

戰場轉換—— 青壯年常備役退伍軍人轉業困境初探

丁 華

國立暨南國際大學社會政策
與社會工作學系博士研究生

古允文

國立暨南國際大學社會
政策與社會工作學系教授

摘 要

退伍軍人的轉業與就業議題在國內未曾被嚴肅的討論與看待，但事實上常備役退伍軍人的轉業及失業問題卻呈現著非常不一樣的圖像。本研究在轉業困境因素上可區分兩個面向觀察。首先在退除役軍人個人特質上，雖然一般人認為軍人在長期的軍事訓練下，具有領導管理、溝通協調、吃苦耐勞及責任感、忠誠度和榮譽心等正向特點，但久受軍中文化制約對外界社會的適應不良、年齡太大、專長不符、缺乏彈性，放不下身段等負面特質，卻也藉著軍事社會化的過程鑲嵌在個人特質上而不同於社會大眾。另外在退伍軍人就業能力的探討則以人力資本論切入，著重軍隊教育與訓練內容與一般勞力市場專業技能需求間「可轉換性」的落差；以此觀之，軍隊在培育一位專業軍人的同時，卻也讓軍人產生與外界社會的隔閡與脫節，間接對軍人轉業產生了排除的效應。

因此，本研究透過文獻整理及與六位常備役退伍軍官的深度訪談後，對軍人轉業困境的現象及內涵提出初步解釋。就人力資源與軍事社會化所形塑之個人特質兩項影響因素上，根據受訪者的經驗發現前者的負面影響效果較強，軍民專長間可轉換性的重要性不斷被彰顯出來，可轉換性愈高，則求職過程就相對順利，反之則否。至於個人特質部分，透過軍事社會化的模塑，正面效果大於負面影響，這樣的特質突顯退伍軍人與一般大眾的差異，這些都可以轉換成在轉業過程中的利基。

關鍵詞：志願役退伍軍人 (Veterans)、轉業困境 (transition difficulty)、軍事社會化 (military socialization)、人力資本 (human capital)

感謝兩位匿名審查人的指正與建議，謹此謝忱。本研究部分內容曾發表於「台灣社會福利學會 2005 年年會」-「社會暨健康政策的變動與創新趨勢-邁向多元整合的福利體制」學術研討會。

壹、前言

近年來我國失業問題日漸嚴重，且成為政府及社會各界關注的公共議題，政府亦積極的推動各項政策方案以緩和失業率對社會所造成的負面衝擊。然而，在社會上還有一種族群 -- 「退伍軍人」¹，他們轉業與就業的問題，卻一直未受到應有的關注。一般人以為，常備役軍人服役 20 年就可領終身俸，活多久，領多久；就算沒有終身俸也有優渥的退伍金可領，生活無虞；倘使退伍後要找工作，政府也專設有「行政院國軍退除役官兵輔導委員會」（以下簡稱退輔會），專司榮民在就業、就學、就醫、就養的照護，政府照顧退除役軍人與榮民弟兄可謂面面俱到，較一般民眾有過之而無不及，在國家福利資源的分配上已經是既得利益者，因此退伍軍人失業、轉業問題就算存在，但與一般民眾相較卻也顯得微不足道。

然而，依據主計處所發佈之「國情統計通報—我國公務人員退休撫卹基金概況」顯示，自 1996 年至 2003 年，每年退伍的常備役軍人均達一萬餘人，其平均退伍的年齡均在 30 歲以下（主計處，2003）。因此，絕大部分的常備役軍人都是在正值青壯年的時候（25 至 49 歲）自軍中退伍，也由於年資不高，所能獲得的退伍金也著實有限，實在不足以讓青壯之退伍軍人「安享餘年」，因此在經濟的壓力下，再就業成為他們不得不然的選項。許多國家為表彰軍人在服役期間對國家的貢獻及對其犧牲的補償，一般均設有專責機構組織²或安置措施來協助安頓退伍軍人重新進入社會的就業與再適應的問題（楊瑞宗，1998；張東江、聶和

¹ 我們常見以「退伍軍人」、「退除役軍人」或「榮民」來指稱離開軍旅生涯的軍、士官、兵，然而依照相關法規的解釋，這三種指稱各自有其不同的意義。所謂的「退伍」是指退出軍伍常備役，轉服預備役，依陸海空軍軍官士官服役條例第 15 條之規定，常備軍士官有下列情形者予以退伍：1.服滿現役最少年限，2.屆滿現役最大年限或年齡，3.因病、傷或體質衰弱，經檢定不適服現役，4.逾越編制員額，5.經考核不適服現役或久停未晉者。「除役」乃指解除軍人身份，恢復平民身份，除役的事由如下：1.屆滿除役年齡，2.因病、傷、殘廢、經檢定不堪服役者，3.禁役者，4.失蹤或被俘停役滿三年尚未歸還者。所謂的「榮民」依「國軍退除役官兵輔導條例」律定，乃係 1.志願服一定年限（10 年）之現役軍、士官、兵，依法退伍除役者，2.因作戰或因公致病、傷或身心障礙，需長期醫療或就養者，3.曾參加關係國家安全之重要戰役者稱之。得以享退輔會所提供之就學、就業、就醫、就養之服務。因此，退伍軍人若未服役滿 10 年或符合特定要件則無法成為榮民，未達特定年齡則無法除役，在涵蓋的範圍上則以退伍軍人較廣，亦較符合本研究之對象條件，故本文中均以退伍軍人稱之，詳細理由於研究對象與樣本選擇中另有說明。

² 如美國的退伍軍人事務部（Department of Veterans Affairs）；英國的退伍軍人事務局（Veterans Agency）；韓國的報勳處（Ministry of Patriots & Veterans Affairs）。

興，2001）。國內的一些研究也顯示出，退伍軍官大多有再就業的意願及需要（張國傑，2001；翁志宏，1999；楊思璇，1996），甚至還有因退伍後工作難覓，而回鍋爭取再入營服役者也所在多有（陳永成，2003）。一項針對榮民的調查也顯示出「加強職業技術訓練」與「加強青壯榮民之就業輔導」為退輔制度在就業方面所應加強的優先項目（黃旒濤、李炳友、沈芳膺，2000），反映出退伍軍人在就業過程中障礙的存在。此外，研究者身為現役軍職人員，從過去相關文獻的閱覽及先前研究的發現（丁華，2002），加上個人十餘年來在軍中服務的親身體驗以及觀察周遭已退伍長官、同仁的實際生活境遇，研究者懷疑，常備役退伍軍人轉業及就業的實際情況並不如預期樂觀。

依據 2002 年 3 月「政府改造委員會第三次委員會議」決議，將行政院國軍退除役官兵輔導委員會提昇為「部」之層級，定名為「退伍軍人事務部」，若完成組織改造立法程序，則新的「退伍軍人事務部」服務對象將由現行 55 萬榮民，增加至 650 餘萬服完兵役之後備軍人，合計服務對象將超過 707 萬餘人（郭泓溪，2004：i）。一旦完成立法改制，退輔會的服務對象將近 14 倍的成長，且絕大多數屬於需再就業的青壯年退伍軍人，可以預見的是，就業輔導的需求與服務的輸送，將是未來的「退伍軍人事務部」工作的重點。因此，如何正確與清楚的標示出目標人口（target group）所面臨的困境與需求，才能為下一階段相關政策方案的設計立下厚實的基礎。

貳、退伍軍人就業狀況描述與研究問題

根據退輔會在 1995 及 1997 年所做的青壯年榮民就業狀況調查本文整理如下表。

表 1 青壯年榮民就業狀況表

單位：％

	年度	29 歲以下	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲	45-49 歲
有工作	1995	85.48	91.62	92.09	91.59	88.62
	1997	80.11	86.36	88.71	88.10	86.38
無工作	1995	14.52 (2.11)	8.38 (1.57)	7.91 (0.86)	8.41 (0.69)	11.38 (0.53)
	1997	19.89 (3.57)	13.64 (2.01)	11.29 (1.71)	11.90 (2.09)	13.62 (1.40)

資料來源：臺閩地區青壯年榮民狀況調查（1995：12；1997：6），台北：退輔會

人力資源統計月報（1995，1997），台北：行政院主計處

註：1.有工作的內容包含經常性、季節性、臨時性工作

2.括弧內的數據為同時期台灣地區各年齡組別失業率

從上表中，我們可以有以下的發現：

1. 青壯年榮民失業率在各年齡層皆有顯著增加的現象，而其中又以 25 至 39 歲的年齡層增加幅度最為明顯。
2. 青壯年榮民無工作的比例均較同時期一般社會大眾失業率明顯為高。在 1995 年青壯年榮民（25-49 歲）無工作的比率為 9.51%，同時期台灣地區青壯年的失業率則為 1.15%；1997 年青壯年榮民無工作的比率為 13.10%，同時期台灣地區青壯年的失業率為 2.33%，二者達到 5 至 8 倍的差距。
3. 就各年齡層分析，25 至 29 歲，45 至 49 歲這兩個年齡層沒有工作的比例均高出其他年齡層。

雖然，距今最近一次針對青壯年榮民的調查已有八、九年的光景，就業的狀況也許有所變化，且強行運用過去的資料來說明現況，其中也存有太多的盲點。然而來自內、外在的壓力與擠壓，我們似乎沒有理由樂觀的相信，退伍軍人就業狀況有朝向正面改善的態勢。

就外在層面來分析，自 1996 年後，台灣開始脫離了低失業的黃金時期，失業率節節升高，更在 2003 年 SARS 風暴期間達到最高點。依學者之見（李誠，2003；蔡宏昭，2002），在世界經濟不景氣、產業結構改變、勞動市場全球化的現象及勞動標準提高的趨勢下，過去充分就業的榮景不再。更令人憂心的是，在現今電子商務的時代裡，事業間的垂直分工、企業對定期契約工及部分工時者的聘僱、向人力派遣公司尋求專業支援的趨勢（即非典型雇用），將持續且快速的發展下去（單驥，2001）。可以預期的，失業及不穩定就業的問題將是台灣社會長期必須面對的課題，而影響的層面包含著各年齡層的人口及大部分的產業，退伍軍人在這一波長達十年不景氣的浪潮衝擊中似乎找不出可能豁免的理由。

另就內在層面的壓力來看，為配合國軍組織再造，人力資源的有效運用，國防部自 1997 年 7 月起，推動「精實案」，精簡國軍員額 62,000 員（國防報告書，2000）。而為了配合政府組織再造及順應新一代的軍事事務革新工程，國防部再於 2003 年起推動「精進案」，更進一步的精簡員額，預計於 2012 年再精簡員額 85000 人，而達到總員額 30 萬人的目標。而如此大規模裁軍的結果，使得超過 70% 的志願役軍人必須在 30 歲之前退役，超過 90% 的志願役軍人在 40 歲前退役（韓敬富，2003）；從上述預估的數據一方面顯示出，今後只有不到 10% 常備役軍人有機會服役滿 20 年領取終身俸，「活多久，領多久」的迷思已然破滅；另一方面，在可預見的未來，有大批正值青壯的常備役軍人不論是出於生涯規劃自願，或是在員額精簡下不得不選擇離開軍中，轉進到另一個沒有煙硝味卻更殘酷現實、競爭激烈的就業（勞力）市場打拼，期待尋找事業的另一個起點。在主、客觀環境的交相擠壓下，我們要問的是，退伍軍人的再就業狀況是否得到改善亦

或是愈行惡化？

近一、兩年的研究也證實了研究者的憂慮。根據研究者於 2002 年所進行的研究顯示，常備役退伍軍人中，年齡在 21-30 歲的有 21.9%，31-40 歲有 11% 沒有有給職工作。另根據 1111 人力銀行於 2004 年 9 月間所進行的網路調查，有 27.65% 的常備役退伍官兵仍處於「待業中」³。另外一份由退輔會所委託針對企業雇用榮民意願的調查研究顯示（張緯良，2004），有超過 60% 的企業對雇用榮民的意願表示出負面的態度（低度意願或不予考慮雇用），而未曾有雇用榮民經驗的企業中，更有超過 83% 表示出其雇用榮民的負面態度。因此，退伍軍人再就業的困境從勞力市場需求面上也獲得證實。

另外從現行青壯年榮民就業之產業及行業別來分析（見表 2），若以產業別來區分，青壯年榮民所從事的行業仍以服務業佔最大多數（68.4%），這與我國已邁入後工業化國家，服務業的就業人口數已超過全體就業人口數 50% 的趨勢相同。但若以個別行業別來區分，則以製造業最多（22.59%），商業次之（16.44%），社會及個人服務業再次之（13.29%），這顯示了有許多退伍軍人基於某些限制，仍須投入勞力密集、工作較辛苦、待遇有限的行業。

表 2 青壯年榮民就業行業別分析

單位：人

總計	濃林漁 牧業	工業				服務業					
		製造業	營造業	水電燃 氣業	礦業及 土石採 取業	社會及 個人服 務業	商業	運輸倉 儲及通 信業	公共行 政業	金融保 險及不 動產業	工商服 務業
76,842	2,291 (2.98)	17,361 (22.59)	3,962 (5.16)	626 (0.8)	44 (0.06)	10,211 (13.29)	12,631 (16.44)	7,373 (9.6)	9,841 (12.81)	5,057 (6.58)	7,445 (9.69)
		21,993 (28.62)				52,558 (68.4)					

資料來源：修改自張緯良（2004），《榮民在職場競爭優劣勢暨企業雇用榮民意願探討之研究》，

頁 11-12，台北市：行政院退輔會。）

註：括弧內之數字為佔青壯年榮民總數的比率

從以上的論述顯示，不論在人力的供給面與勞力市場的需求面上來看，常備役退伍軍人的轉業困境的確存在，雖然缺乏最新且長期性的資料做為佐證，但至少透露出這是一個值得關注的議題。因此，本研究具體的研究問題在於：常備役退伍軍人所面對的轉業困境有哪些？軍中服役的經驗及所習得之軍中專長對其轉業的過程是優勢或是劣勢？服役經驗在優劣情勢所扮演的角色？本研究將透過文獻探討及深度訪談來檢視與描繪出退伍軍人轉業及再就業歷程及影響因素。

³ 資料來源：www.1111.com.tw（下載日期：2004/11/23）

參、文獻探討

一、服役經歷對軍人個人特質的影響—軍事社會化的觀點⁴

就社會學的角度分析，任何組織的成員在加入新組織的同時，即必須改變他們原先的態度與行為，並習得該組織所認可稱許的行為態度，謂之「組織社會化」(Organization socialization)。軍事組織亦然，任何人在加入軍事組織的同時，即需開始學習那些被團體所稱許的行為，並且認同團體所追求的價值與信念，這樣的一個過程，我們稱之為「軍事社會化」。其內容可區分為信念、價值、規範、角色—地位。「信念」，也就是「政治社會化」(political socialization)，目的在使軍人認同軍事組織所灌輸的政治文化、政治規範及應盡的責任，即所謂的「為何而戰」、「為誰而戰」。「價值」係引導軍人建立其人生觀的重要憑藉，屬於「人格教化」(moralization of moral characters)的工作，其目的在引導軍人建立合乎組織要求的人生觀。「角色(地位)--規範」(role—molding)則是模塑軍人完成角色任務、發揮角色功能不可或缺的元素。而「軍事教育與訓練」(military education and training)的目的，則在於充實軍人的軍事素養、磨練戰鬥技能並鍛鍊強健體魄(錢淑芬，1993，2000)。簡言之，即是透過軍事社會化的過程，培養一個專業軍人所必須具備的專業技能(expertise)、專業職責(responsibility)、與團隊精神(corporateness)(Huntington，引自洪陸訓、洪松輝，2002)。

而軍隊與一般社會有著極大的差異，在這樣一個具全控機構⁵(total institution)的組織制約下(Higate，2001)，一般而言，軍人會呈現出較一般社

⁴ 軍事社會化的概念在國內最早由錢淑芬借用社會學中社會化的概念引用到軍事領域中加以提出(錢淑芬，1993)，近似的概念有「軍隊社會化」及中國大陸學者所提出的「軍人社會化」(余一鳴，2003)。本文借用這個概念的用意，在於說明及彰顯個人在進入軍隊組織後，透過學習該組織所特有之價值、觀念、行為、語言，以符合他人對此一角色的期待及獲得組織認同，亦即在突顯軍隊組織對組織成員所帶來長久及累積性的改變或行為與價值的內化，進而在成員離開軍隊在社會求職時所可能帶來的影響，因此嚴格區分「軍事社會化」、「軍隊社會化」或「軍人社會化」並非本文初衷，欲進一步瞭解其中差異，請參閱錢淑芬(1993，2000)及余一鳴(2003)的文章。但作者仍感謝匿名審查人的提醒、建議。

⁵ 所謂的全控組織，係指一群長時期與外界社會隔絕並被完全控制的人的居住地或工作地。軍隊組織即具有全控組織的特點，包括：1.每天重複相同的作息、做相同的事。2.來往互動對象一定，少有變更。3.必須接受嚴格的管制與安排。4.個人必須適度的拋棄「自我」，建立新的行為模式來配合制度的要求。(錢淑芬，1993)。

會大眾所截然不同的特質（張國傑，2000）：

- 1.使命嚴肅，組織目標相對高於個人目標。
- 2.個人生涯規劃缺乏自主性，但具較高之保障，社會生存競爭力易形萎縮。
- 3.著重於整體發展，無法有效發揮個人特性與長才，限制較多。
- 4.韌性、自制力與達成命令能力均較強。
- 5.由於服從及信仰之文化影響，習慣接受命令。
- 6.忠誠度與穩定性高，具從一而終觀念，不易見異思遷。
- 7.個人目標明確單純，發展方向有軌跡可循。
- 8.前程發展不如民間之多元化，歷練領域狹窄，生活、學習、工作、思想等領域均較受限制，不易激發個人潛能。
- 9.受心理制約影響，難以作大膽突破與開創。

Petroff（1998）也認為，藉由軍事教育的內化及實際軍事任務的遂行可以培養軍人領導統御的能力（leadership）、個人的成熟度（personal maturity）及負責的態度（responsibility），而這些特質是可以轉換成有助於軍人轉業的利基。而 McClure（1993）以社會學理論探討美國軍人退伍後面臨工作轉換時所遭遇到的難題，研究中發現軍隊中的教育、工作模式及特殊的服從文化並不適用於一般社會中職場環境，因此職業軍人在退伍後很難在社會上找到一個理想的工作，大多選擇與軍中環境與結構類似的政府機關任職。黃秀美（2001）則以質化研究取向深入訪談六位中年男性退役軍官，探索中年男性軍官面對生涯轉換時的歷程與困境。研究發現，退役軍官的年齡較長、專長技能不符、軍中生活經驗與軍校教育下所模塑的性格，均對其生涯轉換時造成阻礙。

因此，軍隊服役經歷透過軍事社會化的過程在軍人個人特質上的影響，對退伍後的再就業歷程猶如一把雙面刃般。一方面，軍隊所模塑出軍人負責任、吃苦耐勞、韌性、抗壓性、服從、忠誠及達成命令的能力均被視為對軍人轉業具有加分的作用；但另一方面，也正是軍隊所強調的保守、服從、團體重於個人及階層意識，不可避免的形塑出軍人刻板、固執、欠缺創意、放不下身段及官僚的刻板印象，卻也形成了退伍軍人在轉業時所不可承受的重。

二、服役經歷對個人轉業的影響——人力資本論的觀點

所謂的人力資本指的是：生產工作者所具有「與工作有關之專業技能、知識」，它也可藉由工作者的投資，如受教育、訓練而增加，進而提高生產能力，並預期能在市場上得到高報酬，如高收入（黃毅志，2002）。其基本假設在於：個人以正式教育或在職訓練的方式進行投資，以提昇本身的人力資本存量（亦

即，認知技能、知識及經驗），因人力資本存量的增加，可以提高個人的生產力，而所得與生產力密切相關，因此擁有愈多人力資本者，其生產力愈高，所得也愈多（Beaulieu & Mulkey, 1995，引自曾國寧，2004）。

在提高人力資本的途徑中，教育是最受關注的一項，對個人而言，教育可視為對將來收入的投資，透過對教育的投資，可以提高個人的生產力，使工作更有效率，比起教育程度較低者，受過高教育者，在勞力市場上更具有競爭力。因此就人力資本論的觀點，一個人在教育投資愈大，人力資本愈高，學識技能愈強，工作效率愈高，所得到的報酬也愈多（黃毅志，1998）。另有一種「文憑篩選論」（screening hypothesis）則質疑教育提升生產力的說法，認為雇主只是將教育當作是一種篩選機制，以篩選出能力較好的人而已，教育所扮演的不過是一種訊息的提供，與生產力無關。文憑篩選說的觀點是：教育雖不能提高個人的生產力，卻代表一種訊息（signal）；個人為了讓雇主瞭解自己的能力，便只好不斷提高文憑。即使更高教育不會提高個人的認知技能，人們仍願意將資源花在更高教育的追求上，因為他們可以藉此向雇主透露訊息，表示他們擁有先天存在的個人特質，是雇主想要雇用的人。上述二種論點，都認為教育、專業訓練與未來就業或所得有正相關（黃毅志，1998）。就退伍軍人而言，Teachman（1996）的研究顯示，服役對退伍後的職業選擇及收入上最具影響力的變項是退伍軍人教育程度的高低，二者間成正向的關係。

軍事教育的基本目標在滿足國防建設的需求，其基本策略是「為用而教、為用而訓」，因此整體的軍事教育應包含有「軍事教育」（military education）與「軍隊訓練」（military training）兩部分。然而，本文也不斷提及，在當前國軍人力緊縮的政策前提下，絕大多數常備役軍人的軍旅生涯在其青壯年時期就必須劃下句點，面臨轉業的需求，若要將軍事教育及軍隊訓練成果與再就業扣合在一起，所關注的焦點就必須置放在軍事教育與訓練內容與一般勞力市場專業技能需求的「可轉換性」（transferability）上，意即將軍隊服役經驗視為一種「連結環境」（bridging environment），把服役過程視為橋樑的功能，將自軍中養成的專長及服役的經驗形同為日後投入就業市場預作準備（Petroff, 1998）；因此軍事教育與訓練的內容是否能與勞力市場的需求銜接，將直接影響軍人轉業的順利與否。

根據國外的研究指出，服役時間與受訓時間的反差愈大（意即服役時間愈短，受訓時間愈長）則退伍軍人的薪資較非軍人為佳（Bryant and Wilhite, 1990；Magnum and Ball, 1989），然而如果所受的訓練太過偏向軍事專業或受訓時間過短，則在勞動市場的優勢就會打折扣（Bryant and Wilhite, 1990）。不難想像軍人在服役期間為了滿足組織的需要或是個人發展，會接受到許多的相關訓練，

學習各種軍事專業技能，而如果這些技能可以和勞力市場需求接軌的話，我們可以很合理的期待，他們較能與勞力市場的需求接軌。

而所謂的可轉換性可以定義為一致性（equivalence）（Magnum and Ball，1989），即軍隊訓練與民間訓練中教導相似或是一致的技能。由於科技的發展也帶動戰爭型態的改變，從大規模海陸空的面對面對決，進展為看不見敵人的按鈕式作戰，加上電腦科技、資訊流通的普及，相對的軍中成員在人力素質及專業技能上也必須與時俱進，因此軍人的專業技能與訊息來源管道應不致與社會脫節。然而，Magnum and Ball（1989）卻發現，只有 40% 到 50% 的退伍軍人將他們在軍隊訓練中所習得的技能運用在一般社會職業中。Hirsch and Mehay（1997）的研究中雖然也印證了軍隊訓練與勞力市場需求的正向關係，然而令人沮喪的是在其研究中也只有 17% 的全志願役（All voluntary forces）的退伍軍人可以在勞力市場中找到與其在軍中服務時相當的職務，顯示軍、民專長技能間的轉換存有落差。

蔡宏昭（2002）也有相同的看法，他認為由於軍隊的工作環境與條件以及軍人的職業性質與能力評估標準均與一般勞動者有顯著的差異，所以軍人在退伍之後往往無法適應一般勞動市場的競爭，也難獲得合理的報酬。而就業順暢與否可由其在就業市場的薪資高低當成一個重要的預測指標（王麗容，1999）。

研究顯示服役經驗對退伍軍人轉業的薪資上反而有著負向的效果。Bryant and Wilhite（1990）指出，服役經驗對退伍軍人在就業的前幾年的薪資上有減少的效果。而整體而言，其趨勢是服役時間愈久，其退伍後的薪資所得差距會愈大；進一步就服役軍種的差異上來分析，這樣的現象在服役於陸軍或海軍陸戰隊尤其顯著。而如果其軍隊訓練的技能是可以與民間工作相互轉換的話，對服役於海、空軍的退伍軍人而言則可以減低服役軍種對退伍後薪資的影響，而對陸軍及海軍陸戰隊而言，則是沒有差別。

從 Bryant and Wilhite 的研究中透露，由於服役軍種的差異，其軍事專長訓練的內容也會有很大的不同，也反映在退伍後所從事的行業別上。就我國榮民服役軍種與就業行業來分析（表 3），不論那一軍種在工作投入的產業別上（農林漁牧業、工業、服務業）均以服務業的比例最高。但就行業別來分析，不同軍種間即有明顯差異；尤其服役陸軍的榮民在十一個行業別中是以農林漁牧初級產業的人口數最多，甚至超過了工業人口，海、空軍榮民則無明顯差異。在三級產業中，服務業一般代表較佳的工作環境、較高的收入與社會地位，農林漁牧業則恰為相反，多是屬於勞力密集、工作辛苦、待遇有限的行業，此一現象反應了不同的軍種在投入就業市場時的落差（張緯良，2004：8）。

表 3 榮民服役軍種與就業行業分析表

單位：人

		總計	軍種		
			陸軍	海軍	空軍
		141,329	104,281	16,206	20,842
濃林漁牧業		25,295 (17.9%)	22,814 (21.88%)	1,509 (9.31%)	972 (4.66%)
工業	製造業	23,849	16,967	2,734	4,139
	營造業	6,321	4,495	859	967
	水電燃氣業	1,208	883	151	174
	礦業及土石採取業	102	70	16	16
	小計	31,480 (22.27%)	22,415 (21.5%)	3,769 (23.26%)	5,296 (25.41%)
服務業	社會及個人服務業	18,161	12,761	2,506	2,894
	商業	17,544	12,424	2,241	2,879
	運輸倉儲及通信業	12,516	7,637	1,817	3,062
	公共行政業	16,116	11,621	1,895	2,600
	金融保險及不動產業	6,893	5,139	726	1,028
	工商服務業	13,324	9,740	1,743	2,111
	小計	84,554 (59.83%)	59,052 (56.63%)	10,928 (67.43%)	14,574 (69.93%)

資料來源：張緯良（2004），《榮民在職場競爭優劣勢暨企業雇用榮民意願探討之研究》，頁 7-8，台北市：行政院退輔會。

現今常備役軍人退伍時絕大多數均適值青壯之年（25-49 歲），而青壯年人力資源的特色為年輕和有強烈的就業動機，在人力資源勞動供給結構中，可以成為新生的人力資源。但研究顯示，軍中服役的歷練，除少數所受之訓練與技能有助於將來之就業外，大部分都具有負面的影響，如：1.軍中的某些技能（skills）不容易與民間相容；2.從事戰鬥者容易被記上烙印；3.服役易造成殘障；4.進入勞動市場的時間落後於同年齡者（Cohany, 1990，引自楊思璇，1996：39）。甚至民間雇主會以退伍軍人之軍人背景作為判定其能力及技能之指標，並影響作為雇用與否的判定（Techman, 1996）。

McClure（1993）的研究顯示，具有高教育程度、心智能力（mental ability）較高及具有勞力市場所需要的工作技能之軍人，傾向會在服完一至二個任期後即行退伍；相反的，不具有上述特性者，則會選擇繼續留在軍中，形成一種劣幣逐良幣的反淘汰現象。黃秀美（2001：142）也認為，當中年軍官認為其退役後有較佳的工作機會，或是至民間工作的未來發展與報酬，勝過其再繼續服役的誘因時，便會選擇提早退伍。再者，軍中工作環境刻板缺少變化，其人治重於法治的管理方式，阻礙著個體的學習成長，覺得軍中生涯無法掌握，存在著不確定性，

看不到自己的未來，而寧願捨棄終身俸，在服完基本年限後，便提早退役，俾利個人生涯規劃與發展，以謀取更高的成就及酬勞。

1111 人力銀行（2004）所做調查中亦顯示軍中生活容易與社會脫節是受訪者在求職過程中最深刻的憂慮，有 57.62% 的人認為「專業技能會疏離」，另有 50.39% 擔心軍旅生活會造成「久未與社會接觸，工作經驗恐遭質疑」，以及 34.11% 的受訪者表示，軍中生活會導致「思想單一，應變力低」。儘管所擔心的問題不同，但從調查數據顯示，多數受訪者頗為擔心軍旅生涯對於他們未來踏入職場工作，不僅未能形成助力，反而成為與他人競爭的劣勢所在。

張緯良（2004）針對 2,509 家廠商實施問卷調查顯示，有雇用榮民之企業有八成以上對榮民在工作上的表現顯示滿意，而未雇用的企業則大部分抱持負面態度，顯示一般大眾對榮民的主觀態度仍存有刻板印象；人數規模較大的企業比中小企業具有更高的雇用意願，但在台灣以中小企業為主的產業結構上，對榮民的再就業前景實非喜訊。雇用榮民的企業大多指派榮民從事「行政總務」、「保全」或「人事」等通識能力導向的工作，顯示軍中專長與民間就業市場的落差。而榮民在「電腦操作能力」、「工作專業技能」、「台語溝通能力」及「創造性特質」等面向是企業對榮民評價較差的項目，而這些項目是需要長時間的培養較難藉由短期的職業輔導與訓練予以補強。

從以上的論述中，可以將軍事教育與訓練對退役軍人轉業的影響歸納出幾個特徵：

1. 退伍軍人的轉業困境不論是在退伍軍人的主觀感受或是企業的人力需求上均在實證研究資料中得到印證，且反應在轉業求職的過程及在就業市場中薪資的相對劣勢上。
2. 在服役期間所習得的軍事專長不論是在個人的主觀感受及實證資料上，對退伍軍人之轉業而言並非正向的利基。
3. 軍隊訓練對未來轉業過程的順暢與否端視在服役期間所接受之訓練是否與勞力市場需求銜接，而基於專長技能的差異性過大，可轉換的比例不高。
4. 退伍軍人在就業市場中大多被指派從事一般性的通識能力導向的工作，亦即可被取代性（replaceable）的機會較大。
5. 這樣的劣勢是在軍隊訓練及人力培養的需要前提下，藉由軍事社會化及教育訓練所形塑的。

當然，軍事教育與訓練的目的在培養軍事作戰的人才，達成軍事任務的目標，其本質並非在為勞動市場培育生力軍，軍隊也非未來勞動人力的訓練所。但不可否認的，如本文所一再引證，軍人退役後轉業困境形成，有很大的部分是因為服役經歷所造成，因此除了基於對他們服役期間所做之犧牲奉獻所進行的補償

(make up) 外，也在國防、經濟與社會的考量因素下⁶，提供了國家介入退伍軍人就業輔導工作的必要與責任。

肆、研究設計與方法

一、研究設計

研究設計的目的在於找到一個適當的研究方法來對研究問題提出解答。大體而言，社會科學的研究方法可分為量化(quantitative approach)與質化(qualitative approach)兩種研究典範。一般而言，量化研究強調以清楚的、一般性的統計發現為主，當我們想要證實變相間因果或是相關程度時，量化研究就是較佳的選擇。相反的如果我們想探索人類經驗深層意義或是一個不太清楚的社會現象，以及統計數字所無法解釋或想對一個複雜的社會現象加以瞭解以便建立理論或模式(pattern)做為未來之用時，就比較適合運用質化研究法(趙碧華、朱美珍，1995)。

爰此，基於本研究的目的與提問，本研究選擇以質化研究作為回答研究提問的考量因素為：

- (一) 過去的文獻中雖不乏以退伍軍人作為研究主體的研究，然大多偏向以退輔制度或老年榮民生活適應問題為主，至於本研究所關心的主題在於常備役退伍軍官在轉業求職過程中所經驗到的困境則尚未有具體成果，因此本研究屬於一初探性的研究，適合質化研究方法的運用。
- (二) 雖然退輔會曾就青壯年榮民的就業狀況做過大規模的量化調查，我們看到了統計數字呈現出相較於一般大眾榮民就業狀況的劣勢，但我們看不出數字背後造成這種劣勢的因素，透過對研究對象「活生生經驗」(lived experience)的深刻挖掘，可以補足統計數字所無法解釋的社會事實。
- (三) 質化研究重視個人在不同文化脈絡下主觀的經驗、感受與詮釋，退伍軍人不論在個人特質、服役年資、專長訓練、軍事社會化的程度或是

⁶ 國家介入榮民輔導安置工作，就國防、經濟及社會政策的觀點而言，至少具有下列三項功能：1.解決國防體系中的冗員疏退問題，以保持軍中成員的精壯，同時也使現役官兵得無後顧之憂，能安心在軍中服務，發揮激勵士氣的作用。2.完善的輔導管道，使得漸次退離軍中之退役官兵，不致流離失所，進而影響社會秩序，造成社會成本的負擔。3.當前陸續離開軍中的退役軍人，大多屬於三十至五十歲之青壯年，透過短期的輔導及訓練，適當結合軍中專長，投身勞動市場，使國家人力資源得以有效運用。(榮民服務白皮書，1998；韓敬富，1999)

工作求職的經驗均有極大的差異，因此，本研究希冀從受訪者的視角，來深刻描繪出他們的經驗世界。

- (四) 質化研究同時注重研究者與被研究者間的互動關係，欲深入瞭解研究對象其求職工作過程中的想法，唯有借助互信關係的建立，才能獲得更深入的資料。

二、研究對象與樣本選擇

國軍現行軍官徵補管道有以下幾個來源：(士官徵補與軍官類同)

- (一) 適齡之男性、女性完成軍事院校(如陸、海、空軍官校、政戰學校、中正理工學院、國防管理學院等)基礎養成教育，期滿成績合格者。服役時間可自6年至30年不等。
- (二) 指職軍官：大專(含)以上畢業或研究所畢業符合體格條件並經考選錄取後者，任官後需至少服役五年。
- (三) 儲備軍官訓練團(ROTC)：招募對象為就讀大學一年級之男性學生，就學期間由國防部負擔學雜費，但須於寒暑假時接受基礎軍事訓練，畢業後以軍官任官，任官後需至少服役五年。

然就本研究所欲探求的目的而言，上述的第2、3類因接受軍事教育及軍中服役時間短暫，合理推斷受軍中經歷的影響不若第1類的對象深刻，加上退伍時年紀尚輕，在職場競爭力上不致與一般民眾有過大的落差。因此本研究之主要研究對象為上述第1類，完成軍事院校基礎軍、士官養成教育任官，並服滿最少年限退伍者⁷。

其次在研究樣本的選取方法上，本研究所採取的是「非隨機抽樣法」中的「立意抽樣」(purposive sampling)，此一抽樣法之邏輯與效力，在於選擇資訊豐富之訊息提供者(information-rich informants)而非極端的個案作深度研究。所謂資訊豐富之訊息提供者，是指這些受訪者中具備有大量對研究問題與目的相當重要且充分的訊息或知識。換句話說，受訪者的談論可以比較完整且相對準確的回答研究者的研究問題(陳向明，2002)。在選樣進行的方式上，採取「滾雪球」(snow balling)的抽樣原則，由研究者熟識之已退伍的同學、同僚及長官著手，並請他們推薦適合之樣本人選，並以有多次求職、轉業經歷之退伍軍官為優先；此外在樣本年齡的選擇上，所謂的青壯年依定義為25-49歲之間，但考量如年紀

⁷ 由於女性軍、士官目前佔國軍人員總數僅約為5%，且女性轉業及就業困境又較男性有更多的考量，受限於研究者能力及時間因素的限制，本研究對象主要聚焦於男性軍官資料的蒐集。

過輕或甫自軍中退伍者，雖有轉業動機但因時間過短恐無較多求職轉業經驗；此外，若退伍時年齡較長（超過 40 歲）則可能已領有終身俸或可領取較多的退伍一次金，在經濟上已有基本保障，轉業的動機就不會過於迫切；因此，本研究初步排除上述年紀過輕、過長以及甫自軍中退伍者，而以退伍時年齡 30-35 歲，退伍時間 2-5 年的志願役退伍軍人為主要。由於本研究屬初探性質，其目的在對此一現象做初步的理解與描述以作為後續研究之基礎，因此選擇 6 位符合研究條件的受訪者（基本資料如表 4）。

表 4 受訪者基本資料

編號	A01	A02	A03	A04	P01	F01
退伍年齡	32	34	30	31	28	35
實際年齡	36	37	36	36	36	3
退伍時軍種	陸軍	陸軍	海軍	陸軍	憲兵	空軍
最高學歷	碩士	大學	大學	碩士	大學	三專（進修碩士）
服役時間	軍校 7 年 任官 9 年	軍校 7 年 任官 12 年	軍校 7 年 任官 8 年	軍校 7 年 任官 8 年	軍校 7 年 任官 6 年	軍校 3 年 任官 9 年
婚姻（子女） 狀況	已婚 （二子）	離婚	已婚 （二子）	已婚 （一子）	已婚 （二子）	已婚
工作經歷	建材公司	美語補習班 期貨公司 打零工 預備創業	證券公司 食品公司 房屋仲介 證券公司 金控公司	房屋仲介（經歷三個不同公司）	房屋仲介 直銷公司 貸款專員 保險公司	航太公司 跨國電腦公司
退伍前部隊 主要經歷	政戰主管 政戰參謀	政戰主管 政戰參謀	政戰主管 政戰參謀	政戰主管 政戰參謀	連級主官 參謀	修護官

資料來源：研究者自行整理

三、資料蒐集方法

本研究主要運用質化研究「深度訪談法」（in-depth interviewing），針對上述受訪者進行面對面的訪談作為資料蒐集的手段。透過先前相關文獻的閱讀整理後，發展適當的訪談大綱，在徵得受訪者的同意後於 2005 年 6 月 2 日至同年 7 月 26 日間由研究者本人進行訪談及後續之資料整理、分析工作。本研究期待透過當事者親身經驗的述說，發現統計數字下所隱藏的圖像以及勾勒出軍隊服役經歷對退伍軍人在求職、就業過程中的影響。

伍、研究發現

一、從退伍到轉業的歷程

（一）順利跨出第一步

本研究的六位受訪者皆從青少年（15-18 歲）時期即進入軍校就讀，經過十餘年軍校及部隊經歷的洗禮後，服滿法定役期，心中萌生退伍念頭時早已過而立之年，等於人生中最精華的一段歲月時光大都為軍旅生涯所填滿，要將軍旅生涯畫下一個句點，在另一個戰場尋求再出發，看似冒險卻也是理性計算的結果，因為他們知道，已經沒有幾次嘗試錯誤的機會了，因此這第一步通常會穩穩的跨出。

「其實應該說有預設好自己會走哪幾條路，因為跟自己所學的…，所以說在送出離職報告的時候，大概就已經想到自己該如何去謀職，大概就是朝向外貿或法務這兩個範圍。像我現在找到的這個公司，大概在退伍前就已經有接觸，另外也去面談了幾個，譬如說xx集團以及xx航空的法務部門，雖然xx集團有回覆，但是因為先答應了現在這家公司，所以就進來負責外貿的工作。」（A01）

「退伍前就和太太商量好開美語顧問公司，所以一退伍就馬上開公司。」（A02）

「我一退伍之後…就走金融業，所以我一退伍的時候用很短的時間就考到證券營業員的執照。其實那時候評估…我認為人生對投資理財是很重要的，那評估幾個跟金融有關係的行業嘛，銀行業第一個我們的年紀也太大了，學經歷也不符大概沒機會進去。那保險業的話比較沒有興趣，那唯一可以進的話就是證券，那證券只要有考個證照其實就很容易，所以一退伍就在xx證券當營業員。」（A03）

「（從退伍到第一份工作）不到一個月，因為我已經確定工作才退伍。在退伍前就已經先試著丟履歷，先嘗試看看我們可以在外面找到怎樣的工作，確定了才報退。」（F01）

「我退伍前一個月就找好工作了（房屋仲介），我是找好工作才退伍，退伍隔天就去上班了。」（A04）

「我退伍後就到xx房屋，過程很快，從應徵到上班大概才一個禮拜。」（P01）

（二）第一份工作-來得快、去得快

從訪談中發現，受訪者都未曾或僅經歷過短暫的待業期，均是一退伍即投入勞動市場中，轉業困境的假說似乎並不如想像中的嚴重；但值得注意的是，就受訪者的求職經驗及對軍中已退伍同僚就業狀況的瞭解，退伍軍官大多從事諸如：房屋、保險、車輛仲介等業務或服務業工作，這些工作的共通特點在於進入門檻低、學歷及過去經歷不受限制等，但相對的，薪資不固定、從事人口眾、被取代性高、轉業流動率高等特性，使得受訪者第一份工作維持的時間往往不長，在多方考量下迅速轉進到另一個領域或公司。這對許多第一次踏入社會的新鮮人而言，工作轉換似乎是稀鬆平常，甚至有其積極正面的意涵，但對這群已經晚了10年進入職場的退伍軍人而言，每一次工作的轉換都是一個風險，因為，他們已經沒有幾個十年可以來嘗試錯誤了。

「在xx證券當營業員，當了大概半年。半年之後因為我弟弟，他太太家南部的公司有點問題，因為沒有人管理，整個業績就一直 down 下來，那因為我弟是在台北南部也管不到，那剛好我在高雄就請我來幫忙。後來那時候也剛好是政黨輪替嘛，股市從一萬點跌到八千點，我想行情大概是沒有了，所以後來就到我弟的公司去。」（A03）

「我退下來的時候很辛苦，坦白說我第一份工作很不順利，…，我一開始在xx房屋，啊仲介公司一大堆，我也不曉得那個好，那時候想就隨便找一家只要進去就好，後來才知道仲介公司人員的素質及環境很重要，我在那邊做了將近三個月吧，那三個月我每天早上八點半準時上班，忙到晚上十點多才下班，每天都這樣搞，三個月後我覺得不能再拖了，就換了一家公司。」（A04）

「我一開始在xx房屋，大概作了三個月就換工作了。」（P01）

二、軍人經歷對轉業過程影響之優劣因素

退伍軍人服役經歷對爾後求職轉業時的影響優劣因素，是本研究所關心的核心議題，透過訪談我們發現，受訪者的回應重疊部分非常一致，亦即經過3至5年社會的經歷後，大家對軍人轉業過程的甘苦體認其實是非常近似的。以下本文分別就優、劣情勢中有關人力資源及個人特質兩個部分來呈現。

（一）人力資源方面

1. 優勢（strengths）

「在法律部分，當初學的是買賣，這跟國際貿易是有關係，像採購法、英美買賣法、英美契約法其實跟現在整個外貿的流程是可以契合的，所以說碩士課程的幫助比較大。」（A01）

「我在空軍那個時候參加 IDF 的案子，有蠻多新的管理的技術出現，像我們那時候作的是的一個 Constellation management 中文翻譯叫型態管理……那後來找到一個航電業的他們也需要這個，所以有這樣的資歷才有辦法拿這個工作。」（F01）

2. 劣勢（weaknesses）

「我在學校所學的等於是零，所以不用談，…，沒有任何的幫助可言，可是對學校的磨練，有，學校在精神上的虐待，可以讓你以後比較能承受那些挫折。」（A02）

「如果沒有累積過去有效的經驗的話，年齡上你要跟年齡比你小的人競爭就沒有優勢了，如果你先前的資歷用不上的話，你就沒有辦法找到一個跟你年齡相當的人的待遇，我的意思是說…同樣的中學同學，他已經在社會上做事好幾年，那你退伍之後要出來在選擇工作，你就不可能選擇跟你中學同學一樣的…會是一個從零經驗的人開始，會面臨到同年齡的人都已經是你的主管，那你心態上就要去調適、克服，這會是一個弱點。」（F01）

「劣勢是讓人感覺沒有專業，就是缺少某一項社會或行業的專業知識，所以一進入到新的行業就是從新開始，…，在部隊學的專業，其實…就是沒有專業，那個東西就只能在部隊用，在外面用不到，做人處事而

已。」(P01)

在經歷社會職場中求職就業的經驗之後，再回首過去數年的歷程，受訪者均表明，退伍軍官在軍事領域上的專業與學歷與民間專業在轉換上是有差距的，也間接造成在求職行業的選擇上受到侷限。但另一方面，只要過去的學、經歷中所累積的專業（如外文、法律、專業管理技術）與勞力市場中所需求之專業間的可轉換程度愈高，則求職的選擇性與被接受度就會增加，而且工作的穩定度也會提昇，此一結果也說明了 Petroff (1998) 將軍隊服役經驗視為一種「連結環境」(bridging environment) 的重要。

(二) 個人特質方面

1. 優勢

「(軍事教育、訓練) 一定有幫助，就是說軍事訓練，對整個環境的適應方面較好。另外在守法的觀念吧，因為軍中比較重視守紀的觀念，而各公司也有自己的規範、規則……可是現在一般的年輕人，可能認為……我們拿遲到、早退、請假來講，可能並不像在軍中那樣嚴謹，我們會考量到我的任務是不是已經完成了？在這個時候請假是不是合理的？我們會考慮的比較多。所以我認為就守紀律這點來講，自軍中退伍的人會比一般文學校出來的學生要強很多。」(A01)

「優點是說，我們容易讓別人欣賞，我們有別人所沒有的特質。比如說…我們有正直的特性，然後我們容易博取別人的信任感，別人容易相信我們這個人，因為展現出來的人格特質會容易贏得信任。還有，一般人會覺得我們很忠誠。」(A02)

「我們的一個強項就在於其實我們都受到一個很好的教育，所以其實我們在處事情或在面對事情的時候總是比較積極、比較主動，而且是願意做事、願意負責的，所以在這個部分來講的話我想是我們的一個強項。那當然我剛講的這些可能在面試的過程中它比較不會被展現出來……在面試的時候不會被發現到。」(A03)

「職業軍人刻苦耐勞，我講實在話，可能現在的比較不一樣，我講的是我們這個年代的軍人，…，第二個職業軍人只要幹個了幾年下來，基本上反應能力都沒有問題，在察言觀色上也比一般人好，…，一般對軍官的印象還不錯。」(A04)

「一般服務業的人事主管對退伍軍官還滿歡迎的，因為只要你肯做…服務業要的就是認真。」（P01）

2.劣勢

「第一個是年紀，因為在軍中退伍出來可能都已經 30 到 30 幾不等，這個年紀要跟剛出社會的…，但我覺得在精神、體力或是思考的多元性方面要跟 E 世代的年輕人打拚可能會比較弱勢，加上在軍中的整個教育是比較制式、刻板的，所以說可能在思考或是創造力來講，可能創意不足，這都會變成壓力。第二個就是你的年紀，比如說你 32 歲出來，在整個社會定位來講是有幫助的，因為你夠穩定，企業主會希望這樣的年紀出來，可是如果再年長一點，它的競爭力會逐年遞減，這是它的弱勢。就我所認識退伍的同學朋友…，不知道是我的運氣比較好，我覺得他們的運氣可能沒有我那麼好。」（A01）

「我們沒辦法在…藍領階級裡面工作，做勞動階級我們本身會有很大的障礙。我們不容易去…服從別人對我們的指導，可能是我們當官當了一段時間，不大容易去接受別人的指導，而且在報酬不高的情形下，心理很難去調適。可是如果我們身為領導階層的話會做的比較好，因為我們以前領導過別人，所以我們的經驗會比別人更全面，我們的領導能力會比別人好。另外還有其他的缺點是…外面的生態我們不是很瞭解，所以我們容易被別人所欺騙。」（A02）

「可能我們的自視比較高一點……是不是當長官當久了，因為我們一下部隊就是當軍官，所以…我認為是說我們可能都會站在比較高的地位去看事情，那所以有時候我們在面對一些問題或困難的時候，我們可能不會去求助於別人，那都會自己想辦法去克服，那除非有長官發現……那基本上其實大部分的問題都是我自己去面對、克服的。所以這個部分可能是我們自視比較高的地方，其實它可能是一種比較不好的，因為其實我們自己去處理可能要花很長的時間去摸索，可是實際上外面社會這些主管或是長官，其實他們都有這樣的經驗，其實他來協助你可能會更快或更短時間處理完畢。」（A03）

「找工作最重要的就是學歷，學歷是一個很大的門檻，覺得會…比較有點自卑的是學歷上…因為後來教育進修管道愈來愈多，我們那個時

候還不行，那專科…就覺得比不上人家，不管你是跟老闆談薪資或是談經歷方面，沒有相當學歷的話會比較低人一等。」（F01）

「我有做過直銷，那個喔，騙人喔，我只能那麼直接講，…，它標榜有底薪，事實上是要買它們的商品，因為我們都不懂嘛，以為可以增值，又有個工作可以做，…，那其實，唉，沒那麼單純啦，啊就這樣花了 20 多萬，算是被騙了吧，商品現在還在家裡。」（P01）

弔詭的是，比較明顯的優勢卻是最不明顯的個人特質，這包含了忠誠、守紀、認真、能得到信任等，然而這些特質卻不容易在履歷表或是面試時能輕易展現的，只有在進入職場中，經過長時間的相處與共事才會受到注意與重視。但就勞動市場的需求面來看，張緯良（2004）的研究提醒我們，大部分的企業對退伍軍人仍存有較負面的態度，再加上年紀較大，又缺乏過去的工作經驗，使得退伍軍人在轉業過程會面臨更多的考驗與挑戰。這就像是一塊尚待琢磨的璞玉般，要經過切割琢磨後才會顯現它的價值，但問題在於總要能順利進入職場，並能夠延續一段夠長的時間才有機會讓主管及同僚發現我們的價值。其次，退伍軍官長期擔任領導者的角色，退伍後心態上的轉換是必須儘速調整的一項重要功課。最後，與社會一般人相較，軍人算是相對單純的，這其實一則以喜，一則以憂；喜的是單純不複雜的軍人可以期待在軍中崗位上有較多的投入，但相對的，一旦投身於社會洪流中，單純卻易受到誤導與犯錯，致使許多退伍軍人必須要嘗試許多次的轉業後才能找到適合自己的工作。然而，也因為存在著這樣的落差，也合理化國家介入退伍軍人就業輔導事務之中。

陸、結語

從以上的分析過程中，本研究嘗試為常備役退伍軍人的轉業困境描繪出可能的圖像及成因。首先，就轉業困境的現象而言，從受訪者自退伍到再就業幾乎沒有待業期的現象看來，轉業的過程並不如預期的艱辛，然而，源於對外界職場的不瞭解以及對自身才能及專長認知的落差，經歷多次職場的轉換才漸次的安定下來似乎是受訪者共同的經歷。

另外，就轉業困境可能的形成因素上，本研究從文獻探討中離析出個人是否具備職場專長的人力資源面向，以及軍事社會化對退伍軍人所型塑之個人特質兩項可能影響因素來加以討論。研究發現，就受訪者求職就業過程中，前者的負面影響效果較為明顯，而影響的關鍵在於軍民專長間可轉換性的程度，可轉換性愈

高，則職場競爭力與職業的可選擇性亦相對愈高，反之則否，這也部分說明認為本身不具特殊專長的受訪者會選擇以服務業、業務工作或自行創業作為再就業出發的起點的原因。以此觀之，若退伍軍人具備有電腦資訊、器械操作、物流管理、法律外語等專長而與一般社會職場職缺相容性愈高者，則轉業求職的過程將愈順利，這也提示著現役在營的官士兵應思考自身能力專長與外界社會接軌程度的高低，進而多利用各種機會充實與補強專業知能。但這樣的論點其實也隱含著另一種迷思，亦即難道在軍隊中所累積之人事管理經驗、參謀作業的邏輯組織能力，就與外界需求如此南轅北轍完全無法相容嗎？研究者曾與一家與國防部有求職媒合合作方案之企業主管討論過這個問題，就他們長期的觀察，他們的看法並不如受訪者的悲觀，他們認為問題的關鍵在於退伍軍人應學習如何將在軍中所累積的這些通識性才能加以包裝、轉換，如何在履歷表或是求職面談中加以呈現。這樣的觀點可以提供退伍軍人一個更積極正面的思考的方向，同時也可以提供推動退伍軍人就業服務工作的主事單位在方案設計上除了增強官兵就業力（employability）外能有更多元的考量。

至於個人特質部分，受訪者一致認為透過軍事社會化對個人行為、態度、價值的模塑，對日後的職場生涯正面效果大於負面影響，這樣的特質突顯退伍軍人與一般大眾的差異，這些都可以轉換成在轉業過程中的利基。而同時本研究所欲揭露更深層的意涵在於，軍人轉業困境的形成原因，有很重要的部分是「軍隊」此一國家的行政組織所加諸的；雖然國家機構基於政治、社會及經濟的因素對退伍軍人的再就業需求提供若干的補償與協助措施，但從實施成效的評估分析，又存在有許多需要檢討與改進的地方，因此，國家更積極的介入退伍軍人就業輔導工作自有其正當性。

然而本文也必須提醒的是，退伍軍人轉業所涉及的層面不僅只是結構上的影響，個人求職的態度與努力也不應忽視。再者，退伍軍人間的差異除了最基礎軍種的分別外，兵科的差異、學歷的高低以及受訓的內容與機會的多寡都會是日後在轉業過程當中順利與否的一些非常重要的變項。本研究的訪談對象多集中在某一兵科，同時也僅著重在退伍軍官的轉業過程上，對於其他兵科、士官及女性軍人上是否也有類似的影響則尚待進一步的探索，這也是本研究力有未逮之處。本研究的定位在於對一相關資料及訊息不完整之特定主題的初步探索，主要目的在於藉由過去文獻及深度訪談結果，從服役經歷鑲嵌在退伍軍人的個人特質、人力資源等面向加以探索，標示出一個長期為社會所忽略的社會議題--「軍人轉業困境」的存在。從以上的分析可以對軍人轉業困境的現象提出初步可能的觀察討論面向，研究者希望能藉由對這個議題的初步探索引發更進一步的討論與探究；當然，基於本研究研究方法及訪談對象的限制，存在的爭議可能較解決的問題更

多，這當然有賴後續對志願役退除役軍人實施大規模的調查或是深入訪談才能將其轉業困境的真實圖像作更完整的拼湊，這同時也是本文的限制所在。

參考文獻

中文部分

- 丁華(2002)。《志願役退除役軍人經濟安全需求與退伍給付制度相關性之研究》。政治作戰學校軍事社會行為科學研究所碩士論文。
- 王麗容(1999)。〈婦女二度就業之檢視與政策建議〉。《社會政策與社會工作學刊》，3(2)，188-226。
- 行政院主計處(2003)。《國情統計通報》。台北：行政院主計處。
- 李誠(2003)。《誰偷走了我們的工作》。台北：天下。
- 洪陸訓、洪松輝(2002)。〈軍中公民教育〉。收錄於洪陸訓、段復初編《軍隊與社會關係》。台北，時英。
- 翁志宏(1999)。《國軍退役軍官轉業訓練的成效及相關因素之研究》，國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
- 退輔會(1995)。《青壯年榮民狀況調查》。行院退除役官兵輔導委員會編印。
- 退輔會(1997)。《青壯年榮民狀況調查》。行院退除役官兵輔導委員會編印。
- 國防部(2000)。《國防報告書》。台北：國防部。
- 張東江，聶和興(2001)。《當代軍人社會保障制度》。北京：法律出版社。
- 張國傑(2001)。《國軍中上校軍官退伍後再就業型態之研究》，國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
- 張緯良(2004)。《榮民在職場競爭優劣勢暨企業雇用榮民意願探討之研究》。行政院退除役官兵輔導委員會委託研究計畫。
- 郭泓溪(2004)。《我國行政院國軍退除役官兵輔導委員會訓練中心組織再造之研究》，國立台北科技大學技術及職業教育研究所碩士論文。
- 陳永成(2003)。〈工作難找，退伍軍人回鍋成風潮〉。《新新聞週刊》，866，64-66。
- 陳向明(2002)。《社會科學：質的研究》。台北：五南。
- 單驥(2001)。《強化我國就業安全體制之研究》。行政院經濟建設委員會研究計畫。

- 曾國寧（2004）。《知識經濟發展前後的台灣勞動力低度運用現象其因應對策探討——以1991年至2003年為例》。國立中山大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文
- 黃秀美（2001）。《國軍志願役中年男性退役軍官生涯轉換之分析研究》。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文
- 黃旒濤，李炳友，沈芳膺（2000）。〈我國退伍軍人服務需求及輔導會功能改進方向之調查研究〉，《玄奘學報》，第2期，45-64。
- 黃毅志（1998）。〈教育階層、教育擴充與經濟發展〉。《國立政治大學社會學報》，28，25-55。
- 黃毅志（2002）。〈書評--林南(Nan Lin)的「社會資本」(Social Capital)理論對於台灣教育社會學研究之啟發〉。《臺灣教育社會學研究》，2(2)，153-163。
- 趙碧華、朱美珍譯（1995）。《研究方法：社會工作暨人文科學領域的運用》。台北：雙葉。
- 楊思璇（1996）。《我國退伍青年就業與訓練制度政策執行之研究》。國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 楊瑞宗（1998）。《台灣地區與大陸地區退伍軍人安置制度比較研究》。國立政治大學東亞研究所博士論文。
- 蔡宏昭（2002）。〈軍人權益與福利安全制度之探討〉。發表於國家安全與國防事務研討會，青年日報主辦。
- 錢淑芬（1993）。〈國軍軍事學校「軍事社會化」之研究〉。《復興崗學報》，49，333-364。（2000）。〈軍事社會化與人力資源管理的理論性探討——組織社會心理學的研究途徑〉。《國立空中大學管理與資訊學報》，5，121-146。
- 韓敬富（2003）。《我國志願役軍人福利制度之研究》。國立中正大學社會福利研究所博士論文。

英文部分

- Beck, Bernard. (1971). The Military as a Welfare Institution. in Charles C. Moskos, Jr., *Public Opinion and the Military Establishment*. California: Sage Publication, pp,137-148.
- Browning, H., Lopreato, S., and Poston, D. (1973). Income and veteran status: Variations among Mexican Americans, Blacks and Anglos. *American Sociological Review* 38, p74-85.
- Brunson, Bruce Hood (1997). *Life satisfaction and retirement: Military mid-life*

- career change*. Unpublished doctoral dissertation, Texas Tech University.
- Bryant, Richard and Wilhite, A. (1990) . Military experience and training effects on civilian wages. *Applied Economics*, v.22, pp.69-81.
- Cohany, Sharon.R. (1990) . Employment and unemployment among Vietnam-era veterans. *Monthly Labor Review*.22-29.
- Cohany, Sharon.R. (1992) . The Vietnam-era cohort : employment and earning. *Monthly Labor Review*.3-15.
- Higate, Paul (2001) . Theorizing continuity : From military to civilian life. *Armed Forces and Society* 27, p443-460.
- Hirsch, Barry T. and Mehay, S. L. (1997) . *Evaluating the labor market performance of veterans using a matched comparison group design*. Prepared for the 1997 Western Economic Association Meetings, Seattle WA.,
- Little, R., and Fredland, J. E. (1979) Veteran status, earnings and race. *Armed Forces and Society* 5, p244-260.
- Mangum, Stephen and Ball, David, (1989) . Military skill training : Some evidence of transferability, *Armed Forces and Society*, v.13, pp.425-441.
- Martindale, m., and Poston, D. (1979) . Variations in veteran/nonveteran earnings patterns among World War II , Korea and Vietnam war cohorts. *Armed Forces and Society* 5, p219-243.
- McClure, Helen Margaret (1993) . *Alienated patriots : A sociological portrait of military retirees (retirement)* . Unpublished doctoral dissertation, University of California, Berkeley.
- Petroff, J. Steven (1998) . *The effect of military services and skill transferability on the civilian earnings of veterans*. Unpublished master dissertation, Naval postgraduate school, Monterey, California.
- Teachman, Jay D. and Call, Vaughn, R. A. (1996) . The effect of military service on educational, occupational, and income attainment. *Social Science Research*, 25, pp1-31.
- Wright,J. P., Carter D.E.,& Cullen F.T. (2005) .A Life-course Analysis of Military Service in Vietnam. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, Vol.42 No1, Feb.55-83.
- MacLean, Alair. (2004) .The Varieties of Veteran Experience:Peacetime Cold War Military Service and Later Life Attainment. Working paper of Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison.

丁華、古允文

MacLean, Alair. (2005) .The Things They Carry: Combat Exposure and Veterans' Socioeconomic Attainment. Draft prepared for RC(RAND Coporation)-28 Conference,UCLA, Aug. 18-21.

(投稿日期：95 年 7 月 4 日；採用日期：95 年 11 月 6 日)

戰場轉換——青壯年常備役退伍軍人轉業困境初探