

職場性別公平現況與性別公平知覺 對工作態度之影響—臺灣全國樣本之分析

陸洛* 謝碧霞** 潘君鳳*

*國立臺灣大學

**國立中央大學

摘要

本研究以全國隨機取樣之 823 位長期正式編制人員為對象，分為二個研究主軸進行探討。主軸一探討不同工作相關項目上性別公平的現況，以及不同組織類型之性別公平現況的差異；主軸二以組織公平理論為基礎探討性別公平知覺對員工工作態度的影響。主軸一的研究結果發現：臺灣職場普遍存在著對女性不公平的情況，組織規模較大、女性人數較多、公營及商業服務業的組織性別公平情況較高；主軸二的研究結果發現：性別公平知覺對員工之工作滿足及組織承諾有正向影響，對後者之影響尤以女性為甚；性別公平知覺對員工之職家衝突也有負向影響，尤以女性為甚；但無法證實性別公平知覺對員工之離職傾向有顯著影響。此外，研究中亦發現性別公平知覺與性別公平現況有正向相關。因此，本研究建議：若要提高員工性別公平知覺進而提高員工工作滿足及組織承諾，降低職家衝突，須由改善職場公平現況著手。

關鍵字：性別公平、工作滿足、組織承諾、離職傾向、職家衝突

通訊作者：陸洛，臺北市羅斯福路四段 1 號，
國立臺灣大學工商管理學系。

聯絡電話：(02)33669657

E-mail：luolu@ntu.edu.tw

The Perception of Gender Equality and Its Impact on Work Attitudes in Taiwan: Evidence from a National Sample

*Luo Lu**

*Pi-Hsia Hsieh***

*Chun-Feng Pan**

**National Taiwan University*

***National Central University*

Abstract

This study comprises two parts: The first explores gender equality in the working environment and whether differences exist among different types of organizations; the second part employs the equity theory to explore the impact on work attitude and work stress when people become aware of unfairness in their treatment relative to the other gender. The findings of the first part show that there is discrimination against women in Taiwan's work environment, but larger, more female, publicly-owned and service trade industry organizations engage in gender discrimination to a lesser extent than other sectors. In another aspect of this study, we found that the employee awareness of equitable treatment for both genders increases employee job satisfaction and organizational commitment, while decreasing employee work-family conflict. The findings, however, did not support a finding that employee awareness of equitable treatment for both genders will impact an employee's intention to quit or work stress. The findings also showed employee awareness of equitable treatment for both genders correlated positively with the gender equality of work environment. According to all these findings, this study suggests that if an organization wants to increase employee awareness of equitable treatment for both genders, in order to increase employee job satisfaction and organizational commitment, while decreasing work-family conflict, with the organization should begin by increasing gender equality in the work environment.

Keywords: gender equality, job satisfaction, organization commitment, intention to quit, work-family conflict

壹、緒論

隨著臺灣地區教育的普及和產業結構的改變，女性勞動力的質與量皆大幅提昇。但傳統性別刻板印象使女性於職場中屈居弱勢，經常面臨晉用限制、同工不同酬、升遷不公及職場性騷擾等待遇（黃英忠、黃瓊慧，1997；施智婷，2000）。雖然政府在憲法、勞基法、就業平等法及性別工作平等法等相關法令中明訂企業必須保障兩性工作之平等，但性別差別待遇似乎仍普遍存在於社會及職場中。以人力資源的觀點來看，性別差別待遇除了可能使企業面臨官司訴訟及賠償的問題，因性別歧視導致兩性人力不能充份被運用及發展，對企業更是重大損失。故，本研究將探討臺灣職場的性別公平現況、性別公平知覺與員工工作態度的關聯，及其對男性和女性影響程度的差異，希能提供企業、政府及相關單位作為提昇兩性平權、有效運用兩性人力資源的參考。

一、臺灣職場性別公平現況－官方統計資料

本節先就勞動經濟學普遍關心的議題，藉由行政院主計處及勞委會統計處之相關資料，分別以勞動參與率、薪資差距、職業性別隔離的數據，來了解目前臺灣職場兩性工作之現況是否公平。

（一）兩性的勞動參與率

依據行政院主計處「96年人力運用調查」的資料顯示，男性勞動參與率由1998年的70.22%下滑至2007年的67.12%，降幅約3.1個百分點；而女性勞動參與率則由1998年的45.57%提昇到2007年的49.35%，上升約3.78個百分點。兩性勞動參與率的差距，亦由二十年前的24.65%縮小至17.77%，差距縮小約6.88個百分點。但仍低於其它國家的女性勞動參與率，如：亞洲國家中韓國及新加坡皆已達50%，美國更已達59.4%，加拿大則為61.4%。而就婚姻狀況觀察，2007年未婚女性勞參率57.14%，與男性未婚者57.32%相仿，有偶或同居者49.57%，則與男性74.78%相差達25.21個百分點。進一步觀察有偶婦女的勞動參與率，尚無子女之有偶婦女勞動參與率高達70.09%，但家中有未滿6歲子女之婦女的勞參率降至61.18%，家中有6-17歲子女之女性勞參率則回升至66.07%，明顯可看出生育及扶養子女對有偶婦女勞動參與率的重要影響。主計處人力資源調查的資料還顯示：女性未參與勞動的原因以料理家務占51.7%為主，反觀男性未參與勞動的主要原因則為求學及準備升學佔38.8%，高齡或身心障礙佔38.0%，料理家務所佔比例不到1%，清楚反應出「男主外、女主內」的性別刻板角色規範依然存在。

（二）兩性的薪資差距

在各種形式的勞動成果之中，薪資或工資的收入是最重要的指標。教育程度、工作經驗、職業訓練、及所從事的職務等，都是影響個人工作報酬的重要因素（張晉芬，1998）。行政院主計處發佈之2000年針對主要國家女性經濟能力概況所做的調查發現：

臺灣女性管理及經理人的比率僅 15%，主要國家中僅美國之女性管理及經理人比率超過四成，其女性薪資與男性接近（占男性比率 95%），其餘歐洲國家女性薪資占男性比率多僅 8 成左右。亞洲主要國家當中，香港女性薪資占男性比率 91% 表現最佳，臺灣為 74%，與新加坡相近。

由此可知，兩性薪資的不均等，且女性的薪資較低是世界各國的普遍現象。許多學者曾估算臺灣職場中性別薪資差異可歸因於性別歧視的比例，結論介於 56% 至 132% (邱曉培, 1997; 陳俊全、楊文山, 1994; Blinder, 1973)。陳建志 (2002) 採用 1997 年「三期三次臺灣地區社會變遷調查社會階層組資料」，進一步將影響就業市場收入性別差異的困素加以分解，結果發現影響兩性收入差異的最重要因素是「就業市場性別歧視的直接影響」，解釋率佔 47% 至 60%，其次是「階級位置性別差異」，佔 19% 至 33%，再其次是「從事女性職業」，佔 8% 至 18%，最後才是「人力資本性別差異」，僅佔 9% 至 12%。陳建良和管中閔 (2006) 使用主計處「人力運用調查」的資料，利用分量迴歸分析，同樣證明了工資中的性別歧視現象。縱使過去學者對於男女薪資差異中可歸因於性別歧視的比例估計不盡相同，但都證明性別歧視是影響兩性薪資差異的重要因素之一。

(三) 職業性別隔離

所謂性別隔離，指的是勞動市場中對於兩性的工作有區隔的現象，亦即男性往往被指派從事決策性、主導性之工作，而女性則從事較例行性、非決策性的工作 (Blumrosen, 1980; Macpherson & Hirsch, 1995; Petersen & Morgan, 1995)。以兩性的職業分佈來看，臺灣的性別隔離現象依然明顯：根據主計處 2007 年的調查，男性勞動人口中擔任民意代表、企業主管、或經理人員的比例為 6.5%，女性則為 1.8%。而女性從事事務和服務性工作的比例為 19.8%，男性則僅佔 4.4%。

張晉芬 (1998) 認為性別隔離對女性的職業聲望、薪資和未來工作的發展前景都有相當負面的影響。性別隔離造成女性被排除於某些工作之外 (Fields & Wolff, 1995; Anker, 1997)，故女性集中的大多是平均薪資較差，社會聲望較低的職業，這些工作往往缺乏升遷的機會，也不容易靠跳槽而獲得改善。臺灣職業性別階層化的研究都指出，臺灣女性就業者的職業地位不如男性就業者 (王麗容, 1995; 周祝瑛, 1994; 周碧娥, 1991; 張晉芬, 1995; 黃幸美, 1994)。職場中存在性別階層化現象的最主要原因可能是性別歧視 (Alessio & Andrzejewski, 2000; Birkelund, Goodman, & Rose, 1996)，即所謂的「玻璃天花板」(glass ceiling) 效應：雖然沒有明文的制度或規範限制女性的發展，但無形的打壓與歧視使得她們無論如何努力，也難以如男性般晉升到較高的管理階層 (黃幸美, 1994; Alessio & Andrzejewski, 2000; Yamagata, Yeh, Stewman, & Dodge, 1997)。也有學者指出部份男性雇主蓄意打壓，使女性求職者被拒絕錄用或職業地位較差 (黃幸美, 1994)。多項研究亦指出，組織最常發生性別差別待遇的現象在於升遷機會，在相同條

件下，女性較男性難有晉升至管理職的機會(Morrison, White, & Velsor, 1987; Morrison & Von Glinow, 1990; Burke & McKeen, 1992; Melamed, 1995; Ginther & Hayes, 1999; Hersch & Viscusi, 1996)。

(四) 國內職場性別差別待遇調查及研究

如前文所述，許多學者藉由兩性之勞動參與率和薪資水準的差距以及職業的性別隔離來探討性別工作平等的情況。除此之外，也有不少研究及調查是針對職場內兩性在資源分配及發展機會的待遇是否公平。行政院勞工委員會統計處於 2000 年以受僱於私人企業之女性 243 萬 3 千人為調查對象，分別就甄試、工作分發、工作配置、薪資、考績、升遷、退職、解僱、退休、職業訓練、教育訓練等項目詢問是否遭遇性別差別待遇。所發佈的調查報告認為女性在職場上所遭遇的性別歧視比例甚低，比例最高的項目—薪資也僅佔總調查群體的 6.7%。然而，仔細閱讀其中的描述，可以得知在薪資方面有調薪的女性，認為有性別差別待遇者高達 24.6%，遠高於勞委會統計處於報告中所陳述的 6.7%。如此偏誤的計算與論述，更突顯出女性職場弱勢被隱藏與忽視的事實。本研究茲重新計算各項目性別差別待遇發生之比率，發現不論是在陞遷(27%)、薪資(24%)、分發(19%)、工作配置(17%)、考績(13%)、進用(13%)、資遣(13%)、解僱(12%)、招募(11%)、甄試(10%)項目上，都有一成以上的女性感受到性別差別待遇。余漢儀(1991)根據歷年勞動力調查及報紙招募廣告的內容，輔以問卷針對雇主代表及男女員工進行調查，結果發現：與男性相比，較多女性自覺在工作生涯中曾經歷過應徵、薪資、訓練、升遷機會不利的性別差別待遇。李瓊華(1997)亦針對兩性工作平等現況，調查男性及女性的認知差異。結果發現，在整體評估中，有超過三成的女性認為受僱銀行對於兩性有不同的考績及升遷制度，超過一半的女性認為目前兩性主管的比例並不接近。這些調查結果反映出目前職場上落實「兩性平等」的現況仍有改善空間。

藉由以上的官方統計數據及學術研究，我們可發現兩性在勞動參與率、薪資差距及職業隔離上都有不平等的情況。此外，較少訓練機會與較少成功機會，也是性別差別待遇的普遍現象(Gordon, 1992；張晉芬，1995)。女性更可能因就業市場的「強制驅離」而喪失工作機會，例如，有些公司為了節約人事成本，在經營不善的情況下，先裁減女性就業者(王麗容，1995；周碧娥，1991；張晉芬，1995)。Bowen(2003)也指出女性被視為暫時和邊際的勞動力，她們是最後才會被雇用但最早會被解僱的。

二、性別公平知覺對工作態度的影響

由前節所整理之政府統計數字及學者依此所做之次級資料分析，我們已可清楚發現性別差別待遇仍普遍存在於臺灣職場，而性別不平等之知覺卻可能在政府主導之調查報告中被隱匿或忽視(如：行政院勞委會，2000)。故此，本研究將以有公信力之嚴謹的學術調查資料為本，以全國代表性樣本真實呈現臺灣兩性工作者對職場性別平等之知

覺，再以此性別公平知覺為焦點，探詢其與個人工作態度的關聯。

職場性別公平比較的對象雖限於兩性之間，仍可視為組織公平的一部份。Guterk、Cohen 和 Tsui (1996)指出，性別歧視可視為組織內以性別作為不公平對待之來源。職場中的性別不公平現況對於員工組織公平知覺的影響，從分配公平的觀點來看，男性與女性雖然有生理上的差異，在績效、能力等條件相當的情況下，若其付出與所獲得的薪酬福利比值與異性有所差異時，將會感到不公平進而影響其工作態度。同樣的，依據相對剝奪理論的論點，若員工將所得到的報酬與參考對象（不同性別員工）相較，發現自己所得到的薪資及福利少於所應得的，則會產生被剝奪的知覺。人力資本理論將人力資本定義為藉以獲得勞動報酬的知識或技能。雇主給予員工的在職訓練、出差、升遷等發展機會，會增加員工人力資本的累積；相反的若員工被資遣，將中斷員工的工作經驗，影響員工人力資本的累積。因此，當女性員工身處次級勞動市場，工作不具保障，升遷訓練機會有限，影響其人力資本的累積及薪資收入時，將使員工感到不公平。以程序公平的觀點來看，程序公平係指員工評估組織在決策過程中所依據的標準或評估的方法是否符合公平原則(Folger & Greenberg, 1985)，意即員工關心的是在決策過程中所使用的方法是否公平(Folger & Cropanzano, 1998)。倘若員工發現組織中，薪資、福利、升遷、訓練、出差、被資遣、成為主管的決策過程中，因為性別歧視而有所差異，員工將感到不公平。綜上所述，本研究認為性別公平知覺即為員工於組織中所遭受之各種待遇，不論在所得分配或是發展機會，與不同性別員工相互比較後所感受的公平程度。

既然性別公平知覺可視為組織公平知覺之特例，則依組織公平理論及研究發現，此等公平知覺會引發員工各種心理與行為之反應，進而對工作態度造成影響（如：Greenberg, 1990; Martin, 1981）。國內外學者對性別公平知覺的研究亦發現此等公平知覺與多項工作相關之結果有關，現舉例整理如下。

唐文慧（1988）在一項較早針對高職業成就婦女的研究中指出，女性主管雖然面臨及感受到工作上的性別歧視，但仍持接納的態度來消極抵抗。她們面對性別角色偏見的應對方式，要麼更積極投入工作力求表現，要麼就採不計較的態度。故此，性別不公平知覺對女性工作態度及工作行為似有極化的影響。較晚近李瓊華（1998）針對高雄市銀行業探討員工對於兩性工作平等的態度及認知則發現了不同的趨勢。雖仍有四成男性受訪者認為職務的安排應依據性別來區分，將近一半的男性認為招考員工時，兩性應有不同的資格限制，但女性較支持兩性工作平等。另，兩性工作平等態度會明顯的影響員工對於目前兩性工作平等現況的評估。此項「兩性工作平等現況評估」即與本研究之性別公平知覺概念相當類似。此研究也指出受訪者的兩性工作平等態度在不同性別、年齡、職場環境（外商或本土銀行），有顯著的差異。故在探討性別公平知覺對員工工作態度的影響時，應將性別、年齡、職場環境等一併納入考量。胡淑賢（2003）探討組織中兩性在工作指派、工作負荷量、職責、績效評估、薪資所得、福利待遇的分配公平，以及

主管態度、評估標準及申訴管道的程序公平，對員工工作行為的影響。發現性別公平認知對於企業雇主遵行兩性工作平等法之實施程度與受僱者工作滿足及組織承諾間的關係，具有中介效果。顯示企業落實了兩性工作平等法便能提昇員工的性別公平認知，進而提升員工工作滿足及組織承諾。此項研究也發現兩性的性別公平認知有顯著差異存在，女性明顯低於男性。此外，雇主在性別歧視禁止規定方面的實施程度上，女性員工所感受到的性別差別待遇之情形，亦明顯較男性員工嚴重。可以看出女性相對於男性，不但認為性別公平現況較差，且性別不公平知覺較強。

國外學者的研究也發現女性通常較男性有較強烈的性別歧視知覺(Miller, 1994; Gutek, Cohen, & Tsui, 1996; Browne, 1997)。Gutek 等人(1996)也指出，當個體感到其性別不利於所從事的工作，可能會對公司產生情感上或行為上的退卻，也會比那些不覺得公司有歧視待遇的人更容易產生無助感，會表現出較低的工作投入以及更大的角色衝突。Shaffer、Joplin、Bell、Lau 與 Qguz (2000)的研究則發現，性別歧視與工作滿足、情感性組織承諾有負相關，與離職意圖及壓力有正相關。Graves 與 Powell (1994)指出，若以性別作為人事甄選時的偏好條件，此種不公平待遇將對員工工作滿足與組織承諾有負面影響。DeConinck 與 Stilwell (1996)針對廣告業女性主管的研究發現，差別待遇的知覺是影響女性主管組織承諾最為顯著的因素。Lyness、Thompson 和 Francesco (1999)針對不同組織的懷孕女性員工所作的研究也指出，組織不會因為懷孕而強迫她們離職並承諾生產後給予工作保證的女性員工，比有單身條款的組織而不給予工作保證的女性員工，有較高的組織承諾。黃英忠、陳淑玲、施智婷及童冠燁 (2004) 的研究則發現對於面臨較大角色衝突的女性主管，性別歧視知覺愈低則留職承諾愈高。此外，陳俊龍(2006)的研究也發現，性別歧視知覺與離職傾向呈正相關。

綜上所述，國內外學者的研究都發現性別公平知覺與員工之工作滿足、組織承諾及離職意向有關，意即性別歧視確會負面影響員工之工作態度。唯，過去的國內研究多以女性為研究對象，或以單一職業或單一組織的員工為對象，致研究結果之外推性堪慮，亦忽略男性員工之性別公平知覺及對其之影響，故本研究將以跨職業、跨性別之全國代表性員工樣本，一併考量多項工作態度指標，檢驗以下三項假設：

H1：員工性別公平知覺愈高，其工作滿足程度愈高，尤以女性為甚。

H2：員工性別公平知覺愈高，其組織承諾程度愈高，尤以女性為甚。

H3：員工性別公平知覺愈高，其離職傾向程度愈低，尤以女性為甚。

近年來隨著女性勞參率的提升及工作負荷的增加，男女工作者都面臨兼顧工作與家庭角色的強大壓力，而常有工作與家庭彼此衝突的感受(Lu, Kao, Chang, Wu, & Cooper, 2008)。Netemeyer、Boles 與 Mcmurrian (1996)指出工作-家庭衝突是無法兼顧工作角色

與家庭角色所形成的角色間衝突與壓力。Frone、Russell 與 Cooper (1992)認為工作家庭衝突是一種雙向概念，進而提出「工作對家庭衝突」及「家庭對工作衝突」這二種工作家庭衝突型態。前者是指因工作角色的需求使其無法滿足家庭角色的需求；後者是由於家庭角色的需求使其無法滿足工作角色的需求。由上可知，職家衝突是個人工作角色的需求與家庭角色的需求無法相互滿足，而產生的角色衝突與壓力。本研究統稱此雙向衝突為「職家衝突」。

過去相關的研究大多探討女性在面對工作和家庭時所產生的角色衝突，並指出工作家庭衝突對女性員工之組織承諾、離職意願皆有直接影響的效果(Good, Thomas, & Clifford, 1996; Lyness, Thompson, & Francesco, 1999)。但事實上，男性也同樣面臨了工作與家庭之間的壓力，有研究甚至指出男性比女性有更多的工作與家庭的衝突(Guelzow, Bird, & Koball, 1991)，對臺灣男性員工而言，家庭影響工作而引起的衝突感就比女性員工強烈(陸洛、黃茂丁、高旭繁，2005)，原因可能是社會的傳統觀念既要求男性要有良好的事業發展、負起養家的責任，一方面隨著女性投入職場，男性也逐漸的被要求分擔傳統屬於女性的家務工作，使得男性在無法同時滿足工作與家庭生活的需求時，而產生內在的衝突與矛盾。

不過，既有的研究大多探討兩性之間職家衝突感受的差異，以及職家衝突對工作態度的影響，尚無相關研究可證實兩性在職場中所知覺到的性別不公平，對職家衝突是否會產生影響。黃英忠等人(2004)在針對南臺灣女性主管的研究中亦未發現性別歧視知覺與工作家庭衝突之間有交互作用，但也可能是該研究中「工作家庭衝突」與「角色衝突」為類似的構念，導致性別歧視知覺與工作家庭衝突效果可能因此相互抵消。因此，本研究仍試圖探討性別公平知覺對工作家庭衝突的影響並推論員工的性別公平知覺愈高，則其工作家庭衝突愈低；反之，則工作家庭衝突愈高。此外，由於女性有較強烈的性別歧視知覺(Miller, 1994; Gutek, Cohen, & Tsui, 1996; Browne, 1997)，較支持兩性工作平等(李瓊華，1998；趙吟珠，2003)。故進一步推論性別公平知覺對工作家庭衝突的負面影響，對女性的影響程度高於男性。

H4：員工性別公平知覺愈高，其職家衝突愈低，尤以女性為甚。

綜上所述，我們參考相關理論及過去學者之研究成果，以主軸一探討男性及女性在職場上是否因性別而有差別待遇，以及不同組織背景中的性別公平現況。續以主軸二探討男性及女性的性別公平知覺對工作態度的影響，以及影響程度的差異。研究架構如圖 1 所示。

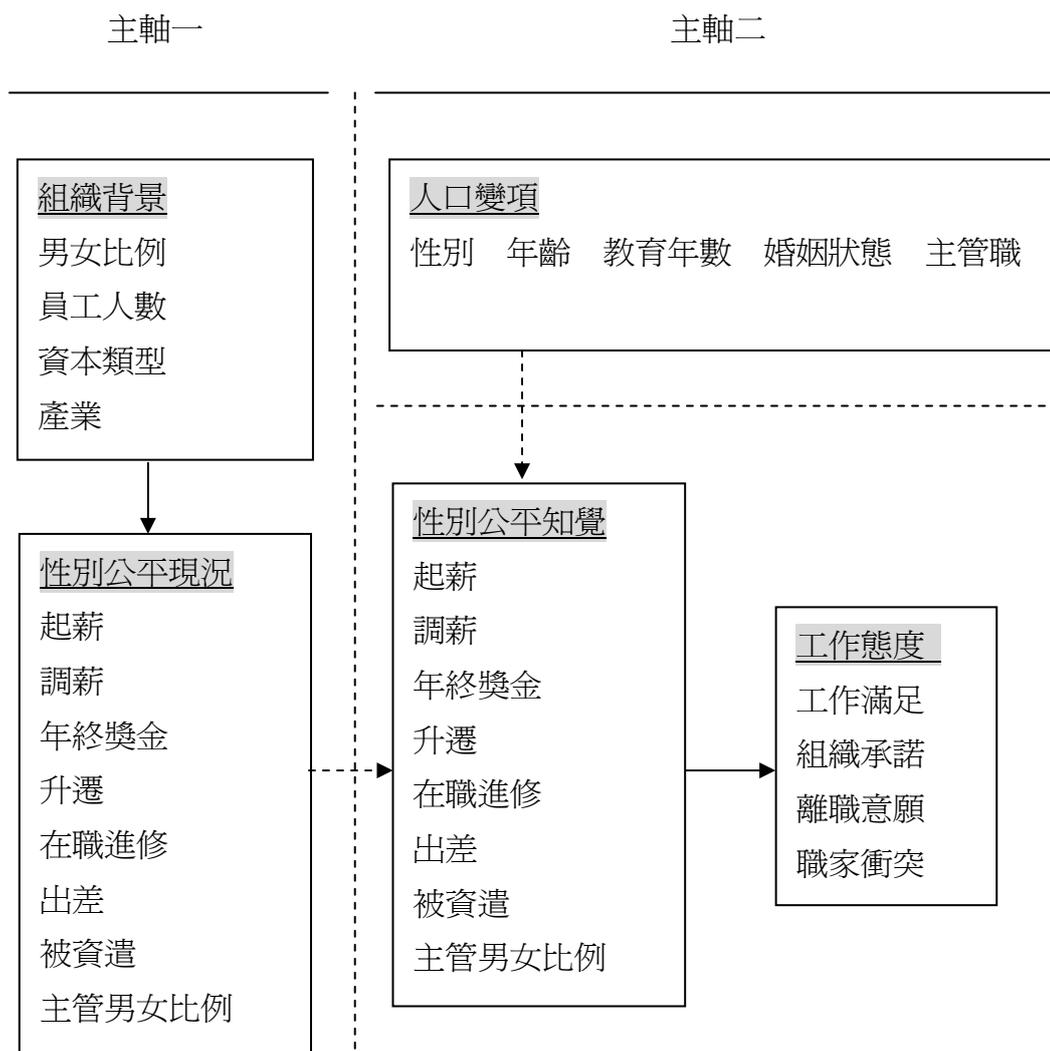


圖 1 研究架構

貳、研究方法

一、研究對象與調查方式

本研究之樣本來自 2005 年臺灣地區社會變遷基本調查計劃(Taiwan Social Change Survey, TSCS)一第五期第一次問卷調查之全國性樣本。TSCS 為一全台抽樣調查之學術研究計劃，自 1984 年進行以來，受訪者已超過八萬餘人，成為全球最大的社會調查系列之一(Smith et al., 2006)。2005 年問卷調查主題為「工作與生活」，整體問卷回收率為 45.7%。本研究因探討兩性於工作職場中在薪資、升遷、在職訓練、出差、資遣等面向的公平知覺，考量非典型聘僱人員（定期契約、人力派遣等人員）的工作特性，較無調薪、升遷、在職訓練的機會，故將研究對象限定為長期正式編制（正職）之全職工作者，樣本數為 823 人。男性 443 人，女性 380 人。平均年齡為 40 歲，標準差為 10.08 歲。平均受教育年數為 13.48 年，標準差為 3.19 年。目前有婚姻狀態者為 506 人(61.5%)。大部份受訪者為非主管職（585 人，71.3%）。

其次，依據組織規模、男女人數比例、資本來源及產業別區分受訪者所任職組織類型如下：大部份的受訪者任職於 199 人以下之中小企業（465 人，60.5%）。任職組織中男女比例相當者為 210 人(25.5%)，男比女多者為 345 人(42.0%)，女比男多者為 277 人(32.5%)。在組織資本來源上，受訪者任職於私營企業的比例較高（629 人，83.2%）。在組織產業別上，任職於商業及服務業者較多（492 人，60.4%）。

二、研究變項與衡量工具

本研究的主要研究變項包括「性別公平現況」、「性別公平知覺」與「工作態度」等，所用的量表分述如下：

（一）性別公平現況與性別公平知覺

此兩變項為二題一組的題型。首先詢問受訪者所面臨的公平現況，接續詢問其對現況的公平知覺程度。總計八組，每組二題共十六題。

1. 性別公平現況

分為工作收入、發展機會及男女主管比例三部份。第一部份以工作收入為主要量測面向，題目為「您目前受雇或您本身是雇主的單位中，在工作收入方面，在相同條件下，男性和女性有沒有不一樣的地方呢？」，所列三項工作收入為：(1)剛進入工作單位的起薪(2)調薪時(3)年終獎金。第二部份以發展機會為主要量測面向，題目為「在您的公司裡面，就下面這幾項發展機會而言，男性和女性有沒有不一樣？」，所列四項發展機會為：(1)升遷(2)在職進修(3)出差(4)被資遣。以上七題均為四個選項（1 = 一樣；2 = 男的較高；3 = 女的較高；4 = 不清楚）。第三部份以男女主管比例為主要量測面向，題目為「在您的工作或機構中，大概有多少主管是由男性擔任？有多少是女性擔任」（1 = 幾乎都是男的；2 = 大部份都是男的；3 = 大概一半一半；4 = 大部份是女的；5 = 幾乎都是女的）。為利於研究中與其它公平現況題目相互比較，此題經重新編碼將選項 1 及選項 2 變更為 2 = 男的較多；選項 4 及選項 5 變更為 3 = 女的較多；選項 3 則變更為 1 = 一樣。後續分析將採單題方式，逐一了解各項兩性工作平等的現況。

2. 性別公平知覺

性別公平感受的題目，逐一對應性別公平現況的題目，詢問內容及分類均與性別公平現況的題目相同。接續詢問受訪者「那您認為這樣是公平，還是不公平？」，選項為五點量尺（1 = 很公平；2 = 還算公平；3 = 沒有什麼公平不公平；4 = 不太公平；5 = 很不公平），經反向計分後，高分代表受訪者的性別公平知覺較高。此 8 題所組成之「性別公平知覺量表」在本研究中的內部一致性 Cronbach $\alpha = .90$ ，信度頗佳。

（二）工作態度

本研究的工作態度包含：工作滿足、工作承諾、離職傾向與職家衝突四個構面。

1. 工作滿足

針對受訪者個人對於「主要工作之滿意程度」的知覺進行測量，題目為「您對您現在主要的工作滿不滿意？」選項為七點量尺（1 = 完全滿意，7 = 完全不滿意），經反向計分後，高分代表受訪者對目前工作有較高的滿意度。

2. 組織承諾

根據 Meyer 和 Allen (2001)的組織承諾三元模式，分別測量受訪者對組織之情感性、規範性及持續性承諾，所用之三項題目如下：(1)「為了幫助機構更成功，願意比該做的更努力？」(2)「我以能在這家公司或機構工作感到光榮？」(3)「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？」選項為五點量尺（1 = 非常同意，5 = 非常不同意），經反向計分後，高分代表受訪者對於目前工作的組織有較高的組織承諾。本量表之內部一致性 Cronbach $\alpha = .64$ ，信度尚在可接受範圍內。

3. 離職傾向

針對受訪者個人對於「想要離開目前這個工作，另外尋找其他工作機會」之傾向強度進行測量，題目為「總的來說，在未來的 12 個月，您可不可能試著去別的公司或機構找工作？」。共有四個選項（1 = 很有可能；2 = 可能；3 = 不可能；4 = 很不可能），經反向計分後，高分代表受訪者有較高的離職傾向。

4. 職家衝突

針對受訪者個人對於「工作與家庭之間干擾衝突程度」的知覺進行測量。依據 Frone (1992)等人認為工作家庭衝突是一種雙向概念，有「工作對家庭衝突」及「家庭對工作衝突」二種工作家庭衝突型態，故量測題目共二題，分別為「您時常覺得工作上的要求干擾您的家庭生活？」、「您時常覺得家庭生活上的要求干擾您的家庭生活？」。選項為五點量尺（1 = 總是；5 = 從不）。經反向計分後，高分代表受訪者有較高的職家衝突感受。

參、研究結果

一、性別公平之現況及其知覺的差異

(一) 性別公平之現況

茲將受訪者認為組織中兩性待遇相同的情況視為兩性平等，並將兩性不平等的情況中分為對男性不公平及對女性不公平二類，統計受訪者所任職之組織中性別公平現況如表 1 所示。發現超過半數以上的受訪者指出在以下七項性別公平項目中，組織中兩性之間所遭受的待遇沒有差異，比例由高至低依序為：年終獎金(85.31%)、被資遣(82.14%)、在職進修(80.28%)、調薪(75.09%)、升遷(59.32%)、起薪(54.95%)，以及出差(53.69%)。值得注意的是，僅有 21.05%的受訪者指出組織中主管男女比例相等，有 66.54%的受訪者認為組織中男性主管的比例較高，認為組織中女性主管比較較高者僅佔 12.42%。

進一步比較組織中性別差別待遇的情況，在起薪、調薪及年終獎金的分配上，男性所獲得的金額較女性為高；在升遷、出差、在職進修、任主管職等發展機會上，男性也獲得較多的機會。尤以男女主管比例(66.54%)、出差(44.60%)、起薪(43.68%)及升遷(38.10%)上，組織中男性受到的待遇優於女性的情況最為明顯。

合計受訪者對此八項性別公平項目的回答，發現臺灣職場確實存在性別差別待遇的情況。受訪者認為兩性不平等的比例將近四成(38.38%)。而兩性不平等的情况中，絕大多數是對女性不公平，佔 34.03%；對女性待遇較好、給予較多發展機會之對男性不公平現況比例甚低，僅佔 4.34%，低於統計考驗誤差值 5%。故本研究後續將僅就回答兩性平等及對女性不公平的樣本加以分析，進一步比較不同組織類型中性別公平現況是否有顯著差異。

表 1 性別公平現況變項描述性統計(N=823)

性別公平項目	兩性平等		兩性不平等				有效 樣本數	公平程度 排名
	一樣		對女性不公平		對男性不公平			
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
(1)起薪	361	54.95	287	43.68	9	1.37	657	6
(2)調薪	422	75.09	135	24.02	5	0.89	562	4
(3)年終獎金	482	85.31	80	14.16	3	0.53	565	1
(4)升遷	369	59.32	237	38.10	16	2.57	622	5
(5)在職進修	464	80.28	93	16.09	21	3.63	578	3
(6)出差	313	53.69	260	44.60	10	1.72	583	7
(7)被資遣	391	82.14	35	7.35	50	10.50	476	2
(8)主管男女比例	161	21.05	509	66.54	95	12.42	765	8
合計	2963	61.62	1636	34.03	209	4.34	4808	

(二) 不同類型組織之性別公平程度比較

為了解不同類型組織之性別公平現況是否有顯著差異，將八項公平題項依四種不同組織類型的分類進行卡方檢定，將各個組織類型之兩性平等百分比及卡方值彙整於表 2。發現以組織規模區分時：在起薪、調薪、升遷及男女主管比例的性別公平項目上，都有顯著差異。其中升遷及男女主管比例二項，199 人以下中小型組織的性別公平程度高於 200 人以上大型組織；起薪和調薪二項則是 200 人以上大型組織的性別公平程度高於 199 人以下中小型組織。

表 2 不同組織類型之性別公平現況百分比

組織類型		兩性平等百分比							
		起薪	調薪	年終	升遷	進修	出差	資遣	男女主管比例
規模大小	199 人以下	47.7	69.8	82.5	67.1	82.6	53.5	89.9	29.8
	200 人以上	62.9	80.6	88.6	51.8	83.0	52.6	94.6	16.8
	卡方值	13.9 ***	8.0 **	3.8	13.7 ***	0.0	0.1	2.9	14.1 ***
男女比例	比例相當	55.4	72.4	87.5	64.9	87.7	60.1	92.7	37.1
	男多於女	49.6	72.3	82.1	47.9	74.4	40.0	93.7	10.3
	女多於男	63.2	82.6	88.7	73.1	90.4	67.9	89.0	34.5
	卡方值	8.7 *	7.1 *	4.2	30.4 ***	21.3 ***	34.9 ***	2.3	59.7 ***
產業別	非商業服務業	31.8	59.6	74.6	47.6	74.2	41.5	92.0	16.3
	商業服務業	74.9	87.0	93.8	71.9	89.5	64.8	91.5	31.7
	卡方值	119.4 ***	54.8 ***	40.9 ***	36.9 ***	22.4 ***	30.6 ***	0.3	21.5 ***
資本來源	私營	46.9	69.5	82.0	59.6	82.8	51.7	91.4	25.3
	公營	90.8	96.6	98.4	66.1	85.0	66.4	93.5	18.5
	卡方值	81.8 ***	40.0 ***	21.6 ***	2.2	0.3	8.3 **	0.4	2.5

*p ≤ .05, **p ≤ .01, ***p ≤ .001

在男女比例不同的組織中，起薪、調薪、升遷、進修、出差及男女主管比例等項目的性別公平比例都有顯著差異，且在每個有差異項目中，男性人數多於女性人數的組織，公平程度明顯低於男女比例相當及女性多於男性的組織。

以產業別來區分，發現商業服務業的組織在起薪、調薪、年終、升遷、進修、出差及男女主管比例的性別公平程度明顯高於非商業服務業組織。簡言之，在八項公平現況項目中除了資遣，其餘項目商業服務業之公平程度均明顯高於非商業服務業。

以資本來源來區分，則發現公營組織及政府機構在起薪、調薪、年終及出差的性別公平程度明顯高於私營組織。

整體而言，不同組織類型在資遣的性別公平程度均沒有顯著差異。而以產業別區分

為商業服務業的組織與非商業服務業的組織之間性別公平程度有顯著差異的項目最多，商業服務業的組織在八個性別公平項目中有七個項目的性別公平程度是明顯高於非商業服務業。其次是以男女比例做為區分組織類型的方式，八項中有六項；最後是資本來源及規模大小，八項中有四項的性別公平程度有顯著差異。

(三) 不同背景之個人的性別公平知覺比較

在性別方面，以 T 檢定檢視男女在性別公平現況以及主要研究變項上是否有顯著差異。由表 3 可以發現，在公平現況、離職傾向和職家衝突上，兩性並無差異；而公平知覺、工作滿足、和組織承諾，則是男性明顯高於女性。

表 3 性別差異之 T 考驗

變項名稱	男性樣本			女性樣本			df	t
	N	Mean	SD	N	Mean	SD		
性別公平現況	357	4.28	2.13	324	4.43	2.16	679	-.942
性別公平知覺	413	3.97	.73	359	3.83	.88	770	2.470 *
工作滿足	442	5.09	.98	380	4.92	.96	820	2.606 **
組織承諾	431	3.50	.65	373	3.34	.65	802	3.480 **
離職傾向	432	2.04	.90	368	2.09	.92	798	-.740
職家衝突	441	1.91	.86	379	1.85	.73	817.8	.984

* $p \leq .05$ ，** $p \leq .01$ ，*** $p \leq .001$

在職位方面，利用 T 檢定比較主管職樣本及非主管職樣本在性別公平現況及主要研究變項上是否有顯著差異，結果如表 4。發現主管相較於非主管明顯有較高的工作滿足及組織承諾；而在離職傾向及職家衝突上則是明顯低於非主管的員工。

表 4 主管/非主管差異之 T 考驗

變項名稱	主管樣本			非主管樣本			df	t
	N	Mean	SD	N	Mean	SD		
性別公平現況	203	4.46	2.06	476	4.31	2.18	677	.819
性別公平知覺	225	3.99	.76	545	3.87	.82	768	1.847
工作滿足	236	5.17	.92	584	4.95	.99	818	2.918 **
組織承諾	231	3.61	.64	571	3.35	.64	800	5.305 ***
離職傾向	231	1.93	.85	567	2.11	.92	769	-2.583 **
職家衝突	236	2.03	.87	582	1.82	.77	816	3.461 ***

* $p \leq .05$ ，** $p \leq .01$ ，*** $p \leq .001$

比較樣本中目前有婚姻狀態與目前無婚姻狀態者在性別公平現況與主要研究變項上是否有顯著差異，結果如表 5。發現目前有婚姻狀態的受訪者在性別公平現況、工作滿足、組織承諾與職家衝突上明顯高於目前無婚姻狀態的受訪者；而在離職傾向上則是明顯低於無婚姻狀態的受訪者。

表 5 目前是否有婚姻狀態差異之 T 考驗

變項名稱	有婚姻狀態樣本			無婚姻狀態樣本			df	t
	N	Mean	SD	N	Mean	SD		
性別分配公平現況	422	4.49	2.11	259	4.12	2.18	679	2.213 *
性別分配公平知覺	476	3.93	.78	296	3.87	.84	770	1.101
工作滿足	505	5.09	.99	317	4.88	.94	820	2.992 **
組織承諾	492	3.48	.64	312	3.33	.66	802	3.193 **
離職傾向	492	1.88	.84	308	2.35	.93	798	-7.132 ***
職家衝突	503	1.98	.81	317	1.71	.77	818	4.741 ***

* $p \leq .05$ ，** $p \leq .01$ ，*** $p \leq .001$

二、性別公平之現況及其知覺與工作態度之關聯

本研究之主要研究變項間相關矩陣如表 6 所示，性別、職位、與婚姻為類別變項，已於前節分別進行 T 檢定，不再納入 Pearson 相關分析。從表 6 可知：性別公平現況與性別公平知覺間只有中度相關，但兩者與工作態度之工作滿足、組織承諾、及離職傾向三構面均有顯著相關。

表 6 控制變項與主要研究變項之相關分析

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.年齡	1.00							
2.教育年數	-.18 ***	1.00						
3.性別公平現況	.08 *	.27 ***	1.00					
4.性別公平知覺	.00	.14 ***	.48 ***	1.00				
5.工作滿足	.11 **	.07 *	.21 ***	.27 ***	1.00			
6.組織承諾	.22 ***	.02	.11 **	.24 ***	.48 ***	1.00		
7.離職傾向	-.30 ***	.05	-.09 *	-.11 **	-.33 ***	-.36 ***	1.00	
8.職家衝突	.06	.17 ***	.06	-.07	-.21 ***	-.08 *	.08 *	1.00

* $p \leq .05$ ，** $p \leq .01$ ，*** $p \leq .001$

為探討性別公平知覺對依變項組織承諾、工作滿足、離職傾向、及職家衝突的影響程度，且進一步了解性別公平知覺對男女性影響程度的差異，本研究將樣本分為男性及女性二組，採階層式迴歸分析進行探究，並將人口學變項及性別公平現況作為控制變

項。第一層投入年齡、教育年數、婚姻狀況及是否擔任主管職，第二層投入性別公平現況，試圖了解在排除人口學變項及性別公平現況對依變項的影響後，性別公平知覺對依變項是否仍有影響及影響程度的大小，以及對男性與女性影響力的差異。

預測「工作滿足」之階層式迴歸分析結果如表 7 所示，不論男性或女性樣本，性別公平知覺對工作滿足都有顯著正向影響。女性樣本的標準化迴歸係數雖大於男性樣本，但經 Fisher's z 檢定發現此差異未達統計顯著水準($z = 0.60, ns$)，因此本研究假設一員工性別公平知覺愈高，其工作滿足程度愈高，尤以女性為甚的假設只得到部份支持。

表 7 預測「工作滿足」之迴歸分析

依變項	預測因子	Beta	ΔR^2	R^2	F	df
工作滿足 (男性)	+ 年齡	.024	.006	.086	5.431 ***	(6,347)
	教育年數	.023				
	目前婚姻狀態	.060				
	是否擔任主管職	.015	.011			
	+ 性別公平現況	.116 *	.034 ***			
工作滿足 (女性)	+ 性別公平知覺	.202 ***	.035 ***		6.647 ***	(6,317)
	+ 年齡	.061	.008	.112		
	教育年數	-.009				
	目前婚姻狀態	.041				
	是否擔任主管職	.107 *	.023			
	+ 性別公平現況	.078	.041 ***			
	+ 性別公平知覺	.243 ***	.040 ***			

註：* $p \leq .05$ ，*** $p \leq .001$ ；

目前婚姻狀態：有婚姻狀態 = 1，無婚姻狀態 = 0；

是否擔任主管職：主管職 = 1，非主管職 = 0。

預測「組織承諾」之階層式迴歸分析結果如表 8 所示，不論男性或女性樣本，性別公平知覺對組織承諾均具有顯著正向影響。女性樣本的標準化迴歸係數大於男性樣本，且經 Fisher's z 檢定達統計顯著水準($z = 1.67, p < .05$)，因此本研究假設二員工性別公平知覺愈高，其組織承諾程度愈高，尤以女性為甚的假設得以驗證。

表 8 預測「組織承諾」之迴歸分析

依變項	預測因子	Beta	ΔR^2	R^2	F	df
組織承諾 (男性)	+ 年齡	.199 **	.046	.097	6.060 ***	(6,339)
	教育年數	-.029				
	目前婚姻狀態	-.026				
	是否擔任主管職	.119 *	.015			
	+ 性別公平現況	.027	.008			
組織承諾 (女性)	+ 性別公平知覺	.181 **	.028 **			
	+ 年齡	.242 ***	.048 ***	.147	8.966 ***	(6,311)
	教育年數	-.009				
	目前婚姻狀態	-.050				
	是否擔任主管職	.160 **	.033 *			
+ 性別公平現況	-.058	.010				
	+ 性別公平知覺	.289 ***	.056 ***			

註：* $p \leq .05$ ，** $p \leq .01$ ，*** $p \leq .001$ ；

目前婚姻狀態：有婚姻狀態 = 1，無婚姻狀態 = 0；

是否擔任主管職：主管職 = 1，非主管職 = 0

預測「離職傾向」之階層式迴歸分析結果如表 9 所示，不論男性或女性樣本，性別公平知覺對組織承諾均無顯著影響，因此本研究假設三員工性別公平知覺愈高，其離職傾向程度愈高，尤以女性為甚的假設無法得以驗證。

表 9 預測「離職傾向」之迴歸分析

依變項	預測因子	Beta	ΔR^2	R^2	F	df
離職傾向 (男性)	+ 年齡	-.166	.055 ***	.070	4.255 ***	(6,340)
	教育年數	.042 *				
	目前婚姻狀態	-.075				
	是否擔任主管職	-.080	.011			
	+ 性別公平現況	-.003	.001			
離職傾向 (女性)	+ 性別公平知覺	-.057	.003			
	+ 年齡	-.250 ***	.104 ***	.146	8.746 ***	(6,307)
	教育年數	-.027				
	目前婚姻狀態	-.176 ***				
	是否擔任主管職	.004	.029 *			
+ 性別公平現況	-.039	.007				
	+ 性別公平知覺	-.090	.005			

註：* $p \leq .05$ ，*** $p \leq .001$ ；

目前婚姻狀態：有婚姻狀態 = 1，無婚姻狀態 = 0；

是否擔任主管職：主管職 = 1，非主管職 = 0

預測「職家衝突」之階層式迴歸分析結果如表 10 所示，不論男性或女性樣本，性別公平知覺對組織承諾均具有顯著負向影響。女性樣本的標準化迴歸係數小於男性樣本，且經 Fisher's z 檢定達統計顯著水準($z = 1.93, p < .05$)，因此本研究假設四員工性別公平知覺愈高，其職家衝突愈低，尤以女性為甚的假設成立。

表 10 預測「職家衝突」之迴歸分析

依變項	預測因子	Beta	ΔR^2	R^2	F	df
職家衝突 (男性)	+ 年齡	-.070	.005	.112	7.289 ***	(6,346)
	教育年數	.216 ***				
	目前婚姻狀態	.197 **				
	是否擔任主管職	.112 *	.089 ***			
	+ 性別公平現況	.045	.000			
職家衝突 (女性)	+ 性別公平知覺	-.144 **	.018 **			
	+ 年齡	.052	.011	.112	6.625 ***	(6,316)
	教育年數	.188 **				
	目前婚姻狀態	.200 **				
	是否擔任主管職	.048	.064 ***			
+ 性別公平現況	.129	.000				
+ 性別公平知覺	-.235 ***	.037 ***				

註：* $p \leq .05$ ，** $p \leq .01$ ，*** $p \leq .001$ ；

目前婚姻狀態：有婚姻狀態=1，無婚姻狀態=0；

是否擔任主管職：主管職=1，非主管職=0

綜合以上的迴歸分析結果，發現「性別公平知覺」對工作滿足、組織承諾有正向的影響，員工有愈高的性別公平知覺，其工作滿足及組織承諾也愈高。而「性別公平知覺」對職家衝突則有負向的影響，員工有愈高的性別公平知覺，其職家衝突則愈低。而比較男性及女性樣本，也發現「性別公平知覺」對女性組織承諾和職家衝突的影響力較男性高。

肆、討論與結論

一、臺灣職場之性別公平現況

本研究以全國樣本分析受訪者在所得上的起薪、調薪、年終以及發展機會上的升遷、在職進修、出差、被資遣和男女主管比例等項目之性別公平現況，發現性別差別待遇普遍存在於臺灣職場，除了被資遣一項外，其餘七個項目都呈現對女性不公平的情況。本研究進一步比較此八項的公平程度，發現其中尤以職場中主管男女比例的公平程度最低(21.05%)，其次為出差(53.69%)、起薪(54.95%)、升遷(59.32%)、調薪(75.09%)、在職進修(80.28%)、被資遣(82.14%)及年終獎金(85.31%)。顯示臺灣職場中在提供擔任主管職的機會上性別差別待遇的情況特別嚴重，女性的機會遠低於男性，證明臺灣女性在職場中「玻璃天花板」的情況仍然存在。其原因可能為，雖然 1980 年代中期服務業成爲主導產業，擔任主管所需職能較爲符合女性特質，也提供了較多晉升空間，但女性擔任主管與女子無才便是德、男尊女卑的傳統性別角色相反，因此所受之阻力較大（張婉菁，2005）。此外，在被資遣的機會上對男性不公平的比例(10.50%)與對女性不公平的比例(7.35%)差異並不明顯，與王麗容（1995）、周碧娥（1991）、張晉芬（1995）所提出「女性」可能因就業市場的「強制趨離」而喪失工作機會，以及 Bowen（2003）所指出女性被視爲暫時的和邊緣的勞動力，會最遲被雇用最快被解雇的論點不同，此一結果可能反應組織在資遣員工時性別並非重要的考量因素。但本次研究樣本中該題項的遺漏值偏高(42.2%)，故此結果尚待後續研究進一步驗證。

其次，比較不同規模、男女比例、產業及資本來源的組織之間性別公平現況的結果發現，規模較大的組織，性別公平程度高於規模較小的組織；組織中女性人數多於男性的組織，性別公平程度高於男女比例相當以及男性人數多於女性的組織；商業服務業的組織，性別公平程度高於非商業服務業的組織；公營組織性別公平程度高於私營組織。此一結果顯示，雖然性別差別待遇普遍存在於職場內，但不同類型的組織中，性別公平程度仍有差異。大型或公營的組織可能因組織內部有明確及客觀的所得分配及發展機會分配制度，例如新進人員核薪辦法、績效考核辦法及人員晉升辦法，減低因主觀的性別歧視而有差異待遇的情況及機會。但其中在升遷公平和主管的男女比例公平上，私營及公營企業並無顯著差異，呼應過去張荳雲和莊淵傑在 2004 年針對 1986 年公職人員所做的研究中的發現，即使公務體系強調唯材是用，仍有顯著的兩性職等差距無法由個人條件和組織資歷來解釋，且女性因訓練或進修所獲致的報償低於男性。

過去針對產業與兩性職場地位的研究，大多探討在不同時期的產業結構中，兩性勞動參與率及薪資的差異。例如徐美、陳明郎和方俊德（2006）利用 1978-2003 年臺灣男女薪資差異趨勢的變化，研究臺灣產業結構變遷和性別歧視對男女薪資溢酬變動趨勢之影響，指出隨著產業結構由重體力性的傳統產業移轉至重心智性的服務金融、通信產業

時，女性就業者涉入於勞動市場中的寬度和深度隨之增加，兩性平均生產力差距縮減，男女薪資差距也隨之縮小。兩性薪資差異中，不能由生產力解釋而歸因於性別歧視的比例也逐年下降。本研究對於產業內性別公平的比較，採用的資料雖為單一年度內的不同產業，但研究結果與徐美等人（2006）相同，均顯示在女性生產力較能發揮的商業服務業中，性別公平程度會較非商業服務業為高。同樣的，女性生產力較能發揮的產業也通常是女性人數比例較多的產業，也能進一步解釋女性人數比例較多的組織，可能因其組織內的工作性質較適合女性，男性及女性的平均生產力差距較小，性別歧視的程度也相對較低，而有性別公平程度較高的情況。

二、性別公平知覺之個別差異及其影響

本研究的自變項為「性別公平知覺」；控制變項為人口學變項的「年齡」、「教育年數」、「婚姻狀況」、「是否擔任主管職」以及「性別公平現況」；依變項為工作態度（「工作滿意」、「組織承諾」、「離職傾向」和「職家衝突」）。本研究控制了人口學變項及「性別公平現況」，檢驗「性別公平知覺」對「工作態度」的影響，發現：H1 獲得部份支持，H2 和 H4 獲得完全支持，H3 則未獲支持。

本研究的結果顯示，在控制了性別公平現況及其它可能對工作滿足產生影響的個人變項後，員工性別公平知覺對其工作滿足仍會產生顯著的正向影響，性別公平知覺愈高，則工作滿足也愈高，此一影響對兩性無異。可見不論組織中性別公平現況為何，員工若感受到自己與其它性別相較受到公平的待遇，將會有較高的工作滿足。胡淑賢（2003）在其研究中也指出員工對組織性別公平認知會中介兩性工作平等法之實施程度與工作滿足間的關係，與本研究結果正可呼應。

本研究的結果還顯示，在控制了性別公平現況及其它可能對組織承諾產生影響的個人變項後，員工性別公平知覺對其組織承諾會產生顯著的正向影響。亦即不論組織中性別公平現況為何，員工若感受到自己與其它性別相較受到公平的待遇，將會有較高的組織承諾。此一結果與 Graves 和 Powell (1994)、DeConinck 和 Stilwell (1996)及 Lyness 等人(1999)的研究結果相同。且進一步比較男性與女性性別公平知覺對組織承諾影響程度的大小，研究結果也支持本研究的假設，發現性別公平知覺對女性組織承諾的正向影響程度高於男性。這可能肇因女性有較強烈的性別歧視知覺(Miller, 1994; Gutek, Cohen, & Tsui, 1996; Browne, 1997)，較支持兩性工作平等（李瓊華，1998；趙珠吟，2003），故性別公平知覺更會使其對組織產生好感、認同與忠誠感。

本研究的結果顯示，員工性別公平知覺對於其離職傾向並無顯著影響。此一結果與 Shaffer 等人(2000)、胡淑賢（2003）、陳俊龍（2006）、及黃英忠（2004）等人的研究結果不同。其原因可能為，除了性別公平知覺外，年齡、婚姻狀況、年資、職位、組織政治知覺等其它很多因素均會影響員工的離職傾向（朱建平，2002）。過去相當多研究

雖指出組織公平對離職傾向有負向影響，但性別公平知覺僅為公平知覺的一部份，且本研究所包含的八項性別公平知覺項目大多屬於分配公平，並未包含性騷擾等其它性別公平知覺，可能因此而造成假設不成立。

本研究的結果顯示，在控制了性別公平現況及其它可能對職家衝突產生影響的個人變項後，員工性別公平知覺對其職家衝突會產生顯著的負向影響，性別公平知覺程度愈高，則職家衝突則愈低。因此，不論組織中性別公平現況為何，員工若感受到自己與其它性別相較受到公平的待遇，將會有較低的職家衝突。此一結果正可呼應黃英忠等人（2004）的假設。此外，我們還發現性別公平知覺對女性職家衝突的負向影響程度高於男性，也支持本研究的推論，即女性因有較強烈的性別歧視知覺(Miller, 1994; Gutek, Cohen, & Tsui, 1996; Browne, 1997)，較支持兩性工作平等（李瓊華，1998；趙珠吟，2003），故性別公平知覺對女性職家衝突的舒緩也效果較大。

三、管理意涵與建議

對政府而言，推廣兩性平權不但是世界潮流更是充份利用人力資源提昇國家競爭力，勢在必行的課題。本研究發現臺灣的性別不平等情況依然相當嚴重，政府應持續藉由法令、政策及措施，去監督、鼓勵企業建立性別平等的工作環境。而企業更應正視性別刻板印象存在的事實，站在人力資源的角度給予兩性相同的報酬與機會，充份利用兩性人力協助企業發展與成長。對於女性工作者，則應加強女性員工之權利意識，使能突破虛假意識，充分了解其權益，如此才可能真正改善兩性權利不等問題（黃英忠等人，2004）。

此外，本研究發現不同規模、男女人數比例、產業別及資本來源均在大部份性別公平項目上有顯著的差異，其中大型組織性別公平程度高於小型組織、女性人數較多的組織性別公平程度高於男性人數較多的組織、公營組織性別公平程度高於私營組織、商業服務業組織性別公平程度高於非商業服務業組織。此研究結果除了反映目前的性別公平現況，也可以推論組織的性別公平程度，會受組織內部因素而影響。隨著臺灣產業的改變，過去以中小企業、製造業為主的臺灣經濟體，慢慢轉型，服務業的成長相當快速。因此，隨著女性勞動參與率的逐年提昇，及女性服務業的高比例，創造性別公平的職場將是臺灣企業刻不容緩的議題。

在企業方面，必須基於平等的原則，不使兩性因先天的差異而有不公平的待遇。應建立適當之評量工具及規範，使企業於評價兩性工作表現、考慮所得分配及發展機會分配時，得以客觀公正，跳脫性別角色的桎梏。方能突破性別角色刻板印象對兩性職場中所得分配、發展機會分配以及職涯發展的影響。同樣的，企業在評估人員晉升、調薪、派訓、出差、資遣...等人事決策時若有“無性別歧視”的客觀評量工具可供遵循，員工將可適才適所，企業也得以將人力資源發揮最大效益。使員工在職務內容、行業及職位上，

有更多元寬廣的發展空間。此外，企業在致力落實兩性平權的同時，更應使員工能知悉、明瞭，且感受企業在性別公平的努力，方能有效提高員工的性別公平知覺。藉由溝通及宣導，讓員工能清楚明白組織內各項性別公平措施及制度的內容及施行目的，避免加深兩性對立仇視或誤解。

在員工方面，應從自身做起，導正傳統「男主外、女主內」及「男尊女卑」的性別不平等的價值觀，捍衛自己的權益。不論男性或女性，都應正視臺灣社會及職場中存在性別不平等的事實，並了解性別刻板印象侷限兩性職場發展的負面影響，停止複製性別歧視的行為與想法，給予勇於突破職場性別藩籬的工作者（例如：男性護士、女性司機、申請育嬰留職停薪的男性、有強烈事業心的女性）掌聲鼓勵。不論是男性或女性，都應了解自身的權益並努力爭取。性別平等的職場對兩性員工、組織、社會都是福音，也是應當戮力追求的目標。

伍、參考文獻

行政院主計處網站 (<http://www.stat.gov.tw/>)。

行政院勞工委員會網站 (<http://www.cla.gov.tw/>)。

王麗容 (1995)。婦女與社會政策。臺北：巨流圖書公司。

王麗容、李怡青 (1999)。校園性別歧視和性騷擾的檢視，兩性平等教育季刊，8，16-29。

朱建平 (2002)。組織成員的政治知覺對離職傾向之影響：工作滿足的中介效果，未出版之國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄。

余漢儀 (1991)。臺灣地區就業市場的薪資性別差別待遇，婦女研究通訊，24，2-5。

李瓊華 (1997)。高雄市銀行業員工對兩性工作平等態度的研究，未出版之國立中山大學中山學術研究所碩士論文，高雄。

周祝瑛 (1994)。中美男女大學教師獎酬差異之研究。臺北：師大書苑。

周碧娥 (1991)。婦女問題。臺北：巨流圖書公司。

邱曉培 (1997)。臺灣地區工資的性別差異，勞工研究季刊，128，43-85。

施智婷 (2000)。臺灣男女薪資趨勢之比較以民國 70、75、80、85 年為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，高雄。

胡淑賢 (2003)。兩性工作平等法之實施對企業人力資源管理活動及員工工作行為影響之研究，未出版之銘傳大學管理科學研究所碩士在職專班碩士論文，臺北。

唐文慧 (1988)。高職業成就婦女的家庭與事業：以商企業女性經理人為例，未出版之國立臺灣大學社會學研究所碩士論文，臺北。

徐美、陳明郎、方俊德 (2006)。臺灣產業結構變遷和性別歧視對男女薪資溢酬變動趨勢之影響，中央研究院經濟研究所經濟論文，34，505-539。

張荳雲、莊淵傑 (2004)。科層勞動市場之兩性職等差距，臺灣社會學刊，32，149-187。

- 張晉芬 (1995)。綿綿此恨可有絕期？－女性工作困境之剖析。臺北：時報出版社。
- 張晉芬 (1998)。職場中的性別歧視與就業歧視之認定。第三屆全國婦女國是會議論文集，五～一，臺北。
- 張婉菁 (2005)。霧裡見花：以複雜科學觀點探討職場女性地位發展，未出版之國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，桃園。
- 陳俊全、楊文山 (1994)。臺灣地區工資之性別差異與分解－一個社會學的分析，法商學報，29，205-331。
- 陳俊龍 (2006)。影響員工留任意願及離職傾向因素之探討－誠品書店為例，未出版之國立成功大學企業管理研究所碩士論文，臺南。
- 陳建志 (2000)。臺灣地區科系、職業性別隔離與收入性別差異之變遷，教育與心理研究，23，285-312。
- 陳建良、管中閔 (2006)。臺灣工資函數與工資性別歧視的分量迴歸分析，中央研究院經濟研究所經濟論文，34，435-468。
- 陸洛、黃茂丁、高旭繁 (2005)。工作與家庭的雙向衝突：前因、後果及調節變項之探討，應用心理研究，27，133-166。
- 黃幸美 (1994)。女性教育與勞動參與的發展、現況與問題，婦女與兩性學刊，5，133-163。
- 黃英忠、陳淑玲、施智婷、童冠燁 (2005)。性別歧視知覺對組織承諾干擾效果之研究－以臺灣南部女性主管為例，臺大管理論叢，15，71-98。
- 黃英忠、黃瓊慧 (1997)。影響中年職業婦女之工作投入認知程度相關因素之研究－以高雄地區製造業及服務業為例，輔仁管理評論，4，21-62。
- 趙珠吟 (2003)。觀光旅館餐飲經理人員性別角色刻板印象與兩性工作平等態度之研究，未出版之中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文，臺北。
- Alessio, J. C., & Andrzejewski, J. (2000). Unveiling the hidden glass ceiling: An analysis of the cohort effect claim. *American Sociological Review*, 65, 311-315.
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labor Review*, 136, 315-339.
- Birkelund, G. E., Goodman, L. A., & Rose, D. (1996). The latent structure of job characteristics of men and women. *American Journal of Sociology*, 102, 80-113.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Blumrosen, R. G. (1980). Wage discrimination and job segregation: The survival of a theory. *University of Michigan Journal of Law Reform*, 14, 1.
- Bowen, C. C. (2003). Sex discrimination in selection and compensation in Taiwan. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 297-315.

- Browne, B. A. (1997). Gender and beliefs about work force discrimination in the United States. *Journal of Social Psychology, 137*, 107-116.
- Burke, R. J., & McKeen, C. A. (1992). Women in management. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 7*, 245-284.
- DeConinck, J., & Stilwell, C. D. (1996). Factors influencing the organizational commitment of female advertising executives. *American Business Review, 14*, 80-88.
- Fields, J., & Wolff, E. N. (1995). Interindustry wage differentials and the gender wage gap. *Industrial and Labor Relations Review, 49*, 105-120.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. California: Thousand Oaks.
- Folger, R., & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems. *Research in Personnel and Human Resources Management, 3*, 141-183.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65-75.
- Ginther, D. K., & Hayes, K. J. (1999). Gender differences in salary and promotion in the humanities. *The American Economic Review, 89*, 397-402.
- Good, L. K., Thomas J. J., & Clifford, E. Y. (1996). Assessing hierarchical differences in job-related attitudes and turnover among retail managers. *Academy of Marketing Science Journal, 24*, 148-156.
- Gordon, M. (1992). Discrimination at the top. *Working Woman, 17*, 68-71.
- Graves, L. L., & Powell, G. N. (1994). Effects of sex-based preferential selection and discrimination on job attitudes. *Human Relations, 47*, 133-157.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management, 16*, 399-432.
- Guelzow, M. G., Bird, G. W., & Koball, E. H. (1991). An exploratory path analysis of the stress process for dual-career men and women. *Journal of Marriage and the Family, 53*, 151-164.
- Gutek, B. A., Cohen, A. G., & Tsui, A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination. *Human Relations, 49*, 791-813.
- Hersch, J., & Viscusi, W. K. (1996). Gender differences in promotions and wages. *Industrial Relations, 35*, 461-472.
- Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2008). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A National

- probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15, 1-21.
- Lyness, K. S., Thompson, C. A., & Francesco, A. M. (1999). Work and pregnancy: Individual and organizational factors influencing organizational commitment, timing of maternity leave and return to work. *Sex Roles*, 41(8), 485-508.
- Macpherson, D. A., & Hirsch, B. T. (1995). Wages and gender composition: Why do women's jobs pay less? *Journal of Labor Economics*, 13, 426-471.
- Martin, J. (1981). *Relative deprivation: A theory of distributive injustice for an era of shrinking resources*. In L. L. Cummings and B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 3, 53-107.
- Melamed, T. (1995). Barriers to women's career success: Human capital, career choices, structural determinants, or simply gender discrimination. *Applied Psychology: An International Review*, 44, 295-314.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Miller, P. W. (1994). Gender discrimination in training: An Australian perspective. *British Journal of Industrial Relations*, 32, 539-564.
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45, 200-208.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Velsor, E. V. (1987). *Breaking the Glass Ceiling Reading*. MA: Addison-Wesley.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 101, 329-365.
- Shaffer, M., Joplin, J. R. W., Bell, M. P., Lau, T., & Oguz, C. (2000). Disruptions to women's social identity: A comparative study of workplace stress experienced by women in three geographic regions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 441-456.
- Smith, T. W., Kim, J., Koch, A., & Park, A. (2006). Social science research and the general social surveys. *Comparative Sociology*, 5, 33-43.
- Yamagata, H., Yeh, K. S., Stewman, S., & Dodge, H. (1997). Sex segregation and glass ceilings: A comparative statics model of women's career opportunities in the Federal Government over a quarter century. *American Journal of Sociology*, 103, 566-632.