

## 我國青壯年榮民就業研究： 人力資本與社會資本的觀點

丁 華\*、古允文\*\*

### 摘 要

過去對我國榮民或是退伍軍人就業議題的討論主要是以實證研究取向離析出造成退伍軍人再就業困境的因素，研究成果絕大多數將焦點放在提升教育程度以及培養符合勞動市場需求之專業技能等人力資本面向上的討論。然而人力資本的論點終究有其侷限，因此自 1980 年代開始，西方的社會學者開始運用社會資本的觀點來補充人力資本論的不足，不僅累積了許多具體的成果，而且也將社會資本在就業過程的影響提升到與人力資本等量齊觀的層次。

本研究以青壯年榮民為研究對象，主要目的在於探討人力資本與社會資本因素對渠等就業狀況的影響。在研究設計上以退輔會於 2004 年所進行之「青壯年榮民狀況調查」原始資料檔進行量化的次級資料分析。主要的發現有：人力資本因素中的「教育程度」、「退伍時軍階」與青壯年榮民投入就業市場中的行業、職業、每月工作所得、工作滿意度、工作適應情形及得到目前工作方法皆達到統計上顯著的差異。共同的現象是學歷、軍階越高，會有越高的比例從事較高階的行（職）業、高工作所得、高工作滿意度與更好的工作適應情形。而社會資本的運用並沒有為青壯年榮民帶來更高階的職業、更好的行業、更好的薪資，在工作滿意度與適應情形上也不若其他求職方法，因此否定了社會資本對青壯年榮民具有正面功能的預設。本研究建議，在理論運用部分納入社會資本的思考是正確的方向，但須加入連帶關係的強弱、連帶的擴張性與關係人的地位的討論。在輔導政策上，加強青壯年榮民在教育程度的提升，提供適當持續進修的誘因，並著重在輔導與鼓勵青壯年榮民參加政府公職考試，另外主要輔導的對象應從軍官轉向士官兵。最後應強化榮民與就業市場間的媒和工作，彌補渠等在社會資本上不足。

**關鍵詞：青壯年榮民、人力資本、社會資本、就業**

---

感謝兩位匿名審查人的寶貴意見，疏漏之處仍由作者自負文責。

\* 國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系博士研究生

\*\* 國立台灣大學社會工作學系教授

# Young-Adult Military Veterans' Employment: An Analysis of Human Capital and Social Capital

Hua Ting\* and Yeun-wen Ku\*\*

## Abstract

The study aims to explore the employment and working conditions of young-adult veterans in Taiwan from the perspectives of human capital and social capital. By proceeding secondary analysis of the survey data of 'Young-adult Veteran Survey' in 2004, the main findings are as follows: (1) The relationship between human capital variables and working conditions are significant. The higher the educational level and previous rank of veterans, the higher proportion they share on higher occupational prestige, monthly salary, job satisfaction, and job accommodation; (2) Comparing to other job-search methods, social networking does not necessarily result in higher occupational prestige, monthly salary, job satisfaction, and job accommodation. Based on the finding, we suggest: (1) Inspiring motivation and encouraging veterans to gain higher educational level or training program; (2) The targeted group of services should change from officers to non-commissioned officers; (3) The Veteran Affairs Commission should put more emphases on the function of mediator to fulfill the gap between the veterans' employability and labor market.

**Keywords: Young-adult veterans, Human Capital, Social Capital, Employment**

---

\* Ph.D.student, Department of Social Policy & Social Work, National Chi Nan University

\*\* Professor, Department of Social Work, National Taiwan University

## 壹、前言

如何順利與充分的就業一直都是社會政策中討論的核心議題，因為它不僅代表著所得的來源，也與現今大多數的政策方案相扣連，同時也是社會地位與自尊的基礎（Deacon, 2002，引自李易駿等譯，2006：557）。在學術領域中對失業、就業問題的討論始終是個熱門的議題，過去相關討論的焦點集中在青年、婦女與中高齡失業者等，有關退伍軍人這一特殊群體在學術討論的場域中，卻一直是處於一個邊陲且模糊的位置（Higate, 2001）。然而從現有的統計資料顯示，我國青壯年榮民的失業率明顯較一般民眾為高（退輔會，2005），令人不解的是，在有完善就業輔導機制的協助下，青壯年榮民的高失業率是否代表著退伍軍人融入一般就業市場的障礙？對這些長年投身軍旅的退伍軍人而言，所具備的學歷、專長以及社會關係網絡又在其間扮演著怎樣的角色？為回答這些疑問，本研究嘗試從經濟學的人力資本論（human capital）與社會學的社會資本論（social capital）角度切入，探究這兩種因素對青壯年榮民就業的影響。

## 貳、問題背景

一個根本的問題是：青壯年榮民<sup>1</sup>的就業是一個應該受到關注的議題嗎？在進一步探討這個議題之前，我們有必要對渠等就業現況作一初步描繪，藉由統計數據與相關研究成果的呈現，凸顯此一議題的嚴重程度及進一步探索的迫切性。

根據退輔會分別於 1995、1997 與 2005 年所進行之「青壯年榮民狀況調查」顯示（如表 1），與同時期、同年齡層之一般男性做比較，近十年來青壯年榮民無工作的比例均較同時期一般民眾明顯為高，而有工作的比率則均較一般民眾為低。就失業率來看，在 2004 年青壯年榮民的失業率為 8.1%，亦較台灣地區同年齡期男性失業率 4.3% 高出 3.8%（退輔會，2005：17）。

---

<sup>1</sup> 依據行政院主計處的分類標準，所謂的青壯年係指 15-64 歲的工作人口而言，而退輔會對青壯年榮民的定義則限制在 49 歲以下。基於本研究之目的，依循退輔會的界定將青壯年的定義限制在現年 49 歲以下之榮民。

表 1 歷年青壯年榮民工作狀況表

單位：%

	年度	總計	25-29 歲	30-34 歲	35-39 歲	40-44 歲	45-49 歲
有工作*	1995	90.49 (94.44)	85.48 (90.45)	91.62 (94.87)	92.09 (96.39)	91.59 (95.68)	88.62 (95.35)
	1997	86.90 (92.76)	80.11 (88.8)	86.36 (94.8)	88.71 (94.1)	88.10 (94.2)	86.38 (92.4)
	2004	85.8 (88.8)	-	-	-	-	-
無工作	1995	9.51 (5.56)	14.52 (9.55)	8.38 (5.13)	7.91 (3.61)	8.41 (4.32)	11.38 (4.65)
	1997	13.10 (7.24)	19.89 (11.2)	13.64 (5.2)	11.29 (5.9)	11.90 (5.8)	13.62 (7.6)
	2004	14.2 (11.2)	-	-	-	-	-

附註：

1. 有工作的內容包含經常性、臨時或季節性工作
2. 無工作 = 失業者 + 非勞動力

\* 括弧內的數據為同時期台灣地區各年齡組別男性比率，數據來源為研究者依據人力資源調查統計報告自行計算得出。

\* 資料來源：退輔會（1997，1995、2005）；行政院主計處（2005）

許多人質疑這些退伍軍人領有月退休，在經濟無虞的狀況下自然沒有充分的動機在勞動市場去尋求工作機會。這樣的說法是部分成立的，但退輔會（2005：14-15）的調查指出，青壯年榮民領取「月退除給與」的人數僅佔 11.8%，換言之接近九成的青壯年榮民並不能靠著退伍金而達到經濟無虞的境況，再度就業成為必然的選項。

此外從現行青壯年榮民就業之產業及行業別來分析（如表 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%），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%），這顯示了有許多青壯年榮民基於某些限制，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)				

註：括弧內之數字為佔青壯年榮民總數的比率

資料來源：修改自張緯良（2004：11-12）

在標示出議題存在的事實後，接下來的提問就應該是造成這種現象的原因為何了？除了大環境及勞動結構改變的因素外，針對退伍軍人個人因素而言，本研究審閱既有的研究大多將問題的成因歸結為個人人力資本因素（human capital），即個人教育、專業知識、技能的不足所致（Teachman & Vaughn, 1996；Hirsch and Mehay, 1997；Petroff, 1998；張緯良，2004；退輔會，2005；蔡宗穎，2005；張玉龍，2007）。在許多實證研究的支持下，從人力資本觀點來思考退伍軍人就業困境的現象是非常具有說服力的，尤其是在知識經濟的時代中，高教育程度、多證照、專業技能的與時俱進似乎與高就業機會、高收入、高社會地位劃上等號。這種源自於經濟學線性思考，強調個人層次的知識與技術的理論模式，不僅佔據了論述的主流位置，也同時主導了就業輔導政策的設計與制定。然而人力資本論的邏輯如果要能成立，則必須滿足開放的、完全競爭的、訊息靈通且具有同質性的完美勞力市場之預設，僅有在如此的勞力市場中，高教育者才能知道何處有能用上專業學識技能的高報酬工作，並且能在不受阻礙的狀況下與其他謀職者憑本事而非關係作競爭（黃毅志，1996）。這種完美的預設畢竟只存在於邏輯的推演，在現實生活中卻不容易出現，並且也沒有回答為何具有相同教育程度、專業技能的個人，在日後社經地位的差異。因此人力資本的論點終究有其侷限，一部份的缺憾在於缺少了社會結構面向對個人求職、就業與工作轉換過程的助益與限制之討論，而無法對所欲觀察與理解的現象有更全面與綜融性的關照。為了填補其中的間隙，自 1980 年代開始，西方的社會學者開始運用社會資本（social capital）的觀點，即強調個人社會網絡、社會資源的累積與動員來補充人力資本論的不足，不僅累積了許多具體的成果，而且也將社會資本在就業過程的影響提升到與人力資本等量齊觀的層次（林南，2007）。

本研究的目的並不在於否定人力資本對就業的影響，相反的，本研究試圖在既有的研究成果的基礎上，嘗試加入一個隨時發生在我們周遭、我們長期使用、並視為理所當然（take it for granted），卻始終沒有嚴肅認真討論的一個理論觀點——社會資本。本研究基本上認為人力資本與社會資本面向對個人就業上的影響是互為補充的，因此兩種觀點的綜合才是分析的正確方向，而透過兩種研究典範的碰撞與對話，期待能對本研究所欲探索的現象能有更全面的認識。

## 參、文獻探討

### 一、人力資本與青壯年榮民就業

#### （一）人力資本與就業

依據 OECD (1998) 的定義，所謂的人力資本指的是：「鑲嵌於個體中有關經濟活動之知識 (knowledge)、技能 (skills)、能力 (competencies)、以及其他特質 (attributes)。」從這個意義出發，人力資本所代表的是可以用來提高生產力、創造力以及個人的就業力 (employability) 的一種無形的資產 (intangible asset)，而接受教育與訓練則是對人力資本最重要的一種投資 (Becker, 1993:17)。人力資本論最主要的證據就在於教育與薪資所得的差異關係上，自 1960 年代人力資本論開始發展時 Schultz (1961) 以及 Becker (1962) 即將受正式教育的年數視為解釋薪資所得高低的決定因素。近期歐盟的研究也顯示，每增加一年的正式教育，個人的薪資會增加 9%，而接受在職教育一年，薪資會增加 5% (Fuente and Ciccone, 2002:4)。這種教育程度與薪資的正向關係已經在超過一百個國家，不同的文化與經濟制度中獲得證實 (Becker, 2002)。國內的狀況亦是如此，根據教育部統計處的資料顯示，若以高中職作為比較基準，具有大學以上學歷的受雇者每月所得較高中職學歷者多出 53%-65%，一個普遍的趨勢是，教育程度越高薪資越高，反之則否 (如表 3)。

表 3 受雇就業者每月主要工作收入與教育程度

年度	國中及以下	高中 (職)	專科	大學
2003	88.29	100	121.42	165.56
2005	90.27	100	121.55	153.60

註：以高中職=100

資料來源：教育部統計處<sup>2</sup>

除了就勞力供給面個人的條件來分析外，另就需求面雇主雇用意願而言，依據江豐富 (1995) 的研究顯示，台灣地區 31 個主要的職業分類中，有 25 個職業偏向以人力資本作為取才的主要考量，這顯示了教育與專業技能的高低有無成為能否順利以及進入何種就業市場的門檻。

歸納言之，人力資本論的基本假設在於：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 (認知技能、知識及經驗)，隨著人力資本存量的增加，可以提高個人的生產力，相較於人力資本存量低的人就容易為就業市場所吸納，更進而增加在內部勞動市場中獲得更多的升遷機會、更高的收入與社會地位。

## (二) 人力資本對退伍軍人就業的影響

<sup>2</sup> 下載網址：[http://140.111.34.69/EDU\\_WEB/EDU\\_MGT/STATISTICS/EDU7220001/overview/brief-htm](http://140.111.34.69/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/overview/brief-htm)

許多國外的社會學者以生命歷程的觀點 (life course perspective)，運用貫時性的研究資料 (longitudinal survey)，證實了服役經驗對軍人退役後的就業及社經地位確有正向的助益，尤其是對少數族群、服役前家庭社經地位較差、學歷較低的群體，而將服役經歷視為是生涯發展的「轉捩點 (turning point)」 (Elder, 1986, 1987; Maas and Settersten, 1999; Sampson and Laub, 1996; MacLean, 2004、2005; Wright、Carter and Cullen, 2005)。而如同前述人力資本論與就業關連的論述，教育程度也是軍人退伍後職業選擇與收入上最具影響力的變項 (Teachman & Vaughn, 1996)。Maas and Settersten (1999) 對德國退伍軍人的研究也顯示，教育程度雖是重要的影響因素，但在退伍軍人初入職場時影響並不顯著，但隨著進入職場的時間愈長影響的效果愈大；值得注意的是長役期的軍人退伍後由於年紀較大，職業的可選擇性少，因此必須接受較低地位的工作，此時教育的影響就不明顯。對我國青壯年榮民而言，歷年來的調查都顯示收入高低與其教育程度、退伍軍階成正比 (退輔會，1995，1997，2005)。

然而教育程度的差異也許可以解釋不同階級軍人退伍就業的差異 (MacLean, 2004)，但卻無法解釋退伍軍人與一般民眾的不同。因此解釋的重心似乎就轉移到軍事教育與訓練所習得之專長、技能與一般勞動市場專業技能需求的「可轉換性 (transferability)」上 (Mangum and Ball, 1989; Hirsch and Mehay, 1997; Petroff, 1998)。而專長技能不符也是多數退伍軍人在求職及企業雇主在人才招募時最主要的考量 (楊思璇，1996; 黃秀美，2001; 張緯良，2004; 蔡宗穎，2005; 張玉龍，2007)。一份由媒體所進行之調查顯示 (經濟日報，2003)，願意提供工作機會的民間企業，所提供的平均薪資待遇為 31,682 元，只願意付 30,000 元以下月薪的企業就佔了 57.25%，這種結果大多是因為企業認為這些人退伍後，只能擔任保全、警衛、業務或者庶務性工作，而這些工作在一般薪資標準中，本就屬於較低的階層。一般企業僱人通常要求具備「即戰力」的人才，適用於商場上的專業能力才是首要訴求，這個結果除了凸顯適用於一般勞動市場專業技能對於再就業的重要性，另外也暗示了退伍軍人在就業時可能會面對勞動市場區隔的困境 (labor market segmentation)。

## 二、社會資本與青壯年榮民就業

### (一) 社會資本與就業

社會資本是近二十年來在社會學領域中興起的一個概念，並同時受到許多不同學術領域的青睞，正如同 Portes (2000) 所觀察的，「社會資本」可以說是近年來從社會學領域中成功輸出而受到其他社會科學界及公共論述 (public

discourse) 中廣為引用討論的概念語彙之一」。就本研究所關懷的就業議題上，我們對社會資本理論的詮釋與運用將聚焦在微觀層次的討論上，因此在定義上本研究爰引林南(Lin,2001:19)的定義：「(社會資本是)對於社會關係的投資，並期望藉此在市場中獲得回報。」即社會資本是個人在社會網絡的投資(熊瑞梅, 2002)。討論的重心將置放在個人如何使用鑲嵌於社會網絡的資源，並透過工具性行動獲得利益，如本研究所關心的找到更好的工作或是獲得更高的薪資等。

社會資本對就業的影響最傳神的詮釋莫過於西方的這句諺語：「不僅是你懂什麼，更重要的是你認識誰 (It's not what you know but who you know that matters.)」。華人社會中也同樣有句俚語：「有關係就沒關係，沒關係就有關係」，這些都在暗示有良好的關係連帶 (good connection) 與社會資源 (social resources) 有助於在勞力市場中的表現。Granovetter (1995) 的研究顯示，單就美國而言，約有 40%-50% 的工作是依靠親友的協助或是提供訊息而來的；另外根據英國政府的調查亦顯示，經由人際關係 (personal contacts) 而找到工作的人數亦超過透過徵才廣告而得到工作的人數 (Kelley,2007:103)。這樣的數據似乎更加驗證了一般大家心中早有的定見。歸納言之，社會資本對求職或有轉換工作需求者言具有下列的功能：

#### 1. 訊息提供 (access to information)

擁有位於特定策略位置與階層地位(並因此能對於市場的需求與需要獲得最佳的訊息)的社會連帶，能夠提供個人關於機會與選擇的有用資訊，增加許多工作職缺訊息的機會，或是與職務需求相適配的可能 (Lin,2001; Marsden,2001)。

#### 2. 直接影響 (direct influence) 的功能

求職者擁有在社會階層中佔據更高或更重要的策略位置的關係人 (sponsors) 做為社會連帶的媒介，這些社會連帶能夠影響企業的代理人 (組織的招募人員或主管)，而這些位置可以對行動者的未來 (聘僱或升遷與否) 扮演著關鍵性的角色，甚至直接影響求職的過程與結果 (Granovetter, 1999; Lin, 1999, 2001; Marsden, 2001;)。對講求「關係」與「人脈」的華人社會而言，這種具直接影響的社會資本形式對個人的求職、工作轉換或是職場的升遷更形重要 (Bian, 1994; Bian and Soon, 1997)。

除了上述訊息提供與直接影響的功能外，求職者的個人特徵也扮演著一定的角色。劉韻僖、陳心田 (2006) 根據「台灣地區受雇員工動向調查」的資料分析，求職者的教育程度越高，較不會透過人際關係的方式來求職。另外一個需要納入考量的是求職者想要投入的職位勞動市場條件的差異。邱長彥 (2002) 針對中國大陸沿海地區求職者謀職途徑的研究發現，「主管及監督人員」這一職位的工作取得除了個人能力外，社會資本對於能否取得此一職位具有正面的影響；而在「專



業技術人員」的職位上，由於需求的重心在於專業技能的有無，相對的社會資本所能發揮的空間有限。「服務及銷售人員」的工作與人格特質等不易測量的條件較為相關，因此透過社會關係網絡的運作，可以減少勞雇雙方在求職與招募的成本。對於不具專業技能的勞力工作，社會資本在其中並無顯著的影響。

## (二) 社會資本對青壯年榮民就業的影響

社會資本因素對榮民或是退伍軍人就業影響的討論仍屬於起步階段，可喜的是近年來的研究已經開始將類似的概念帶進研究論述中。徐宇鴻(2005)將人際關係薄弱視為常備軍官在退役後所面對的困境之一；鄭昌明(2007)的研究則提出了軍中所累積的社會資本在民間就業時完全無法發揮作用的看法，而在民間社會網絡建立的部分，首要面對的困境是累積的速度緩慢，無法立即且適時的提供協助；其二在於退伍軍人進入一個低專業、高勞力的工作職務時，所能建立的網絡關係也僅限於同一層級之中，無法發揮「弱關係」在訊息提供及直接影響的效果。以上的研究取向都是採取質化訪談的方式進行，整體青壯年榮民的情況可以從工作來源的比例來觀察(如表4)，在工作來源中我們將「軍中同袍、親友師長介紹」視為運用個人社會資本的檢視指標(黃毅志, 2001; 劉韻僊、陳心田, 2006)。數據顯示，最主要的求職方法還是以傳統的「應徵廣告招貼」佔最大的比例，而透過「軍中同袍、親友師長介紹」者也佔有相對高的比例，這是否意味著青壯年榮民在運用本身社會資本時並不如預期的弱勢？另一個深層的問題的是，社會資本在就業的效果如何？這些都有待進一步的驗證。

表4 青壯年榮民有工作者工作來源

單位：%

軍中同袍、親友師長介紹	輔導會輔導就	參加政府考試分發	就業機構登記求職	自行創業自家經營	應徵廣告招貼	其他
22.6	4.2	12.1	5.6	19.8	31.4	4.2

資料來源：退輔會(2005:21)

## 肆、研究方法

### 一、資料來源

本文的研究方法為量化的次級資料分析，資料來源為退輔會於2004年所進行之「青壯年榮民狀況調查」原始數據檔。調查對象為居住於台閩地區(包括台灣省、台北市、高雄市及福建省金門縣、連江縣)之青壯年(現年49歲以下)

榮民。調查方式為全面派員實地訪查，調查時間為 2004 年 7 月 1 日起至 12 月 31 日止（退輔會，2005：1-13）<sup>3</sup>。在資料的處理部分，本研究使用 SPSS 電腦統計軟體 10.0 版進行，分析內容包含次數分配、卡方檢定與單因子變異數分析（Anova）。

## 二、研究架構

透過以上文獻探討的整理歸納，本研究的研究架構如圖 1。

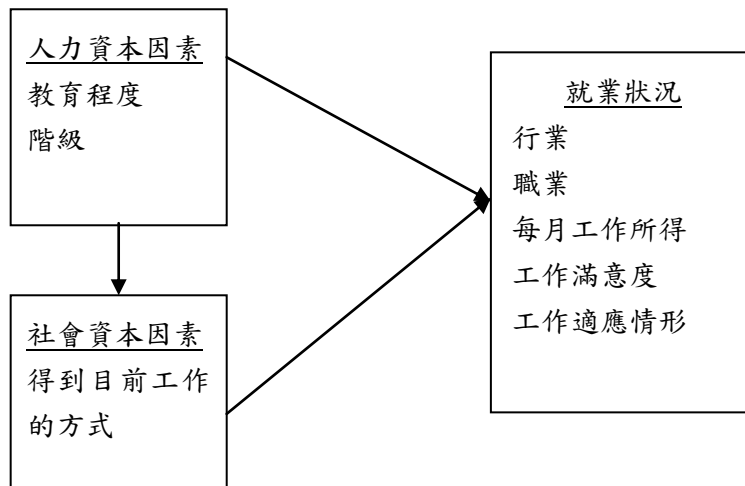


圖 1 研究架構圖

## 伍、研究發現

### 一、樣本描述 ( N = 65,467 )

#### (一) 年齡

受訪樣本中年齡以 40-44 歲最多 (39.2%)，其他依次為：45-49 歲 (34.1%)、35-39 歲 (21.4%)、30-34 歲 (5.1%)、25-29 歲 (0.1%)。

<sup>3</sup> 研究者於 2007 年 9 月間透過就讀系所，發函退輔會統計處提供該項調查原始數據資料檔以供學術研究之用；業經該處同意提供後，由研究者進行後續分析工作。(文號：輔統字第 0960001236 號)

## (二) 階級

受訪樣本退伍軍階以尉官最多(40.7%)，其次為士官兵(33.5%)，而校官最少(25.8%)。

## (三) 最高學歷

受訪樣本的最高學歷，以專科最多(43.3%)，其他依次為高中職(35.6%)、大學(18.4%)、最少為研究所以上(2.8%)。

# 二、青壯年榮民工作狀況

## (一) 所從事之行業別<sup>4</sup>

受訪樣本中所從事的行業比例依序為：社會服務業(36.5%)、工業(24.5%)、分配性服務業(12.9%)、生產者服務業(9.9%)、其他(9.4%)、個人服務業(3.9%)、農林漁牧業工作者所佔比例最少(2.9%)。

## (二) 所從事之職業別

受訪樣本所從事的職業最多為服務工作(21.8%)，其次依序為：專業技術(17.8%)、主管及經理(14.5%)、生產操作(13.0%)、其他(11.7%)、助理工作(10.1%)、事務工作(8.4%)、農林漁牧工作者所佔比例最少(2.7%)。

## (三) 每月工作所得

受訪樣本中每月工作所得最多為30000-50000元(45.6%)，其次依序為：15000-30000元(37.2%)、50000-70000元(10.6%)、15000元以下(3.3%)、70000-90000元(1.7%)、90000元以上最少(1.5%)，顯示大多數青壯年榮民就業的工作所得屬於中下水準<sup>5</sup>。

## (四) 如何得到目前的工作

受訪樣本中得到目前工作最多來自於應徵廣告、招貼而來(30.4%)，其次依序為：透過軍中同袍、親友師長介紹(22.9%)、自行創業與家庭事業(19.9%)、參加政府考試分發(12.6%)、就服機構輔導推介(6.4%)、其他(4.0%)、人力銀行等網路求才(3.8%)。顯示多數青壯年榮民仍是依賴傳統的求

<sup>4</sup> 行業別變項經過合併處理，工業包含：礦業及土石採取、製造、水電燃氣及營造業；生產者服務業包含：金融及保險，不動產及租賃，專業、科學及技術服務業；分配性服務業包含：批發及零售，運輸、倉儲及通信業；社會服務業包含：教育服務，醫療保健及社會福利服務，其他服務、公共行政業；個人服務業包含：住宿及餐飲，文化、運動及休閒服務業。

<sup>5</sup> 依主計處資料顯示，2004年工業及服務業受雇員工全年平均薪資為43,021元，本文以此作為青壯年榮民工作所得所屬層級的判準，工作所得在50000元以下屬於中下水準。(資料來源：主計處「受雇員工薪資調查統計」，<http://www.dgbas.gov.tw/>，下載時間：96/11/08)

職廣告應徵，而透過人際關係介紹的方式也佔有一定比例，但目前風行的人力銀行網絡進行工作媒合的比例卻非常低。

#### (五) 對目前工作滿意程度

受訪樣本中對目前工作表達滿意者最多(47.9%)，其次依序為：普通(39.4%)、非常滿意(8.2%)、不滿意 2205 名(3.9%)、表示非常不滿意(0.4%)，平均數為 3.596，顯示大多數的青壯年榮民對目前的工作感到滿意<sup>6</sup>。

#### (六) 軍中退伍後在工作的適應情形

受訪樣本中對目前工作適應情況表示良好者最多(52.4%)，其次依序為：普通(34.7%)、非常良好(10.4%)、不太適應(2.1%)、非常不適應(0.3%)。平均數為 3.705，顯示大多數的青壯年榮民對目前的工作適應情形感到良好<sup>7</sup>。

### 三、青壯年榮民的人力資本因素與就業

#### (一) 教育程度與就業

透過卡方檢定的結果(如表 6)，教育程度與就業狀況各變項均達到統計上的顯著差異。從列連表的資料顯示，在所從事的行業部分，大學以上學歷之青壯年榮民在農、林、漁、牧及工業上比例，明顯低於專科以下學歷者，而多集中在社會服務業的領域中。而在職業別的部分，大學以上學歷者多屬於在「主管及經理」及「專業技術」人員等較高階的職業類別上，而學歷越低有越高的比例從事「生產操作」及「服務工作」等較低階的職業。另外在工作所得部分，大學及研究所以上每月所得超過 50000 元的比例，亦明顯高過高中以下學歷者。在得到目前工作方法部分，各學歷間透過人際關係得到工作比例相近，可能代表榮民的社會網絡、社會資本在內容上具有相當的共同性，而其中的差別在於高學歷者有更高的比例可透過政府考試及網絡科技來找到工作，相對的，學歷較低者只能依賴傳統的廣告求職甚或是離開勞動市場選擇自行創業。

---

<sup>6</sup> 滿意程度給分方式為：非常滿意 5 分，依次類推，非常不滿意為 1 分

<sup>7</sup> 適應情形給分方式為：非常良好 5 分，依次類推，非常不適應為 1 分

表 5 受訪樣本基本資料表

變 項	百 分 比	變 項	百 分 比
<b>年 齡</b>		<b>每 月 工 作 所 得</b>	
(1)25-29 歲	0.1%	(1)15000 元以下	3.3%
(2)30-34 歲	5.1%	(2)15000-30000 元	37.2%
(3)35-39 歲	21.4%	(3)30000-50000 元	45.6%
(4)40-45 歲	39.2%	(4)50000-70000 元	10.6%
(5)45-49 歲	34.1%	(5)70000-90000 元	1.7%
<b>階 級</b>		(6)90000 元以上	1.5%
(1)士官兵	33.5%	<b>如 何 得 到 目 前 工 作</b>	
(2)尉官	40.7%	(1)軍中同袍、親友介紹 (人際關係)	22.9%
(3)校官	25.8%	(2)就服機構輔導推介	6.4%
<b>最 高 學 歷</b>		(3)政府考試分發	12.6%
(1)高中職以下	35.6%	(4)應徵廣告、招貼	30.4%
(2)專科	43.3%	(5)人力銀行等網路求才	3.8%
(3)大學	18.4%	(6)自行創業、家庭事業	19.9%
(4)研究所以上	2.8%	(7)其他	4.0%
<b>行 業</b>		<b>對 目 前 工 作 滿 意 程 度</b>	
(1)農、林、漁、牧業	2.9%	(1)非常滿意	8.2%
(2)工業	24.5%	(2)滿意	47.9%
(3)生產者服務業	9.9%	(3)普通	39.4%
(4)分配性服務業	12.9%	(4)不滿意	3.9%
(5)社會服務業	36.5%	(5)非常不滿意	0.4%
(6)個人服務業	3.9%	<b>工 作 適 應 形 情</b>	
(7)其他	9.4%	(1)非常良好	10.4%
<b>職 業</b>		(2)良好	52.4%
(1)主管及經理	14.5%	(3)普通	34.7%
(2)專業技術	17.8%	(4)不太適應	2.1%
(3)助理工作	10.1%	(5)非常不適應	0.3%
(4)事務工作	8.4%		
(5)服務工作	21.8%		
(6)農林漁牧工作	2.7%		
(7)生產操作	13%		
(8)其他	11.7%		

表 6 教育程度與就業狀況之卡方分析表

	教育程度										$\chi^2$	p
	高中以下		專科		大學		研究所以上					
	N	%	N	%	N	%	N	%				
從 事 行 業	農 林 漁 牧	858	4.3	637	2.6	111	1.2	12	0.8	2367.79 (18)	< .001	
	工 業	5420	27.2	6386	25.7	1664	17.4	204	13.1			
	生 產 者 服 務 業	1136	5.7	2919	11.7	1271	13.3	228	14.6			
	分 配 性 服 務 業	3439	17.3	2929	11.8	781	8.2	70	4.5			
	社 會 服 務 業	6319	31.7	8758	35.2	4417	46.3	878	56.3			
	個 人 服 務 業	856	4.3	971	3.9	344	3.6	23	1.5			
其 他	1876	9.4	2268	9.1	957	10.0	145	9.3				
工 作 職 業 別	主 管 及 經 理	1448	7.3	4024	16.2	2157	22.6	455	29.2	7574.15 (21)	< .001	
	專 業 技 術	1984	10.0	4437	17.8	2697	28.3	808	51.8			
	助 理 工 作	1375	6.9	3033	12.2	1149	12.0	113	7.2			
	事 務 工 作	1545	7.8	2327	9.4	783	8.2	35	2.2			
	服 務 工 作	5396	27.1	5281	21.2	1458	15.3	47	3.0			
	農 林 漁 牧	852	4.3	562	2.3	95	1.0	8	0.5			
生 產 操 作	4254	21.4	2608	10.5	380	4.0	13	0.8				
其 他	3050	15.3	2596	10.4	826	8.7	81	5.2				
每 月 工 作 所 得	1 萬 5 以 下	861	4.4	685	2.8	232	2.5	31	2.1	3634.81 (15)	< .001	
	1 萬 - 3 萬	9038	46.5	8302	34.2	2741	29.5	215	14.4			
	3 萬 - 5 萬	7993	41.1	12047	49.6	4231	45.6	578	38.6			
	5 萬 - 7 萬	1275	6.6	2648	10.9	1425	15.4	432	28.9			
	7 萬 - 9 萬	126	0.6	366	1.5	295	3.2	150	10.0			
9 萬 以 上	132	0.7	256	1.1	354	3.8	90	6.0				
如 何 得 到 目 前 工 作	軍 中 同 袍、親 友 介 紹	4840	24.3	5419	21.8	2179	22.8	362	23.2	1239.93 (18)	< .001	
	就 業 服 務 機 構 推 介	1557	7.8	1475	5.9	475	5.0	50	3.2			
	政 府 考 試	1572	7.9	3451	13.9	1613	16.9	396	25.4			
	廣 告 應 徵	6310	31.7	7769	31.2	2560	26.8	361	23.1			
	人 力 銀 行	577	2.9	939	3.8	506	5.3	96	6.2			
	自 家 行 庭 創 業 事 業 其 他	4276	21.5	4877	19.6	1778	18.6	177	11.3			
	772	3.9	938	3.8	434	4.5	118	7.6				

## (二) 退伍時軍階與就業

透過卡方檢定的結果，(如表 7)，退伍時軍階與就業狀況各變項亦達到統計上的顯著差異。從列連表的資料顯示，在所從事的行業部分，校官在農、林、漁、牧及工業上比例，明顯低於尉官及士官兵，而多集中在社會服務業的領域中。而在職業別

的部分，軍官多屬於白領工作人員<sup>8</sup>，而士官兵有多達 24.6%屬於「生產操作」及「農、林、漁、牧」等較低階的藍領工作人員職業類別上，我們可以發現階級的差異是非常明顯的。另外在工作所得部分，軍官間的差異不大，相同的仍是軍官與士官兵間的差別，士官兵每月所得超過 50000 元的比例，明顯低於軍官。在得到目前工作方法部分，校官明顯較尉官與士官兵更能運用人際關係作為求職的管道，而在其他求職管道無太大差異的狀況下，階級越低透過傳統廣告招貼應徵的比例就越高。

表 7 退伍時軍階與就業狀況卡方分析表

	退伍時軍階										$\chi^2$	p
	士官兵		尉官		校官							
	N	%	N	%	N	%						
行業	農林漁牧	731	3.9	651	2.7	236	1.9					
	工業	5174	27.4	6364	26.2	2136	16.8					
	生產者服務業	1181	6.2	2904	12.0	1469	11.6					
	分配性服務業	3256	17.2	2740	11.3	1223	9.6					
	社會服務業	5893	31.2	8598	35.4	5881	46.3					
	個人服務業	797	4.2	859	3.5	538	4.2					
	其他	1875	9.9	2154	8.9	1217	9.6	1851.53 (12)		< .001		
目前職業別	主管及經理	1447	7.7	4266	17.6	2371	18.7					
	專業技術	2347	12.4	4866	20.0	2713	21.4					
	助理工作	1320	7.0	2765	11.4	1585	12.5					
	事務工作	1387	7.3	2169	8.9	1134	8.9					
	服務工作	4859	25.7	4673	19.3	2650	20.9	3823.50 (14)		< .001		
	農林漁牧	731	3.9	569	2.3	217	1.7					
	生產操作	3922	20.7	2518	10.4	815	6.4					
其他	2894	15.3	2444	10.1	1215	9.6						
每月工作所得	1 萬 5 以下	816	4.4	579	2.4	414	3.4					
	1 萬 - 3 萬	8376	45.4	7403	31.3	4517	36.6					
	3 萬 - 5 萬	7759	42.0	11844	50.0	5246	42.5					
	5 萬 - 7 萬	1244	6.7	3063	12.9	1473	11.9	1700.11 (10)		< .001		
	7 萬 - 9 萬	139	0.8	465	2.0	333	2.7					
	9 萬 以上	134	0.7	324	1.4	374	3.0					
如何得到目前工作	軍中同袍、親友介紹	4440	23.5	4756	19.6	3604	28.4					
	就業服務、機構推介	1378	7.3	1467	6.0	712	5.6					
	政府考試分發	1563	8.3	4037	16.6	1432	11.3					
	廣告應徵	6305	33.3	7249	29.9	3446	27.1	1098.87 (12)		< .001		
	人力銀行推介	612	3.2	965	4.0	541	4.3					
	自行創業、家庭事業	3865	20.4	4880	20.1	2363	18.6					
	其他	744	3.9	916	3.8	602	4.7					

<sup>8</sup> 依勞委會的職業分類白領工作人員指：民意代表、企業主管及經理人員、專業人員、技術員及助理專業人員、事務工作人員等。

## (三) 如何取得目前工作與就業

卡方檢定的結果(如表8)，如何取得目前工作與就業狀況各變項均達到統計上的顯著差異。過去許多研究顯示，運用與動員社會資本在求職的過程與結果上會產生正面的效果，如更好的工作、更高的薪資等。然從列連表的資料顯示，在所從事的行業部分，透過人際關係介紹反而進入的是較低階的工業職場；而在職業別的部分，與其他取得工作的方法相較，透過人際關係介紹而進入較高社經地位的職業(主管及經理、專業技術人員)在比例上並沒有明顯差異，相反的反而是有很高的比例是藉由親友介紹而進入「生產操作」等較低階的職業。另外在工作所得部分，透過人際關係介紹者高達九成每月工作收入在50000元以下，比較明顯的差異在於透過「政府考試分發」者有較高的比例可以得到較高的收入(50000元以上)。

表8 如何得到工作與就業狀況卡方分析表

	如何得到目前工作														$\chi^2$	p	
	軍中袍、介紹		同業服務機構推薦		政府考試分發		廣告應徵		人力銀行		自行創業、其他		N	%			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%					
行業	農林漁牧	250	2.0	38	1.1	57	0.8	112	0.7	13	0.6	1079	9.7	69	3.1	10977.88 (36)	< .001
	工業	3718	29.0	499	14.0	491	7.0	6192	36.4	603	28.5	1784	16.1	387	17.1		
	生產者服務業	1428	11.2	287	8.1	492	7.0	1856	10.9	562	26.5	734	6.6	195	8.6		
	分配性服務業	1492	11.7	320	9.0	465	6.6	2288	13.5	213	10.1	2262	20.4	179	7.9		
	社會服務業	4361	34.1	2012	56.6	4694	66.8	4832	28.4	538	25.4	3107	28.0	828	36.6		
	個人服務業	423	3.3	70	2.0	56	0.8	506	3.0	66	3.1	1018	9.2	55	2.4		
業	其他	1128	8.8	331	9.3	777	11.0	1214	7.1	123	5.8	1124	10.1	549	24.3		
職業	主管及經理	1451	11.3	269	7.6	943	13.4	1740	10.2	526	24.8	2835	25.5	320	14.1	10342.07 (42)	< .001
	專業技術	2413	18.9	440	12.4	1435	20.4	3417	20.1	441	20.8	1376	12.4	404	17.9		
	助理工作	1440	11.3	487	13.7	1571	22.3	1611	9.5	168	7.9	211	1.9	182	8.0		
	事務工作	1185	9.3	587	16.5	1123	16.0	1227	7.2	220	10.4	229	2.1	119	5.3		
	服務工作	2606	20.4	869	24.4	1129	16.1	4133	24.3	418	19.7	2723	24.5	304	13.4		
	農林漁牧	219	1.7	28	0.8	41	0.6	143	0.8	15	0.7	1021	9.2	50	2.2		
業	生產操作	2199	17.2	427	12.0	227	3.2	3240	19.1	201	9.5	732	6.6	229	10.1		
	其他	1287	10.1	450	12.7	563	8.0	1489	8.8	129	6.1	1981	17.8	654	28.9		
每月	1萬5以下	431	3.4	69	2.0	62	0.9	422	2.5	24	1.2	671	6.3	130	6.0	6278.18 (30)	< .001
工作	1萬-3萬	5459	43.6	1220	35.0	755	10.9	7452	44.7	679	32.7	3934	36.8	797	37.0		
所得	3萬-5萬	5429	43.4	1779	51.1	3948	57.1	7612	45.6	1152	55.5	4055	37.9	874	40.6		
	5萬-7萬	925	7.4	366	10.5	1921	27.8	925	5.5	173	8.3	1211	11.3	259	12.0		
	7萬-9萬	174	1.4	32	0.9	178	2.6	160	1.0	28	1.3	302	2.8	63	2.9		
	9萬以上	93	0.7	16	0.5	45	0.7	112	0.7	19	0.9	515	4.8	32	1.5		

## (三) 人力資本、社會資本變項與工作滿意度、工作適應情形的關係

在這個部分本研究運用單因子變異數分析(Anova)檢定人力資本、社會資本因素在工作滿意度、適應情形平均數的差異情形。所得到的結果具有高度的一



致性，在工作滿意度或是適應情形上，不論教育程度、退伍時軍階或是得到目前工作方法上的不同，其滿意度與適應情形的平均數均超過中數（3），顯示青壯年榮民對目前的工作與適應情形普遍感到滿意，進一步分析後考驗的結果均達到統計上的顯著差異（如表 9，10），事後比較的結果發現，教育程度高者其滿意度與適應情形顯著高於教育程度低者；退伍時軍階高者顯著高於軍階低者；至於在得到目前工作方法的部分，則以「政府考試分發」最高，依次為「就服機構推介」、「自行創業、家庭事業」、「軍中同袍、親友介紹」、「人力銀行媒和」；滿意度與適應情形最差的均為「廣告招貼應徵」。

表 9 教育程度、退伍時軍階與得到目前工作方法在工作滿意上之差異檢定

	變項類別	平均數	F 值	Scheffe 事後檢定
教育程度	(1)高中以下	3.49	421.939***	(4) > (3) > (2) > (1)
	(2)專科	3.61		
	(3)大學	3.74		
	(4)研究所以上	3.95		
階級	(1)士官兵	3.49	364.583***	(3) > (2) > (1)
	(2)尉官	3.63		
	(3)校官	3.69		
得到目前工作的方法	(1)軍中同袍、親友介紹	3.58	461.381***	(3) > (2) > (6) > (1) > (5) > (4) (2) > (6) > (1) > (5) > (4) (6) > (5) > (4) (1) > (4) (5) > (4)
	(2)就服機構推介	3.76		
	(3)政府考試分發	3.93		
	(4)廣告應徵	3.43		
	(5)人力銀行媒合	3.54		
	(6)自行創業、家庭事業	3.60		

\*\*\* = P < 0.001

表 10 教育程度、退伍時軍階與得到目前工作方法在工作適應情形上之差異檢定

	變項類別	平均數	F 值	Scheffe 事後檢定
教育程度	(1)高中以下	3.59	473.278***	(4) > (3) > (2) > (1)
	(2)專科	3.72		
	(3)大學	3.85		
	(4)研究所以上	4.07		
階級	(1)士官兵	3.59	431.623***	(3) > (2) > (1)
	(2)尉官	3.74		
	(3)校官	3.80		
得到目前工作的方法	(1)軍中同袍、親友介紹	3.70	311.220***	(3) > (2) > (6) > (1) > (5) > (4) (2) > (6) > (1) > (5) > (4) (6) > (5) > (4) (1) > (4) (5) > (4)
	(2)就服機構推介	3.80		
	(3)政府考試分發	3.97		
	(4)廣告應徵	3.56		
	(5)人力銀行媒合	3.65		
	(6)自行創業、家庭事業	3.73		

\*\*\* = P < 0.001

## 陸、綜合分析與討論

就人力資本的觀點來說，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，提高個人的生產力，相較於人力資本存量低的人就容易獲得更高的收入與社會地位；然而除了教育程度外，對退伍軍人而言退伍時的軍階也是個人人力資本重要的觀察指標，本研究實證結果支持人力資本因素對青壯年榮民就業狀況的影響。在教育程度方面，與教育程度低的青壯年榮民相較，教育程度越高會有更高的比例從事社會地位較高的工作，而教育程度越高獲得高工作收入(50000元以上)的比例亦明顯高於教育程度低者。其次是退伍時軍階的影響，最明顯的分別出現在軍官與士官兵之間的差異上，不論是在較高階的行業或職業種類上，軍官均在比例上佔了很大的優勢，軍官之間校官又較尉官具優勢。針對此一現象，本研究認為軍官乃國軍培養之菁英，負有領導與指揮部隊之責，重要性不言可喻，因此在招募的標準自然較士官兵為高，而所接受之教育內容與進修機會亦較士官兵豐富且多元，軍官人力資本存量較士官兵為高其實並不意外，退伍後在勞動市場上所反映出來的就是各自所從事之行業、職業與所得間的差異。然而，如果我們更深一層觀察，不難發現這種差異其實是一種對不同軍階的結構性限制。在服役時軍官的待遇與福利本較士官兵為高，而國防部所提供之職訓機會又以軍階作為限制的條件，因此這樣的差距與不對等似乎從軍中延續到進入社會中。

另外一個有趣的發現在於，雖然統計數據結果顯示出許多青壯年榮民的就業狀況及工作所得並不樂觀，但不論就階級或教育程度而言，在工作滿意度與工作適應情形的平均數都明顯高於中數。這是逆來順受，對整體就業市場低迷的無奈？還是對退伍軍人在就業市場的弱勢的無能無力；還是暫時沈潛，只為另一次的躍起？亦或是心胸豁達、隨遇而安？這部分是本研究資料中所無法回答的。

其次在社會資本對青壯年榮民就業狀況的影響部分，本研究主要是藉由青壯年榮民取得目前工作方法來間接驗證社會資本在其中所扮演角色。實證結果證明，取得工作的方法的確與所從事的行業、職業、每月工作所得、工作滿意度及工作適應情形有顯著的差異；但在就業中所扮演的角色卻迥異於諸多文獻對社會資本在就業影響上的正面論述。對青壯年榮民而言，相較於其他取得工作的方式，社會資本的運用對就業狀況並沒有產生明顯的正面助益，相反的，反而是傾向進入較低階的職業。另外，不同教育程度的青壯年榮民在運用「軍中同袍、親友介紹」作為取得工作管道的比例上並沒有明顯的差異，在階級部分，校官運用的比例要高於士官兵與尉官。此外，在工作滿意度與適應情形上，透過「軍中同袍、親友介紹」的分數也顯著低於「政府考試分發」、「就服機構推介」與「自

行創業」。整體而言，青壯年榮民運用社會資本、社會網絡的匱乏是具有相當的一致性的，針對此一現象本研究嘗試從兩個面向提出解釋。

第一個面向是有關社會資源取得的結構性障礙。林南 (Lin,2001) 認為資源的取得來源之一為天賦的 (ascribed) 資源，這是人天生就有或者透過家族的繼承關係而得到的資源。而父母親社經地位會對家庭的社會資本產生正相關的影響，即社經地位愈高，家庭所擁有的社會資本就愈豐富 (周新富，2006)。它的作用在於社會資本的存在，不僅可作為資源，同時也可做為媒介，進而將人力資本與關係資源透過代間而傳遞下去 (Coleman,1988)。這就是林南 (Lin,2001) 對位置效用的假設：初始位置越佳，行動者越可能取得與使用較佳的社會資本。從這個面向思考，我們就要去探究志願役軍人的家庭背景為何了。

陳膺宇、雷式明 (1995) 的調查顯示，軍校新生父母每月總收入在三萬元以下者幾乎佔了四分之一 (24%)，在十萬以上者只有 6.2%；而從軍的動機則以「工作有保障」、「可享受公費深造進修」等經濟因素為首要從軍考量，他們因此推論這些志願從軍者家庭的社經地位應屬於中下階層為多數。此外許禎元 (2000) 針對三軍六校<sup>9</sup>的學生進行抽樣調查 (表 11)，結果顯示就軍校學生父親的教育程度接近七成五 (73.6%) 為高中職以下學歷；而父親的職業屬於中下階層的亦超過五成 (53.3%)；另就家庭月平均收入而言，低於六萬元以下者超過六成 (64.6%)。從以上的社經地位指標分析，軍校生多出身於中下階層的論斷應該是合理的。而國軍中的人才菁英——軍官都是如此，其他志願役士官兵的家庭背景應相去不遠，因此，志願役軍人在先天的結構位置上即處於一種相對劣勢，影響所及就是人力資本生產與網絡資源的限制，對應到退伍後求職的過程，家庭的社會資本並沒有辦法使得上力。

表 11 軍校學生家庭社經地位

父親教育	小	學初	中	高	中	職	大學 (專科)	研	究	所
%	26.2	17.2	30.2	23.2	3.2					
家庭月收入	4 萬以下	4-6 萬	6-8 萬	8-10 萬	10 萬以上					
%	34.4	30.2	16.4	10.2	8.7					
父親職業	第一層	第二層	第三層	第四層	第五層	第六層				
%	6.0	21.5	19.2	22.8	20.9	9.6				

註：父親職業階層中，以第一層社會聲望最高，其餘次之。

資料來源：許禎元 (2000)

<sup>9</sup> 三軍六校為：陸、海、空軍官校、政戰學校、國防管理學院與中正理工學院，國軍軍官絕大部分均由這六所院校畢業。

第二個面向則是個人在進入軍中後個人網絡的建構。軍隊正如同 Goffman 所謂之「全控型機構 (total institution)」，藉由重塑個人的自我認同 (self identity) 以及將個人自原先所屬的社會網絡及環境中抽離，並提供他們一套全新的社會以及行為的期待模式等過程，將一個平民老百姓蛻變為一個戰士 (Elder, 1986; Wright et. al, 2005)，我們可以稱這個過程為一種「軍事社會化 (military socialization)」的結果。此外社會學上也有一重要的原則：即社會網絡的建立並不是偶然的，而是有一定規則存在，這個規則稱做「同質交往原則」，也就是說在很多交往的過程中，個人會依循著特有的特徵或喜好來進行互動，相似背景 (性別、宗教、教育) 的人會因為特徵的相似而相處融洽，所以同質性也變成建立社會網絡的一個重要原則 (林南，2004)。Mouw (2003) 也認為，人們是因雙方的行為及態度相似而結為友伴，而非因相識而後才在態度、特質上變得相似。因此，就青壯年榮民社會網絡與社會連帶的建構而言，除了原先既存之血緣親屬網絡外，其餘之社會網絡連結的建構會圍繞與限縮在長期共同生活，且具有相同背景或工作內容的軍隊同袍身上。而就社會資源的角度觀之，這侷限了網絡多樣化所能帶來的積極意義，其資源的深度與廣度所發揮的作用僅能夠在屬於內部勞動市場的軍旅生涯之升遷上發揮作用 (陳心田，2002; 辛守仁，2003)，軍中所建立的人脈關係並不能轉移到退伍後的就業上 (鄭明昌，2007)。所以青壯年榮民在動員與運用社會資本、社會資源上非不為也，實非不能也。

## 柒、結論與建議

### 一、研究主要發現：

本研究受限於原始資料內容的限制，在人力資本因素方面以「教育程度」與「退伍時的軍階」做為代表，而在社會資本因素部分僅能間接運用得到目前工作方法中透過「軍中同袍、親友介紹」變項來驗證與工作狀況間的關係，此為研究的主要限制。整體而言，本研究主要發現如下：

(一) 人力資本因素中的「教育程度」與青壯年榮民投入就業市場中的行業、職業、每月工作所得、工作滿意度、工作適應情形及得到目前工作方法皆達到統計上顯著的差異。共同的現象是學歷越高，會有越高的比例從事較高階的行(職)業、高工作所得、高工作滿意度與更好的工作適應情形；而在與「得到目前工作方法」的關係上，各教育程度間使用社會網絡、資源的比例並無明顯差異，其中的差異在於高學歷者在運用各種求職管道的比例上較教育程度低者更為均衡多元 (如參加政府考試與人力銀行媒合)，相對的教育程度低者，會有較高的比例

依賴傳統的廣告應徵或是自行創業。

(二) 人力資本因素中的「退伍時軍階」與青壯年榮民投入就業市場中的行業、職業、每月工作所得、工作滿意度、工作適應情形及得到目前工作方法亦達到統計上顯著的差異。其中最明顯的區分在於軍官與士官兵之間的差異，軍官有更高的比例從事較高階的行(職)業、高工作所得、高工作滿意度與更好的工作適應情形，而軍官間校官的情形又優於尉官。

(三) 在青壯年榮民社會資本的運用方面，迥異於相關文獻的結論，並沒有為青壯年榮民帶來更高階的職業、更好的行業、更好的薪資，在工作滿意度與適應情形上也不若其他求職方法，因此社會資本對青壯年榮民具有正面功能的預設是值得懷疑與進一步探索的。

## 二、建議

### (一) 對理論的運用上

人力資本與社會資本因素在就業上互動過程甚為複雜，再加上不同的環境脈絡下的影響更讓本研究以少數指標作為詮釋工具的企圖顯得有以管窺天、見數不見林的缺憾。然而本研究相信對就業現象不能僅從單純的經濟面向思考，必須加入社會結構面向的討論才是正確的分析方向。因此在社會資本因素的影響上，有必要將連帶關係的強弱、連帶的擴張性與關係人(sponsors)的地位帶入討論之中才能對相互的影響有更清楚的描述。

### (二) 對就業輔導政策部分

在退伍時軍階不易改變的限制下，加強青壯年榮民的教育程度似乎成為唯一可行的思考方向，這可以從兩方面著手，一方面鼓勵現役軍人在服役期間持續對專業的進修學習，因此，就退伍軍人未來職業生涯發展的角度出發，對現役軍人在進修上的需求就應有更開放的態度；二方面在退伍時能有相對的誘因來引導這些長期處於軍旅的軍人加強符合勞動市場專業技能的研習，但在福利資源有限的前提下，對退伍軍人的就修需求不可能毫無限制的全然滿足、照單全收，因此美國「大兵法案(GI Bill)」中由現役軍人服役期間每月固定提撥一定金額成立帳戶，退伍後有進修需求與事實時即可由該帳戶支付所需費用並由權責機關相對補助，這種政策的精神值得思考。

再者從軍官與士官兵在就業狀況的差異上來看，現階段就業、就學輔導工作應從以軍官為主轉向以士官兵在教育程度、專業技能的提升為最優先的工作目標。另外本研究亦發現透過「政府考試分派」而得到目前工作的青壯年榮民，在職業類別、工作收入、工作滿意度及適應情形上的表現都顯著高於其他人，此一

結果可以提供權責單位思考將輔導與協助青壯年榮民參加政府各項公職考試作為工作的重心。

此外針對青壯年榮民社會資本不足的部分，也提供就業輔導機構介入的機會，加強榮民與就業市場、就業機會間的媒合工作，讓供需雙方減少求職與招募之間的成本，達到適才適所的目的。

### (三) 後續研究建議

本研究對青壯年榮民社會資本運用的討論受限於原始資料的侷限，僅能就取得目前工作方法中來間接檢證與工作狀況的關係。誠如林南（Lin,2001）所言，運用非正式管道本身並不會較其他管道來的有效益，尤其是與正式管道相較。因此，後續的研究應該將個人的初始地位(initial status)、連帶關係的強弱(tie strength with contact)、連帶的擴張性(extensivity of ties)及關係人的地位(contact status)一併納入調查內容，加上考量個人職業生涯的縱深後，我們可以發展出更細緻的研究問題，更深入的理解社會資本何時有用(when it matters)？如何作用(how it matters)？以及在怎樣的條件下(under what conditions)？研究者也同時相信，個人職業生涯是一個動態的過程，在每一個階段或時間點上，人力資本與社會資本因素的影響應該扮演著不同權重的角色，後續研究若能發展出更針對性的研究設計，在充足的時間與技術支援下，相信這是一個值得進一步探索的議題。

## 參考書目

### 中文部分

- 李易駿等譯, Alcock, P., Erskine, A., & May, M. 合編 (2006)。《解讀社會政策》。台北：群學。
- 主計處 (2005)。《人力資源調查》。台北：行政院主計處。
- 江豐富 (1995)。〈以文憑還是以人力資本取才—台灣地區實證研究〉。《教育研究資訊》，第 3 卷第 5 期，頁 17-35。
- 辛守仁 (2003)。《軍人對晉升機會的知覺：社會資本與社會網絡》。政戰學校軍事社會行為科學研究所碩士論文。
- 周新富 (2006)。〈Coleman 社會資本理論在台灣地區的驗證--家庭、社會資本與學業成就之關係〉。《當代教育研究》，第 14 卷第 4 期，頁 1-28。
- 林南
- (2004)。〈教育制度與社會資本〉。《教育研究集刊》，第 50 輯第 4 期，頁 1-16。
- (2007)。〈社會資本理論與研究簡介〉。《社會科學論叢》，第 1 卷第 1 期，頁 1-32。
- 邱長彥 (2002)。《中國大陸沿海地區的謀職途徑分析》。國立台北大學社會學研究所碩士論文。
- 徐宇鴻 (2005)。《台灣已退役常備軍官之生涯規劃探討》。大葉大學人力資源暨公共關係學系碩士在職專班碩士論文。
- 退輔會
- (1995)。《青壯年榮民狀況調查》。台北。
- (1997)。《青壯年榮民狀況調查》。台北。
- (2005)。《青壯年榮民狀況調查》。台北。
- 張玉龍 (2007)。《志願役軍人轉業安置制度之分析研究》。東吳大學社會學系在職專班在職專班碩士論文。
- 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。
- 許禎元 (2000)。〈軍事院校甄補的社會背景分析〉。《民意研究季刊》，第 213 期，頁 150-175。
- 陳心田 (2002)。〈學歷、經歷與網絡——軍人晉升至上校等待時間之分析〉。

- 《人力資源管理學報》，第 2 卷第 4 期，頁 33-56。
- 陳膺宇、雷式明（1995）。〈軍校院校學生背景、特性與個人發展之研究〉。《復興崗學報》，第 55 期，頁 141-175。
- 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。
- 黃毅志（2001）。《社會網絡、職業取得與工作滿意度》。行政院國家科學委員會專題研究計畫，NSC89-2412-H-143-003。
- 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。
- 《經濟日報》。〈志願役退伍軍人薪情差〉，2003 年 3 月 20 日第 8 版。
- 熊瑞梅（2002）。〈評 Nan Lin, Karen Cook, and Ronald S. Burt eds (2001) Social Capital: Theory and Research〉。《台灣社會學刊》，27，頁 207-215。
- 劉韻禧、陳心田（2006）。〈企業員工求職方式之研究-社會資本的觀點〉。《輔仁管理評論》，第 13 卷第 1 期，頁 1-30。
- 歐仁富（2007）。《青壯年榮民就業狀況與需求之研究--以嘉義縣市為例》。國立中正大學勞工所碩士論文。
- 蔡宗穎（2005）。《影響退伍中上校軍官之再就業與企業僱用考量因素之配適研究》。淡江大學企業管理學系碩士論文。
- 鄭明昌（2007）。《志願役退伍軍官轉業困境之研究：社會排除的探究研究》。國防大學政治作戰學院社會工作研究所碩士論文。
- 邊燕傑（1999）。〈社會網絡與求職過程〉，收錄於涂肇慶、林益民編《改革開放與中國社會》，110-138，香港：牛津大學出版社。

## 英文部分

- Becker, G. S.  
(1962). 'Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis', *The Journal of Political Economy*, 70(5): pp. 9-49.  
(1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.  
(2002). Human Capital. In *The Concise Encyclopedia of Economics*. Liberty Fund Inc. [www.econlib.org/library/CEE.html](http://www.econlib.org/library/CEE.html)  
Bian, Y. (1994). 'Guanxi and Allocation of Jobs in Urban China', *The China Quarterly*, 140: pp.971-999.



- Bian, Y. and A. Soon (1997). 'Guanxi Networks and Job Mobility in China and Singapore', *Social Forces*, 75(3): pp.981-1005.
- Coleman, J. S. (1988). 'Social Capital in the Creation of Human Capital', *The American Journal of Sociology*, 94: pp.S95-S120.
- Elder, G.. H.  
(1986). 'Military Times and Turning Points in Men's Lives', *Developmental Psychology*, 22: 233-245.  
(1987). 'War Mobilization and the Life Course: A Cohort of World War II Veterans', *Sociological Forum*, 2(3): pp.449-472.
- Fuente, A. and Ciccone A. (2002). *Human Capital in a Global and Knowledge-Based Economy*.
- Granovetter, M. (1995). 'Afterword 1994: Reconsiderations and a New Agenda', in *Getting a Job*, (2nd.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Higate, Paul (2001) . 'Theorizing continuity : From military to civilian life', *Armed Forces and Society*, 27: pp.443-460.
- Hirsch, B. T. and S. L. Mehay (1997). *Evaluating the labor market performance of veterans using a matched comparison group design*. Prepared for the 1997 Western Economic Association Meetings, Seattle WA.,
- Keeley, B. (2007). *Human Capital: How what you know shapes your life*. OECD.
- Lin N.  
(1999). 'Social Networks and Status Attainment', *Annual Review of Sociology*, 25: pp.467-487.  
(2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge University Press.
- Maas, I., & Richard A. Settersten, J. (1999). 'Military Service During Wartime: Effects on Men's Occupational Trajectories and Later Economic Well-Being', *European Sociological Review*, 15(2): 213-232.
- MacLean, A.  
(2004). *The Varieties of Veteran Experience: Peacetime Cold War Military Service and Later Life Attainment*. Center for Demography and Ecology University of Wisconsin-Madison Working Paper No. 2004-15.  
(2005). *The Things They Carry: Combat Exposure and Veterans' Socioeconomic Attainment*. Paper presented for the RC-28 Conference UCLA, Aug. 18-21.
- Mangum, S. and D. Ball (1989). 'Military Skill Training : Some Evidence of

- Transferability', *Armed Forces and Society*, 13: pp.425-441.
- Marsden, P. V. (2001). 'Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing Practices', in N. Lin, K. Cook and R. Burt (eds.). *Social Capital: Theory and Research*, pp.105-125. New York: Walter de Gruyter Inc.
- McDonald, S. & Elder, G. H. Jr. (2006). 'When Does Social Capital Matter? Non-Searching for Jobs Across the Life Course,' *Social Forces*, 85(1): 425-441.
- Mouw, Ted (2003). 'Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?', *American Sociological Review*, 68(6): 868-898.
- OECD. (1998). *Human Capital Investment: An International Comparison*: OECD.
- 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.
- Portes, Alejandro (2000). 'The Two Meaning of Social Capital', *Sociological Forum*, 15(1), pp.1-12.
- Sampson, R. J., & J. H. Laub (1996). 'Socioeconomic Achievement in the Life Course of Disadvantaged Men: Military Service as a Turning Point, Circa 140-1965', *American Sociological Review*, 61: pp.347-367.
- Schultz, T. W. (1961). 'Investment in Human Capital', *The American Economic Review*, 51(1): 1-17.
- Seibert, S. E., M. L. Kraimer and R. C. Liden (2001). 'A Social Capital Theory of Career Success', *The Academy of Management Journal*, 44(2), pp.219-237.
- Teachman, J. 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., D. E. Carter and F. T. Cullen (2005). 'A Life-Course Analysis of Military Service in Vietnam', *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 42(1): pp.55-83.

( 投稿日期：96 年 7 月 2 日；採用日期：96 年 11 月 21 日 )