

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 職場婦女組織行為之彙總研究及職場婦女研究中心之成立 (I) 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型  
計畫編號：NSC 98-2410-H-415-015-  
執行期間：98年08月01日至99年07月31日  
執行單位：國立嘉義大學企業管理學系

計畫主持人：吳美連

報告附件：出席國際會議研究心得報告及發表論文

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 99年10月27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

(計畫名稱)

職場婦女組織行為之彙總研究及職場婦女研究中心之成立

計畫類別：個別型計畫 整合型計畫

計畫編號：NSC 98 - 2410 - H - 415 - 015 -

執行期間：98年8月01日至99年7月31日

執行機構及系所：國立嘉義大學企業管理學系

計畫主持人：吳美連

共同主持人：李粵強、白如玲

計畫參與人員：莊文隆、溫淑戀、尤乃幼、鄭筱瑜

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10月23日

# 職場婦女組織行為之彙總研究及職場婦女研究中心之成立 The Meta Research on Organizational Behavior of Female Workers and the Establishment of the Research Center for Women at Work

\*\*\*\*\* (因為第二年的經費申請被認為不符合性別與科技研究的類別，沒有獲得補助，所以此計畫只執行前半部分，後面職場婦女研究中心成立部分就沒有進行。此結案報告乃針對第一年部分作結案)

## 中文

女性就業與職場行為的理論與實務是為「女性研究」中的重要主題，在先進國家已成為一學科領域。國內相關研究在質與量已有實質的成績，然女性與男性在就業及職場行為上的差異，會隨大環境而改變，其問題之複雜性應從整合及系統的觀點一窺其究，方知不足之處。本計畫的具體目的為嘗試將有關影響職場婦女工作行為的研究作一分類與回顧，以描繪現今國內職場婦女研究領域的全貌。資料搜集從 1989 至 2009，共得約 184 篇期刊及博碩士論文。由觀點分類時，研究群無法用已定之觀點分的其他項有 103 篇，這些大都是從經濟學及社會學觀點為主題的探討，例如家庭角色與家庭滿意度，因此可見與職場婦女相關的研究過去大都以上述兩個學科為主要探討，所以沒有辦法歸類於本研究從管理角度所設定之觀點。在可歸類的論文當中，以職涯發展觀點最多、其次為領導觀點，其中情緒相關及師徒相關的觀點則沒有任何研究是針對職場婦女來進行研究。在研究類型上以實證型的 153 篇占大多數，此可能是因為本研究捨去最初以期刊論文為主的搜尋，增加了博碩士論文的關係。以切入點而言，則以個體角度切入為最多。本研究應用定性之方式，回顧並評述職場婦女組織行為的研究，提出職場婦女組織行為研究之命題與未來方向，以提供後續學者發展未來之研究主題及相關政策制定之參考。

## ABSTRACT

This research project attempts to construct a taxonomy and literature review toward research on female organizational behavior in Taiwan. Specifically, this project is a meta-research that integrates results of studies on working women in Taiwan. The two dimensions used in the taxonomy are (1) the classification of working women including labor workers, managers, professionals, female copreneurs, and entrepreneurs; and (2) focus and categories of studies. We estimate that there were about 200 to 300 journal papers, books, and theses on female workers published in Taiwan since 1988. These publications would be included in our meta-research to validate the empirical results of related studies on female workers.

## 一、前言

國家經濟的成長和社會的進步，有賴於優秀勞動力的投入。隨著平等意識的抬頭，教育普及，社會、經濟、產業結構改變，及資訊發展，高教育水準的女性人口不但大幅增加，同時大量投入就業市場，使台灣女性勞動平均參與率從 1980 年的 39.20% 提升到 2007 年的 49.35%，

且擁有大專以上學歷者佔 64.71%，略低於男性的 70.36%（行政院主計處，2007）。然而勞動結構雖然改變，但國內對於女性的傳統觀念，似乎並沒有因此而具有顯著轉變，社會仍受傳統的「男主外、女主內」、「男強女卑」、及「女人無法勝任男人的工作」等的刻板印象影響，女性在職場上受到許多有形或無形的限制。例如，資料顯示，台灣企業管理階層的女性比例只有 15%，全世界排名 61，其中身居高階管理職的女性，雖無官方統計資料，但可推論應該很低(胡肇慧，2004)。

當台灣的產業型態由製造導向轉移至服務導向時，經營典範不再是以傳統的「勞力」為優勢，而是以「腦力」為主。女性憑著對市場、行銷、服務、顧客想法的高敏銳度，以及設身處地與關懷別人的特質，在掌握顧客需求及顧客心理致勝的時代，是為商場上的絕佳優勢。怡富資產管理大中華區基金行銷總監宋文琪即指出：「在服務業如果是女性擁有專業知識、能力，反而更有優勢」(陳一珊、關振萱，2003)。然而針對職場現況的相關探討中發現，我國就業市場仍存在下列現象(陳思如，1993；徐瑤佩，1994；焦星鎧，1999；蕭奕慧，2000)：(1) 婦女勞動力參與率比較歐美日國家而言，仍然為低；(2) 職業隔離現象仍相當明顯；(3) 男女薪資差異比例仍存在；(4) 婚、育對女性就業與工作行為仍有負面影響。是故，雖然台灣女性勞動力的資源與素質日益提高，但職場與就業環境因素仍存在許多對女性不利的因素，致使女性勞動者因家庭或其他因素，降低其就業意願或喪失與男性競爭的動力，也因此相較於其他工業先進國家，台灣 2007 年的 49.35% 之女性勞動參與率仍有約 10 個百分點的落差。

女性就業及工作行為受到性別的影響，在國內組織行為的相關研究中也證實。例如，女性雖然在生產力(吳能基，2006)及創新能力(吳雪華，2005；莊文玲，2007)上與男性沒有顯著差異，但在缺勤率(張木斌，1997)或其他相關的結果變項上，例如組織承諾度(許文敏，2004；賴明政，2005)、工作-家庭衝突(劉雅惠，2001)、薪資(陳嘉陽，1985)與昇遷滿意度則與男性不同。另外，女性的領導(周惠莉，2003；王雅蘭，2005)、溝通(鄭進丁，1990；胡佳雯，2008)或衝突管理(徐雅玲，2008；張淵智，2008)的行為也被證實與男性有別。

女性就業與職場行為的理論與實務是為「女性研究」中的重要主題，在先進國家已成為一學科領域。在國內也有諸多社會學、社會心理學或勞工心理學研究者投入，從政策、社會或經濟面來探討女性就業或組織行為所遭遇的各種議題，在質與量上已有實質的成績。然女性與男性在就業及職場行為的差異，會隨著環境而改變，其問題之複雜性應從整合及系統的觀點一窺其究，方知不足之處。因為從事經濟行為的女性基本上就可分為本質不同的幾個族群，例如佔女性從業人員最大比例的基層女性員工 (Female Employees)、日漸增多的女性醫師、會計師或律師等專業人士 (Female Professionals)、打破玻璃天花板的企業女性經理人 (Female Managers)、自行創業的女性企業家 (Female Entrepreneurs)、或身兼公司與家庭管理的企業老闆娘(頭家娘 Female Copreneurs)，她們皆是本計畫所定義的「職場婦女」(Female Workers or Working Women)。不同本質的婦女在職場上所面臨的困難與關切的議題是否會有所不同？過去相關的研究結果對瞭解職場婦女的組織行為是否有一致性的結論？有那些問題是學者尚未發現或觸及的？職場女性組織行為研究概念的一般化、可信度、研究樣本的規模與正確性和分析單位是否已有較聚斂的看法？在研究的主題、方向、觀點、與切入點是否有別於其他女性問題的探討？簡言之，過去二十年來，國內在婦女工作行為的瞭解有多少？有甚麼一致性具體的結論？有那些是很重要卻沒有被探討的議題？值得深究。

## 二、研究目的

根據上述的研究背景與動機，本計畫嘗試將有關職場婦女工作行為的研究作一分類與回顧，以描繪現今國內職場婦女研究領域的全貌。我們應用定性之方式，回顧並評述婦女就業及組織行為的研究，提出職場婦女組織行為研究之命題，以提供後續學者發展未來之研究主題及政府制定相關婦女工作的公共政策之參考。

## 三、研究方法及進行步驟

本計畫首先將以分類研究的方式，把過去與職場婦女的相關研究以兩個準則予以分類與整理，再在有足夠文獻的類別中定義變數及關鍵字，並確定列入分析的準則，再做編碼、分析及解釋。

本研究分類的準則有二：(一)以職場婦女主體為分類：包括基層勞工、主管、專業、創業家、及頭家娘，(二)以研究觀點、類型及切入點為分類：包括：1.組織行為如領導與性別、玻璃天花板之議題、職場性騷擾、性別角色及特徵、工作-家庭衝突、師徒關係等；2.研究類型屬於描述、回顧、實證或比較性研究；3.研究之切入點屬於個體、人際、或組織，多元角度或單一角度等。

進行步驟流程說明之。

- (1) 定義與確定研究範圍：根據前節所述，本研究定義「職場婦女」為任何從事相關經濟活動的成年女性，歸類為女性基層勞工(藍領、白領)、主管(低、中、高階)、專業(有證照之職業如醫師、律師、會計師)、企業家(參與創業或獨自創業之女性)、頭家娘(參與家族企業經營之女性)。而「職場婦女研究」則是任何有關職場婦女之學術研究結果、期刊論文或專書等，由於 TSSCI 制實施較晚，所以文獻之選定並不以此為標準，但由於研討會論文之客觀性、成熟度和同儕互評度較低，所以在彙總分析時不予以納入。範圍則界定在1989 後至研究計畫執行期間的出版物為對象(約20 年)。
- (2) 資料搜集：在確定研究範圍後，就開始搜集所需要的初級研究文獻。
- (3) 進行分類、整理與分析：整合針對相同性質的研究結果，找出一般結論。做法是利用定性或敘述性方法將文獻重點加以摘要，分類後再彙總，比較初級研究的結果，並找出共通的結論。
- (4) 根據上述分類彙總的結果，建立命題以提供後續研究之主題或方向。

## 四、研究結果

### (一)文獻歸類

本計畫針對相關職場婦女議題的研究結果予以說明之，並將本研究所查詢的國內文獻摘要如下，清單請參考附錄一(所搜尋之參考文獻)。本研究共計搜尋 1989-2009 年相關研究 184 篇，其中刊登於期刊者 29 篇，博士論文 12 篇，碩士論文 143 篇。根據這個數量，碩士論文的量相當可觀，但能改寫成可發表的期刊論文卻相對少，此點似乎可看出國內碩士論文的泛濫及品質程度。

再者，本研究群五位包括主持人、兩位共同主持人、兩為博士級助理分別就這 182 篇論文

根據本研究所制定的分類法則，根據每篇論文的摘要與關鍵詞分別予以分類。然後對照五個人的分類，再用主觀討論方式予以重新歸類，基本上因為分類準則明確的關係，所以五位分類的差異並不大，表一乃是本研究群分類的根據準則及分類結果。分類結果因為把作者及年份放進表中，形成一個大表，所以本研究將之置於附錄一，請參考附錄一之分類結果詳表。附錄二則為詳細的文獻清單(但包括有本論文之其他參考文獻，所以數字是 229 篇)。

表一 國內與職場婦女研究相關文獻之分類結果 (1989-2009)

研究主體 研究切入點、類型	基層員工	主管	專業人士	企業家	頭家娘	總計
<b>觀點</b>						
領導		9	3			13
溝通	1		1			2
工作-家庭衝突	5		2			7
情緒管理						
玻璃天花板	3	1	1	2		7
師徒關係						
中小企業頭家娘					3	3
職涯發展與規劃	10	4	4	1		19
其他	103	7	16	8		134
<b>類型</b>						
描述	10		2			12
實證	95	18	18	9	3	152
回顧	4			1		5
比較	14	3	5	1		23
<b>切入點</b>						
個體	59	14	15	7		97
人際	5		1			6
組織	4	1	2	1		8
單一角度	17	1	1		2	21
多元角度	37	5	6	3	1	52
<b>總計</b>	<b>122</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>184</b>

根據表一的分類結果，可發現由觀點分類時，研究群無法用已定之觀點分的其他項有 103

篇，大都是從經濟學及社會學觀點為主題的探討，例如家庭角色與家庭滿意度，因此可見與職場婦女相關的研究過去大都以上述兩個學科為主要探討，所以沒有辦法歸類於本研究從管理角度所設定之觀點。在可歸類的論文當中，以職涯發展觀點最多、其次為領導觀點，其中情緒相關及師徒相關的觀點則沒有任何研究是針對職場婦女來進行研究。

在研究類型上以實證型的 153 篇占大多數，此可能是因為本研究捨去最初以期刊論文為主的搜尋，增加了博碩士論文的關係。以切入點而言，則以個體角度切入為最多。

## (二) 相關研究主題之摘要說明與初步之命題發展

### 1. 女性主管的領導:

有些學者(Eagly & Johnson, 1990) 曾以性別與領導風格的議題作有系統的調查與研究，發現女性會以人際關係導向為主，而男性則屬於任務導向，另一項實證研究則發現女性領導者的管理方式多屬於民主式，以參與式工作型態為主軸，而男性領導者則以直接和專權的管理方式為主(周惠莉，2003)。在性別與領導者評價的研究中，則發現女性領導者的負面評價明顯高於男性領導者，可能原因是女性佔據原本屬於男性高階管理者的位置，所以她必須採取男性領導者的專制作風，而為了彌補負面評價所帶來的不利，女性領導者必須加倍的努力工作，以得到部屬的認同和組織中的優勢，如薪資所得的增加或職位的晉升(Van Engen & Leeden, 2001)。Cantor 和 Bernay 在 1992 年發行的「Women in Power, The Secrets of Leadership」一書中曾論述到，女性若想在男性所主導的領域出頭天，簡直是難上加難，但如果女性真的想要與男性並駕齊驅，則必須? 到下列方程式所具備的條件:

$$\text{Leadership ( 領導 )} = \text{Competen Self(自身的能力)} + \text{Creative Aggression (創造性積極)} + \text{Woman Power(女人的力量)}$$

其中自身的能力指的是有堅強的意志和排除障礙的能力；創造積極則包括進取心和勇於表達自己的意見；而女人的力量就是將女性和男性的特質兼容並蓄。

以兩篇論文為例，黃月桂(2001)以內外控取向、成就動機研究服務業女性經理人的領導才能，發現內控傾向愈高者其領導績效愈好。黃仲天(2004)以陸軍女性軍官領導行為及其問題之研究(為一篇質性研究，女性軍官在家長式領導方式上有不同的作法。其不同包含不會刻意採行專權作風、貶抑部屬、因人而異的權變領導模式。基於以上簡單討論，我們發展命題如下:

**命題一：女性的領導風格或行為與男性領導有差異，且此差異的強度會受到女性人格特質或性別角色態度的影響。**

### 2. 女性與工作-家庭衝突:

在探討婦女參與勞動對「家庭」的影響部份，呂玉瑕(1992)結論為：1) 傳統父系社會的角色規範比婦女就業因素更有效的支配家庭內的角色與權力結構；2) 無論妻子是否工作，丈夫投入家務的時間並沒有差別。在以儒家倫理為主要影響的社會結構中，傳統父權體制(patriarchy)所塑造的角色規範與社會地位，對於婦女的社會情境仍發生相當具有支配力的影響。學者高承恕(民 88 年)在其「頭家娘」專書中也提到頭家娘的家庭生活領域(私領域)與經濟生活領域(公領域)兩場域中角色定位的困難性，更進一步證實了在台灣獨特的社會經濟體制下，社會已經存在

著「男為主，女為附」、「男主外，女主內」、「男性是理性，女性是感性」的文化心態。我們認為探討台灣企業員工的工作—家庭衝突應將此特有之文化心態納入考量。

國外在工作家庭衝突的研究頗為豐碩。近年來，研究多採用 Kahn 等人 (1964)的觀點，以角色理論來闡述工作-家庭衝突，且同意 Greenhaus 以及 Beutell (1985: 77) 對工作-家庭衝突的定義：「一種角色間衝突的形式，來自工作與家庭領域的角色壓力在某些方面是互不相容的。」當工作-家庭是相牴觸且結果是衝突時，大部分的研究都顯示工作-家庭衝突對在工作上或者是工作外皆會產生負面效果，包括較差的工作績效 ( Frone et al., 1997; Kossek et al., 2001 )、流動率(occupational turnover) ( Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001 )、曠職行為(nonattendance behavior)( Frone et al., 1996 )工作倦怠(burnout)( Kossek & Ozeki, 1998 )、離職傾向(intentions to quit) ( Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003 )，以及在工作、家庭及組織上乃呈現較低的滿足感 ( Netemeyer et al., 1996 )。由此可知，工作-家庭衝突對於個人與組織所帶來的負面結果，亦顯示出國外人力資源管理研究領域對於工作-家庭衝突的重視。同樣地，國內在工作家庭衝突的研究也是相當豐碩。但以女性為主要調查對象的論文則有 7 篇。基於上述簡短討論，我們提出下列命題：

**命題 2: 職場女性的工作-家庭衝突的本質及衝突結果與男性有差異。**

### 3. 女性與師徒關係:

國內有關職場師徒關係的研究至今還算豐富，但沒有特定以女性為主要對象的調查，且發表於期刊的論文並不多，以吳美連與劉筱寧(2001);吳美連(2005);吳美連、蔡明洋、張振傑與莊文隆(2007);Wu and Chang(2009)為主。而目前在博碩士論文的蒐集中約為 25 篇，主題大多探討師徒功能的前因後果，對象則包含一般業界員工 ( 例如王萬里，1992；詹瑜蕙，2000；李全福，2001；劉筱寧，2001；高美琴，2002；曾慧珍，2003；林俊宏，2003；卓筱淇，2003；滕慧敏，2003；吳美連，2005 )、稅務人員 ( 楊登伍，2004 )、公關業員工 ( 石航驊，2004 )、金融業人員 ( 林佳暖，2005；黃瓊玉，2005 )、輔導教師 ( 李倩鈺，2002 ) 及研究所學生 ( 何明恕，2003；吳美連，2007 )。

師徒關係(mentoring)在員工昇遷、獎酬與職涯滿足上，在國內已被上述研究證實為重要的影響因素。而此種關係對日益增多的女性企業員工而言，尤其重要。因為在許多傳統以男性為主的職業，女性比較可能在薪資與升遷的機會上要低於做同樣工作的男性 (Dreher & Ash, 1990; Dreher & Cox, 1996; Ragins & Scandura, 1994)。國外許多與女性相關的研究顯示，師徒關係是讓女性職能進步的重要因素之一(Morrison & Glinow, 1990；Hunt & Michael, 1983；Mainiero, 1994)；而 Noe(1988)特別指出，在師徒關係的心理支持功能中，女性比男性獲得較多利益。另外 Burke 與 McKeen 也指出，女性主管認為他們從師父身上得到較多的職能發展與心理功能的支持 (Burke & McKeen, 1997)。相反地，也有許多研究顯示，女性認為師徒關係對其本身而言，是很難達成任何助益的，而且與男性相比，她們較難獲得到或進入師徒的關係 (Ragins,1989；Ragins & Cotton, 1999；Walsh & Borkowski, 1999；Sosik & Godshalk, 2000)，原因可能在於玻璃天花板或是有限權力的刻板印象所致。另外有些研究無法驗證性別與師徒關係結果的關聯性 (Dreher & Ash, 1990；Ragins & McFarlin, 1990; Ensher & Murphy, 1997)。國內針對女性師徒經

驗的探討似乎不足，目前我們知道的是吳美蓮(2002)針對企業組織實施正式師徒制的員工調查，發現女性徒弟從同性師父身上得到的心理支持功能比從異性師父多，且與異質師徒組合相比，同質師徒關係中之徒弟認知得到較多師徒功能中的角色模範功能(Ragins & McFarlin, 1990)；而女性師父則較少有能力提供男徒弟職能發展方面的師徒功能(Ragins, 1997)。

但基於上述簡短討論，我們提出下列命題：

**命題 3: 師徒經驗有助於各種類型的職場婦女的工作績效及職涯發展。**

#### 4. 中小企業頭家娘

台灣的企業大部分屬於中小型企業，其中，頭家娘所扮演的角色舉足輕重。呂玉瑕(2001)研究發現老闆娘的地位是家庭企業的經濟策略運作的結果，而且老闆娘的決策地位也是性別建構的結果；在小型企業的家庭經濟策略下，藉著日常生活的權力過程、工作上的互動以及個人對社會規範的認知，夫妻的性別認同及決策地位逐漸被建構，而相互影響。呂玉瑕(2006)指出，家庭企業的生產組織、家庭組織、勞動市場及人力資本因素會影響家庭企業女主人的勞動參與選擇。呂玉瑕(2009)研究發現，家庭企業的妻子的就業選擇機制，符合存活策略的預期，而不符合流動策略的假設預期，肯定存活經濟策略對於小型家庭企業已婚女性就業選擇機制的解釋力。

但基於上述簡短討論，我們提出下列命題：

**命題 4: 中小企業頭家娘的經營投入程度與其個人因素及企業生命週期有關。**

#### 5. 女性的職涯發展與規劃

現今社會中許多女性需同時兼顧工作與家庭，為了讓工作得以延續，女性的職涯發展可說是一重要的議題。本研究摘要文獻如下：

何委娥(1992)以台北市社會福利機構中的已婚女性工作人員為研究對象，發現生涯發展變項中的正向生涯感受及生涯探索行為對家庭生活滿意度具有預測力。鍾瑞娥(1994)針對已婚婦女的就業意願與就業模式的研究發現，影響婦女就業決定的因素中，經濟因素為重要的影響變項，其次為個人因素。何雅娟(2001)以臺北市政府女性員工為研究對象，發現臺北市政府女性員工對繼續教育具有強烈的需求性。邱筱琪(2003)探討女性大學學生事務行政人員生涯發展，研究發現影響生涯發展的助力為女性關懷特質，較男性適合擔任學生事務工作，且女性角色受到保護與體恤。翟筱梅(2003)以女性公務員為對象，研究發現女性公務員對於終身學習的需求相當高。鐘珠蓮(2003)探討高科產業技女性從業人員生涯發展之影響因素，發現家庭支持、個人興趣、價值觀念、工作壓力、同儕關係、工作回饋及工作滿意度對於女性生涯發展具有一定程度之影響。施如蕙(2007)有關職業婦女的研究發現，職業婦女之工作-家庭衝突、工作倦怠與失業危機認知有正向的關係，且職業婦女之專業能力、工作滿足與失業危機認知有負向的關係。王碧琦(2009)以從事壽險業務員的二度就業婦女為研究對象，發現二度就業婦女的工作價值觀與生涯發展有顯著相關，且工作價值觀對生涯發展有部份預測力。

王麗淳(2005)以旅館女性管理者為研究對象，發現國際觀光旅館的客房部的女性工作者在聘用招募、工作分派、升遷、薪資上多處於不利的工作處境。此外，其職涯發展深受個人與社會因素的影響。江旻珊(2005)研究發現台北市國際觀光旅館有工作性別區分化與職業性別隔離的現象。嚴振農(2010)的研究發現，女性校長的職業生涯較男性校長多了生涯規劃、家事照護責任、學校同仁對女性校長領導能力的偏見、以及社區家長對女性校長辦學能力存疑等四個層面的困境。

卓韋瑩(2004)針對國小已婚女性教師的研究發現，原生家庭與婚姻家庭影響國小已婚女性教師的生涯發展極大。林素玉(2010)以國小已婚女性教師為研究對象，發現在父權的體制下，為了維繫父權認同男性的基本特質，即使女性有優秀的能力也不被認同，已婚女性教師想要順利的走向專業發展的道路，處處受限。

卓佳慧(2010)真對微型創業女性生涯發展歷程的研究發現：(1) 微型創業女性在創業前對其行業均有初步的認識，自己亦具備一些投入該行業的專業知能。(2) 微型創業女性在創業初期遇到困難時，均採取積極的態度去解決。(3) 創業對研究參與者的轉變是增加自我肯定，從工作中獲得成就感。(4) 在經歷創業後重要事件的洗鍊後，微型創業女性更加熱愛自己當初選擇創業的行業，並會持續經營。但基於上述討論，我們提出下列命題：

**命題 5: 職場女性職涯發展仍受到父權因素或社會因素的影響。**

## 五、結論

本計畫的目的乃針對職場婦女的組織行為相關文獻進行分類與回顧，包括實證性、理論性和描述性研究，遍搜(exhaust)國內在此領域之研究成果(包括 TSSCI 論文及博碩士論文)，經過整理、摘要、分析，描繪國內目前對婦女在工作與組織行為上的研究現況，並發展未來研究的命題與方向嘗試為國內目前對職場婦女研究的結果有較清楚的輪廓，並為未來後續研究提出命題(propositions)與方向。這種努力有助於學術研究領域在質與量上的整合與延續，也有助於國內產官學在兩性工作平等的重視與研究能接軌於國際社群。

研究結果共完成約 184 篇與職場婦女研究相關文獻。國內過去與職場婦女的相關研究較侷限於經濟與社會的觀點，內容與組織之經營管理比較無關。而本研究整理以期刊為主要的研究結論，篇數少且主題紛雜，因此沒有進行原本設定的彙總分析，改用質性關鍵詞分類的方法，此乃本計畫沒有達成的部分。再者，本計畫在搜尋博碩士論文時，以國內的商學相關研究所、勞研所、社會所或社工所為主，可能其他所也有與職場婦女相關的研究，此乃本計畫的限制。

綜言之，國內過去與職場婦女的相關研究能在期刊上發表的數量很少，表示大多數的博碩士論文的品質沒有達到改寫的水準，本計畫建議國內研究者在此領域的努力有待加強。最後本計畫彙整出五大方向為：(一) 女性領導風格及本質與男性領導的差異研究；(二) 女性師徒關係的本質與結果；(三) 女性的工作-家庭衝突的本質及衝突結果；(四) 職場女性職涯發展仍受到父權因素或社會因素的影響；(五) 中小企業頭家娘經營管理投入程度之內涵。



## 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：

因為第二年的經費申請被認為不符合性別與科技研究的類別，所以此計畫只執行前半部分，後面職場婦女研究中心成立部分就沒有進行。此結案報告乃針對第一年部分作結案。又因刊登期刊的論文只有 29 篇，篇數少且主題紛雜，因此沒有進行原本設定的彙總分析，改用質性關鍵詞分類的方法，此乃本計畫沒有達成的部分

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）

本計畫的目的乃針對職場婦女的組織行為相關文獻進行分類與回顧，包括實證性、理論性和描述性研究，遍搜(exhaust)國內在此領域之研究成果(包括 TSSCI 論文及博碩士論文)，經過整理、摘要、分析，描繪國內目前對婦女在工作與組織行為上的研究現況，並發展未來研究的命題與方向嘗試為國內目前對職場婦女研究的結果有較清楚的輪廓，並為未來後續研究提出命題(propositions)與方向。這種努力有助於學術研究領域在質與量上的整合與延續，也有助於國內產官學在兩性工作平等的重視與研究能接軌於國際社群。

研究結果共完成約 184 篇與職場婦女研究相關文獻。綜言之，國內過去與職場婦女的相關研究能在期刊上發表的數量很少，表示大多數的博碩士論文的品質沒有達到改寫的水準，本計畫建議國內研究者在此領域的努力有待加強。最後本計畫彙整出五大方向為：（一）女性領導風格及本質與男性領導的差異研究；（二）女性師徒關係的本質與結果；（三）女性的工作-家庭衝突的本質及衝突結果；（四）職場女性職涯發展仍受到父權因素或社會因素的影響；（五）中小企業頭家娘經營管理投入程度之內涵。

# 國科會補助專題研究計畫項下出席國際學術會議心得報告

日期：99 年 4 月 14 日

計畫編號	NSC 98 - 2410 - H - 415 - 015 -		
計畫名稱	<b>職場婦女組織行為之彙總研究及職場婦女研究中心之成立(I)</b> <b>The Meta Research on Organizational Behavior of Female Workers and the Establishment of the Research Center for Women at Work (I)</b>		
出國人員姓名	吳美連	服務機構及職稱	國立嘉義大學企業管理學系副教授
會議時間	99 年 4 月 6 日至 99 年 4 月 10 日	會議地點	Reno, U.S.A.

會議名稱	(中文) 西方決策科學機構第 39 屆年會 (英文) the Thirty Ninth Annual Meeting of WDSI
發表論文題目	(中文) 金融服務人員價值偏好與職業道德知覺關聯性之研究-以臺灣某金融控股公司為例 (英文) Value Preferences and Occupational Ethical Attitudes for Financial Specialists – Evidence from a Taiwanese Financial Institution

## 一、參加會議經過

決策科學會(Decision Sciences Institute)是一個將近 60 年，與商學相關的國際性學術機

構,其底下分為西方、西南、亞太等地區性分支,總部與各分部之學術活動頻繁,西方決策科學會每年舉辦一次國際學術研討會,包括美西、亞太及紐澳各國之學者參與,總部則是每兩年舉辦一次學術會議。本人隸屬 WDSI 會員,曾多次 DSI 總會及 WDSI 分會兩機構之論文發表,並擔任過 session 的主持人。此次論文是屬於 regular session 的發表,歸類在 Organizational Behavior 下。DSI 並有兩本 SSCI 的期刊: Journal of Business and Management(JBM), Decision Sciences, 本人也擔任過 JBM 的論文審查委員。

2010 年、5 天 4 夜的學術會議在美國內華達州靠近雷諾的太浩湖一處渡假旅館舉行,共約 230 篇論文,由 300 多位作者及共同作者完成,這些作者從世界各地前來。這次應我指導的碩士生的要求,我帶了四位 MBA 碩二的學生一起參會,但因為他們自費前往,所以為了省錢沒有註冊大會。沒繳交註冊費而進入會場,我認為是不倫理的,所以只叫學生在會場四周有書商展覽處走走。

每篇發表的論文皆經過兩位匿名評審的審查通過,分成 Accounting, Business Law and Ethics, Business Policy and Strategy, Consumer Behavior and Marketing Mix, Entrepreneurship & New Ventures, Finance, Global Business, Innovative Education, Internet & E-Business, Management & Organizational Behavior, Management Information Systems, Management of Quality, Management Science & Quantitative Methods, Marketing Management & Strategies, Organizational Communication, Production & Operations Management, Public Policy & Non-Profit Organizations, Service Management & ERP, Small Business, Supply Chain Management 等主題。

## 二、與會心得

與會中的討論與建議,提供我在研究上的幾個檢討,茲簡單敘述如下:

1. 有幾位與會者對此議題很有興趣，因我強調可以當作金融人員晉昇或聘任工具的同時性效度測驗(concurrent validity)。有位印度學者認為若真的能用在金融業那貢獻就會很大。另一位紐西蘭來的學者表示，希望能看到此文改寫投稿 SSCI 期刊。
2. 發表的論文雖然與國科會研究案沒有關係(研究案尚在進行中,所以很難用半成品來投稿參加國際學術會議),但勉強與我在約十年前進行關於企業社會責任的國科會計畫有關。
3. 因為我的 session 是排在大會最後一天，我那個 session 的聽眾不多，主持人解釋說很多人都跑去滑雪去了。

**三、 考察參觀活動(無是項活動者省略): 無參觀活動**

#### **四、 建議**

我的同行 MBA 學生跟我說，他們同學跟其指導教授去國外參加 conference, 指導教授都要他們上台做 presentation,然後若有聽眾問問題，他們都事先準備好一個回答的版本，說事後再用 e-mail 回答，因為反正聽不懂英文在問甚麼。我聽到更扯的是，有位同學單獨去參加國外 conference,老師也沒有隨行。我認為這樣的現象很不好，若國科會同仁有注意到，應予以多更正。我認為的原因：

- (1) 很多是老師註冊，學生沒有註冊，然後由學生報告。雖說讓學生有練習英文的機會，但碩士生終究不是博士生，對其他予會的國外學者，親自報告說明並回答問題，是不公平的，也是不倫理、不尊重別人的（因為通常註冊費都很貴，臺灣學者與學生不應貪這種便宜）。
- (2) 如上所言，碩士生不是博士生，很多不會再深造唸博士，這種經驗對他們的幫助不

大。何況很多學術會議會另行有「博士生論文發表」的特別 session,我認為應該尊重其他學者，不要由學生代打。

(3)太多這種情形發生的話，國際學術會議的舉辦者會對臺灣的學者產生一種刻板印象，我認為不好。

## 五、 攜回資料名稱及內容

1. 會議註冊費收據一份
2. 會議論文集之 CD 一份
3. 會議大會主席引言及論文報告目錄(schedule and program)
4. 決策科學會(Decision Science Institute)出版之當期期刊: Business and Management 一本
5. 明年 2011 會議在美國 Oregon 的 Portland 的相關介紹

## 六、 其他

## 【附錄一】 國內職場婦女相關研究

研究主體 研究切入點、類型	基層員工	主管	專業人士	企業家	頭家娘
觀點					
領導		蔡春英(1995)、黃麗蓉(1996)、袁曉彥(2002)、林致璋(2003)、李秀娟(2004)、劉麗美(2004)、郭彩霞(2005)、吳珮菁(2006)、曾懿慧(2006)	楊陳傑(2005)		
溝通	林文婷(1998)		江婉如(2002)		
工作-家庭衝突	莊淑芳(1993)、張國書(1998)、簡文吟(1998)、林上清(1999)、陳亦盈(2006)		吳美連(1998)、溫金豐與崔來意(2001)		
情緒管理					
玻璃天花板	洪雅蕙(1996)、林靜茹(2001)、廖捐惠(2010)	陳玉玲(1990)	葛惠敏(2005)	劉德芳與黃義俊(2007)	
師徒關係					
中小企業頭家娘					呂玉瑕(2001)、呂玉瑕(2006)、呂玉瑕(2009)
職涯發展與規劃	何委娥(1992)、鍾瑞娥(1994)、孫敬坤(1998)、何雅娟(2001)、劉光第(2001)、邱筱琪(2003)、翟筱梅(2003)、鐘珠蓮(2003)、施如蕙(2007)、王碧琦(2009)	陳佳雲(2004)、王麗淳(2005)、江旻珊(2005)、嚴振農(2010)	梁慶瑞(1991)、卓韋瑩(2004)、吳淑敏(2004)、劉筱惠(2005)、林素玉(2010)	卓佳慧(2010)	
其他	Lin(1989)、郭璿灑(1989)、黃萱(1989)、陳圳忠(1989)、鄭忍嬌(1989)、陳	黃慧姿(1995)、蕭博仁(2001)、李宜芳(2004)、陳怡雯(2004)、詹玉瑛	李貴花(1990)、葉莉萍(1992)、蔣明珍(1992)、邱書璇(1993)、黃志宜	黃慧姿(1995)、呂純純、吳美連與賈文靜(1997)、郭玉霜(2004)、李玲梅(2005)、	

	<p>凱倫 (1990)、陳麗蘭 (1990)、許伶慧(1991)、許淑秋 (1991)、曹立傑 (1991)、井敏珠(1992)、林旺福 (1992)、許雅琛 (1992)、陳小薇(1992)、黃翠瑛 (1992)、潘素秋 (1992)、陳思如(1993)、陳鳳至 (1993)、曾長麗 (1993)、陳彥蕙(1994)、劉則孝 (1994)、方小萍 (1995)、邱忠榮(1995)、李雪麗 (1995)、林淑華 (1995)、張瑛蘭(1995)、許玉環 (1995)、王立文 (1996)、李金開(1996)、洪毓甞 (1996)、郭宗岳 (1996)、張菊芬(1996)、陳一龍 (1996)、陳姿秀 (1996)、陳雅雯(1996)、陳曉穎 (1996)、楊靜利 (1996)、蔡曉琪(1996)、李適因(1997)、吳美連、賈文靜與呂純純(1997)、林玉靖 (1997)、高月霞與陳仕偉 (1997)、黃英忠與黃瓊慧 (1997)、劉錦添與江錫九 (1997)、梁淑卿(1997)、蔡騰芳 (1997)、賴信真 (1997)、羅雅琴(1997)、王幸君 (1998)、李佩娟 (1998)、呂翠玲(1998)、沈</p>	<p>(2004)、蕭尤雯(2004)、黃英忠、陳淑玲、施智婷與童冠燁(2005)</p>	<p>(1993)、黃馨儀(1999)、王百合 (2003)、李瑤曾 (2004)、杜素豪(2004)、許政琪 (2004)、林雅容 (2005)、陳慧芳(2006)、李雅棻 (2009)、呂佩玲 (2009)、蘇旭妍(2009)、黃曉嵐(2010)</p>	<p>呂玉瑕 (2005)、林如玲 (2006)、林姹君(2006)、林姹君與李淑容(2007)、陳雯萍(2010)</p>	
--	---	---	---	--	--

	<p>湘湘(1998)、賴彥如(1998)、蕭百娟(1998)、戴芝苓(1998)、王麗容(1999)、吳君泰(1999)、葉桑如(1999)、楊逸晴(1999)、朱志華(2001)、江盈誼(2001)、伊慶春與簡文吟(2001)、陳雅嫻(2001)、李瑩芝(2002)、呂姍代(2002)、沈季蓮(2002)、周芬姿(2002)、洪逸涵(2002)、陳建志(2002)、陳雅雯(2002)、葉孟峰(2002)、蘇佩青(2002)、李京兒(2003)、余秀雲(2003)、莊靜宜(2003)、黃庭芳(2003)、梁家楨(2003)、林佳(2004)、林婉如(2004)、吳麗明(2004)、洪品蕤(2004)、陳彩鳳(2004)、彭桂枝(2004)、楊泳華(2004)、李彥樺(2005)、林佩含(2005)、洪季庭(2005)、梁翠真(2005)、林千惠(2006)、黃士怡(2006)、黃秀香(2006)、謝佩如(2006)、林津如(2007)、陳芝萍(2007)、林淑卿(2008)、張心怡(2008)、楊凱茹(2008)、楊筱芸(2008)、王偉權(2009)、王璇(2009)、</p>				
--	--	--	--	--	--

	吳宗倚(2009)、黃于倫(2010)、曾貴惠(2010)				
類型					
描述	陳鳳至(1993)、郭宗岳(1996)、陳雅雯(1996)、沈湘湘(1998)、林文婷(1998)、賴彥如(1998)、林上清(1999)、余秀雲(2003)、莊靜宜(2003)、楊泳華(2004)		李瑤曾(2004)、許政琪(2004)		
實證	黃萱(1989)、郭瓊灑(1989)、鄭忍嬌(1989)、陳凱倫(1990)、陳麗蘭(1990)、許伶慧(1991)、井敏珠(1992)、何委娥(1992)、林旺福(1992)、許雅琛(1992)、黃翠瑛(1992)、陳思如(1993)、曾長麗(1993)、陳彥蕙(1994)、劉則孝(1994)、鍾瑞娥(1994)、方小萍(1995)、李雪麗(1995)、邱忠榮(1995)、林淑華(1995)、許玉環(1995)、張瑛蘭(1995)、王立文(1996)、李金開(1996)、洪雅蕙(1996)、陳一龍(1996)、陳姿秀(1996)、陳曉穎(1996)、張菊芬(1996)、楊靜利(1996)、李適因(1997)、吳美連、賈文靜與呂純純(1997)、林玉靖	陳玉玲(1990)、黃麗蓉(1996)、袁曉彥(2002)、林致璋(2003)、李秀娟(2004)、李宜芳(2004)、陳怡雯(2004)、陳佳雲(2004)、詹玉瑛(2004)、劉麗美(2004)、蕭尤雯(2004)、王麗淳(2005)、江旻珊(2005)、郭彩霞(2005)、黃英忠、陳淑玲、施智婷與童冠燁(2005)、吳珮菁(2006)、曾懿慧(2006)、嚴振農(2010)	李貴花(1990)、梁慶瑞(1991)、葉莉萍(1992)、邱書璇(1993)、黃志宜(1993)、吳美連(1998)、溫金豐與崔來意(2001)、江婉如(2002)、王百合(2003)、卓韋瑩(2004)、吳淑敏(2004)、林雅容(2005)、葛惠敏(2005)、楊陳傑(2005)、劉筱惠(2005)、陳慧芳(2006)、呂佩玲(2009)、李雅棻(2009)、林素玉(2010)、黃曉嵐(2010)	呂純純、吳美連與賈文靜(1997)、郭玉霜(2004)、李玲梅(2005)、林如玲(2006)、林姹君(2006)、林姹君與李淑容(2007)、劉德芳與黃義俊(2007)、卓佳慧(2010)、陳雯萍(2010)	呂玉瑕(2001)、呂玉瑕(2006)、呂玉瑕(2009)

(1997)、高月霞與陳仕偉  
(1997)、黃英忠與黃瓊慧  
(1997)、梁淑卿(1997)、劉  
錦添與江錫九(1997)、蔡騰  
芳(1997)、羅雅琴(1997)、  
王幸君(1998)、呂翠玲  
(1998)、李佩娟(1998)、孫  
敬坤(1998)、簡文吟  
(1998)、王麗容(1999)、楊  
逸晴(1999)、江盈誼  
(2001)、伊慶春與簡文吟  
(2001)、朱志華(2001)、何  
雅娟(2001)、林靜茹  
(2001)、陳雅嫻(2001)、劉  
光第(2001)、李瑩芝  
(2002)、呂嫻代(2002)、沈  
季蓮(2002)、周芬姿  
(2002)、洪逸涵(2002)、陳  
雅雯(2002)、葉孟峰  
(2002)、蘇佩青(2002)、邱  
筱琪(2003)、李京兒  
(2003)、黃庭芳(2003)、梁  
家禎(2003)、翟筱梅  
(2003)、鐘珠蓮(2003)、吳  
麗明(2004)、林佳(2004)、  
林婉如(2004)、洪品蕙  
(2004)、陳彩鳳(2004)、李  
彥樺(2005)、林佩含  
(2005)、洪季庭(2005)、梁  
翠真(2005)、林千惠  
(2006)、陳亦盈(2006)、黃  
士怡(2006)、黃秀香

	(2006)、謝佩如(2006)、林津如(2007)、施如蕙(2007)、陳芝萍(2007)、林淑卿(2008)、張心怡(2008)、楊筱芸(2008)、楊凱茹(2008)、王偉權(2009)、王碧琦(2009)、王璇(2009)、吳宗倚(2009)、黃于倫(2010)、廖捐惠(2010)				
回顧	許淑秋(1991)、曹立傑(1991)、潘素秋(1992)、賴信真(1997)			呂玉瑕(2005)	
比較	Lin(1989)、陳圳忠(1989)、陳小薇(1992)、莊淑芳(1993)、洪毓甦(1996)、蔡曉琪(1996)、張國書(1998)、戴芝苓(1998)、蕭百娟(1998)、吳君泰(1999)、葉桑如(1999)、陳建志(2002)、彭桂枝(2004)、曾貴惠(2010)	黃慧姿(1995)、蔡春英(1995)、蕭博仁(2001)	蔣明珍(1992)、黃馨儀(1999)、杜素豪(2004)、蘇旭妍(2009)	黃慧姿(1995)	
切入點					
個體	郭瓊灩(1989)、黃萱(1989)、鄭忍嬌(1989)、陳凱倫(1990)、陳麗蘭(1990)、井敏珠(1992)、林旺福(1992)、陳小薇(1992)、劉則孝(1994)、鍾瑞娥(1994)、方小萍(1995)、李雪麗(1995)、邱忠榮(1995)、林淑華	陳玉玲(1990)、黃麗蓉(1996)、林致璋(2003)、李宜芳(2004)、陳怡雯(2004)、陳佳雲(2004)、詹玉瑛(2004)、劉麗美(2004)、蕭尤雯(2004)、江旻珊(2005)、郭彩霞(2005)、黃英忠、陳淑玲、施智婷與童冠燁(2005)、吳	梁慶瑞(1991)、蔣明珍(1992)、邱書璇(1993)、黃志宜(1993)、吳美連(1998)、江婉如(2002)、杜素豪(2004)、吳淑敏(2004)、卓韋瑩(2004)、楊陳傑(2005)、劉筱惠(2005)、陳慧芳(2006)、李雅棻(2009)、呂佩玲	李玲梅(2005)、林如玲(2006)、林姹君(2006)、林姹君與李淑容(2007)、劉德芳與黃義俊(2007)、卓佳慧(2010)、陳雯萍(2010)	

	(1995)、許玉環(1995)、王立文(1996)、洪毓牲(1996)、陳一龍(1996)、陳姿秀(1996)、蔡曉琪(1996)、林玉靖(1997)、高月霞與陳仕偉(1997)、黃英忠與黃瓊慧(1997)、劉錦添與江錫九(1997)、羅雅琴(1997)、王幸君(1998)、李佩娟(1998)、呂翠玲(1998)、林文婷(1998)、戴芝苓(1998)、蕭百娟(1998)、何雅娟(2001)、劉光第(2001)、呂姍代(2002)、沈季蓮(2002)、李瑩芝(2002)、陳雅雯(2002)、李京兒(2003)、梁家禎(2003)、翟筱梅(2003)、鐘珠蓮(2003)、吳麗明(2004)、林佳(2004)、林婉如(2004)、洪品蕤(2004)、林嫻含(2005)、洪季庭(2005)、梁翠真(2005)、黃士怡(2006)、謝佩如(2006)、林津如(2007)、陳芝萍(2007)、林淑卿(2008)、楊凱茹(2008)、王偉權(2009)、王碧琦(2009)、王璇(2009)、吳宗倚(2009)、黃于倫(2010)	珮菁(2006)、嚴振農(2010)	(2009)、林素玉(2010)、黃曉嵐(2010)		
人際	莊淑芳(1993)、張菊芬		溫金豐與崔來意(2001)		

	(1996)、梁淑卿(1997)、林千惠(2006)、陳亦盈(2006)				
組織	陳思如(1993)、李金開(1996)、朱志華(2001)、洪逸涵(2002)	衷曉彥(2002)	李瑤曾(2004)、許政琪(2004)	呂純純、吳美連與賈文靜(1997)	
單一角度	Lin(1989)、陳圳忠(1989)、許伶慧(1991)、陳鳳至(1993)、陳雅雯(1996)、陳曉穎(1996)、楊靜利(1996)、李適因(1997)、蔡騰芳(1997)、沈湘湘(1998)、吳君泰(1999)、葉桑如(1999)、陳雅嫻(2001)、陳建志(2002)、蘇嫻青(2002)、張心怡(2008)、楊筱芸(2008)	曾懿慧(2006)	蘇旭妍(2009)		呂玉瑕(2006)、呂玉瑕(2009)
多元角度	許淑秋(1991)、曹立傑(1991)、何委娥(1992)、許雅琛(1992)、黃翠瑛(1992)、潘素秋(1992)、曾長麗(1993)、陳彥蕙(1994)、張瑛蘭(1995)、洪雅蕙(1996)、郭宗岳(1996)、吳美連、賈文靜與呂純純(1997)、賴信真(1997)、孫敬坤(1998)、張國書(1998)、賴彥如(1998)、簡文吟(1998)、王麗容(1999)、林上清(1999)、楊逸晴(1999)、江盈誼(2001)、伊慶春與簡文吟(2001)、林靜茹(2001)、	黃慧姿(1995)、蔡春英(1995)、蕭博仁(2001)、李秀娟(2004)、王麗淳(2005)	李貴花(1990)、葉莉萍(1992)、黃馨儀(1999)、王百合(2003)、林雅容(2005)、葛惠敏(2005)	黃慧姿(1995)、郭玉霜(2004)、呂玉瑕(2005)	呂玉瑕(2001)

	周芬姿(2002)、葉孟峰(2002)、余秀雲(2003)、邱筱琪(2003)、黃庭芳(2003)、莊靜宜(2003)、陳彩鳳(2004)、彭桂枝(2004)、楊泳華(2004)、李彥樺(2005)、黃秀香(2006)、施如蕙(2007)、曾貴惠(2010)、廖捐惠(2010)				
--	---	--	--	--	--

## 【附錄二】 所搜尋的文獻資料

1. 王立文 (1996), 「在台菲籍女性勞工之工作滿意與海外適應-以兩顯示器製造廠之外勞為例」, 大同工學院事業經營學系碩士論文。
2. 王百合 (2003), 「高雄縣市已婚女性代課教師不連續就業之歷程探究」, 國立高雄師範大學性別教育研究所碩士論文。
3. 王秉均 (1994), 臺灣中小企業之發展個案暨論文發表會人力資源管理組總結報告, 國立政治大學。
4. 王幸君 (1998), 「婦女參與部分時間工作之決定因素與全日-部分工時工資差異之分析」, 中國文化大學經濟學研究所碩士論文。
5. 王偉權 (2009), 「台灣新移民婦女之基礎教育對在台適應性與就業能力影響之研究」, 嶺東科技大學國際企業研究所碩士論文。
6. 王雅蘭 (2005), 「性別, 領導風格, 領導效能與LMX關係之研究」, 國立雲林科技大學應用外語研究所碩士論文。
7. 王萬里 (1992), 師徒經驗與事業成就間關係之研究, 輔仁大學管理學研究所碩士論文。
8. 王碧琦 (2009), 「二度就業婦女工作價值觀對生涯發展影響之探討 - 以壽險業務員為例」, 南台科技大學技職教育與人力資源發展研究所碩士論文。
9. 王璇 (2009), 「中年已婚職業婦女之生活壓力及其因應方式」, 國立政治大學心理學研究所碩士論文。
10. 王麗容 (1999), 「婦女二度就業之檢視與政策建議」, 社會政策與社會工作學刊, 第3卷第2期, 頁181-226。
11. 王麗淳 (2005), 「女性旅館管理者的工作處境及其職涯發展影響因素之探討-以國際觀光旅館客房部為例」, 國立臺灣師範大學人類發展與家庭研究所碩士論文。
12. 井敏珠 (1992), 「已婚職業婦女生活壓力與因應策略、社會支持之研究」, 國立政治大學教育研究所博士論文。
13. 方小萍 (1995), 「臺灣大型會計師事務所女性從業人員人格特質之研究」, 國立臺灣大學會計學研究所碩士論文。
14. 石航驊 (2004), 「師徒功能、組織承諾、專業承諾對離職傾向影響之探討 - 以台灣地區公關產業為例」, 國立中山大學傳播管理研究所碩士論文。
15. 朱志華 (2001), 「台灣地區已婚婦女薪資與就業間斷關係之研究」, 中國文化大學經濟學研究所碩士論文。
16. 伊慶春、簡文吟 (2001), 「已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協」, 台灣社會學, 第1期, 頁149-182。
17. 江旻珊 (2005), 「國際觀光旅館女性經理人之職涯發展阻礙因素研究」, 銘傳大學觀光研究所碩士班碩士論文。
18. 江盈誼 (2001), 「女性與工會--以某航空公司空勤部門為例」, 國立臺灣大學社會學研究所碩士論文。
19. 江婉如 (2002), 「飄浮的蒲公英 - 女性領隊於職場中的角色扮演與溝通方式之研究」, 南華大學傳播管理學系碩士論文。
20. 邱忠榮 (1995), 「臺灣地區歷年工作報酬分配與職業有偶婦女的邊際影響」, 人文及社會科學集刊, 第7卷第1期, 頁65-100。
21. 邱書璇 (1993), 「已婚職業婦女之社會支持、內外控取向與壓力適應方式之研究」, 文化大學家政學系碩士論文。

22. 邱筱琪 (2003), 「高等教育中的沉默耕耘者 女性大學學生事務行政人員生涯發展之質性探究」, 國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文。
23. 李全福 (2001), 「師父的個人特質、組織情境因素對師徒功能影響之研究」, 中原大學企業管理研究所碩士論文。
24. 李金開 (1996), 「從鉅觀面看女性勞動參與和性別角色態度之研究」, 東吳大學社會學系碩士論文。
25. 李佩娟 (1998), 「已婚職業婦女家計負擔角色及其影響因素之研究」, 國立台灣師範大學家政教育學系碩士論文。
26. 李京兒 (2003), 「中國就業女性地位的變化：廈門經濟特區台資企業已婚女性勞工之研究」, 國立臺灣大學國家發展研究所博士論文。
27. 李宜芳 (2004), 「國小女性行政主管參與休閒現況及學習需求之研究--以雲嘉地區為例」, 國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。
28. 李秀娟 (2004), 「基督教會組織中的女性領導與溝通」, 世新大學傳播研究所碩士論文。
29. 李彥樺 (2005), 「二度就業婦女之社會網絡初探 以台中縣市為例」, 國立中正大學勞工所碩士論文。
30. 李玲梅 (2005), 「女性創業家特質與風格之研究」, 嶺東技術學院國際企業研究所碩士論文。
31. 李倩鈺 (2002), 「教育實習中實習輔導教師與實習教師師徒關係之探討」, 國立台東師範學院教育研究所博士論文。
32. 李雪麗 (1995), 「已婚職業婦女角色衝突、組織承諾與離職意願關係之研究」, 國立師範大學家政教育學系碩士論文。
33. 李貴花 (1990), 「從成年初期、中期探討台北地區雙生涯婦女之心理壓力與工作、婚姻及休閒間的適應」, 中國文化大學家政學研究所碩士論文。
34. 李雅棻 (2009), 「臺北市立國中女性教師時間管理之調查研究」, 國立臺灣師範大學工業教育學系在職進修碩士班碩士論文。
35. 李適因 (1997), 「婦女就業中斷現象與薪資關係之實證研究」, 國立清華大學經濟學系碩士論文。
36. 李瑤曾 (2004), 「環境變動與人力政策對組織女性人力成長之影響 - 以我國女性軍、士官為例」, 國防管理學院國防財務資源研究所碩士論文。
37. 李瑩芝 (2002), 「看不見的勞動--1940-1960 年台灣女性勞工的生命歷程、家戶動力與僱傭策略」, 東海大學社會學系碩士論文。
38. 杜素豪 (2004), 「A Comparison of Labor Time Estimates between Diaries and Direct Questions: An Example of Married Women in the Flower Production Industry」, 台灣社會學刊, 第 33 期, 頁 201-237。
39. 沈季蓮 (2002), 「年輕女性的成長經驗與性別意識的形成歷程--以職場中的性別對待為入口」, 輔仁大學心理學系碩士論文。
40. 沈湘湘 (1998), 「中國大陸婦女教育與就業問題之研究」, 國立政治大學東亞研究所碩士論文。
41. 何明恕 (2003), 「師徒功能認知對大學研究生學習成效影響之研究」, 中原大學企業管理學系碩士論文。
42. 何素娥 (1992), 「臺北市已婚職業婦女生涯發展與工作滿意度、生活滿意度之相關研究--以社會福利機構人員為例」, 東吳大學社會學研究所碩士論文。
43. 何雅娟 (2001), 「臺北市政府女性員工參與繼續教育需求之研究」, 中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文。
44. 吳君泰 (1999), 「所得稅申報制度變動對已婚婦女勞動供給之影響」, 國立政治大學財政研究所碩士論文。
45. 吳宗倚 (2009), 「親子同住對已婚婦女勞動參與關係之研究」, 國立暨南國際大學經濟學系碩士論文。
46. 吳美連(1998), 「高成就婦女的身心特徵、壓力知覺與工作-家庭衝突之探討」, 中原學報, 第 26 卷第 2 期, 頁 1-10。

47. 吳美連 (2002),「師徒關係對女性主管之工作適應、昇遷及薪資滿意度影響之研究」,國科會專題研究計劃, NSC91-2416-H-033-010。
48. 吳美連 (2005),「找一位良師 師徒關係對女性工作適應與職涯晉升的影響」,T&D飛訊,第35期,頁1-19。
49. 吳美連 (2007),「商管碩士生與指導教授師徒關係的研究- 與學習滿意、情感承諾及職涯承諾之關係」,管理評論,第26卷第1期,頁1-22。
50. 吳美連、賈文靜、呂純純 (1997),「育有學齡期兒童已婚婦女之勞動再參與研究」,中原學報,第25卷第2期,頁1-9。
51. 吳美連、劉筱寧 (2001),「徒弟個人特質與師徒關係類型對師徒功能影響之研究」,中原學報,第29卷第4期,頁361 - 372。
52. 吳珮菁 (2006),「一位國中女性校長領導風格之研究」,國立屏東教育大學教育行政研究所碩士論文。
53. 吳能基 (2006),「郵政員工人格特質壽險業績與窗口生產力關係之研究」,朝陽科技大學保險金融管理研究所碩士論文。
54. 吳淑敏 (2004),「傑出女性科學家生涯發展歷程及其成功因素之探討」,國立臺灣師範大學特殊教育研究所博士論文。
55. 吳雪華 (2005),「臺北縣市國民小學教師創新教學能力與教學效能關係之研究」,臺北市立教育大學國民教育研究所碩士論文。
56. 吳麗明 (2004),「女研究生就學就業與母職實踐之對話」,國立高雄師範大學性別教育研究所在職進修專班碩士論文。
57. 吳寶秀 (1990),「臺灣製造業員工個人社會網路分析」,東海大學社會所碩士論文。
58. 呂玉瑕 (1992),〈家庭企業與已婚婦女工作模式〉,發表於中央研究院民族學研究所小型專題研討會,台北:中央研究院民族學研究所,1992-05-15。
59. 呂玉瑕 (2001),「性別、家庭與經濟:分析小型家庭企業老闆娘的地位」,台灣社會學,第2期,頁163-217。
60. 呂玉瑕 (2005),「評 Scott Simon, Sweet and Sour: Life-Worlds of Taipei Women Entrepreneurs」,台灣社會學刊,第35期,頁223-231。
61. 呂玉瑕 (2006),「家庭企業女主人的勞動參與因素之分析:家庭策略之考量」,台灣社會學刊,第37期,頁79-131。
62. 呂玉瑕 (2009),「家庭存活策略與女性勞動參與選擇:以台灣家庭企業婦女為例」,台灣社會學刊,第42期,頁95-141。
63. 呂姍代 (2002),「市中心辦公大樓的職業婦女日常消費活動之研究」,國立成功大學都市計劃學系碩士論文。
64. 呂佩玲 (2009),「女性公共衛生人員工作壓力、挫折復原力與工作滿意度之研究」,國立臺北教育大學生命教育與健康促進研究所碩士論文。
65. 呂純純、吳美連、賈文靜 (1997),「從管理的角度探討企業雇用再就業婦女意願之研究—以參與桃竹地區科技整合計劃之廠商為例」,中原學報,第25卷第4期,頁17-23。
66. 呂翠玲 (1998),「女性銀行員勞動過程之研究」,國立政治大學勞工研究所碩士論文。
67. 余秀雲 (2003),「從兩性平等探討我國女性勞動者保護法令」,國立政治大學勞工研究所碩士論文。
68. 林上清 (1999),「日本已婚職業婦女家庭與工作協調之研究」,淡江大學日本研究所碩士論文。
69. 林千惠 (2006),「嘉義市養育幼兒職業婦女親職壓力及其因應策略方式之研究」,國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
70. 林玉靖 (1997),「影響已婚女性職業選擇因素之研究 供給面的探討」,國立台灣大學社會學系研究所碩士論文。

71. 林文婷 (1998), 「抵抗的社區 - 社會運動中的女性勞工經驗: 以福昌紡織電子廠員工關廠抗爭為個案」, 國立台灣大學建築與城鄉研究所碩士論文。
72. 林如玲 (2006), 「已婚婦女網路創業之個案研究 - 以「Me-care女人假期」為例」, 國立雲林科技大學企業管理系碩士論文。
73. 林佳 (2004), 「女性主義社會工作在台灣的實踐 從六位女性社會工作者的經驗出發」, 國立暨南國際大學社會政策與社會工作學系碩士論文。
74. 林佳暖 (2005), 「師徒關係與組織承諾」, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
75. 林津如 (2007), 「父系家庭與女性差異認同: 中產階級職業婦女家務分工經驗的跨世代比較」, 台灣社會研究季刊, 第68期, 頁1-73。
76. 林旺福 (1992), 「間斷性勞動參與對已婚婦女工資的影響」, 國立政治大學經濟研究所碩士論文。
77. 林致璋 (2003), 「服務業女性主管領導行為、領導特質與領導效能關係之研究」, 彰化師範大學工業教育學系博士論文。
78. 林佩含 (2005), 「四位中年職業婦女的生命故事 以利文森的成人發展理論為軸」, 南華大學生死學研究所碩士論文。
79. 林姹君 (2006), 「特殊境遇婦女創業貸款補助之評估」, 東吳大學社會工作學系碩士論文。
80. 林姹君、李淑容 (2007), 「緣木求魚: 特殊境遇婦女創業貸款補助之過程評估」, 社會政策與社會工作學刊, 第11卷第1期, 頁101-151。
81. 林俊宏 (2003), 「師徒的概念及影響互動歷程之因素 - 由本土組織觀點探討」, 輔仁大學心理學研究所碩士論文。
82. 林素玉 (2010), 「國小已婚女性教師之專業發展: 一個女性主義視野的探究」, 國立花蓮教育大學課程與教學研究所碩士論文。
83. 林婉如 (2004), 「新移民女性就業歷程之研究」, 國立台北大學社會工作學系碩士論文。
84. 林淑卿 (2008), 「已婚職業婦女在職進修壓力源及其因應策略之研究」, 國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
85. 林淑華 (1995), 「臺灣地區已婚再就業婦女之就業福利服務需求研究」, 國立臺灣大學社會學研究所碩士論文。
86. 林雅容 (2005), 「經濟變動中漁村婦女之工作認同與婚姻認同」, 國立中正大學社會福利所博士論文。
87. 林靜茹 (2001), 「非營利組織女性主義管理哲學與事業倫理學-從杜拉克之管理哲學到諾丁的關懷倫理」, 南華大學非營利事業管理研究所碩士論文。
88. 周芬姿 (2002), 「性別、族群與階級之社會區隔: 排灣族婦女的婚姻、工作與經濟生活」, 東海大學社會學系博士論文。
89. 周惠莉 (2003), 「五大人格特質、性別角色與轉換型領導關聯性之研究」, 中原大學企業管理研究所碩士論文。
90. 卓佳慧 (2010), 「微型創業女性生涯發展歷程之研究」, 國立高雄師範大學輔導與諮商研究所碩士論文。
91. 卓韋瑩 (2004), 「國小教師的生涯發展 - 已婚女性教師的觀點」, 東海大學教育研究所碩士論文。
92. 卓筱淇 (2003), 「師徒性別配對與師徒功能及其後果變項關聯性之研究」, 中原大學企業管理研究所碩士論文。
93. 胡佳雯 (2008), 「台北市國民中學校長溝通方式與教師變革接受度關係之研究」, 輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文。
94. 胡肇惠 (2004), 「台灣企業女性經理人玻璃天花板認知程度與工作滿足關聯性之研究 - 以個人特徵與師徒關係為干擾變項」, 中原大學企業管理學系碩士論文。
95. 施如蕙 (2007), 「職業婦女之失業危機認知與因應方式」, 嶺東科技大學經營管理研究所碩士論文。

96. 范方志 (1983), 「現代化婦女家庭角色之研究」, 文化大學民族與華僑所碩士論文。
97. 洪季庭 (2005), 「高雄市已婚職業婦女成就動機、工作價值觀與生涯自我效能關係之研究」, 國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
98. 洪品蕓 (2004), 「高雄市已婚職業婦女工作價值觀、角色壓力與專業承諾關係之研究」, 國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文。
99. 洪逸涵 (2002), 「聘請外籍幫傭對已婚職業婦女家人關係的影響」, 國立政治大學社會學系碩士論文。
100. 洪雅蕙 (1996), 「台灣地區公共關係行業女性化現象之研究」, 世新大學傳播研究所碩士論文。
101. 洪毓牲 (1996), 「服務業女性就業變遷與兩性就業差異之研究」, 國立中正大學勞工研究所碩士論文。
102. 衷曉彥 (2002), 「元大證券集團中女性主管領導與傳播方式之研究」, 世新大學傳播研究所碩士論文。
103. 徐雅玲 (2008), 「金融從業人員人格特質與衝突管理對組織承諾影響之研究」, 清雲科技大學國際企業管理研究所碩士論文。
104. 徐瑤佩 (1994), 「兩性工作平等法理論基礎與文獻探討」, 勞工研究季刊, 第117期, 頁49-59。
105. 孫敬坤 (1998), 「已婚婦女對職業訓練需求之研究」, 義守大學管理科學研究所碩士論文。
106. 高月霞、陳仕偉 (1997), 「台灣婦女勞動參與行為之長期關係分析」, 東吳經濟商學學報, 第19期, 頁81-108。
107. 高美琴 (2002), 「師徒間認知差異對知識移轉績效之影響：調節模式的驗證」, 國立東華企業管理研究所碩士論文。
108. 郭玉霜 (2004), 「女性微型創業之經營研究」, 國立中山大學企業管理學系研究所碩士論文。
109. 郭宗岳 (1996), 「兩性工作平等權利基礎之探討--兼論ILO有關兩性工作平等之國際勞動基準」, 國立中正大學勞工研究所碩士論文。
110. 郭彩霞 (2005), 「女性領導者的人格特質與領導風格之個案研究 - 以某公營事業為例」, 逢甲大學經營管理碩士在職專班碩士論文。
111. 郭璿灑 (1989), 「已婚職業婦女性別角色態度、工作角色、家庭角色關係之研究」, 國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
112. 許文敏 (2004), 「高職教師之校長領導風格知覺、組織承諾知覺及公民行為知覺相關之研究」, 國立彰化師範大學工業教育與技術研究所博士論文。
113. 許玉環 (1995), 「離婚對婦女勞動參與行為的影響」, 國立清華大學經濟學研究所碩士論文。
114. 許伶慧 (1991), 「台灣有偶婦女工資率之研究--人力資本理論之應用」, 國立臺灣大學經濟研究所碩士論文。
115. 許政琪 (2004), 「國軍職務類別女性軍官人力規劃模式之研究」, 國防管理學院資源管理研究所碩士論文。
116. 許淑秋 (1991), 「歐洲共同體婦女勞工政策之研究」, 淡江大學歐洲研究所碩士論文。
117. 許雅琛 (1992), 「服務業職業婦女休閒活動之研究」, 國立政治大學企業管理研究所碩士論文。
118. 曹立傑 (1991), 「西班牙婦女工作權問題研究(1975 1985)」, 淡江大學歐洲研究所碩士論文。
119. 溫金豐與崔來意 (2001), 高科技公司女性專業人員工作 - 家庭衝突及工作倦怠之研究：社會支持的效應，管理評論。
120. 莊文玲 (2007), 「臺北市國民小學國語文教師之創新教學能力調查研究」, 國立臺北教育大學教育政策與管理研究所碩士論文。
121. 莊淑芳 (1993), 「夫妻性別角色態度配對及成就差異性與已婚職業婦女之成功恐懼的關係」, 國立政治大學心理學系碩士論文。
122. 莊靜宜 (2003), 「兩性工作平等對促進女性就業影響之研究」, 中國文化大學勞工研究所碩士論文。
123. 張木斌 (1997), 「企業組織成員工作態度與缺勤行為關聯性之研究」, 東吳大學社會學研究所碩士論文。
124. 張心怡 (2008), 「新加坡華族低收入家庭婦女就業障礙之探討」, 國立暨南國際大學輔導與諮商研究所碩士論文。

125. 張國書 (1998), 「工作與家庭：天平的兩端，必然的兩難？ 婦女勞動困境之國際人權法及比較法對策初探」, 國立臺灣大學法律學研究所碩士論文。
126. 張菊芬 (1996), 「夫婦社會經濟資源與家庭決策：以台中縣市職業婦女為例」, 東海大學社會學系碩士論文。
127. 張淵智 (2008), 「國民小學校長領導風格、衝突管理策略與學校效能關係之研究」, 國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
128. 張瑛蘭 (1995), 「雲嘉南地區已婚婦女就業服務需求及促進就業措施之研究」, 國立中正大學勞工研究所碩士論文。
129. 黃士怡 (2006), 「職業婦女運動休閒參與自主管理與生活品質之相關研究」, 國立體育學院休閒產業經營學系碩士論文。
130. 黃于倫 (2010), 「以模糊多準則決策探討高科技業女性工作壓力及產業策略」, 開南大學資訊管理學系碩士論文。
131. 黃月桂 (2001), 「我國服務業女性經理人領導才能與人格特質內涵之研究」, 國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文。
132. 黃志宜 (1993), 「取得會計師資格女性之工作滿足及工作型態研究」, 東吳大學會計學研究所碩士論文。
133. 黃仲天(2004)。陸階女性軍官領導行為及其問題之研究。大葉大學工業關係學系碩士論文
134. 黃秀香 (2006), 「女性單親家庭就業培力與服務輸送機制之研究 - 以台北市為例」, 東海大學社會工作學系博士論文。
135. 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, 第 4 卷第 2 期, 頁 21-62。
136. 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 - 以台灣南部女性主管為例」, 台大管理論叢, 第 15 卷第 2 期, 頁 43-70。
137. 黃庭芳 (2003), 「花蓮市職業婦女工作壓力、家庭壓力與休閒阻礙關係之研究」, 大葉大學休閒事業管理學系碩士班碩士論文。
138. 黃萱 (1989), 「職業女性觀看電視行為之研究」, 國立政治大學新聞研究所碩士論文。
139. 黃翠瑛 (1992), 「基層農會女性推廣人員工作滿意之研究」, 國立台灣大學農業推廣研究所博士論文。
140. 黃慧姿 (1995), 「台灣女性、女主管與女企業家勞動行為之探討」, 淡江大學產業經濟研究所碩士論文。
141. 黃曉嵐 (2009), 「優秀女性教育人員之創造性人格逆境轉化與創造表現」, 國立臺灣師範大學創造力發展碩士在職專班碩士論文。
142. 黃麗蓉 (1996), 「組織中的女性領導」, 國立政治大學公共行政學系碩士論文。
143. 黃馨儀 (1999), 「女性選擇教職與勞動參與決策關係之研究」, 國立中央大學產業經濟研究所碩士論文。
144. 陳一龍 (1996), 「大臺北地區育兒期有偶婦女勞動參與研究」, 國立臺灣大學農業推廣研究所碩士論文。
145. 陳小薇 (1992), 「已婚職業婦女與家庭主婦消費生活、社會活動之比較研究」, 國立政治大學社會人類學研究所碩士論文。
146. 陳玉玲 (1990), 「台灣地區服務業主對女性工作人員升遷態度之探討」, 國立中興大學企業管理研究所碩士論文。
147. 陳圳忠 (1989), 「所得稅對已婚婦女勞動供給的影響 - - 大家庭與小家庭之比較分析」, 國立政治大學財政研究所碩士論文。
148. 陳亦盈 (2006), 「職業婦女的工作-家庭衝突、親職角色期望與其親職角色實踐之研究」, 輔仁大學兒童與家庭學系碩士班碩士論文。
149. 陳芝萍 (2007), 「已婚職業婦女的家庭壓力、工作壓力與休閒阻礙和休閒滿意度間關係之探討 - 以中、彰、雲地區為例」, 大葉大學休閒事業管理學系碩士在職專班碩士論文。

150. 陳佳雲 (2004), 「文教及社福基金會女性主管生涯發展歷程及其影響因素之研究」, 國立臺灣師範大學工業科技教育研究所碩士論文。
151. 陳怡雯 (2004), 「女性經理人之角色衝突與工作滿足關係之研究 以台北市之銀行業為例」, 大同大學事業經營學系碩士論文。
152. 陳建志 (2002), 「人力資本差異或性別歧視? 就業市場性別階層化之探討」, 人文及社會科學集刊, 第14卷第3期, 頁363-407。
153. 陳思如 (1993), 「女性雇用管理問題之研究--保護與平等整合觀點」, 中國文化大學勞工研究所碩士論文。
154. 陳姿秀 (1996), 「職業婦女與家庭主婦子女之學業成就、生活適應之比較研究」, 國立政治大學教育學類碩士論文。
155. 陳彥蕙 (1994), 「臺北都會區中年職業婦女之發展任務及其相關因素之研究」, 國立台灣師範大學社會教育學系碩士論文。
156. 陳彩鳳 (2004), 「多重角色的職業婦女參與繼續學習經驗之研究: 以國立空中大學嘉義學習指導中心為例」, 國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。
157. 陳雅雯 (1996), 「我國勞動基準法中女性勞動保護規定之意識型態分析: 女性主義的觀點」, 國立政治大學勞工研究所碩士論文。
158. 陳雅雯 (2002), 「非營利組織的女性工作者--以兩個基金會為例」, 國立清華大學社會學研究所碩士論文。
159. 陳雅嫻 (2001), 「二度就業婦女的家庭壓力與社會支持系統之研究」, 東吳大學社會工作學系碩士論文。
160. 陳雯萍 (2010), 「文創產業女性創業家創業過程的靈性展現」, 國立高雄師範大學成人教育研究所博士論文。
161. 陳博文 (1989), 「臺灣地區有偶婦女勞動供給的多重選擇分析」, 國立臺灣大學經劑研究所碩士論文
162. 陳凱倫 (1990), 「台灣省製造業女性作業員健康之調查及相心理關因素之探討--以北部地區電子、塑膠、紡織三業為例」, 國立陽明大學公共衛生研究所碩士論文。
163. 陳鳳至 (1993), 「臺灣地區女性勞工福利之研究--從女性主義觀的考察」, 國立中正大學勞工研究所碩士論文。
164. 陳嘉陽 (1985), 「國中教師工作環境知覺、滿意與士氣之研究」, 國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
165. 陳慧芳 (2006), 「女性軍訓教官工作壓力、社會支持與生活滿意度之研究」, 國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
166. 陳曉穎 (1996), 「高等教育中的性別隔離與女性就業」, 國立政治大學教育學類碩士論文。
167. 陳麗蘭 (1990), 「台灣地區製造業已婚女性作業員福利需求之實證研究」, 國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
168. 張曉春 (1974), 「現代社會中都市家庭主婦的角色」, 中研院民族學研究所集刊, 第37期, 頁39-82。
169. 梁淑卿 (1997), 「二度就業婦女的社會支持與工作適應之研究」, 東吳大學社會工作學系碩士論文。
170. 梁家禎 (2003), 「台灣地區婦女部分工時就業之探討」, 銘傳大學經濟學研究所碩士論文。
171. 梁翠真 (2005), 「高學歷職業婦女新婚階段之婚姻調適研究」, 國立臺中教育大學諮商與教育心理研究所碩士論文。
172. 梁慶瑞 (1991), 「女性採訪記者性別角色與逃避事業成就傾向相關因素之研究 - 以台北市報社為例」, 中國文化大學新聞研究所碩士論文。
173. 彭桂枝 (2004), 「女人與工作: 一群客家農村中年女工的工作經驗」, 國立清華大學社會學研究所碩士論文。
174. 曾長麗 (1993), 「臺灣地區婦女教育、就業、生育及人口流動與離婚率之探討」, 國立政治大學教育學系碩士論文。
175. 曾貴惠 (2010), 「影響女性移入配偶就業因素之分析 - 客庄地區與非客庄地區之比較」, 國立臺灣大學國家發展研究所碩士論文。

176. 曾慧珍 (2003), 「師徒關係及員工社會化程度對個人組織契合度之影響：以航空運輸業為例」, 中原大學企業管理研究所碩士論文。
177. 曾懿慧 (2006), 「苗栗縣國民小學教師對女性校長領導角色知覺與學校效能關係之研究」, 臺北市立教育大學教育行政與評鑑研究所碩士論文。
178. 溫金豐、崔來意 (2001), 「高科技公司女性專業人員工作--家庭衝突及工作倦怠之研究：社會支持的效應」, 管理評論, 第 20 卷第 4 期, 頁 65-91。
179. 葉孟峰 (2002), 「加工區女性工作者的就業困境」, 國立中正大學勞工研究所碩士論文。
180. 葉桑如 (1999), 「逾越或是鞏固?--台北地區女性計程車司機的個案研究」, 國立清華大學社會學研究所碩士論文。
181. 葉莉萍 (1992), 「臺灣地區女性警察自尊之研究」, 中央警察大學警政研究所碩士論文。
182. 焦星鎧 (1999), 「我國就業上性別歧視問題及其對策」, 兩性平等教育季刊, 第8期, 頁34-39。
183. 詹玉瑛 (2004), 「觀光旅館業女性主管工作困境及其因應方式之研究」, 國立嘉義大學休閒事業管理研究所碩士論文。
184. 詹瑜蕙 (2000), 「師徒制與員工生涯發展之研究-以壽險業為例」, 國立台灣師範大學工業科技教育研究所碩士論文。
185. 楊茹憶 (1999), 「職場中的性別歧視與性騷擾」, 福利社會, 第 8 期, 頁 23-31。
186. 楊逸晴 (1999), 「台灣婦女勞動參與及其對勞動供給影響之研究」, 國立中山大學經濟學研究所碩士論文。
187. 楊陳傑 (2005), 「國小女性校長領導特質與教師文化之研究--以桃竹苗四縣市為例」, 國立新竹教育大學進修部學校行政碩士班碩士論文。
188. 楊登伍 (2004), 「師徒關係對組織承諾與組織公民行為影響之研究 - 國稅局稅務人員之分析」, 銘傳大學公共事務學研究所碩士論文。
189. 楊凱茹 (2008), 「單親婦女就業政策之檢視」, 實踐大學社會工作學系碩士班碩士論文。
190. 楊筱芸 (2008), 「誰知瓶中奶, 滴滴皆辛苦 - 職業婦女持續哺餵母乳的母職實踐經驗」, 國立高雄師範大學教育學系碩士論文。
191. 楊靜利 (1996), 「婦女勞動參與對生育率的影響」, 台灣社會學刊, 第 19 期, 頁 35-56。
192. 葛惠敏 (2005), 「人格特質、組織文化、工作價值觀與工作投入對女性軍士官升遷機會影響之研究 - 以空軍後勤部隊為例」, 南華大學管理科學研究所碩士論文。
193. 翟筱梅 (2003), 「女性公務員終身學習之研究」, 國立臺灣師範大學社會教育研究所碩士論文。
194. 鄭忍嬌 (1989), 「已婚職業婦女的生活壓力、自我狀態、適應方式對身心健康的影響」, 國立臺灣師範大學家政教育研究所碩士論文。
195. 鄭為元和廖榮利 (1985), 「你的、我的、我們的：臺灣已婚職業婦女對工作所得的支配」, 婦女在國家發展過程中的角色研討會論文集, 台大人口研究中心, 頁 391-415。
196. 鄭進丁 (1990), 「國民小學校長運用權力策略、行政溝通行為與學校組織氣氛之關係」, 國立政治大學教育研究所博士論文。
197. 賴信真 (1997), 「台灣當代職業女性議題研究 以民生報婦女版為分析場域 ( 1989 1996 )」, 國立中央大學歷史學系碩士論文。
198. 蕭百娟 (1998), 「我國女性派外人員問題之研究」, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。
199. 蕭尤雯 (2004), 「女性軍官擔任領導職工作經驗之研究」, 政治作戰學校軍事社會行為科學研究所碩士論文。
200. 蕭奕蕙 (2000), 「性別角色期待的枷鎖：擺盪於家庭與工作之間的女性公務人員」, 國立政治大學社會學研究所碩士論文。

201. 蕭博仁 (2001), 「現任縣市長陞遷女性主管因素之研究-交換理論之應用」, 國立中山大學中山學術研究所碩士論文。
202. 羅紀瓊, (1986), 「已婚婦女勞動參與的再思」, 經濟論文, 第14卷第1期, 頁113-130。
203. 楊泳華 (2004), 「從兩性平權觀念探討婦女人權之實際 - 以兩性工作平等法為例」, 國立臺灣師範大學政治學研究所碩士論文。
204. 潘素秋 (1992), 「我國促進婦女就業問題之研究」, 中國文化大學勞工研究所碩士論文。
205. 滕慧敏 (2003), 「師徒功能對工作 - 家庭衝突影響之研究」, 中原大學企業管理系碩士學位論文。
206. 劉光第 (2001), 「女性社會工作碩士教育歷程與專業生涯發展狀況之研究」, 東海大學社會工作學系碩士論文。
207. 劉則孝 (1994), 「我國職業婦女生涯壓力、工作滿足及離職傾向關係之研究」, 國立中正大學勞工研究所碩士論文。
208. 劉雅惠 (2001), 「中小學教師的工作-家庭衝突及其相關因素之研究」, 國立政治大學教育研究所碩士論文。
209. 劉筱惠 (2005), 「我聽見花開的聲音 - 國小女性教師生涯發展歷程之敘說研究」, 銘傳大學教育研究所碩士在職專班碩士論文。
210. 劉筱寧 (2001), 「徒弟個人特質、性別角色與師徒關係類型、性別組合對師徒功能影響之研究」, 中原大學企業管理研究所碩士論文。
211. 劉煥然 (1991), 「影響女性員工工作滿足感及離職意願因素之研究--以桃園地區電子產業為例」, 中原大學企業管理研究所碩士論文。
212. 劉德芳、黃義俊 (2007), 「打破女性創業玻璃天花板--以「飛雁學員」為例」, 產業管理評論, 第1卷第2期, 頁54-64。
213. 劉錦添、江錫九 (1997), 「台灣有偶婦女時間分配型態之實證研究」, 人文及社會科學集刊, 第9卷第3期, 頁1-30。
214. 劉麗美 (2004), 「國小女性校長參與行政心路歷程之研究」, 國立中正大學教育研究所碩士論文。
215. 廖捐惠 (2010), 「玻璃天花板效應：中央行政機關女性公務人員陞遷障礙因素之研究」, 國立政治大學行政管理碩士學程碩士論文。
216. 蔣明珍 (1992), 「高雄市女性國中教師逃避事業成就傾向之研究」, 國立中山大學中山學術研究所碩士論文。
217. 蔡美儀 (1992), 「我國女性教育主管性別角色、自我概念、社會支持與工作適應之關係」, 國立政治大學教育研究所碩士論文。
218. 蔡春英 (1995), 「女性經理人角色意識、生活型態及領導行為之關係研究 -----中美日女性經理人之實證研究」, 國立成功大學企業管理研究所碩士論文。
219. 蔡曉琪 (1996), 「已婚婦女之工作涉入程度對家庭消費行為影響之研究」, 國立台灣大學商學系碩士論文。
220. 蔡騰芳 (1997), 「婦女婚姻狀態與勞動供給之關係」, 國立中興大學經濟研究所碩士論文。
221. 賴彥如 (1998), 「組織的社會性別 - 女性主義觀點」, 國立政治大學企業管理學系碩士論文。
222. 鐘珠蓮 (2003), 「女性員工生涯發展影響因素之探討-以高科技產業為例」, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士論文。
223. 鍾瑞娥 (1994), 「花蓮縣鳳林地區婦女就業意願與模式之探討」, 國立中正大學勞工研究所碩士論文。
224. 謝佩如 (2006), 「已婚職業婦女的生活壓力、休閒因應與健康之研究」, 國立台北護理學院旅遊健康研究所碩士論文。
225. 戴芝苓 (1998), 「已婚女性社會工作人員之工作壓力與激勵策略之研究-以台北市政府社會局為例」, 東吳大學社會工作學系碩士論文。

226. 簡文吟 (1998), 「台灣地區已婚婦女就業型態之分析：離職與復職的檢視」, 國立台灣大學社會學系碩士論文。
227. 羅雅琴 (1997), 「台灣地區女性受僱者時間配置之研究」, 國立中正大學勞工研究所碩士論文。
228. 蘇旭妍 (2009), 「台灣不同世代女藝術家水墨創作研究——以女性主義藝術論述觀之」, 國立臺中教育大學美術學系碩士論文。
229. 蘇佩青 (2002), 「婦女進出勞動市場之模式與其對薪資產生的影響」, 南華大學教育社會學研究所碩士論文。
230. 嚴振農 (2010), 「女性校長職業生涯困境與轉折：批判俗民誌的應用」, 國立暨南國際大學教育政策與行政學系博士論文。

# 國科會補助專題研究計畫項下出席國際學術會議心得報告

日期：99 年 4 月 14 日

計畫編號	NSC 98 - 2410 - H - 415 - 015 -		
計畫名稱	<b>職場婦女組織行為之彙總研究及職場婦女研究中心之成立(I)</b> <b>The Meta Research on Organizational Behavior of Female Workers and the Establishment of the Research Center for Women at Work (I)</b>		
出國人員姓名	吳美連	服務機構及職稱	國立嘉義大學企業管理學系副教授
會議時間	99 年 4 月 6 日至 99 年 4 月 10 日	會議地點	Reno, U.S.A.

會議名稱	(中文) 西方決策科學機構第 39 屆年會 (英文) the Thirty Ninth Annual Meeting of WDSI
發表論文題目	(中文) 金融服務人員價值偏好與職業道德知覺關聯性之研究-以臺灣某金融控股公司為例 (英文) Value Preferences and Occupational Ethical Attitudes for Financial Specialists – Evidence from a Taiwanese Financial Institution

## 一、參加會議經過

決策科學會(Decision Sciences Institute)是一個將近 60 年，與商學相關的國際性學術機構，其底下分為西方、西南、亞太等地區性分支，總部與各分部之學術活動頻繁，西方決策科學會每年舉辦一次國際學術研討會，包括美西、亞太及紐澳各國之學者參與，總部則是每兩年舉辦一次學術會議。本人隸屬 WDSI 會員，曾多次 DSI 總會及 WDSI 分會兩機構之論文發表，並擔任過 session 的主持人。此次論文是屬於 regular session 的發表，歸類在 Organizational Behavior 下。DSI 並有兩本 SSCI 的期

刊: Journal of Business and Management(JBM), Decision Sciences , 本人也擔任過 JBM 的論文審查委員。

2010 年、5 天 4 夜的學術會議在美國內華達州靠近雷諾的太浩湖一處渡假旅館舉行，共約 230 篇論文，由 300 多位作者及共同作者完成，這些作者從世界各地前來。這次應我指導的碩士生的要求，我帶了四位 MBA 碩二的學生一起參會，但因為他們自費前往，所以為了省錢沒有註冊大會。沒繳交註冊費而進入會場，我認為是不倫理的，所以只叫學生在會場四周有書商展覽處走走。

每篇發表的論文皆經過兩位匿名評審的審查通過，分成 Accounting, Business Law and Ethics, Business Policy and Strategy, Consumer Behavior and Marketing Mix, Entrepreneurship & New Ventures, Finance, Global Business, Innovative Education, Internet & E-Business, Management & Organizational Behavior, Management Information Systems, Management of Quality, Management Science & Quantitative Methods, Marketing Management & Strategies, Organizational Communication, Production & Operations Management, Public Policy & Non-Profit Organizations, Service Management & ERP, Small Business, Supply Chain Management 等主題。

## 二、與會心得

與會中的討論與建議，提供我在研究上的幾個檢討，茲簡單敘述如下：

1. 有幾位與會者對此議題很有興趣，因我強調可以當作金融人員晉昇或聘任工具的同時性效度測驗(concurrent validity)。有位印度學者認為若真的能用在金融業那貢獻就會很大。另一位紐西蘭來的學者表示，希望能看到此文改寫投稿 SSCI 期刊。
2. 發表的論文雖然與國科會研究案沒有關係(研究案尚在進行中，所以很難用半成品來投稿參加國際學術會議)，但勉強與我在約十年前進行關於企業社會責任的國科會計畫有關。
3. 因為我的 session 是排在大會最後一天，我那個 session 的聽眾不多，主持人解釋說很多人都跑去滑雪去了。

三、 考察參觀活動(無是項活動者省略): 無參觀活動

四、 建議

我的同行 MBA 學生跟我說,他們同學跟其指導教授去國外參加 conference, 指導教授都要他們上台做 presentation,然後若有聽眾問問題,他們都事先準備好一個回答的版本,說事後再用 e-mail 回答,因為反正聽不懂英文在問甚麼。我聽到更扯的是,有位同學單獨去參加國外 conference,老師也沒有隨行。我認為這樣的現象很不好,若國科會同仁有注意到,應予以多更正。我認為的原因:

(1) 很多是老師註冊,學生沒有註冊,然後由學生報告。雖說讓學生有練習英文的機會,但碩士生終究不是博士生,對其他予會的國外學者,親自報告說明並回答問題,是不公平的,也是不倫理、不尊重別人的(因為通常註冊費都很貴,臺灣學者與學生不應貪這種便宜)。

(2) 如上所言,碩士生不是博士生,很多不會再深造唸博士,這種經驗對他們的幫助不大。何況很多學術會議會另行有「博士生論文發表」的特別 session,我認為應該尊重其他學者,不要由學生代打。

(3)太多這種情形發生的話,國際學術會議的舉辦者會對臺灣的學者產生一種刻板印象,我認為不好。

五、 攜回資料名稱及內容

1. 會議註冊費收據一份
2. 會議論文集之 CD 一份
3. 會議大會主席引言及論文報告目錄(schedule and program)
4. 決策科學會(Decision Science Institute)出版之當期期刊: Business and Management 一本
5. 明年 2011 會議在美國 Oregon 的 Portland 的相關介紹

## 六、 其他

無衍生研發成果推廣資料

98 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：吳美連		計畫編號：98-2410-H-415-015-					
計畫名稱：職場婦女組織行為之彙總研究及職場婦女研究中心之成立(I)							
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>無</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：

因第二年的經費申請被認為不符合性別與科技研究的類別，故此計畫只執行前半部分，職場婦女研究中心成立部分無法進行。又因期刊論文篇數少且主題紛雜，因此沒有進行原設定的彙總分析，改用質性關鍵詞分類的方法。

## 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）

本計畫的目的乃針對職場婦女的組織行為相關文獻進行分類與回顧，包括實證性、理論性和描述性研究，遍搜(exhaust)國內在此領域之研究成果(包括 TSSCI 論文及博碩士論文)，經過整理、摘要、分析，描繪國內目前對婦女在工作與組織行為上的研究現況，並發展未來研究的命題與方向嘗試為國內目前對職場婦女研究的結果有較清楚的輪廓，並為未來後續研究提出命題(propositions)與方向。這種努力有助於學術研究領域在質與量上的整合與延續，也有助於國內產官學在兩性工作平等的重視與研究能接軌於國際社群。

研究結果共完成約 184 篇與職場婦女研究相關文獻。綜言之，國內過去與職場婦女的相關研究能在期刊上發表的數量很少，表示大多數的博碩士論文的品質沒有達到改寫的水準，本計畫建議國內研究者在此領域的努力有待加強。最後本計畫彙整出五大方向為：（一）女性領導風格及本質與男性領導的差異研究；（二）女性師徒關係的本質與結果；（三）女性的工作-家庭衝突的本質及衝突結果；（四）職場女性職涯發展仍受到父權因素或社會因素的影響；（五）中小企業頭家娘經營管理投入程度之內涵。