

南華大學管理科學研究所碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

GRADUATE INSTITUTE OF MANAGEMENT SCIENCES

NANHUA UNIVERSITY

職業軍人退伍生涯發展策略

RETIRED PROFESSIONAL SOLDIER CAREER DEVELOPMENT STRATEGY

指導教授：李建中 博士

ADVISOR : CHIEN-CHUNG LEE Ph.D.

研究生：邱雅鈴

GRADUATE STUDENT : YA-LING CHIU

中 華 民 國 九 十 六 年 六 月

南 華 大 學

管理科學研究所

碩 士 學 位 論 文

職業軍人退伍生涯發展策略

研究生： 邱雅鈴

經考試合格特此證明

口試委員： 沈昭吟
李建中

指導教授： 李建中

所 長： 李心怡

口試日期：中華民國 九十六 年 六 月 十三 日

誌 謝

感謝主！在我身旁預備了許多的人幫助我，因著他們的幫助、扶持、包容、體諒及陪伴，使我能順利的完成這個學業，取得學位。

首先感謝指導老師李建中教授，在研究的路上不斷的鼓勵，使我不致於放棄，而能繼續往前，老師，謝謝您。

論文審查及口試過程，特別感謝口試委員們寶貴意見及建議，使得本研究論文能更加完善。謝謝南華大學所有的老師及管科所助理美淑，細心且認真的在每個階段叮嚀及協助，在此致上萬分的謝意。

研究過程能順利且如期完成，要感謝許多朋友、弟兄姊妹們的幫助，本論文承蒙嘉義市行政院退輔會榮民服務處副處長的支持，輔導組長歐仁富大哥鼎力相助及過程中不斷的加油打氣，使得本研究問卷的發放及回收順利；李叔對我的關懷、鼓勵及幫助不斷；感謝學妹珮珊及選權，在台東兩個月期間各面的照顧及供應，使我能在不受干擾的環境下，進行論文寫作；謝謝好友馥瑄及守勇在英文上的幫助；屈姐的安慰及鼓勵；同學惠蘭多年來的關心及打氣；雅容的即時幫助；學妹心潔及素娥口試期間熱心的幫忙；逃生專業所有工作伙伴，多年的體恤及包容。

更要感謝的是主內許多的弟兄姊妹。尤其是振凱弟兄及雅惠姊妹這一個家，總是在百忙之中，空出時間在研究上指導及解惑，不僅如此更是引導我在研究的每個過程中學習經歷主，小宜謙的笑容陪伴；美容師母一路的鼓勵、陪伴及禱告。

最後感謝我至親的家人。謝謝母親，您總是永遠的付出不求回報；婆婆的支持及擔代使我免去許多的家事、先生一路的關心、包容、扶持及安慰，因著您們的支持、關照才能使我能在工作、家庭生活及召會生活中取得平衡點，謝謝您們。

讚美主，神是那創始者，也是那成終者，一切的榮耀都歸於主。

邱雅鈴 謹誌於
南華大學管理科學研究所
中華民國九十六年六月

南華大學管理科學研究所九十五學年度第二學期碩士論文摘要

論文題目：職業軍人退伍生涯發展策略

研究生：邱雅鈴

指導教授：李建中 博士

論文摘要內容：

面對戰爭型態與政治環境轉變，國軍近年推行精實案將總員額由40萬員裁減至27萬5千人。然而職業軍人在青少年時即進入軍中接受教育，軍旅生涯短者約10年，長者可達40年之久；當面臨退伍生涯轉換時，如何因應多變的社會，順利在職場上轉換與銜接為本研究探討之重點。依據Super的生涯發展理論，當軍人面臨退伍時，多處於生涯發展階段中的建立期及維持期，而當軍人退伍面對新的生涯則必需重新回到探索期，因此退伍時機的決定是否影響生涯發展及生涯轉換的滿意度亦為本研究探討之因素之一。另Schein在1978至1990年生涯策略導向的理論，將生涯導向策略定義為自主型、管理型、挑戰型、技術作業型、社會服務型、穩定型等六種。本研究亦將依照Schein氏之分類分別加以探討。

本研究以問卷調查為工具，退伍軍人為對象，發放400份問卷，有效問卷為292份。使用統計方法有因素分析、信度分析、描述性統計、T檢定與單因子異數分析、相關分析等。期能針對六種類型之退伍軍人分析各種不同因素對其退伍後生涯轉換發展所造成之影響。

關鍵詞：職業軍人、退伍軍人、生涯轉換、生涯發展

Title of Thesis : Retired Professional Soldier Career Development Strategy

Name of Institute : Graduate Institute of Management Sciences, Nanhua
University

Graduate Date : June 2007

Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Ya-Lin Chiu

Advisor : Chien-Chung Lee Ph.D.

Abstract

Facing the change of warfare type and political environment, the Ministry of National Defense initiates downsize policy to reduce the prescribed number of national troop's personnel from 400 thousand to 275 thousand. This research will discuss professional soldier who start their military career by attend military schools while they are adolescents, length of their military career could be as short as 10 years or as long as 40 years. When they facing the transition point of their retirement from military, how to accommodate themselves with the ever-changing society and transform their career successfully is the main topic of this research. According to Super's career development theory, most of the retired servicemen facing their "establishment" or "continuance" phase of their career development while they retire from military. With their retirement from military, they will face "explore phase" again for their new career. Therefore this research will discuss if the timing of their retirement affects development and satisfaction of their new career. According to Schien's career strategy theory in 1978 to 1990 defines 6 different career strategies— autonomy, management, challenge, technician, social service, and stability. This research will also discuss how those different strategies facing their career change.

This research uses questionnaire survey as tool, retired serviceman as object. 292 effective questionnaires out of 400 provided. Statistical method used including Factor Analysis, Reliability Analysis, Description Statistics Analysis, T-test , One Way ANOVA and Correlation Analysis. In order to obtain how different factors affect those 6 different strategies while they transform and develop their new career.

Keywords : Professional soldier, retired serviceman, career transformation, career development

目 錄

中文摘要		i
英文摘要		ii
目錄		iii
表目錄		v
圖目錄		vi
第一章	緒論	1
1.1	研究背景	1
1.2	研究動機及目的	3
1.3	名詞釋義	5
1.4	研究流程	6
1.5	研究範圍及對象	7
1.6	研究限制	7
第二章	文獻探討	8
2.1	離職、退休與退伍的定義	8
2.2	退伍時機的選擇	10
2.3	退伍的原因	12
2.4	生涯導向	14
2.5	生涯轉換滿意度	18
第三章	研究方法	20
3.1	研究架構	20
3.2	研究假設	21
3.3	研究工具及各變項設計	22
3.4	研究設計	28
3.5	資料分析方法	31
第四章	研究結果與討論	33
4.1	描述性分析	33
4.2	信度分析	41
4.3	因素分析	42

4.4	T 檢定及單因子變異數分析	43
4.5	相關分析	51
4.6	交叉分析	54
第五章	結論與建議	67
5.1	研究假設實證結果	67
5.2	研究發現	73
5.3	研究建議	74
參考文獻		77
附錄一		81

表目錄

表 3.1	生涯導向之信度檢定	24
表 3.2	生涯轉換滿意度問項設計一覽表	25
表 3.3	人口統計變項問項設計一覽表	26
表 3.4	前測問卷 - 退伍原因問項設計一覽表	27
表 3.5	正式問卷 - 退伍原因問項設計一覽表	28
表 3.6	問卷發放一覽表	30
表 4.1	性別次數分配	34
表 4.2	年齡次數分配	34
表 4.3	退伍時婚姻狀況次數分配	35
表 4.4	退伍時官階次數分配	35
表 4.5	退伍時教育程度次數分配	36
表 4.6	服役幾年退伍次數分配	36
表 4.7	退伍時機滿意度次數分配	37
表 4.8	退伍原因次數分配	38
表 4.9	退伍至今個人生涯發展滿意度次數分配	38
表 4.10	取得工作時最需具備的條件次數分配	39
表 4.11	曾透過那些管道取得工作次數分配	40
表 4.12	生涯導向信度分析一覽表	41
表 4.13	生涯導向因素分析表	42
表 4.14	性別與各構面之差異分析	43
表 4.15	不同婚姻狀況與各構面之差異分析	44
表 4.16	人口統計變項與各構面之單因子變異數分析	45
表 4.17	退伍原因與各滿意度之單因子變異數分析	47
表 4.18	退伍時機與各滿意度之單因子變異數分析	48
表 4.19	具備工作的條件與各滿意度之單因子變異數分析	49
表 4.20	取得工作的管道與各滿意度變項之單因子變異數分析	50
表 4.21	生涯轉換滿意度與生涯導向策略之相關分析一覽表	51
表 4.22	生涯導向各子構面與生涯轉換滿意度之一覽表	53

表 4.23	生涯發展滿意度與退伍原因交叉分析一覽表	54
表 4.24	生涯發展滿意度與退伍時機交叉分析一覽表	55
表 4.25	生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(學歷)交叉分析一覽表	56
表 4.26	生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(證照)交叉分析一覽表	57
表 4.27	生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(豐富工作經驗)交叉分析一覽表	57
表 4.28	生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(年齡)交叉分析一覽表	58
表 4.29	生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(人際交往關係)交叉分析一覽表	59
表 4.30	生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(充分資訊網)交叉分析一覽表	59
表 4.31	生涯導向與學歷之交叉分析	60
表 4.32	生涯導向策略與證照之交叉分析	61
表 4.33	生涯發展策略與工作經驗之交叉分析	62
表 4.34	生涯發展策略與年齡之交叉分析	63
表 4.35	生涯發展策略與人際交往關係之交叉分析	64
表 4.36	生涯發展策略與充分資訊網之交叉分析	65
表 5.1	假設檢定結果一覽表	71
參考文獻		
附錄一		

圖目錄

圖 1.1	研究流程圖	6
圖 3.1	研究架構圖	20

第一章 緒 論

本章共分為五節，分別針對研究背景、研究動機與目的、名詞釋義、研究範圍與對象、研究流程進行說明如下：

1.1 研究背景

本研究的背景主要歸納如下：

一、組織精簡離退人員增加：

近年來組織精簡風潮盛行，當然國軍也不例外，自民國 87 年 7 月 1 日起實施精實案，精簡的目標是將國軍總員額調降為四十萬員。自民國 93 年 1 月 1 日起，國軍又接續推動『精進案』，主要目的在『精簡高司、充實基層』的原則下，分二階段執行，第一階段，在民國 95 年底完成，以每年精簡一萬五千人的速度將國軍總員額由四十萬降至三十四萬；第二階段，預計於民國 101 年完成精簡的期程縮短至民國 98 年，將縮減國軍總員額低於三十萬員的兵力目標。但在最新的國內要聞中國防部長李傑表示，國軍「精進案」推動將於民國 94 年六月底前完成第一階段工作，部隊兵力結構達到「編現合一」，預計民國 97 年達到國軍總員額二十七萬五千人的目標。

當國軍志願役軍官受組織精簡影響的同時，勢必有人能順利留任，有人無法順利佔高缺而被檢討屆年退伍，或有人配合國防部訂定『精進案』人員調任管制及疏處作業規定，選擇優退等。但依據陸海空軍軍士官服役條例第十一條提到，常備軍官服現役不得少於六年，常備士官服現役不得少於四年，另國防部依軍事需要，分別於招生時明定服役年限期滿即可申請退伍。國軍軍士官服役條例第

六條規定，志願役軍官各官階服役最大年限規定為，少、中尉十年、上尉十五年、少校二十年、中校二十四年、上校二十八年。職業軍人從學校畢業初任軍官年齡為二十二歲，士官為十八歲，加上各軍階最低服役年限後，士官約二十五歲可退伍，軍官則須三十歲後始可退伍。從十六歲就進入軍中受軍事教育平均十八歲開始服役，直到服滿最低年限六年退伍，將近有九年的時間，其生涯發展都侷限於軍中。國軍面對戰爭型態與政治環境轉變，如此加速完成組織精簡之際，國軍人員如何面對這一波波的精簡風潮？這是本研究將探討的重點。

二、 缺乏自主性的生涯規劃：

軍人在尚未退伍前，很少會為著退伍的事擔心，大部份人員是到了退伍前才開始關注到退伍後該如何？在面對要退伍的前幾年，才開始思考退伍的心理、經濟及其他有關事項，往往心理未能準備好便退伍了，面臨的是恐慌的心情與失落的感覺。在陸軍士官生涯手冊中提到軍人由於個人生涯規劃缺乏自主性，但因具較高之保障，社會生存競爭力易形萎縮，在加上不具第二專長技能，考慮退而不能安。在現實社會強調效率、工作能力與技術本位昇遷體系下，國軍人員更需要的乃是如何訂定明確的目標，清楚自己的優勢、劣勢、機會與威脅，在變動中如何儲備所需的技能，設法使自己的技能、條件與興趣可以配合未來社會的趨勢，建立自己的發展計畫，評估所受的訓練、接受的教育及工作經驗是否符合自己的發展計畫，以利於職業軍人退伍後能順利做好生涯的轉換，這是今天我們所要積極努力達成的目標之一。

三、 退伍軍人保障雖多，服役期間進修機會不普及：

國防部雖然提供了職業軍人退伍保障，如服役年資滿三年（含）以上可支領退伍金、服役年資滿二十年（含）以上可支領終身俸(或退伍金)、服役滿十年之職業軍人，於退伍前六個月可報名參加勞委會職業訓練，於完訓後由職訓局輔導就業及轉業、另外退輔會亦針對退伍榮民及榮眷，開辦各項職類訓練供退除役官兵參加，並輔導就業等。但是在翁志宏（民89）的研究中指出，國軍退休時接受輔導轉業的訓練成效受到質疑。楊思璇（民89）認為退伍就業與訓練制度政策執行的功能亦需重新檢討與建構。究竟國家這套退輔制度是否真正幫助軍人在退伍後順利銜接就業。雖然近年來國軍積極推動終身學習，鼓勵國軍人員利用公餘進修，但就著軍人的工作性質及任務，能參與公餘進修學習的人員是否普及？

國軍提供軍人許多軍中的進修管道，主要是提供職業軍人繼續在軍中升遷發展的機會，當軍人真正面臨退伍轉業及再就業時是否有正面的幫助？值得我們再深入探討的。

1.2 研究動機與目的

有鑑於職業軍人生涯發展策略研究不足，國內針對退休生涯發展的研究中，多為公務人員、校長或老師等，鮮少針對職業軍人加以研究論述。而且一般對於退休研究的內容多著墨於退休前的態度、教育需求、退休準備、心理適應及退休後生活適應、經濟生活等，對於退伍軍人生涯發展策略的研究鮮少，僅有幾篇研究係針對現役軍官生涯規劃及退役軍官生涯轉換作研究，對於尉官及士官生涯發展的研究更是少有。且一般研究退休生涯發展的對象中，年齡均在五十五歲至六十五歲之間者居多，本研究中的退伍軍人多較為

年輕，約在25-50歲之間，主要是由於職業軍人在青少年時期(十六歲)即進入軍中接受軍事教育，士官平均十八歲，軍官平均二十歲即開始服役，依國防部招生時所明定的最低服役年限期滿，軍官約可在二十八歲退伍、士官則約在二十五歲退伍。依國軍軍士官服役條例第六條規定，志願役軍官各官階服役最大年限規定為，少、中尉十年、上尉十五年、少校二十年、中校二十四年、上校二十八年。那麼若以二十年為基準來看，軍官約在四十歲；士官則在三十八歲即可能退伍，有鑑於研究對象退休年齡範圍約在二十五歲至五十歲之間，在加上職業軍人其軍旅生涯時間，短則十年，長則達四十年之久，如此長的軍旅生涯中，當軍人退伍要面臨生涯轉換時，如何適應現今多變的社會，並在職場上順利的轉換與銜接也是值得我們探討的問題。

根據上述，職業軍人退役後的生涯轉換是值得關注的問題，蔡培村（民81）針對退休教師人力運用的研究，發現越早退休者其生活滿意度越好，並非早退休者其生涯發展就此中斷。職業軍人由於軍旅生涯時期長，退伍年齡平均較為年輕，約在二十五歲至五十歲之間，有些正值少壯時期退伍，有些則是中壯時期退伍，所以一般退休的生涯發展規劃及策略並不適用於軍人，因此本研究依職業軍人的生涯導向、退伍的原因、當時決定退伍的時機、就業最需具備何種條件、取得就業的管道為何、及生涯發展滿意度及生涯轉換滿意度等來加以分析職業軍人退伍生涯發展策略，研究結果並提出建議。本研究的目的是如下：

究竟何時是軍人的最佳退伍時機？瞭解軍人退伍的原因為何，與生涯發展及生涯轉換是否有相關？如何提高生涯發展及生涯轉換

的滿意度，其生涯發展策略為何？是本研究所要探討的重點，另外由於多篇針對軍人生涯的研究對象多為軍官，而本研究將把士官一同併入研究，使其更有研究價值及必要性，且是其他研究少有的。

1.3 名詞釋義

- 一、職業軍人：本研究所定義的職業軍人係指凡在軍中服役三年（含）以上之軍官及士官均稱之。
- 二、退伍軍人：凡曾具有軍籍的軍人服兵役年限超過四年（含）以上，退出營伍之軍官及士官者稱之。
- 三、生涯轉換：係成人在其生涯發展中，因工作遇到瓶頸、面臨升遷之停滯而志願性或非志願性的轉換工作或者退休等生涯之轉變。本研究係指職業軍人無論其為志願性或非志願性退役後之生涯轉變，包括家庭生活及職業角色的改變，以及工作的轉換或選擇退休等。生涯轉換（career transition）指的是從一個工作領域轉換至另一個完全不同的工作領域。
- 四、生涯發展：Gysbers 和 Moore（1975）認為生涯發展是個人在一生中，角色、環境和事件綜合體中之自我發展，包括個人在每個階段，所扮演的角色，如入學、職業工作領域的轉變與退休等。

1.4 研究流程

本研究在確定研究問題後，蒐集相關文獻，對於各個主題作更進一步的了解之後，根據研究目的及文獻探討，建立本研究的架構，提出本研究的假設、確定研究對象以及資料分析方法，接著利用問卷調查的方式蒐集研究資料，以統計軟體進行資料分析，最後進行結論撰寫，提出本研究的結果及建議。如圖 1-1 所示：



圖 1.1 研究流程圖

1.5 研究範圍與對象

本研究的主要對象是退伍軍人，凡在軍中服役滿四年（含）以上者，均被納入本研究對象，問卷的發放及主要來源，主要透過嘉義市退輔會榮民服務處、各地區就業服務站、軍中退伍同事及親友協助發放取得。

1.6 研究限制

本研究係以退伍軍人為對象，因為受限樣本的取得不易，且本研究希望取得的樣本是較為年輕的，以不超過五十歲以上為原則，所以為爭取較多的樣本數，本研究並沒有特定地區及軍種做研究，因此可能會受樣本與母體間若干的差異影響。但本研究將以最嚴謹的過程來進行研究。

第二章 文獻探討

本章將依研究主題進行論文相關文獻整理，其研究目的為探討退伍軍人的生涯發展策略。本研究文獻探討的內容包括退伍、退伍的時機、退伍的原因、生涯導向及生涯轉換滿意度等。

2.1 離職、退休與退伍的定義

一、離職：

教育部國語辭典簡編本【網路版】中所謂的離職是指離開所擔任的職務、工作崗位。而Mobley（1977）認為離職（turnover）是指員工在職務上工作一段時間後，考慮自願對其原有職務加以否定的結果，以致於失去現有職務，及其職務所賦予的利益，且與原組織完全脫離關係。根據Abelson（1986）的定義，認為離職分為自願性離職與非自願性離職：

（1）自願性離職

- （a）組織因素（可避免的離職）：指個人因組織的某些問題而選擇離開組織的行為，如領導、組織政策等。
- （b）個人因素（不可避免的離職）：指個人因個人因素而非組織因素所選擇離開組織的行為，如婚姻、照顧小孩等。

（2）非自願性離職

- （a）組織因素：指個人因組織的強迫而離開組織，如解僱、開除、退休等。
- （b）個人因素：指個人非自願也非組織因素影響的離職因素，如個

人生病或死亡等。

再者，自動離職是在員工的立場依據個人意願所做的離職決定，即所謂辭職（quit resignation），其主要原因有：另謀高就（如升遷、高報酬等）、事非得已（如疾病、移民、結婚等）、志趣不合（如職業性向等）。非自願離職一般可分為開除（discharge）和解僱（layoff），主要是雇主或組織立場所強制執行的離職，非員工的意願反應，主要原因為：員工個人關係（如工作能力減退、疾病等）、組織或公司原因（如公司精簡、歇業或經濟不景氣等）、退休（員工已達限定之最低或最高退休年齡）。

二、退休：

退休係指公務人員因年老或服務達若干年限後，而退離所擔任的職位，稱為退休(教育部國語辭典簡編本【網路版】)。張明麗(民87)認為退休係指個體自願或被迫而退出工作行列。這種退出工作環境的過程可能是自願的，也可能是被迫的，但是它不包括因身體疾病或心理失常而無法繼續工作的人。Baillie (1993)認為退休在個體任何一個生活階段都有可能發生，然而一般人大多在無法再工作或屆齡時退休。Bell (1979)認為退休係指個體退出工作崗位，沒有工作後的一段時間，並且接受退休角色的一種過程。

三、退伍：

教育部國語辭典簡編本【網路版】中針對退伍的定義是服兵役年限屆滿後退出營伍。

綜合上述，本研究認為退伍其實包含了離職及退休二種含義在內，因此將退伍定義為：軍人在服務達若干年限後退出營伍，因組織因素、個人因素或其他相關因素等，自願或非自願的選擇離開組織，

退離所擔任的職務，可能完全的與組織脫離關係或完全的退出職場。

2.2 退伍時機選擇

Super 的生涯發展理論認為以年齡為自變項，可以有效區別人生與職業的各種發展階段；換言之，年齡可以來作為人生發展階段的劃分依據。Super將人的生涯發展劃分為五個時期：成長期（growth）（出生~14 歲）、探索期（exploration）（15~24 歲）、建立期（establishment）（25~44 歲）、維持期（maintenance）（45~64 歲）與撤離時期（disengagement）（65 至死亡）。

其中軍人的退伍時間正處於建立期（25~44 歲）此時期大體上而言是個人工作生涯的正式開始，個人開始在職業上建立基礎。建立期有三個次階段：

- 一、穩定（stabilizing, 25 ~ 30 歲）：工作生活穩定下來並謀取一份安定的職位。
- 二、奠基（consolidating, 31 ~ 45 歲）：個人在職業領域或機構之中具有一定的身份和威望，且職位能獲得保障。
- 三、晉升（advancing, 25 ~ 45 歲）：每個人都希望能在薪資或職位上獲得升遷。

但畢竟十六歲就進入軍中受軍事教育，軍校畢業初任官時，軍官年齡為二十二歲，士官為十八歲，若以服滿最低服役年限，軍官約三十歲可退伍、士官約二十五歲可退伍。若以服滿二十年為限來說，軍官約四十二歲；士官約三十八歲即可退伍。在這段時間，軍人的生涯發展正處於學者super生涯發展理論中所提的建立期及維持期，但軍人卻在此時必須退伍，無奈的必項重新回到探索期，也就是個人對自我、職業工作、社會角色行為與休閒活動的探索與適應

期。探索期有三個次階段：

(一)試探 (tentative, 15~17 歲)：依據個人的興趣、嗜好、能力與機會來考慮其將來的職業取向與生活形態。

(二)轉換 (transition, 18~21 歲)：職業或生活不適合時，會做重新評估，因應與調整。

(三)嘗試 (trial, 22~25 歲)：以確定自己將從事某一職業後，嘗試著將它當作一份維持生活的事業。

如前所述，蔡培村 (民81) 針對退休教師人力運用的研究，發現越早退休者其生活滿意度越好，並非早退休者其生涯發展就此中斷；同樣的問題職業軍人退伍，究竟何時為最佳退伍時機？是值得我們探討的問題。

職業軍人退役後的生涯轉換是值得關注的問題，在一份張國傑 (民89) 國軍中上校軍官退伍後再就業型態之研究中對國外學者的闡述如下：

Lister (1990) ; Tillsley (1990) ; Ann & James (1993) 的研究指出：年齡越大的人，獲得工作機會就相對的越少。

Graham (1972) 更研究指出：超過 50 歲以上更換工作的員工愈不易求職。Jean, John & Kurt (1989) 也從企業求才的角度研究指出：公司招募 40 歲以下的員工，常是以自行應徵的方式獲得，而 40 歲以上的員工，則大部份是來自於職業介紹所。由以上資料可見 40 歲以上較 40 歲以下者不易求職。

在career就業情報網中career書籍館中指出：

一、台灣企業僱用新進員工的年齡上限，大都在28~35歲，除非有特殊的專業能力，或擔任中高階主管，否則中年求職的成功機

率愈來愈小了。

二、如果大學畢業就開始任職，工作滿10年也才不過32歲，原本以為退休還遠得很，想不到這麼早就來臨。現在，你只要年滿35歲，就要有進入優退「紅色警戒區」的心理準備。上一代不到18歲就開始工作，至少能做到滿60歲，「工作壽命」超過40年。這一代年輕人，在高學歷趨勢下，通常要到24歲才開始工作，很可能40歲不到就畫下休止符，「工作壽命」縮短到15年。

三、25歲，在其他行業還是初出茅廬的菜鳥，但在流通服務業卻可做到獨當一面的店長了。近年來參加傑出店長選拔的年齡層降到25~38歲間，有五到六成參賽店長的年齡不滿30歲。

由於軍人有服役年資的限制，各招收班次係依招生時國防部明定之，且招收時年齡限制約在十八至二十五歲之間，因為招生年齡的不同，所以本研究不以年齡來討論，而將以服役年資做為退伍時機的選擇，但由於依據陸海空軍軍士官服役條例第十一條提到，常備軍官服現役不得少於六年，常備士官服現役不得少於四年，因此綜合以上的資料顯示，究竟職業軍人該在什麼時候退伍才是最佳的轉換時機，乃是本研究的重點之一。

2.3 退伍的原因：

由於本研究對象為軍中服役滿四年含以上的退伍軍人，因為退伍年資少則四年，多則二十年以上，差距甚大，因此本研究定義退伍的原因係因組織因素、個人因素或其他相關等因素，自願或非自願的選擇離開組織，或退離所擔任的職務，或可能完全的與組織脫離關係或完全的退出職場。因此本研究認為生涯轉換的原因、提早

退休的原因及離職的原因，均是值得關切的因素之一。

林幸台（民86）認為生涯轉換的主要原因：是價值觀改變、追求符合自己興趣與潛能之生涯、想再開創生涯第二春，不斷自我挑戰。陳如山（民86）提到成人考慮生涯轉換的理由是為增加收入、工作缺乏挑戰性、沒有成就感、壓力太大、工作資源支援不足、制度不合理、個人與雇主或同事間企圖心及價值觀不合或人際衝突、嚮往及尋求人生另一目標或是屆齡退休等。

張德聰（民88）則歸納為個人因素、經濟因素、社會地位期待因素、人際關係因素、興趣不合、價值觀不合、生涯驅策力之適切性未能謀合、生涯能力之欠缺、家庭或他人之影響、期望與實際之差距等。

黃綉美（民91）針對國軍志願役中年男性退役軍官生涯轉換之分析研究的結論中提到，促發軍人退役的因素是：已獲得終身俸、不滿軍中升遷制度、與外界互動關係良好、認為退役後對個人未來發展空間及工作機會將會更廣、軍中工作環境不利學習成長。

綜合上述學者之生涯轉換、退休原因及離職的因素，本研究將退伍的原因定義為下列因素：

- 一、個人因素：志趣不合（職業興趣改變）、事非得已（疾病、工作能力減退）、個人能力欠缺、個人價值觀改變、體力或工作壓力負荷、個人特質不適合軍人。
- 二、經濟因素：增加生活收入、已獲得終身俸（退伍金）。
- 三、社會關係因素：個性與人際關係衝突、與外界互動良好、為儘快適應多元社會環境及文化、已經另謀高就。
- 四、環境組織因素：屆齡（年）退伍、組織制度不合理、因人事制

度升遷受限、工作環境性質缺乏進修及學習的機會、外面工作機會多、組織裁併人員精減、組織環境缺乏挑戰及競爭力。

五、家庭因素：為照顧家庭孩子、受父母的價值觀影響。

六、期望因素：向往另一生涯目標、追求符合自己興趣的工作領域。

2.4 生涯導向

本研究乃針對退伍軍人來進行研究，以瞭解職業軍人退伍後重新選擇機會時，是否能夠選擇出一個較適合自己且滿意的生涯方向？Gutteridge & Otte（1983）認為生涯策略即是為了達成特定生涯目標而提供有關方向、時間安排及一連串有關的工作計畫、教育及發展經驗之計畫步驟。因而這個過程可能是緩慢而充滿挫折的；但也可能是經過詳細規劃，使個人的生涯在發展的過程中所遭受到的阻力最低。林幸台（民76）指出，當個體對自我的瞭解與肯定度愈高，就愈能做出適當的生涯抉擇，獲致成功的生涯發展。賴慧芬（民89）指出，在生涯的理論中，主要強調影響一個人生涯的選擇與滿意度的重要元素為他的生涯導向，生涯偏好或稱生涯錨。生涯導向是主導一個人職業選擇與生涯決策的內在藍圖。李雅萍（民93）指出，不同生涯導向的人將有不同的人生涯規劃及職業選擇方向。若能清楚個人自我生涯導向偏好，將能協助個人即早選定適合的行業，避免一再錯誤選擇。

Holland（1973）認為人格型態的職業導向有六種：

一、實際型（Realistic）：

這些人喜歡從事於需要技能、力氣和協調能力的體力工作，較不喜歡理論性的研究。這種人適合從事營建、機械或農業類型

（如伐木、耕種等），而較不喜歡理論性的研究工作。

二、研究型（Investigative）：

這些人喜歡從事於認知性（思考、組織和理解）而不喜歡（感受、行動、人際社交與情感性）的工作，例如生物學家、化學家及大學教授等。

三、社交型（Social）：

這些人喜歡從事人際社交性而非心智或體力上的工作，具有良好的社交能力，喜歡從事與人群、社會相關的活動。例如臨床心理學家、外交家、社會工作者、宗教、教育、社會福利方面的職業等。

四、傳統型（Conventional）：

這些人具數值、注意細節等能力，喜歡於結構性而有規則可循的工作，例如會計、銀行員、秘書及文書等相關的職業等。

五、企業型（Enterprising）：

這些人喜歡冒險與支配、具進取心、自信與領導能力且口才佳。偏好從事任務的執行、領導、銷售或管理工作。例如經理人、律師、行銷、公共關係人員等。

六、藝術型（Artistic）：

這些人依賴感覺與想像力，具藝術、創新或直覺上的能力，喜歡從事於自我表現及個人主義式的工作，例如藝術家、廣告及音樂、文學或戲劇等方面的職業。

在賴慧芬（民89）對學者Schein（1975、1990）所提生涯錨概念的論述中指出，在累積了工作經驗後，人們較有機會與能力選擇工作，個人的生涯錨不僅會影響職業與工作的選擇，也會影響人們對

工作經驗的反應，當組織所提供的外在生涯（工作職位、報酬）與員工本身的生涯錨不相符時，即使員工仍可適應並做好工作，但他並不快樂且不會真正地投入工作中，他的生涯錨也不會改變，只要一有機會，他便會尋求與其生涯錨適配的工作。學者Schein在1978至1990的研究中將生涯導向（生涯錨）定義為九種說明如下：

一、技術的／功能性的生涯導向：

此種生涯導向類型的人，喜歡從他們所實際從事的技術或功能性工作中獲得挑戰，諸如財務分析、行銷。他們會避免讓自己踏上管理之路，而設法使自己留在所選定的技術或功能領域中。若將他們派至其他領域中，則其滿足感降低，且會想辦法使自己回到其專長的領域中。

二、管理型生涯導向：

此種生涯導向類型的人，擅長分析問題，較好的情緒管理能力及人際溝通技巧能力，情緒穩定，並應付人事。他們希望能很快的晉升至組織層級的上階層，並承擔較大的責任。

三、創業型的生涯導向：

此種生涯導向類型的人，擁有強烈的欲望想要創造或建立屬於自己的事物，覺得如此方可顯出自己的成就。

四、獨立／自主型的生涯導向：

此種生涯導向類型的人，渴望擺脫公司體制的束縛，希望以自己的方式達成既定的目標，希望能夠不倚賴他人，喜歡自己做決定。而這類的人中同時具有強烈的技術/功能傾向，但並不想在一家公司裡頭追求發展，而是決定擔任顧問、獨自工作或自行經營較小的企業。

五、保障／穩定型的生涯導向：

此類生涯導向的人，希望有一份安穩又有保障的工作，即使發展機會不大，也樂於接受組織的安排。對這些人而言，在熟悉的環境中保有一份穩定而又有保障的前程，通常比積極追求其他更優渥的前程還要來得重要。

六、服務／奉獻型的生涯導向：

具類生涯導向的人，希望能做一些對於社會有意義或價值的工作。同時他們也希望組織及社會對於他們的貢獻或價值觀有所認同。

七、挑戰型的生涯導向：

類型生涯導向的人，認為他們能克服並排除任何領域的困難或戰勝極頑強的對手。然而這些人並非屬技術／功能生涯導向的人，因其並不在乎問題是發生在那一領域。

八、生活型態的生涯導向：

具此種生涯導向的人較關心如何能將個人、家庭及事業的需求加以整合。他們希望能有更多的彈性空間，但是與獨立自主的生涯導向所不同的是，他們較願意待在一組織中工作。

九、地理保障生涯導向：

地理保障生涯導向與工作保障生涯導向特性相似，不同的是具有此特性導向的人，希望留在一特定的地理區域之中。

而本研究將依據軍人的特質定義為以下六種類型：

一、穩定型：強調對工作地點的固定性與工作本身的安定性，這一類的人員喜歡在一個固定的地方工作，希望有比較穩定的生活形態。

二、自主型：自主性導向的個人會搜尋那些能夠給予他們最大自由

以及最少限制的組織就職，或喜歡自由開創新產品或服務或創業，以徹底發揮其本身的才能，以獲得滿足。

三、管理型：管理領導導向的員工總是希望能夠獲得管理方面的職位來監督、影響與領導他人，追求晉升的機會以獲得成就感。

四、技術作業型：有強烈技術導向的人員會將主要的焦點放在工作本身的價值與技術性上，並且在技術部門裡工作。

五、社會服務型：主要是以服務為目的，他們樂於運用自己的才能為其他人服務，或是致力於改善環境使其更適合居住與工作，並幫助他人克服困境。

六、挑戰型：喜好挑戰與競爭，將克服困難，解決艱難的問題以及擊敗有能力的對手放在最優先的順序。

2.5 生涯轉換滿意度

每個人進入社會組織中工作，必定是希望在工作中滿足自己的需求、慾望、理想的實現等，但許多學者以Hoppock（1935）提出工作滿足的概念基礎，各自提出不同的看法，各學者對工作滿意度的定義也略有不同。但由於許多資料中顯示，專業證照取得是求職的加分項目之一，有了證照的加分，相對於就業機會也增多。另有一份在一份行政院勞工委員會職業訓練局為中高齡者再就業編印「中高齡者就業手冊（1999 修訂）」，提到再就業的主要困難除了年齡之外，還包括了技能不足、信心不足、資訊不足、教育不足、人脈不足、薪資不合、健康或體力不能配合、家人不支持等因素。俗語說：「不怕沒機會，就怕沒準備」當退伍軍人在面對生涯轉換時，是否在個人的能力資產上充份的加強及提昇，如人脈、資訊來源及

證照等。

Kumelachew (1996) 調查大學退休教職員的退休生涯規劃準備與其退休態度、退休資訊及退休前計畫行為的關連性，結果發現：雖然大多有正向的退休態度，但欠缺退休的資訊，退休前計畫行為很少；那些具較多退休知識者，則做了較多的退休計畫。

蔡培村 (民86) 的研究也指出，退休前生涯規劃的準備度越高，退休後的滿意度也越高。退休前期若有適當的準備，可以減低工作角色與退休角色間轉換的緊張，因此退休前的個人情況成為退休時機選擇與晚年適應的重要關鍵。

社會變遷快速，個人無法僅依賴過去的學校教育所得知識從事工作，因此在職進修、學習第二專長，已成為每個必要的權利與責任，在這變遷日新月異的時代，為因應全球化，時時要學習，處處要學習、事事得學習。楊國德 (民85) 認為未來的社會若只用勞力埋頭苦幹，可能越做越窮。

因此本研究將以學歷、證照、工作經驗、人脈關係、充份的資訊及年齡等項來衡量退伍軍人的生涯轉換滿意度，另外在經由這些問項來瞭解是否因為具備條件的增強而提昇了生涯轉換的滿意度。

第三章 研究方法

依據前章的文獻探討，本研究主要目的在探討退伍軍人生涯發展策略，本將分為研究架構、研究假設、研究對象、研究工具、資料分析與統計方法等五節加以說明。

3.1 研究架構

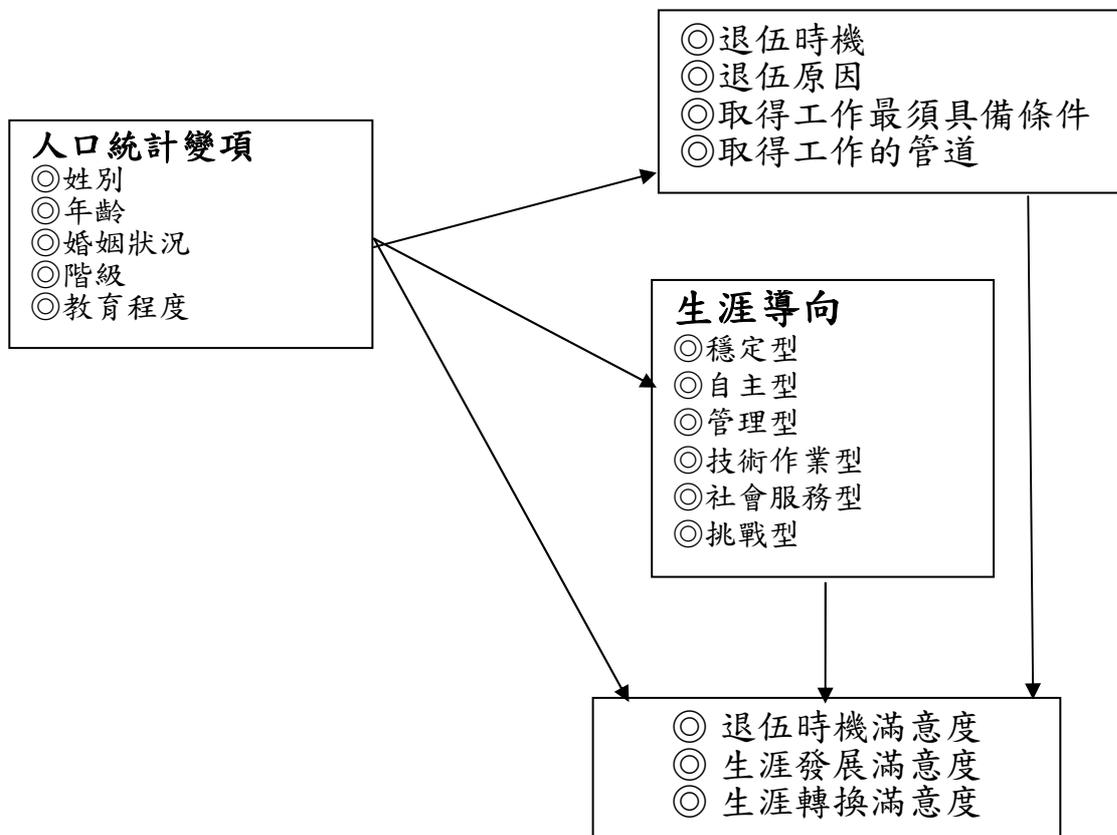


圖3.1 研究架構圖

3.2 研究假設

根據以上研究架構及探討的主題，列出以下假設探討各構面間的關係：

假設一：人口統計變項與各構面無顯著性差異。

1. 人口統計變項與退伍時機無顯著性差異
2. 人口統計變項與退伍原因無顯著性差異
3. 人口統計變項與退伍時機滿意度無顯著性差異
4. 人口統計變項與生涯發展滿意度無顯著性差異
5. 人口統計變項與生涯轉換滿意度無顯著性差異

假設二：退伍原因與各滿意度之間無顯著性差異。

1. 退伍原因與退伍時機滿意度無顯著性差異。
2. 退伍原因與退伍時機滿意度無顯著性差異。
3. 退伍原因與退伍時機滿意度無顯著性差異

假設三：退伍時機與各滿意度之間無顯著性差異。

1. 退伍時機與退伍時機滿意度無顯著性差異
2. 退伍時機與退伍時機滿意度無顯著性差異
3. 退伍時機與退伍時機滿意度無顯著性差異

假設四：具備工作條件與各滿意度之間無顯著性差異。

1. 具備工作條件與退伍時機滿意度無顯著性差異。
2. 具備工作條件與退伍時機滿意度無顯著性差異。
3. 具備工作條件與退伍時機滿意度無顯著性差異。

假設五：取得工作管道與各滿意度之間無顯著性差異。

1. 取得工作管道與退伍時機滿意度無顯著性差異。
2. 取得工作管道與退伍時機滿意度無顯著性差異。

3. 取得工作管道與退伍時機滿意度無顯著性差異。

假設六：生涯導向策略與生涯轉換滿意度之間無相關。

假設七：生涯導向策略各構面與生涯轉換滿意度之間無相關。

1. 自主型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關。
2. 管理型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關。
3. 挑戰型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關。
4. 技術作業型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關。
5. 社會服務型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關。
6. 穩定型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關。

3.3 研究工具及各變項設計

本研究採用問卷調查法，以問卷作為研究工具，問卷設計係根據文獻探討及參考各學者相關的研究問卷編製而成。主要為生涯導向策略量表、生涯轉換滿意度與人口變項等，以下為本研究各構面、問項設計及操作定義。

3.3.1 生涯導向

生涯導向是影響一個人生涯選擇、生涯決策與滿意度的重要元素。本研究的生涯導向策略量測主要是以Schein的理論發出來的，將生涯導向策略分為『保障型』、『穩定型』、『家庭型』、『自主／獨立型』、『管理／領導型』、『技術／作業型』、『自行開創型』、『社會服務型』、『工作挑戰型』九個構面，如表3-1所示。

本量表參考陳建郎（民91）、李雅萍（民93）及薛偉鴻（民88）依Schein（1985）之生涯導向量表（Career Orientations Inventory，COI），修定而成，共有七個構面，分別為『挑戰型』、『自行開創

型』、『管理型』、『自主型』、『技術作業型』、『穩定型』、『社會服務型』，本量表共有28題，題目採Likert式五點量尺，受測者由「非常同意」「同意」「不確定」「不同意」「非常不同意」等項目中擇一勾選，分別給五分至一分。計算各問題之平均數，並依數值大小予以排列。

陳建郎（民90）測得之 Cronbach's α 係數介於0.54~0.87 之間，李雅萍（民93）測得之 Cronbach's α 係數介於0.63~0.87 之間，薛偉鴻（民88）測得之Cronbach's α 係數介於0.63~0.87 之間。本研究為了解正式問卷發放之前，其信度是否達到一定水準，若所測得的 Cronbach's α 值 <0.35 為低信度。Cronbach's α 值 <0.7 為中信度尚可。Cronbach's α 值 >0.7 為高信度。

表3.1 生涯導向之信度檢定

變數	子構面	分量表	α 係數 刪題前	α 係數 刪題後
生涯導向策略	挑戰型	1.我認為能在工作中解決艱難的問題才是真正的挑戰。	0.598	0.8687
		2.我認為唯有不斷接受挑戰與競爭才能使自己覺得成功。	0.566	0.8606
		3.我喜歡解決問題。	0.591	0.8684
		4.所要解決的問題是我少接觸的領域對我而言那才有挑戰	0.595	0.8714
	自行開創型	5.我希望能建立一個屬於自己經營的事業。	0.582	0.8595
		6.我常常留意可讓我創業的途徑與方法及點子。	0.869	(刪題)
		7.我希望自己創業當老闆。	0.573	0.8603
		8.我希望自己努力開創新的組織、事業	0.563	0.8602
	管理型	9.我較希望在一個組織中擔任管理者。	0.588	0.8687
		10.我認為組織內管理、領導和控制過程是重要的。	0.600	0.8649
		11.我希望能組織中從事管理或統整的工作。	0.591	0.8649
		12.我喜歡全權管理一個部門或單位。	0.572	0.8637
	自主型	13.我希望從事不受公司和主管約束的工作。	0.570	0.8621
		14.我希望我的工作內容與時間選擇上有最大自由與自主。	0.587	0.8632
		15.我希望依照自己的方式工作而不被組織或規定所侷限。	0.588	0.8655
		16.我認為作自己想作的工作比被侷限在組織發展更有價值。	0.591	0.8649
	技術型	17.我希望一直能從事技術性領域的工作，較不願從事管理。	0.601	0.8706
		18.我希望從事自己所專長領域並熟悉的工作。	0.603	0.8725
		19.我希望在某些特定的功能或技術領域建立自己的職業生涯	0.598	0.8618
		20.置身其它領域時即使是升官也會設法回到自己專長的領域	0.604	0.8675
	穩定型	21.希望在工作有保障、福利與退休制度完善的組織工作。	0.591	0.8636
		22.希望能在一個能讓我長期安定感的組織中工作。	0.588	0.8647
		23.希望留在一特定區域工作不願因升遷或職務關係經常調動	0.606	0.8789
		24.我比較喜歡在一個終身僱用制的組織中工作。	0.588	0.8691
		25.我會將家庭與工作給予相同的一個權重。	0.602	0.8695
	社會服務型	26.我希望運用自己的人際關係及協助為他人服務。	0.582	0.8613
		27.我樂於運用自己的才能為其他人服務。	0.584	0.8626
		28.能為他人服務是我向來所追尋的方向。	0.586	0.8631
		29.致力於改善環境、幫助他人克服困境是我所樂作的工作	0.583	0.8622

資料來源：本研究整理

3.3.2 生涯轉換滿意度

本研究的針對職業軍人特性及根據文獻探討，將生涯轉換滿意度歸納設計如表3.2所示：

表3.2 生涯轉換滿意度問項設計一覽表

生涯轉換滿意度	1.我因具備相關學歷使我在生涯轉換過程感到滿意	5分：非常同意
	2.我因具備證照使我在生涯轉換過程感到滿意	4分：同意
	3.我因具備豐富的工作經驗使我在生涯轉換過程感到滿意	3分：普通
	4.我因年輕使我在生涯轉換過程感到滿意	2分：不同意
	5.我因具備豐富人際交往關係使我在生涯轉換過程感到滿意	1分：非常不同意
	6.我因充分取得求職或退休資訊使我在生涯轉換過程感到滿意	

資料來源：本研究整理

3.3.3 人口統計變項

個人屬性係研究對象個人的基本資料，本研究包括有性別、年齡、婚姻狀況、階級、教育程度、服役幾年退伍、您對於當時所選擇的退伍時機感到如何、您退伍的原因、退伍至今個人的生涯發展滿意度、您認為取得工作最需具備的條件、您曾經透過那些管道取得工作等，個人屬性易取得，易衡量，在社會科學研究領域中常被作為基礎變項。本研究針對研究樣本及問項設計，界定之屬性與分類如下表3.3：

表3.3 人口統計變項問項設計一覽表

屬項	操作性定義
性別	分為男性及女性
目前年齡	分為四級：30歲以下、31-40歲、41-50歲、51歲以上
退伍時婚姻狀況	分為已婚與未婚
退伍時官階	分為三級：士官、尉官、校官
退伍時教育程度	分為三級：高中職、專科(大學)、碩士以上
服役幾年退伍	分為五級：5年(含)以下、6年(含)以上不滿10年、11年(含)以上不滿15年、16年(含)以上不滿20年、21年(含)以上
您對當時所決定的退伍時機感到如何	分為五級：非常滿意、滿意、還可以過得去、不滿意、非常不滿意
您退伍的原因	個人價值觀改變 已獲得終身俸(退伍金) 為照顧家庭孩子 為儘快適應多元社會環境及文化 屆(年)齡退伍 嚮往另一生涯目標 其他
退伍至今個人的生涯發展滿意度	分為五級：非常滿意、滿意、還可以過得去、不滿意、非常不滿意
您認為取得工作最需具備的條件	學歷 證照 工作經驗(技能或專長) 年齡 人際交往關係(人脈) 充份的資訊網 其他
您曾經透過那些管道取得工作	勞委會職業訓練中心 公私立就業服務機構 行政院退輔會 親友引薦 自行應徵 其他

資料來源：本研究整理

3.3.4 退伍的原因

本研究依據第二章文獻探討將退伍原因歸納為六個因素，如表3.4所示。但由於各因素中之選項過多，因此本研究利用前測時篩選出次數分配最高的一項來作為本研究中的退伍原因的選項，經過篩選結果，歸納整理成正式問卷問項，如3.5表所示。

- 一、個人價值觀改變
- 二、已獲得終身俸
- 三、為儘快適應多元社會環境及文化
- 四、屆齡(年)退伍
- 五、為照顧家庭孩子
- 六、嚮往另一生涯目標
- 七、其他

表3.4 前測問卷退伍原因問項設計一覽表

變數	子構面	資 料 分 類
退 伍 原 因	個人因素	1.志趣不合(職業興趣改變) 2.事非得已疾、工作能力減退 3.個人能力欠缺 4.個人價值觀改變 5.體力或工作壓力負荷 6.個人特質不適合軍人
	經濟因素	1.增加生活收入 2.已獲得終身俸(退伍金)
	社會關係因素	1.個性與人際關係衝突 2.與外界互動良好 3.為儘快適應多元社會環境及文化 4.已經另謀高就。
	環境組織因素	1.屆齡(年)退伍 2.因人事制度升遷受限 3.組織制度不合理 4.組織環境缺乏挑戰及競爭力 5.外面工作機會多 6.組織裁併人員精減 7.工作環境性質缺乏進修及學習的機會
	家庭因素	1.為照顧家庭孩子 2.受父母的價值觀影響
	期望因素	1.嚮往另一生涯目標 2.追求符合自己興趣的工作領域。

資料來源：本研究整理

表3.5 正式問卷退伍原因問項設計一覽表

變數	子構面	資 料 分 類
退 伍 原 因	個人因素	1.個人價值觀改變
	經濟因素	2.已獲得終身俸（退伍金）
	社會關係因素	3.為儘快適應多元社會環境及文化
	環境組織因素	4.屆齡（年）退伍
	家庭因素	5.為照顧家庭孩子
	期望因素	6.嚮往另一生涯目標

資料來源：本研究整理

3.4 研究設計

本研究採用問卷調查法，以問卷作為蒐集資料之研究工具，並透過變項相關文獻之探討，進一步探討變項彼此間之因果關係後，以建立研究架構與研究假設，以退伍軍人為研究對象，探討其生涯發展策略。

本問卷之量表引用過去文獻既有之量表並依軍人特性稍加修正，另外部份選項是依據軍人實際情況自行設計編製，問卷編製方式採用結構化之封閉式問卷，由研究對象依其感受與認知填答，屬於自陳量表，評量尺度採用李克特（Likert）的加總尺度法的五點式量表，以不記名方式由受測者依「非常不同意」、「非常同意」等五個選項中勾選，計分方式為「非常不同意」1分、「不同意」2分、「不確定」3分、「同意」4分、「非常同意」為5分。

3.4.1 問卷預試

預試目的為了了解正式問卷發放前，其信度是否達到一定之水

準，本研究以便利抽樣方式共發放30份問卷，並回收的有效問卷為30份，經由研究對象實際填答，並提供意見，再針對問卷题目的合宜性，語意是否易懂而加以斟酌修改後完成定稿作業。此有效問卷以SPSS1.0版求得 α 係數，一般而言，Cronbach's α 係數若大於0.7，表示具有較高的信度，而介於0.35與0.7之間為可接受範圍。

本研究預試問卷生涯導向量表信度之結果為0.566 ~0.606，但其中將第六題刪除後，測得之生涯導向策略Cronbach's α 係數為0.8698，生涯轉換滿意度Cronbach's α 係數0.8407，故本研究所使用的問卷量表都具有較高的信度水準，其內部一致性良好。

3.4.2 正式問卷

本研究以退伍軍人為研究對象，為了增加問卷的有效性及回收率，本問卷發放共400份，發放係透過郵寄方式，將問卷寄送到台北、新竹、台中、雲林、台南及空軍各聯隊人事部門協助發放，並親自向發放問卷人員解說訪問重點及發放對象及問卷目的。

嘉義地區主要透過嘉義市退輔會榮民服務處單位主官支持及輔導組長全力配合幫助及社區服務組長親自問卷訪問，分別針對嘉義市(東區、西區)，嘉義縣(中埔、東石、朴子、水上、竹崎、民雄、大林....等地區)發放共140份問卷。本人親自於發送給嘉義地區各退伍同事及朋友親自填寫共計有20份。

台東地區的40份問卷，主要是透過友人親自於台東就業服務站所舉辦的巡迴徵才活動現場發放，由前來徵才的朋友親自填寫問卷並當場回收，故回收率較高。

所有問卷發放時間為95年1月1日至96年2月20日共回收問卷354份，剔除無效問卷後共計獲得有效問卷292份，如3.6表所示。

表3.6 問卷發放一覽表

發放區域	發放問卷	回收問卷	有效問卷
台北地區	40份	26	18
新竹地區	40份	28	19
台中地區	40份	29	21
嘉義地區	160份	160	149
雲林地區	40份	34	26
台南地區	40份	37	24
台東地區	40份	40	35
合計	400份	354	292

資料來源：本研究整理

第一部份為生涯導向量表，題數共計有28個題目，計分方式採用李克特式五點尺度順序予以計分，受測者依量表題意填答，並依其程度「非常不同意」、「不同意」、「不確定」、「同意」、「非常同意」，分別給予1分、2分、3分、4分、5分，本量表無反向題。信度係數為0.8698，因素分析主要是利用主成分分析萃取，取特徵值大於1的因素，以Equamax轉軸法加以轉軸，其中因素負荷量大於0.4者，是為顯著負荷量，經分析結果將其萃取成六個因素，其因素構面分別為社會服務型、管理型、挑戰型、自主型、技術作業型、穩定型。

第二部份為生涯轉換滿意度測題，共計有6題，計分方式採用李克特式五點尺度順序予以計分，受測者依題意及程度填答「非常不同意」、「不同意」、「不確定」、「同意」、「非常同意」，分別給予1分、2分、3分、4分、5分，本量表無反向題。信度分析0.8407，

因素分析主要是利用主成分分析萃取，取特徵值大於1的因素，以最大變異數加以轉軸，其中因素負荷量大於0.4者，是為顯著負荷量，經分析結果萃取成一個因素，其因素構面為生涯轉換滿意度。

3.5 資料分析方法

本研究之問卷資料分析，採用『社會與行為科學的統計套裝軟體』（SPSS10.1， Windows版）進行分析，以做為驗證各變數間關係之工具， 主要採取的統計分析方式主要如下：

一、描述性統計分析（Descriptive statistics analysis）

藉由次數分配描述樣本的特性，以及各樣本在各研究變項的平均數、標準差及百分比等，分析樣本以瞭解研究樣本中各結構變項之分佈情形及概況。

二、信度分析（Reliability analysis）

對各因素間的內部一致性，來計算Cronbach's α 值。

三、因素分析

主要是用來縮減變數維度（dimension）的技術，其主要目的在將原有很多變數維度（dimension）之資料，縮減成較少的維度數，但又能保持原資料所提供之大部份資訊。本研究主要是採主成份分析，並以Equamax轉軸法加以轉軸，先進行KMO（Kaiser-Meyer-Olkin）取得KMO值為0.854 > 0.8表示因素分析抽取共同因素的效果是有價值的，巴氏球形檢定值3638.169，顯著性 = 0.000 < α = 0.01，顯示資料是非常適合進行因素分析。

註：KMO值越高因素分析效果越好，其值在0.9以上表示效果極佳，0.8以上表示是有價值的，0.7以上為中度的，0.6以上是不好也不

壞，若值在0.5以下者表示其效果無法接受。

四、相關分析 (Correlation analysis)

是用以檢定二個變數間的關係是為負相關或正相關，本研究利用pearson積差相關分析以進一步得知人口統計變項、退伍時機、退伍原因、生涯導向策略及生涯轉換滿度各變項間之相關性。

五、單因子變異數分析 (one-way ANOVA)

單因子變異數分析是同時檢定兩組以上的樣本平均數是否有顯著差異存在。本研究以單因子變異數分析來檢驗人口屬性、退伍原因、退伍時機與生涯導向策略，對於工作滿意度是否有顯著差異。

六、獨立樣本T檢定 (T-test)

本研究將以T檢定來比較變異數相同的二個母群之間平均數的差異，或比較來自同一母群之兩樣本之均數的差異。

七、交叉分析

本研究利用交叉分析來探討兩個類別變數間之關聯性。

第四章 研究結果分析

本章主要在進行問卷回收後之資料分析，以得知其中的表現狀況以及關聯性，而資料分析方法則如前章所述，包括描述性統計分析、次數分配、信度分析、相關分析及T檢定等，分析如下：

4.1 樣本敘述分析

本節在了解樣本回收情形，再以次數分配、百分比對問卷之基本資料作分析，以了解回收問卷的基本特性，包括樣本回收情況、個人屬性分析：

4.1.1 樣本發出及回收狀況

本問卷在進行回收檢視時，發現部份填答者有全部勾選同一個答案及明顯的空白未作答等情況者，本研究將有此情況之問卷列為廢卷，以避免影響分析結果。本研究發放問卷數及回收情況如下表所列。

發放問卷數	有效問卷數	無效問卷數	有效問卷回收率
400份	328份	36份	292份

4.1.2 描述性分析

本節主要針對292位受訪之退伍軍人之基本資料加以整理統計，包括性別、年齡、婚姻、退伍時的官階、退伍時的教育程度、服役幾年退伍、對於當時決定的退伍時機感到如何、退伍的原因、

退伍至今個人的生涯發展滿意度如何、您認為取得工作最需具備的條件如何、您個人曾透過何種管道取得就業等項，以次數分配來表示說明。

一、性別

在受訪的292位退伍軍人中，男性有272位，佔93.2%；女性20位，佔6.8%。從這資料顯示，性別主要是以男性為主(表4.1)。

表4.1 性別次數分配

性別	人數	百分比
男	272	93.2%
女	20	6.8%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

二、年齡

本研究的受訪對象主要年齡約在25歲至50歲之間的退伍軍人，其中以41歲至50歲之間的退伍軍人有129人，佔44.2%，而30歲至40歲之間的退伍軍人有62人，佔21.2%，30歲以下者有55人，佔18.8%，50歲以上者有46人，佔15.8%(表4.2)。

表4.2 年齡次數分配

年齡	人數	百分比
41-50歲	129	44.2%
31-40歲	62	21.2%
30歲以下	55	18.8%
50歲以上	46	15.8%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

三、婚姻

本研究中292位樣本中顯示退伍時的婚姻狀況，有223人在退伍時已經結婚，佔76.4%；另有69人在選擇退伍時未婚，佔23.6%（表4.3）。

表4.3 退伍時婚姻狀況次數分配

退伍時婚姻狀況	人數	百分比
已婚	223	76.4%
未婚	69	23.6%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

四、退伍時的官階

從292位受訪對象資料顯示，有122人為士官，佔41.8%；有116人為校官，佔39.7%；另有54人為尉官，佔18.5%（表4.4）。

表4.4 退伍時官階次數分配

退伍時官階	人數	百分比
士官	122	41.8%
校官	116	39.7%
尉官	54	18.5%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

五、退伍時的教育程度

從研究中292個受訪對象資料顯示，退伍軍人在選擇退伍時有177人是具有專科（大學）的學歷，佔60.6%；高中（職）學歷退伍

有的103人，所佔的35.3%也不低，其中僅12人具有碩士學歷，佔4.1%（表4.5）。

表4.5 退伍時教育程度次數分配

退伍時教育程度	人數	百分比
專科（大學）	177	60.6%
高中（職）	103	35.3%
碩士	12	4.1%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

六、服役幾年退伍

從292個受訪樣本中顯示，有127人選擇在服役滿5年以上退伍，佔43.5%；有103人選擇在6年（含）以上不滿10年退伍，佔35.3%；有32人選擇在10年（含）以上不滿15年退伍，佔11%；有19人選擇在15年（含）以上不滿20年退伍，佔6.5%；有11人選擇在20年（含）以上退伍，佔3.8%（詳如表4.6）。

表4.6 服役幾年退伍次數分配

服役幾年退伍	人數	百分比
5年（含）以下	127	43.5%
6年（含）以上不滿10年	103	35.3%
10年（含）以上不滿15年	32	11%
15年（含）以上不滿20年	19	6.5%
20年（含）以上	11	3.8%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

七、對於當時所決定的退伍時機滿意程度

資料顯示292位退伍軍人，對於當時選擇的退伍時機有116人感到滿意，佔39.7%；有108人認為還過得去，佔37.0%；有58人感到非常滿意，佔19.9%，分別各有5人感到不滿意及非常不滿意共佔3.4%。（詳表4.7）

表4.7 退伍時機滿意度次數分配

退伍時機滿意度	人數	百分比
滿意	116	39.7%
還可以過得去	108	37.0%
非常滿意	58	19.9%
不滿意	5	1.7%
非常不滿意	5	1.7%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

八、退伍的原因

資料顯示這292位受訪者，對於當時選擇退伍的原因中有86人是因為獲得終身俸（或退伍金），佔29.5%；有59人則是嚮往另一生涯目標，佔20.2%；有43人是因為要儘快適應多元社會環境及文化而選擇退伍，佔14.7%；有41人是因為屆齡（年）退伍，由於服役年限到期未能順利晉任者，可能需要面臨退伍，佔14.7%；另有部份的人是因為個人價值觀的改變而決定退伍有33人，佔11.3%；另外有27人是因為家庭因素要照顧家庭孩子，佔9.2%；其他有3人，佔1%（詳表4.8）。

表4.8 退伍原因次數分配

退伍的原因	人數	百分比
已獲得終身俸（退伍金）	86	29.5%
嚮往另一生涯目標	59	20.2%
為儘快適應多元社會環境及文化	43	14.7%
屆（年）齡退伍	41	14.0%
個人價值觀改變	33	11.3%
為照顧家庭孩子	27	9.2%
其他	3	1.0%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

九、退伍至今個人的生涯發展滿意度

資料顯示這292位受訪者，對於退伍至今個人的生涯發展滿意度有122人感到滿意，佔41.8%；有108人對於個人的生涯發展情形覺得還過的去，佔37%，另有48人感到非常滿意，佔16.4%；僅有少數14人對於個人的生涯發展感到不滿意及非常不滿意，佔4.8%。（詳表4.9）

表4.9 退伍至今個人生涯發展滿意度次數分配

退伍至今個人生涯發展滿意度	人數	百分比
滿意	122	41.8%
還可以過得去	108	37.0%
非常滿意	48	16.4%
不滿意	13	4.5%
非常不滿意	1	0.3%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

十、取得工作時最需具備的條件

從292位受訪者中的資料顯示，有117人認為取得工作最需具備的條件是工作經驗，佔40.1%；有65人認為需要具備相關的證照，佔22.3%；有64人認為需要具備相關的學歷，佔21.9%；有30人認為人際交往關係(人脈)才是取得工作最需具備的條件，佔10.3%；有10人認為年齡是最需具備的條件，佔3.4%，有5人認為具備充分的資訊網才是取得工作最需具備的條件，佔1.7%，至於其他的部份有1人，佔0.3%（詳表4.10）。

表4.10 取得工作時最需具備的條件次數分配

取得工作最需具備的條件	人數	百分比
工作經驗（技能或專長）	117	40.1%
證照	65	22.3%
學歷	64	21.9%
人際交往關係（人脈）	30	10.3%
年齡	10	3.4%
充份的資訊網	5	1.7%
其他__	1	0.3%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

十一、曾透過那些管道取得工作

從292位受訪對象的資料顯示，有98人曾透過自行應徵取得工作，佔33.6%；有93人是透過親友引薦取得工作，佔31.8%；有41人是藉由勞委會職訓中心而取得工作，佔14%；另外也有31人透過行政

院退輔會取得工作，佔10.6%；有23人是透過公私立就業服務站取得工作，佔7.9%，有6人是選擇其他，佔2.1%（詳表4.11）。

表4.11 曾透過那些管道取得工作次數分配

曾透過那些管道取得工作	人數	百分比
自行應徵	98	33.6%
親友引薦	93	31.8%
勞委會職業訓練中心	41	14.0%
行政院退輔會	31	10.6%
公私立就業服務機構	23	7.9%
其他	6	2.1%
總計	292	100%

資料來源：本研究整理

4.2 信度分析

信度分析是測量量表的可靠性或穩定性。本研究量表採用Cronbach's α 係數來分析量表內部的一致性， α 係數愈高，表示信度愈好，量表愈具穩定性。本研究所設計之問卷題項，是參考相關文獻學者使用之問卷修正而得，為確保問卷分析的正確性，乃針對各衡量變數之量表進行信度分析。

本研究分別將『生涯導向』之量表進行信度檢驗，結果如4.12表所示。

表4.12 生涯導向信度分析一覽表

變數	子構面	分量表	α 係數
生涯導向	挑戰型	1.我認為能在工作中解決艱難的問題才是真正的挑戰。	0.868
		2.我認為唯有不斷接受挑戰與競爭才能使自己覺得成功。	0.860
		3.我喜歡解決問題。	0.868
		4.所要解決的問題是我少接觸的領域對我而言那才有挑戰	0.871
		5.我希望能建立一個屬於自己經營的事業。	0.859
		6.我希望自己創業當老闆。	0.860
	管理型	7.我希望自己努力開創新的組織、事業	0.860
		8.我較希望在一個組織中擔任管理者。	0.868
		9.我認為組織內管理、領導和控制過程是重要的。	0.864
		10.我希望能能在組織中從事管理或統整的工作。	0.864
		11.我喜歡全權管理一個部門或單位。	0.863
	自主型	12.我希望從事不受公司和主管約束的工作。	0.862
		13.我希望我的工作內容與時間選擇上有最大自由與自主。	0.863
		14.我希望依照自己的方式工作而不被組織或規定所侷限。	0.865
	技術作業型	15.我認為作自己想作的工作比被侷限在組織發展更有價值。	0.864
		16.我希望一直能從事技術性領域的工作，較不願從事管理。	0.870
		17.我希望從事自己所專長領域並熟悉的工作。	0.872
		18.我希望在某些特定的功能或技術領域建立自己的職業生涯	0.861
		19.置身其它領域時即使是升官也會設法回到自己專長的領域	0.867
	穩定型	20.希望在工作有保障、福利與退休制度完善的組織工作。	0.863
		21.希望能有一個能讓我長期安定感的組織中工作。	0.864
		22.希望留在一特定區域工作不願因升遷或職務關係經常調動	0.878
		23.我比較喜歡在一個終身僱用制的組織中工作。	0.869
		24.我會將家庭與工作給予相同的一個權重。	0.869
	社會服務型	25.我希望運用自己的 interpersonal 關係及協助為他人服務。	0.861
		26.我樂於運用自己的才能為其他人服務。	0.862
		27.能為他人服務是我向來所追尋的方向。	0.863
		28.致力於改善環境、幫助他人克服困境是我所樂作的工作。	0.862

資料來源：本研究整理

4.3 因素分析

本研究量表之因素分析採Equamax轉軸法，主要萃取出六個因素，本研究分別定義為社會服務型、管理型、挑戰型、自主/創業型、技術/作業型、保障/穩定/家庭型等六項，其分析結果詳如表4.13所示。

表4.13 生涯導向因素分析表

構面	因素／變數名稱	因素負荷量	特徵值	解釋變異量(累積解釋變異量)%
社會服務型	27.我樂於運用自己的才能為其他人服務 28.能為他人服務是我向來所追尋的方向 29.致力於改善環境、幫助他人克服困境是我所樂作的工作 26.我希望運用自己的人際關係及協助為他人服務。	0.781 0.783 0.729 0.734	7.926	28.306%
管理型	9.我較希望在一個組織中擔任管理者。 8.我希望自己努力開創新的組織、事業。 11.我希望能能在組織中從事管理或統整的工作。 12.我喜歡全權管理一個部門或單位。 10.我認為組織內管理、領導和控制過程是重要的。	0.811 0.533 0.777 0.745 0.524	2.377	8.488%
挑戰型	1.我認為能在工作中解決艱難的問題才是真正的挑戰。 2.我認為唯有不斷接受挑戰與競爭才能使自己覺得成功。 5.我希望能建立一個屬於自己經營的事業。 3.我喜歡解決問題。 4.所要解決的問題是我少接觸的領域對我而言那才有挑戰。	0.833 0.847 0.573 0.593 0.618	2.238	7.992%
自主型	15.我希望依照自己的方式工作而不被組織或規定所侷限。 13.我希望從事不受公司和主管約束的工作。 14.我希望我的工作內容與時間選擇上有最大自由與自主。 16.我認為作自己想作的工作比被侷限在組織發展更有價值。	0.791 0.747 0.777 0.676	1.809	6.461%
技術作業型	17.我希望一直能從事技術性領域的工作，較不願從事管理。 18.我希望從事自己所專長領域並熟悉的工作。 20.置身其它領域時即使是升官也會設法回到自己專長的領域 19.我希望在某些特定的功能或技術領域建立自己的職業生涯	0.713 0.702 0.592 0.623	1.291	4.609%
穩定型	24.我比較喜歡在一個終身僱用制的組織中工作。 23.希望留在一特定區域工作不願因升遷或職務關係經常調動 22.希望能在一個能讓我有長期安定感的組織中工作。	0.647 0.487 0.366	1.144	4.087%

資料來源：本研究整理

4.4 T檢定與單因子變異數分析

本節主要藉由獨立樣本T檢定，檢定自然二分變項性別與婚姻狀況對於各構面上是否有顯著的差異情形。另外在以單因子變異數分析(ONE-WAY-ANOVA)以檢定多個變項的不同背景(年齡、官階、教育程度)對於各構面(退伍時機、退伍原因、取得工作需具備的條件、取得工作的管道)是否有顯著的差異情形。

4.4.1 T檢定

一、性別

表4.14中的分析結果顯示，不同性別的退伍軍人在決定退伍時機上有非常顯著的差異，而在退伍原因方面均達顯著差異。挑戰型的退伍軍人也因性別的不同而有非常顯著的差異。

表4.14 性別與各構面之差異分析

構面	平均數		T值	P值	備註
	男 N=272	女 N=20			
退伍時機	1.97	1.25	2.935	0.002	
退伍原因	3.61	2.75	2.117	0.017	
具備條件	2.63	2.80	-0.566	0.286	
就業管道	3.72	3.25	1.445	0.075	
生涯發展滿意度	3.69	3.75	-0.314	0.377	
退伍時機滿意度	3.75	3.60	0.777	0.269	
生涯導向策略	4.1723	4.0286	1.473	0.070	
生涯轉換滿意度	3.7384	3.6667	0.461	0.645	
自主型	3.8667	3.9125	-0.373	0.333	
管理型	3.8963	3.7300	1.349	0.089	
挑戰型	4.0199	3.6800	1.204	0.004	
社會服務型	4.2279	4.0750	1.204	0.114	
技術作業型	3.9063	3.8500	0.470	0.319	
穩定型	4.1956	4.1800	0.091	0.463	

資料來源：本研究整理。

註： 表P<0.05顯著差異 表P<0.01非常顯著差異 表P<0.001極顯著差異

二、婚姻

表4.15的分析結果顯示，婚姻狀況在退伍時機的選擇上有極顯著的相關，而在退伍時機的滿意度及生涯發展的滿意度上，有非常顯著差異，另外針對退伍原因、最適合自己的產業上僅有顯著差異。在生涯導向策略中屬社會服務型的退伍軍人則因為婚姻狀況的不同而有極顯著的差異。

表4.15 不同婚姻狀況與各構面之差異分析

構面	平均數		T值	P值	備註
	已婚	未婚			
退伍時機	2.09	1.36	5.156	0.000	
退伍原因	3.48	3.81	-1.379	0.084	
具備條件	2.61	2.75	-0.816	0.207	
就業管道	3.69	3.70	-0.026	0.489	
生涯發展滿意度	3.73	3.62	0.847	0.199	
退伍時機滿意度	3.83	3.46	3.161	0.001	
生涯導向策略	4.1808	4.1030	1.341	0.090	
生涯轉換滿意度	3.7862	3.5628	2.440	0.007	
自主型	3.8374	3.9746	-1.890	0.030	
管理型	3.9112	3.8000	1.518	0.065	
挑戰型	4.0323	3.8812	1.980	0.024	
社會服務型	4.2836	4.0036	3.790	0.000	
技術作業型	3.9036	3.8986	0.071	0.472	
穩定型	4.2054	4.1594	0.452	0.376	

資料來源：本研究整理。

註： 表P<0.05顯著差異 表P<0.01非常顯著差異 表P<0.001極顯著差異

4.4.2 單因子變異數分析(One-Way ANOVA)

一、人口統計變項對各構面之差異分析

(一) 年齡

從表4.16分析結果顯示，不同的年齡與退伍時機、退伍原因及退伍時機的滿意度等構面均有極顯著的差異。年齡40-50歲的退伍軍人

在在生涯轉換滿意度上有顯著性差異，其餘各項均無顯著性差異。

(二) 官階

不同的官階在退伍時機的選擇、退伍時機的滿意度、退伍的原因及退伍後生涯發展滿意度上均有極顯著的差異，其餘各項均無顯著性差異。

(三) 教育程度

不同教育程度對於退伍時機滿意度及生涯發展滿意度上均有極顯著的差異，而在生涯轉換滿意度上也有顯著差異，其餘各項均無顯著性差異。

表4.16 人口統計變項與各構面之單因子變異數分析

構面	年齡				官階			教育程度		
	30歲以下	31至40歲	41至50歲	50歲以上	士官	尉官	校官	高中職	專科大學	碩士
退伍時機	平均數				平均數			平均數		
	1.18	1.55	2.05	2.91	1.58	2.37	2.06	1.99	1.90	1.58
	F值33.672				F值12.882			F值0.854		
	P值0.000				P值0.000			P值0.427		
退伍時機滿意度	平均數				平均數		平均數			
	3.58	3.48	3.95	3.70	3.68	3.35	3.99	3.49	3.86	4.25
	F值5.468				F值11.730			F值8.904		
	P值0.001				P值0.000			P值0.000		
退伍原因	平均數				平均數			平均數		
	4.07	3.85	3.20	3.52	3.83	3.87	3.12	3.63	3.56	2.75
	F值3.991				F值5.981			F值1.339		
	P值0.008				P值0.003			P值0.264		

表4.16 人口統計變項與各構面之單因子變異數分析(續)

構面	年齡				官階			教育程度		
	30歲以下	31至40歲	41至50歲	50歲以上	士官	尉官	校官	高中職	專科大學	碩士
生涯發展滿意度	平均數				平均數			平均數		
	3.69	3.52	3.79	3.67	3.62	3.40	3.90	3.53	3.75	4.25
	F值1.639				F值7.404			F值5.474		
	P值0.181				P值0.001			P值0.005		
具備條件	平均數				平均數			平均數		
	2.55	2.77	2.61	2.67	2.69	2.54	2.65	2.64	2.60	3.33
	F值0.356				F值0.262			F值1.869		
	P值0.785				P值0.770			P值0.156(0.078)		
就業管道	平均數				平均數			平均數		
	3.69	3.81	3.50	4.09	3.72	3.98	3.53	3.63	3.74	3.50
	F值2.166				F值1.956			F值0.305		
	P值0.092				P值0.143			P值0.737		
生涯導向策略	平均數				平均數			平均數		
	4.13	4.15	4.19	4.10	4.14	4.16	4.18	4.15	4.15	4.36
	F值0.684				F值0.266			F值1.469		
	P值0.562				P值0.767			P值0.232		
生涯轉換滿意度	平均數				平均數			平均數		
	3.62	3.62	3.86	3.64	3.66	3.61	3.85	3.63	3.76	4.18
	F值3.070				F值3.582			F值4.124		
	P值0.028				P值0.029			P值0.017		

資料來源：本研究整理。

註： 表P<0.05顯著差異 表P<0.01非常顯著差異 表P<0.001極顯著差異

二、退伍原因與各滿意度之單因子變異數分析

表4.17分析資料顯示，退伍原因的不同對於退伍時機的滿意度及生涯發展的滿意度上有極顯著的差異，與生涯轉換無顯著性。

表4.17 退伍原因與各滿意度之單因子變異數分析

構面		退伍原因					
		個人價值觀改變	金 已獲得終身俸退伍	為照顧家庭孩子	會 環境及文化	為儘快適應多元社 居(年)齡退伍	响往另一生涯目標
退伍時機滿意度	平均數	3.36	2.95	3.74	3.47	3.39	3.73
	標準差	0.936	0.733	0.859	0.882	0.703	0.762
	F值	7.235					
	P值	0.000					
生涯發展滿意度	平均值	3.70	4.03	3.78	3.60	3.46	3.41
	標準差	0.810	0.727	0.934	0.695	0.711	0.853
	F值	4.963					
	P值	0.000					
生涯轉換滿意度	平均值	3.5505	3.8566	3.7901	3.6512	3.6748	3.7203
	標準差	0.76884	0.69553	0.62291	0.69657	0.62132	0.58921
	F值	1.143					
	P值	0.338					

資料來源：本研究整理。

註： 表P<0.05顯著差異 表P<0.01非常顯著差異 表P<0.001極顯著差異

三、退伍時機與各滿意度之單因子變異數分析

表4.18資料顯示，軍人在不同的時機選擇退伍對於其退伍時機的滿意度、生涯發展的滿意度及生涯轉換的滿意度上均無顯著性。

表4.18 退伍時機與各滿意度之單因子變異數分析

構面		退伍時機				
		5 年 (含) 以 下	6 年 (含) 以 上 未 滿 10 年	10 年 (含) 以 上 未 滿 15 年	15 年 (含) 以 上 未 滿 20 年	20 年 (含) 以 上
退伍時機滿意度	平均數	3.81	3.78	3.56	3.68	3.27
	標準差	0.924	0.753	0.878	0.671	1.009
	F值	1.468				
	P值	0.212				
生涯發展滿意度	平均值	3.76	3.77	3.44	3.42	3.55
	標準差	0.804	0.807	0.840	0.769	0.688
	F值	1.860				
	P值	0.117				
生涯轉換滿意度	平均值	3.7087	3.8204	3.6146	3.7281	3.5606
	標準差	0.69800	0.63730	0.69617	0.62906	0.65095
	F值	0.910				
	P值	0.459				

資料來源：本研究整理。

註： 表P<0.05顯著差異 表P<0.01非常顯著差異 表P<0.001極顯著差異

四、具備工作的條件與各滿意度之單因子變異數分析

表4.19的分析資料結果顯示，在取得工作時具備相關的條件，與退伍時機滿意度、生涯發展滿意度及生涯轉換滿意度有極顯著的相關。

表4.19 具備工作的條件與各滿意度變項之單因子變異數分析

構面		取得工作最需具備的條件						
		學歷	證照	工作經驗	年齡	人際關係 (人脈)	網 充份的 資訊	其他
退伍時機滿意度	平均數	3.67	4.00	3.72	3.20	3.77	3.00	3.00
	標準差	0.837	0.848	0.808	1.033	0.774	1.414	0
	F值	2.595						
	P值	0.018						
生涯發展滿意度	平均數	3.48	3.92	3.73	3.20	3.77	3.00	5.00
	標準差	0.891	0.692	0.761	0.789	0.728	1.414	0
	F值	3.508						
	P值	0.002						
生涯轉換滿意度	平均數	3.8099	3.9436	3.6481	3.0833	3.6667	3.7000	3.8333
	標準差	0.68421	0.60544	0.64393	1.10160	0.60331	0.60553	0
	F值	3.289						
	P值	0.004						

資料來源：本研究整理。

註： 表P<0.05顯著差異 表P<0.01非常顯著差異 表P<0.001極顯著差異

五、取得工作的管道與各滿意度之單因子變異數分析

表4.20的分析資料結果顯示，取得工作的管道與退伍時機滿意度有顯著性差異；與生涯發展滿意度有非常顯著性差異；與生涯轉換滿意度無顯著性的差異。

表4.20 取得工作的管道與各滿意度變項之單因子變異數分析

構面	取得工作的管道					
		勞委會職業訓練中心	公私立就業服務機構	行政院退輔會	親友引薦	自行應徵
退伍時機滿意度	平均數	3.96	4.00	3.52	3.68	3.69
	標準差	0.740	0.739	0.851	0.849	0.901
	F值2.135 P值0.061					
生涯發展滿意度	平均數	3.85	4.09	3.45	3.58	3.68
	標準差	0.691	0.848	0.961	0.727	0.832
	F值3.205 P值0.008					
生涯轉換滿意度	平均數	3.9634	3.9203	3.6398	3.6810	3.6650
	標準差	0.69473	0.77666	0.63113	0.66242	0.65124
	F值1.830 P值0.107					

資料來源：本研究整理。

註： 表P<0.05顯著差異 表P<0.01非常顯著差異 表P<0.001極顯著差異

4.5 相關分析

本節主要以皮爾森積差相關(pearson product moment correlation anaysis)分析生涯轉換滿意度與生涯導向的關係，主要分為二部份來探討。第一，為生涯轉換滿意度與生涯導向的關係，第二，為生涯導向各子構面與生涯轉換滿意度的關係。

一、生涯轉換滿意度與生涯導向之相關分析

由表4.21資料可得知生涯轉換的同時，具備相關的學歷、工作經驗、證照、合適的年齡、人際交往關係、充分的資訊網與生涯導向策略是有極顯著相關（P值：0.000），其中以充分的資訊網的相關係數最高。

表4.21 生涯轉換滿意度與生涯導向策略之相關分析一覽表

構面		生涯導向	
		Pearson相關	P值
生涯轉換滿意度	學歷	0.266	0.000
	工作經驗	0.221	0.000
	證照	0.252	0.000
	年齡	0.240	0.000
	人際交往關係 (人脈)	0.184	0.002
	充分的資訊網	0.300	0.000

資料來源：本研究整理

註： 表P<0.05顯著相關

表P<0.01非常顯著相關

表P<0.001極顯著相關

二、生涯導向各子構面與生涯轉換滿意度之相關分析

由表4.22資料顯示得知，各生涯導向類型的人員在面臨生涯轉換的同時若能具備以下的條件將有利於生涯轉換滿意度。

(一)自主型導向特質的人員，與充分的求職與退伍資訊網有極顯著的相關，與年齡也有顯著的相關。

(二)管理型導向特質的人員，與學歷、工作經驗、證照、人際交往關係、充分的求職與退伍資訊有極顯著的相關，與年齡也有非常顯著的相關。

(三)挑戰型導向特質的人員，與學歷、工作經驗、證照、年齡、人際關係、充分的求職與退伍資訊有極顯著的相關。

(四)社會服務型導向特質的人員，與學歷、工作經驗、充分的求職與退伍資訊有極顯著的相關，與證照、年齡、人際交往關係有著非常顯著的相關。

(五)技術作業型導向特質的人員，與學歷、工作經驗、證照、年齡、人際交往關係、充分的求職與退伍資訊均有極顯著的相關。

(六)穩定型導向特質的人員，與學歷、工作經驗、證照、年齡、人際交往關係、充分的求職與退伍資訊均無顯著的相關。

表4.22 生涯導向各子構面與生涯轉換滿意度之一覽表

構面		生涯轉換滿意度											
		學歷		工作經驗		證照		年齡		人際關係 (人脈)		充分的資訊網	
		皮爾森相關	P值	皮爾森相關	P值	皮爾森相關	P值	皮爾森相關	P值	皮爾森相關	P值	皮爾森相關	P值
生涯導向策略	自主型	0.86	0.142	0.19	0.747	0.79	0.177	0.143	0.015	0.012	0.893	0.193	0.001
	管理型	0.259	0.000	0.192	0.001	0.293	0.000	0.174	0.003	0.233	0.000	0.280	0.000
	挑戰型	0.229	0.000	0.236	0.000	0.259	0.000	0.273	0.000	0.223	0.000	0.225	0.000
	社會服務型	0.243	0.000	0.231	0.000	0.212	0.000	0.172	0.003	0.153	0.009	0.249	0.000
	技術作業型	0.285	0.000	0.205	0.000	0.223	0.000	0.307	0.000	0.182	0.002	0.251	0.000
	穩定型	0.059	0.314	0.031	0.594	0.014	0.818	-0.11	0.849	-0.48	0.409	0.073	0.211

資料來源：本研究整理

註： 表P<0.05顯著相關

表P<0.01非常顯著相關

表P<0.001極顯著相關

4.6 交叉分析

4.6.1 生涯發展滿意度與退伍原因之交叉分析

本節主要是利用交叉分析來探討兩個類別變數間之關聯性，如生涯發展滿意度與退伍原因、生涯發展滿意度與退伍時機。

就整體而言，本研究欲將生涯發展滿意度分為針對滿意與不滿意二群來討論，由於本研究問卷是採五點量表，所以首先將滿意與非常滿意者歸類為滿意的一群，再另外將不滿意與非常不滿意者歸類為不滿意的一群，其中對於生涯發展滿意度選擇還過的去的樣本，將不予探討。在292位受訪者中，不滿意群共有14個樣本，而滿意群共計有170位樣本，其中有67人是因獲得終身俸(或退伍金)者而對生涯發展感到滿意佔所有退伍原因的39.4%為最高，另外有29人因嚮往另一生涯目標生涯發展感到滿意者佔17.1%居次。

另外針對不滿意的一群來分析，在不滿意的樣本中共計有14人，其中有8人是因嚮往另一生涯目標而選擇退伍，對於整體生涯發展情況感到不滿意佔13.6%最高。其分析結果詳見4.23表：

表4.23 生涯發展滿意度與退伍原因交叉分析一覽表

構面		生涯發展情況	
		滿意群	不滿意群
退伍原因	個人價值觀改變	16 9.4%	0
	已獲得終身俸(或退伍金)	67 39.4%	1 7.1%
	為照顧家庭孩子	16 9.4%	2 14.3%
	為儘快適應多元社會環境及文化	23 13.5%	1 7.1%
	屆(年)齡退伍	18 10.6%	2 14.3%
	嚮往另一生涯目標	29 17.1%	8 57.1%
	其他	0	1 0.6%
總和		170 100%	14 100%

資料來源：本研究整理

4.6.2 生涯發展滿意度與退伍時機之交叉分析

針對生涯發展滿意度與退伍時機之交叉分析結果如4.24表，本研究首先將生涯發展滿意度情況分為滿意（滿意與非常滿意者歸為滿意的一群）與不滿意（不滿意與非常不滿意者歸為不滿意）二群來討論。其中對於生涯發展滿意度選擇還過的去的樣本，本研究將不列入探討。資料顯示滿意的一群中，有80人對於選擇在服役5年(含)以下之後退伍，對於生涯發展感到滿意佔所有滿意群的47.1%。其次有61人則選擇在服役6年(含)以上未滿10年退伍，對於其生涯發展感到滿意佔所有滿意群的35.9%。

另外我們再針對不滿意群的樣本來看，由於本研究在292位受訪樣本中，僅有14位為不滿意群，因此無法很明顯的加以分析。我們僅能就現有資料予以交叉分析後將其百分比列，結果顯示如表4.24，其中在不滿意群中的資料顯示，有5人是選擇服役5年(含)之後退伍佔不滿意群35.7為最高%。其次是10年（含）以上不滿20年者有4人，佔28.6%。

表4.24 生涯發展滿意度與退伍時機交叉分析一覽表

構面		生涯發展情況	
		滿意群	不滿意群
退伍時機	5年（含）以下	80 47.1%	5 35.7%
	6年（含）以上不滿10年	61 35.9%	3 21.4%
	10年（含）以上不滿15年	15 8.8%	4 28.6%
	15年（含）以上不滿20年	9 5.3%	2 14.3%
	20年（含）以上	5 2.9%	0
總和		170 100%	14 100%

資料來源：本研究整理

4.6.3 生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度之交叉分析

本研究依照現有292個受訪樣本，同樣的將生涯轉換滿意度與生涯發展滿意度之交叉分析結果如表4.25所示。首先將生涯發展滿意度情況分為滿意（滿意與非常滿意者歸為滿意的一群）與不滿意（不滿意與非常不滿意者歸為不滿意）二群來討論。其中對於生涯發展滿意度選擇還過的去的樣本，本研究將不列入探討。另外針對學歷、證照、工作經驗、年齡、人際交往關係（人脈）、充分資訊網等項分別加以探討其滿意與不滿意的分配情形及關係。

一、生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(學歷)交叉分析

我們將學歷使生涯轉換滿意度情況分為同意（非常同意與同意）與不同意（非常不同意與不同意）二群來加以說明。表4.25資料顯示，同意具備學歷將使生涯轉換感到滿意且生涯發展亦感到滿意者有135人，佔生涯發展滿意群的94.4%。另外不認同學歷使生涯轉換感到滿意且其個人生涯發展亦不滿意者僅有2人，佔不滿意群的28.6%。

表4.25 生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(學歷)交叉分析一覽表

構面		生涯發展滿意度	
		滿意	不滿意
具備學歷使生涯轉換感到滿意	同意	135 94.4%	5 71.4%
	不同意	8 5.6%	2 28.6%
	總和	143 100%	7 100%

資料來源：本研究整理

二、生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(證照)交叉分析

我們將證照使生涯轉換滿意度情況分為同意（非常同意與同意）與不同意（非常不同意與不同意）二群來加以說明。表4.26資料顯示，

同意具備證照將使生涯轉換感到滿意且生涯發展亦感到滿意者有128人，佔生涯發展滿意群的94.1%。另外不認同證照使生涯轉換感到滿意且其個人生涯發展亦不滿意者僅有4人，佔不滿意群的33.3%。

表4.26 生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(證照)交叉分析一覽表

構面		生涯發展滿意度	
		滿意	不滿意
具備證照使生涯轉換感到滿意	同意	128 94.1%	4 66.7%
	不同意	8 5.9%	2 33.3%
	總和	136 100%	6 100%

資料來源：本研究整理

三、生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(工作經驗)交叉分析

我們將工作經驗使生涯轉換滿意度情況分為同意（非常同意與同意）與不同意（非常不同意與不同意）二群來加以說明。表4.27資料顯示，同意具備工作經驗將使生涯轉換感到滿意且生涯發展亦感到滿意者有142人，佔生涯發展滿意群的96.6%。另外不認同工作經驗使生涯轉換感到滿意且其個人生涯發展亦不滿意者僅有6人，佔不滿意群的33.3%。

表4.27 生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(豐富工作經驗)交叉分析一覽表

構面		生涯發展滿意度	
		滿意	不滿意
豐富工作經驗使生涯轉換感到滿意	同意	142 96.6%	4 66.7%
	不同意	5 3.4%	2 33.3%
	總和	147 100%	6 100%

資料來源：本研究整理

四、生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(年齡)交叉分析

我們將年齡使生涯轉換滿意度情況分為同意（非常同意與同意）與不同意（非常不同意與不同意）二群來加以說明。表4.28資料顯示，同意具備年齡將使生涯轉換感到滿意且生涯發展亦感到滿意者有130人，佔生涯發展滿意群的93.5%。另外不認同年齡使生涯轉換感到滿意且其個人生涯發展亦不滿意者僅有2人，佔不滿意群的33.3%。

表4.28 生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(年齡)交叉分析一覽表

構面		生涯發展滿意度	
		滿意	不滿意
年齡輕使生涯轉換感到滿意	同意	130 93.5%	4 66.7%
	不同意	9 6.5%	2 33.3%
	總和	139 100%	6 100%

資料來源：本研究整理

五、生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(人際交往關係)交叉分析

我們將人際交往關係(人脈)使生涯轉換滿意度情況分為同意（非常同意與同意）與不同意（非常不同意與不同意）二群來加以說明。表4.29資料顯示，同意具備人際交往關係(人脈)將使生涯轉換感到滿意且生涯發展亦感到滿意者有139人，佔生涯發展滿意群的95.9%。另外不認同人際交往關係(人脈)使生涯轉換感到滿意且其個人生涯發展亦不滿意者僅有2人，佔不滿意群的33.3%。

表4.29 生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(人際交往關係)交叉分析一覽表

構面		生涯發展滿意度	
		滿意	不滿意
人際交往關係(人脈)使生涯轉換感到滿意	同意	139 95.9%	4 66.7%
	不同意	6 4.1%	2 33.3%
	總和	145 100%	6 100%

資料來源：本研究整理

六、生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(充分的資訊網)交叉分析

我們將充分的資訊網使生涯轉換滿意度情況分為同意（非常同意與同意）與不同意（非常不同意與不同意）二群來加以說明。表4.30資料顯示，同意具備充分的資訊網將使生涯轉換感到滿意且生涯發展亦感到滿意者有150人，佔生涯發展滿意群的94.9%。另外不認同充分的資訊網使生涯轉換感到滿意且其個人生涯發展亦不滿意者僅有3人，佔不滿意群的33.3%。

表4.30 生涯發展滿意度與生涯轉換滿意度(充分資訊網)交叉分析一覽表

構面		生涯發展滿意度	
		滿意	不滿意
充分資訊網使生涯轉換感到滿意	同意	150 94.9%	6 66.7%
	不同意	8 5.1%	3 33.3%
	總和	158 100%	9 100%

資料來源：本研究整理

4.6.4 生涯導向與生涯轉換滿意度交叉分析

依照292個受訪樣本，將生涯轉換滿意度分為滿意與不滿意二群來討論，（滿意與非常滿意者）歸為滿意的一群，及（不滿意與非

常不滿意)不滿意的一群。其中對於生涯發展滿意度不確定的樣本，將不予探討。我們將生涯轉換滿意度與生涯發展策略六個類型分別加以說明如下：

一、生涯導向與(學歷)生涯轉換滿意度之交叉分析

從表4.31中的資料顯示，挑戰型的退伍軍人中有124人認為學歷使個人生涯轉換感到滿意，佔63.5%；有2人認為學歷使個人生涯轉換感到不滿意，佔9.6%；管理型的退伍軍人有108人認為學歷使個人生涯轉換感到滿意，佔55.3%；有5人認為學歷使個人生涯轉換感到不滿意，佔23.9%；自主型的軍人有19人認為學歷使個人生涯轉換感到滿意，佔9.7%，有5人感到不滿意，佔23.8%；技術型的人員有8人認為學歷使生涯轉換感到滿意，佔4.1%；有14人則感到不滿意，佔66.6%；穩定型的人員有21人都認為學歷不會使生涯發展感到滿意，佔100%；社會服務型的人員47人認為學歷使生涯發展感到滿意，佔24.1%；有5人認為學歷不會使生涯轉換感到滿意佔23.8%。

表4.31 生涯導向與學歷之又交分析

構面		(學歷)生涯轉換滿意度	
		滿意	不滿意
生涯導向	挑戰型	124 63.5%	2 9.6%
	管理型	108 55.3%	5 23.9%
	自主型	19 9.7%	5 23.8%
	技術型	8 4.1%	14 66.6%
	穩定型	0	21 100%
	社會服務型	47 24.1%	5 23.8%

資料來源：本研究整理

二、生涯導向與（證照）生涯轉換滿意度之交叉分析

從表4.32中的資料顯示，挑戰型的退伍軍人中有118人認為證照使個人生涯轉換感到滿意，佔63.4%；有4人認為證照使個人生涯轉換感到不滿意，佔19.6%；管理型的退伍軍人有105人認為證照使個人生涯轉換感到滿意，佔55.9%；有7人認為證照使個人生涯轉換感到不滿意，佔33.4%；自主型的軍人有17人認為證照使個人生涯轉換感到滿意，佔9%，有9人感到不滿意，佔42.8%；技術型的人員有8人認為證照使生涯轉換感到滿意，佔4.3%；有15人則感到不滿意，佔71.3%；穩定型的人員有21人都認為證照不會使生涯發展感到滿意，佔100%；社會服務型的人員47人認為證照使生涯發展感到滿意，佔25%；有5人認為證照不會使生涯轉換感到滿意佔23.9%。

表4.32 生涯導向策略與證照之又交分析

構面		(證照)生涯轉換滿意度	
		滿意	不滿意
生涯導向	挑戰型	118 63.4%	4 19.6%
	管理型	105 55.9%	7 33.4%
	自主型	17 9%	9 42.8%
	技術型	8 4.3%	15 71.3%
	穩定型	0	21 100%
	社會服務型	47 25%	5 23.9

資料來源：本研究整理

三、生涯導向與（工作經驗）生涯轉換滿意度之交叉分析

從表4.33中的資料顯示，挑戰型的退伍軍人中有115人認為工作

經驗使個人生涯轉換感到滿意，佔61.5%；有8人認為工作經驗使個人生涯轉換感到不滿意，佔3.5%；管理型的退伍軍人有109人認為工作經驗使個人生涯轉換感到滿意，佔51.6%；有14人認為工作經驗使個人生涯轉換感到不滿意，佔6.1%；自主型的軍人有21人認為工作經驗使個人生涯轉換感到滿意，佔10%，有4人感到不滿意，佔26.8%；技術型的人員有8人認為工作經驗使生涯轉換感到滿意，佔3.8%；有12人則感到不滿意，佔80%；穩定型的人員有15人都認為工作經驗不會使生涯發展感到滿意，佔100%；社會服務型的人員50人認為工作經驗使生涯發展感到滿意，佔23.7%；有4人認為工作經驗不會使生涯轉換感到滿意佔26.6%。

表4.33 生涯發展策略與工作經驗之交叉分析

構面		(工作經驗)生涯轉換滿意度	
		滿意	不滿意
生涯 導向	挑戰型	115 61.5%	8 3.5%
	管理型	109 51.6%	14 6.1%
	自主型	21 10%	4 26.8
	技術型	8 3.8%	12 80%
	穩定型	0	15 100%
	社會服務型	50 23.7%	4 26.6%

資料來源：本研究整理

四、生涯導向與（年齡）生涯轉換滿意度之交叉分析

從表4.34中的資料顯示，挑戰型的退伍軍人中有121人認為年齡使個人生涯轉換感到滿意，佔68.3%；有3人認為年齡使個人生涯轉

換感到不滿意，佔9.4%；管理型的退伍軍人有98人認為年齡使個人生涯轉換感到滿意，佔54.7%；有4人認為年齡使個人生涯轉換感到不滿意，佔12.5%；自主型的軍人有19人認為年齡使個人生涯轉換感到滿意，佔10.6%，有14人感到不滿意，佔47%；技術型的人員有7人認為年齡使生涯轉換感到滿意，佔10.6%；有23人則感到不滿意，佔71.9%；穩定型的人員有33人都認為年齡不會使生涯發展感到滿意，佔100%；社會服務型的人員46人認為年齡使生涯發展感到滿意，佔26.3%；有6人認為年齡不會使生涯轉換感到滿意佔18.7%。

表4.34 生涯發展策略與年齡之交叉分析

構面		(年齡)生涯轉換滿意度	
		滿意	不滿意
生涯 導向	挑戰型	121 68.3%	3 9.4%
	管理型	98 54.7%	4 12.5%
	自主型	19 10.6%	14 47%
	技術型	7 10.6%	23 71.9%
	穩定型	0	33 100%
	社會服務型	46 26.3%	6 18.7%

資料來源：本研究整理

五、生涯導向與（人際交往關係）生涯轉換滿意度之交叉分析

從表4.35中的資料顯示，挑戰型的退伍軍人中有125人認為人際交往關係使個人生涯轉換感到滿意，佔60.3%；有1人認為人際交往關係使個人生涯轉換感到不滿意，佔7.1%；管理型的退伍軍人有111人認為人際交往關係使個人生涯轉換感到滿意，佔54.3%；有2人認

為人際交往關係使個人生涯轉換感到不滿意，佔14.2%；自主型的軍人有18人認為人際交往關係使個人生涯轉換感到滿意，佔8.8%，有2人感到不滿意，佔14.2%；技術型的人員有7人認為人際交往關係使生涯轉換感到滿意，佔3.1%；有10人則感到不滿意，佔71.4%；穩定型的人員有14人都認為人際交往關係不會使生涯發展感到滿意，佔100%；社會服務型的人員45人認為人際交往關係使生涯發展感到滿意，佔22.1%；有3人認為人際交往關係不會使生涯轉換感到滿意佔21.3%。

表4.35 生涯發展策略與人際交往關係之交叉分析

構面		(人際交往關係)生涯轉換滿意度	
		滿意	不滿意
生涯 導向	挑戰型	125 60.3%	1 7.1%
	管理型	111 54.3%	2 14.2%
	自主型	18 8.8%	2 14.2%
	技術型	7 3.1%	10 71.4%
	穩定型	0 100%	14 100%
	社會服務型	45 22.1%	3 21.3%

資料來源：本研究整理

六、生涯導向與（充分資訊網）生涯轉換滿意度之交叉分析

從表4.36中的資料顯示，挑戰型的退伍軍人中有132人認為充分資訊網使個人生涯轉換感到滿意，佔59.9%；有1人認為充分資訊網使個人生涯轉換感到不滿意，佔5.3%；管理型的退伍軍人有106人認

為充分資訊網使個人生涯轉換感到滿意，佔52.6%；有4人認為充分資訊網使個人生涯轉換感到不滿意，佔21.1%；自主型的軍人有20人認為充分資訊網使個人生涯轉換感到滿意，佔52.6%，有9人感到不滿意，佔47.5%；技術型的人員有7人認為充分資訊網使生涯轉換感到滿意，佔3.2%；有13人則感到不滿意，佔68.5%；穩定型的人員有20人都認為充分資訊網不會使生涯發展感到滿意，佔100%；社會服務型的人員52人認為充分資訊網使生涯發展感到滿意，佔23.6%；有5人認為充分資訊網不會使生涯轉換感到滿意佔26.4%。

表4.36 生涯發展策略與充分資訊網之又交分析

構面		(充分的資訊)生涯轉換滿意度	
		滿意	不滿意
生涯 導向	挑戰型	132 59.9%	1 5.3%
	管理型	106 52.6%	4 21.1%
	自主型	20 52.6%	9 47.5%
	技術型	7 3.2%	13 68.5%
	穩定型	0	20 100%
	社會服務型	52 23.6%	5 26.4%

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

本章節主要是針對所研究的進行假設驗證，根據第四章的資料分析結果，加以綜合整理，以探討退伍軍人生涯發展策略，實務上的意涵，提出本研究之發現及建議。本研究將研究結論歸納，研究假設實證結果、研究發現及研究建議等三項。

5.1 研究假設實證結果

本研究針對各構面進行假設檢定，其結果詳述如下：

假設一：人口統計變項與各構面之間無顯著差異。

一、人口統計變項與退伍時機之間無顯著差異：退伍時機會因為性別、婚姻、年齡、官階的不同而有極顯著的差異，與教育程度沒有顯著性差異。退伍時機的決定與生涯發展滿意度及生涯轉換滿意度無顯著差異。從以上各點證實，退伍時機的決定對於軍人退伍後的生涯發展及生涯轉換沒有任何的影響。性別方面，因著男性與女性對於自我期望的不同，在退伍時機的選擇上也有明顯的不同。婚姻方面，未婚者因為較無牽掛，而已婚者多為顧到家庭及經濟考量因素，若沒有作好退伍前的準備，較不輕易選擇退伍，所以在退伍時機的選擇有明顯的差異。年齡方面，可由super的職涯階段發展理論來看，年紀在25歲以下者正處於生涯探索時期，因此較易於更換的工作，而年齡30-45則是生涯建立期，逐漸找到一個合適的工作領域，並在當中得到升遷的機會，因此退伍時機會因為年齡的不同而有極明顯的差別。官階方面，會因階級的不同，退伍時機也有極大的不同，

主要是因為士官的軍旅生涯發展路徑雖然較短，但軍旅生涯卻較為穩定，中士最高服役年限可到45歲，上士最高服役年限可到50歲，而士官長則可到58歲。因軍中制度改變，尉官方面若沒有升到少校，則服役滿十五年，就必須退伍，而若升到校官則可服役滿二十年領取終身俸退伍，因此階級的不同將明顯的影響其退伍時機的選擇。

二、人口統計變項與退伍原因之間無顯著差異：在退伍原因方面會因為年齡、階級的不同有極顯著性的差異。性別、婚姻狀況的不同也有非常顯著的差異。教育程度與退伍原因無顯著性。退伍原因的不同與退伍時機滿意度及生涯發展滿意度有極顯著的差異。由以上結果證實，以年齡愈大者其階級相對的也愈大，而退伍原因多是因為獲得終身俸（或退伍金），使軍人退伍後在生涯發展上感到滿意。

三、人口統計變項與退伍時機的滿意度無顯著的差異：從分析結果得知，退伍時機的滿意與婚姻、年齡、官階及教育程度有極顯著的差異。其主要原因之一是，已婚者在身心各面均較未婚者成熟，因著年齡愈高，階級也較高，教育程度平均都在大專及大學以上者，當他們在決定退伍時多經過許多的考量後才決定，因此在退伍時機的滿意度方面，比未婚、階級較低、年紀較輕者、教育程度較低者，較感到滿意。

四、人口統計變項與生涯發展滿意度無顯著的差異：從分析結果得知，階級與教育程度上的不同與生涯發展滿意度上有極顯著的差異，主要原因之一是，高階者尤其是校官，在選擇退伍時，均可得一筆終身俸（或退伍金），使得軍人在退伍後不會馬上

面臨經濟壓力，所以整體的生涯發展滿意度較高。在教育程度方面由於高學位者在退伍後的就業機會較低學位者多，因此其生涯發展滿意度上也有極大的差異。

五、人口統計變項與生涯轉換滿意度無顯著的差異：從分析結果得知，不同的婚姻狀況在生涯轉換滿意度上有極顯著的差異，在年齡、官階及教育程度上也有顯著性差異。其主要因素和退伍時機滿意度一樣，因為已婚者在身心各面上均較未婚者成熟，因著年齡愈高，階級也較高，教育程度平均都在大專及大學以上者，因此在面臨生涯轉換時，在工作經驗及成熟度上均較佳，故生涯轉換的滿意度也較佳。

假設二：退伍原因與退伍時機滿意度、生涯發展滿意度及與生涯轉換滿意度之間無顯著性差異。

退伍軍人會因為退伍原因的不同在退伍時機的滿意度及生涯轉換的滿意度有極顯著的差異。多數的軍人選擇退伍的原因主要獲得終身俸（或退伍金），因此經濟壓力較輕，另有一群軍人退伍的原因主要嚮往另一生涯目標而選擇退伍，這樣的軍人對退伍有較妥善的計劃及目標，因此在生涯發展滿意度也較高。

假設三：退伍時機與退伍時機滿意度、生涯發展滿意度及與生涯轉換滿意度之間無顯著性差異。

綜合分析結論，退伍軍人在退伍時機的選擇上，與退伍時機滿意度、生涯發展滿意度及生涯轉換滿意度上沒有顯著性差異，退伍時機並不是影響滿意度的關鍵因素，但從交叉分析結果來看，以服役5年（含）以下者，其生涯發展滿意度最高，佔47.1%，其次是6年（含）以上不滿10年者，佔35.9%。

假設四：具備工作條件與退伍時機滿意度、生涯發展滿意度及與生涯轉換滿意度之間無顯著性差異。

綜合分析結果，具備工作條件與退伍時機滿意度、生涯發展滿意度及與生涯轉換滿意度之間有極顯著性的差異。主要原因之一是，現今的企業公司多喜歡僱用具有相當學經歷專長的人員，如果退伍軍人能在退伍前多方的取得證照，建立良好的人際關係（人脈），充分的接受各類的資訊等，將是生涯發展及生涯轉換時的最佳利器。

假設五：取得管道與退伍時機滿意度、生涯發展滿意度及與生涯轉換滿意度之間無顯著性差異。

綜合分析得知，退伍後，取得工作的管道與生涯發展滿意度有著非常顯著的差異，而在退伍時機的滿意度上也有顯著性差異。研究發現自行應徵者其生涯發展滿意度最高，其次是透過親友引薦，此可證明建立良好的人脈（人際關係）也是提高生涯發展滿意度的原因之一，因此在就業管道方面除了靠自己努力應徵找出適合自己的工作之外，也可透過親友引薦方式來取得工作，因此人脈的建立得重要。

假設六：生涯導向與生涯轉換滿意度之間無顯著性差異。

分析結果顯示，生涯導向與生涯轉換滿意度有極顯著的差異，主要原因之一是，不同生涯導向策略的軍人，可能因人格特質及當時生涯導向不同，而使生涯轉換滿意度有著明顯的不同。

假設七：生涯導向策略各構面與生涯轉換滿意度之間無顯著性差異。

分析結果顯示，自主型的生涯導向策略人員在求職及退伍資訊的上有著極顯著的差異，在年齡上也有顯著性差異。主要研究發現是

自主型生涯導向的軍人，在退伍後多不願被約束，因此退伍後較傾向自行創業，因此在學歷、證照、工作經驗、人際交往關係上較不重要，年齡的要求上不是特別的嚴格，但屬自主型導向的人員應多方的應用資訊，增加自己的新知，才能有利於創業或開創新機。

管理型生涯導向人員，因本身具有領導管理能力及特質，就業時年齡的要求並不是最重要，但在學歷、工作經驗、證照、人際交往關係及資訊網的建立及獲得上，需要多加的儲備加強，將可提高生涯轉換的滿意度。

挑戰型生涯導向人員，具有挑戰新事物，發掘問題並解決問題的特性，因此若是屬於此類型的人員，應該在學歷、工作經驗、證照、人際關係、資訊獲得上更充分的加強準備，以提高生涯轉換的滿意度。

社會服務型生涯導向人員，具有為人服務及奉獻社會的特質，因此證照的取得、年齡及人際交往關係的要求上並不嚴格，但加強個人學歷、增加工作經驗並充分獲得資訊對於此類型的人員而言，將可大大提高生涯轉換的滿意度。

技術作業型的生涯導向人員，需具備有相當的專業知識及技能，因此在學歷、工作經驗、證照、人際關係、資訊獲得及年齡的要求上均需要齊備，才能提高生涯轉換的滿意度並順利生涯轉換。

穩定型的生涯導向策略人員，從分析資料顯示，學歷、證照、工作經驗、人際關係、資訊獲得及年齡上均無顯著性差異，主要是因為穩定型生涯導向人員多為年齡較大者，且多數人員均領有終身俸（或退伍金），穩定型生涯導向人員喜歡在一個固定的地方工作，希望有比較穩定的生活形態，因此較不願接受挑戰，只求生活工作

穩定，待遇的要求上也不高，因此在學歷、工作經驗、證照、人際關係、資訊獲得及年齡的要求上並不是那樣重要。

本研究歸納假設檢定結果如表5.1所示：

表5.1 假設檢定結果一覽表

假設	驗證結果	備註
1.人口統計變項與各構面無顯著差異。		
1.1人口統計變項與退伍時機無顯著差異。	不成立	
1.2.人口統計變項與退伍原因無顯著差異。	不成立	
1.3.人口統計變項與退伍時機滿意度無顯著差異。	不成立	
1.4.人口統計變項與生涯發展滿意度無顯著差異。	不成立	
1.5.人口統計變項與生涯轉換滿意度無顯著差異。	不成立	
2.退伍原因與各滿意度之間無顯著差異。	不成立	
2.1退伍原因與退伍時機滿意度無顯著差異	不成立	
2.2退伍原因與生涯發展滿意度無顯著差異	不成立	
2.3退伍原因與生涯轉換滿意度無顯著差異	成立	
3.退伍時機與各滿意度之間無顯著差異。		
3.1退伍時機與退伍時機滿意度無顯著差異	成立	
3.2退伍時機與生涯發展滿意度無顯著差異	成立	
3.3退伍時機與生涯轉換滿意度無顯著差異	成立	
4.具備工作條件與各滿意度之間無顯著差異。		
4.1具備工作條件與退伍時機滿意度之間無顯著差異。	不成立	
4.1具備工作條件與生涯發展滿意度之間無顯著差異。	不成立	
4.1具備工作條件與生涯轉換滿意度之間無顯著差異。	不成立	
5.取得工作管道與各滿意度之間無顯著差異。		
5.1取得工作管道與退伍時機滿意度之間無顯著差異。	不成立	
5.2取得工作管道與生涯發展滿意度之間無顯著差異。	不成立	
5.3取得工作管道與生涯轉換滿意度之間無顯著差異。	成立	
6.生涯導向策略與生涯轉換滿意度之間無相關。	不成立	
7.生涯導向策略各構面與生涯轉換滿意度之間無相關。		
7.1自主型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關	不成立	

表5.1 假設檢定結果一覽表(續)

假設	驗證結果	備註
7.2管理型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關	不成立	
7.3挑戰型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關	不成立	
7.4技術作業型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關	不成立	
7.5社會服務型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關	不成立	
7.6穩定型生涯導向與生涯轉換滿意度之間無相關	成立	

資料來源：本研究整理

5.2 研究發現

本研究經以上證實結果發現如下：

- 一、退伍軍人不會因為退伍時機的選擇不同，而影響他往後的生涯發展及生涯轉換的滿意度，但重要的是，軍人退伍時是否具備合適的條件，如學歷的提昇、相關證照的取得、豐富的工作經驗、良好的人際交往關係（人脈）、充分的求職及退伍資訊及合適的年齡等，這些條件才是提高軍人退伍後生涯發展及生涯轉換滿意度的最關鍵因素。
- 二、研究發現退伍軍人會因為取得工作管道的不同，而影響其生涯發展滿意度，本研究發現自行應徵者因較清楚自己的個人特質，因此在找尋工作時較易找出適合自己的工作，因此生涯發展滿意度透過親友引薦而取得工作的退伍軍人，對其生涯發展多感到滿意，另外自行應徵者，也因為較清，，所以對於生涯發展感到滿意。
- 三、研究發現退伍軍人在獲得終身俸或退伍金之後選擇退伍者，不但對於當時的退伍時機感到滿意，在生涯轉換的滿意度上也是很高，這說明因為軍中的這項退伍制度，對於軍人退伍是一項

保障，避免軍人一時離開軍旅生涯，而無法適應及面臨社會環境及工作，因著有一筆退伍金而可減少經濟壓力。另外研究中有一班人是嚮往人生另一生涯目標者，其滿意度也高，主要是因這班人在退伍前已設立好目標，並妥善的規劃，所以不致於退伍之後才開始騎驢找馬。

四、研究發現不同生涯導向的人員應當具備不同的個人資產，以提高生涯轉換的滿意度。如管理型、挑戰型、社會服務型、技術作業型的生涯導向人員，均需具備相關的學歷、證照、工作經驗、充份的資訊、良好的人際關係及合適的年齡，才能有利於生涯的轉換。其中針對技術作業型人員而言，打破以往我們的觀念及認為，就是只要年輕，學歷符合要求即可得到一份工作，但研究證明，若只是存著這種心態出去就業，將會面臨生涯轉換的困難。管理型、挑戰型及社會服務型人員也是一樣，現在已經是科技管理的時代，不比以往師父與徒弟的管理，人人都要創新管理，在這充滿挑戰及專業的世代中，不論您是要從事社會服務或管理，若沒有具備相當的學歷及專業證照，至終都將被淘汰，因此軍人在退伍前必須有清楚及正確的認知，若只是一昧的想著等到退伍之後再規劃取得學歷，考取證照的話，一切都是等到退伍的那一天再努力的話，這將降低您的生涯轉換滿意度。

5.3 研究建議

本節是根據資料分析及檢定結果，對退伍軍人提出本研究建議。

一、本研究對於現役軍人或正準備退伍的人員有以下的建議：

我們從研究結果知道，軍人退伍時機的決定並不是那麼重要，那麼最重要的是什麼呢？乃是你是否儲備個人資產，如學歷、證照、良好的人際關係、充分的資訊網及豐富的工作經驗及合適的年齡，因此建議軍人在退前能多利用軍中所提供的公餘進修及終身學習機會，提昇自我的學歷，多方的取得證照。由於職業軍人在學歷方面普遍偏低，除了軍官具備有基本的專科以上學歷之外，士官大部份都還是高中（職）畢業較多，因此建議無論如何都需要將自我的學歷提昇或是考取相關證照，並在軍中更多的接受工作輪調以增加工作經驗，並且廣泛的接受新資訊，以擴大交友範圍，建立良好的人際關係網，使得軍人在退伍時能順利的適應多元社會的環境，而不要想著，要趁年輕退伍，到外面去闖，機會總是較多，這種為儘快適應多元的社會環境，而抱持這種心態退伍的人，只會浪費無謂的時間及精力，並徒增軍人在生涯轉換時的困擾而已。因此把握每個今天，現在就做好萬全的準備，使個個都能進可攻退何守。

二、本研究對於國防部有以下的建議：

我們知道國防部近年來積極的推動公餘進修，鼓勵軍人終身學習，但由於軍人本身的工作特性是以戰訓任務為優先，對於在基層部隊單位的人而言，較沒有充裕的時間，可以進修，以空軍的戰管部隊而言，因著工作地點處於高山或海邊，工作性質是輪三班制的，就整體而言時間及空間都受到限制，再以空軍的各基層聯隊機務室人員而言，也是一樣，國防部若能利用遠距教學方式來解決這方面的問題，那當然是軍人的一大福音。

但由於近年來國軍洩密案件頻傳，導致國防部資訊單位不得不採取相關的防制措施，也因這原因，國軍資訊網路的環境不知該說

是進步或是退步，僅有一些軍事院校可以自由的利用民間網路來取得資訊，因此建議國軍，若是在近期內無法解決資訊安全問題時，希望國防部能制定一套人員素質提昇計劃，也就是每個人都給予相同的學習機會，不分單位及任務，各單位主官極積的培訓及派訓，使每個軍人都有機會，而不會造成想要進修的人員因為工作任務或階級太小而不無法順利進修，個個機會均等，個個有機會，主動派訓，這將不會造成人員培訓不均的情形。

三、對後續研究者之建議

由於本研究在尋找問卷對象時較不易取得，因此本次研究並沒有以特定軍種的方式來實訪問卷調查，而是採普查方式，因此建議後續研究者，可針對各軍種不同的特性，來研究比較不同軍種的退伍軍人是否在生涯導向策略與生涯發展及生涯轉換滿意度上是否有顯著性差異。

參考文獻

一、中文文獻

1. 中高齡者就業手冊，1996修訂。
2. 林幸台（1987），生計輔導的理論與實施，台北：五南書局。
3. 林幸台、田秀蘭、張小鳳、張德聰等（1997），生涯輔導，台北：國立空中大學。
4. 李雅萍（民93），服務業主管之生涯導向、人格特質、工作滿意與離職傾向的關係，中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
5. 張明麗（民87），成長團體對國小女教師退休前後心理適應之影響，國立政治大學教育研究所博士論文。
6. 張國傑（民89），國軍中上校軍官退伍後再就業型態之研究，國防大學國防管理學院資源所碩士論文。
7. 張德聰（民88），運用「焦點解決法」於「成人生涯轉換諮商」效果之研究，台灣師範大學教育心理與輔導研究所博士論文。
8. 黃綉美（民91），國軍志願役中年男性退役軍官生涯轉換之分析研究，國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
9. 陳如山（民86），成人的生涯實現與生涯轉換，成人教育雙月刊，40期，10-18頁。
10. 陳建郎（民91），外在環境變異認知、生涯導向與離職意願關係之研究—以台北縣都市型基層農會為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
11. 翁志宏（民89），國軍退役軍官轉業訓練的成效及相關因素之研究，國防管理學院資源管理研究所碩士論文。

12. 楊思璇（民89），我國退伍青年就業與訓練制度政策執行之研究，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
13. 蔡培村（民86），從發展任務論成人生涯教育，成人教育，40期，2-9頁。
14. 蔡培村（民81），運用退休教師人力推展成人教育可行性之研究，教育社教司委託國立高雄師大學研究。
15. 楊國德（民85），成人教育發展策略，台北：師大書苑。
16. 賴慧芬（民89），研發人員及生產規劃人員生涯導向之研究，交通大學工業工程管理研究所碩士論文。
17. 薛偉鴻（民88），事業目標、生涯導向、組織文化與工作特性關係之探討—以資訊從業人員為例，國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
18. 網際護照翻譯系統（2004）。

二、英文文獻

1. Ann, E. McGoldrick & James Arrow smith (1993). “Recruitment Advertising : Discrimination on the Basis of Age.” Employee Relations, Vol.15, pp.54-65. Vol.18, No.1, pp.12-122.
2. Abelson, MA. (1986). Strategic management of turnover: A model for the health service administrator. Health Care Management Review Vol.11, NO.2, PP.61-71..
3. Baillie, H.F. (1993) . Understanding retirement from sports: Therapeutic ideas for helping athletes in transition. The Counseling Psychology, Vol.21 , NO.3 , PP.399-410.
4. Bell. B.D. (1979) . Life satisfaction and occupational retirement: Beyond the impact year. Journal of Aging and Human Development, Vol. 9 , NO.1 , PP.31-47.
5. Gutteridge, T .G., & Otte, F. L. (1983). Organizational Career Development : What’s Going on Out There ? Training and Development Journal, vol .37, NO.2, PP.22-26.
6. Graham, L. Reid (1972). “Job Search and the Effectiveness of Job-finding Method. ” Industrial and Labor Relations Review, Vol.25, pp.479-495.
7. Gysber.n.c, & Moore, E, J. (1975). Beyond career development- life career development . the personnel and Guidance Journal, Vol.53, PP.647-652.
8. Hoppock, R. (1935) “Job satisfaction”. New York: Harper.
9. Holland, J.L. (1973). Making Vocational choices: A theory of career. Englewood cliffs.
10. Jean, Powell Kirnan, A. Farley John, and F. Geisinger Kurt (1989). “ The Relationship Between Recruiting Source, Applicant Quality, and Hire Performance : An Analysis by Sex, Ethnicity, and Age.” Personnel Psychology, Vol.42, pp.293-308.

11. Kumelachew, M. (1996) . An analysis of the retirement readiness of universtiy employees. PhD.Univerdity of Maryland College Park. Dissertation Abstracts. DAI-A 48/04.
12. Lister, E. (1990). “The Role of Ageism in the Recruitment and Management of Personnel.” Library Management, Vol.11, pp.9-14.
13. Mobley, W.H.(1977)Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover.Journal of Applied Psychology, Vol.62,NO.2,PP.237-240.
14. Mobley, W. H.(1977)._Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, Vol.62,PP. 237–240.
15. Schein,E.H.(1975)How career anchors hold executives to their career paths. Personnel, Vol.52,PP.11-24.
16. Schein,E.H.(1990)Career Stress in changing times:some final observations.prevention-in-Human-Service, Vol.8,PP.251-261.
17. Schein,E.H.(1978),Career Dynamics:Matching Individual and Organizational Needs.Reading,MA:Addison-Wesley.
18. Tillsley,C.(1990),”The impact of age upon employment”, Warwick papers in Industrial Relations,No.33,University of Warwick.
19. <http://140.111.34.46/jdict/main/cover/main.htm>(教育部國語辭典簡編本【網路版】)
20. <http://www.nashs.tyc.edu.tw/new/index.htm>,....陸軍士官生涯規劃手冊

23. 我比較喜歡在一個終身僱用制的組織中工作。
24. 我會將家庭與工作給予相同的一個權重。
25. 我希望運用自己的人際關係及協助為他人服務。
26. 我樂於運用自己的才能為其他人服務。
27. 能為他人服務是我向來所追尋的方向。
28. 致力於改善環境、幫助他人克服困境是我所樂作的工作。

※ 第二部份 【生涯轉換滿意度】

此部份主要在於了解您退伍後的生涯轉換滿意度，此項問題對本研究非常重要，煩請各位詳細填寫，謝謝您！

非 同 不 不 非
常 意 確 同 常
同 意 定 意 不
意 意 意 意 同
意 意 意 意 意

1. 我因具備相關學歷使我在生涯轉換過程感到滿意.....
2. 我因具備證照使我在生涯轉換過程感到滿意.....
3. 我因具備豐富的工作經驗使我在生涯轉換過程感到滿意.....
4. 我因年經使我在生涯轉換過程感到滿意.....
5. 我因具備豐富人際交往關係使我在生涯轉換過程感到滿意....
6. 我因充分取得求職或退休資訊使我在生涯轉換過程感到滿意.

※ 第三部份 【個人基本資料】煩請各位依個人狀況將以下問題詳細填寫，謝謝您！

1. 性別：男 女
2. 您目前年齡：30歲以下 31-40歲 41-50歲 51歲以上
3. 您退伍時婚姻狀況：已婚 未婚
4. 您退伍時官階：士官 尉官 校官
5. 您退伍時教育程度：高中職 專科(大學) 碩士以上
6. 您服役幾年後退伍
5年(含)以下
6年(含)以上不滿10年
10年(含)以上不滿15年
15年(含)以上不滿20年
20年(含)以上

7. 你對於當時所決定的退伍時機感到
- 非常滿意
 - 滿意
 - 還可以過得去
 - 不滿意
 - 非常不滿意
8. 您當時考慮退伍的最主要原因
- 個人價值觀改變
 - 已獲得終身俸(退伍金)
 - 為照顧家庭孩子
 - 為儘快適應多元社會環境及文化
 - 屆(年)齡退伍
 - 向往另一生涯目標
 - 其他_____
9. 您對於退伍後整體生涯發展感到
- 非常滿意
 - 滿意
 - 還可以過得去
 - 不滿意
 - 非常不滿意
10. 您認為取得工作時最需要具備的條件?
- 學歷
 - 證照
 - 工作經驗(技能或專長)
 - 年齡
 - 人際交往關係(人脈)
 - 充份的資訊網
 - 其他_____
11. 您曾經透過下列那些管道取得工作?
- 勞委會職業訓練中心
 - 公私立就業服務機構
 - 行政院退輔會
 - 親友引薦
 - 自行應徵
 - 其他_____