我的獵場在何方？二位原住民退伍軍人轉職歷程之探討

朱俊賢[1] 徐名敬[2*]

[1]空軍教育訓練暨準則發展指揮部少校政戰官

[2]國防大學軍事共同教學中心中校研究教官

摘　要

本研究旨在瞭解原住民志願役軍人退伍後,返鄉回歸部落及轉職困境的歷程。本研究採用個案研究法，以立意取樣選取二位原住民退伍軍人為研究對象，並運用深度訪談，採半結構之訪談方式進行資料收集。研究結果發現：原住民選擇投身軍旅、卸甲歸田、還是從零開始、轉職輔助尋找第二春、回歸部落的路及對當前國軍福利服務工作之具體建議。

關鍵字：退伍軍人、原住民、部落

*Email：mingtinq@gmail.com　TEL：03-3654723

WHERE IS MY HUNTING GROUND? EXPLORE THE CAREER TRANSITION OF TWO ABORIGINAL VETERANS

Chun-Hsien Chu [1] Ming-Ching Hsu[2*]

[1]Air Force Education Training and Doctrine Development Command

[2]Military Common Curriculum Center, National Defense University

Abstract

The purpose of this study is to understand the contribution and dilemma of returning to the tribe after returning from the service of native volunteer Volunteers. It is hoped that the country will pay more attention to the difficulties faced by the service of native natives. In this study, a case study method was used to select two aboriginal veterans for research purposefully, and data collection and analysis were conducted using in-depth interviews and semi-structured interviews. Research results will provide references for relevant government departments.

Keywords: veterans, aborigines, tribes

*Email: mingtinq@gmail.com　TEL: 03-3654723

壹、前言

蔡明智、郭旭哲、蔡美英（2018）以退伍軍人為調查對象進行研究發現，受測對象普遍在「終身俸制度可能生變，我覺得多存一些錢比較安心」及「再就業可以儲存更多的錢，使未來家庭生計無後顧之憂」等題項最具認同，顯示退伍軍人即使已領有退休俸，但對於退休金制度的不確定因素，仍希望會有其他的收入，可儲蓄更多的養老金，較無後顧之憂。

根據 106 年退除役官兵輔導統計要覽發現，榮民具原住民身分人數逐年增加，自 97 年的 7,941 人增至 106 年的 9,494 人，所占比率也由 1.6%增至 2.5%，顯見原住民從軍的人數增加（國軍退除役官兵輔導委員會，2018），且原住民志願役軍人除了軍人身分外，也兼具原住民的身分，待在部隊時間都比待在原生部落長，等到退伍階段還需要調適情緒，且多數軍職原住民退伍後就鮮少回部落生活。

原住民多數投身軍旅時，確實使原生家庭經濟及地位獲得幫助，政府對於退伍軍人轉職雖有輔導轉業機制，卻忽略原住民軍人轉業的心緒及謀職技能訓練，提供退伍後的技術接軌；另退伍原住民軍人從原本軍職轉換為一般族人，其角色身分在部落的地位也要有所調整，因為志願役軍人是屬於特殊的職業，其職業價值偏向於個人內在價值的提升，即重視個人成就；人格特質則傾向權威性格；對社會態度為之保守（蔡忠達，2012）。

軍人的自尊及權威化的部隊管教方式對原鄉部落的社會價值轉換（本來是擁有穩定收入且形象穩重的軍人，卻失業一事無成），而原住民軍人本身長期在部隊工作，不常在部落生活，甚至為改善生活遷移至城市生活，對原住民退伍軍人來說返鄉回部落角色卻是較沉重的負擔，研究者希望藉此瞭解原住民志願役軍人退伍後，返鄉回部落的貢獻與轉職困境的歷程，能讓國家重視原住民軍人退伍所面臨的困境及回部落歸屬感，並且更積極介入原住民退伍軍人就業輔導工作，避免再度回歸弱勢家庭困境。

本研究透過個案研究方法，對退伍軍人身分的原住民進行訪談。試圖瞭解原住民之職業軍人在退伍後之轉職歷程，綜上所述，本文之研究目的如下：

一、軍職原住民退伍後之社會求職就業適應歷程。

二、軍職原住民退伍後返鄉後之部落族群角色調整轉換歷程。

貳、文獻探討

一、從推拉理論探討原住民軍人與部落之關係

（一）推拉理論相關研究之回顧

推拉理論（push-and-pull theory）由 Lee（1966）所提出，後續有許多學者相繼引用延伸（Bagne, 1969; Ravenstein, 1885），對人們遷徙的行為提供一個簡潔有力的分析架構（蔡宏進、廖正宏，1985）。Lee（1966）首先以推力與拉力的字義來區分影響遷移決策的兩股重大力量，推拉理論將遷移視為原住地（origin）推力和遷入地（destination）拉力交互作用的結果（侯正裕、陳靜枝，2012）。

Lee（1966）劃分遷移的因素，並將其分為「推力」（push factors）和「拉力」（pull factors）。首先，移出地與移入地同時存在著某些促使人口外移的「推力」（push factors）（如：人口成長、人口密度、缺乏經濟機會、或政治壓迫等），以及促使人口移入的「拉力」（pull factors）（如：勞動力的需求、土地、經濟機會或政治自由等）。Lee（1966）認為原住地和遷入地實際上都既有拉力又有推力，同時還存在第三個因素即中間障礙因素，中間障礙因素主要包括距離遠近、物質障礙、語言文化的差異，以及移民本人對於以上這些因素的價值判斷。人口流動則是這三個因素綜合作用的結果（高郁惠，2018；程偉、陳遇春，2011）。

以往原住民族的遷徙研究，大多討論原住民遷移至都市後的生活適應和發展困境，而遷徙因素的探討，運用最廣的是「推拉理論」，研究的是都市的拉力及原鄉的推力（王淑芳，2017）。詹宜璋（2014）也提到原住民遷出部落動機歸在經濟貧困、社會凋蔽的原鄉生存不易（推），受到都市地區相對豐富的就業機會以及體制完整的教育制度吸引（拉），因而離開原鄉遷住都市。對於原住民退伍軍人在選擇軍人職業前受到生活環境的推力下，必須到外求生活。

（二）從推拉理論來看退伍原住民軍人與部落之關係

多位學者引用推拉理論來探討原住民的遷移（張曉春，1974；傅仰止，1985；黃美英，1996；蔡瑞明，1984；謝高橋，1991），以原鄉地區的「推力」來說，於原鄉的生活所需資源不足、原鄉教育的負面刻板印象、原鄉負面的文化影響等，皆是原鄉地區的推力，且當地居民大多從事務農、臨時工為多，較無穩定的工作導致影響收入，加上原鄉部落因地理偏遠、公部門資源分配不均等，更容易將居民從原鄉推出；相對而言，都市的「拉力」則是就業機會較多、薪資較高及多元的教育資源和便利的生活機能（王永慈，2005；王淑芳，2017；吳玉琴，1992；張建中，1997；張曉春，1974；顏瑞儀，1998）。在這兩種引力作用之下，使原住

民逐漸離鄉背井到都市生活。

原住民為了要找多的工作機會及更好的生活條件，從原鄉遷移到都市，期待能有更好的工作機會，然而原住民本身具有少數族群的特質，不會因遷移到城市而有所改變，容易在主流社會中面臨到族群對立和社會歧視等各種適應問題，面對本身的教育程度及社會文化背景差異的諸多問題，使原住民仍位於主流社會中的弱勢地位（蘇怡如、張宏浩，2016；蘇羿如，2007）。依據原住民委員會之調查，106 年原住民勞失業率為 4.02%，和全體民眾 106 年平均失業率的 3.76%相比，略高出 0.26 個百分點（如圖 1），歷年的官方統計數據呈現出原住民失業率仍高於臺灣非原住民平均失業率（行政院原住民族委員會，2017）。張文彬（2016）探究原住民就業條件不佳的原因，主要因為本身屬於弱勢族群的因素，換句話說，少數族群在融入多數族群的社會化過程中必定會遇到不公平的對待，甚至是不成文的企業慣例或莫須有的理由而無法錄取相關工作。

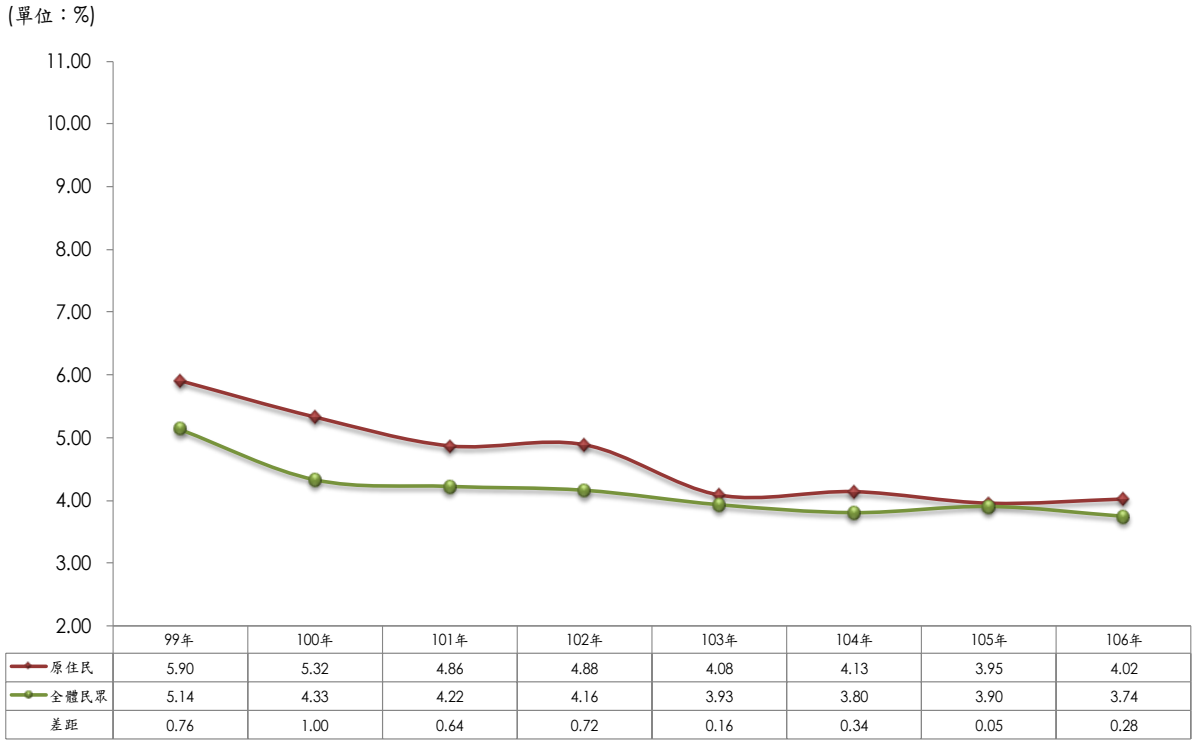

圖 1 原住民失業率與全體民眾年度失業率比

資料來源：原民會 106 年原住民就業狀況調查

近年原住民選擇軍職的比例持續上升，職業軍人也成為在原住民口中的「好工作」，不再是被迫的選擇（江玉娟、趙善如，2007；林文蘭，2015）。原住民軍人化身為獵人，在營區工作只是他們短暫棲身的農舍，猶如現代遊獵，所認知的

「家」的想像仍是原鄉部落。原住民族獵人在部落是負責保衛家園，軍人之於國家與獵人之於部落是相似的本質（李盈暄，2015）。軍人入伍後，在軍隊組織與文化的影響下，對部隊生活環境的一些經驗會產生共同反應，他們在經過軍事社會化的過程後，被形塑出具有軍人角色特質的性格（錢淑芬，2014）。劉修身（2014）曾就軍職原住民地位訪談 6 位原住民軍人，指出原住民經過軍事社會化歷程後重新塑造了價值觀，隨著服役時間增加，對軍隊及家庭更甚於對部落的重視，因此，部隊才是原住民軍人生活上的重心，而不是部落。

綜合上述，透過推拉理論來對原住民軍人遷移前後（部落 vs 部隊）做比對探討，而退伍原住民軍人在部隊經過軍事社會化後，等到退伍後是否選擇回歸部落、以及回歸部落後如何面對及調適不同的生活型態，這些選擇與調適的歷程本研究將進一步探討。

二、原住民退伍軍人的中年危機

（一）中年就業困

中年時期沒有確切的年齡界定，以年齡來說平均以 40 歲視為關鍵時期，面臨心理及生理狀態改變、角色轉換等（Gonyea, 1995; Lachman, Lewkowicz, Marcus, Peng, 1994；李良哲，1998）；中年時期常會出現健康、工作形式、人生觀、家庭關係與個人目標的改變，而此階段通常會進入不安與改變，常被稱為「中年危機」，而中年危機通常發生年齡在 40 歲左右（Levinson, 1969；Thomas, 1982），在此階段人們經常會想要減少其工作時間，並對生命的價值感到疑惑，在公司則面臨高度競爭與晉升的壓力，所以中年工作者或許會感受到自己的人生進一步發展的可能性下降，而有力不從心或失望的感覺（廖慈惠、溫金豐，2012）。林東龍、余殯、陳武宗（2011）等訪問 24 員退休者，他們年齡平均 40-50 歲，尚須負擔家庭生計，須後續二度就業，但是就業卻面臨專業能力不足、年齡問題、欠缺轉業訓練等障礙。Leider（2008）在其討論中年挑戰（midlife challenge）的研究中指出，每位中年人都需要被喚起對抗各種新壓力的勇氣，同時告訴自己「我該怎麼做？」的同時，外界能給予適當的支持以解除此危機感。

邵敬一（1997）發現影響國軍志願役軍官中年危機感之因素有身體狀況因素、家庭因素、自我內心的困惑及對未來的不安定感因素四個概念。在我國國軍志願役官兵再就業困境，青壯榮民無工作的比例較高，根據立法院公報（2018）由退輔會統計 107 年 3 月底，現有榮民總數 37 萬 1,148 人，其中 65 歲以下的「勞動力人口」共 19 萬 2,396 人，目前已就業 12 萬 1,918 人，其中經退輔會安置就業 2

萬 8,949 人，軍人退伍後轉往民間企業任職，其離職率卻高達五成。退伍軍人個人特質在部隊服役期間，透過軍事化過程後轉業之影響做優劣觀察。優勢部分：軍人經過軍隊模塑出吃苦耐勞、負責任、服從、抗壓性、達成命令的能力在軍人轉業方面具有加分的作用；負面特質也形塑出軍人刻板、固執、欠缺創意、放不下身段及官僚的刻板印象，這些卻成了退伍軍人在轉業時所不可承受的重（丁華、古允文，2006）。

隨著年齡的增長，找到工作的機會相對會減少，在企業公司招募員工通常 40 歲以下的員工，可自行應徵方式獲得，而 40 歲以上的員工多數需透過就業服務機構，可見 40 歲以上較不易求職（Jean, John, & Kurt, 1989; Lister, 1990; McGoldrick & Arrowsmith, 1993; Tillsley, 1990）。軍人受服役年限限制，短時間內不能退伍，若以服滿二十年為限來說，軍官和士官退伍時年齡大多介於四十歲至五十歲之間，因為軍中專長不易與社會銜接，導致中年轉業困難（法務部，2018；蔡明智、郭旭哲、蔡美英，2018）。

（二）返鄉拔河抉擇困難

部落的生活和就業機會原本就有限，對人力資本投資普遍低落，使得原住民欠缺現今工作上的專業技能，在職場競爭上處於劣勢狀態，而多數原住民家戶所得遠低於一般民眾的平均所得水準，為了尋求更好的生活和工作機會使多數原住民學子經常提早離開學校投入就業市場，從原鄉部落移至都會區，期待能改善家庭經濟，但是原住民為少數民族特質，經常在主流社會中除了適應問題外，也須面對本身教育程度和文化背景差異等問題，這使原住民位於主流社會中人仍然處於弱勢地位，加上回故鄉的原住民未必能重新適應部落生活，形成某些原住民一再地在都市與原鄉之間來回遊蕩（李明政，2003；卓石能，2002；邱莉雯，2004；章英華等，2010；陳昭帆，2001；盧政春，2002；蘇羿如，2007）。

原住民青年考取志願役軍人後，常會以隆重的擺桌宴客方式實施慶祝（胡俊銓，2011），而黃忠文（2014）曾以阿美族泰源部落為研究對象，發現族人當兵前的宴客，其意義在於使親戚們知道自己要離開，並得到眾人的祝福；以上顯見軍人此一身分在部落中具有不凡的地位。在部隊任務及軍人工作性質難以利用多餘的時間進修，往往在退伍前幾年才認真思考退伍的事情，往往心理位準備好就等時間退伍後再說，面臨的是百感交集又無奈的心情。再加上退伍軍人具有原住民身分的原住民退伍軍人，因漢人社會針對原住民的刻版印象產生就業歧視，使得原住民的就業受到限制或只能侷限在特定行業或工作領域；再加上原住民本身之人力資本和社會資本條件較缺乏，形成原住民在勞動市場長期遭受就業歧視的現

象（王甫昌，2003；莊昆祐，2003；郭俊巖、許佩茹，2010），可見得原住民退伍軍人本身具有「退伍軍人」及「原住民」等雙重標籤，將比一般人面臨更多的挑戰，在就業上不易發展。

軍人退伍條件是服役滿十年可具備榮民的資格，滿二十年退伍後就可達到領「終身俸」的門檻，有些退伍軍人面對階級年限而強迫退伍，年齡多接近 40 歲左右，正逢所謂「中年危機」的風險存在，該如何運用所長來發展自己的第二生涯將更顯重要，因此研究者也希望透過本研究，了解原住民退伍軍人轉職之事前準備以及轉職歷程。

參、研究方法

本研究欲瞭解原住民志願役軍人退伍後的轉職困境，採用個案研究法，以立意取樣選取二位原住民退伍軍人為研究對象，並運用深度訪談方式進行研究。

一、研究參與者之選擇

本研究對象以立意取樣（Purposive sampling）為主，為瞭解原住民志願役軍人退伍後返鄉回部落的貢獻與轉職困境的歷程，能讓國家能重視原住民軍人退伍所面臨的困境及回部落歸屬感並且更積極介入原住民退伍軍人就業輔導工作，因研究對象以明確、特殊且願意接受訪談的為主，訪談對象計二位，每位進行約 2 小時的訪談，本研究參與者的資格條件如下：

（一）具有原住民身分者，且入伍前在原鄉生活。

（二）曾為志願役軍人，退伍時間距今在 5 年以內。

（三）年齡 35-45 歲者，屬中年危機發生的階段。

（四）同意參與本研究，且能夠流暢表達並協助參與訪談者。

由上述條件選出兩位訪談對象，為顧及研究倫理，受訪者背景資料均以代號 A、B 匿名處理（見表 1）。

表 1：參與研究者背景資料表

代號	性別	年齡	退伍年齡	教育程度	階級	軍中經歷	有無終身俸	婚姻狀況	子女數
A	男	45	40	專科	士官長	20 年	有	已婚	3
B	男	42	40	大學	少校	18 年	無	已婚	0

二、研究工具

質性研究當中研究者本身就是一個工具，那麼在這份研究中我在哪裡？研究者本身非原住民，在研究中期待自己能拋開漢人的觀點，應以原住民的文化來進行探索，而研究者與訪談對象的文化背景有所差異，在訪談過程中較容易碰到非原住民與原住民觀念上的隔閡，對於研究者與訪談對象應建立共通的語言，例如軍中常用的術語等彼此增加關係，訪談過程中應注意彼此互動的方式，是否刻意符合研究者個人期待或是受到軍隊階級倫理干擾而造成影響，呈現出真實的風貌。

本案研究方式以半結構式深度訪談方式來進行，在研究開始前邀請參與者簽署研究同意書並擬定訪談大綱，提供研究者一個參考架構，依據研究問題、文獻中概念與研究者經驗擬出訪談大綱（見下表 2），研究者在訪談大綱的引導下，經由談話內容對於受訪者的經歷過程有更進一步的瞭解，為使資料完整出現，為捕捉受訪者的語言並瞭解他們的故事架構，研究者會準備錄音筆、筆記本及筆，避免在訪談過程中疏漏相關訊息。

表 2：訪談大綱

1.請你談談你入伍的動機為何?家人對你入伍的看法如何?
2.請你說明退伍前軍中經歷（軍種階級、職務、年資等）。
3.退役後那時你的心情及當時家人的態度為何?
4.談談退伍後你回歸部落的心情及族人對你退伍的看法是如何?
5.談談你退伍後找工作的歷程是否順利?對目前工作你有什麼看法?
6.請問你退伍前後與部落人員互動、社交及部落慶典參與意願有無變化?
7.請問你退伍後返鄉心境上有無影響?有無挑戰的項目?
8.請問你退伍後，是否參加過國軍退輔會或其他就業輔助課程?你退伍後覺得退輔會有無提供你什麼樣的幫助?

三、訪談流程

為使研究者與受訪者雙方建立融洽訪談關係，研究者於正式進行訪談之前，先與受訪者做簡單的對話，談話內容說明研究主題及邀請受訪者接受並簽屬同意書外，研究者盡可能以輕鬆詼諧的態度實施談話，以減少受訪者的防衛，希望能與受訪者建立良好的關係，以助於研究。

在訪談進行中，研究者須觀察受訪者所表現的語言與非語言訊息，以作為進

一步了解受訪者的資訊。研究者也依據訪談大綱，盡量做到傾聽、同理、澄清、摘要等技巧，訪談時間也不宜過長或過短，過長可能影響受訪者的生活作息或使其感受到疲累，在過程中研究者盡量遵循受訪者的思考步調與方向，過程中研究者也會偶爾使用軍隊文化所屬語言，期能拉進彼此距離。訪談結束前，研究者會詢問首訪者是否有想補充澄清的部分及受訪過程中的想法及感受，期能收集到更詳實的資料。

訪談結束後為避免記憶干擾，研究者於一天內完成實地筆記並立即著手將訪談錄音帶來轉為逐字稿，一方面再轉謄過程中思考修正事項，一方面也為資料分析作為準備。

四、資料分析

資料分析的過程即是在讓蒐集得來的資料變得有意義，在分類與解析的過程中，可從一個龐大的資料體中分離出新的觀點，並在持續分析的過程中，使不同的觀點之間產生關聯，形成一個具有一致性的模式（Stake, 1995）。資料蒐集方面，結合多種質性與量化的資料蒐集與分析方法，以提供案例敘述充分而可信的素材與證據（湯京平，2012）。

本案每份訪談逐字稿只針對受訪者的陳述編碼，訪談者的提問不予編碼。編碼原則為「個案代碼-訪談次數-談話順序序號」。本研究的編碼歸類，主要以受訪者陳述的內容為主。在分析編碼過程中，研究者將每份逐字稿細讀數次後，找出有意義的陳述，予以劃線，以做為分析的基本資料。由有意義的陳述發現其真正的意涵，將意義的共同特性組合成主題，歸納為原住民退伍軍人的主觀經驗脈絡，最後將所得的結果整合，作完整的整體性描述。

五、研究倫理

研究者將於研究同意書中載明研究相關資訊，包括研究目的、研究參與者之發言在研究中將如何進行運用等資訊，研究參與者也能在研究進行前或進行中針對尚不清楚之研究內容進行了解。

於研究資料分析後將結果呈現給研究參與者，邀請其檢視內容是否正確以及了解分析結果，研究參與者亦有權利於研究最終完成後與研究者聯繫，了解完整研究內容。在所有研究參與者資料、訪談內容在研究中將以編碼代號方式呈現，絕不透漏牽涉到個人隱私之內容。本研究所蒐集之訪談內容、基本資料表、重要事件紀錄表、編碼歸納分析表等資料，僅供此次研究進行分析，絕不另做他用。

肆、研究結果

研究者根據訪談內容進行資料分析後，區分為以下五項重點：（一）由民轉軍的歷程；（二）卸甲歸田還是從零開始；（三）轉職輔助尋找第二春；（四）回歸部落的路；（五）對當前國軍福利服務工作之具體建議。

一、由民轉軍的歷程

（一）入伍動機

人生除了家庭及學業選擇之外，職業選擇也是相當重要的一環，每個人選擇職業的考量不同，有的人考量生活的品質，有的人重視工作的滿足感，有的人重視職業是否讓家庭美滿，對擔任軍職的臺灣原住民來說，選擇從軍對於在學業上並不擅長的人來說可以增加收入來源、改善家庭生計，生活條件可能會有比較好的待遇。

當初去當兵的時候沒有什麼動機，應該是說原住民部落是比較窮一點，重點就比較窮一點，然後剛好國中我們也沒有好好讀書，就在老師的引導之下才會去。（A-01-01）

本身是獨子，需要分擔家中經濟，那時我想說去考軍校，家人也當然支持啦！（B-01-02）

（二）入伍前部落原住民對軍職的看法

不同時期的原住民對於軍職的看法不同，在景氣好的時代，原住民部落對於軍職及警察身分較不看重，但到了 90 年代開始因勞工薪低問題使然，縱使兩岸氣氛對立有可能發動戰爭，但為了自己的職涯發展，且研究參與者不想浪費服兵役的時間（當時義務役役期為兩年），仍然決定投身軍旅，讓弱勢原住民願意去挑戰，贏得家人的認同，且服兵役薪資穩定與能夠長期就職，無異於是相當吸引人的條件。

我們那個年代我當軍人的時候很看不起軍人，他們反而喜歡去做外面工作、蓋房子，那個年代部落的人去做那個反而錢比較多。（A-01-20）

我們那個年代部落的人他們覺得說當兵沒有前途，因為薪水很低在那個年代，然後所以算不被看好，差不多 90 年代後開始，軍人的價值比較好，勞工失業率高…我部落的人說你去當兵喔！當兵沒有用，去做板模賺的錢比較高。（A-01-22）

那時候大概要服兵役 2 年，想說乾脆報名志願役士官，後來是被一

位讀軍校的同學問說要不要考軍校。…我外公是日本時代的原住民幹部，所以他也是軍人個性就對了，所以我從軍家人也是支持。（B-01-02）

二、卸甲歸田還是從零開始

（一）退伍動機

研究參與者皆從青少年時期進入軍校就讀，經過十餘至二十年的部隊軍事社會化後，等於人生中最精華的歲月大都在軍旅生涯渡過，面對職業倦怠及高壓力工作量的雙重包袱，有些人選擇在未期滿終身俸就將軍旅生涯畫下句點。

雖然士官長最大年限可待 58 歲，但是我在 40 歲那時候，長期都在台北待 20 餘年，畢竟我的根在花蓮，叫我待在台北裡面不習慣。（A-01-15）

因為我看事情都是從外面看，我覺得在部隊大家都在忙卻不知道在忙什麼…我寧願做有意義的事情，不是錢的問題，所以幾乎有人問道我說你只差兩年就可達到終身俸資格， 其實這是大部分人的想法而無視我的想法…（B-01-08）

（二）家人如何看待退伍

退伍軍人比其他職業退休年齡較早，如今面臨終身俸制度的生變，為了讓家庭生計無後顧之憂，退伍後會選擇投入民間職場，希望找到和軍中一樣穩定收入的工作，而家人是否能理解退伍的動機，以及家庭是否能提供退伍的原住民精神上的支持，對退伍軍人本身具較高的影響力。

家人都支持退伍，他們寧願你回來，因為距離太遠，我們軍人最大的後盾是誰，那一定是家眷，所以你好不容易退休了，當然就一定要回家鄉，老婆也滿支持的。（A-01-16）

因為我老公沒有收入，還太年輕，現實面來講我們還是要考慮，不過我老公就是時間到了，很清楚的人生規劃，還好目前為止有他的興趣，不錯了！值得肯定。（A-01-17）

通常我的決定家人會尊重。（B-01-12）

（三）退伍的心情

軍中生活與退伍後的生活較有落差，畢竟人生精華歲月都花在軍中，退休後頓時失去生活重心，又須提升生活品質，受到經濟壓力不得不選擇就業，且原住民軍人退伍時正值中年，中年轉業較為困難，為再就業障礙之主要原因。除了面臨工作轉換之外，心境上也要有所調適。

…做一個男人這樣退下來當然一定會很憂慮。」（A-01-18）

我過生活的生活不能太差，不要做一些沒意義的事情，我覺得沒意義的事情會折壽。（B-01-13）

三、轉職輔助尋找第二春

（一）退伍後職涯

研究參與者在退伍後職涯的規劃上大相庭徑，參與者 A 一開始曾嘗試從事與軍中性質相似的工作，卻未獲滿意，最後找到自己有興趣的工作後，進而提升工作衝勁；研究參與者 B 在原鄉工作時狀況較不穩定，雖然退伍後確定要準備考公職，但是在準備期間還是需要維持家庭經濟，若在退伍前即做好退伍後之準備，相信轉銜過程會較為順遂。

我退伍之後…在從軍期間還認識滿多人，因為我們單位比較特殊一點，認識很多各地方仕紳，一退下來就直接進去縣政府上班…反正就是跑外勤嘛，去規劃行程，去哪裏就跟到哪裏就待了一年多，覺得已經退下來了，幹嘛還做這麼累。」（A-01-28）

…那個時候剛好又一個轉機，又認識一個朋友，他專門是做木工的，剛開始就是被那個漂流木啊，被吸引到，我就一直在玩木頭，玩完藝術的木頭後開始做裝潢，開始做室外景觀到現在，所以我現在行業是木工。」（A-01-34）。

薪水少這本來就是預料中的事情，那我覺得這樣可以讓我不要怠惰下去，我覺得退伍後的比例在工作上但是不是全部，搞得好像身體要壞掉那樣這樣也不好，那個就不是提早退的目的。」（B-01-26）

我 106 年底退伍後上半年務農，下半年是鄉的縣議員服務處主任，覺得還不夠（指薪水），所以現在要準備公職。」（B-01-20）

（二）退輔會提供的幫助

退輔會是為榮民提供就業輔導服務的主司單位，但因提供的協助有限，導致研究參與者對該會的功用產生質疑的態度。

退伍之後那時候退輔會有安排建議我們去做什麼樣的行業，那時候三不五時會打電話訪問會關心說：「李先生，最近有什麼工作啊！」之類的，但是我都沒有照他們的方式做，都用自己的方法創業。（A-01-63）

…其實我 107 年底時還有問退輔會有沒有類似的就業諮詢，他也沒有回答什麼，對退輔會的功能存一個質疑，我是主動打電話問，對方回覆說幫我問附近有沒有相關就業資訊，後來也沒有下文也沒打電話來。

（B-01-28）

「…退輔會會問目前狀況有沒有需要輔導就業之類的，我那時候是做自己的事情，那時候跑車就說「不用，我現在已經在就業了」，我肯定後面是沒有再追蹤。」（B-01-29）

（三）轉職工作情形

研究參與者在退伍後都有意願繼續工作，且目標均屬正向。

我待在都市待太久了，生活模式跟在部落看到他們常喝酒不一樣，部落的生活就是這樣！（A-01-67）

我覺得有證照是很好！ 對一些公司行號會看你有沒有證照，可是我的觀念覺得自己創業會比較好，我比較喜歡照自己的模式去走，…像我們這種一般修改裝潢就不需要。（A-01-66）

…因為我只剩兩年就達終身俸，他們都會這樣問我，我都懶得理他們，有些親友都會這樣問我都說我過我自己的人生，又不是下半輩子要你們照顧我，我幹嘛要聽太多有的沒有，我自己有理念做好我的事情。（B-01-16）

…所以我才會選公職考試，這個公職去年錄取率達 59%，兩個人就選一個，鄉下月薪約 4 萬 5 千元其實足夠，光是吃東西就很輕鬆，自己種的菜就可以吃，也不用擔心小孩子的錢。（B-01-67）

四、回歸部落的路

（一）原住民文化

軍人的身分有助於原住民青年在部落中力爭上游。而離開部落從軍後，長時間不在部落之中，因而對部落產生疏離感，到退伍時，研究參與者 B 仍然對原生部落有歸屬感；相對地，研究參與者 A 卻認定部落並不是原住民退伍軍人的唯一去處，而是在其他地方找到自己的歸屬與地位，口中的家已經不是部落了。

…在軍中原住民文化早已斷掉了。」（A-01-19）

我想要過自己生活，因為我不想待在部落，我休假回來也很少待在部落裡面，大部分都帶小孩子出去玩，不然就待在自己買的房子，這裡等於是民宿。（A-01-47）

…參加慶典要自己看有沒有時間，如果有時間的話我就會去參加太魯閣族的感恩祭，沒有時間就算了。（A-01-54）

從 107 年下半年開始，部落大大小小事情都會參加，有些東西是協

助部落的族人長者讓他們去了解政府在推動一些重大政策及法律跟一些權益。（B-01-19）

（二）返鄉部落角色轉換心態

原住民退伍軍人自青年期就離開部落，長期待在部隊，價值觀及觀感隨著生活習慣而改變，等到退伍後回原生部落，雖說是返鄉，卻讓研究參與者格外陌生，感覺像明明就在家裡卻好像自己是外人沒兩樣，反而需要一些時間自我調適，對於原有的文化及部落習俗會是一個衝擊，而尋找自我與部落、族群的互動卻是退伍後的人生課題。

現在部落裡大部分都是老人家，年輕的人就是到外面工作，因為在部落好像沒什麼發展，雖然政府在推動返鄉，不用幾年會受到部落影響，生活模式像喝酒也一樣。」（A-01-59）

我老家在那邊我退休之後原本住那邊，住幾個月後因為這裡的房子已經買了沒有人住，我想要過自己生活，不想待在部落，因為那個部落那個型態我反而...可能是我待在都市太久了，可能就是在部落裡面只要是假日就看到一堆人在馬路旁邊喝酒，我反而不習慣。（A-01-47）

我們部落生活是上班工作，下班回來累了，就大概三五好友喝就是放鬆，這是一個放鬆的一種方式，我就看不慣為什麼要用喝酒的方式放鬆，怕下一代會受影響，如果我住在部落每天都是這樣，那小孩子看到後也會學這樣，為你的下一代著想。（A-01-58）

我不是回來就待在家裡那種，我看到很多以前的長輩還有當到士官長，每天喝酒而且一票人都是，那個終身俸給他等於是每天給他買酒喝，其實是看人的特性，很多人很快就出狀況了，像我是閒不下來，大家對我的風評還算不錯（B-01-17）

在部落還是以老人居多…（B-01-20）

伍、討論與建議

一、研究討論

（一）軍職原住民退伍後對於部落生活習性較為疏遠

與參與研究者談及相關部落生活發現對於酗酒部分不甚認同，在他們部落文化部分的儀式中，酒是他們族群與祖靈溝通的方式，也可以透過慶祝節日來增加人際關係，談及原住民愛喝酒這部分對參與研究者的回應是一種放鬆的生活方

式，工作結束就會邀約三五好友一起喝酒聊天，酒的確是原住民生活中溝通的管道方式，但是喝酒過多卻造成個人健康及家庭問題，對他們看待部落喝酒方式較擔心會影響其生活品質，若整天都藉酒澆愁麻醉自己不但沒改善生活反而影響自己的健康，甚至擔心自己的孩子在部落生活看到喝酒場景會模仿，好不容易脫離貧窮環境也不願後代步入部落同樣的生活習性，對原生部落有一層隔閡。

（二）原住民部落之就業機會及就業環境影響歸鄉意願

部落的地方並不在市政中心，都是在較偏遠山區或濱海沿岸，部落人口因在地就業機會較少，導致年輕族群為尋求工作而離開原生部落向外發展，對軍職原住民在退伍後回歸部落首當其衝面臨的問題是尋找工作，其公家機關職缺名額有限，需要花時間以公職考試方式才能就職，若在入伍前未有相關目標則難以銜接，若在部落創業也因市場考量難以支撐，面對市場環境對象均為老人較為弱勢族群，導致入不敷出而向外尋找更好的環境發展。

軍職原住民因工作性質，顯少有機會常待在原生部落生活，因而較不容易和其原鄉部落與族群文化產生緊密連結，等到退伍後回部落面臨族群認同與自我價值，也會增加不少心理壓力與負擔。

（三）軍職原住民退伍之求職並無想像中困難，但適應歷程不易

本研究參與者不管有無領取終身俸，在退伍後三個月內就可以找到第一份工作，從這裡可以看出退伍軍人初步進入職場並沒有想像困難，但是在就業初步任職時間卻無法持久，在尚未退伍前對於未來求職的工作僅出現想像藍圖，而無實際的參與或體驗職場環境，導致退伍後約半年至一年才發現與志趣不合或是無法應付家庭生計等問題就會轉職，這也表示在初步退伍選職業時並沒有確立自己的目標。原住民退伍軍人有的人認為想找軍中有關的工作，有些人認為對於工作內容都希望不要跟以往軍中有關的事務,若在軍中特殊專長則無法與外界企業接軌，只能盲目找尋工作,先有工作再說的心態,卻造成工作不適應得花時間從頭開始。

另一方面軍旅生涯有階級的限制，達到領「終身俸」門檻是軍職原住民的理想目標,其年齡已經接近 40 歲左右,遇到中年危機的風險存在,體力大不如從前，求職年齡偏高，且未有相關專業證照，與一般企業所運用人力年齡層有落差，未有相關基礎技術反而增加公司人力成本而不願運用，就算政府再添增失業人員補助也無法改善原住民退伍軍人就業的困境，退輔會應重視原住民退伍軍人規劃相關教育，來減輕退伍後生活不適應問題。

二、研究建議

（一）研究限制

本研究為初探研究，訪談 2 人作為研究的主軸，無法普遍化至所有原住民軍職退伍軍人，且研究者與研究參與者本身隸屬不同種族，且生長背景不同，難以更加深入分析。

針對原住民族群進行研究，可針對不同的族群分開進行，目前臺灣原住民分為 16 族群，且各族群生活行性與文化各具有特色，部落之間不盡相同，若將他們歸為同一代表原住民族探討確實有爭議，可以針對不同族族群的部落組織探討與退伍軍人對部落的協助與發展，至少問題不會失焦而是能提供更有價值的研究提供相關部門參考。近期推動兩性平權工作，女性同仁在軍中服務比例逐年升高，可以探討原住民女性軍職退伍人員研究，相信不同性別角度會有不同詮釋。

（二）未來研究之建議

除了訪談研究參與者本身退伍回歸部落歷程之外，建議未來研究也可以訪談部落的耆老、家人及部落的鄰居朋友等，始能更廣泛且深入的了解原住民退伍軍人的經驗，且原住民具文化特性議題，本身研究者與參與受訪者訪談期間，遇到他們家人之間仍然以原住民母語溝通，史研究者察覺與研究參與者仍有無形的距離產生，期待能有相同民族研究者參與能產生夥伴關係能更深入相關經驗。

研究者在探討原住民議題會有些文化議題衝突，研究者本身為漢族而受訪者對象是原住民族，就會有不同的文化差異，在過程中應當尊重對方文化不能有微歧視（Microaggression）行為產生，不然針對不同種族的研究議題有可能是淪為自我觀感的走樣研究。

（三）對政策之建議

原住民退伍軍人就業後轉業機率偏高，無法維持現職，建議國軍官兵退伍前提交退伍報告後，能結合心輔資源研發專職心理測驗相關作業，藉由不同的職業心理測驗評量工具，深入理解個人的特質，進而確立目標、加強相關技能，尋求最適合自己的工作機會，並建議未來退輔會結合原委會協處原住民退伍軍人生涯規劃之輔導，畢竟退輔會服務員均以漢人社會主流，若不了解原住民文化就會出現以偏概全的想法，認為原住民在外工作可能會怠惰或不準時，在面對潛在的族群歧視與社會之下，原住民退伍軍人不一定會得到相同對等服務。

參考文獻

丁華、古允文（2006）。戰場轉換-青壯年常備役退伍軍人轉業困境初探。**復興崗學報，88**，123-147。

王永慈（2005）。台灣的貧窮問題：相關研究的檢視。**臺大社工學刊，10**，1-54。

王甫昌（2003）。**當代臺灣社會的族群想像**，臺北：群學。

王峻祺（2017 年 11 月 11 日）。退伍軍人轉行水電工，以火煉愛辦鐵件展圓夢。自由時報新聞網。取自 http://m.ltn.com.tw/news/life / breakingnews/2250491

王淑芳（2017）。桃園市官路缺地區原住民族的遷徙與教育適應。**臺灣教育評論月刊，6(3)**，140-146。

立法院（2018）。立法院第 9 屆第 5 會期外交及國防委員會第 12 次全體委員會議紀錄。**立法院公報，107(45)**，131-193。

江玉娟、趙善如（2007）。原住民部落少年的生涯成熟與未來生涯抉擇-以屏東縣少年為例。**東吳社會工作學報，16**，79-122。

行政院原住民族委員會（2017）。**106 年原住民人口數統計年報**，臺北：行政院原住民族委員會。

吳玉琴（1992）。**臺灣原住民生涯發展模式−以雅美都市移民為對象**。東海大學社會工作研究所碩士論文

李良哲（1998）。**成年人對中、老年生活發展印象之探討研究**。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告（NSC87-2413-H-004-006）。臺北市：國立政治大學心理系。

李明政（2003）。**文化福利權**。台北：松慧文化。

李盈暄（2015）。**特種部隊原住民志願役軍人從軍歷程之研究-以排灣族為例**。國防大學社會工作研究所碩士論文。

卓石能（2002）。**都市原住民學童族群認同與其自我概念生活適應之關係研究**。屏東師範學院國民教育研究所碩士論文。

林文蘭（2015）。打出差異：原住民棒球夢的現實與虛幻。**體育學報，48(3)**，291-308。

林東龍、余嬪、陳武宗（2011）。退休經驗的社會脈絡分析。**臺灣社會福利學刊，9(2)**，39-90。

法務部（2018）。**陸海空軍軍士官服役條例**，全國法規資料庫，取自：https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=F0040020

邱莉雯（2004）。**東部原漢雙族裔成人認同研究**。花蓮師範學院多元文化教育研究所碩士論文。

邵敬一（1997）。**國軍志願役軍官中年危機現象之探討**。國防管理學院資源管理研究所碩士論文。

侯正裕、陳靜枝（2012）。「網際遷移」一以人口遷移理論探索社交網站的轉換一舉 Plurk 為例。**資訊管理學報，19(1)**，105-132。

胡俊銓（2011）。**從佩刀到刺刀-臺灣原住民從軍動機之研究-以海軍為例**。國防大學政治作戰學院碩士論文。

紐文英（2017）。**質性研究方法與論文寫作二版**。臺北市：雙葉。

高郁惠（2018 年 9 月 11 日）。人口為什麼要遷移？。取自 https://twstreetcorner.org/2018/09/11/kaoyuhui/#content

國軍退除役官兵輔導委員會（2018）。**中華民國 106 年退除役官兵輔導統計要覽**。臺北市：國軍退除役官兵輔導委員會。

張文彬（2016）。從社會排除的觀點探討台灣原住民的就業狀況：以民國 104 年的實證統計為基礎。**台灣原住民族研究季刊，9(4)**，69-109。

張建中（1997）。**歧視、教育與原住民的貧窮-對烏來地區原住民低收入戶的實際觀察**，國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

張曉春(1974)。臺北地區山地移民調適初步調查研究(上)。**思與言，11(6)**，293-313。

章英華、林季平、劉千嘉（2010）。**臺灣原住民社會變遷與政策評估研究問卷調查之抽樣與執行**。臺灣原住民政策變遷與社會發展，581-635，臺北市：中研院民族所。

莊昆祐（2003）。**臺灣原住民之就業歧視**。臺灣大學國家發展研究所碩士論文。

郭俊巖、許佩茹(2010)。失業者返回部落謀生的就業歷程之研究－以信義鄉爲例。**社會發展研究學刊，7**，1-28。

陳昭帆（2001）。**社會變遷與弱勢族群：原住民的遷徙、就業與歧視問題**。國立中正大學社會福利研究所碩士論文。

傅仰止（1985）。都市山胞研究的回顧與前瞻。**思與言，23(2)**，65-81。

湯京平（2012）。**社會及行為科學研究法（二）：質性研究法**，瞿海源主編，個案研究（242-265 頁）。臺北市：東華。

程偉、陳遇春（2011）。多重理論視角下農民工的返鄉創業行為研究。**中州學刊，181(1)**，71-74。

黃忠文（2014）。**阿美族的殺豬儀禮—以泰源（Alapawan）部落 kuradan 家族為例**。國立臺東大學公共與文化事務學系碩士論文。

黃美英（1996）。**從部落到都市：台北縣汐止鎮山光社區阿美族遷移史**。臺北市：

行政院文化建設委員會。

詹宜璋（2014）。少小離家，老大胡不歸？遷居原住民的老年返鄉回流議題。**社會政策與社會工作學刊，18(2)**，37-72。

廖慈惠、溫金豐（2012）。中年危機？角色壓力、健康壓力與就業力對職場退縮傾向的影響。**人力資源管理學報，12(2)**，49-66。

劉修身（2018）。**從部落到部隊：軍職原住民部落地位之敘事分析**。國防大學社會工作研究所碩士論文。

蔡宏進、廖正宏（1985）。**人口學**。臺北市：三民書局。

蔡忠達（2012）。從社會網絡觀點探討國軍志願役退伍軍人轉職模式初探。**國防雜誌，21(6)**，232-242。

蔡明智、郭旭哲、蔡美英（2018）。探討退伍軍人再就業動機、就業障礙對其社會適應、工作滿意度的影響。**黃埔學報，74**，107-130。

蔡瑞明（1984）。**台灣高山族社會流動之研究**。國立台灣大學社會學研究所碩士論文。

盧政春（2002）。台灣原住民族就業促進總體策略之探討。**東吳社會學報，12**，93-136。

錢淑芬（2014）。**軍事社會化模塑原理與制度設計**。臺北市：國防大學。

謝高橋（1991）。**臺灣山胞遷移都市後適應問題之研究**。行政院研究發展考核委員會。

顏瑞儀（1998）。**給他們一份工作!?大臺北地區原住民勞工就業現況與就業促進政策之探討。**國立臺灣大學社會所碩士論文。

蘇怡如、張宏浩（2014）。就業輔導及遷徙行為對臺灣原住民生活福利之影響評估。**應用經濟論叢，100**，105-148。

蘇羿如（2007）。遷移中的台灣都市原住民。**國立空中大學社會科學系社會科學學報，15**，153-174。

Bagne, D. J.（1969）. *Principles of Demography*, New York；Wiley.

Gonyea, J. G.（1995）. Middle age. In D. Levison（Ed.）, *Encyclopedia of marriage and the family*（pp.495-500）. New York: Simon & Schuster Macmillan.

Kirnan, J. P., Farley, J. A., & Geisinger, K. F.（1989）. The relationship between recruiting source, applicant quality, and hire performance: An analysis by sex, ethnicity, and age. *Personnel psychology, 42(2)*, 293-308.

Lachman, M. E., Lewkowicz, C., Marcus, A., & Peng, Y.（1994）. Images of midlife

development among young, middle-aged, and older adults. *Journal of Adult Development, 1(4)*, 201-211.

Lee, E. S.（1966）. A Theory of Migration. *Demography, 3(1)*, 47-57.

Leider, R. J.（2008）. Meeting the midlife challenge. *Leader to Leader, 2008(49)*, 21-24.

Levinson, D. J., Darrow, C., Klein, E., Levinson, M., & McKee, B.（1986）. *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine Books.

Levinson, H.（1969）. On being a middle-aged manager. *Harvard Business Review, 47(4)*, 51-60.

Lister, E.（1990）. The Role of Ageism in the Recruitment and Management of Personnel. *Library Management,11*, 9-14.

McGoldrick, A. E., & Arrowsmith, J. (1993). Recruitment advertising: Discrimination on the basis of age. *Employee relations, 15(5)*, 54-65.

Ravenstein, E. G.（1885）. The Laws of Migration, *Journal of the Statistical Society of London, 48(*2), 167-235.

Stake, R. E.（1995）. *The art of case study research*. Thousand oaks, CA: Sage.

Thomas, J.（1982）. Mid-career crisis and the organization. *Business Horizons, l25(*6), 73-78.

Tillsley, C.（1990）. *The Impact of Age Upon Employment (Warwick Papers in Industrial Relations No. 33)*. Industrial Relations Research Unit, School of Industrial and Business Studies, University of Warwick, Coventry.

Yin, R. K.（2014）. *Case study research: Design and methods（5th ed.）*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.