

勞工背景、工作價值觀與對「一例一休」知覺的關聯性

龍紫君

玄奘大學企業管理學系助理教授

摘要

2016 年，我國政府推動修改勞工工作時數，期望將原有雙週 84 小時，改為單週 40 小時。在早年，多數的人認為法律是維持和組織社會秩序，或是政府菁英執政所實施的抑制力，人民只需要遵守即可，不過在現代，有少部分的學者卻相信法律是存於個人心中，個體知覺法律是多方、動態的建構，並反映出他們的周遭背景。本研究主要是藉由後者的理念，探討台灣推動修改勞工工作時數時，勞工背景、工作價值觀和對一例一休的知覺的關聯性。166 位工作者參與調查，測量了他們的生活背景、工作價值觀和對一例一休的知覺。結果顯示，不同階層職務的勞工有不同的工作價值觀，在工作價值觀中組織經濟安定會影響工作者對一例一休的知覺。

關鍵字：勞工背景、工作價值觀、一例一休、知覺



The relationship between worker's background, work values and perception of “ five-day work week plan”

LUNG,Tzyy-Jiun

Assistant professor in Department of business administration, Hsuan Chuang University

Abstract

In 2016, our government tried to revise the day work law from the 84 hours for two weeks to 40 hours for per week to improve workers' health and salary. In old days, a lot of people thought law played a role to maintain and to organize a society order, or of suppressive force exerted by the governing elite, and people just obeyed it, but however, recently, some scholars emphasized law existed in the mind of an individual person and people perceived law was as a multilayered and dynamic construct, responsive to their surrounding social situation. In this study, we tried to follow the latest point of views to study The relationship between worker's background, work values and perception of “ five-day work week plan”. 166 workers participated at this study. Perception of five-day work plan, work values and worker background were measured. The results showed different grade workers had different work value; in work values, the organizational and economical safety core could influence worker perceived the five-day work law.

keywords : Workers' background, work values, five-day work plan, perception



壹、前言

在 2016 年，我國政府推動勞工工作日數改革政策，期望將《勞動基準法》(簡稱「勞基法」)中，每七天一日的休息日制度，修改為所有勞工每七日可以有一天的例假、及一天的休息日(簡稱一例一休)制度，以確保勞工有足夠的休息時間，避免因過勞產生勞工本身或他人的問題。所謂的例假日，即是強制休假日，除天災、事變或突發事件等特殊原因，勞工有必要繼續工作外，不得使他們出勤，至於休息日則是保留彈性加班的空間，雇主可以在徵詢勞工同意後，讓勞工在法定的休息日加班，增加經濟收入，促使經濟發展。不過，在 2016 年修改勞工工作日數過程中，我國政府同時也修改了勞工特別休假日、在特別休假日、例假日與休息日加班費規定，以及刪除 7 天國定假日(包含了元旦翌日、青年節、教師節、光復節、蔣公誕辰、國父誕辰以及行憲紀念日等等)。一例一休制度於 2016 年 12 月 6 日三讀通過，雖然從政府的角度來說，修改勞動基準法的條文是為了維護人民安全、身體健康，保障工作權利，進而促進社會幸福和諧與經濟進步，修法是對勞工有益的，不過從推動到完成修法完成後的實施，從報章雜誌與期刊中都可發現每天都有很激烈的討論內容，特別是在薪資、工作機會、勞工健康與休閒等等上(請參考，紀俊臣，2017；陳博志，2017；林雅萍，2017)，是什麼樣的¹因素影響了勞工們對一例一休的知覺呢？

事實上，早年，許多學者對法律的看法是由上至下(top-down)的看法，認為法律是屬於社會規範體系，可促進人民合作，讓複雜的社會存在於一種團結的方式(如，Durkheim, 1964)或是統治階級所施加的強制力和強加意識形態的手段(如，Marx, 請參考，Giddens, 1971)。不過，近幾年來，法律似乎變得人人可以討論，每個人都可在報章雜誌中發表對某一法律的看法。雖然目前在台灣還沒有人透過實證研究方式探討人們對法律的知覺，但是在國際上，卻有幾篇相關的研究(如，Galligan, 2006; Kurkchyan, 2012 等人)。本研究期望透過他們理念，探討勞工的生活背景、工作價值觀與對一例一休的知覺。

以下，先來探究在國際上研究不同生活背景的人們對法律知覺的幾篇研究，然後在說明一例一休制度，再來解釋工作價值以及知覺的定義。

貳、文獻探討

一、在國際上探討不同生活背景的人們對法律的知覺的相關研究

目前在國際間探討不同生活背景的人們對法律的知覺的相關研究共有三篇。

首先，有關人們對法律的知覺的研究是 Merry 在 1985 年的研究。她透過人類學的角度研究美國城市郊區勞工階層對法律的知覺，在文章中，Merry 最後歸納出人們對法律與公平性的看法是受著「法律意識形態」(legal ideology)影響。此外，她也將「法律意識形態」分為兩個次級的意識形態。一，是正式呈述有關法律權利與規則的意識形態，二，是非正式個人在現實中應用評估法律後的結果的意識形態。對 Merry 來說，非正式個人在現實中應用評估法律後的利益的意識形態常常會被用來解釋正式呈述有關法律與規則的意識形態，而且個人對法律的知覺也是常常受這兩個意識形態交互影響。

其次，在 1998 年，Ewick 和 Silbey 探討居住與工作在美國紐澤西州(New Jersey)的人對與法律的集體意識，他們將研究結果利用過程來區別法律接觸前(before law)，和法律接觸中(with law)，並發現人們在接觸法律前是用正式的法律意識形態理對待它，不過當人們接觸法律後就會藉由它們本身的利益(interet)來追尋法律，並嘗試將規則的訂定偏向自己。



最後是 Kurkchian(2012)的跨國比較人們對法律與社會規範知覺的研究。在研究中，主要延續 Merry，以及 Ewick 和 Silbey 的研究理念，探討在不同國家的人們如何受到不同的法律意識形態的影響，然後建構出不同的法律知覺與社會規範。結果亦呈現出保加利亞、英國、波蘭和挪威的人們受到當地不同的法律意識形態，結構出不同的法律知覺和社會規範。

綜觀 Merry、Ewick 和 Silbey，以及 Kurkchian 的研究，可以發現三個結論：一、不同生活背景的人們對於法律知覺是不同的；二、不同的生活背景的人會形成不同的集體的意識形態；三、不同的集體意識形態會影響人們對法律知覺。

不過在 Merry、Ewick 和 Silbey，以及 Kurkchian 的研究中，她們主要使用的是社會學和人類學的觀點，在組織心理學裡，我們不常使用「意識形態」一詞，而較常使用價值觀一詞。根據 Larousse 心理學大辭典(1999)的說明，意識形態常用於社會學和政治學中，意指個體在一特定社會環境中所建構出具有一致性的信念、知識或假設，並能引導個體解釋日常生活的事件或行動，在心理學，由於「意識型態」一詞過於偏激沉重，常常避免使用。至於價值觀則是指人們做為行為、事件或目的評判標準，在心理學中，常用於四種方向，其中前兩種方向是用於說明個體得情緒、動機或目的(如，Newcomb, Turner, & Converse, 1965)，第三種是將價值觀是為組織與社會功能(Beauvois, 1994)，第四種則形成「意識形態」有關，也是普世的價值觀(Shweder, 1982)。

由於本研究並不想使用過於偏激沉重的變數，所以決定選擇為探討勞工的生活背景、工作價值觀與對一例一休知覺的關聯。

二、 一例一休制度

所謂的一例一休，指的是在 2016 年我國政府所推動的勞工工作日數改革政策。其目的主要是修正《勞動基準法》，使所有勞工每週可以有一天的例假（此例假為可勞資約定而更動，即不一定為六、日）、及一天的休息日，前者為強制性、後者則保留彈性加班的空間，以確保勞工有足夠的休息時間(請參考，維基百科，2018)。

推動一例一休主要源自於以往，勞基法只規定每七天有一天是例假日，工時為雙週 84 小時，而法定的週休二日僅在公教人員與學生實施。企業主張實際狀況單週 40 工時，每週等於員工積欠公司 2 小時，這些時數累積起來等於砍七天國定假日，而公教人員與學生實施週休二日後，也取消七天假不過現實情況各異，有些勞工週休二日，雙週 84 工時，保有七天假，另一些則是週休二日，單週 40 工時保，有七天假者，還有的是週休二日，雙週 84 工時，無七天假；或是有週休二日單週 40 工時無七天假，更或是根本沒有週休二日、超時工作、亦無七天假的雇主違法情形。因此才有一例一休與週休二例之提議。

週休兩例的草案是主張每週七天有兩個例假日，例假日除了天災、事變、突發事件等極少數因素，雇主不可以隨意要求勞工在例假日加班，勞工也無法自行在例假日上班。至於因特殊因素而使得勞工在例假日加班時，雇主必須給予加倍工資，並且補假給勞工，否則違法。因此，每工作 5 天都可休二天，全面落實週休二日，但資方認為，週休兩例會造成雇主排班彈性減少，因此普遍反對並主張週休兩例會嚴重衝擊台灣的經濟發展。

一例一休制度法案於 2016 年 12 月 6 日在立法院三讀通過，而且法案在修正時，也同時刪除《勞動基準法》原有規範的 7 天國定假日（因此元旦翌日、青年節、教師節、光復節、蔣公誕辰、國父誕辰以及行憲紀念日改為只紀念、不放假），並且增加新進人員「勞工特別休假」等相關規定。



一例一休制度自提出，到通過，然後到實施，爭議與抗爭不斷。抗議與抗爭的主題都圍繞在薪資、工作機會、休息時間、勞工健康與家庭生活等等上。如，2016年6月28日「卓永財砲轟一例一休」(出自工商時報，劉朱松撰)一文中曾指出一例一休制度中，「周日加班要發3倍薪水、還要補修，世界上沒有這個制度」；「勞工收入減少，且產業營運不了，勞工更沒有工作機會，薪水怎麼調？」的意見。又如，在2016年11月15日呂思逸在聯合影音網也撰文質疑，「七天假中小企業承受不起？勞團這樣計算後反問。」

有關「砍七天假」，政府解釋是：「過去雙週84小時的工時制度下，勞工可比照2001年之前公務員與學生享有19日的國定假日，或挪移變成週休二日，而公務員與學生於2001年起全面週休二日後，就取消7日的放假，而勞工每7日只有1日的休息作為例假，而自2016年1月1日起縮減為單週40小時後，7天假無法再挪移變成週休二日，失去功能，為統一全國的休假日，因此勞工跟著公務員與學生取消7天假，而且一來一往勞工能多出6天的休假，勞工還多出一天的51勞動節。」，然而就反對者而言，「週休二日落實與否」與「七天國定假日存廢」並無絕對相關的因果關係。此外，對於領時薪的勞工而言，七日內工作六日，前五日(平日)各工作6小時(合計30小時，計付30小時時薪)，第六日(休息日)工作4小時(休息日加班4小時，計付10小時時薪)，就等於是工作六天，卻與工作五天各8小時領取相同的薪水(40小時時薪)，並沒有真正落實週休二日，而且，時薪制勞工從此無法在這七天享有國定假日雙倍的薪水，因此收入減少，況且在普遍過勞的環境下，多出7日的休假，只是讓勞工滿足最基本的休假權利而已。

在2017年1月14日，旺旺中時民調中心曾調查民眾對一例一休等五大民生法案的評價，結果顯示50.6%民眾將一例一休列為評價最低的修法(參考，朱真楷、周思宇、林思慧，2017)。其中，反對最多的年齡層是介於30歲到59歲的人。旺旺民調中心所做的調查並不是一種實證研究，雖然他們的研究結果顯示反對的民眾的年齡層，但它們卻沒有辦法顯示不同生活背景的民眾是如何看待一例一休的制度，以及是什麼樣的價值觀影響著他們的知覺？

三、知覺的定義

所謂的知覺，是指個體理解外在環境中物體事件的整體歷程，也就是去感受、瞭解、檢定、標示外界的刺激，以及作好回應的準備(Zimbardo & Gerrig, 1999)，在2003年時，張春興認為在知覺歷程中，個體對刺激選擇、組織、解釋時，不但會超過原刺激的客觀特徵，甚至會將原刺激的特徵加以扭曲，賦予其特殊意義。

根據Kemp和Smellie(1997)想法，知覺的特點有二：第一、知覺的發生通常涉及多種感官訊息而非獨立發生；第二、由於瞬間內可能有無數個刺激發生，個體只能選擇性反應其中之一、二。

對Atkinson(2002)來說，則認為知覺基本上牽涉到資訊處理的兩種方式：一種是由上至下(top-down)方式；另一種則是由下至上(bottom-up)。前者是，在知覺辨認時，先提取舊有的知識、信念、價值觀或經驗作為辨認的依據。通常這種方式在刺激的訊息不明顯，或是心理的預期過大時，會變得很重要。也因為這種處理方式，個人內在價值觀就會影響其外顯反應。後者是從感官的刺激輸入，觸發了一系列內部認知程序，這就開始了由下而上的處理。當刺激呈現時，刺激接收者會經驗到一組感覺，並學習抽取、分析這一組感覺的特徵，進而從刺激所提供的訊息進行辨認。

因此，當政府提出一例一休提出時，人們除了透過五官，了解政策訊息外，



也會提取舊有的知識、信念、價值觀或經驗來辨認一例一休制度。本研究關心問題就是人們利用何種舊有的知識、信念、價值觀或經驗辨識一例一休制度？

四、工作價值觀的定義

在組織心理學中，價值觀，是一種處理事情判斷對錯、做選擇時取捨的標準，至於工作價值觀，則是價值觀的一個延伸，是個人經驗及文化背景混合影響下的產物（鄭伯壘、謝光進，1994），形成個人對工作內在的支持或引導系統（Super, 1970）。因此當工作者面對一例一休時，應當會提取本身舊有的工作價值觀來辨識它的。

在 1996 年，吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏的工作價值量表中，將工作可分兩大領域七種取向：（一）「目的價值」領域：與整體工作有關，較偏重人生目的的內在價值，包括自我成長取向、自我實現取向、尊嚴取向；（二）「工具價值」領域：與工作的作業內容較有關，偏重生活手段等外在價值包括社會互動取向、組織安定經濟取向、安定與免於焦慮、休閒健康與交通取向。在鍾燕宜、紀乃文和陳景元的研究(2008)中，則分為報酬與獎金、彈性工作時間、利他主義、他人肯定、自我成長、生活方式自主等六個分向。

由於一例一休法案的內容，與工作者的自我成長、自我實現、社會互動取向、組織安定經濟取向、安定與免於焦慮、休閒健康與交通較為相關，因此本研究主要是利用吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏的價值觀量表修改。

五、目前工作價值觀在組織心理學中的研究結果

目前在組織心理學中，許多學者利用工作價值觀作為自變數探討對組織型行為的影響力(如，Wood, 1981；楊明恭、葛珍珍、楊書泓，2008；林郁蕙、曾善美，2011)，結果發現不同性別、教育程度、職務、年齡或世代的工作價值觀是不同的(Chen & Lian, 2015)；工作滿意度、留職意願、工作吸引力以及等等都與價值觀有相關性很高。

學者們紛紛將這種關係歸納成為人與環境適配性的模型 (P-E fit model，如，Conomos, Griffin, & Baunin, 2013)。換言之，當環境中的工作條件能符合個體的價值觀，個體對於工作就滿意多一點，個體願意多留下來時間長一點等等。相反地，如果不符合個體的評估利益結果，那麼個體則會不滿意，不願意繼續留下來。

雖然一例一休的修正案影響的範圍不只是一個組織，而是全國私人企業，以及在公務單位的約聘雇人，不過從 P-E Fit 的理論角度來看，一例一休修正法案仍是工作環境中的一個框架，當個體的工作價值觀認為賺錢、組織穩定、工作不需經常面臨挑戰是重要的，他可能會對一例一休修改案中的工作時間的彈性、薪資、工作內容等等部分感到不滿意進而反對一例一休制度。相反的，如果個體認為工作之餘有時間從事休閒活動、不必常加班是重要的，那麼他可能會認同一例一休修改案中的限制加班。

參、研究方法

為了瞭解勞工背景與工作價值觀對一例一休知覺的影響力，本研究採用問卷調查方式進行。以下將依序介紹本研究架構、研究對象、研究工具和流程、及研究分析方式。



一、研究架構與假設

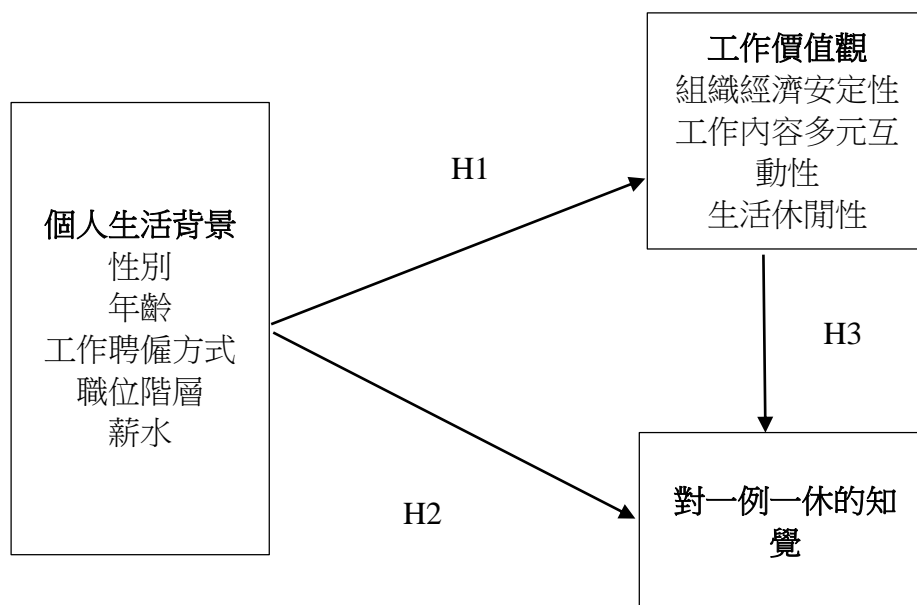


圖 1：研究架構圖

圖 1 為本研究架構。根據 Merry、Ewick 和 Silbey 以及 Kurkchian 的研究，不同的背景的人對法律的知覺會有不同，因此本研究假設 1 為：

H1：不同人口統計變數影響著受訪者對一例一休的知覺。

H1.1:不同性別的受訪者對一例一休的知覺是不同的。

H1.2:不同年齡的受訪者對一例一休的知覺是不同的。

H1.3:不同聘僱方式的受訪者對一例一休的知覺是不同。

H1.4：不同職位層級的受訪者對一例一休的知覺不同的。

H1.5：不同薪資的受訪者對一例一休的知覺是不同的。

依照 Chen 和 Lian 在中國大陸的研究發現不同性別、教育程度、職務、年齡或世代的工作價值觀是不同的，因此本研究假設：

H2:不同的人口統計變數影響著受訪者的工作價值觀。

H2.1:不同性別的受訪者的工作價值觀是不同的。

H2.2:不同年齡的受訪者的工作價值觀是不同的。

H2.3:不同聘僱方式的受訪者的工作價值觀是不同。

H2.4：不同職位層級的受訪者的工作價值觀是不同的。

H2.5：不同薪資的受訪者的工作價值是不同的。

H3.受訪者的工作價值觀會影響其對一例一休的知覺

二、研究對象與流程

本問卷發放時間是從 2017 年 3 月 1 日到 6 月 12 日。透過網路與紙本方式發放，為便利抽樣方式進行。200 位參加勞保、在私人企業工作的受訪者參與本研究，預測時，共有 30 人參加，而後正試測驗有 170 參加，均以不記名方式進行填答，最後回收可分析的有效問卷共 166 份。

三、研究工具

研究工具共分受訪者基本資料、對一例一休制度的知覺和工作價值觀量表三部分：



在受訪者的基本資料中，共有 5 題。包含了，性別(男性和女性)、年齡(20 歲以下、21 歲-30 歲、31-40 歲、41 歲-50 歲、51 歲-60 歲、60 歲以上)、聘僱方式(全職、派遣、兼職、臨時)、工作位階(高層主管、中層主管、基礎主管，及勞工)，與薪資(1 萬以下、1 萬零一元-3 萬、3 萬零一-5 萬、5 萬零一-7 萬、7 萬以上)。這些題目都是蒐集與受訪者工作有關的背景資料。

一例一休的知覺部分的題目主要時來自於研究者歸納整理 2016 年 12 月到 2017 年 2 月在報章雜誌有關一例一休議題報導的結果共 11 題，是以李克特 5 點量表方式測量。受訪者閱讀每題有關一例一休敘述後，並在非常同意、同意、普通、不同意，及非常不同意的選項中勾選出目前最代表自己對「一例一休」制度的看法。

經項目分析、信度分析與因素分析後結果，全數保留，僅有一個構面。透過信度分析後，本部份的 α 值等於 0.939。

表 1 一例一休的知覺題目，及經項目分析、信度分析與因素分析後結果

題號	題目	t 值	項目刪除後 的 Cronbach α 值	因素負 荷量	保留 與否
1	一例一休，可以提升生活品質	15.446**	.931	.822	保留
2	一例一休，可以促進工作與家庭生活的平衡	17.662**	.930	.850	保留
3	一例一休，可以增加勞工身體健康	13.500**	.933	.793	保留
4	一例一休，可以增加工作機會	13.398**	.932	.806	保留
5	一例一休，可以增加薪水	10.070**	.939	.659	保留
6	一例一休，可以讓工作時間更具有彈性	10.964**	.935	.741	保留
7	一例一休，可以讓工作更滿意	13.615**	.930	.845	保留
8	一例一休，可以增加自我時間管理的能力	13.317**	.931	.825	保留
9	一例一休，可以增加工作安全性	10.467**	.935	.747	保留
10	一例一休，可以增加自我學習的時間	13.028**	.933	.796	保留
11	一例一休，可以增加休閒的時間	11.572**	.933	.780	保留

有關受試者所回答的工作價值觀題目的部分，是依據吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏(1996)的工作價值量表所修改，共有 24 題。後經過項目分析、構面分析與信度分析後，保留 20 題，合併形成三個構面(組織經濟安定性、工作多元互動性，及生活休閒性)。此部分題目也是以李克特 5 點量表方式測量。受訪者在陳述句後，勾選他認為在工作中的重要程度。表二、三和四為本部分題目，以及經項目分析、信度分析與因素分析後結果：



表 2 為組織經濟安定性構面的題目，以及經項目分析、信度分析與因素分析後結果

題號	題目	t 值	項目刪除後 Cronbach α 值	因素 負荷 量	保留 與否
1	具有完善福利制度的組織(企業)	18.351**	.930	.663	保留
2	具有穩定的收入	14.992**	.931	.873	保留
3	工作環境安定	13.687**	.932	.763	保留
4	工作時不輕易被裁員	15.203**	.931	.761	保留
5	工作環境安全無慮	14.396**	.931	.711	保留
6	能獲得較高的經濟報酬	19.173**	.930	.777	保留

此一構面的題目經項目分析、信度分析與因素分析後，均全數保留。

表 3 為工作多元互動性構面的題目，以及經項目分析、信度分析與因素分析後結果：

題號	題目	t 值	項目刪除後 Cronbach α 值	因素負 荷量	保留 與否
7	工作能讓我學以致用	4.908**	.930	.657	刪除
8	工作能讓我自我實現。	6.381**	.928	.764	刪除
9	工作能讓自己獲得別人肯定	19.095**	.928	.695	保留
10	工作可以不斷地讓自己獲得新知	16.484**	.929	.735	保留
11	工作能夠發揮自己的創意	20.064**	.929	.737	保留
12	工作中同事相處融洽	11.763**	.930	.558	保留
13	工作可以獲得人際關係	11.682**	.930	.728	保留
14	工作時能讓自己調整分配工作責任	14.734**	.931	.667	保留
15	工作時能夠獨當一面	12.433**	.930	.704	保留
16	工作內容豐富性	16.018**	.930	.767	保留
17	工作時常有出差的機會	3.919**	.933	.592	保留
18	工作中可以常面臨新的挑戰	7.632**	.933	.735	保留
19	工作中可以有協助同事的機會	3.340**	.930	.742	保留
20	工作中可以有做公益的機會	8.022**	.933	.635	刪除

表 3 中，工作內容多元互動性構面的題目經項目分析、信度分析與因素分析後，刪除了 7、8 和 20 題，僅留下 9 到 19 題的題目。



表 4：工生活休閒性構面的題目，及經項目分析、信度分析與因素分析後結果：

題號	題目	t 值	項目刪除後 的 Cronbach α 值	因素負 荷量	保 留 與否
21	工作之餘有時間從事休閒活動	13.602**	.932	.758	保留
22	工作時不必常加班	3.054**	.936	.875	保留
23	工作在交通方便的地方	11.831**	.932	.619	保留
24	工作在離家近的地方	3.288**	.934	.632	刪除

表 4 中，在工作後的休閒時間構面中的題目，經項目分析、信度分析與因素分析後刪除了第 24 題，其餘保留。

在工作價值觀的整體信度經分析後，為 0.922。

四、研究統計方法

採用描述性與驗證性假設的統計方法。在描述性統計中，使用了次數、百分比數、平均數和標準差數，來描述所獲得的初步結果。在驗證性假設分析中，是利用 t 檢證、單因子變異數分析(ANOVA)、逐步迴歸分析來檢測中本研究假設一、二與三。

肆、研究結果與討論

一 描述性統計結果

共分三部分介紹，首先是受試者生活背景資料結果、受試者對一例一休知覺結果，及價值觀統計結果。

(一)、受試者生活背景資料分析結果

如表 1 所示，參與本研究的受試者中，共有男性 70 人(42.2%)，女性 95 人(57.8%)參加。其中，年齡 20 歲以下共有 5 人(3%)，21 歲到 30 歲的有 60 人(36.1%)、31 歲到 40 歲的有 42 人(25.3%)、41 歲到 50 歲的共有 35 人(21.1%)、51 歲到 60 歲的有 23 人(13.9%)，60 歲以上的有 1 人(0.6%)。此外，從聘僱方式、目前工作位階和薪資來看，151 位專職(91%)、10 位兼職(6%)、臨時 3 位(1.8%)、派遣 2 位(1.2%)；21 位高階主管(12.7%)、20 位中階主管(12%)、30 位基層主管(18.1%)、95 位基層員工(57.5%)；目前薪資 1 萬以下的共 3 位(1.2%)、1 萬 01 到 3 萬的共 64 位(38.6%)、3 萬 01 到 5 萬的共 63 位(38%)、5 萬 01 到 7 萬的共 20 位(12.0%)、7 萬以上的共 17 位(10.2%)。

表 1：受試者背景資料

題項	選項	次數	百分比
性別	男	70	42.2
	女	96	57.8
年齡	20 歲以下	5	3.0
	21~30 歲	60	36.1
	31~40 歲	42	25.3
	41~50 歲	35	21.1
	51~60 歲	23	13.9
	60 以上	1	.6
聘僱	專職	151	91.0



方式	兼職	10	6.0
	臨時	3	1.8
	派遣	2	1.2
目前 工作 位階	高階主管	21	12.7
	中階主管	20	12.0
	基層主管	30	18.1
	基層員工	95	57.2
目前 薪資	1 萬以下	2	1.2
	1 萬 01~3 萬	64	38.6
	3 萬 01~5 萬	63	38.0
	5 萬 01~7 萬	20	12.0
	7 萬以上	17	10.2

(二)、 受試者對一例一休知覺結果

表 6 呈現出各題中的平均數和標準差。結果發現受試者對一例一休知覺，除題目 3 一例一休，可以增加勞工身體健康，和題目 11 一例一休，可以增加休閒的時間外多偏向不認同的一方。每位受試者對於每題的認同度差異並不大，標準差均在 1.2 以下。

表 6 「一例一休」知覺結果的平均數與標準差結果

題號	題目	平均數	標準差
1	一例一休，可以提升生活品質	2.89	1.112
2	一例一休，可以促進工作與家庭生活的平衡	2.95	1.154
3	一例一休，可以增加勞工身體健康	3.07	1.150
4	一例一休，可以增加工作機會	2.54	1.131
5	一例一休，可以增加薪水	2.32	1.101
6	一例一休，可以讓工作時間更具有彈性	2.65	1.100
7	一例一休，可以讓工作更滿意	2.63	1.023
8	一例一休，可以增加自我時間管理的能力	2.79	1.122
9	一例一休，可以增加工作安全性	2.67	.999
10	一例一休，可以增加自我學習的時間	2.87	1.087
11	一例一休，可以增加休閒的時間	3.05	1.154

(三)、 工作價值觀

本部分共有 20 題，分 3 個構面。表 7 呈現 3 個構面的平均數和標準差的結果。結果發現平均數都在 3.0 之上，標準差都在 1.0 以下。

表 8 受試者工作價值觀 3 構面的平均數與標準差結果

	平均數	標準差
組織經濟安定性構面	3.7139	.87036
工作多元互動性構面	3.6955	.75550
生活休閒性構面	3.5281	.98552

二、 驗證性統計結果

(一)、 受訪者生活背景對一例一休的知覺的差異

透過 t 檢定發現，不同性別僅對「一例一休」，可以增加休閒的時間的知覺



有差異，男性基本上認為「一例一休」，可以增加休閒的時間，女性則否($t=2.294$, $p<2.23$; 男生平均=3.29，女性平均為 2.88)。

此外，透過單因子變異數分析後，也僅發現受訪者目前工作位階不同對「一例一休」，需要增加工作上時間管理的能力的知覺也有差異($F=5.476$, $p<.001$)。藉由 Scheffe 法事後檢定，發現相較於基層主管，中階主管明顯認為一例一休，需要增加更多工作上時間管理的能力。

假設 1 中，僅有部分成立。不同背景的人面對同一法律會有不同的態度，在一例一休制度中，不能完全成立，因為本研究的受試者多數站在同陣線上反對。

(二)、 受訪者背景對工作價值觀的差異

經 t 檢定與單因子變異數分析後發現，在本研究中，受訪者性別、年齡、聘僱方式和薪資多寡並無讓其工作價值觀產生差異，唯有受訪者目前工作位階讓他們在組織經濟安定($F=2.701$, $p<.05$)和工作多元性互動性($F=2.796$, $p<.05$)產生差異(請參考表 9)。假設 2 僅是部分顯著成立。

表 9 受訪者目前工作位階與工作價值觀之差異結果

			平方和	平均值平方	F	顯著性
受訪者目前工作位階	組織經濟安定	群組之間	5.955	1.98	2.701*	.047
		在群組內	119.037	.735		
	工作多元與互動	群組之間	4.637	1.54	2.796*	.042
		在群組內	89.543	.553		
	生活休閒	群組之間	.973	.324	.330	.804
		在群組內	159.284	.983		

(三)、 受訪者工作價值觀對一例一休的知覺的關係

本研究以「一例一休」的知覺中的各題和其平均數的總知覺作為依變數，工作價值觀的三構面為自變數進行逐步迴歸分析。表 10 呈現出其結果，僅有組織經濟安定性構面對一例一休有顯著正向影響，工作內容多元互動和生活休閒的影響力則無顯著正向影響。

表 10 工作價值觀三個構面與一例一休的知覺的相關方向與其強度

	係數	t 值	P 值
常數		3.646	.014
組織經濟安定	.234	2.560*	.027
工作內容多元互動	.112	1.229	.908
生活休閒	.044	.514	.148
調整後的 R ²	.066		
F 值	4.900**		.003

註：* : $p<.05$; ** : $p<.01$



伍、結論與建議

在西方先進國家已經實施周休二日制時間很久了，甚至目前有些國家(如，法國)已經開始實施每周工作 35 小時制度了。台灣政府為了保障勞工身體健康與生活品質，順應世界潮流，也想讓周休二日制度正式立成勞動基準法的一部份，然而這種想法想要在台灣實施似乎困難重重。

本研究利用問卷調查法的方式，探討台灣勞工背景與工作價值觀對一例一休的知覺影響，結果發現，在性別和職位層級對一例一休知覺上有差異外，其餘並無差異性；不同的職務層級在工作價值觀程中的組織經濟安定性構面與工作內容多元互動性構面上有差異外，其餘生活背景並無讓受試者的價值觀產生差異。受試者的價值觀雖然對一例一休制度看法有相關，但經過逐步回歸檢測卻發現，對勞工來說，擔心影響組織經濟安定與否是他們反對與贊成一例一休的關鍵因素，至於工作後的生活休閒與工作多元互動性較不會影響他們對一例一休制度的看法。

這其中的原因有可能有二，一方面是，目前台灣經濟狀況對多數的人來說，是不好的，人們仍認為賺錢的重要性大於其他，如果增加一天的休息時間，那麼就等於減少一天賺錢的時間，會讓他們感覺到賺錢的時間被剝奪。另外一方面是，行之有年的制度突然改變，整個組織運行規範與生活方式也需要調整改變，也會使他們感到不適應。

以往，早期的學者認為法律是政府為促進社會和諧或是控制人們的想法的工具，政府訂立法律是不需要與人們討論協商，然而近年來，少部分一些國際學者開始提出法律知覺是根據人們生活背景中的利益與正式法律意識所建構出來的。台灣是一個民主國家，未來在制定台灣有關勞工的政策上，更應該多考慮的是如何順應勞工的利益，以及如何讓勞工作生活與經濟更加安定，所謂民之所向，法之所歸。

最後，在本研究中也發現了一個延伸的研究問題。在一例一休爭議中，常常出現薪資滿意和休息滿意的話題，因此未來本研究想繼續研究台灣勞工的薪資滿意度，休息滿意度與幸福感間的關係。



參考文獻

A.中文部分

- 一例一休。維基百科，2018年7月22日修。
<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E4%B8%80%E4%BE%8B%E4%B8%80%E4%BC%91>。
- 吳鐵雄、李坤崇、劉佑星、歐慧敏 (1996)：大專畢業在職人員在工作價值觀量表之信效度、常模與價值觀組型。測驗年刊，43，173-188。
- 林郁蕙、曾善美 (2011)：音樂系大學生人格特質、工作價值觀與生涯導向之調查研究。臺中教育大學學報：人文藝術類，25(1)，58-78。
- 楊明恭、葛珍珍、楊書泓 (2008)：我國技術人員工作價值觀與工作滿意度之相關研究：以中部地區模具製造業為例。修平學報，16，68-78。
- 鍾燕宜、紀乃文、陳景元 (2008)：銷售工作價值觀量表之發展與評量。臺大管理論叢，19(1)，51-81。
- 紀俊臣(2017)：勞資關係與公共政策的制定與執行：一例一休政策的社會互動。中國地方自治，70(4)，3-32。
- 呂思逸(2016)：「七天假中小企業承受不起？勞團這樣計算後反問。」聯合影音網，2016年11月15日。<https://video.udn.com/news/595574>。
- 朱真楷、周思宇、林思慧(2017)：旺旺中時最新民調：過半民眾不爽一例一休。中國時報，2017年1月15日。<http://www.chinatimes.com/newspapers/20170115000239-260114>。
- 劉朱松(2016)：卓永財砲轟一例一休。工商時報，2017年6月28日。
<http://www.chinatimes.com/newspapers/20170628000062-260202>。
- 陳博志(2017)：一例一休的經濟政策思考。臺灣經濟研究月刊，40(6)，10-14。
- 林雅萍(2017)：談勞基法「一例一休」新上路對護理的衝擊與因應。志為護理-慈濟護理雜誌，16(1)，12-13。

B.外文部分

- Atkinson, R. K. (2002). Optimizing Learning From Examples Using Animated Pedagogical Agents. *Journal of Educational Psychology*, 94, 416-427.
- Beauvois, J.L. (1996). *Traité de la servitude Libérale : Analyse de la Soumission*. Paris : Dunod.
- Chen, J., & Lian, R. (2015). Generational Differences in Work Values in China. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43, 567-578.
- Conomos, A. M, Griffin B.A., & Baunin N.(2013). Attracting Psychologists to Practice in Rural Australia: the Role of Work Values and Perceptions of the Rural Work Environment. *Australian Journal of Rural Health*, 21(2), 105-111.
- Durkheim, Emile (1893). 社會分工論 (*Division du Travail*)。渠東譯，2006。台北：左岸文化。
- Ewick, P., & Silbey, S. S. (1998). *The Common Place of Law: Stories from Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Galligan, J. D. (2006). *Law in Modern Society*. London : Oxford University Publish.
- Giddens, A. (1971). *Capitalism and Modern Social Theory: An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Weber*. London: Cambridge University Press.
- Grande dictionnaire de la psychologie*. (1999). Paris : Larousse.
- Kemp, J. E., & Smellie (1997). *Planning, Producing and Using Instructional Technologies* (7th ed.).
- Kurkchian, M. (2012). Perception of Law and Social Order: a Cross-National Comparison of Collective Legal Consciousness. *Wisconsin International Law Journal*, 29(1), 366-392.
- McCormick, E., & Tiffin, J. (1966). 工業心理學 (*Industrial psychology*) 10th。鄭伯壘、謝



- 光進（編譯），1994。臺北市：大洋。
- Merry, S. E. (1985). Concepts of Law and Justice Among Working Class Americans: Ideology as Culture. *Legal Studies Forum*, 11, 59-71.
- Newcomb, T. M., Turner, R.H., & Converse, P.E. (1965). *Social Psychology: the Study of Human Interaction*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Shweder, R. A. (1982). Beyond Self-Constructed Knowledge: The Study of Culture and Morality. *Merrill-Palmer Quarterly* 28, 41-69.
- Super, D. E. (1970). *Manual for the Work Value Inventory*. Chicago: Riverside Publishing Company.
- Wood, D. A. (1981). The Relation between Work Values and the Perception of the Work Setting. *Journal of Social Psychology*, 115,189-193.
- Zimbardo, P. G., & Gerrig, R. J. (1999). *Psychology and Life*. New York : Harper Collins College Published.

