

第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

壹、研究背景

過去四十年來，台灣的失業率一直為人稱道，除了 1982 年至 1986 年遭遇二次能源危機，引發全球經濟不景氣外，台灣的失業率一直維持 2% 以下，處於一個充分就業的狀態(李誠, 2003)。而臺灣整體失業問題自 1994 年開始明顯惡化，失業率由 1993 年的 1.45% 躍升至 1996 年的 2.60%，我國過去自 1960 年代末期起至 1990 年代初期止，失業率維持在 2% 水準以下的低失業率時代，已不復在(江豐富, 2009)。近幾年，由於整體就業環境及產業結構發生變化，主要係因為產業明顯向高科技密集的資訊科技產業與金融服務業發展，傳統勞力密集產業釋出勞動力無法由科技資訊產業或金融服務業所吸納，因此，產業外移的情形普遍，衍生出「結構性失業」的問題(張靜云, 2001)。自 1986 年後製造業景氣不佳及國際競爭力轉弱下開始萎縮，並迅速由商業及服務業取代，同時也帶動另一波就業市場的轉變，並引發一連串產業衰退之關廠歇業及勞資爭議案件，而台灣加入 WTO 後，在資本流動更加自由化的同時，受到市場競爭壓力的影響，造成企業嚴重出走，導致失業的問題更加嚴重(林桂碧、秋明德, 2002)。自 2007 年起，更因為美國次級房貸風暴所引發的金融海嘯席捲全球許多國家，對台灣勞動市場產生明顯的衝擊，受到金融海嘯的影響，新聞媒體報導上紛紛傳出工廠倒閉、企業裁員的聲浪。

失業問題，對個人、家庭乃至整個國家、社會均造成嚴重之影響，除帶給失業個人自尊受損、自我價格失落、人生目標茫然外；如果失業者正是家庭主要經濟支柱，更將使家庭生計頓然失去著落，造成家庭失和以及淪入貧窮階級的可能，進而將造成國家的負擔，以及社會的負面問題。由於失業與貧窮間極易產生「世代效果」，亦即失業問題引起之中斷收入，若無法儘快回到勞動市場，則淪入貧窮的風險增加，結果將影響到父母這一代所能提供給下一代之資源，易產生

健康與教育水準相對較差之下一代，致下一代在勞動市場之競爭力不足，復將面臨失業的困境，形成世代皆陷入失業與貧窮之「低下階級」生活而不易脫離（古允文，2003）。

然而，求職勞工在求職期間通常都會受到許多因素的影響，這些因素有可能是個人因素或者是環境因素。個人因素包括個人心理狀態（例如：志向、興趣、發展性、個人成就、流通意願）、能力高低、工作選擇性、個人所得等等，而環境因素則包括勞動市場供需狀況、失業率高低、距離家裡遠近、家戶所得高低、公司經營狀況好壞等等。所以，每位求職勞工受到的影響因素將會不同，而且同時也可能不只一個影響因素。

另外，本研究將以我國 25 歲至 44 歲之青壯年求職勞工為主要研究對象，因為青壯年時期是一個人生命中最主要之黃金時期，若在此時期遭遇失業將會對一個人產生相當大的衝擊，且青壯年族群亦是我國最主要之勞動力來源。且根據行政院主計處之統計資料顯示，最近幾年來青壯年之失業率皆突破 4% 以上，2008 年之平均失業率為 4.14%，而青壯年失業率則為 4.02%；2009 年之平均失業率為 5.85%，而青壯年失業率則為 5.93%；2010 年之平均失業率為 5.21%，而青壯年失業率則為 5.35%；2011 年之平均失業率為 4.39%，而青壯年失業率則為 4.46%。由此可知，青壯年失業率於 2009 年的 5.93% 達到高峰之後，漸漸的下降至 2011 年的 4.46%，但是 2011 年青壯年之失業率 4.46% 還是高於平均失業率 4.39%。另外，再根據勞工保險局之統計資料顯示，青壯年請領失業給付之情形如下，25 歲至 29 歲之青壯年勞工總共有 37,080 件；而 30 歲至 34 歲之青壯年勞工總共有 48,289 件；35 歲至 39 歲之青壯年勞工總共有 42,112 件；40 歲至 44 歲之青壯年勞工總共有 39,315 件。再者，若觀察初次核付之失業給付人數，25 歲至 29 歲之青壯年勞工總共有 11,140 人；30 歲至 34 歲之青壯年勞工總共有 13,538 人；35 歲至 39 歲之青壯年勞工總共有 11,030 人；40 歲至 44 歲之青壯年勞工總共有 9,391 人，由上述之數據可以知道，青壯年請領失業給付之情形於其他各年齡層族群中是屬於較普遍的族群，而在初次請領失業給付且核付之

人數中，所佔之比率也較其他年齡之族群佔較高之比率。因此，本研究將以青壯年為主要研究範圍，希望藉由透過瞭解青壯年勞工求職困難，以及面對困難之求職態度與意願之關係，將有助於有效開發及運用青壯年勞工之人力資源，並進一步解決青壯年失業之問題。

貳、研究目的

基於此，本研究的研究目的有以下：

- 一、瞭解我國青壯年勞工目前之勞動情勢概況、影響求職結果之因素與未就業之影響
- 二、瞭解不同個人背景變項之青壯年勞工與求職困難因素之顯著差異情形
- 三、瞭解青壯年求職勞工遇到困難因素與求職態度間之關聯
- 四、瞭解青壯年求職勞工求職態度與求職意願間之關聯
- 五、瞭解青壯年求職勞工遇到困難因素與求職意願間之關聯
- 六、針對青壯年勞工於求職遇到困難因素提出相關因應對策之建議以及提出增進青壯年求職勞工之求職態度與求職意願之建議

第二節 研究方法

壹、文獻分析法

主要透過蒐集國內、外相關文獻資料進行彙整，首先瞭解「搜尋理論」的基本內涵，以及國內、外學者利用搜尋理論所做的相關研究，另外，再討論勞工再就業之相關研究資料，進而探討青壯年勞工於求職期間之考量因素，並對求職態度與意願作一相關資料探究。接著利用行政院主計處所公佈之統計資料進行分析，以探究我國青壯年勞工目前之勞動力、就業與失業概況，影響求職結果因素與未就業所帶來之影響。

貳、問卷調查法

此種方法是先將問卷設計完成，再以參加臺中市政府勞工局 100 年 7 月 9 日所舉辦的「2011 尋找明珠－臺中市求職求才博覽會」活動之我國青壯年求職勞工為問卷發放對象，以瞭解青壯年求職勞工於求職時考慮之因素與求職之態度與意願。

第三節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究之範圍係以至臺中市政府勞工局所舉辦的「2011 尋找明珠－臺中市求職求才博覽會」之求職勞工為主，惟因時間有限且無法當場立即清楚辨識是否為青壯年求職勞工，所以以發放 1000 份問卷之後，從回收的問卷中再挑選符合青壯年之年齡層。問卷發放期間則為 100 年 7 月 9 日上午 9 時至下午 2 時之所有求職勞工為主要施測對象。

貳、研究限制

本研究是至臺中市政府勞工局所舉辦的「2011 尋找明珠－臺中市求職求才博覽會」之求職勞工為主，所以是以臺中市的求職勞工為研究範圍，無法涵蓋全臺灣之各個縣市，只能反映出臺中市之求職勞工態度與意願，而該區域青壯年勞工之人口統計變數與主要發展職業、行業與其他地區迥然不同。且求職勞工填寫問卷時，也可能有防衛心態、或是抱持者有填即可之想法，亦有可能會有主觀的態度，皆會造成問卷之填寫情況有些許誤差。

第四節 研究流程與章節架構

壹、研究流程

本研究之流程如下圖所示：

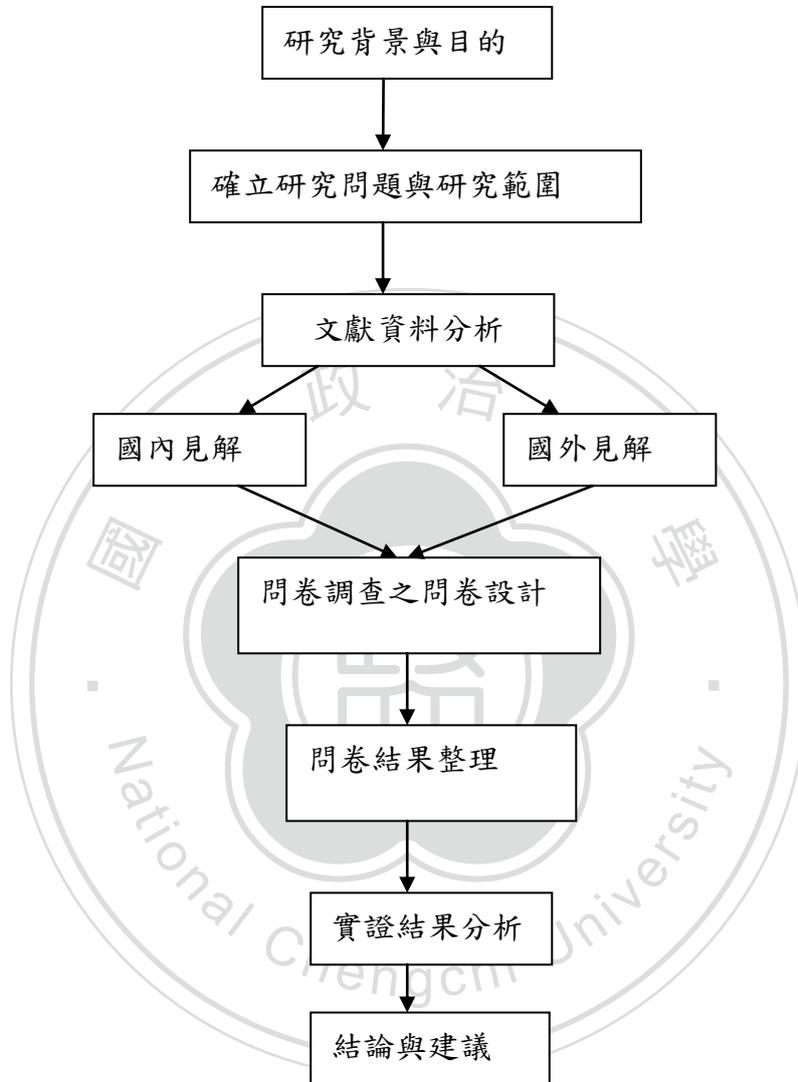


圖 1-1 研究流程

貳、章節架構

本研究共分成五大章，第一章是緒論的部分，主要在確立研究背景、研究目的、研究方法、研究範圍與限制及研究流程與章節架構；第二章為文獻探討，藉由該章節瞭解搜尋理論之基本理論及內涵，再探討國內外學者利用搜尋理論模型

所做的相關研究，之後，再探討勞工再就業之相關研究。接著，在針對求職態度與意願之相關理論做一連串探討，先從態度的定義與層面做介紹，進而瞭解求職態度之概念，此外，亦利用相關文獻資料對求職意願做深入探討；第三章為探討我國青壯年勞工勞動力、就業與失業概況、影響求職結果之因素與未就業對勞工之影響，此部分亦採用行政院主計處所公佈的統計資料來分析數據資料所代表之意義；第四章問卷調查發現與分析，是透過所設計之問卷，並發放問卷，之後再將回收之問卷以統計軟體 SPSS 進行資料分析；第五章則是結論與建議，彙整第一章至第四章所發現之研究結果及相關建議。



第二章 尋職等有關理論探討

第一節 搜尋理論與相關研究

壹、搜尋理論

有關工作搜尋的理論最先於 1961、1962 年由 Stigler 提出，將搜尋理論運用在消費者對產品最低價格的搜尋上。並假設消費者只知道市場價格的分布，但不知道每一個銷售商的報價，消費者則可預先選定幾個銷售商，並在選定之後，尋其中最低的報價，這種搜尋稱為「固定樣本模型」(fixed sample-sized modle)。也由於此研究的提出，有關勞動市場訊息不完全及不確定性等議題才逐漸受重視（引自邱滢慧，2004）。

而後，1965 年 McCall 則提出連續搜尋模型 (sequential search model)，也就是消費者不再事先選定銷售商個數，而是連續不斷搜尋直到找到可以接受的價格為止，稱為連續搜尋（引自邱滢慧，2004）。他將該理論引用在工作搜尋中，並建立諸多假設：(1) 每多搜尋一個工作的成本是固定的，(2) 尋找到工作若不接受，則不能再回頭，(3) 每一個尋找工作的人，對他面臨可能獲得工資所具有的機率分配是已知的。他認為工作搜尋者在透過一個「連續搜尋」(sequential search) 過程中，每個人都可以推算出一個簡單的最適停止法則 (optimal stopping rule)，也就是每個人都可以推算出一個心目中可以接受的最低工資，稱之為「保留工資」(reservation wage)，只要找到工作的薪資水準高於保留工資，就接受該工作機會，否則就繼續尋找下一個工作機會（引自耿靜宜，1999）。在 McCall 以後，陸陸續續有許多經濟學者將 McCall 所提出的基本工作模型加以擴充。

貳、相關實證研究

一、國外文獻

首先，Blau and Robins 認為已在工作的就業者因為較熟悉搜尋技巧或者有較佳的人際關係，所以一般說來在職搜尋較普通失業者搜尋較有效率，也較容易成功 (Blau and Robins, 1990)。

Goss, Chris and Wilhite 提出應該針對工作搜尋者地點的遷移加以探討，他們認為搜尋工作的範圍大小，也會影響到失業期間的長短，所以針對美國黑人與白人的搜尋行為做為實證研究，發現黑人搜尋工作的範圍，缺乏地理流動性，這樣一來，可能會錯過鄰近一州的工作機會，同時實證研究也發現，當工作搜尋者變換地點作工作搜尋時，其失業期間較短，所以作者認為，要改善黑人的失業期間，並非只是改善勞動市場政策，政府政策應該針對黑人於工作搜尋時缺乏地理的流動性加以著手，也就是要擴展黑人的工作搜尋範圍 (Goss, Chris and Wilhite, 1994)。

Namkee and Arantza 在研究影響西班牙失業期間長短的因素中，分別針對男女二個族群進行研究，發現在失業救濟金、年齡、教育程度以及家庭特徵因素 (家中有無需要照顧的小孩、家庭中其他成員是否就業等) 都有顯著的影響 (Namkee and Arantza, 1995)。

Kettunen 在教育與失業期間一文中，針對芬蘭的失業樣本個體資料指出，失業人口中有 37% 的人至少擁有大學的學歷並且在尋找教學或研究的工作，而有 19% 的失業人口的職業為建築或技術性的，此外，也有 11% 從事服務或生產的工作，這些工作都需要高教育程度的。作者指出這些高教育人口若是失業，往往需付出比學歷低者較高的搜尋成本，因為他們所需求的薪資較高，而且也住較昂貴的房子，因此通常若是在當地失業，他們會尋求到外地工作，所以他們會將房子出售，到外地置產，作者認為這些都是再就業的成本。根據實證的結果顯示，當失業者擁有大學的教育程度時，對再就業率是有正面的影響，也就是失業期間較短，但是如果是擁有碩士學位或是博士學位的教育程度時，則會產生負面效

果，也就是再就業的機率較小。另外，若受過職業訓練者，再就業率較高，失業期間較短（Juha Kettunen，1997）。

Rudolf 認為假設工作搜尋者在不知勞動市場上工資分配的前提下，會以上一個工作的工資做為訂定保留工資的依據，對此作者認為會產生偏誤而影響到失業者的失業期間，因為通常公司會給予白領階級較多的工作報酬，而給予藍領階級較低的工作報酬，所以作者首先針對一般個人特質（性別、年齡、教育程度、工作階段、先前有過幾個職業）等進行實證研究，發現以上因素皆有顯著的影響，另外，再針對不同公司的薪資水準，對工作搜尋期間的影響做實證分析，發現男性的工作搜尋時間較長，而白領階級工作搜尋的期間會較藍領階級為長，此外，年齡較長者及工作經驗較多者所要求的薪資也較多，搜尋期間也較長（Rudolf Winter-Ebmer，1998）。

Stancanelli 在研究失業救濟金（失業給付）對個人離開失業狀態機率的過程中，發現當政府對失業補助的期限將結束時，離開失業狀態的機率將會提升，個人找尋工作的意願將會逐漸提高，而且保留工資會降低，這表示社會福利對失業期間有正的相關。另外，經實證顯示年齡愈大失業期間較長，離開失業狀態的機率愈小，已婚者失業期間較短，離開失業狀態的機率愈大（Stancanelli，1999）。

二、國內文獻

林祖嘉將工作搜尋模型運用於研究台灣大專畢業生之失業期間的影響因素，利用「存活分析法」(survival analysis)，發現性別、科系、求職方式及期望工資對於失業期間都有明顯影響，同時也發現，大專畢業生找到工作的機率會隨著失業期間增長而提高，亦即具有明顯的時間依賴性（林祖嘉，1991）。接著林祖嘉再以相同的樣本，研究失業期間與保留工資之關係，研究結果發現教育水準是導致保留工資高低的主要因素、保留工資之提高的確會造成失業期間之增加以及當大專畢業生失業期間延長，他們會明顯的調低他們心目中的保留工資。

由此可知，臺灣地區大專畢業生之經驗與工作搜尋理論完全吻合，大專畢業生離開校門時，對就業市場之工資預期是決定他們失業期間長短之主要因素。若畢業時對薪資報酬有過高預期，則勢必導致其失業期間延長，爾後，他們會對心目中的保留工資加以調整修正，以適應社會並加速尋得工作（林祖嘉，1992）。

張清溪與駱明慶利用行政院主計處所調查的 1983 年勞動力調查資料，以存活分析法，推估失業樣本的完整失業期間與影響失業的因素，實證結果發現，性別、婚姻、教育程度、工作經驗、年齡及求職方式對失業期間都有顯著的影響（張清溪、駱明慶，1991）。

洪財隆與林忠正探討就業者更換工作之意願，針對勞工流動的決定因素加以分析，以驗證搜尋理論，並加入產業別以探討其勞動者離職行為之影響。由 Probit 模型估計的實證結果顯示，目前個人的工資水準較低時，更換工作的意願會顯著的增加。現職的年資愈長，男性受僱員工變換工作的意願顯著降低，女性則無顯著的效果。年齡增加，男性受僱員工變換工作的意願會顯著下降，女性方面則趨於不顯著。婚姻狀況在兩性之間呈現完全相反的影響力，已婚男性較單身男性具有較高的意願更換工作，已婚女性較單身女性具有更低的意願更換工作。產業別顯著的影響到勞動者的離職行為，特別是勞力密集產業、雜項製造業與商業之較為傳統的經濟生產活動，與現代化的資本密集產業或金融保險業似乎形成了勞動市場的一個「雙元」特色。綜合而言，台灣地區受僱員工是否想更換工作的事先意願較受現有人工資水準、企業規模、性別、婚姻、年齡及現職年資的影響（洪財隆、林忠正，1991）。

莊慧玲與魏上凌以 1986 與 1991 年青輔會之「大專畢業青年就業調查」資料為研究對象，並以尋獲工作機率為衡量指標，探討台灣大專青年搜尋與在職搜尋的有效性。實證研究以 Probit 模型進行實證發現，失業搜尋者顯著地比在職搜尋者使用較多的方法搜尋工作，而在有關搜尋結果之比較方面則發現，1986 年樣本顯示失業搜尋者尋獲新工作之比例較在職搜尋者為高，而在 1991 年樣本卻顯示，在職搜尋者尋獲新工作之比例略高於失業搜尋者。惟該研究之實證結果亦

隱含，就 1986 年樣本而言，不論是否加入搜尋方法及保留工資因素之考慮，若不考慮搜尋方法及保留工資因素之下，失業搜尋者尋獲新工作之機率均較在職搜尋者為高。在 1991 年樣本之實證結果與樣本統計分析結果之涵義則不盡相同，若不列入搜尋方法與保留工資因素之考慮，失業搜尋者尋獲新工作之機率與在職搜尋者並無顯著差異，但若加入搜尋方法與保留工資之因素考慮，則失業搜尋者尋獲新工作之機率較在職搜尋者為高（莊慧玲、魏上凌，1994）。

蕭錦龍利用 83 年行政院主計處之人力運用調查及人力資源調查相關資料和存活分析法，探討台灣地區專上畢業人員工作搜尋行為與失業期間關係之實證分析，結果發現，男性失業期間明顯較女性為長，年齡愈輕者，可能由於工作轉換較易等因素，其失業期間較年紀大者為短。已婚者由於經濟壓力較大，努力尋職的結果，會使失業期間較短。若欲尋找較佳之職業別，則會拉長失業期間。且該研究亦發現，教育程度與失業期間長短並無顯著的影響，同時保留工資愈高則失業期間反而愈短，該研究得到與一般工作搜尋理論相反的結論（蕭錦龍，1996）。

辛炳隆與張文檀利用 1998 年行政院主計處的「臺灣地區失業狀況調查」資料，將勞工結束後的工作狀態分為就業與退出就業市場等型態，以轉機函數，對勞工個人特性、尋職方法、離職原因及所在縣市之失業率等變數進行實證分析，並且將「不可觀察差異」對估計結果的影響加入分析，實證結果發現，年齡、教育程度、尋職方法與其所在縣市之失業率對失業期間有顯著影響，且不會因是否考慮「不可觀察差異」而有所改變。其中，勞工由失業至就業的期間雖不受年齡影響，但由失業至退出就業市場的期間則會先隨年齡的增加而增長爾後再縮短。失業期間會因教育程度的愈高而縮短，至於勞工所在縣市的失業率則是對勞工由失業至就業的期間有顯著正向影響（辛炳隆、張文檀，2002）。

陳歆欣利用 90 年行政院主計處之「人力資源暨人力運用調查報告」原始資料和殘存分析法，對於臺灣地區工作搜尋者進行實證分析，發現男性的失業期間較女性長、年齡愈大的失業期間較短、已婚者失業期間較短、教育程度愈高者，失業期間並無顯著影響，但教育程度低者，其失業期間愈短、希望從事較佳職業

者，失業期間較長、失業期間若有經濟來源者，失業期間愈長。另外，若針對性別與教育程度另作實證分析，發現在希望從事職業這個變數會顯著影響女性的工作搜尋者。而在高教育程度的搜尋者方面，只有年齡該變項是顯著影響失業期間的。此外，再各年齡層的實證分析方面，發現性別對於各年齡層皆有顯著的影響，而保留工資只會對中高年的族群產生影響（陳歆欣，2002）。

吳惠玲則在研究失業者的尋職過程與工作期待的主要發現為，與失業者尋職困難有關的因素中，仍然以性別、年齡、教育程度最具關鍵性的影響力、年齡愈高者愈因年齡限制而就業困難，年齡愈低愈因教育程度受限制而就業困難，教育程度愈高者愈受技術不合限制而就業困難。教育程度愈高的失業者，遇到較多的工作機會、長期失業者期待新工作的薪資不低於原工作的薪資水準，可見「搜尋理論」所設定的保留工資之最適停止原則，很可能就是與原工作薪資相當的水準，另外，在探討失業者工作期待中，卻也發現男女在職場上許多差別待遇的現象（吳惠玲，2004）。

第二節 再就業相關研究

壹、國外文獻

Flaim and Steghal 研究發現 1979 年至 1983 年間的非自願性失業者有 13.9 百萬人，其中有 5.1 百萬人工作年資在 3 年以上，而男性失業後再就業的情形比女性高；從事服務業者失業後比較容易再就業，而製造業者再就業的情形則較低；從事低技術者再就業比較困難。另外，在薪資損失方面，從事耐久財產業的員工薪資損失較大，而從事非耐久財產業薪資損失則較低。由此可知，影響再就業機率、薪資損失程度之變數包括職位、性別以及行業（Flaim and Steghal，1985）。

Addison and Portugal 研究有關「非自願性失業、相對薪資改變與失業期長短的關係」，並以 1979 年至 1984 年關廠及大量裁員的非自願性失業者做為研究對象，發現失業的員工會有人力資本損失的情形出現，因此，將會使薪資減少。

除此之外，年資、失業期間的長短及行業、職業的轉變，皆會影響再就業後薪資的改變情形。例如：第 1 份工作年資的長短與再就業有正相關，而且失業期增加 10%，會使再就業的薪資降低 0.6% 至 0.8%。另外，行業的改變，會使再就業的薪資減少 16.1% 至 19.8%，職業的改變，則會使再就業薪資減少 5.4% 至 13.9%。由此可知，年資、行業及職業的轉便會影響非自願性失業再就業後薪資的改變 (Addison and Portugal, 1989)。

Kletzer 研究非自願性失業者的年資、工作經驗對薪資損失的影響情形，並針對藍領工作者、管理者、專業技術工作者以及白人男性工作者做為研究對象。研究發現，在以往工作經驗所獲得的報酬方面，管理者、專業技術工作者以及白人男性工作者高於藍領工作者，而在年資報酬方面，管理者、專業技術工作者亦高於藍領工作者。學者也發現失業前的工作年資是再就業薪資高低的一項重要決定因素，即失業後的薪資水準與失業前的年資成正相關，而且此重要性會依族群的不同而有不同程度的差異。由此可知，非自願性失業之年資、工作經驗與工作之職位，會影響其薪資損失程度 (Kletzer, 1989)。

Carrington 在一篇「非自願性失業者的薪資損失」的研究中，發現 1988 年「非自願性失業者調查報告」(Displaced Workers Surveys) 的調查指出失業 13 週將會使再就業薪資損失 12%，且失業者當地勞動市場的條件對再就業薪資的改變扮演重要的角色，從衰退產業中被資遣的員工其薪資損失大於自成長產業被資遣的員工，而高年資、高工作經驗者的薪資損失也較大，另外，行業的轉換所造成的薪資損失最大。由此可知，非自願性失業者的年資、工作經驗、行業、當地勞動市場狀況，會影響其薪資損失程度 (Carrington, 1993)。

Farber 在一篇「失去工作的影響與成本」的研究中發現：(1) 非自願性失業者再就業的機率小於自願性失業者；(2) 非自願性失業者失業後再就業從事全職性工作的機會較少，尤其是在經濟不景氣時更加的明顯，進而使非自願性失業者失業的成本更大；(3) 即使獲得了全職性的工作，非自願性失業員工的薪資收入也較自願性失業者少，或者是比他們失業前少；(4) 另外，也發現雖然非自願

性失業對員工再就業的機率與從事全職性工作的影響是屬於暫時性的，但是沒有相關證據可以顯示，非自願性失業者與自願性失業者在薪資損失的差距上會隨著時間而有縮小的情況，也就是說薪資的損失與年資有直接關係，並且損失的年資是沒有辦法再行回復的（Farber，1993）。

Crossley，Jones and Kuhn 研究內容是針對加拿大非自願性失業者失業成本的性別差異。研究發現，不論男性或女性其失業後的薪資隨著先前工作年資的增加而減少，更重要的是，他們的研究發現，女性在就業後的薪資損失比男性大，且隨著年資愈長損失的速度更快，例如：年資 3 至 5 年的男性薪資損失約是失業前的 4%，女性則是 13%；年資 15 至 25 年的男性薪資損失約是失業前的 15%，女性則是 26%。由此可知，年資、性別會影響非自願性失業者之薪資損失程度（Crossley，Jones and Kuhn，1994）。

貳、國內文獻

黃彩惠針對製造業關廠歇業之失業勞工，調查失業對其造成之影響，包括經濟面、心理面、家庭面以及社會層面等。調查發現，失業者於失業期間所要面臨的問題包括有：經濟短缺問題，如飲食及小孩教育費用，心理情緒問題。而且如果壓力過大將會影響身體健康情形，且失業期間與家人、配偶的關係惡化為多，家庭氣氛不像以往和諧，家人之間口角增加及尋找新工作之壓力問題（黃彩惠，1997）。

李誠的研究，首先針對臺灣地區的非自願性失業者做廣泛性的調查研究，將失業對非自願性失業者的影響分為 3 部分：1. 失業期間，包括失業期間的主要活動、生活費用來源、減少支出的項目及其容忍度；2. 尋職行為，包括尋找新職的難易度、尋職的管道、使用公立就業服務機構的原因、找到工作所需的時間；3. 再就業，新工作的性質（行業或職業）、薪資、技術要求或升遷機會或在職訓練機會。並依個人特徵與原工作性質做為分析的變數。其研究發現非自願性失業者再轉換工作時會產生調整成本、其重就業的薪資、福利會較原職低，造成經濟上

的損失，且依個人特徵變數不同，非自願性失業對員工的影響程度亦不同(李誠，1999)。

韓家貞針對高雄市的非自願性失業者，共發出 553 份問卷，回收有效問卷 517 份，以人口背景、工作異動、失業給付、心理動態等四個面向共 19 個變數，透過羅吉斯迴歸分析之方法，建構非自願性失業者「再就業與否」的影響因素模型。結果發現：工作異動面向有 4 個變項對「再就業與否」都沒有影響，但人口背景、失業給付、心理動態等三個面向中，有 7 個變數都與「再就業與否」有顯著關聯。影響非自願性失業者「再就業與否」最關鍵的因素依序為「居住地」、「信心程度」、「最低薪資要求變動」、「性別」、「基本開銷滿足與否」、「人脈因素」與「年齡」。最後，本研究並依據結果進行探討，分別對勞動者、就業服務中心與政府方面提出相關建議(韓家貞，2008)。

王曉喬利用發放調查問卷法於 2010 年度勞委會各就業服務站，開辦就業促進研習活動，調查期間為 2010 年 1 月 10 日至 2010 年 4 月 30 日止，總發放問卷數為 1000 份，回收問卷數共計為 912 份，研究主要發現為：1、失業勞工之再就業與否將會因失業勞工之個人條件的年齡、居住地、婚姻狀況、性別之不同而有差異。2、失業勞工之失業週期將會因失業勞工之年齡、居住地、婚姻狀況的不同而有差異。3、失業勞工之尋職動機會因失業勞工之年齡、教育程度、居住地、婚姻狀況、性別之不同而有差異。4、失業勞工之再就業與否將會因失業勞工之前次工作職業與工作年資之不同而有差異。5、失業勞工之再就業與否將會因失業勞工之前公司職業訓練而有差異。6、失業勞工之就業力會因失業勞工之年齡、教育程度、健康狀況、婚姻狀況、性別而有差異(王曉喬，2010)。

第三節 求職態度與意願之相關理論研究

壹、求職態度相關研究

一、態度的定義

「態度」在社會心理學中是一個很廣泛的概念，早期學者對它所下的定義也

都不盡相同，例如 Allport 認為態度是根據經驗而組成的一種心理結構，因此定義態度為：「根據經驗而系統化的一種心理和神經的準備狀態，它對個人的反應具有指導性的或是動力性的影響」（引自時蓉華譯，1998）；而 Kerch 等人認為態度是構成心理活動的意向過程強調認知，撇開態度形成的因素，著重人們對於當前環境的主觀反應，因此將態度定義為：「個人對於他生活環境中某些現象的動機、情緒、知覺和認識過程所組成的持久結構」（引自黃安邦譯，1986）。由上述兩派學者對「態度」所下的定義得知 Allport 是以「行為論」的觀點認為態度是環境或是情境直接的反應，強調過去經驗如何形成態度；而 Kerch 等人則是以「認知論」的角度去談及人們會主動思考並建構當下的主觀經驗，因此特別強調的是個人主觀的部分（林本源，2002）。

雖然早期的社會心理學家持以不同的論點來看待「態度」，不過卻也使後來的社會心理研究者結合了學習論與認知論的要素給「態度」一個共通性的定義是：「對於個人所接觸到的特定事物、觀念或是人，在認知、情感和行動傾向上抱持一種持久性評價（正面或負面）的傾向」（林本源，2002）。研究者以圖 2-1 態度概念圖解說明上述共通性的定義。

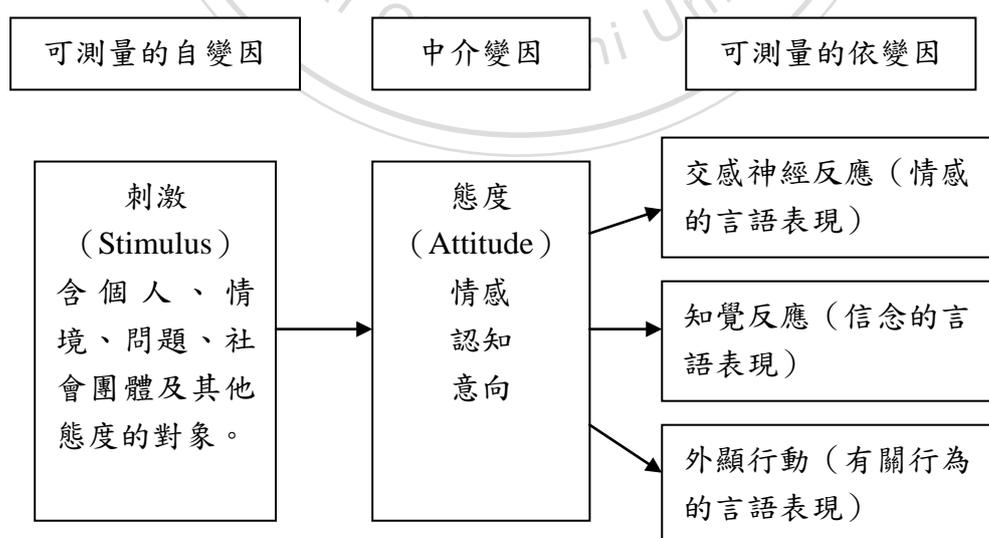


圖 2-1 Rosenber 和 Hovland 的態度概念圖解（引自徐國光譯，1996）

二、態度的層面

Rosenber 和 Hovland 的態度概念是將態度的構成分為認知、情感與行動傾向三個層面，而 Myers 又將此三個層面稱為「態度的 ABC」，就是情感 (Affect)、行動傾向 (Behavior intention) 以及認知 (Cognition)，將分述如下 (Myers, 1993)：

(一) 情感層面

情感層面是個人對於某種對象，包括人、事件、物體，或是一種抽象概念 (如愛國、勇氣) 的好惡，是屬於個人的內心體驗，如喜歡或討厭、接納與排斥或是愉快與不愉快等。

(二) 行動傾向層面

行動傾向層面是指個人對於某個對象的反應傾向，也就是對某特定對象必須有所行動時，在行為發生前的準備狀態。因此所謂的行動傾向層面並不是指行動本身，而是行動前的心理傾向。

(三) 認知層面

認知層面包括了態度的對象、好壞的評價，以及意義的敘述成分，是指對態度的對象持有某種信念 (belief) 的組合。這種信念是一個人對某個特定對象的知識或是訊息，他是有評價的意味，也就是有善與惡、贊成或反對，或是有益與有害的瞭解與判斷。

在大部分的情況下，三個心理因素彼此相互關連，協調一致，但是有些時候也會發生矛盾，在這種情形下，情感因素將成為主要決定因素。在日常生活中，經常出現道理大家都懂，但是並不能因此轉變一個人的態度，這是認知容易，但是情感的轉移卻是緩慢而困難的；而意向行動則取決於認知和情感，因此只要認知清楚，情感增強，意向行動也就隨之而來 (時蓉華, 1998)。

綜上，求職者在求職的過程中，若遇到適合之職缺中有知名的企業，而此求職者也從一些報章雜誌、新聞媒體得知該企業薪資高、福利佳、工作環境優良，此時求職者即會憑藉著主觀的知覺做出一個贊同的評價，並且也會反應出對這家

企業的喜歡，接著會產生出一種想要努力積極的準備投履歷表及參加面試的心理反應存在，這即是求職者在求職過程中的求職態度顯現。

三、求職態度調查

一份由 360d 才庫人力資源顧問(股)公司針對上班族，進行「求職態度大調查」網路問卷中得知 5 成 4 上班族求職態度屬積極主動，會多花點時間搜尋工作機會，投擲履歷；2 成 5 受訪者則對於求職的態度採「隨緣」，但若有遇到好的工作機會就一定會好好把握；僅 1 成為守株待兔型，默默等待企業主來電通知。此份問卷調查期間為 99 年 3 月 22 日至 99 年 4 月 5 日，總計回收有效樣本 891 份。另這份問卷調查的詳細內容將臚列於下（360d 職場新視界，2010）：

（一）企業來電通知面試，2 成沒興趣直接說 No

接獲企業通知面試的來電，恰巧當下不方便接聽電話的情況時，調查中有 2 成受訪者會電話中直接切入重點，詢問來電企業名稱及職缺內容，若沒興趣則會直接回絕；而大部份的受訪者(73%)則會禮貌性的請對方留下聯絡方式，並告知稍後將主動回電；僅不到一成(0.91%)會直接請對方稍後再來電。

（二）1 成 3 遇面試遲到，自覺沒關係不打招呼

問及若遇面試遲到的情況，8 成 5 會預先打電話向面試者告知說明；1 成 3 的受訪者表示，除非遲到很久，不然應該還好，所以不會電話通知，直接抵達面試地點再說。此外，若因臨時有事而無法前去面試的情況，有 12%受訪者表示，若對方不是很感興趣的企業，則會不了了之，不予理會。

（三）等待面試官，2 成 2 靜候空發呆

在會議室裡等候面試官進來的這段時間，您會做什麼？從此次調查中得知，5 成 8 的受訪者會小心謹慎地複習面試所需的相關資料，如公司基本資料、面試官等可能會詢問的問題等等；2 成 2 則選擇甚麼事都不做，坐在位置上發呆靜候面試官；而有 1 成 6 的受訪者則會閱讀自備的刊物，或者向櫃檯借雜誌或報紙看打發等候時間。

（四）誠實為上策，3 成 6 不知老實說

此外 4 成 5 的受訪者表示常會因面試過度緊張而表現不好，因而扼腕措施獲取工作機會。問及針對面試官的提問，若不知道答案或如何回答時，36%會老實回答說不知道；5 成受訪者會請面試官針對問題再說明清楚，以爭取思考回答的時間；而有 1 成則是硬拚也要說出個答案來。

（五）求職談薪價碼同，4 成 6 投降公司名氣福利

面試過程，最緊要關頭且讓人如坐針氈的時刻莫過於談「薪資」，問及若新職位的薪水和前一份或目前工作一樣時，4 成 6 受訪者表示若新公司的名氣大或是福利優於之前工作，則會舉雙手投降接受；4 成會選擇向面試官爭取試用期後，表現良好有加薪的機會；1 成 2 則表示堅持到底，一定要高於前一份或目前工作的薪水，否則放棄。

（六）上班前獲另錄取通知，1 成 8 信守承諾報到

薪水談成並已答應企業主去上班前，突然接獲另一家的錄取通知，怎麼辦？根據調查得知，有 6 成 9 的受訪者「重實際」會選擇到整體評估較好或薪水更高的公司；僅 1 成 8 會信守承諾，重視學習與成長的機會。

綜上，針對這份網路問卷調查該公司行銷經理林佑美表示，求職者在求職時的求職態度是不能怠慢輕忽的。其中「遲到」是面試求職的最大禁忌，最好提前 10-15 分鐘到達面試地點，留些足夠的時間給自己，再次整理儀容、做好準備。因故遲到或不能出席面試，也一定要預先致電向對方告知說明，勿讓面試官空等候。態度也是面試過程中重要的一環，它是無形的履歷表，打從你與企業主在電話中的第一句對話，面試就已開始了。

另外，在一篇「求職要勝利 態度勝於能力」的報導中，多位企業人士皆指出，社會新鮮人求職時專業能力不是最重要的，慎重的態度才是致勝關鍵。很多主管面試時都碰到求職者睡過頭缺席的情形，求職者的敬業精神因此大受質疑，下場往往都是不被錄取。像是安和建設總經理許界謀表示，該公司要找的人才，能力其次，對公司有向心力最重要，且面試時抱持慎重態度，比較容易成功，包

括穿著得宜、對應徵公司及工作的了解等。而合匯企業董事長許永春也指出，求職參加面試準時很重要，該公司面試時曾有數位求職者缺席，工作人員打電話詢問，發現他們不是還在睡覺，就是睡過頭沒有來，顯示敬業精神不夠（陳智華，2008）。

貳、求職意願相關研究

Jackman, Layard and Nickell 認為求職者在求職過程中，第一步首先做的便是尋找工作機會並且蒐集工作職缺之相關資訊，以利對該組織進行初步的認識與瞭解，接下來才會開始考量是否要去應徵該工作職缺。可是，大多數的求職者在應徵前並不瞭解企業，也沒辦法掌握較多關於企業的資訊，求職者僅能憑著主觀對企業的印象或形象以及相關事務來揣測企業中的工作環境與標準，並以此作為最初謀職決策的依據（Jackman, Layard and Nickell, 1991）。Barber 也描述，謀職決策在最初是遵循著某些方式來進行，當個人接收到組織求才的訊息時，求職者本身可能有或者是根本沒有關於企業形象的相關既存知覺，換句話說，個人於求職時所蒐集到的資訊大多是經由他人而得知的，不過在資訊的解讀上可能會因人而亦，所以求職者此時所獲得的相關資訊會成為謀職決策最重要的衡量因素（Barber, 1998）。

如果求職者對於企業有較多正面的觀感，則較可能使求職者形成正向的印象，而求職者將會利用正面學習的方式去尋找並產生關於企業的相關資訊，以提升對該企業的喜愛（Dougherty, Daniel and John, 1994）。天下雜誌在 1997 的調查顯示，大專生選企業最重視的條件依序為：經營狀況穩定、企業規模大、在同業中的地位高、未來發展潛力大、對社會貢獻多、形象好、研發能力強（黃英忠、蔡正飛、黃毓華與陳錦輝，2003）。管理雜誌在 1998 年的調查指出社會新鮮人選擇應徵企業的主要考慮條件依序為：企業知名度高形象好、薪資福利好、良好的培訓計劃、企業規模大、跨國企業等因素。黃英忠、張國義和杜佩蘭指出對報紙的招募廣告中求職者較重視的前十項企業形象訴求是：進修及學習機會多、公司

發展前景佳、薪資好、公司經營狀況穩定、工作氣氛愉快、制度良好、安定有保障、工作環境舒適、晉升機會多與管理作風開明（黃英忠、張國義與杜佩蘭，2002）。個體作任何決策的時候，鮮少符合傳統的理性決策模式，反而大多數是按照個人既有的基模來作為決策的依據，而非完整客觀的資訊。而這種基模在個人的求職上也會產生效果，求職者會有自己對每個企業的基模，他會依照自己所認定的基模去篩選自己認為可以或者是偏好的企業。Ahlrichs 在整理所有影響組織人才吸引的重要因素中也指出，企業形象經常是求職者進行謀職決策時，最先被考慮的項目。根據信號理論（signaling theory），求職者在謀職前對於求才組織所獲知的訊息有限，往往只能藉由解讀該組織相關事件或行為所傳送出來的信號，來揣測他們未來的工作環境。求職者在瞭解有限的求職資訊之餘，會藉由此企業的相關事務，來增進對此企業的瞭解，並透過企業運作模式來預測未來在此企業工作的狀況，就也如同 Greening & Turban 所說的，求職者會藉由這些信號的知覺，來解讀該組織的特性，儘管他只反應出個體對組織的主觀描述，不代表實際的情形，可是這些不完整訊息所形成的主觀印象，卻是個人在做決策時的重要關鍵（引自陳宛婷，2009）。

另外求職者在求職過程中，也會藉由公司是如何對待內部的員工，並依照其對待公司內部員工的政策來剖析企業對員工的注重與否，若此企業在這方面做的較符合求職者所考量的，則該企業將比其他企業更具有對人才爭取的競爭力（陳宛婷，2009）。

綜上，求職者在求職初期對企業資訊的掌握較缺乏且不熟悉，但大多數求職者皆是利用僅有的資訊來決定是否對該組織進行應徵的行為，也有學者提到企業與職業屬性對於求職意願來說是相當重要的兩個因素，因此我們推論，若求職者之形象及認知風格與組織形象、企業徵才網站資訊是適合的，或許能進一步的提高求職者之求職意願（林淑娟，2010）。

第四節 本章小節

本章首先從最基本的搜尋理論探討起，搜尋理論最早是源於 Stigler 於 1961 年與 1962 年所提出，之後，McCall 再提出「連續搜尋理論」，他認為搜尋者會考慮每次的搜尋成本和獲得工作之機率，而決定出一個最低的價格，則稱之為「保留工資」，搜尋者只要找到任何一個工作之工資大於或是等於保留工資，就會停止搜尋接受工作，否則會將搜尋下一個工作機會。之後，陸陸續續也有許多學者提出其他的模型及研究和發現。另外，本章也彙整國內外之相關實證文獻，發現性別、年齡、教育程度、前次工作職業、身份、婚姻狀況、居住區域、子女教育、工作轉換、求職方式與保留工資等因素，對離職失業期間之長短具有顯著相關。而在第二節失業後再就業相關之研究部分，亦由國內外相關實證文獻探討可得知，影響非自願性離職失業者再就業之因素為教育程度、年齡、性別、行業、職業、區域勞動市場狀況等變項，而且年資、性別、工作經驗等因素，會影響失業勞工再就業後之薪資損失程度，例如：失業者失業期間愈長，再就業之薪資損失也就愈大。

此外，本章亦針對求職態度與求職意願做了一系列的探討。首先，先從最早期的行為論和認知論去探討態度的定義，而之後的社會心理學者結合學習論和認知論的論點給予態度一個共通性的定義，接著再藉由此共通性定義去解釋態度所包含的三種層面，也就是認知層面、行為傾向層面、情感層面。若把此一邏輯套用至求職態度裡，求職者在求職時，往往憑藉主觀的知覺，來揣測該企業的工作環境和待遇，通常會對該企業做一個評價，認為是贊同或是不贊同（即是認知層面），也會體認到底喜歡還是討厭（即是情感層面），最後，在對此一對象做出行為前，會有一個心理反應存在（即是行為傾向層面）。相對地，求職意願亦然，從相關文獻裡可以知道薪資福利好、未來發展潛力大、制度好、工作環境舒適等企業形象，是一個求職者於求職過程中會考慮及重視的因素，也就是說若一個企業的企業形象和組織屬性與求職者心理所期許的企業形象及組織屬性相符合時，將能進一步的提高求職者之求職意願。

第三章 我國青壯年勞動情勢與未就業之影響

第一節 我國青壯年勞工勞動情勢概況

壹、我國青壯年勞工勞動力概況

一、男性勞動力參與率下降，女性勞動力參與率上升

觀察近 10 年來青壯年勞工勞動力參與率，就性別來看，男性勞工勞動力參與率逐年下降，由 2000 年的 94.54% 下降至 2008 年 92.94%，2011 年上升一點至 93.89%；而女性勞工勞動力參與率逐年上升，由 2000 年的 64.52% 上升至 2010 年 77.53%，由此顯示女性逐漸踏入職場工作，來賺取薪資。若由年齡組別來區分，則是普遍由 25~29 歲之勞工勞動力參與率為最高，依序為 30~34 歲，第 3 是 35~39 歲，最後是 40~44 歲（表 3-1）。

表 3-1 歷年年齡組別之勞動力參與率

單位：%

	總計			25~44 歲														
	計	男	女	計	男	女	25~29 歲			30~34 歲			35~39 歲			40~44 歲		
							計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女
2000	57.68	69.42	46.02	79.60	94.54	64.52	81.22	91.49	71.00	80.08	95.72	64.20	79.15	95.80	62.21	78.04	94.91	60.98
2001	57.23	68.47	46.10	79.71	94.09	65.31	80.98	90.93	71.24	80.37	95.06	65.53	79.85	95.62	63.90	77.71	94.45	60.80
2002	57.34	68.22	46.59	79.97	93.57	66.33	81.34	90.12	72.74	80.86	94.90	66.75	79.88	95.31	64.28	77.86	93.76	61.77
2003	57.34	67.69	47.14	80.34	93.12	67.55	81.51	89.31	73.86	81.45	94.82	68.09	80.53	94.92	66.01	77.97	93.34	62.42
2004	57.66	67.78	47.71	81.25	93.30	69.25	82.67	89.44	76.06	82.14	94.85	69.51	81.39	95.18	67.52	78.91	93.73	63.93
2005	57.78	67.62	48.12	81.87	93.19	70.62	83.38	89.18	77.71	82.91	94.60	71.35	81.94	95.22	68.64	79.34	93.91	64.64
2006	57.92	67.35	48.68	82.98	93.34	72.75	84.53	89.34	79.85	84.08	94.71	73.66	82.86	95.39	70.42	80.51	94.16	66.81
2007	58.25	67.24	49.44	83.41	92.99	73.98	84.68	88.68	80.79	84.37	94.14	74.80	83.17	95.32	71.18	81.42	94.03	68.79
2008	58.28	67.09	49.67	83.81	92.94	74.83	85.02	88.32	81.82	84.75	94.19	75.50	83.86	95.52	72.39	81.56	93.96	69.14

2009	57.90	66.40	49.62	84.19	92.98	75.58	85.82	89.35	82.39	85.18	94.11	76.46	84.24	95.39	73.35	81.45	93.20	69.72
2010	58.07	66.51	49.89	84.72	93.15	76.51	86.88	90.17	83.69	85.18	93.90	76.71	84.56	95.23	74.25	82.22	93.37	71.17
2011	58.17	66.67	49.97	85.56	93.89	77.53	89.39	92.01	86.91	85.89	94.59	77.50	84.13	94.76	73.94	82.92	94.07	71.97

資料來源：行政院主計處，100年人力資源調查統計，網址：

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/year/100/7.xls>。

隨教育程度的提高，女性就業人數漸增，再者國內促進女性就業法制漸趨健全，推升年輕世代女性在工作年齡時期的就業率，10年來25至44歲者勞參率提高10至12個百分點，其中25至29歲女性勞參率是各年齡層中最高，為83.69%，之後因結婚、生育等情形而退離市場，勞參率持續下降，30至34歲降為76.71%，35至44歲者在71%至74%之間，同年齡男性勞參率則維持在90%至95%，惟較10年前略為下降（表3-2）（陳玉芳，2011）。

表3-2 兩性勞動力參與率—按年齡別分

單位：%

項目別	總計	25~29歲	30~34歲	35~39歲	40~44歲
女性					
89年	46.02	71.00	64.20	62.21	60.98
99年	49.89	83.69	76.71	74.25	71.17
增減百分點	3.87	12.69	12.51	12.04	10.19
男性					
89年	69.42	91.49	95.72	95.80	94.91
99年	66.51	90.17	93.90	95.23	93.37
增減百分點	-2.91	-1.32	-1.82	-0.57	-1.54

資料來源：行政院主計處，99年人力資源調查統計，網址：

二、我國青壯年勞工勞動力參與率較韓國與義大利高

根據表 3-3 可以顯示出，我國青壯年勞工勞動力參與率高於韓國與義大利，25~29 歲有 86.9%、30~34 歲有 85.2%、35~39 歲有 84.6%、40~44 歲則有 82.2%，不過，雖然我國青壯年勞工勞動力參與率高於韓國與義大利，但是還是低於新加坡與法國。若與日本、美國及英國做比較，除 40~45 歲之青壯年勞工勞動力參與率較低外，其餘在 25~29 歲、30~34 歲、35~39 之勞動力參與率皆高於日本、美國及英國。由此可知，我國青壯年勞工參與率，還須尚待努力。

表 3-3 各國勞動力參與率

年齡別	中華	韓	新加	香	日	美	加拿	法	德	義大	英
	民國	國	坡	港	本	國	大	國	國	利	國
	2010	2010	2010	2009	2010	2010	2010	2010	2010	2010	2010
總計	58.1	61.0	66.2	60.7	59.6	(1)64.7	67.0	56.8	59.5	48.4	(1) 63.0
15~19歲	8.9	6.9	15.4	12.0	15.2	(2)34.9	51.4	16.2	30.6	8.8	(2)49.3
20~24歲	50.3	48.9	65.8	65.5	68.3	71.4	76.9	62.2	70.3	47.0	73.0
25~29歲	86.9	73.3	89.4	90.4	85.7	82.0	86.1	87.7	82.5	69.0	85.0
30~34歲	85.2	73.7	89.0	86.7	82.3	82.4	86.3	88.7	86.3	78.7	84.9
35~39歲	84.6	75.5	86.2	83.6	81.6	83.1	86.9	90.0	87.9	80.3	84.1
40~44歲	82.2	80.1	84.4	82.0	84.2	83.4	88.0	90.5	90.0	79.6	86.2
45~49歲	77.2	79.5	82.4	79.5	86.3	82.6	87.1	90.2	89.4	78.1	86.4

50~54歲	65.9	75.9	78.6	72.9	84.3	79.8	84.1	86.2	85.9	73.1	82.9
55~59歲	50.7	68.3	68.3	58.2	77.9	73.3	72.6	65.2	77.5	54.7	74.2
60~64歲	32.2	55.5	51.0	34.4	60.5	55.2	50.7	18.9	44.4	21.1	45.7
65歲以上	8.1	29.4	17.6	5.4	19.9	17.4	11.4	1.6	4.0	3.2	8.6

資料來源：行政院勞工委員會，100年國際勞動統計，網址：
<http://statdb.cla.gov.tw/html/nat/01表5.doc>。

三、我國青壯年女性勞工勞動力參與率較南韓、日本及美國高

我國青壯年勞工勞動力參與率，若以性別做為區分來比較的話（表 3-4），25~44 歲女性勞動力參與率為 77.5%，男性之勞動力參與率則為 93.9%，兩者相差 16.4%。除了略低於新加坡知 79.4%外，仍較南韓的 61.8%、日本的 70.3%及美國的 74.3%高，且我國青壯年男女性之勞動力參與率差距，除了高於美國之 15.7%外，皆小餘南韓之 28.1%、新加坡的 16.8%及日本的 25.6%。

表 3-4 100 年各國男女性勞動力參與率

單位：%

年齡 別	中華民國			南韓			新台幣			日本			美國		
	女性	男性	差距 (男 — 女)												
總計	50.0	66.7	16.7	49.7	73.1	23.4	57.0	75.6	18.6	48.2	71.2	23.0	58.1	70.5	12.4
15~24 歲	30.7	26.4	-4.3	30.1	20.6	-9.5	35.7	37.6	1.9	43.3	41.9	-1.5	53.3	56.6	3.3
25~44 歲	77.5	93.9	16.4	61.8	89.9	28.1	79.4	96.2	16.8	70.3	95.9	25.6	74.3	90.0	15.7

45~64 歲	45.6	75.5	29.9	58.3	86.7	28.4	59.8	88.1	28.3	62.9	89.1	26.2	68.1	78.5	10.4
65 歲 以上	4.2	12.0	7.8	21.8	40.6	18.8	11.9	30.9	19.0	13.2	28.4	15.2	14.0	22.8	8.8

資料來源：陳玉芳、王雅雲，性別勞動情勢，台灣勞工季刊，第 29 期，2012 年 3 月，頁 50。

貳、我國青壯年勞工就業概況

一、多數青壯年從事服務業中的批發及零售業

就 100 年中青壯年占各該業就業人數比率，農、林、魚、牧業者為 24.90%；工業者為 60.27%；服務業為 56.33%。另三級產業中青壯年就業人數觀察，該族群從事農、林、魚、牧業者 13 萬 5 千人，工業者 234 萬 6 千人，服務業者 353 萬 5 千人；依年齡結構分析，隨年齡增加從事農、林、魚、牧業者比例愈高，25~29 歲僅 1 萬 8 千人，40~44 歲高達 5 萬 1 千人，顯示從事農、林、魚、牧業者有高齡化之趨勢；相反地隨年齡增加從事工業者比例愈低，40~44 歲僅 52 萬 2 千人，30~34 歲高達 68 萬 6 千人；而從事服務業者 30~34 歲是最高，有 92 萬 2 千人(表 3-5)。而在服務業中，青壯年又多以從事批發及零售業為最多數，有 96 萬 1 千人。

表 3-5 青壯年就業者之行業與年齡分配

中華民國 100 年

單位：千人

項目別	總計	25~44 歲				
		計	25~29 歲	30~34 歲	35~39 歲	40~44 歲
總計	10709	6016	1458	1638	1446	1474
農、林、漁、牧業	542	135	18	29	37	51
工業	3892	2346	576	686	562	522
礦業及土石採取業	4	2	0	1	1	1
製造業	2949	1873	495	563	434	381
電力及燃氣供應業	29	10	2	3	3	3
用水供應及污染整治業	79	37	7	10	10	9
營造業	831	424	72	110	114	128
服務業	6275	3535	865	922	847	901
批發及零售業	1763	961	244	253	228	236
運輸及倉儲業	411	208	38	51	55	64
住宿及餐飲業	728	349	91	89	79	90
資訊及通信傳播業	218	154	42	45	38	29
金融及保險業	428	292	62	78	77	74
不動產業	87	55	14	15	12	14
專業、科學及技術服務業	339	218	61	59	49	49
支援服務業	247	116	25	28	28	35
公共行政及國防；強制性社會安全	388	202	40	42	53	67
教育服務業	629	390	86	101	94	109
醫療保健及社會工作服務業	408	262	82	76	56	48
藝術、娛樂及休閒服務業	94	51	16	15	11	9
其他服務業	536	277	64	71	66	77

資料來源：行政院主計處，100 年人力資源調查統計年報，網址：

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/year/100/44.xls>。

二、青壯年多數從事基層勞力之工作

觀察職業結構（表 3-6），在青壯年就業者中，從事技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工之職業佔多數，而第二多數者為從事服務及銷售工作人員。在從事技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工裡，其中以 30~34 歲者為最多，有 47 萬 9 千人，其次是 40~44 歲者，有 45 萬 8 千人。而在從事服務及銷售工作人員部分，又亦以 40~44 歲者為最多，有 27 萬 6 千人，其次是 25~29 歲者，有 26 萬 2 千人。顯然青壯年多從事基層勞力工作，其原因可能是該族群時因經濟、家庭環境限制等因素，須及早進入社會賺錢貼補家用，喪失了教育機會，受限於學識、技能，只能從事基層勞力工作。

表 3-6 青壯年就業者之職業按年齡分

中華民國 100 年

單位：千人

項目別	總計	25~44 歲				
		25~29 歲	30~34 歲	35~39 歲	40~44 歲	
總計	10709	6016	1458	1638	1446	1474
民意代表、主管及經理人員	435	167	8	27	56	76
專業人員	1195	863	225	265	201	172
技術員及助理專業人員	1957	1295	323	363	320	290
事務支援人員	1188	791	230	224	179	157
服務及銷售工作人員	2086	1035	262	254	243	276
農、林、漁、牧工作人員	496	116	15	25	32	45

技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工	3352	1749	396	479	416	458
---------------------	------	------	-----	-----	-----	-----

資料來源：行政院主計處，100 年人力資源調查統計年報，網址：

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/year/100/45.xls>。

參、我國青壯年勞工失業概況

一、失業原因主要為對原有工作不滿意

從(表 3-7)可看出我國青壯年失業原因，最主要是「對原有工作不滿意」，總共有 116,113 人，且年紀在 25~29 歲組，該項原因所佔之比例最高；其次為「工作場所業務緊縮或歇業」有 83,963 人，在其次為「季節性或臨時性工作結束」有 26,378 人，而因健康不良的因素失業，則有 5,538 人，最少的是因退休而失業，只有 584 人。且由(表 3-7)之數據顯示，越年輕之青壯年越容易對原有工作不滿意，年齡在 25~29 歲之族群，有 4 萬 9 千 652 人，30~34 歲者則有 3 萬 5 千 894 人，35~39 歲者有 1 萬 7 千 171 人，但到 40~44 歲者，只剩 1 萬 3 千 398 人。

表 3-7 失業者按年齡與失業原因分

中華民國 100 年

單位：人

項目別	總計	初次尋 職者	計	非初次尋職者								
				工作場 所業務 緊縮或 歇業	對原有 工作不 滿意	健康不良	季 節 性 或 臨 時 性 工 作 結 束	女性結婚或生育	退休	家務太忙	其他	
總計	491146	100146	391000	147820	160251	10175	55834	3285		2211	4361	7063
15~24 歲	108735	60548	48188	9526	30341	1230	5491	84		-	87	1428
15~19 歲	15531	9811	5720	778	3857	-	1002	-		-	-	84
20~24 歲	93204	50737	42467	8748	26485	1230	4490	84		-	87	1344
25~44 歲	280911	39049	241862	83963	116113	5538	26378	2711		584	2683	3892
25~29 歲	111614	30275	81339	20795	49652	1171	7826	390		-	318	1188
30~34 歲	73858	6495	67363	19898	35894	1430	6308	1625		77	1189	942
35~39 歲	49594	1548	48046	22147	17171	1325	5250	412		54	878	809
40~44 歲	45845	731	45115	21122	13398	1613	6993	285		453	298	954
45~64 歲	101195	526	100669	54243	13797	3407	23800	490		1608	1592	1733
45~49 歲	43905	128	43777	23648	7994	1651	8017	370		262	894	943
50~54 歲	31752	194	31557	17433	3423	966	8544	121		168	571	333
55~59 歲	20003	171	19832	10854	2189	569	4747	-		1015	-	457
60~64 歲	5535	32	5503	2308	191	221	2493	-		164	127	-
65 歲及以上	305	24	282	89	-	-	164	-		19	-	10

資料來源：行政院主計處，100 年人力資源調查統計年報，網址：

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/year/100/59.xls>。

二、青壯年教育程度較低者失業率略高

依教育程度區分青壯年族群之失業率高低，國中及以下為 5.29%；高中(職)為 4.59%；大專及以上為 4.21%，顯示「低學歷，高失業率」(表 3-6)。若細分 25~44 族群裡，依序為國中居首占 5.43%，大學占次之為 4.97%，第 3 為高中 4.85%，高職第 4 為 4.52%，國小及以下第 5 為 4.03%，專科為 3.55%，研究所為最低為 3.39% (表 3-8)。

表 3-8 失業率按年齡與教育程度分
中華民國 100 年

單位：%

項目別	總計	國中及以下			高中(職)			大專及以上			
		國小計	及以 下	國中	計	高中	高職	計	專科	大學	研究所
總計	4.39	3.69	2.52	4.44	4.66	4.75	4.63	4.51	3.40	5.79	2.97
15~24 歲	12.47	13.83	21.05	13.74	11.69	13.62	11.18	12.92	8.77	13.86	12.49
15~19 歲	11.22	17.61	-	17.77	13.01	17.15	12.14	2.85	1.05	3.32	-
20~24 歲	12.71	12.46	25.98	12.26	11.22	12.65	10.83	13.65	9.42	14.63	12.49
25~44 歲	4.46	5.29	4.03	5.43	4.59	4.85	4.52	4.21	3.55	4.97	3.39
25~29 歲	7.11	7.21	5.58	7.38	6.79	7.02	6.72	7.24	5.46	7.79	7.56
30~34 歲	4.32	5.83	3.93	6.01	4.86	5.33	4.74	3.77	3.84	4.22	2.23

35~39 歲	3.32	5.43	1.82	5.78	4.02	3.92	4.06	2.32	2.69	2.23	1.41
40~44 歲	3.02	4.26	4.77	4.19	3.28	3.87	3.09	2.25	2.80	1.84	1.40
45~64 歲	2.64	2.99	2.84	3.12	2.83	2.89	2.81	1.93	2.22	1.92	0.93
45~49 歲	2.99	3.38	3.09	3.45	3.18	3.22	3.17	2.44	2.62	2.57	1.52
50~54 歲	2.66	3.24	3.34	3.17	2.93	3.16	2.83	1.52	1.88	1.43	0.42
55~59 歲	2.44	2.84	2.97	2.56	2.16	2.20	2.15	1.88	2.33	1.80	0.37
60~64 歲	1.57	2.02	2.02	2.00	1.30	1.61	1.10	0.41	0.45	0.51	-
65 歲及以上	0.15	0.12	0.13	0.08	0.38	0.23	0.49	0.19	0.35	-	0.55

資料來源：行政院主計處，100 年人力資源調查統計年報，網址：

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/year/100/58.xls>。

三、青壯年勞工平均失業週數較長

在 100 年之青壯年失業週數方面，青壯年勞工失業週數平均為 29.88 週，較全體失業者平均為 27.67 週高出 2.21 週。而隨著年齡增加青壯年勞工失業週數也同步上升，以 35~39 歲之平均失業週數最長為 32.00 週。青壯年失業週數長，可能是失業者為了尋找更好的工作，亦可能是失業者長期找不到工作的結果。失業過久，對個人而言，會產生自尊心與價值觀念受損的負面心理，且失業越久，原有技能容易生疏，也意謂者工作機會愈來愈少，最後迫使失業者轉成因長期找不到工作而停止找工作的「隱藏性勞動力」(disguised labor force)，或變成想工作而未找工作的「怯志工作者」(discouraged workers)，換言之，失業越久，社會排除的可能性相對提高(表 3-9)。

表 3-9 失業者之年齡與失業週數

中華民國 100 年

單位：人

項目別	總計	失業期間						平均失業週數 (週)
		1~2 週	3~4 週	5~13 週	14~26 週	27~52 週	53 週以上	
總計	491146	41247	49533	123237	89362	107318	80450	27.67
15~24 歲	108735	12156	13338	33676	20217	22078	7271	19.75
15~19 歲	15531	1935	2480	5238	2398	2793	689	16.94
20~24 歲	93204	10221	10858	28438	17819	19286	6581	20.22
25~44 歲	280911	19146	25874	67091	52305	63000	53495	29.88
25~29 歲	111614	7137	11202	26718	21880	25849	18829	28.30
30~34 歲	73858	5003	6624	17864	14307	15634	14425	30.28
35~39 歲	49594	3324	3677	11774	9120	11419	10280	32.00
40~44 歲	45845	3682	4371	10735	6998	10097	9961	30.82
45~64 歲	101195	9924	10209	22375	16763	22240	19684	30.11
45~49 歲	43905	4115	4178	9397	7715	10962	7539	29.49
50~54 歲	31752	2865	3296	7374	4894	5705	7618	32.23
55~59 歲	20003	2196	1963	4186	3282	4365	4012	30.35
60~64 歲	5535	749	772	1419	872	1207	516	21.90
65 歲以上	305	21	112	95	78	-	-	9.20

資料來源：行政院主計處，100 年人力資源調查統計年報，網址：

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/year/100/62.xls>。

另外，觀察最近 10 年 失業週數，雖然 45 至 64 歲組失業週數最高為 30.11 週，但是 25~44 歲組也有 29.88 週，都將近 7 個月，皆高於整體勞動失業週數 27.67 週（表 3-10）。

表 3-10 歷年失業者平均失業週數

單位：週

	計	男	女	年 齡			
				15~24 歲	25~44 歲	45~64 歲	65 歲以上
2000	23.70	24.58	21.86	18.27	24.94	31.09	9.87
2001	26.13	27.09	24.18	19.89	27.72	31.75	3.33
2002	30.26	31.92	26.79	22.64	31.88	37.41	17.38
2003	30.54	32.76	26.47	23.27	32.12	35.58	8.78
2004	29.40	31.42	25.89	21.06	31.31	35.16	10.61
2005	27.59	29.14	25.21	20.36	29.13	32.90	19.13
2006	24.28	25.65	22.25	17.75	25.46	29.77	14.79
2007	24.24	25.45	22.48	17.72	25.82	28.21	23.03
2008	25.25	25.90	24.27	19.32	27.07	27.55	7.35
2009	27.49	27.98	26.66	23.03	28.52	28.86	8.16
2010	29.68	30.68	28.00	21.26	31.52	32.46	14.80
2011	27.67	28.45	26.49	19.75	29.88	30.11	9.20

資料來源：行政院主計處，100 年人力資源調查統計年報，網址：

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/year/100/21.xls>。

第二節 影響青壯年求職結果因素與未就業之影響

壹、影響青壯年求職結果因素

一、個體面因素

觀察青壯年於找尋工作之過程中所遭遇到最困難的主要因素(表 3-11)，以技術不合為第一，佔 48.91%，其次是工作性質不合佔 33.95%，第三則為教育程度不合，佔 7.15%。

另外，有關 15~24 歲之青少年族群，在找尋工作之過程中遭遇困難之最主要因素裡，也是以技術不合為第一，佔 55.29%，其次也是工作性質不合，佔 22.88%，而第三亦為教育程度不合，佔 10.55%。而對於 45 歲及以上之中高齡族群，於找尋工作之過程中遭遇之困難因素中，第一是年齡限制，佔 51.44%，第二是技術不合，佔 26.93%，第三則是工作性質不合，佔 16.63%。

表 3-11 失業者找尋工作過程中遭遇困難之最主要原因—按年齡分

中華民國 100 年 5 月

單位：%

項目別	總計	技術 不合	教育 程度 不合	年齡 限制	性別 限制	語言 限制	婚姻 狀況 限制	工作 性質 不合	其他
總計	100.00	44.43	6.59	18.98	0.03	0.10	0.32	27.25	2.29
男	100.00	43.84	6.86	19.71	-	-	-	27.26	2.33
女	100.00	45.34	6.18	17.84	0.07	0.26	0.82	27.25	2.23
年齡									
15~24 歲	100.00	55.29	10.55	8.66	-	-	-	22.88	2.63
15~19 歲	100.00	33.81	17.53	47.74	-	-	-	0.92	-

20~24 歲	100.00	59.24	9.26	1.47	-	-	-	26.92	3.11
25~44 歲	100.00	48.91	7.15	7.10	0.05	0.19	0.60	33.95	2.06
25~29 歲	100.00	51.89	4.98	-	-	0.42	0.85	39.73	2.13
30~34 歲	100.00	55.98	8.05	3.91	-	-	0.92	27.73	3.40
35~39 歲	100.00	41.16	13.18	11.77	-	-	-	33.89	-
40~44 歲	100.00	37.68	5.65	28.13	0.35	-	-	26.14	2.05
45 歲及以上	100.00	26.93	2.46	51.44	-	-	-	16.63	2.53
45~49 歲	100.00	30.87	4.14	43.20	-	-	-	21.79	-
50 歲及以上	100.00	23.97	1.20	57.64	-	-	-	12.75	4.43

資料來源：行政院主計處，100 年人力運用調查報告，網址：

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/mpwutility/100/mtable83.xls>。

另以表 3-12 為例，青壯年於找尋工作過程中曾有工作機會者，觀察其未去就業之原因，主要是待遇太低，佔 27.00%，其次是地點不理想佔 9.54%，第三則為工作環境不良，佔 4.11%。

而在青少年族群（即 15~24 歲）於找尋工作過程中曾有工作機會者，但未去就業之主要原因，第一是待遇太低，佔 30.11%，第二是地點不理想，佔 10.74%，第三則為學非所用，佔 3.37%。在中高齡（即 45 歲及以上）族群中，於找尋工作過程中曾有工作機會者，但未去就業之主要原因，第一是待遇太低，佔 21.65%，第二是也是地點不理想，佔 5.90%，第三則亦為學非所用，佔 2.85%。

表 3-12 失業者找尋工作過程中之工作機會及未去就業原因－按年齡

中華民國 100 年 5 月

單位：%

項目別	總計	有工作機會但未去就業原因									沒有工作機會
		計	待遇太低	地點不理想	工作環境不良	工時不合適	學非所用	遠景不佳	興趣不合	其他	
總計	100.00	50.46	26.53	9.03	3.29	3.08	3.53	0.83	3.73	0.44	49.54
男	100.00	50.29	27.78	7.83	3.32	2.48	3.39	0.85	4.09	0.56	49.71
女	100.00	50.73	24.60	10.87	3.25	4.00	3.76	0.82	3.18	0.27	49.27
年齡											
15~24 歲	100.00	53.10	30.11	10.74	2.96	1.89	3.37	0.82	3.21	-	46.90
15~19 歲	100.00	46.69	12.53	16.17	-	2.43	15.57	-	-	-	53.31
20~24 歲	100.00	54.12	32.89	9.88	3.43	1.80	1.44	0.95	3.72	-	45.88
25~44 歲	100.00	53.97	27.00	9.54	4.11	3.98	3.83	0.93	4.02	0.57	46.03
25~29 歲	100.00	49.60	22.84	8.36	3.65	1.89	3.67	1.53	7.15	0.52	50.40
30~34 歲	100.00	59.22	32.85	10.48	3.37	4.15	4.92	0.66	2.35	0.45	40.78
35~39 歲	100.00	54.55	28.77	8.33	7.11	3.77	4.44	-	2.13	-	45.45
40~44 歲	100.00	56.16	26.39	12.33	3.35	9.39	1.86	0.79	0.57	1.48	43.84
45 歲及以上	100.00	38.03	21.65	5.90	1.33	1.73	2.85	0.58	3.44	0.54	61.97
45~49 歲	100.00	41.81	29.13	2.84	1.99	2.92	1.31	-	3.62	-	58.19
50 歲及以上	100.00	34.84	15.36	8.48	0.77	0.73	4.15	1.08	3.29	0.99	65.16

資料來源：行政院主計處，100 年人力運用調查報告，網址：

<http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/mpwutility/100/mtable83.xls>。

二、總體面因素

(一) 景氣循環

當經濟景氣衰退，有效需求不足會導致失業，其主要因素是為勞動需求不足與缺乏工作機會。因為企業在面臨景氣變化時，首先採取的因應方式便是從人力支出方面著手。一旦遇到景氣衰退，便可能採取縮短工時甚至是裁員的方式來減

少支出。等到景氣復甦再招募員工來保持營運之彈性（黃敬峰，2005）。因此當國內出現景氣訊號低迷之時，會增加求職者搜尋工作的困難度。

（二）外勞之引進

除了外籍幫傭及監護工外，外籍勞工所從事的工作主要以營建及製造業為主，所以比較屬於體力勞動工的性質，因此對於工作性質與此類似的勞工，就會產生較大的影響。因為外籍勞工的工資相對低廉，雇主在成本的考量下，常以僱用外籍勞工來取代本國勞工，也就降低尋職成功的機率（王素鸞、吳惠林，2002）。

（三）產業的外移

就經濟轉型的角度而言，當社會由能農業轉向工業時，在起初勞力密集輕工業所創造的初級勞力需求，將有降低失業率的作用，但產業結構再由工業轉向服務業後，則會因為對於初級勞力的消化能力不足，而培養高級勞力所需耗費的時間又長，因此使人力結構難以配合產業結構變遷的速度，因而使得社會某一階段的經濟發展趨緩，且失業情況惡化（吳忠吉、林昭禎，2002）。我國自 1980 年代後期採取自由化政策，以及開始受到全球化影響後，產業結構便開始產生重大的轉變。國內勞力密集產業及部分傳統產業為了因應國際化的競爭，不得不壓低生產成本，大量的朝薪資及勞動條件較差的地區移動（黃敬峰，2005），因此，我國勞動力被當地廉價的勞動成本所取代，對於本國勞工需求縮減，就業機會自然減少。

貳、青壯年未就業之影響

一、經濟層面的影響

失業者於失業時首先要面對的衝擊將是工作所得的中斷，這對於失業者來說將是很嚴重的，因為很多家庭都是依靠這份工作所得及收入維持基本生活，因此失業所帶來的經濟財源中斷，對於失業者及其家庭的費用開銷，會產生相當大的

影響 (Cooke, 1987; Caspi and Elder, 1988)。而且，如沒有工作即代表勞工無法從工作中學習、累積人力資本，而工作技能也因為無處使用而有退化的可能 (謝振環, 2008)。根據研究顯示，失業者失業後最令人困擾的莫過於經濟短缺問題，由於少了一份收入，除了失業者本身必須想辦法尋找打零工之工作或是從事資源回收 (撿寶特瓶、鐵罐) 獲得報酬外，失業者家中成員亦必須增加工作時數或出外謀職，更甚者，連其小孩也須外出打工賺取薪資報酬貼補家用。可見，失業者之前的收入一但中斷，對於失業者及失業者的家庭打擊相當大。

至於在生活支出上，失業對於失業者而言，無論在飲食、小孩教育費及休閒娛樂各方面都影響很大，尤其以家中小孩教育費用之影響最為顯著。因為家中經濟來源中斷，則無法給予在學的小孩充裕的學習環境，甚至連升學的機會也會因為家裡經濟困頓而遭受影響。也就是說，因為家中還在升學的小孩需分心於打工賺取報酬貼補家用，將無法專心於課業上，進而影響學業成績，而且也必須考量學費的問題，如考上私立學校必須自籌學費繼續升學，或者恐怕無法就讀而放棄學業進入社會就業，以維持家計，這對還在升學的學生影響相當深遠 (黃彩惠, 1997)。

二、個人心理層面的影響

另外，失業對於失業者本身的影響不僅止於經濟層面上工作所得的中斷而已。失業勞工多半會感到嚴重的挫折及沮喪，還有不平衡、憤慨及無奈等感覺，脾氣也變得比較差，也比較沒有耐性，也怕別人瞧不起，甚至有種被遺棄的感覺。另外，對於影響失業者心理因素部分，也包括收入的影響，即個人或全家是否有收入的情形會影響失業者對於自己的看法，亦即失業者之自信建立在是否能為家庭或個人提供一份生活上之經濟保障。另外，失業期間因為壓力過大而影響身體健康，如胃痛、高血壓等疾病相繼發生，可見失業所帶來的衝擊已經由心理層面轉而至身體層面，影響失業者之健康。此外，短期失業所帶來的衝擊只是一些身體上的不適，然而，一旦失業期間過長，容易使病情加重，嚴重影響身心健康，

甚或因為壓力過大而引發的精神疾病，甚至會因為無法適應失業而結束生命（黃彩惠，1997）。也就是說，失業期間過長將導致個人自尊受損，自我價值失落，嚴重一點會出現憂鬱症狀，甚至有自殺的行為，而且失業者的家庭成員心理壓力也可能會日益的增加（謝振環，2008）。

三、家庭層面的影響

再者，失業的心理影響也不僅影響失業者自己本身，更會擴及家人、朋友和鄰人。因為失業者於失業期間與配偶、家人間互動的情形，會因為失業的原因而有惡化的情況出現。由於失業者於失業後自己出現心情不佳與心情低落等負面情緒，就容易將低落的心情影響到身邊最親的配偶或家庭其他成員，輕微的影響可能只是起口角、冷戰，惟時間一久，吵架的次數一多，兩人間的感情裂縫將越來越深，其影響更會加深，而且很多失業者與其配偶幾乎都以離婚為結局，有的甚至會施虐於配偶或小孩致使失業者的其他家庭成員遭受身理及心理的創傷。也就是說，這些口角、爭吵等都將會比就業時頻繁，而家裡的氣氛也不如以往歡愉、輕鬆，失業者心中彷彿有一塊大石頭壓住，沒辦法輕鬆自在的與家人相處，可見失業所帶來的影響將會擴及到家庭。

另外，家庭收入情形也會深深影響失業者與其配偶間的感情，因為，全家在有收入的情況下。失業者與其配偶的感情較不會受失業影響，如家中一旦有人失業而讓全家陷入無收入的情況，失業者與其配偶的感情會深受失業波及，進而影響與配偶之感情（黃彩惠，1997）。

四、社會層面的影響

失業也會對於人際關係造成影響，通常與朋友聚會時，談話的內容多半會圍繞在工作上的事情，可是一旦失業將會因為和朋友沒有工作上相關的話題可談，因此會感覺孤單，而且也有被標上標籤的感覺，所以失業對失業者來說最直接的影響將是減少他在工作上的社會接觸，一旦與朋友的接觸減少，漸漸的朋友也就

消失了，就算與一些較好的朋友聯絡，但感情將會不如以往(Jackson & Walsh, 1987)。另根據黃彩惠的研究顯示，失業者之所以會減少與朋友往來的原因多半是害怕自己的事情被人瞧不起，擔心他人的眼光，以致沒有自信可以應對(黃彩惠, 1997)。另外，長期的失業打擊甚至可能變為怯志工作者，很可能對個人心理與自尊心造成極大的傷害，不僅個人及家庭受到影響，也可能製造一些社會問題，如從事非法活動或身心不平衡引起的自殺與瘋狂殺戮行為，這些都是可能衍生出來的社會問題(莊奕琦, 2001)。

至於探討失業者的社會支持網絡，可以先從家庭談起，因為家庭給予失業者的支持通常是立即且自然的。家人會給予失業者各種的支持方法，如給予資訊和安慰，給予經濟上的協助，減少家庭消費(開銷)或尋找能貼補家用的工作，維持家庭基本開銷(王曉喬, 2010)。不過值得注意的是，若失業期間逐漸的延長將會慢慢腐蝕社會支持網絡的維繫，因為失業期間的逐漸增長，不僅僅會降低失業者本身的自信心，也會消弱家庭和其他朋友之間的人際關係往來。因此，失業很容易改變失業者與他人的互動形式以及與他人相處的次數與品質(Liem and Liem, 1988)。

第三章 本章小結

本章將藉由行政院主計處之相關統計資料，以瞭解我國青壯年勞工在勞動力、就業及失業上之狀況，首先，在我國青壯年勞工勞動力概況方面，男性勞動者勞動力參與率逐年下降，而女性勞動者勞動力參與率逐年上升，且與其他主要國家相比較，我國青壯年勞工勞動力參與率較韓國與義大利高，而若以性別和其他國家相比較，我國 25~44 歲女性勞動力參與率較南韓、日本及美國高；我國青壯年就業狀況，就行業部分，大多數青壯年從事服務業中的批發及零售業，而在職業部分，多數人從事基層勞力工作；再從我國青壯年失業狀況來看，失業最主要之原因是「對原有工作不滿意」，其次為「工作場所歇業或業務緊縮」，若以失業者教育程度區分失業率高低，則顯示顯示「低學歷，高失業率」，從失業週數

來看，青壯年勞工失業週數平均為 31.52 週，較全體失業者平均為 29.68 週高出 1.84 週。

第二部分則為有關影響求職結果主要因素與未就業之影響，首先，影響求職結果主要因素中，分為個體面因素與總體面因素。個體面因素裡，依據行政院主計處之調查顯示，在找尋工作之過程中所遭遇到最困難的因素為技術不合，其次是工作性質不合，另對於找尋工作過程中曾有工作機會者，而未去就業之原因，主要是待遇太低，其次是地點不理想。而在總體面因素則包括景氣循環、外勞引進、產業外移此三項因素會影響求職之結果。

接著，在青壯年勞工未就業之影響上，倘若青壯年勞工未就業對於青壯年之影響，其中經濟層面的影響是最重大的，因為意謂者財源即將中斷，很多家庭靠收入維持基本生活，因此失業所帶來的經濟中斷，是最直接也最大的衝擊，而且也會對失業者個人心理層面帶來影響，失業者會出現焦慮、不安感、擔心、沮喪、對於未來沒有希望、冷漠以及孤立等，亦有研究顯示經神病患增加、自殺率的提高以及因壓力產生的疾病增加失業率息息相關。另外，失業的影響不僅僅影響失業者自己本身，更會擴及家人、朋友和鄰人，對於男性而言影響尤為嚴重，男性在家庭中的權威來自其就業地位，若失業就表示必須在配偶面前放棄生計負責人的角色，一個人的自尊、自傲以及為人的價值也會跟著喪失。到最後失業者將會減少在工作中的社會接觸，因而失業時，與朋友的接觸減少，失去工作也就失去了人際關係，這對於個人而言，是很嚴重的事。

第四章 問題調查發現與分析

第一節 研究架構與假設

壹、研究架構

依據前述之相關文獻探討後，形成勞工於工作搜尋期間之影響因素及求職態度與意願之相關概念。因此，本研究之分析架構將分為下列五大類：

- 一、瞭解青壯年勞工在不同個人背景條件下之求職現況
- 二、瞭解不同個人背景變項之青壯年勞工與求職困難因素之顯著差異情形
- 三、瞭解青壯年求職勞工遇到困難因素與求職態度間之關聯
- 四、瞭解青壯年求職勞工求職態度與求職意願間之關聯
- 五、瞭解青壯年求職勞工遇到困難因素與求職意願間之關聯

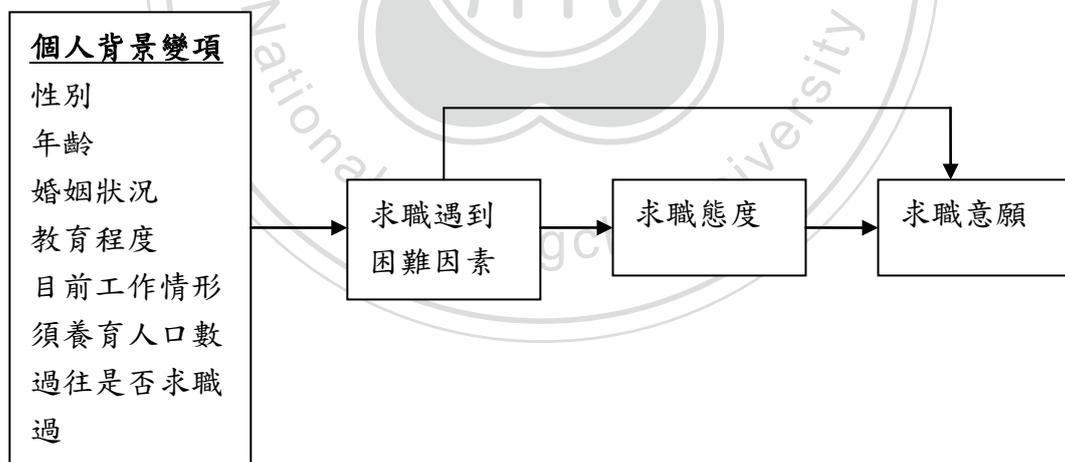


圖 4-1 研究架構

貳、研究假設

假設一：不同個人背景變項之青壯年勞工與求職困難因素間有顯著差異

假設二：青壯年求職勞工遇到困難因素與求職態度間有顯著相關

假設三：青壯年求職勞工求職態度與求職意願間有顯著相關

假設四：青壯年求職勞工遇到困難因素與求職意願間有顯著相關

第二節 問卷設計與調查

壹、問卷設計

一、個人基本資料

- (一) 性別：本題項區分為男性和女性，由受訪之青壯年勞工填選自己的性別。
- (二) 年齡：本題項分成 25 歲至 29 歲、30 歲至 34 歲、35 歲至 39 歲及 40 歲至 44 歲以上四類，由受訪之青壯年勞工填選自己實際年齡之群組。
- (三) 婚姻狀況：本題項區分為已婚和未婚，由受訪之青壯年勞工填選自己實際婚姻狀況。
- (四) 教育程度：本題項分成小學、國中、高中職、專科大學及研究所以上五類，由受訪之青壯年勞工填選自己實際接受正式教育程度類別。
- (五) 目前工作情形：本題項區分為待業中和就業中，由受訪之青壯年勞工填選自己實際狀況。
- (六) 須養育人口數：本題項分成無、1 至 3 人、4 至 6 人及 7 人（含）以上四類，由受訪之青壯年勞工填選自己實際需養育人口數額。
- (七) 過往是否求職過：本題項分成未曾求職過、求職記錄 1 次、求職記錄 2~4 次、求職記錄 5 次（含）以上四類，由受訪之青壯年勞工填選自己實際求職次數。

二、求職遇到困難因素

在「求職遇到困難因素」分析部分，對於求職者在求職過程中列出可能會遭遇的一些困難因素，讓受測者從所列困難因素中，表示哪些是強烈贊同，而哪些對於受測者來說是不受影響的因素，並且採用李克特（Likert, Rensis）之李克特量表（Likert Scale）的五點尺度加以評量，由「1」為非常不同意到「5」為

非常同意。

三、求職態度

此部分則是「求職態度」分析，對於求職者如於求職過程中遇到所列出之一些情況時，是否會感到擔心或害怕，可顯示出哪些情況會讓受測者感到最擔心或害怕，哪些情況則不會，同樣的，此部分亦採用李克特的五點尺度加以評量，由「1」非常不擔心到「5」非常擔心。

四、求職意願

此部分是「求職意願」分析，是對於求職者於求職時倘若遇到所列困難時，是否還願意繼續求職，可顯示出哪些情況會使受測者願意繼續求職，哪些情況則不願意繼續求職，這部分採用李克特的五點尺度加以評量，由「1」非常不願意到「5」非常願意。

貳、資料分析方法

本研究經問卷回收後，採用統計軟體 SPSS 進行資料統計分析，所運用之統計方法如下：

一、信度分析

信度 (reliability) 代表量表的一致性或穩定性，信度係數在項目分析中，也可作為同質性檢核指標之一，通常一份量表或測驗若是在測得相同的特質或潛在概念時，量表或測驗的信度會愈高，在社會科學領域中有關李克特量表的信度估計，採用最多者為柯隆巴哈 α (Cronbach α) 係數，柯隆巴哈 α 又稱為內部一致性係數 (吳明隆，2009)。本問卷將會使用柯隆巴哈 α 係數來測量問卷之一致性。

二、描述性分析

把問卷整理好之後，對於個人基本資料與各研究題項之平均數、標準差、次數分配及所占之百分比加以描述及解釋，用以呈現樣本之資本資料及研究問卷各題項之狀況。

三、獨立樣本 t 檢定 (independent-samples t test)

獨立樣本 t 檢定適用於二個平均數的差異檢定，在本問卷用於個人基本資料中的性別、婚姻狀況、工作情況與求職者遇到困難因素是否會有顯著差異。

四、單因子變異數分析 (one-way analysis of variance; 簡稱為 one-way ANOVA)

單因子變異數分析則適用於三個以上母群體間平均數的差異檢定，在本問卷用於個人基本資料中的年齡、學歷、需養育人口數、求職次數與求職遇到困難因素是否會有顯著差異。

五、皮爾森 (Pearson) 積差相關分析

在本問卷用於檢定求職者於求職遇到困難因素與求職態度、求職態度與求職意願及求職遇到困難因素與求職意願的相關程度。而當 2 個變項間的相關係數達到顯著時，可以再從相關係數絕對值大小來判別 2 個變項關聯程度，如下表 4-1 所示：

表 4-1 關聯程度判別表

相關係數絕對值	關聯程度	決定係數
$r < .40$	低度相關	$< .16$
$.40 \leq r \leq .70$	中度相關	$.16 \leq r^2 \leq .49$
$R > .70$	高度相關	$> .49$

資料來源：吳明隆，SPSS 操作與應用：問卷統計分析實務，五南，2009 年，頁 466。

第三節 基本資料與描述性統計分析

為研究勞工於求職時之態度與意願，本研究以求職勞工之個人屬性、求職時會遇到的困難與求職態度及求職意願之關聯為探討重心。本次研究調查係以參加臺中市政府勞工局 100 年 7 月 9 日於陽明市政大樓舉辦之「2011 尋找明珠－臺中市求職求才博覽會」活動之求職勞工為對象，藉由該局發放問卷，總共發出 1000 份，共計回收 489 份，扣除未填寫完全、無效問卷及非本研究之對象（本研究之對象即為青壯年 25~44 歲之求職勞工），共得有效問卷 317 份。

不過，在開始進行各項統計分析之前，將先對本研究之問卷進行信度之分析，一般實證研究結果認為 Cronbach's α 值都要求在 .80 以上，如果在 .70 至 .80 之間，還算可以接受的範圍。本研究之問卷整體 Cronbach's α 值為 .947，信度已超出 .80，且分析各構面之信度也皆達 .80。在求職遇到困難因素構面 Cronbach's α 值為 .898，在求職態度構面 Cronbach's α 值為 .920，在求職意願構面 Cronbach's α 值為 .930，詳細之數據如下表 4-2。

表 4-2 信度之分析結果

可靠性統計量	
Cronbach's Alpha 值	項目的個數
.947	42
構面	Cronbach's Alpha 值
求職遇到困難因素	.898
求職態度	.920
求職意願	.930

資料來源：作者自行整理。

壹、樣本資料

一、性別

本研究問卷填寫之青壯年中在性別方面，男性人數比女性人數多。男性共回收 186 份問卷，佔總有效樣本數 58.7%，女性共回收 131 份問卷，佔總有效樣本數 41.3%。由數據顯示，男性人數雖高於女性人數，但兩性間差異不大，探究其原因，可能係因為隨著女性教育程度的提升，且男主外女主內之社會觀念改變，男性已非唯一主要家計負擔者，使得女性參與就業之機會提高。

二、年齡

本次研究問卷填寫之青壯年中在年齡方面，25 歲至 29 歲之青壯年共回收 139 份問卷，佔總有效樣本數 43.8%；30 歲至 34 歲之青壯年共回收 94 份問卷，佔總有效樣本數 29.7%；35 歲至 39 歲之青壯年共回收為 49 份問卷，佔總有效樣本數 15.5%；40 歲至 44 歲之青壯年共回收 35 份問卷，佔總有效樣本數 11.0%。經由本研究顯示，我國青壯年求職者仍以 25 歲至 29 歲青壯年為最主要族群，且隨著年齡的增長求職人數愈少，由此看來 35 歲至 39 歲及 40 歲至 44 歲之青壯年求職者可能因進入工作穩定期更換工作之機會漸少。

三、婚姻狀況

在本次研究問卷填寫之青壯年婚姻狀況部分，已婚者共有 75 份問卷，佔總有效樣本數 23.7%；未婚者有 242 份問卷，佔總有效樣本數 76.3%。經由本研究顯示，我國青壯年求職者仍以未婚之情形較多，探究其原因，可能因為傳統價值觀念的轉變與經濟上的壓力導致晚婚原因，若是女性求職者更可能因為害怕因結婚會影響工作。

四、教育程度

本次研究問卷填寫之青壯年中在教育程度部分，小學僅回收 1 份問卷，佔總

有效樣本數 0.3%；國中共回收 7 份問卷，佔總有效樣本數 2.2%；高中（職）共回收 82 份問卷，佔總有效樣本數 25.9%；專科大學共回收 204 份問卷，佔總有效樣本數 64.4%；研究所以上共回收 23 份問卷，佔總有效樣本數 7.3%。研究結果，本研究青壯年求職者教育程度以高中職、專科大學之情形較多。

五、目前工作情形

本次研究問卷填寫之青壯年中在目前工作情形方面，待業中共有 206 份問卷，佔總有效樣本數 65.0%；就業中人共有 111 份問卷，佔總有效樣本數 35.0%。研究結果，本研究青壯年求職者仍以待業者之情形較多。

六、須養育人口數

本次研究問卷填寫之青壯年中在須養育人口數方面，家中無須養育人口者總共回收 159 份問卷，佔總有效樣本數 50.2%；須養育人口數 1 至 3 人者共回收 143 份問卷，佔總有效樣本數 45.1%；須養育人口數 4 至 6 人者共回收 14 份問卷，佔總有效樣本數 4.4%；須養育人口數 7 人（含）以上者共回收 1 份問卷，佔總有效樣本數 0.3%。經由本研究顯示我國青壯年求職者以家中無須養育人口者之情形較多，探究其原因，有可能是因為他們並不是主要之家計負擔者，或者是因為高等教育逐漸普及、高階工作沒有相對增加的情況下，越來越多人大學、碩士畢業卻找不到一份理想工作，或是擔心「畢業即失業」，乾脆無限期延長青春期，逾就業年齡還在等工作、讀大學、不斷考研究所，以至於都是由父母供養，所以在須養育人口數方面以家中無須養育人口者為多。

（七）過往是否求職過

本次研究問卷填寫之青壯年中在過往是否求職過部分，未曾求職過者共回收 27 份問卷，佔總有效樣本數 8.5%；求職紀錄 1 次者共回收 40 份問卷，佔總有效樣本數 12.6%；求職紀錄 2 至 4 次者共回收 120 份問卷，佔總有效樣本數 37.9

%；求職紀錄 5 次（含）以上者共回收 130 份問卷，佔總有效樣本數 41.0%。研究結果，本研究青壯年求職者求職次數以求職 5 次（含）以上者為多，仍屬於積極求職者，惟須擔憂是否因一直找不到工作導致一直在求職，或是有經常更換工作之情形，此兩項原因皆是須要注意的。

表 4-3 參與問卷調查之青壯年勞工之樣本資料分析比較表

變項	項目	人數(共計 317 人)	百分比 (%)
性別	男性	186 人	58.7%
	女性	131 人	41.3%
年齡	25~29 歲	139 人	43.8%
	30~34 歲	94 人	29.7%
	35~39 歲	49 人	15.5%
	40~44 歲	35 人	11.0%
婚姻狀況	已婚	75 人	23.7%
	未婚	242 人	76.3%
教育程度	小學	1 人	0.3%
	國中	7 人	2.2%
	高中(職)	82 人	25.9%
	專科/大學	204 人	64.4%
	研究所以上	23 人	7.3%
目前工作情形	待業中	206 人	65.0%
	就業中	111 人	35.0%
須養育人口數	無	159 人	50.2%
	1~3 人	143 人	45.1%
	4~6 人	14 人	4.4%

	7人(含)以上	1人	0.3%
過往是否求職	未曾求職過	27	8.5%
	求職紀錄1次	40	12.6%
	求職紀錄2~4次	120	37.9%
	求職紀錄5次(含)以上	130	41.0%

資料來源：作者自行整理。

貳、問卷各命題平均值與標準差

本研究主要是針對勞工求職時會遇到的困難因素、求職態度及求職意願等構面，進行描敘性統計分析。受測者如回答「非常同意（非常擔心或非常願意）」得「5分」，答「同意（擔心或願意）」者得「4分」，答「普通」者得「3分」，答「不同意（不擔心或不願意）」者得「2分」，回答「非常不同意（非常不擔心或非常不願意）」者得「1分」。換句話說，平均數越高代表該項因素求職者越是認為重要，而各項標準差愈小代表受測者對該題項較有一致性的看法。

一、求職遇到困難因素

在勞工求職時遇到的困難構面統計結果，整體平均數為 3.42 大於 3。其中以「薪資福利制度不足」此選項獲得最多受測者支持，其次為「錄取率低」，再來是「工作時間長（或不固定）」，接下來依序為「相關證照缺乏」、「個人的知識與技能缺乏」、「作業性質內容不合」、「工作地點偏遠（或偏僻）」、「工作環境不良」、「工作經驗不足」、「年齡限制」、「教育程度不足」、「性別限制」、「身體機能狀態欠佳」、「婚姻狀況限制」。

由此構面的調查結果得知，多數青壯年在求職時會先考慮公司之薪資福利待遇，若公司薪資不理想福利制度不健全，求職者將會比較不會想要考慮去此公司

上班；另「錄取率低」也是求職者遇到的困難之一，若很多人去面試，而錄取人數少，將會使求職者在求職時較不容易錄取；再來是「工作時間長(或不固定)」，工作時間過常會使勞工過勞，對其健康造成傷害，而工作時間不固定也會使勞工身理心理作息不正常，長期下來身體也會吃不消，且青壯年階段有可能是組織家庭的時期，工作時間太長或不固定將會影響家庭的組成及和家人的相處。

然而，將此研究結果對照行政院主計處公佈之相關數據資料，發現本次研究調查之結果與行政院主計處之資料相呼應之處為青壯年於找尋工作過程中曾有工作機會者，未去就業最主要之原因即為待遇太低；而在找尋工作之過程中所遭遇到最困難的主要因素則以技術不合為第一，此兩項因素皆於本研究調查中獲得大多受測者支持。

表 4-4 求職遇到困難因素平均數、標準差之分析結果

構面	非常同意(%)	同意(%)	普通(%)	不同意(%)	非常不同意(%)	平均數	標準差	排序
教育程度不足	4.4%	15.1%	37.9%	31.2%	11.4	3.30	1.004	11
工作經驗不足	4.7%	10.1%	27.8%	42.9%	14.5%	3.52	1.014	9
個人的知識與技能缺乏	2.8%	8.5%	32.2%	40.7%	15.8%	3.58	0.950	5
年齡限制	5.0%	13.9%	40.4%	26.8%	13.9%	3.31	1.036	10
性別限制	7.3%	18.3%	44.5%	21.1%	8.8%	3.06	1.019	12
婚姻狀況	9.5%	24.9%	45.1%	13.9%	6.6%	2.83	1.003	14

限制								
身體機能狀態欠佳	8.2%	24.3%	44.2%	16.7%	6.6%	2.89	0.997	13
相關證照缺乏	2.2%	8.5%	31.5%	41.3%	16.4%	3.61	0.933	4
作業性質內容不合	2.8%	6.9%	36.3%	38.5%	15.5%	3.57	0.931	6
錄取率低	1.9%	5.0%	33.1%	38.8%	21.1%	3.72	0.917	2
工作時間長(或不固定)	2.8%	5.7%	34.7%	35.6%	21.1%	3.67	0.965	3
薪資福利制度不足	2.2%	5.0%	29.7%	42.0%	21.1%	3.75	0.921	1
工作地點偏遠(或偏僻)	2.5%	6.6%	40.1%	35.0%	15.8%	3.55	0.922	7
工作環境不良	2.8%	6.0%	42.0%	34.1%	15.1%	3.53	0.919	8

資料來源：作者自行整理。

二、求職態度

在求職態度構面統計結果，整體平均數為 3.49 大於 3，由此可知青壯年在求職時，面對這些因素會感到擔心(或害怕)。尤其，排名第一的為「錄取率低」，接著是「薪資福利制度不足」和「工作環境不良」，再來依序是「工作地點偏遠(或偏僻)」、「相關證照缺乏」、「工作時間長(或不固定)」、「作業性質內容不合」、「個人的知識與技能缺乏」、「工作經驗不足」、「教育程度不足」、「年齡限制」、「性別限制」、「身體機能狀態欠佳」、「婚姻狀況限制」。

由此構面的調查結果可知，錄取率低、薪資待遇不理想福利制度不足及工作環境不良，是青壯年求職時感到擔心或害怕的前 3 名，表示若遇到這些因素將會使求職態度較不積極。而且在此構面中只有「教育程度不足」、「年齡限制」、「性別限制」、「身體機能狀態欠佳」、「婚姻狀況限制」的平均數小於整體平均數，由此可顯示，其他因素若在勞工求職時遇到，是會有較高的比例讓求職勞工感覺擔心退縮害怕，使得在求職的態度上較不積極，甚至於可能打退堂鼓，更嚴重的或許會使求職者心生恐懼而不敢求職。

表 4-5 求職態度平均數、標準差之分析結果

構面	非常擔心(%)	擔心(%)	普通(%)	不擔心(%)	非常不擔心(%)	平均數	標準差	排序
教育程度不足	4.7%	14.2%	34.4%	32.8%	13.9%	3.37	1.040	10
工作經驗不足	2.5%	12.0%	28.7%	44.2%	12.6%	3.52	0.946	9
個人的知識與技能缺乏	2.5%	9.1%	25.9%	47.9%	14.5%	3.63	0.928	8

年齡限制	3.8%	17.0%	36.6%	28.4%	14.2%	3.32	1.063	11
性別限制	5.7%	19.6%	47.0%	19.9%	7.9%	3.05	0.968	12
婚姻狀況限制	6.9%	24.3%	42.9%	18.9%	6.9%	2.95	0.994	14
身體機能狀態欠佳	7.3%	21.8%	42.3%	21.5%	7.3%	3.00	1.008	13
相關證照缺乏	1.9%	6.6%	28.7%	47.0%	15.8%	3.68	0.884	5
作業性質內容不合	2.2%	6.0%	33.4%	42.0%	16.4%	3.64	0.901	7
錄取率低	1.3%	3.8%	30.6%	42.0%	22.4%	3.80	0.871	1
工作時間長(或不固定)	2.2%	8.2%	31.5%	38.5%	19.6%	3.65	0.958	6
薪資福利制度不足	2.5%	4.7%	26.5%	44.2%	22.1%	3.79	0.927	2
工作地點偏遠(或偏僻)	1.6%	4.4%	35.3%	40.1%	18.6%	3.70	0.877	4
工作環境不良	2.2%	5.7%	24.3%	46.1%	21.8%	3.79	0.920	2

資料來源：作者自行整理。

三、求職意願

在求職意願構面統計結果，整體平均數為 3.51 大於 3，此顯示出青壯年勞工於求職遇到困難時，還是願意積極求職。在這些選項裡，「工作經驗不足」為最多受測者所支持，其次是「個人的知識與技能缺乏」，再來是「教育程度不足」，接下來依序是「相關證照缺乏」、「年齡限制」、「性別限制」、「婚姻狀況限制」與「身體機能狀態欠佳」、「錄取率低」、「作業性質內容不合」、「工作時間長（或不固定）」、「薪資福利制度不足」、「工作地點偏遠（或偏僻）」、「工作環境不良」。

在此構面的調查結果，青壯年求職者在遇到「薪資福利制度不足」、「工作地點偏遠（或偏僻）」、「工作環境不良」的困難，將會比較沒有繼續求職的意願，和前面問卷的求職遇到困難因素及求職態度中的統計結果有相呼應。也就是說，在求職會遇到的困難因素中，比較會讓勞工認為是造成求職困難的原因，例如：薪資福利制度不足、工作時間長（或不固定）、錄取率低、工作環境不良等選項，而在求職態度的各項統計結果中也是如此。這即表示，青壯年求職勞工如果遇到薪資福利制度不足、工作時間長（或不固定）、錄取率低、工作環境不良等因素，較會構成他們在求職上的困難。另外，在求職態度裡，一樣遇到薪資福利制度不足、工作時間長（或不固定）、錄取率低、工作環境不良等因素則會使他們感到擔心及害怕，也比較不會採取積極的態度。相同的，如果在求職時遇到上述原因（即薪資福利制度不足、工作時間長（或不固定）、錄取率低、工作環境不良等），則會比較沒有求職的意願。但如果在求職遇到困難、求職態度構面統計名次較後面，例如：「婚姻狀況限制」、「身體機能狀態欠佳」、「性別限制」、「年齡限制」、「教育程度不足」、「工作經驗不足」因素，青壯年求職勞工在求職時就算遇到了也比較會願意去求職。

表 4-6 求職意願平均數、標準差之分析結果

構面	非常願意 (%)	願意 (%)	普通 (%)	不願意 (%)	非常不願意 (%)	平均數	標準差	排序
教育程度不足	1.3%	3.8%	24.0%	56.2%	14.8%	3.79	0.783	3
工作經驗不足	0.9%	2.5%	21.1%	59.6%	15.8%	3.87	0.734	1
個人的知識與技能缺乏	1.3%	4.1%	21.5%	59.0%	14.2%	3.81	0.774	2
年齡限制	1.9%	4.1%	31.9%	49.8%	12.3%	3.67	0.816	5
性別限制	3.5%	4.7%	32.5%	47.9%	11.4%	3.59	0.880	6
婚姻狀況限制	2.5%	4.1%	37.5%	45.4%	10.4%	3.57	0.830	7
身體機能狀態欠佳	1.6%	7.3%	34.1%	46.7%	10.4%	3.57	0.834	7
相關證照缺乏	1.6%	5.0%	26.2%	56.2%	11.0%	3.70	0.793	4
作業性質內容不合	2.2%	12.9%	32.8%	40.7%	11.4%	3.46	0.932	10
錄取率低	2.2%	9.1%	33.8%	42.9%	12.0%	3.53	0.898	9
工作時間	6.3%	18.0%	34.1%	32.2%	9.5%	3.21	1.046	11

長（或不固定）								
薪資福利制度不足	6.6%	18.3%	34.4%	31.2%	9.5%	3.19	1.052	12
工作地點偏遠（或偏僻）	5.4%	21.5%	35.0%	29.7%	8.5%	3.15	1.024	13
工作環境不良	9.1%	22.7%	32.2%	26.8%	9.1%	3.04	1.109	14

資料來源：作者自行整理。

第四節 相關性統計分析

壹、不同個人背景變項與求職遇到困難因素之相關性分析

一、性別

分析結果顯示，僅「教育程度不足」及「婚姻狀況限制」兩項具有顯著差異，p 值分別為「.028」及「.009」，其餘構面皆否。數據顯示，「教育程度不足」項男性求職者認為是求職會遇到的困難情形（平均數為 3.40）略高於女性求職者（平均數為 3.15）；「婚姻狀況限制」女性求職者認為是求職時遇到的困難情形（平均數為 3.01）略高於男性求職者（平均數為 2.71）。另外，從平均數顯示，無論男性、女性對於「教育程度不足」項皆是求職者會遇到的困難（因為平均數皆大於中間值 3 分），而在「婚姻狀況限制」項女性之平均數大於中間值（3 分），但是，男性平均數卻小於中間值（3 分），更加顯示女性在求職時會因婚姻狀況受到限制的情形大於男性求職者。

然而，將此研究結果對照行政院主計處公佈之相關數據資料，發現本次研究

調查之結果與行政院主計處之資料相呼應之處為女性青壯年之勞動力參與率在 25 至 29 歲女性勞參率是各年齡層中最高，但之後卻逐漸下降，由此可知，婚姻狀況限制仍舊是青壯年求職者於求職時會遇到困難因素之最主要原因。

表 4-7 不同性別青壯年勞工與求職遇到困難因素之 T 檢定分析結果

構面	變項	個數	平均數	標準差	T 值	F 值
教育程度不足	男	186	3.40	1.015	2.201	.028*
	女	131	3.15	.972		
工作經驗不足	男	186	3.60	1.037	1.533	.126
	女	131	3.52	.976		
個人的知識與技能缺乏	男	186	3.62	.991	.965	.335
	女	131	3.52	.889		
年齡限制	男	186	3.33	.985	.559	.576
	女	131	3.27	1.108		
性別限制	男	186	3.08	1.044	.431	.667
	女	131	3.03	.984		
婚姻狀況限制	男	186	2.71	1.004	-2.628	.009*
	女	131	3.01	.981		
身體機能狀態欠佳	男	186	2.96	1.018	1.368	.172
	女	131	2.80	.964		
相關證照缺乏	男	186	3.60	.999	-.356	.722
	女	131	3.63	.834		
作業性質內容不合	男	186	3.61	.959	1.028	.305
	女	131	3.50	.889		
錄取率低	男	186	3.80	.923	1.828	.069
	女	131	3.61	.899		
工作時間長（或不固定）	男	186	3.72	.974	1.205	.229
	女	131	3.59	.952		
薪資福利制度不足	男	186	3.75	.932	.116	.907
	女	131	3.74	.908		
工作地點偏遠（或偏僻）	男	186	3.57	.946	.483	.630
	女	131	3.52	.889		

工作環境 不良	男	186	3.53	.913	.125	.900
	女	131	3.52	.931		

說明：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .001$ 。

二、年齡

在「年齡」方面，經由單因子變異數分析檢定得知，不同年齡層的青壯年求職者在「教育程度不足」、「年齡限制」、「性別限制」、「婚姻狀況限制」及「身體機能狀態欠佳」達顯著差異， p 值分別為「.010」、「.000」、「.021」、「.002」及「.043」；而其餘選項皆未達到顯著差異，即表示其他因素對於青壯年求職者來說，不會因為年齡層的不同而有所差異。

表 4-8 不同年齡青壯年勞工與求職遇到困難因素之單因子變異數分析結果

構面	變項	個數	平均數	標準差	F 值	P 值
教育程度 不足	25~29 歲	139	3.09	1.018	3.834	.010*
	30~34 歲	94	3.46	.991		
	35~39 歲	49	3.47	.938		
	40~44 歲	35	3.49	.951		
工作經驗 不足	25~29 歲	139	3.63	1.071	1.456	.226
	30~34 歲	94	3.46	.924		
	35~39 歲	49	3.31	.940		
	40~44 歲	35	3.57	1.092		
個人的知 識與技能 缺乏	25~29 歲	139	3.60	.997	.582	.627
	30~34 歲	94	3.51	.925		
	35~39 歲	49	3.53	.938		
	40~44 歲	35	3.74	.852		
年齡限制	25~29 歲	139	2.91	.989	17.221	.000**
	30~34 歲	94	3.39	.907		
	35~39 歲	49	3.92	.954		
	40~44 歲	35	3.77	1.031		
性別限制	25~29 歲	139	2.86	1.016	3.275	.021*
	30~34 歲	94	3.17	1.023		
	35~39 歲	49	3.24	.925		
	40~44 歲	35	3.29	1.045		

婚姻狀況 限制	25~29 歲	139	2.60	.953	4.982	.002*
	30~34 歲	94	3.07	1.039		
	35~39 歲	49	2.98	.968		
	40~44 歲	35	2.91	.981		
身體機能 狀態欠佳	25~29 歲	139	2.77	1.038	2.743	.043*
	30~34 歲	94	2.96	.815		
	35~39 歲	49	2.84	1.067		
	40~44 歲	35	3.29	1.100		
相關證照 缺乏	25~29 歲	139	3.58	.948	.336	.799
	30~34 歲	94	3.68	.918		
	35~39 歲	49	3.55	.959		
	40~44 歲	35	3.66	.906		
作業性質 內容不合	25~29 歲	139	3.57	.941	.718	.542
	30~34 歲	94	3.53	.964		
	35~39 歲	49	3.49	1.063		
	40~44 歲	35	3.77	.877		
錄取率低	25~29 歲	139	3.70	.930	.093	.964
	30~34 歲	94	3.73	.857		
	35~39 歲	49	3.78	1.046		
	40~44 歲	35	3.71	.860		
工作時間 長（或不 固定）	25~29 歲	139	3.66	.975	.693	.557
	30~34 歲	94	3.65	.901		
	35~39 歲	49	3.82	.972		
	40~44 歲	35	3.51	1.095		
薪資福利 制度不足	25~29 歲	139	3.79	.921	2.322	.075
	30~34 歲	94	3.68	.870		
	35~39 歲	49	3.96	.789		
	40~44 歲	35	3.46	1.146		
工作地點 偏遠（或 偏僻）	25~29 歲	139	3.51	0.935	.157	.925
	30~34 歲	94	3.56	0.899		
	35~39 歲	49	3.59	0.934		
	40~44 歲	35	3.60	0.946		
工作環境 不良	25~29 歲	139	3.41	0.923	1.581	.194
	30~34 歲	94	3.56	0.837		
	35~39 歲	49	3.69	0.962		
	40~44 歲	35	3.66	1.027		

說明：* 表示 $p < .05$ ；** 表示 $p < .001$ 。

三、婚姻狀況

分析結果顯示，「年齡限制」、「婚姻狀況限制」及「工作地點偏遠（或偏僻）」3項具有顯著差異，p值分別為「.000」、「.000」及「.047」，其餘構面皆否。經由數據顯示，「年齡限制」已婚求職者認為是求職遇到的困難情形（平均數為3.72）高於未婚求職者（平均數為3.18）；「婚姻狀況限制」項已婚求職者認為是求職遇到的困難情形（平均數為3.20）略高於未婚求職者（平均數為2.72）；「工作地點偏遠（或偏僻）」項已婚者認為是求職時遇到之困難情形（平均數為3.73）略高於未婚求職者（平均數為3.49）。而從平均數顯示，無論已婚、未婚對於「年齡限制」與「工作地點偏遠（或偏僻）」求職困難因素高於中間值（3分），顯示此2項皆造成求職困難。另外，「婚姻狀況限制」項，已婚者之平均數高於中間值（3分），而未婚者平均數小於中間值（3分），更充分顯示出已婚者對於婚姻狀況限制是求職會遇到之困難因素。

表 4-9 不同婚姻狀況青壯年勞工與求職遇到困難因素之 T 檢定分析結果

構面	變項	個數	平均數	標準差	T 值	F 值
教育程度不足	已婚	75	3.43	.873	1.255	.210
	未婚	242	3.26	1.040		
工作經驗不足	已婚	75	3.43	.975	.674	.344
	未婚	242	3.55	1.026		
個人的知識與技能缺乏	已婚	75	3.51	.891	.382	.442
	未婚	242	3.60	.968		
年齡限制	已婚	75	3.72	.980	.895	.000**
	未婚	242	3.18	1.021		
性別限制	已婚	75	3.21	.905	1.496	.136
	未婚	242	3.01	1.049		
婚姻狀況限制	已婚	75	3.20	1.013	3.699	.000**
	未婚	242	3.72	.975		
身體機能狀態欠佳	已婚	75	2.97	.900	.800	.393
	未婚	242	2.87	1.026		
相關證照	已婚	75	2.56	.889	-.551	.582

缺乏	未婚	242	3.63	.948		
作業性質 內容不合	已婚	75	3.61	.957	.484	.629
	未婚	242	3.55	.924		
錄取率低	已婚	75	3.79	.905	.694	.488
	未婚	242	3.70	.921		
工作時間 長（或不 固定）	已婚	75	3.76	.970	.969	.333
	未婚	242	3.64	.964		
薪資福利 制度不足	已婚	75	3.80	.870	.563	.574
	未婚	242	3.73	.937		
工作地點 偏遠（或 偏僻）	已婚	75	3.73	.811	1.993	.047*
	未婚	242	3.49	.948		
工作環境 不良	已婚	75	3.71	.897	1.948	.052
	未婚	242	3.47	.921		

說明：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .001$ 。

四、學歷

以單因子變異數分析為統計方法，研究結果顯示，不同學歷的青壯年求職者在「教育程度不足」及「身體機能狀態欠佳」均達顯著差異， p 值分別為「.000」及「.034」；而其餘選項皆未達到顯著差異，表示青壯年求職者對其餘選項不會因為教育程度的不同而有所差異。

表 4-10 不同教育程度青壯年勞工與求職遇到困難因素之單因子變異數分析結果

構面	變項	個數	平均數	標準差	F 值	P 值
教育程度 不足	小學	1	1.00		14.716	.000**
	國中	7	3.71	.756		
	高中（職）	82	3.91	.834		
	專科/大學	204	3.10	.928		
	研究所以上	23	2.83	1.230		
工作經驗 不足	小學	1	3.00		1.321	.262
	國中	7	3.71	.756		
	高中（職）	82	3.52	1.033		

	專科/大學	204	3.47	1.024		
	研究所以上	23	3.96	.878		
個人的知識與技能缺乏	小學	1	3.00		.565	.688
	國中	7	3.71	.951		
	高中(職)	82	3.70	.939		
	專科/大學	204	3.54	.959		
	研究所以上	23	3.48	.947		
年齡限制	小學	1	4.00		1.771	.135
	國中	7	3.57	1.134		
	高中(職)	82	3.54	1.033		
	專科/大學	204	3.22	1.053		
	研究所以上	23	3.13	.757		
性別限制	小學	1	4.00		2.334	.056
	國中	7	3.14	1.069		
	高中(職)	82	3.33	1.145		
	專科/大學	204	2.97	.964		
	研究所以上	23	2.87	.869		
婚姻狀況限制	小學	1	1.00		2.313	.058
	國中	7	3.29	.951		
	高中(職)	82	2.93	1.097		
	專科/大學	204	2.83	.958		
	研究所以上	23	2.43	.945		
身體機能狀態欠佳	小學	1	1.00		2.643	.034*
	國中	7	3.57	1.134		
	高中(職)	82	3.05	1.099		
	專科/大學	204	2.84	.941		
	研究所以上	23	2.70	.926		
相關證照缺乏	小學	1	1.00		2.073	.084
	國中	7	3.71	.951		
	高中(職)	82	3.66	1.009		
	專科/大學	204	3.61	.906		
	研究所以上	23	3.57	.788		
作業性質內容不合	小學	1	1.00		2.326	.056
	國中	7	3.86	.900		
	高中(職)	82	3.57	.943		
	專科/大學	204	3.55	.938		
	研究所以上	23	3.74	.689		

錄取率低	小學	1	1.00		2.334	.056
	國中	7	3.71	.951		
	高中(職)	82	3.78	.943		
	專科/大學	204	3.72	.908		
	研究所以上	23	3.70	.765		
工作時間長(或不固定)	小學	1	3.00		.476	.754
	國中	7	3.43	.787		
	高中(職)	82	3.59	1.088		
	專科/大學	204	3.71	.936		
	研究所以上	23	3.65	.932		
薪資福利制度不足	小學	1	3.00		.408	.803
	國中	7	3.57	.787		
	高中(職)	82	3.82	1.020		
	專科/大學	204	3.74	.891		
	研究所以上	23	3.65	.885		
工作地點偏遠(或偏僻)	小學	1	3.00		.166	.955
	國中	7	3.43	.787		
	高中(職)	82	3.57	1.001		
	專科/大學	204	3.55	.889		
	研究所以上	23	3.48	.994		
工作環境不良	小學	1	4.00		.335	.854
	國中	7	3.57	.787		
	高中(職)	82	3.61	.953		
	專科/大學	204	3.50	.928		
	研究所以上	23	3.43	.788		

說明：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .001$ 。

五、目前工作情形

經由獨立樣本 T 檢定 (T-test)，考驗兩者平均數的差異，分析 14 項求職者求職時會遇到的困難因素皆未達顯著差異。由此可知，不論是待業中還是就業中對各構面的感受，不會因目前有無工作而有所差異。

表 4-11 不同工作情形青壯年勞工與求職遇到困難因素之 T 檢定分析結果

構面	變項	個數	平均數	標準差	T 值	F 值
教育程度不足	待業中	206	3.28	.996	-.555	.580
	就業中	111	3.34	1.022		
工作經驗不足	待業中	206	3.57	1.013	1.060	.290
	就業中	111	3.44	1.015		
個人的知識與技能缺乏	待業中	206	3.59	.974	.177	.860
	就業中	111	3.57	.959		
年齡限制	待業中	206	3.28	1.040	-.571	.568
	就業中	111	3.35	1.033		
性別限制	待業中	206	3.10	1.057	1.000	.318
	就業中	111	2.98	.944		
婚姻狀況限制	待業中	206	2.79	1.022	-1.004	.316
	就業中	111	2.91	.968		
身體機能狀態欠佳	待業中	206	2.93	1.038	.955	.340
	就業中	111	2.82	.916		
相關證照缺乏	待業中	206	3.64	.951	.748	.455
	就業中	111	3.56	.901		
作業性質內容不合	待業中	206	3.63	.900	1.525	.128
	就業中	111	3.46	.980		
錄取率低	待業中	206	3.73	.913	.152	.879
	就業中	111	3.71	.928		
工作時間長(或不固定)	待業中	206	3.67	.971	.229	.819
	就業中	111	3.65	.960		
薪資福利制度不足	待業中	206	3.71	.938	-1.025	.306
	就業中	111	3.82	.886		
工作地點偏遠(或偏僻)	待業中	206	3.51	.930	-.903	.367
	就業中	111	3.61	.906		
工作環境不良	待業中	206	3.50	.925	-.579	.563
	就業中	111	3.57	.911		

說明：* 表示 $p < .05$ ；** 表示 $p < .001$ 。

六、須養育人口數

在「須養育人口數」方面，經由單因子變異數分析檢定得知，家中須養育人口數不同的青壯年求職者在「年齡限制」與「工作地點偏遠（或偏僻）」這兩項因素達顯著差異，p 值分別為「.042」和「.028」；其餘選項則未達到顯著差異，由此可知，其餘選項不會因為青壯年求職者家中須養育人口數的多寡而有所差異。

表 4-12 不同養育人口數青壯年勞工與求職遇到困難因素之單因子變異數分析結果

構面	變項	個數	平均數	標準差	F 值	P 值
教育程度不足	無	159	3.15	1.043	2.484	.061
	1~3 人	143	3.44	.976		
	4~6 人	14	3.50	.519		
	7 人(含)以上	1	4.00			
工作經驗不足	無	159	3.62	1.018	1.099	.350
	1~3 人	143	3.41	1.037		
	4~6 人	14	3.57	.646		
	7 人(含)以上	1	4.00			
個人的知識與技能缺乏	無	159	3.56	.945	.164	.921
	1~3 人	143	3.61	.979		
	4~6 人	14	3.50	.760		
	7 人(含)以上	1	4.00			
年齡限制	無	159	3.14	1.042	2.767	.042*
	1~3 人	143	3.48	1.033		
	4~6 人	14	3.36	.745		
	7 人(含)以上	1	4.00			
性別限制	無	159	2.97	1.067	.843	.471
	1~3 人	143	3.13	.995		
	4~6 人	14	3.29	.611		
	7 人(含)以上	1	3.06			
婚姻狀況限制	無	159	2.71	1.033	2.067	.105
	1~3 人	143	2.94	.984		
	4~6 人	14	3.14	.636		

	7人(含)以上	1	2.00			
身體機能 狀態欠佳	無	159	2.79	.996	1.560	.199
	1~3人	143	2.99	1.017		
	4~6人	14	3.00	.679		
	7人(含)以上	1	4.00			
相關證照 缺乏	無	159	3.57	.965	1.904	.129
	1~3人	143	3.70	.912		
	4~6人	14	3.36	.633		
	7人(含)以上	1	2.00			
作業性質 內容不合	無	159	3.55	.959	.881	.451
	1~3人	143	3.62	.926		
	4~6人	14	3.21	.579		
	7人(含)以上	1	4.00			
錄取率低	無	159	3.71	.902	.047	.986
	1~3人	143	3.73	.956		
	4~6人	14	3.71	.726		
	7人(含)以上	1	4.00			
工作時間 長(或不 固定)	無	159	3.65	.928	1.032	.379
	1~3人	143	3.69	1.024		
	4~6人	14	3.71	.726		
	7人(含)以上	1	2.00			
薪資福利 制度不足	無	159	3.72	.947	.096	.962
	1~3人	143	3.77	.917		
	4~6人	14	3.79	.699		
	7人(含)以上	1	4.00			
工作地點 偏遠(或 偏僻)	無	159	3.43	.938	3.074	.028*
	1~3人	143	3.69	.906		
	4~6人	14	3.57	.646		
	7人(含)以上	1	2.00			
工作環境 不良	無	159	3.49	.920	.240	.868
	1~3人	143	3.56	.947		
	4~6人	14	3.57	.646		
	7人(含)以上	1	4.00			

說明：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .001$ 。

七、過往是否求職過

在「過往是否求職過」方面，以單因子變異數分析為統計方法，研究結果顯示，過往不同求職次數的青壯年求職者僅在「錄取率低」選項達到顯著差異，p 值為「.032」；其餘因素則皆未達成顯著，即表示其餘這些因素不會因為青壯年求職者過往求職次數的不同而有所差異。

表 4-13 不同求職次數青壯年勞工與求職遇到困難因素之單因子變異數分析結果

構面	變項	個數	平均數	標準差	F 值	P 值
教育程度不足	未曾求職過	27	3.33	1.000	.982	.402
	求職紀錄 1 次	40	3.05	.959		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.36	.896		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.32	1.107		
工作經驗不足	未曾求職過	27	3.74	.984	.802	.494
	求職紀錄 1 次	40	3.43	1.083		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.58	.923		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.46	1.079		
個人的知識與技能缺乏	未曾求職過	27	3.70	.953	1.680	.171
	求職紀錄 1 次	40	3.33	.971		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.68	.778		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.54	1.072		
年齡限制	未曾求職過	27	3.11	.974	1.046	.372
	求職紀錄 1 次	40	3.15	1.051		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.29	.929		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.41	1.132		
性別限制	未曾求職過	27	3.15	1.064	.226	.878
	求職紀錄 1 次	40	2.95	.932		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.07	.941		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.07	1.108		
婚姻狀況	未曾求職過	27	2.85	1.027	.254	.859

限制	求職紀錄 1 次	40	2.95	.932		
	求職紀錄 2~4 次	120	2.83	.982		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	2.79	1.047		
身體機能 狀態欠佳	未曾求職過	27	3.11	1.188	.515	.672
	求職紀錄 1 次	40	2.93	1.141		
	求職紀錄 2~4 次	120	2.86	.863		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	2.87	1.030		
相關證照 缺乏	未曾求職過	27	3.89	.934	.998	.394
	求職紀錄 1 次	40	3.50	.906		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.60	.844		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.60	1.016		
作業性質 內容不合	未曾求職過	27	3.67	.832	.147	.931
	求職紀錄 1 次	40	3.53	1.062		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.55	.829		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.58	1.003		
錄取率低	未曾求職過	27	3.78	.751	2.965	.032*
	求職紀錄 1 次	40	3.38	.979		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.68	.840		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.85	.973		
工作時間 長 (或不 固定)	未曾求職過	27	3.63	.839	1.389	.246
	求職紀錄 1 次	40	3.40	.928		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.67	.882		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.75	1.064		
薪資福利 制度不足	未曾求職過	27	3.70	.669	.791	.500
	求職紀錄 1 次	40	3.55	.846		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.77	.857		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.80	1.037		
工作地點 偏遠 (或 偏僻)	未曾求職過	27	3.67	.679	1.039	.375
	求職紀錄 1 次	40	3.40	.955		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.48	.898		

	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.63	.974		
工作環境 不良	未曾求職過	27	3.74	.859	.862	.461
	求職紀錄 1 次	40	3.38	.925		
	求職紀錄 2~4 次	120	3.52	.788		
	求職紀錄 5 次 (含) 以上	130	3.54	1.035		

說明：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .001$ 。

貳、求職遇到困難因素與求職態度之相關性分析

求職遇到困難因素與求職態度二個變數呈現顯著相關，相關係數為 .731，p 值為 .000 ($p = .000 < .05$)。另外，相關係數絕對值為 .731 ($r = .731 > .70$)，而決定係數為 .5343 ($r^2 = .5343 > .49$)，二者之關係為高度相關。

表 4-14 求職遇到困難因素與求職態度之相關性分析結果

相關

		求職困難因素	求職態度
求職困難因素	Pearson 相關	1	.731**
	顯著性 (雙尾)		.000
	又積平方和	24955.912	19077.025
	共變異數	78.974	60.370
	個數	317	317
求職態度	Pearson 相關	.731**	1
	顯著性 (雙尾)	.000	
	又積平方和	19077.025	27269.136
	共變異數	60.370	86.295

個數	317	317
----	-----	-----

** 在顯著水準為 0.01 時（雙尾），相關顯著。

參、求職態度與求職意願之相關性分析

求職態度與求職意願二個變數呈現顯著相關，相關係數為 .344，p 值為 .000 ($p = .000 < .05$)。另外，相關係數絕對值為 .344 ($r = .344 < .40$)，而決定係數為 .1183 ($r^2 = .1183 < .16$)，二者之關係為低度相關。

表 4-15 求職態度與求職意願之相關性分析結果

相關

		求職態度	求職意願
求職態度	Pearson 相關	1	.344**
	顯著性（雙尾）		.000
	叉積平方和	27269.136	9240.858
	共變異數	86.295	29.243
	個數	317	317
求職意願	Pearson 相關	.344**	1
	顯著性（雙尾）	.000	
	叉積平方和	9240.858	26391.893
	共變異數	29.243	83.519
	個數	317	317

說明：* 表示 $p < .05$ ；** 表示 $p < .001$ 。

肆、求職遇到困難因素與求職意願之相關性分析

求職遇到困難因素與求職意願二個變數呈現顯著相關，相關係數為 .389，p 值為 .000 ($p = .000 < .05$)。另外，相關係數絕對值為 .389 ($r = .389 < .40$)，而決定係數為 .1513 ($r^2 = .1513 < .16$)，二者之關係為低度相關。

表 4-16 求職遇到困難因素與求職意願之相關性分析結果

相關

		求職困難因素	求職意願
求職困難因素	Pearson 相關	1	.389**
	顯著性 (雙尾)		.000
	又積平方和	24955.912	9987.997
	共變異數	78.974	31.608
	個數	317	317
求職意願	Pearson 相關	.389**	1
	顯著性 (雙尾)	.000	
	又積平方和	9987.997	26391.893
	共變異數	31.608	83.519
	個數	317	317

說明：*表示 $p < .05$ ；**表示 $p < .001$ 。

第五節 本章小節

本章藉由所回收之問卷分別進行基本資料與描述性統計分析，以瞭解不同個人背景變項之青壯年勞工之求職現況，後續再以獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析與皮爾森積差相關分析進一步分析不同個人背景變項之青壯年勞工與求職困難因素間之影響、青壯年求職勞工遇到困難因素與求職態度間之關聯、青壯年

求職勞工求職態度與求職意願間之關聯以及青壯年求職勞工遇到困難因素與求職意願間之關聯。

其中參與問卷調查之青壯年求職者性別比例以男性為主，佔 58.7%，年齡以 25 歲以上至 29 歲以下青壯年為主要族群，佔 43.8%，其婚姻狀況以未婚者為主要，佔 76.3%，教育程度則以專科大學為主，佔 64.4%。另參與問卷調查之青壯年求職者目前工作情形以待業者為多數，佔 65.0%，且此次調查之對象以家中無需要養育人口者為多，佔 50.2%，至於在過往是否求職上，以求職紀錄 5 次（含）以上者為多，佔 41.0%。

在求職遇到困難因素方面，在所列的 14 項變項之中，青壯年求職者認為是求職時遇到困難因素的前 3 名依序為以下，第一名是「薪資福利制度不足」，其次為「錄取率低」，再來是「工作時間長（或不固定）」。而在求職態度方面，在所列的 14 項變項之中，最讓青壯年求職者擔心或害怕遇到困難的前 3 名依序是以下，第一名為「錄取率低」，接著是「薪資福利制度不足」和「工作環境不良」。另外，在求職意願方面，於所列的 14 項變項之中，青壯年求職者認為就算遇到困難也有意願繼續求職的前 3 名為「工作經驗不足」，其次是「個人的知識與技能缺乏」，再來是「教育程度不足」。

接著本研究再以獨立樣本 t 檢定與單因子變異數分析進行不同個人背景變項之青壯年勞工與求職困難因素影響之分析，研究發現在「性別」構面，僅「教育程度不足」及「婚姻狀況限制」兩項具有顯著差異，其餘皆否。在「年齡」構面，於「教育程度不足」、「年齡限制」、「性別限制」、「婚姻狀況限制」及「身體機能狀態欠佳」達顯著差異，其餘皆否。在「婚姻狀況」構面，「年齡限制」、「婚姻狀況限制」及「工作地點偏遠（或偏僻）」3 項具有顯著差異，其餘皆否。在「學歷」構面上，僅「教育程度不足」及「身體機能狀態欠佳」達顯著差異，其餘皆否。在「目前工作情形」構面，分析 14 項求職會遇到的困難因素皆未達顯著差異。在「須養育人口數」構面中，「年齡限制」與「工作地點偏遠（或偏僻）」這兩項因素達顯著差異，其餘皆否。在「過往是否求職」構面上，僅在「錄取率

低」選項達到顯著差異，其餘皆否。

最後，本研究以皮爾森積差相關分析，分析青壯年求職勞工遇到困難因素與求職態度間之關聯、青壯年求職勞工求職態度與求職意願間之關聯以及青壯年求職勞工遇到困難因素與求職意願間之關聯，研究結果顯示求職遇到困難因素與求職態度二個變數呈現顯著相關，求職態度與求職意願二個變數也呈現顯著相關，而求職遇到困難因素與求職意願二個變數亦呈現顯著相關。



第五章 結論與建議

第一節 結論

根據研究分析結果，本研究結論分成：「瞭解不同個人背景變項之青壯年勞工之求職現況」、「瞭解不同個人背景變項之青壯年勞工與求職困難因素之關聯」、「瞭解青壯年求職勞工遇到困難因素與求職態度間之關聯」、「瞭解青壯年求職勞工求職態度與求職意願間之關聯」與「瞭解青壯年求職勞工遇到困難因素與求職意願間之關聯」五部分，茲將研究結果分析如下：

壹、瞭解青壯年勞工在不同個人背景條件下之求職現況

本次研究主要之青壯年求職者在性別還是以男性為主，年齡方面則係以 25 歲至 29 歲之青壯年為主要族群，婚姻狀況方面以未婚者為多數，在教育程度方面，則以專科大學為主要。至於在目前工作情形中，以待業中居多，而家中需養育人口數，以家中無需要養育人口者為多，在過往是否求職上，以求職紀錄 5 次（含）以上者為主要。

表 5-1 樣本資料分析表

變項	項目	人數	百分比 (%)
性別	男性	186 人	58.7%
年齡	25~29 歲	139 人	43.8%
婚姻狀況	未婚	242 人	76.3%
教育程度	專科/大學	204 人	64.4%
目前工作情形	待業中	206 人	65.0%
須養育人口數	無需養育人口	159 人	50.2%
過往事否求職過	求職紀錄 5 次(含)以上	130 人	41.0%

另外，本研究於求職遇到困難因素方面，在所列的 14 項變項之中，青壯年求職者認為是求職時遇到困難因素的第 1 名是「薪資福利制度不足」，而「相關

證照缺乏」、「個人的知識與技能缺乏」、「作業性質內容不合」則陸續名列第 5、第 6 與第 7 名。將此研究結果對照行政院主計處公佈之相關數據資料，發現本次研究調查之結果與行政院主計處之資料相呼應之處為青壯年於找尋工作過程中曾有工作機會者，未去就業最主要之原因即為待遇太低；而在找尋工作之過程中所遭遇到最困難的主要因素則以技術不合為第一，此兩項因素皆於本研究調查中獲得大多受測者支持。另外，在求職會遇到的困難因素中，比較會讓勞工認為是造成求職困難的原因，例如：薪資福利制度不足、工作時間長（或不固定）、錄取率低、工作環境不良等選項，而在求職態度的各項統計結果中也是如此。這即表示，青壯年求職勞工如果遇到薪資福利制度不足、工作時間長（或不固定）、錄取率低、工作環境不良等因素，較會構成他們在求職上的困難。另外，在求職態度裡，一樣遇到薪資福利制度不足、工作時間長（或不固定）、錄取率低、工作環境不良等因素則會使他們感到擔心及害怕，也比較不會採取積極的態度。相同的，如果在求職時遇到上述原因（即薪資福利制度不足、工作時間長（或不固定）、錄取率低、工作環境不良等），則會比較沒有求職的意願。但如果在求職遇到困難、求職態度構面統計名次較後面，例如：「婚姻狀況限制」、「身體機能狀態欠佳」、「性別限制」、「年齡限制」、「教育程度不足」、「工作經驗不足」因素，青壯年求職勞工在求職時就算遇到了也比較會願意去求職。

貳、瞭解不同個人背景變項之青壯年勞工與求職困難因素之顯著差異情形

本研究結果發現不同個人背景變項之青壯年勞工在 14 項求職遇到困難因素中，部分有達顯著差異，部分則沒有達顯著差異。研究結果如下：

- 一、性別：「教育程度不足」及「婚姻狀況限制」兩項具有顯著差異，其餘皆否。
- 二、年齡：「教育程度不足」、「年齡限制」、「性別限制」、「婚姻狀況限制」及「身體機能狀態欠佳」達顯著差異，其餘皆否。
- 三、婚姻狀況：「年齡限制」、「婚姻狀況限制」及「工作地點偏遠（或偏僻）」3 項具有顯著差異，其餘皆否。

- 四、學歷：「教育程度不足」及「身體機能狀態欠佳」達顯著差異，其餘皆否。
- 五、目前工作情形：分析 14 項求職會遇到的困難因素皆未達顯著差異。
- 六、須養育人口數：「年齡限制」與「工作地點偏遠（或偏僻）」這兩項因素達顯著差異，其餘皆否。
- 七、過往是否求職：「錄取率低」選項達到顯著差異，其餘皆否。

參、瞭解青壯年求職勞工遇到困難因素與求職態度間之關聯

本研究結果發現，求職遇到困難因素與求職態度二個變數呈現顯著相關，由此可知，青壯年求職勞工遇到困難因素與求職態度間是有關聯的，研究結果普遍獲得支持。

肆、瞭解青壯年求職勞工求職態度與求職意願間之關聯

本研究結果發現，求職態度與求職意願二個變數呈現顯著相關，由此可知，青壯年求職勞工求職態度與求職意願間是有關聯的，研究結果普遍獲得支持。

伍、瞭解青壯年求職勞工遇到困難因素與求職意願間之關聯

本研究結果發現，求職遇到困難因素與求職意願二個變數呈現顯著相關，由此可知，青壯年求職勞工求職遇到困難因素與求職意願間是有關聯的，研究結果普遍獲得支持。

第二節 建議

依據相關文獻探討、行政院主計處之統計資料及本研究結果，求職者在求職的過程中，若從報章雜誌、新聞媒體或徵才資訊中得知該企業薪資高、福利佳、工作環境優良，此時求職者會對企業表現出贊同的評價及對這家企業的喜歡，接著求職者會希望能夠在這家企業裡工作，則會表現出積極的態度去求職。同樣的，求職意願也一樣，若該企業形象為薪資福利好、未來發展潛力大、制度好、

工作環境舒適等，將能提高求職者之求職意願。而經由本研究之結果，青壯年勞工於求職時會構成他們求職時的阻礙因素大多為「薪資福利制度不足」、「相關證照缺乏」、「個人的知識與技能缺乏」、「作業性質內容不合」、「工作時間長（或不固定）」、「工作環境不良」等。也就是說，如一家企業的薪資福利制度不足、工作時間長（或不固定）、工作環境不良或要求相關的知識和技能等，將進而使青壯年求職者感到擔心及害怕，導致青壯年求職者比較不會採取積極的態度，相對的，求職者如果在求職時遇到上述原因，也將會比較沒有求職的意願。所以，以下將針對勞工求職遇到困難因素、求職態度以及求職意願三個部分來分別說明與提出幾點之建議：

壹、求職遇到困難因素部分

依據行政院主計處公佈之相關數據資料與本研究結果顯示，許多青壯年勞工退出勞動市場或不易重返勞動市場之主要原因，往往係因工作技能不符合企業與市場所需，因此，面對就業市場全球化的艱鉅挑戰，勞工必須提升自身「就業力」以產生優勢，這對勞工個人而言更形重要。勞工應於平時工作時，多把握各種試練與挑戰機會，歷練各種領域之專案，平日就要職基自己的實力，並且隨時保持對外環境變遷的敏銳度，瞭解整體就業環境情勢之變動，以能在必要時獲得新就業的機會。相對的，在企業雇主方面，企業雇主應對企業內的各個工作實施工作分析及做好生涯規劃，也就是對於某項工作的特性與內容進行觀察與瞭解，分析工作實際上所需具備的知識、技術、經驗、能力，進而擬定工作者應具備的資格條件，以利招募員工或工作指派之順利進行，且對於以後之職業生涯亦有所瞭解。若在這當中發現勞工缺少哪些能力，應馬上施以教育訓練或實施工作輪調，使勞工做符合他能力所及的工作，再施以教育訓練及累積經驗，進而提升自身技能，而非一發現勞工工作能力缺乏，就認為勞工不能勝任工作。

不過隨著時代快速變遷，經濟不景氣，事業單位在徵才時的需求已轉變為「隨到即用」之人才，依我國之事業單位現況，事業單位平均規模都不大，有很高之

比例均屬中小型企業，如想要自行培訓人才相當困難，且在企業無法確認員工穩定度及培訓之投資報酬率下，對於人力資源的投資意願有相當程度的影響。有鑑於此政府也提供了相關的資源，企業應多利用政府提供之資源，以獲得個別化、持續性之輔導及諮詢服務，事業單位也可依照產業自身之特性、營業之規模等，規劃訓練課程向政府申請相關訓練費用之補助。

此外，根據本研究也可以知道，女性求職勞工對於職場上可能存在的性別限制及婚姻狀況限制仍然會構成青壯年女性求職勞工之求職時之困難因素，因為畢竟青壯年女性求職者在此時期剛好是開始組織家庭的時候，也有可能是正在維繫整個家庭生活的最重要時期，如果女性求職者因為性別歧視，而雇主拒絕僱用或是職場上出現玻璃天花板現象，皆會使女性求職勞工在求職時受到阻礙或遭受到挫折。而對於在職場上，因為女性勞工如結婚與懷孕對於企業主來說又是增加企業成本的開始，所以有些企業會因女性結婚、懷孕、分娩與育兒而拒絕僱用，甚至於更嚴重的是與之終止勞動契約。有鑑於此，在就業服務法第 5 條即規定雇主對於求職者或所僱用員工不得以性別、婚姻等因素予以歧視，另外，在性別工作平等法也有性別歧視之禁止之規定。所以，當地政府主管機關仍應該要多做相關之宣導，讓企業瞭解到法律上是有針對性別歧視之禁止規定，並且也須教育女性勞動者自身應有之權益與法律上保障之規定。不但如此，當地政府主管機關及就業服機構於收到資遣通報時，即應注意是否為歧視之事件，而勞動檢查機關於實施勞動檢查時亦須注意雇主是否有違反相關就業與性別之歧視規定。

貳、求職態度部分

對於青壯年之失業者必須改變心態，應先求有再求好，先有一份工作，不僅有固定收入，對有養育家庭或有經濟壓力的人來說，也能有充裕的時間慢慢尋找有興趣的工作，或是吸收新知識及學習新技能，況且縮短失業時間，早日重回職場，更能減低因長期脫離職場尋職困難度。而且，青壯年求職勞工也應慢慢的開始適應新的就業市場環境之轉變，以往就業市場勞工所從事之工作可能屬於持久

性、穩定性較高的工作，且薪資待遇在還算可以接受的範圍之內，但是在現在全球化的競爭之下，企業多半先會從減少人事成本下手，勞工可能必須學會認知到就業市場之薪資待遇可能已經不如以往，勞工必須改變自身原本設下的限制，像是青壯年勞工除了正職工作之外，可能還必須再去做兼職之工作，或者是放下身段接受薪資較低的工作等，而且青壯年求職亦須體認到人生除了賺錢養家活口滿足基本之需求外，也可以從工作中探尋出更多之工作價值或尊重。

再者，勞工個人本身也應以積極正面的態度去求職，經由本研究所蒐集之相關求職態度調查資料中，可以看出許多企業界人士對於求職者求職時所表現的態度非常的重視，最忌諱的莫過於求職面試時遲到或者是有事不克前往也不通知面試者，讓面試者空等，甚至於面試時服裝儀容隨便等等諸如此類之情形，都會讓企業主認為是不恰當之求職態度，且企業主也表示求職者所展現之態度對於是否會錄取佔了相當大之比例。由此可知，求職者應該以正面積極的態度去求職，求職前應該先針對該公司的企業背景、生產之產品、應徵之工作內容等做一番瞭解，面試的當天也要守時，服裝儀容應給人乾淨、有朝氣的感覺，而在面試完之後也要對於這次的缺失做反省並檢討改進，以期能為下一次的求職做最好的表現。

參、求職意願部分

根據本研究顯示，企業的形象與職業屬性與求職者的求職意願是有相當程度的影響，也就是說，若求職者之形象及認知風格與組織的形象、企業徵才網站所顯示的資訊是相符合的，將能進一步的提高求職者之求職意願。所以，在本問卷調查研究裡，可以看出工作環境不良因素對於青壯年求職勞工來說是於求職時會感覺擔心或害怕的，所以事業單位在平時就必須遵守相關之勞工安全衛生法規範，不可以存有認為設置相關安全防護設備就是花錢的錯誤觀念，誰都不希望發生事故，但是只要一發生對勞工個人及其家庭將造成無法想像的傷害。此外，事業單位也可以運用職務再設計以達到改善工作職場的目的，職務再設計是一種透

過工作分析、工作流程、工作方法與工作職務等改變，以促使勞動者生產力的提升，維護勞動者的工作安全、健康與滿意的工具。

另外，根據相關資料以及本研究結果顯示，性別限制及婚姻狀況限制也是女性求職勞工的求職困難因素之一，所以企業亦須遵守性別工作平等法等相關規定，對於女性求職者或是勞動者不可以有性別歧視的情形發生，企業亦必須經營且塑造良好善良的工作環境，使女性勞動者在職場上工作卻感覺處處受到阻礙與挫折，進而提高求職者的求職意願。



參考文獻

一、中文部分

(一) 專書

1. 吳明隆，SPSS 操作與應用：問卷統計分析實務，五南，2009 年，頁 466。
2. 李誠，「台灣非自願性失業現況調查」，國科會研究計劃，1999 年。
3. 李誠，後充分就業時代的來臨，誰偷走了我們的工作：1996 年以來台灣的失業問題，天下遠見出版股份有限公司，2003 年，p. 5。
4. 徐光國，態度，社會心理學，五南圖書出版公司，1996 年，頁 111。
5. 時蓉華譯，社會態度，社會心理學，浙江教育出版社，1998 年，頁 295~297。
6. 莊奕琦，物價膨脹與失業，總體經濟學，智勝文化事業有限公司，2001 年，頁 219~220。
7. 黃安邦譯，態度，社會心理學，五南圖書出版公司，1986 年，頁 227。
8. 謝振環，失業與物價指數，經濟學，東華書局，2008 年，頁 214。

(二) 期刊

1. 王素鸞、吳惠林，高失業中尷尬的台灣外籍勞工，經濟前瞻第 79 期，2002 年 1 月，p. 65。
2. 古允文，「從失業問題看就業安全體系」，厚生雜誌，第 12 期，2003，頁 1-4。
3. 江豐富，誰會是高失業機率與低工資率的相對弱勢者，主計月刊，642 期，2009 年 6 月，頁 49。
4. 辛炳隆與張文檀，「台灣勞動市場失業期間之再估計」，華岡經濟論叢，第 1 卷第 1 期，2002，頁 18。
5. 林忠正與洪財隆，「台灣地區勞工流動之研究」，企銀季刊，第 15 卷第 4 期，1991，頁 1-10。
6. 林桂碧、秋明德，從失業現象探討台灣地區第三部門就業方案之需求性，勞資關係月刊第 20 卷第 5 期，2002 年，p. 550~p. 560。

7. 林祖嘉，「工作搜尋模型與失業期間—臺灣地區大專畢業生之經驗」，經濟論文，第 19 卷第 2 期，1991，頁 208-211。
8. 林祖嘉，「臺灣地區大專畢業生工資預期與失業期間關係之研究」，臺灣銀行季刊，第 43 卷第 1 期，1992，頁 368。
9. 張靜云，台灣結構性失業及其成因分析，台灣經濟金融月刊第 37 卷第 7 期，2001 年，p. 66。
10. 莊慧玲與魏上凌，「大專畢業失業搜尋與在職搜尋之比較」，經濟論文叢刊，第 22 卷第 4 期，1994，頁 425。
11. 莊慧玲與魏上凌，「大專畢業失業搜尋與在職搜尋之比較」，經濟論文叢刊，第 22 卷第 4 期，1994，頁 425。
12. 陳玉芳，「從勞動力變數趨勢與就業條件瞭解我國兩性就業情況」，臺灣勞工季刊，第 25 期，2011 年 3 月，頁 68。
13. 陳玉芳、王雅雲，性別勞動情勢，臺灣勞工季刊，第 29 期，2012 年 3 月，頁 50。
14. 黃英忠等編著，「報紙廣告招募內容及訴求— 招募者與求職者觀點」，人力資源管理學報，第 2 卷第 2 期，2002，頁 101-109。
15. 黃英忠等編著，「網際網路招募廣告內容之訴求—求職者觀點」，人力資源管理學報 2003 春季號，第 3 卷第 1 期，2003，頁 49。

(三) 論文

1. 王曉喬，失業勞工再就業之研究：就勞工特性及就業力觀點之探討，國立高雄應用科技大學人力資源發展學系碩士論文，2010 年，頁 124-126。
2. 吳惠玲，失業者的尋職過程與工作期待，台北大學社會學系碩士論文，2004 年 7 月，頁 63-64。
3. 林本源，編製中小學學生體育態度量表之研究，國立體育學院體育研究所碩士論文，頁 7-8。
4. 林淑娟，型塑企業徵才網站以建立適合性：探討求職者認知風格、個人形象

- 與網站資訊屬性、組織形象間適合性對組織吸引力與求職意願的影響，國立東華大學企業管理學系碩士論文，2010，頁 33。
5. 邱滢慧，員工在職工作搜尋之相關因素：搜尋決定與方式之探討，朝陽科技大學企業管理系碩士論文，2004 年 6 月 1 日，頁 10。
 6. 耿靜宜，非自願行失業者與自願行失業者尋職行為之比較—以台北地區為例，中央大學人力資源管理系碩士論文，1999 年，頁 9。
 7. 陳宛婷，求職者認知之連鎖便利商店企業形象對求職意願之影響，國立澎湖科技大學服務業經營管理研究所碩士論文，2009，頁 32。
 8. 陳歆欣，台灣地區失業期間與工作搜尋相關問題之實證分析，銘傳大學經濟學系碩士班論文，2002 年 6 月，頁 68-71。
 9. 黃彩惠，「台灣地區失業者狀況之探討—以製造業關廠歇業失業勞工為例」，中正大學社會福利研究所碩士論文，1997，頁 73~76。
 10. 黃敬峰，「全球化下台灣失業問題與政府因應政策之研究」，東海大學政治學系研究所論文，2005 年，頁 82。
 11. 蕭錦龍，「台灣地區專上畢業人員工作搜尋行為與失業期間關係之實證分析」，私立中國文化大學經濟學研究所碩士論文，1996，頁 84。
 12. 韓家貞，非自願性失業勞工再就業影響因素之研究—以高雄市非自願性失業勞工為例，高雄應用科技大學人力資源發展系碩士論文，頁 93~99。

(四) 網路資料

1. 360d 職場新視界，求職態度大調查，網址：
<http://blog.yam.com/chostorm/article/28185279>。
2. 行政院主計總處，100 年人力資源調查統計，就業失業統計，網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=30866&ctNode=3247&mp=1>。
3. 行政院主計總處，100 年人力運用調查報告，人力運用調查，網址：
<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=30165&ctNode=4987&mp=1>，2011。
4. 行政院勞工委員會，100 年國際勞動統計，網址：
<http://statdb.cla.gov.tw/html/nat/01表5.doc>。

5. 吳忠吉、林昭禎，政黨輪替後失業問題惡化成因分析，國政分析，
<http://www.npf.org.tw/PUBLICATION/SS/090/SS-C-090-056.htm>，2002年
10月，p. 2。
6. 陳智華，求職要勝利 態度勝於能力，聯合報，網址：
http://mag.udn.com/mag/campus/storypage.jsp?f_ART_ID=161904，2008。
7. 勞工保險局，就業保險給付業務，100年統計年報，網址：
<http://www.bli.gov.tw/sub.aspx?a=y%2bMjbSUQXIY%3d>。

二、外文部分

1. Addison, John T. and Pedro Portugal, "Job Displacement, Relative Wage Changes, and Duration of Unemployment", *Journal of Labor Economics*, Vol.7, No.3, 1989, pp281-282。
2. Ahn Namkee and Arantza Ugidos-Olazabal, "Duration of Unemployment in Spain: Effects of Unemployment Benefit and Family Characteristics." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 57, No.2, 1995, pp 249-264。
3. Barber, A. E., *Recruiting Employees: Individual and Organizational Perspectives*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1998。
4. Blau, D. M. and P. K. Robins, "Job search outcomes for the employed and unemployed.", *Journal of Political Economy*, Vol.98, No.3, Jun., 1990, pp 653。
5. Carrington, William J., "Wage Loss for Displaced Workers: Is It the Firm that Matters?", *Journal of Human Resources*, Vol.28, No.3, 1993, pp435-462。
6. Caspi, A. and Elder G. H., "Economic Stress in Lives: Developmental Perspectives", in *Journal of Social Issues*, Vol. 44, No. 4, 1988, pp.25-45.。
7. Cooke, K., *The Living Standards of Unemployment People*, in *Unemployed People*, chap5, Open University Press, 1987。
8. Crossley, Thomas F., Stephen R.G. Jones and Peter Kuhn, "Gender Differences in Displacement Cost: Evidence and Implications", *Journal of Human Resources*, Vol.29, No.2, 1994, pp461-480。
9. Dougherty, Thomas W., Daniel B. Turban, John C. Callender., *Confirming first*

- impressions in the employment interview: A Field Study of Interviewer Behavior. ,
Journal of Applied Psychology , Vol. 79 , No.5 , 1994 , pp659-665 ◦
10. Farber ,Henry S. , ”The Incidence and Costs of Job Loss:1982-91” , Brooking
Papers on Economic Activity . Microeconomics , Vol. 1993 , No.1 , pp73-119 ◦
 11. Flaim ,Paul O. and Ellen Sehgal , ”Displaced Workers of 1979-83:How Well Have
They Fared” , Monthly Labor Review ,June 1985 , Vol.108 , Issue 6 , pp3-16 ◦
 12. Goss, E. P., Chris, Paul., and Al Wilhite , "Duration of unemployment: Geographic
mobility and selectivity bias ." , The Review of Regional Studies , vol.24 , No.2 ,
1994 , pp 127-142 ◦
 13. Jackman , R. , Layard, R., & Nickell, S. , Unemployment: Macroeconomic
Performance and the Labour Market , Olivier Blanchard , 1991 ◦
 14. Jackson , P. R. and Walsh S , “Unemployment and Health”, in Unemployed
People , chap7 , OpenUniversity Press , 1987 ◦
 15. Kettunen, J. , "Education and Unemployment Duration. , " Economics of
Education Review , Vol. 16 No.2 , 1997 , pp 163-170 ◦
 16. Kletzer,L.G , ”Returns to Seniority after Permanent Job Loss” American
Economic Review , Vol. 79 , No.3 , 1989 , pp536-543 ◦
 17. Liem , R. and Liem, J. H. , “Psychological Effects of Unemployment on Workers
and Their Families” , Journal of Social Issues , Vol. 44 , N0.4 , 1988 , pp.87-105 ◦
 18. Myers, D.G , Social Psychology. New York: McGraw-Hill , 1993 ◦
 19. Stancanelli G. F. , "Unemployment duration and the duration of entitlement to
unemployment benefits: an empirical study for Britain." , Applied Economics , 31 ,
1999 , pp 1043-1051 ◦

附錄 調查問卷

勞工求職態度與意願調查問卷

親愛的先生、女士您好：

本研究問卷是為了瞭解勞工在求職時態度與意願等變項之相關性需要，懇請惠予協助。本問卷採不記名的方式，絕不對外公佈，敬請放心回答，並請您不要遺漏任何一題，以確保資料完整性。各題答案無預設立場及標準答案，請您依照自己的看法與事實回答即可，感謝您的合作，並致上誠摯的謝忱！

敬祝 萬事如意 健康平安

國立政治大學勞工研究所

指導教授：成之約教授

研究生：劉格珍

第一部分：個人基本資料

1. 性別： (1)男 (2)女
2. 出生於民國：_____年
3. 婚姻狀況： (1)已婚 (2)未婚
4. 目前最高學歷： (1)小學 (2)國中 (3)高中（職）
 (4)專科／大學 (5)研究所以上
5. 目前工作情形： (1)待業中 (2)就業中
6. 需養育人口數： (1)無 (2)1~3人 (3)4~6人 (4)7人（含）以上
7. 過往是否求職過： (1)未曾求職過 (2)求職紀錄1次
 (3)求職紀錄2~4次 (4)求職紀錄5次（含）以上

第二部分：求職者態度與意願

1. 當您求職時，下列敘述是您遇到的困難嗎？

	非 常 同 意	同 意	普 通	不 同 意	非 常 不 同 意
(1) 教育程度不足.....	<input type="checkbox"/>				
(2) 工作經驗不足.....	<input type="checkbox"/>				
(3) 個人的知識與技能缺乏.....	<input type="checkbox"/>				
(4) 年齡限制.....	<input type="checkbox"/>				
(5) 性別限制.....	<input type="checkbox"/>				
(6) 婚姻狀況限制.....	<input type="checkbox"/>				
(7) 身體機能狀態欠佳.....	<input type="checkbox"/>				
(8) 相關證照缺乏.....	<input type="checkbox"/>				
(9) 作業性質內容不合.....	<input type="checkbox"/>				
(10) 錄取率低.....	<input type="checkbox"/>				
(11) 工作時間長（或不固定）.....	<input type="checkbox"/>				
(12) 薪資福利制度不足.....	<input type="checkbox"/>				
(13) 工作地點偏遠（或偏僻）.....	<input type="checkbox"/>				
(14) 工作環境不良.....	<input type="checkbox"/>				

2. 如果您於求職時遇到下述情況，會感到擔心（或害怕）嗎？

	非 常 擔 心	擔 心	普 通	不 擔 心	非 常 不 擔 心
(1) 教育程度不足.....	<input type="checkbox"/>				
(2) 工作經驗不足.....	<input type="checkbox"/>				
(3) 個人的知識與技能缺乏.....	<input type="checkbox"/>				
(4) 年齡限制.....	<input type="checkbox"/>				
(5) 性別限制.....	<input type="checkbox"/>				

- | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (6) 婚姻狀況限制..... | <input type="checkbox"/> |
| (7) 身體機能狀態欠佳..... | <input type="checkbox"/> |
| (8) 相關證照缺乏..... | <input type="checkbox"/> |
| (9) 作業性質內容不合..... | <input type="checkbox"/> |
| (10) 錄取率低..... | <input type="checkbox"/> |
| (11) 工作時間長（或不固定）..... | <input type="checkbox"/> |
| (12) 薪資福利制度不足..... | <input type="checkbox"/> |
| (13) 工作地點偏遠（或偏僻）..... | <input type="checkbox"/> |
| (14) 工作環境不良..... | <input type="checkbox"/> |

3. 如果您遇到下述困難時，您是否還願意繼續求職？

- | | 非
常
願
意 | 願
意 | 普
通 | 不
願
意 | 非
常
不
願
意 |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| (1) 教育程度不足..... | <input type="checkbox"/> |
| (2) 工作經驗不足..... | <input type="checkbox"/> |
| (3) 個人的知識與技能缺乏..... | <input type="checkbox"/> |
| (4) 年齡限制..... | <input type="checkbox"/> |
| (5) 性別限制..... | <input type="checkbox"/> |
| (6) 婚姻狀況限制..... | <input type="checkbox"/> |
| (7) 身體機能狀態欠佳..... | <input type="checkbox"/> |
| (8) 相關證照缺乏..... | <input type="checkbox"/> |
| (9) 作業性質內容不合..... | <input type="checkbox"/> |
| (10) 錄取率低..... | <input type="checkbox"/> |
| (11) 工作時間長（或不固定）..... | <input type="checkbox"/> |
| (12) 薪資福利制度不足..... | <input type="checkbox"/> |
| (13) 工作地點偏遠（或偏僻）..... | <input type="checkbox"/> |
| (14) 工作環境不良..... | <input type="checkbox"/> |

本問卷到此結束，請檢查是否有遺漏的選項！

再次感謝您的熱心協助！

衷心感謝並恭祝平安健康、就業順利