

參考範本  
文章圖、表請隨文插入，勿分置二頁

靠右對齊  
Times New Roman10  
最小行高18pt

元培學報  
第二十六期民國 111 年 12 月  
20 ~ 41 頁

靠左對齊  
標楷體10  
最小行高18pt

Journal of Yuanpei University  
No. 26, December 2022  
P. 20~ P. 41

# 新冠疫情下中高齡退休者再就業影響因素之比較

置中  
Times New Roman18  
固定行高23pt

置中  
標楷體24  
單行間距

## The Comparison of Factors on Reemployment of Middle-Aged and Advanced Age Labors under COVID-19 Pandemic

袁宇熙<sup>1</sup> Yu-Hsi Yuan  
中國文化大學勞動暨人力資源學系

陳裔軒<sup>2</sup> Yi-Xuan Chen  
中國文化大學勞動暨人力資源學系

標楷體16  
固定行高16pt

陳育蒼<sup>\*3</sup> Yu-Cang Chen  
國立臺灣師範大學工業教育研究所

Times New Roman16

標楷體10

Times New Roman10

- <sup>1</sup>Department of Labor and Human Resources, Chinese Culture University
- <sup>2</sup>Department of Labor and Human Resources, Chinese Culture University
- <sup>3</sup>Department of Industrial Education, National Taiwan Normal University

(Received October 23, 2021; Revised June 24, 2021; Accepted July 15, 2021)

新細明體10  
粗體

**摘要：**在原有勞動力逐漸老化而青年勞動力遞補不足的現況下，如何引發中高齡及高齡退休者再就業的意願及動機，已然成為人力資源的運用關鍵，亦是須關注的勞動與人力資源議題，尤其是新冠疫情對於中高齡以上退休者的再就業影響性，尚未有足夠的研究進行揭露。就工作動機來看，中高齡及高齡退休者多已滿足馬斯洛需求理論的生理、安全、甚至是社會需求，純粹以財務回報作為刺激條件，似乎已無法充分引發其重返職場的誘因。而從國外文獻的整理及敘述，發現工作意義對於已滿足基本需求的中高齡及高齡退休者，有著更為顯著的激勵影響。故本研究從工作意義角度，切入中高齡及高齡退休者重返職場的動機分析，以計畫行為理論為基礎，引用國外發展的「工作意義量表」為研究工具，透過便利抽樣對已退休之中高齡及高齡退休者進行問卷調查，回收 269 份有效問卷後進行統計分析，其中以北北基人數較多。數據分析方法採取描述性統計以了解受訪者社會背景，再透過差異性分析比較性別、

內文左右對齊  
新細明體10  
固定行高16pt

邊界上2.5cm  
下3cm  
左右2.4cm

年齡、教育程度、地區、年資、職級等六個背景變項，以瞭解不同組群在六個研究構面的差異。研究結果發現，工作意義的差異分析呈現達顯著水準，且平均數高、標準差集中，可見工作意義對於中高齡以上退休者再就業有相當的重要性；另政府對於中高齡以上退休者的就業輔助政策和措施，是影響其是否能夠重返職場的重要因素。相關研究結論與建議，提供學術及實務工作者參考。

**關鍵詞：**工作意義、中高齡者、高齡者、職場、再就業意圖、新冠肺炎

**Abstract :** The insufficient supplement of the young workforce and on-the-job workers were senescence which caused a shortage of labor force and it appeared in recent years. How to motivate middle-aged and elderly retirees back to the workplace was the key factor of human resource in rearrangement policy. Indeed, it was a critical issue to care about the development of labor forces and human resources. In fact, insufficient study to discuss the effect of the COVID-19 pandemic on the motivation and willingness of reemployment for middle-aged and elderly retirees. It was easy to find, compare to Maslow's Hierarchy of Needs, the middle-aged and elderly retirees are satisfied with the needs of physiological, safety, and belongingness or love. Thus, inspire them back to the workplace only by financial reward was not enough. It was found, based on related literature review, the “meaningful work” plays an essential role to the middle-aged and elderly retirees' motivation of back to the workplace. Therefore, this study stands on the perspective of “meaningful work” to analyze and interpret middle-aged and elderly retirees' motivation for reemployment. The Theory of Planned Behavior (TPB) was employed as the theoretical basis of this study. A developed survey questionnaire from related studies were adopted in this research. Convenience sampling was used for data collection and subjected to middle-aged and elderly retirees in Taiwan. There are 269 in total returned data and the majority returned from Taipei City, New Taipei City, and Keelung City. The descriptive analysis was applied to explore the background of respondents. Further, the comparison of the mean score was used to understand the difference between demographic groups included gender, age, education level, location, seniority, and position. The result shows the “meaningful work” reached the significant level. Further, the mean scores and high centralized standard deviation coefficients of “meaningful work” reflected it was an important factor to influence senior or mid-aged persons' intention to return workplace. Some comments and suggestions were provided for academic and practice as reference.



英文內文左右對齊  
Times New Roman10  
固定行高16pt

**Keywords:** Meaningful work, senior or mid-aged persons, elder, workplace, reemployment intention, COVID-19.

中文內文左右對齊  
新細明體10  
固定行高16pt

## 壹、研究背景與動機

置中  
標楷體15  
固定行高16pt

近年來，我國高齡化人口速增加，對勞動力市場所造成的負面衝擊之大，是不容忽視的 (Doan, Pham, & Tran, 2020)。臺灣「平均壽命延長」和「少子女化」這兩股力量促使社會人口老化的現象急遽發展，人口結構、家庭型態及社會結構等遭受衝擊 (洪櫻純、秦秀蘭、梁惠雯、陳美蘭，2015)。加之我國高齡勞動力明顯較早離開勞動市場，及國人平均餘命延長，形成人力資源的浪費與增加政府財政負擔 (黃舜卿，2014)，如此情形，已然影響到維持社會運作的基礎設施系統、醫療保健、醫療服務、交通運輸，以及養老金及其他社會支持系統，也使高齡者逐漸承受壓力 (Jackson & Peter, 2015; Keese, 2006)。因此，在工業發達的國家諸如美國、英國、奧地利、芬蘭、日本等國，退休後重返職場就業發展之趨勢顯著上升 (Cahil, Giandrea, & Quinn, 2013; Doan et al., 2020; Dubois & Anderson, 2012)。此外，許多研究結果也支持退休後仍繼續工作的高齡者，比退休後便不再工作的高齡者更快樂、更健康 (Kim & Feldman, 2000; Zhan, Wang, Liu, & Shultz, 2009)。許多學者皆認為工作不僅關乎財務，亦是與心理和社會相關之重要因素，甚至超出了基本需求中的生活上的滿足，有強烈的連接性 (Chalofsky & Krishna, 2009; Doan et al., 2020; Steger, Dik, & Duffy, 2012; Lepisto & Pratt, 2017; Wrzesniewski, 2003)。Soane et al., (2013)調查了工作者的曠職率(absence rate)和工作投入(work engagement)之間的關係，結果證明了，工作越有意義，組織內員工的曠職率便越低。儘管 Fisher, Chaffee, & Sonnega (2016)的研究顯示，有許多因素會影響工作者退休後的工作意願，如個人身心健康情形、個人財務狀況、社會與經濟地位、及其他工作上、家庭乃至於自身退休計畫等，皆衝擊著高齡者重回職場的意願。由此可見，一份有意義的工作，有助於使高齡者感受到更好的工作回饋，及更堅定的工作承諾。因此，協助已退休的高齡者找到工作的意義，可以為其在達退休年齡後，繼續透入勞動力市場的誘因上，提供重要的動機 (Atchley, 1989; Doan et al., 2020)，但有關議題仍有待探討。

臺灣自 1993 年起便邁入了高齡化社會(ageing society)，2018 年則因為老年人口比例高於 14%，轉為高齡社會(aged society)，預估於 2025 年，老年人口占比將在超過 20%，邁入超高齡社會(super-aged) (國家發展委員會，2020)，由此可見，勞動力短缺的問題早已浮現，且每況越下，政府亦積極提出應對政策、制定相關法規因應之 (行政院，2017)。為了促進中高齡及高齡者再就業、為了維護及強化其就業權益與環境，勞動部研定的《中高齡者及高齡者就業促進法》已於民國 108 年 12 月公告，行政院原先指定於 109 年 5 月 1 日實施，但由於新冠肺炎(COVID-19)疫情的影響，國內產業對於勞動力運用有緊縮趨勢，因而暫緩實施 (勞動部勞動力發展署，2020)，而後，勞動部參考國內景氣信號及就業市場相關指標綜合評估施行日期，經行政院指定自 109 年 12 月 4 日施行 (勞動部，2020)。除了法規及政策等國家層面的支持外，國內在學術研究方面，對於中高齡及高齡者的再就業議題，大多聚焦於工作安全 (葉婉榆，2013)、志願服務與成功老化 (林麗惠，2006)、工作機會 (王秋絨、陳儒晰，2016) 等，較少從工作意義的角度切入中高齡者及高齡退休者重回職場之動機的探討。尤其在新冠肺炎 (COVID-19) 疫情爆發後，因為各國邊境封鎖、產業運作受阻，儘管需求尚在，然而勞動力卻得不到補充，導致中高齡及高齡勞動力的投入雪上加霜，如此衝擊對於中高齡及

高齡者的影響，亦使人憂心。

在理論根據部分，依照計畫行為理論 (Theory of Planned Behavior, TPB) 的觀點，認為人們在付諸行動之前，會有內部心理作用機制最為前導牽動要素 (Ajzen, 1991)。因此，要能夠理解個體的行為，必須先了解行為產生之前的意圖和影響因素，故本研究以計畫行為理論為基礎，進行研究架構與研究工具的編製基礎。

綜合以上國內外相關議題的分析，在新冠肺炎(COVID-19)疫情下，中高齡及高齡者重回職場的動機與誘因可能受到了疫情的影響而有所變化，除去財務及經濟因素之外，工作意義對於中高齡及高齡者重返勞動力市場的主要因素，成為了本研究探討的議題，且由工作意義觀點為基礎，有別於過往的研究，適可補足從心裡角度探討中高齡重回職場的部分研究缺口。

## 貳、文獻回顧

### 一、工作意義的重要性

標題：靠左對齊 新細明體12 固定行高16pt 不加粗

多年來國內外學者持續針對「工作意義」(meaningful work)的內涵及定義進行探討(Bailey et al., 2019)，過去的研究指出，即使在沒有財務壓力的情況下，高達 95%的工作者仍願意繼續工作 (Baltes et al., 2012)，這表示了工作意義的作用，在心理學及社會學方面顯示了一定程度的重要性 (Chalofsky, 2003)。根據 Pratt & Ashforth (2003)的觀點，當工作者發現工作具有重要意義時，工作就會被認定是具有特定意義的。在社會科學領域，工作意義通常被描述為員工最為重視的工作特徵，強調個人經驗與對生活意義的理解 (Stagere et al., 2012; Wrzesniewski et al., 1997)。

當工作的目標或目的符合工作者自身的理想及目標時，就會被認定其工作對自己是有意義的 (Thomas & Velthouse, 1990)。當工作內容與工作者自身信念、價值觀及行為相符時，就會產生相對的關聯性 (Chalofsky, 2003)。「工作」，這個詞的心理含意反映了員工認知上的工作經歷，進而與個人和工作內容產生正向連結。研究亦證實工作意義牽涉到與員工留任率、變革管理、組織承諾，以及組織績效和員工敬業等行為反應 (Van Wingerden & Van Der Stoep, 2017)。但是，大多數是針對一般員工進行的，而對於中高齡及高齡工作者的研究相對缺乏，這個部分也是本研究想進一步探討的議題。

### 二、新冠肺炎(COVID-19)疫情對勞動力的影響

依據國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO)(2020)的看法，新冠肺炎(COVID-19)疫情將使 16 億非正規經濟從業者被剝奪生計，比例占全球勞動力總數將近一半。國際勞工組織 (ILO, 2020)在其監測疫情的文件報告上指出，相較於 2019 年第四季的勞動力市場，2020 年第二季的全球工時減少超過 10%，換算超過三億個全職工作遭到刪減，這主要由於疫情防控的封措施持續延長所致。從國際勞工組織(ILO, 2020)的報告顯示，美洲地區的工時損失比例最高(12.4%)，歐洲和中亞比例為 11.8%，其他地區也在 9.5%以上的損失率 (ILO, 2020)；從勞工收入來看，各國非正式經濟從業者的收入因為新冠肺炎 (COVID-19)疫情而下降高達 60%，又以非洲及美洲的降幅最高(81%)、歐洲及中亞地區的降幅約為 70%、亞太地區則下降

21.6%，這樣的情況嚴重危及這些勞工及其家庭生計。相對的全球有 4.36 億家企業受到疫情衝擊而關閉生產線或營業場所，導致 81%的勞工因為工作場所關閉而影響其工作權進而影響其收入。

從國際勞工組織的統計數據看來，僅僅就正式全職工作者所受到的影響比例十分驚人，而對於中高齡及高齡者的工作機會及勞動權益，目前還無法列入估計範圍，由此可見中高齡及高齡者的勞動力估計受到顯著的忽略。因此，在疫情肆虐之下，臺灣中高齡及高齡者的就業意願及重返職場的動機，值得深入探討；此外，除了經濟上的因素外，亦有國外學者多年來探討「工作意義」(meaningful work)對工作者的影響，甚至是對中高齡及工齡退休者的影響，即是本研究的重點。

### 三、計畫行為理論

計畫行為理論(TPB)是一個由Icek Ajzen所提出的行為決策模型，其目的主要是用以預測與瞭解人類的行為，背後受到對事件的態度、周遭的主觀規範、感知到的行為控制等因素，而去影響其人的行為意圖 (Ajzen, 1991)。TPB理論第一個要探討的因素是「行為意圖」(behavior intention)，為影響行為的動機因素，其意涵是指當個體從事特定行為的意願越強烈，做出該行為的可能性便越高。第二個因素則是討論對行為的態度(attitude)，這是個人對特定行為其好壞的評估，態度包括對行為、對信念及對結果的評估。第三個因素是主觀規範，是由規範性信念與遵守的動機所建構，其意義是指個體會因為來自社會、團體、同儕的壓力，而決定是否真的做出特定行為的評估。再者，知覺行為控制 (perceived behavior control)在TPB中發揮了關鍵作用，其所指人們對做出自己感興趣行為困難程度的感知，也會影響個體是否真的會做出特定行為的影響因子 (Ajzen, 1991; Asare, 2015)。

### 肆、綜合論述

中高齡及高齡退休者通常具有較高的社會經濟地位，以及較高專業技能、較豐富的經驗，對國家及整體社會而言，可說是重要且寶貴的人力資源。就個人層面而言，重返職場的影響因素，或許不再僅止於經濟因素、財務需求，反而會去追求馬斯洛需求層級當中更高層級的社會隸屬、自尊、自我實現等目標，於 (徐慧娟, 2020) 提到，依照馬斯洛的理論，工作能提供經濟來源與自我實現的機會，也是社會生活中人際互動重要的一環。

就外在環境而言，對於中高齡及高齡退休者重返職場的支持環境是否改善及提升，亦是重要的影響因素。就企業而言，能夠獲得具優異工作技能及經驗的資深工作者的協助，其產生的價值及對公司的效用並非一般工作者所能比擬的，於「108 年度青銀共事職務分析調查報告」(臺北市就業服務處, 2019) 提到留任之銀髮員工具有長年工作經歷和資源，能夠協助公司處理危機。

從國家層面而言，中高齡及高齡退休者是經過長期培養及磨練的人才，其中許多也曾在其服務的單位上擔任過要職，在退休後仍保有相當程度的勞動力及生產力，再者，在國家人口高齡化、勞動力供給衰退的情勢下，若能為其打造友善職場的就業環境，更能夠發揮人力資源、發揮國家競爭力，於我國的《中高齡及高齡就業促進法》第一條的立法宗旨中亦有提

到：「為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法」（中華民國行政院全國法規料庫，2020）。

然而，畢竟中高齡及高齡退休者並非主流勞動力，儘管在種種情勢下，有意開拓此種人力資源，不論是在政策面抑或是學術面，對於中高齡及高齡退休者再就業的議題仍有發揮及努力的空間。

綜合上述，本研究試圖以計畫行為理論 (Theory of Planned Behavior, TPB) 的研究架構，驗證「工作意義」(meaningful work)對於中高齡及高齡退休者重返勞動市場的影響性，而進行實證性研究。

## 參、研究方法

### 一、研究架構

如圖 1 所示，本研究架構以 Ajzen (1985)提出的「計畫行為理論」(Theory of Planned Behavior, TPB)為基本的研究變項，而「社會背景變項」則為分析因子，比較不同社會背景變項在各因素的差異性。

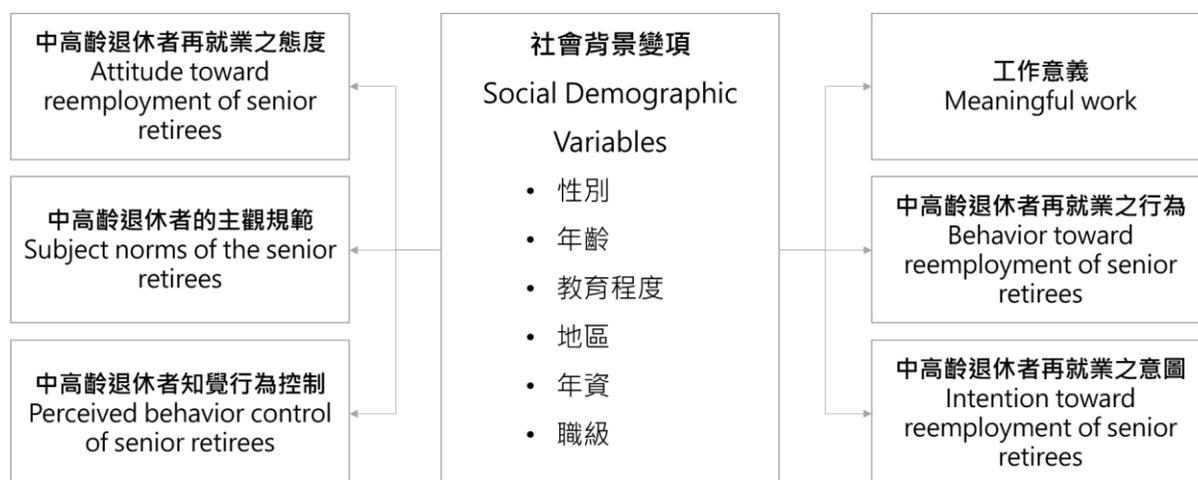


圖 1. 研究架構圖

### 二、研究對象與抽樣方法

為了聚焦於本研究所欲探討的議題，透過便利抽樣針對 45 歲以上已退休的中高齡者及高齡者進行問卷調查，中高齡者及高齡依據《就業促進法》第三條第一款：「中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人」、第三條第二款：「高齡者：指逾六十五歲之人」之定義，其中排除非自願退休、受環境與經濟影響的中高齡及高齡者以上人士發放問卷，共回收 269

份有效數據進行統計分析。

### 三、研究工具

本研究以計畫行為理論(TPB)為框架，而本研究套用 TPB 的各項因素於解析研究議題之內涵，問卷編製的構面與定義說明如後，題目的衡量採 Likert' s 5 等第量表，由 5 分代表非常重要、1 分代表非常不重要所組成。

#### (一) 中高齡退休者再就業之態度

本構面係考量中高齡者對於重回職場的態度影響因素，以再就業環境友善度（馬財專等人，2019）、政策支持度（陳素梅，2019）、個人工作技能準備度（馬財專等人，2019）等所構成。

#### (二) 中高齡退休者的主觀規範

本構面係考量中高齡者對於重回職場受到來自周遭想法的影響因素，以家人支持（丁居倫，2018）、社會氛圍（陸德德，2019）、同齡者影響（陳建和、陳孟崙，2016）等所構成。

#### (三) 中高齡退休者知覺行為控制

對於掌握工作的自信心、技能與知識程度、能否再就業的決定性和主動性等，本向度係透過透過文獻探討及專家會議確立。

#### (四) 中高齡退休者再就業之意圖

願意找主動工作的程度、願意投入新工作學習的程度、願意詢問是否有工作機會的程度，係透過文獻探討及專家會議確立。

#### (五) 中高齡退休者再就業之行為

考量中高齡及以上者的再就業行為，包含會從哪些管道尋找就業機會、再就業的主動性等，係透過文獻探討及專家會議確立。

#### (六) 工作意義量表

本量表題目係取自 Lips-Wiersma, Haar, & Wright (2020)所發展的問卷，構面與原量表的信度係數值如表 1 所示。

表 1. 工作意義參考用量表之構面、信度係數值與題目彙整表

構面	原始量表信度係數值
與他人合作 (Unity with others)	0.82
為他人服務 (Service to others)	0.87
發揮個人潛力 (Expressing full potential)	0.83
對自己坦誠 (Integrity with self)	0.83
面對現實 (Reality)	0.80
自我鼓舞 (Inspiration)	0.80
緩和緊張情緒 (Balancing tensions)	0.84

資料來源：本研究整理。

中文部份：新細明體10  
英文&數字部份：Times New Roman

### (七) 基本資料

包含性別、年齡、退休前從事行業別、退休前年資、退休前年收入、專業專長、家庭狀況、退休後主要活動、是否持續學習新知識或技能、對於終身學習的態度、對於挑戰新事物的態度、健康情況、希望重回職場的產業領域、希望重回職場的工作性質、希望重回職場的工作型態等。

## 四、資料分析方法

本研究預期透過描述性統計分析(descriptive statistics analysis)及獨立樣本t 檢定(independent sample t-test)、單因子變異數分析(one-way ANOVA)等差異性分析(variance analysis)等統計技術進行數據分析，藉以考驗不同背景變項組群在不同研究變項的平均數差異性檢定，作為解釋中高齡以上退休者在新冠肺炎(COVID-19)疫情下，對於重回職場的看法是否有所不同。

## 肆、分析結果

### 一、基本資料特性

填答者的背景資料分析結果如表 2 所示，有效填答人數為 269 人。分析結果顯示，受訪者中女性有 186 人(69.1%)屬於較多數，男性有 83 人(30.9%)；年齡方面，以 55-64 歲共有 154 人(57.2%)為較多數，65 歲以上共有 63 人(23.4%)為其次，45-64 歲群共有 52 人(19.3%)為第三；教育程度方面，以大專校院共有 157 人(58.4%)為最多數，研究所以上共有 73 人(27.1%)為其次，高中/高職畢業共有 39 人(14.5%)為第三；在填答者的地區分布方面，以北北基共 195 人(72.5%)為最多數，桃竹苗共 44 人(16.4%)為其次，中彰投共 12 人(4.5%)為第三，雲嘉南、高屏、花東、其他地區分別為 6 人(2.2%)、5 人(1.9%)、4 人(1.5%)、3 人(1.1%)皆並列為其中較少數群；在工作年資方面，30 年以下有 152 人(56.5%)，31 年以上共 117 人(43.5%)；在職級方面，基層人員、基層主管、基層幕僚等基層群分別為 65 人(24.2%)、31 人(11.5%)、15 人(5.6%)共 116 人(42%)為最多數，高階主管、高階幕僚高階群分別為 60 人(22.3%)、5 人(1.9%)共 65 人(24.2%)為其次，中階主管、中階幕僚等中階群分別為 44 人(16.4%)、14 人(5.2%)共 58 人(21.6%)為第三，其他群有 35 人(13.0%)為最少數。

表 2. 研究樣本基本資料描述性統計之次數及百分比分析摘要表 (n=269)

基本資料	分類	次數	百分比(%)
性別	女性	186	69.1
	男性		30.9
年齡	45-54 歲	52	19.3
	55-64 歲	154	57.2
	65 歲以上	63	23.4
教育程度	高中/高職畢業	39	14.5
	大專校院	157	58.4
	研究所以上	73	27.1
地區	北北基	195	72.5
基本資料	分類	次數	百分比(%)
	其他	74	27.5

年資	30 年以下	152	56.5
	31 年以上	117	42.4
職級	基層人員/主管/幕僚	111	41.3
	中階主管/幕僚	58	21.5
	高階主管/幕僚	65	24.2
	其他	35	13.0

資料來源：本研究整理。

## 二、信度考驗及各題填答結果分析

整體量表的信度係數值 Cronbach' s  $\alpha$  為 0.853，各分量表的信度係數值分別為「中高齡退休者對再就業之態度」Cronbach' s  $\alpha$ =0.826、「中高齡退休者的主觀規範」Cronbach' s  $\alpha$ =0.725、「中高齡退休者的知覺行為控制」Cronbach' s  $\alpha$ =0.761、「工作意義」Cronbach' s  $\alpha$ =0.837、「中高齡退休者再就業之意圖」Cronbach' s  $\alpha$ =0.819、「中高齡退休者再就業之行為」Cronbach' s  $\alpha$ =0.804，均高於 0.70 以上的檢核標準（Brown, 2002）；茲就各構面與各題項的選項填答百分比、排序、構面平均數與標準差等係數彙整如表 3 所示，分析結果說明如後。

表 3. 各題填答結果分析表 (n=269)

向 度 / 題 目	選項填答百分比 (%)					平均數	排序
	完全不同意	部分不同意	普通	部分同意	完全同意		
<b>中高齡退休者對再就業之態度 (M=4.30, SD=0.832)</b>							
1-1 我覺得退休後可以持續工作是好的。	1.12	3.72	15.99	26.02	53.16	4.26	5
1-2 我覺得退休後可以持續工作是對的。	1.49	4.46	20.45	21.93	51.67	4.18	6
1-3 我覺得退休後可以持續工作是值得推廣的。	1.12	1.49	16.36	24.91	56.13	4.33	3
1-4 我覺得退休後可以持續工作是有幫助的。	1.12	2.60	13.38	26.77	56.13	4.34	2
1-5 我認為退休後可以持續工作可以讓我感到快樂。	1.86	2.97	14.50	26.02	54.65	4.29	4
1-6 我認為退休後可以持續工作能提昇自我價值。	1.12	2.23	10.78	26.02	59.85	4.41	1
<b>中高齡退休者的主觀規範 (M=3.54, SD=0.878)</b>							
2-1 政府對中高齡者退休後重回職場的政策，會影響我投入工作的意願。	5.20	6.69	16.73	21.93	49.44	4.04	2
2-2 家人的意見，會影響我退休後重回職場的意願。	8.18	8.18	26.02	30.86	26.77	3.60	4
2-3 朋友的意見，會影響我退休後重回職場的意願。	15.99	16.36	32.34	23.42	11.90	2.99	5
2-4 同事的意見，會影響我退休後重回職場的意願。	18.96	17.47	36.06	16.73	10.78	2.83	6
2-5 我重視的人的看法，會影響我退休後重回職場的意願。	7.43	8.92	25.65	27.51	30.48	3.65	3

選項填答百分比 (%)

向 度 / 題 目	完全 不同 意	部分 不同 意	普通	部分 同意	完全 同意	平 均 數	排 序
2-6 若退休後持續工作是有政策鼓勵，會影響我退休後重回職場的意願。	3.72	5.20	14.50	27.88	48.70	4.13	1
<b>中高齡退休者的知覺行為控制 (M=4.18, SD=0.779)</b>							
3-1 退休後，我有持續工作的自信。	0.74	2.97	15.24	27.51	53.53	4.30	2
3-2 退休後，我依然有能力掌控自己的工作。	0.37	2.97	13.75	31.23	51.67	4.31	1
3-3 退休後，只要我願意，再度就業是容易的。	2.97	8.92	24.16	27.88	36.06	3.85	5
3-4 退休後，我能夠決定是否再度就業。	1.49	6.69	14.87	27.14	49.81	4.17	4
3-5 退休後，我仍擁有持續工作所需之知識、資源及能力。	1.12	2.97	14.87	30.48	50.56	4.26	3
<b>工作意義 (M=4.21, SD=0.719)</b>							
4-1 我與同事彼此有歸屬感。	2.23	6.32	19.70	30.11	41.64	4.03	15
4-2 我會跟同事討論跟自己切身相關的事。	4.46	8.92	29.37	26.39	30.86	3.70	17
4-3 我很享受跟同事一起工作的感覺。	1.12	4.83	20.07	29.37	44.61	4.12	13
4-4 我能感到工作是真正的在幫助他人。	0.74	5.58	12.64	28.62	52.42	4.26	7
4-5 我覺得工作目的在致力改善人類的福祉、環境、產品或服務。	1.49	4.83	16.36	27.88	49.44	4.19	10
4-6 我覺得工作非常值得投入。	1.49	2.23	17.47	27.51	50.93	4.25	8
4-7 我覺得我從事的工作內容投入在真正重要的事情上。	1.12	2.97	17.84	30.11	47.96	4.21	9
4-8 我的作為能夠對他人做出重要的貢獻或改變。	1.12	4.09	18.59	33.09	43.12	4.13	12
4-9 我能夠從工作中得到成就感。	0.74	1.86	10.04	30.48	56.88	4.41	3
4-10 我會因為工作上得到潛力發揮的機會而感到興奮。	0.74	2.23	10.41	30.11	56.51	4.39	4
4-11 在工作中，我可以保持自己的是非判斷。	0.74	1.49	7.81	28.62	61.34	4.48	1
4-12 我喜歡一同工作的同事。	0.74	2.97	18.22	32.34	45.72	4.19	10
4-13 在工作中，我能保持表裡一致。	0.37	2.23	11.52	32.34	53.53	4.36	5
4-14 工作中我都抱持面對現實的態度。	0.37	1.12	10.04	33.83	54.28	4.41	3
4-15 我對他人抱持寬容態度。	0.37	1.49	10.04	31.23	56.88	4.43	2
4-16 我知道生活充滿了不安，但我能夠說服自己接受重回職場。	1.86	4.09	22.68	31.23	40.15	4.04	14
4-17 工作讓我對未來充滿希望。	1.49	2.23	21.19	30.86	44.24	4.14	11
4-18 我受到同事共同努力的願景而激勵。	3.35	4.83	19.33	31.60	40.89	4.02	16
4-19 我對工作有種精神上的寄託。	1.12	5.20	19.33	29.00	45.35	4.12	13
4-20 工作中我有時間和空間可以思考工作的意義。	2.23	4.46	17.47	30.48	45.35	4.12	13
4-21 我為自己保留了足夠的彈性空間。	0.74	3.72	11.52	28.25	55.76	4.35	6
4-22 我能夠在自己和他人的需求衝突間取得平衡。	0.74	3.72	16.36	33.83	45.35	4.19	10
<b>中高齡退休者再就業之意圖 (M=3.98, SD=0.999)</b>							
5-1 如果情況允許，我希望退休後可以持續工	2.23	4.09	18.22	24.91	50.56	4.17	1

向 度 / 題 目	選項填答百分比 (%)					平均數	排序
	完全不同意	部分不同意	普通	部分同意	完全同意		
作。							
5-2 如果情況允許，我退休後仍會持續工作。	3.35	2.23	19.70	25.65	49.07	4.15	2
5-3 如果情況允許，我將會在退休後再次尋找工作。	3.72	4.09	24.16	22.68	45.35	4.02	4
5-4 我願意退休後持續工作。	3.35	4.83	17.10	27.14	47.58	4.11	3
5-5 我會主動詢問就服機構有關就業機會的資訊	9.67	13.01	28.25	18.59	30.48	3.47	5
<b>中高齡退休者再就業之行為 (M=3.36, SD=1.121)</b>							
6-1 我會利用人際關係找尋就業機會。	6.69	11.15	24.54	24.16	33.46	3.67	1
6-2 我會利用報章雜誌關注就業機會。	10.78	16.36	29.00	18.59	25.28	3.31	4
6-3 我會到就業服務機構詢問就業機會。	12.27	17.10	32.71	13.01	24.91	3.21	6
6-4 我會透過網路(包含人力銀行)查詢就業機會。	10.04	12.64	32.34	17.84	27.14	3.39	2
6-5 我會主動投遞履歷應徵想要的工作。	13.38	14.50	32.34	15.99	23.79	3.22	5
6-6 我會在到達法定退休年齡前跟雇主協商再就業的相關事項。	12.64	11.52	30.48	21.19	24.16	3.33	3

資料來源：本研究整理。

#### (一) 中高齡退休者對再就業之態度

本向度有六題，向度平均數為 4.30，為六個向度平均數最高者。受訪者填答的回應以選擇「部分同意」至「完全同意」居多數(73.60%~85.87%)，顯示大多數中高齡以上者對於退休後持續工作抱持正向態度；其中平均數最高的前三項是認為「退休後可以持續工作能提昇自我價值」(M=4.41, 85.87%)、「我覺得退休後可以持續工作是有幫助的」(M=4.34, 82.90%)、「我覺得退休後可以持續工作是值得推廣的」(M=4.33, 81.04%)，分析結果顯示中高齡以上退休者對再就業之態度傾向是非常正向的；相對最低的反應是「覺得退休後可以持續工作是對的」(M=4.18, 73.60%)。

#### (二) 中高齡退休者的主觀規範

本向度有六題，向度平均數為 3.54，為六個向度平均數排序第四。受訪者填答的回應以選擇「部分同意」至「完全同意」為相對多數(57.63%~76.58%)，依平均數高低排序分別為「若退休後持續工作是有政策鼓勵，會影響我退休後重回職場的意願」(M=4.13, 76.58%)、「政府對中高齡者退休後重回職場的政策，會影響我投入工作的意願」(M=4.04, 71.37%)、「我重視的人的看法，會影響我退休後重回職場的意願」(M=3.65, 57.99%)，顯見政府政策及中高齡以上退休者重視的人之建議具有關鍵性的影響效果。相對最低的反應是「同事的意見」(M=2.83, 27.51%)、「朋友的意見」(M=2.99, 35.32%)、「家人的意見」(M=3.60, 57.63%)，顯見中高齡以上退休者的再就業意願以自身意願為主要，尤其是重視的人的意見。

#### (三) 中高齡退休者對就業的知覺行為控制

本向度有五題，向度平均數為 4.18，為六個向度平均數排序第三。受訪者填答的回應以

選擇「部分同意」至「完全同意」為相對多數(63.94%~82.90%)，依平均數高低排序分別為「退休後，我依然有能力掌控自己的工作」(M=4.31, 82.90%)、「退休後，我有持續工作的自信」(M=4.30, 81.04%)、「退休後，我仍擁有持續工作所需之知識、資源及能力」(M=4.26, 81.04%)，顯見中高齡以上退休者對於退休後繼續工作的能力與自信相當高。相對最低的反應是「退休後，只要我願意，再度就業是容易的」(M=3.85, 63.94%)、「退休後，我能夠決定是否再度就業」(M=4.17, 76.95%)，顯見中高齡以上退休者認為，能夠再就業的客觀因素是不容易，也不是自己可以掌握的。

#### (四) 工作意義

本向度有二十二題，向度平均數為 4.21，為六個向度平均數排序第二。受訪者填答的回應以選擇「部分同意」至「完全同意」為相對多數(57.25%~89.96%)，依平均數高低前五項排序分別為「在工作中，我可以保持自己的是非判斷」(M=4.48, 89.96%)、「我對他人抱持寬容態度」(M=4.43, 88.11%)、「工作中我都抱持面對現實的態度」(M=4.41, 88.11%)、「我會因為工作上得到潛力發揮的機會而感到興奮」(M=4.39, 86.62%)、「在工作中，我能保持表裡一致」(M=4.36, 85.87%)，顯示大多數中高齡以上退休者對於退休後持續工作的工作意義認為自己是務實、具判斷力、對人寬容、表裡一致，且會因為工作能發揮潛力而感到高興。相對最低的是「我會跟同事討論跟自己切身相關的事」(M=3.70, 57.25%)、「我受到同事共同努力的願景而激勵」(M=4.02, 72.49%)、「我與同事彼此有歸屬感」(M=4.03, 71.75%)，顯見受訪者經過職場歷練，對於同事相處的分際有高度知覺，但也能因為同事的激勵和歸屬感而願意繼續投入工作。

#### (五) 中高齡退休者再就業之意圖

本向度有五題，向度平均數為 3.98，為六個向度平均數排序第五。受訪者填答的回應以選擇「部分同意」至「完全同意」為相對多數(49.07%~75.47%)，依平均數高低排序分別為「如果情況允許，我希望退休後可以持續工作」(M=4.17, 75.47%)、「如果情況允許，我退休後仍會持續工作」(M=4.15, 74.72%)、「我願意退休後持續工作」(M=4.11, 74.72%)，顯示大多數受訪者對於退休後持續工作抱持積極正向態度。相對較低的題項是「我會主動詢問就服機構有關就業機會的資訊」(M=3.47, 49.07%)、「如果情況允許，我將會在退休後再次尋找工作」(M=4.02, 68.03%)，顯示受訪者找工作的主動性偏低，但意願性仍高。

#### (六) 中高齡退休者再就業之行為

本向度有六題，向度平均數為 3.36，相對為六個構面平均數最低者。受訪者填答的回應以選擇「普通」較多(24.54~32.71)，表示對於再就業行為多持無特定意見的看法。而選擇「部分同意」至「完全同意」者占 39.87%~57.62%，雖然也占四成到近六成的比例，但與其他五個向度比較，受訪者對於再就業行為為偏弱。依平均數高低排序分別為「我會利用人際關係找尋就業機會」(M=3.67, 57.62%)、「我會透過網路(包含人力銀行)查詢就業機會」(M=3.39, 44.98%)、「我會在到達法定退休年齡前跟雇主協商再就業的相關事項」(M=3.33, 45.35%)，顯見受訪者再就業的主動管道以人際關係為主，也會透過網路查詢就業機會，也會在退休前跟雇主協商。

相對較低的題項是「我會到就業服務機構詢問就業機會」(M=3.21, 37.92%)、「我會主動投遞履歷應徵想要的工作」(M=3.22, 39.78%)，顯示受訪者甚少會透過就業服務機構及主動投遞履歷找工作。

### 三、不同群組的觀點比較

#### (一) 性別上的觀點差異

在性別部分，經由獨立樣本 t 檢定比較不同性別在六大因素的平均數差異之比較，結果彙整如表 4 所示。分析結果顯示，性別在「中高齡退休者對再就業之態度」(t=-0.029, p>0.05)、「中高齡退休者的主觀規範」(t=0.346, p>0.05)、「中高齡退休者的知覺行為控制」(t=-0.055, p>0.05)、「工作意義」(t=0.527, p>0.05)、「中高齡退休者再就業之意圖」(t=0.410, p>0.05)、「中高齡退休者再就業之行為」(t=1.032, p>0.05)無顯著差異，表示即使男女性別不同，對於再就業的六個因素的看法上並沒有差別。

表 4. 不同性別群組在問卷各因素之獨立樣本 t 檢定分析摘要表 (n=269)

因素名稱	組別	樣本數(n)	平均數(M)	標準差(SD)	t 值
再就業態度	女性	186	4.302	0.864	-0.029 n.s.
	男性	83	4.305	0.760	
主觀規範	女性	186	3.550	0.893	0.346 n.s.
	男性	83	3.510	0.848	
知覺行為控制	女性	186	4.177	0.787	-0.055 n.s.
	男性	83	4.183	0.765	
工作意義	女性	186	4.222	0.715	0.527 n.s.
	男性	83	4.172	0.730	
再就業意圖	女性	186	4.001	1.008	0.410 n.s.
	男性	83	3.947	0.982	
再就業行為	女性	186	3.393	1.115	1.032 n.s.
	男性	83	3.271	1.135	

註：n.s. p>0.05

#### (二) 地區上的觀點差異

在不同地區群組部分，經由獨立樣本 t 檢定比較不同地區填答者在六大因素的平均數差異之比較，結果彙整如表 5 所示。

表 5. 不同地區群組在問卷各因素之獨立樣本 t 檢定分析摘要表 (n=269)

因素名稱	組別	樣本數(n)	平均數(M)	標準差(SD)	t 值
再就業態度	北北基	195	4.286	0.865	-0.532 n.s.
	其他縣市	74	4.347	0.742	

主觀規範	北北基	195	3.503	0.925	-1.068 n.s.
	其他縣市	74	3.631	0.738	
知覺行為控制	北北基	195	4.205	0.803	0.887 n.s.
	其他縣市	74	4.111	0.712	
工作意義	北北基	195	4.221	0.710	0.538 n.s.
	其他縣市	74	4.168	0.744	
再就業意圖	北北基	195	3.972	1.020	-0.321 n.s.
	其他縣市	74	4.016	0.947	
再就業行為	北北基	195	3.327	1.139	-0.671 n.s.
	其他縣市	74	3.430	1.076	

註：n.s.  $p>0.05$

分析結果顯示在「中高齡退休者對再就業之態度」( $t=-0.532, p>0.05$ )、「中高齡退休者的主觀規範」( $t=-1.068, p>0.05$ )、「中高齡退休者的知覺行為控制」( $t=0.887, p>0.05$ )、「工作意義」( $t=0.538, p>0.05$ )、「中高齡退休者再就業之意圖」( $t=-0.321, p>0.05$ )、「中高齡退休者再就業之行為」( $t=-0.671, p>0.05$ )無顯著差異，表示即使北北基和其他不同地區的填答者，對於再就業的六個因素的看法上並沒有差別。

### (三) 年資上的觀點差異

結果彙整如表 6 所示，在不同年資群組部分，經再分組，以 30 年以下( $n=159, 57.6\%$ )及 31 年以上( $n=117, 42.4\%$ )兩組。

表 6. 不同年資群組在問卷各因素之獨立樣本 t 檢定分析摘要表 ( $n=269$ )

因素名稱	組別	樣本數(n)	平均數(M)	標準差(SD)	t 值
再就業態度	31 年以下	152	4.303	0.774	-0.007 n.s.
	31 年以上	117	4.303	0.905	
主觀規範	31 年以下	152	3.473	0.880	-1.390 n.s.
	31 年以上	117	3.623	0.871	
覺行為控制	31 年以下	152	4.166	0.760	-0.320 n.s.
	31 年以上	117	4.197	0.806	
工作意義	31 年以下	152	4.178	0.664	-0.564 n.s.
	31 年以上	117	4.244	0.785	
再就業意圖	31 年以下	152	3.992	0.959	-0.752 n.s.
	31 年以上	117	3.974	1.052	
再就業行為	31 年以下	152	3.448	1.062	0.144 n.s.
	31 年以上	117	3.235	1.187	

註：n.s.  $p>0.05$

經由獨立樣本 t 檢定比較不同年資填答者在六大因素的平均數差異之比較，結果在「中高齡退休者對再就業之態度」( $t=-0.007, p>0.05$ )、「中高齡退休者的主觀規範」( $t=-1.390, p>0.05$ )、「中高齡退休者的知覺行為控制」( $t=-0.320, p>0.05$ )、「工作意義」( $t=-0.564, p>0.05$ )、「中高齡退休者再就業之意圖」( $t=0.752, p>0.05$ )、「中高齡退休者再就業之行為」( $t=0.144, p>0.05$ )無顯著差異，表示即使年資 31 年以下或 31 年以上之填答者，對於再就業的六個因素的看法上並沒有差別。

#### (四) 年齡觀點的差異

在年齡群組部分，經由單因子變異數分析比較不同年齡層填答者在六大因素的平均數差異之比較，結果彙整如表 7 所示。「中高齡退休者的工作意義」( $F=2.226, p<0.05$ )為 65 歲以上 ( $M=4.356, SD=0.573$ )顯著高於 55-64 歲者 ( $M=4.134, SD=0.776$ )；「中高齡退休者再就業之行為」( $F=2.116, p<0.05$ )為 45-54 歲者 ( $M=3.580, SD=0.928$ )顯著高於 65 歲以上 ( $M=3.151, SD=1.254$ )。

表 7. 不同年齡層填答者在問卷各因素之單因子變異數分析摘要表 (n=269)

變項	分組	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	MS	F	Scheffe 檢定
再就業態度	45-54歲	52	4.346	0.784	組間	.521	2	.260	0.374 n.s.	---
	55-64歲	154	4.265	0.884	組內	184.926	266	0.695		
	65歲以上	63	4.360	0.740	總和	185.447	268			
主觀規範	45-54歲	52	3.631	0.878	組間	0.594	2	0.297	0.383 n.s.	---
	55-64歲	154	3.523	0.859	組內	205.994	266	0.774		
	65歲以上	63	3.497	0.932	總和	206.588	268			
知覺行為控制	45-54歲	52	4.208	0.847	組間	0.790	2	0.395	0.649 n.s.	---
	55-64歲	154	4.135	0.795	組內	161.734	266	0.608		
	65歲以上	63	4.263	0.678	總和	162.523	268			
工作意義	45-54歲	52	4.240	0.681	組間	2.278	2	1.139	2.226*	>
	55-64歲	154	4.134	0.776	組內	136.116	266	0.512		
	65歲以上	63	4.356	0.573	總和	138.394	268			
再就業意圖	45-54歲	52	4.073	0.960	組間	0.843	2	0.422	0.421 n.s.	---
	55-64歲	154	3.988	1.013	組內	266.491	266	1.002		
	65歲以上		3.902	1.004	總和	267.334	268			
再就業行為	45-54歲	52	3.580	0.928	組間	5.274	2	2.637	2.116*	>
	55-64歲	154	3.364	1.119	組內	331.481	266	1.246		
	65歲以上	63	3.151	1.245	總和	336.755	268			

註：n.s.  $p>0.05$ .

另分析結果顯示「中高齡退休者對再就業之態度」( $F=0.374, p>0.05$ )、「中高齡退休者的主觀規範」( $F=0.383, p>0.05$ )、「中高齡退休者的知覺行為控制」( $F=0.649, p>0.05$ )、「中高齡

退休者再就業之意圖」(F=0.421,  $p>0.05$ ) 等四個因素皆無顯著差異，表示即使不同學歷的填答者，對於再就業的以上四個因素的看法上並沒有差別。

#### (五) 學歷觀點的差異

在學歷群組部分，經由單因子變異數分析比較不同學歷填答者在六大因素的平均數差異之比較，結果彙整如表 8 所示，結果在「中高齡退休者對再就業之態度」(F=0.458,  $p>0.05$ )、「中高齡退休者的主觀規範」(F=0.612,  $p>0.05$ )、「中高齡退休者的知覺行為控制」(F=1.082,  $p>0.05$ )、「工作意義」(F=1.192,  $p>0.05$ )、「中高齡退休者再就業之意圖」(F=1.314,  $p>0.05$ )等五個因素皆無顯著差異，表示即使不同學歷的填答者，對於再就業的以上五個因素的看法上並沒有差別。

表 8. 不同學歷填答者在問卷各因素之單因子變異數分析摘要表 (n=269)

變項	分組	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	MS	F	Scheffe 檢定
再就業態度	高中/職以下	39	4.295	0.834	組間	0.636	2	0.318	0.458 n.s.	---
	大專校院	157	4.269	0.856	組內	184.811	266	0.695		
	研究所以上	73	4.381	0.782	總和	185.447	268			
主觀規範	高中/職以下	39	3.645	0.864	組間	0.947	2	0.473	0.612 n.s.	---
	大專校院	157	3.490	0.891	組內	205.641	266	0.773		
	研究所以上	73	3.582	0.861	總和	206.588	268			
知覺行為控制	高中/職以下	39	4.349	0.713	組間	1.312	2	0.656	1.082 n.s.	---
	大專校院	157	4.149	0.813	組內	161.211	266	0.606		
	研究所以上	73	4.153	0.734	總和	162.523	268			
工作意義	高中/職以下	39	4.368	0.586	組間	1.229	2	0.615	1.192 n.s.	---
	大專校院	157	4.188	0.750	組內	137.165	266	0.516		
	研究所以上	73	4.161	0.710	總和	138.394	268			
再就業意圖	高中/職以下	39	4.215	0.859	組間	2.614	2	1.307	1.314 n.s.	---
	大專校院	157	3.926	1.051	組內	264.720	266	0.995		
	研究所以上	73	3.986	0.946	總和	267.334	268			
再就業行為	高中/職以下	39	3.752	1.103	組間	8.169	2	4.085	3.307*	>
	大專校院	157	3.333	1.123	組內	328.586	266	1.235		
	研究所以上	73	3.192	1.091	總和	336.755	268			

註：n.s.  $p>0.05$ ; \*  $p<0.05$ .

而在「中高齡退休者再就業之行為」(F=3.307,  $p<0.05$ )達到顯著差異，且 Scheffe 事後檢定為「高中/職以下」組群(M=3.752, SD=1.103)顯著高於「研究所以上」組群(M=3.192, SD=1.091)，顯見高中職學歷者可能在就業過程中因為薪資不高、無足夠退休金，以致其到中高齡後的再就業意願，顯著高於研究所以上。

#### (六) 職級觀點的差異

在職級群組部分，經由單因子變異數分析比較不同學歷填答者在六大因素的平均數差異之比較，結果彙整如表 9 所示。

表 9. 不同職級填答者在問卷各因素之單因子變異數分析摘要表 (n=269)

變項	分組	個數	平均數	標準差	變異來源	SS	df	MS	F	Scheffe 檢定
再就業態度	基層人員	111	4.227	0.870	組間	2.187	3	0.729	1.054 n.s.	---
	中階人員	58	4.431	0.707	組內	183.259	265	0.692		
	高階人員	65	4.369	0.814	總和	185.447	268			
	其他	35	4.210	0.926						
主觀規範	基層人員	111	3.538	0.915	組間	3.354	3	1.118	1.458 n.s.	---
	中階人員	58	3.727	0.780	組內	203.234	265	0.767		
	高階人員	65	3.408	0.884	總和	206.588	268			
	其他	35	3.467	0.880						
知覺行為控制	基層人員	111	4.085	0.806	組間	2.261	3	0.754	1.246 n.s.	---
	中階人員	58	4.297	0.698	組內	160.263	265	0.605		
	高階人員	65	4.258	0.713	總和	162.523	268			
	其他	35	4.137	0.916						
工作意義	基層人員	111	4.175	0.690	組間	0.965	3	0.322	0.620 n.s.	---
	中階人員	58	4.281	0.687	組內	137.430	265	0.519		
	高階人員	65	4.252	0.709	總和	138.394	268			
	其他	35	4.100	0.875						
再就業意圖	基層人員	111	3.903	1.054	組間	2.733	3	0.911	0.913 n.s.	---
	中階人員	58	4.145	0.910	組內	264.601	265	0.998		
	高階人員	65	4.034	0.956	總和	267.334	268			
	其他	35	3.886	1.038						
再就業行為	基層人員	111	3.410	1.058	組間	3.340	3	1.113	0.885 n.s.	---
	中階人員	58	3.477	1.077	組內	333.415	265	1.258		
	高階人員	65	3.274	1.183	總和	336.755	268			
	其他	35	3.133	1.269						

註：n.s.  $p>0.05$ .

結果在「中高齡退休者對再就業之態度」(F=1.054,  $p>0.05$ )、「中高齡退休者的主觀規範」(F=1.458,  $p>0.05$ )、「中高齡退休者的知覺行為控制」(F=1.246,  $p>0.05$ )、「工作意義」(F=0.620,  $p>0.05$ )、「中高齡退休者再就業之意圖」(F=0.913,  $p>0.05$ )、「中高齡退休者再就業之行為」(F=0.885,  $p>0.05$ )等六個因素皆無顯著差異，表示即使不同學歷的填答者，對於再就業的以上六個因素的看法上並沒有差別。

## 伍、結論與建議

## 一、研究結論

### (一) 受訪者特性

本次調查填答者以女性居多、年齡已 55-64 歲最多、教育程度以大專校院最多、地區以北北基最多、服務年資 31 年以上最多、職級以基層人員最多，這樣的樣本特性表示女性高齡者，且接受大專以上教育程度，多居住於北北基且服務年資 30 年以下的填答者占多數，並依據填答結果進行資料分析與推論。經查閱相關文獻，在回收樣本的傾向方面，發現在性別的部分，與蔡旻禎（2017）的研究結果相仿，一樣是女性居多(60.121%)，男性占 39.879%；女性較多可能是因為近年來女性的教育程度提升、服務業就業機會增加及政府實施母性保護措施而拉高勞動參與率（勞動部，2018，頁 1）；在學歷方面，與蔡旻禎（2017）的研究結果相似，同樣也是大專校院者居多(35.347%)，較小學 12.991%、國(初)中 11.480%、高中職 34.139%、碩博士 6.042% 來的多，推論兩者的研究結果同樣以大專校院者居多，可能是因近年來高等教育普及大學生的培育快速增加，具大專學歷者已然成為我國主要勞動力族群（教育部，2015）。

### (二) 受訪者對退休後再工作的觀點趨於一致

依據問卷分析結果，六個向度平均數的高低依序為「中高齡退休者對再就業之態度」(M=4.30, SD=0.832)、「工作意義」(M=4.21, SD=0.719)、「中高齡退休者的知覺行為控制」(M=4.18, SD=0.779)、「中高齡退休者再就業之意圖」(M=3.98, SD=0.999)、「中高齡退休者的主觀規範」(M=3.54, SD=0.878)、「中高齡退休者再就業之行為」(M=3.36, SD=1.121)，顯示填答者對於退休後再工作的觀點趨於一致，皆呈現正向回應，對於再重回職場持肯定認同的看法。其中再就業態度獲得最高的分數，顯示中高齡以上退休者，對於重回職場這件事情是高度肯定的，且重回職場的工作意義是對個人重要的精神支持和依據，而自己對於重回職場的信心和掌握度也成高度肯定的態勢，且周遭親友對於中高齡以上退休者重回職場的影響力也相當顯著，這對於引發其再就業意圖的動力有一定程度的幫助。但弔詭的是，中高齡以上退休者實際上採取再就業行為的行動力甚低，經檢視問項，發現政府政策的鼓勵或支持措施，是影響中高齡以上退休者決定是否採取再就業行為的主要因素，而能否順利重回職場的外在不可控因素則成為影響因素之一，這反應了就業環境普遍對於中高齡以上退休者並不足夠友善，再者，就業機構對中高齡以上退休者的支持度和媒合度也是影響的因素之一。

### (三) 觀點差異比較

性別、地區、年資、職級等四種背景變項無顯著差異，顯見中高齡以上退休者不會因為這四種背景條件不同，而對於「中高齡退休者對再就業之態度」、「中高齡退休者的主觀規範」、「中高齡退休者的知覺行為控制」、「工作意義」、「中高齡退休者再就業之意圖」、「中高齡退休者再就業之行為」等因素上的看法會有所差異，且根據各因素的平均數，皆呈現高於 3.5 分以上的高度正向認同的傾向。

平均數差異檢定結果達顯著水準的因素中，年齡以「中高齡退休者的工作意義」為 65 歲以上顯著高於 55-64 歲者，顯然工作意義對於達法定退休年齡者的影響更甚於屆退前的中高齡者，這也驅動達法定退休年齡者重回職場或繼續工作的重要動力來源。另「中高齡退休者

再就業之行為」也達到顯著水準，以 45 至 54 歲以上者顯著高於 65 歲以上者，者反應出年齡越輕的中高齡退休者重回職場的意願和動力越高，成功的機率也相應成正比趨勢。此外，不同學歷對於「中高齡退休者再就業之行為」的檢定結果亦達顯著差異，高中職學歷之填答者的再就業意願，顯著高於研究所以上之填答者。另外，針對工作意義及再就業行為的向度平均數分析結果發現，首先是「工作意義」的部分，平均數及標準差的數值( $M=4.21, SD=0.719$ )，可以看出，平均數有高傾向、標準差也顯示較為集中，可見「工作意義」對於各族群而言，皆具有相當的重要性；再來是「中高齡退休者再就業之行為」的部分，從數值可見( $M=3.36, SD=1.121$ )，平均數較其他向度都來的低，離散值也高於其他向度，可見在「再就業行為」方面，中高齡退休者的行動力是不足的。依據文獻，發現與 He, Yuan, Liu, Feng, & Qian (2020) 的研究結果類似，皆發現中高齡退休者對於在就業的影響變項，受到年齡、退休狀況等的條件，出現不同的差異；但因為兩者研究樣本數不同，在比較的推論上應謹慎為之。

## 二、研究建議

### (一) 對中高齡就業者的建議

依據上述差異分析結果顯示，在學歷方面，於「中高齡退休者再就業之行為」達到顯著差異，且 Scheffe 事後檢定為「高中/職以下」組群顯著高於「研究所以上」組群，由此可見，學歷較低，可能在工作生涯中累積的人力資本不足以使其晉升、維持良好得職位，因此其在就業生涯的薪資不高、無足夠退休金，以致其中高齡後的再就業意願，差異性檢定結果顯著高於研究所以上學歷之填答者，因此建議仍處於就業之中高齡勞動者，可以再仍有餘力之時，選擇去進修碩士及以上之學位、考取相關技術士檢定、證照、證書，以提高、證明自身的專業程度，對於本次在填答者中占最多數之大專校院學歷之填答者亦同。

### (二) 對政府機構的建議

依據上述差異分析結果顯示，於中高齡退休者的主觀規範之向度的題目中，以「若退休後持續工作是有政策鼓勵，會影響我退休後重回職場的意願」( $M=4.13, 76.58\%$ )、「政府對中高齡者退休後重回職場的政策，會影響我投入工作的意願」( $M=4.04, 71.37\%$ )，顯見政府政策對於中高齡以上退休者重回職場工作的影響性甚高。但由於中高齡退休者的再就業意圖向度中的「我會主動詢問就服機構有關就業機會的資訊」( $M=3.21, 37.92\%$ )、「我會主動投遞履歷應徵想要的工作」( $M=3.22, 39.78\%$ )，兩項的分數偏低，可見得中高齡以上退休者對於再就業之行動雖然有著相當高的主動性，但實際行動力卻因為客觀因素及就業環境的友善性不足，而導致中高齡以上退休者再投入職場的行為明顯偏弱。

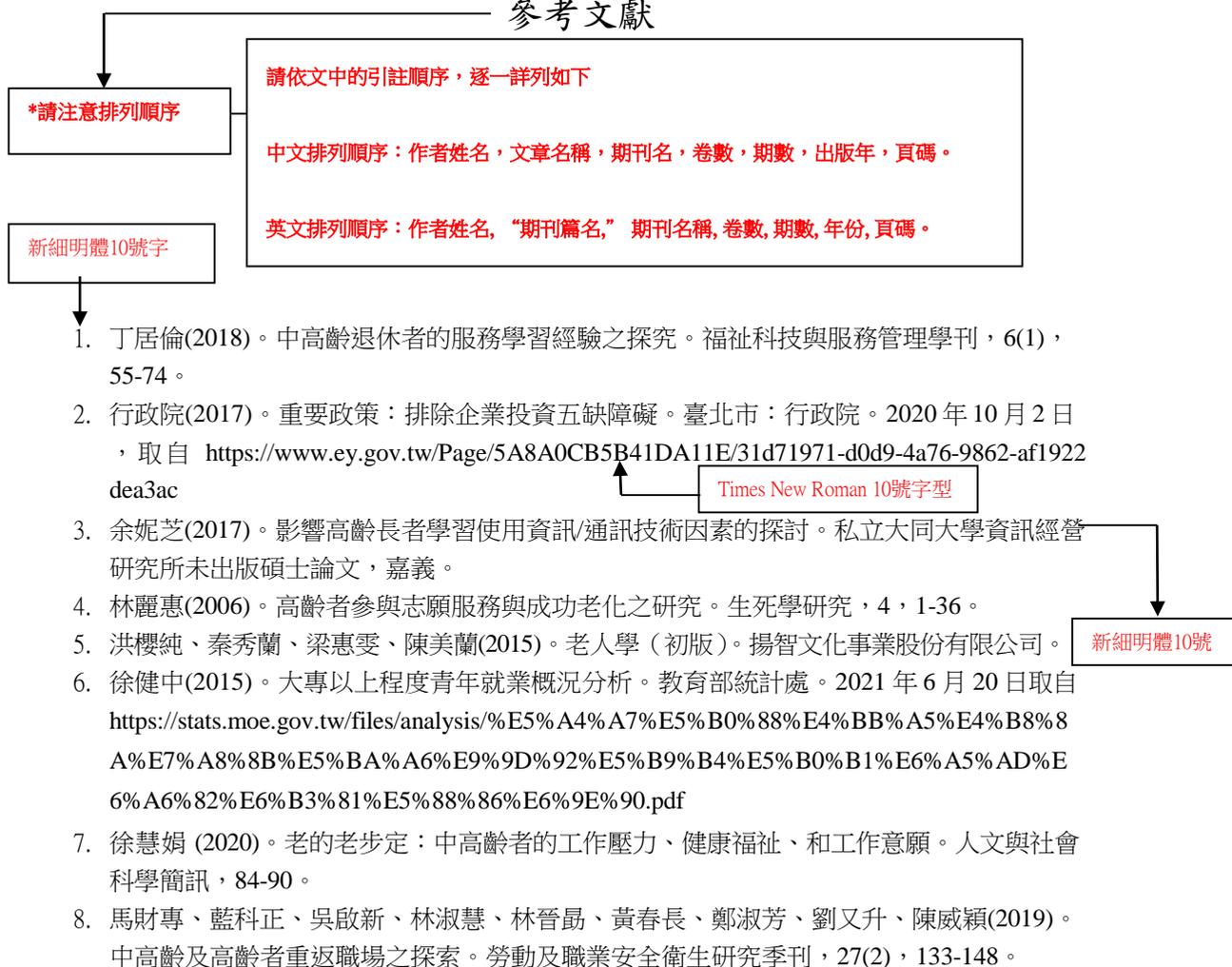
綜合上述，本研究建議政府機構可再積極提出各式相關法令及促進就業政策不足部分的策略與作法，舉如已知目前的相關促進就業措施有「僱用獎助措施」、「臨時工作津貼」、「職場學習及再適應計畫」、「提供多元職業訓練」、「中高齡者職務再設計」、「就業諮詢及職業訓練資訊提供」、「推動建置銀髮人才資源中心」等等資源（中華經濟研究院，2014）。及經行政院指定自 109 年 12 月 4 日施行之「中高齡暨高齡就業促進法」（勞動部，2020）等政策性措施。考量中高齡資訊來源習慣傳統媒體，雖然已經有網路相關資訊的建立，但考量

中高齡者的閱讀習慣，經研究指出，年齡越大且教育程度越低者，其使用網路學習意願便越低（余妮芝，2017），所以建議政府機構亦可透過電視廣告、社區布告欄張貼相關文宣/海報、報紙與雜誌等方式推廣相關政策，使其透明化，增進利用人數。

### （三）對後續研究者的建議

對於後續研究者的建議，首先，針對樣本數的部分，本研究礙於資源及人脈不足，回收之樣本數量略低於預期，且在地區的比較上，發現北北基地區的樣本數高於其他地區，故建議後續研究者，在樣本抽樣上，可多拜訪各區的就業服務中心，使各地區樣本平衡。對於研究工具之修正方面，本研究主要是以「計畫行為理論」(Theory of Planned Behavior, TPB)為基礎架構，再加入「工作意義」之調節變項，來設計問卷，並根據問卷填答結果進行差異性分析，也確實分析出一些較有顯著差異的向度，然而在「工作意義」的部分，本研究並無分析出差異，故認為或許應從其他方向切入。最後的建議，是關於增加質性訪談的部分，本研究礙於時間不足的問題即現在新冠疫情的情勢，指針對問卷的部分做了專家評測，但對於填答者，並無進行隨機訪談，故建議後續研究者，可增加質性訪談，再根據訪談內容，加入分析考量，可使研究更完整。

## 參考文獻



9. 許致軒(2019)。中高齡者及高齡者就業促進法推動情形。勞動及職業安全衛生研究季刊，27(4)，4-5。
10. 陳建和、陳孟崙(2016)。從具社會企業概念之旅行業經營模式分析退休族群人力再運用。科際整合管理研討會，428-441。
11. 陳素梅(2019)。我國高齡友善城市理念推動中高齡及高齡就業政策與反思：借鏡歐洲中高齡及高齡平台。慈濟大學人文社會科學學刊，22，28-64。
12. 陸德德(2019)。從社會繼續理論探討現今高齡人力資源再運用的策略與啟示。福祉科技與服務管理學刊，7(3)，236-251。
13. 勞動力發展署(2020)。《中高齡者及高齡者就業促進法》於109年12月4日上路。勞動力發展署。2021年6月20日取自 <https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/46938/>
14. 勞動部(2018)。近年我國女性勞動參與狀況。勞動部統計處。2021年6月20日取自 <https://www.mol.gov.tw/media/5759046/%E8%BF%91%E5%B9%B4%E5%A5%B3%E6%80%A7%E5%8B%9E%E5%8B%95%E5%8F%83%E8%88%87%E7%8E%87%E7%8B%80%E6%B3%81.pdf>
15. 勞動部勞動力發展署(2020)。《中高齡者及高齡者就業促進法》因疫情影響暫緩施行，勞動部積極推動勞工紓困方案，協助勞工穩定就業。臺北市：勞動部勞動力發展署。2020年10月2日，取自 [https://www.wda.gov.tw/News\\_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&ms=E9F640ECE968A7E1&s=7F85E93AC0D2B615](https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&ms=E9F640ECE968A7E1&s=7F85E93AC0D2B615)
16. 葉婉榆(2013)。邁向高齡社會工作者安全健康與就業品質之初探：國際議題發展和對我國之啟示。福祉科技與服務管理學刊，1(3)，23-34。
17. 廖芳綿、魏惠娟(2018)。探索中高齡女性再就業之需求。國立屏東大學學報：教育類，2，75-109。
18. 臺北市就業服務處(2019)。108年度青銀共事職務分析調查計畫-結案報告。臺北市：就業服務處。取自 <https://www-ws.gov.taipei/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvNDUyL3JlbGZpbGUvMjIyMTgvODE2MjU0MC81MzcyYTQyYS01YjhmLTQ2ZDUtYjlkNy1iN2Q4MmRhYjAwNjUucGRm&n=MTA45bm05bqm6Z2S6YqA5YWx5LqL57WQ5qGI5aCx5ZGKLnBkZg%3D%3D&icon=.pdf>
19. 蔡旻禎(2017)。高齡者持續工作意圖之研究—以計畫行為理論觀點。國立屏東大學行銷與流通管理學系未出版碩士論文，屏東。
20. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
21. Asare, M. (2015). Using the theory of planned behavior to determine the condom use behavior among college students. *American journal of health studies*, 30(1), 43.
22. Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The gerontologist*, 29(2), 183-190.
23. Brown, J. D. (2002). The Cronbach alpha reliability estimate. *JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 6(1), 17-19.
24. Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2013). Bridge employment. *The Oxford Handbook of Retirement*. New York, NY: Oxford University Press.
25. Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The

- intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203.
26. Doan, T. M. H., Pham, H. Q., & Tran, T. M. P. (2020). Impact of meaningful work on elderly people's intention to continue working after retirement: A Vietnamese study. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 164, p. 09044). EDP Sciences.
  27. Dubois, H. F., Anderson, R. (2012). *Income from work after retirement in the EU*. EU: Publications Office of the European Union.
  28. Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 230-261.
  29. He, J., Yuan, T., Liu, F., Feng, X., & Qian, M. (2020). A Comparative Study on Quality of Life of Re-employment and Non-re-employed People after Retirement. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science, (ICPCS)*. Paper presented at the 2020 2nd International Conference on Pedagogy, Communication and Sociology (pp. 239-245), January 6-7, 2021. Pennsylvania, USA.
  30. ILO (2020). *Labor Organization: The new crown epidemic may cause nearly half of the world's workforce to lose livelihoods due to COVID-19*. United Nation News. Oct. 4, 2020 Retrieved from <https://news.un.org/en/>
  31. Jackson, R., Peter, T. (2015). *From challenge to opportunity: Wave 2 of the East Asia retirement survey*. VA: Global Aging Institute.
  32. Keese, M. (2006). *Live longer, work longer*. Univerza v Ljubljani: Ekonomska fakulteta.
  33. Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195–1210.
  34. Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99-121.
  35. Lips-Wiersma, M., Haar, J., & Wright, S. (2020). The effect of fairness, responsible leadership and worthy work on multiple dimensions of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 161(1), 35-52.
  36. Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human resource management*, 52(3), 441-456.
  37. Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
  38. Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 374.