準，總量表的信度達 Cronbach's α (Alpha)值 >0.9 的水準。

表 3-1 問卷前測（含經修正後）信度與因素分析結果比較簡表

項 目	題目分配	信度分析	因 素 分 析
人力資源規劃	1-2~1-7	Alpha=.7884	KMO=.770 2 個成份
招募與甄選	2-1~2-8	Alpha=.6859	KMO=.684 3 個成份
		Alpha=.8495 (刪除 2-6、2-7、2-8 題之後)	KMO=.727 1 個成份 (刪除 2-6、2-7、2-8 題之後)
訓練與發展	3-1 3-3 3-6~ 3-10	Alpha=.6695	KMO=.587 3 個成份
		Alpha=.7807 (刪除 3-1、3-3、3-7、3-8 題之後)	KMO=.683 1 個成份 (刪除 3-1、3-3、3-7、3-8 題之後)
績效管理與獎懲	4-5~ 4-10	Alpha=.8618	KMO=.763 1 個成份
制度成效評估	5-1~ 5-20	Alpha=.8761	KMO=.786 5 個成份
總量表		Alpha=.9274	
		Alpha=.9298 (刪除 2-6、2-7、2-8、3-1、3-3、3-7、3-8 題之後)	

註：信度分析的 Alpha 值，即 Cronbach's α (Alpha)值。

資料來源：本研究整理

三、前測問卷修正

(一) 決定刪除題目

如前段所述，在經過 SPSS 統計軟體的信度與效度分析之後，由表 3-1 中可以發現，本問卷五個部份的信度均達到 Cronbach's α (Alpha) 值 > 0.6 的水準。總量表 Cronbach's α (Alpha) 值 > 0.9 的水準。

另就本問卷效度分析部份，問卷五個部份的各變項經 KMO 值檢測結果，KMO 值均 > 0.5 的水準，表示適合進行因素分析，再以主成分分析法找出共同因素，並以直交法(Orthogonal method)的最大變異法(Varimax)加以轉軸(rotation)，以特徵值大於 1 為取捨因素數目之標準，以因素負荷量大於 .40 以上為取捨標準，萃取成份時，吾人由表 3-1 中得知，在第一部份〈人力資源規劃〉面向中萃取二個成份，依各題目的負荷量進行因素歸類，其中編號題目 1-2、1-3、1-4 三題歸類在因素成分一；編號題目 1-5、1-6、1-7 三題歸類在因素成分二。由於一個因素成分構成的題目至少應有三個(含)以上，而在第一部份〈人力資源規劃〉面向，每個因素成分構成的題目均有三個，故並無應予刪除之題目。

在問卷第二部分〈招募與甄選〉構面部分，以主成分分析法—Varimax，萃取出三個成份，其中第一成分由 2-1 至 2-5 五個題目所構成，第二成分由 2-7、2-8 二個題目所構成，第三成分僅有 2-6 題一個題目所構成，由於一個因素成分構成的題目至少應有三個(含)以上，所以，在第二部分〈招募與甄選〉面向，因素成分二及因素成分三的題目應予刪除。因此，刪除 2-6、2-7、2-8

等三個題目。

在問卷第三部分〈訓練與發展〉構面部分，以主成分分析法—Varimax，萃取出三個成份，其中第一成分由 3-6、3-9、3-10 等三個題目所構成，第二成分由 3-7、3-8 二個題目所構成，第三成分由 3-1、3-3 二個題目所構成，由於一個因素成分構成的題目至少應有三個以上，所以，在第三部分〈訓練與發展〉面向，因素成分二及因素成分三的題目應予刪除。因此，刪除 3-1、3-3、3-7、3-8 等四個題目。

另在第五部份〈制度成效評估〉面向，以主成分分析法—Varimax，共萃取出五個成份，依各題目的負荷量進行因素歸類，其中各編號題目分別歸類在因素成分一（5-1、5-6、5-7、5-8、5-9、5-12、5-14 等七題）、因素成分二（5-5、5-13、5-20 等三題）、因素成分三（5-2、5-3、5-16、5-17 等四題）、因素成分四（5-15、5-18、5-19 等三題）、因素成分五（5-4、5-10、5-11 等三題），由於一個因素成分構成的題目至少應有三個以上，而在第五部份〈制度成效評估〉面向，每個因素成分構成的題目均有三個以上，故並無應予以刪除之題目。

（二）修正後信度與效度分析

本研究問卷在經過前測的信度與效度分析，進行題目刪除後，再次就修正後問卷作信度與效度分析，分析結果詳如表 3-1，修正後本問卷五個部份分量表的信度均達到 Cronbach's α (Alpha) 值 > 0.7 的水準，其中，第二部份〈招募與甄選〉構面的信度 Cronbach's α (Alpha) 值 = .8495，第三部份〈訓練與發展〉構面的信度 Cronbach's α (Alpha) 值提高為 Alpha = .7807，總量表的信度

提高為 Cronbach's α (Alpha)值=.9298 的水準。因此，經過修正後本問卷信度頗佳。

此外，前測問卷經修正後，問卷經過第二次效度分析之後，問卷五個部份的各變項經 KMO 值檢測結果，KMO 值均 >0.5 的水準，表示適合進行因素分析，再以主成分分析法找出共同因素，並以直交法(Orthogonal method)的最大變異法(Varimax)加以轉軸(rotation)，以特徵值大於 1 為取捨因素數目之標準，以因素負荷量大於 .40 以上為取捨標準，每個部份的因素成分構成的題目均有三個以上，故並無應予刪除之題目，綜上，本前測問卷經修正後，經再次檢驗具有信度及效度，可作為正式問卷，發送樣本群體填答，正式問卷詳參附錄二。

參、問卷內容及變項之操作性定義

本研究依據研究架構與問題，將各部分因素之問卷內容發展為可供測量的變項，如表 3-2 所示。

表 3-2 本研究之研究變數衡量表

因素名稱	變項名稱	題號	變項尺度
人力資源規劃	服勤處所有無說明服勤工作內容	1-1	類別尺度
	是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容	1-2	等距尺度
	是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容	1-3	
	是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容	1-4	
	服勤處所的勤務安排符合工作能力	1-5	
	是否滿意服勤處所安排的勤務內容	1-6	

因素名稱	變項名稱	題號	變項尺度
	是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務	1-7	
招募與甄選	服役前對家庭因素服替代役制度的瞭解程度	2-1	等距尺度
	服役前對家庭因素服替代役資格條件的瞭解程度	2-2	
	服役前對家庭因素服替代役申請方式的瞭解程度	2-3	
	服役前對家庭因素服替代役管理方式的瞭解程度	2-4	
	服役前對家庭因素服替代役服勤內容的瞭解程度	2-5	
訓練與發展	認為「軍事基礎訓練」的時間如何	3-1	次序尺度
	認為「專業訓練」的時間如何	3-2	次序尺度
	是否參與相關在職訓練（如參加講習會、聽演講、工作訓練等）	3-3	類別尺度
	覺得在職訓練對於執行勤務的幫助程度	3-4	等距尺度
	覺得服勤工作內容可以學以致用	3-5	
	覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力	3-6	
績效管理與獎懲	服勤處所管理人員的業務屬性為何	4-1	類別尺度
	服勤處所的管理方式	4-2	
	認為何種懲處措施最具警惕效果	4-3	
	認為何種獎勵措施最具鼓勵效果	4-4	
	覺得服勤處所的績效考核確實嗎	4-5	等距尺度
	覺得服勤處所的獎勵方式是否妥適	4-6	
	覺得服勤處所的獎勵方式是否公平	4-7	
	覺得服勤處所的懲處方式是否妥適	4-8	
	覺得服勤處所的懲處方式是否公平	4-9	
	覺得服勤處所的服勤管理是否盡責	4-10	
制度成效評估	能力足以負荷目前的工作	5-1	等距尺度
	服勤處所的目標就是我的目標	5-2	
	目前的工作可以發揮專長	5-3	
	樂於向別人提起服替代役	5-4	
	願意更努力使機關更好	5-5	
	對於目前的服勤環境感到滿意	5-6	

因素名稱	變項名稱	題號	變項尺度
	會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇以家庭因素服替代役	5-7	
	和服勤處所之間的互動良好	5-8	
	願意告訴朋友這是相當理想的服勤處所	5-9	
	和服勤處所的其他役男互動良好	5-10	
	家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策	5-11	
	和服務的對象相處愉快	5-12	
	身為服勤機關的一份子，覺得與有榮焉	5-13	
	樂於完成服勤處所所交待的工作	5-14	
	覺得替代役制度是公平、公開、公正的	5-15	
	覺得在服勤過程中常有無力感	5-16	
	服替代役能發揮所長	5-17	
	服替代役之後對政府事務的瞭解很有幫助	5-18	
	服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻	5-19	
	很關心服勤處所的未來	5-20	
受訪者基本資料	年齡	7-1	等距尺度
	教育程度	7-2	次序尺度
	服役年資	7-3	
	體位	7-4	類別尺度
	服勤處所	7-5	
	主要服勤項目	7-6	
	戶籍地	7-7	
	役別	7-8	

資料來源：本研究整理

第三節 抽樣方法與樣本代表性分析

壹、抽樣方法

本研究因調查母群體樣本過於分散，又囿於調查經費、能力、時間等限制，故採抽樣調查而非對全體家庭因素服替代役之現役役男進行普查。

本研究採隨機抽樣法之分層比例隨機抽樣法，即依服勤地區之縣（市）別劃分為 25 個群體後，除外島地區（澎湖、金門、馬祖）及東部地區（宜蘭、花蓮、台東）因人數少採普查方式外，其餘均依各縣（市）別樣本數之五成比例進行間隔等距抽樣或簡單隨機抽樣。有關本研究之問卷發放與回收情形說明如下：

一、問卷發放

因筆者服務於役政主管機關(內政部役政署)，得以透過本身服務機關及各直轄市、縣（市）政府役政機關（單位）的協助，將欲調查之問卷資料交由各直轄市、縣（市）政府役政機關（單位），並請其根據家庭因素服替代役之管理名冊資料做間隔等距抽樣或簡單隨機抽樣（外島及東部地區採普查方式），並代為向服勤處所請託後，將問卷調查資料轉交給服勤處所的管理人員，再拜託由服勤處所管理人員轉發問卷請役男填寫後，將問卷一起回收寄回或由役男直接傳真予筆者彙整，以進行資料統計分析。

本研究的實證調查對象為專案申請服家庭因素服替代役之現役役男，而根據內政部役政署 95 年 9 月底統計家庭因素服替代役之現役役男計 1,306 人。本研究問卷寄送期間自 95 年 9 月 28 日至 9 月 30 日止。共計發放問卷 683 份，發放情形詳參表 3-3。

表 3-3 各單位問卷發放情形簡表

問卷發放單位	母體數	問卷發放數	問卷發放單位	母體數	問卷發放數
基隆市政府	20	10	嘉義市政府	24	12
臺北縣政府	204	102	臺南縣政府	75	38
臺北市政府	137	69	臺南市政府	40	20
桃園縣政府	84	42	高雄縣政府	54	27
新竹縣政府	20	10	高雄市政府	115	58
新竹市政府	14	7	屏東縣政府	28	14
苗栗縣政府	37	19	宜蘭縣政府	30	30
臺中縣政府	106	53	花蓮縣政府	16	16
臺中市政府	53	27	臺東縣政府	5	5
彰化縣政府	92	46	澎湖縣政府	2	2
南投縣政府	40	20	金門縣政府	1	1
雲林縣政府	69	35	連江縣政府	0	0
嘉義縣政府	40	20			
合計				1306	683

資料來源：本研究整理

二、問卷回收

問卷之回收情形有由受訪者逕行寄回或以傳真方式，有由縣（市）政府役政單位或服勤處所統一收回者，又因本問卷係採無具名方式填答，故無法分別統計各問卷發放單位回收之問卷數，祇能就回收總數統籌彙整。

問卷回收期間則自發放日起，迄 95 年 10 月 25 日止，回收的問卷總數共計 398 份，回收率達 58.3%，其中有效問卷共計 367 份，無效問卷 31 份，有效問卷比率為 92.2%。

依據筆者整理分析，無效問卷達 31 份，主要因素有：

- (一) 由於問卷係採雙面影印，以傳真方式傳回之資料部分僅有單面，致資料不完全。
- (二) 題目太多，填答者無耐心填答，導致填答不完全或選擇性填答。
- (三) 發現定型化回應(Response set)情形，¹³¹該問卷視為無效問卷。

前述問卷之發放，依本研究以戶籍地區分類整理各地區問卷發放與回收情形如表 3-4 所示。

表 3-4 各地區問卷發放與回收情形簡表

戶籍地區別	母體數	問卷發放數	回收數
北部地區	516	259	138
中部地區	424	213	106
南部地區	312	157	84
東部地區	51	51	36
外島地區	3	3	3
合計	1306	683	367

註：北部地區（基隆、台北、桃園、新竹、苗栗）、中部地區（台中、彰化、南投、雲林、嘉義）、南部地區（台南、高雄、屏東）、東部地區（宜蘭、花蓮、台東）、外島地區（澎湖、金門、馬祖）。

資料來源：本研究整理

本研究樣本大小的決定為：95%的信賴水準下，可容忍抽樣誤差為±5%，變異數之二項分配比例情形為 50-50，由於係屬小母群體，必須考慮有限母群體之修正因素(finite population

¹³¹定型化回應(Response set)：指問卷每題題目的答案都是採用相同的型式時，則受試者很可能不管問題題目的內容如何，而用同一種答案來回答所有的問題稱之。

correction factor，簡稱 fpc)，以求得樣本大小，¹³²並根據下列公式計算所需樣本數為 n=297 人，本研究回收的有效樣本共計 367 份，符合樣本精確度之要求，經下列公式計算，在 95%的信賴水準下，抽樣誤差為±4.34%。

$$n = Z\alpha^2 * 0.25 * N / Z\alpha^2 * 0.25 + (N-1) * Cp^2$$

$$n = 1.96^2 * 0.25 * 1306 / 1.96^2 * 0.25 + 1305 * (\pm 0.05)^2$$

N=母體數(=1306)

n=有效樣本數

Z α =信賴水準所對應的臨界值（係查標準常態表而得，在 95%的信賴水準下，Z α =1.96）

Cp=抽樣誤差

貳、樣本代表性分析

為使樣本結構能與母體達成一致，在進行資料分析之前，先進行樣本與母體結構檢定，因本研究僅有母體戶籍地區別之資料，又本研究係以台灣北部地區、中部地區及南部地區做分層比例隨機抽樣（其餘東部地區及外島地區因樣本人數少，係採普查方式），故樣本代表性分析係以北部地區、中部地區及南部地區等三個地區之樣本與母體戶籍地區結構檢定，經檢定結果顯示，樣本戶籍地區別分佈結構與母體分佈結構無差異存在（p 值 > 0.05），顯示樣本具有代表性，其檢定結果如表 3-5 所示。

¹³²參考賴世培，丁庭宇與莫季雍等，《民意調查》。台北：空大，民 89，頁 140-141。

表 3-5 戶籍地區別樣本數與母體數卡方適合度檢定表

戶籍地區別	母體數	有效樣本數
北部地區	516	138
中部地區	424	106
南部地區	312	84
合計	1252	328
檢定結果(p-value)	0.838	

資料來源：本研究整理

第四節 統計分析方法

本研究利用 SPSS 10.0 for windows 統計軟體，將所回收之問卷資料加以分析，在分析的過程中，將使用描述性統計及推論性統計等統計方法，包括次數分配、獨立樣本 t 檢定(t Test, t 考驗)、單因子變異數分析(One-Way ANOVA)、卡方檢定及 Pearson 積差相關係數分析等統計分析方法。

上述統計分析方法，係針對本章第一節之研究假設，所提出之各種假設作檢定分析，以便能達成本研究所欲探討之研究項目。

茲將上述描述性統計及推論性統計等統計方法敘述如下：

壹、描述性的統計

描述性的統計(又稱敘述性統計)，為檢查一個變數的情形時用，通常用次數、百分比、平均數、標準差。其中以次數分配(Frequency Distribution)是所有問卷調查中最廣泛使用，也最容

易判讀並且一般大眾最為接受的分析方法。係將原始資料作初步分類劃記，以便瞭解資料的形狀、特性及涵意。本研究針對樣本基本特性部份，以單變量統計描述樣本基本資料的年齡、教育程度、服役年資、體位等相關特性資訊，作為本研究受訪者特性分佈的背景交代，其次為各測量題項答案分布的統計描述，包括次數、百分比、平均數等之描述及比較。

本研究將資料收集，並進行編碼後，即從事最初步的次數分配工作，包括比較次數分析、百分比、有效百分比等，用以分析問卷所有問項答案的次數分配情形，以得知母體的特性及各項問題的傾向。同時利用圓形圖及直條圖等圖形，以使數字與文字資料的呈現更加簡顯扼要。

貳、推論性的統計

一、獨立樣本 t 檢定

獨立樣本 t 檢定係用來比較二個團體之間是否有所不同。主要功能係用來檢定比較二個團體之間，在某一個相依變數上之平均數是否有顯著差異存在。係當自變項是名目尺度或順序尺度，且為二分變數；依變項為等距尺度或比例尺度時，用以檢定自變項的類別在依變項上的反應是否有顯著差異存在。本研究中主要以此項檢定方法，瞭解不同體位之家庭因素役男，對家庭因素服替代役的看法與評價及實施成效評估有無顯著差異情形存在。

二、單因子變異數分析(One-Way ANOVA)

單因子變異數分析係用來比較三個或三個以上團體之間，在

某一個相依變數上是否有所不同。是一種能同時對三個（含）以上的樣本平均數的差異進行檢定的統計方法，研究者所關心的是是一個自變數對於依變數平均數的影響。¹³³但是 One-Way ANOVA 只檢定團體之間是否有所不同，若團體之間有所不同時，還要用事後(post hoc)檢定法來進一步檢定出到底哪一個團體與那一個團體之間有所差異。

在本研究中主要以此項檢定方法，檢定受訪者基本資料中不同年齡、教育程度、服役年資及戶籍區域類別等家庭因素役男與本研究各項研究變數有無顯著差異，如果有差異存在，則再進一步以事後(post hoc)檢定法之最小顯著差異法(Least Significance Difference，簡稱 LSD)進行事後多重比較，以找出究竟在那些組別之間存有差異。

三、皮爾森積差相關分析(Pearson's product moment correlation)

皮爾森積差相關係數(Pearson's r)係用來檢查兩個都是等距或比率變數（係指獨立變數與相依變數）之間是否有關聯存在。以此方法探討獨立變數與相依變數兩者之間是否達到統計上的顯著水準。必須獨立變數與相依變數兩者都是等距資料，才可使用此方法來檢查二變數之間的關聯性。否則就要使用卡方檢定（交叉分析）來檢查兩個變數之間的關係。本研究主要以此項方法，檢定役男對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價，與實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在。

在多數情況下，相關係數值都是介於 0 到 ± 1 之間，多數以 0 代表毫無相關，數字愈高相關強度愈大，而以 1 代表完全相關。

¹³³同註 122，頁 10-2。

一般而言，在條件相近的情況下，多由下表所列，判定其統計量的強弱，從表列得知，係數值在 0.60 以上，即可視為高度相關。但此並非絕對，費德雷克·威廉斯(Federick Williams)即認為，係數值要在 0.70 以上才可稱為高度相關。此外，有關相關的方向(Direction)，係指兩變項間的相關方向，常以正負號來表示，即+代表正相關，-代表負相關。皮爾森積差相關係數與相關強度表如表 3-6 所示：

表 3-6 皮爾森積差相關係數與相關強度表

Pearson's r 的絕對值	強度
0.20 以下	極弱
0.20~0.40	低相關
0.40~0.60	中等相關
0.60~0.80	高相關
0.80 以上	極高相關

資料來源：朱經明，《教育統計學》。台北：五南，民 83，頁 84。

四、卡方檢定(Chi-square, x^2)

卡方檢定或稱交叉分析，係用來檢查二個變數（係指獨立變數與相依變數）之間是否有關聯存在，也就是檢查一個變數的變動是否會引起另外一個變數的變動。但不限獨立變數與相依變數都必須是等距資料。本研究主要以此項方法，檢定役男對家庭因素服替代役制度間斷變數的看法與評價，與實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在。

卡方檢定在統計學上發展出一套類似相關係數形式的關聯係數(measures of association)，以 0 至 1 之間的係數來反應兩個類別變項之間的關聯情形，數字愈高表示兩個變項之間的關聯強度

愈高。¹³⁴ 本研究以關聯係數中的列聯係數 (coefficient of contingency, 簡稱 c) 來表示兩個變項之間的關聯強度, 其關聯強度如同皮爾森積差相關係數之相關強度。即列聯係數 c 值在 0.20 以下, 表示其相關強度『極弱』; 在 0.20~0.40 之間, 表示其相關強度屬『低相關』; 在 0.40~0.60 之間, 表示其相關強度為『中等相關』; 在 0.60~0.80, 表示其相關強度為『高相關』; 在 0.8 以上, 表示其相關強度為『極高相關』。

¹³⁴ 同註 122, 頁 8-9。

第四章 研究結果分析

本研究依據問卷所蒐集的資料加以整理，並針對研究假設進行相關描述與推論統計分析。本章共分為五節，第一節為描述性統計分析。第二節為獨立樣本 t 檢定分析。第三節為單因子變異數分析。第四節為相關性分析。第五節為卡方檢定分析。

第一節 描述性統計分析

本節首要分析的是樣本基本資料分析，其次是對於問卷中各部份題目的看法與評價，瞭解各項題目答案的次數及有效百分比，及等距尺度變項題目答案的平均數高低。茲分述如下：

壹、樣本基本資料分析

本研究有關樣本的基本資料問項計八項，分別為：年齡、教育程度、服役年資、體位、服勤處所、主要勤務項目、戶籍區域類別及役別等八項。茲以 SPSS 統計軟體進行役男基本資料次數分配情形統計分析如下：

一、年齡

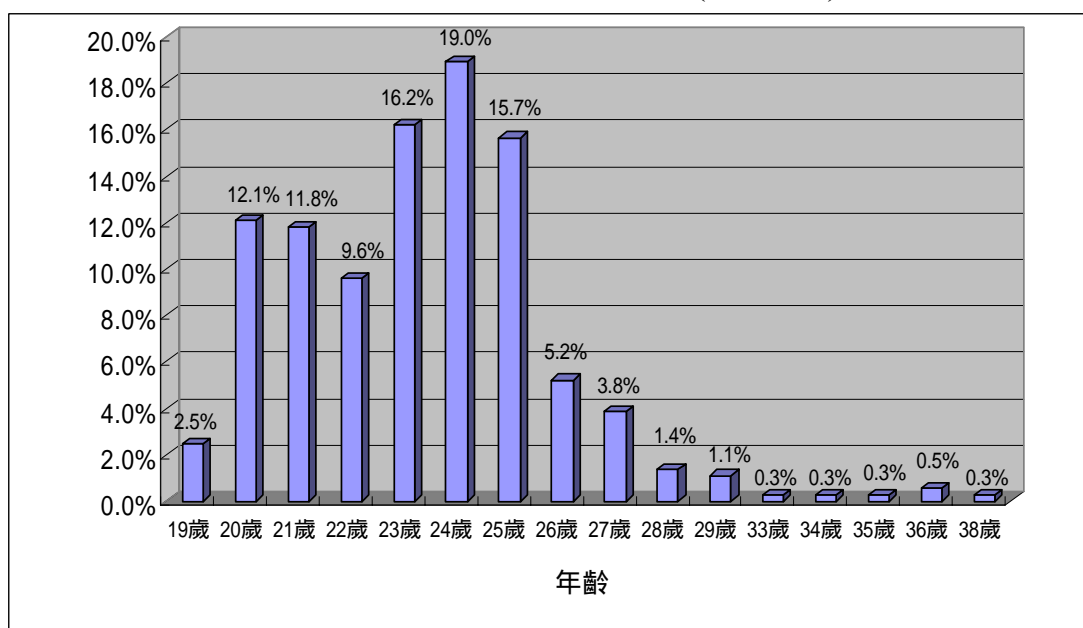
由表 4-1 及圖 4-1 可知，本研究中受訪者年齡集中在十九歲到二十七歲之間，人數所佔比例達 95.9%；其中最多的為『二十四歲』這一組，人數為 69 人，佔 19.0%，次者為『二十三歲』及『二十五歲』這二組，人數分別為 59 人及 57 人，各佔 16.2% 及 15.7%，此三組佔 50.9%；人數最少的是『三十三歲』『三十四歲』『三十五歲』『三十八歲』這四組，皆只有一人，所佔比例

僅 0.3%。從圖 4-1 吾人可以很明顯看出，受訪者年齡集中在十九歲到二十七歲之間（佔 95.9%），而二十八歲至三十八歲受訪者所佔比例只有 4.1%。

表 4-1 年齡分配表

		年齡			
		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	19	9	2.5	2.5	2.5
	20	44	12.0	12.1	14.6
	21	43	11.7	11.8	26.4
	22	35	9.5	9.6	36.0
	23	59	16.1	16.2	52.2
	24	69	18.8	19.0	71.2
	25	57	15.5	15.7	86.8
	26	19	5.2	5.2	92.0
	27	14	3.8	3.8	95.9
	28	5	1.4	1.4	97.3
	29	4	1.1	1.1	98.4
	33	1	.3	.3	98.6
	34	1	.3	.3	98.9
	35	1	.3	.3	99.2
	36	2	.5	.5	99.7
	38	1	.3	.3	100.0
		總和	364	99.2	100.0
遺漏值	0	3	.8		
	總和	367	100.0		

圖 4-1 年齡比例分配圖(n=364)



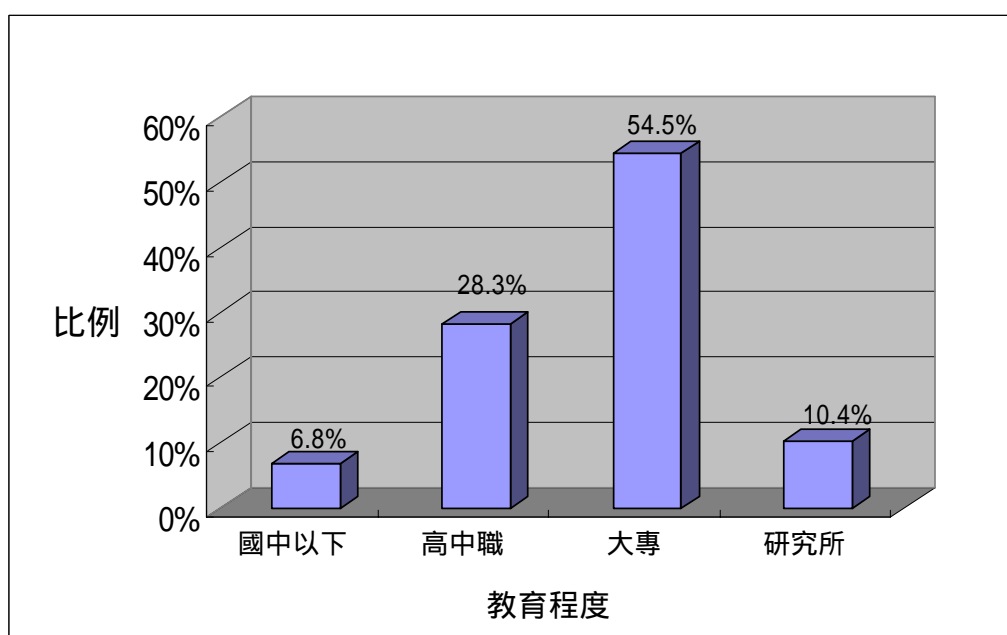
二、教育程度

由表 4-2 及圖 4-2 可知，受訪者教育程度中，以『大專』這一組最多，共計 200 人，佔 54.5%；其次『高中職』這一組，人數 104 人，佔比例 28.3%；至於『研究所以上』及『國中以下』這兩組的人數分別為 38 人及 25 人，各佔 10.4%及 6.8%。綜合分析之，就受訪役男的教育程度言，具大專以上程度者佔總人數 64.9%，顯示此等家庭因素服替代役役男的教育程度多數具大專以上程度。

表 4-2 教育程度分配表

教育程度		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	國中以下	25	6.8	6.8	6.8
	高中職	104	28.3	28.3	35.1
	大專	200	54.5	54.5	89.6
	研究所以上	38	10.4	10.4	100.0
	總和	367	100.0	100.0	

圖 4-2 教育程度比例分配圖(n=367)



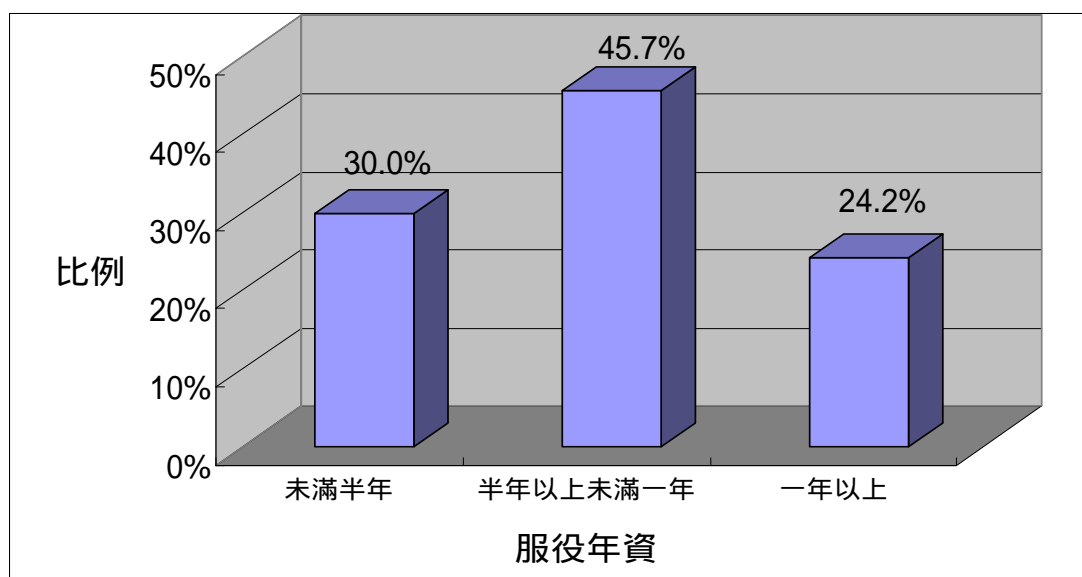
三、服役年資

由表 4-3 及圖 4-3 可知，受訪者服役年資中，以『服役半年以上至未滿一年』這一組最多，共計 166 人，佔 45.7%；其次『未滿半年』這一組，人數 109 人，佔 30.0%；至於服役『一年以上』這組的人數，由於役期縮短為一年四個月，故這組的人數較少，為 88 人，佔 24.2%。綜合分析之，就受訪役男的服役年資言，各組人數均有之，而以『服役半年以上至未滿一年』這一組人佔多數。

表 4-3 服役年資分配表

		服役年資			
		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	未滿半年	109	29.7	30.0	30.0
	半年以上至未滿一年	166	45.2	45.7	75.8
	一年以上	88	24.0	24.2	100.0
	總和	363	98.9	100.0	
遺漏值	0	4	1.1		
總和		367	100.0		

圖 4-3 服役年資比例分配圖(n=363)



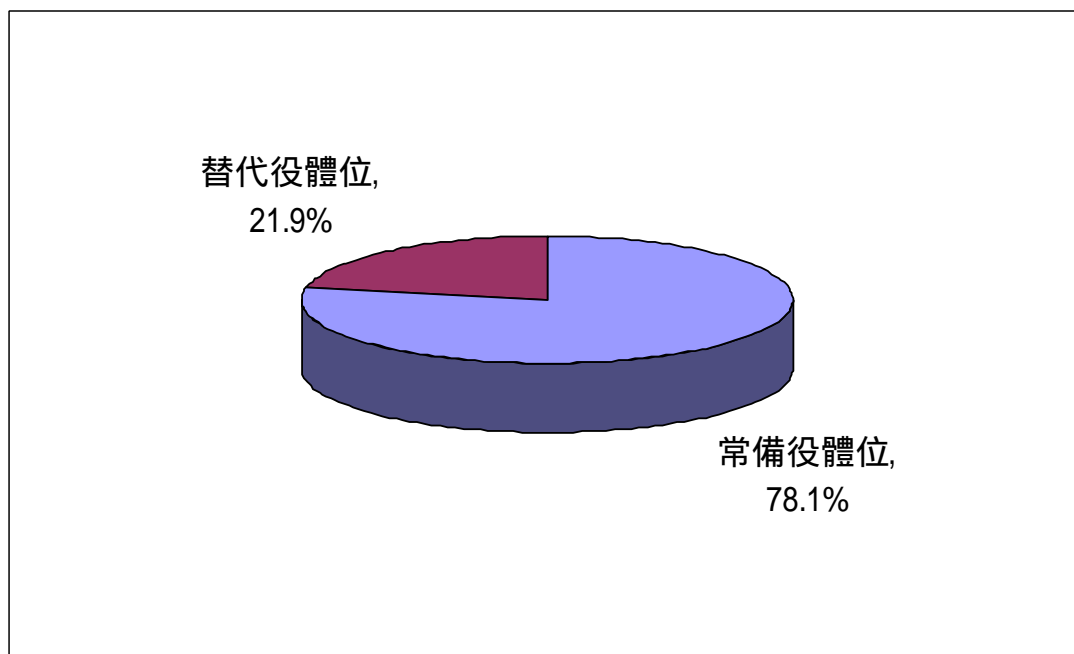
四、體位

由表 4-4 及圖 4-4 可知，受訪者體位中，以『常備役體位』這一組最多，共計 249 人，佔 78.1%；『替代役體位』這一組人數 70 人，佔比例 21.9%。綜合分析之，就受訪役男的體位言，以『常備役體位』人數佔大多數，顯示此等家庭因素服替代役役男的體格狀況大多具有良好的『常備役體位』體格。

表 4-4 體位分配表

		體位			
		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	常備役體位	249	67.8	78.1	78.1
	替代役體位	70	19.1	21.9	100.0
	總和	319	86.9	100.0	
遺漏值	0	48	13.1		
總和		367	100.0		

圖 4-4 體位比例分配圖(n=319)



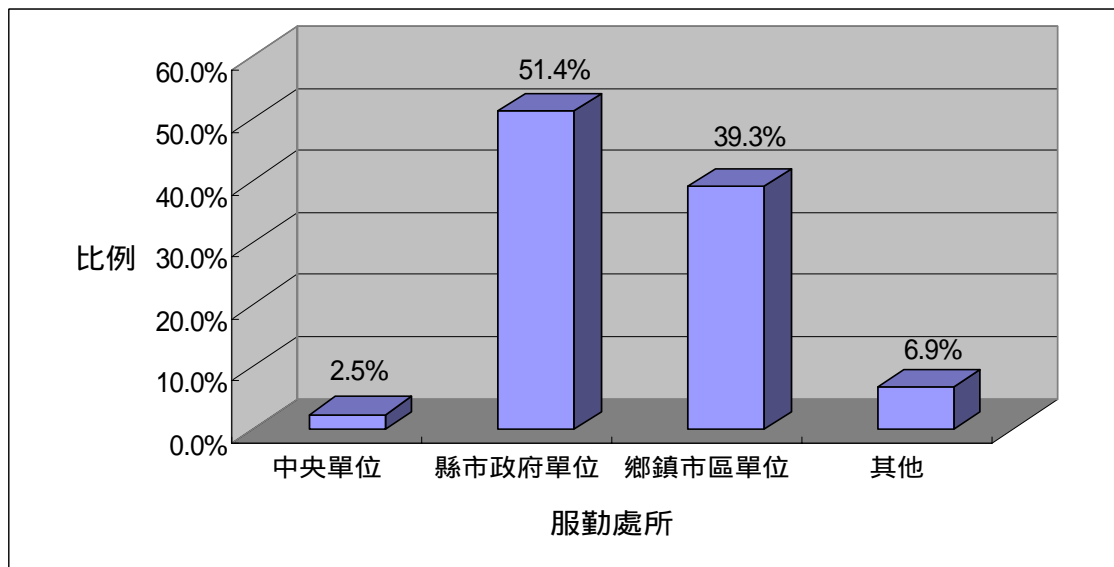
五、服勤處所

由表 4-5 及圖 4-5 可知，受訪者服勤處所中，以『縣市政府單位』這一組最多，共計 187 人，佔 51.4%；其次『鄉（鎮、市、區）單位』這一組，人數 143 人，佔 39.3%；至於『中央單位』人數僅 9 人，佔 2.5%。綜合分析之，就受訪役男的服勤處所言，在『縣市政府單位』及『鄉（鎮、市、區）單位』合計佔總人數比例 90.7%，顯示此等家庭因素服替代役役男的服勤處絕大多數均在各地方政府服役。

表 4-5 服勤處所分配表

服勤處所		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	中央單位	9	2.5	2.5	2.5
	縣市政府單位	187	51.0	51.4	53.8
	鄉（鎮、市、區）單位	143	39.0	39.3	93.1
	其他	25	6.8	6.9	100.0
	總和	364	99.2	100.0	
遺漏值	0	3	.8		
總和		367	100.0		

圖 4-5 服勤處所比例分配圖(n=364)



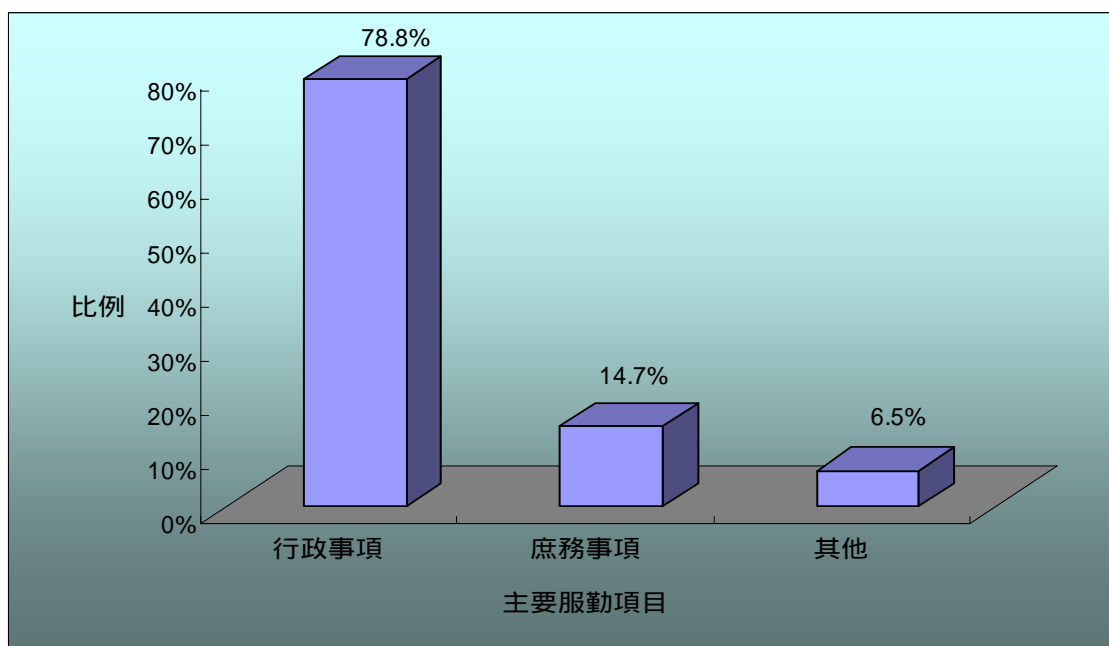
六、主要服勤項目

由表 4-6 及圖 4-6 可知，受訪者主要服勤項目中，以『行政事項』這一組最多，共計 268 人，佔 78.8%；其次『庶務事項』這一組，人數 50 人，佔 14.7%；至於『其他』這組的人數僅 22 人，佔 6.5%。綜合分析之，就受訪役男的主要服勤項目言，以『行政事項』這一組最多，佔總人數 78.8%，顯示此等家庭因素服替代役役男的主要服勤項目為『行政事項』工作。

表 4-6 主要服勤項目分配表

主要服勤項目		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	行政事項(例如：建檔、打字、影印、送文等)	268	73.0	78.8	78.8
	庶務事項(例如：水電、園藝、環境清潔、服務台等)	50	13.6	14.7	93.5
	其他	22	6.0	6.5	100.0
	總和	340	92.6	100.0	
遺漏值	0	27	7.4		
總和		367	100.0		

圖 4-6 主要服勤項目比例分配圖(n=340)



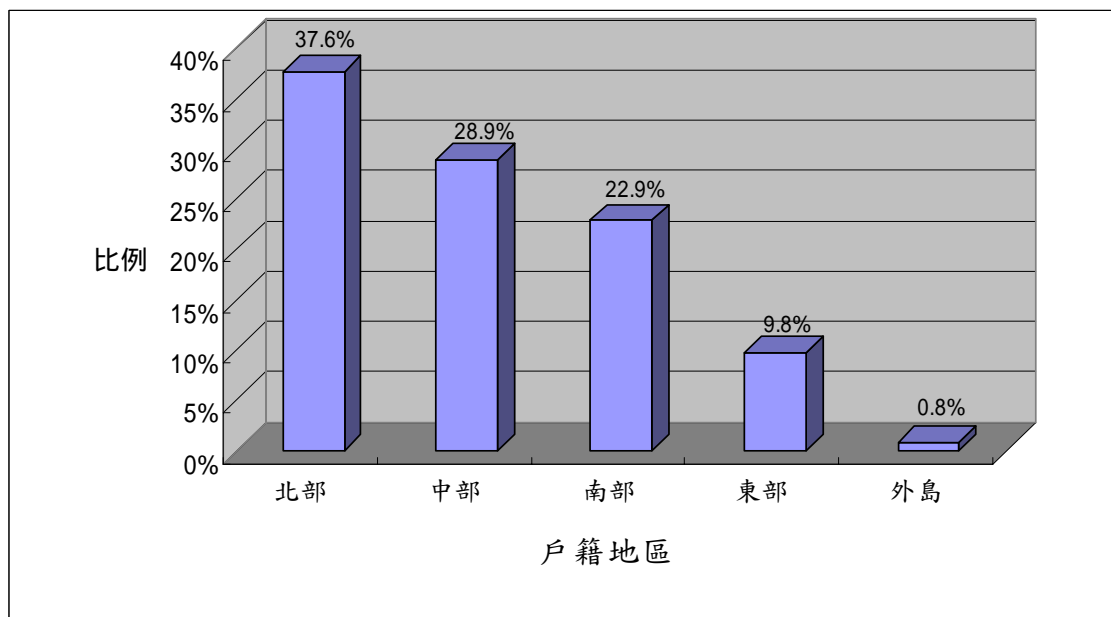
七、戶籍地

由表 4-7 及圖 4-7 可知，受訪者戶籍地中，以『北部地區』這一組最多，共計 138 人，佔 37.6%；其次『中部地區』這一組，人數 106 人，佔 28.9%；『南部地區』這一組，人數為 84 人，佔 22.9%，至於『東部地區』及『外島地區』這兩組的人數分別為 36 人及 3 人，各佔 9.8%及 0.8%。綜合分析之，就受訪役男的戶籍地言，戶籍地在台灣西部地區者，佔總人數計 89.4%，顯示此等家庭因素服替代役役男的戶籍地大多數居住在台灣西部地區。

表 4-7 戶籍地分配表

		戶籍地			
		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效 的	北部地區	138	37.6	37.6	37.6
	中部地區	106	28.9	28.9	66.5
	南部地區	84	22.9	22.9	89.4
	東部地區	36	9.8	9.8	99.2
	外島地區	3	.8	.8	100.0
	總和	367	100.0	100.0	

圖 4-7 戶籍地比例分配圖(n=367)



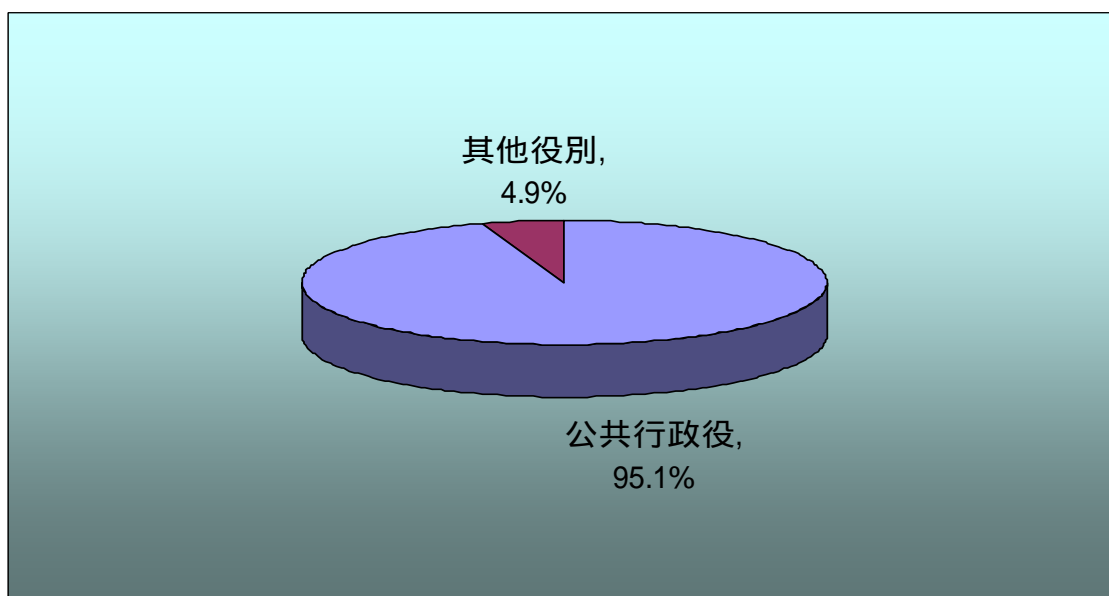
八、役別

由表 4-8 及圖 4-8 可知，受訪者役別中，以『公共行政役』這一組最多，共計 346 人，佔 95.1%；『其他役別』這一組，人數僅 18 人，佔 4.9%；至於『其他役別』這一組，經整理計有『社會役』7 人、『教育服務役』5 人、『消防役』2 人、『警察役』1 人、『環保役』1 人、『土地測量役』1 人、另 1 人未填寫役別，合計 18 人僅佔總人數比例不到 5%。顯示此等家庭因素服替代役役男的役別絕大多數為『公共行政役』役別。

表 4-8 役別分配表

		役別			
		次數	百分比	有效百分比	累積百分比
有效的	公共行政役	346	94.3	95.1	95.1
	其他役別	18	4.9	4.9	100.0
	總和	364	99.2	100.0	
遺漏值	0	3	.8		
總和		367	100.0		

圖 4-8 役別比例分配圖(n=364)



貳、人力資源規劃方面

本問卷第一部份『人力資源規劃』方面中，除類別尺度題目答案採次數及有效百分比外，均採用李克特(Likert)4點量表，於題目答案選擇『非常同意』的給予4分、選擇『同意』的給予3分、選擇『不同意』的給予2分、選擇『非常不同意』的給予1分；換言之，得分與同意度成正比，得分愈高表示對問題的認同程度愈高。

茲將受訪者對於本問卷第一部份，即受訪之替代役役男在實際服勤後，對家庭因素服替代役制度的『人力資源規劃』方面中，各個題目的答案分配次數、有效百分比及平均數高低，彙整如表4-9中所示：

表 4-9 受訪者人力資源規劃答案程度次數分配表

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
1-1	服勤處所有無說明 服勤工作內容	有	338	93.6%	無	
		無	23	6.4%		
1-2	是否同意服勤處所 依據學歷來安排役 男的勤務內容	非常不同意	19	5.2%	2.72	6
		不同意	99	27.0%		
		同意	215	58.7%		
		非常同意	33	9.0%		
1-3	是否同意服勤處所 依據專長來安排役 男的勤務內容	非常不同意	8	2.2%	3.04	3
		不同意	39	10.6%		
		同意	251	68.4%		
		非常同意	69	18.8%		
1-4	是否同意服勤處所	非常不同意	7	1.9%	3.05	2

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
	依據能力來安排役男的勤務內容	不同意	40	10.9%		
		同意	248	67.6%		
		非常同意	72	19.6%		
1-5	服勤處所的勤務安排符合工作能力	非常不同意	7	1.9%	3.00	5
		不同意	27	7.4%		
		同意	290	79.2%		
		非常同意	42	11.5%		
1-6	是否滿意服勤處所安排的勤務內容	非常不同意	7	1.9%	3.02	4
		不同意	27	7.4%		
		同意	283	77.3%		
		非常同意	49	13.4%		
1-7	是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務	非常不同意	10	2.7%	3.06	1
		不同意	26	7.1%		
		同意	263	71.7%		
		非常同意	68	18.0%		

註：題次 1-1 題變項名稱尺度屬類別尺度，故不能計算平均數值。

資料來源：本研究整理

由表 4-9 中，吾人可以發現，就『人力資源規劃』方面中，大部分受訪者的服勤處所均有說明服勤工作內容（佔 93.6%）；受訪者評價程度最高的題目排序前二個題項分別為『是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務』平均數最高為 3.06，受訪者「同意」程度佔 71.7%，「不同意」程度佔 7.1%；其次是『是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容』這一個題項，平均數為 3.05，受訪者「同意」程度佔 67.6%，「不同意」程度佔

10.9%；而同意程度最低的二個題項排序為『是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容』，平均數為 2.72，受訪者「同意」程度佔 58.7%，「不同意」程度佔 27.0%；其次是『服勤處所的勤務安排符合工作能力』這一個題項，平均數為 3.00，受訪者「同意」程度佔 79.2%，「不同意」程度佔 7.4%。

經由表 4-9 中可知，所呈現出問卷調查所得到的各題答案的平均數均大於 2.72，顯示受訪者的評價程度屬「中等」偏向「同意」的評價程度。

參、招募與甄選方面

本問卷第二部份『招募與甄選』方面，亦採用李克特(Likert)4 點量表，故在第二部份『招募與甄選』方面，對於選擇『非常瞭解』的給予 4 分、選擇『瞭解』的給予 3 分、選擇『不瞭解』的給予 2 分、選擇『非常不瞭解』的給予 1 分；換言之，得分與瞭解度成正比，得分愈高表示對該問題的瞭解程度愈高。

茲將受訪者對於本問卷第二部份，即受訪之替代役役男，服役前對家庭因素服替代役制度的『招募與甄選』方面中，各個題目的答案分配次數、有效百分比及平均數高低，彙整如表 4-10 中所示：

表 4-10 受訪者招募與甄選瞭解程度次數分配表

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
2-1	服役前對家庭因素 服替代役制度的瞭 解程度	非常不瞭解	17	4.6%	2.68	3
		不瞭解	122	33.2%		
		瞭解	188	51.2%		
		非常瞭解	40	10.9%		
2-2	服役前對家庭因素 服替代役資格條件 的瞭解程度	非常不瞭解	18	4.9%	2.81	2
		不瞭解	82	22.3%		
		瞭解	217	59.1%		
		非常瞭解	50	13.6%		
2-3	服役前對家庭因素 服替代役申請方式 的瞭解程度	非常不瞭解	8	2.2%	2.84	1
		不瞭解	91	25.0%		
		瞭解	215	59.1%		
		非常瞭解	50	13.7%		
2-4	服役前對家庭因素 服替代役管理方式 的瞭解程度	非常不瞭解	19	5.2%	2.62	4
		不瞭解	140	38.3%		
		瞭解	167	45.6%		
		非常瞭解	40	10.9%		
2-5	服役前對家庭因素 服替代役服勤內容 的瞭解程度	非常不瞭解	22	6.0%	2.55	5
		不瞭解	146	39.8%		
		瞭解	173	47.1%		
		非常瞭解	26	7.1%		

資料來源：本研究整理

由表 4-10 中，吾人可以發現，受訪者所勾選服役前對家庭因

素服替代役的瞭解程度中，經排序依次分別為『申請方式』，平均數最高為 2.84，受訪者「瞭解」程度佔 59.1%，「不瞭解」程度佔 25.0%；其次是『資格條件』這一項，平均數為 2.81，受訪者「瞭解」程度佔 59.1%，「不瞭解」程度佔 22.3%；至於『服勤內容』此項則敬陪末座，平均數為 2.55，受訪者「瞭解」程度佔 47.1%，「不瞭解」程度佔 39.8%，為受訪者最不瞭解的項目。

經由表 4-10 中可知，呈現出問卷調查所得到的各題答案的平均數均介於 2.5 與 2.9 之間，顯示受訪者的評價程度屬「中等」偏向「瞭解」的評價程度。

肆、訓練與發展方面

本問卷除類別尺度題目及三分次序尺度題目答案採次數及有效百分比外，均採用李克特(Likert)4 點量表，故在第三部份『訓練與發展』方面，對於選擇『非常有幫助』及『非常同意』的給予 4 分、選擇『幫助』及『同意』的給予 3 分、選擇『沒幫助』及『不同意』的給予 2 分、選擇『非常不幫助』及『非常不同意』的給予 1 分；換言之，得分與『幫助度』或『同意度』成正比，得分愈高表示對該問題的『幫助程度』或『同意程度』愈高。

茲將受訪者對於本問卷第三部份中，即受訪之替代役役男，在實際服勤後，對家庭因素服替代役制度的『訓練與發展』方面中，各個題目的答案分配次數、有效百分比及平均數高低，彙整如表 4-11 中所示：

表 4-11 受訪者訓練與發展答案程度次數分配表

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
3-1	認為「軍事基礎訓練」的時間如何	太長	107	29.2%	無	
		適當	210	57.4%		
		太短	49	13.4%		
3-2	認為「專業訓練」的時間如何	太長	79	21.6%	無	
		適當	227	62.0%		
		太短	60	16.4%		
3-3	是否參與相關在職訓練（如參加講習會、聽演講、工作訓練等）	是	164	45.1%	無	
		否	200	54.9%		
3-4	覺得在職訓練對於執行勤務的幫助程度	非常沒幫助	8	4.6%	2.79	1
		沒幫助	33	19.1%		
		有幫助	119	68.8%		
		非常有幫助	13	7.5%		
3-5	覺得服勤工作內容可以學以致用	非常不同意	29	7.9%	2.60	3
		不同意	112	30.5%		
		同意	201	54.8%		
		非常同意	25	6.8%		
3-6	覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力	非常不同意	23	6.3%	2.61	2
		不同意	124	34.0%		
		同意	192	52.6%		
		非常同意	26	7.1%		

註：題次 3-1 及 3-2 題變項名稱尺度屬三分次序尺度，及題次 3-3 題變項名稱尺度屬類別尺度，均不能計算平均數值。

資料來源：本研究整理

由表 4-11 中，吾人可以發現，受訪者所勾選的『幫助程度』或『同意程度』，經排序依次分別為『覺得在職訓練對於執行勤務的幫助程度』，平均數最高為 2.79，受訪者認為「有幫助」佔 68.8%，「沒幫助」佔 19.1%；其次是『覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力』這一項，平均數為 2.61，受訪者「同意」程度佔 52.6%，「不同意」程度佔 34.0%；至於『覺得服勤工作內容可以學以致用』此項平均數最低，平均數為 2.60，受訪者「同意」程度佔 54.8%，「不同意」程度佔 30.5%。

另由表 4-11 中可以發現，多數受訪者認為「軍事基礎訓練」的時間適當（佔 57.4%）及認為「專業訓練」的時間適當（佔 62.0%），但亦有相當比例之受訪者認為「軍事基礎訓練」的時間太長（佔 29.2%）及認為「專業訓練」的時間太長（佔 21.6%）；另多數受訪者認為服勤處所並未讓其參與相關在職訓練（如參加講習會、聽演講、工作訓練等）（佔 54.9%）。

經由表 4-11 中可知，呈現出問卷調查所得到的各題答案的平均數均介於 2.6 至 2.8 之間，顯示受訪者的評價程度屬「中等」偏向正面的『幫助』或『同意』的評價程度。

伍、績效管理與獎懲方面

本問卷第四部份『績效管理與獎懲』方面，除類別尺度題目答案採次數及有效百分比外；其他均採用李克特(Likert)4 點量表，故在第四部份『績效管理與獎懲』方面，對於選擇『非常確實』、『非常妥適』、『非常公平』、『非常盡責』等給予 4 分、選擇『確實』、『妥適』、『公平』、『盡責』等給予 3 分、選擇『不確實』、『不妥適』、『不公平』、『不盡責』等給予 2 分、選擇『非常不確

實』、『非常不妥適』、『非常不公平』、『非常不盡責』等給予 1 分；換言之，得分與正面評價成正比，得分愈高表示對該問題的正面評價愈高。

茲將受訪者對於本問卷第四部份，即受訪之替代役役男在實際服勤後，對家庭因素服替代役制度的『績效管理與獎懲』方面中，各個題目的答案分配次數、有效百分比及平均數高低，彙整如表 4-12 中所示：

表 4-12 受訪者績效管理與獎懲答案程度次數分配表

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
4-1	服勤處所管理人員的業務屬性為何	專辦業務	111	30.4%	無	
		兼辦業務 (公務人員兼辦)	254	69.6%		
4-2	服勤處所的管理方式	定期管理	261	71.9%	無	
		不定期管理	87	24.0%		
		無管理	6	1.7%		
		其他	9	2.5%		
4-3	認為何種懲處措施最具警惕效果	罰勤	133	37.8%	無	
		申誡	31	8.8%		
		記過	8	2.3%		
		罰薪	76	21.6%		
		輔導教育	92	26.1%		
		其他	12	3.4%		
4-4	認為何種獎勵措施最具鼓勵效果	榮譽假	199	59.1%	無	
		嘉獎	4	1.2%		

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
		記功	7	2.1%		
		獎金	115	34.1%		
		獎狀	8	2.1%		
		其他	4	1.2%		
4-5	覺得服勤處所的績效考核確實嗎	非常不確實	17	4.7%	2.86	6
		不確實	48	13.2%		
		確實	268	73.4%		
		非常確實	32	8.8%		
4-6	覺得服勤處所的獎勵方式是否妥適	非常不妥適	14	3.8%	2.88	5
		不妥適	46	12.5%		
		妥適	278	75.7%		
		非常妥適	29	7.9%		
4-7	覺得服勤處所的獎勵方式是否公平	非常不公平	13	3.6%	2.90	4
		不公平	42	11.5%		
		公平	279	76.2%		
		非常公平	32	8.7%		
4-8	覺得服勤處所的懲處方式是否妥適	非常不妥適	6	1.6%	2.95	3
		不妥適	39	10.7%		
		妥適	289	79.0%		
		非常妥適	32	8.7%		
4-9	覺得服勤處所的懲處方式是否公平	非常不公平	7	1.9%	2.96	2
		不公平	35	9.5%		
		公平	291	79.3%		
		非常公平	34	9.3%		
4-10	覺得服勤處所的服	非常不盡責	6	1.6%	3.14	1

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
	勤管理是否盡責	不盡責	16	4.4%		
		盡責	266	72.7%		
		非常盡責	78	21.3%		

註：題次 4-1、4-2、4-3、4-4 等 4 題變項名稱尺度屬類別尺度，故均不能計算平均數值。

資料來源：本研究整理

由表 4-12 中，吾人可以發現，受訪者所勾選的等距尺度題目的評價程度，經排序依次分別為『覺得服勤處所的服勤管理是否盡責』，平均數最高為 3.14，受訪者覺得服勤處所的服勤管理「盡責」程度佔 72.7%，「不盡責」程度佔 4.4%；其次是『覺得服勤處所的懲處方式是否公平』這一項，平均數為 2.96，受訪者覺得「公平」的程度佔 79.3%，「不公平」程度佔 9.5%；至於『覺得服勤處所的績效考核確實嗎』此項則敬陪末座，平均數為 2.86，受訪者覺得服勤處所的績效考核「確實」的程度佔 73.4%，「不確實」程度佔 13.2%。

另由表 4-12 中可以發現，服勤處所管理人員的業務屬性大多數為兼辦業務（佔 69.6%）；而服勤處所的管理方式大多數為定期管理（佔 71.9%）；另受訪者認為「罰勤」（佔 37.8%）與輔導教育（佔 26.1%）二項懲處措施最具警惕效果；而以「榮譽假」（佔 59.1%）及「獎金」（佔 34.1%）二項獎勵措施最具鼓勵效果。

經由表 4-12 中可知，呈現出問卷調查所得到的各題答案的平均數介於 2.8 至 3.2 之間，顯示受訪者的評價程度屬「中等」偏向「正面」的評價程度。

陸、實施成效評估方面

本問卷第五部份『實施成效評估』方面，亦均採用李克特(Likert)4點量表，故在第五部份『實施成效評估』方面，除第16題『覺得在服勤過程中常有無力感』為反向題，於選擇『非常同意』的給予1分、選擇『同意』的給予2分、選擇『不同意』的給予3分、選擇『非常不同意』的給予4分外；其餘19個題目均為正向題，於選擇『非常同意』的均給予4分、選擇『同意』的給予3分、選擇『不同意』的給予2分、選擇『非常不同意』的給予1分；換言之，得分與實施成效正面評價成正比，得分愈高表示對該問題的實施成效正面評價愈高。

茲將受訪者對於本問卷第五部份，即受訪之替代役役男在實際服勤後，對家庭因素服替代役制度的『實施成效評估』方面中，各個題目的答案分配次數、有效百分比及平均數高低，彙整如表4-13中所示：

表 4-13 受訪者實施成效評估答案程度次數分配表

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
5-1	能力足以負荷目前的工作	非常不同意	5	1.4%	3.18	5
		不同意	17	4.6%		
		同意	251	68.4%		
		非常同意	94	25.6%		
5-2	服勤處所的目標就是我的目標	非常不同意	29	7.9%	2.65	15
		不同意	99	27.0%		
		同意	210	57.4%		

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
		非常同意	28	7.7%		
5-3	目前的工作可以發揮專長	非常不同意	34	9.3%	2.54	17
		不同意	133	36.3%		
		同意	167	45.6%		
		非常同意	32	8.7%		
5-4	樂於向別人提起服替代役	非常不同意	29	7.9%	2.79	14
		不同意	70	19.1%		
		同意	215	58.7%		
		非常同意	52	14.2%		
5-5	願意更努力使機關更好	非常不同意	6	1.6%	3.04	12
		不同意	32	8.7%		
		同意	269	73.5%		
		非常同意	59	16.1%		
5-6	對於目前的服勤環境感到滿意	非常不同意	4	1.1%	3.11	9
		不同意	36	9.8%		
		同意	243	66.4%		
		非常同意	83	22.7%		
5-7	會鼓勵周遭相同家 況而未服役的人來 選擇以家庭因素服 替代役	非常不同意	4	1.1%	3.28	2
		不同意	13	3.6%		
		同意	224	61.2%		
		非常同意	125	34.2%		
5-8	和服勤處所之間的 互動良好	非常不同意	6	1.6%	3.21	4
		不同意	21	5.8%		
		同意	228	62.5%		
		非常同意	110	30.1%		

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
5-9	願意告訴朋友這是相當理想的服勤處所	非常不同意	2	0.6%	3.17	6
		不同意	33	9.1%		
		同意	230	63.4%		
		非常同意	98	27.9%		
5-10	和服勤處所的其他役男互動良好	非常不同意	1	0.3%	3.21	4
		不同意	24	6.6%		
		同意	236	65.2%		
		非常同意	101	27.9%		
5-11	家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策	非常不同意	3	0.8%	3.30	1
		不同意	12	3.3%		
		同意	223	60.8%		
		非常同意	129	35.1%		
5-12	和服務的對象相處愉快	非常不同意	3	0.8%	3.18	5
		不同意	24	6.5%		
		同意	245	66.8%		
		非常同意	95	25.9%		
5-13	身為服勤機關的一份子，覺得與有榮焉	非常不同意	8	2.2%	3.10	10
		不同意	24	6.5%		
		同意	259	70.6%		
		非常同意	76	20.7%		
5-14	樂於完成服勤處所交待的工作	非常不同意	6	1.6%	3.15	7
		不同意	16	4.4%		
		同意	262	71.8%		
		非常同意	81	22.2%		
5-15	覺得替代役制度是	非常不同意	8	2.2%	3.07	11

題次	題目內容	選項	次數	有效百分比	平均數	排序
	公平、公開、公正的	不同意	35	9.6%		
		同意	247	67.5%		
		非常同意	76	20.8%		
5-16	覺得在服勤過程中常有無力感	非常不同意	34	9.3%	2.53	18
		不同意	166	45.2%		
		同意	126	34.3%		
		非常同意	41	11.2%		
5-17	服替代役能發揮所長	非常不同意	31	8.5%	2.59	16
		不同意	123	33.8%		
		同意	176	48.4%		
		非常同意	34	9.3%		
5-18	服替代役之後對政府事務的瞭解很有幫助	非常不同意	4	1.1%	3.13	8
		不同意	31	8.4%		
		同意	245	66.8%		
		非常同意	87	23.7%		
5-19	服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻	非常不同意	3	0.8%	3.24	3
		不同意	18	4.9%		
		同意	233	63.5%		
		非常同意	113	30.8%		
5-20	很關心服勤處所的未來	非常不同意	13	3.6%	2.93	13
		不同意	59	16.1%		
		同意	234	63.9%		
		非常同意	60	16.4%		

資料來源：本研究整理

由表 4-13 中，吾人可以發現，受訪者所勾選的實施成效正面評價程度，經排序依次分別為『家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策』，平均數最高為 3.3，受訪者「同意」及「非常同意」程度合計佔 95.9%，「不同意」及「非常不同意」程度合計只佔 4.1%；其次是『會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇以家庭因素服替代役』這一項，平均數為 3.28，受訪者「同意」及「非常同意」程度合計佔 95.4%，「不同意」及「非常不同意」程度合計只佔 4.6%；再其次是『服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻』這一項，平均數為 3.24，受訪者「同意」及「非常同意」程度合計佔 94.3%，「不同意」及「非常不同意」程度合計只佔 5.7%；至於『覺得在服勤過程中常有無力感』此項則敬陪末座，平均數為 2.47，受訪者「同意」及「非常同意」程度合計只佔 45.5%，「不同意」及「非常不同意」程度合計佔 54.5%，是受訪者最不同意的項目；其次是『目前的工作可以發揮專長』這一項，平均數為 2.54，受訪者「同意」及「非常同意」程度合計佔 54.3%，「不同意」及「非常不同意」程度合計只佔 45.7%；再其次是『服替代役能發揮所長』這一項，平均數為 2.59，受訪者「同意」及「非常同意」程度合計佔 57.7%，「不同意」及「非常不同意」程度合計只佔 42.3%。

經由表 4-13 中可知，呈現出問卷調查所得到的各題答案的平均數介於 2.5 至 3.3 之間，顯示受訪者的評價程度屬「中等」偏向正面「同意」的評價程度。

柒、開放性問題方面

本問卷第六部份為開放式問卷(open-ended questionnaire) 題目，題目為：『請您對整體替代役制度提供看法及改進建議』，

受試者可以照己意自由表達，其優點有：1.可以發現問題的真象所在。2.讓受試者自由回答，可以讓受試者有一種感情（同理心）移入(empathy)的作用，也可以發現真正問題的焦點所在。3.可以彌補封閉式問卷在製作上的不方便，並藉以補充問卷設計之不足。

開放式問卷的缺點有：1.答案五花八門，造成統計分析上的不便，因此開放式問卷中，吾人所使用的統計方法大都用「百分比」或是「次數分配」(frequency)的統計方法。2.如果問卷題目超出受試者的"知識能力"時，可能得不到答案。3.現代人都很忙，如果全採開放式問卷時，會造成回應率(response rate)低的現象。

本問卷調查由於題目過多，故本開放式問卷題目經問卷回收後發現填答者並不多，問卷回收後，經筆者依照下列步驟進行資料的整理與分析：

- 一、概念編碼：詳細閱讀過受訪者填答的文字後，依照研究目的及筆者的實務經驗與理解，先將重點、需要分析或有意義的句子部分用筆畫下作為標示，並在旁邊寫下概念編碼、註解以及關鍵字。
- 二、整合及分類：所有受訪者的填答文字均做完上述動作之後，再將全部的文字作統一整理，依照所有已事先註解的重點部分，加以整合並區分出類型，分析其共通及差異之處。
- 三、統計分析：筆者就前述之整合及分類後，就所分類項目作進一步的統計，並使用次數分配的統計方法加以整理各分類項目的次數。

本開放式問卷題目經依前述的整理與分析後，如表 4-14 所示。由表 4-14 可知，役男對整體替代役制度提供建議分析中，人力資源規劃方面之建議計 5 次、招募與甄選方面之建議計 5 次、訓練與發展方面之建議計 27 次、績效管理與獎懲方面之建議計 4 次、其他建議計 7 次。可見家庭因素役男最重視替代役之『訓練與發展』方面。

表 4-14 家庭因素役男對整體替代役制度提供建議分析表

分類項目	次數
一、人力資源規劃方面	
沒有固定勤務，服勤處所過分倚賴役男，使役男輪為打雜工作，建議應固定勤務。	2
應依役男專長分發服勤工作	3
小計	5
二、招募與甄選方面	
放寬家庭因素申請資格	2
公所承辦人員對申請制度不瞭解，需加強宣導。	2
申請方式之宣導不夠詳細，需加強宣導。	1
小計	5
三、訓練與發展方面	
廢除事基礎訓練	4
縮短軍事基礎訓練時間	3

分類項目	次數
延長軍事基礎訓練時間	1
比照國軍辦理軍事基礎訓練	1
提高軍事基礎訓練幹部的素質	1
軍事基礎訓練可增加打靶訓練	1
軍事基礎訓練之管理方式不應該比監獄還嚴格，應加強照顧役男的生活	3
專業訓練應加強服勤時的實用課程訓練	3
縮短專業訓練時間	3
服勤單位應多舉辦在職前訓練，如提供電腦、語言等在職訓練	5
主管機關開設役男在職訓練班	1
針對學歷不足役男加強在職訓練	1
小計	27
四、績效管理與獎懲方面	
放寬榮譽假的範圍	1
應重視賞罰制度，以落實績效考核及鼓勵	3
小計	4
五、其他	
應提供交通費，以減輕家庭因素役男經濟負擔	2

分類項目	次數
開放家庭因素役男可兼差，以減輕家庭負擔	2
役男不被當成工作同仁看待、不被服勤處所尊重	1
請事假之補勤能有彈性，如以半小時為一單位，畢竟役男身負照顧傷殘家人之重責，很多時候請假也身不由己	2
小計	7

資料來源：本研究整理

茲就本研究人力資源管理各方面中建議最多次者，且依筆者的實務經驗評析認為實務上可行者整理如下：

在『人力資源規劃』方面之建議中，以「應依役男專長分發服勤工作」計有 3 人次；在『招募與甄選』方面之建議中，以「放寬家庭因素申請資格」及「公所承辦人員對申請制度不瞭解，需加強宣導」各計 2 人次；在『訓練與發展』方面之建議中，以「服勤單位應多舉辦在職前訓練，如提供電腦、語言等在職訓練」計 5 人次；在『績效管理與獎懲』方面之建議中，以「應重視賞罰制度，以落實績效考核及鼓勵」計 3 次；其他建議中，以「應提供交通費，以減輕家庭因素役男經濟負擔」及「請事假之補勤能有彈性，如以半小時為單位」各計有 2 人次。

第二節 獨立樣本 t 檢定分析

壹、研究假設

H₀：體位的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、績效管理與獎懲、實施成效評估的評價程度。

在此假設之下，可以得出下列子假設：

- 1、體位的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 2、體位的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否評價服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 3、……依此類推。

貳、t 檢定結果

一、以 t 檢定檢驗不同體位受訪者對『人力資源規劃』評價程度是否有顯著差異存在，t 檢定的結果如表 4-15 所示。

如表 4-15 所示，受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ，H₀ 被接受。換言之，體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『人力資源規劃』評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ，H₀ 被接受。換言之，體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對於『人力資源規劃』的評價程度有所差異。

表 4-15 不同體位對『人力資源規劃』評價程度之 t 檢定結果表

題次	題目內容	體位	平均數	p 值	差異
	對整體『人力資源規劃』評價	1.常備役體位	2.98	.734	
		2.替代役體位	2.96		
1-2	是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容	1.常備役體位	2.70	.650	
		2.替代役體位	2.66		
1-3	是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容	1.常備役體位	3.07	.392	
		2.替代役體位	2.99		
1-4	是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容	1.常備役體位	3.06	.725	
		2.替代役體位	3.09		
1-5	服勤處所的勤務安排符合工作能力	1.常備役體位	2.98	.933	
		2.替代役體位	2.99		
1-6	是否滿意服勤處所安排的勤務內容	1.常備役體位	3.01	.796	
		2.替代役體位	2.99		
1-7	是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務	1.常備役體位	3.04	.880	
		2.替代役體位	3.06		

註：1=常備役體位；2=替代役體位

*表示 t 值達顯著水準(*P<.05 ； **P<.01 ； ***P<.001)

資料來源：本研究整理

二、以 t 檢定檢驗不同體位受訪者對『招募與甄選』評價程度是否有顯著差異存在，t 檢定的結果如表 4-16 所示。

如表 4-16 所示，受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『招募與甄選』評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對於『招募與甄選』的評價程度有所差異。

表 4-16 不同體位對『招募與甄選』評價程度之 t 檢定結果表

題次	題目內容	體位	平均數	p 值	差異
對整體『招募與甄選』 評價		1.常備役體位	2.67	.651	
		2.替代役體位	2.71		
2-1	服役前對家庭因素服替代役制度的瞭解程度	1.常備役體位	2.65	.995	
		2.替代役體位	2.65		
2-2	服役前對家庭因素服替代役資格條件的瞭解程度	1.常備役體位	2.81	.601	
		2.替代役體位	2.75		
2-3	服役前對家庭因素服替代役申請方式的瞭解程度	1.常備役體位	2.81	.752	
		2.替代役體位	2.84		

題次	題目內容	體位	平均數	p 值	差異
2-4	服役前對家庭因素服替代役管理方式的瞭解程度	1.常備役體位	2.59	.907	
		2.替代役體位	2.60		
2-5	服役前對家庭因素服替代役服勤內容的瞭解程度	1.常備役體位	2.49	.224	
		2.替代役體位	2.60		

註：1=常備役體位；2=替代役體位

表示 t 值達顯著水準($P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$)

資料來源：本研究整理

三、以 t 檢定檢驗不同體位受訪者對『訓練與發展』評價程度是否有顯著差異存在，t 檢定的結果如表 4-17 所示。

如表 4-17 所示，受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』評價程度的 p 值小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。換言之，體位的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『替代役體位』這組的評價程度較『常備役體位』這組為高。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力』的 p 值小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。換言之，體位的不同，會造成受訪的替代役役男，對於『覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力』的評價程度有所差異。其中，「替代役體位」的平均數高於「常備役體位」，顯示「替代役體位」役男對於『服勤工作內容能培養未來的就業能力』的評價程度較「常備役體位」役男為高。

表 4-17 不同體位對『訓練與發展』評價程度之 t 檢定結果表

題次	題目內容	體位	平均數	p 值	差異
對整體『訓練與發展』 評價		1.常備役體位	2.55	.035*	2 > 1
		2.替代役體位	2.73		
3-4	覺得在職訓練對於執行勤務的幫助程度	1.常備役體位	2.77	.991	
		2.替代役體位	2.77		
3-5	覺得服勤工作內容可以學以致用	1.常備役體位	2.56	.147	
		2.替代役體位	2.77		
3-6	覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力	1.常備役體位	2.60	.009**	2 > 1
		2.替代役體位	2.97		

註：1=常備役體位；2=替代役體位

*表示 t 值達顯著水準(*P<.05 ；**P<.01 ；***P<.001)

資料來源：本研究整理

四、以 t 檢定檢驗不同體位受訪者對『績效管理與獎懲』評價程度是否有顯著差異存在，t 檢定的結果如表 4-18 所示。

如表 4-18 所示，受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『績效管理與獎

懲』評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對於『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

表 4-18 不同體位對『績效管理與獎懲』評價程度之 t 檢定結果表

題次	題目內容	體位	平均數	p 值	差異
	對整理『績效管理與獎懲』評價	1. 常備役體位	2.95	.976	
		2. 替代役體位	2.94		
4-5	覺得服勤處所的績效考核確實嗎	1. 常備役體位	2.85	.937	
		2. 替代役體位	2.85		
4-6	覺得服勤處所的獎勵方式是否妥適	1. 常備役體位	2.85	.369	
		2. 替代役體位	2.93		
4-7	覺得服勤處所的獎勵方式是否公平	1. 常備役體位	2.90	.794	
		2. 替代役體位	2.88		
4-8	覺得服勤處所的懲處方式是否妥適	1. 常備役體位	2.96	.545	
		2. 替代役體位	2.91		
4-9	覺得服勤處所的懲處方式是否公平	1. 常備役體位	2.98	.654	
		2. 替代役體位	2.94		
4-10	覺得服勤處所的服勤管理是否盡責	1. 常備役體位	3.13	.636	
		2. 替代役體位	3.18		

註：1=常備役體位；2=替代役體位

表示 t 值達顯著水準($P < .05$ ； ** $P < .01$ ； *** $P < .001$)

資料來源：本研究整理

五、以 t 檢定檢驗不同體位受訪者對『實施成效評估』評價程度是否有顯著差異存在，t 檢定的結果如表 4-19 所示。

如表 4-19 所示，受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『目前的工作可以發揮專長』與『覺得在服勤過程中常有無力感』二個題目的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，體位的不同，會造成受訪的替代役役男，對於『目前的工作可以發揮專長』與『覺得在服勤過程中常有無力感』二個題目的評價程度有所差異。其中，對於『目前的工作可以發揮專長』題目中，「替代役體位」的平均數高於「常備役體位」，顯示「替代役體位」役男對於『目前的工作可以發揮專長』題目的評價程度較「常備役體位」役男為高；另對於『覺得在服勤過程中常有無力感』題目中，「常備役體位」的平均數高於「替代役體位」，顯示「常備役體位」役男對於『覺得在服勤過程中常有無力感』題目的正面評價程度較「替代役體位」役男為高。

表 4-19 不同體位對『實施成效評估』評價程度之 t 檢定結果表

題次	題目內容	體位	平均數	p 值	差異
	對整體『實施成效評估』 評價	1.常備役體位	3.02	.816	
		2.替代役體位	3.00		
5-1	能力足以負荷目 前的工作	1.常備役體位	3.20	.491	
		2.替代役體位	3.15		

題次	題目內容	體位	平均數	p 值	差異
5-2	服勤處所的目標就是我的目標	1.常備役體位	2.63	.706	
		2.替代役體位	2.59		
5-3	目前的工作可以發揮專長	1.常備役體位	2.43	.026*	2 > 1
		2.替代役體位	2.71		
5-4	樂於向別人提起服替代役	1.常備役體位	2.74	.161	
		2.替代役體位	2.90		
5-5	願意更努力使機關更好	1.常備役體位	3.06	.598	
		2.替代役體位	3.01		
5-6	對於目前的服勤環境感到滿意	1.常備役體位	3.11	.949	
		2.替代役體位	3.10		
5-7	會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇以家庭因素服替代役	1.常備役體位	3.32	.500	
		2.替代役體位	3.26		
5-8	和服勤處所之間的互動良好	1.常備役體位	3.24	.259	
		2.替代役體位	3.12		
5-9	願意告訴朋友這是相當理想的服勤處所	1.常備役體位	3.18	.595	
		2.替代役體位	3.13		
5-10	和服勤處所的其他役男互動良好	1.常備役體位	3.21	.914	
		2.替代役體位	3.21		
5-11	家庭因素服替代	1.常備役體位	3.34	.429	

題次	題目內容	體位	平均數	p 值	差異
	役是一項良好的兵役政策	2. 替代役體位	3.28		
5-12	和服務的對象相處愉快	1. 常備役體位	3.22	.157	
		2. 替代役體位	3.09		
5-13	身為服勤機關的一份子，覺得與有榮焉	1. 常備役體位	3.09	.896	
		2. 替代役體位	3.10		
5-14	樂於完成服勤處所所交待的工作	1. 常備役體位	3.14	.913	
		2. 替代役體位	3.15		
5-15	覺得替代役制度是公平、公開、公正的	1. 常備役體位	3.04	.374	
		2. 替代役體位	3.13		
5-16	覺得在服勤過程中常有無力感	1. 常備役體位	2.67	.000***	1 > 2
		2. 替代役體位	2.18		
5-17	服替代役能發揮所長	1. 常備役體位	2.50	.093	
		2. 替代役體位	2.68		
5-18	服替代役之後對政府事務的瞭解很有幫助	1. 常備役體位	3.16	.916	
		2. 替代役體位	3.15		

題次	題目內容	體位	平均數	p 值	差異
5-19	服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻	1.常備役體位	3.28	.093	
		2.替代役體位	3.15		
5-20	很關心服勤處所的未來	1.常備役體位	2.91	.432	
		2.替代役體位	2.99		

註：1=常備役體位；2=替代役體位

表示 t 值達顯著水準($P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$)

資料來源：本研究整理

第三節 單因子變異數分析

壹、變異數分析：年齡

一、研究假設

H_0 ：年齡的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、績效管理與獎懲、成效評估的評價程度。

在此假設之下，可以得出下列子假設：

- 1、年齡的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 2、年齡的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 3、……依此類推。

二、變異數分析結果

先以單因子變異數分析法(One Way ANOVA)檢驗年齡的不同，是否會造成受訪的替代役役男，對人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、績效管理與獎懲、成效評估各題目的評價程度存有差異。如果有影響時，再以事後(Post Hoc)最小顯著差異法(Least Significant Difference, 簡稱 LSD)來進一步檢定，以檢驗有顯著差異之組別及其差異情形，分析結果敘述如下：

(一) 『人力資源規劃』方面

如表 4-20 所示，受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『人力資源規劃』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成替代役役男對『人力資源規劃』方面的評價程度有所差異。

表 4-20 年齡之單因子變異數分析－人力資源規劃方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
	對整體人力資源規劃方面	0.563	0.902	
1-2	是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容	0.946	0.513	

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
1-3	是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容	0.833	0.640	
1-4	是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容	0.777	0.703	
1-5	服勤處所的勤務安排符合工作能力	0.929	0.532	
1-6	是否滿意服勤處所安排的勤務內容	0.330	0.992	
1-7	是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務	1.482	0.109	

註：1：19 歲；2：20 歲；3：21 歲；4：22 歲；5：23 歲；6：24 歲；7：25 歲；8：26 歲；9：27 歲；10：28 歲；11：29 歲；12：33 歲；13：34 歲；14：36 歲；15：38 歲。

*P<.05 ；**P<.01 ；***P<.001

資料來源：本研究整理

(二) 『招募與甄選』方面

如表 4-21 所示，受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『招募與甄選』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成替代役役男對『招募與甄選』方面的評價程度有所差異。

表 4-21 年齡之單因子變異數分析－招募與甄選方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
	對整體招募與甄選方面	0.892	0.573	
2-1	服役前對家庭因素服替代役制度的瞭解程度	0.923	0.538	
2-2	服役前對家庭因素服替代役資格條件的瞭解程度	1.020	0.434	
2-3	服役前對家庭因素服替代役申請方式的瞭解程度	0.928	0.533	
2-4	服役前對家庭因素服替代役管理方式的瞭解程度	0.649	0.833	
2-5	服役前對家庭因素服替代役服勤內容的瞭解程度	1.108	0.348	

註：1：19 歲；2：20 歲；3：21 歲；4：22 歲；5：23 歲；6：24 歲；7：25 歲；8：26 歲；9：27 歲；10：28 歲；11：29 歲；12：33 歲；13：34 歲；14：36 歲；15：38 歲。

*P<.05 ； **P<.01 ； ***P<.001

資料來源：本研究整理

(三) 『訓練與發展』方面

如表 4-22 所示，受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『訓練與發展』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成替代役役男對『訓練與發展』方面的評價程度有所差異。

表 4-22 年齡之單因子變異數分析－訓練與發展方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
	對整體訓練與發展方面	0.716	0.768	
3-4	覺得在職訓練對於執行勤務的幫助程度	0.608	0.856	
3-5	覺得服勤工作內容可以學以致用	0.995	0.461	
3-6	覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力	0.746	0.725	

註：1：19 歲；2：20 歲；3：21 歲；4：22 歲；5：23 歲；6：24 歲；7：25 歲；8：26 歲；9：27 歲；10：28 歲；11：29 歲；12：33 歲；13：34 歲；14：36 歲；15：38 歲。

* $P < .05$ ；** $P < .01$ ；*** $P < .001$

資料來源：本研究整理

(四) 『績效管理與獎懲』方面

如表 4-23 所示，受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『績效管理與獎懲』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，年

齡的不同，並不會造成替代役役男對『績效管理與獎懲』方面的評價程度有所差異。

表 4-23 年齡之單因子變異數分析－績效管理與獎懲方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體績效管理與獎懲方面		0.731	0.753	
4-5	覺得服勤處所的績效考核確實嗎	0.543	0.915	
4-6	覺得服勤處所的獎勵方式是否妥適	0.451	0.962	
4-7	覺得服勤處所的獎勵方式是否公平	0.720	0.765	
4-8	覺得服勤處所的懲處方式是否妥適	0.894	0.571	
4-9	覺得服勤處所的懲處方式是否公平	0.765	0.717	
4-10	覺得服勤處所的服勤管理是否盡責	0.775	0.706	

註：1：19 歲；2：20 歲；3：21 歲；4：22 歲；5：23 歲；6：24 歲；7：25 歲；8：26 歲；9：27 歲；10：28 歲；11：29 歲；12：33 歲；13：34 歲；14：36 歲；15：38 歲。

*P<.05 ； **P<.01 ； ***P<.001

資料來源：本研究整理

(五)『實施成效評估』方面

如表 4-24 所示，受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『實施成效評估』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成替代役役男對『實施成效評估』方面的評價程度有所差異。

表 4-24 年齡之單因子變異數分析－實施成效評估方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體實施成效評估方面		0.672	0.812	
5-1	能力足以負荷目前的工作	1.575	0.079	
5-2	服勤處所的目標就是我的目標	0.491	0.945	
5-3	目前的工作可以發揮專長	0.623	0.856	
5-4	樂於向別人提起服替代役	1.056	0.397	
5-5	願意更努力使機關更好	0.592	0.881	
5-6	對於目前的服勤環境感到滿意	0.888	0.578	
5-7	會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇以家庭因素服替代役	0.603	0.872	
5-8	和服勤處所之間的互動良好	0.426	0.971	
5-9	願意告訴朋友這是相當理想的服勤處所	1.046	0.407	

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
5-10	和服勤處所的其他役男 互動良好	0.600	0.874	
5-11	家庭因素服替代役是一 項良好的兵役政策	1.315	0.191	
5-12	和服務的對象相處愉快	0.846	0.626	
5-13	身為服勤機關的一份 子，覺得與有榮焉	0.888	0.578	
5-14	樂於完成服勤處所所交 待的工作	1.045	0.408	
5-15	覺得替代役制度是公 平、公開、公正的	0.886	0.580	
5-16	覺得在服勤過程中常有 無力感	0.308	0.995	
5-17	服替代役能發揮所長	0.583	0.888	
5-18	服替代役之後對政府事 務的瞭解很有幫助	0.688	0.796	
5-19	服替代役比服一般兵役 對社會更有貢獻	0.752	0.731	
5-20	很關心服勤處所的未來	0.422	0.972	

註：1：19 歲；2：20 歲；3：21 歲；4：22 歲；5：23 歲；6：24 歲；7：25 歲；8：26 歲；9：27 歲；10：28 歲；11：29 歲；12：33 歲；13：34 歲；14：36 歲；15：38 歲。

* $P < .05$ ；** $P < .01$ ；*** $P < .001$

資料來源：本研究整理

貳、變異數分析：教育程度

一、研究假設

H₀：教育程度的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、績效管理與獎懲、成效評估的評價程度。

在此假設之下，可以得出下列子假設：

- 1、教育程度的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 2、教育程度的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 3、……依此類推。

二、變異數分析結果

先以單因子變異數分析法檢驗教育程度的不同，是否會造成受訪的替代役役男，對人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、績效管理與獎懲、成效評估各題目的評價程度存有差異。如果有影響時，再以事後 LSD 來進一步檢定，以檢驗有顯著差異之組別及其差異情形，分析結果敘述如下：

(一) 人力資源規劃方面

如表 4-25 所示，受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ，H₀ 被接受。換言之，教育程度的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，發現題次第 1-3 題『是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』的 p 值小於 $\alpha = .05$ ，H₀ 被拒

絕。換言之，教育程度的不同，會造成替代役役男對『是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現「大學、專科」這組的平均數較「國中以下」及「高中職」這二組為高。

表 4-25 教育程度之單因子變異數分析－人力資源規劃方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體人力資源規劃方面		1.734	0.160	
1-2	是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容	0.749	0.524	
1-3	是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容	4.039	0.008 **	3 > 1 3 > 2
1-4	是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容	0.583	0.627	
1-5	服勤處所的勤務安排符合工作能力	1.678	0.171	
1-6	是否滿意服勤處所安排的勤務內容	1.591	0.191	
1-7	是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務	0.993	0.396	

註：*P<.05 ；**P<.01 ；***P<.001

1：國中以下；2：高中職；3：大學、專科；4：研究所以上。

資料來源：本研究整理

(二)『招募與甄選』方面

如表 4-26 所示，受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。換言之，教育程度的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『研究所以上』這組的評價程度較『國中以下』、『高中職』、『大學、專科』這三組為高。

另就個別題目分析，發現題次 2-1、2-2、2-4、2-5 題的 p 值均小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。換言之，教育程度的不同，會造成替代役役男對這四個題目的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，其結果顯示如下：

- 1、題次 2-1 題：『服役前對家庭因素服替代役制度的瞭解程度』中，發現「研究所以上」這組的平均數較「國中以下」、「高中職」及「大學、專科」這三組為高。
- 2、題次 2-2 題：『服役前對家庭因素服替代役資格條件的瞭解程度』中，發現「研究所以上」這組的平均數較「高中職」及「大學、專科」這二組為高。
- 3、題次 2-4 題：『服役前對家庭因素服替代役管理方式的瞭解程度』中，發現「研究所以上」這組的平均數較「國中以下」、「高中職」及「大學、專科」這三組為高。
- 4、題次 2-5 題：『服役前對家庭因素服替代役服勤內容的瞭解程度』中，發現「高中職」及「研究所以上」這二組的平均數較

「大學、專科」這組為高。

表 4-26 教育程度之單因子變異數分析－招募與甄選方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
	對整體招募與甄選方面	4.512	0.004 **	4 > 1 4 > 2 4 > 3
2-1	服役前對家庭因素服替代役制度的瞭解程度	5.269	0.001 ***	4 > 1 4 > 2 4 > 3
2-2	服役前對家庭因素服替代役資格條件的瞭解程度	2.886	0.036 *	4 > 2 4 > 3
2-3	服役前對家庭因素服替代役申請方式的瞭解程度	2.499	0.059	
2-4	服役前對家庭因素服替代役管理方式的瞭解程度	3.121	0.026 *	4 > 1 4 > 2 4 > 3
2-5	服役前對家庭因素服替代役服勤內容的瞭解程度	4.916	0.002 **	2 > 3 4 > 3

註：*P<.05 ；**P<.01 ；***P<.001

1：國中以下；2：高中職；3：大學、專科；4：研究所以上。

資料來源：本研究整理

(三) 『訓練與發展』方面

如表 4-27 所示，受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』

評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，教育程度的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『訓練與發展』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，年齡的不同，並不會造成替代役役男對『訓練與發展』方面的評價程度有所差異。

表 4-27 教育程度之單因子變異數分析－訓練與發展方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體訓練與發展方面		1.592	0.191	
3-4	覺得在職訓練對於執行勤務的幫助程度	0.768	0.513	
3-5	覺得服勤工作內容可以學以致用	0.573	0.634	
3-6	覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力	1.022	0.384	

註：* $P < .05$ ；** $P < .01$ ；*** $P < .001$

1：國中以下；2：高中職；3：大學、專科；4：研究所以上。

資料來源：本研究整理

(四)『績效管理與獎懲』方面

如表 4-28 所示，受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，教育程度的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『績效管理與獎懲』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，教育程度的不同，並不會造成替代役役男對『績效管理與獎懲』方面的評價程度有所差異。

表 4-28 教育程度之單因子變異數分析－績效管理與獎懲方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體績效管理與獎懲方面		0.743	0.527	
4-5	覺得服勤處所的績效考核確實嗎	1.126	0.338	
4-6	覺得服勤處所的獎勵方式是否妥適	0.580	0.629	
4-7	覺得服勤處所的獎勵方式是否公平	0.490	0.689	
4-8	覺得服勤處所的懲處方式是否妥適	0.918	0.432	
4-9	覺得服勤處所的懲處方式是否公平	0.365	0.778	
4-10	覺得服勤處所的服勤管理是否盡責	0.683	0.563	

註：* $P < .05$ ；** $P < .01$ ；*** $P < .001$

1：國中以下；2：高中職；3：大學、專科；4：研究所以上。

資料來源：本研究整理

(五)『實施成效評估』方面

如表 4-29 所示，受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，教育程度的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價

程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『大學、專科』、『研究所以以上』這二組的平均數均較『高中職』這組為高。

另就個別題目分析，發現題次 5-1、5-7、5-9、5-10、5-11、5-12、5-18、5-19 題的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，教育程度的不同，會造成替代役役男對這八個題目的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，其結果顯示如下：

- 1、題次 5-1 題：『能力足以負荷目前的工作』、5-7 題：『會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇以家庭因素服替代役』、5-11 題：『家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策』及 5-12 題：『和服務的對象相處愉快』等四個題目，發現其中「大學、專科」、「研究所以以上」這二組的平均數均較「高中職」這組為高。
- 2、題次 5-9：『願意告訴朋友這是相當理想的服勤處所』中，發現「研究所以以上」這組的平均數較「高中職」及「大學、專科」這二組為高。
- 3、題次 5-10 題：『和服勤處所的其他役男互動良好』中，發現「研究所以以上」這組的平均數較「國中以下」及「高中職」這二組為高。
- 4、題次 5-18 題：『服替代役之後對政府事務的瞭解很有幫助』及 5-19 題：『服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻』中，發現「大學、專科」這組的平均數較「國中以下」及「高中職」這二組為高；另「研究所以以上」這組的平均數亦較「國中以下」及「高中職」這二組為高。

表 4-29 教育程度之單因子變異數分析－實施成效評估方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體實施成效評估方面		2.892	0.035 *	3 > 2 4 > 2
5-1	能力足以負荷目前的工作	2.743	0.043 *	3 > 2 4 > 2
5-2	服勤處所的目標就是我的目標	0.075	0.973	
5-3	目前的工作可以發揮專長	0.669	0.572	
5-4	樂於向別人提起服替代役	0.227	0.878	
5-5	願意更努力使機關更好	2.407	0.067	
5-6	對於目前的服勤環境感到滿意	1.513	0.211	
5-7	會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇以家庭因素服替代役	2.897	0.035 *	3 > 2 4 > 2
5-8	和服勤處所之間的互動良好	1.116	0.343	
5-9	願意告訴朋友這是相當理想的服勤處所	3.701	0.012 *	4 > 2 4 > 3
5-10	和服勤處所的其他役男互動良好	3.444	0.017 *	4 > 1 4 > 2
5-11	家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策	3.675	0.012 *	3 > 2 4 > 2

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
5-12	和服務的對象相處愉快	3.736	0.011 *	3 > 2 4 > 2
5-13	身為服勤機關的一份子，覺得與有榮焉	2.580	0.053	
5-14	樂於完成服勤處所所交待的工作	1.658	0.176	
5-15	覺得替代役制度是公平、公開、公正的	0.349	0.790	
5-16	覺得在服勤過程中常有無力感	1.323	0.267	
5-17	服替代役能發揮所長	1.092	0.352	
5-18	服替代役之後對政府事務的瞭解很有幫助	4.111	0.007 **	3 > 1 3 > 2 4 > 1 4 > 2
5-19	服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻	5.631	0.001 ***	3 > 1 3 > 2 4 > 1 4 > 2
5-20	很關心服勤處所的未來	0.865	0.459	

註：*P<.05 ；**P<.01 ；***P<.001

1：國中以下；2：高中職；3：大學、專科；4：研究所以上。

資料來源：本研究整理

參、變異數分析：服役年資

一、研究假設

H₀：服役年資的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、績效管理與獎懲、成效評估的評價程度。

在此假設之下，可以得出下列子假設：

- 1、服役年資的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 2、服役年資的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 3、……依此類推。

二、變異數分析結果

先以單因子變異數分析法檢驗服役年資的不同，是否會造成受訪的替代役役男，對人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、績效管理與獎懲、成效評估各題目的評價程度存有差異。如果有影響時，再以事後 LSD 來進一步檢定，以瞭解其差異的情形，究竟是哪些組別之間存有差異情形。分析結果敘述如下：

(一) 人力資源規劃方面

如表 4-30 所示，受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ，H₀ 被接受。換言之，服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，發現題次 1-6 及 1-7 題的 p 值小於 $\alpha = .05$ ，H₀ 被拒絕。換言之，服役年資的不同，會造成替代役役

男對這二個题目的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現在題次 1-6 題：『是否滿意服勤處所安排的勤務內容』及 1-7 題：『是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務』中，發現「未滿半年」及「半年以上至未滿一年」這二組的平均數均較「一年以上」這組為高。

表 4-30 服役年資之單因子變異數分析—人力資源規劃方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體人力資源規劃方面		1.039	0.355	
1-2	是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容	0.598	0.551	
1-3	是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容	1.014	0.364	
1-4	是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容	0.684	0.505	
1-5	服勤處所的勤務安排符合工作能力	0.779	0.460	
1-6	是否滿意服勤處所安排的勤務內容	3.824	0.023 *	1 > 3 2 > 3
1-7	是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務	5.614	0.004 **	1 > 3 2 > 3

註：P<.05* P<.01** P<.001***

1：未滿半年；2：半年以上至未滿一年；3：一年以上。

資料來源：本研究整理

(二) 『招募與甄選』方面

如表 4-31 所示，受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。換言之，服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『招募與甄選』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。換言之，服役年資的不同，並不會造成替代役役男對『招募與甄選』方面的評價程度有所差異。

表 4-31 服役年資之單因子變異數分析－招募與甄選方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體招募與甄選方面		1.399	0.248	
2-1	服役前對家庭因素服替代役制度的瞭解程度	1.923	0.148	
2-2	服役前對家庭因素服替代役資格條件的瞭解程度	0.102	0.903	
2-3	服役前對家庭因素服替代役申請方式的瞭解程度	1.434	0.240	
2-4	服役前對家庭因素服替代役管理方式的瞭解程度	1.004	0.368	
2-5	服役前對家庭因素服替代役服勤內容的瞭解程度	0.549	0.578	

註：* $P<.05$ ；** $P<.01$ ；*** $P<.001$

1：未滿半年；2：半年以上至未滿一年；3：一年以上。

資料來源：本研究整理

(三) 『訓練與發展』方面

如表 4-32 所示，受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，發現題次 3-5 題『覺得服勤工作內容可以學以致用』的 p 值小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，服役年資的不同，會造成替代役役男對『覺得服勤工作內容可以學以致用』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現「未滿半年」這組的平均數較「半年以上至未滿一年」及「一年以上」這二組為高。

表 4-32 服役年資之單因子變異數分析－訓練與發展方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體訓練與發展方面		2.344	0.097	
3-4	覺得在職訓練對於執行勤務的幫助程度	2.134	0.122	
3-5	覺得服勤工作內容可以學以致用	4.319	0.015 *	1 > 2 1 > 3
3-6	覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力	2.309	0.102	

註：* $P < .05$ ；** $P < .01$ ；*** $P < .001$

1：未滿半年；2：半年以上至未滿一年；3：一年以上。

資料來源：本研究整理

(四)『績效管理與獎懲』方面

如表 4-33 所示，受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。換言之，服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，發現題次 4-5 題『覺得服勤處所的績效考核確實嗎』的 p 值小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。換言之，服役年資的不同，會造成替代役役男對『覺得服勤處所的績效考核確實嗎』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現「未滿半年」這組的平均數較「半年以上至未滿一年」及「一年以上」這二組為高。

表 4-33 服役年資之單因子變異數分析－績效管理與獎懲方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體績效管理與獎懲方面		1.829	0.162	
4-5	覺得服勤處所的績效考核確實嗎	3.242	0.040 *	1 > 2 1 > 3
4-6	覺得服勤處所的獎勵方式是否妥適	1.796	0.167	
4-7	覺得服勤處所的獎勵方式是否公平	1.670	0.190	
4-8	覺得服勤處所的懲處方式是否妥適	2.624	0.074	
4-9	覺得服勤處所的懲處方式是否公平	1.720	0.181	

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
4-10	覺得服勤處所的服勤管理是否盡責	0.065	0.937	

註：*

$P < .05$; ** $P < .01$; *** $P < .001$

1：未滿半年；2：半年以上至未滿一年；3：一年以上。

資料來源：本研究整理

(五) 『實施成效評估』方面

如表 4-34 所示，受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，發現題次 5-2 題『服勤處所的目標就是我的目標』的 p 值小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，服役年資的不同，會造成替代役役男對『服勤處所的目標就是我的目標』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現「未滿半年」及「半年以上至未滿一年」這二組的平均數較「一年以上」這組為高。

表 4-34 服役年資之單因子變異數分析－實施成效評估方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體實施成效評估方面		0.484	0.617	
5-1	能力足以負荷目前的工作	1.537	0.216	
5-2	服勤處所的目標就是我的目標	5.363	0.005 **	1 > 3 2 > 3

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
5-3	目前的工作可以發揮專長	1.808	0.165	
5-4	樂於向別人提起服替代役	2.077	0.127	
5-5	願意更努力使機關更好	1.060	0.347	
5-6	對於目前的服勤環境感到滿意	1.058	0.348	
5-7	會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇以家庭因素服替代役	1.043	0.353	
5-8	和服勤處所之間的互動良好	0.594	0.553	
5-9	願意告訴朋友這是相當理想的服勤處所	0.017	0.983	
5-10	和服勤處所的其他役男互動良好	0.991	0.372	
5-11	家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策	0.228	0.796	
5-12	和服務的對象相處愉快	0.667	0.514	
5-13	身為服勤機關的一份子，覺得與有榮焉	0.262	0.769	
5-14	樂於完成服勤處所所交待的工作	1.148	0.318	
5-15	覺得替代役制度是公平、公開、公正的	2.310	0.101	
5-16	覺得在服勤過程中常有無力感	1.626	0.198	

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
5-17	服替代役能發揮所長	1.000	0.369	
5-18	服替代役之後對政府事務的瞭解很有幫助	1.073	0.343	
5-19	服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻	0.025	0.975	
5-20	很關心服勤處所的未來	0.402	0.669	

註：*P<.05 ；**P<.01 ；***P<.001

1：未滿半年；2：半年以上至未滿一年；3：一年以上。

資料來源：本研究整理

肆、變異數分析：戶籍地區

一、研究假設

H₀：戶籍地區的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、績效管理與獎懲、成效評估的評價程度。

在此假設之下，可以得出下列子假設：

- 1、戶籍地區的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 2、戶籍地區的不同，不會影響受訪的替代役役男，對於『是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』的評價程度。
- 3、……依此類推。

二、變異數分析結果

先以單因子變異數分析法檢驗戶籍地區的不同，是否會造成受訪的替代役役男，對人力資源規劃、招募與甄選、訓練與發展、

績效管理與獎懲、成效評估各題目的評價程度存有差異。如果有影響時，再以事後 LSD 來進一步檢定，以瞭解其差異的情形，究竟是哪些組別之間存有差異情形。分析結果敘述如下：

(一) 人力資源規劃方面

如表 4-35 所示，受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，戶籍地區的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『北部地區』這組的評價程度較『南部地區』、『東部地區』、『外島地區』這三組為高；『中部地區』這組的評價程度較『南部地區』、『外島地區』這二組為高；『南部地區』這組的評價程度較『外島地區』這組為高；『東部地區』這組的評價程度較『外島地區』這組為高。

另就個別題目分析，發現題次 1-3、1-4、1-5、1-6 題的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，戶籍地區的不同，會造成替代役役男對這四個題目的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，其結果顯示如下：

- 1、題次 1-3：『是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』中，發現「北部地區」這組的平均數較「南部地區」及「東部地區」這二組為高。
- 2、題次 1-4：『是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容』中，發現「北部地區」這組的平均數較「南部地區」及「東部地區」這二組為高；另「中部地區」、「南部地區」及「東部地區」這二組為高。

地區」這三組的平均數均較「外島地區」這組為高。

3、題次 1-5：『服勤處所的勤務安排符合工作能力』中，發現「北部地區」、「中部地區」及「南部地區」這三組的平均數均較「外島地區」這組為高；另「中部地區」這組的平均數較「南部地區」及「東部地區」這二組為高。

4、題次 1-6：『是否滿意服勤處所安排的勤務內容』中，發現「北部地區」這組的平均數均較「南部地區」、「東部地區」及「外島地區區」這三組為高；另「中部地區」這組的平均數較「外島地區」這組為高。

表 4-35 戶籍地區之單因子變異數分析－人力資源規劃方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
	對整體人力資源規劃方面	3.948	0.004 **	1 > 3 ; 1 > 4 1 > 5 ; 2 > 3 2 > 5 ; 3 > 5 4 > 5
1-2	是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容	1.185	0.317	
1-3	是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容	2.721	0.029 *	1 > 3 1 > 4
1-4	是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容	3.570	0.007 **	1 > 3 ; 1 > 4 2 > 5 ; 3 > 5 4 > 5

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
1-5	服勤處所的勤務安排符合工作能力	3.290	0.011 *	1 > 5 ; 2 > 3 2 > 4 ; 2 > 5 3 > 5
1-6	是否滿意服勤處所安排的勤務內容	3.086	0.016 *	1 > 3 ; 1 > 4 1 > 5 ; 2 > 5
1-7	是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務	2.383	0.051	

註：P<.05** P<.01** P<.001***

1：北部地區；2：中部地區；3：南部地區；4：東部地區；5：外島地區。
資料來源：本研究整理

(二) 『招募與甄選』方面

如表 4-36 所示，受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，戶籍地區的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『招募與甄選』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，戶籍地區的不同，並不會造成替代役役男對『招募與甄選』方面的評價程度有所差異。

表 4-36 戶籍地區之單因子變異數分析－招募與甄選方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體招募與甄選方面		0.911	0.458	
2-1	服役前對家庭因素服替代役制度的瞭解程度	1.223	0.301	

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
2-2	服役前對家庭因素服替代役資格條件的瞭解程度	0.983	0.417	
2-3	服役前對家庭因素服替代役申請方式的瞭解程度	1.856	0.118	
2-4	服役前對家庭因素服替代役管理方式的瞭解程度	0.729	0.573	
2-5	服役前對家庭因素服替代役服勤內容的瞭解程度	1.630	0.166	

註：* $P < .05$ ；** $P < .01$ ；*** $P < .001$

1：北部地區；2：中部地區；3：南部地區；4：東部地區；5：外島地區。

資料來源：本研究整理

(三) 『訓練與發展』方面

如表 4-37 所示，受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，戶籍地區的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『訓練與發展』方面評價程度， p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。換言之，戶籍地區的不同，並不會造成替代役役男對『訓練與發展』方面的評價程度有所差異。

表 4-37 戶籍地區之單因子變異數分析－訓練與發展方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
對整體訓練與發展方面		2.194	0.069	
3-4	覺得在職訓練對於執行勤務的幫助程度	1.215	0.306	
3-5	覺得服勤工作內容可以學以致用	1.637	0.167	
3-6	覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力	2.165	0.075	

註：*P<.05 ；**P<.01 ；***P<.001

1：北部地區；2：中部地區；3：南部地區；4：東部地區；5：外島地區。

資料來源：本研究整理

(四) 『績效管理與獎懲』方面

如表 4-38 所示，受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。換言之，戶籍地區的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『績效管理與獎懲』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。換言之，戶籍地區的不同，並不會造成替代役役男對『績效管理與獎懲』方面的評價程度有所差異。

表 4-38 戶籍地區之單因子變異數分析－績效管理與獎懲方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
	對整體績效管理與獎懲方面	1.744	0.140	
4-5	覺得服勤處所的績效考核確實嗎	1.669	0.157	
4-6	覺得服勤處所的獎勵方式是否妥適	1.235	0.296	
4-7	覺得服勤處所的獎勵方式是否公平	1.234	0.296	
4-8	覺得服勤處所的懲處方式是否妥適	1.547	0.188	
4-9	覺得服勤處所的懲處方式是否公平	1.111	0.351	
4-10	覺得服勤處所的服勤管理是否盡責	1.701	0.149	

註：* $P < .05$ ；** $P < .01$ ；*** $P < .001$

1：北部地區；2：中部地區；3：南部地區；4：東部地區；5：外島地區。

資料來源：本研究整理

(五) 『實施成效評估』方面

如表 4-39 所示，受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，戶籍地區的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『北部地區』這組的評價程度較『外島地區』這組為高；『中部地區』這組的評價程度較『南部地區』、『外島地區』這二組為高；『南部地區』這組的評價程度較『外島地區』這組為高；『東部地區』這組的評

價程度較『外島地區』這組為高。

另就個別題目分析，發現題次 5-3、5-16、5-17、5-18、5-19、5-20 題的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，戶籍地區的不同，會造成替代役役男對這六個題目的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，其結果顯示如下：

- 1、題次 5-3：『目前的工作可以發揮專長』中，發現「中部地區」這組的平均數較「北部地區」、「南部地區」及「外島地區」這三組為高。
- 2、題次 5-16：『覺得在服勤過程中常有無力感』中，發現「中部地區」及「東部地區」這二組的平均數均較「北部地區」這組為高。
- 3、題次 5-17：『服替代役能發揮所長』中，發現「中部地區」這組的平均數均較「北部地區」、「南部地區」這二組為高；另「東部地區」組的平均數亦較「北部地區」、「南部地區」這二組為高。
- 4、題次 5-18：『服替代役之後對政府事務的瞭解很有幫助』中，發現「北部地區」這組的平均數均較「東部地區」及「外島地區」這二組為高；「中部地區」這組的平均數亦較「東部地區」及「外島地區」這二組為高；「南部地區」這組的平均數亦較「東部地區」及「外島地區」這二組為高。
- 5、題次 5-19：『服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻』中，發現「北部地區」這組的平均數較「東部地區」及「外島地區」

這二組為高；「中部地區」這組的平均數較「南部地區」、「東部地區」及「外島地區」這三組為高；「南部地區」、「東部地區」這二組的平均數較「外島地區」這組為高。

6、題次 5-20：『很關心服勤處所的未來』中，發現「北部地區」、「中部地區」、「南部地區」及「東部地區」這四組的平均數均較「外島地區」這組為高。

表 4-39 戶籍地區之單因子變異數分析－實施成效評估方面

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
	對整體實施成效評估方面	3.235	0.013 *	1 > 5 ; 2 > 3 2 > 5 ; 3 > 5 4 > 5
5-1	能力足以負荷目前的工作	1.554	0.186	
5-2	服勤處所的目標就是我的目標	2.153	0.074	
5-3	目前的工作可以發揮專長	2.798	0.026 *	2 > 1 2 > 3 2 > 5
5-4	樂於向別人提起服替代役	1.183	0.318	
5-5	願意更努力使機關更好	1.460	0.214	
5-6	對於目前的服勤環境感到滿意	2.028	0.090	
5-7	會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇以家庭因素服替代役	1.824	0.124	

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
5-8	和服勤處所之間的互動良好	1.680	0.154	
5-9	願意告訴朋友這是相當理想的服勤處所	0.745	0.562	
5-10	和服勤處所的其他役男互動良好	1.438	0.221	
5-11	家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策	1.564	0.184	
5-12	和服務的對象相處愉快	1.260	0.286	
5-13	身為服勤機關的一份子，覺得與有榮焉	1.678	0.154	
5-14	樂於完成服勤處所所交待的工作	1.572	0.181	
5-15	覺得替代役制度是公平、公開、公正的	1.845	0.120	
5-16	覺得在服勤過程中常有無力感	2.424	0.048 *	2 > 1 4 > 1
5-17	服替代役能發揮所長	4.079	0.003 **	2 > 1 2 > 3 4 > 1 4 > 3
5-18	服替代役之後對政府事務的瞭解很有幫助	2.873	0.023 *	1 > 4 1 > 5 2 > 4 2 > 5 3 > 4 3 > 5

題次	題目內容	F 檢定	顯著性	LSD
5-19	服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻	6.445	0.000 ***	1 > 4 1 > 5 2 > 3 2 > 4 2 > 5 3 > 5 4 > 5
5-20	很關心服勤處所的未來	3.538	0.008 **	1 > 5 2 > 5 3 > 5 4 > 5

註：*P<.05 ；**P<.01 ；***P<.001

1：北部地區；2：中部地區；3：南部地區；4：東部地區；5：外島地區。

資料來源：本研究整理

第四節 相關性分析

為瞭解家庭因素服替代役役男對「家庭因素服替代役制度的看法與評價」各構面與「實施成效評估」之間是否相關，本節以「皮爾森積差相關分析」來探討「家庭因素服替代役制度的看法與評價」各構面與「實施成效評估」之關係。

壹、研究假設

H₀：役男對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

在此假設之下，可以得出下列子假設：

1、役男對家庭因素服替代役人力資源規劃的看法與評價，對實

- 施成效評估之間無顯著關聯性存在。
- 2、役男對家庭因素服替代役招募與甄選的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。
 - 3、役男對家庭因素服替代役訓練與發展的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。
 - 4、役男對家庭因素服替代役績效管理與獎懲的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

貳、皮爾森積差相關分析結果

以皮爾森積差相關分析檢驗役男對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價，對實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在，檢驗結果如表 4-40 所示。

如表 4-40 所呈現出的統計分析結果，發現 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。換言之，役男對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價，對實施成效評估之間有顯著關聯性存在，其中「家庭因素服替代役制度的看法與評價」中的「人力資源規劃、訓練與發展、績效管理與獎懲」等三面向與「實施成效評估」面向呈現中度正相關；「家庭因素服替代役制度的看法與評價」中的「招募與甄選」面向與「實施成效評估」面向呈低度正相關。

表 4-40 「家庭因素服替代役制度的看法與評價」各構面與「實施成效評估」之相關分析表

相關

		人力資源 規劃方面	招募與甄 選方面	訓練與發 展方面	績效管理與 獎懲方面	實施成效 評估方面
人力資源規劃方面	Pearson 相關	1.000	.189**	.391**	.478**	.543**
	顯著性(雙尾)	.	.000	.000	.000	.000
	個數	367	367	367	367	367
招募與甄選方面	Pearson 相關	.189**	1.000	.171**	.286**	.236**
	顯著性(雙尾)	.000	.	.001	.000	.000
	個數	367	367	367	367	367
訓練與發展方面	Pearson 相關	.391**	.171**	1.000	.386**	.467**
	顯著性(雙尾)	.000	.001	.	.000	.000
	個數	367	367	367	367	367
績效管理與獎懲方面	Pearson 相關	.478**	.286**	.386**	1.000	.583**
	顯著性(雙尾)	.000	.000	.000	.	.000
	個數	367	367	367	367	367
實施成效評估方面	Pearson 相關	.543**	.236**	.467**	.583**	1.000
	顯著性(雙尾)	.000	.000	.000	.000	.
	個數	367	367	367	367	367

** . 在顯著水準為0.01時(雙尾), 相關顯著。

第五節 卡方檢定分析

為瞭解家庭因素服替代役役男對「家庭因素服替代役制度的看法與評價」各構面中的間斷變數與「實施成效評估」之間是否相關，本節以「卡方檢定」來探討「家庭因素服替代役制度的看法與評價」各構面中的間斷變數與「實施成效評估」之間是否有顯著關聯性存在。

由於「實施成效評估」方面計有 20 個題目，均採用李克特(Likert)4 點量表，除第 16 題『覺得在服勤過程中常有無力感』為反向題，於選擇『非常同意』的給予 1 分、選擇『同意』的給予 2 分、選擇『不同意』的給予 3 分、選擇『非常不同意』的給予 4 分外；其餘 19 個題目均為正向題，於選擇『非常同意』的

均給予 4 分、選擇『同意』的給予 3 分、選擇『不同意』的給予 2 分、選擇『非常不同意』的給予 1 分；換言之，得分與實施成效正面評價成正比，得分愈高表示對該問題的實施成效正面評價愈高。並將受訪者對「實施成效評估」的總得分（最高分為 80 分）分成『低分組』、『中分組』及『高分組』等三組，其中『低分組』為得分為 40 分以下者、『中分組』為得分界於 41 分至 60 分之間者；『高分組』為得分為 61 分至 80 分之間者。然後再以「卡方檢定」來探討「家庭因素服替代役制度的看法與評價」各構面中的間斷變數與「實施成效評估」之間是否有顯著關聯性存在。

壹、研究假設

H₀：役男對家庭因素服替代役制度的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

在此假設之下，可以得出下列子假設：

- 1、役男對『服勤處所有無說明服勤工作內容』的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。
- 2、役男對『認為「軍事基礎訓練」的時間如何』的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。
- 3、……依此類推。

貳、卡方檢定結果

一、以卡方檢定檢驗役男對『服勤處所有無說明服勤工作內容』的看法與評價，對實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在，卡方檢定結果如表 4-41 所示。

由表 4-41 所示， p 值 $< \alpha = 0.05$ ，拒絕 H_0 。換言之，役男對『服勤處所有無說明服勤工作內容』的看法與評價，對實施成效評估之間有顯著關聯性存在。而 C （列聯係數） $= 0.196$ ，顯示二者之關聯性很弱。

表 4-41 實施成效與服勤處所有無說明服勤工作內容交叉分析表

實施成效評估 * 服勤處所有無說明服勤工作內容 交叉表

			服勤處所有無說明服勤工作內容		總和
			有	無	
實施成效評估	低分組	個數	2	2	4
		服勤處所有無說明服勤工作內容內的 %	.6%	8.7%	1.1%
		總和的 %	.6%	.6%	1.1%
	中分組	個數	192	15	207
		服勤處所有無說明服勤工作內容內的 %	56.8%	65.2%	57.3%
		總和的 %	53.2%	4.2%	57.3%
	高分組	個數	144	6	150
		服勤處所有無說明服勤工作內容內的 %	42.6%	26.1%	41.6%
		總和的 %	39.9%	1.7%	41.6%
總和	個數	338	23	361	
	服勤處所有無說明服勤工作內容內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	93.6%	6.4%	100.0%	

$$X^2 = 14.443 \quad df = 2 \quad p = 0.001 \quad c = 0.196$$

二、以卡方檢定檢驗役男對『認為「軍事基礎訓練」的時間如何』的看法與評價，對實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在。卡方檢定結果如表 4-42 所示。

由表 4-42 所示， p 值 $> \alpha = 0.05$ ，接受 H_0 。換言之，役男對『認為「軍事基礎訓練」的時間如何』的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

表 4-42 實施成效與「軍事基礎訓練」時間之交叉分析表

實施成效評估 * 認為「軍事基礎訓練」的時間如何 交叉表

			認為「軍事基礎訓練」的時間如何			總和
			太長	適當	太短	
實施 成效 評估	低分組	個數	3	1		4
		認為「軍事基礎訓練」的時間如何內的 %	2.8%	.5%		1.1%
		總和的 %	.8%	.3%		1.1%
	中分組	個數	63	120	27	210
		認為「軍事基礎訓練」的時間如何內的 %	58.9%	57.1%	55.1%	57.4%
		總和的 %	17.2%	32.8%	7.4%	57.4%
	高分組	個數	41	89	22	152
		認為「軍事基礎訓練」的時間如何內的 %	38.3%	42.4%	44.9%	41.5%
		總和的 %	11.2%	24.3%	6.0%	41.5%
總和	個數	107	210	49	366	
	認為「軍事基礎訓練」的時間如何內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	29.2%	57.4%	13.4%	100.0%	

$$X^2=4.657 \quad df=4 \quad p=0.324$$

三、以卡方檢定檢驗役男對『認為「專業訓練」的時間如何』的看法與評價，對實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在，卡方檢定結果如表 4-43 所示。

由表 4-43 所示， p 值 $< \alpha = 0.05$ ，拒絕 H_0 。換言之，役男對『認為「專業訓練」的時間如何』的看法與評價，對實施成效評估之間有顯著關聯性存在。而 C （列聯係數） $= 0.183$ ，顯示二者之關聯性很弱。

表 4-43 實施成效與「專業訓練」時間之交叉分析表

實施成效評估 * 認為「專業訓練」的時間如何 交叉表

			認為「專業訓練」的時間如何			總和
			太長	適當	太短	
實施 成效 評估	低分組	個數	3	1		4
		認為「專業訓練」 的時間如何內的 %	3.8%	.4%		1.1%
		總和的 %	.8%	.3%		1.1%
	中分組	個數	51	132	28	211
		認為「專業訓練」 的時間如何內的 %	64.6%	58.1%	46.7%	57.7%
		總和的 %	13.9%	36.1%	7.7%	57.7%
	高分組	個數	25	94	32	151
		認為「專業訓練」 的時間如何內的 %	31.6%	41.4%	53.3%	41.3%
		總和的 %	6.8%	25.7%	8.7%	41.3%
總和	個數	79	227	60	366	
	認為「專業訓練」 的時間如何內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	21.6%	62.0%	16.4%	100.0%	

$$X^2=12.637 \quad df=4 \quad p=0.013 \quad c=0.183$$

四、以卡方檢定檢驗役男對『是否參與相關在職訓練』的看法與評價，對實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在。卡方檢定結果如表 4-44 所示。

由表 4-44 所示， p 值 $> \alpha = 0.05$ ，接受 H_0 。換言之，役男對『是否參與相關在職訓練』的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

表 4-44 實施成效與是否參與相關在職訓練之交叉分析表

實施成效評估 * 是否參與相關在職訓練 交叉表

			是否參與相關在職訓練		總和
			是	否	
實施成效評估	低分組	個數	2	2	4
		是否參與相關在職訓練內的 %	1.2%	1.0%	1.1%
		總和的 %	.5%	.5%	1.1%
	中分組	個數	86	124	210
		是否參與相關在職訓練內的 %	52.4%	62.0%	57.7%
		總和的 %	23.6%	34.1%	57.7%
	高分組	個數	76	74	150
		是否參與相關在職訓練內的 %	46.3%	37.0%	41.2%
		總和的 %	20.9%	20.3%	41.2%
總和	個數	164	200	364	
	是否參與相關在職訓練內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	45.1%	54.9%	100.0%	

$$X^2=3.375 \quad df=2 \quad p=0.185$$

五、以卡方檢定檢驗役男對『服勤處所管理人員的業務屬性為何』的看法與評價，對實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在。卡方檢定結果如表 4-45 所示。

由表 4-45 所示， p 值 $> \alpha = 0.05$ ，接受 H_0 。換言之，役男對『服勤處所管理人員的業務屬性為何』的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

表 4-45 實施成效與服勤處所管理人員業務屬性之交叉分析表

實施成效評估 * 服勤處所管理人員的業務屬性 交叉表

			服勤處所管理人員的業務屬性		總和
			專辦業務	兼辦業務(公務人員兼辦)	
實施成效評估	低分組	個數	2	2	4
		服勤處所管理人員的業務屬性內的 %	1.8%	.8%	1.1%
		總和的 %	.5%	.5%	1.1%
	中分組	個數	66	145	211
		服勤處所管理人員的業務屬性內的 %	59.5%	57.1%	57.8%
		總和的 %	18.1%	39.7%	57.8%
	高分組	個數	43	107	150
		服勤處所管理人員的業務屬性內的 %	38.7%	42.1%	41.1%
		總和的 %	11.8%	29.3%	41.1%
總和	個數	111	254	365	
	服勤處所管理人員的業務屬性內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	30.4%	69.6%	100.0%	

$$X^2=1.016 \quad df=2 \quad p=0.602$$

六、以卡方檢定檢驗役男對『服勤處所的管理方式』的看法與評價，對實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在。卡方檢定結果如表 4-46 所示。

由表 4-46 所示，p 值 $> \alpha = 0.05$ ，接受 H_0 。換言之，役男對『服勤處所的管理方式』的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

表 4-46 實施成效與服勤處所管理方式之交叉分析表

實施成效評估 * 服勤處所的管理方式 交叉表

			服勤處所的管理方式				總和
			定期管理	不定期管理	無管理	其他	
實施成效評估	低分組	個數	2	1		1	4
		服勤處所的管理方式內的 %	.8%	1.1%		11.1%	1.1%
		總和的 %	.6%	.3%		.3%	1.1%
	中分組	個數	148	50	4	5	207
		服勤處所的管理方式內的 %	56.7%	57.5%	66.7%	55.6%	57.0%
		總和的 %	40.8%	13.8%	1.1%	1.4%	57.0%
	高分組	個數	111	36	2	3	152
		服勤處所的管理方式內的 %	42.5%	41.4%	33.3%	33.3%	41.9%
		總和的 %	30.6%	9.9%	.6%	.8%	41.9%
總和	個數	261	87	6	9	363	
	服勤處所的管理方式內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的 %	71.9%	24.0%	1.7%	2.5%	100.0%	

$$X^2=8.919 \quad df=6 \quad p=0.178$$

七、以卡方檢定檢驗役男對『認為何種懲處措施最具警惕效果』的看法與評價，對實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在。卡方檢定結果如表 4-47 所示。

由表 4-47 所示，p 值 $> \alpha = 0.05$ ，接受 H_0 。換言之，役男對『認為何種懲處措施最具警惕效果』的看法與評價，對實施成效評估之間無顯著關聯性存在。

表 4-47 實施成效與認為何種懲處措施最具警惕效果之交叉分析表

實施成效評估 * 認為何種懲處措施最具警惕效果 交叉表

			認為何種懲處措施最具警惕效果					總和	
			罰勤	申誠	記過	罰薪	輔導教育		其他
實施 成效 評估	低分組	個數	2					1	3
		認為何種懲處措施最 具警惕效果內的 %	1.5%					8.3%	.9%
		總和的 %	.6%					.3%	.9%
	中分組	個數	69	18	3	43	57	9	199
		認為何種懲處措施最 具警惕效果內的 %	51.9%	58.1%	37.5%	56.6%	62.0%	75.0%	56.5%
		總和的 %	19.6%	5.1%	.9%	12.2%	16.2%	2.6%	56.5%
	高分組	個數	62	13	5	33	35	2	150
		認為何種懲處措施最 具警惕效果內的 %	46.6%	41.9%	62.5%	43.4%	38.0%	16.7%	42.6%
		總和的 %	17.6%	3.7%	1.4%	9.4%	9.9%	.6%	42.6%
總和		個數	133	31	8	76	92	12	352
		認為何種懲處措施最 具警惕效果內的 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		總和的 %	37.8%	8.8%	2.3%	21.6%	26.1%	3.4%	100.0%

$$X^2=16.148 \quad df=10 \quad p=0.095$$

八、以卡方檢定檢驗役男對『認為何種獎勵措施最具鼓勵效果』的看法與評價，對實施成效評估之間是否有顯著關聯性存在，卡方檢定結果如表 4-48 所示。

由表 4-48 所示， p 值 $< \alpha = 0.05$ ，拒絕 H_0 。換言之，役男對『認為何種獎勵措施最具鼓勵效果』的看法與評價，對實施成效評估之間有顯著關聯性存在。而 C (列聯係數) = 0.345，顯示二者呈現低度關聯性，其中受訪者認為「獎狀」最具鼓勵效果者，其中有 75% 對實施成效評估給予高分之評價。

表 4-48 實施成效與認為何種獎勵措施最具鼓勵效果交叉分析表

實施成效評估 * 認為何種獎勵措施最具鼓勵效果 交叉表

			認為何種獎勵措施最具鼓勵效果					總和	
			榮譽假	嘉獎	記功	獎金	獎狀		其他
實施成效評估	低分組	個數	1					1	2
		認為何種獎勵措施最具鼓勵效果內的%	.5%					25.0%	.6%
		總和的%	.3%					.3%	.6%
	中分組	個數	114	2	5	64	2	2	189
		認為何種獎勵措施最具鼓勵效果內的%	57.3%	50.0%	71.4%	55.7%	25.0%	50.0%	56.1%
		總和的%	33.8%	.6%	1.5%	19.0%	.6%	.6%	56.1%
	高分組	個數	84	2	2	51	6	1	146
		認為何種獎勵措施最具鼓勵效果內的%	42.2%	50.0%	28.6%	44.3%	75.0%	25.0%	43.3%
		總和的%	24.9%	.6%	.6%	15.1%	1.8%	.3%	43.3%
總和	個數	199	4	7	115	8	4	337	
	認為何種獎勵措施最具鼓勵效果內的%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	總和的%	59.1%	1.2%	2.1%	34.1%	2.4%	1.2%	100.0%	

$$X^2=45.392 \quad df=10 \quad p=0.000 \quad c=0.345$$

第五章 結論與建議

本章根據第四章之研究結果分析，予以歸納、研究，並綜合作成結論與具體建議，俾供政府部門及未來研究之參考。本章分成三節，第一節為研究發現，第二節為建議，第三節為未來研究建議，提供後續之研究方向，為將來從事研究提供建議。

第一節 研究發現

本研究經由問卷的實證調查研究結果分析之後，彙整出以下之發現：

壹、描述性統計

經由第四章第一節的描述性統計分析中可以發現如下資訊：

一、『人力資源規劃』方面

大部分受訪者的服勤處所均有說明服勤工作內容（佔 93.6 %）；受訪者評價程度最高的題目是『同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務』及『同意服勤處所依據能力安排役男的勤務內容』此二項；而評價程度最低的二個題目則是『同意服勤處所依據學歷安排役男的勤務內容』及『服勤處所的勤務安排符合工作能力』此二項。

二、『招募與甄選』方面

受訪者評價程度最高的題目是對家庭因素服替代役的『申請

方式』及『資格條件』此二項；而評價程度最低的題目則是『服勤內容』此項。

三、『訓練與發展』方面

(一) 受訪者評價程度最高的題目是『覺得在職訓練對於執行勤務的幫助程度』及『覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力』這二項；而評價程度最低的題目則是『覺得服勤工作內容可以學以致用』此項。

(二) 多數受訪者認為「軍事基礎訓練」的時間適當(佔 57.4%)及認為「專業訓練」的時間適當(佔 62.0%)；但亦有相當比率役男認為軍事基礎訓練(佔 29.2%)及專業訓練受訓時間(佔 21.6%)太長。

(三) 多數受訪者認為服勤處所並未讓其參與相關在職訓練(如參加講習會、聽演講、工作訓練等)(佔 54.9%)。

四、『績效管理與獎懲』方面

(一) 受訪者評價程度最高的題目是『覺得服勤處所的服勤管理盡責』及『覺得服勤處所的懲處方式公平』這二項；而評價程度最低的題目則是『覺得服勤處所的績效考核確實』此項。

(二) 受訪者表示，大多數服勤處所管理人員的業務屬性為兼辦業務(佔 69.6%)；而大多數服勤處所的管理方式為定期管理(佔 71.9%)。

- (三) 受訪者認為「罰勤」(佔 37.8%)與輔導教育(佔 26.1%)二項懲處措施最具警惕效果；而以「榮譽假」(佔 59.1%)及「獎金」(佔 34.1%)二項獎勵措施最具鼓勵效果。

五、『實施成效評估』方面

- (一) 受訪者評價程度最高的題目是『家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策』(同意度佔 95.9%)、『會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇以家庭因素服替代役』(同意度佔 95.4%)及『服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻』(同意度佔 94.3%)此三項；而評價程度最低的則是『覺得在服勤過程中常有無力感』(同意度佔 45.5%)、『目前的工作可以發揮專長』(同意度佔 54.3%)及『服替代役能發揮所長』(同意度佔 57.7%)此三項。
- (二) 其他重要題目包括：『能力足以負荷目前的工作』(同意度佔 94.0%)、『樂於向別人提起服替代役』(同意度佔 72.9%)、『對於目前的服勤環境感到滿意』(同意度佔 89.1%)、『和服勤處所之間的互動良好』(同意度佔 92.6%)、『覺得替代役制度是公平、公開、公正的』(同意度佔 88.3%)、

六、開放性問題方面

經整理在『人力資源規劃』方面之主要建議為「應依役男專長分發服勤工作」；在『招募與甄選』方面之主要建議為「放寬家庭因素申請資格條件」及「公所承辦人員對申請制度不瞭解，需

加強宣導」；在『訓練與發展』方面之主要建議為「服勤單位應多舉辦在職前訓練，如提供電腦、語言等在職訓練」；在『績效管理與獎懲』方面之主要建議為「應重視賞罰制度，以落實績效考核及鼓勵」；其他主要建議，如「應提供交通費，以減輕家庭因素役男經濟負擔」及「請事假之補勤能有彈性，如以半小時為單位」等。

貳、假設驗證之結果：個人基本特性與各構面間之差異性檢定

本研究假設：不同家庭因素服替代役役男個人基本特性，對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價無顯著差異（研究假設一），及不同家庭因素服替代役役男個人基本特性，對家庭因素服替代役的實施成效評估無顯著差異（研究假設二）。以下根據本研究假設將研究分析結果逐一摘要、整理、驗證如表 5-1 所示。

表 5-1 受訪者個人基本特性對家庭因素服替代役制度評價差異情形之驗證結果一覽表

研究假設		驗證結果	
		成立 (接受 H ₀)	不成立 (拒絕 H ₀)
年 齡	不同年齡受訪者對『人力資源規劃』評價程度無顯著差異存在。	✓	
	不同年齡受訪者對『招募與甄選』評價程度無顯著差異存在。	✓	
	不同年齡受訪者對『訓練與發展』評價程度無顯著差異存在。	✓	
	不同年齡受訪者對『績效管理與獎懲』評價程度無顯著差異存在。	✓	
	不同年齡受訪者對『實施成效評估』評價程度無顯著差異存在。	✓	

研究假設		驗證結果	
		成立 (接受 H ₀)	不成立 (拒絕 H ₀)
教育程度	不同教育程度受訪者對『人力資源規劃』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同教育程度受訪者對『招募與甄選』評價程度無顯著差異存在。		√
	不同教育程度受訪者對『訓練與發展』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同教育程度受訪者對『績效管理與獎懲』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同教育程度受訪者對『實施成效評估』評價程度無顯著差異存在。		√
服役年資	不同服役年資受訪者對『人力資源規劃』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同服役年資受訪者對『招募與甄選』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同服役年資受訪者對『訓練與發展』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同服役年資受訪者對『績效管理與獎懲』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同服役年資受訪者對『實施成效評估』評價程度無顯著差異存在。	√	
體位	不同體位受訪者對『人力資源規劃』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同體位受訪者對『招募與甄選』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同體位受訪者對『訓練與發展』評價程度無顯著差異存在。		√
	不同體位受訪者對『績效管理與獎懲』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同體位受訪者對『實施成效評估』評價程度無顯著差異存在。	√	
戶籍地	不同戶籍地區受訪者對『人力資源規劃』評價程度無顯著差異存在。		√
	不同戶籍地區受訪者對『招募與甄選』評價程度無顯著差異存在。	√	

研究假設		驗證結果	
		成立 (接受 H_0)	不成立 (拒絕 H_0)
區	顯著差異存在。		
	不同戶籍地區受訪者對『訓練與發展』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同戶籍地區受訪者對『績效管理與獎懲』評價程度無顯著差異存在。	√	
	不同戶籍地區受訪者對『實施成效評估』評價程度無顯著差異存在。		√

資料來源：本研究整理

由表 5-1 可知，本研究假設，僅有部分具顯著差異，而大部分無顯著差異，本研究結果摘要如下：

一、年齡

(一)『人力資源規劃』方面

受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『人力資源規劃』方面評價程度， p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的不同，並不會造成替代役役男對『人力資源規劃』方面的評價程度有所差異。

(二)『招募與甄選』方面

受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『招募與甄選』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的不同，並不會造成替代役役男對『招募與甄選』方面的評價程度有所差異。

(三) 『訓練與發展』方面

受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『訓練與發展』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的不同，並不會造成替代役役男對『訓練與發展』方面的評價程度有所差異。

(四) 『績效管理與獎懲』方面

受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『績效管理與獎懲』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的

不同，並不會造成替代役役男對『績效管理與獎懲』方面的評價程度有所差異。

(五)『實施成效評估』方面

受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『實施成效評估』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示年齡的不同，並不會造成替代役役男對『實施成效評估』方面的評價程度有所差異。

二、教育程度

(一)『人力資源規劃』方面

受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示教育程度的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。

若就本研究設計的六個影響評價程度的題目而言，只有題次第 1-3 題『是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』這項的 p 值小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕，顯示出教育程度的不同，在這個題目上會造成的評價程度有所差異，進一步比較各組的平均數之後，發現「大學、專科」這組的評價程度較「國中以下」及

「高中職」這二組為高。

(二) 『招募與甄選』方面

受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。顯示教育程度的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『研究所以以上』這組的評價程度均較其它組別為高。

若就本研究設計的六個影響評價程度的題目而言，發現題次 2-1 題：『服役前對家庭因素服替代役制度的瞭解程度』、2-2 題：『服役前對家庭因素服替代役資格條件的瞭解程度』、2-4 題：『服役前對家庭因素服替代役管理方式的瞭解程度』及 2-5 題：『服役前對家庭因素服替代役服勤內容的瞭解程度』這四項的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕，顯示出教育程度的不同，在這四個題目上會造成的評價程度有所差異，進一步比較各組的平均數之後，發現「研究所以以上」這組的評價程度普遍高於其它各組。

(三) 『訓練與發展』方面

受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示教育程度的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『訓練與發展』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示教育程度的不同，並不會造成替代役役男對『訓練與發展』方面的評價程度

有所差異。

(四)『績效管理與獎懲』方面

受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示教育程度的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『績效管理與獎懲』方面評價程度， p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示教育程度的不同，並不會造成替代役役男對『績效管理與獎懲』方面的評價程度有所差異。

(五)『實施成效評估』方面

受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。顯示教育程度的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現「研究所以上」及「大學、專科」這二組的平均數均較『高中職』這組為高。

若就本研究設計的二十個影響評價程度的題目而言，發現題次 5-1、5-7、5-9、5-10、5-11、5-12、5-18、5-19 題這八項的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕，顯示出教育程度的不同，在這八個題目上會造成的評價程度有所差異，進一步比較各組的平均數之後，發現「研究所以上」及「大學、專科」這二組的評價程度普遍高於其它各組。

三、服役年資

(一) 『人力資源規劃』方面

受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，發現題次 1-6 及 1-7 題的 p 值小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。顯示服役年資的不同，會造成替代役役男對這二個題目的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現在題次 1-6 題：『是否滿意服勤處所安排的勤務內容』及 1-7 題：『是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務』中，發現「未滿半年」及「半年以上至未滿一年」這二組的平均數均較「一年以上」這組為高。

(二) 『招募與甄選』方面

受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『招募與甄選』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示服役年資的不同，並不會造成替代役役男對『招募與甄選』方面的評價程度有所差異。

(三) 『訓練與發展』方面

受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，發現題次 3-5 題『覺得服勤工作內容可以學以致用』的 p 值小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。顯示服役年資的不同，會造成替代役役男對『覺得服勤工作內容可以學以致用』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現「未滿半年」這組的平均數較「半年以上至未滿一年」及「一年以上」這二組為高。

(四) 『績效管理與獎懲』方面

受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，發現題次 4-5 題『覺得服勤處所的績效考核確實嗎』的 p 值小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。顯示服役年資的不同，會造成替代役役男對『覺得服勤處所的績效考核確實嗎』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現「未滿半年」這組的平均數較「半年以上至未滿一年」及「一年以上」這二組為高。

(五)『實施成效評估』方面

受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示服役年資的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，發現題次 5-2 題『服勤處所的目標就是我的目標』的 p 值小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。顯示服役年資的不同，會造成替代役役男對『服勤處所的目標就是我的目標』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現「未滿半年」及「半年以上至未滿一年」這二組的平均數較「一年以上」這組為高。

四、體位

(一)『人力資源規劃』方面

受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『人力資源規劃』評價程度，p 值均大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對於『人力資源規劃』的評價程度有所差異。

(二) 『招募與甄選』方面

受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『招募與甄選』評價程度，p 值均大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對於『招募與甄選』的評價程度有所差異。

(三) 『訓練與發展』方面

受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』評價程度的 p 值小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。顯示體位的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『替代役體位』這組的評價程度較『常備役體位』這組為高。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力』的 p 值小於 $\alpha=.05$ ， H_0 被拒絕。顯示體位的不同，會造成受訪的替代役役男，對於『覺得服勤工作內容能培養未來的就業能力』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現「替代役體位」的平均數高於「常備役體位」，顯示「替代役體位」役男對於『服勤工作內容能培養未來的就業能力』的評價程度較「常備役體位」役男為高。

(四) 『績效管理與獎懲』方面

受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『績效管理與獎懲』評價程度， p 值均大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對於『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

(五) 『實施成效評估』方面

受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示體位的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『目前的工作可以發揮專長』與『覺得在服勤過程中常有無力感』二個題目的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。顯示體位的不同，會造成受訪的替代役役男，對於『目前的工作可以發揮專長』與『覺得在服勤過程中常有無力感』這二個題目的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現對於『目前的工作可以發揮專長』題目中，「替代役體位」的平均數高於「常備役體位」，顯示「替代役體位」役男對於『目前的工作可以發揮專長』題目的評價程度較「常備役體位」役男為高；另對於『覺得在服勤過程中常有無力感』題目中，「常備役體位」的平均數高於「替代役體位」，顯示「常備役體位」役男對於『覺得在服勤過程中常有無力感』題目

的正面評價程度較「替代役體位」役男為高。

五、戶籍地區

(一)『人力資源規劃』方面

受訪之替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』評價程度的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。顯示戶籍地區的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『北部地區』及『中部地區』這二組的評價程度普遍高於其它各組；而「外島地區」這組的評價程度則普遍低於其它組別。

若就本研究設計的六個影響評價程度的題目而言，發現題次 1-3 題：『是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容』、1-4 題：『是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容』、1-5 題：『服勤處所的勤務安排符合工作能力』及 1-6 題：『是否滿意服勤處所安排的勤務內容』這四項的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕，顯示出戶籍地區的不同，在這四個題目上會造成的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『北部地區』及『中部地區』這二組的評價程度普遍高於其它各組；而「外島地區」這組的評價程度則普遍低於其它組別。

(二)『招募與甄選』方面

受訪之替代役役男，對整體『招募與甄選』評價程度的 p 值大於 $\alpha = .05$ ， H_0 被接受。顯示戶籍地區的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『招募與甄選』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『招募與甄選』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示戶籍地區的不同，並不會造成替代役役男對『招募與甄選』方面的評價程度有所差異。

(三) 『訓練與發展』方面

受訪之替代役役男，對整體『訓練與發展』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示戶籍地區的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『訓練與發展』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『訓練與發展』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示戶籍地區的不同，並不會造成替代役役男對『訓練與發展』方面的評價程度有所差異。

(四) 『績效管理與獎懲』方面

受訪之替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』評價程度的 p 值大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示戶籍地區的不同，並不會造成受訪的替代役役男，對整體『績效管理與獎懲』的評價程度有所差異。

另就個別題目分析，受訪之替代役役男，對『績效管理與獎懲』方面評價程度，p 值均大於 $\alpha=.05$ ， H_0 被接受。顯示戶籍地區的不同，並不會造成替代役役男對『績效管理與獎懲』方面的評價程度有所差異。

(五)『實施成效評估』方面

受訪之替代役役男，對整體『實施成效評估』評價程度的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕。顯示戶籍地區的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『實施成效評估』的評價程度有所差異。進一步比較各組的平均數之後，發現『北部地區』這組的評價程度較『外島地區』這組為高；『中部地區』這組的評價程度較『南部地區』、『外島地區』這二組為高；『南部地區』這組的評價程度較『外島地區』這組為高；『東部地區』這組的評價程度較『外島地區』這組為高。綜合分析之，「外島地區」這組的評價程度普遍低於其它組別。

若就本研究設計的二十個影響評價程度的題目而言，發現題次 5-3：『目前的工作可以發揮專長』、5-16：『覺得在服勤過程中常有無力感』、5-17：『服替代役能發揮所長』、5-18：『服替代役之後對政府事務的瞭解很有幫助』、5-19：『服替代役比服一般兵役對社會更有貢獻』、5-20：『很關心服勤處所的未來』題這六項的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕，顯示出戶籍地區的不同，在這六個題目上會造成的評價程度有所差異，進一步比較各組的平均數之後，發現「中部地區」這組的評價程度普遍高於其它各組；而「外島地區」這組的評價程度則普遍低於其它組別。

參、假設驗證之結果：家庭因素服替代役制度各構面與實施成效評估之間關聯性檢定

本研究假設：家庭因素服替代役制度各構面與實施成效評估之間無顯著關聯性存在(研究假設三)。以下根據本研究假設將研

究分析結果逐一摘要、驗證如下：

一、皮爾森積差相關分析結果

根據本研究第四章第四節之皮爾森積差相關分析結果，彙整出如表 5-2，由表 5-2 得知，家庭因素服替代役制度的「人力資源規劃」、「招募與甄選」、「訓練與發展」、「績效管理與獎懲」與實施成效評估之間均有顯著關聯性存在。換言之，家庭因素服替代役役男對「家庭因素服替代役制度各構面」的評價程度，均會影響役男對該制度「實施成效評估」之評價程度。

表 5-2 家庭因素服替代役制度與實施成效評估之間關聯性驗證結果一覽表(1)

研究假設	驗證結果	
	成立 (接受 H_0)	不成立 (拒絕 H_0)
「人力資源規劃」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。		✓
「招募與甄選」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。		✓
「訓練與發展」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。		✓
「績效管理與獎懲」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。		✓

資料來源：本研究整理

二、卡方檢定分析結果

根據本研究第四章第五節之卡方檢定分析結果，彙整出如表 5-3，由表 5-3 得知，「家庭因素服替代役制度」與「實施成效評

估」之間，就本研究設計的間斷變數計八個題目，發現只有：『服勤處所有無說明服勤工作內容』、『認為專業訓練的時間如何』及『認為何種獎勵措施最具鼓勵效果』這三項的 p 值均小於 $\alpha = .05$ ， H_0 被拒絕，顯示出這三個題目與「實施成效評估」之間有顯著關聯性存在。換言之，家庭因素服替代役役男對這三個題目的評價程度，會影響役男對該制度「實施成效評估」之評價。

表 5-3 家庭因素服替代役制度與實施成效評估之間關聯性驗證結果一覽表(2)

研究假設	驗證結果	
	成立 (接受 H_0)	不成立 (拒絕 H_0)
「服勤處所有無說明服勤工作內容」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。		✓
「認為軍事基礎訓練的時間如何」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。	✓	
「認為專業訓練的時間如何」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。		✓
「是否參與相關在職訓練」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。	✓	
「服勤處所管理人員的業務屬性為何」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。	✓	
「服勤處所的管理方式」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。	✓	
「認為何種懲處措施最具警惕效果」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。	✓	
「認為何種獎勵措施最具鼓勵效果」與實施成效評估之間無顯著關聯性存在。		✓

資料來源：本研究整理

第二節 建議

本研究根據前述的研究發現及筆者實務經驗之研析後，對家庭因素服替代役制度提出以下可行之改進對策與建議，以供決策者與執行者作為制度改進與法令研修之參考：

壹、『人力資源規劃』方面

- 一、直轄市、縣（市）政府役政機關（單位）應確實依據役男學歷專長，統籌協調分發服勤單位（處所）服勤，以符合專長任用原則，使人盡其才

現行家庭因素服替代役役男之分發工作，係內政部專案委託各直轄市、縣（市）政府役政機關（單位）參考役男教育及民間專長統籌協調規劃分配。各直轄市、縣（市）政府役政機關（單位）應確實依據役男學歷專長，統籌協調分發服勤單位（處所）服勤，以符合專長任用原則；而服勤單位（處所）對不同學歷、專長的役男應規劃更精細的服勤工作內容，並考量役男學歷、專長，分派專業性勤務為主，一般性勤務為輔，以達到專長專用、並兼顧勞逸平均，使人盡其才，以符合人力資源之有效運用。

二、服勤處所應善用役男人力資源

服勤處所如何運用役男使之成為對組織有益的動能，服勤處所有沒有指派專人管理，好好安排役男服勤，便是一個重要關鍵。一旦役男沒有獲得合理的待遇，或是被當做雜役來使喚，不僅是人力資源的浪費，情緒反彈及不滿意的抱怨，將影響組織產能與形象，甚至形成組織的負擔，建議各服勤單位（處所），在進用替

代役役男之前，應針對組織需求及役男的學歷、專長等，妥善安排役男的服勤工作內容，即使分發到勤的役男，其所具備之學歷、專長與組織之需求不盡相符，亦可透過服勤期間的在職訓練與輔導，或參酌其學歷及工作能力，安排適當的勤務工作內容，將役男的人力資源，逐漸導向符合組織需求的動能。

三、人力資源規劃與執行時應考量不同戶籍區域的差異性

由本研究結果發現，戶籍地區的不同，會造成受訪的替代役役男，對整體『人力資源規劃方面』的評價程度有所差異。其中『北部地區』這組的評價程度較『南部地區』、『東部地區』、『外島地區』這三組為高；『中部地區』這組的評價程度又較『南部地區』、『外島地區』這二組為高；『南部地區』這組的評價程度較『外島地區』這組為高；『東部地區』這組的評價程度較『外島地區』這組為高。因此，主管機關及各直轄市、縣（市）政府役政機關（單位），針對家庭因素服替代役役男進行人力資源規劃與執行時應考量不同戶籍區域的差異性。尤其『外島地區』更應加強人力資源規劃與執行方面的工作。

貳、『招募與甄選』方面

一、加強家庭因素服替代役制度的宣傳工作及役政人員之講習訓練

家庭因素服替代役政策宣導有待加強，可比照國軍人才招募方式，加強媒體、大眾傳播及大專院校之宣傳，對於各役別役男在服勤時有特殊表現，應拍攝成宣導短片予以呈現，讓民眾瞭解替代役役男的服勤工作內容，避免民眾誤解替代役是“爽兵”，以

塑造替代役新形象。至於宣導資料宜再強化，尤其替代役之具體勤務內容與工作項目。避免役男因預期與事實落差過大而造成不滿情緒，影響服勤管理工作；另役政人員的講習訓練次數是否足夠，因役政人員近來異動頻繁，造成斷層，相關講習形同效果不彰，建議主管機關或直轄市、縣（市）政府應編訂各項業務作業手冊，規範標準作業程序或案例宣導，並辦理役政人員業務講習訓練，或撥補經費至地方，由地方政府自行辦理講習訓練。

二、提供多元化的替代役資訊管道

相關研究發現，受訪者獲得相關訊息的主要來源為報紙、電視與網路，因此主管機關在做政策宣導時，必需善用報紙、電視與網路這些傳播管道，尤其是電視傳播，兼具影音雙效，效果應更為顯著。因而除了強化原有的宣傳管道外，由於科技的發達及役男教育水準的提升，並因應資訊化時代的潮流，建議規劃提供更多元化的資訊傳播管道，除可藉此形塑良好的替代役形象外，應可吸引更多優秀役男投入替代役的行列。

三、放寬家庭因素申請資格條件

依據本研究之開放性問題，家庭因素役男對替代役制度提供之建議，及筆者實務經驗之研析，建議可放寬家庭因素申請服替代役之資格條件，尤其一些低收入戶且家人長期失業者，或列級之貧困家屬者等，¹³⁵主管機關應可考量放寬家庭因素申請服替代役之資格條件，讓更多家庭弱勢之役男得以家庭因素申請服替代役，以符合政府照顧弱勢族群之德政，避免特殊家庭困境役男長

¹³⁵列級之貧困家屬者，係指符合內政部訂頒之「服兵役役男家屬生活扶助實施辦法」規定之生活扶助等級者（分甲、乙、丙三級）。

期的無法安心服役；且以家庭因素申請服替代役之兵役役期與常備兵役相同，乃需盡同等役期之兵役義務，亦已兼顧到兵役之公平性，另藉由渠等役男投入替代役行列，亦可提升各級政府公共服務人力與效能，可謂一舉數得。

參、『訓練與發展』方面

一、軍事基礎訓練及專業訓練應加強人性化管理與實用性課程

過半數役男認為軍事基礎訓練（佔 57.4%）及專業訓練受訓時間（佔 62.0%）適當；但亦有相當比率役男認為軍事基礎訓練（佔 29.2%）及專業訓練受訓時間（佔 21.6%）太長。由於我國兵役役期有逐年縮減的規劃，¹³⁶建議主管機關應釐清軍事基礎訓練及專業訓練的目的，考量是否縮短訓練期間，並以更人性化管理的訓練方式辦理訓練；而在訓練課程規劃上，除必須之法令規定宣導外，尤其應加強實用性課程之比重。

二、服勤單位（處所）應加強對役男實施不定期的在職訓練

大部分服勤單位（處所）對役男的在職訓練，以職前訓練為主要實施時程，之後則視情況對役男實施在職訓練，但時間通常是不固定的。由於服勤單位（處所）對役男實施的在職訓練，對提昇役男學能及工作品質，確有實質效益，也受到役男肯定；服勤單位（處所）應多舉辦在職前訓練，如提供電腦、語言、法律常識等在職訓練，尤其針對學歷不足役男，更應加強其在職訓練，以培養其本質學能及未來工作能力，但建議仍需依據役男程度做訓練課程內容的規劃與安排，以提昇役男人力素質，並可達人力

¹³⁶ 行政院兵役制度全面檢討改進推動小組，〈現行兵役制度檢討改進方案〉，民 94.1，頁 2-3。

資源之有效運用。

肆、『績效管理與獎懲』方面

一、落實役男績效考核機制

績效考核是做為役男工作表現的評量，往往也是役男獎懲上的依據，從本研究結果發現，在「績效管理與獎懲」方面，役男對服勤處所績效考核的「確實程度」評價程度最低。或許大部份管理人員多半為兼辦業務之下，依規定需定期填寫相關的表格報告，增加了管理人員的工作負荷，易流於形式而無法落實；然而，為了達到激勵役男服役的功能，除由主管機關訂定合理的相關考核機制外，各服勤單位（處所）應定期考核役男服勤的態度與表現，並將結果公布，對成績優良者給予獎勵，對成績較差者給予懲處。同時對獎勵與懲處，應建立一套明確的標準，才不會在不同服勤處所有迥異的標準，造成役男比較的心態，以保障役男在各服勤單位（處所）服勤過程中，享有一致且公平的獎懲對待。

二、激勵措施應具實質性與滿足役男需求

從本研究結果發現，役男之獎勵措施不脫以「榮譽假」與「獎金」最具有鼓勵效果，也符合實際需求，但獎金涉及服勤處所經費預算，需視服勤處所經費情況而定。另外，在其他獎勵措施方面，提供的額外多元的獎勵，依據各服勤處所的特性不同，所產生得到的效果也不同，其具實質性的或符合其需求的部份還是較易得到激勵效果。另外獎勵措施方面不妨多使用「獎狀」，對服役表現優良的役男頒發「獎狀」，不失經濟、實惠、又具榮譽及紀念價值，建議主管機關及各服勤單位應考量善加運用。

伍、其他方面

一、重視役男意見，加強多元的溝通管道

服勤單位（處所）有時在聽取役男意見之後，可能往往選擇性的處理，使得役男有不被當成工作同仁看待、不被服勤處所尊重的感覺，致影響其服勤的態度與動能，因此，不能只是消極開放申訴管道，而是要主動加強多元化的溝通。主管機關、需用機關及各服勤單位（處所）必須實質地重視役男的意見反映，讓役男有被尊重的感覺，並可促其瞭解主管機關、需用機關及各服勤單位（處所）的理念與做法。

二、考量家庭因素役男個別家庭因素給予彈性的服勤機制

家庭因素服替代役役男因身負照顧老弱傷殘家人之重責，有時候因家人的需要，必須由役男請事假處理，例如帶家人看病就醫等情，也是身不由己的事。請事假依規定仍需補服勤務，唯補服勤務應考量能有所彈性，如以半小時為單位等；另外各服勤單位（處所）如經費允許，可考量提供家庭因素役男上班通車服勤的交通費用，以減輕部分家庭因素役男因上班通車服勤的家庭經濟負擔。

三、政策規劃與執行時應考量「教育程度」及「戶籍區域」的差異性與影響

從本研究結果發現，受訪的役男個人基本資料中，「教育程度」及「戶籍地區」這二項因素，會對整體家庭因素服替代役制度的

實施成效評價程度造成顯著的差異性與影響。顯示出如欲增加家庭因素服替代役制度的實施成效評價程度，在政策規劃與執行時，就必須依據役男的「教育程度」及「戶籍區域」這二項個別差異性的不同，來做規劃與執行，才能收事半功倍之效。

四、加強家庭因素服替代役制度各構面的規劃與執行

從本研究結果發現，役男對家庭因素服替代役制度各構面的看法與評價，對制度的實施成效之間有顯著正相關之關聯性存在。換言之，家庭因素服替代役制度的「人力資源規劃」、「招募與甄選」、「訓練與發展」、「績效管理與獎懲」等四面向與「實施成效評估」呈現顯著正相關；因此，建議主管機關及各服勤單位（處所）可借由加強這些面向的規劃與執行，或辦理教育訓練，以提高制度的實施成效。

替代役之實施係將國軍需求溢出之兵員及不適服常備兵役而未達免役標準者，作公平、合理之運用。以借重役男人力資源，結合其所學專長，分配於需用機關擔任輔助性工作，履行政府公共事務或其他社會服務。因此，未來需再檢討替代役的服務層面，使替代役更符各界的實際需要，以充分運用役男人力資源，使役男在公平、公開、公正之原則下，完成替國家社會服務、並盡兵役義務之責任。家庭因素服替代役制度實施雖有稍許缺失問題，若能針對各項問題研擬改進措施，作為政策實施之參考改進，當可使制度更臻完善。尤以我國即將邁入高齡化社會之際，若能藉由替代役制度，強化體系外之醫療服務照顧、居家照護、老弱殘障人士服務照顧、社會救助等社會福利人力，投入社會各項服務工作，對我國將邁入高品質之福利國家及提昇國際地位形象有所助益。替代役制度運作得宜，除可增進政府公共服務及社會服務

等效能外，並能促使國軍保持精壯、役男專長能學以致用，創造政府、國軍、社會及役男「四贏」局面。

在此期許替代役主管機關與各用人機關及各直轄市、縣(市)政府，共同為替代役制度貢獻智慧，不斷虛心檢討，力求改進，以發揮替代役最大效能，使替代役成為一支優秀的「政府公共服務大軍」。期望二十一世紀將因我國實施替代役，而使得我國社會更充滿人性與溫暖。

第三節 未來研究建議

本研究受限於時間及其他無法控制之因素，使得研究未臻完善，故仍有許多方面值得後續研究再予深入探討，茲對後續之研究建議說明如下：

壹、研究方法方面

雖然質性和量化研究在資料蒐集方法上不同，在科學思考上亦屬不同的典範，但學者普遍認為質性研究和量化研究具有互補性。量化是描述一社會現象是如何普及的，藉以回答一個「什麼」的問題；而質化是提供社會生活較深入的探索，藉以回答「為什麼」的問題。¹³⁷

本研究是以問卷調查之量化研究工具為主，如能以本研究之統計結果，進一步進行深度訪談法之質化研究，將可更清楚的詮釋研究問題的解答，或由受訪者中得到不少創意建議及研究者本

¹³⁷胡幼慧主編，《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》。台北：巨流，民 91，頁 276-277。

身未想到的寶貴見解。故後續研究，應可在本研究量化基礎上，進行更深入的質化訪談，以對家庭因素服替代役役男實際服勤狀況有更深入的了解，並得到更多更實用的寶貴資料，將可使研究結果更具有意義及參考價值。

貳、研究對象方面

本研究只針對家庭因素服替代役之現役役男為調查研究對象，建議後續之研究，可以擴大研究調查對象，如將主管機關、需用機關、服勤單位（處所）之管理人員或各級政府之役政人員等納入研究對象，尤其在第一線與家庭因素服替代役役男朝夕相處的服勤處所管理人員，其對家庭因素服替代役役男的評價，以及對家庭因素服替代役制度的看法，更具舉足輕重的地位。故後續研究，可以針對這些對象進行廣泛的探討，應可得到更多豐富及多元的實務資訊，使研究結果更有參考價值。

參、研究內容方面

本研究主要係以人力資源管理的觀點的主要議題，以問卷調查方法，檢視家庭因素服替代役役男對家庭因素服替代役制度的看法與評價，探析家庭因素服替代役制度實施之成效及所呈現的問題，並歸納整理所發現之問題，作為政府政策擬定與法令修正的參考。建議後續之研究內容，可在本研究之基礎上，進行更廣泛內容的研究，例如替代役役男之權益、制度之功能、政策問題的形成、規劃、執行與評估，乃至於替代役政策的預測、監測、績效評鑑等層面，均可作為未來研究內容之方向，以得到更多寶貴資料，使研究更具有意義及參考價值，以利未來替代役制度政策實施之參考。

附錄

附錄一、前測問卷

家庭因素服替代役制度實施成效評估研究

役男問卷

親愛的替代役朋友您好：

這份問卷係為瞭解您對於「家庭因素服替代役制度」實施情形的看法，以作為學術研究及政府施政之參考，您的意見我們會完全保密，不會公開，請您放心作答。填寫時如有任何問題，請電研究人 049-2394425 或 0972-061667 呂明聰聯絡，填寫完後請將問卷對折裝訂，並於 9 月 15 日之前繳回服勤單位（處所）一併寄回「南投市光明路 21 號 內政部役政署 呂明聰收」，或直接傳真 049-2394348 即可，非常感謝您的支持及參與。敬祝

身體健康 萬事如意！

東海大學公共事務碩士在職專班

指導教授：孫本初 博士

研究生：呂明聰 敬上

填答方式：請依您的狀況在適當的“”內打✓，或在“_____”內以簡要文字填答。

壹、人力資源規劃方面

一、服勤處所有無說明您的服勤工作內容？

1. 有

2. 無

二、您是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

三、您是否同意服勤處所依據專長來安排役男的勤務內容？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

四、您是否同意服勤處所依據能力來安排役男的勤務內容？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

五、服勤處所的勤務安排符合您的工作能力？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

六、您是否滿意服勤處所安排的勤務內容？

1. 非常不滿意 2. 不滿意 3. 滿意 4. 非常滿意

七、您是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

貳、招募與甄選方面

一、您在入營服役之前，對家庭因素服替代役制度瞭解的情形為何？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

二、您在入營服役之前，是否瞭解家庭因素服替代役的資格條件？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

三、您在入營服役之前，是否瞭解家庭因素服替代役的申請方式？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

四、您在入營服役之前，是否瞭解家庭因素服替代役的管理方式？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

五、您在入營服役之前，是否瞭解家庭因素服替代役的服勤內容？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

六、您是否同意政府應再加強家庭因素服替代役的政策宣導工作？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

七、您是否同意家庭因素服替代役的甄選分發方式是妥適的？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

八、您是否同意整體替代役制度的甄選分發方式是公平公正的？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

參、 訓練與發展方面

一、 您認為替代役的「軍事基礎訓練」對您是否有所幫助？

1. 非常沒幫助 2. 沒幫助 3. 有幫助 4. 非常有幫助

二、 您認為替代役「軍事基礎訓練」的時間如何？

1. 太長 2. 適當 3. 太短

三、 您認為替代役軍事基礎訓練後的「專業訓練」，對您的勤務執行是否有所幫助？

1. 非常沒幫助 2. 沒幫助 3. 有幫助 4. 非常有幫助

四、 您認為替代役軍事基礎訓練後的「專業訓練」的時間如何？

1. 太長 2. 適當 3. 太短

五、 您目前服勤處所，是否有讓您參與相關的在職訓練（如參加講習會、聽演講、工作訓練等）？

1. 是
2. 否（請跳至第七題）

六、 您覺得服勤處所做的在職訓練對於您在執行勤務上很有幫助？

1. 非常沒幫助 2. 沒幫助 3. 有幫助 4. 非常有幫助

七、 您覺得服勤處所是否有需要辦理在職訓練？

1. 非常不需要 2. 不需要 3. 需要 4. 非常需要

八、 您是否同意役男的服勤工作內容有改變的需要？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

九、 您覺得您的服勤工作內容，可以讓您學以致用？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

十、 您覺得您的服勤工作內容，能培養未來的就業能力？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

肆、 績效管理與獎懲方面

一、 您目前服勤處所替代役役男的管理人員是屬於：

1. 專辦業務 2. 兼辦業務（公務人員兼辦）

二、 您的服勤處所管理替代役役男的方式？

1. 定期管理
2. 不定期管理
3. 無管理
4. 其他（請說明）_____

三、 您認為何種懲處措施對役男的服勤表現最具警惕效果？

1. 罰勤 2. 申誡 3. 記過 4. 罰薪 5. 輔導教育
6. 其他（請說明）_____

四、 您認為何種獎勵措施對役男的服勤表現最具鼓勵效果？

1. 榮譽假 2. 嘉獎 3. 記功 4. 獎金 5. 獎狀
6. 其他（請說明）_____

五、 您覺得服勤處所的績效考核確實嗎？

1. 非常不確實 2. 不確實 3. 確實 4. 非常確實

六、 您覺得服勤處所的獎勵方式是否妥適？

1. 非常不妥適 2. 不妥適 3. 妥適 4. 非常妥適

七、 您覺得服勤處所的獎勵方式是否公平？

1. 非常不公平 2. 不公平 3. 公平 4. 非常公平

八、 您覺得服勤處所的懲處方式是否妥適？

1. 非常不妥適 2. 不妥適 3. 妥適 4. 非常妥適

九、 您覺得服勤處所的懲處方式是否公平？

1. 非常不公平 2. 不公平 3. 公平 4. 非常公平

十、 您覺得服勤處所在役男的服勤管理上是否盡責？

1. 非常不盡責 2. 不盡責 3. 盡責 4. 非常盡責

伍、 制度成效評估方面

	非 常 不 同 意	不 同 意	同 意	非 常 同 意
1. 我的能力足以負荷目前的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 服勤處所的目標就是我的目標	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 目前的工作可以讓我發揮專長	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我樂於向別人提起我是服替代役的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我願意更努力，使機關更好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我對於目前的服勤環境感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇申請 以家庭因素服替代役.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我和服勤處所之間的互動良好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我願意告訴朋友這是個相當理想的服勤處所	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我和服勤處所的其他役男互動良好	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我覺得家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我和我所服務的對象相處愉快	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 身為服勤機關的一份子，我覺得與有榮焉	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 我樂於完成服勤處所所交待的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我覺得替代役制度是公平、公開、公正的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我覺得在服勤過程中常有無力感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 服替代役能讓我發揮所長	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 服替代役之後讓我對政府事務的瞭解很有幫助	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我覺得服替代役比服一般兵役讓我對社會更有貢獻.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. 我很關心服勤處所的未來	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

陸、最後，請您對整體替代役制度（如「軍事基礎訓練」、「專業訓練」、「在職訓練」、績效考核與獎懲、家庭因素服替代役之資格條件與分發方式等等）提供看法、優點、缺點及改進建議，俾利制度上修正之參考（無意見者免填寫）：

柒、受訪者基本資料

一、您是民國幾年出生的：_____年。

二、教育程度：

1. 國中以下 2. 高中（職） 3. 大學（專） 4. 研究所以上

三、目前為止，您服役的年資：

1. 未滿半年 2. 半年以上至未滿一年 3. 一年以上

四、您的體位屬於：1. 常備役體位 2. 替代役體位

五、您的服勤處所是在：

1. 縣市政府 2. 鄉（鎮、市、區）公所 3. 中央單位
4. 其他（請說明）_____

六、您目前主要的服勤項目是：

1. 行政協助 2. 業務諮詢（輪值服務臺） 3. 環境清潔
4. 其他（請說明）_____

七、請問，您的戶籍地：

1. 北部地區（基隆、台北、桃園、新竹、苗栗）
2. 中部地區（台中、彰化、南投、雲林、嘉義）
3. 南部地區（台南、高雄、屏東）
4. 東部地區（宜蘭、花蓮、台東）
5. 外島地區（澎湖、金門、馬祖）

八、請問，您的役別是：

1. 公共行政役 2. 其他役別（請說明）_____

☆☆本問卷到此結束。請您檢查是否有漏答之處，非常感謝您的協助！☆☆

附錄二、正式問卷

家庭因素服替代役制度實施成效評估研究

家庭因素役男問卷

親愛的替代役朋友，您好：

這份問卷係為瞭解您對於「家庭因素服替代役制度」實施情形的看法，以作為學術研究及政府施政之參考。填答時不記名，您的意見我們會完全保密，不會公開，請您放心作答。填寫完後請將問卷對折裝訂，並於10月25日之前繳回服勤單位（處所）一併寄回「南投市光明路21號內政部役政署呂明聰收」，或直接傳真049-2394348或049-2394470即可，感謝您的支持及參與。

敬祝

身體健康 萬事如意！

東海大學公共事務碩士在職專班

指導教授：孫本初 博士

研究生：呂明聰 敬上

聯絡電話：049-2394425

填答方式：請依您的狀況在適當的“”內打✓，或在“_____”內以簡要文字填答。

壹、人力資源規劃方面

一、服勤處所有無說明您的服勤工作內容？

1. 有

2. 無

二、您是否同意服勤處所依據學歷來安排役男的勤務內容？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

三、 您是否同意服勤處所**依據專長**來安排役男的勤務內容？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

四、 您是否同意服勤處所**依據能力**來安排役男的勤務內容？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

五、 服勤處所的勤務安排符合您的工作能力？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

六、 您是否滿意服勤處所安排的勤務內容？

1. 非常不滿意 2. 不滿意 3. 滿意 4. 非常滿意

七、 您是否同意服勤處所安排的工作均為輔助性勤務？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

貳、 招募與甄選方面

一、 您在入營服役之前，對家庭因素服替代役制度瞭解的情形為何？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

二、 您在入營服役之前，是否瞭解家庭因素服替代役的**資格條件**？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

三、 您在入營服役之前，是否瞭解家庭因素服替代役的**申請方式**？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

四、 您在入營服役之前，是否瞭解家庭因素服替代役的**管理方式**？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

五、 您在入營服役之前，是否瞭解家庭因素服替代役的**服勤內容**？

1. 非常不瞭解 2. 不瞭解 3. 瞭解 4. 非常瞭解

參、 訓練與發展方面

一、 您認為替代役「**軍事基礎訓練**」的時間如何？

1. 太長 2. 適當 3. 太短

二、您認為替代役軍事基礎訓練後的「專業訓練」的時間如何？

1. 太長 2. 適當 3. 太短

三、您目前服勤處所，是否有讓您參與相關的在職訓練（如參加講習會、聽演講、工作訓練等）？

1. 是
2. 否（請跳至第五題）

四、您覺得服勤處所做的在職訓練對於您在執行勤務上很有幫助？

1. 非常沒幫助 2. 沒幫助 3. 有幫助 4. 非常有幫助

五、您覺得您的服勤工作內容，可以讓您學以致用？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

六、您覺得您的服勤工作內容，能培養未來的就業能力？

1. 非常不同意 2. 不同意 3. 同意 4. 非常同意

肆、績效管理與獎懲方面

一、您目前服勤處所替代役役男的管理人員是屬於：

1. 專辦業務 2. 兼辦業務（公務人員兼辦）

二、您的服勤處所管理替代役役男的方式？

1. 定期管理
2. 不定期管理
3. 無管理
4. 其他（請說明）_____

三、您認為何種懲處措施對役男的服勤表現最具警惕效果？

1. 罰勤 2. 申誡 3. 記過 4. 罰薪 5. 輔導教育
6. 其他（請說明）_____

四、您認為何種獎勵措施對役男的服勤表現最具鼓勵效果？

1. 榮譽假 2. 嘉獎 3. 記功 4. 獎金 5. 獎狀
6. 其他（請說明）_____

五、 您覺得服勤處所的績效考核確實嗎？

1. 非常不確實 2. 不確實 3. 確實 4. 非常確實

六、 您覺得服勤處所的獎勵方式是否妥適？

1. 非常不妥適 2. 不妥適 3. 妥適 4. 非常妥適

七、 您覺得服勤處所的獎勵方式是否公平？

1. 非常不公平 2. 不公平 3. 公平 4. 非常公平

八、 您覺得服勤處所的懲處方式是否妥適？

1. 非常不妥適 2. 不妥適 3. 妥適 4. 非常妥適

九、 您覺得服勤處所的懲處方式是否公平？

1. 非常不公平 2. 不公平 3. 公平 4. 非常公平

十、 您覺得服勤處所在役男的服勤管理上是否盡責？

1. 非常不盡責 2. 不盡責 3. 盡責 4. 非常盡責

伍、 制度成效評估方面

非 不 同 非
常 同 意 常
不 意 同
同 意
意

- 1. 我的能力足以負荷目前的工作
- 2. 服勤處所的目標就是我的目標
- 3. 目前的工作可以讓我發揮專長
- 4. 我樂於向別人提起我是服替代役的
- 5. 我願意更努力，使機關更好
- 6. 我對於目前的服勤環境感到滿意
- 7. 我會鼓勵周遭相同家況而未服役的人來選擇申請
以家庭因素服替代役.....

8. 我和服勤處所之間的互動良好
9. 我願意告訴朋友這是個相當理想的服勤處所
10. 我和服勤處所的其他役男互動良好
11. 我覺得家庭因素服替代役是一項良好的兵役政策
12. 我和我所服務的對象相處愉快
13. 身為服勤機關的一份子，我覺得與有榮焉
14. 我樂於完成服勤處所所交待的工作
15. 我覺得替代役制度是公平、公開、公正的
16. 我覺得在服勤過程中常有無力感
17. 服替代役能讓我發揮所長
18. 服替代役之後讓我對政府事務的瞭解很有幫助
19. 我覺得服替代役比服一般兵役讓我對社會更有貢獻
20. 我很關心服勤處所的未來

陸、 最後，請您對整體替代役制度（如「軍事基礎訓練」、「專業訓練」、「在職訓練」、績效考核與獎懲、家庭因素服替代役之資格條件與分發方式等等）提供看法、優點、缺點及改進建議，俾利制度上修正之參考（無意見者免填寫）：

柒、 受訪者基本資料

一、 您是民國幾年出生的：_____年。

二、 教育程度：

1. 國中以下 2. 高中（職） 3. 大學（專） 4. 研究所以上

三、目前為止，您服役的年資：

1. 未滿半年 2. 半年以上至未滿一年 3. 一年以上

四、您的體位屬於：1. 常備役體位 2. 替代役體位

五、您的服勤處所單位屬於：

1. 中央單位 2. 縣市政府單位 3. 鄉（鎮、市、區）單位
4. 其他（請說明）_____

六、您目前主要的服勤工作項目是：

1. 行政事項（例如：建檔、打字、影印、送文等）
2. 庶務事項（例如：水電、園藝、環境清潔、服務台等）
3. 其他（請說明）：_____

七、請問，您的戶籍地：

1. 北部地區（基隆、台北、桃園、新竹、苗栗）
2. 中部地區（台中、彰化、南投、雲林、嘉義）
3. 南部地區（台南、高雄、屏東）
4. 東部地區（宜蘭、花蓮、台東）
5. 外島地區（澎湖、金門、馬祖）

八、請問，您的役別是：

1. 公共行政役 2. 其他役別（請說明）_____

本問卷到此結束。請您檢查是否有漏答之處，非常感謝您的協助！

參考書目

壹、中文部份

一、書籍

- 王祿旺譯，Wayne Mondy, Robert M.Noel,Shane R.Premeaux 著，
《人力資源管理》。台北：培生，民 91。
- 石銳，《人力資源管理與職涯發展》。台北：揚智，民 92。
- 朱經明，《教育統計學》。台北：五南，民 83。
- 吳明隆，《SPSS 統計應用學習實務：問卷分析與應用統計》。台北：知城，民 95。
- 吳美連，《人力資源管理理論與實務》。台北：智勝，民 94。
- 吳復新，《人力資源管理理論分析與實務應用》。台北：華泰，民 92。
- 李誠等，《人力資源管理的 12 堂課》。台北：天下，民 94。
- 邱皓政，《量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析》。台北：五南，民 93。
- 胡幼慧主編，《質性研究：理論、方法及本土女性研究實例》。台北：巨流，民 91。
- 陳新民，《社會役制度》。台北：揚智，民 89。
- _____，《兵役替代役-社會役之研究》。台北：行政院青輔會，民 82。
- 黃英忠、曹國雄、黃同圳、張火燦與王秉鈞等，《人力資源管理》。台北：華泰，民 87。
- 趙其文，《人力資源管理：理論 策略 方法 例證》。台北：華泰，民 91。
- 潘中道、黃瑋瑩與胡龍騰等譯，Ranjit Kumar 著，《研究方法：

步驟化學習指南》。台北：學富，民 94。

賴世培，丁庭宇與莫季雍等，《民意調查》。台北：空大，民 89。

二、期刊

吳志光，〈由憲法平等原則論替代役之役期〉，《憲政時代》，第 28 卷，第 1 期，民 91.7，頁 18-32。

呂明聰，〈實施公共行政役-照顧社會弱勢族群〉，《替代役通訊》，創刊號，民 91.3，頁 6。

李昱叡，〈從「人力資源規劃」分析我國體育替代役未來人力規劃可行性策略〉，《中華體育》，第 18 卷，第 2 期，民 93.，頁 69-77。

_____，〈體育政策資源整合實務案例分析：以海洋運動與兵役替代役政策整合為例〉，《大專體育》，第 77 期，民 94.4，頁 1-6。

_____，〈教育部推動體育替代役學校體育類規劃現況探討〉，《學校體育》，第 45 卷，第 4 期，民 94.8，頁 5-13。

林宏銘，〈警察替代役之利弊探討〉，《警光雜誌》，第 560 期，民 92.3，頁 35-37。

林政昌，〈教育替代役人力資源管理〉，《師友》，第 452 期，民 94.2，頁 45-48。

洪立，〈體育替代役之實施對推我國體育運動發展之影響〉，《國民體育季刊》，第 32 卷，第 2 期，民 92.6，頁 73-78。

翁曉玲，〈論實施「宗教替代役」之合憲性問題〉，《憲政時代》，第 2 卷，第 1 期，民 91.7，頁 3-18。

許修豪，〈兵役代替制度可能性之初探〉，《國防管理學院學報》，第 17 卷，第 2 期，民 85，頁 79-104。

曾平毅，〈替代役交通助理人員之成效分析〉，《交通學報》，第 4 卷，第 1 期，民 93.6，頁 1-29。

- 曾碧淵，〈對我國實施兵役替代役之平議-1-〉，《勞工之友》，第 577 期，民 88.1，頁 6-10。
- _____，〈對我國實施兵役替代役之平議-2-〉，《勞工之友》，第 578 期，民 88.2，頁 20-24。
- 黃昭元，〈信上帝者下監獄？-從司法院釋字第四百九十號解釋論宗教自由與兵役義務衝突〉，《臺灣本土法學雜誌》，第 8 期，民 89.3，頁 30-45。
- 劉定基，〈宗教自由、良心自由與替代役—從釋字第四百九十號解釋談起〉，《律師雜誌》，第 242 期，民 88.11，頁 86-90。
- 賴兩陽，〈臺灣社會役制度的政策發展與運作困境〉，《東吳社會工作學報》，第 12 期，民 94.6，頁 115-163。
- 陳新民，〈我國兵役史上最大變革--替代役的前瞻與檢討〉，《國家政策論壇》，第 2 卷，第 5 期，民 91.5，頁 133-138。
- _____，〈最嚴峻的替代役--俄羅斯即將實施的替代役制度〉，《軍法專刊》，第 49 卷，第 10 期，民 92.10，頁 1-14。
- 戴世政，〈我國社會役政策規劃與實施現況的探討〉，《社區發展季刊》，第 99 期，民 91.9，頁 396-405。
- 謝榮堂，〈社會替代役之功能與權限〉，《憲政時代》，第 28 卷，第 1 期，民 91.7，頁 33-44。
- 蕭金源，〈社會役的推行排擠就業市場之隱憂〉，《社區發展季刊》，第 107 期，民 93.9，頁 377-394。
- _____，〈推動臺南縣新大同社會社區照顧網的另類人力資源：運用社會役之芻議〉，《社區發展季刊》，第 106 期，民 93.6，頁 285-301。
- 鐘台利，〈配合國防改革建立替代役新制〉，《政策月刊》，第 49 期，民 88.8，頁 10-14。
- 蘇顯星，〈探討歐洲「社會役」成效以檢討現行兵役制度〉，《役政特刊》，第 8 期，民 87.5，頁 47-55。

三、論文

- 于哲鑫，〈機動保安警察替代役訓練評估之研究〉，碩士論文，中央警察大學行政管理研究所，民 90。
- 王旭昌，〈替代役交通助理人員制度之成效研究〉，碩士論文，中央警察大學交通管理研究所，民 92。
- 王翊螢，〈台灣社會役制度之研究：服勤處所與役男觀點的分析〉，碩士論文，東吳大學社會工作學系，民 92.12。
- 杜仁德，〈替代役男刺青行為與相關因素之研究〉，碩士論文，國立中正大學犯罪防治研究所，民 93。
- 吳天鵬，〈教育替代役男組織承諾及組織公民行為之研究〉，碩士論文，輔仁大學教育領導與發展研究所，民 93。
- 吳雪鈴，〈我國社會役政策執行之評估研究〉，碩士論文，東吳大學社會工作學系，民 93.7。
- 吳雙福，〈我國交通助理警察役人力資源管理之研究-以臺中市警察局為例〉，碩士論文，東海大學公共事務碩士在職進修專班，民 94。
- 李昊陞，〈我國兵役替代役制度之研究〉，碩士論文，中國文化大學政治學研究所，民 92.6。
- 李清勇，〈我國實施替代役制度成效分析-以雲林縣為例〉，碩士論文，國立中正大學政治學研究所，民 93。
- 呂理銓，〈桃竹苗地區國民小學教育服務役者工作壓力與因應策略之研究〉，碩士論文，國立新竹師範學院進修部學校行政碩士班，民 93。
- 周正寅，〈體育替代役競技選手參訓現況及訓練滿意度與團隊凝聚力之研究〉，碩士論文，輔仁大學體育學系碩士班，民 94。
- 周國金，〈競技運動選手服替代役及補充兵對訓練環境滿意度之研究〉，碩士論文，台北市立體育學院運動科學研究所，民 94。

- 林枝炳，〈我國替代役回應性政策評估之研究〉，碩士論文，東海大學公共事務碩士在職專班，民 91.6。
- 林政昌，〈國民中小學教育替代役人力資源管理策略與運作成效關係之研究--以高屏二縣為例〉，碩士論文，國立高雄師範大學教育學系，民 93。
- 涂其梅，〈我國替代役實施成效探討—以宗教因素服替代役為例〉，碩士論文，私立中國文化大學政治學研究所碩士在職專班，民 91。
- 施岱曉，〈多元回饋模式評估我國醫療替代役制度實施成效〉，碩士論文，國防醫學院公共衛生學研究所，民 94。
- 施禎祥，〈警察替代役人力運用之研究：以台北市政府警察局社區巡守為例〉，碩士論文，國立台北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班，民 94。
- 胡齊望，〈教育替代役者的工作滿意度與工作表現之研究—以台北縣及台東縣為例〉，碩士論文，臺東師範大學教育學研究所，民 92。
- 張水泉，〈我國兵役替代役制度執行之研究〉，碩士論文，中國文化大學政治學研究所，民 90.6。
- 張耀輝，〈我國替代役制度規劃與執行之研究—以警察役為例〉，碩士論文，國立臺灣師範大學政治學研究所，民 94。
- 許宏誠，〈替代役現行政策法規與替代役役男服勤滿足之研究—以嘉義縣為例〉，碩士論文，私立南華大學管理研究所，民 90。
- 章逸創，〈台東縣教育服務役人力運用管理之研究〉，碩士論文，國立臺東大學區域政策與發展研究所，民 94。
- 黃立民，〈台灣軍事「身體」的轉變與規訓—以替代役制度管理為例〉，碩士論文，東吳大學社會學系，民 93。
- 黃仁志，〈我國替代役制度法制化之研究—以德國社會役制度為比較對象〉，碩士論文，國立中正大學法律學研究所，民 88。

- 黃永志，〈我國替代役人力資源運用之研究--以警察役機動保安警力人員為例〉，碩士論文，大葉大學事業經營研究所碩士在職專班，民 94。
- 黃武彰，〈從軍法實務論良心兵役拒絕問題〉，碩士論文，國防管理學院法律研究所，民 87。
- 黃莉婷，〈如何形塑良好之政策論證—以我國兵役替代役政策為個案〉，碩士論文，國立政治大學公共行政學系，民 88。
- 黃賢良，〈我國兵役替代役政策執行之研究〉，碩士論文，銘傳大學公共事務研究所，民 91.6。
- 彭金鑾，〈教育服務役役男協助學校及地方政府處理學生中輟問題之探討—以苗栗縣為例〉，碩士論文，開南管理學院公共事務管理學系碩士班，民 95。
- 郭倩茜，〈我國實施兵役替代役制度滿意度之研究〉，碩士論文，中國文化大學政治學研究所，民 90.6。
- 劉永福，〈警察役替代役役男工作及人際關係調適之研究〉，碩士論文，中央警察大學行政警察研究所，民 93。
- 陳正烈，〈替代役實施條例之研究〉，碩士論文，國防管理學院法律研究所，民 88。
- 陳亮才，〈替代役男工作態度與工作滿足之研究—以法務部行政執行署為例〉，碩士論文，國立彰化師範大學工業教育與技術學系，民 95。
- 陳順風，〈機動保安警察替代役役男工作生活品質與組織公民行為之研究〉，碩士論文，國立中山大學公共事務管理研究所碩士在職專班，民 92。
- 陳榮成，〈台北市替代役管理之執行評估研究〉，碩士論文，國立台北大學公共行政暨政策學系碩士在職專班，民 93。
- 陳錦文，〈警察替代役制度設計、管理機制、政策達成度關係之研究〉，碩士論文，台北大學公共行政暨政策學系碩士在職專

班，民 93。

戴世政，〈社會役人力運用及管理之研究－以苗栗縣為例〉，碩士論文，國立台北大學社會工作學系，民 91。

蕭金源，〈現代社福機構替代役人力運用情形之探討－以社會役為例〉，碩士論文，南華大學公共行政與政策研究所，民 92。

蘇該得，〈犯罪矯正機構替代役男適應不良經驗之研究〉，碩士論文，國立中正大學犯罪防治研究所，民 93。

四、文件

內政部，〈95 年役男申請服替代役實施計畫〉，民 95.3。

_____，〈服役須知-宣導手冊〉，民 95.1。

_____，〈替代役服役簡介〉，民 95.1。

_____，〈替代役制度實施現況檢討報告〉，民 91.11.5。

_____，〈兵役替代役規劃概況報告〉，民 88.6。

_____，89 年 12 月 20 日台(89)內役字第 8981656 號函，〈內政部替代役審議委員會第二次委員會會議紀錄〉。

_____，90 年 2 月 26 日台(90)內役字第 9078884 號函。

_____，90 年 10 月 25 日台(90)內役字第 9079722 號函。

_____，90 年 11 月 9 日台(90)內役字第 9091039 號函，〈「研商因家庭因素服替代役役男分發及轉調住家所在地附近政府機關服役作業相關事宜」會議紀錄〉。

_____，90 年 12 月 12 日台(90)內役字第 9091227 號函。

內政部役政署，《役政法令彙編》。民 93.3。

_____，〈內政部役政署管理組織督察機制規劃報告〉，民 91.5，頁 1-9。

_____，94 年 11 月 17 日役署甄字第 0940021911 號函。

內政部役政署執行小組 90 年 1 月 10 日(90)內役字第 9000033 號

開會通知單會議資料。

_____，90年1月19日(90)內役字第9000068號函，〈「研商因家庭因素服替代役役男轉調或分發住家所在地附近政府機關服役作業相關事宜」會議紀錄〉。

內政部推動兵役替代役專案小組，〈規劃議題〉，民87.12.24，頁27。

行政院，〈考察德國替代役之實施情形出國報告〉，民94.10。

_____，90年10月2日台90內字第052297號函。

_____，95年2月17日院臺防字第0950006817號函。

行政院兵役制度全面檢討改進推動小組，〈現行兵役制度檢討改進方案〉，民94.1，頁2-3。

林中森、薛清遠與沈哲芳等，〈考察歐洲社會役制度報告〉，民90.12。

陳定中，〈參考歐洲兵役制度紀要〉，《役政特刊》，第5期，民84.3，頁19。

監察院，〈第097號糾正案〉，民91.8.21。

鍾台利，〈內政部役政司簡報資料〉，民91.2，頁23。

貳、西文部份

Cascio, W. F., *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life*. New York: McGraw-Hill, 2002.

Champney, L., *Introduction to Quantitative Political Science*. New York: Harper Collins College, 1995.

Dessler, G., *Human Resource Management*. New York: Prentice-Hall, 2003.

Frankfort-Nachmias, C., and Nachmias D., *Research Methods in the Social Sciences*. New York: St. Martin's Press, 1996.

Pynes, J.E., *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*. California: Jossey-Bass Inc., 1997.

Rossi, Peter H., and Howard E. Freeman., *Evaluation: A Systematic Approach*. London : Sage Publications, 1993.

Smith, D. L., K. F. Johnson, D. W. Paulson, and F. Socket ., *Political Research Methods: Foundations and Techniques*. Boston: Houghton Mifflin, 1976.