

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

王湧泉¹ 黃佳純² 韓家貞³
¹²³ 國立高雄應用科技大學

摘要

近年來台灣失業率一直居高不下，其中又以非自願性失業勞工最為嚴重。若要有效促進就業、舒緩失業壓力，應該對失業者能否再度就業的決定因素做一通盤了解。準此，本研究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：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。

關鍵字：非自願性失業、再度就業、心理動態、失業給付、羅吉斯迴歸

壹、前言

近年來台灣隨著產業結構轉型，由勞力密集轉至資本與技術密集為主的產業經濟結構，在人力需求技能轉換下，導致嚴重的供需失衡，失業率一直居高不下。當高科技成為主流，國內對高教育、高技術水準的人力需求大，而低教育、低技術的勞動力漸漸被替代，結果導致人力供給過剩且薪資下跌，員工面臨非自願離職而又無法再就業時，將在經濟、心理與社會福利等方面產生重大的負擔（DeFrank & Ivancevich, 1986）。

另一方面，國內的失業問題尤以中高齡、低教育程度、低技術與弱勢族群的情況最為嚴重，除了失業人數增加之外，失業期間也明顯延長（辛炳隆，1999）。過去再就業相關研究多集中工作尋找方向或是以人口統計變項來探討失業者再就業之因素，且樣本多取自次級資料或行政院主計處調查之靜態資料，缺乏個體心理層面測量的動態資料，關於這點是可惜的，因為人類的行為動機應與心理思維層面互有因果關係，Vroom（1964）曾提出個體在執行某一行為之前，會先估算其行為所帶來之結果與其對個體的吸引力，再來決定是否該努力完成。故此，本研究探討再就業之因素，特加入人格特質與自我效能兩類變項來補足非自願失業者之資訊。

基此，本研究之主要目的在於了解高雄市非自願性失業者之情形，並從失業者之人口背景、工作異動、領取失業給付情形與心理動態等四大變項來探討失業者成功再就業的比率與促成再就業的決定因素。期望研究結果能提供政府相關單位未來在評估、制定勞動市場失業再就業的政策面上，能夠慎重且準確，而在與失業者直接接觸的就業服務站之人員，也能參考本研究結果給予覓職者更實質的建議，也期望能提供已失業者明白自身該補足之處，以幫助再就業能更順利。

貳、文獻探討

一、勞工失業問題

「失業」係指有工作能力、工作意願，且積極尋找工作一段時間後，仍未找到工作之勞動者稱之為失業（張清溪、許嘉棟、劉鶯釗、吳聰敏，2000）。為因應全世界的經濟結構改變，企業界在 1990 年代大幅增加資遣員工的數目，因而員工遭遇非自願性工作損失的情形顯得非常普遍（Cappelli et al., 1997），可見勞工在面對勞動條件變更時，常處於弱勢。

失業成因除了上述經濟結構因素之外，個人層面也是原由之一，個人對工作的態度、價值觀，或對企業的忠誠度不夠，亦可能導致遭雇主解僱。而個人的生理、心理、價值觀等因素，也同時會影響勞工對工作之態度。這些關於個人層面的心理因素而導致無法就業之情形，亦是本研究的重點探究目標，故勞工的人格特質及自我效能將納入本研究非自願失業者再就業的決定因素變項裡。

二、勞工就業之影響因素：就業理論分析

（一）新古典經濟理論（The Neo-Classical School）

新古典經濟理論的基本假設為勞動市場行為是理性與完全競爭的，市場中的行動者，包括雇主、受僱者及公司，對於市場的工作訊息可以完全掌控，每一項經濟行為皆能透過理性分析，以達到效用極大（蔡明璋，1986）。

1.工資差異理論 (The Theory of Wages)

工資差異理論的中心思想是在談論當各地區的工資處於不同的水準時，將會引發地理空間的勞動力重新配置 (Hicks, 1932)。資訊流通透明的現代，工作者是否會為了追求更高工資而離開原居住地前往其他城市謀生？而非自願失業之勞動者在同一個地區覓職過久仍無所獲時，是否也會遷移至他處尋求職務？本研究藉由本理論來探討失業者之流動性。

2.人力資本理論 (Human Capital Theory)

人力資本論的觀點強調個人的成本效益考量，此理論同時是與人才資源開發關係最直接的理論，其將資本分為實質資本和人力資本，勞工的技術與能力視為人力資本之一，而可以增進勞工技術及能力並提升其生產力的投資，則稱之為人力投資。人力資本論者認為勞動市場產出之決定，如薪資、升遷、流動等，主要在於工作者對其本身之人力資本的投資，如教育、訓練、健康等投資，進而決定工作者之技能與生產力，再進而決定其在勞動市場上所獲致的工作、地位與報酬（徐毅君，2000）。

Becker (1975) 亦認為，教育和訓練更是屬於人力資本的投資，也就是說，能力的累積，可視為個人所擁有的一項資本，當資本存量累積愈多，對生產力的提升愈有助益。當企業進行人力投資，如在職教育訓練，亦可穩定生產環境、提高產品品質、強化市場競爭能力，使其所投入的物質資本能夠獲得高度的回收。在人力資本理論的發揚下，我們可以確信為了獲得更好的職務，甚至是更良好的職涯規劃，投資自己是值得的也是需要的。

3.工作搜尋理論 (Job Search Theory)

為了解釋勞動市場的動態性，工作搜尋理論於焉展開 (林意容，2000)。Gronau (1971) 提出有限期序列搜尋模型 (Finite Sequential Search Model)，當勞動者隨著失業期間的拉長，有形無形的壓力增強下，會降低原本預期的保留工資 (個體心目中可以接受的最低工資)，只希望能快速找到工作。Stancanelli (1999) 則針對失業給付與個人離開失業狀態機率做一探討，研究發現當失業給付的請領期限越接近結束，勞工願意覓職的意願會提高，保留工資會降低，所以找到新工作的機率也越大。

對於本研究而言，可以藉重工作搜尋理論著重個體心中「保留薪資」對「工作搜尋」的影響，而失業給付金額的高低，也會間接影響其「保留薪資」的態度，且失業期間的長短也會影響保留薪資的高低。

4.期望工資理論 (Expectative Wages Theory)

此理論從「勞工期望在都市地區獲得一生的收入，將會高於在鄉村地區一生的收入」的這個角度來切入 (張立群，2005)。勞工不會因都市地區的工作機會不足夠就怯於從鄉村地區往都市地區遷徙，勞工清楚流動要

付出的代價，卻期望一生在都市地區的收入，仍然會高於待在鄉村地區收入的這種心態下，而有所行動，顯見期望工資理論和居住地有一定的關聯性。

對於本研究而言，想藉此理論探索即使在失業潮仍高的台灣，非自願勞工會不會因都會地區的工作機會不足亦做地區遷徙？再度就業是否和地區差距有一定關聯？

5. 篩選理論 (Screening Theory)

又稱文憑主義，基本假設在於雇主將學校教育當成選擇較佳能力受僱者的機制。支持此理論的學者認為，學校教育的篩選過程，能使雇主得以對求職勞工之特質快速地進行評估 (Tam & Tang, 1998)。Arrow (1973) 也提到，雇主會依不同的受僱者特質去給與不同的工作，再給予不同的薪資。

事實上，升學主義現象在東亞國家存在已久 (王震武、林文瑛, 1998)，而文憑就是華人社會中的一項重要指標。但面對失業率持高不降的情況，學者對文憑主義又有不同的見解下，非自願失業者在尋職過程中是否亦受文憑主義而有所影響，乃是本研究欲探知的部分。

(二) 新結構理論 (The New Structuralism)

自 1970 年代末期後，社會階層研究中的新結構理論逐漸取代新古典經濟理論，從工作場所的結構特性來分析勞動市場運作，並非以勞動者之本身特質來立論。而最為新結構論者所強調的，乃是勞動市場區隔理論 (Labor Market Segmentation Theory) (許嘉猷, 1985)。

1. 雙元勞動市場理論 (Dual Labor Market Theory)

由 Doeringer 與 Piore 於 1971 年提出，主要說明勞動市場區隔化的現象，依工作的共同特性將勞動市場分為主要勞動市場 (Primary Labor Market) 及次要勞動市場 (Secondary Labor Market)。前者由規模較大、寡佔性、資本密集、技術水準高的公司組成，提供所謂「好工作」，工作經由內部的訓練，而具有高薪、升遷發展機會多、就業形態穩定、工作環境良好等特徵 (Piore, 1972)。後者則由規模較小、勞動密集、競爭壓力大、技術落後的公司組成，提供「壞工作」，有低薪資、升遷機會有限、工作環境較為惡劣等特性，且人們一旦進入次要勞動市場後，往往無法翻身。

此論點對失業者或是會被資遣的勞工具有參考意義。主要勞動市場是個強調知識技能的非競爭市場；而次級勞動市場的勞工則以年資和工時為標準，且不易進入主要勞動市場，可以說是強調體力生產的競爭市場，相較之下，比較可能面對失業或受資遣的高風險問題。

2. 雙元經濟理論 (Dual Economy Theory)

此理論亦將就業機會區分為兩種類型，但以產業組織做為操作變項。Averitt (1968) 認為社會的經濟體系可分核心產業 (Core Industries) 和邊陲產業 (Peripheral Industries) 等對立部門。前者企業擁有高生產率、高獲利、資本技術密集、產品具壟斷性、國際化與廣大市場；後者企業則以低生產率、低利潤、勞力密集、產品地方化為其特色，較不具競爭優勢。

核心產業與邊陲產業的公司規模、利潤來源不同，自然影響在兩種不同產業的勞動者的工作條件與職涯發展。核心產業通常所需要的勞動力必是擁有專業技術的人員，再加上不斷進修培訓，勞動力的條件隨之累積，可以說在核心產業工作的人不但自己技能增強，身價也水漲船高；而在邊陲產業工作的勞力則因屬於勞力密集，體力和服從是關鍵，萬一因個人因素無法繼續工作，公司也不會挽留，還能很快找到替代的勞力。

綜合上述，我們可以針對失業勞工再次覓職的意向，歸納以下的論述：

1. 失業者之流動性：願意離開原本居住地，到外地覓職會影響失業勞工再度就業的機會，所以「居住地」為其因子，而「跨地區覓職與否」亦為重要。
2. 文憑主義一直影響雇主對求職者的第一印象與評斷，且人力資本理論證實勞動者獲得生產能力的存量越高，對自己覓職越有利，因此「職業訓練程度」、「教育程度」、「前公司規模」為重要的變數。
3. 請領失業給付者都會由保留薪資來影響其流動的抉擇，故「預期—實際給付差異」、「最低薪資要求變動」與「基本開銷滿足與否」會影響失業者再度就業的程度。
4. 勞動就業市場理論認為勞動者的職業與行業會影響工作者的技能與未來發展，故失業者的「前次行業」、「前次職業」、「工作年資」等因素都會影響再次就業。亦藉由「跨領域覓職與否」來探討勞動市場之移轉性。

三、勞工就業之影響因素：社會心理層面理論分析

台灣過去探討失業方面的議題多以次級資料之靜態資料來建構模型，其實動態的心理層面亦值得去探索。在探討人格特質差異的行為，大多著重於自我效能與內外控傾向（羅時宏，2004），Spector（1987）亦發現，個體工作行為有 5%-25% 可由內外控人格來解釋。但我們也發現即使個體條件適合某種職務，卻會因外在主觀因素而被剔除獲得工作的資格，這就是心理上對他人感到歧視的效果，因此本研究亦將歧視理論納入分析範圍。

（一）歧視理論（Theory of Discrimination）

歧視意指對於各種條件相同或相等的人、事、物而有不同的價值判斷及待遇（朱韻如，1998）。Becker（1971）最早將歧視偏好（Taste of Discrimination）的觀念應用於勞動市場內就業、工資等的分析（劉亮吟，1984）。雇主為了追求效用極大，所僱用的員工標準勢必以勞動者生產力為依歸，但若雇主僱用的標準不完全以勞動者生產力與技能為限，而強調他們的個人特徵，則是因為歧視作祟（Becker, 1971）。常見的特徵大部分是與生俱來的，例如性別、年齡等，或是後天的教育程度、健康狀況。

（二）內外控人格特質（Internal / External Locus of Control）

內外控人格特質的觀念最早是由社會學習學派的學者 Rotter（1966）提出，認為個體行為潛能（Behavior Potential）乃決定於個體期望（Expectancy）和增強價值（Reinforcement Value），係指在特定情況下發生某種行為的可能機會，個體如果經歷多次同樣的情境，就會發展出一套對於相同情境而有的獎酬或是懲罰等期望，個人對行為與獎懲之間關係的

信念，則稱之為控制取向（Focus of Control）。有了取向後，再決定自己在該情況下應有的行為，也就是由期望進而形成個人一致性的行為。

Rotter 將個體對事件結果的知覺分為內控與外控（Internal and External Control）。內控者認為自己可以掌控生活中的事件，相信自己的力量可以得到想要之結果；外控者則認為生命中的事件是受外力影響，諸如命運、運氣、機會、有權勢的人，自己無力改變。Valencha（1972）表示內控人格的人較外控人格的人相信自己可以掌握與工作相關的成就、表現和利益，研究亦顯示內控人格者在績效表現上優於外控人格者（Broedling, 1975）；而外控人格者對工作較易產生不滿意，比較無法投入工作（Spector, 1982）。

我們可以這樣推論：擁有積極態度的勞動者，較偏向內控的人格特質，即使面對職涯挫敗，仍可以主動覓職且不灰心喪志，若是如此，則屬於內控人格特質的非自願失業勞工再度就業的機會是否比外控人格特質的非自願失業勞工再度就業的機會還要來的多，這點便是本研究想要得知的部分。

（三）自我效能（Self-Efficacy）

Bandura（1982）定義「自我效能」是個人在面對重大生活事件時，是否相信自己有能力去面對問題，並解決問題。這顯示了三大觀念：1.自我效能包含個人知覺自己能完成任務的判斷能力，而個人、工作任務及組織中其他人員中所得到的資訊，是形成判斷能力的重要來源；2.自我效能是動態性的，當獲得新的資訊或經驗時，自我效能會隨之改變；3.自我效能包含了調整（Mobilization）的成分，其反應了一個更為複雜、更有生產力的歷程，包括配合環境變革來重組自己的工作結構或組成（Gist & Mitchell, 1992）。

當自我效能提昇，員工自然會盡全心力、更有耐心、學習克服工作相關的障礙（Bandura, 1977；Gist, 1987），但當員工感覺自我效能低落時，克服工作障礙的能力就會降低，相對在工作績效上及工作滿足點上就會有所缺失及不足。對於失業者而言，自我效能愈高者，愈確定自己具有完成任務的能力，在面對失業困境時，會盡力克服困難；反之，低自我效能者在面對困難時則容易停滯不前，甚至放棄努力（Locke, Frederick, Lee, & Bobko, 1984），但若培養自己的專業程度，相信再就業的機率會提昇。

Rotter（1966）推論內外控人格的差異會對自我效能產生差異性，自我效能亦會受到內外控人格變項的影響，根據文獻驗證內外控人格與自我效能呈正相關，因內控者之自我效能較為外控者高。總的來說，除了勞動市場會影響失業者再度就業，個體本身的心理動態因素也會左右失業者再度就業的機率與積極度，故本研究將內外控人格特質與自我效能納入變項中。

綜合上述社會與心理層面的相關理論，彙整國內外研究後，我們可以針對失業勞工再次覓職的這個議題，歸納以下的論述：

- 1.社會觀感下產生的歧視：歧視問題會影響失業者再次覓職時，雇主對其自身條件而產生了第一印象，而這會影響失業者被錄用與否，因此將「性別」、「年齡」、「婚姻狀況」與「健康狀況」等納入變項探討。
- 2.個體動態心理層面：個體在面對失業時，能否振奮精神繼續努力覓職，對

再次就業的機率與進程有相當程度的影響，尤其是遭遇非自願性失業時，所受的挫敗感能否調適得當進而再努力不懈的覓職，都是個體本身思考層面上所做出的行為選擇，因此將「內外控人格特質」與「自我效能」納入本研究做為極重要的決定性因子的變項。

四、勞工就業之因應制度：就業安全制度分析

(一) 勞工保險失業給付之發展與影響

失業給付是一種強制性的在職工作保障，屬於社會福利的一環。Welch (1977) 首先探討失業保險可能會遭遇的問題，結果發現每週給付額若增加 \$10，失業期間便延長 1.5 週。Stancanelli (1999) 則發現失業給付和失業持續期間有正相關，當政府對個人失業保險補助的期限要結束時，個人離開失業狀態的機率就會提升，即個人努力尋找工作之意願會逐漸升高。

Hamermesh (1992) 將上百篇歐美國家的文獻整理之後，發現當失業給付金額佔失業前平均薪資的比例上升 10% 時，勞工的失業期間將延長 5%。我國方面，石決 (2003) 發現失業給付不能對失業者提供實質的幫助，反而造成了失業者福利的依賴，減少了再就業的意願。周玟琪 (2003) 以 2002 年為例，高達 98.33% 請領失業給付的失業勞工，都是領足給付期限六個月。

綜合以上國內外學者的研究顯示，我們可以推論社會政策的實施或許會影響勞工對工作的積極態度，過高的給付標準及過長的給付期限，會造成失業勞工依賴的心理及懶惰的現象 (辛炳隆, 1998)。李章順 (1998) 亦指出失業期間的長短將決定於失業者保留工資的高低，以及所遇到的工作機會。因而失業給付對失業者心目中的保留薪資有一定程度的影響，甚至最後會牽就經濟壓力而造成低度就業，這樣的疑慮並非無意義的，也是本研究想證實之觀點。

(二) 政府之職業訓練與企業之教育訓練

再就業困難的原因很多，但「技能不足」、「信心不足」可以透過職業訓練、教育訓練克服，避免勞工長期性失業，活絡市場和創造工作機會是重要手段，將工作和訓練結合才能突顯工作機會 (成之約, 1999)。「訓練是失業、再就業與工作保有和持續的不二法門」，從這點便可推知職業訓練的重要性。

有鑑於此，政府單位在過去做了諸多努力，以「就業促進法」而言，便是希望能整合現行公立職業訓練機構與就業服務中心，建立職業訓練、就業服務與失業保險三者密切聯繫結合的完整就業安全體系 (邱麗勤, 2005)。勞委會甚至於民國 88 年核定通過「促進中高齡就業措施方案」，期望加速開發 45 歲以上的中高齡人力，對於具有工作意願及工作能力的中高齡人口，協助開發其能力輔導再就業與轉業，也提供中高齡職業技能訓練，以晉升中高齡人力。

(三) 失業者之就業媒合

勞工若欲就業，該考慮的便是該用何種管道覓職。Barber (1998) 以正式訊息來源與非正式訊息來源為區分，正式訊息來源是透過正式媒介獲得

訊息，這些媒介包含：報紙、雜誌、職業介紹所、就業輔導機構、學校就業輔導室等；非正式訊息來源則透過人際傳播而來，例如親友、員工介紹。

以面臨中年失業而欲再就業者而言，在人際網絡上是較廣闊且完整的，若願意將覓職的意圖透露給週遭人，應該是快速再進入職場的方式。若是擁有高學歷文憑，要透過親友介紹工作可能就不是個有效率的管道，甚至會造成低就業；反之，一個教育程度低的勞動者若會使用網路求職方式，可能再就業成功率不高。而失業勞工再就業是透過何種求職管道成功，以及這和他們本身條件是否有相關，都是本研究想探究的。

綜合上述就業安全制度的分析後，我們可以針對失業勞工再次覓職的議向，歸納以下的論述：

- 1.失業給付：請領失業給付是每個月申請認定的，其條件是前一個月必須工作面試二次以上，基於此種制度，失業者再覓職上是否會更加積極？
- 2.職業訓練：不管前公司的在職訓練或是失業後參加政府所舉辦的職業訓練，其實對勞動者專業技能上應有一定程度的提升，在覓職時也會有加分效果，但端看失業者是否能主動積極參加以求精進。
- 3.就業媒合：在面臨失業後，勞動者可以前往公私立就業服務機構尋求幫助，現今就業市場的資訊都予以整合、流通快速，失業者應把握機會以獲取更完善的就業資訊。而自身失業的消息應轉告給親友，因為身旁的親朋好友往往幫助自己獲得下一份的工作機會是很大的。

參、研究方法

一、研究對象與抽樣方法

政府自開辦就業促進研習活動以來，便以外包方式來進行，97 年度則由 1111 人力銀行所屬之壹零壹科技管理顧問股份有限公司來承辦、規劃課程與負責相關事務。抽樣對象是參加高雄市所舉辦的就業促進研習活動之非自願失業勞工，於活動現場請參與的學員填寫問卷，並在當天活動結束後進行回收。填答完問卷一個月後，再以電話訪談方式追蹤後續問題，主要題項為該研究對象是否已經再度就業。

本研究調查期間為 2008 年的 1 月 10 日至 3 月 28 日止，活動場地為前鎮區、中區、三民區與左營區就業服務站，共計 29 場活動、553 人參與，問卷達 540 份，剔除無效問卷 23 份後，有效問卷共計 517 份，有效問卷回收率為 93.49%。問卷回收一個月後，再以電話訪談追蹤問題，礙於時間緣故，電訪僅進行至 2008 年 4 月底，最終追蹤之有效問卷仍為 517 份，回收率 93.49%。而總就業成功人數為 168 人，就業率達 32.5%，而各就業服務站之再就業率與狀況彙整如表一。

表一：各就業服務站問卷回收率

			服務站站名				總和
			左營區	中區	三民區	前鎮區	
再 度 就 業	否	人數(人)	186	23	83	57	349
		所佔比例(%)	53.3	6.6	23.8	16.3	100.0
	是	人數(人)	50	29	51	38	168
		所佔比例(%)	29.8	17.3	30.4	22.6	100.0
總和		人數(人)	236	52	134	95	517
		總比例(%)	45.6	10.1	25.9	18.4	100.0

二、研究工具

本研究從人口背景、工作異動、失業給付、心理動態等四個面向著手，共設定了 16 個變數，而研究結果面向僅包含「再就業與否」這單一依變數，區分為「已就業」與「未就業」兩類，其自變數以及界定與編碼分述如下：

(一) 人口背景面向

共計有 7 個研究變項：1. 居住地（左營區、中區、三民區、前鎮區）；2. 性別（男性與女性）；3. 年齡（24-44 歲為「青壯年」，45 歲以上則為「中高齡」）；4. 婚姻狀況（未婚與已婚）；5. 健康狀況（以填答者自覺身體情形與體力等作依據，區分健康良好、體力衰退、健康不良三類）；6. 教育程度（國中/初中級以下、高中/職、大專/大學、研究所）；7. 職業訓練程度（低、中、高）¹。

(二) 工作異動面向

計有 4 個研究變項：1. 失業前行業（商業服務類、營造業、製造業）；2. 失業前職業（主管專業及技術人員、服務銷售及事務人員、體力工作人員）；3. 失業前工作年資（0-3 年、4-10 年、11-20 年、21 年以上）；4. 失業前公司規模（30 人以下、31-100 人、101-500 人、501 人以上）²。

(三) 失業給付面向

計有 3 個研究變項：1. 預期－實際給付差異（將心中可接受之最低薪資和所領取的失業給付相比，分成失業給付低於可接受之最低薪資、失業給付高於可接受之最低薪資、兩者相似等三類）；2. 最低薪資要求變動（沒有降低可接受之最低薪資、有降低可接受之最低薪資）；3. 基本開銷滿足與否（所領取之失業給付能否滿足家中基本開銷，分不能滿足與能滿足兩種）。

(四) 心理動態面向

1. 內外控人格特質

內外控人格特質量表，本研究採用 Spector (1985) 設計之題項，共 16 題。使用 Likert 五點尺度衡量，從「非常不同意」到「非常同意」，分別給予 1-5 分。其中有 8 題是反向題，經反向計分後，總得分越高者表示愈傾

¹ 以前公司的「在職訓練」與政府所舉辦的「職業訓練」兩者為衡量標準。於實際分析時再將區分成「低、中、高」三種程度，並將其轉換成虛擬變數以進行迴歸分析。職業訓練程度「低」表示兩者的訓練皆未參加；程度「中」等則代表有參加前公司的在職訓練、政府舉辦的職業訓練，亦或是參加其中一項，但沒有成效；「高」程度則係指有參加在職訓練、職業訓練，或是參加其中一項，且個體認為對他們有所幫助。

² 由於公司的資本額或年盈餘等資料取得不易，故本研究以公司聘雇員工人數來判斷公司規模。

向外控型，越低則表示越傾向內控型。傾向內控者，相信自己是命運的主宰者；傾向外控者，則會認為命運主宰著自己。而本研究依據題項內容與個體相信命運的傾向，將內外控人格特質分成運氣因素與人脈因素兩構面。

- (1) 運氣因素：個體將事件結果歸因於運氣的因果分析。外控性強的人傾向宿命論；反之，內控性者則偏向自主論。
- (2) 人脈因素：個體將事件結果歸因於人脈的因果分析。外控性強的人相信有好的人脈較易成功，而內控性者則不認同人脈會對自身有極大影響。

2. 自我效能

測試自我效能程度的量表來自於 Sherer 與 Maddux (1982) 之自我效能量表，共 23 題，前 17 題測試一般性自我效能，而後 6 題測試社會性自我效能。本研究為符合研究目的，僅採取量表之一般性自我效能等 17 題做為問卷題目，並使用 Likert 五點尺度衡量，從「非常不同意」到「非常同意」，分別給予 1-5 分。其中有 11 題是反向題，經反向計分後，分數愈高者表示自我效能程度愈高。而本研究依據題項內容，將自我效能分成努力程度、持續程度與信心程度三構面。

- (1) 努力程度：個體在面對目標任務時，所付出的心力。
- (2) 持續程度：個體在遇臨困難阻礙時，所堅持的心態。
- (3) 信心程度：個體在評估自身能力時，所持有的自信。

三、資料分析方法

以 SPSS 軟體進行資料分析。先利用因素分析將相同屬性題項歸併，並做信度分析；描述性統計說明樣本基本訊息；Pearson 相關係數和卡方檢定觀察各自變數與「再就業與否」是否具有顯著性關聯；最後，再將有顯著關聯的自變數與「再就業與否」配適羅吉斯迴歸模型 (Logistic regression model)，以期找出對「再就業與否」有顯著影響力的自變數，並計算其對「再就業與否」之影響程度與方向。

四、因素分析與信度分析

本研究先行透過 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy 與 Barlett's test of sphericity 檢定原有題項是否適合進行因素分析。採用主成分分析法 (Principle Components Factoring, PCF)，以萃取特徵值 (Eigen values) 大於 1 的因素，再以最大變異法 (Varimax) 進行正交轉軸，將因素負荷量 (Factor loading) 大於 0.5 者歸於同一構面，再依據題項內容予以命名。

(一) 內外控人格特質

本量表 KMO 值為 0.795，Bartlett 球形檢定達非常顯著 ($p < 0.000$)，顯示這份內外控人格特質量表適合進行因素分析。再以刪除本項後 α 值檢驗與因素負荷量檢驗 (選取因素分數 > 0.5 者) 等方法剔除無效題項，經過多次檢驗分析後，本研究獲得兩因素構面 8 題項的內外控人格特質量表。再依據構面所含題項重新定義命名，因素一包含 4 題，題項內容是探討個體的運氣會影響找到好工作的感受多寡，故命名為「運氣因素」；因素二

包含 4 題，題項內容是探討個體的人脈會影響自身成功的程度，故命名為「人脈因素」。經因素分析後，「運氣因素」構面之解釋變異量為 29.37%，「人脈因素」構面之解釋變異量為 26.29%，總累積解釋變異量為 55.65%。

信度分析方面，結果顯示內外控人格特質量表的整體信度 Cronbach's $\alpha = 0.80$ ，而各因素構面的 Cronbach's α 分別為 0.75 與 0.67，皆屬可接受範圍，顯示本量表內部一致性水準具有相當穩定性。茲將內外控人格特質之相關概念、內容完整的因素分析及信度分析結果彙整成摘要表，更易於明瞭分析結果，其整理如表二所示。

表二：內外控人格特質因素及信度分析 (n=517)

題號	題項內容	因素負荷量		共同性	信度分析	
		因素一	因素二		項目總相關	刪除本題後 α 值
		運氣因素	人脈因素			
6	能不能賺錢，主要是靠好的運氣。	0.816		0.693	0.587	0.764
5	能不能得到自己想要的工作，大部分是靠運氣。	0.808		0.653	0.460	0.784
9	能不能升遷，主要是靠好的運氣。	0.643		0.510	0.547	0.771
16	賺大錢與賺小錢的人，其主要差別是在於運氣的好壞。	0.545		0.507	0.572	0.767
10	對獲得一份好的工作而言，人脈比能力更為重要。		0.792	0.628	0.418	0.790
12	必須認識對自己有幫助的人，才有機會賺大錢。		0.723	0.535	0.434	0.787
13	在大部分的工作中，必須要有很好的運氣，才能成為傑出的員工。		0.594	0.538	0.584	0.765
8	你必須要有顯達的親朋好友，才能得到一份真正好的工作。		0.515	0.387	0.472	0.783
特徵值		2.349	2.103			
解釋變異量(%)		29.366	26.287			
累積解釋變異量(%)		29.366	55.653			
各構面 Cronbach's α 值		0.746	0.670			
總量表 Cronbach's α 值		0.799				

(二) 自我效能

本量表 KMO 值為 0.896，Bartlett 球形檢定達非常顯著 ($p < 0.000$)，顯示這份自我效能量表適合進行因素分析。再以刪除本項後 α 值檢驗與因素負荷量檢驗 (選取因素分數 > 0.5 者) 等方法剔除無效題項，經過多次檢驗分析後，本研究獲得三因素構面 12 題項的自我效能量表。再依據構面所含題項重新定義命名，因素一包含 4 題，題項內容是探討個體在面對目標任務時，所付出的心力，故命名為「努力程度」；因素二包含 4 題，題項內容是探討個體在遇臨困難阻礙時，所堅持的心態，故命名為「持續程度」；因素三包含 4 題，題項內容是探討個體在評估自身能力時，所持有的自信，故命名為「信心程度」。經因素分析後，「努力程度」構面之解釋變異量

為 21.59%，「持續程度」構面之解釋變異量為 21.04%，「信心程度」構面之解釋變異量為 18.40%，總累積解釋變異量為 61.02%。

信度分析方面，結果顯示自我效能量表的整體信度 Cronbach's $\alpha = 0.880$ ，而各因素構面的 Cronbach's α 分別為 0.77、0.74 與 0.77，皆屬可接受範圍，顯示本量表內部一致性水準具有相當穩定性。茲將自我效能之相關概念、內容完整的因素分析及信度分析結果彙整成摘要表，更易於明瞭分析結果，其整理如表三所示。

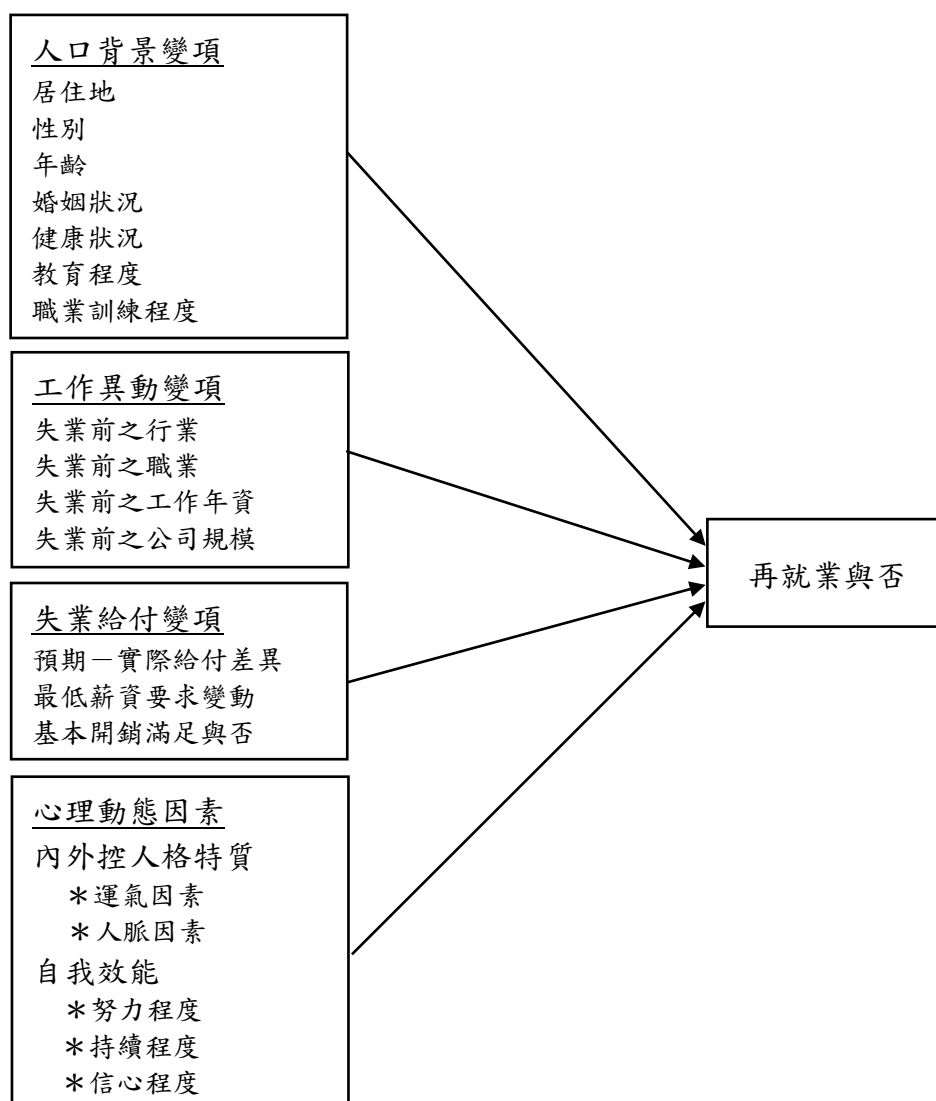
表三：自我效能因素及信度分析 (n=517)

題號	題項內容	因素負荷量			共同性	信度分析	
		因素一	因素二	因素三		項目總相關	刪除本題後 α 值
		努力程度	持續程度	信心程度			
12	我會避免嘗試學習看起來十分困難的新事物。	0.799	0.136	0.131	0.674	0.556	0.871
10	在嘗試新的事物時，若不能馬上成功，我會很快地放棄。	0.768	0.210	0.144	0.655	0.588	0.869
11	當有非預期的問題發生時，我並不能將它們處理的很好。	0.587	0.169	0.396	0.530	0.586	0.869
7	如果事情看起來十分地複雜，我就不會嘗試去處理它。	0.527	0.527	0.150	0.579	0.642	0.866
2	我的困擾之一是當我應該靜下心來工作時，我卻無法做到。		0.740		0.563	0.420	0.880
4	當我替自己訂定重要的目標時，我很少完成這些目標。		0.727		0.644	0.629	0.867
5	我做事常會半途而廢。		0.671		0.587	0.603	0.868
6	我會避免去面對困難。		0.570		0.555	0.609	0.868
15	我是一個自立自強的人。			0.831	0.691	0.365	0.881
14	我對自己處理事物的能力並沒有太大的信心。			0.728	0.698	0.650	0.865
17	我似乎並沒有能力去處理我生活中所出現的大多數問題。			0.642	0.577	0.597	0.869
16	我是一個很容易放棄的人。			0.489	0.571	0.667	0.865
特徵值		2.591	2.524	2.208			
解釋變異量(%)		21.589	21.037	18.397			
累積解釋變異量(%)		21.589	42.626	61.023			
各構面 Cronbach's α 值		0.766	0.740	0.772			
總量表 Cronbach's α 值			0.880				

五、研究架構與假設

(一) 研究架構

本研究主要探討非自願失業者再就業之決定影響因素研究。人口背景在就業理論裡為極重要因素，所以本研究將此變項納入分析。而失業給付領取問題亦會影響非自願失業者覓職情形，再者，對於本研究對象而言，其本身「內外控人格特質」與「自我效能」此兩種心理層面，亦會影響失業者再就業與否之決定影響因素，而在透過因素分析後，這兩種心理層面又分別可分成 2 與 3 個構面。因此本研究架構共分人口背景、工作異動、失業給付、心理層面等四大面向，詳細變項如圖一研究架構所示。



圖一 「再就業與否」影響因素分析架構圖

(二) 研究假設

依據相關文獻所探討和整理的研究架構與研究目的，建立本研究失業者「再就業」影響因素，共 19 項之假設：

假說一：失業勞工的人口背景會影響再就業與否。

H1-1：「居住地」對「再就業與否」具有顯著之影響力。

- H1-2：「性別」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H1-3：「年齡」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H1-4：「婚姻」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H1-5：「健康狀況」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H1-6：「教育程度」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H1-7：「職業訓練程度」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- 假說二：失業勞工的工作異動情況會影響再就業與否。
- H2-1：「前次行業」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H2-2：「前次職業」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H2-3：「工作年資」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H2-4：「前公司規模」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- 假說三：失業勞工的失業給付情形會影響再就業與否。
- H3-1：「預期—實際給付差異」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H3-2：「最低薪資要求變動」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H3-3：「基本開銷滿足與否」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- 假說四：失業勞工的心理動態會影響再就業與否。
- H3-1：「運氣因素」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H3-2：「人脈因素」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H3-3：「努力程度」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H3-4：「持續程度」對「再就業與否」具有顯著之影響力。
- H3-5：「信心程度」對「再就業與否」具有顯著之影響力。

肆、實證分析

首先針對非自願失業勞工之人口背景、領取失業給付情形、工作異動與心理動態等四大面向共 19 個變數進行基本特性分析，以了解整體樣本之分佈狀況。再者，將這些變數透過卡方檢定或 Pearson 相關分析整理出和依變數「再就業與否」有顯著關聯性的變數。最後，將有關聯性的變數利用羅吉斯分層迴歸分析來建構、解釋最終「再就業與否」的影響因素之模型。

一、樣本特性分析

(一)「非自願失業勞工再就業影響因素之研究」之人口背景面向特性

表四呈現人口背景面向之特性，共 8 個變項，樣本數 517 份，分析如下。

1. 居住地：人數以左營區最多，近五成，其次為三民區、前鎮區與中區。由於左營區與鄰近地區多以工廠為主，又近年大量裁員多為基層員工、體力工作人員，探訪就業服務站之人員後，也證實 96 年至 97 上半年，尤以左營區被大量解僱之勞工最多。
2. 性別：男性僅佔 39.3%，而女性佔了 60.7%。
3. 年齡別：原問卷分 6 個區段供填答者勾選，之後分析將選項歸併為「青壯年」與「中高齡」，主要是想試探中高齡勞工是否在就業市場較吃虧，而樣本顯示 45 歲前之勞動者佔本研究樣本八成。
4. 族群別：原住民與新移民者僅佔樣本 4 位。

5. 婚姻狀況：未婚 42.4%，已婚佔 57.6%。台灣多數人一旦進入婚姻狀態後，不管是否有子嗣，會因為家庭形態改變而增加經濟壓力。
6. 健康狀況：90.3% 的非自願失業者在身心方面能負擔工作任務，這對於未來他們覓職或是就業成功是有益的。
7. 教育程度：本研究樣本大專/大學佔 40.0%，研究所亦有 2.5%，而高中/職及以下竟佔了 57.4%，此比例和過去高雄市的失業狀況相符，推測此情形與公司、工廠大量解僱體力工有關。
8. 職業訓練程度：此變數以個體當初是否有參加前公司的教育訓練課程與現今是否有參加政府舉辦的職業訓練為依準，並以對個體幫助程度分成低、中、高。樣本之職業訓練程度低的高達 73.7%，顯示了多數非自願失業者之前公司沒有提供教育訓練課程，或是過去本身沒參加此類課程以累積實力，而今失業後又不太願意或是不知政府有舉辦相關職業訓練課程，這樣的情形對欲再就業者不利，勞動者應多多參加，而政府單位也應多多宣導。

表四：「非自願失業勞工再就業影響因素之研究」人口背景面向特性

分析變數	屬性	個數	百分比
1. 居住地	左營區	236	45.6
	中區	52	10.1
	三民區	134	25.9
	前鎮區	95	18.4
2. 性別	男性	203	39.3
	女性	314	60.7
3. 年齡別	青壯年	420	81.2
	中高齡	97	18.8
4. 族群別	一般民	513	99.2
	原住民	3	0.6
	新移民	1	0.2
5. 婚姻狀況	未婚	219	42.4
	已婚	298	57.6
6. 健康狀況	良好	467	90.3
	衰退	38	7.4
	不良	12	2.3
7. 教育程度	國中及以下	42	8.1
	高中/高職	255	49.3
	大專/大學	207	40.0
	研究所	13	2.5
8. 職業訓練程度	低	381	73.7
	中	116	22.4
	高	20	3.9

(二) 「非自願失業勞工再就業影響因素之研究」之工作異動面向特性

表五呈現前次工作面向之特性，共 7 個變項，樣本數 517 份，分析如下。

1. 失業時間：以 1-3 個月的人數最多，佔 78.3%。由於本研究樣本以領取失業給付者為主，而就業保險規定，除了其他條件須符合外，第一次請領失業給付者最長領取 6 個月，而往後二年內再次領取失業給付以發給 3 個月為限，因此，本研究樣本呈現實屬合理。

- 2.失業原因：因業務緊縮/公司重整而失業者就佔了半數之上（57.1%），顯示在產業結構不穩定時，易釋放出更多勞動者，被資遣形成的失業的問題則日益嚴重；因工作場所關廠歇業而被迫失業者佔了 18.4%，次居第二，此原因與高雄為工業重鎮、加工區有關。
- 3.前行業別：與高雄產業分布有關，所以製造業居多，為 54.4%，再者，產業轉型下，商業服務業勞動市場增大，造成失業率也不容小覷（39.5%）。
- 4.前職業別：主管及技術人員與銷售服務/事務人員的比率是差不多的，分別為 36.8%及 35.6%。雖然主管與技術人員是靠專業取勝，但由於歇業關廠被而被迫裁員仍是不可倖免；再者，基層員工通常淪為被資遣的優先選擇，所以銷售服務/事務人員人數亦是可觀。
- 5.前工作年資：以 4-10 年佔最多數，為 39.1%，再來才是 0-3 年，36.4%，顯示了公司在淘汰員工時，仍會以年資做為依準。
- 6.前公司規模：僱用 501 人員工以上的公司，在本研究中是裁員最多者（31.1%），經過探究後發現，從 96 年末至 97 年過年後，大量裁員及公司歇業的例子甚多，其中以左營區最為嚴重。
- 7.前工作薪水是否為家中主要經濟來源：前工作薪水為家中主要經濟來源佔了 69.8%，這個現象是驚人且急需正視的，若無法改善失業的困擾，對社會整體是危機的。

表五：「非自願失業勞工再就業影響因素之研究」前次工作面向特性

分析變數	屬性	個數	百分比
1.失業時間	1-3 個月	405	78.3
	4-6 個月	93	18.0
	7-12 個月	14	2.7
	1 年以上	5	1.0
2.失業原因	生產技術調整導致不能勝任工作	34	6.6
	屆齡退休	1	0.2
	工作場所關廠歇業	95	18.4
	業務緊縮/公司重整	295	57.1
	企業外移至國外或外地	34	6.6
	其他原因	58	11.2
3.前行業別	商業服務業	204	39.5
	營造業	32	6.2
	製造業	281	54.4
4.前職業別	主管及技術人員	190	36.8
	銷售服務/事務人員	184	35.6
	體力工作人員	143	27.7
5.前工作年資	0-3 年	188	36.4
	4-10 年	202	39.1
	11-20 年	97	18.8
	21 年以上	30	5.8
6.前公司規模	30 人以下	155	30.0
	31-100 人	115	22.2
	101-500 人	86	16.6
	501 人以上	161	31.1

7.前工作薪水是否為家中主要經濟來源	否	156	30.2
	是	361	69.8

而本研究電訪追蹤已成功再度就業者為 168 人，至於個體是否進入就業穩定期則不納入分析。以下將已成功再度就業者之新工作情形，透過表六顯示仍以相同領域為主（同行業或同職業），這表示了在經濟結構改變時，勞動者欲在勞動市場移轉成功或是跨領域是困難的，證實了台灣確實有雙元勞動市場與雙元經濟的情形。雖然勞動者積極覓職，但市場區隔過於明顯，異質性強烈，勞動者因技能受限而缺乏移轉性，造成流動受阻礙。

表六：再度就業者工作情形比較之特性

		再度就業	
		個數	百分比
行業相比	與之前相同	122	72.6
	與之前不同	46	27.4
職業相比	與之前相同	97	57.7
	與之前不同	71	42.3
求職管道	直接法	54	32.1
	間接法	108	64.3
	第三者方法	6	3.6

（三）「非自願失業勞工再就業影響因素之研究」之失業給付面向特性

表七呈現失業給付面向之特性，共 4 個變項，樣本數 517 份，分析如下。

- 1.領取失業給付：因資遣而可領取失業給付者共 504 位。
- 2.預期－實際給付差異：係指已領取之失業給付金額，與個體心中可接受之最低薪資相比。樣本顯示，多數勞動者認為失業給付金額比心中可接受之最低薪資還低，為 61.1%，另有 32.3%的人認為兩者差不多，表示失業率高的環境下，失業者願意降低薪水數目，下一份薪資比前工作之薪資也可屈就，先求有再求好。
- 3.最低薪資要求變動：係指當失業給付時間愈長，尤其領取期限（六個月）將至時，個體在覓職時，是否有降低心目中可接受之最低薪資。研究顯示以沒有降低者居多（56.5%），部分原因是因為本樣本數多為 1-3 個月失業時間而已，而已領取 4-6 次的個體則因快不能領失業給付來補貼生活津貼，會變的願意降低最低薪資。此樣本呈現與之前文獻所探討不謀而合一個體的心目中可接受之最低薪資，會因為失業保險期限將至而降低。
- 4.基本開銷滿足與否：研究顯示多數者所領取的失業給付是不能滿足家中基本開銷的。理由與上述「最低薪資要求變動」的部分推論雷同。

表七：「非自願失業勞工再就業影響因素之研究」失業給付面向特性

分析變數	屬性	個數	百分比
1.領取失業給付	沒有領取	13	2.5
	有領取	504	97.5
2.預期－實際給付差異	低	316	61.1
	高	21	4.1
	類似	167	32.3
	遺漏值	13	2.5

3.最低薪資要求變動	沒有降低	292	56.5
	有降低	212	41.0
	遺漏值	13	2.5
4.基本開銷滿足與否	不能滿足	405	78.3
	能滿足	99	19.1
	遺漏值	13	2.5

遺漏值皆為 13 位，係指沒有領取失業給付，所以毋須填答此題項。

(四) 「非自願失業勞工再就業影響因素之研究」之心理動態面向特性

心理動態面向之特性，由兩個分量表組成，共計有 5 個構面，使用 Likert 五點尺度，填答者可由 1 分填至 5 分。各項結果如表八所示，分別說明如下：

1. 內外控人格特質

此量表共有 16 題，分數愈高代表愈傾向外控。將無效題項扣除後，總體平均為 3.1093，顯示本研究趨向外控者較多，所以整體平均數才拉高至 3 以上，這或許是因為面對資遣打擊，個體不易在短時間內相信自我可掌控工作，因此歸咎於外在不可抗拒因素。若將區分為兩構面，「運氣因素」平均為 2.9860，較為中間值，但「人脈因素」平均 3.2326，顯示整體樣本認為有有的人脈比有好的運氣更為重要，認識對自己有幫助的人或是擁有顯達的親朋好友，才能獲得好的工作。

2. 自我效能

此量表共有 17 題，分數愈高代表愈傾向高自我效能。以研究樣本整體來看，扣除無效題項，平均為 3.4468，分數偏高，顯示雖被資遣，但面對困難時，仍願接受挑戰，所以願意參加就業促進研習活動來補足自己之匱乏。再將其區分為三構面來看，「努力程度」之平均值為 3.3757，「持續程度」為 3.3917，而「信心程度」則是 3.5730，偏高，顯示了多數失業者認為雖受挫，但只要不灰心、繼續努力不放棄，仍是可以有好的未來。

表八：「非自願失業勞工再就業影響因素之研究」心理動態面向特性

分析變數	最小值	最大值	平均數	標準差
內外控人格特質	1.00	5.00	3.1093	0.56
運氣因素	1.25	5.00	2.9860	0.66
人脈因素	1.75	5.00	3.2326	0.61
自我效能	1.00	5.00	3.4468	0.52
努力程度	1.00	5.00	3.3757	0.61
持續程度	1.00	5.00	3.3917	0.61
信心程度	2.00	5.00	3.5730	0.60

二、「非自願失業勞工」條件面向對「再就業與否」之影響因素

對本研究議題而言，非自願性失業勞工「再就業與否」的影響因素才是最關鍵所在。本研究接下來以「再就業與否」為依變數，以研究架構為依歸，依序以人口背景、工作異動、失業給付、心理動態的四大面向，共 19 個特質為自變項，透過羅吉斯迴歸來建構「再就業與否」之模型。類別變數以卡方分析檢定與依變項之關聯性，等距變數則以 Pearson 相關分析檢定與依變數之相關性與強度，若顯示有相關或有關聯，代表此自變數對依

變數有影響力，最後再納入羅吉斯迴歸分析。

(一) 與「再就業與否」顯著關聯之變數—卡方檢定

前三個面向皆為類別變數，因此透過卡方檢定來檢測兩個類別變數的關聯性，共有「居住地」、「性別」、「年齡別」、「婚姻狀況」、「健康狀況」、「教育程度」、「職業訓練程度」、「前行業別」、「前職業別」、「前工作年資」、「前工作規模」、「預期—實際給付差異」、「最低薪資要求變動」及「基本開銷滿足與否」共14個變數，其結果如表九。

表九：各變數與「再就業與否」之卡方檢定

自變數	χ^2	df	P-value	N
居住地	30.931	3	0.000***	517
性別	19.619	1	0.000***	517
年齡別	9.069	1	0.003***	517
婚姻狀況	2.217	1	0.136	517
健康狀況	2.844	2	0.241	517
教育程度	17.093	3	0.001**	517
職業訓練程度	4.252	2	0.119	517
前行業別	9.883	2	0.007**	517
前職業別	3.160	2	0.206	517
前工作年資	4.598	3	0.204	517
前公司規模	1.496	3	0.683	517
預期—實際給付差異	8.290	2	0.016*	504
最低薪資要求變動	11.447	1	0.001**	504
基本開銷滿足與否	10.266	1	0.001**	504

說明：1.表中部分卡方檢定之分析數未達517，係缺失值造成。

2.* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

從表九中得知，「居住地」、「性別」、「年齡別」、「教育程度」、「前行業別」、「預期—實際給付差異」、「最低薪資要求變動」及「基本開銷滿足與否」等8個變數之卡方值達顯著水準，意味著這些變數與「再就業與否」有非常顯著之關聯，則進一步納入羅吉斯迴歸模型，而其餘之「婚姻狀況」、「健康狀況」、「職業訓練程度」、「前職業別」、「前工作年資」、「前工作規模」等6項變數，與「再就業與否」沒有顯著之關聯，之後將不會納入羅吉斯迴歸模型。

(二) 與「再就業與否」顯著關聯之變數—Pearson 相關分析

第四個面向—心理動態，皆為等距變項，因此將「運氣因素」、「人脈因素」、「努力程度」、「持續程度」與「信心程度」這5個變項，以Pearson 相關分析去檢驗與「再就業」與否之相關性與強度，亦將依變數轉換成虛擬變數，使之成為等距變數，共6個變數納入分析，其結果整理成表十。其中，變數本身的相關係數必為1（自己與自己為完全相關），而非對角線的數值是變數間的相關係數，數值若愈大，意味著變數間的相關程度愈強，就可將這些變數放入羅吉斯迴歸分析。結果得知，「運氣因素」、「人脈因素」、「努力程度」、「持續程度」及「信心程度」等5個自變數都與依變數「就業與否」皆顯著相關，因此都將進入羅吉斯迴歸模型分析。

表十：六個變數的相關係數矩陣

	就業與否	運氣因素	人脈因素	努力程度	持續程度	信心程度
就業與否	1.000					
運氣因素	-0.205**	1.000				
人脈因素	-0.162**	0.553**	1.000			
努力程度	0.173**	-0.146**	-0.148**	1.000		
持續程度	0.201**	-0.190**	-0.193**	0.647**	1.000	
信心程度	0.263**	-0.121**	-0.028	0.611**	0.575**	1.000

說明：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$

三、「再就業與否」之主要影響因素—羅吉斯迴歸

羅吉斯迴歸分析模型主要檢驗自變數對依變數是否有影響力。已得知「居住地」、「性別」、「年齡別」、「教育程度」、「前行業別」、「預期—實際給付差異」、「最低薪資要求變動」、「基本開銷滿足與否」、「運氣因素」、「人脈因素」、「努力程度」、「持續程度」及「信心程度」等 13 個變數都分別與「再就業與否」有顯著相關或關聯性，但有相關不代表能對依變數有影響，因此需要藉由羅吉斯迴歸分析來檢驗，當所有與依變數有相關的自變數納入同一分析系統後，其相關性是否改變、對「再就業與否」是否具影響力？若有，則影響力大小及排序為何？

以本研究而言，四大面向都有自變數與依變數有關聯性，因此在進行羅吉斯迴歸分析時，將以分層迴歸進行，並依面向順序分別納入分析，共四層。對再就業與否而言，「人口背景」影響本是求職最大條件，因此放在第一層；其次將「工作異動」放入第二層；再者，「失業給付」面向的變數分至第三層，前三層之建構方式為「向前：LR」；最後，將「心理動態」歸併於第四層，由於過去研究中並無此面向，因此以「強迫進入法」為其建構方程式。在類別變數編碼方面，二分類別變數依「指標」(Indicator) 為比對方法，以「參考類別」為比較依準；多分類別變數則選擇「離差」(Deviation) 為比對方法，以「所有類別的平均效力」為比較基礎。

將參考變數確立後，依羅吉斯迴歸分析之步驟操作，將第一階段的羅吉斯分層迴歸分析結果摘要整理成如表十一。由表可知，最後有 10 個自變數被選入程式，但「教育程度」、「前行業別」與「預期—實際給付差異」這 3 個變數被程式排除在外，且「運氣因素」、「努力程度」與「持續程度」在方程式中對依變數「再就業與否」的影響力不顯著，意味著這 3 個變數對依變數「再就業與否」的影響力被其他自變數的影響力吸收了，因此這 3 個變數不具重要性。

表十一：羅吉斯分層迴歸分析結果摘要

	B	S.E.	Wald	df	P	Exp(B)
性別						
女性	-.664	.230	8.305	1	.004	.515
年齡別						
中高齡	-1.410	.329	18.355	1	.000	.244
居住地			26.463	3	.000	
左營區	-.876	.179	23.877	1	.000	.417

中區	.748	.260	8.300	1	.004	2.113
三民區	-.211	.188	1.265	1	.261	.810
最低薪資要求變動 有變動	.528	.223	5.626	1	.018	1.696
基本開銷滿足與否 有滿足	-.809	.314	6.643	1	.010	.445
運氣因素	-.384	.203	3.563	1	.059	.681
人脈因素	-.688	.229	9.050	1	.003	.502
努力程度	-.072	.252	.083	1	.774	.930
持續程度	.161	.253	.406	1	.524	1.175
信心程度	.838	.254	10.881	1	.001	2.313
常數	.017	1.113	.000	1	.987	1.018

為了更簡化模型，本研究重新將對依變數有顯著影響力之自變數：「居住地」、「性別」、「年齡別」、「最低薪資要求變動」、「基本開銷滿足與否」、「人脈因素」及「信心程度」，以「強迫進入法」對依變數「再就業與否」建構羅吉斯迴歸模型，結果如表十二至十四所示。

表十二：第二階段羅吉斯迴歸模型的擬合優度

-2 Log likelihood	Cox & Snell R square	Nagelkerke R square
512.285	.220	.306

表十二顯示，-2 Log likelihood 與 Cox & Snell R square 指出本研究所建構之模型對樣本資料之擬合程度良好，而 Nagelkerke R square 則指出這 7 個自變數共解釋「再就業與否」30.6%的變異量。

表十三顯示本研究建構的羅吉斯迴歸模型對所有有效分析樣本進行預測。其中，模型機率大於 0.5 之個案預測為「再就業」，模型機率小於 0.5 之個案預測為「未就業」。結果顯示，預測未就業的 339 人當中，確實有 299 人未就業成功，正確預測率達 88.2%；而預測再度就業的 165 人當中，真正再度就業成功者有 76 人，正確預測率達 46.1%。樣本數中，由於 7 個分析變數有部分缺失值，例如有人未能領取失業給付，故有 13 份缺失值，有效分析數僅為 504 份，而整體分析的 504 人中計有 375 人命中，整體正確預測率為 74.4%，顯示分析成果為有效分析（74.4% > 50.0%）。

表十三：第二階段羅吉斯迴歸模型的交叉分類表

		預測值		
		未就業	再度就業	正確預測率
觀察值	未就業	299	40	88.2%
	再度就業	89	76	46.1%
	全體			74.4%

由上述分析可知「居住地」、「性別」、「年齡別」、「最低薪資要求變動」、「基本開銷滿足與否」、「人脈因素」及「信心程度」等 7 個變數對非自願性失業者「再度就業與否」所建構之羅吉斯迴歸模型具有不錯的解釋力與預測率，且透過表十四，更顯見這 7 個變數對依變數之影響力與排序，其分析整理如下：

(一)「居住地」、「性別」、「年齡別」、「最低薪資要求變動」、「基

本開銷滿足與否」、「人脈因素」及「信心程度」皆對「再就業與否」有顯著之淨影響力 (P-value < 0.05)。

(二) 表十四中顯示：男性、青壯年、居住於中區附近、最低薪資要求有變動 (有降低)、基本開銷沒有滿足、認為人脈不是主要影響成功的因素、對自己愈有信心之非自願性失業勞工，再就業機率最大。

(三) 在其他條件不變之下：

1. 女性之非自願性失業者再度就業的發生比(odds)只有男性的 0.473 倍，亦即條件是男性較佳。
 2. 中高齡之非自願性失業者再度就業的發生比只有青壯年之 0.259 倍，青壯年之條件比中高齡好。
 3. 位於左營區之非自願性失業者再度就業的發生比只有一般非自願性失業者的 0.417 倍；中區之非自願性失業者再度就業的發生比是一般非自願性失業者的 1.994 倍；三民區之非自願性失業者再度就業的發生比只有一般非自願性失業者的 0.816 倍；而前鎮區之非自願性失業者再度就業的發生比是一般非自願性失業者的 1.4740 倍【 $e^{-(-0.874+0.690-0.204)} = 1.4740$ 】。以就業率來看，由高至低分別是中區、前鎮區、三民區與左營區之勞動力。
 4. 最低薪資要求有變動 (有降低) 之非自願性失業者再度就業的發生比是最低薪資要求沒有變動 (沒有降低) 的 1.755 倍，由此看來最低薪資要求有變動者較易找到工作。
 5. 基本開銷有滿足之非自願性失業者再度就業的發生比只有基本開銷沒有滿足的 0.428 倍，顯見基本開銷沒有滿足之失業者更有動力覓職。
 6. 人脈因素每增加 1 單位，非自願性失業者再度就業的發生比將減少 0.611 倍 (1-0.389)，愈認為人脈不是主要影響成功因素者，愈易找到工作。
 7. 信心程度每增加 1 單位，非自願性失業者再度就業的發生比將增加 1.359 倍 (2.359-1)，對自己愈有信心之非自願性失業勞工，覓職成功之機率大。
- (四) 由數據分析可知，對「再就業與否」之影響力大小依序為：「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「年齡別」。

表十四：第二階段羅吉斯迴歸分析結果摘要

	B	S.E.	Wald	df	P	Exp(B)
性別						
女性	-.748	.226	10.957	1	.001	.473
年齡別						
中高齡	-1.352	.330	16.827	1	.000	.259
居住地			26.669	3	.000	
左營區	-.874	.178	24.125	1	.000	.417
中區	.690	.258	7.134	1	.008	1.994
三民區	-.204	.186	1.202	1	.273	.816
最低薪資要求變動						
有變動	.562	.221	6.450	1	.011	1.755

基本開銷滿足與否 有滿足	-0.848	.312	7.394	1	.007	.428
人脈因素	-0.943	.195	23.365	1	.000	.389
信心程度	.858	.183	22.120	1	.000	2.359
常數	-0.032	.951	.001	1	.974	.969

(五) 再以以下兩個極端之例，藉此形成對比來更能清楚比較：

1. 若非自願性失業勞工之條件為男性、青壯年、住中區、最低薪資要求有變動、基本開銷沒有滿足、認為人脈不是主要影響成功的因素（極負向）、對自己有信心（極正向），該再度就業的機率將高達 0.9897。

$$p = \frac{1}{1 + \exp[-(0 + 0 + 0.690 + 0.562 + 0 - 0.943 \times 1 + 0.858 \times 5 - 0.032)]}$$

$$= \frac{1}{1 + \exp(-4.567)}$$

$$= 0.9897$$

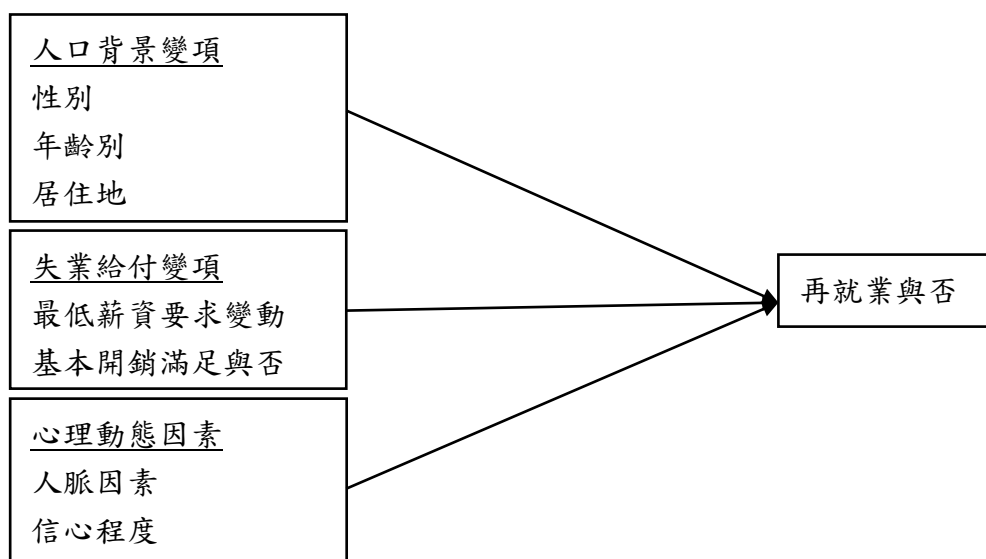
2. 若非自願性失業勞工之條件為女性、中高齡、住左營區、最低薪資要求沒有變動、基本開銷有滿足、認為人脈是最主要影響成功的因素（極正向）、對自己沒有信心（極負向），該再度就業的機率將僅有 0.00447673。

$$p = \frac{1}{1 + \exp[-(-0.748 - 1.352 - 0.874 + 0 - 0.848 - 0.943 \times 5 + 0.858 \times 1 - 0.032)]}$$

$$= \frac{1}{1 + \exp(7.711)}$$

$$= 0.00447673$$

由上述極端例子中，更可以證實「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「年齡別」對非自願性失業之勞工「再就業與否」具有顯而易見的影響力，是「再就業與否」之主要影響因素。最後，茲將本研究最終結果以圖二呈現。



圖二 「再就業與否」之主要影響因素

伍、結論與建議

一、研究構面之分析

由於自願失業與非自願失業之勞工的背景、工作面及特質有相當之差異（蕭台生，2004），兩者再度就業情形迥異，因此本研究所探討之因素情形皆針對非自願性失業勞工者，而自願性失業之情形在此不贅，結論亦不適用。本研究依四大面向說明如下，並將結果摘要整理於表十五。

- 1.人口背景變項：「居住地」、「性別」、「年齡別」以及「教育程度」和「再就業與否」有顯著相關；且「居住地」、「性別」、「年齡別」對「再就業與否」具有顯著影響力，這結論與之前針對台灣失業者再就業所做的決定因素相符（何金銘、陳淑玲、童冠燁，2006；陳威嘉，2004；劉建良，1999），顯示人口背景變項影響「再就業與否」之深，在台灣已趨於穩定。
- 2.工作異動變項：僅有「前行業別」一項對「再就業與否」有顯著相關，但納入羅吉斯迴歸分析後，其影響力被其他因素吸收，探究原因應與本研究僅限於高雄地區而非抽樣大範圍區域有關。
- 3.失業給付變項：「預期－實際給付差異」、「最低薪資要求變動」與「基本開銷滿足與否」和「再就業與否」有顯著相關；且「最低薪資要求變動」與「基本開銷滿足與否」對依變數有顯著影響力。
- 4.心理動態變項：「運氣因素」、「人脈因素」、「努力程度」、「持續程度」及「信心程度」皆與「再就業與否」有顯著相關，但最有僅有「人脈因素」、「信心程度」和依變數有顯著影響力。

表十五：「再就業與否」影響因素研究假設驗證結果彙整表

假設	內容	驗證結果
H1-1	居住地對「再就業與否」具有顯著之影響力	成立
H1-2	性別對「再就業與否」具有顯著之影響力	成立
H1-3	年齡對「再就業與否」具有顯著之影響力	成立
H1-4	婚姻對「再就業與否」具有顯著之影響力	不成立
H1-5	健康狀況對「再就業與否」具有顯著之影響力	不成立
H1-6	教育程度對「再就業與否」具有顯著之影響力	個別關聯存在但無系統影響力
H1-7	職業訓練程度對「再就業與否」具有顯著之影響力	不成立
H2-1	前次行業對「再就業與否」具有顯著之影響力	個別關聯存在但無系統影響力
H2-2	前次職業對「再就業與否」具有顯著之影響力	不成立
H2-3	工作年資對「再就業與否」具有顯著之影響力	不成立
H2-4	前公司規模對「再就業與否」具有顯著之影響力	不成立
H3-1	預期－實際給付差異對「再就業與否」具有顯著之影響力	個別關聯存在但無系統影響力
H3-2	最低薪資要求變動對「再就業與否」具有顯著之影響力	成立
H3-3	基本開銷滿足與否對「再就業與否」具有顯著之影響力	成立
H3-1	運氣因素對「再就業與否」具有顯著之影響力	個別關聯存在但無系統影響力
H3-2	人脈因素對「再就業與否」具有顯著之影響力	成立

H3-3	努力程度對「再就業與否」具有顯著之影響力	個別關聯存在但無系統影響力
H3-4	持續程度對「再就業與否」具有顯著之影響力	個別關聯存在但無系統影響力
H3-5	信心程度對「再就業與否」具有顯著之影響力	成立

二、建構模型之總結

羅吉斯迴歸建構後顯示「再就業與否」的主要影響因素依序為「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「年齡別」，而這些變數也成為最終建構模型之因素，其對「再就業與否」共解釋了30.6%的變異量，正確預測率為74.4%。

這7項變數中，若覓職者之條件為男性、青壯年、住中區、最低薪資要求有變動、失業給付沒有滿足基本開銷、認為人脈不是主要影響成功的因素，且對自己具高度信心，則其再度就業的機率比其他條件者還高。而接下來則針對面向影響力做一探討。

1.人口背景面向對「再就業與否」之影響力最大

由上述分析可得知，人口背景之因素，「居住地」、「性別」、「年齡別」等因素在羅吉斯迴歸模型具極大影響力。雖然「教育程度」對「再就業與否」的影響力最後被模型中的其他變數吸收，導致沒有顯著的「貢獻」，但「教育程度」在卡方檢定階段時與「再就業與否」有顯著關聯，基於此結果，可以推論，擁有好的人力資本之勞動者，覓職成功機率大。

2.心理動態面向與失業給付面向對「再就業與否」之影響力次之

心理動態之因素，「人脈因素」與「信心程度」在羅吉斯迴歸模型具淨影響力外，「運氣因素」、「努力程度」與「持續程度」在Pearson相關分析時，與「再就業與否」有非常顯著關聯，僅是在最後建構模型裡，被其他因素稀釋，導致影響力減弱。整體而言，心理動態的面向仍是有所「貢獻」的，其結果對非自願性失業者而言，未嘗不是個好資訊，只要加強自己的能力，信心自然提升，一旦富有自信，更能倚靠自己的力量來面對阻礙，如此信心與能力互相影響下，面對覓職，甚至生活，都將帶來助益。

失業給付面向之因素，「最低薪資要求變動」及「基本開銷滿足與否」在羅吉斯迴歸模型具淨影響力外，「預期—實際給付差異」在卡方檢定時亦與「再就業與否」有顯著關聯。失業給付面向影響力如此大，主要是因為一旦失了業，接踵而來的便是生活困頓的問題，涉及層面不單單是自己，若有家人需奉養，所帶來的經濟壓力就更大了。基於此，雖然覺得失業給付金額不夠支撐生活，但願意降低薪資標準屈就者仍為多數。

3.工作異動對「再就業與否」沒有影響

此面向中，僅有「前行業別」在卡方檢定時和「再就業與否」有顯著關聯。這樣的結果與過去相關研究中有所不同（何金銘、陳淑玲、童冠燁，2006；陳威嘉，2004），仔細探究後，部分原因是過去研究樣本遍及全國，樣本數亦多，抽樣較具客觀性。但本研究之母體以大高雄地區為主，高雄以工業起家，過去工廠、加工區處處林立，其中又集中左營與前鎮區，所

需人員便以基層體力工作人員為最大宗。

以上這些因素，或許就是造成工作異動對最後建構模型沒有「貢獻」的原因，且對於非自願性失業者，在勞動市場裡相對之下處於弱勢，他們通常不具有專技，也很難做勞動市場移轉性，要進入對員工有規劃、培訓之企業體，是非常不易的，也因此，「前次職業」與「公司規模」就顯得不是那麼重要了，當然也就非「再就業與否」之影響因素。

三、管理意涵與研究限制

(一) 管理意涵與建議

本研究主要探討非自願性失業勞工「再就業與否」之影響因素，並嘗試將心理動態與失業給付之因素納入分析，針對研究結果仍有些議題值得探討，除此之外，亦對結果提供管理意涵。

1. 政策法規制定

研究結果發現失業者通常都具有共通性質，例如較年輕之女性、已婚、教育程度為高中/高職且職業訓練程度低、過去從事製造業等等。政府相關單位應針對這些特質及勞動條件去修正補足法案、設計與改善現有不利於就業者的法律不足處，讓就業安全制度更完整。

再者，由於台灣已進入「少子化」與「高齡化」的時代，勞動力結構只會更加老化，因此，政府更應重視中高齡勞動力之開發與運用。除就業安全政策健全外，還要施加誘因以鼓勵企業界僱用中高齡勞工，例如藉由職務再設計、職場彈性、相關職業訓練、聘僱中高齡勞工之獎助津貼等方法都是可以考慮並具體化的。從政策與實務面雙管齊下，相信更能幫助現今的中高齡勞動者更好的就業環境，也能為未來的老化勞動力提前作準備。

在失業給付方面，大部分非自願性失業勞工所領取之金額不足以支付家庭開銷，原因涉及許多層面，諸如經濟環境、法律制定等，且97年5月失業者的平均失業週期高達24.8週，失業時間比領取失業給付的時間還長。抗通膨、物價飆價的環境，一般階級勞動力之薪水都難以維持家計了，更何況是已失業者呢？但若增加失業給付金額，又可能導致勞工依賴心態而惰於覓職，想要在幫助失業者維持生計與鼓勵積極覓職這兩者之間取得平衡，亦是目前政府相關單位需要仔細思忖、周延失策方案之處。

2. 就業服務機構

就服機構是接觸勞動者的第一線，應可帶給勞動者更多訊息。在就業安全體系中，職業訓練是很重要的一環，但本研究發現，失業者之教育訓練程度偏低，或許原因出自於失業者不積極參加，但就以就業服務站人員而言，能夠輔導、給予勞動者更多實質幫助才是意義所在，面對前來求助的勞動者，就服員除了依職責服務外，更應探究勞動者真正該補足之處。就服人員面對不願參加職業訓練者，可多宣導參加職訓對投資自我人力資本的好處，站在輔導鼓勵的角度，去激發失業者更積極培養自己。

舉個例，本研究驗證了愈有信心的人，覓職成功機率愈高。因此面對較喪志的失業者時，就服員分析現今就業市場的動向、提供相關資訊外，

亦可以當面加油打氣或是將之轉至心理輔導課程，以加強失業者之自信。同樣的，就業促進研習活動之課程內容多以管理、就業動向為主，亦可考慮增加一些心靈輔導的課程，幫助失業者減輕失業的心理壓力，並增加對自己信心的能量。簡言之，就業服務站不僅是資訊站，也可以是「加油站」。

除此之外，在具體作法上，建議政府相關單位可將就業輔導體系、職訓單位等連結，以幫助勞動者人力資本上的投資，使其增加人力存量，在職務所需時，能夠發揮所長，或者將來需要勞動力移轉時，能隨時跨領域就業成功。再者，整合公私立就業服務機構，公家機關通常依法行事，雖欠缺彈性，但較有系統；而私立就業服務機構較貼近勞動市場，具即時性，但體制較不完整。若能將兩者接軌形成互補，政府單位更能掌握勞動市場脈向，才能即時且完善提供勞動者在就業方面的需求與服務。

3.非自願性失業者

雖然遭遇失業打擊，但若更了解自己、了解整體環境，是可以幫助自己覓職成功的。本研究發現，女性、已婚、教育程度為高中/高職且職業訓練程度低、過去從事製造業等條件之勞動者佔非自願性失業大多數，但研究結果並不是要這類的人放棄就業，相反的，是要認清自己所不能改變的，然後去加強可以改變的。

像是性別、年齡是既定條件，教育程度較低也不算太嚴重，只要精進職務內容所需，增加人力資本存量，便更容易轉行或轉業。值得一提的是，本研究之樣本大多沒參加政府所舉辦之職業訓練，其理由通常都是時間無法配合、健康不佳、路程太遠、有家人須照顧等冠冕堂皇的理由來拒絕參加職訓。其實這樣逃避的心態是可以理解的，能少一事就不願多一事，但其實這對勞動者是不利的，尤其已遭遇失業，就應該抓住任何可以幫助自己覓職成功的機會，參加職訓或是輔導都可以加強自己的就業能量。

就行業別來說，過去高雄勞動者多以製造業與營造業為主，環境更迭下，此類的勞動需求不如以往多，因此原因而被釋放出的勞動者，除了可前往外地覓職外，亦可想辦法讓自己轉行，而這又回歸到人力「存量」的問題，由此可知勞動者培訓自己真的有其重要性，不只非自願性失業者該投資自己，就業中的勞動者亦該如此，目前政府為了鼓勵勞動者多多培養自身所長，對於利用工作之餘進修的就業者所有補助與優惠。因此不管失業或就業，政府都有管道與方案提供國民能力上的提升，勞動者應該多加利用，讓自己活到老學到老，別讓機會就此流失。總而言之，培育自己，並讓自己身心隨時處於良好狀態，才是覓職成功與就業順利之關鍵所在。

(二) 研究限制與對後續研究之建議

本研究之建構與成果存在著四個限制：

- 1.基於人物力、資源、對失業者有保密義務與時間等條件限制，本研究僅針對高雄市的就業促進研習活動之非自願性失業勞工，結果僅供相關研究之參考。未來研究可將對象範圍擴及至全國，或以北中南東各地作為區別。
- 2.研究使用之量表評量工具，乃自國外量表，於國內使用時或許會有國情不

- 同亦或翻譯上所產生的問題，另，由於是利用學員下課休息時填答問卷，礙於時間不足，填答者有時無法完全清楚題項內容，而使資料有所缺失。
- 3.經過多項方法檢定後，本研究建構非自願性失業勞工「再就業與否」模型對樣本資料具顯著解釋力，但模型之卡方值不高，所納入的影響因素對「再就業與否」僅能解釋30.6%的變異量，交叉分類表之正確預測率為74.4%。這意味了本研究沒能取得充足資料，尚有其他重要變數未納入模型中。由於本研究以問卷為主，未能掌握失業者真正之需求與覓職時的阻礙，導致研究方向有所偏頗。基於此，後續研究除了問卷方式外，應可再進行個案採訪或深入訪談，以及時修正研究方向。
- 4.研究問卷填答時間為2008年的1月10日至3月28日止，再以電話訪談後續追蹤。但礙於時間緣故，電訪僅進行至四月底。至於五月份過後，仍有待業中的勞動者進行覓職行為或是又失去工作者，其就業情況則不列入分析。

參考文獻

- 王震武，林文瑛（1998），傳統與現代華人的士大夫觀念：階級社會的樸素心理學分析，本土心理學研究，第10期，119-164頁。
- 石泐（2003），從失業保險制度：我國就業保險政策評估，理論與政策，第66期，107-130頁。
- 成之約（1999），中高齡勞工就業的障礙與突破，載於國立中正大學勞工研究所主編，中高齡就業促進研討會，85-104頁。嘉義縣：國立中正大學。
- 朱韻如（1998），中高齡者人力資源應用—台灣與日本之比較研究，淡江大學日本研究所碩士論文。
- 何金銘，陳淑玲，童冠燁（2006），從人力資本與勞動市場區格觀點探討非自願離職者再就業的決定因素—洛基對數線性分析，管理學報，第23期，第1卷，61-75頁。
- 李章順（1998），開辦失業保險對勞動市場的影響，勞工之友，第570期，17-19頁。
- 辛炳隆（1998），失業保險對就業市場的影響，就業與訓練，第16期，第1卷，8-13頁。
- 周玟琪（2003），迷思、吊詭、兩難與出路—因應勞動市場需求，我國就業促進政策走向，台北：就業安全半年刊，第2期，第1卷，21-32頁。
- 林意容（2000），以勞動力狀態來看中高齡失業問題，國立清華大學經濟學系碩士論文。
- 邱麗勤（2005），臺灣中高齡就業與輔導政策之研究—以一九九三年後人口高齡化為例，國立台灣師範大學政治學研究所碩士論文。
- 徐毅君（2000），工作結構與失業風險關聯性之研究，國立中正大學勞工研究碩士論文。
- 張立群（2005），影響台灣失業勞工流動及再就業的因素：2000-2004年，國立中正大學勞工研究碩士論文。

- 張清溪，許嘉棟，劉鶯釗，吳聰敏（2000），*經濟學理論與實際*(下冊)，台北市：翰蘆。
- 許嘉猷（1985），*組織結構之特性及其對薪資的影響：勞力市場分割理論的初步探討*，載於中央研究院主編，*三民主義研究所叢刊*，101-119頁，台北市：中研院。
- 陳威嘉（2004），*領取失業給付者特質及其工作異動特性*，國立中正大學勞工研究碩士論文。
- 劉亮吟（1984），*失業成因之探討*，國立台灣大學經濟研究所碩士論文。
- 劉建良（1999），*中高齡受僱者退休後再就業意願的決定因素*，國立中正大學勞工研究碩士論文。
- 蔡明璋（1986），*勞力市場、階級與社會流動：地位取得模型的批判與檢討*，*社會學與社會工作*，第8期，23-29頁。
- 蕭台生（2004）。《*自願與非自願離職者的特徵及其求職結果比較研究—台灣求職者的實證分析*》。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 羅時宏（2004），*新進人員人格特質、資訊尋找行為與組織社會化之關聯性研究*，國立國防大學國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
- Arrow, K. J. (1973), "Higher Education as a Filter," *J. Publ. Econ.*, Vol.2, No3, pp.193-216.
- Averitt, Robert T. (1968), *The Dual Economy: the Dynamics of American Industry Structure*, New York: Norton.
- Bandura, A. (1977), "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change," *Psychological review*, Vol.84, No2, pp.191-215.
- Bandura, A. (1982), "Self-efficacy mechanism in human Agency," *American Psychologist*, Vol.37, pp.122-147.
- Barber, A.E. (1998), *Recruiting employees: Individual and organizational perspectives*, Thousand Oaks., Ca: Sage.
- Becker, Gary S. (1971), *The Economics of Discrimination*, (2 edition), Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1975), *Human Capital*, University of Chicago Press.
- Broedling, L. (1975), "Relationship of internal-external control to work motivation and performance in an expectancy model," *Journal of Applied Psychology*, Vol.60, pp.65-70.
- Cappelli, P., L. Bassi., H. Katz., D. Knoke., P. Osterman, & M. Useem. (1997), *Change at work*, New York: Oxford University Press.
- DeFrank, R. S., & J. M. Ivancevich(1986), "Job loss: An individual level review and model," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.28, pp.1-20.
- Doeringer, Peter B. & Michael J. Piore. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*,. Lexington,MA: D.C. Heath.
- Gist, M. E. (1987), "Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management," *Academy of Management Journal*, Vol.12, pp.472-485.

- Gist, M. E. & Mitchell, T. R. (1992), "Self-efficacy : A theoretical Analysis of its determinants and malleability," *Academy of Management Review*, Vol.17, No2, pp.183-211.
- Gronau, R. (1971) , "Information and Frictional Unemployment," *American Economic Review*, June 61, pp. 290-301.
- Hamermesh, D.S. (1992) , *Unemployment Insurance for Developing Countries*, World Bank.
- Hicks, J. (1932) , *The Theory of Wages*, London GMacmillan.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984) , "Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance," *Journal of Applied Psychology* , Vol 69, No 2, pp.241-251.
- Piore, Michael J. (1972) , *Notes for a Theory of Labor Market Stratification*, Working Paper, 95, Cambridge, Mass : Massachusetts Institute of Technology.
- Rotter, J. B. (1966) , "Generalized expectancies for internal versus external of reinforcement," *Psychological Monographs*, Vol.80, NO. 609 .
- Sherer, M.& Maddux, J. E. (1982) , "The Self-efficacy scale : construction and validation," *Psychological Reports*, Vol.51, pp.663-671.
- Spector, P. E. (1982) , "Behavior in organizations as a function of employee's locus of control," *Psychological Bulletin*, Vol. 91, pp.482-497.
- Spector, P. E. (1985) , "Measurement of human service staff satisfaction : Development of the job satisfaction survey," *American journal of community psychology*, Vol. 13, pp.693-713.
- Spector, P. E. (1987) , "Interaction effects of perceived control and job stressors on affective reactions and health outcomes for clerical works," *Work & Stress*, Vol. 1, pp.155.
- Stancanelli, G. F. (1999) , "Unemployment duration and the duration of entitlement to unemployment benefits : An empirical study for Britain," *Applied Economics*, Vol.31, pp.1043-1051.
- Tam, Tony & Stephen Tang (1998) , "What Do the quantity & Quality of Schooling Do ? Evidence & Implications," *Paper presented at the International sociological Association Annual meeting, Jan, 7-9, Taipei, Taiwan.*
- Valencha, G. K. (1972) , "Construct validation of internal-external locus of control of reinforcement related to work-related variables," *Proceedings of 80th Annual Convention of the American Psychological Association* , Vol 7, pp.455-456.
- Vroom, V. H. (1964) , *Work and Motivation*, New York : John Wiley & Sons, Ins.
- Welch, F. (1977) , "What Have We Learned from Empirical Studies of Unemployment Insurance? ," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 30, pp.451-461.