

摘要

近年來因為金融風暴和天然災害的侵襲下，勞動者面臨組織縮編、裁員的機會大增；終身雇用制的型態也慢慢式微，使得勞動者必須在不同得企業組織間流動，才能夠得以維持工作生存下去。在面臨多變的就業市場下，勞動者將有更多的機會在不同的組織間流動，而具備良好的轉職力將幫助勞動者順利的轉換工作。

本篇研究分別針對過去一年內有工作轉換經驗之轉職者和其錄用主管，進行對偶問卷方式之量化研究，總共發出 250 份對偶問卷，成功回收 155 份，回收率為 62%。根據回收之數據資料，以描述性統計、信度分析、比較平均數法、t 檢定、單因子異數分析等統計方法，得到以下發現。

- 一、轉職力之項目包括：專業證照或相關能力證明、求職及推銷自我能力、專業知識與技能、外語能力、職涯發展有充分的瞭解及規劃、瞭解與自我的職涯發展有關的產業環境與發展、表達及溝通能力，共七項。
- 二、轉職者與錄用主管之共同看法認為，專業知識與技能、外語能力、專業證照或相關能力證明三項能力項目上，是轉職者最欠缺之能力項目，需要加以補強。
- 三、不同工作轉換類型所需之能力差異為，工作轉換類型為「轉換至不同公司而從事相同屬性工作」，在穩定性及抗壓性和專業知識與技能，兩項能力具備程度上較高；工作轉換類型為「轉換至不同公司且從事不同屬性工作」，在外語能力和創新能力，兩項能力具備程度上較高。

關鍵詞：就業力、轉職力、工作轉換

Abstract

Laborers are facing more problems of company downsizing and layoffs due to the financial crisis and natural disasters in recent years. And they have to constantly change their job for a living because the lifetime employment is no longer used. Now the Labor market is so unstable that laborers have more opportunities to move from one company to another. Therefore, it will be a great help if the laborers have the employability themselves for job changing.

Two hundred and fifty dyads questionnaires were handed out to candidates who had job changing experience within past year and the managers who hired them. The total number of valid questionnaires was 155. An effective response rate was 62%. According to the survey, the conclusions of this study are as follows:

1. 7 Items of the employability for job changing including : certified qualification ,well self-expression , professional knowledge and skills, foreign languages, fully understanding of career development and related environment of industry, and finally the communication skills.
2. Both candidates and their managers believe that certified qualification, professional knowledge and skills, foreign languages are the most deficient items of all for those who want to change a job. They will have to enhance the items above.
3. Abilities for different job changing types are as follows: for people who move to a different company but in the same position---have more stability, anti-pressure ability and professional knowledge. On the other hand for those who move to a different company with different position have higher skills of able to foreign languages, and creativity.

key words: Employability ,Employability for job change ,job changing

目錄

中文摘要.....	I
英文摘要.....	II
目錄.....	III
圖目錄.....	V
表目錄.....	VI
第一章 緒論.....	1
第一節 研究背景與動機.....	1
第二節 研究目的.....	3
第三節 研究範圍.....	3
第四節 論文架構.....	4
第五節 名詞定義.....	5
第二章 文獻探討.....	6
第一節 就業力之意涵.....	6
第二節 各國就業力調查.....	9
第三節 轉職就業力之意涵.....	14
第四節 工作轉換之定義及類型.....	17
第三章 研究方法.....	21
第一節 研究流程.....	21
第二節 研究對象.....	22
第三節 研究工具.....	22
第四節 資料分析方法.....	24
第四章 研究結果.....	26
第一節 樣本基本資料之分析.....	26
第二節 轉職力具備程度與重要程度之分析.....	29

第三節 轉職力具備程度與重要程度之差異.....	36
第四節 不同工作轉換類型轉職力之差異.....	38
第五節 不同人口變項對轉職力具備程度和重要程度之差異.....	40
第五章 結論與建議.....	59
第一節 研究結論.....	59
第二節 建議.....	60
第三節 研究限制與後續研究建議.....	62
參考文獻	63
一、中文部分.....	63
二、英文部分.....	66
附件	
附件一 轉職者調查問卷.....	70
附件二 錄用主管調查問卷.....	74



圖目錄

圖 1-4-1	論文架構.....	4
圖 3-1-1	研究流程.....	21



表目錄

表 2-1-1	就業力之定義.....	7
表 2-2-1	青輔會 2009 就業力項目表.....	12
表 2-4-1	工作轉換之定義.....	18
表 3-3-1	問卷內容.....	22
表 3-3-2	問卷前測信度總表.....	23
表 4-1-1	問卷信度分析表.....	27
表 4-1-2	人口變項描述總表.....	28
表 4-2-1	轉職力具備程度分析—全體樣本.....	29
表 4-2-2	轉職力具備程度分析—錄用主管樣本.....	30
表 4-2-3	轉職力具備程度分析—轉職者樣本.....	30
表 4-2-4	轉職力具備程度分析—得分排序.....	30
表 4-2-5	轉職力重要程度分析—全體樣本.....	32
表 4-2-6	轉職力重要程度分析—錄用主管樣本.....	33
表 4-2-7	轉職力重要程度分析—轉職者樣本.....	33
表 4-2-8	轉職力重要程度分析—得分排序.....	34
表 4-2-9	轉職力與對業力之比較.....	35
表 4-3-1	轉職者對轉職力具備程度與重要程度之差異分析.....	36
表 4-3-2	錄用主管對轉職力具備程度與重要程度之差異分析.....	37
表 4-4-1	不同工作轉換類型轉職力之差異分析.....	38
表 4-5-1	不同性別的轉職者對轉職力具備程度之差異分析.....	40
表 4-5-2	不同年齡的轉職者對轉職力具備程度之差異.....	41
表 4-5-3	不同工作年資的轉職者對轉職力具備程度之差異.....	42
表 4-5-4	不同工作職位的轉職者對轉職力具備程度之差異.....	43
表 4-5-5	不同學歷的轉職者對轉職力具備程度之差異.....	44
表 4-5-6	不同性別的轉職者對轉職力重要程度看法之差異.....	44
表 4-5-7	不同年齡的轉職者對轉職力重要程度看法之差異.....	45
表 4-5-8	不同工作年資的轉職者對轉職力重要程度看法之差異.....	46
表 4-5-9	不同工作職位的轉職者對轉職力重要程度看法之差異.....	47
表 4-5-10	不同學歷的轉職者對轉職力重要程度看法之差異.....	48
表 4-5-10	不同學歷的轉職者對轉職力重要程度看法之差異.....	48
表 4-5-11	不同性別的錄用主管對轉職者轉職力具備程度看法之差異.....	49
表 4-5-12	不同年齡的錄用主管對轉職者轉職力具備程度看法之差異.....	49
表 4-5-13	不同工作年資的錄用主管對轉職者轉職力具備程度看法之差異..	50
表 4-5-14	不同工作職位的錄用主管對轉職者轉職力具備程度看法之差異..	51
表 4-5-15	不同學歷的錄用主管對轉職者轉職力具備程度看法之差異.....	52
表 4-5-16	不同性別的錄用主管對轉職力重要程度看法之差異.....	53

表 4-5-17	不同年齡的錄用主管對轉職力重要程度看法之差異	54
表 4-5-18	不同工作年資的錄用主管轉職力重要程度看法之差異	54
表 4-5-19	不同工作職位的錄用主管對轉職力重要程度看法之差異	55
表 4-5-20	不同學歷的錄用主管對轉職力重要程度看法之差異	56
表 4-5-21	不同人口變項之比較表	58
表 5-1-1	轉職力之項目	59

