

工作場所性騷擾之研究： 台灣地區案例探討*

呂寶靜**

摘 要

本文的主要目的係在探討台灣地區受雇員工在工作場所內受到性騷擾的經驗及其影響因素。資料的蒐集方式為郵寄問卷調查法，計有1,196名男女員工為樣本。研究結果顯示：員工在工作場所受到性騷擾的行為，以言詞上的性別騷擾較為普遍，其次是挑逗或誘惑行為，而性傷害、性勒索、性賄賂、性要求、身體上的性侵犯等較為少數。換言之，各類性騷擾行為的類型中，流行率和其嚴重性呈反比。

由對數迴歸模式的分析結果顯示：女性即使和男性具備相同的個人特質，在相同特性的機構任職，女性在工作場所內受到性騷擾的經驗均比男性為高。除了性別因素外，組織特性中的「兩性共事的需要」和「性文化」亦有顯著的效果：「機構內男女同事經常一起合作」或「機構內同事之間經常討論與性有關的話題」，員工受到性騷擾的機會也較多。最後本研究並針對工作場所性騷擾之處理研提政策性的建議。

* 這篇論文所使用的資料是來自於作者所進行的一項行政院勞工委員會委託之「台灣地區工作場所性騷擾之調查研究」。

** 作者為本校社會系副教授

壹、前言

台灣地區目前已出現人力不足的現象，女性人力的開發與運用乃成爲當前政府勞工行政主管機關的施政重點。兼以近年來，婦女權利意識的高漲，保障婦女工作權的要求日漸殷切，工作權的保障不僅包括合理的薪資和升遷制度、工作時間與上班方式、和諧的勞資關係等各項福利措施的提供，而且還包括工作環境的安全與健康。工作場所的性騷擾不僅危害女性的人身安全，更而甚者可能迫使女性離開勞動市場。因此有些學者主張爲保障婦女的工作權，必須確保婦女在工作場所免於性騷擾的恐懼。

在臺灣地區有關工作場所性騷擾的事件常有聽聞，但性騷擾的流行率爲何（亦即有多少人在工作場所內曾遭到性騷擾）？個人是否會因其性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、職位、工作年資等個人特質的不同而受到性騷擾的經驗有異？性騷擾的發生與工作組織的特性有無相關？個人任職的機構爲政府機關或私人企業機關、機構規模大小或機構性文化的不同，是否受到騷擾的經驗也不同？均是本研究所欲探討的問題。更具體而言，本研究的目的有下列三項：

1. 探討台灣地區受雇員工在工作場所內受到性騷擾的經驗（包括各種類型的性騷擾行爲及發生的頻率）。
2. 尋找並分析影響個人受性騷擾經驗之相關因素。
3. 研提建議以供政府制定處理工作場所性騷擾政策或立法的參考。

貳、文獻探討

一、性騷擾的定義

(一) 法律上的定義

「性騷擾」一詞的定義，各國及各學者的見解不盡相同。在工業化先進國家中，美國是對工作場所性騷擾問題最先採取因應措施者，因此，本文乃依美國「平等僱用機會委員會」(Equal Employment Opportunity Commission)之見解予以說明之。該委員會於1980年發布之工作場所性騷擾指導原則中(Guidelines on Sexual Harassment)對性騷擾的定義為：不受歡迎的性侵犯、性要求和其他具有“性本質”的言語或身體的行為。當這些行為具有下列特質時即構成性騷擾：

1. 公開或隱約地表示對這些行為的順從是個人受到僱用的條件。
2. 個人對於這些行為的順從或拒絕將會被作為決定是否僱用的參考基礎。
3. 這些行為的目的或結果干涉個人的工作表現，或造成一個脅迫性、充滿敵意或是冒犯性的工作環境。(註一)

由上述的定義中可知，具第1.2.項特質之性騷擾行為，因當事人屈從或拒絕性騷擾行為會影響其工作利益(Job Benefits)，因此一般稱之為「性的交換類之性騷擾」(Quid Pro Quo) (註二)，而具第3.項特性之性騷擾行為，雖不會影響工作利益，但造成敵意的工作環境(Hostile Work Environment Harassment) (註三)。

又依行政院勞工委員會譯印之「各國處理工作場所性騷擾問題淺介」一書中，認定性騷

註一：關於性騷擾定義之原文為“Unwanted sexual advances, pequests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when (1) submission to such conduct is made either emplicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment; (2) submission to ,or rejection of ,such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual; or (3) such conduct has the purpose or effect of substantially interfering with an individual's work performance or creating an intimidation, hostile, or offensive working environment.”引自 Plaudi and Barickman (1991), *Academic and Workplace Sexual Harassment*.

註二：Quid Pro Quo Harassment 一詞國內學者的譯名不一，俞慧君(1993)譯為「有報酬之性騷擾」，而行政院勞工委員會(1993)在「各國處理工作場所性騷擾問題淺介」一書則譯為「回報式性騷擾」。

註三：依 Bravo and Cassedy (1992)的分類，性騷擾行為的種類除「性的交換」和「敵意的工作環境」外，亦應包括性的徇私(Sexual Favoritism)和非受雇員工的性騷擾(Harassment by Nonemployee)。

擾具有下列三項特性：1. 違反當事人意願之行爲 (Unwanted Conduct)，2. 具有性本質之行爲 (Conduct of a Sexual Nature)，包括肢體行爲、言語行爲、及非言語行爲，以及3. 基於性別之行爲 (Sex-based Conduct)，而性騷擾經常不是主動發起性關係之企圖而是男性利用權力來對抗女性。當婦女從事非傳統女性職業或婦女看起來較脆弱時，這種欺弱行爲特別容易發生。基於此種認知，歐洲共同體之部長理事會 (Council of Ministers of European Communities) 在1990年特別正式採納一項保護工作場所內男女受雇者尊嚴之決議案 (Resolution)，以及嗣後所正式採納之一系列正式文件，都超越美國平等僱用機會委員會之指導原則，將性騷擾界定為「具有一種性本質而違反當事人意願之行爲，或基於性別因素之緣故，而不當影響工作場所內男女受雇者尊嚴之其他行爲」。(註四)

(二) 實證性研究的定義

自一九八〇年代開始，學者為瞭解性騷擾在工作場所及校園的情況，紛紛從事實證性的調查研究，對「性騷擾」一詞予以操作型定義，並對性騷擾行爲的類型予以描述（如 Till,1980; Gutek,1985; Fitzgerald et al.,1988; Gruber,1992）。其中以 Fitzgerald et al. (1988) 和 Gruber(1992) 較為詳盡。

Fitzgerald et al.(1988) 在「性騷擾經驗」的研究中將性騷擾定義為：一種在正式的權力不平等環境中，經由性別主義的實施、性的評論、性的要求或命令所發展出來的工具式關係。性騷擾也可能發生在權力平等的關係中，只要發生的行爲是當事人所不想要的或者冒犯當事人的行爲，即足以構成性騷擾。性騷擾行爲可細分為下列五類：

- (1)與性別有關的騷擾 (Gender Harassment)：一般性別主義的言詞或者帶有侮辱、蔑視或者性別主義的行爲。
- (2)挑逗或誘惑的行爲 (Seductive Bvbehavior)：不想要、不適當且冒犯身體或言語的性侵犯。

註 四：原文為 "unwanted conduct of a sexual nature, or other conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work." 引自 International Labor Office, "Combating Sexual Harassment at Work." *Conditions of Work Digest*, 11(1).

- (3)性方面的賄賂 (Sexual Bribery)：用獎賞去誘使發生性行為或從事與性活動有關的行為。
- (4)性方面的強迫 (Sexual Coercion)：用懲罰去脅迫發生性行為。
- (5)性方面的侵犯 (Sexual Imposition)：性猥褻、性傷害或強暴。

Gruber(1992)主張性騷擾不僅包括人際互動間的行為，更應包括工作環境中或社會制度裏的性騷擾，所以將性騷擾分為三大類、十一小類，茲描述每類行為的類型如后：

1. 言詞上的要求 (Verbal Requests)

- (1)性勒索 (Sexual Bribery)：以發生性關係交換工作上的好處、升遷；或脅迫發生性關係以免於解僱的威脅。
- (2)表示性的興趣 (Sexual Advances)：運用親密或羅曼蒂克的言詞死纏或哀求發性關係。此種一再的要求侵犯個人的隱私且破壞社會關係中的均衡狀態。
- (3)關係上的示好 (Relational Advances)：用面對面、寫信或打電話的方法示好，尋求建立一種較為親密的社會關係。性的慾望或意圖並未直接表達出來，但由於其重複性和明顯性，故有騷擾的意味。
- (4)隱約的示好或提出性要求的壓力 (Subtle Pressures/Advances)：性要求的目標或對象較不明確，但從互動的本質分析即可察覺騷擾的成份，譬如探詢有關個人的性行為、性習慣或透露自己的性生活情形、性癖好等。

2. 言語上的評語 (Verbal Comments)

- (1)個人的評語 (Personal Remarks)：針對某特定婦女且當著其面前的評語，譬如猥褻地評論或揶揄她的身體特徵、評論個人的三圍或性生活情形等。
- (2)主觀的物化 (Subjective Objectification)：在婦女的面前或背後公開討論某位婦女的身材、性特徵或性生活。
- (3)性類別化的言詞 (Sexual Categorical Remarks)：即是法律上所謂的”充滿敵意、令人不愉快的工作環境”。工作場所充斥著詆毀或蔑視女性的言論或淫褻的黃色笑話，但性騷擾的言詞和性別歧視的言詞不同，因為性騷擾的言詞均與”性”有關。

3. 非言詞方面的呈現 (Nonverbal Displays)

- (1) 性傷害 (Sexual Assault)：一種強迫且有攻擊性的性接觸，譬如強迫性交。
- (2) 具有“性”意味的碰觸 (Sexual Touching)：一種較為短暫且自然的性接觸，如輕拍、掐捏或擦掠。
- (3) 具性暗示的姿勢（非直接接觸的性騷擾） (Sexual Posturing)：違背人與人之間的安全距離或者試圖有身體上的接觸，如瞞眼、吹口哨、注視、跟蹤、追隨等。
- (4) 性的資料 (Sexual Materials)：色情或者褻瀆女性的資料，如電影、雜誌、海報、圖片等。

由上可知，在實證性調查研究時，研究者通常都將「性騷擾」此一概念轉化各類“具有性本質的行為”來探討研究對象在工作場所或校園內有無經歷此類行為。換言之，性騷擾之操作型定義為「具有性本質的行為」。雖然法院對性騷擾行為的裁定中，“不受歡迎的行為”是認定違法的關鍵性要素，但不受歡迎的標準因人而有異，不易有一致的認定標準。爰此，本研究對性騷擾亦是採較寬的定義，而將性騷擾界定為“具有性本質的行為”。

二、影響個人受性騷擾經驗之因素

對於工作場所性騷擾行為的探究，社會學家以組織行為和社會互動的研究作為基礎，不僅重視性 (Sexuality) 和性別角色 (Gender Role) 在人際互動的影響，並且強調組織的結構特徵對成員行為影響之重要性，而女性主義學者則注重大社會結構的性別階層體系和組織內性騷擾行為之相互關聯性。

Tangri, et al. (1982) 對於工作場所性騷擾發生原因提出：(一) 自然生物模式，(二) 組織模式，(三) 社會文化模式等三種模式 (Tangri, Burt, and Johnson, 1982)，即是試圖綜合上述三種觀點的呈現。細言之，每種模式對於性騷擾事件中誰是受害者、和引發性騷擾事件的工作組織的特質等問題，都有不同的看法。茲簡要說明如后：

(一) 自然生物模式：持這種看法的學者認為工作場所性騷擾的發生係因男性有較強的慾望，生

理上的因素造成男性主動地對女性施以性侵犯的行為，因此，性騷擾的受害者通常是女性、未婚、而且個人受性騷擾頻率的多寡不會因組織氣氛或工作特質的不同而有異。依據此一模式，所演繹出來的假設有：

1. 性別：女性比男性更常受到性騷擾的經驗，(Gutek, 1985; Reilly et al., 1982; Konard and Gutek, 1986)。
2. 年齡：年輕者因其外表的吸引力之緣故，比年長者較常受到性騷擾 (Tangri, Bunt, and Johnson, 1982)。
3. 婚姻：未婚者比已婚者更常受到性騷擾 (Ryan and Kening, 1991; Tangri, Bunt, and Johnson, 1982)。

(二)組織模式的理論認為工作組織中結構的層級安排，讓有權力或居高職位者有機會對其部屬從事性勒索。組織中主管（男性）一部屬（女性）的不相稱權力關係，讓女性在缺少經濟的安全下無法抗拒這些行為。持這種看法的學者認為工作組織中的學徒、臨時工、職位低的員工、試用或新進人員較可能成為性騷擾的受害者。此外，一個組織若具有下列特徵，則性騷擾的事件較易發生：高度結構化、週末或超時工作、不相稱的性別比率、工作團隊大、個人的隱私空間大等。依據組織模式之理論所提出的研究假設有：

1. 年齡：年輕者因其在任職機構年資較短的緣故，比年長者較常受到性騷擾 (Tangri, Bunt, and Johnson, 1982)。
2. 職位的高低：在工作組織內，職位較低者，權力較小，較常成為性騷擾的受害者。
3. 教育程度：教育程度會影響個人的工作職位，因而影響其受性騷擾的經驗。教育程度較高者可能占有較高的工作職位，故較小受到性騷擾。
4. 任職的年資：在工作組織內，任職的年資愈短代表著地位愈為不穩固，愈常受到性騷擾。
5. 政府行政機關或私人企業的機構：政府機關和私人企業機構的組織氣氛不同，任職員工受到性騷擾的經驗可能會有所不同。
6. 機構的規模大小：機構的規模較大，人事制度較為完備，居高位者濫用權力的機會較小，因而員工受性騷擾的經驗也較少；但有些學者的研究發現指出：工作團隊的規模愈大，私人享有的隱私權或匿名性愈大，性騷擾的事件也愈常發生。

7. 工作部門中的性別比例：女性在「男女各半」的工作部門，比在「男比女多」或「女比男多」的工作部門工作較少受到性騷擾(Gutek and Morasch,1982)。
 8. 與異性接觸的機會：員工在工作時有較多的機會和異性談話或共同工作，則受性騷擾的經驗較多。
 9. 工作場所中的性文化 (Sexualization of the Workplace): 在一個”性文化充斥的”工作環境中任職的員工經歷騷擾的經驗較多(Gutek,1985)。而所謂性文化充斥的工作環境是指性討論文化（同事之間經常討論與性有關的話題）或者調情取樂的風氣（相互打情罵俏的情形）非常頻繁。
 10. 性別：男女員工在工作場所受到性騷擾的經驗不同，可能是因男女員工的個人特質和其任職機構的特性不同所致。
- (三)社會文化模式主張：工作場所的性騷擾只是反映在父權社會裡男性統治的現象。因此，性騷擾的事件中受害者較常是女性，且在傳統女性職業工作的婦女較常受到性騷擾。

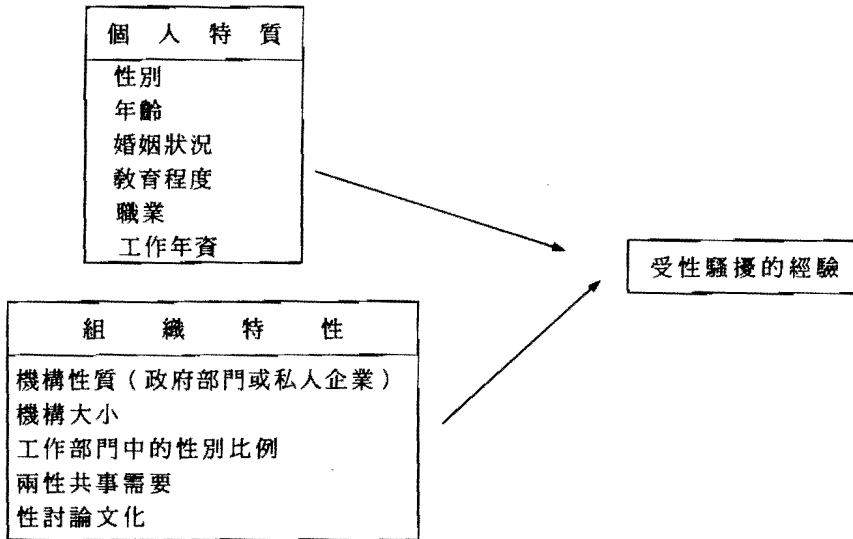
Gutek(1985)在「性與工作場所」一書中主張工作場所性騷擾發生的原因歸諸於「性別角色溢瀆效果」(The Sex Role Spillover Model)。組織成員不知不覺會將社會對性別角色的期望帶進工作組織內，加上成員行為較常受到性別角色而不是工作角色的規範，因此「女性是性的玩物，男性是性的侵犯者」的刻板化性別角色層面帶入工作場所中，於是性騷擾行為就發生。

依據社會文化模式所推演出來的假設是：只要身為女人，在工作場所內受到性騷擾的經驗一定比男性為高。即使女性和男性年紀相等、婚姻狀況相同、有相同的教育程度、從事相同的職業、具有相同的工作年資，且在相同的工作組織任職，女性受到各類性騷擾行為的機率均比男性為高。

三、研究架構

檢視工作場所性騷擾發生原因的現有文獻，我們得知組織成員受性騷擾的經驗不僅和其個人的特質有關，並深受組織特性的影響。在現有的文獻中，學者常用的個人特質包括性

別、年齡、婚姻狀況、教育程度、職業及工作年資等變項；另測量工作組織特性包括機構性質、機構大小、工作部門中的性別比例、兩性共事的需要性、及性討論文化等。因此，本研究的分析架構如圖一。



圖一：研究分析架構圖

參、研究方法

本研究之資料乃自行政院勞委會委託舉辦之研究計畫「台灣地區工作場所性騷擾之調查研究」。該研究的對象為台灣地區的受雇員工，可分為兩類：一類是受私人企業機構雇用者；另一類是受政府關雇用者。私人企業機構受雇員工預定抽取4,884人，係透過勞保投保機構來抽樣，政府機關受雇員工預定抽取1,500人，乃透過公保投保機關抽樣。本研究於民國八十二年三月中旬寄發6,384份問卷，有效回收問卷1,196份（其中政府機關656份，私人企業機構540份），回收率為18.73%（註五）。

註五：私人企業機構從五十一類行業中抽取二十五類行業作為樣本行業，每一行業再隨機選取三十二家機構為樣本機構，每一家機構再依隨機原則抽取男女員工各三名為受訪對象。至於政府機關之抽樣係依隨機原則抽取125個行政機關與125個公營事業機關為樣本機關，每個機關再選男女員工各三名為受訪對象。

概括來說，在這 1,196 名受訪者中，女性較多，有 668 人，佔 55.9%；男性有 528 人，佔 44.1%。平均年齡是三十七歲，已婚者佔 65.1%，教育程度為高中（職）者居多（36.0%），從事「監督及佐理人員」職業者佔 68.5%，平均工作年資是九年二個月（註六）。若將女性員工的個人特質與男性員工相比，則可發現：女性員工的年齡較年輕，未婚者的比例較高，從事專門性、技術性人員及行政主管人員職業的比例較低，工作年資也較短（詳見表一）。

至於受訪者任職機構的特性，在政府機關任職者佔 54.8%，在私人企業機構工作者佔 45.2%，機構的規模在 29 人以下者佔 39.5%，機構內工作部門中員工的性比例「男比女多」佔 42.8%，60.3% 的受訪者認為其工作經常需與異性同事一起合作，此外，17.4% 的受雇員工認為在機構內同事之間經常討論與性有關的話題。若按性別分，則可發現女性員工工作部門的性比例以「女比男多」（亦包括全部都是女生）為主，而男性員工的工作部門是「男比女多」居多。此外，男性員工回答其任職機構內員工經常討論性話題的比例較女性員工自評其任職機構發生的比例為高。

本研究所用之性騷擾行為類型主要係參考 Fitzgerald et al. (1988) 列舉的性騷擾行為類型，另又增加「性的資料」(Sexual Materials) 一項，總共設計二十類性騷擾行為。由於依變項是受訪者本人在目前的工作場所中，有無親身經歷過性騷擾行為，因此本文所使用的分析是以交叉分析和對數迴歸分析為主。又為證實“只要身為女人，在工作場所受各類性騷擾的經驗均比男性為多”之假設，本研究的分析策略是先用卡方分析證實性騷擾的經驗有性別差異存在，再用多元對數迴歸分析檢驗當其他變項都相同時，性別的影響效果。

肆、研究結果

一、受性騷擾的經驗

註 六：若和全國受雇員工之人口群相互比較，本研究之研究對象的教育程度偏高、年齡較輕。

表一：受訪者的個人特質與機構特性，按性別分

單位：%

個人特質	男	女	合計	機構特性	男	女	合計
年齡(N=1192)				機構性質(N=1196)			
29歲以下	19.4	32.9	26.9	政府機關	53.6	55.8	54.8
30-39歲	35.2	39.5	37.5	私人企業機構	46.4	44.2	45.2
40-49歲	27.0	21.0	23.6	合計	100.0	100.0	100.0
50-59歲	10.1	5.4	7.4	機構規模大小(N= 1188)			
60歲以上	8.4	1.2	4.6	29人以下	37.5	41.0	39.5
合計	100.0	100.0	100.0	30-99人	28.5	24.8	26.4
婚姻狀況(N=1191)				100人以上	34.0	34.2	34.1
未婚	26.2	37.8	32.7	合計	100.0	100.0	100.0
已婚	72.1	59.6	65.1	工作部門的性別比例(N=1193)			
離婚、喪偶	1.3	2.4	1.9	男比女多	53.8	40.5	46.3
其他	0.4	0.2	0.3	男女各半	20.3	18.3	19.2
合計	100.0	100.0	100.0	女比男多	25.9	41.2	34.5
教育程度(N=1178)				合計	100.0	100.0	100.0
自修或私塾、小學	7.3	5.3	6.2	兩性共事需要(N=1186)			
國(初)中	7.9	6.1	6.9	需要經常合作	58.3	61.8	60.3
高中(職)	30.6	40.2	36.0	不需要經常合作	41.7	38.2	39.7
專科	29.2	28.3	28.7	合作	100.0	100.0	100.0
大學及大學以上	25.0	20.1	22.2	性討論文化(N=1187)			
合計	100.0	100.0	100.0	經常討論	21.0	14.6	17.4
職業(N=1107)				不經常討論	79.0	85.4	82.6
專門性、技術性	16.2	7.2	11.2	合計	100.0	100.0	100.0
人員及行政主管人員							
監督及佐理人員	62.6	73.2	68.5				
買賣、服務工作人員	21.2	19.6	20.3				
合計	100.0	100.0	100.0				
工作年資(N=1196)							
3年以下	38.1	43.1	40.9				
3年-10年	30.1	28.4	29.2				
10年以上	31.8	28.4	29.9				
合計	100.0	100.0	100.0				

註：N 為樣本數。

表二：受訪者受到性騷擾的經驗

百分比	性騷擾的經驗	從未有 (1)	有時有 (2)	經常有 (3)	無 (1)	有 (2)+(3)
性騷擾的行為						
一、性別的騷擾						
	習慣地講黃色笑話	39.4	54.0	6.6	39.4	60.6
	對您的身材或性特徵發表評論	56.3	40.6	3.1	56.3	43.7
	講述個人的性生活	87.2	11.9	0.9	87.2	12.8
	發表性別歧視的評論	62.0	35.8	2.2	62.0	38.0
二、性騷擾的物品						
	在面前展示色情圖片、刊物	88.4	11.3	0.3	88.4	11.6
	在辦公室張貼色情海報	95.9	3.8	0.3	95.9	4.1
三-1、言語上的挑逗行為						
	詢問性生活方面的隱私	92.0	7.4	0.6	92.0	8.0
	言語的挑逗或引誘	83.7	15.5	0.8	83.7	16.3
	屢次邀約	86.6	12.4	1.0	86.6	13.4
三-2、身體上的誘惑行為						
	色眯眯地盯視	75.2	22.8	2.0	75.2	24.8
	性誘惑的行為	91.7	7.8	0.5	91.7	8.3
	令人不自在的性注意	89.7	10.0	0.3	89.7	10.3
	帶有性意味的姿勢	93.9	5.7	0.4	93.9	6.1
	有性意味的身體碰觸	88.4	11.3	0.3	88.4	11.6
	違反意願下的撫摸	96.3	3.4	0.3	96.3	3.7
四、性賄賂						
	要求您順從其性要求，而答應給予您在工作上的好處	99.0	0.7	0.3	99.0	1.0
五、性強迫						
	威脅您順從其性要求，否則將使您在工作上遭遇到不好的結果	99.3	0.6	0.1	99.3	0.7
	提出性要求	97.1	2.7	0.2	97.1	2.9
六、性侵犯						
	有異性暴露性器官	97.4	2.3	0.3	97.4	2.6
	企圖強暴	99.4	0.5	0.1	99.4	0.6

由表二可知：受雇員工在工作場所受到性騷擾的行為，以「講黃色笑話」(60.6%)、「對身材或性特徵發表評論」(43.7%)、「性別歧視的評論」(38.0%)等言詞上性別的騷擾為普遍，其次是「色眯眯地盯視」(24.8%)、「言語的挑逗或引誘」(16.3%)、「屢次邀約」(13.4%)等挑逗或誘惑行為，而性強暴(0.6%)、性勒索(0.7%)、性賄賂(1.0%)、性要求(2.9%)、身體上的性侵犯，如違反意願的撫摸(3.7%)等發生的情形較為少數。

表三：受訪者受性騷擾的經驗，按性別分

性別百分比		男	女	合計	χ^2 P
性騷擾行為					
一、性別的騷擾					
習慣地講黃色笑話	有	52.4	67.0	60.6	$\chi^2=25.07$
	無	47.6	33.0	39.4	$p<.001^{***}$
對您的身材或性特徵	有	37.0	49.0	43.7	$\chi^2=16.26$
發表評論	有	63.0	51.0	56.3	$p<.001^{***}$
講述個人的性生活	有	13.8	12.1	12.9	$\chi^2=.63$
	無	86.2	87.9	87.1	$p>.05$
發表性別歧視的評論	有	30.9	43.7	38.1	$\chi^2=19.58$
	無	69.1	56.3	61.9	$p<.001^{***}$
二、性騷擾的物品					
在面前展示色情圖	有	9.1	13.6	11.6	$\chi^2=5.35$
片、刊物	有	90.9	86.4	88.4	$p<.05^*$
在辦公室張貼色情海	有	2.7	5.3	4.2	$\chi^2=4.38$
報	有	97.3	94.7	95.8	$p<.05^*$
三-1、言語上的挑逗行為					
詢問性生活方面的隱	有	10.3	6.3	8.0	$\chi^2=5.73$
私	有	89.7	93.7	92.0	$p<.05^*$
言語的挑逗或引誘	有	12.2	19.6	16.3	$\chi^2=10.78$
	有	87.8	80.4	83.7	$p<.001^{***}$
屢次邀約	有	7.9	17.7	13.4	$\chi^2=22.77$
	有	92.1	82.3	86.6	$p<.001^{***}$
三-2、身體上的誘惑行為					
色眯眯地盯視	有	12.5	34.5	24.8	$\chi^2=72.97$
	有	87.5	65.5	75.2	$p<.001^{***}$
性誘惑的行為	有	7.6	9.0	8.4	$\chi^2=.53$
	有	92.4	91.0	91.6	$p>.05$
令人不自在的性注意	有	8.4	11.9	10.3	$\chi^2=3.43$
	有	91.6	88.1	89.7	$p>.05$
帶有性意味的姿勢	有	7.5	5.0	6.1	$\chi^2=2.72$
	有	92.5	95.0	93.9	$p>.05$
有性意味的身體碰觸	有	10.5	12.4	11.6	$\chi^2=.82$
	有	89.5	87.6	88.4	$p>.05$
違反意願下的撫摸	有	2.7	4.4	3.7	$\chi^2=1.96$
	有	97.3	95.6	96.3	$p>.05$
四、性賄賂					
要求您順從其性要	有	0.6	1.2	0.9	$\chi^2=.68$
求，而答應給予您	有	99.4	98.8	99.1	$p>.05$
在工作上的好處					
五、性強迫					
威脅您順從其性要	有	0.8	0.6	0.7	$\chi^2=.00$
求，否則將使您在	有	99.2	99.4	99.3	$p>.05$
工作上遭遇到不好					
的結果					
提出性要求	有	2.3	3.3	2.9	$\chi^2=.77$
	有	97.7	96.7	97.1	$p>.05$
六、性侵犯					
有異性暴露性器官	有	2.5	2.8	2.6	$\chi^2=.01$
	有	97.5	97.2	97.4	$p>.05$
企圖強暴	有	0.6	0.6	0.6	$\chi^2=.00$
	有	99.4	99.4	99.4	$p>.05$

χ^2 : 卡方值；p: 顯著水準

*** 顯著水準低於 0.001，** 顯著水準低於 0.01，* 顯著水準低於 0.05

二、男女受訪者受性騷擾經驗之比較

為瞭解個人是否會因其性別不同而受到性騷擾的經驗也不同，特用卡方檢定進行分析，結果如表三。

一般說來女性員工受到性騷擾經驗的比例較男性員工為高。經由卡方檢定發現下列九項行為男女有無經驗的差異達統計上的顯著性(詳見表五)。在「講黃色笑話」、「對身材或性特徵發表評論」、「性別歧視的評論」、「在面前展示色情圖片、刊物」、「在辦公室張貼色情海報」、「言語的挑逗引誘」、「屢次邀約」及「色眯眯地盯視」等行為上，女性經歷的比例比男性為高，惟在「被探詢性生活的隱私」方面，男性有經歷的比例反而比女性高。

由上可知，女性受到性別上言詞騷擾、言語上的挑逗行為或色眯眯地盯視的經驗均比男性為高，但男性受訪者回答有經驗的人也大有人在，特別是在性別上的言詞騷擾，這正反映出在工作場所內男女同事人際互動時相互嘲諷、揶揄是相當普遍的現象。

三、員工是否受性騷擾經驗之線型對數迴歸分析

員工是否曾受到性騷擾是一個二項式類別變項(dichotomous variable)，本部份分析乃決定採用對數迴歸模式(logistic regression model)去分析資料。一個員工受性騷擾的機率是所有解釋變項的對數函數，其方程式如下：

$$P_i = \frac{1}{1 + \exp^{-(\alpha + \beta x_i)}}$$

為了計算上容易處理，當對數函數被用來表示累積的常態的函數時，可估計其方程式為：

$$\log\left(\frac{p_i}{1 - p_i}\right) = \alpha + \beta x_i$$

在這個方程式裡， π_i 表示一個人受性騷擾的經驗， x 是代表所有解釋之自變項（自變項的操作定義如表四）。對數模式中的係數（ β ）雖可比照一般迴歸分析的係數看待，但由於依變項是用對數表示，在解釋自變項所造成的效果有實際上的困難。比較好的方式是將係數取指數 (exponentials of β)，或如有些學者建議的，利用機率差的方式顯示自變項的效果（見 Roncek, 1991）。

表四、自變項的操作定義

變 項 名 稱	定 義
性別	虛擬變項，如果受訪對象性別為男，則登錄為0，女為1。
年齡	受訪對象之年齡，以歲計算。
婚姻狀況	虛擬變項，如果受訪對象婚姻狀況為未婚，則登錄為1，已婚（包括離婚、喪偶、其他）為0。
教育程度	最高的教育程度分為：國（初）中以下、高中（職）、專科、及大學以上等四類，每類均為虛擬變項。
職業	職業分為：專門人員、佐理人員、及生產工人等三類，每類均為虛擬變項。
工作年資	受訪對象之工作年資，以月計算。
機構性質	虛擬變項，如果受訪對象任職之機構為政府機關，則登錄為1，私人企業機關為0。
規模大小	機構之規模大小分為：29人以下、30-99人、及100人以上等三類，每類均為虛擬變項。
男女性別比例	工作部門內員工性別比例分為：男比女多、女比男多、及男女各半等三類，每類均為虛擬變項。
兩性共事需要	虛擬變項，如果機構內員工經常與異性一起合作，表示需要兩性共事則登錄為1，不需經常合作為0，表示不需要兩性共事。
性討論文化	虛擬變項，如果同事之間經常討論性話題，代表有性討論文化，則登錄為1，不經常討論性話題為0，表示沒有性討論文化。

有關影響個人受性騷擾經驗之相關因素部分，為釐清性別的影響效果，故只針對上述有性別差異之九項性騷擾行為進行對數迴歸分析，茲將每一類性騷擾行為經驗之影響因素分述如后：

（一）異性習慣講黃色笑話

如表五所示，影響員工經歷異性同事習慣講黃色笑話的顯著因素有：員工本身的性別、任職機構的規模大小、兩性共事需要、及性討論文化等。(1)性別：控制其他變項後，性別變

表五、「性別的騷擾」類性騷擾行為之對數迴歸分析表

性騷擾行為 變項	異性習慣講黃色笑話			異性對身材或性特徵發表評論			發表性別歧視的言論		
	迴歸係數	標準誤	E(B)	迴歸係數	標準誤	E(B)	迴歸係數	標準誤	E(B)
常數	-1.0520	(.4406)*		-.8032	(.4319)		-2.2326	(.4537)***	
性別	.6782	(.1406)***	1.97	.5406	(.1375)***	1.72	.6044	(.1421)	1.83
年齡	-.0018	(.0082)	0.99	-.0185	(.0081)*	0.98	-.0039	(.0082)	0.99
婚姻狀況	-.1263	(.1675)	0.88	.1883	(.1591)	1.21	.2209	(.1615)	1.25
教育程度 ^a									
國(初)中以下	—			—			—		
高中(職)	.2635	(.2330)	1.30	.0657	(.2337)	1.07	.3320	(.2566)	1.39
專科	.4818	(.2590)	1.32	.4200	(.2566)	1.52	1.0590	(.2753)***	2.88
大學以上	.2432	(.2698)	1.28	.1375	(.2686)	1.15	1.0604	(.2862)***	2.88
職業 ^b									
專門人員	-.3516	(.2546)	0.70	-.0986	(.2485)	0.91	.0306	(.2603)	1.03
佐理人員	-.0089	(.1691)	0.99	-.2219	(.1637)	0.80	.2208	(.1702)	1.25
生產工人	—			—			—		
工作年資	.0003	(.0004)	1.00	.0006	(.0004)	1.00	.0008	(.0004)	1.00
機構性質	.1072	(.1663)	1.11	-.1925	(.1628)	1.21	-.1653	(.1668)	0.94
規模大小 ^c									
29人以下	—			—			—		
30~99人	.5249	(.1700)**	1.69	.3596	(.1653)*	1.43	.1043	(.1713)	1.11
100人以上	.5248	(.1743)**	1.69	.2695	(.1701)	1.31	.4563	(.1735)**	1.58
男女性別比例 ^d									
男比女多	-.6216	(.3786)	0.54	-.0999	(.3761)	0.37	-.0770	(.3995)	1.93
女比男多	-.1815	(.1666)	0.83	-.0200	(.1641)	0.98	.2143	(.1671)	1.24
男女各半	—			—			—		
兩性共事需要	.7859	(.1337)***	2.19	.4997	(.1331)***	1.65	.4499	(.1374)**	1.57
性討論文化	1.2011	(.2023)***	2.30	1.0621	(.1738)***	2.89	.8314	(.1732)***	2.30
Log-Likelihood									
卡方值		132.225			108.610			114.044	
樣本數		1122			1119			1115	

*** 顯著水準低於0.001, ** 顯著水準低於 0.01, * 顯著水準低於0.05

E(B) : 迴歸係數的指數值(Exponentials of B)

a : 教育程度的分類在「發表性別歧視的言論」中達顯著水準

c : 規模大小的分類在「有異性習慣講黃色笑話」中達顯著水準

項仍是顯著, 誠如我們所假設的, 女性和男性有相同的個人特質, 在相同特性的機構任職, 女性受黃色笑話騷擾的機會為男性的1.97倍(註七)。(2)機構規模大小也是顯著的影響因

註七: 性別的對數式係數是0.6782, 取指數後的值為1.97, 也就是 $P/(1-P)=1.97$, 代表女性受性騷擾的經驗是男性的1.97倍。若再轉換, 則可得 P (女性受性騷擾的經驗)是66.3%, 而男性的經驗是 $1-p=33.7%$, p 和 $(1-p)$ 兩者之間的差別為32.6%, 即表示女性受異性講黃色笑話的機率比男性多32.6%。以同樣的方式亦可算出其他變項的類項之間的機率倍數和機率相差值, 至於連續變項對數(如年齡)的轉換值會隨觀察值而改變, 因此未加以說明。

素：機構規模愈大，受黃色笑話騷擾的機會也愈高；在「30～99人」或「100人以上」機構任職者經歷異性同事常講黃色笑話的機率是在「29人以下」機構任職者的1.69倍（註八）。

(3)在需要兩性共事的機構任職者經歷異性同事習慣講黃色笑話的機率是在不需要兩性共事的機構任職者之2.19倍。(4)在有性討論文化機構任職者經歷黃色笑話騷擾的機率是在沒有性討論文化機構任職者的2.30倍。

（二）異性對身材或性特徵發表評論

從表五的分析結果，得知影響個人在工作場所遭遇異性對其身材或性特徵發表評論有顯著效果的因素是：性別、年齡、機構內兩性共事需要、及機構內性討論文化等四個變項（詳見表五）。女性遭遇此類性騷擾的機率大於男性，年齡愈長者表示曾受此類行為騷擾的機率愈少，在需要兩性共事之機構任職者，受此類行為騷擾的機率大於那些在不需要兩性共事之機構任職者，在有性討論文化之機構任職者經歷此類性騷擾的機率大於那些在沒有性討論文化之機構任職者。

（三）異性發表性別歧視的言論

表五最右一欄表示，員工歷經異性發表性別歧視的言論之分析結果，有顯著效果的因素是：性別、教育程度、機構內兩性共事需要、及機構內性討論文化等四個因素。女性經歷異性發表性別歧視的言論之機率大於男性，在需要兩性共事的機構任職者歷經此類性騷擾的機率大於那些在不需要兩性共事的機構任職者。在有性討論文化的機構內任職者經歷的機率大於那些在沒有性討論文化的機構任職者。此外，在教育程度的影響方面，教育程度愈高者經

註八：在迴歸分析中，如果一個變項是用好幾個虛擬變項（dummy variables）來測量，譬如機構的規模大小，則此一變項的解釋力是否達顯著水準，則必需先比較模式Ⅱ（含規模大小的三個虛擬變項）和模式Ⅰ（不含規模大小的三個虛擬變項，其餘變項則完全相同）的卡方值增減情形，再用F檢定（df=3），評定其是否達顯著水準。至於個別虛擬變項的迴歸係數達顯著水準（譬如規模大小中「30-99人」）只是表示其和參照組（「29人以下」）的差異達顯著水準，並不代表「規模大小」此變項達顯著水準。

表六、「性騷擾的物品」類性騷擾行為之對數迴歸分析表

性騷擾行為 變項	在面前展示色情圖片、刊物			在辦公室張貼色情海報		
	迴歸係數	標準誤	E(B)	迴歸係數	標準誤	E(B)
常數	-3.1864	(.6347)***		-5.2040	(.9622)***	
性別	.6899	(.2190)**	1.99	.9259	(.3688)*	2.52
年齡	.0010	(.0115)	1.00	.0045	(.0164)	1.00
婚姻狀況	.0396	(.2360)	1.04	.3397	(.3612)	1.40
教育程度 ^a						
國(初)中以下	—			—		
高中(職)	.1820	(.3421)	1.20	-.2078	(.5877)	0.81
專科	.1066	(.3717)	1.11	.1032	(.6315)	1.11
大學以上	-.6194	(.4220)	0.54	-.3984	(.7107)	0.67
職業 ^b						
專門人員	.6468	(.3499)	1.91	.2783	(.5187)*	1.32
佐理人員	.0285	(.2471)	1.03	-.6454	(.3856)	0.52
生產工人	—			—		
工作年資	.0009	(.0005)	1.00	.0011	(.0009)	1.00
機構性質	.0567	(.2510)	1.06	.5542	(.4135)	1.74
規模大小 ^c						
29人以下	—			—		
30~99人	.2043	(.2584)	1.23	.3909	(.4191)	1.48
100人以上	.1303	(.2562)	1.14	.3783	(.4239)	1.46
男女性別比例 ^d						
男比女多	.0781	(.5284)	1.08	.0079	(.8094)	1.00
女比男多	.2560	(.2443)	1.29	-.8118	(.5451)	0.44
男女各半	—			—		
兩性共事需要	.3438	(.2112)	1.44	.7605	(.3833)*	2.14
性討論文化	1.2683	(.2152)***	3.55	1.5732	(.3287)***	4.82
Log-Likelihood						
卡方值		65.909			59.237	
樣本數		1124			1128	

*** 顯著水準低於0.001， ** 顯著水準低於0.1， * 顯著水準低於0.05

E(B)：迴歸係數的指數值(Exponentials of B)

歷異性發表性別歧視的言論之機率也愈多。若國(初)中以下教育程度者經歷有異性同事發表性別歧視的評論之機率是基數1,則高中(職)教育程度者有經歷的機率是其1.39倍;專科教育程度者是其2.88倍;大學教育程度者是其2.89倍。分析結果顯示除了教育程度外,其餘三個變項的關係符合我們的假設。至於教育程度愈高者經歷異性發表性別歧視的言論之機率愈高,可能是因教育程度愈高者持有較平權的性別角色態度,愈可能將一些輕視(蔑視)

女性的言論標籤為（labeling）性別歧視的言論。

（四）異性在面前展示色情圖片、刊物

從表六的分析結果，我們得知影響員工在工作場所中經歷「有異性在面前展示色情圖片、刊物」的重要因素有：性別及任職機構的性討論文化。女性員工報告有此經驗的機率大於男性員工，在有性討論文化的機構任職者經歷此類行為的機率大於那些在沒有性討論文化之機構任職者。

（五）異性在辦公室張貼色情海報

表六之分析結果亦顯示：影響員工遭遇「異性在辦公室張貼色情海報」的重要因素有性別、機構內男女員工共事的需要性、以及機構的性討論文化。女性員工報告有此經驗的機率大於男性員工，在需要兩性共事之機構任職者受此類行為騷擾的機率大於那些在不需要兩性共事之機構任職者，而在有性討論文化之機構任職者的機率大於那些在沒有性討論文化之機構任職者。

（六）異性詢問性方面的隱私

影響員工經歷異性詢問性生活方面隱私之分析結果顯示：有顯著影響的效果因素是性別、機構內男女兩性員工共事需要、性討論文化、教育程度，以及組織規模大小（詳見表七）。女性受騷擾的機率小於男性，在需要兩性共事之機構任職者大於那些不需要兩性共事之機構者，而在有性討論文化之機構任職者經歷的機率大於那些在沒有性討論文化機構任職者。在教育程度影響方面，教育程度愈低者遭遇異性詢問性方面的隱私之機率愈大，這可能因為與他人討論性生活（自我揭露或者探查他人）較常見於中下階層。至於規模大小的影響，在規模愈大的機構任職者，經歷異性詢問性生活方面之隱私的機率也愈高。研究結果支

持「機構規模愈大者，個人享有的隱私權及匿名性愈大，則詢問性方面隱私的事件也愈常發生」之假設。分析結果顯示男性遭遇「異性詢問性生活方面的隱私」之機率大於女性，這可能是因男女兩性對於「性生活」之範疇的認定不同之故，男性較易將他人探詢的問題認定是干涉其個人的隱私權，因此回答有經驗的比例較女性為高。

（七）異性言語的挑逗或引誘

從表七的分析結果，我們得知影響員工工作場所中歷經「異性言語的挑逗或引誘」之重要因素有：性別、婚姻狀況、工作年資、機構內兩性共事需要、以及機構內性討論文化等五項。女性歷經此類性騷擾的機率大於男性，未婚者大於已婚者，工作年資愈長者歷經言語的挑逗或引誘之機率愈大，在需要兩性共事之機構任職者大於那些在不需要兩性共事之機構任職者，在有性討論文化的機構任職者的機率大於那在沒有性討論文化之機構任職者。研究結果並未支持「工作年資愈短者、職位愈不安定，也愈可能成為性騷擾的受害者」之假設，這可能是因為員工隨著彼此關係熟悉度的增長反而言詞上較隨便，一些挑逗或引誘的言詞也較常出現。

（八）異性屢次邀約

表七的最右一欄是影響員工在工作場所中歷經「異性屢次邀約」之分析，有顯著效果的因素是性別、婚姻狀況、機構內兩性共事需要，以及機構內性討論文化等四項。女性有此經歷的機率大於男性，未婚者經歷異性屢次邀約的機率大於已婚者，在兩性共事之機構任職者經歷異性屢次邀約之機率大於那些在不需要兩性共事之機構任職者，而在有性討論文化之機構任職者的機率大於那些在沒有性討論文化之機構任職者。

表七、「言語的挑逗行為」類性騷擾行為之對數迴歸分析表

性騷擾行為 變項	詢問性生活的隱私			言語挑逗或引誘			屢次邀約		
	迴歸係數	標準誤	E(B)	迴歸係數	標準誤	E(B)	迴歸係數	標準誤	E(B)
常數	-2.1805	(.7201)**		-3.3864	(.6047)***		-2.9386	(.6731)***	
性別	-.6018	(.2432)*	0.55	.6055	(.1922)**	1.83	.8716	(.2132)***	2.39
年齡	-.0138	(.0135)	0.99	-.0067	(.0110)	0.99	-.0166	(.0130)	0.98
婚姻狀況	-.0551	(.2866)	0.95	.4502	(.2059)*	1.57	.7445	(.2210)***	2.11
教育程度 ^a									
國(初)中以下	—			—			—		
高中(職)		(.3608)			(.3408)			(.3697)	
專科	-.2021	(.4096)	0.82	.4474	(.3680)	1.56	.2186	(.3936)	1.24
大學以上	-.2218	(.5508)**	0.80	.5718	(.4012)	1.77	.4247	(.4275)	1.53
職業 ^b	-1.6013		0.20	-.0136		0.87	-.1228		1.88
專門人員		(.4184)			(.3279)			(.3427)	
佐理人員	-.0519	(.2679)	0.95	.2330	(.2170)	1.26	.6600	(.2387)	1.93
生產工人	-.3435		0.71	.0170		1.02	.3115		1.37
工作年資	—	(.0006)		—	(.0005)*		—	(.0006)	
機構性質	.0009	(.2962)	1.00	.0010	(.2175)	1.00	.0003	(.2310)	1.00
規模大小 ^c									
29人以下	-.3604		0.70	-.1546		0.86	-.4411		0.64
30~99人		(.2938)			(.2179)**			(.2458)	
100人以上	—	(.3163)*		—	(.2386)		—	(.2436)*	
男女性別比例 ^d	.1747		1.19	.6099		1.84	-.1136		0.89
男比女多	.6378	(.7826)	1.89	.4091	(.6435)	1.51	.5495	(.5711)	1.73
女比男多		(.3129)			(.2193)			(.2452)	
男女各半	-1.0130		0.36	-.6664		0.51	-.2218		0.80
兩性共事需要	-.2063	(.2808)***	0.81	.1236	(.1922)***	1.13	-.1846	(.1972)*	0.83
性討論文化	—	(.2441)***		—	(.1954)***		—	(.2216)*	
Log-Likelihood	.9594		2.61	.6317		1.88	.4408		1.55
卡方值		80.349			102.020			80.371	

*** 顯著水準低於0.001, **顯著水準低於0.01, * 顯著水準低於0.05

E(B): 迴歸係數的指數值(Exponentials of B)

a: 教育程度的分類在「詢問性生活的隱私」中達顯著水準

c: 規模大小的分類在「詢問性生活的隱私」中達顯著水準

(九) 異性色眯眯的盯視

從表八的分析結果，我們得知影響員工受到異性色眯眯的盯視之因素有下列三項：性別、機構內兩性共事需要、及機構內性討論文化。女性受到異性色眯眯地盯視的機率大於男性，在需要兩性共事之機構任職者遭遇此類性騷擾的機率大於那些在不需要兩性共事的機構任職者，而在有性討論文化之機構任職者大於那些在沒有性討論文化機構任職者。

依據以上線型對數迴歸分析結果，我們將自變項對各種性騷擾行為之影響效果製表。如表九顯示：在每類性騷擾行為之分析呈現顯著效果的因素有：性別、機構內兩性共事需要，

表八、「色眯眯盯視」性騷擾經驗之對數迴歸分析表

變項	性騷擾行為		
	迴歸係數	標準誤	E(B)
常數	- 2.5510	(.5150)***	
性別	1.4243	(.1773)***	4.15
年齡	-.0093	(.0096)	0.99
婚姻狀況	.2744	(.1795)	1.32
教育程度 ^a			
國(初)中以下	—		
高中(職)	.0233	(.2781)	1.02
專科	.2983	(.3035)	1.35
大學以上	-.1955	(.3266)	0.82
職業 ^b			
專門人員	.6142	(.2852)*	1.85
佐理人員	.0041	(.1904)	1.00
生產工人	—		
工作年資	.0008	(.0005)	1.00
機構性質	-.0067	(.1880)	0.99
規模大小 ^c			
29人以下	—		
30~99人	.2122	(.1909)	1.24
100人以上	.1920	(.1983)	1.21
男女性別比例 ^d			
男比女多	-.2474	(.4718)	0.78
女比男多	-.2222	(.1978)	0.80
男女各半	—		
兩性共事需要	.4652	(.1579)**	1.59
性討論文化	1.0008	(.1860)***	2.72
Log-Likelihood			
卡方值	134.459		
樣本數	1119		

***顯著水準低於0.001，**顯著水準低於0.01，*顯著水準低於0.05

E(B)：迴歸係數的指數值(Exponentials of B)

以及機構內性討論文化等三項因素。至於個人特質的變項如年齡、婚姻狀況、教育程度和工作年資只對其中的一、二類性騷擾行為有顯著的影響，而「職業」變項均未呈現顯著效果。在組織特性方面，「機構係屬政府機關或私人機構」和「工作部門的性別比例」兩個變項均無顯著效果，而機構的規模大小在「異性習慣講黃色笑話」和「異性詢問性生活的隱私」兩項性騷擾行為的分析有顯著效果。

從線型對數迴歸分析的整體結果，我們可歸納下列四項發現：(1)男女員工在工作場所受到性騷擾經驗之不同，並不是因為男女員工在其他個人特質的不同（譬如：教育程度、職位、工作年資），也不是男女任職機構的特性不同之故，而是只要身為女人，在工作場所內受到性騷擾的經驗均比男性為高，這項發現支持「社會文化模式」對性騷擾發生原因的觀點。(2)除了性別因素外，組織特性中的「兩性共事需要」和「性討論文化」亦是顯著的因素：「機構內員工需要經常與異性合作」或「同事之間較常討論與性有關的話題」，員工受到性騷擾的機會也較多。(3)員工任職的機構規模愈大，員工在遭遇「異性同事習慣講黃色笑話」及「有異性詢問性生活的隱私」之機會也愈大。(4)有關個人特質各變項對性騷擾經驗的影響情形可歸納如后：年齡愈輕者，經歷「異性對其身材或性特徵發表評論」的機率也愈高；未婚者遭遇「異性言語的挑逗引誘」及「屢次邀約」兩項性騷擾行為的機率比已婚者為高。工作年資愈長者，經歷「異性言語的挑逗或引誘」之機率也愈高。至於教育程度與經歷「異性發表性別歧視的評論」的經驗呈正相關，但是教育程度與經歷「異性詢問性方面的隱私」的經驗呈負相關。

表九、各類性騷擾行為之對數迴歸分析中呈現顯著效果因素一覽表

性騷擾行為	因素	性別	年齡	婚姻狀況	教育程度	職業	工作年資	機構性質	規模大小	工作部門性別比例	兩性共事需要	性討論文化
異性習慣講黃色笑話		✓							✓		✓	✓
異性對身材或性特徵發表評論		✓	✓								✓	✓
異性發表性別歧視的言論		✓			✓						✓	✓
異性在面前展示色情圖片、刊物		✓									✓	✓
異性在辦公室張貼色情海報		✓									✓	✓
異性詢問性生活的隱私		✓			✓				✓		✓	✓
異性言語挑逗或引誘		✓		✓			✓				✓	✓
異性屢次邀約		✓		✓							✓	✓
異性色眯眯盯視		✓									✓	✓

打「✓」者表示影響效果達顯著水準0.05

伍、結論與建議

一、討 論

本文的主要目的係在探討台灣地區受雇員工在工作場所內受到性騷擾的經驗及其影響因素，資料的蒐集方式為郵寄問卷調查法，計有1,196名受雇員工為樣本，統計分析部份是以交叉分析和對數迴歸分析為主。實證研究的重點有下列兩項主題：(一)受雇員工在工作場所之性騷擾經驗，(二)員工受性騷擾經驗是否會因個人特質或任職的工作組織之特性不同而有異。

首先，本實証研究主要目的係在瞭解台灣地區受雇員工在工作場所遭受性騷擾的經驗，亦即在工作場所性騷擾的流行率為何？研究結果顯示員工在工作場所遭受性騷擾的比例會因騷擾行為類型的不同而有異：有0.6%的受訪者曾經歷「有異性企圖強暴」行為；又約有1%的受訪者曾經歷「性賄賂」（順從性要求而給予工作上的好處）或者「性勒索」（脅迫順從性要求以避免工作上遭遇不好的結果）；然有38.0%的受訪者曾經歷「性別歧視的評論」，亦有60.6%的受訪者回答「有異性同事習慣地講黃色笑話」。換言之，研究結果顯示受雇員工在工作場所受到性騷擾的行為，以「講黃色笑話」、「對身材或性特徵發表評論」、「性別歧視的評論」等言詞上的性別騷擾較為普遍，其次是「色眯眯地盯視」、「言語的挑逗或引誘」、「屢次邀約」等挑逗或誘惑行為，而性傷害、性勒索、性賄賂、性要求、身體上的性侵犯（違反意願的撫摸）等較為少數。由此可知「敵意的工作環境」類型之性騷擾行為發生的比例較高，但帶有性傷害或「性的交換」意含的性騷擾行為發生的比例較低。換言之，性騷擾行為的流行率與其嚴重性呈反比，這項發現的結果和美國學者Terpstra and Baker (1987)的研究發現相似。此外，性騷擾的流行率會因研究測量期間長短之不同而有異，有些研究是調查「過去一年」的經驗，有些研究則只調查在「目前的工作職位上」性騷擾發生的情形，也有些學者的研究是在調查受訪者「一生工作史中」受性騷擾的經驗(Gruber,1990)。本研究只探討受訪者「在目前的工作場所中」受性騷擾的經驗，因受訪員工在機構的平均工作

年資是七年七個月，故本研究所獲得的比例，可能較「過去一年的經驗」之比例為高，但較「一生工作史中曾有經驗」的比例為低。研究的結果亦顯示在探討工作場所（甚至是校園）性騷擾行為的流行率時，必須明確界定性騷擾行為的類型和行為的測量期間。

其次，影響個人受性騷擾經驗的綜合分析結果顯示：女性比男性更容易成為性騷擾的受害者，即使女性和男性年紀相等、婚姻狀況相同、有相同的教育程度、從事相同的職業、具有相同的工作年資，且在相同的工作組織任職，女性受到各類騷擾行為的經驗均比男性為多。換言之，只要身為女人，在工作場所受到性騷擾的經驗一定比男性為高。此項發現支持「社會文化模式」對性騷擾發生原因的解釋觀點，女性在工作場所遭受性騷擾並不是個別婦女的問題，而是源自「男尊女卑」的社會階層現象和“女性是性的玩物”之性別角色刻板化印象。

除了個人特質中「性別」有顯著的效果外，組織特性中的「兩性共事需要」和「性討論文化」亦呈現顯著的效果。此一發現支持組織模式所演繹出來的假設：組織內成員與異性接觸的機會愈多，性文化充斥的程度愈高，成員受到性騷擾的機率也愈大。此項發現證實 Gruber (1985) 的看法：員工遭遇性騷擾的經驗會受工作組織特性的影響。

依自然生物模式的觀點所提出「年輕者比年長者、未婚者比已婚者較常受到性騷擾」之假設，只在「異性對其身材或性特徵發表評論」、「異性言語的挑逗或引誘」以及「屢次邀約」三項性騷擾行為的分析結果獲得證實，但年齡和婚姻狀況在其他六項性騷擾行為均無顯著效果。此項研究顯示：個人受性騷擾的經驗不一定與其本身的性吸引力有絕對相關。

至於職業和工作年資對性騷擾經驗的影響，分析結果顯示沒有顯著效果（除「言語的挑逗或引誘」乙項行為外）。換言之，依據組織模式解釋觀點所演繹而來的假設「在工作組織內，職位愈低或年資愈短者，也愈可能是性騷擾受害者」並未獲支持。這一方面可能是因職業與年資此兩個變項與年齡、教育程度有密切相關；另一方面可能是因為進行線型對數迴歸分析的九項性騷擾行為大多數係屬「敵意的工作環境」類之性騷擾行為，而不是「性的交換」類之性騷擾行為，因此，測量個人在組織中的權力之兩個變項——職業和工作年資的影響較不顯著。此外，對於工作年資和受性騷擾經驗的關係亦值得討論。在現有文獻中，工作年資常被用來測量個人在組織內地位的穩定性，所以工作年資和性騷擾經驗的關係被假設是

負相關，然而工作年資也可能是測量同事之間的熟悉度和親近性。在較熟悉、較親近的關係中，一些性騷擾行為發生的可能性也愈高，如此一來，工作年資和受性騷擾的經驗可能呈現正相關。

二、政策上的建議

本研究發現：台灣地區工作場所中受雇員工經歷性騷擾行為是存在的事實。只要身為女人，在工作場所內受到性騷擾的經驗均比男性為高，因此，工作場所中的性騷擾並不是男女員工之間兩情相悅的個人事件，而是婦女在「男性統治」社會裏不利經濟地位下，用性的服從換取生存的物質所需之現象。所以，性騷擾也是一種形式的性別歧視，為使婦女免於性騷擾的恐懼，政府應制定法案以消除歧視女性的社會規範或制度。

本研究發現亦顯示在工作場所內若與異性同事接觸的機會較多卻不知「相互尊重」，則性騷擾的行為較易發生。因此，加強兩性相處之道的灌輸，加重雇主（人事主管）防止性騷擾的責任均是預防性騷擾的努力方向。

更具體而言，為防止工作場所的性騷擾可從下列五方面著手 (International Labour Office, 1992)：

- (一)政府應盡速訂頒「兩性工作平等法」：在台灣地區，性騷擾事件的發生可依目前的民法、刑法或勞動法提出訴訟，但因限於條文的規定，致使受害人甚難依現有法規，提出訴訟（余慧君，1993；王惠玲，1993）。政府應將禁止性騷擾的條文納入目前刻在研擬的「兩性工作平等法」中，在法案中界定性騷擾的行為、處罰原則，並強調雇主的責任。
- (二)設立類似「美國平等僱用機會委員會」的專責機構，或者在中央勞工行政主管機關內設立專責單位，其任務為制定保障兩性平等之相關就業政策，負責調查有關性別歧視（性騷擾）的申訴案件並進行調解，定期檢視各機構執行法案情形，並對機構提供技術支援。
- (三)政府應訂定法規加重雇主（機構）防止工作場所性騷擾的責任，為防止工作場所的性騷擾，規定雇主應採取的措施有下列五項：
 1. 雇主應訂定處理性騷擾的政策，政策中應明白界定性騷擾的行為，公司處理性騷擾的程

序、如何向「平等僱用機會委員會」提出控訴，並附載有關的法律條文。

2. 舉辦員工職前講習或在職訓練，使員工了解性騷擾是不當的行為，並學習個人可以採取的應付方法。
3. 訂定公司處理性騷擾抱怨的程序，並對受害者和被告的騷擾者予以保護。
4. 成立調查委員會展開調查，調查委員會成員的背景異質性愈高，愈能公平地為全體員工服務。
5. 切實執行對於騷擾者處分的決定。

(四)政府訂頒「處理工作場所性騷擾」之指導原則，以供機構研訂預防和處理性騷擾對策的參考。又政府應印製各種防止工作場所性騷擾的宣傳品（如防止工作場所性騷擾的手冊）供社會大眾參閱，以促使大眾瞭解性騷擾是不當的行為，並學習性騷擾的處理方法。

(五)加強兩性平等觀念的宣傳：本研究發現男女兩性互動行為中有些具性騷擾意含的行為，對女性而言可能是不受歡迎的或不想要的行為；但對男性而言，可能是一種習慣性的行為表現（其實有歧視女性、詆毀女性的意含）而不自覺。因此，兩性平等觀念的培養是根本之道，這可從兩性教育做起。此外，為加強「性騷擾行為是不當的行為」應可藉由手冊、宣傳單、大眾傳播媒體（電視廣播節目之製作、廣告之拍攝）廣為宣傳。

參 考 書 目

一、中文部分

王淑珍

1993 匍匐前進—昂首對抗性騷擾，台北：書泉出版社。

王惠玲

1993 “由勞動法觀點論工作場所性騷擾”，工作場所性騷擾問題研討會，台北：行政院勞工委員會主辦。

余慧君

1993 “論工作場所性騷擾之法律問題”，工作場所性騷擾問題研討會，台北：行政院勞工委員會主辦。

行政院勞工委員會譯印

1993 各國處理工作場所性騷擾問題淺介

二、英文部分

- Bravo, Ellen and Ellen Cassedy (1992) *Sexual harassment*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Fitzgerald, Louise F., Sandra L. Shullman, Nancy Bailey' Margaret Richards, and Janice Swecker (1988) "The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academic and the Workplace." *Journal of Vocational Behavior*, 32: 152-175.
- Gruber, James E. (1990) "Methodological Problems and Policy Implications in Sexual Harassment Research." *Population Research and Policy Review*, 9: 235-254.
- Gruber, James E. (1992) "A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment: Research and Policy Implications for the 1990s." *Sex Roles*, 26(11/12): 447-464.
- Gutek, Barbara A., and Bruce Morasch (1982) "Sex-Ratios, Sex-Role Spillover, and Sexual Harassment of Women at Work." *The Journal of Social Issues*, 38(4): 55-74.
- Gutek, Barbara A. (1985) *Sex and the Workplace: Impact of Sexual Behavior and Harassment of Women, Men and Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- International Labour Office (1992) "Combating Sexual Harassment at Work." *Conditions of Work Digest*, 11(1).
- Konard, Alison M., and Barbara A. Gutek (1986) "Impact of Work Experiences on Attitudes toward Sexual Harassment." *Administrative Science Quarterly*, 31: 422-438.
- Mackinnon, Catherine, A. (1979) *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press.
- Paludi, Michele A., and Richard B. Barickman (1991) *Academic and Workplace Sexual Harassment*. Albany: State University of New York Press.
- Reilly, Timothy, Sandra Carpenter, Valerie Dull, and Kim Bartlett (1982) "The Factorial Survey: An Approach to Defining Sexual Harassment on Campus." *The Journal of Social Issues*, 38(4):99-110.
- Roncek, Dennis W. (1991) "Using Logit Coefficients to Obtain the Effects of Independent Variables on Changes in Probabilities." *Social Forces*, 70: 509-518.
- Ryan, John and Sylvian Kening (1991) "Risk and Ideology in Sexual Harassment." *Sociological Inquiry*, 61(2): 231-241.
- Tangri, Sandra S., Martha R. Burt, and Leonor B. Johnson (1982) "Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models." *The Journal of Social Issues*, 38(4): 33-54.
- Terpstra, David E., and Douglas D. Baker (1987) "A Hierarchy of Sexual Harassment." *The Journal of Psychology*, 121(6): 599-605.
- Till, F. (1980) *Sexual Harassment: A Report on the Sexual Harassment of Students*. Washington, D.C.: National Advisory Council on Women's Educational Programs.