

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

科技從業婦女之工作平等與滿意度研究 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 98-2629-M-009-001-
執行期間：98年08月01日至99年07月31日
執行單位：國立交通大學科技管理研究所

計畫主持人：林亭汝

計畫參與人員：碩士級-專任助理人員：謝學儀
碩士班研究生-兼任助理人員：王培芳
講師級-兼任助理人員：林子文
講師級-兼任助理人員：奚邦祥
博士班研究生-兼任助理人員：沈永棋

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 99 年 09 月 18 日

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫 成果報告
 期中進度報告

科技從業婦女之工作平等與滿意度研究

計畫類別： 個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 98-2629-M-009-001

執行期間：98年8月1日至99年7月31日

執行機構及系所：國立交通大學科技管理研究所

計畫主持人：林亭汝

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

本計畫除繳交成果報告外，另須繳交以下出國心得報告：

- 赴國外出差或研習心得報告
- 赴大陸地區出差或研習心得報告
- 出席國際學術會議心得報告
- 國際合作研究計畫國外研究報告

處理方式：除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

中 華 民 國 99 年 8 月 20 日

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）

成果報告

壹、前言

在中國傳統的觀念上，女性在家庭裡所扮演的角色與所負擔的責任遠大於男性，因此職業婦女必須利用有限的時間和精力設法兼顧工作及家庭。然而，於高科技產業從業的女性，還需要面臨高科技產業具有產品生命週期短、技術更新速度快、強調創新等特色，因而導致高科技產業的從業人員普遍有工作壓力較大、工作時間較長，因而難以兼顧家庭生活及個人健康等現象（唐瑛蔓，2000；胡佩怡，2007）。因此在職場上若仍存在著性別差異或性別不公的情況，對這些從事科技業的婦女而言無異是雪上加霜。

而近年來「性別主流化」的概念日漸興盛，其官方定義為評估任何計劃的行動（包括立法、政策或方案）在各領域和層次對男女的影響的進程（UN, 1997）。這是一種策略，將女性與男性的關注事項和經驗視為一個整合體，並納入政治、經濟和社會等所有領域的政策和方案的設計、執行、監督和評估，使男女都能平等受益，終止不平等的現象。最終目標是實現兩性平等。據上，台灣社會上兩性日趨平等，女性投入高科技產業的比例也逐年提高，故在國內工作滿意度上情況到底如何？雖然員工的工作滿意度，是影響組織績效的重要因素之一（Organ, 1977; Bernard & Ajay, 1991; Mannheim et al., 1997），但國內卻仍少見針對女性在工作滿意度上之現況調查、衡量及分析。再者，攸關以上，對於政府在訂定兩性工作平等、勞工等相關政策時的啟示又是什麼？故本研究亦欲探討職場性別公平度與工作滿意度之相關性。以上這些問題，在女性意識抬頭、女性的勞動參與率日漸提高的今日，實有必要深入了解。因此本研究主要為顯揚性別統計的重要性，以為消除性別歧視、提昇性別研究的水準、提供符合需求的政策計畫方案、及提高產業附加價值。

貳、研究目的

本研究主要目的是以國內三大科學工業園區中，雇用員工人數最多的新竹科學工業園區六大產業為例，以問卷調查的方式了解新竹科學工業園區之女性從業員工，在以下的研究主題上有何結論？

- 一、進行女性科技員工工作平等狀況調查以探究性別主流化趨勢及現狀。
- 二、進行女性科技員工工作滿意度現況調查。
- 三、探討其他人口統計變項如：年齡、教育程度、婚姻狀況、育兒狀況等，對女性科技員工工作滿意度的影響或差異性。
- 四、探討女性科技員工的職場工作平等度與工作滿意度之相關性。
- 五、探討女性科技員工職場工作不平等及工作滿意度差異之原因。

本研究並期待此研究結果有助對未來兩性科技工作平等相關政策的建立與推廣。

參、文獻探討

本研究首先概述高科技產業的工作性質，其次說明性別主流化、工作滿意度之定義、影響工作滿意度的因素、衡量工作滿意度的工具、以及性別平等政策現況等。

i. 高科技產業之工作特性

高科技產業的產品生命週期短、技術更新速度快、競爭激烈、講求創新等特色，使得高科技產業從業人員比起其他產業之從業員工要承受更大的工作壓力（胡佩怡，2007）。也由於高科技產業具有以上特性，高科技產業從業人員普遍存在工作時間較長的現象，因而難以兼顧家庭生活、與個人健康（唐瑛蔓，2000；胡佩怡，2007）。

ii. 性別主流化

「性別主流化」是推動一個社會達到性別平等的全球性策略之一。此概念的發展跟 1975 年聯合國在墨西哥市舉行的第二屆世界婦女會議中，宣布未來的十年為「婦女十年 (Decade for Women)」，責成各國全力推動婦女權益，有密切關係。在 1995 年北京舉辦的聯合國第四屆世界婦女會議中，與會者乃通過「北京行動宣言」，正式以「性別主流化」作為行動策略，要求各國將性別平等作為政策的主流（陳惠馨，2005）。此觀點強調政府以及其他的行動者，應該在所有的政策方案中，促進一積極的、可見的「性別主流化」觀點，如此一來才可能在決策之前準確的分析出所施行的政策方案，對男性／女性產生的影響（林芳玫，2001）。「性別主流化」最主要的希望，乃是透過政策性別化的推動與評估，全面改變政策的實質內涵，亦即提高婦女利益的實質代表。

與以往人們習慣的男女平等概念相比，「性別主流化」有如下特點：首先，「在對性別問題性質的認識上，強調性別問題的實質是社會問題。」涉及到政治、經濟、文化、社會的各面向，同時是男性和女性兩性的問題，沒有全社會的關注和行動，沒有男性的改變和參與，不可能從根本上解決性別平等問題。因此應防止把性別問題看成是單純的婦女問題，婦女組織的問題。第二，「在對實現性別平等途徑的認識上，強調把性別問題納入政府工作和社會發展宏觀決策的主流。」即把「性別主流化」作為社會發展戰略、貫穿社會發展全過程，國家和政府在任何領域、各個層面上的任何發展計畫，包括立法、政策或發展項目，都充分展現對社會性別議題的關注，通過改變社會政策、制度、法律、文化和社會環境，使女性和男性平等參與社會發展和受益（全國婦聯課題組，2005）。第三，在使用的工具和方法上，強調使用性別分析方法。認為在一定的社會性別機制下，所有的政策、法律、計畫、項目對男性和女性的影響是不同的，堅持用社會性別分析方法分析各項法律、政策、觀念和行為，提高現有制度和機制促進社會性別平等的能力。如果僅僅用過去和現今進行縱向比較的方法，展示婦女取得的社會進步；或用簡單描述的方法，把婦女本身當作問題，就容易把性別問題簡單化，難以發現解決性別問題的有效辦法（全國婦聯課題組，2005）。

iii. 工作滿意度

工作滿意度 (Job Satisfaction) 的概念源自於霍桑研究 (Hawthorne Studies)，該研究指出，工作者的情感影響其工作行為，而工作者之社會及心理因素才是決定工作滿意與生產力的主要因素。其後 Hoppock (1935) 發表「工作滿意度 (Job Satisfaction)」一書，首度提出工作滿意度的概念，認為工作滿意度乃是工作者心理及生理兩方面對環境因素的滿意感受，亦即工作者對工作情境的主觀反應（白景文，1997）。

員工教育程度的高低也有可能影響工作滿意度。邱繼智 (1995) 研究發現教育程度和工作滿意呈現正相關，教育程度愈高者，工作滿意程度愈高。但也有學者研究顯示不同的結果，如許士軍 (1977) 研究指出教育程度和工作滿意呈現負相關，認為可能是因為教育程度高者，渴望工作滿足有較高層次的需求，對工作的要求相對提高，因此較不易滿足。另外，也有其他學者研究發現教育程度與工作滿意無顯著相關（陳森壬、黃國隆，1982），陳佩汝 (2001)、陳傳宗 (2002) 與吳晨好 (2006) 亦指出員工之教育程度與工作滿意並沒有顯著差異。

由上述可知有關工作滿意度之實證研究所得的結果分歧不一，也許是因為研究時間、工具、方法、研究主題與資料分析的不同導致。綜合上述研究結果，本研究擬定影響工作

滿意度之個人統計因素為女性工作者的年齡、教育程度、婚姻狀況、育兒狀況、工作職級、服務年資、年所得等。

iv. 工作滿意度之衡量工具

工作滿意度是人們對工作環境的主觀反應，因此也是一種態度衡量的方法，從事實際的調查研究時，適合採用問卷方式進行測量。國外學者早在 1951 年起對於工作滿意度已發展出多種不同形式的量表，迄今已逾 50 年，其中有部分量表國內曾加以翻譯或修訂，並且逐漸被引用。

茲將較常使用之工作滿意度量表按照發展時間羅列如下：

- 一、 工作滿意度指數量表 (Index of Job Satisfaction, IJS)。
- 二、 明尼蘇達滿意度問卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)。
- 三、 工作說明量表 (Job Descriptive Index, JDI)。
- 四、 科學研究學會態度量表 (Science Research Associates Attitude Survey)。
- 五、 一般工作滿意量表 (General Job Satisfaction Scale, GJSS)。
- 六、 工作滿意調查量表 (Job Satisfaction Survey, JSS)。
- 七、 一般性工作量表 (Job in General Scale, JIG)。

v. 性別平等法令現況

國內自從解嚴之後，對於過去社會不平等所產生的議題開始在社會上形成一股力量，其中「性別平等」便是重要的社會運動之一。在這股運動的風潮之下開始探討阻礙性別平等參與社會的相關法規。

1974 年《勞工安全衛生法》(2002 年修正)，規範雇主不得使女工以及妊娠中或產後未滿 1 年之女工從事特定危險工作，保障女性職場安全；2002 年《兩性工作平等法》(2008 年修改為《性別工作平等法》)，除規定雇主對求職或受僱者之招募、甄試、進用等不得因性別而有差別待遇，第 4 章更明定職場母性保護機制，包含女性受僱者每月得請生理假一日；分娩前後應給予產假 8 星期；受僱者於其他配偶分娩時，有陪產假 3 日；任職 1 年後，於子女滿 3 歲前得申請育嬰留職停薪；此外，子女未滿 1 歲雇主應每日另給 30 分鐘哺乳時間 2 次等相關規定；1958 年《勞工保險條例》(2003 年修正)，規範生育給付相關規定；1984 年《勞動基準法》(2002 年修正)，保障童工、女工之工作權益，如工作時間、產假等，皆攸關女性重要工作權益；1992 年《就業服務法》(2007 年修正)，不得以「出生地、性傾向、年齡、婚姻」為由予以歧視，且為促進負擔家計婦女就業，必要時得發給津貼或補助金，且應提供職業訓練輔導再就業婦女等；2005 年《性騷擾防治法》(2006 年修正)，防治性騷擾及保護被害人之權益，以社會立法保障女性公共空間人身安全，其中明示受僱人數達 10 人以上應設立申訴管道，人數達 30 人以上應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示(台灣婦女年鑑 2006-2007, 2009)。

vi. 小結

從工作滿意度的文獻回顧可知，工作報酬、工作環境等有關工作本身的因素，以及員工本身的性別、教育程度、年齡等因素，都會影響對工作的滿意程度。國外已有不少研究證實兩性的工作滿意度確實存在差異，然而卻國內少有研究將焦點關注在女性從業人員之工作滿意度，尤其是高科技產業之從業婦女。高科技產業由於產品生命週期較短、技術更新速度快、強調創新，因此從業人員的工作時間普遍較長、壓力較大，從而容易影響員工的家庭生活與個人健康管理，這些是一些眾所皆知的概略性現象。至於國內高科技產業從業婦女的生態為何？本研究之主要目的即是以新竹科學園區之從業婦女為調查對象，透過便利抽樣方式建立國內高科技產業從業婦女之資料庫，並結合現行之性別平等政策加以檢討省思，以利於未來相關研究，並做為政府制定相關政策的參考依據。

肆、 研究方法

本研究旨在以新竹科學工業園區為例，探討職場性別公平與工作滿意度之各項議題及關係。為了達到以上研究目的，以下將說明本研究之研究架構、問卷設計、抽樣方法、統計方法與研究流程。

i. 研究架構

根據前述的文獻，建構出本研究的觀念性架構圖，如下圖 1 所示：

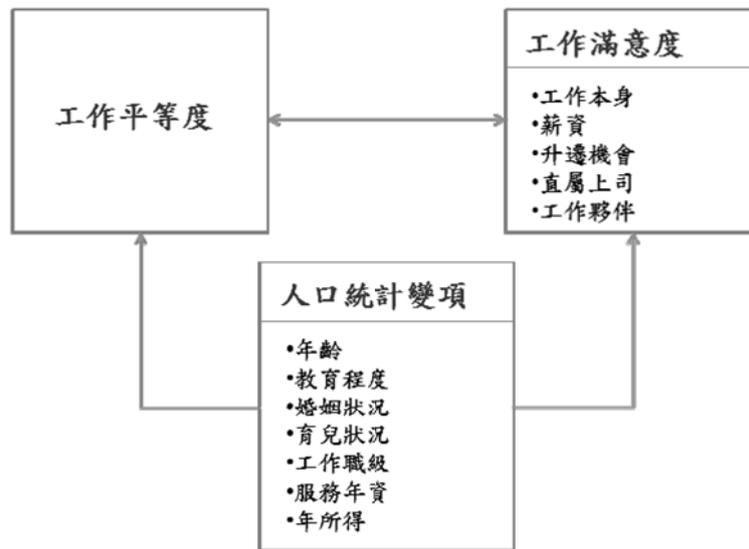


圖 1 本研究之觀念性架構圖

資料來源：本研究整理

如圖 1 所示，本研究最主要在探討不同人口統計變項之工作平等度與工作滿意度，以及工作平等度與工作滿意度之相關分析。

一、 人口統計變項之工作平等度

女性個人背景因素中，年齡、婚姻狀況、教育程度、服務年資、行業別、工作性質、之前職位兩項在兩性工作平等構面上並無明顯差別。但是與工作經驗有關的目前職位與服務年資兩項，在兩性工作平等構面上有顯著差異。尤以目前職位以主管職的女性，對於兩性工作平等感受深刻趨向絕對有幫助程度。主管的女性在職位升遷上，受到兩性工作平等的幫助歷經。從非主管到主管職位之流動經驗為多重因素的組合，其所反映的不只是其個人的心理狀況或個人史，也反映了其所處之社會結構 (游淑真，2008)。

因此本研究將要探討人口統計變項之工作平等度，是否會有所不同，而提出如下之假說。

H1：不同人口統計變項在工作平等度上有顯著差異

二、 人口統計變項之工作滿意度

許多研究均發現，人口統計特徵為影響工作滿意度的主要原因之一，Wexley & Yukl (1977)指出，年齡較大，人們會調整其對工作價值的看法，會了解本身的工作。因此，期望的工作環境和實際的工作環境差距會變小，差距愈小，則滿意的程度愈高。邱繼智 (1995) 研究發現年齡與工作滿足也是呈正相關；然而，但 Bilgic (1998) 的研究卻顯示出年齡愈高

者其工作滿足程度愈低。然而，陳清溪（1991）卻指出年齡與工作滿意度並沒有顯著差異。

婚姻狀況與工作滿意度的關係，許多學者也提出不同的研究結果。大多數研究顯示已婚者對工作滿意度高於未婚者（許士軍，1977），因為已婚者要維持家計，對工作要求較符合實際且生活較有安全感和安定的情緒，故對工作較容易滿足。而也有其他研究顯示已婚者和未婚者，對工作滿意並無顯著性差異（徐正光，1977），邱義隆（2002）與陳傳宗（2002）亦指出不同婚姻狀況者，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。

員工教育程度的高低也有可能會影響工作滿意度。邱繼智（1995）研究發現教育程度和工作滿意呈現正相關，教育程度愈高者，工作滿意程度愈高。但也有學者研究顯示不同的結果，如許士軍（1977）研究指出教育程度和工作滿意呈現負相關，認為可能是因為教育程度高者，渴望工作滿足有較高層次的需求，對工作的要求相對提高，因此較不易滿足。另外，也有其他學者研究發現教育程度與工作滿意無顯著相關（陳森壬、黃國隆，1982），陳佩汝（2001）、陳傳宗（2002）與吳晨妤（2006）亦指出員工之教育程度與工作滿意並沒有顯著差異。

陳聖芳（1999）研究發現工作者擔任行政職務不同，會影響工作滿意度，其中兼任行政職務的工作者滿意度較低。蔡淑苓（1989）研究發現兼任行政工作的工作者在滿意度上高於專職工作者，可能是因兼任行政者有更多機會參與園內決策，獲得激勵較多，故滿意度較高。

工作年資的長短也有可能對工作滿意度造成影響，如許士軍（1977）研究結果發現年資愈久其工作滿足愈高。此外，有學者發現年資和工作滿足呈現 U 字型相關（Herzberg, 1957），亦即剛進入組織時，滿足程度較高，進而對追求較高層次的需求而降低，工作數年後，隨著年齡增加，工作滿意度再呈現上升。然而，邱義隆（2002）卻指出年資的長短，在整體工作滿意度上，並沒有顯著差異。

許多研究發現待遇及福利與工作滿意有密切的關係。待遇福利愈合理，工作者滿意度愈高；相反地，待遇福利愈差，則其滿意度愈低。（蘇碧珠，1986；邱德懿，1987；蔡淑苓，1989；張美麗，1993）。在蔡淑苓（1989）與蘇碧珠（1986）的研究中，指出在各滿意因素中以待遇福利的滿意度最低。但是亦有研究顯示月薪與工作滿意度無顯著相關（何東墀、黃榮真，1994；許玉齡，1998）。

由上述可知有關工作滿意度之實證研究所得的結果分歧不一，也許是因為研究時間、工具、方法、研究主題與資料分析的不同導致。綜合上述研究結果，本研究擬定影響工作滿意度之個人統計因素為女性工作者的年齡、教育程度、婚姻狀況、育兒狀況、工作職級、服務年資、年所得等。而提出如下之假說。

H2：不同人口統計變項在工作滿意度上無顯著差異

三、工作平等度與工作滿意度之相關分析

根據Adams（1965）的公平理論認為，員工會認知他們從工作中所得到的結果（outcome）和他們所投入的付出（input）有關，然後會以投入—結果比率跟相關的其他人的投入—結果比率加以比較。如果比較之後，他們認為自己的比率與他人相當，就存在公平的狀態，他們會認知自己所處的處境是相當公平的，正義得以伸張。如果比較之後發覺不同，則存在不公平的狀態，他們會認為自己的酬償不足或是太多，然後會試圖改變其狀態。

公平理論能夠預測員工在於覺得工作報酬太多或太少時，他們會採取行動來維持公平的感覺。因此員工覺得是否公平，對於公司或組織來說即為重要，要保持一個具有激勵的生產力，公司或組織必須在部屬、員工之間保持一個相當平衡的誘因和獎賞。獎賞提升公平的感覺時，可以用以來培養對於工作的滿足和績效；反之，由獎賞引起不公平的感覺時，

會破壞重要的工作關係。所以，當分配獎賞時，公司或組織必須把員工比較負面的結果降到最低。(張振豪、廖紫柔，2004)。

採用玻璃天花板效應之理論以問卷調查 200 位女性經理人的胡肇惠(2004)，探討玻璃天花板認知程度與工作滿意應變數關聯性，由個人特徵的性別角色傾向、內外控性格與師徒關係，發現玻璃天花板認知程度愈低，工作滿意度愈高；玻璃天花板認知程度與性別角色等社會心理對工作滿意無顯著影響，但與師徒關係的心理支持功能對工作滿意影顯著影響，因此建議企業建立兩性平等的工作觀，以及建議女性經理人善用柔性特質，擁有影響力師傅，才能打破玻璃天花板障礙，並提升工作滿意度。

因此本研究將要探討工作平等度與工作滿意度之相互影響關係，而提出如下之假說。

H3：工作平等度與工作之滿意度有顯著關係

四、 女性職場不公平待遇及工作滿意度差異之原因探討

焦點團體訪談法或稱為焦點訪談法、團體深度訪談法是質性研究中，經常被使用到的一種研究方法。焦點團體訪談是一種將探討焦點環繞在單一論題以進行有組織的團體式討論 (Krueger, 1986)。Morgan (1997)指出，焦點團體能直接、即時的提供關於各個參與者之間相似或不同觀點與經驗的證據，與藉由個別訪談的陳述來獲致共同結論的方式不同。在應用上，焦點團體訪談法對於未知領域的調查，以及解釋發現皆有協助的作用 (Calder, 1977)。在經過上述新竹科學園區職場性別工作平等與工作滿意度調查，與描述性統計、單因子變異數、雙因子變異數將調查結果加以分析後，對於造成高科技產業職場性別不公平待遇與人口統計變項在工作滿意度上差異之原因，有必要深入詳加了解。而焦點團體座談可協助研究者發掘並解釋現象，故本研究將以焦點團體座談法，深入探討造成科技業女性職場不公平待遇及工作滿意度上差異之原因。

ii. 問卷設計

本研究所使用之問卷將包含三部分，第一部分為個人資本資料，包含：年齡、教育程度、婚姻狀況、育兒狀況等；第二部分為女性職場工作滿意度量表問卷；第三部分為女性職場工作平等度量表問卷。問卷在正式施測前，應先邀請學界及業界專家提供修改意見，使問項清晰易懂，並進行預試以確保所使用之問卷具備令人滿意的信度及效度，最後才正式發放問卷。

一、 個人基本資料

以人口之統計變量，如年齡、教育程度、婚姻狀況等作為資料收集與衡量。

二、 女性職場工作滿意度量表問卷

根據文獻探討的結果，本研究擬採用 Smith et al. (1969)所編製之 JDI 量表做為衡量工作滿意度之調查工具，以以下五個構面為研究標的：工作本身、薪資、升遷機會、直屬上司與工作夥伴。

三、 女性職場工作平等度量表問卷

為了解新竹科學工業園區之婦女職場工作平等之現況，本研究擬以行政院勞工委員會之「婦女就業概況及滿意度調查表」為基礎，邀請學界及業界專家提供意見加以修改，務使問卷之題項清晰易懂，並符合本研究目的所用。

iii. 抽樣方法

本研究擬以新竹科學工業園區之女性科技員工為研究對象。為了提高問卷之回收率，擬以「便利抽樣」進行問卷之發放與回收。

樣本選取以博、碩士在職專班學長姐為首要發放對象，進而以科學工業園區科學工業

同業公會網站註冊之廠商聯絡電話一一電訪，本研究問卷發放期間為 2009 年 7 月 1 日至 9 月 30 日止，總共發放 1000 份問卷，回收問卷為 308 份，扣除無效問卷 41 份，共計回收之有效問卷為 267 份。待完成問卷分析後，再由所有樣本中隨機抽樣 6 名受訪者參與焦點團體座談，以深探造成職場性別不公平及工作滿意度差異之原因。

iv. 統計方法

- 一、敘述性統計分析
- 二、信效度分析
- 三、單因子變異數分析
- 四、相關係數

第五節 研究流程

- 一、 確立研究目的
- 二、 文獻探討
- 三、 修訂問卷
- 四、 預試
- 五、 問卷發放
- 六、 問卷催收
- 七、 問卷資料分析
- 八、 焦點團體座談
- 九、 撰寫研究結論

伍、 結果與討論

第一節 研究結論

根據前述之研究目的，本研究獲致之研究貢獻與建議如下：

一、 不同人口統計變項在其工作平等度與滿意度上之差異情況。

經過蒐集、整理、分析本研究之回收問卷，人口統計變項對於工作平等度與滿意度之影響效用如表 1 所示：

表格 1 人口統計變項之分析結果

人口統計變項	影響構面	事後比較
年齡	薪資	• 20 歲至 29 歲之滿意度高於 30 歲至 39 歲
婚姻狀況	工作本身	• 未已婚之滿意度高於已婚
	工作夥伴	• 未已婚之滿意度高於已婚
工作職級	工作本身	• 非主管之滿意度高於主管
	薪資	• 非主管之滿意度高於主管
	工作滿意度	• 非主管之滿意度高於主管
	工作平等度	• 非主管之滿意度高於主管
服務年資	薪資	• 未滿 3 年之滿意度高於 7 年以上
年所得	薪資	• 40 萬以下之滿意度高於 80 萬-120 萬
		• 40 萬以下之滿意度高於 120 萬以上
		• 40 萬-80 萬之滿意度高於 80 萬-120 萬
		• 40 萬-80 萬之滿意度高於 120 萬以上

資料來源：本研究整理

在年齡方面，20 歲至 29 歲組對於「薪資」之滿意度高於 30 歲至 40 歲組。

分析以下可能原因：顯示若以薪資來看，年齡越大時，由於所需負擔之支出越多，期望之薪資即會越高，但由於公司之福利政策或升遷制度等無法滿足工作者之需求，故隨著年齡的增長，對於薪資的滿意度會越低。

建議企業可以訂定出明確的考績制度與定期的評核回饋制度，使科技從業工作者於職涯中有正確的薪資與福利之期待，當期待可以符合現況時，工作者將不會有錯誤之期待，亦不致使工作滿意度下降。

在婚姻狀況方面，未已婚組對於「工作本身」之滿意度高於已婚組、未已婚組對於「工作夥伴」之滿意度高於已婚組。

分析以下可能原因：顯示若以婚姻狀況來看，已婚者對於工作本身之可調適性較低，當有家庭、幼兒需要兼顧時，通常希望工作負擔較低，若公司分派之工作較繁重時即可能使已婚者工作滿意度降低。新竹科學工業園區中中作者多數為男性，當女性已婚或懷孕時可能會降低照顧、配合或容忍程度，因為相對的男性工作會因為女性的彈性調適而加重，此舉將可能造成女性工作者之工作滿意度降低。

建議企業可以允許女性工作者在懷孕期間以及子女年幼時調職，提供彈性之工作輪調，配合政府政策提供安胎假、產假、育嬰留職停薪等福利政策。提供友善之工作環境，當有女性工作者需要重新調配工作時，應該整個部門一起重新調整，避免因工作分配不均而造成女性工作者受到排擠等後果，以提高女性工作滿意度。

在工作職級方面，非主管組對於「工作本身」之滿意度高於主管組、非主管組對於「薪資」之滿意度高於主管組、非主管組對於「工作滿意度」之滿意度高於主管組、非主管組

對於「工作平等度」之滿意度高於主管組。

分析以下可能原因：顯示若以工作職級來看，當工作者為非主管時，只需處理份內的專業事項，當成為主管後，除了專業的工作內容之外，還需將上司交派的任務，透過他人之手來完成工作，位於上司與下屬之間的重要橋樑往往讓工作者背負極高工作壓力，往往讓工作者感到付出與薪資福利的回報不如預期，使得主管之工作滿意度低於非主管之工作者。

建議企業可以藉由教育訓練來提昇非主管工作者對於管理工作之能力；平日可將專案拆解成幾個小組來分頭進行，訓練部屬領導團隊的能力，一旦拔擢部屬為主管時，可以降低管理職帶來之衝擊，反而增加其成就感，提高工作滿意度。

在服務年資方面，未滿3年組對於「薪資」之滿意度高於7年以上。

分析以下可能原因：顯示若以服務年資來看，年資越大時，期望之薪資即會越高，但由於公司之福利政策或升遷制度等無法滿足工作者之需求，故隨著年資的增長，對於薪資的滿意度會越低。

建議企業可以訂定出明確的考績制度與定期的評核回饋制度，使科技從業工作者於職涯中有正確的薪資與福利之期待，當期待可以符合現況時，工作者將不會有錯誤之期待，以提高女性工作者工作滿意度。

在年所得方面，40萬以下組對於「薪資」之滿意度高於80萬-120萬組與120萬以上組、40萬-80萬組對於「薪資」之滿意度高於80萬-120萬組與120萬以上組。

分析以下可能原因：顯示若以年所得來看，年所得代表了工作能力的積累，當年所得越高時，工作能力已達到一定標準，但由於公司之福利政策或升遷制度等無法滿足工作者之需求，年所得越高者之滿意度越低。

建議企業可以訂定出明確的考績制度與定期的評核回饋制度，使科技從業工作者於職涯中有正確的薪資與福利之期待，當期待可以符合現況時，工作者將不會有錯誤之期待，以提高女性工作者工作滿意度。

因此，本研究假設 H1「不同人口統計變項在工作平等度上有顯著差異」與 H2「不同人口統計變項在工作滿意度上無顯著差異」獲得部份支持。

此結果提供以下相關建議於政府或企業：可重新檢視有關於年齡、婚姻狀況、工作職級、服務年資、年所得之法律或政策之條文規定，除了婚姻狀況之外，其餘四項人口統計變項均於薪資構面產生明顯之差異化，建議修訂性別平等之條文之外，更可進一步將薪資調整之評分方式、獎懲規定明文化，以求降低管理者之個人因素。

二、 性別工作平等度與滿意度之相關分析

經由相關係數分析，發現工作滿意度與工作平等度亦會相互影響，分析結果呈正相關，當工作滿意度越高時，則工作平等度越高；反之，當工作平等度越高時，工作滿意度亦越高。因此，支持本研究之假設 H3「工作平等度與工作之滿意度有顯著關係」。

員工之生產力來自於工作滿意度，為追求員工之工作滿意度，可藉由提昇工作平等度來間接達成，建議企業加強性別平等之教育訓練，並提供暢通之申訴管道，以改善企業文化。

三、 性別工作不平等待遇與工作滿意度差異之主要可能原因

本研究歸納出造成女性工作者工作不平等或不滿意的隱性原因有四，分別為傳統社會

期待、女性自身價值觀、獲得資訊度之難易度以及性別角色特質的分野。性別平等之提昇需從各面向著手，傳統社會期待與女性自身價值觀可仰賴教育的改善，當我們重新檢視社會所賦予女性的期待，是否使男性與女性處於不平等的競爭地位，期待與機會是相輔相成的，當社會期待女性相夫教子，女性工作者獲得升遷或委以重任的機會就會相對減少，建議社會角色需重新定義，並尋求家人的支持與協助，男性不一定只能於職場上有所成就，亦可將家庭之完滿當成自我實現之目標；反之，女性不一定只能將家庭視為自我目標之全部，亦可於職場上有所實現。

獲得資訊難易度以及自身專長的分野屬於先天條件的限制，較難於科技產業有所突破，建議自我分析之後，利用自己的優勢找尋適當的產業，並於企業中尋求良師指導，獲得其賞識與指導，當有晉升機會時，適時的推薦與提拔，更可避免一些不必要的迂迴與阻礙，將上述之威脅轉化為機會，於能發揮所長之領域實現自我。

本研究所獲致之研究結果，將可做為政府相關決策單位制訂勞工、女性、兩性平等相關政策，與產業界制訂相關人力資源策略之參考依據。

第二節 研究限制與建議

由於研究時間及人力之限制，本研究之樣本選取採用便利抽樣，在抽樣過程中難免會遭遇受訪者不能回答或是拒絕回答之反應偏差，而反應率太低則會降低所選取樣本之代表性，故對於未來研究之建議，可拉長研究時間、加強人力使用隨機抽樣之方法，以求樣本之代表性。

本研究之研究變項有限，建議後續之研究可進一步探討其他研究變項，包括研究中提到的隱性原因，可提供政府或產業界作為參考依據。

本研究以科學園區為標的，難免會有偏誤情形產生，建議可擴大研究範圍至其他產業，將不同之產業特性納入考量，以求政策制定之考慮更為周詳，對產業間之資源分配與政策制定更具整體性規劃。

參考文獻

- 白景文 (1997)。企業如何運用工作滿意度至人力資源的管理。人力發展月刊，118，2-3。
- 古永嘉 (2003)。企業研究方法，台北：華泰書局。
- 何東墀、黃榮真 (1994)。啟智教養機構教保人員工作壓力及其因應方式之研究。特殊教育學報，9，111-150。
- 財團法人婦女權益促進發展基金會 (2009)。台灣婦女年鑑 2006-2007。台北：曾中明。
- 全國婦聯課題組 (2005)。在 3+1 機制中提高社會性別主流化能力—什麼是社會性別主流化。中國婦運，9，14-37。
- 行政院勞工委員會 (2008)。勞動力概況。2008 年 11 月 1 日，取自 <http://statdb.cla.gov.tw/html/mon/22020.htm>
- 行政院勞工委員會 (2008)。婦女勞動統計 (97 年版)。2008 年 11 月 1 日，取自 <http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/97womanmenu.htm>
- 李宗陽 (2003)。網路購物之線上顧客關係維繫之實証研究。國立嘉義大學行銷與流通管理研究所碩士論文，未出版，嘉義。
- 吳明隆 (1998)，SPSS 統計應用實務，台北：松崗。
- 吳明隆、涂金堂 (2005)，SPSS 與統計應用分析，台北：五南圖書。
- 吳晨妤 (2006)。台北縣國小教師工作壓力與工作滿意之研究。台北市立教育大學社會科教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 林芳玫 (2001)。性別主流化—促進婦女權益的新思維。社區發展季刊，101，29-41。
- 周文賢 (2004)。多變量統計分析，台北：智勝書局。
- 邱繼智 (1995)。組織結構與個人屬性差異對知覺工作特性及工作滿足的影響。國立台北商專學報，46，125-165。
- 邱義隆 (2002)。台灣中部地區國民小學特殊班教師工作滿意度之研究。載於特殊教育論文集(頁 93-108)。台中市，台中師範學院。
- 邱德懿 (1987)。兒童福利人員工作滿足極其相關因素之探討-以台北市托兒所教保人員為例。文化大學兒童福利研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 邱皓政 (2006)。量化研究與統計分析。台北：五南。
- 科學工業園區管理局 (2008)。員工年齡性別及教育程度人數統計。2008 年 11 月 1 日，取自 <http://www.sipa.gov.tw/WEB/Jsp/Page/index.jsp?thisRootID=1069>
- 科學工業園區管理局 (2008)。園區事業分類統計。2008 年 11 月 1 日，取自 <http://www.sipa.gov.tw/WEB/Jsp/Page/index.jsp?thisRootID=1067>
- 胡佩怡 (2007)。高科技產業從業人員過勞實證研究。台北：經濟部智慧財產局。
- 胡肇惠 (2004)。台灣企業女性經理人玻璃天花板認知程度與其工作滿足關聯性之研究。私立中原大學企業管理研究所碩士論文，未出版，中壢市。
- 唐瑛蔓 (2000)。「我把我的靈魂賣給了工作」—竹科半導體產業工程師生活風格探討。國立清華大學社會學研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 張振豪、廖紫柔 (2004)。探討薪酬制度與公平理論對工作投入之影響—以台灣地區飯店員工為例。『管理思維與實務』學術研討會論文集 (頁 829-848)。
- 許士軍 (1977)。工作滿足、個人特徵與組織氣候—文獻探討與實證研究。國立政治大學學

- 報，35，13-56。
- 許玉齡（1998）。桃竹地區幼稚園園長領導措施與教師工作滿意度之相關研究。新竹師院學報，11，281-299。
- 陳佩汝（2001）。台北地區托兒所保育人員工作壓力與工作滿意度之研究。國立臺灣師範大學家政教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 陳惠馨（2005）。性別主流化課程大綱。2008年12月26日，取自
http://www3.nccu.edu.tw/~hschen/course/gendermain_streaming/gendermai
- 陳清溪（1991）。國民小學啟智班教師工作滿意及工作士氣之調查研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 陳森壬、黃國隆（1982）。員工個人屬性、需求層次、工作特性與工作滿足之關係。管理評論，1，13-38。
- 陳順宇（2000）。多變量分析。台北，華泰書局。
- 陳傳宗（2002）。國民小學總務主任角色壓力與工作滿意關係之研究—以桃園縣、台北縣為例。國立台北師範學院國民教育所碩士論文，未出版，台北市。
- 陳聖芳（1999）。台東地區國小教師工作壓力與工作滿意度之研究。國立台東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台東縣。
- 張美麗（1993）。影響幼兒教師工作滿意之因素探討。國立台中師範學院幼兒教育年刊，6，69-94。
- 黃曉玲（1999）。女性就業與勞動法令。論文發表於台中市立文化中心主辦之「第四屆全國婦女國是會議」，台中。
- 游淑真（2008）。臺北市女性就業環境之兩性工作平等研究。東吳大學社會學系碩士在職專班碩士論文，未出版，台北市。
- 楊婉瑩（2004）。比較婦女政策機構之研究。台北：行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。
- 熊祥林（1978）。明尼蘇他滿意問卷研究。國立政治大學學報，37-38，123-147。
- 蔡淑苓（1989）。幼稚園園長領導型式與教師工作滿意之關係。國立台灣師範大學家政教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 邊裕淵（1985）。婦女勞動對經濟發展之貢獻—台灣之實證研究。論文發表於國立台灣大學人口研究中心主辦之「婦女在國家發展過程中的角色」研討會，台北。
- 蘇碧珠（1986）。托兒所保育員工作滿足之研究—台中市、嘉義縣公私立托兒所保育員為例。東海大學社會工作研究所碩士論文，未出版，台北市。
- Bernard, J. J. & Ajay, K. K. (1991). Supervisory feedback: alternative types and their impact on salespeople's performance and satisfaction. *Journal of Marketing Research*, 28, 190-201.
- Bilgic, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristic of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132, 549-557.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1973). *SRA Attitude Survey*. Chicago: Science Research Associates.
- Calder, B. J. (1977). Focus groups and the nature of qualitative marketing research. *Journal of Marketing Research*, 14, 353-364.

- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D. & Warr, P. B. (1981). *The Experience of Work*. New York: Academic Press.
- Cribbin, J. J. (1972). *Effective Managerial Leadership*. New York: American Management Association, Inc.
- Davis, H. (1977). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (5th ed). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1976). *Personnel Management: Modern Concepts and Techniques*. Virginia: Reston Publishing Company, Inc.
- Futrell, C. M. (1979). Measurement of salespeople's job satisfaction: Convergent and discriminant validity of corresponding INDSALES and Job Descriptive Index scales. *Journal of Marketing Research*, 16(4), 594-597.
- Gallin, R. S. (1984). The entry of Chinese women into the rural labor force: a case study from Taiwan. *Signs*, 9(3), 383-398.
- Golembiewski, R. T. & Yeager, S. J. (1978) Testing the applicability of the JDI to various demographic groupings. *Academy of Management Journal*, 21(3), 514-519.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Herzberg, F. (1957). *Job attitude: review of research and opinion*. Pittsburgh: Psychology Service of Pittsburgh.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Happer & Row.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. T. & Paul, K. B. (1989). Constitution of a job in general scale: a comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Krueger, R. A. (1986). Focus groups: a helpful technique for agricultural educators. *The Visitor*, 73(7), 1-4.
- Locke, E. A. (1973). Satisfaction and dissatisfaction among white collar and blue collar employees. *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job diagnostic survey*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Mannheim, B., Baruch, Y. & Tal, J. (1997). Alternative Models for Antecedents and Outcomes of Work Centrality and Job Satisfaction of High Tech Personnel. *Human Relations*, 50, 1537-1562.
- McCormick, E. J. & Tiffin, J. (1974). *Industrial Psychology*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research*. California: Sage Publications.
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction causes performance hypothesis. *Academy of Management Review*, 2, 46-53.
- Porter, A. (1973). The factorial structure of modernity: empirical replications and a critique. *American Journal of Sociology*, 79(1), 15-44.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. III. (1968). *Managerial Attitude & Performance Homewood*. Illinois: Dorsey Press.

- Price, J. L. (1972). *Handbook of Organization Measurement*. Lexington, MA: Health & Company.
- Seashore, S. E. & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction and their correlations. *American Behavior & Scientists*, 18, 346.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- UN (1997). *Gender Mainstreaming*. New York: United Nations.
- Valenzi, E. & Dessler, G. (1978). Relationships of leader behavior, subordinate role ambiguity and subordinate job satisfaction, *Academy of Management Journal*, 21, 671-8.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. M. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wexley, K. N. & Yukl, G. A. (1977). *Organizational behavior and personnel psychology*. Homewood: Richard D. Irwin, Inc.
- Yeager, S. J. (1981). Dimensionality of the job descriptive index. *Academy of Management Journal*, 24(1), 205-212.

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：林亭汝		計畫編號：98-2629-M-009-001-					
計畫名稱：科技從業婦女之工作平等與滿意度研究							
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	
		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 （本國籍）	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%		
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		章/本
	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>本研究所獲致之研究結果，將可做為政府相關決策單位制訂勞工、女性、兩性平等相關政策，與產業界制訂相關人力資源策略之參考依據。</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）

本研究所獲致之研究結果，將可做為政府相關決策單位制訂勞工、女性、兩性平等相關政策，與產業界制訂相關人力資源策略之參考依據。

