

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

黃英忠* 黃瓊慧**

*中山大學人力資源管理研究所

**高雄餐旅管理專科學校訓導處

(收稿日期：85 年 7 月 2 日；第一次修正：85 年 9 月 5 日；
接受刊登日期：85 年 9 月 18 日)

摘要

女性人力的開發與運用，是解決目前勞動力不足的途徑之一。本研究以高雄地區製造業及服務業的中年職業婦女為研究對象，探討個人特徵、工作特性、家庭因素，及性別歧視知覺對工作投入認知程度的影響。研究結果顯示：中年職業婦女對工作的投入程度頗高；對工作場所中的性別歧視現象有一般性的知覺；目前所從事的職務大致呈現較高的挑戰性、完整性、回饋性及合作性，但較缺少技能變化性；中年職業婦女負擔家庭經濟的程度、雙重角色的壓力、家人對其工作的支持等都相當高。同時，薪資、職位、工作特性、經濟負擔、家人支持等與工作投入成正顯著的相關；角色壓力及性別歧視知覺則與工作投入成顯著的負相關。而薪資、職位、工作完整性、合作性、技能變化性及經濟負擔、家人支持等對工作投入有顯著的正向預測力。另外，教育程度、薪資、職位、工作挑戰性、完整性等會與性別歧視知覺產生交互作用影響中年職業婦女的工作投入。

關鍵詞彙：工作投入，性別歧視知覺，工作特性，中年職業婦女

壹 前言

一、研究動機與目的

女性人力的開發與運用，是解決目前勞動力不足的途徑之一。尤其隨著教育水準的提升，台灣地區女性勞動力的素質已普遍的提高。但在相當比率的女性因結婚、生育而退離就業市場的情況下，相對上較無此困擾且穩定性高的中年職業婦女（約為 30 多歲到 50 多歲），實為值得重視及有效開發的人力資源。對企業而言，如果能夠有效地開發這樣一群工作穩定性高的人力資源，則將會使企業的運作更加順暢，同時降低市場勞動力不足所帶來的衝

擊。因此，本研究以中年職業婦女為對象，探討其工作投入主要乃基於下列的研究動機：

第一、中年職業婦女工作穩定性高，是值得開發的人力資源，但卻缺乏以中年職業婦女為主體的深入實證研究。

依據 McNeely (1989)研究，中年職業婦女職位較高，而且較男性及年輕女性工作滿足高；1993 年行政院勞工委員會所編印的「中華民國八十年台灣地區婦女勞工統計」報告中也發現：45-54 歲的婦女勞工對現在工作之綜合滿意度較其他年齡層為高、而 35-49 歲婦女勞工對認真工作的看法，較一般人認真的比例平均也最高、婦女勞工想離開企業的比例，也大致上隨著年齡的增加而降低；同時也有研究顯示：隨著年齡增加，員工較傾向尋求工作的穩定(石樸, 1991)；Serwinek (1992)也指出：較老的員工有較明確的倫理態度。綜言之，中年職業婦女對工作較滿足、較認真、倫理態度較強，也較傾向尋求工作的穩定，對企業而言，是相當值得重視及開發的人力資源。但以往國內相關的研究，都是以已婚職業婦女為研究對象，缺乏以中年職業婦女為主體的相關深入實證研究。

雖然中年職業婦女大多已婚而且有小孩，但已婚職業婦女並非等於中年職業婦女，由於中年職業婦女的小孩大多已進入學齡階段，家庭壓力及負擔與有學齡前小孩的已婚職業婦女並不相同。同時，以往國內對已婚職業婦女工作上的研究，大多偏向以社會學的觀點，探討女性面對工作與家庭兩種角色時，角色認知的變遷與調適，以及雙重角色壓力對個人家庭生活、婚姻關係的影響等(王慧姚, 1981；伊慶春, 1982；呂玉瑕, 1983；鄭為元、廖榮利, 1985；曾溫純, 1986；王美惠, 1987；林顯宗, 1988；王麗容, 1992)。故從組織面對中年職業婦女在工作上的實證研究仍然值得探討。

第二、工作投入是較穩定的工作態度，而國內外對工作投入的研究，大多侷限於某一公司、職業或產業，在推論上較受限制。

工作投入是指個人對工作專心一意的程度(Brooke, Russell & Price, 1988)，也是個人認同自己工作的認知和心理狀態(Lawler & Hall, 1970; Rabinowitz & Hall, 1977; Kanungo, 1982)。Lodahl (1964)指出：工作投入是相當穩定的工作態度；Rabinowitz & Hall (1977)的研究也顯示，工作投入是十分穩定的變數。同時 Blau (1989)也認為，工作投入因為受到個人早期社會化過程的影響，因此較難改變，是較穩定的工作態度，甚至較組織承諾穩定。而以往國內、外對工作投入的實證研究幾乎都侷限於某一公司(Weissenberg & Gruenfeld, 1968; Hackman & Lawler, 1971; Rabinowitz, Hall & Goodale, 1977; Saal, 1978; Brooke, Russell & Price, 1988; Cheloha & Farr, 1980; Mathieu & Farr, 1991; Paullay, Alliger & Stone-Romero, 1994)、職業(Lawler & Hall,

1970; Schwyhart & Smith, 1972; Hamner & Tosi, 1974; Gorn & Kanungo, 1980; Graddick & Farr, 1983; 陳正沛, 1983; Scott & McClellan, 1990; Huselid & Day, 1991)或產業(Siegel & Ruh, 1973; Ruh, White & Wood, 1975; 陳富祥, 1984), 受公司特性及產業特性影響甚大, 故而研究的結果在推論上便有所限制。基於上述現象及原因, 本研究乃擴及從業人口較多的製造業及服務業, 俾便能對影響中年職業婦女工作投入的因素, 有較完整的探討。

第三、性別歧視是女性在工作上時常遭遇的困擾。而以往國內對性別歧視的研究, 大多偏向於性別歧視存在的探討, 但對於性別歧視的存在如何影響女性工作態度的實證研究卻相當缺乏。

女性在工作場所中所遭遇到的性別歧視, 一般包括雇用、薪資, 與升遷上的差別待遇。Gordon (1992)指出: 性別歧視存在於所有階層中, 一般而言女性薪資較少、工作頭銜較低、較少成功機會, 同時在裁員時也較容易被迫離開組織。此外, 許多研究都顯示, 雇用歧視(例如「限男性」的工作、「單身條款」等)、男女「同工不同酬」的薪資歧視, 以及升遷上的性別歧視等, 都確實存在於工作場所中(Kanter, 1977; Wolf & Fligstein, 1979; Jung, 1988; Cannings, 1988; Powell, 1988; Boyd & Mulvihill, 1990; Freeman, 1990, Reskin & Ross, 1992; Miles, 1993; 高淑貴, 1983; 吳淑華, 1987)。

然而, 關於性別歧視的存在對女性員工工作投入影響的研究卻極為有限。依據 Graves & Powell (1994)的研究顯示, 當員工知覺到被歧視時, 會有負面的工作態度; Rosenfeld (1979)的研究也發現, 有些女性對工作缺乏投入, 就是因為管理者將女性排除於升遷機會之外。但國內在這方面的實證研究卻相當缺乏。

總言之, 中年職業婦女是企業內相當值得開發的人力資源, 對其工作投入之研究, 正可了解中年職業婦女對工作的認知、信念, 以及願意為工作投入與付出的程度。而探討影響中年職業婦女工作投入的因素, 除了考量其個人特徵, 以及目前工作的特性之外, 同時也不能忽略工作環境中對女性性別歧視的影響。同時由於中年職業婦女大多已婚而且有小孩, 在女性仍須承擔大部份家庭照顧責任的觀念及事實下, 家庭對中年職業婦女工作上的影響, 應是不可忽略的重要因素。因此, 本研究將個人特徵、工作特性、性別歧視、家庭因素等納入探討, 試圖提供一個探討架構, 以了解影響中年職業婦女工作投入的有關因素, 並藉此作為企業界在運用此一人力資源時, 管理及開發上的參考。

二、研究問題

基於前述之研究動機，本研究以中年職業婦女為對象，探討的研究問題包括：

第一、中年職業婦女目前的工作呈現那些工作特性？又這些工作特性是否與其工作投入有顯著關係？

依據激勵理論，具有挑戰性、重要性、自主性....等特徵的工作，會激發員工的工作動機，並進而對工作做更多的付出。而對中年職業婦女而言，目前工作上呈現那些工作特性？又這些工作特性是否與其工作投入有顯著關係？

第二、對中年職業婦女而言，家庭因素是否與其工作投入有顯著關係？

由於中年職業婦女大多已婚而且有小孩，在面對須兼顧工作與家庭的情況下，家庭因素是否與其工作投入有顯著關係？

第三、中年職業婦女的性別歧視知覺如何？又這種知覺是否與其工作投入有顯著關係？

性別歧視是工作場所中存在不利女性的現象，對中年職業婦女而言，對這些純粹因性別歧視而產生的差別待遇的知覺程度如何？而這種知覺是否與其工作投入有顯著關係？

第四、個人特徵、工作特性、家庭因素與工作投入的關係，是否會受到性別歧視知覺的交互作用影響？

個人對工作的態度，可能會同時受到許多因素間的交互作用所影響。而對中年職業婦女而言，個人特徵、工作特性、家庭因素與工作投入的關係，是否會受到性別歧視知覺的交互作用影響？

貳 文獻探討

一、中年職業婦女的特色

中年(middle age)是人生的一個階段。而對中年年齡的定義，由於是人為的劃分，故顯得十分紛歧。Crispell (1993)和 Herriot, Gibson, Pemberton & Pinder (1993)認為是 35-44 歲；Johnson (1984)認為是 30-50 歲；DeLuca (1990)、Dychtwald & Gable (1990)及 Jones (1981)認為是 35-54 歲；Robey (1982)則認為應該是 45-64 歲。而依據國內勞動基準法，勞工工作十五年以上年滿五十五歲者得自請退休；另外，勞工保險條例第五十八條也規定，勞工

請領老年給付的退休年齡男性為 60 歲，女性為 55 歲。綜合上述的看法，本研究定義中年為 35-54 歲。而依據資料顯示，中年職業婦女有下列的特色：

第一、照顧小孩的負擔較小，有利於減少家庭與工作間的壓力: Crouter (1984)的研究顯示，有小小孩的女性較會因家庭的因素而影響工作。藍采風 (1986)也指出，家庭角色與職業角色衝突最大的子女嬰幼兒期及學齡前期，是就業女性所面臨的最大角色壓力階段。而由於 35- 54 歲中年職業婦女的小孩大多已進入學齡階段，也就是說中年職業婦女比較沒有照顧小小孩的壓力及負擔，有利於減少家庭與工作間衝突的壓力。

第二、對家庭生活的重視程度降低，對工作的重視增加: Greenhaus & Beutell (1985)認為，女性在工作生涯的早期，由於照顧小孩與配偶的需求，因而會產生較大的衝突。換言之，隨著家庭生命週期的變遷，以及中年危機的知覺，中年職業婦女對家庭生活的重視程度會漸降低，同時轉而尋求自我存在的價值。依據行政院勞工委員會編印的「中華民國八十年台灣地區婦女勞工統計」報告(1993)，35-54 歲的中年職業婦女對重視家庭生活的比率最低，而認為工作較重要的比率最高。由此可知，中年職業婦女在家庭壓力漸趨減弱及追尋自我成就感的趨力下，可能會較年輕時更重視工作的重要性。

第三、工作態度較佳且流動率較低: Serwinek (1992)指出：較老的員工有較明確的倫理態度。而石樸 (1991)的研究也顯示，隨著年齡增加，員工較傾向尋求工作的穩定。依據行政院勞工委員會編印的「中華民國八十年台灣地區婦女勞工統計」(1993)，35-54 歲中年職業婦女在：對認真工作的看法較一般人認真的比率、承辦非希望中工作時仍積極辦理及暫時忍耐的比率，以及對現職工作之綜合滿意度等項目上皆為最高。同時，婦女勞工對事業單位各項規則及規定認為應該遵守的比率，以及在本事業單位希望做到退休的比率等項目，也隨著年齡的增加而提高。

綜合來說，隨著家庭生命週期的變遷，以及中年危機的知覺，中年職業婦女可能會增加對工作的重視程度，同時有較佳的工作態度，對現職工作較滿意，並且也較沒有換工作的期望。

二、工作投入

工作投入(Job Involvement)一詞最早由 Lodahl & Kejner 在 1965 年所提出。Lodahl & Kejner 對工作投入的概念主要來自於當時的心理學者(例如: Allport, 1947; Vroom, 1962)與社會學者(例如: Dubin, 1958)對個人在工作上自我投入(ego involvement in work)的論點。心理學者對工作投入的研究焦點乃集中在組織情境對個人工作投入的影響 (Lodahl & Kejner, 1965)，例如：工作

的意義、工作的特性、管理的適當性、組織氣候、個人參與決策的程度等組織情境影響個人工作投入的情形；而社會學者則較強調個人社會化的過程所導致與工作有關的規範和價值觀，而這些規範和價值觀會導致個人的工作行為模式，因此，工作投入就是一個人內化其工作價值，或工作價值對一個人的重要性。

綜合來說，社學者認為工作投入是個人社會化的過程中所形成的，因此工作投入是泛指對一般工作的價值觀。這種價值觀，由於是社會化的結果，故不易受不同工作的影響而改變。社會學者的看法，提供了形成一般性工作價值的觀點，但卻忽略了不同工作間的差異。因為如果工作投入是個人社會化的結果，那麼個人對不同的工作仍應有同等程度的投入。然而事實上，個人並非對每個工作都有相同程度的投入。而心理學者則認為工作投入是個人對目前工作（特定工作）的心理認同程度。因此，工作投入會受到組織情境的影響，工作改變或組織情境改變，都會影響個人對工作投入的程度。

關於「工作投入」一詞的涵義，學者們的看法不盡相同。茲列舉如下：

（一）Lodahl & Kejner(1965)

Lodahl & Kejner 依據 Dubin (1955)的生活興趣重心(central life interests)和 Allport (1947)的自我投入(ego-involvement)兩個概念在工作上的涵義，以及其他學者的相關研究，提出了工作投入一詞，並對工作投入的概念提出了兩種不同的定義。包括：「工作投入是個人認同工作重要性的程度」（或是「工作在個人自我印象(self-image)中重要性程度」），以及「工作投入是個人工作績效影響其自尊(self-esteem)的程度」。

（二）Lawler & Hall(1970)

Lawler & Hall 認為 Lodahl & Kejner 對工作投入所做的兩個不同定義，應各代表不同的工作態度，因此不應以一個名詞來代表兩種不同的概念。他們認為 Lodahl & Kejner 的第一個工作投入定義，可以稱之為「工作投入」；而第二個則應稱之為「內生激勵」(intrinsic motivation)，因為這個定義符合期望模式(expectancy model)，也就是說當個人知覺到工作績效可以使個人的自尊需求獲得滿足，而且工作績效可以經由個人的努力而獲得時，個人便會在工作上產生投入。

（三）Kanungo(1982)

Kanungo 評論了過去學者對工作投入的研究報告，認為他們對工作投入的定義太過紛歧，而且衡量的工具並不充分。主要原因是工作投入這一個概念的建構包含了太多的涵義，因此衡量上便出現了許多問題。Kanungo 認為過去的研究並沒有去區別「個人可能投入於某一特定的工作」和「個人對一般的工作都會產生工作投入」。Kanungo 指出「投入到特定的工作中」與「投入到一般的工作中」並不相同。前者是個人對目前工作的信念，以及該工作可以滿足個人目前需求的程度，Kanungo 稱之為 JI (job involvement)；後者是指一般工作的價值在個人生活中的重要性，這會受到個人過去文化背景及社會化程度所影響，Kanungo 稱之為 WI (work involvement)。因此，Kanungo 對工作投入的定義即是：「個人心理認同其工作的認知信念狀態」。

(四) Paullay, Alliger & Stone-Romero(1994)

Paullay, Alliger & Stone-Romero 支持 Kanungo 區分 JI 與 WI 的概念，但認為對一般工作的投入應稱之為「工作重心」(work centrality; WC)而非 WI。WC 是「工作在個人生活中重要性的程度」。Paullay 等從過去學者的研究中，認為 JI 應定義為「個人一心一意對待、承諾，以及關心自己目前工作的程度」。JI 又可再區分為：「投入工作角色」(JI-role; JIR)與「投入工作情境」(JI-setting; JIS)兩種。JIR 是指個人投入到特殊職務的程度（例如：外科醫師對「醫師」這個工作的投入）；而 JIS 則是指投入到目前的工作情境中（例如：外科醫師對工作群體或醫院的投入）。Paullay 等認為這樣的區分工作投入，可以解釋許多專業人員投入其專業活動，但卻不投入其工作情境的現象。

綜合上述的說明可以發現，工作投入的意義經過三十年來學者們不斷的研究與討論，從釐清「工作投入」與「內生激勵」、區分 JI 與 WI，到再將 JI 區分為 JIR 與 JIS，工作投入的涵義已更加明確與具體。由於 Paullay, Alliger & Stone-Romero (1994)等人對工作投入的定義較為具體與明確，因此本研究對工作投入的定義，乃採用 Paullay, Alliger & Stone-Romero (1994)的看法，認為工作投入是「個人一心一意對待、承諾，以及關心自己目前工作的程度」。另外，從管理的角度來看，若改善組織的情境，可以增加員工的工作投入，並進而使其致力於工作績效的提升，則管理的功能才得以發揮。因此，本研究採取心理學者的看法，認為工作本身或組織情境會影響個人的工作投入。故假使個人的工作本身（例如：工作的意義、工作的特性等）或組織的情境（例如：組織氣候、分配的公平性、管理的適當性等）能提供個

人實現自我、提高其自尊的感覺，或滿足個人的需求，則個人會對其工作產生投入，並進而致力於工作績效的提升。

三、工作特性與工作投入的關係

工作特性對工作投入的影響，可從激勵理論的觀點來看，具有激勵性質的工作，可以增加員工的工作動機，使員工願意增加對工作的付出，亦即增加對其工作的投入。依據激勵--保健理論(Motiviation-Hygiene Theory; 二因子理論)，有意義、有挑戰性的工作是影響工作動機的主要變數。因此在工作設計中，若能提供更多的責任和自由性，則員工會因此而產生激勵，進而更投入工作之中(Herzberg, 1968; Lawler & Hall, 1970)。而依據期望理論(expectancy theory)，員工對工作的投入與努力，是期望從工作中得到某些預期的回饋。這種回饋除了加薪、升遷等有形的鼓勵之外，也包括感覺到受重視、對組織有貢獻，以及能表現自我的才能...等心理滿足。因此，如果工作本身或工作中能夠讓員工感受到自己工作的重要性及對組織的貢獻、工作能夠提供個人自由發揮能力與創意的機會、工作本身或管理者能夠提供員工適度的回饋等，以滿足員工對工作的心理期望，則員工會願意更投入工作中。

Lawler & Hall (1970)以 291 位科學家為對象的研究中發現：工作重要性與工作自主性和工作投入有顯著相關。Hackman & Lawler (1971)的研究也顯示，工作的變化性、自主性、完整性、回饋性等核心構面，也都與員工的工作投入成正相關。另外，Hackman & Oldham (1976)認為：工作內容必須具備變化性、自主性，與回饋性等，才能增進員工對工作努力的程度。Rabinowitz & Hall (1977)也發現，具自主性的工作可以提高員工的工作投入。Kiggundu (1983)則指出職務的相互依賴（合作性）與工作投入成正的相關。Brooke, Jr., Russell & Price (1988)則發現：例行化的工作會減少員工的工作投入。Loscocco (1989)也指出：提供自主性的工作是促使員工投入工作的要素之一。McElroy, Morrow, Power & Igbal (1993)的研究也顯示，職務的重要性與員工的工作投入成正相關。由以上研究可以發現，具有重要性、自主性、變化性、回饋性及合作性等特質的工作，可以增加員工對工作的投入。

四、家庭因素與工作投入的關係

家庭因素對工作投入的影響，可以家庭經濟學中的時間配置 (the allocation of time) 與外溢理論 (spillover theory) 來解釋。依據時間配置，個人一天的總時間是固定的。對職業婦女而言，時間的配置主要可分為工作與家庭兩個部份，若增加對家庭的時間付出，相對地會減少對工作的時間付出。因此，假使職業婦女在家庭責任上承擔的壓力愈大（例如處理家中突發事故、照顧生病的家人），則使用在處理家庭事務的時間及付出愈多，相對地使用在工作上的時間及付出愈少，形成的結果可能是請假、遲到、曠職，或工作上的不投入。而外溢理論 (Lambert, 1990) 則認為工作和家庭體系是相互影響的，彼此會產生所謂的外溢效果 (spillover effect)。即員工的工作表現會受到家庭責任和壓力的影響，同時家庭角色的達成也會受到工作壓力的影響。依此，女性員工對家庭的責任、與家人相處的關係、家人的支持態度....等，都會外溢到工作體系中，而影響其對工作的投入。

（一）經濟負擔與工作投入的關係

Lambert (1991) 的研究發現，當配偶的薪資愈高時，女性員工的工作所得對家庭財務的影響較小，因此對工作較不投入。其他顯示配偶的薪資水準對女性員工的工作投入有負面影響的研究尚包括：Ewer, Crimmins & Oliver (1979) 與 Fuchs (1971)。由以上的說明可以了解，女性對家庭經濟負擔的程度愈大，則可能會使其更加投入工作之中。

（二）角色壓力與工作投入的關係

關於角色壓力與工作投入的關係，實證研究上仍無法獲得一致性的結果。Bhagat's model (1983), Hamner & Tosi (1974), Brooke, Jr., Russell & Price (1988), Mathieu & Farr (1991)，以及呂玉瑕 (1982)、姚李恕信 (1985) 的研究都顯示，角色衝突、角色緊張，和角色壓力等與工作投入成負向的關係。然而，Wiley (1987) 的研究卻發現，角色衝突與工作投入成正的相關。此外，Lobel & Clair (1992) 在針對美國幾個州，569 位男性及 474 位女性所作的研究中則發現，家庭責任與工作努力間並無顯著性的相關。

(三) 家人支持與工作投入的關係

Stoner & Hartman (1990)以 1500 名專業及管理階層女性為樣本的研究即顯示，配偶的贊同及家庭的支持是促使女性管理者生涯持續發展的重要原因。唐先梅和曾敏傑(1991)的研究也發現，家人對職業婦女工作支持程度最高的組群，其在工作相關的滿意程度也最高。Parry & Warr (1980)也指出，女性在面對家庭和工作角色的困擾時，家人的協助與支持會減少其心理及實質上的壓力。

依據上述實證研究的結果，大致上可以發現，經濟負擔、家人支持與工作投入成正的相關，但角色壓力對工作投入的影響卻沒有一致性的結論。而對中年職業婦女而言，由於大多已婚而且有小孩，家庭因素對其工作投入的影響自不可忽視。但另一方面，隨著家庭照顧責任的減輕，及追求自我成就感的增加，家庭因素與工作投入之關係如何，實在值得深入探討。

五、性別歧視與工作投入的關係

性別歧視對工作投入的影響，可以公平理論(equity theory)與期望理論(expectancy theory)來解釋。依據公平理論，女性員工若知覺到工作環境中的差別待遇，並非由於與工作有關的績效、能力等因素，而純粹只是性別歧視的影響，則心理上會產生不公平的感覺。此時，她們可能會以改變自己的付出（例如工作上不要太賣力）來達到心理上「公平」的感覺。換句話說，知覺到工作上的性別歧視，會使女性員工減少對其工作的投入。而期望理論則認為：人們之所以採取某種行為，是基於他們認為這樣做可以得到某種期望的結果。依此，女性員工在工作上的投入與努力，是希望能夠得到期望的報酬，例如加薪、升遷等，但如果因為性別歧視的關係，使其無法得到期望的報酬，則女性員工會改變其行為，即減少對工作的投入。

Graves & Powell (1994)針對 188 位畢業的商業管理碩士(MBA)所作的研究顯示，當員工知覺到被歧視時，會有負面的工作態度；但當知覺到被善待時，會產生更正面的工作態度。而 Graddick & Farr (1983)的研究則發現，女性知覺到在工作上所受的待遇較男性差。Guy & Duke(1991)的研究也指出，女性較會把性別歧視當成是升遷上的障礙。Witt & Nye (1992)也發現，女性較男性更重視薪資或升遷上的公平性。換句話說，女性較重視公平的感覺。因此，若女性知覺到工作中性別歧視的差別待遇，則可能會產生失望與不平的感覺，並進而減少對工作的投入。Rosenfeld (1979)的研究即發現，有些女性對工作缺乏投入，就是因為管理者將女性排除於升遷機會之外。

另外，依據 Hackman & Lawler (1971)的研究，具有變化性、自主性、完整性及回饋性等四個核心構面的工作，會提高員工對工作的動機、工作績效、低的曠職，與高的工作滿足、工作投入等。同時，這樣的關係除了會受到個人成長需求強度，以及工作相關的滿足的調節作用之外，公平性的認知或工作經驗等變數，也可能成為調節變數(O'Reilly & Caldwell, 1979; Montagno, 1985; Bottger & Chew, 1986)。而女性對性別歧視的知覺是一種對工作場所中公平性的認知。因此，性別歧視應可作為一個可探討的調節變數。

綜合上述的說明，可以大致了解工作場所中性別歧視現象的確存在，而且會對女性的工作態度及行為產生影響。而對中年職業婦女而言，性別歧視的知覺如何、又性別歧視的知覺如何影響其工作投入，這些問題頗值得深入研究。

參 研究方法

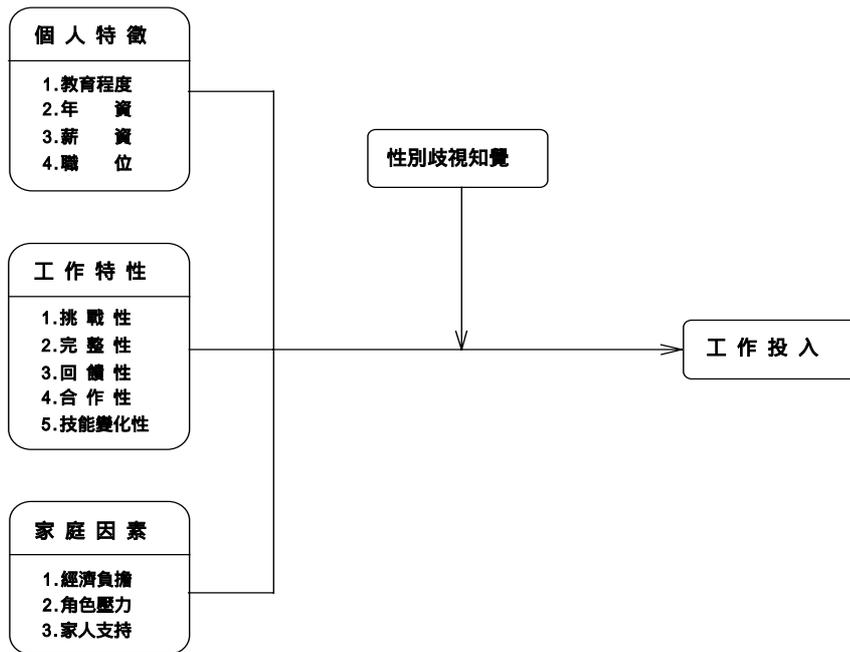
一、研究架構與假設

(一) 研究架構

Kanungo (1979)建議從激勵模式的架構來研究工作投入。他認為工作投入是個人對某個特定工作的心理認同程度，同時受到個人目前的顯著需求，以及知覺到從工作中有滿足此一需求的機會所影響。本研究以中年職業婦女為對象，也從激勵的觀點來探討工作投入，並以此作為整個研究概念建構的基礎。從這個觀點來看，個人對工作的投入，除了個人本身的差異之外，同時也會受到工作的特徵以及組織情境的影響。換句話說，組織若能提供具有激勵性的工作或合適的組織情境，使員工能夠從工作中得到滿足，並能獲得其預期的回饋，那麼員工便會願意對其工作產生投入。

而依據行政院主計處編印之「中華民國八十二年台灣地區婦女婚育與就業調查報告」(1994)，中年職業婦女對政府增進女性就業措施之期望以「給予兩性就業者在雇用、薪資與升遷上平等保障」為首要。因此，對中年職業婦女而言，沒有雇用、薪資、升遷等性別歧視的工作環境，應可視為一個合適的組織情境。此外，由前述文獻探討中可以了解，家庭因素對女性工作投入的影響頗大。因此本研究乃將性別歧視與家庭因素納入研究中探討。

換言之，本研究的核心概念為：以激勵的觀點來看，若組織能夠提供中年職業婦女具有自主性、完整性、回饋性...等特徵的工作，讓她們可以從工作中得到滿足；並考量她們在兼顧家庭與工作角色上的困擾，適當地予以協助；同時塑造沒有雇用、薪資、升遷等性別歧視的組織情境，讓她們知覺到努力工作的結果，可以得到預期且公平的回饋等，則可增加中年職業婦女對其工作的投入。依此，建構本研究之研究架構如圖一所示。



圖一 中年職業婦女工作投入之研究架構

(二) 研究假設

依據研究架構，本研究所提出的研究假設如下：

- (1)個人特徵（教育程度、年資、薪資、職位）與中年職業婦女之工作投入程度有顯著之關係。
- (2)工作特性（挑戰性、完整性、回饋性、合作性、技能變化性）與中年職業婦女之工作投入程度有顯著之關係。
- (3)家庭因素（經濟負擔、角色壓力、家人支持）與中年職業婦女之工作投入程度有顯著之關係。
- (4)個人特徵與中年職業婦女工作投入的關係，會受到性別歧視知覺的交互作用影響。

- (5)工作特性與中年職業婦女工作投入的關係，會受到性別歧視知覺的交互作用影響。
- (6)家庭因素與中年職業婦女工作投入的關係，會受到性別歧視知覺的交互作用影響。

二、研究變項之定義與衡量

(一) 工作特性

工作特性乃採用 Hackman & Oldham 於 1975 年所編製的工作診斷調查表 (JDS)，並採取 Likert 五點計分方法來衡量受試者的反應。同時採用因素分析的方法，建構工作特性的構面為：

- (1)挑戰性：指工作本身具重要性，且需要較高的工作能力及創造力來執行的程度。
- (2)完整性：指工作提供個人從頭至尾完成整件工作，並能自行決定處理過程的程度。
- (3)回饋性：指個人可以從工作本身或他人的反應中，得到回饋訊息的程度。
- (4)合作性：指工作需與他人配合，且相互影響的程度。
- (5)技能變化性：指工作中必須使用複雜或高水準技術的程度。

此外，本量表內部一致性檢定，求得信度係數(Cronbach 值)為 0.77。有學者認為 Cronbach 係數介於 0.70 至 0.98 之間，都可算是高信度值（黃俊英、林震岩，1994）。因此本量表的信度應已達可接受的水準。另外，在效度的分析方面，由於量表內容係以理論為基礎，並經許多研究的實證分析，應具有相當的內容效度(content validity)。

(二) 家庭因素

家庭因素量表來源主要依據變項的操作性定義，及參考林營松(1994)的研究題目，由研究者自行製作而得。本量表採取 Likert 五點計分法來衡量受試者的反應。各構面的操作性定義說明如下：

- (1)經濟負擔：指個人工作所得需負擔家庭生活支出的程度。
- (2)角色壓力：指個人在面對工作與家庭雙重角色的扮演上，所承受的壓力程度。

(3)家人支持：指家人對個人工作上的精神支持，及家務上協助處理的程度。

(三) 性別歧視知覺

性別歧視知覺乃指個人知覺到公司在員工的雇用、敘薪、調薪、升遷及訓練等方面，男女所受不平等待遇的知覺程度。性別歧視知覺量表乃依據變項的操作性定義，由研究者自行製作而得。題目的設計乃直接詢問受試者的感受，同時採取 Likert 五點計分法來衡量受試者的反應。此外，依據因素分析的測試，全部題目皆屬同一因素，其信度係數(Cronbach 值)為 0.91。

(四) 工作投入

工作投入採用 Paullay, Alliger & Stone-Romero (1994)的看法，認為工作投入是「個人一心一意對待、承諾，以及關心自己目前工作的程度」。而工作投入問卷(Job Involvement Questionnaire; JIQ)乃由 Kanungo 於 1982 年所發展。該量表計有十個題目，測試員工對目前工作的認知信念狀態，為單一構面。本研究採用 Likert 五點計分法來衡量受試者的反應，測試結果信度係數(Cronbach 值)為 0.82。另外，在效度的分析方面，由於量表內容係以理論為基礎，並經許多研究的實證分析，應具有相當的內容效度(content validity)。

三、抽樣與樣本特性分析

(一) 抽樣

本研究考慮樣本取得及催收問卷的便利性，乃以高雄地區（包括高雄縣、市）在職的中年職業婦女為研究對象，針對從業人口較多的製造業及服務業進行抽樣調查。在製造業部份，主要依據高雄縣、市工廠名錄，抽取從業人口較多的電力及電子器械製造修配業、塑膠製品製造業與金屬製品製造業等，以廠商規模（公司員工人數）分層，採分層隨機抽樣方式，抽取 104 家廠商。在服務業部份，抽取從業人口較多的商業、社會服務及個人服務業與金融及保險業等。其中商業部份，包括百貨服務業、餐飲業及國際貿易業；社會服務及個人服務業部份，包括醫療保健服務業及旅館業；金融及保險業部份，則包括銀行業及人身保險業。由於服務業公司變動相當快速，母

體資料難以掌握，故乃採取分層立意抽樣方式，抽取 53 家公司。樣本廠商家數依產業別及廠商規模分佈情形，如表一所示。

表一 樣本廠商家數依產業別及廠商規模分佈

產業別	廠商規模		50 人以下	51-100 人	101-500 人	500 人以上	合計
	家數						
製造業	電子及電力器械製造		10	15	13	9	104
	塑膠製品製造		7	9	5	2	
	金屬製品製造		10	12	7	5	
服務業	商業		12	9	2	0	53
	社會服務、個人服務		5	4	3	4	
	金融、保險		6	5	3	0	
合計			50	54	33	20	157

而在樣本份數的分配方面，由於產業特性的影響，公司內中年職業婦女人數並不一定與公司總員工數成正相關（例如電子公司一般以年輕的女性員工為主，故而在擁有幾百，甚至上千員工的電子工廠中，中年職業婦女人數可能就寥寥無幾；而服務業中，保險業的中年女性從業人員相對上便較多），因此每家公司發放問卷的份數，除了考慮公司規模之外，也考慮產業特性的影響。在製造業方面，除了電力及電子器械製造修配業依廠商規模（公司員工人數）分層分別寄發各公司 1 份、3 份、5 份及 6 份問卷之外，塑膠製品製造業與金屬製品製造業則分別寄發各公司 2 份、4 份、6 份及 8 份問卷，總計寄發出 420 份問卷；而在服務業方面，除了金融及保險業依廠商規模（公司員工人數）分層分別寄發各公司 8 份、11 份及 15 份問卷之外，商業及社會服務、個人服務業則分別寄發各公司 4 份、6 份、8 份及 10 份問卷，總計寄發出 374 份問卷。樣本份數依產業別及廠商規模分佈情形，如表二所示。

表二 樣本份數依產業別及廠商規模分佈

產業別	廠商規模		50 人以下	51-100 人	101-500 人	500 人以上	合計
	樣本份數						
製造業	電子及電力器械製造		10	45	65	54	420
	塑膠製品製造		14	36	30	16	
	金屬製品製造		20	48	42	40	
服務業	商業		48	54	16	0	374
	社會服務、個人服務		20	24	24	40	
	金融、保險		48	55	45	0	
合計			160	262	222	150	794

(二) 樣本特性分析

本研究總計發出 794 份問卷，回收了 339 份，其中有 38 份廢卷（包括年齡不符 35-54 歲者 25 份，資料填答不完整者 13 份），實際回收的有效問卷為 301 份，有效回收率為 37.91 %。問卷回收情形如表三所示。

表三 問卷回收情形分佈表

產業別 \ 問卷回收	發出問卷數	問卷回收數	有效問卷回收數	有效回收率(%)
製造業	420	225	198	47.14
服務業	374	114	103	27.54
合計	794	339	301	37.91

而在有效回收的問卷中，樣本的基本資料分佈情形如表四所示。由表四中可以看出，樣本以 35-44 歲者較多佔 82.72 %，45-54 歲者佔 17.28 %；由教育程度的分佈情形，可以看出以高中職者最多，佔 42.86 %，國中或以下者次之，佔 30.90 %；由年資的分佈比率來看，以 0-5 年者最多，佔 41.86 %，而 6-10 年及 11 年以上者則分別為 25.25 % 及 32.89 %；由薪資的分佈情形可以了解，中年職業婦女的薪資普遍偏低，以 20000 元以下者佔最多，佔 45.19 %，而薪資在 35000 元以下者，佔了將近八成；在職位的分佈情形方面，中年職業婦女有將近七成(69.44 %)從事基層的工作，若再加上基層主管，比率更高達 88.04 %，而高階主管只佔了 1.33 %，這個現象可與前述文獻探討中，女性大多居於基層職位的結果相印證；此外，樣本資料顯示，有將近九成(88.71 %)的中年職業婦女有配偶；有將近七成(69.10 %)的中年職業婦女最小小孩年齡都達學齡以上，此與前述文獻探討中，台灣地區中年職業婦女的小孩大多已進入學齡階段的結果相符；有將近三成(27.57 %)的中年職業婦女曾經因故中斷職業生涯，而中斷的年數有 94.68 % 在六年以下；在部門別方面，以生產部門的從業人員最多，佔 40.86 %，行政及業務部門各佔 22.59 % 及 21.93 %；在產業別方面，以製造業的比例較高，佔了 65.78 %，而服務業有 34.22 %。

表四 樣本基本資料分析

基本變數	人數百分比	人數	百分比(%)
年齡	35-44 歲	249	82.72
	45-54 歲	52	17.28
教育程度	國中以下	93	30.90
	高中職	129	42.86
	專科	54	17.94
	大學以上	25	8.30
年資	0-5 年	126	41.86
	6-10 年	76	25.25
	11 年以上	99	32.89
薪資	20000 元以下	136	45.19
	20001-35000 元	100	33.22
	35001-50000 元	46	15.28
	50001 元以上	19	6.31
職位	基層人員	209	69.44
	基層主管	56	18.60
	中階主管	32	10.63
	高階主管	4	1.33
婚姻狀況	未婚	20	6.64
	有配偶	267	88.71
	分、離居	14	4.65
最小小孩年齡	0-6 歲	93	30.90
	7 歲以上	208	69.10
生涯中斷	是	83	27.57
	否	218	72.43
生涯中斷年數	0-6 年	285	94.68
	7 年以上	16	5.32
部門別	生產	123	40.86
	行政	68	22.59
	業務	66	21.93
	其他	44	14.62
產業別	製造業	198	65.78
	服務業	103	34.22

四、研究限制

本研究從研究架構的形成，乃至抽樣、分析資料等過程，雖已力求合乎科學研究的要求，但仍不免遭遇以下的研究限制。

（一）變項選取上的限制

依據相關研究，影響工作投入的因素除了本研究所提出的變項之外，尚有其他因素，包括人格特質(Jamal & Baba, 1991; Saleh & Desai, 1990; Rabinowitz & Hall, 1977; Reitz & Jewell, 1979; 陳富祥, 1984; 陳正沛, 1983)、成就動機(Hackman & Lawler, 1971; 陳富祥, 1984)、工作知覺(McElroy, Morrow, Power & Igbal, 1993; Schwyhart & Smith, 1972)、主管領導型態(鄒孟庭, 1992)、組織氣候(Lobel, Quinn, St Clair & Warfield, 1994; Abramis, 1992; Sekaran, 1989)等。此外，相關的政府勞動法令及公司規則等強制性的規定及福利性的措施，對中年職業婦女在工作投入方面的影響，這些變項由於考慮預測變數的複雜性，故並未列入研究架構中，故也無法作相關的推論。

（二）取樣方面的限制

本研究以高雄地區在職中年職業婦女為研究對象，雖然在抽樣上已儘量遍及從業人口較多的製造業及服務業的各種規模廠商的員工，但由於問卷乃藉由公司人事部門轉發，受各公司人事人員轉發意願及選取受試者的過程影響很大，因此，在抽樣上仍然無法達到完全隨機的要求。同時，服務業的種類繁雜且變動快速，連地方主管機關都無法確實掌握母體資料，也造成抽樣上的困擾。此外，本研究僅以高雄地區中年職業婦女為研究對象，在推論上便無法擴及全台灣地區中年職業婦女工作投入的反應。

（三）研究工具上的限制

研究工具的選擇對研究的結果有很大的影響。本研究兩個主要變項，工作投入及工作特性的測量工具，雖然在國外的研究上已被廣為使用，其信度及效度應已達一定標準。但在引用上或許仍會產生一些文化差異及語意翻譯方面的問題，而影響研究的結果。此外，家庭因素及性別歧視等變項，由於缺乏完整而適當的應用量表，也可能會影響研究的效度。

(四) 研究方法上的限制

本研究採取定量研究的方法，探討影響中年職業婦女工作投入的相關因素。問卷內容以受試樣本主觀的感受為主，受樣本個人的認知影響較大，若能輔以隨機深入訪談及主管評估等定性研究方法的配合，對樣本態度的真正內涵，及態度對其工作行為的影響，應會有較深切之了解。但由於本研究考慮樣本作答的意願及答題的真實性，乃採取無記名方式填答問卷，因此後續之定性研究便無法配合進行。

肆 結果分析與討論

本研究於問卷回收後，首先檢視受試者是否為適當的樣本(35-54 歲)，其次剔除填答不完整或明顯矛盾的問卷，再將資料建檔，並以 SAS 軟體程式進行統計與分析。而在資料分析上，本研究採用次數分配分析、單因子變異數分析、相關分析來描述各變項的基本特徵及其與工作投入的關係，並以迴歸分析及層級複迴歸 (Hierarchical Multiple Regression)，來檢驗各變項對工作投入的預測力及變項間的交互作用對工作投入的影響。分析的程序為：首先分別對研究架構中各相關變項作描述性之分析，以了解中年職業婦女在各變項上的一般反應；其次分別探討個人特徵、工作特性、家庭因素與工作投入之關係；最後以層級複迴歸分析來探討性別歧視知覺與個人特徵、工作特性、家庭因素之交互作用對中年職業婦女工作投入之影響。

一、各研究變項之描述分析

以下描述研究架構中各相關變項之平均數與標準差，以分析中年職業婦女在各相關變項中所反應的特色（詳見表五）。

(一) 工作特性

工作特性中，除了技能變化性之外，各項目的平均分數皆在 3.4 分以上，顯示目前中年職業婦女所從事的工作在工作特性上，大致呈現較高的挑戰性、完整性、回饋性與合作性。而技能變化性的平均數(2.7153)最低，顯示目前中年職業婦女所從事的工作較少須使用複雜或高水準的技術，且其變異係數相對偏大 (42.64%)，顯示中年職業婦女的工作在技能變化性上個別差異較大。此與前述文獻探討中，行政院勞工委員會編印之「中華民國八十年台

灣地區婦女勞工統計」(1993)報告，中年職業婦女勞工大多認為目前的工作：作業上反覆單調、有部份自主性、尚有學習成長機會、為重要性的工作、同事間能相互支援等特性大致相符。

表五 相關研究變項之平均數、標準差與變異係數分析表

變項	研究項目	最高得分	平均數	標準差	變異係數(%)	備註
工作特性	挑戰性	5	3.4899	0.8715	24.97	
	完整性	5	3.6782	0.8315	22.61	
	回饋性	5	3.5713	0.7199	20.16	
	合作性	5	3.8568	0.7907	20.50	平均最高
	技能變化性	5	2.7153	1.1578	42.64	平均最低
性別歧視知覺	雇用	5	2.6977	1.3946	51.70	
	薪資	5	2.8238	1.3289	47.06	
	升遷	5	2.8893	1.3821	47.84	平均最高
	訓練	5	2.5217	1.2857	50.99	平均最低
家庭因素	經濟負擔	5	3.8167	1.0895	28.55	
	角色壓力	5	3.2977	0.9430	28.60	平均最低
	家人支持	5	4.1466	0.7518	18.13	平均最高
工作投入	工作投入	5	3.4710	0.6361	18.33	

(二) 性別歧視知覺

性別歧視知覺的各項平均數都在 2.5 分以上，顯示中年職業婦女對工作場所中的性別歧視現象有普遍性的知覺。但各項的變異係數偏大(皆在 47% 以上)，則顯示中年職業婦女對性別歧視的知覺程度個別差異較大。而其中以升遷及薪資的歧視知覺較高(2.82 以上)，且相對變異係數較低(47.84% 以下)，顯示中年職業婦女相對上較普遍地知覺到工作場所中的升遷及薪資歧視。

(三) 家庭因素

家庭因素的各項平均數都在 3.2 分以上，顯示中年職業婦女的家庭經濟負擔程度、雙重角色的壓力程度，以及家人對其工作的支持程度等都很高。換句話說，目前中年職業婦女的薪資收入須負擔相當程度的家計支出，同時

在工作與家庭雙重角色上所承受的壓力也不小，但家人對其外出工作的支持程度也高。其中，以家人支持的平均數 (4.1466) 最高，而變異係數最小 (18.13%)，顯示一般而言中年職業婦女普遍獲得家人對其工作的支持。

(四) 工作投入

工作投入平均數為 3.4710 分，顯示中年職業婦女對工作投入的程度頗高，而相對較低的變異係數 (18.33%)，則顯示個別間對工作投入程度的差異不大。換句話說，目前中年職業婦女普遍對工作有相當程度的投入。

二、個人特徵與工作投入的關係

以單因子變異數分析、Pearson 相關分析及迴歸分析，來驗證研究假設一：個人特徵與中年職業婦女之工作投入有顯著之關係。

(一) 單因子變異數分析

首先，藉由單因子變異數分析，檢定在不同的教育程度、職位，及其他個人特徵下，中年職業婦女之工作投入是否有顯著性的差異存在，並以 Scheffe 多重比較(Scheffe's Multiple Comparison)進一步比較每兩群間之差異。由表六的分析中可以發現：

- (1)不同的教育程度者，其工作投入程度有顯著性的差異。經過進一步個別比較的結果，專科程度者的工作投入程度顯著地大於國中或以下教育程度者。
- (2)有配偶者的工作投入程度顯著地高於無配偶者。
- (3)主管的工作投入程度顯著地高於非主管。這個現象可能是由於職位愈高者，擁有較高的權力與社會地位，故而對其工作有較大的認同感，也較易從工作中獲得回饋，因此會較投入工作之中。
- (4)職業生涯是否中斷，其工作投入程度並無顯著性的差異。換句話說，職業生涯曾經中斷的中年職業婦女，其工作投入程度並不會較不曾中斷者低。由此，對於二度就業的中年職業婦女，不應存有工作投入會較差的刻板偏見。
- (5)前一年考績不同者，對工作投入的程度有顯著性的差異。大致上來說，考績愈佳者，對工作投入的程度也愈大。
- (6)不同部門的工作者，其工作投入程度並無顯著性的差異。

(7)服務業從業人員對工作投入程度顯著地高於製造業人員。這個現象可能是因為服務業所從事的工作大多須與人接觸，工作內容較富變化性，同時服務業的薪資高於製造業（由樣本資料分析，服務業的平均薪資為42320元，製造業為21720元，檢定結果兩者達顯著性差異），也可能是形成服務業人員工作投入高於製造業人員的原因之一。

表六 工作投入之變異數分析

個人特徵		工作投入	平均數	F 值	Pr > F	多重比較 (Scheffe)
產業別						
教育程度	國中或以下		33.0824	5.15**	0.002	專科 > 國中 或以下
	高中(高職)		35.2177			
	專科		36.9434			
	大學或以上		32.9167			
婚姻狀況	無配偶		32.7250	5.00*	0.03	有配偶 > 無配偶
	有配偶		35.0325			
職位	非主管		33.4205	26.50***	0.0001	主管 > 非主管
	主管		37.4725			
生涯中斷	是		34.8525	0.10	0.75	
	否		34.7485			
考績	優等		35.0811	2.94*	0.02	
	甲等		34.5603			
	乙等		33.2647			
	丙等		33.0000			
部門別	生產		33.2989	1.46	0.23	
	行政		35.1200			
	業務		37.5536			
產業別	製造		33.6330	16.58***	0.0001	服務 > 製造
	服務		36.7755			

*p < .05

**p < .01

***p < .001

(二) 相關分析

其次，以 Pearson 相關分析來檢定年齡、工作年資、薪資、生涯中斷年數、事假日數（缺勤）、公司員工人數（公司規模）等與工作投入的相關。由表七中可以發現：

- (1) 年齡與工作投入並無明顯的相關存在。
- (2) 工作年資與工作投入並無明顯的相關存在。
- (3) 薪資與工作投入成顯著的正相關。也就是說薪資愈高者，其工作投入程度也愈高。這可能是由於薪資是對個人工作成果的報酬，薪資愈高也象徵對個人工作的肯定，因此愈高的薪資，除了經濟性的收入之外，也會帶給個人更多的自我成就與滿足，並進而更加投入工作之中
- (4) 職業生涯中斷的年數與其工作投入程度並無明顯的相關存在。由此，對於二度就業的中年職業婦女，不應因為其工作中斷的時間愈久，就以為其工作適應會愈困難，工作投入會較低。
- (5) 個人請事假的日數與其工作投入成顯著的負相關。也就是說個人請事假的日數愈多，其工作投入程度也愈低。而個人請事假的日數，可視為缺勤的一種方式，換句話說，缺勤與工作投入成顯著的負相關。
- (6) 公司的員工人數與員工的工作投入成顯著的正相關。也就是說公司的員工人數愈多，其員工工作投入程度也愈高。這可能是由於一般而言，公司的員工人數愈多，代表公司的規模愈大，員工對公司的續存便愈有信心，因此會較願意對工作投注更多的努力。

表七 個人特徵、公司規模與工作投入之相關分析

個人特徵 公司規模	工作投入	
	R 值	r > R
年齡	0.0930	0.1165
年資	0.0434	0.4763
薪資	0.2965***	0.0001
生涯中斷年數	0.0160	0.7890
事假日數	-0.1783**	0.0044
員工人數	0.1464*	0.0132

*p < .05

**p < .01

***p < .001

(三) 迴歸分析

最後，以迴歸分析來檢驗個人特徵對工作投入之預測能力。由表八中可以發現：

- (1) 薪資與職位對中年職業婦女之工作投入，有顯著性的正向預測能力。由此，公司若提高中年職業婦女的薪資待遇或職位，應可提升其對工作的投入程度。
- (2) 若單獨考慮個人特徵對工作投入的預測能力，則個人特徵可解釋 13.39 % 的工作投入變異。

綜合上述的分析可以發現，不同教育程度的中年職業婦女，其工作投入有顯著的差異；擔任主管者的工作投入較高；而薪資與工作投入成顯著的正相關；但工作年資與工作投入並無顯著性的關係。另外，個人特徵可解釋工作投入 13.39 % 的變異，其中以薪資及職位對工作投入有顯著的正向預測能力。由此，研究假設一可以得到部份的驗證。

表八 個人特徵對工作投入之預測能力迴歸分析

自變項 \ 依變項		工作投入	
		B 值	SE
個人特徵	常數項	29.7495***	1.3190
	教育程度	-0.3804	0.5117
	年資	-0.0714	0.0562
	薪資	0.0001**	0.0000
	職位	2.9577***	0.8874
R ² 值		0.1339	
F 值		9.389***	

** p < .01

*** p < .001

三、工作特性、家庭因素與工作投入的關係

以 Pearson 相關分析及迴歸分析，來驗證研究假設二：工作特性與中年職業婦女之工作投入有顯著之關係；及研究假設三：家庭因素與中年職業婦女之工作投入有顯著之關係。

(一) 相關分析

工作特性、家庭因素與工作投入之相關，可以表九來說明。

表九 工作特性、家庭因素與工作投入之相關分析

工作投入 工作特性 家庭因素	工作投入	
	R 值	Pr > R
挑戰性	0.2720***	0.0001
完整性	0.4327***	0.0001
回饋性	0.2720***	0.0001
合作性	0.2113***	0.0003
技能變化性	0.2092***	0.0004
經濟負擔	0.1155*	0.05
角色壓力	-0.1446**	0.01
家人支持	0.3363***	0.0001

*p < .05

**p < .01

***p < .001

由表九中可以發現，工作的挑戰性、完整性、回饋性、合作性、技能變化性等與工作投入成相當顯著的正相關。換句話說，愈具挑戰性、完整性、回饋性、合作性、技能變化性等特性的工作，中年職業婦女之工作投入愈高。此與文獻探討的結果大致相符。而家庭因素與工作投入之相關方面，中年職業婦女對家計支出負擔的程度與其工作投入成顯著的正相關；中年職業婦女在工作與家庭雙重角色上所承受的壓力與其工作投入成顯著的負相關；而家人支持程度與中年職業婦女工作投入成顯著的正相關。換句話說，中年職業婦女對家計支出負擔的程度愈大，或者家人對其工作愈支持者，其工作投入程度也愈大；而所承受工作與家庭雙重角色壓力愈大者，其工作投入程度則愈低。此與前述文獻探討的結果也大致相符。

(二) 迴歸分析

以迴歸分析來檢驗工作特性、家庭因素對工作投入之預測能力。由表中可以發現：

- (1)工作的完整性、合作性及技能變化性對中年職業婦女之工作投入，有顯著的正向預測能力。由此，公司若提供中年職業婦女具有完整性、合作性及技能變化性的工作，應可提升其對工作的投入程度。而若單獨考慮工作特性對工作投入的預測能力，則工作特性可解釋 23.30 % 的工作投入變異。
- (2)對家計支出負擔的程度、家人支持的程度，對中年職業婦女之工作投入，有顯著性的正向預測能力。由此，中年職業婦女之經濟負擔愈大，或者家人愈支持其工作者，應可增加其對工作投入的程度；而所承受工作與家庭雙重角色壓力程度對中年職業婦女之工作投入，並無顯著性的預測能力。而若單獨考慮家庭因素對工作投入的預測能力，則家庭因素可解釋 13.53 % 的工作投入變異。

表十 工作特性、家庭因素對工作投入之預測能力迴歸分析

自變項 \ 依變項		工作投入		
		B 值	R ² 值	F 值
工作特性	常數項	16.5785***	0.2330	15.432***
	挑戰性	0.0729		
	完整性	0.9094***		
	回饋性	0.1437		
	合作性	0.3345*		
	技能變化性	0.6450*		
家庭因素	常數項	22.8725***	0.1353	12.519***
	經濟負擔	0.7870*		
	角色壓力	-0.3312		
	家人支持	1.3544***		

*p < .05

***p < .001

綜合上述的分析可以發現，工作的挑戰性、完整性、回饋性、合作性、技能變化性等與工作投入成相當顯著的正相關；工作特性可解釋工作投入 23.30 % 的變異，其中以完整性、合作性及技能變化性等對工作投入有顯著的正向預測能力。由此，研究假設二可以得到部份的驗證。而經濟負擔、家人支持程度與中年職業婦女工作投入成顯著的正相關；角色壓力與中年職業婦女工作投入成顯著的負相關。家庭因素可解釋工作投入 13.53 % 的變異，其中

以經濟負擔及家人支持等對工作投入有顯著的正向預測能力。由此，研究假設三可以得到部份的驗證。

四、性別歧視知覺的調節作用對工作投入的影響

首先以 Pearson 相關分析來探討性別歧視知覺與工作投入的相關，結果發現，性別歧視知覺與工作投入在 0.001 的顯著水準下成顯著的負相關（相關係數為-0.3496），亦即性別歧視知覺愈高的中年職業婦女，其工作投入程度則愈低；其次以層級複迴歸來檢驗性別歧視知覺與個人特徵、工作特性、家庭因素的交互作用對中年職業婦女工作投入的影響。（詳見表十一）

- (1)方程式一：在第一個方程式中，同時輸入個人特徵（教育程度、年資、薪資、職位）、工作特性（挑戰性、完整性、回饋性、合作性、技能變化性）、家庭因素（經濟負擔、角色壓力、家人支持）等三個自變數。統計分析結果可以發現，在同時考慮三個自變數的情況下，薪資、工作完整性、技能變化性、經濟負擔與家人支持等，對工作投入有顯著的正向預測能力。換句話說，提高薪資、提供具完整性、技能變化性的工作，或者中年職業婦女本身對家庭經濟負擔程度愈高、家人愈支持其工作者，會導致愈高的工作投入。而此三個自變數可解釋工作投入 34.67% 的變異。
- (2)方程式二：在第二個方程式中，再輸入性別歧視知覺。統計分析結果可以發現：性別歧視知覺對工作投入並無顯著性的預測能力。換句話說，性別歧視的知覺程度，並不會直接導致員工工作投入的不同，性別歧視知覺對工作投入並無主效果存在。
- (3)方程式三：在第三個方程式中，再同時輸入性別歧視知覺與個人特徵（教育程度、年資、薪資、職位）的交互作用、性別歧視知覺與工作特性（挑戰性、完整性、回饋性、合作性、技能變化性）的交互作用、性別歧視知覺與家庭因素（經濟負擔、角色壓力、家人支持）的交互作用等。統計分析結果可以發現，性別歧視知覺與教育程度的交互作用、性別歧視知覺與薪資的交互作用、性別歧視知覺與職位的交互作用、性別歧視知覺與工作挑戰性的交互作用，及性別歧視知覺與工作完整性的交互作用等，對中年職業婦女的工作投入有顯著性的影響。而這些交互作用可解釋工作投入 11.21% 的變異。

表十一 工作投入複迴歸分析

預測變項 R ² 值、F 值		迴歸方程式		
		迴歸方程式 (B 值)		
		1	2	3
常數項		9.8842**	13.5574**	8.6728
個人特徵	教育程度(E)	-0.4213	-0.2656	0.9412
	年資(T)	0.0090	0.0257	0.1342
	薪資(I)	0.0001*	0.0001	-0.0001
	職位(P)	1.6963	1.6890	6.6665**
工作特性	挑戰性(W1)	-0.0000	0.0172	-0.7747*
	完整性(W2)	0.7049***	0.6261***	1.7700***
	回饋性(W3)	-0.0798	-0.1060	0.1445
	合作性(W4)	0.2762	0.2828	0.0504
	技能變化性(W5)	0.6796*	0.6465*	0.1388
家庭因素	經濟負擔(F1)	0.8252**	0.8189*	0.0554
	角色壓力(F2)	-0.0896	-0.1616	-0.4204
	家人支持(F3)	0.8712***	0.8017**	1.1432
性別歧視知覺(S)			-0.1016	0.4712
S×E				-0.4838***
S×T				-0.0102
S×I				0.0000*
S×P				-0.3486**
S×W1				0.0469**
S×W2				-0.0661**
S×W3				-0.0112
S×W4				0.0171
S×W5				0.0506
S×F1				0.0415
S×F2				0.0211
S×F3				-0.0210
R ² 值		0.3467	0.3556	0.4677
R ² 值		0.3467	0.0089	0.1121
F 值		8.624***	8.234***	6.396 ***

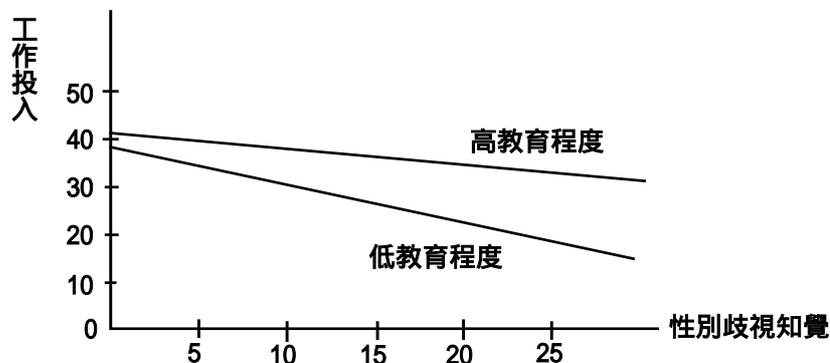
*p<.05

**p<.01

***p<.001

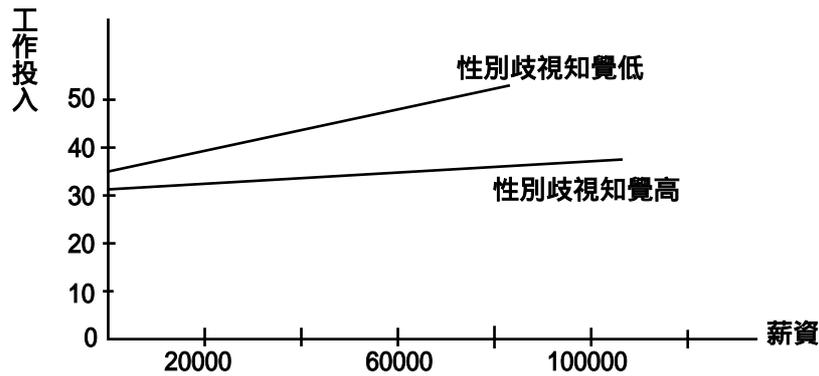
各變項間交互作用情形，詳細分析如下：

- (1)性別歧視知覺與教育程度的交互作用對工作投入的影響情形如圖二所示。由圖二中可以發現，性別歧視知覺與工作投入的負向關係程度，會因為教育程度的不同而有所差異。專科或以上的高教育程度者，對工作的投入較不會受性別歧視知覺的影響；而高中職或以下較低教育程度者，對工作的投入便較會受性別歧視知覺的影響。換句話說，專科或以上的高教育程度者，當知覺到工作場所中男女不平等的待遇時，減少對工作投入的程度會較小；但高中職或以下教育程度者，當知覺到工作場所中男女不平等的待遇時，減少對工作投入的程度會較大。而在目前中年職業婦女有八成左右教育程度在高中職或以下的情況下，性別歧視的現象的確會對中年職業婦女的工作投入產生不利的影響。



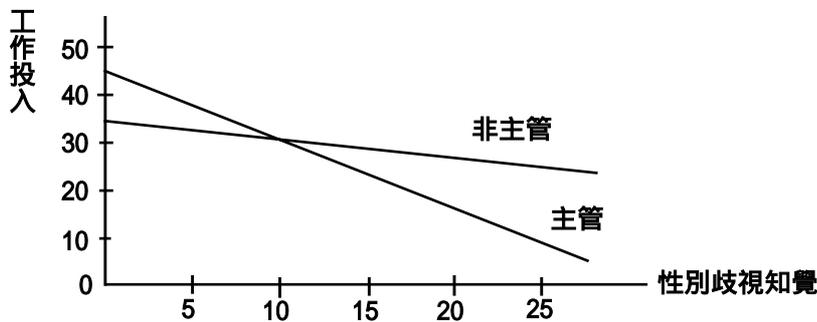
圖二 性別歧視知覺與教育程度的交互作用對工作投入的影響

- (2)性別歧視知覺與薪資的交互作用對工作投入的影響情形如圖三所示。由圖三中可以發現，薪資對工作投入的正向影響，會受到員工性別歧視知覺的抑制作用。換句話說，愈高的薪資會導致員工對工作愈高的投入，但這種影響程度會因為員工知覺到工作場所中的性別歧視而減弱。因此，組織若想以提高薪資來增進員工的工作投入，便必須設法排除性別歧視的不良作用。



圖三 性別歧視知覺與薪資的交互作用對工作投入的影響

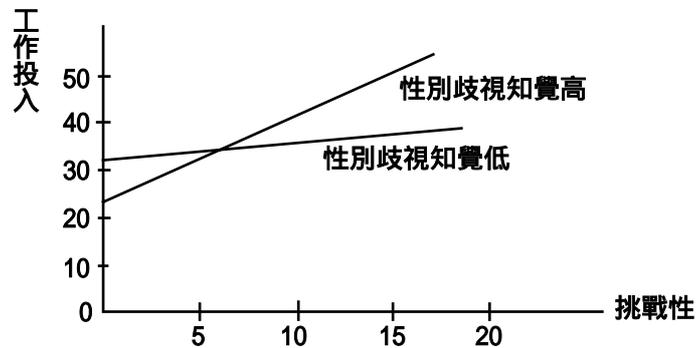
- (3)性別歧視知覺與職位的交互作用對工作投入的影響情形如圖四所示。由圖四中可以發現，在性別歧視知覺較低時，擔任主管職務的中年職業婦女有較高的工作投入；而當性別歧視知覺較高時，擔任主管職務的中年職業婦女卻反而有較低的工作投入。換句話說，由於對性別歧視的知覺，擔任主管職務者對工作投入減低的程度較非主管者大，性別歧視知覺對擔任主管者工作投入的不利影響比非主管者更嚴重。因此，組織若想以提高職位來增進員工的工作投入，便必須設法排除性別歧視的不良作用。



圖四 性別歧視知覺與職位的交互作用對工作投入的影響

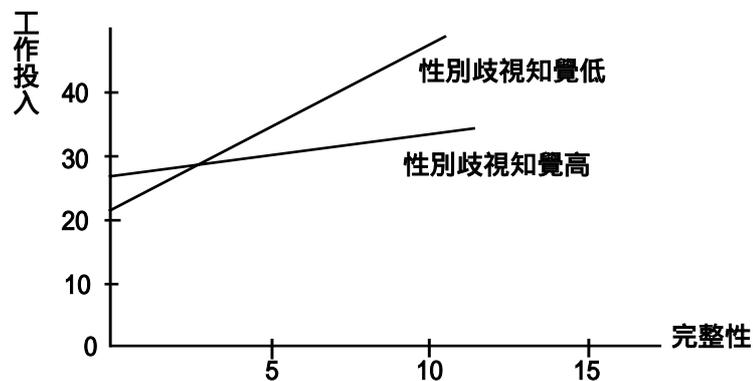
- (4)性別歧視知覺與工作挑戰性的交互作用對工作投入的影響情形如圖五所示。由圖五中可以發現，當工作較不具挑戰性時，性別歧視知覺低者有較高的工作投入；但當工作較具有挑戰性時，性別歧視知覺高者反而有較高的工作投入。這種情形可能是因為具有挑戰性的工作，對員工便有相當的激勵作用，當愈知覺到工作場所中的性別歧視時，員工會將之視為另一種形式的挑戰，故不僅不會使其退縮，反而愈激發其接受挑戰，爭取更高工作成效的動機，故而對工作會更加地投入。由此，若工作場

所中，因產業特性或其他因素存在著較高的性別歧視時，則或可藉由提供具挑戰性的工作，以避免性別歧視可能的不利影響。



圖五 性別歧視知覺與工作挑戰性的交互作用對工作投入的影響

(5)性別歧視知覺與工作完整性的交互作用對工作投入的影響情形如圖六所示。由圖六中可以發現，當工作較不具完整性時，性別歧視知覺高者有較高的工作投入；但當工作較具有完整性時，性別歧視知覺低者反而有較高的工作投入。亦即工作完整性對工作投入的正向預測能力，會受到員工性別歧視知覺的抑制作用。換句話說，愈具有完整性的工作會導致員工對工作愈高的投入，但這種影響程度會因為員工知覺到工作場所中的性別歧視而減弱。因此，組織若想以提高工作完整性來增進員工的工作投入，便必須設法排除性別歧視的不良作用。



圖六 性別歧視知覺與工作完整性的交互作用對工作投入的影響

綜合上述的分析可以發現，個人特徵中的教育程度、薪資、職位，與工作特性中的挑戰性、完整性等，會與性別歧視知覺產生交互作用而影響中年職業婦女的工作投入；但家庭因素並不會與性別歧視知覺產生交互作用而影

響中年職業婦女的工作投入。由此，研究假設四、五可以得到部份的驗證；而研究假設六並無法獲得驗證。

五、研究結果討論

本研究結果較重要的發現包括：

第一、性別歧視知覺與工作投入成顯著的負相關，但對工作投入並無顯著的預測力。

國內目前探討工作場所中性別歧視現象存在的研究不少，但關於性別歧視的存在對女性工作態度影響的實證研究卻相當缺乏。因此本研究特別將性別歧視知覺納入研究中討論，結果發現，中年職業婦女有一般性的性別歧視知覺，而且性別歧視知覺與工作投入成顯著的負相關，亦即性別歧視知覺愈高，中年職業婦女在工作上會有較不投入的情形，此與前述文獻探討的結果相符。

然而，性別歧視知覺對中年職業婦女的工作投入並無顯著的預測力。換句話說，性別歧視知覺並不會直接導致工作投入的增減，亦即性別歧視知覺對工作投入並無主效果存在；但性別歧視知覺卻會與個人特徵、工作特性產生交互作用而影響工作投入。從這樣的結果，本研究將性別歧視知覺作為情境變項來探討，可能是一個較合理的做法。

第二、工作特性對中年職業婦女工作投入的預測力較家庭因素大。

由於中年職業婦女大多已婚而且有小孩，在女性仍須承擔大部份家庭照顧責任的觀念及事實下，一般主觀的概念上會認為家庭因素對中年職業婦女工作投入的影響可能是最大。然而依據本研究的結果，若單獨考慮個別因素的預測力，則工作特性可解釋工作投入 23.30% 的變異，較家庭因素的 13.53% 大的多。這個結果符合激勵理論的看法，同時也似可打破家庭因素對中年職業婦女工作影響最大的刻板印象。其實依據前述之文獻探討，由於家庭生命週期的變遷及中年危機的知覺，家庭因素對中年職業婦女的影響已不像剛組成家庭時那麼大。依此，企業界在運用及開發中年女性人力資源時，應從提供具激勵性的工作著手，而不應主觀地認為中年職業婦女一定會因為家庭因素而較無法全心投入工作中。

第三、工作和家庭間的雙重角色壓力與工作投入成顯著的負相關，但對工作投入並無顯著性的預測力。

依據本研究的結果，中年職業婦女在工作與家庭間雙重角色上所承受的壓力不小，而且這種雙重角色壓力與工作投入成顯著的負相關，亦即雙重角

色壓力愈大的中年職業婦女，在工作上會有較不投入的情形，此與前述文獻探討的結果相符。

然而，中年職業婦女的雙重角色壓力對其工作投入並無顯著性的預測力。換句話說，對中年職業婦女而言，雙重角色壓力並不會直接導致其工作投入程度的改變，亦即雙重角色壓力對工作投入並無主效果存在。這個結果與一般概念上職業婦女的雙重角色壓力會影響其工作態度及行為的認知有所差距。探討其原因，可能是由於小孩大多已進入學齡階段，中年職業婦女已渡過雙重角色壓力最大的子女嬰幼兒期及學齡前期，再加上前述文獻探討中，台灣地區中年職業婦女對工作重視的增加及對家庭生活重視的減少，故而雙重角色的壓力對中年職業婦女而言可能並非如想像中的嚴重，也較不會影響其對工作付出的程度。

第四、職業生涯中斷情形與中年職業婦女之工作投入並無顯著性的關係。

依據本研究的結果，職業生涯曾經中斷的中年職業婦女，其工作投入程度與不曾中斷者並無顯著性的差異，同時生涯中斷的年數與工作投入也無顯著性的相關。依此，企業界對於大多數可能是中年職業婦女的二度就業女性，不應存有其工作態度會較差的偏見，應給予其公平的機會和待遇，甚至可利用其小孩照顧責任減輕的有利條件，積極運用及開發中年女性人力資源，以舒緩勞動力不足所帶來的衝擊。

伍 結論與建議

一、結論

(一) 變項的一般性描述

(1) 工作特性

目前中年職業婦女所從事的職務，大致呈現較高的挑戰性、完整性、回饋性及合作性，但較缺少技能變化性。

(2) 性別歧視知覺

中年職業婦女對工作場所中的性別歧視現象，有一般性的知覺，但彼此間的知覺程度差異較大。

(3) 家庭因素

在家庭因素方面，中年職業婦女負擔家庭經濟的程度、雙重角色的壓力、家人對其工作的支持等都相當高。其中尤以家人支持最高且彼此間差異最小，顯見目前在職中年職業婦女的家人對其外出工作，普遍抱持支持的態度。

(4)工作投入

中年職業婦女對工作的投入程度頗高，而且彼此間差異不大，顯示一般而言中年職業婦女普遍對工作有相當程度的投入。

(二) 個人特徵與工作投入的關係

(1)不同教育程度的中年職業婦女，其工作投入有顯著的差異。

(2)擔任主管者的中年職業婦女工作投入較高。

(3)薪資與工作投入成顯著的正相關；但工作年資與工作投入並無顯著性的關係。

(4)個人特徵中以薪資及職位對工作投入有顯著的正向預測能力。。

(三) 工作特性與工作投入的關係

(1)工作的挑戰性、完整性、回饋性、合作性、技能變化性等與工作投入成相當顯著的正相關。

(2)工作特性中以完整性、合作性及技能變化性等對工作投入有顯著的正向預測能力。

(四) 家庭因素與工作投入的關係

(1)經濟負擔、家人支持程度與中年職業婦女工作投入成顯著的正相關；角色壓力與中年職業婦女工作投入成顯著的負相關。

(2)家庭因素中以經濟負擔及家人支持等對工作投入有顯著的正向預測能力。

(五) 性別歧視知覺的調節作用對工作投入的影響

(1)在性別歧視知覺分析方面可以發現，非主管、職業生涯曾經中斷者、任職生產部門或製造業者、工作年資愈久者、薪資愈低者，以及公司規模較小的中年職業婦女，有較高的性別歧視知覺。

(2)性別歧視知覺與工作投入成顯著負相關，但性別歧視知覺對中年職業婦女之工作投入並無顯著性的預測力。

(3)個人特徵中的教育程度、薪資、職位，與工作特性中的挑戰性、完整性等，會與性別歧視知覺產生交互作用而影響中年職業婦女的工作投入；但家庭因素並不會與性別歧視知覺產生交互作用而影響中年職業婦女的工作投入。

綜合上述的說明，本研究各變項與工作投入之相關、預測力與交互作用等關係，整理如表十二所示。

表十二 各相關變項與工作投入之關係彙總

自變項 情境變項		依變項		
		工作投入		與性別歧視的交互作用
		相關預測力		
個人 特 徵	教育程度			***
	年資			
	薪資	***	**	*
	職位	***	***	**
工 作 特 性	挑戰性	***		**
	完整性	***	***	**
	回饋性	***		
	合作性	***	*	
	技能變化性	***	*	
家 庭 因 素	經濟負擔	*	*	
	角色壓力	(-)**		
	家人支持	***	***	
性別	歧視	(-)***		

*p < .05

**p < .01

***p < .001

二、建議

依據研究結果與前述之文獻探討，本研究提出對企業、對中年職業婦女、對政府，以及對後續研究的建議如下：

(一) 對企業的建議

1. 摒除主觀，積極開發中年女性人力

由於女性對家庭照顧的責任，一般會認為職業婦女對工作較不投入。其實隨著家庭生命週期的變遷、子女照顧責任的減輕、中年危機的知覺，以及女性意識的抬頭，由前述文獻探討中可以發現，中年職業婦女甚至會較年輕時更重視工作。而由本研究的結果也顯示，中年職業婦女的工作投入程度普遍而言相當高。同時本研究結果也發現，職業生涯的中斷情形與工作投入程度並無顯著性的關係存在。因此，企業應摒除對在職的中年職業婦女或二度就業的中年職業婦女有工作較不投入的主觀偏見。

而對於中年職業婦女人力的開發方面，可配合中年職業婦女的中年危機意識與需求，協助其擬訂適當的前程規劃，同時予以合適的訓練或第二專長訓練，俾利中年職業婦女的前程發展能夠與企業的發展相結合，以確實有效開發中年女性人力資源。此外，本研究結果顯示，目前中年職業婦女的薪資偏低，擔任管理職位者也較少，而薪資與職位又對工作投入有顯著性的預測力，故企業也可透過薪資或職位的提升以增加中年職業婦女對工作的投入。

2. 提供合適工作特性的工作

由研究結果可以發現，工作的完整性、合作性及技能變化性對中年職業婦女的工作投入有顯著性的預測力，同時工作特性可解釋工作投入 23.30 % 的變異，顯見合適的工作特性可以增加中年職業婦女對工作的投入。因此，企業可以透過工作設計，提供中年職業婦女完整性、合作性及技能變化性的工作，以增加其工作投入。此外，也可以藉由工作的豐富化、工作輪調等方式，配合中年職業婦女的需求，以增進其對工作的投入。

3. 塑造沒有性別歧視的工作環境

由研究的結果可知，性別歧視知覺雖然對工作投入沒有直接的預測力，但卻會與個人特徵及工作特性產生交互作用而影響工作投入。同時這些交互作用可解釋工作投入 11.21 % 的變異。因此，企業在人事的雇用、薪資、升遷及訓練上必須有明確而公開、公平的制度，塑造沒有性別歧視的工作環境，以增加中年職業婦女對工作的投入。此外，若工作環境中因產業特性或其他

因素，存在著較高的性別歧視現象，則或可藉由提供具有挑戰性的工作，以避免性別歧視可能的不利影響。

4.重視員工家庭因素對工作投入的影響

對中年職業婦女而言，由於她們大多已婚而且有小孩，在婦女仍必須承擔大部份家庭照顧責任的事實下，工作與家庭是兩個無法獨立的部份。由研究的結果可以發現，經濟負擔及家人支持等，對中年職業婦女的工作投入有顯著性的預測力。因此企業必須重視家庭因素對員工工作投入的影響。做法上可透過與員工家人溝通，讓家屬了解公司的政策及員工工作的情形，以便增加家屬對員工工作的支持；其次可提供彈性工時的工作，或透過工作分享制度，給予中年女性更多的時間彈性，以緩和家庭與工作的衝突，使員工能更全心投入工作之中。

（二）對中年職業婦女的建議—擬訂生涯規劃，積極迎向挑戰

由前述文獻探討中可以發現，隨著家庭生命週期的變遷、子女照顧責任的減輕、中年危機的知覺，以及女性意識的抬頭，中年職業婦女甚至會較年輕時更重視工作。因此中年職業婦女必須對自己的職業生涯重新作完整的規劃，從生涯目標的認定、自我能力的開發，到協調工作與家庭衝突的技巧上作一番審思，同時必須調整女性在工作上附屬者的觀念，以迎接工作的挑戰。此外，爭取工作上兩性平等的對待，以工作表現贏得肯定，並進而實踐職業生涯的發展。

（三）對政府的建議

1.訂定名實相符的兩性工作平等法

由文獻探討及研究結果中可以發現，性別歧視現象存在於工作場所中，而且女性也知覺到這種不公平的現象。因此，政府應積極訂定名實相符的兩性工作平等法。而兩性工作上的平等應該是指兩性在雇用、薪資、升遷、訓練、福利、退職等工作上的公平待遇。而非只是目前對女性懷孕、生產...等「母性保護」的措施。

2.有效確保兩性工作上平等對待

法令的規定若無法確實的執行，就變成只是形式上的宣誓。例如目前許多企業存在的單身條款，及重男輕女的不成文規定，都使得女性在工作上承受許多不平等的待遇。因此，除了法規上的制定之外，必須配合落實的執行，才得以確實保障女性合理的權益。

3.積極辦理女性訓練

由研究的結果發現，有相當比例的中年職業婦女曾經中斷其職業生涯，而對於這些再進入就業市場，或想再度進入就業市場的二度就業女性，政府應有完整的規劃，配合產業及技術的發展，提供二度就業女性合適的訓練，以協助其順利再就業，並能在工作上發揮所長。

（四）對後續研究者的建議

1.選取不同變項研究

從文獻的整理中可以發現，影響工作投入的因素相當多，本研究考慮變項選取的複雜性，因此只探討個人特徵、工作特性、家庭因素、性別歧視知覺等對中年職業婦女工作投入的影響。迴歸分析的結果，雖已達接近 50% 的解釋力。但顯見仍有許多可能相當重要的因素並未納入探討之中。因此建議後續研究者，再從事相關的研究時，或可將其他因素（例如個人特質、成就動機、主管領導型態、公司相關的福利措施與強制性規定....等）納入研究中探討，俾便對影響中年職業婦女工作投入的因素有更完整的了解。

2.應用不同研究方法

本研究採取問卷訪問的定量研究方法，來探討中年職業婦女的工作投入。雖然在資料搜集上，可以得到較廣泛的反應，但相對地也較難確實掌握受試者的真正想法。因此建議後續的研究或可針對幾家不同規模及產業別的公司，以定性研究的方式，對受訪者作深入的訪談，透過個案的比較，或可對影響中年職業婦女工作投入的因素有更深刻的了解。

3. 與其他族群比較分析

本研究以中年職業婦女為對象，探討影響中年職業婦女工作投入的因素。而中年職業婦女的工作投入與其他族群（例如已婚職業婦女、中年男性等）比較起來呈現什麼樣的特色？這些研究的因素是否也可用以探討其他族群的工作投入？這些或可作為後續研究的參考方向。

4. 工作投入與工作行為關係探討

本研究探討影響中年職業婦女工作投入的因素。但對於工作投入與工作行為（例如工作績效、缺勤與離職等）間的關係並無深入的探討。雖然在表 4-2 中，大致上而言考績愈好呈現愈佳的工作投入，同時在表 4-3 中，缺勤（事假日數）與工作投入成顯著的負相關，可大致說明工作投入與績效成正相關，而與缺勤成負相關。但工作投入與工作行為間的關係仍有待進一步深入探討。

參考文獻

- 王美惠，已婚職業婦女之家務分工、性別角色態度和社會支援與婚姻滿意的研究，中國文化大學家政研究所碩士論文，1987。
- 王慧桃，已婚職業婦女的角色衝突與其生活滿意度，台大心理研究所碩士論文，1981。
- 王麗容，"兩性角色變遷與企業福利發展相關性分析"，社會科學論叢，第 40 期，1992，頁 135-160。
- 石樸，企業界員工工作滿足、工作投入與離職意願之研究，政治大學社會學研究所碩士論文，1991。
- 伊慶春，「已婚職業婦女的雙重角色：期望、衝突與調適」，社會科學整合論文集，陳昭南、江玉龍、陳寬政主編，中央研究院三民主義研究所叢刊，第 9 期，1982，頁 405-430。
- 行政院主計處，中華民國八十二年台灣地區婦女婚育與就業調查報告，1994。
- 行政院勞工委員會，中華民國八十年台灣地區婦女勞工統計，1993。
- 吳淑華，「台灣地區企業女性管理者的地位」，中日管理學術研討會論文集，1987，頁 171-193。
- 呂玉瑕"婦女就業與家庭角色、權力結構之關係"，中央研究院民族學研究所集刊，第 56 期，1983，頁 111-143。
- 呂玉瑕，"現代婦女之角色態度的價值延伸現象"，思與言，第 20 卷第 2 期，1982，頁 135-150。

- 林顯宗, 已婚職業婦女的家人與職業生活意識之研究, 行政院國家科學委員會專題研究計劃成果報告, 1988。
- 林營松, 組織承諾及其影響因素對組織後果之研究----以楠梓加工出口區員工為例, 中山大學企業管理研究所碩士論文, 1994。
- 姚李恕信, 「台灣婦女發展的回顧與展望」, 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, 1985, 頁 657-682。。
- 唐先梅、曾敏傑, "台灣已婚職業婦女家庭與工作壓力之研究"台灣銀行季刊, 第 42 卷第 3 期, 1991, 頁 292-339。
- 高淑貴, 影響職業選擇與職業成就之因素之研究: 男女兩性之比較, 行政院國科會委託國立台灣大學農業推廣學系研究計劃報告, 行政院國科會, 1983。
- 陳正沛, 研究人員之工作投入, 政治大學企業管理研究所碩士論文, 1983。
- 陳富祥, 個人屬性、工作滿足與工作投入關係之探討 金融業為例, 政治大學企業管理研究所碩士論文, 1984。
- 曾溫純, 已婚職業婦女的角色壓力與婚姻適應研究, 東吳大學社會研究所碩士論文, 1986。
- 黃麗莉、李茂興合譯, 組織行為--管理心理學理論與實務, 揚智文化事業公司, 1991。
- 黃俊英、林震岩, SAS 精析與實例, 台北: 華泰書局, 1994。
- 楊國樞等, 社會及行為學研究法, 台北: 東華書局, 1989。
- 經濟部工業統計調查聯繫小組, 中華民國台閩地區高雄市工廠名錄, 1994。
- 經濟部工業統計調查聯繫小組, 中華民國台閩地區高雄縣工廠名錄, 1993。
- 鄭為元、廖榮利, "台灣職業婦女在家庭與職業上的適應", 中華心理衛生學刊, 第 2 期, 1985, 頁 35-43。
- 藍采風, 婚姻關係與調適, 台北: 張老師出版社, 1986。
- Allport, G. W., "The psychology of participation. "Psychological Review, (52),1947,pp.117-132.
- Bhagat, R. S., "Effects of stressful life events upon individual performance effectiveness and work adjustment processes within organizational settings: A research model. "Academy of Management Review, (8),1983, pp.660-671.
- Brooke, P. P., Jr. Russell, D. W., & Price, J. L., "Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organization commitment. "Journal of Applied Psychology,73(2),1988,pp.139-145.
- Crouter, A. C., "Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. "Human Relations, 37(6),1984, pp. 425-442.
- Ewer, P. A., Crimmins, E.,& Oliver, R., "An analysis of the relationship between husband's income, family size and wife's employment in the early stages of marriage. "Journal of Marriage and the Family, 41 (4),1979, pp.727-737.

- Fuchs, R., "Different meanings of employment for women." Human Relations, (24) , 1971, pp. 495-499.
- Gordon, M., "Discrimination at the top." Working Woman, 17(9), 1992, pp. 68-71.
- Graddick, M. M., & Farr, J. L., "Professional in scientific disciplines: Sex-related differences in working life commitments." Journal of Applied Psychology, 68(4), 1983, pp. 641-645.
- Graves, L. M., & Powell, G. N., "Effects of sex-based preferential selection and discrimination on job attitudes." Human Relations, 47(2), 1994, pp.133-157.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J., "Sources of conflict between work and family roles." Academy of Management Review, 10(1), 1985, pp.76-88.
- Guy, M. E., & Duke, L. L., "Career advancement and behavioral style among Alabama's public managers: A comparison by sex." Review of Public Personnel Administration, 11(3), 1991, pp.1-16.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E., "Employee reactions to job characteristics." Journal of Applied Psychology, 55(3), 1971, pp.259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R., "Motivation through the design of work: Test of a theory." Organizational Behavior and Human Performance, (16) , 1976, pp. 250-279.
- Hamner, W. C., & Tosi, H. L., "Relationship of role conflict and role ambiguity to job involvement measures." Journal of Applied Psychology, 59(4), 1974, pp. 497-499.
- Kanungo, R. N., "Measurement of job and work involvement." Journal of Applied Psychology, 67(3), 1982, pp.341-349.
- Kiggundu, M. N., "Task interdependence and job design: Test of a theory." Organizational Behavior & Human Performance, 31(2), 1983, pp.145-172.
- Lambert, S. J., "The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers." Journal of Organizational Behavior, 12(4), 1991, pp.341-363.
- Lambert, D. S. J., "Processes linking work and family: A critical review and research agenda." Human Relations, 43(3), 1990, pp. 239-257.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. "Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation." Journal of Applied Psychology, 54(4), 1970, pp.305-312.
- Lobel, S. A., & St. Clair, L., "Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes." Academy of Management Journal, 35(5), 1992, pp.1057-1069.
- Lodahl, T. M., & Kejner M., "The definition and measurement of job involvement." Journal of Applied Psychology, 49(1), 1965, pp.24-33.
- Loscocco, A. A., "The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment." Social Science Research, (18) , 1989, pp.370-394.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L., "Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction." Journal of Applied Psychology, 76(1), 1991, pp.127-133.

- McElroy, J. C., Morrow, P. C., Power, M. L., & Iqbal, Z., "Commitment and insurance agents' job perceptions, attitudes, and performance." Journal of Risk & Insurance, 60(3), 1993, pp. 363-384.
- McNeely, R. L., "Gender, job satisfaction, earnings, and other characteristics of human service workers during and after midlife." Administration in Social Work, 13(2), 1989, pp. 99-116.
- Parry, G., & Warr, P., "The measurements of mother's work attitudes." Journal of Occupational Psychology, (53) , 1980, pp. 245-252.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F., "Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality." Journal of Applied Psychology, 79(2), 1994, pp. 224-228.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T., "Organizational research on job involvement." Psychological Bulletin, (84) , 1977, pp. 265-288.
- Rosenfeld, R. A., "Women's occupational careers: Individual and structural explanations." Sociology of Work and Occupations, (6) , 1979, pp. 283-311.
- Serwinek, P. J., "Demographic & related difference in ethical views among small businesses." Journal of Business Ethics, 11(7), 1992, pp. 555-566.
- Stoner, C. R., & Hartman, R. I., "Family responsibilities and career progress: The good, the bad, and the ugly." Business Horizon, May-June, 1990, pp. 7-14.
- Vroom, V. H., "Ego-involvement, job satisfaction, and job performance." Personnel Psychology, (15) , 1962, pp. 159-177.
- Wiley, D. L., "The Relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings." Journal of Management, 13(3), 1987, pp. 467-472.
- Witt, L. A., & Nye, L. G., "Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction." Journal of Applied Psychology, 77(6), 1992, pp. 910-917.

The Recognition of Job Involvement of Middle Age Women: A Research for Manufacturing and Service Industries of Kaohsiung Area

ING- CHUNG HUANG* AND CHIUNG- HUI HUANG**

**Institute of Human Resource Management, National Sun Yet san University*

***Kaohsiung Hospitality College*

ABSTRACT

The effects of the individual characteristics, job characteristics, family factor, and sex discrimination on job involvement of middle age women were examined. Data from 301 middle age women who are working in manufacturing and service industries of Kaohsiung area. The results indicates that salary, position, job characteristics, economic burden, and the support of family are positively correlated with job involvement. Role pressure, and the consciousness of sex discrimination are negatively correlated with job involvement.

The results also reveal that sex discrimination interacts with education, salary, position, job challenge, and job identity on job involvement.

Keywords: Job involvement, Consciousness of sex discrimination, Job characteristics, Middle age women