

台湾新阶级之工作价值观

台湾新阶级之工作价值观

目次

第一章緒論.....	1
第一節 研究動機與目的	1
第二節 研究問題	4
第二章 文獻探討.....	5
第一節 新階級的特質	5
第二節 新階級與工作價值觀	9
第三節 其他可能影響工作價值觀的因素	15
第四節 研究假設與架構	18
第三章 研究設計.....	20
第一節 研究資料來源與研究樣本特性	20
第二節 概念定義與變項測量	20
第三節 研究方法	36
第四章 研究結果.....	37
第一節 台灣新階級之相關背景資料分析	37
第二節 新階級的工作價值看法、目標與其他階級之差異	41
第三節 新階級對事業成功信念的看法	45
第四節 新階級對工作公平性與事業不成功歸因之看法	47
第五節 新階級對整體工作滿意度之看法	52
第六節 小結	55
第五章 結論.....	56
第一節 研究發現與討論	56
第二節 專業技術、文化資本與工作價值觀	59
第三節 研究建議與限制	60
參考書目.....	62
附錄一：新階級相關研究之操作化方式.....	67

圖表目錄

一、圖目錄

圖 2-1 研究架構圖	19
-------------------	----

二、表目錄

表 3-1 職位專業程度分類表	22
表 3-2 新階級操作性結構	23
表 3-3 2005 年台灣社會階級結構	24
表 3-4 個人特質因素分析負荷量表	25
表 3-5 個人特質分析	27
表 3-6 受訪者居住地之都市化程度分佈狀況表	30
表 3-7 工作價值因素分析表	31
表 3-8 階級與不成功歸因之交叉分析表	33
表 3-9 2005 年台灣工作者之工作價值觀分析	34
表 4-1 歷年研究台灣階級結構分佈狀況	37
表 4-2 各階級與其相關背景資料	38
表 4-3 階級自主性迴歸分析	40
表 4-4 2005 年臺灣地區工作者之工作價值看法與工作目標多元迴歸分析	42
表 4-5 2005 年台灣地區工作者對事業成功信念看法之迴歸分析	46
表 4-6 2005 年台灣地區工作者對工作公平性看法之迴歸分析	48
表 4-7 2005 年台灣地區工作者對事業不成功歸因之迴歸分析	50
表 4-8 2005 年台灣地區工作者之整體工作滿意度多元迴歸分析	53

第一章緒論

第一節 研究動機與目的

近年來社會上對於M型社會有不少的討論，認為原有的中產階級已慢慢朝向二極，而且是偏向下層流動(大前言一，2006)。因此許多的言論都被灌上M型社會的字眼，來去訴說中產階級即將面臨瓦解，認為中產階級在現在社會上的無助。不過在相關的研究與分析中指出，台灣中產階級其實安然無恙的存在於社會中(蔡明璋，2007；蕭新煌，2007)。台灣中產階級並沒有崩潰，只是可能也有一些潛在面臨的困境與問題。以中產階級的工作相關的條件來看，能夠向上流動的機會與時間都較以往不利，而在一些經濟負面衝擊之下，顯得不再那麼樂觀，焦慮感及不安感也會上升(蕭新煌，2007)。在我們關注中產階級目前的困境時，可以先從中產階級在這個社會結構位置上著手。而工作角色、職業地位是個人在這個社會結構位置的一個重要指標。

而為什麼選擇「新階級」(New Class)來探討？新階級又是如何的一群人？可以從中產階級的整個發展來談。以古典馬克思主義的「無產階級化」理論來看，認為資產階級或小資產階級在資本主義發展的過程中，會逐漸因為分化現象而變成無產階級(Russell，1981)。但是工業社會的來臨，社會並沒有出現無產階級化的結果，反而在資產階級與無產階級中間，出現了中產階級。傳統中產階級擁有高收入、在市場上佔有優勢，被視為是資本主義中的受益者，傾向自由市場、對政府的干預較有敵意(McAdams，1987)。資本主義的發展，使得在後工業社會中，有許多的工作不再單單由傳統中產階級所掌握，資本擁有權與管理技術分離，許

多的技術層面有賴於專業來完成。因此在舊有的社會階級結構中，出現一群與傳統中產階級擁有不同看法、自覺及意識型態者，逐漸演變為「新階級」。新階級有別於傳統中產階級，又稱為「新中產階級」(New middle class)，也屬白領階級(white collar class)。而這些新階級主要來自於專業、高教育水準，而且在後工業社會中，人們對於這些受過專業訓練的知識份子相當的信任(McAdams, 1987)。

新階級探討的重要，即是在資訊社會來臨後，整個階級結構產生變化。如果蒸氣機的使用造就了資產階級，那麼在後工業社會中，資訊科技帶來了權力分配與階級上的變化，可能造就了新階級的產生。而在資訊社會中所談及的中產階級，新階級就顯得格外的重要。就 David Lyon (1998)認為，資訊科技誕生以後權力分配跟階級間的關係產生了變化。其中階級否定論(class rejected)者認為資訊科技會帶給人類契機，先進國家的組織層級與支配關係將會消失，階級地位慢慢趨向平等。階級再現論(class reasserted)者則認為資訊科技將會使階級鬥爭更加嚴重，因為科技進步是一種迷思，足以掩飾科技所引進的「階級利益」；擁有資訊科技的資本家將繼續把持權力，並且自動化的生產將使勞工失去工作的價值，這樣資本家與勞動工人間的鬥爭依然存在。階級重組論(class reconceptualized)者則認為資訊社會的發展，會使得一群從事專門與技術性工作的新知識階層(new intelligentsia)，他們擁有了控制資訊的能力，也等於擁有某種的社會權力，將使得階級重組(Lyon, 1998)。新階級的產生，正是跟著階級重組論的探討而來。

所以資訊社會發展，使得這樣一批專業人士的人數也逐年增加，因為在資訊社會下造就了更多需要專業技術的工作，擁有專業技術者越來越多，使得原有的階級區分已經不是單純由「生產工具的有無」來區分。在工業社會時代，資本有無決定了一個人在這社會中的階級位置，但是進入後工業社會，資訊社會來臨，

能夠掌握或取得重要的資訊者，變得非常重要，這也讓原本以資本的有無來決定這個社會階級位置的分野，產生了變化。專業取代了資產的有無，可能就是階級分野的新標準。職業型態的轉變，白領社會(white collar society)也跟著來臨(Webster, 1995)。所謂的新階級，亦稱為「新中產階級」、「白領階級」，其最大的特色在於「專業」與「自主性」，能夠有效控制組織性與技術性的生產資財者(引自蔡淑鈴, 1980)。在本研究中，新中產階級包含了經理人員、受薪專業人員、以及相關與專業領域有關之半專業人員，其中包含了研究人員、教師、醫師、會計師、工程師...等。

「新階級」可以說是在社會結構中最為特殊的群體，若以資本的有無來看，其相較於資本家與舊中產階級來看，並沒有擁有資本，雖然有能力但仍然被迫成為受雇者，因此在對於工作的掌控中，仍舊是受牽制於僱主。但若是與勞工階級來相比，其雖然同為無資產者，但是專業技術其實就是新階級的無形資產，能為其尋獲較好的工作及收益。

在中產階級中擁有主控能力的「新階級」，其在工作過程中是否已經失去對自己控制的能力，這是相當重要的議題。因為未來社會的發展，新階級扮演重要的角色。而新階級是否在工作中失去自主性，這可能與後工業社會的技術、工作結構、社會結構是如何異化有關(Blauner, 1964)，因為人們被控制於人與技術的系統中，如果無法肯定自己時，就更容易產生無力感與自我疏離等異化的情況。依照 Gouldner(1979)的說法，新階級之所以會異化，可能來自於往上流動的機會受阻、自己擁有的資本與期待受到的自尊意識不相等、或是技術與興趣遭受壓制等，均會造成新階級的異化。

本研究擬了解新階級在工作價值、對成功信念的向上流動機會、不成功之歸

因等工作相關看法，並透過整體工作滿意度來看看，台灣新階級在目前社會階級中所的定位。

第二節 研究問題

本研究擬從社會結構位置來瞭解工作價值觀的各面向，「新階級」與「傳統中產階級」相同之處乃在於新階級仍舊是社會中獲利的一群，其擁有較多的資源與權力，因此對於自身的情況較能掌握。「新階級」與傳統中產階級相異之處，乃在於其仍舊為受雇者，對於某些權力仍舊沒有完全的自主性。新階級就是在擁有專業以及非完全自主性的情況下，使其更具複雜性。這也是新階級相當不同於其他階級的一個特殊狀況。

本研究擬以新階級的「專業技術」與「文化資本」切入各工作價值面向，藉以探討擁有技術知識並有效支配生產的新階級，與合法擁有工具權的舊中產階級，其在價值觀上是否有所不同。而新階級是否擁有較多「自主性」，以致於能不同於一般的勞工階級。

本研究即以新階級的特質為出發點，在第二章中，將進行詳盡的文獻回顧，藉以了解新階級的特質，以及其特質可能產生何種工作價值觀。

接著第三章提出本研究使用的方法，以及各變項間的利用。然後第四章將對資料做分析並檢證假設。第五章則是結論，我們將對本研究的發現做理論上的反省探討，並提出研究限制及對後續研究的建議。

第二章 文獻探討

本章共分二節，第一節提出新階級的特質，點出新階級理論與傳統階級理論的差異。第二節則針對新階級可能產生的工作價值觀進行探討。

第一節 新階級的特質

一、傳統階級理論

中產階級在傳統理論中的地位，可以從 Karl Marx 的階級界定開始談起。古典馬克思主義在階級的界定標準，乃是以經濟生產過程中，是否擁有生產品及生產工具來區分(葉啟政，1989)。在傳統理論中強調「資本/勞動」二分階級觀，認為所有的階級社會都是圍繞著一條基線，劃分兩個相互對立的階級，一端為「支配者」，另外一端為「臣服者」(Giddens，1971)。但是，在工業社會來臨後，人類的生產和分配的過程便日益複雜，這樣簡單的二分模式無法充份涵蓋工業社會階級分化的發展(蔡淑鈴，1989)，因此有了第三類別的出現，例如獨立農戶的小資本家，也就是所謂傳統的中產階級。在這樣以生產分配的傳統階級理論下，資本家擁有大規模的資產，中產階級擁有小規模的資產，而勞工只擁有他們自己的勞力。資本家剝削勞工的剩餘價值，中產階級則獲得來自自身勞力所產出商品的剩餘價值，但是勞工只獲得他們付出勞力而得到的薪資。這可以從 Marx 在 1867 年中提到的製造生產循環圖示來看(引自 Russell，1981)。通常在製造及生產的過程有二個步驟：(一)C—M (代表由收入所製作出來的商品，可以轉換成等值的金錢)。(二)M—C (然後金錢再被用來製造出等值的商品)。

但是，現實社會中的很多循環卻不是以上述的情況來呈現，而是以 C—M'—C'

的方式呈現，也就是說資本家與中產階級所得到的 M' 與 C' 其實都大於其原本的投資，而這些多餘的獲得，乃是來自於剝削勞工的剩餘價值。

另一個則為 C (labor power)—M (Wages)—C (labor power)，這表示工資的獲得只是為了再轉製成勞動力的原始價值。Marx 與 Engels 的勞動市場分析中，這個過程的發展結果將所有人的勞動工資均列入為同一個層級，勞動市場就沒有包含專業(professions)的部份，也沒有將管理方面的員工納入，Marx 與 Engels 乃是將這些專業與管理部份的員工也歸入了勞工階級中。

由上可知，中產階級在 Marx 的分析架構中並無理念上的重要性，就其看法認為資產階級或小資產階級在資本主義發展的過程中，會逐漸因為分化現象而變成無產階級(Russell, 1981)。

二、「新階級」與「傳統中產階級」之差異：

由於工業化社會並沒有出現無產階級化的結果，因此馬克思二個階級的分類變得很難被支持，因為除了傳統中產階級之外，勞工階級在分化的過程中也逐漸形成社會階層的差異，因此勞動市場中的「階層」開始被注意到，但是一開始並未有新階級(new class)的形成(Russell, 1981)。只是在資本社會中，由於「擁有權」與「管理權」分離，產生了一群社會關係矛盾的階級位置，即經理與監督人員，這些人員在勞動過程中得以保有高度的控制權(蔡淑鈴, 1989)。Russell 便指出這些勞動中的佼佼者，他們與傳統勞工階級相比，擁有較多的特權地位，並且通常有以下的特徵：(一)他們為有技能的工作者，且在該行業中還未有機械化或合理化，這樣的行業包括工程師、木工、砌磚等；(二)進入該行業障礙較多，保持這類員工的供給少，並且給予較多的薪水；(三)通常這樣的員工都能獲得較好

的條件，這來自於「偏袒中產階級」的保守政策(Russell, 1981)。

所以「新階級(new class)」起源於工業社會，但在後工業社會來臨後，這樣的群眾變得很多，且發展出不一樣的想法、自覺及意識型態，逐漸演變為一個「自為階級(Fursich)」，而這些新階級主要來自於專業、高教育水準，而且在後工業社會對於這些受過專業訓練的知識份子相當的信任(McAdams, 1987)。

對於「新階級」的定義有很多，蔡淑鈴(1980)的研究中引用新馬克思主義 Wright, Erik Olin 的定義，即新中產階級乃是指「可以有效控制組織性與技術性的生產資財者」。此外 Robyn Eckersley 定義新階級是「中產階級中的特別一個集合」，他們擁有高教育、相對經濟安全，被雇用在一種個人服務的職業。許嘉猷(1990)在對中產階級定位時，也引用了 C. W. Mills 的區分，認為中產階級分為舊中產階級與新中產階級；其中舊中產階級包括農民、商人與自由專業人員(free professionals)；新中產階級則包括經理人員、受薪專業人員、銷售人員與辦公室職員，但是定位區分還不是相當的明確(許嘉猷, 1989)。但 Bell 明確指出新階級的意義不在於社會結構上，而是文化態度；新階級不是「階級」而是「心態」，當我們在看待新階級時，應該從「文化資本(cultural capital)」的角度來瞭解這群人。不論是主觀或客觀，中產階層並不同於「新階級」，它還包含了許多的小資本家、大自耕農。但是如果以販賣知識和技術為主的「新階級」可能是現代工業社會中「中產階層」的主體。從文化的角度來看，中產階級的意義更是以「新階級」為表現的對象(葉啟政, 1989)。在這些種種的定義當中，本研究認為 John McAdams 的定義較為貼切，尤以 McAdams 在其研究中提出了「傳統中產階級(traditional middle class)」、「新階級(new class)」、以及「傳統勞工階級(traditional working class)」三種族群，其分別被檢證出符合以下的特點：(1)傳統中產階級：

高收入、在市場上佔有優勢、比較傾向市場、對政府有敵意等。(2)傳統勞工階級：較低收入、較低的教育程度。(3)新階級：屬於中產階級、熱衷於知識、但對於大事業較不熱衷、較少去批判(McAdams, 1987)。透過這樣的研究，使得「三個階級」的意象與操作性定義更為清楚。

總觀上述分析，若以傳統馬克思理論來看，「二個階級」代表的是特權的經濟階級，以及被剝削的窮苦勞工階級；然而「新階級理論」則是以「三個階級」來看，其中專業人員的客觀利益有別於上述的傳統的二個階級(McAdams, 1987)。

三、新階級特質：

新階級擁有的主要特質，乃是在於「專業」。透過這個「專業」能讓新階級在社會中擁有的特權，也擁有較多的「自主性」。Gouldner(1979)認為新階級在追求自身地位的提高，與勞工階級相比，比較能不受舊階級體制的限制，這是因為他具有生產力與管理方式方面的技術知識，對生產方式已經有了相當大的實際控制，從而有謀求其利益的可觀實力。

新階級與傳統階級不同之處，乃在於新階級有一種心照不宣的聲明，其乃是在技術上和道德上都優於舊階級。新階級的目標乃是在於希望透過這樣專業的再生產條件，使其能夠佔有他們所擁有的特殊文化創造出來的最大收入，並且能控制他們的工作與工作環境(Gouldner, 1979)。

第二節 新階級與工作價值觀

一、工作價值觀之定義與形成：

價值是一種經歷一段長時間在確定個人選擇與情感回應的一種學習(陳秉璋、陳信木, 1990)。當人們意識到某事或某物是高價值或是重要的部份時，進而去影響其行為的選擇與認知(Ghei, 1997)。因此價值觀代表的是在社會中「人與人」或「人與事」的互相影響下，產生一種「人與人互動時，必須進行協調，或感受到幸福的一種必需品」，形塑價值的社會行為來自於個人在這個社會上的位置所影響，其中階級即為社會位置中的重要指標。

同樣的，工作價值也是工作中的「個人」或「工作團體」，利用某種量尺去衡量「好」到「不好」，因而去影響其態度，造成「為了……」或是「不為……」，也因此產生對「何者為真」，「何者為假」的一種信任感(Ghei, 1997)。而工作價值的產生之因，乃在於個人對所處工作環境的一個認知，因為工作本身沒有內在意義(inherent meaning)，但是人們會將意義置入於他們的工作活動中(Kalleberg, 1977)。這些活動可能來自於個人的經濟因素、社會因素、工作時間、以及在工作晉升機會的影響。在 Kalleberg 的研究中便指出，人們擁有不同的工作價值觀，主要來自於三大社會因素：

- (1) 社會化及一些人生經驗在人們進入到勞動力前就已經產生，並且形成一個人在工作各方面的一個重要觀點。
- (2) 非工作的角色加諸於工作意義之中，也就是這也會從個人的工作活動中尋找出來。
- (3) 工作經驗影響一個成熟的工作者在工作潛在價值上的評估(評價)

而在社會化及非工作角色的一些經驗中，或是每個人對於工作的價值評估，在整個社會結構中，階級位置中的個人所擁有的價值原則，也很有可能影響著其對價值觀的看法。(Kalleberg, 1977)

二、階級與工作價值觀的關係：

許多工作上的不公平都是來自於社會階層，學歷較高者通常薪水也會較高，而通常職位地位較高者的薪水也都高於較低位置者(Auster, 1996)，這也可能影響了人們對於職業價值的看法。以功能論的角度來看，社會必須以某種方式去依照成員的才能來分配其可獲得的工作，即使在工作中有一些不公平的情況，社會需要激發這些個人去做犧牲，來成就這個工作，因此較低階層的家庭總希望透過教育，讓小孩有機會能跳脫到另一個階層。但若以衝突論的角度來看，其所代表的是，誰在社會中擁有權力或特權，其就有辦法能支配無力階層，這些造成職業價值高低的不公平情況，乃是因為有權力的階層藉此用來支配較低階層意識的一種方式(黃毅志, 2002)。

社會階層的不公平進而會影響到一個人的工作機會與位置，而這樣的階層位置，對其所分配到的資源，以及生活機會有很大的影響，進而對於心裡上的幸福或滿足有很大的影響(黃毅志, 2002)，因此也可能影響到其工作價值觀。

三、新階級的工作價值觀

由於階級可能影響工作價值，本研究擬由「價值異化」、「對工作公平與成功的信念」、「整體工作滿意度」等面向探討，藉以勾勒出新階級之工作價值觀：

(一)價值異化情況：

根據 Marx 的陳述方式，人與其「類存在」的異化，是藉著他對資本主義的

分析而呈現出來的，並且在相當的程度上不是對稱的。換個方式說，異化的結果是透過階級結構而確定下來，由無產階級在濃縮的形式下獨自承擔 (Giddens, 1971)。而且，Marx 並不認為異化只限定在雇傭勞動者的處境上，資本家本身也受役於資本，因為私有財產及金錢的統治，已支配了他自身的存在，資本家通常被認為必須是「埋頭苦幹的、清醒的、節儉的、而且平凡的」(Giddens, 1971)，這樣的說法與 Kohn 類似，Kohn(1976)認為在現在資本經濟，不論是老闆或是受雇者，在工作中，都有一定程度上的異化感受 (Kohn, 1976)，因此即使是新階級，應該也會面臨到相似的情況。因為異化、疏離不只是來自經濟或政治的意涵，而且也是工作者喪失他所擁有的工作生活的控制能力，不只是工作的產出，還包含整個生產的過程；也就是說工作者喪失了其對於主要工作角色的控制(Kohn, 1976)。Gouldner(1979)認為新階級之所以會異化，可能來自於「往上流動的機會受阻」、「收入與權力不相稱；也就是他們所認為自己擁有的資本與期待受到的自尊意識不相等」、「技術人員的矛盾，特別是他們的技術興趣遭受壓制」...等情況。再加上受教育者越多，新階級人數越多，便可能迫使新階級接受自己不想做的工作，結果是增加從業者對工作的不滿情緒。因為受過高教育者在一開始時，對於工作的表現，普遍會表現出高於他人平均水平的工作滿意度，但工作不久後，便會希望追求更高的價值，如果達不到，異化的情況就會越明顯了(Gouldner, 1979)。

從蔡明璋(2003)的研究中可以明顯看出，新階級亦有工作價值疏離的情況，這乃是人們在資本主義下工作，被剝奪了在勞動過程中的獨立主體性，為了能監督、指導工人接受紀律和命令，使得在整個勞動過程的工作分割中，產生了一個新的管理階級，用來協調與控制工作，因此使得工作者在工作時無法隨心所欲，異化就此產生。這與 Harry Braverman 在批判資本主義的生產模式時所提出的「技

術貶抑(degradation)」理論有關，因為資本主義的生產模式將「勞心」與「勞力」的工作強制分離，使得工人最後只從事單調的機器性動作，成爲一個「人肉機器」，而產生了技術退步或技術喪失的結果(引自蔡明璋，2003)。在這樣的論點下，其所指的不僅是傳統的勞工階級，也包含本研究指白領的、高教育的專業工作者：「新階級」。因爲新階級若是在一些越來越例行化的工作中，可能也無法避免技術貶抑而造成異化的情況。而如何減少這種疏離的感覺，蔡明璋認爲「科技化」或「自動化」不一定壓抑工人的技術或是導致疏離感，重要的關鍵是人與機器之間的關係應有適當的安排，如果給予工人更多的責任去控制機器，將會有助於維持技術水準及個人尊嚴。同樣的在後工業社會強調知識的影響力，學習思考性的技術(intellective skill)，以及能夠進行抽象與邏輯性思考的工作形式是工作者所應具備(蔡明璋，2003)。由於新階級所從事的工作通常是複雜性較高的事務，能使其無法按一定的程序處事，也因此必須透過判斷、思考或彈性的處理來進行，相較於工作較制式化的勞工階級來看，異化的嚴重性應該會較少(Kohn，1969)。

這些情況都是由於新階級重視的不是在「經濟上的」，他的責任是生產有價值的產品，提供有價值的服務，並提高這些行爲必要的技能，如果依照 Marx 的想像，其應該是在勞動過程中的無產階級，在這個勞動過程中去產出與自身分離的產品，讓產品去支配勞動者的勞動。但是新階級卻不只如此，其更渴望生產有價值的產品、創造有價值的服務，因此新階級也必須關心對自身工作環境的支配(Gouldner，1979)。所以，新階級體現出工人階級自我管理的某種未來的希望，而使他們從勞動中解放。新階級既不是過去的無產階級，也不是舊有的資產階級，與舊有階級相比較，新階級是一個新的文化資產階級，其資本不是貨幣，而

是他可以去對有價值的文化進行控制(Gouldner，1979)。而在 Kohn 的研究中也指出人們在較高地位的工作上比較會去關心這個工作是否符合「興趣」、「刺激」、「有挑戰性」、「容許自我表現」...等等方面的問題。所以較高階級位置的人在評論工作時，是從較內在的特質來判斷，例如他們會注重工作是否有趣、是否有很多的獨立自主的機會、是否有辦法去幫助人，以及是否有機會可以去運用他的能力。而較低階級位置的人則是從外在特質來判斷，例如他們會比較重視薪水、附加的利益、主管、同事、工作時數、工作安全等外在特質，而且也無法在太多壓力底下工作(Kohn，1969)。雖然 Gouldner(1979)認爲新階級也不免異化，相關研究亦擔憂中產階級的技術貶抑會造成異化產生。但本研究仍相信新階級所擁有的專業、文化資產，是能讓新階級擁有更多的自主性，因此希望透過工作價值的「工具性看法」、「價值性看法」，企圖了解新階級對於工作價值性看法的重視，並且從價值理念與工具實際面的比較來了解新階級是否在工作上相較傳統勞工階級，異化程度較少。

(二)工作公平性與成功的信念

新階級對工作公平性與事業成功原因的看法，可能也會有不同於其他階級的表現。新階級擁有的專業、文化資本，使其在工作的選擇上，可能比較有機會去選擇一個較不需要苦力，可以獨立思考、發揮的工作；相對的，較低非專業的勞工階級，其所選擇的工作就比較可能是被嚴密監控的工作人員或小職員。而職業的地位或型態，也就是很可能決定其是否能在工作中發揮的重要指標(Kohn，1989)。所以，在工作中的表現是否成功，有時取決於現有的社會結構的不平等或缺乏公平性。人的存在價值也受到一個人的外控能力與實際擁有資源的成就來

界定(葉啓政, 1989)。在資源擁有不均的情況下, 也可能影響一個人對於其是否能靠自己努力成功而產生懷疑。

通常人們在解釋自己的行為時, 常常是依照外在客觀的觀察來看。像新階級這樣擁有優勢之社會地位時, 因能利用較多的資源來呈現自我, 對於自我的評價也會較高(關秉寅、黃毅志, 1997)。如果新階級對於工作認為公平合理, 也可能由於其擁有的專業及文化特質, 使其在工作時並非都是以「市場性」去衡量自身所做的事, 而是在於自我的使命感以及專業的提昇, 這也就是許多學者、醫生、慈善團體等, 其在自身地位或自我肯定下, 常常做出「非市場性」行為的原因。因為新階級在工作中的付出程度主要不是透過市場價格來決定, 而是來自於專業上的提升(Block, 2004)。

(三) 整體工作滿意度

Kalleberg(1977)認為, 工作滿意雖然只是一個單一的概念, 但是個人的工作滿意情況卻是由一些「與他們全部工作情境有關」的一些態度來定義(Kalleberg, 1977), 若以 Auster 的觀點來看, 工作滿意與「工作技術的種類」、「事件本身的內容」、「工作的意義」、「自主性」、「回饋」這些面向有關(Auster, 1996)。因此, 其實它是多面的, 因為一個人可能滿意工作的這個部份, 卻不滿意另一個部份。所以, 每個人都是在滿意與不滿意間去做平衡, 然後結合成整體的工作滿意(Kalleberg, 1977)。

階級可以用來解釋為什麼做同樣的工作, 有些人感到滿意, 而有些人卻不滿意, 其可能來自於社會結構中的位置或是工作場域中的一些結構性因素(Kalleberg, 1977)。以社會結構位置來看, 階級便是一個相當重要的因素。階層

越高, 越是感到心理幸福, 這包括越快樂、心理健康的問題減少; 低階層者由於工作條件較差, 如在工廠、工地從事勞累的工作, 缺乏自主性, 少有自由發揮的機會, 又容易遭遇危險緊張, 因此也就較不幸福。反觀新階級, 其所處的環境是擁有許多好處(專業、收入...)的工作(Kohn and Schooler, 1982), 因為專業人員有能力在組織最低干擾的情況下完成工作, 而通常組織也會為了新階級能帶來的利益, 而願意給予新階級的工作較多的彈性(Hall and Tolbert, 2005)。因此新階級對於自身工作的滿意度應該會較高。

第三節 其他可能影響工作價值觀的因素

一、工作場域與工作價值觀

在經濟活動中的工作場域, 初級勞動市場(primary labor market)通常為工作較穩定、工資和福利較佳、有在職訓練、以及較好的升遷機會、以及在工作規則的管理上較有公平適當的程式; 相對的, 次級勞力市場(secondary labor market)通常工資較低、工作環境或條件較差、沒有一定的工作程序、也沒有升遷機會(蔡明璋, 2003)。這些因素可能都會影響到人們對工作價值的看法。由此可以看出工作場域對於工作價值的重要性。本研究認為影響工作價值的場域因素, 可能在於「工作自主性」、「工作時間」、「工作場域氣氛」、「目前工作年資」等因素。其中在工作自主性的部份, 工作型態若是屬於監督較嚴密的情況, 較高職業階級位置者比較會滿意工作, 但是處於較低職業地位者, 由於被監督者的角色, 通常對於工作較不滿意, 也較沒有安全感(Kohn, 1971)。而「工作時間」、「工作場域

氣氛」可能造成的影響，主要來自於是否會對工作者產生工作壓力。工作壓力對於一個人工作價值的影響也很大，工作場域中所帶來的工作壓力，可以區分出「對於時間上的壓力」、「工作的負荷壓力」、以及「工作環境對身體的壓力」三者(Kohn and Schooler, 1973)。工作者若是有工作時間的壓迫，通常會對於工作顯得比較不滿意，而且會比較容易感受到焦慮。而工作負荷壓力較大者，通常是從事較長時間壓力，或者是背負許多責任的人，且所從事的工作都是在人所能控制之外的(Kohn and Schooler, 1982)；但也因為是背負重責之人，因此能在工作中得到自我肯定，相同的也會比較傾向於開放性思考，對於壓力的舒解，能明智的去決定他們休閒時的活動。工作環境壓力正巧與時間及工作量壓力相反，一個不乾淨的工作環境，不只使人感到不愉快，而且在裡面工作的人也都是較無法得到自我肯定，並且在處理許多事情較缺乏開放性的思考(Kohn and Schooler, 1973)。而工作場域的氣氛良好，大多數的工作者在收入過得去的情況下，大致上還是會對工作較為滿意(黃毅志, 2002)，因為人們在看待其工作時，已經不是只從薪資或福利來源來看，也視其為友誼與自我滿足的一個必要來源(Ghei, 1997)。

二、人格特質與工作價值觀

個人在生長過程中經由經驗累積、個人偏好、以及家庭學校教育等社會化過程，逐漸塑造、調整或改變其價值觀，從不明顯到明顯，從不穩定到穩定，而這些明顯穩定的價值觀，也可能持久而固定地影響或支配個人的思維及行為。(陳秉璋、陳信木, 1990)

通常在個人特質中，處事較具彈性的人比較可能去追求變化，屬於自我導向者，而這樣的人通常也較易處在管理階層，通常擁有較多的薪水，但是做的工作

是對身體較輕鬆的工作，簡言之也就是有許多益處的工作(Kohn and Schooler, 1982)。

三、性別、年齡與工作價值觀

(一) 性別：

性別在工作價值觀的差異，不但有來自於男女生在工作市場上與家庭上兩者的分配關係，也有來自在工作選擇型態上的差異，因此造就了男女在工作場域的分配有明顯的區隔。例如男性比較容易取得較高階層、較能發揮自我的工作，而女性比較容易取得較不穩定、或者比較屬於服從命令等級的工作 (Margaret, 1996)。而男女在觀念上的差異最大的解釋原因乃在於不同的社會化經驗，影響了男女在職業上的不同觀點。通常，男性在選擇工作時比較會在意權力位置，對於「成就」及「物質上的舒適」較為重視；而女性則比較重視工作中與人的互動。因此，男性在價值觀重視外在取向，而女性則較重視工作的內涵(Schwarzweiler, 1960)，所以我們可以知道性別角色會影響兩性的工作價值與對工作的投入(王叢桂, 1999)。但在學者吳成豐的研究中則顯示，在台灣無論是男性或是女性主管均格外的「重視他們與同事之間的和諧關係」，但女性主管在現實台灣職場環境中更重視和諧關係。(吳成豐, 1998)

(二) 年齡：

年齡對於價值觀的影響，乃在於經濟上的因素，隨著年齡的成長，會比較少重視工作的薪資問題，這其中的差異可能來自於生命週期的影響，使得在不同年齡對於工作價值有不同的看法。在陳家聲的研究中指出，新世代工作價值觀「自我主張強烈」，強調為快樂而工作，重視工作性質、感覺、追求樂在工作生活中。

而且「企圖心強」，重視工作中能自我實現、追求工作自主、成就感、彈性、挑戰性與成長的機會。並且「勇於挑戰權威」，重視對個人的忠實及對專業的忠誠度，而不強調對組織的忠誠度(引自黃光國，2002)。王叢桂的研究中也發現，年輕工作者逐漸傾向以個人為中心的工作價值觀(王叢桂，2002)。

四、都市化程度與工作價值觀

以台灣來說，都市化與經濟的發展可以說是依賴發展的。居住地都市化程度較高者，通常被認為是較冷淡、漠不關心，對於任何事的價值看法很容易就轉將其轉換為金錢價值，相信錢就是萬能。而且對未來充滿較多的不確定感，也會有疏離的情況(蔡勇美、章英華，1997)。

第四節 研究假設與架構



綜合相關文獻和研究，新階級雖然與一般勞工階級一樣為受雇者，但因為「專業技術」、「文化資本」等因素，使其在思考上更具複雜性。本研究試著提出以下幾點新階級可能的工作價值觀：

1. 新階級之工作自主性較同為受雇情況的勞工階級高，但相較於擁有資本的舊中產階級來看，新階級自主性較低。
2. 新階級擁有的專業及自主性，相較於勞工階級，較重視價值性看法。
3. 新階級因其自身專業能力，相信努力可以成功，相較於勞工階級及舊中產階級來說，對於向上流動機會較看好。

4. 新階級屬於擁有較多利益的一群，因此對於目前工作公平合理的情況，應該會較其他勞工階級好。但由於仍屬於受僱者，有某些程度的被剝削，因此相較於舊中產階級來說，應該會認為目前工作較不公平合理。
5. 新階級由於其工作特質通常屬於高專業性，能夠透過自己的專業能力去掌控，因此其整體的工作滿意程度，較勞工階級高。

本研究擬以下圖之架構進行：

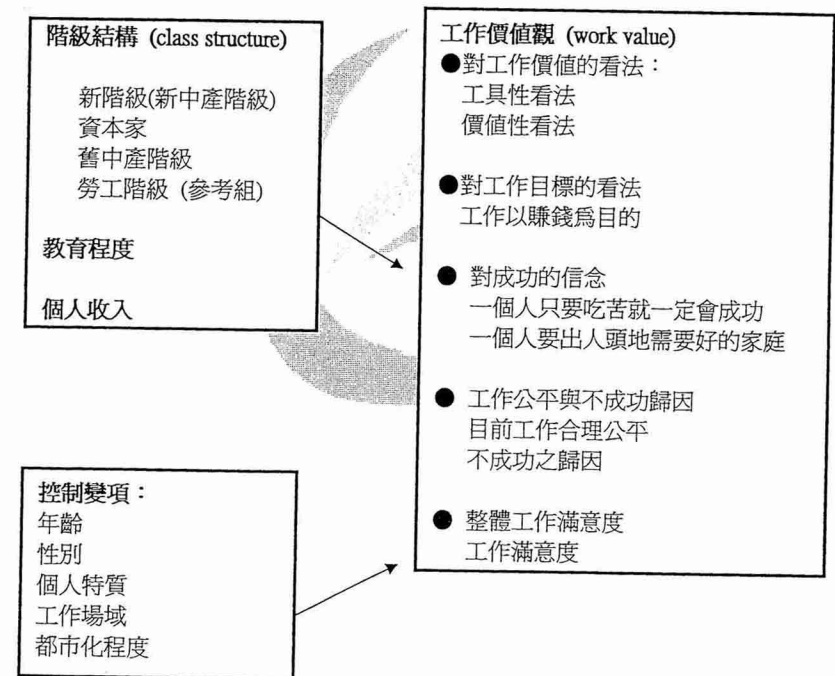


圖 2-1 研究架構圖

第三章 研究設計

第一節 研究資料來源與研究樣本特性

本研究所使用的為「台灣社會變遷基本調查計畫第五期第一次-工作與生活組問卷」，該份問卷曾於 2005 年 5 月在臺北縣市、台中縣、彰化縣、南投縣、嘉義縣、台南縣、高雄市地區進行預試，以實地面訪進行訪問了成功樣本數 124 人，據此進行問題的篩選及修正。本計畫是以台灣地區年滿 18 歲及以上之中華民國國民為研究母體，並以台灣地區戶籍資料檔為抽樣名冊，利用分層等機率三階段抽樣法，抽出受訪對象。本次訪談於 2005 年 12 月 31 完成，共計有 2171 位民眾成為受訪者(章英華、傅仰止，2006)。

由於本研究的主題為工作價值觀的探討，因此排除了「沒有工作」、「學生、就學或在受訓當中」、「已經退休」、「家庭主婦且沒有工作」、「身心障礙、生病不能工作」，篩選後共有 1387 位受訪者。之所以排除掉已退休者，乃是因為在許多的分析變項中，已退休者都不須作答，即使併入分析仍會有因未作答而被排除的情況，因此本研究主要還是以調查當時有工作者為分析對象。

第二節 概念定義與變項測量

本節中主要是在研究概念上的操作化，我們將分別從解釋變項、控制變項、依變項等研究中所使用之變項加以說明並闡明分類方法，茲分述如下：

一、解釋變項—新階級的測量

Weber 對於階級的看法乃是脫胎自 Marx，不過就 Weber 而言，階級情況最終而言，就是市場情況；然而從市場情況來給階級分類，除了可根據 Marx 依是否有生產工具的產權區分之外，也可根據勞動生產中所需的不同教育資格或技能作區分，許多具有不同教育資格、技能與生活機會的職業，往往也就構成了不同的階級(黃毅志，2002)。McAdams(1987)也曾提到，在多項的研究中如果要區分出各階級，目前多是以客觀的職業來進行，也就是要將「職業」轉為「階級」。在新階級的測量上，本研究亦整理了相關研究中使用的方式(見附錄一)，在參考各研究者對於階級之操作性定義後，我們可以知道，在各種的操作性定義中，「專業技術」與「擁有資本」為階級區分之重要指標，其中擁有資本的部份，乃是取決於是否為雇主，以及雇用人數的狀況。

因此本研究將使用本調查計畫(章英華，傅仰止，2006)中「請問您是老闆還是員工」、「您們機構或公司的員工一共有多少人」、以及「社會變遷職位分類表」中的職位，去進行本研究之解釋變項階級之操作性定義，步驟如下：

1. 是否為雇主的部份，使用「請問您是老闆還是員工」，其中的「自己當老闆，而且有雇用別人」及「自己一人工作，沒有雇用其他人」為雇主；其他的如「幫家裡工作，有拿薪水」、「幫家裡工作，沒有拿薪水」、「為私人雇主或私人機構工作」、「為公營企業工作」、「為政府機構工作」、「為別人工作，沒有固定雇主」、「家庭代工」、「其他」列為非雇主。
2. 雇用人數的部份，使用「您們機構或公司的員工一共有多少人？」，其中由於在上述是否為雇主的項目中回答「自己一人工作，沒有雇用其他

人」、「為別人工作，沒有固定雇主」、「家停代工」、「其他」此四項者，均不需填寫雇用人數的變項題目，因此在此項會被歸類為「9999 不適用」，因此我們在部門人數中，便將 9999 不適用之情況列為「機構員工 0 人」，主要是不希望這些人若變為遺漏值後，就被排除分析，但設為 0 人也不會去影響到我們對於階級的分類，因為回答這四個項目的人如果不是自己一人工作，不然就是原本即為「非雇主」。因此將雇用人數「10 人以上」視為資本家、「0~9 人」為小資本家。其中小資本家與自營商合併為舊中產階級。

3. 職業地位部份是用「社會變遷職位分類表」先進行職業地位初步分類，類別分為「雇主與總經理」、「專業及半專業人員」、「自營商」、「事務性工作人員、非技術工、農林牧工」(見表 3-1)

表 3-1 職位專業程度分類表

職位
雇主與總經理
《專業及半專業人員》
<ul style="list-style-type: none"> 主管或經理、校長、民意代表、辦公室監督；大專教師、研究人員、助教、研究助理；中小學、學前特教教師、補習班或訓練班教師；法學專業暨半專業人員；語文、文物管理專業人員；藝術、娛樂專業暨半專業人員；宗教有神職及無神職之半專業人員；醫師、藥師、醫療、護士、助產士、護理師；會計師及商學專業暨半專業人員；農業生物專業人員暨技術員或助理；工程師及相關電子、化學、探礦、工業工程、製圖、航空、航海等技術員

固定攤販與市場售貨(自營商)
《事務性工作人員、非技術工、農漁牧工》
辦公室事務性工作、顧客服務事務性工作、會計事務、出納事務、商店售貨、旅運服務生、餐飲服務生、廚師、家事管理、理容整潔、個人照顧、保安工作、營建、探礦技術工；金屬、機械技術工；其他技術工；工友、小妹；看管工；沒店面售貨小販；清潔工；農業操作半技術工；生產體力非技術工；搬運非技術工；工業操作半技術工；組裝半技術工；車輛駕駛及移運設備操作半技術工；農林牧工作人員、漁民

4. 新階級操作性結構如表 3-2，在編碼的時候以連結方式進行：

表 3-2 新階級操作性結構

	階級類別	雇用人數	職業地位
雇主	資本家	10 人以上	---
	舊中產階級	0~9 人	小資本家
		----	固定攤販與市場售貨(自營商)
非雇主	新階級	----	總經理、專業及半專業技術人員
	勞工階級	----	事務性工作人員及非技術工、農漁牧工

經過上述操作性定義的編碼後，從表 3-3 可以看出在本次研究中台灣社會階級結構的分佈情形，在階級的分類上，資本家佔 1.8%、新中產階級佔 31.4%、舊中產階級佔 18.5%、勞工階級佔 48.2%。

表 3-3 2005 年台灣社會階級結構

階級	次數	百分比
資本家	25	1.8%
新階級	427	31.4%
舊中產階級	252	18.5%
勞工階級	655	48.2%
總計	1359	100.0%

註：原樣本 1387，扣除掉「軍人」及「不適用」之遺漏值共 27 位。

二、社會階層其他變項—教育程度、個人收入

在本研究中的社會階層測量，除了階級結構之外，另以「教育程度」及「個人收入」這二個解釋變項來做測量：

1. 教育程度：其中將教育程度轉換為教育年數，測量方式為：無=0，自修、小學=6，國(初)中、初職=9，高中普通科、高中職業科、高職、士官學校=12，五專、二專、軍警專修班、軍警專科班、空中行專=14，三專=15，軍警官學校、大學=16，碩士=18，博士、其他=22；分數越高代表其教育程度越高。
2. 個人收入：個人收入的測量方式為：無收入=0，1 萬元以下=0.5，1 萬至 2 萬=1.5，以此類推，至 20 萬以上至 30 萬以上=25，30 萬以上=35。

三、其他控制變項的測量

在此控制變項及下一階段的依變項測量上，本研究會在適當時機使用「因素

分析」(factor analysis)來將變項做一整理，因素分析主要是用來將一群變項用少數的幾個變項來描述，其策略是根據變項間的相關來推論它們背後共同潛在因素，在這個過程中的標準就是抽取出的成份或因素能充份代表或估計我們的觀察變項(王叢桂、羅國英，1992)。在因素分析中會使用萃取技術來判定一群變數之間相關的潛在因數，雖然有很多種萃取方法，最常用的一種稱為「主成份分析」(principle component)。此外用來決定萃取因數數的標準，通常是特徵值(eigenvalues)，SPSS 計算潛在因數數並以降幕順序分配每一個因數一個「特徵值」，習慣上特徵值大於 1 的因數會被視為顯著(Miller，2006)。而在萃取法建議保留 2 個以上的因數時，就需要「轉軸」。在本研究中使用的轉軸方式為「直交法」(Orthogonal Rotations)，這種轉軸法是假定所萃取的因數間沒有共同的關聯，彼此是相互獨立的。目的在於要儘可能的產生有明確區隔的因數。而在直交法中，以最大變異法(Varimax)最為常用。

(一)個人特質

表 3-4 個人特質因素分析負荷量表

因素	包含變項	負荷量	解說總變異量
因素 1	「比較放不開」	.748	17.934
	「懂得放鬆且會處理壓力」	-.574	
	「外向、擅於社交」	-.442	
	「容易緊張」	.738	
因素 2	「想像力豐富」	.779	15.258
	「外向、擅於社交」	.523	