

我國女性公務員在性別角色特質 與工作情境特質上的集羣分析及 各集羣在工作滿足上的差異

林 邦 傑

(作者為本校心理學系專任教授)

摘 要

本研究以臺灣省政府一五三名女性公務員為受試者，以男性化正性特質、男性化負性特質、女性化正性特質、女性化負性特質，上司的體恤領導特質、上司的結構領導特質、受試者所從事工作的變化性、自主性、回饋性、合作性、完整性及交誼性等十二種個人及情境特質為依據，進行華德氏階層集羣分析，結果發現這些女性公務員可分成六個集羣，各集羣內同質性很高，各集羣間異質性很高。對這六個集羣以多變項變異數分析及區別分析探討其在上述十二種特質上的差異及在工作本身、薪水、昇遷、對上司、及工作伙伴等工作滿足構面上的差異。結果發現：1. 在十二種性別角色特質及工作情境特質上有四個顯著的區別函數，其中最重要的區別向度是六個工作特性及上司的體恤領導特質。上司的結構領導特質對各組沒有區別力，而工作的自主性則最具區別力。其他幾個區別向度均與性別角色特質有關。2. 在五個工作滿足構面上只有一個顯著的區別函數，其中最重要的特質是工作本身的滿足感，其次是對上司的滿足感。不過後者的重要性遠不如前者。3. 第三集羣公務員工作情境最佳，其工作滿足感也最高，第五集羣公務員工作情境最差，其工作滿足感也最低。4. 性別角色特質與工作情境特質對女性公務員之工作滿足有交互作用。工作情境中

間的其他四個集羣公務員，男性化特質和女性化正性特質愈高，工作滿足感也增高。本研究並對上述的發現加以討論。

壹、緒 論

工作滿足感不但反映工作者的生活品質，也直接影響其工作績效和生產力 (Schaffer, 1953; Branfseld, 1957)。因此，工作者之工作滿足及其相關變項，已成爲心理學、社會學等科學的重要研究課題。本研究在探討，我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上可分爲幾個集羣，各集羣在工作滿足上的差異爲何。

性別角色是影響個體行爲的重要因素。在傳統的社會裏，一般人均認爲男人的行爲，舉止要像個男人，女人的行爲、舉此要像個女人。一個人的性別角色如與其生理性別不符合，將會受到社會上有形與無形的壓力。因此，性別角色與生理性別是否吻合是影響個人心理健康及社會適應的重要因素。Bem (1974, 1975) 在幾篇文章中對這個說法提出質疑，她認爲在一個複雜的社會裏，個體如果執著於某一特定的性別角色，將使其對環境的反應受到相當的限制。因此男、女理想的性別角色，已不是具有高度男性特質的男性化角色或高度女性特質的女性化角色，而是在心理上兼具男性特質和女性特質的兩性化角色 (psychological androgyny)。根據 Bem 的理論兩性化者由於較少受傳統性別角色的拘束，其行爲較有彈性，較能隨情境的需要產生各種不同的反應，故其社會技能較佳、適應較好。

Bem 有關性別角色的看法不但與傳統的看法不同，其測量方法亦有很大的差異。傳統的看法認爲男性化 (masculinity) 和女性化 (femininity) 是同一個連續向量的兩個極端。一個人在這連續向量上如被視爲男性化，就表示其非女性化，如果被視爲女性化就表示其非男性化。由於單一向量的關係，個體不可能既是男性化，又是女性化，也不可能既非男性化，又非女性化。Bem 則認爲男性化和女性化是兩個獨立的向量。爲測量這兩個特質，她編製了班姆氏性別角色量表 (Bem sex-role Inventory)。根據此量表可得男性化和女性化二個分數。

有關性別角色的分類目前大部份採用 Spence 等 (1975) 的中位數分類法。這個方法先計算所有受試者男性化分數和女性化分數的中位數，然後根據這兩個中位數將受試分爲四組

我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上的集羣分析及各集羣在工作滿足上的差異

。凡男性化分數和女性化分數均在中位數以上者，稱為兩性化者 (the androgynous)；凡男性化分數在中位數以上，女性化分數在中位數以下者，稱為男性化者 (the masculine)；凡男性化分數在中位數以下，女性化分數在中位數以上者，稱為女性化者 (the feminine)；凡男性化分數和女性化分數均在中位數以下者，稱為未分化者 (the undifferentiated)。

一般而言，男性化的特質是主動、獨立、進取、剛強、理智、幹練等特質，這些均是以工作為取向的特質，也是解決問題的工具特質；女性化特質則是了解、親切、溫暖、善解人意、同情等特質，這些均是以人際為取向特質，也是建立良好人際關係及培養團體內聚力所必需。因此，許多學者認為，成功的領導者應是兼具男性化特質和女性化特質的兩性化者 (Sargent, 1981; Halpin, 1953, 1966; Hemphill, 1955, 1966; 顧吉衛, 1978)。假如兩性化是領導者所必須，則理論上言，它更是非主管人員所必須，尤其是職業婦女。職業婦女進入男性的組織中工作，經常與社會對婦女的刻板印象衝突，並直接或間接的影響家庭生活。因此，她們不但要具有女性化的特質，以符合社會的刻板印象並和上司、同事建立良好的關係，更需要男性特質的工具特質，以便在男性工作世界中謀得一席之地。如果女性從業人員不兼具男性化和女性化兩種特質，恐難在其工作環境中獲得滿足感。

目前國內有關性別角色的研究不多，且大多均以在校學生為對象，所涉及的相關變項為自我防衛、生活適應、認知能力 (林邦傑, 民70) 成就動機、婚姻、事業及性態度等 (李美枝, 民70)。對於性別角色特質與工作者工作滿足感的研究甚為罕見，值得學者做進一步探討。

工作者的工作滿足感除受其個人特質之影響外，與工作情境亦有關聯。在工作情境中最常為學者探討的相關變項為工作者的上司之領導特質及其本身所從事工作之特質。1945年起，俄亥俄州立大學的企業研究局，應用各種科學的方法，從事領導的調查研究，調查結果經整理分析，歸納成「結構」(Initiating structure) 與「體恤」(Consideration) 二個構面。所謂體恤係指領導者和成員之間處處表現的相互尊重、信任、溫暖、和親睦感。在此構面中，領導者所強調的是滿足成員的需求，並採雙向溝通方式，鼓勵成員參與決策。而結構構面則指領導者著重在確定他自己和組織成員間的關係及制訂組織的目標，分派工作責任，並指示完成工作的途徑。因此，領導者強調的是組織目標的達成。

目前有關領導特質與工作滿足的關係之研究很多，但所得結果頗不一致。有的研究發現體恤領導與工作滿足之間有正相關，有些則發現二者沒有關聯，至於結構領導和滿足之關係可能是曲線的 (Strauss, 1980)。也就是說，領導者增加結構因素，以提供達到目標之引導，以及工作執行時所需的主要工具和訊息，則部屬滿足感將會增加，但到某一階段時，若增加結構領導，將轉為過分的監督，促使部屬挫折產生，而降低其滿足感。國內這方面的研究亦日多，有的發現體恤和結構對工作者的工作滿足的某一構面或整體滿足有影響，(鄭伯壘，民66；任晟蓀，民70；廖素華，民67；黃國彥，翁一峰，民69；許彩娥，民70)，也有的發現只有體恤構面對滿足感有影響 (黃國隆，民71)。

Hackman & Lawler (1971) 認為工作特性亦會影響從業人員的工作滿足感。二氏將工作特性 (Job characteristics) 分為六個層面：1. 變化性 (variety)：要求工作者使用各種不同的設備和操作方式的程度。2. 自主性 (Autonomy)：工作者對其工作的計劃，設備的選用，工作程序的決定所擁有的自主權。3. 完整性 (Task Identity)：工作者能做完全部或整件工作，以及能明白地確認其努力的結果的程度。4. 回饋性 (Feedback)：工作者能獲得有關其工作表現是否良好的訊息的程度。5. 合作性 (Dealing with others)：工作者在工作時獲許和他人商量，並建立非正式關係的程度。6. 交誼性 (Friendship opportunities)：工作者在工作時獲許結交朋友的機會。

國外學者在這方面的研究，大部分發現工作特性對工作滿足感有影響 (Steers & Mowday, 1977)。國內這方面的研究不多，但亦有類似的發現。譬如傅篤顯 (民69)、洪清香 (民68)、洪文恕 (民67)、許彩娥 (民70) 等分別以銀行職員、教育行政人員、中小企業經理及女性公務員為對象，發現工作特性和工作滿足感有正相關。

目前研究領導情境及工作特性對工作滿足度之影響，常根據獨立變項各特質之中位數將受試者分為高低二組，性別角色亦然。譬如在領導型式上分為高體恤——高結構組，高體恤——低結構組，低體恤——高結構組，低體恤——低結構組。在性別角色上分為兩性化組，男性化組，女性化組，未分化組。工作特性上則由於所屬變項太多，則通常只採單特質分類，而不用二個特質交叉分類，譬如只分高變化性組，低變化性組。這種中位數分類法有幾個缺點：

我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上的集羣分析及各集羣在工作滿足上的差異

1. 由於影響工作滿足度之因素很多，如採中位數法詳盡的分類，所需的組數必然很多。譬如本研究之獨立變項有四個性別角色特質，二個上司領導特質，六個工作者所從事工作之特性，共為十二個變項。如每個變項只根據中位數分為二類，則全部交叉分類共須4096組，每組如有10名受試者，至少要40960名受試者。由於獨立變項多，其對依變項交互作用種類非常龐雜，常導致解釋上的困難。此外，在行為科學中要找到彼此完全獨立的變項很難。根據這十二個獨立變項分類所得的組別性質必然相互重疊，不但違反科學上的精簡原則（principle of parsimony），並容易造成錯誤的結論。為使組數及受試者人數減少，目前常見的措施是每次分析只在龐多的變項中就一個或二個獨立變項的分類。這種分析方式忽略了各獨立變項彼此的關係，無法了解各獨立變項間的相對重要性。更重要的是個體同一時候同時受到很多變項的影響，各變項在同一場地中的聯合影響，不一定是各變項單獨影響之和。

2. 性別角色特質及情境特質原來皆為連續變項，如根據中位數分為中位數以上及中位數以下二個水準，必然會喪失很多寶貴的訊息，減低了統計的威力。

3. 在行為科學上，沒有任何一種量表是絕對的可靠。如果每一特質量表之信度皆為0.80，這表示各量表所測量的變異量中各有20%是錯誤之變異量。換言之，以中位數分類會因測量誤差造成錯誤分類的現象。需要分類的特質變項愈多，則錯誤分類的現象愈嚴重。

4. 中位數只是許多可能的分割點之一。就理論而言，最佳的分割點不一定在中位數點上，也不一定只有一個。因此，以中位數當所有特質變項的分割點，並不是理想的方法。分割點應在何處，應採用多少分割點須視資料的性質而定。

為避免前述中位數法的困擾，有些學者改用相關法，以獨立變項為預測變項，以依變項為效標變項進行迴歸分析或典型相關分析（canonical correlation analysis）。這種方式由於不必分組，故可避免組數太多、測量誤差及統計威力減損之困擾，同時由於在統計分析中所有獨立變項都同時採用，也注意到各獨立變項間的關聯。不過這種方式只適用在各變項間呈線性關係。此外，相關法只探討變項間的關聯，是以變項為分析的單位，但員工的輔導與甄選則是以個體為單位，故在實用價值上不若前述以個體為完整單位的分類法好。

本研究為避免上述兩大類方法之缺點，首先以個體為完整的分類單位，根據其性別角色特質及工作情境特質（含上司的領導特質和工作者之工作特性）等十二個特質進行集羣分析

(Cluster analysis)，以決定我國女性公務員可分成幾個集羣或類別。同一集羣內之公務員同質性儘量高，不同集羣之公務員希望異質性要大。然後以多變項變異數分析及區別分析判斷這幾類公務員在性別角色特質及工作情境上的差異及特性，並了解這些差異對其工作滿足各構面的影響。如此，各機構在研究與輔導員工時，不必針對幾千員工，只須處理少數的幾類員工，每類員工由於同質性高，可用類似的方法輔導。

總之，本研究之目的有三：

1. 探討我國女性公務員在性別角色特質及工作情境特質上可分成幾個不同的集羣。
2. 探討性別角色特質及工作情境特質在區別這幾羣女性公務員時可濃縮成幾個區別向度；各特質在各區別向度上的相對重要性如何。
3. 這幾羣女性公務員在工作滿足各構面上的差異如何？

貳、研究方法

一、受試者

本研究係以臺灣省及其所屬機關 380 位不擔任主管的女性公務員為研究對象。每位受試者均接受四個量表的測驗，凡這四個量表分數有短缺者，即予剔除。最後保留供統計分析的樣本人數為 153 人，佔原先樣本之 40.3%。

二、測量工具

(一)性別角色量表

本量表係林邦傑（民70）根據李美枝、洪健棣（1980）編製之性別角色量表修訂而成。原量表則仿照 BEM（1974）的性別角色量表（The Bem Sex-Role Inventory，簡稱 BSRI）的編製過程，參酌國情，依據下列幾個主要步驟編製的。

1. 從楊國樞、李本華（1971）所編訂的 557 個中文人格特質形容詞中挑選出 126 個形容詞，加上 BSRI 中的 60 個形容詞，合計有 186 個。
2. 讓一組男女受試者評定那些特質形容詞在中國社會中較適合男性，而不適合女性；讓

我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上的集羣分析及各集羣在工作滿足上的差異

另一組男女受試者評定那些特質形容詞較適合女性，而不適合男性。所有項目均用七點制計分，分數愈高表示愈適合。

3. 當一組人格特質被評定為男性特質時，必須男性受試者及女性受試者，分別都評定此特質適合於男性而非女性 ($P < .05$)。同樣的，當男性及女性受試者分別都評定某一特質適合於女性而非男性時 ($P < .05$)，才將其歸為女性特質。

4. 刪除負性的形容詞，並從剩餘的項目中選取正性較強的男性項目和女性項目各15個。

林邦傑(民70)以李、洪二氏原先所挑選的男性項目和女性項目各60個為原始試題，配合學生的語文程度，利用因素分析挑選出適合中學程度者使用的性別角色量表。整個量表可得出男性化正性特質、男性化負性特質、女性化正性特質及女性化負性特質等四個分數。

(二) 領導行為描述量表

本量表係鄭伯壘(民66)根據 Fleishman (1953) 編製的領導行為描述量表 (Supervisory Behavior Description) 修訂而成。本量表共有32題，每題均由受試者評量其上司之領導行為，然後在「總是」、「經常」、「偶而」、「甚少」、「從不」五種不同程度的答案中選鈎一種。本量表計分後可得出二個分數，一為受試者從其上司的領導行為中所知覺到的體恤分數，一為受試者從其上司的領導行為中所知覺到的結構分數。

(三) 工作特性量表

本量表係沈文恕(民66)根據 Hackman & Lawler (1971) 所編製的工作特性量表 (Job Characteristic Inventory, 簡稱 JCI) 修訂而成，本量表共有22題，每題均由受試者評量其所從事之工作的特性，然後在「總是」、「經常」、「偶而」、「甚少」、「從不」五種不同程度的答案中選鈎一種。本量表共有變化性、自主性、回饋性、合作性、完整性及交誼性六個分量表。

(四) 工作說明量表

本量表係由鄭伯壘(民66)根據 Smith, Kendall & Hulin (1969) 編製之工作說明量表 (Job Description Index, 簡稱 JDI) 修訂而成。整個量表共有72題，每題均由受試者評量其對自己所從事工作的態度和情感，然後在「是」、「?」、「否」三種答案中鈎選一種。由受試者在本量表上之反應可得出其在工作本身、薪水、昇遷、上司及工作伙伴等五種構

面 (job facet) 上的滿足感 (job satisfaction)。

三、統計方法

在研究所用的主要統計方法計有集羣分析 (Cluster analysis)、多變項變異數分析 (Multivariate analysis of variance) 及區別分析 (Discriminant analysis) 三種。本研究所用的集羣分析係以Ward (1963) 的階層集羣分析 (Hierarchical cluster analysis) 為主。這個方法在集羣分析之始，將每個客體 (object) 各視為一個集羣，然後將各集羣依次合併。何者先合併，何者後合併，完全視合併後集羣之組內總變異程度 (the total within-groups variation) 之大小來決定。凡使組內總變異程度增加最小的客體即優先予以歸併入集羣內。愈早合併的客體，其相似性愈高。(林邦傑，民70)

根據集羣分析將所有受試者分成不同的幾個組別後，即用多變項變異數分析及區別分析探討各組在性別角色特質及情境特質 (含上司的領導特質及受試者本人的工作特性) 上量與質的差異及各組在各工作構面的滿足程度的差異。

叁、結 果

一、受試者在性別角色特質及工作情境特質上的集羣分析

本研究為了解我國女性公務員按其性別角色特質及工作情境特質，共可分成幾個類型，乃以受試者在性別角色量表、領導行為描述量表和工作特性量表上的十二個分數為依據進行集羣分析。

茲將 ward 的階層集羣分析所得之最後三十個集羣合併時之組內誤差 (即前述之組內總變異程度) 的大小及增減的情形列於表一。由表一可知，集羣分析後所保留的組數 (或集羣數) 愈少，則同一組內人數增多，其組內誤差也愈大。究竟應保留多少組，才會使各組組內同質性大 (即組內誤差小)，而組數不會太多呢？由表一之合併新組後組內誤差增加之數量可知，從三十組到六組之間，每次合併所增加之組內誤差均很小，最大的增加值僅在 5 左右。但如果將組數合併為五組到二組之間，則每次合併所增加的組內誤差均在10到33之間。因

我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上的集羣分析及各集羣在工作滿足上的差異

此，如按照 ward 的理論，我國女性公務員如按照性別角色特質及工作情境特質分類，以分成六組最為適當。

表一 我國女性公務員在性別角色特質及工作情境特質上集羣分析的結果

集羣後之分析組數	組內誤差	合併新組後組內誤差增加之數量	集羣後之分析組數	組內誤差	合併新組後組內誤差增加之數量
30	13.727		15	25.908	0.144
29	14.134	0.407	14	27.743	1.835
28	14.512	0.378	13	27.907	0.164
27	16.012	1.500	12	31.728	3.821
26	16.245	0.233	11	35.252	3.524
25	16.399	0.154	10	35.587	0.335
24	16.714	0.315	9	40.926	5.339
23	17.306	0.592	8	42.454	1.528
22	17.627	0.321	7	45.630	3.176
21	19.056	1.429	6	50.124	4.494
20	19.248	0.192	5	60.565	10.441
19	19.852	0.604	4	94.398	33.833
18	22.443	2.591	3	115.642	21.244
17	22.782	0.339	2	135.666	20.024
16	25.764	2.982			

二、集羣分析所得之各組受試者在性別角色特質及工作情境特質上平均數向量之比較

為了解集羣分析後所得之各組的特性，乃決定以組別當獨立變項，性別角色特質及工作情境特質當依變項，進行多變項變異數分析。茲將分析後所得的各組平均數、標準差及人數列於表二。至於多變項變異數分析摘要表由於 SSCP 矩陣所佔的篇幅太大，本文從略。由於組別之主要影響之 Wilks Lambda 值為 0.0246 ($F = 12.88$, $df_1 = 60$, $df_2 = 640$)，已達統

表二 各組受試者在性別角色特質及工作情境特質（含上司的領導特質及受試者的工作特性）上的平均數、標準差及變異數分析之F值表

	第一組 (N=39)		第二組 (N=23)		第三組 (N=28)		第四組 (N=18)		第五組 (N=22)		第六組 (N=23)		F 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
受試者的性別角色特質													
1. 男性化正性特質	61.85	10.11	62.43	11.38	67.25	12.09	59.33	11.45	59.86	11.29	77.04	7.47	9.01***
2. 男性化負性特質	10.26	2.56	17.52	4.21	9.89	3.17	11.11	2.74	14.41	4.14	11.74	3.54	19.00***
3. 女性化正性特質	79.44	6.88	70.70	10.50	83.39	6.95	67.72	10.42	73.95	11.71	82.26	7.08	12.11***
4. 女性化負性特質	19.15	3.33	20.43	4.02	20.71	4.31	20.33	3.76	19.00	3.57	14.09	4.85	9.16***
上司的領導特質													
5. 體恤	57.10	5.29	56.35	5.25	59.57	8.51	56.50	6.91	51.23	7.68	55.00	4.38	4.48**
6. 結構	45.74	9.90	42.22	9.92	52.04	8.93	47.94	6.29	42.36	8.94	44.87	5.83	4.59**
受試者的工作性質													
7. 變化性	14.33	3.12	17.83	2.69	18.79	3.98	13.61	3.26	11.00	3.35	20.09	2.63	27.71***
8. 自主性	11.56	2.01	13.78	1.68	14.68	1.19	11.67	2.33	8.55	1.53	11.83	1.87	33.95***
9. 回饋性	8.18	1.68	9.83	1.64	10.21	1.42	7.33	1.75	6.50	1.57	8.70	2.29	16.03***
10. 合作性	10.44	1.23	10.00	1.04	11.93	1.46	7.72	2.11	7.59	1.68	10.65	1.11	33.34***
11. 完整性	8.64	1.29	9.65	1.34	10.21	1.64	8.61	2.23	5.95	1.62	8.91	1.28	21.17***
12. 交誼性	8.33	1.49	10.26	1.32	10.36	1.39	10.89	1.81	6.45	1.68	7.13	0.69	37.94***

***P < 0.0001 **P < 0.001

我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上的集羣分析及各集羣在工作滿足上的差異

表三 各組受試者在性別角色特質及工作情境特質（含上司之領導特質及受試者的工作特性）上分數區別分析所得幾個特徵值之顯著性考驗

區別函數	X^2	df	佔所有 TRACE 的百分比
第一	217.136***	16	49.80
第二	165.037***	14	30.39
第三	97.698***	12	13.75
第四	44.434***	10	5.12
第五	9.279	8	0.94

*** P < 0.0001

上計的 0.0001 顯著水準，可見各組受試者在依變項的平均數向量上差異顯著。為尋找最能區別各組受試者分數差異的變項和向度，本研究又進行區別分析，並以單變項變異數分析之結果配合說明。單變項變異數分析所得的 F 值列於表二之最後一欄，區別分析的結果則列於表三、表四、表五及圖一。

由表三可知，從十二個依變項所抽取的五個區別函數 (Discriminant function)，有四個達 0.0001 顯著水準。各顯著的區別函數佔十二個變項總區別力之百分比，依高低分別為：第一區別函數 49.80%，第二區別函數 30.39%，第三區別函數 13.75%，第四區別函數 5.12%，可見第一、二區別函數之重要性遠大於其他區別函數。因此本研究的重點著重在這二個函數上。究竟這些區別函數所代表的意義為何？如果我們以表四的區別函數與各變項之相關係數加以探討，凡相關係數在 0.35 以上者視為重要係數，則第一函數與各變項之相關係數中較重要的有：①受試者工作特性的自主性 (0.800)、合作性 (0.726)、完整性 (0.711)、變化性 (0.634)、回饋性 (0.627)、交誼性 (0.560)。②上司領導時的體恤性 (0.382)。可見受試者在工作特性量表上所有的工作特性變項及領導行為描述量表上的上司之體恤性均屬此一函數，可命名為受試者的工作情境特質函數。本文所謂工作情境包含受試者的工作特性及其上司的領導特質。第二區別函數上相關係數較高的有：①受試者的正性性別角色特質，其中男性特質之係數為 0.449，女性特質為 0.508。②受試者之女性負性特質，其係數為

表四 各組受試者在性別角色特質及工作情境特質（含上司之領導特質及受試者的工作特性）上各分數與區別函數之相關

	區別函數			
	I	II	III	IV
受試者的性別角色特質				
1. 男性化正性特質	0.228	0.449	0.210	0.349
2. 男性化負性特質	-0.239	-0.221	0.757	-0.347
3. 女性化正性特質	0.304	0.508	-0.251	-0.166
4. 女性化負性特質	0.105	-0.493	-0.177	-0.397
上司的領導特質				
5. 體恤	0.382	-0.083	-0.148	-0.007
6. 結構	0.293	-0.035	-0.303	0.164
受試者的工作特質				
7. 變化性	0.634	0.297	0.434	0.264
8. 自主性	0.800	-0.170	0.187	-0.049
9. 回饋性	0.627	0.010	0.257	-0.225
10. 合作性	0.726	0.057	-0.052	-0.339
11. 完整性	0.711	-0.083	0.121	0.096
12. 交誼性	0.560	-0.672	0.012	0.201

-0.493。③受試者工作特性中的交誼性，其係數為-0.672。可見本函數主要在反映一個人的性別角色特質，函數分數高，表示其正性性別角色特質愈高，女性負性特質及工作中之交誼性愈低。第三區別函數上相關係數較高的為男性化負性特質（0.757）及受試者工作的變化性（0.434）。第四區別函數較重要之相關係數為女性化負性特質（-0.397）。可見第三、四區別函數均與負性性別角色特質有關。由於負性性別角色特質，及受試者工作的交誼性及變化性均同時與二個不同的區別函數有關聯，可見這些特質不似其他特質那麼單純。

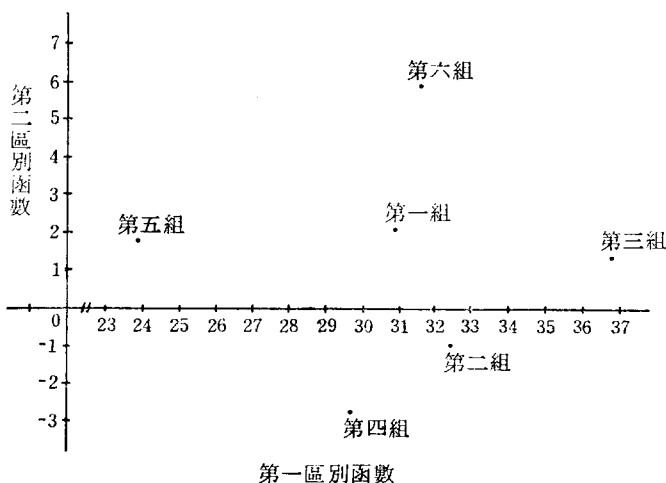
茲將各組在各區別函數上之平均數列於表五，並於圖一中以圖形表示各組在重要的兩個區別函數上的差異。由表五及圖一可知，在第一區別函數上，六組可分為三級，成績最好的

十一、我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上的集羣分析及各集羣在工作滿足上的差異

是第三組，最差的是第五組，至於其他各組介於二者中間，成績都很接近。如就前述第一區別函數的特性言，各組中以第三組的工作情境最佳，其上司以體恤的領導方式對待部屬，其本身工作具有較高的自主性、合作性、完整性、變化性、回饋性及交誼性。第五組的工作情境最差，上述各特質均偏低。至於第一、二、四、六組之工作情境介於兩之間。在第二區別函數上，六組可分為四級，其中以第六組最好，其次是第一、三、五組，第二組又次之，最

表五 各組受試者在性別角色特質及工作情境特質（含上司的領導特質及受試者的工作特性）上各區別函數的平均數

	區別函數			
	I	II	III	IV
第一組	30.915	2.128	2.114	-7.167
第二組	32.486	-1.033	8.216	-7.356
第三組	36.773	1.365	2.856	-6.727
第四組	29.673	-2.839	2.981	-3.941
第五組	23.878	1.804	4.068	-7.187
第六組	31.522	5.948	6.019	-4.844



圖一 各組在性別角色特質及工作情境特質上第一區別函數和第二區別函數之平均數

差的是第四組。換言之，第六組之正性（男、女）性別角色特質最高，女性化負性特質及其工作的交誼性最低。第四組剛好相反，其他各組居中間。在第三區別函數上以第二組成績最高，第一組最低，其他各組居中。換言之，第二組男性化負性特質最高，而在同一特質上以第一組最低，第四區別函數由於區別力低，為節省篇幅，不在此贅言。

由表二最後一欄單變項變異數分析所得的 F 位及平均數亦可得知下列二件事：1. 各組在性別角色特質及工作情境特質的十二個依變項上的平均數差異均達統計上的 0.0001 顯著水準，可見集羣分析後所得各組組間之異質性確實很高。2. 由各依變項的平均數組型看，亦可得到類似區別分析所得的結論。不過由於單變項變異數分析沒有考慮到各依變項的重疊性，故所犯的誤差可能較大。

三、集羣分析後所得各組在工作滿足各構面上 平均數向量的比較

我們已經根據我國女性公務員的性別角色特質及工作情境特質，利用集羣分析分為六組，並透過平均數向量之比較，了解各組在性別角色特質及工作情境特質上的特性。為進一步探討特性不同的組別，在工作滿足上的差異，本研究又將組別當做獨立變項，工作滿足各構面分數當依變項，進行多變項變異數分析。茲將分析所得的各組平均數、標準差列於表六。

表六 各組受試者在工作滿足各構面上的平均數、標準差及變異數分析之 F 值

	第一組 (N=39)		第二組 (N=23)		第三組 (N=28)		第四組 (N=18)		第五組 (N=22)		第六組 (N=23)		F 值
	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	平均數	標準差	
1. 工作本身	34.03	6.97	36.39	4.76	38.57	7.29	32.33	5.75	30.64	6.31	36.22	5.04	5.21***
2. 薪水	19.13	5.04	18.83	4.74	19.57	3.25	18.06	4.66	18.91	4.94	18.26	3.77	0.37
3. 昇遷	14.26	3.75	13.52	3.65	14.29	3.53	13.22	2.88	12.68	2.30	11.78	1.13	2.50*
4. 上司	43.31	7.16	43.39	7.24	45.29	5.66	38.83	7.52	42.23	8.47	41.13	8.72	1.97
5. 工作伙伴	46.69	6.26	42.78	8.69	43.32	8.80	43.56	6.09	43.69	8.20	44.91	4.32	1.25

*** P < 0.0005 * P < 0.05

我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上的集羣分析及各集羣在工作滿足上的差異

至於多變項變異數分析摘要表從略，由於組別之主要影響之 Wilks lambda 值為 0.6792 ($F = 2.34, df_1 = 25, df_2 = 532$) 已達統計上的 0.0005 顯著水準，可見各組受試者在依變項的平均數向量上差異顯著。為尋找最能區別各組受試者分數差異的變項和向度，本研究又進行區別分析，並以單變項變異數分析之結果配合說明。單變項變異數分析所得的 F 值列於表六之最後一欄，區別分析的結果則列於表七、表八、表九及圖二。

由表七可知，從五個依變項所抽取的五個區別函數中，第一個函數達 0.0005 顯著水準，佔五個依變項總區別力之 59.7%。其餘的函數均未達 0.05 顯著水準。為探討這個函數的特性，本研究以區別函數與變項之相關係數在 0.35 以上者為重要係數。從表八可發現，第一區別函數達此標準者只有工作本身的滿足構面 (0.834)；對上司的滿足構面 (0.338) 亦很接

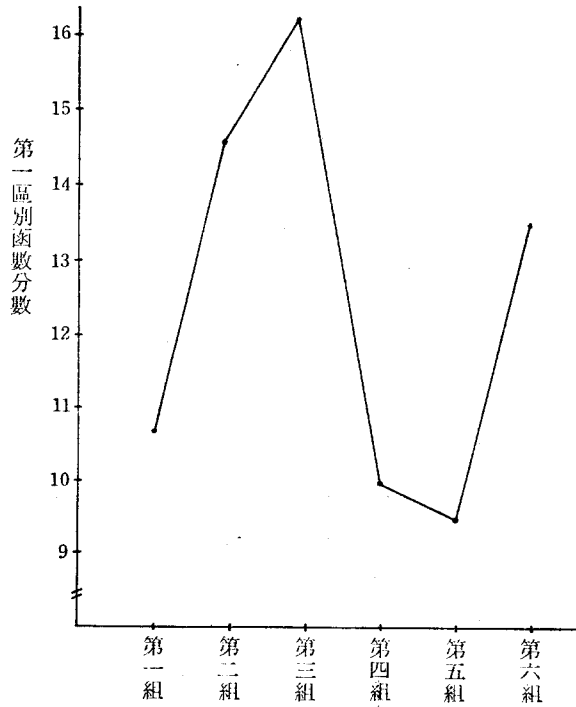
表七 各組受試者在工作滿足各構面上分數區別分析
所得幾個特徵值之顯著性考驗

區別函數	X^2	df	佔所有 TRACE 的百分比
第一	32.865***	9	59.47
第二	14.054	7	23.82
第三	7.014	5	11.60
第四	3.066	3	5.00
第五	0.062	1	0.10

*** $P < 0.0005$

表八 各組受試者在工作滿足各構面上各分數與區別函數之相關

	區別函數
1. 工作本身	0.834
2. 薪水	0.099
3. 昇遷	0.111
4. 上司	0.338
5. 工作伙伴	-0.206



圖二 各組在工作滿足上第一區別函數之平均數

近此一標準。茲將各組在此一區別函數上之平均數列於表九及圖二。由表九可知，在第一區別函數上，以第三組分數最高，其次是第二、六組，再接著是第一、四組，而以第五組最差

表九 各組受試者在工作滿足上各區別函數的平均數

			區 別 函 數
第	一	組	10.676
第	二	組	14.550
第	三	組	16.219
第	四	組	9.989
第	五	組	9.446
第	六	組	13.399

我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上的集羣分析及各集羣在工作滿足上的差異

。這種分佈方式和各組在性別角色特質與工作情境特性之第一區別函數很類似。從表五和圖一可見，各組在該區別函數上分數之高低次序依序亦為第三組，其次為第二組、第六組、第一組、第四組，而以第五組最低。由於性別角色特質與工作情境的第一區別函數是所有區別函數中區別力最大的，這個函數所反映的是工作情境的特性，包括工作的自主性、合作性、完整性、變化性、回饋性和交誼性及上司領導的體恤性。因此，我們可以說女性公務員之工作情境愈具有上述特質者，其對工作本身的滿足感和對上司的滿足感愈高。不過如比較圖一和圖二可知，各組在性別角色和工作情境的第一區別函數和在工作滿足構面上的第一區別函數的相對等第雖然一致，但在前者第二、六、一、四等居於中間的各組距離非常接近。這些組在後者彼此的距離則大為增加，其中第二、六兩組成績較高，彼此位置很接近，第一、四兩組成績偏低，彼此位置亦很接近，但與前述二組則有很大的距離。造成上述現象的原因是集羣分析在將所有受試者分組時，所根據的變項不僅工作情境特質，尚有性別角色特質。事實上表三第二、三、四區別函數即代表性別角色，其中尤以第二、三區別函數最為重要，分別佔十二個依變項總區別力的 30.39% 和 13.75%。第二區別函數分數愈高，表示正性男性化特質及女性化特質愈高，而負性女性化特質則愈低。在此函數上分數最高的組別為第六組，最低的組別為第 4 組。第三區別函數分數愈高，表示男性化負性特質愈高。在此函數上分數最高的為第二組，最低的為一組。換言之，第二組和第六組由於男性化特質（含正性和負性）高，並兼含部份正性的女性化特質，較少負性的女性化特質，而第一、四兩組剛好相反，使得這兩羣公務員的工作滿足感，距離增大。由此可見性別角色特質與工作情境特質對女性公務員的工作滿足感，具有交互作用。

肆、討 論

本研究以臺灣省政府 153 名女性公務員為受試者，以男性化正性特質、男性化負性特質、女性化正性特質、女性化負性特質、上司的體恤領導特質、上司的結構領導特質、工作者所從事工作的變化性、自主性、回饋性、合作性、完整性及交誼性等十二種個人及情境特質為依據進行華德氏階層集羣分析，結果發現這些女性公務員可分成六組，每組組內同質性很高，各組組間之異質性很高。利用多變項變異數分析及區別分析，探討各組的差異及特性，

結果發現各組在前述十二個特質變項上均達統計上 .001 或 .0001 顯著水準。由這十二個變項可抽出四個顯著的區別函數。第一個區別函數之區別力佔所有依變項總區別力之 49.80%，是最重要區別向度，它主要係反映六個工作特性，及上司領導時的體恤性，其中工作特性的重要性遠大於領導特性，而上司領導時的結構特質對於各組則沒有區別力。在這區別向度上成績最好的是第三組，然後依次為第二、六、一、四等組，這幾組成績很接近，最差的是第五組。第二、三函數均與性別角色特質有關，其中第二函數愈高，表示受試者正性男性化特質和正性女性化特質愈高，負性女性化特質則愈低，在這區別向度上以第六組成績最高，最低的是第四組。第三個函數愈高，表示負性男性化特質愈高，在這區別向度上以第二組成績最高，第一組最低，其他各組居中。

本研究又以工作滿足感各構面分數為依變項，以組別為獨立變項，進行多變項變異數分析及區別分析，結果發現各組在工作滿足感各構面分數上達統計上 .0005 顯著水準，不過其顯著區別向度只有一個，其區別力為五個依變項總區別力之 59.47%。此函數最重要的特質是工作本身的滿足，其次是對上司的滿足，不過後者的重要性遠不如前者。六組在這函數上分數之高低依序為第三組，其次為第二、六、一、四等組，而以第五組最低。其排列之次序，與性別角色和工作情境的第一區別函數很類似。但由於性別角色特質與工作情境對女性公務員之工作滿足感具有交互作用，使得中間四組彼此的距離拉大。第二、六共組由於男性化特質（含正性與負性）高，並兼含部份正性女性化特質，而第一、四兩組剛好相反，造成前二組的工作滿足感與後二組之差距大增。

工作滿足不但涉及員工的生活品質，也影響組織的工作績效和生產力。如何提高員工的工作滿足實刻不容緩。本研究發現工作特質是所有獨立變項中影響工作滿足最有力的因素。這與過去學者的研究發現相同。Hellriegel & Slocum (1979) 認為無聊的、重覆的、無意義的、及缺乏挑戰性和自主性的工作是引起所有職業階層工作不滿意的因素。本研究發現的第五組受試者即屬此類，如何對此組員工之工作重新加以設計，以增進工作本身及工作生活之品質成為迫切之問題。工作在重新設計時應考慮目標建立、工作的輪調、社會的與技術的平衡、工作的擴大化 (job enlargement) 和工作的豐富化 (job enrichment) 等層面。由表四可知在所有的工作特性中以自主性為最重要（其係數高達 0.800）。我國公務機構一般

我國女性公務員在性別角色特質與工作情境特質上的集羣分析及各集羣在工作滿足上的差異

均採首長制，部屬沒有獲得充分的授權，對自己工作的計劃、設備的選用、工作程序的決定等缺乏自主權。在工作設計時如何提高我國公務員工作的自主性值得特別考慮。本研究發現在工作情境特性中領導特質之重要性雖不如工作特性，但亦有其貢獻。不過結構領導特質對團體的區別力很低。黃國隆（民72）亦發現結構的領導特質對沒工作滿足度沒有預測力。這與本研究所得的結果類似。因此在重新設計工作時，亦應將體恤的領導特質考慮進去。

工作的重新設計如欲充分促進員工的工作滿足感，應考慮個人的特性，不可對機構所有員工都採同一之改進措施。以本研究言，第五組員工最主要的特徵是工作情境不良，因此採用工作輪調、工作種類加多等工作豐富化與擴大化的措施可收到很大的效果。但由於性別角色特質與工作情境特質對員工工作滿足感有交互作用，因此，對工作情境中間那幾組受試者（指第二、六、一、四組）應考慮其性別角色特質。本研究發現女性公務員之工作滿意度隨女性化特質與男性化特質而增。這與國外學者的研究一致。Sargent（1987）即認為男性化特質可增進解決問題的能力，女性化特質可以促進人際關係，及防止過度的情緒壓抑，故兩性化可使工作與遊戲，友誼及遊樂，自制及放鬆，嚴肅與慈愛在生活中平衡出現。因此，他認為兩性化是情境壓力的解毒劑。我國女性公務員如果同時具有這兩種特質，將可使其在工作中更勝任愉快，獲得更高滿足感。因此對於工作情境不是很好或很壞的那幾組女性公務員，除注重工作的設計外，更應鼓勵及培養其兩性化的性別角色特質。

本研究發現集羣分析所得之各類型女性公務員僅在工作本身與對上司等滿足構面有差異，在薪水、昇遷及工作伙伴等構面上則否。這現象可能意味兩件事：

1. 在 Smith, Kendall & Halin（1969）所編製的工作說明量表中這三分量表鑑別力不夠，不適合我國女性公務員使用。

2. 我國女性公務員對薪水、昇遷及工作伙伴等滿足構面同質性確實很大，無法區辨。

由於本研究僅以臺灣省女性公務員為對象，所得結果是否可推論到臺灣省男性公務員，甚至其他類型的公務員；有賴進一步研究。

參 考 文 獻

- 任晟霖：國中校長領導型式與輔導教師教育背景對輔導教師工作滿足之影響。國立政治大學教育研究所碩士論文，民國七十年。
- 李美枝：性別特質問卷的編製及男女大學生四種性別特質類型在成就動機，婚姻、事業及性態度上的比較。中華心理學刊，二三卷，一期，23-37 頁，民國七十年。
- 李美枝、洪健棣：性別角色量表的編製。未發表之論文，民國六十九年。
- 林邦傑：性別角色與自我防衛、生活適應、認知能力的關係。中華心理學刊，二三卷，二期，107-129 頁，民國七十年。
- 林邦傑：集羣分析及其應用。國立政治大學教育與心理研究，四期，63-88 頁，民國七十年。
- 洪文恕：工作特性與工作滿足之關係研究——我國實驗銀行與非實驗銀行之比較。國立政治大學企業管理研究所碩士論文，民國六十七年。
- 洪清香：工作特性對教育行政人員工作滿足之影響。國立政治大學教育研究所碩士論文，民國六十八年。
- 許彩娥：領導型態、工作特性與我國女性公務員工作滿足關係之研究。國立政治大學公共行政研究所碩士論文，民國七十年。
- 傅篤顯：中小企業經理級人員之工作特性與工作滿足的關係。國立政治大學企業管理研究所碩士論文，民國六十九年。
- 黃國彥、翁一峰：領導方式與人格特質對工人工作滿足的影響。國立政治大學學報，四一期，民國六十九年。
- 黃國隆：領導方式、工作特性、成就動機、內外控、專斷性與教師工作滿足的關係。國立政治大學教育與心理研究，五期，47-76 頁，民國七十一年。
- 楊國樞、李本華：五百五十七個中文人格特質形容詞之好惡度、意義度及熟悉度。國立臺灣大學心理學系研究報告，一三期，36-57 頁，民國六十年。
- 廖素華：國小校長領導方式、教師人格特質與教師工作滿足的關係。國立政治大學教育研究所碩士論文，民國六十七年。
- 鄭伯璦：領導行為研究：領導方式、情境因素及人格屬性對工人工作滿足感的影響。國立臺灣大學心理研究所碩士論文，民國六十六年。
- 顧吉衛：工業領導態度之測量與研究。中國測驗學會年刊，二五輯，17-28 頁，民國六十七年。
- Bem, S.L. The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1974, 42, 155-162.
- Bem, S.L. Sex role adaptability: one consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1975, 31, 634-643.
- Halpin, A.W. The leadership behavior and combat performance of airplane commanders. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1954, 49, 19-22.
- Halpin, A.W. *Thory and Research in Administration*. New York: Manmillan, 1966.
- Hemphill, J. K. Leadership behavior associated with the administrative reputation of college departments. *Journal of Educational Psychology*, 1955, 46, 385-401.
- Hellriegel, D. and Slocum, J. W. *Organizational Behavior*. 2nd ed., New York: West Publishing Co., 1979.
- Sargent, A.G. *The Androgynous Manager*. AMACOM, 1981.
- Steers, R.M. and Mouday, R.T. The motivational properties of task, *Academy of Management Review*, 1977. 651.
- Strauss, S *Personnel: The Human problems of management*. 4th ed., London: Prentice Hall, 1980.