

第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

高科技產業由於產品生命週期較短，又同時具備需求、競爭、技術等不確定性，因此，企業為求生存與發展，取得技術的領導優勢，維持產品在市場上的佔有率，必須要不斷增進創新與研發的能力。而這持續不斷的技術創新成果則有賴於研發人員的工作投入，所以在高科技產業中，研發人員之競爭能力成為企業未來是否能夠成長的主要前提（Abbey and Dickson, 1983）。由此可知，高科技產業要蓬勃發展，優良的研發人才是維持高科技產業生存與成長的重要關鍵。

然而，根據行政院經濟建設委員會研究，民國93年到民國95年間，不含生技產業等重點產業，光是半導體、影像顯示、通訊及數為內容四大領域，未來三年人才缺口合計就高達兩萬三千餘人，經建會估算，加上其他新興產業，到民國95年，國內科技人才缺口可能逼近三萬人。

根據經建會的調查，民國90年，台灣總就業人數為逾九百萬人，其中總科技人力就業人員就達逾六十萬人，佔就業人數的6.4%（行政院經濟建設委員會人力規劃處，民國91年）。儘管科技產業就業者眾，但科技產業轉型快速，近年來半導體、影像顯示、數位內容及通訊業的人才需求激增。高科技產業仍是當前熱門產業，尤其是號稱會再度創造台灣經濟奇蹟的主力產業—半導體和光電面板業，今年更大舉招募生力軍，可惜國內高科技人才培育的速度卻不及科技發展，而出現高科技人才供應吃緊的狀況。

另根據民國九十一年行政院主計處的受雇員工動向調查顯示，教育程度愈高，流動率也愈高，研究所程度者流動率達3.06%，居所有教育程度受雇員工之中最高者；由此可見，高學歷者轉職能力亦較強。另根據主計處針對台閩地區所作的電腦應用概況的研究調查顯示（行政院主計處，民86），資訊從業人員之進退比率偏高，86 年度總新進率為 11.0%，可見資訊業資訊人員流動率很高。

表 1-1 電腦從業人員在各類機構之新進率及離職率

| 機關類別 | 合計 | 民營企業 | 資訊業者 | 政府行政機關 | 公營機構 | 學校及研究機構 |
|--------|--------|--------|-------|--------|-------|---------|
| 有效家數 | 2,442 | 1,808 | 90 | 239 | 190 | 115 |
| 統計人數 | 28,025 | 14,182 | 3,414 | 4,926 | 4,209 | 1,294 |
| 新進人員數目 | 3,078 | 1,986 | 528 | 233 | 256 | 75 |
| 離職人員數目 | 2,392 | 1,452 | 475 | 209 | 201 | 55 |
| 新進率 | 11% | 14% | 15.5% | 4.7% | 6.1% | 5.8% |
| 離職率 | 8.5% | 10.2% | 13.9% | 4.2% | 4.8% | 4.3% |

新進率=新進人數/總資訊人數，離職率=離退人數/總資訊人數

資料來源：台閩地區電腦應用概況報告，行政院主計處電子處理資料中心，民國八十六年

由於高科技產業人力市場需求與供給的不均衡，以及台灣企業大多屬於中小企業的情況下，高科技產業人才於組織內部的升遷發展途徑受到限制，迫使其作跨組織的移動，這些原因提高了組織資訊人力成本，亦造成組織中員工流動頻繁問題。

因此，為因應人力需求，部分廠商已放寬徵人門檻，改於企業內部安排完整的教育訓練課程，除此之外，甚至開始對「國防役」男展開四年長期培訓計畫。

雖然法律並無規定，但一般而言，各界多以「國防役」簡稱「國防工業訓儲

預備軍士官制度」(周湘琳，民國 93 年)。國防工業訓儲制度乃源於民國六十八年中美斷交後，我國武器裝備外購受限，為自力發展國防工業，政府決定由考取預備軍官人員中甄選轉服國防工業訓儲預備軍官。訓儲人員經十二週之軍事訓練後，以後備軍人身分，派至軍、公、財團法人等單位服務，且待遇依所服務機關(用人單位)規定辦理。國防工業訓儲制度實施以來，因訓儲人員學用合一，且技術不致中斷或落伍，也因此多少填補了公私部門科技研究人員之不足，促進我國科技發展實力與產業轉型；另至民國八十八年起，將原六年的役期縮減為四年，更開放予民營企業及大學院校申請國防工業訓儲人員服役。

在民間企業方面，目前國防工業訓儲人員每年約釋放出三千個名額，其中百分之六十依經發會結論分配民營企業。因此，高科技企業方面，每年大約有一千八百名訓儲人員投入研發。又訓儲人員服務期限四年，故自九十五年起，每年同時約有訓儲人員四、八〇〇人及七、二〇〇人分別於公、私部門服務，且私部門多於公部門。此一發展也使得國防役性質出現重大變化。

國防訓儲人才必須服滿四年的兵役，對於廠商而言，不僅解決人才流失的燃眉之急，也能讓人才的培養不會出現斷層，畢竟培養一個人才，除了薪資的成本之外，還有招募成本、教育訓練成本和其他同仁付出的心力。若人才不能留在一個單位較久，自然是浪費許多公司資源(周湘琳，民國 93 年)。因此，雖然自民國八十八年起，政府開放民間企業申請役男才短短幾年的時間，科技業的搶人大戰已經深入校園。許多企業界由舉辦各種說明會、面談會延攬菁英，甚至利用各種媒體廣告加強企業形象，以吸引專業背景的人才。

雖然國防役的推動與發展，有其歷史背景，也具有相當的成效。但這個制度

在近年卻是充滿爭議的，並遭到監察院的糾正¹。此外，國防訓儲制度在實施的過程中，難免會遭遇某些問題。役男人才好用，但申請過程也並不輕鬆，尤其是繁複的行政業務也讓廠商在操作上耗費不少心思，使得單位的人資主管感到困擾。另一方面，儘管役男也有四年的服役期限，但役男也怕浪費人生中寶貴的四年光陰（林佩君，民國 93 年）。三年前爆發的國防役男檢測色情電話事件，使得國防役引起社會大眾關注的目光。

一般人對國防役的看法，認為研究所畢業後即可以社會新鮮人的身份進入當紅的高科技產業，除了不需下部隊苦蹲兵營外，一待就是四年；四年中，除了不必擔心被開除外，年資還可持續累計到四年役期結束後；薪資福利的計算也與一般的員工無異；若是得以進入股價高、配股大方的科技公司，四年累積下來可快速累積一筆不小的財富，到時候簡直就可「退伍即退休」。這樣的國防役神話在前述的色情電話事件爆發後，更是蒙上了一層神秘的面紗，讓外界更難一窺其妙。

事實上，神話與現實是一體兩面的。隨著政府針對民營企業開放國防役名額的數量越多，企業的素質與水準也越來越參差不齊。在政府無法有效的監督管控下，國防役男的命運也因此越來越風雨飄搖。

高科技產業的發展是日新月異的，台灣經濟發展的重心，已逐漸由勞力密集產業，轉向知識及技術密集產業。未來就業市場除對人力素質的要求大為提高外，對於科技人力數量需求亦日趨殷切。為了確保我國甫自研究所畢業的高科技人才能夠立即學用合一，發揮所學，催生了國防役制度的發展。但另一方面，對

¹ 監察院 092000144 號糾正案文指出：國防役欠缺明確之法律依據，違反依法行政原則；忽略衡平性考量，破壞兵役之公平性；對於強化國防自主與軍事優勢之目的，缺乏通盤之規劃與整合，公私部門之整合平台尚在初步階段；審查機制流於形式，徒增用人單位困擾，又乏對用人單位之課責機制，約束力薄弱，對訓儲人員保障明顯不足，並造成甄試不公之疑慮，週延性與合理性均有不足，洵有缺失，因此提出糾正。

於研究所畢業的學生而言，離開學校進入業界一展長才的這段時間也是生涯中最關鍵的時期。而由於我國兵役制度的規定，畢業生在為未來生涯發展做計畫時，也必須將兵役因素考慮進去。長久以來，雖然義務役對役男生涯的發展影響甚鉅，但義務役所造成的影響同時也是顯而易見、有跡可尋的。而對於選擇國防役的役男而言，則大不相同。由於國防役制度本身的特定限制，以及各家民營企業內部迥異的規定，使得國防役男的生涯發展充滿了許多不確定的因素。

因此，本研究的目的即在試圖描述國防役男的美麗與哀愁，並探討國防役對役男生涯發展的影響；研究目的如下：

- 瞭解影響青年生涯發展的相關因素。
- 瞭解國防役本身的特質與與可能帶給役男的限制。
- 瞭解影響國防役男選擇國防役的主要原因及其考量因素，以及役男在選擇服役單位時的考量條件。
- 瞭解國防役男的服役情形，同時檢視國防役對役男生涯規劃的實現程度。
- 瞭解國防役男未來的生涯發展計畫。
- 瞭解國防役男對國防役制度的態度。

第二節 研究方法

本研究主要分為文獻探討與問卷調查兩部分。文獻探討包括國內外學術研究機構取得之相關報告、期刊及其他國內外書籍等資料。透過生涯發展理論的探討，釐清並歸納青年生涯發展的情形；並藉由對生涯發展的影響因素的探討，試圖找出外在影響因素（國防役）對於青年生涯發展的影響脈絡為何。釐清可能影響青年生涯發展的因素與脈絡之後，再針對本文研究主題「國防工業訓儲預備軍士官制度」加以介紹，並探討其特性及其對國防役男的生涯發展可能造成的影響與限制。最後透過問卷的發放，取得實證資料，對役男的生涯發展情形加以調查，並做出本研究之結論與建議。

由於本研究對象分佈分散，且問題傾向敏感，透過立意抽樣法，以網路問卷形式呈現，以提高回收機率；另為提高樣本數目，本研究於國防工業訓儲官方網站以及各大討論區邀請現役或役畢之國防役男填答。

第三節 研究範圍與限制

本研究係以國防工業訓儲預官（士）對役男生涯發展的影響為主題，並以服役中或役畢之役男為探討對象。惟由於放棄國防役資格回營服役者人數較少，且樣本蒐集不易，因此不在本研究範圍內。

又由於兵役制度考量因素眾多，且涉及標的人口且深又廣，而國內研究此領域的學者，可謂微乎其微，同時大專院校也鮮少有類似此科系，又各主管機關往往以業務機密為由，不願提供資料，因此文獻蒐集有限。

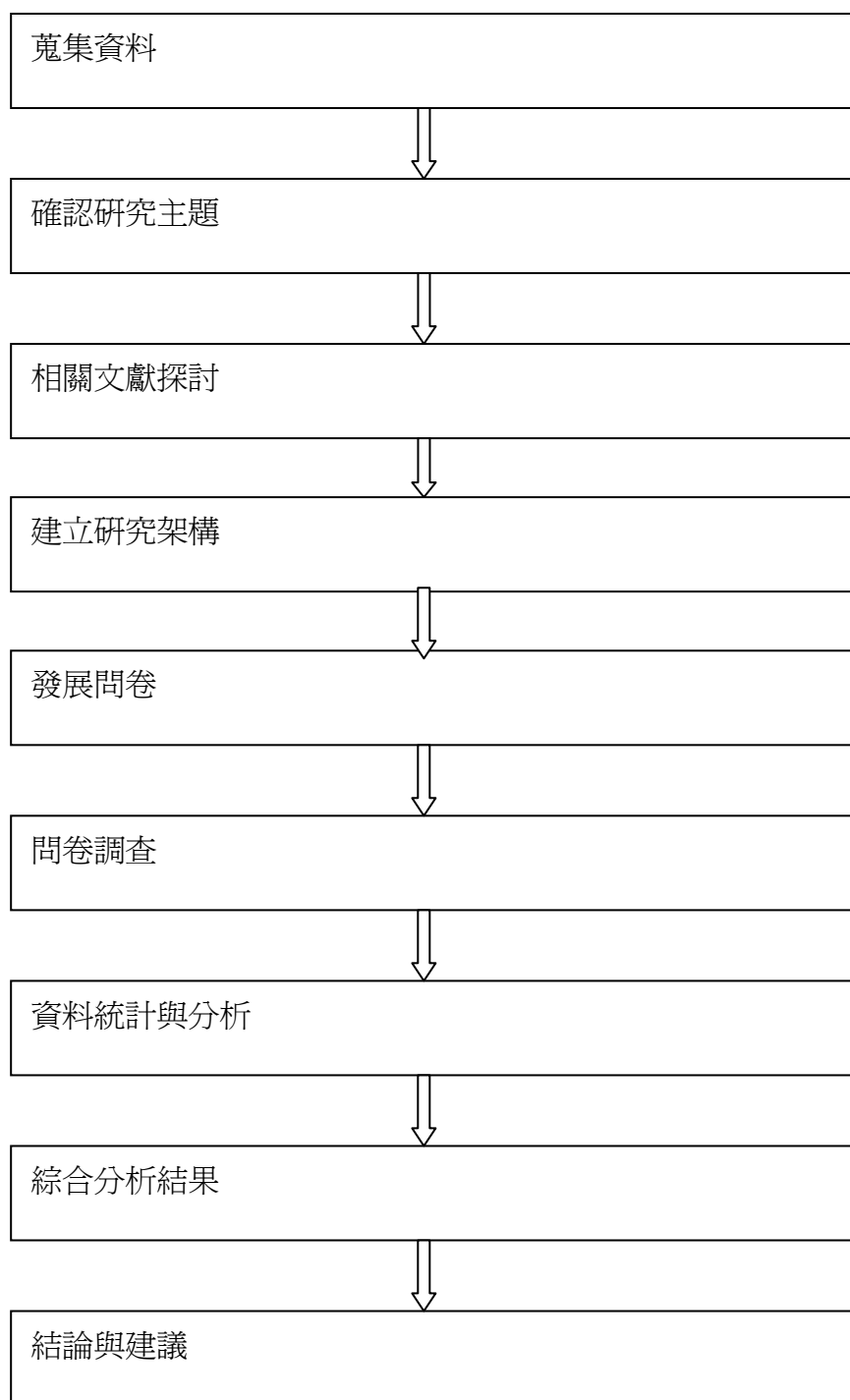
又國防役男不如一般兵役役男有其特定的營隊，其所在的分佈範圍相當廣泛且分散，在本研究之人力及財力皆有限的情況下，僅能針對一小部份的役男做調查，可能造成研究結果代表性不足的影響。

第四節 研究流程與章節安排

本研究流程共分爲四個階段。第一階段在釐清研究目的與主題，並確定研究方式；第二階段則進行國內、外相關文獻資料之蒐集，並針對國防工業訓儲預備軍士官制度加以描述說明，以建立整體研究架構；第三階段，研究架構擬定後，即開始展開問卷設計與調查；第四階段針對所有回收資料開始進行統計與分析，最後，提出本研究的結論與建議。

茲將上述研究流程以圖示之：

圖 1-1 研究流程圖



資料來源：本研究自行整理