

她們覺得不公平嗎？ —女性工作者社會比較歷程之探討

徐富珍 陳皎眉

國立政治大學心理學系

摘要

從過去許多研究發現，女性工作者的滿足感與公平感，似乎高於她們實際獲得的工作報酬——相較於男性，女性無論在薪酬所得、升遷機會、或職業聲望等條件上，皆處於劣勢地位，但是她們的工作投入、公平感、或滿足感等相關工作態度，卻並不低於男性。女性工作者在客觀工作報酬上，似乎是「被剝奪」（deprived）的一群，但是在主觀態度上，卻為何不會呈現出被剝奪後的負向反應或情感呢？

根據公平理論與相對剝奪理論指出，人們的公平感或滿足感，主要係與他人比較為基礎，而與自己客觀地位的評量較無關聯。因此，社會比較對於人們所覺知的公平感或滿足感，的確扮演了相當重要的角色，本研究的重點，即在於探討女性工作者的社會比較歷程——我們認為，在工作場所中，女性工作者進行社會比較時，其參照比較對象的選擇，係受到個人的性別角色態度與其所處工作情境之影響，而不同的參照比較對象，將會進一步引發其公平感與滿足感之差異。

本研究採用問卷調查法，受訪對象則為全職的女性工作者。樣本的抽取方法係依據行業性別比例條件——選擇男性佔多數的行業、男女差不多、女性佔多數的行業，透過研究者之人際網路進行問卷調查資料的收集工作，回收有效問卷為191份（回收率63.67%）。

根據研究結果發現，在比較對象的選擇方面，女性工作者進行社會比較時，具有傳統性別角色態度者較會考慮比較對象的性別特徵，而具現代性別角色態度者，則較不會考慮對方的性別。除了個人的性別角色態度之外，工作情境亦是影響選擇比較對象的因素之一，亦即，處於「男性多數」部門當中的女性工作者，其與男性進行比較的比例，明顯高於處在「女性為主」部門之中的女性工作者。至於社會比較的結果方面，女性工作者的比較對象為男性時，其公平感與滿足感低於那些以女性為比較對象、或是不考慮對方性別者；尤其是具有現代平權性別角色態度的女性工作者，其負向的反應或情緒，較之具傳統性別角色態度者，更為明顯強烈。

關鍵詞：社會比較對象、工作公平感、工作滿足感、性別角色態度

* 論文初稿發表於中國心理學會八十六年年會（86年9月），台北：中央研究院。
作者感謝陳彰儀教授、王叢桂教授，及匿名審查人對本文提供寶貴的意見與建議

壹 緒 論

有人戲稱，男與女之間的戰爭是世界上最長的戰爭（the longest war），而隨著經濟結構的變遷，愈來愈多女性投入就業市場，此「戰線」似乎也從家庭，逐漸延長至工作場所。但是，如同在家庭般，女性在工作場所中，似乎仍然處於劣勢。例如，在薪資所得方面，根據歷年台灣地區人力運用調查報告顯示，女性的薪資約佔男性的三分之二（行政院主計處，民 86），而且，這種男女薪資差異的情形，不僅發生在台灣，同時也普遍存在於其他國家（Hoffman & Velasco, 1997；Crosby, 1994, Hurst, 1994）。

男女兩性除了在薪資上有所不同之外，他們較常從事的工作也不相同，此即所謂的性別職業隔離現象（sex segregation in occupation）（Jacobsen, 1994；Reskin, 1993；Resenfeld & Spenner, 1992；Wharton & Baron, 1991）。也就是說，男女集中於不同的職業，而有所謂典型男性工作（male-typical jobs）（例如工程師、建築師、外科醫生），或典型女性工作（female-typical jobs）（例如護士、秘書、小學教師）（陳皎眉，民 76）。一般而言，典型的女性職業，其薪資水準較低、在職訓練較少、也較難有升遷的機會（Treiman & Hartmann, 1981；Marini, 1989；Hurst, 1995）。性別的隔離現象，不僅發生於職業間（inter-occupation），同時也發生於職業內（intra-occupation），亦即在相同職業中，男女仍擔任不同的工作（jobs），女性多擔任佐理及行政工作，男性則多擔任專門性、技術性、管理工作，而且，工作的職位階愈高，性別的比率（sex ratio）愈呈偏態（skewed）（Reskin & Roos, 1990；Baron & Bielby, 1985；Wickwire & Kruper, 1996；Kay & Hagan, 1995）。

根據公平理論（equity theory）指出（Adam, 1965），人們會依據人際之間的比較（interpersonal comparison），評估自己的輸入－結果比率（ $\frac{\text{Self}_{\text{input}}}{\text{Self}_{\text{outcome}}}$ ）與他人輸入－結果比率（ $\frac{\text{Other}_{\text{input}}}{\text{Other}_{\text{outcome}}}$ ），進而判斷自己所獲酬賞的公平性。當兩者的比率不相等時，個人會產生不公平感、或不滿足感（Lowe & Wittig, 1989）。從上述之薪資差異與職業隔離等的性別差別待遇現象可以得知，男性與女性的輸入與結果比率，並不相同（Lowe & Wittig, 1989）。因此，我們似乎可以推測，女性處於劣勢不利（disadvantaged）的工作環境中，應該會產生較大的不公平感、不滿足感、挫折、或相對剝奪感，因而降低其工作投入（job involvement）程度。

但是，根據以往研究發現，男女的工作投入程度，並無差異（Achamamba &

Gopikumar, 1990; Marini, 1989; Singer & Love, 1988)。Lorence (1987) 的研究顯示，控制了工作的自主性 (job autonomy) 後，女性甚至比男性更為投入工作。Cooper (1987) 研究大學工程或科學學系的學生之工作價值、家庭價值、與休閒價值時，發現女生對工作完成的價值感、工作投入、工作意義感，都高於男性，男女學生在家庭價值與休閒價值方面，則無差異。Chusmir (1986) 研究專業及主管人員，結果發現男女性工作投入程度並無不同，不過，女性察覺到較多的環境壓力。至於工作滿足方面，女性的滿意程度似乎高於她們應有的「客觀標準」(objective criteria) (Abbott, 1993)，亦即女性在工作場所中，並未經歷到較多的不滿足感，其滿足感甚至高於男性 (Hodson, 1989)。為何女性客觀上處於不利的地位，而仍能維持主觀上正向的工作態度呢？

事實上，無論公平理論，或相對剝奪理論皆預設：(1)個人對於結果 (consequences) 的主觀性評量 (subjective evaluation)，乃是決定個人是否感到公平、滿足、或剝奪的來源；(2)所謂主觀性評量，乃是將自己的結果與參照者 (referent) 的結果，進行比較，所以是一種社會比較的產物 (Levine & Moreland, 1987)。因此，工作情境中的性別差別待遇現象，必須透過社會比較的機制，才能形成公平與否的主觀性評量，繼而影響其行為或工作態度。換言之，當一位女性工作者在工作情境中，選擇同性別的人，作為比較對象或參照團體，則較不會察覺工作情境中的差別待遇，因此產生不公平感、不滿足感、相對剝奪感的可能性，也會降低。但是，如果她們比較的對象或參照團體，是待遇處處優於她們的男性，那麼，工作中的「性別歧視」，可能就無所遁形，因而引發種種負向的反應。

我們要追問的是，究竟是什麼因素影響女性工作者的比較對象或參照團體之選擇呢？而不同的比較對象或參照團體，對其工作投入、工作滿足等相關態度，又會產生什麼影響？回顧相關文獻發現，影響女性在工作情境中，比較對象的選擇之因素，可分為兩大類，第一是個人因素，包括性別角色態度；第二是情境因素，包括工作性質與性別比例、以及物理距離，茲詳述如後。

一、性別與性別角色態度

Van Yperen & Buunk (1991) 認為在婚姻關係中，性別角色 (sex-role) 將影響比較之目標對象的選擇。具有平權 (egalitarian) 性別角色信念者，其比較的對象為其伴侶 (partner)，而具有傳統 (traditional) 性別角色信念者，其比較的對象為參照團體 (reference group)，亦即具有相同性別的團體。Miller (1984) 認為具有性別 (gender) 自我基模 (self-schema) 的人，亦即男性具有男性化 (

mASCULINE) 特質，女性具有女性化 (feminine) 特質，通常會做相同性別的比較。也就是說，具有傳統性別角色態度者，在與他人進行比較時，較可能考慮對方的「性別」——選擇與自己相同性別的人。實地研究 (field study) 結果也顯示，工作中的男女，喜歡進行同性別比較 (Crosby, 1982; Steil & Hay, 1997)，即使在男性為主的工作中，女性仍然偏好進行同性別比較，而且女性如果持續進行同性別比較，將會形成較低的薪資期望，或滿足於較低的薪資酬賞 (Zanna, Crosby, & Lowenstein, 1987)，亦即形成較低 personal entitlement (Major, 1984)。同時，研究結果也顯示，當女性從事高職業聲望的工作，將工作的結果與其他女性進行比較，其滿意程度高於與男性比較 (Zanna, Crosby, & Lowenstein, 1987)。

根據以上論述，研究者預測，在工作情境中，具有傳統性別角色態度的女性工作者，比具現代（平權）性別角色態度者，在與他人進行比較時，較會考慮對方的性別特徵，也較可能選擇相同性別的女性，進行社會比較。相對而言，具現代（平權）性別角色態度者，相較於具傳統性別角色態度者，較不會考慮比較對象的性別特徵，而男性也較可能成為其參考比較對象。

二、工作性質與性別比例

不可否認地，在勞力市場 (labor market) 中，的確存在性別隔離的現象，亦即在某些行業或職業中，以男性居大多數，而在某些行業或職業中，則以女性佔大部份，另外有些行業或職業，性別的區隔現象，則較不明顯。在這些不同的工作性質中，將會形成團體中多數與少數 (majority vs. minority) 的區隔。換言之，女性在女性為主的工作中，乃是居於多數，但在男性為主的工作中，則居於少數地位。根據最佳區別理論 (optimal distinctiveness theory) (Brewer, 1991) 指出，當個人處於團體的多數時，會激發個人與其他團體成員區別的需求，因此，較會進行人際比較 (interpersonal comparison)。但是，當個人處於團體的少數時，其少數的社會認同 (social identity) 的身份，將被突顯，因而轉向群際比較 (intergroup comparison)。因此，在工作場所中，女性所佔的比例降低時，她們較會察覺到自己的性別，激發她們的性別認同 (sex identity)，使她們的比較目標，轉向團體的多數，亦即男性工作者 (Singer, 1990)。

根據以上論述，研究者預測，在工作情境中，女性處於男性為主的工作中，比處於女性為主、或性別中立的工作中，與他人進行比較時，較可能考慮對方的性別特徵，也較可能以男性作為比較對象。而女性處於女性為主、或性別中立的工作中，相較於處在男性為主的工作中，其比較對象則較可能是同性別的女性。

三、物理距離

在工作情境中，除了上述行業或職業間的性別區隔，可能影響女性工作者選擇比較對象之外，其與男性工作者的物理距離，亦可能是影響因素之一。亦即，在工作場所裡，女性工作者與男性工作者的物理距離愈接近，男性愈可能成為其比較對象（Singer, 1990）。事實上，情境中的接近性（proximity），可能會形成強制性（imposed）的社會比較（Wood, 1989）。Rosenberg & Simmons (1972) 研究黑人與白人之自尊的差異時，發現處於「種族融合」情境的黑人，因為物理距離與白人較為接近，因此，白人較可能成為比較的對象，其相對劣勢，更容易被突顯，因而形成較低的自尊。但是，在「種族隔離」情境的黑人，其比較的對象以黑人為主，較不會覺知其相對劣勢，因此其自尊與白人並無差異存在。另外，研究發現，智障（mental-retarded）兒童自我知覺的學業能力，與正常兒童相同；但是，學習障礙（learning-disable）的兒童，自我知覺的學業能力，顯然低於正常兒童（Harter, 1985）。造成此種現象的原因，在於前者的比較對象，通常也是智障兒童，而後者的比較對象，則為正常的兒童，經由與不同對象的社會比較歷程，形成了不同的自我評價。根據以上論述，研究者預測，在工作情境中，女性與男性的物理距離愈近，男性愈可能成為其比較的對象；反之，兩者的物理距離愈遠，男性愈不可成為女性的比較對象。

總括而言，我們預測，女性工作者的性別角色態度與情境因素，將會影響其比較對象的選擇；而選擇同性別的人，作為比較的對象或參照團體，較不會察覺工作情境中的差別待遇，也較不會產生不公平感、不滿足感。相對而言，如果女性工作者的比較對象，是待遇處處優於她們的男性，則較可能引發不公平、不滿足等負向的反應。

貳、研究設計

本研究採用問卷（questionnaire）調查法，進行資料收集工作。至於研究對象、研究工具、與研究程序，茲詳述於後。

一、研究對象

本研究的對象為全職的女性工作者。在樣本的選擇上，則以各行業中男女性別比例為標準，選出男性為主的工作（男性佔70%以上），女性為主的工作（女性佔70%以上），以及性別中立的工作（男女約各半）。在樣本特性方面，從事「男性

佔多數」行業的受訪者為 66 人（佔 34.6%）,「男女差不多」行業的受訪者為 65 人（佔 34.6%）,「女性佔多數」行業的受訪者則為 60 人（佔 31.4%），共計 191 人。受訪者年齡平均為 29.6 歲，多數具有大學（專）學歷（佔 64.2%）、單身（佔 62.6%）、沒有子女（佔 67.2%），其平均工作年資為 6.28 年，大多擔任非主管職（佔 85%）。

二、研究工具及程序

本研究問卷共分為五個部份，其詳細內容說明如下。

1. 性別角色態度量表

本量表主要之目的，在於瞭解受試者的性別角色態度，是趨向現代平權、抑或傳統的性別角色態度。此量表是由陳明穗（民 75）參考國內外文獻所編製而成，具有三個向度：家庭外角色態度、性別刻板印象、及家庭內角色態度，分別測量個人在家庭外情境、家庭內情境、或一般印象中，對男女應有的行為，是否具有不同的期待，以區分受試者在此三個向度中的性別角色態度（莊淑芳，民 82）。該量表共有 24 題，其計分方式採 Likert 六點量尺（six points likert scale），由非常不同意到非常同意，分別給予 1 到 6 分。原量表之三個向度的內部一致性 $Cronbach's \alpha$ 分別是：.78、.80 及 .76，而本研究的 $Cronbach's \alpha$ 則為：.73、.74 及 .78，總量表為 .86。為求分析的簡化，在本研究中，則將三個分量表分數總加，成為個人的性別角色態度得分，分數愈高，代表其態度愈趨向現代，分數愈低，則表示其態度愈偏向傳統，並根據中位數（median），分為現代與傳統兩組，個人的得分高於中位數者，則為現代組，得分低於中位數者，歸於傳統組。

2. 社會比較對象的選擇

本部份問題的目的，在於瞭解受試者在工作情境中，對於工作相關課題之比較對象的選擇。由於薪資、升遷、績效考核是一般工作者最關注的三件事情，同時，也是企業組織提供給受雇者最為重要的酬賞回報（rewards）（Lawler, 1977；Singh, 1994），因此，本研究即以此三者作為比較的課題，並進一步探討受訪者選擇比較對象時，是否考慮對方的性別特徵，以及最常比較對象的性別為何？在作答方式方面，要求受訪者分別針對薪資、升遷、及考績等三個面向，根據過去實際的比較經驗，回答與他人進行比較時，是否考慮到對方的性別，如果會考慮對方的性別，則繼續回答最常參考比較的對象，是為男性？抑或女性？

3. 工作公平感量表

本量表的主要目的在於瞭解受訪者對於薪資、升遷、考績等三個面向的主觀性

公平感受。在薪資公平感的測量上，係參考林淑姬（民 81）所編製薪酬公平量表而成，共計 6 題，其 Cronbach' α 為 .69。在升遷、與考績公平感的測量上，則為研究者自行編製的量表，各有 6 題，其 Cronbach' α 分為 .83、.81。在本研究中，亦將薪資公平、升遷公平、及考績公平等三個分量表分數，予以總加，成為整體工作公平感量表，其 Cronbach' α .91。

4. 工作滿足感量表

本量表的目的，在於瞭解受試者的工作滿意程度。工作滿足是一個多元構面所組成的概念，因此本研究針對「工作性質」、「薪資所得」、「主管關係」、「同事關係」、「職務升遷」、以及「績效考核」等六個層面，瞭解受訪者的滿意程度，所採用的測量工具為「工作描述指標量表」（job description index，簡稱 JDI），由 Smith, Kendall, & Hulin (1969) 等人編製而成，國內則經由鄭伯壠（民 66）修訂為中文量表。在本研究中，「工作性質」共有 7 題，Cronbach α 信度為 .76；「薪資所得」共有 6 題，Cronbach α 信度為 .69；「主管關係」共有 9 題，Cronbach α 信度為 .87；「同事關係」共有 9 題，Cronbach α 信度為 .81；「職務升遷」共有 6 題，Cronbach α 信度為 .84；「績效考核」共有 5 題，Cronbach α 信度為 .75。在各層面的得分愈高，表示其對該面向的滿意程度愈高。本研究亦將六個層面得分總加，成為整體工作滿足的分數，分數愈高，亦代表其整體滿足愈高。

5. 個人基本資料

此部份包含兩部份：(1)人口變項部份：包括受試者的年齡、教育程度、婚姻狀況、有無子女、家庭社會經濟狀況等；(2)工作相關變項部份：包括工作經驗、服務年資、職位、工作部門中男性與女性工作者的比例、最常接觸同事的性別比例、以及個人認為目前的工作，適合何種性別擔任等題目。

本研究於 86 年 2 月中旬，開始問卷之調查工作，於至 3 月底回收完畢，共計發出 300 份，剔除廢卷 3 份，回收有效問卷為 191 份（回收率為 63.67%）。研究者將收集的資料，彙整完畢後，即進行結果的統計分析。以次數分配及 χ^2 考驗，檢驗受訪者的性別角色態度、工作性質、與物理距離等的差異，是否影響其社會比較對象的選擇，並以事前多重比較（planned multiple comparisons），分析個人的工作公平感及滿足感，是否因其選擇社會比較對象的不同，而有所差異存在。最後，則進一步以二因子變異數分析，探討受訪者不同的性別角色態度、社會比較對象，在工作公平感與工作滿足感上的差異情形。

參、研究結果

在研究結果方面，首先說明影響受訪者選擇比較對象的因素，其次則探討個人所選擇的比較對象不同，其工作公平感、滿足感，是否也因而有所不同？最後則在檢驗不同的性別角色態度、以及社會比較對象，其工作公平感與滿足感，是否也存在顯著差異。

一、個人因素、情境因素、與比較對象的選擇

1. 性別角色態度與比較對象的選擇

在本研究中，將受訪者的性別角色態度，分為兩組，即傳統組與現代組，而在社會比較對象的選擇上，首先要求受訪者回答：(1)是否考慮比較對象的性別，若回答「會考慮」，則繼續回答：(2)最常比較對象的性別是男性？抑或女性？如果受訪者回答「不會考慮」，便無須回答此問題。因此，在分析研究結果上，亦分為兩個步驟，首先，檢驗不同的性別角色態度，在「不考慮性別」、「考慮性別」的次數分配上，是否有所不同？其次，則針對「會考慮性別」者，繼續分析其選擇「男性」、或「女性」，作為比較對象的差異情形。

在薪資比較方面，從表一的資料顯示，傳統組比現代組，在選擇薪資比較的對象上，較會考慮對方的性別 ($55.06\% \text{ vs. } 39.78\%$, $\chi^2 (1, N=182) = 4.26$, $P < .05$)。換言之，相對於傳統組，現代組較不會考慮比較對象的性別。至於在最常比較對象的性別上，傳統組與現代組所選擇的比較對象則無顯著差異存在 ($\chi^2 (1, N=86) = .19$, $P = .66$)，皆以女性佔大多數，而較少以男性作為比較對象。

表一：性別角色態度與薪資比較對象的選擇

性別角色 態度	薪資比較對象的選擇					
	是否考慮比較對象性別			最常比較對象的性別		
	不考慮	考慮	計	男性	女性	計
傳統	40 (44.94)	49 (55.06)	89	14 (28.57)	35 (71.43)	49
	56 (60.22)	37 (39.78)	93	9 (24.32)	28 (75.68)	37
計	96	86	182	23	63	86
χ^2 考驗	df 1	值 4.26*	Prob .04	df 1	值 .19	Prob .66

missing=9 註：(1) 括弧內所列數字為列百分比；(2)*代表 $P < .05$

在升遷比較方面，傳統組與現代組在比較對象的選擇上，並未出現顯著的差異

(χ^2 (1,N=178) = .79, P=.37), 兩組皆以「不考慮性別」居多 (57.95% vs. 64.44%), 而在最常比較對象的性別上, 也不因其性別角色態度不同, 而有明顯不同 (χ^2 (1,N=69) = .03, P=.86), 她們都較常以女性作為比較對象 (67.57% vs. 65.63%)。

在考績比較方面, 如同升遷比較對象的選擇一般, 傳統組與現代組在考績比較上, 並無明顯差異 (χ^2 (1,N=172) = 1.40, P=.24), 兩者皆以「不考慮性別」佔大多數 (66.67% vs. 74.73%)。在最常比較對象的性別方面, 兩組亦無顯著差異 (χ^2 (1,N=52) = .00, P=.96), 皆以女性居多 (68.97% vs. 69.57%)。

總括而言, 在薪資比較方面, 現代組較不會考慮比較對象的性別特徵, 而傳統組則較會考慮其性別; 但兩者最常比較的對象, 則無顯著差異存在。至於升遷比較、及考績比較上, 傳統組與現代組, 無論在「是否考慮比較對象的性別」、或「最常比較對象的性別」, 兩者皆無顯著差異存在, 都以「不考慮性別」者居多, 而如果「會考慮性別」的話, 也較常以女性作為比較對象。

2. 工作性質與比較對象的選擇

在工作性質方面, 主要以兩個指標予以測量, (1)各行業中的男女性別比例一分為「男性為主的工作」、「性別中立的工作」、及「女性為主的工作」; (2)受訪者所主觀認知目前的工作, 適合何種性別擔任一區分為「適合男性」、「適合女性」、及「男女皆可」三組, 並進一步探討不同的工作性質, 其在比較對象選擇的次數分配上, 是否存在顯著不同。

(1) 行業性質

在薪資比較方面, 受訪者「不考慮」、或「考慮」比較對象的性別, 並不會因其行業性質不同, 而有所不同 (χ^2 (2,N=187) = 2.3, P=.32)。至於最常比較對象的性別上, 各組亦無顯著差異存在 (χ^2 (2,N=88) = 1.92, P=.38), 皆較常以女性作為比較對象 (68.57% vs. 71.43% vs. 84%), 而較少與男性進行比較。

在升遷比較方面, 「男性為主的工作」、「性別中立的工作」、及「女性為主的工作」等三組並無明顯不同 (χ^2 (2,N=183) = 3.36, P=.19), 都以「不考慮」對方的性別居多 (54.10% vs. 69.84% vs. 59.32%); 而在最常比較對象的性別上, 三組所選擇的比較對象, 亦無顯著差異 (χ^2 (2,N=71) = .47, P=.79), 都以女性較多 (64.29% vs. 73.68% vs. 66.67%)。

在考績比較對象的選擇方面, 不同的行業性質之間, 無論在「是否考慮對象的性別」 (χ^2 (2,N=183) = .86, P=.65)、或「最常比較對象的性別」之次數分配上 (χ^2 (2,N=54) = .73, P=.67), 都無顯著差異存在, 亦即三組進行考績比較

時，都較不會考慮比較對象的性別（66.13% vs. 73.02% vs. 72.41%），即使會考慮對方的性別，也最常與女性進行比較（71.43% vs. 76.47% vs. 62.50%），而較少與男性比較。

(2)工作適合性別

在受訪者主觀認知的工作性質—「適合男性擔任」、「適合女性擔任」、與「男女都適合擔任」方面，其在薪資比較對象的選擇上，「不考慮性別」與「考慮性別」並無顯著差異存在 ($\chi^2(2,N=185) = .14$, $P=.93$)。而在「最常比較對象的性別」上，雖然「適合男性」組選擇男性作為比較對象的比例，似乎高於「適合女性」與「男女皆可」兩組（66.67% vs. 33.33% vs. 20.75%），但其差異並未達 .05 的顯著水準 ($\chi^2(2,N=86) = 4.08$, $P=.13$)。

在升遷比較方面，在「適合男性」組中，「會考慮比較對象性別」的比例（66.67%），高於「適合女性」（34.85%）、「男女皆可」（39.45%）兩組，不過這三組間的差異，並未達顯著水準 ($\chi^2(2,N=181) = 2.42$, $P=.30$)。在「最常比較的對象」之性別上，「適合男性」、「適合女性」、「男女皆可」三組的差異達顯著水準 ($\chi^2(2,N=70) = 7.2$, $P<.05$)。由於 考驗屬於綜合性（omnibus）考驗，因此，進行事後多重比較（post hoc multiple comparisons），進一步解析三組間的真正差異所在。結果發現，「適合男性」組選擇男性作為比較對象的比例，並未高於「適合女性」組（50% vs. 52.17%, $Z=-0.08$ ），也未顯著高於「男女皆可」組（50% vs. 20.93%, $Z=1.13$ ）。不過，「男女皆可」組以女性作為比較對象的比例，卻顯著高於「適合女性」組（79.07% vs. 47.83%, $Z=2.58>\text{臨界值 } 2.45$ ）。

在考績比較方面，如同薪資比較一般，「適合男性」選擇比較對象時，「會考慮對方性別」的比例（50%），高於「適合女性」（19.7%）、「男女皆可」（33.94%）等兩組，三組間的差異相當接近顯著水準 ($\chi^2(2,N=181) = 5.32$, $P=.07$)。至於在「最常比較對象的性別」的次數分配上，三組則無顯著差異存在 ($\chi^2(2,N=53) = .61$, $P=.74$)，皆較常與女性進行比較（66.67% vs. 61.54% vs. 72.97%），而較少與男性進行比較。

總括而言，在客觀的工作性質—各行業的性別比例方面，在「是否考慮比較對象的性別」以及「最常比較對象的性別」上，三組之間皆無顯著差異存在。而在主觀的工作性質一個人認為目前的工作較適合那種性別擔任方面，在薪資比較上，三組間在比較對象的選擇並無明顯不同；而在考績比較對象的選擇上，「適合男性擔任」組會考慮對方性別特徵的比例，似乎高於其他兩組，三組間的差異相當接近 .05

之顯著水準。在升遷比較上，雖然三組間在「是否考慮對象的性別」方面，並無顯著差異，但「男女皆可」組卻比「適合女性」組，更常以女性作為比較對象。

3. 物理距離與比較對象的選擇

在物理距離的測量方面，主要可分為兩個部份：第一部份為工作部門同事的性別比例，包括「男性佔多數」、「男女差不多」、「女性佔多數」等三個類別；第二部份則是在工作情境中，最常接觸互動同事的性別比例，分為「男性居多」、「女性居多」、以及「男女差不多」等三組。其分析結果如下：

(1) 部門同事性別比例

在薪資比較方面，「男性佔多數」、「男女差不多」、「女性佔多數」等三組之間，在「是否考慮比較對象的性別」上，並無顯著差異存在 ($\chi^2(2,N=186) = .54$, $P = .76$)，而她們最常比較對象的性別，除了「男性佔多數」組選擇男性、女性的比例相同之外，其餘兩組也都以女性佔大部份 (63.64% vs. 79.10%)，三組間的差異未達顯著水準 ($\chi^2(2,N=88) = 4.449$, $P = .11$)。

在升遷比較方面，與薪資比較相似，三組亦無差異存在 ($\chi^2(2,N=182) = .92$, $P = .63$)，亦即無論是「男性佔多數」、「男女差不多」、或「女性佔多數」，都較不會考慮對方的性別 (65.22% vs. 68.00% vs. 58.96%)；如果會考慮對方的性別，則「男女差不多」與「女性佔多數」兩組，都較會選擇女性進行比較 (75% vs. 70.91%)，而在「男性佔多數」組中，選擇女性作為比較對象的比例 (37.5%) 却低於男性，但是，三組之間的差異並未達顯著水準 ($\chi^2(2,N=71) = 3.79$, $P = .15$)。

在考績比較方面，三組之間，也都以「不考慮」對方性別者，多於「會考慮」性別者 (65.22% vs. 80.00% vs. 69.40%)，並無明顯不同 ($\chi^2(2,N=182) = 1.46$, $P = .48$)。另外，在最常比較對象的性別上，在「男性佔多數」組中，選擇男性與選擇女性者，各佔 50%，在「男女差不多」組中，所有受訪者皆選擇女性作為比較對象，而在「女性佔多數」組中，則以選擇女性者佔大多數 (70.73%)，但是三組之間，並無顯著差異存在 ($\chi^2(2,N=54) = 3.70$, $P = .16$)。

(2) 接觸同事性別比例

在薪資比較對象的選擇上，無論接觸互動的同事，是以「男性居多」、「女性居多」、或「男女差不多」，其在「是否考慮比較對象的性別」上，並未存在明顯差異 ($\chi^2(2,N=184) = 1.17$, $P = .56$)，三組皆以不考慮比較對象的性別者較多 (63.64% vs. 53.01% vs. 50.63%)；而她們所選擇的比較對象之性別，也無差異存在 ($\chi^2(2,N=86) = .08$, $P = .96$)，大都以女性作為比較對象 (75.00% vs. 74.36%)。

% vs. 71.79%) 在升遷比較方面，其結果與薪資比較相當類似，亦即在「是否考慮比較對象的性別」上，三組並無顯著差異 ($\chi^2(2,N=180)=3.71, P=.16$)，都以不考慮比較對象的性別者佔大部份 (71.43% vs. 53.66% vs. 66.23%)。至於最常比較對象的性別方面，除了「男性居多」組中，選擇「男性」與「女性」的比例相同（各為 50%）外，另外兩組的比較對象，皆以女性佔大部份 (63.16% vs. 76.92%)，但三組之間的差異，並未達顯著水準 ($\chi^2(2,N=70)=2.2, P=.33$)。

在考績比較方面，「男性居多」、「女性居多」、及「男女差不多」等三組無明顯不同 ($\chi^2(2,N=180)=.65, P=.72$)，都以不考慮比較對象的性別者佔多數 (76.19% vs. 67.90% vs. 71.79%)，而會考慮對方性別的話，其最常比較對象的性別也無差異存在 ($\chi^2(2,N=53)=1.67, P=.43$)，皆較常以「女性」作為比較對象 (80.00% vs. 61.54% vs. 77.27%)。

整體而言，在「薪資比較」、「考績比較」、或「升遷比較」等課題上，物理距離的差異—包括部門同事性別比例及接觸同事性別比例，其在選擇比較對象時，大都不會考慮比較對象的性別。而在最常比較對象的性別方面，雖然女性工作者處於以「男性佔多數」的部門中，比處於「女性佔多數」與「男女差不多」的部門，更常選擇男性作為比較對象，不過其差異並未達顯著水準。但是，如果我們特別針對「男性佔多數」與「女性佔多數」兩組，進行兩個百分比的差異性考驗（林清山，民 76；Marascuilo & Serlin, 1988），便可發現「男性佔多數」組 (50%) 的確比「女性佔多數」組 (20.9%)，更常以男性作為薪資比較對象 ($Z=1.95, p<.05$ ，單尾考驗) 與升遷比較對象 (62.5% vs. 29.09%， $Z=1.89, p<.05$ ，單尾考驗)。在接觸同事性別比例上，則無論接觸的同事是以「男性居多」、「女性居多」、或「男女差不多」，其最常比較的對象，仍以女性佔大多數。

二、社會比較對象與工作公平感與滿足感

本部份的分析，主要檢驗個人的工作公平感及滿足感，是否因其選擇社會比較對象的不同，而有所差異存在。為了簡化分析的程序，我們將社會比較對象的選擇，分為三組：首先，將「不考慮對方的性別」分為第一組；其次，則將「會考慮對方性別」再分為兩組，分別是「最常以男性作為比較的對象」，以及「最常以女性作為比較的對象」，亦即共有「不考慮性別」、「最常與男性比較」、及「最常與女性比較」等三組。在統計分析方法上，則採用事前多重比較 (planned multiple comparison)，考驗「最常與男性比較」組的工作公平感與滿足感，是否低於「不考慮性別」組及「最常與女性比較」組。

1. 社會比較對象與工作公平感

在本部份中，除了分別探究個人進行薪資、升遷、與考績等課題的比較時，其所選擇的比較對象，是否影響個人覺知的整體工作公平感之外，也進一步分析薪資比較、升遷比較、與考績比較，所相對應的薪資公平感、升遷公平感、與考績公平感等之差異。

在薪資比較方面，從表二的資料中顯示，「最常與男性比較」組，其整體工作公平感（平均數為 61.05）低於「不考慮性別」及「最常與女性比較」等兩組（平均數分別為 63.58、65.71），但是進一步計算前者與後兩者的差異時，發現並未達顯著水準 ($t(168) = .95, P = .17$)；而在薪資公平感上，「不考慮性別」、「最常與男性比較」、及「最常與女性比較」等三組，其平均數相當接近（分別為 21.63、21.17、22.03），並無明顯差異存在 ($t(177) = .55, P = .29$)。

表二：社會比較對象各組之公平感平均數

比較課題	組別	工作公平感			特定公平感*		
		平均數	標準差	人數	平均數	標準差	人數
薪資比較	不考慮性別	63.58	14.55	91	21.63	4.84	94
	最常與男性比較	61.05	16.42	22	21.17	4.89	23
	最常與女性比較	65.71	16.30	58	22.03	5.50	63
升遷比較	不考慮性別	(Missing:20, $MS_w=237.24, df=168$)			(missing:11, $MS_w=25.85, df=177$)		
	最常與男性比較	65.00	14.75	106	20.36 ^b	5.75	108
	最常與女性比較	58.95	15.72	20	17.71 ^a	5.85	21
考績比較	不考慮性別	63.86	16.90	43	20.30 ^b	7.05	46
	最常與男性比較	(missing:22, $MS_w=238.12, df=166$)			(Missing:16, $MS_w=37.55, df=166$)		
	最常與女性比較	63.74	14.27	123	22.24	5.12	123
	不考慮性別	59.62	21.22	13	20.86	8.76	14
	最常與男性比較	66.73	17.08	33	22.75	5.44	36
	最常與女性比較	(Missing:22, $MS_w=238.59, df=166$)			(Missing:18, $MS_w=30.80, df=170$)		

*所謂特定公平感乃指薪資比較所對應的薪資公平感，升遷比較對應的升遷公平感，及考績比較對應的考績公平感；不同字母間代表其平均數差異達.05 顯著水準

在升遷比較方面，亦可從表二中發現，「最常與男性比較」組的整體工作公平感（平均數為 58.95），低於「不考慮性別」組和「最常與女性比較」組（平均數分別為 65、63.86），其差異相當接近顯著水準 ($t(166) = 1.57, P = .06$ ，單尾考驗）；而在升遷公平感上，「最常與男性比較」者，其升遷公平感（平均數為 17.71），顯著低於「不考慮性別」者及「最常與女性比較」（其平均數分別為 20.36、20.30）($t(172) = 1.85, P < .05$ ，單尾考驗）。

在考績比較方面，雖然「最常與男性比較」組的整體工作公平感（平均數為 59.62），低於「不考慮性別」組和「最常與女性比較」組（平均數分別為 63.74、66.73），但是其差異並未達顯著水準 ($t(166) = 1.07, P = .14$)；而三組在考績公平感上，也同樣地發現，「最常與男性比較」組（平均數為 20.86）低於「不考慮性別」組和「最常與女性比較」組（平均數分別為 22.24、22.75），但是其差異也未達顯著水準 ($t(170) = .97, P = .17$)。

總括而言，當女性工作者進行升遷比較時，以男性作為比較對象，其整體工作公平感與升遷公平感，明顯低於不考慮對方性別者、以及與女性比較者。而在薪資比較、或考績比較方面，雖然也發現同樣的趨勢，但是其間的差異，並未達 .05 之顯著水準。

2. 社會比較對象與工作滿足感

在此部份的分析中，與上述的公平感相同，除了分別探討個人進行薪資、升遷、與考績等課題的比較時，選擇不同的比較對象，其整體工作滿足感，是否有所差異之外，也將分析薪資比較、升遷比較、與考績比較，所相對應的薪資滿足感、升遷滿足感、與考績滿足感等的差異。

在薪資比較方面，從表三的資料可以發現，「最常與男性比較」組的整體滿足感（平均數為 87.33）低於「不考慮性別」組與「最常與女性比較」組（平均數分別為 93.76、96.24），其差異達顯著水準 ($t(160) = 2.14, P < .05$)；而在薪資滿足感上，發現「最常與男性比較」組的薪資滿足感（平均數為 11.52）仍明顯低於「不考慮性別」組與「最常與女性比較」組（平均數分別為 13.37、13.51），而且前者與後兩者的差異，達顯著水準 ($t(173) = 2.83, P < .05$)。

在升遷比較方面，相較於「不考慮性別」（平均數為 93.96）及「最常與女性比較」（平均數為 95.98）等兩組，「最常與男性比較」組的整體滿足感較低（平均數為 87.71），而其差異達顯著水準 ($t(159) = 1.8, P < .05$ ，單尾考驗)；在升遷滿足感上，雖然「最常與男性比較」組（平均數為 10.55）低於「不考慮性別」及「最常與女性比較」等兩組（平均數分別為 11.05、11.76），不過其差異並未達顯著水準 ($t(171) = .87, P = .19$)。

表三：社會比較對象各組之滿足感平均數

比較課題	組別	整體滿足感			特定滿足感*		
		平均數	標準差	人數	平均數	標準差	人數
薪資比較	不考慮性別	93.76 ^b	14.37	87	13.37 ^b	2.72	90
	最常與男性比較	87.33 ^a	13.65	21	11.52 ^a	3.08	21
	最常與女性比較	96.24 ^b	15.82	55	13.51 ^b	3.07	63
升遷比較	不考慮性別	(Missing:28,MS _w =218.84,df=160)			(missing:17,MS _w =8.37,df=173)		
	最常與男性比較	93.96 ^b	13.69	101	11.05	3.58	106
	最常與女性比較	87.71 ^a	16.48	17	10.55	3.38	22
考績比較	不考慮性別	95.98 ^b	16.77	44	11.76	3.71	46
	最常與男性比較	(missing:29,MS _w =221.3,df=159)			(Missing:17,MS _w =12.9,df=171)		
	最常與女性比較	93.78 ^b	14.12	115	10.19	2.66	122

*所謂特定滿足感乃指薪資比較所對應的薪資滿足感，升遷比較對應的升遷滿足感，及考績比較對應的考績滿足感；不同字母間代表其滿足感平均數差異達.05 顯著水準

在考績比較方面，「最常與男性比較」組的整體滿足感（平均數為 87.54），仍低於「不考慮性別」及「最常與女性比較」等兩組（平均數分別為 93.78、97.21），其差異達顯著水準 ($t(158) = 1.634$, $P < .05$, 單尾考驗)；而「最常與男性比較」組（平均數為 9.69）、與「不考慮性別」組及「最常與女性比較」組（平均數分別為 10.19、10.91），在考績滿足感上，並無顯著差異存在 ($t(167) = .86$, $P = .20$)。

總體來說，女性工作者進行薪資、升遷、及考績等課題的比較時，選擇以男性作為比較對象，其整體工作滿足感，皆顯著低於不考慮比較對象性別者、或以女性為比較對象者。而就各特定面向的滿足感而言，在薪資滿足方面，以男性作為比較對象的女性工作者，其滿足感低於不考慮對方性別、及與女性比較者，而升遷滿足、與考績滿足方面，各組之間的差異，則未達顯著水準。

三、性別角色態度、社會比較對象、與工作公平感與滿足感

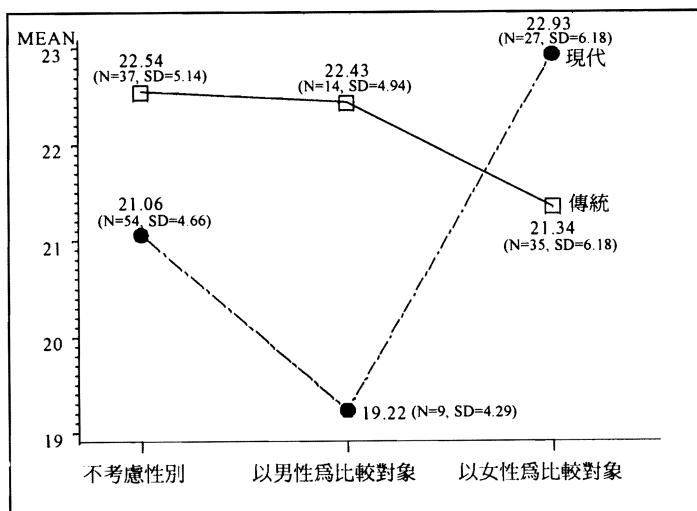
本部份分析的重點，乃是進一步探討性別角色態度、社會比較對象的選擇，對個人的公平感、滿足感，是否存在交互作用的效果？在統計分析上，我們採用二因子變異數分析，當交互作用項達顯著水準時，則進行事後比較（post hoc comparisons），藉以釐清差異之所在。

1. 性別角色態度、社會比較對象、與工作公平感

在本部份中，分別探討個人的性別角色態度與薪資、升遷、及考績的比較對象，對其整體工作公平感、薪資公平感、升遷公平感、與考績公平感，是否具有交互作用的影響效果？其結果分述如下。

在薪資比較方面，無論是薪資比較對象 ($F(2,161) = .76, p=.47$)、性別角色態度 ($F(1,161) = 1.57, p=.21$) 等主要效果、或兩者的交互作用項 ($F(2,161) = 1.55, p=.22$)，對於個人的整體工作公平感，皆無顯著影響；而在薪資公平感上，薪資比較對象 ($F(2,170) = .26, p=.78$)、性別角色態度 ($F(1,170) = .61, p=.43$) 等主要效果，並無顯著效果，但是兩者的交互作用項 ($F(2,170) = 2.45, p=.09$)，則接近於 .05 顯著水準，而從圖一中，則可以發現進行薪資比較時，同樣選擇男性作為比較對象，現代組的薪資公平感（平均數為 19.22）低於傳統組（平均數為 22.43），而在以女性作為比較對象上，現代組則高於傳統組（平均數分別為 22.93、21.34），不過其差異未達顯著水準。

在升遷比較方面，升遷比較對象與性別角色態度之交互作用項，對於個人的整體工作公平感並無影響力 ($F(2,159) = .05, p=.96$)，而升遷比較對象 ($F(1,159) = 1.34, p=.27$)、性別角色態度 ($F(2,159) = 1.70, p=.19$) 等兩個主要效果的作用，也未達顯著水準；而在升遷公平感上，亦發現與上述結果相同的趨勢，亦即我們所關注的交互作用項，並無顯著的效果 ($F(2,165) = .01, p=.91$)，而兩個主要效果也未達顯著水準 (F 值分別為 $F(2,165) = 1.67, p=.19$ 、 $F(1,165) = 1.61, p=.21$)。



圖一：薪資比較對象、性別角色態度在薪資公平感之交互作用

在考績比較方面，考績比較對象 ($F(2,159) = 1.02, p = .36$)、性別角色態度 ($F(1,159) = 1.55, p = .22$) 等主要效果，以及其交互作用項 ($F(2,159) = 1.47, p = .23$)，對於個人的整體工作公平感的影響，皆未達顯著水準 ($F = 1.47, p = .23$)；而在考績公平感上，考績比較對象 ($F(2,163) = .60, p = .55$)、性別角色態度 ($F(1,163) = 2.28, p = .13$)、以及交互作用項 ($F(2,163) = .84, p = .43$)，也皆無顯著效果存在。

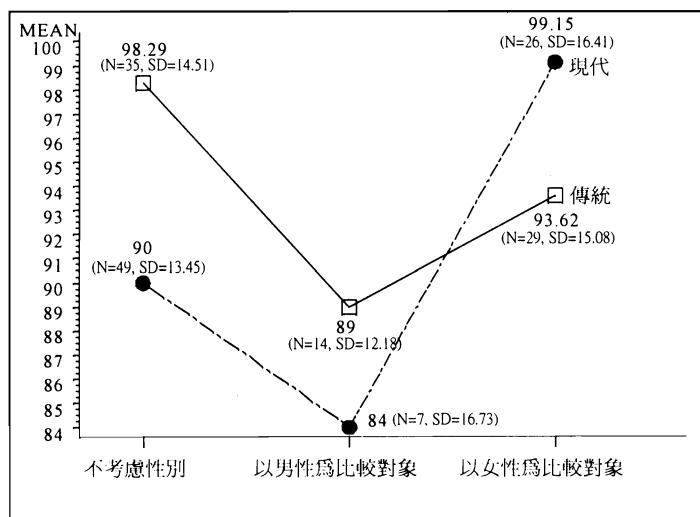
總括而言，女性工作者的性別角色態度與比較對象的選擇之交互作用項，對其整體工作公平感、薪資公平感、升遷公平感、考績公平感，雖然無顯著作用存在，但是卻可以發現頗為類似的變化趨勢，亦即在薪資比較及考績比較方面，雖然同樣選擇男性為比較對象，但是具現代性別角色態度的女性工作者，其工作公平感、薪資公平感、及考績公平感，低於具傳統性別角色態度者；而在以女性為比較對象方面，現代組的公平感略高於傳統組、或兩者相當接近。

2. 性別角色態度、社會比較對象、與工作滿足感

在本部份中，主要關注的焦點，仍在於性別角色態度、與比較對象的選擇，對於女性工作者的整體工作滿足感、薪資滿足感、升遷滿足感、與考績滿足感，是否具有交互作用存在？

在薪資比較方面，其比較對象的主要效果，相當接近顯著水準 ($F(2,154) = 2.86, p = .06$)，而性別角色態度的主要效果則不明顯 ($F(1,154) = 1.66, p = .20$)，但是兩者的交互作用項，對於個人的工作滿足感，卻有顯著影響 ($F(2,154) = 3.75, p < .05$)。從圖2可以發現，在以男性為比較對象上，現代組的工作滿足感低於傳統組（平均數分別為 84、89），而在以女性為比較對象上，現代組的滿足感則高於傳統組（平均數分別為 99.15、93.62），但是兩者的差距未達顯著水準 ($t = 1.35$)；當進一步檢驗在「不考慮性別」、與「以女性為比較對象」上，現代組與傳統組的差異時，發現兩者的差距達顯著水準 ($t = 2.72, p < .05$)，也就是說，同樣以女性為比較對象，現代組的滿足感（平均數為 99.15）高於傳統組（平均數為 93.62），但是在不考慮比較對象性別上，傳統組的滿足感（平均數為 98.29）則高於現代組（平均數為 90）。至於在薪資滿足上，薪資比較對象的選擇與性別角色態度的交互作用項，則無顯著效果 ($F(2,164) = .35, p = .71$)，但是薪資比較對象的主要效果，則達顯著水準 ($F(2,164) = 4.04, p < .05$)，亦即「不考慮性別者」的薪資滿足感（平均數為 13.37）高於「以男性為比較對象」（平均數為 11.52）（ $t = 2.61, p < .05$ ），而「以女性為比較對象」的滿足感（平均數為 13.51），亦高於「以男性為比較對象」（ $t = 2.71, p < .05$ ）；性別角色態度的主要效果，

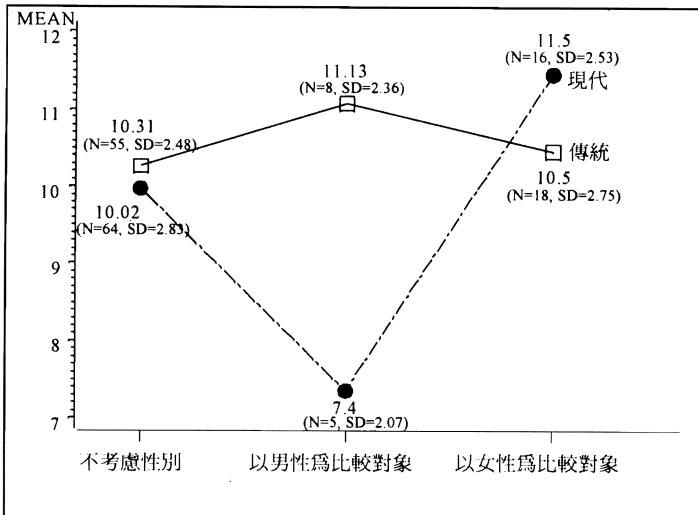
則未達顯著水準 ($F(1,164) = .41, p= .52$)。



圖二：薪資比較對象、性別角色態度在工作滿足感之交互作用

在升遷比較方面，升遷比較對象 ($F(2,153) = 1.88, p= .16$)、性別角色態度 ($F(1,153) = 1.13, p= .29$)、或兩者的交互作用項 ($F(2,153) = .64, p= .53$)，對於女性工作者的整體工作滿足感，皆無顯著效果存在；而在升遷滿足感上，也同樣發現，升遷比較對象 ($F(2,164) = .97, p= .38$)、性別角色態度 ($F(1,164) = 1.07, p= .30$)、或兩者的交互作用項 ($F(2,164) = 1.79, p= .17$)，皆無顯著效果存在。

在考績比較方面，考績比較對象 ($F(2,152) = 2.08, p= .13$)、性別角色態度 ($F(1,152) = 1.35, p= .25$)、或兩者的交互作用項 ($F(2,152) = 2.27, p= .11$)，對於女性工作者的整體工作滿足感，皆無顯著效果存在；而在考績滿足感上，則發現考績比較對象與性別角色態度的交互作用項，達顯著水準 ($F(2,160) = 3.62, p < .05$)，而當我們進一步進行事後考驗時，則可清楚地看到（參見圖三），現代組以男性為比較對象，其考績滿足感（平均數為 7.4），明顯低於與男性進行比較的傳統組（平均數為 11.13），而在以女性為比較對象上，現代組（平均數為 11.5）則略高於傳統組（平均數為 10.5），兩者差距達顯著水準 ($t=2.69, p < .05$)。



圖三：考績比較對象、性別角色態度在考績滿足感之交互作用

總括而言，薪資比較對象與性別角色態度的交互作用，對於女性工作者的整體工作滿足感，具有顯著效果，亦即具現代性別角色態度者以女性為比較對象時，其滿足感高於與女性進行比較的傳統組，而在不考慮薪資比較對象上，傳統組卻高於現代組。另外，在考績滿足感方面，考績比較對象與性別角色態度之交互作用項，亦達顯著水準。也就是具現代性別角色態度者，以男性作為考績比較對象，其考績滿足感明顯低於同樣以男性為比較對象的傳統組，但以女性作為比較對象時，現代組的考績滿足感則略高於傳統組。這種趨勢，在升遷比較上亦可以發現，不過，其交互作用項在工作滿足感上，則未達顯著水準。

肆、結論與討論

從過去許多研究發現，女性工作者的滿足感或公平感，似乎高於她們應有的客觀事實一相較於男性，女性無論在薪酬所得、升遷機會、或職業聲望等條件上，皆處於劣勢，但是她們的滿足感、公平感、或工作投入等相關態度，卻未低於男性 (Bylsma & Jajor, 1994 ; Martin, 1986 ; Negata & Crosby, 1991 ; Moore, 1985)。為什麼女性工作者在客觀條件上，似乎是「被剝奪」 (deprived) 的一群，而在主觀態度上，卻未呈現出被剝奪後的負向反應或情感呢？根據公平理論指出，人們的公平感或滿足感，主要來自於與他人比較的基礎上，而與自己客觀地位 (objectivestatus) 的評量，較無關聯 (Singh, 1994 ; Walster, Walster & Berscheid, 1978 ; Crosby, 1982)。因此，社會比較對於人們所覺知的公平感或滿

足感，扮演了相當重要的角色，而本研究的重點，即在於探討女性工作者的社會比較歷程—在工作場所中，女性如何選擇其參照比較的對象呢？而比較對象的不同，是否將會進一步引發其公平感與滿足感的差異呢？以下分別針對本研究結果，進行討論與結論。

一、個人因素、情境因素、與比較對象的選擇

女性工作者如何選擇其比較對象呢？從研究結果中，可以發現個人的性別角色態度，是重要的影響因素之一，也就是具傳統性別角色態度者，選擇比較對象時，較會考慮對方的性別特徵，而具現代平權性別角色態度者，則較不會考慮對方的性別。這種趨勢，在薪資比較方面，尤為明顯。但是，當我們進一步分析兩者在「會考慮對方性別」的差異時，卻發現無論性別角色態度為傳統、抑或現代，其「最常比較對象」，仍以女性佔大多數。

事實上，根據社會比較相關理論文獻指出，人們進行比較時，通常會選擇「相似他人」作為比較對象（Kulik & Ambrose, 1992；Wood, 1989；Levin & Moreland, 1989；Wheeler & Koestner, 1984；Miller, 1982），而所謂的「相似」，則包含兩個面向，一是與比較課題直接相關面向（related dimensions）之相似，例如，我們想要了解自己網球打得好不好，則可能選擇具有相同「球齡」的朋友，進行比較，因為球齡與網球的表現，直接相關。而另一個面向的相似，則與比較課題無直接相關（unrelated dimensions），例如，具有性別自我基模的人，無論進行何種課題的比較，都可能考慮對方的性別，進而選擇同性別的人，作為比較對象。

在本研究中，的確發現，相較於具現代性別角色態度者，具有傳統性別角色態度的女性工作者，選擇比較對象時，「性別特徵」是較為重要的考慮條件。不過，就整體而言，女性工作者選擇薪資、升遷、與考績等的比較對象時，仍以不考慮對方的性別者居多（在薪資比較方面，不考慮性別條件者佔 53%，在升遷比較方面，佔 61%，而考績比較方面，則佔 71%）。換言之，女性工作者進行薪資、升遷、與考績等課題的比較時，比較對象的「性別特徵」，並非其首要的考慮條件，那麼，究竟那些特徵，才是她們最為重視的條件呢？她們是否更重視與比較對象在「直接相關面向」之相似，而選擇具有相似工作能力、年資、教育程度、或職位的人，進行比較呢？此問題有待進一步研究，予以澄清。

在工作性質方面，結果發現雖然女性工作者處於「男性為主」的行業中，選擇薪資、升遷、考績比較對象時，比處於「性別中立」、或「女性為主」的工作，較

會考慮對方的性別，但是三組間的差異，並未達顯著水準；至於在最常比較對象的性別方面，無論是「男性為主」、「性別中立」、或以「女性為主」的行業，仍以女性為比較對象者佔大多數。不過，在個人主觀覺知的工作適合性別上，則發現在薪資比較方面，認為工作「適合男性擔任」者，選擇男性作為比較對象的比例，似乎高於認為工作「適合女性」及「男女皆適合擔任」者，但三組間的差異未達顯著水準；而在升遷比較對象的選擇方面，認為工作「男女皆適合擔任」者以女性作為比較對象的比例，顯著高於「適合女性擔任」組。

從最佳區別理論（optimal distinctiveness theory）的論述中（Brewer, 1991），可以推論當女性處於男性為主的工作中，其少數的身份——女性，容易被突顯，因而轉向群際比較，也就是以男性作為比較對象。Brewer 等人（1991, 1994）的研究，是在實驗室中進行，明確地操弄個人在團體中，屬於多數、或少數的身份，而本研究則是實地調查研究（field study），以行業的性別比例，作為團體多數或少數的分類依據，因此，受訪者雖然處於不同的行業特性中，但是其行業的類別屬性，似乎較為抽象而模糊，個人可能因而較難清楚地察覺本身在團體的少數、或多數地位，而其特殊的團體身份，也較難被突顯，所以，無論處在「男性佔多數」、「性別中立」、或「女性佔多數」的行業中，其社會比較對象的選擇，並無顯著差異存在。那麼，當女性工作者可以從實際的互動中，明確地分辨自己的性別特徵是屬於團體的少數時，她們是否較可能轉向與男性進行比較呢？從部門的性別比例特性方面，的確可以發現這種變化的趨勢，也就是女性在「男性居多數」的部門中，確實比在「女性居多數」的部門中，更常以男性作為比較的對象。

在物理距離方面，主要探討女性工作者在實際工作情境中，與男性的物理距離及互動頻率，以部門性別比例及接觸同事性別比例等兩個指標，區分為「男性佔多數」（男性居多）、「男女差不多」、與「女性佔多數」（女性居多）等三組。結果發現，在部門性別比例上，三組在選擇比較對象時，皆以不考慮對方的性別特徵者居多數，不過，當她們會考慮對方的性別條件時，則可以清楚地看到，「男性佔多數」組以男性作為比較對象的比例，顯著高於「女性佔多數組」。

的確，情境中的接近性（proximity），可能較易形成強制性的社會比較（Wood, 1989; Rosenerg & Simons, 1972），所以，當女性處於「男性佔多數」的部門中，男性較容易成為其比較的對象。但是，為什麼經常接觸的同事是男性時，卻未發現同樣的結果呢？我們可以從實際的工作環境中觀察到，同部門同事之間，因為彼此的工作性質、職務內容、或專長背景等，較為相似，因而較可能成為比較的對象。相對而言，因工作業務需要而最常接觸的同事，可能是同部門的人，也可

能隸屬於不同部門、擔任不同的職務，彼此間的相似性可能較低，也就是較「不相似的他人」，因此，即使經常接觸的同事為男性，也較不可能以其為比較對象。另一個可能的原因則涉及訊息的可獲性（availability of information）（Wood, 1996；Kulik & Ambrose, 1992；Kruglanski, 1990；Levine & Moreland, 1989），當個人想要瞭解自己的薪資、升遷、與考績，是否公平合理時，同部門同事間提供相關訊息的可能性，相較之下，可能高於因業務需要而接觸的同事之間，因此，同部門同事較可能成為比較的對象。換言之，雖然女性工作者經常接觸的同事，以男性居多，但因其訊息的可獲性較低，因此也較不可能成為比較的對象。

二、社會比較對象與工作公平感與滿足感

從研究結果中，可以得知，當女性以男性作為比較對象時，其工作公平感低於與女性進行比較、或不考慮對方性別者，尤其在升遷公平感方面，當她們經常與男性進行升遷比較，其所覺知的升遷公平感，明顯低於與女性進行比較及不考慮對方性別者。至於在工作滿足感方面，女性工作者無論進行薪資比較、升遷比較、或考績比較，選擇男性作為比較對象，其工作滿足感明顯低於以女性作為比較對象及不考慮對方性別者。換言之，本研究結果可以驗證，當女性經常以男性為比較對象時，較可能察覺本身所面臨的「差別待遇」—薪資較低、升遷較難、甚至考績也較低，因此，容易產生不公平感，其工作滿意程度也因而降低。相對而言，女性工作者的參照比較對象為同性別的女性時，這些「差別待遇」的現象，較不易被突顯，因此相較於與男性比較者，其公平感或滿足感較高。

當我們進一步檢驗個人的性別角色態度與比較對象對於公平感與滿足感的交互作用影響時，發現頗為類似的趨勢，亦即在薪資比較及考績比較方面，雖然同樣選擇男性為比較對象，但是具現代性別角色態度的女性工作者，其工作公平感似乎低於具傳統性別角色態度者；而在滿足感方面，也發現相似的結果。以考績比較為例，具現代性別角色態度者，以男性作為考績比較對象，其考績滿足感明顯低於同樣以男性為比較對象的傳統組，但以女性作為比較對象時，現代組的考績滿足感則略高於傳統組。

為什麼同樣以男性作為比較對象，具現代性別角色態度者其公平感與滿足感，低於具傳統性別角色態度者呢？根據 Tesser 等人提出的自我評估維護理論（self-evaluation maintenance model）（1983, 1988a, 1988b）指出，人們對於社會比較結果的反應，主要受到兩項因素的影響，一是與比較對象的相似性，二是比較課題重要性。當比較對象與自己愈相似，而比較課題的重要性愈高時，向上比較（即

自己的表現不如他人）將會導致負面的結果。因此，雖然薪資、升遷、及考績對一般工作者而言，都是相當重要的比較課題，但是女性工作者所覺知自己與男性工作者的相似性，可能因其性別角色態度的不同，而有差異。也就是說，具有傳統性別角色態度者，可能認為自己與男性的相似性較低，因此，雖然面對不利的（disadvantaged）比較結果，也不致產生強烈的負向反應或情緒。但是相較於傳統性別角色態度者，具現代性別角色態度者，則可能認為自己與男性的相似性較高，所以不利的比較結果，導致較為負向的反應。

總括而言，本研究驗證，當女性經常以男性為比較對象時，較可能察覺本身所面臨的「差別待遇」—薪資較低、升遷較難、甚至考績也較低，因此，容易產生不公平感，其工作滿意程度也因而降低。相對而言，女性工作者的參照比較對象為同性別的女性時，這些「差別待遇」的現象，較不易被突顯，因此相較於與男性比較者，其公平感或滿足感較高。就心理的調適策略而言，選擇同性別的女性，作為比較對象，似乎可以維持較為正向的工作態度，但是，消弭職場中的性別差別待遇現象，建構公平合理的工作環境與條件，例如，制訂「男女工作平等法」，保障男女獲得平等的工作機會、強調同工同酬、經由學校教育及大眾傳播媒介，宣導兩性平等的觀念，進而消除以「性別」作為聘僱任用與升遷拔擢的衡量指標等（陳皎眉，民85；Jacobsen, 1994；Hurst, 1995），當是更值得期待、更積極治本的策略與方法。

三、研究限制

本研究採用問卷調查法，探討女性工作者的社會比較歷程，其所收集的資料乃是靜態橫斷面（static cross-sectional），無法呈現其動態的歷程。事實上，根據社會比較理論與相關研究指出，個人面對不利的比較結果（向上比較）時，可能引發負向情緒，甚至威脅其自我評價，為了回復其情緒或自我評價，個人可能轉而選擇與自己表現相似、或表現不如自己的對象，進行比較；除此之外，個人也可能盡量避免與他人比較，或者改變比較的課題，選擇自己較為擅長的面向，與他人進行比較（Wood et al., 1994；Taylor et al., 1983），但在本研究中，則無法說明這些動態的調適過程。

另外，在樣本的選取方面，乃是依據「男性佔多數」、「男女差不多」、「女性佔多數」等不同行業性別比例條件，透過研究者的親友、同學等社會網絡，代為徵詢其公司同事填答問卷的意願，並進行問卷的發放與回收工作。結果發現，發現透過此種方式所獲得的受訪對象，似乎具有頗高的相似性—多數為高學歷、年輕、

未婚、沒有子女等，亦即隱含了樣本選擇性偏誤^{*}（sample selection bias），因此研究結果推論至其他不同的群體時，需特別謹慎保守。

參考目書

- 行政院主計處（民 86）。《人力資源調查統計月報》，八十六年三月號。
- 林清山（民 76）：《心理與教育統計學》，台北：東華書局。
- 林淑姬（民 81）：《薪酬公平、程序公正與組織承諾、組織公民行為關係之研究》。國立政治大學企業管理研究所博士論文。
- 陳明穗（民 75）：《家庭型態、夫妻知覺一致性與婚姻滿意之關係研究》。國立政治大學心理研究所碩士論文。
- 陳皎眉（民 85）：〈工作與兩性關係〉，見陳皎眉、江漢聲、陳惠馨著《兩性關係》，pp. 277–306。臺北：國立空中大學。
- 陳皎眉（民 76）：〈性別角色態度、個人現代性與逃避事業成就傾向及工作滿意程度的關係〉，《台大婦女研究室專輯報告》，第一集。
- 莊淑芳（民 82）。《已婚職業婦女知覺之夫妻性別角色及成就差異性與其成功恐懼的關係》。國立政治大學心理研究所碩士論文。
- 鄭伯壠、楊國樞（民 66）：〈影響工人工作滿足感的因素：領導方式、情境因素、及人格特質〉。《中研院民族所集刊》，秋季號，頁 66–88。
- Abbott, A. (1993). The sociology of work and occupations. *Annual Review of Sociology*, 19, 187–209.
- Adam, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. New York : Academic Press.
- Achamamba, B. Gopikumar, K. (1990). Locus of control and job involvement among men and women bank employees. *Indian Journal of Applied Psychology*, 27(1), 6–9.

* 在本研究中，雖然受訪者的性別角色態度、工作滿足感、與工作公平感等，並未因其婚姻狀況、有無子女、是否擔任主管職之不同，而有明顯差異存在，但這些人口特徵是否影響個人的性別角色態度及相關的工作態度，仍有待後續研究加以檢證。感謝匿名審查人對此點提出割切之建議。

- Baron, J. N. & Bielby, W. T., (1985) . Organizational barriers to gender equality : Sex segregation of jobs and opportunities. In A. Rossi (Ed.), *Gender and the Life Course*, 233–251. New York : Aldine .
- Brewer, M. B. (1991) . The social self : On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 475 –482 .
- Brewer, M. B. & Weber, J. G. (1994) . Self-evaluation effects of interpersonal versus intergroup social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(2), 268–275 .
- Bylsma, W. H. & Major, B. (1994) . Social comparisons and contentment : Exploring the psychological costs of the gender wage gap. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 241–249 .
- Chusmir, L. H. (1986) . Gender differences in variables affecting job commitment among working men and women. *Journal of Social Psychology*, 126(1), 87–94 .
- Chusmir, L. H. & Parker, B. (1992) . Success strivings and their relationship to affective work behaviors : Gender differences. *Journal of Social Psychology*, 132(1), 87–99 .
- Cooper, S. E., Robinson, D. A. (1987) . A comparison of career, home, and leisure values of male and female students in engineering and the sciences. *Journal of College Student personnel*, 28(1), 66–70 .
- Crosby, F. (1994) . Understanding affirmative action. *Basic an Applied Social Psychology*, 15, 31–41 .
- Crosby, F. (1982) . Relative deprivation and working women. New York : Oxford .
- Harter, S. (1985) . Commentary : On the need for a developmental perspective in understanding child and adolescent disorders. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 3, 484–499 .
- Hodson, R. (1989) . Gender differences in job satisfaction : Why aren't women more dissatisfied. *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385–399 .
- Hurst, C. E. (1995) . Social Inequality : Forms, causes, and consequences (2nd.) . Boston : Allyn and Bacon .
- Jacobsen, J. P. (1994) . Sex segregation at work : Trends and Predictions .

- The Social Science Journal, 31(2), 153–169.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York : Basic.
- Kruglanski, A. W. & Mayseless, O. (1990). Classic and current social comparison research : Expanding the perspective. *Psychological Bulletin, 108*(2), 195–208.
- Kay, F. M., & Hagan, J. (1995). The persistent glass ceiling : Gendered inequalities in the earnings of lawyer. *British Journal of Sociology, 46*(2), 279–310.
- Kulik, C. T. & Ambrose, M. L. (1992). Personal and situational determinants of referent choice. *Academy of Management Review, 17*(2), 212–237.
- Lawler, E. E., III (1977). Reward systems. In R. J. Hackman & J. L. Scettle (Eds.), *Improving life at work*. Santa Monica, CA : Goodyear.
- Levine, J. M. & Moreland, R. L. (1987). Social comparison and outcome evaluation in group contexts. In J. C. Masters & W. P. Smith (Eds.), *Social Comparison, social justice, and relative deprivation : Theoretical, empirical, and policy perspectives*, 105–127. New York : Erlbaum.
- Levine, J. M. & Moreland, R. L. (1989). Social values and multiple outcome comparisons. In N. Eisenberg, J. Reykowski, E. Staub (Eds.), *Social and moral values : Individual and societal perspectives* (pp. 195–210). NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Lorenz, J. (1987). A test of "gender" and "Job" models of sex differences in job involvement. *Social Forces, 66*(1), 121–142.
- Lowe, H. R., Wittig, M. A. (1989). Comparable Worth : Individual, Interpersonal, and Structural considerations. *Journal of Social Issues, 45*, 223–246.
- Major, B., McFarlin, Dean B. & Gagnon, D. (1984). Overworked and underpaid : On the nature of gender differences in personal entitlement. *Journal of Personality and Social Psychology, 47*(6), 1399–1412.

- Marascuilo, L. A. & Serlin, R. C. (1988). Statistical methods for the social and behavioral sciences. New York : W. H. Freeman and Company.
- Marini, M. M. (1989). Sex differences in earnings in the United States. *Annual Review of Sociology*, 15, 343-380.
- Martin, J. (1986). The tolerance of injustice. In J. M. Olson, C. P. Herman & M. P. Zanna (Eds.), *Relative deprivation and social comparison : The Ontario Symposium, vol.4*, 217-242. Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Miller, G. T. (1984). Self-schemas, gender, and social comparison : A clarification of the related attributes hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(6), 1222-1229.
- Moore, H. A. (1985). Job satisfaction and women's spheres of work. *Sex Roles*, 13 (11/12), 663-678.
- Nagata, D. & Crosby, F. (1991). Comparisons, justice, and the internment of Japanese Americans. In J. Suls & T. A. Wills (Eds.), *social comparison : Contemporary theory and -research* (pp. 347-368) . Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- Reskin, B. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241-270.
- Reskin, B. F. & Roos, P. A. (1990). *Job Queues, Gender Queues : Explaining Women's inroads into Male Occupations*. Philadelphia : Temple.
- Rosenberg, M. & Simmons, R. G. (1972). *Black and Whiter Self-Esteem : The Urban School Child*. Washington, D. C. : American Sociological Association.
- Rosenfeld, R. A. & Spenner, K. I. (1992). Occupational sex segregation and women's early career job shifts. Special Issue : Sex segregation and gender stratification. *Work and Occupations*, 19(4), 424-449.
- Rosenfeld, R. A. & Kalleberg, A. L. (1991). A cross-national comparison of the gender gap in income. *American Journal of Sociology*, 96, 69-106.

- Singer, E. (1990) . Reference groups and social evaluation . M. Rosenberg & R. H. Turner (Ed.) , *Social Psychology : Sociological Perspectives*, 66–93 . New Brunswick : Transaction Publishers .
- Singer, M. S., Love, K. (1988) . Gender differences in self perception of occupational efficacy : A study of law enforcement officers . *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(1), 63–74 .
- Singh, P. (1994) . Perception and reactions to inequity as a function of social comparison referents and hierarchical levels . *Journal of Applied Social Psychology*, 24(6), 557–565 .
- Steil, J. M., & Hay, J. L. (1997) . Social comparison In the workplace : A study of 620 dual-career couples . *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(4), 427–438 .
- Summers, T. P., DeCotiis, T. A. (1988) . An investigation of sex differences in job satisfaction . *Sex Roles*, 18(11), 679–689 .
- Taylor, S. E., Wood, J. V. & Lichtman, R. R. (1983) . It could be worse : Selective evaluation as a response to victimization . *Journal of Social Issues*, 39, 19–40 .
- Tesser, A. & Collins, J. E. (1988a) . Emotion in social reflection and comparison situations : Intuitive , systematic, and exploratory approaches . *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(5), 695–709 .
- Tesser, A. , Millar, M. & Moore, J. (1988b) . Some affective consequences of social comparison and reflection processes : The pain and pleasure of being close . *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 49–61 .
- Tesser, A. & Campbell, J. (1983) . Self-definition and self-evaluation maintenance . In J. Suls & A. G. Greenwald (Eds.) , *Psychological perspectives on the self* (Vol. 2, pp.1–31 . Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates .
- Touhey, J. C. (1974) . Effects of additional women professionals on ratings of occupational prestige and desirability . *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 86–89 .

- Treiman, D. J., Hartmann, H. I. (1981). *Women, Work, and Wages : Equal Pay for Jobs of Equal Value*. Washington, DC : Natl. Acad. Press.
- U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. January 1991. *Employment and Earnings*. Washington, D. C. : U. S. Government Printing Office.
- VanYperen, N. W. & Buunk, B. P. (1991). Sex-role attitude, social comparison, and satisfaction with relationship. *Social Psychology Quarterly*, 54(2), 169–180.
- Veroff, J., Douvan, E. & Kulka, A. (1981). *The Inner American*. New York : Basic.
- Wheeler, L. & Koestner, R. (1984). Performance evaluation : On choosing to know the related attributes of others when we know their performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, vol.20, 263–271.
- Walster, E., Walster, G. W. & Berscheid, E. (1978). Equity theory and research. Boston : Allyn & Bacon.
- Wharton, A. S. & Baron, J. N. (1991). Satisfaction? The psychological Impact of gender segregation on women at work. *Sociological Quarterly*, 32(3), 365–387.
- Wickwire, K. S., & Kruper, J. C. (1996). The glass ceiling effect : An approach to assessment. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, 48(1), 32–39.
- Wood, J. V., Giordano-Beech, M., Taylor, K. L., Michela, J. L. & Gaus, V. (1994). Strategies of social comparison among people with low self-esteem : Self-protection and self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 713–731.
- Wood, J. V. (1996). What is social comparison and how should we study it? *Personality and Social Psychology*, 22(5), 520–537.
- Wood, J. V. (1989). Theory and research concerning social comparisons of personal attributes. *Psychological Bulletin*, 106, 231–248.
- Yogev, S. & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single- and dual-earner couples. *Journal of Applied*

Psychology, 70(4), 754–768.

Zanna, M. P., Crosby, F. & Loewenstein, G. (1987). Male reference groups and discontent among female professionals. In B. Gutek & L. Larwood (Ed.), *Women's career development, 28–41*. CA : Sage.

86/9/26 收件

86/11/15修改

86/12/9 接受

Do They Feel It Is Unfair? –A Social Comparison Processes of Female Workers

Fu-Chen Hsu, Jeaw-Mei Chen

Department of Psychology

National Chengchi University

Abstract

The purpose of this study is to explore the social comparison process of female workers in the workplace. Specifically, this study examines the effects of referent-target selection upon comparison. The authors argue that the selection of comparison targets shall significantly affect female workers' job attitudes, such as a sense of equity and job satisfaction. In order to answer these research questions, a structured questionnaire interview was conducted to survey a sample of 191 full-time female workers from three different types of gendered-occupations : the male-majority, the gender-neutral, and the female-majority.

With respect to the effect of selection of social comparison targets, the results show that respondents with traditional gender-role attitudes, compared to respondents with egalitarian gender-role attitudes, are more likely to make comparisons on the basis of the gender of targets. Moreover, the female workers from the male-dominated departments significantly made more opposite-sex comparisons than those from the female-dominated or the gender-neutral departments. This study also found that female workers who choose male coworkers as their comparison target obviously feel more injustice and is present more dissatisfied than female workers who make same-sex comparisons.

Key Words : social comparison target, job equity, job satisfaction, gender role attitude