

行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

刻板印象認同—社會環境對數學相關學系女大學生之教育 與生涯影響之系列研究(第2年) 研究成果報告(完整版)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 97-2511-S-004-004-MY2
執行期間：98年08月01日至99年10月31日
執行單位：國立政治大學教育學系

計畫主持人：胡悅倫
共同主持人：陳皎眉
計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：康逸筠
碩士班研究生-兼任助理人員：高雅芝
碩士班研究生-兼任助理人員：洪崇淵
博士班研究生-兼任助理人員：趙珮晴
博士後研究：陳世芬

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 99 年 10 月 22 日

典型男性科系大學生之工作薪資預期研究

國科會計畫編號 NSC 97-2511-S-004-004-MY2

中文摘要

本研究以1125位典型男性科系大學生為樣本，探討兩性在未來的職業生涯路徑、工作薪資預期、薪資比較及職業生涯規劃之現況，並試圖找出兩性在工作薪資上的有效預測因子。結果顯示：女性願意全職工作的年限較男性短，亦比男性更重視工作對於家庭生活的便利性；而男性則比女性願意投入更多時間在職場。兩性在工作起薪預期並無差距，但在工作巔峰薪資預期卻有顯著差距。再者，性別對工作薪資預期無預測效果，但職業性別類型卻對工作薪資預期具有負向且顯著的預測效果。此外，男性以男性工作巔峰最高月薪作為自己工作巔峰薪資預期的參照標準，女性則以女性工作巔峰最高月薪作為自己工作巔峰薪資預期的參照標準。據此，提出教育實務應用與後續研究建議。

關鍵字：職業生涯路徑、工作薪資預期、職業生涯規劃、大學生

A Study on the Salary Expectation of Typical Male College Student Major in Science

Abstract

Participants of this study are the 1125 typical male college students who are major in Science. In order to determine the significant factors that can predict the participants' salary expectations, analyses were undertaken with regards to the future career path, work salary expectation, salary scale comparison, and career planning of both genders. Results show that female students' willingness to work fulltime is shorter than of the male students, however, tends to give more emphasis on the practical issues of work and family. Findings also show that male students are more willing to spend time in their job. With regards to salary expectations, there seems to be no significant difference between the two genders, however, there is a significant difference in the maximum (highest) attainable salary expectations. Furthermore, gender does not seem to predict the salary expectations of the students; however, there is a negative significant effect of occupation with gender stereotyping. In addition, both genders use their maximum attainable salary expectations as their basis for their monthly salary expectations. Suggestions and recommendations are given to provide actual applications of such results.

Keywords: career path, salary expectation, career planning, college students

壹、緒論

兩性如何在就業職場中達到平等，此議題一直深受學者們的關注(曾敏傑、蕭淑滿，2008；劉正、陳建州，2007)，而職業性別區隔(occupational sex segregation)與兩性工作薪資皆可作為兩性是否於職場中達到平等的客觀指標。曾敏傑與蕭淑滿(2008)探討我國職業性別區隔的現象，發現台灣地區的職業性別區隔程度有不降反升的趨勢，許多學者(王素鸞、連文榮，1989；施智婷，1999)的研究與行政院主計處1999年至2008年「受雇員工薪資調查」皆指出女性的工作薪資仍較男性低。雖然有些學者(Farmer, Wardrop, & Rotella, 1999)將上述現象歸因為某種系統性的性別歧視，但研究者認為在談論性別歧視之前，應先談論男性與女性是否在進入職場之前皆具有相同的能力或教育水準，因為許多高薪及高聲望的工作通常與個人的能力與教育水準有關，此正如人力資本取向(human capital approach)(Firestone, Harris, & Lambert, 1999)的觀點，兩性的薪資差異可歸因於工作投入中的性別差異，亦即每個人皆帶了能力、知識、學歷、工作經驗、年資、努力等重要因子進入工作職場，因此影響薪資所得。

從教育部 1996 年至 2009 年就讀大學以上人數及性別統計資料來看，在高等教育人數大幅擴張同時，女大學生比例均維持在 48% 至 50%，而從教育部統計處 2009 年所公佈的「我國與 OECD 各國女性高等教育之學科領域暨性別差異分析」資料，亦可看出我國女性「受教權」雖已見改善，且女性獲得高等教育學位人數明顯地超越男性，但令人沮喪的是，兩性在高等教育「就讀領域區隔」的現象卻與 OECD 各國相似，仍具有非常顯著的「就讀領域區隔」。亦即在「科學」與「工程」兩大領域呈現男多於女，甚至以 2006 年與 2000 年資料相較，這七年來在「科學領域」的女性畢業生比率更呈現逐年下降的趨勢，此現象正呼應了美國國家科學基金會(National Science Foundation，簡稱 NSF)的報告，其一直重複指出性別在科學領域上的懸殊差異(NSF, 1990, 1997)。

上述有關高等教育機構學生的「就讀領域區隔」不僅會影響兩性未來的就業趨向，更對未來進入職場的競爭力與薪資所得產生直接的衝擊。然而，令研究者感興趣的是，不少女性自中學開始即展現對數學或科學的潛能及偏好，亦因此選擇進入理、工、生物醫學等領域就讀，但相較於同領域之男大學生，這些女性似乎沒有直接將其所學運用於未來的職業生涯中，有些學者(Farmer, Wardrop, Anderson, & Risinger, 1995)認為女性比較容易依個人的興趣去選擇未來的工作生涯；反觀男性卻較能依性別『應該』之目的去選擇自己的工作生涯。換言之，女性似乎較不願意在理工科學相關生涯中堅持下去(Farmer et al., 1995)，即使她可能與同領域男性一樣擁有相同的數理能力或教育水準。而正因如此，使得在科學領域具有高聲望的職業中，年輕男性即比年輕女性高出了 18.7 倍(Farmer, Rotella, Anderson, & Wardrop, 1998)，此外，女性所名列的工作亦比男性所名列的工作，實際平均薪資相對較低。

為何兩性會有如此歧異的表現？許多學者(Heckert, Droste, Adams, Griffin, Roberts, Mueller, & Wallis, 2002; Jackson, Gardner, & Sullivan, 1992; Major & Konar, 1984)認為可從兩性所選擇的職業路徑、預期薪資比較、對未來的生涯規劃，及工作投入等方面的差異性看出端倪。但有些學者(Hogue, DuBois, & Fox-Cardamone, 2010)進一步指出兩性在社會化歷程中已逐漸內化性別刻板印象與職業刻板印象(White & White, 2006)，故認為個人的薪資會因工作內涵偏於女性或男性領域而有不同的

分配，尤其是很多男性化領域的工作乃不利於女性(Denmark, Rabinowitz, & Sechzer, 2000)，因此，當兩性被問及自己日後對工作類型的偏好時，大部分的人皆會傾向回答適合自己性別的工作(Gadassi & Gati, 2009)，當請其評估自己未來會獲得多少薪資時，日後所欲從事的職業性別類性則成為衡量薪資的標準之一。

承上述，雖然國外有關兩性薪資差異及影響因素的研究成果眾多，但對於理、工、醫學、生物等典型男性科系領域之男女大學生在職場上薪資比較議題並不多見。在普羅大眾的觀念中，典型男性科系畢業生普遍被認為擁有日後就業及薪資方面的「優勢」，但在優勢的背後，鮮少有人深入探討就讀典型男性科系之女大學生是否因承擔了傳統性別刻板印象的壓力，使得她們對於未來的職業或生涯抱負異於同領域的男性同儕。因此，若能提早了解典型男性科系大學生在未來職業或生涯抱負的性別差異現象，不僅有助於改善兩性在實際薪資所得的差距現象；亦可以找出勞動市場中的職業性別區隔的原因，對於高等教育在擬定輔導大學生就業的制度上將具有實務與研究上的參考價值。具體而言，本研究以典型男性科系大學生作為研究對象，研究目的如下：

- (一)了解不同性別之大學生在職業路徑、預期薪資、薪資比較及未來職業生涯規劃等方面的差異情形。
- (二)了解不同生理性別及職業性別類型之大學生在職業路徑、預期薪資、薪資比較及未來職業生涯規劃等方面的差異情形。
- (三)找出影響預期薪資之有效預測因子，並比較兩性在預期薪資迴歸模式中的差異情形。

貳、文獻探討

一、兩性薪資差異之相關研究

自二十世紀女性大量投入工作職場後，兩性在工作職場的薪資差異即受到所多學者關注。自預期薪資角度而言，Major與Konar(1984)針對50位管理學院大學生進行兩性預期薪資研究，結果顯示男大學生預期自己進入工作職場時的起薪比女大學生高，約有2600美金，當達到工作巔峰時，會有20000美金，換言之，管理學院女大學生對未來進入工作職場的預期起薪約佔男性預期薪資的83.5%，此外，一旦到達工作巔峰時期，女性的預期薪資更降至男性預期薪資的54%。Martin(1989)以主修財經學系大學生作為研究對象，並提供大學生畢業後進入職場的起薪訊息，結果發現女性對自己起薪之預期低於男性，此結果顯示在就讀財經領域的學生中，仍存在性別薪資差距現象。而Jackson與其同僚(1992)選擇447位大四學生進行研究，發現女學生評估自身進入職場時的預期薪資約為男學生預期薪資的93.4%；但到了職業生涯巔峰時期，女學生的預期薪資卻未及男學生預期薪資的73%。Hojat(2000)等人更指出在1970至1997這二十八年間，醫學系大一女學生皆比男性預期薪資少了23%。上述研究顯示：無論在工作起薪階段或工作巔峰時期，女大學生皆比男大學生預期獲得較低的薪資(Jackson et al., 1992; Kaman & Hartel, 1994)，令人驚訝的是，即使提供女性目前薪資相關資訊，女性在預期起薪方面仍舊低於男性(Martin, 1989)。

進入女性意識抬頭與高漲的二十一世紀，男女性對工作之薪資預期的差距現象似乎未獲得大幅

改善，例如，Heckert與其同僚(2002)針對371位大學生進行預期薪資調查，發現女學生對自己起薪之預期顯著低於男學生，其差距可達8300美元，對於工作顛峰時期的預期薪資，女學生更顯著低於男學生，其差距達44000美元，換言之，女性對於進入職場初期的預期薪資約為男性預期薪資的80%；但到了職業生涯巔峰時期，女性的預期薪資卻降至男性預期薪資的60%。Hogue等人(2010)以435位大學生進行預期薪資調查，結果發現女性對於工作起薪的預期約為男性的91.7%，但對於工作巔峰時期的薪資預期，女性卻降為男性的67.1%。上述預期薪資結果顯示：即使男性與女性在大學階段具有相似的教育經驗或能力，隨著進入職場的時間越長，女性對於自身薪資的預期的提升幅度卻遠不及男性。

若從實際薪資角度來看，亦得到相似的結論。自1980年代迄今，職場上仍舊存在性別薪資差距(gender wage gap)現象(Blau & Kahn, 2007)，亦即女性實際工作的平均所得顯著低於男性，如美國1990年至1997年間的研究文獻指出女性的平均週薪約為男性平均週薪的77%至75%(Davidson & Cooper, 1992; Keaveny & Inderrieden, 2000)，甚至，在職業類別的普查中，女性總居於一個較低薪資的位階(Firestone, Harris, & Lambert, 1999)。相較於台灣，女性勞動參與率由1965年的33.1%提升為1998年45.5%。但男女兩性在薪資上仍存有差距，如王素鸞及連文榮(1989)指出女性的平均薪資不如男性；施智婷(1999)分析民國70、75、80、85年行政院主計處所提供之勞動力資料，發現女性平均薪資約為男性之60%至67%。而根據行政院主計處「受雇員工薪資調查」顯示，自1999年至2008年，女性平均每月經常性薪資成長幅度高達21%，而男性平均每月經常性薪資成長幅度約10%，但即使女性每月經常性薪資成長率是男性的兩倍，目前台灣女性的每月經常性薪資卻還是約維持男性的80%。

究竟該如何解釋兩性間的薪資差異現象呢？過去已有許多學者從不同角度論述，例如，社會學家與經濟學家從需求取向看性別與薪資議題時，認為職業性別區隔是造成男女性在薪資方面產生差距的要因(Auster, 1989; Blau & Ferber, 1986)，然而，職業性別區隔到底是如何形成的？根據Doeringer與Piore兩人於一九六〇年代末期所提出的雙元勞動市場理論(Theory of Dual Labor Market)，其認為勞動市場區隔成主要勞動市場與次要勞動市場，主要勞動市場所提供的工作特性通常為高薪資、工安衛生環境良好、就業安全和工作有保障，有明確的工作管理規則和升遷的機會；相對地，次要勞動市場所提供的工作特性傾向於低薪資、較差的工作環境、就業情況相當具變化性、工作管理規則雜亂無章且升遷機會較少。大部分的女性與少數族群因其就業條件較差，例如在學歷、年齡或技術等方面條件不佳，因此自願進入次要勞動市場，或當其想進入主要勞動市場時，經常遭遇障礙。

另外，Mincer(1958)所提倡之人力資本論亦可用以詮釋上述職業性別區隔現象的成因，人力資本理論假設勞動市場是理性，且是完全競爭的，早期男性因擁有較高的教育水準、受教育年限、工作訓練或工作經驗等，故擁有較高之生產力，相對於女性可能因結婚、生育因素及家務角色與照顧小孩，故無法進入勞動市場或產生職業不連續現象，因此，當雇主們依所屬生產力之高低來決定薪資時，男性所得到的薪資即高於女性。換言之，多數女性常因選擇母親的角色，所以並不為自己做擴展生涯的準備和要求受訓練的機會，也缺乏持續性的工作、追求成就或薪水的可塑性。而男性則投資他們的人力資源在勞動上，盡量去發展自身的優勢技能、爭取職業上的訓練和教育，使自己更

具有競爭力與獲得更高的薪資。此外，潘柳青(2002)進一步指出多數女性是因喜好(preference)與品味(taste)而選擇職業，因此職業性別區隔或許是女性自願選擇的結果。在品味因素方面，女性為了方便照顧小孩和處理家務，因而較喜歡從事女性化的職業與時間較彈性的工作，所以會選擇較易進入和離開的低技術性職業，而這些職業通常是低薪、昇遷機會較少以及工作較不穩定。

然而，有學者(Gasser, Flint, & Tan, 2000)認為男女兩性在實際薪資的差異有一部份原因來自兩性在預期薪資方面的差異所造成，此邏輯基於預期較低的薪資將導致人們要求較低的起薪，較無幹勁追求升遷，因此，就算獲得不滿意的薪資也較不願意尋求其它的工作機會，如Major、Vanderslice與McFarlin (1984)使用工作模擬範例研究性別薪資差距，研究結果發現，當應徵者在面談時預期自己工作起薪較其他同能力的應徵者低時，將獲得較低的起薪。因此，若女性預期自己的起薪比男性低時，則將比同能力的男性獲得較低的起薪。Hojat等人(2000)認為個人因預期獲得較低的薪資，導致實際上亦獲得較低薪資的自驗預言，此說法獲得其他研究者(Keaveny & Inderrieden, 2000)的支持，因為即使女性比男性獲得較低的薪資，她們對自己的薪資亦很少感到不滿意。

若以性別刻板印象的角度，傳統上男性似乎比女性更容易成功，或者更有成就(Kao, 2000)，而薪資正是成功與成就的象徵，故在性別刻板印象中，女性則變得比男性更難在未來中獲得較高的薪資。雖然性別刻板印象對個體自我概念的影響極為深遠(Greenwald, Banaji, Rudman, Farnham, Nosek, & Mellott, 2002)，但根據Erikson(2007)的觀點，個體未來的表現會隨其優勢與能力而轉變，因此，雖然性別刻板印象讓女性看起來在未來似乎較難獲得高薪，但自另個角度來看，或許女性會因此產生其它的自我概念以改善此不利的影響。

近年來，許多學者(Kammeyer-Mueller, Judge, & Piccolo, 2007; Salmela-Aro & Nurmi, 2007)提出薪資與性別、整體自尊、薪資相關變項等有關聯，當控制性別與教育程度後，個人在大學時所測得之自尊可以預測大學畢業後十年的薪資，當男性獲得某一工作可自己決定薪資時，自尊較高者會擁有較高的自我薪資(Pelham & Hetts, 2001)。然而，自尊高的女性卻能強化任務持久與成功間的關聯(McFarlin, 1985)。然而，當一位女性身處傳統以來以男性為主的職業時，其會比男性身處於傳統以女性為主的職業經驗到更高的性別角色衝突(gender-role conflict)。

張廖儀佳(2007)進一步歸納國內外重要文獻的結果，將影響兩性薪資差異的因素分為兩類，其一為生產力因素，包含教育水平、年齡、婚姻狀態、現職工作經驗等影響勞動邊際生產力的變數，在這些變數當中，受教育的年限是影響兩性薪資差異的主因之一；此外，張廖儀佳(2007)指出影響兩性薪資差異的另一因素為非生產力因素，此為「純粹的薪資歧視」，亦即當影響男女兩性薪資差異的可能變數(如教育、地區、產業、職業、工時、健康、勞工群體、遷移次數、婚姻、都市領域等)均被控制為等同時，兩性間依然存在著「同工不同酬」的現象，顯示男女性的薪資差異確有部分源自對性別的歧視。然而，亦有學者(Tinklin, Croxford, Ducklin, & Frame, 2005)認為兩性薪資差異與社會上普遍存在的傳統性別刻板化職業角色有關，亦即多數的女性仍傾向選擇較低地位、較低薪資或某些傳統女性化的職業，這些較低薪資的傳統女性職業涵蓋銷售、服務、管理協助、教育、護理、社會工作、神職等領域(Rainey & Borders, 1997; Sellers, Satcher, & Comas, 1999; Stephenson & Burge, 1997; Watson, Quatman, & Elder, 2002)。由於多數女性選擇進入這些職業，導致其與男性薪

資相比，即使能力與教育經驗相當，其實際工作薪資亦僅為男性的三分之二。

綜上所述，無論在預期薪資與實際薪資方面，仍存有顯著的性別差異現象，但令研究者感興趣的是，對於某些進入典型化男性科系的女大學生，因其數理能力與生涯選擇，使其最易修習進階的專業知識，亦最有可能在未來進入高科技領域，或者從事專門性與技術性的職業，換言之，她們是最有可能與男性並駕齊驅，離開低薪資的典型女性職業的少數菁英份子。然而，當女性進入傳統以男性為主的科學或工程職業領域時，其薪資是否等同男性呢？Machin 與 Puhani(2003)利用 1996 年英國與德國的勞動力資料，檢視 124 位受試者在大學時期所選擇之主修科系對日後薪資所得的影響，顯示大學主修科系對個人日後的薪資的確具有解釋效果。而 Graham 與 Smith(2005)根據美國國家科學基金會所定義的科學或工程職業領域(包含電腦、數學、生命科學、物理科學、社會科學與工程)進行男女兩性的薪資分析，並利用 1993 年 NSF 發行的國家大專畢業生調查(National Survey of College Graduates, NSCG)資料，探討就讀科學與工程相關學系的大專畢業生之男女性薪資差異。結果顯示：畢業後進入科學工程職場領域的女性約為該領域勞工總數的 46%，但該領域女性的薪資卻比男性低了 22%。故結論是，即使進入傳統男性職業領域的女性，實際薪資卻仍比具有相同能力的男性低了二成。此結果破除了一般人所認為的理工類科畢業生比人文社會類科畢業生的薪資高的迷思，因為即使在佔優勢的理工類科當中，男女兩性仍存有顯著的薪資差異。

就台灣兩性主修科系與薪資差距的發展趨勢而言，近年來許多女學生對於選修理、工、醫、農領域科系顯得相當積極，並將之視為未來的職業志向，然而，這些進入傳統以男性為主之科系的女大學生是否能夠因其自己才能與努力與男性相當，進而縮短兩性薪資差距呢？張廖儀佳(2007)採用行政院主計處所公告之1978年至2003年人力運用調查資料，針對文、法、商管、理、工、農、醫、教育以及其他九大類大學畢業生進行性別薪資差異分析，結果顯示：在農、文、法、理學院方面，兩性薪資差異有逐年縮減趨勢；但在工學院方面，即便女性投入工學院的人數逐年增加，卻仍佔男性總數的10%左右，屬於少數族群，男女薪資差距仍舊相當明顯；在醫學院方面，依舊存在兩性薪資差距極大的現象。此結果如同Brown與Corcoran (1997)研究發現，女性若選擇以男性為主之行業，其薪資報酬會低於男性；甚至即使同樣身為內科醫生，一位女性內科醫生的薪水也比男性內科醫生的薪資少40%(Hojat et al., 2000)。

上述國內外學者的研究均認為女性雖然進入典型以男性為主的科系，但其日後畢業進入該領域的薪資仍與男性存有差距，令研究者深感好奇的是，一般而言，性別與職業的關係為：青少年時期的職業抱負(occupational aspirations)對成年後職業取得(occupational attainment)具有良好的預測力(Marini & Greenberger, 1978; Marini & Brinton, 1984)；而青少年時期所期待的職業聲望(occupational prestige)亦對其未來成年後的職業聲望具有良好的預測力(Marini, Olsen, & Rubin, 1980; Sewell, Hauser, & Wolf, 1980)；再者，青少年階段的預期薪資對未來可能取得的薪資亦具有高度的預測效果(Marini & Fan, 1997)，如 Battu、Belfield 與 Sloane(2000)的研究即發現主修科系對畢業後第一年及畢業後六年內的個人薪資所得有顯著的影響力。依此推論，進入典型男性科系的女大學生所期待的薪資，很可能與未來能取得的實際薪資具有極大的關連。是故，瞭解進入典型男性科系的女大學生對日後所從事職業之預期薪資及其影響因素實有其必要性。

二、影響預期薪資之相關因素

Major與Konar(1984)曾提出五因素闡釋兩性在預期薪資的差距現象，分別為：1.職業路徑之性別差異、2.工作投入之自我知覺、3.客觀的工作投入、4.與他人相比後的期望薪資、5.工作面向重要性評比。後續有許多學者(Hogue et al., 2010; Jackson et al., 1992)利用上述五個因素並增添其它變數對預期薪資進行迴歸分析，研究者綜合整理各學者對預期薪資的研究分析，合併工作投入之自我知覺與客觀的工作投入部份，介紹其相關文獻。

(一)職業路徑之性別差異

在Major與Konar(1984)的研究中，生涯路徑意指兩性對職業與教育的選擇，以及日後期望全職工作的年限，研究發現：兩性在期望全職工作的年限方面並無性別差異存在，但兩性對於日後繼續攻讀專業領域以取得更高學位，甚至在職業選擇方面卻存在性別差異，如女性可能選擇進入較低薪資或以典型女性為主的職業，抑或在教育選擇方面，選擇某些限制自己日後能獲得更高薪資的課程。此外，當男女大學生在教育或專業領域的差異獲得控制時，工作起薪預期上的性別差異即消失，但在工作巔峰時的預期薪資則仍舊存在顯著的性別差異，且性別與預期薪資的相關係數僅從.47降到.41。Jackson(1992)等人使用更多不同科系的學生進行研究，發現在教育程度追求、每週期望工作時數、期望全職工作年限等方面並無性別差異存在。雖然女性顯然比較期望有更多的時間可以照顧孩子，但這無法解釋在預期薪資與工作起薪與巔峰階段存在性別差異。

(二)工作投入之性別差異

有學者認為兩性的薪資差異可歸因為工作投入中的性別差異，亦即男女性帶了什麼影響變數進入工作職場而影響了薪資考量，是工作經驗或年資？抑或個人的努力、知識背景、最高學歷、職前準備等(Firestone et al., 1999)。Major與Konar(1984)並未在表現期望、期望努力、背景優勢知覺、職前預備訓練、實習階段的表現知覺、實習表現的歸因等方面發現性別差異，亦即女性在客觀工作投入(如生產力)與知覺工作投入實際方面並未比男性差，但多數女性卻認為自己在這兩方面的表現與投入低於男性。後續許多研究者也發現在工作投入方面無性別差異，如Martin(1989)發現在知覺工作準備度方面並無性別差異；Jackson等人(1992)研究發現兩性在先前工作經驗、工作彈性與基本工作技能等方面亦無性別差異存在；Heckert等人(2002)發現在工作投入上未存有性別差異。據此，許多學者(Deaux & Farris, 1977; Hansen & O' Leary, 1985; Lenny, 1977; Nieva & Gutek, 1981)推論女性的預期薪資低於男性的成因在於，相較於男性，女性在許多工作或領域方面存有較低的表現預期，對自己的表現評價較差，且將成功歸因於外在因素。因此，雖然男性與女性在工作資格、職前準備度、努力、表現水準等方面並未有差異存在，甚至Nevill與Super(1988)研究發現女性比男性更忠於工作，即便如此，女性依舊預期自己會比男性獲得較低的薪資。

(三)對他人的薪資預期之性別差異

Major 與 Konar(1984)發現兩性在預期他人的工作起薪與工作巔峰薪資方面的確存有顯著差異，其中，預期自己的工作起薪與預期他人的工作起薪間的相關值($r = .80$)顯著高於性別與預期自

己起薪間的相關值($r = -.35$)，此外，預期他人工作起薪此自變項可有效解釋預期自己工作起薪此依變項 28%的變異量，Jackson 等人(1992)發現相似的結果，亦即控制對他人薪資知覺此變項後，則會消除性別差異對起薪估算間的效果。然而，兩研究相異處在於 Major 與 Konar 以對他人的薪資預期作為社會比較標準，然而，Jackson 等人(1992)認為男性或女性通常將與之同性別者設為薪資比較參照團體，因此，女性仍舊與女性相比，而非與同工作領域的男性相比，故在職業生涯巔峰階段，多數女性對自我的薪資期許仍低於男性的原因在於兩性抱持著不同的公平薪資標準，而此公平薪資標準即是造成兩性對自我薪資期許產生差距的中介因子。

Heckert等人(2002)之研究結果亦支持Major與Konar(1984)、Jackson等人(1992)的結論，亦即在解釋預期薪資上的性別差異方面，個人對自己起薪的預期與對他人的薪資預期兩者存在更高的相關($r = .96$)。值得注意的是，相同的現象亦反應於對自己工作巔峰的薪資預期與對他人工作巔峰的薪資預期兩者間的相關($r = .73$)上，另外，Heckert等人(2002)經由迴歸分析發現：一旦控制「對他人的薪資預期」變項時，在「對自己工作起薪預期」，甚至是「工作巔峰的薪資預期」的性別差異均會消失。

(四)工作面向重要性評比

工作面向重要性意指對兩性對工作過程與結果，如薪資、升遷、機會、工作樂趣、友善的同事或上司、工作安全性等面向評比其對自己的重要性。為證實女性是否比男性更加看重工作面向的某些向度，Major與Konar(1984)提出薪資、升遷、機會、工作樂趣、自由決定權、經常性回饋、高地位、友善的同事、友善的上司、工作安全性、工作重要性等十項工作特徵，Jackson等人(1992)則增加了對家庭生活的便利性此一特徵，請大學生針對上述十一項工作面向進行重要性評比。許多研究者(Beutell & Brenner, 1986; Dick & Rallis, 1991; Major & Konar, 1984; Marini, Fan, Finley, & Beutel, 1996)皆發現許多男性會比女性更加看重工作特徵中的薪資面向，會將其視為選擇工作時的重要指標，但仍有些研究者(Browne, 1997; Honeycutt & Rosen, 1997; Jackson et al., 1992; Martin, 1989; Redman, Saltman, Straton, Young, & Paul, 1994; Thacker, 1995)並未發現兩性在薪資重要性評比中存有顯著差異。此外，許多研究者認為相較於男性，女性較不看重薪資，但較重視工作中是否具有友善的同儕、愉悅的工作環境等條件，如Nieva與Guttek(1981)研究結果指出女性較不看重薪資與升遷，但較看重工作環境中的人際與舒適因素。另外，Blau與Ferber(1986)、Treiman與Hartmann(1981)等人認為女性因此容易聚焦於少數具有低薪資與低升遷機會的職業。

再者，Jackson等人(1992)利用因素分析方式將28個工作特徵聚斂成五個主要因素，其中不包含薪資因素，結果發現女性比男性更加重視個人發展機會、愉悅的工作環境、對家庭生活的便利性等三項工作特徵向度，但男女性在工作進修機會與基本額外福利兩個工作特徵向度上並無顯著差異存在。Heckert等人(2002)進一步依據Jackson等人(1992)的研究發展出職業計畫與期望調查量表，將36個工作特徵劃分為五大面向，分別為家庭考量面向(如便於照顧父母、交通便利性、健康保險、育兒便利性)、內在工作品質面向(如具挑戰性、能發揮所學)、愉悅的工作環境面向(如合宜的工作時段、彈性的工作時間、工作地點良好)、薪資與升遷面向(如紅利、薪資、升遷、工作安全性)、工作福祉面向(如交通工具的提供、股票的分紅、旅遊)。結果發現女性比男性更加重視家庭及愉悅

的工作環境兩個面向，但在其它面向上，則無性別差異；同樣地，兩性在薪資的重要性評比上並無顯著差異，但相較於男性，女性卻明顯地不會將薪資納入其生涯選擇決定中。

除了上述因素會影響兩性預期薪資之外，其他學者(Hogue et al., 2010)則進一步指出個人對工作的意圖(job intention)或傾向對薪資預期亦極為重要，因為當個人在評估自己對工作投入的情況，以及哪些工作面向對自己而言是重要的，此時，是以身處於特定的工作領域去思考這些問題，而非單純的以自身的生理性別去思考。值得注意的是，在個人社會化歷程中，因逐漸內化性別刻板印象與職業刻板印象，理解個人的薪資會因工作內涵偏於女性或男性領域而有不同的分配，尤其是很多男性化領域的工作乃不利於女性。故當兩性被問及對工作類型的偏好時，大部分會傾向回答適合自己性別的工作。換言之，當一個人在評估自己未來會獲得多少薪資時，乃是以自己未來欲從事的工作做為衡量薪資的標準，而選擇哪種工作卻可能早已受到性別刻板印象與職業刻板印象的影響。

綜言之，對於典型男性科系的女大學生而言，因其主修科目，使其比別人更有可能離開典型女性職業，朝向高科技或生物醫學領域發展，並在日後取得更好的實質薪資，若如是，將是一件令人欣慰的事，若非如此，則真正影響男女大學生對薪資預期的背後因素為何？此即成為本研究待答問題。

參、研究方法與實施

一、研究架構

根據上述研究目的以及文獻探討，進而提出本研究架構如圖 1 所示。首先，以生理性別或職業性別為自變項，分別探討其對職業生涯路徑、薪資比較、未來職業生涯規劃、預期薪資等變項之效果；再者，以影響預期薪資差異的相關因素作為自變項，男女大學生對未來工作的預期薪資作為依變項，探討其間的影響，自變項方面包含性別變項(如生理性別、職業性別)、職業生涯路徑變項(如未來從事自身科系相關職業之機率、欲取得之最高學歷、全職工作年限、以及進入職場第一年與工作巔峰階段之每週工時)、薪資比較變項(如進入職場第一年與工作巔峰階段，對他人薪資之預期、對男女性薪資之預期)、未來職業生涯規劃變項(如工作薪資與升遷、工作品質與挑戰、醫療保障與退休、家庭生活與考量、工作福利與休閒、工作隱私與安全)。

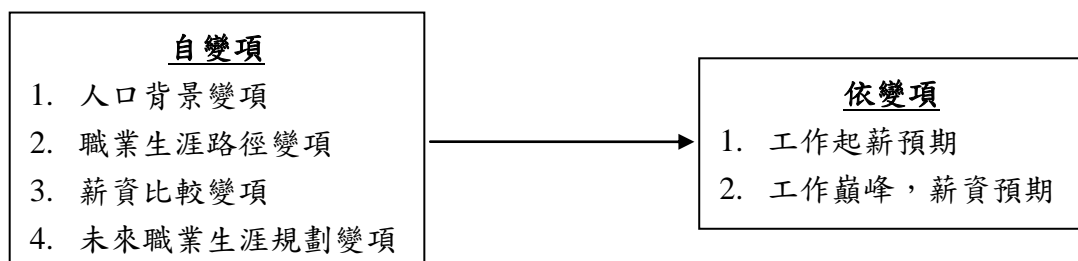


圖1 研究架構圖

二、研究對象

本研究母群體為臺灣地區就讀理、工、醫、其它領域(包含生物科學、生物資訊、健康科學、健康管理學系等)之大學生，以便利抽樣方式，發放1800份問卷至北部、中部、南部、東部等15所公私立大學，包括國立政治大學、國立臺北教育大學、國立臺北科技大學、真理大學、淡江大學、中原大學、明新科技大學、國立中興大學、中山醫學大學、大葉大學、國立中正大學、國立中山大學、長榮大學、高雄醫學大學、國立花蓮教育大學，總計回收1378份問卷，回收率達76.6%。針對回收問卷，首先，以整列剔除法刪除填答不全、遺漏值太多，或有特定反應心向之無效問卷，得到問卷計1255份；其次，根據教育部高教司委託國立臺灣師範大學教育研究與評鑑中心王麗雲教授所做之「95學年度大專畢業生畢業後一年調查報告」(2009年6月出版)，在133522位大專畢業生中，約有94.6%的大專畢業生一年後薪資所得低於或等於5萬元，故研究者認為大專畢業生對自己未來第一年工作薪資預估之合理、常態範圍應為5萬元以下，依此結果，將本研究樣本在自己未來第一年工作薪資預估變項填答高於5萬元之樣本刪除，結果獲得正式問卷樣本數為1125位。

上述樣本中，男生為618人(54.9%)，女生為507人(45.1%)。參與研究之大學生年齡介於18至30歲，其中18歲者為73人(6.5%)、19歲者為253人(22.5%)、20歲者為410人(36.4%)、21歲者為248人(22%)、22歲者為70人(6.2%)、23歲者為33人(2.9%)，24歲以上者為38人(3.4%)。在年級方面，一年級有116人(10.3%)、二年級有369人(32.8%)、三年級有458人(40.7%)、四年級有182人(16.2%)。

三、研究工具

本研究以問卷調查法蒐集資料，問卷包含三個部份，研究者將此合稱為「職業選擇與生涯規畫調查問卷」，茲分述如下：

(一) 第一部分

「職業選擇與生涯規畫調查問卷」第一部份包含基本人口與背景變項資料，請受試者填寫性別、年齡、就讀學校與學院系級。

(二) 第二部分

「職業選擇與生涯規畫調查問卷」第二部份為職業生涯路徑(career paths)與薪資預估調查資料。在職業生涯路徑方面，請受試者填寫未來從事自身科系相關職業之機率、欲取得之最高學歷、全職工作年限、以及進入職場第一年與工作顛峰階段之每週工時，以及未來從事職業屬於哪種性別類型(典型男性工作或典型女性工作)；在薪資預估方面，請受試者分別預估進入職場第一年與工作顛峰階段之自己薪資、他人薪資、男女性薪資等。

(三) 第三部份

「職業選擇與生涯規畫調查問卷」第三部份為「未來職業生涯規劃量表」，該量表為研究者根據Heckert等人(2002)之職業計畫與期望調查量表(The Career Plans and Expectations Survey, CPES)進行翻譯改編，量表編擬、發展、施測與信效度分析分述如下：

1. 量表編擬與預試

本研究之未來職業生涯規劃量表主要測量受試者進入某職業後選擇留任意願及影響因素。Heckert等人(2002)曾依據Jackson等人(1992)研究成果發展出職業計畫與期望調查量表，發現影響受試者對某職業留任意願的因素，包括家庭考量、內在工作品質、愉悅的工作環境、薪資與升遷、工作福利等。因此，研究者針對這些因素題目進行翻譯、改編與刪減，初步編擬26道題目，量表編製完成後，先請兩位專家學者針對量表題意提出改進意見，並請十位大學生針對量表題目進行試答，進而編製成預試量表。該量表施測時間約十分鐘，題目分佈與內容羅列於表1，計分方式採李克特式七點計分，計分範圍自1到7分，其中「1」表示「有點重要」，而「7」表示「極為重要」。

研究者於2008年6月至7月，以便利抽樣方式，選取國立政治大學大三、大四的學生作為預試參與者，發出350份問卷，實際回收後，篩除作答不全、反應心向、極端分數等資料，計回收有效問卷255份，回收率達72.86%。

表 1 未來職業生涯規劃之預試量表題目分佈與內容

題號	題號	題目內容
1.	14.	工作可以兼顧照顧雙親的需求。
2.	15.	組織氣氛可以讓我兼顧家庭與工作。
3.	16.	提供健康醫療保險。
4.	17.	有益於照顧小孩。
5.	18.	提供假期津貼。
6.	19.	提供生病或離職保障。
7.	20.	具有完善的退休計畫。
8.	21.	具有挑戰性。
9.	22.	能發揮自我的能力。
10.	23.	具有責任感。
11.	24.	提供個人發展的機會。
12.	25.	具有工作任務。
13.	26.	具有良好的工時。
		具有彈性的工作規劃。
		工作地點良好。
		提供舒適的工作環境。
		讓人便於親近家庭成員。
		紅利(福利)來自於個人的表現。
		薪資。
		升遷機會。
		工作安全性。
		提供公司配車。
		提供公司健身中心會員。
		提供購買公司股票的機會。
		在工作場域仍保有隱私。
		提供額外的教育訓練。

2. 題目分析與選題

未來職業生涯規劃量表的發展過程，其所使用的刪題標準包括各題目與量表總分之相關係數、題目各自刪除後全量表內部一致性的變化，以及因素分析結果中，各題目在所屬因素下之因素負荷量等。當題目之因素負荷量低於.3時，或者與該分量表總分之相關係數低於.3時，則將該題予以刪除。首先，以Cronbach's α 係數值檢視預試量表內部一致性。由表2可看出，預試量表整體之Cronbach's α 係數值達.882($N = 255$)，每一題目被刪除之後剩餘題數所組合之量表Cronbach's α 係數值也在.876至.883之間，屬於高信度係數。再者，利用因素分析中的主成份分析(principal components)方式，將因素設為一個，以考驗量表各題目是否具有.3以上的因素負荷量，結果26題因素負荷量介於.302至.651之間。整體而言，未來職業生涯規劃量表經預試與題目分析後，不刪除任何題目。

表 2 未來職業生涯規劃量表之試題分析結果

題號	平均數	標準差	相關係數 (與 25 題總分)	刪除該題後量表 Cronbach' α 係數	因素負 荷量	刪除 與否	信度 分析
1	4.17	.723	.405	.879	.464	保留	不刪題之 全量表 $\alpha = .882$
2	4.26	.664	.441	.878	.505	保留	
3	4.13	.692	.465	.878	.529	保留	
4	3.71	.885	.333	.882	.365	保留	
5	3.95	.814	.481	.877	.531	保留	
6	4.27	.645	.564	.876	.646	保留	
7	4.37	.701	.517	.876	.603	保留	
8	3.69	.827	.343	.881	.382	保留	
9	4.30	.689	.480	.877	.546	保留	
10	4.14	.673	.461	.878	.512	保留	
11	4.35	.675	.494	.877	.565	保留	
12	3.87	.727	.385	.880	.421	保留	
13	4.24	.615	.567	.876	.651	保留	
14	4.29	.652	.547	.876	.628	保留	
15	4.08	.749	.511	.876	.578	保留	
16	4.42	.602	.530	.877	.612	保留	
17	4.11	.779	.443	.878	.496	保留	
18	4.22	.677	.523	.876	.589	保留	
19	4.41	.635	.515	.877	.601	保留	
20	4.31	.691	.504	.877	.573	保留	
21	4.42	.670	.473	.878	.549	保留	
22	3.16	.889	.316	.882	.312	保留	
23	3.25	.937	.309	.883	.302	保留	
24	3.66	.865	.363	.881	.382	保留	
25	4.39	.658	.436	.878	.512	保留	
26	4.26	.720	.413	.879	.477	保留	

3. 效度與信度分析

為確認未來職業生涯規劃量表之因素架構，研究者利用255名預試樣本進行探索性因素分析，確認建構效度。以主軸因子(principal axis factors)最大變異法(Varimax)方式抽取因素，結果顯示共可萃取出六個因素，因素一、二、三、四、五、六分別可以解釋25.090%、5.338%、4.477%、3.715%、2.997%、1.700%的變異量，合計可解釋43.316%的變異量，各題目與其所屬之因素負荷量如表3所示。進一步檢視因素與題目內涵，分別將因素一至六命名為「工作薪資與升遷」、「工作品質與挑戰」、「醫療保障與退休」、「家庭生活與考量」、「工作福利與休閒」、「工作隱私與安全」，以此作為六個分量表的名稱。

在信度方面，六個分量表「工作薪資與升遷」、「工作品質與挑戰」、「醫療保障與退休」、「家庭

生活與考量」、「工作福利與休閒」、「工作隱私與安全」的Cronbach's α 係數依次為.810、.758、.766、.696、.707、.604，而分量表之間的相關係數為： $r_s(253) = .176 \sim .575 (ps < .001)$ (見表4)，顯示未來職業生涯規劃量表具有良好之一致性。

表3 未來職業生涯規劃量表之因素結構分析

	因素一	因素二	因素三	因素四	因素五	因素六
19.薪資	.674					
13.具有良好的工時	.590					
16.提供舒適的工作環境	.528					
18.工作紅利(福利)來自於個人的表現	.486					
20.升遷機會	.484					
14.具有彈性的工作規劃	.479					
15.工作地點良好	.409					

9.能發揮自我的能力		.701				
8.具有挑戰性		.640				
11.提供個人發展的機會		.543				
12.具有工作任務		.514				
10.具有責任感		.496				

6.提供生病或離職保障			.737			
7.具有完善的退休計畫			.621			
5.提供假期津貼			.546			
3.提供健康醫療保險			.475			

1.工作可以兼顧照顧雙親的需求				.644		
2.組織氣氛可以讓我兼顧家庭與工作				.600		
17.讓人便於親近家庭成員				.581		
4.有益於照顧小孩				.465		

23.提供公司健身中心會員					.741	
22.提供公司配車					.684	
24.提供購買公司股票的機會					.512	

25.在工作場域仍保有隱私						.538
26.提供額外的教育訓練						.438
21.工作安全性						.408

表4 未來職業生涯規劃各分量表之相關(N = 255)

	工作薪資與升遷	工作品質與挑戰	醫療保障與退休	家庭生活與考量	工作福利與休閒	工作隱私與安全
工作薪資與升遷	1.000					
工作品質與挑戰	.447***	1.000				
醫療保障與退休	.567***	.361***	1.000			
家庭生活與考量	.494***	.377***	.575***	1.000		
工作福利與休閒	.339***	.184***	.269***	.198***	1.000	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4. 驗證性因素分析

研究者完成未來職業生涯規劃量表之探索性因素分析後，隨即以結構方程模式對正式施測回收之1125份問卷資料進行量表的驗證性因素分析，以再度確認未來職業生涯規劃量表在不同族群之適用性與建構效度。驗證性因素分析結果顯示：26個測量變項之標準化參數估計值介於.46~.83之間，皆達.05顯著水準；6個潛在變項間的相關係數介於.20~.77之間，亦達.05顯著水準(參見圖2)。雖然模型與觀察資料適配度之 χ^2 值為1528.55($P=.000$, $df=284$)，卡方自由度比(χ^2/df)為5.38，大於3，顯示整體模型的契合度並不理想，但是 χ^2 值在樣本人數多時，易達顯著水準，故本研究除參酌卡方考驗結果外，同時考量其他不受樣本人數影響的適配度指標，如「整體適配度指標」、「比較適配度指標」與「精簡適配度指標」後，再做出最佳的判斷。

觀之本研究模型RMSEA係數為.060，95%的信賴區間為(0.05738 ; 0.06332)，顯示模型的契合度佳，此外，RMR係數為.028，SRMR為.050，亦落於.08的門檻下，表示殘差量低，模型契合度佳。再者，NFI、NNFI、CFI、GFI、IFI、RFI皆達到大於.90的理想評鑑結果(見表5)。最後，就精簡適配度指標而言，模式之AIC指數為1662.547，比飽和模式(saturated model AIC)的702.000大，但比獨立模式(independence model AIC)的25887.633還小。整體而言，研究者判定未來職業生涯規劃量表之探索性與驗證性因素分析結果一致，意即未來職業生涯規劃量表之測量模式基本適合度頗為理想。

表5 未來職業生涯規劃量表之適配度指標

適配指標	分析結果	判斷規準與解釋
整體適配度指標		
χ^2	1528.55	$p=.000 < .05$ ，不適配
χ^2/df	5.38	>3，不適配
GFI	.911	>.90，適配
AGFI	.890	<.90，不適配
RMSEA	.060	<.08，適配
SRMR	.050	<.08，適配
比較適配度指標		
NFI	.945	>.90，適配
NNFI	.949	>.90，適配
CFI	.956	>.90，適配
IFI	.956	>.90，適配
RFI	.937	>.90，適配
精簡適配度指標		
Model AIC	1662.547	Model AIC雖大於Saturated AIC，但小於
Saturated AIC	702.000	Independence AIC
Independence AIC	25887.633	

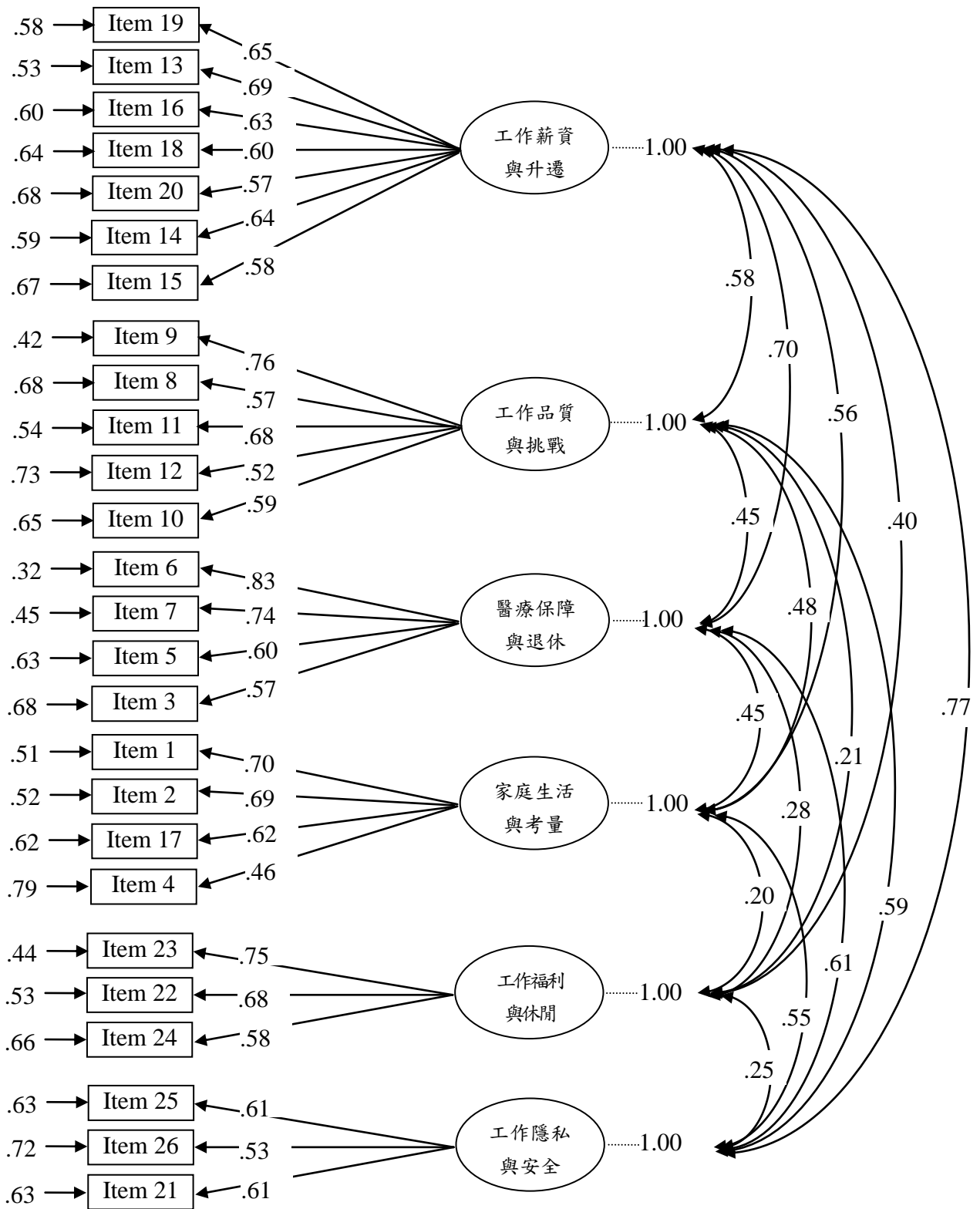


圖 2 未來職業生涯規劃量表之驗證性因素分析模式

$\chi^2 = 1528.55$ $df = 284$ $p = .000$ $RMSEA = .060$

註：所有標準化估計參數皆達.05 顯著水準

四、資料處理

(一)獨立樣本t考驗及卡方檢定

以獨立樣本平均數差異t考驗(t test)檢定不同性別大學生在職業生涯路徑變項與工作薪資變項之差異情形。再者，以卡方檢定(chi-square test)不同生理性別大學生在職業性別類型選擇上的差異情形。

(二)變異數分析

以單因子變異數分析(one-way ANOVA)檢定不同生理性別與職業性別類型大學生在職業生涯路徑變項與工作薪資變項之差異情形，並以Tukey法進行各組平均數事後比較。以單因子多變量變異數分析(one-way MANOVA)檢定不同生理性別與職業性別類型大學生在未來職業生涯規劃變項之差異情形，並以Tukey法進行各組平均數事後比較。

(三)因素分析及結構方程模式

先使用探索性因素分析(exploratory factor analysis)測量未來職業生涯規劃量表之建構效度，再以結構方程模式(structural equation model)驗證未來職業生涯規劃量表在正式樣本之因素結構。

(四)逐步迴歸分析

以逐步多元迴歸分析(stepwise multiple regression analysis)探研究生理性別、職業性別、職業生涯路徑、薪資比較以及未來職業生涯規劃等自變項對依變項工作薪資的解釋效果。

肆、研究結果

一、大學生職業生涯路徑之分析

(一)職業生涯路徑之性別差異分析

表 6 為不同性別大學生預估自己未來從事自身科系相關職業之機率、欲取得之最高學歷、全職工作年限、以及進入職場第一年與工作巔峰階段之每週投入工時等分析結果。在從事自身科系相關職業之機率方面，男女兩性間達到.01 的顯著差異水準($t=-3.952, p<.01$)，顯示女性畢業後未來從事與自身科系相關職業的機率較男性高；在預估全職工作年限方面，男女兩性間達到.01 的顯著差異水準($t=3.313, p<.01$)，顯示男性願意全職工作的年限較女性長；再者，在工作第一年每週投入工作時數與工作巔峰時每週投入工作時數兩方面，男女兩性間皆達到.01 的顯著差異水準，分別為 $t=5.803, p<.01$ 、 $t=3.848, p<.01$ ，顯示男性無論在工作初期或工作巔峰時期，皆比女性願意投入更多時間於工作上。值得注意的是，男女兩性在未來欲取得之最高學歷的比較上並無顯著差異， $t=.288, p>.05$ 。

表6 職業生涯路徑變項之性別差異分析

變 項	性別	N	M	SD	t值	p值	平均數比較
從事自身科系相關職業之機率	男生	618	3.30	1.121	-3.952**	.000	男<女
	女生	507	3.56	1.042			
未來欲取得之最高學歷	男生	618	2.13	.668	.288	.774	
	女生	507	2.12	.624			
全職工作年限	男生	618	4.69	2.122	3.313**	.001	男>女
	女生	507	4.28	2.067			
工作第一年每週投入工時	男生	618	3.26	1.742	5.803**	.000	男>女
	女生	507	2.70	1.494			
工作巔峰時每週投入工時	男生	618	3.90	1.974	3.848**	.000	男>女
	女生	507	3.47	1.766			

註：* $p<.05$ ；** $p<.01$

大學生之生理性別與未來從事職業的性別類型的卡方檢定結果達.01顯著水準， $\chi^2=437.337$ ， $p<.01$ ，在507位女大學生中，各有366位(72.2%)與141位(27.8%)認為自己未來從事職業的屬於典型女性工作及典型男性工作；相較於618位男大學生，各有69位(11.2%)與549位(88.8%)認為自己未來從事職業屬於典型女性工作及典型男性工作，此結果似乎意謂女大學生並不因就讀理、工、醫或其他領域學院，進而選擇典型男性工作。

(二)生理性別與職業性別類型對於職業生涯路徑之單因子變異數分析

研究者進一步比較大學生之生理性別與未來從事職業的性別類型在職業生涯路徑變項的差異，結果如表7。單因子變異數分析顯示，大學生之生理性別與從事職業性別類型對於從事自身科系相關職業之機率方面達.05顯著差異水準($F=5.742$ ， $p<.01$)，Tukey事後比較顯示，未來選擇從事典型男性工作的女大學生比選擇從事典型男性工作的男大學生，日後從事自身科系相關職業的機率更高，而未來選擇從事典型女性工作的女大學生亦比選擇從事典型男性工作的男大學生，日後從事自身科系相關職業的機率更高。在預估全職工作年限方面達.05顯著差異水準($F=3.802$ ， $p<.05$)，Tukey事後比較顯示，選擇從事典型男性工作之男大學生比選擇從事典型女性工作的女大學生，願意全職工作的年限更長；再者，在工作第一年每週工時與工作巔峰每週工時兩方面，選擇從事典型男性工作之男大學生，皆比選擇從事典型女性工作之女大學生，願意每週投入較多的工作時數，且願意在達到工作巔峰時期，投入更多的工作時數。值得注意的是，選擇從事典型女性工作之男大學生，亦比選擇從事典型女性工作之女大學生，願意每週投入較多的工作時數。

表7 大學生之生理性別與從事職業性別類型在職業生涯路徑變項之單因子變異數分析

變 項	N	M	SD	F值	p值	Tukey平均數比較
從事自身科系相關職業之機率						
1.男生與男性工作	549	3.30	1.096	5.742**	.001	1<2
2.女生與男性工作	141	3.65	.949			1<4
3.男生與女性工作	69	3.35	1.315			

4.女生與女性工作	366	3.52	1.074			
未來欲取得之最高學歷						
1.男生與男性工作	549	2.12	.669	1.981	.115	
2.女生與男性工作	141	2.23	.578			
3.男生與女性工作	69	2.17	.663			
4.女生與女性工作	366	2.08	.636			
全職工作年限						
1.男生與男性工作	549	4.71	2.095	3.802*	.010	1>4
2.女生與男性工作	141	4.21	2.041			
3.男生與女性工作	69	4.58	2.341			
4.女生與女性工作	366	4.30	2.079			
工作第一年每週投入工時						
1.男生與男性工作	549	3.24	1.738	12.631**	.000	1>4, 3>4
2.女生與男性工作	141	2.94	1.557			
3.男生與女性工作	69	3.43	1.770			
4.女生與女性工作	366	2.61	1.461			
工作巔峰時每週投入工時						
1.男生與男性工作	549	3.89	1.947	5.488**	.001	1>4
2.女生與男性工作	141	3.65	1.882			
3.男生與女性工作	69	4.00	2.190			
4.女生與女性工作	366	3.40	1.717			

註：* $p < .05$ ；** $p < .01$

二、大學生工作薪資變項之分析

(一)工作薪資之性別差異分析

表8為不同性別大學生預估自己及他人工作薪資的結果。在預估自己第一個月工作起薪方面，男女兩性間並無顯著差異($t=.744, p>.05$)，然而，男女兩性在預估自己工作巔峰最高月薪時確達.05顯著差異水準($t=2.523, p<.05$)，男性對自己到達工作巔峰時的最高月薪預測顯著高於女性。再者，女男兩性預估自己第一個月工作起薪平均值比(mean ratio)為99.06%；但到了工作巔峰時期，女男兩性預估自己月薪平均值比降為89.53%。

在預估他人薪資部份，男女大學生在預估他人第一個月工作起薪上並無顯著差異($t=1.000, p>.05$)，且預估他人工作巔峰最高月薪上亦無顯著差異($t=.550, p>.05$)。再者，男女大學生對男性或女性之第一個月工作起薪的預測皆未達顯著差異水準($p>.05$)，同樣地，對工作巔峰時期，男性或女性之最高月薪預測亦未達顯著差異水準($p>.05$)。

表8 預估自己、他人、男女性工作薪資之性別差異分析

變 項	性別	N	M	SD	t值	p值	平均數比較
自己第一個月工作起薪	男生	618	3.058	.651	.744	.457	
	女生	507	3.029	.637			

自己工作巔峰最高月薪	男生	618	9.134	6.716	2.523*	.012	男>女
	女生	507	8.178	5.811			
他人第一個月工作起薪	男生	618	2.901	.624	1.000	.318	
	女生	507	2.863	.622			
他人工作巔峰最高月薪	男生	618	9.276	12.732	.550	.583	
	女生	507	8.870	11.817			
男性第一個月工作起薪	男生	618	3.087	.764	-1.893	.059	
	女生	507	3.179	.846			
女性第一個月工作起薪	男生	618	3.033	.755	.344	.731	
	女生	507	3.018	.675			
男性工作巔峰最高月薪	男生	618	9.545	9.609	-.917	.359	
	女生	507	10.093	10.397			
女性工作巔峰最高月薪	男生	618	8.756	8.646	.476	.634	
	女生	507	8.527	7.190			

註：1.薪資預測以萬元為單位

2. * $p < .05$; ** $p < .01$

研究者進一步依據樣本之生理性別分為女男兩群體，進行配對樣本 t 檢定，結果如表9。在預估男性與女性第一個月工作起薪方面，女性群體預估男性的起薪會顯著高於女性($t=7.371$, $p < .01$)，女性預估男性第一個月工作起薪會比女性多1610元；同樣地，男性群體亦預估男性的起薪會顯著高於女性($t=3.173$, $p < .01$)，但是男性預估男性第一個月工作起薪僅比女性多540元。在預估男性與女性達到工作巔峰時的最高月薪方面，女性群體預估達到工作巔峰時期，男性的最高月薪會顯著高於女性($t=6.198$, $p < .01$)，女性預估男性工作巔峰時期最高月薪會比女性多15660元；同樣地，男性群體亦預估男性工作巔峰時期的最高月薪會顯著高於女性($t=6.191$, $p < .01$)，但是男性預估男性達到工作巔峰時期的最高月薪僅比女性約多7890元。

表9 女男兩群體預估男性及女性第一個月工作起薪及工作巔峰時最高月薪之差異分析

樣本群體	變項	N	M	SD	T值	p值	平均數比較
女生群體							
	1.男性第一個月工作起薪	507	3.179	.846	7.371**	.000	1>2
	2.女性第一個月工作起薪	507	3.018	.675			
男生群體							
	1.男性第一個月工作起薪	618	3.087	.764	3.173**	.002	1>2
	2.女性第一個月工作起薪	618	3.033	.755			
女生群體							
	1.男性工作巔峰最高月薪	507	10.093	10.397	6.198**	.000	1>2
	2.女性工作巔峰最高月薪	507	8.527	7.190			
男生群體							
	1.男性工作巔峰最高月薪	618	9.545	9.609	6.191**	.000	1>2
	2.女性工作巔峰最高月薪	618	8.756	8.646			

註：1.薪資預測以萬元為單位

2. * $p < .05$ ；** $p < .01$

針對上述結果，研究者以獨立樣本 t 檢定進一步檢視女男兩群體對於兩性第一個月工作起薪與工作巔峰最高薪資的預估差額是否一致，結果如表10所示。女性在預估兩性第一個月工作起薪時的差距顯著大於男性($t = -3.843$, $p < .01$)，亦即本研究中的男女大學生對於一般女性與男性的工作起薪差距存有顯著的認知差距。同樣地，女男兩群體對於兩性工作巔峰時期最高月薪預估差額亦達顯著差異水準， $t = -2.744$, $p < .01$ ，亦即女性在預估兩性工作巔峰時最高月薪的差距顯著大於男性，換言之，在女大學生的認知中，當女性與男性達到工作巔峰時期，兩性間的薪資差額將達到15660元，但對於男大學生而言，兩性在工作巔峰時期的薪資差額卻未破萬元，從表9數據來看，顯然是女大學生高估男性在工作巔峰時期的最高月薪，以致於擴大兩性間的薪資差距。

表10 兩性第一個月工作起薪及工作巔峰最高月薪預估差額之性別差異分析

變 項	性別	N	M	SD	t 值	p 值	平均數比較
男女第一個月工作起薪差額	1.男生	618	.054	.426	-3.843**	.000	2>1
	2.女生	507	.161	.492			
男女工作巔峰最高月薪差額	1.男生	618	.789	3.170	-2.744**	.006	2>1
	2.女生	507	1.566	5.690			

註：1.薪資預測以萬元為單位

2. * $p < .05$ ；** $p < .01$

(二)生理性別與職業性別類型對於工作薪資之單因子變異數分析

研究者進一步以單因子變異數分析比較大學生的生理性別與其未來所從事的職業性別類型對未來工作薪資之預估，結果如表11。其中，大學生之生理性別與職業性別類型對於預估自己第一個月工作起薪及工作巔峰最高月薪結果皆達.01顯著差異水準，Tukey事後比較顯示，女大學生選擇從事典型男性工作者，其預估自己第一個月工作起薪會顯著高於男大學生選擇從事典型女性工作以及女大學生選擇從事典型女性工作。男大學生選擇從事典型男性工作者，其預估自己工作巔峰最高月薪會顯著高於男大學生選擇從事典型女性工作以及女大學生選擇從事典型女性工作。此外，大學生之生理性別與職業性別類型對於預估男性工作起薪與工作巔峰最高月薪結果亦達.05顯著差異水準，Tukey事後比較顯示，在預估男性第一個月工作起薪方面，女大學生選擇從事典型男性工作者，其預估男性第一個月工作起薪會顯著高於男大學生選擇從事典型男性工作以及男大學生選擇從事典型女性工作。而在預估男性工作巔峰最高月薪方面，女大學生選擇從事典型男性工作者，其預估男性工作巔峰最高月薪會顯著高於男大學生選擇從事典型女性工作。

表11 大學生之生理性別與從事職業性別型態對於工作薪資預估之單因子變異數分析

變 項	N	M	SD	F 值	p 值	Tukey事後比較
自己第一個月工作起薪						
1.男生與男性工作	549	3.079	.660	4.621**	.003	2>3, 2>4
2.女生與男性工作	141	3.159	.752			

3.男生與女性工作	69	2.890	.557			
4.女生與女性工作	366	2.979	.580			
自己工作巔峰最高月薪						
1.男生與男性工作	549	9.427	6.881	8.659**	.000	1>3, 1>4
2.女生與男性工作	141	9.508	6.872			
3.男生與女性工作	69	6.800	4.633			
4.女生與女性工作	366	7.666	5.269			
他人第一個月工作起薪						
1.男生與男性工作	549	2.907	.637	.909	.436	
2.女生與男性工作	141	2.913	.599			
3.男生與女性工作	69	2.851	.512			
4.女生與女性工作	366	2.844	.630			
他人工作巔峰最高月薪						
1.男生與男性工作	549	9.390	12.799	.263	.852	
2.女生與男性工作	141	8.640	9.163			
3.男生與女性工作	69	8.370	12.233			
4.女生與女性工作	366	8.959	12.703			
男性第一個月工作起薪						
1.男生與男性工作	549	3.101	.773	3.327*	.019	2>1, 2>3
2.女生與男性工作	141	3.306	.903			
3.男生與女性工作	69	2.978	.682			
4.女生與女性工作	366	3.131	.819			
女性第一個月工作起薪						
1.男生與男性工作	549	3.042	.759	1.202	.308	
2.女生與男性工作	141	3.104	.723			
3.男生與女性工作	69	2.965	.722			
4.女生與女性工作	366	2.985	.653			
男性工作巔峰最高月薪						
1.男生與男性工作	549	9.869	10.101	3.097*	.026	2>3
2.女生與男性工作	141	11.372	12.495			
3.男生與女性工作	69	6.968	2.812			
4.女生與女性工作	366	9.601	9.439			
女性工作巔峰最高月薪						
1.男生與男性工作	549	9.032	9.089	2.377	.068	
2.女生與男性工作	141	9.116	7.221			
3.男生與女性工作	69	6.559	2.670			
4.女生與女性工作	366	8.300	7.175			

註：1.薪資預測以萬元為單位

2. * $p < .05$; ** $p < .01$

三、大學生未來職業生涯規劃變項之分析

(一)不同性別大學生在未來職業生涯規劃之單因子多變量變異數分析

不同性別大學生在未來職業生涯規劃量表各分量表之MANOVA整體效果考驗達.01顯著水準，Wilks' $\Lambda = .935(p = .000)$ ， $\eta^2 = .065$ 。若從單變量的變異數考驗結果來看(如表12)，在「工作薪資與升遷」、「工作品質與挑戰」、「醫療保障與退休」、「家庭生活與考量」、「工作福利與休閒」、「工作隱私與安全」等方面，男女兩性間皆達到.05的顯著差異水準。平均數比較顯示：女性比男性更加重視日後所從事職業的薪資多寡與升遷、工作品質與自我挑戰，以及職業本身所附加之醫療保險、退休保障、工作隱私與安全性，女性亦比男性更加重視職業對家庭生活的便利性，如是否有利於照顧雙親、小孩，以及職業本身是否能讓人同時兼顧家庭與工作。唯一不同的是，男性比女性更加重視職業本身所附加的福利與休閒，如公司是否配車、提供健身中心與購買公司股票的機會。

表12 不同性別大學生在未來職業生涯規劃量表之單變量變異數分析(N = 1125)

變 項	性別	N	M	SD	F值	p值	η^2	平均數比較
工作薪資與升遷	男生	618	4.237	.487	14.116**	.000	.012	男<女
	女生	507	4.339	.403				
工作品質與挑戰	男生	618	4.025	.525	10.454**	.001	.009	男<女
	女生	507	4.124	.494				
醫療保障與退休	男生	618	4.100	.555	29.106**	.000	.025	男<女
	女生	507	4.274	.522				
家庭生活與考量	男生	618	4.093	.522	6.396*	.012	.006	男<女
	女生	507	4.169	.476				
工作福利與休閒	男生	618	3.419	.722	6.274*	.012	.006	男>女
	女生	507	3.312	.690				
工作隱私與安全	男生	618	4.261	.548	44.544**	.000	.038	男<女
	女生	507	4.463	.446				

註：* $p < .05$ ；** $p < .01$

(二)生理性別與職業性別類型對未來職業生涯規劃變項之單因子多變量變異數分析

研究者進一步比較大學生之生理性別與從事職業的性別類型在未來職業生涯規劃量表六個面向的差異，結果顯示：大學生之生理性別與從事職業的性別類型在未來職業生涯規劃量表各分量表之MANOVA整體效果考驗達.01顯著水準，Wilks' $\Lambda = .912(p = .000)$ ， $\eta^2 = .030$ 。若從單變量變異數考驗結果來看(如表13)，大學生之生理性別與從事職業性別類型對於未來職業生涯規劃量表六個面向皆達.05顯著差異水準。Tukey事後比較顯示，男大學生選擇從事典型男性工作者比男大學生或女大學生選擇從事典型女性工作者，更加重視職業本身所附加的福利與休閒，如提供配車、健身中心與購買公司股票的機會。相反地，女大學生選擇從事典型女性工作者比男大學生選擇從事典型男性工作者，不僅更加重視工作薪資的多寡與日後晉升的機會，亦重視工作品質與挑戰，以及職業本身

所附加之醫療保險與退休保障，甚至亦將工作場所的隱私及安全性納入重要性考量，此外，選擇從事典型女性工作的女大學生亦比其他人更重視工作本身對家庭生活的便利性；值得注意的是，女大學生選擇從事典型男性工作者卻比男大學生選擇從事典型男性工作者更加重視工作薪資的多寡與日後晉升的機會，亦重視職業本身附加之醫療保險與退休保障，以及工作場所的隱私及安全性。

表13 大學生之生理性別與從事職業性別類型在未來職業生涯規劃之單變量變異數分析(N=1125)

變 項	N	M	SD	F值	p值	η^2	Tukey平均數比較
工作薪資與升遷							
1.男生與男性工作	549	4.239	.482	5.611**	.001	.015	1<2, 1<4
2.女生與男性工作	141	4.391	.395				
3.男生與女性工作	69	4.224	.523				
4.女生與女性工作	366	4.319	.405				
工作品質與挑戰							
1.男生與男性工作	549	4.029	.515	3.610*	.013	.010	1<4
2.女生與男性工作	141	4.136	.539				
3.男生與女性工作	69	3.994	.595				
4.女生與女性工作	366	4.120	.476				
醫療保障與退休							
1.男生與男性工作	549	4.095	.542	9.992**	.000	.026	1<2, 1<4
2.女生與男性工作	141	4.245	.550				
3.男生與女性工作	69	4.134	.651				
4.女生與女性工作	366	4.286	.512				
家庭生活與考量							
1.男生與男性工作	549	4.094	.510	3.742*	.011	.010	1<4
2.女生與男性工作	141	4.090	.465				
3.男生與女性工作	69	4.080	.610				
4.女生與女性工作	366	4.199	.477				
工作福利與休閒							
1.男生與男性工作	549	3.446	.709	4.561**	.003	.012	1>3, 1>4
2.女生與男性工作	141	3.331	.684				
3.男生與女性工作	69	3.203	.793				
4.女生與女性工作	366	3.305	.693				
工作隱私與安全							
1.男生與男性工作	549	4.253	.545	15.362**	.000	.039	1<2, 1<4
2.女生與男性工作	141	4.485	.459				
3.男生與女性工作	69	4.324	.577				
4.女生與女性工作	366	4.454	.441				

註：* $p < .05$ ；** $p < .01$

四、性別、職業生涯路徑、薪資比較、未來職業生涯規劃對工作薪資之迴歸分析

(一)性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作起薪之逐步多元迴歸分析

研究者先以大學生對自己未來工作第一個月起薪之預估作為依變項，以影響工作薪資預期之因素如生理性別、職業性別、職業生涯路徑、薪資比較、未來職業生涯規劃等變項作為自變項，進行逐步多元迴歸分析。結果如表 14，其中大學生之生理性別對未來工作第一個月起薪預估並無顯著的影響力，但職業性別類型對未來工作第一個月起薪預估卻具有負向且顯著的影響力($b = -.075, p = .011$)，亦即大學生選擇典型女性職業者，其對未來工作起薪的預估愈低；反之，若選擇典型男性職業者，對未來工作起薪的預估愈高。此與 Hogue 等人(2010)指出個體自身的生理性別並不會影響工作起薪之高低，但個體決定從事職業的性別類型卻對未來工作起薪具有負向顯著的影響效果($b = -.12, p = .02$)的觀點頗為一致。在職業生涯路徑變項中，從事自身科系相關職業之機率、未來欲取得之最高學歷以及全職工作年限等三個自變項對於未來工作第一個月起薪預估皆具有正向且顯著的影響力。在薪資比較變項中，預期女性第一個月工作起薪、他人第一個月工作起薪以及男性第一個月工作起薪等三個變項皆對未來工作第一個月起薪預估具有正向且顯著的影響力，其中預期女性第一個月工作起薪變項對於未來工作第一個月起薪預估具有最大的影響力($b = .357, p = .000$)，其個別解釋力 R^2 高達.39。此外，在未來職業生涯規劃變項中，工作福利與休閒變項對未來工作第一個月起薪預估具有正向且顯著的影響力($b = .072, p = .001$)，值得注意的是，工作隱私與安全變項卻對未來工作第一個月起薪預估具有負向顯著的影響力($b = -.066, p = .021$)。

表14 影響工作薪資預期之因素對工作起薪之逐步多元迴歸分析

依變項/進入之自變項	b值	β 值	t值	p值	個別解釋力 R^2
自己第一個月工作起薪					
1.女性第一個月工作起薪	.357	.398	10.085**	.000	.390
2.他人第一個月工作起薪	.167	.161	6.443**	.000	.025
3.從事自身科系相關職業之機率	.085	.144	6.292**	.000	.023
4.工作福利與休閒	.072	.079	3.476**	.001	.006
5.男性第一個月工作起薪	.117	.146	3.716**	.000	.005
6.職業性別類型	-.075	-.057	-2.533*	.011	.005
7.未來欲取得之最高學歷	.064	.064	2.833**	.005	.004
8.工作隱私與安全	-.066	-.053	-2.320*	.021	.003
9.全職工作年限	.013	.044	1.973*	.049	.002

註：1.薪資預測以萬元為單位

2.表中僅列出對迴歸模型具有顯著貢獻性之變項

3.* $p < .05$ ；** $p < .01$

(二)性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作巔峰最高月薪之逐步多元迴歸分析

研究者再以大學生對自己工作巔峰最高月薪之預估作為依變項，以影響工作薪資預期之因素如生理性別、職業性別、職業生涯路徑、薪資比較、未來職業生涯規劃等變項作為自變項，進行逐步多元迴歸分析，結果如表 15。其中大學生之生理性別對工作巔峰最高月薪預估並無顯著的影響力，但職業性別類型對工作巔峰最高月薪預估卻具有負向且顯著的影響力($b = -1.562, p = .000$)，此結果與 Hogue 等人(2010)研究略有不同，因為 Hogue 等人指出個體自身的生理性別與從事職業的性別類型皆對工作巔峰最高月薪具有負向顯著的影響效果(職業的性別類型 $b = -.14, p = .01$;生理性別 $b = -.20, p < .001$)；在職業生涯路徑變項中，未來欲取得之最高學歷與全職工作年限兩個自變項對於工作巔峰最高月薪預估具有正向且顯著的影響力。在薪資比較變項中，預估男性工作巔峰最高月薪、他人工作巔峰最高月薪、女性工作巔峰最高月薪等三個變項對工作巔峰最高月薪預估具有正向且顯著的影響力，其中以預估男性工作巔峰最高月薪此一變項的影響力最大($b = .180, p = .000$)，其個別解釋力 R^2 高達 .240。此外，在未來職業生涯規劃變項中，僅有工作品質與挑戰此一自變項對工作巔峰最高月薪預估具有正向且顯著的影響力($b = 1.109, p = .000$)。

表15 影響工作薪資預期之因素對工作巔峰最高月薪之逐步多元迴歸分析

依變項/進入之自變項	b值	β 值	t值	p值	個別解釋力 R^2
自己工作巔峰最高月薪					
1.男性工作巔峰最高月薪	.180	.282	4.914**	.000	.240
2.他人工作巔峰最高月薪	.077	.150	5.591**	.000	.019
3.職業性別類型	-1.562	-.120	-4.759**	.000	.015
4.工作品質與挑戰	1.109	.090	3.552**	.000	.010
5.未來欲取得之最高學歷	.681	.070	2.751**	.006	.005
6.女性工作巔峰最高月薪	.119	.151	2.639**	.008	.005
7.全職工作年限	.163	.054	2.151*	.032	.003

註：1.薪資預測以萬元為單位

2.表中僅列出對迴歸模型具有顯著貢獻性之變項

3.* $p < .05$ ；** $p < .01$

為進一步比較男女兩群體之職業性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作薪資的影響，研究者依大學生之生理性別分為兩群體，各自進行逐步多元迴歸分析，其結果分述如下。

(三)女大學生之職業性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作起薪之逐步多元迴歸分析

女大學生之職業性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作起薪之逐步多元迴歸分析結果如表 16，其中，職業性別對未來工作第一個月起薪預估具有負向且顯著的影響力($b = -.088, p = .036$)，亦即當女性選擇從事典型女性職業時，其對未來工作第一個月起薪的預估則低於選擇從事典型男性職業者。在職業生涯路徑變項中，從事自身科系相關職業之機率對於未來工作第一個月起薪預估具有正向且顯著的影響力，亦即女大學生未來從事理、工、醫學或其他領域職業的機率越高者，其對未來工作第一個月起薪的預估則高。在薪資比較變項中，預期女性第一

個月工作起薪與他人第一個月工作起薪兩個變項皆對未來工作第一個月起薪預估具有正向且顯著的影響力，其中預期女性第一個月工作起薪變項對於未來工作第一個月起薪預估具有最大的影響力($b = .620, p = .000$)，其個別解釋力 R^2 高達.534，換言之，當女大學生在預估自己未來工作起薪時，大部分是以目前女性所獲得之薪資做為衡量標準。此外，在未來職業生涯規劃變項中，工作福利與休閒變項對未來工作第一個月起薪預估具有正向且顯著的影響力($b = .098, p = .000$)。

表16 影響女大學生工作薪資預期之因素對工作起薪之逐步多元迴歸分析

依變項/進入之自變項	b值	β 值	t值	p值	個別解釋力 R^2
自己第一個月工作起薪					
1.女性第一個月工作起薪	.620	.657	19.181**	.000	.534
2.從事自身科系相關職業之機率	.072	.118	3.912**	.000	.011
3.工作福利與休閒	.098	.106	3.566**	.000	.011
4.他人第一個月工作起薪	.079	.077	2.305*	.022	.005
5.職業性別類型	-.088	-.062	-2.102*	.036	.004

註：1.薪資預測以萬元為單位

2.表中僅列出對迴歸模型具有顯著貢獻性之變項

3.* $p < .05$ ；** $p < .01$

(四)男大學生之職業性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作起薪之逐步多元迴歸分析

男大學生之職業性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作起薪之逐步多元迴歸分析結果如表17，其中，職業性別對未來工作第一個月起薪預估具有負向且顯著的影響力($b = -.132, p = .041$)，亦即當男性選擇從事典型女性職業時，其對未來工作第一個月起薪的預估則低於選擇從事典型男性職業者。在職業生涯路徑變項中，從事自身科系相關職業之機率與全職工作年限兩變項對於未來工作第一個月起薪預估具有正向且顯著的影響力，亦即男大學生未來從事理、工、醫學或其他領域職業的機率越高，且願意全職工作的年限越長，其對未來工作第一個月起薪的預估則高。在薪資比較變項中，預期女性第一個月工作起薪、他人第一個月工作起薪以及男性第一個月工作起薪等三個變項皆對未來工作第一個月起薪預估具有正向且顯著的影響力，令人訝異的是，預期女性第一個月工作起薪變項對於未來工作第一個月起薪預估具有最大的影響力($b = .248, p = .000$)，其個別解釋力 R^2 高達.302，換言之，男大學生與女大學生相似，其在預估自己未來工作起薪時，大部分是以目前女性所獲得之薪資做為衡量標準。此外，在未來職業生涯規劃變項中，工作薪資與升遷對未來工作第一個月起薪預估具有正向且顯著的影響力($b = .157, p = .005$)，但工作隱私與安全以及家庭生活考量兩變項卻對未來工作第一個月起薪預估具有負向且顯著的影響力，換言之，愈重視工作薪資與升遷的男大學生，其對未來工作第一個月起薪的預估較高，但愈重視工作隱私與安全，以及考量家庭生活相關因素者，其對未來工作第一個月起薪的預估則較低。

表17 影響男大學生工作薪資預期之因素對工作起薪之逐步多元迴歸分析

依變項/進入之自變項	b值	β 值	t值	p值	個別解釋力 R^2
------------	----	-----------	----	----	-------------

自己第一個月工作起薪					
1.女性第一個月工作起薪	.248	.287	4.961**	.000	.302
2.他人第一個月工作起薪	.222	.212	5.814**	.000	.051
3.從事自身科系相關職業之機率	.094	.162	5.110**	.000	.028
4.男性第一個月工作起薪	.153	.179	2.970**	.003	.008
5.工作隱私與安全	-.119	-.100	-2.609**	.009	.005
6.工作薪資與升遷	.157	.117	2.829**	.005	.005
7.家庭生活與考量	-.108	-.087	-2.327*	.020	.005
8.職業性別類型	-.132	-.064	-2.053*	.041	.004
9.全職工作年限	.019	.063	1.995*	.046	.004

註：1.薪資預測以萬元為單位

2.表中僅列出對迴歸模型具有顯著貢獻性之變項

3.* $p < .05$ ；** $p < .01$

(五)女大學生之職業性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作巔峰最高月薪之逐步多元迴歸分析

女大學生之職業性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作巔峰最高月薪之逐步多元迴歸分析結果如表 18。其中，女大學生之職業性別對工作巔峰最高月薪預估具有負向且顯著的影響力($b = -1.507, p = .000$)，亦即選擇從事典型男性職業的女大學生，其對工作巔峰最高月薪的預估則高於選擇從事典型女性職業的女大學生；在職業生涯路徑變項中，從事自身科系相關職業之機率變項對於工作巔峰最高月薪預估具有正向且顯著的影響力($b = .522, p = .005$)，換言之，日後從事理、工、醫學及其他領域職業機率愈高的女大學生，其對工作巔峰最高月薪的預估則愈高。在薪資比較變項中，預估女性工作巔峰最高月薪以及他人工作巔峰最高月薪兩個變項對工作巔峰最高月薪預估具有正向且顯著的影響力，其中以預估女性工作巔峰最高月薪此一變項的影響力最大($b = .392, p = .000$)，其個別解釋力 R^2 高達.326，顯示女大學生考量工作巔峰最高薪資時仍舊多以目前女性所得作為衡量標準。

表18 影響女大學生工作薪資預期之因素對工作巔峰最高月薪之逐步多元迴歸分析

依變項/進入之自變項	b值	β 值	t值	p值	個別解釋力 R^2
自己工作巔峰最高月薪					
1.女性工作巔峰最高月薪	.392	.485	14.312	.000	.326
2.他人工作巔峰最高月薪	.167	.340	10.028	.000	.105
3.職業性別類型	-1.507	-.116	-3.517	.000	.015
4.從事自身科系相關職業之機率	.522	.094	2.828	.005	.009

註：1.薪資預測以萬元為單位

2.表中僅列出對迴歸模型具有顯著貢獻性之變項

3.* $p < .05$ ；** $p < .01$

(六)男大學生之職業性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作巔峰最高月薪之逐步多元迴歸分析

男大學生之職業性別、職業生涯路徑、薪資比較與未來職業生涯規劃對工作巔峰最高月薪之逐步多元迴歸分析結果如表 19。其中，男大學生之職業性別對工作巔峰最高月薪預估具有負向且顯著的影響力($b = -1.745, p = .022$)，亦即選擇從事典型男性職業的男大學生，其對工作巔峰最高月薪的預估則高於選擇從事典型女性職業的男大學生；在職業生涯路徑變項中，未來欲取得之最高學歷變項對於工作巔峰最高月薪預估具有正向且顯著的影響力($b = .846, p = .018$)，換言之，日後取得學歷愈高的男大學生，其對工作巔峰最高月薪的預估則愈高。在薪資比較變項中，預估男性工作巔峰最高月薪變項對工作巔峰最高月薪預估具有正向且顯著的影響力($b = .303, p = .000$)，其個別解釋力 R^2 高達.207，顯示男大學生考量工作巔峰最高薪資時，是以目前男性所得作為衡量基準。此外，在未來職業生涯規劃變項中，工作品質與挑戰對工作巔峰最高月薪預估具有正向且顯著的影響力($b = .846, p = .018$)，換言之，愈重視工作品質與挑戰之男大學生，認為自己日後達到工作巔峰時，將能獲得更高的薪資。

表19 影響男大學生工作薪資預期之因素對工作巔峰最高月薪之逐步多元迴歸分析

依變項/進入之自變項	<i>b</i> 值	β 值	<i>t</i> 值	<i>p</i> 值	個別解釋力 R^2
自己工作巔峰最高月薪					
1.男性工作巔峰最高月薪	.303	.434	12.139**	.000	.207
2.工作品質與挑戰	1.264	.099	2.773**	.006	.011
3.未來欲取得之最高學歷	.846	.084	2.370*	.018	.007
4.職業性別類型	-1.745	-.082	-2.300*	.022	.007

註：1.薪資預測以萬元為單位

2.表中僅列出對迴歸模型具有顯著貢獻性之變項

3.* $p < .05$ ；** $p < .01$

伍、綜合討論

一、在職業生涯路徑方面

本研究發現理、工、醫學及其他領域(包含生物科學、生物資訊、健康科學、健康管理學系等)之女大學生在畢業後從事與自身科系相關職業的機率較男大學生高，但進入職場後，女大學生願意全職工作的年限卻較男大學生短，此結果顯然與Major與Konar(1984)以及Jackson(1992)等人認為男女兩性在全職工作年限方面並無差異之結論不同；再者，本研究中的男大學生無論在工作初期或工作巔峰時期，皆比女大學生願意投入更多時間在工作職場，此亦與Jackson等人(1992)研究相異。值得注意的是，Jackson等人(1992)指出兩性在未來欲取得的最高學歷方面並無顯著差異，約有81%的大學生在大學畢業後希望繼續攻讀研究所學位，其中82.7%為女性、78.7%為男性，本研究亦發現相似結果，約有59.5%的女大學生和53.4%的男大學生希望未來能取得碩士學位，顯示我國在高等教育方面已達到兩性平等。

雖然追求高等教育可幫助女性增強自身的競爭優勢，但令人沮喪的是，就讀典型男性化科系的女大學生似乎不因此而選擇典型男性化的工作。在本研究之507位女大學生中，約有七成以上(72.2%)選擇從事典型女性化工作，相較於國外研究結果，Hogue等人(2010)調查391位大學生畢業後欲從事的職業性別類型，結果在145位男大學生中，發現有107位(73.79%)欲選擇從事男性領域工作，但在246位女大學生中，卻僅有113位(45.93%)欲選擇從事男性領域工作。究竟男女兩性選擇從事典型男性化職業或典型女性化職業會對未來的職業生涯路徑造成何種差異表現呢？本研究發現選擇從事典型男性化職業的女大學生比選擇從事典型男性性職業的男大學生，日後從事自身科系相關職業的機率更高；此外，選擇從事典型男性化職業的男大學生亦比選擇從事典型女性化職業的女大學生，願意全職工作的年限更長，且每週投入較多的工作時數，在工作巔峰時期，亦樂意投入更多的工時，即使是選擇從事典型女性化職業的男大學生，亦比選擇從事典型女性化工作的女大學生，願意每週投入較多的工作時數，此結果與Jackson等人(1992)研究有相似之處，其認為性別與學院別對未來每週投入工時會造成顯著差異，亦即就讀女性領域學院的女大學生比在女性領域學院的男大學生預估每週投入的工時更少。上述結果顯示：當女性自己選擇從事典型女性化職業時，未來將不會在工作生涯投入更多的時間。若從人力資本論的角度來看，個人之教育水準、受教育年限、工作訓練、工作經驗、投入工時、產業或職業類別等因素，都會影響個人的生產力與競爭力以及薪資所得，但觀之本研究中的女大學生，即使已選擇就讀典型男性化科系，與其他同儕男性具有相同的教育水準或受教育年限，但多數人仍舊選擇進入較低薪資、較少升遷機會或缺乏競爭力的傳統女性職業，甚至不願積極投入更多的時間於工作職場，此結果似乎顯示高等教育所培育出的理、工、醫、其它生物科技領域的女性未能完全的在職場上發揮所學，此亦是一種人力資源耗損。

二、在工作薪資方面

許多學者(Hogue et al.,2010; Hojat et al., 2000; Jackson et al., 1992; Kaman & Hartel, 1994; Major & Konar, 1984; Martin, 1989)指出男女兩性對工作起薪與工作巔峰最高月薪的預估存有顯著差異，女性對於工作起薪與工作巔峰最高月薪的預估皆顯著低於男性，Hogue等人(2010)進一步指出女性與男性預估自己第一個月工作起薪的平均值比為91.7%，但到了工作巔峰時期，女性與男性預估自己月薪的平均值比則降為67.1%。在本研究中，男大學生預估自己工作起薪約為30580元，女大學生預估自己的工作起薪為30290元，雖然男性預估自己工作起薪略高於女性，但並未像國外研究達顯著差異水準。進一步看工作巔峰最高月薪的預估，男大學生顯著高於女大學生，且多達9560元，換言之，女性與男性預估自己工作起薪及工作巔峰最高月薪的平均值比自99.06%下降為89.53%，此現象亦證實了國外學者所述，隨著進入職場的時間愈長，女性與男性的薪資差距將逐漸拉大。

雖然，女性在評估自己的工作薪資方面存在「男高於女」的現象，但令人好奇的是，是否男女兩性亦抱持著相同的觀點來評估他人的薪資呢？自本研究結果來看，男女大學生在預估他人的工作起薪與工作巔峰薪資方面皆無顯著差異，即使將「他人」進一步劃分為男性或女性後，男女大學生對男性或女性的工作起薪與工作巔峰薪資的預測亦無差異。此結果似乎與Jackson等人(1992)認為女性對他人的工作起薪與工作巔峰最高月薪之預估值顯著低於男性的結論相異。當研究者將女性與男性群體分開比較後，卻發現無論是女性群體或男性群體，其對「男性」及「女性」的工作薪資預期

的確存在著「男高於女」的性別刻板化現象。最特別的是，女性在預估兩性間的工作薪資差額竟比男性所預估的差額更高。換言之，男性雖然認為自己在工作初期或巔峰階段會比女性獲得更高的薪資，但男性所認定的兩性薪資差距比女性所認定的差距更小，因此，似乎是女性在預期薪資方面已先行矮化自己或高估男性，若女大學生將此心態帶入未來的工作職場，自預期薪資的自驗預言效應(Hojat et al.,2000; Keaveny & Inderrieden, 2000)來看，可能導致自己的實際薪資低於男性，且對自己的薪資感到滿意。

除了生理性別之外，研究者以為應將大學生心中所選擇的職業性別類型納入薪資差距考量，因為在個體的社會化歷程中，無論男女，皆逐漸內化性別刻板印象與職業刻板印象且理解個人的薪資會因工作內涵偏於典型女性或男性領域而產生差距，故當被要求評估自己未來將會獲得多少薪資時，其有可能以自身欲從事的工作性別類型作為薪資衡量的標準。為驗證此假設，研究者依大學生的生理性別與所選擇的職業性別劃分為四個組別，結果發現：當女大學生選擇從事典型男性工作時，其對薪資的預期不僅掙開了自身生理性別的束縛，此外，亦跳脫出「男高於女」的薪資框架，而是以自己所從事的工作性別領域作為薪資衡量的準則。在另一方面，本研究亦發現即使大學生因其優異的數理能力，選擇進入典型男性化科系就讀，但對於選擇從事典型女性化工作的女大學生與男大學生，相較於其他兩組(男性選擇典型男性化工作、女性選擇典型男性化工作)，不僅對自己的工作起薪及工作巔峰最高薪資的預期較低，甚至在評估他人的工作薪資時，亦會預期別人獲得較低的薪資。

三、在未來職業生涯規劃方面

許多學者(Heckert et al.,2002; Jackson et al., 1992; Major & Konar, 1984; Nieva & Gutek, 1981)指出在選擇從事某項職業時，兩性所考量的面向並非完全相同，對於工作面向如薪資、升遷、友善的同事、愉悅的工作環境、保險、醫療、工作福利等評定的重要程度亦不相同。由於兩性在職業生涯的規劃上存有差異，因此，造成兩性在薪資預期方面產生差距。觀之本研究分析資料，有部分結果支持國外學者的研究，但有部分結果與其相異。例如，女性比男性更加重視日後所從事職業的工作品質與自我挑戰，此結果即與Jackson等人(1992)認為女性比男性更加重視職業本身是否能運用到自身所學之技能，是否有助於個人日後的潛能發展與自我挑戰的結論相似；此外，本研究中的女大學生亦比男性更加重視自己所選擇的職業是否對日後的家庭生活具有較高的便利性，如有利於照顧雙親、小孩，以及職業本身是否能讓人同時兼顧家庭與工作，此結果雖然支持Heckert等人(2002)所提出的女性比男性更加重視家庭面向的結論，但另一方面，似乎也反映出即使就讀典型男性科系，女大學生仍難跳脫「男主外、女主內」的傳統性別刻板化思維。唯一不同的是，男性比女性更加重視職業本身所附加的福利與休閒，如公司是否配車、提供健身中心與購買公司股票的機會。

值得注意的是，薪資的重要性是否因性別而異，在某些研究中(Beutell & Brenner, 1986; Dick & Rallis, 1991; Major & Konar, 1984; Marini et al., 1996)所獲得的結論是男性比女性更加看重工作特徵中的薪資面向；但在某些研究中(Browne, 1997; Honeycutt & Rosen, 1997; Jackson et al., 1992; Martin, 1989; Redman et al., 1994; Thacker, 1995)卻未發現兩性在薪資重要性評比中存有顯著差異。觀之本研究結果卻發現女大學生比男大學生更加重視日後所從事職業的薪資多寡，此結果與

上述學者的研究發現大相逕庭。同樣地，許多學者(Heckert et al.,2002; Jackson et al., 1992 ; Nieva & Gutek, 1981)認為女性較男性更看重工作環境中的人際與舒適因素，如是否具有友善的同儕、愉悅的工作環境等條件，但本研究卻未發現相似的結果。

若同時考量個人所選擇的職業性別類型與生理性別，則會發現：當就讀典型男性化科系的女大學生選擇從事典型男性工作時，會比選擇從事典型男性工作的男大學生更加重視工作薪資的多寡與日後晉升的機會，亦重視職業本身附加之醫療保險與退休保障，以及工作場所的隱私及安全性，此現象似乎意謂著這群女性已能拋開生理性別的框架，純粹以自身潛力與工作表現去衡量未來欲從事的職業面向的重要性。相對地，在本研究中，選擇從事典型女性工作的女大學生比其他人更加重視工作本身對家庭生活的便利性，然而，當女性較為看重家庭生活時，在職場上可能不會為自己做擴展生涯的準備，爭取職業上的訓練和教育的機會，有時當工作與家庭生活產生衝突，更可能導致職業中斷現象，因此失去了獲得更高薪資的機會。

四、影響工作薪資預期之相關因素

究竟是哪些因素造成男性與女性在工作薪資預期的差距呢？自本研究逐步迴歸分析的結果來看，生理性別對工作起薪或工作巔峰的薪資預期而言，皆非顯著有效的預測因子，反觀大學生所選擇從事的職業性別，其對工作起薪或工作巔峰的薪資預期卻是一個重要且顯著的預測因子，換言之，無論大學生的生理性別為何，若其未來選擇從事典型女性化的工作，在預期自己的工作起薪或工作巔峰的薪資兩方面皆會低於選擇從事典型男性化工作者。上述結果與 Hogue 等人(2010)的研究僅部分相似，因為 Hogue 等人雖然證實了生理性別不會影響工作起薪的高低，唯有職業的性別類型會對工作起薪具有負向顯著的影響效果，但是 Hogue 等人同時亦指出個體的生理性別與所從事職業的性別類型皆會對工作巔峰最高月薪具有負向顯著的影響效果。

除了上述的職業性別具有顯著的預測效果，Jackson 等人(1992)指出大學畢業後計畫繼續升學者，其對未來工作起薪的自我預估會較高；全職工作年限愈長者，對未來工作起薪與工作巔峰的薪資預期亦較高，本研究結果與 Jackson 等人(1992)的發現頗為一致。然而，相異的是，本研究卻未發現計畫繼續升學此變項對工作巔峰最高月薪具有正向顯著的影響力。再者，Jackson 等人認為重視高薪、預期表現、為養育孩子而離職會對未來工作起薪具有負向的影響力，但本研究卻未發現相似的結論。值得注意的是，重視工作隱私與安全變項卻對未來工作起薪預估具有負向顯著的影響力，換言之，當大學生愈希望在工作場域中保有個人隱私，愈看重職場的安全性時，其對工作起薪的預期則較低。

許多學者(Heckert et al.,2002; Jackson et al., 1992; Major & Konar, 1984)指出透過個體對他人的薪資預期可有效的理解及預測個體對自己的薪資預期，本研究亦發現相似的結論中，其中預期女性第一個月工作起薪、他人第一個月工作起薪以及男性第一個月工作起薪等三個變項確實對個人工作起薪的預期具有顯著的預測效果；同樣地，預估男性工作巔峰最高月薪、他人工作巔峰最高月薪、女性工作巔峰最高月薪等三個變項亦對個人工作巔峰薪資預期具有顯著的預測效果。研究者進一步將研究樣本分成男、女兩群體後，發現一項有趣的事實，亦即無論在女性群體或男性群體中，預期

女性第一個月工作起薪皆對個人工作起薪預期具有最大的預測效果，換言之，男女性在評估自己的工作起薪時竟是同樣地以女性的所得作為推估標準；特別的是，當預期自己工作巔峰的薪資時，男性群體乃以男性工作巔峰最高月薪作為推估標準；而女性群體則以女性工作巔峰最高月薪作為推估標準。觀此結果，正好為本研究前面所述之「兩性在工作起薪方面無顯著差異，但工作巔峰最高月薪卻達顯著差異」的現象提供了最佳的詮釋，因為男性與女性抱持相同的衡量標準來推論自己的工作起薪，故使得兩性間的工作起薪差額不大；但當男女性在推估工作巔峰最高薪資時，其參考標的通常仰賴相同性別所傳遞出的職業訊息，女性是從目前已進入該領域的女性身上獲得薪資資訊，而這些已在該領域的女性通常是獲得較低薪資的一群；反觀男性則是自己進入該領域的男性身上獲得薪資資訊，而這些已在該領域的男性的薪資通常高於女性(Sumner & Brown, 1996)，因此造成兩性薪資差距拉大的現狀，進而達到統計上的顯著差異水準。

綜合上述，許多女性雖然因其優異的數理能力選擇典型男性化科系就讀，但在職業生涯路徑、工作薪資預期、薪資比較、未來職業生涯規劃等方面並未因此與同領域的男性完全相似，值得注意的是，當女大學生把典型男性工作當作日後的職志時，對個人未來的職業生涯與工作薪資皆具有正向的影響。反之，若女大學生選擇典型女性工作，即使與男性在能力、學歷、職前準備度等方面不分軒輊，但薪資的預期效應與既存的性別刻板化印象可能導致女性在實際方面獲得較低薪資，且對於自己所處的現狀覺得滿意。

陸、結論與建議

一、結論

(一)兩性在未來職業生涯之路徑並非完全相似

本研究發現兩性在未來欲取得的最高學歷方面並無顯著差異，但女大學生畢業後從事與自身科系相關職業的機率較男大學生高，願意全職工作的年限卻較男大學生短；再者，男大學生無論在工作初期或工作巔峰時期，皆比女大學生願意投入更多時間在工作職場。此外，若同時考量大學生的生理性別與選擇的職業性別，則發現就讀典型男性化科系的女大學生有七成以上選擇從事典型女性化職業。正因男女大學生選擇從事與自身生理性別相同或相異的職業類型，使其在職業生涯路徑方面亦產生差異表現，例如，選擇從事典型男性化職業的女大學生比選擇從事典型男性性職業的男大學生，日後從事自身科系相關職業的機率更高；選擇從事典型男性化職業的男大學生亦比選擇從事典型女性化職業的女大學生，願意全職工作的年限更長，且每週投入較多的工作時數，在工作巔峰時期，亦樂意投入更多的工時。

(二)兩性在工作起薪預期方面並無顯著差距，但在工作巔峰薪資預期方面卻有顯著差距

本研究之男女大學生在預估自己的工作起薪方面差距不大，但男大學生對自己工作巔峰最高月薪的預估卻比女大學生多了近一萬元。在評估他人薪資方面，男女大學生對他人工作起薪與工作巔峰的薪資預期並無顯著差異，同樣地，男女大學生對男性或女性的工作起薪與工作巔峰薪資的預測亦無差異。將女性與男性群體分開比較後，則發現無論是女性或男性群體，其對「男性」及「女性」

的工作薪資預期的確存在著「男高於女」的性別刻板化現象。此外，若同時考量大學生的生理性別與選擇的職業性別，發現選擇從事典型男性職業的女大學生，預估自己工作起薪顯著高於選擇從事典型女性職業的男、女大學生；選擇從事典型男性職業的男大學生，預估自己工作巔峰薪資顯著高於選擇從事典型女性職業的男、女大學生。最後，選擇從事典型男性職業的女大學生，預估男性的工作起薪或工作巔峰最高月薪會顯著高於他人。

(三)兩性在未來職業生涯規劃方面並非完全相似

本研究之女大學生比男性更加重視日後所從事職業的工作品質與自我挑戰，此外，亦比男性更加重視自己所選擇的職業是否對日後的家庭生活具有較高的便利性，反觀男大學生，則比女性更加重視職業本身所附加的福利與休閒。若同時考量大學生的生理性別與選擇的職業性別，發現選擇從事典型男性職業的女大學生，比選擇從事典型男性職業的男大學生更重視工作薪資的多寡與日後晉升的機會，亦重視職業本身附加之醫療保險與退休保障，以及工作場所的隱私及安全性。然而，選擇從事典型女性職業的女大學生則比其他人更加重視工作本身對家庭生活的便利性。

(四)生理性別並非自我薪資預期的有效預測因子，但職業性別類型、對女性或男性的薪資預期等則能有效地預測自我薪資預期

本研究發現大學生之生理性別對工作起薪或工作巔峰的薪資預期兩者，皆非顯著有效的預測因子，但職業性別對工作起薪或工作巔峰的薪資預期卻具有負向且顯著的預測效果。若將樣本分成男、女兩群體，則發現預估女性工作起薪之變項皆對男女兩性的自我工作起薪預期具有顯著的預測力，然而，男性群體乃以男性工作巔峰最高月薪作為自己工作巔峰薪資預期的參照標準，女性群體則以女性工作巔峰最高月薪作為自己工作巔峰薪資預期的參照標準。此外，全職工作年限變項對兩性之未來工作起薪與工作巔峰薪資預期亦具有顯著的預測力。

二、建議

- (一)雖然本研究透過迴歸分析找出了影響兩性工作巔峰最高薪資預期的有效預測因子，但從個別變項的解釋效果來看，預期薪資中仍有 60% 以上的變異量未獲得解釋，顯示尚有其它變項會影響個人的薪資預期，未來應試圖找出這些影響因子，並嘗試使用結構方程模式(structure equation model)，詳細探討影響薪資預期之路徑，使研究更加嚴謹。
- (二)本研究已初步描繪出典型男性科系大學生對於未來的職業路徑選擇與生涯規畫的圖像，結果仍顯現出某種程度的性別區隔或差異現象，其中某些就讀典型男性科系的女性對於未來的薪資所得與職業選擇構思並未隨其就讀科系而改變，因而造成高等教育所培育出的理工人才的耗損，甚至某些女性的職業選擇與薪資預期仍深受傳統性別刻板印象或職業刻板印象的影響，此問題或許需仰賴性別平等教育的真正落實，使女性得以在未來的生涯規劃中，正視自身的能力或表現，以爭取相符應的薪資所得。

參考文獻

- 王素鸞、連文榮(1989)。台灣地區勞動市場的性別歧視。《台灣銀行季刊》，40，363-381。
- 施智婷(1999)。台灣男女薪資趨勢之比較-以民國70、75、80、85年為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。
- 張廖儀佳(2007)。不同主修科系之兩性薪資差異。國立清華大學經濟學系碩士論文。
- 曾敏傑、蕭淑滿(2008)。兩性職業區隔的程度與變遷：勞動市場區隔的觀點。《台灣社會福利學刊》，7(1)，123-177。
- 潘柳青(2002)。勞動環境變遷與男性在職場上「優勢」迷思之探討—以中高齡男性為例。國立政治大學勞工研究所碩士論文。
- 劉正、陳建州(2007)。臺灣高等教育學習領域之性別區隔與變遷：1972~2003。《教育與心理研究》，30(4)，1-25。
- Auster, E. (1989). Task characteristics as a bridge between macro and micro research on salary inequality between men and women. *Academy of Management Review*, 14(2), 173-193.
- Battu, H., Belfield, C. R., & Sloane, P. J. (2000). How well can we measure graduate overeducation and its effects? *National Institute Economic Review*, 171, 82-93.
- Beutell, N. J., & Brenner, O. C. (1986). Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 29-41.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). The gender pay gap: Have women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives*, 21, 7-23.
- Blau, F. D., & Ferber, M. A. (1986). *The Economics of Women, Men and Work*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Brown, C., & Corcoran, M. (1997). Sex-based differences in school content and the male-female wage gap. *Journal of Labor Economics*, 15(3), 431-65.
- Browne, B. A. (1997). Gender and preferences for job attributes: A cross-cultural comparison. *Sex Roles*, 37, 61-71.
- Deaux, K. & Farris, E. (1977). Attributing causes for one's own performance: The effects of sex, norms and outcome. *Journal of Research in Personality*, 11, 59-72.
- Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1992). *Shattering the glass ceiling: The woman manager*. London: Paul Chapman.
- Denmark, F., Rabinowitz, V., & Sechzer, J. (2000). The world of work. In F. L. Denmark, J. A. Sechzer, & V. Carulli (Eds.), *Engendering Psychology* (pp. 197-227). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Dick, T. P., & Rallis, S. F. (1991). Factors and influences on high school students' career choices. *Journal for Research in Mathematics Education*, 22, 281-292.
- Erikson, M. G. (2007). The meaning of the future: Toward amore specific definition of possible selves.

Review of General Psychology, 11, 348-358.

- Farmer, H. S., Rotella, S., Anderson, C. J., & Wardrop, J. L. (1998). Gender differences in science careers. *Journal of Vocational Behavior, 53*, 73-96.
- Farmer, H. S., Wardrop, J. L., Anderson, M. Z., & Risinger, R. (1995). Women's career choices: Focus on science, math, and technology careers. *Journal of Counseling Psychology, 42*, 155-170.
- Farmer, H. S., Wardrop, J. L., & Rotella, S. C. (1999). Antecedent factors differentiating women and men in science/nonscience careers. *Psychology of Women Quarterly, 23*, 763-780.
- Firestone, J. M., Harris, R. J., & Lambert, L. C. (1999). Gender role ideology and the gender based differences in earnings. *Journal of Family and Economic Issues, 20*, 191-215.
- Gadassi, R., & Gati, I. (2009). The effects of gender stereotypes on explicit and implicit career preferences. *The Counseling Psychologist, 37*, 902-922.
- Gasser, M. B., Flint, N., & Tan, R. N. (2000). Reward expectations: The influence of race, gender, and type of job. *Journal of Business and Psychology, 15*, 321-329.
- Graham, J. W. & Smith, S. A. (2005). Gender differences in employment and earnings in science and engineering in the US. *Economics of Education Review, 24*(3), 341-354.
- Greenwald, A. G., Banaji, M. R., Rudman, L. A., Farnham, S. D., Nosek, B. A., & Mellott, D. S. (2002). Aunified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological Review, 109*, 3-15.
- Hansen. R. D., & O'Leary, V. E. (1985). Sex-determined attributions. In V. E. O'Leary, R. K. Unger, & B. S. Wallston (Eds.), *Women, gender and social psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Heckert, T. M., Droste, H. E., Adams, P. J., Griffin, C. M., Roberts, L. L., Mueller, M. A., Wallis, H. A. (2002). Gender differences in anticipated salary: Role of salary estimates for others, job characteristics, career paths, and job inputs. *Sex Roles, 47*, 129-151.
- Hogue, M., DuBois, L. Z., & Fox-Cardamone, L. (2010). Gender differences in pay expectations: The roles of job intention and self-view. *Psychology of Women Quarterly, 34*(2), 215-227.
- Hojat, M., Gonnella, J. S., Erdmann, J. B., Rattner, S. L., Veloski, J. J., Glaser, K. (2000). Gender comparisons of income expectations in the USA at the beginning of medical school during the past 28 years. *Social Science and Medicine, 50*, 1665-1672.
- Honeycutt, T. L., & Rosen, B. (1997). Family friendly human resource policies, salary levels, and salient identity as predictors of organizational attraction. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 271-290.
- Jackson, L. A., Gardner, P. D., & Sullivan, L. A. (1992). Explaining gender differences in self-pay expectations: Social comparison standards and perceptions of fair pay. *Journal of Applied Psychology, 77*, 651-663.
- Kaman, V. S., & Hartel, C. E. J. (1994). Gender differences in anticipated pay negotiation strategies and outcomes. *Journal of Business and Psychology, 9*, 183-197.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2007). Self-esteem and extrinsic career success:

- Test of a dynamic model. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 204-224.
- Kao, G. (2000). Group images and possible selves among adolescents: Linking stereotypes to expectations by race and ethnicity. *Sociological Forum*, 15, 407-430.
- Keaveny, T. J., & Inderrieden, E. J. (2000). Gender differences in pay satisfaction and pay expectations. *Journal of Managerial Issues*, 12, 363-379.
- Lenny, E. (1977). Women's self-confidence in achievement settings. *Psychological Bulletin*, 84, 1-13.
- Major, B., & Konar, E. (1984). An investigation of sex differences in pay expectations and their possible causes. *Academy of Management Journal*, 27, 777-792.
- Major, B., Vanderslice, V., & McFarlin, D. B. (1984). Effects of pay expected on pay received: The confirmatory nature of expectations. *Journal of Applied Social Psychology*, 14, 399-412.
- Marini, M. M., & Brinton, M. (1984). Sex typing in occupational socialization. In B. Reskin (Eds.), *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, Remedies* (pp. 192-232). Washington, DC: National Academy Press.
- Marini, M. M., & Fan, P. L. (1997). The gender gap in earnings at career entry. *American Sociological Review*, 62(4), 588-604.
- Marini, M. M., Fan, P. L., Finley, E., & Beutel, A. (1996). Gender and job values. *Sociology of Education*, 69, 49-65.
- Marini, M. M., & Greenberger, E. (1978). Sex differences in occupational aspirations and expectations. *Work and Occupations*, 5, 147-178.
- Marini, M. M., Olsen, A. R., & Rubin, D. (1980). Maximum-likelihood estimation in panel studies with missing data. *Sociological Methodology*, 11, 314-357.
- Martin, B. A. (1989). Gender differences in salary expectations when current salary information is provided. *Psychology of Women Quarterly*, 13, 87-96.
- McFarlin, D. B. (1985). Persistence in the face of failure: The impact of self-esteem and contingency information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11, 153-163.
- Mincer, J. (1958). Investments in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 56, 281-302.
- Machin, S., & Puhani, P. A. (2003). Subject of degree and the gender wage differential, evidence from the UK and Germany. *Economics Letters*, 73, 393-400.
- Nieva, V. F., & Gutek, B. A. (1981). *Women and work: A psychological perspective*. New York: Praeger.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1988). Career maturity and commitment to work in university students. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 139-151.
- Pelham, B. W., & Hetts, J. J. (2001). Underworked and overpaid: Elevated entitlement in men's self-pay. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 93-103.
- Rainey, L. M., & Borders, L. D. (1997). Influential factors in career orientation and career aspiration of early adolescent girls. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 160-172.

- Redman, S., Saltman, D., Straton, J., Young, B., & Paul, C. (1994). Determinants of career choices among women and men medical students and interns. *Medical Education*, 28, 361-371.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 463-477.
- Sellers, N., Satcher, J., & Comas, R. (1999). Children's occupational aspirations: Comparisons by gender, gender role identity, and socioeconomic status. *Professional School Counseling*, 2, 314-317.
- Sewell, W. H., Hauser, R. M., & Wolf, W. C. (1980). Sex, schooling, and occupational status. *American Journal of Sociology*, 86, 551-583.
- Stephenson, M. B., & Burge, P. L. (1997). Eliciting women's voices: Vocational choice and educational climate for women in nontraditional occupational programs. *Journal of Vocational Education Research*, 22, 153-171.
- Sumner, K. E., & Brown, T. J. (1996). Men, women, and money: Exploring the role of gender, gender-linkage of college major, and career-information sources in salary expectations. *Sex Roles*, 34, 823-839.
- Thacker, R.A. (1995). Gender, influence tactics, and job characteristics preferences: New insights into salary determination. *Sex Roles*, 32, 617-638.
- Tinklin, T., Croxford, L., Ducklin, A. & Frame, B. (2005). Gender and attitudes to work and family roles: The views of young people at the Millenium. *Gender and Education*, 17(2), 129-142.
- Treiman, D. J., & Hartmann, H. I. (1981). *Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value*. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Watson, C. M., Quatman, T., & Edler, E. (2002). Career aspirations of adolescent girls: Effects of achievement level, grade, and single-sex school environment. *Sex Roles*, 46, 323-335.
- White, M. J., & White, G. B. (2006). Implicit and explicit occupational gender stereotypes. *Sex Roles*, 55, 259-266.

無研發成果推廣資料

97 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：胡悅倫		計畫編號：97-2511-S-004-004-MY2				計畫名稱：刻板印象認同－社會環境對數學相關學系女大學生之教育與生涯影響之系列研究	
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	1	3	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	1	100%		
		研討會論文	0	2	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 （本國籍）	碩士生	3	3	100%	人次	
		博士生	1	1	100%		
		博士後研究員	2	2	100%		
		專任助理	0	0	100%		
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%		章/本
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力 （外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
		博士後研究員	0	0	100%		
		專任助理	0	0	100%		

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>無</p>
--	----------

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	2	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	6	

國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表 未發表之文稿 撰寫中 無

專利： 已獲得 申請中 無

技轉： 已技轉 洽談中 無

其他：（以 100 字為限）

3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

預期薪資並非實際薪資，但是對未來薪資有預測效果。瞭解學生在大學，尤其是理工科系的學生的差異比較，能夠明白性別所造成最後兩性在薪資差異的情況。本研究對於性別與薪資的研究，將會具有實際嶄新的貢獻。發現如下：

（一）兩性在未來職業生涯之路徑並非完全相似

（二）兩性在工作起薪預期方面並無顯著差距，但在工作巔峰薪資預期方面卻有顯著差距

（三）兩性在未來職業生涯規劃方面並非完全相似

（四）生理性別並非自我薪資預期的有效預測因子，但職業性別類型、對女性或男性的薪資預期等則能有效地預測自我薪資預期

綜合上述，許多女性雖然因其優異的數理能力選擇典型男性化科系就讀，但在職業生涯路徑、工作薪資預期、薪資比較、未來職業生涯規劃等方面並未因此與同領域的男性完全相似，值得注意的是，當女大學生把典型男性工作當作日後的職志時，對個人未來的職業生涯與工作薪資皆具有正向的影響。反之，若女大學生選擇典型女性工作，即使與男性在能力、學歷、職前準備度等方面不分軒輊，但薪資的預期效應與既存的性別刻板化印象可能導致女性在實際方面獲得較低薪資，且對於自己所處的現狀覺得滿意。