

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

工作彈性與組織承諾：台灣與南韓之比較 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 97-2410-H-004-054-
執行期間：97年08月01日至98年07月31日
執行單位：國立政治大學社會學系

計畫主持人：張峰彬

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：侯岱伶

報告附件：國外研究心得報告

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 98 年 10 月 30 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫 V 成果報告
期中進度報告

(工作彈性與組織承諾：台灣與南韓之比較研究)

計畫類別：V 個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 97-2410-H-004-054

執行期間：97 年 8 月 1 日至 98 年 7 月 31 日

計畫主持人：張峰彬

共同主持人：

計畫參與人員：侯岱伶

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)：V 精簡報告 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

V 赴國外出差或研習心得報告一份

赴大陸地區出差或研習心得報告一份

出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份

國際合作研究計畫國外研究報告書一份

處理方式：除產學合作研究計畫、提升產業技術及人才培育研究計畫、列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權，一年二年後可公開查詢

執行單位：國立政治大學社會學系

中華民國 98 年 10 月 30 日

論文題目：工作自主性、工作彈性與組織承諾：台灣與南韓之比較研究
(Job autonomy, Job Flexibility and Organizational Commitment: A Comparative Study in Taiwan and Korea)

作者姓名：張峰彬

服務單位：政治大學社會學系

職 稱：助理教授

通訊地址：台北市文山區（116）指南路二段 64 號 國立政治大學社會系

聯絡電話：29393091 轉 51653

Email：fchang@nccu.edu.tw

本論文為行政院國科會 97 年度專題研究計畫
(NSC-97-2410-H-004-054) 的部分研究成果。

關鍵字：組織承諾、工作自主性、工作彈性、工作-家庭衝突性、
東亞社會勞力市場、比較研究

論文摘要：

在全球化而且多變的現代勞力市場當中，工作者的組織承諾一直是個重要的研究議題。一般人所經常關心的是「具有何種特質的人會效忠於公司？」以及「什麼樣的工作環境會影響組織承諾？」等問題。以往多數有關組織承諾的文獻經常會受到單一國家之觀察經驗所限制，因此不容易得到具有一般性的理論。為了克服理論概化上的限制，跨國比較研究能夠提供一個有效驗證理論假設的方法。本研究利用 2005 年 International Social Survey Program (ISSP) 的工作取向研究計畫所收集的跨國相同問卷題目資料進行組織承諾在台灣與南韓的比較研究。台灣跟南韓都受到儒家文化的深厚影響，而且在近代發展歷史上，同樣遭遇過日本帝國主義的殖民經驗。同時，在二次大戰之後經歷過以出口導向為基礎的快速經濟發展。雖然兩國擁有在文化和近代歷史經驗上的類似性，但在經濟結構上卻有相當大的不同。台灣的勞力市場由於中小企業盛行，在工作環境上會有較大的彈性。韓國的勞力市場則是因為受到大企業主導的影響，工作者在職場上較缺乏自主的工作空間。這些相關的結構因素勢必會影響到工作者的組織承諾。透過實證資料分析，本研究發現：對於韓國的受僱者，從事於有自主性的工作對組織承諾會有正向的效果。其次，工作彈性對組織承諾也會有正向的效果，而此效果在台灣會比在韓國顯著。另外，工作和家庭之間的衝突性對組織承諾會有負向的效果，而且此負向效果在韓國會比在台灣顯著。透過這個跨國比較，我們看到台灣和南韓兩國在影響組織承諾的機制上存在相似和相異的地方，這些研究發現有助於一般性理論的建立，同時也可以成為未來施政者在擬定勞力市場相關政策時的重要參考。

ABSTRACT

With the changing labor market, organizational commitment is still an important issue for social science research. For this research, data from International Social Survey Program (ISSP 2005: work orientation) are used to examine the relationship between job flexibility and organizational commitment in Taiwan and Korea. Although both countries have the similar cultural backgrounds and colonial experience, the economic structures are rather different from each other. In Taiwan, the small- and medium-sized enterprises play a major role in the economic development process. Workers in Taiwan usually can enjoy more job flexibility than their counterparts in Korea. In Korea, the big companies dominate the domestic and the international markets. For Korean workers, the control system within workplace is more hierarchical and restrict than in Taiwan. Our research findings show that job autonomy has a positive effect organizational commitment, especially in Koreaa. We also found that job flexibility and work-family conflict play important roles in decreasing worker's organizational commitment. These findings based on the East Asian context will provide an important insight for understanding the organizational commitment and work attitudes in the changing global labor market.

工作自主性、工作彈性與組織承諾：台灣與南韓之比較研究

1. 導論

自從 1950 年代以來，工作者對工作單位的向心力或歸屬感便一直是社會大眾所關心的議題 (Cohen 2003)。在一方面，雇主會希望知道：擁有何種特性的員工會效忠於公司 (Steers 1977)，以及什麼樣的工作環境會增加員工的組織承諾 (Becker 1960)，讓員工願意為公司奉獻心力。如果工作者的組織承諾太低，一天到晚想跳槽，則頻繁的人事異動不但造成公司在人力資本投資及訓練上的浪費，同時也會增加另聘新人所需之成本 (Mowday et al. 1982)。在另一方面，對社會科學家來說，瞭解工作者對工作環境的態度反應則是掌握現代社會脈動所必須面對的核心課題之一。

有學者指出台灣跟南韓勞力市場的結構性差異可以用來解釋兩地工作者不同的行為模式。例如，在彈性較大的台灣勞力市場中，工作者離職轉業的頻率會高過南韓 (Chang 2007)。然而，在 1997 年的亞洲金融危機之後，韓國的雇主可以輕易解雇或遣散員工，並且許多公司鼓勵員工以提早退休的方式來節省公司人事成本上的支出。像這些員工與組織之間關係的明顯變化勢必會對組織承諾產生影響。部分韓國學者 (Park & Kim 2005) 指出，在亞洲金融危機之後，韓國的工作者逐漸改變以往為公司全力奉獻的態度而轉向以自我利益為前提的行為模式。相形之下，台灣雖然在 1997 年的金融危機風暴中，並未遭受重大的影響，但是最近的勞力市場上也出現一些重要的變化。例如，高等教育迅速擴張造成高級人力的供需不平衡。許多大學畢業生找不到穩定的工作 (聯合報 2006.08.17)，新興的工作型態如非正規就業或所謂的派遣人力則大量出現在勞力市場上。這些不穩定的雇用關係之發展，使得組織承諾在台灣與南韓成為一個有必要進行系統性探討的重要議題。

在以往有關組織承諾的文獻當中，多數是建立在單一國家的觀察基礎上。即使是從跨國比較的觀點來探討組織承諾，也多數集中在以西方國家為主體在和少數東方國家如日本的比較 (Lincoln & Kalleberg 1991)。至於，東亞國家之間的比較則較為少見。為了彌補文獻上的缺失，本研究計畫的目的乃是要利用實證資料，企圖從結構的觀點比較台灣跟南韓在組織承諾方面的差異，並且探討工作自主性和工作彈性在不同的台灣跟南韓經濟結構中如何型塑出不同的組織承諾。

2. 文獻探討與研究假設

組織承諾(organizational commitment)通常是指在某種程度上，個人參與而且認同一個特殊的僱用組織，並進而願意以組織成員之身分進行活動 (Halaby 1986; 姜定宇, 鄭伯璦 2003)。以組織承諾而言，通常影響組織承諾的因素可以涵蓋兩個層面：工作結構層面，以及工作者個人層面的特質。由於台灣跟南韓的工業化經驗產生不同的經濟結構，工作者在這兩個不同的工作環境與機會當中，會被型塑出相異的工作態度。

A. 工作結構層面

一、公司規模：中小企業 vs. 大公司 vs. 政府部門

台灣與南韓在文化和社會經濟發展經驗上，有許多類似的地方。例如台灣跟南韓擁有共同的儒家文化背景，重視父權式的價值與規範。在歷史經驗上，台灣與韓國在二十世紀初期都受到日本的殖民統治，而且在二次大戰之後，兩者同樣經歷了快速經濟成長與教育擴張。尤其是 1960 年代以後，兩者的出口導向經濟帶領其國民在很短的時間內脫離貧窮國家的處境。然而，這兩個國家所採取不同的經濟策略為其人民創造出不同的機會結構 (Hamilton & Biggart 1988)。例如，韓國政府在經濟發展初期推動資本密集的工業政策。在六十年代，韓國政府選擇性地對某些出口導向的公司給予補貼利率之優惠措施。這一系列的政策培養出一些家族式經營的大型企業集團 (재벌 Chaebol)。相對於資本密集式、強調重工業的韓國經驗，台灣的經濟發展策略則比較是走勞力密集、重視輕工業的路線。長期以來，進入大公司工作成為韓國的年輕社會菁英所熱衷的職涯選擇 (Amsden 1989)。以內部勞力市場的觀點而言，大公司所提供的相關福利比較完善，而且無論在工作保障或工作報酬上會比在中小企業來得高。另外，公司內部勞力市場經常會產生公司特有的人力資本，由於這種特殊知識與技術在其他公司裡可能派不上用場，因此也會降低員工離職的意願。

於是，我們預期：

假設 1A：對於在大公司工作的受僱員工會有較高的組織承諾。而此效果在韓國會比在台灣顯著。

另外，台灣和南韓的職業結構當中，有很大比例的勞動力是在政府機構或公營企業工作。由於政府或公營企業所提供的工作環境和工作條件比較穩定而有保障，受市場景氣波動的影響相對比較小。因此，相較於一般私人企業，當公務員會有較高程度的組織承諾。同時，由於在台灣的勞力市場是以中小企業為主

力，許多台灣中小企業的員工，常以自行創業當作職業生涯的目標，對於在正式組織裡面謀求穩定晉升機會的重視不如韓國（Chang 2006）。因此，在政府部門工作對組織承諾的影響效果，在南韓會比在台灣顯著。我們可以預期：

假設 1B：在政府機關或公營企業工作的受僱者會比私人企業受僱者擁有較高的組織承諾，而此效果在韓國會比在台灣顯著。

二、工作自主性

依照 Hackman & Oldham（1976,1980）的觀點，工作自主性(autonomy)是五種核心工作特質之一。工作自主性是指員工在工作上所能執行的決策內容和範圍。一個能獨立作業、擁有決策自主權的工作者可以對工作成果負責，並且能夠了解個人的投入對工作成果的貢獻在什麼地方（Guest 1992）。另外，當員工能夠參與生產決策時，表示公司重視員工的意見，因此可以增加員工對組織的向心力和忠誠度。學者已經指出工作自主性和組織承諾之間存在正向的關係（Lincoln & Kalleberg 1990; Mathieu & Zajac 1990）。

韓國的企業組織類似日本都是以少數大財團主導著整個國家的經濟發展。學者認為韓國民眾集體主義的傾向高過日本（Hofstede 1980）。我們認為以中小企業著稱的台灣在集體主義的傾向上也會低於南韓。另外，在管理風格上，由於韓國的勞力市場科層化比在台灣明顯，而且傾向權威命令式的管理作風（Sommer et al. 1996），所以在工作場所上能夠獨立作業的機會，在台灣會高於南韓。在韓國的工作場合當中，較缺乏個人的自主空間，所以韓國受僱者在考量組織承諾時，對工作自主性的敏感度會比台灣受僱者來得高。

我們可以預期：

假設 2A：受僱者的工作自主性在台灣會高於南韓。

假設 2B：受僱者的工作自主性對組織承諾會有正向的影響效果，而且此效果在南韓會比在台灣顯著。

三、工作彈性

由於沒有複雜科層結構的負擔，台灣中小企業為人所稱道的特色是能夠迅速調整生產結構來因應世界市場需求的變化。相對於韓國喜歡單一工廠式的大量生產（in-house mass production），台灣的中小企業生產體系則有彈性協力組織的支援（陳介玄 1994）。當工作結構越有彈性，則員工越有機會去掌握工作環境條件並發揮個人的時間和資源的配置能力。因此我們預期：

假設 3：工作彈性對組織承諾會有正向的效果。而此效果在台灣會比在韓國

顯著。

B、個人層面因素：工作-家庭衝突性

組織承諾除了受到工作結構的影響之外，也會受到工作者個人特質的影響。根據 Brinton et al. (1995) 的觀察，韓國的企業經常是集中在少數幾個大都市附近的地區，而台灣的工業化經驗則是有許多的中小企業散佈在各個中小都市和鄉鎮地區。在韓國工作所需的上下班通勤時間會比在台灣所需的時間長，如果再加上缺乏中小企業在人力配合上的彈性，這些結構條件的限制會使得韓國受僱者很難兼顧到工作與家庭的任務需求。由於韓國受僱者在工作與家庭之間的衝突性壓力比在台灣來得大，我們預期：

假設 4：在台灣與韓國，工作-家庭衝突性對組織承諾會有負向的效果，而此效果在韓國會比在台灣顯著。

3. 資料來源與研究方法

A、研究資料

本研究使用 International Social Survey Programme (ISSP) 在 2005 年從 32 個國家所收集的有關工作取向 (Work Orientation) 的問卷資料。題目內容涵蓋工作價值，工作態度以及工作經驗等方面。自從 1985 年以後，ISSP 每年針對一個重要的社會研究主題，設計統一的幾組問題，然後整合進入原先各個參加會員國已經在進行的社會調查研究計畫。受訪者家戶的選擇是以隨機抽樣的方式所決定，因此建構出具有總體人口代表性的抽樣資料。

台灣跟韓國分別在 2001 年以及 2002 年加入成為 ISSP 的會員國。有關問卷資料的收集和整理工作，在韓國部分是由成均館大學的調查研究中心負責，進行田野問卷調查資料收集的 時間是 2005 年 6 月到 8 月，在 2500 個原始樣本中，取得完成 1613 個個案，完成率為 64.5%。在選擇有工作的受僱者之下，得到 552 個受訪樣本，而在扣除研究變項有缺漏值的個案之後，最終樣本數 (20 到 65 歲) 為 510。台灣的部分則是由中央研究院社會學研究所負責推動跟執行。在 4862 個原始樣本中，取得完成 2171 個個案，完成率為 45%。在選擇有工作的受僱者之下，得到 1008 個受訪樣本，而在扣除研究變項有缺漏值的個案之後，台灣部分 (20 到 65 歲) 的最終樣本數為 822。

B、研究變項

作為本研究的主要應變項，組織承諾是以三個向度來建構測量指標 (Porter et al. 1974 ; Meyer & Allen 1991) : (一) 組織承諾行為意圖，受訪者被問到是否同意「我為了幫助公司或機構更成功，我願意比我該做的更努力」的說法，根據回答選項，我們的過錄方式是以「5=非常同意」；「4=同意」；「3=既不同意也不反對」；「2=不同意」；「1=非常不同意」。(二) 組織承諾態度，受訪者被問到是否同意「我以能在這家公司或機構工作感到光榮」的說法，過錄方式與組織承諾行為意圖相同。(三) 組織承諾動機：受訪者被問到是否同意「為了待在現在這個公司或機構，我會拒絕另一份收入比現在高得多的工作」的說法，過錄方式也與前述相同。

在自變項方面，我們認為影響組織承諾的結構性因素當中，工作自主性是個重要的影響因素。我們所使用的測量指標是受訪者對「我的工作讓我可以單獨作業」的反應。根據回答選項，我們過錄的方式是以「5=非常同意」；「4=同意」；「3=既不同意也不反對」；「2=不同意」；「1=非常不同意」。

在工作-家庭衝突性的相關變項方面，我們認為工作彈性對於受僱者能否同時滿足工作和家庭角色的雙重責任，會具有關鍵性的影響力。我們對於工作彈性的測量是根據受訪者對「工作的時候離開一兩個鐘頭去處理自己或家人的事情，對您來說困難嗎？」的回答選項，我們過錄的方式是以「4=一點也不困難」；「3=不太困難」；「2=有點困難」；「1=很困難」。

另外，我們也從受僱者對「您時常覺得家庭生活的要求干擾到您的工作？」的回答，來取得工作-家庭衝突程度高低之訊息。我們的過錄方式是以「5=總是」；「4=經常」；「3=有時候」；「2=很少」；「1=從不」。

其它影響組織承諾的工作結構性因素還包括：在公部門或不同規模的私營企業工作、工作報酬、每週工作時數、在公司服務年數、工作職位、以及工作場所的人際關係等。至於個人層面的因素，在我們的分析過程中也將會納入性別、教育程度、以及婚姻狀況等，以使用來當作控制變項。相關的基本研究變項之測量操作與描述性統計見表一。

[表一 位置於此]

為了能夠系統性地陳述研究概念與命題假設，我們提出一個影響台灣與南韓工作者的組織承諾之研究模型如下：

[圖一 位置於此]

4. 研究發現

一. 描述統計

從表一的跨國平均數比較的結果，我們發現：在本研究樣本當中，韓國受僱者位居管理階層的比例佔總樣本的 37%，而同樣的管理位階工作者在台灣只有 25%，兩者的差異達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準。這可以部分地解釋韓國樣本的平均每月收入比台灣樣本高的情形。

另外，台灣的勞力市場對家庭的友善 (family-friendly) 程度會比韓國來得高。我們發現：相對於韓國受僱者，台灣受僱者有較高的比例表示他能夠在工作的時候獨立作業。另外，台灣的受僱者也比較容易在工作的時候離開一到兩個小時去處理自己或家人的事情。所以，在台灣的勞力市場會比在韓國享有更多的工作彈性和工作決策自主權。此外，在工作-家庭衝突性方面，台灣的受僱者感受到的工作-家庭無法兼顧的衝突情形也比在韓國緩和。這些一致性的訊息可以支持台灣的勞力市場彈性高於韓國勞力市場的觀點 (Brinton et al. 1995)。

韓國工人向來以勤奮工作著稱，而且在屢次的國際工作時數比較的統計當中，韓國工人經常是名列前茅 (Forbes 2008.5.26)。在我們的研究樣本也有類似的發現。例如：韓國受僱者每週平均工作時數比台灣受僱者超出 2 個小時以上，而且這兩國的工作時數差異達到顯著水準。然而，這麼強力的工作投入，似乎沒有明顯地反應在高度的組織承諾上。從組織承諾的綜合性指標來看，台韓兩地的受僱工作者並沒有呈現顯著的差異。

雖然台灣和南韓的受僱者組織承諾的表面差異不大，但是我們認為：在不同的勞力市場結構當中，影響組織承諾的機制將會有所不同。因此，我們在下一階段透過進行多變項的迴歸分析來驗證研究假設。

二. 組織承諾的迴歸分析：台灣與南韓之比較

表二所呈現的是 OLS 未標準化迴歸係數。我們逐次加入不同的自變項用來預測台灣跟南韓受僱者的組織承諾。首先，在模型 1 和 2 當中，我們只放入性別作為單一解釋變項。我們發現：在尚未控制其他變項的情況下，不論在台灣或南韓，男性受僱者的組織承諾會高於女性受僱工作者。女性通常會因為結婚或其他家庭角色任務的因素，無法專注於工作上，從而表現出較低的組織承諾。其次，在模型 3 和 4 當中，我們加入教育年數的變項。我們發現教育程度並不會對台韓兩地受僱者的組織承諾產生顯著的影響效果。

[表二 位置於此]

另外，在模型 5 和 6 當中，我們放入一組公部門和不同私營企業規模的虛擬變項 (以 10-499 人的私營企業作為參照組)。我們在前面的理論探討當中主張：

大型企業所形成的內部勞力市場會提供較高的薪資、以及較好的福利，從而受僱員工會展現較高水平的組織承諾。從模型 5 和 6 所獲得之係數顯示：對台灣跟南韓兩地的私人企業受僱者，其公司規模越大，則表現出來的組織承諾會越高。雖然係數未達統計上的顯著水準，但數值大小與方向是符合假設 (H1A) 所預期的結果。

另外，在公部門工作的人，會比在 10-499 人的私營企業之受僱者擁有較高的組織承諾。這可能是因為政府單位或公營企業所提供的工作環境比較穩定而且有保障，所以員工會比較願意留在公部門工作。同時，這種公部門的正向效果在南韓是達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準。這表示韓國的公務員相當珍視自己的工作單位，而且對於自己身為國家公務員會帶來一種高度的榮譽感。我們的研究假設 (H1B) 在模型 5 和 6 當中，可以獲得支持。

在模型 7 和 8 當中，我們加入每個月的平均工作收入（取自然對數）和每週工作時數（取自然對數）等變項。我們發現收入對員工的組織承諾會有正向的影響效果，而且其效果達到統計上的顯著水準。這樣的結果和其他文獻的研究發現是相互一致的 (Lincoln & Kalleberg 1990)。至於工作時數的影響效果，則是負向的。

在模型 9 和 10 當中，我們加入工作年資變項。我們發現：年資越高，員工對組織的忠誠度越高（而且影響效果顯著）。雖然我們預期年資的效果可能會是非線性。但由於二次項的係數部分未達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準，我們暫時無法驗證服務年資與組織承諾之間的非線性關係。

相較於模型 7 和 8，我們發現：當加入在公司服務年資變項之後，所得對組織承諾的正向效果明顯減少（台灣樣本從 0.650 降到 0.377；韓國部分則是從 0.851 降到 0.473）。這可能是因為在台灣跟南韓的勞力市場當中，服務年資對收入具有重要的影響力。一般公司的薪資制度是按照員工的服務年資而加薪的情況相當普遍。

此外，年資除了可以表現薪資水平的訊息之外，還可以代表非物質性的報酬。像是在經年累月的正向互動中所凝聚的同事之間的友誼，經常會是提升和維持組織承諾的重要來源。而且，這些工作伙伴之間情感性的連結並不是物質性報酬所能完全替換取代的。

在模型 11 和 12 當中，我們加入工作職位變項。我們發現：位居公司的管理階層會對公司有較高的組織承諾。當然，兩者的關係也很有可能是倒轉過來。也就是說，可能是因為員工表現出高度組織忠誠度之後，才會被拔擢晉升到管理階層的位置。在目前缺乏長期追蹤資料的情況下，我們可以暫時先確定這兩者之間存在正向的關連性。

模型 13 和 14 則是加入工作自主性的變項。我們發現：工作自主性對韓國受僱者的組織承諾具有顯著的正向影響效果。然而，對台灣的受僱工作者而言，其效果並不顯著。而且，我們在進行係數的跨國比較之後，兩國樣本的係數差異達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準。這表示韓國受僱者對組織的忠誠度，有不少的部分

是來自於公司在工作流程設計上是否讓員工擁有足夠的工作決策自主性。我們如果比較模型 12 和 14 的 R-square，可以發現在加入工作自主性的變項之後，對於韓國受僱者組織承諾變異量之解釋可以額外增加 5%。

雖然，在單純的平均數比較當中（表一），我們知道台灣的受僱者所感受到的工作自主性高於韓國受僱者。然而，台灣的受僱者或許認為：在工作上能獨當一面是理所當然而且稀鬆平常的事情。因此並不會影響到個人對組織的向心力或忠誠度。然而，在比較剛性的韓國勞力市場管理制度下，如果韓國受僱者感受到在工作上不能自己做決定，而有處處聽命於上級的壓迫感的話，則會明顯地降低組織承諾。

在模型 15 和 16 當中，加入工作場合中的勞資關係。我們發現：工作場所內主管和員工的和諧關係對組織承諾具有正向的影響效果，而且此效果達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準。我們可以說，台灣受僱者在考慮是否為公司奉獻心力的時候，會比較重視主管對員工的態度。而且，從模型 13 和 15 的 R-square 比較上，單單加入一個工作場合中的勞資關係變項，就能對台灣受僱者的組織承諾變異量之解釋提高 16%。

另外，韓國的資料顯示：在控制勞資關係之後，會弱化身為管理階層對組織承諾的正向效果，並使其效果變成不顯著。這表示說：管理階層本身對組織的向心力會受到公司上下是否存在和諧關係所影響。例如，當主管和員工之間關係不和諧的時候，管理者本身恐怕也會因為要忙於應付強悍的工人反彈與工會壓力，而萌生不如歸去的想法，從而降低個人的組織承諾。

在模型 17 和 18 當中，我們開始加入個人家庭角色對組織承諾所可能產生的影響因素。我們首先考量的是婚姻狀況。我們發現已婚身份會增加組織承諾，而此效果在韓國會比在台灣顯著。我們認為：結婚是一個生命歷程當中成家立業的重大事件。由於穩定的工作和收入對於婚姻關係的維持具有重要的影響

（Oppenheimer 1988），因此婚後的工作變動會比婚前穩定（尤其對男性受僱者而言）。所以婚姻對留在勞力市場之受僱者的組織承諾會產生正向的影響效果。

模型 19 和 20 則是加入工作-家庭衝突性的變項。我們發現：當韓國與台灣受僱者感受到家庭生活經常打擾工作任務時，會對組織承諾產生負面的影響效果（韓國樣本的係數大於台灣，雖然差異未達顯著水準）。我們的研究假設（H4）在此可以獲得支持。這樣的結果可以提供公司經營者的啟示是：企業主管可以透過提供 family-friendly 的管理措施（例如：產假、育嬰假、兒童照顧設施、以及彈性工作時間等等），降低工作和家庭角色之間的衝突情形，這將有助於提升員工對公司的向心力和忠誠度。

最後，模型 21 和 22 則是加入工作彈性的變項。我們發現：在工作場所上，如果員工能有 1-2 個小時的時間可以離開去照顧私人事情，則這種時間和人事管理的靈活性可以增加員工的組織承諾。不過，此一正向效果只在台灣是達到顯著水準。這表示說台灣受僱者在考慮工作去留時，會比較重視具有時間運用彈性的工作機會。我們的研究假設（H3）在此可以獲得支持。

5. 結論

利用具有代表性的隨機樣本，本研究進行台灣和南韓受僱員工組織承諾的實證比較研究。雖然台灣跟南韓都受到儒家文化的影響，而且在近代史上有類似的日本帝國殖民經驗，還有在二次大戰之後都同樣發展出口導向型經濟。但是，兩國在經濟結構上卻有所差異。台灣的勞力市場由於中小企業盛行，在工作環境上會有較大的彈性。韓國的勞力市場則是因為受到大企業主導的影響，工作者在職場上較缺乏自主的工作空間。這些結構性因素會影響到兩個國家受僱者的組織承諾。

本研究發現：對於韓國的受僱者，從事於有自主性的工作對組織承諾會有正向的效果。台灣的受僱者對工作自主性的敏感度，低於韓國受僱者。其次，工作彈性對組織承諾也會有正向的效果，而此效果在台灣會比在韓國顯著。另外，工作和家庭之間的衝突性對組織承諾會有負向的效果，而且此負向效果在韓國會比在台灣顯著。在南韓的勞力市場當中，兼顧家庭與工作的雙重角色之困難度會大於台灣。

為了妥善運用人力資本並且提升員工對組織的忠誠度和向心力，我們預期企業經營者（尤其在韓國）除了增加工作保障和福利之外，可以藉由提供相應的管理措施（例如：產假、育嬰假、兒童照顧設施、或彈性工作時間等等）來增加工作彈性，從而降低工作和家庭角色之間的衝突與對立。透過這個跨國比較研究，我們看到台灣和南韓兩國在影響組織承諾的機制上存在相似和相異的地方。這些研究發現有助於組織承諾的一般性理論之建立，同時也可以成為未來施政者在擬定勞力市場相關政策時的重要參考。

參考資料

(英文部分)

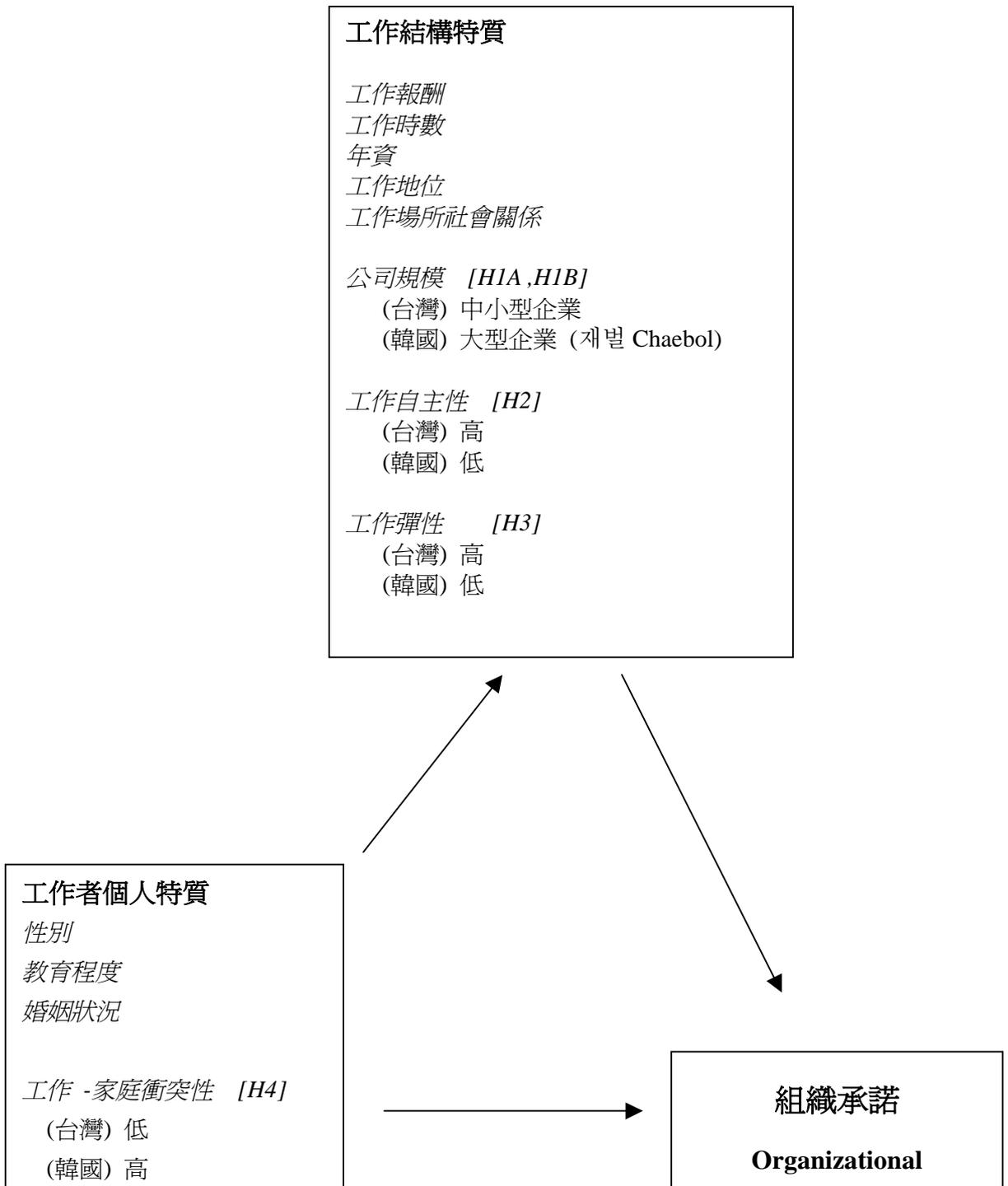
- Amsden, Alice H. 1989. *Asia's Next Giant: South Korea and Late Industrialization*. New York: Oxford University Press.
- Becker Howard S. 1960. "Notes on the Concept of Commitment." *American Journal of Sociology* 66:32-40.
- Brinton, Mary C., Yean-Ju Lee, and William L. Parish. 1995. "Married Women's Employment in Rapidly Industrializing Societies: Examples from East Asia." *AJS* 100:1099-1130.
- Chang, Fengbin. 2007. *Gender Differences: Becoming Self-employed in Taiwan and Korea*. Saarbrücken, Germany: VDM Verlag Dr. Müller.
- Cohen, Arron. 2003. *Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Gaertner, Karen N. and Stanley D. Nollen. 1989. "Career Experiences, Perceptions of Employment Practices, and Psychological Commitment to the Organization." *Human Relations* 43:975-91.
- Guest, D. 1992. "Employee Commitment and Control," in *Employment Relations: The Psychology of Influence and Control at Work*, ed. by J. F. Hartley and G. M. Stephenson. Oxford, England: Blackwell Publishers, Inc.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1976. "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory." *Organizational Behavior and human Performance* 16:250-279.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. 1980. *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Halaby, Charles N. 1986. "Worker Attachment and Workplace Authority." *American Sociological Review* 51:634-649.
- Hofstede, G. 1980. *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hamilton, Gary, and Nicole Woolsey Biggart. 1988. "Market, Culture, and Authority: A Comprehensive Analysis of Management and Organization in the Far East." *American Journal of Sociology* 94: S52-S94.
- Lincoln, James R. and Arne L. Kalleberg 1990. *Culture, Control and Commitment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mathieu, J. E. and D. A. Zajac. 1990. "A Review and Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment." *Psychological Bulletin* 108:171-194.
- Meyer, John P. and Natalie J. Allen. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resources Management Review* 1: 61-89.

- Mowday, Richard T., L. W. Porter, and Richard M. Steers. 1982. "Employee-Organization Linkage: The Case of Work Commitment." *Academy of Management Review* (8):486-500.
- Oppenheimer, Valerie Kincade. 1988. "A Theory of Marriage Timing." *American Journal of Sociology* 94:563-591.
- Porter, Lyman W., Richard M. Steers, and Richard T. Mowday. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician." *Journal of Applied Psychology* 59:603-9.
- Park, Gil-Sung and Andrew Eungi Kim. 2005. "Changes in Attitude toward Work and Workers' Identity in Korea." *Korea Journal* 45(3): 36-57.
- Shieh, Gwo-Shyong. 1992. *"Boss" Island: The Subcontract in Network and Micro-Entrepreneurship in Taiwan's Development*. New York: Peter Lang.
- Sommer, Steven M., Seung-hyun Bae, and Fred Luthans.1996. "Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees." *Human Relations* 49(7):977-993.
- Steers, Richard M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly* 22:46-56.
- Thompson, Cynthia A., Richard E. Kopelam, and Chester A. Schriesheim. 1992. "Putting All Eggs in the Same Basket: A Comparison of Commitment and Satisfaction Among Self- and Organizationally Employed Men." *Journal of Applied Psychology* 77(5):738-743.

(中文部分)

- 陳介玄.1994. *協力網絡與生活結構-台灣中小企業的社會經濟分析*。聯經出版社。
- 姜定宇，鄭伯璦. 2003. "組織忠誠、組織承諾、及組織公民行為研究之回顧與前瞻." *應用心裡研究* (19) 175-209.

圖 一. 影響台灣與南韓組織承諾之研究模型



表一. 研究變項之操作與基本統計描述^a

變項名稱	變項測量與描述	(I) 台灣		(II) 南韓	
		Mean	(S.D.)	Mean	(S.D.)
I. 應變項					
組織承諾	請問您同不同意下面這些說法？	10.10	1.98	10.06	2.50
組織承諾行為意圖	我爲了幫助公司或機構更成功，我願意比我該做的更努力 5=非常同意 4=同意 3=既不同意也不反對 2=不同意 1=非常不同意	3.83^{tk}	0.73	3.74^{tk}	0.88
組織承諾態度	我以能在這家公司或機構工作感到光榮 5=非常同意 4=同意 3=既不同意也不反對 2=不同意 1=非常不同意	2.73	1.04	2.83	1.32
組織承諾動機	爲了待在現在這個公司或機構，我會拒絕另一份收入比現在高得 5=非常同意 4=同意 3=既不同意也不反對 2=不同意 1=非常不同意	3.54	0.81	3.50	0.92
II. 自變項					
性別	1=女性；0=男性	0.46^{tk}	0.50	0.40^{tk}	0.49
年齡	受訪者年齡	37.95	10.48	37.55	9.97
教育程度	受訪者受教育年數	13.71	4.13	13.89	2.81
婚姻狀況	1=單身；0=其他	0.37	0.48	0.31	0.46
	1=已婚有偶；0=其他	0.58	0.49	0.63	0.48
	1=離婚或分居；0=其他	0.04	0.19	0.04	0.19
	1=喪偶；0=其他	0.01	0.10	0.01	0.11
工作特質					
公司規模	您的機構或公司的員工一共有多少人？(未含自營業者)				
	10人以下	0.20^{tk}	0.40	0.25^{tk}	0.43
	10-499人	0.47	0.50	0.53	0.50
	500人或以上	0.14	0.35	0.10	0.30
	政府或公營企業	0.19^{tk}	0.39	0.12^{tk}	0.33
工作收入	請問您每個月的工作收入差不多有多少？(換算2005年之美元)	1272.5^{tk}	814.2	2083.6	1409.4
每週工作時數	請問您平均每週工作幾小時？	45.55^{tk}	13.09	47.70^{tk}	15.49
在公司服務年數	您在目前的這個工作機構或公司工作多久了？ ____ 年	6.93^{tk}	7.61	5.86^{tk}	6.77
管理人員	請問您的工作有沒有管理其他員工？ 1=有 0=沒有	0.25^{tk}	0.43	0.37^{tk}	0.48
工作自主性	我可以單獨作業。 5=非常同意 4=同意 3=既不同意也不反對 2=不同意 1=非常不同意	3.79^{tk}	0.81	3.26^{tk}	1.13
工作彈性	工作的時候離開一兩個鐘頭去處理自己或家人的事情，對您來說 4=一點也不困難 3=不太困難 2=有點困難 1=很困難	2.71^{tk}	1.03	2.43^{tk}	0.87
工作場所社會關係	一般說來您認爲您工作場所內主管和員工之間的關係好不好？ 5=非常好 4=不錯 3=不好不壞 2=蠻差的 1=非常差	3.86	0.78	3.79	0.76
工作-家庭衝突性	您時常覺得家庭生活的要求干擾到您的工作？ 5=總是 4=經常 3=有時候 2=很少 1=從不	1.71^{tk}	0.78	1.87^{tk}	0.83
	N=	822		508	

^a 資料來源：台灣：台灣社會變遷研究計畫，2005；韓國：Korean General Social Survey(KGSS)，2005

^{tk} 表示平均數的差異在跨國比較時達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準。

表二・組織承諾的 OLS 未標準化迴歸分析：台灣 vs. 南韓

變項	M1 台灣	M2 南韓	M3 台灣	M4 南韓	M5 台灣	M6 南韓	M7 台灣	M8 南韓	M9 台灣	M10 南韓	M11 台灣	M12 南韓	M13 台灣	M14 南韓	M15 台灣	M16 南韓	M17 台灣	M18 南韓	M19 台灣	M20 南韓	M21 台灣	M22 南韓		
女性	-0.389**	-0.420+	-0.392**	-0.384+	-0.383**	-0.284	-0.211	0.045	-0.247+	0.044	-0.21	0.181	-0.206	0.236	-0.176	0.218	-0.182	0.235	-0.187	0.269	-0.174	0.25		
教育年數			0.027	0.058	0.01	0.04	-0.022	-0.026	0.004	0.006	0.001	-0.004	-0.001	-0.026	0.01	-0.03	0.015	-0.011	0.022	-0.006	0.022	-0.004		
工作結構																								
1-9 人 (10-499 人)					-0.061	-0.108	0.047	0.173	0.058	0.29	0.095	0.301	0.093	0.311	-0.091	0.13	-0.083	0.129	-0.081	0.132	-0.132	0.124		
500 人以上					--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		
政府或公營企業					0.064	0.462	-0.047	0.186	-0.102	-0.061	-0.097	-0.019	-0.073	0.05	-0.057	0.151	-0.031	0.197	-0.015	0.173	-0.041	0.172		
					0.597**	0.895*	0.466*	0.903**	0.173	0.638+	0.248	0.736*	0.266	0.945**	0.229	0.944**	0.219	0.983**	0.183	0.947**	0.21	0.958**		
工作月收入(ln)									0.650***	0.851***	0.377**	0.473*	0.273+	0.334	0.263+	0.26	0.191	0.251	0.152	0.185	0.155	0.125	0.132	0.115
每週工時(ln)									-0.375*	-0.680*	-0.272	-0.528+	-0.278	-0.555+	-0.275	-0.467+	-0.145	-0.336	-0.122	-0.329	-0.103	-0.25	-0.075	-0.228
年資											0.059*	0.113*	0.049+	0.110*	0.050+	0.111*	0.052*	0.118*	0.047+	0.095+	0.050*	0.099*	0.047+	0.102*
年資 ² /100											-0.042	-0.172	-0.016	-0.173	-0.02	-0.181	-0.057	-0.195	-0.046	-0.142	-0.059	-0.146	-0.046	-0.149
管理職位											0.566***	0.680**	0.563***	0.545*	0.524***	0.325	0.514***	0.337	0.518***	0.366	0.493**	0.329		
工作自主性													0.113	0.508***	0.049	0.470***	0.051	0.457***	0.040	0.454***	0.024	0.448***		
工作場所社會關係															1.013***	0.700***	1.015***	0.711***	1.000***	0.682***	0.957***	0.668***		
家庭角色																								
已婚																	0.176	0.488*	0.229	0.520*	0.229	0.486*		
工作-家庭衝突性																				-0.181*	-0.280*	-0.174*	-0.264*	
工作彈性																						0.158*	0.126	
Constant	10.278***	10.232***	9.904***	9.406***	10.033***	9.496***	7.288***	6.484***	8.162***	7.792***	8.802***	8.746***	8.459***	7.612***	4.706***	4.799**	4.730***	4.764**	4.923***	5.434**	4.784***	5.161**		
Observations	822	508	822	508	822	508	822	508	822	508	822	508	822	508	822	508	822	508	822	508	822	508		
R-squared	0.01	0.01	0.01	0.01	0.03	0.03	0.05	0.06	0.08	0.09	0.09	0.1	0.09	0.15	0.25	0.19	0.25	0.2	0.25	0.21	0.26	0.21		

+; p < 0.10; *, p < 0.05; **, p < 0.01; ***, p < 0.001 ____ : 表示平均數的差異在跨國比較時達到 alpha=0.05 的顯著水準。

台灣：台灣社會變遷研究計畫，2005；南韓：Korean General Social Survey(KGSS)，2005

(計畫成果自評)

雖然組織承諾已經是個大家耳熟能詳的研究議題，但在東亞社會比較研究領域裡面，這個議題還是處在一個起步的階段。由於台灣和南韓加入 ISSP 研究計畫，讓我們能夠取得具有代表性的機率樣本來針對組織承諾進行比較研究。透過文獻閱讀、資料分析、訪談、以及兩次近距離觀察韓國社會的近況，奠立了一個良好的比較基礎。本研究成果的確在實證資料上，發現台灣勞力市場的工作彈性大於南韓的勞力市場，而且工作-家庭衝突性在台灣會比較緩和。我們驗證了影響組織承諾的機制在台韓兩地有相似和相異之處。

在最初的構想當中，並未預期工作自主性會對韓國受僱者的組織承諾產生特別的影響，這個非預期結果值得在未來做進一步深入的分析 and 釐清。另外，部分問卷題目設計上的不一致，造成台灣跟南韓兩份樣本資料的可比較性降低。例如，中文版的工作”升遷機會”，在韓文版卻變成工作的”發展可能性 (발전가능성)”，這樣的測量偏誤對跨國比較研究的進行，會造成相當大的影響。總的來看，本研究結果具有在社會學學術期刊發表的潛力，本研究論文將在 2009 年 11 月的台灣社會學年會發表之後，進入修改及投稿的準備程序。

韓國參訪心得 1 (2008.08.06-08.19)

緣起

本人在 2006 年 6 月取得博士學位之後，便一直希望有機會能去韓國實地參訪。雖然在芝加哥大學的時候學過基礎韓語、看過韓國電視劇、也遇見過許多韓裔留學生跟移民，但是做為一個比較社會研究的從事者，有必要在數位化的調查資料之外，親身目睹並體會韓國社會的實際面貌。為了實際瞭解型塑韓國民眾工作態度的結構環境，並嘗試進行相關資料的收集和深度訪問，因此進行本次的參訪的活動。這次的行程從 8 月 6 日到 8 月 19 日，以下報告乃以每天的經歷撰寫參訪心得。

Day 1 [8 月 6 日(三)]: 出發

經過 3 個多小時的飛行，本人在當地下午 6:30 抵達仁川國際機場。這個新機場由於設計完善多次被評定為世界最好的機場之一。就像國內的台北到桃園機場，從仁川國際機場到首爾市區，大約要花一個多小時的時間，而且距離或許更遠一些。本人搭機場巴士到下塌的明洞 Guest House。明洞 Guest House 是一個類似民宿的地方。由一對中年夫妻共同經營。男主人曾在日本工作過，後來回韓國經營民宿事業。儘管座落在首爾市人潮最多、最繁榮的明洞地區，但由於這家民宿走低價格路線，所以吸引了許多來自世界各地的旅客。

Day 2 [8 月 7 日(四)]: 永浦書店

第二天開始，我從明洞住的地方走到永浦書店，順便感受首爾市街的人群跟台北街頭的人群有何不同。相較於西方都市，台北跟首爾在文化風格上有很大的類似性。首爾市區是到處可見李氏朝鮮王朝留下來的傳統遺跡。同時，其現代建築表現的部分也相當前衛，商業大樓四處林立。首爾市是一個能夠將傳統與現代用一種獨特的方式融合共存的地方。也因為歷史淵源遠長韓國民眾對傳統文化事物的重視程度，可能是會比台灣民眾來的深厚一些。

大型書店在首爾市區是一個令人印象深刻的地方。韓國大型書店的運作可以用經營百貨公司的手法來進行，其書店賣場面積之大與品類之多，令人驚訝。同時，書籍的消費人口也不少。雖然我檢視了各式各樣的書籍，但以我目前有限的韓語能力，顯然無法消化這些龐大的訊息。

晚上時間，我和芝加哥大學的學姊高智英取得聯繫，她正在成均館大學的社會調查研究中心擔任研究員。她告訴我隔天在首爾大學有一場東亞跨國家庭比較研究的研討會。與會代表有來自台灣，日本，香港，以及韓國本地的社會學家，齊聚在首爾大學社會系，舉行一場為期兩天的論文發表會。於是往後兩天的參訪行程便如此敲定。

Day 3 [8 月 8 日(五)]: 首爾大學研討會

早上從我住的地方先搭藍線地鐵，轉綠線地鐵，再轉搭巴士，算是容易地找到首爾大學。這是我第一次拜訪首爾大學。在韓國民主化過程，以及學生運動時代，這是一個曾經風起雲湧過的學校。在經過遷校之後，目前校區是座落在漢江以南的江南區。

在這次的會議（Unfolding the Nuances of East Asian Families: Sociological Approaches to the Contemporary Dialogue）議程裡面，高智英和一位日本學者（Junya Tsutsui）聯名發表一篇比較韓國與日本擇偶過程的研究論文。我的另外一位芝加哥大同學李允碩則是和一位首爾大學的社會學家（Gyounghae Han）以及成均館大學的 Sangwook Kim 聯名發表一篇論文。李允碩師承 Linda Waite，專長領域是在家庭社會學和人口學。他目前是服務於首爾市立大學都市社會學系，擔任副教授的工作。他同時還是韓國人口學會的秘書。台灣來的學者則有中研院社會所的伊慶春教授和師範大學的林如萍教授。

這一天正好遇上北京奧運開幕式，與會人士也順帶談論著中國會用何種方式在晚會上呈獻中國的文化特色。第一天會議結束後，晚上時間並未有特殊活動安排，可能是預期大家都會想待在住的地方看電視轉播奧運開幕式。

Day 4 [8 月 9 日(六)]: 首爾大學研討會

經過第 2 天的論文發表和討論。下午的閉門會議集中在如何協調各個與會學者，將所發表的論文改寫成為一本專書的初稿，以便做為這次研討會的重要成果。同時，在會議上擬定寫作時間表，盡量讓大家的寫作進度能夠相互配合。研討會結束之後，會議主持人（Ki-Soo Eun）擔任首爾市區參訪導遊，親自駕駛小型巴士，載著與會學者參觀青瓦台。新任大統領李明博為展現親民作風，調整青瓦台的交通和參訪管制。青瓦台當局開闢了一個小型公園區域讓國內外旅客能夠，近距離看見這個韓國的最高行政機關。在以前為了維護安全之考量，青瓦台附近的交通管制相當嚴格。不過，即使有了管制範圍的放鬆，現場還是很容易看到年輕的便衣警衛在四周巡視。旅客拍照時，還會被警衛人員告知某個攝影角度是不被允許拍攝的。這種作法讓公園裡面呈現一種外弛內張的氛圍。

第二個參訪地點是觀賞“亂打”的表演，這是一種以廚房的型式結合傳統與現代的表演動作和情節，從而呈現多樣趣味的舞台劇。在劇場的外圍附近有個教會，我看到有許多人集結，準備要走上街頭進行抗議示威的遊行活動。從報章雜誌的報導得知許多韓國民眾不滿最近李明博的施政，自從進口美國牛肉事件，便引發一連串的燭光示威晚會。這也會讓人理解到剛才在青瓦台附近所瀰漫的警戒和緊張的氣氛。

Day 5 [8 月 10 日(六)]: 韓國民俗村、朴泰煥奧運游泳金牌

在我高智英學姐的引導之下，我和日本學者（Junya Tsutsui）以及兩位來自香港的學者，進行韓國民俗村的參觀訪問。這是位在龍仁市水原地區一個特別的文化觀光景點。這個民俗村生動地重現古代韓國不同社會階層民眾的生活方式與內

容。一整天的行程讓人親身感受深厚的韓國歷史以及特殊的民俗文化。

另外，韓國泳將朴泰煥非預期地贏得 400 公尺金牌，這是韓國在游泳表現方面第一枚奧運金牌，舉國歡騰的氣氛，讓我見識到韓國人的愛國情操。以人口比例和得牌數目來說，韓國的確是個表現相當傑出的國家。像這種拼命的精神，在韓國社會到處可見。韓國人的工作時數屢次在國際比較上名列前茅。不過，不太和諧的勞資關係方面，則一直是降低國家競爭力排名順序的主要障礙之一。

Day 6 [8 月 11 日(一)]: 首爾大學圖書館

這是我第一次進入首爾大學圖書館。類似台灣的台大，對韓國年輕人而言，能進「首爾大學」讀書是一件極為光榮的事情。韓國社會的教育競爭和補教相關事業的蓬勃發展跟台灣的情況相比是有過之而無不及。對外國人而言，使用首爾大學圖書館的資源並不困難，只要更換證件即可進入。但對英文使用者而言，圖書館工作人員對英文的敏感度和溝通能力尚有努力的空間。圖書館內社會科學類別書籍的藏書量相當多。我在翻閱時，找到一些關於韓國社會狀況的重要資料。

Day 7 [8 月 12 日(二)]: 韓國社會科學資料院、深度訪問

上午拜訪韓國社會科學資料院，它是一個很特殊而且最近剛成立的官方機構。它收集了在南韓地區進行過的各種調查資料。從前散落在各研究單位的研究者提供出自己個別所收集的資料，然後匯集到這個地方，建立一個類似資料圖書館的地方。它有點像 Michigan University 的 ICPSR，採會員制，而且取用資料須付費。我原先以為可以聯絡上以前在芝加哥大學的學弟金石鎬，他剛取得博士學位，正在多處地方兼差任職（包含他的母校成均館大學的社會調查中心）。結果，沒有遇上。他安排另外一位韓國本地的政治學研究生接待我，並由他向我介紹院內的相關設備。

下午繼續回到首爾大學圖書館閱讀資料。到了晚上，透過高智英學姐的協助，我進行一次深度訪問。受訪者是一位 30 多歲的髮型設計師。她受僱於一家小型髮型工作室。由於家境貧困，她從十多歲就已經開始從事這項行業。對於在大都市從事髮型設計工作的興衰，她個人有很深刻的體會。在徵得同意之後，我用錄音機將訪問過程記錄下來。在訪問剛開始的時候，我企圖用韓語進行訪問，但是，韓語會話的即時性和速度，超過我的韓語水平。所以，在試過幾分鐘之後，我必須先將英文問題透過高智英學姊當翻譯，詢問受訪者的成長歷程和工作經驗。而受訪者的回答也是透過高智英學姊的協助翻譯成英文。這場深度訪問讓我見識到自己韓語口說能力的限制。

Day 8 [8 月 13 日(三)]: 首爾大學圖書館

繼續在首爾大學圖書館閱讀及收集資料。

Day 9 [8 月 14 日(四)]: 光復節前夕與百貨公司前面待命的鎮暴警察

在首爾街頭上，抗議示威的集會活動頻繁。鎮暴警察經常集結在首爾市政府附近的廣場待命，以防萬一有意外事件發生時，能夠隨時因應處理。碰到一些敏感的節日像是光復節之類，首爾市的夜晚街頭便呈現一種緊張的氣氛。我看到鎮暴警察在晚上集結在許多百貨公司前面的廣場，他們大多是 20 歲左右的年輕人。他們全副武裝的戒備模樣，相對於從旁走過在逛街、購物、和看電影等熙來攘往年輕人，形成了一種強烈的對比。

首爾市民對於示威抗議事件，可能已經當成是習以為常的市民活動了。其中最受歡迎的集會地點之一是市政府前的廣場。政府當局為了避免抗議人群的聚集，就用大型警衛巴士頭尾相連地把廣場圍起來，如同架設一個大型不透明的環狀鐵柵欄。所以，韓國政府在因應抗議活動方面，似乎也發展出一套應變措施和流程。

Day 10 [8 月 15 日(五)]~Day 11 [8 月 16 日(六)] ： 教保文庫

連續兩天在教保文庫閱讀及購書。教保文庫是首爾市最大的連鎖書店。在漢江的南北邊各有一家。漢江北邊的教保文庫位在景福宮附近，它的旁邊還有抗日民族英雄李舜臣的雕像。

Day 12 [8 月 17 日(日)]: 菲律賓移工市場

週日在大學路上的一個教會旁邊，看到一個菲律賓移工的假日市場。跟台灣一樣，南韓目前也有許多外籍勞工從事辛苦低階的工作以賺取薪資。部分來自菲律賓的移工因為宗教信仰會在週日上教堂聚會。當人數增加之後，便在固定的教會外面形成一個小型的假日臨時市場。在這些攤子上面販售各式各樣的家鄉產品，像是食物、香菸、日用品、以及流行音樂等等。首爾市政府對這種臨時市場的態度似乎相當的包容，並沒有看到警察取締的情形。

Day 13 [8 月 18 日(二)]: 教保文庫

繼續在教保文庫閱讀及收集資料。

Day 14 [8 月.19 日(二)]: 返國

總體印象和結論：

總的來說，這次韓國參訪的時間相當長，讓我有機會近距離觀察到韓國社會的脈動，韓國民眾的日常生活和文化。南韓是個很有活力的國家，人民相當勤奮努力，我想在不到半個世紀時間，南韓從廢墟到繁榮的經濟成長，自然不會是憑空得到的。另外，在快速的社會變遷過程中，也有許多摩擦存在。韓國社會內在的衝突性，部分是透過頻繁的社會運動呈現出來。對東亞比較研究領域來說，我認為比較台灣跟南韓在社會運動方面的差異，在可預見的未來仍是一個重要的議題。

韓國參訪 2 (2009.07.15-07.21)

緣起

在國科會同意經費流用的情況下，本人進行第二次的韓國參訪。一方面是因為原先計畫赴美社會學年會的行程無法實現，而另一方面，則是因為這個組織承諾在東亞社會比較研究的計畫已經接近完成資料分析的部分，有必要到韓國再看一次，並收集最新的相關補充性研究資料。這其中尤其是有關 2008 年年底的一場全球性金融海嘯，很值得利用這次機會檢視並瞭解金融海嘯對韓國社會的影響，同時也要觀察它對韓國勞資關係是否造成重大的變遷趨勢。這次的行程從 7 月 15 日到 7 月 21 日，以下報告乃以每天的經歷撰寫參訪心得。

Day 1 [7 月 15 日(三)]: 出發

本人搭機在當地下午 3:45 抵達仁川機場。然後搭機場巴士到位在鐘路區的 YMCA。原先是預定要住在明洞 Guest House (跟上次一樣的地方)。但因為整修的原因，沒有多餘的空房間，於是我找到 YMCA 的地方。按照它所在的市中心位址，以每天約 35000 韓圓的房間費用而言，我的韓國友人都認為是相當低廉的價格。這表示說：首爾市的物價水準，已經和東京不相上下了。

Day 2 [7 月 16 日(四)]: 教保文庫、梨泰院

上午時間，我在教保文庫翻閱書籍，除了社會學方面的書籍有所涉獵之外，我也發現到一些日本文學作品的韓文翻譯。由於在台灣從日文翻譯成中文的書籍也很多，所以一部作品同時找到中文、日文、以及韓文等三種語言版本的書籍是不難的一件事。例如有名的日本作家川端康成的伊豆舞孃便是其中之一的例子。我曾在大學時代學過兩年日文，而赴美留學時，也曾想過進行台灣跟日本的比較研究。以東亞的台日韓三國作為比較研究的平台，我相信是一個很有意義的實證研究之領域。如今我從翻譯書籍當中，看到突破三種語言障礙的機會。希望以後有時間可以投入這三個語言文化領域之相互比較研究。

下午在梨泰院地區的路上，遇到一場街頭騷動。原來是電視偶像劇明星正在進行外景的拍攝。一位極受歡迎的男明星李勝基正在一家餐廳的 2 樓跟女主角進行劇情的演出。餐廳樓下跟外圍馬路被人潮擠得水洩不通。我在台灣不算是韓流文化當中的追星族，但是，這回讓我遇上韓國社會的追星族，看到高中階段的年輕女學生成群狂追著偶像男明星的浩大場面，是一件令人印象深刻的事情。

Day 3 [7 月 17 日(五)]: 深度訪問

有鑑於上回髮型設計師的深度訪問不算很成功，我在這次出發之前，特別訪問了一位來自釜山的韓籍河姓女研究生。她目前在政治大學攻讀碩士學位。河同學在大學時代讀過英文系和中文系，對於用中文溝通沒有問題。她個人在大學畢

業之後，輾轉換過4個工作，其中多數工作是透過親友介紹所找到的。由於畢業後曾經工作過4-5年，她對於年輕女性在韓國勞力市場的處境和所受到的不平等待遇有深刻的體會。

這回在首爾也再次麻煩高智英學姊介紹曹姓朋友跟我討論女性在韓國的工作情形與限制。由於來自濟州島的曹小姐她大學的主修是中文，又曾經在北京工作過，中文溝通沒有問題。她個人還對老舍的作品相當感興趣。這次訪問進行的相當順利。我的重要觀察心得之一是：她似乎很難在正式部門找到工作，所以長期是處在臨時性的工作上。韓國的勞力市場對三十多歲的未婚女性所提供的工作機會，似乎只剩下非正式部門的工作。未來她仍舊希望有機會能在中國北方而且是靠近韓國的地區發揮其語言方面的專長。

Day 4 [7月18日(六)]: 龍山區電子商街

今天參觀首爾市龍山區的電腦及電子商街。龍山驛是韓國高鐵(KTX)重要的一站，其車站外圍有一個大型的電腦及電子產品購物特區。其家數之多和規模之大，不下於台北的光華商場。不過，我覺得購買產品的人潮似乎不是很多。我走進一個整棟都是電子產品的百貨公司，結果三三兩兩的人在參觀，場面有些冷清。如果連在週末的情況都是如此的話，那一般上班時間的銷售業績恐怕會更加困窘。

另外，我在龍山車站附近也看到集會抗議的場面，事件的起因是都市更新計畫要拆除舊的商家和民宅。但是由於受到居住者的強烈抵抗，引起火災，後來造成人員死亡損失。一般輿論認為是警方執行過當的結果，於是有民眾集會抗議。

在韓國社會裡，記者的地位不低。民眾要透過記者的報導來獲知社會事件的真相。相對於最近台灣記者的社會地位，我想無冕王的稱號在韓國似乎比較行得通。我所認識的韓國學者也建議自己社會系的學生以「當記者」做為畢業之後找工作的優先選項之一。

Day 5 [7月19日(日)]: 夜宿首爾地下道的流浪者

首爾地鐵的乙支路站的地下道在入夜之後，有許多無家可歸的流浪者用幾張紙板鋪在地上睡覺。我細數一下，竟然有超過60位之多。雖然大多數是男性，但也有幾位女性。這似乎反應出金融海嘯的威力。一年之隔，我覺得在首爾地下通道夜宿的人數似乎有增多的趨勢。南韓政府也積極地在每週舉行工作博覽會，希望透過各種工作媒合的機制能夠幫助失業者(尤其是中年失業者)找到工作維持生計。所以在表面上，韓國迅速脫離了金融危機，並且經濟表現良好。但是在光鮮的外表下，也同時隱藏著許多貧窮跟失業的社會問題。

Day 6 [7月20日(一)]: 汝矣島上的國會和中央圖書館

為了要參觀韓國最大圖書館的藏書規模，我特地走訪位在漢江上的汝矣島。汝矣島做為首爾市的金融中心，就像紐約市的曼哈頓。在接近中午時分，我看到

許多白領工作者紛紛外出午餐，路上的人群熙來攘往，場面相當浩大。

另外，韓國的國會也是位在汝矣島上。今天正好有大批民眾為抗議媒體法的修訂，進行國會前的抗爭活動。現場附近的警衛人員跟警車也是嚴陣以待。我去參觀的中央圖書館就在國會旁邊。如果稱它是韓國的國會圖書館應該也是可以的。因為館內還有類似為國會議員所準備的特別研究區。雖然久聞其名，而且在網路上也曾經查閱過這個韓國最大圖書館的資料，但由於館內書籍的陳列不是開架式，造成藏書取得不便。所以，我個人認為還是首爾大學圖書館對外國人而言是比較方便找資料的地方。幸好，館內對於最近一兩年出版的書籍是提供開架式的閱覽服務，讓我能夠看到最新的韓國社會學相關文獻。其中有幾本是我打算要在外面書店自行購買的參考書籍。

Day 7 [7月21日(二)]: 返國。

總體印象與結論：

這次跟上一次的韓國參訪正好相隔一年，而其間發生了全球性的金融海嘯事件。在2008年年底的時候謠言四起，在報章媒體上出現各種末世般的預言，令人覺得1997年亞洲金融危機似乎要在韓國重演一次（就像冰島的情況）。不過，這次的觀察結果並不如想像中的嚴重。韓國似乎在1997年的危機當中，真的學到教訓並有所警惕和改變。然而，我所看到的夜宿地下道的流浪人口增加現象，也是一種警訊。如果貧富差距是個影響社會安定的重要因素的話，則失業和社會不平等的問題在當前的韓國勢必成為執政當局需要面對的議題。