

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 中高齡失業者再就業能力需求指標之建構與應用(1)

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC91-2413-H-194-008-SSS

執行期間：91年08月01日至92年07月31日

執行單位：國立中正大學成人及繼續教育研究所

計畫主持人：楊國德

報告類型：精簡報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中 華 民 國 92 年 10 月 31 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告

中高齡失業者再就業能力需求指標建構之研究

The Study on the Indicators of Reemployability

Needs for the Older Unemployed in Taiwan (1/2)

計畫類別：V 個別型計畫                      整合型計畫

計畫編號：NSC91-2413-H-194-008

執行期間：91 年 8 月 1 日至 92 年 7 月 31 日

計畫主持人：楊國德

兼任助理：王瑞宏、林幸璇

本成果報告包括以下應繳交之附件：

赴國外出差或研習心得報告一份

赴大陸地區出差或研習心得報告一份

出席國際學術會議心得報告及發表之論文

國際合作研究計畫國外研究報告書一份

執行單位：國立中正大學成人及繼續教育研究所

中 華 民 國 九 十 二 年 七 月 三 十 一 日

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告

\*\*\*\*\*

## \* 中高齡失業者再就業能力需求指標建構之研究 \*

\* The Study on the Indicators of Reemployability \*

\* Needs for the Older Unemployed in Taiwan (1/2) \*

\*\*\*\*\*

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：NSC91-2413-H-194-008

執行期限：91年8月1日至92年7月31日

計畫主持人：楊國德

兼任助理：王瑞宏、林幸璇

執行單位：國立中正大學成人及繼續教育研究所

E-mail: adukty@ccunix.ccu.edu.tw

## 中文摘要

近幾年來，失業率居高不下已成為國內各界注目的焦點，造成失業問題惡化的原因，除了經濟不景氣造成勞動需求減少之外，工作能力不合通常是形成結構性失業的重要因素，尤其在自由化、全球化的衝擊下，我國產業結構已明顯朝向高技術密集的資訊科技業與金融服務業發展，傳統低技術層次之勞工密集產業，則因無法與高科技競爭而逐漸萎縮。由於這二類產業所使用的工作技能差異很大，故後一類產業所釋放出來的勞動力很難順利移轉到前一類產業就業，即形成結構性失業，因此低教育程度、低技術性的中高齡失業者在就業市場上更趨於弱勢，能力不足往往是中高齡失業者再就業面臨的主要困難因素。因此，本研究乃以「中高齡失業者再就業能力需求指標之建構與應用」為題，針對關廠歇業中高齡離職者與產業機構人力資源部門主管進行研究，以瞭解國內各產業單位對新進員工所重視的工作能力種類、分析中高齡失業者所具備的再就業能力狀況、評估中高齡失業者再就業能力需求指標的建構項目，進而探究中高齡失業者再就業能力需求指標的應用方式，期能從個人、機構與政策面向，建構出具體可行的中高齡失業者再就業能力需求指標，以提供有關單位參考。

為達成上述目的，本研究擬分兩年加以進行。研究者於第一年（今年）的研究中積極蒐集整理相關文獻，剖析「再就業能力的意義、類別與內涵」，「各國正式教育體系中，與職場能力有關的主張」、「知識經濟時代職場人員所需要的工作能力」、「中高齡失業者再就業能力分析」、「影響中高齡失業者再就業能力相關因素」等議題，並根據文獻探討結果，參考國內外類似量表，及國內各產業單位與中高齡失業勞工的實際看法，設計「職場核心能力重要性評定問卷」初稿，從 1111 人力銀行所提供 92 年 2 月至 6 月參與徵才的各產業廠商名冊中，隨機抽取涵蓋各產業類別之單位實施預試，總計發出預試問卷 357 份，回收 132

份，回收率達 36.97%。回收之問卷經項目分析、因素分析及信度考驗後，歸納失業者應具備的再就業能力計有「人際關係與溝通」、「認知、思考與問題解決」、「工作認同與團隊精神」、「改變、冒險與創新」、「終生學習」、「科技運用與資訊管理」、「自我管理與調適」、「計畫、組織與行政」、「專業知識與能力」等九項。

第二年的研究，預定將修正之正式問卷，分別請「各產業單位」評估其對新進人員所重視的工作能力，以及廠內現有中高齡員工具備這些能力的程度；「中高齡失業者」評估其未來就業時所需要擁有的工作能力，以及目前具備這些就業能力的程度。除實證調查外，研究者並在前述問卷內，徵詢相關人員接受訪晤意願，從而實施個案訪談，以為中高齡失業族群，綜合歸納及建構出適切的再就業能力需求指標。希能經由本研究，企業機構可以聘用到確實符合其人力需求的員工，以不斷帶動組織的進步與發展，而個人也可藉由研習訓練的參與而培養這些相關的再就業能力，以增進自我效能，縮短尋職時間，重新獲得社會的肯定。

關鍵詞：中高齡失業者；再就業能力；需求指標

## ABSTRACT

The concepts and practices of reemployability are important for the older unemployed. The indicators of reemployability needs can be analyzed from many normative and descriptive approaches.

The first set of issues are the indicators and dimensions of the research instrument.

The purpose of this study is to develop and apply the indicators of reemployability needs. Therefore, the planning and development of the indicators and the instrument were stressed in the study.

A. What are the processes and characteristics of the indicators ?

B. How to develop the indicators?

C. How to apply the indicators in assessing the reemployability needs of the older unemployed?

The research methodology used in the study is a specialized form combining qualitative and quantitative investigations. The results of the study within two years will provide a basis for application of the analyses from dual approaches, and to improve the understanding of the needs of employers and the older unemployed.

**Key words:** The older unemployed ; Reemployability ; The indicators of needs

## 一、計畫緣由與目的

根據行政院主計處所公佈的最新失業調查報告，九十二年八月的失業率為 5.21%，與九十一年同月比較下降 0.14 百分點；失業人數 52 萬 9 千人，較去年同月減少 7 千人；九十一年平均失業人數為 51 萬 5 千人，較九十年增加 6 萬 5 千人。九十二年八月失業者的平均失業週數為 28.4 週，其中初次尋職者為 23.5 週，較七月縮短 2 週，非初次尋職者為 29.7 週，則較七月延長 0.4 週；而九十一年平均失業週數為 30.3 週，較九十年延長 4.2 週（行政院主計處，民 92），這一數字顯示工作愈來愈難找，國內長期失業者正持續增加中。九十一年一整年國內景氣歷經前所未見的挑戰，因此全年平均失業率高達 5.17%，比九十年的 4.57%，增加 0.6 個百分點，創歷年最高紀錄。由於景氣持續不佳，過去一年來（九十一年）關廠歇業家數日益增多，導致因為工作場所歇業或業務緊縮而失業者，較九十年增加 4 萬 2 千人，由此可見企業緊縮雇用或關廠導致的失業，為國人丟飯碗主要原因。值得注意的是，據主計處統計，九十一年 25 至 44 歲之青壯年失業率為 4.73%，較九十年上升 0.56 百分點，男性失業人口則占全體失業者之三分之二強，顯見這一波的高失業風潮，受到最大打擊的，就是這些社會勞動主力和家庭經濟支柱的壯年男性。

整體而言，我國目前中高齡再就業現況浮現出下列問題：

### 一、失業率逐年攀升，中高齡失業勞工日益增加，間接影響子女教育，形成國家人力資源素質下降

國內的失業率從八十九年九月的 3.10%，連續十一個月一路攀升至九十年八月的 5.35%，之後才每個月緩慢下降，來到九十一年四月的 4.98%，然而接連幾個月又持續上升，九十一年八月份又重新站上 5.35%，直至今（九十二）年八月才回到 5.21%，目前失業的人口中，四十到五十歲的中壯年人口比例越來越多，主要為台灣產業外移所導致的關廠歇業所造成，因此這些失業人口要能夠再就業的機會也相對較低。由於這些正值生產力最高年齡層的人口，絕大多數都需要負擔家中子女的教育費用，因此一旦失業後，除了家庭生活品質將會降低外，最嚴重的就是子女教育費用將會無以為繼，而因為無法繼續接受教育所造成的社會問題，將會形成國家人力素質的下降。如果等到經濟情況好轉後再來補救這個問題，可能需要花費的時間將是以「代」為時間的計算單位。經濟情況的惡化無可避免的將造成失業問題的日益嚴重，如果因為失業問題進而造成國家人力素質的逐漸低落，將會使得下一波景氣來臨時，我們在人力素質上的競爭力不夠，而失去重新出發的基礎，因此政府應該多花些心力重視失業問題，避免我們沒有做準備而失去全球的競爭力。

### 二、中高齡失業者由於雇主刻板的雇用觀念與其本身之能力不足及期望落差問題，再就業較一般失業者困難，失業期間較長

根據行政院主計處歷年人力運用調查之資料顯示，造成國內失業者在求職過程中，無法遇有工作機會之原因以工作性質不合所佔比例最高，其次為技術不合，而年齡限制所佔比例則呈上升趨勢（辛炳隆，民 90）；另龔文廣（民 87）表示，未來中高齡者雇用就業型態有下列問題：1.「企業雇主抱持刻板的雇用觀念」，認為中高齡者健康問題、能力退化、工作效率低、頑固不易溝通、訓練及

管理不易、阻礙企業發展等，導致雇用意願不高；2.「中高齡者本身之能力不足及期望落差問題」，較無法配合技術革新、學習新技能並培養第二專長，且中高齡者再就業及轉業心理調適較困難，面對再就業及轉業的薪資、職務、身份之轉變與其中產生之期望落差，無法做好心理調適及工作準備。從上述問題可知，年齡越大者其求職難度愈高，越難從失業苦海中脫身（駱明慶，民 79），失業期將較一般失業者為長。

三、失業者普遍存有許多心理困擾問題，並未獲得有效輔導與諮商，欠缺自我調適能力

失業者於失業期間所要面臨包含經濟短缺問題、心理情緒問題、因壓力過大影響健康之情形，與配偶互動逐漸惡化之情形和找尋下一份等問題（黃彩惠，民 85）；而洪榮昭、吳銘達（民 88）的研究也顯示，失業求職者對失業時感受頗為煩惱的項目依序為：經濟拮据的煩惱、對長久將來的不安全感、再就業機會的煩惱、及生活失去重心等。然而我國公立就業服務中心之業務項目僅包括「職業介紹」、「就業諮詢及職業心理測驗」、「雇主服務」、「就業後輔導工作」、「被資遣員工再就業之協助」、「就業甄選」、「應屆畢業生等專案就業服務」、「職業分析」、「就業市場資訊蒐集、分析及發布」、「就業服務宣導」、「雇主申請聘僱外國人辦理國內招募之協助」、「特定對象之就業服務及就業促進」等，似乎並未將輔導諮商業務列為重點工作項目，因而若有因失業而將或已罹患憂鬱症、焦慮症等的中高齡失業族群，將無妥善預防、輔導和諮商措施與管道，其在欠缺關心與求助無門的情況下，易引起自裁念頭，這應是有關單位所不願意見到的。

從上面的敘述可知，中高齡失業者再就業能力相當重要，因此本研究乃以中高齡失業者為對象，期能透過問卷調查與個案訪談，建立一套再就業能力需求指標。具體而言，本研究之目的有下列幾項：

- （一）分析歸納國內各產業單位對新進員工所重視的職場核心能力。
- （二）發展中高齡失業者職場核心能力的評量工具。
- （三）探討中高齡失業者所具備的職場核心能力狀況。
- （四）分析影響中高齡失業者職場核心能力的相關因素。
- （五）評估中高齡失業者再就業能力需求指標的建構項目。
- （六）探究中高齡失業者再就業能力需求指標的應用方式。
- （七）歸納結論，整合政府、企管、成教、輔導等單位，從個人、機構與政策面向，建構出具體可行的中高齡失業者再就業能力需求指標，以提供有關單位參考。

## 二、結果與討論

為達上述目的，本研究乃以關廠歇業中高齡離職者與產業機構為研究對象，採用文獻分析和實證調查二方式進行，再輔以個案訪談，期望訪談資料能與實證結果相互印證。首先蒐集整理國內外之相關研究與文獻，以作為本研究理論基礎與實證研究的架構。其次根據文獻資料、相關實證研究，並參考國內外類似量表，與國內各產業單位與中高齡失業勞工的實際看法，設計「職場核心能力重要性與具備程度評定問卷」，針對「近年來正在求才之廠商」、「就業服務中心受理雇

主通報之中高齡離職員工」進行探索性研究，據以評估中高齡失業者再就業能力需求指標的建構項目。另外研究者除做問卷實證調查外，還實施個案訪談，包含：1.「深度訪談法」，是訪問者與個別受訪者一對一直接進行訪談；2.「焦點訪談法」(focus group)，是一種以「團體」的方式進行訪問的訪談法，能在最短的時間內與多數受訪者對話，以便能獲得較多的資料，訪談進行中訪問者盡量讓受訪者互動和討論，所蒐集到的資料也是以團員互動的言辭為主。期能深入瞭解「產業單位希望新進員工具備之工作能力」與「中高齡失業者之再就業能力現況」，期望訪談資料能與實證結果相互印證，而使本研究更為完整周延。

本次主要在發展研究工具，重點如下：

### (一) 問卷調查

本研究的主要調查工具為「職場核心能力重要性與具備程度評定問卷」，由於國內尚缺乏評量「職場核心能力重要性」與「失業者再就業能力具備程度」之工具，故筆者乃決定予以發展，大略經過下列步驟：

#### 1. 問卷初稿之編擬

- ① 蒐集相關研究文獻及檔案資料，統計各研究者及相關人員所提出職場所需各項能力之次數，以瞭解這些能力之重要程度。
- ② 以立意取樣方式，訪晤八家產業單位(樣本選取顧及各產業類別)之負責人或人力資源部門主管，以及六十位中高齡失業者(樣本之取得，係函請職業訓練機構協助提供中高齡失業學員地址與電話，經研究者聯繫後，實際接受訪問者總計三十一名)，以瞭解各產業對「現今職場人員所需擁有的工作能力」，「決定錄用新進人員的理由」，「中高齡者有待加強的能力」和「雇用中高齡者之考量」等問題的看法；中高齡失業者對「找工作所需能力」、「目前需要加強能力」以及「受年齡限制較難獲取之能力」等問題的見解。
- ③ 依據①之國內外相關研究及文獻所提及職場所需各項能力之次數及②之訪談結果，綜合歸納「國內各產業雇主對新進員工所共同重視」以及「中高齡者應具備與加強」的「職場核心能力」，和參酌國內外學者相關研究問卷既有量表題目，據以擬定本研究之主要評量工具 -- 「職場核心能力重要性與具備程度評定問卷」初稿。

#### 2. 預試的實施

研究問卷經多次討論之後，預試問卷已大致底定，隨即著手進行預試。本問卷之施測對象為台灣地區產業機構，為同時兼顧各類產業，在預試對象的選擇上，乃分別自 1111 人力銀行所提供 92 年 2 月至 6 月參與徵才的各產業廠商名冊中，隨機抽取 357 家各產業類別之廠商進行預試。預試的實施自九十二年七月四日至七月三十日，由研究者事先聯絡各單位「負責人或人力資源部門主管」取得其同意，再以郵寄方式請其協助填寫。共計發出預試問卷 357 份，回收 132 份，回收率達 36.97%，經剔除填答不完全之無效問卷 2 份，實得有效問卷 130 份。

#### 3. 正式問卷的確定

預試問卷經回收後隨即進行編碼，並運用 SPSS for Windows 套裝軟體統計程式進行項目分析、因素分析及信度考驗，以便形成正式問卷。經前述各項統計

考驗刪除鑑別度與相關性低的題目，並經因素分析後共得九個因素，研究者根據「文獻探討」與「訪談產業單位及中高齡失業者」結果進行因素命名，分別為「計畫、組織與行政」、「自我管理與調適」、「人際關係與溝通」、「科技運用與資訊管理」、「專業知識與能力」、「認知、思考與問題解決」、「工作認同與團隊精神」、「改變、冒險與創新」、「終生學習」等層面，九個因素之解釋量共佔整個預試問卷總變異量的 71.714%。此外研究者根據因素分析所得結果進行各分量表之信度分析，結果發現各分量表在 .8931 至 .9427 之間，整個總量表的 Cronbach  $\alpha$  係數高達 .9803，可見本量表具有相當良好的內部一致性信度。

### (二)「中高齡失業者」與「產業單位」訪談指引

研究者參酌相關文獻資料，並考慮實際的研究情境與研究對象，發展本研究的訪談工具「中高齡失業者與產業單位訪談指引」，研究工具初稿擬妥後，先以五位失業者及二個產業機構預試之後做修改，而完成本研究訪談工具之發展。期能透過對受訪者之開放及非結構性問題的深度與焦點訪談，更加深入瞭解「中高齡失業者」之再就業能力現況、培訓需求、問題與建議，以及歸納各產業單位對新進員工所重視的工作能力與人力需求原因。。

## 三、計畫成果自評

上述研究內容與原計畫相當符合，亦達成預期之研究目標，完整呈現整體計畫的情況。所獲得研究成果可作為第二年的應用與分析。

編製施測工具來加以應用。上述研究所得可提供進一步的研究及實際應用參考價值。同時，將於相關會議發表並提供有關單位進一步參考。

## 參考文獻

- 行政院主計處(民 92)。92 年 8 月台灣地區人力資源調查統計結果。 <http://www.dgbas.gov.tw/census~n/four/n9107.htm>
- Advisory Council Science and Technology(2000). Stepping up : skills and opportunities in the knowledge economy. Ottawa:Author.
- Hitt,M.A., Ireland,R.D.,& Hoskisson,R.E.(1999).Strategic Management:Competitiveness and Globalization.Third Edition,South-Western College Publishing,87-116.
- Horibe(1999). Managing knowledge workers: New skills and attitudes to unlock the intellectual capital in your organization. Etobicoke, Canada: John Wiley & Sons.
- Hoy,M.(2001).The impact of the global economy on adult learning: A case study of corporate universities VS. liberal arts universities. [http://www.agea.org/the\\_impact.htm](http://www.agea.org/the_impact.htm).
- OECD(2001). Education Policy Analysis. Paris: Author.
- Yeung,A.K.(1996). Competencies for HR Professionals: An Interview with Richard E. Boyatzis. Human Resource Management,35(1),19-34.