

第四章 實證發現與分析

第一節 問卷設計與調查方法

本研究使用問卷作為調查工具，其內容分為四大部分：問卷第一部份，在瞭解役男的個人背景；問卷第二部分，主要在討論役男選擇國防役的主要因素及顧慮，本部分乃依據文獻探討以及媒體報導反應出的實務狀況，自行編寫。

依據第三章所述，國防役制度與其他兵役制度除了在工作條件（薪資、福利、服勤時間、服役內容）有所差異之外，另由於國防役的特性，使得國防役對於役男的生涯發展，還包括了所學不致中斷、提早累積財富、擁有時間管理自由等正面影響；除此之外，國防役本身制度的限制，也大幅限縮了役男勞動力流動的權利，在在職進修方面的空間也受到掣肘。因此，本研究希望透過實證的調查，瞭解促使役男選服國防役的主要誘因為何，以及可能造成役男顧慮的原因。

第三部分，則是根據文獻探討結果，歸納出工作滿意可分為工作條件、工作內容、人際關係、教育訓練制度、升遷制度與企業形象及口碑等構面，並針對國防役的特性，改編最常被學者引用的 JDI 量表，發展出本研究對於國防役男的工作滿意度的 25 題問項。

除了瞭解役男的工作滿意度之外，本研究希望能夠藉由對工作滿意度的測量，同時瞭解役男生涯的實現情形。由於工作滿意乃是一個人根據其參考架構（包括工作條件、工作內容、教育訓練、升遷、工作環境與工作夥伴等）對於工作的

特徵加以解釋後得到的結果，因此本研究企圖透過工作滿意的測量，探討國防役男對其工作特徵的解釋，以瞭解國防役男生涯的實現情形。

又根據前文之文獻探討可知，國防役對於役男有其獨特之影響與限制，因此本研究另針對國防役的特性，改編最常被學者引用的JDI量表，發展出本研究對於國防役男的工作滿意度的25題問項。其中共包含工作條件、工作內容、工作環境、人際關係、教育訓練、升遷制度、企業形象與整體生涯滿意七個構面。

表 4-1 工作滿意項目分組對照表

題號	組別	內容
1-5	工作條件	薪資福利、工作地點、工作環境與設備
6-14、17	工作內容	工作內容、個人專長或興趣、發展潛力
15-16	人際關係	親朋好友的期望、與工作氣氛是否契合
18-19	教育訓練	教育訓練制度
20-21	升遷制度	升遷制度
22	企業形象	企業形象與口碑
23-25	整體生涯滿意	整體生涯滿意

資料來源：本研究自行整理

問卷第四部分乃根據役男未來各種可能的生涯路徑而自行發展問卷問項，一方面可瞭解役男未來的生涯規劃；一方面也可藉此檢視役男的生涯滿意度是否會對其生涯規劃造成影響，又造成何種影響。第五部分，則針對服役期間可能影響役男生涯發展的特定制度，調查役男對這些規範的態度。

由於本研究對象分佈分散，且問題傾向敏感，因此透過立意抽樣法，以網路問卷形式呈現，以提高回收機率。經剔除填答不完整之廢卷後，對可用之問卷進

行資料整理，最後共蒐集 115 份問卷，經過篩檢後，其中共包含有效問卷 99 份，以及無效問卷 16 份。

第二節 調查發現與分析

一、個人屬性

1、年齡

參與調查的樣本一共有 99 名，年齡分別為 24 歲以下的有 9 人（9%）；25～27 歲的有 67 人（68%）；28～30 歲的有 14 人（14%）；30 歲以上的有 9 人（9%）。

表 4-2 國防役男年齡分佈表

年齡組距	人數	百分比
24 歲以下	9	9%
25～27 歲	67	68%
28～30 歲	14	14%
30 歲以上	9	9%
合計	99	100%

資料來源：本研究調查

2、婚姻狀況

未婚者佔 92 人（93%）；已婚者佔 7 人（7%）。

表 4-3 國防役男婚姻狀況分佈表

婚姻狀況	人數	百分比
未婚	92	93%
已婚	7	7%

資料來源：本研究調查

3、教育程度

具有碩士學位者佔 95 人（96%）；具有博士學位者佔 4 人（4%）。

表 4-4 國防役男教育程度分佈表

教育程度	人數	百分比
碩士	95	96%
博士	4	4%

資料來源：本研究調查

4、服役時間

服役時間 1 年以下者有 49 人（49%）；1~2 年者有 23 人（23%）；3~4 年者有 17 人（17%）；役畢者有 8 人（8%）。

表 4-5 國防役男服役時間分佈表

服役時間	人數	百分比
1 年以下	49	49%
1~2 年	23	23%
3~4 年	17	17%
役畢	8	8%

資料來源：本研究調查

5、月收入

月收入有 3 萬~4 萬為 18 人（18%）；4 萬~5 萬為 72 人（73%）；5 萬~6 萬者為 5 人（5%）；6 萬以上者有 5 人（5%）。

表 4-6 國防役男月收入分佈表

月收入	人數	百分比
3 萬~4 萬	18	18%
4 萬~5 萬	72	73%
5 萬~6 萬	5	5%
6 萬以上	5	5%

資料來源：本研究調查

6、職務類別

共有軟體工程研發類、行銷業務類、生產製造類、硬體工程研發類、其他工程研發類、人事行政管理類、財務會計投資類以及其他等選項。分佈情況如下表：

表 4-7 國防役男職務類別分佈表

職務類別	人數	百分比
軟體工程研發類	42	42%
行銷業務類	0	0%
生產製造類	5	5%
硬體工程研發類	38	38%
其他工程研發類	0	0%
人事行政管理類	0	0%
財務會計投資類	0	0%
其他	14	14%

資料來源：本研究調查

由上表可知，本研究調查之國防役男以研發類為限，除研發類別之外，並無人從事其他職務類別。而選「其他」選項者則有：軟硬體工程師、IC design、奈米技術等選項。

7、服役單位是否允許在役期內參與在職進修計畫

選「是」者有 25 人 (25%)；選「否」者有 33 人 (33%)；另外「不知道」的有 41 人 (41%)。

表 4-8 服役單位是否允許在役期內參與在職進修計畫分佈表

是否允許在役期內參與在職進修計畫	人數	百分比
是	25	25%
否	33	33%
不知道	41	41%

資料來源：本研究調查

8、服役單位性質

有軍方單位、公家機關、財團法人、民營企業與學校五個選項。其分佈如下表：

表 4-9 國防役男服役單位性質分佈表

單位性質	人數	百分比
軍方單位	2	2%
公家機關	11	11%
財團法人	14	14%
民營企業	73	73%
學校	0	0%

資料來源：本研究調查

本研究調查有效樣本中，於「民營企業」服務者為多數，約佔總樣本數之七成；而於公營機構服務者包括於軍方單位、公家機關及財團法人等單位服務者，則約共佔總有效樣本數之三成。

9、研究所畢業時，是否曾考慮繼續攻讀博士

考慮繼續攻讀博士者有 48 人，未考慮繼續攻讀博士者有 51 人。

本研究整理結果如下表：

表 4-100 研究所畢業時考慮繼續攻讀博士人數分佈表

研究所畢業時，是否曾考慮繼續攻讀博士	次數	百分比
否	51	52%
是	48	48%
合計	99	100%

資料來源：本研究自行整理

二、國防役男選服國防役之主要動機

就研究結果來看，國防役男選服國防役之考量因素，本研究依據 99 份有效問卷，將其次數分佈整理如下表：

表 4-111 國防役男選服國防役之考量因素次數分佈表

選服國防役之主要因素項目	次數	百分比
排斥軍中氣氛與環境	40	11%
熱門科系畢業，服國防役適得其所	25	7%
薪資福利較一般兵役高	51	14%
可自由選擇工作地點	5	1%
上班時間固定，假期固定，擁有較多時間管理的自由	35	10%
可增加陪伴家人、女友的機會	22	6%
家人、朋友、或師長的建議與支持	1	0%
可提早開始個人的職業生涯，累積年資	69	19%
可提早投入職場，累積財富	49	14%

可延續所學，避免專業技術脫節	61	17%
減少跳槽機率，追求穩定的職涯發展	1	0%
其他	0	0%
合計	359	100%

資料來源：本研究調查

研究結果顯示，國防役男選擇國防役的主要因素依序為「可提早開始個人的職業生涯，累積年資」、「可延續所學，避免專業技術脫節」、「薪資福利較一般兵役高」、「可提早投入職場，累積財富」、「排斥軍中氣氛與環境」、「上班時間固定，假期固定，擁有較多時間管理的自由」、「熱門科系畢業，服國防役適得其所」、「可增加陪伴家人、女友的機會」、「可自由選擇工作地點」、「家人、朋友、或師長的建議與支持」、「減少跳槽機率，追求穩定的職涯發展」。

三、國防役男選服國防役的顧慮

根據 99 份樣本的調查，本研究將國防役男於選服國防役時的顧慮依序為：「未來工作條件或工作內容與想像中的不符」、「剛出社會求職經驗不足，不易找到適合自己的單位，被綁四年有很大的風險」、「單位會對國防役男採取不公的態度或待遇」、「國防役名額僧多粥少，無法找到符合理想的單位」、「中途放棄國防役，服役期間仍須重新計算」、「轉換單位的制度不易」、「國防役制度不夠健全，主管機關無效率，無法保障役男的權利」、「役畢後被定型」、「擔心計畫變更或單位改組解散」、「服役時間長，趕不上產業變化的腳步」、「缺少軍事洗禮，認為「沒當過兵就不是男人」；「其他」選項則無人選擇。

經過調查我們可以發現，國防役男在選服國防役時，主要的顧慮還是來自於對未來工作內容的不確定性。由於國防役男勞動力的流動權利無法與一般勞工相

比，又役男服役期間轉換單位的制度不甚完善，因此對於役男而言，只要經過幾次面試就要決定未來要待四年的地方，幾乎可以說是一項人生的賭注；即使最後的決定仍是當時最理想的選擇，但仍會擔心未來現實與理想的差距。事實上，由於國防役用人單位對國防役男貢獻的肯定，單位間「搶人大戰」不斷，薪資福利等支票在面試時一張一張的開，但最後是否兌現，卻不是役男可以決定的。

另一方面，役男選服國防役的階段，正好符合 Super 所指的「嘗試與初步承諾期」，這個時期個體進入職業的正式選定階段，並在此階段中評估目前的期望與職業的初步承諾，同時經過一連串的嘗試、面臨肯定與挫折，並試驗該工作成爲長期職業發展目標的可能性。對於一般社會新鮮人而言，要如何選擇自己的第一份工作實屬不易，往往需要多次經驗以後，才能找到最適合自己的。而甫自學校畢業的國防役男一簽約，幾乎就要決定未來四年、甚至一輩子的職涯發展，換句話說，國防役男失去了如同一般社會新鮮人嘗試錯誤的機會，也與一般兵役役男有很大的差異。

表 4-122 國防役男選服國防役之主要顧慮項目次數分佈表

選服國防役之主要顧慮項目	次數	百分比
單位會對國防役男採取不公的態度或待遇	50	15%
未來工作條件或工作內容與想像中的不符	62	18%
國防役名額僧多粥少，無法找到符合理想的單位	35	10%
擔心計畫變更或單位改組解散	18	5%
剛出社會求職經驗不足，不易找到適合自己的單位，被綁四年有很大的風險	53	15%
服役時間長，趕不上產業變化的腳步	16	5%
役畢後被定型	20	6%
轉換單位的制度不易	28	8%
國防役制度不夠健全，主管機關無效率，無法保障役男的權利	27	8%
中途放棄國防役，服役期間仍須重新計算	33	10%
缺少軍事洗禮，認爲「沒當過兵就不是男人」	1	0%

其他	0	0%
合計	343	100%

資料來源：本研究調查

四、選擇服役單位的考量條件

就研究結果來看，國防役男選服國防役之考量因素，本研究依據 99 份有效問卷，依序排如下：

「薪資福利」、「工作內容」、「個人的專長或興趣」、「工作地點」、「該單位是否具備發展潛力」、「工作環境與設備」、「教育訓練制度是否完善」、「良好的企業形象與口碑」、「組織文化與工作氣氛是否契合」、「升遷制度是否健全透明」、「是否允許攻讀博士」及「其他」；其他選項內容為：「其實沒有仔細考慮」。茲將其次數分佈整理如下表：

表 4-133 選擇服役單位的考量條件次數分佈表

選擇服役單位的考量條件	次數	百分比
薪資福利	74	20%
工作地點	43	11%
工作環境與設備	32	9%
工作內容	62	17%
個人的專長或興趣	56	15%
親朋好友的期望	0	0%
組織文化與工作氣氛是否契合	17	5%
該單位是否具備發展潛力	38	10%
教育訓練制度是否完善	22	6%
升遷制度是否健全透明	10	3%
良好的企業形象與口碑	18	5%
是否允許攻讀博士	1	0%
其他	1	0%

合計	375	100%
----	-----	------

資料來源：本研究調查

根據本研究調查結果顯示，國防役男在選擇未來服役單位時，乃以薪資福利為頭號考量因素。但，若將「符合個人專長或興趣」以及「該單位是否具備發展潛力」兩選項併入工作內容範疇；將「薪資福利」、「工作地點」、「工作環境與設備」三選項合併為工作條件範疇，則可發現，國防役男仍以工作本身內容為主要考量，其次才是工作條件的考量。

又根據前述的調查結果，發現國防役男選服國防役的顧慮因素主要是對未來工作的不確定性，兩相對照之下，我們可以推論，國防役男在選擇未來服務單位時，仍以「工作內容」為主要的考量原則。包括「工作內容為何？」、「是否符合興趣或專長？」、「是否具備發展潛力？」等與工作內容有關的問題，是國防役男最關切的焦點。

值得一提的是，與未來生涯發展有關的選項如：「教育訓練制度」、「升遷制度」以及「是否允許攻讀博士」，則相對乏人問津。但事實上，國防役役期長達四年，除了能夠找到工作內容、工作條件都合適的單位之外，四年內或四年後的生涯發展也是不可輕忽的。

五、國防役男的生涯滿意度

本研究依據 99 份有效問卷，其中，滿意計為 3 分，不滿意計為 1 分，而無意見則計為 2 分；分數大於 2 者，為對工作感到滿意者；反之則為不滿意；等於 2 者，為無意見。

本研究將調查結果整理如下：

表 4-144 國防役男工作滿意情形次數分佈表（題號別）

題號與項目	適合	不適合	沒意見	總分
1、與單位內其他同職務非國防役人員相比我覺得我的薪資待遇是合理的。	61%	22%	17%	236
2、與一般兵役役男相比，我對自己的薪資福利感到滿意。	90%	6%	4%	281
3、我對單位給我的薪資福利感到滿意。	51%	30%	19%	218
4、我對單位的工作地點感到滿意。	66%	21%	13%	242
5、我對單位的工作環境與設備感到滿意。	71%	19%	10%	249
6、我的工作是很需要專業技術的。	73%	16%	11%	254
7、我的工作內容具備未來發展潛力。	53%	25%	22%	225
8、我對所擁有的知識技能在工作上的運用情形感到滿意。	57%	27%	16%	227
9、我的工作內容與理想中的工作內容相符。	51%	30%	19%	218
10、我的工作內容與職務名稱相一致。	69%	21%	10%	245
11、單位指派我的工作符合我的專長或興趣。	51%	31%	18%	217
12、我的工作內容與單位徵才時說明的 工作內容一致。	54%	28%	18%	223
13、我的工作內容與單位呈報國防部用人 計畫的內容一致。	47%	32%	20%	213
14、我對我的工作內容感到滿意。	51%	27%	22%	221
15、親朋好友很支持我的這份工作。	70%	10%	20%	257
16、我對單位的組織文化與工作氣氛感到 滿意。	62%	23%	15%	236
17、我對單位具備的發展潛力感到滿意。	45%	36%	18%	207
18、在其他條件相同的情況下，我認為與 一般人員相較起來，單位對國防役人員 的教育訓練更重視。	32%	44%	23%	186
19、我對單位的教育訓練制度感到滿意。	37%	41%	21%	194
20、在其他條件相同的情況下，我認為與 一般人員相比，單位內的國防役人員升 遷較快。	12%	48%	39%	162

21、我對單位的升遷制度感到滿意。	16%	42%	41%	172
22、我對單位的企業形象與口碑感到滿意。	52%	27%	21%	222
23、我對目前職業生涯上的成就感到滿意。	33%	35%	31%	196
24、我對達成職業生涯目標的進展感到滿意。	32%	36%	31%	194
25、我對我目前的現況感到滿意。	45%	32%	22%	211

資料來源：本研究整理

表 4-155 國防役男工作滿意人數表（因素項目別）

因素項目	滿意人數	不滿意人數	無意見人數
工作條件	77%	18%	5%
工作內容	61%	34%	5%
人際關係	68%	15%	17%
教育訓練	39%	45%	15%
升遷制度	18%	52%	30%
企業形象	52%	27%	21%
整體生涯滿意	42%	39%	18%

資料來源：本研究整理

如上表顯示，對於有效樣本中的 99 名國防役男而言，在「工作條件」、「工作內容」、「人際關係」、「教育訓練」、「升遷制度」、「企業形象」以及「整體生涯滿意」等因素當中，以「人際關係」、「工作條件」、「工作內容」等項目普遍為較多人滿意；而「教育訓練」、「升遷制度」兩者則為役男不滿意的項目；至於「整體生涯滿意度」方面，調查結果顯示，役男對於這個問題的態度相當分歧，但大致上而言，滿意者仍較不滿意者略多。

（一）人際關係方面

一方面表示國防役男選服國防役不僅得到周遭親友的支持；另一方面在組織

文化與工作氣氛的適應上，也多數不會造成役男的困擾。

主要原因在於，國防役與一般兵役相比，國防役男在新兵訓練中心受訓三個月之後，到了用人單位服役，其內容與一般上班族無異，因此除了薪資福利較高、可以早日投入職場之外的優勢外，在工作地點、工作時間方面也較具彈性，可以自行調配工作之餘的時間，因此國防役男服國防役可以得到親友的支持，其理由可想而知。而如前面文獻探討所描述，目前每年約僅有三千名的國防役員額，因此國防役男多來自台大、交大、清大、成大等國內一流大學，又加上高科技產業技術的分工相當細膩，因此可以想見單位內其他員工其背景、技術皆與國防役男相近，甚至是學長、學弟關係，因此也使得國防役男能夠提早融入工作環境。

（二）工作條件方面

也有相當的人數在「工作條件」項目方面感到滿意，但這是否表示役男對於他們的薪資福利、工作設備、工作環境各方面都感到滿意呢？

由上表我們可以發現，雖然有八成的役男認為與一般兵役役男相比，他們對自己的薪資福利感到滿意；但在問及「是否對單位所給的薪資福利感到滿意」時，卻有將近總樣本數三分之一的人感到不滿意。由此可見，雖然國防役男普遍認為自己的薪資福利較一般兵役優渥，但也有將近樣本數三分之一的人認為，自己的工作應該得到更高的報酬。

（三）工作內容方面

前文提及，「工作內容」是役男於選服國防役時最主要的考量因素，以本研究調查結果而言，對於自己工作內容感到滿意的役男較不滿意的役男為多。但在

「工作內容」系列子題當中，以「我的工作內容與單位呈報國防部用人計畫的內容一致。」一題滿意度最低；這項調查結果也與前述監察院糾正案文所提「國防部審查計畫流於形式」的問題相互反應，由此可見，國防役普遍存在著這個問題，也是未來相關權責單位必須嚴加把關的地方。

（四）國防役男較不滿意的部分

在所有因素項目中，最不為國防役男滿意者，皆為與「教育訓練」與「升遷制度」有關的題目，在這兩項目的子題中，選擇「不適合」者，幾乎將近有效樣本數的一半，可見本研究中的 99 名國防役男，有將近一半的人皆對所處單位的教育訓練以及升遷制度感到不滿；而比起教育制度，國防役男對單位的升遷制度更是感到不滿。

雖然高科技產業技術進步日新月異，甚至役男在學校研究的內容早已超過業界所擁有的技術，但事實上，國內多數企業長久以來即飽受教育訓練制度不週之評。多數剛踏入社會的新鮮人在進入職場時，都會需要一段適應時間，以度過青黃不接的時期；在這個時期，自然會需要更多在職訓練，以協助新人早日進入狀況。由研究結果顯示，國防役男亦不例外。無論是傳統的師徒制或單位內的正規教育訓練，對役男而言都是必須的；對單位而言，也可因為新人早日進入軌道而增加單位的生產力。

另外，根據調查結果，我們發現最不為國防役男感到滿意者為「在其他條件相同的情況下，我認為與一般人員相比，單位內的國防役人員升遷較快」，這個選項當中，有 48 個樣本認為「不適合」，人數將近樣本數的一半，也是認為「適合」的人的四倍之多；類似情況也可在「我對單位的升遷制度感到滿意。」一題中發現。由此可見，國防役男對於所處單位的升遷情況感到相當不滿。

由於國防役轉換單位的制度實行起來有所困難，又有放棄國防役資格回營服役，役期必須重頭計算的規定，因此相較於一般員工，國防役男勞動力流動的機率不大。如此一來，除非役男表現相當優異，否則對於用人單位而言，並無給予役男升遷的需要，將「升遷」這塊大餅，留給流動率較大的一般員工，才能得到留住人才的效果。因此可以推論，用人單位對於國防役男的升遷，不僅沒有優先可言，可能甚至有抑後的傾向。因此即使國防訓儲人員穩定性高、資質優秀，但用人單位並不會因此有所差別而加速國防役人員的升遷，這點也是值得有志服國防役的役男必須注意的。

六、國防役男役畢後的計畫

本研究根據有效的 99 份問卷，調查結果依序如下：「轉換至相同產業的單位，從事相關工作」、「續留於原單位，從事相關工作」、「休息沈潛，尋找新的生涯方向」、「暫停工作，重拾課本繼續進修」、「轉換到不同產業的其他單位，從事相關工作」、「轉換至不同產業的單位，從事非相關工作」、「自行創業」、「其他」、「轉換至相同產業的單位，從事非相關工作」以及「續留於原單位，從事非相關工作」；選擇「其他」選項者，答案皆為：「未決定」或「還沒想」。

本研究將結果整理於下表：

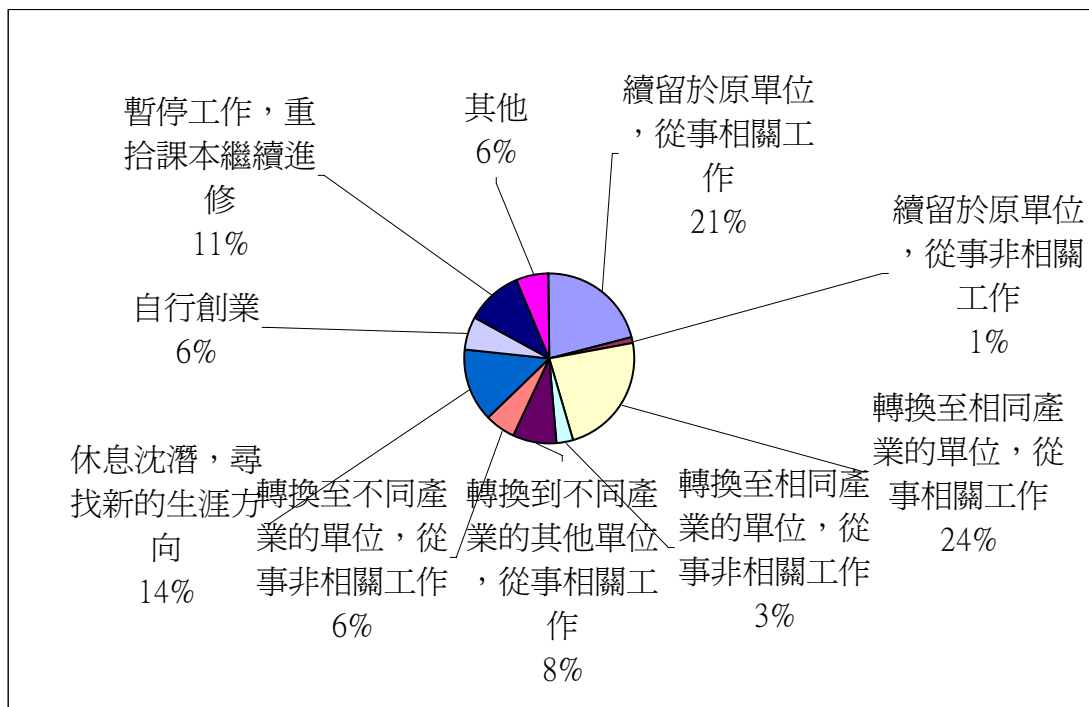
表 4-16 役男役畢後生涯發展計畫次數分佈表

役畢後的計畫	次數	百分比
續留於原單位，從事相關工作	21	21%
續留於原單位，從事非相關工作	1	1%
轉換至相同產業的單位，從事相關工作	23	24%
轉換至相同產業的單位，從事非相關工作	3	3%
轉換到不同產業的其他單位，從事相關工作	8	8%

轉換至不同產業的單位，從事非相關工作	6	6%
休息沈潛，尋找新的生涯方向	14	14%
自行創業	6	6%
暫停工作，重拾課本繼續進修	11	11%
其他	6	6%
合計	99	100%

資料來源：本研究自行整理

圖 4-0-1 役男役畢後生涯發展計畫次數分佈圖



資料來源：本研究自行整理

1、役畢後從事相關或非相關工作？

在相關與非相關工作方面，調查結果顯示，欲從事相關工作者佔有效樣本 53%，而從事非相關工作者僅佔 10%。結果發現，近半數國防役男役畢後皆以從事與目前相關工作為主要方向，充分顯示出高科技業的專業技術門檻較高的特性，使得役男日後轉職方向仍以目前相關工作為主。

2、役畢後續留於原產業或轉往其他產業發展？

役畢後選擇留在原產業服務者佔 48%，幾乎為往其他產業發展者（14%）之三倍。

3、役畢後續留於原單位？

根據調查顯示，役畢後欲離開原本單位至其他相同或不同產業單位工作者，共佔 40%；而計畫留在原單位繼續工作者，則共佔有 99 份有效樣本的 22%。由此可見，國防役男役畢後多傾向離開原服役單位。

若撇開役畢後至不同產業的人數來看，未來打算到相同產業但不同單位的比例有 26%，比計畫續留原單位的比例略多；因此可以推論，役男役畢後選擇「跳槽」（轉職到相同產業的其他單位）的比例較高，屆時用人單位若要留人，勢必得費一番功夫了。

4、役畢後是否暫停工作？

除了自行創業之外，計畫於役畢後重拾課本繼續進修以及休息沈潛兩者相加，幾乎佔總樣本數的四分之一；換句話說，在服役四年後，有四分之一的國防役男選擇暫停工作。

七、計畫續留於原單位的主要原因

本調查繼續就選擇「續留於原單位，從事相關工作」以及「續留於原單位，

從事非相關工作」的 22 個樣本當中，調查續留於原單位的原因。調查結果依序為：「符合自己的興趣與專長」、「具備充分勝任的能力」、「單位有保障、有制度」、「原單位優越的待遇與福利」、「與原單位主管及同事相處融洽」、「在原單位工作很有成就感」、「在原單位工作有所成長」、「原單位優越的工作環境」、「家庭因素的考量」、「原單位富有發展潛力」以及「其他」。

本研究將調查結果整理如下表：

表 4-17 國防役男役畢後計畫續留原單位的原因次數分佈表

續留於原單位的原因	次數	百分比
單位有保障、有制度	8	12%
具備充分勝任的能力	11	16%
原單位優越的待遇與福利	8	12%
原單位優越的工作環境	3	4%
在原單位工作很有成就感	7	10%
在原單位工作有所成長	7	10%
原單位富有發展潛力	1	1%
符合自己的興趣與專長	12	18%
家庭因素的考量	2	3%
與原單位主管及同事相處融洽	8	12%
其他	0	0%
合計	67	100%

資料來源：本研究調查

八、國防役男役畢後計畫轉職的主要原因

本調查中，選擇「轉換至相同產業的單位，從事相關工作」以及「轉換至相同產業的單位，從事非相關工作」、「轉換到不同產業的其他單位，從事相關工作」、「轉換到不同產業的其他單位，從事相關工作」者，共有 40 人（40%）。本

研究自此 40 個有效樣本中所調查續留於原單位的原因依序為：「希望追求更好的待遇與福利」、「希望改變跑道，轉換至其他更有潛力的專業領域」、「希望找到更好的工作環境」、「覺得自己沒有成長」、「希望朝自己的興趣與專長發展」、「工作壓力大」、「沒有成就感」、「缺乏保障」、「希望能找到有慧眼的主管以及有向心力的同事」、「家庭因素的考量」、「其他」。並將結果整理於下表。

表 4-18 國防役男考慮轉職的原因次數分佈表

轉職的主要原因	次數	百分比
缺乏保障	4	3%
工作壓力大	9	6%
希望追求更好的待遇與福利	43	28%
希望找到更好的工作環境	26	17%
沒有成就感	8	5%
覺得自己沒有成長	17	11%
希望改變跑道，轉換至其他更有潛力的專業領域	29	19%
希望朝自己的興趣與專長發展	12	8%
家庭因素的考量	0	0%
希望能找到有慧眼的主管以及有向心力的同事	4	3%
其他	0	0%

資料來源：本研究調查

九、國防役男計畫在職進修的情況

(一)、考慮在職進修的比例

在 99 個有效樣本中，共有 60 位役男有在職進修的計畫；另外 39 位役男則無。結果整理如下表：

表 4-19 國防役男是否考慮在職進修的次數分佈表

是否考慮在職進修	次數	百分比
是	60	61%
否	39	39%
合計	99	100%

資料來源：本研究調查

(二) 在職進修的主要方向

至於在職進修的方向，再根據「是否考慮在職進修」一題中，選擇答案為「是」的 60 個樣本當中，調查考慮在職進修的國防役男所認為最適合的在職進修的方向，結果依序如下「語文訓練」、「相關領域學位攻讀」、「第二專長課程」、「專業課程」、「經營管理課程」、「非相關領域學位攻讀」、「其他」、與「溝通協調課程」；選擇「其他」者，填答為「考慮不只一個，選不出最理想的」。

高科技產業的發展日新月異，要能跟上世界的腳步，語言的重要性可想而知；再者，在強調專業分工與全球化的時代中，許多企業的發展皆往「全球佈局」的方向邁進，因此語文能力對高科技產業而言，其重要性不言而喻。因此，多數的役男希望能夠加強自己的語文訓練。另外，本研究結果中，也有近三成的役男計畫朝相關領域繼續攻讀學位，繼續攻讀學位的原因將稍後探討。

本研究將結果整理如下表：

表 4-20 國防役男在職進修的主要方向次數分佈圖

國防役男在職進修的主要方向	次數	百分比
語文訓練	21	35%
經營管理課程	3	5%

溝通協調課程	0	0%
專業課程	6	10%
第二專長課程	8	13%
相關領域學位攻讀	18	30%
非相關領域學位攻讀	3	5%
其他	1	2%
合計	60	100%

資料來源：本研究調查

(三) 考慮繼續攻讀學位的原因

除了選擇在職進修並計畫「相關領域學位攻讀」及「非相關領域學位攻讀」的 21 人之外，另加上計畫於役畢後，選擇「暫停工作，重拾課本繼續進修」的 11 人次，共有 32 人選擇繼續攻讀學位。因此針對這 32 個樣本，調查繼續攻讀學位的原因。

調查結果依序如下：「希望能提高自己的競爭力」、「希望能增廣見聞」、「希望能學習到更新的技術」、「自己具備足夠的經濟能力」、「實現大學畢業時出國的計畫」、「希望能轉換跑道」、「親朋好友與師長的鼓勵與支持」、「家庭提供足夠的經濟來源」、「認為現有技術在工作上無法得心應手」、「其他」。

並將結果整理如下表：

表 4-21 國防役男繼續攻讀學位的原因

繼續攻讀學位的原因	次數	百分比
實現大學畢業時出國的計畫	6	11%
自己具備足夠的經濟能力	9	14%
家庭提供足夠的經濟來源	1	2%
親朋好友與師長的鼓勵與支	2	3%

持		
認為現有技術在工作上無法得心應手	1	2%
希望能提高自己的競爭力	23	35%
希望能學習到更新的技術	10	15%
希望能增廣見聞	10	15%
希望能轉換跑道	3	5%
其他	0	0%
合計	65	100%

資料來源：本研究自行整理

(四) 國防役男認為最合適的進修管道

依序為：「國內大學或研究所進修」、「民間教育訓練機構」、「國外大學或研究所進修」、「官方或半官方機構」、「單位內提供的教育訓練機會」、「其他」。

表 4-22 最適在職進修管道次數分佈表

最適的在職進修管道	次數	百分比
民間教育訓練機構	13	20%
官方或半官方機構	5	8%
單位內提供的教育訓練機會	4	6%
國內大學或研究所進修	29	45%
國外大學或研究所進修	12	19%
其他	1	2%
合計	64	100%

資料來源：本研究自行整理

十、國防役男對國防役的態度

1~4 題在乃針對役男對於國防部及國防役制度相關規範之態度所設計；5~

7 題在檢驗役男對於用人單位在配合國防役制度的態度；8~12 題則在瞭解役男對於國防役制度的整體看法。

本研究調查國防役男對於國防役的態度結果如下：

表 4-23 國防役男對國防役的態度分佈表

項目	適合	不適合	無意見	合計
1、我認同目前國防役服役期間轉換服務單位的制度。	36	47	17	99
2、我認同目前國防役因個人因素自願放棄訓儲資格回營服役的規定。	29	56	14	99
3、我認同目前國防役不可在公務之餘另外兼差的規定。	34	49	16	99
4、我對國防部的效率感到認同。	21	58	20	99
5、我對用人單位招募人才的流程感到滿意。	61	17	21	99
6、一般而言我認為用人單位對國防役男的態度不會與一般員工有差別。	77	18	4	99
7、一般而言我認為國防役制度有達到預期的政策目標。	67	17	15	99
8、一般而言我認為國防役制度是完善的。	39	41	19	99
9、一般而言我認為國防役制度是公平的。	46	33	20	99
10、我認為服國防役對我的生涯發展有益而無害。	66	6	27	99
11、如果可以重新選擇，我仍會選服國防役。	79	3	17	99
12、如果可以重新選擇，我仍會選服國防役。	71	12	16	99

資料來源：本研究自行整理

在對國防役相關規定以及國防部的態度部分，調查顯示，國防役男對於國防

役的效率最不感到認同；其次則是目前國防役因個人因素自願放棄訓儲資格回營服役的規定。而在對用人單位的態度方面，多數役男皆肯定用人單位對國防役男與其他員工態度一致。另外在整體制度的態度方面，調查顯示，多數役男皆對國防役制度對其生涯發展的影響抱持肯定的態度；為國防役制度仍不夠完善，還有很大的改進空間。

第三節 交叉發現與分析

一、役男個人屬性與工作滿意度的交叉分析

透過役男個人屬性與工作滿意度的交叉分析，可以瞭解何種個人屬性之國防役男，能夠具有較高的工作滿意度的傾向。以下將依照婚姻狀況、學歷、服役時間、月收入以及單位性質等個人屬性與工作滿意度進行交叉分析。

(一) 婚姻狀況與工作滿意度

由婚姻狀況與工作滿意度交叉分析表可以發現，未婚之國防役男對於工作滿意較已婚者為高。

表 4-24 婚姻狀況與工作滿意度交叉分析表

	滿意	不滿意	無意見	合計
未婚	64%	34%	2%	100%
已婚	57%	43%	0%	100%

資料來源：本研究自行整理

(二) 學歷與工作滿意度

交叉分析結果顯示，國防役男之教育程度越高，則工作滿意的傾向越高。

表 4-25 學歷與工作滿意度交叉分析表

	滿意	不滿意	無意見	合計
碩士	63%	35%	2%	100%

博士	75%	25%	0%	100%
----	-----	-----	----	------

資料來源：本研究自行整理

(三) 服役時間與工作滿意度

根據本研究調查結果顯示，役畢三年以上、服役一年以下與 3~4 年者滿意度百分比最高，而滿意度機率最低者為服役 1~2 年者。

表 4-26 服役時間與工作滿意度交叉分析表

	滿意	不滿意	無意見
1 年以下	74%	26%	0%
1~2 年	30%	65%	4%
3~4 年	74%	26%	0%
役畢三年以下	59%	28%	13%

資料來源：本研究自行整理

由下表我們可以發現，服役 1~2 年之國防役男，除在工作條件及人際關係項目具有較高之滿意傾向之外，其餘在工作內容、教育訓練、升遷制度、企業形象及整體生涯滿意度等項目皆不滿意。

與總有效 99 份樣本相較之下，不同的是，多數服役 1~2 年之國防役男除對工作內容及教育訓練之外感到不滿意之外，在工作內容、企業形象及整體生涯滿意度三方面，亦較不滿意。此與前文文獻探討中 Seybolt (1986) 認為服務年資在六至十二個月的員工最容易離職的原因恐有異曲同工之妙。

表 4-27 服役 1~2 年國防役男之工作滿意度 (因素項目別)

	滿意	不滿意	無意見
工作條件	57%	39%	4%
工作內容	30%	61%	9%

人際關係	52%	26%	22%
教育訓練	13%	78%	9%
升遷制度	13%	61%	26%
企業形象	26%	48%	26%
整體生涯滿意	13%	78%	9%

資料來源：本研究自行整理

(四) 月收入與工作滿意度

根據本研究調查結果顯示，國防役男每月收入為 3 萬~4 萬者，滿意機率最低；而工作滿意百分比隨月收入的提高而有增加的趨勢。因此，我們可以說，國防役男的薪資越高，則對其工作有越滿意的傾向。

表 4-28 月收入與工作滿意度交叉分析表

	滿意	不滿意	無意見
3 萬~4 萬	39%	61%	0%
4 萬~5 萬	69%	28%	3%
5 萬~6 萬	100%	0%	0%
6 萬以上	40%	60%	0%

資料來源：本研究自行整理

惟月收入為六萬元以上役男之工作滿意比率為所有族群中次低者，根據下表我們可以發現，月收入為六萬元以上之國防役男對其工作滿意度較低的原因，主要是由於對於單位所提供之教育訓練、升遷制度以及其整體生涯滿意感到不滿所導致；而至於有關薪資之工作條件方面，月收入六萬元以上之役男仍較具滿意傾向。

表 4-29 月收入六萬元以上國防役男之工作滿意度（因素項目別）

	滿意	不滿意	無意見
工作條件	60%	40%	0%

工作內容	40%	40%	20%
人際關係	60%	20%	20%
教育訓練	0%	100%	0%
升遷制度	0%	80%	20%
企業形象	40%	40%	20%
整體生涯滿意	0%	60%	40%

資料來源：本研究自行整理

（五）單位性質與工作滿意度

根據研究結果顯示，於財團法人服務的國防役男，其工作滿意度之傾向最高；而於公家機關服的國防役男則滿意度最低。

值得一提的是，對於在民營企業服役之國防役男而言，其工作滿意比率高於工作不滿意之比率。

表 4-30 單位性質與工作滿意度交叉分析表

	滿意	不滿意	無意見
軍	50%	50%	0%
公家機關	45%	55%	0%
財團法人	75%	25%	0%
民營企業	63%	35%	3%
學校	0%	0%	0%

資料來源：本研究自行整理

二、選擇服役單位考量因素與工作滿意度的交叉分析

藉由國防役男於選擇服役單位時的考量因素與工作滿意度（因素項目別）的交叉分析，可以瞭解國防役男於選擇服役單位時所考量特定因素與否，與日後役

男工作滿意度之間的關係。

藉由此類分析，一方面可釐清役男於選服單位時，能否藉由對各項工作特徵的瞭解，而增加未來於服役單位的工作滿意度；另一方面，由於役男於選擇服役單位時，已就用人單位招募之工作之特定因素項目進行瞭解，因此透過此分析，可以協助我們瞭解役男選擇服役單位時的期望與未來至用人單位時的所從事之工作特徵之間的差距程度。

(一) 是否視工作條件為選服單位時之考量因素與工作條件滿意度之交叉分析

表 4-31 視工作條件為選服單位時之考量因素與否與工作條件滿意度之交叉分析

	滿意	不滿意	無意見	合計
視工作條件為選服單位的考量因素	77%	18%	5%	100%
不視工作條件為選服單位的考量因素	82%	9%	9%	100%

資料來源：本研究自行整理

由上表之分析可以發現，視工作條件為選服單位的考量因素者，其滿意傾向較不滿意者為高。然值得一提的是，不視工作條件為選服單位的考量因素者，其滿意人數比例（82%），更較視工作條件為選服單位的考量因素者之滿意人數比例（77%）為高；同樣地，其不滿意人數比例（9%），亦較視工作條件為選服單位的考量因素者之不滿意人數比例（18%）為低。本研究推論此現象之原因，可能是由於役男本身即對「工作條件」因素格外重視或格外要求，因此其預期與現實所造成的差距，使得役男對於「工作條件」感到不滿意的態度被放大。

無論可能形成此現象的原因為何，役男於選擇服役單位時，即將「工作條件」因素特別考慮，但日後至用人單位服役後，單位所提供之「工作條件」仍無法令役男感到滿意。

表 4-32 視工作條件為選服單位時之考量因素與否與工作條件滿意度之交叉分析

	滿意	不滿意	無意見
視工作條件為選服單位的考量因素	88%	94%	80%
不視工作條件為選服單位的考量因素	12%	6%	20%
合計	100%	100%	100%

資料來源：本研究自行整理

由上表可以發現，對於「工作條件」感到滿意者，將「工作條件」視為考量因素之比例，較不視「工作條件」為考量因素者之比例為高；而對「工作條件」感到不滿意者，其中，視工作條件為選服單位的考量因素者之比例，亦較不視工作條件為選服單位的考量因素為高。

(二) 是否視工作內容為選服單位時之考量因素與工作內容滿意度之交叉分析

由下表可以發現，將「工作內容」視為考量因素者，其滿意傾向較不滿意傾向為高。惟與「工作條件」相同，不視工作內容為選服單位的考量因素者，其滿意人數比例，更較視工作條件為選服單位的考量因素者之滿意人數比例為高；同樣地，其不滿意人數比例，亦較視工作條件為選服單位的考量因素者之不滿意人數比例為低。而本研究推論，造成此現象的原因與上述原因應相一致。

表 4-33 視工作內容為選服單位時之考量因素與否與工作內容滿意度之交叉分析

	滿意	不滿意	無意見	合計
視工作內容為選服單位的考量因素	60%	35%	5%	100%
不視工作內容為選服單位的考量因素	63%	31%	6%	100%

資料來源：本研究自行整理

(三) 是否視人際關係為選服單位時之考量因素與人際關係滿意度之交叉分析

根據下表顯示，將「人際關係」視為選擇服役單位時的考量因素者，其滿意傾向較不滿意者為高。然與上述「工作條件」、「工作內容」兩因素不同的是，以「人際關係」因素而言，役男於選擇服役單位時，若未將其視為考量因素，則可能較將其視為考量因素者，具有較高的不滿意傾向。

表 4-34 視人際關係為選服單位時之考量因素與否與人際關係滿意度之交叉分析

	滿意	不滿意	無意見	合計
視人際關係為選服單位的考量因素	75%	6%	19%	100%
不視人際關係為選服單位的考量因素	67%	20%	13%	100%

資料來源：本研究自行整理

(四) 否視教育訓練制度為選服單位時之考量因素與教育訓練制度滿意度之交叉分析

對照前述調查結果顯示，國防役男在選擇未來服役單位時，「教育訓練」與「升遷制度」是相對較少的考量條件。另外，我們透過下表可以發現，即使無論役男是否將教育訓練制度視為選服單位時的考量條件，其不滿意傾向，皆較滿意傾向為高；但值得一提的是，選擇未來服役單位時，將單位的教育訓練制度視為考慮因素的國防役男，日後對於單位教育訓練制度的滿意傾向亦較不將教育訓練制度視為考慮因素的國防役男為高。

表 4-35 視教育訓練制度為選服單位時之考量因素與否與教育訓練制度滿意度之交叉分析

	滿意	不滿意	無意見	合計
視教育訓練制度為選服單位的考量因素	48%	52%	0%	100%
不視教育訓練制度為選服單位的考量因素	37%	44%	19%	100%

資料來源：本研究自行整理

(五) 是否視升遷制度為選服單位時之考量因素與升遷制度滿意度之交叉分析

與「教育訓練制度」因素相同，即使無論役男是否將升遷制度視為選服單位時的考量條件，其不滿意傾向，皆較滿意傾向為高；但值得一提的是，選擇未來服役單位時，將單位的升遷制度視為考慮因素的國防役男，日後對於單位升遷制

度的滿意傾向亦較不將教育訓練制度視為考慮因素的國防役男為高，且其差距更比「教育訓練制度」因素更為明顯。

表 4-36 視升遷制度為選服單位時之考量因素與否與升遷制度滿意度之交叉分析

	滿意	不滿意	無意見	合計
視升遷制度為選服單位的考量因素	40%	50%	10%	100%
不視升遷制度為選服單位的考量因素	16%	52%	33%	100%

資料來源：本研究自行整理

(六)是否視企業形象與口碑為選服單位時之考量因素與企業形象與口碑滿意度之交叉分析

根據本研究發現，視企業形象與口碑為選服單位之考量因素者，與不視企業形象與口碑為選服單位之考量因素者相同，兩者滿意傾向皆較不滿意傾向為高。而在「企業形象與口碑」因素方面，則與「工作條件」、「工作內容」因素相同：即將「企業形象與口碑」視為考量因素者，其滿意傾向較不滿意傾向為高。惟與「工作條件」相同，不視企業形象與口碑為選服單位的考量因素者，其滿意人數比例，更較視企業形象與口碑為選服單位的考量因素者之滿意人數比例為高；同樣地，其不滿意人數比例，亦較視企業形象與口碑為選服單位的考量因素者之不滿意人數比例為低。而本研究推論，造成此現象的原因與上述原因應相一致。

表 4-37 視企業形象與口碑為選服單位時之考量因素與否與企業形象與口碑滿意度之交叉分析

	滿意	不滿意	無意見	合計
視企業形象與口碑為選服單位的考量因素	47%	41%	12%	100%
不視企業形象與口碑為選服單位的考量因素	52%	24%	23%	100%

資料來源：本研究自行整理

三、工作滿意度與役畢生涯規劃的交叉分析

本研究依據役男對其工作感到滿意者及較不滿意者，調查其與役畢生涯計畫之間的關係。根據 99 份樣本的調查結果，發現對其工作感到不滿意者共 34 位，其中完全無人願意續留於原單位；而多數對其工作較不滿意者，役畢後計畫至相同產業的其他單位工作。至於對其工作感到滿意者，共有 63 人，其中有 21 位計畫役畢後仍續留於原單位；13 位計畫轉換至相同產業的單位，從事相關工作。值得一提的是，計畫轉換至不同產業或從事不相關工作者，對其工作感到不滿意，皆較對其工作感到滿意者多。

本研究將交叉分析結果整理於下表：

表 4-38 役男工作滿意度正負值與役畢生涯計畫交叉分析表

役畢後的計畫	滿意	不滿意	無意見
續留於原單位，從事相關工作	100%	0%	0%
續留於原單位，從事非相關工作	100%	0%	0%
轉換至相同產業的單位，從事相關工作	57%	43%	0%
轉換至相同產業的單位，從事非相關工作	33%	67%	0%
轉換到不同產業的其他單位，從事相關工作	13%	75%	13%
轉換至不同產業的單位，從事非相關工作	33%	67%	0%
休息沈潛，尋找新的生涯方向	64%	29%	7%
自行創業	33%	67%	0%
暫停工作，重拾課本繼續進修	73%	27%	0%
其他	83%	17%	0%

資料來源：本研究自行整理

1、役畢後從事相關或非相關工作

在相關與非相關工作與工作滿意度交叉分析後，調查結果顯示，計畫於役畢後從事相關工作者其滿意度較計畫從事非相關工作者為高。

表 4-39 役畢後從事相關或非相關工作與工作滿意度交叉分析表

役畢後的計畫	滿意	不滿意	無意見
從事相關工作	67%	31%	2%
從事非相關工作	40%	60%	0%

資料來源：本研究自行整理

2、役畢後續留於原產業或轉往其他產業發展

役畢後選擇留在原產業服務者且對工作感到滿意者佔 75% 的多數；而計畫轉換至其他產業者則有 71% 的人對於服役工作感到不滿意。

表 4-40 役畢後是否計畫續留於原產業與工作滿意度交叉分析表

役畢後的計畫	滿意	不滿意	無意見
續留於原產業	75%	25%	0%
轉換至其他產業	21%	71%	7%

資料來源：本研究自行整理

3、役畢後續留於原單位

根據調查顯示，役畢後欲離開原本單位至其他相同或不同產業單位工作且對於工作感到不滿意者佔計畫轉職至其他單位者的 55%；而計畫續留於原單位者的 22 個樣本當中，則無人對工作感到不滿意。

表 4-41 役畢後是否計畫續留於原單位與工作滿意度交叉分析表

役畢後的計畫	滿意	不滿意	無意見
續留於原單位	100%	0%	0%

轉職至其他單位	43%	55%	3%
---------	-----	-----	----

資料來源：本研究自行整理

4、役畢後是否暫停工作

役畢後計畫自行創業者，其對工作不滿意之人數較滿意者為多。

表 4-42 役畢後是否暫停工作與工作滿意度交叉分析表

役畢後的計畫	滿意	不滿意	無意見
休息沈潛，尋找新的生涯方向	64%	29%	7%
自行創業	33%	67%	0%
暫停工作，重拾課本繼續進修	73%	27%	0%

資料來源：本研究自行整理

第四節 本章小結

一、調查發現與分析

根據本研究調查結果顯示，研究所畢業後考慮念博士與不考慮念博士者，人數比則將近一比一。

而國防役男選擇國防役的主要因素以「可提早開始個人的職業生涯，累積年資」、「可延續所學，避免專業技術脫節」、「薪資福利較一般兵役高」、「可提早投入職場，累積財富」為主，由此可見，國防役確實得以協助役男避免服一般兵役會遭遇到的問題；而主要顧慮則為：「未來工作條件或工作內容與想像中的不符」、「剛出社會求職經驗不足，不易找到適合自己的單位，被綁四年有很大的風險」、「單位會對國防役男採取不公的態度或待遇」、「國防役名額僧多粥少，無法找到符合理想的單位」等，顯示國防役對役男勞動力流動的限制，是導致役男顧慮的最大因素。另外，在選擇服役單位時，「薪資福利」、「工作內容」、「個人的專長或興趣」、「工作地點」是役男主要的考慮項目，而升遷制度及教育訓練制度，則是役男較不考慮的。

在役男生涯滿意度調查方面，以「人際關係」、「工作條件」、「工作內容」等項目較為役男滿意；而最另役男不滿者，則是單位的升遷制度與教育訓練制度。

在役男役畢後生涯計畫方面，調查結果顯示，選擇「轉換至相同產業的單位，從事相關工作」者最多，其次計畫役畢後「續留於原單位，從事相關工作」，接下來則是「休息沈潛，尋找新的生涯方向」以及「暫停工作，重拾課本繼續進修」。同時，近半數國防役男役畢後皆以從事與目前相關工作為主要方向；而選擇留在

原產業服務者佔 48%，幾乎為往其他產業發展者（14%）之三倍。值得一提的是，本調查中，選擇暫停工作的人數亦佔有一席之地，役畢後計畫重拾課本以及休息沈潛者，幾乎為總樣本的四分之一。

至於在職進修方面，根據本研究調查顯示，多數國防役男不瞭解服役單位是否允許在職進修；而瞭解的人，則以不允許者比允許者多。另外，99 份樣本中，多數役男有進行在職進修的意願，其中，則以「語文訓練」、「相關領域學位攻讀」、「第二專長課程」等為主要方向；並以「國內大學或研究所進修」、「民間教育訓練機構」等為主要進修管道。而除了選擇在職進修並計畫「相關領域學位攻讀」及「非相關領域學位攻讀」的 21 人之外，另加上計畫於役畢後，選擇「暫停工作，重拾課本繼續進修」的 11 人次，共有 32 人選擇繼續攻讀學位。繼續攻讀學位的原因乃以「希望能提高自己的競爭力」、「希望能增廣見聞」、「希望能學習到更新的技術」者為主。

二、交叉發現與分析

在役男個人屬性與工作滿意度的交叉分析方面，本研究發現，未婚之國防役男其生涯滿意傾向較已婚之國防役男為高；具有博士學位之國防役男則較具有碩士學位之國防役男擁有較高的滿意傾向；另外，服役 1~2 年之國防役男，其滿意傾向最低，而服役 1 年以下之役男，則具有最高之滿意傾向；同時，根據本研究顯示，月收入為 3 萬~4 萬者，其滿意機率最低；而於財團法人服役之國防役男，則具有較高的工作滿意傾向。

另外在選擇服役單位考量因素與工作滿意度的交叉分析方面，本研究顯示，在選擇服役單位時，若將該因素列入考慮因素，則未來該項因素之滿意傾向將提高，這種現象對於「人際關係」、「教育訓練制度」與「升遷制度」三項因素最為

明顯。

根據工作滿意度以及役畢後生涯計畫的交叉分析發現，對其工作感到較不滿意者約佔總樣本數的三成，其中完全無人願意續留於原單位；而多數對其工作感到較不滿意者，役畢後則計畫至相同產業的其他單位工作。而計畫續留於原單位者，皆為工作滿意度為正者；另外，在對其工作感到滿意者當中，有 13 位計畫轉換至相同產業的單位，從事相關工作，是暨「續留原單位從事相關工作」者之後最多人選的選項。值得一提的是，計畫轉換至不同產業或從事不相關工作者，則為對其工作感到較不滿意者較對其工作感到滿意者為多。由此可見對其工作感到較不滿意者，役畢後轉換至不同產業或不同工作的傾向較高。