

台灣地區資訊人員職業生涯成就與性別差異相關性之探討

吳盛* 蔡瑞明** 蔡玉娟***

*中山大學資訊管理學系

**高雄第一科技大學資訊管理系

***屏東科技大學資訊管理系

(收稿日期：88 年 2 月 8 日；第一次修正：88 年 4 月 26 日；
接受刊登日期：88 年 5 月 5 日)

摘要

國內近十年來，資訊科技的快速演進及應用層次的提高，資訊人員需求量也大幅度的提高，因此人力資源的運用、職業生涯的探討是重要的議題。本研究利用人力資本典範探討男性與女性資訊人員的職業生涯成就，以瞭解在性別影響資訊人員的工作態度、工作特性上的關係。由於人力資本變數會影響職業生涯的成就，所以本研究利用統計控制人力資本變數，去除影響性別因素，以探討兩性資訊人員的職業生涯成就。本研究之研究工具為問卷調查法，母體為台灣地區各行業資訊部門的資訊人員，採分層隨機抽樣，而資料分析方法採卡方檢定、變異數分析、共變數分析。由研究結果發現，在人力資本變數方面，年齡與教育程度有明顯的性別差異，在職業生涯成就變數方面，職業生涯滿意度、組織認同、留職意願、跨部門活動、角色衝突、薪資、升遷機會和組織層級有明顯的性別差異。

關鍵詞彙：職業生涯成就，性別差異，人力資本，資訊人員

壹 緒論

一、研究背景與動機

隨著經濟自由化與全球化的發展，資訊技術被用來創造企業競爭優勢，而影響資訊技術績效的主要因素，是以如何找到適當的資訊專業人才，從事資訊系統開發與管理的工作。近年來，由於政府及民間企業大量使用資訊科技，國內資訊從業人員需求也大量增加，因此資訊人員的人力資源管理非常重要。教育部顧問室在民國八十二年委託資策會進行『中華民國資訊人力現況調查與供需研究』，此研究結果，顯示至民國八十一年其資訊專業人力供給量達九萬八千三百六十一人，並指出若民國八十一年以後以零成長率來計算，到西元二千年，將會發生嚴重資訊從業人員短缺的現象，另一方面，若利用總體經濟模

式的人力供需研究，在假設目前的人力供需條件及生產力成長幅度不變的情況下，到西元二千年也會發生嚴重資訊人力短缺的現象（陳石城，民 78）。國內的資訊人力資源十分缺乏，因此資訊人力的市場價格長期居高不下，是造成國內資訊人員流動率偏高的原因之一（范錚強，民 77），所以人力資源的運用將是一個重要的研究議題。

近十餘年來，臺灣經濟快速地成長，產業結構的轉變，高度工業化及服務業的擴展，臺灣女性投入職場的比例呈現出成長的趨勢，根據行政院主計處的統計資料顯示，女性受僱者佔全國總受僱者的 41.9%，女性勞動力由民國六十七年的 208 萬 7 千人，到八十六年的 370 萬 1 千人，在這十餘年間增加 160 幾萬人，其勞動參與率由 39.13% 提升至 45.64%；反觀男性的勞動力由民國六十七年的 425 萬人，到八十六年的 573 萬 1 千人，其勞動參與率，由 77.96% 降至 71.09%，呈現持續下滑的情況。由此可知女性在整個勞動參與率是不可忽視的，在經濟發展過程中的貢獻也受到學者相當的肯定，而女性資源的充份發揮將使經濟發展更上一層（李國鼎，民 74；劉克智，民 72）。

但是，國內學者的實證研究指出，女性處於就業市場不利地位之事實（林忠正，民 77；余漢儀，民 80；張晉芬，民 84），按職業隔離者（occupational segregation）的說法，是因為某些高薪職業被保留給男性勞動者，而那些較低薪的職位則多由女性勞動力來擔任。近年來，雖然從事高薪工作女性的比例有上升的趨勢，但是絕大部份的女性仍集中在低薪工作的職業（劉鶯釧，民 77）。根據主計處的調查報告，顯示女性勞動者的薪資約為男性的三分之二左右。

資訊人員必須對自己的未來做一些規劃，即從職業生涯發展面來看自己未來該何去何從，而職業生涯規劃不論對員工或是企業組織，均可帶來不少利益，對員工而言，可藉此尋求合適的工作、待遇與更大的責任及更高的技能等，對組織而言，可藉此提升員工的滿意度及工作品質，增加企業組織的生產力。

職業生涯規劃在人力資源管理上扮演相當重要的角色；人力資源管理可以使個人充分發揮能力與潛力，而透過適當的職業生涯規劃，個人的滿足更容易達成，遭遇的挫折、壓力與焦慮也比較少，因此可以提高員工的忠誠度，減低流動率，對於績效、適應力、工作態度與認同感等都有正面的影響（王贊旭，民 81）。

由於女性教育程度及就業意願的提高，大多數女性在選擇職業時，所優先考慮的因素已不再是家庭，而是『由廣泛的職業領域中，挑選一值得終身發展的生涯，並為之計畫』（繆敏志，民 81），而在國內很少探討職業生涯成就的議題，也少有將性別差異加入職業生涯成就研究，因此本研究將兩者結合探

討，藉此瞭解性別在資訊人員職業生涯成就的影響。許多的研究僅探討資訊人員性別所佔的比例，而忽略女性無法晉升高階的原因，目前可採集的文獻中，缺乏此方面的探討，本研究擬深入瞭解此社會現象，以作為資訊領域之業界及學界之參考。

二、研究目的

由於資訊業男女職業生涯成就之探討甚少，本研究將以性別因素的角度瞭解國內資訊從業人員的職業生涯情形，從中了解性別影響職業生涯成就的關係。主要探討的問題(1)在人力資本因素下是否有性別差異的情況，人力資本包括：年齡、教育程度、工作經驗等；(2)在控制人力資本因素下，探討職業生涯成就是否因性別而有所差異。本研究的職業生涯成就定義包括工作滿意度、組織認同、留職意願、薪資、組織層級、升遷機會等。藉由問題的探討可瞭解在資訊領域中性別角色扮演與職業生涯成就之間影響關係。

三、研究範圍

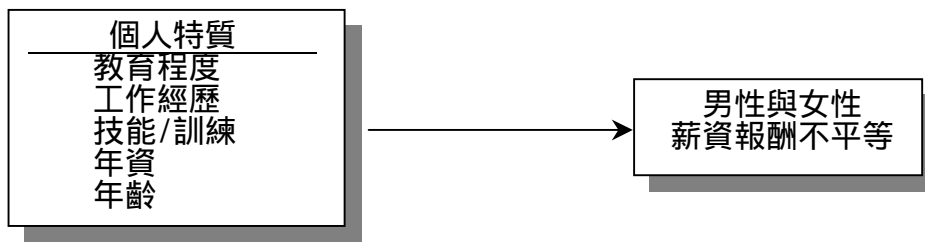
根據教育部顧問室之調查至民國 81 年止，國內資訊專業人力的供給量共達九萬八千三百六十一人，扣除轉業人員，其數量亦十分龐大，受限於研究者之時間、人力、物力與財力等因素，無法全面普查，僅對各行業中的資訊部門做隨機抽樣調查。

貳 文獻探討

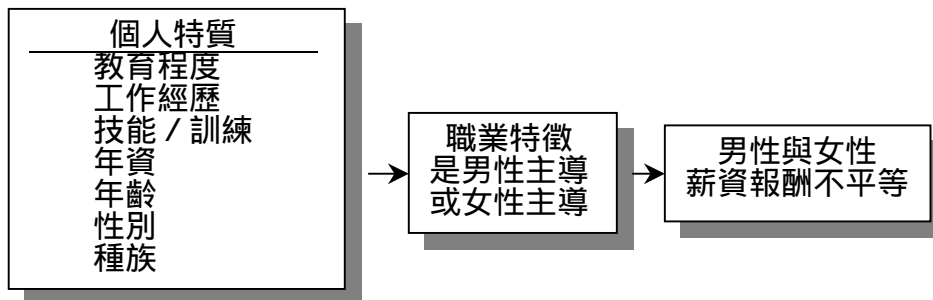
一、性別差異理論觀點

由經濟學和社會學的理论基礎，可知男性與女性人力資本的差異和企業中以性別基礎做為分配職業的種類及其它環境因素均會導致薪資不平等和職業生涯成就不同 (Auster, 1989; Larwood, 1984)。人力資本 (human capital) 和社會學典範 (sociological paradigms) 傾向著重於個人特質和採取勞動市場合理化 (見圖一)，而女性與男性薪資報酬不平等，是因為女性缺乏技能、教育程度、工作經驗與訓練等因素。由社會學典範說明男性與女性薪資上的差異是因為職業特徵 (occupational characteristics)，而人力資本典範說明人力資本變數 (年齡、年資、教育程度) 被控制排除時，將不會產生男性與女性之間的薪資差異，本研究將使用人力資本典範來控制影響性別差異的因素。

1. Human Capital/Status Attainment



2. Occupationalists



資料來源：Auster (1989)

圖一 性別差異的觀念架構

社會學典範強調男性與女性的薪資分配是以勞動市場中性別角色的扮演為依據 (Auster, 1989)。社會學典範採用雙元勞動市場概念 (dual labor market)，說明男性與女性自動隔離在不同職業，其中勞動市場分為主要勞動市場與次要勞動市場，主要勞動市場工作有保障、升遷有機會、訓練有展望和薪資較優渥，次要勞動市場工作不具有保障、升遷機會有限、缺乏訓練和較低的薪資；僱主基於兩性家務和市場工作的基本分工觀，易以經濟觀點選擇男性為主要勞動市場工作者；而相對的，女性的傳統主要角色被定位在家庭，因此其工作領域常是不具保障、升遷機會有限、缺乏訓練和低薪資之次要勞動市場，例如：女性大部份集中在低薪資行政工作、或者是服務性質的工作，男性卻大部份在主管階級和管理職位。當女性進入以男性為主導的職位時，通常也只能擔任中間階級的管理職位，很難往上爬升，其原因可能是身體情況、教育程度及因家庭致使職業生涯中斷等因素。

Occupationalists 典範解釋性別與種族的歧視，Auster (1989) 主張個人在目前工作獲得的報酬是來自於對教育、工作訓練的投資。最終結果的不同，乃是

因為女性比男性累積較少的人力資本 (例如：來自於工作訓練時所得的知識與技能、持續的工作經驗)。Auster (1989) 的典範指出女性因為職業生涯偶有中斷 (例如：家庭、照顧小孩的責任心)，所以她們預期較低的投資報酬，乃不選擇投資較多以累積人力資本之工作。

二、職業生涯理論

有關職業生涯 (Career) 的定義眾說紛紜，而綜合各家觀點，可將職業生涯大致分為三種 (如表一)；Hall (1986) 更指出職業生涯的特質包括了：(1)個別性：指個人職業生涯發展是否成功，完全依據個人的評價而定(2)環境性：職業生涯發展過程中個人之行為深受環境之影響(3)相關性：職業生涯是對工作有關的經驗而言(4)終身性：職業生涯涵蓋的期間為一個人的終生。在 1970 年以前，學者對職業生涯的定義大致偏向客觀面的工作經驗描述，在 1970 年以後的學者才逐漸將職業生涯視為工作歷程及此一歷程對個人的影響 (劉念琪，民 80)，因此若將職業生涯的定義和觀念加以分類，則大致可分為『主觀職業生涯』和『客觀職業生涯』兩種 (Scholl, 1983)，所謂『主觀職業生涯』是將職業生涯視為與個人工作生活有關的一系列工作經驗或態度，因此相關的研究主題有：職業選擇、職業生涯發展、職業生涯階段等；而所謂『客觀職業生涯』是指在組織中的結構特性，亦即組織中層級化的職位。

表一 職業生涯定義分類

編號	職業生涯之分類	研究者
1	職業生涯是一個人一生中一連串的工作歷程，儘偏重在工作經歷的改變	Shartle (1952)、Super (1957)、Glaser (1964)、美國公務人員研究委員會 (1964)、Glenn (1971)、Glueck (1979)、Monday and Wayne (1987)、高華強 (民 77)
2	職業生涯是一個人一生中所認知到與工作有關的經驗與活動之連續態度與行為，強調價值觀與態度	Goffman (1959)、Wilensky (1960)、Hall (1976)、Hellrigel and Slocum (1978)、Gutteridge (1986)、林幸台 (民 78)
3	將職業生涯分成內在職業生涯與外在職業生涯，同時兼顧工作歷程的改變與心理層面	McFarland (1969)、Van Meanen and Schein (1977)、Beach (1979)、Arthur and Lawrance (1984)

資料來源：王贊旭 (民 81)；陳宗位 (民 83)

Derr and Laurent (1989) 將職業生涯的概念分為『內在職業生涯 (internal career)』和『外在職業生涯 (external career)』兩種 (如表二)。所謂的『內在職

業生涯』係指個人對工作生活及所扮演角色的主觀看法；至於『外在職業生涯』則是指現實工作生活的事實、限制、機會和工作順序。簡單的區別方式則是將『內在職業生涯』視為個人主觀層面，而將『外在職業生涯』視為反映組織和職業機會與限制之客觀真實世界。換言之，『內在職業生涯』的核心是指個人在組織和職業中對職業生涯之自我觀念；若以心理的觀念或社會的觀念來考量，所謂『內在職業生涯』則是個人的主觀知覺，而『外在職業生涯』則代表對外在客觀工作環境的建構與詮釋。因此有關『內在職業生涯』的研究可包括：職業生涯重心、職業生涯導向、生命週期階段、內部及外部勞力市場、職業生涯異動及組織之前程規劃等 (柯惠玲，民 82)。

本研究中職業生涯觀念性的定義乃是採自 Derr and Laurent (1989)，將職業生涯分為內在職業生涯與外在職業生涯；內在職業生涯成就衡量的指標，為職業生涯滿意度、工作滿意度、組織認同和留職意願；外在職業生涯成就衡量的指標，則是為薪資、升遷機會與組織層級。

綜合性別差異理論與職業生涯理論的觀點，吾人可從社會學典範得知個人特質 (年齡、教育程度和工作經驗等) 可能導致薪資的不平等，性別之差異與職業生涯成就，也有密切的關係，在研究中若將個人特質部份加以控制，則性別差異與職業生涯成就之相關性將可更明朗化。

表二 『內在職業生涯』與『外在職業生涯』概念之區別

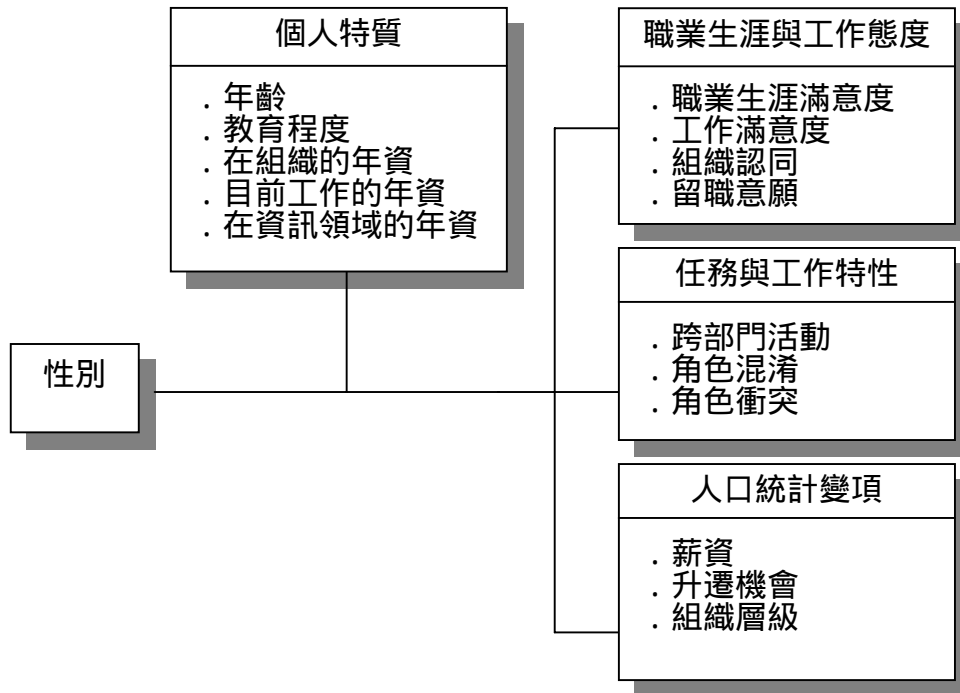
	內在職業生涯 (internal career)	外在職業生涯 (external career)
意義	個人對工作生活及所扮演角色的主觀看法	現實工作生活的事實、限制、機會和工作順序
視野	個人主觀層面	環境客觀層面
核心	個人在組織和組織中對職業生涯之自我觀念	個人對組織和職業外在環境的知覺
課題	<ul style="list-style-type: none"> · 我要從工作中得到什麼？ · 在我的感覺中我是誰？ · 我能做什麼？ 	依我的感覺，我工作的組織和職業，最真實和可能的情况是什麼？
研究主題	<ul style="list-style-type: none"> · 職業生涯重心 (career anchor) · 職業生涯導向 · 生命週期階段 	<ul style="list-style-type: none"> · 職業生涯階段 · 內部及外部勞力市場 · 職業生涯異動 · 組織之前程規劃

資料來源：柯惠玲 (民 82)

參 研究方法

一、研究架構

根據研究目的與文獻探討，本研究推衍出如圖二之研究架構。



圖二 研究架構

二、研究假說

為達此研究之目的，本研究根據以上研究架構提出研究假說（虛無假說： H_0 ）如下：

假說一：在年齡方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說二：在教育程度方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說三：在組織的年資方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說四：在目前工作的年資方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說五：在資訊領域的年資方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

以下假說是在控制人力資本變數下（年齡、教育程度、在組織的年資、目前工作的年資和資訊領域的年資）所推演的假說：

假說六：在職業生涯滿意度方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說七：在工作滿意度方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說八：在組織認同方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說九：在留職意願方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

基於社會學典範之論點，組織內男性之工作滿意度、組織認同和留職意願均比女性為高。由經濟學典範顯示通常女性的薪資比其配偶少，是因為她們處於次要市場工作。Fisher (1992) 指出女性工程師比男性工程師離職意願高出二倍。Schwartz (1989) 也指出受過高等教育的女性可能因為工作的不確定性而傾向較高離職意願，同時也可能因結婚、生育、照顧小孩而中斷職業生涯，使得她們每一次都要重新累積人力資本，因此女性在組織中有較高的離職意願及較低的忠誠度。

假說十：在跨部門活動方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

此假說探討工作中跨部門活動的程度，及組織與組織間的活動。在組織中個人之跨部門活動程度反應其權力來源，此類活動會影響個人的職業生涯成長。基於社會學典範，在個人的職業生涯成就中職業生涯良師 (mentors) 和贊助者 (sponsor) 扮演重要的角色，而大部份職業生涯良師和贊助者通常選擇和自己社會背景相同者 男性，賦予較大的職責，能在各部門之間或者各子公司間協調事務，有較大的空間展現才能，反觀女性受到提攜的機會不多，所以接觸跨部門的活動相對的減少，而且女性長久以來接受低薪資及低生產力的職位，不是組織中主要的角色，被排除在正式與非正式人際關係網路上 (Ilgen, 1986; Kanter, 1977)。

假說十一：在角色混淆方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說十二：在角色衝突方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

角色壓力分為角色混淆和角色衝突，角色混淆指的是個人受到不一致的角色期望，或對工作績效及達成目標之方式不確定的情況；角色衝突指的是有兩個以上的角色期望而產生不一致、衝突，在這種情況下，順從一角色期望，必然會違背其他的角色期望 (李明峰，民 86)。角色混淆和衝突會帶來工作壓力、工作倦怠等症狀，也會引發工作滿意和組織認同低落的情形，因此角色混淆和角色衝突與工作滿意、組織認同呈負相關 (柯秀幸，民 83)。由於女性受教育的機會日趨普遍，所接受的挑戰也比從前來得多。傳統上只要求女性克盡親職，做一個賢妻良母，而現代要求女性要能獨立、擁有工作，扮演工作與家庭的雙重角色。國內研究結果發現 (柯秀幸，民 83)，我國女性對角色的態度包含二種不同的現象，一是相當強的傳統家庭觀念，即承認女性在家庭之從屬性，在家庭與職業間，以家庭為優先考慮。但另一方面，她們對社會參與或面臨決策之機會及權力，也表現積極的意願，反對有關女性社會參與之種種限制，並肯定自我的價值及能力，故女性對本身角色之看法是兼容並蓄的。

假說十三：在薪資方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說十四：在升遷機會方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

假說十五：在組織層級方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。

薪資所得與升遷往往成為職業生涯成就的指標，薪資所得愈高及升遷愈高階層，職業生涯成就程度也愈大。Igarria and Greenhaus (1992) 指出薪資所得、升遷與工作滿意度、組織認同和留職意願成正相關。根據人力資本典範，男性通常比女性有較多的工作經驗、較高教育程度、較多工作訓練和較少的職業生涯中斷，因此男性有較高的投資報酬率。社會學典範顯示在社會角色的扮演，女性擔任的工作是較低薪資、較少的工作訓練和較低的身份地位，由實際資料顯示在所有職業群體中的管理職位與專業性質的職位，女性所獲得的薪資偏低 (Dipboye, 1987)。根據人力資本理論，所有職業群體中投資報酬率應該平等，可是男性的投資報酬率往往比女性高 (Cabezas, 1989; Larwood, 1988; Madden, 1985)，甚至在同樣的管理階層職位上男性和女性薪資也有差異 (Drazin and Auster, 1989)。

三、問卷設計

本研究工具採取「問卷調查」，問卷內容參考 Baroudi and Igbaria (1995)、Igbaria and Chidambaram (1997)，其中 Baroudi and Igbaria (1995) 研究結果發表於 JMIS (Journal of Management Information Systems)。本研究問卷分成三部份：第一部份描述對職業生涯與工作態度之感受，包括：職業生涯滿意度、工作滿意度、組織認同、留職意願，共 14 題；第二部份探討工作上所扮演的角色及工作環境的看法，包括：跨部門活動、角色混淆、角色衝突，共 8 題；第三部份是個人基本資料，包括：性別、年齡、教育程度等，共 13 題。所用量表為李克特 (Likert scale) 五等第評量尺度來衡量。

四、抽樣設計與實施方式

本研究抽樣之對象為資訊部門之資訊人員，採分層隨機抽樣。以台灣地區資訊部門為母體，寄發前先寄問卷填寫意願表，再依據意願調查表來進行問卷寄發工作。寄發與回收期限為一個半月，超過一個月後，進行催收問卷動作，以增加問卷回收率。問卷回收後進行問卷填寫審視、問卷編碼、輸入資料及資料分析。

五、分析工具與方法

本研究採用統計套裝軟體 (SPSS for Windows) 來進行各項資料分析，所採用的統計方法有變異數分析 (Analysis of variance; ANOVA)、卡方檢定 (chi-square test)、共變數分析 (Analysis of covariance; ANCOVA)。在人口統計變項方面，以性別為獨立變數，利用變異數分析與卡方檢定來檢測假說一至假說五，變異數分析的檢測變數為年齡、在組織的年資、在目前工作的年資、在資訊領域的年資的差異性；卡方檢定的檢測變數為教育程度的差異性。

檢測性別差異在職業生涯成就的影響時，需利用統計控制人力資本變數的差異，以排除混淆影響性別的差異，因此利用共變數分析檢驗假說六至假說十五，以性別為獨立變數，人力資本變數 (年齡、教育程度) 為共變數，依變數為職業生涯滿意度、工作滿意度、組織認同、留職意願、跨部門活動、角色混淆、角色衝突、薪資、升遷機會、組織層級。

肆 研究結果與討論

一、效度、信度分析

在效度方面，本研究利用因素分析法，針對問卷之第一部份、第二部份來檢測問卷之建構效度。以主成份分析法萃取共同因素，以特徵值大於 1 來決定共同因素數目，並利用變異數最大法來進行座標轉換。由分析結果（見表三）可發現問卷各問項皆依原對應關係歸屬於各變數，在第一部份，職業生涯與工作態度，其累積之解釋變異量達 66.75%，第二部份，任務與工作特性，其累積之解釋變異量達 72.68%。

表三 因素分析結果

因素名稱	特徵值	可解釋變異量 (%)	累積可解釋變異量 (%)
職業生涯與工作態度			
組織認同	5.423	41.719	41.719
職業生涯滿意度	2.112	16.243	57.962
工作滿意度	1.142	8.788	66.750
任務與工作特性			
跨部門活動	2.684	33.549	33.549
角色混淆	1.893	23.665	57.214
角色衝突	1.237	15.467	72.681

在項目分析方面，由皮爾森相關係數 (Person correlation) 的分析結果（見表四）發現各構面所對應的題目都有高度的相關性，皮爾森相關係數皆大於 0.7，且通過顯著水準 ($p < 0.01$)，顯示每個構面的子題目都有足夠的代表性。

本研究所採用的調查問卷經效度、信度檢測、項目分析方面，都符合探索性研究的標準，因此本問卷應具有代表性，其檢測的數據結果亦較為公正。

表四 信度分析結果與項目分析結果

題目編號	組織認同	職業生涯滿意度	工作滿意度	留職意願	跨部門活動	角色混淆	角色衝突
------	------	---------	-------	------	-------	------	------

1	0.836**						
2	0.842**						
3	0.871**						
4	0.836**						
5	0.703**						
6		0.822**					
7		0.854**					
8		0.849**					
9		0.780**					
10			0.839**				
11			0.729**				
12			0.808**				
13			0.758**				
14				1			
15					0.820**		
16					0.740**		
17					0.864**		
18					0.829**		
19						0.897**	
20						0.923**	
21							0.860**
22							0.855**
值	0.8745	0.8407	0.7849	X	0.8263	0.7890	0.6398

註：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ (2-tailed)

二、基本資料分析

本研究共寄發 710 份問卷，回收 470 份問卷，其中有效問卷 439 份，平均回收率 66.19%，有效回收率為 61.83%。根據 Babbie (1973) 的看法，本研究問卷為好的回收率，而國內資訊管理研究平均的回收率是 33.95%，其中有效回收率 31.53% (翁淑緣，民 87)，因此本研究之回收率遠高於國內研究之平均回收率。

表五 基本資料分析表

變項名稱	詳細內容	平均值		標準差		樣本數		百分比	
		男	女	男	女	男	女	男	女
婚姻	已婚	1.58	1.64	0.50	0.48	121	58	43.2	36.5
	未婚					159	101	56.8	63.5
年齡	20 歲以下	31.65	29.55	5.12	5.23	0	1	0	0.6
	21 25					17	35	6.1	22
	26 30					132	68	47.1	42.7
	31 40					114	51	40.5	32.2
	41 歲上					17	4	6.3	2.5
教育程度	高中職以下	3.92	3.72	0.79	0.75	2	1	0.7	0.6
	高中職					5	5	1.8	3.1
	專科					71	51	25.4	32.1
	大學					132	82	47.1	51.6
	研究所					70	20	25	12.6
工作職稱	資訊部門主管	4.74	5.17	1.54	1.45	14	4	5	2.5
	專案經理					9	5	3.2	3.1
	系統分析師					29	12	10.4	7.5
	系統工程師					50	12	17.9	7.5
	程式設計師					104	69	37.1	43.4
	電腦操作員					30	20	10.7	12.6
	其它					44	37	15.7	23.3
薪資	29,999 以下	3.06	2.49	1.31	1.19	17	38	6.1	23.9
	30,000~39,999					94	49	33.6	30.8
	40,000~49,999					83	38	29.6	23.9
	50,000~59,999					44	26	15.7	16.4
	60,000~69,999					25	7	8.9	4.4
	70,000 以上					17	1	6.1	0.6
升遷次數	0 次	0.82	0.50	1.38	0.86	164	109	58.6	68.6
	1 2 次					91	45	32.5	28.3
	3 4 次					18	5	6.4	3.2
	5 次以上					7	0	2.6	0

表五為本研究之受訪者的基本資料，在婚姻方面，男女均超過一半未婚，顯示資訊人員需較多時間投入於因應資訊科技之快速轉變，而單身較能掌握自

己時間。在年齡方面，由於需要較大的衝力與活力來配合資訊科技快速轉變的特性，因此男女雙方都很年輕，介於 26~40 歲，而在此年齡層，男性高達 87.6%，女性高達 74.9%；可是在 21~25 歲，男性只佔 6.1%，女性卻佔 22%，顯示在資訊工作領域女性之年齡層較為年輕。在教育程度方面，由於資訊類工作性質需有較高的教育程度做為工作背景，以應付資訊科技變化，男女大部份是大學畢業；不過，男性大學以上的教育程度佔 72.1%高於女性的 64.2%；在研究所以上教育程度，女性只佔男性一半的比例（女性：12.6%；男性：25%），突顯愈高的教育程度，差距愈大。在工作職稱方面，屬於主管級（資訊部門主管、專案經理），男性的 8.2%比例高於女性的 5.6%，若將資訊部門主管、專案經理、系統分析師歸類為管理性質工作者，則男性佔 18.6%，女性佔 1.1%；在程式設計師的職位上，男性有 37.1%擔任其職位，相對於女性的 43.4%。在薪資方面，男女大部份皆落於三萬元至五萬元之間（男性 63.2%；女性 54.7%），可是女性有 23.9%月入在三萬元以下，在六萬元以上者只有 5%；反觀，男性在三萬元以下者只有 6.1%，在六萬以上者有 15%，在學歷的層次與性別間的關係，由女性之比例隨學歷之高度呈下滑的現象，可說明女性在愈高的薪資所佔的比例愈小，顯示男女在高、低薪有明顯的極端結果。升遷次數方面，在升遷次數為零時，男女雙方皆有很高的比例（男性 58.6%；女性 68.6%），而男性升遷次數的平均值為 0.82 次，女性為 0.50 次，但女性沒有人升遷次數在五次以上，男性有 2.6%升遷次數超過五次。

三、研究假說之檢定與分析

(一)在人力資本變數方面

由表六、表七顯示，在年齡、教育程度、薪資方面，有性別差異的現象，在年齡方面，女性資訊人員平均年齡比男性資訊人員年輕（男性=31.45 歲；女性=29.52 歲； $F=14.651$ ； $p<0.001$ ）。以教育程度而言，男性資訊人員教育程度比女性資訊人員為高，且檢定結果有性別差異（ $\chi^2=0.033$ ； $p<0.05$ ）。在薪資方面，男性資訊人員平均薪資高於女性資訊人員且有差異性存在（ $\chi^2=0.000$ ； $p<0.001$ ）；在其它人力資本變數方面（在組織的年資、在目前工作的年資、在資訊領域的年資）則沒有顯著的性別差異。由在組織內的年資（男性=3.82 年；女性=4.14 年）顯示，男性資訊人員在組織內的時間比女性資訊人員為短，即男性有較高的流動性，此結果與 Schwartz (1989) 之研究相違，此現象或許可歸咎於中西文化之區別及台灣女性對組織執著的觀念。在目前工作的年資（男

性=2.78年；女性=2.71年）與資訊領域的年資（男性=4.88年；女性=4.76年）方面，男性資訊人員與女性資訊人員年資相差不多，可能是臺灣地區資訊類的工作是一種新興的工作，所以無法累積較高的人力資本。在資訊領域的年資、在組織的年資、在目前工作的年資都不是很高，平均的資訊年資（男性=4.88年；女性=4.76年）高於組織的年資（男性=3.82年；女性=4.14年）及目前工作年資（男性=2.78；女性=2.71），代表多數資訊人員皆有組織間轉換工作或組織內轉換職務的經驗。以上人力資本變數檢定結果與 Baroudi (1994) 和 Igbaria (1997) 有些差異，他們指出在美國資訊人員，女性資訊人員一般比男性年輕，而且在組織的年資、工作的年資和資訊領域的年資均比男性較低，可是在學歷方面並沒有明顯的差異。由本研究指出國內在年資方面男女並無明顯的差異，在學歷方面，男女之學歷有明顯的差異。根據上述結果及表六以檢定假說一至假說五，其檢定結果見表十一。

表六 性別與人口統計變項之間的關係 (ANOVA 結果)

變數項目	平均值		Univariate F	P-Value
	男性	女性		
年齡	31.45	29.52	14.651	0.000***
在組織的年資	3.82	4.14	0.635	0.426
在目前工作的年資	2.78	2.71	0.046	0.831
在資訊領域的年資	4.88	4.76	0.098	0.754

註：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

表七 性別與人口統計變項之間的關係 (Chi-square 結果)

變數項目	次數		Chi-square
	男性 (N=280)	女性 (N=159)	
教育程度：			0.033*
高中職以下	2	1	
高中職	5	5	
專科	71	51	
大學	132	82	
研究所	70	20	
薪資：			0.000***
29,999 以下	17	38	
30,000~39,999	94	49	
40,000~49,999	83	38	
50,000~59,999	44	26	
60,000~69,999	25	7	
70,000 以上	17	1	

註：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.05$ ，*** $p < 0.001$

(二)職業生涯成就變數方面

表八 職業生涯成就變數 - ANOVA 分析表

變數項目	平均值		Univariate F	P-Value
	男性 (N=280)	女性 (N=159)		
職業生涯滿意度	11.56	11.25	0.993	0.319
工作滿意度	13.84	13.70	0.242	0.623
組織認同	14.51	12.98	12.912	0.000***
留職意願	2.83	2.92	0.484	0.487
跨部門活動	9.25	8.22	8.966	0.003**
角色混淆	4.32	4.22	0.858	0.355
角色衝突	6.08	5.84	2.138	0.144
薪資	3.06	2.48	21.666	0.000***
升遷機會	1.94	1.75	8.838	0.003**
組織層級	1.81	1.87	2.105	0.148

註：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

表九 職業生涯成就變數 - ANCOVA 分析表

變數項目	平均值		Univariate F	P-Value
	男性 (N=280)	女性 (N=159)		
職業生涯滿意度	11.56	11.25	2.591	0.018*
工作滿意度	13.84	13.70	0.733	0.624
組織認同	14.51	12.98	11.047	0.000***
留職意願	2.83	2.92	15.388	0.000***
跨部門活動	9.25	8.22	3.500	0.002**
角色混淆	4.32	4.22	1.473	0.186
角色衝突	6.08	5.84	2.638	0.016*
薪資	3.06	2.48	114.647	0.000***
升遷機會	1.94	1.75	4.178	0.000***
組織層級	1.81	1.87	15.146	0.000***

註：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$

由表八得知，在未控制影響性別的人力資本因素情況下，組織認同 ($F=12.912$; $p<0.001$)、跨部門活動 ($F=8.966$; $p<0.05$)、薪資 ($F=21.666$; $p<0.001$) 和升遷機會 ($F=8.838$; $p<0.001$) 方面有性別差異的現象。根據 Auster (1989) 提出性別差異的概念性架構中，人力資本因素有可能影響薪資不平等，由此概念得知，人力資本因素也可能影響職業生涯成就，所以需要控制影響因素，此結果由表九顯示，職業生涯滿意度、組織認同、留職意願、跨部門活動、角色衝突、薪資、升遷情況、組織層級均有性別差異情況發生，表示在一切條件均等情況下性別差異仍扮演重要之角色。

1. 職業生涯與工作態度之測試

在職業生涯滿意度方面，男性資訊人員對於職業生涯的成就、達成職業生涯目標與職業生涯上的升遷速度，有較高的滿意度 (男性=11.56，女性=11.25; $F=2.591$; $p<0.05$)；而女性資訊人員可能有較高的職業生涯中斷機率，例如家庭、小孩因素導致對於職業生涯滿意度並不高。在組織認同程度方面，男性資訊人員明顯高於女性資訊人員 (男性=14.51；女性=12.98； $F=11.047$ ； $p<0.001$)，亦即若有工作機會與目前工作情況相當，但在薪資、福利、身份地位、工作空間、工作挑戰性都明顯的提升的情況下，男性資訊人員比較不受這些條件所影響，此現象可能是因為男性需負擔家庭生計，因此在職業的遷徙上，選擇較為慎重。在留職意願方面，男性資訊人員意願低於女性資訊人員 (男性=2.83；女性=2.92； $F=15.388$ ； $p<0.001$)，與 Igarria (1997) 和 Baroudi (1994) 結果相違，可能因中西家庭觀念的差異，在美國男性以自己所追求的理想為目標，換工作時較不考慮風險問題。國內顯示男性資訊人員對於現在的工作性質較不感興趣，若與前面組織認同度結果整合，此現象顯示男性較不能安於目前之工作，但由於對組織的忠誠度較高及必須負責家庭生計，較不輕易轉換組織工作。

2. 任務與工作特性之測試

在跨部門活動方面，男性資訊人員活動性高於女性資訊人員 (男性=9.25；女性=8.22； $F=3.500$ ； $p<0.01$)，男性資訊人員可能因職務的關係需適時提供新的資訊技術與新知，使得有較高的跨部門活動性，然而，女性資訊人員工作導向較傾於技術導向，所以活動性較低，也可能因主管大部份是男性，對於女性工作能力感到懷疑，不願指付女性重任或不願栽培女性，導致女性跨部門活動較少。在角色衝突方面，男性資訊人員高於女性資訊人員 (男性=6.08；女性=5.84； $F=2.638$ ； $p<0.05$)，與 Igarria (1997) 結果相違，可能因國外資訊人

員自主性較高，所以較不會產生角色衝突的現象，而國內因男性大都賦予較複雜之任務，使得在工作上常接到不一致的政策或指示，或者組織沒有提供適當的資源去完成工作，而造成在工作角色上的衝突提高。

3.人口統計變項之測試

在薪資方面，男性資訊人員高於女性資訊人員（男性=3.06；女性=2.48； $F=114.647$ ； $p<0.001$ ），與 Igarria (1997) 和 Baroudi (1994) 研究結果相符。在升遷機會方面，男性資訊人員高於女性資訊人員（男性=1.94；女性=1.75； $F=4.178$ ； $p<0.001$ ），與 Igarria (1997) 和 Baroudi (1994) 研究結果相違，國外因提倡兩性工作權平等比我國推行的時間為久，而國內男性有較好的升遷機會，使得薪資明顯的提升，讓兩性資訊人員的薪資有明顯的差異，所以男性資訊人員在薪資、升遷機會有別於女性資訊人員。在組織層級方面，男性資訊人員高於女性資訊人員（男性=1.8143；女性=1.8679； $F=15.146$ ； $p<0.001$ ），顯示在組織中男性資訊人員較偏向管理層次，而女性資訊人員偏向專業技術層次。在社會學典範顯示，女性較少接觸人際關係網路活動 (networking)，因此晉升高階管理之路較為艱辛，建議女性需主動擴展自己的人際關係網路活動，有助於增加本身知名度與職業生涯的機會。

表十 研究變數相關矩陣

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
A	1									
B	0.56**	1								
C	0.39**	0.40**	1							
D	0.36**	0.40**	0.43**	1						
E	0.22**	0.11*	0.11*	0.067	1					
F	-0.22**	-0.29**	-0.16**	-0.17**	-0.03	1				
G	-0.23**	-0.41**	-0.15**	-0.19**	0.07	0.20**	1			
H	0.32**	0.13**	0.30**	0.32**	-0.15**	-0.09*	0.01	1		
I	0.36**	0.36**	0.27**	0.20**	0.17**	-0.12**	-0.17**	0.26**	1	
J	-0.17**	-0.07	-0.18**	-0.07	-0.22**	0.07	-0.10*	-0.36**	-0.30**	1

(A)職業生涯滿意度 (B)工作滿意度 (C)組織認同 (D)留職意願
(E)跨部門活動 (F)角色混淆 (G)角色衝突 (H)薪資
(I)升遷機會 (J)組織層級

註：* $p<0.05$ ，** $p<0.01$ ，*** $p<0.001$ (2-tailed)

綜合以上假說之檢定，內在職業生涯成就（職業生涯滿意度、組織認同、留職意願）與外在職業生涯成就（薪資、升遷機會）有明顯的性別差異現象。表十指出職業生涯成就變數間的相關性。因為薪資和升遷機會與職業生涯滿意度、工作滿意度、組織認同和留職意願有正向相關，所以外在職業生涯與內在職業生涯有某些程度的關聯，這也說明了兩者之間造成的互動關係。角色壓力分為角色混淆與角色衝突，角色壓力會帶來工作壓力及倦怠；角色混淆和角色衝突與職業生涯滿意度、工作滿意度、組織認同和留職意願成負向相關，角色混淆與角色衝突的程度愈大，滿意度益形低落。此職業生涯成就變數之檢定為假說六至假說十五，請見表十一。

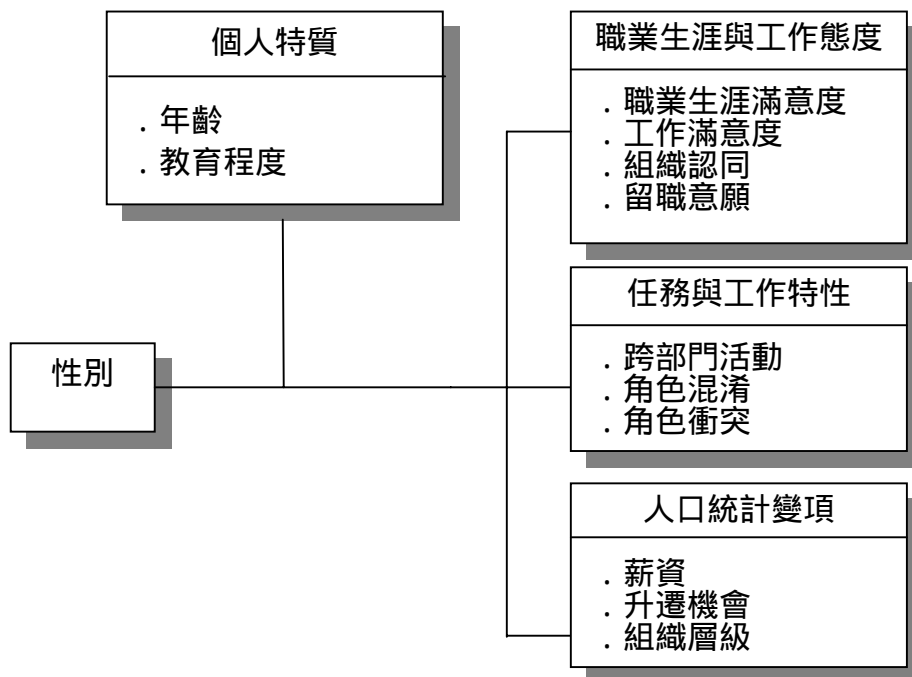
伍 結論與建議

一、研究結論與建議

本研究屬於探索性研究，藉由此研究可快速反應兩性資訊人員職業生涯發展的社會現象，結果顯示多項因素有性別差異的現象。由傳統社會角色理論中，家庭責任、育兒、家庭照顧等一直被視為女性所應履行義務，造成社會對於女性的價值貢獻存著懷疑的態度，即使進入工作場所受的待遇也不同。根據國外學者探討職業生涯成就的研究結果指出，人力資本變數（年齡、教育程度、在組織的年資、在目前工作的年資、在資訊領域的年資）可能會干擾其相關性，因此，本研究根據文獻探討所訂定的研究架構（見圖二）中，利用統計控制人力資本因素，但人力資本變數經由檢定得知只有年齡與教育程度有明顯性別差異，所以控制因素改為年齡與教育程度。因此，修正研究架構（見圖三），此與社會學典範所提的觀念性架構有些差異，歸咎於臺灣地區資訊部門所累積的時間不夠長，而造成國內資訊人員在組織的年資、在目前工作的年資、在資訊領域的年資太淺，檢定結果在年齡、教育程度、職業生涯滿意度、組織認同、留職意願、跨部門活動、角色衝突、薪資、升遷機會有性別差異情況（詳見表十一）。

根據檢定之各項性別差異現象顯示，在資訊領域工作女性資訊人員之年齡層較為年輕，而且隨學歷之高度，女性資訊人員比例呈現下滑的現象，此說明女性在愈高的薪資所佔的比例愈小的現象。男性資訊人員對於職業生涯的成就及達成職業生涯目標與職業生涯升遷速度，整體而言有較高的滿意度。男性資訊人員對於目前的工作性質較不感興趣，可是對組織有較高的忠誠度，及必需負擔家庭生計，所以不輕易隨時轉換組織工作。女性資訊人員工作導向較傾

向於技術導向，及大部份主管對於工作能力感到懷疑，不願指派重任及不願栽培，導致跨部門活動程度較低。男性資訊人員跨部門活動較多，隨之角色衝突的關係日益提高。隨著較好的升遷機會帶動薪資的提升，使得男性資訊人員優於女性。一般女性較少接觸人際關係網路活動，因此晉升高層管理之路較為艱辛。綜合以上，兩性資訊人員在職業生涯進展中所呈現的差異性，因此建議女性資訊人員在家庭許可下，需要朝向累積人力資本方面著手及應站在主動的角色，不應還是停留在傳統的被動角色，爭取更多組織活動的機會，進而打破一般的社會現象，這樣才能以個人工作能力做為工作績效的指標，而不是傳統的男尊女卑的觀念。



圖三 修正後之架構

二、未來方向

本研究重點在性別與人力資本變數和職業生涯成就的關係，未來研究方向可分為：(一)繼續探討性別是否直接影響職業生涯經驗與活動；(二)探討一些中介變數 (moderator)對職業生涯成就的影響，例如：不同的態度、行為反應與組織的經驗等，以作為學界、業界之參考；(三)只對個人的職業生涯做探討，不將組織的職業生涯合併探討；(四)探討組織職業生涯與個人職業生涯之間的

影響關係；(五)將家庭、工作績效、職業生涯進展等因素加入探討行列中，進一步找出工作與家庭衝突的影響，以反映整個職業生涯發展。

表十一 研究假說結果

假說敘述 (虛無假說: H_0)	表格來源	檢定結果
假說一：在年齡方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	六	拒絕
假說二：在教育程度方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	七	拒絕
假說三：在組織的年資方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	六	無法拒絕
假說四：在目前工作的年資方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	六	無法拒絕
假說五：在資訊領域的年資方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	六	無法拒絕
假說六：在職業生涯滿意度方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	拒絕
假說七：在工作滿意度方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	無法拒絕
假說八：在組織認同方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	拒絕
假說九：在留職意願方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	拒絕
假說十：在跨部門活動方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	拒絕
假說十一：在角色混淆方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	無法拒絕
假說十二：在角色衝突方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	拒絕
假說十三：在薪資方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	拒絕
假說十四：在升遷機會方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	拒絕
假說十五：在組織層級方面，資訊部門女性資訊人員與男性資訊人員無顯著差異。	九	拒絕

參考文獻

王贊旭，「臺灣地區資訊管理專業人員事業前程規劃之研究」，國防管理學院資源管理研究所碩士論文，1992年。

- 余漢儀，「臺灣地區就業狀況之研究」，行政院勞工委員會，1991 年。
- 李明峰，「領導與角色壓力、工作滿足關係之研究」，中興大學企業管理研究所碩士論文，1997 年。
- 李國鼎，「臺灣婦女人力在經濟發展中的貢獻」，婦女在國家發展過程中的角色研究討論會論文集，1985 年，頁 5-11。
- 林忠正，「初入勞動市場階段之工資性別差異」，經濟論文叢刊，第 16 輯，第 3 期，1988 年，頁 305-322。
- 范錚強，「國內首度實務調查資訊部門關心那些課題」，資訊與電腦，第 98 期，1988 年，頁 12-16。
- 柯惠玲，「個人特質、事業發展環境與組織承諾關係之研究」，政治大學企業管理研究所博士論文，1993 年。
- 柯秀幸，「雙薪家庭中工作 家庭衝突及其對工作生活品質影響之研究」，中原大學企業管理研究所碩士論文，1994 年。
- 翁淑緣，「國內資訊管理研究回收率之探討」，資訊管理學報，第 5 卷，第 1 期，1998 年 7 月，頁 107-127。
- 陳石城，「西元兩千年資訊化社會我國軟體技術人才供需之研究」，中山大學企業管理研究所碩士論文，1989 年。
- 陳宗位，「臺灣地區資管人員事業生涯抉擇與方向之研究 兼談中美之間差異」，中央大學資訊管理研究所碩士論文，1994 年。
- 張晉芬，「產業性別職業隔離的檢驗與分析」，中央研究院歐美研究所，1995 年。
- 劉克智，「臺灣婦女勞動力與工業發展之關係」，臺灣工業發展會議論文集，1983 年，頁 445-469。
- 劉念琪，「高科技公司研究發展人員之生涯導向與個人績效之關聯」，臺灣大學商學研究所碩士論文，1991 年。
- 劉鶯釧，「有偶婦女勞動率參與的多重選擇模型」，經濟論文叢刊，第 16 輯，第 2 期，1988 年，頁 133-148。
- 繆敏志，「女性生涯發展之探討」，台北護專學報，第 9 期，1992 年，頁 271-313。
- Auster, E., "Task Characteristics as a Bridge between Macro and Micro Research on Salary Inequality between Men and Women", *Academy of Management Review*, Vol.14, No.2, 1989, pp.173-193.
- Babbie, E. R. Survey research methods. Belmont. Calif: Wadsworth, 1973.
- Baroudi, J.J., and Igbaria, M., "An Examination of Gender Effects on Career Success of Information Systems Employee", *Journal of Management Information Systems*, Vol.11, No.3, 1994, pp.181-201.
- Cabezas, A.; Tam, T. M.; Lowe, B.M.; Wong, A.; and Tumer, K., "Empirical Study of Barrierts to upward Mobility of Asian Americans in the San Francisco Bay Area", In G. Nomura, R.ENDO, R. Leong,

- and S. Sumida (eds.), *Frontiers of Asian American Studies*. Pullman, WA: Washington State University Press, 1989, pp.85-97.
- Derr, C. Brooklyn and Andre Laurent, "The Internal and External Career: A Theoretical and Cross-cultural Perspective", in Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, And Barbara S. Lawrence (eds.), *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press, 1989.
- Dipboye, R.L., "Problems and Progress of Women in Management", In Koziara, M.H. Moskow, and L.D. Tanner (eds.), *Working Women: Past, Present, Future*. Washing, DC: BNA Books, 1987, pp.118-153.
- Drazin, R., and Auster, E., "Wage Differences between Man and Women: Performance Appraisal Ratings versus Salary Allocation as the Locus of Bias", *Human Resource Management*, Vol.26, No.2, 1987, pp.44-56.
- Fisher, A. B., "Working Women: When will Women Get to the Top", *Fortune*, Vol.21, 1992, pp.44-56.
- Hall, D. T., "Career Development in Organizations", San Francisco: Jossey-Bass, 1986.
- Igbaria, M., and Greenhaus J., "Determinants of MIS Employees Turnover Intentions: A Structural Equation Model", *Communications of the ACM*, Vol.35, No.2, 1992, pp.34-49.
- Igbaria, M., and Chidambaram, L., "The Impact of Gender on Career Success of Information Systems Professionals: A Human-Capital Perspective", *Information Technology and People*, Vol.10, 1997, pp.63-86.
- Ilgen, D. R., and Youtz, M. A., "Factors Affecting the Evaluation and Development of Minorities in Organizations", In K. Rowland and G. Ferris (eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management: A Research Annual*, Greenwich, CT: JAI Press, 1986, pp.307-337.
- Kanter, R.M., "Men and Women of the Corporation", New York: Basic Books, 1977.
- Larwood, L.; Gutek, B. A.; and Gattiker, U.E., "Perspective on Institutional Discrimination and Resistance to Chang", *Group and Organizational Studies*, Vol.9, 1984, pp.333-352.
- Larwood, L.; Szwajkowski, E.; and Rose, S., "Sex and Race Discrimination Resulting from Manager-Client Relationships: Applying the Rational Bias Theory of Managerial Discrimination", *Sex Roles*, Vol.18, 1988, pp.9-29.
- Madden, J.F., "The Persistence of Pay Differentials: The Economics of Sex Discrimination", In L. Larwood, A. H. Stromberg, and B. A. Gutek (eds.), *Women and Work: An Annual Review*, Vol.1, No.1, 1985, pp.76-114.
- Nunnally, J.C., *Psychometric Theory*, 2nd Edition, New York: McGraw-Hill, 1978.
- Scholl, Richard, W., "Career Lines and Employment Stability", *Academy of Management Journal*, Vol.26, No.1, 1983, pp.86-103.
- Schwartz, F.N., "Management Women and the New Facts of Life", *Harvard Business Review*, Vol.67, No.1, 1989, pp.65-76.

The Impact of Gender Difference on Career Success of Information Systems Professionals in Taiwan

SHENG WU*, RAY TSAI**, AND YUH-JUAN TSAI***

**Department of Information Management, National Sun Yat-Sen University*

***Department of Information Management, National Kaohsiung First University of Science and Technology*

****Department of Information Management, National Pingtung University of Science and Technology*

ABSTRACT

In the past decade, due to the advance of information technology (IT) and the proliferation of IT applications, the demand for information systems (IS) workers had rapidly increased. Female IS professionals, therefore, became an important resource. Their career success had been an issue for investigation. This research was aimed to investigate the career success of both male and female IS professionals in Taiwan from human capital viewpoint by studying the relationship between gender and work attitude (career satisfaction, job satisfaction, intention to stay, and organizational commitment) and Job character (boundary spanning activities, role ambiguity and role conflict). An opinion research was conducted by sending 710 questionnaires to industry. Among 470 returned, 439 were valid. The results indicated that among human capital variables, age and educational background differed significantly between genders. Further, gender difference had significant impact on career satisfaction, organizational commitment, intention to stay, boundary spanning activities, role conflict, salary, promotion, and organizational levels. Females, in general, got lower pay and lower career satisfaction than that of males.

Keywords : career success, gender difference, human capital, information systems professionals