

行政院國家科學委員會補助
大專學生研究計畫研究成果報告

* *****
* 計畫名稱：從性別主流化的觀點探討高科技產業女性之職業健康-
* 以新竹科學工業園區為例
* *****

執行計畫學生： 陳昀柔
學生計畫編號： NSC 101-2815-C-040-011-H
研究期間： 101年07月01日至102年02月28日止，計8個月
指導教授： 唐宜楨

處理方式： 本計畫可公開查詢

執行單位： 中山醫學大學醫學社會暨社會工作學系（所）

中華民國 102年03月29日

目 錄

第一章 摘要.....	03
第二章 研究動機與研究問題.....	04
第三章 文獻回顧與探討.....	05
第一節 性別主流化觀點與婦女健康政策.....	05
第二節 國際經驗和台灣對於「職業健康中的性別差異」之關注.....	06
第三節 從事高科技女性之職業健康研究.....	08
第四節 小結.....	11
第五節 名詞定義.....	12
第四章 研究方法及步驟.....	13
第一節 研究設計.....	13
第二節 研究分析.....	15
第五章 量化資料結果.....	16
第一節 問卷之信度和回收率分析.....	16
第二節 敘述性統計分析.....	16
第三節 人口變項與健康類別差異分析.....	23
第四節 相關性分析.....	24
第六章 質性資料結果.....	26
第一節 質性受訪者基本資料.....	26
第二節 質性訪談結果分析.....	26
第七章 結論與建議.....	38
第一節 結論.....	38
第二節 建議.....	40
第八章 參考文獻.....	41
附錄(一).....	46

表次

表一、職業之健康危險因子表.....	09
表二 六種健康分類之討論.....	11
表三、量表信度分析表.....	16
表四、女性員工之基本資料分析表.....	17
表五、工作對於健康狀況影響程度表(女性員工).....	18
表六、婚姻狀況表(女性員工).....	18
表七、撫養狀況表(女性員工).....	19
表八、社會支持網絡表(女性員工).....	19
表九、主管之基本資料分析表.....	20
表十、工作對於健康狀況影響程度(主管).....	21
表十一、婚姻狀況表(主管).....	21
表十二、撫養狀況表(主管).....	22
表十三、社會支持網絡表(主管).....	22
表十四、健康類別得分表.....	23
表十五、教育程度差異分析表.....	24
表十六、生活品質量表與職業健康量表之皮爾森相關分析.....	24
表十七、各健康類別之間的皮爾森相關分析.....	25
表十八、質性訪談之受訪者基本資料.....	26
表十九、訪談內容所提及相關法規.....	39

圖次

圖一、員工協助方案服務系統示意圖.....	8
-----------------------	---

第一章 摘要

本研究以性別主流化的觀點探討女性之健康概況及其範疇，以 Hales (2009)所提出之六種健康概念：生理健康、心理健康、靈性健康、社會健康、智慧健康以及環境健康為分類，試圖討論更多面向之女性職業健康，觀察並研究新竹科學工業園區之女性高科技人員，如何因其職業工作而影響各面向的健康。本研究採立意抽樣之方式，分別從三家企業(90 位女性員工和 30 位部門主管)取樣。研究方法以問卷分析為主、訪談內容分析為輔，研究設計則採納資料三角驗證概念。希望將研究結果提供給政府機關作為修正相關政策及公司行號擬訂服務方案之參考，進而共同提升從事高科技產業女性之健康。

關鍵字：性別主流化、婦女健康、高科技產業、女性職業健康、性別差異

第二章 研究動機與研究問題

隨著高等教育擴張和社會變遷，女性大量從事專業技術產業(林，2009)，根據行政院國家科學委員會(2012)資料顯示，新竹科學工業園區之女性從業人員已有 6.2 萬多人，是為我國三個科學工業園區女性總從業人員¹的 64%。從事高薪、高技術工作之女性在世人欣羨的光鮮亮麗之下，她們的健康同樣面臨到來自性別和職業所產生出結構式不平等之影響，尤其是工作和家庭的雙重壓力，形成職業婦女特有的健康問題(Doyal, 1995)。高科技產業工作環境和型態，包括長時間在無塵室工作，缺少活動及不做定時休息都異於其他產業，勞動者健康問題應當受到重視(張等，2006)。

然而，職業婦女在工作環境中總是被誤認成安全的，所產生的任何健康問題都被歸因是來自於不適合的工作或是無病呻吟(Messing, 1997)。儘管許多職業災害、健康促進和婦幼衛生已受到廣泛地研究和討論，但女性職業健康並非單單上述的三種面向。誠如 ILO(2009)所述，有效的男性和女性職業健康，需要利基於更準確定位健康和性別角色之間的關係。

無論是我國行之有年的「性別工作平等法」²，或是行政院勞委會(2011)所提出之「友善職場」，兩者僅多偏向婦幼健康、職場性騷擾，以及照顧者角色三種議題。對於影響婦女健康之眾多要素中，僅給予生理期、照顧和生育假之保障。以性別主流化之觀點而言，婦女健康早已不再限於婦幼健康和照顧者之範疇，各種面向的健康議題需要受到更多的關注和討論(張，2008；王，2009)。

婦女健康的關注方向亦發展為整體性的視角，從社會、經濟、政治、生態環境等各種層面關心婦女健康，不在限於生物醫學的單一角度(張，2008)。以職業安全和公共衛生領域為出發點的女性職業健康研究，國內外皆已經相當多元且豐富，因此本研究嘗試不一樣角度來研究，以 Hales(2009)所提出之六種健康概念：生理健康、心理健康、靈性健康、社會健康、智慧健康以及環境健康為分類，並在性別主流化的觀點下，探討多種面向之女性職業健康，觀察並研究新竹科學工業園區中女性高科技人員，如何因其職業工作而影響各面向的健康。

¹行政院國家科學委員會於 2012 年一月的從業員工統計，新竹科學工業園區女性總員工數 62,634 人、中部科學工業園區女性總員工數為 9,581 人、南部科學工業園區女性總員工數為 26,133 人，彙總三家科學工業園區資料為 98,348 人。

²「性別工作平等法」中第 6 條、第 12 條、第 14 條、第 15 條、第 16 條、第 18 條、第 19 條，以及第 20 條，均提及婦女之職業健康議題。

第三章 文獻回顧與探討

第一節 性別主流化觀點與婦女健康政策

1995年的第四屆世界婦女會議，制訂簽署「北京宣言暨行動綱領」，作為國際間實現性別平等、婦女發展及和平的共同承諾。宣言中系統性地推動「性別主流化」(gender mainstreaming)概念，並主張所有的政策與方案中，都該納入性別觀點，以達到性別平等之目標。進一步而言之，所謂的性別主流化是透過性別分類統計數據和性別分析為工具，於擬主流政策或是政策評估之際，納入的性別觀點(林，2009)。

依據Rees (2005)研究，性別主流化是一種性別平等的「轉變」，他提出三種性別平等的模型：第一種模型為立足式平等，主張人人都有相同的機會和權利，進而修補性別不平等；第二種模型特別在乎女性「不同」男性而產生之「不利」，將不平等關係修改成一個適合女性需求的狀況；第三種模型則需具備一個男女適用的新標準，就是性別關係的轉變；在這三種模型中，Rees 認為第三種策略是唯一有效加入平等的制度轉換與標準必需的策略，此種策略才能真正構成性別主流化和傳達性別正義。

人類自古迄今，區分性別之生物結構並未有太多的演變，但隨著社會變遷和發展，性別角色的二分法因內外藩籬的鬆弛有所改變(李、鍾，1996)。Arrow(2003)的「女性中心與性別敏感計畫」，詮釋生物性別、社會性別，及其與健康之關係。生物性別係指生物生理影響健康與疾病，例如婦女特有之生殖與生育功能，及其伴隨而來之身體疾病，進而需要不同於男性之醫療品質和生活照顧；而社會性別則為由社會建構形成，其中對於女性所造成的排斥和歧視，甚至沒有資源的現象，例如女性受到多方角色的分工及其責任壓力，擔負重任卻無支持資源，甚至受到結構式不平等，社會建構和歧視皆對婦女健康影響甚鉅(張，2008；王，2009)。

從政策面來看，許多政策皆充斥著性別不平等的現象，健康政策也不例外(張，2008)。WHO(2009)的《婦女與健康》政策指出，女性的健康和醫療問題不單單只是生物與社會決定因素的相互作用之影響，尤其需要超越了性和生殖問題(儘管這是核心問題)。畢竟性別不同，疾病盛行率和對醫療的反應亦不同(王，2011)；而兩性不平等的狀況，可能導致所面臨風險更高，更容易使不被平等對待的性別遭受其影響，難以獲得衛生保健和資訊，並影響健康結果(WHO，2009)。

近年來，婦女與健康、婦女與暴力、婦女與經濟、婦女與環境等重要領域隨著「性別主流化」概念的推行，皆有提出新的策略目標(周，2008)，婦女健康不再侷限於生殖健康或是被簡化成婦幼健康，傳統的父權式醫療體系受各式各樣的女性健康需求影響，各國逐漸重視女性多重角色兼具多重面向的健康需求。

台灣雖然不是聯合國的會員國之一，但從沒有忽略於這股性別主流化的國際潮流，短短幾年即發展出屬於台灣本土性別主流化經驗(周，2008；魏，2010)。我國身為民主自由和高度發展之國家，在發展方案與政策上，皆以各種國際政策作為評估國家執行成效的指標，婦女健康也不例外。

以性別主流化為導向之婦女健康政策指標包含：建構健康的生活環境、提升並維護女性心理健康、促進女性健康體能和飲食健康、建立兩性健康正確體型意識、促進女性的性健康、促進和經期健康、維護婦女生育健康權益、維護女性的職場健康權益、降低重要慢性疾病和癌症對女性健康的威脅、消弭暴力對於女性身心的影響 (Wang, 2008；王，2009)。

性別主流化是世界趨勢，帶動了婦女相關政策的成熟(林，2009)。若缺乏性別敏感度和性別主流化的考量，在政策或執行面都將固著於男性化經驗為主流(王，2011)。制定健康政策和規劃的階段中應呈現不同性別的需求，以避免性別處於醫療行為中長期被忽視的狀態(李，2008)。

第二節 國際經驗和台灣對於「職業健康中的性別差異」之關注

由於工作影響個人生存機會、社會網絡和生活條件，工作者的健康差異長期以來是醫療社會學界關注的議題(葉，2010)；例如《醫療與社會共舞》(2008)一書，收編一篇篇名為〈工作與健康不平等〉的章節，以突顯工作與健康不平等的關聯。再者，以性別平等而言，性別差異在職業健康中也相當重要，以防止職場上由性別所引起的職業隔離或不公平的健康促進措施(Messing & Stellman, 2005)。

更進一步來說，從生理性別來看，由於先天上的生理、心理結構以及生化代謝等等的差異，使得不同性別的健康狀況因其所在的職場而有不同的影響。舉例來說，基於生殖系統構造的不同，女性長期站立或化學物質暴露，可能導致嬰兒低出生體重或畸型；而男性精子易受化學物質、振動或輻射傷害。同時，以男性為主的工具設計，相同負重時會對女性產生較大負擔。雖目前對兩性毒物代謝差異瞭解有限，但由於女性脂肪比例較多、皮膚較薄、代謝率較低，多數女性比較容易受脂溶性化學物質傷害。在這些事實中有些相似之處，也就是說，當許多兩性心理差異尚未被科學化的證實，加上社會的角色期待相異，男女性勞工的疾病處理方法、危險感知等可能有所不同 (WHO, 2004)。

當人們意識到生物性別和社會性別是很難分清，尤其是其中包含了多層次的概念時，就不難發現這兩者是會交互影響的(Sterling, 2000)。如上節所述，社會性別主要是基於社會建構的，雖然傳統的「男主外，女主內」的刻板印象漸漸消失，但諸如微電子產業等許多具有男性主導歷史的場域依然存有性別不平等的現象(ILO, 2010)。若高科技產業中的婦女職業健康延續男性思考主導的決策，很可能因此而缺乏性別意識，往往不能照顧或滿足婦女的健康需求，甚而危及女性的健康、侵犯女性的健康權利(張，2003)。

2005年之前，WHO尚無著重特別跟工作有關的健康問題，但在性別與環境議題中，特別注意到女性特有的職業傷害問題(陳，2005)。直至WHO的「全球職業健康行動計畫(2008-2017)」，提出了在任何工作場所的任何工作者都能受到應有的職業健康服務及其照顧，而國家計畫亦應將職業衛生列為施政之優先議題；我國為呼應此國際型計畫，不僅研修「勞工健康保護規則」，更積極地擴大對各階層勞動者健康保護，並逐步建全台灣的職業健康服務體系，以達到勞工全面性照護服務的政策目標(勞委會，2010)。

除了衛生領域的關注之外，國際勞工組織(ILO)也開始納入更多的性別觀點到女性職場健康議題。ILO本來多半著重在職業安全與健康方面的討論，對女性員工懷孕及妊娠之保護及女性夜間工作限制等規定；受到聯合國於1995年通過性別主流政策的影響，ILO也開始納入更多的性別觀點到女性職場健康議題，例如ILO在2009年所提出之「性別問題：將性別觀點在職業安全及健康政策」，為女性創造有價值工作、防止女性失業及貧窮、注意非正式經濟活動之勞動規範、以促進女性在勞資政中「社會對話」的代表性等工作及討論(陳，2005)。

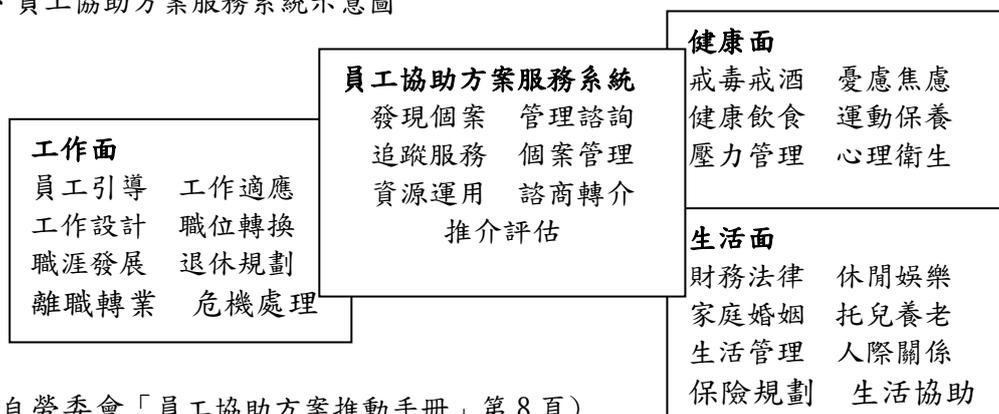
以台灣而言，我國憲法對婦女之保護即有明文規定。現行憲法第七條、第一五三條、第一五六條及增修條文第十條第五項，分別對男女在法律上一律平等、婦女從事勞動者應予特別保護、基於民族生存發展之基礎、應保護母性及消除性別歧視、促進兩性地位之實質平等有明確之宣示。為此，行政院性別平等委員會針對女性勞動政策，擬出「創造兩性平等之勞動環境」、「開發潛在婦女勞動力」、「健全女性工作環境的特別保護」及「協助婦女克服就業障礙」等四大目標，使勞動政策更趨周延，提高我國婦女勞動力參與率，進而促進經濟持續的成長與社會健全發展(性平會，2008)。

對於女性職業健康之發展，台灣主要是由勞工委員會之勞工安全衛生研究所負責，設置女性專區「女性勞工安全健康園地」，透過網路教育宣導，提升女性勞工自我健康保護知能外；亦蒐集歷年各行業女性職業健康危害調查，研擬預防改善對策，建立

我國女性勞工基本資料庫，進行性別、趨勢比較分析，剖析關鍵問題，掌握女性勞工需求及女性特殊問題(徐，2008)。

另外，勞工委員會於 2003 年開始推行「員工協助方案」(Employee Assistance Programs, 簡稱 EAPs)的服務模式，該方案是預防或是解決導致生產力下降的鉅視面(組織)與微視面(個人)議題，讓員工能以更健康的狀況投入工作。雖然 EAPs 藉由社會投資和問題解決的方式來推動，是鼓勵公司執行來獲得更多的利潤和更大的生產力來進行，但是這樣的分類和服務模式，已經涵蓋了包含本研究所關注之生理健康、心理健康、靈性健康、社會健康、智慧健康以及環境健康，及更多不同的面向和細節，成為一個完整且全面性的服務模式。在實際執行的狀況方面，100 年度執行該方案的優良事業單位中，有五成四的科技單位和公司位於新竹，可見新竹地區的高科技產業，對於人力資本的提升有一定的投入和關注(勞委會勞工紓壓網，2013)。

圖一、員工協助方案服務系統示意圖



(改編自勞委會「員工協助方案推動手冊」第 8 頁)

第三節 從事高科技女性之職業健康研究

1972 年，台灣爆發某電子廠多名年輕女工因有機溶劑暴露而中毒死亡事件，引起社會強烈關注(尤、鄭、鍾，2009)，接續三十多年來高科技產業發展所引發之高污染和高職災不勝枚舉。有些問題經過十多年尚未結束，例如爆發於 1994 年的 RCA 案，不但是我國第一起跨職業災害和環保的有機溶劑污染案，同時開啟了對於環境污染及職業暴露與健康相關議題的關切，是為我國在高科技產業的女性勞工議題上，關注環境健康的開始；亦有研究從女性主義的觀點出發，藉由 RCA 一案指出高科技產業的女性勞工相關研究中，缺乏女性社會和生物特性的部分和重視(林，2006)。

由於不同的職業類別會有不同的職業暴露因子和健康危險因子。依照勞工安全衛生研究所之長期研究和歸納，高科技產業之電子業、半導體業和實驗室工作，影響就業女性之職業暴露因子和健康危險因子可歸屬如下(曾，2008)。由「職業之健康危險

因子表」中，可發現台灣目前所關注的面向主要聚焦於生理健康、環境健康與心理健康，社會健康、靈性健康與智慧健康的部分在勞工議題上比較少被檢視。

表一、職業之健康危險因子表

職職業別	職業暴露因子	健康危險因子
電子業	重複性作業	重複性骨骼肌肉傷害 (生理健康)
	接觸鉛等化學物品	化學性危害、月經不順、致畸胎等生殖性危害 (環境健康、生理健康)
	輪班、夜間工作	生理性及心理性壓力 (生理健康、心理健康)
半導體業	重複性作業	重複性骨骼肌肉傷害 (生理健康)
	接觸乙二醇醚類、二硫化碳等	化學性危害、月經不順、血液毒害、發育障礙及致畸胎、流產等生殖性危害 (環境健康、生理健康)
	輪班、夜間工作	生理性及心理性壓力 (生理健康、心理健康)
實驗室工作	接觸化學物品、生物感染性病毒等	致畸胎等生殖性危害、化學性危害、生物性危害等 (環境健康、生理健康)

(改編自「台灣勞工季刊」第 14 期「保障女性勞動者安全與健康之探討」第 50 頁)

另從陳世寧等人針對南部某高科技園區新進人員健康狀況進行分析，發現下列幾個結論：(1)泌尿道感染症狀的比例以女性較多，例如解尿痛與頻尿，尤其是在無塵室工作與否影響甚鉅，(2)在骨骼肌肉系統方面，女性以抱怨肩膀酸痛為主，(3)在神經系統方面，女性有手指麻痛的比例大於男性，(4)失眠或是便秘問題也是女性明顯多於男性，而且比例不低(蘇、陳、林，2011)。

而勞工安全衛生研究所徐傲暉研究員也提出，女性勞動者的工作壓力及疲勞、生殖危害、職業肌肉骨骼傷病、及女性人因工程設計等，都是婦女職業健康問題所需關注之未來研究重點(徐，2008)。

一系列關於晶圓製造廠女性員工之研究，發現其抽菸行為比例高，半導體產業所產生之生殖危害物質也嚴重影響女性生殖健康，且多存在眼及視力系統、肌肉骨骼系統、呼吸系統等等多個系統異常情形(謝，1998；工安全衛生研究所，2002；謝，2005；張等，2006)。在薄膜液晶顯示器製造業輪班員工之精神健康上，男女性別間精神健康狀況不良的相關因子有所差異，尤以女性員工及年資一年以上之員工可能有較多精神健康問題(許等，2009)。

在台灣關於高科技產業員工的研究中，雖然多數仍為針對女性的生理健康和環境

健康作探討，但近幾年來發現少數專家學者開始關注於更多不同的健康面向。從 1998 年出版於「婦女與兩性學刊」的「性別關係建構的科技職場」一文，到 2011 年以新店某跨國電子廠為例，主題為「性別化制度下女性勞動者慣習」的研究，描述從應徵階段即開始的性別職務隔離，存於科技職場的階級化影響到性別化，弱化女性勞動在勞動市場中的自我評價與行動力，不但展現出一種令人匪夷所思的「認命」，更反映出社會大環境中性別不平等的關係(嚴，1998；姜，2011)。

在一篇「我把我的靈魂賣給了工作」的碩士論文中指出，半導體產業的社會關係已成為網絡封閉的狀態，再加上被工作完全侵蝕的生活狀態，於是工程師們對工作領域外的生活逐漸不起興趣，不僅是生活品質的低落，更讓他/她們成為擁有豐厚物質卻難以滿足精神層次的人(唐，2001)。

把靈魂賣給工作的現象似乎沒有性別差異。然而，在升遷的部分，我國已有諸多研究討論到女性與組織之間，及其升遷的議題，例如：題目為「科技從業女性之工作平等與滿意度研究」指出，受訪者對於職場上的獎懲制度感到最平等，最不平等的部分則是爭取更高職位的機會(王，2010)；題目為「女性科技人才職涯發展及職涯供需調查」之研究強調職涯發展需求與組織提供之部分兩者間的差距，進而可能影響到女性員工對組織的情感及態度(周，2009)；尤其是「玻璃天花板」效應，也就是女性升遷障礙的部分，從各行各業或是概括性地面向，可謂百家齊放、百家爭鳴。另外，也有研究關注於高科技產業之女性主管及其領導力的研究，指出高科技產業之女性主管自我滿意度良好、自我認知屬於中上程度，而領導特質則是傾向兩性化(林，2003)。

在靈性健康方面，研究顯示從事宗教活動或是靜坐/打坐頻率的高科技產業員工，相較於其他員工，更能減低由「自己本身」、「工作環境」或「家庭環境」及整個社會環境所帶來之壓力(黃，2007；高等，2008)。

在高科技產業裡，依照「男性身體」設計的理想勞動者設計，進而形成男性網絡的排「她」性，使得女性勞動者更難獲得新的工作機會或是工作訓練的訊息(姜，2011)。另一種女性員工能獲得的機會比較少的原因，可由一份關於個人屬性與工作價值觀研究發現到，男性員工是比女性員工重視升遷與發展機會(周，2003)。可以確定的是，「傳統的社會期待」、「女性員工的價值觀」、「獲得資訊度之難易度」及「性別角色特質的分野」，上述四種因素是造成科技從業女性工作不平等或不滿意的隱性原因(王，2010)。

最後要討論的是社會健康的研究部分。在一份以台南科學園區文研究場域的研究中，表示不同性別在「實質支持」與「情緒支持」兩層面的知覺情形有顯著差異，

該研究亦指出女性高科技產業員工對於社會支持整體的知覺，明顯高於男性員工（郭，2008）。

在家庭與工作的議題上，縱使高科技產業的員工對於其家庭和小孩是重視的，但繁重的工作使得他/她們大多只能維持基本的親子互動關係，甚至是員工的整個家庭生活型態是共同被綁在工作之上，只能依附著其工作型態而發展(唐，2001)。另外，女性員工因為家庭而與其工作所產生的衝突，是導致工作倦怠的原因之一，尤其是工作壓力干擾家庭的狀況最為常見；當工作、家庭兩者間；相互干擾愈嚴重時，導致工作倦怠的程度也會愈高。雖然研究顯示出高科技公司女性專業人員整體的工作倦怠感不算是嚴重，但女性員工所呈現的「情緒耗竭」現象竟達五成，凸顯出工作和家庭所共同引發的情緒問題是最為嚴重的一環(崔、溫，2001)。

「預防勝於治療」，近年來國內部分大型企業開始提倡勞工健康促進，並提供作業場所體能促進，我國政府目前業已完成研發多項評量工具及宣導教材（陳，2008）。不過在高科技產業中，男女不同的性別僅於人際支持面向有顯著的統計差異，其餘在臨床醫療、角色功能、調適、安寧幸福等四種面向上皆無明顯的差異(劉等，2011)。

第四節 小結

經過上述文獻的探討，顯現出我國目前關於女性員工健康的發展方向主要聚焦於生理健康、環境健康與心理健康，至於社會健康、靈性健康與智慧健康，則是在勞工健康議題上比較少被檢視。有鑑於此，本研究嘗試運用六種不同健康面向作為分析高科技產業女性員工職業健康的依據，以追求更多元且豐富的發現和探討。

表二 六種健康分類之討論

生理健康	心理健康	社會健康	環境健康	靈性健康	智慧健康	其他
骨骼肌肉傷害/手指麻痛	工作倦怠、壓力與失眠	家庭照顧	化學、生物及生殖危害	宗教、打坐/靜坐因應壓力	獲得資訊或機會的程度	性別工作規範
排泄與生殖問題	情緒耗竭	性別角色認同	女性人因工程設計		自我滿意度	薪水與升遷
眼科問題	精神健康	子女教養	性別建構			領導力
呼吸系統	抽菸		職務隔離			工作滿意度

(研究者自行編撰)

第五節 名詞定義

性別主流化，並非一個憑空而出的新用詞，它是延續早期婦女發展和整合之脈絡，但這並非強調單一性別之特徵，不但對於各個性別的責任和處境同樣重視，更將女性、男性與其他性別的關注事項和經驗視為一個整合體，也就是說在納入性別觀點之考量後，全面性、系統性落實性別平等意識，使人們從性別平等的受益，而不是延續過去的不平等（張，2000；李，2006；林，2009）。

從事高科技產業之女性，係指從事高科技產業研究生產作業之女性高科技人員，本研究選取「作業員」、「行政人員」、「專業人員」與「技術員及助理專業人員」為職業範圍界定(新竹科學園區管理局,2010)。由於各國對於高科技產業分類和定義繁多，本研究僅聚焦於從事積體電路和光電產業³員工之探討。

女性職業健康，依據「2009-2012 勞工安全衛生研究策略規劃」，女性職業健康的之範圍包括：(1)各式女性職業安全健康服務範圍 (2)生殖健康 (3)保障安全健康工作環境 (4)工作壓力、精神健康、睡眠障礙以及心理衛生(5)性騷擾和職場暴力危害(6)暴露因子和職業災害(勞工安全衛生研究所，2009)。

³ 根據 2011 科學技術統計要覽，積體電路和光電產業無論是營業額、研發經費和人力、員工數皆勝過電腦及週邊、通訊、精密機械和生物技術其他四個產業別。

第四章 研究方法及步驟

第一節 研究設計

一、研究場域

本研究選擇新竹市科學工業園區為研究場域，起因於此為我國第一個科學園區，公司數計479家，員工數近15萬人，人才密集度高，為研究從事高科技產業族群最佳地點；另外，研究者本身從小居住於園區旁，許多親朋和長輩皆於此園區中工作，故研究者不但熟悉研究場域，基於研究的可近性與可行性的考量，亦能取得更精確完整之樣本。有鑑於上述之原因，本研究選擇新竹市科學工業園區為主要的研究場域。

二、研究方法

沒有任何一種觀察方法可以單獨地呈現對立因素所引發的問題(Patton, 2008)。因此本研究採用資料三角驗證之方法進行，即謂多元資料來源的結合，本研究選取身為主要當事人的女性員工、執行政策、連結資源，並影響女性職業健康的主管，以及提供資源和管理女性職業健康的醫療人員，三方不同角色和立場的資料；並運用量化研究進行問卷的分析之後，更進一步運用質化研究進行訪談的分析，兩者相互比較和驗證。

三、抽樣方式和研究工具

本研究根據研究目的，佐以研究者對於新竹科學園區的女性員工之了解，進行非隨機之抽樣之中的立意抽樣(簡、鄒, 2012)；依照新竹科學工業園區管理局之數據，分別從積體電路產業和光電產業之中，三家不同產業別之企業中取樣，共有90位女性員工，及其主管30位參與問卷的填答。

問卷設計包括三個向度：(1)從事高科技產業女性之職業健康調查問卷，計有36題，答題選項配分為：非常滿意為一分，依序至非常不滿意為四分，來測量受訪者的主觀分數。量表的設計參考自檢測工作靈性或是職場上的靈性Ashmos & Duchon (2000)之「工作意義和目標量表⁴」、Hamilton於1967年所增修之「漢氏憂鬱症量表」、我國勞工委員會之「簡易工作壓力量表⁵」以及國內相關研究資料；(2) 生活品質問卷，

⁴Ashmos & Duchon 關注於職場靈性、工作場所的精神士氣及其員工之工作態度(Milliman, Czaplewski & Jeffery Ferguson, 2003)，所發展出來的「工作意義和目標量表」，曾用於測量亞洲地區的工作場域靈性狀況(Petchsawanga & Duchon, 2009)。

⁵源於台灣大學健康政策與管理研究所鄭雅文老師研發之「工作特質量表」，曾應用於精神醫療照護機構護理員之工作壓力研究(沈, 2002)、製造業員工工作壓力與工作投入之關係探討研究(李、丁、簡, 2011)……等等研究曾使用該量表。

計有28題，量表的設計參考台灣簡明版世界衛生組織之「生活品質量表⁶」；(3)基本資料：性別、年齡、教育程度、行業別、職務類別、從事高科技產業之資歷、工作對於健康狀況之影響、社會支持網絡，有計8題；進而修改成為本研究共計72題之調查問卷(問卷內容請見附錄一)。

本研究問卷之研究假設為下列四點：(1)從事高科技產業之女性，其工作、生活和健康相關。(2)生理健康、心理健康、靈性健康、社會健康、智慧健康以及環境健康，不同面向的健康彼此間皆有相關。(3)女性員工及其主管，兩者對於女性職業健康之認知有所差異。

至於質性訪談的方式，主要依量表填答情形，邀請自願的受訪者提出主觀觀點與實際經驗，並藉訪談之互動和資料分析整理，結合半結構式訪談來瞭解研究者感興趣之議題，初步的訪談大綱為：

(一)針對女性員工的部分

- 1、請問為何會想加入高科技產業行列？因為這份工作，在生理、心理、社會或是生活上，各方面有什麼影響嗎？遇到哪些處境或是困境？可以詳細說明嗎？
- 2、您認為在工作上有性別平等嗎？高科技產業主要還是以男性為主的職場，是如何調適應兼具異性和少數兩種身分？
- 3、請問貴公司或其他高科技公司，對於員工的健康提供什麼樣的措施(例如：健康檢查或是設有醫護室)？
- 4、請問生理期、懷孕生孩子還有家庭狀況會造成女性在此工作上什麼樣的困難和阻礙？親朋好友或是老闆同事的幫助大嗎？能提供什麼樣的幫助呢？
- 5、請問貴公司或其他高科技公司設有哺乳室嗎？或是其他親善女性員工的服務(例如：女廁中提供衛生棉)？
- 6、請問有特別針對女性員工的健康措施或是方案嗎？對於性別主流化，也就是凡事都考慮到性別這個部分，會在高科技這個工作上造成麻煩嗎？為什麼？
- 7、在職業健康檢查、勞工保險或是職業災害賠償，會不會發生性別不平等或是歧視的情形？請多說明。
- 8、請問對於健康或是勞工政策中針對女性的部分有什麼看法？對這裡(指新竹科學工業園區)有什麼影響嗎？

⁶ 多用於疾病患者和醫療照顧使用者議題之研究，另有台南地區護理人員之工作壓力研究(李、方、楊，2011)、多氯聯苯(PCBs)接觸者研究(邱、王、郭，2009)、鋼鐵製造業操作人員之生活品質研究(李、郭、李，2005)……等等研究曾使用該量表。

(二)針對主管的部分

- 1、您們認為在高科技產業上女性與男性有差異嗎？為什麼？
- 2、在職業健康檢查、勞工保險或是職業災害賠償上，會不會考慮到性別的部分？請多說明。
- 3、請問貴公司或其他高科技公司，對於員工的健康提供什麼樣的措施(例如：健康檢查或是設有醫護室)？
- 4、對於性別主流化，也就是凡事都考慮到性別這個部分，會在高科技這個工作上造成麻煩嗎？為什麼？
- 5、請問貴公司或其他高科技公司設有哺乳室嗎？或是其他親善女性員工的服務(例如：女廁中提供衛生棉)？
- 6、請問有特別針對女性員工的健康措施或是方案嗎？發生狀況時是否會有不同的處理？請多說明。
- 7、請問對於健康或是勞工政策中針對女性的部分有什麼看法？對這裡(指新竹科學工業園區)有什麼影響嗎？

第二節 資料分析

本研究量表的部分運用以下方法進行分析：1、描述性統計，依據研究目的，分析數個變項之次數、百分比、平均值、標準差，再加以整理分析；2、獨立樣本T檢定，檢視人口變項和連續變項之間的關係；3、單因子多變項分析，檢定不同量表之間互相影響的相關性，以及不同的健康類別相互影響的相關性。

而質性訪談則是以下方法進行分析：1、在收集訪談資料後，進行逐字稿的建立、資料編碼和逐字稿整理(林、嚴、陳，2005)；2、遵循研究主題的分類如何呈現為考量，以論題分析之方式為主(簡、鄒，2012)；3、從分類完成的資料中取得主題萃取和分析。

第五章、量化資料結果

根據本研究之研究架構，並運用第四章的資料分析所述之統計方法進行研究分析，本章針對量性資料結果加以解釋。先以受訪者之社會人口特徵作敘述性統計和分析，再探討各研究變項間的差異分析，並試圖了解不同樣本屬性在女性員工的職業健康，在生理健康、心理健康、靈性健康、社會健康、智慧健康以及環境健康各分類中，是否有顯著差異，最後以皮爾森相關分析來探討兩種不同量表，以及研究變項之間相互影響關係。

第一節 問卷之信度和回收率分析

信度以內部一致性 α 係數考驗， α 越高表示信度越好。以量表信度分析表(表三)可以發現：女性員工所填寫之問卷試測為Cronbach' s $\alpha = .723$ ，而女性員工的主管所填寫之問卷試測為Cronbach' s $\alpha = .737$ ，Cronbach' s α 值皆達到0.7 以上，顯示本研究之研究問卷信度頗佳。

表三、量表信度分析表

	試測 Cronbach' s α
女性員工所填寫之問卷	.723
主管所填寫之問卷	.737

本研究分別以新竹科學園區女性現職員工及其主管為研究對象，分別從三家不同產業別之企業裡發放問卷。由於受訪者工作時間長且極度繁忙，問卷發放方是主要為電子郵件之方式進行填寫，少部分為研究者親手交由受訪者填寫。主管部分發出31份問卷，回收31份，扣除無效問卷1份，共有30份；員工部分發出六次共計653份問卷，回收90份，扣除無效問卷4份，共有86份；由此可知，本研究總共有116份有效問卷，以進行量性資料的研究分析和探討。

第二節 敘述性統計分析

以女性員工和主管之基本資料分別進行討論，針對填寫有效問卷的116位受訪者，其社會人口特徵、工作對於健康狀況之影響程度、家庭狀況及社會支持網絡，進行描述性之詮釋和分析。

一、女性員工之基本資料分析

(一) 社會人口特徵

根據女性員工之基本資料分析表(表四)顯示，在「年齡」方面：以 25-44 歲之女性員工為主要樣本群，占總數的 93.5%；值得注意的是，近九成的比例囊括了整個生育高峰期（25-39 歲）的女性，突顯出家庭和生育的議題被納入影響工作的重要性。至於中高齡勞動率(45-64 歲)的部分則是偏低；而 65 歲以上的選項部分，鑒於此年齡層為我國法定規退休年齡，所以本研究並無抽樣到此群體之樣本。

在「教育程度」方面：擁有大學以上教育程度的女性員工，佔總數的 74.4%；專科的部分，則是佔總數的 17%，稍低於擁有碩士學歷的樣本群；雖然本次研究並無抽樣到博士學歷之樣本，但以上述的數據依舊顯示出，高科技產業之女性員工擁有高學歷之特性。

在「行業別」方面：從事積體電路及其相關者，佔總數的 57.9%；從事光電及其相關者，佔總數的 39.8%。顯現出本研究在行業別上的抽樣呈現平均，減少凸顯單一產業狀況的問題；另外，有兩位從事行政職之受訪者，選擇「其他」的選項。

在「職務類別」方面：本研究所採集到的觀點，主要是以技術人員為主，專業人員佔總數的 43.0%；生產線和負責操作型工作者佔總數的 38.2%；行政人員和其他(例如：採購部門、推廣部門或是企劃部門…等等)，佔總數的 18.6%。

在「從事高科技產業之資歷」方面：以擁有三至九年工作年資的女性員工，為主要樣本群，佔總數的 75.5%；不同於 1999 年在相同場域所進行的研究⁷，本研究之樣本群具有產業流動率低，工作年資長之特性。

表四、女性員工之基本資料分析表

(N=86)

	N(次數)	百分比 (%)		N(次數)	百分比 (%)
年齡			職務類別		
24 歲以下	1	1.2	作業員	18	22.6
25~34 歲	34	39.5	技術員及助理專業	15	15.8
35~44 歲	41	47.7	人員		
45~54 歲	9	10.4	專業人員	37	43.0
55~64 歲	1	1.2	行政人員	11	12.8
65 歲以上	.	.	其他	5	5.8
行業別					
積體電路及其相關	47	57.9			
光電及其相關	37	39.8			
其他	2	2.3			

⁷ 根據「流動的鑲嵌：新竹科學工業園區的勞動力市場與高科技發展」研究指出，有 26.1% 的人會跳槽到其他產業別的高科技公司。

表四、女性員工之基本資料分析表(續)

(N=86)

教育程度		從事高科技產業之資歷			
國中(含)以下	2	2.4			
高中職	3	3.5	二年以下	8	9.3
專科	17	19.8	三至五年	23	26.7
學士	44	51.2	六至九年	42	48.8
碩士	20	23.2	十年以上	13	15.1
博士	.	.			

(二)工作對於健康狀況之影響程度分析

由工作對於健康狀況影響程度表(表五)得知，受訪者大多認為工作對於健康狀況有時會受到影響；但是約有三成左右的受訪者並不認為工作對於健康狀況是有影響的，凸顯出如此高比例的人認為工作不影響健康的狀況，本研究於下一節質性結果分析，嘗試進行討論並推測出原因。

表五、工作對於健康狀況影響程度表(女性員工)

(N=86)

	N(次數)	百分比(%)
不受影響	29	33.7
有時會受到影響	53	61.6
深受影響	4	4.7
其他	.	.

(三)家庭狀況分析

根據婚姻狀況表(表六)可以發現，以有(過)婚姻紀錄的受訪者為主要樣本群，佔總數的 89.9%；凸顯家庭相關議題探討之重要性；另外，在受訪者隨問卷所附之回饋中，提到「由於職缺類型嚴重失衡，遠距離情侶跟假日夫妻在竹科非常普遍，生活上看似與單身無異，但有可能成為精神上的支持，或是因無暇經營感情或家庭而造成壓力。」可見新竹科學園區的生態超出單純的已婚與否，跨越時間和空間的感情是為助力或抑是阻力，值得探討。

表六、婚姻狀況表(女性員工)

(N=86)

	N(次數)	百分比(%)
未婚/單身	7	8.1
已婚/同居	57	66.3
離婚/分居	20	23.3
喪偶	2	2.3

根據撫養狀況表(表七)可知，在撫養成年人部分，大部分的受訪者沒有撫養成年人，佔總數的60.5%。形成如此狀況的原因，可能是因為雙薪的核心家庭盛行，或抑是樣本群的父母不需要奉養比率可能較高所致。

在撫養未成年人部分，半數的受訪者沒有撫養未成年人，佔總數的47.7%；也就是說，本研究的樣本群主要為育齡女性，但是實際養育孩子的人只有一半(雖然質性的受訪者以有孩子的人居多，顯示出工作和撫養孩子的部分亦確實有很多的議題需要探討)；研究者推測形成如此狀況之原因，可能是工作上的高壓和忙碌使她們選擇不撫養小孩，亦有可能是遭受整個大環境趨向少子化的影響。

台灣於去年(2012)底的全國扶養比為34.74%(內政部，2013)，而本研究之女性員工受訪者扶養比為1.54%；另外，沒有撫養成人和孩童的受訪者為22位，佔總數的25.6%。由此可見，高科技女性從業人員所需負擔之撫養人口，可能是遠低於全國的平均值。

表七、撫養狀況表 (女性員工) (N=86)

	N(次數)	百分比(%)		N(次數)	百分比(%)
撫養成年人			撫養未成年人		
0 位	52	60.5	0 位	41	47.7
1 位	18	20.9	1 位	15	17.4
2 位	13	15.1	2 位	26	30.2
3 位	2	2.3	3 位	4	4.7
4 位	1	1.2			

(四)社會支持網絡分析

依據社會支持網絡表(表八)可以發現，女性員工的社會支持網絡主要是同儕(同事、同窗及友人)，占有總數的56.4%，高於家人和親戚的選項。而前述之核心家庭，還有高科技產業本身具有封閉的工作空間和同質性高的社會關係(唐，2000)；這兩個原因或許正是高科技產業女性員工的社會支持網絡中，同儕比例最高、家人和親戚的比例居次的原因。

表八、社會支持網絡表(女性員工) (N=86)

	N(次數)	百分比(%)
家人、親戚	78	34.4%
同事	62	27.3%
同窗、友人	66	29.1%
上司、部屬	11	4.8%
宗教(例如：教會、佛堂)	8	3.5%
街坊鄰居	2	0.9%
其他	.	.

二、主管之基本資料分析

(一) 社會人口特徵

根據主管之基本資料分析表(表九)顯示，在「性別」方面：受訪者的性別比例是男性略高於女性，如此可減少主管部分的研究資料偏於單一性別看法的可能。

在「年齡」方面：主管樣本群的年齡平均分布於 25-54 歲，可能是因為本研究並無特別選定主管的階層，故所研究之樣本群包含低階、中階及高階主管，亦有可能由如此的數據得知——因為主管年齡層分布的樣態大致與女性年齡層分布員工相仿，所以年齡可能不會是升遷的主要原因。另外，由於 65 歲為我國法定規退休年齡，所以本研究並無抽樣到此群體之樣本。

在「教育程度」方面：本研究並無抽取特定的主管階層，也可能同樣影響到學歷的部分，本研究之樣本群大部分皆為大學以上學歷，擁有碩士學歷居多，但到達博士學歷的人卻只有一人；鑑於樣本群僅有 30 人，無法直接推測主管的學歷狀況，不過相較於女性員工的學歷狀況，可以推估主管的學歷可能是高於女性員工的，也是說學歷的高低可能會影響升遷。

在「行業別」方面：本研究的樣本群平均分布於積體電路及其相關和光電及其相關，減少研究資料和分析偏於單一產業的可能性。

在「職務類別」方面：雖然取樣前並無針對職務類別作特定的限制，不過樣本群從事專業導向的工作者居多；如此一來，從主管部分所取得的研究資料亦會以產線和研究室的狀況居多。

在「從事高科技產業之資歷」方面：主管部分的受訪者，幾乎都是資深的工作者，由此可推測這些資深工作者的回答是基於多年的經驗，受訪者的觀點和想法可能也是比較經過醞釀，而非曇花一現。

表九、主管之基本資料分析表 (N=30)

	N(次數)	百分比 (%)		N(次數)	百分比 (%)
性別			職務類別		
男性	19	63.3	作業員	1	3.3
女性	11	36.7	技術員及助理專業人員	1	3.3
其他	.	.	專業人員	23	76.7
行業別			行政人員	3	10.0
積體電路及其相關	16	53.3	其他	2	6.7
光電及其相關	14	46.7			

表九、主管之基本資料分析表(續)

(N=30)

年齡			教育程度		
24 歲以下	1	3.3	國中(含)以下	.	.
25~34 歲	9	30.0	高中職	1	3.3
35~44 歲	11	36.7	大專院校	2	6.7
45~54 歲	8	26.7	學士	9	30.0
55~64 歲	1	3.3	碩士	17	56.7
65 歲以上	.	.	博士	1	3.3
從事高科技產業之資歷					
二年以下	.	.			
三至五年	5	16.7			
六至九年	6	20.0			
十年以上	19	63.3			

(二)工作對於健康狀況之影響程度分析

由主管工作對於健康狀況影響程度表(表十)得知，不同於女性員工，六成的主管們認為工作對於健康狀況有時是會受到影響的。對於工作與健康兩者間的影響，可能是因為不一樣的位階造成不同的認知，又或許是更高的學歷或是更長的年資導致主管跟員工的認知不一；本研究於後面段落會詳細分析主管對於工作與健康的認知態度。

表十、工作對於健康狀況影響程度(主管)

(N=30)

	N(次數)	百分比(%)
不受影響	2	6.7
有時會受到影響	18	60.0
深受影響	10	33.3
其他	.	.

(三)家庭狀況分析

根據婚姻狀況表(表十一)可以發現，七成以上的主管有(過)婚姻關係，有(過)婚姻經驗的比率為 80.0%，而女性員工有(過)婚姻經驗的比率為 89.6%，相較於我國 100 年的 15 歲以上曾有婚姻經驗的比率為 65.23%，是高出許多的。

表十一、婚姻狀況表(主管)

(N=30)

	N(次數)	百分比(%)
未婚/單身	6	20.0
已婚/同居	22	73.4
離婚/分居	1	3.3
喪偶	1	3.3

根據撫養狀況表(表十二)，主管撫養人口數與女性員工的的狀況，樣態分布是類似的，形成如此狀況的原因可能和雙薪的核心家庭甚至是少子化的影響，或抑是樣本群的父母不需要奉養比率較高有關，進而形塑出高科技工作者的人口特性。

表十二、撫養狀況表(主管)

(N=30)

	N(次數)	百分比(%)		N(次數)	百分比(%)
撫養成年人			撫養未成年人		
0 位	14	46.7	0 位	11	36.7
1 位	5	16.7	1 位	3	10.0
2 位	7	23.3	2 位	14	46.7
3 位	3	10.0	3 位	2	6.7
5 位	1	3.3			

(四)社會支持網絡分析

依據社會支持網絡表(表十三)可以發現，不同於女性員工，身為主管的受訪者從其上司所得到的社會支持增加許多，從同窗和友人得到的社會支持反而減少。由此推測不同的位階在職場上所獲得的社會支持也是不一樣的。

表十三、社會支持網絡表(主管)

(N=30)

	N(次數)	百分比(%)
家人、親戚	29	32.2
同事	17	18.9
同窗、友人	10	11.1
上司、部屬	24	26.7
宗教(例如：教會、佛堂)	4	4.4
街坊鄰居	2	2.2
其他	4	4.4

三、健康類別得分

鑑於上述所發現主管與女性員工兩種不同的受訪者，對於工作影響健康的認知是不同的，經由健康類別得分表(表十四)進一步詳細探討，主管和女性員工兩者對於「高科技產業女性員工職業健康」的六種不同健康類別得分，從中得知兩者對於更詳細健康類別的認知。以獨立樣本t檢定之方式發現，在每個健康類別中，女性員工及其主管之得分皆有相關，並由受訪者所填答之同意分數加總並求得平均數，以分數越低，代表受訪者該為健康類別越好。

主管和員工認定較為懸殊的健康類別為：「生理健康」和「智慧健康」。女性員工本身認定生理的狀況良好，其主管卻認為女性員工需要減少疾病，避免有害生理的行為；「智慧健康」顯現出主管肯定女性員工處理問題的能力，而女性員工本身卻認為有待改進。受到女性員工和主管肯定最優良的健康類別為「靈性健康」，雖然宗教並非女性員工主要的社會支持網路之一，但這可能顯示出女性員工對於信念和宗教的需求是充足的；兩者皆認定極為缺乏的健康類別則是「社會健康」，顯示出高科技產業女性從業人員的社會健康薄弱，不但需要強化其社會支持網絡，更需要政策和大環境

之供給和改善。由此可驗證，本研究問卷之研究假設第三點，也就是女性員工和其主管，兩者對於女性員工職業健康之認知有所差異。

表十四、健康類別得分表

健康類別	主管		女性員工		T值	顯著性
	M	SD	M	SD		
生理健康	2.53	.221	2.74	.250	4.45	.00
心理健康	2.25	.415	2.70	.299	5.52	.00
社會健康	2.44	.317	2.86	.320	6.34	.00
環境健康	2.30	.303	2.76	.330	7.02	.00
靈性健康	1.83	.366	2.67	.367	10.88	.00
智慧健康	2.13	.326	2.77	.326	9.45	.00
整體總和			2.24	.189		

第三節 人口變項與健康類別差異分析

一、性別

在性別與健康類別的分析中，生理健康($t = 2.08, p = .125$)、心理健康($t = 1.46, p = .316$)、社會健康($t = .973, p = .840$)、環境健康($t = .118, p = .491$)，以及靈性健康($t = -1.71, p = .688$)，其顯著性皆顯著大於 α 值(0.05)；而智慧健康($t = -2.97, p = .002$)，顯著性小於 α 值(0.05)，顯示出性別的不同會影響其對於智慧健康的認知。綜上所述，不同性別的受訪者，並不會因為其性別的差異，進而影響她/他們對於大部分健康類別的認知；換言之，不同性別的受訪者對於女性員工的職業健康看法並無太大的差異。

二、行業別

在行業別與健康類別的分析中，生理健康($t = 2.18, p = .210$)、社會健康($t = 1.70, p = .441$)、環境健康($t = .216, p = .158$)，以及靈性健康($t = 1.50, p = .331$)，其顯著性皆顯著大於 α 值(0.05)；而心理健康($t = .194, p = .022$)和智慧健康($t = -.982, p = .046$)，顯著性小於 α 值(0.05)；由上述可得知，不同的行業別會影響到受訪者對於智慧健康的認知。綜上所述，無論從事機體電路或是光電產業的受訪者，其職場健康的大部分面向大多並不會受到行業別所影響。

三、教育程度

從教育程度差異分析表(表十五)得知，受訪者的教育程度與健康類別存有顯著差異 ($F = 3.804, p < .05$)，表示受訪者的學歷高低，會影響其職場上各類別健康的認知和狀況，同時經由事後比較發現，擁有學士學歷的受訪者($mean = 2.83$)的受訪者，其職業健康優於專科學歷的受訪者($mean = 2.63$)。

表十五、教育程度差異分析表

教育程度 分佈	教育程度表			Scheffe	Analysis of Overall Difference
	N	M	SD		
國中以下①	2	2.59	.207	④ > ③	F= 3.804 p = .013
高中職②	3	2.62	.210		
專科③	17	2.63	.212		
學士④	44	2.83	.212		
碩士⑤	20	2.73	.249		
博士⑥	.	.	.		

註：* $p < .05$

第四節 相關性分析

一、職業健康量表和生活品質量表

本研究之問卷分為「職業健康量表」、「生活品質量表」及「基本資料」三種不同的問卷段落。藉由皮爾森相關分析，試圖探討本研究之研究假設第一點——從事高科技產業的女性，其工作、生活和健康相關。根據表十七之皮爾森相關分析表得知，在大部分健康類別在「職業健康量表」部分，對於同健康類別在「生活品質量表」部分不具顯著性；換言之，本研究問卷大部分「職業健康量表」的得分，與同類別之「生活品質量表」的得分並無太大的影響。僅有智慧健康在其「職業健康量表」和「生活品質量表」兩者間，達顯著負相關($r = -.222, p = .040$)，得知智慧健康的「職業健康量表」得分越高，其對於智慧健康的「生活品質量表」的得分可能越低。

表十六、生活品質量表與職業健康量表之皮爾森相關分析

		生活品質量表					
		生理健康	心理健康	社會健康	環境健康	靈性健康	智慧健康
職業健康 量表	Pearson 相關	-.062	-.017	-.145	-.092	-.030	-.222**
	顯著性 (雙尾)	.573	.878	.182	.397	.781	.040

* 在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

**在顯著水準為 0.05 時 (雙尾)，相關顯著。

二、各健康類別相關性分析

根據各類別之間的皮爾森相關分析(表十八)得知,「生理健康」與「心理健康」達正相關($r = .265, p = .014$),與「社會健康」達正相關($r = .335, p = .002$),與「智慧健康」達正相關($r = .254, p = .018$)。證實女性員工的生理、心理、社會三種健康狀態是之相互影響;亦顯是生理狀態越好,其智慧健康可能越好。另外,不同於文獻探討的所回顧之研究資料,本研究發現環境健康和生理健康並無相關,推論原因為機台設備改善和法規健全,使得環境健康直接影響生理健康的狀況減少。綜上所述,本研究發現大部分的健康類別彼此皆達正相關,驗證了本研究之研究假設第二點。

表十七、各健康類別之間的皮爾森相關分析

		生理健康	心理健康	社會健康	環境健康	靈性健康	智慧健康
生理健康	Pearson 相關	—	.265*	.335**	.211	.185	.254*
	顯著性 (雙尾)		.014	.002	.051	.088	.018
心理健康	Pearson 相關		—	.384**	.295**	.401**	.335**
	顯著性 (雙尾)			.000	.006	.000	.002
社會健康	Pearson 相關			—	.558**	.581**	.623**
	顯著性 (雙尾)				.000	.000	.000
環境健康	Pearson 相關				—	.672**	.605**
	顯著性 (雙尾)					.000	.000
靈性健康	Pearson 相關					—	.722**
	顯著性 (雙尾)						.000
智慧健康	Pearson 相關						—
	顯著性 (雙尾)						
M		2.75	2.70	2.87	2.76	2.67	2.77
SD		.250	.296	.321	.331	.367	.326

*. 在顯著水準為0.05時(雙尾),相關顯著。

** . 在顯著水準為0.01時(雙尾),相關顯著。

第六章 質性資料結果

第一節 質性受訪者基本資料

本研究在量化資料蒐集並分析後，邀請數位自願的受訪者接受訪談。除了以質性訪談和量性問卷結果作對比外，更能蒐集到深入和具獨特性的受訪者觀點。鑑於時間邀約困難之緣由，實際參與訪談之受訪者共五人；分別為一位男性主管、兩位女性主管及兩位女性員工，訪談的問題除了預先設計好的半結構式訪題外，在訪談期間亦參考五名受訪者所填寫的問卷結果，進行更深入的討論。

五位受訪者的共通性為已婚，皆有十年或十年以上的高科技產業資歷；整體學歷偏向高學歷，所以工作屬性並非勞力密集或重複操作性之工作；年齡介於 35 歲至 50 歲之間；撫養人口平均為一家有四位撫養人口（18 歲以下、65 歲以上或是失業者）。

表十八、質性訪談之受訪者基本資料

個案編號	員工-A	員工-B	員工-C	主管-D	主管-E
性別	女	女	女	男	女
年齡區間	40-45 歲	30-35 歲	30-35 歲	45-50 歲	45-50 歲
婚姻狀況	已婚	已婚	已婚	已婚	已婚
教育程度	大學	博士候選人	碩士	碩士	碩士
公司別	公司丙	公司乙	公司甲	公司丙	公司甲
工作屬性	行政職	工程師	專案人員	高階主管	中階主管
資歷	13 年	10 年	12 年	19 年	17 年
子女人數	2	2	0	2	2
撫養人口	5	6	4	3	3

（研究者自行整理）

第二節 質性訪談結果分析

本研究嘗試將訪談資料進行整理，從中分成：鉅視層面和健康類別兩個面向，並以敘事分析的方式進行。在鉅視層面的段落，嘗試探討受訪者對於政策法規的認知，及其落實的程度；在健康類別的段落，則是運用本研究使用之六種健康類別加以分析和探討。

一、鉅視層面

在五位受訪者的言談中，可以覺察到受訪的女性員工及其主管，大部分都認為所有保障勞動權益的法律，皆出於勞動基準法；事實上，如下列受訪者所提到的保障女性員工每月得請生理假之的部分，其實出自於性別工作平等法。

「我們就是完全 follow 那個勞基法，然後該給的育嬰假、該給的生理假都會給，那唯一就是說一般我們請的病假都要付醫生的醫療證明，那女生的生理假是不用的…」(B)

依據性別工作平等法第 15 條：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期…受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假三日。」就家庭照顧的角度而言，受訪者認為「低估」男性在懷孕過程的付出，也是一種性別不公平；為什麼社會賦予男性為家庭貢獻的期待遠低於女性的呢？

「事實上台灣現在其實有些偏頗了，例如說產假的話女生有兩個月，男生卻只有…勞基法好像只有三天還是五天，其實這是很不公平的。因為男生在整個生產過程裡面，他們的一個…他們也要付出很多，主要是…像我們一個…我有兩個小孩，我在生老二的時候，爸爸必須要照顧老大，還有照顧我跟老二，那段時間其實他是很累的…」(B)

除了被賦予的照顧責任外，從薪資和職位議題中亦可發現到性別差異的可能。對於受訪者指出，部分男性同事會認為大家都是「我們相同的職等、領了相同的薪水」，其實不盡然完全如此。在本研究裡，只有在薪資較為透明的公司，受訪者普遍認為相同職等、相同工作量或是同一時期進公司的員工薪水大多是一樣的，並無性別之分；卻無法確定在那些將薪資列為機密的公司，性別對於薪資有多大的影響。

「就我知道我們公司應該是沒有，不過坦白講，公司的薪資是秘密，所以這完全是完全不透明的，所以我沒有辦法去回答你這一題。可能問王品還會有答案，他們的薪資比較透明，我們公司是非常不透明的。」(C)

不同於薪資，升遷的發展無論是在技術單位或是行政單位(行政單位女性主管人數可能略高於技術單位)，皆可明顯地發現到女性高階主管的比例出乎意料的低。

「薪水不會，我覺得就是在我們公司是不會有落差的。可是升遷有可能，因為對女性會有一個刻板印象就是妳只能當特定的主管，妳不可能當…可能比較難跨到其他的，就是相對…因為這邊女性很少，所以對於女性還是會有一些刻板印象；然後我覺得升遷上多少會有一些阻力…」(B)

「真正的部門主管以上的，高階的…我們是有七個部門裡頭，真的 leader 只有一個，一比七。那真的是因為沒有人能夠座這個位子嗎？這部分我就不是很清楚了，我說是在技術單位；那在行政部門的…女性的行政高階主管大概差不多是一比八左右。」(E)

造成女性在升遷上的障礙上，選擇家庭照顧的生涯規劃固然是原因之一，國內已經有研究證實企業裡許多女性必須在家庭與工作間作取捨，因此升遷發展更為艱難

(陳、吳、呂，2005)。除此之外，在越來越多女性加入高科技產業的現今，誠如受訪者所言：「真的是因為沒有人能夠座這個位子嗎？」1970年代開始的玻璃天花板效應在高科技產業，似乎沒有隨著時代改變和社會變遷而消逝。

「而且為什麼有很多人無法座上高階的位子，因為根本無法放下家庭，全力在公司裡頭，或是無時無刻永遠都在出差…。」(E)

除了家庭因素外，主管部屬關係與師徒關係也是明顯影響女性升遷的原因(陳、吳、呂，2005)。男性員工所能選擇的國防役，可以讓他們更早「入行」，進而增加比女性員工還要多的保障和升遷的機會。

「其實，在高科技界，國防役的管道是非常普遍的…像我們很多同仁進來服四年的國防役後，他們都是屬於中階主管了。那國防役的 quota 一占後，那妳是學高科技的女性，要從事研究或是高科技的領域，她們的職缺就會變少。」(E)

相較於上述對於女性主管稀少的悲觀看法，亦有受訪者持相反意見，認為越來越多女性能夠具備身為主管的條件，女性主管的人數已有慢慢增加的趨勢。

「身為主管的話又要管、要能管理，有要能統籌的一個能力。如果女性具備這些能力的話，那相對她的(被)提拔、升遷的機會就會比較多…那以現在很多女性的學歷也慢慢的蠻高的，所以相對的在管理方面的意識也蠻強烈的，所以現在也慢慢的…女性升遷的機會是有慢慢的增加的趨勢。」(D)

在照顧責任、薪資和升遷議題之外，在職進修的性別差異亦是本研究關注的一個議題。本研究的受訪者之一，即為申請在職進修的博士候選人，雖然該名受訪者說明了在職進修的申請和審核流程完全沒關係，但許多的部門的名額限制和績效的考核，很有可能間接地影響到身為少數的女性(更何況她們還有被賦予的家庭牽絆)。

「我就是申請在職進修，就是一邊上班一邊在某大學唸書，然後這樣子是可以的…我們會有一個限定譬如說一個組有幾個 percent 可以去進修，那進修的條件會有些 criterion，就是準則…嗯必須要…就是妳/你平常的績效必須要達到幾等幾等，然後妳/妳的組不可以有太多人去申請…這跟你/妳有沒有辦法達到設定的公共的標準有關。」(B)

「在職生的部分幾乎都是男生居多，女生是很少的，可能是因為男生本來就比較多。」(D)

至於女性員工的看法，則可藉由女性員工對於性別與工作之間的詮釋，觀察到無論是工作選擇還是工作分配，依然在女性員工的想法中其實是存有矛盾的——打破性別的框架，還是強化性別的框架？

「就是要給我們一個共同的機會跟環境在；可是呢，例如說假設我是一個很強壯的女生，那我願意去做粗重工作的話，你(政策)也不可以去擋我。可是如果你(政策)願意多給我一些 fever。可是我覺得基本上一定要是立足式平等！不要因為我是女生就限制我做一些粗重或是其他工作的機會，也不要因為我是男生就歧視我去做行政工作。基本上尊重意願，然後不要強迫她/他是最重要的！」(B)

「因為妳是少數族群，所以有時候會比較會被優待；因為妳是女生，所以重物會有男生來幫忙；妳是女生，阿這邊的男生都蠻 gentleman 的，會去 support 女生這樣子，這是反而可以利用…就是把性別的劣勢用成性別的優勢，也是還不錯的。在工作上男生也是蠻喜歡跟女生工作，總比男生跟男生有時候會有些衝突是比較難處理，那女生在這個體系裡面反而會有還不錯的發展空間。」(B)

「以目前在研究單位來看的話，女性越來越多了。那相對的女性在做事跟處事上面，當然會比男性來得細緻、細膩、小心…」(D)

二、生理健康議題

(一)健康檢查與營養提供

在健康檢查的部分，有些公司是以工作屬性來提供不同的檢查項目，有的公司則是提供相同補助金額，再以生理性別為區分；另外，員工隨著職等的提高，大部分的公司都會相對提高健康檢查的補助金額。

「大家都是同樣的一個補助的金額，但是裡面的一個套餐的選擇，可以因為男女有別去做篩選這樣子。」(C)

「我目前碰到是有分三種：一種就是妳/你是在特殊場所，譬如說是在於潔淨室或是一些比較危險、化學的(工作場域)，就要加作很多相關的、我們所謂特殊的檢查；那還有一種是屬於一般員工的，我們健康檢查有分職等的，譬如說像職等比較高、屬於高階主管的，它給的 quota，包含金額跟檢查的項目是不一樣的。」(E)

例行性的健康檢查和特殊檢查雖然有被執行，但年度的健康檢查若缺乏公司系統性的紀錄和管理，可能就達到真正的落實；在 2013 年修訂之「勞工健康保護規則」，即規定「體格、健康檢查紀錄之分析、評估、管理與保存及健康管理」。不過，單以法律進行規範似乎是不足的，高科技產業界需要政府單位擬定一套更詳盡的制度或是一段時間進行具體化的推廣，才有能落實並貫徹健康檢查的制度，以達到長期、有效及最大的預防功能。

「體檢應該是說它可能要納入公安或人事的一個考量，就是時間到就該被通知了！像這樣的追蹤其實是沒有的。那有些人可能是說，剛好在兩年前看到這個巡迴車有到公司來…可能再明後年，車子沒有來了，那它也沒有像衛生所那樣，告訴大家「欸妳某某某同仁，妳去年有去作這個體檢喔！妳今年是不是該去做，那公司沒有派車子來，妳是不是該去配合衛生所去做呢？」應該要用這種提醒的機制啦！我覺得在比較大的組織裡頭，它們的工安跟醫護室應該用電腦去控管員工的一個基本病歷或是嗯一些過往的疾病史這個部分，去作一個基本的追蹤。」(E)

在營養提供的部分，許多公司都會提供優惠或是免費的食物，確保員工的飲食健康和營養攝取。有些受訪者的公司一視同仁地提供食物，也有些公司開始根據員工的個人狀況(食量)來提供更適切的福利。

「現在我們是採用重量來計價的部分，我覺得就是有考慮到男女生有些食量上的差別。」(A)

「以現在晶圓半導體的話，譬如說代工廠 XXX 公司、OOO 公司或是 XOXO 公司，它們都會有自己的員工餐廳，它們都有提供早餐、午餐、晚餐給員工，基本上有些是免費的、有些是…勞工價，譬如說一餐只要付 25 元那其他是公司補助，算是優惠。」(D)

(二)懷孕

鑑於我國法律的保障和觀念的進步，可發現園區內大部分公司行號對於女性生理上的獨特狀態(生理期、懷孕)，大多採取尊重且慎重的處理方式，女性員工可自由的選擇休息。但是，部分「第一線」產線作業員由於擔心工作不保，不願調離產線且自願「拒絕」轉調到較輕易工作(勞動基準法第 51 條所保障之工作輪調)，反而會隱瞞懷孕、不去通報主管；所以如何改善雙方之間的溝通、增強員工保護自己的正確觀念，及建立更有完善保障的制度，是極為重要的。

「以園區的公司來講，基本上都會希望…還蠻尊重女生的…如果說你的工作有違反妳懷孕的安全部分，妳一定要調離，因為公司怕負責任，公司的立場會希望一有懷孕馬上就調離危險的場合，如果妳有什麼不適的話，身體不舒服要請假休息室不會有任何人去擋的，園區的生態跟其他人會不一樣。」(B)

「妳萬一懷孕有不適或是怎麼樣的話，我們會有三個月的半薪或是有薪假，好像是半薪…」(C)

由於影響到整個部門工作重新分配和調動的問題，身為女性員工的主管對於懷孕請假一事亦表示出困擾；但是迫於法規，許多主管雖只能選擇同意。再者，鑑於高壓和長時間工作的產業特性，女性員工能夠成功懷孕其實是困難的，所以主管也不會禁止員工懷孕，僅能力求未雨綢繆，預備好員工請假後的代理事宜。

「可是懷孕的話，尤其在高科技公司的話，懷孕也不容易，所以不會特意的就是說去輪流…懷孕的假期比較長，就會需要去未雨綢繆，主管單位就要先去準備好。不會教她不能懷孕，就是要先準備好…」(D)

「懷孕的時間很長，那幾個月她都只能站在旁邊或是寫寫字什麼的，這是造成困擾的，又要請假去作產檢，那她產檢的那天大家都要 cover 她的工作；那常常要出差，這個舟車的奔波她是不是受得了？所以這時候老闆都要重新考慮她的問題。妳看，她從懷孕起到她生完小孩，她能夠安然地回來上班…一年的時間；接著，她又再請兩年的育嬰假，這樣就三年…這作法也是對的，可是後續怎麼處理呢？所以這應該有一套機制來 run 才對，而是我把這套政策丟出來後，大家來執行，因為沒有完整的機制，所以就造成很多主管呢表面上同意，可是心裡上是很大的不願意。」(E)

(三)職業傷害與健康議題

在公司裡，醫務室能為工作而造成的職業傷害，諸如：過度使用電腦、一致性和操作性而衍生的傷害，進行看診和治療，甚至包含員工因高齡或是生活不當而產生的

心血管問題。在比較大型的公司裡，就連一般身體不適的狀況，女性員工亦可以申請留職停薪，在家休養而不必擔心工作不保。

「我只知道我們有些人是可以留職停薪，就是先讓妳能先做一些休養的動作，這個部份是給予保障的，不會因為妳這樣子而免除妳的工作，這一點算是還蠻不錯的。」(C)

「高科技的人常常都會腰痠背痛。那是因為他/她們常期都會使用電腦，或是長期都會作一致性的動作，譬如說站了一天，或是說長期做操作性的動作，而且時間非常的長，會造成大家的腰痠背痛或者是會長骨刺或是說運動不當跟不夠，所以大家就會常常覺得有很多病痛，這時候就會請骨科來幫大家看看這樣子。那有時候也會有專門的科，譬如說像心臟科也會來…譬如說 30 歲以上的，比較屬於我們中高年齡層的員工了，所以在這塊我們心臟高血壓的問題呢，其實也是頗嚴重的。」(E)

在生產線上，女性員工因著生理性別的影響，可能會導致各式各樣的問題。從訪談中可以發現，身為主管的受訪者雖同意女性作業員的職業傷害時常發生，但受訪者也提及在機台和工具的改良後，問題發生率將會降低。

「在生產線上比較會有問題…生產線上比較粗重的工作當然是有男性…可是女性占的比例高，相對來講(問題)比較少，可是次數比較多的。」(D)

「一般在園區都有這樣的問題(操作機台的危險性和高污染問題)，園區很多的 operator，就是一些產線作業員，她/他的環境其實是不好的；例如說要她/他們穿那個無塵衣，或是在使用機台上，還有高度、還有拿東西的問題…」(B)

「現在是朝著自動化或是半自動化去；那有些設備的話，女性通常是只負責操作，那如果要去搬運的、需要去維修的話，通常公司都有維修人員或是設備人員，那基本上都是以男性比較居多…那這些粗重的工作的話，它還是會有一些工具，譬如說讓它怎麼提高或是怎麼搬運會有一些工具來輔助。」(D)

三、心理健康議題

在高科技產業員工的生命經驗裡，不但需要尊崇這個產業的屬性：快速和創新，還要面對社會大眾對於高科技產業的標籤或是刻板印象。女性員工需要自我覺察到，如何調適或是解構這份工作所帶來的挑戰。

「如果妳跟人家說妳在新竹工作，人家第一個直接就覺得說：『喔！科技新貴！』這個樣子，會有這樣子的一個非常直接的印象，所以對妳平常的待遇或者是對妳的期許上，在平常生活的時候的確會感受到一些比較不一樣的期待。」(C)

「應該是說高科技產業它的變動性本來就是比較快。就是要隨著科技的變動，就改變妳的學習態度啦！就是妳自己要有隨時接受改變的心態，這個是最重要的。」(A)

再者，職場上的壓力，是為心理不健康的主要因素之一。高壓其實也是高科技產業的特性之一，伴隨而來的是更多的心理適應不良的問題。雖然有越來越多的工業社

工、心理諮商師和護理師加入高科技公司，但還有更多的高科技公司依舊仰賴主管和人力資源部來處理員工的心理健康；這樣的模式除了無法提供專業的服務外，更凸顯出心理健康被漠視，及其福利提供的薄弱。

「其實上員工在職場上會覺得心理上的不健康，那一定是在組織或是人員或是工作壓力，各方面會覺得說無法紓解，會覺得不舒服、鬱悶。組織的異動會讓人焦躁不安，或者是同事之間的相處呢，可能就是說為了績效的競爭，也會造成大家彼此的壓力…這些等等。這一塊是放在人力資源部裡頭，那人力資源部它除了用人之外，它只會協調去了解妳/你所在於承受組織管理上的或職場上的一個壓力而已…很多員工呢在職場上並不是能力不足，她/他可能覺得她/他…情緒的起伏很大，或者是一些心理上的不舒服，或者是壓力很大…的來源呢可能是我剛所講的那些，無法得到紓解，所以最後的結果就是走人嘛！不然就是很鬱悶的…能夠承受就悶悶的做，然後…當然也會也有人尋求比較…極端的手段啦！比如說像自殺啦、跳樓這樣子…這種問題在我們公司也曾經有發生過，那當然這種消息是會被…(封鎖)」(E)

「所以我覺得公司裡頭的諮商也是很重要的，可是諮商的立場跟態度必須是超然的，它要是沒有辦法像公安單位或是品管有一些規範，去規範到說這麼好，或把規範的架構弄得很嚴謹，所以它們會不受到公司的一些牽制的話，我覺得這種諮商才是有用的。」(E)

受訪者更提及，不僅應該多加強心理健康的提供和措施，其中對於健康措施甚至是福利的部分，都應該受到規範，而且對於宣導、設置及追蹤都是需要再加強。

「覺得宣導跟追蹤都很不夠…所以我覺得像我們健康檢查、醫護人員或是社工師、諮商師，本來就應該放在第三者的角色，他/她們講的話是具有可信性，而且是去確實去落實這件事情的，因為是危害到人的生命…像是工安上面，你的毒氣排放或什麼，這都是被嚴格規範的，那為什麼像這種人的健康跟福利是沒有被嚴格規範的？」(E)

四、社會健康議題

對於女性員工的獨特性及其需要，其實是會影響男性同事和主管的不同看法，不同的對待方式使得男性員工會相對地感到不公平，這樣的狀況進而造成主管的困擾和為難，無形中就有可能會影響職場上不同性別間的相處關係。

「像我待的部門呢，就有幾位女性員工，其實是很困擾的，常常呢都要輪流去生產，那這些要爬高或是操縱比較重的東西，就會要男性員工去作，男性員工就會覺得很不公平，為什麼我們領了相同的薪水、我們相同的職等，我卻要做人工？」(E)

雖然社會健康涉及許多不同的議題，本研究根據訪談內容特別關注於家庭層面，尤其是女性員工在兼顧工作和照顧小孩之間的狀況，及其主管的態度、制度的實施狀況作探討。根據本研究之抽樣顯示，有將近二分之一(47.7%)的女性員工並未撫養成年人，藉由實際訪談也證實有一定比例的女性員工是沒有小孩的，原因之一為工作上的高壓和忙碌，原因之二就是順應整個台灣社會的少子化現象。

「那高科技產業裡頭呢，假如是女性從事高科技的，一般來說呢…嗯應該是說沒有小孩的居多，所以她們沒有想這樣問題存在…」(E)

「因為她們可能就是高學歷，高科技很多就是高學歷的男生跟女生，嗯我的很多同事當中，有三分之一是沒有小孩的…」(E)

(一)工作與孩子，是個困難的人生選擇

源自於社會期待和刻板印象，台灣有許多法規特別「保障」女性勞動者「生育和撫養小孩」的部分，保障的同時卻也有可能強化女性與家庭照顧的連結，使得女性員工面臨到工作、家庭孰輕孰重的兩難。女性員工為了擔負起照顧小孩的責任，被迫於在工作與不工作，甚至是在選擇工作後，該為升遷的付出多少，作一個選擇和取捨。

「女生在有些升遷的管道…會有家庭的因素，譬如說準時上下班…可是男生呢可能在公司上花的時間、付出比較多，所以相對的晉遷的話，男性的優勢就會比較大。」(D)

「不過就是之前有聽過在打考績的時候，老闆會說因為請假請過多，或是因為同仁的小孩常生病阿或是要念小學阿，或是因為家庭的因素請假之後，老闆會覺得請假請過多，所以那位同仁的績效就比較不好…其實這在我們公司還蠻常見的。」(A)

一旦將重心置於工作後，真正能擔任高階主管的女性，似乎還需要獲得丈夫的全力支持、放棄親自撫養小孩還有在男性霸權中另闢出路的條件，女性主管所作的犧牲要比男性主管高出許多。在女性員工工作保障的部分，可同樣從性別工作平等法中找到：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。」(第七條)在高科技產業裡，這條法律尚未被真正的落實。

「那或者是說從國外回來的，在國外年輕的時候，嗯女性她們沒有工作，等到小孩(到)國高中程度，能夠獨立了，她們在出來從事工作；因為她們當時可能有很好的學歷，從事高科技工作…就可以謀到一個職位，真的那麼好嗎？其實不一定，她可能以前是屬於高科技的學歷，可是在職場上回到高科技…屬於行政的工作了，所以技術的工作她們可能就不會再做了…」(E)

「嗯我目前知道的高階主管當中…我們公司的那兩位女性高階主管…一位呢，她的條件是她先生跟她完全一模一樣，所以很支持她，那她的小孩從小根本就不在她的身邊，那他們兩個是學長、學妹的關係，而且他們四周圍的同學都是在這個領域當中，所以算是大家同時前進，所以才會讓這個女性的高階主管呢，一直都存在著；那還有另一個女性高階主管呢，她是根本沒有小孩的，而且她算是才剛過四十歲這樣子，然後呢她先生是個教授，很全力支持她的工作，她就是一直衝她的事業…那很多中階主管呢，要是她們的小孩好就算了，要是不好她們也是會有點懊悔，覺得這樣是不是值得的…所以我覺得是社會的價值觀在賦予他/她們的一些看法上，就覺得小孩的成就不好、家庭處理不好，絕大部分都來自於母親的責任，所以其實上都會有這樣的問題存在…」(E)

在台灣，不僅是母親選擇工作後，需要丈夫的支持；在父親選擇照顧孩子時，更需要社會的解構和支持。傳統思維的父親可能會「自許」為家庭經濟支柱，認為母親的收入不過是額外的補貼，以「收入導向」的思維理當是母親該請育嬰假；有的父親則是在申請育嬰假的同時，深受同事的嘲諷和不解。

「因為勞基法規定…法律是規定兩萬四千八是上限，就算拿到兩萬四千八還是要扣掉勞健保，這樣的話等於是只有兩萬出頭…以多數男生是經濟支柱的話，他沒有辦法接受這樣子的一個月拿兩萬塊去照顧家庭，很少人可以這樣接受。對阿那女生，通常在台灣的社會，我們就是家裡 extra 的 income，所以 ok。」(B)

「我的一個同仁他作的屬於行政職，那他想請育嬰假回去…大家都覺得很奇怪，就覺得很好奇啊！『為什麼是你請呢？怎麼不是你太太請？』我就覺得其實上政府給的機制是有的，可是我們對於這個的宣導很不夠，它的思維、想法跟健康的一些想法，我的公司都是高學歷，碩博士的比例非常的高，已經高達百分之八十了，可是他/她們還會對男女有歧視，就會覺得『阿你要當超級奶爸這樣』『你接下來就靠太太養你啦』怎樣怎樣的，就是我覺得這個是不合理的啦！那我覺得在這塊的宣導就是太薄弱了！…最後，他告訴我們他為什麼請育嬰假，夫妻兩人是由他來請育嬰假，是因為他覺得在我們這樣子比較大的單位請育嬰假…嗯比較好請，他太太請的話就根本不可能回去了！就沒有工作…那他請完育嬰假還可以再回來，所以能不能夠再回職場的這件事情，能不能再回到請假前的那個職場跟那個工作呢？已經是夫妻雙方在考慮誰可以請育嬰假、誰不能請育嬰假一個主要的考量！」(E)

只有在中大型的公司、研究單位或是財團法人工作的員工，不但比較容易申請育嬰假，也擁有能夠再回來工作的真正保障。員工在兩年育嬰假回來後，就會面臨到工作調動的問題，雖然受訪者一致認同這是無可奈何的狀況，或許在保障請假時間的同時，亦能規劃返回崗位的配套措施，相信這樣更能保障申請育嬰假的員工及其公司。

「其實留職停薪只是給妳一個、一個請假的機會嘛！對請假的人，她最擔心的就是說她回來後工作安置上的問題，那可能公司在這方面要做一些規劃，就是說嗯這個人如果再回來的時候，工作的一個適當安排的一個規劃」(A)

「那你兩年不在這個職場上，其實上職場變化非常的快，所以我是覺得說這個事情也不能怪組織、也不能怪老闆，就是說他可以回來，可是要重新安排其他的工作，那其實上因為兩年的變化…現在職場變化得很快，你的各個…每個專案搞不好半年或一年就結束了；所以基本上他再回來的時候，那個中間的斷層其實是差蠻多的，那我覺得再重回職場的這件事情，是應該被列入重要考慮的一個重點啦！…那兩年…你是個斷層的，不然的話你就得在兩年之內，常常都需要跟公司的員工或同事不斷地聯絡，了解目前公司的狀況或是一些計劃在進行的運轉，可是這樣能真正達到請育嬰假的目的嗎？」(E)

「為什麼有些女性會在勞工職場上面擔心一旦請假會不會回不來或是等等的，我覺得有一些企業文化的需要提升，或者是，一些老闆員工的素質需要改進等等很多比較在執行面的方面，我覺得觀念大家都能有所認知，但是在執行上面我相信會有它一些時間空間的困難。」(D)

(二)為了員工的家庭，大部分的公司所提供的福利

在新竹科學園區，大部份的公司皆有彈性工時的制度，除了避免交通擁塞外，更能讓員工順利接送小孩上、下學，強化家庭照顧的部分。但彈性工時在實際執行的層面面臨到兩個問題：第一，除了上下班的彈性調整外，上班時間員工如果外出接送小孩看病(或做其他事情)，遇到意外保險是無法理賠的；第二，工作無法及時在下班前終止，在選擇彈性工時的時候，員工可能就會面臨老闆頗有微詞的狀況。

「我們早期曾經有個很好的制度就是說，我上班時間如果小孩有什麼事情的話，要去看醫生或什麼，我可以請兩個小時的假，然後之後這兩個小時我再找時間補回來，就變成說有兩個小時的彈性這樣子，那目前這個是被取消掉…」(B)

「但是一般主管對這種彈性工作時間的認同(加重語氣)，可能會不認同，我覺得這個是主管必須、一定要有的認知啦！因為可能在你的工作職場上，按照規定是彈性工作，可是在實際狀況執行的時候，有可能為因為妳到四點半要走的時候，人家可能要開會，這個對一個要(兼顧)家庭和工作的人來講是一個蠻大的困擾；就是說，整個工作型態和實際狀況還是有點差距。」(A)

年度員工旅遊和家庭日，和彈性工時一樣，皆為公司顧及員工的家庭，所提供的福利；除此之外，員工旅遊和家庭日還有強化情感連結和休閒提供的功能。

「中大型以上的公司每年都會有員工旅遊，也有人大概是半年一次，就是增進員工彼此間的友誼或是能讓員工出去散散心。有些是國外的、有些是國內的，那國內的通常次數會比較多…甚至還有作一些…譬如說開運動會或是一個家庭日，找某個大場地每年會辦個家庭日，讓所有員工的家庭能參與。」(D)

五、環境健康議題

在高科技產業中，在在充斥著化學、輻射及電的汙染，整體工作環境的本身就是對於員工的健康一大挑戰。或許這樣的狀況正是園區提供高於一般規格的原因，以減少危及員工安全的意外發生。

「工作環境…雖然有的沒有直接接觸到，可是整個大環境就是電的世界、化工的世界，那接觸到的話都是一些電子產品或是一些化學原料的產品，所以環境也是比較惡劣的。」(D)

「然後勞基法是一般公司最基本的一個條件、一個保障。可是園區通常會高於那個標準，希望不要去涉及到員工的安全。」(B)

環境健康高於一般規格的第二個原因，可能正如受訪者所述，以員工為資本的一種考量，希望藉由福利留住人才，所以大型的公司為此提供高規格的福利設施，讓員工能夠紓壓並保持身體健康。

「譬如說像一些晶圓代工廠，它都投資都是好幾百億的，所以它們都希望能夠留住人才，留住人才生產高品質的產品，所以對於員工的待遇都是很善待的，尤其剛剛講的一些…運動措施的休閒阿，通常比較中大型的公司內部都有配備這些設備，甚至有游泳池或是一些運動的場合(球場)隨時可以運動休閒，甚至有些按摩的設備…」(D)

不管是公司內部提供，或是科學園區及其附近的設施，以員工的生活圈乃至一整
個社區而言，其實是豐富且充足的；不過，既使備有各式良好的設施和環境，沒有空
暇時間供員工來使用的化，再好的環境亦形同虛設。

「因為科學園區有很多很好的地方，例如說有交大、有清大，那妳/你要的讀書
資源、運動的地方、吃飯的地方…因為我們都很忙，也沒有時間去享受這些
福利啦！其實不大有，那加薪是最實際的事情。那像度假、休假不一定有時間，
我們都是有很多假沒有休掉。」(B)

公司附設的醫務室和園區附設的員工診所，提供員工在醫療上的需求滿足，包含
健康檢查、醫療諮詢及一般社區網絡中家庭診所的功能。由於醫療資源輸送和分配的
限制，有些公司的醫務室現今精簡了服務項目，改為代為預約或是轉介的模式。

「公司都會提供一份新進員工的健康檢查表給這些新進員工，到新竹科學
園區的員工診所去作健康檢查，那另外很多人想做額外的健康檢查也會到
員工診所去…或是另外有很多小事故發生的時候，很多人也會直接到員工
診所，因為員工診所每天都會有派醫生在那邊駐點。」(D)

「我們同仁還有眷屬，家裡發生狀況了，我們對醫療資源或是醫療消息或是
如何去求診，我們不清楚，可是可以透過醫務室去幫我們作一些連絡、溝
通跟轉介。」(E)

「以前齣，譬如像是子宮頸抹片檢查，就在醫務室，然後我們就可以去；可是
現在就只是接單，幫忙做預約，就是節省那個預約的時間…」(A)

在哺乳室的部分，法律並無強制規定各公司設置，受到政府大力提倡哺育母乳和
設置哺乳室影響，許多公司紛紛仿效設置哺乳室，就連沒有哺乳室的小型公司亦準備
了替代的小型空間，以供員工使用。受到硬體環境完善的影響，亦有受訪者表示公司
裡的哺乳媽媽們藉此成立社團，提供彼此更好的社會支持。

「一些小型公司的話，譬如說像一些 IC 設計公司的話…雖然沒有哺乳室，
可是會有些替代的，譬如說一個小型的辦公室可以臨時替代，或是一個
小房間譬如說文件室或是小型的儲藏室…都是說有需要的時候，就是可
以跟主管申請，這些都會讓她私底下去使用，阿如果沒使用的話就當作
原來的功能使用。」(D)

「我們公司是有設置哺乳室，而且還是在每棟樓下面都有設置哺乳室，然
後哺乳室的空間其實上是很不錯的。使用率非常的高，她們甚至還成立了一
個哺乳媽媽的社團，常常還會辦哺乳媽媽的一些活動、課程，或者是說
出去辦一些旅遊之類的。」(E)

受訪者針對哺乳一事，建議待改進的部分，分為下列兩點：哺乳室的設置大多設
置於固定地方，又勞基法和性別工作平等法皆規定哺乳時間為一天兩次各 30 分鐘，
常使得需哺乳的員工「迫在眉睫」；另言之，雖可享有此項福利，但深受時間的限制
和控制。不知道是社會大眾的刻板印象，或抑是教育和宣導不足而產生的標籤，許多

人不僅將哺乳看待成女性的專利和責任，更認為男性是無法理解哺乳的。雖然宣導已將男性納入哺乳申請的保障⁸，但要解構大眾對於哺乳的迷思，需要更多宣導和提倡。

「如果是從友善的空間來看的話，那個普及率還是不是很好，因為它是設置在固定的地方，可是妳的整個活動範圍不會只固定在某一地方…」(A)

「過擠奶時間倒是勞基法規定有點太嚴苛了！它那個對於…只要是哺乳過都知道，它那個是不可能——通常是早上一次下午一次…通常是女生每四個小時就要擠出來，那是很痛很痛的事情，其實就以現在法令是不大和時宜的。呃我其實也是因為這樣子，後來奶就退掉了，沒辦法再持續下去…因為太緊張、壓力太大了。」(B)

「女生跟女生之間其實都知道…有些男性主管就會不懂，會覺得說像是上個廁所一樣一下就回來了，他們不知道那個時間其實是需要至少半個小時的。」(C)

在高科技產業的友善職場部分，高學歷、害怕觸法及暢通的申訴管道，造就了職場上對於不同性別的尊重；再加上績效和目標導向為主的工作方針，幾位受訪者亦表示無論是主管還是同事，比較不會因性別而產生對女性員工工作能力的看輕和歧視。

「我們(公司)這邊的學歷都很高…會比較怕去觸犯一些性別平等的一些法規，例如說我們會有一個信箱，假如你/妳有被性別歧視或是侵犯到，就可以去申訴；我們都會有固定這樣子的機制…反而就是男女之間不會去歧視，怕去觸犯那個男女之間的界線，例如像我們都是小辦公室嘛！那小辦公室就是說一個女生在這邊，如果一個男生來跟我講話；或者這是一個辦公室，我去他的辦公室，講話的時候…門一定會打開，不會讓人家閒言閒語或是有一些說法這樣子，我們這邊是對於性別的東西是還蠻敏感的，我們不會隨便去觸犯那條界線。」(B)

六、靈性健康

藉由訪談和量化資料得知的結果不同，五位受訪者皆表示他/她們不認為宗教信仰和職業健康之間有直接關聯。

「就我所知，在我們這邊宗教信仰對於職業是沒有直接影響的，這還會跟職業健康有關聯嗎？我不知道，不過我認為可能性很低。」(B)

「在高科技產業，員工的信仰是不會被限定的，不過這個…我不是很清楚信仰跟健康的關聯性...(兩者間)應該是沒有太大的影響…」(D)

七、智慧健康

性別平等的教育在台灣的法律並沒有被明文規定，連勞工安全衛生法及各子法明文規定的法律宣導、安全衛生的規定及健康教育和促進，在實際落實上也是缺乏的。沒有被廣泛流傳的觀點或是政策措施，會不會流於口號，喪失被運用的機會？

「頂多就是會看到一些 mail 或是標語而已。」(A)

「有稍微會講過政策的宣導，至於你說的課程，應該是說比較是宣導的課程吧！是正面宣導的課程，並沒有說教導或是什麼的。」(C)

⁸勞委會所出版之性別工作平等宣導手冊 100 年版提到：「親自哺乳亦不限女性受僱者，男性受僱者也可請哺乳時間。」

第七章 結論與建議

第一節 結論

量化研究發現，近九成的女性員工處於生育高峰期（25-39歲）並擁有過婚姻紀錄，突顯出生育和家庭議題被納入影響工作的重要性；但在另一方面，高科技女性從業人員所需負擔之撫養人口，無論是成年人或是孩童皆低於全國的平均值，推論這可能是工作忙碌、高壓及其大環境影響所致。核心家庭居多且處於封閉社交環境的狀況下，女性員工社會支持主要為同儕，如此單一的社會支持系統進而影響其社會健康。

經由分析主管部分的基本資料，推估年齡可能不會是升遷的主要原因，而學歷的高低可能會影響其升遷；而主管樣本群在婚姻狀況和撫養人口的樣態分布，和女性員工的部分是大致相同的；兩者不一樣的部分在於社會支持之來源，身為主管的受訪者大多從其上司獲得社會支持，由此可推估出不同位階的高科技產業從業者，在職場上所獲得的社會支持亦是不同。

在人口變項方面，性別變項對於女性員工的職業健康看法並無差異；教育程度則會影響其職場上各類別健康的認知。女性員工及其主管，對於女性員工職業健康之認知有所差異。除此之外，女性員工的生活品質和工作健康並無直接相關；且大部份的健康類別呈現相互影響的情形。

質性研究發現，在生理健康上，例行性的健康檢查和特殊檢查若缺乏公司系統性的紀錄和管理，即無法貫徹；關於女性員工懷孕之議題，高科技公司需要更好的配套措施以降低工作交接困難和內容更動大的困擾；在機台和工具的改良後，女性作業員職業傷害的發生率將會降低。

在心理健康上，許多的高科技公司仍主管和人力資源部處理員工心理和諮商；這不但缺乏專業和客觀，更凸顯出心理健康被漠視；受訪者更認為不僅是設置心理健康的措施，其中對於健康措施甚至是福利的部分，都應該受到規範，所以宣導、設置及追蹤都是需要再加強。

在社會健康上，社會支持網絡較強的受訪者較能因應多重角色期待；無論是父職或抑是母職，在選擇家庭照顧或是工作為重，皆需要配偶的支持和配合。在保障請假時間和實施彈性工時的部分，需要規劃相關的配套措施，以解決實際實施上的困難。

除了生理、心理及社會健康的部分，在環境健康上，高科技產業提供高於一般規格的環境安全，期以減少危及員工安全的意外發生以及降低人員的流動。在靈性健康上，受訪者皆表示沒有直接關聯。在智慧健康上，性別平等教育和政策推行之課程是缺乏的。

在鉅視層面，受訪者對於保障其勞動權(包含性別平等和健康議題)之法律認知有限，綜觀訪談內容，研究者整理出六種關於女性員工之職場健康，及其相關的法律和規則，與受訪者所認定之僅一種「勞動基準法」是不同的；權益保障的法律宣導是需要加強推行，如果受保障者對於自己能使用的法規保障都不清楚，不僅無法增強受訪者自己的健康，降低其智慧健康更會影響到其他的健康面向。

表十九、訪談內容相關法規

<u>勞動基準法</u>	<u>兩性工作平等法</u>	<u>勞工健康保護規則</u>	<u>勞工安全衛生法</u>
①分娩或流產之產假及工資	①分娩和陪產假	①健康檢查	①體格和健康檢查
②工作四小時，至少30分鐘休息。	②育嬰留職停薪及復職規定	②備置急救藥品及器材，並置合格急救人員。	②必要安全衛生設備
③特別休假	③生理假	③臨廠健康服務	③不得使(懷孕)女工從事特定危險性或有性害工作
④懷孕得請求改調較輕易工作	④彈性工時	④健康教育和促進	④雇主應負責宣導本法及有關安全衛生之規定，使勞工周知。
⑤哺乳時間	⑤哺乳時間	⑤體格、健康檢查紀錄之分析、評估、管理與保存及健康管理	
	⑥家庭照顧假		
	⑦禁止性別歧視		
	⑧性騷擾之防治		
職業災害勞工保護法			
職業病和職業災害保障			
勞工教育實施辦法			
勞工教育實施之時數規定			

(研究者自行整理)

儘管現行的政策法規已關注到女性員工的獨特需求和身體健康，但是部分男性員工不滿其這樣的立足式平等，況且政策法規尚無法改善女性員工所需面臨之家庭和工作的兩難選擇；除此之外，女性的升遷依然是受到大環境(包含男多女少、國防役及社會刻板印象)所影響。而女性員工本身對於性別與工作之間的詮釋，則是存有性別框架打破與否的矛盾。

高科技產業的女性員工職業健康的範疇及其形成的原因，已經不僅是限於眾人印象中汙染或是超時工作的議題。縱使許多公司行號遵循政府所規定的法規和政策，然而單憑最基本的法規要求和無法具體實施的政策，這些都缺乏了性別敏感度，一旦放置於職場上就會造成了同事的不滿、主管的困擾，和女性員工使用上的茫然，不但無法適切地契合女性員工的需求，有些對於員工健康的正向影響也相當有限。

制度的形成是立基於社會問題，然而沒有配套好的實行措施或是落實推廣，不但可能無法解決舊有的問題，甚至會產生新的社會問題。育嬰假、留職停薪及哺乳室...等等政策乍看之下，是減輕女性兼顧家庭與工作的困難，但在這些規定的背後，職場上的真實情況卻又讓女性員工面臨考績、升遷甚至是重回選工作還是選家庭的兩難。

回歸工作是否影響健康的議題，本研究發現到許多受訪者可能從未將工作和健康作連結，也沒有仔細檢視過健康的樣貌。對於健康的概念，許多人其實是模糊的，這或許和科技人封閉的社會關係和生活型態有關，即使有些人覺察到健康檢查和其他醫療提供是不足的，也無法確切地表達出自己的需要和期待。

第二節 建議

以下研究者將根據研究資料提供若干建議，經過量化資料分析和探討，尚有下列數個子議題無法經由本研究尋得解答，期盼未來可進行近一步的分析和探討。在社會健康的部分，由於獨特的工作型態和限定的工作場域，所產生之「遠距離情侶」和假日夫妻，多元的家庭型態對於員工本身是助力還是阻力？又高科技產業的員工擁有較低的撫養人口，究竟是工作上的高壓和忙碌所導致，或抑是可能是遭受少子化或是家庭觀念改變的影響？其中的詳細原因值得另行探討。在健康議題的部分，不同於其他文獻和研究，本研究發現女性員工對於工作影響健康的程度偏低，又生理健康和環境健康並無相關，是否者這意味者職業所影響生理上的型態，已經有所改變或是得到部分程度的解決？

透過訪談可以發現，許多的政策乃至措施，在推動和落實上尚未完全，有些受訪者描述出諸如健康檢查或是性別政策，出現虎頭蛇尾或是不具體的狀況。對於如何解決落實困難的問題，將其更加具體化，並訂定相關之配套措施，甚至是先行邀請部分公司行號做為示範「我覺得它應該先找一個…人家那個示範的(公司)才会有起共鳴，不然光是這樣子講表面的話，很難引起共鳴，阿不然我是覺得這樣子太空泛了！」(A)如此一來，便能減少甚至預防在職場上執行的困難，此為需要政府單位、相關的研究者及公司行號共同努力的。

第八章 參考文獻

(一)中文部分

工作傷害受害人協會(2010年4月28日)。高科技、高污染、高職災政商一體，毒害全民！上網日期2012年1月18日，檢自<http://www.cooloud.org.tw/node/51859>

尤素芬、鄭雅文、鍾佩樺(2009)。職業健康服務制度的發展與台灣制度現況。台灣衛誌，第28卷，第4期，頁255-267。

王秀紅(2009)。婦女預防保健與健康政策—性別主流化的觀點。護理雜誌，第56卷，第6期，頁5-10。

王培芳(2010)。科技從業女性之工作平等與滿意度研究。國立交通大學碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/login?o=dnclcdr&s=id=%22098NCTU5230035%22.&searchmode=basic>

王淑芳(2011)。性別差異與就醫行為。醫療品質雜誌，第5卷，第2期，頁81-85。

成令方、傅大為、林宜平(2008)。醫療與社會共舞。新北市：群學。

自由時報(2013年1月26日)。內政部：我人口老化指數升 扶養比下降。上網日期2013年1月28日，檢自

<http://iservice.libertytimes.com.tw/liveNews/news.php?no=757329&type=%E7%A4%BE%E6%9C%83>

行政院國科會統計資料庫。2011年版科學技術統計要覽。上網日期：2012年1月2日，檢自<https://nscnt12.nsc.gov.tw/WAS2/technology/AsTechnologyDataIndex.aspx>

行政院國科會統計資料庫。科學園區常用統計表(性別與外籍勞工統計)。上網日期：2012年1月2日，檢自

<https://nscnt12.nsc.gov.tw/WAS2/sciencepark/AsScienceParkReport.aspx?quyid=tqemployees02>

行政院勞工委員會。友善職場。上網日期：2012年1月11日，檢自

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=49c9d869

行政院勞工委員會。員工協助方案。上網日期：2012年2月20日，檢自

http://wecare.cla.gov.tw/lcs_web/contentlist_cl.aspx?ProgId=110010

李佩珍、郭慕蓉、李中一(2005)。鋼鐵製造業操作人員之生活品質。輔仁醫學期刊，第3卷，第2期，頁81-90。

李金泉、丁文翔、簡凡程(2011)。製造業員工工作壓力與工作投入之關係探討。第五屆卓越管理國際學術研討會，摘自

http://eshare.stut.edu.tw/EshareFile/2011_6/2011_6_bca60c42.pdf

李金泉、方沛潔、楊立豪(2011)。工作壓力與健康相關生活品質之相關探討

-以台南地區護理人員為例。全球商業經營管理學術研討會，摘自

http://eshare.stut.edu.tw/EshareFile/2011_6/2011_6_7c766e46.pdf

李美枝、鐘秋玉(1996)。性別與性別角色分析論。本土心理學研究，第6卷，頁260-299。

沈碩彬(2010)。淺談靈性健康之意涵及其相關研究之探析。研習資訊，第27卷，第4期，頁59-66。

周佳慧(2003)。員工個人屬性、工作價值觀與工作滿意度關係之研究。國立中央大學碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22091NCU05007043%22.&searchmode=basic>

周海娟(2008)。北京宣言十三年：台灣性別主流化的回顧和展望。社區發展季刊，第123期，

頁 48-58。

林宜平(2006)。女人與水：由性別觀點分析 RCA 健康相關研究。女學學誌，第 21 期，頁 185-212。

林芳玫(2009)。性別主流化在台灣：從國際發展到在地化實踐。新世紀智庫論壇，第 45 期，頁 32-38。

林金定、嚴嘉楓、陳美花(2005)。質性研究方法：訪談模式與實施步驟分析。身心障礙研究，第 3 卷，第 2 期，頁 122-136。

林奕帆(2010)。女性科技人才職涯發展及職涯供需調查。東海大學碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/login?o=dnclcdr&s=id=%22098THU00121030%22.&searchmode=basic>

林珍玫(2003)。高雄地區高科技業女性主管性別特質傾向與領導能力之相關研究，樹德科技大學論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi?o=dnclcdr&s=id=%22091STU00734003%22.&searchmode=basic>

姜貞吟(2011)。性別化制度下女性勞動者慣習：以新店某跨國電子廠為例。國家與社會學報，第十期，頁 163-206。

唐瑛蔓(2001)。「我把我的靈魂賣給了工作」--竹科半導體產業工程師生活風格探討。國立清華大學碩士論文。臺灣博碩士論文知識加值系統。

<http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=AFrNS4/record?r1=1&h1=0>

徐進鈺(1999)。流動的鑲嵌：新竹科學工業園區的勞動力市場與高科技發展。台灣社會研究季刊，第 35 期，頁 75-118。

徐傲暉(2008)。女性職業安全健康網頁專區。上網日期 2012 年 1 月 13 日，檢自：

http://www.iosh.gov.tw/Book/Message_Publish.aspx?P=6&U=25

高桂足、許德仁、李素幸、黃玉琳(2008)。運動、休閒及日常活動與壓力感受關係之探討：以某科學園區高科技員工為例。97 年度大專體育學術專刊，頁 270 -277。

國民健康局(2008)。婦女健康政策。行政院衛生署。

崔來意(2001)。高科技公司女性專業人員工作一家庭衝突、工作倦怠及離職意願關係之研究。國立中山大學學位論文全文系統。

http://etd.lib.nsysu.edu.tw/ETD-db/ETD-search-c/view_etd?URN=etd-1211100-10362

張珣(2003)。婦女健康權益報告書。臺北：財團法人婦女權益促進發展基金會。

張珣(2008)。性別平等與社會發展：談婦女健康。研考雙月刊，第 32 卷，第 4 期，頁 67-78。

張珣、陳芬苓、張菊惠、徐傲暉(2011)。職場經期健康與生理假實施初探。台灣公共衛生雜誌，第 30 期，第 5 卷，頁 436-452。

張淑如、江宜庭、謝功毅、陳秋蓉、宋鴻樟(2006)。晶圓製造廠女性員工抽菸行為探討。工業安全衛生月刊，第 200 卷，頁 36-45。

陳芬苓(2005)。國際職場婦女健康問題及永續發展策略。「影響婦女健康的問題及永續發展策略：國際趨勢」學術研討會，國立台灣大學。

陳芬苓(2005)。婦女、勞動與健康：由聯合國性別主流化政策談起。「2005 年性別與醫療研討會」學術研討會，國立台灣大學。

陳思豪、林志遠、蘇世斌(2011)。台灣南部某高科技園區新進人員健康狀況自我評估結果分析。中華職業醫學雜誌，第 18 卷，第 4 期，頁 247-258。

陳銘薰、吳文傑、呂秋霞(2005)。玻璃天花板效應：企業女性員工升遷發展之實證研究。第九屆科際整合管理研討會論文集，頁 294-305。

- 勞工安全衛生研究所(2009)。2009-2012 勞工安全衛生研究策略規劃，檢自：
<http://www.iosh.gov.tw/Publish.aspx?cnid=411&P=1551>
- 勞工委員會勞工安全衛生研究所(2001)。晶圓廠女性勞工生育力影響之評估。勞工委員會勞工安全衛生研究所研究報告，檢自：
http://www.iosh.gov.tw/book/Report_Publish.aspx?P=659
- 勞委會勞工紓壓網(2013)。上網日期 2012 年 2 月 6 日，檢自：
http://wecare.cla.gov.tw/LCS_web/index.aspx
- 曾麗靜(2008)。保障女性勞動者安全與健康之探討。臺灣勞工季刊，第 14 期，頁 46-53。
- 黃玉琳(2007)。員工壓力、身心狀況、自覺健康及休閒活動之探討—以南部某科學工業園區為例。長榮大學職業安全與衛生研究所學位論文。摘自
<http://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh1/?docid=U0015-2301200714113200>
- 楊玉娥、陳彰惠(2007)。女性的角色、權力和健康。護理雜誌，第 54 卷，第 2 期，頁 21-23。
- 楊素玲、陳俊瑜(2011)。高科技產業推行健康促進及女性操作員工生活型態之探討。工業安全衛生月刊，第 266 卷，頁 15-23。
- 楊朝祥(2007)。高科技產業與人才創新—台灣模式與經驗，國家政策研究基金會。上網日期 2012 年 1 月 15 日，檢自 <http://www.npf.org.tw/post/2/1732>
- 葉婉榆(2010)。工作壓力與健康不平等 轉型社會的現代危機。醫療品質雜誌，第 4 卷，第 3 期，頁 10-15。
- 劉美蘭、康雅菁、陳俊瑜、張斯蘭(2011)。某高科技產業代謝症候群盛行率與員工健康概念、健康促進生活型態之相關性研究。健康管理學刊，第 9 卷，第 1 期，頁 57 - 73。
- 嚴祥鸞(1998)。性別關係建構的科技職場。婦女與兩性學刊，第 9 期，頁 187-204。
- Patton, M. Q. (2002)。質性研究與評鑑(上)。濤石文化事業有限公司。(吳芝儀、李奉儒譯，2008)。

(二)英文部分

- Hales, D . (2009). *An Invitation to Health: 2009-2010 Edition*. Belmont: Wadsworth.
- Doyal, L . (1995). *What Makes Women Sick, Gender and the Political Economy of Health*. London: Macmillan.
- Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality*. New York : Basic Books.
- ILO(2009). *The Gender Dimension: Integrating the Gender Perspective in Occupational Safety and Health*. Geneva: ILO.
- ILO(2010) . *Women workers and gender issues on occupational safety and health*. Retrieved from
http://www.ilo.org/safework/info/public/WCMS_146255/lang--en/index.htm.
- Messing, K. (1997). Women's Occupational Health: A Critical Review and Discussion of Current Issues. *Women & Health*, 25(4), 39-68.
- Rees, T.(2005). Reflections on the Uneven Development of Gender. *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 555-574.
- United Nations (2002). *Gender Mainstreaming: An Overview*. New York: United Nations.
- WHO (2004). *Gender, Health and Work*. Geneva: WHO.
- Milliman, J. & Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes—An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.

附錄一
從事高科技產業女性之職業健康調查問卷
填寫同意書

親愛的受訪者您好：

我是中山醫學大學醫社系四年級的學生陳昀柔，首先感謝您的參與和協助。這是我將執行由國家科學委員會贊助的研究計畫「從性別主流化的觀點探討高科技產業女性之職業健康-以新竹科學工業園區為例」的問卷及其同意書。

問卷填寫的同意書將和問卷分開收集，並作為存底。問卷的主要目的是要瞭解您對從事高科技產業女性之職業健康之主觀看法和經驗，分為兩個部份，第一、二部份為問卷內容，第三部份為基本資料，所有的問卷採不記名方式。

本問卷所蒐集的資料僅用於研究之撰寫和分析，研究結果只作整體呈現，並不針對個人作深入描述，敬請放心填答。再次對您的參與和貢獻致上深深的謝意！

簽名：_____

填寫日期：____年____月____日

中山醫學大學醫學社會暨社會工作學系
指導教授 唐宜楨 副教授
學 生 陳昀柔
聯絡方式 096XXXXXX
電子信箱 yXXXjXXXXXX@gmail.com

敬上

中華民國 101 年 1 月

第一部份 從事高科技產業女性之職業健康調查問卷

您好：

此部分是關於性別和職業健康相關的一些描述。請在讀完每個敘述後，依照您的經驗或是觀察，選出該敘述之同意程度謝謝您的協助！答案並無對或錯，敬請依據您於高科技產業服務的經驗，判斷填答即可（每一個描述請勾選一個空格；共有4個描述）。

		非 常 同 意	同 意	不 同 意	非 常 不 同 意
(1)在高科技產業中，女性更容易有職業傷害。	<input type="checkbox"/>				
(2)公司的健康福利政策並無性別之分。	<input type="checkbox"/>				
(3)公司的健康福利政策會特別照顧女性員工。	<input type="checkbox"/>				
(4)女性員工抽菸的人數和男性員工一樣多。	<input type="checkbox"/>				
(5)在我們公司，女性員工確實有生理假。	<input type="checkbox"/>				
(6)性別會影響工作上的危險感知。	<input type="checkbox"/>				
(7)工作不會影響女性的睡眠品質。	<input type="checkbox"/>				
(8)工作壓力會女性造成生活上的困擾。	<input type="checkbox"/>				
(9)工作時，女性更容易焦慮及發脾氣。	<input type="checkbox"/>				
(10)懷孕對女性員工的工作狀況有負面影響。	<input type="checkbox"/>				
(11)男女員工從事休閒活動的時間並無差別。	<input type="checkbox"/>				
(12)女性員工在操作機台上會產生較大負擔。	<input type="checkbox"/>				
(13)女性員工容易受到職場性遭擾的困擾。	<input type="checkbox"/>				
(14)女性員工更容易受到職場暴力(例如：主管辱罵)。	<input type="checkbox"/>				
(15)女性員工在工作上的自我健康照顧良好。	<input type="checkbox"/>				
(16)高科技產業所產生的汙染對女性影響甚鉅。	<input type="checkbox"/>				
(17)女性員工比男性員工更容易生病。	<input type="checkbox"/>				
(18)與我認識的人相比，女性員工和他們一樣健康。	<input type="checkbox"/>				
(19)主管會關心女性部屬的福利。	<input type="checkbox"/>				
(20)工作同仁會在女性員工需要時，幫忙她們的工作。	<input type="checkbox"/>				

煩請接續下頁題目作答

非 同 不 非
常 同 同 常
同 意 意 不
意 意 意 同
意 意 意 意

(21)大部分的工作決定,女性可以自己作主。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(22)無論性別,員工都屬於部門的一份子。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(23)我們會用正面態度處理工作上的意見衝突。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(24)女性員工的待遇和其他人並無差別。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(25)在部門會議中,女性的意見具有影響力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(26)在工作上,女性有機會發展自己特殊的才能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(27)現行的教育訓練,足夠女性員工的工作所需。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(28)男性也可以請育嬰假,這有助於性別平等。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(29)現行的育嬰假制度,使人更有意願申請。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(30)職場上對於兩性都是友善的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(31)女性在工作環境中受到公平的對待。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(32)女性在工作上的表現,使她們在工作環境中受到重視。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第二部份 生活品質問卷

這部分問卷要詢問您對於自己的生活品質、健康、以及其他生活領域的感覺。請您回答所有的問題。如果您對某一問題的回答不確定,請選出五個答案中最適合的一個,通常會是您最早想的那個答案。煩請您最近兩星期內的生活情形,請您用自己的標準、希望、愉快、以及關注點來回答問題。

1. 整體來說,您如何評價您的生活品質?
極不好 不好 中等程度好 好 極好
2. 整體來說,您滿意自己的健康嗎?
極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意
3. 您覺得身體疼痛會妨礙您處理需要做的事情嗎?
完全沒有妨礙 有一點妨礙 中等程度妨礙 很妨礙 極妨礙
4. 您需要靠醫療的幫助應付日常生活嗎?
完全沒有需要 有一點需要 中等程度需要 很需要 極需要
5. 您享受生活嗎?
完全沒有享受 有一點享受 中等程度享受 很享受 極享受

6. 您覺得自己的生命有意義嗎？
完全沒有 有一點有 中等程度有 很有 極有
7. 您集中精神的能力有多好？
完全不好 有一點好 中等程度好 很好 極好
8. 在日常生活中，您感到安全嗎？
完全不安全 有一點安全 中等程度安全 很安全 極安全
9. 您所處的環境健康嗎？（如污染、噪音、氣候、景觀）
完全不健康 有一點健康 中等程度健康 很健康 極健康
10. 您每天的生活有足夠的精力嗎？
完全不足夠 少許足夠 中等程度足夠 很足夠 完全足夠
11. 您能接受自己的外表嗎？
完全不能夠 少許能夠 中等程度能夠 很能夠 完全能夠
12. 您有足夠的金錢應付所需嗎？
完全不足夠 少許足夠 中等程度足夠 很足夠 完全足夠
13. 您能方便得到每日生活所需的資訊嗎？
完全不方便 少許方便 中等程度方便 很方便 完全方便
14. 您有機會從事休閒活動嗎？
完全沒有機會 少許機會 中等程度機會 很有機會 完全有機會
15. 您四處行動的能力好嗎？
完全不好 有一點好 中等程度好 很好 極好
16. 您滿意自己的睡眠狀況嗎？
極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意
17. 您對自己從事日常活動的能力滿意嗎？
極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意
18. 您滿意自己的工作能力嗎？
極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意
19. 您對自己滿意嗎？
極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意
20. 您滿意自己的人際關係嗎？
極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意
21. 您滿意自己的性生活嗎？
極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意

22. 您滿意朋友給您的支持嗎？

極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意

23. 您滿意自己住所的狀況嗎？

極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意

24. 您對醫療保健服務的方便程度滿意嗎？

極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意

25. 您滿意所使用的交通運輸方式嗎？

極不滿意 不滿意 中等程度滿意 滿意 極滿意

26. 您常有負面的感受嗎？（如傷心、緊張、焦慮、憂鬱等）

從來沒有 不常有 一半有一半沒有 很常有 一直都有

27. 您覺得自己有面子或被尊重嗎？

完全沒有 有一點有 中等程度有 很有 極有

28. 您想吃的食物通常都能吃到嗎？

從來沒有 不常有 一半有一半沒有 很常有 一直都有

第二部份 基本資料

請於中打勾表示，填寫部分請於_____回答。

一、性別： 1. 男性 2. 女性 3. 其他

二、年齡： 1. 24 歲以下 2. 2~34 歲 3. 35~44 歲
4. 45~54 歲 5. 55~64 歲 6. 65 歲以上

三、教育程度： 1. 國中(含)以下 2. 高中職 3. 大專院校
4. 學士 5. 碩士 6. 博士

四、行業別： 1. 積體電路及其相關 2. 光電及其相關

五、職務類別： 1. 作業員 2. 技術員及助理專業人員 3. 專業人員
4. 行政人員 5. 其他：_____

六、從事高科技產業之資歷： 1. 二年以下 2. 三至五年
3. 六至九年 4. 十年以上

七、您認為工作對於健康狀況之影響： 1. 不受影響 2. 有時會受到影響
3. 深受影響 4. 其他：_____

八、婚姻狀況： 1. 未婚/單身 2. 已婚/同居 3. 離婚/分居 4. 喪偶
5. 其他：_____

九、家庭撫養狀況： 1. 撫養成年人(含無業者/年長者)_____人
2. 撫養未成年人_____人

十、社會支持網絡(複選至多三項)： 1. 家人、親戚 2. 同事
3. 同窗、友人 4. 上司、部屬
5. 宗教(例如：教會、佛堂)
6. 街坊鄰居 7. 其他：_____

非常感謝您的大力相助，問卷題目到此結束
最後，再煩請您檢查是否有遺漏的題目，再次致上萬分謝意！

除了問卷，我也想藉由訪談以作更深入的了解，若您願意接受訪談，我將以精美小禮物和無限感激相贈，懇請您留下姓名和連絡方式，將盡快與您聯繫。

姓名：_____ 連絡方式：_____

錄音同意書

親愛的受訪者您好：

我是中山醫學大學醫社系四年級的學生陳昀柔，首先感謝您的參與和協助。這是我將執行由國家科學委員會贊助的研究計畫「從性別主流化的觀點探討高科技產業女性之職業健康-以新竹科學工業園區為例」訪談的錄音同意書。

透過訪談，主要是要更深入瞭解您對從事高科技產業女性之職業健康之主觀看法和經驗。訪談中的所有資料僅用於國科會大專生研究之撰寫和分析，研究結果只作整體呈現，並不針對個人作深入描述。再次對您的參與和貢獻致上深深的謝意！

簽名：_____

填寫日期：____年____月____日

中山醫學大學醫學社會暨社會工作學系

指導教授 唐宜楨 副教授

學 生 陳昀柔

聯絡方式 096XXXXXX

電子信箱 yXXXjXXXXXX@gmail.com

敬上

中華民國 101 年 1 月