

100年委託研究報告

廣播事業從業人員性別調查研究

計畫委託機關：國家通訊傳播委員會

中華民國101年2月

100年委託研究報告

(PG10010-0063)

廣播事業從業人員性別調查研究

受委託單位

景文科技大學

計畫主持人

張萊華

協同主持人

吳麗哲、黃啟瑞

本報告不必然代表國家通訊傳播委員會意見

中華民國101年2月

目 次

目 次	I
表 次	II
圖 次	III
提 要	IV
第一章 背景分析與研究目的	1
第一節 研究緣起	1
第二節 研究目的	2
第三節 研究範圍與限制	3
第二章 相關文獻	5
第一節 兩性職場就業現況	5
第二節 兩性工作平權意義	10
第三節 職涯發展與影響因素	13
第三章 研究方法與步驟	21
第一節 研究架構	21
第二節 研究方法	22
第四章 調查結果	32
第一節 企業問卷分析結果	32
第二節 員工問卷分析結果	47
第三節 性別相關的職場問題與建議	64
第五章 結論與建議	68
第一節 結論	68
第二節 建議	72
參考文獻	74
附錄	76

表 次

表 2-1 聯合國統計婦女參與媒體類型與高階管理人員比例.....	9
表 3-1 工作特性因素分析表	28
表 3-2 工作價值因素分析表	29
表 3-3 工作滿足因素分析表	30
表 3-4 組織承諾因素分析表	31
表 4-1 公民營電台員工學歷兩性比例	38
表 4-2 公民營電台工作部門兩性比例	40
表 4-3 公民營電台員工工作職位兩性比例	42
表 4-4 工作平等現行措施與法規差異情形	44
表 4-5 工作待遇兩性平權之情形	45
表 4-6 工作評量基準之方式	46
表 4-7 員工知覺的工作平等措施實施情形	52
表 4-8 不同組織型態員工知覺的工作平等措施實施情形	53
表 4-9 員工知覺的工作待遇措施實施情形	54
表 4-10 不同組織型態員工知覺的工作待遇措施實施情形	55
表 4-11 職場環境、工作待遇與職涯變數的性別差異表.....	58
表 4-12 工作自主性迴歸分析結果	60
表 4-13 工作回饋性迴歸分析結果	61
表 4-14 工作意義性迴歸分析結果.....	62
表 4-15 工作滿足迴歸分析結果.....	63
表 4-16 組織承諾迴歸分析結果	63
表 4-17 性別、友善環境與人力資源政策公平性對職涯變數影響.....	64
表 4-18 廣播事業內部兩性平權遭遇的問題.....	66
表 4-19 廣播事業員工因性別而遭遇工作上的問題.....	67

圖 次

圖 2-1 兩性勞動參與率變化	6
圖 2-2 女性就業比例	6
圖 2-3 兩性就業行業別差異	7
圖 2-4 兩性就業職業別差異	7
圖 2-5 兩性薪資差異	8
圖 2-6 人力資源發展的職涯動態基本模型.....	14
圖 3-1 性別對員工職涯發展研究架構圖	21
圖 4-1 組織型態比例圖	32
圖 4-2 電臺類型比例圖	33
圖 4-3 員工人數比例圖	34
圖 4-4 員工性別比例圖	35
圖 4-5 組織型態兩性比例圖	36
圖 4-6 電臺類型兩性比例圖	37
圖 4-7 員工學歷兩性比例圖	38
圖 4-8 工作部門兩性比例圖	39
圖 4-9 工作職位兩性比例圖	41
圖 4-10 工作職位兩性平均年齡比例圖	41
圖 4-11 員工樣本性別比例圖.....	47
圖 4-12 樣本年齡比例圖	48
圖 4-13 樣本教育程度比例圖	48
圖 4-14 樣本婚姻狀況比例圖	49
圖 4-15 樣本年資比例圖	49
圖 4-16 樣本工作職位比例圖	50
圖 4-17 樣本年薪比例圖	50
圖 4-18 樣本子女人數比例圖	51

廣播事業從業人員性別調查研究

提 要

研究背景與目的

受限於性別刻板印象，兩性在工作上會存在一些不公平待遇的現象，例如僱用限制、薪資差異、升遷不公與職場環境的不友善等問題。兩性工作平等之概念，不僅在形式上禁止與個人工作能力、效率及表現無關之性別差異對待，更積極地對各種與妊娠、育兒有關之母性保護，或者對於就業能力較弱者之補強措施等。因而，兩性工作平等概念不僅應包括企業有關人力資源管理的各個階段的平等，例如僱用平等、升遷機會平等、薪資平等，另外應涵蓋母性保護如生理假與產假等，以及性騷擾防治等制度的實施。

職場性別不公平或不友善的情形，很可能影響員工的職場定位與生涯規劃。例如職業隔離的現象可能使不同性別的員工所感受到的工作自主性、回饋性與工作意義有所差異，進而影響員工從工作中所感知到的工作滿意，最後很可能造成不同性別員工對離職或留任等職業生涯發展作出不同的決策。建立對兩性友善的職場環境與維護人力資源政策的兩性公平，將能促使不同性別的員工根據個人特質發展職業生涯，而不會受到性別干擾。

國內廣播產業兩性缺乏兩性職場平權情形的相關調查，廣播產業職場平權現況的相關研究可提供給主管單位參考，以利廣播產業建立兩性平權之職場環境。

本研究的主要目的是希望透過調查方式瞭解國內廣播產業兩性在不同的組織型態、部門與職位上任職比例和人力資源策略如任用、激勵、維持發展、升遷等面向是否存在性別差異，以及有關母性保護

相關措施的實際實施情形，以協助建立廣播事業從業人員性別調查的基本資料。並從員工角度探討性別、職場友善環境與企業的人力資源政策的公平性對廣播事業員工職涯發展的影響。

研究方法

為了瞭解廣播產業不同性別的從業人員的職涯發展現狀與遭遇的問題，本研究以郵寄問卷的方式分別對廣播業者與員工進行調查，以便進行兩性就業現況與業者在性別相關母性保護措施與人力資源措施的執行情況分析，並探討性別因素對廣播從業人員職涯發展的影響。

100 年度全國公、民營廣播電台共計 171 家，因此發放 171 份企業問卷，請各廣播電台的人力資源部門主管或是負責人事業務的主管協助填答，回收 102 份問卷，得出 100 份可分析的問卷。員工問卷總計發出 1,488 份，刪除筆跡相同的問卷共得到 864 份問卷。

研究結果

一、廣播業者問卷分析

(一) 兩性參與廣播事業情形

- 1.調查結果顯示，樣本中廣播事業單位男性員工占 50.3%，女性員工占 49.7%，男、女比例相當。
- 2.就公營電臺而言，男性比例較女性多；反之，民營電台女性比例多於男性。
- 3.調幅及調頻大功率電臺，男性比例較女性多；而調頻中功率及調頻小功率電臺則女性比例多於男性。
- 4.擁有大專以上學歷之男女比例達 82.8%，顯示廣播事業從業人

員是屬於高學歷之一群。

5. 男性員工高達 1/3 偏向配置於節目部與工程部，女性員工約 30% 偏向配置於節目部與行政部，與主計處 99 年人力資源調查有相同之結果，即是男性確實負責有操作性之工作，而女性負責較事務性或是女性天賦(聲音)較有優勢的工作。

6. 男性員工擔任高階、中階與基層主管的比例分別為 4.7%、6.3% 及 5.0%；女性比例為 3.5%、5.5% 與 5.2%。中、高階主管男性比例高於女性，女性擔任基層主管的比例則略多於男性。

(二) 廣播事業母性保護相關措施實施情形

廣播事業單位對於女性基本的生理假、產假與流產假的實施，未符合法令規定比例較低，多在 4% 以下。而陪產假、家庭照顧假、申請育嬰留職停薪、育嬰留職停薪復職與哺乳時間等措施未能符合法令的比例稍高，約在 5%~6%。減少或調整工作時間、設置托兒措施、性騷擾防治措施與申訴與懲戒辦法等措施，由於是員工超過 30 人以上的事業單位才需要實施的措施，因此未填答率與填答「與法規有差異」的比例較高，未符合法令的比例約為 5%~7%。

(三) 工作待遇兩性平權與工作表現評量

整體而言，受訪的廣播事業多半認為在兩性的工作待遇部分並未有性別差異的情形。除了「工作分配」有 16% 的廣播事業認為有性別差異的情形，其他各項政策的差異都在 3% 以下。回答兩性員工起薪有差異的比例為 3%，調薪與升遷為主管的時間有差異的有 1%，其他措施受訪的廣播事業多認為無差異。

在工作表現評量基準上，大都由主管評量或是企業內部建立績效考核制度或是採用客觀的公司資料衡量等方式，而較少讓員工自己評量，顯示我國廣播事業單位員工自主性較弱。

二、 員工問卷分析

(一) 職場友善環境、工作待遇與職涯發展變數性別差異分析

由廣播事業員工調查結果顯示整體而言，兩性員工對職場友善環境的實施情形，職場待遇的兩性平權措施的實施多持肯定態度。對職涯發展各變數也多持正面想法。接著以性別觀察，廣播事業女性所知覺的職場友善環境的實施情形，職場待遇的兩性平權措施的感受以及職涯發展各個變數如工作特性、工作價值與工作滿足和組織承諾等都明顯低於男性工作者，兩性感受差異較大的包括對職場友善環境落實程度的知覺、性別平等教育研習、升遷機會以及對工作的意義及回饋性的感受。

因此，儘管兩性多半認為對企業對女性的母性與生育保護相關措施，設立制度並執行這些措施；也認同企業人力資源策略的兩性平等性；對職涯發展各變數，多具備正面態度。然而從女性觀點來看，對廣播事業單位母性保護政策的執行程度感受、人力資源措施的公平性與職涯發展變數的認知多半是低於男性的認知。這表示這些職場性別相關的友善環境與工作待遇，對女性而言，仍可能有加強的空間。

(二) 性別、職場友善環境與人力資源政策公平性對工作態度的影響

當以迴歸分析探討性別、職場友善環境與人力資源政策公平性對工作態度的影響，結果發現性別因素對員工感受到的工作回饋性與工作意義性有直接影響。也就是男性員工所感受到的工作回饋性與意義性較女性員工高。性別對工作滿足並沒有產生直接的影響，而是透過工作回饋性與意義性產生間接影響。

在企業的友善環境措施的影響部分，員工所知覺的職場友善環境愈好，也就是企業實施的母性保護相關措施愈落實，員工所感受到的工作回饋性與工作滿足愈高。

最後，在人力資源政策公平性的影響部分，迴歸分析的結果顯示，員工對人力資源政策的性別公平性的感受會影響員工職涯發展的各變數。員工感受的人力資源政策公平性愈高，愈能感受工作的回饋性與意義性，對工作也會愈滿足，對於企業的組織承諾也會愈高。

三、性別相關的職場問題與建議

由企業與員工問卷分析而得的資料可知，廣播事業與性別相關的問題主要是工作分配、工作部門與產假代理問題。工作分配部分的問題主要是值班與輪班問題以及內、外勤工作分配問題，女性多半有值夜班或是擔任外勤工作的困難，男性多半被分配外勤與較耗體力的工作。工作部門的問題主要是節目的播音員多由女性擔任而工程部門的人員則為男性。另外，由於女性員工的產假時間很長，對企業而言，尋找合適的代理人將造成困擾，尤其對規模小的企業更帶來困擾。

除此之外，女性員工也提出升遷不易、以照顧家庭為理由請假不能獲得主管諒解以及遭受聽眾以及同仁的性騷擾等問題。

建議

在職場友善環境措施的實施上，企業對於女性生育相關的制度(生理假、產假等)落實情況優於對養育子女相關的措施以及照顧弱勢相關措施(性騷擾與申訴懲戒措施)。從員工的感受可以發現女性員工對職場友善環境措施落實程度的感受較男性低，因此，廣播事業在職場友善環境措施的執行上仍有改善空間，尤其是有關育兒與保護弱勢勞動者的相關措施。

在工作平等措施部分，廣播事業多認為各項措施無性別差異，從員工認知的角度觀察，雖然兩性對升遷公平性多持正面評價，女性員工對升遷機會的公平性認知的程度顯著低於男性的認知，這表示廣播

事業可能有玻璃天花板現象。此外兩性對於企業性別平等教育研習活動的辦理情形，也有顯著的差異。這項措施的辦理，預期能增進員工對兩性平權真諦的瞭解，並有助於兩性平權的落實，應該鼓勵業者積極辦理相關研習。

在職涯發展個變數的影響部分，考量性別以外的個人背景與工作價值觀因素後，發現男性較女性顯著感受到工作較具意義，較有回饋性；職場環境友善性的增進可以增加員工對工作回饋性與工作滿足的感受；人力資源策略的公平性對員工職涯發展各階段都有顯著影響。也就是透過職場友善環境，與工作待遇相關措施的兩性公平性的進一步改善，將可提高員工感受的工作自主性、回饋性、意義性與工作滿足和對公司的組織承諾。

由廣播事業與員工所反應的性別相關的問題，很多部分是與兩性先天的特質有關的。例如工作內容與工作部門的分配，女性聲音與個性的特質較適合從事播音員的工作，對於較耗體力的工作多半較無法勝任。強調這些工作內容與部門的兩性人力分配平等對於達成兩性平權並無助益，重要的是營造公平與友善的環境讓兩性員工可以自由選擇適合其特性的工作。

在工作時段的分配，如輪班與值夜班的部分，是廣播事業與員工在兩性職場平權上面臨的最大問題。對女性員工而言，最大的困擾在於照顧家庭與人身安全的問題。廣播事業單位應可考慮建立保障女性員工值班時人身安全的方法，例如建置保全設施或是提供宿舍以協助女性員工值班或輪班。或是提高員工值班的加給及部分工時的工作機會，以獎勵參與值班的員工，並協助無法值班的員工能保有工作並延續職業生涯。

女性員工的意見也反應遭受性騷擾的問題，雖然法令規定企業員

工人數在 30 人以上需有性騷擾防治措施，由於廣播事業以中、小型事業居多，多半不需要有性騷擾防止的相關措施。以受訪的廣播事業而言，有 8 成以上的事業員工人數少於 30 人。由此可推知，絕大多數的廣播事業沒有性騷擾相關的防範措施。為了保障兩性員工能不因為性別問題對職業生涯產生負面影響，相關單位宜鼓勵廣播事業單位舉辦相關研習活動或設置相關防治與申訴辦法。

Abstract

RESERCH BACKGROUND AND PURPOSE

Due to gender stereotypes, there usually exists some unfair treatment in the workplace for employees of different genders, such as inequality in employment opportunities, salary offers, and advancement prospects, and unfriendliness of the workplace environment. The spirit of gender equality in employment includes not only guaranteeing the equality for employment, advancement, and remuneration, but also taking measures to promote equality in employment like granting the request for menstruation and maternity leaves as well as preventing the occurrence of sexual harassment.

Gender inequality in employment may influence employees' career orientation and plan. For example, occupational segregation may lead employees of different genders to perceive job autonomy, feedback, and meaning differently. These differences may further affect the perceived job satisfaction of employees of different genders, and thus impact their decisions about job turnover and retention. Creating a friendly working environment and ensuring gender equality in employment will help employees of different genders develop their career according to their personal characteristics (e.g., special skills or knowledge, working experiences), without being affected by gender issues.

While gender equality contributes significantly to a person's career development and choice, little survey research to date has focused on the implementation situation of gender equality in the broadcasting industry. The results of this survey might provide contributions to policymakers

with insights into establishing a friendly employment environment where gender equality is valued and assured.

To better understand the effect of gender factors and human resource measures on the career orientation and development of broadcast employees, this research investigated the gender profile of employment, the implementation situation of maternity protection measures, and whether there is gender discrimination in human resource practices. The gender-induced problems encountered by enterprises and employees and suggestions proposed for resolving this gender issue were collected and analyzed to offer policy recommendations for promoting gender equality in employment.

RESERCH METHOD

A. Method of Investigation

The survey was conducted by mailing questionnaires to every broadcasting company in Taiwan. Two types of questionnaires were used, one for the employees and the other for the personnel supervisors of each company.

B. Research Sample

I. Enterprise Questionnaire

There are 171 public and private broadcasting companies registered as of year 2011 and a total of 102 questionnaires were collected. There are 100 questionnaires available for analysis, including those with small amount of missing information.

II. Employee Questionnaire

Among the 1,488 questionnaires distributed, 864 questionnaires are available for analysis.

RESULTS

A. Enterprise Questionnaire

The results of the questionnaires obtained from personnel supervisors are shown in the following analysis:

- I. Employees of different genders servicing in broadcasting companies :
 1. According to the survey results, male and female employees in broadcasting companies accounts for 50.2% and 49.8%, respectively of the total samples collected. The proportion of men to women employed in the broadcasting companies are almost equal.
 2. Public broadcasters employed a greater percentage of males than females (22.1% vs. 13.5%), whereas private broadcasters employed more females than males (26.0% vs. 33.7%).
 3. The percentage of males in AM and high-power FM radio stations is higher than that of females, while the opposite was found in medium-power and low-power FM radio stations.
 4. Over eighty percent of the employees (82.8%) holds a college or higher degrees, 41.5% for male and 41.3% for female. This indicates that workers in the broadcasting industry are highly educated regardless of gender.
 5. The percentage of male and female employees working at the engineering department is 22.3% and 1.2% respectively, and employees working at administrative department are female. The

result is similar to the survey of 2010 DGBAS human resources, indicated that males are more likely to be responsible for operation work than females, while females are more likely to be in charge of administrative work than males.

6. The percentage of males holding a basic-level, middle-level, and high-level positions is 5.0%, 6.3%, and 4.7% respectively, while for females is 5.2%, 5.5%, and 3.5% respectively. This finding shows that women were under-represented in middle-level and high-level supervisory positions, but slightly over-represented in the basic-level supervisory positions.

II. Implementation in maternity protection measures

The ratio of broadcasting company not allowing menstruation, maternity and miscarriage leave is below 4%. The ratio of broadcasting company not allowing fraternity and family leave, parental leave without pay, apply for reinstatement after parental leave and allowance for breast feeding time is higher, between 5% to 6%. Finally, the ratio of broadcasting company not allowing employees to reduce or adjust working time in order to raise children less than 3 years old, lack of child care facilities and lack of measures for preventing and correcting sexual harassment is between 5% to 7%.

III. Prohibition of sex discrimination and evaluation of work performance

According to the survey most personnel officers generally believe that, there is no sex discrimination in working conditions. Around 16% of respondents believe that gender discrimination exists in “work assignments”. Respondents perceived gender difference for other working

conditions is below 3%. The main assessment method for job performance applied in the broadcasting company are competent assessment, performance appraisal system assessment and assessing employee's objective performance in the company. Few companies adopt the method of employee's self assessment.

B. Employee Questionnaire

The survey results for employees of broadcasting company are as follows:

I. Employees perceived differences for both gender in friendliness of working environment, employment equality and career development

Respondents of both genders holds a positive attitude toward the implementation of friendly working environment, measures in employment equality, and possess positive attitude towards variables related to career development. However, female respondents perceived higher scores than male respondents. Female perceive higher scores in the implementation of friendly working environment, education and training in gender equality, opportunities for promotion as well as the job meaningfulness and job feedback. Female employees believe that all these measures should be enhanced further.

II. Effects of gender, friendliness of working environment and equality of human resource policy on employee's job attitude

When employees perceive that friendliness of working environment (female protection related measures) and equality of human resource policy is high, job satisfaction will also be relatively high. Moreover,

when employees perceive a high level of job autonomy, job meaning and job feedback, job satisfaction is also relatively higher.

It can be concluded that gender, friendliness of working environment and equality of human resource policies have different level of influence in these career development factors among employees of both genders in the broadcasting companies.

When employees perceive high level in equality of human resource policies, they will also perceive high levels of job feedback and meaning, resulting higher level of job satisfaction and will be even more committed to the organization.

C. Job Problems Related to Gender Related and Suggestions

According to the survey, problems encountered by broadcasting companies and their employees are job assignment, designation and appropriate proxy for maternity leave.

Female employees also feel obstacles in promotion and unable to gain understanding from direct supervisors when needing to take a leave for families. Responses also showed that female employees are subjected to sexual harassment of from the audience as well as from colleagues.

SUGGESTIONS

Female employees perceive the implementation of friendly working environment measures are relatively poor than male employees. This implies that these measures should be improved further, especially measures related to parenting and protection of vulnerable workers.

Significant difference also exists in both male and female employees

perceive how learning activities related to gender equality is carried out. These learning activities are expected to improve employee's understanding in gender equality and contribute to the implementation of gender equality in employment. Therefore, government should encourage broadcasting companies conduct related research and study proactively.

The improvement of measures to enhance friendliness of working environment and gender equality in employment will promote the employee's perceived work autonomy, feedback, meaning and job satisfaction as well as organization commitment. Government authorities should continue to promote these measures.

Many of the gender problems responded by broadcasting companies and employees are related to male and female's congenital characteristics. For example, in the allocation of job content and job departments, women's voices and personal characteristics are more suitable for the job of an announcer and may not be competent for jobs that requires large amount of physical strength, such as jobs in the engineering department. To emphasize a fair allocation of male and female human resources in these job contents and departments will not enhance the promotion of gender equality. It is important to create a fair and friendly environment for both male and female employees to freely select jobs that are suitable to their personal characteristics.

Shifts and night shifts are the biggest gender equality problems faced by broadcasting companies and employees. What troubles female employees the most is caring for the family and personal safety. Broadcasting companies should consider setting up ways and methods to ensure the safety of female employees working in shifts, such as establishing security facilities or provide dormitories to female employees whom are engaged in shifts or night shifts. Perhaps, as a reward, companies can increase the pay compensations to those employees

working in shifts and assist those employees whom are unable to engage in shifts to extend their career path.

The survey results showed that female employees also suffer the problem of sexual harassment. According to the gender equality in employment act, companies with more than 30 employees should set up related sexual harassment prevention measures. However, most of broadcasting companies are small and medium-sized enterprises and it is not essential to set up sexual harassment prevention measures. 80% of the interviewed broadcasting companies have less than 30 employees, this means that the vast majority of broadcasting companies does not have any sexual harassment prevention measures. In order to protect employees from negative influence of their career paths caused by gender equality, related authorities should encourage broadcasting companies hold sexual harassment research activities and establish channels for complaint and chasten of sexual harassment.

第一章 背景分析與研究目的

第一節 研究緣起

受限於性別刻板印象，兩性在工作上會存在一些不公平待遇的現象，例如僱用限制、薪資差異、升遷不公與職場環境的不友善等問題。為落實兩性平權提高兩性勞動參與率，政府陸續制訂就業平等法與性別工作平等法，希望藉由這些立法達到保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進兩性地位實質平等之目的。

兩性工作平等之概念，不僅在形式上禁止與個人工作能力、效率及表現無關之性別差異對待，更積極地對各種與妊娠、育兒有關之母性保護，或者對於就業能力較弱者之補強措施等¹。因而，兩性工作平等概念不僅應包括企業有關人力資源管理的各個階段的平等，例如僱用平等、升遷機會平等、薪資平等，另外應涵蓋母性保護如生理假與產假等，以及性騷擾防治等制度的實施。

在僱用平等的面向上，有些雇主會以性別做為應徵某些工作所需的資格而限制特定性別的就業機會，產生工作招募與甄試上的不公平現象。在升遷機會平等的面向上，過去研究顯示，職場上常出現玻璃天花板現象，也就是性別因素將影響員工的升遷。這現象反應出職場上因性別因素而產生的升遷不公平狀況。因此性別工作平等法規定「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」

在薪資平等的面向上，兩性的薪資水準仍然有顯著差異。根據行政院主計處「受僱員工薪資調查」，99年女性平均每月經常性薪資為39,176元，較男性月平均薪資48,898元為低，女性平均薪資為男性

¹銓敘部人事管理司，民國95年，我國行政機關女性公務人力之研究—以兩性工作平等角度分析，頁8。

之 80.1%。這些差異的產生主要是因為兩性的工作性質、年資及職位之不同而產生的。職業隔離就是說明某些行業傾向僱用特定性別的員工，以及某些工作多半聘用特定性別的員工的現象。這些職業隔離現象造成工作內容的差異，進而造成兩性薪資與升遷的差異現象。

在母性保護的面向上，女性員工通常肩負生育的職責並且是幼兒的主要照護者，因此在生育以及撫育下一代的期間經常需要請假，也因而在職場上常常遭遇雇主不平等的對待，例如企業規定女性員工懷孕後需自動離職，或是懷孕或育嬰期間遭受雇主解雇。由此可知，女性的生理上賦予的生育的特質對女性的職業生涯發展往往帶來負面的影響，而生育對家庭、社會與國家均有重要影響，因此職場母性保護具重要意義。

以上所分析的職場性別不公平或不友善的情形，很可能影響員工的職場定位與生涯規劃。例如職業隔離的現象可能使不同性別的員工所感受到的工作自主性、回饋性與工作意義有所差異，進而影響員工從工作中所感知到的工作滿意，最後很可能造成不同性別員工對離職或留任等職業生涯發展作出不同的決策。建立對兩性友善的職場環境與維護人力資源政策的兩性公平，將能促使不同性別的員工根據個人特質發展職業生涯，而不會受到性別干擾。

國內廣播產業兩性缺乏兩性職場平權情形的相關調查，廣播產業職場平權現況的相關研究可提供給主管單位參考，以利廣播產業建立兩性平權之職場環境。

第二節 研究目的

為瞭解「性別」因素對於廣播事業從業人員之職場定位及生涯發展等影響，本研究將調查國內廣播事業之兩性從業人員就業概況、廣

播業者母性保護措施的施行情形，以及相關人力資源政策是否存在性別歧視現象，瞭解性別因素及企業政策對員工職涯發展的影響並剖析國內廣播事業存在之問題，最後研擬建議方案，以協助廣播事業建立兩性平權之職場環境。本研究的主要目的是希望透過調查方式瞭解國內廣播產業兩性在不同的組織型態、部門與職位上任職比例和人力資源策略如任用、激勵、維持發展、升遷等面向是否存在性別差異，以及有關母性保護相關措施的實際實施情形，以協助建立廣播事業從業人員性別調查的基本資料。本研究調查的主要重點如下：

- 一、瞭解國內廣播事業內部從業人員兩性比例。
- 二、瞭解國內廣播事業內部各部門、各階層、各職位從業人員之兩性比例。
- 三、瞭解國內廣播事業內部從業人員工作表現評量基準。
- 四、瞭解國內廣播事業內部兩性升遷是否有所差異？
- 五、瞭解性別因素對兩性職涯發展的影響。
- 六、瞭解就兩性平權之觀點，目前國內廣播事業內部制度存在之問題為何？應如何改進？

第三節 研究範圍與限制

為了瞭解廣播產業不同性別的從業人員的職涯發展現狀與遭遇的問題，本研究將分別從廣播業者與員工角度進行調查，以便進行兩性就業現況與業者在性別相關母性保護措施與人力資源措施的執行情況分析，並探討性別因素對廣播從業人員職涯發展的影響。本研究將對國內公民營廣播電台發放問卷，因此，本研究的調查對象有二，一為全體廣播電台的人力部門或是主管人事業務的主管，另一部分為全體廣播業的從業人員。調查方式將採用郵寄問卷方式進行，郵寄問

卷一般的回收率只有三成左右，因此，本研究擬請 NCC 發文請廣播事業配合填答，此外，並以信件及電話做後續問卷回答的協助請求，以提高問卷回收率。

請主管單位 NCC 發文給廣播業者固然可以提高業者填答問卷的意願，但也可能影響部分調查資料的可信度，例如兩性平權措施落實情形等政策執行問題，各主管可能會基於維護公司立場而作答。此外，員工部分的問卷是委由人力部門主管發放與回收，這些主管有可能指定配合度較高的員工填答，或是查看員工填答的結果。以上問題都將限制調查結果的正確性，也是本研究分析問卷資料時的限制。為了降低這些問題帶來的影響，本研究將每份問卷均附上可以彌封的信封，以鼓勵員工根據實際情況填答，提高調查資料的可信度。同時在問卷回收後，將進行過濾，如果同一家公司回收的多份問卷，筆跡一致者，或是各問項答案都一致者，將予以刪除，以增加資料的可信性。

第二章 相關文獻

由過去的研究可以發現兩性在職場上的發展存在一些性別上不公平的現象，或是職涯發展過程出現的性別差異情形。本章首先探討兩性在勞動市場上的參與情形，接著分析職場兩性平權的意義，最後分析影響個人職涯發展的可能因素，以協助釐清性別對職涯發展的影響途徑。

第一節 兩性職場就業現況

一、兩性勞動參與情形²

(一) 兩性勞動參與情形

由圖 2-1 兩性勞動參與率歷年變化情形可以看出，99 年女性勞動力參與率為 49.89%，男性為 66.51%。與 10 年前比較，女性勞動參與率上升 3.87 個百分點，男性下降 2.91 個百分點，男性勞動參與率呈現微幅下降現象，相對的女性勞動參與率呈現小幅增加趨勢，兩者差距呈縮小趨勢。

從就業比率來觀察，隨著女性就業機會逐漸增加，女性就業人數由 89 年的 382 萬人逐年增加為 99 年的 461 萬人。占總就業之比率，由 89 年之 40.26% 逐年增加至 98 年之 43.80%，99 年略降為 43.01%，10 年間仍上升了 2.75 個百分點。男性就業人數由 89 年的 567 萬人增加為 99 年的 588 萬人，增加幅度較女性小。

² 林至美，民國 100 年，我國婦女就業現況及職場差別待遇問題，行政院經濟建設委員會。

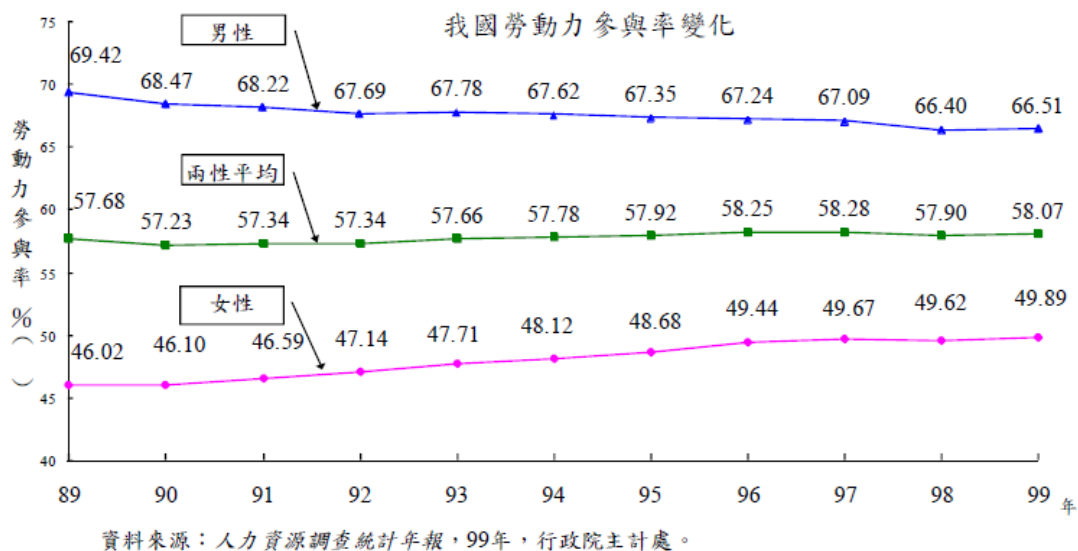


圖 2-1 兩性勞動參與率變化

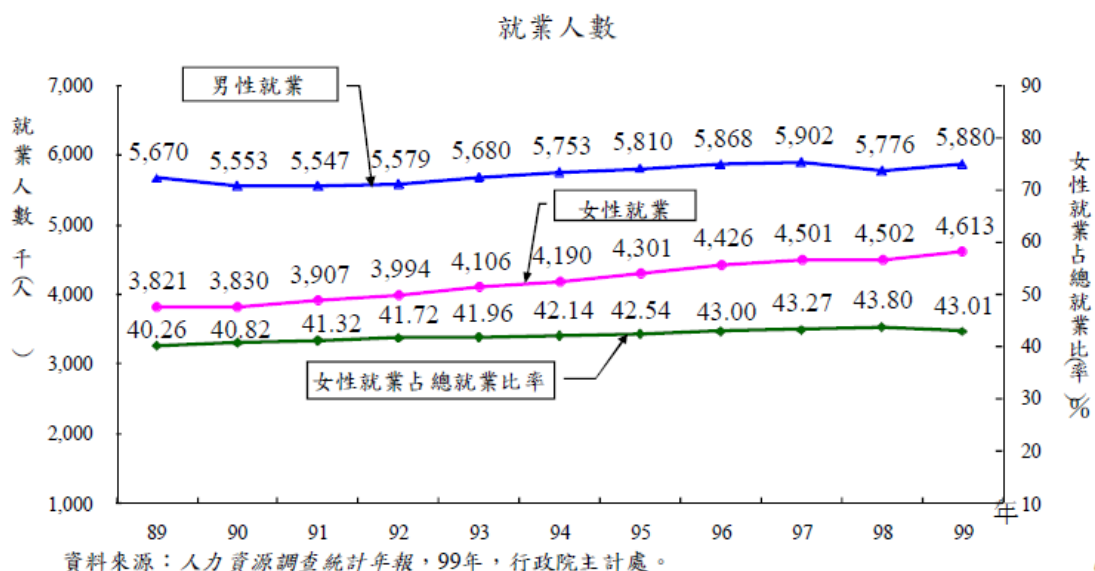
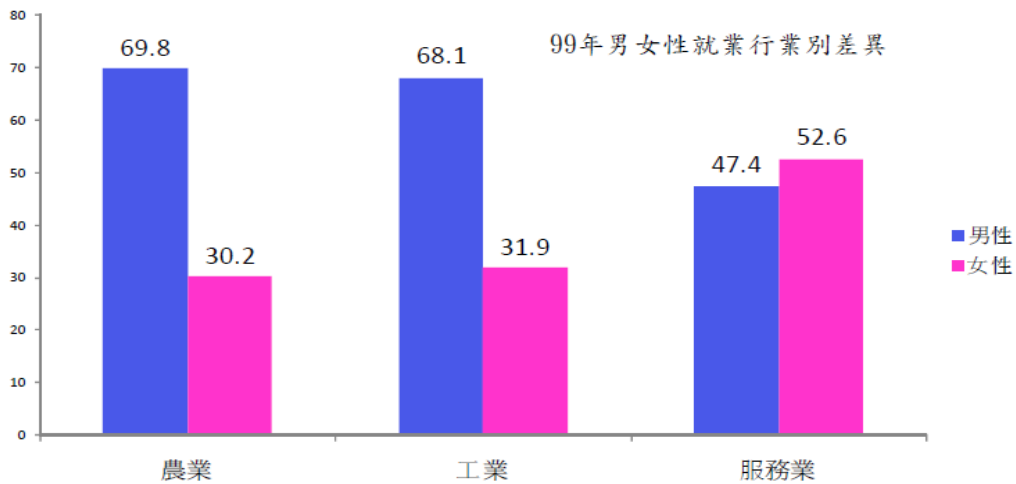


圖 2-2 女性就業比例

(二) 行業別與職業別

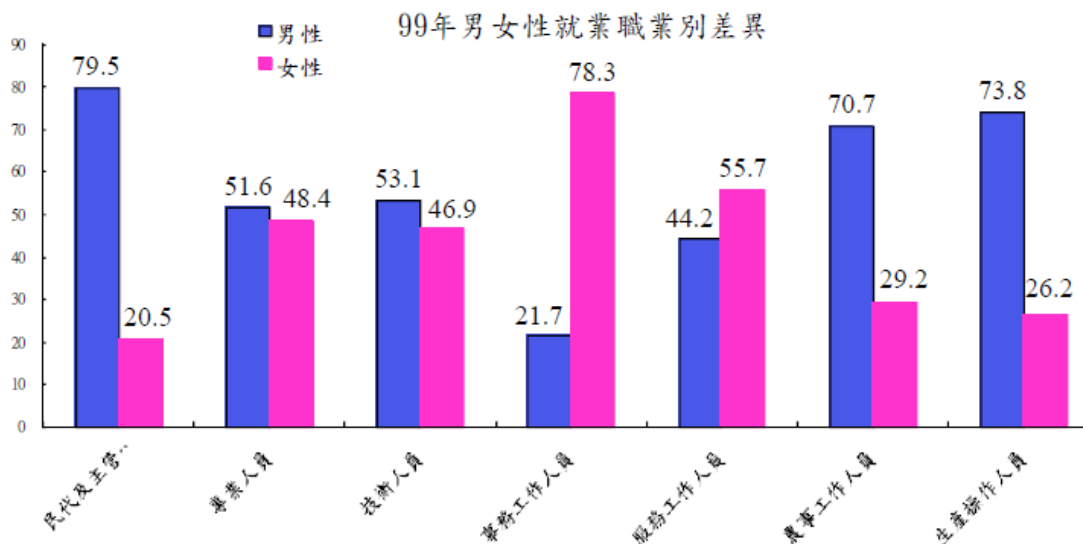
以兩性工作的行業別分析，如果將行業畫分為農業、工業與服務業三大類，可發現女性從事服務業的比例較高，占該業別就業之 52.6%，明顯為高於農業及工業之 30.2%及 31.9%。男性則是從事於農業與工業的比重較高，比率分別為 69.8%與 68.1%。



資料來源：人力資源調查統計年報，99年，行政院主計處。

圖 2-3 兩性就業行業別差異

以職業別來看，女性就業的職業類別以事務工作人員及服務工作人員相對較多，分別占該類總就業之 78.3% 及 55.7%；至於民代及主管職位，女性則僅占該類總數的二成。相反的男性民代及主管職位的比率高達 79.5%，生產操作與農事工作人員也高達 7 成以上。



資料來源：人力資源調查統計年報，99年，行政院主計處。

圖 2-4 兩性就業職業別差異

(三) 薪資狀況

從兩性勞動者的薪資觀察，女性受僱者 99 年平均薪資為 39,176 元，較男性之 48,898 元為低，女性平均薪資為男性之 80.1%，惟其比率較 89 年之 74.1% 明顯提升，顯示男、女薪資差異明顯縮小。

由以上兩性勞動參與相關資料可以發現，儘管女性勞動參與率增加，勞動市場的勞動力仍以男性居多，但是女性勞動力投入勞動市場仍持續增加。女性參與勞動的行業別以服務業為主，男性以工業與農業為主。以參與的職位分析，擔任民代與主管職位以男性勞動者為主，事務性工作以女性工作者為主。在行業別與職位別可看出兩性勞動參與情形差異很大，女性擔任民代與主管比率偏低，主要從事較為例行性的事務性工作，男性則從事較耗體力的農事與操作工作。在薪資上，女性平均薪資低於男性。這反應職場可能存在性別的刻板印象以及兩性升遷、進用與工作分配的不平等現象。

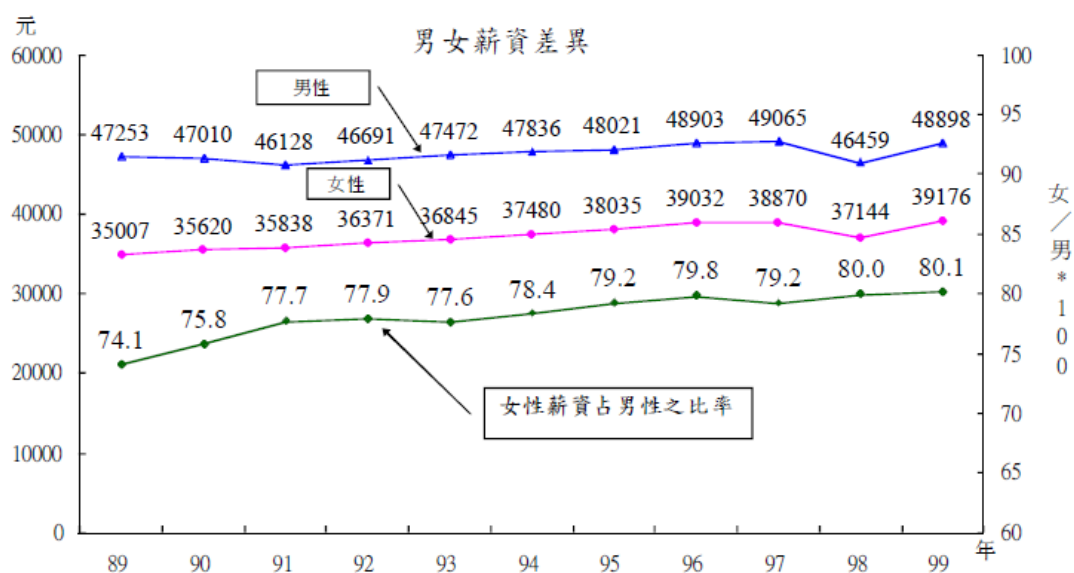


圖 2-5 兩性薪資差異

(四) 兩性媒體工作參與情形

在聯合國歷年的《世界婦女狀況—趨勢與統計》常態性調查中，針對各會員國廣電與新聞相關產業的「婦女在各職業類別從業人員」中的所佔百分比與「婦女在高階管理人員」中所佔百分比，均有詳細統計資料。從表 2-1 則可看出：不論是新聞或廣電媒體，各國婦女參與的比例均未高於 40%。多數國家婦女的媒體行業參與比例在 20% 至 39% 之間（佔 70% 以上）；管理級高階人員就更少，廣電與新聞出版部門都在 20% 以下。由此可見，無論就業參與的總合，以及高階主管職務比例，女性均仍顯然居於弱勢。

表 2-1 聯合國統計婦女參與媒體類型與高階管理人員比例

婦女所佔百分比	婦女佔全部職業類別從業人員比列的國家數目		婦女佔高階管理人員比例的國家數目	
	廣電部門	新聞出版部門	廣電部門	新聞出版部門
40% 以上	2 6.9%	1 3.8%	2 6.9%	0
30-39%	12 41.4%	7 26.9	0	2 8%
20-29%	11 37.9%	11 42.3%	5 17.2%	3 12%
10-19%	3 10.3%	5 19.2%	10 34.5%	13 52%
10% 以下	1 3.4%	2 7.6%	12 41.4%	7 28%
Total %	29 100%	26 100%	29 100%	25 100%

資料來源：張錦華，2004，如何建立媒體與性別資料之初探分析

我國政府的統計資料目前缺乏對傳播產業的兩性工作參與的詳細調查，因此無法得知兩性在媒體產業工作內容與環境的差異情形。

主計處人力資源調查提供就業者從事的行業分配調查資料，其中資訊、通訊與傳播產業 90 年度男性工作者占就業人口比重 2.05%，女性是 1.99%；97 年度男、女工作者的比例分別為 2.01%與 1.88%。由以上資料可以看出，在資訊、通訊與傳播產業女性的就業情形是呈現減少的趨勢。由於這個產業分類包含資訊、通訊與傳播媒體業內不同的行業，因此無法得知各行業的差異情形，也無從得知廣播產業不同性別工作者的參與情形。為了瞭解廣播產業的兩性職場平權情形有必要做詳細的調查。

第二節 兩性工作平權意義³

兩性工作平等之概念，不僅在形式上禁止與個人工作能力、效率及表現無關之性別差異對待，更積極地對各種與妊娠、育兒有關之母性保護，或者對於就業能力較弱者之補強措施，如以促進工作平等為目的，即不應該將其視為差別待遇。因而，兩性工作平等概念應包括僱用平等、升遷機會平等、薪資平等、母性保護，以及性騷擾防治。以下分述如次：

一、僱用平等

性別刻板印象一直是婦女追求平等工作機會與公平報酬之障礙。由於雇主經常以性別為從事某工作所需的真實職業資格來限制女性的就業機會，故平等就業機會委員會在「性別歧視指導原則」中指出：不得以女性的人事異動率較高、女性缺乏推展業務所需的積極特質，以及因顧客的偏好等刻板印象和偏見而拒絕僱用女性。不過若是基於工作的真實本質、工作所需能力之限制，以及保護相關人員隱私

³ 銓敘部人事管理司，民國 95 年，我國行政機關女性公務人力之研究—以兩性工作平等角度分析。

等考量，則不屬違法行為。

二、升遷機會平等

依據相關之研究發現，女性工作者在不同組織中所面臨之不平等待遇並不相同，而對一位以職業為重的女性工作者而言，其所面臨職業生涯中最嚴重的不平等待遇，即為職位升遷之不易。綜觀世界各國，擔任主管階級者多為男性，雖然在很多機構中亦有女性擔任管理職位，但仍比不上男性擔任主管的多。美國女性在高薪的專門職業中所占比例也一向偏低，且真正能達到決策高層的女性，往往僅是少數，這種「玻璃天花板 (glass ceiling)」的現象，不但造成兩性在平均薪資報酬上無法達到平等，亦加深女性受僱者僅是邊緣性勞工之刻板印象。

三、薪資平等

根據美國工作婦女雜誌最新調查顯示，在網際網路新經濟中，儘管男女兩性的工作經驗幾乎沒有差別，但美國婦女平均薪酬仍遠低於男性同業，男性每賺 1 塊美元，女性只賺 0.765 美元。此外，即使兩性的起薪點相同，但男性變得資深後，其薪資就高過與他具相同經驗的女性。與男性勞工相較，女性勞工在受薪勞動力的參與情形呈現三大特徵：水平隔離、垂直分化及薪資報酬的不平等。亦即，婦女的工作機會多侷限在「屬於女性」的工作種類上，故雖然女性的勞動參與持續提升，但在薪資水準及職業的聲望方面，卻依然與男性存有相當之差距。

四、母性保護

女性工作者由於生理上的關係，承負著生育職責。因此，世界各

國的勞工立法在對於女性勞工的保護措施，都會包括「母性保護」。根據國際勞工組織（International Labor Organization；ILO）的定義：係指女性在法定期間內所享有之產假權、母性受益權、安全工作權及平等工作權。母性保護並不只限於分娩一事，其他如月事、妊娠與哺乳等一切與母性機能有關之事項都應包括在內。因此，分娩後給予較長假期，讓產婦有更長的時間親自照顧剛剛出生的嬰兒，亦具正面之意義，且有健康的兒童才有健康的下一代國民，將來亦才有可用之勞動力。據此，不論就女性個人勞動權益的保障或兩性平等地位之促進，母性保護均可說是不可或缺的重要條件。

此外，母性保護是保障兩性工作平等制度中極其重要的環節，除涉及前述禁止懷孕歧視的一般性原則外，還包括有關產假、陪產假、育兒假等家長休假制度，以及托兒等重要問題。

五、性騷擾防治

依據美國平等就業機會委員會所發布的「工作場所性騷擾指導」中，性騷擾即：在性方面佔便宜達到不受歡迎的程度；要求性方面的好處；其他有關性方面口頭或身體的行為。性騷擾事件對被害人本身、雇主、事業單位及整個社會所能產生之負面影響，可說極為深遠，因此應予以重視並保障受騷擾者。

由以上的分析可發現，兩性工作平等所涉及的面向，除了包含企業人力資源各個階段的任務，如僱用、工作分配、訓練、薪資與升遷等的性別平等，還包括母性保護與性騷擾防治等面向。兩性職場平權的真諦是透過改善企業相關人力資源措施，以及加強母性保護以協助因生育關係而影響職業生涯的女性工作者，以及保障在職場中居於較弱勢工作者不受到性騷擾而影響工作效率與工作權利，進而提升兩性

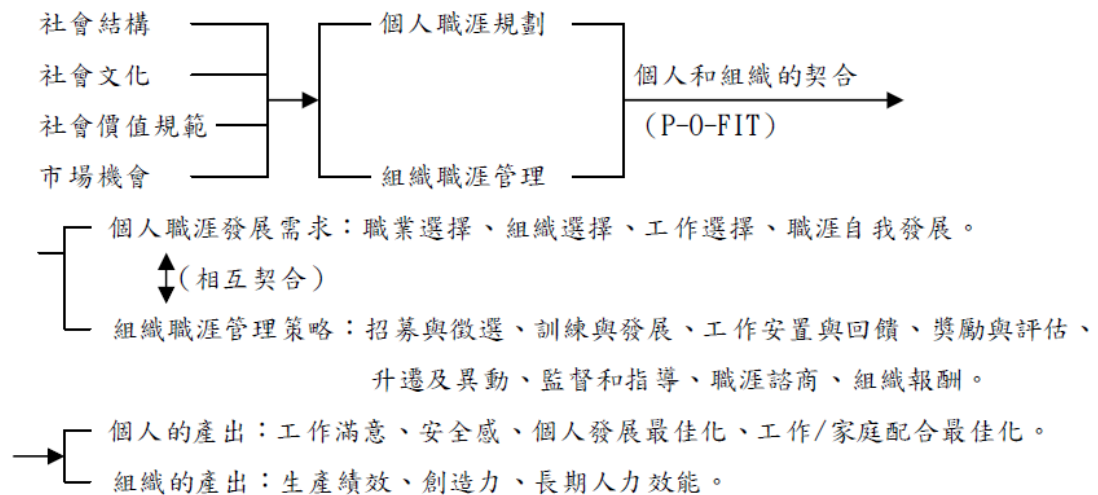
的工作參與程度並在職場能做適性的發展。

第三節 職涯發展與影響因素

一、職涯發展的意義與重要性

職涯是指個人在工作中所扮演的角色或經驗、活動，其內涵包括職涯試探、職涯準備、職涯選擇、職涯決定、職涯適應／職涯阻隔、職涯滿足與職涯轉換等一連串過程的角色總合。職涯發展是指個人一生所從事有關工作及其職務角色與活動的發展過程，具有連續性、動態性、階段性與目標性，受個人、組織、社會的影響，也是個人職涯規劃及組織職涯管理互動的結果，包括職業選擇與職業調適(王瑤芬，2005)。

由以上定義可知，職涯發展是一個動態與連續過程，包含一連串工作相關的經驗與活動。職涯發展雖然是個人與職業相關的一種歷程，但卻也與所處的社會環境與服務組織的職涯管理息息相關。Schein (1978)針對個人職涯發展歷程與社會和組織三者的關係提出一個模型加以說明(如圖 2-6)，由這個架構可知，社會結構、社會文化與社會價值規範等社會因素會影響個人職涯規劃與組織職涯管理，個人職涯發展需求與組織職涯管理策略相互影響並進而影響個人產出與組織的產出。



資料來源：Schein, 1978, p.3，轉引自王瑤芬，2005。

圖 2-6 人力資源發展的職涯動態基本模型

由此可知，個人職涯發展歷程與產出會受到社會因素與組織職涯管理因素的直接與間接影響，同時個人職場上所發揮的生產力也直接影響組織的產出與績效，並進而影響整個社會的勞動生產力與產出。個人職業生涯獲得良好的發展才能使組織生產力與績效提升，並增進全體社會的生產力。過去研究顯示，性別因素對個人職涯發展各變數有直接與間接的影響，瞭解性別對職涯發展的直接與間接影響途徑才能瞭解性別影響的全貌。以下將探討影響個人職涯發展的因素以及性別對職涯發展的影響。

二、職涯發展的影響因素

由於員工的職涯發展是一個動態複雜的過程，受到許多因素的影響，在探討性別因素對員工職涯發展的影響必須先對職涯發展的重要變數與影響因素加以探討，以便釐清性別因素與職涯發展的關係。工

作滿足與組織承諾是個人職涯發展中的重要心理變數，並影響個人的工作績效、組織的績效與生產力。因此以下有關職涯變數的文獻分析將以探討這兩個變數為主。影響員工的工作滿足與組織承諾的因素很多，主要的影響因素可分為個人因素、組織因素與工作因素，以下將說明這些因素的影響。

(一) 個人因素

影響員工職涯發展的個人因素主要為個人背景因素與員工的個人價值觀，相關的影響因素如下：

1.個人背景

許多研究探討員工的人口統計背景對其職涯發展的影響，這些因素包括人口統計變項中的性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、健康狀況、訓練經驗、公司年資、目前職位年資、產業年資、部門別、公司職位、兼任或全職、收入、有無證照及證照等級等 (Aukstikalnis,1995；Ladkin & Riley, 1996；Iverson & Deery 1997；Butler & Skipper,1983；Lance, 1991；Hui,1988；Lambert, Hogan & Barton,2001；Lam, Zhang, & Baum,2001；黃韶顏、謝邦昌，1996；林乃慧，1999；蔡俊良，1994；余朝權，1997；梁素君，1999；傅桂枝，1997；羅寶鳳，1993；張德聰，1999；轉引自王瑤芬，2005) 以及個人的人格特質 (陳湘琬，2004；房冠寶 2000)。其中，年齡、薪資與升遷對員工的工作滿意有顯著的影響(Lam, Zhang and Baum, 2001)。

2.工作價值觀

工作價值觀是個人對工作或行業所持的態度或看法，是個人價

值體系的一部分，與個人成長背景與環境有相當的關係(王瑤芬，2005；褚麗娟、劉怡孜、陳淑惠，2005)。工作價值觀與工作態度對工作滿足與組織承諾的關聯性獲得許多研究的廣泛的支持，其中像是 Super (1970)、Rounds (1990)、Meglino et al. (1991)、Blood (1969) 等發現工作價值觀與工作滿足具有相關性。其次，例如 Oliver (1990)、Shove et al. (1990)、Kidron (1978) 等許多研究也顯示個體工作價值觀對組織承諾有關聯性(轉引自洪瑞斌、劉兆明，2003)。工作價值觀之前因變項：影響個體工作價值觀之前因變數被研究最多的是個人背景變項，綜合過去研究可以發現，一些個人背景變項上的工作價值觀之差異，主要包括性別、年齡及教育程度等(洪瑞斌、劉兆明，2003；褚麗娟、劉怡孜與陳淑惠，2005)。也就是不同性別、年齡及教育程度的個人，所感受的工作價值觀會有所不同。

(二) 組織因素

影響職涯發展的組織因素是指和組織運作、管理及組織背景等方面有關的因素，可分為組織外顯因素、組織內隱因素及組織背景因素三大類(王瑤芬，2005)：

1.組織外顯因素

是指組織運作、管理時所制定的一些管理目標、策略、制度與組織結構等，這些因素和個人的工作有關係，對個人的職涯發展有直接或間接的影響。包括(1)組織目標；(2)組織結構；(3)薪資報酬；(4)工作輪調制度；(5)升遷進路；(6)組織培訓、教育訓練或學習機會。

2.組織內隱因素

是指組織因應管理運作而形成的一種內在的人為環境，大多具人際社會性的特性，對組織管理及個人職涯發展上的影響力甚至比外顯因素來得更大，如主管領導風格、組織文化等。

3.組織背景因素

組織背景因素是指組織本身的屬性因素，根據余朝權（1997）的研究，包括：(1)組織的業別屬性；(2)組織的規模大小；(3)組織的坐落地區；(4)組織的資本型態，例如企業是國人自營或外資公司，是外國管理或本國管理等型態。

(三) 工作特性方面因素

工作特性是指與工作本身有關的屬性或因素。Hackman & Oldham (1975)針對工作特性進行許多相關研究後提出工作特性模式(Theory of Job Characteristic Model, JCM)，主要是以工作之意義度、工作責任感及獲知工作結果三種心理狀態為核心，而此三種心理狀態分別由五項工作核心構面所引發，並且會對個體及其工作成果造成影響，包括內在工作動機、工作滿足、工作績效，以及缺勤與流動率等。Robbins(1992)根據 JCM 將五項工作核心構面界定為：1.技能多樣性；2.工作完整性；3.工作重要性；4.自主性；5.工作回饋性(褚麗娟、劉怡孜與陳淑惠，2005)。由上述研究可知，工作特性是由多個構面組成，並對工作滿足與工作績效有所影響。Lambert, Hogan & Barton (2001)研究指出，工作特性因素與組織因素（包括角色衝突、工作變化性、薪資報酬、同事關係及工作自主性）比人口統計背景因素對工作滿意的影響還大，由此可知，工作特性可能是人口統計背景因素與工作滿意變數之間的中介變數。

由以上的文獻可知，個人特質因素、組織因素與工作相關因素都

與員工的工作態度中的工作滿意與組織承諾有關聯。工作特性與員工的工作價值觀在上述職涯發展相關變項中扮演中介變數的角色，直接影響工作滿意與組織承諾。性別因素與其他個人背景因素則為前因變數，透過中介變數影響工作態度相關變數。因此，性別因素對職涯中介變數如工作特性等變數產生直接影響，對職涯發展的工作態度相關因素可能只產生間接影響。

三、性別對職涯發展的影響

當探討性別因素對個人職涯發展歷程各變項的影響時，除了考慮性別因素的直接與間接影響之外，應考慮組織人力資源策略是否存在性別歧視。組織性別歧視可能發生在組織職涯管理策略的各個階段如僱用條件的性別限制、薪資的差異、教育訓練機會的差異，以及升遷機會的差異等。

Guy (1994) 提出四個職場常見的性別歧視現象，就是玻璃天花板 (glass ceiling)、玻璃牆 (glass wall)、泥濘地板 (sticky floors) 及地板暗門 (traps doors) 等，這些現象常阻礙兩性的職涯平等發展，影響個人職涯的發展。以下將分別說明⁴：

- (一) 玻璃天花板：基於一些態度偏差或組織偏差所造成的人為障礙，使得具備資格的個人無法在其組織中升遷至管理階層的職位。這些人為障礙包括僱用的標準，或做為升遷和專業發展機會的甄選標準；此種障礙最後常使得女性在組織擔任管理階層職位的機會降低。
- (二) 玻璃牆：是指性別的工作隔離，這種工作隔離常使女性被安排於幕僚或支援性的部門，如人力資源、公共關係、法制事務及

⁴ 黃煥榮、方凱弘、蔡志恒，2011，公務人力資源管理之性別議題與對策：組織建築模式之分析，文官制度季刊，第三卷第二期，頁 49-80。

會計等部門。玻璃牆使得女性通常集中在結構上較為弱勢的單位裏，而無法獲得晉升至高層主管職位所需的關鍵性經驗；因之，女性在組織職位的頭銜雖然好聽，但其實離組織高層權力核心已愈來愈遠。

- (三) 泥濘地板：意指組織中女性多被分派於支援性的角色，而非指揮性的角色。此種泥濘地板工作通常是那些組織所必要的工作，但是這些泥濘地板工作大部分都不是顯著而有吸引力的工作，且多是低薪、低聲望、升遷機會有限的職位，例如櫃台、打字員、收費員、遞送公文等工作。
- (四) 地板暗門：是指女性所必須面對及威脅其成功的危險，此種危險常造成女性在行為方面的兩難困境（behavioral dilemmas），例如性騷擾。性騷擾通常發生在女性身上，也是女性事業生涯過程中最常面臨的困擾之一。

許多研究指出組織最常發生性別歧視現象是在升遷機會上，在相同條件下，女性較男性難晉升至管理職的機會（Morrison, et al., 1987; Morrison & Von Glinow, 1990; Burke & McKeen, 1992; Melamed, 1995; Ginther & Hayes, 1999; Hersch & Viscusi, 1996），這就是所謂天花板效應（glass ceiling effect）。

由以上的文獻可以發現，兩性在職場工作內容上，可能遭遇的性別歧視包括僱用、升遷、任職的部門、職位與薪水的差別待遇，這些差別待遇較常發生在女性身上。此外，在工作環境部分，女性常面臨育嬰假與性騷擾的問題。這些職場的性別歧視常影響兩性職涯的發展與兩性平權的發展。許多研究顯示，員工如果感受到職場上有性別歧視與性騷擾經驗，會影響到員工的工作態度如工作滿足、組織承諾以及離職傾向（Murrell, Olson, and Frieze 1995; Shaffer, Joplin, Bell, Lau,

and Oguz,2000; Carr, Ash, Friedman, Szalacha, Barnett, Palepu, Moskowitz, 2000)。因此，探討性別角色對個人職涯發展的影響時，應該同時考慮性別本身的影響，以及組織實施的人力資源政策上是否有性別歧視現象，包括員工進用、工作分配、薪資、員工訓練/進修，以及升遷等。最後，在工作環境上是否提供性騷擾防治與育嬰等母性保護措施等也應納入評估，以便完整的瞭解組織提供的性別相關的友善環境與人力資源措施的性別差異對兩性職場平權的影響。

第三章 研究方法與步驟

第一節 研究架構

本研究將從企業問卷與員工問卷蒐集而得的資料進行下列研究議題分析：

- (一) 兩性參與廣播事業工作概況及廣播業者職場性別平權相關措施的實行概況：這個部分將以企業問卷蒐集而得的資料進行分析，以瞭解廣播產業兩性員工在不同部門、職位任職的情形，以及企業在母性保護等措施與人力資源措施兩性平權的實施情形。
- (二) 性別因素對廣播從業人員職涯發展的影響：這部分將以員工問卷蒐集而得的資料進行分析，以瞭解性別因素對廣播產業從業人員職涯發展的影響。研究的架構如圖 3-1。

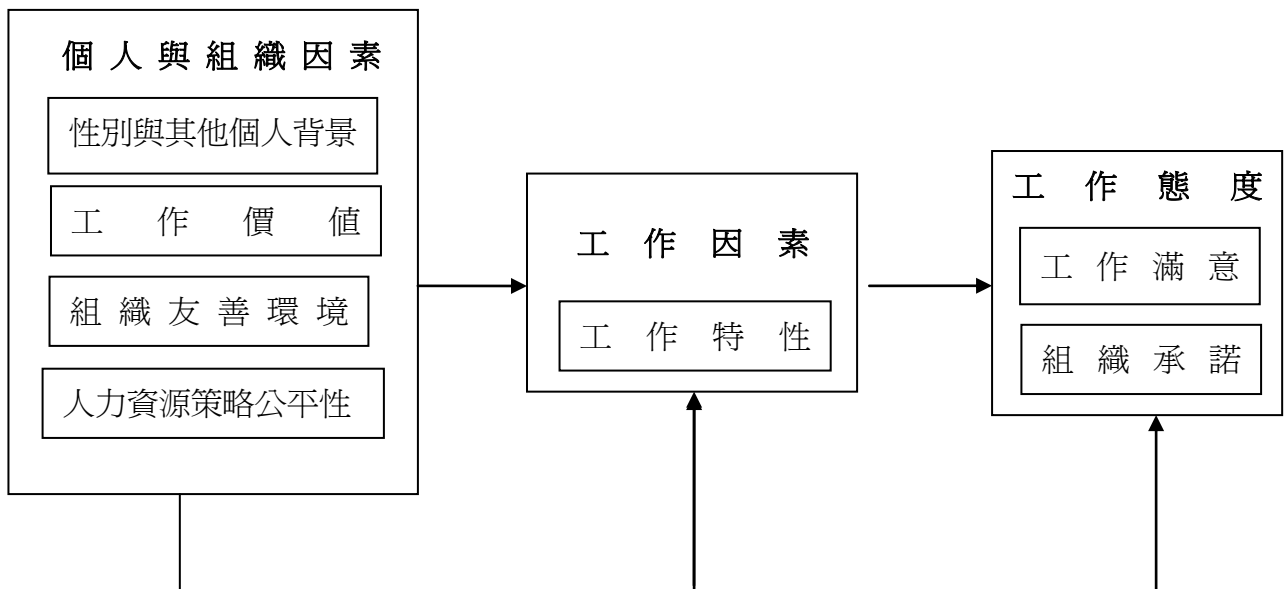


圖 3-1 性別對員工職涯發展研究架構圖

- (三) 廣播業者與員工在兩性工作平權上遭遇的問題：本研究將從企業與員工問卷，分析廣播業者在執行兩性工作平權時遭遇的問題，以及員工在職涯發展過程中，因為性別因素而遭遇的問題。

第二節 研究方法

一、問卷設計與發放

(一) 問卷設計

企業問卷主要分為工作平等措施、工作待遇、工作評量基準、廣播事業推動性別平等措施遭遇的問題與建議，以及廣播事業單位基本資料等五部分。詳細內容如下：

- 1.工作平等措施：主要是瞭解廣播事業有關母性保護措施的執行情形，衡量的問項包括：女性員工可以請生理假、產假、流產假、先生可以請陪產假、申請育嬰留職停薪、育嬰留職停薪復職、哺乳時間的提供、為了育兒申請減少工時、請家庭照顧假、企業設置托兒設施，以及性騷擾防治和申訴懲戒辦法等。問項的衡量方法為「符合法令規定」、「未符合法令規定」與「與法規有差異」。
- 2.工作待遇：主要是對廣播事業人力資源與員工待遇相關的各項措施是否有性別差異的情形。衡量的問項包括：員工的進用條件、工作分配與時段安排、起薪、調薪、考績標準、陞遷機會、升遷所需要的時間、進修機會、在職訓練、福利措施及退休、資遣、離職與解僱等。衡量的方式為瞭解兩性員工的待遇是否有差異。
- 3.工作評量基準：這部分問項目的是調查廣播事業員工表現的衡量標準，並調查員工績效衡量標準是否採用下列方式：「由員工自己

衡量」、「主管評量」、「建立考核制度衡量」、「以客觀公司的資料衡量」，以及「其他衡量方式」。

4. 遭遇問題與建議：這部分是衡量廣播事業在推動性別平等措施與活動時遭遇的困難與建議，採用開放式問題，由業者自行填答可能遭遇的困難與改進建議。

5. 廣播事業單位基本資料：這部分是瞭解填答問卷的廣播事業的基本資料，包括組織型態(公、民營)、電台類型、員工人數、兩性員工人數、兩性員工的學歷、不同工作職位的兩性員工人數與其年齡，以及不同部門兩性員工人數。以上問卷的詳細內容請參考附錄的甲卷部分。

員工問卷包含工作平等措施、工作待遇、工作特性、工作價值、工作滿意、職涯規劃、因性別而遭遇職場問題與基本資料等八個部分。詳細內容如下：

1. 工作平等措施：主要內容與企業問卷相同，是調查員工對廣播事業有關母性保護措施實施情況的實際感受，衡量的問項包括：女性員工可以請生理假、產假、流產假、先生可以請陪產假、申請育嬰留職停薪、育嬰留職停薪復職、哺乳時間的提供、為了育兒申請減少工時、請家庭照顧假、企業設置托兒設施，以及性騷擾防治和申訴懲戒辦法等。問項的衡量方法為「有制度並完全實行」、「有制度但部分實行」、「有制度但未實行」、「無此制度」、「不清楚」，並分別記錄為 1、2、3、4、5 以便進行後續分析。

2. 工作待遇：主要內容與企業問卷相同，是調查員工感受的廣播事業有關人力資源各項措施是否有性別差異的情形。衡量的問項包括員工的進用條件、工作分配與時段安排、起薪、調薪、考績標

準、陞遷機會、進修機會、教育訓練、福利措施及退休、資遣、離職與解僱等。衡量的方式為衡量員工對這些措施的認同程度，衡量尺度包括「非常認同」、「認同」、「普通」、「不認同」與「非常不認同」，並分別記錄為 1、2、3、4、5 以作為後續分析之用。

3. 工作特性：主要參考褚麗絹、劉怡孜、陳淑慧(2005)的研究，將工作特性分為以下三個構面「工作自主性」、「工作意義性」、「工作回饋性」，並以上述研究所發展的題項衡量，衡量的尺度為 Likert 5 點尺度，包括「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」和「非常不同意」，並分別記錄為 1、2、3、4、5 以便進行後續分析。
4. 工作價值：這部分的問項，同樣是參考褚麗絹等人(2005)的研究，作者將工作價值分為四個構面為「內在價值」、「薪酬價值」、「晉升價值」，以及「社會地位價值」，並發展問項加以衡量。衡量尺度同樣為 Likert 5 點尺度，記錄方式與以上構念相同。
5. 工作滿意：這部分的問項，也是參考褚麗絹等人(2005)的研究，作者將工作滿意分為兩個構面「內在滿足」與「外在滿足」。本研究參考作者的衡量問項加以修改，以衡量廣播從業人員的工作滿足情形，同時以 Likert 5 點尺度加以衡量，並記錄為 1~5。
6. 職涯規劃：衡量廣播事業員工主觀感受的個人對服務單位的認同與投入的程度。衡量的問項是參考黃英忠、陳淑玲、施智婷、童冠燁(2005)的研究並加以修改，衡量尺度同樣是 Likert 5 點尺度，記錄方式如前述各構念。
7. 因性別而遭遇職場問題：衡量廣播事業員工是否曾因性別因素遭遇工作相關的不公平待遇。調查的方式採取員工自行填答的方

式，提出和職場性別相關的問題與建議。

8. 基本資料：衡量填答問卷者的基本資料，包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、從事廣播事業的年資、工作部門、工作職位、年薪、子女人數、子女年歲及服務公司的員工人數。以上問卷的內容請參考附錄的乙卷部分。

(二) 問卷發放

本研究問卷分為企業問卷與員工問卷兩種，企業問卷以全體公、民營廣播事業為發放對象，員工問卷則是各廣播事業員工為調查對象。本研究將對全體廣播電台同時發放企業與員工問卷，以便同時從企業與員工兩角度瞭解兩性職場平權現狀。根據 NCC 營管處提供的資料，100 年度全國公、民營廣播電台共計 171 家，因此發放 171 份企業問卷，請各廣播電台的人力資源部門主管或是負責人事業務的主管協助填答。

本研究在信心水準為 95% 與誤差不超過 3% 的情況下，所需樣本數約為 1,068 份。又因電台規模不一，其公平性及作業方便與否也一併列入考量。因此本研究參考 NCC 提供的各電台員工人數資料，發放各電台員工總數三分之一的問卷。為求樣本在性別上具有代表性，將請各電台按照員工性別比例分配給員工填答，員工問卷總計發放 1,488 份。

問卷發放的流程如下：

1. 問卷設計：依照上述問卷內容分別設計企業與員工問卷。
2. 預試⁵：選擇具備廣播事業主管與員工工作經驗之受訪者若干名進

⁵ 本調查請廣播工會協助進行問卷預試工作。

行問卷預試，以進行研究問項與文字之修正。

3. 寄發問卷：為了提高問卷回收率，擬請 NCC 發文給廣播事業的業者，請業者參與填寫問卷。
4. 跟催：問卷發放後一週，以電話提醒廣播事業單位協助填答問卷，以提高問卷回收率。
5. 第一次問卷回收整理：整理回收的問卷，列出未填答問卷的電台名單，以便進行後續處理。
6. 第二次跟催：對未填答的電台再次以電話聯絡請業者協助填答問卷。
7. 第二次問卷回收整理：整理第二次回收的問卷，列出未填答問卷的電台名單，並視問卷回收的比例考慮是否進行後續處理，例如以電話聯絡或商請 NCC 再次發函。
8. 問卷資料整理與分析。
9. 問卷結果撰寫。

二、信效度檢定

信度是指測量的可靠性或一致性。本研究將以 SPSS 軟體計算研究量表的 Cronbach's α 係數，以瞭解研究量表的內在一致性，Cronbach's α 係數值在 0.7 以上表示量表的信度是可以接受的。研究量表的效度部份，研究構念的量表多參考研究文獻而修改，因此具備一定的內容效度。此外，將以 SPSS 軟體進行因素分析以瞭解研究量表的建構效度，如果問卷的資料以因素分析的結果與原量表分析的構面數字一致，就表示量表具備建構效度。以下將分別說明各主要研究構念的信、效度。

(一) 工作特性

將工作特性量表的題目運用主成分法進行因素分析，萃取特徵數大於 1 的因素，並以最大轉軸法進行轉軸，結果如表 3-1 所示。工作特性量表總共萃取出三個因素，各構面包含的問項與褚麗娟等人 (2005) 的研究中的「工作自主性」、「工作回饋性」與「工作意義性」一致，因此工作特性量表具備建構效度。這三個因素分別解釋 26.63%、24.91% 與 24.07% 的總變異，三個因素累積解釋變異達 75.60%，各題目在各因子的因素負荷均大於 0.5。由以上分析可知工作特性的衡量具備良好的建構與收斂效度。

在信度部分，工作特性整體的信度係數為 0.61(表 3-1)，略低於 0.7 的標準，顯示量表的內部一致性稍差。可能原因是工作特性量表的三個構面「工作自主性」、「工作回饋性」與「工作意義性」所衡量的工作特性差異較大。當分別計算三個構面的 Cronbach's α 值，結果為 0.86、0.84、0.78，均大於 0.7 的標準。因此，後續分析中工作特性將分為三個構面，並分別計算三構面的平均分數以進行後續分析。

表 3-1 工作特性因素分析表

構面	題項	因素負荷		
工作自主性	工作特性 1*	0.87		
	工作特性 2	0.90		
	工作特性 3	0.86		
工作回饋性	工作特性 4		0.91	
	工作特性 5		0.87	
	工作特性 6		0.69	
工作意義	工作特性 7			0.85
	工作特性 8			0.73
	工作特性 9			0.82
特徵值		2.40	2.24	2.17
解釋變異		26.63%	24.91%	24.07%
累積解釋變異		26.63%	51.53%	75.60%
量表的 Cronbach's α 值		0.61		

*工作特性1是指工作特性量表的第一題，依此類推。

資料來源：本研究整理

(二) 工作價值

工作價值的問項同樣以主成分法進行因素分析，分析的結果與褚麗絹等人(2005)的研究所萃取的構面一樣，且各構面包含的問項也相同。工作價值共萃取出四個因子，各因子轉軸後的因素負荷如表 3-2。四個因子解釋的總變異達 69.05%，在各構面的因素負荷部分，除了第 12 題的因素負荷小於 0.5 之外，其餘的因素負荷均大於 0.7。以上資料顯示工作價值構念的衡量具備良好的建構與收斂效度。量表的 Cronbach's α 值為 0.73，高於 0.7 的標準，顯示調查問卷使用的工作價值量表有不錯的信度。

表 3-2 工作價值因素分析表

構面	題項	因素負荷			
內在價值	工作價值 1	0.86			
	工作價值 2	0.88			
	工作價值 3	0.88			
薪酬價值	工作價值 4		0.81		
	工作價值 5		0.80		
	工作價值 6		0.82		
晉升價值	工作價值 7			0.83	
	工作價值 8			0.70	
	工作價值 9			0.77	
社會地位價值	工作價值10				0.77
	工作價值11				0.89
	工作價值12				0.42
特徵值		2.49	2.27	1.88	1.65
解釋變異		20.72%	18.91%	15.64%	13.77%
累積解釋變異		20.72%	39.64%	55.28%	69.05%
量表的Cronbach's α 值		0.73			

資料來源：本研究整理

(三) 工作滿足

問卷中有關工作滿足的問項，運用上述的因素分析程序進行分析，結果如表 3-3 所示。因素分析共萃取出兩個因素，與褚麗絹等人 (2005) 的研究相同。兩個因素解釋的累積變異達 66.6%，各問題的因素負荷都大於 0.5。由這些資料可知，工作滿足的衡量具備建構與收斂效度。在信度部分，量表的 Cronbach's α 值高達 0.94，顯示量表的內部一致性極佳。

表 3-3 工作滿足因素分析表

構面	題項	因素負荷	
內在滿足	工作滿足 1		0.81
	工作滿足 2		0.85
	工作滿足 3		0.72
	工作滿足 5		0.57
	工作滿足 7		0.71
	工作滿足12		0.59
外在滿足	工作滿足 4	0.69	
	工作滿足 6	0.72	
	工作滿足 8	0.73	
	工作滿足 9	0.81	
	工作滿足10	0.84	
	工作滿足11	0.80	
特徵值		4.19	2.47
解釋變異		41.90%	24.70%
累積解釋變異		41.90%	66.60%
量表的Cronbach's α 值		0.94	

資料來源：本研究整理

(四) 組織承諾

問卷中有關組織承諾的各問項資料經過因素分析後，共萃取出兩個因子，結果與黃英忠等人(2005)的研究結果相同。兩個因子解釋總變異中的 66.6%，各問項在主要因子的因素負荷均大於 0.5，顯示量表的收斂與建構效度佳(表 3-4)。信度部分，量表的 Cronbach's α 值為 0.86，大於 0.7，顯示量表一致性高。

表 3-4 組織承諾因素分析表

構面	題項	因素負荷	
留職承諾	組織承諾 1	0.79	
	組織承諾 2	0.84	
	組織承諾 3	0.83	
	組織承諾 4	0.77	
	組織承諾 5	0.83	
	組織承諾 6	0.83	
價值承諾	組織承諾 7		0.84
	組織承諾 8		0.80
	組織承諾 9		0.77
	組織承諾 10		0.66
特徵值		4.19	2.47
解釋變異		41.90	24.70
累積解釋變異		41.90	66.60
量表的Cronbach's α 值		0.86	

資料來源：本研究整理

員工問卷中的工作平等措施，是衡量廣播事業員工所感受到母性保護相關措施的執行情形。工作待遇是衡量員工感受到的人力資源相關政策的公平性。工作平等措施與工作待遇兩個量表的 Cronbach's α 值分別為 0.85 與 0.96，顯示量表的一致性高。

上述分析的結果顯示，各研究構念的信效度都達到標準，因此，計算各研究構念的平均數以做為後續分析之用。由於有些員工對公司實施的母性保護措施不清楚，計算工作平等措施平均數時，將剔除填答「不清楚」的部分，僅對員工瞭解的政策加以計算平均分數。

第四章 調查結果

第一節 企業問卷分析結果

一、樣本結構

100 年度全國公、民營廣播電台共計 171 家，因此發放 171 份企業問卷，請各廣播電台的人力資源部門主管或是負責人事業務的主管協助填答，回收 102 份問卷。其中，有兩份問卷資料缺漏太多，因此刪除這兩份問卷。對於只有少部分資料漏填的問卷仍予以保留，得出 100 份可分析的問卷，有效問卷回收率為 58.5%。企業問卷各研究問題的填答情形請參考附錄，事業單位基本資料如下：

(一) 組織型態

事業單位在組織型態分佈上，公營事業有 7 家，民營事業有 93 家，組織型態比例如下圖所示，公營事業占 7%，民營事業占 93%。

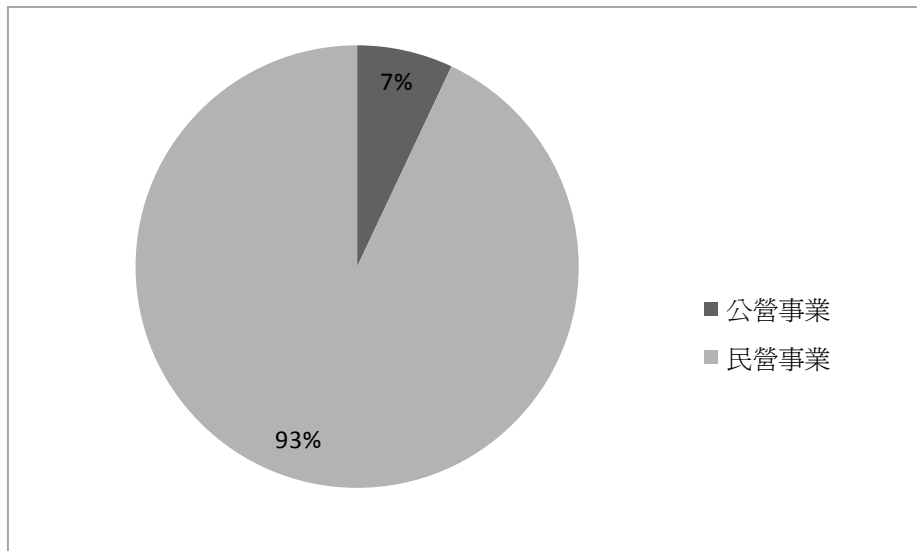


圖 4-1 組織型態比例圖

(二) 電臺類型

事業單位在電臺類型分佈上，調幅電臺有 16 家，調頻大功率有

7 家，調頻中功率有 34 家，調頻小功率有 43 家，電臺類型比例如下圖所示，調幅電臺占 16%，調頻大功率電臺占 7%，調頻中功率電臺占 34%，調頻小功率電臺占 43%。

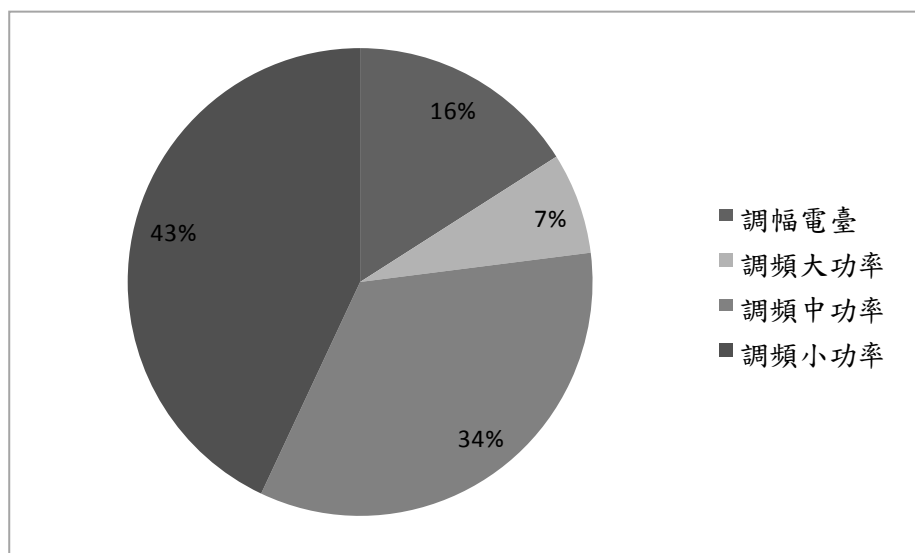


圖 4-2 電臺類型比例圖

(三) 員工人數

事業單位在員工人數上，10 人以下有 48 家，11~29 人有 34 家，30~60 人有 8 家，61~100 人有 3 家，101~249 人有 2 家，250 人以上有 1 家，未填答者有 4 家。事業單位員工人數比例如下圖所示，10 人以下占 48%，11~29 人占 34%，30~60 人占 8%，61~100 人占 3%，101~249 人占 2%，250 人以上占 1%，未填答者占 4%。

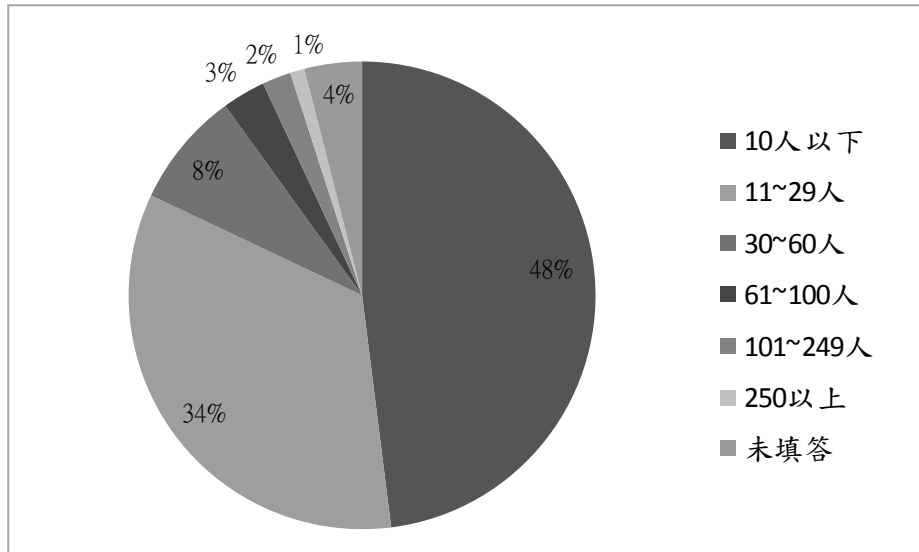


圖 4-3 員工人數比例圖

二、廣播事業內部從業人員兩性比例

以下將運用調查資料，探討廣播事業從業人員兩性參與之情況，並依照組織型態、電臺類型、員工學歷、工作部門及職位等面向進一步分析兩性比例情形。

(一) 員工性別

調查資料顯示，廣播事業單位男性員工有 1,116 人，女性員工有 1,105 人，合計 2,221 人，事業單位員工性別比例如下圖所示。男性員工占 50.3%，女性員工占 49.7%。兩性員工比例接近，女性員工比例略低於男性。相較於服務業兩性就業比例，男性比例占 47.4%，女性占 52.6%⁶，本調查結果的女性員工比例較整體服務業女性員工比例低。

⁶ 請參考第二章圖 2-3。

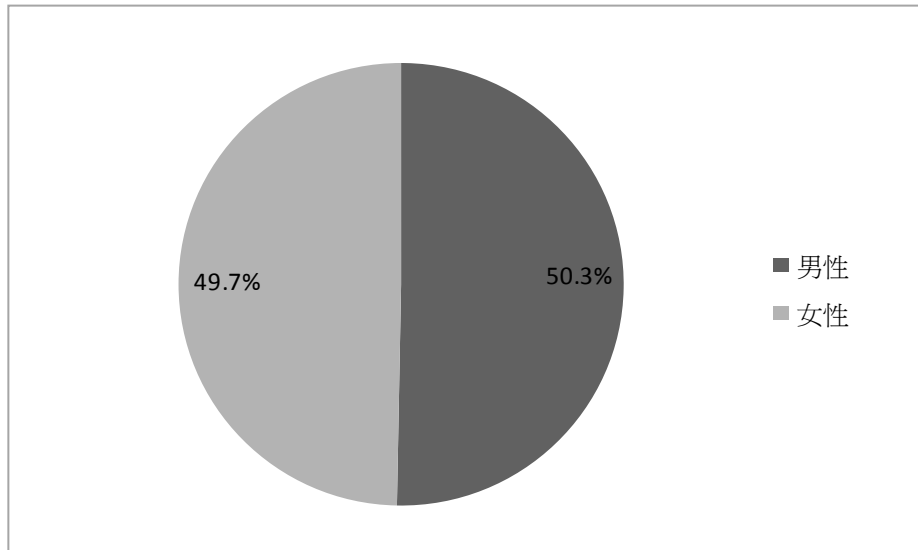


圖 4-4 員工性別比例圖

(二) 不同組織型態兩性員工比例

公營事業單位男性有 490 人(占 22.1%)，女性有 300 人(占 13.5%)；民營事業單位男性 626 人(占 28.2%)，女性有 805 人(占 36.2%)，合計男性 1,116 人(占 50.3%)，女性 1,105 人(占 49.7%) (詳圖 4-5)。廣播事業兩性員工比例相當，不過就公營電臺而言，男性比例較女性多；反之，民營電臺則女性比例多於男性，女性分布於民營電臺達 1/3 強。

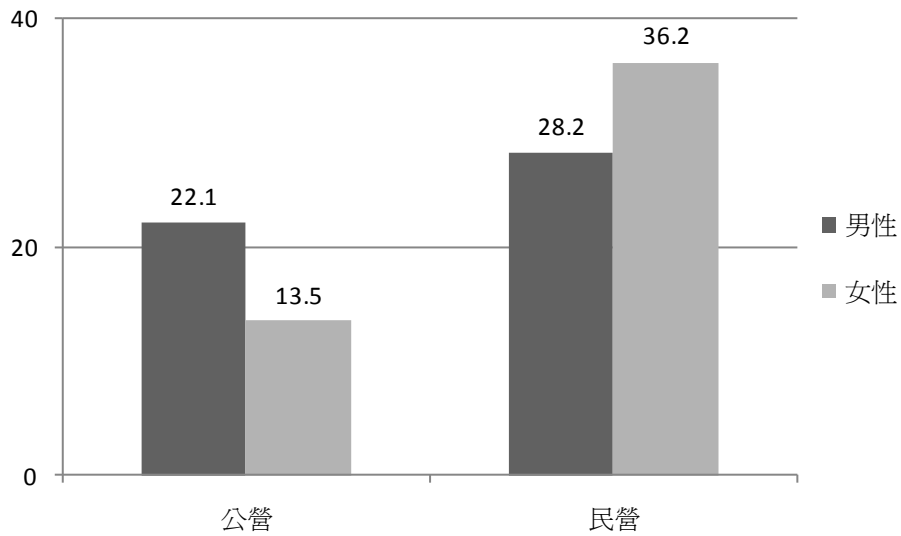


圖 4-5 組織型態兩性比例圖

(三) 不同電臺類型兩性員工比例

調幅電臺男性有 433 人(占 19.5%)，女性有 321 人(占 14.5%)；調頻大功率男性有 288 人(占 13.0%)，女性有 233 人(占 10.5%)；調頻中功率男性有 206 人(占 9.3%)，女性有 334 人(占 15.0%)；調頻小功率有男性有 189 人(占 8.5%)，女性有 217 人(占 9.7%)，合計男性 1,116 人(占 50.3%)，女性 1,105 人(占 49.7%) (圖 4-6)。廣播事業兩性員工比例相當，但是其中調幅及調頻大功率電臺，男性比例較女性多，而調頻中功率及調頻小功率電臺則女性比例多於男性。

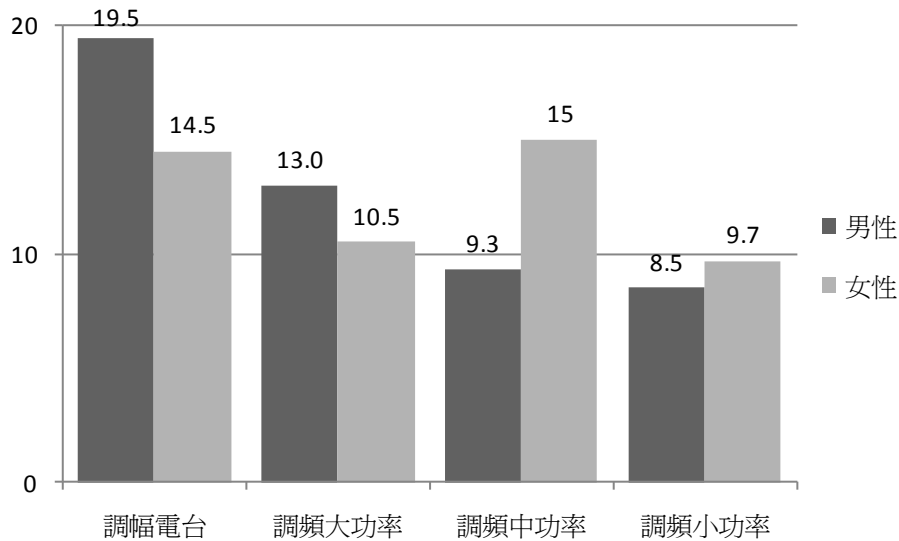


圖 4-6 電臺類型兩性比例圖

(四) 員工學歷兩性比例

因部分問卷填寫員工性別的兩性人數與員工學歷男、女人數有差異，刪除不一致之男、女人數問卷(刪除份數 9 家，有效樣本數 91 家)，則研究所學歷男性有 105 人(占 5.6%)，女性有 82 人(占 4.4%)；大專學歷男性有 672 人(占 35.9%)，女性有 692 人(占 36.9%)；高中(職)學歷男性有 155 人(占 8.3%)，女性有 139 人(占 7.4%)；國中及以下學歷男性有 20 人(占 1.1%)，女性有 9 人(占 0.4%)，合計男性 952 人(占 50.9%)，女性 922 人(占 49.1%)(圖 4-7)。擁有大專以上學歷之男、女比例達 82.8%，顯示廣播事業從業人員是屬於高學歷之一群。

進一步檢視公民營電台的兩性比例，由表 4-1 的資料可以發現，公、民營電台具備研究所學歷的男性員工比例均略高於女性員工，但差距不大。公營電台具備大專、高中與國中學歷的男性員工比例高於女性，民營電台情形，除了國中學歷男性員工比例稍高於女性以外，大專以及高中學歷則是相反。整體而言，公、民營電台員工教育程度的性別分佈，除了大專學歷以外差異不大。公營電台具有大學學歷的

男性員工比例較女性高出 7.6%，而民營電台具有大專學歷的女性員工比例比男性多出 8.6%。

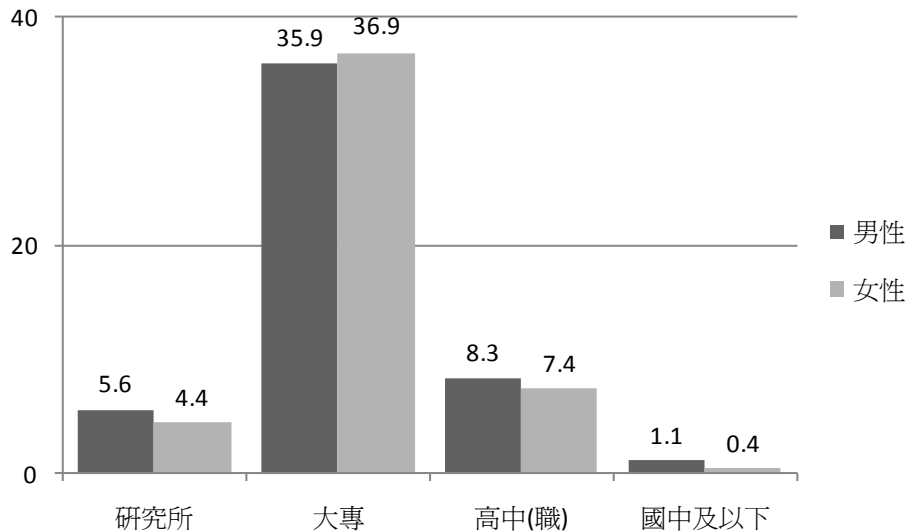


圖 4-7 員工學歷兩性比例圖

表 4-1 公民營電台員工學歷兩性比例

員工學歷 組織型態		研究所	大專	高中(職)	國中及以下	合計
		公營	男 54(2.9%)	275(14.7%)	60(3.2%)	11(0.6%)
公營	女 43(2.3%)	133(7.1%)	25(1.3%)	4(0.2%)	205(10.9%)	
民營	男 51(2.7%)	397(21.2%)	95(5.1%)	9(0.5%)	552(29.5%)	
民營	女 39(2.1%)	559(29.8%)	114(6.1%)	5(0.3%)	717(38.3%)	
合計		187(10.0%)	1364(72.8%)	294(15.7%)	29(1.5%)	1874

資料來源：本研究整理

(五) 工作部門兩性員工比例

因部分問卷填寫員工性別的兩性人數與工作部門男、女人數有差異，刪除不一致之男、女人數問卷(刪除份數 36 家，有效樣本數 64

家)，則企劃部男性有 17 人(占 1.4%)，女性有 35 人(占 2.8%)；新聞部男性有 34 人(占 2.7%)，女性有 62 人(占 5.0%)；節目部男性有 137 人(占 11.1%)，女性有 241 人(占 19.5%)；業務部男性有 59 人(占 4.8%)，女性有 81 人(占 6.5%)；工程部男性有 276 人(占 22.3%)，女性有 15 人(占 1.2%)；資訊部男性有 37 人(占 3.0%)，女性有 15 人(占 1.2%)；行政部男性有 52 人(占 4.2%)，女性有 126 人(占 10.2%)；廣告部男性有 8 人(占 0.6%)，女性有 13 人(占 1.1%)；其他部男性有 14 人(占 1.1%)，女性有 15 人(占 1.3%)，合計男性 634 人(占 51.2%)，女性 603 人(占 48.8%)。

由以上資料可知，男性員工高達 1/3 偏向配置於節目部與工程部，女性員工約 30% 偏向配置於節目部與行政部，若與第二章兩性就業職業別差異資料加以比較⁷，可以發現相似的結果，就是男性較傾向從事操作與技術相關之工作，而女性負責較事務性之工作。

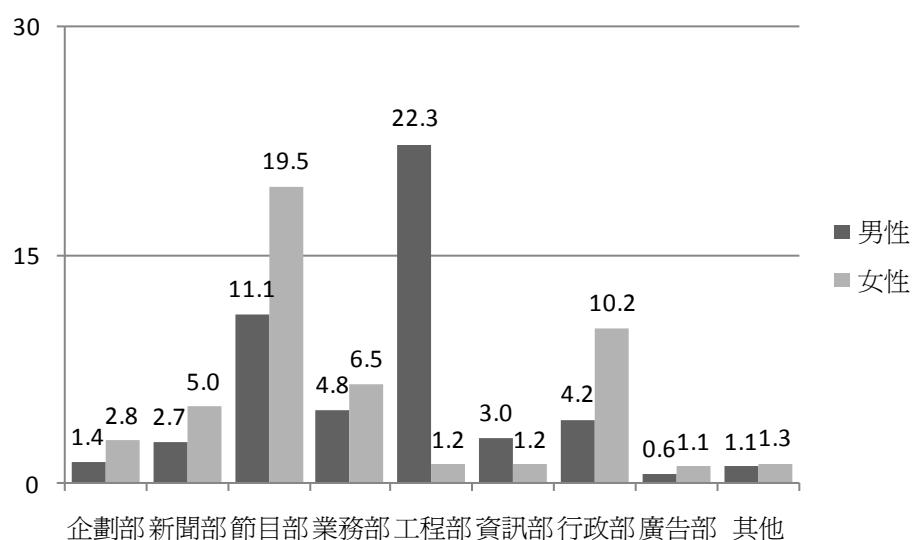


圖 4-8 工作部門兩性比例圖

進一步分析公、民營企業各工作職位兩性比例，表 4-2 的結果顯

⁷ 請參考第二章圖 2-4。

示公、民營廣播事業在工程部與資訊部均以男性員工居多。其中，兩性員工比例差距較大的為工程部門，公營事業工程部門男女兩性比例分別為 15%，0.9%；民營事業則為 7.3%，0.3%。企畫部、新聞部、節目部、行政部、廣告部門與其他部門，不管公營或民營事業，均以女性員工比例較高。民營事業的行政人員男性與女性比例分別為 2.2%與 7.7%；公營事業則為 2%與 2.5%。民營電台行政人員兩性比例差距較公營電台大。業務部門的從業人員，在公營電台以男性為主，民營電台則以女性比例較高。

表 4-2 公民營電台工作部門兩性比例

工作部門 組織型態		工作部門									
		企畫部	新聞部	節目部	業務部	工程部	資訊部	行政部	廣告部	其他	合計
公營	男	5(0.4%)	16(1.3%)	18(1.5%)	9(0.7%)	186(15.0%)	24(1.9%)	25(2.0%)	3(0.2%)	4(0.3%)	290(23.4%)
	女	11(0.9%)	29(2.3%)	45(3.6%)	3(0.2%)	11(0.9%)	7(0.6%)	31(2.5%)	4(0.3%)	5(0.4%)	146(11.8%)
民營	男	12(1.0%)	18(1.5%)	119(9.6%)	50(4.0%)	90(7.3%)	13(1.1%)	27(2.2%)	5(0.4%)	10(0.8%)	344(27.8%)
	女	24(1.9%)	33(2.7%)	196(15.8%)	78(6.3%)	4(0.3%)	8(0.6%)	95(7.7%)	9(0.7%)	10(0.8%)	457(36.9%)
合計		52(4.2%)	96(7.8%)	378(30.6%)	140(11.3%)	291(23.5%)	52(4.2%)	178(14.4%)	21(1.7%)	29(2.3%)	1237

資料來源：本研究整理

(六) 不同職位兩性員工比例

因部分問卷填寫員工性別的兩性人數與工作職位男、女人數有差異，刪除不一致之男、女人數問卷(刪除份數 43 家，有效樣本數 57 家)，則非主管男性有 330 人(占 30.9%)，女性有 415 人(占 38.9%)；高階主管男性有 50 人(占 4.7%)，女性有 37 人(占 3.5%)；中階主管男性有 67 人(占 6.3%)，女性有 59 人(占 5.5%)；基層主管男性有 53 人(占 5.0%)，女性有 57 人(占 5.2%)，合計男性 500 人(占 46.9%)，女性 568 人(占 53.1%)。

以上資料顯示，整體而言，廣播事業從業人員男性擔任主管的比例高於女性擔任主管的比例，在高階與中階主管均以男性比例較高。然而在基層主管部分，女性比例略高於男性。

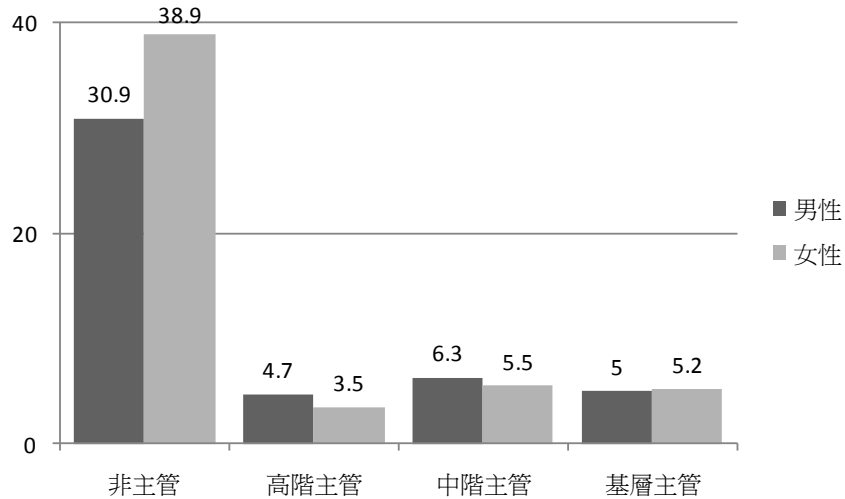


圖 4-9 工作職位兩性比例圖

在兩性工作職位之平均年齡部分，非主管男性平均年齡 39.9 歲，女性 36.4 歲；高階主管男性平均年齡 53.3 歲，女性 50.4 歲；中階主管男性平均年齡 47.8 歲，女性 42.3 歲；基層主管男性 42.6 歲，女性 40.9 歲，顯示廣播事業從業人員女性擔任主管的平均年齡比男性擔任主管的平均年齡低。

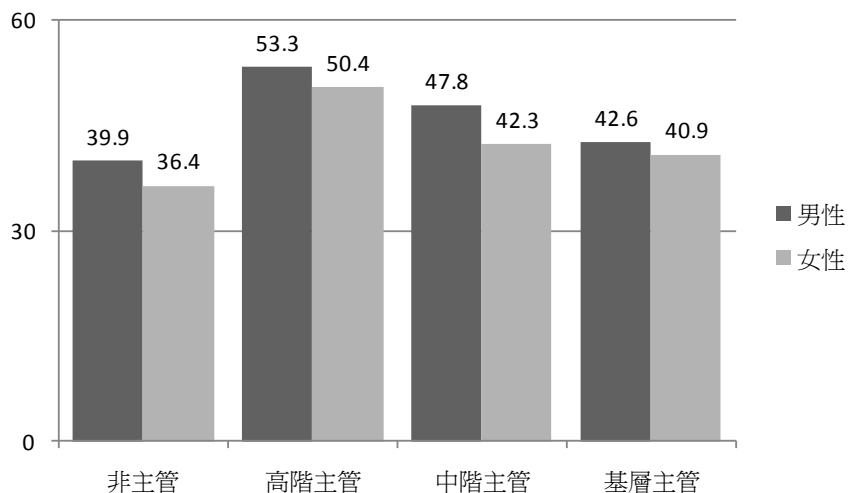


圖 4-10 工作職位兩性平均年齡比例圖

進一步檢視公民營電台工作職位的兩性分佈，表 4-3 顯示公營電台高階主管兩性比例相當，但是中階與基層主管以男性比例較高。民營電台高階與中階主管男性比例高於女性比例，基層主管部分則以女性居多。

表 4-3 公民營電台員工工作職位兩性比例

工作職位 組織型態		非主管	高階主管	中階主管	基層主管	合計
		公營	男 122(11.4%)	3(0.3%)	7(0.7%)	14(1.3%)
	女 84(7.9%)	3(0.3%)	5(0.5%)	2(0.2%)	94(8.8%)	
民營	男 208(19.5%)	47(4.4%)	60(5.6%)	39(3.7%)	354(33.1%)	
	女 331(31.0%)	34(3.2%)	54(5.1%)	55(5.1%)	474(44.4%)	
合計		745(69.8%)	87(8.1%)	126(11.8%)	110(10.3%)	1068

資料來源：本研究整理

四、工作平等措施

為保障性別工作權之平等，「性別工作平等法」中明文規定，雇主應於事業單位中制定促進工作平等之相關措施，例如：女性受僱者可以請生理假、產假、流產假...等。本研究依據該法規中第 14 條至第 25 條有關各項「促進工作平等措施」，調查廣播事業單位之人力資源部門目前實行現況，結果如表 4-4。

表中問項 8(為撫育未滿三歲子女，員工可以申請減少或調整工作時間)、問項 10(公司有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」)、問項 11(設置性騷擾防治措施)及問項 12(設置申訴及懲戒辦法)，皆是企業員工規模達於法令規定標準以上(如 30 人或 250 人)才需制定。若員工人數未達規定，縱使事業單位未有此項措施，於法上仍是屬於符合規定。從表中發現此 4 項統計結果中，未填答者比例偏高，經進一

步分析，其中的原因大多數是填答者事業單位人數規模未達標準；另外，此 4 項填答「未符合法令規定」及「與法規有差異」中多數也是事業單位人數規模未達標準所致(詳表 4-4 附註說明)。

除上述 4 項措施有規模標準外，不論公民營廣播事業單位對於女性基本的生理假、產假、流產假、陪產假、申請育嬰留職停薪及復職等項，幾乎近 9 成的單位都符合法令規定，顯示對母性保護措施方面，廣播事業都能提供友善之工作環境。而哺乳時間、家庭照顧假等措施，「符合法令規定」比例稍低，經進一步分析，其中的原因大多數是填答者事業單位之員工目前尚未遇到此情況，或未有員工提出申請，因而事業單位也未制定此規範，故填答者勾選「與法規有差異」或空白(未填答)。

表 4-4 工作平等現行措施與法規差異情形

工作平等措施	符合法令規定(%)		未符合法令規定(%)		與法規有差異(%)		未填答(%)				
	公營	民營	公營	民營	公營	民營	未達法規設立規模		達法規設立規模		
							公營	民營	公營	民營	
女性員工可以請生理假	7	81	0	3	0	2	0	0	0	0	7
女性員工可以請產假	6	89	0	1	0	0	0	0	1	1	3
女性員工可以請流產假	6	84	0	4	0	1	0	0	1	1	4
員工可以申請陪產假(配偶分娩時，雇主應給予受僱者三日)	7	81	0	5	0	1	0	0	0	0	6
員工可以申請育嬰留職停薪	7	80	0	5	0	1	0	0	0	0	7
員工育嬰留職停薪復職	7	80	0	6	0	1	0	0	0	0	6
女性員工哺乳時間	5	69	0	5	1	7	0	0	1	1	12
為撫育未滿三歲子女，員工可以申請減少或調整工作時間(員工規模30人以上)	4	22	0	7*	1	2*	0	62	2	2	0
員工可以申請家庭照顧假	6	70	0	6	0	4	0	0	1	1	13
公司有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」(員工規模250人以上)	3	5	0	7**	0	11**	4	70	0	0	0
設置性騷擾防治措施(員工規模30人以上)	6	19	0	5***	0	5***	0	64	1	1	0
設置申訴及懲戒辦法(員工規模30人以上)	6	21	0	6****	0	4***	0	62	1	1	0

資料來源：本研究整理

*第8項「未符合法令規定」7%中有6%及「與法規有差異」2%皆為員工未達30人。

**第10項「未符合法令規定」7%及「與法規有差異」11%皆為員工未達250人。

***第11項「未符合法令規定」5%及「與法規有差異」5%中有4%皆為員工未達30人。

****第12項「未符合法令規定」6%及「與法規有差異」4%皆為員工未達30人。

五、工作待遇

為消除性別歧視，「性別工作平等法」中規範性別歧視之禁止，要求雇主對於兩性求職者於招募、甄試、進用條件，或是兩性受僱者

於工作分發、配置、起薪、升遷機會...等，不得因性別或性別傾向而有差別待遇。本研究依據該法規中第 7 條至第 11 條有關各項「工作待遇」，調查廣播事業單位之人力資源部門目前兩性平權之現況，結果如表 4-5。

表 4-5 工作待遇兩性平權之情形

工作待遇	無差異(%)		有差異(%)		未填答(%)	
	公營	民營	公營	民營	公營	民營
兩性員工進用條件 (招募、甄試、進用)	7	90	0	1	0	2
兩性員工之工作分配 與時段安排(分發、配置)	6	75	1	15	0	3
兩性員工起薪	7	88	0	3	0	2
兩性員工調薪	7	90	0	1	0	2
兩性員工考績標準	7	91	0	0	0	2
兩性員工升遷機會	7	91	0	0	0	2
兩性員工升遷為主管 所需要的時間	6	91	1	0	0	2
兩性員工在職進修機 會或條件	7	91	0	0	0	2
兩性員工在職訓練 (性別平等教育或研 習)	7	91	0	0	0	2
兩性員工福利措施	7	91	0	0	0	2
兩性員工之退休、資 遣、離職及解僱	7	91	0	0	0	2

資料來源：本研究整理

表中民營廣播事業單位除了問項 2(兩性員工之工作分配與時段之分發、配置)差異性較大外，其他項目不論公民國營幾乎都符合「性別工作平等法」中規範性別歧視之禁止，兩性於該產業無論求職前或

就職後都受到公平的待遇，特別是兩性於升遷機會上亦無差異。至於兩性員工之工作分配與時段安排差異較大之原因，可能係廣播事業單位女性於輪班上或採訪地點等安全性上之考量，有受到限制。整體而言，調查結果顯示廣播事業在人力資源各措施上，多能符合兩性平權。以上結論是基於廣播事業的業者自行陳述的結果分析而得，實際執行情況仍可能與業者自述的資料有所差異。

六、工作表現評量基準

本部份將探討國內廣播事業者對於內部從業人員工作表現所採用的主要評量基準，調查結果如表 4-6。

表 4-6 工作評量基準之方式

工作評量基準	採用(%)		未採用(%)		未填答(%)	
	公營	民營	公營	民營	公營	民營
由員工自己評量工作表現	2	40	4	36	1	17
由主管評量員工的工作能力、工作態度、人際關係、溝通能力與品德操守	5	77	1	4	1	12
建立內部績效考核制度並衡量員工績效	5	76	1	3	1	14
主要採用客觀的公司資料衡量，但是在衡量員工績效時會考慮大環境的變化情形	2	73	4	4	1	16

資料來源：本研究整理

從表中可發現，我國不論公營廣播事業單位對於工作評量的基準以由主管評量，以及建立內部績效考核為主。採用客觀公司資料衡量的方式，也有 75% 的廣播事業採用，由員工自己評量的比例最低。整體而言，績效評量方式偏於由企業所主導的衡量方式，例如由主管評量或是企業內部建立績效考核制度等，而較少讓員工自己評量，顯

示我國廣播事業單位員工自主性較弱。

第二節 員工問卷分析結果

一、樣本結構

員工問卷總計發出 1,488 份，問卷回收後，刪除筆跡相同的問卷共得到 864 份問卷，其中，部份問卷填答不完整仍有一些遺漏值，為了充分運用問卷的資訊，這些問卷仍予以保留並針對有填答的部分加以分析。員工問卷各題目填答的情形請參見附錄。樣本的人口背景如下：

(一) 性別

受訪者的兩性比例如下圖所示，男性占 38%，女性則有 62%。企業問卷的調查資料顯示，整體樣本中廣播事業的員工比例接近一比一，然而員工問卷受訪者的資料以女性員工居多。經過電話訪談幾位協助問卷發放的人力部門主管，問卷發放對象以在辦公室的內勤人員為主，而內勤人員以女性員工比例較高，這可能是造成女性填答比例較高的原因。

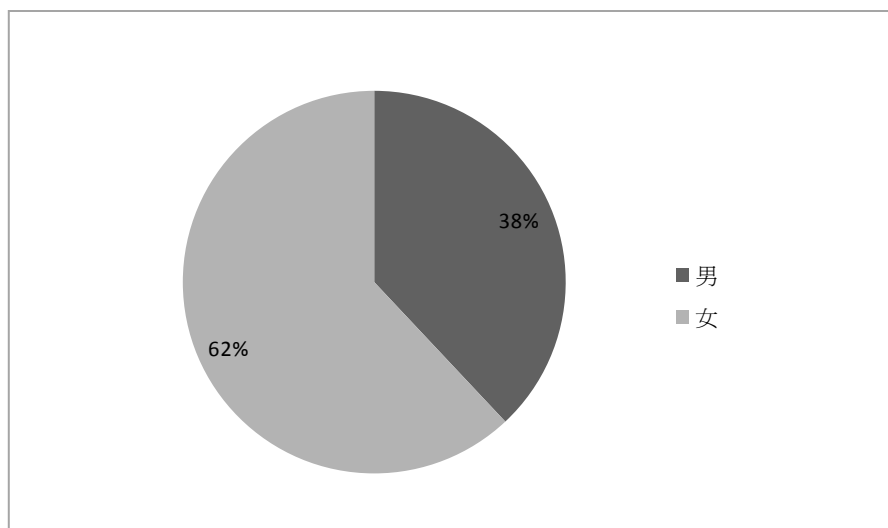


圖 4-11 員工樣本性別比例圖

(二) 年齡

樣本受訪者的年齡以 31~40 歲占有比例最高有 33%，其次是 41~50 歲的 31%，61 歲以上僅占 3%。各年齡層的樣本比例請參考圖 4-12。

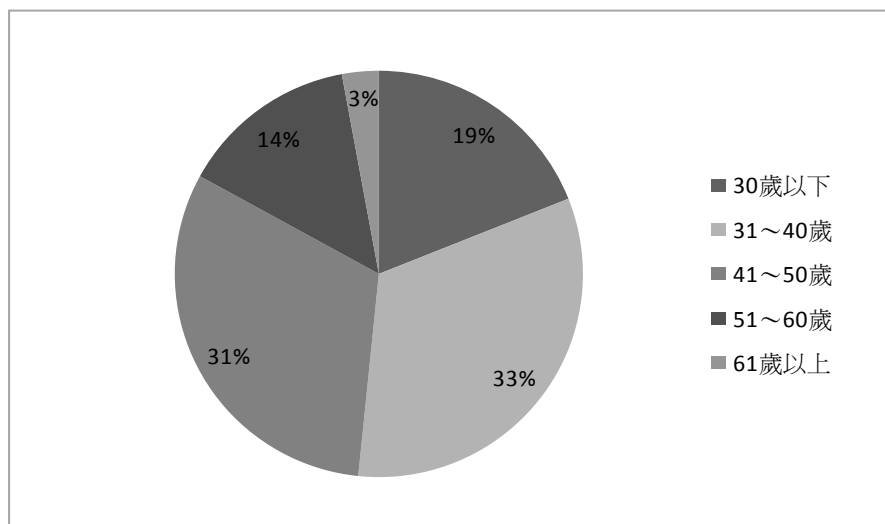


圖 4-12 樣本年齡比例圖

(三) 教育程度

樣本中受訪者的學歷以大學最多，達 47%，其次是專科學歷的 26%，最少的是國中與國小學歷。樣本中各種學歷的比例請參考圖 4-13。

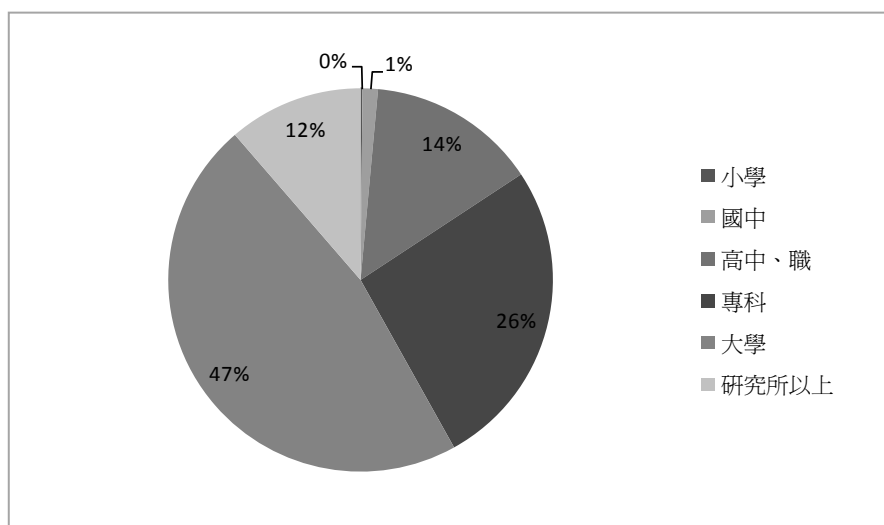


圖 4-13 樣本教育程度比例圖

(四) 婚姻狀況

受訪者的婚姻狀況以已婚者居多，有 61%，未婚者有 39%。樣本受訪者婚姻狀況比例請參考圖 4-14。

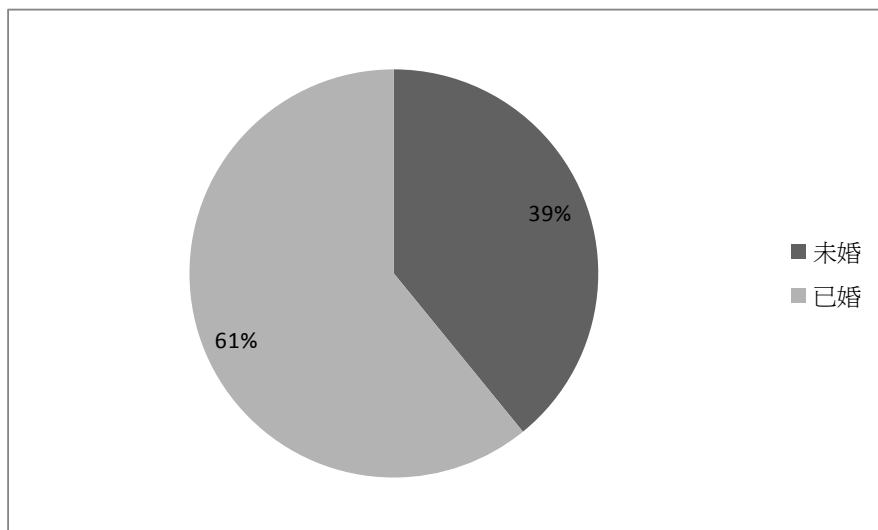


圖 4-14 樣本婚姻狀況比例圖

(五) 年資

樣本受訪者的各種年資分配平均，最多的是 6~10 年和 11~15 年，分別有 20%；2 年以下的受訪者也有 17%。樣本受訪者年資的分佈比例請參考圖 4-15。

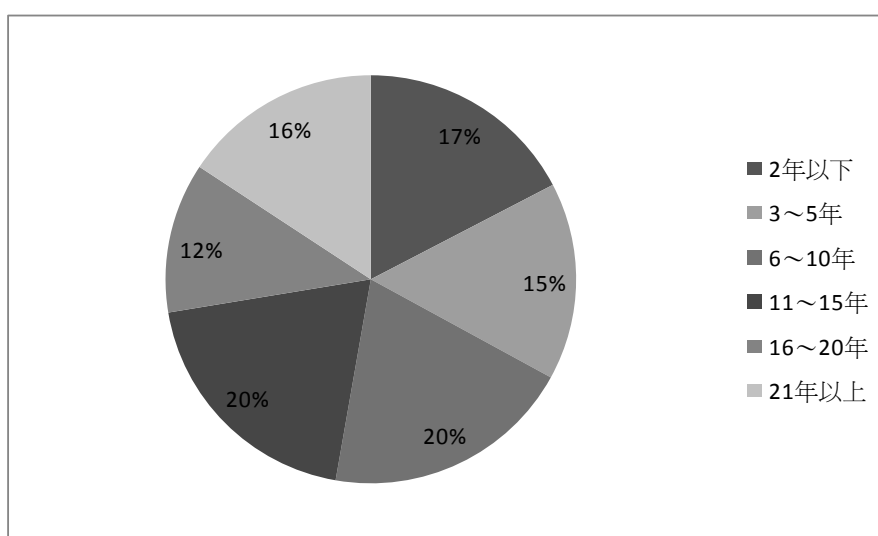


圖 4-15 樣本年資比例圖

(六) 工作職位

樣本中受訪者的工作職位以非主管職的一般員工最多，達 76%，其次是擔任基層主管者，有 14%。各工作職位的比例請參考圖 4-16。

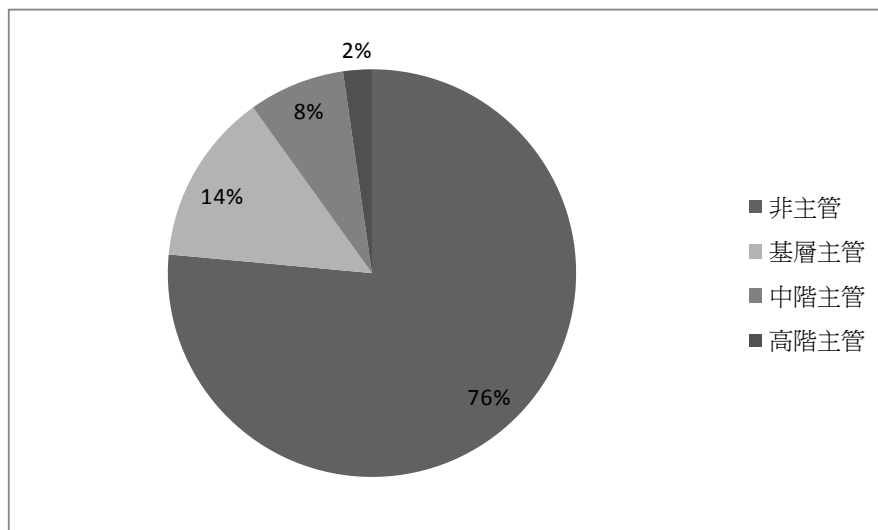


圖 4-16 樣本工作職位比例圖

(七) 年薪

樣本受訪者的年薪以在 40 萬以下者居多，有 46%，其次是 40~60 萬元(不含)的 27%；150 萬元以上僅有 1%。受訪者各種不同年薪所占比例請參考圖 4-17。

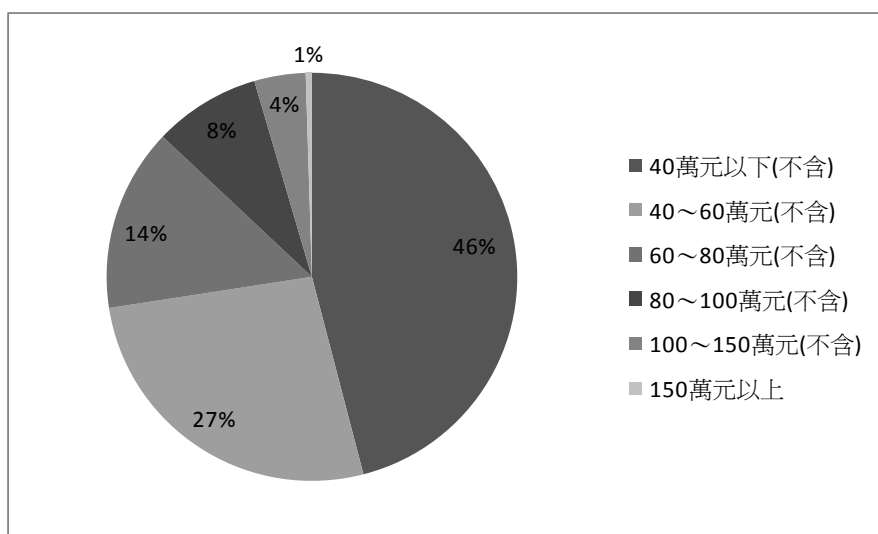


圖 4-17 樣本年薪比例圖

(八) 子女人數

樣本受訪者子女人數以 0 人和 1~2 人所占的比例最多，各占受訪者的 46%。員工擁有的不同子女人數所占比例請參考圖 4-18。

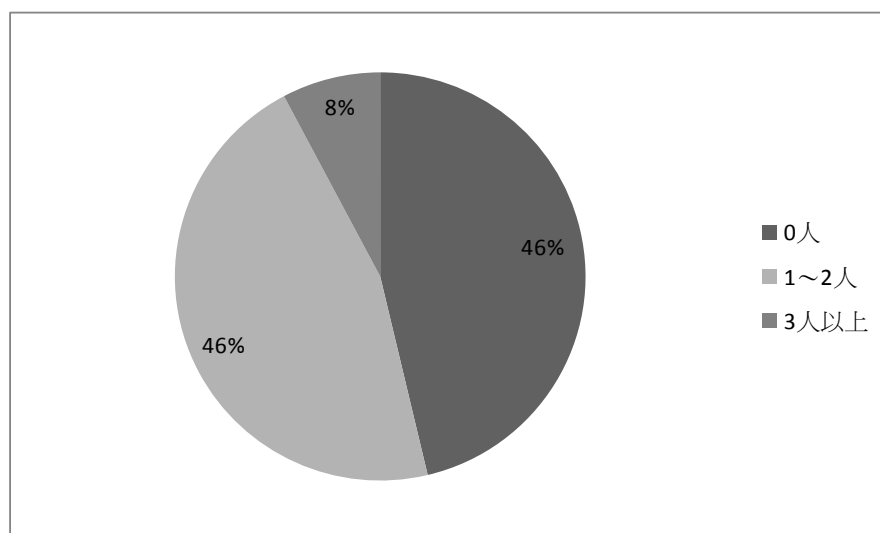


圖 4-18 樣本子女人數比例圖

二、員工對工作平等措施與工作待遇實施情形的知覺

在一節的分析中已經對廣播事業兩性工作平等措施的實施情形進行分析，本節將從員工感受面分析員工所知覺的工作平等措施實施情形，為了與企業問卷作交叉分析，本研究將工填答的項目「有制度並完全實施」、「有制度但部分實施」與「有制度但未實施」合併計入「有制度」的項目下並進行統計。表 4-7 列出員工對 12 個工作平等措施實施情形的感受。

由表 4-7 可以發現，員工認為公司沒有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」的比例高達 59.7%，進一步檢視回答「無制度」的受訪者僅有 186 人，其中，絕大多數回答無制度的員工都是民營企業，只有 9 個員工是公營事業員工。由於民營事業員工人數均低於 250 人，因此不需設立托兒所，因而員工感受到無此制度的比例較高。有 13.9% 的員工表示公司並無「為了撫育子女而減少或調整工時」這項

制度，這項制度為員工達 30 人以上的公司才必須遵循。由於受訪的企業有 82% 員工人數少於 30 人，因此，這些廣播事業不需要有此制度，所以員工感受到廣播事業沒有這項制度的比例也稍微偏高。在生理假與家庭照顧假部分也有 6.8% 與 8.8% 的員工認為公司沒有這項制度。

再將員工細分為公營電台與民營電台，結果發現工作平等措施中，公營電台員工選擇「無制度」的比例多半低於民營電台員工。除了「設置托兒設施」這項措施，民營電台員工選擇「無制度」的比例較公營電台低。由於公營電台員工僅有 14 人回答這個問題，樣本數太少，調查結果較可能受到少數人意見的影響，因此結論的代表性將受到限制。

表 4-7 員工知覺的工作平等措施實施情形

工作平等措施	有制度(%)	無制度(%)	不清楚(%)
女性員工可以請生理假	59.3	6.8	33.9
女性員工可以請產假	79.3	0.7	20.0
女性員工可以請流產假	63.3	1.3	35.4
員工可以申請陪產假(配偶分娩時，雇主應給予受僱者三日)	66.2	3.7	30.1
員工可以申請育嬰留職停薪	61.2	5.6	33.2
員工育嬰留職停薪復職	60.7	5.5	33.8
女性員工哺乳時間	52.5	5.9	41.6
為撫育未滿三歲子女，員工可以申請減少或調整工作時間(員工規模30人以上)	32.8	13.9	53.3
員工可以申請家庭照顧假	44.5	8.8	46.7
公司有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」(員工規模250人以上)	15.2	59.7	25.1
設置性騷擾防治措施(員工規模 30 人以上)	67.4	5.4	27.2
設置申訴及懲戒辦法(員工規模 30 人以上)	64.1	4.7	31.2

資料來源：本研究整理

如果以員工認知的公司在這些措施上「無制度」的比例(表 4-8)與企業自陳的「未符合法令規定」的比例相互比較(表 4-4)，可以發現多數題目兩者差距不大，差距比較大的法規為「設置托兒設施」、「為了撫育子女而減少或調整工時」，以及生理假。前兩項比例偏高的原因是多數受訪的廣播事業並不需有這些措施，而員工認為無生理假制度的比例達 6.8%，這反應部分公司可能不允許員工請生理假。

表 4-8 不同組織型態員工知覺的工作平等措施實施情形

工作平等措施	有制度(%)		無制度(%)		不清楚(%)	
	公營	民營	公營	民營	公營	民營
女性員工可以請生理假	54.8	59.5	6.2	7.0	39.0	33.5
女性員工可以請產假	75.5	79.7	0	.9	24.5	19.4
女性員工可以請流產假	61.6	64.3	0	1.5	38.4	34.2
員工可以申請陪產假(配偶分娩時，雇主應給予受僱者三日)	71.4	64.8	1.4	4.5	27.2	30.7
員工可以申請育嬰留職停薪	63.9	60.3	2.0	6.7	34.0	33.0
員工育嬰留職停薪復職	63.0	59.7	1.4	6.7	35.6	33.6
女性員工哺乳時間	60.3	51.6	2.1	6.7	37.7	41.7
為撫育未滿三歲子女，員工可以申請減少或調整工作時間(員工規模30人以上)	35.5	31.8	11.3	15.1	53.2	53.2
員工可以申請家庭照顧假	49.0	43.9	4.8	9.7	46.2	46.5
公司有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」(員工規模250人以上)	21.4	14.5	64.3	59.3	14.3	26.2
設置性騷擾防治措施(員工規模30人以上)	74.1	65.0	1.4	6.7	24.5	28.3
設置申訴及懲戒辦法(員工規模30人以上)	68.8	62.3	2.1	5.7	29.1	32.0

資料來源：本研究整理

員工知覺的工作待遇措施執行的程度的部份，本研究將員工回答「非常同意」與「同意」歸類為「同意」類，將員工回答「非常不同意」與「不同意」歸類為「不同意」類，以便與企業問卷作交互分析。

表 4-9 列出員工知覺的工作待遇措施執行的程度，員工對工作待遇兩性平權實際執行情形，不同意比例較高的措施有「在職進修」、「工作分配」和「陞遷機會」，不同意的比例分別為 12.7%、5.5%和 4.7%。

表 4-9 員工知覺的工作待遇措施實施情形

工作待遇	同意兩性平權(%)	普通(%)	不同意兩性平權(%)
兩性員工進用條件(招募、甄試、進用)	80.8	16.4	2.9
兩性員工之工作分配與時段安排(分發、配置)	78.0	16.6	5.5
兩性員工起薪	82.2	14.2	3.6
兩性員工調薪	82.0	15.0	3.0
兩性員工考績標準	80.6	16.1	3.3
兩性員工升遷機會	78.4	16.9	4.7
兩性員工升遷為主管所需要的時間	80.9	15.8	3.3
兩性員工在職進修機會或條件	63.4	23.9	12.7
兩性員工在職訓練(性別平等教育或研習)	85.0	13.0	2.0
兩性員工福利措施	85.4	12.6	2.0

資料來源：本研究整理

再以不同組織型態分析員工對工作待遇兩性平權情形的知覺，由表 4-10 的結果可以發現公營事業的員工在「進用條件」、「工作分配」、「考績標準」、「升遷機會」和「升遷為主管所需要的時間」的兩性平權措施不滿意的比例較民營事業高，民營事業員工在其他措施不滿意的比例較公營事業高。公、民營員工評價差異較大的項目為「工作分配」和「在職進修」，公營事業員工不同意「工作分配」符合兩性平權的比例較民營企業員工高出接近 7%，民營企業員工不同意「在職進修」符合兩性平權的比例較公營企業員工高出約 6%，其他措施差距較小。

表 4-10 不同組織型態員工知覺的工作待遇措施實施情形

工作待遇	同意兩性平權(%)		普通(%)		不同意兩性平權(%)	
	公營	民營	公營	民營	公營	民營
兩性員工進用條件(招募、甄試、進用)	75.0	81.7	21.6	15.4	3.4	2.9
兩性員工之工作分配與時段安排(分發、配置)	67.6	79.6	20.9	15.9	11.5	4.6
兩性員工起薪	79.7	82.8	17.6	13.5	2.7	3.7
兩性員工調薪	81.1	82.3	16.9	14.4	2.0	3.2
兩性員工考績標準	73.0	81.6	20.9	15.4	6.1	2.9
兩性員工升遷機會	73.0	78.9	20.9	16.3	6.1	4.8
兩性員工升遷為主管所需要的時間	77.7	81.7	18.2	15.1	4.1	3.2
兩性員工在職進修機會或條件	70.3	62.3	22.3	24.0	7.4	13.7
兩性員工在職訓練(性別平等教育或研習)	83.8	85.3	15.5	12.3	0.7	2.3
兩性員工福利措施	84.5	85.7	14.2	12.0	1.4	2.3

資料來源：本研究整理

接著以員工實際感受的公司在兩性工作待遇平等措施上「不同意」的比例(表 4-9)與企業自陳的兩性待遇「有差異」的比例相互比較(表 4-5)，廣播事業認為工作待遇兩性有所差異的部分主要是工作分配；員工的感受部份最大差異是進修機會，其次是工作分配和陞遷機會。因此，儘管雇主不認為兩性員工在進修機會與升遷機會有待遇上的差異，還是有部分員工感受到這兩項措施有差異的存在。

三、職場環境、工作待遇與職涯發展變數性別差異分析

本部份將分析廣播事業兩性員工對有關母性保護等職場友善措施，人力資源策略中有關工作待遇的公平性，以及職涯規劃相關變數的實際感受情形與差異情況。分析方式為：計算兩性在母性保護以及職涯規劃變數如工作自主性、工作回饋性、工作意義性、工作價值、

工作滿足與組織承諾等各構念的平均分數。在工作待遇的公平性部分，則是計算各個措施的平均分數，以便瞭解措施在性別上的差異情形。接著以獨立樣本 t 檢定進行兩性平均數差異的顯著性檢定，以瞭解兩性知覺的差異程度是否顯著。由於研究樣本超過 600 份，因此，在 $\alpha=0.05$ 時，計算出來的 t 值大於 1.96，就代表兩性在這些問項的認知程度有顯著差距，t 值愈大，檢定的顯著性愈高。

由表 4-11 的資料可知，在職場友善環境例如生理假、產假等措施上，男性員工所認知的企業執行程度平均分數為 1.4 分，高於女性員工的平均分數 1.6 分，由於平均分數愈低代表受訪者愈認同這些措施的執行成效，由以上數據可知，男性對這些措施所感受到的執行成效較好。而兩性平均數差異的檢定也呈現男、女兩性的感受存在顯著的差異。也就是說女性對母性保護相關措施執行的認同程度，低於男性員工。

在企業實施的工作待遇相關措施部分，兩性在這 10 個問題的平均分數都小於 3 分。大於 3 分代表不認同或非常不認同這些措施符合兩性平權，小於 3 分代表認同或非常認同這些措施的符合兩性平權。因此樣本的結果顯示兩性員工在這 10 個變數的評分都低於 3 分，代表員工多認同企業的人力資源相關措施符合兩性平權精神。

在性別認知的差異部份，男性員工在 10 個措施的平均分數均低於女性的平均分數，這表示男性相較於女性而言，較認同這些措施符合兩性平權。在個別措施認同程度的兩性差異上，除了工作分配無差異外，兩性對其他措施都呈現明顯的認知差異。其中，兩性均對於企業定期舉辦性別平等教育研習的認同程度較其他措施低，尤其女性對這項措施的認同程度明顯低於男性，並達到檢定的顯著水準。在升遷機會、調薪與起薪等其他措施上，女性的認同程度都是明顯低於男性。

在職涯發展的各變數部分，這部分的評分是衡量受訪者對這些職涯變數的同意程度。兩性對各個職涯變數的評分均低於3分，顯示兩性在工作自主性、工作回饋性、工作意義性、工作價值、工作滿足與組織承諾上均有正向的感受。在兩性差異部分，女性在工作意義性的感受上明顯不如男性，在工作自主性、工作回饋性、工作價值、工作滿足各個變數的感受也是低於男性。

綜合以上的分析結果可知，整體而言女性所知覺的職場友善環境的實施情形，職場待遇的兩性平權措施的感受以及職涯規劃各個變數如工作特性、工作價值與工作滿足和組織承諾等都明顯低於男性工作者。因此，儘管兩性多半認為對企業對女性的母性與生育保護相關措施，設立制度並執行這些措施；也認同企業人力資源策略的兩性平等性；對職涯發展各變數，多具備正面態度。從女性員工觀點來看，對廣播事業單位母性保護政策的執行程度感受、人力資源措施的公平性與職涯發展變數的認知多半是低於男性的認知。也表示這些職場性別相關的友善環境與工作待遇仍可能有加強的空間。

表 4-11 職場環境、工作待遇與職涯變數的性別差異表

變數	性別	平均數	平均數的標準誤	t 值
友善環境	男性	1.40	0.04	-3.29**
	女性	1.60	0.04	
進用條件	男性	1.68	0.05	-2.25*
	女性	1.83	0.04	
工作分配	男性	1.79	0.06	-0.74
	女性	1.85	0.04	
員工起薪	男性	1.61	0.05	-2.36*
	女性	1.76	0.04	
員工調薪	男性	1.62	0.05	-2.72**
	女性	1.79	0.04	
考績標準	男性	1.65	0.05	-2.57*
	女性	1.82	0.04	
升遷機會	男性	1.64	0.05	-3.70**
	女性	1.90	0.05	
進修機會	男性	1.65	0.05	-2.25*
	女性	1.80	0.04	
性別平等教育研 習	男性	1.86	0.06	-5.96**
	女性	2.38	0.06	
福利措施	男性	1.57	0.04	-2.63**
	女性	1.73	0.04	
退休、資遣、離 職及解僱待遇	男性	1.57	0.04	-2.31*
	女性	1.70	0.04	
工作自主性	男性	2.49	0.06	-0.20
	女性	2.42	0.06	
工作回饋性	男性	2.20	0.05	-3.56**
	女性	2.43	0.04	
工作意義性	男性	2.28	0.05	-5.04**
	女性	2.60	0.04	
工作價值	男性	2.60	0.03	-2.14*
	女性	2.67	0.02	
工作滿足	男性	2.29	0.04	-2.99**
	女性	2.45	0.03	
組織承諾	男性	2.39	0.04	-2.95**
	女性	2.53	0.03	

* : $\alpha=0.05$, ** $\alpha=0.01$

資料來源：本研究整理

四、性別、職場友善環境與人力資源公平性對職涯發展影響的迴歸分析

由前面的分析可以看出廣播事業員工的性別因素，對職場的母性保護政策與工作待遇平等措施以及職涯發展各變數的認知影響。接著，將探討性別、職場友善環境與人力資源公平性對員工職涯發展的影響。在第二章文獻分析中可知，影響個人職涯發展相關變數的因素很多，除了性別之外，還包括個人背景、工作價值觀、職場友善環境與人力資源政策的公平性等個人與組織因素。以下的分析將同時考量這些個人與組織因素的影響，以進一步釐清性別因素與職場友善環境與人力資源政策的公平性與職涯發展各個變數如知覺的工作特性和工作態度之間可能的因果關係。

統計分析的方法是運用 spss 軟體執行迴歸分析，由於分析的自變數很多，為了瞭解各自變項之間是否有共線性，在執行各迴歸分析時將同時進行變數之間的共線性分析。在這個部分共執行五次迴歸分析，分別以工作自主性、工作回饋性、工作意義性、工作滿足與組織承諾為因變數。自變數包括個人背景因素、工作價值觀、職場友善環境與人力資源政策的公平性等。

個人背景因素包括受訪者的性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、年資、工作職位、年薪、子女人數等。其中婚姻狀況與性別變數是類別變數，因此設立虛擬變數方式加以分析，性別變數部分，1 表示受訪者為男性，0 表示受訪者為女性。在婚姻變數部分，1 表示受訪者為未婚，0 表示受訪者為已婚。工作價值觀、職場友善環境與人力資源政策的公平性是以研究構念所涵蓋的各問項的平均數為變數進行分析。五個迴歸分析結果分別敘述如下：

(一) 性別、職場友善環境與人力資源政策公平性對工作特性知覺的影響

這部分將分別分析各自變項對工作特性的三個構面-工作自主性、工作回饋性與工作意義性的影響。工作特性三個構面的迴歸式的自變數包括：性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、年資、工作職位、年薪、子女人數等個人背景因素、工作價值觀、職場友善環境以及人力資源政策公平性。

變異數膨脹因子(Variance inflation factor)是用來衡量迴歸分析的自變數之間共線性的情形，如果 VIF 值大於 5 時，表示自變數之間的共線性嚴重，將影響迴歸係數估計的正確性。迴歸分析的結果顯示，各自變數的膨脹因子(VIF)的值都在 2.5 以下，均小於 5，顯示共線性情況在可接受範圍。表 4-12 列出執行迴歸分析後，有顯著影響的變數。由分析結果可看出，當顯著水準 $\alpha=0.05$ 時，對工作自主性有影響的變數包括個人背景因素中的年齡與工作職位，還有工作價值以及人力資源政策的公平性。其中，影響程度最大的是工作價值與人力資源政策的公平性。這兩個變數對工作自主性有正向影響，表示員工所感受到的工作價值與人力資源政策的公平性愈高，愈覺得自己的工作自主性愈高。

表 4-12 工作自主性迴歸分析結果

變數	標準化迴歸係數	t 值	共線性統計量	
			允差	VIF
年齡	-0.12	-2.10*	0.39	2.54
工作職位	0.18	4.76**	0.84	1.18
工作價值	0.31	8.51**	0.96	1.04
人資政策公平性	0.27	6.98**	0.83	1.20

*： $\alpha=0.05$ ，**： $\alpha=0.01$

資料來源：本研究整理

在工作特性第二個構面，工作回饋性部分，迴歸的結果顯示各自變數的共線性不嚴重，膨脹係數(VIF)的值都在 2.5 以下，均小於 5，

也都在可接受範圍內(詳表 4-13)。各自變數的影響部分，個人背景因素中的性別、年齡、年薪、子女人數均對工作回饋性有顯著影響。除此之外，職場友善環境與人力資源政策的公平性也都產生顯著的影響。在各變數的影響方向上，性別因素有負的係數，表示受訪者為男性時，愈能認同工作具有回饋性。職場友善環境與人力資源政策的公平性的影響係數均為正數，顯示員工愈能肯定職場環境對母性保護的友善性，愈肯定人力資源政策的公平性，就愈能感受到工作具有回饋性。

表 4-13 工作回饋性迴歸分析結果

變數	標準化迴歸係數	t 值	共線性統計量	
			允差	VIF
虛擬性別	-.088	-2.393*	.919	1.089
年齡	.151	2.689**	.394	2.541
年薪	.106	2.336*	.602	1.661
子女人數	-.122	-2.216*	.406	2.462
友善環境	.102	2.674**	.849	1.178
人資政策公平性	.322	8.334**	.833	1.201

*： $\alpha=0.05$ ，**： $\alpha=0.01$

資料來源：本研究整理

在工作意義性的迴歸分析部分，各自變數的共線性情形也都在可接受的範圍，VIF 值均低於 5(表 4-14)。對工作意義性有顯著影響的變數包括個人背景因素中的性別、年齡、年資與工作職位，以及工作價值和人力資政策公平性。性別虛擬變數的影響係數為負數，顯示男性所認知的工作意義性顯著較女性員工認知的高。工作價值與人力資政策公平性影響係數均為正數，表示員工愈能知覺工作的價值與愈能認同人力資政策公平性，愈能感受工作具有意義。

表 4-14 工作意義性迴歸分析結果

變數	標準化迴歸係數	t 值	共線性統計量	
			允差	VIF
虛擬性別	-0.14	-3.54**	0.92	1.09
年齡	0.20	3.37**	0.39	2.54
年資	-0.19	-3.59**	0.48	2.07
工作職位	-0.14	-3.48**	0.85	1.18
工作價值	0.10	2.64**	0.96	1.04
人資政策公平性	0.23	5.68**	0.83	1.20

*： $\alpha=0.05$ ，**： $\alpha=0.01$

資料來源：本研究整理

(二) 性別、職場友善環境與人力資源政策公平性對工作態度的影響

以下將分別探討性別、職場友善環境與人力資源政策公平性對工作滿足與組織承諾的影響。分析工作滿足的影響時，探討的自變數除了性別、職場友善環境與人力資源政策公平性，以及個人背景因素外，還包括工作特性因素。在自變數共線性的分析發現，各變數的共線性都在可接受的範圍內。分析的結果如表 4-15 所示。在個人背景因素中只有年資對工作滿足有影響，職場友善環境與人力資源政策公平性，以及工作特性的三個構面都對工作滿足有影響。其中，影響程度最大的是工作的回饋性，其次是人力資源政策公平性。在變數的影響方向上，當員工感受到的職場友善環境(母性保護相關措施)與人力資源政策公平性愈好，工作滿足愈高。同時員工感受到的工作自主性、工作意義性與回饋性愈高，工作滿足愈高。

表 4-15 工作滿足迴歸分析結果

變數	標準化迴歸係數	t 值	共線性統計量	
			允差	VIF
年資	0.11	2.67**	0.47	2.12
友善環境	0.07	2.26**	0.84	1.19
人資政策公平性	0.17	5.00**	0.72	1.40
工作自主性	0.15	4.42**	0.69	1.44
工作回饋性	0.44	12.32**	0.62	1.61
工作意義性	0.13	3.84**	0.68	1.48

*： $\alpha=0.05$ ，**： $\alpha=0.01$

資料來源：本研究整理

在組織承諾部分，由於工作滿足是影響組織承諾的重要因素，因此在迴歸分析的自變數多增加了工作滿足變數。自變數之間的共線性分析顯示，VIF 值在可接受的範圍內(表 4-16)。個人背景因素中的年齡、工作職位對組織承諾有顯著的影響，此外，工作價值、人力資源政策公平性、工作自主性、回饋性與工作滿足都對組織承諾有顯著的效果。影響組織承諾最大的因素是工作滿足，其次是人力資源政策公平性，這表示當員工愈能感受到工作滿足，對組織的承諾也會愈大，對人力資源政策公平性愈認同，組織承諾也會愈大。此外，對工作價值、工作自主性、工作回饋性愈認同，也會有愈高的組織承諾。

表 4-16 組織承諾迴歸分析結果

變數	標準化迴歸係數	t 值	共線性統計量	
			允差	VIF
年齡	-0.10	-2.39**	0.38	2.61
工作職位	-0.06	-2.00*	0.78	1.28
工作價值	-0.07	-2.51**	0.82	1.22
人資政策公平性	0.19	6.08**	0.69	1.46
工作自主性	0.19	6.10**	0.67	1.49
工作回饋性	0.08	2.17**	0.50	2.02
工作滿足	0.51	13.64**	0.48	2.10

*： $\alpha=0.05$ ，**： $\alpha=0.01$

資料來源：本研究整理

由以上的分析可知，廣播事業員工的性別以及對友善環境，與人力資源政策公平性的知覺對職涯發展各變數有不同的影響，本研究將分析結果彙整成表 4-17，以瞭解影響職涯發展各變數的性別與企業實施的相關政策之影響效果。由表 4-17 可以發現在考量了其他個人背景因素與工作價值觀等控制變數之後，性別對員工感受到的工作回饋性與工作意義性仍有影響，但是對工作自主性沒有顯著影響。也就是男性員工所感受到的工作回饋性與意義性較女性員工高。

在考量了控制變數之後，性別因素並沒有對工作滿足與組織承諾等因素產生直接影響。也就是性別對工作滿足的影響，是透過工作回饋性與意義性產生間接影響。在企業的友善環境措施的影響部分，員工所知覺的職場友善環境愈佳，也就是企業實施的母性保護相關措施愈落實，員工所感受到的工作回饋性與工作滿足愈高。

最後，在人力資源政策公平性的影響部分，由表 4-17 的資料可以發現，員工對人力資源政策的性別公平性的感受會影響員工職涯發展的各變數。員工感受的人力資源政策公平性愈高，愈能感受工作的回饋性與意義性，對工作也會愈滿足，對於企業的組織承諾也會愈高。

表 4-17 性別、友善環境與人力資源政策公平性對職涯變數影響

職涯發展個變數	性別	友善環境	人力資源政策公平性
工作自主性			√
工作回饋性	√	√	√
工作意義性	√		√
工作滿足		√	√
組織承諾			√

資料來源：本研究整理

第三節 性別相關的職場問題與建議

本節將分析由企業問卷以及員工問卷，蒐集廣播事業企業與員工

因為性別或是推動性別平等之各種措施或活動時，所遭遇的相關問題。

首先探討廣播事業在推動性別平等之各種措施或活動時，可能遭遇之相關問題，這些問題如表 4-18。由於廣播事業屬媒體業，本就是機動強，變化較大的產業，且營運時間為全天候，人員的工作時間配置是該業的難題，在有些事業單位女性員工又常多於男性，故如何有效規劃人力及成本，是該產業的重要課題。

從表中可看出，廣播事業內部兩性平權遭遇的問題，例如輪班、人力調配困難(含女性產假時)、缺乏優秀的男性播音員、體力負荷較大的部門不適合女性...等，而最大的問題是人力調配。雖然提倡兩性平權，但在排班時多數單位仍是會考量女性值大夜班有安全性的疑慮，再加上勞基法也限制女性午後十時至翌晨六時工作(經同意者不在此限)，由此問題衍生該產業女性流動性大及男性要負擔較多的大夜班工作。另外，製作節目時的架備天線、發射機或搬運大型器材需要體力，則此時又不適合女性從事。由此觀之，兩性平權想要在廣播事業單位完全貫徹，實則有其困難性。

對於廣播事業從業人員，因性別而遭遇工作上的問題如表 4-19。從表中可看出，受訪的廣播從業人員幾乎未曾覺得於工作上兩性有何差異，只有少數兩性都認為於該產業中女性在輪班、值日或特殊採訪等，因有安全上的考量，此種情形在工作的配置上兩性便有所差異。另外，有人認為於廣播事業領域工作，男性於求職上或升遷上較有優勢，女性可能會因為家庭因素或進用上受到限制，而影響到工作表現及績效；其他因性別而遭遇工作上的問題屬於「女性易遭聽眾或同仁騷擾」，雖然此問題會讓當事人不舒服，但往往涉及感受，不易有客觀判定標準。

表 4-18 廣播事業內部兩性平權遭遇的問題

推動性別平等之各種措施或活動時遭遇的問題	對問題的建議
女性是否值(大)夜班或值日(安全性考量)	1.儘量以男性員工值大夜班 2.主管也加入值班
勞基法規定限制女性夜間工作，也增加公司人力調配困難	既然兩性平權，男女應公平的輪班或工作配置
因值班問題，女性流動率大	強化女性之地位及責任，消除刻板印象
政府制定規範時，應考量廣播事業產業特性(工作時間長，產生輪班問題)	勞基法有關女性工作時間之規範應修正
女性產假(增加其他人之工作量)	人力及工作代理的調度，需妥善規劃
缺乏優秀的男性播音員	需長期規劃培養
男性易受青睞(較優勢)	多宣導兩性平權之觀念
體力負荷較大的部門不適合女性(如工程部門)	由男性員工負擔勞力較多的工作
女性不該被物化	媒體應公平報導兩性之事件
產業數位化後人力將精簡，輪班問題可能更嚴重	無

資料來源：本研究整理

表 4-19 廣播事業員工因性別而遭遇工作上的問題

因性別而遭遇工作上的問題	性別	人數
女性是否值(大)夜班或值日(安全性考量)	男	7
	女	6
女性產假(增加其他人之工作量)	男	2
	女	0
對男性員工要求較嚴格	男	1
	女	0
男性易受青睞(較優勢)	男	1
	女	2
廣播節目邀請的來賓較喜歡接受女性主持人訪問	男	1
	女	0
內外勤工作分配	男	1
	女	0
到部隊採訪時長官會考量到性別與安全問題	男	0
	女	1
女性升遷較不易(限制多)	男	0
	女	3
女主管喜歡男性,男主管偏重女性	男	0
	女	1
女性易遭聽眾或同仁騷擾	男	0
	女	5
主管不悅員工以家庭因素請假或苛責工作不力	男	0
	女	1
以傳統女性刻板印象看待工作能力	男	0
	女	1

資料來源：本研究整理

第五章 結論與建議

第一節 結論

一、國內廣播事業內部從業人員兩性比例

1. 企業問卷調查結果顯示，樣本中廣播事業單位男性員工占 50.3%，女性員工占 49.7%，男、女比例相當。
2. 以組織型態加以分析可發現，公營電臺男性比例較女性多；反之，民營電台女性比例多於男性。
3. 以電台類型進行進一步分析可發現，調幅及調頻大功率電臺，男性比例較女性多；而調頻中功率及調頻小功率電臺則女性比例多於男性。
4. 擁有大專以上學歷之男女比例達 82.8%，顯示廣播事業從業人員是屬於高學歷之一群。公營電台具備大專、高中與國中學歷的男性員工比例高於女性，民營電台具備國中學歷知兩性員工比例相近，大專、高中學歷情形則是相反。

二、國內廣播事業內部各階層職位從業人員之兩性比例

1. 男性員工擔任高階、中階與基層主管的比例分別為 4.7%、6.3% 及 5.0%；女性比例為 3.5%、5.5% 與 5.2%。中、高階主管男性比例高於女性，女性擔任基層主管的比例則略多於男性。
2. 以組織型態加以分析可發現，公營電台高階主管兩性比例相當，但是中階與基層主管以男性比例較高。民營電台高階與中階主管男性比例高於女性比例，基層主管部分則以女性居多。

三、國內廣播事業內部各部門從業人員之兩性比例

1. 兩性在工程部、節目部與行政部門的分佈差距較大，在工程部門的男性比例為 22.3%，女性只有 1.2%；在節目部與行政部門女性比例分別為 19.5%與 10.2%，男性比例僅有 11.1%與 4.2%。
2. 以組織型態進一步分析，公、民營廣播事業在工程部與資訊部均以男性員工居多；企畫部、新聞部、節目部、行政部、廣告部門與其他部門，不管公營或民營事業，均以女性員工比例較高；業務部門的從業人員，在公營電台以男性為主，民營電台則以女性比例較高。

四、國內廣播事業內部從業人員工作表現評量基準

我國廣播事業單位對於工作評量的基準以由主管評量，以及建立內部績效考核為主。其次是採用客觀公司資料衡量的方式，由員工自己評量的比例最低。

五、國內廣播事業內部兩性升遷

從企業問卷分析兩性陞遷的機會是否平等，有 98%的廣播業者認為兩性的陞遷機會無差異。然而從員工問卷分析的結果顯示，員工知覺的兩性陞遷機會有差異的比例有 4.7%，持中性看法的有 23.9%。所以員工的感受與廣播業者陳述的有差異。

七、廣播事業內部制度存在之兩性平權相關問題與建議

由企業與員工問卷分析而得的資料可知，廣播事業與性別相關的問題主要是工作分配、工作部門與產假代理問題。工作分配部分的問題主要是值班與輪班問題以及內、外勤工作分配

問題，女性多半有值夜班或是擔任外勤工作的困難，男性多半被分配外勤與較耗體力的工作；工作部門的問題主要是節目的播音員多由女性擔任，而工程部門的人員則為男性。另外，由於女性員工的產假時間很長，對企業而言，尋找合適的代理人將造成困擾，尤其對規模小的企業更帶來困擾。

除此之外，女性員工也提出升遷不易、以照顧家庭為理由請假不能獲得主管諒解，以及遭受聽眾以及同仁的性騷擾等問題。

八、廣播事業母性保護相關措施實施情形

在工作平等措施等與母性保護有關措施實施現況，廣播事業單位對於女性基本的生理假、產假與流產假的實施，未符合法令規定比例較低，多在 4% 以下。而陪產假、家庭照顧假、申請育嬰留職停薪、育嬰留職停薪復職與哺乳時間等措施未能符合法令的比例稍高，約在 5%~6%。減少或調整工作時間、設置托兒措施、性騷擾防治措施與申訴與懲戒辦法等措施，由於是員工超過 30 人以上的事業單位才需要實施的措施，因此未填答率與填答「與法規有差異」的比例較高。與法令差異的原因多為事業規模未達到 30 人以上的標準。

九、廣播事業工作待遇兩性平權相關措施實施情形

整體而言，受訪的廣播事業多半認為在兩性的工作待遇部分並未有性別差異的情形。除了「工作分配」有 16% 的廣播事業認為有性別差異的情形，其他各項政策的差異都在 3% 以下。回答兩性員工起薪有差異的比例為 3%，調薪與升遷為主管的時間有差異的有 1%，其他措施受訪的廣播事業多認為無差異。

十、員工職場友善環境、工作待遇與職涯發展變數的知覺

由廣播事業員工調查結果顯示整體而言，兩性員工對職場友善環境的實施情形，職場待遇的兩性平權措施的實施多持肯定態度。對職涯發展各變數也多持正面想法。接著以性別觀察，廣播事業女性所知覺的職場友善環境的實施情形，職場待遇的兩性平權措施的感受以及職涯發展各個變數如工作特性、工作價值與工作滿足和組織承諾等都明顯低於男性工作者，兩性感受差異較大的包括對職場友善環境落實程度的知覺、性別平等教育研習、升遷機會，以及對工作的意義及回饋性的感受。因此，儘管兩性多半認為對企業對女性的母性與生育保護相關措施，設立制度並執行這些措施，也認同企業人力資源策略的兩性平等性；對職涯發展各變數，多具備正面態度。然而從女性觀點來看，對廣播事業單位母性保護政策的執行程度感受、人力資源措施的公平性與職涯發展變數的認知多半是低於男性的認知。這表示這些職場性別相關的友善環境與工作待遇，對女性而言，仍可能有加強的空間。

十一、性別、職場友善環境與人力資源政策公平性對工作態度的影響

當以迴歸分析探討性別、職場友善環境與人力資源政策公平性對工作態度的影響，結果發現性別因素對員工感受到的工作回饋性與工作意義性有直接影響。也就是男性員工所感受到的工作回饋性與意義性較女性員工高。性別對工作滿足並沒有產生直接的影響，而是透過工作回饋性與意義性產生間接影響。

在企業的友善環境措施的影響部分，員工所知覺的職場友善環境愈好，也就是企業實施的母性保護相關措施愈落實，員工所

感受到的工作回饋性與工作滿足愈高。

最後，在人力資源政策公平性的影響部分，迴歸分析的結果顯示，員工對人力資源政策的性別公平性的感受會影響員工職涯發展的各變數。員工感受的人力資源政策公平性愈高，愈能感受工作的回饋性與意義性，對工作也會愈滿足，對於企業的組織承諾也會愈高。

第二節 建議

由上一節的分析可知，在職場友善環境措施的實施上，企業對於女性生育相關的制度(生理假、產假等)落實情況優於對養育子女相關的措施以及照顧弱勢相關措施(性騷擾與申訴懲戒措施)。從員工的感受可以發現女性員工對職場友善環境措施落實程度的感受較男性低，因此，廣播事業在職場友善環境措施的執行上仍有改善空間，尤其是有關育兒與保護弱勢勞動者的相關措施。

在工作平等措施部分，廣播事業多認為各項措施無性別差異，從員工認知的角度觀察，雖然兩性對升遷公平性多持正面評價，兩性員工對升遷機會的公平性認知程度仍呈現顯著差異，這表示女性對職場升遷機會無差異的認同程度明顯得低於男性。此外，兩性對於企業性別平等教育研習活動的辦理情形，也有顯著的差異，這項措施的辦理，預期能增進員工對兩性平權真諦的瞭解，並有助於兩性平權的落實，應該鼓勵業者積極辦理相關研習。

在職涯發展個變數的影響部分，考量性別以外的個人背景與工作價值觀因素後，發現男性較女性顯著感受到工作較具意義，較有回饋性；職場環境友善性的增進可以增加員工對工作回饋性與工作滿足的感受；人力資源策略的公平性對員工職涯發展各階段都有顯著影響。

也就是透過職場友善環境，與工作待遇相關措施的兩性公平性的進一步改善，將可提高員工感受的工作自主性、回饋性、意義性與工作滿足和對公司的組織承諾。

由廣播事業與員工所反應的性別相關的問題，很多部分是與兩性先天的特質有關的。例如工作內容與工作部門的分配，女性聲音與個性的特質較適合從事播音員的工作，對於較耗體力的工作多半較無法勝任。強調這些工作內容與部門的兩性人力分配平等對於達成兩性平權並無助益，重要的是營造公平與友善的環境讓兩性員工可以自由選擇適合其特性的工作。

在工作時段的分配，如輪班與值夜班的部分，是廣播事業與員工在兩性職場平權上面臨的最大問題。對女性員工而言，最大的困擾在於照顧家庭與人身安全的問題。廣播事業單位應可考慮建立保障女性員工值班時人身安全的方法，例如建置保全設施或是提供宿舍以協助女性員工值班或輪班，或是提高員工值班的加給及部分工時的工作機會，以獎勵參與值班的員工，並協助無法值班的員工能保有工作並延續職業生涯。

女性員工的意見也反應遭受性騷擾的問題，雖然法令規定企業員工人數在 30 人以上需有性騷擾防治措施，由於廣播事業以中、小型事業居多，多半不需要有性騷擾防止的相關措施。以受訪的廣播事業而言，有 8 成以上的事業員工人數少於 30 人。由此可推知，絕大多數的廣播事業沒有性騷擾相關的防範措施。為了保障兩性員工能不因為性別問題對職業生涯產生負面影響，相關單位宜鼓勵廣播事業單位舉辦相關研習活動或設置相關防治與申訴辦法。

參考文獻

中文

房冠寶 (2000)。人格特質與工作績效的關聯性研究—以證券業後勤行政人員為例。國立台灣科技大學管理研究所，未出版碩士論文。

林至美，民國 100 年，我國婦女就業現況及職場差別待遇問題，行政院經濟建設委員會。

洪瑞斌、劉兆明，2003，工作價值觀研究之回顧與前瞻，應用心理研究，第 19 期，211-250 頁。

陳湘琬，2004，教師人格特質、工作特性、工作滿足、組織承諾與離職傾向相關性之研究—以南部地區為例，義守大學管理學院未出版碩士論文。

黃英忠、陳淑玲、施智婷、童冠燁，2005，性別歧視知覺對組織承諾干擾效果之研究—以台灣南部女性主管為例，臺大管理論叢，第 15 卷，第 2 期，71-98 頁。

黃煥榮、方凱弘、蔡志恒，2011，公務人力資源管理之性別議題與對策：組織建築模式之分析，文官制度季刊，第三卷第二期，頁 49-80。

褚麗娟、劉怡孜、陳淑慧，2005，食品產業研發人員工作特性、工作價值觀、工作滿足、工作投入與離職傾向關係之研究，管理科學研究，第 2 卷，第 2 期，13-28 頁。

蔡欣嵐，2001，工作特性、人格特質與工作滿意度之關係-以半導體業為例，中央大學企業管理研究所未出版碩士論文。

英文

Carr, P. L., Ash, A. S., Friedman, R. H., Szalacha, L., Barnett, R.C., Palepu, A., Moskowitz, M. M., (2000). Faculty Perceptions of Gender Discrimination and Sexual Harassment in Academic Medicine. *Annals of Internal Medicine*, Vol. 132 No. 11, pp.889-896.

Lambert, E. G., Hogan, N. L. & Barton S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.

Murrell, A. J., Olson, J. E. and Frieze , I. H. (1995). Sexual harassment and gender discrimination: A longitudinal study of women managers. *The Journal of Social Issues*. Vol. 51, No. 1, pp. 1139-49.

Shaffer, M. A., Joplin, Janice R.W., Bell, M. P. , Lau, T. , Oguz, T., (2000). Gender Discrimination and Job-Related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in the United States and China. *Journal of Vocational Behavior* , Vol. 57, No. 3, pp. 395–427.

附錄一 調查問卷

100 年度廣播事業從業人員性別調查研究問卷

敬致 貴事業單位

- 一、本調查旨在瞭解目前廣播事業兩性平權的實際情況與面臨的問題，以及性別因素對於廣播從業人員之職場定位與生涯發展等影響。
- 二、貴單位提供之資料，僅供統計分析之用，不作其他用途；研究報告將以整體產業之平均值呈現，個別資料未經 貴公司同意絕不對外發表。
- 三、問卷填寫後，甲卷請務必自行影印留存，以備查詢更正資料之用。
- 四、問卷請惠予儘速填寫，請於收到問卷兩週內填寫完畢，並予以回卷。
- 五、懇請單位負責填答發放問卷的人員將資料彙整後寄回問卷，亦可透過傳真方式回卷，本計畫執行單位之通訊地址如本頁下方。
- 六、本次問卷分甲乙兩份問卷，甲卷煩請 貴單位人力資源部門主管或是掌管人事業務的主管填寫，乙卷請發放給 貴單位各部門填寫，由於本問卷主要目的為蒐集兩性對職場平權的意見，請依照 貴單位男女性別比例發放問卷。

謹此

不勝感荷

委託單位：國家通訊傳播委員會 敬啟

執行單位：景文科技大學

計畫主持人：張萊華博士

協同主持人：吳麗哲博士

協同主持人：黃啟瑞老師

填寫問卷如有任何疑問，請聯絡：

景文科技大學 (02)8212-2000 分機 2466、6477

黃啟瑞老師 傳真：(02) 8212-2285 轉 6477、2466(請採免持聽筒撥號)

Email：chi-jui@just.edu.tw

通訊地址：23154 新北市新店區安忠路 99 號 景文科技大學 國貿系

【甲卷：懇請人力資源部門或主管人力資源業務之主管協助填寫】

以下填寫人資料調查，僅方便在資料填寫上出現遺漏、語意模糊之處時，做資料的二次核對用，不做其他用途。

填答人職稱：_____ (部門) (職稱) 填答人簽名：_____

聯絡電話：_____ EMAIL: _____

一、 工作平等措施

請依照您個人對 貴單位以下各項措施實行現況的瞭解，在適當的□中打「✓」。

	現行措施		
	符合 法令規定	未符合 法令規定	與法規有差異 (請註明差異處)
1.女性員工可以請生理假(每月得請一日，併入病假計算)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
2.女性員工可以請產假(八星期)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
3.女性員工可以請流產假	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
4.員工可以申請陪產假(配偶分娩時，雇主應給予受僱者三日)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
5.員工可以申請育嬰留職停薪(撫育未滿三歲子女)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
6.員工育嬰留職停薪復職(雇主不得拒絕)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
7.女性員工哺乳時間(子女未滿一歲，每日給予哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
8.為撫育未滿三歲子女，員工可以申請減少或調整工作時間(員工規模 30 人以上)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
9.員工可以申請家庭照顧假(全年以七日為限，併入事假計算)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
10.公司有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」(員工規模 250 人以上)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
11.性騷擾防治措施(員工規模 30 人以上)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____
12.申訴及懲戒辦法(員工規模 30 人以上)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> _____

二、工作待遇

請依照您個人對 貴單位以下各項工作待遇實行現況的瞭解，在適當的□中打「✓」。

	兩性平權之現況	
	無差異	有差異
1.兩性員工進用條件(招募、甄試、進用)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.兩性員工之工作分配與時段安排(分發、配置)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.兩性員工起薪	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.兩性員工調薪	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.兩性員工考績標準	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.兩性員工陞遷機會	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.兩性員工升遷為主管所需要的時間	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.兩性員工在職進修機會或條件	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.兩性員工在職訓練(性別平等教育或研習)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.兩性員工福利措施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.兩性員工之退休、資遣、離職及解僱	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、工作評量基準

以下問項主要目的是瞭解 貴單位對員工表現的評量基準，請在適當的□中打「✓」。

	是	否
1.單位員工評量主要採用自我評量方式，就是由員工自己評量工作表現。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.單位員工評量主要採用主管評量方式，就是由主管評量員工的工作能力、工作態度、人際關係、溝通能力與品德操守等。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.單位員工評量主要採用客觀的公司資料衡量，就是建立內部績效考核制度並衡量員工績效。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.單位員工評量主要採用客觀的公司資料衡量，但是在衡量員工績效時會考慮大環境的變化情形，例如當年度的產業景氣情況。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.貴單位對員工表現的評量基準如果不是以上述四項方式評量，請說明主要的評量方式：_____		

四、下面問題將瞭解 貴單位在從事廣播事業對於推動性別平等之各種措施或活動時，可能遭遇之相關問題及您對這些問題的建議，以作為未來相關單位制訂政策之參考。

1.兩性平權之觀點，目前國內廣播事業內部制度存在之問題為何？應如何改進？

五、事業單位基本資料

- 組織型態：公營事業 民營事業 其他(請註明)_____
- 電臺類型：調幅電臺 調頻大功率 調頻中功率 調頻小功率
- 員工人數：10 人以下 11~29 人 30~60 人 61~100 人 101~249 人 250 人以上
- 員工性別：男性 _____人 女性 _____人
- 員工學歷：
研究所 男性 _____人 女性 _____人
大專 男性 _____人 女性 _____人
高中(職) 男性 _____人 女性 _____人
國中及以下 男性 _____人 女性 _____人
- 工作職位：基層主管是指直接管理員工的管理人員，中階主管是指管理基層主管與員工的管理人員，高階主管是指管理中階主管與員工的管理人員，請依照 貴單位實際情況填寫。
非主管- 男性 _____人，平均年齡____歲，女性 _____人，平均年齡____歲
高階主管-男性 _____人，平均年齡____歲，女性 _____人，平均年齡____歲
中階主管-男性 _____人，平均年齡____歲，女性 _____人，平均年齡____歲
基層主管-男性 _____人，平均年齡____歲，女性 _____人，平均年齡____歲
- 工作部門：
企劃部-男性 _____人 女性 _____人
新聞部-男性 _____人 女性 _____人
節目部-男性 _____人 女性 _____人

業務部-男性 _____人 女性 _____人
工程 部-男性 _____人 女性 _____人
資訊 部-男性 _____人 女性 _____人
行政 部-男性 _____人 女性 _____人
廣告 部-男性 _____人 女性 _____人
其他_____部-男性 _____人 女性 _____人

(本問卷到此結束，請再次檢查問項是否都完整填答，非常感謝您的協助！)

【乙卷：懇請 貴單位依照員工性別比例發放問卷請員工協助填寫】

一、工作平等措施

以下問項是衡量 貴公司在工作平等措施之實行現況，請就您本身的瞭解在適當的□中打「✓」。「有制度未實施」及「有制度但部分實施」選項，表示公司有以下辦法，但因實際執行困難(例如難以找到代班人或設施無法配合等)，所以並未有員工或僅有部分符合資格員工使用這些福利。	現行措施實行程度				
	有制度並完全實行	有制度但部分實行	有制度但未實行	無此制度	不清楚
1.女性員工可以請生理假(每月得請一日，併入病假)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.女性員工可以請產假(八星期)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.女性員工可以請流產假	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.員工可以申請陪產假(配偶分娩時，雇主應給予)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.員工可以申請育嬰留職停薪(撫育未滿三歲子)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.員工育嬰留職停薪期滿後可以申請復職	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.女性員工上班期間可以有哺乳時間(子女未滿一歲，每日給予哺乳時間二次)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.為撫育未滿三歲子女，員工可以申請減少或調整工作時間(員工規模 30 人以上)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.員工可以申請家庭照顧假(全年以七日為限，併入事假計算)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.公司有設置「托兒設施」或提供「托兒措施」(員工規模 250 人以上)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.公司制定性騷擾防治措施以保障員工權益(員工規模 30 人以上)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.公司制定申訴及懲戒辦法以保障員工權益(員工規模 30 人以上)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、工作待遇

以下問項是衡量 貴公司在人力資源管理的各階段是否有性別差異以及性別平等教育辦理的情形，請就您本身的瞭解在適當的□中打「✓」。	兩性平權之認同程度				
	非常認同	認同	普通	不認同	非常不認同
1.兩性員工進用條件(招募、甄試、進用)無差異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.兩性員工之工作分配與時段安排(分發、配置)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.兩性員工起薪無差異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.兩性員工調薪無差異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.兩性員工考績標準無差異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.兩性員工升遷機會無差異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.兩性員工在職進修機會或條件無差異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.公司定期舉辦性別平等教育研習	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.兩性員工福利措施無差異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.兩性員工之退休、資遣、離職及解僱無差異	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、工作特性

以下問項是想瞭解您個人從工作中感受到的工作 自主性、回饋性 與工作意義，請就你本身的感受在適當的□中打 「✓」。	同意程度				
	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1.我的工作都被安排好了所以我沒機會從頭到尾	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.在工作中我很少有機會運用個人的創造力或判	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我的職務是反覆做簡單的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我的主管會明確地告訴我，我的工作成果或未來	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我的主管會經常與我討論有關於我工作表現的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我的工作給我相當大的決定空間，使我可以獨	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我的工作必須使用許多複雜或高水準的技術	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我的工作結果對別人有重大影響	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我的工作需要運用不同技能來處理不同的事情	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、工作價值

以下的問項是想瞭解您個人從工作中感受到的工 以及工作帶來的報酬、晉升與社會地位的價值 性，請就你本身的感受在適當的□中打「✓」。	同意程度				
	非常 同意	同 意	無 意 見	不 同 意	非 常 不 同 意
1.工作忙碌的人，會覺得時間過得比無事可做時	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.人應有以自己工作為傲的感覺	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.不管主管是否在附近，人有責任維持正常的工	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.人應選擇薪水最多的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.若兩個工作的正常薪酬是一樣的，則應選擇可 以有較多加班費的工作	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.人評選工作最主要的依據是薪酬的高低	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.人若喜歡目前的工作，則他會感到滿足，而不會 為了晉升而努力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.通常晉升到較高階的職位時，必須承受更多的 煩惱，因此人們可能會避免晉升	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.人若滿足於目前的工作，且不在乎能否繼續晉升，	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.獲得較佳(高)職位的人，應受到他的朋友與家	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 11.在左鄰右舍中，職位較佳(高)的人，較受到他
- 12.假若我的職位較低，我的朋友就不會重視我

五、工作滿意

以下問項是想瞭解您個人從工作中感受到的滿足情形，請就您本身的感受在適當的中打「✓」。

同意程度

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1.就我所做的工作量，我對於所得到的薪酬，感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我對於工作中所給予的升遷或能力提升的機	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我對於公司實施的工作平等措施(第二項)，感到	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我覺得我的工作符合我的興趣	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我對於目前的工作環境、軟硬體設備，感到滿	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我對於工作上可以讓我表現的機會，感到滿意	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我認為公司的人事異動很恰當	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我對於工作上能讓我處理不同事情的機會，感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我對於工作經常會使別人對我刮目相看，感到	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我對於工作中能夠憑著自己能力做事的機	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.我對於工作經常有服務及指導他人的機會，感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.我對於上級管理階層執行政策的能力，感到滿	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、職涯規劃

以下問項是衡量您目前工作單位的感受及個人的職涯規劃，

請就您本身的感受在適當的中打「✓」。

同意程度

	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
1.在這家公司之內做事能使我充分發揮自己能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.向別人提起我是這個公司的一份子時，感到很	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我覺得自己的價值觀與公司的價值觀相似	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.為了繼續留在公司，我願意接受公司所指派的	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我對目前的公司忠誠度很高	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.為了公司的前景，我願意比該做的更努力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.只要工作環境相似，我到別家公司也無所謂	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.如果目前的工作條件有些許改變時，會使我離	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.繼續留在公司內，對我個人未來發展不會有太	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.我對這家公司沒有強烈的歸屬感	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

七、以下問題將瞭解您或是您的同事在從事廣播事業時，是否曾因性別而遭遇工作上相關問題及您對這些問題的建議，以提供相關單位制訂政策之參考。

1.請問您或是您的同事在從事廣播事業時，曾因性別而遭遇工作上的問題有那些？

八、基本資料

- 1.性別：男 女
- 2.年齡：30歲以下 31~40歲 41~50歲 51~60歲 61歲以上
- 3.教育程度(含肄業)：小學 國中 高中、職 專科 大學 研究所以上
- 4.婚姻狀況：未婚 已婚
- 5.您於廣播事業之年資(超過半年未滿一年者，以一年計)：2年以下
3~5年 6~10年 11~15年 16~20年 21年以上
- 6.您目前擔任的工作部門：企劃部 新聞部 節目部 業務部 工程部 資訊部
行政部 廣告部 其他_____
- 7.您目前擔任的工作職位：非主管 基層主管 中階主管 高階主管
- 8.您目前年薪總額(含獎金、津貼…)約為(新台幣)：40萬元以下(不含)
40~60萬元(不含) 60~80萬元(不含) 80~100萬元(不含)
100~150萬元(不含) 150萬元以上
- 9.子女人數：0人 1~2人 3人以上
- 10.子女年歲：未滿1歲(不含) 1~3歲(不含) 3歲以上
- 11.員工人數：10人以下 11~29人 30~60人 61~100人 101~249人
250人以上

(本問卷到此結束，請再次檢查問項是否都完整填答，非常感謝您的幫忙！)

附錄二 問卷回答情形

表 A-1 企業問卷回答情形

變數	填答數	未填 答數	變數	填答數	未填 答數
一、工作平等措施			三、工作評量基準		
工作平等 1	93	7	工作評量 1	82	18
工作平等 2	96	4	工作評量 2	88	12
工作平等 3	95	5	工作評量 3	85	15
工作平等 4	94	6	工作評量 4	83	17
工作平等 5	93	7	工作評量 5	9	91
工作平等 6	94	6	四、兩性平權觀點		
工作平等 7	87	13	兩性平權	27	73
工作平等 8	36	64	五、事業單位基本資料		
工作平等 9	87	13	組織型態	96	4
工作平等 10	27	73	電台類型	96	4
工作平等 11	35	65	員工人數	96	4
工作平等 12	37	63	員工性別	96	4
二、工作待遇			員工學歷	96	4
工作待遇 1	98	2	工作職位	96	4
工作待遇 2	97	3	工作部門	96	4
工作待遇 3	98	2			
工作待遇 4	98	2			
工作待遇 5	98	2			
工作待遇 6	98	2			
工作待遇 7	98	2			
工作待遇 8	98	2			
工作待遇 9	98	2			
工作待遇 10	98	2			
工作待遇 11	98	2			

表 A-2 員工問卷回答情形

變數	填答數	未填答數	變數	填答數	未填答數	變數	填答數	未填答數
組織型態	833	51	工作特性 3	877	7	工作滿意 7	870	14
工作平等 1	869	15	工作特性 4	877	7	工作滿意 8	869	15
工作平等 2	878	6	工作特性 5	869	15	工作滿意 9	871	13
工作平等 3	873	11	工作特性 6	869	15	工作滿意 10	869	15
工作平等 4	869	15	工作特性 7	874	10	工作滿意 11	870	14
工作平等 5	868	16	工作特性 8	876	8	工作滿意 12	867	17
工作平等 6	869	15	工作特性 9	877	7	職涯規劃 1	871	13
工作平等 7	864	20	工作價值 1	877	7	職涯規劃 2	872	12
工作平等 8	445	439	工作價值 2	877	7	職涯規劃 3	867	17
工作平等 9	811	73	工作價值 3	869	15	職涯規劃 4	870	14
工作平等 10	191	693	工作價值 4	872	12	職涯規劃 5	872	12
工作平等 11	448	436	工作價值 5	877	7	職涯規劃 6	871	13
工作平等 12	446	438	工作價值 6	873	11	職涯規劃 7	869	15
工作待遇 1	883	1	工作價值 7	872	12	職涯規劃 8	865	19
工作待遇 2	879	5	工作價值 8	872	12	職涯規劃 9	873	11
工作待遇 3	879	5	工作價值 9	874	10	職涯規劃 10	870	14
工作待遇 4	878	6	工作價值 10	871	13	性別	855	29
工作待遇 5	880	4	工作價值 11	876	8	年齡	852	32
工作待遇 6	880	4	工作價值 12	874	10	教育程度	837	47
工作待遇 7	880	4	工作滿意 1	869	15	婚姻狀況	833	51
工作待遇 8	876	8	工作滿意 2	870	14	年資	849	35
工作待遇 9	881	3	工作滿意 3	869	15	工作部門	825	59
工作待遇 10	882	2	工作滿意 4	868	16	工作職位	723	161
工作特性 1	877	7	工作滿意 5	871	13	年薪	838	46
工作特性 2	874	10	工作滿意 6	868	16			

附錄三 問卷編碼

甲卷：

一、 工作平等措施

每題答案共有三選項，分為符合法令規定、未符合法令規定及與法規有差異，各分別以 1、2、3 輸入處理。

現行措施		
符合	未符合	與法規有差異
法令規定	法令規定	(請註明差異處)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、 工作待遇

每題答案共有二選項，分為無差異及有差異，各分別以 1、2 輸入處理。

兩性平權之現況	
無差異	有差異
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、 工作評量基準

每題答案共有二選項，分為是與否，各分別以 1、2 輸入處理。

是	否
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、 問題回答(兩性平權之觀點)

以兩性平權之觀點，文字書寫回答。

五、 事業單位基本資料

前三題答案共有不同數目選項，各分別以 1~3、1~4 及 1~6 輸入處理。第四題開始，分別各以其填答數目輸入處理。

- 1.組織型態：公營事業 民營事業 其他(請註明)_____
- 2.電臺類型：調幅電臺 調頻大功率 調頻中功率 調頻小功率
- 3.員工人數：10 人以下 11~29 人 30~60 人 61~100 人 101~249 人
250 人以上
- 4.員工性別：男性 _____人 女性 _____人
- 5.員工學歷：
研究所 男性 _____人 女性 _____人
大專 男性 _____人 女性 _____人
高中(職) 男性 _____人 女性 _____人
國中及以下 男性 _____人 女性 _____人
- 6.工作職位：**基層主管**是指直接管理員工的管理人員，**中階主管**是指管理
基層主管與員工的管 理人員，**高階主管**是指管理中階主管與
員工的管理人員，請依照 貴單位實際情況填寫。
非主管 -男性_____人，平均年齡_____歲，女性_____人，平均年齡_____歲
高階主管-男性_____人，平均年齡_____歲，女性_____人，平均年齡_____歲
中階主管-男性_____人，平均年齡_____歲，女性_____人，平均年齡_____歲
基層主管-男性_____人，平均年齡_____歲，女性_____人，平均年齡_____歲
- 7.工作部門：
企 劃 部-男性 _____人 女性 _____人
新 聞 部-男性 _____人 女性 _____人
節 目 部-男性 _____人 女性 _____人
業 務 部-男性 _____人 女性 _____人
工 程 部-男性 _____人 女性 _____人
資 訊 部-男性 _____人 女性 _____人
行 政 部-男性 _____人 女性 _____人
廣 告 部-男性 _____人 女性 _____人
其他_____部-男性 _____人 女性 _____人

乙卷：

一、 工作平等措施

每題答案共有五選項，分為有制度並完全實行、有制度但部分實行、有制度但未實行、無此制度及與不清楚，各分別以 1、2、3、4、5 輸入處理。

現行措施實行程度							
實行	有制度並完全	實行	有制度但部分	行	有制度但未實	無此制度	不清楚
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

二、 工作待遇

每題答案共有五選項，分為非常認同、認同、普通、不認同與非常不認同，各分別以 1、2、3、4、5 輸入處理。

兩性平權之認同程度				
非常認同	認同	普通	不認同	非常不認同
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

三、 工作特性

每題答案共有五選項，分為非常同意、同意、無意見、不同意與非常不同意，各分別以 1、2、3、4、5 輸入處理。

同意程度				
非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、 工作價值

每題答案共有五選項，分為非常同意、同意、無意見、不同意與非常不同意，各分別以 1、2、3、4、5 輸入處理。

同意程度				
非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

五、 工作滿意

每題答案共有五選項，分為非常同意、同意、無意見、不同意與非常不同意，各分別以 1、2、3、4、5 輸入處理。

同意程度				
非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

六、 職涯規劃

每題答案共有五選項，分為非常同意、同意、無意見、不同意與非常不同意，各分別以 1、2、3、4、5 輸入處理。

同意程度				
非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

七、 問題回答

請以文字書寫回答您或是您的同事在從事廣播事業時，曾因性別而遭遇工作上的問題有那些？

八、 基本資料

每題答案共有不同數目選項，作答時依每題選項數目，分別以阿拉伯數字 1~9，依序輸入處理。

- 1.性別：男 女
- 2.年齡：30 歲以下 31~40 歲 41~50 歲 51~60 歲 61 歲以上
- 3.教育程度(含肄業)：小學 國中 高中、職 專科 大學 研究所以上
- 4.婚姻狀況：未婚 已婚
- 5.您於廣播事業之年資(超過半年未滿一年者，以一年計)：2 年以下 3~5 年
6~10 年 11~15 年 16~20 年 21 年以上
- 6.您目前擔任的工作部門：企劃部 新聞部 節目部 業務部
工程部 資訊部 行政部 廣告部 其他_____
- 7.您目前擔任的工作職位：非主管 基層主管 中階主管 高階主管
- 8.您目前年薪總額(含獎金、津貼…)約為(新台幣)：
40 萬元以下(不含) 40~60 萬元(不含) 60~80 萬元(不含)
80~100 萬元(不含) 100~150 萬元(不含) 150 萬元以上
- 9.子女人數：0 人 1~2 人 3 人以上
- 10.子女年歲：未滿 1 歲(不含) 1~3 歲(不含) 3 歲以上
- 11.員工人數：10 人以下 11~29 人 30~60 人 61~100 人 101~249 人
250 人以上