

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系社會工作碩士班

碩士論文

國軍志願役退除役官兵核心就業力與就業狀況之研究

Research on the Military Veterans' Core

Employability and Employment Status

研究生：林昱辰 撰

指導教授：丁華博士

中 華 民 國 一 ○ 七 年 五 月

國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系碩士學位論文

口試委員會審定書

國軍志願役退除役官兵核心就業力與就業狀況之研究

Research on the Military Veterans' Core Employability
and Employment Status

本論文係 林昱辰 君（學號1070720312）在國防大學政治作戰學院心理及社會工作學系完成之碩士學位論文，於民國107年5月25日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明

委員兼召集人

胡正申

指導教授

丁 卓

委員

余 景 文

組 長

周海如

學系主任

丁 卓

中華民國107年5月25日

謝辭

本論文是在我帥氣的指導教授丁華博士的費心指導下完成的，每次的討論都給了我許多不同的想法與反思，感謝老師一年十個月以來給我無微不至的照顧與支持，在此向丁老大至以最誠摯的謝意與敬意。

感謝論文口試委員胡正申老師、余景文老師，兩位老師都花很多時間仔細閱讀我的論文，讓我得以修正了許多的錯誤，若沒有兩位老師的耐心指導，這份論文不可能順利完成。

感謝親愛的爸爸和媽媽。謝謝您們從小到大對我的支持，讓我可以無後顧之憂地完成學業。也謝謝姐姐、妹妹帶著 16 隻貓與 5 隻狗的陪伴，讓我在回到家以後能感受到滿滿的溫暖。

在此，我還要感謝政戰學院給了我這次機會回到學校進修，在生活與論文上給了我們最大的支持與方便，讓我們能夠安心無慮地完成學業。特別是碩 107 社工的大家，正是由於你們的陪伴，我才能克服重重難關與疑惑，順利的完成了論文，感謝重寬的麵線、修身的肯德基、大仁的寢室與信哥的騎士，陪伴了我無數寫不出論文的夜晚。還有同一研究組的女神鈺婷與歐敏，感謝你們給力的支援，讓研究都能順利的完成。

感謝昀倉學長、宗翰學長、欣祺學長、仁傑學長、澤豪學長、向榮學長、國謙學長、耀升學長、棣中、買、嘉展，讓我們一起完成許多美好的回憶，讓我們在研究生涯裡有了非常豐富的夜生活，歐不，是夜教...。沒有你們的指導與打氣，研究所生活一定會苦悶不少吧！

最後，感謝一直陪我在假日跑去寫論文的馨儀，放棄出去玩的時間是個很痛苦的決定，不過我們也都完成論文了，謝謝你的體諒與陪伴，不過薯餅還是一樣不會讓你親的，你就別騷擾她了。

昱辰謹誌，北投復興崗，427R

107/06/04

摘要

募兵制推行後，退輔體制的良窳成為是否進入軍中服役的一大考量因素，也會影響募兵制的推動成效。部隊與社會之間的人力流動，是我國十分薄弱的一環，且募兵制優渥薪資的吸引，對於家庭狀況中下或學歷較低的人口是具有吸引力的，且短期服役的官兵如果沒有適當的政策與工具來面對退伍轉業之需求，那對於社會上人力資源的流動與從軍的吸引力都不是良好的影響。因此本研究以核心就業力理論的觀點切入，探討志願役退除役官兵的就業狀況與就業力之表現。本研究採調查研究法，就業力調查工具改編自行政院青輔會大專畢業生就業力問卷，本份問卷在 2018 年 3 月 1 日至 2018 年 4 月 31 日期間透過個人網絡發放網路問卷連結。共發出 125 份問卷，回收 83 份。本研究透過描述性統計與差異分析，發現研究的結果如下：（一）退伍官兵就業穩定性不佳，投入自行創業比例過高，轉換工作的比例亦明顯高於國人在 105 年轉業就業人口的比例。（二）在核心就業力中，研究參與者與企業雇主均認同最重要的能力為「良好個人工作態度」、「穩定度與抗壓性」、「表達及溝通能力」三項。（三）核心就業力的表現上，目前的就業力表現顯著高於服役經驗之就業力。（四）服役經驗之就業力的表現上，以士官長表現較佳。（五）穩定就業的官兵在目前的就業力表現上亦較佳。

關鍵字：第二類退除役官兵、青年失業、網路問卷調查、退伍軍人就業

Abstract

In the all-volunteer forces, the ROC Veterans Assistance Act has become a significant consideration in whether to enter the military service, and it will also affect the effectiveness of the enlistment military service system. The attractiveness of all-volunteer forces for salaried wages is attractive to people with lower or lower education levels in Taiwan. That is in the case short-term service soldiers do not have appropriate policies and methods to meet the needs of employment, and it is not a good influence on the flow of human resource in society and the attractiveness of the military. Therefore, this study uses the theory of Core Employment to discuss the employment status and core employability of Veterans. The survey research used in this study adapted to the questionnaire on the employability of National Youth Commission, Executive Yuan. This questionnaire was sent and collected through the personal network for the period from March 1 to April 31, 2018. A total of 125 surveys were sent, and 83 were received. Through descriptive statistics and analysis of variance, our major findings are as follows: (1) Veterans are unstable in employment, the proportion of entrepreneurs is too high, and the ratio of making a career change is also above average in Taiwan in the year of 2015. (2) In the core employment, both research participants and employers agree that the most critical competencies are "good personal work attitude," "stability and pressure resistance," and "expression and communication skills." (3) On the performance of core employment, the current employment performance is significantly higher than that of military experience. (4) The Chief of Staff performed best in the core employment of military experience. (5) The Veterans who have stabilized employment are also better at core employment performance.

Keywords : category II ex-servicemen, youth unemployment, online survey, veterans employment

目錄

目錄.....	I
表目錄.....	II
圖目錄.....	III
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景	1
第二節 研究動機	4
第三節 研究目的	5
第二章 文獻探討.....	7
第一節 退輔制度	7
第二節 就業力與就業	13
第三節 退伍軍人就業	16
第三章 研究方法.....	21
第一節 研究架構	21
第二節 研究參與者	22
第三節 研究工具	26
第四節 資料收集與分析	40
第四章 研究結果.....	43
第一節 研究參與者就業狀況	43
第二節 研究參與者就業力狀況	46
第三節 不同背景變項與就業狀況在就業力上之差異分析	58
第五章 結論與建議.....	67
第一節 研究結論	67
第二節 討論	69
第三節 研究建議	71
第四節 研究限制	71
參考文獻.....	73
附錄一.....	80

表目錄

表 2-1 第二類退除役官兵之輔導年限.....	9
表 3-2 研究參與者背景變項統計表.....	25
表 3-3-1 就業狀況	26
表 3-3-2 就業力量表	30
表 3-3-3 個人基本資料	30
表 3-3-4 服役經驗之就業力量表 CRONBACH'S A 值摘要表.....	33
表 3-3-5 服役經驗之就業力量表 KMO 與 BARTLETT 檢定.....	34
表 3-3-6 服役經驗之就業力量表因素負荷量矩陣	34
表 3-3-7 服役就業力量表係數相關性矩陣	35
表 3-3-8 服役就業力量表的變異數統計	35
表 3-3-9 目前的就業力表現量表 CRONBACH'S A 值摘要表	37
表 3-3-10 個人就業能力評估量表之 KMO 與 BARLETT 檢定.....	38
表 3-3-11 目前的就業力表現量表之因素負荷量矩陣	38
表 3-3-12 目前的就業力表現量表之係數相關性矩陣	39
表 3-3-13 目前的就業力表現量表之變異數統計	39
表 3-4-1 研究問題分析方法	40
表 4-1 就業狀況表.....	44
表 4-2-1 服役經驗之就業力次數分配與百分比統計表	48
表 4-2-2 目前的就業力表現之次數分配與百分比統計表	52
表 4-2-3 有效培養就業力的方式之次數分配與百分比統計表	56
表 4-2-4 就業能力培養之次數分配與百分比統計表	56
表 4-2-5 選擇工作的主要原因之次數分配與百分比統計表	57
表 4-3-1 不同性別在核心就業力表現之 T 檢定	59
表 4-3-2 年齡在核心就業力表現之 ANOVA	59
表 4-3-3 階級在核心就業力表現之 ANOVA	60
表 4-3-4 教育程度在核心就業力表現之 ANOVA	60
表 4-3-5 服役年資在核心就業力表現之 ANOVA	61
表 4-3-6 求職時間在目前的就業力表現之 ANOVA	62
表 4-3-7 現職時間在目前的就業力表現之 ANOVA	62
表 4-3-8 轉業狀況在目前的就業力表現之 T 檢定	63
表 4-3-9 平均月收入在目前的就業力表現之 ANOVA	63
表 4-3-10 學用配合度在目前的就業力表現之 T 檢定	64
表 4-3-11 就業力表現之 T 檢定.....	64
表 4-3-12 研究假設驗證表	64

圖目錄

圖 3-1 研究架構圖.....	21
------------------	----



第一章 緒論

第一節 研究背景

我國國軍現正面臨人力結構的改變，很大部分是由社會環境與國防政策所影響，而我國近年來面臨了少子化、人口老化等問題，使得人口的問題愈趨嚴重。國軍從 1997 年推動組織精簡將編制員額自 45 萬裁減至 2014 年 21.5 萬人，未來還望繼續下修到約 17 萬人。大規模裁軍的結果，將使得超過七成的志願役軍人必須在 30 歲之前退伍，超過九成的志願役軍人在 40 歲前退伍（韓敬富，2003），今後只有不到一成志願役軍人有機會服役滿 20 年領取終身俸，然目前國內志願役退伍軍人在就業市場上謀職仍面臨許多的困難與障礙（蔡忠達、曾麗娟，2006）。再者，我國自從民國 101 年配合兵役制度的改革試辦志願役士兵募兵開始，將募兵制視為國軍建軍備戰的一項重大改革，但在改革初期招募成效不佳，且志願役士兵留營率低落，為了因應募兵制成效不佳且留營率不高的情況下，國防部不斷下修錄取標準，僅能以擴大錄取人數來補充不足之部隊人力需求，顯示部隊無法吸引人員續留，造成大量年輕的志願役官兵在法定役期服滿後便選擇離開部隊，也由於其服役年資短，尚未取得領取終身俸的資格，轉而投入就業市場就成為其必然的選擇，然而現今的就業市場對青年並不友善。

在經濟全球化的發展下，勞動市場與就業結構也隨之產生轉變，不論先進國家、新興國家或開發中國家皆受到失業問題的衝擊，尤其是 15-24 歲間的青年失業率已普遍高於全球平均失業率。據國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 2016 年公布的報告指出：2015 年全球平均青年失業率為 12.9%，預估 2016 年與 2017 年皆維持 13.1% 的水準，且對照 2017 年公布的資料全球青年的失業率為 13.0%，顯示全球青年的失業情況難以在短期內獲得紓解；另外透過比較全球平均失業率，在 2015 年全球平均失業率是 5.8%（與 2014 年的相當），

但經過 2016 年 5.7%與 2017 年 5.6%這兩年後，可以看到失業率有些微改善，但隨著越來越多人投入就業市場，失業人數反倒呈現增長趨勢(ILO, 2016；ILO, 2017)，這些數據顯示了失業情況仍然有待改善。由以上兩份報告中可知，全球青年失業率高於全球平均失業率，突顯出青年失業的問題，是各國政府未來亟需關切與改善的重要課題之一。

回顧我國的青年就業狀況，2017 年 15 至 24 歲這個年齡層的失業率高達 11.92%，與整體失業率 3.76%相比之下仍有非常大的差距，25 至 44 歲的失業率則明顯下降至接近平均值。主要是因為青少年處於工作初期或調適階段，易導致工作異動較為頻繁，隨年齡增長，其失業率亦隨之下降（行政院，2017）。但是青年失業率比起全體平均失業率卻還是高上不少。而青年族群尚未承擔家計的責任，相對容易因對工作感到不滿而自願離職。且因為青年人容易失業，也容易再就業，因此容易被誤認為青年失業現象不重要(Niall O'Higgins, 2001)。這代表著在台灣整體就業情況改善的趨勢下，青年就業的問題相對來說是沒有被足夠重視的。

為了因應退伍軍人退伍後銜接社會之需求，1952 年我國開始建立退伍除役制度，並於 1954 年成立「國軍退除役官兵就業輔導委員會」，1964 年則針對退除役官兵之定義、就業、就醫、就養、就學、優待及救助等工作訂定法源依據，推展全面性的退輔工作。1966 年更名為「行政院國軍退除役官兵輔導委員會」，專責退除役官兵「就學、就業、就醫、就養」及一般服務照顧等工作。在 2013 年因為組織整併、員額精簡及業務擴增的原則，依照當年度公布之「國軍退除役官兵輔導委員會組織法」更名為「國軍退除役官兵輔導委員會」。為了因應募兵制之實施，研擬募兵制退輔措施方案及推動修法。其目的主要是為因應推行募兵制與維護短期服役官兵的權益，因此採「分類分級」退輔措施。除現行輔導對象以外，另將服役 4 年以上、未達 10 年之志願役退除役官兵亦納入服務對象（但不具備榮民身分），提供就學、就業、就醫及服務照顧等輔導措施，亦即「第二類退除役官兵」（退輔會，2017）。

「第二類退除役官兵」的出現，是為了因應國軍目前現行的募兵制，國軍為了招募人員及強化從軍意願，不遺餘力的宣導福利與文宣製作，但隨著短期退除役官兵越來越多，年齡層下修且大多數並不具備榮民資格，後續產生的就業問題也隨之浮現。因此退輔會也針對這個議題放寬資格審認：經由退輔會宣布擴大對第二類退除役官兵資格認定年限，只要是 1990 年之後退伍，服役四年以上、十年以下的志願役官兵，都會納入服務對象，可依服役年限的多寡，享有六至十六年的就學及就業服務。退輔會指出，這項措施是參考美國的「大兵法案」，擴大對志願役退伍軍人的優惠及服務政策。而退輔會對「第二類退除役官兵」的服務是從 2016 年開始，符合資格的對象約有五萬餘人，但登記接受就學就業服務的僅有一千六百餘人，顯見退輔會在服務對象的數量上還有許多努力的空間。而根據調查顯示，退除役官兵在非退輔體系之就業安置，仍以低技術門檻之保全業或服務業為主（監察院，2014），也就是所謂的「退伍求職三寶」-保險、寶塔、保全，與在部隊中所學的技能之間的關聯性並不高。

志願役官兵與義務役官兵在生涯規劃上有本質上的差異，志願役官兵在生涯選擇上，需承受服役役期較長及退伍後面臨工作轉業的壓力，加上目前募兵制的推行，志願士兵大多是高中職畢業，家庭經濟亦多為中低收入，進入軍中可望脫貧是其投身軍旅的考量（監察院，2014）。因此除了在強調薪資待遇與福利以外，更應該重視當前志願役官兵就業安置之需求，國家與退輔會該如何去提供更合適的方案協助其退伍轉業，是當前募兵制能否推行長遠的一大考驗。志願役官兵就業安置亦有其重要性，包括鞏固國軍戰力、人力資源再運用、維護社會安定及強化競爭能力等四項。然而，針對志願役官兵整體的就業輔導與職業訓練上，目前尚沒有足夠之政策與措施，職業訓練仍偏重於「事求人」的思考，加上沒有對其成效進行評估的工具，因此在目標設定及執行成效上仍有許多不足之處（張玉龍，2006；楊思璇，1996；翁志宏，2000）。

我國國防政策與兵力結構與以往有極大的不同，募兵制已成為我軍事戰力重要的來源，大量的青壯年志願役退伍軍人數目亦明顯增多，過往對於退伍軍人就業之研究多以青壯年榮民為主，但因為募兵制的推行，退輔會輔導對象除了以往的榮民外，還新增了大量的第二類退除役官兵，其年齡、學歷與專長等就業條件勢必不同於以往。因此研究者希望透過本次研究，可以對於目前退除役官兵的就業狀況做一初步探討，了解當前志願役退除役官兵在就業市場上的表現。

第二節 研究動機

研究者在 2017 年曾參與一項屆退官兵退伍轉業的研究案，開始對於軍人轉業的議題有了初步的認識，透過文獻的閱讀與國防政策的探討，發現以往志願役生涯職業轉換的研究多以具備榮民身分的退員居多，對於短期服役的官兵是沒有太多的著墨。因此引發研究者想要透過探討志願役退除役官兵的就業狀況，從中分析出當前志願役退除役官兵就業上的困難。研究者希望可以從研究中歸納出志願役軍人在生涯轉業上所遇到的困境，並試圖以就業力來分析其就業之優劣因素。

募兵制推行後，退輔體制的良窳成為是否進入軍中服役的一大考量因素，也會影響募兵制的推動成效。部隊與社會之間的人力流動，是我國十分薄弱的一環，且募兵制優渥薪資的吸引，對於家庭狀況中下或學歷較低的人口是具有強烈吸引力的，但從軍以後可能才發現福利待遇不如預期、工時過長、任務繁重、社會地位低落等等因素，加上年金改革議題，部隊已不是以往穩定的環境了，這些負面因素從留營率與招募成效中其實都不難看出，現今部隊推行募兵制的困境與痛苦。如果沒有適當的配套措施來因應當前募兵制所產生的退伍轉業之需求，那對於社會上人力資源的流動與從軍的吸引力都不是良好的影響。

以研究者為例，在擔任陸軍基層連隊輔導長時期，連隊上志願役士兵人數眾多，其中有一位學歷僅有國中的駕駛兵阿毅讓人印象深刻，阿毅個性活潑，在連隊上人際關係相當不錯，平時的工作除了擔任駕駛外，還會在二級場跟著輪車組

的技工一同修車，每天回到連上滿手黑油，全身髒兮兮的，但他對於修車這項工作卻樂此不疲，也規劃在退伍之後去朋友的車行上班。阿毅總是認為在部隊這麼苦都可以撐過來了，一般社會上的壓力是難不倒他的，更何況是自己喜愛的工作。因此每次約談時都十分堅決，認定了就是要出社會闖一闖，不想要將自己寶貴的時間浪費在部隊上。後來阿毅也平安的退伍，如願的到了外面開始工作，但事情卻不是他想像中的那麼簡單，阿毅對於修車的技術與觀念都是來自於部隊，維修過的車輛也僅有軍用輪車，在外面車行等於是一切從頭學起，根據阿毅的形容，他就只是個認識工具的外行人，只能做簡單的工作，而在部隊修車的經驗也不被認可，更何況他看不懂原文的維修手冊，對於進口車更是束手無策，就只能跟著師傅，死命地去背那些專業的名詞。後來，在車行不到一年，阿毅就選擇離開，陸陸續續在保齡球館、便利商店、木工等等開始打零工，後來經由朋友的介紹，他目前是在一間健身房擔任教練，並且考取了體適能健身 C 級執照及樂齡健身運動指導員等證照，也開始了穩定的生活。

從阿毅的轉業過程中，可以看到部隊的專長並沒有與他後來工作關聯性並不高，也沒有參與退輔會相關就業課程，僅透過非正式工作的機會來維持其經濟需求，後來透過親友介紹才找到一份全時工作。研究者認為這是當前志願役退除役官兵所面臨的困境縮影，本身軍事技能與民間技能無法轉換，也沒有適當的人生與職涯規劃就貿然投入就業市場。通過與阿毅的交流，引發了研究者想要探究退伍官兵在退伍轉業的困難，並藉以建構出不同特性的官兵在就業狀況上的差異，以提供後續研究者深入探討其因素。

第三節 研究目的

根據上述的研究動機，本研究採用量化的方式進行，並透過網路問卷調查的方式，針對國軍志願役退除役官兵的背景變項與就業狀態進行描述性統計，並導入就業力之概念，探討其中缺乏或充足的部分。而問卷設計乃是參考青輔會

(2009)大專畢業青年就業力問卷，與青輔會(2011a)之「提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究」後，形成本研究之調查問卷。期望透過資料分析後，進而了解志願役退除役官兵的就業狀態與就業力之表現。

因此根據研究動機與目的，在此將本研究之問題具體說明：

1. 探討志願役退除役官兵的就業狀況。
2. 探討志願役退除役官兵就業力之表現。
3. 探討志願役退除役官兵的背景變項與就業狀況在核心就業力表現上之差異。



第二章 文獻探討

第一節 退輔制度

壹、我國退輔制度之探討

一、國軍退除役官兵輔導委員會

「國軍退除役官兵輔導委員會」（以下簡稱退輔會）為我國主要負責處理退伍軍人就業、就學、就醫、就養與服務照顧等服務的機構。在 1949 年國共內戰失利後，大量國軍官兵與眷屬隨政府撤退來臺，為了因應大量軍人進入台灣後所產生的社會問題，政府於 1954 年成立「國軍退除役官兵就業輔導委員會」，負責辦理退除役官兵就業輔導及安置事宜，在這個階段主要服務的項目以就業輔導為主。之後由於服務層面擴大，不再局限於就業輔導，自 1966 年更名為「行政院國軍退除役官兵輔導委員會」，負責辦理輔導榮民就學、就業、就醫、就養及一般服務照顧等工作，在 2013 年因為組織整併、員額精簡及業務擴增的原則，依照當年度公布之「國軍退除役官兵輔導委員會組織法」更名為「國軍退除役官兵輔導委員會」。

因應組織轉型與法規的修正，退輔會所屬事業機構營運規模逐漸無法負擔退伍軍人之需求。現行退伍軍人轉任公職，須參加考試院舉辦之「國軍上校以上軍官轉任公務人員考試」及「特種考試退除役軍人轉任公務人員考試」。退輔會另一就業輔導途徑為「介紹就業」，然由於政府機關與公營事業機構受組織精簡政策影響，介紹就業的機會已不若往昔，現階段只有民間企業才有足夠的就業機會來面對退伍官兵的就業需求。另國防部與退輔會亦表示：為增加募兵誘因，建議參考美國獎勵補助措施，針對積極錄用退伍軍人的民營企業及工商團體，制定相關獎勵與補助（監察院，2014）。因此，當前退除役官兵就業輔導的趨勢便轉為民間企業為主。

二、就業輔導

退輔會辦理退伍軍人就業輔導主要法源是依據「國軍退除役官兵就業安置辦法」與「國軍退除役官兵輔導條例」，其中明確將就業輔導區分為會內就業、會外就業、間接安置等三種。因應我國募兵制的推動，退輔制度的修正是非常重要的一環，國防部負責朝向全募兵制的方向邁進，而退輔會負責規劃退輔措施來因應全新型態的志願役官士兵，不同於以往的服務對象，僅提供榮民服務並無法滿足募兵制的需求，大量軍旅職涯較為短期的志願役官士兵進入部隊服役，待其役滿後便會產生大量的就學就業等需求。因此經行政院 105 年 4 月 18 日定自 105 年 3 月 1 日施行，賦予「分類分級退輔措施」法源依據。將服役 4 年以上、未滿 10 年之志願役退除役官兵納為新增服務對象，並依其貢獻度及服役年資等條件，提供一定期限的輔導措施。第二類退除役官兵主要以會外就業為輔導方向，主要辦理就業系列活動、辦理職業技術訓練、辦理進修訓練與創業輔導等四項。而退輔會訓練中心除了開辦各種職業技術訓練外，並於各縣市榮民服務處開辦有利就業之訓練班，就近提供屆退或退除役官兵技能培訓。

「分類分級退輔措施」（如表 2-1）以維持現有取得「榮民」身分條件者權益為前提，依貢獻度及服役年資等以階梯式規劃區分二類六級：

（一）第一類退除役官兵（榮民）、包含志願服役 10 年以上、因戰（公）致病、傷、身心障礙及曾參加關係國家安全之重要戰役之人員。依照國軍退除役官兵輔導條例及相關法令規定給予就學、就業、就醫、就養及服務照顧之輔導措施，輔導不設期限。

（二）第二類退除役官兵（一般退除役官兵），區分為六級。規劃以服役達 4 年為起始年限，並給予 6 年之輔導措施。另對留營服役 5 年以上者，每多服役 1 年給予 2 年輔導期限，並加上基數計算之輔導措施，如表 2-1 所列。就學及就業之輔導，原則比照第一類退除役官兵（榮民）辦理；無職者至榮民醫院就醫，免繳掛號費；並提供急難救助及慰助與社會福利事項協處之服務照顧措施。

表 2-1

第二類退除役官兵之輔導年限

級別	服役年限	輔導期限
第一級	服役九年以上未滿十年	十六年
第二級	服役八年以上未滿九年	十四年
第三級	服役七年以上未滿八年	十二年
第四級	服役六年以上未滿七年	十年
第五級	服役五年以上未滿六年	八年
第六級	服役四年以上未滿五年	六年

資料來源：退輔會

退輔會於 105 年 9 月 21 日公告修正國軍退除役官兵輔導條例施行細則暨國軍退除役官兵輔導委員會第二類退除役官兵核認作業規定等規定，第二類退除役官兵由目前所核發之「核認證明」改為發行第二類退除役官兵權益卡，並於 106 年 1 月 16 日正式開辦。凡第二類退除役官兵於 106 年 1 月 16 日以後退伍者，將由退輔會製發權益卡，配合屆退官兵退伍令一併發放；106 年 1 月 16 日以前退伍者，可至榮服處申請，由榮服處報會核辦。根據退輔會統計資料顯示，於 2016 年 12 月底，符合資格的對象約有五萬餘人，但登記接受就學就業服務的僅有一千六百餘人；後續退輔會擴大對第二類退除役官兵資格認定，將 1990 年之後志願役官兵全面納入，總計第二類退除役官兵人數約十一萬人將受惠。

貳、美國退伍軍人就業安置政策之探討

一、美國退輔機構

美國政府面對退伍軍人的就業，並不主動介入安排工作，而是鼓勵官兵自行就業，並提供較高的福利待遇和職業訓練等服務。「退役軍人優先權法」規定，退役軍人享有政府部門優先工作權；退役軍人在政府職業考試中可以獲得加分；若殘疾程度超過三成，只要能力達到要求，便可以免試；政府雇用警衛人員、電

梯司機、通信員、管理人員和其他勤務人員時，須優先從退役軍人中招聘。在職業訓練的部分，只有當招收員額未滿時，才會招收其他人員。美國政府還鼓勵士兵退役後到大學進修，並提供高額助學金。美陸軍現行政策規定，服役滿 2 年的士兵，退役後可以獲得 2.6 萬美元助學金，服役滿 4 年的士兵最多可獲得 5 萬美元助學金。「退役軍人緊急職業培訓法」規定，退役軍人最多可享受 18 個月的職業技能培訓（退輔會，2017）。

美軍退伍軍人事務部、退役軍人職業與訓練處，專門負責退伍軍人就業和職業培訓以及軍人退伍前的指導、諮詢。自 1991 年以來，美軍部分基地為軍人提供了一個職業規劃、技能培訓項目，名為「軍隊職業培訓和校友聯誼計劃」，主要為即將步入社會的軍人提供 6 至 12 個月的「前期輔導」和「轉型輔導」。軍方邀請政府官員、企業來部隊講授政治、經濟、科技、文化、外交等課程。而且美軍對士兵的職業培訓非常重視，除了要求士兵參加行政管理課程，還鼓勵士兵參加跨專業的學習（陳勁甫，2013）。

從軍人的退役安置來看，美軍退役安置的總原則是以自謀職業為主，政府引薦為輔。為了鼓勵現役軍人安心服役以保持社會穩定，美國政府和軍方針對退役軍人的生活和安置問題設置了一系列法律法規，並成立相關部門專責，如在政府和軍隊設立的各類退役軍人事務部門，如退伍軍人事務部、勞工部的退役軍人職業與訓練處、美國退伍軍人協會等等，為退役軍人提供許多服務（陳勁甫，2013）。退伍軍人事務部在全國各地有 50 多個辦事機構，共有工作人員 20 多萬人，主要負責退役軍人和軍人家屬和遺屬的管理工作。勞工部是為所有美國人提供職業資訊的政府機構，該部設有退役軍人職業與訓練處，向退伍軍人事務部提供市場空缺職位資訊，為退伍軍人提供就業諮詢和協助退役軍人職業與訓練（歐仁富，2007）。

二、美國退伍軍人協助就業作法

美國對於退伍軍人就業的協助（監察院，2014）作法如下：

(一) 就業協助計畫(Transition Assistance Program)：在基地辦理全面性的研討會，協助軍人度過從軍轉民之過程。協助對象為對一年內即將遣散(Separation)及兩年內退伍的現役軍人，提供職業分析、就業及職業訓練之資訊。

(二) 軍方提供離營前諮詢服務：退伍前兩年，或是遣散前一年都可接受離職前顧問諮商，包含提供教育、訓練、就職協助等資訊說明會。

(三) 軍方經歷及訓練的認證：相關的認證文件可證明在軍方服務的經驗及訓練，以便提供未來雇主相關經驗證明，或是在學時可協商抵免學分，或是取得專業的證照。認證文件僅提供給服務至少半年以上的官兵，並須於遣散一年內，或是退伍後兩年內辦理。

(四) 教育及職業諮商服務：職業重建與就業計畫(Vocational Rehabilitation and Employment)對現役軍人、退伍軍人與符合資格之家屬提供教育及職業諮商。這些諮商服務旨在協助選擇職業與職訓課程，及評估未來生涯各種可能之機會。其內容包含了興趣及性向測驗、職業媒合、設定職涯目標，及媒合軍人轉業所需的教育或訓練。諮商服務包含教育及職業諮商、職業適性測驗、推薦職業訓練、財務協助及轉介等。

(五) 各州就業服務：退伍軍人可於人力職涯中心(Workforce Career Center)取得職業資訊、職業訓練、就業諮商、求職研討會及履歷準備等協助，亦有專門部門負責協助殘障退伍軍人就業。

(六) 失業補助金：退伍軍人若無法在退伍後立即就業，可享有一定期間內，每週領取失業救濟金，金額與救濟期間則依當州法律規定。

(七) 退伍軍人聯邦工作優先權：自南北戰爭後，退伍軍人即享有某些程度的聯邦工作優先權。根據退役軍人優先權法規定，殘障、退役三年內或是參與戰役的退伍軍人可以優先獲得錄用權。工作優先權也提供給某些因公殉職或致殘的配偶與親屬。申請者都必須符合其他相關規定，才能取得工作優先權的資格。

(八) 訓練：可獲得含大學校院、認證計畫、見習或在職訓練、函授課程、飛行訓練等。

三、大兵權利法案(GI Bill of Rights)：

美國提供各種退伍軍人的各項福利規定，其中最有名的是由羅斯福總統在 1944 年簽署的「大兵權利法案」，該法案的制定背景是在第二次世界大戰爆發時，日本偷襲珍珠港事件而激勵美國青年踴躍從軍報國，美國為了避免戰後這些青年回國退伍面臨就業的窘境，及避免衍生出更多的社會問題，所以提供及資助所退伍軍人能夠回到學校，增進其技術與知識，能夠順利投入就業市場。

之後美國雷根總統在 1984 年簽署了以國會議員蒙哥馬利名字命名的「蒙哥馬利大兵法案」(the Montgomery GI Bill, MGIB)，這個法案針對第一版的「大兵權利法案」相關措施實施修正，使得更多的退伍軍人得以順利回歸到社會及取得工作。其內容主要強調教育培訓的重要，適用於所有的現役、預備役及退伍軍人，也包括在戰爭中死亡、傷殘及戰俘人員的家屬子女。「蒙哥馬利大兵法案」針對入營服役的軍人，於第一年服役期間從薪餉中扣除 1200 美元，爾後服役滿 3 年並退伍後，可在 10 年內享有總計 36 個月，每月最高 1648 美元的福利，以補助在大學相關院校、職訓課程及證照測驗等費用。

在 911 事件後，美國為同時應付阿富汗戰爭及伊拉克戰爭兩個戰線，兵力需求劇增，而戰事拖延日久，使美國社會開始反戰，募兵難以為繼。這時候美國許多青年將從軍視為其獲得學費的過程，但因為前述「大兵權利法案」、「蒙哥馬利大兵法案」政策上的不足，加上大學學費調漲，造成政府的龐大開銷。美國為因應此情勢，由美國維吉尼亞州 Webb 參議員提議修訂蒙哥馬利大兵法案內容，增加實質權益，用以吸引青年從軍。

因此美國於 2008 年 7 月簽署「Post-9/11GI Bill」法案，追溯至 2001 年 9 月 11 日以後入伍之服役滿 3 年的退伍人員，或服役滿 30 天以上因公、因戰傷殘人員。符合條件的退伍軍人得享有教育補助，公立大學入學後可獲得三年的全額教

育經費補助及享有房租津貼；另對於就讀私立學校的退伍軍人來說，則將依規定的比例上限來補助其費用；此權益可以服役年資條件轉讓給家屬，其中服滿 6 年兵役並延役 4 年以上之現役人員得以轉讓 3 年權益給家屬。其權益可以隨時變更受益人或撤銷權益轉讓。服役不滿 3 年人員可按實際役期支領一定比例之權益。將過去每月固定金額且直接發給退伍軍人的教育補助，改為直接撥給及支付學校的全部學費，另外也部分補助需要住宿和書籍費用得的退伍軍人。

該法案免除了「蒙哥馬利大兵法案」從服役首年的薪資中扣除的 1200 美元。這是美國自第二次世界大戰後對退伍軍人教育最大的投資，「Post-9/11 GI Bill」法案在提供退伍軍人相關教育補助及措施有：通信培訓、合作培訓、創業培訓、飛行訓練、遠距教學課程、大學院校及研究所學位、職業/技術培訓，非大學學位課程及在職培訓等（陳勁甫，2013）。

第二節 就業力與就業

壹、就業力定義

就業力(employability)是指「能夠廣泛適應與勝任不同職場要求的核心就業力」以及「配合特定產業或職場要求的專業技能」(Harvey, Locke, & Morey, 2002)。

「就業力」不等於「就業」，其關注的是在專業領域的長期發展，甚至可以轉換至不同領域的工作能力之培養，因此，並不僅止於大學畢業生的就業，而是重視大學畢業生的競爭力，即使其所學在就業市場上已趨飽和，仍有能力轉換至其他專業領域就業與生涯發展（王如哲，2008）。

就業力最早是由 Beveridge 所提出的概念，Beveridge(1909)提出就業力在於判斷人們是否具有勞動能力，也就是分辨失業人士是無就業能力或者是具備就業能力的。Pascale(1995)認為就業力必須靠實際作為才能夠發展之能力，而非憑空想像。Hillage 與 Pollard(1998)則認為就業力是能獲得就業機會與維持就業的能力，也就是除了發展能力以外，還要能夠在職涯中維持就業能力，亦能隨時轉換職業

跑道的能力。De Grip, van Loo 與 Sanders (2004)對就業力的定義為：「在考慮組織結構限制之下，一個有意願且有能力的個人能夠吸引雇主，而獲得工作、保有工作的能力。」，由於就業力既取決於個人擁有的知識、技能、與態度，也取決於其使用方式及如何在謀職時對雇主呈現這些內容。因此要具備充足的就業力，就必須充實專業知識與技能，培養利於工作的態度與能力，還需要蒐集有用的職場資訊以進行職業選擇，並且需要透過實際工作經驗來學習與成長（蔡翠婷，2007）。秦夢群和莊清寶（2010）則提出就業力是只個人在就業求職上，能夠選擇、獲得及保障工作，並且具備在工作中獲得成功所需要的知識、技能、工作態度及職涯了解。

綜合來說，就業力就是透過學習的過程，來獲得、維持及生涯發展的能力。但「就業力」不等於「就業」，如同「教育」不等於「訓練」一樣。也就是說即使個人具備一定的就業力，也不代表可以在未經培訓的狀況下就立即投入工作。綜合以上所述，就業力可以看成是職涯發展中十分重要的一項因素，而透過學習或相關職業培訓將可以提升職場上的工作應對能力，才能夠將就業力轉換成個人的職涯規劃實質上的幫助。

以往在高等教育上，就業力常常被認為與專業技能的培訓有關(Harvey, Locke, & Morey, 2002)。然而，面對知識經濟的衝擊，就業力的養成不能只是培養視野狹窄或缺乏彈性的技術人員，還必須重視學習的積極意願與反思能力，才能具備適應力、創新力及領導力的人才（林芳筠，2008）。

貳、核心就業力相關研究

根據澳洲的「未來所需的就業力技能」(Commonwealth of Australia, 2002)提出的就業力，其中將核心就業力技能歸類為八類：溝通技能、團隊合作、問題解決、原創與進取、規劃與組織、自我管理、學習、科技等。便具體說明「核心就業力技能」的實踐，同時指出這些技能可經過學習訓練而獲得，也提到個人具備上述能力將使其達到並維持職場上的成功。Rae(2007)則認為高等教育是連結大學

畢業生的就業力與競爭力。他提到在技能發展部分可分為個人、人際、任務三個部分。在發展就業力技能的同時，仍需顧好本身的知識能力，因此想要提升個人市場競爭力與就業力的話，應著重於培養不同能力以因應市場的需求與變化。在個人部分所需培養的能力有以下八項：個人本身的運作與時間管理；自信與自我效能；了解個人整體資產與運用；尋找機會與採取行動；創意思考與解決問題；決策與接受挑戰的能力；擬訂計畫、設立目標並達成目標；能獨立工作並負責。在人際互動上則如下列五項：自我行銷與溝通表達能力；人際關係建立，協商、表達與影響的能力；領導能力；有效的團隊互助與工作能力；建立連結網絡並參與社會或相關組織。在任務部分則有以下六項：計劃管理能力；電腦運用技能；數理、分析與計量能力；將專業知識運用於實務工作；在不同工作環境中的適應力；以負責的心態完成有品質的工作內涵。Harvey 等人（2002）的則將核心就業力定義為三個項目：「有利於就業的工作態度與合作能力；職涯規劃管理與積極學習進取；具備專業知識並能運用於工作」。

透過青輔會（2009）調查發現，學生與企業雇主都認為「良好工作態度」、「穩定度與抗壓性」、「表達與溝通能力」是最重要的三項能力，其中培養「穩定度與抗壓性」則在所有核心就業力中最為重要。且大專生除了電腦技能獲得多數企業雇主的肯定之外，其餘就業能力表現均不佳，其中領導能力與抗壓性的表現最差。

綜上所述，若要具備足夠的就業力，除了專業技能以外，還需要培養有利於就業的態度與特質，並能夠對自己職涯進行規劃與管理。因此本研究之就業力將採用青輔會（2009）之核心就業力定義，探討 18 項核心就業力能力：1.良好個人工作態度；2.穩定度與抗壓性；3.團隊合作能力；4.表達及溝通能力；5.瞭解並遵守職場的專業倫理與道德；6.發掘及解決工作中遇到的問題；7.專業知識與技能；8.基礎電腦應用技能；9.外語能力；10.國際觀；11.將理論運用到實際工作；12.專業證照及相關能力證明；13.領導能力；14.創新能力；15.強烈的學習意願與高度

可塑性；16.對職涯發展有充分的了解與規劃；17.瞭解相關產業環境與發展情形；18.求職及推銷自己的能力。

第三節 退伍軍人就業

壹、退伍軍人就業安置

志願役退伍官兵就業安置，負有以下重要的社會功能，包括：鞏固國軍戰力、人力資源再運用、維護社會安定及強化自我競爭能力等四項。然而，志願役官兵整體的就業輔導與職務訓練上，因為欠缺多樣化的政策工具，導致目前職業訓練的五大職類規劃，仍偏重於「事求人」的思考，投入成本與回收成效無法明確衡量，無論在目標設定及執行成效上均有令人質疑之處（張玉龍，2006；楊思璇，1996；翁志宏，2000）。

在國防人力管理方面，為維持軍中基層精壯的要求，除依循「選、訓、用、留」的機制，更應致力於強化官兵專業技能之「可轉換性」與專業證照之「可流通性」，將軍事專長歷練轉化為個人退伍時之人力資本，並作為民間企業徵才的參據。且對無意留營者強化專業證照的獲取；對願意繼續服役者，鼓勵轉服士官或輔導取得相關學歷為主。善用學位、證照及專長培訓等管道，強化官兵退伍再就業之能力（陳信吉，2011）。

實證調查發現，官兵退伍前普遍未進行生涯規劃，及早建立再就業能力。官兵認為政府之協助不足，因此軍中應提供相關職場資訊，協助官兵在離營前 3-5 年進行生涯規劃（陳冠華，2009）。又國防部推動的終身學習計畫，因軍人以戰訓任務為先及資訊管制等因素，實際利用上有其困難，建議給予基層官兵平等的進修機會（邱雅鈴，2007）。

根據 2010 年退輔會「配合國防全募兵制有關退輔制度之調整委託研究報告」顯示，志願役軍人的役期長短，導致退役時所擁有的資源與需求有所差異。如短役期官兵（服役 10 年以下）因退役時的財務資源和軍事技能較少，以就業與就

學服務的需求並重。而優勢在於年紀相對較輕、軍事技能較少，於職場轉換上較易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供資源亦可相對較少。而中役期官兵（服役 10-20 年）因退役時的財務資源和軍事技能與短役期官兵相比相對較多，較關心就業服務，就學服務次之。且由於他們年齡較高、軍事技能較多，於職能轉換上較不易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供就業、就學服務的資源相對較多。至於長役期官兵（服役 20 年以上）因年齡較長，且有退休俸的保障，退役時的財務資源和軍事技能相對較多，則較關心就醫服務及就業服務，亦一部份就養需求。且由於他們年齡較高、軍事技能較多，於職能轉換上較不易融入社會經濟體中，退輔制度所需提供就業、就學服務的資源也相對較多。此部分照顧對象亦為現行的退輔福利業務範圍。（退輔會，2010）

貳、退伍軍人就業狀況

一、美國退伍軍人就業狀況

若欲將軍事服務和再就業結合，必須關注軍隊教育與訓練內容和一般社會就業市場專業技能需求之職場「可轉換性」(transferability)，即軍隊訓練與民間需求的相似或是一致的技能。Mangum 與 Ball(1989)發現軍中訓練的技能約有 45~50%是可以轉換到民間工作的，且回到民間工作兩年後往往有較高的薪資。所以 Browning 與 Poston(1973)將軍隊服役經驗視為一種「橋接過程」(bridging process)，將軍隊的專業技能及服役的經驗轉為日後就業之準備，可降低其投入就業市場之落差，亦為弱勢族群向上提升的橋樑。雖然 Barley(1998)研究顯示軍隊所訓練培養的技能能轉移到民間不多，但軍隊提供較弱勢族群一個很好的工作經驗，其中一個重要原因就是其教育水平，也是大兵法案的影響(Villemez & Kasarda, 1976)，另一個因素為其人格特質(Chudzinski, 1988)。從軍經驗對民間社經成就的影響從二戰退伍軍人有正面顯著效果，但對於韓戰退伍軍人的正面效果就有所降低，到越戰則呈現負面影響。但是對弱勢族群而言，從軍可以說是社會階級向上流動的一大利多(Villemez & Kasarda, 1976; Martindale & Poston, 1979)。

經過阿富汗和伊拉克戰爭後，弱勢族群的退伍軍人與非退伍軍人的薪資相比較下，退伍軍人約高出一成左右的薪資，但對於白人則沒顯著影響(Routon, 2014; Hisnanick, 2003)。究其原因，可能是社會整體教育水準的提高，導致大兵法案的效果(Villemez & Kasarda, 1976)。

據美國勞工部統計局 (Bureau of Labor Statistics, 2018) 調查 2017 年退伍軍人整體失業率為 3.7%，其中男性失業率為 3.6%，女性則為 4.1%。而因公傷殘的退伍軍人失業率為 4.3%，其中有三分之一是在公部門服務。從 2013 到 2017 年美國退伍軍人的整體失業率下降近 3%的比例，且跟非退伍軍人的失業率略低。簡言之，美國軍隊不只提供社會弱勢族群一個待遇不錯的工作機會與經驗、軍中的專長技能與人格養成，與大兵法案提供教育水準的提高，加上退伍軍人事務部及其他部會和民間的合作，軍隊成為社會人力資源的加值機制，不只減少弱勢族群可能的社會問題，更轉化為價值創造與穩定基礎，真正展現美國國民戰士的精神，也讓退伍軍人成為社會重要的資產（陳勁甫，2013）。

二、台灣退伍軍人回歸社會狀況

進入部隊服役是一種軍事社會化的過程，對退伍後的再就業有著很大的影響。軍隊磨練出軍人負責任、吃苦耐勞、韌性、抗壓性強、服從性高及忠誠等特質均可視為其退伍轉業的助力；但也正是軍隊所強調的保守、服從及階級觀念，不可避免的陶冶出軍人頑固、缺乏創意、放不下身段及官僚的刻板印象，形成了退伍軍人在轉業時的阻力（丁華、古允文，2006）。軍人不像一般公務人員有更多的工作保障，許多人都在取得終身俸前便離開部隊，而他們選擇投身軍旅，在工作崗位上恪盡職責，在其服役結束後是否會對其入就業市場，或追求一個有尊嚴的生活形成障礙，因此如何在募兵制下完善退輔制度，激勵更多優秀青年從軍，這是目前我國亟需探討的議題。

張緯良、羅新興與梁成明（2004）調查發現有超過 60%的企業對雇用榮民的意願表示出負面的態度（低度意願或不予考慮），而未曾有雇用榮民經驗的企

業中，更有超過 83%表示出其雇用榮民的負面態度，並歸納出下列因素：1. 因習慣過去嚴密科層體制而無法適應現實社會之落差。2. 軍官退伍者因在軍中擔任管理階層，致使在現實社會之角色與心態較難適應。3. 軍人忠誠正直本性，較不能適應彈性且高度競爭的社會。4. 退伍軍人之年齡、教育程度、個人經驗、專長與就業市場產生需求上的落差。5. 轉換職業的挫敗，間接影響其自我概念，易造成錯誤解讀轉換職業的正向認知。張緯良等人（2004）進一步探討企業對於退伍軍人在「工作態度」、「個人特質」和「工作能力」三個構面中的評價，發現企業對退伍軍人的「工作態度」評價較高，「個人特質」評價次之，「工作能力」評價最低，但有僱用經驗者之評價高於無僱用經驗者之評價，對軍官評價高於士官。陳信吉（2011）針對 1997 年退伍，2010 年仍領取退俸的軍士官調查問卷回收中以 41-50 歲中壯年人士居多，佔 57.6%，顯示退伍軍人因對退撫制度不信任、家庭因素有高度再就業需求，同時超 8 成有再就業經驗。發現高達 97%退伍軍人認為本身專業技能不足或缺乏相關職業證照，將影響再就業謀職空間；86%認為年齡偏高以致缺乏競爭力。就業者以自行謀職及親友介紹占 80%最高，退輔會等政府機構輔導 11%、其他（含自行創業）9%，且待業比例偏高。

以往社會大多會認為「職業軍人」是一項相當有保障的職業，但自從 1997 年我國開始實施精實案與精進案以來，軍隊職缺與人力缺口改變了這個以往「鐵飯碗」的形象，在某種意義上，「職業軍人」的就業屬性愈來愈像一般的就業者。換言之，軍隊組織是一金字塔型的組織結構，愈往上發展職缺愈少，因此，每年均有不少志願役官兵可能因政策性影響、個人生涯規劃、家庭考量等因素，使得許多低階軍官將面臨還未取得領取終身俸的資格，就得被迫或自願選擇退伍另行謀職的處境（監察院，2014）。一直到近年推動的「募兵制」，更是讓「職業軍人」成為了許多人一個生涯的短暫平台，而這些短期服役的官兵一旦退伍，首先要面臨的就是失業與再就業的問題，他們要與社會上有相同就業需求的人才一起競爭工作機會，這是軍人退伍轉業所要面臨的挑戰。

第二類退除役官兵在退伍時年紀尚屬於青壯年人口，在社會就業市場上並不會因年齡而導致弱勢，但軍隊與一般社會企業或公司的性質截然不同，國軍是我國國防最重要的一道防線，其人員的訓練當然是以作戰需求及戰訓任務為第一優先，而其目的在於培養軍事作戰之能力，並非在為就業市場培養人才。因此在軍事社會化的過程中，軍人的生涯決策能力、自我價值、選擇的自由、重視個別差異及對因應外界變遷的能力便趨於弱勢（黃秀美，2002）。而且我國在 15 至 29 歲之間的失業者超過半數在求職過程中沒有工作機會，而其主要原因大多是「從未遇到合適的職缺」、「專長技能（含證照資格）不合」與「待遇不符期望」（行政院主計總處，2017）。軍人在這個部分研究者認為與社會上一般的青年失業者是相似的，不同的地方在於軍人在軍事情境下的發展，除了無法因應社會環境對就業的要求，對於個人能力的發展亦是一大困境，甚至可以說軍事化程度越高，銜接社會的能力越弱，這對於軍人退伍轉業上與他人競爭是一大劣勢。



第三章 研究方法

第一節 研究架構

本研究採實證研究方式，探索不同背景變項與就業狀況的國軍志願役退除役官兵，在核心就業力表現之差異，透過第二章的文獻探討，研究者針對研究目的建構本研究之概念架構如圖 3-1 所示。

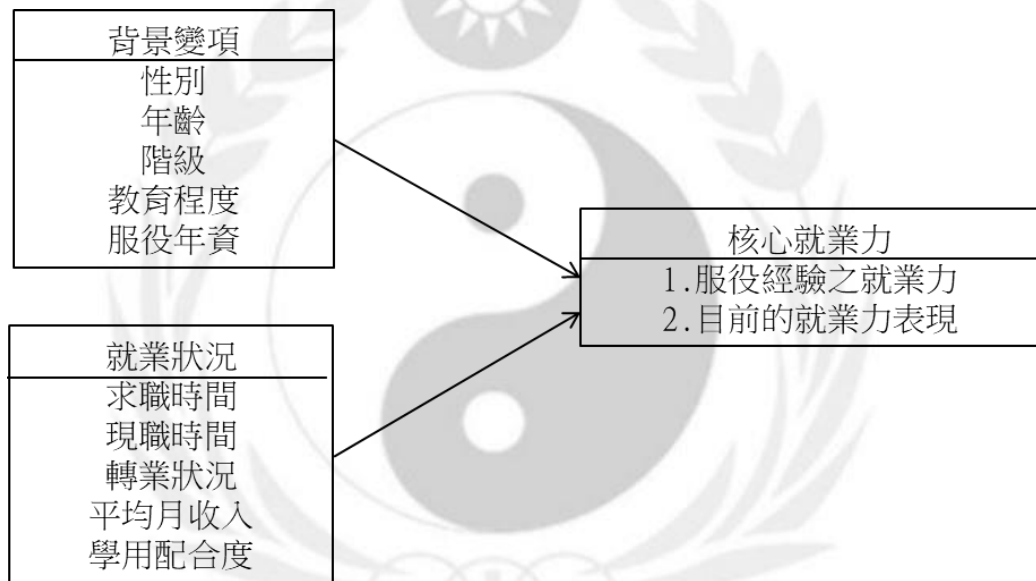


圖 3-1 研究架構圖

本研究假設如下：

- (一) 不同性別在核心就業力的表現上具有顯著差異。
- (二) 不同年齡在核心就業力的表現上具有顯著差異。
- (三) 不同階級在核心就業力的表現上具有顯著差異。
- (四) 不同教育程度在核心就業力的表現上具有顯著差異。
- (五) 不同服役年資在核心就業力的表現上具有顯著差異。
- (六) 不同求職時間在目前的就業力表現上具有顯著差異。
- (七) 不同現職時間在目前的就業力表現上具有顯著差異。
- (八) 不同轉業狀況在目前的就業力表現上具有顯著差異。
- (九) 不同平均月收入在目前的就業力表現上具有顯著差異。

(十) 學用能否配合在目前的就業力表現上具有顯著差異。

(十一) 服役經驗之就業力與目前的就業力表現具有顯著差異。

第二節 研究參與者

本次研究參與者選定為「國軍志願役退除役官兵」，不限制性別、階級、軍種、服役年資及役別等。以往退伍軍人就業相關的研究多以榮民為主要對象，針對不具有榮民資格的退役志願役軍人少有研究，加上我國推行募兵制後，政府針對退輔會的輔導措施及輔導對象做了修訂，因此研究者希望透過 LINE 與 FACEBOOK 的平台發放網路問卷調查的方式，分析志願役退除役官兵就業現況與就業力的關係，進而了解志願役退除役官兵在職涯轉換所遇到的困境與問題。

利用網路問卷來進行調查有些問題需要克服，首先是網路問卷最令人擔憂的代表性問題，研究者提出以下解釋，另根據創市際市場研究顧問(2018)的「2017下半年度台灣網路使用概況調查」顯示，台灣整體網路接觸率達 83.7%，其中「智慧型手機」上網率達 80.5%，其次則是「桌上型電腦或筆記型電腦」57.8%。顯示台灣民眾上網已屬普遍現象，且比率逐年提升，故上網人口不再侷限為特殊人口，而本次研究參與者多屬於 20-34 歲，其網路使用率幾乎涵蓋整個人口群，因此透過網路收集資料可以具有相當的代表性。

其次為有關網路問卷重複施測的可能性，因本研究提供抽獎機會作為填答誘因，故在資料蒐集的階段可能衍生受試者為提高得獎機率而重複施測，對此問題研究者所採取的解決方法為在施測後要求受試者留下電子信箱作為後續通知得獎結果的方式，若有重複填答之情形者，研究者將依填答時間留下第一時間該位受試者所填答之問卷結果，其餘則予以刪除。

再來是缺乏有效抽樣架構之問題，本研究採用 Heckathorn(1997)所創立之受訪者驅動抽樣法(Respondent Driven Sampling)，該方法提出了結合滾雪球抽樣法

（讓一個人提供他們知道的人，這些人將繼續提供他們所知道的人，以此類推）與一個數學模型相結合的加權辦法，該數學模型對樣本進行加權，以補償樣本以非隨機方式收集。唯就本研究而言，因募兵制而產生的就業需求屬於新興議題，目前此領域或相關議題之研究十分匱乏，故無法取得適當的比對標竿，只能以目前研究者所收集之資訊進行統計分析。

最後針對網路問卷的非回應誤差(nonresponse error)之問題，因為無法取得完整的抽樣架構，因此無法檢視填答者與拒答者之間的差異，而且本研究並無相關普查或其他次級資料可供比對，為避免樣本過度偏誤的情形發生，Babbie(1990)建議是可以透過大量蒐集來提高問卷的回覆率，比較不容易發生過度偏誤的問題；是故，研究者提供抽獎機會作為填答誘因，並事先告知受試者作答所需時間約 10 分鐘，加上問卷介面力求簡潔明瞭，以期提高受試者的回覆率及樣本數。

在抽樣方法上面，因應本研究取樣對象為已經從軍中退伍的官兵，其母群體的範圍與數量難以判定，且退伍軍人之個人資料取得不易，現今社會亦非常強調個人隱私，法律上也有個資法保障個人的資料無法輕易取得，因此難以使用機率抽樣之方式尋找研究參與者，考量以上因素，研究者認為參考受訪者驅動抽樣法，並透過個人人際網絡來尋找研究參與者，再藉由研究參與者本身的人際網絡將問卷轉傳至其他符合研究條件的參與者。此外，藉由人際網絡傳遞問卷連結，能主動邀請符合資格之參與者進入網頁填寫，再加入「志願役退伍」這項排他式的轉介條件，便得以擴展樣本的異質性（傅仰止，2001）。而參與者可依其意願自由選擇問卷填答與否。

考量樣本代表性缺陷的問題，研究者在一開始網路問卷的發放時，便針對性別、階級、軍種及服役年資等特性進行初步的分配，增加研究的異質性。研究參與者特性如表 3-2 所示。

受試的 83 位現役國軍官兵中，男性有 73 位（88.0%），佔將近九成以上，女性僅 10 位（12.0%），僅佔一成多。符合國軍現階段的性別生態，以男性人口佔

多數。

在年齡分布方面，20-24 歲有 9 位（10.8%），25-29 歲有 21 位（25.3%），30-34 歲有 33 位（39.8%），35-39 歲有 13 位（15.7%），40 歲以上有 7 位（8.4%）。受試者中 25-34 歲的參與者人數較多，是對於退伍轉業有急迫需求的族群。

在軍種分布方面，陸軍有 31 位（37.3%），海軍有 43 位（51.8%），空軍有 6 位（7.2%），憲兵有 2 位（2.4%），後備有 1 位（1.2%）。研究參與者中以海軍 43 位佔 51.8%最多，其次為陸軍 31 位佔 37.3%，其他軍種僅佔 10.8%。惟因本研究問卷發送採個人網絡轉介抽樣方法，研究者無法依照軍種比例進行抽樣。

在階級分布方面，士兵有 10 位（12.0%），士官 26 位（31.3%），士官長 4 位（4.8%），尉級軍官有 37 位（44.6%），校級軍官有 6 位（7.2%）。士官與尉級的受試者人數較多，即屬於基層幹部的受試者佔多數。就國軍各階級的人數比例，本研究的樣本實屬不符實際的階級人數比例。

在教育程度分布方面，高中職有 26 位（31.3%），大學/專有 50 位（60.2%），研究所（含）以上有 7 位（8.4%）。

在服役年資分布的方面，4-9 年有 57 人（68.7%），10-19 年有 13 人（19.4%），20 年（含）以上有 8 人（9.6%），其他則有 5 人（6.0%）。參與者的服役年數多集中在 4-9 年之間，餘約占三成。

就入營管道的分布狀況，在營轉服的有 14 人（16.9%），志願士兵有 14 人（16.9%），士官二專班（專校）有 7 人（8.4%），專業士官班有 2 人（2.4%），大學儲備軍官訓練團（ROTC）有 2 人（2.4%），專業軍官有 14 人（16.9%），軍校專科班有 18 人（21.7%），軍校正期班有 12 人（14.5%）。專校、專業士官班與 ROTC 在研究參與者中屬於少數，僅佔 13.2%。

表 3-2

研究參與者背景變項統計表

變項	變項名稱	次數 (%)
(1) 性別	男性	73 (88.0)
	女性	10 (12.0)
(2) 年齡	20-24 歲	9 (10.8)
	25-29 歲	21 (25.3)
	30-34 歲	33 (39.8)
	35-39 歲	13 (15.7)
	40 歲以上	7 (8.4)
(3) 軍種	陸軍	31 (37.3)
	海軍	43 (51.8)
	空軍	6 (7.2)
	憲兵	2 (2.4)
	後備	1 (1.2)
(4) 階級	士兵	10 (12.0)
	士官	26 (31.3)
	士官長	4 (4.8)
	尉級軍官	37 (44.6)
	校級軍官	6 (7.2)
(5) 教育程度	高中職	26 (31.3)
	大學/專	50 (60.2)
	研究所 (含) 以上	7 (8.4)
(6) 服役年資	4-9 年	57 (68.7)
	10-19 年	13 (15.7)
	20 年 (含) 以上	8 (9.6)
	其他	5 (6.0)
(7) 入營管道	在營轉服	14 (16.9)
	志願士兵	14 (16.9)
	士官二專班 (專校)	7 (8.4)
	專業士官班	2 (2.4)
	大學儲備軍官訓練團 (ROTC)	2 (2.4)
	專業軍官班	14 (16.9)
	軍校專科班	18 (21.7)
	軍校正期班	12 (14.5)

第三節 研究工具

壹、研究工具

本研究的完整問卷如附錄一；由研究者根據研究目的、文獻探討及參考青輔會「98 年大專青年就業力現況調查」設計出問卷，作為本研究之測量工具，問卷形式為網路問卷。本研究於 2018 年 1 月 31 日起至 3 月 31 日止計兩個月時間進行問卷發放，研究者將線上問卷 typeform 的連結傳送給從個人網絡中選定的參與者，並提醒參與者協助將問卷傳送給其人際網絡中符合研究條件的參與者，依此類推。根據統計共發出 125 份問卷，回收 83 份，回收率為 66%，其中沒有無效問卷，有效回收率為 100%。在問卷回收完成的階段，研究者將再次確認所採集之樣本是否符合研究對象之條件及是否重複施測，以提高研究結果的準確性。問卷內容共分為三大部分：第一部分為「就業狀況」；第二部分為「就業力量表」；第三部分為「個人基本資料」。以下針對各部分內容予以說明：

一、就業狀況

為了調查研究參與者退伍後的就業情形與求職管道，包含求職時間、待業原因，就業狀況、轉業狀況、工作機構、行業、平均月收入、求職管道、工作選擇的考量等 11 題，如表 3-3-1 所示。

表 3-3-1
就業狀況

變項	變項內容
求職時間	1. 退伍後立即就業 2. 退伍後 3 個月內 3. 退伍後 6 個月內 4. 退伍後 1 年內 5. 退伍後 1 年以上 6. 退伍後尚未就業
待業原因	1. 非自願性失業

	2. 對原工作不滿意 3. 家務繁忙 4. 季節性或臨時性工作結束 5. 剛退伍 6. 傷病 7. 結婚或生育 8. 其他
現職時間	1. 就業未滿一年 2. 就業 1~3 年 3. 就業 3 年以上
轉業狀況	1. 是 2. 否
轉業次數	1. 1 次 2. 2 次 3. 3 次含以上
工作機關	1. 政府機關 2. 公營事業 3. 民營企業 4. 學校或學術機構 5. 非營利組織 6. 自行創業 7. 其他
行業	1. 金融保險業 2. 傳統製造業 3. 科技業 4. 住宿及餐飲業 5. 批發、零售業 6. 運輸倉儲或通信業

	7. 不動產及租賃業
	8. 專業.科學及技術服務業
	9. 文化.運動及休閒 8.服務業
	10. 公教
	11. 其他
平均月收入	1. 20,000 元以內 2. 20,000-29,999 元 3. 30,000-39,999 元 4. 40,000-49,999 元 5. 50,000-59,999 元 6. 60,000-69,999 元 7. 70,000-79,999 元 8. 80,000-89,999 元 9. 90,000-99,999 元 10. 100,000 元以上
求職管道	1. 毛遂自薦 2. 親友.老師.同學介紹 3. 報紙廣告自行應徵 4. 人力銀行 5. 國家考試 6. 民營企業招考 7. 校園徵才 8. 政府就業機構推介（如退輔會.勞委會等） 9. 自行創業 10. 協助家庭事業 11. 其他
考量因素	1. 工作地點適合

	2. 工作內容符合所學
	3. 工作內容符合志趣
	4. 待遇福利佳
	5. 公司知名度佳
	6. 工作時間合適
	7. 國家考試分發
	8. 有進修機會
	9. 自家經營事業
	10. 找不到其他工作機會
	11. 其他
學用配合度	1. 學用完全不配合
	2. 學用小部份配合
	3. 學用大部份配合
	4. 學用完全配合

二、就業力量表

本量表參考青輔會「98 年大專青年就業力現況調查」對大專畢業生就業力所擬定之題目加以修改編製而成，如表 3-3-2 所示。每題分為「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」及「非常同意」等五個刻度，在資料統計處理時分別給予 1 至 5 分，分數愈高表示同意程度愈高。本量表分成兩個題組，第一個題組為「服役經驗之就業力」，第二題組為「目前的就業力表現」。過去蔡翠聘（2007）的研究指出，第一題組量表的 Cronbach's α 值為.922，第二題組量表的 Cronbach's α 值為.920 在本研究中，第一題組量表的 Cronbach's α 值為.940，第二題組量表的 Cronbach's α 值為.918，因此此份問卷應具有良好的內部一致信度。本研究所討論的變數除參考青輔會的研究問卷之外，尚依據相關文獻及配合研究主題與對象進行修改編制而成；問卷初步設計完成後，除與指導教授進行討論外，尚以現正就

讀研究所相關科系之國軍軍官就問卷題項進行表面效度的檢驗，以確認受試者對題項之意義有一致性的認知，並與研究者所要測量的方向一致，以求效度之提升。

表 3-3-2
就業力量表

變數名稱	衡量尺度	內容
服役經驗提供之就業力	李克特五點量表	19 題陳述句，依同意程度高低採用五點之量表
退伍軍人個人就業能力之評估	李克特五點量表	20 題陳述句，依同意程度高低採用五點之量表

三、個人基本資料

主要用來了解研究參與者基本資料與軍事背景，包含性別、年齡、軍種、階級、教育程度、服役年資、入營管道等 7 題，如表 3-3-3 所示。

表 3-3-3
個人基本資料

變項	變項內容
性別	1.男 2.女
年齡	1. 20-24 歲 2. 25-29 歲 3. 30-34 歲 4. 35-39 歲 5. 40 歲以上
軍種	1.陸軍 2.海軍 3.空軍 4.後備 5.憲兵 6.其他
階級	1.士兵

	2.士官
	3.士官長
	4.尉級軍官
	5.校級軍官
	6.其他
教育程度	1.國小
	2.國中
	3.高中/職
	4.大學/專
	5.研究所以上
服役年資	1.4-9 年
	2.10 年以上，未滿 20 年
	3.20 年以上
	4.其他
入營管道	1.在營轉服
	2.志願士兵
	3.士官二專班
	4.專業士官班
	5.空軍航空技術學院
	6 大學儲備軍官訓練團
	7.專業軍官班
	8.軍校專科班
	9.軍校正期班
	10.其他

貳、測量工具之因素分析及信效度考驗

從文獻探討中可以看到，有研究指出核心就業力可以分為三個部分，分別是有利於就業的態度與個人特質；自我行銷與職涯管理能力；積極學習的意願並能反思所學（Harvey et al, 2002）。本研究調查結果基本上支持上述之架構，根據對於國軍志願役退除役官兵實證調查發現，核心就業力可分為有利於就業的態度與團隊合作能力（以下命名為「工作態度與團隊能力」）；具備專業知識與技能並能運用於職場上（以下命名為「專業知識與應用能力」）；職涯規劃與提升自我表現（以下命名為「職涯規劃管理」）。接下來說明兩個量表的內容、因素分析結果與

信效度。

一、「服役經驗之就業力」量表

(一)量表內容

「服役經驗提供之就業力」量表共計 19 題，無反向題，均採用李克特五點量表測量。

(二) 量表信度

「服役經驗提供之就業力」量表以信度分析考驗其與分量表的一致性，總量表的 Cronbach's α 值為 .940，分量表值分別為 .901、.866 及 .899，詳見表 3-3-4。

(三)因素分析結果

本研究將問卷第二部分第一題組之「服役經驗提供之就業力」19 個問題，經 Bartlett 球型檢定結果顯示，變項間彼此並非無關聯($\chi^2=1065.382$, $df=171$, $p<.001$)，而 KMO 則為.873，顯示此資料適合進行因素分析，如表 3-3-5 所示。利用特徵值(eigenvalue)大於一法則及依據陡坡圖(scree plot)顯示，應該取三個因素。因此依據分析結果以主軸法(principle axis)抽取三個因素，進行最優斜交轉軸(promax)，因素負荷量矩陣如表 3-3-6。由表 3-3-6 可見，第一個因素包含 8 題，其內容多與工作態度與團體合作有關（如「12-2. 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「穩定度與抗壓性」、「12-3. 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「團隊合作能力」。），因此將其名為「工作態度與團隊能力」。第二個因素包含 6 題，其內容多與專業知識與技能有關（如「12-9. 我的服役經驗讓我充分具備職場所需的「外語能力」、「12-12. 我在服役的過程中讓我取得有助於就業的「專業證照及相關能力證明」。），因此命名為「專業知識與應用能力」。第三個因素包含 5 題，其內容多與職涯規劃管理有關（如「12-16. 我在服役過程中讓我「對自己的職涯發展有充分的了解與規劃」、「12-17. 我在服役過程中讓我瞭解與「我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」。），因此命名為「職涯規劃管理」。此三個因素間

相關如表 3-3-7，且三個因素共可解釋 59.847%的變異，詳見表 3-3-8。

表 3-3-4

服役經驗之就業力量表 Cronbach's α 值摘要表

因素名稱	題目	Cronbach α 值
工作 態度 與團 隊能 力	Q12.2 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「穩定度與抗壓性」	.901
	Q12.1 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「良好個人工作態度」	
	Q12.5 我的服役經驗讓我充分瞭解並願意遵守「職場的專業倫理與道德」	
	Q12.6 我的服役經驗讓我有充分的能力，「能夠發掘及解決工作中遇到的問題」	
	Q12.4 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「表達及溝通能力」	
	Q12.3 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「團隊合作能力」	
	Q12.15 我的服役經驗讓我具備「強烈的學習意願與高度可塑性」	
	Q12.13 我的服役經驗讓我具備良好的「領導能力」	
專業 知識 與應 用能 力	Q12.10 我的服役經驗讓我充分具備「國際觀」	.866
	Q12.9 我的服役經驗讓我充分具備職場所需的「外語能力」	
	Q12.12 我在服役的過程中讓我取得有助於就業的「專業證照及相關能力證明」	
	Q12.14 我的服役經驗讓我具備良好的「創新能力」	
	Q12.11 我的服役經驗讓我充分具備「將理論運用到實際工作的能力」	
	Q12.8 我的服役經驗讓我充分學習到就業所需的「基礎電腦應用技能」	
職涯 規劃 管理	Q12.16 我在服役過程中讓我「對自己的職涯發展有充分的了解與規劃」	.899
	Q12.17 我在服役過程中讓我瞭解與「我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	
	Q12.19 整體而言，服役的經驗與訓練對於「提升我的就業能力」有很大的幫助。	
	Q12.18 在部隊服役的經驗讓我知道該如何「求職及推銷自己」	
	Q12.7 我的服役經驗讓我充分具備就業所需的「專業知識與技能」	
總量表Cronbach's α 值 = .940		

表 3-3-5

服役經驗之就業力量表 KMO 與 Bartlett 檢定

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數		.873
Bartlett 的球形檢定		1065.382
	df	171
	顯著性	.000

表 3-3-6

服役經驗之就業力量表因素負荷量矩陣

題項	因子		
	1	2	3
Q12.2 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「穩定度與抗壓性」	.824		
Q12.1 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「良好個人工作態度」	.806		
Q12.5 我的服役經驗讓我充分瞭解並願意遵守「職場的專業倫理與道德」	.802		
Q12.6 我的服役經驗讓我有充分的能力，「能夠發掘及解決工作中遇到的問題」	.759		
Q12.4 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「表達及溝通能力」	.678		
Q12.3 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「團隊合作能力」	.658		
Q12.15 我的服役經驗讓我具備「強烈的學習意願與高度可塑性」	.627		
Q12.13 我的服役經驗讓我具備良好的「領導能力」	.626		
Q12.10 我的服役經驗讓我充分具備「國際觀」		.950	
Q12.9 我的服役經驗讓我充分具備職場所需的「外語能力」		.923	
Q12.12 我在服役的過程中讓我取得有助於就業的「專業證照及相關能力證明」		.612	
Q12.14 我的服役經驗讓我具備良好的「創新能力」		.478	
Q12.11 我的服役經驗讓我充分具備「將理論運用到實際工作的能力」		.435	

Q12.8 我的服役經驗讓我充分學習到就業所需的「基礎電腦應用技能」	.405
Q12.16 我在服役過程中讓我「對自己的職涯發展有充分的了解與規劃」	.977
Q12.17 我在服役過程中讓我瞭解與「我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	.974
Q12.19 整體而言，服役的經驗與訓練對於「提升我的就業能力」有很大的幫助。	.629
Q12.18 在部隊服役的經驗讓我知道該如何「求職及推銷自己」	.486
Q12.7 我的服役經驗讓我充分具備就業所需的「專業知識與技能」	.483

萃取方法：主軸因子。

旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Promax 法。

a. 轉軸收斂於 5 個疊代。

表 3-3-7

服役就業力量表係數相關性矩陣

因子	1	2	3
1	1.000		
2	.513	1.000	
3	.706	.679	1.000

萃取方法：主軸因子。

旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Promax 法。。

表 3-3-8

服役就業力量表的變異數統計

因素	起始特徵值			擷取平方和載入			循環平方和載入
	總計	變異的%	累加 %	總計	變異的%	累加 %	總計
1	9.255	48.711	48.711	8.868	46.672	46.672	7.256
2	2.151	11.322	60.033	1.752	9.223	55.895	6.297
3	1.096	5.766	65.800	.751	3.952	59.847	7.541

擷取方法：主體軸係數。

a. 當係數產生關聯時，無法新增平方和載入來取得變異數總計。

二、「目前的就業力表現」量表

(一)量表內容

「目前的就業力表現」量表共計 20 題，無反向題，均採用李克特五點量表測量。

(二)量表信度

「目前的就業力表現」量表以信度分析考驗其與分量表的一致性，總量表的 Cronbach's α 值為 .918，分量表值分別為 .905、.764 及 .682，詳見表 3-3-9。

(三)因素分析結果

本研究將問卷第二部分第二題組之「目前的就業力表現」20 個問題，經 Bartlett 球型檢定結果顯示，變項間彼此並非無關聯($\chi^2=1111.790$, $df=190$, $p<.001$)，而 KMO 則為.826，顯示此資料適合進行因素分析，如表 3-3-10 所示。利用特徵值大於一法則，應該取四個因素，依據陡坡圖顯示則應該取三個因素；由於以特徵值大於一常會造成因素數目高估(Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999)，因此依據分析結果以主軸法抽取三個因素，進行最優斜交轉軸，因素負荷量矩陣如表 3-3-11。由表 3-3-11 可見，第一個因素包含 10 題，其內容多與工作職場與能力有關（如「13-17 我現在充分瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」、「13-6. 我現在充分具備職場所需的發掘及解決工作中遇到的問題。」），因此將其名為「工作態度與團隊能力」。第二個因素包含 7 題，其內容多與專業知識與技能有關（如「13-11 我現在充分具備職場所需的將理論運用到實際工作的能力」、「13-9. 我現在充分具備職場所需的外語能力。」），因此命名為「專業知識與應用」。第三個因素包含 3 題，其內容多與職涯規劃管理有關（如「13-2. 我現在充分具備職場所需的穩定度與抗壓性」、「13-15. 我現在充分具備職場所需的強烈的學習意願與高度可塑性。」），因此命名為「職涯規劃管理」。此三個因素間相關如表 3-3-12，且三個因素共可解釋 55.788%的變異，詳見表 3-3-13。

表 3-3-9

目前的就業力表現量表 Cronbach's α 值摘要表

因素 名稱	題目	Cronbach α 值
1	Q13.17 我現在充分「瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	.905
	Q13.6 我現在充分具備職場所需的「發掘及解決工作中遇到的問題」	
	Q13.20 我對自己的職涯發展感到樂觀	
	Q13.19 整體而言，我現在具有充分的就業能力	
	Q13.5 我現在充分具備職場所需的「瞭解並願意遵守職場的專業倫理與道德」	
	Q13.16 我現在充分具備職場所需的「對自己的職涯發展有充分的了解與規劃」	
	Q13.18 我現在充分具備職場所需的「求職及推銷自己」	
	Q13.7 我現在充分具備職場所需的「專業知識與技能」	
	Q13.3 我現在充分具備職場所需的「團隊合作能力」	
	Q13.10 我現在充分具備職場所需的「國際觀」	
2	Q13.11 我現在充分具備職場所需的「將理論運用到實際工作的能力」	.764
	Q13.9 我現在充分具備職場所需的「外語能力」	
	Q13.8 我現在充分具備職場所需的「基礎電腦應用技能」	
	Q13.12 我現在充分具備職場所需的「專業證照及相關能力證明」	
	Q13.14 我現在充分具備職場所需的「創新能力」	
	Q13.1 我現在充分具備職場所需的「良好個人工作態度」	
	Q13.4 我現在充分具備職場所需的「表達及溝通能力」	
3	Q13.2 我現在充分具備職場所需的「穩定度與抗壓性」	.682
	Q13.15 我現在充分具備職場所需的「強烈的學習意願與高度可塑性」	
	Q13.13 我現在充分具備職場所需的「領導能力」	
總量表Cronbach's α 值 = .918		

表 3-3-10

個人就業能力評估量表之 KMO 與 Bartlett 檢定

Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數		.826
Bartlett 的球形檢定		1111.709
	df	190
	顯著性	.000

表 3-3-11

目前的就業力表現量表之因素負荷量矩陣

題項	因子		
	1	2	3
Q13.17 我現在充分「瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	.892		
Q13.6 我現在充分具備職場所需的「發掘及解決工作中遇到的問題」	.835		
Q13.20 我對自己的職涯發展感到樂觀	.790		
Q13.19 整體而言，我現在具有充分的就業能力	.723		
Q13.5 我現在充分具備職場所需的「瞭解並願意遵守職場的專業倫理與道德」	.651		
Q13.16 我現在充分具備職場所需的「對自己的職涯發展有充分的了解與規劃」	.648		
Q13.18 我現在充分具備職場所需的「求職及推銷自己」	.626		
Q13.7 我現在充分具備職場所需的「專業知識與技能」	.612		
Q13.3 我現在充分具備職場所需的「團隊合作能力」	.531		
Q13.10 我現在充分具備職場所需的「國際觀」		.783	
Q13.11 我現在充分具備職場所需的「將理論運用到實際工作的能力」		.687	
Q13.9 我現在充分具備職場所需的「外語能力」		.646	
Q13.8 我現在充分具備職場所需的「基礎電腦應用技能」		.609	

Q13.12 我現在充分具備職場所需的「專業證照及相關能力證明」	.538
Q13.14 我現在充分具備職場所需的「創新能力」	.421
Q13.1 我現在充分具備職場所需的「良好個人工作態度」	.860
Q13.4 我現在充分具備職場所需的「表達及溝通能力」	.789
Q13.2 我現在充分具備職場所需的「穩定度與抗壓性」	.680
Q13.15 我現在充分具備職場所需的「強烈的學習意願與高度可塑性」	.571
Q13.13 我現在充分具備職場所需的「領導能力」	.458

萃取方法：主軸因子。

旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Promax 法。

a. 轉軸收斂於 6 個疊代。

表 3-3-12

目前的就業力表現量表之係數相關性矩陣

因子	1	2	3
1	1.000	.512	.577
2	.512	1.000	.226
3	.577	.226	1.000

萃取方法：主軸因子。

旋轉方法：含 Kaiser 常態化的 Promax 法。。

表 3-3-13

目前的就業力表現量表之變異數統計

因素	起始特徵值			擷取平方和載入			循環平方和載入	
	總計	變異的%	累加 %	總計	變異的%	累加 %	總計	
1	8.321	41.606	41.606	7.904	39.520	39.520	7.154	
2	2.601	13.003	54.610	2.137	10.683	50.203	4.718	
3	1.552	7.759	62.369	1.117	5.585	55.788	4.974	

擷取方法：主體軸係數。

a. 當係數產生關聯時，無法新增平方和載入來取得變異數總計。

第四節 資料收集與分析

壹、資料收集方法

因應本研究取樣對象為已經從軍中退伍的官兵，其母群體的範圍與數量難以判定，且退伍軍人之個人資料取得不易，現今社會亦非常強調個人隱私，法律上也有個資法保障個人的資料無法輕易取得，因此難以使用機率抽樣之方式尋找研究參與者，考量以上因素，研究者認為參考滾雪球抽樣方法，並透過個人人際網絡來尋找研究參與者，再藉由研究參與者本身的人際網絡將問卷轉傳至其他符合研究條件的參與者。問卷填寫完畢後便彙整於網路資料庫，回收截止後下載運用於後續之統計及分析。在問卷內容的部份，開頭即說明本研究之目的、問卷回收期間及參與者權益相關之訊息，以確保研究參與者的受試意願。

貳、資料分析方法

本研究以網路問卷方式蒐集資料，以研究架構與研究問題作為資料分析之依據，並根據變項的測量尺度選用適當的統計方法。問卷回收後，首先篩選出無效問卷，刪除遺漏值過多或答題一致性過高之問卷，再進行問卷的編碼、核對及過錄，並運用電腦套裝統計軟體 IBM SPSS Statistics 22 對研究資料進行統計分析。配合研究性質及各待答問題所運用的統計方法如表 3-4-1：

表 3-4-1

研究問題分析方法

研究問題	統計方法
1.研究參與者的就業狀況與就業力表現為何？	描述性統計
2.不同背景變項與就業狀況在就業力的表現上是否具有顯著差異？	獨立樣本 t 檢定 單因子變異數分析
3.服役經驗之就業力與目前的就業力表現是否具有顯著差異。	相依樣本變異數分析

一、描述性統計

以次數分配表、算術平均數、標準差及百分比等統計方法了解受試者的就業狀況與就業力之表現，以回答問題研究問題一。

二、獨立樣本 t 檢定

將受試者人口資料中，屬於類別變項，且類別因子僅二項者，以獨立樣本 t 檢定進行平均數之差異性分析，以回答研究問題二其中的研究假設一、八及十。

三、單因子變異數分析

將受試者人口資料，屬於類別變項，且類別因子為三項或以上者，以單因子變異數分析進行平均數之差異性分析，以回答研究問題二其中的研究假設二至七及九。

四、相依樣本 t 檢定

將受試者服役經驗之就業力與目前的就業力表現兩組得分，以相依樣本 t 檢定進行平均數之差異性分析，以回答研究問題三。





國防大學

National Defense University

第四章 研究結果

第一節 研究參與者就業狀況

在就業狀況方面，包含求職時間、待業原因、現職時間、轉換工作經驗與次數、工作機構、行業、月收入與謀職管道等，以下將分別陳述其分布情形，並彙整成表 4-1。

在求職時間的方面，退伍後立即就業者有 44 人（53.0%），三個月內就業者有 22 人（26.5%），六個月內就業者有 4 人（4.8%），一年內就業者有 2 人（2.4%），一年以上就業者有 4 人（4.8%），目前尚未就業者有 7 人（8.4%），顯示有八成的受訪者於退伍後三個月內就能找到第一份工作，受試者的失業率為 8.4%。

而尚未就業者的待業原因中，家務繁忙者有 2 人（28.6%），剛退伍有 1 人（14.3%），結婚或生育則有 4 人（57.1%）。

現職時間的方面，就業未滿一年者有 20 人（26.3%），就業 1-3 年者有 31 人（40.8%），就業 3 年以上有 25 人（32.9%）。

在轉換工作經驗與次數的方面，沒有轉換工作經驗者有 36 人（47.4%），有轉換工作經驗者有 40 人（52.6%），其中轉換 1 次者有 4 人（10.0%），轉換 2 次者有 19 人（47.5%），轉換 3 次含以上者有 17 人（42.5%）。

在工作機構的方面，任職於政府機關者有 2 人（2.6%），任職於民營企業者有 43 人（56.6%），任職於學校或學術機構者有 4 人（5.3%），任職於非營利組織者有 2 人（2.6%），自行創業者有 21 人（27.6%），其他有 4 人（5.3%）。

在行業的方面，金融保險業有 4 人（5.3%），傳統製造業有 8 人（10.5%），科技業有 4 人（5.3%），營造業有 7 人（9.2%），住宿及餐飲業有 14 人（18.4%），批發零售業有 4 人（5.3%），運輸倉儲或通信業有 11 人（14.5%），不動產及租賃

業有 2 人（2.6%），專業、科學及技術服務業有 6 人（7.9%），文化、運動及休閒服務業有 2 人（2.6%），公教有 4 人（5.3%），其他有 10 人（13.2%）。

平均月收入的方面，20,000 元以內有 2 人（2.6%），20,000 元-29,999 元有 12 人（15.8%），30,000 元-39,999 元有 19 人（25.0%），40,000 元-49,999 元有 15 人（19.7%），50,000 元-59,999 元有 8 人（10.5%），60,000 元-69,999 元有 6 人（7.9%），70,000 元-79,999 元有 1 人（1.3%），80,000 元-89,999 元有 4 人（5.3%），90,000 元-99,999 元有 2 人（2.6%），100,000 元以上有 7 人（9.2%）。

在謀職管道的方面，毛遂自薦有 12 人（15.8%），親友、老師、同學介紹有 19 人（25.0%），報紙廣告自行應徵有 6 人（7.9%），人力銀行有 13 人（17.1%），國家考試有 2 人（2.6%），民營企業招考有 2 人（2.6%），政府就業機構推介有 1 人（1.3%），自行創業有 18 人（23.7%），協助家庭事業有 3 人（3.9%）。

表 4-1
就業狀況表

變項	變項內容	次數（%）
求職時間	退伍後立即就業	44（53.0）
	退伍後3個月內	22（26.5）
	退伍後6個月內	4（4.8）
	退伍後1年內	2（2.4）
	退伍後1年以上	4（4.8）
	退伍後尚未就業	7（8.4）
待業的主要原因	家務繁忙	2（28.6）
	剛退伍	1（14.3）
	結婚或生育	4（57.1）
現職時間	就業未滿一年	20（26.3）
	就業1~3年	31（40.8）
	就業3年以上	25（32.9）

轉換工作的經驗	是	40 (52.6)
	否	36 (47.4)
轉換工作次數	1次	4 (10.0)
	2次	19 (47.5)
	3次含以上	17 (42.5)
工作機關	政府機關	2 (2.6)
	民營企業	43 (56.6)
	學校或學術機構	4 (5.3)
	非營利組織	2 (2.6)
	自行創業	21 (27.6)
	其他	4 (5.3)
行業	金融保險業	4 (5.3)
	傳統製造業	8 (10.5)
	科技業	4 (5.3)
	營造業	7 (9.2)
	住宿及餐飲業	14 (18.4)
	批發.零售業	4 (5.3)
	運輸倉儲或通信業	11 (14.5)
	不動產及租賃業	2 (2.6)
	專業.科學及技術服務業	6 (7.9)
	文化.運動及休閒服務業	2 (2.6)
	公教	4 (5.3)
	其他	10 (13.2)
平均月收入	20,000元以內	2 (2.6)
	20,000元-29,999元	12 (15.8)
	30,000元-39,999元	19 (25.0)
	40,000元-49,999元	15 (19.7)
	50,000元-59,999元	8 (10.5)

	60,000元-69,999元	6 (7.9)
	70,000元-79,999元	1 (1.3)
	80,000元-89,999元	4 (5.3)
	90,000元-99,999元	2 (2.6)
	100,000元以上	7 (9.2)
謀職管道	毛遂自薦	12 (15.8)
	親友、老師、同學介紹	19 (25.0)
	報紙廣告自行應徵	6 (7.9)
	人力銀行	13 (17.1)
	國家考試	2 (2.6)
	民營企業招考	2 (2.6)
	政府就業機構推介	1 (1.3)
	自行創業	18 (23.7)
	協助家庭事業	3 (3.9)
	其他	0 (0)

第二節 研究參與者就業力狀況

本研究主要在探究國軍志願役退除役官兵之核心就業力，故依據就業力量表因素分析後的結果，分別就三個構面「工作態度與團隊能力」、「專業知識與應用」、「職涯規劃管理」之現況分析作描述。

壹、「服役經驗之就業力」

在本研究中，研究參與者的服役經驗之就業力包括：工作態度與團隊能力、專業知識與應用及職涯規劃管理等三個因素。

由表 4-2-1 可以得知，在三個因素中，「工作態度與團隊能力」的標準化平均數 3.83 高於「職涯規劃管理」的 2.88、「專業知識與應用」的 2.81。

從工作態度與團隊能力部分來看，除了標準化平均數為三項因素中最高者，

其中有 85.6%的研究參與者表示同意服役經驗使其學習到「穩定度與抗壓性」，而同題中持否定態度者只有 1.2%；再者，有 71.1%的研究參與者表示服役經驗使其「能夠發掘及解決工作中遇到的問題」，同題持否定態度者僅 6.0%；另有 71.1%的研究參與者表示在服役經驗使其具備「表達及溝通能力」，同題持否定態度者僅 10.8%。且在本部分的八題中，排除「普通」選項後，每題獲得肯定態度的百分比普遍偏高，且受試者在此八題中給予否定態度的比例皆僅約一至二成。

在職涯規劃管理部分，有 42.1%的研究參與者表示同意服役經驗使其學習到知道該如何「求職及推銷自己」，而同題中持否定態度者有 31.4%；再者，另有 39.7%的研究參與者表示服役經驗對於「提升我的就業能力」有很大的幫助，同題持否定態度者有 35.0%；有 32.6%的研究參與者表示在服役經驗使其具備「專業知識與技能」，同題持否定態度者有 47%。且在本部分的五題中，排除「普通」選項後，每題獲得肯定態度的百分比僅二到四成，且受試者在此五題中給予否定態度的比例皆約三至四成。從標準化平均數 2.88 及研究參與者的態度來看，職涯管理對於大多數的研究參與者而言，是抱持否定的態度。

在專業知識與應用部分，有 37.7%的研究參與者表示同意服役經驗使其學習到「基礎電腦應用技能」，而同題中持否定態度者有 41.0%；再者，另有 32.6%的研究參與者表示服役經驗有助於「將理論運用到實際工作的能力」，同題持否定態度者有 43.4%；有 26.5%的研究參與者表示在服役經驗使其具備「創新能力」，同題持否定態度者有 41%。在本部分的六題中，排除「普通」選項後，每題獲得肯定態度的百分比都在四成以下，且受試者在此六題中給予否定態度的比例皆超過四成。從標準化平均數 2.81 及研究參與者的態度來看，專業知識與應用對於大多數的研究參與者而言，是抱持否定的態度。

表 4-2-1

服役經驗之就業力次數分配與百分比統計表 (n=83)

題目	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數 (標準差)
次數 (%)						
工作態度與團隊能力	標準化平均數=3.83 標準差=0.843					
Q12.2 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「穩定度與抗壓性」	1 (1.2)	0 (0)	11 (13.3)	34 (41.0)	37 (44.6)	4.28 (0.786)
Q12.1 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「良好個人工作態度」	4 (4.8)	7 (8.4)	19 (22.9)	26 (31.3)	27 (32.5)	3.78 (1.137)
Q12.5 我的服役經驗讓我充分瞭解並願意遵守「職場的專業倫理與道德」	5 (6.0)	4 (4.8)	18 (21.7)	26 (31.3)	30 (36.1)	3.87 (1.145)
Q12.6 我的服役經驗讓我有充分的能力，「能夠發掘及解決工作中遇到的問題」	3 (3.6)	2 (2.4)	19 (22.9)	34 (41.0)	25 (30.1)	3.92 (0.978)

Q12.4 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「表達及溝通能力」	4 (4.8)	5 (6.0)	15 (18.1)	35 (42.2)	24 (28.9)	3.84 (1.065)
Q12.3 我的服役經驗讓我充分學習到職場所需的「團隊合作能力」	6 (7.2)	5 (6.0)	15 (18.1)	27 (32.5)	30 (36.1)	3.84 (1.194)
Q12.15 我的服役經驗讓我具備「強烈的學習意願與高度可塑性」	9 (10.8)	6 (7.2)	26 (31.3)	21 (25.3)	21 (25.3)	3.47 (1.253)
Q12.13 我的服役經驗讓我具備良好的「領導能力」	5 (6.0)	7 (8.4)	24 (28.9)	26 (31.3)	21 (25.3)	3.61 (1.135)
專業知識與應用	標準化平均數=2.81 標準差=0.894					
Q12.10 我的服役經驗讓我充分具備「國際觀」	37 (44.6)	13 (15.7)	19 (22.9)	7 (8.4)	7 (8.4)	2.20 (1.323)
Q12.9 我的服役經驗讓我充分具備職場所需的「外語能力」	42 (50.6)	13 (15.7)	17 (20.5)	7 (8.4)	4 (4.8)	2.01 (1.225)

Q12.12 我在服役的過程中讓我取得有助於就業的「專業證照及相關能力證明」	34 (41.0)	19 (22.9)	14 (16.9)	12 (14.5)	4 (4.8)	2.19 (1.254)
Q12.14 我的服役經驗讓我具備良好的「創新能力」	18 (21.7)	16 (19.3)	27 (32.5)	15 (18.1)	7 (8.4)	2.72 (1.233)
Q12.11 我的服役經驗讓我充分具備「將理論運用到實際工作的能力」	18 (21.7)	18 (21.7)	20 (24.1)	16 (19.3)	11 (13.3)	2.81 (1.339)
Q12.8 我的服役經驗讓我充分學習到就業所需的「基礎電腦應用技能」	22 (26.5)	12 (14.5)	18 (21.7)	21 (25.3)	10 (12.0)	2.82 (1.389)
職涯規劃管理 標準化平均數=2.88 標準差=1.122						
Q12.16 我在服役過程中讓我「對自己的職涯發展有充分的了解與規劃」	16 (19.3)	11 (13.3)	26 (31.3)	19 (22.9)	11 (13.3)	2.98 (1.297)
Q12.17 我在服役過程中讓我瞭解與「我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	23 (27.7)	13 (15.7)	24 (28.9)	15 (18.1)	8 (9.6)	2.66 (1.319)

Q12.19 整體而言，服役的經驗與訓練對於「提升我的就業能力」有很大的幫助。	17 (20.5)	12 (14.5)	21 (25.3)	23 (27.7)	10 (12.0)	2.96 (1.320)
Q12.18 在部隊服役的經驗讓我知道該如何「求職及推銷自己」	14 (16.9)	12 (14.5)	22 (26.5)	25 (30.1)	10 (12.0)	3.06 (1.272)
Q12.7 我的服役經驗讓我充分具備就業所需的「專業知識與技能」	22 (26.5)	17 (20.5)	17 (20.5)	13 (15.7)	14 (16.9)	2.76 (1.436)

貳、目前的就業力表現

在本研究中，研究參與者的目前就業力包括：工作態度與團隊能力、專業知識與應用及職涯規劃管理等三個因素。

由表 4-2-2 可以得知，在三個因素中，「工作態度與團隊能力」的標準化平均數 4.08 高於「職涯規劃管理」的 3.93、「專業知識與應用」的 3.61。

從工作態度與團隊能力部分來看，除了標準化平均數為三項因素中最高者，其中有 89.1%的研究參與者表示其具備「穩定度與抗壓性」，而同題中持否定態度者只有 2.4%；再者，有 77.1%的研究參與者表示具備職場所需的「強烈的學習意願與高度可塑性」，同題持否定態度者僅 4.8%；另有 71.1%的研究參與者表示具備職場所需的「領導能力」，同題持否定態度者僅 7.2%。且在本部分的三題中，排除「普通」選項後，每題獲得同意態度的百分比均超過七成，且受試者在此三題中給予否定態度的比例均不到一成。因此從標準化平均數 4.08 與研究參與者的態度來看，多數人是同意其具備「工作態度與團隊能力」的能力。

在職涯規劃管理部分，有 80.8%的研究參與者表示同意現在充分具備職場所需的「瞭解並願意遵守職場的專業倫理與道德」，而同題中持否定態度者只有 2.4%；再者，有 78.3%的研究參與者表示對自己的職涯發展感到樂觀，同題持否定態度者僅 3.6%；另有 71.1%的研究參與者表示其充分具備職場所需的「求職及推銷自己」，同題持否定態度者僅 3.6%。且在本部分的十題中，排除「普通」選項後，每題獲得同意態度的百分比普遍偏高，且受試者在此十題中給予否定態度的比例均在二成以下。因此從標準化平均數 3.93 與研究參與者的態度來看，多數人是同意其具備「職涯規劃管理」能力。

在專業知識與應用部分，有 84.4%的研究參與者表示同意我現在充分具備職場所需的「良好個人工作態度」，而同題中持否定態度者有 1.2%；再者，另有 55.5%的研究參與者表示服役經驗有助於「將理論運用到實際工作的能力」，同題持否定態度者有 18.0%；有 56.6%的研究參與者表示在服役經驗使其具備「創新能力」，同題持否定態度者有 12%。在本部分的七題中，排除「普通」選項後，每題獲得肯定態度的百分比都在五成以上，除了外語能力僅有三成四的比例同意。受試者在此七題中給予否定態度的比例多低於二成，除了外語能力高達三成六的否定態度。從標準化平均數 3.61 及研究參與者的態度來看，專業知識與應用對於大多數的研究參與者而言，是抱持肯定的態度。

表 4-2-2

目前的就業力表現之次數分配與百分比統計表 (n=83)

題目	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意	平均數 (標準 差)
	次數 (%)					
工作態度與團隊 能力	標準化平均數=4.08 標準差=0.668					

Q13.2 我現在 充分具備職場 所需的「穩定 度與抗壓性」	1 (1.2)	1 (1.2)	7 (8.4)	45 (54.2)	29 (34.9)	4.20 (0.745)
Q13.15 我現在 充分具備職場 所需的「強烈的 學習意願與 高度可塑性」	1 (1.2)	3 (3.6)	15 (18.1)	36 (43.4)	28 (33.7)	4.05 (0.882)
Q13.13 我現在 充分具備職場 所需的「領導 能力」	2 (2.4)	4 (4.8)	18 (21.7)	36 (43.4)	23 (27.7)	3.89 (0.950)
專業知識與應用	標準化平均數=3.61 標準差=0.690					
Q13.11 我現在 充分具備職場 所需的「將理 論運用到實際 工作的能力」	8 (9.6)	7 (8.4)	22 (26.5)	32 (38.6)	14 (16.9)	3.45 (1.161)
Q13.9 我現在 充分具備職場 所需的「外語 能力」	20 (24.1)	10 (12.0)	24 (28.9)	21 (25.3)	8 (9.6)	2.84 (1.311)
Q13.8 我現在 充分具備職場 所需的「基礎 電腦應用技 能」	6 (7.2)	1 (1.2)	29 (34.9)	30 (36.1)	17 (20.5)	3.61 (1.057)
Q13.12 我現在 充分具備職場 所需的「專業 證照及相關能 力證明」	10 (12.0)	8 (9.6)	21 (25.3)	31 (37.3)	13 (15.7)	3.35 (1.214)

Q13.14 我現在充分具備職場所需的「創新能力」	5 (6.0)	5 (6.0)	26 (31.3)	26 (31.3)	21 (25.3)	3.64 (1.111)
Q13.1 我現在充分具備職場所需的「良好個人工作態度」	0 (0)	1 (1.2)	12 (14.5)	37 (44.6)	33 (39.8)	4.23 (0.738)
Q13.4 我現在充分具備職場所需的「表達及溝通能力」	0 (0)	3 (3.6)	11 (13.3)	40 (48.2)	29 (34.9)	4.14 (0.783)
職涯規劃管理	標準化平均數=3.93 標準差=0.717					
Q13.17 我現在充分「瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」	4 (4.8)	2 (2.4)	15 (18.1)	36 (43.4)	26 (31.3)	3.94 (1.016)
Q13.6 我現在充分具備職場所需的「發掘及解決工作中遇到的問題」	1 (1.2)	0 (0)	16 (19.3)	41 (49.4)	25 (30.1)	4.07 (0.777)
Q13.20 我對自己的職涯發展感到樂觀	1 (1.2)	2 (2.4)	15 (18.1)	31 (37.3)	34 (41.0)	4.14 (0.885)
Q13.19 整體而言，我現在具有充分的就業能力	2 (2.4)	3 (3.6)	14 (16.9)	38 (45.8)	26 (31.3)	4.00 (0.924)

Q13.5 我現在 充分具備職場 所需的「瞭解 並願意遵守職 場的專業倫理 與道德」	1 (1.2)	1 (1.2)	14 (16.9)	35 (42.2)	32 (38.6)	4.16 (0.833)
Q13.16 我現在 充分具備職場 所需的「對自 己的職涯發展 有充分的了解 與規劃」	5 (6.0)	4 (4.8)	13 (15.7)	35 (42.2)	26 (31.3)	3.88 (1.098)
Q13.18 我現在 充分具備職場 所需的「求職 及推銷自己」	1 (1.2)	2 (2.4)	21 (25.3)	32 (38.6)	27 (32.5)	3.99 (0.890)
Q13.7 我現在 充分具備職場 所需的「專業 知識與技能」	5 (6.0)	7 (8.4)	14 (16.9)	35 (42.2)	22 (26.5)	3.75 (1.124)
Q13.3 我現在 充分具備職場 所需的「團隊 合作能力」	2 (2.4)	3 (3.6)	8 (9.6)	41 (49.4)	29 (34.9)	4.11 (0.897)
Q13.10 我現在 充分具備職場 所需的「國際 觀」	11 (13.3)	8 (9.6)	24 (28.9)	27 (32.5)	13 (15.7)	3.28 (1.233)

National Defense University

參、就業力培養與職場選擇因素

以下的題目皆採複選方式進行調查，故將分別就選項被圈選的次數作描述。

一、 部隊當中，哪些方式能比較有效的培養就業能力複選，最多五項

調查結果如表 4-2-3，研究參與者對於部隊可以提供有效的培養就業力的方式，高達 66.3%的研究參與者認為「職業訓練」能有效的培養就業能力；其次是「輔導考取證照」(62.7%)、「協助個人了解與規劃職涯發展方向」(54.2%)。

表 4-2-3

有效培養就業力的方式之次數分配與百分比統計表 (N=83)

方式	次數 (百分比)	排序
職業訓練	55 (66.3)	1
輔導考取證照	52 (62.7)	2
協助個人了解與規劃職涯發展方向	45 (54.2)	3
有進修機會	43 (51.8)	4
提供職涯發展相關訊息	37 (44.6)	5
針對就業能力開設通識教育課程	31 (37.3)	6
提供就業相關演講與活動	20 (24.1)	7
在一般課程中培養就業能力	18 (21.7)	8
其他	3 (3.6)	9

二、 請問您認為哪些就業能力的培養是最為重要？(複選，最多五項)

調查結果如表 4-2-4，有高達 69.9%的研究參與者認為「良好個人工作態度」是最重要的；其次是「穩定度與抗壓性」(67.5%)、「表達及溝通能力」(62.7%)。相對的，最低比例認為是「基礎電腦應用技能」(6.0%)、「將理論運用到實際工作」(6.0%)。

表 4-2-4

就業能力培養之次數分配與百分比統計表 (N=83)

就業能力	次數 (百分比)	排序
良好個人工作態度	58 (69.9)	1

穩定度與抗壓性	56 (67.5)	2
表達及溝通能力	52 (62.7)	3
專業知識與技能	39 (47.0)	4
團隊合作能力	37 (44.6)	5
強烈的學習意願與高度可塑性	23 (27.7)	6
瞭解並遵守職場的專業倫理與道德	20 (24.1)	7
專業證照及相關能力證明	18 (21.7)	8
發掘及解決工作中遇到的問題	17 (20.5)	9
外語能力	17 (20.5)	9
求職及推銷自己的能力	12 (14.5)	10
領導能力	10 (12.0)	11
對職涯發展有充分的了解與規劃	9 (10.8)	12
創新能力	8 (9.6)	13
瞭解相關產業環境與發展情形	7 (8.4)	14
國際觀	6 (7.2)	15
基礎電腦應用技能	5 (6.0)	16
將理論運用到實際工作	5 (6.0)	16

三、請問您選擇這份工作的主要原因？（可複選，至多選三項）

調查結果如表 4-2-5，本題扣掉七名未工作的研究參與者後，有高達 50% 的研究參與者認為「工作內容符合志趣」是最主要的原因；其次是「工作地點適合」（48.7%）、「待遇福利佳」（39.5%）。相對的，最低比例認為是「有進修機會」（9.2%）、「國家考試分發」（2.6%）及「找不到其他工作機會」（1.3%）。由數據可見，考量工作選擇主要的因素在於符合個人志趣，且工作地點、時間及福利均須一定水準，方為研究參與者心目中合適的工作。

表 4-2-5

選擇工作的主要原因之次數分配與百分比統計表（N=76）

主要原因	次數（百分比）	排序
工作內容符合志趣	38 (50)	1
工作地點適合	37 (48.7)	2

待遇福利佳	30 (39.5)	3
工作時間合適	28 (36.8)	4
工作內容符合所學	12 (15.8)	5
公司知名度佳	9 (11.8)	6
自家經營事業	9 (11.8)	
其他	9 (11.8)	
有進修機會	7 (9.2)	7
國家考試分發	2 (2.6)	8
找不到其他工作機會	1 (1.3)	9

第三節 不同背景變項與就業狀況在就業力上之差異分析

為了解研究樣本之背景變項及就業狀況在就業力的表現上是否產生差異，因此針對研究樣本的人口資料及就業狀況中，屬於類別變項者，分別進行平均數之差異性分析，其中類別因子僅二項者，進行獨立樣本 t 檢定；類別因子為三項或以上者進行單因子變異數分析，並採用 Scheffe 及 Tukey HSD 事後檢定，分析結果敘述如下：

壹、背景變項在核心就業力表現上之差異分析

一、性別

本研究假設一為：「不同性別在核心就業力的表現上具有顯著差異」，以獨立樣本 t 檢定分析結果如表 4-3-1，統計結果顯示不同性別的受試者在服役經驗之就業力 ($t=0.249$, $p=.804>.05$) 及目前的就業力表現上皆未達顯著水準 ($t=0.764$, $p=.447>.05$)。表示研究參與者沒有因為性別的不同而在就業力的表現上有所差異，因此整體而言，假設一未獲得支持。

表 4-3-1

不同性別在核心就業力表現之 t 檢定

	平均值（標準差）		自由度	t 值	p	效果量 (d)
	男性(N=73)	女性(N=10)				
服役經驗 之就業力	3.16 (0.854)	3.08 (0.848)	81	0.249	.804	-0.094
目前的就 業力表現	3.86 (0.648)	3.70 (0.374)	81	0.764	.447	-0.257

二、年齡

本研究假設二為：「不同年齡在核心就業力的表現上具有顯著差異」，以單因子變異數分析結果如表 4-3-2。結果發現，不同年齡的研究參與者在服役經驗之就業力上($F=4.259$, $p=.004$, $\eta_p^2=.179$)達顯著水準，而目前的就業力表現上未達顯著水準($F=0.265$, $p=.900$, $\eta_p^2=.013$)。經 Scheffe 事後比較顯示：20-24 歲的研究參與者($M=2.44$, $SD=0.699$)與 40 歲以上的研究參與者($M=3.74$, $SD=1.128$)有顯著差異($p=.039$)，餘無差異。

表 4-3-2

年齡在核心就業力表現之 ANOVA

	變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
服役經驗 之就業力	年齡	10.571	4	2.643	4.259	.004	.179
	誤差	48.398	78	0.620			
	總和	58.968	82				
目前的就 業力表現	變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
目前的就 業力表現	年齡	0.425	4	0.106	.265	.900	.013
	誤差	31.272	78	0.401			
	總和	31.697	82				

三、階級

本研究假設三為：「不同階級在核心就業力的表現上具有顯著差異」，以單因子變異數分析結果如表 4-3-3。結果發現：官兵的階級不同，在服役經驗之就業力上有顯著差異($F=2.719$ ， $p=.036$ ， $\eta_p^2=.122$)，目前的就業力表現上未達顯著水準($F=2.103$ ， $p=.088$ ， $\eta_p^2=.097$)。Tukey HSD 事後比較顯示：士兵($M=2.89$ ， $SD=0.830$)與士官長($M=4.39$ ， $SD=0.413$)有顯著差異($p=.021$)、士官($M=3.05$ ， $SD=0.803$)與士官長有顯著差異($p=.023$)、士官長與尉級軍官($M=3.13$ ， $SD=0.827$)有顯著差異($p=.034$)，餘皆沒有差異。

表 4-3-3
階級在核心就業力表現之 ANOVA

		變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
服役經驗 之就業力	階級		7.215	4	1.804	2.719	.036	.122
	誤差		51.753	78	0.664			
	總和		58.968	82				
		變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
目前的就 業力表現	階級		3.085	4	0.771	2.103	.088	.097
	誤差		28.611	78	0.367			
	總和		31.697	82				

四、教育程度

本研究假設四為：「不同教育程度在核心就業力的表現上具有顯著差異」，以單因子變異數分析結果如表 4-3-4。結果發現，不同教育程度的研究參與者在服役經驗之就業力上($F=0.176$ ， $p=.839$ ， $\eta_p^2=.004$)及目前的就業力表現上皆未達顯著水準($F=0.211$ ， $p=.810$ ， $\eta_p^2=.005$)。表示研究參與者不會因為教育程度的不同而在就業力上有所差異，因此整體而言，假設四未獲得支持。

表 4-3-4
教育程度在核心就業力表現之 ANOVA

		變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
服役經驗	教育程度		0.259	2	0.129	.176	.839	.004

之就業力	誤差	58.710	80	0.734			
	總和	58.968	82				
	變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
目前的就	教育程度	0.167	2	0.083	.211	.810	.005
業力表現	誤差	31.530	80	0.394			
	總和	31.697	82				

五、服役年資

本研究假設五為：「不同服役年資在核心就業力的表現上具有顯著差異」，以單因子變異數分析結果如表 4-3-5。結果發現，不同服役年資的研究參與者在服役經驗之就業力上($F=2.218$, $p=.092$, $\eta_p^2=.078$)及目前的就業力表現上皆未達顯著水準($F=1.900$, $p=.136$, $\eta_p^2=.067$)。表示研究參與者不會因為教育程度的不同而在就業力上有所差異，因此整體而言，假設五未獲得支持。

表 4-3-5

服役年資在核心就業力表現之 ANOVA

	變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
服役經驗 之就業力	服役年資	4.582	3	1.527	2.218	.092	.078
	誤差	54.386	79	0.688			
	總和	58.968	82				
	變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
目前的就	服役年資	2.134	3	0.711	1.900	.136	.067
業力表現	誤差	29.563	79	0.374			
	總和	31.697	82				

貳、就業狀況在目前的就業力表現之差異分析

一、求職時間

本研究假設六為：「不同求職時間在目前的就業力表現上具有顯著差異」，以單因子變異數分析結果如表 4-3-6。結果發現，研究參與者在目前就業力的表現上沒有顯著差異， $F(5,77)=1.981$, $p=.091$, $\eta_p^2=.114$ 。表示研究參與者沒有因為求職時間的長短而影響目前的就業力，因此整體而言，假設六未獲得支持。

表 4-3-6

求職時間在目前的就業力表現之 ANOVA

變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
求職時間	3.612	5	0.722	1.981	.091	.114
誤差	28.084	77	0.365			
總和	31.697	82				

二、現職時間

本研究假設七為：「不同現職時間在目前的就業力表現上具有顯著差異」，以單因子變異數分析結果如表 4-3-7。結果發現，研究參與者在目前就業力的表現上沒有顯著差異， $F(2,73)=1.132$ ， $p=.328$ ， $\eta_p^2=.030$ 。表示研究參與者沒有因為工作任職時間的長短而影響目前的就業力，因此整體而言，假設七未獲得支持。

表 4-3-7

現職時間在目前的就業力表現之 ANOVA

變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
現職時間	0.890	2	0.445	1.132	.328	.030
誤差	28.677	73	0.393			
總和	58.968	82				

三、轉業狀況

本研究假設八為：「不同轉業狀況在目前的就業力表現上具有顯著差異」，以獨立樣本 t 檢定分析結果如表 4-3-8，統計結果顯示：是否轉換工作在目前就業力的表現上有顯著差異， $t(74)=-2.814$ ， $p=.006$ ， $d=0.633$ 。有轉換工作經驗的研究參與者($M=3.65$, $SD=0.660$) 在目前就業力的表現上小於沒有轉換工作的研究參與者($M=4.03$, $SD=0.526$)。因此假設八獲得支持。

表 4-3-8

轉業狀況在目前的就業力表現之 t 檢定

平均值（標準差）		自由度	t 值	p	效果量（ d ）
是（ $N=40$ ）	否（ $N=36$ ）				
3.65（0.660）	4.03（0.526）	74	-2.814	.006	0.633

四、平均月收入

本研究假設九為：「不同平均月收入在目前的就業力表現上具有顯著差異」，以單因子變異數分析結果如表 4-3-9。結果發現，研究參與者在目前就業力的表現上沒有顯著差異， $F(9,66)=1.856$ ， $p=.074$ ， $\eta_p^2=.202$ 。表示研究參與者平均月收入並不會在目前的就業力表現上產生差異，因此整體而言，假設九未獲得支持。

表 4-3-9

平均月收入在目前的就業力表現之 ANOVA

變異來源	SS	df	MS	F	p	η_p^2
平均月收入	5.972	9	0.664	1.856	.074	.202
誤差	23.594	66	0.357			
總和	29.566	75				

五、學用配合度

本研究假設十為：「學用能否配合在目前的就業力表現上具有顯著差異」，以獨立樣本 t 檢定分析結果如表 4-3-10，統計結果顯示：學用配合度在目前的就業力表現上有顯著差異， $t(81)=-2.566$ ， $p=.012$ ， $d=0.565$ 。完全無法配合的研究參與者（ $M=3.66$ ， $SD=0.687$ ）在目前的就業力表現上小於可以配合的研究參與者（ $M=4.00$ ， $SD=0.504$ ）。因此假設十獲得支持。

表 4-3-10

學用配合度在目前的就業力表現之 t 檢定

平均值（標準差）		自由度	t 值	p	效果量(d)
學用沒有配合 ($N=41$)	學用有配合 ($N=42$)				
3.66 (0.687)	4.00 (0.504)	81	-2.566	.012	0.565

參、服役經驗之就業力與目前的就業力表現之差異分析

本研究假設十一為：「研究參與者服役經驗之就業力與目前的就業表現有顯著差異。」，以相依樣本 t 檢定之分析發現結果如表 4-3-11，統計結果顯示：服役經驗提供之就業力與目前的就業力表現有顯著差異， $t(82) = -7.693$ ， $p < .01$ ， $d = -0.923$ 。目前的就業力($M=3.8361$ ， $SD=0.622$)顯著的大於服役經驗之就業力($M=3.15$ ， $SD=0.848$)，因此假設十一獲得支持。

表 4-3-11

就業力表現之 t 檢定

平均值（標準差）		自由度	t 值	p	效果量 (d)
服役經驗之就業力	目前的就業力表現				
3.15 (0.848)	3.836 (0.622)	82	-7.693	.00	-0.923

肆、核心就業力之差異分析結果

本研究之研究假設驗證如表 4-3-12 所示：

表 4-3-12

研究假設驗證表

研究假設	未獲支持	部分支持	全部支持
假設一： 不同性別在核心就業力的表現上具有顯著差異。			◎

假設二：	
不同年齡在核心就業力的表現上具有顯著差異。	◎
假設三：	
不同階級在核心就業力的表現上具有顯著差異。	◎
假設四：	
不同教育程度在核心就業力的表現上具有顯著差異。	◎
假設五：	
不同服役年資在核心就業力的表現上具有顯著差異。	◎
假設六：	
不同求職時間在目前的就業力表現上具有顯著差異。	◎
假設七：	
不同現職時間在目前的就業力表現上具有顯著差異。	◎
假設八：	
不同轉業狀況在目前的就業力表現上具有顯著差異。	◎
假設九：	
不同平均月收入在目前的就業力表現上具有顯著差異。	◎
假設十：	
學用能否配合在目前的就業力表現上具有顯著差異。	◎
假設十一：	
服役經驗之就業力與目前的就業力表現具有顯著差異。	◎



國防大學

National Defense University

第五章 結論與建議

第一節 研究結論

壹、就業狀況不穩定

在「退伍後花多久時間找到第一份工作」的方面，有八成的受訪者於退伍後三個月內就能找到第一份工作，顯示退伍軍人進入職場並不困難，而這樣的數據與過去研究中退伍軍人轉業困難的印象有極大的落差，雖然進入職場不難，但進入什麼型態的行業與職務關係到其工作所得高低及職業生涯的發展，這一部分值得進一步探討；在「轉換工作經驗與次數」的方面，研究參與者超過五成有轉換工作經驗，且其中一成表示轉換過工作一次，轉換工作兩次與三次以上則都超過了四成，對照主計部數據顯示，我國就業轉換工作次數中，有九成就業人口僅轉業一次，其餘均不到 5%，表示在轉換工作的次數上是比較多的；就業狀況的方面，就業未滿一年與就業三年以上各有三成研究參與者，而就業 1-3 年者則有四成，而我國目前就業者現職平均工作期間為 9 年 7 個月，未滿一年比例為 7.81%，就業 1-3 年為 17.45%，三年以上則高達 74.74%（主計處，2017），雖然依照數據看來退伍軍人就業狀況並不令人滿意，但回顧當前退除役官兵投入就業市場來看，可能與其退伍時間有關，因此無法證明退伍軍人在就業狀況上是否與國人平均有所落差。

貳、核心就業力與就業力表現

核心就業力可以分成三個類別，分別是「工作態度與團隊能力」、「職涯規劃管理」及「專業知識與應用」。而在本研究中研究參與者認為最重要十項的核心就業力為：「良好個人工作態度」、「穩定度與抗壓性」、「表達及溝通能力」、「專業知識與技能」、「團隊合作能力」、「強烈的學習意願與高度可塑性」、「瞭解並遵守職場的專業倫理與道德」、「專業證照及相關能力證明」、「發掘及解決工作中遇到的問題」及「外語能力」；在過去研究調查的結果顯示，企業雇主認為能勝任工作的前十項就業力分別是：「良好個人工作態度」、「穩定度與抗壓性」、「表達及溝通能力」、「強烈的學習意願與高度可塑性」、「團隊合作能力」、「專業知識與技能」、「發掘及解決工作中遇到的問題」、

「外語能力」、「瞭解並遵守職場的專業倫理與道德」及「基礎電腦應用技能」(行政院，2006；行政院，2009)。與本次研究相比較，企業雇主與研究參與者所重視的前十項就業能力僅有「基礎電腦應用技能」與「專業證照及相關能力證明」的差別，其中「良好個人工作態度」、「穩定度與抗壓性」、「表達及溝通能力」更是特別看重的項目。

研究參與者認為在服役經驗之就業力中，「工作態度與團隊能力」是服役期間最主要的收穫，平均分數達 3.83，其次為「職涯規劃管理」2.88，再次為「專業知識與應用」2.81，亦即工作態度與團隊合作的能力上表現最佳，而在職場與生涯規劃性的表現上稍差，專業技能的表現上就有待加強，這兩項的表現上偏不同意的人數明顯多於偏同意；在目前的就業力表現上，其中「工作態度與團隊能力」4.08 表現較為優異，再來則是「職涯規劃管理」3.93 與「專業知識與應用」3.61，這是與服役經驗帶來之就業力相同的地方。另外分析服役經驗之就業力與目前就業力表現之間的關係，可以得知兩者呈現出顯著的差異，也就是說在退伍軍人從事工作以後，其就業力與服役經驗之就業力相比是成長許多的。

參、志願役退除役官兵背景變項與就業狀況的不同，在服役經驗之就業力與目前的就業力表現上存在差異性。

統計結果發現，志願役退除役官兵在服役經驗之就業力上，僅在年齡及階級兩個變項上有顯著性差異存在。若進一步就各構面進行分析，「工作態度與團隊能力」僅在年齡上有顯著差異，30 歲以上的志願役退除役官兵高於 20-24 歲者；「專業知識與應用」在年齡與階級上均有顯著差異，40 歲以上的表現明顯高於年齡 30 歲以下，士官長的表現高於士兵、士官與尉官；「職涯規劃管理」則均無差異。總體來說，士官長在服役經驗之就業力表現上的最好。

志願役退除役官兵的目前就業力上，僅在是否轉換工作與學用能否配合達到顯著，沒有轉換工作經驗的研究參與者在其目前的就業力表現上顯著高於曾經轉換工作的人；學用能配合工作的研究參與者在就業力的表現上顯著高於無法配合者。因此可以說目前的就業力高低，影響了志願役退除役官兵之就業穩定性，而學用配合度則是影響其就業力表現高低的因素。

第二節 討論

壹、就業狀況與就業穩定性

雖然本研究顯示有八成的受訪者在退伍三個月內便找到第一份工作，且第二類退除役官兵就有高達九成是在三個月內找到第一份工作（退輔會，2017），看起來與以往研究中退伍軍人轉業困難的印象不同。但在探討第二類退除役官兵的研究可以發現，退伍後有繼續找工作的求職者僅有七成，沒有繼續找工作則佔有三成，且退伍後有繼續找工作的求職者中，高達兩成是目前還沒找到工作的，也可以說第二類退除役官兵目前已經從事工作的比例僅五成六，代表目前退伍轉業仍非易事。（退輔會，2017）

在轉換工作經驗的部分，全國在 105 年間曾經轉業就業者僅佔總就業人口之 5%（主計處，2017），而研究結果顯示研究參與者超過五成有轉換工作經驗，可見其轉業比例非常高。且根據報告（退輔會，2017）指出，志願役退除役官兵經推介就業後離職率偏高，約 50%，可見志願役退除役官兵就業狀況並不穩定。

就業時間的方面，本研究將年齡作為分析因素來分析就業者現職工作期間，發現 35-39 歲的研究參與者就業狀況最為穩定，其中五成就業時間超過三年；而 40 歲以上研究參與者最不穩定，相較於同年齡層近九成工作時間超過三年，40 歲以上研究參與者在本次研究中卻是 0 人，而有八成落於就業 1-3 年。總體看來，志願役退除役官兵就業時間未滿一年的比例仍然偏高，工作三年以上的比例偏低，與整體就業環境相比之下，顯示出志願役退除役官兵就業狀況上表現得並不穩定，工作的延續性也沒有保障，也呼應在轉換工作經驗上的發現。

在謀職管道方面，依據歷年就業者之獲得現職方法（主計處，2017）顯示，研究參與者在謀職管道上面與一般民眾是相似的，並沒有因為退輔會提供之安置就業服務而有所區別，因代表性不足以推論志願役退除役官兵謀職管道是否產生變化，故無法得知其謀職管道上的差異。從以往研究可知，以往官兵再就業類型是以受雇於私人服務業為主，其比例遠高於公營機構，途徑以透過親友介紹或自行謀職為主（張國傑，2001；黃秀美，2002）。而本研究發現其尋找工作方式有所改變，其中與以往變化較大

的方式，是透過「私立就業服務機構」（如人力銀行、非營利組織等機構）來獲得工作，在 2004 到 2016 年間，從幾乎為零到有一成左右的使用者，是透過這個管道找到工作，研究參與者中約有兩成使用此方式。另外本研究約三成研究參與者選擇自行創業，根據 105 年度全球創業觀察調查計畫（經濟部，2016）指出，台灣之早期階段創業活動比例為 8.2%，亦即每百位成人人口中，約有 8.2 位正在從事早期創業活動，按此比例來看，退伍軍人從事創業的比例高達三倍，也是其退伍轉業的一大管道。惟自行創業的研究參與者中，四成有轉換工作的經驗，顯示創業並不如想像中容易，且台灣目前創立新事業（未滿三年半）僅佔 4.7%，現有企業（創立超過三年半）則為 7.7%（經濟部，2016），從創業的整體環境來看，研究者認為這是導致就業狀況不穩定的一個重要因素。

貳、企業重視的就業力

以往對於退伍官兵的研究顯示，在就業時最大的障礙為：缺乏專業證照、專業知識不足、求職年齡偏高，軍事專長無法接軌、職訓無法符合需求、觀念僵化、薪資及語言能力不足等（張緯良等人，2004；陳信吉，2011）。透過文獻探討可以得知，現在企業雇主不再以專業技能為主要考量，超過半數的企業雇主表示專業證照對於工作表現沒有明顯差異，取而代之的是優先考量是否具備良好的工作態度、穩定度與抗壓性及表達與溝通能力，從研究參與者在三個就業力構面的表現上來看，不論是在服役經驗帶來之就業力或是目前就業力表現上，「工作態度與團隊能力」均表現較為優異，再來則是「職涯規劃管理」與「專業知識與應用」，研究者認為這與當前職場所重視之能力有很大關聯，這也呼應到為什麼志願役退除役官兵在接受退輔會職訓與推介就業後，卻有五成左右的離職率，顯見目前輔導作法僅著眼於專業證照之取得，與當前企業需求並不完全一致，應多方評估與加強提供企業見習機會，促進退伍官兵與工作上的契合度，並且強調退伍軍人在工作態度、抗壓性與團隊能力上的優勢，而非僅以提供雇用獎金或穩定就業津貼之方式，這將無法從根本改變志願役退除役官兵就業的困境。

第三節 研究建議

壹、政策建議

退輔會推介就業之轉業率偏高，半數無法維持現職，建議未來職業訓練可採實習制度，並落實職業適性與生涯規劃之輔導，並透過建立退輔會-企業-官兵三者互動之平台，第一時間提供就業輔導、徵才資訊與企業需求等資訊，使官兵能夠真正了解職場現況，避免官兵根本不了解退輔會提供之服務與就業市場現況，便貿然投入導致落至劣勢。

貳、軍人就業力的培養

職業軍人是很特殊的職業，其工作特性與年齡限制便注定無法從事一輩子，多數人必然要面對退伍轉業的議題，因此研究者在此建議，官兵應善用退輔會與民間資源，及早規劃未來生涯並取得第二專長。在部隊歷練所培養工作態度與團隊能力，則是求職一大利多，應善加利用並將其表現於職場。

參、未來研究建議

以往國軍對於志願役退除役官兵就業的研究多以具備榮民身分之退伍官兵為主，探究其退伍轉業之歷程與模式，唯因國軍刻正進行募兵制的轉型，第二類退除役官兵大量出現，其退伍轉業之需求亦水漲船高，故建議後續有興趣之研究者，可針對第二類退除役官兵進行深入探討；或應用於軍事院校，探討不同學院、年級的核心就業力變化，或探討其他學習經驗與核心就業力的關聯，例如實習幹部、社團活動、暑訓、職涯輔導等。亦可討論軍校學生畢業後工作表現、自我效能與核心就業力之關聯。

第四節 研究限制

壹、研究對象

本研究母群體以國軍志願役退除役官兵為對象。但因抽樣方法採用個人網絡轉介的方式，研究者透過網路平台發送問卷，再由層層的人際網絡進行傳遞，故在研究參與者的人口資料分布上無法具有代表性，僅能就現有資料進行分析。而在研究參與者

人數上，本次研究僅有 83 位研究參與者，樣本數過少往往也是造成研究結果達不到顯著的原因，因此難以從研究數據中檢驗出差異性或反推至母群體中。

貳、問卷施測

本研究透過網路平台對研究參與者進行施測，在研究參與者進入問卷施測畫面前，即針對研究目的及相關權益進行簡要說明，但因為問卷是透過人際網絡的傳遞，在填答意願上，無法做到完全尊重。再者，本研究網路問卷題數偏多，對於研究參與者是否有敷衍答題或誤解題意之情形，難以立即協助與指導，影響測驗信度。最後，對於研究參與者是否重複填答缺乏管制措施。綜上所述，容易產生一些填答上的偏誤。

參、測量工具設計限制

本研究問卷係參考就業力量表（青輔會，2009）編製而成。惟因其問卷主要用於大學/專學生，其中問項與軍事情境會有所落差，導致受試者填答上可能無法理解其中真正的意涵，故本研究僅做一探索性研究，供後續研究者發展相關議題之參考。



參考文獻

- 丁華、古允文（2006）。戰場轉換－青壯年常備役退伍軍人轉業困境初探。**復興崗學報**，**88**，123-147。
- 丁華、古允文（2007）。我國青壯年榮民就業研究：人力資本與社會資本的觀點。**復興崗學報**，**90**，129-154。
- 丁華（2008）。我國青壯年志願役退伍軍人就業研究：人力資本與社會資本的觀察（未出版之博士論文）。暨南大學社會政策與社會工作學系博士論文，南投。
- 王如哲（2008）。評鑑大學績效的新指標－就業力。**評鑑雙月刊**，**15**，20-23。
- 王宗英、陳心田（1996）。軍旅生涯影響職業軍人退役轉業收入因素之研究--以美軍為例。**國防管理學院學報**，**17(1)**，90-107。
- 王傳宇（2011）。加入志願役生命有意義-短期服役志願役軍人離營與就業之研究（未出版之碩士論文）。世新大學行政管理學系碩士論文，台北。
- 司誠正（2012）。我國無退俸青壯榮民就業政策研究-以台中市青壯榮民為例（未出版之碩士論文）。中興大學國家政策與公共事務研究所碩士論文，台中。
- 行政院（2007）。擴充實施募兵制之相關配套措施。台北：行政院。
- 行政院（2009）。實施募兵制對退伍軍人輔導體系影響之研究。台北：行政院。
- 行政院主計總處（2017）。106 人力資源調查分析。檢索日期：2017.04.15。取自：
<https://www.dgbas.gov.tw/np.asp?ctNode=4987>
- 行政院青年輔導委員會（2006）。在正式教育中提升就業力：大專畢業生就業力調查報告。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 行政院青年輔導委員會（2009）。98 年度大專青年就業力現況調查報告。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 行政院青年輔導委員會（2011a）。提升青年就業力計畫成效評估暨就業力調查研究。臺北市：行政院青年輔導委員會。

行政院青年輔導委員會（2011b）。行政院青年輔導委員會 100 年度協助大專校
院提升青年就業力實施計畫。臺北市：行政院青年輔導委員會。

吳芝儀（2012）。大專青年就業力、就業職能與職場職能之內涵探究。**當代教育
研究**，**20(2)**，1-45。

李沅樺（2015）。國軍志願役人員職涯轉換動機之研究（未出版之碩士論文）。
樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，高雄。

李易駿、古允文（2007）。機會開放或結構限制？臺灣青年從學校到職場轉銜過
程的 Yo-Yo 現象。**臺灣社會研究季刊**，**67**，105-152。

李政忠（2004）。網路調查所面臨的問題與解決建議。**資訊社會研究**，**6**，1-24。

李健鴻（2011）。當前青年失業的原因、問題與對策。**就業安全**，**10(1)**，15-19。

李啟明（2009）。淺談職業軍人與退輔制度。**中華戰略學刊**，**98**，282-291。

林天祐（2010）。**APA 格式第六版**。檢索日期：2017.05.16。取自：

<http://web.nchu.edu.tw/pweb/users/wtsay/lesson/11680.pdf>

林秀雲譯（2013）。**社會科學研究方法**（原著者：Babbie, E.）。台北：雙葉。

林芳筠（2008）。我國高等教育保險金融學群課程規劃與學生就業力之研究-以學
校教師及學生之觀點（未出版之碩士論文）。朝陽科技大學保險金融管理系
碩士論文，台中。

林淑、李育齊（2014）。大學生社團服務學習參與經驗與就業力關係研究-以臺
灣北區大學生為例。**學生事務與輔導**，**53(1)**，54-74。

邱俊榮（2011）。經濟變遷下青年就業力之重要性。**就業安全**，**10 (1)**，5-9。

柯承亨（2006）。軍職轉文職政策評估與探討。**國家菁英**，**2(2)**，107-124。

段復初（2016）。我國志願役士兵退輔制度建構之研究。**後備動員軍事雜誌**，**88**，
71-87。

秦夢群、莊清寶（2010）。大專生求學經歷與就業力關係。**教育資料與研究**，**94**，
85-112。

- 翁志宏（2000）。國軍退役軍官轉業訓練的成效及相關因素之研究（未出版之碩士論文）。國防管理學院資源管理研究所碩士論文，台北。
- 退輔會（2010）。配合國防全募兵制有關退輔制度之調整委託研究報告。台北：退輔會。
- 退輔會（2012）。榮民服務工作報告書 101 年版。台北：退輔會。
- 退輔會（2015）。成立南部職訓中心可行性研究案。台北：退輔會。
- 退輔會（2017）。第二類退除役官兵就學就業職訓需求調查研究期中報告書。台北：退輔會。
- 高榮斌（2014）。我國退除役官兵輔導制度發展之研究（未出版之碩士論文）。成功大學政治經濟研究所碩士論文，台南。
- 國科院科政中心。國際青年勞動市場趨勢。檢索日期：2018.04.16。取自
<https://pride.stpi.narl.org.tw/>
- 張玉龍（2006）。志願役軍人轉業安置制度之分析研究（未出版之碩士論文）。東吳大學社會學系研究所碩士論文，台北。
- 張揚興（2016）。協助志願役退除役官兵就業轉銜。臺灣勞工季刊，47，21-30。
- 張緯良、羅新興、梁成明（2004）。企業對於退伍軍人能力、特質與工作態度評價之研究。第十二屆國防管理學術暨實務研討會論文集，1-10。臺北。
- 教育部（2011）。大專校院就業職能平臺。檢索日期：2017.09.16。取自：
<https://ucan.moe.edu.tw/Account/Login.aspx>
- 郭晃男（2010）。從美軍軍人福利制度探討國軍退伍軍人福利制度。國防雜誌，25(5)，50-62。
- 陳信吉（2011）。志願役退伍軍人退伍就業與適應概況調查。主計季刊，52(3)，63-82。
- 陳勁甫（2013）。美國退輔優待政策發展與理念對我國之啟示。國家菁英，11(1)，3-24。

傅仰止（2001）。網路人口的樣本特性：比較網頁調查追蹤方法與個人網絡抽樣方法。**調查研究**，**9**，35-72。

創市際市場研究顧問(2018)。**2017 下半年度台灣網路使用概況調查**。檢索日期：2018.02.16。取自：http://www.ixresearch.com/news/news_02_12_18

勞動力發展署（2014）。**產業人才投資方案計畫網**。檢索日期：2017.07.16。取自：<http://ihrip.wda.gov.tw/course-intro.html>

黃秀美（2002）。**國軍志願役中年男性退役軍官生涯轉換之分析研究**（未出版之碩士論文）。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文，高雄。

新境界文教基金會（2015）。**國防政策藍皮書第十一號報告-精進退輔制度**。檢索日期：2017.5.23。取自：www.dppnff.tw/uploads/20150525205720_2299.pdf

楊思璇（1996）。**我國退伍青年就業與訓練制度政策執行之研究**（未出版之碩士論文）。國立政治大學勞工研究所碩士論文，台北。

監察院（2014）。**國軍志願役退伍官兵就業安置成效之檢討專案調查研究報告**。台北：監察院。

劉慧娥（2015）。美國聯邦政府退伍軍人進用及優待制度之介紹及分析：我國可參酌之處。**國家菁英**，**11(4)**，125-161。

歐仁富（2007）。**青壯年榮民就業狀況與需求之研究-以嘉義縣市為例**（未出版之碩士論文）。國立中正大學勞工研究所碩士論文，嘉義。

蔡宏昭（1990）。**社會福利政策－福利與經濟的整合**。台北：桂冠。

蔡忠達、曾麗娟（2006）。從社會網絡觀點探討國軍志願役退伍軍人轉業模式初探。**國防雜誌**，**21(6)**，232-242。

蔡翠婷（2007）。**台灣大專畢業青年就業力之調查分析**（未出版之碩士論文）。國立交通大學經營管理研究所碩士論文，新竹。

鄧圻傑（2009）。**重新出發的契機——青壯年退役軍官再就業成功因素探討**（未出版之碩士論文）。中原大學企業管理研究所碩士論文，桃園。

鄭博真（2014）。大專生自我評估核心就業力及其相關因素之研究。國立虎尾科技大學學報，33(2)，13-28。

韓敬富（2003）。我國的榮民福利之剖析。社區發展季刊，101，487-502。

顏志龍（2015）。傻瓜也會寫論文-社會科學學位論文寫作指南。台北：五南。

Babbie, E.R. (1990). *Survey research methods*. Belmont, CA:Wadsworth.

Barley, S. (1998). Military downsizing and the career prospects of youth. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 559, 141-157.

Beveridge, W. H. (1909). *Unemployment: A Problem of Industry*. London: Longmans, Green and Co.

Browning, H. L., Lopreato, S. C., & Poston, D. L. (1973). Income and veteran status. *American Sociological Review*, 38, 67-85.

Bureau of Labor Statistics (2018). Employment Situation of Veterans Summary. data : 2018.3.22。from : <https://www.bls.gov/news.release/vet.nr0.htm>.

Commonwealth of Australia (2002). *Employability Skills for the Future*.Canberra: AusInfo.

De Grip, A., van Loo, J. and Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking Account of Supply and Demand Characteristics , *International Labour Review*, 143, 211-233.

Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological*

Methods, 4(3), 272-299.

Harvey, L.Locke, W.Morey, A.(2002).*Enhancing employability, recognising diversity*.

London: Universities UK.

Heckathorn, D.D. (1997). Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations. *Social Problems*, 44, 174-199.

Hyman,H. M.(2008) ,American Singularity: The 1787 Northwest ordinance , The 1862 homestead And morrill acts , and the 1944 G.I. Bill , *University of Georgia Press* , ISBN-10: 0820332968.

International Labor Organization (2016) 。 World Employment and Social Outlook for Youth 2016 。 data : 2017.5.23 。 from :

<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang--en/index.htm>

International Labor Organization (2017) 。 World Employment and Social Outlook –

Trends 2017 。 data : 2017.5.23 。 from :

<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang--en/index.htm>

Louis ,M(1980).Career transitions : Varieties and commonalities. *Academy of Management Review* , 5 , 329-340.

Mangum, S. and D. Ball (1989).Military Skill Training : Some Evidence of

Transferability, *Armed Forces and Society*, 13 , 425-441.

Niall O'Higgins (2001): Youth unemployment and employment policy: a global

perspective, *Munich Personal RePEc Archive*, 23698.

Pascale, R. (1995). In search of the new employment contract. *Human Resources*, November/December, 21-26.

Rae, D. (2007). Connecting enterprise and graduate employability: challenges to the higher education culture and curriculum?. *Education+ Training*, 49, 605-619.

Routon, P. (2014). The Effect of 21st Century Military Service on Civilian Labor and Educational Outcomes. *Journal of Labor Research*, 35, 15-38.

United States Government Printing Office (January 2007). The Montgomery G.I. Bill for Members of the Selected Reserve: Joint hearing before the military personnel subcommittee of the committee on armed service · ISBN-10: 0160791685.

Villemez, W., & Kasarda, J. (1976). Veteran Status and Socioeconomic Attainment. *Armed Forces & Society*, 2(3), 407-420.



附錄一

您好！

我是國防大學政戰學院社工研究所的研究生，正進行有關退伍軍人核心就業力與就業狀況之研究之研究，旨在瞭解退伍軍人之就業狀況及瞭解核心就業力之評估。本問卷採不記名方式，您回答內容基於學術倫理絕對保密，請放心填答，您的寶貴意見將對本研究有極高的貢獻，誠摯感謝您的參與。

敬請惠予撥冗詳實填答，因未填答完整之問卷，仍屬無效問卷。對於您的協助，謹此申謝！。

國防大學政戰學院社工研究所
指導教授：丁華 博士
研究生：林昱辰

一、就業狀況

1、請問您在退伍後花了多久時間找到第一份工作？

- ☐ (01) 退伍後立即就業
- ☐ (02) 退伍後 3 個月內
- ☐ (03) 退伍後 6 個月內
- ☐ (04) 退伍後 1 年內
- ☐ (05) 退伍後 1 年以上
- ☐ (06) 退伍後尚未就業（請填答 Q2）

2、請問您目前待業的主要原因為何（單選，填答後跳答 Q10）：

- ☐ (01) 非自願性失業（如：公司裁員、關廠、休業、解散、破產宣告等）
- ☐ (02) 對原工作不滿意
- ☐ (03) 家務繁忙
- ☐ (04) 季節性或臨時性工作結束
- ☐ (05) 剛退伍
- ☐ (06) 傷病
- ☐ (07) 結婚或生育

☐ (08) 其他,請說明_____

3、請問您現職時間？

- ☐ (01) 就業未滿一年
- ☐ (02) 就業 1~3 年
- ☐ (03) 就業 3 年以上

4、請問您退伍後是否有轉換工作的經驗

- ☐ (01) 沒有
- ☐ (02) 有 (請填答 Q5)

5、您轉業的次數為何？

- ☐ (01) 1 次
- ☐ (02) 2 次
- ☐ (03) 3 次含以上

6、您目前從事的工作機關？

- ☐ (01) 政府機關
- ☐ (02) 公營事業 (如中鋼、台電等)
- ☐ (03) 民營企業
- ☐ (04) 學校或學術機構
- ☐ (05) 非營利組織
- ☐ (06) 自行創業
- ☐ (07) 其他，請說明_____

7、請問您目前的行業別是：

- ☐ (01) 金融保險業 (如：銀行、信託、保險、證券、期貨...)
- ☐ (02) 傳統製造業 (如：汽車、機電、食品、紡織、化工、鋼鐵)
- ☐ (03) 科技業 (如：光電、資訊、奈米技術與材料、設備...)
- ☐ (04) 營造業 (如：土木、景觀、環保、建築...)
- ☐ (05) 住宿及餐飲業 (如：餐飲、旅館、...)

- ☐ (06) 批發.零售業 (如：批發買賣、貿易、百貨、賣場、網路購物、直銷...)
- ☐ (07) 運輸倉儲或通信業 (如：客貨運、物流、旅行社、報關行、快遞、電信業...)
- ☐ (08) 不動產及租賃業 (如：不動產開發、房屋仲介、出租...)
- ☐ (09) 專業.科學及技術服務業 (如：研究發展、事務所、顧問服務、廣告、設計...)
- ☐ (10) 文化.運動及休閒服務業 (如：出版、媒體傳播、運動服務、休閒娛樂...)
- ☐ (11) 軍公教
- ☐ (12) 其他,請說明_____

8、您目前工作的平均月收入大約多少？

- ☐ (01) 20,000 元以內 ☐ (02) 20,000 元～29,999 元
- ☐ (03) 30,000 元～39,999 元 ☐ (04) 40,000 元～49,999 元
- ☐ (05) 50,000 元～59,999 元 ☐ (06) 60,000 元～69,999 元
- ☐ (07) 70,000 元～79,999 元 ☐ (08) 80,000 元～89,999 元
- ☐ (09) 90,000 元～99,999 元 ☐ (10) 100,000 元以上

9、請問您找工作的求職管道？

- ☐ (01) 毛遂自薦 ☐ (02) 親友.老師.同學介紹 ☐ (03) 報紙廣告自行應徵
- ☐ (04) 人力銀行 ☐ (05) 國家考試 ☐ (06) 民營企業招考
- ☐ (07) 校園徵才 ☐ (08) 政府就業機構推介 (如退輔會.勞委會..)
- ☐ (09) 自行創業 ☐ (10) 協助家庭事業 ☐ (11) 其他,請說明_____

10、請問您選擇這份工作的考量因素？ (可複選，至多選三項)

- ☐ (01) 工作地點適合 ☐ (02) 工作內容符合所學 ☐ (03) 工作內容符合志趣

- ☐ (04) 待遇福利佳 ☐ (05) 公司知名度佳 ☐ (06) 工作時間合適
☐ (07) 國家考試分發 ☐ (08) 有進修機會 ☐ (09) 自家經營事業
☐ (10) 找不到其他工作機會 ☐ (11) 其他,請說明_____

11、請問您覺得這份工作與在部隊所學（專長、證照）能相互配合嗎？

- ☐ (01) 學用完全配合 ☐ (02) 學用大部份配合
☐ (03) 學用小部份配合 ☐ (04) 學用完全不配合

二、個人就業力評估

11、請您針對以下與服役經驗之就業力有關的描述，根據您自身的看法，在「非常不同意、不同意、無意見、同意、非常同意」五個選項當中，選擇最符合的選項。

項目	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1.我所受到的部隊訓練讓我充分學習到職場所需的「良好個人工作態度」					
2.我所受到的部隊訓練讓我充分學習到職場所需的「穩定度與抗壓性」					
3.我所受到的部隊訓練讓我充分學習到職場所需的「團隊合作能力」					
4.我所受到的部隊訓練讓我充分學習到職場所需的「表達及溝通能力」					

5.我所受到的部隊訓練讓我充分「瞭解並願意遵守職場的專業倫理與道德」

6.我所受的部隊訓練讓我有充分的能力，「能夠發掘及解決工作中遇到的問題」

7.我所受的部隊訓練讓我充分具備就業所需的「專業知識與技能」

8.我所受的部隊訓練讓我充分學習到就業所需的「基礎電腦應用技能」

9.我所受的部隊訓練讓我充分具備職場所需的「外語能力」

10.我所受的部隊訓練讓我充分具備「國際觀」

11.我所受的部隊訓練讓我充分具備「將理論運用到實際工作的能力」

12.我所受的部隊訓練協助我取得有助於就業的「專業證照及相關能力證明」

13.我所受的部隊訓練讓我具備良好的「領導能力」

14.我所受的部隊訓練讓我具備良好的「創新能力」

15.我的部隊經驗讓我具備「強烈的學習意願與高度可塑性」

16.透過部隊的輔導讓我「對自己的職涯發展有充分的了解與規劃」

17.透過部隊的輔導讓我「瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」

18.透過部隊的輔導讓我知道如何「求職及推銷自己」

19.整體而言，部隊經驗與訓練對於「提升我的就業能力」有很大的幫助

12、針對下列陳述，根據您對於「目前的就業力表現」，依照「非常不同意、不同意、無意見、同意、非常同意」的程度，選擇最符合您的選項。

項目	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
----	-------	-----	-----	----	------

1.我現在充分具備職場所需的「良好個人工作態度」

2. 我現在充分具備職場所需的「穩定度與抗壓性」

3. 我現在充分具備職場所需的「團隊合作能力」

4. 我現在充分具備職場所需的「表達及溝通能力」

5. 我現在充分具備職場所需的「瞭解並願意遵守職場的專業倫理與道德」

6. 我現在充分具備職場所需的「發掘及解決工作中遇到的問題」

7. 我現在充分具備職場所需的「專業知識與技能」

8. 我現在充分具備職場所需的「基礎電腦應用技能」

9. 我現在充分具備職場所需的「外語能力」

10. 我現在充分具備職場所需的「國際觀」

11. 我現在充分具備職場所需的「將理論運用到實際工作的能力」

12. 我現在充分具備職場所需的「專業證照及相關能力證明」

13. 我現在充分具備職場所需的「領導能力」

14. 我現在充分具備職場所需的「創新能力」

15. 我現在充分具備職場所需的「強烈的學習意願與高度可塑性」

16. 我現在充分具備職場所需的「對自己的職涯發展有充分的了解與規劃」

17. 我現在充分具備職場所需的「瞭解與我的職涯發展有關的產業環境與發展情形」

18. 我現在充分具備職場所需的「求職及推銷自己」

19. 整體而言，我現在具有充分的就業能力

20. 我對自己的職涯發展感到樂觀

13、請問您認為部隊當中，哪些方式能比較有效的培養就業能力？（複選，最多五項）

- ☐ (01) 在一般課程中培養就業能力
- ☐ (02) 針對就業能力開設通識教育課程
- ☐ (03) 協助個人了解與規劃職涯發展方向
- ☐ (04) 提供就業相關演講與活動
- ☐ (05) 職業訓練
- ☐ (06) 輔導考取證照
- ☐ (07) 提供職涯發展相關訊息
- ☐ (08) 有進修機會
- ☐ (09) 其他,請說明_____

14、請問您認為哪些就業能力的培養是最為重要？（複選，最多五項）

- ☐ (01) 良好個人工作態度
- ☐ (02) 穩定度與抗壓性
- ☐ (03) 團隊合作能力
- ☐ (04) 表達及溝通能力
- ☐ (05) 瞭解並遵守職場的專業倫理與道德
- ☐ (06) 發掘及解決工作中遇到的問題
- ☐ (07) 專業知識與技能
- ☐ (08) 基礎電腦應用技能
- ☐ (09) 外語能力
- ☐ (10) 國際觀
- ☐ (11) 將理論運用到實際工作
- ☐ (12) 專業證照及相關能力證明
- ☐ (13) 領導能力
- ☐ (14) 創新能力
- ☐ (15) 強烈的學習意願與高度可塑性

☐ (16) 對職涯發展有充分的了解與規劃

☐ (17) 瞭解相關產業環境與發展情形

☐ (18) 求職及推銷自己的能力

15、請問您認為退伍軍人的身分對於求職的是有所幫助的嗎？

☐ (01) 非常不同意 ☐ (02) 不同意 ☐ (03) 沒意見

☐ (04) 同意 ☐ (05) 非常同意

三、基本資料

1. 性別：☐男性 ☐女性

2. 年齡：☐20-24 歲 ☐25-29 歲 ☐30-34 歲 ☐35-39 歲 ☐40 歲（含）以上

3. 軍種：☐陸軍 ☐海軍 ☐空軍 ☐憲兵 ☐後備 ☐其他_____

4. 階級：☐士兵 ☐士官 ☐士官長 ☐尉級軍官 ☐校級軍官 ☐其他

5. 教育程度：☐國小 ☐國中 ☐高中（職） ☐大學（專） ☐研究所以上_

6. 服役年資：☐四~九年 ☐十~十九年（未滿） ☐二十年以上 ☐其他

7. 入營管道：☐在營轉服 ☐志願士兵 ☐士官二專班（專校） ☐專業士官班

☐大學儲備軍官訓練團 ☐專業軍官班 ☐軍校專科班

☐軍校正期班

感謝您辛苦的填完問卷！您的寶貴意見將會是我們研究的重要依據！

國防大學
National Defense University