

# 科技部補助專題研究計畫報告

## 揭開性別的迷思--組織中性別平等的實徵探討(第2年)

報告類別：成果報告  
計畫類別：個別型計畫  
計畫編號：MOST 107-2629-H-006-001-MY2  
執行期間：108年08月01日至110年07月31日  
執行單位：國立成功大學心理學系

計畫主持人：周麗芳

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理：方瑜瑄  
碩士班研究生-兼任助理：饒佳賢  
碩士班研究生-兼任助理：黃嘉瑤

本研究具有政策應用參考價值：否 是，建議提供機關勞動部, 教育部

(勾選「是」者，請列舉建議可提供施政參考之業務主管機關)

本研究具影響公共利益之重大發現：否 是

中華民國 110 年 12 月 09 日

中文摘要：性別平等、消彌性別歧視已是全世界人類的共識，台灣政府、學界、實務界也不遺餘力要建構出台灣友善、相互尊重的多元性別環境。然而，台灣多年來有關性別議題的研究，多半從法律規範、教育與政策宣導、性別統計等角度進行探討，忽略了性別概念與現象的心理特性、心智認知歷程作用；此外，職場一直是性別議題重要的社會脈絡，但基於企業效益與議題敏感性，職場性別議題的實徵探討甚為不足。因此，本研究首先釐清了各種性別概念，包含生理性別(sex)、性別角色及性別特質，並且從性別刻板印象的社會認知與社會規範的特性，介紹有關性別與性別差異的理論觀點，包含性別規範、配適缺乏模式、反衝效果、獎金效果(Bonus effects)等，來進行職場性別平等的實徵探討。

本研究計畫採類實驗與調查研究方式，三個子研究，探討性角色與性別特質對：(1)履歷篩選、(2)員工效能、及(3)職場不尊重(包含性騷擾、無禮對待)的影響，以瞭解職場中性別差異的真實面貌。整體研究結果發現：(1)性別角色(男性與女性)的作用主要在工作績效與職場不尊重，但是影響效果並不一致。女性員工的工作績效較佳、被性騷擾的知覺較強；反之，男性員工則反映出較多來自主管、同事無禮對待。(2)性別特質中，員工的男性化特質與工作壓力、情緒耗竭有負向關聯、與工作績效有正向關聯；女性化特質與工作績效有負向關聯、與職場性騷擾有正向關係。(3)員工的性別與性別特質的組合，在工作績效上有性別特質雙重優勢效果。但女性員工的性別特質有負效標則有雙重束縛、反衝效應；而男性員工則反而有男性-男性化的性別規範之配適與獎金效果。

中文關鍵詞：性別/性別角色/性別特質、性別規範、職場不尊重、性騷擾、無禮對待

英文摘要：As the gender equity and the elimination of sex harassment have been a consensus all over the world, a lot of efforts have been made by local government, academics, and practitioners in Taiwan to build a friendly and mutually respectful environment of gender diversity. However, the studies related to gender issues in Taiwan were conducted mostly from the views of law regulations, educational propaganda, policy advocacy, or gender statistics, which ignoring the psychological characteristics of gender concepts and the process of mind recognition. Besides, though the workplace has always been a critical social context for gender issues, the relational empirical studies were quite lacking due to the considerations over business profit and sensitivity of such issues. Therefore, in this study we will firstly clarify various concepts of gender, such as sex, gender role, and gender trait; on the other hand, basing on social cognition of gender stereotype and characteristics of social norm, we will also introduce multiple perspectives of theory related to sex and gender differences, including gender norm, lack of fit model, backlash effect, and bonus effects, to make empirical

exploration of gender equity in workplace.

According to the plan in this study, quasi-experimental design will be used as well as approach of investigation to conduct three sub-studies to explore the effects of gender role and gender trait upon: (1) selection of resume, (2) effectiveness of subordinate, and (3) influence of disrespectfulness (including sex harassment or rude treatment) to uncover the real face of gender differences in workplace. As shown in the results, (1) the influence of gender role (male/female) is majorly found on job performance and disrespectfulness in workplace, but with inconsistent effects. Female employees have better job performance and perceive stronger sense of sex harassment; on the contrary, male employees reflect more disrespectful treatment from supervisor and other colleagues. (2) regarding gender trait, employee' s masculinity is negatively related to work stress and emotion exhaustion but positively related to job performance; employee' s femininity is negatively related to job performance but positively related to sex harassment in workplace. (3) regarding the combination of employee' s sex and gender trait, it has double dominance effect of gender trait on job performance. However, for female employees, their gender trait has double bond and crash effect on negative outcome; on the other hand, for male employees, it has fitness and bonus effects of male-masculinity gender norm.

英文關鍵詞： sex/gender role/gender trait, gender norm, disrespectfulness, sex harassment, rude treatment

# 科技部補助專題研究計畫成果報告

(期中進度報告/期末報告)

揭開性別的迷思--組織中性別平等的實徵探討

## Unveil the Myth of Gender - Empirical Explorations of the Gender Equity in Organizations

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：MOST 107-2629-H-006 -001 -MY2

執行期間：全程 107 年 08 月 01 日至 110 年 07 月 31 日

執行機構及系所：國立成功大學心理學系

計畫主持人：周麗芳

本計畫除繳交成果報告外，另含下列出國報告，共 \_\_\_\_\_ 份：

執行國際合作與移地研究心得報告

出席國際學術會議心得報告

出國參訪及考察心得報告

中 華 民 國 110 年 12 月 09 日

揭開性別的迷思--組織中性別平等的實徵探討

Unveil the Myth of Gender

- Empirical Explorations of the Gender Equity in Organizations

MOST 107-2629-H-006 -001 -MY2

國立成功大學心理學系 周麗芳

〈摘要〉

性別平等、消彌性別歧視已是全世界人類的共識，台灣政府、學界、實務界也不遺餘力要建構出台灣友善、相互尊重的多元性別環境。然而，台灣多年來有關性別議題的研究，多半從法律規範、教育與政策宣導、性別統計等角度進行探討，忽略了性別概念與現象的心理特性、心智認知歷程作用；此外，職場一直是性別議題重要的社會脈絡，但基於企業效益與議題敏感性，職場性別議題的實徵探討甚為不足。因此，本研究首先釐清了各種性別概念，包含生理性別(sex)、性別角色及性別特質，並且從性別刻板印象的社會認知與社會規範的特性，介紹有關性別與性別差異的理論觀點，包含性別規範、配適缺乏模式、反衝效果、獎金效果(Bonus effects)等，來進行職場性別平等的實徵探討。

本研究計畫採類實驗與調查研究方式，三個子研究，探討性角色與性別特質對：(1)履歷篩選、(2)員工效能、及(3)職場不尊重(包含性騷擾、無禮對待)的影響，以瞭解職場中性別差異的真實面貌。整體研究結果發現：(1)性別角色(男性與女性)的作用主要在工作績效與職場不尊重，但是影響效果並不一致。女性員工的工作績效較佳、被性騷擾的知覺較強；反之，男性員工則反映出較多來自主管、同事無禮對待。(2)性別特質中，員工的男性化特質與工作壓力、情緒耗竭有負向關聯、與工作績效有正向關聯；女性化特質與工作績效有負向關聯、與職場性騷擾有正向關係。(3)員工的性別與性別特質的組合，在工作績效上有性別特質雙重優勢效果。但女性員工的性別特質有負效標則有雙重束縛、反衝效應；而男性員工則反而有男性-男性化的性別規範之配適與獎金效果。

關鍵字：性別/性別角色/性別特質、性別規範、職場不尊重、性騷擾、無禮對待

Abstract

As the gender equity and the elimination of sex harassment have been a consensus all over the world, a lot of efforts have been made by local government, academics, and practitioners in Taiwan to build a friendly and mutually respectful environment of gender diversity. However, the studies related to gender issues in Taiwan were conducted mostly from the views of law regulations, educational propaganda, policy advocacy, or gender statistics, which ignoring the psychological characteristics of gender concepts and the process of mind recognition. Besides, though the workplace has always been a critical social context for gender issues, the relational empirical studies were quite lacking due to the considerations over business profit and sensitivity of such issues. Therefore, in this study we will firstly clarify various concepts of gender, such as

sex, gender role, and gender trait; on the other hand, basing on social cognition of gender stereotype and characteristics of social norm, we will also introduce multiple perspectives of theory related to sex and gender differences, including gender norm, lack of fit model, backlash effect, and bonus effects, to make empirical exploration of gender equity in workplace.

According to the plan in this study, quasi-experimental design will be used as well as approach of investigation to conduct three sub-studies to explore the effects of gender role and gender trait upon: (1) selection of resume, (2) effectiveness of subordinate, and (3) influence of disrespectfulness (including sex harassment or rude treatment) to uncover the real face of gender differences in workplace. As shown in the results, (1) the influence of gender role (male/female) is majorly found on job performance and disrespectfulness in workplace, but with inconsistent effects. Female employees have better job performance and perceive stronger sense of sex harassment; on the contrary, male employees reflect more disrespectful treatment from supervisor and other colleagues. (2) regarding gender trait, employee's masculinity is negatively related to work stress and emotion exhaustion but positively related to job performance; employee's femininity is negatively related to job performance but positively related to sex harassment in workplace. (3) regarding the combination of employee's sex and gender trait, it has double dominance effect of gender trait on job performance. However, for female employees, their gender trait has double bond and crash effect on negative outcome; on the other hand, for male employees, it has fitness and bonus effects of male-masculinity gender norm.

Keywords: sex/gender role/gender trait, gender norm, disrespectfulness, sex harassment, rude treatment

## 研究背景與目的

「性別主流化」(Gender mainstreaming)是聯合國近幾年於全世界推行的一個概念，強調有政策活動與資源配置，均須落實「性別」此核心意識，以反映真正的性別平等。因此，性別議題不僅成為臺灣學術界持續重視的研究領域，也期盼透過研究、實務與政策的結合，建構出台灣友善、相互尊重、平等、發揮正向能量的多元性別環境。然而，台灣多年來有關性別議題(包含性別平等、性騷擾、性別歧視、性別差異等)的研究，多半從法律、政策(宣導)、教育防治等角度進行探討；少數則從性別區隔觀點來進行各種就業、薪資、勞動力的人口性別統計分析，呈現出社會中性別差異現象，作為政府推動性別主流化政策的參考(朱柔若，2010)。因此，形成了一些研究上的缺口。首先，性別概念混淆。目前常見的性別概念除了生理性別(sex)與性別角色(gender 或 gender role，又稱社會性別)，還有性別特質(gender trait，與性別認同皆為心理性別的一種)(鄭穎澤，2015)。Unger (1979)從社會認知的角度提出心理學對性別差異研究的再思考，並釐清生理性別(sex)與社會性別(gender)的區分。但是生理或社會性別這類的研究，多將性別視為為男性或女性的二元分類，且性別並非研究重點而是人口背景變項，用以呈現「性別差異」。社會心理學家 Sandra Bem(1974)則提出 Androgyny(雙性化)的理論，將性別差異從生理/社會觀點帶到了心理特質的觀點(男性化與女性化並存)。目前探討性別特質的性別研究呼之闕如，換言之，不符合性別刻板印象(例如陰柔/女性化的男人、陽剛/男性化的女人)的人際知覺是否是形成負面評估與不公平對待的關鍵？是本研究欲進一步探討的問題。

其次，忽略了人類性別現象的心智歷程與行為連結。當欲打破某些場域的性別藩籬或框架，例如為處理為何某些職業女性比例甚低、同職業的女性工作者薪資待遇或高階女性主管比例偏低等問題，必須先瞭解這個場域的相關人員如何思考與處理性別有關的訊息？在上述思考歷程下進一步知道不同性別者如何被對待？

第三、職場中性別現象探討的研究偏少。性別是社會化下的個人屬性，與生活脈絡息息相關，因此，性別差異不只是心理特質類型，須將其置於社會脈絡下進行探討(劉惠琴，2002)。然而，在前述華藝論文資料庫的搜尋結果中，進行職場性別議題與性別差異探討的論文，僅16篇。有關職場上人力資源發展(甄選、評估、升遷、獎酬等)、組織行為(壓力、領導、身心健康)性別現象的探討與瞭解之相對不足與缺乏。

最後，相較於因性別概念引發招募、甄選、薪資、升遷等強調不公平的職場性別歧視，性騷擾則是一種反映“不尊重”的性別歧視。學者指出父權主義較高的台灣社會，女性通常是各類場域性騷擾的主要受害者(羅燦煥，2012)。那麼在職場中，員工性別、性別特質與被性騷擾感受的關聯性為何？男性有無可能成為被性騷擾的受害者？值得進一步的瞭解。

綜合上述，本研究計畫以三年的時間，進行三個子研究，研究主軸將放在探討員工性別

角色(gender role)與性別特質(gender trait)在：(1)甄選(包含履歷與面談)、(2)工作效能(包含工作績效、壓力、情緒耗竭)、以及(3)職場性騷擾(包含個人與環境)現象中的主要影響與交互作用。

## 相關理論與文獻

### 一、性別與性別角色

性別 (Sex)，生理性別的概念。Sex 是生物學上的分類，人依其出生時的性器官和基因的不同，根據生理結構而被區分為男性 (male) 或女性 (female)。性別角色 (gender or gender role)，社會性別的概念。Gender 與社會文化有關，反映出文化下所界定適合於特別性別的行為。不同領域對性別角色的定義不同，人類學的性別角色偏男女職位與工作的分化；社會學則視性別角色為人際關係中男女的相對應身份，如：夫妻、父母、子女等；而社會心理學的性別角色涉及很廣，根據張春興 (1991) 的定義，性別角色指在某一社會文化傳統中，眾所公認男性或女性應有的行為組型即為性別角色。傳統社會期待於男性多屬於能力、成就、獨立有關的工具性或主動性(instrumental characteristics 或 agentic trait)，而期待於女性則較屬服從、依賴、溫馴以及與人際情感表達有關的性別角色特性(expressive characteristics 或 communal trait)。性別角色主要透過家庭、社會教育、媒體與文化等社會化歷程來習得。在社會化歷程中，兒童將社會期許(父母、老師、重要他人等)的性別角色意識，內化到自身的認知機制與自我概念，對外展現出與性別一致的性別特質行為 (Bussey & Bandura, 1992)。

### 二、性別刻板印象(Gender stereotype)

刻板印象是將某類別特性歸在一起的一群人與另一種特質相連結的信念，進而對這群成員會或應該現何種行為的預期。而生理性別是最容易觀察到的社會類別，故其提供的線索引發思考的性別刻板印象通常快速且具有自發性(Koch, D'Melli, & Sackett, 2015)。性別刻板印象與其他刻板印象最大不同的地方是，性別刻板印象不僅是描述性的(descriptive)，陳述男性與女性通常是什麼的特行與展現什麼行為；甚至是規範性(prescriptive)，指出男性與女性應該展現什麼樣的特質與行為的而非描述性的(Eagly, 1987)。例如，我們通常認為胖子不靈活，但不會認為胖子應該不靈活；但許多人認為女性應該是慈愛的、男性應該是有企圖心的。

描述性之性別刻板印象所引發的角色期望，會影響到我們對性別訊息的認知處理歷程(Heilman, 2012)：(1)**注意力(attention)**，性別刻板印象基礎的角色期望會影響訊息焦點。如同過濾器一般，人們忽略與期望不一致的訊息，即便注意到與性別刻板印象或性別角色期待不一致的訊息，也會視其為無關訊息或是特例。(2)**詮釋(interpretation)**，當男女性展現出同樣的行為模式，人們亦可能會以符合性別刻板印象與角色期待的方向做出不同的推論。例如，當男性改變行為時會被視為有彈性、女性同樣的行動則被視為無決斷力；當男性延緩做決策時可能會被視為小心謹慎、女性延緩做出決策則被視為膽小被動。(3)**回憶(recall)**，性角色期



望同時也會影響記憶的提取。研究顯示人們較多、較快提取與性別角色期待一致的訊息，甚至會錯誤地扭曲與性別角色期待不一致的記憶。而性別刻板印象在認知處理歷程的特性，很可能會影響職場上對員工雇用、績效考評等結果，產生性別上的偏誤。

而性別刻板印象的規範特性，當人們展現”不應該”的性別角色特質與行為、或沒有展現”應該有”的性別角色特質與行為時，則會受到負面的評價、對待或得到較差的結果。例如相較於嚴格的男性主管與關懷型的女性主管，嚴格的女性主管得到較差的領導效能與滿意度；沒有展現助人與合作行為的女性團隊成員，比類似行為的男性成員獲得更差的評估(Heilman, & Caleo, 2018)。

### 三、性別特質(gender trait)

性別特質為一種整體性之性格特質，包含主動性特質(agentive trait)與情感共享特質(communal trait)。在探討性別角色與性別刻板印象時，研究者將性別特質視為單一維度，其兩端分為為主動性特質與情感性特質，分別對應到男性與女性之性別角色。Eagly、Wood、及 Diekmann(2000)認為主動性特質較歸屬於男性的，強調武斷的、控制的、及有自信的等傾向，例如，積極進取的、有支配力的、獨立的、大膽的、自信的、競爭的等。在工作環境中，主動性特質反映出可說話武斷地、關注競爭、影響他人、發起活動並且指揮分配、聚焦問題發表建議等行為。情感共享特質是較歸屬於女性的，強調關心他人福祉，例如，情感豐沛的、樂於助人的、親切的、富同情心的、人際關係敏感、溫柔的等。在工作環境中，情感共享特質會展現出是說話溫和地、不強勢、接受他人的指揮、支持和順從他人、幫助他人解決相關等行為。

### 四、職場中有關性別偏誤的觀點

工作中的性別偏誤(gender bias)來自於人們採用性別刻板印象，對男性與女性工作者/應徵者做不同的知覺、評估與互動，尤其是不利於女性工作者的偏誤。相關的觀點與理論如下：

1. **性別規範。**性別刻板印象除了具有描述性(descriptive)的特性，亦具有規範性(prescriptive)的特性(Heilman, 2001; Ryan, Haslam, Hersby, & Bongiorno, 2011; Sczesny, 2003)。描述性之性別刻板印象意旨陳述男性和女性普遍的特質與行為模組，規範性之性別刻板印象則是指出男性和女性應該具有那些特質或應該展現哪些行為(Eagly, 1987)。

Prentice 與 Carranza (2002) 根據規範性之性別刻板印象提出四個分類：(1)社會對一般人的期許度高，且對特定性別的期許度更高的特質，稱之為性別增強規範(Gender-intensified prescriptions)；(2)社會對一般人的期許度高，但對特定性別的期許度較低的特質，稱之為性別寬鬆規範(Gender-relaxed prescriptions)；(3)社會對一般人的期許度低，但對特定性別的期許度較高的特質，稱之為性別寬鬆禁止(Gender-relaxed proscriptions)；(4)社會對一般人的期許度低，且對特定性別的期許度更低的特質，稱之為性別增強禁止(Gender-intensified proscriptions)。

2. **配適缺乏模式(lack of fit model)**。與角色一致性理論的觀點類似，Heilman(1983)提出配飾缺乏模式並認為，當評估對象的性別刻板印象對應的特質與工作要求的刻板特性之間無法配適或不一致時，通常會推論其無法勝任該工作。這些主觀感知通常源自於以下兩方面：(1) 工作責任要求與性別角色特質的相似程度、(2) 這個工作過去通常由何種性別所擔任。當主觀知覺適配時就預期其能夠成功地執行該工作，反之則會預期其會失敗(Lyness & Heilman, 2006)。

3. **反衝效果(backlash effect)**。與前兩者觀點不同，反衝效果認為因為性別刻板印象的規範特性，所以性別偏誤是來自於個人展現與性別刻板印象相反的特質與行為，違反了性別規範(Kark, & Eagly, 2010)。例如一位女性工作應徵者，刻意展現出積極、自信、有企圖心與掌控等特質時，雖然符合工作要求的特性，但因為違反了女性刻板印象中溫和、柔順、服從、情感等特質而引發不喜歡、負面評鑑，反而不容易被雇用。

過去反衝效果主要說明女性爭取男性化工作(masculine-stereotyped jobs)的兩難困境--即便女性工作者或應徵者，因為女性化特質而被讚許、喜歡，同時也容易被評定為能力差而雇用；反之，若被評定與男性工作者或應徵者具備能力強與資格，也會因被懷疑不夠女性化、人際技巧不佳而不受喜好或不應用(Rudman & Phelan, 2008)。近來研究顯示，反衝效果的傷害與痛苦亦會發生在違反性別規範的男性工作者身上。例如，相對同樣請育嬰假的女性工作者，男性工作者申請育嬰假會受到較大的負面對待與較少的獎酬，因申請育嬰假削弱其男性化特性(Rudman & Mescher, 2013)。

4. **獎金效果(Bonus effects)**。與反衝效果相反，當個人展現出非其性別刻板印象中該有的正向特質時，會產生類似「雙性優勢」的增補錯覺。例如，男性展現體貼的行為、女性展現程式設計的專長等，產生出剛柔並濟的知覺，不過，目前發現獎金效果多發生在男性身上。例如 Hentschel, Braun, Peus 及 Frey(2017)的研究發現，男性與女性主管展現專制領導行為時，其知覺、評估及升遷機會沒有性別差異。然而，當男性與女性主管展現同樣的溫和、關懷、照顧、親切等行為時，男性主管的正向知覺、升遷機會顯著高於女性，稱之為男性特有的感性獎金效果(communality-bonus effect for men)。

## 研究一：性別角色、性別角色與履歷甄選

透過徵選找到適任與優秀的員工，有助於組織的競爭力與生存，因此，心理學家與管理學者花費許多心力投入在降低甄選的偏誤、增加校度試圖幫助組織找到所需要的人才 (Schmidt & Zimmerman, 2004)。基本的人力甄選分成二個部分：履歷表篩選和面試。

**履歷**，是應徵者與企業組織的第一次接觸，篩選結果是決定應徵者是否可能成為該組織成員的第一道關卡，履歷上所呈現的應徵者資訊成為決定的關鍵(Cole, Rubin, Field, & Giles, 2007)。過去許多研究探討履歷表資訊對篩選結果的影響，如 Dipboye, Fromkin 及 Wiback (1975) 探討應徵者照片之外表吸引力對雇用推薦的影響，Koch, D' Mello 及 Sackett (2015) 則發現應徵者性別與心理特質之間的交互效果，會影響履歷篩選結果。Koch, 等人回顧了 136 筆履歷篩選實驗(N=22,348)，後設分析結果發現：(1) 男性支配的工作，相對於女性應徵者，男性應徵者的偏好度較高；置於女性支配或性別整合型工作，應徵者性別對篩選結果無差異效果。(2) 在履歷篩選過程，增加履歷中的訊息無助於降低性別-角色一致性的偏誤；但如果提供清楚的能力評估訊息，性別-角色一致性的偏誤則會顯著降低。(3) 對男性支配的工作，男性履歷評估者性會比女性履歷評估者產生較大的性別偏誤，而評估者的做正確決策的動機會降低篩選的性別偏誤。

根據上述，第一年的研究目的為，在非主管職的履歷甄選時，

1. 探討應徵性別角色與性別特質不一致的甄選結果—反衝效果抑或是獎金效果。
2. 了解對應徵者之勝任知覺、人際吸引力在 1. 中的中介作用。

## 研究方法

為了完成第一年的研究目的，分別透過紙本問卷與線上施測方式，以了解履歷中應徵者性別與性別特質訊息，對履歷篩選結果的影響，相關說明如下。

### (一)研究參與者

採虛擬履歷腳本之類實驗設計的問卷調查。請企業之 HR 人員或部門主管對履歷腳本中的虛擬應徵者進行評估。為了確保資料品質與分析結果的強韌性，本研究邀請 200 位 HR 人員、部門主管或部門中有招募經驗者進行虛擬問卷的評比，回收有效問卷 184 份。其中，女性評估者佔 57.1%、男性 43.9%；年齡多分布在 31~35 歲之間，佔 30.2%、其次是 36~40 歲，佔 18.9%。62.8% 的評估者為大學以上學歷 57.8% 的評估者年資在 10 年以上、62.9% 為 HR 部門、52.2% 具有主管職。

## (二)實驗設計與施測程序

- 1.實驗設計，採二因子之 2X2 受試者間設計，操弄變項分別為「應徵者性別(X1)：男性、女性」(組間)、「應徵者性別特質(X2)：男性化、女性化」(組間)。
- 2.虛擬履歷發放。研究者透過產業界的人際網絡、或企業詢問協助或合作，獲得同意或協助後，採機分派之方式將履歷表分配給企業訊息提供者傳遞給研究參與者。

## (三)研究材料與測量

### 1. 履歷實驗材料

本研究採用自製之虛擬履歷表，履歷表設計概念源自 104 及 1111 人力銀行等國內常用之求職網站。求職網站之履歷表填寫內容包含個人背景資料、最高學歷、工作經歷、專業證照或進修/訓練，以及簡易自傳與特殊經歷。最後，職缺說明部分亦參考求職網站之設計，目的為求貼近生活經驗。

本研究招募的職缺位設計工作，工作說明如下：

#### **職稱—「創意執行」**

**管理責任：**無須負管理責任

**工作內容或要求：**

- 1.設計製作平面文宣、海報和 DM，產品包裝設計。
- 2.與業務、企劃、程式設計等相關人員配合，協同執行專案。
- 3.確認產物是否符合活動目標及印刷請購事宜，並送交文案。

其次，應徵者性別與性別特質則在分別在個人背景資料與自傳中出現，範例如下。每一份履歷除了性別與自傳中有關性別特質的部分會改變之外，其他部分接一樣。透過簡易自傳與特殊經歷，描繪應徵者(1)女性化特質組，樂於助人、感性關懷、和善、人際吸引力；(2) 男性化特質組，不怕衝突、積極進取、理性果斷、勇敢、爭取表現等。

## 個人背景資料

出生日期：民國 73 年 3 月 18 日

性 別：女性

婚姻狀況：未婚

服役狀況：X

連絡電話：0925-XXXX-XXXX

通訊地址：XX 市 XX 區 XX 路 XX 巷 XX 號

電子郵件：vbix304528@gmail.com

## 最高學歷

1. 國立 XX 大學設計系(民國 91 年 9 月~民國 95 年 7 月)

## 工作經歷

現職：鼎信公司企劃員(民國 101 年 10 月~迄今)

過去工作經歷：

1. 曦寶公司美編設計 (民國 99 年 10 月~民國 101 年 9 月，共計 24 個月)
2. 倪亞公司美術設計 (民國 96 年 10 月~民國 99 年 9 月，共計 36 個月)

## 專業證照或進修/訓練

- 1.TQC 專業企劃人員
- 2.丙級廣告設計技術士
- 3.TQC-IP-影像處理類-Photoshop(實用級)

## 簡易自傳與特殊經歷

- ◆ 我出生於一個再一般不過的小康家庭，但父母滿滿的愛與角色模範，形塑出我樂於助人、感性關懷、和善自信等性格。此外，在做事情上，我是個負責、有同理心、人際吸引力的人。從國小到大學時期，我經常擔任班長(代)或副班長(代)的職位，協調班上同學舉辦各種活動、獲得好成績。在小組作業或小群體活動時，我常溝通程序進行與消除歧異，讓其他人員都覺得「只要有我、一切都能愉快地完成。」
- ◆ 高中時期，擔任兩年的熱舞社社長。期間，曾串連其他高中熱舞社共同舉辦聯合展演；即便過程中有重重困難，例如師長與家長的質疑、時間與地點的安排、經費的籌募、工作分派等，我本著和諧與「動之以情」的堅持精神，最後順利展出並博得了熱烈的喝采。大學時期擔任學生會幹部時，有一次校園肥皂箱的校園論壇活動，因為其他成員的接洽問題，造成活動場地與來賓時間出了嚴重的差錯，導致活動面臨取消的命運。但是，我與其他成員不斷地與相關單位、來賓等溝通說明，展現誠意而成功地化解危機。

## 2.測量變項，虛擬履歷閱讀後，於問卷後續測量；

### (1)結果變項，包含

\* 通知面試機率: 認為應徵者被通知去面試的機率有多少，範圍以 0 % 到 100 %之區間給予評估。

\* 錄取機率:評估應徵者獲得此份工作的機會有多少，範圍以 0 % 到 100 %之區間給予評估。

(2)中介變項。包含(a)專業勝任知覺；修改賴芯郁(2010)之工作經驗與專業知識量表，3 題，一致性信度為.88。(b)工作態度知覺:同樣修改芯郁(2010)之人際關係知覺量表，6 題。一致性信度為.93。

(3) 背景變項: 為研究參與者在職場的人口背景資料, 例如性別、年齡、年資、是否為 HR 人員等。

(4) 檢核題: 修改 Spence 等人(1974)個人特徵問卷(PAQ)中男性化與女性化特質的題項, 各五題。

## 研究結果

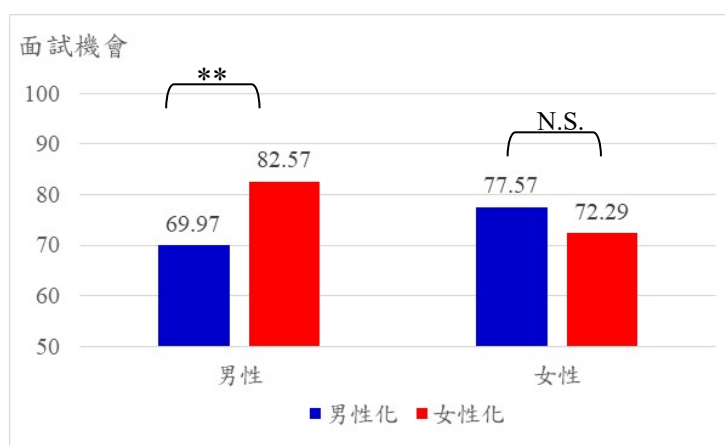
### 一、性別特質操弄檢核:

進行分析前, 將簡易自傳與特殊經歷中, 女性化特質組之男性化特質分數高於女性化特質、男性化特質組之女性化特質分數高於女性化特質的樣本資料刪除, 進行 ANOVA 分析。結果顯示, 在男性化特質分數, 男性化組顯著高於女性化組(男性化特質<sub>動之以理</sub>=4.86 > 男性化特質<sub>動之以情</sub>=4.02,  $F_{1,182} = 8.24, p < .001$ ); 在女性化特質分數, 男性化組顯著低於女性化組(男性化特質<sub>動之以理</sub>=3.57 < 女性化特質<sub>動之以情</sub>=4.32,  $F_{1,182} = 4.56, p < .001$ )。

### 二、(1)性別、性別特質對面試機會影響之分析 ANOVA 分析

變異來源	平方和	自由度	均方	F值
評估者性別	28.325	1	28.325	.25
評估者是否為HR人員	207.54	1	207.54	.48
應徵者性別	59.35	1	59.35	.14
應徵者性別特質	183.86	1	183.86	.44
應徵者性別*性別特質	1754.89	1	1754.89	4.22*

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

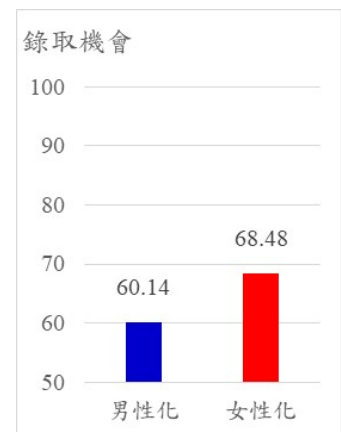
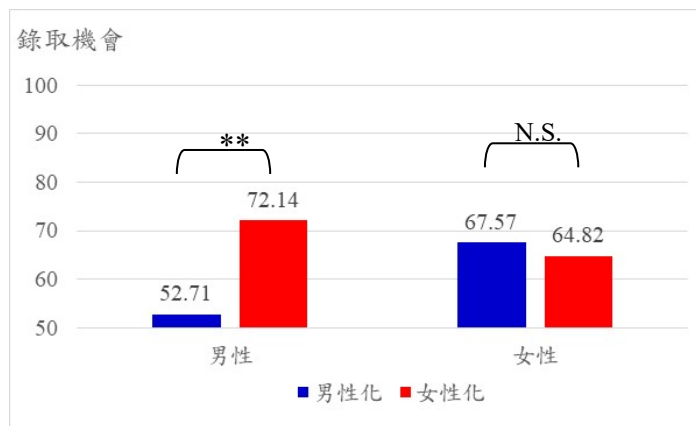


圖一、履歷中應徵者性別、性別特質與面試機會

(2)性別、性別特質對錄取機會影響之分析 ANOVA 分析

變異來源	平方和	自由度	均方	F值
評估者性別	574.98	1	574.98	1.34
評估者是否為HR人員	182.42	1	182.42	.42
應徵者性別	42.27	1	42.27	.09
應徵者性別特質	1864.65	1	1864.65	4.37*
應徵者性別*性別特質	2766.39	1	2766.39	6.49**

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

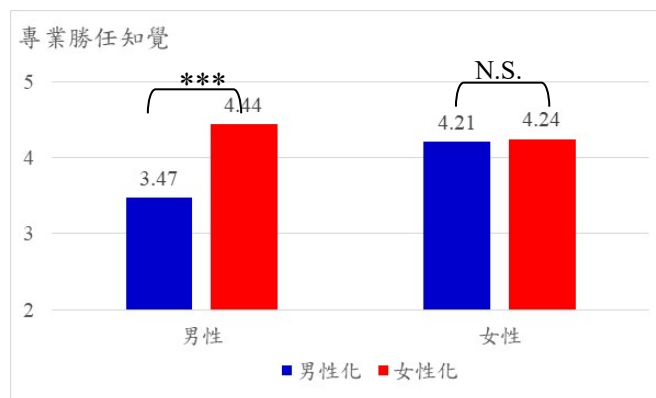


圖二、履歷中應徵者性別、性別特質與面試機會

(3)性別、性別特質對專業勝任知覺之分析 ANOVA 分析

變異來源	平方和	自由度	均方	F值
評估者性別	0.214	1	0.214	0.30
評估者是否為HR人員	0.063	1	0.063	0.09
應徵者性別	1.524	1	1.524	2.15
應徵者性別特質	5.550	1	5.550	7.83**
應徵者性別*性別特質	2.986	1	2.986	3.96*

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

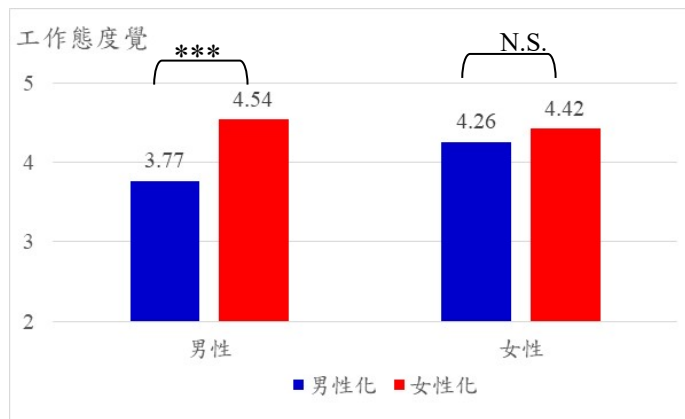


圖三、履歷中應徵者性別、性別特質與專業勝任知覺

(四)性別、性別特質對工作態度知覺之分析 ANOVA 分析

變異來源	平方和	自由度	均方	F值
評估者性別	0.657	1	0.657	1.17
評估者是否為HR人員	0.001	1	0.001	.01
應徵者性別	.689	1	.689	.70
應徵者性別特質	4.290	1	4.290	7.63***
應徵者性別*性別特質	4.038	1	4.038	7.18***

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$



圖四、履歷中應徵者性別、性別特質與工作態度知覺

(五)透過線性模式分析，專業勝任與工作態度在應徵者性別、性別特質與面試機會、錄取機會中具有中介調節(mediated moderation)的效果。

### 小結

根據研究一的分析結果，顯示：

1. 設計工作不具有性別支配性，故應徵者性別(男性、女性)，對面試機會、錄取機會、專業勝任及工作態度，皆無顯著影響作用。
2. 設計工作需要能過以他人觀點、需要作為設計焦點，相對而言，是偏象情感性的工作。因此，應徵者性別女性化特質組，有較高的錄取機會，在專業勝任及工作態度的知覺分數亦顯著較高，亦所謂符合規範之**配適效果**。
3. 當性別角色與性別特質不一致時，發現在男性應徵者上產生**感性獎金效果(communality-bonus effect for men)效果**。
4. 應徵者之專業勝任、工作態度知覺在上述 1.中具有**中介調節**作用。



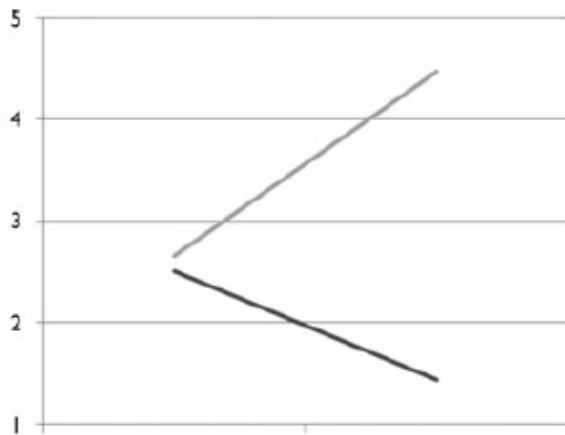
## 研究二：、性別角色、性別角色與工作效能

延續研究一的性別觀點，從雙性優勢、角色一致性理論/配飾缺乏模式、性別刻板印象的描述性與規範性(反衝效應)，探討員工的性別角色、性別特質對工作效能的影響。研究二與研究一最大不同的是對評估對象的熟悉性，在研究一，有關工作應徵者的訊息不多、瞭解有限，且又要在短時間內做出甄選決策，故性別角色與性別特質則可能成為重要的參考依據。本研究之研究對象都是在職場工作一段時間，與場域中他人有實際互動、且有許多工作相關的客觀訊息可觀參照。員工在職場中的性別與性別特質訊息，是否還會是職場生活中重要的影響因素？影響他人與自己的互動、或自己對外界？

本研究欲探討的工作效能，包含工作績效(主管評定)、工作壓力及情緒耗竭(員工自評)，說明如下：

- 1.工作績效。Borman 與 Motowidlo (1993)將工作績效定義為與組織目標有關的行為，並將工作績效區分為任務績效(task performance)與脈絡績效(contextual performance)，其中，任務績效是指直接或間接與組織核心技術有關的行為，是一種類似角色內行為，是組織中正式或體制內所規範的行為，亦指員工受到組織期望或指定任務影響而做出的工作行為。
- 2.工作壓力，是指由「工作本身」所引發員工需要額外付出努力去適應、處理的程度(Bruk -LeeLee & Spector, Spector, Spector, Spector, 2006)；
- 3.情緒耗竭：是一種因長期過度負荷工作上的要求，而導致心理資源上能量匱乏的狀態(Zohar, 1997)。Maslach 與 Jackson (1984)指出，情緒耗竭是工作倦怠(burn out)的初期症狀，當個人在因工作而產生人際互動的過程中，無法負荷被賦予的情緒要求時，會經歷情緒耗竭的階段，此階段的工作者會因資源及情感的匱乏，無法有效工作，並進而產生去個人化(depersionalization)與個人成就感降低等更嚴重的症狀。

目前有關員工/領導者性別角色、性別特質與工作效能的相關研究尚不多。O'Neill 與 O'Reilly III(2011)以 101 為工作者為對象向進行了階段追蹤調查(第一次是研究對象就讀 MBA 一年級、第二次是畢業後)，瞭解他們在職場升遷的狀況。結果發現，對低自我監控的女性工作者，其男性化程度越高，越少被升遷(反衝效應)；反之，高自我監控的女性工作者，其男性化程度越高，越常被升遷(參圖三)。男性工作者則男性化程度、自我監控對升遷次數沒有主效果與交互作用效果。

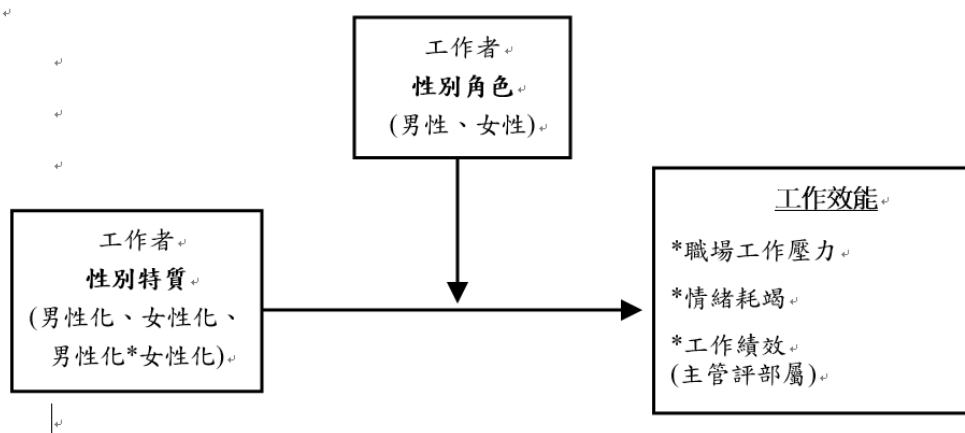


圖四、O'Neill 與 O'Reilly III(2011)之自我監控、男性化對女性升遷影響的交互作用圖

Birona, De Reuverb 及 Toker(2016)以 375 位企業員工，探討性別角色(男性、女性)與性別特質(支配性與和善性)，對職場地位的影響(指根據教育程度、年資及專業性等人力條件，與薪資回報的對應關係)。結果發現，和善性高的男性員工(違反性別規範)的職場地位較低(反衝效應)，而支配型高男性員工、女性員工則沒有這種現象。最後，對於領導者與壓力研究方面，Lundberg-Love 與 Faulkner(2008)回顧相關研究發現，女性管理者比男性管理者表達經歷較高的各種壓力(職場、家庭、甚至社會)；且男性主管表達出較多生理方面的疾病、而女性主管則陳述較多的心理方面疾病。

即便相關研究不多，根據先前有關性別與性別刻板印象的理論觀點與相關研究，本研究二延續研究一的性別理論觀點，欲進一步探討員工之其性別角色與性別特質在員工效能上的作用。

(研究架構參圖五)。



圖五、研究二之架構

## 研究方法

為了完成研究二的研究目的，進行問卷調查收集職場員工的資料，進行分析。

### (一) 研究參與者

本研究以台灣民營的服務業企業之員工為研究對象，透過滾雪球與人際網絡方式接觸研究參與者，共發放 355 份問卷，回收 264 份，回收率為 74.37%。進行初步資料整理後，扣除問卷空白、填答缺漏過多、胡亂作答的部份，納入資料分析的有效問卷為 247 份。

回收的有效問卷當中，樣本特性如下：男性研究參與者 88 人，佔全體樣本的 35.6%；女性研究參與者 155 人，佔比為 62.8%，未填答性別者 4 人，佔 1.6%，本研究的員工研究參與者以女性居多。年齡從 20 歲以下至 51 歲以上，主要分佈於 20 至 40 歲之間，佔全體樣本的 77.3%，其中年紀最小的研究參與者為 18 歲，年紀最大者為 62 歲，平均年齡 (M) 為 33.48，標準差 (SD) 為 8.14。員工樣本的教育程度，以大學學歷人數最多，為 117 人，佔 47.4%；其次為專科 74 人，佔 30.0%。研究參與者的婚姻狀況，未婚者 132 人，佔比為 53.4%，已婚者 108 人，佔 43.7%，未填答婚姻狀況者 7 人，佔 2.8%，以未婚者為多。就出社會年資而言，以 1~3 年 81 人人數最多，佔 32.8%；其次為 3-6 年 44 人，佔 17.8%，平均年資 (M) 為 5.69 年，標準差 (SD) 為 5.62。職級的部分，以一般職員 152 人居多，佔全體員工樣本的 61.6%，其次為基層主管共 55 人，佔比為 22.3%。

### (二) 研究程序

本研究採用問卷調查法搜集資料，研究設計採取主管與部屬對偶式問卷，以取得客觀的測量結果。一套研究問卷中，包含一份施測說明、一份主管填答問卷、1 份部屬填答問卷，每一份問卷皆隨卷附有可彌封的小型牛皮紙袋，提供研究參與者填答完畢之後自行放入牛皮紙袋中彌封。問卷採不記名填答，為了降低研究參與者填答的疑慮，施測前的指導語明確告知研究參與者，本次施測結果僅作學術研究之用途，保證個人資訊不外洩且不做他用。研究參與者完成填答並彌封問卷之後，將問卷交予企業信息提供者，統一收齊後一併寄回至研究者。回收問卷完畢後，首先進行問卷瀏覽與篩選，將填答遺漏過多或空白、具特定回答傾向以及經研究者判定為亂填答的問卷剔除，再將其餘有效問卷進行後續的資料編碼與分析。

### (三) 測量工具

本研究採問卷做為蒐集資料之工具，測量變項包括：(1)性別與性別特質、(2)工作壓力、(3)情緒耗竭、(4)工作績效(主管評)，最後是(5)個人背景變項與控制變項。若無特別說明的量表，以 Likert 六點量表施測。變項說明如下：

- (1) 性別與性別特質。性別為男性與女性。性別特質則採用 Spence 等人(1974)個人特徵問卷(Personal Attribute Questionnaire, PAQ)中，男性化與女性化特質的題項，各 8

題共 16 題。其中男性化特質之 Cronbach' s  $\alpha$  值為.78；女性化特質之 Cronbach' s  $\alpha$  值為.76。

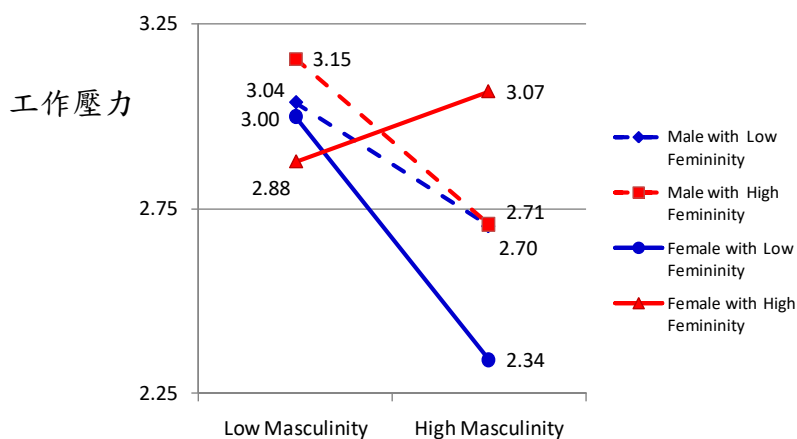
- (2) 工作壓力，採自 Cavanaugh、Boswell、Roehling 與 Boudreau (2000) 的工作壓力量表，共 11 題，Cronbach' s  $\alpha$  值為.82。
- (3) 情緒耗竭。本研究採自 Tepper (2000) 的情緒耗竭量表題項，共 6 題，請受測者衡量對工作所產生的心理感受。例題如下，「懷疑任何事情是值得的嗎」、「無緣無故就感到害怕」。Cronbach' s  $\alpha$  值為.88。
- (4) 工作績效與創造力績效(主管填寫)，選自 Farh、Dobbins 及 Cheng (1991) 的工作績效量表中的題目，4 題，旨在評估焦點成員在與其他成員比較下的相對表現。題目有「總是能如期圓滿地完成工作」、「工作品質總是合乎標準」。Cronbach' s  $\alpha$  值為.89。
- (5) 控制變項，包含主管性別，與部屬的年齡、教育程度、職位、婚姻狀況、年資、與主管共事時間。

### 研究初步結果

#### (一)性別、性別特質與工作壓力

根據表一(下頁)的 M1 之步驟 2 顯示，在控制主管性別與部屬背景資料之後，性別與性別特質中的女性化對工作壓力並沒有顯著的影響。但性別特質中的男性化與工作壓力有顯著的負向關係 ( $\beta = -.17, p < .05$ )，意即員工的男性化特質愈高，對於工作壓力的知覺越低。

接著，M1 的步驟 3 顯示，員工的性別、性別特質(男性化、女性化)之間在工作壓力上，並沒有二階交互作用。然而，在步驟 4 則發現了性別、男性化、及女性化在工作壓力上的顯著正向三階交互作用 ( $\beta = .15, p < .05$ )。進一步看出三者的綜效如圖六。圖六顯示，男性員工不論女性化程度高或低，男性化程度是影響工作壓力的主要因素，男性化程度越高，工作壓力知覺越低；反之亦然。但是對女性來說，低女性化高男性化的員工，工作壓力較低、相對的，高男性化高女性的員工，工作壓力則較高。意味著對女性員工來說，工作上的壓力並不僅沒有雙性優勢，反而凸顯性別規範下的兩難困境、雙性束縛。



圖六、性別與性別特質在工作壓力上的三階交互作用

表一、性別、性別特質、部屬效能之階層迴歸分析(N=247)

變項	工作壓力 (M1)	情緒耗竭 (M2)	工作績效 (M3)
<b>Step 1</b>			
控制變項			
主管性別(男=0、女=1)	-.13*	-.02	-.07
部屬特性			
年齡	-.18*	-.06	-.19
教育程度	-.07	.01	-.05
婚姻狀況	.11*	.14*	.05
職級	.04	-.03	.11
公司年資	-.05	.12	.33**
與主管共事時間	.03	-.05	.16***
<b>Step 2</b>			
性別(男=0、女=1)	-.00	.01	.15*
性別特質-女性化	.10	-.02	-.16*
性別特質-男性化	-.17*	-.24**	.13*
$\Delta R^2$	.03*	.05**	.07**
<b>Step 3</b>			
性別*女性化	.07	.10	.05
性別*男性化	.07	.05	.01
女性化*男性化	.08	.05	.16**
$\Delta R^2$	.01	.01	.03*
<b>Step 4</b>			
性別*女性化*男性化	.15*	.14*	.02
$\Delta R^2$	.02*	.02*	.00

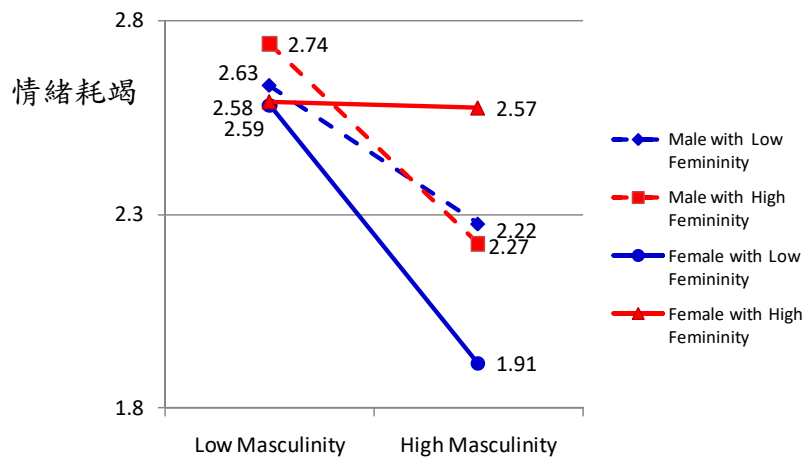
\* < .05, \*\* < .01, \*\*\* < .001

註：年資單位為「月」；年齡單位為「年」；職級編碼：現場作業人員=1、一般職員=2、基層主管=3、中階主管=4、高階主管=5；婚姻狀況編碼：未婚=0、已婚=1；教育程度編碼：高中職及以下=1、專科=2、大學=3、碩士=4、博士=5。

## (二)性別、性別特質與情緒耗竭

與工作壓力的結果類似，從表一的 M2 之步驟 2，發現在控制主管性別與部屬背景資料之後，性別與性別特質中的女性化對工作壓力並沒有顯著的影響。但性別特質中的男性化與情緒耗竭有顯著的負向關係 ( $\beta = -.24, p < .05$ )，意即員工的男性化特質愈高，對於情緒耗竭程度越低。

M2 的步驟 3 顯示，員工的性別、性別特質(男性化、女性化)之間在情緒耗竭上，並沒有顯著二階交互作用；在步驟 4 則呈現性別、男性化、及女性化在情緒耗竭上的顯著正向三階交互作用 ( $\beta=.14, p <.05$ )。進一步看出三者的綜效如圖七。圖七的趨勢與圖六類似，主要的差別在於，低男性化的女性員工，不論女性化程度如何，情緒耗竭相對較高。高男性員且低女性化的女性員工，反而在所有員工群體中，情緒耗竭最低；相對之下，男性員且高女性化的女性員工，情緒耗竭是所有高男性化員工中較高的族群。意味著對女性員工來說，與情緒有關的工作倦怠，並沒有雙性優勢。



圖七、性別與性別特質在情緒耗竭上的三階交互作用

### (三)性別、性別特質與工作績效

根據表一的 M3 之步驟 2 所示，在屏除控制變項的影響後，性別對工作績效具有正向的效果 ( $\beta=.15, p <.05$ )，亦即女性的工作績效高於男性員工。性別特質中的女性化則與工作績效具有顯著的負向關係 ( $\beta=-.16, p <.05$ )，呈現出女性化特質越高，工作表現愈差。最後，男性化之性別特質與工作績效有顯著的正向影響 ( $\beta =.13, p <.05$ )，即當員工的男性化特質程度愈高，工作績效也愈。

M3 的步驟 3 顯示，員工的性別、性別特質(男性化、女性化)之間在工作績效上，發現了男性化與女性化的顯著正向交互作用 ( $\beta =.15, p <.05$ )，但沒有顯著的三階交互作用。亦即，不論男性或女性員工，在工作表現上，性別特質呈現了高男性化與高女性化的雙性優勢。

## 小結

根據研究二的分析結果，顯示：

1. 員工在職場上的感受—工作壓力與情緒耗竭，沒有性別上的差異，但與性別特質有關，主要是性別特質越偏向男性化，越不會感受到工作壓力與情緒耗竭。但是，員工的性別、性別特質都會影響主管評的工作績效，有趣的是，女性員工的工作績效較高，但員工之女性化程度越高績效越低、男性化程度越高績效越佳。
2. 從工作壓力與情緒耗竭的三階交互作用趨勢來看，男性員工的工作壓力與情緒耗竭知覺，主要與男性化程度有關，與女性化程度沒有關聯。但女性員工的工作壓力與情緒耗竭知覺，男性化與女性化特質的組合會產生特質不相容或性別規範效果中的雙重束縛效果。亦即女性員工高男性化與高女性化特質，不但沒有所謂的雙重優勢，反而感受到的工作壓力與情緒耗竭最高。
3. 最後，在工作績效方面，不論男性或女性，當其同時具備高男性化與高女性化特質時，工作績效最高，顯示績效有關的行為、工作成果方面具有雙重優勢效果。

### 研究三、性別角色、性別角色與職場不尊重(職場性騷擾、無禮對待)

研究一、研究二探討性別角色與性別特質組合下的甄選結果、與工作效能的差異，直接反映了職場性別的認知與知覺效果，背後隱約也與職場在性別上的支持差異或歧視現象。然而，研究一與研究二所探討的職場性別偏誤之核是與是否公平對待有關。然而，而職場性騷擾也是一種性別偏誤或歧視，但其核心則是”尊重”。

**尊重(respect)**，是一種道德原則，意味著重視/珍視他人最根本的尊嚴與價值(Dillon, 1992)。若從接受者(receiver，或被對待者)的角度，尊重的對待或溝通意味著肯定自己身為一個人的存在(Honneth, 1992)、並被鼓勵建立身為人都應該被賦予的一個正向自我(Rawls,1971)。故在本質上，尊重是一個強有力(powerful)的社會概念，意味著一個人的自我認定中來自他人贊同與肯定的部分。換言之，個人經歷他人尊重或不尊重的對待，會影響其自我價值的高低程度。而員工會根據職場的工作經驗來建構其自我認定，故組織中所獲得尊重與尊嚴時，對其職場自我價值與對努力投入具有關鍵的影響，更扮演著形塑工作結果的強由力因素。相較於人們對尊重的需求，當員工

感受到”不尊重”的對待，將會造成更強烈的負面後果。而職場與性別有關的不尊重現項，則以性騷擾與無禮對待的現象最為普遍、後果嚴重且容易被忽略。

1. **性騷擾**，根據「性騷擾防治法」(2009)的定義為：「本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為」。此外，不同於其他負向偏差行為，性騷擾在法律上的認定不是以騷擾行為者的意圖為主，而是著重在被騷擾者隻被害感受及所受影響。換言之，若在「性」或「性別」的議題上，應尊重他人而沒有(不夠)尊重，即使沒有騷擾的議題，對他人的性騷擾行為也可能成立。換言之，性騷擾行為”確認”較偏向一種主觀感受，過去研究顯示被性騷擾經驗與性騷擾認知，有性別上差異(彭秀玲、黃莉、李仁豪，2015)。Willness、Steel 及 Lee (2007) 進行後設分析後指出，性別可能是性騷擾經驗的調節因子，但因研究樣本較小，仍需要進一步的確認。

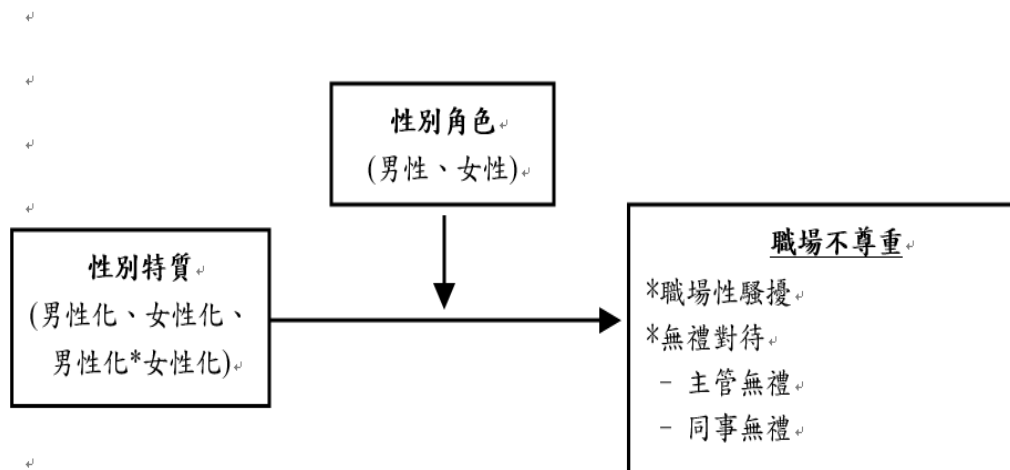
此外，相關研究指出，性騷擾對於受害人會造成多種類型的傷害，例如感到無助，感到焦慮，及困窘不安無法專心等情緒；負面的自我概念、羞恥感、罪惡感等認知；對他人感到不信任、外觀及衣著服飾改變、對「性」產生負面的態度等，甚至負向工作/學習行為(羅燦煥，2012)。Chan、Lam、Chow 及 Cheung (2008) 的一項後設分析研究發現 (49 個職場性騷擾研究、N=89,382)，性騷擾對員工的職場效能，例如工作滿意度、工作表現、身心狀態，都有強烈的負面影響。而被性騷擾所造成的各種傷害，似乎也有性別上的差異，目前研究發現指出女性之性騷擾經驗與身心適應有顯著關聯、男性性騷擾經驗則與身心適應無顯著相關(簡苑珊、陸均玲、李鴻森、洪百薰，2012)；性騷擾經驗對女性的負向傷害程度，比男性更強(Magley、Waldo、Drasgow & Fitzgerald,1999)。

2. **職場無禮**，是指一種傷害意圖模糊的低強度偏差行為，包含言語與非言語形式，通常被視為粗魯無禮、不考慮他人，且違反相互尊重之職場規範的作為 (Andersson & Pearson, 1999: 457)。此種負向的人際互動在日積月累下，卻可能造成莫大的損害。Andersson 與 Pearson (1999) 即指出，一開始的無禮對待若是破壞了互動規範，形成互動不正義而未及時修復，不斷累積的負向情緒一旦跨域臨界點 (tipping point)，便會開始出現嚴重的強制行為 (coercive behavior)，如惡意誹謗、威脅侮辱，最終導致肢體衝突的劇烈後果。目前少數以護理場域進行的職場無禮研究，確實發現來自主管與同事、甚至病人(與家屬) 的無禮行為，會戕害護理人員的努力意願與工作品質，引發離職意願與降低工作績效、身心健康、幸福感、工作滿意(Lim,



Cortina, & Magley, 2008), 進而降低整體工作單位的效能(Pearson & Porath, 2005)。

根據上述, 本研究的探討架構如下頁的圖八, 研究問題為: (1) 職場性騷擾、無禮對待是否有性別上的差異? (2) 性別特質(男性化、女性化)是否與員工認為自己受到職場性騷擾、無禮對待的對待有相關? (3) 性別與性別特質對職場性騷擾、無禮對待的影響, 是否有交互作用?



圖八、研究三之架構

## 研究方法

### (一) 研究參與者

資料蒐集採用兩階段設計: 第一階段以 30 間台灣企業或組織, 發出 300 份員工問卷, 回收 210 份員工問卷; 第二階段針對第一波有效回覆的受試者發出問卷, 故發出 210 份員工問卷, 回收共 196 份問卷。扣除資料配對有誤、或漏答過多的問卷, 最終有效樣本為 189 問卷, 第二波回收率為 90%, 總回收率為 63%。

其中, 平均年齡為 35.38 歲 (標準差 9.30), 以女性居多 (54.4%), 教育程度以大學為主 (57.1%), 職級多為一般職員 (77.6%), 組織服務年資平均 6.84 年 (標準差 7.84), 與主管共事時間平均 3.62 年 (標準差 3.81)。隸屬產業別, 以電子業或製造產業居多 (60.3%)。

### (二) 研究程序

除了不是採對偶設計之外, 問卷發放程序大致與研究二相同。本研究採用問卷調查

法搜集資料，研究設計採取主管與部屬對偶式問卷，以取得客觀的測量結果。透過研究團隊的學術與業界網絡，以滾雪球方式發放問卷。每一份問卷皆隨卷附有可彌封的小型牛皮紙袋，提供研究參與者填答完畢之後自行放入牛皮紙袋中彌封。問卷採不記名填答，為了降低研究參與者填答的疑慮，施測前的指導語明確告知研究參與者，本次施測結果僅作學術研究之用途，保證個人資訊不外洩且不做他用。研究參與者完成填答並彌封問卷之後，將問卷交予企業信息提供者，統一收齊後一併寄回至研究者。回收問卷完畢後，首先進行問卷瀏覽與篩選，將填答遺漏過多或空白、具特定回答傾向以及經研究者判定為亂填答的問卷剔除，再將其餘有效問卷進行後續的資料編碼與分析。

### (三)測量工具

本研究採問卷做為蒐集資料之工具，測量變項包括：(1)性別與性別特質(Time1)、(2)職場性騷擾(Time2)、(3)無禮對待(Time2)，最後是(4)個人背景變項與控制變項。若無特別說明的量表，以 Likert 六點量表施測。變項說明如下：

- (1) 性別與性別特質。性別為男性與女性。性別特質則採用 Spence 等人(1974)個人特徵問卷(Personal Attribute Questionnaire, PAQ)中，男性化與女性化特質的題項，各 8 題共 16 題。其中男性化特質之 Cronbach' s  $\alpha$  值為.82；女性化特質之 Cronbach' s  $\alpha$  值為.78。
- (2) 職場性騷擾。修改 Fitzgerald, Gelfand, 及 Drasgow(1995) 的性騷擾量表，包含性別騷擾、不想要的性別關注、及性脅迫，共 11 題。五點量表，從來沒有~經常如此，但採 0~4 分計算，以總分進行分析。題目舉隅如下：“被粗俗、冒犯的性別評論”、“讓人感到不舒服的方式觸摸”、“暗示或明示與性有關的工作威脅”。
- (3) 職場無禮。修改自 Cortina, Magley, Williams, 及 Langhout,(2001)的職場無禮量表(Incivility in the workplace Scale)，七題測量，五點量表，從來沒有~經常如此，但採 0~4 分計算，以總分進行分析。並進一步根據無禮來園區分主管無禮對待、同事無禮對待，Cronbach' s  $\alpha$  值分別為為.82、.90。
- (4) 控制變項，包含主管性別，與部屬的年齡、教育程度、職位、婚姻狀況、年資、與主管共事時間。

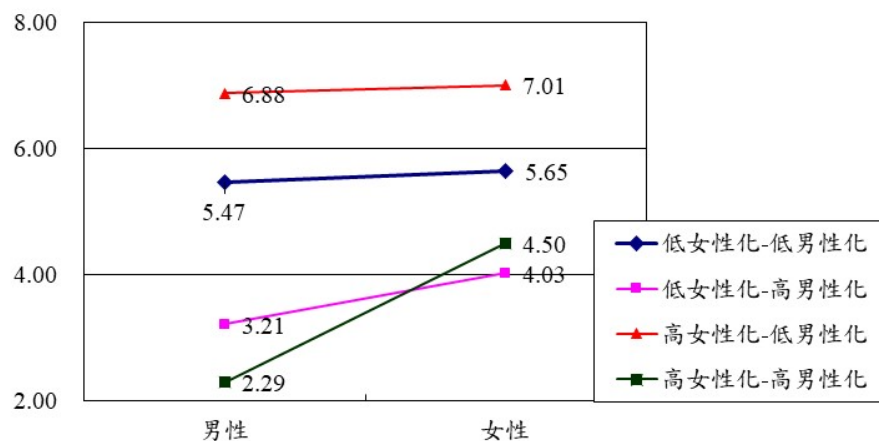
## 研究初步結果

### (1) 性別、性別特質與職場性騷擾

根據表二(下頁)M1 之步驟 2 顯示，在控制主管性別與部屬背景資料之後，性別與性別特質都會影響員工的職場性騷擾知覺。其中，性別的係數為  $\beta = .12(p < .05)$ ，顯示女性員工的感受高於男性員工。其次，女性化特質與性騷擾間具有顯著的正相關系 ( $\beta = .14, p < .05$ )，即女性化特質越高的員工，越感受到職場性騷擾。最後，男性化特質與職場性騷擾間具有顯著負相關聯 ( $\beta = -.17, p < .05$ )，即男性化特質越高的員工，職場性騷擾感受越低。基本上，上述結果似乎不出乎我們對現況的了解。

但從 M1 步驟四顯著的三階交互作用 ( $\beta = .16, p < .05$ ) 的圖九所示，發現即便是男性員工，和女性員工一樣，低男性化高女性的員工感受到最高的職場性騷擾。此外，對於高男性化高女性化的員工，男性員工感受的職場性騷擾最低、低於高男性化低女性化的男性員工，但是，這樣的趨勢卻沒有發生在女性員工身上。高男性高女性的女性員工所感受的職場性騷擾，高於高男性低女性化的女性員工。這似乎意味著女性化特質較容易受到性騷擾的對待、或感受到性騷擾，而此被對待或感受，又會因男性化與性別的有所差異：在低男性化的員工族群中。

職場性騷擾



圖八、性別與性別特質在職場性騷擾感受的三階交互作用

表二、性別、性別特質、及職場不尊重之階層迴歸分析(N=189)

變項	性騷擾 (M1)	主管無禮 (M2)	同事無禮 (M3)
<b>Step 1</b>			
控制變項			
主管性別(男=0、女=1)	.03	.02	.06
部屬特性			
年齡	-.07	-.05	.05
教育程度	.09	.08	.12
婚姻狀況	-.11	-.11	-.08
職級	-.10*	-.11*	-.14*
公司年資	-.13*	-.14*	-.21*
與主管共事時間	-.19**	-.14*	.09
<b>Step 2</b>			
性別(男=0、女=1)	.12*	-.17**	-.13*
性別特質-女性化	.14*	-.02	.06
性別特質-男性化	-.17*	-.24**	-.13*
$\Delta R^2$	.04*	.07**	.03**
<b>Step 3</b>			
性別*女性化	.12*	.10	.05
性別*男性化	.07	-.18*	.01
女性化*男性化	.08	.05	.03
$\Delta R^2$	.01	.01	.01
<b>Step 4</b>			
性別*女性化*男性化	.16*	-.12*	.02
$\Delta R^2$	.02*	.01*	.00

\* < .05, \*\* < .01, \*\*\* < .001

註：年資單位為「月」；年齡單位為「年」；職級編碼：現場作業人員=1、一般職員=2、基層主管=3、中階主管=4、高階主管=5；婚姻狀況編碼：未婚=0、已婚=1；教育程度編碼：高中職及以下=1、專科=2、大學=3、碩士=4、博士=5。

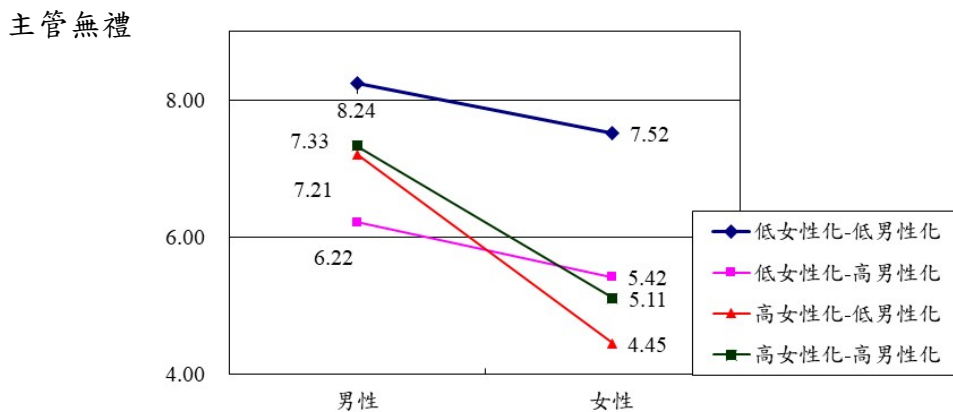
## (2) 性別、性別特質與職場無禮

根據表二 M2、M3 之步驟 2，員工的男性化特質越高越不會感受被主管、同事的無禮對待( $\beta$  分別為 -.24、-.13,  $p < .05$ )；而員工的女性化特質則與職場無禮對待沒有顯著關係。但出乎意外的是，員工性別對職場無禮具有顯著的負向關係( $\beta$  分別為 -.17、-.13,  $p < .05$ )，顯示出反而是男性員工感受到高的被主管、被同事無禮對待，

女性員工的被無禮對待感受較低，或許之後應該控制服從權威的特質。

交互作用方面，性別與性別特質在同事無禮對待的影響上，沒有顯著的二階與三階交互作用。但在是被主管無禮對待的反應上，有顯著的交互作用，參圖九。在控制主管性別與部屬背景資料之後，性別與性別特質都會影響員工的職場性騷擾知覺。其中，性別的係數為 $\beta = .12(p < .05)$ ，顯示女性員工的感受高於男性員工。其次，女性化特質與性騷擾間具有顯著的正相關系( $\beta = .14, p < .05$ )，即女性化特質越高的員工，越感受到職場性騷擾。最後，男性化特質與職場性騷擾間具有顯著負相關聯( $\beta = -.17, p < .05$ )，即男性化特質越高的員工，職場性騷擾感受越低。基本上，上述結果似乎不出乎我們對現況的了解。

但從 M2 步驟四顯著的三些交互作用( $\beta = -.12, p < .05$ )的圖九所示，發現低女性化低男性化的員工，不論男性或女性，都有最高被主管無禮對待的感受。然而，高女性化特質的男性員工，有較高的被主管無禮對待的感受，但是高女性化的女性員工反而被主管無禮對待的感受較低。



圖九、性別與性別特質在被主管無禮對待的三階交互作用

## 小結

根據研究三的分析結果，顯示：

1. 女性員工、員工的女性化特質越高，會有較強的職場性騷擾感受。但是男性員工反而有較高的被主管、被同事無禮對待的評估；但員工的男性化特質越高，越不會感受到職場性騷擾、被無禮對待。
2. 員工性別與性別特質在職場性騷擾、被主管無禮對待，都有顯著的三階交互作用，但作用區是剛好相反。女性員工的性別特質效果差異，主要發生在職場性騷擾；男性員工的性別特質效果差異，則是發生在主管無禮。但低男性化低女性化（無性化）的員工，不論男女，都要最強的職場性騷擾、被主管無禮對待感受。

### 3. 重要參考文獻

4. 王雅玄 (2012)。主宰性別主宰科技？科技性別化現象分析。 *科學教育學刊*，20(3)，241-265。
5. 朱柔若 (2010)。職場中的性別主流化：從性別統計看就業平等政策之成效。 *城市發展專刊*，8-25。
6. 李念祖 (2013)。國家人權報告國際審查撮要。 *台灣人權學刊*，2(1)，133-140。
7. 李美枝、鐘秋玉 (1996)。性別與性別角色析論。 *本土心理學研究*，6，260-299。
8. 涂敏芬、王妙如、陳世哲 (2017)。一般管理領域熱門議題與研究展望之分析：2013~2015年。 *組織與管理*，10(2)，1-60。
9. 張春興 (1991)。 *現代心理學*。臺北市：東華書局。
10. 陳建丞 (2007)。甄選面談中外表與性別偏誤之探討：結構式面談能消除它們嗎？。 *臺大管理論叢*，17(2)，183-208。
11. 彭秀玲、黃曬莉、李仁豪 (2015)。性騷擾經驗與憂鬱之關係—創傷反應作為中介因子及性別為調節變項。 *中華輔導與諮商學報*，44，105-132。
12. 劉惠琴 (2002)。性別與心理學的相遇。 *應用心理研究*，16，83-108。
13. 鄭穎澤 (2015)。性別認同文獻回顧—以性別自我社會化模型來探討。 *婦研縱橫*，102，46-55。
14. 簡苑珊、陸玆玲、李鴻森、洪百薰 (2012)。青少年性騷擾受害經驗與身心適應之相關—以基隆市國中學生為例。 *臺灣公共衛生雜誌*，31 (4)，326-334。
15. 羅燦煥 (2012)。性騷擾過後：女性性騷擾因應處理之衍生性衝擊。 *中華輔導與諮商學報*，33，155-191。
16. 羅燦煥 (2012)。性騷擾過後：女性性騷擾因應處理之衍生性衝擊。 *中華輔導與諮商學報*，33，155-191。
17. Arima, A. N. (2003). Gender Stereotypes in Japanese Television Advertisements. *Sex Roles*, 49(1-2), 81-90.
18. Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.
19. Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing source. *Psychological Review*, 88(4), 354-364.
20. Birona, M., De Reuver, R., & Toker, C. (2016). All employees are equal, but some are more equal than others: dominance, agreeableness, and status inconsistency among men and women. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 430-446.
21. Brescoll, V. L. (2011). Who takes the floor and why: Gender, power, and volubility in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 56(4), 622-641.
22. Bussey, K., & Bandura, A. (1992). Self regulatory mechanisms governing gender development. *Child Development*, 63, 1236-1250.

23. Chan, D. K. S., Lam, C. B., Chow, S. Y., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 362-376.
24. Cole, M. S., Rubin, R. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. (2007). Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: Screening the recent graduate. *Applied Psychology*, 56(2), 319-343.
25. Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., and Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *J. Occup. Health Psychol.* 6, 64-80.
26. Dipboye, R. L., Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 39.
27. Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
28. Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
29. Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. In T. Eckes, & H. M. Trautner (Eds.), *The developmental social psychology of gender* (pp. 123-174). Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
30. Eagly, A. H., Wood, W., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2004). Social role theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men. In A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg (Eds.), *The psychology of gender* (pp. 269-295). New York: Guilford Press.
31. Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275-298.
32. Fitzgerald LF, Gelfand MJ and Drasgow F (1995) Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology* 17(4): 425-445.
33. Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
34. Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.
35. Heilman, M. E., & Caleo, S. (2018). Gender Discrimination in the Workplace. In Adrienne J. Colella and Eden B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*.
36. Heilman, M. E., & Wallen, A. S. (2010). Wimpy and undeserving of respect: Penalties for men's gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(4), 664-667.
37. Kark, R., & Eagly, A. H. (2010). Gender and leadership: Negotiating the labyrinth. In J. C. Chrisler & D. R. McCreary (Eds.), *Handbook of gender research in psychology, Vol. 2*.

*Gender research in social and applied psychology* (pp. 443-468). New York, NY, US: Springer Science + Business Media.

38. Kawakami, C., White, J. B., & Langer, E. J. (2000). Mindful and masculine: Freeing women leaders from the constraints of gender. *Journal of Social Issues*, 56, 49-63.
39. Koch A. J., D'Mello, S. D, & Sackett, P. R. (2015). A meta-analysis of gender stereotypes and bias in experimental simulations of employment decision making. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 128-161.
40. Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When Fit Is Fundamental: Performance Evaluations and Promotions of Upper-Level Female and Male Managers. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 777-785.
41. Magley, V. J., Waldo, C. R., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F. (1999). The impact of sexual harassment on military personnel: Is it the same for men and women? *Military Psychology*, 11(3), 283-302.
42. Moss-Racusin, C. A. (2015). Male backlash: Organizational penalties for men who violate gender stereotypes. In R. Burke, & D. Major (Eds.), *Men in Organizations: Allies or Adversaries to Women's Career Advancement* (pp. 247–269). London: Edward Elgar Publishing.
43. O'Neill, O., & O'Reilly, C.A.(2011). Reducing the backlash effect: Self-monitoring and women's promotions. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 84: 825–832.
44. Pettit, B., & Hook, J. L. (2009). *Gendered Tradeoffs: Women, Family, and Workplace Inequality in Twenty-One Countries*, Russell Sage Foundation.
45. Prentice D., A., & Carranza E. (2002). What women and men should be, shouldn't be, are allowed to be, and don't have to be: the contents of prescriptive gender stereotypes. *Psychology of Women Quarterly*, 26, 269–281.
46. Rosette, A.S., Lebel, D., & Mueller, J. (2015). Are male leaders penalized when seeking help? The influence of gender and asking behaviors on agentic perceptions. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 749-762.
47. Rudman, L. A., & Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma? *Journal of Social Issues*, 69(2), 322-340.
48. Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2008). Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. In A. P. Brief, & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 4. (pp. 61–79). New York: Elsevier.
49. Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675–688.



50. Unger, R. K. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *American Psychologist*, 34(11), 1085-1094.
51. Ward, M., Hansbrough, E., & Walker, E. (2005). Contributions of Music Video Exposure to Black Adolescents' Gender and Sexual Schemas. *Journal of Adolescent Research*, 20(2), 143-166.
52. Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-162.
53. Wulff, M. B., & Steitz, J. A. (1999). A Path Model of the Relationship between Career Indecision, Androgyny, Self-Efficacy, and Self-Esteem. *Perceptual and Motor Skills*, 88(3), 935-940.

107年度專題研究計畫成果彙整表

計畫主持人：周麗芳		計畫編號：107-2629-H-006-001-MY2			
計畫名稱：揭開性別的迷思--組織中性別平等的實徵探討					
成果項目		量化	單位	質化 (說明：各成果項目請附佐證資料或細項說明，如期刊名稱、年份、卷期、起訖頁數、證號...等)	
國內	學術性論文	期刊論文	0	篇	無
		研討會論文	0		無
		專書	0	本	無
		專書論文	0	章	無
		技術報告	0	篇	無
		其他	0	篇	無
國外	學術性論文	期刊論文	0	篇	無
		研討會論文	1		投稿中
		專書	0	本	
		專書論文	1	章	領導者性別有關的專書章節，預計明年(2022)一月完成
		技術報告	0	篇	
		其他	0	篇	
參與計畫人力	本國籍	大專生	0	人次	
		碩士生	0		
		博士生	0		
		博士級研究人員	0		
		專任人員	0		
	非本國籍	大專生	0		
		碩士生	3		三位精通中文、英文、馬來文的僑生
		博士生	0		
		博士級研究人員	0		
		專任人員	0		
其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)					