

2015年勞動與就業關係學術研討會-人力資源發展與企業促進
(中國文化大學勞工研究所系 50 週年慶學術系列活動之三)

中華勞動與就業關係協會 主辦
 中國就業促進會、臺灣海峽兩岸法律交流協會 共同主辦

合辦單位：

文化大學勞工關係系所、政治大學勞工研究所、中正大學勞工關係系所；
 國人民大學勞動人事學院、中南財經政法大學勞動經濟研究所；
 中華職業教育社；香港人力資源管理學會；澳門人力資源協會；中華勞促會

2015年10月15日·劍潭海外青年活動中心·台北市

下午議程：論文發表與研討

第一研討會場 (經國紀念堂集賢廳)

研討主題一：就業促進與僱用保障

主持人：劉爾鐸 中國人民大學勞動人事學院副院長

評述人：陳聰勝 政治大學勞工研究所兼任教授

成之約 政治大學勞工研究所教授

林淑慧 中正大學勞工關係系副教授

發表論文及作者：

13:00-14:50

1. 影響臺灣青年職涯發展之社會網絡分析(致理科技大學財務金融系，蕭晴惠；致理科技大學國際貿易系，林國榮；政治大學勞工研究所，成之約)
2. 本科畢業生自主創業政策實施研究(中南財經政法大學勞動經濟研究所，吳安琪)
3. 美國合法外籍勞工權益保障法制(中國文化大學勞工關係系，謝棋楠)
4. 論勞務派遣的司法規制—以逆向勞務派遣為進路(北京化工大學文法學院法律系，薛長禮)
5. 當前中國勞動力市場變化對勞動關係的影響與管理應對(中南財經政法大學勞動經濟研究所，王長城)
6. 就業促進與僱傭保障實務報告—新常態下促進廣東就業的思考(廣東省就業促進會副秘書長，唐聖章)

[時間配當]每場次總計110分鐘，主持人掌控原則：(1)論文發表人依議程排序、輔以自備簡報，各以10分鐘做發表；(2)評述人針對會前所審查的論文並按評述分工，每位擔任二篇論文、共10分鐘的評述；(3)主持人掌控現場提問與研討，來賓每人發言以2分鐘為度；(4)主持人最後請論文作者每人以2分鐘做回應。

14:50-15:10

中場休息 [提供簡單茶點]

影響臺灣青年職涯發展之社會網絡分析**

林國榮*

致理科技大學國際貿易系

E-mail: charlie@mail.chihlee.edu.tw

蕭晴惠

致理科技大學財務金融系

成之約

政治大學勞工研究所

摘要：青年族群固然有較高的學習能力與意願，又有較低的薪資要求而有職場上的競爭優勢，特別是在持續引進新式產品或有新科技突破的產業裡；但反面的事實則是：青年人的生產技藝與應變實力都尚待培養，尤其是對於人際關係的發展，與合縱結盟的應變智慧比較低。雖然具有高可塑性的優點，卻也有不能立即上線，和要獨立應變時能耐差的顧慮，因而無從自組織中爭取較多的資源與決策權力，更難以去發展出和同儕間可積極相互奧援的社會網絡。

本文主要之研究目的，在於利用文獻分析法(document analysis)，探討社會網絡經營與職涯發展之關聯性，進而實施嚴謹之問卷調查法(questionnaire survey)，針對臺灣地區 15-29 歲青年族群，探討社會網絡（包括個人、家庭、教育、企業、政府政策之影響層面）對青年職涯發展的影響，及建立影響其職涯發展之社會網絡分析圖。

本文將青年社會網絡分為兩部分，其一為諮詢對象，其二為諮詢管道，並根據個人、家庭、教育、企業、政策之社會網絡的使用情形及得到幫助程度進行交互分析。調查研究成果顯示，就諮詢對象觀察，臺灣青年使用率高，幫助程度大的為「師長」、「父母」、「同儕朋友」及「舊同事」；而使用率低，但提供職涯支持對青年幫助程度高的為「舊主管」、「學長/學姊」、「其他長輩」。上述結果可初步窺知，師長、父母及同儕朋友與青年社交生活圈緊密相連，因此諮詢的比例高，但論及幫助程度，具職場工作經驗的同事、主管、學長/學姊提供之社會支持網絡，對青年就業及職涯發展更具實質助益。

關鍵字：青年就業、社會網絡、職涯發展

* 林國榮，致理科技大學國際貿易系副教授。蕭晴惠，致理科技大學財務金融系教授；成之約，政治大學勞工研究所教授。

**本文部分內容改寫自行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所 101 年度委託研究計畫「以社會網絡取向探討我國青年職涯發展與追蹤研究」，特此致謝。

壹、前言

青年是國家的重要資產，亦是一國經社發展能否持續創新與進步的動力來源(勞動部，2014)。一般說來，青年族群固然有較高的學習能力與意願，又有較低的薪資要求而有職場上的競爭優勢，特別是在持續引進新式產品或有新科技突破的產業裡；但反面的事實則是：青年人的生產技藝與應變實力都尚待培養，尤其是對於人際關係的發展，與合縱結盟的應變智慧比較低。雖然具有高可塑性的優點，卻也有不能立即上線，和要獨立應變時能耐差的顧慮，因而無從自組織中爭取較多的資源與決策權力，更難以去發展出和同儕間可積極相互奧援的社會網絡。因此，青年高失業率問題，已成為全球普遍發展的趨向(馬財專，2013)。

根據國際勞工組織(International Labor Organization, ILO)估計，2012 年全球 2 億人的總失業人口中，有超過 7,500 萬人是 25 歲以下的青年族群；另經濟合作暨發展組織(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD)統計，2012 年會員國 15 歲至 24 歲青年失業率為 16.22%(全體為 7.93%)，其中歐元區的青年失業率為 22.78%(全體為 10.40%)。而以臺灣而言，根據行政院主計總處的統計¹，臺灣 15-24 歲的青年失業率於 2001 年時由 7.36%躍升為 10.44%之後，就一直維持在 10%以上的數字，而 2009 年受到金融海嘯的影響，更高達至 14.49%。去(2014)年該年齡層的平均失業率依然高達 12.63%，是整體失業率 3.96%的 3.19 倍。另一個同屬於青年階段的年齡層 25-29 歲，2014 年平均失業率亦為 6.84%，雖然低於 15-24 歲者，但亦高於其他年齡層。

社會網絡(social network)係指「一群人與個人的接觸，藉此個人維繫他的社會認同，以及接收情感支持、物質支助、服務、資訊及社會接觸。社會網絡的形成最少包含三個主要的構成元素：行動者、行動者之間的關係以及行動者間連接的途徑」(Mitchell, 1969)。故社會網絡除了重視個體所形成的社會關係之外，也極為重視社會關係所交換的社會資源，以滿足個人需要，使個體獲得日常生活所需的協助、訊息與支持(Sauer and Coward, 1985)。不同的社會網絡結構會透過不同的社會網絡形成過程，影響其社會網絡的功能。不同的社會網絡結構與功能會對其個人的職場成就表現產生正向的影響。因此社會網絡等同於社會支持體系，同時，正向社會網絡更是個體在職涯發展成功的重要因素(Ng, Sorensen and Feldman, 2005；吳美連，2014)。

由於社會網絡與青年就業與職涯發展有其緊密的關係(黃琦雅，2009)，因此，本文主要之研究目的，在於利用文獻分析法(document analysis)，探討社會網絡經營與職涯發展之關聯性，進而實施嚴謹之問卷調查法(questionnaire survey)，分析臺灣地區 15-29 歲青年族群在職涯發展特性，進而研究社會網絡

¹ 行政院主計總處(2015)，《103 年人力資源調查統計年報》，臺北：行政院主計總處。

(包括個人、家庭、教育、企業、政府政策之影響層面)對其職涯發展的影響,及建立影響職涯發展之因素分析圖。

本文共分為五節,除第一節為前言外;第二節針對社會網絡與職涯發展之關聯性進行文獻分析;第三節介紹研究設計與問卷調查施測方式;第四節依據研究主題,針對臺灣地區15-29歲青年族群進行分層隨機抽樣之問卷調查結果進行統計分析;第五節則為本文的結論與建議。

貳、社會網絡與職涯發展

影響每個人職涯發展的關鍵資源,包含社會資本、人力資本與財力資本的組合運用。其中又以社會資本所扮演的角色最為重要,也就是在社會結構中成員之間所能用來促進生產的交往關係(藍科正,2005;黃琦雅,2009)。

社會資本(social capital)起初是用來描繪由人脈所構成,可促進個人在社區內或社交組織中發展的關係資源。Nahapiet and Ghoshal(1998)著眼於「社會資本」的關係屬性,視其為個人或社群擁有的關係網路所致成的現在或潛在的資源。而社會資本概念的應用,首先出現在Granovetter(1992)的研究中,他指出社會新鮮人初出社會在找尋工作時,社會資本較豐厚的人,比那些社會資本較薄弱的人,相對地較容易找到工作。

本質上,社會資本、人力資本與財力資本這三種資本有著彼此連動的關係,但社會資本可用來發展人力資本,亦可擴充財力資本。由此可見,社會資本所建構的網絡關係,賦予每個人各種機會來實現其職涯發展目標(Lin,2001)。

就某些工作而言,重視的不只是求職者的學歷,更需要特定的「資格」(qualifications)、「證明」(credentials)與「保證」(certification)。人際關係和社會網絡則是常被使用的資源,它能在有限花費及精簡時間中,基於人際間的信任關係,使求職者獲得工作,此也顯示「社會網絡」與職涯發展之間的重要關聯性(King,2004)。

蔡芬芳(2007)認為,在個人職涯發展過程中人際關係和社會網絡是一個常用的資源,它能在有限的花費及精簡的時間中,基於人際之間的信任關係,使得求職者得到工作。

有關社會網絡與職涯發展相關性,Granovetter(1973)提出兩種對比的觀念,一是親朋好友之間的「強連帶」(strong tie);一是「弱連帶」(weak tie),亦即比較不經意的、偶然、未經計畫、短暫的接觸。Granovetter認為弱連帶往往比強連帶更有價值,即不常相處的人通常遠比那些每天見面的人對我們更有幫助。其論點指出,親近的朋友自成一個緊密的網絡,Granovetter稱之為「緊密交織的社會結構區塊」,在這裡面多數人彼此認識,擁有相同資訊。但每個人又有另一群不甚熟絡的相識者,不同的相識圈之間多半不認識,因此相識者之間的弱連帶不只是泛泛之交的關係,而是兩堆緊密的好友群之間的重要橋樑。若一個

人擁有的弱連結很少，便無法從相距遙遠的社會系統獲得資訊，而只能侷限於好友圈狹隘的資訊與觀點。

由 Granovetter 的理論可知，弱連帶將原本孤立的樞紐或個人連接起來，創造出一種交互關連的結構，讓整個社會凝聚在一起。目前普遍使用的 Facebook，便是充分發揮這種相互連結精神的最佳工具。Granovetter (1992) 進一步研究剛換過工作的經理、技術人員及其他專業人士，詢問他們如何打聽到現在的新工作；結果發現，連結人與工作的主要因素是人脈。以此方式找到工作的人比透過直接應徵者多，且薪水優渥職位高的理想工作通常來自人際關係，運用弱連結找工作的人也比較不必擔心失業。Granovetter 發現，只有六分之一的人透過親戚朋友找到工作，而超過四分之一的工作透過極少見面的人找到。這裡指的介紹人只能稍微列入目前的人脈網絡裡，例如大學時期的朋友、以前的同事或雇主，彼此之間鮮少連繫，在一開始形成時甚至不是很緊密，這類關係會重新啟動是因為偶遇或透過彼此共同的朋友。另言之，雖然彼此幾乎忘了對方的存在，最後卻可能透過彼此而獲得非常重要的資訊。Granovetter 以「不親近的人掌握較優質資訊」來解釋此一吊詭的現象，泛泛之交可能有不同的人際圈，因而能掌握我們沒有的工作資訊。找到新工作的最佳方式，是不經意透過來自不同世界的泛泛之交偶然找到。Granovetter 表示，我們若想要進行重大的轉職，從某種職場領域轉換到另一種職場領域，機率大約和你在不同領域認識多少人成正比。

Granovetter 之研究主要是針對社會關係網絡在個人求職過程中的作用。而楊文山、畢雯 (2007) 則進一步闡述了社會網絡所具備的兩項主要功能，其一為「介紹功能」(referral function)，介紹功能乃是個人利用其社會網絡取得訊息，如介紹良醫、工作機會；其二為「支持功能」(social support)，社會支持是指在社會網絡上的人際互動中，能夠提供個人生活需要滿足，供給精神或物質之協助，以協助個人適應生活的各種壓力，亦即網絡功能則主要是指網絡內成員間獲得、提供和互換協助的情形。

楊文山、畢雯指出，根據大量研究結果顯示，在歐美等勞動市場制度建設比較完善的國家，其人民在就業和求職的過程中還是會依靠自己的社會資本和社會關係網絡，而求職者可以透過自己的社會網絡來獲得相關信息和幫助，以克服勞動市場上信息的流動障礙，從而更容易找到理想的工作。

陳心田 (2003) 研究社會網絡關係對於事業生涯的影響，發現個人的人際網絡愈異質，所獲得的資源愈多樣化，工作成就也越高；與網絡行動者的聯繫強度越強，所獲得的事業支持度越高，其事業滿意度也越高；蔡芬芳 (2007) 研究個人社會網絡，並從網絡規模 (情感性、工具性網絡人數) 到網絡特質 (性別、年齡、教育程度與職業地位) 來做分析，發現僅「網絡人的職業地位」對於個人求職、薪資具影響力，其他變項皆不顯著，亦即無論是工具性網絡還是情感性網絡，個

人網絡的豐富性皆對謀職和收入提升無顯著關係；李彥樺（2004）研究則指出，在婦女二度就業的歷程中，確實會受到結婚、生育及再就業所產生的社會網絡變化而受到影響，也就是納入社會、家庭和個人三個層次的社會網絡框架，來探討支持與阻礙婦女就業的因素。

綜整上述文獻可知，一個強大的「社會網絡」，將可提供情緒支持、經濟援助、工作引介或服務方案等功能。反之，若處在較弱的社會支持環境，就容易因為有限的經濟機會、缺乏與別人接觸等影響，最後導致孤獨感產生，甚至被社會所排除。諸多研究文獻均證實，擁有廣泛及支持性的社會網絡有助於生活適應、壓力緩衝、身心健康、延長壽命或獲得就業機會（Roberts, 1996；Wethington and Kessler, 1986；Matt and Dean, 1993；Holt-Lunstad, Smith and Layton, 2010；Ng, Sorensen and Feldman, 2005）。不同層面的「社會網絡」對職涯發展所造成的「影響因素」（如圖 2-1 所示），大致包括個人目標與願景（個人面）、家庭經濟與生活（家庭面）、學習資源與環境（教育面）、工作性質與條件（企業面）、勞動基準與保障（政策面），前揭因素將形成不同的「職涯發展」方向，也就是各種「抉擇行動」，包括積極就業與否、考量升遷發展、要求待遇福利、追求工作穩定、戮力自我實現等。

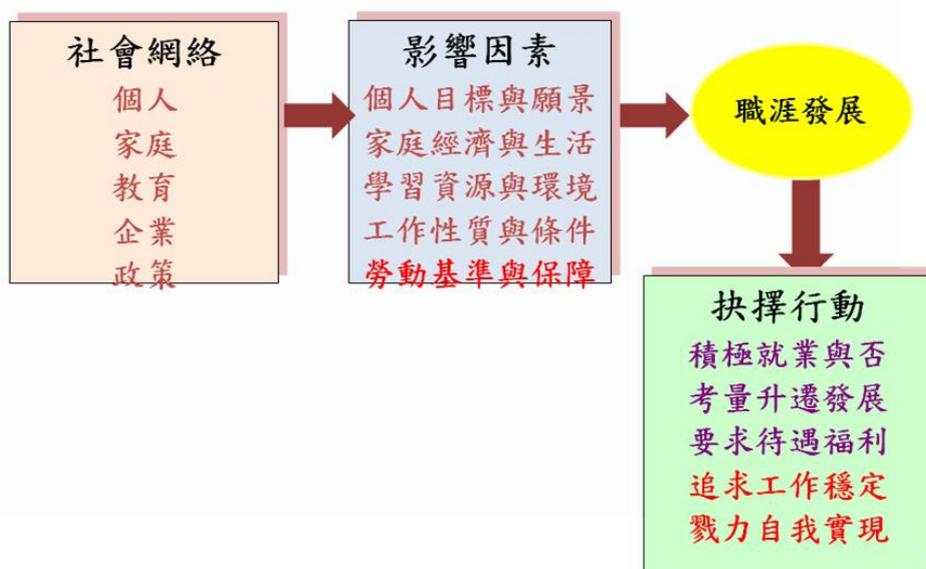


圖 2-1 社會網絡因子與職涯發展之關係架構

參、調查研究設計與實施

本文調查研究旨在探討臺灣 15-29 歲青年社會網絡對職涯發展的影響，調查範圍包括臺灣地區 14 個縣市與臺北市、新北市、臺中市、臺南市、高雄市及桃園市六都。調查對象為居住於調查範圍內，且年齡介於 15-29 歲之青少年族群。

一、調查方法與抽樣規劃

本文問卷調查採用電腦電話訪問輔助系統 (Computer Assisted Telephone Interview; 簡稱 CATI) 方式進行。抽樣方法採用「分層隨機抽樣法」(stratified random sampling) 進行。將臺灣地區分為北、中、南、東部地區四個副母體²，各副母體再以性別進行分層，各分層下採隨機抽樣法抽出樣本，並利用合格成人法隨機選取戶中年齡介於 15-29 歲之成員進行訪問，且受訪對象一經確認即不再任意更換。

為求各分層分析具有一定統計意義，本文樣本數按 1,068 份進行配置，不足 30 份之有效樣本分層(東部地區男性及女性層)，增補至 30 份。

二、樣本代表性檢定與加權調整

調查結束後(有效樣本數為 1,121 份)，本文針對樣本之地區別、性別、年齡進行樣本代表性檢定(即卡方 (χ^2) 檢定)，目的在確定樣本結構與母體相符。檢定結果顯示，本次調查有效樣本與母體性別無顯著差異，而與年齡及地區別有顯著差異。(詳見表 3-1~3-3)。

為求精確反映母體結構，本研究採用「事後分層加權」方法進行調整，使調查樣本之性別、年齡、地區能具有母體之代表性，才進行後續各項分析。經由加權過後，檢定結果顯示與母體之性別、年齡、地區別無顯著差異。(詳見表 3-4 至表 3-6)。

表 3-1 加權前樣本代表性檢定—按性別分

	母體數	理想樣本數	實際樣本數	卡方檢定
總計	4,903,053	1,121	1,121	$P=1.00>0.05$
性別				
男性	2,528,329	578	578	
女性	2,374,724	543	543	

資料來源：內政部戶政司，現住人口數按性別及年齡分，2012 年 10 月。

² 各地區涵蓋範圍如下：

北部地區：臺北市、新北市、桃園市、宜蘭縣、新竹縣、基隆市、新竹市。

中部地區：臺中市、苗栗縣、彰化縣、南投縣及雲林縣。

南部地區：臺南市、高雄市、嘉義縣、屏東縣、澎湖縣及嘉義市。

東部地區：臺東縣及花蓮縣。

表 3-2 加權前樣本代表性檢定—按年齡分

	母體數	理想樣本數	實際樣本數	卡方檢定
總計	4,903,053	1,121	1,121	
年齡				
15-17 歲	964,755	221	322	$P=0.00<0.05$
18-24 歲	2,241,440	512	410	
25-29 歲	1,696,858	388	389	

資料來源：同表 3-1。

表 3-3 加權前樣本代表性檢定—按地區分

	母體數	理想樣本數	實際樣本數	卡方檢定
總計	4,903,053	1,121	1,121	
地區				
北部地區	2,161,986	494	493	$P=0.00<0.05$
中部地區	1,278,645	292	275	
南部地區	1,345,163	308	291	
東部地區	117,259	27	62	

資料來源：同表 3-1。

表 3-4 加權後樣本代表性檢定—按性別分

	母體數	理想樣本數	實際樣本數	卡方檢定
總計	4,903,053	1,121	1,121	
性別				
男性	2,528,329	578	578	$P=1.00>0.05$
女性	2,374,724	543	543	

資料來源：同表 3-1。

表 3-5 加權後樣本代表性檢定—按年齡分

	母體數	理想樣本數	實際樣本數	卡方檢定
總計	4,903,053	1,121	1,121	
年齡				
15-17 歲	964,755	221	221	$P=1.00>0.05$
18-24 歲	2,241,440	512	512	
25-29 歲	1,696,858	388	388	

資料來源：同表 3-1。

表 3-6 加權後樣本代表性檢定—按地區分

	母體數	理想樣本數	實際樣本數	卡方檢定
總計	4,903,053	1,121	1,121	
地區				
北部地區	2,161,986	494	494	<i>P=1.00>0.05</i>
中部地區	1,278,645	292	292	
南部地區	1,345,163	308	308	
東部地區	117,259	27	27	

資料來源：同表 3-1。

肆、青年職涯發展與社會網絡調查結果與分析

一、受訪者基本資料分析

本次調查接觸之受訪者(如表 4-1 所示)，男性青年占 51.6%、女性青年占 48.4%。在年齡方面，以「18-24 歲」青年比例最高，占 45.7%，其次為「25-29 歲」之青年，占 34.6%，「15-17 歲」青年比例相對較少，占 19.7%。在地區別方面，居住在「北部地區」的青年比例最高，占 44.1%，其次為「南部地區」及「中部地區」，分別占 27.4%及 26.1%。

在教育程度方面，本次調查接觸之青年，教育程度以「技術學院/科技大學/專科」比例最高，占 31.0%；其次為「普通大學」，占 26.0%，二者合計 57.0%。針對教育程度高職、普通大學、技術學院/科技大學/專科、碩士及以上之青年，詢問其就讀科系，青年就讀科系以「商業及管理學類」比例最高，占 25.5%，其次為「工程學類」，占 14.5%。

本次調查有 43.2%的青年尚「在學」，除了在學之青年外，以畢業「1 年~未滿 3 年」比例最高，占 19.5%，其次為畢業「3 年~未滿 6 年」，占 14.9%。

家庭平均月收入方面，29.7%的青年家庭平均月收入為「50,001 元-100,000 元」，其次為「20,001 元-50,000 元」，占 22.6%。另有 31.9%的青年不清楚其家庭經濟收入多寡。93.6%的青年家中有其他兄弟姊妹，而 6.1%的青年為家中獨子，無其他兄弟姊妹。

表 4-1 受訪者基本資料

項目別	百分比	項目別	百分比
總計	100.0	總計	100.0
性別		畢業距今時間	
男性	51.6	在學	43.2
女性	48.4	未滿 1 年	9.8
年齡		1 年~未滿 3 年	19.5
15-17 歲	19.7	3 年~未滿 6 年	14.9
18-24 歲	45.7	6 年~未滿 10 年	9.5
25-29 歲	34.6	10 年以上	2.8
教育程度		不知道/拒答	0.3
國中及以下	3.6	就讀/畢業科系	
高中	14.1	教育學類	4.0
高職	18.7	藝術學類	4.2
普通大學	26.0	人文學類	6.9
技術學院/科技大學/專科	31.0	工程學類	14.5
碩士及以上	6.6	法律學類	1.1
地區別		家政學類	3.9
北部地區	44.1	自然科學類	2.6
中部地區	26.1	醫藥衛生學類	7.1
南部地區	27.4	工業技業學類	6.2
東部地區	2.4	農林漁牧學類	1.4
地區別		觀光服務學類	7.8
20,000 元以下	2.2	經社及心理學類	2.0
20,001 元-50,000 元	22.6	商業及管理學類	25.5
50,001 元-100,000 元	29.7	運輸通信學類	2.1
100,001 元-150,000 元	9.0	數學及電算機科學類	5.6
150,001 元-200,000 元	2.6	建築及都市規劃學類	1.7
200,001 元以上	2.0	大眾傳播學類	2.2
不知道/拒答	31.9	其他	0.6
家中有無兄弟姊妹		不知道/拒答	0.6
有	93.6		
無	6.1		
不知道/拒答	0.3		

資料來源：本研究整理。

二、青年職涯發展與社會網絡關聯分析

本文針對青年現階段有無工作分為三大部分，其一為現階段未有工作之青年，探討現階段有無求職，以及尋職過程相關經驗；其二為現階段有工作之青年，探討現階段工作狀況及過去轉職經驗；其三為現階段為在學青年，探討在學時期有無提前為就業做準備。本文根據青年不同的狀況，詢問其職涯發展諮詢的社會網絡為何，以及社會網絡提供建議的幫助程度。本文以 1-5 分的區間表示諮詢網絡

提供建議的幫助程度，1 表示非常沒有幫助、2 表示不太有幫助、3 表示普通、4 表示有點幫助、5 表示非常有幫助，進一步請青年就其諮詢網絡所獲得的建議給予評分。

本研究接觸之受訪青年，有 53.1% 的青年現階段有從事工作，有 46.9% 現階段沒有從事工作。此些現階段沒有從事工作的青年中，有 73.0% 現階段還在念書、0.3% 現階段準備重考、1.7% 現階段準備升學，三者占本次調查接觸之青年 35.2%，此些青年在本研究定義將其歸類為「在學或準備升學青年」。(詳見圖 4-1)

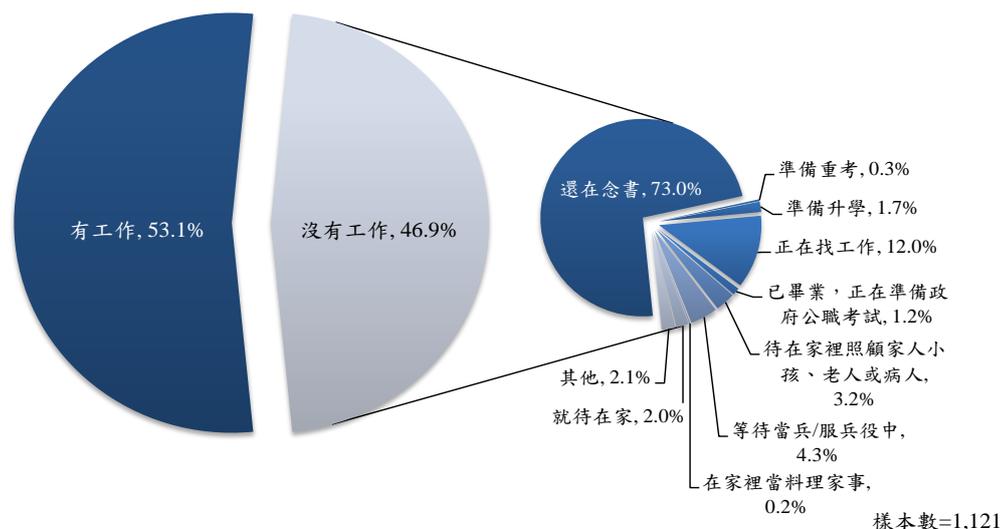
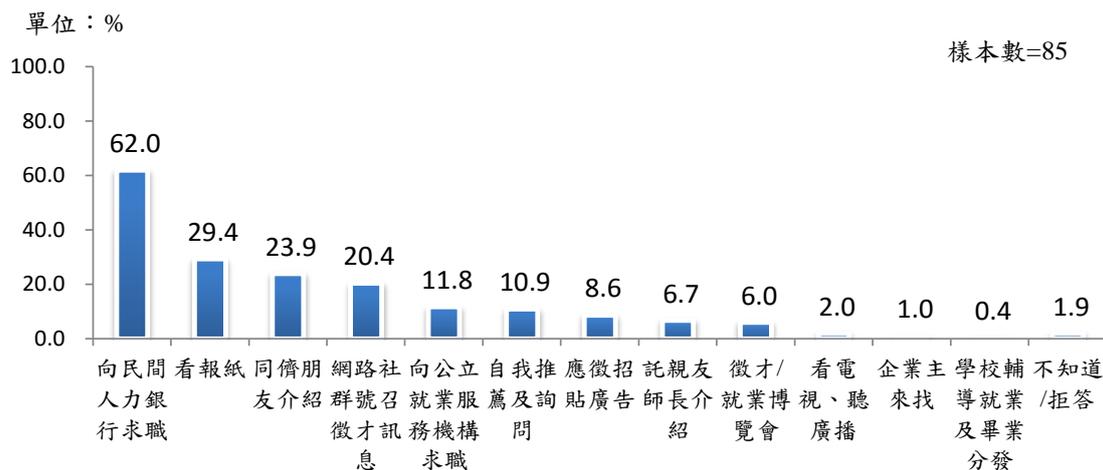


圖 4-1 青年現階段工作狀況情形

(一) 現階段未有工作青年尋職管道與職涯發展諮詢網絡

1. 現階段未有工作青年求職管道

現階段未有工作青年的求職管道以「向民間人力銀行求職」比例最高(64.9%)，其次為「看報紙」(占 30.9%)，再其次依序為「同儕朋友介紹」(22.6%)、「網路社群號召徵才訊息」(18.4%)、「向公立就業服務機構求職」(11.5%)、「自我推薦及詢問」(10.3%)，其餘管道比例占比皆在一成以下。(詳見圖 4-2)

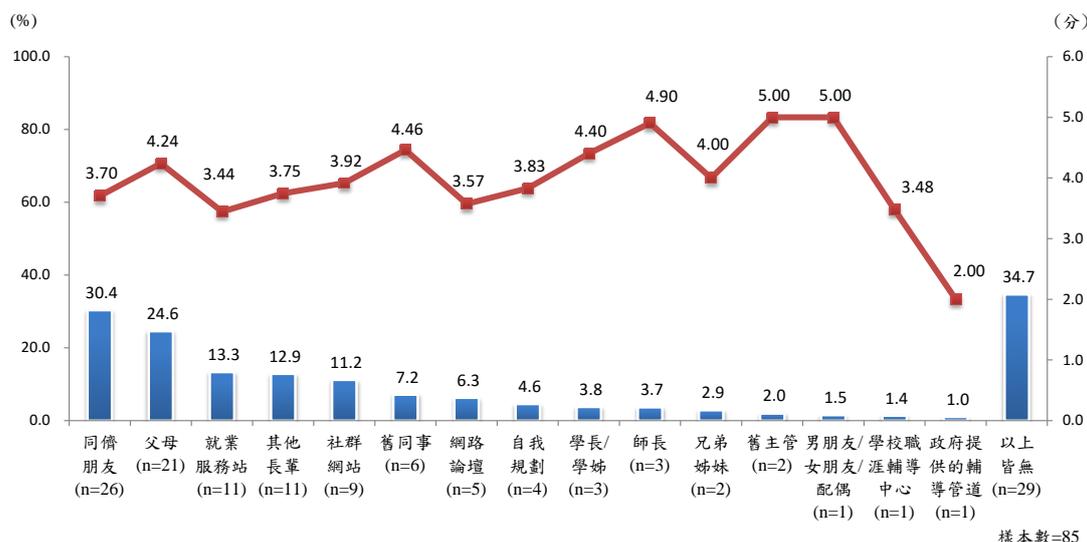


資料來源：同圖 4-1。

圖 4-2 現階段未有工作之青年尋職管道

2.現階段未有工作青年職涯發展諮詢管道及其效益

現階段未有工作青年曾向「同儕朋友」諮詢個人職涯發展相關問題比例最高(30.4)，其次為「父母」(24.6%)再其次依序為「就業服務站」(13.0%)、「其他長輩」(12.9%)、「社群網站」(11.2%)。另有 34.7%的青年未透過任何管道諮詢個人職涯發展的方向。(詳見圖 4-3)



資料來源：同圖 4-1。

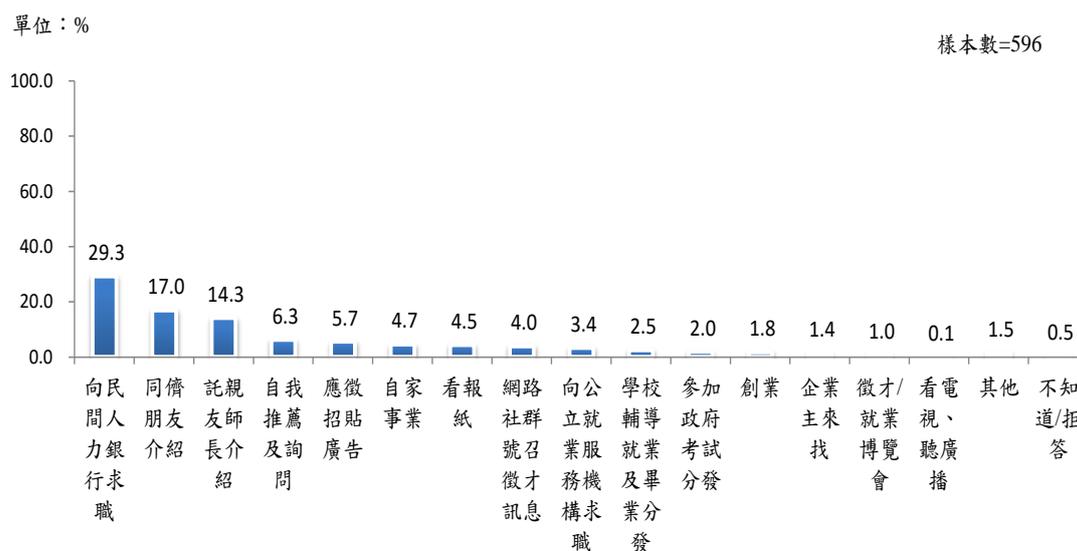
圖 4-3 現階段未有工作青年職涯發展諮詢網絡分布

就上述管道獲得之建議，現階段未有工作之青年認為幫助程度最高的為「父母」(4.24 分)，而從同儕朋友獲得建議幫助程度 3.70 分、從就業服務站獲得建議幫助程度 3.44 分，對現階段正值求職的青年幫助程度較低，顯示求職青年「常諮詢的對象」與「獲得有建設性建議」二者之間存在落差。(詳見圖 4-3)

(二) 現階段有工作青年尋職管道與職涯發展諮詢網絡

1. 獲得現職管道

現階段有工作的青年獲得現在工作的管道以「向民間人力銀行求職」的比例最高(29.3%)，其次為「同儕朋友介紹」(17.0%)，再其次為「託親友師長介紹」(14.3%)，顯示有一定比例之青年求職管道仰賴人際網絡。(詳見圖 4-4)



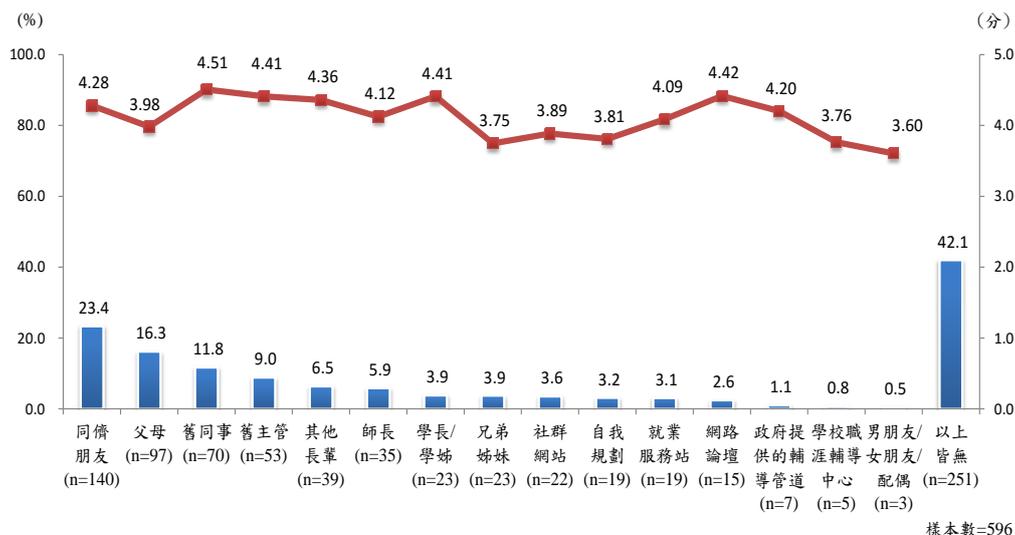
資料來源：同圖 4-1。

圖 4-4 現階段有工作青年獲得現職管道

2. 現階段有工作青年職涯發展諮詢網絡及其效益

現階段有工作青年向「同儕朋友」諮詢個人職涯發展相關問題的比例最高(23.4%)，其次為「父母」(16.3%)，再其次為「舊同事」(11.8%)。另有 42.1%現階段有工作青年未透過任何管道諮詢個人職涯發展的方向。(詳見圖 4-5)

就上述管道獲得之建議，現階段有工作青年認為幫助程度最高的為「舊同事」(4.51 分)，其次為「同儕朋友」(4.28 分)，而父母提供之建議為比例高之管道中幫助程度最低(3.98 分)。(詳見圖 4-5)



資料來源：同圖 4-1。

圖 4-5 現階段有工作青年在現職工作期間職涯發展諮詢網絡

(三) 曾轉職青年轉職經驗分析

比較曾轉職及不曾轉職的青年，曾轉職的青年透過「同儕朋友介紹」獲得現職的比例(21.0%)高於不曾轉職者(11.3%)，顯示在職場上累積一定的社會網絡後，是為未來轉職或轉業的基礎。(詳見表 4-2)

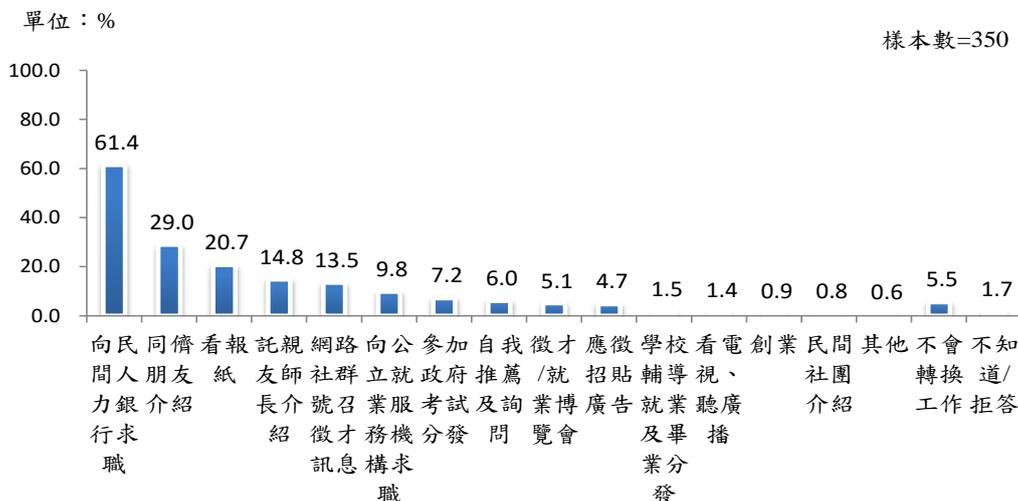
表 4-2 是否具轉職經驗青年獲得現職方式比較表

項目別	不具轉職經驗	具轉職經驗
總計	100.0	100.0
向民間人力銀行求職	29.2	29.4
託親友師長介紹	14.9	13.8
同儕朋友介紹	11.3	21.0
自家事業	6.7	3.2
自我推薦及詢問	5.6	6.8
網路社群號召徵才訊息	4.8	3.4
學校輔導就業及畢業分發	4.6	1.1
應徵招貼廣告	4.0	6.9
向公立就業服務機構求職	3.9	3.1
看報紙	3.5	5.2
參加政府考試分發	3.2	1.2
企業主來找	2.4	0.7
創業	2.1	1.6
其他	1.8	1.3
徵才/就業博覽會	1.1	0.9
看電視、聽廣播	-	0.1
不知道/拒答	0.8	0.2

資料來源：同表 4-1。

(三) 未來轉換工作尋職管道及諮詢網絡及其效益

曾轉職青年未來轉職會運用之尋職方式以「向民間人力銀行求職」比例最高(61.4%)，其次為「同儕朋友介紹」(29.0%)，再其次為「看報紙」(20.7%)。(詳見圖 4-6)

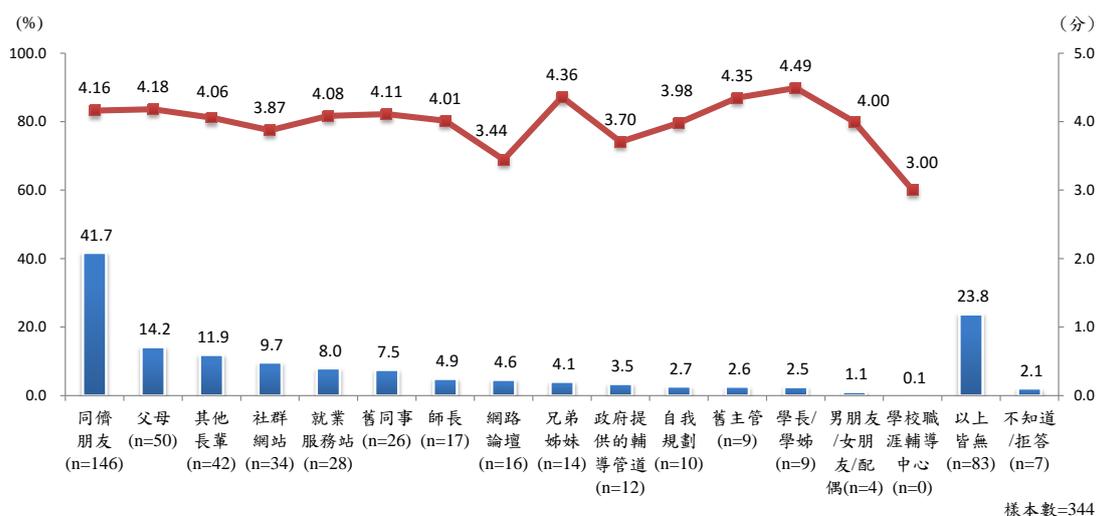


資料來源：同圖 4-1。

圖 4-6 現階段有工作且曾轉職青年未來轉換工作會利用之尋職方式

曾轉職青年未來轉換工作時會向「同儕朋友」諮詢個人職涯發展的比例最高，(41.7%)，其次為向「父母」諮詢(14.2%)，再其次為「其他長輩」(11.9%)。另有 23.8% 的青年表示，未來轉職時不會向任何管道諮詢。(詳見圖 4-7)

就上述諮詢網絡來看，曾轉職之青年認為獲得建議幫助程度分別為「父母」、「同儕朋友」及「其他長輩」，平均幫助程度為 4.18 分、4.16 分及 4.06 分。(詳見圖 4-7)



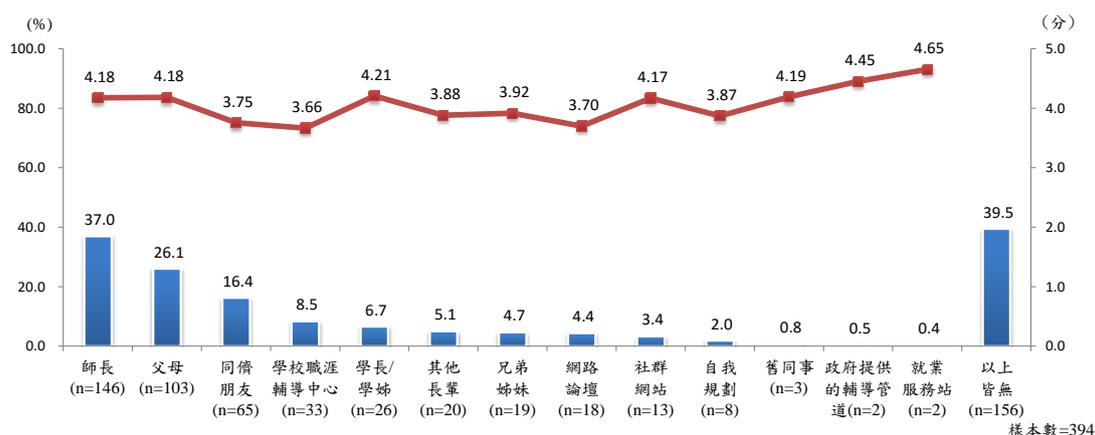
資料來源：同圖 4-1。

圖 4-7 現階段有工作且曾轉職青年未來轉職諮詢網絡及其效益評估

(四) 在學或準備升學青年職涯發展諮詢網絡及其效益

在學青年或準備升學青年向「師長」諮詢個人職涯發展相關問題的比例最高(37.0%)，其次為「父母」(26.1%)，再其次依序為「同儕朋友」(16.4%)、「學校職涯輔導中心」(8.5%)、「學長/學姊」(6.7%)。另有 39.5% 的在學或準備升學青年未透過任何管道諮詢個人職涯發展的方向。(詳見圖 4-8)

就上述管道獲得之建議，在學或準備升學之青年認為幫助程度最高的為「學長/學姊」(4.21 分)、「師長」(4.18 分)及「父母」(4.18 分)，顯示前輩及長輩的經驗對在學青年們受用程度較高。(詳見圖 4-8)



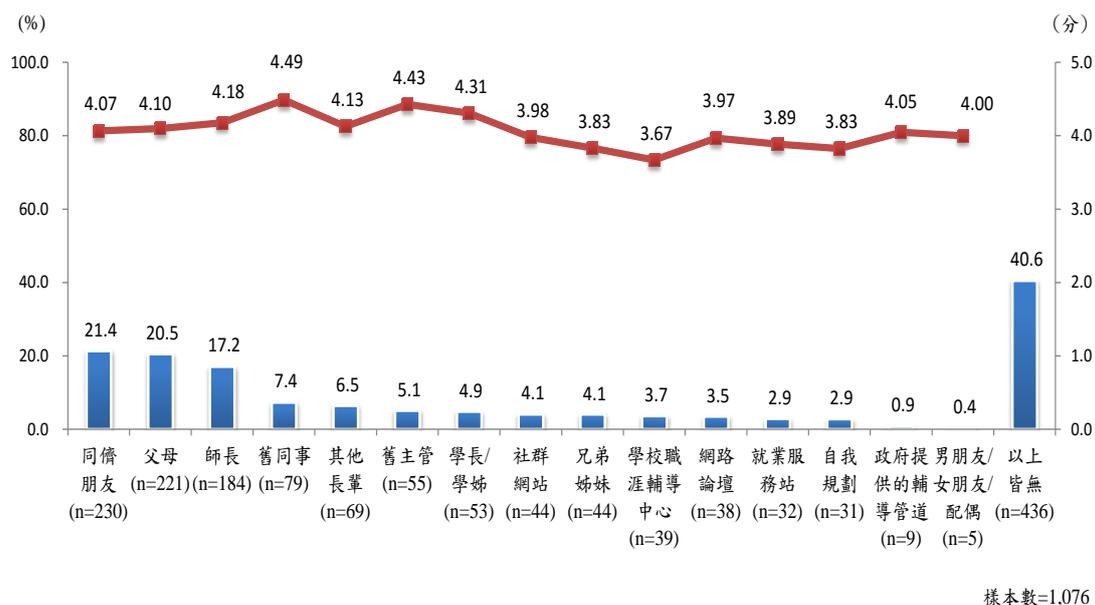
資料來源：同圖 4-1。

圖 4-8 在學或準備升學青年職涯發展諮詢網絡及其效益評估

三、社會網絡對青年職涯發展影響效益分析

綜整青年個人職涯發展諮詢網絡，探討青年社會網絡的使用情形發現。青年遇到職涯方面問題時，會諮詢的對象以「同儕朋友」的比例最高(21.4%)，其次為「父母」(20.5%)及「師長」(17.2%)。就青年評估上述管道獲得建議的幫助程度來看，「師長」提供的建議對青年幫助程度較高(4.18 分)，其次為父母(4.10 分)、同儕朋友(4.07 分)，而另有 40.6% 的青年沒有向他人諮詢。(詳見圖 4-9)

除了上述使用率較高的網絡外，青年透過「舊同事」及「舊主管」的比例相對較低，僅占 7.4% 及 5.1%，但青年從「舊同事」及「舊主管」獲得的建議幫助程度相對較高，幫助程度分別為 4.49 分及 4.43 分，顯示青年與諮詢對象有相同的工作經驗，在相同的產業或工作環境背景下，彼此討論易引起共鳴，獲得的建議受用程度較高。(詳見圖 4-9)



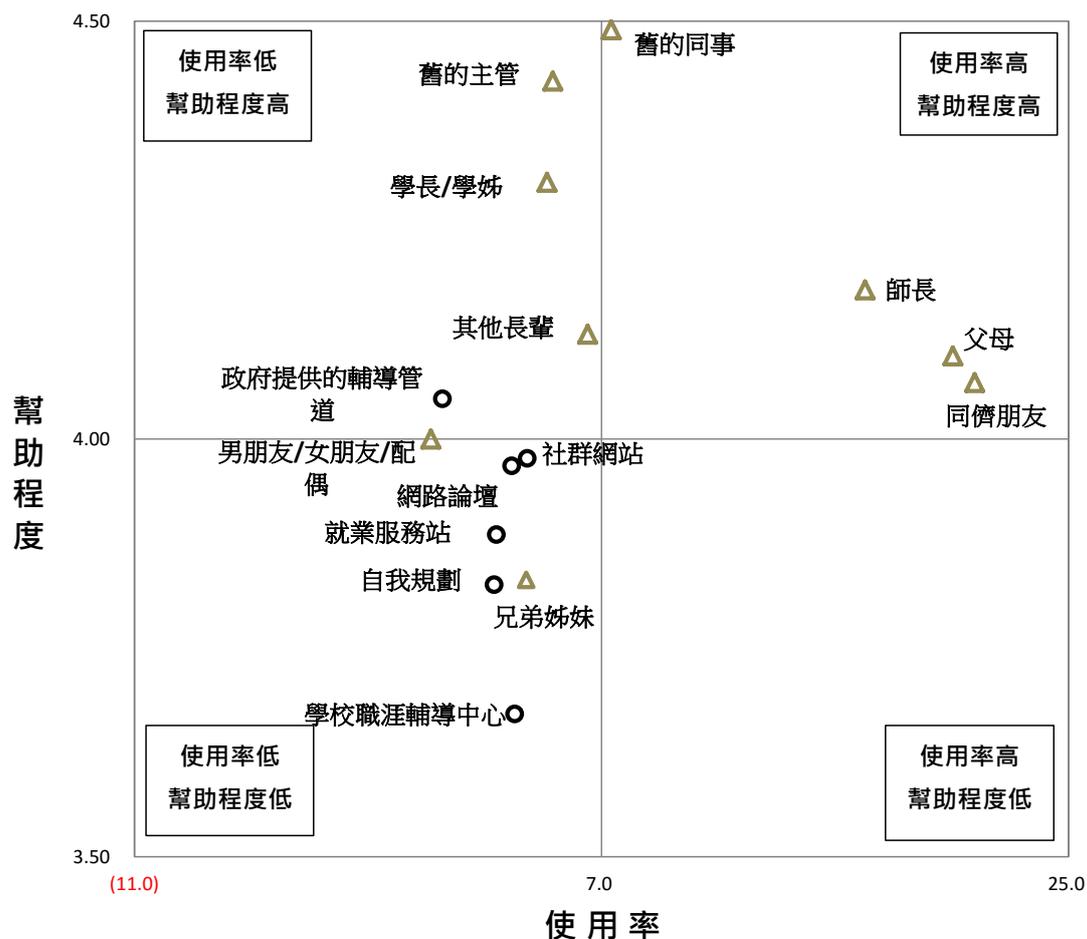
資料來源：同圖 4-1。

圖 4-9 青年職涯發展諮詢網絡及其效益評估

本文根據諮詢網絡的使用情形及得到建議幫助程度進行交互分析，橫軸採各項青年職涯發展諮詢網絡的使用率，縱軸採青年獲得建議幫助程度，二者取其平均數交織成四個象限。各項諮詢網絡落在第一象限表示使用率高，且青年認為透過此些管道獲得建議幫助程度高；落在第二象限表示使用率低，但青年認為獲得建議幫助程度高；表示第三象限表示使用率低，獲得建議幫助程度亦低；而表示第四象限表示使用率高，但獲得建議幫助程度低。（詳見圖 4-10）

本文將青年諮詢網絡分為兩部分，其一為諮詢對象，其二為諮詢管道。從諮詢對象來看，青年使用率高，幫助程度大的為「師長」、「父母」、「同儕朋友」及「舊同事」；而使用率低，但提供建議對青年幫助程度高的為「舊主管」、「學長/學姊」、「其他長輩」。上述可初步窺知，師長、父母及同儕朋友與青年社交生活圈緊密相連，因此諮詢的比例高，但論及幫助程度，具職場工作經驗的同事、主管、學長/學姊提供之建議更具參考價值。（詳見圖 4-10）

就諮詢管道來看，各項諮詢管道皆落在二、三象限，使用率相對較低。其中政府以就業服務、職涯諮詢為服務宗旨的就業服務站、學校職涯輔導中心，青年認為獲得建議幫助程度較低。此外，透過「自我規劃」為自己尋找職涯發展方向的青年認為此種方式幫助程度低，顯示青年需要相關資源介入輔導，為自我規劃的青年提供一盞明燈。



註 1：△ 表示青年職涯發展的諮詢對象；○ 表示青年職涯發展的諮詢管道。
 註 2：橫軸表示各諮詢網絡的使用率(單位：%)，縱軸表示透過諮詢網絡獲得建議的幫助程度(單位：分)，兩軸相交於(7,4)。
 資料來源：同圖 4-1。

圖 4-10 青年職涯發展諮詢網絡散布圖

進一步比較不同工作狀況的青年諮詢網絡使用情形(如表 4-3 所示)，發現無論是現階段有無工作或是在學或準備升學的青年，有三成五至四成的青年沒有透過任何管道諮詢個人職涯發展問題。

透過「師長」及「學校職涯輔導中心」者在學或準備升學的比例最高，顯示在學或準備升學之青年可運用學校提供之資源，然當青年畢業離開校園之時，與學校及師長的聯繫即消失。

「就業服務站」服務之對象以現階段無工作者為主，然青年認為就業服務站提供之建議幫助程度不高，顯示就業服務站應強化其服務功能，除了提供就業媒合之外，需強化服務人員職涯輔導的能力。

此外，現階段未有工作的青年，透過「社群網站」探詢個人職涯發展建議的比例最高。社群網站的使用是現下的潮流，且青年的電腦及資訊蒐集能力強，未來可在社群網站建置相關的虛擬社團或粉絲團，一方面做提供職缺訊息、產業現況及需求等訊息，另一方面可做工作經驗交流的平台，分享各行職業工作甘苦談。

表 6-11 不同工作狀況青年職涯發展諮詢網絡比較表

單位：%

諮詢網絡	現階段未有工作	現階段有工作	在學或準備升學
以上皆無	34.7	42.1	39.5
同儕朋友	30.4	23.4	16.4
父母	24.6	16.3	26.1
舊的同事	7.2	11.8	0.8
舊的主管	2.0	9.0	-
其他長輩	12.9	6.5	5.1
師長	3.7	5.9	37.0
學長/學姊	3.8	3.9	6.7
兄弟姊妹	2.9	3.9	4.7
社群網站	11.2	3.6	3.4
自我規劃	4.6	3.2	2.0
就業服務站	13.3	3.1	0.4
網路論壇	6.3	2.6	4.4
政府提供的輔導管道	1.0	1.1	0.5
學校職涯輔導中心	1.4	0.8	8.5
男朋友/女朋友/配偶	1.5	0.5	-

資料來源：同表 4-1。

伍、結 論

本文主要之研究目的，在於利用文獻分析，探討社會網絡經營與職涯發展之關聯性，進而實施嚴謹之分層隨機抽樣調查，針對臺灣地區 15-29 歲青年族群，探討社會網絡（包括個人、家庭、教育、企業、政府政策之影響層面）對青年職涯發展的影響，並提出相關政策建議。

調查研究成果顯示，現階段有工作的青年，獲得現職的求職方式以「向民間人力銀行求職」的比例最高(29.3%)，透過「同儕朋友介紹」及「託親友師長介紹」分占 17.0%及 14.3%。比較具轉職經驗者及不具轉職經驗者獲得現在工作的求職方式發現，具轉職經驗的青年，利用人際網絡取得現職的比例(34.8%)高於不具轉職者，顯示青年在職場上累積的人脈資源是未來轉職或轉業的基礎。

本文將青年社會網絡分為兩部分，其一為諮詢對象，其二為諮詢管道，並根據個人、家庭、教育、企業、政策之社會網絡的使用情形及得到幫助程度進行交互分析。研究成果顯示，就諮詢對象觀察，臺灣青年使用率高，幫助程度大的為「師長」、「父母」、「同儕朋友」及「舊同事」；而使用率低，但提供職涯支持對青年幫助程度高的為「舊主管」、「學長/學姊」、「其他長輩」。上述研究成果可初步窺知，師長、父母及同儕朋友與青年社交生活圈緊密相連，因此諮詢

的比例高，但論及幫助程度，具職場工作經驗的同事、主管、學長/學姊提供之支持網絡對就業及職涯發展更具實質助益。

就諮詢管道來看，調查結果顯示，青年使用率相對較低。其中以就業服務、職涯諮詢為服務宗旨的就業服務站、學校職涯輔導中心，青年認為獲得建議幫助程度亦較低。

進一步比較不同工作狀況的青年諮詢網絡使用情形，發現無論是現階段有無工作或是在學或準備升學的青年，有三成五至四成的青年沒有透過任何管道諮詢個人職涯發展問題。而透過「自我規劃」為自己尋找職涯發展方向的青年認為此種方式幫助程度低，顯示青年仍需要相關職涯諮商網絡介入輔導，政府有必要為自我規劃的青年提供更充裕的資訊。

此外，現階段未有工作的青年，透過「社群網站」探詢個人職涯發展建議的比例最高。社群網站的使用是時下的流行潮流，且青年的電腦及資訊蒐集能力強，未來可在社群網站建置相關的虛擬社團或粉絲團，一方面做提供職缺訊息、產業現況及需求等訊息，另一方面可做工作經驗交流的平台，分享各行職業的職涯發展願景。

藉由本次調查瞭解臺灣青年職涯發展的社會支持網絡，本文認為未來可從以下層面著手，協助青年瞭解自我興趣、能力，並奠定青年職涯規劃與發展的概念：

(一) 個人及家庭：辦理公開講座或學習活動，提升父母職涯發展的知能，藉以協助孩子瞭解工作世界、培養生涯選擇的觀念。

(二) 學校教育：

成立職涯輔導中心並增加職涯輔導人力，培訓教師擁有職涯輔導知能與晤談能力，協助青年進行職業興趣探索。服務廣度應立基於青年的職業性向，讓青年知道要學習那些知識技能，提供青年完整的修業計畫，縮短青年之學用落差。

與企業簽訂建教合作方案，規劃就業學程，並鼓勵青年參與企業實習，促使青年提早瞭解並能快速融入企業文化。

與企業共同合作，規劃產學契合課程，將產業概念及新興產業的市場趨勢導入課程，讓校教育兼備理論與實務。

(三) 企業：建立企業所屬的教育訓練體制，包含設置內部講師、外部講師、內部交流平台經驗分享、研訓課程、資訊及語文進修課程等方式，提供職場青年技能精進的管道。

(四) 政府政策：

與企業合作共同建置工作論壇提供產業資訊，包含工作內容、需要證照、對應的相關職務、從業人員經驗分享、薪資職能等資訊，供求職者對各式工作有初步了解，避免青年對產業有錯誤期待，徒增青年求職、企業求才的成本。

推廣回流教育，一方面促成學校轉型，另一方面提供成年人在不同生涯發展階段，隨時調整職涯發展方向及培養新視野的機會與可能。

參考文獻

中文部分

- 行政院青年輔導委員會 (2009),《青年政策白皮書—青年需求調查研究報告》,臺北:行政院青年輔導委員會。
- 吳美連(2014),「管理職涯決定因素與職涯成效之關係—性別與世代的差異」,《經濟部人才快訊電子報》(2014-06-18),
http://itriexpress.blogspot.tw/2014/06/blog-post_727.html , 瀏覽日期: 2015 年 9 月 20 日。
- 李彥樺(2024),《二度就業婦女之社會網絡初探—以台中縣市為例》,國立中正大學勞工關係學系碩士論文。
- 馬財專 (2013),「失業的世代與青年就業力」,《國政評論》,
<http://www.npf.org.tw/1/12430> , 瀏覽日期: 2015 年 9 月 20 日。
- 陳心田 (2003),「『關係人口』與『利社會組織行為』:軍事後勤服務行組織的依像探索性研究」,《人力資源管理學報》,2003 秋季號 3(3): 107-125。
- 勞動部(2014),《促進青年就業方案(103-105 年)(核定本)》,臺北:勞動部。
- 黃琦雅(2009),《社會網絡與人力資本對青年就業薪資所得的影響》,國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 楊文山、畢雯 (2009),「身心障礙者勞動狀況暨決定因素:以臺灣地區為例」,第九屆臺灣社會福利學會年會,嘉義:國立中正大學大禮堂國際會議廳。
- 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」,《國立空中大學社會科學系社會科學學報》,15: 119-152。
- 藍科正(2005),「從全球化發展趨勢談促進青年就業新契機」,2005 年中台灣人力資源研討會,臺中:行政院勞工委員會職業訓練局中彰投區就業服務中心。

英文部分

- Granovetter, M. (1973), "The Strength of Weak Ties," *American Journal of Sociology*, 78: 1360-1380.
- Granovetter, M.(1992), Problems of Explanation in Economic Sociology," in Nohria, N., and Eccles, R. G.,. (Eds.), *Networks and Organization: Structure, Form and Action*, Boston: Harvard Business School Press.
- Holt-Lunstad, Smith & Layton (2010). "Social Relationships and Mortality Risk: A Meta-Analytic Review." *Plos Medicine*, 7(7):1-20.
- King, Z. (2004). "Career Self-Management: Its Nature, Causes and Consequences." *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 112-133.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lips-Wiersma, M., and Hall, D. T. (2007). "Organizational Career Development is not Dead: a Case Study on Managing the New Career during Organizational Change." *Journal of Organizational Behavior*, 28(6): 771-792.

- Matt and Dean (1993). "Social Support from Friends and Psychological Distress among Elderly Persons: Moderator Effects of Age." *Journal of Health and Social Behavior*, 34(3):187-200.
- Mitchell, J. C (1969), *Social Network in Urban Situations: Analysis of Personal Relationships in Central African Town*, Manchester: Manchester University Press.
- Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage." *Academy of Management Review*, 23(2):242-266.
- Ng, T., Eby, L., Sorensen, K., and Feldman, D. (2005). "Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-analysis." *Personnel Psychology*, 58: 367-408.
- OECD (2009) , "Helping Youth to Get a Firm Foothold in the Labour Market", <http://www.oecd.org/dataoecd/54/50/43766254.pdf> , 瀏覽日期：2012 年 6 月 11 日
- OECD(2012). *OECD Main Economic Indicators*. Paris: OECD.
- Roberts (1996). "Friendships between Older Women: Interactions and Reactions." *Journal of Women and Aging*, 8(3/4): 55-73.
- Sauer, W. J., and Coward, R. T. (ed) (1985). *Social Support Networks and the Care of the Elderly*. NY: Springer Publishing Company.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamic: Matching Individual and Organizational Needs*, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Wethington and Kessler (1986). "Perceived Support, Received Support, and Adjustment to Stressful Life Events." *Journal of Health and Social Behavior*, 27: 78-89.

