

國立屏東商業技術學院

企業管理系

學生專題論文

競爭張力知覺與性別歧視知覺之探討

-以女性壽險業務員為例-

指導老師：施智婷 老師

學生：李韶恩、翁麗媚

蘇貞瑜、陳芳梅

黃怡菁、李雨蓉

中華民國 101 年 1 月

目錄

摘要.....	4
壹、 緒論.....	5
一、 研究背景.....	5
二、 研究動機與目的.....	5
(一)探討女性員工知覺主管競爭張力與性別歧視知覺的關係	
(二)女性員工的網絡關係與性別角色(陽剛特質)是否會減緩主管競爭張力與別歧視知覺的關係	
(三)女性員工的網絡關係與性別角色(陽剛特質)是否會增強主管競爭張力與別歧視知覺的關係	
貳、 文獻探討.....	6
一、 性別歧視知覺.....	6
(一)玻璃天花板定義及形成原因	
(二)玻璃天花板理論	
(三)突破玻璃天花板現象的障礙	
二、 競爭張力知覺.....	10
(一)動態競爭理論	
(二)競爭的 A-M-C 觀點	
(三)競爭策略	
(四)動態競爭內涵	
三、 網絡關係.....	15
(一)人際關係定義	
(二)網絡關係與人際關係間之差異	
(三)社會網絡關係內涵	
四、 性別角色.....	18
(一)性別角色定義	
(二)性別認同	
(三)性別角色內涵	
五、 假設推論.....	21
(一)女性員工競爭張力知覺與性別歧視知覺之關聯性	
(二)女性員工網絡關係與性別歧視知覺之關聯性	

(三) 女性員工性別角色與性別歧視知覺之關聯性	
(四) 網絡關係的調節效果	
(五) 性別角色的調節效果	
參、 研究方法.....	24
一、 研究對象與資料蒐集.....	24
二、 變數定義與測量.....	24
(一) 性別歧視知覺	
(二) 知覺主管競爭張力	
(三) 網絡關係	
(四) 性別角色	
三、 統計分析方法.....	26
肆、 研究結果.....	27
一、 樣本背景.....	27
(一) 年齡	
(二) 婚姻	
(三) 教育程度	
(四) 工作職務	
(五) 月平均薪資	
(六) 工作經驗	
二、 相關係數表.....	29
三、 層級干擾迴歸結果.....	30
(一) 主效果分析	
(二) 交互作用的驗證	
四、 交互作用分析表.....	32
伍、 討論與結論.....	33
一、 假設成立與否.....	33
二、 研究結論.....	33
三、 管理意涵.....	35
四、 研究限制.....	35
五、 (附錄)研究問卷.....	36
陸、 參考文獻.....	39

摘要

過去研究發現性別角色刻板印象普遍存在於組織中，影響女性本身的自我概念，並讓女性自我設限，避免產生與性別角色刻板印象不符的工作與表現，使得女性成就機會較低，工作職等較低，而此種女性在職場上的性別歧視受到組織背景和社會、制度的系統所影響（Lynch, 1989; Fagenson, 1990），較少研究從主管部屬互動關係的角度探討部屬的性別歧視知覺。

因此本研究探討當女性部屬知覺與主管競爭張力程度越高，是否使女性部屬知覺性別歧視的程度越高，以及網絡關係與性別角色是否能減緩主管競爭張力對性別歧視知覺的影響。本研究以台灣壽險業女性員工為對象進行問卷調查，共計302份，結果大致支持研究假設。研究結果發現性別角色會正向影響性別歧視知覺程度，而性別角色會正向干擾競爭張力知覺與性別歧視知覺的關係。

關鍵字：競爭張力知覺，網絡關係，性別角色，性別歧視知覺

壹、緒論

一、研究背景

隨著環境的日新月異，女性意識的覺醒，性別平等的提倡，男女間的性別角色也隨之而變，過去男主外女主內的傳統社會觀念已改變，女性接受教育的比例逐漸上升，高學歷不再是男性的專利，進而形成女性主義抬頭。對於現代女性而言，她們選擇走出家庭來進入就業職場，追求屬於自己的目標與生活；相對地，女性的角色也不再是附屬於男性的第二性，也就是除了母親、妻子、媳婦、婆婆的角色以外，女性漸漸在社會上積極參與各種不同的活動，也扮演著不一樣的角色（高立文，2002）。

根據 2009 年行政院主計處社會指標統計年報指出，2009 年我國女性勞動力人口達 473.7 萬人，較 20 年前增加 50.0%，平均年增率 2.0%，大於男性之 0.8%；若就教育程度觀察，大專以上占 45.7%，增加 31.2 個百分點，國中以下占 19.4%，下降 34.2 個百分點，顯見我國女性勞動人力素質在教育機會普及後已大幅提升。隨女性教育程度提升，經濟自主意識抬頭，加速女性投入勞動市場，2009 年女性勞動力參與率 49.6%，較 20 年前增 4.2 個百分點。女性管理及經理人員比率漸升，2009 年我國女性擔任民意代表、企業主管及經理人員者計 8 萬 6 千人，占該類職業比率 19.5%，15 年來增 6.4 個百分點，雖女性主管比率提高，惟相較於就業者中女性所占比率 43.8%，仍屬偏低。雖然目前台灣提倡「兩性工作平等法」，但從上述資料中證實女性員工在職場上與男性競爭仍處於弱勢。

二、研究動機與目的

過去研究發現影響女性玻璃天花板知覺的因素可歸納為個人的人力資本投資、企業文化、性別刻板印象以其主管的領導風格，較少研究討論主管與女性部屬的相對競爭程度對女性部屬知覺玻璃天花板的影響。

過去領導階層以男性為大多數，這種刻板印象阻礙了女性在領導階層的發展。而女性於職場上往往在網絡關係中，因人格特質的因素產生許多負面影響，例如：傳統領導階層多為男性，如果女性員工在職場競爭張力強，被男性員工稱為「女強人」，因此較難融入其中網絡關係，進而阻礙女性員工相關訓練及升遷，形成玻璃天花板。

從人格特質面來探討，男女性有截然不同的性格，男性被界定為理性，具有

工具性特質，如主動、獨立、自信、冒險、有智慧、理性等特質，因此適合從事家庭外的競爭性工作、扮演領導者的角色；女性則被界定為情感性特質，如被動、溫柔、細心、愛小孩、耐心，因此適合從事家庭內的照顧工作、扮演依附者的角色。也因為部分成見，如：女性不像男性那般敬業、女性不夠堅強或太情緒化、女性不願加班或接受不正常的工作時間、女性的侵略性不夠或是侵略心太強、女性無法果斷決策等，這些都是造成女性在面對升遷時遭受不公平對待的原因（王大方，1996）。

傳統觀念為男性應該剛強，女性應該柔弱，而現今已打破昔日觀點，根據 Sandra Bem 的雙性化概念，每個人皆具備男、女兩種特質，應當根據情境有彈性的展現出不同的人格特質。男性可以不安，可以哭泣，可以表達情感；女性也可以果斷，可以主動，可以發揮理性。這種雙性化的特質，即為『剛柔並濟』的性別角色，而且工作的成就和感情的世界取得平衡者才是一個健康的人。許多研究均顯示，能夠展現出雙性化特質的人，不但心理較為健康，較能承受壓力，且較能發揮所長，自在地經營工作與家庭生活，可見去除了性別刻板印象的束縛，兩性皆有較大的發揮空間，隨者社會的變遷，男女性的性別角色也逐漸轉型。

因此，本研究的研究目的如下：主要探討女性員工知覺主管競爭張力與知覺玻璃天花板關係，網絡關係、性別角色與玻璃天花板三構面對於競爭張力之影響，以壽險業女性員工為例，本研究主要目的如下：

- (一) 探討女性員工知覺主管競爭張力與性別歧視知覺的關係
- (二) 女性員工的網絡關係與性別角色(陽剛特質)是否會減緩主管競爭張力與性別歧視知覺的關係
- (三) 女性員工的網絡關係與性別角色(陽剛特質)是否會增強主管競爭張力與性別歧視知覺的關係

貳、文獻探討

一、性別歧視知覺

性別歧視知覺乃指個人知覺到公司在員工的雇用、敘薪、調薪、升遷及訓練等方面，男女所受不平等待遇的知覺程度。許多學者指出性別歧視乃為玻璃天花板，例如：Lynch(1989)研究發現，性別角色刻板印象普遍存在於組織中，影響女性本身的自我概念，並讓女性自我設限，避免產生與性別角色刻板印象不符的工作與表現，使得女性成就機會較低，工作職等低。Fagenson(1990)提到女性的

行為和企業中的升遷制度受到阻礙是由於性別、組織背景和社會、制度的系統所影響。基於上述，性別歧視乃是形成玻璃天花板的因素之一。

(一) 玻璃天花板定義及形成原因

「玻璃天花板」一詞出現於 1986 年 3 月 24 日的『華爾街日報』(Wall Street Journal) 的「企業女性」的專欄當中，用來描述女性試圖晉升到企業或組織高層所面臨的障礙 (Naff, 1997; Zachariasiewicz, 1993)。

中國社會文化傳統上男尊女卑的觀念更延續至今日，社會價值的影響、社會化過程都造成了兩性之間差異的擴大。社會文化對男女性別角色的期待，教育以及價值觀的不同，使得兩性之間角色行為迥然不同 (李美枝, 1984)。如此的性別角色概念充斥在生活上的各個領域，自然地社會上假定男性適合工作組織中的管理者，而女性適合擔任副手或是下屬 (Singh, 2003)。

玻璃天花板基本上的意涵為，女性或是少數族群沒辦法晉升到企業或組織高層並非是因為他們的能力或經驗不夠，或是不想要其職位，而是一些針對女性和少數族群在升遷方面，組織似乎設下一層障礙，這層障礙甚至有時看不到其存在。因此，如果組織中的女性或少數族群想順著職涯發展階梯慢慢往上攀升，當快要接近頂端時，自然而然就會感覺到一層看不見的障礙阻隔在他們上面，所以他們的職位往往只能爬到某一階段就不可能再繼續上去了。這樣的情況就是所謂的「玻璃天花板」的障礙 (Naff, 1997; 引自黃煥榮, 2000)。

Kanter(1977)從組織結構觀察女性工作者地位，提出「玻璃天花板」概念，用以指稱女性在組織中的機會受阻，並從機會、權力和比例三個層次解釋組織中個人行為：

1. 就機會而言，在組織中，機會較少者(例如，秘書)與機會較多者(例如，經理)的期望和表現明顯不同，前者較缺乏自尊和期望，傾向獲得立即的報酬，並尋求同儕團體的內部保護；後者正好相反，他(她)們有較高的自尊，較具競爭力，認同組織，且傾向取得權力。
2. 權力是動員資源以支持個人利益的能力，高權力者與低權力者的行為模式亦不同，前者傾向威權、從屬、強制性、批判的，而較沒有人緣；後者則是較間接的、鼓勵部屬的、樂於助人的，且受人歡迎的。
3. 比例則是指組織中既有的社會混合，人數比例少者往往成為注目的焦點(例如，女性主管)，倍感壓力，且被刻板印象化，尤其當一個組織由單一

性別的成員支配時，另一性別的人似乎就成了裝飾品；人數比例高者則易和團體打成一片，更直接地建立網絡關係和認識贊助者，同時，能自信地展示自我，因此，由於人數比例的懸殊而使得彼此的界限升高，進而顯現出團體對其同類的重視，以及為排除「花瓶」團體而誇大兩個團體間的差異。

另從分析中有兩個重點，其一是兩性在組織中的行為，需從其所在位置來解釋，而非其個人性別或屬性，因此男性也許不是主動地歧視女性，而是女性在組織中的位置、工作與行為表現，使她們顯得被動、缺乏組織承諾，且不易有所表現所致；其次是上述模式其實是一種自我再生的模式，換言之，可能是一種惡性循環(周海娟，2004)。

近十餘年來，國內外組織對於組織升遷的研究都可發現一種事實，即組織存在一種無形的、態度的、或組織的偏差所造成的障礙，使得僅有極少數的女性能夠晉升至組織高層的職位，這種現象即被稱之為「玻璃天花板效應」(glass ceiling effect) (Moseley-Braun,1994; Naff,1994, 1997; Morgan,1998; 黃煥榮，2000)。玻璃天花板效應，說明了性別在升遷上的差異性。

在職場上的性別差異 (Gender Discrimination) 或其他差異可以分為二種：進入 (access) 差異及待遇 (treatment) 差異 (Levitin, et al., 1971)。進入差異是指個人因素與工作無關的資格 (例如：性別、種族、年齡、外貌等因素)，而有不同的被聘任機會。待遇差異則是指在薪資、工作職級及地位上的差距，因此待遇差異造成兩個不同族群 (例如男、女性) 進入職場後，在工作經驗、教育程度及技能上的差別。由於兩性平等法的頒布，使得男女性在進入差異上得以降低，但在進入職場後，仍會發生待遇及職業地位上的差異。

基於上述，玻璃天花板認知主要是指女性在組織中升遷機會受阻，而其阻礙來自於組織環境、社會化過程以及職位權力和比例，並經由經驗與學習，而產生的一種信念。

(二) 玻璃天花板理論

Fagenson(1990)提到女性經理人普遍都認為企業中有玻璃天花板的存在，其利用一些理論性架構來瞭解女性在企業組織中角色與權力地位的關聯性：

1. 以「性別為中心」，亦可稱之為「個人為中心」之觀點：即認為女性行為及女性在企業中升遷受限於玻璃天花板是歸因於女性內在特質，也就是認

為女性在組織高層的比例偏低，主要是因為女性內在的心理和社會因素所造成，如不適當的特質、認知、態度及行為，也就是女性從小以來的社會化過程所造成的結果。

2. 以「組織結構」之觀點來說明組織中普遍有兩種工作環境結構：有利於女性的工作環境及不利於女性的工作環境，換句話說，這樣的觀點是從個人在組織中的機會、工作中所能行使權力的程度，以及女性在各個職位的人數分配等方面去解釋女性所受到的不公平待遇。
3. 以「性別－組織－系統觀」之觀點：即女性的行為和企業中的升遷制度受到阻礙是由於性別、組織背景和社會、制度的系統所影響。

(三) 突破玻璃天花板現象的障礙

根據 Lynch(1989)研究發現，性別角色刻板印象普遍存在於組織中，影響女性本身的自我概念，並讓女性自我設限，避免產生與性別角色刻板印象不符的工作與表現，使得女性成就機會較低，工作職等低。Fagenson(1990)提到女性的行為和企業中的升遷制度受到阻礙是由於性別、組織背景和社會、制度的系統所影響。

Hill (1993) 提出打破玻璃天花板的原因有下列幾點，例如男性與女性及少數種族近年來接受公平教育，則必須有接受公平的工作機會。當然，站在企業的角度來看，選擇有潛力的女性員工是企業成長的動力；但更重要的是，1964 年美國人權法通過反歧視法案，這對打破企業玻璃天花板的現象有很大的助益。Rains 等人(1998)提出打破玻璃天花板策略，如女性主管必須發展出一套讓男性同事或部屬覺得自在的專業領導風格，並使自己適應於一個男性佔優勢的企業文化或環境中，當遇到需要處理的情況時，可拿男性管理模式作為參照標準的對象，此外其調查企業中女性經理人或員工，都會覺得組織高層普遍存在著玻璃天花板的障礙，只是程度上的多寡而已。

另一方面，Eyring & Stead (1998) 提出在打破玻璃天花板的同時，會面臨許多的障礙；例如，許多企業的高階主管會懷疑直線主管的位子交由女性來擔任會有風險。而在管理風格與作風方面也曾提及，在男性觀點看來，女性由於缺乏權力與信心，才會產生女性參與式管理的領導風格；此外，女性採取雄性作風式的領導風格會使男性部屬認為她們缺乏「雌性溫柔的作風」，因此這兩者之間充滿矛盾。

二、競爭張力知覺

(一) 動態競爭理論

競爭者分析一直以來是策略的研究核心。近年來動態競爭理論(competitive dynamics) 採取競爭雙方在競爭行為與競爭知覺上的差別，探討針對特定競爭對手的行動意涵，彌補了傳統競爭分析理論偏重結構(Porter, 1980)與策略群組(Cool & Schendel, 1987)的探討。動態競爭是指所有的競爭性行為，也就是在一個特定的市場中，彼此相互競爭的所有競爭者所採取的競爭性行為與競爭性反應的總和。其焦點是廠商間的競爭對抗；亦即，一家廠商為了取得市場利基而採取一連串市場導向的競爭行動與回應（林豪傑，2005）。動態競爭理論已建構了基本的理論架構，主張廠商面對具有市場共同性(market commonality)程度越高與資源相似性(resource)程度越高的競爭者時，將會驅動競爭性行為的因子競爭的A-M-C觀點-察覺(awareness)、動機(motivation)與能力(capability)(Chen, 1996)，並知覺到競爭張力(Chen, Su, & Tsai, 2007)，進而採取競爭性行動和回應，此種連串競爭動態是廠商成功建立競爭優勢並加以運用以獲得市場利基的基礎。儘管競爭者分析在組織層級的研究中已受到重視並有一定的研究成果，回顧個體層級的研究卻鮮少有研究分析個體間的競爭行為，使得文獻中較難尋得相關的研究成果。

(二) 競爭的A-M-C觀點

根據動態競爭模型可知，A-M-C 觀點的基本前提是此三種行為會影響組織決定是否行動或回應（Chen, 1996），而以下將就競爭行為驅動力因子 A-M-C 各組成要素加以論述之。

1. 競爭察覺（Awareness）指企業或競爭對手會採行任何競爭行動與反應的先決條件（吳淑華等譯，2004）。進一步而言，察覺乃是指認知到對手所採取的競爭活動（或攻擊），以及其與發動攻擊公司的關係（Chen, 1996）。
2. 競爭動機（Motivation）此是誘導企業採取行動或反應對手攻擊的刺激，與輸贏的認知有關（吳淑華等譯，2004）。換言之，競爭動機指組織採取行動的誘因、推力。然而，企業雖然可能已經察覺到競爭的敵對狀態，但是卻不會有積極的競爭行動，因為企業認為競爭行為無法改善現有的競爭地位，或是不採取行動與反應，才不至於危害市場地位而損失慘重（吳淑華等譯，2004）。
3. 競爭能力（Capability）此反應出組織在執行競爭行動時，資源調度或

組織安排的能力（Chen,1996）。能力是指組織在面對外在競爭時，行動與回應的所需的能力。故若組織缺乏 可用的資源（資金與人力），企業就沒有能力攻擊競爭者，亦無反擊的能力（吳淑華等譯，2004）。

（三）競爭策略

根據組織所採行的競爭策略，將顯現出組織如何運用資源，以選取最佳策略，進而爭取最有利的競爭地位提高經營績效。而不同的競爭策略均是以建立組織的長期競爭優勢為目的，以下是多位學者從不同的角度來闡釋競爭策略：Willian(1976)提出穩定策略(Stability)、成長策略(Growth)、退縮策略(Withdrawal)、綜合策略(Combination)四種策略。

1. 穩定策略(Stability)：組織維持現階段的策略不變或者實行短期利潤策略、暫停擴張策略，以期在相同或是相似的市場繼續服務客戶。
2. 成長策略(Growth)：則可分為內部成長與外部成長，內部成長是指透過企業內部產品線的發展、集中投資或多角化經營。而外部成長 則是來自於併購、合併或於其他企業聯合發展。
3. 退縮策略(Withdrawal)指組織撤回部分市場上的投資、緊守既有市場、或者是減少產品市場目標以改善績效、降低成本、縮小規模、必要時甚至解散、撤資、或是清算。
4. 綜合策略(Combination)則是指組織在不同的單位或是時間內，因應環境壓力而採行上述不同的策略。

Miles and Snow(1978)根據組織針對事業單位策略(Business Unit Strategy)所面對環境的適應模式，提出四種策略性角色，分別為：防衛者策略(Defender)、探勘者策略(Prospector)、分析者策略(Analyzer)、反應者策略(Reactor)。

1. 防衛者策略(Defender)所指的是：組織採取相對保守的策略，保護既有的市場佔有率，不尋求以外的機會，傾向追求穩定發展、很少調整組織技術與運作程序。
2. 探勘者策略(Prospector)為：組織積極不斷的尋找市場機會，較重視產品及市場的創新，通常是變化及不確定性的創造者。
3. 分析者策略(Analyzer)指：組織同時為兩種環境設定策略，在穩定的環境中，組織作業經由使用正式化結構與程序，規則且有效率的運作，故採防衛者策略。而在多變的環境裡，組織密切注意競爭對手的行動，迅速

反應，此即為採用探勘者策略。

4. 反應者策略(Reactor)則是指：組織未能有效因應環境的變化，卻沒有能力反應，在不得不改變的情況下，才有所反應。

大前研一(1984)則以「競爭與否」及「產品的創新與否」兩者為變數矩陣，劃分出四種基本經營策略，見下圖1。分別為：成功關鍵因素經營策略、相對優勢經營策略、主動攻擊經營策略、策略自由度經營策略。

1. 成功關鍵因素經營策略：所指乃是組織必須加強功能性的差異，確定產業的關鍵成功因素，將公司資源集中於可以取得競爭優勢的特定領域。
2. 相對優勢經營策略：指組織利用與競爭對手間的競爭條件差異、弱點，以取得相對優勢。
3. 主動攻擊經營策略：為當主要對手已經在一個停滯、緩慢成長的行業中有穩定的基礎時，主動攻擊對手所依據的成功關鍵因素，以創造新的優勢策略。
4. 自由度經營策略：為擴大使用者的利益，藉由創新(開闢新市場及發展新產品)以取得競爭優勢。

競爭方式

		正面競爭	非正面競爭
創新能力	低	策略一 成功關鍵因素經營策略	策略二 相對優勢經營策略
	高	策略三 主動攻擊經營策略	策略四 自由度經營策略

圖 大前研一的四種基本經營策略

資料來源：林志維(2002)，競爭策略、技術環境、技術創新與創新績效之關係研究-以電子高科技業與化工業為研究對象。

Herbert & Deresky(1987)綜合不同學者，針對不同產品生命週期階段所採取的策略，提出：1.萌芽期和成長期採站穩腳步，並進而擴充、成長的策略；2.成熟期多採保持利基之穩定；3.衰退期則採減縮、收割策略。

Spital & Bickford(1992)的實證研究提出 14 個衡量變異，來劃分競爭策略的類型，包括：1.產品的整體表現強。2.產品的功能較多。3.比競爭者推出新產品的時機早。4.有訓練有素的業務人員。5.有積極的研發力。6.花大錢於行銷。7.與顧客有緊密的關係。8.與先進的使用者關係密切。9.提供較佳的後服務。10.用較低成本的零件。11.用較少的零件與原料。12.產品較易生產組裝。13.產品線的長度較大。14.顧客分散程度高。

Zahra & Covin(1993)認為競爭策略可以分為四類：

1. 一般性或特殊性產品：此產品通常僅有微薄的利潤，不適合高價位的市場區隔；反之，有特定的差異化產品，則通常定位於高價位的市場區隔，因此產品的類型可視為衡量的構面之一。
2. 行銷強度：企業對行銷活動的重視與否差異大，有些企業視其為創造業績的主要、必要工具。然而也有一些企業則藉其他競爭策略為之。
3. 成本領導：企業可以藉由提供產業中最低的成本結構，同時不忽略其他功能的情況下，取得競爭優勢。其中包括降低生產成本、提高產能利用率、提供具競爭性的價位、並建立有效率的採購系統、生產流程與分銷體系。
4. 產品線的長度：即產品線的種類與數目的多寡。

Porter(1980)於競爭策略一書中提到：組織為了獲取競爭利益及超越其他競爭對手的績效，有三種競爭策略可選擇，見下圖 2，分別為低成本競爭策略(Low-Cost Leadership)、產品差異化策略(Differentiate Products)、市場集中策略(Focus)。

1. 低成本領導策略(Low-Cost Leadership)：為組織強調低成本，力求削減成本而獲得競爭利益。
2. 產品差異化策略(Differentiate Products)：則是組織提供獨特的產品品質、設計、或是顧客服務，以獲得競爭利益。
3. 市場集中化策略(Focus)：則是組織針對特定的客戶群、產品線、或市場區域經營，以獲得競爭利益。

競爭優勢

競爭領域 廣泛目標 集中目標		較低成本	差異化
		策略一 成功關鍵因素經營策略	策略二 相對優勢經營策略
		策略三 主動攻擊經營策略	策略四 自由度經營策略

圖 於競爭策略提出的四種經營策略

資料來源：林志維(2002)，競爭策略、技術環境、技術創新與創新績效之關係研究-以電子高科技業與化工業為研究對象。

考競爭者的策略後，企業應配合本身的長處，力追求競爭者們未進入的利基(niche)。若單就這三種一般性的競爭策略而言，企業經營者易傾向於現有競爭優勢的利用，所以 Porter 提出了定競爭策略的三種具體作法。

1. 定位(positioning)：將企業置於某一競爭策略群組中，使得其得以發揮最大的功能，在對抗現有競爭力量時，能有最好的防禦力量，同時發揮最大的競爭優勢。
2. 影響平衡狀態：採取策略性的行動來影響競爭地位的平衡，以改進公司的相對競爭優勢。
3. 環境改變的機會：期外在環境因素的改變，並及時的反應，在敵對廠商察覺到新的平衡態勢以前，採取適當的策略來利用環境改變的機，以取得領先優勢。

Dess & Davis(1984)延續 Porter 的「競爭優勢」與「競爭領域」兩個構面所提出的競爭策略，針對美國 22 家製造商的實證發展出 21 個變數，用以描述公司所採行的市場競爭型態，其衡量的變數如下：1.自有品 自由度；2.產品品質 制；3.新產品開發；4. 的產品線；5.自有資金的 ；6.生產特殊規格產品的能力；7.原料採購的 ；8.涵 特殊地 市場的能力；9. 參展等的 ；10.市場需求的 測；11.維持高的存 準；12.具競爭力的產品價格；13.客戶服務；14.生產效率；15.現有產品的改 ；16.行 技術與方法的創新；17.

配通的；18.員工經驗及技術的積；19.生產高價位的產品；20.同業間的；21.生產設備的創新。

(四) 動態競爭內涵

一個重要的問題在於廠商間的競爭模式是否能適用於分析個體間的競爭行為。現今職場多，為了爭取資源，員工間的競爭已成為普遍的現象。每位員工所面對的競爭者皆不相同，每位競爭者的競爭強度亦不相同，近期的動態競爭理論採取特定廠商與其競爭者間對的競爭知覺觀點，似乎已經指出了個體競爭分析的可能性。當個體知覺其特定競爭者有其共的市場與相似的資源，將察覺到競爭感、競爭的動機與與之競爭的能力，進而產生競爭張力的知覺。Chen et al. (2007) 認為競爭張力是一種廠商對層次的構念，並將競爭張力界定於一種可以發成公開競爭行動的潛在壓力，可讓敵對雙方的態關係轉為動態的交行為的一種壓力積。職場上的競爭除了員工彼此間的競爭，員工與主管間的競爭亦是較為感與不可明言的現象，值得入研究與探討。

三、網絡關係

(一) 人際關係定義

人際關係顧義，就是人與人之間的關係(陳、，1996)。人際關係反應了個人或群體尋求滿其社會需要的心理狀態，因此，人際關係的變化與發展決定於雙方社會需要滿的程度(時蓉華，1996)。黃(1995)認為有效的管理者需要用到技術、人際關係、觀念與通等四種基本能力。

人際關係是一種社會化過程、一種影響力、行為模式，可經由學習訓練來強化及改變。「人緣」是中國人最常用來描述人際間的關係，但並不能解釋一切人際行為。人際關係是相當的，每個人的關係都有其獨特性、性、個別差異性等，人與人之間的相處模式也不相同。但仍有一些共同性，其中「人際關係是不斷在改變的，而的發展也是有階段性的」、「人際關係是經由通來開建立和維持的」為最重要的兩。網絡關係是人與人交感互動時，存在於人與人之間的關係(張，1992；國，1984；陳，2002)。

(二) 網絡關係與人際關係間之差異

而人際網絡指的是一個人比工作上發展並時常聯得更為入的人際關係。人際網絡成員提其他人有價值的資、更入的聯以及指點。網絡關係是使個人職場進展的發展與連結，主要是與他人的人際關係，尤其是非正式的；人際網絡透過與關鍵決策者的互動機會，影響晉升決定程序(Lemons &

Danehower, 1996)。網絡在一個成功的工作生涯中，被視為重要的要素之一。這種非正式人際網絡是一套由習、信、價值和規所組織成的非正式關係體系，通常反男性的文化；女性因為性別或經驗的差異，被排除在這一體系之外，無法建立網絡及發展非正式權力所需的資源。然而在組織中，此種非正式關係對工作的升遷與權力的分配有極大的影響(Kottis, 1993)。

(三) 社會網絡關係內涵

Mitchell(1969)認為網絡關係是某一群體中個人特定的連關係，其整體的結構，可以為說明該群體中個人的社會行為。社會網絡理論視社會結構為一群人或組織間關係的網絡連結，在人類學、社會學及心理學等領域上皆有所應用。網絡是指個人節點或組織節點之間的連線，線表示連結，除表示節點間關係的有無之外，也代表彼此之間關係的方向、強度、內涵以及形式類別(張、康榮，1999)。社會網絡是指某一個人或一組人連接著另一個人或一組人的社會關係(黃志，1998)，個人可藉此網絡維持某種社會認同並建立社會接，進而取得相關資源。社會網絡至少網絡、情感網絡、情報網絡三要素。網絡係指在工作中他人或被他人的大小，一個網絡中心性高的人通常是常別人或被他人的人；情感網絡係指員工與同交的程度而言，一個情感網絡中心性高的人通常是常與同有交活動；情報網絡係指員工會正式或非正式情報向傳以及向求證，一個情報網絡中心性高的人通常能公司內許多正式或非正式的情報。美與文雄(1987)也認為，若社群中的個人視為點，而彼此之間的關係視為線，那連接社群中的個人所形成的連接關係，即為社會網絡的概念。過去研究指出員工進入組織後，透過特定的關係結構、人際互動及關係結構中個體所有的共同系絡及言，獲得有益的社會資本(Lin, 2001)，這種利益可以是有形的，亦可是無形的；員工透過此種絡關係可獲取較多重要的資並運用此資從事某些行為，達到目標(Burt, 1992)。

一個社會網絡至少下列三構成素(Mitchell, 1969)：(1)行動者，(2)行動者之間的關係，(3)行動者間連接的—連。社會網中的人、事、即為行動者，為有自由意識或決策能力的個體或群體，行動者之間由於某種關係存在而影響著彼此的互動，此種關係可能是由社會規或法規定義的關係，如親屬、交易，也可能是因長期持續互動而產生的非正式關係，如情感、非交易，個人透過其他人的關係和他們所生存的社會連結，每個人皆在其所屬的網絡中佔有不同的位置，亦在其所屬的網絡中與其他網絡成員之間產生強弱不等的關係，因而在個人所屬的社會網絡中受到不同程度的行為影響與獲得不同質量的資源。故以下將分別從社會影響力、網絡中心性與社會連三方向論述之。

1. 社會影響力

社會影響力的研究是社會網絡研究中一重要領域，連結了社會網絡中行為及態度的社會關係結構。Erickson(1988)主張，人們不會獨立於社會網絡之外產生及發展個人行為，行為的形成與改變來自於社會互動，在模稜不清的情境下，人們會藉由比較團體中相似之其他人的行為，來獲得個人行為的指引，當行為一致時，個人行為會確定及強化，當有差異時，個人行為就會改變。此一觀點獲得Rice & Aydin(1991)的證實，他們研究發現員工對新技術的行為反應，與那些常與他們通的同事與主管的行為反應是類似的，個人行為與他們意識到的同儕行為有正相關。O'Reilly(1991)在員工動率的研究上也發現，某一位員工的職會對其他員工產生影響，萌生職念頭，對下來的員工也會產生社會化的影響，但並非所有任的員工皆產生同等的影響，而網絡分析中「大小」、「程度強弱」的觀點正可解決這手的問題。個人透過其他人的關係和他們所生存的社會連結，個人是這個社會網絡的中心，社會會透過網絡影響個人，如形個人的人格、規的內化、行為的強化與改變等，在不同的社會系絡中會產生不同社會關係，而不同的社會關係會影響不同的行為。社會網絡是一個以個人為中心，依親近往外擴散的狀網絡，社會會透過我們所處的網絡來影響我們、形我們的行為(Fischer, 1977)。

2. 網絡中心性

每個行動者在社會網絡結構中皆有所處的位置，結構位置會影響個人所能制的資源，中心性是網絡分析中常被用來測行動者取得資源、制資源可能性的結構屬性。網絡中心性高的人，可能具有取得資與制的潛力；情感網絡中心性高的人通常與同事間有情感性支持或聯活動，可能從中獲得相關資源；情報網中心性高的人通常能組織內許多正式或非正式的情報；信任網絡中心性高的人，表示其能贏得大多數人之信任，進而獲得更多的資。

3. 社會連

弱連理論(weak tie theory)由Grannovetter(1973)提出，主要探討求職者在找職過程中如何透過社會連取得相關工作資，自此，弱連常與通相提並論；其中，Grannovetter將社會網絡分為「弱連」與「強連」，他認為在探究一些網絡現象時，「弱連」的概念比「強連」的概念來得重要。不同於弱連理論焦在自我直接連的特性，結構理論(structural holes theory)則重視在自我的社會網絡中各網絡成員(alterns)間的關

係形式(Burt, 1992)。Burt(1992)研究發現，在個人社會網絡中各網絡成員之間若無緊密接，則個人的來源會較，較易發現機會。如何在社會結構之中建構關係網，並定位自己成為管，是商業競爭中積社會資本的方。

在整個組織內部社會網絡中，佔據網絡中心位置之員工，較有可能接近、取得個人所想及所需之知識資源；位於網絡程度中心位置者，通常較能接近及取得較多量的知識；與知識有者接近中心度高者，較能快速接近及取得知識；而位於網絡位置者，通常能扮演知識中者的角色，引導著知識的動，提升知識分的效率。

四、性別角色

(一) 性別角色定義

期係指個體表現出符合社會文化期望之適合男性或女性的行為(Hokin,1983; 慧, 1986)。近期則更確界定，個體在某一特定社會文化情境下，對男、女性別之行為、態度、人格特質、價值觀念、權利義務、功能等各方面，具有共同認可或接納的模式(林, 1991; 黃文三, 1994)。在特定社會中男性與女性被期待的行為與特，形成男性化與女性化的概念，所以性別不只是心理的、同時也是社會現象(娟、林明譯, 1996)。因此無論是男是女，都不是一種與生來的定狀態，而是一種被社會所建構出的轉化過程與情況(娟、林明譯, 1996; 譯, 2004)。

「角色」是來自社會學的術，是指佔據某一特定的社會位置所應具有的一種行為、任與期望，所以「性別角色」指的是我們對於男性或女性行為的期望，但角色是著彼此的相互關係與互動的成分(、高之梅譯, 2002)。性別角色是指社會用來別男女差異的所有非生特，例如：著、體態、言行、好、工作、人格特質、家庭中的角色等(李美枝、, 1996)。因此可得知性別的差異以及性別角色，是經由社會化歷程所獲得學習而來的、高之梅譯, 2002; 譯, 2004)。

(二) 性別認同

社會對於男性與女性行為的一種價，可以稱為性別角色，而個體的表現與社會對男性化與女性化定義的相關程度，可以稱性別角色認同或是性別類型(娟、林明譯, 1996)，而性別所扮演的角色決定男孩和女孩社會化的不同，以致於影響到他們的行為以及社會支持度，甚至影響他們能獲得樣的就業機

會與 望(Avard, 2000)。

性別角色是個體受社會文化之後天影響作用而成，性別角色的認同與適當的性別角色行為，均是 少年時期發展的主要的一環。由於性別角色的形成在學齡前即逐漸發展而 明顯，影響個體發展的主要人 是 母， 母會依據本身的性別角色期待來教導子女，要求子女的一言一行、行為 均需符合社會文化期許的性別角色表現。隨著年齡增長，相關社會化因素，如生活層面擴大、同儕關係、學 環境因素、大 傳 體或其他社會因素都 以影響個體性別角色發展 (Ausubel et al. ,1980; Delamont ,1980; Lasonen & Burge ,1991；李然 ，1983； 等，1996)。總之，性別角色係指個體在其所處之社會文化下，所表現出來大 皆認可之適合其性別的行為，是受社會文化之後天影響作用而成。

但現今性別角色一直是許多學術領域，如人類學、社會學、心理學、 學等領域極為關注的 題，因此，對於「性別角色」一詞，不僅在專 術 上的使用混 分歧，對於定義亦有多種看法。國內學者 (1981)認為性別角色是在某種文化下，人們 男性或女性適 的角色行為，是文化造成的差異。李美枝 (1984)認為性別角色是個體透過自我的行為表現以明示他所歸屬的性別。林 (1991)認為性別角色是用來描述在特定社會文化下，適合男性或女性之行為態度、權利義務、及功能。黃文三 (1994)認為性別角色是在某一社會文化情境下，對男性或女性行為具有共同認可或接納的行為模式， 人格特質、態度、行為、及活動偏好等。張 (1995)認為性別角色是某一社會文化傳統中，所公認的男性或女性應有的行為。其組成乃經由行為組型來界定，而行為組型 有內在的態度、觀念、以及外顯的行為 、服裝等。陳 (1996)認為性別角色是對性別所反 出來的行為期待，也就是社會、文化根據生理性別，為男生或女生所規 的行為腳本；亦即其不只 生理上的性別所 生的兩性差異， 文化背景因素。黃 (1998)認為性別角色即在 社會文化中，男性/女性表現出被期待、被接受的行為。 (1999)認為性別角色是指個人在生理性別的基礎上，透過社會化的學習過程而形成自我知覺或認同的人格特質或社會屬性，以界定男女兩性的行為表現方式。 (2000)就國內外相關定義歸納，認為性別角色應 個人心理與社會建構兩個向度而成。王 如 (2000)認為性別角色是個人所認同的兩性行為模式，亦強調社會文化對此種模式的期許。陳淑姻 (2002)認為性別角色乃個體在其先天的生理性別基礎上，與後天的社會、文化的影響作用之下，學習符合其性別的行為模式，並表現符合其性別的人格特質與態度。

國外學者 Block(1973)認為性別角色代表一群特質，個人即依這些特質在所在之社會情境中 分男性或女性。Bem(1977)提出雙因子理論，認為每個個體同時 有男性化或女性化特質，依據個體 有在男性化特質、女性化特質的比例多寡，將性別角色 分為男性化(masculine)、女性化(feminine)、兩性化(androgyne)、未分化(undifferentiated)四種類型。Schaffer(1980)認為性別角色是文化期許的，是指適合男性或女性的行為。Hampson(1986)認為性別角色是指男性或女性所參與的活動， 人格特質和行為。Liebert, Wicks-Nelson, Kail(1986)認為性別角色是指社會上普遍認可適合男性或女性的行為、 態度。綜上，本研究認為性別角色由先天上性別差異所構成，但主要受後天家庭教育、社會文化等影響甚多， 家 (2005)認為因為社會與文化對於男女有不同期待，使得他們發展出不同的信念與技 術，進而產生社會行為的不同，如此的差異 強化了人們對於男女內在特質的能力差異。所以個體有了性別上的認同之後，會將其想法與影響之後的改變，展現在性別角色的表現上，因此性別角色所測量的是個體外顯性的行為表現，而這樣的表現會改變到社會觀感對於工作內 部的分配，以及對於個體在性別上能力的差別。

(三) 性別角色內涵

性別角色可 略分為男性、女性化等兩種性別特質，如雄性、雌性作風，則用以 分男女的內在心理屬性，所以其個人的性別角色會在社會化歷程中受到影響，同時也會隨著社會進步與變遷而作適當的調整和因應。男性通常被界定為理性，具有工具性特質，如主動、獨立、自信、冒險、有智慧、理性等特質，因此適合從事家庭外的競爭性工作、扮演領導者的角色。女性通常被界定為情感性特質，如被動、溫柔、細心、愛小孩、耐心，因此適合從事家庭內的照顧工作、扮演依附者的角色。以社會角色理論來解釋性別角色，他們認為其形成，是因社會對於不同之性別角色 具有不同價值、判斷與 責任 (Eagly & Steffen, 1984)。大多數的人皆安於性別兩極化，此種二分法的定位，而性別模 範者往往成為 被視或被 忽視的對象，這其中 男性化的女人、女性化的男人，而心理學的研究也發現，大多數的人都 具有不同比例的男性或女性特質，而不是 絕對的男性或女性 (

譯, 2004)。在 Ragins et al. (1998) 的研究中指出，成功的女性主管需要調適成適合男性文化主導的環境，並且將其風格轉化成男性管理模式；此種模式在成功經理人當中是混合男性風格和特性的。此種男性管理模式讓女性遭到一種雙重標準的對待：如果她們的管理風格是女性化的，她們會遭致一種被視為無效能主管的風險；若她們調整成男性化的風格以適合管理角色，則會被批 評為不夠女性化。兩性間的工作分工來自於對兩性的期待差異，所以男、女性從事不同的工作，導致他們發展出不同的技 術和信念，而這些性別類型技能的差異與性別刻板印象

連結後，就會造成社會行為中可被觀察到的性別刻板印象，而其所被刺激產生的原因是，整個影響歷程的本質是循環不斷的（Eagly,1987）。

本節以女權主義來探討女性特質發展。依女性主義學者 Gilligan(1979) 指出，很多主 心理學的論述多是以男性為研究對象，只反應了男性的認知，卻將結果類推至 人類的普遍發展，大家都習 於透過男性的 來看女性的世界，事實上女性的各種發展是有別於男性的。大多數的性別角色發展理論是從男性角度觀之，而 略了女性，女性主義的反動，更證實性別角色的差異非來自先天的生 性條件，是受社會文化中種種制度的建構，強調男女有別的性別差異影響而成。研究指出女性不像男性那般敬業、女性不夠堅強或太情緒化、女性不願加班或接受不正常的工作時間、女性的侵略性不夠或是侵略心太強、女性無法果斷決策等，這些都是造成女性在面對升遷時遭受不公平對待的原因（王大方，1996）。

五、假設推論

(一) 女性員工競爭張力知覺與性別歧視知覺之關聯性

職場上競爭張力主要來自於同事與同事間、員工與主管間。現今職場 多 少，為了爭取資源，員工間的競爭已成為普遍的現象。如同每位員工所面對的對手皆不相同，每位對手的競爭強度亦不相同，當對手的能力很強時，會產生一種壓力感，進而 使增強自己的能力來和對手競爭。就女性員工而言，如果競爭張力知覺越高，主管會感受到威 ， 因為刻板印象認為男性才是較好的領導者，因而產生性別歧視知覺程度越強。

類似研究指出動態競爭理論已建構了基本的理論架構，主張廠商面對具有市場共同性程度越高與資源相似性程度越高的競爭者時，將會驅動競爭性行為的因子競爭的 A-M-C 觀點-察覺(awareness)、動機(motivation)與能力(capability)(Chen, 1996)，並知覺到競爭張力(Chen, Su, & Tsai, 2007)，進而採取競爭性行動和回應。

Chen et al. (2007)指出競爭張力是一種廠商對 層次的構念，並將競爭張力界定於一種可以 發成公開競爭行動的潛在壓力，可讓敵對雙方的 態關係轉為動態的交 行為的一種壓力 積。因此，競爭張力知覺對於性別歧視知覺有相當程度的影響。

H1：競爭張力知覺會正向影響性別歧視知覺程度

(二) 女性員工網絡關係與性別歧視知覺之關聯性

美與 文雄(1987)認為，若 社群中的個人視為點，而彼此之間的關係視為線，那 連接社群中的個人所形成的連接關係，即為社會網絡的概念。

網絡關係即為人際關係，人際關係在本質上，是一種相互依 的關係。就拿 的需求層級模式來說，無論是生理需求、安 需求、社會需求、自尊需求、自我實現需求，都須透過人與人之間的互動才有辦法獲得滿 。人際間的關係會因為交情 、熟 程度的不同，而會有不同的表現方式。人際關係會 重影響一個人的工作和生活。一個人 使有再好的工作能力，如果沒有 好他的人際關係，成功的機會也不大。

與人互動、 通是生活不可或缺的社交活動，女性的 通方式多為 ，較會站在對方立場，為對方設想，注意對方感受。女性的 通能力較男性佳，假使女性員工於職場上善用 通 調技 能力，建立 好人際，與同事間相處融 ，可避免男性與男性間在職場上易發生的可能 突。

Lemons & Danehower, (1996) 指出人際網絡成員提 其他人有價值的資 、更 入的聯 以及指點。網絡關係是使個人職場進展的發展與連結，主要是與他人的人際關係，尤其是非正式的；人際網絡透過與關鍵決策者的互動機會，影響晉升決定程序。因此，網絡關係對於性別歧視知覺有相當程度的影響。

H2：網絡關係會負向影響性別歧視知覺程度

(三) 女性員工性別角色與性別歧視知覺之關聯性

女性通常被界定為情感性特質，如被動、溫柔、細心、愛小孩、耐心，因此適合從事家庭內的照顧工作、扮演依附者的角色。就上述特質而言，女性員工在職場上往往被認為缺乏男性堅決、果斷等特質，所以較不易被主管 。像是張 (1995) 認為性別角色是某一社會文化傳統中， 所公認的男性或女性應有的行為。其組成乃經由行為組型來界定，而行為組型 有內在的態度、觀念、以及外顯的行為 、服裝等。

Rains 等人(1998)也提出打破玻璃天花板策略，如女性主管必須發展出一套讓男性同事或部屬覺得自在的專業領導風格，並使自己適應於一個男性佔優勢的企業文化或環境中，當遇到需要處理的情況時，可拿男性管理模式作為參照標準的對象。因此，性別角色對於性別歧視知覺有相當程度的影響。

H3：性別角色會正向影響性別歧視知覺程度

(四) 網絡關係的調節效果

由前面 H1 所述，女性員工之工作能力比男性主管差，即競爭張力知覺較低，則女性員工對於性別歧視的知覺也較弱；女性員工之工作能力比男性主管佳，即競爭張力知覺較高，則女性員工對於性別歧視的知覺也較強；女性員工之工作能力和男性主管不分，即競爭張力知覺亦較高，則女性員工對於性別歧視的知覺也較強。

如同競爭張力知覺越高則性別歧視知覺程度越強，但如果透過網絡關係的干擾，女性員工在公司有強大的社交手，與男性同事間相處和、互動好，女性員工就可以融入男性的網（人際）關係中，則性別歧視知覺程度會變弱。

H4：網絡關係會減弱競爭張力知覺與性別歧視知覺的關係

(五) 性別角色的調節效果

透過性別角色的干擾，如果女性員工有較多的雌性特質而較缺乏雄性特質，則被認為比較適合從事較有規的工作，例如：文書；如果女性員工有較多的雄性特質，則被認為較缺乏雌性特質的心密。

大多數的人都不同比例的男性或女性特質，而不是對的男性或女性（譯，2004）。在 Ragins et al. (1998) 的研究中指出，成功的女性主管需要調適成適合男性文化主導的環境，並且將其風格轉化成男性管理模式；此種模式在成功經理人當中是混合男性風格和特性的。此種男性管理模式讓女性遭到一種雙重標準的對待；如果她們的管理風格是女性化的，她們會遭致一種被視為無效能主管的風險；若她們調整成男性化的風格以適合管理角色，則會被批為不夠女性化。

依照上述兩者推論，女性對性別歧視知覺皆會受影響；因此，如果女性員工不僅有女性特質能同時有男性果斷、堅決等特質，會干擾到競爭張力知覺，而女性員工就可能打破有刻板印象觀點，則性別歧視知覺程度亦會變弱。

H5：性別角色會增強競爭張力知覺與性別歧視知覺的關係

根據文獻回顧與假設推論，本研究之研究架構如圖 3 所示。

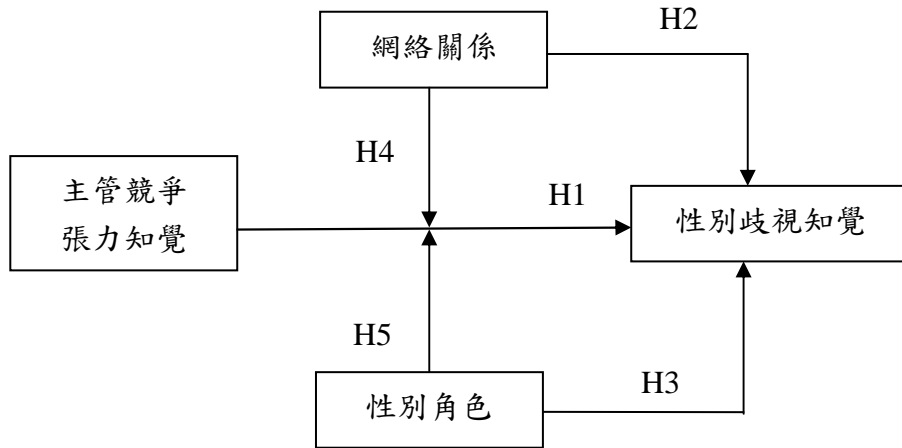


圖 3：研究架構圖

參、研究方法

一、研究對象與資料蒐集

本研究對象以台灣的壽險業女性員工為主。研究的目的是為了驗證在壽險業女性員工主要根據競爭張力知覺，調查壽險業的女性員工在網絡關係、性別角色間對於性別歧視知覺的相關情形。研究問卷先透過文獻回顧，設計問卷題，再根據競爭張力知覺，調查壽險業的女性員工在網絡關係、性別角色間對於性別歧視知覺的相關情形的看法，進而改原本從文獻參考所設計的問題。之後再聯絡數家壽險業的主管求問卷調查助。獲得許同意後再進行隨機樣方式壽險業的女性員工發問卷。人工發期間為 2011 年 5 月 1 日至 2011 年 6 月 15 日，為期一個月，以個人為一組向中部地壽險業女性員工發，共計 302 份。

二、變數定義與測量

問卷設計主要根據競爭張力知覺，調查壽險業的女性員工在網絡關係、性別角色間對於性別歧視知覺的相關情形。問卷最後也會受者的基本統計資料，如：性別、年齡、教育程度、工作職稱、工作年資及工作地等。等量表為李特點量表為衡量的主要方式，量表度從 1「非常不同意」至 7「非常同意」。試測驗也會進行以測問題的題信度與衡量題作為改依據。

(一) 性別歧視知覺

性別歧視知覺乃指個人知覺到公司在員工的雇用、敘薪、調薪、升遷及訓練等方面，男女所受不平等待遇的知覺程度。採用 Lynch(1989)的定義，指出性別角色刻板印象普遍存在於組織中，影響女性本身的自我概念，並讓女性自我設限，避免產生與性別角色刻板印象不符的工作與表現，使得女性成就機會較低，工作職等低。在問卷設計上，採用李 特點 度量表，題目採用黃 、黃慧(1997)(6 題)。其中例題為「我覺得我的雇用過程有性別上的差別待遇」、「我覺得我的薪資上有性別上的差別待遇」。

(二) 知覺主管競爭張力

代表當個體知覺其特定競爭者有其共 的市場與相似的資源，將察覺到競爭感、競爭的動機與 與之競爭的能力，進而產生競爭張力的知覺。採用 Chen et al. (2007) 的定義，指出競爭張力是一種廠商對 層次的構念，並將競爭張力界定於一種可以 發成公開競爭行動的潛在壓力，可讓敵對雙方的 態關係轉為動態的交 行為的一種壓力 積。本研究採用李 特點 度量表，題目分為兩個構面。

第一個構面採用 Das and Teng, 2003 對市場的界定以及 Chen, 1996 對市場共同性的界定，將公司層次的市場共同性 改成個人層次的市場共同性(7 題)。其中例題為「我與主管的服務() 域對我目前 業績具有極大影響性」、「我與主管的服務() 客層對我目前 業績具有極大影響性」。

第二個構面採用 Chen, 1996; Das and Teng, 2003 對公司層次資源的界定 改成個人層次的界定，分成 3 大類資源：Physical capital resources, Human capital resources, Planning and controlling capability(11 題)，其中例題為「我與主管 有的專業證照**數量**是相近的」、「我與主管 有的專業證照**類型**是相似的」。

(三) 網絡關係

本研究採用張 (1992)的定義，指出人際關係是人與人交感互動時，存在於人與人之間的關係。人與人之間的關係是心理性的，是對兩人或多人都發生影響的一種心理性連結。在問卷設計上，採用李 特點 度量表，題目採用 Ferris, Treadway, Kolodinsky, Robert, Hochwarter , Kacmar, Douglas, Ceasar, and Frink(2005) (6 題)。其中例題為「我花許多時間與 力去與我工作周遭的人建立關係」、「我已有 的工作人 網(同事、)，他們是在我需要 助時我 正可以 求 的人」。

(四) 性別角色

本研究採用陳淑嫻(2002)的定義，性別角色乃個體在其先天的生理性別基礎上，與後天的社會、文化的影響作用之下，學習符合其性別的行為模式，並表現符合其性別的人格特質與態度。在問卷設計上，採用李特點度量表，題目採用陳明(1986)，參考國內外多項研究所制。其中例題為「女性應可在事業上和男性競爭其合理的地位」、「有才華的婦女應盡量發揮自己的長處，而不應沒在家裡」。

三、統計分析方法

統計資料分析 敘述性統計、驗證性因子分析與線性結構分析等。運用的統計軟體為 SPSS 統計軟體來分析研究結果依據。敘述性統計 受試者的基本資料情形與構念的平均數與標準差。Cronbach alphas 衡量構念的信度。驗證性因子分析 測每一個題項是否正確衡量其構念，在 測構念效度。迴歸分析則驗證研究架構、變數之間的關係與研究假說。

肆、研究結果

一、 樣本背景

表 1：樣本背景

個人背景 目		人數	有效百分比
性別	女	302	100
	男	29	9.6
年齡	29 以下	54	17.88
	30~39	76	25.17
	40~49	88	29.14
	50 以上	81	26.82
婚姻	已婚	218	73.2
	未婚	80	26.8
教育程度	高中(職)	164	54.8
	專科或大學	134	44.8
	研究所()以上	1	0.3
工作職務	正職人員	245	93.2
	兼職人員	18	6.8
月平均薪資	17,880()以下	19	6.6
	17,880-20,000	34	11.8
	20,001-30,000	59	20.5
	30,001-35,000	42	14.6
	35,001-40,000	35	12.2
	40,000()以上	99	34.4
工作經驗	有	230	79.9
	無	58	20.1

(一) 年齡

本次受測對象以女性為主，共 302 人，年齡分布資料顯示，29 以下有 54 人，占有有效樣本 17.88%；30 -39 有 76 人，占有有效樣本 25.17%；40 -49 有 88 人，占有有效樣本 29.14%；50 以上有 81 人，占有有效樣本 26.82%(如表 1)。

(二) 婚姻

受 者的婚姻狀況分 ，已婚人數達 218 人，占 部有效樣本的 73.2%；未婚人數有 80 人，占有有效樣本 26.8%(如表 1)。

(三) 教育程度

本次研究的教育程度分 ，受 者的教育程度以高中職 以上的人數最多，達 164 人，占有有效樣本的 54.8%；其次為專科或大學 業，人數為 134 人，占有有效樣本的 44.8%；而最少的為研究所 業，人數為 1 人，占有有效樣本的 0.3%(如表 1)。

(四) 工作職務

本次受測的研究對象為女性壽險業務員，工作職務分為正職人員與 職人員，受 者的職務分 情形，最多為正職人員，達 245 位，占有有效樣本的 93.2%；其次為 職人員，共 18 人，占有有效樣本的 6.8%(如表 1)。

(五) 月平均薪資

個人平均月收入的分 情形，以 40,000 ()以上最多，達 99 人，占有有效樣本的 34.4%；20,001-30,000 ，達 59 人，占有有效樣本的 20.5%；30,001-35,000 ，達 42 人，占有有效樣本的 14.6%；35,001-40,000 ，達 35 人，占有有效樣本的 12.2%；17,880-20,000 ，達 34 人，占有有效樣本的 11.8%；17,880 ()以下，達 19 人，占有有效樣本的 6.6%(如表 1)。

(六) 工作經驗

最後是工作經驗的分 情形，其中有工作經驗的人數最多，達 230 人，占有有效樣本的 79.9%；無工作經驗的人數達 58 人，占有有效樣本的 20.1%(如表 1)。

二、相關係數表

表 2：相關係數、平均數、標準差與信度

n=302

	平均數	標準差	1	2	3	4
1.競爭張力知覺	4.41	1.22	0.92			
2.網絡關係	5.46	0.85	0.38***	0.88		
3.性別角色	4.12	0.72	0.25***	0.16**	0.82	
4.性別歧視知覺	2.53	1.55	0.19**	0.14*	0.50***	0.98

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

對角線為Cronbach's α 信度係數；對角線以下為相關係數。

表 2 為本研究變數的平均數、標準差與相關係數分析表。由表 2 得知，先，競爭張力知覺與性別歧視知覺有顯著正相關($r=0.19, p < 0.01$)，顯示競爭張力知覺越強，其受到的性別歧視知覺越大；其次，網絡關係與性別歧視知覺有顯著正相關($r=0.14, p < 0.05$)，顯示網絡關係越好，其受到的性別歧視知覺越大；最後，性別角色與性別歧視知覺有顯著正相關($r=0.5, p < 0.001$)，顯示女性性別角色越明顯，其受到的性別歧視知覺越大；由相關分析可知，以上變數間的關係已獲得部的支持。此外，由表 2 得知，本研究各觀察變數 Cronbach's α 信度 於 0.82-0.98，顯示變數之內部一致性相當好(Nunnally,1978)。

三、層級干擾迴歸結果

表 3：迴歸分析 n=302

	模式一	模式二	模式三	模式四
制變數				
年齡	-0.02	-0.06	-0.01	-0.07
職務	0.11	0.13	0.74	0.65
教育程度	0.00	0.01	0.06	0.06
工作經驗	0.05	-0.07	-0.24	-0.10
月薪	-0.03	-0.06	-0.20	-0.20
年資	0.24**	0.15	0.03	0.03
自變數				
競爭張力知覺(A)		-0.01	-0.02	0.01
網絡關係(B)		0.04	0.09	0.08
性別角色(C)		0.52***	1.06***	0.67***
交互作用				
(A)*(B)			0.06	
(A)*(C)				0.37***
解釋變異量(R ²)	0.05	0.30	0.30	0.33
調整解釋變異量(R ²)	0.02	0.26		
F值	1.80	8.95***	8.07***	9.90***

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

職務(1.正職 2. 職)、教育程度(1.高中(職) 2.專科或大學以上)、工作經驗(1.有 2.無)、月薪(1.40000以下 2.40000()以上)

(一)主效果分析

本研究將性別歧視知覺認知程度設為依變數，競爭張力知覺、性別角色與網絡關係設為自變數；進而作一主效果分析來驗證假設一：競爭張力知覺會正向影響性別歧視知覺程度、假設二：網絡關係會負向影響性別歧視知覺程度、假設三：性別角色會正向影響性別歧視知覺程度，分析結果如下：

1. 競爭張力知覺會正向影響性別歧視知覺程度

先，先進行假設一之驗證，經表3迴歸分析的模式二可得知，在制年齡、職務、教育程度、工作經驗、月薪、年資之下，競爭張力知覺對性別歧視知覺並未具有顯著的影響($\beta = -0.01$, n.s.)，產生未具有顯著性的結果可能原因是男性與男性間或許也會發生互相競爭的行為，不 限於女

性，所以競爭張力知覺對性別歧視知覺沒有關聯，因此假設一不成立。

2. 網絡關係會負向影響性別歧視知覺程度

其次，進行假設二之驗證，經表3迴歸分析的模式二可得知，在 制年齡、職務、教育程度、工作經驗、月薪、年資之下，網絡關係對性別歧視知覺並未具顯著的影響($\beta=0.04, n.s.$)，產生未具顯著性的結果可能是女性員工就算 有 好人際關係，但男性因為受到社會環境的影響，仍存有性別刻板印象，以致於網絡關係並不會減低性別歧視知覺，因此假設二不成立。

3. 性別角色會正向影響性別歧視知覺程度

最後，進行假設三之驗證，經表3迴歸分析的模式二可得知，在 制年齡、職務、教育程度、工作經驗、月薪、年資之下，性別角色 ($\beta=0.52, p<0.001$)，對性別歧視知覺具有正向顯著影響，此顯示出女性員工的男性特質越明顯，所感受的性別歧視越強，因此假設三成立。

(二)交互作用的驗證

有關交互作用的驗證，本研究用表3迴歸分析去探討假設四：網絡關係會干擾競爭張力而影響性別歧視知覺程度和假設五：性別角色會干擾競爭張力而影響性別歧視知覺程度，分析結果如下：

1. 競爭張力知覺與網絡關係之交互作用對性別歧視知覺的影響

先，先進行假設四之驗證，經表3迴歸分析可得知，競爭張力知覺與網絡關係交互作用對性別歧視知覺並未具有顯著的影響 ($\beta=0.06, n.s.$)，而產生未具顯著性的結果可能是當女性員工的工作能力和男性主管不分 ，就算女性員工有強大的社交手 ，仍會受到刻板印象所導致的性別歧視，以致於網絡關係並不會減低競爭張力知覺與性別歧視知覺關係，因此假設四不成立； R^2 值為0.30，代表此迴歸可解釋30%的變異量；而F值為8.07($p<0.001$)。

2. 競爭張力知覺與性別角色之交互作用對性別歧視知覺的影響

再來進行假設五之驗證，經表3迴歸分析可得知，競爭張力知覺與性別角色交互作用對性別歧視知覺具有顯著的影響($\beta=0.37, p<0.001$)，因此假設五成立。此顯示出如果女性員工不僅 有女性特質 能同時 有男性果斷、堅決等特質，會干擾到競爭張力知覺，而女性員工就可能打破 有刻板印象觀點，則性別歧視知覺程度亦會變弱； R^2 值為0.33，代表此迴歸可

解釋33%的變異量；而F值為9.90($p < 0.001$)。

四、交互作用分析表

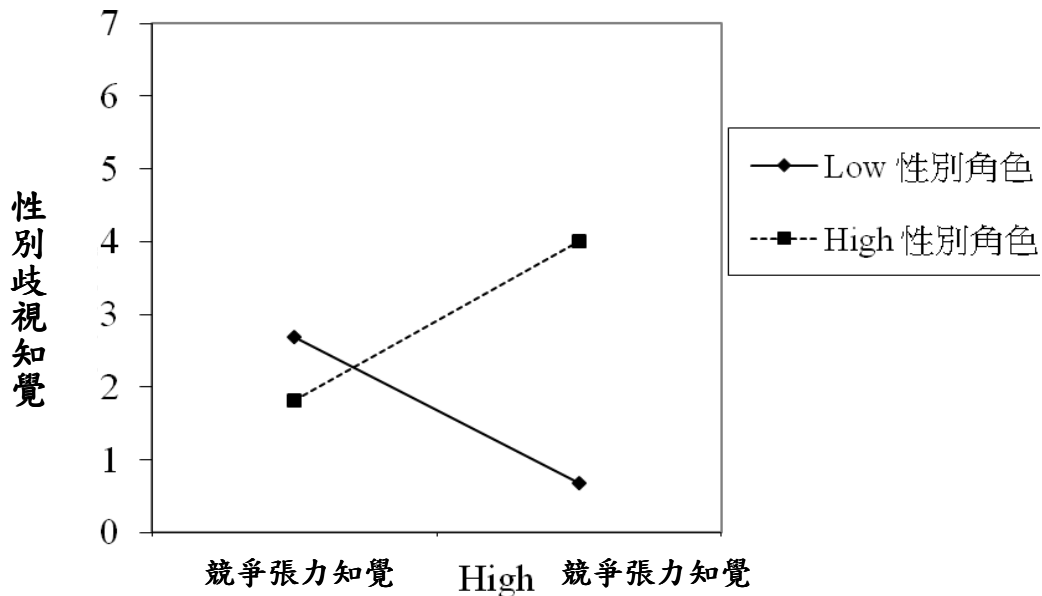


圖4：性別角色與競爭張力知覺對性別歧視知覺之交互作用

本研究在探討假設五：競爭張力知覺與性別角色之交互作用對性別歧視知覺的影響，由上表3模式四得到支持，因此假設五成立。再由上圖4得知，女性員工有較多的男性化特質其競爭張力知覺較高，所受的性別歧視知覺相對較高；反之，如果女性員工有較少男性化特質，則競爭張力知覺較低，其所受的性別歧視知覺相對較低。此一發現似乎與過去學者（2004譯）認為大多數的人皆安於性別兩極化，此種二分法的定位，而性別模者往往成為視或被的對象，這其中男性化的女人、女性化的男人，而心理學的研究也發現，大多數的人都不同比例的男性或女性特質，而不是對的男性或女性。與Ragins et al. (1998) 的研究中指出，成功的女性主管需要調適成適合男性文化主導的環境，並且將其風格轉化成男性管理模式；此種模式在成功經理人當中是混合男性風格和特性的研究結果一致。

伍、討論與結論

一、假設成立與否

表 4：研究 整表

研究假設	研究結果
假設一：競爭張力知覺會正向影響性別歧視知覺程度	不成立
假設二：網絡關係會負向影響性別歧視知覺程度	不成立
假設三：性別角色會正向影響性別歧視知覺程度	成立
假設四：網絡關係會減弱競爭張力知覺與性別歧視知覺的關係	不成立
假設五：性別角色會增強競爭張力知覺與性別歧視知覺的關係	成立

二、研究結論

本研究假設一為競爭張力知覺會正向影響性別歧視知覺程度，表4顯示出假設一的迴歸分析結果為負相關並無顯著性，產生未具有顯著性的結果可能原因是男性與男性間或許也會發生互相競爭的行為，不只限於女性，所以競爭張力知覺對性別歧視知覺沒有關聯，所以不成立。

本研究假設二為網絡關係會負向影響性別歧視知覺程度，表4顯示出假設二的迴歸分析研究結果為正相關並無顯著性，產生未具顯著性的結果可能是女性員工就算有好人際關係，但男性因為受到社會環境的影響，仍存有性別刻板印象，以致於網絡關係並不會減低性別歧視知覺，所以不成立。

本研究假設三為性別角色會正向影響性別歧視知覺程度，表4顯示出假設三的迴歸分析結果為正向顯著，所以成立。Rains 等人(1998)提出打破玻璃天花板策略，如女性主管必須發展出一套讓男性同事或部屬覺得自在的專業領導風格，並使自己適應於一個男性佔優勢的企業文化或環境中，當遇到需要處理的情況時，可拿男性管理模式作為參照標準的對象。

本研究假設四為網絡關係會減弱競爭張力知覺而影響性別歧視知覺程度，表4顯示出假設四的迴歸分析結果為正相關並無顯著，而產生未具顯著性的結果可能是當女性員工的工作能力和男性主管不分，就算女性員工有強大的社交手，仍會受到刻板印象所導致的性別歧視，以致於網絡關係並不會減低競爭張力知覺與性別歧視知覺關係，所以不成立。

本研究假設五為性別角色會增強競爭張力知覺而影響性別歧視知覺程度，表4顯示出假設五的迴歸分析結果為正向顯著，所以成立。大多數的人都 有不同比例的男性或女性特質，而不是 對的男性或女性(譯，2004)。在 Ragins et al. (1998) 的研究中指出，成功的女性主管需要調適成適合男性文化主導的環境，並且將其風格轉化成男性管理模式；此種模式在成功經理人當中是混合男性風格和特性的。

本研究以競爭張力知覺與性別歧視知覺之探討-女性壽險業務員為例。以下將就研究過程中成立的假設加以說明：

一、 性別角色會正向影響性別歧視知覺程度

在本研究中發現性別角色對性別歧視知覺具有正向顯著影響，此顯示出女性員工的男性特質越明顯，所感受的性別歧視越強。類似研究提出打破玻璃天花板策略，如女性主管必須發展出一套讓男性同事或部屬覺得自在的專業領導風格，並使自己適應於一個男性佔優勢的企業文化或環境中，當遇到需要處理的情況時，可拿男性管理模式作為參照標準的對象 (Rains 等人,1998)。

二、 競爭張力知覺與性別角色之交互作用對性別歧視知覺的影響

競爭張力知覺與性別角色交互作用對性別歧視知覺具有顯著的影響，此顯示出如果女性員工不僅 有女性特質 能同時 有男性果斷、堅決等特質，會干擾到競爭張力知覺，而女性員工就可能打破 有刻板印象觀點，則性別歧視知覺程度亦會變弱。類似研究中指出，成功的女性主管需要調適成適合男性文化主導的環境，並且將其風格轉化成男性管理模式；此種模式在成功經理人當中是混合男性風格和特性的，此種男性管理模式讓女性遭到一種雙重標準的對待 (Ragins et al.,1998)。

三、管理意涵

本研究主張為職場中的晉升是否因性別而有差別待遇，指出即使政府與民間團體大力推行兩性工作平等法，但公司內部仍存在相當程度的性別差別待遇。進一步指出在升遷上，男性受到的待遇優於女性的情況尤其明顯，再受到現今許多人的刻板印象影響，認為女性的性格就是「柔」，而男性則是「陽剛」，以至於認為女性不夠權威而無法「任要職」。所以企業更應正視性別刻板印象存在的事實，站在人力資源的角度「兩性相同的報酬與機會」，充份利用兩性人力「助企業發展與成長」。對於女性工作者，則應加強女性員工之權利意識，使能突破「假意識」，充分了解其權益，如此才可能「正改善兩性權利不等問題」(黃 等人，2003)。

因此，管理者在工作任務的執行過程中，除了「員工所需的人力」、「力」、「力資源外，應特別「成就動機高的女性員工升遷機會與平等待遇」，但也應合理適當的分配工作任務，避免女性員工因工作量過大或工作分配不平均，而有差別待遇的想法。在升遷方面，管理者也應「女性員工機會」，打破「有刻板印象」，使兩性「有相同的」點。才可以「進女性員工更加願意投入工作」，讓工作效率、態度、效能都能提升，進而使女性員工「職率降低」、「女性人才」，公司環境更加穩定，創造利潤極大化。

四、研究限制

(一) 本研究之研究對象設定為台灣地「之壽險業的女性員工」，如「樣」，在樣本的蒐集上甚為「難」，因此本研究樣本多集中在中、「部地」，無法現對台灣地「女性員工的代表性」，形成本研究在資料蒐集方法上的限制。

(二) 本研究以台灣壽險業為主，為力求於樣本來源多「性」，但由於問卷發「受限於時間及地」等因素，未能發「至台灣每家壽險公司」，以至於形成本研究的樣本來源不夠多「性的限制」。

(三) 本研究無調查受測者是否受到歧視，所以在性別歧視這方面並不是受測者自己覺得有歧視才感覺有性別歧視，而是探討受測者的知覺程度。

親愛的先生和女士 好：

這是一份有關 業專題的問卷，我們主要研究「壽險人員與主管的關係和職涯發展」，本研究採不 方式，資料僅作為學術研究之用 不對外公開， 安心作 。

感 情的參與，由 感 百 中的 助，並致 最 的 意。

敬 健康快樂

屏東商業技術學院企業管理系

指導老師：施智婷 老師

學生：李韶恩 翁麗媚 蘇貞瑜

陳芳梅 黃怡菁 李雨蓉 敬上

第一部分： 在下列各問 中 選出最能代表 意 之方格。非 有
例如 對網絡能力的看法，依 的實際情況來 選，以代表 對 常 點 有 非
該題 的同意程度。 不 不 不 沒 點 常
同 同 同 意 同 同 同
意 意 意 見 意 意 意

我花許多時間與 力去與我工作周遭的人建立關係。

我 長在我工作職場上 有影響力的人建立關係。

我已有 的工作人 網(同事、)，他們是在我需要
助時，我 正可以 求 的人。

在工作上，我認識許多重要的人並且保持 好關係。

在工作上，我花許多時間建立人 。

我 長運用我的關係與人 網來 成我的工作。

第二部分： 在下列各問 中 選出最能代表 意 之方格。非 有
例如 對主管競爭張力的看法，依 的實際情況來 選，以代表 常 點 有 非
對該題 的同意程度。 不 不 不 沒 點 常
同 同 同 意 同 同 同
意 意 意 見 意 意 意

我與主管的服務() 域對我目前 業績具有極大影響性。

我與主管的服務()客層對我目前 業績具有極大影響性。

就個人而言，我與主管的業務 是相同。

就個人而言，我與主管的服務() 域是相似。

就個人而言，我與主管的服務()客層是相似。

非	有			
常	點	有	非	
不	不	沒	常	
同	同	意	同	同
意	意	見	意	意

就個人而言，我認為我與主管的業務**域重**性高。
 就個人而言，我認為我與主管的業務**客層重**性高。
 我與主管**有的**專業證照**數量**是相近的。
 我與主管**有的**專業證照**類型**是相似的。
 我與主管所受的專業訓練是相似的。
 我與主管的學歷是相似的。
 就個人而言，我與主管的**年資**是相似的。

就個人而言，我與主管的**經驗**是相似的。
 就個人而言，我與主管對商品特性、服務內**的熟**度相似。
 就個人而言，我與主管的**技**是相似的。
 就個人而言，我與主管**有的**各商品業務人**多寡**是相似的。
 就個人而言，我與主管在公司內的地位、影響力是相似的。
 就個人而言，我與主管**有的**開**新客戶**能力是相似的。

第三部分：在下列各問**中**選出最能代表**意**之方格。
 例如**對性別角色與性別歧視力的看法**，依**的實際情況**來
 選，以代表**對該題**的同意程度。

非	有			
常	點	有	非	
不	不	沒	常	
同	同	意	同	同
意	意	見	意	意

女性應可在事業上和男性競爭其合理的地位。
 妻子的事業和**同樣**重要。
 有才**的**婦女應**量**發揮自己的長處，而不應**沒**在家裡。
 婦女應有均等機會參加政**和**經濟活動。
 一個女人有了工作的話，她應該和男人一樣**力**求發展。

我們應該鼓勵女人計**她的**職業發展，而不僅只是讓她從事
 一**工作**而已。
 男女的工作機會應該平等。
 某些工作，應優先錄用或升遷男性。
 一般來說，職業女不能擔任高級主管工作。

非 有
常 點 有 非
不 不 不 沒 點 常
同 同 同 意 同 同
意 意 意 見 意 意

女人比較 歡較 ，不 的交 ，而較不 歡需要動
、推理性的 話。

一般而言，女人對工作的投入感較低。

很多證據支持「男人是比女人優 的種族」的說法。

女人確實 歡依 男人。

婦女 重大決定的能力 於男性。

男人比女人更適合 領導者。

我覺得我的雇用過程有性別上的差別待遇。

我覺得我的薪資上有性別上的差別待遇。

我覺得我的調薪上有性別上的差別待遇。

我覺得我的升遷上有性別上的差別待遇。

我覺得我的訓練上有性別上的差別待遇。

我覺得我在取得資源、資 的管 上有性別上的差別待遇。

第四部分：個人資料

一、性別： 男 女

二、年齡： _____

三、婚姻： 已婚 未婚

四、教育程度： 高中 職 專科或大學 研究所 以上

五、工作職務： 正職人員 職人員 ()

六、工作年資： _____ 年

、每月平均薪資： _____ 以下

以上

、在這份工作之前 是否有工作經驗： 有 沒有

、與主管共事： _____ 年

十、 任職於： _____ 公司， _____ 分行

感

此問卷

陸、參考文獻

- 2009 年行政院主計處社會指標統計年報，女性就業比率。
- 大前研一(1984)，策略家的智慧(黃 義譯)，台 市：長 出 社
- 王大方(1996)，玻璃天花板—管理女性與女性領導」，時報文化， 38-41。
- 王月 (2005)，「 上的性別政 ；女 副職場之處境」，高雄 學大學性別研究所 班。
- 王素 (2007)，一位國民小學男性教師性別角色經驗之研究。國立 中教育大學。
- 王 (1998)，三個世代大學 業工作者的價值觀， 於 、黃國 、 建志(主)，海 兩 之企業 理與工作價值 (205-263)，台 市： 。
- 王 如(2000)， 人與電視 互動情形之 探：以 釋連續 性別刻板印象為例 。世新大學傳 研究所 論文。
- 台東大學教育學報(2007)，第18卷第一期，107-139 。
- (1999)，小學生的性別角色及其自我概念的關係之研究。國立屏東師 學院國民教育研究所 論文。
- 譯(1994)，eedon,C.(1987)原著。女性主義實 與後結構主義理論。台 市： 。
- (1988)，工作價值觀、領導型態、工作滿 與組織承諾關係之研究。國立政 大學企業管理研究所 論文。未出 ，台 市。
- 慧(2003)。男性性別角色刻板印象之形成與 動。應用心裡研究。17，85- 119。
- 何 蓉(1986)，中生知覺的 母教 態度、性別角色與其個人性別角色的關係。國立台灣師 大學教育研究所 論文。
- 吳 (2005)，「性別角色標準的改變」， 義大學家庭教育研究所，網 社會學通 期 第48期。
- 吳 (2008)，人力資本投資與組織績效之關聯性探討—動態競爭觀點。國立中正大學。
- 吳淑華、 東、 榮、 、 益 譯 (Hitt, Ireland & Hoskisson 原著)，2004，策略管理，台 市， 海。
- 吳 、 明、 娟(2000)，台灣地 資 人員職業生涯成就與性別差異相關性之探討。 管理 論。7 (1)，79-102。
- 吳 (1983)， 年職業 、工作價值與職業選擇關係研究。台 市：行政院 年 導 員會。
- 吳 雄、李 、 、 慧 (1995)，工作價值觀工作量表之研究。台 市：行政院 年 導 員會。

- 李美枝(1981)，「性別特質問卷的 及男女大學生四種性別特質類型在成就動機、婚姻、事業及性別態度上的比較」，中華心理學 ，23卷1期， 23-37。
- 李美枝(1984)，女性心理學， :大 。
- 李美枝(1991)，「性別角色面面觀—男人與女人的權利 」。 :聯經出 事業公司。
- 李 、 文慧(2004)，性別的多數、權力的少數—以台 市國中女教師的職業選擇與晉遷為例。師大學報。49 (1) ，29-52。
- 李華 (1994)，工作價值觀在生計 商上的應用。 導 ，30 (42) ，33-40。
- 李 (2002)，兩性工作平等法 能為婦女創造就業機會 。 見 ，(189) ，158-162。
- 李美枝(1991)，社會心理學：理論研究與應用。 :大 。
- 李美枝、 (1996)，性別與性別角色析論。本 心理學研究，6，260-299。
- 李 (2009)，國小 生活性別政 運作之研究。國立中正大學教育學研究所 。
- 李然 (1983)。中國 性別角色發展之研究。國立台灣師 大學教育研究所 論文，未出 ，台 市。
- 周海娟(2004)，從「 雄」到「職業婦女」：我國女性在 中角色的歷 變遷，政 作 學 事社會行為科學研究所 論文。
- 性別化學 的型 過程：一個案例研究-李淑菁 教育與社會研究 第十三期 (2007)，p121-152。
- 明 (2003)，「人際關係」，中心國際顧問 份有限公司。
- 林志維(2002)，競爭策略、技術環境、技術創新與創新績效之關係研究-以電子高科技業與化工業為研究對象。國立成功大學企業管理研究所 論文。
- 林 慧(2004)。管理研究所 論文性別、職業類別對組織中自尊的影響：以性別角色為調節因子。義守大學。
- 林若 (2008)。 地管理學系 班 論文-女性性別角色對性 之研究態度。 大學。
- 林 (1991)，會的發展。 於蘇建文 (1991)發展心理學。台 :心理。
- 林豪傑(2005)，CEO 權力支配性、高階人力資源管理系統、高階經營團 社會 合、競爭行為與組織績效之關係。國立中 大學人力資源管理研究所 論文。
- 智 譯(1995)，Abbott,D.&Wallace,C.(1990)原著。女性主義觀點的社會學。台 市: 。
- (2004)，「台灣企業女性經理人玻璃天花板認知程度與其工作滿 關聯性

- 之研究—以個人特質與師 關係為干擾變 」。中原大學企業管理學系學位論文。
- 麗 (2004)，人格特質與人際網 對創業意願的影響—以台灣展 業為例。國立中 大學人力資源管理研究所 論文，未出 ，高雄市。
- 家 (2005)，性別、性別角色對於成就動機與工作滿意關係之研究：以國小教師為例，中華管理學報，6(4)，35-50。
- 榮維(2006)，國民中小學 長工作價值觀、重要他人支持、自我效能感對其工作選擇的影響研究。國立政 大學教育研究所 論文。未出 ，台 市。
- 善 (1997)，高職教師工作價值觀、組織承諾與教學效能關係之研究。國立政 大學教育研究所 論文。未出 ，台 市。
- 時蓉華(1996)，社會心理學。台 市：東華。
- 翁 (2003)，「員工人格特質與個人屬性對學習型組織之影響」， 科技大學經營管理研究所 班 論文。
- 志 (1983)，國中學生工作價值觀之研究—性別、年級、家庭、社經地位、學業成就、地 之比較。 導學報，5，163-183。
- 專(2003)，組織性 ——社會網絡分析的考察與 探。 與 事司法研究，1，97-123。
- 高立文(2002)，「 天—女性領導人成功經驗之探 」，國立中正大學企管研究所 論文。
- 國家圖書 ，主管領導型態、員工人格特質、組織激勵制度與員工工作績效之相關性--以保險業務員為例。
- 康 (2004)，「國小學 家庭因素、性別態度與性別角色之相關研究」，國立屏東師 學院教育行政研究所 論文。
- 張 (2009)，性別角色與社會情境因素對景觀專業之影響。 大學。
- 張 (1991)，「現代心理學」， 市：東華。
- 張 (1991)，心理學。 市：東華出 社。
- 張 (1992)。現代心理學。台 市：東華書 。
- 張 (1994)，教育心理學。台 市：東華書 。
- 張 (1995)，「張 心理學 」， 市：東華。
- 張 (1996)，心理學 。台 市：東華書 。
- 張 (1998)，心理學，東華書 。
- 張 、 康榮 (1999)，會 與產業網絡。 於台灣產業研究第二期 (17-64)。台 市： 。
- 張晉 (2002)，找回文化:勞動市場中制度與結構的性別化過程。台灣社會學 。

- 29, 97-125。
- 從社會網絡理論探討員工知識分 -張、淑 91年9月11日收, 91年9月30日改, 91年10月1日接收。
- 三(2008), 立國民中學學 行政職務分 性別角色刻板印象之研究。國立 灣師 大學。
- 淑芳(1993), 「已婚職業婦女知覺之 妻性別角色及成就差異性與其成功的關係」, 國立政 大學教育與心理研究第17期。
- 許清 (2004), 「金 成立後 行之組織、員工人格特質對員工工作滿意度及組織承諾」, 國立成功大學管理學院高階管理 在職專班(EMBA) 論文。
- 許 芳(2002), 別平等班級 導方案對國小五年級學生之性別角色態度及兩性相處行為影響之研究。國立新 師 學院國民教育研究所 論文。
- 金 (2002), 教育 程對企業員工人際 通效果之影響研究— 陽科技大學 事業管理系 在職專班 論文, 未出, 台中。
- 陳 (2004), 從教師到 長晉升之性別化歷程。 人文社會學院。
- 陳必 (2004), 工作價值觀、工作動機與知識分 行為關係之研究—以台灣高科技業員工為例。台灣大學商學研究所 論文。未出, 台 市。
- 陳 正(2005), 人際關係與工作壓力對工作滿意度影響之研究-以高屏地 大學 院行政人員為例。國立高雄師 大學。
- 陳明 (1986), 參考國內外多 研究所 制。
- 陳 (2001), 「女性公務人員性別角色態度、成功 及前程發展關係之研究-以高雄市政 為例」, 國立中 大學人力資源管理研究所 在職專班 論文。
- 陳 (2006), 台灣電子業創新型組織文化對員工 能之研究: 以人際關係網絡為中 變。 傳大學。
- 陳 豪(1987), 工作價值觀量表 報。台: 行政院 年 導 員會。
- 陳淑姻(2002), 女學生 小說之認知 實與其兩性態度之研究。國立屏 東師 學院國民教育研究所 論文。
- 陳 (1986), 「性別角色傾向、個人現代性與 避事業成就傾向及工作滿意程度的關係」, 台大婦女研究 專 報。
- 陳 (1996), 性別認同與性別角色。於陳 等, 兩性關係。台: 空大。
- 陳 (2000), 性別角色與性別刻板印象。教育部 十 年度中等學 兩性平等教育主題工作。
- 陳、 (1996)。人際關係。台 市: 。

- 陳 (2002)。網 與 實人際關係、人格特質及 感之相關研究。國立屏東師 學院教育心理與 導研究所 論文，未出 。
- (2002)，人際網絡中他人聯 強度的結構原理。台灣社會學，3，163-209。
- (2008)，經營管理學系 論文-女性 職人員玻璃天花板認知、角色 突與工作投入對 職傾向之研究。 大學。
- 曾愛淑(2003)，公務人員情緒管理與人際關係之研究。國立高雄師 大學 論文，未出 ，高雄市。
- 黃文三(1994)，少年性別角色發展及其相關因素研究。國立高雄師 大學教育研究所 論文。
- 黃 天(2004)，陸階女性 領導行為及其問題之研究。大 大學工業關係學系 論文。
- 黃 國(1988)， 家 想與東 現代化。台 ； 。
- 黃 國(1994)，自我實現與華人社會中的價值變遷， 國 (主)，中國人的價值觀-社會科學觀點 (121-167)，台 ； 。
- 黃威 (2009)。 事業管理系 論文-女性 師玻璃天花板與師 關係認知對生涯發展影響之研究-以國際觀 為例。 陽科技大學。
- 黃 (1995)，現代管理學。台 市：華 書 。
- 黃 、黃 慧(1997)，影響中年職業婦女之工作投入認知程度相關因素之研究—以高雄地 造業及服務業為例， 管理 論，4(2)：21-62。
- 黃 (2003)，現代人力資源管理學。台 市：華 書 。
- 黃煥榮(1999)，組織中玻璃天花板效應之研究：行政院部會機關女性升遷之實證分析。未出 論文。國立政 大學公共行政學研究所，台
- 黃煥榮(2000)，「組織中玻璃天花板效應之研究：行政院部會機關女性升遷之實證分析」，國立政 大學公共行政學研究所 論文。
- 黃 (1998)，知覺家長性別角色 越對其個人性別角色 越之研究。 義技術學院學報，57，81-96。
- 黃 志 (1998)。台灣地 新職業分類的建構與 。調查研究，5，5-32。
- 黃 志(1999)，社會階層、社會網絡與主觀意識。台 ； 。
- 黃 志(2002)，社會階層、社會網絡與心理 。 於社會階層、社會網絡與主觀意識 (111-143)。台 ； 。
- 、高之梅譯(2002)，Burr, V.著，性別與社會心理學，台 ；五 。
- 國 ，1984，「現代性員工與傳統性員工的環境知覺、工作滿 及工作 影響領導者的有效模式」，見 國 、黃 國、 主 ；中國式管理研討會論文集，台 ；國立台灣大學心理學系。

- 國 (1989)，心理學，台 市， 灣商務印書 ，P204。
- 國 (1996)，國人的入際心態。台 市： 智文化。
- 民(2000)，「資 化組織員工人際關係網絡對工作滿意 與組織承諾的影響」， 智大學資 社會研究所 論文。
- (2006)，「 教學對國民小學 自我概念、人際關係與生命意義感 之影響」， 濟大學教育研究所 論文
- 梅(1995)，社會網絡的資料蒐集、測量及分析。 於社會調查與分析：社會 科學研究方法 討與前 之一 (313-356)。台 市：中 研究院民族學研 究所。
- 梅、黃 志(1992)，社會資源與小資本階級。中國社會學 ，16，107-138。
- 網絡社會的 任領導 - 金 ·文 制度 · 第二卷第二期 民99年4月。
- (2010)，現代花 界 /陸 女性 領導特質探究。東吳大學。
- 明 (2004)，人口屬性、工作屬性對公務人員工作價值觀差異之影響。國立交 通大學管理學院在職專班管理科學組 論文，未出 ，新 市。
- 譯，Connell, R.W.著，(2004)，性別-多 時代的性別角力，台 市：書林。
- 娟(1999)，性教育。台 市： 智文化。
- 娟、林明 譯(1996)，SusanA.Basow(1992)原著。兩性關係—性別刻板化與 角色。台 市： 智文化。
- (1981)，大學女生的性別角色與事業態度之關係研究，國立台灣師 大學 導研究所 論文。
- 文 (1998)，婚姻與家庭：家庭社會學。台 市：五 。
- (2009)，「情緒智商、性別歧視、變 領導及 LMX 對女性領導效能之影 響」，國立成功大學高階管理 在職專班 (EMBA) 論文
- 美(1982)，「社群網絡概念之理論及其在社會學之應用」，東海社會學 論 第一期，P.15-32。
- 美、 文雄(1987)，都市社會學， 圖書公司。
- 美、 文雄 (1992)，都市社會學。台 市： 智文化。
- (2008)。經營管理學系 論文-女性 職人員玻璃天花板認知、角色 突 與工作投入對 職傾向之研究。 大學。
- (2004)，台 市國小男性 長職位晉升影響因素之研究-以六位男性 長經 驗為例。國立政 大學。
- (2000)，性別角色期待的 差異： 於家庭與工作之間的女性公務人員。 未出 論文。國立政 大學社會學研究所，台 市。
- 梅(1997)，影響國中教師性別角色刻板化態度與兩性教育平等意識相關因素

- 之研究。兩性平等教育，5，48-65。
- 美 (1993)，母的性別角色、的性別角色與的自尊和同儕接納度之關係其自我概念的關係之研究。國立台灣師大學家政教育研究所論文。
- (2002)，行政機關女性主管生涯發展策略及相關因素之研究—以兩性工作平等觀點。國立中 大學人力資源管理研究所論文。
- 麗如(2011)，我國性別主 化政策績效 —女性主管之晉用。國立東華大學。
- 、 慧文、 發、 (1996)，從 師生互動關係分析的觀點探討學 性別角色發展之研究。台：行政院國家科學 員會。
- (2007)，大學 院行政人員工作價值觀、自我效能、經驗學習與工作競爭力關係之研究。成人教育研究所高雄師 大學。
- (2004)，競爭力—企業成長的原動力。台：大 文化。
- (2000)，性別角色態度量表之 與常模建立之研究。教育部 十 年度專案研究報 。
- 顧 (1996)，女性主義理論與。台：女書。
- Adams, G. C., & Gullotta, T. (1989). *Adolescent life experiences (2nd)*. Monterey, California: Brooks/ Cole Publishing Company.
- Ausubel, D. P, Sullivan, E. V. & Lves, S. W.(1980). *Theory and problems of child development*, Grune & Stratton, Inc.
- Avard, D., (2000), Sex, roles and stereotypes, *The Vanier Institute of the Family*, (9).
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory : *Annals of Child*,6,1-60.London: JAI Press.
- Bandura, A.(1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs. NJ : Prentice- Hall Inc.
- Bem, S. L. (1977). On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45 (2), 196-205.
- Bronstein, P. (1984). Difference in mothers' and fathers' behaviors to ward children: A Cross-Cultural Comparison. *Development Psychology*, 20(6)995-1003. (ERIC Document Reproduction Service No. EJ310447).
- Brown, D. (2002). The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80(1), 48-56.
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA : Harvard University Press.

- Block, J. H. Conceptions of sex role: Some cross-cultural and longitudinal perspectives. *American Psychologist*, 1973, 28, 512-526.
- Chen, M. J. (1996). Competitor analysis and interfirm rivalry: Toward a theoretical integration. *Academy of Management Review*, 21(1): 100-134.
- Chen, Ming-Jer, Su, Kuo-Hsien & Tsai, Wenpin. (2007). Competitive tension: the awareness-motivation-capability perspective, *Academy of Management Journal*, 50(1), 101-118.
- Cool, K. O., & Schendel, D. (1987). Strategic group formation and performance: The case of the U.S. pharmaceutical industry, 1963-1982. *Management Science*, 33(9), 1102-1124.
- Das and Teng, (2003).
- Delamont, S. (1980). *The sociology of women*. London: Henry Ling Ltd.
- Darden, William R. & Perreault, William. (1976). Identifying interurban shoppers: Multiproduct purchase patterns and segmentation profiles. *Journal of Marketing Research*, 13. P8.51-60.
- Dess, G.G. and Davis, P.S. (1984), "Porter's (1980) Generic Strategies as Determinants of Strategic Group Membership and Organizational Performance", *Academy of Management Journal*, 27, 467-488.
- Eagly, A. H., (1987), Sex differences in social behavior: A social-role interpretation.
- Eagly, A.H. and V.J. Steffen, (1984) "Gender Stereotypes Stem from the Distribution of Women and Men into Social Roles," *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735-754.
- Elizur, D. (1984). Factors of work values: A structure analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379-389.
- Emirbayer, M., & Goodwin, J. (1994). Network analysis, culture, and the problem of agency. *American Journal of Sociology*, 99(6), 1411-1454.
- Erlbaum, NJ: Hillsdale.
- Erickson (1988), B. H., *The relational basis of attitudes*, In B. Wellman & S. D. Berkowitz (eds.), *Social structure: A network approach*, PP. 99-121. Cambridge: University Press.
- Everett L., Thorne D. & Danehower C. (1996). "Cognitive moral development and attitudes toward women executives." *Journal of Business Ethics*, 15 (11), 1227-1235.
- Eyring, A. & Stead, B.A. (1998). *Shattering the Glass Ceiling: Some Successful*

- Corporate Practices. *Journal of business Ethics*, 17(3), 245-251.
- Fagenson, E.A. (1990). At the Heart of Women in Management Research : Theoretical Research : Theoretical and Methodological Approaches and Their Biases. *Journal of Business Ethics*, 9(4-5), 267-274.
- Ferris, Gerald R., Treadway, Darren C., Kolodinsky, Robert W., Hochwarter Wayne A., Kacmar, Charles J., Douglas, Ceasar, and Frink Dwight D. (2005) Development and Validation of Political Skill Inventory. *Journal of Management*, 31(1):126-152.
- Firestone, R. W.(1993). The mother- daughter bond. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 369000).
- Fischer, C.S. 1977. *Networks and places: Social relations in the urban setting*. New York: The Free Press.
- Gade, E.M. & Peterson, G. (1977). Intrinsic and extrinsic work values and the vocational maturity of vocational technical students. *Vocational Guidance Quarterly*, 26, 125-130.
- Gilligan, C. (1979). Women's place in men's life cycle. *Harvard Educational Review*, 49, 431-466.
- Gomez-mejia, L.R. (1981). Development and empirical testing of a need deprivation and social processing of information model of work values. Unpublished doctoral Dissertation, University of Minnesota.
- Guy, M.E. (1994). Organizational architecture, gender and women"s careers. *Review of Public Personnel Administration*, spring, 77-90.
- Granovetter, M. 1973. The strength of weak tie. *American Journal of Sociology*, 78: 1360-1380.
- Hampson, S. (1986). Sex roles and personality. In J. D. Hargreaves & Colley A. M. (eds.) *The Psychology of Sex Roles (chap 3)*. London: Harper Publishers.
- Hill, R. J.(1993) “ Women and work-Is the glass ceiling coming down ” *Risk Management*, 40(7) : 26-34.
- Herbert, T. T. and Deresky, H. (1987), “Generic Strategies: An Empirical Investigation of Typology Validity and Strategy Content”, *Strategic Management Journal*, 8, 135-147.
- House, J.S., Umberson, D., & Landis, K. R. (1988). Structures and processes of social support. *Annual Review of Sociology*, 14, 293-318.
- Huston, A. C. & others (1983). *Family environment and television use by preschool*

- children*. Paper presented at the Biennial Meeting of the Society for Research in Child Development .(ERIC Document Reproduction Service No. ED230293).
- Huston, A. C. (1983). Sex- typing. In P. H. Mussen (ed.). *Handbook of child psychology: Vol 4. Socialization, Personality, and Social Development*,387-467. New York: John Wiley & Sons.
- Kallberg, A.L. (1977). Work value and job rRewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 24-143.
- Kanter, R.M. (1977). Some Effect of Proportions on Group Life: Skewed Sex Rationand Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82, 965-990.
- Kiesler, S. B., & Sproull, L. 1982. Managerial response to changing environments: Perspectives on problem sensing from social cognition. *Administrative Science Quarterly*, 27: 548-570.
- Kottis, Athena Petraki (1993) , “Women in management: The 'glass ceiling' and how to break it.” *Women in Management Review*, 8(4): 9-15.
- Lemons, M.A., & Danehower, V. C. (1996) . Organizational justice and the glass ceiling: The morderating role of gender schemas. *Academy of Management Proceedings*, 398-402.
- Liebert, R. M., Wicks- Nelson, R. & Kail, R. V. (1986). *Development psychology (4th ed.)*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice- Hall, Inc.
- Liff, S. & Ward, K. (2001) . Distorted views through the glass ceiling: The construction of women"s understandings of promotion and senior management positions. *Gender, Work and Organization*, 8 (1) , 19-36.
- Lin, N. 2001. *Social capital: A theory of social structure and action*. UK: Cambridge Uni. Press.
- Lindsey, E. W. & Mize, J. (2001). Contextual difference in parent-child play: Implication for children’s gender role development. *Sex Role: A Journal of Research* ,44(3-4), 155-176.
- Lofquist, L.H., & Davis, T.V. (1978). Values as second-order needs in theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 12-19.
- Lyness, K.S. & Thompson, D.E. (1997). Above the glass ceiling? *Journal of Applied Psychology*, 3, 359-373.
- Lynch, K.K. (1989). Grounding research in experience: A case study of women administrators. *The Annual Meeting of the American Educational Research*

Association.

- Levitin, T., Quinn, R.P., & Staines, G.L. (1971), Sex discrimination Against the American Working Women, *American Behavioral Scientist* (15:2), pp.238-254
- Lasonen & Burge ,(1991), *Women in workplace: vocational education and segregated division of labor*. Paper presented at the American Vocational Association Convention.
- Mannheim, B.A. (1988). Social background schooling, and parental job attitudes as related to adolescents. *Work Values. Occupations*, 2 , 79-102
- Measor, L. & Sikes, P. (1992). *Gender and school*. London. New York:Cassell.
- Mervis, C.B. & Rosch, E.(1981). Categorization of natural objects. *Annual Review Of Psychology*, 32: 89–115.
- Mahler Werfel A. ,ed. Donald Mitchell. (1969), *Gustav Mahler: Memories and Letters* (Translated by Basil Creighton). New York: Viking Press.
- Mitchell, J.C. (1973). Networks, norms, and institutions In Boissevain,J.C. and Mitchell (Eds). *Network Analysis : Studies in Human Interaction* , 15-36.
- Miles,R.E.& Snow,C.C., *Organization Strategy, Structure and Process.*, New York : McGraw-Hill,(1978).
- Morgan, L.A.(1998) “Glass-ceiling effect or cohort effect A longitudinal study of the gender earnings gap for engineers, 1982 to 1989.” *American Sociological Review*, 63 : 479-483.
- Moseley-Braun, C. (1994). Affirmative action and the glass ceiling. *The Black Scholar*, 25, 7-15.
- Naff, K.C.(1997) “ Colliding with a glass ceiling : Barriers to the advancement of women and minorities.” in Carolyn Ban & Norma M. Riccucci(eds.)*Personnel Management : Current Concerns-Future Challengers 2nd*, Longman Pub Group.
- Naisbitt, J. (1984). *Megatrends: Ten new directions transforming our lives*. New York:Warner Communication.
- Nord, W.R., Brief, A.P., Atich, J.M. & Doherty, E.M. (1988), Work values and the conduct of organizational behavior. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 10, 1-42.
- O'Reilly, L., and M. J. Roth. 2000. Second-site changes affect viability of amphotropic/ecotropic chimeric enveloped murine leukemia viruses. *J. Virol.* 74:899-913.
- Pine, G.J., & Innis. (1987). Cultural and individual work values. *The Career*

- Development Quarterly, 14(2), 279-287.
- Porter, M. E. 1980. *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. New York: Free Press.
- Pryor, R.G. (1979). In search of a concept: work values. *The Vocational Guidance Quarterly*, 27, 250-258.
- Ragins, B. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *Academy of Management Executive*, 12 (1) , 28-42.
- Robbins, S.P. (1992). *Essentials of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior*. (10th ed). New York: Prentice Hall.
- Rounds , J.B. (1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 32-45.
- Rice , R.E.and Aydin , C.(1991).Attitudes toward new organizational technology : Network proximity as a mechanism for social information processing. *Administrative Science Quarterly* 36 , 219-244
- Schaffer, K. F.(1980). *Sex role issues in mental health*. Reading, MA: Adison-Wesley.
- Shaffer, D. R.(1988). *Social and personality development*, 2nd ed. California :Brook/Cole Publishing Company.
- Shaffer, D. R.(1996). *Development psychology* (4th ed). New York : Brooks/Cole Publishing Company.
- Singh, K. (2003). Women managers-perception vs. performance analysis. *Journal of Management Research*, 3 (11) , 31-42.
- Spence, J. T., Helmreich, R.L., & Stapp, J.(1975). “ Rattings of selfand peers on sex-role attitudes and their relation to self-esteem and conception of masculinity and feminity.” *Journal of Personality and Social Psychology*, 32 : 29-39.
- Super, D.E. (1970). *Manual of work values inventory*. Chicago: Riverside.
- Spital, F.C., & Bickford. D.J. (1992). Successful competitive and technology strategies in dynamic and stable product technology environments. *Journal of Engineering and Technology Management*, 9, 29-60.
- Vaus, D. & McAllister, I. (1991), Gender and work orientation, *Work and Occupations*, 18(1), 72-93.

- Vianen A. E. & Fischer, A. H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 315-337.
- Walker, K. N., MacBride, A. & Vachon, M. L. S (1977). Social support networks and the crisis bereavement. *Social Science and Medicine*, 11(1), 35-41.
- Wellman, B. (1997). An electronic group in virtually a social network' in Kiesler, S. (ed.), *Culture of the internet*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Wollack, S.J., Goodale, G.J., Wijting, P., & Smith, P.C. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Zachariasiewicz, R.(1993) Breaking the glass ceiling : a review of U. S. department of Labor effects." *Credit World*, 3 : 21-23.
- Zytowski, D.J. (1970). The concept of work values . *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.
- Zahra, S., & Covin, J.G. (1993). Business strategy, technology policy and firm performance. *Strategic Management Journal*, 14, 451-478.