

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

性別角色與職場壓力：主管職與婚姻狀況的調節效果 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 98-2410-H-006-122-
執行期間：98年08月01日至99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

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 99 年 11 月 03 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫

性別角色與職場壓力：主管職與婚姻狀況的調節效果

Gender Role and Pressure in Chinese Organization:
Moderating effects of supervisory position and marriage

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 98— 2410—H—155—040

執行期間：98 年 08 月 01 日至 99 年 07 月 31 日

計畫主持人：周麗芳 國立成功大學心理學系

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)： 精簡報告 完整報告

本成果報告包括以下應繳交之附件：

- 赴國外出差或研習心得報告一份
- 赴大陸地區出差或研習心得報告一份
- 出席國際學術會議心得報告及發表之論文各一份
- 國際合作研究計畫國外研究報告書一份

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

涉及專利或其他智慧財產權， 一年 二年後可公開查詢

執行單位：國立成功大學心理學系

中華民國 99 年 10 月 31 日

國科會專題研究計劃成果報告

性別角色與職場壓力：主管職與婚姻狀況的調節效果

Gender Role and Pressure in Chinese Organization:
Moderating effects of supervisory position and marriage

計劃編號：NSC 98- 2410-H-155-040

執行期間：98年08月01日至99年07月31日

主持人：周麗芳 國立成功大學心理學

〈摘要〉

隨著教育日漸普及，接受高等教育的女性愈來愈多，社會風氣與價值觀的改變、子女數目普遍減少、兩性平等主義與經濟壓力等因素，都使得女性投入就業市場的比率逐漸上昇 (Spence, 1999)。此外，研究顯示職業壓力與多數的疾病息息相關，是影響工作成果的主因之一。以 30 家台灣民營企業之 920 位員工為對象(491 位男性，429 位女性；一般員工 442 位，中低階主管 412 位，及高階主管 57 位)，發現：(1)性別對工作-家庭衝突具有顯著的主效果，顯示女性的工作-家庭衝突高於男性；(2)工作職級(一般員工，中低階主管，高階主管)對工作壓力、工作-家庭衝突具有顯著的正向主效果。職級越高，工作壓力、工作-家庭衝突越高；(3)最後，性別、婚姻狀況與工作職級在工作壓力、職場中的人際壓力具有顯著之正向三階交互作用。最後，說明本研究的貢獻、限制、及未來研究方向，尤其是性別與婚姻狀況的概念與操作測量。

關鍵字：工作壓力、人際壓力、工作-家庭衝突、性別、婚姻狀況

〈Abstract〉

The change in the environment and social values has increased the number of women receiving higher education. At the same time, the ratio of women working in the job field has escalated incrementally because of the transformation of value and social standards. In addition, as many studies have indicated that work pressure is the primary cause of certain illness. Used 30 Taiwan enterprise, 920 employees as sample (491 male, 429 female; 442 rank-and-file worker, 412 low and middle level supervisor, and 57 high level supervisor), results showed that (1) gender had main effect on work-family conflict, namely, female's work-family conflict was higher than male's; (2) position level was positively related to job stress and work-family conflict; (3) gender, marriage, and position had three way interaction effects on job stress and interpersonal stress. Finally, contribution, research limitation are discussed for future research direction.

Key words: Job Stress, Interpersonal Stress, Work-Family Conflict, Gender, Marriage
Running head: Gender and Stress at Work

計劃前言、理論與目的

前言。根據社會分類理論，人們傾向將所接收的訊息分類，其中，性別是最顯而易見的分類標準。性別角色 (gender role) 的概念是指「個人認為何為男女合適的角色或對兩性間行為期望的偏好」(Thornton & Freedman, 1979)。依據性別角色理論 (gender role theory; Eagly, 1987) 的觀點，性別角色可歸因為兩大特質 (Eagly, Wood, & Diekmann, 2000): 較歸屬於男性角色的特質 (agentic trait) 以及較歸屬於女性角色的特質 (communal trait)。時至今日，縱然男女有別的社會角色已經有了很大的改變，但這種性別刻板印象卻依然存在 (Bergen & Williams, 1991; 林姿葶、正伯堦, 2007)。

此外，組織行為的研究中，學者不遺餘力地針對「壓力」的現象進行探討。然而，最普遍受到學者關注之典型工作壓力源為工作負荷量和角色壓力的探討 (Brock-Lee & Spector, 2006)。由於社會普遍對男性與女性存有不同的認定，因此對其在組織情境中所應展現的行為亦產生不同的期待 (Eagly, Wood, & Diekmann, 2000)。例如：期待男性較女性展現更多的管理代理的男性角色 (agentic) 行為，如言語獨斷、爭取注意力、影響他人、主導行動成為任務取向以及提供問題導向的建議；期待女性展現較多的協同幫助的女性角色 (communal) 行為，其行為內涵可能包括試探式言語、不引人注目、接受他人指導、支持並撫慰他人，以及提供有關人際問題的解決辦法等。因此，當男女性為達到組織因不同性別期待之工作負荷量與工作角色，其因自身性別的差異可能成為個人的壓力來源。(Kinman, 1996; McInnis, 1999; Thompson & Dey, 1998; Thorsen, 1996)。

然而，雖然有豐碩之職場壓力研究的成果，西方人與東方人在價值觀上的差異可能導致相同的壓力來源卻會引發員工不同的反應 (Shenkar & Von Glinow, 1994)。以較為巨觀的 (macro) 視角來檢視東西方文化時，不同的文化脈絡則對微觀的 (micro) 個體產生殊異的影響。因此，對

於以往西方的工作壓力研究成果能否全然涵蓋華人情境的壓力來源，值得做進一步的開展。將焦點放在華人文化圈，不難發現這種以集體主義為特徵的東方文化，人與人之間的連結較西方個人主義來得緊密，在工作場域中的研究也顯示，過去國內探討員工對其工作環境的知覺，可能忽略本地組織當中的一些重要因子，諸如「人情關係」與「形式主義」(余伯泉, 1994)。一項以中國大陸國營企業為場域的研究發現，情境壓力源 (situational stressors) 的存在是獨立於工作壓力源的，包括了三個構面：家庭壓力源、經濟壓力源以及人際壓力源 (interpersonal stressor)，顯示在華人組織中除來自工作本身的壓力之外，人際壓力與家庭壓力亦是重要的壓力來源 (Xie, 2002)。

由於性別角色刻板印象，華人傳統文化對於男性與女性的角色期待不同，對男性的期待是展現高事業成就、負擔家庭經濟、勇敢、果決、負責等；而對女性的期待是家庭主要照顧者、溫柔、婉約、體貼、擅於照顧他人，具有「利他」的特質 (李美枝, 1984)。因此，當男性與女性同樣身處工作場域中，不同性別角色對於工作壓力、人際壓力與來自工作家庭衝突的壓力應該會因人們對於不同性別角色期待的影響而有所不同。再者，女性主管雖仍較男性主管人數少，但在職場上有日漸增加的趨勢。但社會普遍對於任職主管者的期待乃根源於男性刻板印象的特性，如：強勢、果斷、負責等，以及需擔負更多工作責任與對管理和工作績效的要求。因此，男性與女性是否擔任主管職，應該會調節性別對於工作壓力、人際壓力感受。

最後，由於社會對於男性與女性在婚姻中的角色期待不同，華人對於兩性仍舊存有「男主外，女主內」的觀念，過去研究亦顯示女性在家庭婚姻與事業的選擇上仍舊較為重視家庭婚姻的照顧 (李美枝, 1978、1981; 呂玉瑕, 1987; 藍采風, 1985; 葉紹國, 1986)。因此，婚姻在對男女性與工作家庭衝突之調節效果，亦值得深入的探討。

性別、性別角色與性別刻板印象

性別 (Sex) 指的是生物學上的分類，人依其出生時的性器官和基因的不同，而被區分為男性 (male) 或女性 (female)。角色 (Role) 則指個人在社會團體中被賦予的身分。**性別角色** (sex role or gender) 則與社會文化有關，是文化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；而心理學的性別角色涉及很廣，包括態度、動機、職業興趣、人際關係型態及人格特質差異(李美枝，1991)。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。

性別刻板印象的概念，主要是強調一個人甚至社會中，對男性及女性角色所應持有的行為或功能之看法及信念。而對男性應扮演什麼角色行為，女性應扮演什麼角色行為，這種性別角色的分化常與社會、經濟及政治環境有關，經由社會化的學習過程，而形成男女有別的性別角色刻板印象。傳統的社會角色會以某些方式影響男性與女性的行為，它們使人一直以性別來分工，認為女性的主要角色是照顧者，是負責照顧孩子及家庭的人，而男性的主要角色是工作者，是負擔生計的人，這種受到傳統社會所形成性別角色的分化，透過文化的傳承及社會化過程，使得人的行為受到性別角色分化的強烈影響，而造成社會角色對兩性各有不同的限定，例如：在工作職場，雖然現今已有許多女性出外工作，但由於受到傳統女性是照顧者角色的影響下就會認為女性出外工作的目的還是只為了照顧家庭貼補家用，並不像男性的角色是工作者，所以終生必須在工作上全心的求發展。而我們可以發現，這種態度及觀念形成了某些職業是符合某種性別類型的現象，如：護士、秘書與小學老師是傳統的女性領域；醫學、建築與大學教授是傳統的男性領域，在商業組織

中，女性的工作角色在社會階級、威望與權力上常常是比男性低。也因為性別角色刻板印象的期待，致使女性在職場上會展現較多維護人際和諧與照顧的行為；男性則展現較多競爭行為 (Basow, 1986; Williams & Best, 1990)。雖然各國均不斷倡導平等主義與兩性平權的概念，但是性別角色刻板印象依然存有強烈的影響力，因為(1)男性與女性的生理特徵會喚起個人既存的性別角色刻板印象；(2)基於來自個人生活中對兩性差異的選擇性知覺和迷思的結果 (Fiske & Stevens, 1993; Medin, 1989; Prentice & Miller, 2006; Spence, 1993)。因此，當男性與女性身處工作職場時，其工作態度、工作行為以及其與工作有關的心理反應仍舊會繼續受到性別角色刻板印象的影響。

職場壓力

工作壓力就定義而言，是指員工在工作或組織中被要求做出某些調適反應 (adaptive response) 的前置條件 (Beehr & Newman, 1978)。Spector (1998) 則認為工作壓力源應被視為引發憤怒、沮喪、焦慮或緊張等負向情緒反應的條件或情境，雖然在定義上較為受限，卻使工作壓力源在組織中的界定有了較明確的輪廓。許多研究工作壓力的學者傾向聚焦在心理特徵上，相當程度反映出在這個領域中的研究者大多有心理學背景。

Quick 與 Quick (1984) 將工作壓力視為員工在遭受任何組織或工作要求的情況下，造成個人產生一般性的 (general)、有一致性的 (patterned) 和無意識 (unconscious) 量轉變的因子：第一，為任務要求 (task demands)，根據 Drucker (1954) 的說法，組織之所以存在是超越其組成份子 (員工) 的存在而有其自身意義的，它是以目標為導向的實體。其次，為角色要求 (role demands)，即個人所假定的組織角色，當員工要履行組織中的角色時，此角色因子往往和他人期待自己的行為表現息息相關。第三，環境要求 (physical demands)，在許多方面，人類藉由創造出能夠保護身體的遮蔽物和維持安全需求的物理環境，而免除了周遭環境變幻無常的困擾 (Steele,

1973)。第四，人際要求（interpersonal demands），即工作中的人際壓力源和組織中的社會關係、人群關係與工作關係裡所引發的相關要求。此種分類方式不但涵蓋了外在環境，也考量了人的內在主體性，算是內外兼具的壓力源分類。

針對大型組織探討管理和職業相關的壓力來源，Burke（1988）做了如下六類的區分，分別是物理環境、組織中的角色、組織結構與工作特徵、與他人的關係

（relationships）、職業生涯發展以及工作—家庭衝突。時至今日，工作壓力的相關研究已經累積相當程度的成果，在 Barling 等人（2005）的專書中將工作壓力源區分為十四類，可以算是相當鉅細靡遺地記載完整的工作壓力來源，當中包含的類目有組織角色壓力、工作時制、組織公平性、不良的領導、工作—家庭衝突、性騷擾與歧視、攻擊行為、物理環境、職場安全、經濟壓力源、科技發展、工業關係、組織政治以及組織中的恐怖行動（terrorism）。

人際壓力，組織中的人際壓力現象由來已久，學者們往往在探討工作壓力源的同時，才注意到人際互動可能帶來的影響。而人際壓力源來自於整體社會關係中的要求（Quick & Quick, 1984），不良的人際互動會引發壓力（González & Prieto, 2005; Hodapp et al., 2005; Liu, 2002; Narayanan et al., 1999a）。Motowidlo 等人（1986）調查護士的工作壓力來源，發現「工作負荷量」、「人際衝突」和「缺乏支持」是主要的壓力來源；Burke（1988）將職場中「與他人的關係」當作一項重要的壓力源，此外，絕大多數的工作壓力模式都顯示，組織中與他人的關係是工作壓力來源之一（Schuler, 1982）；Smith 與 Sulsky（1995）的研究中，有四分之一的受試者反應出「人際議題」（interpersonal issues）是工作中最令人困擾的壓力源；無獨有偶地，Narayanan、Menon 與 Spector（1999b）探索三種職業工作者所面臨的職場壓力來源，發現「人際衝突」、「工作負荷量」和「時間的浪費」普存於此三種職業。

組織中人際壓力所造成的影響則是不容小覷的，研究指出當與上司或部屬發生

惱人的互動事件，與沮喪反應會有正向相關（Snapp, 1992），同樣地，職場中的社會衝突（social conflicts）也與沮喪反應呈正相關（Heinisch & Jex, 1997; Karasek & Theorell, 1990）。Leiter（1988）檢視了人群服務的工作者與同事間的社會涉入（social involvement）與心理耗竭的關連，發現當同事間彼此交談的內容以工作事務為主、只有較少的非正式支持性語言時，員工的心理耗竭感會較強烈，事實上，諸多探討心理耗竭理論的研究都主張「社會互動」（social interactions）是重要的壓力來源（Leiter & Maslach, 1988; Maslach & Jackson, 1984）。Spector 與 Jex（1998）發展出工作中的人際衝突量表（Interpersonal Conflict at Work Scale, ICAWS），用以評估工作者與職場中的他人相處狀況是否良好反應職場中的人際壓力。換言之，西方研究以人際壓力源研究主要以人際衝突作為切入點（Ellis et al., 1997; Spector & Jex, 1998; Hahn, 2000）。但是華人的壓力源是否與西方的研究結果相同是以人際衝突為主？

對華人而言，其根深蒂固的願望乃是追求「和諧」，不論自我修養或是涉及世事，甚至面對宇宙大自然，「和諧」是中國人的共同價值觀，也是華人的共同思維方式（黃曬莉，1999）。此外，楊國樞（1981）提出華人社會取向的理論分析，將華人的「人際互動法則」做進一步的闡釋。家族取向指的是以家族主義為基礎的互動方式，並將家族主義延伸至團體或社會的泛家族主義，例如長幼有序；關係取向指的是華人在人與人的社會關係中來界定自己的身份，並強調關係和諧性；權威取向指的是華人會過份重視、崇拜及依賴權威的心理與行為反應，對權威敏感度高，例如對主管尊敬且不冒犯；他人取向則是指無論在意見上或行為上，傳統中國人都有很強之避異求同的心理，也就是有很強的社會順從的傾向，會較容易順從他人，例如有相異的意見不敢提出。因此，當華人身處工作組織中，其與組織他人的人際交往亦會受到社會取向這四種取向之規範與型塑，

若未能符合社會取向的互動法則，即可能感受到組織中的人際壓力。

工作與家庭衝突(work-family conflict)。工作家庭衝突是來自於工作與家庭之間不相容的一種壓力。這些因素會影響工作者的健康狀況、工作家庭角色扮演、工作者的生產力與工作生活品質等 (Greenhaus & Beutell, 1985)。工作家庭衝突最早是由 Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal (1964) 所提出，其運用此概念解釋個人的生活感受與生活的壓力來源。Kahn et al (1964) 對**工作家庭衝突**的定義是：個人在家庭與工作間，因無法相互有良好的配合而產生壓力，以至於使個人在家庭領域上感受到壓力的情況。由 Kahn et al (1964) 定義可得知，工作家庭衝突是一種角色間衝突 (Interrole Conflict)，也可以說同時來自於工作與家庭兩個領域上，因無法相互配合的一種角色衝突；其主要是指在工作 (家庭) 的角色扮演影響到家庭 (工作) 角色的扮演，因此工作與家庭角色是會相互影響。

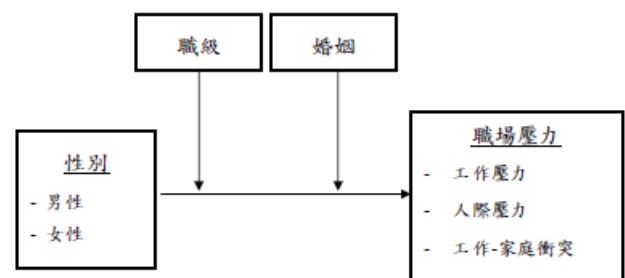
工作家庭衝突之來源可來自於兩個領域，工作領域與家庭領域，而在這兩個領域重疊之部分則會發生工作與家庭角色衝突之重疊區域，角色壓力 (工作家庭衝突) 增加，是當工作與家庭角色對一個體的自我概念是很重要時或是生活重心時，工作家庭衝突的壓力就因此會增加。還有另一種情況，工作家庭衝突也會增加，就是當角色承諾有負面的認同感時，工作家庭衝突也會增加 (Greenhaus & Beutell, 1985)。

工作家庭衝突有三種類型：(一) 以時間為基礎的衝突 (Time-based Conflict)，又分為兩種類型：(1) 一個人在一個角色上的時間壓力，使一個人無法滿足另一個角色上的需要 (2) 壓力也可能會提早影響一個角色正要去滿足一個角色上扮演的需求 (Bartolome & Evans, 1979)。(二) 以緊張為基礎的衝突 (Strain-based Conflict) (三) 以行為為基礎的衝突 (Behavior-based Conflict) (Kahn, 1964)。

工作安排、已婚或未婚、有無小孩與

配偶的工作型態都會給予工作者帶來工作與家庭角色壓力。當工作與家庭的時間無法相互配合時，衝突就自然會產生。第二種工作家庭衝突是有關於角色緊張方面的衝突。以緊張為基礎的衝突，是因疲勞或焦慮所產生的 (Pleck et al., 1980) 是指在家庭或工作領域或焦慮的情緒影響到另一個領域角色的扮演因而影響另一領域的表現。因此，任何工作與家庭角色下所產生的緊張，皆會產生工作家庭衝突。而以行為為基礎的衝突則指特定的角色內行為模式可能無法配合另一個角色的行為。在男性管理者的研究中強調自我依賴性、情緒的穩定性、積極度與主觀性 (Schein, 1973)，當其無法滿足家庭成員需要的溫暖、情感性的互動行為時，即會產生工作與家庭角色間的衝突。

研究目的。根據上述相關概念的探討，本計畫的研究目的為：(1) 探討職場中性別與工作壓力、人際壓力、以及工作-家庭衝突關係。(2) 釐清在職場中主管職對於性別與壓力 (包含工作壓力、人際壓力) 關係中的調節效果。(3) 釐清婚姻狀況在性別與工作-家庭衝突間關係的調節作用。研究架構如圖一。



圖一、研究架構

結果與討論

施測與樣本。本研究委託企業組織內的訊息提供人 (informant) 代為聯繫願意配合進行問卷施測。施測方式有兩類，一為由研究者親至合作公司施測；二為透過郵寄或面交的方式交予訊息提供人代為施測，並於交付問卷時，附上施測說明函，提醒施測時應注意的事項。此外，為不記名填答，在每份問卷的指導語上，研究者

均向受測者保證個人資料的隱密性，以及作答內容無所謂對或錯，來降低受測者的作答疑慮，以免影響作答意願或亂答。總計發出 42 家公司，回收 30 家公司之問卷；30 家之 960 份問卷中剔除無效問卷後，最後列入分析的有效問卷為 920 問卷。其中，男性 53.4%、女性 46.5%；未婚 40.1%、已婚 57.9%；一般職員(包括作業人員)42.5%、基層與中階主管 45.2%、高階主管 6.3%。

測量。本研究將採用問卷做為蒐集資料之工具，除了性別、婚姻狀況、職級(自變項)，以及年齡、教育程度(控制變項)等客觀背景資料之外，還包括(1)**工作壓力**：採用 Jamal, 與 Baba, (1992)的 Job Stress 量表，共八題，一致性信度 α 為 .90；(2)**人際壓力**：包括人際壓力之測量採用研究者自編之人際力量表。包括外在和諧失調(人際衝突, Interpersonal conflict)五題、以及個人內在失調 (Personal inner perplexity)20 題。前者之一致性信度 α 為 .93、後者為 .92。(3)**工作-家庭衝突**：採用 Carlson, Kacmar, 及 Williams, L. J. (2000) 多向度工作家庭衝突中有關時間與精力不相容的題目，共六題，一致性信度 α 為 .91。最後，以 Spence, 與 Helmreich(1978) 的男性化(Masculinity)與女性化(femininity)心理特質為控制變項，一致性信度 α 分別為 .82、.84。

上述所有變項除了個人背景資料之外、所有量表之題項皆以 Likert 六點量表，從「非常不同意」/「完全沒有」到「非常同意」/「總是如此」進行測量。

分析方法。除了探索性因素分析與信度分析之外，還包括階層迴歸分析(hierarchical regression analysis)，探討員工之性別(男性、女性)、婚姻狀況(未婚、已婚)、以及職級(一般員工、中低階主管與高階主管)對工作壓力、人際壓力、工作-家庭衝突，之主要影響效果與交互作用效果。

結果。根據表三結果顯示，企業員工的性別僅對工作-家庭衝突有顯著正相關 ($\beta = .09, p < .05$)，亦即女性員工工作-家庭

衝突會強於男性員工；(2)而員工的婚姻狀況則對工作壓力、人際壓力與工作-家庭衝突皆沒有顯著的影響作用；(3)至於員工的職級，則對工作壓力與工作-家庭衝突有顯著的正向影響(標準化迴歸係數分別為 $\beta_{\text{工作壓力}} = .10, p < .05$ ； $\beta_{\text{工作-家庭衝突}} = .15, p < .001$)；(4)性別、婚姻狀況、及職級對兩種人際壓力都沒有主效果；(5)有趣的是，性別、婚姻狀況、及職級對工作壓力、與人際壓力中的個人內在失衡有顯著的三階交互作用。

為了進一步瞭解三階交互作用對工作壓力、工作-家庭衝突的影響型組(pattern)，參考 Cohen & Cohen (1993) 的建議進行作圖，參圖一至圖二。根據圖一(a)顯示，未婚的狀況下，一般來說職級越高則工作壓力越大；其中，除了男女性一般員工的，工作壓力沒有顯著差異之外，未婚男主管的工作壓力大於未婚女性主管的工作壓力。但是，圖一(b)針對已婚的員工而言，似乎呈現的趨勢又有所不同。已婚的男員工，職級越高則工作壓力越小；反之，已婚的女性員工，職級越高工作壓力越高。顯示男女性的工作壓力除了會受到職級的調節之外，因婚姻狀態而產生的角色衝突，也會影響性別與工作壓力間的關係。

至於對人際壓力中個人內在失衡的三階交互作用，首先圖二(a)顯示在未婚員工方面，未婚男性職級越高內在失衡狀況越強；反之，未婚女性不論職級高低，因人際互動產生的內在失衡沒有顯著差異、且較男性低。但是，在已婚的員工方面，則有完全不同的趨勢。根據圖二(b)，首先在一般員工和中基層主管中，已婚男女性員工的內在失衡沒有顯著差別，但對高層主管而言，已婚女性主管人際互動過程中所承受到的個人內在失衡(包容隱忍、關係困境與被冒犯等)的程度遠高於已婚男性高層主管。其次，對已婚女性員工而言，職級越高，人際互動過程中的個人內在失衡(包容隱忍、關係困境與被冒犯等)的程度越強。

表一、平均數、標準差與相關係數(N=920)

	平均數	標準差	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.性別	1.47	.50										
2.婚姻狀況	1.60	.49	-.10**									
3.職級	1.58	.61	-.31***	.30***								
4.工作壓力	2.93	.90	-.02	-.06	.00							
5.工作-家庭衝突	3.38	1.05	-.10**	.00	.10**	.64***						
人際壓力												
6.人際衝突	2.19	.81	-.02	.03	.05	.46***	.35***					
7.個人內在失衡	2.63	.81	.00	-.06	.00	.57***	.45***	.63***				
控制變項												
8.年齡(歲)	35.15	7.99	-.22***	.54***	.53***	-.10**	.00	.03	-.07*			
9.教育程度	2.65	.90	-.15***	-.09**	.18***	.05	.05	.01	.06	-.06		
10.女性化	4.59	.61	.00	.10**	.16***	-.02	.07*	-.15***	-.05	.16***	-.04	
11.男性化	4.27	.69	-.18***	.18***	.33***	-.13***	-.01	-.05	-.08*	.28***	.06	.51***

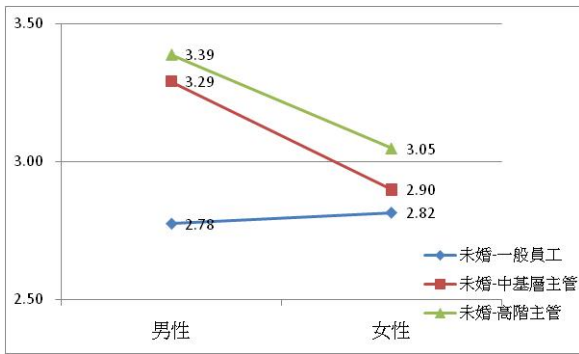
*** $p < .001$ 、** $p < .01$ 、* $p < .05$

表二、階層迴歸分析結果摘要表(N=920)

	工作壓力	職場人際壓力		工作-家庭 衝突
		人際衝突	個人內在失衡	
控制變項				
年齡	-.12*	--	--	-.09*
教育程度	--	--	--	--
女性化	.08*	-.15***	--	.12**
男性化	-.18***	--	-.08*	-.12**
Step 1				
性別	--	--	--	.09*
婚姻狀況	--	--	--	--
職級	.10*	--	--	.15***
ΔR^2	.01*	--	--	.03***
Step 2				
性別*婚姻	--	--	--	--
性別*職級	--	--	--	--
婚姻*職級	--	--	--	--
ΔR^2	--	--	--	--
Step 3				
性別*婚姻*	.12**	--	.08*	--
職級	--	--	--	--
ΔR^2	.01**	--	.01*	--

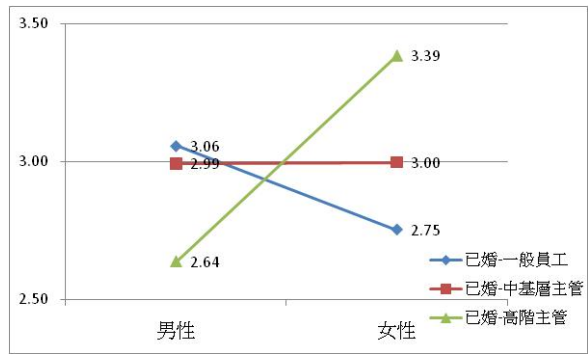
*** $p < .001$ 、** $p < .01$ 、* $p < .05$

工作壓力



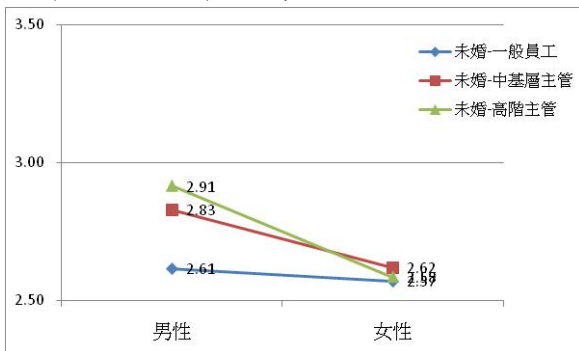
圖一(a)

工作壓力



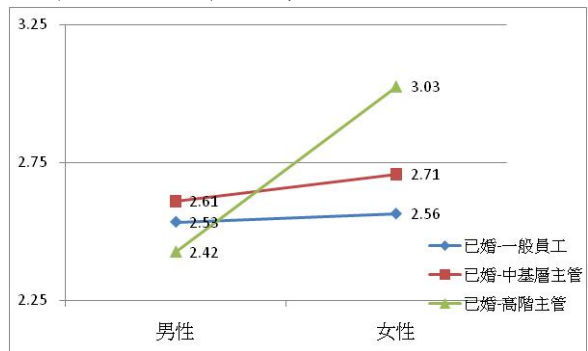
圖一(b)

人際壓力之內在失衡



圖二(a)

人際壓力之內在失衡



圖二(b)

計畫成果自評

本研究從性別角色(sex role or gender)的觀點，根據性別刻板印象、及性別社會化等概念，探討台灣民營企業中員工性別與職場壓力(包括工作壓力、人際壓力、及工作-家庭衝突)的關聯性；同時進一步瞭解員工婚姻狀況(已婚、未婚)與職級(非主管職、中低階主管、高階主管)在上述關係中的調節效果。結果顯示：(1)呼應過去工作-家庭衝突的研究(Duxbury, & Higgin, 1991)，女性員工的工作-家庭衝突高於男性員工。但是男女性員工在職場上的工作壓力、人際互動壓力並不顯著差異。(2)員工的婚姻狀況本身對職場上壓力並沒有影響；但是，員工職級則對工作相關，即工作壓力

與工作-家庭衝突上有效果，顯示職級越高，工作相關的壓力越高。(3)然而，有趣的是，員工的婚姻狀況、職級與性別在工作壓力、人際壓力中的內在失衡具有三階交互作用：a. 已婚與未婚的員工，男性員工職級不同，反應的工作壓力與內在失衡程度有不同的趨勢；b. 對未婚的員工而言，男性職級越高壓力越大、女性職級與壓力的關係不顯著；c. 在已婚的高階主管方面，男性的壓力感受最小(相對其他職級的已婚男性員工)，女性的壓力感受最大(相對其他職級的已婚女性員工)。

綜合上述，初步而言，本研究之研究目的多已完成。然而，未能更清楚、深入地瞭解，未來能有許多需進一步的探討與釐清，例如(1)除了性別角色之外，性別特質(男性化與女性化)

更能反映與性別與壓力間的關聯性；(2)以結婚與否反應家庭照顧的負荷，過於簡化。將來可進一步納入家庭狀況(例如未成年子女數、老年人人數、需照護之成年人數等)；(3)對於職場中的壓力最更深入的瞭解與探討，例如家庭-工作衝突、人際壓力中的隱忍、關係困境與被冒犯、政治化壓力等。

重要參考文獻

- 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。
- 林姿葶、鄭伯璦 (2007)。性別與領導角色孰先孰後？主管一部屬性別配對、共事時間及家長式領導。中華心理學刊。民 96，49 卷，4 期，433-450。
- 楊國樞 (1993)。中國人的社會取向：社會互動的觀點。見楊國樞、余安邦 (主編)：「中國人的心理與行為——理念及方法篇 (一九九二)」，頁 87-142。台北：桂冠。
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Frone, M. R. (2005). *Handbook of Work Stress*. California: Sage Publications.
- 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, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Jex, S. M., & Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9, 311-365.
- Prentice, D. A., & Miller, D. T. (2006). Essentializing differences between women and men. *Psychological Science*, 17, 129-135.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: McGraw-Hill.
- Ridgeway, C. L. (1997). Interaction and the conservation of gender inequality: Considering employment. *American Sociological Review*, 62(2), 218-236.
- Shenkar, O., & Von Glinow, M. A. (1994). Paradoxes of organizational theory and research: Using the case of China to illustrate national contingency. *Management Science*, 40, 56-71.
- Smith, C. S., & Sulsky, L. (1995). An investigation of job-related coping strategies across multiple stressors and samples. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell, S. L. Sauter, & G. P. Keita (Eds.), *Job Stress Interventions* (pp. 109-123). Washington, DC: American Psychological Association.
- Snapp, N. B. (1992). Occupational stress, social support, and depression among Black and White professional-managerial women. *Women and Health*, 18, 41-79.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job-stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Spence, J. T. (1999). Thirty years of gender research: a personal chronicle. Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence. (pp. 35-42). Washington, DC: American Psychological Association.
- Xie, J. L. (2002). Sources and moderators of employee stress in state-owned enterprises. In S. A. Tsui, & C. M. Lau (Eds.), *The Management of Enterprises in the People's Republic of China* (pp. 299-323). New York: Springer.

國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2010/11/03

國科會補助計畫	計畫名稱: 性別角色與職場壓力: 主管職與婚姻狀況的調節效果
	計畫主持人: 周麗芳
	計畫編號: 98-2410-H-006-122- 學門領域: 人力資源管理
無研發成果推廣資料	

98 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：周麗芳		計畫編號：98-2410-H-006-122-				計畫名稱：性別角色與職場壓力：主管職與婚姻狀況的調節效果	
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	發表於 2010 年台灣心理學年會
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	1	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（本國籍）	碩士生	1	0	100%	人次	
		博士生	1	0	100%		
博士後研究員		0	0	100%			
專任助理		0	0	100%			
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	預計投稿 Academy of Management 2011 年會（同時投 Journal of personnel psychology 期刊）
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
博士後研究員		0	0	100%			
專任助理		0	0	100%			

<p>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。)</p>	<p>預計投稿 Acadeomy of Management 2011 年會(同時投 Journal of personnel psychology 期刊)</p>
--	--

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

研究發現提高未來學術的深化探討基礎

結果的探討做為實務管理的參考。