

國立臺灣大學社會科學院社會學研究所



碩士論文

Department of Sociology

College of Social Sciences

National Taiwan University

Master's Thesis

理想與務實之間：臺灣 Web3 產業專業工作者的工作

認同建構、分歧與共存

Between Idealism and Pragmatism: The Construction,

Divergence, and Coexistence of Work Identity Among

Web3 Industry Professionals in Taiwan

陳思樺

Szu-Hua Chen

指導教授：劉仲恩博士

Advisor: Chung-En Liu, Ph.D.

中華民國 114 年 8 月

August 2025

國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書

理想與務實之間：

臺灣 Web3 產業專業工作者的工作認同建構、分歧與共存

Between Idealism and Pragmatism:

The Construction, Divergence, and Coexistence of Work Identity
Among Web3 Industry Professionals in Taiwan

本論文係陳思樺君 (R10325006) 在國立臺灣大學社會學系、所
完成之碩士學位論文，於民國 114 年 05 月 28 日承下列考試委員審查
通過及口試及格，特此證明

口試委員：

(簽名)

郭立蕙

劉仲恩

陳思樺

劉仲恩

(指導教授)

謝辭

論文得以完成，由衷感謝許多人。首先感謝父母在求學期間的理解和支持，也謝謝外婆、外公、姨媽的照顧，讓我在經濟無虞的狀況下專心完成學業。

再來要謝謝指導老師仲恩老師，總是用開放溫暖的方式支持學生成長成自己的樣子。如果說社會學是讓人們生活得更好的承諾，老師是我見過最透徹實踐這件事的人。能被仲恩老師指導，是研究歷程中最幸運的事。我也要感謝研究初期華真老師在社會學理論課堂上的建議，好儒老師在審查計畫書時的啟發，貞蘭老師在論文研究寫作課堂上整個學期的支持。謝謝擔任口委的宇翔老師和貞蘭老師，兩位豐富的建議讓本文的分析更加完整。感謝佩嘉老師在社心和性別社會學課堂上啟發我對質性研究的興趣，有幸擔任老師的研究助理也奠定了我的研究基礎。

謝謝一起寫論文的呈瑄、禹嫻和香吾的許多情感支持；感謝 216 的書齒、廷雅、盛文、郁絜、惟郡、文盈，陪我聊天吃飯，參與我的口試，你們的溫暖讓我的最後一個學期過得很快樂。謝謝東栩、瑞儀和映岑總是真誠地為我喝采。感謝週二瑜珈小班課的婕琳、東栩、凱蒂、玟琪和亦旂，總是給我很多很多的愛和支持，每週二晚上教瑜伽都是我那天最珍惜的快樂時光。謝謝子歲給我好多瑜伽路上無比珍貴的討論、指引和陪伴。謝謝小寶和宇廉，你們的論文是我的重要參考。謝謝楊涓，我們在系館的對話與擁抱總是溫暖我的心，我會很想念這些時光。謝謝 April 陪我經歷許多事，始終發自內心支持、肯定和相信我。

感謝碩班期間照顧我的心理師瑋琳和昀蓁，總是溫暖地看見和喜愛我原本的樣子，真心期待我想跟這個世界分享的一切，由衷相信我的光芒和力量。

倒數第二段獻給我的心理師怡莘。謝謝妳始終給我無條件的支持、照顧和疼惜，讓我能以本來面目如其所是地被愛與接納。因為紮根在妳身邊，所以能用前所未有的可能性，自由開闊地生長。妳是我生活中最像魔法的存在。

最後感謝所有受訪者願意與我分享在職涯背後的生命故事和考量，包括想來酸澀或焦慮的回憶，並為我介紹其他受訪者。是你們讓這份研究成為可能。

摘要



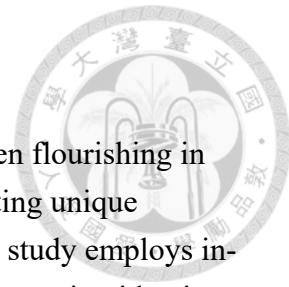
加密貨幣與區塊鏈產業（Web3 產業）近年在臺灣蓬勃發展，其快速變動與不確定性使專業工作者的工作認同建構面臨獨特挑戰。本研究採深度訪談法，訪談 15 位不同背景工作者，結合身分認同理論與工作認同概念分析其認同形成過程。研究發現技術背景工作者多形成以公共理想（反監管、抗審查）為核心的工作認同，非技術背景者則傾向以個人利益（經濟報酬、職涯發展）為導向。兩類工作者透過劃界工作定義與鞏固自身認同，彼此相互構成。這種差異受三項社會條件形塑：可選擇的組織類型範圍、工作型態與組織文化、專業社群文化。面對產業重大事件作為認同威脅時，技術背景者藉由劃界工作與知識推廣策略維持公共理想導向的認同；非技術背景者則採取重新詮釋事件意義、淡化損失、保持職涯彈性等認同敘事策略維持個人利益導向的認同。本研究整合靜態與動態取徑，融合社會學與組織研究的理論資源，填補現有工作認同研究的缺口；有別於過往聚焦於穩定產業的研究，本文揭示高度不確定環境中工作認同的形成與調適機制；同時，作為探討 Web3 產業的社會學實證研究，本文揭示了機會結構不均等的運作、產業韌性的社會基礎，以及全球專業社群如何驅動工作認同的形成，為理解新興科技產業如何在社會層面被組裝起來提供關鍵洞見。

關鍵字：Web3 產業、區塊鏈、工作認同、身分認同理論、劃界工作、認同威脅、認同敘事

Abstract

The cryptocurrency and blockchain industry (Web3 industry) has been flourishing in Taiwan in recent years, with its rapid changes and uncertainties creating unique challenges for professional workers' work identity construction. This study employs in-depth interviews with 15 professionals from diverse backgrounds, integrating identity theory from sociology and work identity concepts to analyze their identity formation processes. The research finds that workers with technical backgrounds tend to develop work identities centered on public ideals (anti-regulation, anti-censorship), while non-technical workers gravitate toward personal interests (financial rewards, career development). Both groups define and solidify their identities through boundary work, mutually constituting each other. This difference is shaped by three social conditions: the range of organizational types available, work patterns and organizational culture, and professional community culture. When facing major industry events as identity threats, technical workers maintain their public ideal-oriented identities through boundary work and knowledge promotion strategies; non-technical workers preserve their personal interest-oriented identities by reinterpreting event meanings, minimizing losses, and maintaining career flexibility through identity narrative strategies. This study integrates static and dynamic approaches, combining theoretical resources from sociology and organizational studies to fill gaps in existing work identity research. Unlike previous studies focusing on stable industries, this research reveals work identity formation and adaptation mechanisms in highly uncertain environments. As a sociological empirical study of the Web3 industry, this paper uncovers the operation of unequal opportunity structures, the social foundations of industry resilience, and how global professional communities drive work identity formation, providing key insights into how emerging technology industries are "assembled" at the social level.

Keywords: Web3 industry, blockchain, work identity, identity theory, boundary work, identity threats, identity narratives



目次



口試委員會審定書.....	i
謝辭.....	ii
中文摘要.....	iii
英文摘要.....	iv
第一章 緒論.....	1
第一節 前言.....	1
第二節 文獻回顧與研究問題.....	5
(一) 工作認同一靜態與動態取徑.....	5
(二) 加密貨幣與區塊鏈產業中的工作認同.....	9
第三節 研究方法.....	13
(一) 基礎資料搜集.....	13
(二) 深度訪談.....	14
第二章 Web3 產業中分歧的工作認同.....	17
第一節 公共理想導向的工作認同：技術背景的開發者與創業家.....	19
(一) 選擇區塊鏈：開源文化與區塊鏈獨特性的吸引.....	19
(二) 以公共理想為核心的工作認同：反監管與去中心化.....	21
第二節 個人利益導向的工作認同：非技術背景的專業工作者.....	25
(一) 走向加密貨幣市場：經濟利益與新興產業的吸引.....	26
(二) 以個人目標為中心的工作認同：經濟報酬與個人職涯需求...	27
第三節 兩種工作認同間的張力與共存.....	30
(一) 產業生態系統的互補性.....	30
(二) 日常運作中的劃界工作作為認同工作.....	32
第四節 小結.....	35
第三章 影響工作認同形成的社會條件與動態協商過程.....	38
第一節 社會條件如何形塑工作認同.....	39
(一) 組織類型.....	40
(二) 工作型態與組織文化.....	43
(三) 專業社群文化.....	46
第二節 工作認同的動態協商.....	50
第三節 小結.....	57

第四章 結論.....	60
第一節 研究發現.....	60
第二節 研究貢獻.....	62
第三節 研究限制與未來研究方向.....	64
參考文獻.....	65

表次

表一 受訪者基本資料表.....	16
------------------	----

第一章 緒論



第一節 前言

加密貨幣(Crypto Currency)與區塊鏈(Blockchain)產業（以下簡稱 Web3 產業）近十年在矽谷興起，並於近五年間在臺灣蓬勃發展。這個新興產業以區塊鏈技術為基礎，催生了多元應用與茁壯的加密貨幣市場。兩者的差異在於，加密貨幣作為數位資產，能在帳戶間轉移並與其他貨幣交換；而區塊鏈不僅是加密貨幣的分散式帳本，更可以作為去中心化的計算網絡（如以太坊區塊鏈作為去中心化電腦，使開發者能在其上構建各種創新應用）。這兩項技術相輔相成—區塊鏈提供加密貨幣安全可靠的交易帳本和去中心化的價值轉移機制，加密貨幣則作為區塊鏈上的誘因系統，為維護網絡的參與者提供實質報酬。本文將此領域稱為 Web3 產業，旨在凸顯其技術特性與社會意涵—代表網路科技從單向資訊獲取 (Web1)、雙向平台互動 (Web2) 到真正去中心化架構 (Web3) 的演進歷程，其核心理念是將擁有、管理和轉移資產和資料等價值的權力，從金融機構與科技巨頭手中歸還給普通用戶。

根據非營利組織比特幣及虛擬通貨發展協會發布的「2023 年臺灣區塊鏈產業生態地圖」，臺灣已有至少 122 家符合「經營團隊或公司登記在臺灣」且「以區塊鏈技術提供產品服務，或以專業技術服務區塊鏈產業」標準的區塊鏈業者。「2024-2025 臺灣區塊鏈產業關鍵報告」進一步顯示，臺灣 Web3 產業正持續擴張，生態系統日趨完整，涵蓋範圍從交易所、錢包服務和託管解決方案，擴展至 DeFi (Decentralized Finance，去中心化金融) 協議、NFT (Non-Fungible Token，非同質化代幣) 平台、區塊鏈基礎設施及資安與數位信任等多元領域。政府也提供積極支持，如台北市政府於 2022 年設立「台北區塊鏈產業發展基地」(N24 台

北方舟），為相關企業提供創新空間與資源。這些發展都顯示了臺灣 Web3 產業的蓬勃現況。

然而，在快速發展的同時，全球 Web3 產業也面臨許多挑戰與不確定性。加密貨幣的價格和市場景氣持續跌宕起伏¹，區塊鏈技術仍處於快速發展期，產業相關法規尚不成熟，監管程度低，時常出現造成產業波動的重大事件。最具代表性的例子是 2022 年 11 月全球第二大加密貨幣交易所 FTX 的破產事件。這家曾被視為業界標竿的交易所，崩盤前估值高達 320 億美元，在創始人 Sam Bankman-Fried 被指控不當挪用客戶資金、引發擠兌和流動性危機後，短時間內急劇崩跌至宣告破產，造成全球投資者巨額損失，並引發了一連串行業信任危機與監管審查。即便面臨如此重大打擊，許多專業工作者仍然努力調適，維持他們在產業中的工作認同與熱情。FTX 事件後，在區塊鏈相關的商業論壇中，不少專業人士在承認自身損失的同時，仍堅信 Web3 產業是未來發展的重要趨勢。像是一位任職於區塊鏈資料庫平台，負責管理區塊鏈合作夥伴的經理，就曾在於 2022/11/19 舉行的第七屆臺灣區塊鏈愛好者年會²上說道：「區塊鏈就像重力一樣，你可以不相信重力，但你最終會被它拉到地球上」。

蓬勃發展的同時具有高度不確定性，使 Web3 產業展現出獨特的結構性張力：首先，區塊鏈技術建立在去中心化與去信任理念上，意圖透過密碼學證明取代對中心化權威的依賴。然而，由於技術複雜及產業初期特性，實際運作卻需要參與者間強韌的信任與社群連結，形成理想與實踐的矛盾。其次，產業內技術與非技術背景³的專業工作者共存，前者期待以技術推動變革，後者多以經濟利益為

¹ 價值較穩定、市場流通量最大的加密貨幣比特幣在 2021/9 曾經漲到一顆 67,549 USD，到 2022/12/4 又下跌至一顆 16,950 USD。資料來源：最常被引用的加密貨幣價格追蹤網站，Coin Market Cap, <https://coinmarketcap.com/currencies/bitcoin/?update=1670153902976> (最後瀏覽日：2025/05/21)

² 引言來自研究者實際參與該場商業論壇的田野筆記。

³ 技術背景指的是具備撰寫區塊鏈相關程式語言與進行軟體開發的能力。

主要考量，形成多元且可能衝突的工作認同。第三，市場波動和外界質疑使工作者必須持續調適與重構其工作認同。



在 Web3 這個充滿變動與挑戰的新興產業中，工作認同是理解專業工作者與產業存續的關鍵分析視角。既有實證研究指出，工作認同不僅是個人職涯發展的指引，更是組織穩定與產業發展的基石(Ashforth et al., 2008)。當專業工作者對自己的工作角色與意義產生深刻的認同時，他們展現出更高的工作滿意度、組織承諾與心理健康(Pearson et al., 2012)，同時也更能在產業動盪中保持穩定與彈性(van Dick et al., 2004)。這種認同感的強弱直接影響人才流動、創新動力與適應能力，尤其在 Web3 這樣缺乏制度化結構的新興產業中，工作認同成為維繫專業社群與推動產業發展的無形紐帶。

結合社會學身分認同理論(identity theory)(Owens et al., 2010:479-480; Stryker & Burke, 2000; Burke & Reitzes 1991; McCall & Simmons 1966)與組織研究(Miscenko & Day, 2016:216-217; Brown 2015:20)對於身分認同(identity)和工作認同(work identity)的定義，本研究將「工作認同」(work identity) 定義為：「專業工作者在工作領域中賦予自我的一系列意義，這些意義涉及他們對於自己在工作上過去是誰、現在是誰，以及渴望成為什麼樣的人的主觀理解。這些意義源自於行動者內化與工作相關的社會位置，並成為自我概念的核心部分。」在上述產業內部的獨特張力與頻繁挑戰下，Web3 產業的持續發展，勢必有賴於專業工作者不斷調整自己的工作認同，維持對產業的信念與投入。這樣的經驗謎題，促成了本研究以工作認同為焦點的問題意識：臺灣加密貨幣與區塊鏈產業的專業工作者如何建構並維持他們的工作認同？

本文嘗試從以下角度來回答這個問題。首先，探討技術與非技術背景的工作者在這個新興產業中截然不同的工作認同為何—前者多以公共理想為核心，後者多以個人利益為導向，並分析這兩種看似對立的工作認同如何在同一產業生態系



統中共存與互補。其次，揭示形塑工作認同的社會條件，也就是不同背景工作者可接觸的機會結構和資源，包含組織類型、工作型態與專業社群文化的影響，以及在面對產業重大事件（大幅影響整體產業，有潛力改變專業工作者工作認同的事件）這樣的認同威脅(identity threats)時，工作者如何透過認同敘事(identity narratives)、劃界工作(boundary work)等策略動態協商與維持其工作認同。

以工作認同為核心概念探討 Web3 產業專業工作者的經驗，不僅揭示不同背景工作者的認同發展，更系統性分析這些認同如何在產業劇烈變動中持續調適。本研究的貢獻體現在理論、經驗與社會學視角三個層面：首先，透過整合靜態與動態取徑，融合社會學與組織研究的理論資源，建構更完整的工作認同分析架構，填補既有理論多採單一取徑的缺口。其次，有別於過往研究多侷限於穩定產業與單一職業群體，本研究分析高度不確定的新興科技產業，揭示快速變動環境中工作認同的形成與調適機制。第三，作為社會學 Web3 產業研究，本文超越純技術或市場分析的局限，揭示 Web3 產業中機會結構不均等的影響、認同維持對產業韌性的貢獻，以及全球社群驅動的工作模式如何預示未來工作的演變趨勢。以臺灣脈絡為案例，本研究不僅補充了既有西方研究的缺口，更揭示了全球化浪潮下，工作認同如何越來越受到跨國專業社群的影響，形成全球驅動的工作認同。從不同背景、職位及角色的專業工作者立足點(Harding 1991; Collins 1997)出發，本研究揭示工作認同形成的複雜過程與動態協商機制，為理解新興產業的社會動態提供了關鍵洞察。



第二節 文獻回顧與研究問題

過往工作認同相關研究指出，工作認同不僅影響個體的心理健康與工作滿意度(Pearson et al., 2012)，更直接關乎組織與產業的穩定與持續發展(Ashforth et al., 2008; van Dick et al., 2004)。在充滿波動與不確定性的 Web3 產業中，專業工作者如何建構、維持與調整工作認同，直接影響他們在面臨市場波動與外界質疑時的選擇，進而左右產業長期的發展。正如 Brown (2015:20) 所言「身分認同 (identities) — 人們對於自己過去是誰、現在是誰以及渴望成為什麼樣的人的主觀理解 — 幾乎與組織內外發生的一切都息息相關，因此是理解與解釋這些現象的關鍵」。

為了回答本研究的核心問題：「臺灣加密貨幣與區塊鏈產業的專業工作者如何建構並維持他們的工作認同？」，本節依循以下架構進行文獻回顧。首先，爬梳工作認同(work identity)相關理論，整合靜態取徑的身分認同理論(identity theory)、認同威脅(identity threats)概念，以及動態取徑的認同敘事(identity narratives)框架，建立本研究的分析架構，並定位研究貢獻。其次，檢視現有 Web3 產業研究的缺口與本文回應。最後，說明分析架構如何捕捉 Web3 產業中工作認同的多元樣貌與動態變化。

(一) 工作認同-靜態與動態取徑

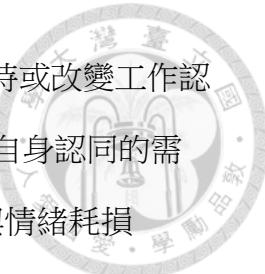
Miscenko & Day(2016) 統整性地回顧過去 20 年間以工作認同或類似概念為核心，分析層次(level of analysis)以個人為中心的文獻，將工作認同(work identity)定義為「個人或他人在工作領域中賦予自我的一系列意義，可基於個人特質、群體成員身分或社會角色」(p.216-217)，是特定實體（如：職位、組織）的意義被內化為自我概念的一部分。該回顧文章聚焦於個人的分析層次，並依據認同層級 (level of identity inclusiveness)（個人、人際、集體）分類工作認同相關研究。

「認同層級」(levels of inclusiveness)與「分析層次」(levels of analysis)是理解身分認同研究的重要概念差異。前者指個人建構身分認同的範圍(個人、人際或集體層級)，例如，同一個人可能同時擁有「我是一個具有創造力的人」(個人層次)、「我是這個團隊的成員」(人際層次)和「我是這個組織的一員」(集體層次)(Miscenko & Day, 2016:217)。

本研究採取個人分析層次，關注個人認同層級的工作認同。此類研究可分為靜態取徑(static approaches)與動態取徑(dynamic approaches)，以下將分析兩種取徑的特色與優勢，進而整合建立本研究的分析架構。

多數靜態取徑研究以社會學的身分認同理論為基礎(Miscenko & Day, 2016:220)，將身分認同視為社會角色定義的相對穩定特質(Ibarra, 1999:765)，是人們內化社會位置為自我一部分的結果，並作為詮釋框架導引行動(Stryker & Burke, 2000)。靜態與動態取徑是相對概念—靜態取徑承認認同會變動，但強調維持一致性，認為認同是持續確認和再確認的過程(Burke & Reitzes, 1991:840)，涉及理想自我的想像與實際行動的調整(McCall & Simmons, 1966:76-80, 264; Owens et al. 2010:480-482;484)。

靜態取徑主要包含三個分析視角。職位轉換研究(role transitions)探討上任新職位(Mansfield, 1972; Ashforth & Saks, 1996)、升遷(Ibarra 1999; Tansley & Tietze 2013)、外派(Kraimer et al., 2012)或制度改革(Vähäsantanen & Eteläpelto, 2009; Chreim et al., 2007)等變化下的認同調整。認同威脅取徑(identity threats) (Petriglieri 2011:644) 定義認同威脅為：「被評估為可能對某一身分認同的價值、意義或實踐造成潛在傷害的經驗」，分析三種威脅來源—個體內部，如面臨與認同互斥的任務(Morales & Lambert, 2013)；他者—如職場霸凌(Lutgen-Sandvik, 2008)或組織變遷(van Dijk & van Dick, 2009)；物質世界—如創傷性事件(Jennings et al., 2013)或



環境限制(Elsbach, 2003))。認同動機(identity motives)取徑探究維持或改變工作認同的內在動力：自我驗證(self-verification) (Burke, 1991)涉及確認自身認同的需求，相關研究分析認同未獲驗證的負面影響(Gabriel et al., 2011)與情緒耗損(Haines & Saba, 2012)，有效應對策略(Grant et al., 2014)，以及同事與團隊在驗證過程中的角色(Swann, 1983; Meister et al., 2014; Milton & Westphal, 2005; Thatcher & Greer, 2008)；自我提升(self-enhancement)則指追求正面評價、避開負面評價的傾向(Sedikides, 1993)，研究關注個人提升工作認同的策略(Anteby, 2008; Elsbach, 2009)。

相較之下，動態取徑關注認同流動性，視工作認同為持續建構過程(Ybema et al., 2009)，聚焦「人們形塑、維持或修正身分認同，產生一致性與獨特性的過程」(Sveningsson & Alvesson 2003:1165, Brown 2015:24)。主要理論取徑包括：認同敘事取徑視認同為「選擇性的挪用過去、現在和未來而產生的持續發展的故事」(McAdams 1999:486)，強調維持自我一致性(Ibarra & Barbulescu, 2010)，分析工作轉換(Gabriel 2014)或組織變革(Beech et al., 2012; Reissner, 2010)下的認同重構；後結構取徑則視認同為受論述中社會組織力量規範的建構過程(Alvesson, 2010)，關注論述對認同的影響(Alvesson, 1994; Coupland 2001; Ainsworth & Hardy, 2009)及權力運作(Covaleski et al., 1998; Brown & Lewis 2011)。

靜態取徑擅長揭示社會位置如何內化為工作認同的結構基礎，動態取徑則將工作認同視為不斷發展的敘事過程。考量 Web3 產業的快速變動特性，本研究採取整合取徑，同時關注結構性基礎與動態調適機制，結合認同威脅概念分析產業重大事件的影響，並運用認同敘事框架分析工作者建構個人故事維持一致性的過程。

除了整合上述取徑，本研究引入社會學中的「劃界工作」(boundary work)概念補充工作認同的動態分析。劃界工作指社會行動者在概念上區分我群和他群以



定義自身認同的過程(Lamont & Molnár, 2002:171)，聚焦於群體建構集體身分認同和管理象徵界線(symbolic boundaries)⁴ 的策略與實作(Owens et al. 2010:491)。這一概念特別適合分析 Web3 產業中專業工作者如何透過與產業內外他者的區分來定義工作認同，為研究增添個體間(inter-individual)互動層次，而非僅關注個體內過程(intra-individual processes)。

此外，在當代後工業社會中，熱情已成為衡量工作價值的重要指標，特別對大學教育程度者更是如此(Cech 2022)。Cech 將熱情視為個體對職業或任務領域的深切承諾，涵蓋智識、情感與個人面向的連結(2022:14-15, 60)。在訪談 Web3 產業專業工作者時，這些熱情的面向也反覆浮現，是理解工作認同的重要概念工具之一。

作為概念工具，工作認同包含兩個互補的分析層次：個體內層次，涉及專業工作者如何理解自身職業角色（作為內化的社會位置）、形塑理想自我、評估現實與理想間的差距，以及藉由建構認同敘事來保持自我的一致性和協商工作認同；個體間層次，則透過劃界工作區分我群與他群，建立象徵界線以定義自身與產業的關係。在 Web3 產業的脈絡中，工作認同可能因為技術/非技術背景等社會位置的差異而呈現不同樣貌，其中對產業熱情的體現（智識、情感與個人承諾）以及對技術與價值理想的認同程度，往往存在顯著差異。工作認同並非靜態不變，而是一個持續不斷發展與調整的動態故事，這種動態性尤其可透過專業工作者面對認同威脅（如產業重大事件）時的認同敘事重構過程觀察到。工作認同不僅影響專業工作者如何評估自身職業選擇的價值，也代表著他們在公共理想與個人利益之間的定位與平衡。

⁴ Lamont & Molnár (2002) 統整性的回顧近年來社會科學界對於「界線」概念的使用，明確地定義與區分象徵界線(symbolic boundaries)和社會界線(social boundaries)。象徵界線是社會行動者創造用於分類物體、人、實作、時間和空間的概念差異(conceptual distinctions)，會將人們區分為不同群體。社會界線則是具體化形式的社會差異，展現在不平等的資源和社會機會分配上。象徵界線是社會界線存在的必要但不充分條件。

臺灣脈絡下的工作認同研究雖有限，但已從多元角度探討不同職業群體：林雅容（2005）研究漁村婦女在經濟變動下的工作認同；陳素秋（2017）分析工業化時期女性移工的認同與性別實踐；戴孟宜（2015）探討臺灣電視編劇在全球-在地張力中的跨國工作認同；楊巧玲（2022）考察輔導教師如何在不確定環境中建構專業認同。這些研究共同揭示了工作者面對結構限制時的能動性和協商過程，但主要聚焦於傳統或成熟產業，缺乏對 Web3 等快速變動的新興科技產業的探討。

以上文獻梳理顯示，西方與臺灣的工作認同研究雖已累積豐富成果，但多聚焦於穩定產業中的單一職業群體，如醫生(Pratt et al., 2006; Kyrtatsis et al., 2017)、教師(Beijaard et al., 2004; Day et al., 2006)、會計師(Anderson-Gough et al., 2001; Empson, 2004; Morales & Lambert, 2013; Tansley & Tietze, 2013)、管理顧問(Ibarra, 1999)、投資銀行家(Ibarra, 1999)、機師(Fraher & Gabriel, 2014)等。

本研究透過整合靜態與動態取徑，融合社會學與組織研究的分析資源，並以快速變動的 Web3 產業為研究主題，填補現有工作認同研究的重要缺口：一方面分析高度不確定環境中認同形成與調適機制，另一方面系統性考察同一產業內不同社會位置（技術/非技術背景）對工作認同的影響，拓展對職業內部差異的理解，為新興產業中的工作認同建構提供更完整分析框架。

（二）加密貨幣與區塊鏈產業研究中的工作認同

在釐清工作認同的理論脈絡並建立分析框架後，本文進一步回顧近年來加密貨幣與 Web3 產業中，與身分認同與工作認同相關的實證研究與概念討論。

根據 Wang 等人(2021)的系統性文獻回顧，在 2013-2019 年間的 2,451 篇區塊鏈相關研究中，計算機科學和工程領域佔大多數（54.10%），商管與社會科學相關研究相對稀少，社會學研究甚至未被表列：經濟學佔 7.14%，商業金融佔

7.10%，純商業僅 2.37%，管理學僅 1.67%。其中，經濟學視角主要聚焦於加密貨幣價格形成機制、市場效率分析、投資風險評估，和投機泡沫研究 (Böhme et al., 2015；Cheah & Fry, 2015；Urquhart, 2016)，但這些研究往往以宏觀經濟為中心，假設市場參與者基於純經濟理性行動，忽略了參與者的主觀意義詮釋和多元動機。商業管理視角則著重於商業模式創新、風險管理和價值創造機制 (Morkunas et al., 2019；Moore & Christin, 2013)，但多從組織績效角度分析問題，輕視技術背後的價值與社會影響。這種研究分布顯示，現有文獻對 Web3 產業的社會面向的關注極為有限，缺少對於產業內的機會結構不均等、技術物的社會影響等議題的探討，更沒有以工作認同切入的分析視角。

目前少數關於 Web3 產業的社會學文獻可分為三類：使用者與開發者特質研究、概念性討論，以及質性經驗研究。然而，這些研究普遍缺乏對「工作認同」(work identity)的探討，特別是加密貨幣與區塊鏈產業中的專業工作者如何建構與維持他們的工作認同。

第一類文獻主要關注使用者特質和開發者的價值觀，如 Bohr & Bashir (2014) 與 Bashir & Bohr (2016) 調查使用者背景和行為模式，以及 Inwood & Zappavigna (2021) 分析區塊鏈創業者在白皮書中展現的價值觀。Inwood & Zappavigna (2021) 發現區塊鏈創業者傾向於將自身定位為解決社會問題的變革者，同時強調去中心化、透明與合作等價值觀。雖然這些研究揭示了工作者的某些特質和價值，但並未探討專業工作者如何發展和維持自身的工作認同。

第二類概念性文獻從技術、貨幣或金融產品的角度分析加密貨幣的社會意義，如 Ailon (2022)、Hull & Sattath (2024) 探討加密貨幣作為貨幣的特性，Rantala (2019)、Dupont (2017) 討論其可能帶來的社會影響。Corradi & Höfner (2018) 指出區塊鏈技術的基礎建立在「透過密碼學降低對人際信任需求」的原則上，但實際的運作卻仍然需要強韌的信任網絡，形成了技術理想與實踐之間的張力。可以推

論，這種張力必然影響產業中工作者的認同建構。然而，Morrow & Zarrebini (2019)和 Corradi (2018) 雖提及信任機制，但未能聚焦於專業人士的工作認同如何影響他們對產業的投入和承諾。



第三類質性經驗研究如 Dodd (2018)、Hayes (2019)分析比特幣興衰過程，Tremčinský (2020)、Caliskan (2022)研究特定社群文化和實踐。Faustino (2019)探討了加密貨幣社群中的烏托邦想像，指出技術烏托邦主義與實用功利主義⁵的並存，這種價值觀的多元性雖為理解工作認同提供了線索，但未能系統性地探討這些價值觀如何轉化為工作認同。此外，這些研究雖基於實證資料，但多局限於單一案例或社群，未能從產業整體的視角討論專業人士的工作認同如何形成、發展和轉變。

對 Web3 產業而言，工作認同是極為重要的分析視角。即使是對於相對穩定成熟的產業，工作認同也是理解組織動態的關鍵概念(Brown, 2015)，而作為快速變動、高度不確定的 Web3 產業，可以推論工作認同作為分析視角的重要性不減反增。對於尚處於發展初期的 Web3 產業而言，專業工作者在公共理想與個人利益間建構的工作認同，將影響產業的發展方向，以及產業永續發展的可能性。

從上述加密貨幣與區塊鏈產業的研究爬梳可見，現有文獻雖已觸及 Web3 產業的多元面向，但仍然缺乏對專業工作者如何在這個高度不確定且充滿矛盾的產業環境中，建構並維持工作認同的深入討論。這個研究缺口不僅限制了我們對 Web3 產業發展的理解，也使我們難以掌握新興產業中工作認同形成的機制。本

⁵ Faustino(2019) 所指的「技術烏托邦主義」(technological utopianism)是指一種信念，認為區塊鏈技術能夠提升個人自主性、實現去中心化的民主理想，並建立更公平、透明的社會秩序。相對地，「實用功利主義」(practical utilitarianism)則強調區塊鏈作為獲取個人經濟利益的工具，關注技術在投資報酬與財富累積上的實際功能，而非技術的政治性—其意識形態或社會變革的潛力。這兩種觀點常在 Web3 產業中並存且相互拉扯，形塑工作者多元而有時矛盾的工作認同。

研究期望透過填補這個缺口，為理解 Web3 產業的發展動態以及專業工作者的工作認同，提供更完整的分析視角。



本文認為採取以工作認同為核心的社會學視角能提供三個關鍵貢獻：首先，能夠揭示機會結構不均等的效果，分析不同社會位置如何系統性地影響工作認同的形成；其次，能夠探究產業可持續性的社會基礎，理解 Web3 產業面對監管壓力、市場波動等外部挑戰時，不同工作者如何通過認同敘事與劃界工作等策略維繫其工作認同，成為產業韌性的來源；最重要的是，得以揭示未來工作的全球社群驅動模式，像是 Web3 產業這樣以軟體技術知識為核心的產業，工作者的專業發展、認同與熱情不再受限於地理位置或單一組織邊界，而是深植於跨國數位社群的互動中，預示了全球化下專業工作的未來發展趨勢。由於現有 Web3 產業文獻絕大多數來自西方脈絡，本研究作為亞洲 Web3 產業工作認同的實證研究，透過臺灣這個技術相對邊陲但積極參與全球生態系統的獨特案例，不僅填補了既有文獻的區域經驗缺口，也為理解全球化時代下新興科技產業的社會動態提供了重要洞見。

在上述概念工具的建立與文獻爬梳下，本研究將分析以全職工作投入臺灣加密貨幣和區塊鏈產業的專業工作者，他們的工作認同為何，工作認同建立與改變的動態過程，又如何受到專業工作者在產業中所處的社會位置（例如：軟體工程技術背景的有無、擔任的職位）、與產業中其他專業工作者的互動、專業社群的文化與氛圍以及產業整體景氣和重大事件所影響。在訪綱設計與分析上，呼應認同威脅相關理論，運用產業重大事件（大幅影響整體產業，有潛力改變專業工作者工作認同的事件）作為改變的催化劑，辨識工作認同建立和改變的動態過程。



第三節 研究方法

本文採用深度訪談作為主要的研究方法，整個研究又可以分為「基礎資料蒐集」與「深度訪談」兩階段。第一階段，我先藉由次級資料瞭解加密貨幣興起至今的重大事件歷史時間，並參與在台北舉辦的加密貨幣與區塊鏈產業相關論壇，建立對產業發展和現況的初步理解，作為設計訪綱的基礎。第二階段，則訪談曾經投入或現在還在臺灣的加密貨幣與區塊鏈產業中，從事全職工作的專業工作者，由此瞭解他們的工作認同建立與變化的過程，這個過程又是如何受到專業社群的影響。

(一) 基礎資料蒐集

首先，在研究的第一階段，我藉由回顧三大可靠的資訊來源，包含社會學文獻對於加密貨幣發展史的討論 (Dodd 2018, Hayes 2019, Corradi & Höfner 2018, Lawrence & Mudge 2019)，由任職於有信譽財金媒體之記者撰寫的報導書籍 (Roberts 2022, Russo 2022)，以及臺灣和美國相關媒體，如美國幣圈媒體 (eg. CoinDesk)、臺灣幣圈媒體 (eg. 鏈新聞、動區動趨 Block Tempo、數位時代等) 的報導，重建自 2009 年比特幣發明至今的重大歷史事件與時間軸，由此建立理解該產業的歷史脈絡，並作為設計訪綱的基礎。由於同樣涉及對產業發展史的知識與專業從業人員的研究，本研究方法參考了陳東升 (2008) 研究臺灣半導體產業的經驗，採用次級資料和訪談資料相互參照與比對的方式，形塑對產業的完整理解。

與此同時，我也參與兩場在台北舉辦的加密貨幣與區塊鏈產業相關論壇，包含 2022 年 11 月 19 日 舉行的「第七屆臺灣區塊鏈愛好者年會」，以及 2022 年 12 月 12 日至 12 月 17 日舉行的台北區塊鏈週 (Taipei Blockchain Week 2022)。藉

由沈浸在活動現場，聆聽論壇中的演講和討論，感受與會者的互動氛圍，建立對產業現況與趨勢的初步理解。

（二）深度訪談

在建立對產業發展歷史和現況的理解，並以此為基礎設計訪綱後，在 2024 年 2 月到 5 月，我訪談了曾經在或現在仍於臺灣加密貨幣和區塊鏈產業內，以全職工作投入的專業工作者，瞭解他們認識和投入產業的契機，如何建立在產業中的工作認同，工作認同建立、維繫與轉變的過程，又是如何受到專業社群、產業整體景氣與產業重大事件的影響。

我所訪談的受訪者，專注於以區塊鏈和加密貨幣為其核心事業的企業裡的工作者，包含發行產品和代幣的項目方、支持交易的交易所、託管與錢包軟體公司，以及討論、報導相關產業知識的媒體/自媒體從業者等；他們大多也有將部分資產用於投資加密貨幣或相關項目。

這些專業工作者，又依他們的學經歷與職位，大致可分為技術背景和非技術背景兩類。在本文中，具備「技術背景」的必要條件是具備撰寫程式碼和進行軟體開發的能力，充分條件則是具備軟體工程相關的學歷（如：資訊工程、資訊管理），或正在擔任軟體工程師。

之所以用具備技術背景與否作為區分受訪者的關鍵之一，是因為這項條件會大幅影響該專業工作者在產業中的位置，以及可以選擇的工作。區塊鏈項目早期往往由工程師發起，在一些規模較小的新創公司中，受雇者大部分都是工程師，到發展較成熟才會需要產品經理、商業開發、行銷等角色的專業工作者協助事業擴大規模。此外，具備技術背景的工作者，所處的專業社群也會與非技術背景有很大的差別。他們會飛到世界各地參與相關技術論壇，也跟整個產業的國際社群有更緊密的連結。



依照最大化變異原則，我用是否具備技術背景、性別、年齡、學歷、工作年資、與職位來招募受訪者，其中最著重於職位的差異，確保技術背景、非技術背景的受訪者數量大致相同，並盡可能讓這兩個類別下的職位有一定程度的變異。其中，工作年資指的是專業工作者從大學或研究所畢業後，從事正職工作的年資，而非在加密貨幣和區塊鏈產業中工作的時長。由於大部分的區塊鏈項目都是在 2015 年以太坊發行後才開始蓬勃發展，如果僅計算待在產業中的工作年資，所有受訪者均在 10 年內。招募管道主要是先由身邊認識在該產業中任職的朋友開始，再以滾雪球的方式，透過每位受訪者的介紹擴充樣本。最終，本文共訪談了 15 位專業工作者，其中 7 位為技術背景出身，8 位為非技術背景出身。資料飽和方面，在訪談進行過程中，研究者發現從第 12 位受訪者開始，訪談內容已很少出現全新的主題或概念，後續 3 位受訪者的訪談主要是對既有發現的確認。特別是在工作認同的核心內涵（公共理想導向 vs. 個人利益導向）、形塑認同的社會條件（組織類型、工作文化、專業社群），以及面對產業重大事件的應對策略等關鍵議題上，受訪者的經驗呈現類似的模式，顯示資料已接近理論飽和的狀態。

此外，本研究主要專注在持續留在產業中的專業工作者，因為留在產業中的專業行動者的工作認同，是加密貨幣與區塊鏈產業存續的重要基礎；同時也訪談數位已經離開產業的人，作為理解信任在哪些條件下會瓦解或存續的依據和參照。在訪談進行時（2024 年 2 月至 5 月），15 位受訪者中，有 11 位（約 7 成）仍在加密貨幣與區塊鏈產業中任職 4 位（約 3 成）已經離開產業。

最後，受訪者的年齡與工作年資具有世代差異、工作經驗多寡與待在產業內時間長短的重要意涵，但為了保護受訪者，本研究在基本資料的呈現上，加寬了年齡的間距，以十年為單位，避免受訪者的身份過於容易被辨識；工作年資則以五年為單位呈現。後文中，所有受訪者的引言和相關資料，均以編號呈現。

表一 受訪者基本資料表



技術背景						
代號	性別	年齡	學歷	工作年資	職位	受訪日期
T01	男	21-30	碩士	0-5	CPO (產品長) 兼共同創辦人	2024/03/18
T02	男	21-30	大學	0-5	軟體工程師	2024/04/14
T03	男	31-40	大學	11-15	CEO 兼共同創辦人	2024/04/23
T04	男	41-50	大學	21-25	CEO 兼共同創辦人	2024/04/25
T05	男	21-30	碩士	0-5	軟體工程師	2024/04/28
T06	女	21-30	碩士	0-5	軟體工程師	2024/05/06
T07	男	31-40	大學	11-15	軟體工程師	2024/05/07
非技術背景						
代號	性別	年齡	學歷	年資	職位	受訪日期
N01	男	21-30	大學	0-5	CEO 兼共同創辦人	2024/02/19
N02	女	21-30	大學	0-5	行銷專員	2024/03/18
N03	男	31-40	碩士	6-10	自媒體經營者	2024/03/21
N04	男	21-30	大學	0-5	商務開發經理、專案經理	2024/04/02
N05	女	21-30	大學	0-5	產品經理	2024/04/04
N06	男	31-40	大學	6-10	產品經理	2024/04/21
N07	女	31-40	碩士	6-10	產品經理	2024/04/26
N08	女	31-40	大學	11-15	行銷、商務開發經理	2024/05/09



第二章 Web3 產業中分歧的工作認同

我有一部分也是炒幣仔啦。有一部分的我也只是想把一些錢，放到一些可以 farm 啊，可以賺點 yield⁶ 的這種東西，我不在意你後面怎麼做，你就給我一些 return 就好了。這是一部分的動機，但我覺得我有更大的動機是，我想要讓我的東西是被自己掌握，然後我做什麼東西是我的自由，我不想讓任何人說有黑箱或者怎樣的，對吧？我不用擔心說銀行倒閉什麼的。所以我覺得這個東西一直都是，你在做一個 DeFi⁷ 產品的時候很重要的一個原則，至少對我來說。

(2024/04/14，T02 智慧型合約工程師/獨立研究員)

[以在臺灣工作而言]金融業是中間偏少，最賺錢的是，現在都是半導體和相關產業。以前沒有那麼，我沒有那麼懂，實際上我也沒有什麼背景，所以就直接放棄了[半導體業]。所以我在能選擇的範圍選，我覺得最有潛力的金融界是中間還 ok 這樣，可是像我剛才講，因為他們對整個創新的投資跟步調是比較慢的，所以我沒辦法在那邊期待我會有一個很大的增長這樣子，所以我一直跳[意指轉職]，每次都會有一些增長這樣。

(2024/04/21，N06 中心化交易所產品經理)

在深度訪談中，技術與非技術背景的專業工作者時常展現出截然不同的工作認同。技術背景工作者主要負責撰寫智慧型合約程式碼、開發區塊鏈協議與應用程式、設計去中心化金融產品架構等技術導向工作；非技術背景工作者則負責

⁶ 在去中心化金融市場上，"farm"和"yield" 是常見的投資術語。"farm"（耕作）是"yield farming"（收益耕作）的簡稱，指一種在去中心化金融平台上積極尋求最高收益的策略；"yield" 則指從投資中獲得的回報率或收益。

⁷ DeFi（Decentralized Finance，去中心化金融）是建立在區塊鏈技術上的金融系統，其特色是不依賴傳統的中央機構（如銀行或金融機構）。只要符合預先寫在程式裡的條件，交易和服務會透過由程式碼撰寫的智慧型合約(Smart Contract)自動執行，所有紀錄都公開透明地放在區塊鏈上，任何具備相關知識的人均可查閱。

產品管理、行銷推廣、媒體經營、商務開發等市場與業務導向的職務。如引言所示，技術背景的 T02 工程師熱衷討論去中心化、自主性等公共理想，強調使用者對資產的掌控；而非技術背景的 N06 產品經理則側重個人職涯發展，關注薪資水準與職位發展空間。這種差異凸顯了工作認同的多元樣貌—前者多以公共理想為核心，後者多以個人利益為導向。

身分認同理論(Burke & Reitzes 1991; McCall & Simmons, 1966; Stryker & Burke, 2000) 強調，個體會將所佔據的社會位置內化為自我概念的一部分，這些內化的社會位置會協助工作者理解自己是誰，成為經驗的詮釋框架，影響他們對自身工作意義的詮釋，進而導引其行動。在 Web3 產業中，技術背景的有無作為關鍵社會位置，直接影響工作者可從事的職位範圍與工作經驗，進而形塑工作認同的核心內涵。

本章將運用身分認同理論提供的洞見，分析臺灣加密貨幣與區塊鏈產業中，技術/非技術背景的專業工作者如何內化不同社會位置上可接觸的機會結構和資源，運用這些素材作為詮釋工作經驗(Stryker & Burke, 2000)、想像理想自我的工具(McCall & Simmons, 1966)，進而發展出迥異的工作認同；看似矛盾的工作認同，又如何透過日常實踐中的劃界工作(boundary work) (Lamont & Molnár 2002)，在產業中相互構成、互補與共存。第一節探討技術背景的開發者與創業家如何因為開源文化與技術獨特性投入區塊鏈，形成以反監管與去中心化等公共理想為核心的工作認同；並運用 Cech(2022) 提出的熱情概念與三重連結（智識、情感與個人連結），說明熱情如何成為技術背景工作者工作認同的情感基礎。第二節分析非技術背景工作者如何受到經濟利益與新創產業的特質吸引，而走向加密貨幣市場，發展出以薪資與個人職涯需求為中心的工作認同。第三節則討論這兩種看似對立的工作認同形成的張力，以及它們如何透過劃界工作作為一種認同工作(Sveningsson & Alvesson, 2003)，在彼此參照的過程中獲得定義，不斷地確認和再

確認(Burke & Reitzes, 1991)，進而在產業生態系統中共存與互補。透過這些分析，本章揭示 Web3 產業工作認同的多元樣貌，以及在產業運作中的關鍵作用。



第一節 公共理想導向的工作認同：技術背景的開發者與創業家

技術背景的開發者與創業家投身區塊鏈產業，經常是受到開源文化的共享精神與區塊鏈的獨特性所吸引。這些因素不僅影響他們加入產業的初衷，更深刻地形塑了他們如何將「技術背景」這一社會位置內化為以公共理想為核心的工作認同。根據身分認同理論(Stryker & Burke, 2000)，工作認同正是透過這種內化過程形成—專業工作者將所佔據的社會位置及其相關期待，轉化為自我概念的核心部分。而技術背景工作者對於技術與公共性理想的熱情(Cech, 2022)，更為他們的認同奠定了深厚的情感基礎。

本研究訪談的 7 位技術背景專業工作者中，4 位為開發者，主要負責區塊鏈相關軟體開發，多受僱於組織；3 位為創業家，作為企業創辦人與高階管理者，負責掌管組織整體運作。在這裡，技術背景指具備理解和撰寫區塊鏈程式語言並進行軟體開發的能力，可透過資訊工程相關學歷、自學或相關工作經驗獲得。無論擔任何種職位，這些工作者大多展現出對區塊鏈技術潛力及其獨特性的熱情，以及透過技術實現特定公共理想的渴望。

（一）選擇區塊鏈：開源文化與區塊鏈獨特性的吸引

技術背景的專業工作者投入區塊鏈產業，主要受到兩個關鍵因素吸引：開源文化的共享精神，以及區塊鏈的獨特性，包含技術和產業的獨特性質。從訪談中可以看到，這些開發者和創業家都是先具備技術能力或創業經驗，再在職涯選擇中被區塊鏈領域的特質所吸引。



曾任智慧型合約工程師，訪談期間擔任獨立研究員的 T02 開發者清楚表達了這種吸引力，包含開源文化的開放性，以及產業相對少人從事帶來的獨特性：

應該說其實我覺得是因為那時候做區塊鏈的人很少，然後，你做這個會有一種，**喔，我很特別的感覺**。我那時候特別喜歡一些，就是你上網絡上一些論壇，看別人怎麼做，所以你會覺得，喔，**這個 community 是很開放，開源的**，就是你可以去貢獻別人的專案，或是因為你要看別人程式碼嘛，類似這樣，所以我覺得我蠻喜歡這種開放的感覺。

(2024/04/14，T02 智慧型合約工程師/獨立研究員)

在創業家方面，區塊鏈技術能降低金融門檻的革命性潛力同樣具有強大吸引力。創辦去中心化金融新創的 T04 創業家解釋道：

主要是因為我覺得 **smart contract 是以前做不到的事**。...我那時候就相信 **smart contract 是會改變蠻多市場的**，所以我們就覺得應該要投入時間在這上面。...因為你之前沒有辦法寫一個程式就可以被信任，對吧？我覺得這是最大的差別。...你在做金融的東西，...都需要大銀行背書...但是我會覺得區塊鏈就是可以讓我們，我們反正都是 **open source**，他可以看到是 **smart contract deploy 一個 code 啊**。所以他們也不是很在意我們在臺灣，我說用我們的東西的人。

(2024/04/25，T04 去中心化金融新創創辦人)

其他受訪者如以太坊基金會的 T06 開發者⁸、資深智慧型合約工程師 T05⁹，

⁸ 現於以太坊基金會(Ethereum Foundation)擔任研究工程師(Research Engineer)的 T06 開發者，早在高中時期就對資訊工程有興趣，大學雖未考上理想科系而就讀經濟系，但後來考上資訊工程研究所。在實驗室指導教授和學長的推薦下接觸到區塊鏈，當時資工所大多數人都在做機器學習，區塊鏈相對顯得有趣和特別，而且在教授和學長的口中是未來不可或缺的技術，因此投入這個領域。

⁹ 任職資深智慧型合約工程師的 T05 開發者，在大學就讀經濟系期間感受到自己「不喜歡金融業的繁文縟節，制式化和僵化」，也覺得「學經濟學很虛無飄渺，不知道要做什麼工作」，更喜歡寫程式有具體產出的感覺，後來在就讀資工所期間接觸到區塊鏈，進而投入這個領域。



以及以太坊基金會的研究工程師兼團隊領導者 T07¹⁰，同樣都是在專業養成過程中，被區塊鏈領域相對少人投入、技術創新有趣、開源透明等特質所吸引。區塊鏈技術使金融產品開發不再需要龐大資本和銀行背書，透過智慧型合約與開源程式碼，使用者可以檢視產品運作機制並建立信任，獨立於政府和銀行進行資產、資料等價值的轉移，大幅降低了發展金融產品的門檻，同時提升使用者的自主性。

這些技術背景專業工作者並非一開始就立志投身區塊鏈產業，而是已經成為工程師或創業家後，在職涯或創業選擇中受到區塊鏈領域的特色吸引，進而投入這個領域。這個進入路徑也影響了他們如何看待自身工作的意義和價值，進而形塑以公共理想為核心的工作認同。

（二）以公共理想為核心的工作認同：反監管與去中心化

技術背景的專業工作者在區塊鏈產業中形成的工作認同，核心往往圍繞著公共理想，特別是反監管與去中心化的價值。這些理想不僅是他們持續投入產業的動力，更成為定義自身工作意義的根本。

現任獨立研究員的 T02 開發者強調，在個人數據普遍被監控的時代，區塊鏈技術能做到反監管、去中心化¹¹，賦予使用者自主權：

你上網到底哪一些人 log 你哪些資料，這些東西我們都不知道。其實這個就是正

¹⁰在以太坊基金會任職研究工程師與團隊領導者的 T07 開發者，因為對統計和數量有興趣而開始學寫程式，原本在資料科學新創工作，後來透過資料科學社群的朋友接觸到以太坊，在相關聚會中深受以太坊創辦人 Vitalik 撰寫的文章裡深入的技術決策思考所吸引，於 2017 年加入以太坊基金會。

¹¹去中心化是區塊鏈技術的核心特質，指系統運作不依賴單一中央機構的控制。在傳統中心化系統中，如銀行、社群媒體或雲端服務，資產、資料與決策權均集中於掌握權力的實體（如政府、金融機構或科技巨頭）手中，使用者必須信任這些機構不濫用其權力。相反，去中心化系統透過分散式網絡運作，讓使用者能夠直接控制自己的資產與資料，無需仰賴第三方機構的許可或監管，從而避免審查、操控與資料濫用，實現「把權力還給使用者」的理念。去中心化被支持者視為保障個人自由、隱私與自主權的重要機制。



在變成一些人，想要控制我們的話，可以有很強大的武器。...會覺得有點細思極恐，我們到底有多少東西是被別人掌握，而不是被自己掌握的。...我會覺得說現在已經有很好的設計，已經很好的 setting，很好的技術，就是區塊鏈就是這樣子一個反監察、反中心化的一個技術，我覺得我們已經有這個東西的前提下，我也看不慣很多人一直想要把它商業化，或者是說你幹嘛要做這些反監管？你是不是想當壞人什麼這些東西。對，我會覺得因為你如果連這個都失敗就蠻慘的。

(2024/04/14，T02 智慧型合約工程師/獨立研究員)

在這段話中，T02 開發者不僅表達對反監管的重視，還透過劃界工作(boundary work)(Lamont & Molnár, 2002)區分出「我群」與「他群」—將理解以太坊「反監管、抗審查」底層思想的工作者，與只關注商業化、效率而忽視核心價值的人區分開來。透過在論述上畫出明確的象徵界線作為一種認同工作(identity work) (Sveningsson & Alvesson, 2003; Brown, 2015)，T02 開發者主動強化、反覆確認公共理想在自身工作認同中核心地位((Burke & Reitzes, 1991))。

早在 2017 年加入以太坊基金會的 T07 開發者，同樣強調以太坊對公共價值的關注，並明確將之與美國矽谷的商業導向文化對比，藉由劃界工作鞏固自身公共理想導向的認同：

我很喜歡以太坊的地方是，以太坊實際上是它有一種，這種比較歐系，比較非資本主義的氣質，就是我們關心一些比較公共財的問題，然後關心一些，他不是那種美國矽谷那種文化，他不是那種我有錢，我來蓋一些什麼電動車，什麼什麼大數據，然後我們的目的就是賺錢，我們改變世界，但是就是這個世界改變有沒有比較好，我們不 care 這樣。以太坊我們關心就是反監管、抗審查，然後還有那種自由、隱私這些價值，我覺得這也是很契合我的地方。

(2024/05/07，T07 以太坊基金會研究工程師與團隊領導者)



這種公共理想在其他技術背景工作者的敘述中同樣清晰可見。曾任去中心化金融創業家的 T01 幼時見證過金融海嘯對家中的影響，希望透過區塊鏈技術「降低人為的惡意所帶來的金融風險」，為金融不穩定國家創造希望，也為已開發國家打造更深的信任基礎與更健全的經濟。以太坊基金會的研究工程師 T06 開發者熱衷於透過去中心化「獨立於政府、獨立於銀行」做出改變：「我在這件事情上很興奮，我覺得它就是開創一個未來，我們真的可以獨立於政府、獨立於銀行去做，我們人民真的想要做的事情。」而資深智慧型合約工程師 T05 則渴望建立「不是由國家、銀行掌控，而是任何人都能用合理成本近用的開放金融系統」。

除了公共理想外，技術背景工作者的工作認同也深植於對技術和產業的熱情，構成其認同的情感基礎。根據 Cech(2022)的定義，這種熱情體現為對職業領域的深切承諾，透過三種互相交織的連結展現：智識連結（對區塊鏈技術持續的好奇與探索）、情感連結（從工作成果獲得的成就感與驚嘆）和個人連結（工作與個人價值觀的融合）。以太坊基金會的 T06 開發者展現了這三層連結—她喜愛工作中「不斷學習」的機會，描述見證系統升級時的興奮：「覺得天啊，到底一開始設計以太坊時想得多麼完備，連升級都想得很完整」，同時深信區塊鏈「獨立於銀行和政府轉移價值」的能力與她的核心價值觀高度契合。同樣，T02 開發者希望自己打造的產品成為「宏宏 DeFi 世界中一個小小的 building block」，展現個人理想與工作的融合。這三種連結共同構築技術背景工作者認同的情感基礎，與公共理想形成相互增強的正向循環—對技術的熱愛促進對其政治意涵的理解（智識連結），工作成就感強化對理想的投入（情感連結），個人價值觀與理想的契合則確保這些元素在自我認同中根深蒂固（個人連結），使他們在工作中找到深層的個人意義。



這種工作與生活價值觀的緊密結合，使技術背景工作者的職涯選擇不僅是謀生手段，更成為實現個人理想的載體，與下節將討論的非技術背景工作者形成鮮明對比。

綜上所述，技術背景工作者在 Web3 產業中形成了鮮明的公共理想導向工作認同。他們從開源文化及區塊鏈技術潛力的吸引出發，逐漸內化反監管、去中心化等價值為核心使命。這種認同不僅反映在職涯選擇上，更體現於他們如何透過劃界工作(Lamont & Molnár, 2002)與其他價值取向的工作者區分，強化公共理想在自身認同中的核心地位。這種將個人價值觀與工作目標緊密結合的過程，使公共理想成為技術背景工作者定義理想自我的基礎(McCall & Simmons 1966)。

這個發現與一般而言對工程教育和工程師的理解相去甚遠。如 Cech (2014) 關於美國工程教育中疏離文化 (the culture of disengagement)¹²的實證研究指出，工程教育傾向培養出對公共福祉漠不關心的專業工作者，在教育過程中，學生對社會責任、技術後果的理解以及社會意識的重視程度都有所下降。這種去政治化的意識形態(the ideology of depoliticization)¹³將非技術性的關懷（如公共福祉）視為與「真正」工程工作無關的考量。

然而，本研究中的技術背景工作者卻展現出對於技術物的政治性深刻的理解與重視，他們不僅關注去中心化、反監管等公共理想，更將這些價值置於其工作認同的核心。這種現象與我們對一般工程師的想像——認為他們往往忽視技術的

¹² Cech(2014:47)所指的「疏離文化」(culture of disengagement)是一種存在於工程專業的信念、意義與實作的集合，它形塑了專業人員如何看待他們對公眾的專業責任。根據 Cech 的研究，這種文化使工程學生在教育過程中對公共福祉的關注程度逐漸降低，導致他們畢業時比入學時更不重視工作的社會影響。這種疏離現象具體展現在四個指標的下降：對專業/倫理責任的重視、對技術後果的理解、對人們如何使用機器的理解，以及社會意識（對改善社會的關心）。

¹³ 「去政治化的意識形態」(ideology of depoliticization)是 Cech 所描述的疏離文化的重要意識形態支柱之一。它指的是一種信念，認為工程工作可以且應該與「社會」和「政治」關懷分離，因為這些考量可能會使原本「純粹」的工程實作產生偏見。在這種意識形態框架下，關注技術發展的公共影響被視為「智識軟弱」，也就是理性與「清晰思考」的對立面。雖然工程工作如果恰巧促進公共福祉會被視為正面的，但去政治化的意識形態框架將公共福祉議題視為與日常工程工作中「真正的」（即技術性的）考量無關。



社會意涵——形成了強烈反差。同樣令人意外的是，相較之下，那些具有商學或人文社科背景的非技術專業工作者，反而較少展現對技術物政治性的重視。

這種獨特現象的形成機制將在第三章進一步討論，本研究將分析技術背景工作者周遭的社會條件如何促使他們逐漸形成以公共理想為核心的工作認同，特別是與其他專業工作者的互動與專業社群文化的影響。

第二節 個人利益導向的職業認同：非技術背景的專業工作者

非技術背景的專業工作者，在 Web3 產業中擔任產品經理、專案經理、行銷、商務開發、自媒體經營者等職位，他們加入產業的原因，往往是受到產業能帶來的經濟利益，以及作為新興產業提供的自由度與未來發展潛力吸引。如同身分認同理論(Stryker & Burke, 2000)所述，這些因素藉由工作領域中持續的社會互動和日常實作，逐漸被內化為他們工作認同的核心部分。不同於技術背景工作者，非技術背景工作者將自身社會位置內化的過程，導向了更注重個人利益與職涯發展的工作認同。

本研究訪談的 8 位非技術背景的工作者，相較於技術背景的工作者，多任職於中心化程度較高的組織（如：中心化交易所），部分也有在傳統金融機構工作的經驗，或是目前任職於傳統金融機構。

本節將探討這些工作者如何受到產業的經濟利益與作為新興產業的自由度和發展潛力吸引而進入產業，形成以個人利益和務實的職涯評估為中心的工作認同；也呈現對於少數抱持公共理想的非技術背景工作者而言，這份公共理想在他們工作認同中扮演的角色。

（一）走向加密貨幣市場：經濟利益與新興產業的吸引



首先，經濟利益是非技術背景工作者投入 Web3 產業的核心吸引力。在訪談中，多位受訪者直接地表示薪資優勢是他們選擇產業的關鍵因素。曾任錢包軟體公司商務開發經理的 N04 明確表示：「Web3 產業薪資比一般產業高 40% 到數倍不等」。同樣，任職中心化交易所的 N06 產品經理也坦承經濟考量在職業選擇中的重要性：「我是蠻現實的，就是還是經濟上的考量還是蠻重要的這樣子」。這種以經濟回報為核心的考量，與技術背景工作者更注重公共理想的動機形成鮮明對比。

除了薪資外，Web3 產業早期發展階段提供的投資機會也是重要吸引力。在產業中有 6 年以上工作經驗，擔任自由接案工作者的 N08 直言不諱地表示：「我覺得這個產業錢多啊...如果你敢衝敢玩，就是每天都有新的機會。」自媒體經營者 N03 同樣強調把握時代紅利的渴望：

最主要的原因是我是 81 年次，所以這個時期的上一個大紅利就是 2000 年的...網際網路起來的那個瞬間，就那一波，可是那一波我還很小而已，根本就沒辦法享受到這一塊的紅利。所以就看到 Web3 太像了，它就是一個加強版或者一個區塊鏈版的網際網絡，就覺得好再怎麼樣，我現在這個年紀有資源有知識有錢，也有一些一定的見識的，所以我一定要投入進來。

其次，Web3 產業的發展潛力與職涯成長機會，也吸引非技術背景工作者加入。他們將投入產業視為職涯發展的策略性選擇，謹慎評估手中選項後，因為看好產業發展前景而選擇投入。產品經理 N05 清楚地從職涯規劃角度解釋她的選擇：「那時候一方面是可能前面兩個讓我沒有很想去，他們都是相對比較老的東西，新的這個，因為那個時候大概是 2021 的時候，加密貨幣的市場其實還蠻好的，再加上它是一個相較之下我比較不熟悉，以及我覺得它在未來可能會是一種

趨勢的領域，我覺得在初期的時候加入這個領域對我來說應該是件加分的事情」。這種基於產業前景的考量，展現了非技術背景工作者務實的職涯評估。

綜上所述，非技術背景工作者進入 Web3 產業的動機主要圍繞經濟利益與產業發展潛力兩個面向，這兩個因素共同構成了他們初期工作認同的基礎，也影響了他們在產業中的定位與發展路徑。儘管初期動機多以個人利益為導向，但隨著在產業中的深入參與，這些工作者逐漸形成更複雜的工作認同，既關注個人目標實現，也發展出對產業本身的獨特理解，形成以個人利益為中心但兼顧多元考量的工作認同。

（二）以個人目標為中心的工作認同：經濟報酬與個人職涯需求

非技術背景的專業工作者在 Web3 產業中形成的工作認同，核心往往圍繞著個人目標，特別是經濟報酬，以及個人在職涯上的需求，像是對於自由彈性性或是個人成長的追求。

首先，與他們受到吸引進入產業的原因一致，重視經濟報酬是非技術背景工作者工作認同的核心。他們明確將經濟回報視為工作的首要目標，像是在產業中工作近七年的自由接案工作者 N08，在談起面臨加入的新創公司決定轉向 Web3 這個全新的世界，自己仍決定留在這個公司的原因，直接強調經濟因素是她的主要考量：「我覺得還是經濟效益的誘因吧。」

部分工作者的投資行為也反映了這種經濟報酬導向的工作認同。自媒體經營者 N03 就提到，即使在 Web3 產業的投資過程中有賺有賠，追逐經濟報酬過程中的樂趣，是他持續留在產業中的原因：

我講幾個我很有印象的交易好了，我記得我第一個賺到了 20 萬，[報酬率]大概 40 倍...當然有很多也是賠掉的，但是幣圈就是這樣，你一個項目大中了，你所有虧



了 10 個就補回來...反正就是一個參與在那裡，我們會覺得很有樂趣，因為我們被埋的也很多…就是打了賠掉的這種也超級多。尤其是在現在的牛市基本上是買什麼賺什麼嘛，所以我們都會說，就算我不知道它是什麼，我都要玩、我都要參與，就是牛市寧可輸錢不可踏空。所以你這一秒猶豫，你下一秒就賺不到錢，任何一刻的猶豫都是你對這個市場的不尊重。

像這樣熱衷追求經濟報酬，以賺錢為核心的工作認同，與技術背景工作者更強調公共理想與技術革命性價值的認同模式明顯位於光譜的兩側。

其次，個人職涯需求也是非技術工作者工作認同的核心，包含對於工作彈性與自由度的追求，還有個人職涯成長的機會。

在追求工作的彈性方面，任職行銷專員的 N02 高度重視扁平組織結構帶來的工作自由度：「無謂的層級就會減少，比如說我幾乎每個禮拜都會跟老闆講到一次話...我們每天都會在同一個 chat 裡面講事情這樣子。有什麼建議我就直接說...他也會很直接跟我說」。這種直接溝通與較少層級的工作環境，與她先前在傳統企業中感受到的束縛形成明顯的對比。基於經濟誘因投入產業的 N02，在提到留下來的原因時，甚至說明：「自由可能更重要」。她進一步解釋 Web3 產業相較傳統企業的差異：「在越大的公司它會把人越層級化...會做出這種樣子的制度，人也很無趣這樣」。

在產業中積累一定經驗後，轉任自由接案工作者的 N08，也強調除了經濟報酬外，Web3 產業提供的彈性和自由是她繼續留在產業的原因之一：「我覺得還是經濟效益的誘因吧，然後呢真的這個世界是相對自由的，就沒有什麼，什麼前輩，什麼什麼一定要怎麼樣的壓力，或者一定要怎麼做，沒有，沒有就是大家全部每次都可以摸索。」此外，她特別指出傳統企業的工作模式對她而言難以接

受：「然後還要每天上下班打卡，我覺得這是最痛苦的...它的管理模式太不新創了，竟然還要上下班打卡，每天到辦公室，這個我大概一兩個禮拜就受不了。」

在滿足個人需求的方面，追求個人職涯成長機會，也是非技術工作者工作認同的核心。產品經理 N06 指出，他留在 Web3 產業的核心動機是追求個人成長和滿足好奇心。他比較傳統金融機構與 Web3 產業的工作環境，發現前者因分工精細而限制創新空間，而後者則提供了更全面的學習機會和創新挑戰，這種對個人職涯成長的重視，成為他工作認同的重要支柱之一。

然而，在主流以個人利益（經濟報酬與個人職涯需求）為核心的工作認同之外，少數非技術背景工作者展現出兼具公共理想的複雜工作認同。任職於傳統金融機構區塊鏈小組的 N07 產品經理，展現出最為明顯的公共理想導向特質。她待在產業的原因正是因為區塊鏈以去中心化為核心價值，而她覺得「內心叛逆的人都會喜歡這個」。但是與此同時，她清楚意識到自身工作環境與理想之間的張力：「我覺得最有挑戰性的事情，就是在中心化的機構里面去推去中心化，因為我們就是一個史上最中心化的組織」。

N07 產品經理的案例顯示了工作認同的複雜性與多樣性。工作認同並非簡單的二元對立，而是以公共理想和個人利益為兩端的連續光譜。但是，非技術背景工作者即使懷抱著公共理想，在實踐過程中也往往面臨更多結構性限制，這種理想與現實的張力也影響著他們如何理解自身工作的意義與價值。這些影響認同形成與實踐的社會條件，本文將在第三章進一步討論。

綜上所述，非技術背景工作者形成了以個人目標為核心的工作認同，著重經濟報酬與職涯發展。他們透過日常工作互動，將社會位置內化為自我概念的核心部分(Stryker & Burke, 2000)，形成與技術背景工作者截然不同的工作價值評估標準。



少數案例（如 N07 產品經理）顯示，工作認同並非二元對立，而是形成以公共理想和個人利益為兩端的連續光譜，反映理想與結構性限制間的張力。這些看似對立的工作認同，透過日常的劃界工作(Lamont & Molnár, 2002)在互動中相互確認和構成。下一節將探討這兩種工作認同如何共存。

第三節 兩種工作認同間的張力與共存

前兩節描繪了技術與非技術背景工作者迥異的工作認同。根據身分認同理論(Stryker & Burke, 2000)，這種差異源自不同社會位置的內化。認同之間儘管看似矛盾，卻在產業中形成相互構成的關係。

本節探討這兩種工作認同如何共存與互補，聚焦專業工作者如何透過劃界工作(Lamont & Molnár, 2002)維護認同界線。這種過程不僅反映既有差異，更是主動建構認同的認同工作(Sveningsson & Alvesson, 2003)，使工作認同在論述中持續被確認和再確認(Burke & Reitzes, 1991)，形成既有張力又相互構成的共生關係。

（一）產業生態系統的互補性

在 Web3 產業生態系統中，技術與非技術背景工作者儘管持有不同的工作認同，卻形成了功能性的互補關係。Web3 產業的技術架構呈現由底層至上層的漸進式光譜：最底層是密碼學(Cryptography)，作為整個 Web3 的安全基石，提供了數位簽名、雜湊函數和零知識證明等核心技術；第二層是各種協議(Protocols)，如比特幣、以太坊等基礎區塊鏈，定義網路運作規則；再上層是開發套件與工具，簡化與底層協議的互動；最頂層則是終端使用者可直接互動的應用層服務，包含去中心化金融(DeFi)、非同質化代幣(NFTs)平台等。技術背景工作者通常更關注底層協議的去中心化與安全性，而非技術背景者則多聚焦於應用層的使用者體驗與商業模式。技術背景工作者憑藉其公共理想導向的工作認同與技術，專注於開發上述區塊鏈的基礎設施與應用；而非技術背景工作者則以其個

人利益導向的工作認同，為用戶創造更好的使用體驗，致力於促進這些技術的普及與商業化，擴大市場規模與使用者數量。



這種互補性不僅體現在理念與工作內容的方面，更具體反映在經濟結構上。即使是最以公共理想為導向的技術背景工作者，其收入來源也直接或間接依賴於產業的商業化成功。他們所任職的公司收入通常來自產品累積一定使用者後收取的交易手續費；像是以太坊基金會這樣的以發展區塊鏈生態系為目標的非營利組織，資金則主要來草創初期挖出的以太幣，而以太幣的價值增長正是市場蓬勃發展的結果。這種經濟上的相互依存，進一步強化了技術理想與商業實用間在經濟結構上的連結，使兩種工作認同雖有差異卻必須共存。

這種互補性也體現在產業、組織和產品發展的不同階段。在早期階段，技術背景的開發者與創業家透過對公共理想的重視，推動區塊鏈基礎設施與應用的開發。他們撰寫開源程式碼，設計智慧型合約標準與協議，建立產業的技術基礎與應用。隨著技術成熟，非技術背景的專業工作者則運用其市場洞察力、產品管理能力、行銷能力與商業人際網路，將這些技術轉化為更符合使用者需求的產品，或是讓產品得以被更多使用者瞭解和使用。

這種互補關係對整個產業的運作至關重要。技術背景工作者的理想主義確保了技術與產品的發展不會完全屈服於短期商業利益，保持其革命性潛力；而非技術背景工作者則確保這些技術能夠獲得足夠的資源支持與市場接受度。兩者相輔相成，共同推動產業的持續發展與擴張。

值得注意的是，本文訪談的技術背景工作者並非不重視或貶抑非技術背景工作者在產業中的角色，或是不同職位間互補的功能。他們排斥的是僅重視投機、商業利益或效率，而忽視技術的潛力與能夠達成的革命性理想的價值，乃至為了取得利益而傷害使用者的行為。

在下一款中，將更詳細的說明技術背景與非技術背景的工作者之間，認同相互構成的關係，以及技術背景的工作者如何透過劃界工作定義與鞏固自己的工作認同，強化自己重視的價值與公共性理想在認同中的核心地位。



（二）日常運作中的劃界工作作為認同工作

除了在職位角色與功能上的互補外，技術背景和非技術背景的工作認同也具有彼此定義、相互構成的關係。工作者經常藉由劃界工作(boundary work)作為一種認同工作(identity work)，來定義與建構自身的工作認同。認同工作指的是人們努力建構與維持具有一致性和獨特性的身分認同的過程(Sveningsson & Alvesson 2003:1165, Brown 2015:24)；劃界工作則是指專業工作者透過建立象徵性界線，在論述中區分「我群」與「他群」，藉此定義與強化自身工作認同的過程(Lamont & Molnár 2002:171)。

重要的是，這種劃界工作不僅反映了既有的工作認同差異，更是工作認同相互構成的過程。技術背景工作者正是在與重視商業利益勝過區塊鏈技術底層思想的他者對比下，更加確立自身重視的公共理想的價值；同樣，非技術背景工作者也透過與技術革命的理想保持距離，確立對自己來說工作的意義和目標。這種相互參照不只是認同的表現，更是認同積極建構的機制。

在 Web3 產業中，技術背景工作者經常透過劃界工作強化自身的公共理想導向認同。智慧型合約工程師與獨立研究員 T02 區分了兩種截然不同的產業參與者：「真正比較 crypto 的人」堅持去中心化原則，甚至願意犧牲效率；而另一類則將商業利益置於首位。他舉例說明這種對比：

我覺得我看到了一些[真正比較 crypto 的人]，比如說他們就覺得說我一定要做去中心化，我就是一定要做開源，我不會因為任何的東西去 compromise 這兩個原則。但我覺得我們老闆就沒有，我們老闆就說我們要不要放一個 license，別人不



能 copy 我們的程式碼什麼的。我們要那些商業的，這些東西來保護我們自己的權利什麼的，我覺得有點，我也不知道到底想要什麼，對吧？

另一個層次的劃界工作，表現在技術背景工作者對產業中追逐利益而傷害使用者的行為的批判。T05 開發者對某些交易所將用戶資金用於高風險投資的行為表達強烈不滿，指出這些行為不僅損害投資者利益，更傷害了整個產業的聲譽。他表示：「交易所倒了之後他[投資人]錢都不見了，然後接下來他就對這個領域充滿了失望，就覺得好像這領域的人都跟那些交易所的那個頭一樣。」

更讓技術背景工作者感到苦惱的是，他們對公共理想的追求往往被產業外部的大眾和媒體忽視。T05 開發者坦言：「我們的聲音出不去...你會發現大家都處在一個過度期望跟過度失望的過程當中，沒有人理解就是說背後這些我們對這個圈子的期待是什麼，對技術，對這些自由、人權、隱私的理想是什麼，這些聲音傳不出去。」這種無法被看見和理解的感受，進一步強化了公共性理想在技術背景工作者的工作認同中的重要性。

這些區分「重視公共理想」與「追逐利益」的劃界工作，也反映了技術背景工作者有時會透過表達對非技術工作者/投機者的批判和不滿，建構自己的認同。雖然 Web3 產業的發展也仰賴於加密貨幣市場的成長作為物質基礎，但技術背景工作者在追求理想的同時，傾向於忽略這樣的經濟基礎。例如，在發現研究者的訪談大綱中有部分關於投資的題目時，T05 開發者相當驚訝，在語氣中表達他對於討論幣價漲跌相關的不滿：

像就是有時候數位時代的人，也會想要找一個訪談...比如說好，現在以太坊有一個新的升級，然後介紹同事給他訪，...結果記者就說說那你觉得這個升級過了之後，那個幣價會有什麼影響。

相對地，非技術背景工作者則透過與技術願景保持距離來建構自身認同。在



產業工作 7 年以上的自由接案者 N08 坦言「我長期的信念並不是說我是一個超級比特幣信仰者，或者是超級區塊鏈的信仰者，我沒有那麼狂熱，但是我覺得以工作職業來發展，或是以薪水收入來說，我覺得這個產業還是長期很不錯。」她將 Web3 視為職涯發展和追求經濟報酬的策略選擇，而非追求理想的途徑。商務開發經理 N04 更簡潔地表達了這種距離感：「我不是 **crypto believer**，那時候沒有想得那麼清楚，所以試試看。」

非技術背景的工作者藉由將自己與區塊鏈的信仰者劃清界線，在 Web3 產業內保持工作與個人價值觀的適當距離。這樣的劃界工作進一步確立了他們以經濟報酬和職涯發展為優先的工作認同，而非懷抱對技術的理想和熱情。

這種相互參照的劃界工作，在日常工作環境中持續進行。如同身分認同理論(Stryker & Burke, 2000)提供的洞見，認同建立在反覆的社會互動基礎上，藉由承載公認的角色期望為自我提供意義，也是在社會互動中不斷被確認和再確認的過程(Burke & Reitzes, 1991)。技術背景工作者透過與純商業導向參與者的對比，強化自身作為理想捍衛者的定位；非技術背景工作者則透過與技術願景保持距離，確立以個人職涯發展為中心的工作認同。這種劃界工作(boundary work)(Lamont & Molnár, 2002)不僅反映既有的身分認同差異，更是主動建構工作認同的認同工作(identity work) (Sveningsson & Alvesson, 2003)，使兩種工作認同在相互定義中變得更加鮮明。

這種劃界工作不僅發生在組織內部，也延伸到整個產業社群。在各種焦點不同的社群活動、論壇與會議中，不同背景的工作者透過相異的關注議題與論述方式，樹立各自的工作認同與立場。技術背景和非技術背景所處專業社群的差異，以及這份差異對於工作認同的影響，將會在第三章進一步討論。

總結而言，技術與非技術背景工作者的工作認同雖有顯著差異，卻在產業生



態系統中形成了互補與共生關係。這些認同並非孤立存在，而是藉由相互參照、相互構成的動態過程，持續形成與重構(Burke & Reitzes, 1991)。McCall & Simmons(1966)主張身分認同涉及對理想自我的想像，而在 Web3 產業中，不同背景工作者正是在相互對比中塑造各自的理想自我形象。透過日常的劃界工作(boundary work)(Lamont & Molnár, 2002)，他們不僅維護著各自認同的邊界，也在對比中定義自身，形成既有張力又有互補的共生關係，為整個產業的持續發展提供了驅動力。

第四節 小結

本章聚焦於臺灣 Web3 產業中，技術背景與非技術背景的專業工作者如何形成迥異的工作認同，以及這些看似對立的工作認同如何在產業生態系統中共存與互補。透過深度訪談的資料分析，結合身分認同理論(Stryker & Burke, 2000)的分析框架，揭示了 Web3 產業中工作認同的多元樣貌，以及這些認同在產業運作中的關鍵作用。

首先，技術背景的開發者與創業家展現出以公共理想為核心的工作認同。他們最初是受到開源文化的共享精神與區塊鏈技術獨特性的吸引而進入產業，並在參與過程中逐漸內化了反監管、去中心化、抗審查、自由與隱私等價值，將之視為工作的核心意義。如身分認同理論所強調，個體會將所佔據的社會位置內化為自我概念的一部分，這些內化的價值成為技術背景工作者詮釋工作經驗的框架和行動的導引(Stryker & Burke, 2000)，促使他們投入區塊鏈基礎設施與應用的開發，持續推動技術創新與理念實踐。這些技術背景工作者對區塊鏈技術的熱情，體現在對技術的持續探索（智識連結）、工作成果帶來的成就感（情感連結），以及技術理想與自我價值觀的深度融合（個人連結）上(Cech, 2022)，成為他們工作認同的情感基礎。

相較之下，非技術背景的專業工作者則展現出以個人利益為導向的工作認同。他們進入產業主要是受到經濟利益（高薪資與投資機會）及新興產業發展潛力（職涯成長機會）的吸引。這些工作者的工作認同核心圍繞著經濟報酬與個人職涯需求，包括對工作彈性、自由度的追求以及個人成長機會的重視。儘管少數非技術背景工作者也展現出對公共理想的關注，但在多數非技術背景的工作認同中，個人目標的實現仍占據主導地位。這樣的異例也顯示，工作認同不是二元對立的類型，而是以「公共理想」和「個人利益」為兩端形成的連續性光譜。

這兩種看似對立的工作認同，在 Web3 產業生態系統中呈現出互補與相互構成的關係。技術背景工作者的理想主義確保了技術與產品的發展保持其革命性潛力，而非技術背景工作者則促進了這些技術的商業化與市場推廣。這種互補性不僅體現在職能分工上，更反映在經濟結構的相互依存關係中：技術理想的實現需要商業成功的支持，而商業模式的創新也建立在技術突破的基礎上。

在產業的日常運作中，這兩類工作者經常透過劃界工作(boundary work)(Lamont & Molnár, 2002)來定義與維護自身的工作認同，認同之間具有彼此相互構成的關係。身分認同理論強調，認同是在社會情境中持續確認和再確認的過程(Burke & Reitzes, 1991)，在 Web3 產業中，技術背景工作者在與純商業導向參與者的對比中，強化自身作為理想捍衛者的定位；非技術背景工作者則透過與技術願景保持適當距離，確立以職涯發展為中心的工作認同。這種相互參照的劃界過程不僅反映了現有的認同差異，更是主動建構工作認同的認同工作(identity work)(Sveningsson & Alvesson, 2003; Brown, 2015)，使兩種工作認同在相互定義中變得更加鮮明。

值得注意的是，技術背景工作者展現的對技術物政治性的深刻理解與重視，與傳統工程教育文獻中描述的「疏離文化」(culture of disengagement)(Cech, 2014)呈現出顯著差異。這種獨特現象的形成機制，以及影響不同背景工作者形成迥異

工作認同的社會條件，將在第三章進一步探討。

綜上所述，臺灣 Web3 產業中呈現出的工作認同多元樣貌，反映了產業本身的複雜性與張力。技術與非技術背景工作者在認同建構過程中雖有顯著差異，卻共同構成了推動產業發展的互補力量。這種認同的多元共存，不僅揭示了新興產業中專業工作者如何尋找工作意義，更展現了在高度不確定性的產業環境中，不同認同如何相互調適與協商的動態過程(Sveningsson & Alvesson, 2003; Brown, 2015)。在下一章，本研究將進一步分析形塑這些工作認同的社會條件，以及專業工作者如何透過認同工作與劃界工作，動態協商與維持其工作認同。



第三章 影響工作認同形成的社會條件與動態協商過程

在前一章中，我們描繪了技術背景與非技術背景的專業工作者在 Web3 產業中迥異工作認同：前者傾向於以公共理想為核心，後者則多以個人利益為導向。然而，如同身分認同理論所強調的，這些工作認同並非憑空形成，而是行動者透過反覆的社會互動，將社會位置內化為自我概念一部分的過程，這個過程深受周遭社會條件的影響(Stryker & Burke, 2000)。同時，工作認同並非靜態不變或完全受制於社會條件，專業工作在面對產業變動時，專業工作者也會動態調整與協商自身的工作認同(Sveningsson & Alvesson, 2003; Brown, 2015)。

本章將從兩個方面探討 Web3 產業中工作認同的形成與維持機制。首先，分析技術與非技術背景工作者身邊的社會條件如何形塑其工作認同，聚焦於可選擇的組織類型範圍、工作型態與組織文化，以及專業社群文化的影響。其次，探討當面臨產業重大事件作為認同威脅(identity threats) (Petriglieri, 2011)時，專業工作者如何透過認同敘事(identity narratives) (McAdams, 1999; Ibarra & Barbulescu, 2010)與劃界工作(boundary work) (Lamont & Molnár, 2002)等策略，動態協商並維持其工作認同。透過這兩個層次的分析，本章旨在呈現工作認同不是靜態的自我定位，而是在產業變動中不斷協商與重構的過程。

Web3 產業的特殊性提供了觀察工作認同形成與調整的獨特視角。如同第二章的分析所示，這個產業同時存在著兩股力量：一方面是致力於推進具備革命性潛力的區塊鏈技術及其應用的群體，強調去中心化、開源精神與技術創新；另一方面則是專注於讓加密貨幣市場更蓬勃發展以獲利的參與者。這兩股力量之間的張力，加上產業本身的高度不確定性和快速變動，使得工作認同的形成與維持面臨持續的挑戰。在這樣的環境中，工作者所處環境的社會條件如何影響他們的工作認同，以及面對產業波動時工作者如何動態調整其認同，都成為理解 Web3 產業中專業工作者經驗的關鍵。



第一節 社會條件如何形塑工作認同

作為以區塊鏈技術為核心的高科技產業，在加密貨幣與區塊鏈產業中，是否具備軟體工程技術背景，可以說是影響專業工作者的職涯路徑最重要的社會條件，因此也是構成他們職業認同最重要的社會位置，會進一步影響到他們在產業中所接觸到的機會結構和資源，包含可以選擇任職的組織類型、工作型態與組織文化，以及所處的專業社群。

在這裡，技術背景指的是具備理解和撰寫區塊鏈相關程式語言，並進行軟體開發的能力。許多技術背景的專業工作者擁有資訊工程相關的學歷（例如：資訊管理學系、資訊工程研究所），或是正在擔任工程師。不過，因為軟體開發的能力也可以透過自學和工作經驗累積，擁有撰寫程式的能力也不一定要擔任工程師，可以自行創業成為企業的創辦人和管理者，所以相關學歷或正在任職工程師僅是技術背景的充分條件，而非必要條件。

身分認同理論的分析顯示，個人會將在更大社會結構中所持有的社會位置內化為自我的一部分，成為理解自我和導引行動的重要工具(Stryker & Burke, 2000)。在 Web3 產業中，技術背景的有無作為關鍵社會位置直接影響專業工作者可接觸的機會結構和資源，包含組織類型、組織文化與工作型態，以及所處的專業社群文化，進而形塑他們的工作認同。本節將系統性地分析三個關鍵的社會條件，三者環環相扣：首先是組織類型，技術背景工作者對組織類型的選擇有更多自由，使他們更有機會投身於公共理想導向的組織；其次是組織文化與工作型態，不同類型組織的工作文化、設計與實踐方式深刻影響工作者可以取得哪些與工作相關的資源，與主管、同事互動時的氛圍與討論內容；最後是專業社群文化，分析技術與非技術背景工作者所處的不同社群環境如何強化並鞏固特定的工作認同。透過這三個層面的分析，本節將呈現 Web3 產業中的社會條件如何形塑不同背景專業工作者的工作認同。



(一) 組織類型

首先，技術背景的有無對專業工作者職涯路徑的影響，主要展現在他們能夠選擇的組織類型範圍。整個加密貨幣與區塊鏈產業中的組織，可以依據「組織運作的目標」為軸線，形成一個從公共理想導向到商業利益導向的光譜。偏向公共理想導向的組織，運作的目標通常是運用區塊鏈技術的特徵（去中心化、沒有中介、無法審查、不可篡改），解決某些現實世界的問題，或是支持區塊鏈的生態系統發展。2014 年成立的非營利組織以太坊基金會(Ethereum Foundation)，就是公共理想導向組織的知名案例之一。它的主要工作包含研究與開發以太坊區塊鏈的基礎建設與相關應用，並在世界各地舉辦開發者的技術交流研討會。偏向商業利益導向的組織，則以透過在區塊鏈上的事業營利為主要目標，也可能兼顧一定程度的公共理想，視其在光譜上的位置而定。

除了依據組織運作目標外，Web3 產業的組織也可以依據「中心化與去中心化的程度」形成另一個光譜，從最中心化的傳統金融機構 Web3 團隊和中心化交易所，到最去中心化的組織如以太坊基金會。這兩個光譜往往交織在一起—公共理想導向的組織通常比較去中心化，而商業利益導向的組織則傾向於較高程度的中心化。像是以太坊基金會既高度公共理想導向又採用非常去中心化的組織結構，而傳統金融機構的 Web3 團隊和中心化交易所，則既高度中心化又明確以商業利益為導向。

然而，Web3 產業中許多組織呈現出混合型的特質。例如，去中心化金融(DeFi)領域的新創公司，其產品體現了去中心化的技術理想，讓使用者完全控制自己的資產，但組織本身卻採用中心化的管理模式，並以營利為主要目標。這種複雜組合豐富了 Web3 產業的組織多樣性。

基於科技產業的性質，無論組織位於光譜上的哪一端，工程師的職缺數量都相對較多；而非技術背景可擔任的職缺，則在偏向商業利益導向，且通常中心化程度較高的組織中較為集中。技術背景的工作者能夠在更寬廣的組織光譜中選擇，包括那些更符合其個人價值觀的公共理想導向、高度去中心化的組織。

換句話說，技術背景的專業工作者在職涯選擇上擁有更大自由度，可以決定投身具備革命性潛力的區塊鏈技術及其應用，或是以謀利為主的加密貨幣市場。而非技術背景的專業工作者，能接觸到的職缺則大多位於偏向商業導向的組織。這種結構性差異成為形塑專業工作者職業認同的關鍵社會條件，也部分解釋了許多技術背景的工作者加入和留在產業裡的原因與公共性的理想相關，而非技術背景的工作者則大多討論個人性的職涯目標。

值得一提的是，在討論選擇現在工作的原因時，不同於非技術背景的專業工作者經常會提到這個產業較有能力滿足自己在經濟上的需求，技術背景的工作者很少提及經濟考量。

除了先前提過的，在加密貨幣與區塊鏈產業中工程師的職缺遠多於非技術背景的職缺，且工程師更有機會選擇組織目標光譜上較偏向公共理想導向的組織外，工程師職缺的平均薪資原本就較為優渥，可能是一大原因之一。根據以科技業為主要人才庫的臺灣求職平台 Cake 公開的資訊¹⁴，區塊鏈工程師的薪資行情大約落在月薪 60K 至 100K 新台幣或以上，中高階軟體工程師的平均薪資則在 70K 至 76K 新台幣。考量到區塊鏈產業有許多提供完全遠端工作的國際組織，在

¹⁴ Cake 的前身為 CakeResume，是總部在臺灣的求職平台，在世界各地有超過 700 萬的使用者，並與超過 1 萬間公司合作發布職缺。

臺灣軟體工程師平均薪資資訊：<https://www.cake.me/resources/software-engineer-job-application-tips?locale=zh-TW> (最後瀏覽日：2025/04/14)

臺灣區塊鏈工程師平均薪資資訊：<https://www.cake.me/resources/blockchain-career?locale=zh-TW> (最後瀏覽日：2025/04/14)

全球提供相同的薪資，他們提供的薪資換算為台幣很可能更為可觀。例如，在以太坊基金會工作的受訪者就曾分享，月薪換算成新台幣高達 250K 左右。



工程師職位的薪資原本就較優渥，體面的薪資已經是職涯選擇中的預設條件，可能是技術背景的專業工作者很少提及經濟考量，較為著重討論對於技術和公共性理想的熱情以及產業文化與個人的適配度的原因。

Web3 產業能夠提供遠高於臺灣市場平均的薪資，其資金來源有獨特的運作機制。以公共理想導向的組織以太坊基金會為例，它的主要資金來源是基金會在以太坊網路創立初期所持有的以太幣。隨著加密貨幣市場的蓬勃發展，這些以太幣價值大幅增長，為基金會提供了充裕的財務資源支持研究開發與人才招募。而商業導向的組織，如去中心化金融新創和中心化交易所，則主要透過交易手續費、平台使用費與代幣增值獲利。他們的商業模式通常基於使用者規模—用戶量越大，交易量越高，收入就越豐厚。此外，許多 Web3 企業通過發行自有代幣籌資，隨著生態系統發展，代幣價值增長也為公司帶來可觀收益。這些獨特的收入來源解釋了為何 Web3 產業能夠提供高薪資吸引人才，也反映了產業內部虛擬資產與實體經濟間的複雜互動關係。

綜上所述，專業工作者能接觸的組織類型範圍深受技術背景有無影響。技術背景工作者能在從公共理想到商業導向的更寬廣組織光譜中選擇，使他們更有機會接觸並內化公共理想；非技術背景工作者則多局限於商業導向組織，促使他們形成以個人利益為核心的工作認同。這種結構性差異成為形塑不同工作認同的第一個社會條件。



（二）工作型態與組織文化

在 Web3 產業中，不同組織類型的工作型態與組織文化，是形塑工作認同的第二個關鍵社會條件。本款將探討組織的工作型態與內部文化如何影響技術與非技術背景工作者的工作體驗，進而形塑其工作認同。

如同第二章討論到的，Web3 產業整體而言提供的工作彈性與自由度已比傳統產業高出許多，像是任職行銷專員的 N02 所述：「大部分 Web3 的產業都會告訴你說我是全遠端工作，你不用去[實體]開會的；或是雖然你要開會，但是那個時間有出現就可以。」然而，在產業內部，不同類型的組織之間提供的工作彈性，仍存在明顯差異。位於光譜上更偏向去中心化與公共理想導向的組織，通常提供更高度的工作彈性、全遠端工作與全球化的工作環境；而中心化程度較高的組織，則較傾向於混合型工作模式。例如，中心化交易所通常採用混合型工作模式，規定每週有特定天數需在辦公室實體出勤。相比之下，去中心化金融新創公司和以太坊基金會等高度去中心化的組織，往往提供完全遠端的工作環境，並雇用來自全球各地的人才，不受地理位置限制。

為了促進團隊成員之間的交流與增進技術知識，這些高度去中心化的組織通常會採取定期聚會的策略。例如，以太坊基金會的某個團隊曾在越南舉辦為期一個月的駐地計畫(residency)，團隊成員朝夕相處，共食三餐，共同工作與生活。同樣，一些去中心化新創公司也會資助團隊成員參加全球各地的技術研討會，如 2024 年舉辦於泰國曼谷的以太坊開發者大會（Ethereum Developer Conference，通常被社群成員簡稱為 DevCon）。

這種全球化的僱用與工作模式，為技術背景的工作者提供了接觸來自世界各地的、同樣對區塊鏈技術有理想的同事的機會，使他們能持續精進技術知識，並強化對去中心化理念的認同。相比之下，非技術背景工作者由於多集中在較中心



化的組織中，較少有機會體驗這種全球化的工作環境，也較少接觸到對區塊鏈技術與理念有深刻熱情的同事。

除了工作型態外，組織文化也是形塑工作認同的重要因素。較為公共理想導向的組織，通常具有更扁平的結構，聚集了更多對技術有熱情的人才，這不僅增加了工作中的技術討論機會，也增強了工作者對工作的認同感，並在過程中強化他們對工作的熱情。

任職於以太坊基金會的 T06 研究工程師描述了這種關係平等、重視技術分享和互助的獨特組織文化：

跟傳統公司比起來，就不會有那種上對下啊或是長輩的那種感覺，我覺得相處起來，就是同事之間相處起來都是都是平輩啊，就這個關係很舒服…大家都是很很喜歡技術，也很樂於分享自己的想法，很樂意互相幫助。對，而且就比較不像可能一般的公司，就是你為了想要上位，然後去弄別人這樣，完全沒有這種事

這種環境下，工作成為技術分享與共同成長的場域，而非僅是謀生手段。技術背景工作者在這樣的氛圍中，更容易將工作與個人熱情融合，形成以公共理想為核心的工作認同。

組織文化也影響到工作者在日常互動中與同事討論的內容，讓工作者透過這些討論培養對技術物政治性的理解，進一步強化對於公共理想的想法和信念。像是立志在去中心化金融(DeFi)領域深耕的 T02 開發者，就說明他對 DeFi 未來發展性的理解，有一部分是來自於曾任職傳統金融領域的同事：

[對於金融市場的理解]是來自於我在 DeFi 工作的同事…。應該說我覺得在整個 DeFi 的領域里面，我認識非常多人是從傳統金融來的，其實他們來的原因都是他們很不喜歡傳統金融裡面的這些東西。



這個發現部分解釋了為何本研究中的工程師與 Cech(2014)所述的疏離文化 (the culture of engagement) 相當不同，他們並非與社會脈絡脫節，而是深諳且重視技術物的政治性和公共福祉。因為他們培養相關想法的資源，並非來自大學或研究所的教育，而是根基於和同事的討論，以及下一款即將探討的與全球專業社群的互動。

在中心化程度較高的組織任職的文化體驗則往往不同。曾在中心化冷錢包公司工作的 T02 開發者，就說明前公司同事缺乏熱忱、工作與生活顯著分離的狀況：

其實在一家一般的公司，你就沒有這些東西[社群的感覺]，而且很無聊…其實他們是上下班切得非常開，你懂嗎？上班的時候大家就說好，來，討論一下 DB 怎麼設計？下班就說我不要討論，我們去打球，去酒吧喝酒聊天。可是我覺得其實他們其實真的對於這個產業沒有熱忱。

這種對比強化了 T02 開發者對於充滿熱情的技術社群的渴望，也成為他後來轉職的重要原因。呼應 McCall & Simmons (1966) 主張身分認同涉及對於理想自我的想像，以及比較理想和現實的評估，從 T02 開發者的案例可以看到，技術背景工作者不僅透過反監管、抗審查等公共理想定義他們的理想自我，更持續評估現實工作環境與理想之間的差距，在職涯選擇時傾向選擇與理想更為一致的組織類型。

曾任職錢包軟體公司商務開發經理的 N04，也分享自己在中心化的組織中觀察到的利益導向的組織文化：「產業裡的公司都是新創，非常吃創辦人的小型組織，創辦人為什麼會創業、持續經營，有的人要的是錢權名，在這個產業會看到人性被拉到極限的樣子，就會頓悟。」這種負面經驗也成為 N04 最終離開產業的原因之一。

總結而言，工作型態與組織文化對工作認同形成有三重影響：首先，去中心化組織的全球化工作模式使技術背景工作者能與國際同行交流，強化對技術公共價值的認同；其次，扁平組織結構創造了技術分享氛圍，促進對技術政治性的理解及熱情的三重連結(Cech, 2022)；最後，持續沉浸於此環境使技術背景工作者內化公共理想，而非技術背景工作者則在更重視競爭與商業的組織文化中，發展出以個人利益為導向的工作認同。這些差異不僅影響日常工作體驗，更塑造了工作者對自身工作意義的理解。

（三）專業社群文化

上一款探討組織內的工作型態和組織文化如何影響工作認同，本款將進一步討論組織外的專業社群，如何對工作認同的發展帶來關鍵性的影響。

在 Web3 產業內有許多線上、線下的討論社群與活動，也經常舉辦類似於研討會的大型社交活動。這些研討會可以依據他們的性質，從學術到應用拉出一個光譜，位於最學術的一端，是知名學術機構舉辦的學術研討會，如 IC3 Blockchain Camp¹⁵，像一般的學界年會一樣會發會議論文，並在會議中報告與討論這些論文；接下來是以太坊開發者大會(DevCon)、各地的以太坊社群會議(ETH+城市名稱，如 ETH Taipei)，參與者會在其中分享最新的技術和應用；而最應用且商業導向的則是各地的商業應用會議，如 Taipei Blockchain Week，參與者的目的主要是尋找商業合作夥伴、拓展使用者。除了正式的研討會外，也有各種技術社群的小型聚會，如 Taipei Ethereum Meetup、DeFi TLDR¹⁶等，或是投資人參與的線上投資社群。

¹⁵ IC3 (The Initiative for Crypto Currencies and Contracts) 是由康乃爾大學、普林斯頓大學、蘇黎世聯邦理工學院、加州大學柏克萊分校等十餘所世界頂尖學府共同發起的學術組織，總部設於康乃爾科技學院。IC3 Blockchain Camp 為該組織舉辦的國際學術研討會，匯集來自全球頂尖學術機構的研究者，專注於區塊鏈技術的前沿研究與發展。

¹⁶ DeFi TLDR 是 Web3 社群中的定期聚會，名稱取自網路用語"Too Long; Didn't Read"，旨在為參與者提供 DeFi (去中心化金融) 領域最新消息的快速摘要。聚會內容包括討論近期 DeFi 相關新



對於技術背景與非技術背景的專業工作者來說，這些會議、聚會與線上下社群同樣具有在快速變動的產業中有效率獲取新知的功能。例如，技術背景的 T07 開發者，就說明參與會議是他快速學習技術知識的管道：「基本上我現在學新的東西，我不會是自己埋頭起來念，而是我會去 Conference 上面找我認識的人，然後問一些問題這樣子。...論文繁雜的知識，其實背後都有一個很簡單的想法，但是只有讀懂它的人或者是作者會願意講出那些想法，但是一旦抓到那個想法，接下來看那些細節，就比較容易。」而非技術背景的 T03 自媒體經營者，則透過參與需要排隊、月費 200 美元的付費投資線上社群，獲取高品質的投資資訊。

然而，對於技術背景的工作者來說，參與社群除了獲取新知外，還有與同樣對技術有熱情、來自世界各地的工作者互動的意義；而對非技術背景的工作者來說，更多被提及的是他們藉由社群感知產業景氣、市場狀態，也會從中感受到資訊焦慮，較少見到增長熱情、討論理想的元素。

舉例來說，技術背景的 T02 開發者，就分享參與 ETH Denver 的經驗，是他的職涯轉捩點，促使他感受到技術社群充滿熱情、重視公共性理想的社群氛圍，進而決定從原本任職的中心化冷錢包公司離開，投身有類似氛圍的組織。他透過劃界工作，將懷抱熱情的社群劃分為自己渴望投入、與自身價值觀相近的我群，再將對只重視商業利益的冷錢包公司老闆、對產業沒有熱情、生活與工作分離的同事劃分為他群，建構自己的認同敘事 (McAdams 1999, Ibarra & Barbulescu 2010)，進一步確立這種對技術懷抱熱情的社群的重視，在自己工作認同中的核心地位：

去 ETH Denver 那次...讓我覺得我想要加入 community 的感覺。...大家都是一些真的很熱愛 Ethereum 的人去，所以我覺得那時候遇到人真的很棒，...那群人真

聞、新推出的協議 (Protocol)，以及市場趨勢等，反映了 DeFi 社群對效率與即時資訊的重視。這種命名既保留了 TLDR 作為「摘要」的原意，也展現了 Web3 社群的數位原生文化特色

的很有熱忱，...就是不像，你知道[冷錢包公司]的老闆，你去跟他聊天，他不會跟你說什麼熱忱，他會對你說產品什麼時候上市，競爭對手是誰？...我去了 Denver 的時候，這些人都是自己專案的 founder，真的不會有人聽到在講什麼，說競爭對手什麼。都在講說一個新的什麼東西可以怎麼做，新的 idea 要怎麼做.....我在臺灣其實我知道我在[冷錢包公司]，我不會有人跟我聊這些東西。...我去了 Denver 的時候，我發現其實有很多人是另外一個 style，...這群人就是只想把東西做出來，這個社群的人的感覺，不再是像老闆，整天就想著說我是一個新創，我要做這個公司，我要賺多少錢。就不是討論這些東西。所以我從那時候我就覺得說我一定要加入他們。

而另一位在美國創辦去中心化金融新創的 T03 創業家，同樣表示自己願意持續待在去中心化金融的領域，正是因為雖然用戶和人都很少，但待在這個產業的人都是群很有熱情的人，可以跟一群熱愛相同事物的人朝著一個共同目標前進，他們聽得懂自己的語言。

相對地，非技術背景的工作者，提到專業社群文化對他們的影響，大多是感知產業景氣和市場狀態的變化，幾乎沒有提到熱情或理想的元素。像是創辦區塊鏈防詐騙新創的 N01 創辦人，就明確說明參與 Taipei Blockchain Week 這樣的商業社群活動，明顯讓他感受到市場景氣的變化：「[參與會議]你可以看到說大家在講的事情，感興趣的內容，或是如果講市場景氣很現實，就是辦活動場地辦在哪裡，提供什麼 buffet...你就可以這樣說現在的景氣怎麼樣。」他觀察到 2022 年與 2023 年區塊鏈活動的明顯差異，包括場地規格、贊助商數量、參與者熱情度等，這些都強化了他對產業前景的懷疑，進而成為他後來離開產業的理由之一。

在產業有 7 年以上工作經驗的 N08 自由接案工作者，則敏銳地識別出產業中為經營自媒體、吸引粉絲產生的炫耀文化，以及這種文化造成的焦慮感，特別是圍繞投資收益的公開炫耀，會為工作者帶來持續的比較壓力：



資訊量很多嘛，然後影響到你的工作或者是工作狀態，或者是你工作的輸出等等。那種對資訊的焦慮感，我指的是就是好像大家都賺很多錢了…然後你賺的錢很少，然後就很焦慮這樣。…大家其實在都是為了各自的經營品牌，一定要常常說自己做得多好，賺了多少，做了什麼正確的選擇啊。

專業社群文化作為第三個關鍵社會條件，從組織外部深刻影響工作認同的形成。技術背景工作者透過 DevCon 等全球性技術聚會，沉浸在崇尚公共理想的社群氛圍中；而非技術背景工作者參與的商業活動則圍繞市場動態與投資機會，強化各自迥異的工作認同。

值得注意的是，這些全球性的專業社群，使得技術背景工作者的工作認同展現出明顯的「全球驅動」的特質。如 T02 開發者所述，ETH Denver 經歷成為其職涯轉捩點，讓他決定「一定要加入他們」。這種全球連結使工作認同超越地域限制，受跨國社群影響更甚於本地組織文化。

更關鍵的是，這種全球社群文化使技術背景工作者突破傳統工程教育的「疏離文化」(Cech, 2014)，在社群互動中培養對公共福祉的關懷。全球 Web3 技術社群強調技術與公共價值的連結，使工作者將這些理想內化為自我概念的核心部分。

綜觀本節的討論，從組織類型、工作型態與組織文化，到專業社群文化，這三個環環相扣的社會條件共同形塑了工作認同的形成路徑。技術背景工作者因其社會位置和專業能力，得以進入更符合其價值觀的組織，在開放平等的工作環境中發展認同，並透過參與全球技術社群持續強化其公共理想導向；非技術背景工作者則受限於較為商業導向的職涯選項，在相對傳統的組織文化下工作，並在市場導向的社群活動中建構以個人目標為中心的認同。這些社會條件的結構性差異，解釋了為何不同背景的專業工作者會發展出截然不同的工作認同。



然而，工作認同並非單純受到社會條件影響的靜態產物。工作者根據個人價值挑選任職的組織與參與的專業社群，也是一種自我選擇的動態過程。像是前文中提到的 T02 開發者，畢業後的第一份工作是臺灣的中心化冷錢包軟體公司，在參與成為自身職涯轉捩點的研討會 ETH Denver，感受到充滿熱忱的社群氛圍以後，轉職到海外的去中心化金融新創。此外，當 Web3 產業面臨重大事件和劇烈變動時，看似穩固的認同也會遭遇挑戰與動搖。在下一節中，我們將探討專業工作者在產業波動中如何協商、調整甚至重構其工作認同，以及他們運用哪些策略來維持認同的一致性和完整性。這種動態協商過程不僅顯示了工作認同的可塑性，也展現了專業工作者在不確定性中積極建構自身認同的能動性。

第二節 工作認同的動態協商

工作認同非靜態固定，而是在產業變動中持續協商重構的過程。本研究將產業重大事件視為認同威脅(Petriglieri 2011:644)，用以理解專業工作者如何調整與維持工作認同。技術與非技術背景工作者不僅認同不同，對何為需要應對的「重大」事件的判斷也截然不同。

本節探討不同背景工作者辨識與應對認同威脅的方式，分析技術背景工作者如何運用認同敘事(McAdams, 1999)與劃界工作策略維護認同，以及非技術背景工作者面對威脅時的調適方式。這些分析揭示了專業工作者在動盪環境中認同的可塑性及其應對策略。

技術背景工作者辨識出影響自己深遠的產業重大事件，往往與公共理想或個人安全直接相關，而非市場波動或投資收益。他們時常提到產業景氣或投資並非與同事和社群成員討論的重點，如 T06 開發者所言：「我覺得我們 team 的人都是這個類型，我們就比較喜歡研究技術，從來沒有跟他們討論過景氣相關的問題。」T07 開發者更明確強調，在社群聚會中純粹是討論技術：「我們就是一直主



要是研究技術的部分，就是我們沒有要去討論投資的部分，就是全部是技術。」這種強調在團隊和社群中專注於技術討論，而非投資和景氣議題的態度，實際上是一種間接的劃界工作。透過這樣的論述，工作者將自己與產業中以投機獲利為目標的群體區分開來，畫出明確的象徵界線，由此定位自己為純粹熱愛技術的從業者。

對於在去中心化金融(DeFi)領域任職的 T02 開發者而言，2022 年 8 月的 Tornado Cash 制裁事件¹⁷揭露了 DeFi 內部對於公共理想的價值分歧，成為他協商工作認同的關鍵契機。當美國財政部將這個隱私交易工具列入制裁名單時，真正衝擊他的並非政府行動本身，而是產業內部的反應。許多聲稱支持去中心化的 DeFi 平台立即屈服於監管壓力，在前端封鎖所有與 Tornado Cash 有關聯的地址。T02 尤其震驚於這些平台表現出的雙重標準：

這件事情讓我意識到蠻多 team 本來你會覺得他們其實很不錯...他們其實 somehow 也沒有那麼有一個中心思想。你可以想像說他可能，在最最最長久這條革命道路上，他們是會比較早屈服一點。

面對這樣的認同威脅，T02 開發者藉由「重新構框自己的認同敘事」與「劃界工作」兩個認同工作策略，來協商和維持自身工作認同。他進行明確的劃界工作，區分出「真正比較 crypto 的人」與缺乏堅定信念的參與者，將自己定位為堅守反監管、抗審查理念的人，把監管壓力視為檢驗能否實踐理想的試金石，而非屈服的理由。

¹⁷2022 年 8 月，美國財政部外國資產控制辦公室(OFAC)將隱私交易工具 Tornado Cash 列入制裁名單(sanction list)，認定其為恐怖分子使用的洗錢工具。Tornado Cash 作為一個隱私轉帳工具，允許用戶將資金轉入後再轉出，切斷兩筆交易之間的關聯，藉此保護用戶交易隱私。

同時，Tornado Cash 事件也促使 T02 開發者必須面對和回應 Web3 產品可能會被用於犯罪行為，如洗錢、詐騙等項目的質疑。對此，他拒絕接受將隱私等同於犯罪的簡化論述，轉而強調隱私對普通用戶的重要性：



Tornado cash 是一個隱私轉帳工具。就等於說你把錢轉進去，這樣把它提出來，沒有人可以認出這兩筆之錢間的關係。...一定會有人拿去洗錢，這無可避免。但是我覺得對每個人來說，比如說今天我要開一個新的帳戶，我有一家新的公司...我就可以通過這個工具，可以確保我的東西，就是我的 trace 不會被任何人發現，我覺得這個東西就蠻重要的。因為我覺得現在分析工具這麼強，對吧？...這個東西就是保障人民的，因為區塊鏈很公開，你不想被大家看光光，你要保持一些自己的 privacy ，這是一個很有幫助的工具。

透過劃界工作區分出真正重視保護隱私、堅守反監管理念的我群，和迅速屈服於監管的他群(Lamont & Molnár, 2002)，T02 開發者重構自身的認同敘事，強化以公共理想為核心價值的工作認同，進而維持自我一致性(McAdams, 1999; Ibarra & Barbulescu, 2010)。

同樣面對 Tornado Cash 的監管事件，任職於以太坊基金會的 T07 開發者，感受到的是「法律焦慮」。這次事件讓他意識到推動開源軟體和去中心化理想可能面臨的法律風險。他提到 Tornado Cash 的一位開發者在荷蘭被羈押，清晨 5、6 點時被美國 FBI 闖入家裡逮捕，沒有提供任何罪名，但開發者僅僅只是寫了程式，無法控制任何人使用它。並且，美國的審判過程令人擔憂，因為法官似乎不了解區塊鏈和 Tornado Cash 的技術運作原理、能力和限制，而這些技術細節若非專業人士很難完全掌握。這使他擔憂會不會某天因為在產業裡開發了某個工具，就因為「社會對你的不理解」而被起訴。

面對這樣的焦慮，T07 開發者除了區分自己能控制和不能控制的事之外，主要是透過參與知識和教育的推廣工作，希望藉由增進社會對技術的了解，降低相關的風險：「就是多寫文章，我這邊有些就是翻譯的計劃之類的，就是把一些詞，一些技術詞彙翻譯，就是至少希望有更多的人有辦法了解一些技術細節」。

面對產業波動帶來的身分認同威脅，T02 開發者藉由「重新構框自己的身分認同敘事」與「劃界工作」兩個認同工作策略，區分堅守理想與輕易屈服的群體，將自己定位為反監管、抗審查理念的捍衛者，來協商和維護自身工作認同；而 T07 開發者則採取「知識推廣」的策略，透過翻譯技術術語、撰寫文章等方式，增進社會對區塊鏈技術的理解，以降低法律風險並堅守開源精神。這些案例顯示，面對產業重大事件作為認同威脅，技術背景工作者不是透過調整自己來適應外部壓力，而是透過重申公共理想的核心價值，來鞏固既有的工作認同，維持其獨特性與一致性(Sveningsson & Alvesson 2003:1165, Brown 2015:24)。在回應認同威脅時，他們不僅強化了對反監管、隱私保護等公共理想的承諾，更將這些理想更緊密地與自己的個人價值觀連結。

以上分析了技術背景工作者如何辨識及應對與公共理想相關的身分認同威脅，展現了他們透過重構身分認同敘事、劃界工作、知識推廣等策略來維護以反監管、去中心化理想為核心的工作認同。然而，在同一產業中，非技術背景的專業工作者面對著截然不同的認同挑戰與調適過程。對他們而言，威脅工作認同的重大事件往往與市場波動和經濟利益密切相關，反映出他們以個人職涯發展為核心的工作認同的特質。接下來，我們將轉向這些非技術背景工作者的經驗，探討他們如何在面對產業危機時進行動態協商，以維持其工作認同。

對非技術背景工作者而言，最具衝擊力的產業重大事件，莫過於 2022 年 11 月全球第二大中心化交易所 FTX 的倒閉。這個事件直接挑戰了他們以市場機會和經濟回報為核心的工作認同，以及自己對於市場的專業知識和判斷力，迫使他們



重新評估自身在產業中的定位與去留。面對這場產業危機，非技術背景工作者主要採取三種敘事性認同工作策略(narrative identity work) (McAdams, 1999; Ibarra & Barbulescu, 2010)來維護其工作認同。

第一種策略是重新定義事件意義，將 FTX 倒閉詮釋為個別企業的治理失敗，而非整個產業或技術本質的問題。在 FTX 倒閉事件中損失 40 萬台幣左右的產品經理 N06 就採取這樣的詮釋策略：「我覺得我們適應力都蠻強的，賠了不少錢，可是也不是會倒地不起的那種…剛出事的時候是比較負面，但是就像我講的，可能兩週後適應過後以後就覺得，喔這真的是一家公司的問題而已。就是我覺得恢復蠻快的。」在這兩週內，N06 產品經理透過與同樣是受害者的朋友一起喝酒、吐苦水，重新理解這件事。他認為從理性角度分析，FTX 雖然是第二大交易所，但身為財務狀況不透明的未上市公司，本來就無法保證其安全性，當時的自己太天真沒有多想，這次的經驗是一次痛苦的教訓，但是對產業長期發展是好的，他進一步解釋：「那時候對整個行業是要彌漫這一股很不信任的風氣，對，但我覺得不是壞事。因為你爛的東西被爆出來之後，大家才知道原來你要做好還要注意哪些事情。」

N06 產品經理在身分認同的敘事中，將 FTX 倒閉重新框架為短期內個別公司的問題。他認為，雖然短期內的資產損失令人痛苦，也造成產業內部充滿不信任，但這對個人未來的謹慎投資和產業的長期發展都有正面影響。透過重新建構此次事件的意義，他不僅維護了自己對產業發展潛力的信心，更修補了以經濟報酬為主要目標的工作認同，因此願意繼續留在這個產業中。

第二種策略是淡化個人損失，同時維持對產業的長期信心。自媒體經營者 N03 和自由接案工作者 N08 都採取這種策略。N03 面對 30 萬台幣左右的個人損失，以淡然態度回應：「都還好，因為就沒有到真的很多，就摸摸鼻子，因為比我更慘的人太多了。」更重要的是，他仍然保持對產業的信心，認為 Web3 跟

2000 年左右的網際網路一樣具備發展潛力，早期投入且願意承擔風險，將獲得可觀的報酬：「產業一定都是一直看好的，…所以這就是人家會講的，風險多大，報酬就有多大。」



N08 自由接案工作者同樣表現出理性評估損失的態度，認為 FTX 的事件並不會危及自己的生計，也不影響對產業的看法：

我覺得沒有[影響到對產業的看法]，是影響很多更年輕人的看法，他們就會知道什麼叫做風險，有一天還是會出事的。FTX 前面就是一波很大的牛市，所以說大家就覺得幣圈就是永遠都可以這麼賺錢，他們真的沒遇過什麼事，沒遇過暴跌，也沒遇過交易所的錢沒了…因為我個人那時候就是損失 2 萬美金，我個人是覺得還好，就不會影響到我的生計，或是太痛這樣。

N08 工作者藉由與未曾在幣圈虧損的年輕人劃清象徵性界線，並主張這次損失既不影響生計也不會過於痛苦，將自己定位為擁有豐富產業經驗、清楚了解風險且能夠承擔後果的專業人士。這樣的劃界工作進一步鞏固了她在產業中具備足夠知識、經驗與風險承擔能力的自我定位，協助她維繫以經濟報酬和職涯發展為核心的工作認同。

第三種策略是保持職涯選擇彈性，與產業整體變動維持距離。像是任職中心化交易所的產品經理 N05，就強調在 Web3 產業積累的產品管理技能，到其他軟體業仍然適用，只是訪談當下軟體業仍在裁員，因此短期內沒有尋找新機會離開目前公司的打算。她明確表示 FTX 事件雖然讓她感受到不安，但自己也沒有堅持一定要留在 Web3 產業：「之前 FTX 爆掉的時候，確實是會讓我那時候有很多的不安，…擔心的是我自己在工作上能不能繼續待下去，…但我自己對於是不要選擇一定要繼續在 Web3 相關領域，也沒有非常堅持。」



呼應第二章對於工作認同的分析，非技術背景的工作者之所以能夠運用與產業保持距離的策略，正是因為他們的工作認同以個人職涯發展上的目標為核心，並沒有將個人價值觀與產業的發展緊密連結。如同產品經理 N05 坦言：「對於加密貨幣的技術本身沒有到非常的有興趣...沒有真的把這個當成信仰。」她描述自己對產業的態度是「看好它，但我不一定百分之百相信這個東西。」相對於技術工作者的認同往往紮根於產業，非技術背景工作者在介紹自己的工作與想像未來職涯發展時，也往往以職位出發（如：產品經理、行銷、商務開發等），在情感上與 Web3 產業保持較遠的距離。

值得注意的是，也有非技術背景工作者在經歷危機後選擇離開產業。曾任區塊鏈新創創辦人的 N01，在評估產業前景後決定轉職：「基本上我就覺得市場相對冷清，AI 也起來了，我自己確實 as 區塊鏈創業者我還是有懷疑，區塊鏈接下來的發展性到底高不高...區塊鏈並沒有說強大到解了一個大家超痛的痛點。」這種評估產業發展性後決定退出的決策，同樣反映了與產業的公共理想保持距離，以個人目標為核心的工作認同特質。

總而言之，非技術背景工作者在面對 FTX 倒閉時展現出高度的適應能力。透過重新詮釋事件意義、淡化個人損失且保持產業信心，以及保持職涯選擇彈性這三種敘事性的認同工作策略，他們重新構框自身的認同敘事，動態協商自己的工作認同，進而維持自身待在產業裡的意願。

比較技術背景與非技術背景工作者面對產業重大事件的反應，可以發現兩者在認同威脅的感知與應對上存在明顯差異。技術背景工作者視 Tornado Cash 制裁這類反映公共理想與監管衝突的事件為重大認同威脅，並透過劃界工作區分堅守理想的我群和輕易屈服於監管的他群，以及重構認同敘事強化公共理想的核心價值，來維護工作認同。而非技術背景工作者則將 FTX 倒閉等影響個人職涯、投資與產業經濟前景的事件視為主要挑戰，採取重新詮釋事件意義、淡化個人損失或



保持職涯選擇彈性等敘事性認同工作策略來維持工作認同。這些回應策略的差異，不僅顯示工作認同如何影響專業工作者對認同威脅的感知與回應，同時也呈現工作認同並非靜態不變，而是在產業變動中不斷協商與調整的動態過程 (Sveningsson & Alvesson, 2003; Brown, 2015)。

第三節 小結

本章從社會條件如何形塑工作認同，以及工作認同的動態協商過程兩個面向，探討了 Web3 產業中工作認同的形成與維持機制。透過對社會條件的系統性分析，我們發現技術背景的有無作為關鍵社會位置，直接影響專業工作者可接觸的機會結構與資源，進而形塑他們如何理解自身工作的意義與價值。

身分認同理論(Stryker & Burke, 2000)認為工作認同是專業工作者將社會位置內化為自我概念的過程，而本研究發現，對於 Web3 產業的專業工作者而言，組織類型、工作型態與專業社群文化這三個社會條件，正是影響這一內化過程的關鍵因素，三者環環相扣，共同構築了工作認同的形成路徑。技術背景工作者因其專業能力，得以在更寬廣的組織光譜中選擇，包括那些高度去中心化、公共理想導向的組織，如以太坊基金會；他們在扁平化的組織結構中體驗重視技術分享而非內部競爭的工作文化，且透過參與全球性的技術社群，持續強化對區塊鏈技術公共價值的認同。相較之下，非技術背景工作者則受限於較為商業導向的職涯選項，多任職於中心化程度較高的組織，如中心化交易所，在更為傳統的組織文化下工作，並在市場導向的社群活動中建構以個人目標為中心的認同。這種結構性差異解釋了為何不同背景的專業工作者會發展出迥異的工作認同。

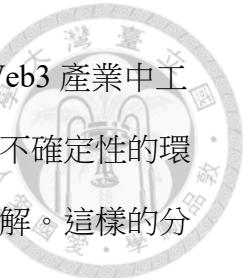
值得強調的是，Web3 產業展現出獨特的「全球驅動」認同形塑模式。臺灣的技術工作者透過 DevCon 等國際會議與全球社群緊密連結，形成超越地域的全球性工作認同。這種全球連結不僅拓展了他們的認同參照群體，更打破了

Cech(2014)所描述工程領域普遍存在的「疏離文化」。在全球 Web3 技術社群中，技術與公共價值被視為密不可分，使工程師能夠超越純技術層面，將反監管、去中心化等政治性理想融入其核心工作認同，創造出既重視技術創新又關注社會影響的獨特工作認同模式。

在動態協商方面，本章透過分析專業工作者面對認同威脅(identity threats)(Petriglieli, 2011)時的應對策略，揭示了工作認同的可塑性與專業工作者的能動性。技術背景工作者視 Tornado Cash 制裁這類反映公共理想與監管衝突的事件為重大威脅，並透過重構認同敘事與劃界工作(Lamont & Molnár, 2002)（如 T02 區分「真正比較 crypto 的人」與缺乏堅定信念的參與者）和知識推廣（如 T07 透過翻譯技術術語增進社會對區塊鏈技術的理解）等策略，強化以公共理想為核心的工作認同。非技術背景工作者則將 FTX 倒閉等影響個人投資與職涯發展的事件視為主要挑戰，採取重新詮釋事件意義（如 N06 將 FTX 倒閉視為個別企業問題而非產業危機）、淡化個人損失（如 N08 與 N03 維持對產業的長期信心）或保持職涯選擇彈性（如 N05 不堅持一定留在 Web3 相關領域）等認同敘事策略(identity narratives) (McAdams 1999, Ibarra & Barbulescu, 2010)，維持以個人利益為導向的工作認同。

這些差異鮮明地展現了 Web3 產業中公共理想與個人利益的拉扯，以及專業工作者如何在兩者間協商與定位。技術背景工作者因社會位置的優勢與專業社群的強化，更傾向於將公共理想置於工作認同的核心；而非技術背景工作者則在結構性限制下，更傾向於以個人職涯發展為核心建構工作認同。儘管如此，兩類工作者均展現出積極的認同協商能力，能夠在產業變動中調整與維持其工作認同的一致性，體現了身分認同理論所強調的，認同是在社會情境中持續被確認與再確認的動態過程(Burke & Reitzes, 1991)。

透過社會條件與動態協商的雙重分析視角，本章不僅揭示了 Web3 產業中工作認同的形成路徑與調適機制，也深化了對專業工作者如何在高度不確定性的環境中尋找獨特且穩定的意義，進而建構具有一致性的身分認同的理解。這樣的分析對於掌握新興產業中專業工作者的職涯經驗，以及工作認同在產業發展中的關鍵作用，提供了重要的啟示。



第四章 結論



本研究旨在回答「臺灣加密貨幣與區塊鏈產業的專業工作者如何建構並維持他們的工作認同？」這一核心問題。透過深度訪談 15 位不同背景的專業工作者，本研究發現在 Web3 產業中，技術背景與非技術背景的專業工作者發展出截然不同的工作認同，這些工作認同受到多種社會條件的形塑，在產業波動中不斷經歷動態協商與調整。

第一節 研究發現摘要

首先，在工作認同的內涵方面，本研究結合社會學的身分認同理論與組織研究中的工作認同概念，分析專業工作者如何將社會位置內化為自我概念。工作認同作為詮釋框架(Stryker & Burke, 2000)，導引著行動者理解自己在工作領域中的定位，想像理想自我(McCall & Simmons, 1966)，並評估工作的意義與價值。

本文發現，技術背景工作者傾向形成以公共理想為核心的工作認同。他們從開源文化與區塊鏈技術的吸引出發，逐漸內化反監管、去中心化等價值為工作核心意義，投身開發區塊鏈基礎設施與應用。與 Cech(2014)描述的工程師「疏離文化」形成對比，這些技術工作者展現對技術物政治性的深刻理解。他們的熱情體現在 Cech(2022)所述三重連結上：持續探索技術（智識連結）、從開發成果獲得成就感（情感連結），以及技術理想與個人價值觀的融合（個人連結）。

相對地，非技術背景工作者發展出以個人利益為導向的工作認同，主要受經濟利益（高薪資與投資機會）及產業發展潛力（職涯成長機會）吸引，認同核心圍繞經濟報酬與職涯需求，包括對工作彈性與個人成長的追求。

這種差異形成了「公共理想」到「個人利益」的認同光譜。然而，這些看似對立的認同在產業中呈現互補與相互構成的關係。不同背景工作者透過劃界工作

(Lamont & Molnár, 2002)定義與鞏固自身認同一技術背景者區分「真正比較 crypto 的人」與僅重視商業利益者；非技術背景者則與技術理想保持距離，確立以職涯發展為中心的認同。這些相互參照的過程使兩種認同在對比中更加明確，同時在實際運作中形成互補。

其次，本研究發現工作認同的形成深受三個社會條件影響：組織類型、工作型態與組織文化，以及專業社群文化。身分認同理論強調認同是在社會情境中不斷確認和再確認的過程(Burke & Reitzes, 1991)，正是這些社會條件下的互動促使不同背景工作者內化各自的社會位置。技術背景工作者能在更寬廣的組織光譜中選擇，接觸更開放的工作環境，並參與全球技術社群；非技術背景工作者則多限於商業導向組織，在相對傳統的文化下工作，且參與市場導向的社群活動。

在這些條件下，劃界工作發揮著鞏固認同的作用。技術背景工作者透過對比傳統公司的層級關係與區塊鏈組織的平等文化，進一步強化對藉由技術實踐公共理想的熱情。

最後，本研究揭示工作認同面對產業挑戰時的動態協商過程。面對認同威脅(Petriglieri, 2011)時，工作者透過認同敘事(McAdams, 1999; Ibarra & Barbulescu, 2010)和劃界工作維持認同一致性。技術背景工作者視 Tornado Cash 等監管衝突事件為主要威脅，透過劃界工作區分堅守理想與屈服的群體，並採取知識推廣策略維持以公共理想為核心的認同；非技術背景工作者則視 FTX 倒閉等影響個人投資的事件為主要挑戰，採取重新詮釋事件、淡化損失及保持職涯彈性等敘事策略。這些動態協商過程中，劃界工作不僅定義群體差異，更成為保護工作認同的關鍵策略。

第二節 研究貢獻



本研究對工作認同相關領域的貢獻，主要體現在理論資源的整合、經驗現象的突破、以及臺灣案例的獨特性三個面向。

首先，本研究通過融合社會學、組織心理學和管理學的分析視角，拓展了工作認同研究的跨學科理論資源整合。近幾十年以工作認同為核心的文獻大幅增長，相關文獻數量在 20 年間成長 6 倍(Miscenko & Day, 2016:219;221)，然而，由於研究認同的理論視角相當多元，工作認同領域的相當異質、多元且碎片化，靜態取徑與動態取徑往往分離。此外，現有工作認同文獻大多集中於組織行為與管理領域，與社會學整合有限。相當需要跨學科的對話，方能促成研究成果更好的積累(Brown, 2015:23)。本研究立足於身分認同理論與劃界工作的社會學傳統，同時借鑑工作認同研究中認同威脅與認同敘事等概念，透過結合不同理論資源，建構更完整的分析框架，也促進跨學科對話。

首先，本研究透過融合社會學和組織研究的分析視角，拓展了工作認同研究的跨學科理論資源整合。近幾十年來，以工作認同為核心的文獻大幅增加，相關文獻數量在 20 年間成長 6 倍(Miscenko & Day, 2016:219;221)。然而，由於研究認同的理論視角相當多元，工作認同領域的討論高度異質、多元且碎片化，靜態取徑與動態取徑往往相互分離。此外，現有工作認同文獻多集中於組織心理學、組織行為學與管理學領域，與社會學的整合仍然有限。為了促進研究成果的積累，跨學科對話相當重要(Brown, 2015:23)。本研究立足於身分認同理論與劃界工作的社會學傳統，結合組織研究中的認同威脅與認同敘事等概念，藉由整合多元理論資源，建構更完整的分析框架，也促進跨學科對話。

其次，本研究以快速變動的 Web3 產業為研究對象，並分析同一產業中不同社會位置（技術/非技術背景）對認同建構的影響，突破過往工作認同文獻多聚焦

於相對成熟穩定的產業與單一職業群體（如醫生：Pratt et al., 2006; Kyratsis et al., 2017；教師：Beijaard et al., 2004; Day et al., 2006；會計師：Anderson-Gough et al., 2001; Empson, 2004; Morales & Lambert, 2013）的限制。由此揭示在具有高度不確定性、快速變動的新興產業中，工作認同的形成與調整機制，同時拓展對產業內部差異的理解。

第三，本研究採用社會學視角探討 Web3 產業，填補了現有研究缺乏工作認同面向的重要缺口，揭示了這個產業如何在社會層面被「組裝」起來。社會學分析提供三項關鍵貢獻：首先，揭示了機會結構不均等如何塑造工作認同，技術與非技術背景工作者面臨截然不同的組織選擇範圍、工作文化與專業社群，進而形成迥異的價值取向與產業定位。其次，分析了產業韌性的社會基礎，解釋為何面對 Tornado Cash 制裁或 FTX 倒閉等重大挑戰時，不同工作者通過劃界工作、知識推廣或認同敘事等策略維持其認同，使產業得以在極度波動中存續。最重要的是，本研究捕捉了「全球驅動」的工作認同模式—以臺灣為案例的研究發現，Web3 專業工作者的認同不再受限於地理位置或組織邊界，而是深植於國際數位社群的互動中。DevCon 等國際會議往往成為臺灣工作者的職涯轉捩點，使其重新定義工作意義；他們關注的是全球性事件（如 Tornado Cash 制裁、荷蘭籍開發者被捕、FTX 倒閉、以太坊升級）而非地方議題，期許自己貢獻於「宏宏 DeFi 世界」而非本地生態。這種全球連結促使技術背景工作者突破傳統工程教育中的「疏離文化」(culture of disengagement)(Cech, 2014)，培養對技術物政治性的深刻理解。這一發現不僅豐富了非西方脈絡下的工作認同研究，更揭示了全球化時代下新型態工作認同的形成機制，為理解新興科技產業的社會動態提供關鍵洞見。

綜上所述，本研究通過跨學科的理論整合、新興產業的經驗現象突破，以及臺灣獨特案例的分析，豐富了工作認同研究的理論框架，揭示了快速變動環境中的認同形成機制，並捕捉了全球化時代下工作認同的「全球驅動」特質。



第三節 研究限制與未來研究方向

本研究雖然對 Web3 產業中的工作認同提供了系統性分析，但仍存在一些限制，這些限制也指向未來研究的可能方向。

首先，本研究的受訪者樣本雖已基於最大化變異原則進行招募，在技術與非技術背景、職位、年齡與工作資歷上保持多樣性，但在性別分布上，由於產業本身的性別失衡，女性受訪者比例仍然偏低。未來研究可以特別關注產業中數量較少的女性工作者的經驗，探討性別因素如何影響工作認同的建構過程，藉此豐富分析視角，同時理解新興軟體科技產業內部的性別動態。

其次，本研究主要採用深度訪談作為研究方法，雖然有助於獲取受訪者自我反思的敘事，但缺乏對日常工作實作與社群互動的直接觀察。未來研究可以採取田野工作方法，深入考察專業工作者在日常工作情境和社群聚會中如何展演、協商和實踐其工作認同，獲得更加動態、情境化的理解。

第三，本研究僅聚焦於臺灣 Web3 產業的經驗，考慮到全球化是 Web3 產業的重要特質，未來研究可以採用跨國比較的方法，分析不同文化脈絡下專業工作者的工作認同形成過程，藉此更細緻地考察全球化的影響。例如，比較亞洲與西方脈絡下 Web3 工作者的認同差異，以及探討全球趨勢與在地脈絡如何交織影響工作認同的建構。

綜上所述，未來研究可以往樣本多樣性、研究方法、跨文化比較等方面拓展，從而為我們提供關於 Web3 產業工作認同更加完整且深入的理解。這些研究積累不僅有助於豐富工作認同的理論建構，也能為理解新興科技產業中專業人士的職涯經驗與產業發展提供更豐厚的實證基礎。



參考文獻

- 林雅容，2005，性別、牡蠣、經濟變動：東石漁村婦女之工作認同。《臺灣社會研究季刊》，60，177-229。
- 陳東升，2008，《積體網絡：臺灣高科技產業的社會學分析》。新北市：群學。
- 陳素秋，2017，臺灣工業化時期女性離返移工的性別實踐與工作認同。《臺灣社會學刊》，62，177-229。
- 楊巧玲，2022，臺灣的國中輔導工作屬性與輔導教師專業認同：在不確定性與低能見度中自我協商。《教育研究與發展期刊》，18(3)，1-32。
- 戴孟宜，2015，前進中國：臺灣電視編劇的文化勞動與跨國工作認同（2000-2015年）。國立臺灣師範大學大眾傳播研究所碩士論文。
- Cech, Erin A. 著、黃文玲譯，2022，《失控的熱情：為何在工作中追尋成就感，反而助長了不平等？》。臺北市：麥田出版。（Cech, Erin A. 2021. *The Trouble with Passion: How Searching for Fulfillment at Work Fosters Inequality*. University of California Press.)
- Lewis, Antony 著、趙聖慈譯，2022，《加密貨幣聖經：數位貨幣、數位資產、加密交易與區塊鏈的過去與未來》。臺北市：三采文化。（Lewis, Antony. 2018. *The Basics of Bitcoins and Blockchains: An Introduction to Cryptocurrencies and the Technology that Powers Them (Cryptography, Derivatives Investments, Futures Trading, Digital Assets, NFT)* Mango Publishing Group.)
- Roberts, Jeff 著、洪慧芳譯，2022，《加密貨幣之王：從矽谷到華爾街，虛擬貨幣如何顛覆金融秩序》。新北市：行路出版。（Roberts, Jeff John. 2021. *Kings of Crypto: One Startup's Quest to Take Cryptocurrency Out of Silicon Valley and Onto Wall Street*. Harvard Business Review Press.)
- Russo, Camila 著、洪慧芳譯，2022，《以太奇襲：一位 19 歲天才，一場數位與金融革命》。台北市：早安財經文化。（Russo, Camila. 2020. *The Infinite Machine: How an Army of Crypto-hackers Is Building the Next Internet with Ethereum*. Harper Business.)
- Ailon, G. (2022). The double meaning of money. *Sociological Theory*, 40(1), 82-97.

Ainsworth, S., & Hardy, C. (2009). Mind over body: Physical and psychotherapeutic discourses and the regulation of the older worker. *Human Relations*, 62(8), 1199–1229.

Alvesson, M. (1994). Talking in organizations: Managing identity and impressions in an advertising agency. *Organization Studies*, 15(4), 535–563.

Alvesson, M. (2010). Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. *Human Relations*, 63(2), 193–217.

Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2001). Tests of time: Organizational time-reckoning and the making of accountants in two multi-national accounting firms. *Accounting, Organizations and Society*, 26(2), 99-122.

Anteby, M. (2008). Identity incentives as an engaging form of control: Revisiting leniencies in an aeronautic plant. *Organization Science*, 19(2), 202–220.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413–434.

Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149–178.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.

Bashir, M., Strickland, B., & Bohr, J. (2016). What motivates people to use Bitcoin? In E. Spiro & Y. Y. Ahn (Eds.), *Social Informatics*. SocInfo 2016 (pp. 347-367).

Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.

Beech, N., Gilmore, C., Cochrane, E., & Greig, G. (2012). Identity work as a response to tensions: A re-narration in opera rehearsals. *Scandinavian Journal of Management*, 28(1), 39–47.

Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107-128.

Böhme, R., Christin, N., Edelman, B., & Moore, T. (2015). Bitcoin: Economics, technology, and governance. *Journal of Economic Perspectives*, 29(2), 213-238.

Bohr, J., & Bashir, M. (2014). Who Uses Bitcoin? An exploration of the Bitcoin community. 2014 Twelfth Annual International Conference on Privacy, Security and Trust, Toronto, ON, Canada, 94-101.

Brown, A. D. (2015). Identities and identity work in organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20-40.

Brown, A. D., & Lewis, M. A. (2011). Identities, discipline and routines. *Organization Studies*, 32(7), 871–895.

Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56(6), 836–849.

Burke, P. J., & Reitzes, D. C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54(3), 239–251.

Caliskan, K. (2021). Data money makers: An ethnographic analysis of a global cryptocurrency community. *The British Journal of Sociology*, 73(1), 168-187.

Cech, E. A. (2014). Culture of disengagement in engineering education? *Science, Technology, & Human Values*, 39(1), 42-72.

Cheah, E. T., & Fry, J. (2015). Speculative bubbles in bitcoin markets? An empirical investigation into the fundamental value of bitcoin. *Economics Letters*, 130, 32-36.

Chreim, S., Williams, B. E., & Hinings, C. R. (2007). Interlevel influences on the reconstruction of professional role identity. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1515–1539.

Collins, P. H. (1997). Comment on Hekman's "Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited": Where's the Power? *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 22(2), 375-381.

Corradi, F. (2018). The double embeddedness of Bitcoin: Insights from old and new economic sociology. *International Journal of Social Science Studies*, 6(6), 33.

Corradi, F., & Höfner, P. (2018). The disenchantment of Bitcoin: Unveiling the myth of a digital currency. *International Review of Sociology*, 28(1), 193-207.

Coupland, C. (2001). Accounting for change: A discourse analysis of graduate trainees' talk of adjustment. *Journal of Management Studies*, 38(8), 1103–1119.

Covaleski, M. A., Dirsmith, M. W., Heian, J. B., & Samuel, S. (1998). The calculated and the avowed: Techniques of discipline and struggles over identity in big six public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 43(2), 293–327.

Day, C., Kington, A., Stobart, G., & Sammons, P. (2006). The personal and professional selves of teachers: Stable and unstable identities. *British Educational Research Journal*, 32(4), 601-616.

Dodd, N. (2018). The social life of Bitcoin. *Theory, Culture & Society*, 35(3), 35-56.

Dupont, Q. (2017). Blockchain identities: Notational technologies for control and management of abstracted entities. *Metaphilosophy*, 48(5), 634-653.

Elsbach, K. D. (2003). Relating physical environment to self-categorizations: Identity threat and affirmation in a non-territorial office space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622–654.

Elsbach, K. D. (2009). Identity affirmation through "signature style": A study of toy car designers. *Human Relations*, 62(7), 1041–1072.

Empson, L. (2004). Organizational identity change: Managerial regulation and member identification in an accounting firm acquisition. *Accounting, Organizations and Society*, 29(8), 759-781.

Eriksson-Zetterquist, U., Lindberg, K., & Styhre, A. (2009). When the good times are over: Professionals encountering new technology. *Human Relations*, 62(8), 1145–1170.

Faustino, S. (2019). How metaphors matter: An ethnography of blockchain-based re-descriptions of the world. *Journal of Cultural Economy*.

Fraher, A. L., & Gabriel, Y. (2014). Dreaming of flying when grounded: Occupational identity and occupational fantasies of furloughed airline pilots. *Journal of Management Studies*, 51(6), 926–951.

Gabriel, A. S., Diefendorff, J. M., & Erickson, R. J. (2011). The relations of daily task accomplishment satisfaction with changes in affect: A multilevel study in nurses. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 1095–1104.

Grant, A., Berg, J., & Cable, D. (2014). Job titles as identity badges: How self-reflective titles can reduce emotional exhaustion. *Academy of Management Journal*, 57(4), 1201–1225.

Haines, V. Y., III, & Saba, T. (2012). Challenges to professional identities and emotional exhaustion. *Career Development International*, 17(2), 120–136.

Harding, S. (1991). *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives.* Cornell University Press.

Hayes, A. (2019). The socio-technological lives of bitcoin. *Theory, Culture & Society*, 36(4), 49-72.

Hochschild, A. R. (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work.* Metropolitan Books.

Hull, I., & Sattath, O. (2024). The properties of contemporary money. *Journal of Economic Surveys*, 38(4), 1132-1155.

Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.

Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135–154.

Inwood, O., & Zappavigna, M. (2021). Ideology, attitudinal positioning, and the blockchain: A social semiotic approach to understanding the values construed in the whitepapers of blockchain start-ups. *Social Semiotics*, 1-19.

Jennings, M. B., Southall, K., & Gagne, J.-P. (2013). Social identity management strategies used by workers with acquired hearing loss. *Work*, 46(2), 169–180.

Kraimer, M. L., Shaffer, M. A., Harrison, D. A., & Ren, H. (2012). No place like home? An identity strain perspective on repatriate turnover. *Academy of Management Journal*, 55(2), 399–420.

Kyratsis, Y., Atun, R., Phillips, N., Tracey, P., & George, G. (2017). Health systems in transition: Professional identity work in the context of shifting institutional logics. *Academy of Management Journal*, 60(2), 610-641.

Lamont, M., & Molnár, V. (2002). The study of boundaries in the social sciences. *Annual Review of Sociology*, 28, 167-195.

Lawrence, C. J., & Mudge, S. L. (2019). Movement to market, currency to property: The rise and fall of Bitcoin as an anti-state movement, 2009-2014. *Socio-Economic Review*, 17(1), 109-134.

Lutgen-Sandvik, P. (2008). Intensive remedial identity work: Responses to workplace bullying trauma and stigmatization. *Organization*, 15(1), 97–119.

Mansfield, R. (1972). The initiation of graduates in industry: The resolution of identity-stress as a determinant of job satisfaction in the early months at work. *Human Relations*, 25(1), 77–86.

McAdams, D. P. (1999). Personal narratives and the life story. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (Vol. 2, pp. 478–500). Guilford Press.

McCall, G. J., & Simmons, J. L. (1966). *Identities and interactions*. Free Press.

Meister, A., Jehn, K., & Thatcher, S. (2014). Feeling misidentified: The consequences of internal identity asymmetries for individuals at work. *Academy of Management Review*, 39(4), 488–512.

Milton, L. P., & Westphal, J. D. (2005). Identity confirmation networks and cooperation in work groups. *Academy of Management Journal*, 48(2), 191–212.

Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215-247.

Moore, T., & Christin, N. (2013). Beware the middleman: Empirical analysis of bitcoin-exchange risk. *International Conference on Financial Cryptography and Data Security*, 25-33.

Morales, J., & Lambert, C. (2013). Dirty work and the construction of identity. An ethnographic study of management accounting practices. *Accounting, Organizations and Society*, 38(3), 228–244.

Morkunas, V. J., Paschen, J., & Boon, E. (2019). How blockchain technologies impact your business model. *Business Horizons*, 62(3), 295-306.

Morrow, M. J., & Zarrebini, M. (2019). Blockchain and the tokenization of the individual: Societal implications. *Future Internet*, 11(10), 220.

Owens, T. J., Robinson, D. T., & Smith-Lovin, L. (2010). Three faces of identity. *Annual Review of Sociology*, 36, 477-499.

Pearson, J., Hammond, M., Heffernan, E., & Turner, T. (2012). Careers and talents not to be wasted: Skilled immigrants' journeys through psychological states en route to satisfying employment. *Journal of Management Development*, 31(2), 102-115.

Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, 36(4), 641–662.

Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235–262.

Rantala, J. (2019). Blockchain as a medium for transindividual collective. *Culture, Theory and Critique*, 60(3-4), 250-263.

Reissner, S. C. (2010). Change, meaning and identity at the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 23(3), 287–299.

Sedikides, C. (1993). Assessment, enhancement, and verification determinants of the self-evaluation process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 317–338.

Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. W. W. Norton & Company.

Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297.

Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193.

Swann, W. B. (1983). Self-verification: Bringing social reality into harmony with the self. In J. Suls & A. G. Greenwald (Eds.), *Social psychological perspectives on the self* (Vol. 2, pp. 33–66). Lawrence Erlbaum Associates.

Tansley, C., & Tietze, S. (2013). Rites of passage through talent management progression stages: An identity work perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1799–1815.



Thatcher, S. M. B., & Greer, L. L. (2008). Does it really matter if you recognize who I am? The implications of identity comprehension for individuals in work teams. *Journal of Management*, 34(1), 5–24.

Tremčinský, M. (2022). Bitcoin and its spheres of consumption: Transactional orders of consuming money in the Czech and Slovak Bitcoin community. *Economic Anthropology*, 9(1), 35-46.

Urquhart, A. (2016). The inefficiency of bitcoin. *Economics Letters*, 148, 80-82.

Vähäsanteranen, K., & Eteläpelto, A. (2009). Vocational teachers in the face of a major educational reform: Individual ways of negotiating professional identities. *Journal of Education and Work*, 22(1), 15–33.

Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlsweide, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.

Van Dijk, R., & van Dick, R. (2009). Navigating organizational change: Change leaders, employee resistance and work-based identities. *Journal of Change Management*, 9(2), 143–163.

Wang, G., Zhang, S., Yu, T., & Ning, Y. (2021). A systematic overview of blockchain research. *Journal of Systems Science and Information*, 9(3), 205–238.

Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N., & Sabelis, I. (2009). Articulating identities. *Human Relations*, 62(3), 299–322.