

國立政治大學國家發展研究所博士論文
我國原住民於臺北都會地區就業之研究：
一個社會資本的觀察



研究生：楊錦青

中華民國一〇二年六月

致謝辭

心慢慢磨 終於靜下來 心緒 磨穩了！

書細細讀 終於定下來 論文 完成了！

以我這樣的年紀完成學位，已經不值得怎樣，雖然，人生七十才開始。

以我這樣的歷程完成學位，學術底子實在不夠成熟，然而，學海無邊無岸。

一路黃粱夢九年，很多人、許多事，應該感謝再三、感恩不盡：

一曲「流浪記」及一群在台北發光發熱的原住民朋友。

一路陪伴我的家人— 父親、先生、姊妹、弟弟、兒女及在天上的我的公婆及我的母親。

一路關心我的朋友、同學、同事及那一群跑步、走路的伴。

一路協助我的貴人— 貴榮及士範。

一路身教我的生活導師— 謝教授高橋、蔡教授漢賢及 Arthur Neal 教授。

一路提點我的亦師亦友— 丁教授華、宋博士紀均、陳教授雅玲、黃教授世雄、張博士佩琦、周博士玲玲及吳博士景銘。

最後衝刺指導我的教授— 陳教授小紅、孫教授大川及孫教授健忠。

而柯教授瓊芳及我的指導教授— 彭教授立忠最要向其致謝，若無他們的鼓勵及指導，自己早在此世、功利算計下沒頂，更在懶散、勁乏氛圍中潰棄。

曾在政大揮擲我的無敵青春，現在政大完成我的年輕夢想，謝謝你— 國立政治大學。

錦青 謹誌 2013 年 6 月



論文名稱：我國原住民於臺北都會地區就業之研究：一個社會資本的
觀察

校院系：國立政治大學社會科學院國家發展研究所

畢業時間：一〇二年六月

學位別：博士

研究生：楊錦青

指導教授：彭立忠博士

論文摘要

本研究在將社會資本分為黏著性社會資本及架接性社會資本兩類概念下，採用質性研究的研究途徑，藉由立意抽樣及滾雪球方式，深度訪談了 28 位從原鄉進入台北都會地區就業之原住民，探討目前已經在台北都會地區就業或正在尋找工作中之原住民，其在離開原鄉前往台北都會地區就業過程中，社會資本對於其個人就業之影響情形，並在研究發現及相關結論下針對原住民就業提出相關政策建議供政府施政參考。

本研究資料分析以「偏鄉僻野飄飄何所適」、「從原鄉到陌生城市中之輾轉飄搖」、「落腳於台北都會地區打拼」3 個階段切入。第 1 個階段資料分析顯示，黏著性社會資本決定了原住民的離鄉和去向，而該資本之構成係以「同胞手足」、「以其父母為中心之家族」及「族人、同學」為主。第 2 階段中明顯出現原住民分別受到黏著性社會資本或架接性社會資本不同影響。第 3 階段則是一個新的社會資本不斷累積建構的過程，也是架接性社會資本擅場的場域。在此階段的社會資本係以「朋友」為核心，不僅出現跨工作領域及跨越「原、漢」的連結，更出現與異部落及異族群互動下的「泛原住民之族群意識」的「擬」黏著性社會資本」。

本研究歸納出以下的理論性發現與探討：1. 經濟因素雖然成為原住民是否要離開原鄉就業的主要解釋因素，但受訪的原住民幾乎都在社會資本之影響下做出就業區位及就業職種上的決定；2. 強連結雖

然可能成為一種壓迫個人進取、創新的有界線凝聚，但原住民反而因著強連結而走出原鄉；3. 原住民身處勞動市場之弱勢地位，不應全然歸因於原住民本身內在因素；4. 原住民藉由對不同社會資本之開展，對其在臺北都會地區之就業狀況確實有所助益，而架接性社會資本對於原住民在都市謀求白領階級工作上更具功能；此外，其並非著重於所謂經濟動機，而多屬於志願性行為；5. 原住民社會資本之核心並非漢族社會之「家族」或「血緣關係」，而是透過工作或平常生活上之接觸所結識之朋友，此種社會資本具有「可轉換性」而非「可繼承性」；6. 在主流社會的衝擊下，原住民所擁有的社會資本會轉型成為一種具有族群意識的共同體，而非純然的互惠考量。

關鍵詞：社會資本、原住民、就業、黏著性社會資本、架接性社會資本



**Title of Thesis : Employment of Indigenous People in Taipei Metro. Area : A
Study of Social Capital**

Abstract

This study categorizes the concepts of social capital into bonding social capital and bridging social capital. By using qualitative research methods and through purposive and snowball sampling, in-depth interviews were given to 28 indigenous person who moved out from indigenous areas to Taipei metro. area to explore the influence of social capital on each individual's employment in the process of seeking jobs. The finding results are evaluated and advices will be made to the government for policy making regarding the employment of indigenous people.

Data of this study are analyzed into 3 phrases : 「What is the future of the indigenous areas 」、 「drifting into cities after leaving homeland」 and 「rooting and hard-working in Taipei city」. Each phrase owns its distinct characteristics. The finding results of phrase one show that the bonding social capital plays a main role deciding the whereabouts of the indigenous people. This specific social capital is consisted of “sibling love(clanship)”, “parenthood” and “fellowship”. In the second phrase, it became obvious that the indigenous people are affected by the boding social capital on different levels. The prior provides its people an essential spiritual support and a sense of home when facing difficulties outside hometown. For those who lack of bonding social capital would reply on connections with bridging social capital, and benefit from it.

The third phrase is a continuous process of building a new social capital, and it's where bridging social capital is at its best. Social capital at this phrase is centered at friendship that are made through learning or working. In the process of merging with new social capital, not only does inter-sphere, inter-race with the Han people occur, pseudo-bridging social capital also appears as the result of the rise of ethnic consciousness from the interaction between tribes.

Based on the findings, the major theoretical discussions are stated below : 1. Although financial problem is the main reason explaining indigenous peoples leaving indigenous area for employment, on the topic of how to leave the area and how to financially support themselves outside hometown, almost all interviewees reveals that the decisions regarding working regions and vocation options are made under the influence of the social capital. 2. Strong tie is a bounded solidarity limiting the development and innovation of individual, however it becomes the reason for indigenous people to walk out of the hometown. 3. The fact that indigenous people are the disadvantaged on the labour market cannot be fully attributed to the internal factors of indigenous people. 4. Expanding the social capital is beneficial to indigenous people seeking for employment in the Taipei metro. area, and bridging social capital is particularly helpful with white collar jobs. In addition, the helping action caused by social capital is not fully motivated financially, but voluntarily. 5. The core value of social capital of indigenous people differs from the core value of kinship and family of the Han people, it is rather friendship made through working and daily life. This Social Capital processes alienability and not inheritability 6. Under the pressure from main stream society, social capital of the indigenous people transforms into the community of ethnic consciousness rather than the consideration of reciprocity.

Keywords : Social Capital, Indigenous People, Employment, Bonding Social Capital, Bridging Social Capital

我國原住民於臺北都會地區就業之研究：

一個社會資本的觀察

目錄

第壹章 緒論	1
第一節 研究動機與背景	2
第二節 研究目的	4
第貳章 文獻探討	7
第一節 重點回顧社會資本理論之沿革及其主要內容	7
第二節 社會資本與就業、族群相關之理論	11
第三節 相關實證	19
第參章 研究方法	25
第一節 研究取向	25
一、研究途徑	25
二、分析架構	28
三、研究範圍與對象	29
四、資料蒐集	33
五、資料分析	35
第二節 研究效度	38
第肆章 原住民族就業現況	41
第一節 我國原住民族政策	41
第二節 我國原住民概況與就業圖像	43
第三節 國內原住民就業政策與相關研究	48
第伍章 深度訪談內容分析	53
第一節 偏鄉僻野飄飄何所適	53
一、在原鄉尋職的第一步	54
二、離開原鄉因素的分析	57
三、小結：黏著性社會資本決定了原住民的離鄉和去向	70
第二節 從原鄉到陌生城市中之輾轉飄搖	68
一、黏著性社會資本與在陌生城市謀職之關係	69
二、架接性社會資本與在陌生城市謀職之關係	80
三、小結：黏著性社會資本 vs. 架接性社會資本	79
第三節 落腳於臺北都會地區打拼	80
一、原住民於臺北都會地區就業現象與過程	80
二、社會資本在臺北都會地區建構過程	101
(一) 與原鄉所建立的黏著性社會資本之關聯	105
(二) 與透過婚姻關係所建立新的社會資本(以黏著性為主)之關聯	

.....	102
(三) 黏著性社會資本發揮之功能	106
(四) 與架接性社會資本之關聯及該資本之功能	110
三、社會資本之構成與運作方式	117
(一) 社會資本之構成	117
(二) 社會資本之運作方式	120
四、與社會資本結合之模式	122
五、小結：積極積累新的社會資本過程與架接性社會資本擅場的場域	127
第四節 總結研究訪談資料分析	127
第陸章 結論	133
第一節 研究發現與研究限制	133
第二節 與相關理論對話	137
第三節 政策建議	142
附錄一 訪談大綱	153
附錄二 參與研究同意書	155
附錄三 參與受訪者基本資料	157
附錄四 參與受訪者工作經歷簡述	159
參考文獻	165

我國原住民於臺北都會地區就業之研究：

一個社會資本的觀察

第壹章 緒論

個人曾經因為一名原住民女歌者聲音的動人，而相當喜歡由她主唱的一首歌「流浪記」，歌詞描述流浪者的心情，有著驕傲、奮鬥及自我砥礪，但更流露出對抗大環境之後的無奈。一直以來，這首歌中所擬傳達的意境常被研究者不經意地衍伸成為任何一個離開家鄉到外打拼工作者的心聲，因此，其中「原住民」的角色不僅被淡化，原住民在相對於原鄉的都市大環境中所受的侷限更為研究者所輕忽。

「我就這樣告別山下的家，我實在不願輕易讓眼淚流下，我以為我並不差，不會害怕，我就這樣自己照顧自己長大，我不想因為現實把頭低下，我以為我並不差，能學會虛假，怎樣才能夠看穿面具裡的謊話，別讓我的真心散的像沙，如果有一天我變得更複雜，還能不能唱出歌聲裡的那個家。」¹「流浪記」

直到幾年前，因工作關係著手進行從「聯合國原住民族權利宣言」討論應如何提升我國原住民族工作權保障之研究，耙梳文獻時一個 20 多年前的新聞評論引起個人許多反思，心情也久久難以平復，而「原住民」一個被邊緣化或是易被忽視的角色在研究者心中倏忽鮮明了起來。

「曹族青年湯英伸²在臺北行兇，除了是一樁殺人案件外，更是一樁大型的、複雜的、抽象意義的『體制罪行』。這個案件曝露了原住民長久以來的經濟、政治地位受到事實上的歧視，他們在社會角落中忍受欺凌而求訴無門。湯英伸事件對

¹「流浪記」，作詞及作曲者皆為 panai，演唱者為金曲獎得主紀曉君，描述年輕人離開原鄉流浪的心情。

²1986 年 1 月 25 日一件震驚社會之殺人事件，一個生長在模範家庭、嘉義師專肄業的 18 歲曹族優秀青年湯英伸，北上在洗衣店打工，卻因為在劣勢的社會底層飽受欺凌、職業介紹所的剝削、僱主的工作壓榨等，在衝突中情緒失控而殺害僱主一家三口，最終被判死刑，得年 19 歲。這件事在當年引起了許多關於漢人沙文主義的討論與反省，許多社會人士與人權團體奔走希望槍下留人而未果，其中，作家詹宏志因此做了「這是一件不公平、不公義、充滿歧視的社會下的產物」的評論。

於主流社會而言，是一件不公平、不公義、充滿歧視的社會下的產物。」

長期以來，臺灣原住民族之於主流社會，因其文化的差異性與其整體族群規模、文化力量明顯處於弱勢（巴蘇亞.博伊哲努，2002），影響所及，不論是基本生存條件抑或發展機會，皆處於結構面與實質面雙重的不利地位（盧政春，2008）。這種弱勢地位，不僅使得原住民族經常尷尬地處於等待被救助的污名情況下，也特別反映於原住民勞工的就業競爭劣勢與平均所得的低落。雖然這種就業上的困頓也一直為全世界其他原住民族所普遍困擾著（Cobo, 1987；王素彎，2007），但對於研究者而言，在有著人類學、社會學及社會福利相關課程修習經驗下，擬以「社會資本」概念進行聚焦於原住民就業之相關研究，遂觸動本研究之發想及興趣。

第一節 研究動機與背景

長久以來社會學家與經濟學家在對話中，除了在傳統性生產因素上，如：財稅、金融、物質資本及人力資本等之討論上，其彼此之間，經常缺乏的或是說被遺漏的連結因素（missing link）其實就是社會資本，這亦是「社會資本」會在晚近獲得學術界諸多討論之主要原因。

自從 James Coleman (1988) 首次給予了「社會資本」系統性之概念化之後，「社會資本」概念在近 20 多年來已經成為一個熱門的分析概念，相關的研究探究可謂風起雲湧，讓來自不同領域的學者（如社會、經濟、政治等）分別運用此概念進行不同層次（如巨觀、中觀及微觀層次）之研究。社會資本可以指涉環境、巨視層次之社會網絡及規範，也可以指涉個人層次之網絡與規範，而不同形式之社會網絡具有不同形式之人際連結，也就產生不同的益處和優點，但也產生其負面效果。

在研究場域上，社會資本概念經常被運用於國際間移民議題上，在族裔（群）變數之下，同質性社會資本讓社群間聯繫更加容易，然

而，社會及文化間的差異，導致移民與移入之社會難以形成社會連結，而在不同社會連結的基礎上，移民暴露在偏見、歧視與衝突的可能性也會隨之增大。對於國際移民而言，在移民族裔團體間的強連結之下，社會資本不僅可以為團體成員的經濟維持與提升發生作用，導致特定職業逐漸為特定族裔團體所掌握，然而，這種也可稱為黏著性之社會資本最終也抵制了這些移民在經濟上的續航力。此外，在勞工流動上，由於勞工在階級層面下，不同社會階級能獲致之正向情感支持和物質支持有著極大差異，因此，勞工之決策機制亦深受社會資本所影響。

以社會資本觀點所做之實證探討，在臺灣近年來亦逐漸增多，然而，將此觀點運用於原住民就業領域，則尚付諸闕如，一般而言，都專注於討論如何提升其教育、技能或文化習慣（如酗酒行為等）；縱然聚焦於其就業市場，卻缺乏對原住民在就業市場上社會資本影響之相關討論。是以，國內對於原住民就業狀況之研究情形亦出現此學術上之遺漏。

目前原住民族在臺灣社會整體之處境，仍處於結構性的弱勢地位，舉凡其國民所得、教育程度、飲用水普及率、平均餘命、原住民居住地區的基礎建設等方面，與整體社會相較之下，仍有相當大的差距，而其中就業狀況對於彼等生存有著關鍵性影響。受限於原鄉之經濟發展侷促，原住民族逐漸離開原鄉前往都市就業、生活之趨勢已屬常見。民國 60 年代逐漸出現「都市山胞」的通俗稱呼，至 1995 年正名後，「都市原住民」乙詞，隨著該類人口數之攀升，不僅逐漸成為政府部門統計上一個重要分類的類別，而其在城鄉移動之歷史，也被視為是一部百年來原住民勞工外流與被商品化之辛酸史（楊世範，2005）。

本研究重點不擬回顧其移動歷史或是探究其就業狀況背後之生活，而是擬從原住民在離開原鄉所作之就業移動上，觀察社會資本對其之影響。一般而言，原住民離開原鄉後，能否在都市就業、找到穩

定之經濟收入成為其能否留在都市之主要決定因素，否則極可能重返原鄉，而彼等在人地生疏的都市環境中，尤其在與本身文化、傳統不同以工、商業為主之漢族社會中，如何找到安身立命之基礎，其中哪些與社會資本有關之因素影響著彼等就業狀況則為本文所擬探討者。進一步言之，如將我國原住民遠離原鄉進入臺北都會地區就業視為一種較小範圍之人口移動、視為一種勞動流動過程、視為一種個人做出決策之過程、視為一種次文化適應過程，則在這個時間漫長、過程複雜的進程中，原住民在原鄉所擁有之社會資本或是原住民個人在就業過程中所孕育出來的社會資本，是如何發生其影響？或是產生了什麼影響？即是本研究所感興趣的。

相對於我國以漢族為主之社會，關注原住民進入都市就業時，其族群及族群認同如何影響其社會資本之過程，在國內相關研究不足之情況下，做為一個探索性研究，本研究應能產生學術研究上之價值。

第二節 研究目的

臺灣原住民歷年來人數漸增，但有將近 4 成離開原鄉改居住於都會地區，統計資料（行政院原住民族委員會，2011）亦指出 44 歲以下的原住民以居住在非原住民鄉鎮市、臺北市及高雄市之比例為高，而大量遷徙之驅使力量，主要是一種勞工移動（labor migration）現象，是一種為了生計尋找工作之現象。學界在探討勞工流動時經常聚焦於決策過程和機制、人力移轉的選擇、人力移轉的效率、對勞動市場及資本市場之影響、流動人口之調適等問題（Lansing and Mueller, 1967；Long, 1988；Star, 1991；林季平、柯音如，2004）。而國內對於原住民就業狀況之研究情形，一般而言都專注於討論如何提升其教育、技能或文化習慣；即便是關心原住民就業困難現象，也僅是從幾個角度進行分析，如我國加入 WTO 之後，外勞對於原住民就業所帶來之影響³、或是探討知識經濟、資訊時代對於原住民就業所帶來

³我國在 1980 年代以前，外勞雖然早已存在於我國勞動市場但人數不多，也沒有外勞引進的法規

之影響、或是以相對排除概念，進行原住民就業現象之瞭解等，總而言之，缺乏對於原住民在就業市場上之社會資本等相關討論。是以，本研究之重點將集中在原住民獲得就業信息和尋找工作時動用的社會資本，及社會資本對於原住民就業意向、選擇過程與決策過程中的作用和影響。

基此，本研究之主要研究目的有五：

- 一、探討離開原鄉之原住民到臺北都會地區尋找工作階段，社會資本如何對其就業途徑發生作用以及發生何種功能？
- 二、探討離開原鄉之原住民到臺北都會地區就業時，其就業狀況、就業適應甚至轉業時，社會資本如何對其發生作用及對其發生何種功能？
- 三、探討離開原鄉之原住民到臺北都會地區就業時，社會資本是否會因為其類型之不同產生不同影響，且各自影響為何？
- 四、探討離開原鄉之原住民到臺北都會地區就業時，社會資本之構成、運作方式與結合之模式為何？
- 五、對於原住民就業之個人、微觀分析與宏觀之政府政策結合，藉由研究結果提出對於政府部門之具體建議，作為其施政參考。

依據前述資料背景，本研究擬發展及檢證以下假設：

- 一、在原鄉所建構之社會資本，對於原住民到臺北都會地區就業，產生有助於就業的效應。
- 二、原住民到臺北都會地區就業，大多依賴就業過程中形成之社會資

或政策，之後由於我國經濟發展進入勞力密集階段，許多製造業需要勞動力參與，由於當時沒有外勞管理或引進依據，主管機關大都採取不告不理的態度，至 1980 年代後期因零星外勞事件陸續引發社會大眾注意，許多僱主也開始向政府提出勞動力短缺、引進外勞需求，1990 年政府開放外勞引進，但規定外勞雇用項目僅限於本勞不願意投入之工作類別。又政府在外勞輸出國（如印尼、菲律賓等）要求下，保障來臺從事製造業、營造業及漁業外勞之最低薪資符合我國勞動基準法規定（潘淑滿，2007）。

本的協助。

三、原住民到臺北都會地區就業，就業過程中形成之社會資本，具跨部落、跨族群、跨宗教等異質性。



第貳章 文獻探討

第一節 重點回顧社會資本理論之沿革及其主要內容

一、社會資本概念

社會資本不論在國內或國際上都是一個在相關政策辯論及社會理論上愈來愈普遍且愈具有影響力之概念，研究者紛紛運用此概念在各不同領域上，一般而言，都將社會資本此概念理解為是一種人們所擁有之價值或能使用之資源，而這種價值或資源是經由集體性或社會性的，具協調的連結或關係所產生 (Edwards, Franklin and Holland, 2003)。

社會資本究竟是一個實質上之數量或者是一種被鑲嵌、目標取向關係建立之過程 (Bankston and Zhou, 2002)，簡言之，社會資本可以被概念化為一種社會資源，透過此資源將民眾彼此連結起來，也使得他們彼此更有效率的去追求其普遍的目標，也啟動了民眾與其他人合作之意願及投入集體性的努力 (Stolle, 2003)。

60 年代美國經濟學家 Gary Becker 引入「人力資本 (human capital)」概念，認為社會中擁有受過教育和訓練的健康工人決定了生產要素的利用率，此概念促使「資本」有了廣義定義，讓資本成為可以帶來價值增值的所有資源的代名詞，抽象了資本的最初定義，更為社會資本奠定了語源上之基礎 (李惠斌、楊雪冬，2000)。之後，社會學家 Talcott Parsons 雖然提出社會資本，但卻沒有清楚定義，然而，自此資本有了社會性，突出了社會資本的社會性特徵和非物質性。

Pierre Bourdieu (1977) 最早引入社會資本概念，認為資本有經濟資本、文化資本及社會資本三大類別。他從階級 (class) 和網絡關係 (networks of relationship) 的角度定義社會資本，認為社會資本是一種真實或潛在的資源之總和，而這種資源係源自於長期穩定的

網絡關係，是成員之間集體擁有之資本、內部成員可以去取用；他並指出個人擁有社會資本之多寡，取決於 2 個因素：1. 行動者可以有效加以運用之聯繫網絡的規模大小；2. 與其他行動者有聯繫的每個人以自己的權力所占有的資本（經濟的、文化的、象徵性的資本）的數量大小。此外，Bourdieu 又將權力（power）、意識型態（ideology）及結構性不平等（structural inequality）做連結，亦即將經濟、社會、文化和象徵性等資本做整合，其認為社會資本是種社會階級優勢及不平等的再製，而文化及經濟資本亦復在此過程中整合進去。在 Bourdieu（1986）論述中說明了個人若屬於某次級團體，則可藉由對於不同資本之開展及投資，而可能藉以改善其社會經濟狀態。

在 Bourdieu 廣義的資本概念中，社會資本對於不同學者而言有著不同的理解，但也逐漸出現物質資本、人力資本和社會資本之區分。關於「社會資本」的第一個重要理論論述，乃是由 James S. Coleman 於 1988 年提出。基本上，Coleman 被認為對於社會資本賦予了全面之界定與分析。Coleman 以為社會資本由於係內生於行動者關係結構之中，並非隸屬於行動者本身，為其與其他型態資本之基本差異，因此，社會資本並不一定是正面或有利的，而是一種鑲嵌（embedded）於社會關係中的中性（neutral）資源。

Coleman（1988）指出社會資本有三種不同形式：義務和期望、信息網絡和社會規範，他認為義務和期望又可定義為：如果甲為乙做了事情並且相信乙在將來會回報他，則對於甲而言，甲建立起了期望，而對於乙而言，乙則建立起了義務，此種義務關係好比是一張甲所持有可要求乙兌現之信用卡。社會互動則創造了義務的信用卡和互惠的規範，如果這種義務能夠被轉換為社會資本，則其中必然存在著一個可信賴的社會環境。換言之，義務的網絡只有在個體之間已經存在著最低限度的信任之背景下才能建立起來及維持著。至於「信息網絡」，係指相信他人會提供作為行動基礎之準確信息，因此，個體之間在交往時應該已經存在著某種程度之信任。此外，第三種型態之社會資本

則由社會規範中推演而得，強調個人應該有為了集體利益而行動之觀念。

一般而言，雖然社會資本概念發展至今，其定義似乎仍未趨向一致，但當代之相關研究可謂係從 Pierre Bourdieu、Glenn Loury、Jean-Claud Passeron 等人之研究開始，而在眾多學者之努力下社會資本概念和分析方法有了進一步的完善(Coleman, 1988; Baker, 1990; Burt, 1992; Putnam, 1993; Portes, 1995)。例如，世界銀行⁴指出所謂社會資本係指涉能形塑某一社會上之社會互動之質與量的組織、關係、網絡及規範，且這種資本關係允許行動者去動員以取得更大之資源或達成其目標。

二、社會資本定義之分類

「社會資本」基本上可以分成兩個角度探討：從個體取向或集體取向。個體取向強調個人或個體通過理性選擇和工具性行動，在社會網絡中取得回報或資源；而集體取向之社會資本則強調社會資本是一種集體資產由集體或團體中之成員透過交換的義務責任和彼此相互之認知而共同分享。是以，社會資本不僅可以為團體所用，也藉著社會資本維繫了團體之存在，由於家族有其一定之規模限制，透過非親屬關係所建立之社會資本，是擴展資源之有效途徑，可以快速累積資本，因此，社會資本背後所蘊藏之互惠動機則是促成社會連結之主因(Lin, 2001)。

在此論述架構下，Burt 之社會資本論屬於個體取向，Bourdieu、Coleman 及 Putnam 之社會資本論屬於集體取向(Lin, 2001)，國內學者更進一步以為個體取向也可稱為自我中心取向，而集體取向也可稱為宏觀取向。人或個體可以透過理性選擇和工具行動從社會網絡中取

⁴世界銀行網站：

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTTSCIALCAPITAL/0,,contentMDK:20642703~menuPK:401023~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:401015,00.html>。

得社會資本，並因此促使人或個體具有相對之優勢競爭位置(李英明，2005)。

在內容上，社會資本概念又可分為結構性社會資本與認知性社會資本(江明修，2004)，結構性社會資本指涉一些相對較為客觀、外顯之社會結構，包括網絡、社團、制度與具體之規則等，如社團法人、農漁會、宗教團體和社區組織等都屬於此種型態之社會資本，至於認知性社會資本意指一些較為主觀、抽象之元素，包括一般普為接受之態度、行為規範、共享價值、互惠與信任等皆屬之。

Coleman 及 Putnam 兩人對於社會資本之研究重點各異，但是皆強調此資源之重要性，且在社會網絡中，此資源對於個人而言是可以再製且具有效用的。此外，Putnam 強調「信任」此概念，在社會網絡中會產生互惠及公民參與之特殊形式之社會資本，因此，公民社團及參與的重要性，在於其具有能發展出社會整合及聚合之潛在性。基此，Putnam 由社會資本能產生黏著性(bonding)及架接性(bridging)網絡之能力，而區分出所謂之「黏著性社會資本」及「架接性社會資本」。黏著性社會資本是內聚型的(inward looking)，強調以黏密的社會網絡創造社會凝聚，傾向於強化排他性認同與同質性團體，可促進信任及互惠等關係及網絡，如單一族裔中之兄弟會或特定教會內之讀書會等。而架接性社會資本則屬於外展型的(outward looking)，強調透過連結關係創造較大的網絡，是微弱、鬆散但跨越分屬不同團體之連結，如工商協會、朋友的朋友等。

Coleman (1988) 之網絡封閉性(network closure) 概念以為密集的社會網絡能促進群體合作的效率⁵，而人們也較易受到規範的感染(Foley and Edwards, 1999)，而規範包括支配行動者的規則、責任和制裁(Davern, 1997)，因此，「黏著性社會資本」將人際區隔，結果則

⁵Coleman (1988) 網絡封閉性(network closure) 概念，以為 1. 密集的人際網絡可以創造資訊的一般知識；2. 密集的人群網絡可以增加第 3 者的監控品質及可靠度以及可以強化合作之動態均衡，因此，密集的社會網絡能促進群體合作的效率。

會產生強力膠 (social glue) 效果，增加人際之間的不信任感及交易成本 (如在不同族群之間增強彼此間之不信任感)，而「架接性社會資本」則為人際之間的潤滑劑 (social oil)，增強人際之間的合作及人際接觸，其中 Burt (1992) 提出之結構洞 (structural hole) 觀點，進一步說明為何個人會有擴大人際網絡之誘因，他認為個人需要透過連結關係跨越結構洞，才能從其網絡地位上獲得額外的利益，因為封閉的網絡對於個人無疑是一種損失 (Burt, 2002)。

每一個社會都會同時存在著兩種型態之社會資本，在這兩種社會資本之間，當學術上提及社會資本被摧毀時，亦即指涉架接性社會資本的衰退，而一種獨占、壟斷性的及內聚型的網絡替代出現，且該網絡加強其排外的本質及強調自身同質性。此外，另一種「連結性社會資本」用來指涉個人或社群之網絡與擁有非常不平等之權利或資源形成連結性 (Woolcock, 2002)，或稱是一種特別與權力相關、特別形式之架接性社會資本，如政治菁英與一般民眾之連結屬之。

由於本研究之對象為原住民，其社會網絡中之「信任」為其社會結構中之重要元素，是以，本研究將社會資本定義為人們所擁有之價值或能使用之資源，此種價值或資源係經由集體性或社會性的連結或關係所產生，並將採用 Putnam 之概念，利用「黏著性社會資本」及「架接性社會資本」此二分類進行分析討論。

第二節 社會資本與就業、族群相關之理論

一、社會資本與就業

在個人的生涯規劃中，求職過程一直是進入勞動市場的重要關卡，在求職結果上個人的人力資本 (human capital) 一向扮演重要角色，但個人所具備的社會資本之隱形效益也受到學術界之重視。

Granovetter (1995) 曾指出只有 1/6 的人透過親戚朋友找到工作，其他的即超過 1/4 者的工作係透過極少見面之人找到。Lin &

Yauger (1975) 亦曾明確估算出在第 1 次就業過程中，有 57% 者運用社會關係；而獲得現有職業者，在過程中則是 59% 都有動用到社會關係，這不僅證明社會資本在求職過程中之重要性，林南更指出社會資本之作用有超過教育因素之作用；且社會資本與人力資本之間存在著正相關關係，擁有較高人力資本者更有可能擴大自己的網絡範圍或關係找到有更高地位之網絡成員，從而使自己擁有更豐富的社會資本。因此有研究指出透過社會資本求職者，其所獲得之薪資較高 (Mostacci-Calzavara, 1982) 或是其流動率較低 (Baker, 1994) 而教育程度越高者其愈可能應用關係網絡來求職 (Granovetter, 1992)。

社會資本具有內生於人際關係結構中之特性，而社會資本來自於 4 種動機：即有利於自己或規範的內化 (consummatory)、工具性 (互惠交換，獲得有保證之償還)、熱情及獲得集體中的贊同和地位 (Portes, 1998)，此外，社會資本具有 3 大功能：作為社會控制的來源、作為家庭支持的來源、以及作為透過家庭外的網絡獲得收益的來源 (Burt, 1995)。而此處第 3 種作為透過家庭外的網絡獲得收益之功能則多用來解釋在就業、職業階梯上之流動及企業成功之影響因素。

至於網絡部分，一般而言，網絡規模與關係組成、網絡異質性、網絡社會與空間親近性為討論網絡特質之三個重要面向 (熊瑞梅, 1999)，因此，在討論人與人之間的連結強度，大致就在於認識時間之長短、情感的緊密、相互傾訴內容及互惠性行為之內容 (Granovetter, 1973)，傳統上皆強調密集的網絡是社會資本出現的必要條件 (Coleman and Loury, 1990)，因此，大多認為與求職者有強連結關係者會有較強動機為求職者提供尋找工作之資訊。此外，Lin (2001) 也認為由於社會資本具有資訊的流通、透過連結來影響行為 (influence)、信譽之認證 (social credentials) 及增進團體的歸屬與認同 (reinforcement) 等因素，因此，社會資本可以增進工具性行動。

在社會資本與就業關係上，Gronvetter (1973) 進一步提出「弱連結」概念，來指涉關係親密的家族圈和親密的朋友圈之外，所存在的間接性影響力，而這種影響力尤其是在尋找工作上不可輕忽，其反而較可能提供求職者有價值的資訊。此外，Burt (1992) 所引進結構洞概念，對其而言，社會資本是產生於人們之間的一種品質，它最終表現為智力、教育和在某方面依賴於一個人在社會的市場或階級結構中的位置的資歷 (Burt, 1997)，正是因為連接之相對缺乏而可能推動個人的職場流動，亦即密集網絡可能傳遞豐富信息，但弱連結反而可能成為新知識和資源的來源，由於社會網絡彼此之間需要一個可以連接兩個部分的通路，而居於區間橋樑中的連結自有其重要性，弱連結因為具有帶來遠社會距離以及穿過更大社會距離之訊息之能力，及連結著豐厚的社會資本 (Lin, 1982; Lin, Ensel and Vaughn, 1981)，而使得弱連結成為社會網絡中重要的、有效的節點。

對於 Granovetter 而言，在找尋工作上，當想要獲得有用之新觀念或新資訊時，就必須跨出緊鄰的圈子，與相距較遠的社會系統接觸，換言之，資訊必須是透過弱連結而非強連結散播時，才能觸及更多的人，跨越更廣闊的社會領域。針對經理、技術人員及其他專業人員尋找新工作之研究，也發現連結人與工作的主要因素是人脈，而以此方式找到工作的人比透過直接應徵者為多，又運用弱連結找工作的人也比較不必擔心失業 (Granovetter, 1995)。而針對中產階級之研究也證實，由於中產階級擁有的前述架接性社會資本或弱連結遠比勞動階級來得多，因此對於其在工作上或專業方面之提升帶來重大個人優勢 (Halpern, 2005)。針對企業界網絡關係之研究則指出網絡之間存在著矛盾，有時強連結有用，有時則弱連結較有用，弱連結可幫忙找出更適合做的事，而強連結則是找出更好的做事方法；弱連結適於創造新價值，開創新市場，強連結則是有利於把握既有的價值，將之發揮到極點 (Koch and Lockwood, 2010)。

在實際生活上，與僅有弱連結的人聯繫，由於其多半擁有與自我

本身不同之經驗，因此，其較有可能提供不同於自我一般常慣於接收到之資訊消息。除此之外，社會網絡也經常可以區分為工具性及情感性之社會網絡⁶，親屬間之社會網絡較屬於工具性網絡，提供工具性支持，非親屬間則較屬於情感性網絡，傾向於提供情感性支持（熊瑞梅，1994；Wellman and Wortley, 1990）。但親屬間之社會網絡無論在情感性或工具性方面之功能都會比非親屬間之社會網絡來得重要（伊慶春，1999），換言之，親屬間之社會網絡會是一種結構緊密之強連結，因此在研究中可以假設如果能透過弱連結之介紹、或是個人之工具性社會網絡較豐富者，在求職過程中則顯得比較容易。

然而，在不穩定的環境下，「強連結」有著其對於組織的重要性（Krackhardt, 1992），而面對計畫經濟時代之中國城市的工作分配，「強關係假設」曾被提出，並以為這是在東方社會的特有現象（邊燕杰，2002）。此假設指出在東方異於西方的特殊文化背景下，中國的社會關係主要係由人情交換所組成，因此，中國社會關係中之強關係會比弱關係更能被運用來達成個人目的。此外，邊燕杰強調需要區分信息（information）與影響（influence）之不同，如果需要的是「信息」，則透過社會關係中之弱關係更易獲得，若需要的是「影響」，則可能比較需要透過強關係以獲得之。

當梳理社會資本對於就業之影響，再進一步理解到強弱連結對於就業之不同關聯時，體認到「友善的泛泛之交或關係很遠的人可能成為可以帶給我們重要的知識、機會與創新，而依賴深、關係密切的個人或團體卻又可能反而是我們的阻礙」，則無疑能在探討社會與職業流動（social and career mobility）之關係時，為研究開啟一個新的觀點（Koch and Lockwood, 2010）。

二、社會資本與族群

⁶「工具性社會網絡」指基於工具性需求所建立的網絡關係，而當需要尋求如工作上之協助時，則傾向於向具有工具性需求網絡關係中之他人尋求協助；「情感性網絡」指基於情感性需求所建立的網絡關係，當有情感性需求時，則會傾向於向具有情感性關係之他人尋求情緒上之傾訴。

國內運用社會資本此概念去研究與就業之相關性，已經相當普遍，國外研究將研究對象集中於族群 (ethnicity) 者，亦逐漸增多，但國內此部分則尚屬闕如，亦即在關心國內原住民就業之社會資本運用情形尚待開發研究。

由於社會上對於社會資本之定義普遍將其界定為網絡中成員，因著社會資本而獲得往前之協助或保障個人在權力方面之位置 (Bourdieu, 1997)，或社會資本通常產生於家庭，因為家庭能產生高程度的義務及期待也能提供潛在性信息及產生規範及有效之獎懲 (Coleman, 1990)，因此，Coleman 曾以鑽石批發市場舉例說明，由於關係網絡上之封閉性 (closure)，促成彼此間互惠 (reciprocity) 或盡義務 (obligation) 等規範已經內化於成員之間，因此該緊密的社會連結促使交易順暢，但也使得不遵守規範者得到懲罰或難以生存。基此，除了家庭之外，族群也開始被認為是一種社會資本的型態。

當社會資本被視為正向的，則「族群」被視為一種有助於社會流動之社會資本，因為其有助於人們去動員集體的資源以獲取個人利益 (Modood, 2004)。當 Putnam (1995) 研究社會資本與公共生活之關係時，曾指出社會資本常被拿來研究以家族或海外華人這類以族群為基礎且聯繫緊密之團體的經濟發展狀況，在此種團體中，社會資本創造了信任、降低了交易成本並且加速了信息的流通和創新。隨之，許多研究證實，許多移民族裔團體裡的強連結，不僅為該第一代移民團體成員在主流金融和公民體系之外形成一塊自足領域，讓其在經濟上獲得支撐，也形成了許多能相互支持之固有社會制度 (Massey and Espinosa, 1999; Sanders, Nee and Sernau, 2002)，之後，相關研究則轉而關心所謂第 2 世代的適應過程，討論不同的族群在家庭資源、親屬資源及共享資源上如何產生不同程度之成功 (Zontini and Reynolds, 2007; Shah, 2007)。

前述社會資本所產生的強連結的力量，經常被用在對於移民和少

數民族企業家的研究上，對唐人街的研究 (Woolcock, 2002) 則指出族群網絡為少數民族企業提供了關鍵資源，給予新到者獲得金融和個人支持的途徑，因此，移民們可能依靠該社會資本開創新生活，而隨著遷移規模的推演，勞動市場則易出現族群區隔傾向，如特定職業為特定族裔所掌控，如美國早期華人經營洗衣店 (Wang and Hsiao, 2002)。然而，這些黏著性社會資本，最終會使得要開展新網絡顯得非常困難，而出現種種抑制移民在經濟上進展之現象，如唐人街的群聚現象。

此外，有研究顯示特定種族區會妨礙窮人求職及在校表現 (Cutler, Glaeser and Vigdor, 1999)，而針對美國黑人貧困之研究則指出種族之不平等永遠存在之原因：1. 繼承至父母的貧困會以物質缺乏和教育機會更少的形式傳遞下去；2. 勞動階級與勞力市場的更薄弱聯繫以及缺乏就業機會之訊息 (Loury, 1977)。換言之，個人成長的社會背景強烈限制了能力相同的個人最終取得的成就 (Aldridge, 2003)，而其中涉及之薄弱聯繫及機會訊息無疑可以透過社會資本概念予以解釋。

到目前為止，族群及族群認同如何影響社會資本之相關研究漸多 (Reynolds, 2011)，且此族群之意義係泛指種族、階級、年齡、性別、宗教、文化及社區等 (Evergeti and Zontint, 2006) 而研究也指出族群團體內強的黏著性網絡也讓團體中的個人寧願留在團體中共享社會文化性因素，諸如，共同之歷史、記憶、語言、風俗、傳統及價值等 (Zhou, 2005)。而不斷增加的族群多樣化會腐蝕當地社區中之既有社會資本、信任感和互惠式的責任感等 (Cheong et al., 2007)，此擔憂顯示社會資本對於個人、家庭及社區而言，是一個正向的資源，可以運用於為其各自利益做出最佳服務。此種論述主要傾向於強調社會資本之正向功能，亦即強調強的團體網絡之產生，以及強調其對於族群個體發展之防禦性因素，然而，關於社會資本對於族群團體之負向功能之探討亦相對不足。

大致而言，擁有較廣泛社會網絡的人較有可能占有經濟優勢，而中產階級相較於勞工階級也具有較廣、較多樣之社會網絡，而這種差異導致弱勢階級劣勢之持續。換言之，社會資本在階級中增強了不均等的權力關係，在中產階級及勞工階級個人之間，社會階級持續決定了在接近資源及資本上之不平等 (Skeggs, 2003; Gillies, 2007); 而此種階級差異也同樣出現在族群差異上 (Petersen, 2000)。是以，相對於我國以漢族為主之社會，本研究關注原住民進入都市就業，其族群及族群認同如何影響其社會資本之過程，在國內相關研究不足之情況下，則出現學術研究之價值。

三、社會資本之黑暗面

若從功能之角度來定義社會資本，則可藉 3 個基本功能來區分社會資本存在之形式：1. 作為社會控制之來源：此處之社會資本強調社會規則之執行，並促使社會從而獲得順利運轉；2. 做為家庭支持之來源：此處之社會資本關注家庭對子女之支持以及家庭內部之相互支持；3. 作為透過家庭外之網絡獲得收益之來源：指涉就業、職業階層上之成功流動 (Portes, 1998)。

如同其他資本一樣，並非所有型態之社會資本都是有用的，可能僅有某種特殊之社會資本有其正向效果 (Hooghe and Stolle, 2003)。社會資本促進了相互合作之行動，卻並不保證此行動將產生好的或壞的效果，有時社會資本可能用來達成被某些人視為壞的目標 (Halpern, 2008)。社會資本強調信任、組織、參與和合作，然而，社會資本卻有其負面作用。因此，Granovetter (1973) 指出只有弱連結才能對團體中之成員有益，尤其是在找工作上。或者如前述 Putnam 所指出黏著性及架接性社會資本之不同，架接性社會資本被認為才具有對他人之容忍及接受；或者如信任亦有多種型態，特殊式 (particularized) 的信任存在於某實際或虛擬之團體中之成員，有助於有效達成團體目標，而一般性 (generalized) 信任則是一種相當

具有包容性之價值，存在於即便是陌生人之間（Yamagishi and Yamagishi, 1994；Uslaner, 2006）。因此，弱連結、架接性社會資本及一般性信任才能使個人及廣泛性之社會皆獲益（Hooghe and Stolle, 2003）。

針對社會資本之功能，Burt（1998）則提出所謂之「消極的社會資本概念」，其 4 個消極效果為：1. 排斥圈外人：同時也禁止其他人獲得利益；2. 對團體成員要求過多：導致團體的封閉，就可能阻礙了成員的創新和成功，而因為親密關係所產生巨大的搭便車問題，也使得經營好的企業卻成為其他人福利的提供者，因此限制了其經濟發展，對於要求搭便車者而言，其所擁有的社會資本，成為其獲得同伴資源的特權；3. 限制個人自由：密集複雜的網絡把人際關係牽連在一起導致個人隱私及自主性減少；4. 用規範消除突出者：因為共同體或團體的參與而產生服眾之要求，用規範保持了被壓制團體成員的穩定性，也強迫有野心的成員離開。

此外，Portes（1998）提出 bounded solidarity 概念，他指出驅動一個人建立社會聯繫或因為認同內部人集體的需要和目標，而把資源轉讓給別人，從價值內向投射轉化成為此種有界線之凝聚，因此，在討論社會資本的衰敗面時，Portes 也認為，社會資本對個體自我會產生兩個問題：自我往往聲稱受到某些義務之激勵，但社群的規範也往往會壓迫個人之進取和創新。緊密團結的網絡中的成員資格往往會使人服從限制性的規範規定，而這種服從也會限制了個人行為。Portes 舉出其對於「中國城」之研究發現，證實中國城內的幾個家族和會社對於其成員進行嚴格控制，除了對其進行商機掌控之外，也出現排斥違規者之情形。因此，緊密型的社會網絡往往會破壞事業的開拓；誠如 Putnam 也認為社會資本有其消極面的影響，而社會不平等也可能存在於社會資本中，例如某些團體的慣例和網絡可能會阻礙其他人，尤其是當這些慣例是歧視性的或者這些網絡造成了社會的隔離，因此，Putnam 指出應該清楚分辨：誰生活在該社會資本之中並且從中獲益？

誰被排斥在外？誰沒有得到社會資本所帶來之利益？

第三節 相關實證

由於社會資本具有廣泛的多樣化意義，且具有能讓研究者將焦點放在日常生活中所熟悉之形成社會性、經濟性接觸之因素（familiar day-to-day factors），是以，社會資本經常被運用於組織經濟及社會經濟之領域上（Dannreuther and Dolfsma, 2003），一般而言可歸納有 7 個研究領域，包括社會理論與經濟發展、家庭和青年行為回顧、學校教育和社會教育、共同體生活、工作和組織、民主和政府治理、集體行為問題的普遍性案例等（Woolcock, 2002）。近年來國內外相關論文研究成果中與本研究相關者包括：

1. 在家庭經濟方面：研究資料顯示人力資源及社會資本對於克服經濟困境有其影響力，然而，彼此之相對影響則視其彼此自身之程度（level）及先前貧窮之程度而定（Seo, 2005）。
2. 在健康方面：研究運用 Bourdieu 之社會資本論去分析鄰里性的社會資本與個人居住情形的互動（透過鄰里間接觸方面之測量）情形對於成年人健康狀況之影響（如吸菸、喝酒、精神健康狀況及自我評估之健康等）。所謂鄰里指涉其社會經濟地位（socioeconomic status，簡稱 SES）、社會凝聚力（social cohesion）及社會資本，而個人層面之測量則為個人與鄰里之接觸及社會人口特質（socio demographics）。此外，鄰里性的社會資本又包括各種類型（如社會支持、社會重疊、非正式社會控制及組織參與等形式）。研究結果顯示鄰里間所架構出來之社會資本可視為健康方面的一個決定因素，不論居民接觸鄰里網絡之路徑為何，愈高層次的社會資本與愈好的健康狀況有關聯（Carpiano, 2004），此外，運用美國 2004 至 2005 年資料所作之研究指出，社會資本也與輕微憂鬱症狀有某些關聯（Jun, 2009），而國內本土研究亦有類似結論（陳敏麗、施春合、施國正，2003；蔡必焜，2004）。

3. 有關環境主義在空間背景下社會資本之決定因素：研究者指出社會學研究經常認為社會與環境之互動基本上立基於一個前提，即人口受環境之影響，而該研究認為人不僅與環境連接，環境也將人跟其他人連接在一起 (bond people to one another)。社會資本代表社會中的資源如信任、訊息及社會規範，這些資源都鑲嵌在社會網絡中 (Marie, 2008)。
4. 社會資本與犯罪之因果關係：針對美國都市之長期研究雖然指出，傳統上以為社會資本對於社會問題有緩解效果之觀念，其實有些錯置了 (misplaced)，但學者研究仍然認為，社區內不同層次之社會資本會影響社區內成員與其他成員之互動方式，亦會因而影響犯罪之程度 (Alexandria, 2009)。
5. 政府相關之就業調查：依據行政院主計總處 2010 年人力運用調查顯示，國內就業者獲得現職之求職方式共計 11 種，其中包括 (1) 託親友師長介紹、(2) 學校就業輔導室介紹、(3) 向公立就業服務機構登記求職、(4) 向私立就業服務機構登記求職、(5) 工會介紹、(6) 應徵廣告、招貼、(7) 上網路尋職、(8) 參加政府考試分發、(9) 同一企業不同場所間的職位調動、(10) 自家經營及 (11) 其他等。而依據該調查報告資料顯示，由 1980 年起至約 2004 年「託親友師長介紹」一直是就業者獲得現職之最主要方法、其次為「自家經營」，然至 2004 年起，「應徵廣告、招貼」方式則漸漸取代「自家經營」方式，成為第 2 重要尋職方式。於 2005 年起「應徵廣告、招貼」方式已躍居為最主要方式。至於 2010 年之調查，以「應徵廣告、招貼」及「託親友師長介紹」為最主要 2 種方式，分占 73.62% 及 58.25% (方式可以不只一種，故合計超過 100%)，但自家經營仍然維持為重要方式之一。此外，若依據年齡及教育程度區分，年齡愈長者及教育程度愈低者，其以託親友師長介紹方法尋職比率愈高；又以 2010 年青少年 (15-24 歲) 之就業調查為例，亦以應徵廣告、招貼 (含網路尋職) 及託師長親友介紹之方式最多，分為 45.01

%及 35.21% (行政院勞工委員會, 2011), 而高達 45.60%之失業原住民其求職管道亦為託親友師長介紹, 但「自我推薦及詢問」之比例於 2011 年則躍升為首位之 57.89%⁷ (行政院原住民族委員會, 2011), 綜言之, 官方各種統計資料一致顯示非正規之勞動市場資訊系統, 包括親友介紹、自家經營等之方式在臺灣目前之職場上深具重要性。

6. 學歷高低和個人取得出初職、現職與收入多寡之關係：國內研究顯示兩者間有顯著影響，亦即個人學歷高低所代表之人力資本雖然具有其解釋力，然而，用何種介紹方式與介紹人交情深淺，都不如介紹人本身的社會地位來得有影響力，又以非正規勞動市場資訊系統而言，包括親友介紹、自家經營等方式較具有舉足輕重之地位（劉韻僖及陳心田，2006；蔡芬芳，2007；陳怡靖，2009）。
7. 非營利組織與社會資本關係：研究指出（1）非營利組織對於社會資本之「生成」和「轉化」有重大貢獻，個人參與非營利組織之過程中會生產出種種的「公共財」並於分享中轉化成為社會資本，而這種社會資本對於社會成員普遍的互信與合作有形塑之作用；（2）非營利組織是社會資本「流通」和「運用」的重要通路，除了經濟領域之外，諸多的社會交往，包括同好聯誼、宗教慈善、文化休閒等，大多不以「營利」形式進行，是以現代社會逐漸經由「組織化」與「制度化」，使得大量社會交往之基礎不再是個人與個人之間的信任，而是屬於「系統信任」的運作範圍，此時非營利組織本身即是社會信任與社會資本流通的場域，構成公共信任之主要支柱；（3）非營利組織是社會資本「集中」和「累積」的承載單位，臺灣在解嚴之後，傳統社會關係不斷被改造的進程中，非營利組織所集中和累積的社會資本也就增進了能產生公共效益的信任與合作關係（顧忠華，2004）。

⁷依據行政院原住民族委員會於 2011 年編印之「99 年原住民就業狀況調查」指出，此問項可複選。

8. 人際網絡與經濟活動之關係：本土研究中以傳銷商之網絡研究（藍佩嘉，2000）顯示，傳銷的例子是一個網絡化的歷史過程，將人際網絡如何被動員、轉化為經濟活動腹地之情形鮮活呈現出來，也彰顯出人際關係之形式、意義和內容，如何在「商品化」的過程中被重組與建構。而其中更指出，當社會網絡被整合進經濟活動時，人情與利益之間並非理所當然的成為相輔相成之加權關係，行動者必須在此鑲嵌過程中克服調解其中可能的衝突與緊張，也就是必須對於人際關係持續的進行重組與改造，而這一個過程是一個制度環境改造的過程、也是一個社會意義重塑的過程。
9. 社會資本與知識分享之關係：研究（林鈺芬、王政智，2005）顯示 3 個結論：社會資本愈高愈會影響成員之知識分享；社會資本會透過信任的中介機制正向影響知識分享；及社會資本會透過交易成本的中介機制負向影響知識分享。由於組織信賴氣候是經由長期互動彼此信賴個體所發展出來之社會資本，當連結網絡關係愈強時，將有助於個體進行資訊資源之交換與結合（Tsai and Ghoshal, 1998）。
10. 跨族群交友之社會生活方面：研究指出，1980 年代末期，族群議題在臺灣社會裡扮演重要地位，然而，對於生活在臺灣社會的人來說，族群是否仍是重要的社會界限，影響著人們的交友行為？研究者以為影響參與受訪者跨族群交友的主要因素有二：首先為參與受訪者與其跨族群朋友間兩者聯繫之特質（如彼此之同質性、聯繫強度、接觸場合、社經地位差序等變項）；其二為屬於參與受訪者個人之特質（如個人所屬世代、族群、教育程度等變項及個人跨族群交友偏向程度）。而研究結果顯示，個人特質較兩者聯繫之特質具有影響力，更具影響跨族群聯繫形成之可能性（唐經硯，2010）。此外，Blau（1977）曾指出社會接觸機會對於聯繫形成的重要性，而此研究認為當參與受訪者的社會網絡異質性愈高時，便對參與受訪者之工具性網絡提供了豐富的異質性，這些異質性也暗示了參與受訪者將具有別人可能沒有的工具性資源以及鑲嵌於參與受訪者個人網絡中所

能動用之社會資本，於焉也促進參與受訪者達到工具性的目的。

11. 社會資本與就業方面：聚焦於青壯年志願役退休軍人之就業研究(丁華，2010)，在進行該類民眾如何運用其社會資本之近身觀察時發現，眾多退伍軍人在社經地位上表現不佳，卻也對照出有相當比例之退伍軍人表現得不錯，此時，社會資本概念展現對此差異現象之解釋力，即個人之社會資本因素影響退伍軍人於就業表現上呈現兩極化現象。在退伍初期由於退伍軍人在社會資本的面向上具有類似之特徵(如連結對象之同質性高、連結網絡之廣度與深度有其侷限等)，在就業或轉業需求上僅能發揮社會資本之消極功能，如提供訊息而非直接之影響。隨著進入職場時間之遞增，如果個人(因其人力資本之提升)能進入到高層級之社經地位後，於此階段之社會資本則會出現加乘作用(multiplier)，無論在訊息傳遞及直接影響上發生積極功能，更能出現以經濟資本作為回報之現象；而此作用在低階層的社經地位中，雖然也見到社會資本之累積，卻出現該社會資本僅能在相同階層中平行流動，是以，該階層中之社會資本缺乏推動使其垂直向上流動之能力，是以，社會資本顯現出其在影響社經地位上之差異，而這種情形，研究者形容為一種幾近「贏者全拿」(winners take all)之兩極化現象。

12. 以「社會網絡」角度分析者，則包括在就業表現方面：探索在求職歷程中，個人人力資源與社會網絡對於其就業表現之關連性之研究(蔡芬芳，2007)發現有二：(1) 學歷高低和個人取得初職、現職與收入多寡有其顯著影響，亦即人力資本有其解釋力；(2) 不論用何種介紹方式或與介紹人之交情深淺，都不如介紹人本身之社會地位來得有影響力；在勞工流動方面：探索勞工流動和資訊流動之關連(林季平、柯音如，2004)個人從事勞工流動時之抉擇主要即希望經由該過程獲得終身利益(lifetime benefits)最大化之目的，而在這個過程中絕對需要付出代價，而這些代價包括典型之移動成本和心理成本(Sjaastad, 1962)；在家族企業方面(蘇國賢，2002)：

社會資本會產生之正面效益，如減少交易成本、產生合作效果、透過集體力量來形成優勢、改變機會結構等，成為我國中小企業競爭之最重要利基之一（陳介玄，1998；周添城、林志誠，1999；張維安，2001）。而運用師徒關係資料之研究則指出，花時間去經營人際關係或網絡時，在教育方面可以得到顯著及正向效果（Michael, 2009）。

13. 社會資本與工作壓力：文獻曾指出原住民族的壓力高於漢民族（徐佩蘭，2004），因此，對於具高幽默感的原住民族而言，幽默感似乎未具調解壓力之功能，然而，實證研究發現社會資本對於從事於製造業之原住民之工作壓力具有部分中介作用，亦即職場中之幽默感能否有效建立與累積個人之社會資本，才是減輕工作壓力之關鍵（卓明德，2009）。



第叁章 研究方法

第一節 研究取向

一、研究途徑

為了深入瞭解離開原鄉至都會地區工作之原住民在尋找工作過程的獨特經驗，本研究採取質化之研究法，研究者透過深度訪談來蒐集資料，並採用敘說分析中的「類別—內容」的方法，來探討這群離開原鄉之原住民在其工作過程中如何受到社會資本之影響。

基於社會資本之定義可用於微視 (micro)、中觀 (meso) 及巨視面 (macro) 三方面，而其分別代表的就是個人、社區及國家，因此本研究探討之社會資本概念則主要將聚焦於微視面及中觀兩個層面，同時在本研究中，社會資本，則定義為社會上所組成之機構 (institutions)、關係 (relations)、態度 (attitudes) 及價值 (value)，而這些元素掌控著人與人之間之互動及促進了經濟及社會發展，亦即由所謂信任關係、權威關係、信息網絡與規範、地位等，以幫助瞭解原住民於都市就業狀況之影響。從資本所有者而言，社會資本可以分為個人擁有之社會資本、組織擁有之社會資本及整個共同體所擁有之社會資本。

本研究採用 Krishna and Shrader (2002) 有關測量社會資本之概念，他們認為社會資本在測量上要兼顧彈性，亦即細節上具彈性但概念嚴謹，認知到文化上的變異性但又能提供一個普遍化的、概念性架構，以便能將各種向度之社會資本都囊括進來，同時也能將質性及量化之方法予以統整。此外，「教會」對於原住民族部落而言，不僅是信仰中心也常是推動活化部落的主要動力，而教會中的神職人員更常扮演決策與宣導的重要角色。是以，本研究對於「社會資本」在操作概念上，轉換成為在半結構性訪問大綱中所提到之原住民受訪對象在

原鄉里的親朋好友、相識的人、校友、教友、神職人員、族人、同村友人、軍中同儕或長官、以前工作中認識的人、各種社團中認識的人、在都會中與就業有關之機構、團體、朋友、相識的人等，並且依據其性質將所有之社會資本區分為黏著性社會資本及架接性社會資本兩類：在原鄉中的親朋好友、校友、教友、神職人員、族人、同村友人歸類為「黏著性社會資本」；將跨越該族群界線而具規則性的面對面合作關係（如工作過程中接觸、認識之其他社會資本）歸類為「架接性社會資本」。並佐以有關原住民在臺北都會地區就業之相關數據資料，俾利對於現行原住民於臺北都會地區就業與社會資本之相互關係有深入及整體了解。

質性研究主要在針對少量的樣本做集中深入的分析與探討，立意抽樣法（purposive or judgmental sampling）的特質在於由研究者主觀判定選取特定個案做深度研究，而該個案因為含有大量與研究目的契合的重要訊息與內容而能符合研究所需，此外，由於原住民族目前共計有 14 族，對於樣本之族群代表性上，也力求樣本數與其族群在臺北都會地區之人口總數成合宜比例，因此，為了兼顧原住民現有族群在臺北都會地區生活的人數比例，本研究的抽樣方法主要採用立意抽樣法，且基於本研究母體的隱密性，本研究兼採滾雪球抽樣方式（snowball sampling）。

研究者先從生活環境中與一個合適個案取得連繫並進行訪談，繼之，為避免參與受訪者在工作類型上或者族群上之集中或偏誤，在樣本組成上則盡量做到涵蓋充分之年齡、婚姻狀況、族別、教育程度、工作類型等之差異，在進行滾雪球抽樣時，會請前述完成訪談者盡量依據研究者之需求介紹下一個樣本並協助進行必要之聯繫及介紹。Atkinson and Flint (2001) 指出，這種方式基本上係根據社會網絡連結，為一種非正式取得所需母體之方法，可以儘量避免掉樣本因為自我選擇性、太過依賴其本身社會網絡所產生之偏誤 (Griffiths et al., 1993)。

此外，由於參與受訪者在滾雪球介紹下一個樣本時，易造成工作類型或同部落因素之雷同，因此，如果某一族群樣本數已符合原先規劃之樣本數時，而當時之參與受訪者已經沒有適當樣本介紹時，研究者會需要回頭請先前已經訪問過之參與受訪者協助介紹特定族群之樣本，或由研究者透過人脈關係請相關單位或人員協助介紹樣本而進行深度訪談⁸。

詳言之，在兼顧立意抽樣及滾雪球方式，研究上先由第一位符合標準之參與受訪者，以滾雪球方式介紹下一位符合標準者，如 A 介紹認識下一位可能符合標準者，如 B，再經由 B 之介紹找到符合標準之 C，依次類推，而配合滾雪球停止原理 (Layder, 2002)，研究蒐集資訊或資料過程只要到一定程度，即可停止。也就是說可能在研究者已經獲得足夠用來回答問題，或者已經足夠用來檢驗或產生一套理論或解釋時，或者繼續訪談下去而沒有新的資訊或理論觀念出現，研究者就可以停止蒐集資訊 (擴張樣本數目)，也就是達到所謂「資料飽和」(data saturation)。

此外，本研究將藉由資料的不斷比較和理論的呈現，研究者若能從所蒐集資料內容中對於下一個訪談可以做出初步預測，且這些預測不斷被確認時，並達到「厚實描述」、「累贅」、「重複」、「充盈 (saturated)」等標準 (劉世閔, 2006)，或是訪談開始變得有些無趣卻又累人的負擔 (Bertaux, 1981) 時，研究者將做出所蒐集資料是否已經足夠之判斷。由於就深度訪談而言，與談者的合適人選應該都具有經歷過類似社會狀況與結構性情境，因此其述說的個人經驗故事

⁸本研究雖然採取立意抽樣及滾雪球方式蒐集樣本，並力求 14 族族群之適當分配，在樣本代表性上應已俱足，其中也訪談了居住於花東新村的阿美族人，雖然缺乏對於群居於臺北都會地區邊緣地帶的阿美族人聚落—三鶯部落、溪洲部落等地原住民之訪談，但據相關資料 (江雯、紀舜傑, 2011) 指出，都市阿美族人在文化與生活習慣 (其在生活習慣上喜於擇水而居，而族人亦賦予「水」有生命起源之意涵) 之影響下，三鶯部落為 1980 年開始於三鶯橋下逐漸形成之東阿美族人混居之聚落，而位於臺北縣新店溪畔的溪洲部落亦然，阿美族人在此延續特殊之文化移民型態，並發展出社群網絡，以及建立社會安全照顧之互助型態。其族人皆有類同之遷移歷史背景及相似之都市生活經驗，是以，其移動與族群性之緊密關聯應亦相對表現於就業歷程與黏著性社會資本之關係，該類之連結與本研究其他案例所顯現者並無明顯差異，因此，本研究以爲缺乏來自該部落之研究樣本，應尚無有引致抽樣偏誤之情形產生。

就能夠充分反應其所經驗的生命經驗與意義詮釋 (Seidman, 2009)。

關於樣本規模，一般而言，由於質性研究在界定最小限度樣本 (minimum samples) 時，應該考慮研究目的、相關情況及現有的研究資源等 (Patton, 1990)，亦即，最小限度樣本之大小依據能合理涵蓋所研究的現象而定 (簡春安及鄒平儀, 1998)。或言，有關訪談人數多寡，有 2 則判準度可以採用，即充足度 (sufficiency) 及資料飽和 (saturation of information)。「充足度」係指訪談人數之涵蓋的場域與人員屬性範圍，是否足以充分反應母體的全貌，本研究對此則注意有關族群人口比例及相關職業別上之分布；而「資料飽和」則已說明如上。由於研究樣本數足夠與否，也與每一項訪談過程互動中所需時間、經費和其他相關資源等有關 (Seidman, 2009)，很難用抽樣數字來判定，但本研究仍以顧及原住民之「族群別」及「職業別」，作為本研究抽樣規模之判定原則。本研究做出這種判斷，約於研究者進行與第 28 位參與受訪者之後才做出資料飽和之判斷，並結束後續相關訪談工作。

二、分析架構

基於研究目的，本研究在將社會資本分為黏著性社會資本及架接性社會資本兩類概念下，採用質性研究的研究途徑，藉由與研究對象之深度訪談，探討目前已經在台北都會地區就業或正在尋找工作中之原住民，其在離開原鄉前往台北都會地區就業過程中，社會資本對於其個人就業之影響情形。而所謂在台北都會地區就業包括就業狀況、就業適應、與社會資本運作方式、結合模式及其構成，最後，在研究發現及相關結論下將針對原住民就業提出相關政策建議提供政府施政參考。本研究之分析架構如圖 3-1。

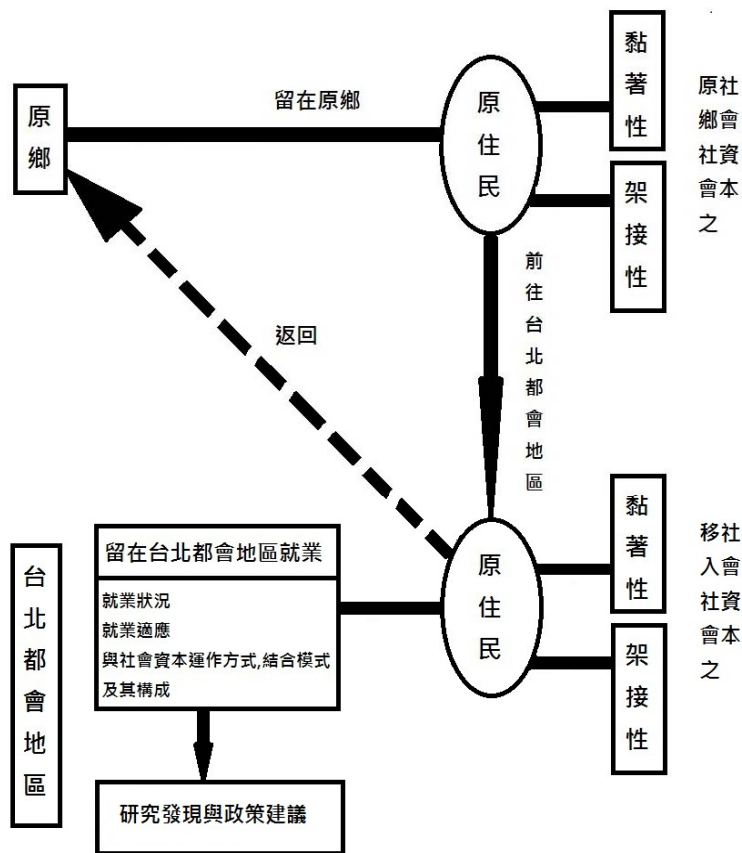


圖 3-1 分析架構

三、研究範圍與對象

我國現行政府認可之法定原住民共 14 族，包括泰雅族、阿美族、賽夏族、布農族、鄒族、排灣族、魯凱族、卑南族、雅美族（達悟族）、邵族、噶瑪蘭族、太魯閣族、撒奇萊雅族及賽德克族，其中「噶瑪蘭族」屬平埔族。本研究基於研究定義，參與受訪者必須具備在原鄉長大的生活經驗，在臺北都會地區出生長大者則排除在外，而生活在臺北都會地區的平埔族也不納入研究對象，此外，對於參與受訪者也不做平地原住民及山地原住民之區分。

是以，研究對象界定在於「基礎教育在原鄉完成，之後離開原鄉，

而目前在臺北都會地區工作者，且居住於臺北都會地區之原住民」，其中相關名詞解釋如下：

1. 原住民籍：法定原住民族 14 族。
2. 原鄉⁹：包括 30 個¹⁰山地鄉及 25 個¹¹平地原住民鄉鎮。
3. 就業狀況：就業狀況指在上述地區尋找就業機會或已就業者。
4. 臺北都會地區：係指臺北市及新北市。依據 2012 年 4 月資料¹²顯示，全國原住民人口共計 52,2245 人，居住區域別分 3 類，包括上述山地鄉、平地鄉及都會區。山地鄉及平地鄉人口分別為 161,388 人及 132,129 人(分別占原住民總人口之 30.9% 及 25.3%)，另有 228,728 人(43.8%) 則係居住於都會區。以都會區而言，居住於桃園縣之原住民人口數最多，約 54,014 人(占都會區原住民人口數之 23.61%)，其次為新北市 48,198 人(占都會區原住民人口數之 21.07%)，由於新北市一向是原住民勞動人口移入之聚居地，除比桃園縣¹³低以外，高過臺北市(14,506 人，占 6.34%) 及基隆市(8,719 人，占 3.81%) 甚多，是以，本研究以雙北市(臺北市及新北市)為主。

據上，復以上述資料指出，臺北市及新北市兩地原住民人口數計有 65,356 人，如按族別分，計以阿美族(36,375 人)居冠、依次則

⁹本研究採用「原鄉」乙詞，係指依據原住民族基本法第 2 條規定之「原住民族地區」，乃指原住民傳統居住且具有原住民族歷史淵源及文化特色，經中央原住民族主管機關報請行政院核定之地區。

¹⁰30 個山地鄉之範圍包括臺北縣之烏來鄉；宜蘭縣之南澳鄉及大同鄉；花蓮縣之秀林鄉、卓溪鄉及萬榮鄉；桃園縣之復興鄉；新竹縣之尖石鄉及五峰鄉；苗栗縣之泰安鄉；臺中縣之和平鄉；南投縣之仁愛鄉、信義鄉；嘉義縣之阿里山鄉；屏東縣之三地門鄉、泰武鄉、瑪家鄉、霧臺鄉、牡丹鄉、獅子鄉、春日鄉及來義鄉；高雄縣之三民鄉、桃源鄉及茂林鄉；臺東縣之延平鄉、海端鄉、金峰鄉、達仁鄉及蘭嶼鄉。

¹¹25 個平地原住民鄉(鎮、市)之範圍包括花蓮縣之花蓮市、玉里鎮、鳳林鎮、豐濱鄉、壽豐鄉、新城鄉、吉安鄉、富里鄉、瑞穗鄉及光復鄉；新竹縣之關西鎮；苗栗縣之南庄鄉及獅潭鄉；南投縣之魚池鄉；臺東縣之臺東市、卑南鄉、鹿野鄉、關山鎮、池上鄉、東河鄉、成功鎮、長濱鄉、太麻里鄉及大武鄉；屏東縣之滿洲鄉。

¹²依據行政院原住民族委員會網站資料：行政院原住民族委員會>主動公開資訊>統計資料>原住民人口數統計資料：「101 年 4 月臺閩地區各縣市鄉鎮市區現住原住民人口數按性別、原住民身分及族別分」。

¹³限於本研究時間及人力，原住民聚集之桃園縣未能列入。

為泰雅族 (8,969 人)、排灣族 (5,146 人)、布農族 (4,147 人)、太魯閣族 (2,353 人) 及卑南族 (1,503 人) 等，惟其中由於新北市烏來地區，屬於原鄉且多為泰雅族人，而本研究之研究對象係需離開原鄉至臺北都會地區工作，故有關臺北都會地區泰雅族人口數，本研究以為宜將烏來地區人口數 (2,360 人) 扣除，較能符合實際。是以，本區域內前述泰雅族人口數應調降為 6,609 人。

此外，為顧及族群之代表性，本研究進一步計算臺北都會地區單一族別人口占該族別全國人口數之比例，作為本研究在族群別樣本數之分布參考。復以 2012 年 4 月資料顯示，臺北都會地區中原住民族群比例仍以阿美族居冠，亦即居住於臺北都會地區中阿美族人口數與其全國人口數之比例為 18.91%，其次依序為卑南族 (11.87%)、賽夏族 (9.54%)、太魯閣族 (8.43%)、邵族 (8.34%)、撒奇萊雅族 (7.87%)、布農族 (7.71%)、排灣族 (5.56%)、魯凱族 (5.46%)、鄒族 (4.56%)、賽德克族 (3.60%) 及雅美族「即達悟族」(2.49%)。

依據上述比例，本研究基於經費、時間及相關資源之限制下，抽樣上的相關情形說明如下：1. 「撒奇萊雅族」在臺北都會地區之比例雖高居 7.87%，但因為實際人口數非常稀少，僅 51 人，本研究在立意抽樣及滾雪球方式下，尋找該樣本群體遇到實際上的困難，是以，未能順利取得研究樣本，以致於受訪對象未能涵蓋該族群；2. 「邵族」雖也有類似情形，但本研究透過行政院原住民族委員會員工之協助，獲得樣本數 1 人；3. 「魯凱族」在抽樣上亦發生困難，僅訪談 1 人；4. 基於「尚未申報」者在族群屬性上無法分辨，自無法將其納入抽樣人口中。

本研究實際進行深度訪談者共計 28 人，其族群分布詳如附表 3-2。研究樣本分佈顯示，有 4 族取樣比例近似該族占全國人口比例(如阿美族、泰雅族、布農族及卑南族)，有 5 族取樣比例稍高(如排灣族、鄒族、雅美族、太魯閣族及賽德克族)，有 3 族取樣比例略低(如魯凱

族、賽夏族及邵族)，有 1 族（撒奇萊雅族）未能順利取得研究樣本。有關族群樣本數雖有上述比例做為依據，而實際族群樣本比例雖未百分之百吻合，但應仍符合該原則¹⁴。

表 3-1 各族原住民居住於臺北都會地區人數及其占全國（或該族）原住民人數比例及本研究族群樣本數

人數 族別	單位：人				
	全國原住民人數	原住民居住於新北市人數	原住民居住於臺北市人數	各族原住民居住於臺北都會地區人數小計（占該族全國原住民人數比例）	本研究族群樣本數
	522,245	50,850	14,506	65,356 (12.51%)	28 (100%)
1. 阿美族	192,295	29,866	6,509	36,375 (18.91%)	5 (17.9%)
2. 泰雅族	82,880	4,349	2,260	6,609 (7.97%)	2 (7%)
3. 排灣族	92,528	3,842	1,304	5,146 (5.56%)	3 (10.7%)
4. 布農族	53,782	3,287	860	4,147 (7.71%)	2 (7%)
5. 魯凱族	12,363	471	205	676 (5.46%)	1 (3.6%)
6. 卑南族	12,653	1,113	390	1,503 (11.87%)	3 (10.7%)
7. 鄒族	6,922	176	140	316 (4.56%)	2 (7%)
8. 賽夏族	6,132	456	129	585 (9.54%)	2 (7%)
9. 雅美族	4,279	72	34	106 (2.47%)	2 (7%)
10. 邵族	719	46	14	60 (8.34%)	1 (3.6%)
11. 太魯閣族	27,906	1,692	661	2,353 (8.43%)	3 (10.7%)
12. 撒奇萊雅族	648	29	22	51 (7.87%)	0 (0)
13. 賽德克族	7,887	155	129	284 (3.60%)	2 (7%)
尚未申報	19,961	2,686	1,813	4499 (22.53%)	~

資料來源：取材整理自行政院原住民族委員會「101 年 4 月臺閩地區各縣市鄉鎮市區現住原住民人口數按性別、原住民身分及族別分」。

¹⁴本論文審查時承口試委員柯教授建議另一抽樣原則，即以某族原住民居住於台北都會地區人數與全國各族居住於台北都會地區總人數之比例為基準，作為某族群在研究樣本中，所占抽樣之比例。準此，例如阿美族共有 36,375 人居住於台北都會地區，占各族原住民居住於臺北都會地區人數 65,356 人之 56.6%，若以本研究全體樣本數為 28 人，則阿美族需取樣 15 至 16 人；泰雅族之 6,609 人占台北都會區原住民 65,356 人之 10.16%，則泰雅族需取樣 3 人，以此類推。基於本研究業已完成取樣及訪談，在技術上及時間上無法配合。此一抽樣原則具有參考價值，應可作為後續相關大型研究引為抽樣之準據。

附註：

1. 平埔的噶瑪蘭族未予納入。
2. 有關泰雅族人口數，基於新北市烏來地區屬於原鄉且多為泰雅族人，而本研究之研究對象係需離開原鄉至臺北都會地區工作，故表內有關臺北都會地區泰雅族人口數，係已扣除烏來地區人口數。

四、資料蒐集

本研究所採取之深度訪談方式 (in-depth interview)，是一種具有目標性的對話 (Burgess, 1984)，也是一種介入及專心聆聽對方表達的內容 (David and Sutton, 2004)。在訪談進行上，採取非標準化、半結構式之訪談，並設計訪談大綱來輔佐訪談的進行。

在確定了研究主題後，本研究先將擬在訪談過程中提問之問題，分別與臺北市原住民族委員會及新北市原住民族委員會之政府官員進行訪談，請其協助修正。之後，與訪談大綱之撰擬考量一樣，為增進訪談之技巧及經驗，研究者找到一位合格且與研究者熟稔之參與受訪者，先進行實驗性訪談，與其討論訪談口氣並與其共同修正訪談大綱 (初稿)，隨後並將此訪談大綱與指導老師討論確認，如附錄一。

本研究之深度訪談，皆由研究者個人親自個別進行。基於尊重，研究者先請參與受訪者徵詢下一位參與受訪者意願，然後再由研究者親自以電話聯繫，告知參與受訪者訪談的內容及研究大意，讓其有心理準備。在進行訪談之前，又與其聯繫確認訪談的時間及地點。訪談過程及內容均經當事人書面同意，加以錄音及相關簡短筆記。

訪談時研究者先作自我介紹，再一次口頭說明研究目的與研究結果之用途，並說明相關資料匿名性與保密性原則後，徵得其同意簽訂「訪談同意書」(如附錄二)後進行訪談，每一案例訪談時間，視參與受訪者的實際狀況而有所不同，平均約為 2 至 3 小時，有些非常願意

深入透露本身經歷者，訪談時間甚至長達 3 至 4 小時。

由於參與受訪者大多為就業者，往往難以掌握訪談時間。基本上為了配合彼此的作息，在訪談時間樣態上非常多元，有的在上班中午休息時間、有的在營業中場休息時間、有的在下班後、有的在休假或周末時間；至於訪談地點也就近使用其工作場所之會議室、住家、其營業處或選擇具安靜性與隱密度的用餐場所。

為了達成研究者與參與受訪者的雙向溝通，在訪談的開場白（opening statement）陳述中，研究者會清楚傳達題意（conveying meaning），例如，清楚的向參與受訪者說明：訪談中要詢問什麼、這些資訊是為誰蒐集、這些資訊將如何處理（包括保密的處理）、蒐集這些資訊的目的是什麼、這些資訊將會被如何使用等。訪談剛開始時，透過研究者事先準備的訪談大綱，讓參與受訪者清楚了解訪談的大方向，如此作法有助於參與受訪者卸下心防而輕鬆進行訪談。訪談過程中，研究者也會當場視參與受訪者的反應而彈性調整問法與討論議題。因此，在實際執行過程中，研究者非常不拘泥於訪談大綱所列的問題順序，並視訪談情境需要做適度調整與追問，此外，由於參與受訪者之工作歷程都非常豐富，也樂於與研究者分享，因此訪談大綱有助於研究者掌握訪談方向，以免流於離題的閒聊或過多的自我經驗述說。為了確認研究者沒有錯誤解讀參與受訪者的意思，研究者在訪談進行中，時常採取聚焦（focusing）、澄清（clarification）、反覆印證（double checking）等方式，以減低研究者主觀詮釋上的謬誤，並徵得同意除了做錄音以外也隨手作重點摘要。

整體而言，由於參與受訪者之工作狀況，本研究在事前聯絡上頗費心思，然而一旦洽定妥當後，訪談過程則非常順利及溫馨。大部分的原住民朋友都能以熱心協助的心態與研究者侃侃而談¹⁵，訪談結束後

¹⁵其中雖有 1-2 位原住民朋友在訪談開始的 20 分鐘之內明顯可以感受到他的強烈防衛機制，但當訪問結束之後，與其所介紹之下一位訪談時，才知其該原住民朋友特別交代下一位朋友一定要接受訪問。另外有趣的是，訪談中發現二位參與受訪者與研究者同星座（其中一位更與本人同天生日），因此氣氛無比融洽；某位受訪者相當含蓄內斂，研究者事後無意間上網查詢其於

還會很誠懇表示希望對研究有所幫助。也很開心與研究者就其他部分閒聊，這一切都讓研究者深為感謝，此外，原住民朋友的熱誠、幽默、坦率更讓研究者印象深刻。整個訪談過程像極了一場能用小心、推理的方式所進行的即興對話 (Wengraf, 2001)。

五、資料分析

質化資料分析是一種持續性的創造過程，在質化研究中，同時包含科學面的批判性思考 (critical thinking) 與藝術面的創造性洞察 (creative insight)，透過對實證資料的分析、類別化資料、描述資料、詮釋資料，並撰寫出具有創造性的研究報告 (Patton, 1990)。大體而言，質化資料的分析須經歷七個階段，分別是重複閱讀實證資料；記錄主題、隨筆摘要及說明；尋求研究主題的顯現；建構類別；發展概念性與理論性命題；閱讀文獻；以及系統性的統合重要研究主題與發現，再撰寫成具創造性的研究報告等 (陳向明, 2002; Tutty, Rothery and Grinnell, 1996; Miles and Huberman, 1994)。本研究依循上述階段進行實證資料的登錄、分析與詮釋，在研究報告中有關訪談紀錄，都盡可能保留參與受訪者的原始語詞、句式，並找尋個別訪談中內部突出而顯著的材料，在諸多訪談和諸多與談者之間找出相互關連的線索 (Seidman, 2009)。

無論量化或質化資料，編碼都是資料分析的最重要工作 (Layder, 1998)，牽涉到如何挑選能夠揭示出資料之意義或意涵的符號。由於，本研究共訪談了 28 位參與受訪者，訪談資料包括了訪談錄音資料轉謄成上百頁之訪談逐字稿以及結構化的觀察等，需要經過多次的細讀而後進行編碼，最後綜合摘要整理出一系列的資料庫。

本研究於 2012 年 1 月初進行相關前導訪問，問卷經過測試與修正

訪談中所透漏之原住民姓名，方知該受訪者表演事業相當多元，跨足歌唱及演藝事業；另外當受訪者敘述當初由雇主帶其到海邊看海時自然想念起蘭嶼故鄉，研究者不禁與受訪者一同沈浸在鄉愁的眼淚中。

後，正式訪談過程自 4 月 1 日起至 7 月 13 日止，共計訪問 28 人，主要以面對面訪談為主¹⁶。本研究在尋找參與受訪者過程中，雖沒有刻意控制參與受訪者的男女比例，但在實際之性別分布上尚稱允當，男性共 16 人、女性共 12 人；其次，相關之特性，如依教育程度區分，國小畢業（含肄業者）者 3 人、國中畢業者 2 人、高中畢業者 3 人（另有高中肄業者 2 人）、高職（高工、高商）畢業者 9 人、師院畢業者 1 人、神學院畢業者 1 人、士校畢業者 1 人、二專畢業者 2 人、大學畢業者 4 人（其中有 1 人碩士班就讀中）。

如依年齡區分，則以 31 歲最年輕、70 歲者最年長，30 歲至 40 歲者 8 人、40 歲至 50 歲者 12 人、50 歲至 65 歲者 6 人，65 歲以上者 2 人。

至於，計算參與受訪者到臺北就業時間，由於其中有諸多出現曾於求學期間就到臺北都會地區打工、實習，或在臺北都會地區及桃園等地來回工作，因此，個人確實在臺北都會地區工作之時間實難清楚計算，其中有關其到臺北都會地區就業時間則係以參與受訪者所口述之數據據以記錄，分類則為待業者 2 人（其中 1 人係待產中）、其餘者之就業時間分別為，5 年以下者 2 人、5 年至 10 年者 5 人、10 年至 20 年者 8 人、20 年以上者 11 人（其中包括退休者 2 人，有 1 人仍從事民間非營利組織創辦人兼負責人）。

28 位參與受訪者之基本資料，如個人性別、年齡、族別、教育程度、到臺北都會地區就業時間、目前職業等詳細情況，則經依據編號並整理如附錄三。

依據職業標準分類，本研究參與受訪者目前所從事之職業計有第 1 類「民意代表、主管及經理人員」1 人（含非營利組織之創設及代表

¹⁶其中只有一位參與受訪者，其堅持要約在臺北車站附近（研究者事後猜測可能因為私人家庭因素），但因該期間午間一直下大雷雨，必須屢次更改時間，且研究者擔心其年紀大出外不安全，故徵得其同意改用電話訪問。惟，當其談到往事時，有些感慨及哽咽，令研究者事後覺得自己應該親自面談方為妥當。

人)、第2類「專業人員」1人(含歌唱演藝事業者1人)、第3類「技術員及助理專業人員」4人(含公司技工、文創產業公司行政助理、媒體幕後工作者及IC產業公司技術師各1人)、第4類「事務支援人員」3人(含政府單位服務之約聘人員1人、平面媒體電話廣告顧客服務事務人員1人、保險業務員及兼職翻譯1人)、第5類「服務及銷售工作人員」8人(含保安服務工作人員、販賣業、專業按摩、廚師各1人、美髮師2人、美容師及小吃店經營者各1人)、第7類「技藝有關工作人員」2人(含沖床業及汽車修理各1人)、第8類「機械設備操作及組裝人員」1人、第9類「基層技術工及勞力工」5人(含派遣業政府單位清潔人員、單位司機、兼職醫院看護、送貨員兼職計程車司機及移運設備操作工各1人)及待業者3人(含待產休業者、待業各1人及目前就學但仍兼職者1人)。詳如表3-2。

表3-2 參與受訪者目前所從事之職業類別及人數

類別	職業類別名稱	人數	說明
第1類	民意代表、主管及經理人員	1人	非營利組織之創設及代表人
第2類	專業人員	1人	歌唱演藝事業者
第3類	技術員及助理專業人員	4人	公司技工、文創產業公司行政助理、媒體幕後工作者及IC產業公司技術師各1人
第4類	事務支援人員	3人	政府單位服務之約聘人員、平面媒體電話廣告顧客服務事務人員、保險業務員及兼職翻譯各1人
第5類	服務及銷售工作人員	8人	保安服務工作人員、販賣業、專業按摩、廚師各1人、美髮師2人、美容師及小吃店經營者各1人
第6類	農、林、漁、牧業生產人員	0人	
第7類	技藝有關工作人員	2人	沖床業及汽車修理各1人
第8類	機械設備操作及組裝人員	1人	領有執照之吊車司機

第 9 類	基層技術工及勞力工	5 人	派遣業政府單位清潔人員、單位司機、兼職醫院看護、送貨員兼職計程車司機及移運設備操作工各 1 人
第 0 類	軍人	0 人	
其他	待業者	3 人	待產休業者、待業各 1 人及目前就學但仍兼職者 1 人

參與受訪者中值得一提的是有 8 人屬於自行創業經商者，其中包括於臺北鬧區開設頗具規模之美容工作室、美髮工作室者共計 3 人、於新北市某區經營修車廠者及在某區經營沖床廠者各 1 人、經營小吃店及食品販賣者各 1 人。訪談期間可以感受到其經營狀況皆頗為熱絡。此外，參與受訪者中缺少屬於第 6 類「農、林、漁、牧業生產人員」及第 0 類「軍人」。其中，由於本研究地緣範圍在臺北都會地區所以第 6 類「農、林、漁、牧業生產人員」及第 0 類「軍人」之闕如應屬正常（其中，編號 P1 屬義務役自願延長退伍及編號 P25 屬士官退役），因此，本研究之樣本蒐集已屬充足，職業類別之分布已有兼顧。

誠如前述，本研究係以其在接受訪問期間目前所從事之職業別所區分，而實際上參與受訪者在就業歷程中也出現於不同職業間轉換之經歷，因此本研究在職業別上之分布應已具有足夠之豐富度。其工作歷程之簡述¹⁷，以其進入臺北會區就業「前後」工作經歷做區隔並整理如附錄四。

第二節 研究效度

社會科學研究有諸多資料蒐集方法，各有方法特性（method specificity）所伴隨而來的優點及先天的限制（Frankfort-Nachmias and Nachmias, 2001），又由於社會資本概念之定義不一，在測量上相

¹⁷為符合研究倫理保密原則及保護參與受訪者權益，每一位參與受訪者給予一個編號，其中如果有出現任何可能顯示與參與受訪者有關之人名、服務單位、公司名稱等資訊，在資料分析中會以「POO」代替。

當困難。不同研究者採用相異的方法去測量社會資本，又更加深了原本之困境 (Schuller, Baron and Field, 2000 ; Halpern, 2005)，然而，一個優質的社會資本研究若從質性研究出發，仍應注重質性研究之效度。

研究之效度係指所測得的資料是否為正確 (Kirk and Miller, 1986)，而質性研究之效度即指該研究結果為可接受的、可信賴的、或可靠的，而其也有內在效度及外在效度之分。內在效度關注研究的結果是否屬於因果關係。本研究在確保內在效度上，則係在發展相關研究時，已經進行所謂研究計畫之試行，先採取較小規模的試探研究 (pilot study)，亦即與臺北市、新北市相關主管機關之長官及乙個與談者試驗訪談設計。

在此試驗過程中，主管機關之長官協助研究者檢視所設計的訪談結構、程序是否合宜？能否達成預期的研究目標？協助發掘包括建立接近管道、聯絡接觸參與受訪者以及訪談執行等過程，也針對原住民特性提醒研究過程中研究者必須注意的某些訪談技術。此外，研究者也與該與談者，先行進行實驗性訪談，與其討論訪談口氣並與其共同修正訪談大綱 (初稿)，隨後並將此訪談大綱與指導老師討論確認。訪談過程中，運用足夠之輔助工具，如訪談過程全程錄音等以確保能適切描述實證資料。

至於外在效度方面，在研究過程中，始終相信應該從資料導出理論，再依據理論來引導後續之資料處理，亦即資料與理論之發展之間必須要緊密結合互為引導 (Smith, 2007)。因此在資料分析階段，引用了理論來源，以作為資料分析的參考架構。至於資料方面，則包括上百頁的筆記訪談的逐字稿，在不斷地進行逐字稿重複閱讀下，依據訪談資料的脈絡進行資料之編碼、分析與類別化工作，再綜合摘要整理成一系列的資料庫。之後再據以描述實證資料、詮釋研究結果，並透過三角交叉法進行檢驗，最後撰寫成報告，亦即將訪談內容轉換成為

「可分析」的文字敘述。

由於質性研究在於描述現象如何運作以及發展和考驗初步的因果假設和理論 (Strauss, 1995)，故研究者需演繹式地找尋每一現象的真正因果，檢查每一可能發生的線索，並嘗試排除每一個對立的解釋，此種效度有賴專家意見 (expert opinion) 來協助確保，或言質性研究之內在效度，有賴三角交叉檢驗法 (triangulation) 來驗證，亦即透過採用超過一種的資料蒐集方式來進行檢證，以減少這些方法特性對特定知識主體的影響程度 (Frankfort-Nachmias and Nachmias, 2001)，或是將交叉檢驗法視為一種研究的策略，有助於社會科學研究「超越來自於單一方法論所產生之個人偏見，可部分克服僅運用一個研究或一種方法所產生的缺憾 (Denzin, 1989)」。

本研究在此部分則係透過將初步的分析結果或報告大綱拿來與其他研究者討論，以便獲得校正與啟發，也拿這些資料與參與受訪者做初步的溝通，以便校正研究者後續的分析與解釋。

第肆章 原住民族就業現況

第一節 我國原住民族政策

我國原住民族計有 14 族，截至 2012 年 4 月底止，總人口數計有 512,245 人，約占全臺總人口數 2.18%。依據行政院 2002 年頒布之「原住民族地區」，原住民之分布，基本上可區分為「原鄉」與「非原鄉」地帶，原鄉包括 30 個山地鄉及 25 個平地原住民鄉鎮，總面積達 1 萬 9333 平方公里，約占臺灣省總面積之 54% 左右，其餘鄉鎮市區則稱為非原鄉；此外，非原鄉地帶依據行政院主計總處之分類標準，又可區分為都會地區核心、都會地區周邊及非都會地區。

從 1945 年至今，政府關於原住民族之發展政策，學界指出約略可分為 4 個階段（高德義，1996）：

1. 政策摸索期：從 1945 年到 1950 年。政府採取「同化政策」，原住民名稱從「高山族」改稱為「山地山胞」等。
2. 「山地平地化」時期：從 1951 年到 1962 年。主要是政策安撫的過渡期，例如省政府制定「山地施政要點」、「促進山地行政計畫大綱」，明白提出「山地平地化」的政策目標。
3. 「社會融合」期：從 1963 年到 1987 年，此時期以「社會融合」為重要施政目標，例如依據聯合國「土著及部落居民公約」，省政府制定「山地行政改進方案」，其中即明確提出「社會融合」為重要施政目標。
4. 「社會發展」期：從 1988 年至今。

國民政府在來臺來臺之前，法令條文未有原住民乙詞，其相關政策則含括於邊疆政策中，而原住民族之發展也與政府政策息息相關。民國 40 年代政府頒布了 3 項原住民法案：「臺灣省山地施政要點」、「臺

灣省獎勵山地實行定耕農業辦法」及「臺灣省獎勵山地育苗及造林實施辦法」，開啟了將臺灣原住民族融入平地社會之時代，「漢化」是當時原住民政策之基本原則及目標。其中「往山下移住」之措施，迫使原住民族離開世居地而嚴重衝擊其生活，而推行「國語」則讓族語逐漸消失，進而倡導之「山地新生活運動」更進一步破壞了原住民族之傳統及文化，之後。是以，至我國開始修憲以前，原住民族較諸一般社會已在經濟、政治與社會等各方面發展落後差距甚多（柯正峰，1996）。

至1980-1990年間，由於多次相關社會運動¹⁸的興起促進了我國原住民族主體意識覺醒，1988年政府宣布解嚴，1988年頒布之「臺灣省山胞社會發展方案」則標示了我國原住民政策，應以尊重原住民傳統文化、提升原住民教育素質、培養原住民自主奮發之精神與能力為原住民教育目標之方向（李瑛，2000）。而後，於1994年第3次憲法增修條文中，首次將「原住民」入憲，對於原住民族集體稱號予以正名，原住民族遂可以恢復傳統姓名；之後，政府再陸續根據憲法增修條文之規定，制定或修訂各種保障原住民人權的法律，給予原住民更積極的差別待遇及實質平等的人權，由於之前相關政策，一般以為不過是政府為安撫原住民所提出之行政命令，至1998年「原住民教育法」通過之後，原住民族的地位才算獲得大幅提升（施正鋒，1999；韓繼成，2005）。

1996年政府成立「行政院原住民族委員會」，之後，陸續於2001年10月公布「原住民族工作權保障法」、2004年9月公布「原住民族教育法」、2005年2月公布「原住民族基本法」、2007年12月公布「原住民族傳統智慧創作保護條例」及2008年12月公布「原住民身分法」等有關原住民族之基本大法，至此，國內原住民族之整體發展方展現

¹⁸依據行政院原住民族委員會於100年9月6日起舉辦之「臺灣原住民族一百年影像及史料特展」資料顯示，在1980-1990年之間，臺灣原住民權利促進會之成立、發表權利宣言、刪除吳鳳神話、原住民正名行動及蘭嶼反核廢料活動等社會運動，不僅促進了當代人對於當時臺灣原住民族發展之了解，更批判了政府與漢人中心主義，進而促使臺灣的國家民主體制更完整周延。

出具有憲政主體及文化復振之意涵。此外，於 2010 年通過明定每年 8 月 1 日為「原住民族日」等諸多措施及研擬「原住民自治法（草案）」等，則逐漸確定國家重視原住民族地位與權益，也成為對臺灣原住民需求之實質回應。近年來在國際上更有著「聯合國原住民族權利宣言」之倡導，除了以往以提升原住民經濟或脫離貧窮為前提之外，更強調需賦予原住民族自行選擇發展的權利（以撒克·阿復，2008）。

第二節 我國原住民概況與就業圖像

我國原住民族人口在近年來出現其在量之轉變，約從 1983 年之 30 萬人增加到 2012 年之 52.2 萬人，此外，從人口分布之角度看，學者認為在過去 1、20 年中，由於臺灣社會之持續都市化、資本主義化下，大批原住民移居都會地區，使得都會地區原住民占原住民總人口之比例大增之現象（從 6% 增加到近 40%），不僅成為一個值得重視的空前改變（黃樹民，2010），也逐漸形成所謂之「都市原住民」。政府舉辦之大規模調查研究也發現原住民家庭的經濟壓力，受到近年來原住民人口由原鄉地區流向都會地區之影響益發沉重（陳信木，2006）。

「都市原住民」中以阿美族、賽夏族及邵族居住於都市之比重超過半數，而泰雅族移居北部都會地區的比例也頗高。人口普查資料顯示，原住民遷徙頻繁，離開原鄉的原住民在都會地區呈現特殊的聚居趨勢，多半集中於北部都會地區周邊，亦即桃園、中壢等都會地區周邊地帶，而到 2000 年之後才逐漸減緩。目前而言，居住於原鄉及非原鄉之原住民人口，維持在約 6 比 4 之比例，即約 6 成之原住民居住於原住民較集中之 55 個原住民鄉鎮市，另外，約 4 成之原住民居住於非原鄉地區，主要集中於臺北—桃園、臺中及高雄三大都會地區。「都市原住民」狀況之於整體原住民而言，遷居都會的原住民，在人口結構上，多屬中、壯年，在教育上也相對較高，與原鄉原住民之差異逐漸拉大。依據 2011 年人口資料顯示，都市原住民人口排行前 5 名依序為桃園縣（52,349 人）、新北市（46,725 人）、臺中市（24,085 人）、高

雄市（20,674人）及臺北市（13,945人）。與本研究討論有關之居住於新北市及臺北市之原住民人數於2012年4月底則由分別成長至50,850人及14,506人。

臺灣原住民族雖然早已被納入整體資本主義經濟體系之內，但卻因為缺乏足夠的教育水準、技術、資金及其他資源來配合整體社會脈動之發展，加上傳統的農業生產方式也無足夠的生產力提供原住民經濟自主的情況下，原住民族在現代經濟社會上居弱勢地位，特別反映於原住民勞工的就業競爭劣勢與平均所得低落。其就業競爭弱勢主要包含失業及就業不穩定兩種現象（顧慕晴、盧佩婕，2008），而其平均所得低落除反映在收入之絕對數值上，也有著整個社會對於原住民工作上之薪資仍存在明顯之歧視現象（于若蓉、辛炳隆，2010）。

由於產業結構、教育和技術能力、生活習性與觀念等因素，臺灣原住民普遍面臨就業不易的劣勢處境。高失業率一直讓原住民族受害既深且廣，且此現象仍在持續當中。此外，其就業狀況又經常隨著經濟景氣起落之幅度嚴重上下擺盪著，顯得相當不穩定。而就原住民工作特性而言，研究（劉曉融，2003；蔡瑞明，1984）指出，職業結構一元化是原住民共同的特色，特別是偏重在體力勞動、低技術層次的工作。

依據行政院主計總處¹⁹資料，我國就業者圖像於1990年為整體勞動力參與率²⁰為58.67%，就業者中62.48%為男性、25-44歲及45-64歲為主要就業者年齡（分占59.24%及23.25%）、教育程度以國中及以下為主（約54.73%）、以服務業及工業為主要行業（分占45.99%及41.72%）、以藍領工作為主要職業（藍領工作人員包括技術工及有

¹⁹行政院主計總處，99年人力運用查報告，網站：行政院主計總處>政府統計>主計總處統計專區>其他專案調查>人力運用調查>統計分析。

²⁰依據行政院主計處有關「勞動力」定義為，在資料標準周內年滿15歲可以工作者，包括從事有報酬工作（含部分時間工作）者、從事無酬家屬工作（15小時以上）者、有做而未做領有報酬者、有工作而未做沒有領報酬者、無工作在找工作者或已找工作在等待結果者。而「勞動力參與率」是指勞動力占15歲以上民間人口的比率，也就是在15歲以上民間人口中有參與勞動的比率。

關工作人員、機械設備操作及組裝工、非技術工及體力工，占 42.19 %），其次為其他（其他包括服務工作人員、農事工作人員，占 29.04 %）。

歷經 20 年變遷，至 2010 年國內就業者圖像則出現轉變，其中整體勞動力參與率下降為 57.92%，就業者中雖仍以男性為主，但比例已經下降為 56.13%、25-44 歲仍為主要工作年齡，但 45-64 歲工作者之比例則上升為 33.34%（主要由 1990 年之 15-24 歲工作者轉移）、教育程度則改為以大專以上者為主（約 43.12%）、行業中仍以服務業為主且比例上升至 58.73%，工業則下降為 35.97%，主要職業則改以白領工作為主（白領工作人員包括民代及主管人員、專業人員、技術員及助理專業人員、事務工作人員等）約占 45.39%，其次則為藍領階級占 30.54%，其他則僅占 24.08%。

詳言之，女性與大專以上程度就業者比率趨增、白領就業人口持續穩定成長；2009 年間新進重行就業²¹比率以女性、青少年、大專及以上程度者較高；曾經轉業就業者中以行、職業同時轉換者 50.25% 最多，相同行、職業間之轉換亦占 28.66%；就轉業原因而言，亦自願離職者居多占 62.83%（其中因想更換工作地點而轉業者占 17.14%）、非自願離職者占 29.58%（其中因工作場所業務緊縮或歇業而轉業者占 17.69%），而以轉業者變換工作之次數分配觀之，以變換 1 次工作者 89.75% 居多，變換 3 次以上者僅占 2.99%；2009 年間曾轉業者以營造業及技術人員之移出人數最多。

至於原住民族之就業圖像²²，將就其勞動參與概況、年齡、教育程度、所得狀況、從事行業、從業身分、平均主要工作收入、平均工時、工作地點及離開工作之原因等方面說明如下：

1. 勞動參與概況：15 歲以上之原住民人數占全體原住民人數 74.20

²¹依據行政院主計處資料顯示，「新進重行就業者」係指於 2009 年間進入就業市場且未轉換工作者，不論 2008 年以前是否曾工作過，而轉業就業者則指於 2009 年間曾經轉換過工作者。

²²依據行政院原住民族委員會 2011 年編印之《99 年原住民就業狀況調查》。

％，其中勞動人數有 229,211 人（就業者有 217,594 人，占 94.93％、失業者有 11,618 人，占 5.06％），整體勞動力參與率為 60.25％，其中男性勞動力參與率為 68.48％，明顯高於女性之 53.08%²³。此外，居住在「非原住民鄉鎮市」、「臺北市」與「高雄市」者的勞動力參與率相對較高，分別為 62.64％、64.44％及 66.68％，顯見遷離原鄉之原住民其為維生而相當戮力工作。

2. 年齡：年齡層在 25-44 歲與 45~64 歲為勞動力參與率的高峰（分別為 81.97％及 64.06％），隨著年齡層遞減或遞增，勞動力參與率有下降趨勢。
3. 教育程度：以高中（職）及大專及以上教育程度者勞參率相對較高，分別為 65.79％及 64.40％。
4. 所得狀況：15 歲以上原住民每人每月平均收入為 16,132 元，以每月收入以 2 萬元未滿 3 萬元者比例較高，為 22.69％，而未滿 1 萬元者，占 16.58％；另外，沒有收入者占 25.69％。此外，對於有酬就業之原住民而言，每人每月平均主要工作收入為 25,368 元。其中以每月主要工作平均收入 2 萬元-未滿 3 萬元及未滿 2 萬元者之比例較高，分別為 39.30％與 31.02％；其次為 3 萬元至未滿 4 萬元，占 18.12％。一般民眾有酬就業者平均每月主要工作收入為 36,128 元，相較之下，原住民的有酬就業平均月收入僅為其七成左右，是否即存在與漢人同工不同酬的差異？值得進一步查證。
5. 從事行業：原住民就業者從事行業以「製造業 15.63％」、「營造業 13.24％」、「其他服務業 12.48％」及「公共行政及國防強制性社會安全 10.48％」之比例較高，從事之職業上則以「服務工作人員及售貨員」比例最高，占 21.98％，其次為「非技術工及體力工」占 18.60％，再其次為「技術工及有關工作人員」占 15.15％。整體而言，原住民就業者在從事「生產有關工人、機械設備操作工及體力

²³依據行政院原住民族委員會 2011 年編印之《99 年原住民就業狀況調查》資料。

工（技術工及有關工作人員、機械設備操作工及組裝工、非技術工及體力工）」之比例將近 5 成。顯示原住民就業者從事非技術性或勞力工作的比例相當高。

6. 從業身分：原住民就業者之從業身分以受私人僱用者最多，有 71.94%，其餘為受政府僱用者占 15.03%，自營作業者占 11.21%，無酬家屬工作者占 0.72%，而以擔任雇主的占最少數（0.74%）。此外，在受政府僱用者中，以並未具有正式公務員任用資格者居多占 60.07%，另 38.98%則有正式公務員任用資格。原住民就業者有較高比例受政府僱用，但是卻沒有正式公務員任用資格，可能與較多原住民從事政府所提供的臨時性工作有關。
7. 平均工時：2010 年 5 月時，一般民眾平均每周工時為 44.38 小時，而原住民就業者，整體每周平均工時（包括主要作時數與其他所有工作時數）為 44.79 小時，每周工作時數為 30 至 44 小時者比例最高，占 43.85%，其次為每周工時 45 至 49 小時者，占 19.86%。
8. 工作地點：原住民就業者工作地點以在非原住民鄉鎮市之比例最高，為 47.04%，其次為在平地原住民鄉鎮市工作者，為 21.94%，2008 年資料則更指出以在花蓮縣、桃園縣、臺北縣及臺東縣工作的人數較多，其中約有半數原住民（50.09%）在花蓮縣（14.04%）、桃園縣（12.88%）、臺北縣（12.57%）及臺東縣（10.61%）等 4 縣市工作。
9. 離開工作之原因：過去有工作經驗之原住民失業者離開上次工作之主要原因，以「季節性或臨時性的作結束（41.3%）」、「工作場所業務緊縮或歇業（16.9%）」及「對原有工作不滿意（12.8%）」為主，而這些失業者 90.4%過去都曾有工作經驗。

基上資料，不難發現原住民教育程度基本上並不高，以高中、職程度為主，其勞動力參與率不可謂不高且工時不短，然而，其所從事之工作，多非雇主本身，而係受僱者，且多集中在非技術或低技術或

多需體力等之工作，即便服務於政府部門亦未具備公務員任用資格，易言之，原住民之工作多集中在所謂之藍領勞工階層，以致於其平均收入不高，且又必須遠離原鄉進入非原住民鄉鎮市居住，除集中在花蓮縣及臺東縣工作之外，必須遠赴桃園縣及臺北縣等工商業發達之縣市謀生。

針對上述歸納，再與前述全國就業者圖像比較，有關原住民就業之工作性質而言，不難發現原住民有異於一般民眾之現象：1. 有甚高比例之原住民從事農林漁牧業；2. 在營造業（技術工與非技術工）與公共服務業之比例亦高於全國平均值；3. 原住民的勞動力參與率高於一般民眾，是其就業圖像中的特色。

第三節 國內原住民就業政策與相關研究

原住民就業促進與就業權益保障不僅是國際組織關注之議題，也是我國政府歷年來努力之方向。由於影響原住民就業之因素複雜且多元化，國內有採相對排除概念，進行原住民就業現象之瞭解（邱汝娜，2008）；也有針對知識經濟、資訊時代對於原住民就業所帶來之影響進行研究（林穎寬、林季平，2002；黃松林，2009）；或是針對於我國加入 WTO 或全球化之後，外勞對於原住民就業所帶來之影響（林季平，2003）或原住民於都市就業之艱辛（徐曉慧，2010）或失業者回部落謀生亦困難（郭俊巖、許珮茹，2010）等現象進行相關研究。而政府針對整體原住民族所得偏低，經濟能力薄弱之問題，行政院原住民族委員會曾訂定諸多方案予以因應。

以中央政府整體有關原住民就業政策而言，行政院原住民族委員會於 1997 年訂定「輔導原住民經濟及產業發展 4 年實施計畫（1999 至 2002 年度）」，用以輔導原住民族產業發展及提振原住民族經濟收益能力；於 2002 年底辦理「輔導原住民族經濟及產業發展」總體檢；於 2003 年訂定「挑戰 2008 國家發展重點計畫—新故鄉社區營造—原住民族新部落運動計畫—原住民族社區產業發展計畫（2003 至 2004

年)」，目標在於促進原住民族部落產業之轉型；其後另有 2005 年之「原住民族部落永續發展 4 年實施計畫（2005 至 2008 年）」及 2006 年之「原住民族部落產業發計畫 3 年實施計畫（2006 至 2008 年）」²⁴，此外，「原住民族工作權保障法」通過後，有具體之「促進原住民就業方案」推動 40 項措施。

至於針對原住民個體之就業權益及促進方面而言，政府大致朝「禁止對原住民就業歧視」及「原住民就業促進」兩方面進行，後者則透過定額進用、創造就業機會、職業訓練與就業服務等 4 種措施予以推動。其中有研究指出定額進用政策雖在公部門已產生效果，但由於其係以短期性質及非技術的體力工作為主，故對於改善原住民之長期就業處境顯然效果有限（于若蓉、辛炳隆，2010）。而上述「促進原住民就業方案」曾分析指出，原住民之就業面臨以下問題：1. 人力資本投資不足；2. 職業訓練有待加強，且原住民取得證照比例低；3. 原住民多不願離鄉工作，但原鄉就業機會相對較少；4. 原鄉工作多屬短期，無一定雇主，缺乏長期就業機會；5. 女性就業障礙高；6. 原住民創業比例低。

雖然政府有上述整體性及個體性之就業策略，然而前述指出「都市原住民」現象已然形成，而政府大型就業調查亦證實山地原住民家庭有向非原住民鎮市移動之現象（行政院原住民族委員會，2004²⁵），復依據 2002 年「臺灣地區國內遷徙調查」²⁶的結果顯示，國內就業者遷徙率為 9.68%，而原住民勞工到外縣市工作的遷徙率為 27.6%，兩者差異幾乎高達 3 倍之多，顯示原住民明顯因為就業而頻繁進行遷徙。而這種因為就業由原鄉移居到都會，原住民不僅普遍面臨了文化

²⁴以上計畫資料依據行政院原住民族委員會十週年施政成果專輯，第 45 頁。

²⁵行政院於 1999 年舉辦第一次「臺灣原住民就業狀況調查」，全面性深入瞭解臺灣原住民的就業及失業情形，由於原住民的就業狀況隨時在改變，政府有必要經常舉辦大規模的原住民就業狀況調查，隨時瞭解臺灣原住民的就業情形。該調查由行政院原住民族委員會負責策劃與督導，而調查之設計、訪問作業、資料審核與處理、統計分析及報告撰寫等，則委託故鄉市場調查股份有限公司執行與督導。面訪部分之調查工作由臺灣省各縣市政府原住民局或民政局、各鄉、鎮、市、區公所民政課負責。

²⁶行政院主計處網址：<http://www.stat.gov.tw/lp.asp?CtNode=1859&CtUnit=943&BaseDSD=7&mp=4>

適應與就業之困境（瞿海源，1983；朱柔若，2001），也可稱為是一種跨越族裔界線的移動，並易引發其主體世界的認同危機（林江義，1996）。

對於離開原鄉流動在外之原住民族勞工而言，主要以男性，青壯年為多，而且多半是屬於社會階層較低的工作，其收入平均雖較未流動的原住民勞工為高，但由於已婚的原住民勞工選擇跨縣市工作的不在少數，而且為主要家計負責人，因此，這種流動情形不僅對於原住民族下一代的家庭教育、學校教育²⁷可能造成不好影響（劉曉融，2003），該高遷徙率並未如預期般可能經歷社會流動中的向上流動（劉千嘉、林季平，2007），此外，由於區域環境的不同，原鄉與都市原住民青年在婚姻狀況、教育程度、料理家務、從事無酬家屬工作、職業、行業等就業情勢亦產生差異（李佳玲，2010）。

總體言之，「都市原住民」具有以下特徵：1. 其在都市就業之特性為更換工作頻繁（朱柔若，2001；謝高橋等，1991；林金泡，1981）；2. 在面對工作競爭壓力與解決都市居住問題之考驗下，其經濟壓力更甚於原鄉之原住民（劉千嘉、林季平，2007）；3. 大多居住在社經階層較低之都會邊緣地區；4. 職業選擇上出現兩極化現象，集中於工時與工資都較不固定之製造業或相對穩定之公共與教育服務業；5. 對於生活滿意度上很滿意與很不滿意之比例都較原鄉為高（章英華等，2010）；此外，針對工作可及性與都市原住民就業之實證研究發現，都市的汽車、機車可及性或大眾運輸服務班距，對於都市原住民工作所得產生顯著正向影響，但是對於有無工作與工作穩定性並無顯著影響（林楨家、謝宗育，2010）。

國內早期研究曾引用說明遷移行為受到居住地與遷移地經濟差異影響之「推力—拉力學說」（Ravenstein, 1885），用以建構出影響我國

²⁷由於父母因勞動跨縣市工作，導致該家庭之孩童不容易有家庭資本的累積，此外，一個健全的家庭有利子女的學業成績，而教育程度之高低也是影響社會階層流動之因素，而父母因勞動導致遷徙過於頻繁，對於孩童之學業成績也會有所影響。

原住民城鄉遷徙因素的解釋(張曉春,1974)。學者張曉春指出原住民移入都市認為家鄉就業機會不足為推力,而都市勞動需求增加,工作報酬為拉力,因而形成原住民由原鄉流動到都市之現象,其中,影響遷移動機的變數則歸納為:如原居地財產喪失、移居地經濟景氣佳及個人的社經地位(傅仰止,1985)、或通婚及原住民鄉鎮之謀生不易(陳信木,2006)、或原鄉交通不便、基礎建設不足、工商活動不活絡、工作機會明顯不足(劉千嘉、林季平,2007),致使原住民家庭必須大量向外遷徙尋求工作機會。

分析國內1992年至2002年相關實證研究(洪嘉瑜、銀慶貞,2008)探討國人遷徙因素是否較受「個人屬性」影響,發現以年輕人及高教育程度者為主;以距離區分的話,則又可以分為短距離移動者以女性與已婚者機率較大,長距離遷徙以男性與未婚者較多;在動機上,短距離遷移多基於住宅因素,而長距離遷移則多基於就業及教育因素,兩者雖屬於不同的方式,然而,在距離方面,移入地的產業結構與移入者的就業條件是彼此相呼應(章英華,1999;陳肇男,1990),因此,勞工因為找工作所進行冒險性長距離遷徙之機率高於因為工作異動之機率。

綜言之,國內傳統「推—拉概念」雖然對於原住民離開原鄉向外遷移及就業做出解釋,然而,推拉因素中並未有以人際網絡或社會資本概念進行分析。此外,在原鄉狀況依舊下,推拉因素也不足以說明原住民何以會出現返回部落之現象。繼之,統計數據既已證實原住民之經濟需求,在非原鄉地區並未獲得滿足,然而,原住民遷離原鄉之現象卻仍然不斷出現,且出現集中在都會地區謀職之情形。此種在特定縣市間之流動(如花蓮與臺北桃園地區之密切流動;臺東、屏東、高雄三地之密切交換),又與漢人北部人口淨流入之單方向發展趨勢,差距甚大(劉千嘉、林季平,2008),此種現象應做如何解釋,顯然仍有某些因素遭到遺漏而尚待開發。是以,誠如本研究所揭示者,原住民離開原鄉而進入都會地區就業之因素解釋上,成為一個適合透過

社會資本概念作為理解其行為之場域。



第五章 深度訪談內容分析

透過與 28 位參與受訪者的深度訪談，研究者每結束一次訪談就會感受到一股精彩且充滿活力的奮鬥力量。無論為了生活還是為了理想，從充滿泥土味及生命力的原鄉，走向一個佈滿水泥、鋼筋、陌生氣息的都會地區，每一個原住民朋友的每一段就業過程，都彷彿是其對於自身生命的淬鍊。28 位參與受訪者與本研究分享的奮鬥史，將在研究者以兩種社會資本（黏著性與架接性）交互觀察的角度下，用一種連續、動態性的觀念，裁切、整理出具有階段式就業歷程，而予以詳細分析。由於原住民離開原鄉後，其工作場所不必然都集中於臺北都會地區，也可能於臺灣地區其他都會地區如臺中、高雄等處，或是經由各該地區而轉進入臺北都會地區；為配合本研究之研究焦點，原住民至臺北都會地區就業歷程將被區分為三大階段，由「偏鄉僻野飄飄何所適」到「從原鄉到陌生城市²⁸中之輾轉飄搖」及「落腳於臺北都會地區打拼」三階段，再透過每一階段之內涵來進行有關社會資本運作之探討。

第一節 偏鄉僻野飄飄何所適

「從平原到高山 從高山到平原 在流離的路上 深刻著無數的苦難 這苦難正是生命天註的憂患 它在族人期盼的眼中慢慢滋長 它在無常的人世間鍊礪尊嚴²⁹」——我們不再看見黑暗(莫那能)

俄國詩人杜斯妥夫斯基曾說：「我只害怕一件事，我怕我不值得自己所受的苦。」

我國於 1953 年起，因為政府開始實施第一期臺灣 4 年經濟建設，

²⁸基於相對於臺北都會地區以外之地區，本研究將以「陌生城市」名之，除了因地名不甚重要而不擬予細分各該城市名以外，以陌生城市名之，也擬藉以凸顯該等城市相對於原鄉帶給原住民之感覺。

²⁹〈我們不再看見黑暗〉，排灣族盲詩人莫那能的作品，此處僅摘錄該詩作的第一段。

國內經濟結構逐漸由農業生產轉為工商業，都市的製造業、輕工業甚至漁業、礦業等勞力密集行業，不僅大量吸引農村人力，更擴及山地社會之人口，進入都市求職成為原住民改善生活之方式。當時離開原鄉進入各大都市的原住民也就成為臺灣各大都市筭路藍縷之移民先驅（林金泡，1983）。從原鄉到臺北都會地區找工作，無疑是一段從偏鄉僻野輾轉到既陌生且五光十色的城市的飄流歷程。在離開原鄉的原因裡，原鄉本身大環境所呈現的經濟困境，對於原住民個人的推移確實發生作用，然而，除了原鄉缺乏適當就業機會以外，尚有其他許多社會性、文化性及家庭性因素影響。而其中根植於原鄉或原住民家庭本身所擁有之社會資本，對於原住民要留駐原鄉或要離開原鄉之抉擇時，該社會資本成為一個非常重要的決定因素。其影響軌跡擬從以下說明予以分析。

一、在原鄉尋職的第一步

由於本研究之主旨在探討原住民到臺北都會地區工作之歷程，並設定研究對象需在原鄉完成相關教育者（如國民義務教育），是以，在完成相關教育後，參與受訪者在尋職的第一步顯得相當慎重。但在本研究中，曾在原鄉找過工作或在原鄉工作過者之人數比例並不高。其中或許因為原鄉缺乏工作機會或是即便有工作機會，但該工作就其酬勞而言，並不是一個適宜的工作。是以，造成相當比例之原住民，其在初始尋找工作時，即未將重心放於「原鄉」，未曾嘗試在原鄉尋找過工作。因此，當個人之學校基礎教育結束之後，似乎即已注定其必須踏向遠離山林、長期告別家鄉的飄流旅程。

28位參與受訪者對於其如何看待原鄉工作機會的答覆，幾乎差異不大，茲摘錄某一參與受訪者（P6）堪稱經典及完整的答覆。

「這問題的問題點是在於就業機會，原鄉有沒有就業機會，決定在兩邊就業機會給你的金錢多寡，他付給你的錢有沒有辦法讓你負擔起家裡狀況，原鄉的工作穩定性也不夠，當然不會留在那個地方，你到其他地方工作，相

對的金錢的穩定性比較夠，認識的人也比較多。我的想法是錢夠、人脈夠，以後這些東西是可以帶回原鄉的，我的想法是不一定要留在原鄉，才能造就原鄉或是照顧到原鄉。」

若就曾在原鄉就業者分析，其中約可分為兩類：1. 受教育過程中之回饋、綁約因素影響，而需留在部落或派到原鄉工作者（如師院畢業或護校畢業需回鄉服務）。這些工作情形也都在服務期滿之後而轉換工作地點；2. 曾在原鄉工作過之經驗，但其工作時間都相當短暫、工作性質亦相當不穩定，此類工作情形僅出現於 7 位參與受訪者。

「高中畢業之後就去考代課老師，回○○當了兩年代課老師教國小。因為家中排行老三，兩個姊姊都出嫁了，嫁在當地，不知道要跟誰來臺灣，沒有親人在身邊，那時候覺得因為還年輕，覺得都市裡很多誘惑 沒有人在身邊會覺得不敢。所以，雖然以前讀書時，曾經跟姊姊到臺灣本島暑期打工過，但是我畢業時，反而想留在○○。我那時候也很煩惱，一直禱告，不知道畢業之後要做甚麼，剛好遇到當地國小的校長，他是一個○○族的校長。問我是不是當地人，我說是，剛畢業，他問我有沒有興趣考代課老師，那時候有兩年的兵缺，因為代課老師每年都要去考一次，要續聘要重考，只有保障那兩年的兵缺，我想說我剛從學生的身分變成老師的身分，我不敢，很怕生，他鼓勵我去考考看，一個月有兩萬多的薪水，又可以留在故鄉，我覺得很好。那個校長跟○○縣政府說他的缺不發出去，內定我們，所以我們就沒有被分派，直接到○○去服務。之後，國小那邊教完書之後，我還有去○○鄉公所做主計的助理，做了一年多。」(P 16)

「高職學校畢業在外面工作 1 年左右之後，因為受傷，我就回鄉下去幫忙做事等當兵，那時是做別人的工作，……………當兵之後，我去做保險約 3、4 年，……………之後我又回山上。當時我覺得保險市場對我個人而言是一個瓶頸，此外因為我剛結婚，我們家孩子都還沒有結婚生小孩，我父母很喜歡小孩，所以我就想回鄉下。其他兄弟都有工作，也有弟弟留在鄉下，有幾個因素離開保險啦。所以，我就回鄉下，回去了約 3、4 年。在原鄉期間，

我去接了一個社會教育工作站，教育站全省都有，我去接了那工作，是做一些寫東西的工作。教育站的站長是我朋友，是一個親戚、族人，所以我去那個站工作。之後議員也就僱我去當助理，因為我會寫寫東西。之後也當過社區發展協會的秘書，社區協會是因為我本身當過理事，所以理事長就找我去幫助她處理一些事情。因為我還有被用的空間啦，因為我也當過議員助理，那個工作性質要看一些企畫案之外，也要陪他出去接觸人家。」
(P 22)

「當完兵之後大約民國 67 年。我就留在鄉下跟弟弟一起蓋房子，蓋好沒多久我就結婚，就留在鄉下工作。因為我會水電，在鄉下工作 4 年做水電，比如人家蓋房子我就幫他們做水電，但是因為都是親戚關係，都只拿一點點錢或是因為她小孩很久沒拿錢回家所以就欠帳。所以幾乎是有做沒錢拿啊，我老婆也常問我怎麼有去做卻沒有錢拿？我想想這樣也不是辦法，就跟著朋友跑到臺北。」(P 27)

「我也在臺東待下，爲了生活我就在臺東做事，前夫家人有介紹工作但都是山上農作，如採山蘇採小米等，當時都靠我自己在做，當時覺得生活有一些退步，全是一個一個小圈子，我們住在太麻里，離臺東有些距離。」(P 17)

「高喬念完就開始找工作，原本在故鄉那邊找，可是你知道鄉下求職機會沒那麼多，之後在那邊做了一年是隔壁工廠的水泥廠，他們自己會找上門，後來我覺得不能長期這樣下去，就在學妹畢業後跟著上來臺北找工作，其實我也不希望待在家裡。」(P 26)

「我曾在臺東知本○○飯店打工跳舞，當時是第一批舞者，到高中才沒跳，換我弟妹他們接手，團長是我表姊。我高中時也曾經休學一年，也是在知本○○飯店上班。讀高職夜校時，白天有時候打工或是就是玩。」(P 28)

以上包括原鄉的代課老師及鄉公所助理、原鄉教育站及社區發展協會秘書屬於文化、教育性質，再則為水電工、山上農作、水泥廠及飯店打工舞者。訪談資料顯示其皆是透過老師、親戚及原鄉朋友等獲得該工作，但不僅工作期間短暫，也可以看到從事者對於該工作之滿

意度並不高。

此外，研究中所提到的各類農會、教會等原根基於原鄉社會中的社會資本，意外的竟沒有發生任何作用，在訪談中，參與受訪者之反應相當直接。

「同鄉的族人幫很多忙，但鄉里的教會、農會沒幫上忙。鄉下的教會沒有什麼啦，沒有什麼工作可以給你做啊，只是星期天聚會，就是去求平安啊，反而是要捐錢給教會，那是從以前到現在都沒有改變。」(P 11)

二、離開原鄉因素的分析

根據訪談資料發現，原住民離開原鄉前若有在原鄉工作經驗，收入穩定者則約略多為擔任衛生所護士、小學老師、代課老師及警察等，至於其他者可能留在家裡協助家裡農務收成等。大部分參與受訪者在完成學校基礎教育之後，即展開其離開原鄉之旅程。而其離開原鄉之主要因素包括如下：

(一) 原鄉經濟發展緩慢及家庭經濟匱乏因素

原鄉由於經濟發展緩慢，缺乏工作機會，除了少數工作（原鄉的公職工作，如警察、公所職員、學校教師等）能讓原住民有穩定工作之外，一般而言，其他工作都缺少發展性及穩定性。零星工作或薪酬不多的工作很難讓原住民青年能在部落中找到滿意的工作，基於原鄉經濟發展緩慢及家庭經濟匱乏因素，迫使其不得不在受完基礎教育之後，就必須展開其向外漂流的第一步。其中有父母希望其能在地賺更多錢來貼補家用或家裡無法養活他（她），希望他（她）能早日出去賺錢自力更生。

「我想要在家裡好好待著，就一直找但都沒有沒有職缺，沒有適當的工作，那裡就業一直實在不多。在家裡有一餐沒一餐的，沒找不到工作又被欺負」

(P 2)

「有些人會想離開原鄉，有些人不會。但我家主要是因為家裡經濟，父母親希望我們離開家裡。他們希望我們離開，他們就負擔輕了，因為在家裡就是要花錢啊！而我們也會這麼想去外面賺錢，幫忙家裡賺錢。」(P 3)

「國中畢業之後，就四處什麼地方都跑，哪裡有工作就往哪裡跑。就在屏東市區各地方。再來臺北之前也到過高雄市、高雄縣。一直都沒有固定的工作。都自己找。(自己怎麼找)就自己問老闆，就到處跑要自己出去找。沒有透過 104，但也有透過朋友、找同鄉的朋友。」(P 10)

「從小到大沒離開過家裡，當然要有人介紹工作，是隔壁村的人叫我去到新莊工作，因為他的表弟是老闆在新莊，所以，隔壁村的人就來叫我去，因為他工廠缺人需要人去工作，就問鄉下有沒有人要做。以前國小畢業、國中畢業就會有很多人來問你要不要工作，那時候工作機會很多，是自從臺商以後才沒有的啊。隔壁村的是漢人，所以是漢人介紹。做了約 1 年以後，中間就換了很多工作。」(P 11)

「由於小時候家庭窮困，父親被叫到日本打仗，因此母親改嫁，先在○○念國小 1 年級之後，改到○○國小繼續念書，母親重男輕女，國小畢業之後就無法再念書。因為附近農校在招生，可以學技藝教養蠶，而姑姑也住在附近，因此就叫我過去農校學，那裏的老師是外省老師，會講國語，有時也會講一些山地話，但是口音很重，我也就跟她學講國語。在農校約 2 年之後，原○○客運公司的老闆是原鄉附近的人，就叫我們鄉下附近的人都去考試，我就去參加考試而當上○○客運車掌小姐 3 年。之後，有小學同學的姐夫介紹我去成功嶺康樂隊任職。」(P 14)

「國中小都在○○鄉，高職到花蓮市區，因為住的地區比較偏遠，平常 4 點多起床，走一段路，再搭 6 點的火車到花蓮市大概 7 點多，讀的是職業學校。當初讀高職也是被逼的，因為國中畢業以後，家裡沒有人讀過高中，所以家裡蠻希望我繼續讀書。當時哥哥姊姊已經出社會，可以供我讀書、支援我讀書的費用，他們都不住家裡了，在臺北工作。本來國中畢業是想幫忙家裡負擔，出來到北部工作，有一段時間也是來中和○○路那邊工作，

那時候甚麼都做，做雜工、噴漆等等，那時候甚麼技術都沒有，只能做雜工。那時候同校畢業的幾乎都出社會了，同學說有缺人找我一起去工作我就會跟著走。但後來被叫回去讀書。」(P 15)

「從小都在鄉下生活，我出生以後只看過阿嬤。國小老師（是漢人，老師的爸爸在鄉下工作過）的哥哥在桃園做水電，早期有飯吃就很好了，都去找餵豬的地瓜、南瓜來吃。老師承租一個林班地，我在星期六日就會去幫忙打工，一天不到十塊錢。當時沒有機器，是用火去燒之後再用手去挖去耕作。國小老師的哥哥在桃園做水電行有缺徒弟，我就跟我表哥一起上來，到桃園當學徒，免錢啊，派人去載我們啊，根本不認得路，當時打赤腳到桃園才買拖鞋給我們穿，做做做從 11 歲國小 4 年級，就出來一直做到 16 歲。16 歲時已經當師父了就到處跑。」(P 27)

其中因為經濟因素離開原鄉者，對於其會往何處去謀職，多位參與受訪者之回答都頗為類似，主要都是隨著自家的兄弟姐妹或是族人或是同學的就業之路前進，也就是親朋好友的召喚就是方向，而原鄉裡的黏著性社會資本將其引導到哪裡就業或是在何種行業中就業，就是離鄉就業者的就業路徑，與其個人之教育程度、個人特質等都無涉。

「民國 60 幾年的時候,原鄉根本沒有工作機會,而且是資訊很 low，根本沒資訊，整村的人有一個叫做外流，當初一群的原住民都要外流，年輕人都要外流。那個時候因為可能有人在北部有好的發展，那個時候第一批都到港口，全部到高雄，或到基隆、蘇澳都分散，剩下的才是老人家，畢業之後只好到北部找工作。」(P 13)

「原住民如果想要到外面找工作，即使在山上要找到賺錢方式不容易，他們就會常常若不是親朋好友叫來，他們也不會出來，他們不會看報紙出來的啦。」(P 22)

(二) 學校養成教育之走向，造就了原住民學子在學成後往都會地區移動之必然趨勢

這種受學校養成教育之走向影響，或稱受大環境、教育政策及就業政策影響，如，鼓勵原住民學子朝某些特定學科、技藝養成發展，如早期有關技職學校所形成之建教合作關係、公費求學（師院、師專教育）需回鄉服務、體育重點栽培或近期之朝警察、軍人、護理界發展等，此種養成教育或特定職業之走向，間接推波助瀾造成了原住民學子在學成後往都會地區移動之必然趨勢。

「二專畢業之後，去簽了志願役當了 5 年半的職業軍人。退役後，還是在一個比較渾沌未知的狀況下，自己就選擇來到臺北。」(P 1)

「以前讀書的時候，是建教合作，學校就讓我們到紡織廠工作，畢業後紡織廠就把我們帶出來，而這個紡織廠在新莊。做到 21 歲，之後結婚了就離開紡織廠。」(P 3)

「國中畢業之後，就離開原鄉，高中沒有在原鄉讀，畢業後就考上臺北林口的護理學校，因為家裡生活較困苦，學校又有優惠，因此我就就讀護校，但是畢業後並沒有從事與護理有關之工作，畢業後就直接踏入社會，嘗試摸索，尋找自己的興趣。」(P 6)

「國小都在山上念，但是因為學區，一邊比較接近漢人學校。國中時候，臺北市○○區的○○高職有到學校招生宣傳，有建教合作，當時有一位好朋友，他姐姐在臺北，所以就想結伴一起來臺北念書。所以高職時候，就一邊念書一邊工作，在三峽待過做電話的工廠，實習共 4 年。畢業之後，就到○○一家玻璃公司工作約 1 年左右。」(P 22)

「因為家境不好，老師鼓勵我去讀軍校，可以有技能又不用花錢又有錢可賺。」(P 25)

國內研究（蔡瑞明、葉秀珍，2011）指出，個人成就與出身具有關連性，家庭背景（如父親職業、父親教育程度）對於下一代子女的教育有顯著的影響，而家庭若無法使其子女獲得較佳的教育地位，則相對地這些子女在勞動市場上就會受到較差的待遇。此外，研究也發

現教育體制內一般教育和技職教育的雙軌分流，同樣存在不平等的現象；進入職技體系的學生，往往將來在職業地位的取得上有著較不利的位置。原住民普遍低落之教育程度，本不利於其就業，而本研究則又看到職業教育對於原住民教育上的另一種影響。

一般而言，職業教育向來有助於學生獲得職業技能，而在職業教育中又經常會有建教合作之配套，是以，職業學校教學內容若能符合當地產業結構人力需求，學生的在校學習期間又由於已有建教合作實習經驗，協助其預習未來職場之要求，則職業教育往往具有其一定之功能。早期針對技職學校建教合作對原住民就業輔導之效益之研究(巫銘昌，1997)即指出，建教合作制的技職教育頗適合高職階段之原住民學生，以職業為導向之建教合作教育，對族群融合與原住民的就業轉銜上也頗有實質之效益。

其次，有關民間鼓勵原住民學子朝護理、技訓學校之發展，可以追溯至1996年，臺塑王永慶先生首開護專招收原住民少女培養護理方面人才之風氣；當時該護校每年招收近200位女同學，其次也在明志工專招收每年約100位原住民五專部學生與相關之青年技術訓練班學員。原住民青年技訓班學員，在短期6個月的技能訓練中，結訓取得技術士證照之後，即能進入臺塑企業工作，對於原住民就業機會有所提升。此外，對於原住民有高比例從事軍職工作現象之研究指出，在受到當前社會教育普及就業市場高學歷化之趨勢下，受限於學歷，原住民從軍以穩定家庭經濟為目的，相對於漢人未必樂於從軍，原住民投入軍旅後，卻也較能適應軍隊文化³⁰（胡俊銓，2011）。

此外，復由於學校因素，讓年輕學子於求學階段普遍皆已埋下離鄉之種子，如1. 學校性質（如公費師專、護理及建教合作、體育重點栽培），有需被派往外地之趨勢；2. 於重要求學階段期間已到外地，而

³⁰研究指出，由於原住民雖然地處窮鄉、就業機會低、生活條件差，但樂天知命之天性、在物質需求上較易滿足，相對於軍隊有限制之空間環境，原住民較能發揮所長，且在相對單調與素樸的軍旅生活中，原住民先天上的優越體能及山海型塑之民族性格，往往也較能適應軍隊文化。

有了外地生活之經驗，尤其是參與研究者多表示求學階段需要半工半讀，因此到外地打工的工作經驗，也間接讓其對於外地生活方式並不陌生，求學時期之生活及工作經驗，也形塑出其比較能接受異地生活之態度；3. 求學階段，由於學校地緣關係較靠近都會地區，因此，對於外地尤其是都會地區，已經有著好奇心及憧憬；4. 求學階段出現對於原鄉各種現象有著反思、反省之看法等。以上諸項如學校性質、求學經驗、學校地緣關係及求學階段心思改變等因素，影響原住民學子在其教育告一段落後，並未將返回原鄉列入考慮，而選擇都會地區作為其生活的場域。

「在原鄉完成國小、國中。國中畢業後到基隆念高中，當初是因為田徑體育優秀，被○○高中挖角參加○○市培訓區運選手，當地有基礎的培訓基地。那時候是一般高中，我讀汽車修理，但實際上是訓練體育，家裡並沒有人反對我到基隆就讀，因為是完全免費，所以家裡老人家就不用操心，因為如果能繼續升學當然好，學費及住宿都全免啊，從小有一點點體育的能力，在以前鄉下學校若有一點成績就可以看得出來，我當時是練一百一尺高欄。」(P 23)

「國小在原鄉念，國中就到○○念，住在阿姨家。高中就讀於臺中，屬於公費生，護理畢業後，不用找工作，則直接分發到○○鄉工作。當時屬省衛生處有 4 年計畫，所以，念完就接受分發必須留在山上，做了 5 年以後才能申請調離原鄉。5 年以後就結婚，順便利用結婚理由，則申請離開原鄉。後來派駐到新北市○○區衛生所 3 年多。」(P 8)

「因為那邊都是農產業，找不到工作，因為那裏是斜坡地，土地有限。小時候就都在山下讀書，就知道外面工作機會多，而山上跟山下差很多，薪資差很多，可能 10 倍 20 倍以上，而且山下誘因比較大。山上的老人家原先也鼓勵我們在讀書後回鄉工作，因為人手不足想留住我們，但後來他們也發現他們無法養活我，因為那裏都是靠觀光客去採買。之前賣東西給農會，但地不夠大，所以賺得錢也不夠多，所以之後就放棄了。我們就都出來工

作，只剩下老人家留下來工作。但我父親有嘗試過，認為可以留在原鄉闖出一片天，留在原鄉作景觀、作民宿。因此，需要人手，想留我下來，但多沒起色，養不起我，所以我沒有真正在原鄉工作過。」(P4)

上述針對原住民所設計之教育政策，初始之目的在於讓學生求得一技之長，並提供公費優待、減輕家庭經濟負擔，也提升原住民之就業技能，此一設計通常也會有所謂之回饋要求，如回鄉服務年限等，但本訪談資料顯示，這一個針對教育上之設計，其實相當程度影響著原住民之向外流動。此外，本研究也出現由於原住民學子於重要求學階段，已有外地生活經驗及接觸到相關資訊等，如同已經為其未來一定會離鄉發展埋下了種子，也已經為其邁向都會地區發展設定了一個啟動閥門。

(三) 父母親或家族安排因素希望其離開原鄉

父母親或家族安排因素影響原住民青年人往外發展，尤其是往臺北都會地區發展之情形。對於某一小部分者，在本研究中出現其不可忽視之影響力量。其中包括家庭正式鼓勵其離開家鄉，並正向看待外界之現象，此影響力量尤其明顯。而這些因為父母親或家庭因素所形成之動力，往往在原住民年輕就學時就出現移動跡象，不僅安排在外求學，也為該原住民青年之向外移動早就做好準備。其中有相當高比例者，家庭中具有相關政經背景。

「像老師、像警察，警察在部落地位是很高的，在臺灣社會算還好，但其實在部落是頂好的，所以他們一直鼓勵小孩讀公務人員。我家族都是公務人員，警察、軍人、老師都有。我媽媽是老師在山地國小，我就跟著他，我幼稚園就都在山上就讀，一直到因為要跟都會地區競爭，所以就搬去屏東縣○○鎮，一開始先租房子，就在那邊就學。」(P12)

「國小在原鄉念，國中就轉到○○鎮念，住在阿姨家。……我從小也是在姨丈家讀書，我姨丈以前是鄉長。」(P8)

「小學因為父母為公務人員從小於苗栗縣市就讀，在外面求學長時間在頭份○○地帶就讀，直到父親退休後才回部落，國中唸完就求職。」(P 17)

「國小在鄉裡完成，國中時讀了 3 個學校。國中時就到南投○○新村附近學校就讀讀了 2 年，因為我姊夫及姐姐在那裏工作，我姊夫在省政府上班，所以我姐姐就把我接過去就近照顧。」(P 21)

「我小時候就多在○○鎮居住及讀書。因為以前那邊都沒有甚麼交通工具，都不發達，也沒有資訊管道，網路也牽不上去，所以教育方面會比人家差很多。所以，山上的學歷大部分都是國中、國小。爸爸媽媽覺得我如果不下山的話，將來會跟人家差很多。我從高中開始就半工半讀，且因為中途生病，所以讀書歷程就比較久。那時候從山上下來的話，需要付房租啊，而打工的錢又不多，所以每個人一邊念書也一邊都要兼好幾個工作，所以身體就會累壞了，所以很多同學就不會繼續念或是跟我一樣念很久。」(P 4)

在原住民學子求學時期可以見到放諸四海皆適用的「天下父母心」的心思，看到父母為了增強兒女的競爭力及學歷問題，為了讓孩子有更好的發展，在求學時期都已經著手進行所謂栽培工作。讓兒女儘早能往資訊比較發達或競爭力比較強的地區就讀，其中以將兒女送往寄住到有親戚、長輩手足居住之前述地區為主，或是也有採取讓兒女以離家、自行居住的半工半讀方式完成在外的求學歷程，而這些父母親或相關親戚的職業，通常與公職（如公務人員或警察人員）或政治人物有關。

（四）傳播因素、個人情感、婚姻關係或主觀因素影響而離開原鄉

在訪談中，有多名參與受訪者指出受個人或主觀因素影響而離開原鄉，其中包括受傳播因素影響（從小受到學校教育內容、電視、報章、雜誌等報導上對於都會地區之描述下，而產生好奇），或是受到個人情感因素影響（從小受到親朋好友在外地工作經驗所影響）、婚姻關係（即將結婚或男朋友已在臺北工作）或主觀因素（原鄉社區對於有

動念想要離開者，會給予壓力或言語上的懲罰，以致於更加驅動其想離開原鄉的念頭）等影響。這些因素有時彼此亦會產生交互影響的效果，因此，在此狀況下，參與受訪者係主動或被動離開原鄉，其間之關係較難釐清。

「離開原鄉其實是家庭因素，從小跟著母親嘛！當中有住過蠻多地方的，直到以後就自己選擇待在臺北這個都市，因為第一個想法是臺北機會多，然後有讓自己發展的機會，甚至講一個比較實際的就是不想留在原鄉，因為留在原鄉，我自己想可能沒有辦法，就是容易被環境影響，可能會比較消極、比較墮落，甚至是說會跟所謂之親戚啊，哥哥、姊姊一樣啊，可能是說工作不穩定啊，就會藉酒消愁或諸如此類的。這是我離開原鄉當初的一個過程。此外，過年過節時會看到回到原鄉的人，很意氣風發、光鮮亮麗，很吸引我們，以為那以後如果可以的話，我也要離開原鄉到都市跟他們一樣。」(P 1)

「我的親戚朋友都還在原鄉。我想在原地找工作，但不是在○○鄉，我想在家裡待下來，但是因為家裡因素讓我不想留在○○鄉，家鄉的親戚對於我相當排斥³¹（有某些相當隱私的個人因素），因此，也讓我想離開，尤其是母親過世之後我更待不下來。我在○家不是那麼受歡迎，親戚的封閉思想很重、很重，很現實、很勢利、重男輕女，也看不得人家好。但是我久而久之，也就麻痺了！我跟○家的兄弟姐妹不親，在家裡有一餐沒一餐的，又沒找不到工作又被欺負。」(P 2)

「我弟弟就可能自尊心受創、自卑感作祟，就會想跟原住民住在一起就好了，而我會比較希望自己像個海棉不斷吸水膨脹。但曾經有人會數落我，認為我這樣就好了，為什麼還一直想要異動，我跟他們說，或許我不見得會像你那樣好，但是我可以去外面過生活，但你可以嗎？雖然我有時做櫃檯 part time 工作，但我不可能永遠做 part time，我給自己一個機會、一個期許。」(P 2)

³¹其中某些相當隱私的個人因素，參與受訪者雖有向研究者透露並同意錄音，但因與本研究無關，研究者在資料處理上，並未做文字記錄。

「小學因為父母為公務人員從小於○○縣市就讀，在外面求學，長時間在頭份○○地帶就讀，直到父親退休後才回部落，國中唸完就求職。國中畢業之後搬回原鄉斷斷續續在外面，偶而會回原鄉，但其實也待過很長時間約一年時間，高中念一下就放棄高中學業，出來謀職。我爸爸長年工作在外，當警察，向來我跟媽媽比較親近，哥哥們差我 6、7 歲，大哥帶著 2 個哥哥，在○○讀書也都是半工半讀，我家的小孩都需要半工半讀。」(P2)

「○○畢業後分發在部落教書 6 年，之後，則因打算結婚就轉到臺北等待結婚及出國。」(P7)

「念護校時正在談戀愛時，我男朋友就已經在臺北工作，所以就會想到臺北都會。家鄉也沒有很多就業機會。所以會選擇那裏，剛好男朋友住在那附近（在臺北工作，從事貿易）。」(P9)

其中受主觀因素影響之個案，參與受訪者因為曾有在原鄉附近城鎮工作多年的成功經驗，也間接給了其離開原鄉的動力，或是以為原鄉生活懶散，讓他沒辦法定下心來在原鄉生根，而毅然決定必須離開原鄉前往他方發展。

「剛開始我只想先來臺北看看，還沒決定一定要留在臺北。但到了臺北之後，我就覺得當事情比較穩定之後，我就覺得臺北是我喜歡的。我很感謝神讓我把事情過來了，不開心就去百貨公司逛一下，我會回想，常想如果我還是留在部落的話，現在我可能就是拿支鑷刀到山上去砍草。我以前在○○工作也很成功啊，我想我可以在臺北找個地方讓自己生活下來。」(P2)

「退伍後 21-22 歲算是在玩。當時不是流行刷卡嗎，我刷爆了十幾萬。我媽媽要我自己負責，我媽媽給我一萬塊錢，讓我來臺北投靠我表哥，當時他住在樹林。我媽叫我來臺北工作。我也不想留在臺東，因為留在臺東沒法定下心，生活很悠哉、腳步很慢、很輕鬆，可以很懶。」(P28)

三、小結：黏著性社會資本決定了原住民的離鄉和去向

傳統研究上以為經濟因素是原住民往都會移動的主要影響因素，誠如文獻探討中提及早期研究顯示，由於原鄉就業機會不足、都市勞動需求增加，而形成原住民由原鄉流動到都市。此外，有關移動之研究也指出，60%原住民曾經有移動經驗，而移出原因幾乎都是教育與工作（陳昭帆，2001；黃毅志，2001）。

本研究所蒐集之訪談資料則明顯指出，原住民離開原鄉出外工作者，有其基本原因，如 1. 經濟因素：原鄉沒有適當工作或薪酬不如都會地區；2. 學校因素：學校的公費服務或建教合作必須離開原鄉；3. 家庭因素：家庭早為其做離開原鄉之安排；4. 文化、社會因素：從小在學校教育內容、電視、報章、雜誌等對於都會地區之描述下，受到影響；5. 個人情感、主觀因素：從小受到親朋好友在外地工作經驗所影響或受到部落排擠等。而該等因素成為原住民離開原鄉之背景因素。

換言之，傳統研究固然指出原鄉「經濟因素」為原住民離開原鄉找工作之因素以外，其他尚有如教育政策、學校養成因素、家庭因素、文化、社會因素及個人情感、主觀因素等，在拉引原住民離開原鄉之過程中亦具有一定的影響力，而不應予以忽略。

此外，本研究訪談資料更進一步發現，在原鄉就業機會不足下，源自於原住民在原鄉生活或學校就讀期間所認識的同部落者、同鄉、同族人、同學及其自家父母、親友所產生之同質性高的「黏著性社會資本」，在其「偏鄉僻野飄飄何所適」過程中發揮了無比影響，其決定了原住民的離鄉，將原住民帶離原鄉，甚至也決定了原住民離鄉後的方向。

前述經濟、學校、家庭、文化、社會因素、個人情感及主觀因素僅提供了離開原鄉的背景因素，而透過訪談可以看到，真正產生向外移動的力量，則是屬於原鄉中存在的社會資本，在定義上屬於「黏著性」的社會資本。在家庭經濟因素及學校因素的主要交錯影響下，黏

著性社會資本透過家庭經濟壓力、學校養成教育、家庭安排等因素早已為原住民鋪陳出一個往外移動的途徑，其中，如果是家庭經濟因素使然，則家庭中同胞手足或族人、同學所形成的黏著性社會資本會發生帶動作用；若是家庭安排因素使然，則主要受到以其父母為中心所構建出來的家族式黏著性社會資本之影響而向外移動。此外，意外的是研究中所提到的各類農會、教會等根基於原鄉社會中的社會資本，卻沒有發生太大之作用。

基上，在本研究所關注的原住民離開原鄉前往臺北都會地區工作的過程中，於「偏鄉僻野飄飄何所適」階段裡，社會資本與原住民就業之關係，則係以「黏著性社會資本」為推動其離開原鄉的力量，而該資本之構成係以「同胞手足」、「以其父母為中心之家族」及「族人、同學」為主。

第二節 從原鄉到陌生城市中之輾轉飄搖

「我有工作在外地，我不能常常回家，我沒有忘記傳統習俗，（給我）戴花我的母親，我去跳舞，在集會所」——〈懷念年祭〉³²

原住民為了生存為了發展，從偏鄉僻野移往「他地」，他地當然不必然是臺北都會地區，而是任何可以提供他工作、營生的地方。因此以本研究角度觀之，從原鄉移往臺北都會地區之過程，如用「飄搖」來形容，則本研究資料指出其之飄搖歷程，大致出現兩種主要方式，一則為迂迴曲折式，離開原鄉後在臺灣其他各地區間來來回回工作，最後才進入臺北都會地區；一則為直線跳躍式，直接由原鄉線性進入臺北都會地區，如圖 5-1。其中無論哪種方式，架接性社會資本或黏著性社會資本都對於原住民之就業狀況有著其一定程度之影響。由於跳躍式係直接進入臺北都會地區，則其情形將於下一節說明。

³² 〈懷念年祭〉是被視為「卑南族音樂靈魂」的音樂家陸森寶先生的作品，依據維基百科全書記載，他的創作主要是希望藉由歌曲的傳唱，族人可以永遠記得祖先的事蹟與恩澤，對於部落族人而言，他的創作是親情與關懷的流露，也是族人生活的寫照，其一生共創作了近 30 首卑南歌謠，皆以卑南母語創作或譯作，被族人廣傳頌唱至今。

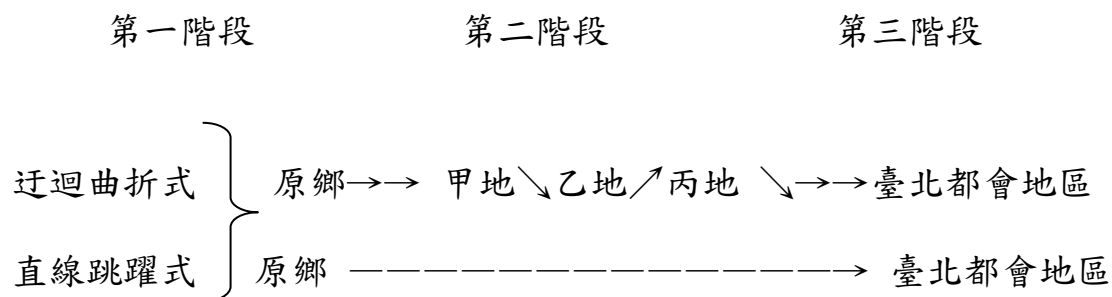


圖 5-1. 原住民移入都會區的兩種路徑形式

以下將就迂迴曲折式方式移動之「從原鄉到陌生城市中之輾轉飄搖」階段中，黏著性社會資本與架接性社會資本對於原住民就業之影響分別說明。

一、黏著性社會資本與在陌生城市謀職之關係

黏著性社會資本影響著原住民從原鄉到陌生城市尋找工作，其中出現讓其順利找到謀生工作以及不斷轉換工作的現象。

訪談資料顯示，原住民在經由親人、同部落、同鄉、同族人、同學之介紹帶領下離開原鄉，由於這些人已有出外工作經驗，在不斷複製其所熟悉的謀職模式影響下，年輕的原住民遭遇到與具「領頭羊」功能的黏著性社會資本所經歷的謀職歷程，離開原鄉後轉換到一個有同部落、同鄉、同族人、同學所聚集之工作場域就業，讓其在陌生的城市中有著熟悉的感覺或是讓年輕乍離家而想家的原住民有獲得安全感、精神慰藉的機會，但是，這個就業領域也就逐漸出現職業單一化現象、出現高學歷低成就現象、出現劃地自限現象，也出現工作性質不穩定、工作場所必須屢做變動之現象，而這個陌生城市可能是臺灣各個較原鄉繁榮的城市，其不必然是臺北都會。但是如果前述帶領者工作的場域是在臺北都會地區，則原住民也會出現所謂跳躍式之移動方式由原鄉一頭栽進臺北都會地區。

「信任」決定了個人願意聽從他人建議或集體行動之程度(Sobel, 2002)，在封閉性的網絡下，信任係指社會環境的可信任程度，即社會資本係在具有信任基礎的關係和社會結構下，被建構成社會性資源(Coleman, 1990)，而當個人可以有效使用群體的資源時，表示其已擁有此社會資本(Foley and Edwards, 1999)。前述源自於原鄉的黏著性社會資本，在原鄉裡被原住民充分信任，原住民在黏著性社會資本影響下離開原鄉，前往各個有就業機會的城市，但也在黏著性社會資本影響下，出現一窩蜂的工作轉換現象。換言之，原住民在陌生城市裡轉換工作，不一定是因為工作機會或工作薪酬的提高而轉換工作，反而是因為人云亦云，聽從其所熟悉的人的建議而轉換個人工作或出現集體轉換工作的情形。

雖然早期研究指出原住民就業活動的「集體行動」會為職場環境埋下隱憂(王培勳等, 1999; 巫銘昌等, 1999)，也對此行為有諸多解釋(衛民, 2000)。但以本研究觀之，尚屬於此階段的離開原鄉的就業者而言，往往會出現一種仍對於自身就業狀況充滿不穩定感；以就業的地區性而言，遍布臺灣各城市，其就業路徑呈現迂迴曲折式移動，跟隨著同部落、同族人、同學的步伐在各地打轉，目的地不必然是臺北都會地區。由於對自身工作區位或職業願景未做設定與規劃，便隨著黏著性社會資本的規範、建議，採取哪裡有工作就去哪裡，哪裡賺比較多就去哪裡，族人朋友或兄弟姐妹在哪裏就去哪裏的策略。

「在校打工的時候都是做服務業，畢業以後在科學園區，當操作員，當操作員 7-8 年，園區有就業中心，會告訴你哪裡需要人，我在那裡面換過很多工廠，而科學園區的資訊是親戚提供，是原鄉的親戚。在原鄉裡找工作通常是會透過議員、里長或是彼此互相幫助，如今天你幫我砍杉木明天我幫你砍杉木。透過議員、里長找的工作就是在原鄉工作。那次是第一次靠親戚介紹，之後就靠進去以後的朋友，是工作上認識的同事，不一定是族人。他們離開之後，如果有找到比現在這個好的，他們就會告訴我。可能是因為我們有抱怨，所以他們就會告訴我。但是，我們從山上下來的都會珍惜，

我們彼此都會有默契，從以前開始就都會主動告訴以前的同事，如果誰有抱怨，知道有好的，就會告訴那些有抱怨的人。因為園區的職場每年都會大風吹，性質都一樣，會喜歡從這家公司跳到那家，所以就會互相告訴大家，下次哪一家公司會有應徵，所以有時就會大家一起去面試。」
(P4)

「在○○念高職，在原鄉從未做過事情，畢業以後服完兵役，我們村民因為他在高雄○○工作，從事鑄鋼工作，因為大家以前就很熟，那裏也缺工，所以就介紹我去那裡工作。大家一直都有聯絡，所以服完兵役，就介紹我也去高雄岡山，一年以後，因為鋼廠那時候已經不需要那麼多人了，所以又有也是村民的朋友，我們一直都有保持聯絡，他就介紹我去中壢工廠做作業員。」(P5)

「國中畢業之後，就四處什麼地方都跑，哪裡有工作就往哪裡跑。就在屏東市區各地方。再來臺北之前也到過高雄市、高雄縣。一直都沒有固定的工作。沒有透過 104，都自己找工作，但也有透過朋友、找同鄉的朋友，就自己問老闆，就到處跑，要自己出去找。」(P10)

「從小到大沒離開過家裡，當然要有人介紹工作，是隔壁村的人叫我去新莊工作，因為他的表弟是老闆在新莊，所以，隔壁村的人就來叫我去，中間就換了很多工作。新莊、臺中、員林、梧棲共有十幾家工廠啊，做布鞋也有、做袋子的、絲襪的、皮包的很多喔。那時候年輕啊，有人說那邊好就跑那邊，說這邊好就跑這邊。也不是說薪水，而是說都是同鄉的，他們去那裡就跟著去哪裡，朋友去哪裡就帶來帶去，都是族人，就跑來跑去，家裡沒有幫我介紹，都是靠自己或是朋友互相介紹，都是一起出去工作的。如果回鄉下時，過年時或是三大節日回鄉下去，碰到就問你在哪裡上班、工作，那就說好，我辭掉工作，就跟你一起去。」(P11)

「本來國中畢業是幫忙家裡負擔，出來到北部工作，那時候同校畢業的幾乎都出社會了，同學說有缺人找我一起去工作。當時聽他們有些時候過年回來說多好多好，我剛出社會，而且在鄉下也沒有錢啊，沒有錢買東西甚麼

的，很不方便，自己口袋裡有錢多好，就是都是同鄉的，從小學就認識，幾乎大家的家庭環境都差不多，所以都會幫忙家計，賺錢拿回家等等那個時候附近有在蓋房子，承包水電的電器行老闆剛好有在問我在做甚麼的，叫我進去幫忙做，我好奇啊。就靠過去看看，就聊起來了，有興趣就決定試試看反正鄉下也沒事情做。蓋房子就過去看一看。幾乎那時候同學大家都在那附近上班，紡織廠的啊…有工作就好，有朋友在附近好互相照應，不會挑怎樣的工作，那也是個小公司，專門做電鍍、雨傘骨架那種，做了半年被家裡的大哥叫過去，說高中畢業做那種東西幹甚麼。之後，他就幫我找了個貨櫃公司理貨員的工作，專門清點進出口的貨物，以件算錢，有些時候也是要幫忙搬東西，做苦工，整體待遇比較高。但是因為貨櫃公司，是跟著船，如果沒有船，就沒有貨可以做/搬，算件數的、不穩定，所以換個工作也好，也是做了一年多。之後過年的時候回家，又被在做領班的表哥帶帶到臺中后里去，做了鐵工、鋼筋那種的，到鋼鐵工廠做，也待了一年多，做鋼鐵薪水也比較多，可是工作環境太差、悶熱、吸太多鐵粉，也對身體不好。」(P 15)

「是因為有人會推薦，有部落裡從小認識的人牽線，或是在學校的時候，同學就就已經在桃園工作，然後作過很多不同的職業，最後才轉戰了美髮的工作。我整體工作經歷的內容是這樣，他們告訴我可以到桃園跟著他工作，但是沒有說可以做甚麼，就自由發揮。先在同族的朋友那邊跟著他做黑手，之後熟了，才在桃園自己找工作，藉由報章雜誌找工作，自己去問，剛一開始先在桃園作黑手，跟我所學木工毫無關係，還作過塑膠、保麗龍、貨運，那時候換工作，最基本的訴求就是薪水更高，往薪資高的地方找。總共在桃園待了兩年多後，才上來臺北。」(P 18)

「畢業後，曾到桃園作機工，因為我親戚姊姊們都在桃園工作所以我就自己到桃園去找工作，就自己找沒有透過親戚因為他們在那裡，我看報紙自己找，做了一年。我也曾跟表哥去土城去染織場，他也在那裡工作那裡有缺工所以我就去那工廠。工廠裡沒有什麼原住民，但是土城那裡附近有許多的同鄉。」(P 24)

「原住民喜歡有伴，不喜歡無聊，所以喜歡拉來拉去。」(P 27)

「讀夜校時，白天有時候打工或是就是玩沒工作，後來，我來臺北之前，退伍之後，我也曾在高雄做幾個月、不到 1 年，也是給之前那一個賴老闆做助理、雜事等，他有公司在高雄，但都是玩票性質，因為前幾年不是有那一個甚麼不景氣的嗎，所以公司就裁員，我就被裁員了，之後我就到臺南流浪打工，去做燈光舞臺音響，跟我朋友的朋友一起，他姓○，我們叫他○哥，是以前我們玩樂團的老大哥，他以前在臺東地區專門包工程搭舞臺的，他是我弟弟第一個認識的，後來我也認得了他，也是住我們臺東地區的，他是原住民。他認識臺南一個○老闆，○老闆開燈光影響設備出租的，那時候因為它承接「春天吶喊」的音響設備，以後越做越大，他的設備不夠給人家出租，所以就找到○哥，○哥他一個人也忙不過來，做不完，就找我們幾個人一起來幫忙，給○老闆做一天一千元，但那個也算是玩，其實真正工作要算是到臺北來。」(P 28)

Greenwood (1997) 曾指出地區間距離的遠近隱含著金錢、時間、心理層面的損失與訊息不確定的風險，因此，距離的遠近常被視為遷移的機會成本。臺灣地區之長距離遷移以工作及教育因素為主 (陳肇男, 1990)，而勞工因為找工作而遷移機率高於因為工作異動 (洪嘉瑜、銀慶貞, 2008)。以本研究之訪談資料看來，原住民離開原鄉到外地工作，其經常在工作地理區位上之異動，除了無疑是為了追求更好酬勞之外，尋求心理層面的溫暖、熟悉，也是在陌生城市裡生存下去時必須注重的。

在自己仍然熟悉的次文化環境中工作，固然很重要，但是，這階段的離開原鄉的就業者，往往會因為感受到就業歧視或是文化歧視，而出現強烈的外顯抗爭行為 (如相互挑釁或集體跳巢等行為) 或是內在抗拒不服輸心情。

「國中有休學一年，跟著姐姐到臺中鞋廠工作，做鞋子那段時間，也才感受到在職場內那種不喜歡的氛圍，現在來講就是就業歧視，…… 那時候漢人

的同事對我們不太友善，害我們防衛心很重，有點惡性循環，還真的打起來。……對方是資深員工又是班長，公司隔天要開除我的學姊，我們全部蘭嶼 20 幾個聽到時候就做了個結語，說他們若要開除學姊的話，我們要集體辭職，他們在折衷的情況下只好妥協，只記了過，那段時間每次去上班都小心翼翼，怕又得罪到誰。」(P 16)

「那個時候種族歧視還是有，還是很歧視，所以我爲了要融入他們，我開始學臺語，……進入公司後，在公司裡除了你的學歷，你要碰到人際關係跟（培養）你的本事，基本上我也很盡力的去和漢人同事去磨合。因爲他們會對我們有成見，以爲原住民就是喝酒唱歌還會做什麼？確實我們教育環境就是不一樣，所以我們一些觀念資訊上不對等，但是我們有一種不服輸的心態，我就是要跟你一樣，我去學習你的文化，像慢慢的我去了解臺語的眉角、那些技巧我會慢慢去學。」(P 12)

「如果說在種族方面的話，當然有，一定的，但我不理會他們，我的目標不是在這，我不會以暴制暴，如果我定力不夠的話，也許我當初就會以暴制暴。曾經有很多被不公平對待的情形，在美髮跟其他不同的工作領域，包括當初在桃園，在生活上也有，可能突然就有人來揍人，流氓那些的，可能是路邊看不順眼的，我的方向不是在於要跟你吵架，如果我要跟你吵，你可能要倒下去了，因爲我要在最短的時候讓你倒下去，這樣就可以省掉我的時間。」(P 18)

「以前學習的時候有族群歧視，等我把語言的甚麼都學會了他們就沒辦法了。以前會叫我番仔，說我甚麼都不會，說我也不會開鐵門，我從鄉下來甚麼都沒看過，當然不會啊。學徒制時從開門、擦窗戶掃地開始學。其實也不錯啦，磨練你的個性。」(P 27)

原漢之間的摩擦所產生的歧視來自於漢人對於居於勞力市場劣勢地位的原住民所展開的一種欺生行為(朱柔若, 2001), 在競爭激烈的就業市場中, 對於市場生存模式的不圓熟往往讓原住民成爲被剝削的對象, 除了遭遇雇主或管理階層者的剝削外, 在同儕工作者中也會因

為語言、生活方式或行為觀念上的不同而遭到排擠。而這些因為不公平的被壓迫感，似乎往往在相關語言的熟練與文化的相互浸潤下獲得緩解。

Granovetter (1973) 的鑲嵌概念曾指出，強弱連結的指標涵蓋互動的時間、情感的緊密程度、親密性（相互傾訴的內容）及互惠性服務³³，而在同一工廠中與同鄉、同族人或同是原住民的情況下，成員間透過互動會逐漸累積共通的行為規範，而在彼此所建立起來的強連結關係內，由於受到該關係內規範的感染，成員必須遵守規範，否則會成為排斥的對象，且有助於其集體行動對抗外在壓力 (Chewe, 1999)，也強化了其合作的動態均衡 (Sobel, 2002)。

離開原鄉的就業者在此階段，也出現了嚴重學非所用或是高學歷低用之現象。其中包括高職、高工或擁有護理專業等，大多漸漸離開其本業或是在尋找職業的過程中，並無法就其學校教育性質去尋找適當之工作，其中原因就是「生計問題」，賺錢第一，有工作做、有收入就好。

「是啊，當時念高職的學歷在鄉下算是不錯，但當時也沒有想那麼多，反正有工作介紹，就去做，就這樣換了很多工作，等到換到現在這個工作之後，覺得它算是蠻穩定的就好了。」(P 5)

「就沒有興趣啊。因為家裡狀況而讀護理是學雜費全免，還給你一些零用錢，考上了就去讀了，就順勢去讀了。」(P 6)

「剛開始從事護理工作 1 年多之後，因為自己愛漂亮，對美學有興趣，就經常利用工作之餘，去學習美容技能。從小到大我就有自我規劃，美容這塊學得差不多之後，就辭掉護理工作。」(P 9)

「高中是念建教班，學木工，但畢業之後我就隨著族人到桃園工作。」(P 18)

³³互動的時間 (the amount of time)、情感的緊密程度 (the emotional intensity)、親密性 (相互傾訴的內容, the intimacy) 及互惠性服務 (the reciprocal service)。

「大家都是到臺東唸書、都是升學，本想要去當警察念警察學校，但是家中長輩認為也許像當兵一樣，所以就不想就去，念工農科目是機工。那時我的心態是不知道要做什麼，爲了生存所以就閉著眼睛去做，那時候跟著自己的親戚、朋友，看他們做什麼就做什麼。那時候不會覺得自己學什麼就要做什麼，沒有想那麼多，就是爲了生計問題。」(P 24)

此外，編號 P15 參與受訪者前曾表達之「讀的是電工科，畢業之後……，有在○○電器行應徵，……之後，……是個小公司，被家裡的大哥叫過去，說高中畢業做那種東西幹甚麼。」及編號 P28 參與受訪者前曾表達之「退伍之後，我也曾在高雄做幾個月，……到臺南流浪打工……，其實真正工作要算是到臺北來。」亦有相同狀況。

黏著性社會資本帶領原住民離開原鄉之後，隨著該社會資本之流動，原住民也隨之產生工作上移動之現象非常明顯，但這種職業上之移動往往也出現兩種現象：1. 以阿美族群為主之大規模聚集：此種情形在阿美族群中尤其明顯，研究中出現阿美族群中根深於族群部落中的社會資本，也就是同質性高的社會資本或黏著性社會資本發生明顯功能，群聚於美髮、廚師等工作；2. 其他族群其群聚情形相對而言顯得規模較小，在某一工廠內可能出現 10 多人之聚集等。

綜上資料，在此階段中，黏著性社會資本繼續發揮其功能，除了讓原住民在各個陌生的城市中順利找到謀生工作之外，也讓此階段之就業情形出現下列特徵：1. 一窩蜂的轉換工作；2. 工作地點不必然是臺北都會地區；3. 對自身工作或職業類別未做設定；4. 面臨各種適應與挑戰：如就業適應或文化適應，且出現外顯或內在之抗拒；5. 學非所用或是高學歷低職位。

二、架接性社會資本與在陌生城市謀職之關係

對於已經離開原鄉的原住民而言，確實有一群年輕的原住民展現其不畏陌生之勇氣，或是勇於面對缺乏黏著性社會資本導引之事實，

也能在陌生城市中闖蕩，並且因之與架接性社會資本產生互動，尋求就業上之助力。而此種與架接性社會資本結合之情形，往往能出現其工作方向之清楚性或方向之穩定性，擺脫上述與黏著性社會資本結合時，所出現的人云亦云、對自身工作區位未做設定之現象。

「我只是高職畢業，也沒經驗，所以在○○地區第一個旅館的工作是親戚認得及跟那個經理有關。第二個飯店是新開幕的，而且比較大，我已經有許多經驗而且做得很好，所以我就自己找到這個工作，因為是同行，我有經驗且做得不錯所以換到這個新飯店工作不難。……也有以前工作認識的同事的朋友開網咖，他要我在還沒找到做之前先幫他顧店，他是福佬人，之後，屏東的○○技術學院有開課「恆春半島生態解說」，我們這一群沒工作的人就一起去聽，那課程很棒，可以當成另一個工作跳板，預作準備。」
(P 2)

「我第一個工作是在○○○集團，基本上剛起來的時候是○○博物館民國89年的時候，他們開館需要人。我之前曾在那裡暑假打工，暑假，然後後來我從驗收人員開始做。我自認為有信心可以勝任，那時有一個試用期，我就積極表現，讓我的長官看到我的長才。我會去學，應變能力也很快，我有那種想要上進的心。後來就轉成正式員工，也慢慢從採購員升為主任。那個時候公司要拓展業務，要到大陸去發展。董事長問我有沒有興趣，我是想去學開發，所以就去了大陸。然後就到大陸待了四年。」(P 11)

「我喜歡餐廳工作，第一個職業在溫泉餐廳工作、在日本料理店也做過、也做過美髮，都在○○市，多在溫泉飯店。因為我愛漂亮，所以也喜歡美容、美髮工作。我的學習都是快學會了，我就轉職。一般而言，我都是經由同學、同伴得知消息後，我就自己去應徵，我向來獨來獨往，習慣一個人，……我認為很多事情要為自己爭取，我的環境讓我可以很獨立，我比較不會想要靠別人靠任何人，……我覺得這個適合就待下來，不是因為同伴因素而換工作。」(P 17)

「當兵回來之後，我跑去高雄，朋友說他要開一家髮廊叫我幫他做，他不是

族人，是一個我以前工作時認得的朋友，是一個在服飾店的朋友買衣服時認得的，我退伍時他開服飾店，要結合髮廊，所以服飾店在一樓髮廊在二樓，我就把幾個族人拉去開髮廊，他可能覺得我這個朋友人不錯，他可能比較信任我。做了約兩年，我就上來臺北，因為姐姐要我上來準備要自己創業。」(P 23)

「我退伍後的一個工作是去當廚師，一開始在花蓮。不是說我想去做廚師，而是一開始時我有個計劃，進到社會後我要去做一個甚麼工作。我還沒有完整的規劃，但當廚師是我碰到的一個人生際遇。當時我碰到我的同學，他問我退伍後，我要去做甚麼工作？我說我不知道，也許去修車、也許去學電機、也許做廚師。他是我士官學校的同學，我們長期都在部隊裡會長期在一起，他是漢人，他也同樣面臨這樣的問題，就是退伍之後我們要怎樣在社會立足這個問題。我們當時是找職業訓練中心去考試、考試才能進去受訓、學習。學習完後接受實習，比如到大飯店去實習，我們有在抉擇。後來我們選擇了廚師，因為我們當時就有一個觀念，就是人都要吃東西，所以當廚師可以相對的學到一些技能，也可以做到食品上的一些東西。所以不是汽車修理等其他的，是覺得做廚師比較得心應手。」(P 25)

「我來臺北之前，退伍之後，我也曾在高雄做幾個月、不到 1 年，也是給之前認識的賴老闆做助理、雜事等，他有公司在高雄，但都是玩票性質，他是高雄外省人，之前他是經由我表哥的當兵的好朋友介紹認為，他到臺東玩，跟他好朋友有十幾個人，我做招待，所以認得。」(P 28)

訪談資料顯示，架接性社會資本與原住民在陌生城市謀職時，除了可以產生讓其順利找到謀生工作之功能以外，對於原住民求職者有著另一層引導的功能，換言之，架接性社會資本具有某一種特質，其中包括肯定自我、為另一個工作預作準備、積極表現、異業結合（如髮廊與服飾業）、思考如何在社會立足、相對的學到一些技能等方面之功能。

此處所謂的架接性社會資本，則包括如工作上認識之同事的朋

友、工作上的長官、工作時認得的非族人的朋友、士官學校中的非族人的同僚。

三、小結：黏著性社會資本 vs. 架接性社會資本

從訪談資料中，研究者發現必須將原住民從原鄉到臺北都會地區就業之過程分成 3 個階段，因為雖然本參與受訪者都係鎖定於臺北都會地區工作者，但是其從原鄉到臺北都會地區並不是一個直線距離，其中由於黏著性社會資本之作用，一個「中繼階段」—「從原鄉到陌生城市中之輾轉飄搖」有其重要性，因此，本研究以「迂迴曲折式」及「直線跳躍式」兩模式，對於中繼階段進行分析。

在「從原鄉到陌生城市中之輾轉飄搖」階段中，明顯出現原住民受到黏著性社會資本或架接性社會資本不同影響。受到黏著性社會資本影響之原住民，其雖能順利地從原鄉到陌生城市中工作，但是其在工作場地上會出現人云亦云的一窩蜂的轉換情形，在自身工作或職業類別上尚缺乏設定及造成學非所用或是高學歷低職位之情形，在工作文化上會面臨各種適應與挑戰，但其中黏著性社會資本所提供之精神支持及熟悉感則又是在異鄉面臨衝擊時所不可或缺者。此外，在缺乏黏著性社會資本支撐的原住民，則必須靠自己開拓與架接性社會資本之連結，並在該連結上獲得助益。

基上，在本研究所關注的原住民離開原鄉前往臺北都會地區工作的過程中，於「從原鄉到陌生城市中之輾轉飄搖」階段裡，原住民就業與社會資本的關係，除了仍受到由以往「同胞手足」、「以其父母為中心之家族」及「族人、同學」所形成的「黏著性社會資本」影響之外，原住民透過就業而對外產生的新的連結亦逐漸發揮其功能。

在此階段，原住民透過工作在異地結識許多人，可能是工作上所認識的同事、同事的朋友、工作上的長官、工作時認得的非族人的他族原住民等。原住民與這些新結識者逐漸產生新連結，而建立起新的

社會資本—「架接性社會資本」，並在就業上受到此類社會資本的影響。綜言之，在此就業階段，「黏著性社會資本」及「架接性社會資本」對於原住民之就業各有其功能。

第三節 落腳於臺北都會地區打拼

在都市裡走出自己的「路」、自在的「呼吸」、用力的「活」出原住民原來美麗的樣式—巴奈·母路³⁴。

「部落」之外，我們在都會叢林落地生根，也在都會綻放生命光芒³⁵。

在競爭激烈的臺北都會地區就業，對於無論是以「迂迴曲折式」或「直線跳躍式」模式進入臺北都會地區就業之原住民而言，找工作、就業不僅是一個尋求立足點、過生活的經濟課題，也是一個多元文化衝擊的文化學習過程，更是一段展現原住民如何在其既有之黏著性社會資本之基礎上，積極積累其新的社會資本的過程，其中新的社會資本包括與第二階段雷同之「架接性社會資本」、透過婚姻關係所產生的新的「黏著性社會資本」及跨族群關係所產生之新的「架接性社會資本」。

以下將透過「原住民於臺北都會地區就業現象與過程」、「社會資本在臺北都會地區建構過程」、「社會資本之構成與運作方式」及「社會資本結合之模式」等四種面向進行討論。

一、原住民於臺北都會地區就業現象與過程

離開原鄉的原住民穿梭在臺灣各城市間，對於如何落腳在競爭最激烈的臺北都會地區以及找到自身的立足所在，從訪談資料顯示參與受訪者之就業歷程充滿辛酸和富有奮進精神。

在進入臺北都會地區謀職的過程中，曾如第二節中指出訪談資料

³⁴摘錄自臺北市政府原住民事務委員會 1996 年 11 月出版《創造美麗新世界的原夢者—臺北市原住民創業奮鬥史》乙書，該會主任委員巴奈·母路之序言。

³⁵行政院原住民族委員會出版之《原住民族季刊》第 14 期封面標題。

顯示從原鄉到臺北都會地區之間大致有兩種移動模式出現，一則為迂迴曲折式，由原鄉輾轉到其他各地區工作最後才逐步移入臺北都會地區；再則為直線跳躍式，直接由原鄉直線跳躍地進入臺北都會地區。前者在陌生城市初次就業的特殊現象已於前節說明，直線跳躍式者在臺北都會地區初次就業也有其特殊之處值得描述。

直線跳躍式由原鄉直線性地進入臺北都會地區者，除了參與受訪者清楚指出臺北都會地區所具有之優勢經濟因素前提外（南部不好過，大家拼命的往北部擠，因為機會多、薪資也好、就業機會也好、政府重北輕南、因為大公司都在這裡），其中主要影響因素在於「是否受到黏著性社會資本」之影響，如圖 5-2。此與新近實證研究（李文怡，2010）結論雷同，該研究指出原住民求職者在未進入都市就業服務體系前多半是靠著非正式的人際關係，來取得就業的資訊以進入職場，其就業的類型以藍領階級的就業類型居多。



圖 5-2 黏著性社會資本的不同差異對於移入都會區求職的影響

深受黏著性社會資本影響其就業狀況者，該影響往往是清楚鮮明的，其所發揮的影響往往讓原住民之就業職種相當清楚、固定（如美髮、廚師、公職系統中之教師、護士等），且其就業區位之走向很清楚，臺北都會地區就是其目的地。

反之，缺乏黏著性社會資本支撐者，其雖然未在其他城市打拼過卻勇於直線進入臺北都會地區，其或許因為有些熟識者已經在臺北都會地區工作，能提供其短暫之住宿協助，但在工作上則並未發生效用，此類原住民其在工作狀況上會出現工作方向混亂、工作不穩定及收入

不多之情形，而謀職的媒介上則會因為世代的不同出現差異，早期者採用職業介紹所、傳統看板、報紙、廣告事找人紅紙條或透過進入臺北後才初認識者介紹，近期求職者就會出現需要依賴網路、104 或 111 等人力銀行或政府正式謀職管道之方式。

其中早期者如：

「因為我的資訊就只有臺北，當時就坐國光號到臺北，就這麼一個站。那個時候沒有火車，只有公車，那個時候我學長前輩有說高雄那邊比較黑，治安比較差，也聽說北部發展比較好。當時我高中畢業就直接到臺北火車站，我在那邊睡了三天，沒有親戚也沒有朋友。我就一個人，往那個中興站走路走到那個三重，結果那邊有貼誠徵汽車學徒，我就去報名。我說不用付我錢，老闆說那你明天上班，我說我今天就來上班，我就在旁邊工廠睡覺，就這樣開始。」(P 13)

「當時，我沒有找好工作就跑上來，先在工廠做壓克力，工廠老闆不錯、對我不錯，因為當時他也缺工人，是自己看小紅紙張貼廣告，貼在馬路旁邊的廣告，自己去看，自己去找。……在工廠約 3 年，工廠收掉了。當時，我跟○○認得是我神學院學姊介紹認識，學姊是○○族人，……我就過去想做音樂，……接著專輯出來以後，就開始打歌。去電視臺打歌、參加各種活動到學校去唱，但是持續沒多久。後來我就自己去找事情做，去做保全。工廠跟唱歌時間是重疊的，保全工作陸陸續續約 10 多年，也做到主任。第一個保全我是看報紙找，有應徵我就去，應徵就錄取就開始做，我不喜歡找別人幫忙。」(P 21)

近期之年輕者則逐漸出現使用網路平臺方式謀職，該方式則與一般年輕人無異如：

「還是一個比較渾沌未知的狀況之下，自己就選擇來到臺北。到臺北找工作就跟一般人一樣就上 104 或 111 人力銀行等電子求才系統。剛開始就是靠自己的搜尋嘛，自己的時間去找這個過程當中，就是靠自己沒受到任何幫忙。來臺北之後經歷過 3 項工作，每一個工作的經歷跟尋找工作之方向都

不一樣。第一分工作是找○○量販店大夜班，那工作有 3 個人在輪，一個禮拜只能分到 2-3 天個工作時間吧，所以一個月薪水不到 1 萬塊。工作了 3-4 個月之後，覺得這工作沒有前景。接著就去萬華的一個○○醫院的附屬健康管理中心做櫃臺服務人員，這個工作也大概作了 3 個月。之後碰到一個部隊的同事，他先我一年退伍。他不是我們原住民，他自己在臺北打拼，他接觸了所謂傳（直）銷業。有賣電話卡的、也有推銷健康管理（檢查）的，所以我就去當他們的直銷會員，但這個過程中，我是完全沒有賺到錢的，因為沒有這個人脈啊！經驗啊完全不足！」（P1）

「我其實不那麼擔心，臺北的工作機會多，有時間的話，我都會上人力銀行 518、104、全國等去看，在臺北的工作我都是在網路上找的。目前有工作可做，但是我還想再找更好的，所以還沒決定要去。」（P2）

「當兵約 1 年半。退役之後即透過 104 上網去找工作。退伍後不希望停著，……，想學以致用。所以都是找機械畫圖方面之工作。想找繪圖員，找一些做船、開模具、沖床方面的、做機構設計、製造，都有去找，但是都不喜歡。跟我當初想要的不一樣，其實自己想要的東西，當初都知道。面試談完，若跟自己預期的不一樣，就繼續再找，我都沒有去上班。所謂預期不一樣，像剛退伍對於薪水，我不會那麼 care，還好啦！而是我想學設計。但是都是一些抄譜或是做一些打雜類似這方面的，所以我都不喜歡。之後又去當行政助理、跑跑腿、打打字也不是我想要的，所以待半年就離開。」（P19）

此外，編號 P28 參與受訪者前曾表達之「我刷爆了十幾萬，……留在臺東沒辦法定下心，……隔一天我看報紙找工作。」，則顯示也有基於想要戒除以前習慣，勇闖臺北都會地區的原住民，因為自忖學歷不高，也未具有任何專長，因此其雖然年輕，仍然透過報紙自己找工作，並想借重以前工作經驗找類似工作。

進入臺北都會地區打拼之原住民，無論係以前述之迂迴曲折式或直線跳躍式進入臺北都會地區工作，訪談資料顯示其就業歷程充滿辛

酸和富有奮進精神，然而，多數參與受訪者認為當初之決定是對的，因此對於其在移動期間所遭遇的過程，並沒有太多抱怨。

關於原住民找工作除了社會資本對他的影響之外，族群認同及人力資本對其亦有影響力。「族群認同」可能強化其對於離開原鄉之決定，大多數參與受訪者認為原鄉找不到工作或是原鄉的工作養不起他或是他認為留在原鄉將導致他面臨與部落內其他族人一樣的就業狀況，或者其亦會認為某些族人留在原鄉其實是浪費了該人之人力資源。有心想離開原鄉者，基本上高比例者認為其必須自食其力，也會肯認其在都會的努力是值得的，並且也會將這些經驗拿來對照於原鄉留住者，覺得本身之選擇是正確的；會對於某些留在原鄉之長輩覺得這些人很可惜，若是當初這些人能跟他們現在一樣離開原鄉，其發展應該會比現在來得好。

依據訪談資料顯示，以參與受訪者之個人經驗而論，其在臺北都會地區就業過程中出現了幾種共通現象：

(一) 在臺北都會地區工作初期出現工作不穩定、薪酬不高、不知方向在哪，且工作轉換頻繁等現象。

「畢業後就直接踏入社會，嘗試摸索，尋找自己的興趣。曾經做過餐廳，也做過廣播電臺主持人，之後又自己擺過小吃攤，做一些很好玩的事情後來又進入一個公益性社團內的文化藝術團，在裡面做行政工作、規劃表演性活動、兩岸交流、或國際會議，辦比較多的原住民庶務事項。之後，輾轉就接觸到旅遊業，就去充當導遊然後到現在。之間 99 年時，99 到 100 年 7 月當專職導遊，之後就是現在這個工作。目前這個工作跟之前的文化藝術團工作很類似，現在是個管理者。以前也曾透過 111 或 104 等管道投過履歷去參加過面試但只是好玩的。」(P 6)

「12 年前到臺北，約為 87 年時到臺北開公車。因為臺北市機會比較多、機會比較好。也是因為一位同鄉介紹而來開公車他要退休，所以他告訴我有這個機會，開公車幾個月之後，因為開公車時間長，我就改開貨櫃車，看

報紙找到貨櫃車開了 2-3 年，然後我就又自己找，也是開車的機會。我都靠自己，朋友有的都比我們慘，沒得靠啊，所以都是自己找。我就這邊做完、那邊做，有時是被老闆辭掉、有時是我自己不要做，有時是工作價錢不合理、有時是工作性質不好，所以就不要做。」(P 10)

「(民國) 50 年結婚後，共生育小孩 4 個，我就留在家帶小孩。在帶孩子期間，有鄰居找我去他家幫忙，……之後，我自己看報紙找工作在忠孝東路到一個(美國)黑人家打掃約 1 年多，黑人主人認為我很會做事，我甚麼事情都能做、很辛苦要賺錢養孩子。(民國) 78 年時有一個小學同學也是族人，她在臺大醫院工作已經 5 年，介紹我去臺大醫院應徵。我跟這個朋友一直都有保持聯繫，在臺大醫院當看護，先要上課、接著考試，要先做給護理長看，因為我以前有接生經驗，我也很會做很多事情，所以我就在臺大看護中心做事一直到最近才休息。現在因為我女兒單親在做美容，工作很辛苦，她賺錢要養我及養一個女兒，現在我就幫她照顧家裡。」(P 14)

「之後，就跟著○○院○○所來臺北來差不多一年半，那時候很擔心，因為那個老師說薪水不多，一個月一萬四，剛到臺北那段時間，差不多半年，每天都在哭，真的很難熬，一直想家。那時候白天在○○院，晚上就透過報紙，在臺大醫院當看護，甚麼都要做啊，擦洗、換便盆阿。」(P 16)

「到臺北後，我就看報紙，我不會用電腦跟 104。我會自己想方法，我做過美髮。生過小孩後，就去做過電話行銷、也做過銀行貸償，當時壓力好大、好挫折喔。對了，我先生曾介紹我過去做保險，我不喜歡，壓力很大，……我先生的親戚也曾經介紹去百貨公司當專櫃。從 9 點站到晚上 10 點，好累喔，時間也都被綁住，工作沒幾個月就不做。後來又去做電話開發在信義路，休息了一下，就做了現在這個工作。」(P 17)

「就從學徒開始跟著學，對美髮有興趣。我在美髮界共已 20 年，中間的 13 年都在學習，在不同的店裡工作，共換過 6-7 家店。在學習專業跟經營方式，現在我就自己開業。」(P 18)

「約是(民國) 78 年，我就從學徒開始做起到現在當廚師，就固定下來了

一直到現在。行業就固定當西廚廚師此行業。但中間換過許多餐廳，學習不同的料理方式，10年前工作大約是朋友介紹的，最近5年則利用網路、透過報紙遞履歷表。」(P 24)

「我離開了○○廚師環境到了臺北之後，我還是有做廚房工作斷斷續續的。也在○○附近做過自助餐的廚師，也做過高鐵、洲美快速道路工程、蓋 101 及電焊師傅。在○○工作了 6 年。離開○○之後的 9-10 年我都在臺北，我在臺北時間比較長、也比較辛苦。」(P 25)

「一開始求職也不是很順利。剛開始想找本科(高商)，可能因為我條件不好、鄉音很重，為了生活就都在工廠打零工。可是都不是我要的，都是看報紙去應徵，都是一兩個月短期的。一直沒有比較穩定的工作。後來，學妹因為工作的關係想去讀書，我就跟著她去讀夜間部，專科夜間部。白天工作，晚上讀書，一直到 23、24 歲。之後，房東的一位朋友介紹我去做線切割，剛開始學的時候很吃力，只是剛好也很缺人。一直到我 30 歲，還是這個工作。」(P 26)

「是一個遠親的閩南人，他在賣菜開雜貨店的，他弟弟在臺北開水泥預拌車，需要工人，就介紹我到臺北。當時，我們肯做、好用啊！又很省錢啊，那時是(民國)72年，臺北當時建築業很熱鬧。所以，我就上來做水泥預拌到現在。每天都在不同的地方做，我是隸屬於一個公司。公司哪裡有包到工程我就到處去，主要在做水泥灌漿。(民國)76年以後改做臨時工，這樣價錢比較好。」(P 27)

「我找到在泰山的公司，那時候開那種好爛好爛的小包車子，專門送書籍類的，那個公司很不好。我的同事幾乎都是臺北人，那時我不會講臺語，但是我很肯做。那時在公司認識有一個住木柵的算是前輩，他教我怎麼送。送貨不簡單耶，一天要算 50 幾個點，他教我怎麼算路程，那時臺北我也不熟，我就跟他車子一個禮拜，以後才自己跑。……我前輩跳到物流大公司，然後我就搬去桃園○○，也換到那家，……，我也升為小組長之類的，但是很累耶。一天睡不到幾小時，要幫人家排單、也要撿貨。後來有一次我

跟代理主任吵架，不合，而我的合約也到了，我就不想做了。」(P 28)

其中也有一個特例，因為其擁有修車的專業又熱愛研發，因此，他的轉換工作全然是因為自己的選擇，想要全面的學習。

「那個時候已經認識很多人，算認識很多人。朋友啦、軍中朋友啦、學習啦，可是我可以自己找。做一下就覺得不是很好，不是我想學習的。因為我要學的是包羅萬象，不是單一一種車種。我就跑到臺北，就可以學做很多種車種，慢慢成長。」(P 13)」

(二)有心想在臺北工作者，心態上幾乎一致都認定其必須自食其力、必須靠自己、要努力以及意識到「穩定」下來的重要、有強烈想賺錢或想當老闆之念頭，此外，因為其漸漸在工作上穩定下來，自信心、成就感也逐漸出現並開始重視專業及學習之重要。這些心態相當符合都市人之成功祕訣。

「我覺得在都會地區都是獨來獨往、我一直是這樣，所以我的客人幾乎沒有原住民，都是一般人。尤其是在都會地區的現實、產業上的現實裏頭，就是這樣，以前他們都不相信我是原住民，我一直靠技術、靠表現、靠認真、誠懇、單純、不喝酒，這就是我的優點，我也不懶惰。所以，是要讓跟我們接觸的人切掉那些刻板印象之後，我們就競爭啊！誰優秀，誰就出頭啊！誰就存活下來。」(P 9)

「像我們都要做雙薪，才夠用。像我剛剛送完貨，現在要回家洗個澡，晚上要再去開計程車，現在經濟不好。收入不夠啊，現在能兼差的最好的辦法，就是開計程車，也比較自由也可以拿現金。現在原住民不認真，是不行的，在都市生活就是這樣，要多賺一點錢，就是中午犧牲掉，不跟人家的時間一樣，人家不作的要去做，我們做，才有辦法生存。像現在我來吃飯，像現在不是吃飯時間，我才來，吃飯時間我還在工作，要犧牲一點」(P 10)

「我一路做生意 19 年，都沒靠過原住民啦。我換很多家店，換過 6 家，我肯做啦！做吃的很累啦！目前都是我自己做啊，小孩只是中午來幫忙，端

端菜、洗洗碗。」(P 11)

「那有那種實質上幫助的人嘛。我覺得我這幾年下來，我慢慢認識我自己，認識自己不容易，其實幫你的人是自己，人家再怎麼幫你，你還是要靠自己。就像我，大家說我是原住民，還會在菜市場賣東西喔，我就是融入你們，我看到臺灣精神，勤奮是我們要學的。」(P 12)

「那個時候十幾歲而已，我就非常認真學習。那個修車廠老闆、業務都很喜歡我。在那個過程中，我也創造出很多奇蹟，比如說某一輛車子看來似乎沒辦法修好，我弄一弄，就有辦法修好，我從學徒開始，每天晚上我都在那邊埋頭看書做研究。」(P 13)

「到公司的時候，又從新開始。甚麼都不懂，而且做的東西也不一樣。主管勸我說如果有興趣待在公司，最好還是要有執照。有執照待遇會差很多，想想就去補習也考上甲級執照。那時公司待遇不比外面高，有族人待不到一年就走了，我留下來後，也就工作穩定了。我周遭朋友工作不一定穩定，現在我很慶幸我可以待在公司。當時有朋友說，因為如果有大公司給你待，最好是好好待著。他看多了，這句話影響我很大。他當初說長大就知道了，雖然年輕有錢、外面錢比較多，但是，你不要只看著眼前，要看看將來。」

(P 15)

「沒有那段時間，可能我對事情的看法、對未來的困境不會那麼豁達。吃苦的底子打得很好，我一直記得老師說，窮苦人家的孩子沒有喊苦的權利，人家可以做，為什麼你不能。」(P 16)

「作事就要有作事的態度，聽別人的命令，就跟著去做。只要不是殺人搶劫放火、不是對別人有害，就做自己該做的事情。要學習專業跟經營方式，山不轉路轉。我有自信，所以來北部。我在強調，做甚麼工作要像甚麼，就算他對你不禮貌，也不要跟他一般見識。行行出狀元、隔行如隔山，你能接納對方，代表你夠謙卑。你不能接納對方，就你一個人高高在上，你就損失了一個人脈。」(P 18)

「在保全公司工作只要去應徵，他們就用你。但是，在上班工作中他們就看得得到。只要你表現好的話，他們就會繼續用你、也會有升級的機會，表現不好就淘汰。」(P 21)

「像我現在一大早，還在○○電視臺幫主播做頭髮，要到 3 點多，我才有空會到這裡來。很勤勞喔！是吧！我兼很多職，趁現在年輕趕快賺一賺。」(P 23)

「我換工作的第一個要件，當然是薪水好，還有就是工作類別不一樣。比如說開始是民歌西餐廳後來去○○牛排館再來去做法式料理，也就是去做不同的學習。就我以前沒做過的，就去做做看。像後來我跳去學義大利料理，因為那時逐漸流行義大利料理，我也就去學義大利料理，如到○○餐廳，之後才跑去○○飯店，開始充實自己。到○○飯店後，開始知道要增加自己的知識領域。當然最大願望是能在臺北有一席之地，再來才能回原鄉。30 歲以前，我好像比較被動，跟以前成長、環境背景有關。現代的人在臺北生存要主動、要規劃、要有抗壓性。臺北壓力很大，因為我笨，所以就沒感受到壓力。」(P 24)

「再苦個 1-2 年沒差啦！就是要用心去學啦！就不會被人家看不起。當然這個過程是一個殘酷的。當廚師，又是學徒，開剛開始不會有甚麼好位置。就是要接受考驗，接觸到新的人群、職位、薪資，我們都必須去面對去克服。我覺得你不去做怎麼給自己機會？怎會有機會給你？我的心態是，若我不會木工，那你為何不去學。學了我就會，會了以後那就是你的技能、不是別人的。未來至少你可以跟人家說，我會這個、這個是我做的。」(P 25)

「歌唱已經是一個提升我的，包含生活、包含我的人格特質的提高。從歌唱中找到我的尊嚴、我的興趣、我的靈魂。再來是我肯學。……，之後收入穩定了，那時候覺得不只因為工作而生活，為了生活而工作。相對的，我也是因為興趣而做，有興趣也才做。我要引薦我自己再去念書，想去學校再讓自己多學，不僅在技術層面上，在概念上、在理論上再做學習。」(P 25)

「(你為什麼會想去考郵局) 因為總是有一個不穩定感，老闆甚麼時候收？

你年紀大了之後他是不是還要你。還是我們在鄉下，我們喜歡的工作就是公務員，一般都是家人會鼓勵。會覺得那是最好、最好的工作，畢竟是鐵飯碗，那個時候郵局算是金飯碗。」(P 26)

「我很有責任感，我常想原住民很奇怪，怎麼沒有像我這樣愛工作的人。我從來不會遲到，我會幫老闆負責一些工作，我會很機動配合。我的工作很順利，我從沒失業過，不知道甚麼是失業。我也會去找清潔工作做。原住民只要肯做，就不會沒有錢。原住民想要工作，聯絡聯絡一下人，就會有工作。」(P 27)

「以前我很衝，很火爆浪子。後來我會想要怎麼跟人家講。我的工作態度很嚴謹的，我喜歡快，不要拖拖拉拉。做事不能僥倖，要能被人家看得起，我做事就會盯自己緊一點，因為這樣就會有人欣賞、願意提拔我，這就是我說我工作很順的地方。……以前我很有衝勁，剛開始，我連開車換檔都不會，但是我就是很認真學習。這個環境淘汰率很高，很現實，只要今天不行、明天就不用來了。有時候，若對客人態度不好，也會被 fire 掉，我當然會喝酒，但是就會適量。目前我是月休才 2 天呢，像今天我就已經一連工作 24 小時了。」(P 28)

兩位收錄在《創造美麗新世界的原夢者—臺北市原住民創業奮鬥史》乙書³⁶的原住民創業者曾指出其座右銘為「創業前：我相信我自己絕對不只這樣而已。」、「能吃苦的人才能掌握自己的未來，知道如何為自己鋪路，才能享受苦盡甘來的日子。」這些自我勉勵與本研究所蒐集者不謀而合，而對於到臺北都會地區就業者而言，無論其心理調適或經濟維持方面其實都隱藏著無比的沉重和負擔，然而，原住民的樂天知命的性格和難得的幽默感對於其在艱困的處境中正好有所幫助（卓明德，2009）。

（三）懷抱理想、滿懷著臺北夢的原鄉青年，受著原鄉親戚已在臺北

³⁶臺北市政府原住民事務委員會曾於 1996 年 11 月出版《創造美麗新世界的原夢者—臺北市原住民創業奮鬥史》，其中收錄了 20 位在臺北市奮鬥創業有成的原住民。

發展之影響，遂指引其進一步勇敢邁向臺北，親戚家人之發展情形更堅定其往臺北就業之信心，然而，臺北的夢想是否容易實現，對於已在臺北發展多年的原住民而言，有些人回首來時路，「臺北其實不是我所想像的」；有些則依然在奮鬥中。

「應該是小時候四處搬遷的因素，畢竟我小時候也住過其他都市，會讓我想說可能的話，我想到都市生活。然後打拼，甚至有一點想要衣錦榮歸的想法。」(P 1)

「長久之計，是要回部落才可能存到錢。對於已經出來的人，除非已經結婚的，要不然應該都會回去，原住民是會尋根的。應該讓他們回部落，因為原住民無法在都市就業。即使有定額雇用，一個月 3-4 萬元，但是你吃、住在臺北怎麼生存。他在部落若賺 1 萬 5，他就是賺 1 萬 5，因為他住在家裡，不用付房租等。」(P 8)

「去很多餐廳吃飯，我都會打招呼，但他們都不理人。會感覺到很冷漠，就不想做了。可是想想又不甘願，不想讓人家覺得我待不下，除非那個舊案結束了，我回去才有個交代。」(P 16)

「我有資源動用，但我不想用，我要找出自己的工作。我曾經在心裏想過，我有一個夢想。我要自己闖出一番事業，好好做做給家裡的人看，讓他們知道我不是來臺北混，最起碼不要讓家人擔心。雖然不是過得很好，但是最起碼還熬得過去。」(P 21)

(四) 勇於面對文化衝擊及社會歧視，特別指出打破一般人對於原住民某些不佳之刻板印象、增強當地語言熟悉度、學習主流社會文化觀念及展現實際工作能力等都成為回應不公平對待的最佳反擊。

「以前我隱約覺得社會(一般人)對於原住民很好奇及有自我優越感。會用輕蔑語氣、用詞，比如會說『你是山地人啊！你是番仔啊！』但我不會介意。我覺得你自己就是要不斷充實。原住民從小其實有些自卑感做祟，有

一個不如人的感覺在，身分要讓你加分或減分，是完全操在自己的手中，雖然我們有這樣的標籤。以前常說原住民很會喝酒，但是我就不會喝酒、不會抽菸。所以是自我的約束、自我的節制。你要別人看得起你，自己就要自重，別人才會看得起你，不能一直停留在那裏。」(P 9)

「我很感謝那些曾經打擊我的人，看我衰小的人、嘲笑我的人。他們讓我有動力，因為這個過程當中我很討厭他；可是相對的，他回饋給我的東西是警惕我。基本上，我也是很盡力的去和漢人同事去磨合。因為他們對我們的觀念，基本上，就是以為原住民就是喝酒、唱歌，還會做什麼？那確實我們教育環境就是不一樣，所以我們一些觀念資訊上不對等。但是我們有一種不服輸的心態，我就是要跟你一樣，我去學習你的文化。像慢慢的我去了解臺語的眉角、那些技巧我去慢慢去學。我會去學，應變能力也很快。我有那種想要上進的心。」(P 12)

「我在○○市被歧視得很嚴重，看到原住民都不屑一顧。那個時候我也知道，也很生氣。當我修車的時候，我很多動作行為、講話方式都改變，甚至於我那個時候學習臺語溝通，漸漸他們對我看法就不太一樣。後來嗜好都跟我一樣，就介紹幫忙我這樣，就不是歧視，就真的變成好朋友。而且我給他們印象也非常好，因為我做的每一件事情都超越他們，當然每個人想法不一樣，有一些是嫉妒。」(P 13)

「我覺得原住民在都會地區裡面，就算高學歷，那個態度很重要。如果心態不改變，覺得別人看不起你。那你到哪裡你的態度都是防衛或抱怨，覺得不公平。這些該拿掉的都要拿掉，做我該做的，不要去欠別人。只要我沒有愧對別人。」(P 16)

「我常常自己講說，我是番仔自己不要太 care，我從讀書到現在沒受過甚麼歧視啊。不會受歧視啊。番啊，我的個性就是固執啊，想那麼多只是自己難過啊。還好啊！沒有人特別講過啊！原住民沒甚麼不好啊，體力比較好、又比較會喝酒，考試也有加分，有甚麼不好啊。……就業不外乎就是說從老闆那裡開始，他叫你去做甚麼你就去做，該幹嘛就去幹嘛。其實也沒有

原住民就業比較難。不過其實也是看個人啦，該做的就要去做。不能說做一天休三天，那誰要用你，要是我是老闆，我也會不想用你啊！」(P 19)

「以前學習的時候有族群歧視，等我語言等甚麼都會了以後，他們就沒辦法了。原住民對於事業似乎不會注重、不會想讀好書、不會去考特考等等。」(P 27)

(五) 對於在都市或主流社會適應上有著一定的看法，其中尤其強調族群意識之強化及強調族群認同對於精神層次上的重要，如認同自己的身分、實際投身挽救傳統文化、利用本身文化特色注入現代元素而加以發揮、善用本身特色或將本身特色轉化為本身強項及鼓勵在自我充實下多從事跨族群交往。

「以前我對於自己的原住民身份，是會躲在角落不敢曝光公諸於世的。現在我知道自己是可以很驕傲的說自己是原住民，可以很驕傲去做很多跟原住民有關的事物跟貢獻。」(P 1)

「我平常做這個清潔工作，星期六日會去參加藝術團，傳統舞團一團 3、40 人。我們擔心現在若不跳，傳統會流失了。」(P 3)

「他教我在這個社會上找到一個立足點，用原住民身分在這個社會打拼出自己的一片天空。這個老闆已經轉去做專職原住民舞蹈團的工作，我也是透過這個舞蹈團，才知道原來原住民文化、舞蹈類型的操作方式是這樣子的。有時他也會問我要不要去兼差跳舞，我也才知道原來都會裡的原住民是這樣生活的。祖先傳給我們的語言、文化，從小訓練起來的舞蹈、歌唱，原來在臺北是可以這樣用。原來在原鄉學習到的、累積起來的，反而是可以運用在都市裡面，我就覺得蠻好玩的。」(P 6)

「我經常帶團出去表演，當時並非以原住民身分出去，因為我很傑出，所以經常被肯認，而這個正是我的生命資源、部落的資源。我沒有原住民情結，我也並不認同外面對於原住民之標籤，如：我們不好、窮困、不節省啊，他們認識錯誤，這都是別人的敘述。後來我所認識的人不是這樣。但為什

麼後來的原住民會有如此的情結？其實是他們吸納別人給的標籤，而成爲自己的內在的部分，但我沒有。我常覺得他們很可憐，他們認識錯誤。祖先的遺產當我的靠山。所以要認識自己，要回歸自己。」(P 7)

「原住民在城市生活有一些難度，心態上有些不太放得開，可能因爲原住民特質給他帶來一些限制。現在不是會強調要活出自己嗎？要勇敢把自己活出來！現在政府雖然也有在做，但原住民在這一部分發展得不夠，不要淪爲自己叫、自己開心的狀況。我希望讓別人去認同你真的就是這麼優秀。但是這樣的基本架構，你這個族群、這個人，就必須內在的東西必須有啊，才能整個融入現實生活裏頭。……自己本身自我的充實很重要，現在原住民朋友其實也有很優秀的，要善用啦。與其期待別人幫助你，不如先自己做啦，就是說先設定目標、自我充實。很多人認爲原住民在都會地區是比較屬於少數的，會無法融入現實生活。要有自信，不局限於只交往自己的族人或即使跨族，也是其他族的原住民族。自信要來自於自我充實、自己的技能，不是空泛的自信。」(P 9)

「有人來臺北以後不能有很好的發展，錢賺不多，有人欠了債才回鄉下。理財觀念、適應環境的能力不夠、也不夠快，整個無法調整，步伐太慢，把以前整個想法帶到都市來很糟糕。要有一個個人自身的改變，你就是要規劃。我以前也是不會算成本的，一直花錢，我先生教我要存錢、要爲未來。我覺得以前那樣的想法真是要命啊！我漸漸漸漸覺得不能只娛樂自己，在鄉下可以吃山、拔菜吃吃就好、就可以。但是在臺北甚麼都要錢，所有都要開源節流，都要爲將來做準備。要靠教育吧，雖然是樂天，但是要能用在正軌上，不能用在消磨時間、喝酒、放鬆壓力上。從鄉下來都市的原住民，需要給他們教育，事情要看的清楚，尤其是在原住民的環境裡，樂天不是不好，但是樂天會產生幻象，過與不及，會蒙騙、會故意自己騙自己。以爲沒了就再賺就有了，樂天的想法回鄉下最好，但在都市就不行。」(P 17)

「我們在山上一直就沒碰過就業市場，成長環境跟就業市場那種是很不一樣的，跟我們所想像的是不一樣的。……像我自己我就要拋棄一些我既有的，

我想要的是甚麼東西，才能在這樣的環境中適應下來，才有辦法活下來。要不然，即使我有這樣的技術，可是若是我個性不合，我也是還是會離開。其實很多人就是這樣，本來可以做得很好，但是因為習慣、文化不一樣，覺得很可惜。那只是信念跟轉念，怎麼去把舊有的跟新的找到一個平衡點。要不然，我覺得原住民的就業一直是一個瓶頸。……我們原住民不會做得比人家差，但是就是在一些方面，無法突破，就是在那幾個點上，就會停滯不前或是退而求其次。」(P 22)

(六) 對於因為就業而移居台北之原住民而言，主觀上有對自身處境之評斷，認為在生活適應上應該分清楚都市及原鄉之差異，必須在新舊環境中找到平衡點；此外，也普遍出現以其現有角度進行相關的反思，如對於原鄉之批判、建議或認為都市並不見得適合所有原住民，返回部落不失為一種選擇。

「我離開原鄉到都市之後，資訊很發達然後會接收到很多新的事物，也會受到很多人事物的啟發。自己本身有沒有那種積極性及求知慾去讓自己變得更好，然後甚至積極性得去參與一些坊間的課程或工作坊，讓自己有所不同或路更寬，這部分是我覺得還蠻重要的。」(P 1)

「曾經有親戚留在山上，他的美工能力很好，但他就是留在山上砍杉木或幫人修水管，我們都覺得好可惜，可是，因為他們長輩當時的資訊或學歷都比我們更差，所以他們的觀念，都覺得只要有飯吃，就好了。但是他弟弟就有出來社會，經濟狀況、就業狀況就好很多。」(P 4)

「我在做保險時學了很多，我發現很多原住民在買保單時，沒有永續經營的觀念。經常買這個保單以後，就又想換另一個保單。當志工以後，我發現一個問題，就是原住民不會做生意。像我表嫂以為在大馬路開店，還請了原住民員工，就可以做生意，客人就會自己來。像我媽媽她種黃瓜，價錢很低但是她還是去採，賣掉的還不夠付紙箱錢。」(P 8)

「在部落裡的父母觀，應該要從小一直栽培孩子的自主性及設定目標。」(P 9)

「我還常回去鄉下，但是山上的人也不會問我要幫忙，他們習慣住在山上，他們在外面沒辦法生活。」(P 11)

「人爲什麼會窮？爲什麼會變弱勢？是我們自己認命，覺得自己是弱勢，我雖然是原住民，可是我是看不起一些原住民的心態。因爲你不敢面對現實，把自己定性爲弱勢。我是有這種想法，那我們什麼事情都是倚賴，找這個工作，啊，我們都收不到資訊阿、鄉公所都不幫助我啊..之類的，那你有出去找過嘛？其實不是這樣，那其實你在勞動市場，你叫我去做管理，啊我不行啦！你叫我去做粗重我可以，很多是這樣，很多是自己這樣認定。我也沒多少書，但其實現在你也不用讀多少書，你也可以出人頭地。我就是這樣的心態，正面去面對這個社會，他本來就不公平。」(P 12)

「如果只是單純生活的話，只是爲我自己的生活的話，我不會想回去。我有自己的想法，臺北是好地方啦！好賺錢的地方，也是挑戰人性的地方。若是如果回去，就是要做一些事情、要服務爲了服務他們啊，我是以宗教的角度去想的。」(P 17)

「那是每一個人的選擇，只要有一個生活方法。如果在鄉下有自己要做的工作，就不一定要上來。對他們不一定是好的。臺北並不適合每一個人，如能在原鄉有工作的話，也能過快樂過日子。」(P 7)

「在我經歷那麼多之後，有時我回到部落時看到年輕人或老人家過的生活，我都覺得他們好快樂。他們都生活的比我們好，他們不要甚麼生活物質、也沒甚麼工作壓力、思想壓力、生活壓力、沒有文明的壓力。他們可以清清楚楚的聽到蟲鳴鳥叫、清楚看河怎麼跑、看山怎麼漂亮。」(P 25)

「我覺得工作這玩意，都是要個人的心態。像很多人我的學弟阿，都是來臺北沒多久就回去，碰到釘子就回去。我不想講不好聽的話，不是說他們吃不苦，而是咽不下這口氣。我就是認爲你出外工作就是爲了賺錢，有甚麼辦法，你眼睛當然就是要看錢。今天甲公司給我 5 萬塊，別人給我 6 萬塊，我當然跑去 6 萬塊的公司，我在工作上會換來換去，也就是這樣的道理。」

(P 28)

社會關係、緊密的社會網絡及有效之規範 (norms) 可以促進社會資本的形成 (Coleman, 1988)，因此，社會資本的累積需要依靠長期的內化涵養以及成員主觀認知、行為態度之改變，在此階段裡，由上述第 2、4、5 及 6 點訪談發現可以看到參與受訪者所顯現出其在相關認知、行為及態度上之強烈轉變，這些轉變確實都有益於個人在相關社會資本上之積累。

(七) 有專業教育背景之年輕者，透過網路尋職管道，再因學校因素 (學長制) 獲得專業之工作。

「透過 104、111 人力銀行。有去一家面試，做了約 2 年，工作地點在內湖，雖然說工作性質與預期差不多但還是有差，因為它是電子、我是機構 (機械的外圍、外型或製程)。所以，我就又再上 104，巧合的是就被我學長看到，他並不認識我，但他找我去應徵，因此，我就進了○○到現在。」(P 19)

上述參與受訪者為學有專精之大學畢業生，其透過先進網路謀職方式與國內實證研究發現 (劉韻僖、陳心田，2006) 相當吻合，該研究指出，相較於經由廣告應徵或考試分發或公私立就業服務機構的求職方式，求職者的教育程度愈高，愈不會透過人際關係的方式來求職。

(八) 臺北居大不易，消費高的臺北都會地區讓原住民必須勤勞工作，如身兼數職或早晚兼差，才能紓解經濟上之壓力，其中也有為了儲存創業基金，不僅白天工作，晚上也另兼差打工。

「在臺北住下來，在都市生活一個月沒有 7、8 萬，我們會沒辦法生活。要房租、要養小孩、山上又沒有工作。現在一次兩個工作在做，也是養不起一個家庭。做的事情幾乎都是人家不想做的，在都市生活就是這樣。要多賺一點錢，就是中午犧牲掉，不跟人家的時間一樣，人家不作的要去做，我們做，才有辦法生存。像我剛剛送完貨，現在要回家洗個澡，晚上要再去開計程車，現在經濟不好。收入不夠啊，現在能兼差的最好的辦法，就是開計程車，也比較自由也可以拿現金。」(P 10)

「7、8 年是學習成長，然後快 30 歲了，到這個年紀，就想要自己有自己的工廠。沒有本錢，沒有本錢怎麼賺呢？那我就想到一個辦法，我就晚上再去打工，去市場打工幫忙賣豬肉。」(P 13)

「我甚麼事情都能做、很辛苦，要賺錢養孩子。先生中風 15 年，就必須靠我賺錢養他、養小孩。」(P 14)

「我在○○○飯店工作時，也是從早上 8 點到下午 4 點，晚上我就去○○的餐廳工作，我一直有兼差，哈啊什麼都不缺，就是缺這個啊（金錢）！」(P 24)

「孩子生得越多就要越賣力啊。當時（民國）78 年還年輕時，白天當臨時工，晚上還要去開計程車。當時已有 3 個孩子（現在總共有 4 個），還沒錢買房子。（民國）81 年時這房子是自己灌漿蓋的，就湊錢跟人家、跟朋友、跟工人借錢，買這間房子。」(P 27)

「我工作時間有時候很長，像我昨天就一口氣工作了 24 小時，早上才回家睡覺。年輕時很愛玩，工作都是打工性質，現在我有小孩了，則沒有甚麼想法了，就是想要好好工作、多賺錢。」(P 28)

（九）對於政府相關作為有所建議，如創業貸款、合作社輔導等，但對於現行措施滿意度並不高；此外，對於原住民族相關政策，已普遍出現強調族群意涵、族群主體及差異設計之建議。

「不能用現在的框架框在裡面。比如，訓練板模、學美容、美髮等，這是不對的。整體結構要整個解構，不是叫原住民一定應該要到市場去，不是要用現在的就業平臺去弄。要恢復部落傳統機制。比如原住民穿 39 號鞋，可是現在都只做 35 號鞋，那怎麼穿啊？要回到基礎點，要回到原住民本質，要創造一些可以給人類新的開發。政策要勇敢些。應該向部落徵詢，而不是政策確定之後再告知部落。若要教原住民進入主流社會，除了要教他們了解主流社會、還要心理不抗拒。」(P 7)

「應該讓他們回部落，因為原住民無法在都市就業。即使有定額雇用，一個

月 3-4 萬元，但是你吃、住在臺北怎麼生存。他在部落若賺 1 萬 5，他就是賺 1 萬 5，因為他住在家裡，不用付房租等。原住民可以做民宿啊，學習做生意啊！我們部落有很多特色，如地很平、可以種很多花，成爲日月潭第二，應該回歸部落，發展部落特色，又可以照顧自己的家庭，「就地就業」最好，原住民的文化也是特色，可以講故事、講傳說。」(P 8)

「我發現在都市裡的原住民其實很優秀，只是不常被看到。他們很優秀卻沒人發覺他！政府可能可以藉由（原住民的）公所等來發掘他們。」(P 9)

「在原鄉就有不錯的貸款，所以政府對於都會的原住民可以提供貸款。」(P 9)

「政府的都不是我們想像的，講的好像都很好，但都不是我們想像的，不夠明白、不夠清楚。原住民本來就很簡單，不是說政府的政策不好，而是說沒辦法真正解決。」(P 10)

「比如貸款時，說要有房子保證，但是我們就是沒有房子啊。比如有一次我自己想要貸 20、30 萬，要有房子做抵押，但是我就說如果有房子，我就不用來貸款了。比如上次貸款，要裝潢卡拉 OK 店，要創業貸款，但是我就是沒有什麼東西可以抵押啊，宣傳單子說得很好聽，但都沒有用。」(P 11)

「政府要輔導我們開合作社，他以為開了門就有生意。政府有原住民合作社，但是他忘記生意要去招攬啊！你要開機具，你拿得出來相關證照嗎？這些都是我們欠缺的。我們很天真的想法是，反正政府會輔助我，我店開了就有生意，就是這樣，很多都是這樣。一間一間開，也一間一間收。」(P 12)

「政策的制度應帶有族群的意涵，不能一個東西死板的在那邊，而適用於所有臺灣人。有些遊戲可能不適合所有族群，應該跳脫漢人的思維。很多行政措施，政府應該要分門別類，更細膩。對於原住民、漢人、客家、閩南等等族群，規則應該不是都一樣，這樣你才能真正幫到臺灣的每一個人。要有創意。職場的訓練，也應該給他們方向，然後實體的店面去做，這樣

才是有效率。現在的職業訓練都沒有實作的地方。」(P 18)

「我知道政府有創業貸款等，但我不敢想創業、也不穩定，也沒有資金，車子很貴。」(P 28)

綜上，訪談資料顯示，到臺北都會地區工作之原住民，影響其就業狀況之因素，包括：

1. 學校所學幾乎不適用於臺北就業：其中出現如關於修習神學、電機、體育、商職、汽車修理及護理等，卻無法學以致用或明顯未使用該所學去據以謀職。
2. 學校所學不必然有用，但是一技在身且又學用一致的話，則受用無窮，其中如美髮、美容、修理汽車、水電執照、炊食技術、專業按摩等，則讓他可安身立命下來。其中如即便已經擁有技術但仍勤於精進研發、或知道技術不足繼續研讀及考上證照、或平時主動積極學習專業烹飪技術、或在工作中找到興趣所在堅持追求最愛或針對己身狀況進入盲校學習按摩技術。
3. 接受家族關係安排，在擁有公職工作資格後，順利進入政府部門及學校並逐步遷移到臺北就業（如教師、護士、警察、司機及行政單位公務部門之員工），而此中到都會地區者順利找到白領階級工作者多與自身家庭與都會地區早已存在之社會資本有關。其中尤其是透過政經關係所建立之社會資本。
4. 原住民族之文化特質及自我的天賦，如手藝精巧、對舞蹈、歌唱藝術方面之執著與主持能力之精進，讓其在工作上得以發揮，更能如魚得水。
5. 擁有專業或修習其他相關專業技能、專業證照（如專業司機駕照等）或勤奮不懈，以獲得謀生所需之技能。
6. 臺北都會地區之經濟壓力大，讓原住民必須疲於奔命、勤勞工作。

7. 對於在臺北都會地區適應上有一定之看法，也對於原鄉文化有相當批判及期許。

受到前述就業狀況因素之影響，無論其以前述迂迴曲折式或直線跳躍式進入臺北都會地區工作，本研究之參與受訪者除了 2 人待業(其中 1 人待產)之外，大都已經將臺北都會地區視為其安身立命之所在，而其整體生活條件則出現幾種狀況，包括 1. 技術(藝)並用，且充分融入而有相當穩定之經濟保障及成功的事業發展；2. 婚姻因素帶來生活穩定；3. 擁有專業而有穩定工作；4. 不必然是高薪，但該工作卻是收入穩定；5. 勤奮不懈身兼多職以支應生活所需；6. 有想安定之念頭，而積極謀生。

二、社會資本在臺北都會地區建構過程

(一) 與原鄉所建立的黏著性社會資本之關聯

根據訪談研究資料，無論原住民已經就業多年或是已於臺北就業多年，透過社會資本的觀察上發現，當原住民於臺北地區定居下來之後，先前由同部落、同鄉、同族人、同學所形成之黏著性社會資本所能發揮的效果已經顯得微不足道。然而，參與受訪者也正面看待這種情形，並沒有太多抱怨，在口頭上多半以為「幫不上忙」、「不想讓其幫忙」或「幾乎很少跟原住民打交道，我的顧客也都不是原住民」。

「我在都會地區很少有原住民朋友，我的朋友、客人都很喜歡我。我在人際關係上交朋友上一直都沒有困擾、沒遭受到挫折。我的顧客也都不是原住民。」(P9)

「剛開始靠同鄉幫忙問得知工作機會，但後來則都是靠自己，朋友有的都比我們慘，沒得靠啊，所以都是自己找。像我們部落的朋友很多人都是在吃老本，吃完了，怎麼辦呢？也不知道要幹什麼就在那邊？像我回去時，看到我就像看到救星一樣，他們來，我就要花個 2、3 千塊請他們吃飯。看到都市回來的，就是這樣。但是他們不瞭解啊，不瞭解在都市生活，就是要

各憑本事。」(P 10)

「我一路做生意 19 年，都沒靠過原住民啦。」(P 11)

「我修車廠的生意，客人當然有一些是原住民朋友或族人，但是大部分都是
一般客人，有附近的客人、也有做很久從其他地方來的客戶。」(P 13)

在缺乏原鄉所建立之黏著性社會資本之支撐下，對於年輕者而言，就業的管道則出現利用 104 等網路資訊、政府職訓單位、或自己開拓管道、或自己登門找店家自我推薦等；對於已經在臺北多年者，其在轉換工作的過程中，大都出現係依賴其多年工作經驗所建立起來的個人形象、人脈、信心及專業度而轉換工作，亦即已經不以外在、正式的求職管道為其依據。

(二) 與透過婚姻關係所建立的新的社會資本（以黏著性為主）之關聯

在本研究中，有相當比例，係透過婚姻關係而進入臺北都會地區，且也出現高比例順利於臺北都會地區就業之現象，此處因為婚姻關係所建立的「黏著性」或「架接性」社會資本，在帶領原住民進入臺北都會地區就業時所發揮之功能不容小覷，尤其是對於女性而言，是以，為了增進了解，本章節將特別就此類之社會資本予以詳細說明。

「嫁雞隨雞」的社會傳統趨勢，讓原住民婦女亦也隨著配偶往臺北都會地區發展或是因為配偶已在臺北都會地區發展，促使其亦步亦趨地步上往臺北都會地區的就業道路。其中，如果其配偶為漢人，則透過其配偶本身所存在的社會資本所產生的指引現象尤其明顯，尤其是在相關的創業上，也就是有關創業所需資金的投注及精神扶持等方面。換言之，透過婚姻關係所建立起來的新的、外於原鄉的社會資本，對於原住民在臺北都會地區工作（創業）產生強烈影響，尤其是對於女性而言。

對於婦女而言，一般認為家庭及族群之社會資本很少為其所動員

以取得經濟上之利益，反而是，婦女之努力經常被認為是文化及象徵性資源的累積或保存，以致於更加深了婦女對於其家庭及社區之歸屬感 (Zontini, 2011)；國內早期針對都市原住民婦女之研究，則認為婦女除了與其男性同胞在都市會面臨相同的「種族」與「階級」的雙重歧視之外，更需承擔經濟權轉移後所發生的「性別」歧視，而此種性別歧視不僅存在於其將安身立命的漢人都市中，也會發生在其所處的都市原住民的次環境中 (王淑英、利格拉樂·阿鄔，2001)。然而，本研究此處所出現的現象則迥異其趣，反而與國內近期針對新移民婦女之研究 (李秀珠，2005；許雅惠，2009) 較具相互佐證之意義。前述研究指出，新移民婦女 (如外籍配偶) 固然受到族群與性別弱勢上的雙重綑綁與壓迫，但如能協助該婦女取得關鍵的就業身分、與弱連結之機會、善用家族外關係網絡等，則有可能排除其所面臨之種種就業障礙，本研究資料亦出現類似結果，無論年紀大小，女性原住民在其自身努力或具有相關傑出表現取得其就業身分或與架接性社會資本連結等情況下，對於其就業相當有幫助，而如與漢人配偶結合，也能顯得相得益彰，相互幫襯。

上述透過婚姻關係 (不論男女)，受到相關社會資本影響而進入臺北都會地區就業之情形，大致可歸納出幾種模式：

1. 配偶為漢人，彼此相識於他鄉，而遷往臺北，或與居住於臺北地區之漢人結為配偶，再透過與配偶本身相關之社會資本結合，而獲得就業機會。而其中之社會資本類型，無論「黏著性」或「架接性」都可發揮其功能：

(1) 受配偶本身所存在的黏著性社會資本影響：此模式係透過婚姻關係，與新的家庭關係中之親友建立起連接，其中所發揮之功能主要集中於提供創業機會資金或協助創業。

「因為這個直銷的關係，我又認識另一個同事。他在上所謂心靈成長課程，他邀我去，我當天就去。那天有所謂兩兩互動的練習，我就自己去找

partner。一個坐在我對面的女性他就跟我做練習，他也就是我現在的老婆。跟他練習完畢，我沒有什麼感覺就回家了。那時因為沒錢嘛，就鬱悶過了兩天後，這個跟我做練習的女生打電話約我出來問我上課的感覺，我說沒什麼感覺，我只想要賺錢。……，她也知道我沒錢了，結果她拿出支票說如果我想上課就繼續去上，結果我就接受，也繼續去上課。之後就慢慢跟她熟識。我認識我老婆之後開始去打聽小吃店，她也提供資金，然後我們就開了兩家店。很重要的，這中間我老婆一直支持及鼓勵我不斷的去學習、去提升、也去上一些工作坊，認識一些心理諮商師、心理建構師，定期不斷跟他們做生活上的對談。自己也在這幾年當中看了很多書，所以，這年來我有很大的學習，也有很大的躍進，然後我變得不同了。」(P1)

「平常我與修車廠老闆的女兒偶而會打招呼，曾經悄悄一同出去看電影都不敢讓別人看到，……老闆沒把自己原有的店給自己的孩子，反而願意讓我頂下來。他搬到其他地方改賣其他東西，他的其他女兒都說我岳父在幾個女婿之中，對我最好。現在也來跟我住。……我也曾經擔任過本地區獅子會會長及家長會長（相當活躍）。」(P13)

以上兩則案例雖係為男性原住民與漢人女性通婚，獲得創業資金之挹注，但其自身的努力不容抹滅；其創業之路不僅成功也帶動個人在社區中身分、地位之提升。

「是在做○○的時候認識他，透過朋友認識的。○○工作是我先生的本行，他10幾歲就開始學，現在則是自己出來獨自開業。我當初做的○○跟現在我先生做的○○算是有關聯，我稍微可以幫忙畫簡單的圖。自己的○○學歷也有幫忙，可以幫忙記帳。我先生專門做技術方面，我則是協助行政方面。」(P26)

上述案例則顯示女性原住民對於配偶之創業助益良多，其本身具有之記帳專業及工作上之專業能力提供了配偶諸多協助，該創業也非常成功，生意相當興隆。

(2) 受配偶本身所建立起的架接性社會資本影響，獲得更多或更好之

就業機會或就業訊息。

「因為具有教師資格而待在臺北，隨後認識有醫學背景先生，先生的職業為○○。我就此繼續教書，直到民國○○年退休。其中曾在○○縣許多學校教書。首先因為結婚而調離原鄉，因為當時在平地教書的人不多，而先生有非常充沛之人脈關係。因著先生朋友的關係、政商關係及人脈關係，因此，調職狀況一向順利。而且，我的在校教學成績及各種帶隊校外表現優異，因此申請學校過程順利，也深獲轉入學校的歡迎。」(P7)

「當時我若不是因為結婚，我若就留在原鄉，可能就是繼續當公務員啊。到臺北之後，我就知道我可能不適合公家的工作，所以我就離開了。若留在原鄉，沒有其他的比較好的機會，我就會是繼續當公務人員。現在就都快可以退休了。到臺北看到的東西比較多，當然，之所以能這樣，也是因為經濟因素，比較沒有顧慮，要不然怎麼可以像以前那樣不做事，而在家帶小孩。……現在，我先生去大陸工作，所以我就比較專心帶小孩，我也還有婆婆要照顧，之後就去念書，現在在念研究所。」(P8)

2. 配偶為原住民，因配偶已在臺北發展，遂直接來到臺北都會地區工作或是再透過家庭在臺北都會地區所建立之架接性社會資本而就業。

「結婚時我先生就在臺北縣，老公那個工作是他自己應徵的，然後，我老公就一直都在那裏工作到現在，都沒有換。所以，我去那工廠就是我老公帶我進去。那工廠在做電纜電線，我在那裡做包裝……，之後，我也有去作過2個其他的清潔工作，也找過住家的清潔工作，我也是○○團的團員，星期六、日才去○○團表演。這次在政府○○單位做，我的○○也在裡面當員工，應該有幫助吧，她很不錯，不會覺得跟我一起上班，有甚麼不好。」(P3)

「在○○念護校之後，我就北上找工作。因為當時年輕對於臺北有好奇、對做事有誘惑力。我先生也已經在臺北工作從事貿易，所以就會想到臺北。當時剛好他住在新店附近，所以我們就就近在哪裡找工作。我男朋友的大

專同學，是個漢人。他們大專時是很好的朋友，同學會時會見面，就無意間聊起來，後來他就告知他有這個工作機會而轉知我。」(P 9)

3. 透過原住民親友之婚姻關係，藉著姻親角色所具有之黏著性社會資本而在臺北就業。

「我住在○○縣工作 19 年，在紡織廠工作。我先生是一半的原住民、一半是外省人，屬於外省第 2 代。在那裏認得我先生就結婚。我先生也是在做飲食生意。我小姑在做早餐工作缺人，就來這裡幫忙。他要找自己人來幫忙，後來我是一起當股東，現在就是自己做。……剛開始我不會做生意，都跟他學。我先生小時候跟舅舅住，舅舅家在街上，讀書方便。他的舅媽會辦桌就教他，以前年輕時有空時也會去幫忙。他舅舅是客家人，我就從那邊學一些。開始幫忙切菜、洗菜，慢慢有一點概念，主要是我先生教我（我肯做啦）。」(P 11)

「退伍之後，就來臺北找姊姊。那時候姊姊已經來臺北，我本來只是先來臺北玩，我姊姊就問我要做什麼？他就介紹我去他男朋友（現在的姊夫）的工作場合做，我就說好啊！他是做西餐廳的，我就從此踏入餐飲。那是民歌西餐廳，他是其他族的，也是廚師。我就跟著他。」(P 24)

「剛好現在先生的堂妹在做保險，跟我說保險可以賺很多錢。白天考試，一直到考了兩三次才考上，就進了○○人壽。大約在（民國）82 年底，在保險業已經做了 8 年。……因為小孩子因素，就只好先把工作辭了，反正我有證照在，要做隨時都可以做。當然在這段時間內我還有找其他工作，比如說直銷、族語翻譯等。」(P 43)

（三）黏著性社會資本發揮之功能

依據訪談資料顯示，原住民於臺北都會地區生活時所新建立之黏著性社會資本有其一定的影響力，其中透過婚姻關係往往能帶給原住民穩定的工作及收入，尤其是在創業方面更為顯著。若係於原鄉所建立之黏著性社會資本者，則其對於原住民於臺北都會地區就業過程中

僅有些微影響力，且影響力遠不及於前者，能透過其介紹工作而跳躍式直線進入臺北都會地區者不多。綜合言之，其所發揮之功能包括：

1. 提供就業機會之資訊或直接介紹工作而跳躍式直線進入臺北，然而其工作性質大多以體力勞動性質居多：因為族人在臺北都會地區工作而直接進入臺北都會地區工作者，在本研究中尚非少數，然而族人對於個人就業之功能，主要在於提供就業訊息，如族人看到廣告張貼而告知哪裡有工作機會，而原住民必須自己親自前往探詢或接受面試；其次才是直接介紹工作，能介紹原住民直接進入某工廠或某公司工作。訪談資料中出現 8 個案例³⁷係透過黏著性社會資本直接找到工作，其餘者大多偏向於下述之功能。
2. 成為學習榜樣或發揮督促效果：雖然黏著性社會資本未產生直接介紹工作之功能，但對於在原鄉之年輕人而言，既已有族人在臺北都會地區工作，則有榜樣學習之指導及督促功能，其隨之而來，間接促成原鄉的年輕人往臺北都會地區謀職，或是在發展過程中找到工作的價值或新定位。

「我會最先想感謝○○基金會現任的執行長，○○，他曾跟我在電臺共事。他教導我很多做人處事的道理，也許他看出我的特質，看到我身上有一些潛力，預期我以後會往哪邊走。後來，我也曾在一家原住民餐廳做過事，我也要感謝這個老闆，他教我一件事，他說你是原住民為什麼不叫原住民的名字？之後，我就用原住民的名字，他教我在這個社會上找到一個立足點，用原住民身分在這個社會打拼出自己的一片天空。」(P 6)

「我要感謝我的大哥，剛出社會之後，在就業上雖然沒甚麼幫忙，但都是大哥在注意我的言行舉止。」(P 15)

³⁷直接透過黏著性社會資本找到工作之 8 個案例，包括：初到臺北都會地區時，如透過姐姐及族人找到美髮工作、透過族人介紹找到公車司機工作、透過遠房親戚找到開水泥預拌車工作及透過同學族人找到吊車司機工作等 4 個案例，另外，有因為已經在臺北定居，之後才透過女兒找到政府單位派遣清潔工作、透過族人找到醫院看護及從事電銲、高鐵建築工作、透過小姑找到保險業務員或先生親戚找到百貨公司當專櫃等 4 個案例。

「當時約為民國 72 年畢業。之後就出來臺北就直接來臺北，我來臺北是想找找工作，當時因為臺北的機會比較多，但是來了之後就發現不是我想像的多。以前我從來沒有想過其他地方，我就是想要來臺北，從前就很嚮往臺北，因為我姐姐、表哥等人都在臺北工作，給我的感覺很好，他們都在餐廳駐唱，我覺得他們過的生活都很好，所以我覺得來臺北不錯，他們沒有鼓勵我來，當時是我自己想來，他們私底下過得怎樣，其實我也不知道。」
(P 21)

「當時姊姊已經在臺北做美髮，因此我就想也許可以試試，而當時也有很多同鄉都在做這種工作。我想如果不做這個，我就可能最後是跟那些同鄉一樣去做板模，我不要去做板模。姊姊在做，我要跟他一樣的工作。」(P 23)

「剛講的姊姊的男朋友以後就變成姊夫，他是阿美族的，所以認識的朋友就有一些是阿美族的。以前有蠻多阿美族的當廚師。跟著自己的親戚朋友，看他們做什麼就做什麼。那時候不會覺得自己學什麼就要做什麼，沒有想那麼多，就是爲了生計問題。」(P 24)

「我高中同學（阿美族的）他是做那個升降平臺，像外牆要整修時就需要那個升降平臺，而他又認識一個阿美族的做吊車司機，而那個阿美族的介紹他去五股上班，學吊車，他學了學之後，也覺得不錯，他們阿美族的學吊車很多。那時候我 25 歲了，他去一個禮拜就又剛好缺人，他就問我要不要去我就說好，當時也沒地方去，做吊車就可以睡貨櫃啊。所以我就跟著去，去五股學吊車，學吊車時很累。一眨眼就 8 年了。期間我也曾換工作，但終究是在吊車這行業。我不會想要再換工作了。」(P 28)

3. 提供安全、熟悉感：與同族群原住民相處能帶給原住民生活上所需之安全與熟悉感，雖然對於工作或許沒有直接功能，但對於原住民之個人生活上的穩定感及歸屬感，有著難以言喻的貢獻。

「我就問朋友，我們阿美族就是這樣，都會星期六日有空就聚在一起，會問有甚麼工作可以做。這些朋友都是原鄉就認識的朋友，都是已經在北部工作的朋友，幾乎都是原住民。」(P 3)

「現在才來吃飯，還特別跑來這裡吃，也是來照顧自己的同鄉啊³⁸。」(P 10)

「第一個月做保險，甚麼都不懂，可是我很敢衝，手上有些研討會跟官員拿到的名片，我就直接殺到立法院去，剛好有個原住民的立委進來，……事後，他跟我講了一句話害我差點噴淚，他說我跟你買是為了給你鼓勵，因為聽到我爸爸在住院，整個家庭負擔要擔，也很努力在都會地區『呼吸』³⁹，畢竟蘭嶼人上臺北要找到工作不是件容易的事，算是給我一個鼓勵，我心裡面就覺得很感恩。之後，他也幫我介紹了很多議員啊。」(P 16)

「我沒有找好工作就跑上來，當時我一個親戚住在內湖，就讓我先去跟她住一兩個禮拜，我是自己看小紅紙張貼廣告，貼在馬路旁邊的廣告，自己去看，自己去找，在工廠做壓克力。」(P 21)

「我想大家都是族人，都是兄弟姐妹，都是阿美族，都是朋友，所以安全、熟悉感，就比較不會被欺負。」(P 23)

「廚師朋友大家下班以後，就吃個宵夜，喝喝酒、聊聊天，就增加一些感情或是他離職了，就去他新工作的地方去找他，就會認識他那邊的新朋友。」(P 24)

「阿美族原住民想要工作，聯絡聯絡一下人，就會有工作，原住民喜歡有伴，不喜歡無聊，所以喜歡拉來拉去，等孩子長大了就會拉朋友啊。我弟弟也是會去拉他朋友來。……那時候就一次買 5 戶、就這一棟、都是親戚一起買，一起住互相有照應，買的時候也會比較便宜。我兒子們經常會跟族人朋友一起去我們河堤邊打棒球，他們還會組成隊伍到處找人比賽，是那種好玩性質的啦！」(P 27)

「媽媽讓我來臺北投靠我表哥，當時他住在樹林。隔天就自己坐火車來臺北找我表哥。再隔一天我看報紙就找到工作，再隔一天就去上班了。」(P 28)

前述第二節中已經指出阿美族在職業上出現群聚於美髮、廚師等

³⁸其實該麵攤老闆娘與吃麵者分別為不同族者，但參與受訪者在說此話時，說得好順。

³⁹參與受訪者俏皮的使用「呼吸」一詞，研究者特別在談話中重複此詞，參與受訪者還很開心回答，確實是「呼吸」，但意指在都市「努力生活」。

工作，本節則又出現群聚於吊車業及建築業。此外，也發現阿美族者⁴⁰其群聚情形也較其他原住民族來得明顯，其不僅經常有宗教性聚會、祭典式聚會、下班後聚會及假日時年輕人之休閒性聚會⁴¹，也有藝術團之組織⁴²。至於在居住方面，也出現各種群居狀況，除了大型聚落，如眾所周知之花東新村及三鶯部落等外，也有小型的公寓式群聚現象⁴³。

4. 透過婚姻關係進一步促使工作順利、創業成功或生活順暢：此處如前一節因婚姻關係所產生者，不再贅述。

(四) 與架接性社會資本之關聯及該資本之功能

對於離開原鄉之原住民而言，因為其缺乏與臺北都會地區之連結，在臺北都會地區要建立起自身之架接性社會資本，似乎有其困難，然而，依據訪談資料顯示，卻出現與研究者於訪談前所想像者不一樣。

在原住民由其他縣市轉戰進入臺北工作的契機上，出現一個特殊現象，那就是當個人發生「跨族群」連結時，往往也就是架接性社會資本出現及擅場的時候，往往會帶給原住民個人一個職業生涯的轉折。而此處所謂之「跨族群」，不僅意指跨越「原、漢」之間，跨越「原住民族群」之間之連結尤其常見，而後者跨越連結之現象對於原住民就業之影響亦為深遠，此種跨越「原住民族群」之社會資本對於本參與受訪者而言，往往將與於原鄉所具有之黏著性社會資本視為一體⁴⁴。

原住民在都市中跟其他族的原住民做跨族群的接觸機會相當密集，隨著工作上互動的機會而與凝聚形成所謂的「泛原住民之族群意識」，我群的意識不僅限於同族人，跟別族的原住民似乎也有一體的感

⁴⁰如編號 P3、P23、P24 及 P27 參與受訪者。

⁴¹如編號 P27 參與受訪者。

⁴²如編號 P3 參與受訪者，於星期六日參加傳統舞蹈之藝術團。

⁴³如編號 P27 參與受訪者。

⁴⁴基於本研究之定義，跨原住民族群之社會資本應歸屬於架接性社會資本，然而，對於本研究而言，似乎往往發自內心的將這些關係視為與於原鄉所具有之黏著性社會資本一體，對於研究者而言，往往必須在言談中特意問清楚，否則，參與受訪者經常將這些資源一律以族人、同學、原住民朋友等一語帶過而混為一談。

覺。國內學者曾解釋其中原因在於，原住民在都市地區所面臨之族群互動情境，通常比家鄉原居地複雜得多，其中包括跟不同族群接觸機會增加、族群間互動模式及內涵，在都市中，「原漢關係」除了群體層次之互動之外，明顯添加許多個人層次之互動，此外，由於漢人會以負面的族群意象相待，原住民難免覺得受辱。對於原住民而言，共同的受歧視經驗累積成歷史記憶，其經常需要跨越原住民之間的族群界線，與對我群成員比較親切、友善者，形成泛我群認同，也擴大其對於其他原住民之同理心，進而凝聚出泛原住民意識（傅仰止，2001）。是以，這類跨族群之架接性社會資本值得注意。

「我原住民就是有好處在這裡，會互相介紹。大家聚在一起時，就會問你有沒有甚麼工作，有工作的父母就會互相推薦、介紹這樣。所以，他們會把他身邊的消息提供給我們。」（P 3）

「那時候很多原住民在做這些工程，我在臺北認識這些人，以前出來時，我的族人跟他們的朋友會一起出去喝酒、吃飯，當然這些人就會認識。在臺北原住民看到原住民就會很親切、都會侃侃而談，不會像陌生人，都會很親近、很開心在一起。見到面、覺得膚色等很接近、很有親切感，就算不是朋友、同族人也都可以看侃侃而談。我們也會用酒精吃飯去介紹我們自己。就可以一夥人、一票人去做這樣的工作。」（P 25）

「我們原住民不會分這個，雖然我不是阿美族的，只要是原住民就會相互介紹。」（P 28）

其中發揮的功能眾多，說明如下：

1. 提供簡單訊息或短暫工作機會：對於初入臺北都會地區工作者，架接性社會資本可能發揮之功能如，介紹工作地點、提供工作訊息或短暫工作機會，但此處之功能不穩定及不確定；而對於已經在臺北都會地區工作有一段時間者，且已經擁有自身之工作能力及經驗時，架接性社會資本則能發揮提供簡單訊息的功能。

「因為我想對學更多車種的修理，舅舅的朋友的朋友，介紹永和有修車廠是缺人的，叫我去應徵看看，就這樣。」(P 13)

「剛好有個○○所的教授來○○，要找個人幫他做翻譯約半年，就把我帶上臺北來了，那是我舅舅的朋友，所以家人也很放心。」(P 16)

「離婚後我就回○○工作，也曾到臺北做美髮，離婚之後就信主，牧師就介紹我去臺北找他堂姊做美髮 1 年，這應該算是神的幫助。」(P 17)

「有一個是我建教合作的三峽公司的司機，他對我很好，看我是原住民，他是漢人，那時候他已經五、六十歲，他對我很好，當我是小孩子，我畢業之後，他就介紹我去○○一家玻璃公司，他跟這家廠長是朋友，我去工作約 1 年左右。」(P 22)

「以前工程上所認識的都會互相介紹，以前因為有一個老闆，我做過他的工程，我就跟他打電話自我介紹，他就把一些工作給我做，重點是他的工程多、錢又好領（不會領不到錢，也不會周轉不靈）他是淡水的在地人、是福佬人，算是我的恩人。還有一個是我這個房子的營造廠老闆，以前也做過他的工作。」(P 27)

本研究雖然專注於社會資本對於獲得工作之功能，但不容否認的是原住民在臺北都會地區長期努力、耕耘之下，本身所漸漸具有之專業能力已經發生作用，此時，架接性社會資本僅能發揮提供簡單訊息之功能。

「這家老闆從那一次跟我配合，然後過去兩三年我們都有互相合作，也互相聽過彼此的名字但都沒見過面，之後我來老闆也就用我，也就是老闆知道我的能力就用我我的信用。所以就是以前的工作都是透過朋友介紹，老闆就用，這次是朋友介紹，老闆知道我的人（能力）才用我。」(P 6)

「雖然朋友告訴我○○大學有駐衛警的職缺，介紹我去，因為我有基礎，保全資歷一寫出來我也當過主任，所以他們就知道我很有經驗，馬上會用我。」(P 21)

「其實我身邊阿美族朋友只約占 6 分之 1，小小的部分而已，其他的都是一般人、漢人，這些人都是因為廚師裡面認得的。年輕的時候，最主要因為是缺工吧，早期西餐廳不多，西餐廚師更少吧。可能是因為他知道每個人的你的做事方式作、做事風格，也許他欣賞你，而他接了一家店就拉你一起跟他做去。以後如去○○○大飯店工作，就要看實力了，他就會從履歷表去看你的經歷有到哪裡，之後聽說○○要開一個俄羅斯西餐廳，也是聽我在義大利餐廳的一個同事講，就是朋友告訴我訊息，自己去遞履歷表。最近 10 年我已經都沒碰到其他族人、也都已經是漢人朋友。」(P 24)

「當時有固定的朋友、有固定班底，工頭會介紹你去。老主顧會找工頭，工頭就會通知我這天到這裡工作那天到哪裡工作。這些工頭都是工作上認識的，工作上就會聊天、認識啊，就會留個電話啊。」(P 27)

「我以前在工作的時候都會很認真，所以就有很多人會提拔我，這應該是我的優點，吊車界重視經驗、技術及風評，而我現在開蠻大臺的吊車，所以我不怕被人探聽，我的同業朋友很多。」(P 28)

2. 鼓勵離開原鄉進入臺北：提供精神慰藉及信心，且鼓勵原住民離開原鄉進入臺北都會區就業。

「因為我的朋友都在這裡啊，想說我若去臺北，我會孤伶伶的，什麼都沒有，那時候想想會掉眼淚，那時候想自己怎麼可能有勇氣到臺北。但是，○○○老闆娘的朋友問我要不要離開，他鼓勵我很大，他認為如果我在○○找不到工作的話，也許可上臺北找看看，他也願意暫時提供我住的地方。」(P 2)

3. 與關鍵人脈產生關聯：與關鍵人脈產生關聯，啟動自行創業或獲得工作之後續進展，其中之工作性質則顯得相當多元及有逐漸引導進入更好、更寬廣之工作狀況。

「首先有一個醫院裡的客人（診所的病人），好像聽到我在學美容，而美容工作需要經驗的累積，補習班出來要從事這工作並非容易，後來這個朋友

就提供我一個機會，去看美容的一個整個實務流程我大概看了兩天，就在○○的一個髮廊附設的美容室租到一個小的位置開始。……，起初，必須靠髮廊的顧客幫我介紹客人，半年後因為技術上及客人部分有進步，我就改去○○頂一個店，我自己看報、看場地就從○○移到○○，3年後客人越來越多，就展店3家，公司的副理給我資金上的幫忙。他私底下借我錢，他期望跟我合夥。那時候我是出技術、教育人才訓練等。」(P 9)

「我就這邊做完、那邊做，有時是被老闆辭掉、有時是我自己不要做，有時是工作價錢不合理、有時是工作性質不好，所以就不要做。工作都是自己找，有時在這裡工作，就會認識一些老闆。就像我開車送貨給這個老闆，那我就會認識這個老闆，當我不想要這個工作時，我就問這個老闆，有沒有朋友或是他要不要用我，因為他認識我了，就會用我或是介紹朋友給我。這些人都是一般人，不是同鄉的。」(P 10)

「我從大陸回來臺灣之後，我現在這個公司老闆，他在大陸我就認識他，他原本任永和豆漿的技術總監，後來他自己跳出來做，我就去找他。所以那個人是以前我在大陸就任時認識的朋友，算是商場上的朋友，是漢人。而我現在幫他代理一直到現在。」(P 12)

「有被拉去做直銷，因為想要賺更多錢，被拉去做健康床，他們說賺比較多，推薦我去做的人是我的朋友我廚房的手下一個漢人。……，那時有一個廚師朋友，他因為要賣海鮮海產店，他知道我沒做事，他就問我是不是頂這家店，這個朋友是我以前在 Gino 同事是漢人。」(P 24)

「那時我想組樂團，也想更上一層樓，想到其他的地方表演，就接觸到一個歌唱比賽，比賽的時候就到臺北來，比賽完了，就到○○的 PUB 喝兩杯解悶，結果當天晚上在裡面認識一些歌手，……當晚我上去唱唱了兩首，臺下老闆看到就覺得我不錯，就決定要用我，……我考慮了半年，才決定離開○○，決定想要衝看看。」(P 25)

「當時有固定的朋友、有固定班底，工頭會介紹你去。老主顧會找工頭，工頭就會通知我這天到這裡工作，那天到哪裡工作。這些工頭都是工作上認

識的，工作上就會聊天、認識啊，就會留個電話啊。就是要這樣信任他啊，當然也會有工頭會沒給錢跑掉啊，因為在公司做，就薪水會比較低啊，這樣會比較高，就會慢慢地找到好的工頭，我的工作就都是用這種方式找到。」

(P 27)

4. 工作上結識之新人脈（如朋友、長官、同事）鼓勵進修、鼓勵取得專業（專長）資格或能力：藉此提升其專業能力或增進其學歷層次。

「像我是教導員，帶新進人員，園區的作業員分很多種，如果可以學到很多區、認證，就可以升格做教導員，也就會比較接觸到上司，上司他們就會告訴我，我學歷不夠，去哪裡讀書，可以兼顧學校跟就業，要我去讀書他才會讓我升級。所以我去讀專科。他想要讓我更好吧，因為有能力的上司都會希望他的部屬也是有能力的，所以我去繼續念專科。」(P 4)

「公司的長官及同事都跟我說，因為如果有公司給你待，最好是好好待著，他看多了。這句話影響我很大，他當初說長大就知道了，雖然年輕有錢，外面錢比較多，但是你不要只看著眼前，要看看將來，勸我說如果有興趣待在公司，最好還是要去考試，要有那樣的執照。」(P 15)

「高中北上到啓明學校就讀，畢業後，進入○○盲人重建院學習。畢業後，經老師介紹為漢人到○○○飯店等 3 個地方同時從事專業按摩，共 3 年。我當時畢業的時候是第一名畢業，所以老師會想推薦我去工作。之後，因為結婚成為個體戶，自己在家等顧客，顧客會透過電話來約，我再出門為其服務。因為前幾年我的服務，顧客大概也喜歡我吧，所以我的客源都 OK 啦。」(P 20)

「從俄羅斯來的女廚師，她給了我一個不一樣的、西餐領域的國際觀，她常常會跟我講一些東西。後來她除了教我一些東西以外，我們也變成好朋友。」(P 24)

「我剛學開吊車時，我的師父對於如何開車其實沒有教很多，都是我自己摸索，他反而一直告訴我要注意一些瑣碎的事情，例如要吊上來的東西應該

要怎麼綁，車下的人應該站在哪個角度等等，現在覺得這些非常重要非常有用，現在我自己當到師父了，在做事時我也會要求這些，而這些我要求的，讓老闆覺得對我很放心，現在我慢慢知道也懂得那個師父在教甚麼，也非常感謝他。」(P 28)

5. 透過與架接性社會資本之合作或連結，尋得穩定工作或確實賺到錢：此點對於原住民在臺北都會地區工作過程中尤顯重要，不僅讓原住民在臺北都會地區之工作帶入常軌，更有利於原住民於臺北都會地區之創業。

「有個學長在○○工作，剛好因為有一個部門要成立，他也需要人，所以，他上 104 就找了我，以前在學校沒碰過。他是我的直系學長，他大我 2 屆，以前在學校沒碰過。他只是因為我跟他都是○○科大，同系畢業，所以他就在網上主動找我。在科技界，○○算是一個知名的公司，除非你是臺清交，所以還是要靠一些人脈才能進去。就感覺吧！看這個人投不投緣，在科技業都是會想如果我爬到一個位置我就會希望我有自己的人馬。所以我可以得到這個位置，應該跟我這個學長有關的成分蠻高的吧！」(P 19)

「現在因為大環境關係，以前工作接不完，但是現在我們就必須靠自己的技術或人脈關係去找到，也必須要一直去學，像導演○○找到我，也是因為朋友介紹，當時有 3 分之 2 的人被淘汰我也是不小心被留下來，那個朋友是在做影視器材的跟導演○○認得，我則是因為拍戲劇時當製作人，人家介紹我去認識他，感覺還不錯，所以他就介紹我說要去拍好萊塢的片子。而那個人是攝影師，那時是想找熟人、不要找陌生人。這一段工作過程比較是穩定的，大都是漢人，都是因為工作關係再慢慢建立起關係，感覺不錯了，就會慢慢去連絡去建立關係。」(P 22)

「吊車界重視經驗、技術及風評，而我現在開蠻大臺的吊車，所以我不怕被人探聽，我的同業朋友很多。我開車非常仔細，也喜歡開吊車，朋友會鼓勵，我自己也是認為應該去考執照，所以我現在已經有 3 張有關的執照。我喜歡挑戰，我就一直換不同家公司，看哪家比較好賺、薪水比較多我就

換，但都是擔任吊車司機，現在我已經是師傅，老闆都常要對我客客氣氣問我，比如說明天你去哪裡好嗎？哪些東西應該要怎麼安排（怎樣作業而吊起來）比較好，我很喜歡這種工作的氣氛。」(P 28)

此外，編號 P1 參與受訪者前曾表達之「那個作直銷的朋友介紹我認識一個做餐飲業的朋友……」、編號 P9 前曾表達之「我在○○開 100 坪的大店時，公司的副理給我資金上的幫忙……」及編號 P12 前曾表達之「我現在這個公司老闆，他在大陸我就認識他，……」亦有相同狀況。

三、社會資本之構成與運作方式

(一) 社會資本之構成

除了前述係父母親或家族安排因素離開原鄉者外，在臺北都會地區謀職之原住民的社會資本之構成核心為何？上述訪談資料強烈顯示，除了自行創業者外，其社會資本之核心係以「朋友」為主，尤其是學習或工作過程中有關之各種朋友，可能是源自於原鄉之族人或同學，也可能是於臺北都會地區新結交之族人或其他族的原住民或漢人朋友，因此，他的社會資本之本質並非漢族文化中的「家族」，而是以朋友為本質之「族人、原住民族及漢人」。

從訪談研究中發現，原住民在臺北都會地區的謀職過程中相當依賴「學習過程」中所構建出來的社會資本，例如，透過在學校、在職業訓練、在工作場所中所認識的人，這些人並不會侷限於族群，而是在跨族群的狀況下，而這些社會資本可以為其所使用。此外，這些在學習過程中所產生的新的社會資本又能產生跨工作領域的連結，亦即能為在都市工作中的原住民轉介到不同領域的工作，而在這些不同的工作轉換中，往往又能產生較好的工作條件，能將原住民帶往較諸其前工作更好的狀況。

無論其社會資本之類型，該構成元素與原住民間之關係較呈平行關係，換言之，其較無明顯上下從屬關係，該社會資本大多與該原住

民互處於平行或平等關係，如同事、朋友、同族、同鄉、同學、軍中同僚、工作中認識之第三者等，因此其建立方式顯得偶發、不具組織性，相處方式也顯得輕鬆，其組成元素可謂係以「信任」為基礎。

然而，如果針對這些社會資本之組成，再區分為「原鄉族群」、「泛原住民族群」及「臺北都會地區其他族群」類別時，本研究資料顯示，後者之組成元素除了所謂之「信任」以外，則偶有出現「利益交換」元素，尤其是當就業狀況趨向於創業或非屬薪水雇用狀況時。

「在美容界裏頭可能也需要一些美容師，幫他 push 一些產品，他在做產品推銷，他如果能協助我一把，那我在實際操作後，我就可能成為他產品的使用者，而後來我也確實使用他一些產品，……我開大店的時候，公司的副理給我資金上的幫忙。他私底下借我錢，他可能期望跟我合夥那時候我是出技術、教育人才訓練等。」(P 9)

「其實我們只要一離開原鄉之後，在社會上的朋友絕大部分的橋樑都是利益之間。」(P 12)

「這一段工作過程比較是穩定的，大都是漢人，都是因為工作關係再慢慢建立起關係，感覺不錯了，就會慢慢去連絡去建立關係。我覺得大家有以後比較會用得到的關係，之後，像現在覺得跟族人在一起時，不會有那種現在幫你、妳以後要幫我的感覺，但跟漢人在一起時比較會有那種感覺。這種不是勞力上的辛苦，而是心理的辛苦，好像以後他們會要討回去，以後要回饋他。」(P 22)

跨國研究（林南、陳志柔及傅仰止，2010）曾指出⁴⁵，在美國，工作關係、朋友關係及親屬關係在個人的社會關係網絡中，基本上彼此分立；但相較於工作和親屬關係，朋友關係對於獲取較好的社會資本

⁴⁵以臺、美、中三地不同社會關係模式觀察個人獲取社會資本差異之研究顯示，臺灣、美國、中國大陸具有不同的社會關係類型。在美國，工作關係、朋友、親屬關係在個人的社會關係網絡中，基本上彼此分立、涇渭分明；其中，相較於工作和親屬關係，朋友關係對於獲取較好的社會資本有最強的作用。中國大陸的社會關係顯示多重關係交織的脈絡：朋友、親屬、同學、同鄉等關係相互交織，且值得注意的是，朋友並沒有成為獨立的社會關係類型。臺灣的社會關係類型介於美中兩者之間：朋友是社會關係的獨立類屬，但還是和親屬關係存在某種程度的交集。

有最強的作用，而臺灣則係「朋友關係」是社會關係的獨立類屬，但還是和親屬關係存在某種程度的交集，中國大陸的社會關係則出現朋友、親屬、同學、同鄉等多重關係相互交織的網絡，但其中朋友並沒有成為獨立的社會關係類型。本研究則顯示在原住民離鄉工作歷程中，朋友、親屬、同學、同鄉等多重關係相互交織，同族群或跨族群之朋友既可以成為獨立的社會關係類型、也成為強而有力的社會資本，對於其在尋找工作時發生有利之影響。

因此，在訪談資料中，當詢問「你認為該社會資本為何願意提供各種資源來協助你時」，多數參與受訪者通常不知如何回答，或是顯得訝異疑惑為何有此類問題或是笑笑答說「不知道ㄝ！我從未想過這個問題。」，或甚至有答案表示「可能看我笨笨的、可憐我吧！」。但對於問題：「如果以後你有機會或有可能，你會希望怎樣做出回饋或對別人提供甚麼幫忙？」則幾乎異口同聲表示：「當然願意啊！」

臺灣社會的社會資本核心是「家族」，因此，大部分的社會資本在本質上是血緣關係的延伸和擴展，如行政院主計總處的調查⁴⁶顯示國內民眾 80% 靠親友介紹找工作，但在臺北都會地區謀職的原住民則不然，其在找工作過程中建構出來的社會資本的本質多元化，包括「與部落有關之朋友—同鄉、同族或同學之類的朋友」、「與學校學習過程有關之朋友—同學」、「與離開部落後生活有關之朋友—教友、軍中同袍或平日生活結交之朋友」、「與就業歷程學習過程中有關之朋友—同事、顧客或同業」及「與婚姻有關之配偶方的親戚、朋友」等，其中，除了與婚姻有關所具有之社會資本較有其特殊性以外，其他之運作方式都係運用其於日常生活、學校生活及工作過程中所認識者，而進行其就業機會之拓展；也就是其一旦離開原鄉，就已經與由家庭所建構出來的社會資本快速的脫鉤，呈現出斷層似的跳躍連結，跳躍連結到與自身有密切接觸、因學習過程中所認得的「朋友」，換言之，原住民

⁴⁶行政院主計總處，〈99 年人力運用查報告〉，網站：行政院主計總處>政府統計>主計總處統計專區>其他專案調查>人力運用調查>統計分析。

於台北都會地區就業時相關社會資本的建構，並非採用以血緣關係為基礎而向外延伸和擴展的模式，並非以家庭為核心而逐步漸漸擴散到同鄉、同族或到同學，而是一種與家庭關係急速脫鉤、跳過家庭連結，由個人直接跳躍到與同儕層次連結的模式。

然而，這些社會資本並不是透過某個團體或組織（如教會、農漁會、同鄉會、校友同學會、俱樂部、同業公會、職業工會等），而是以己身為中心，呈現出個體、個別現象，各個在臺北都會工作者各自、逐步性所建立出來的社會資本，缺乏組織性、計劃性或連貫性。綜言之，此階段之社會資本除了其構成核心與漢人社會不同外，其構成方式也具有其特性。

（二）社會資本之運作方式

社會關係、緊密的社會網絡及有效的規範可以促進社會資本的形成 (Coleman, 1988)，因此，社會資本之累積需要靠長期的內化涵養以及成員本身主觀認知、行為態度的改變。而這種內化過程、主觀認知及行為態度之改變，在本研究的訪問中獲得證實。一般而言，本研究之參與受訪者無論是待業中或就業者，往往顯得相當低調，但只要研究者對其工作表現或努力，表示肯定時，參與受訪者在談話中就會不斷出現強調及肯認類如內化、主觀認知、行為態度改變的重要性並且將自身的成功歸因於這些改變，並且也經常寄語以後擬到都會謀職之族人或正努力打拼之族人都能有此類肯認。

訪談資料也顯示，此階段之社會資本雖然構成方式特別，並不是來自於於某個團體或組織，而是呈現出個體、個別現象。其相關運作方式也具有多樣性，而可分為以下幾種：

1. 在日常生活中找到黏著性社會資本的功能：從事屬勞力工作者較常在日常生活中，透過黏著性社會資本獲得有關工作方面之幫助，如返回部落過年、過節時、在都會地區的教會聚會時、在都會地區工

作時與在原鄉認識或在都會地區新認識之同部落朋友間相互傳遞工作訊息，而進一步運用於協助自己找到工作。

2. 透過族群間相互協助，擴大「我群」概念，積累其架接性社會資本：其中如透過相同或不同族群朋友間的保險仲介買賣或保險規劃、翻譯、相互僱用或在都會地區新認識之不同族群朋友間等關係，獲得有關工作方面之幫助。
3. 透過與主流社會中漢族朋友之交流，建立其跨族群之架接性社會資本，並發揮有助於就業上之功能。
4. 透過學校屆次之間的學長、學弟關係，建立起其跨族群之架接性社會資本，並發揮有助於就業上之功能：此種狀況在本研究訪問中出現於年輕且學有專長之樣本上，顯示年輕的原住民學子已經能從學校專業教育中獲得益處，並且其求職模式與現代主流社會之模式無異。

訪談資料顯示，原住民在進入都會地區工作之途徑有其結構性限制（見諸第一階段分析），進入臺北都會地區工作之途徑中，與學習或學校養成之關聯，尤其凸顯，其中如 1. 建教合作、2. 學徒式學習、3. 特定職種訓練（如，美髮、美容及廚師等）、4. 特殊專長（如，體育）等。進一步言，可以看出「教育因素」在原住民進入臺北都會地區工作的途徑中扮演重要角色，而這些教育性因素又深受政府國家的學校教育、職業訓練之歷史發展影響。

我國原住民教育實施之法源依據包括「憲法」、「教育基本法」、「原住民教育法」及「發展與改進原住民教育中程計畫 1999-2003 年」。其中以「原住民學生升學優待辦法」與原住民學生於國民教育方面尤其攸關，此種相關教育之優惠政策可以溯及政府早期於 1948 年頒布之「中等學校山地學生獎勵金給予辦法」及 1949 年之「山地學生獎學金考選辦法」。而在「原住民學生升學優待辦法」中涉及原住民身分認定、原住民學生參加高級中等以上學校升學優待辦法、升學優待的適用範

圍與輔導等，此種升學優惠措施主要在於保障原住民進入中、高等教育之比例。

以往為因應城鄉差距及針對特殊就學環境(如偏遠地區、離島、軍中、蒙藏及滇緬、東南亞華人子弟)給予聯考、基測等考試加分，其中有關原住民升高中職、大專加分制度則沿用至今，惟加分幅度降至20~25%。依目前而言，原住民國中、國小師生得享有種種就學優惠措施。此外，依據1997年7月之「教育改革總體計畫綱要」，其中有關「強化原住民學生教育」要項，強調建立原住民教育體系，主要用於補助設立原住民「職業重點學校」、完全中學及有關原住民語言、文化、藝術等「重點發展學校」，也有依據1998年制定之「原住民教育法」規定成立所謂「教育優先區」。

然而，上述政府所推動之相關教育政策，偏重於對於原住民整體教育程度之提升，但在本研究中所看到的是教育體系中「職業教育」對於原住民「就業移動方向」上之影響，卻並非就業職種方面之影響。

依據本研究訪談資料顯示，職業教育之訓練職類並未引導原住民學子進入該職種，反而是因為學校教育開拓了其與社會資本互動之機會，而透過該社會資本對其產生就業上之影響，換言之，職業學校教育並未真正為原住民學子打開了該職類的就業窗口，也就是職業學校教育並未對其就業發生實質影響，究其原因，資料顯示原住民學子多基於外在的家庭經濟因素，而非個人興趣、意向、發展潛力等內在因素而就讀該類學校，因此，職業學校具有之「職用合一」之特質，在原住民學子身上並未產生有關就業上之影響。

四、與社會資本結合之模式

依據參與受訪者之就業狀況，其與在臺北都會地區之社會資本之間結合的方式非常多元，除了前述之婚姻關係以外，約可歸類出幾種模式：

1. 婚姻關係模式：如前，不再贅述。
2. 工作合夥模式：基於營利關係或互惠原則下建立起工作合夥模式，而這種合作模式以出現於自行創業經商者居多。如，食品製造與食品販賣之結盟、美容業的上下游連鎖及資金的結盟、演唱表演工作上之經紀關係。
3. 上下游支援模式：與上述模式之合作立基類似，而這種合作模式以出現於自由業和某種包商雇用者居多。如導遊及文化創業之相互支援、建築業或工程業包工（工頭）與特殊機械操作工之間的論件計酬關係。
4. 異業結合支援模式：與上述模式之合作立基類似，而這種合作模式以出現於自由業者居多。如導遊及文化創業、媒體工作與燈光器材業之相互支援。
5. 同業互助模式：基於同行情誼、同行之間資訊交換或同一工作團隊間支援模式，此模式係以「信任」為基礎，無涉營利性質，而這種合作模式以出現於具有某種專門職業者居多。如廚師、醫院看護、美髮業、保全業等之相互提供工作機會、同行資訊交換及技藝相互切磋等及科技電子團隊的團隊支援工作（team work）。
6. 訊息互通、相互捧場模式：此種模式異於前3者，帶有濃厚的同一族群色彩或是族群色彩，而這種與社會資本結合之模式則都曾出現在本參與受訪者每一個人身上，透過社會資本獲得情感上之支持、就業資訊之互通及捧場買商業保險等。
7. 重要訊息提供及提點鼓勵模式：此種結合模式較常出現在與架接性社會資本結合時，透過社會資本獲得重要就業訊息之提供、就業視野之提升等。

社會資本在很大程度上是利益結構共同體的代名詞（楊雪冬，2000），然而在本研究中，卻有相當程度推翻這種看法，對於都市原住

民的社會資本而言，若是同質文化下所建構出來的新的社會資本，其本身並不是利益的結合。本研究認為一種在異文化衝擊下，同質社會資本會被衝擊而產生質的改變，並不是為了彼此的利益而互相運用彼此的社會資本，反而是一種族群意識的覺醒而成為該社會資本互相幫忙的動力。因此，本研究以為，對於相異主流社會的族群而言，在主流社會的衝擊下，其所擁有的社會資本會轉型成為一種具有族群意識的共同體而非純然的利益結構的共同體。

「我們原住民就是有好處在這裡，會互相介紹。你有沒有聽過豐年祭？豐年祭時，大家聚在一起，就會問你有沒有甚麼工作，有工作的父母就會互相推薦、介紹這樣。所以，他們會把他身邊的消息提供給我們。我覺得他們可能是好心，還是怎樣。我覺得或許是他們看我，我也問他們有甚麼工作，可以讓我做。他就說好，有，我推薦你去哪裡，他也在那裡作。他也是看我身體不是很好，所以，就介紹我就說讓我去接他的工作。大家就是互相幫忙，她以後需要的時候我也會去互相幫忙。就大家互相幫忙，大部分就是這樣。我們藝術團的不一定是同鄉，但都已經認識很久了，就互相。」

(P 3)

「爲什麼他要鼓勵我？因爲能力吧，因爲態度吧，態度很重要，因爲我們從原鄉出來都會害怕，態度都會很乖，人家會比較喜歡乖的，會覺得好可惜喔，你就停在這裡，就會希望拉拔你，提升你，應該再去讀書。」(P 4)

「也許是因爲他認識的人也不多啊，而她介紹給我，也是去實現他對別人的承諾，因爲他不可能隨便找一個他不認識的人，就去那個餐廳工作。如到廣播電臺。我到電臺也是朋友介紹，這個朋友是好朋友，你信任他他信任你，我幫他介紹他幫我介紹，互利啊，或是我幫他排解其他事情，情感上是好朋友，就理性上是互相都有利，互相幫忙互相回饋，好朋友不會只是一兩個。但是我的離開不是說就跟這個雇主切斷連結，而是跟他溝通，做別的工作型態配合，他有需要我就去幫忙，但有時不需要支薪，是我自願去幫忙。但最後也跟他有了情感上的連結。」(P 6)

「動機讓我們覺得有利益交換，或是信任感，但現在發現有些不然，其實只是基於訊息傳遞。我就申請去應徵，我在念護校時，臨床經驗很不錯，所以在 interview 時給醫生印象不錯吧！而且當時護理人員很缺所以就用我了。我的單純、認真吧！」(P 9)

「剛開始靠同鄉幫忙問得知工作機會，但後來則都是靠自己，沒有利益關係啊，沒有回饋關係。我們本來就是這樣的族群，沒有特別爲了什麼原因，我自己不會認爲這次幫他，下次他就會這樣幫我。這個沒有什麼利益的關係。村莊的人，都就會互相幫忙。」(P 10)

「以前拉族人來臺北工作時，若覺得工作不錯就會介紹他們來。只要是部落的，我就會拉他們上來。可能我們比較樂觀吧！我們不會想甚麼、不會想甚麼，不會說你欠甚麼人情啊，不會想那麼多，就介紹他工作啊！一般漢人似乎會想，我們阿美族就沒有啊，就是幫忙啊！」(P 23)

「年輕的時候，是基於正義吧，他們爲什麼要幫我介紹工作？如果要猜的話，是基於同情比較多吧或是缺工吧！之後，可能是因爲他知道每個人的你的做事方式、做事風格，也許他欣賞你，而他接了一家店就拉你一起跟他做去。」(P 24)

「○○飯店的主廚接納我，也讓我在廚師界中可以有所立足，他鼓勵我多學一點，說我未來就會更好，我覺得在人際關係上及技能上建立了我在社會上的地位。我在人際關係上我是非常包容的，個個行業的都有，比如說大老闆、工程的、音樂圈的、餐飲界的，這些人我都認識很多，不知爲什麼？這些都是連貫的，漢人、原住民、客家人、族人也好，當然大臺北是以漢人爲主。這些人都因爲我的表演、我的工作、我的人際關係而結合在一起。」(P 25)

本研究發現原住民與「部落」之連結確實緊密，一般而言，參與受訪者在受訪中若提及部落，幾乎都會對於部落流露出關切的情感，並且在談及若工作不順利需「返鄉」議題時，似乎出現與一般民眾不同之反應，參與受訪者對於返鄉者不必然視爲失敗者，顯然部落對於

居民有較高的「包容力」。對於本身會否再回原鄉之問題，則會因為自身狀況、在臺北都會地區時間長短及對於原鄉期待不同等因素而異，如居住都會區時間愈長者，愈習慣都市生活者，則愈不會回去；自身經濟狀況愈穩定者，或因為婚姻關係（與漢族結婚者）者，愈不會回去；反之，參與受訪者表示會想回原鄉之主要考量因素，包括：1. 對於原鄉期待深者會想回鄉幫忙，但主要是在做加強意識及喚醒主體性意識等類型之工作；2. 基於部落仍有親人或土地等，且個人也有積蓄，會想在年老後再告老還鄉、回鄉養老；3. 積累相當資金者，已積極為回鄉開發第二春而預做諸多準備，如做民宿事業、餐飲事業等。

訪談觸及工作及生活適應議題時，普遍承認受到都會地區生活之各種文化或思想上之衝擊，往往於初期易出現蒙騙自己或體認到觀念調整及心態調整必要性的兩極化反應，但在面對日後發展議題上，則出現兩種主要觀點：考量「族群色彩」者，以為在都會就業時要懂得掌握族群特色、發揮個人專長；而考量「族群融入」者，以為重點在於要時時充實自己，跟一般人一樣多多學習。

此外，近年來由於都市原住民人口逐年增加，研究指出如在新北市成立之各種同鄉會及地區性之發展協進會，逐漸扮演著組織動員、族群認同或基層地方政治運作之角色⁴⁷（楊世範，2006）。此角色與本研究發現有些值得比對之處，亦即本研究訪談資料中雖亦曾出現其與就業上之關係，但並未顯著⁴⁸；惟各種同鄉會及地區性之發展協進會在族群認同及精神慰藉方面則能發揮功能。

⁴⁷依據臺北市政府原住民族事務委員會於 2012 年 9 月 24 日之網站資料

（<http://www.native.taipei.gov.tw/ct.asp?xItem=1151116&ctNode=39825&mp=121041>）顯示，臺北市現有相關原民社團、協會共 23 個、藝術團共 9 個、合作社 8 個、教會 5 個及輔導社團（同鄉會、協會等）6 個；依據新北市政府原住民族行政局於 2012 年 9 月 24 日之網站資料

（http://www.ipb.ntpc.gov.tw/_file/1139/SG/23481/43905.html），顯示，新北市現有相關原民團體包括原住民族發展協進會 23 個、原住民族立案社團 62 個、原住民族各族群同鄉會 18 個及 3 處原住民族宗教團體。

⁴⁸編號 P21 參與受訪者亦為同鄉會會長，據其表示目前原住民進入臺北都會地區者，已逐漸不像以前，現在都會先透過關係找好了工作才上來臺北，否則就不上來臺北了。

五、小結：積極積累新的社會資本過程與架接性社會資本擅場的場域

以目前落腳於臺北都會地區之原住民工作者而言，其於臺北都會地區之工作過程，無疑是一個新的社會資本不斷累積建構之過程，同時也是架接性社會資本擅場的場域。本研究顯示，在離開原鄉、輾轉飄搖於陌生城市、至落腳於臺北都會地區奮鬥工作之三個階段中，其中「落腳於臺北都會地區奮鬥工作」之階段，尤其顯現出其受到社會資本的影響。

在臺北都會地區之原住民，其就業過程不僅受到於原鄉所建立之黏著性社會資本之牽引，更出現與透過婚姻關係所建立之新的黏著性社會資本的影響。此外，原住民也出現在跨族群間建立起新的社會資本之現象。其中，在跨族群間建立起的新的社會資本，可以是一種跨越「原住民族群」，也可以是一種跨越「原、漢」間之架接性社會資本，其中，跨越「原住民族群」之連結不僅常見，其與異族群互動下的「泛原住民之族群意識」隨著工作而凝聚形成，我群的意識不僅限於同族人，跟別族的原住民似乎也有一體的感覺，往往也被原住民個人視為是一種泛原住民族群之「擬 (pseudo-) 黏著性社會資本」。

在此階段之社會資本係以「朋友」為核心，尤其是學習或工作過程中有關之各種朋友。這些在學習過程中所產生的新的社會資本往往能產生跨工作領域的連結，而帶給在都市中尋職的原住民有較好的工作狀況。

第四節 總結研究訪談資料分析

本研究發現社會資本確實可以在就業上發生作用，本研究之參與受訪者幾乎無一人在其就業歷程中未曾與社會資本發生過作用，因此，無疑顯示本研究之原住民在就業上非常依賴社會資本對其產生之功能，也應該進一步運用其功能用於幫助原住民適應都會區的就業與生活。

本研究經由將 28 位參與受訪者深度訪談所蒐集資料之整理後，透過「偏鄉僻野飄飄何所適」、「從原鄉到陌生城市中之輾轉飄搖」及「落腳於臺北都會地區打拼」3 個就業階段的觀察，原住民之就業歷程與社會資本互動之脈絡不僅獲得梳理，其就業狀況受到社會資本之影響情形亦顯明易見。總體言之，其中除了有與社會資本互動狀況較少的 3 個案例（編號 P7、P19 及 P20 參與受訪者各受年輕、個人教育程度及特殊際遇之影響）之外，社會資本對於找工作之影響，在以我國原住民為觀察對象之本研究中呈現出清楚的圖像。

此外，本研究資料發現原住民從原鄉到臺北都會地區就業大致出現兩種主要方式，一則為迂迴曲折式，由原鄉輾轉地在其他各地區來來往往工作，最後才進入臺北都會地區；一則為直線跳躍式，由原鄉直線式地跳躍進入臺北都會地區。但無論哪種方式，架接性社會資本或黏著性社會資本都對於原住民之就業有其影響力。

在三個階段中，社會資本與原住民就業之關係各有其特色。第一階段中「黏著性社會資本」決定了原住民的離鄉和去向；第二階段裡則看到「黏著性社會資本 vs. 架接性社會資本」之現象，作為一個從原鄉到臺北都會地區奮鬥的「中繼階段」而言，黏著性社會資本繼續發揮其特殊作用；但對於缺乏黏著性社會資本支撐之原住民而言，則逐漸開拓其異於以往「同胞手足」、「以其父母為中心之家族」及「族人、同學」之連結，與新的社會資本——「架接性社會資本」產生連結。而此種連結除了可以產生讓其順利找到謀生工作之功能之外，對於原住民求職者有著一種引導的功能。在進入第三階段中，社會資本尤其顯現出其影響力，其中，原住民不僅繼續受到於原鄉所建立之黏著性社會資本之牽引，更出現與透過婚姻關係所建立之新的黏著性社會資本之影響，此外，原住民也展現出跨越「原住民族群」及跨越「原、漢」間連結之現象。其與異族群互動下的「泛原住民之族群意識」隨著工作而凝聚形成，並從中獲得情感上之支持及工作上實質之獲利，而與跨越「原、漢」之架接性社會資本之連結亦不斷出現。因此，此

階段成為架接性社會資本擅場之場域。

對於原住民而言，其在主流社會中生存，不僅容易受到族群因素影響，當其進入都會地區謀職時，在社會資本的運用方面更受到限制，以致於出現多種「雙重障礙」狀況：

1. 教育程度、族群因素與黏著性社會資本結合所產生之雙重障礙：蔡瑞明及葉秀珍（2011）研究指出，我國人民的成就與出身的關連性是持續的，若家庭無法使其子女獲得較佳的教育地位，則相對地這些子女在勞動市場上就會受到較差的待遇。原住民之教育程度普遍低落，其由原鄉到臺北都會地區工作，初來乍到時期，不僅容易因為其教育程度及族群因素等影響，陷入就業職種上之弱勢，而與本身原鄉黏著性社會資本緊密結合者，其亦出現不容易與其他人或主流族群建立連結之情形，導致其本身在就業上並未出現明顯往上流動或轉換之情形，此種受本身教育程度、族群因素及社會資本運用上之雙重限制，而出現就業上之弱勢狀況。
2. 經濟因素與族群因素結合對於原住民所產生之雙重障礙：距今20-30年前，正值臺灣地區之經濟起飛，臺北都會地區對於原住民就業者而言，不論是受到黏著性或架接性社會資本之影響，其終究可以在臺北都會地區找到一個安身立命的立基點。也就是其就業狀況雖然受到結構性因素限制下，但賺口飯吃仍然不成為問題。當時所存在之問題，在於因為其自身社會資本受限所帶來的就業狀況之侷限。然而，近年來受到產業外移、本土經濟成長遲滯及外勞的引進等，形成了新的就業障礙，對於原住民而言，在工作上遭受雙重限制情形更加嚴重。
3. 族群因素與缺乏架接性社會資本所產生之雙重障礙：對於年輕的原住民，在臺北之就業管道除了與社會資本有關之外，另外尚有其他相關管道。其中有一個明顯趨勢，即是網際網路之就業管道使用率相當高。若以年齡區分，其中愈年輕者、對於網際網路的就業管道

則使用率愈高。若以族群而言，則愈顯示出其在就業管道上之弱勢。由於缺乏其他有效管道之可資運用，因此，其在臺北就業時，則非常依賴網際網路如 104 或 111 人力銀行等，年輕的原住民不僅與上一輩一樣缺乏都會地區裡架接性社會資本之協助。更糟糕的是其又缺乏上一輩原住民黏著性社會資本之相互扶持，導致其必須借重網際網路之就業管道，來取代當初黏著性社會資本所產生之功能，藉以彌補黏著性社會資本當年所曾產生，而如今已經不復存在之功能。是以，如以年齡區分，新生代之原住民無疑在臺北都會地區之就業上仍然會遭遇雙重限制，必須在非關任何類型社會資本之情形下就業。惟其就業詳情，有待進一步研究。

國外曾有針對美國黑人社區之相關研究 (Loury, 1981)，指出年輕的黑人工人因為與勞動市場僅具薄弱聯繫而缺乏就業機會的信息，以致於其就業不順利。而 Coleman 等人則指出移民社會和少數民族企業家之成功則有賴強聯繫的力量，如提供資金或信任、守紀律等。而本研究則發現國內原住民所面臨之困境與前者不同。國內原住民在為數不少的黏著性社會資本之協助下，並不缺乏就業機會或訊息之提供，但基於其自身的教育程度及黏著性社會資本的負面效果，導致其就業狀況不甚理想（如工作不穩定、薪酬不高、不知方向在哪、工作轉換頻繁等）。

換言之，除了教育程度所涉及之人力資本之外，原住民所缺乏的不是與臺北都會地區之連結，而是需要與臺北都會地區建立起一個能夠進入族群以外的新網絡，且找出更多對的連結，也就是找到所謂弱連結的力量 (Woolcock, 1998)。本研究中與架接性社會資本有所結合之諸多案例亦證明了此種力量。當原住民願意跳脫、外於其以親人、同部落、同族為主的連結時，其就逐漸能因為工作關係與新網絡獲得連結，而透過該連結為個人獲致就業的新機會。否則，缺乏新連結支撐的原住民，容易在就業上遭遇上述各種雙重障礙，而讓自身陷入弱勢狀況。

進一步以年齡區分，本研究發現目前進入臺北都會地區工作的較年輕者與年長者相較而言，除了在近來教育相對普及，受教育因素影響成分相對較少下，年輕一代的原住民則遭受另一種多重困境。

多年前因為經濟環境影響，社會上出現大量缺工現象，當年的原住民離開原鄉不乏工作機會。然而近年來，大量缺工現象不復見。因此，年輕一代的原住民則面臨異於年長者的另一種多重困境。其除了缺乏傳統的黏著性社會資本的牽引，另必須面臨前述經濟大環境的改變。本研究中年齡較輕的參與受訪者在其求職過程中，已經因為未受到黏著性社會資本的牽引，而必須單打獨鬥、獨自闖蕩，外加經濟環境的改變，更出現到處找工作卻無著路的不復年長者當年的情形。然而，如就在臺北都會地區長大的原住民下一代而言⁴⁹，其承襲已定居於台北都會地區家庭，所具有之黏著性社會資本之現象，似乎已漸漸出現，也漸漸與主流社會無異，而與其父母當初離開原鄉就業與社會資本之間的關係有所不同。

能力相同的個人往往會因為成長的社會背景不同，而有不同的個人成就，換句話說社會的絕對平等是一個無法實現的理想 (Loury, 1977)。這似乎也隱含少數民族的年輕人以及非少數民族的年輕人透過社會資本在獲得機會上出現不同途徑 (Portes, 1998)。而對於我國之原住民而言，其在進入都會地區就業時，不僅與非少數民族者透過社會資本在獲得工作機會上出現不同途徑以外，就已進入都會地區就業之年輕者與年長者相較，其會因為大環境之經濟因素變動(如外勞引入政策)，兩者透過社會資本在獲得機會上也出現途徑上之差異。但就原住民本身而言，本研究訪談資料也顯示以下幾種狀況：

1. 參與受訪者關於如何受到架接性社會資本影響以及如何運用社會資

⁴⁹參與受訪者中不乏已有長期居住臺北都會地區者，其下一代已然在此繁衍茁長，該下一代因為非屬本研究定義對象，然在訪談資料中會出現之現象亦具探討價值：「現在福利很多，只享受賺錢，不喜歡去工廠。太累就想要休息。我家孩子喜歡跟著我工作，卻不喜歡去考證照。我家的孩子因為現在工作薪水比較高，就不會想要從頭去學技術，因為剛開始學技術的話薪水會比較少，所以不會想要去做。雖然他們會想說要買車，所以會存錢，但是不會想遠一點，不會想未來。」(P27)

本兩方面，在不同原住民族群間出現明顯差異，換言之，並未因為「族群」而有所不同。

2. 參與受訪者關於如何受到架接性社會資本影響以及如何運用社會資本兩方面，並未出現因為「年齡」或「在臺北都會地區期間長短」之影響而有不同。
3. 對於就業過程中遭受歧視之感覺，參與受訪者並未主動提及，但當研究者問到時，也都用輕描淡寫的方式處理、因應或是以非常積極的態度表示自己並不會比漢人差。

綜合訪談資料顯示，本研究結論以為參與受訪的原住民呈現出他們是一個善於開發社會資本的族群，其不僅與源自於其自身家庭、族群之黏著性社會資本有著強的連結之外，透過工作、學習、婚姻及日常生活等管道，其能建立起新的社會資本，並運用於就業上，進而使得他們能夠順利在大臺北都會地區定居下來。

第陸章 結論

第一節 研究發現與研究限制

承前訪談資料分析總結，原住民從原鄉到臺北都會地區就業，在移動方式上大致出現兩種主要方式，一則為迂迴曲折式，由原鄉輾轉地在其他各地區來來往往工作，最後才進入臺北都會地區；一則為直線跳躍式，直接由原鄉線性進入臺北都會地區，但無論哪種方式，國內原住民在就業上都深受社會資本影響。

回顧本研究之研究假設有二：1. 在原鄉所建構之社會資本對於原住民到臺北都會地區就業，產生有助於就業的效應；2. 原住民到臺北都會地區就業，大多依賴就業過程中形成之社會資本之協助；3. 原住民到臺北都會地區就業，就業過程中形成之社會資本，具跨部落、族群、宗教等異質性質。

綜合訪談資料發現，本研究第一個假設基本上獲得證實。社會資本無論其性質，對於原住民到臺北都會地區就業，都能產生有助於就業的效應，縱然其就業狀況可能不甚理想，但原因來自於在主流社會中生存不易，不僅容易受到族群剝削，當其進入都會地區謀職時，在社會資本的運用方面更受到限制，以致易出現多種「雙重障礙」狀況（包括教育程度、族群因素與黏著性社會資本結合所產生之雙重障礙、經濟因素與族群因素結合對於原住民所產生之雙重障礙及族群因素與缺乏架接性社會資本所產生之雙重障礙等3種）。

依據訪談資料顯示，「原住民到臺北都會地區就業，大多依賴就業過程中形成之社會資本之協助」之研究假設2需要修正，研究發現當事人可能透過1. 在日常生活中找到黏著性社會資本的功能；2. 族群間相互協助，擴大「我群」概念，積累其架接性社會資本；3. 透過與主流社會中漢族朋友之交流，建立其跨族群之架接性社會資本；4. 透過學校教育關係建立起跨族群之架接性社會資本等多元管道，而獲得社

會資本協助，並非透過單一「就業過程」管道。

誠如第一階段分析發現，1. 原住民離開原鄉的原因中，「學校養成教育」之走向，造成了部分原住民學子在學成後往都會地區移動之必然趨勢；2. 黏著性社會資本決定了原住民的離鄉和去向；3. 在訪談資料分析總結中認為我國原住民是一個善於開發社會資本的族群，是以，本研究最初假設 2 應予修正為「原住民到臺北都會地區就業，大多依賴各種學習過程中形成之社會資本之協助」。然而，其就業既與社會資本關係密切，則文獻探討中所提及社會資本黑暗面的影響，在訪談資料中之揭示將說明如下。

繼以第二階段之分析發現，由於原鄉就業情形不佳，原住民在黏著性社會資本影響帶領下離開原鄉，則會出現兩類型進入臺北都會地區之方式，一則以迂迴曲折式轉進臺北都會地區，一則為直線跳躍式進入臺北都會地區。其中迂迴曲折式係指其會先在各個陌生城市中迂迴地進進出出，且其就業初期會出現工作性質不穩定、工作場所屢做變動等情形（不一定是因為工作機會或工作薪酬的高低而轉換工作），在就業領域上也會逐漸出現職業單一化、高學歷低就、劃地自限等現象。

然而，就第三階段之分析則顯示，對於透過直線跳躍式由原鄉直接進入臺北都會地區者，進一步又可細分為兩類，若其係受黏著性社會資本影響者，則該影響往往讓原住民之就業職種相當被劃清、固定（如美髮、廚師，或公職系統中之教師、護士⁵⁰等），而其就業區位之走向也很明確，臺北都會地區就是其最初也是最終目的地；反之，若為缺乏黏著性社會資本支撐者，其在臺北都會地區工作狀況上則會出現工作方向混亂、工作不穩定及收入不多之情形，且其謀職的媒介也會因為年代的不同出現差異，早期多採用傳統看板、報紙、廣告事找人紅紙條或透過熟識者介紹，近期之年輕者就會出現依賴網路、104

⁵⁰參與受訪者在訪談中提及在公職系統中尚包括警察人員，惟因本研究在滾雪球取樣上並未出現警察人員，是以，此處之分析資料則不將警察列入。

或 111 等人力銀行或政府正式謀職管道之方式。綜合上述情形，所謂「社會資本黑暗面」對於國內原住民就業之影響，似乎並不明顯，換言之，無論是黏著性或架接性社會資本對於國內原住民之就業並無出現消極作用，如明顯排斥圈外人、對團體成員要求過多、限制個人自由及用規範消除突出者等。反之，由於原住民在各種學習過程中所建構出來之社會資本具有跨族群特質，除了有利於就業之外，也能產生許多外於工作而有利於求職之其他精神力量；此外，這些社會資本也常會產生跨工作領域的結合，亦即發揮了架接性社會資本之特質。

本研究認為參與受訪的原住民呈現出他們是一個善於開發社會資本的族群，彼等雖然處於前述多種雙重障礙之困境下，卻依然能展現出其跨族群、跨原漢間之連結能力，尤其是能形塑出與異族群互動下的「泛原住民之族群意識」，並充分運用於就業資訊之提供及情感之支持等多種層面上，也讓其「落腳於臺北都會地區打拼」之階段成為架接性社會資本可發揮之場域。

不僅如此，本研究發現架接性社會資本對於原住民在都市謀求白領階級工作上確能發揮積極性功能，不僅突破文化、族群上的隔閡，也確實可增進原住民的就業。這類型社會資本並非著重於功利性經濟動機，而多屬於志願性、社會性動機（如，純粹希望幫助他的原住民朋友找到穩定工作等），是一種不經意、偶然的、未經計畫的接觸（Granovetter, 1973）。

承前述發現，本研究之假設 3「原住民到臺北都會地區就業，就業過程中形成之社會資本，具跨部落、族群、宗教等異質性質」此一假設需要再略予修正擴大。依據第三階段的分析發現，參與受訪者之就業狀況與在臺北都會地區之社會資本之間結合的方式非常多元，其中可歸類出幾種主要模式，包括，婚姻關係模式、工作合夥模式、上下游支援模式、異業結合支援模式、同業互助模式、訊息互通及相互捧場模式、重要訊息提供及提點鼓勵模式等，各類模式復以營利關係、

互惠原則、情感支持及信任等為基礎。因此，假設 3 應修正為「原住民到臺北都會地區就業，就業過程中形成之社會資本，具有多元化之異質性」較為貼切，因為其在臺北都會地區所建構出來的社會資本，在既有「黏著性社會資本」之固有基礎上，已與許多異質、多元的架接性社會資本有所連結。

作為一個以社會資本為觀點，深度觀察國內原住民於臺北都會地區就業之研究，本研究之諸多發現，相信有助於增進改善國內原住民族就業之相關認識，但作為一個探索性研究，本研究存在下列之研究限制：

1. 本研究之研究概念在於社會資本，但關於社會資本對於就業上之影響，僅能以「如何取得目前工作」、「誰介紹工作」等議題作為進行觀察之焦點，顯然限縮了社會資本與就業間之關係，在研究的周延性上難免不足。
2. 本研究之研究主軸在於原住民於臺北都會地區「就業」議題，而就業與人力資本（如，教育因素）之關係密不可分，我國原住民之教育水準平均偏低，對於進入都會職場就業自有不利影響。本研究著眼於社會資本提出討論，相關分析對於原住民就業議題僅具部分之解釋力。
3. 本研究之研究主體為原住民，由於其相對於主流漢族居少數群體的地位，在有關影響就業因素中，「社會結構因素」、「差別待遇」、「族群認同」等對彼等之影響自不容忽視。該等因素雖在訪談過程中多次有參與受訪者提及，本研究也在分析上有些許討論，但因著重於社會資本之分析，難免對於上述因素未能進一步深入檢討。
4. 研究對象方面：受限於研究者本身時間、物力、財力等之侷限，在深度訪談對象的選擇上，雖以立意取樣及滾雪球方式併用，力求族群樣本人數與族群母體人數合乎比例性、各職業類別分布及在臺北都會地區工作之時間長短等取樣上能有所兼顧，但對於有眾多原住

民聚居及工作之桃園縣則未能列入研究，也未能將曾經來過臺北都會地區就業但現在已返回原鄉者列為參與受訪者，比較該類原住民運用社會資本之情形是否因會有所差異？這皆是研究者現階段難以兼顧的，研究者深自引以為憾。

5. 質性研究中一項重要研究工具就是研究者本身，雖然研究者基於多年生活及學習經驗，在訪談過程中也力求注重訪談技巧、研究倫理，在資料分析過程也注意反思自身既存之觀點等，然，受限於個人學養，在訪談觀察及資料分析上自不免有疏漏之處。
6. 政府目前推出「多元就業開發方案」，但本研究過程中並無任一受訪者參與其中，故其效益尚難從本研究中獲得佐證。
7. 本研究 28 位原住民參與受訪者對於參與研究之態度十分真誠、熱情，對於就業議題也充滿興趣及滿懷期待，礙於現階段國內相關研究尚不夠豐富，本研究作為一個探索性研究，尚難回應參與受訪者之期待，期望有更多後續研究加入，為增進相關議題之知識作積累。

第二節 與相關理論對話

傳統經濟理論在分析個人找工作時，往往重視大環境之經濟因素。國內面對原住民就業問題或是經濟狀況時，常過於重視經濟因素之分析，因此，也偏重於尋找能促進原鄉經濟發展或改進原住民個人經濟能力之「經濟性」處方。然而，依據本研究所進行社會資本的觀察發現，面對原住民就業現象，可能忽略了原住民本地社區生活之價值，也輕忽了某些關於公共或私人決策選擇過程中之決定因素，此外，這些決定因素又往往受其本地網絡關係之影響。

經濟因素雖然成為原住民是否要離開原鄉就業之主要解釋因素，但在如何離開原鄉或離開原鄉後將如何安身立命之議題上，本研究受訪的原住民幾乎都在社會資本之影響下，做出就業區位及就業職種上的決定。

在微觀層次上，Granovetter (1983) 指出親密朋友 (close friends) 為強連結，點頭之交 (acquaintances) 為弱連結，一個人所處的「階層」愈低，擁有強連結的機率愈高，而愈貧窮者也愈希望從家庭、鄰居、有權勢之雇主那裡，尋求強連結的保護，以致於其很難逃離所屬之社區；或者是貧困城市中的社群，由於與其出於同樣情形之親戚、朋友有密切聯繫，且這樣的聯繫經常很少超出他們的居住區域，因此，這些社群也相對失去了獲得其他地方就業機會的訊息以及獲得這些機會的方法 (Portes, 1995; Granovetter, 1995)。

此外，Granovetter 之研究更進一步顯示透過強連結找工作的人，其若失業，則其失業會比透過弱連結的人來得長。上述傳統有關強弱連結之看法，近期獲得中國大陸相關研究證實。中國大陸之「下崗職工」尋求再就業時，大量地使用了以強連結關係為主的社會資本，促使其個人更有可能獲得再就業機會；但也由於其社會資本多集中於親戚、朋友的狹小圈子內，因此，得到的職業品質卻不會太高 (趙延東，2006)。另外，在有關「農民工」的求職研究上，發現只有在具有義務性較強、熟悉度較高而且同屬於一個內群體的強信任關係中，才能保證資訊的真實可靠性，且促使大批同質性群體流動到某一地，而弱信任反而導致獨立自由的個體在不同群體之間實現垂直或橫向流動 (翟學偉，2003)。

然而，以本研究之發現而論，原住民在離開原鄉的第一階段，確實非常依賴家人及親密朋友所構成的黏著性社會資本，也因著這些家人或親密朋友所構成之強連結的支持，而通往機會較多之外在世界。換言之，這種強連結的關係，並未因此讓他很少超出原住民的居住區域、或是很難逃離其所屬之社區，反而因著強連結而走出原鄉。在西方學者 Portes 所謂 bounded solidarity 概念下的黏著性社會資本，可能成為一種壓迫個人進取、創新的有界線凝聚。本研究之發現卻與前述西方相關研究並不一致。

此外，原住民源自於原鄉之黏著性社會資本，在臺北都會地區與漢民族之互動衝擊下，各不同部落及族群之間的黏著性社會資本，會在工作場域上，彼此凝聚出具有泛原住民族群意識之「擬黏著性社會資本」，對於原住民找工作或維持工作穩定產生正向影響。

本研究資料顯示，由於臺北都會地區生活不易，在臺北工作或是已經安身立命下來的原住民都相當勤奮賣力，與主流社會過往以為原住民工作較鬆散等刻板印象截然不同，是以，原住民身處勞動市場之弱勢地位，不應全然歸咎於原住民本身內在因素，其在政治、經濟實力與漢民族相較之相對弱勢，才是其就業參與能力落差之主因（孫大川，1997），該論點在本研究中也獲得證實。

學者 Bourdieu (1986) 認為社會資本是種社會階級優勢及不平等的再製，個人若屬於某次級團體，則可藉由對於不同社會資本之開展及投資，而可能改善其社會經濟狀態。本研究前述發現亦證實原住民藉由對不同社會資本之開展，其在臺北都會地區之就業狀況確實有所助益；本研究更進一步發現，架接性社會資本對於原住民在都市謀求白領階級工作上更具功能，不僅突破族群、文化、宗教上之隔閡，也產生跨工作領域之結合功能，此外，這種類型社會資本在對於白領階級謀職所發揮功能之同時，並非著重於所謂經濟動機，而多屬於志願性之行為、屬於社會性誘因；但若就原住民創業案例而言，架接性社會資本的作用就難脫經濟動機的考量。

中國大陸本土研究顯示，其社會資本的核心為家庭大部分之社會關係，本質上是血緣關係的延伸和擴展。因此，某種程度上，中國社會之社會資本具有可繼承性（楊雪冬，2000）。然而，對於本研究位於臺北都會地區之原住民而言，其社會資本之核心並非漢族社會之「家族」或「血緣關係」，而是透過工作或平常生活上之接觸，透過一種動態的及複雜的社會過程，使不同族的原住民之間產生泛族群意識之架接性社會資本，其與他族原住民產生「擬同族群」之連結，對於彼此

在社會適應及經濟生活上能產生實質功能，並將該資本之資源共用分享，形成無論在黏著性或架接性社會資本之運用上，此類社會資本的可繼承性並不突顯，倒是「可轉換、流用性」顯得突出。

誠如前述，在臺灣原鄉之黏著性社會資本，出現與西方傳統看法不同之影響，其反而產生將原住民帶離原鄉之功能；然而，此黏著性社會資本在陌生城市或臺北都會地區，對於原住民之就業往往易產生職種分明、固定之現象。至於，缺乏黏著性社會資本支撐而勇闖臺北都會地區之原住民，在就業上則易產生工作方向混亂、不穩定等現象。相對的，另一種為原鄉以外之架接性社會資本，則會產生將原住民連結到一個新的工作環境的作用。這種現象在原住民到臺北都會地區尋求白領階級或坐辦公室之類的工作時尤其明顯。

此外，值得提出來的是，架接性社會資本對於原住民離開原鄉，前往陌生都會區謀職會產生影響者，似乎與第一階段分析時所指出的原住民個人的心理因素有關。本研究中發現當原住民對於自身所遭受主流社會刻板印象，覺得不認同或認為應該有所突破，而萌生想離開原鄉之念頭時，此時，外於原鄉之架接性社會資本，才會對該原住民產生作用，例如，原住民若對於原鄉中酗酒、消極、資訊不發達等現象不滿意時，其個人會出現想離開原鄉到外就業的念頭，繼之，架接性社會資本才能產生將原住民帶領到臺北都會地區，尋找就業機會的作用。

由於社會資本重視人際間的特定關係，社會資本背後所蘊藏之「互惠」動機是促成社會連結之主因 (Lin, 2001)，而 Putnam (1993) 在強調「信任」概念之重要性時，則進一步指出「互惠 (norms of reciprocity)」規範是令社區的成員之間產生互信之主因，而互惠有兩種，如平衡的互惠 (balanced reciprocity) 指涉等值物品之交換，而一般的互惠 (generalized reciprocity) 則是持續性的交換關係，不求馬上回報，但彼此都期待將來之回報。對於 Putnam 而言，他認

為一般的互惠尤其重要，能折衷個人私利與團體公益，也因為此稠密的社會交換網絡特質使得合作易於進行。國內研究（方孝謙，2008）質疑 Putnam 在互惠上做差異之必要性，並指出無論何種互惠，都能產生公民團體之間及團體與一般群眾之間的互信。然而，對於本研究而言，受訪資料顯示原住民之間的信任，基本上並不是立基於「互惠」，既不是為了等值的交換，也不是為了將來的回報。其在臺北都會地區運用之社會資本，並非彼此利益的算計，反而是一種族群意識的覺醒而成為該社會資本積累的動力。是以，本研究認為，居於邊緣地位的我國原住民，在主流社會的衝擊下，其所擁有的社會資本，會轉型成為一種具有族群意識的共同体，而非純然的互惠考量。

學者（Cutler, Glaeser and Vigdor, 1999）指出特定種族區的形成會妨礙窮人求職及在校表現。該研究結論認為，特定種族區中出現強烈的社會資本現象，此組織內社會資本對於其成員提供特許的、彈性的資源和心裡支持，降低了非法行為之風險和交易成本（積極面）；但相對的，也對組織成員提出很高的特殊要求，因而限制了個人表現和進步。是以，對於這些由強制性、非市場機制導致的長期邊緣化的團體而言，會否認透過個人努力實現成功的信念。

以本研究而言，臺北都會地區邊緣地帶雖然出現以阿美族人為主之群聚社區（如三鶯部落⁵¹及溪州部落⁵²），但都屬小型社區，基本上原住民聚集於臺北都會地區之現象並不明顯。因此，本研究以為尚難針對原住民之群聚現象，探討其族群群聚與社會資本之關係。此外，由於本研究資料顯示若干靠個人努力達到創業成功之實例，是以，尚難謂長期遭邊緣化的團體即失去透過個人努力實現成功之機會。

⁵¹依據柯賢城（2002）資料顯示，三鶯部落範圍約長 2000 公尺、寬約 100 公尺，全盛時期有 140 戶，現存僅約 18 戶，其中阿美族人 15 戶，另 3 戶為非原住民。

⁵²依據苦勞網記者李育真 2007 年 11 月 24 日「『都原·都市邊緣』搶救溪洲」之報導指出：溪洲原住民部落已經有 30 幾年的歷史，1997 年溪洲部落在歷經一場火災，當地居民重建磚瓦房，形成現在社區的樣貌。目前已經發展成第 3 代，共 44 戶家庭、近 200 名居民的溪洲部落有著自己的商店、汽車修理廠與活動中心，並定期舉辦文化活動，是個完整的都市原住民小社區。瀏覽日期：2012 年 11 月 26 日。

第三節 政策建議

我國原住民族在國內經濟發展的進程中屢次面臨困境，憲法增修條文⁵³雖然對於原住民已做出基本性之保障，政府於2001年也制定了「原住民族工作權保障法」，繼之，2005年又公布實施「原住民族基本法」，其中揭櫫於第17條⁵⁴之規定，亦對於原住民族工作權之政策走向有所確立。然而，近年來全球化造成大環境的急遽變遷下，臺灣社會和原住民族之間陸續出現兩者間必須面對的諸多新思維或構想，如「新夥伴關係」、「生物多樣性計畫」、「民族自我管理」、「文化創意產業」、「社區營造與在地資源分享」等，此外，為協助原住民解決並改善都會生活相關問題，政府推動之「都市原住民發展計畫」，亦已進行至第4期⁵⁵。而2007年通過之「聯合國原住民族權利宣言」，不啻也帶給各國再一次重新省思有關原住民權益之機會。誠如1998年諾貝爾經濟學得主 Amartya Sen (1999) 指出「經濟發展」不只是一要所得增加，更重要的是個人福利的增進；經濟發展的目的是要擴大個人的自由，讓個人能選擇最適合自己的生活，引申用於與本研究相關之就業或工作權利而言，原住民個人之經濟安全除了應予確保之外，政府相關政策之最主要的目的在於能擴大原住民個人的自由，進而能增進整體族群的自由，讓原住民族在全球化浪潮中為自己找到最適切的位置。

古典自由主義的社會政策目標是為了增加個人的機會 (Putnam, 2000)，本研究作為對於原住民輾轉進入臺北都會地區就業的一個社會資本之觀察，既已清楚發現社會資本對於原住民於都市就

⁵³我國憲法增修條文第10條第12項規定：國家應依民族意願保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促進其發展。

⁵⁴原住民族基本法第17條規定政府對於原住民族工作權有應予保障之基本責任，強調應在針對原住民社會狀況及特性之原則下，透過提供職業訓練、輔導原住民取得專門職業資格及技術士證照、健全原住民就業服務網絡等方式，並在有公平報酬與升遷之情況下，達成保障其就業機會及工作權益。

⁵⁵行政院於1991年7月開始執行第1期「都市原住民生活輔導計畫」，1998年陸續辦理第2期，2004年辦理第3期「都市原住民生活發展計畫」，第4期（2009年1月起至2012年12月止）於2009年計畫名稱修訂為「都市原住民發展計畫」，以為都市原住民生活發展計畫之延續性計畫。目前第4期計畫之目標有8項，健全於原住民人口、教育、就業等動態資料；強化原住民生活基本安全；加強原住民衛生保健服務；增進原住民風險管理能力；提升原住民就業競爭能力；輔導原住民發展經濟事業；增加原住民教育機會及建構原住民族文化及語言傳承機制。

業狀況上之效應，因此，本研究認為政府在制定原住民於都市就業之相關發展策略時，應該將原住民族之文化、社會網絡、價值觀等納為相關策略發展之軸心，把注意力放到該「社群」之發展上，無論政府對於原住民就業政策之預期目標為何，都應該先檢驗這些政策對於原住民社會資本產生之影響，更要能鼓勵原住民社會資本之形成。準此，將就政策建議分為具體發展策略及就業措施而提出相關意見如下：

一、具體發展策略

1. 應透過學校教育促進原住民與金融及商業活動之連結

在網絡觀念下，貧窮意味著被侷限在封閉的範圍，無法擺脫，甚至無法進入經濟型資本形成的最低層級，換言之，貧窮意謂著個人欠缺多元網絡及其積極參與經濟或社會活動之有效連結，而這些連結即所謂之弱連結或是本研究所指出之架接性社會資本。本研究雖然指出我國原住民是一個善於開發社會資本的族群，但研究資料也顯示出參與受訪者在就業上或經濟生活上仍然缺乏多元之連結，尤其是相當缺乏與金融及商業活動之連結，而這種連結也正是所謂之弱連結，其能發揮架接性社會資本之功能。

在參與受訪者有關創業之實例中，清楚看到原住民進入臺北都會地區之後，以其既有技術（如美容、美髮、車輛修理、文創技能、烹飪、歌唱、吊車駕駛、沖床技術等）為基礎，如能與金融、商業產生連結，即獲得創業資金或創業人脈之支援者，則其漸漸能在市場經濟中站穩腳步，因此，在相關政策上應著重於促進原住民進入臺北都會地區工作時與弱連結（即與金融、與商業之連結）的形成與加強。

我國於1998年公布「原住民族教育法」⁵⁶，其中除了保障原住民族教育權利之外，也將某些於法令之前即已存在之差異權利設計（如原住民族升學優惠待遇及就學獎助學金）等取得了明確的法源依據，而

⁵⁶〈原住民族教育法〉於1998年6月17日經總統（87）華總（1）義字第8700121270號令制定公布，該法至今則有歷經2000年1月及2004年9月修正之歷程。

形成了完整的配套設計⁵⁷。前述第一階段曾指出「學校因素」對於原住民離開原鄉具有相當影響，而在目前鼓勵原住民學子朝某些特定學科、技藝養成發展之設計上，除了現行傾向護理、體育、警察行政等學科以外，應再加強與前述金融及商業連結之學科設計，並利用學校實習機會，提早與商業市場產生弱連結，而掌握弱連結所能發揮之效果。

2. 應充分運用第三部門之功能

國內自 1990 年公布「十四項重要工程人力需求因應實施方案」及於 1992 年公布「就業服務法」，開啟了引進外勞政策⁵⁸，其中則以剝奪原住民的工作機會為甚（薛承泰，2001），加上我國部分勞力密集產業外移更使原住民就業受到威脅。政府遂推動相關雇用原住民名額等措施，力求改進及提升原住民之就業機會。此外，政府也於 2002 年 6 月由行政院勞工委員會推出「多元就業開發方案」，學習歐盟發展第三部門的做法，包括非營利事業組織（NPO）、非政府組織（NGO）以及社區部門所構成的一個第三部門組織雇用就業弱勢族群。透過民間第三部門組織去雇用就業弱勢族群。新近本土研究（薛宇航，2008）則指

⁵⁷這些此類權利設計雖會引起社會相關討論，社會上仍存在許多不同意見，甚至認為此類權利設計造成了許多不公平的現象，衝擊社會上非原住民族成員的平等權益。為什麼同一套權利制度設計，卻出現如此不同的觀點，一方認為該設計促進了族群間的平等地位，另一方卻認為造成了自由社會成員間的不平等？而這類爭議討論並非單純教育、社會或法制層面的問題，其背後實則涉及了對於何謂社會正義？以及自由社會中的正義概念該如何面對少數族群權利訴求的問題（張培倫，「原住民族教育優惠待遇探討」，臺灣原住民研究論叢，第 2 期《2007 年 12 月》，頁 47-63），由於此議題尚非本研究之焦點，有待另作討論。

⁵⁸依據行政院勞工委員會網站資料顯示（http://www.gio.gov.tw/info/festival_c/labor/f_labor.htm），1991 年底，政府公布「十四項重要工程人力需求因應實施方案」，隔年 2 月，同意 6 年國建工程廠商引進首批外勞，同年 10 月公布「六大行業十五職種」可引進外勞，為外勞政策之執行揭開序幕。隨後政府訂定「就業服務法」，於 1992 年 5 月公布，其中第 5 章「外國人之聘僱與管理」作為引進外勞的法源基礎，也明訂了外國人聘僱與在臺就業的管理原則，至此，國內各產業陸續引進外勞加入我國勞動生產行列。在執行政策上採取「限業限量」漸進式開放，為解決暫時性人力不足的權宜補充性措施，在相關居留期限上，於 2002 年已成爲可以展延爲 6 年（但 3 年工作居留期限屆滿時，最少需離境 1 次），至 2007 年又更延長爲 9 年。復依據該會出版之勞動統計月報資料指出在臺外勞（包括產業外勞及社福外勞）中「產業外勞」總數由 1991 年之 2,999 人、1992 年之 15,185 人、1993 年之 86,677 人快速增加至 1996 年之 204,916 人，而 1991 年全國原住民人數爲 34,523 人、1992 年爲 350,806 人、1993 年爲 357,585 人、1996 年爲 381,204 人，由此簡易人數之比較即可略見在工作取代上的嚴重性。另，2013 年 2 月底止產業外勞共計 241,265 人，全國原住民人數爲 528,232 人。

出具有緊密社會網絡的第三部門組織，在方案執行的過程中同時也增加了組織運作及提供服務的能力，方案參與者在參加方案的過程中一方面能夠獲得工作技能，一方面也能夠增進和其他行動者之的互動關係，可建立更為豐厚的社會資本，有助其融入社會環境，增進彼等未來就業的可能性。

本研究在研究限制中雖指出由於參與受訪者中並未出現曾參加此方案者，故該方案之功效尚難從本研究中獲得佐證，然而前述關於第三部門研究結論指出，一般就業政策所構築的就業安全網（如就業保險、職業訓練和就業服務）對於就業弱勢族群（特別是陷入社會排除困境的失業者）難以產生作用，因此提出所謂社會型就業模式，包括：1. 運用既有的社會網絡提供服務—在第三部門雇用弱勢失業者；2. 打造適合社會資本的環境—強化第三部門；3. 支持方案參與者的社會資本形成—方案參與者融入主流社會生活。此觀點與本研究強調社會資本之政策觀點則是不謀而合。

3. 應透過社團、組織，增強架接性社會資本對於原住民之功能

如果擁有大世界之強連結時，只要添加一些隨機連結，透過弱連結與相距遙遠的團體建立關係，則仍可保持結構化的全部優點(Watts, 1999)，因此，重要的不是擁有更多的連結，而是擁有「對」的連結。也有經濟學家指出，社會生活的重點應該是賣力競爭及與最優質對象的合作，出人頭地的方法就是加入有力的團體(Seabright, 2009)。據此，原住民如果能與「對」的連結產生架接效應，個人能加入一些有力團體則對其就業應有所幫助。

延續本研究之發現，於臺北都會地區就業之原住民基本上能積極開發架接性社會資本，但這些仍屬於個人層次，如果能將該連結層次提升至組織或團體層次，則具組織性之架接性社會資本所能發揮之功能應更具威力；此外，在組織方面，雖然前述曾提及各同鄉會或某族旅臺北同鄉會之存在，可惜其卻屬於黏著性社會資本之性質，所能發

揮者仍處於軟性的功能，如溝通感情、鄉里訊息交換或就業訊息互通，尚未發展出積極性功能，亦即尚無法充當原住民向外連結之窗口。

本研究發現參與受訪者在臺北都會地區就業時，並未能積極參加一般性的各類團體；又，曾有參與受訪者建議對於視障而從事按摩業者，應在現有的專業協會下，由政府另行輔導成立相關專業協會進一步輔導及確保其就業權益⁵⁹；也有廚師從業者肯定自身所曾參加之專業交流而期許政府為他們辦理更多此類活動⁶⁰。顯然，第一個建議所反映之現象即為現有之專業團體或是以漢族為主之專業團體並無法滿足原住民在該專業上之需求，他們需要有以原住民為中心之團體可以加入，而第二個建議則強調專業提升之重要性及體認出專業競爭之必要性。

前述同鄉會等社團在目前臺北都會地區正漸漸成長及發揮其基本功能。然而，社會資本中之強弱連結概念也已經指出強連結之限制，因此，在面對原住民關於組織上及情感上之需求，及在既有本土組織之基礎上，本研究建議在個人層面上，政策應鼓勵原住民加入社會上既有之組織或團體，增加其個人與弱連結之接觸藉以開拓架接性社會資本對其幫助；在情感層面上，政策應加強對於上述社團之扶植，也協助該類社團成為社團成員與外界連結之樞紐，亦即應扶植該類社團發揮更多協助原住民向外連結之功能；在組織層面上，政策應考量架構出以原住民為中心之專業團體網絡，鼓勵組織更多民間專業團體，

⁵⁹「因為前幾年我的服務，顧客大概也喜歡我吧，所以我的客源都 OK 啦，但之後，也因為明眼人的競爭，讓我們的工作被擠壓，像我的職種來講，現在原民會還沒觸摸到我的這種職種，我的想法是其實成立協會很簡單，所以是否可以透過原民會，原住民盲人很多，所以是否可以為臺北的原住民盲人成立一個協會，來特別為我們提供協助，現在有很多原住民盲人，我們也都是入前面那個協會，如果有一個專門的，關心度應該會比較夠。」（P20）

⁶⁰「我曾被政府選派去大陸做飲食文化交流，所以我建議政府應該給弱勢團體原住民直接發送一種訊息，讓他們更上進或是一種職場的研修班，針對你是做哪一種的。很多除了你入門以後，應該還要更精進更充實自己的話就需要研習班，像我上次去大陸那個。像我們做廚房（藝）的，如果有一個地方類似研討會，研修班，可以互相切磋技術以外，還可以瞭解到對方的工作態度，也可以一起研究未來該怎麼去做。我覺得我在臺北都沒有收到訊息，或許是我一直在跑（外燴），就沒有去注意，如果有管道就比較好。剛出社會的時候什麼都沒有，現在比較進步了，政府可以做得更多、更好，他們可以在網路上發表或播出讓我們知道哪裡有什麼訊息，有什麼研修班啊。」（P24）

繼而透過團體力量開展出與其他團體之間的合作或競爭關係。

4. 復甦原鄉部落，並協助不適應都市就業之原住民回歸部落

本研究在深度訪談內容分析中發現，諸多參與受訪者指出在都市生活必須要做到一定之社會適應、有健全之態度及意識到「穩定」下來之重要，但也認為都市生活並不見得適合所有原住民，因此，對於不適應都市就業之原住民而言，回歸「部落」則不失為一個可行之選擇。

部落中之居民同質性高，擁有相同文化背景、生活習慣及宗教信仰，「部落」對於原住民族而言，是其生存的基點。在網絡封閉性有助於群體合作之概念下，Coleman (1988) 曾呼籲應讓奠基在家庭和社區的「原生制度 (primordial institution)」復甦，以取代有目的性的結構性組織，而部落無異就是這一種原生制度。

由於社會資本乃鑲嵌在共享經驗、規則與語言之屬性上，故可促進團體的溝通 (Tsai and Ghoshal, 1998)，而 Putnam (1993) 也曾指出：「若社區擁有堅實的社會資本，共同的合作將會更加容易實現。」，其他學者也認為可將社會資本視為是社會穩定及建立社區自我能力的基礎 (Middleton, Murie and Groves, 2005)，顯見社會資本對「社區 (community)」的永續發展有其意涵。如將部落之於原住民比擬成社區之於一般居民，並不失當，而本研究已然指出部落、原鄉內存在著強烈的黏著性社會資本的現況下，對於部落社區而言，目前雖然居住人口向外遷移、年輕人口逐漸流失，但是「部落」這種原生制度仍應鼓勵其復甦與「存在」⁶¹，也應成為不適應都市就業之原住民回歸之所在。

至於，在如何維繫部落生機的議題上，新近針對國內社區特性與社區社會資本之本土實證研究 (黃源協等，2012) 發現，社區中的主

⁶¹在建構原住民的民族主體上，學者指出「法政存在」、「部落存在」、「文化存在」及「學術存在」4個存在所形成支柱的強力支撐下，原住民族才能活出其尊嚴 (孫大川，1997)。

要族群、宗教及社區文化或產業對社會資本及社區發展或營造有一定程度的正向影響，因為社群的文化或產業的連結，更可能讓社區中潛在的集體意識轉化為促進社區營造與發展的集體行動，基此，其結論建議，對於一些族群或宗教特性較明顯的社區（如客家或原住民族社區），可透過特定的計畫或方案予以鼓勵，以促動其居民投入社區活動的意願（如文化或產業的營造），一方面將可提升該社區社會資本，另一方面亦可開創該社區產業，將社區的永續發展融入社會資本、社區營造與社區發展的良性循環中，此外，由於「信任」被證實是可以促進創新發展（李怡佩，2009），是以，在高度網絡封閉性且高信任度的部落中，透過創新的文化或產業營造應可做為維繫原住民部落生機的出路，也能作為讓不適應都市就業之原住民回歸之所在。

5. 設計異於一般貸款模式，並佐以必要的貸款後續輔導、諮詢等服務，以鼓勵創業

本研究之參與受訪者提供其在臺北都會地區成功創業之例證及對創業資金的需求，證實了原住民創業時資金之籌措上，與一般中小企業面臨一樣的問題，如缺乏適當保證人、擔保品不足與貸款手續繁雜（王素彎，2007）。國內官方調查資料（行政院原住民族委員會，2006）顯示，小額融資導向是目前原住民金融體系之特色，而該調查建議之一為應從原住民文化特性出發，配合原住民家庭的經濟需求特性，設計出與漢族民眾的貸款條件及行為有所區隔之貸款方式。本研究之多位參與受訪者曾提出類似看法⁶²，其中癥結就在於貸款時有無需要擔保品。

行政院原住民族委員會目前推動「原住民族綜合發展基金」各項

⁶²「原住民在都會地區是很辛苦的，比如缺少貸款」（P9）；「比如貸款時，說要有房子保證，但是我們就是沒有房子啊。比如有一次我自己想要貸 20、30 萬，要有房子做抵押，但是我就說如果有房子，我就不用來貸款了。比如上次貸款要裝潢卡拉 OK 店，要創業貸款，但是我就是沒有什麼東西可以抵押啊，宣傳單子說得很好聽，但都沒有用。」（P11）；「覺得政府的政策不是很好，貸款很麻煩，很多步驟。需要不動產，但我們就是沒有不動產，哪來的不動產或擔保品，我們○○族人賺了錢，貸了款，就不會不還，因為你欠了別人的錢，你是不是就要去還，那是理所當然的，所以如果貸款就是要有擔保，那不是我們○○族人的看法」（P18）。

貸款及信用保證業務，藉以建立貸款輔導機制以協助原住民開展經濟事業，其中包括推動經濟產業貸款⁶³、青年創業貸款及原住民微型經濟活動貸款，每年輔助貸款人數 900 人，貸款金額 2 億 5000 萬元⁶⁴，由其實施內容觀之，有就貸款金額高低分別設定擔保品及保證人之有無，關於貸款時擔保品之負擔設計已逐步貼近本參與受訪者之需求。

本研究以為「鄉村銀行 (Grameen Bank)：微型信貸機構的先驅」⁶⁵ 模式，可以做為政府更進一步針對原住民不同需求，推動更多元化無須財物擔保之貸款及佐以貸款輔導之另類銀行做法。鄉村銀行採取小額度、整貸零還、小組聯保、回訪等一系列風險防範措施，在無須抵押和擔保的情況下有效管控了資金的安全性。目前孟加拉鄉村銀行模式已經在全球 100 多個國家得到推廣，金融機構也漸漸開始向低收入人口和微型企業滲透。

鄉村銀行透過貸款機制的細膩操作，以及銀行運作的借款人社會組織方式，讓貧民每週分期還款，提升貧民的生活條件（洪鑫譯，2007）。其操作機制基本上是源自合作社的原型，將借款人組織成為社會組織，透過貸款的設計，帶入和推動社會改革，協助貧民成為小商品生產者、變成自雇作業者的機制，也就是資金原始積累的階段。

⁶³ 依據行政院原住民族委員會網站資料（網址：<http://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=23DD6FC526F7465A&DID=3E651750B4006467231F5F36FE7E58AB>）顯示「經濟產業貸款」針對實際從事創業者，經營符合政府規定者（如農林、漁牧及工商業）、原住民個人、原住民公司行號、原住民組成之合作社及其他相關機構等；「青年創業貸款」其貸款條件與經濟產業貸款相同，惟其年齡限制於 20-45 歲且須具有政府職業訓練證書、技術檢定證書或執業執照者；另「原住民微型經濟活動貸款」對象為年滿 20 歲至 65 歲，有行為能力，無信用不良紀錄且符合下列情形之一者：1. 從事農林、漁牧、工商業之個人，其經營符合政府之規定者；2. 受僱於農林、漁牧、工商業者或軍公教人員，且受僱同一單位（不含關係企業）年資滿半年以上者。前 2 類貸款需有連帶保證人，該保證人應具有代償能力或其每月固定收益之四分之三達借款人每月應攤還本、息，此外，若為有擔保貸款，則貸款額度最高可達 1 千萬元、無擔保貸款者最高可貸 300 萬元。至於微型貸款者免擔保品及保證人，貸款金額最高為新臺幣 30 萬元。瀏覽日期：2013 年 1 月 31 日。

⁶⁴ 依據行政院原住民族委員會網址：

<http://www.apc.gov.tw/portal/docDetail.html?CID=F6F47C22D1435F95&DID=0C3331F0EBD318C28F0AA6D0DE2B76A6>所載行政院原住民族委員會 102 年度施政目標與重點。瀏覽日期：2013 年 1 月 31 日。

⁶⁵ 孟加拉鄉村銀行 (Grameen Bank)，由孟加拉經濟學者 Muhammad Yunus 長年推動無須任何財務擔保而貸款給窮人，該微型信貸理念主張跨越文化與文明藩籬，讓所有單一個體都有潛力與權利過著像樣的生活，也能為自己帶來發展之精神。

鄉村銀行協助民眾創業脫貧，不是社福補貼式的運作，也不要要求借款人提供抵押品⁶⁶，此模式成功因素在於堅持貸款者一定會還錢的信念，而實務上呆帳率不高也證明借款者相當珍惜個人信用與勤奮工作；而本研究顯示於台北都會地區就業原住民之「勤奮工作」與前段指出多位參與受訪者強調「族群講究信用特色」⁶⁷：「賺了錢，貸了款，就不會不還……，那是理所當然的，……那不是我們○○族人的看法」等，無疑已提供出我國針對原住民於台北都會地區推動鄉村銀行可行性之若干證明。

推動國內原住民相關創業資金措施，在目前階段本研究建議應設計異於一般民眾貸款的模式，脫離主流金融思維並佐以必要的貸款後續輔導、諮詢等服務，亦即不僅提供貸款也提供具有組織化之經營服務。對於原住民於都會地區創業而言，傳統提供資金貸款方式，並不符合實際需求，除了在資金提供上有關保證人、擔保品之設計應再求多元化及開放以外，相關貸款作業應以一個整套模式進行設計，建議先由政府單位指定相關公營銀行或補助相關銀行進行研發或直接辦理更具變通性質之貸款方式，並佐以特定的個別輔導，對於創業者分門別類給予不同的支援，依據進入市場成熟度狀況給予不同的相關技術指導，如協助進行經營教育訓練、行銷通路、商品研發等。換言之，對於原住民於都會地區創業而言，在提供必要資金的同時，也應該佐以一個個別的、完整的創業輔導計畫。

二、就業措施

1. 相關技藝訓練，應著重「實作」上整體環境的適應及產業文化的培養

要有實作場地，作為練習之用且有機會學習產業的整體文化。要能讓學員學習產業的整體意涵及文化，而不是只學習該產業所需之技

⁶⁶鄉村銀行協助民眾創業脫貧，不要求借款人提供抵押品，靠放款人連結作保維持，提供貸款、存款、保險與其他基本金融服務。雖然銀行的利率不高收益有限，但是貸款者的呆帳率不高。

⁶⁷同註解 62 所舉例子。

藝，如，美髮事業並非只學習美髮技術，有關美髮業中顧客心態、經營行銷策略、成本控管、資金籌措等一整套文化都須全盤學習。如此之作法主要在於肯認文化差異，實則也會造成對於產業認知上之差異，受培訓者若要創業或技藝訓練成功，產業之文化也必須加強培訓。

2. 現行相關職業訓練項目上，應以族群現行發展模式為基礎而強化相關之技藝訓練

早期研究指出原住民很少主動尋求政府提供之職業訓練機會（朱柔若，2001），而針對高屏澎東地區原住民參與職業訓練之本土研究建議應善用相關網絡，如親友、教會或原住民相關社團，以提高對於原住民意願之影響（黃坤祥及游皓璋，2006），亦即認為相關網絡對於原住民就業方向或穩定性有強化作用。

原住民在臺北都會地區就業的種類偏重在建築、美容、美髮、廚師、吊車、鐵工等工作場所有群聚效應出現（楊世範，2005），其中特別是建築（尤其是模板工）業出現具有「擬部落」或「擬家族」之勞動經驗，如：1. 形成原住民組成之勞動團隊；2. 團隊的對外接觸、交涉，由團隊之領袖人物（如工頭）出面處理；3. 勞動現場與漢人社會有相當之獨立性（朱柔若，2001）。此外，政府透過勞動合作社推動原住民就業之方式，亦因為符合原住民群聚工作特性，其成效獲得肯定（于若蓉、辛炳隆，2010）。而這些群聚情形，本研究證實係由於原住民在初步尋找工作機會上大多靠著黏著性社會資本之牽動，遂易造成同族人、部落親友甚至跨族群原住民在此類行業上之群聚。

由本研究之資料顯示，參與受訪者在美容、美髮、廚師、小吃、修車、開吊車及建築灌漿方面都係透過黏著性社會資本（或泛族群之架接性社會資本）之帶領進入此領域，也多已站穩其就業之腳步，並也表達其願意分享經驗傳承給有意移居都會區的部落族民，是以，在上述行業之基礎上，應可強化此發展模式並建立起制度性的相關人際網絡。換言之，現行相關職業訓練項目應進行檢討，雖宜配合時代趨

勢增加訓練項目，但對於原住民現行具有優勢或已形成氣候之職種，更應以族群現行發展模式為基礎，不僅強化相關之技藝訓練，更應如前述提及鼓勵成立相關團體，強化對外結合資源能力，進而鞏固其在就業市場之優勢。

3. 政府相關單位之網站應重新定位及充實其網站內容

政府單位之相關網站應提供更多、更豐富、多元的相關就業資訊，包括各類型之資訊（不限於與原住民有關者），換言之，政府相關單位之網站定位不該僅是該單位之網站，不該僅提供該單位之相關訊息，應該超越該單位之固有定位，應該成為一個為原住民提供匯集各方面資訊之平臺，以利原鄉或都市原住民透過網站整體收集及了解相關資訊。

4. 重新規劃相關就業措施

現行 22K 低薪工作普遍存在於市場，已對所有年輕就業者產生生計問題，相關政府單位針對都會地區原住民所提供之就業協助措施也大多偏重於「短期」工作或薪資不高之「專案」工作。對於擬於臺北都會地區工作之原住民而言，在臺北都會地區生活支出相對高之因素相乘效應影響下，該等就業措施無法提供實質幫助或無益於其就業。是以，現行相關協助就業措施應重新規劃，其中包括訓練項目、訓練方式、輔導就業方式及就業補助方式都應另做規劃。

附錄一 訪談大綱

訪談大綱

1. 何處是你的原鄉？在原鄉時你從事什麼工作？
2. 你在什麼情況下離開原鄉？最受誰的影響而離開原鄉？
3. 你在到臺北之前曾經到過其他縣市或地方找過工作或工作過嗎？從事什麼工作？
4. 什麼因素促使你決定到臺北來找工作？
5. 到臺北工作時你曾經得到過什麼樣的幫忙？或是誰、什麼單位曾經幫助過你？如何之幫助？
6. 目前你在臺北從事什麼工作？這是你到臺北工作後的第幾個工作？目前的工作已經維持了幾年？
7. 對於目前之工作，你的滿意度如何？你打算再換工作嗎？你是如何看待這個工作？你會打算再換工作嗎？為什麼？或為什麼不想再換工作？
8. 你覺得在離開原鄉後到臺北工作，整個尋找工作的過程中，你最想感謝的人或單位（機構）是誰？為什麼？這些人或單位你是如何認識的？認識多久了？為什麼這些人或單位能提供幫忙（擁有什麼財富、名聲、地位或權力嗎？）？如何幫助你？在原鄉認識的人（團體）或出社會認識的人（團體）（如，校友、教友、族人、同村友人、軍中同儕或長官、以前工作中認識的人、各種社團中認識的人等）
9. 你覺得在離開原鄉後到臺北工作，整個工作過程中，誰（人或單位「機構」）幫助你最多？有哪些方面之幫助？這些人或單位你是如何認識的？認識多久了？如何幫助你？
10. 你希望誰還能再幫助你一些？那方面之幫助？為什麼？



附錄二 參與研究同意書

參與研究同意書

您好：

首先感謝您參與有關「我國原住民就業狀況之研究：以臺北都會地區為例（暫名）」的深度訪談，為了確保您個人之權益，特擬定此同意書，若您認可這份文件之內容並同意參與本研究，請您在參與受訪者處簽名。

壹、研究者之義務

- 一、研究者對於雙方在訪談過程中所訪談之內容具有保密之義務。
- 二、您在訪談過程中所談論之內容，研究者除用於本研究之外，絕不會另做他用。
- 三、研究者應當恪守訪談倫理，透過訪談內容，獲悉您的情緒、感受、事件、逆境、隱私等，研究者不得有傳述、嘲弄、揶揄、諷刺及傷害當事人等行為。

貳、參與受訪者之權益

- 一、在訪談進行中，您若發現有任何不舒服或感覺被侵犯時，可隨時要求停止，甚至考慮退出訪談。
- 二、訪談過程中，您同意本研究者進行錄音並摘要筆記。
- 三、訪談後，您同意研究者在不洩漏您的姓名及不傷害您的原則下，做成研究記錄或報告，裨益累積和整理您寶貴之經驗。
- 四、在您的允諾接受研究者之訪談之日起，至本研究完成日止，您可以隨時以口頭或獲書面方式，向研究者表達退出本研究之意願。
- 五、本同意書正本兩份，參與受訪者及研究者各留存乙份。

參與受訪者： _____（請簽名）同意上述內容

研究者： _____

日期：中華民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日



附錄三 參與受訪者基本資料

參與受訪者基本資料

編號	性別	年齡	族別 (原鄉)	教育 程度	到臺北 都會地 區就業 時間	目前職業
P1	男	34	卑南族 (臺東縣卑南鄉)	二專	9年	政府約聘人員
P2	女	36	排灣族 (屏東獅子鄉)	高職	0年	待業中
P3	女	49	阿美族 (臺東縣池上鄉)	國中	28年	派遣清潔人員
P4	女	33	賽夏族 (新竹縣五峰鄉)	二專	2年	待產
P5	男	61	排灣族 (屏東縣來義鄉)	高職	12年	政府單位司機
P6	女	35	賽夏族 (新竹縣五峰鄉)	大學	12年	文創產業公司特助
P7	女	65	布農族 (花蓮縣萬榮鄉)	師院	39年	教師退休及民間非 營利組織 NGO 創辦 人兼負責人
P8	女	47	賽德克族 (南投縣仁愛鄉)	研究 所肄 業	24年	目前家管兼職保險 業務員及就讀研究所
P9	女	49	布農族 (臺東縣海端鄉)	高中	20年	自營商創業(美容 坊)
P10	男	42	魯凱族 (屏東縣霧臺鄉)	國中	14年	送貨員及計程車司 機
P11	女	52	太魯閣族 (花蓮縣秀林鄉)	國小	20年	自營商創業(小吃 店)
P12	男	34	排灣族 (屏東縣來義鄉)	大學	2年	自營商創業(食品 攤販兼團購)
P13	男	52	阿美族 (臺東縣長濱鄉)	高職	30年	自營商創業(汽車 修理廠)
P14	女	70	太魯閣族	小學	40年	退休(曾任醫院看

			(花蓮縣萬榮鄉)			護 20 餘年)
P15	男	53	阿美族 (花蓮縣鳳林鄉)	高工	33 年	私人公司任職(技術工)
P16	女	43	達悟族 (臺東縣蘭嶼鄉)	高職	22 年	保險業務員及兼職翻譯
P17	女	37	泰雅族 (苗栗縣泰安鄉)	高中肄業	8 年	平面媒體電話廣告
P18	男	42	達悟族 (臺東縣蘭嶼鄉)	高中肄業	20 年	美髮工作者自行創業
P19	男	31	邵族 (南投縣魚池鄉)	大學	7-8 年	資訊業工程師
P20	男	50	鄒族 (嘉義縣阿里山鄉)	高中	30 年	盲人專業按摩
P21	男	49	鄒族 (嘉義縣阿里山鄉)	神學院	28 年	大學駐衛警及兼任媒體宣傳公司顧問
P22	男	41	泰雅族 (南投縣仁愛鄉)	高職	7 年	媒體幕後工作者
P23	男	42	阿美族 (臺東縣東河鄉)	高中	20 年	美髮
P24	男	45	卑南族 (臺東縣卑南鄉)	高工	23 年	餐廳廚師
P25	男	43	賽德克族 (花蓮縣萬榮鄉)	高中士校	11 年	演藝工作
P26	女	51	太魯閣族 (花蓮縣秀林鄉)	高職	31 年	自營工廠
P27	男	58	阿美族 (臺東縣東河鄉)	國小	29 年	建築業司機
P28	男	33	卑南族 (臺東縣卑南鄉)	高職	9 年	領有執照之吊車司機

資料來源：本表由研究者自行整理

附錄四 參與受訪者工作經歷簡述

參與受訪者工作經歷簡述

編號	進入臺北會區就業前工作經歷簡述	進入臺北會區就業後工作經歷簡述
P1	半工半讀完成二專學業後，投身軍旅生活 5 年。	在臺北市○○醫院櫃檯工作 3 個月、做直銷工作、做小吃業加盟 6 年後，於 2011 年 4 月任現職。
P2	於 2001-2009 年期間受僱於恆春一帶之飯店從事公關工作、或到美容護膚店工作或到 SPA 館工作。	待業中。
P3	無。	因為建教合作關係，國中畢業後就進入新莊等地之紡織廠工作，21 歲結婚後與先生進入同一家電線電纜包裝工廠工作，因為生育子女，就在該工廠斷斷續續工作。僅休息一小段時間，3 年前則進入派遣業做政府單位之清潔工作。
P4	從高中 16 歲起就開始半工半讀，因為需身兼數職把身體搞壞了，所以讀書歷程就比較久。在校期間打工性質多屬服務業，高中畢業以後在科學園區，當操作員 7-8 年。2011 年才從二專畢業。	2010 年結婚後遷入臺北，目前失業待產中，但仍陸續參加政府有關文化創業設計方面之職業訓練。
P5	高職畢業及退伍後，到高雄從事鑄鋼工作、中壢工廠做作業員、隨榮工處從事各項工程工作及任保全等工作。	12 年前進入政府單位任司機至今。

P6	無。	就讀位於臺北地區之護理學校，畢業後就直接於臺北地區找尋工作。曾經做過餐廳，也做過廣播電臺主持人，之後又自己擺過小吃攤，也進入公益性社團內做行政工作、之後，偶而充當導遊，2010年至2011年7月間則當專職導遊，8月後任現職為文創產業公司特助。
P7	師院畢業後，在部落任教職6年。	之後即進入臺北就教至退休，1999年起創設NGO並兼任負責人。
P8	屬於公費生，護理畢業後，直接分發到原鄉工作5年。	之後即進入新北市○○區衛生所3年多，曾請5年育嬰假結束後，轉任保險業務員以便兼顧家務。之後則陸續就讀至現在之研究所。
P9	無。	○○護校念完後就直接北上找工作，在新北市○○區從事診所護士工作，邊修習美容技術，之後在髮廊附設的美容室自行營業，半年後到○○區自行開業共11年，之後停業至2010年於臺北東區開養生美容館。
P10	國中畢業之後，則四處工作但一直沒有固定的工作。	1998年到臺北當公車司機幾個月，之後就改開貨櫃2-3年，目前則白天任送貨員、晚上任計程車司機。
P11	在新北市○○地區工作1年後，也曾到臺中、員林、梧棲共約十幾家工廠(包括做布鞋、做袋子、絲襪、皮包等)，之後在桃園紡織廠工作約19年。	1.1973年國小畢業後即到新莊工廠工作約1年，之後輾轉其他縣市。 2.1993年於新北市○○區結婚居住，之後於南港幫忙早餐業6年、於萬華、木柵、中和等地開卡拉OK

		店約 6 年，目前於○○區自營小吃麵店。
P12	2000 年於屏東公司任職 6 年（外派大陸 4 年）。2006 年於大陸創業後回臺。	2 年前於新北市○○區創業，從事食品製造，自任食品攤販兼團購。
P13	退伍後在新竹從事修車工作。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高職畢業即獨自前往臺北尋找工作，退伍後在新北市○○區修車廠當學徒。 2. 離開新竹後，到新北市○○區修車廠工作，晚上到市場兼職賣豬肉。 3. 於 1996 年創業開設修車廠至今。
P14	任○○客運車掌小姐 3 年，之後至成功嶺康樂隊任職。	50 年結婚遷至臺北，家管期間兼職任助產士助理、家務協助等，1989 年起於○○醫院任看護，一直到最近才休息。
P15	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高職畢業後，在○○電器行工作約 1 年多。 2. 中和工廠之後，到基隆貨櫃公司任理貨員工作約 1 年多。之後又到臺中后里鋼鐵工廠做鐵工 1 年多。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國中畢業後曾到新北市之中和做雜工或噴漆等工作約 2 個月，之後回原鄉就讀高職。 2. 在○○電器行之後，再到中和工廠做電鍍半年。 3. 1984 年 3 月於臺北○○公司任電器類技術工到現在，擁有甲種電匠執照。
P16	高職畢業後留原鄉任國小代課老師 2 年、鄉公所助理 1 年多。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1992 年進入臺北任編譯，也兼做醫院看護。 2. 1994 年進入保險業任業務員及兼職翻譯。
P17	放棄高中學業，陸續在苗栗市之溫	1. 9 年前進入臺北美髮界工作約 1

	泉餐廳、日本料理店及美髮、美容店工作，也到臺中餐廳及臺東鄉下工作，從事山上農作如採山蘇、採小米等	年，隨後又回苗栗、臺東。 2. 7年前因為結婚搬入臺北，分別從事過美髮、電話行銷、銀行貸償，目前為平面媒體開發、廣告。
P18	高中肄業先在桃園兩三年，從事黑手、塑膠、保麗龍、貨運等。	20年前進入臺北從事美髮工作，其間13年都在學習，共換過6、7家店，7年前創業成立工作室。
P19	無。	大學畢業、退伍後先在政府單位擔任約聘人員約半年，進入資訊業任工程師至今。
P20	無。	進入啟明學校及新莊盲人重建院學習按摩技術，之後即在臺北地區從事專職按摩工作至今。
P21	無。	1983年學校畢業後就直接來臺北找工作，在工廠做壓克力約3年、兼職出唱片專輯、任保全工作約10多年、2000年任私人公司經理赴大陸行銷約3、4年。再回臺灣先後任保全、學校駐衛警及兼職媒體宣傳公司顧問。
P22	結婚後回原鄉約3、4年，任社會教育站員工、議員助理及社區發展協會秘書等。	1. 高職建教合作，曾在新北市○○區做電話工廠實習、畢業後，在○○玻璃加工廠工作1年，1994年退伍後回臺北任保險業務員3、4年，結婚後回原鄉。 2. 2003年到臺北任現職至今。
P23	退伍後曾在高雄開髮廊約2年多。	高中於基隆就讀，畢業後即開始從事美髮工作至今。1999年自行創業於臺

		北市○區開設髮廊至今。
P24	高工畢業後，曾到桃園作機工約 1 年、到土城染織場及去跑船等。	1989 年退伍後，到臺北找親戚就從此從事廚師至今，其間也曾經在新北市○○區自行創業開過牛肉麵店。
P25	士校畢業後下部隊，退伍後接受廚師職訓，並回花蓮原鄉附近任職及兼職歌唱。	1999 年進入臺北任表演、歌唱事業及兼職各項工程（如電銲、高鐵基礎工程等）工作。
P26	原鄉高商畢業後在住家附近水泥廠工作約 1 年多。	1. 進入臺北後，到各種工廠打零工，都是約做一兩個月，期間至專科夜校進修。 2. 高商畢業後做鐵板線切 6-7 年至 30 歲。 3. 參加○○公職考試，分發至臺北地區之○○工作，1993 年起請育嬰假，1995 年離職，與先生創業開設沖床工廠至今。
P27	1. 國小未畢業即輟學到桃園學水電當學徒，16 歲出師自行到處受僱。 2. 退伍後回原鄉任水電工作。	1983 年到臺北地區開始從事水泥預拌灌漿等工作，之後即從事與營建方面有關之工作至今。
P28	1. 高中之前皆於臺東○○飯店陸續打工任舞者。 2. 退伍之後，曾在高雄做幾個月助理、打雜工作，到臺南流浪打工做音響場地工作。	1. 學校畢業後當兵前，共約一年先在新北市臺北○○電腦出版社○○廠館打工，負責撿書、包書、打包等倉儲管理。 2. 臺南工作之後決心上臺北工作，看報紙在泰山的公司，做開車送書籍類之工作，經人介紹到南崁做類似工作。 3. 經高中同學（阿美族）介紹到五股

		學吊車，期間換過多家公司，領有專業證照，至今都做吊車工作。
--	--	-------------------------------

資料來源：本表由研究者自行整理

附註：參與受訪者訪談中所談及之年代大多為民國，為求本研究相關年代表示之一致性，本表已由研究者調整為西元。



參考文獻

中文部分

行政院主計總處，98 年受僱員工動向調查統計結果綜合分析，網站：

行政院主計總處 > 政府統計 > 主計總處統計專區 > 其他專案調查 > 受僱員工動向調查 > 統計分析。

行政院主計總處，99 年人力運用查報告，網站：行政院主計總處 > 政府統計 > 主計總處統計專區 > 其他專案調查 > 人力運用調查 > 統計分析。

行政院主計總處，100 年 12 月薪資與生產力統計結果，網站：行政院主計總處 > 政府統計 > 主計總處統計專區 > 薪資及生產力統計 > 新聞稿。

行政院原住民族委員會，95 年臺灣原住民經濟狀況調查研究，2006 年編印。

行政院原住民族委員會，99 年原住民就業狀況調查，2011 年 6 月編印。

行政院勞工委員會，100 年版青少年勞工統計：99 年青少年（15-24 歲）人力資源統計。

臺北縣政府原住民族行政局編印，臺北縣原住民族就業及生活狀況調查報告，2008 年。

丁 華，2008，《我國青壯年志願役退伍軍人就業研究：人力資本與社會資本的觀察》，國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系博士論文。

于若蓉、辛炳隆，2010，〈原住民就業狀況與政策分析〉。收錄於黃

樹民、章英華主編，《臺灣原住民政策變遷與社會發展》。臺北：中央研究院民族學研究所。頁 121-180。

王培勳編著，1999，《當前原住民就業促進機制之探討》。台北：行政院原住民族委員會委託研究。

王淑英、利格拉樂·阿鄔，2001，〈第四章 都市原住民婦女生活史〉。收錄於蔡明哲等著，《臺灣原住民史：都市原住民史篇》。南投市：臺灣省文獻委員會。頁 121-176。

巴蘇亞·博伊哲努（浦忠成），2002，《思考原住民》。臺北：前衛。頁 II。

王素彎，2007，〈臺灣原住民經濟政策概觀〉。《經濟前瞻》113：83-87。

方孝謙，2008，〈社會資本與社區營造：比較林邊與北投〉。《社會科學論叢》2（1）：127-164。

以撒克·阿復，2008年4月；網路資料：聯合國「原住民族權利宣言草案」與原住民族和臺灣政府新的夥伴關係—為臺灣原住民族自治重新定調，頁 3。網址：

<http://www.oceantaiwan.com/eyereach/20010403.htm>

江明修，2004，《充實社會資本之研究》。台北：行政院經濟建設委員會委託研究。

朱柔若，2001，〈第三章 都市原住民勞動史〉。收錄於蔡明哲等著，《臺灣原住民史：都市原住民史篇》。南投市：臺灣省文獻委員會。頁 91-118。

伊慶春，1999，〈核心網絡中的親屬與非親屬〉，發表於「臺灣社會的個人網絡：第三次社會變遷基本調查研討會」，臺北：中央研究院社會學研究所籌備處主辦，1999年5月。

巫銘昌，1997，〈技職學校建教合作對原住民就業輔導之效益評量〉。

- 《原住民教育季刊》7：19-52。
- 巫銘昌等，1999，《原住民部落總體營造之規劃：屏東縣泰武鄉萬安村》。台北：行政院原住民族委員會委託研究。
- 李文怡，2010，《都市原住民就業服務追蹤之研究》。東吳大學社會工作學系碩士論文。
- 李惠斌、楊雪冬主編，2000，《社會資本與社會發展》。北京：社會科學文獻出版社。
- 李 瑛，2000，〈多元文化與原住民族教育－教育決策倫理之探討〉。《哲學與文化》27（4）：349-361。
- 李秀珠，2005，〈嵌入、扭曲、覺知與行動－善用社會網絡的越南籍跨國婚姻女性〉。《社區發展季刊》110：505-519。
- 李英明，2005，《新制度主義與社會資本》。臺北：揚智文化。
- 李怡佩，2009，〈社會資本與創新的實證分析之回顧〉。《大漢學報》24：1-14。
- 李佳玲，2010，《臺灣原住民族青年就業趨勢（1999-2004）分析與探討》。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
- 邱汝娜，2008，《臺灣原住民族就業障礙與對策之研究：從社會排除觀點探析》。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系博士論文。
- 林金泡，1981，〈臺灣北部地區的都市山胞〉。《中國論壇》12（7）：24-28。
- ，1983，《臺北市、高雄市山胞居民生活狀況調查研究》。南投：臺灣省政府民政廳，頁5。
- 林江義，1996，〈談都市原住民的形成與一般生活概況〉。收錄於蔡中涵主編，《原住民教育叢書》。臺北：教育廣播電臺。頁20。

- 林穎寬、林季平，2002，〈嘉義原住民勞工人力資源配置的城鄉差異及歸因〉，發表於「重訪東亞：全球、區域、國家、公民研討會」，臺中：臺灣社會學會主辦，2002年12月14日。
- 林季平，2003，〈提升失業者再就業的機會：勞動移動〉。收錄於李誠主編，〈誰偷走了我們的工作：一九九六年以來臺灣的失業問題〉。臺北：天下文化出版社。頁340-371。
- 林季平、柯音如，2004，〈勞工流動及資訊流動的初探研究〉。《資訊社會研究》6：283-311。
- 林南，2004，〈教育制度與社會資本〉。《教育研究集刊》50(4)：1-16。
- ，2007，〈社會資本理論與研究簡介〉。《社會科學論叢》1(1)：1-32。
- 林南、陳志柔、傅仰止，2010，〈社會關係的類型和效應：臺灣、美國、中國大陸的三地比較〉。《臺灣社會學刊》45：117-162。
- 林鈺苓、王政智，2005，〈從社會交換理論與交易成本理論分析組織內之知識分享行為〉。《人力資源管理學報》5(2)：95-119。
- 林信廷，2009，《Making Community Work: 社會資本與社區參與相關性之研究》。國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
- 林楨家、謝宗育，2010，〈工作可及性對都市原住民就業之影響：臺北縣之實證研究〉。《運輸計劃季刊》39(2)：165-190。
- 卓明德，2009，〈幽默感能解決原住民族的工作壓力嗎？—社會資本的中介角色〉。《臺灣原住民族研究季刊》2(2)：163-188。
- 周添城、林志誠，1999，《臺灣中小企業的發展機制》。臺北：聯經出版社。

- 吳秀照，2009，〈發展多元文化社會資本因應移民婦女貧窮問題之探討〉。《社區發展季刊》127：42-54。
- 柯正峰，1996，〈我國原住民教育法令之檢討〉。《社教雙月刊》75：11：15。
- 柯賢城，2002，《都市邊緣原住民家庭生活之考察：以三鶯部落阿美族為例》。東吳大學社會工作學系碩士論文。
- 施正鋒，1999，〈臺灣的法律與原住民〉。收錄於許介麟主編，《原住民族權利國際研討會論文彙編》。臺北：國立臺灣大學法學院。頁221-237。
- 洪嘉瑜、銀慶貞，2008，〈臺灣人口遷移屬性與動機的變化〉。《東吳經濟商學學報》61：31-66。
- 胡俊銓，2011，〈從佩刀到刺刀—臺灣原住民族從軍動機之研究—以海軍為例〉，收錄於《2011年全國原住民族研究優選論文集》。臺北：行政院原住民族委員會。頁1-36。
- 姜繼紅，2005，《社會資本與就業研究》。北京：社會科學文獻出版社。
- 唐經硯，2010，《臺灣跨族群工具性交友網絡研究》。國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 徐榮崇，2008，〈集體記憶與社會資本—談加拿大臺灣移民的居住地選擇與思維〉。《人口學刊》37：115-150。
- 徐佩蘭，2004，《影響都市原住民中年男子憂鬱傾向及酒精使用之因素探討》。高雄大學護理研究所碩士論文。
- 徐曉慧，2010，《全球化下都市原住民艱辛就業歷程之研究：以臺中縣為例》。靜宜大學社會工作與兒童少年福利學系碩士論文。
- 高德義，1996，〈臺灣原住民的政治建設與政治議題〉。收錄於洪泉

- 湖主編，《兩岸少數民族問題》。臺北：文史哲學。頁 121-149。
- 郭俊巖、許珮茹，2010，〈失業者返回部落謀生的就業歷程之研究—以信義鄉為例〉。《社會發展研究學刊》7：1-28。
- 孫大川，1997，〈原住民與臺灣社會〉。收錄於《第一期原住民成人教育工作者培育成果報告》。國立臺灣師範大學社會教育學系出版。頁 1-11。
- 許雅惠，2009，〈魚與熊掌：新移民與婦女的社會資本分析〉。《社會政策與社會工作學刊》13（2）：1-54。
- 章英華，1999，〈都市化、社區與城鄉關係〉。收錄於王振寰、瞿海源主編，《社會學與臺灣社會》。臺北：巨流。頁 563-603。
- 章英華、林季平、劉千嘉，2010，〈臺灣原住民的遷移及社會經濟地位之變遷與現況〉。收錄於黃樹民、章英華主編，《臺灣原住民政策變遷與社會發展》。臺北：中央研究院民族學研究所。頁 51-120。
- 陳肇男，1990，〈臺灣地區各類遷徙之選擇性與差異性〉。《人口學刊》13：43-57。
- 陳介玄，1998，《臺灣產業的社會學研究：轉型中的中小企業》。臺北：聯經出版事業公司。
- 陳昭帆，2001，《社會變遷與弱勢族群》。中正大學社會福利研究所碩士論文。
- 陳敏麗、施春合、施國正，2003，〈社會資本與社區健康營造〉。《臺灣醫學》7（5）：780-785。
- 陳向明，2002，《社會科學質的研究》。臺北：五南圖書出版公司。
- 陳信木，2008，《95 年臺灣原住民經濟狀況調查研究》。臺北：行政院原住民族委員會委託專題研究。

- 陳智凱，2008，〈社會資本與知識經濟競爭力〉。《資訊管理學報》15（4）：79-97。
- 陳怡靖，2009，〈臺灣地區公/私立幼稚園教職取得之研究：人力資本、文化資本、社會資本之檢驗〉。《教育與社會研究》17：79-110。
- 黃毅志，2001，〈都市原住民階層變遷史〉。收錄於《臺灣原住民史：都市原住民史篇》。南投市：臺灣省文獻委員會。頁 51-87。
- 黃坤祥、游皓璋，2006，〈高屏澎東地區原住民參與職業訓練就業輔導行為意向之探討〉。《公共行政學報》21：21-37。
- 黃松林，2009，〈生活品質、社會資本、社會品質與社會資源的永續性—從弱勢人口群來看〉。《社區發展季刊》126：151-358。
- 黃樹民，2010，〈全球化與臺灣原住民基本政策之變遷與現況〉。收錄於黃樹民、章英華主編，《臺灣原住民政策變遷與社會發展》。臺北：中央研究院民族學研究所。頁 15-50。
- 黃源協、莊俐昕、劉素珍、林信廷，2012，〈社區特性與社區社會資本之研究〉。《臺大社會工作學刊》25：209-254。
- 張曉春，1974，〈臺北地區山地移民調適初步調查研究，(上)(下)〉。《思與言》11（6）：1-21。
- 張維安，2001，《臺灣的企業組織結構與競爭力》。臺北：聯經。
- 張培新，2006，〈臺灣宗教組織運作的社會資本考察：以慈濟功德會為例〉。《中山人文社會科學期刊》14（1）：125-163。
- 張子建，2009，《社會資本與關係張力對關係績效的影響—環境不確定性作為干擾變數》。國立中興大學企業管理學系碩士論文。
- 傅仰止，1998，《臺灣原住民的都市聚合與散佈》。臺北：行政院國家科學委員會專題研究。

- ，2001，〈第九章 結論：都市原住民與原漢關係的歷史新頁〉收錄於蔡明哲等著，《臺灣原住民史：都市原住民史篇》。南投市：臺灣省文獻委員會。頁 311-332。
- 楊雪冬，2000，〈社會資本：對一種新解釋范式的探索〉，收錄於李惠斌、楊雪冬主編，《社會資本與社會發展》。北京：社會科學文獻出版社。頁 20-44。
- 楊世範編著，2005，《礦坑、海洋與鷹架：近五十年的臺北縣都市原住民底層勞工勞動史》。臺北縣：臺北縣政府文化局。頁 17。
- ，2006，《阿美族都市新家園：近五十年的臺北縣原住民都市社區打造史研究》。臺北縣：臺北縣政府文化局。頁 56。
- 葉肅科，2004，〈外籍配偶家庭：社會資本與社會凝聚力初探〉。《社區發展季刊》105：133-149。
- 熊瑞梅，1994，〈影響情感與財務支持聯繫的因素〉。《人文及社會科學集刊》6（2）：303-334。
- 廖坤榮，2004，〈臺灣農會的社會資本形成與政策績效〉。《政治科學論叢》22：181-220。
- 潘淑滿，2007，〈外勞政策：外籍家事工受暴現象的社會意義〉。《社區發展季刊》119：103-118。
- 趙延東，2006，〈再就業中社會資本的使用——以武漢市下崗職工為例〉。《學習與探索》2：58-62。
- 翟學偉，2003，〈社會流動與關係信任——也談關係強度與農民工的求職策略〉。《社會學研究》1：1-11。
- 蔡瑞明，1984，《臺灣高山族社會流動之研究》。國立臺灣大學社會學研究碩士論文。

- 蔡瑞明、葉秀珍，2011，〈流動的社會：人力資本、社會結構與資源分配〉。發表於「傳承與轉型—中華民國發展史論文研討會」，臺北：國立政治大學主辦，2011年1月。
- 蔡必焜，2004，《社會資本、休閒參與與健康關係之研究》。國立臺灣大學農業推廣學研究所博士論文。
- 蔡芬芳，2007，〈求職歷程中之人力資源及社會網絡與就業表現之分析〉。《社會科學學報》15：119-152。
- 衛民，2000，〈原住民族就業安全體系基本架構之初探〉。《臺灣社會學刊》24：281-326。
- 薛承泰，2001，〈臺灣需要合情合理合用的外勞政策-勞委會提高外勞監護工申請門檻政策評議〉。《財團法人國家政策研究基金會國政評論》社會(評)090-021號。
- 薛宇航，2008，《社會資本與就業政策：以多元就業開發方案為例》。臺北大學公共行政暨政策學系學位論文。
- 劉曉融，2003，《臺灣原住民勞工流動之初探》。國立中正大學勞工研究所碩士論文。
- 劉韻僖、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》13(1)：1-30。
- 劉世閔，2006，〈質性研究的分析方式〉，收錄於劉世閔主編，《質性研究資料分析與文獻格式之運用：以 QSR N6 與 EndNote 8 為例》。臺北：心理出版社。頁 161-216。
- 劉千嘉、林季平，2007，〈變遷社會下的原住民社會流動〉，發表於「臺灣社會學年會」，臺北：國立台灣大學主辦，2007年11月24-25日。
- 劉千嘉、林季平，2008，〈臺灣原住民的回流及連續遷徙：2000年戶

口普查分析〉。《地理學報》54：1-25。

謝高橋、黃維憲、柯瓊芳，1991，《臺灣山胞遷移都市後適應問題之研究》。臺北：行政院研究發展考核委員會委託研究報告。

盧政春，2008.04.；網路資料：原住民就業政策宜以綜合性多元原鄉在地產業發展為基礎：頁4。

<http://www.scu.edu.tw/hr/indigenous/papers/lucc.pdf>

瞿海源，1983，〈臺灣山地鄉的社會經濟地位與人口〉。《中國社會學刊》7：157-175。

韓繼成，2005，〈原住民國民教育政策初探〉。《學校行政雙月刊》40：201-212。

羅玉潔、張錦華，2006，〈人脈與新聞採集：從社會資本與組織衝突觀點檢視記者如何建立與消息來源之間的關係〉。《中華傳播學刊》10：195-231。

邊燕杰，2002，〈找回強關係：中國的間接關係、網絡橋樑和求職〉。收錄於《中國社會學》（第一卷）。上海：上海人民出版社。頁219-245。

藍佩嘉，2000，〈人際網絡與經濟活動的辯證：傳銷商的網絡建構行動意義與權利關係〉。《臺灣社會學研究》4：1-33。

蘇國賢，2002，〈同業公會與社會資本〉。發表於「重訪東亞：全球、區域、國家、公民研討會」，臺中：臺灣社會學會主辦91年年會，2002年12月14日，頁1-38。

顧慕晴、盧姵婕，2008，〈我國公部門原住民工作權保障之研究〉。《國家菁英季刊》4（1）：19-42。

顧忠華，2004，《從社會資本理論探討臺灣第三部門之發展問題》。臺北：行政院國家科學委員會專題研究報告。

外文部分

- Aldridge, S., 2003, "The Facts About Social Mobility." *New Economy* 10 (4) : 189-193.
- Alexandria, L. D., 2009, *Social Capital and Crime: Which is Cause and Which is Effect? A Longitudinal Analysis of U. S. Cities*. Unpublished Ph.D. dissertation, Washington State University.
- Asif Dowla, Dipal Barua 著，洪鑫譯，2007，《尤努斯與鄉村銀行：創造免於貧窮的世界》。臺北：寶鼎。
- Atkinson, R. and Flint, J., 2004, Snowball sampling. In *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research Methods*, edited by Lewis-Beck, M. S., Bryman, A. and Liao, T. F.. CA : SAGE Publications. Pp.1044-1045.
- Baker, W., 1990, "Market Networks and Corporate Behaviour. " *American Journal of Sociology* 96 : 589-625.
- Baker, W. E., 1994, *Networking Smart: How to Build Relationships for Personal and Organizational Success*. Singapore: McGraw-Hill.
- Bankston, C. L. & Zhou, M., 2002, "Social Capital as a Process: the Meanings and Problems of a Theoretical Metaphor." *Sociological Inquiry* 72 (2) : 285-317.
- Bertaux, D., 1981, *Biography and Society: The Life History Approach in the Social Sciences*. Beverly Hills, CA : Sage.
- Blau, P. M., 1977, *Inequality and Heterogeneity*, New York : The Free Press.

- Bourdieu, P., 1986, The Forms of Capital. In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by Richardson, J. G.. New York : Greenwood Press. Pp.248-249.
- Burgess, R. G., 1984, *In the Field : An Introduction to Field Research*. London : Allen and Unwin.
- Burt, R. S., 1992, *Structural Hole : the Social Structure of Competition*. Cambridge : Harvard University Press.
- — —, 1997, “The Contingent Value of Social Capital.” *Administrative Science Quarterly* 42 (2) : 339 - 363.
- — —, 2002, “Bridge Decay.” *Social Networks* 24 (4) : 333-363.
- Carpiano, R. M., 2004, *The Forms of Social Capital: A Sociomedical Science Investigation of Neighborhood Social Capital as a Health Determinant Using a Bourdieu Framework*. Unpublished Ph.D. dissertation, Columbia University.
- Cheong, P., Edward, R., Goulbourne, H., and Solomos, J., 2007, “Immigration, Social capital and Social Cohesion: a Critical Review.” *Critical Social Policy* 27 (1) : 24-49.
- Chwe, M. S., 1999, “Structure and Strategy in Collective Action.” *American Journal of Sociology* 105 (1) : 128-156.
- Cobo, J. M., 1987, *Study of the Problem of Discrimination Against Indigenous Populations Vol. V*, United Nations, E/CN.4/Sub.2.
- Coleman, J. S., 1988, “Social Capital in the Creation of Human Capital.” *American Journal of Sociology* 94 : 95-120.

- Coleman, J. S., 1990, *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press.
- Cote, R.R., Plickert, G., and Wellman, B., 2009, Does the Golden Rule Rule? In *Context of Social Capital- Social Networks in Markets, Communities, and Families*, edited by Hsung, Ray-May, Lin, N. and Breiger, R.L.. New York : Routledge. Pp. 49-71.
- Cutler, D. M., Glaeser, E.L., and Vigdor, J.L., 1999, "The Rise and Decline of the American Ghetto." *Journal of Political Economy* 107 (3) : 455-506.
- Davern, M., 1997, "Social Networks and Economic Sociology." *The American Journal of Economic and Sociology* 56 (3) : 287-301.
- Denzin, N. K., 1989, *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*, 3rd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Edwards, R. F. J. and Holland, J., 2003, Families and Social Capital: Exploring the Issues, Families and Social Capital. In *ESRC Research Group Working Paper Series, No. 1*. London South Bank University. p. 2.
- Evergeti, V. and Zontini, E., 2006, "Introduction: Some Critical Reflections on Social Capital, Migration and Transnational Families." *Ethnic and Racial Studies*, 29 (6) : 1025-1039.
- Foley, M.W. and Edwards, B., 1999, "Is it Time to Disinvest in Social Capital?" *Journal of Public Policy* 19 (2) : 141-173.

- Frankfort-Nachmias, C., and Nachmias, D. 著，潘明宏、陳志瑋譯，
2001，《社會科學研究方法》。臺北：韋伯。
- Gillies, V., 2007, *Marginalized Mothers : Exploring Working-Class Experiences of Parenting*. London : Routledge.
- Granovetter, M. S., 1973, “The Strength of Weak Ties.”
American Journal of Sociology 78 (6) : 1360-1380.
- Granovetter, M. S., 1992, Problems of Explanation in Economic Sociology. In *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*, edited by Nohria, N. and Eccles, R.. Boston: Harvard Business School Press. Pp. 25-26.
- Granovetter, M. S., 1995, *Getting a Job : A Study of Contacts and Careers*, 2nd ed. Chicago : University of Chicago Press.
- Greenwood, M. J., 1997, Internal Migration in Developed Countries. In *Handbook of Population and Family Economics*, edited by Rosenzweig, M. R. and Stark, O.. Amsterdam, the Netherlands, New York : Elsevier. Pp. 647-720.
- Griffiths, P., Gossop, M., Powis, B. and Strang, J., 1993, “Reaching Hidden Populations of Drug Users by Privileged Access Interviewers: Methodological and Practical Issues.”
Addiction 88 : 1617-1626.
- Halpern, D., 2005, *Social Capital*. Cambridge, England: Polity Press.
- Hooghe, M. and Stolle, D., 2003, Introduction: Generating Social Capital. In *Generating Social Capital : Civil Society and Institutions in Comparative Perspective*, edited by Hooghe, M. and Stolle, D.. USA : Palgrave Macmillan. Pp. 1-18.

- Jun, S., 2009, *Your Body Knows Who You Know: Social Capital and Health Inequality*. Unpublished Ph.D. dissertation, Duke University.
- Kirk, J. and Miller, M. L., 1986, *Reliability and Validity in Qualitative Research*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Koch, R., and Lockwood, G. 著，張美惠譯，2010，《超級關係》。臺北：時報出版。
- Krackhardt, D., 1992, The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations. In *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*, edited by Nohria, No. and Eccles, R.. Boston, MA: Harvard Business School Press. Pp. 216-239.
- Krishna, A. and Shrader, E., 2002, The Social Capital Assessment Tool: Design and Implementation. In *Understanding and Measuring Social Capital: a Multidisciplinary Tool for Practitioners*, edited by Grootaert, C. and Bastelaer, T. V.. Washington, D.C.: World Bank. Pp. 17-38.
- Lansing, J.B. and Mueller, E., 1967, *The Geographic Mobility of Labor*. Ann Arbor: Survey of Research Center.
- Layder, D. 著，簡守邦譯，2002，《社會科學研究的理論與方法》。臺北：韋伯。
- Lin, N., and Yauger, D., 1975, "The Process of Occupational Status Achievement: A Preliminary Cross National Comparison." *American Journal of Sociology* 81 (3) : 543-562.
- Lin, N., Ensel, W. and Vaughn, W., 1981, "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status

- Attainment.” *American Sociological Review* 46 : 393 - 405.
- Lin, N., 2001, *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Long, L., 1988, *Migration and Residential Mobility in the United States*. New York: Russell Sage Foundation.
- Loury, G., 1977, A Dynamic Theory of Racial Income Differences. In *Women, Minorities and Employment Discrimination*, edited by Wallace, PA. and Mond, A.L.. Lexington, MA : Heath. Pp.153-186.
- Loury, G., 1987, “Why Should We Care about Group Inequality?” *Social Philosophy and Policy* 5 : 249-271.
- Middleton, A., Murie, A., and Groves, R., 2005, “Social capital and neighbourhoods that work.” *Urban Studies* 42 (10) : 1711-1738.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M., 著，張芬芬譯，2005，《質性研究資料分析》。臺北：雙葉。
- Marie, S., 2008, *Social Capital Determinants of Environmentalism in Spatial Context*. Unpublished Ph.D. dissertation, Mississippi State University.
- Massey, D. S. and Espinosa, K. E., 1999, “Undocumented Migration and the Quantity and Quality of Social Capital.” *Soziale Welt* 12 : 141-62.
- Michael, G., 2009, *What's in a Relationship? : Testing Theories of Social Capital Using Data From Mentoring Relationships*. Unpublished Master thesis, The University of North Carolina

at Chapel Hill.

Mostacci-Calzavara, L., 1982, *Social Networks and Access to Job Opportunities*. Unpublished Ph. D. dissertation, University of Chicago.

Modood, T., 2004, “Capitals, Ethnic Identity and Educational Qualification.” *Cultural Trends* 13 (2) : 87-105.

Portes, A., 1995, *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.

— — —, 1998, “Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology.” *Annual Review of Sociology* 24 : 1-24.

Putnam, R. D., 1993, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. New Jersey: Princeton University Press.

— — —, 2000, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster.

Ravenstein, E. G., 1885, “The Laws of Migration.” *Journal of the Royal Statistical Society* 46 (2) : 167-235.

Sanders, J. N.V. and Sernau, S., 2002, “Asian Immigrants’ Reliance on Social Ties in a Multiethnic Labor Market.” *Social Forces* 81 (1) : 281-314.

Schuller, T., Baron, S. and Field, J., 2000, Social Capital : a Review and Critique. In *Social Capital : Critical Perspective*, edited by Baron, S., Field, J. & Schuller, T. Oxford: Oxford University Press.

Seabright, P., 2009, “Darwin and the Terrible Games of Homo

- Sapiens," *Financial Times* 2 : 46.
- Sen, A., 1999, *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- Seo, J., 2005, *Overcoming Economic Hardship: The Effects of Human Capital and Social Capital*. Unpublished Ph.D. dissertation, the Ohio State University.
- Shah, B., 2007, "Being Young, Female and Laotian: Ethnicity as Social Capital at the Intersection of Gender, Generation, Race and Age." *Ethnic and Racial Studies* 30 (1) : 28-50.
- Sjaastad, L. A., 1962, "The Costs and Returns of Human Migration." *Journal of Political Economy* 70 : 80-93.
- Skeggs, B., 2003, *Class, Self and Culture*. London : Routledge.
- Sobel, J., 2002, "Can We Trust Social Capital?" *Journal of Economic Literature* XL : 139-254.
- Stark, O., 1991, *The Migration of Labor*. Cambridge, M. A. : Blackwell Publishers.
- Stolle, D., 2003, The Sources of Social Capital. In *Generating Social Capital: Civil Society and Institutions in Comparative Perspective*, edited by Hooghe, M. and Stolle, D.. USA : Palgrave Macmillan. Pp.19-42.
- Strauss, A., 1995, "Notes on the Nature and Development of General Theories." *Qualitative Inquiry* 1 (1) : 7-18.
- Tsai, W. and Ghoshal, S., 1998, "Social Capital and Value: the Role of Intrafirm Networks." *Academy of Management Journal* 41 (4) : 464-476.

- Tutty, L., Rothery, M. and Grinnell, R. Jr., 1996,
Introduction. In *Qualitative Research for Social Workers :
Phases, Steps, and Tasks* .edited by Tutty, L., Rothery, M.
and Grinnell, R. Jr.. Boston: Allyn and Bacon. Pp.1-20.
- Uslaner, E. M., 2006, “The Foundations of Trust: Macro and
Micro.” *Cambridge Journal of Economics* 32 (2) : 289-294.
- Wang, H.Z. and Hsiao, H.H.M., 2002, “Social Capital or Human
Capital? Professionals in Overseas Taiwanese Firms.”
Journal of Contemporary Asia 32 (3) : 346-362.
- Watts, D., 1999, *Small Worlds : the Dynamics of Networks Between
Order and Randomness*. Princeton University Press.
- Wengraf, T., 2001, *Qualitative Research Interviewing: Biographic
Narrative and Semi-Structured Method*. London: Sage.
- Wellman, B. and Wortley, S., 1990, “Different Strokes from
Different Folks.” *American Journal of Sociology* 96 (3) :
558-588.
- Woolcock, M., 1998, “Social Capital and Economic Development:
Toward a Theoretical Syntheses and Policy Framework.”
Theory and Society 27 (2) : 151-208.
- Woolcock, M., 2002, Social Capital in Theory and Practice: Where
Do We Stand ? In *Social Capital and Economic Development:
Well Being in Developing Countries*, edited by Isham, J.,
Thomas, K. and Sunder, R. . USA: Edward Elgar. Pp.18-39.
- Yamagishi, T. and Yamagishi, M., 1994, “Trust and Commitment in
the United States and Japan.” *Motivation and Emotion* 18 :
129-166.

Zhou, M., 2005, Ethnicity as Social Capital : Community-Based Institutions and Embedded Networks of Social Relations. In *Social Mobility and Public Policy in the US and UK*, edited by Loury, G., Madood, T. and Teles, S.. Cambridge : Cambridge University Press. Pp.131-159.

Zontini, E. and Reynolds, T.,2007, "Ethnicity, Families and Social Capital : Caring Relationships Across Italian and Caribbean Transnational Families." *International Review of Sociology* 33 (7) : 1103-1119.

Zontini, E., 2011, Enabling and Constraining Aspects of Social Capital in Migrant Families: Ethnicity, Gender and Generation. In *Young People, Social Capital and Ethnic Identity*, edited by Reynolds, T.. London: Routledge. Pp. 68-83.

