

我國會計師事務所性別薪資差異之經濟分析 與性別歧視之認知分析

張瑞當* 羅悅文**

摘要：歧視問題在台灣並未受到廣泛的注意與重視，例如在會計領域中，男女性在各種考試及日後成就上所呈現出不一致的結果，是否即隱含某種程度的歧視，相當值得探究。台灣歷年來的相關歧視研究，大多以台灣整體社會現象為研究對象，而對於如會計師事務所之專業型組織的研究卻付之闕如。

本文研究目的，在試圖瞭解台灣地區的會計師事務所中，是否可能存在著性別歧視，其嚴重的程度和可能發生的原因；並希望藉此引起相關主管單位的注意，以作為人事政策調整上的依據，期望人力資源在未來能得到充份的運用。

本研究對性別歧視之衡量，主要分為客觀衡量與主觀感受二個方向來進行。在客觀衡量部分，經相關文獻之探討，本研究採用適當之衡量模型與變數，在進行迴歸分析後，發現台灣地區之會計師事務所似乎可能存在著性別歧視，而歧視之來源則偏重於中南部地區、非六大會計師事務所、及目前服務年資為5~20年之群體。在主觀認定部分，則針對雇主、顧客、及同僚三方向，設計相關情境以了解身在其中的當事人之真實感受及看法，經歸納分析後之結果，我們推測事務所中性別歧視現象，較可能因雇主(對合夥人階層)及顧客的優先選擇男性而引發。最後，我們根據本研究之結果，對會計師事務所、政府及後續研究者，提供一些建議以供參考。

關鍵詞：性別歧視、會計師事務所、行為會計、經濟分析、人力資本

* 中山大學企業管理學系專任副教授

** 中山大學企業管理研究所碩士

本文作者非常感謝國立台灣大學會計系林嬋娟教授與國立中山大學人力資源管理研究所陳世哲教授對本文初稿所提出之寶貴意見；同時也感謝國立中興大學法商學院會計系主辦一九九九當代會計理論與實務研討會中翁寬教授及其他與會者，對本文所提出之寶貴意見；本文作者也特別感謝兩位匿名評審教授的斧正，不過一切言責由作者自負。

An Economic Analysis of the Sex-Salary Difference and a Perception Study of the Sexual Discrimination for the Public Accounting Firms

Ruey-Dang Chang Yue-Wen Lou

Abstract : The purpose of the study was to determine the extent of possible discrimination against female auditors in Taiwan's CPA firms and to provide some possible explanations for why the possible discrimination took place. The study took an economic perspective to explain the social phenomenon of sexual discrimination, for example, salary inequality, by viewing individual auditors in terms of human capital and addressing differences in capital formation as explanatory factors for the salary inequality. After the salary inequality that can be explained by the differences in human capital variables is controlled, the remaining inequality, thus, may be attributed to discrimination.

Based on the review of literature on sexual discrimination, we adopted two quantitative models and used the self-developed questionnaires for data collection. From the regression analysis, the study found that 44.38% of the male-female salary differential in Taiwan's CPA firms is attributable to the effects of possible sexual discrimination. In addition, based on the respondents' perceptions, sexual discrimination may come from employer discrimination and customer discrimination. The implication and suggestions for CPA firms, the government, and researchers are also provided.

Key words: Sexual discrimination, CPA firms, Behavioral accounting, Economic analysis, Human capital

壹、緒論

「歧視」在社會心理學中，代表的是一種負面的差別待遇，偏重在對於某人或所屬團體存有偏見而施以不公平、不合理的行為方式(時蓉華，民 77)。而對於諸如此類不公平、不合理的現象，各國政府皆制訂許多相關的法規，希望能藉由種種約束，透過整個社會制度的運作，慢慢導正各種扭曲的現象。

然而就台灣而言，歧視問題在目前尚未受到廣泛的注意與重視，使得多數社會大眾對歧視的相關概念缺乏清楚的認識，也因此造成歧視問題在有意或無意中被忽略或合理化，而這些被忽略或合理化的歧視問題，往往隱藏於矛盾的社會現象之後。因此，對社會現象的仔細觀察與推敲，將是發現問題的一種重要途徑。

台灣歷年來的相關歧視研究，大多以台灣整體為研究對象，諸如鐘谷欄(1987)、周孟熹(1989)曾分別以民國 75 年與 77 年人力運用調查之原始資料進行分析，但由於資料的限制，最多只能以原始資料上對行、職業別的粗略分類，測試是否存在著性別歧視，而對於如會計師事務所之專業型組織的研究卻付之闕如；加以會計專業的特殊現象，諸如大學男女學生數失衡、高考錄取狀況、以及事務所男女職位差別等，是否可能存在因性別差異而導致薪資差異的歧視現象？乃為本文研究的動機。

本文研究目的，在試圖瞭解台灣地區的會計師事務所中是否存在所謂性別歧視之現象，其嚴重的程度和可能發生的原因；並希望藉此引發相關主管單位的注意，以作為人事政策調整上的依據，期望人力資源在未來能得到充份的運用，以因應快速變遷、競爭激烈的環境。

本文共分為五個部分，第一部分為緒論，陳述本研究之動機與目的；第二部分為相關實證文獻的回顧；第三部分為研究方法的說明；第四部分則進行實證上之測試，並將當事人感受的部分，加以歸納分析，以提供解釋歧視來源之依據。第五部分則為本研究之結論與建議。

貳、文獻回顧

在國外，Oaxaca(1973)曾採用 1967 年美國的經濟機會調查資料(Survey of Economic Opportunity)，以了解種族、性別之間為何會產生薪資差異，並針對性別歧視的部分，測試歧視之嚴重程度。在歧視衡量方面，Oaxaca 透過歧視定義——同工不同酬的概念下，建立可採用統計迴歸分析的薪資差異分解式，在納入各種可能變數(教育、勞工群體、產業、職業、健康狀況、工作時數、遷移次數、婚姻狀況、都市領域、地區等)以達成「同工」之環境後，仍無法解釋之薪資差異的部分，則可視為歧視。而研究結果顯示，歧視占薪資差異的部分-白人為 58.4%；黑人為 55.6%，證實性別歧視現象十分嚴重。

許多學者(如 Malkiel & Malkiel, 1973; Mincer & Polachek, 1974; Becker, 1985)認為, 人力資本差異是造成性別薪資差異的主要成因, 而實證上亦顯示, 大約有 33%~40%的薪資差異, 可由性別間實際工作經歷的差異來解釋。另外, Wood、Corcoran & Courant(1993)以密西根大學法學院 1972~1975 年的畢業生, 畢業後第 15 年之年薪為對象(包括 803 位男性及 81 位女性), 探查導致性別薪資差異的原因。在實證上, 作者沿用 Oaxaca 的概念, 將性別薪資差異分為可解釋及不可解釋兩部分, 而使用的變數則包括人口統計特性、法學院成績、家庭狀況、工作時數、工作經歷及工作領域等六大部分。迴歸分析的結果顯示, 這些變數能解釋 74%的薪資差異, 而其中較具顯著的影響因素為工作時數、工作經歷-因育兒而從事半職(part-time)工作月數等兩變項, 由此可說明育兒責任(家庭因素)對女性之工作經歷和所得, 存有很大的負面影響。實證結果發現在具高度專業性組織之律師領域中, 女性只能賺取男性薪資的 61%, 而性別歧視現象依然存在。

Truman and Baroudi(1994)進一步地以資訊系統部門之管理階層為對象, 以了解此一具高度專業技術的資訊管理高階管理領域中, 是否存在性別歧視。他們提出兩個測試的主要議題:

1. 當能夠解釋薪資差異的人力資本因素都已控制時, 男性薪資是否高於女性薪資。

2. 當能夠解釋不同工作層級的人力資本因素都已控制時, 男性的工作層級是否依舊高於女性的工作層級。

其所指的人力資本因素, 包含教育、年齡、及在資訊系統部門的服務年數等項目。實證結果認同第一個議題, 否決第二個議題, 也就是說擁有相同人力資本因素的勞動者, 不會因性別而進入不同的工作層級, 但卻會因性別而獲得不同的薪資, 此顯示該領域可能存在著性別歧視。

在國內部分, 范麗娟(1985)試圖了解當時台灣勞動市場男女薪資差異的形成原因, 她以社會學為出發點, 提出衡量薪資的多項因素, 而後為獲得性別歧視之客觀證據, 建立男女混合工資率迴歸模型, 並採用民國 72 年「勞動力調查暨其人力運用調查原始資料」進行線性迴歸分析。由實證的結果發現性別變項的 beta 係數估計值高居所有變項的第二位, 故認為台灣勞動市場中性別歧視現象十分值得關切。Gannicott(1986)曾融合上述 Oaxaca(1973)和 Malkiel & Malkiel(1973)的觀念, 將薪資差異分為稟賦差異(endowment)及歧視兩部分, 以台灣勞動市場為對象, 使用 1982 年-包含 10970 位男性和 6156 位女性之官方勞動力調查資料, 並納入教育、工作經驗、婚姻狀況、公司大小、工作時數、產業、職業等個人及制度性變數進行分析。迴歸分析結果顯示, 40.3%的薪資差異可由性別間稟賦差異來解釋, 而其餘的 59.7%雖然無法完全歸屬於性別歧視, 但 Gannicott 認為台灣女性在勞動市場上所受到之不平等待遇, 是相當嚴重的。

鍾谷蘭(1987)使用民國 75 年「勞動力調查暨其人力運用調查原始資料」，觀察台灣勞動市場上男女薪資差異中「生產力差異」、「性別差異」、「職業隔離」個人的比重，所採用的統計方法，基本上沿用 Gannicott (1986) 的模式，並納入 Heckman(1979)的二階段估計法，以修正樣本選擇偏誤所造成的偏差，也就是觀察 λ (millers 的比率倒數) 之迴歸係數估計值是否顯著，結果發現 λ 並不顯著，所以直接以最小平方法來估計，仍可維持估計的不偏及一致的良好估計特性。經實證結果顯示男女薪資差異中 21.83%~41.63% 可由「生產力差異」的部分來解釋；58.37%~78.17% 可由「性別差異」的部分來解釋；0.49%~10.89% 可由「職業隔離」的部分來解釋，就性別差異和職業隔離之比重來看，可知台灣性別歧視的現象非常嚴重。

之後，周孟熹(1989)則使用民國 77 年「勞動力調查暨其人力運用調查原始資料」，針對資料中所列的七大行業和六大職業，分別探討個別行、職業間男女工資差異和性別歧視之情況，在統計上亦分別採用直線迴歸和逆向迴歸二項統計方法，以收相互驗證之效。實證的結果似乎也顯示台灣勞動市場上存在性別歧視之現象，但除了農林漁牧礦水電業的女性受到較嚴重的差別待遇外，其餘類別之性別歧視皆不如想像中嚴重。

參、研究方法

本研究對於會計師事務所性別歧視之衡量，主要分客觀衡量與主觀感受二個方向來進行。在客觀衡量部分，經相關文獻之探討，依本文研究目的找出適當衡量之模型與變數，並分別就整體及各別層面(依地區、事務所類型、及目前服務年資等類別)進行迴歸分析，以了解是否存在性別歧視？歧視之程度及可能偏重的領域。至於衡量上所需的相關資料，將於問卷中設計相關問題，此即構成問卷的第一部分(個人基本資料)。而在主觀認定部分，則依雇主、顧客、及同僚三方向，藉由相關情境之設計，以了解身在其中的當事人之真實的感受及看法，此部分將構成問卷的第二部分(歧視態度調查)。最後，再將主觀感受與客觀衡量之結果，做一整合性分析，以推測導致歧視之可能因素，並對歧視結果提出相關解釋。本研究之研究架構如圖 1 所示。

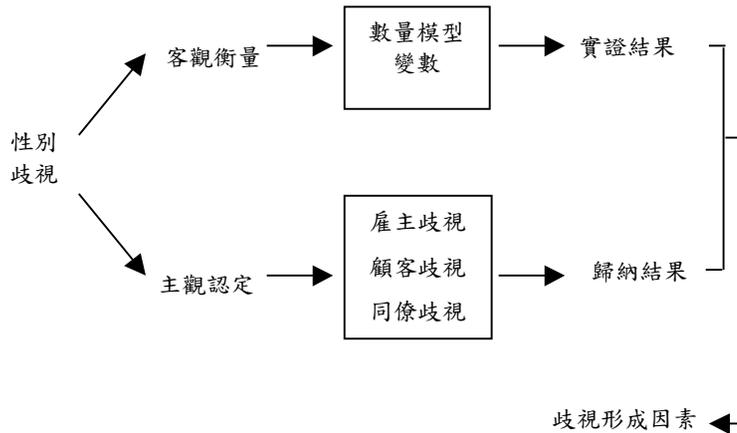


圖 1 研究架構

一、數量方法

根據前述之文獻回顧，可知性別歧視的可能來源非常廣泛。Truman and Baroudi(1994)曾歸納一般上常使用的歧視研究之理論架構，可分為三種觀點：經濟、社會學、和心理學觀點¹。而本研究即以經濟觀點(即認為薪資之所以有差異，是由於個人間的人力資本不同所導致，但若考慮人力資本差異後，仍有無法解釋的薪資差異，即視為歧視)作為研究之基礎。

綜合相關之理論與實證結果，本研究對於歧視衡量所使用之計量模型有二種：一、男女混合薪資函數估計法，二、薪資分解函數估計法，期能收相互驗證之效，以下將分別說明之。

¹ (一)經濟上之觀點：通常由人力資本及資本形成過程的差異來解釋性別薪資的不同，例如：女性由於家務責任，會出現較高的離職率及缺席率，較少的工作經驗、工作訓練等特徵，因而導致女性人力資本價值降低，而賺取相對於男性較少的薪資。然性別的差異，若無法以人力資本的差異來完全解釋時，其剩餘的部分，則歸因於歧視。

(二)社會學之觀點：認為性別歧視的來源有兩種：其一是歧視者與被歧視者間的權利基礎不同所引起的，因為工作場所中男性大多佔據了支配性的位置，為了維護其既得利益，會盡力打壓女性在工作場所中權利的增長。另一種看法則認為，依「性別」而給予差別待遇，是由於社會結構或經濟結構上的差異所引起的，例如薪資差異可能是男女再產業或職業上不同的僱用比例，或是經由組織特性(組織規模大小等)等因素所造成的。如果女性在組織中大多集中在較低的職位，那就會產生與男性在薪資上的明顯差距。然此種差異若是因結構上的特性所形成，則不可視為歧視；但若這些結構上的特性，反而成為兩性平等的障礙，那就是歧視了。

(三)心理學的觀點：集中在個人的知覺、認知，以及行為的偏見所導致的歧視行為。例如對男女性別角色的刻板印象，或社會化過程所導致個人對本身責任及角色的認知，而這些認知會逐漸形成男性應以工作為重，女性應以家庭為重的普遍社會意識，因此，男性會排斥工作中的女性，而女性也會認同自己在工作中的附屬角色。

[一]、男女混合薪資函數估計法

在前述歧視的定義（個人勞動者擁有相同的生產力，卻獲取不同的薪資），所引伸出來的計量模型，可依一般的統計迴歸模型來說明，即以薪資為因變數，生產力相關特性變數和性別虛擬變數為自變數，形成男女混合薪資迴歸模型：

$$\ln W = \sum c_i P_i + aZ + \varepsilon \quad (1)$$

$\ln W$ 為薪資的對數值，

P_i 為生產力相關變數， $P_0=1$ 為截距項，

Z 為性別虛擬變數（男性時 $Z=1$ ；女性時 $Z=0$ ），

c_i 為迴歸係數，

a 為代表歧視的迴歸係數，

ε 為誤差項，

以最小平方法評估薪資迴歸模型，若其結果顯示 a 顯著大於 0，則表示男性薪資高於擁有相同生產力之女性勞動者，此即表示有歧視的存在。

[二]、薪資分解函數估計法

歧視的衡量在實證上最常採用的測量方法，是以人力資本理論為基礎建立薪資迴歸模型(Filer, 1983)，並將男女薪資差異分為兩部分，其一為可解釋之生產力差異，另一為不可解釋的部分即為歧視。此法之概念，在學術界運用的相當大量且廣泛。以下將依 Gannicott(1986)的方法說明其推估的過程：

$$\ln W_m = \sum c_m P_m \quad (2)$$

$$\ln W_f = \sum c_f P_f \quad (3)$$

$$\overline{\ln W_m} = \sum \hat{c}_m \overline{P_m} \quad (4)$$

$$\overline{\ln W_f} = \sum \hat{c}_f \overline{P_f} \quad (5)$$

依方程式(1)之估計方式，亦可用來建立男女勞動者個人的薪資迴歸模型

而就男女勞動者平均薪資而言，則

\hat{c}_m : 男性生產力相關變數之迴歸係數，可視為男性薪資結構

\hat{c}_f : 女性生產力相關變數之迴歸係數，可視為女性薪資結構

當勞動市場上，不存有任何性別歧視時，男女勞動者應面對相等之薪資結構，此時男女間所有的薪資差異都可由生產力差異來解釋。但若薪資差異在調整所有能以生產力差異解釋的部分後，仍有剩餘者，則視為歧視。依此觀念，引伸出下列方程式，以說明生產力差異及歧視之衡量：

欲得知薪資差異中，來自男女勞動者具差異之生產力所組成的部分，

$$\overline{\ln W_f^*} = \sum \hat{c}_m \overline{P_f} \quad (6)$$

我們先假設：

$\overline{\ln W_f^*}$ 即女性勞動者，在男性薪資結構下所能獲得的薪資。將男性實際之平均薪資 ($\overline{\ln W_m}$) 扣除女性假設下之平均薪資 $\overline{\ln W_f^*}$ ，則可獲得純粹因性別生產力差異所產生之男女薪資差異的部分。

$$\begin{aligned} \overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f^*} &= \sum \hat{c}_m \overline{P_m} - \sum \hat{c}_m \overline{P_f} \\ &= \sum \hat{c}_m (\overline{P_m} - \overline{P_f}) \quad (7) \end{aligned}$$

欲衡量薪資差異中，歧視所佔之比重，則先估計男女勞動者薪資總差異：

$$\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = \sum \hat{c}_m \overline{P_m} - \sum \hat{c}_f \overline{P_f} \quad (8)$$

$$\begin{aligned} &\sum \hat{c}_m \overline{P_m} - \sum \hat{c}_f \overline{P_f} - \sum \hat{c}_m (\overline{P_m} - \overline{P_f}) \\ &= \sum \hat{c}_m \overline{P_f} - \sum \hat{c}_f \overline{P_f} = \sum (\hat{c}_m - \hat{c}_f) \overline{P_f} \quad (9) \end{aligned}$$

將薪資差異(8)扣除純粹生產力差異之部分(7)，則得出公式(9)，而殘餘的部分 $\sum (\hat{c}_m - \hat{c}_f) \overline{P_f}$ 則為男女勞動者面對不同的薪資結構(即性別差異)所引起的部分，屬於不合理的差異，將其視為歧視。

二、變數選取與衡量

[一]、變數選取

新古典學派對於勞動市場歧視的看法，是指擁有相同生產力之勞動者，卻獲得不同的薪資(如 Chiplin & Sloane, 1975; Blau, 1984; Blau & Ferber,

1992)。根據以上的觀點，歧視之衡量與勞動者之實際生產力，有著直接且密切的關係。然而勞動者的實際生產力是無法得知的，故一般實證所採用的方法，是以替代變數即生產力相關變數，來衡量勞動者的真實生產力(Aigner & Cain, 1977; Blau, 1984)。

生產力相關變數的選擇，必須因應不同的情境及不同的研究目的而有所調整，本研究將相關文獻中多位學者提出的衡量變數歸納整理之後，選擇「性別」、「教育」、「工作經驗」、「年齡」、「會計師執照」、「婚姻狀況」等六個項目，作為衡量的基礎。

[二]、變數說明

1. 薪資：即為受訪者之年薪(W)。薪資的對數值則以 $\ln W$ 來表示
2. 性別：為一虛擬變數，(Z=1) 代表男性勞動者，(Z=0)代表女性勞動者。
3. 生產力相關變數
 - (1) 教育：即最高學歷，分為高中(職) (SC=1)、專科(SC=2)、大學(SC=3)、碩士(SC=4)、博士(SC=5)五項目。
 - (2) 工作經驗：包括現職年資(EXP)和相關實務工作過去年資(PXP)，並分別考慮其平方項，即(EXP², PXP²)。所謂相關實務工作過去年資，是指與目前職業相關(即在其他會計師事務所服務或其他公司擔任會計、財務等工作)的工作年數。
 - (3) 年齡：即受訪者目前的年齡(AG)。
 - (4) 會計師執照：為虛擬變數，(CPA=1)代表有會計師資格者，(CPA=0)代表無會計師資格者。
 - (5) 婚姻狀況：為虛擬變數，(MG=1)代表已婚者，(MG=0)代表未婚者。

三、抽樣方法

基於本文研究之目的，配合相關文獻及統計之變項，本研究發展出適當的問卷。問卷的組成可分為基本資料及歧視態度兩部分，在經預試的程序後，先與二位執業會計師與一位人力資源教授討論相關問題，最後再作適當的修正後而得。本研究以台北、台中、高雄三大都會區為研究對象抽樣範圍，並以事務所中服務一年以上各層級之成員為研究對象²。因考慮到問卷回收困難的問題，故本研究所採用的抽樣方法，分為兩方面，一方面針對六大會計師事務所，尋求認識的會計師，以電話方式說明研究目的及相關事宜，並確定可發出之份數，共發出 360 份；另一方面我們先行取得台灣省、台北市、及高雄市會計師公會之會員名錄，以隨機抽樣方式，抽出 75 位會計師，並以其所服務的會計師事務所為對象，每家事務所發 8

² 研究對象限定必須滿一年以上，是因考慮服務不滿一年之成員，其對組織文化及制度尚未有非常清楚的認知。

份問卷，共發出 600 份。問卷皆以郵寄方式寄出，受測者將其填好之問卷，置於事先填好地址與貼好郵票之信封，寄回給研究者。本研究於問卷首次寄出二個星期後，針對尚未回收的部分事務所展開跟催。本研究總計發出 960 份問卷，回收 363 份，回收率 37.8%。經剔除漏填重要項目及不符資格者之無效問卷 45 份後，實際回收之有效樣本為 318 份，有效回收率 33.1%。

肆、研究結果與分析

一、樣本特性分析

受測者的基本資料如表 1 所示。由表 1 我們得知樣本多半由女性所組成，占總人數的 62.3%；年齡大多是 30 歲以下的年輕人；職位上則以審計員居多；75.8% 的人擁有大學文憑，顯示此為一高學歷的行業、無會計師執照者居多；目前服務年資多半為 3 年以下。

表 1 受測者之基本資料

基本類別	組別	人數	百分比(%)
性別	男	120	37.7
	女	198	62.3
年齡	30 以下	248	78.0
	30~40	62	19.5
	40~50	7	2.2
	50 以上	1	0.3
職位	查帳員(level 1 +2)	202	64.5
	領組及副理	69	22.0
	經理、協理及會計師	37	11.8
	合夥人	5	1.6
教育程度	專科及高中(職)	38	11.9
	大學	241	75.8
	研究所	39	12.3
會計師執照	有	77	24.2
	無	241	75.8
目前之服務年資	3 年以下	220	69.2
	3~6 年	58	18.2
	6~9 年	29	9.1
	9~12 年	7	2.2
	12 年以上	4	1.3

二、歧視態度調查

問卷中之歧視態度調查部分，主要是以理論文獻為基礎，並徵詢實務界人士的意見發展而成，一共有六題，在問卷回收後，首先進行信度分析，所測得量表之內部一致性係數(Cronbach's α 值)為 .81。

觀察下表 2，可獲得以下觀點：

情況 1：當您的事務所在拔擢其合夥人時，在其他條件相同的狀況下，會優先考慮男性會計師。

總同意比率為 39.7% 大於總不同意比率 24.9%³。表示多數人認為，事務所在拔擢合夥人時，在其他條件相同下，會優先考慮男性會計師。

情況 2：您認為客戶較傾向於選擇男性會計師為其執行業務。

總同意比率為 43.4% 大於總不同意比率 23.9%。此題中總同意和總不同意之比率，是五題中差異最大的，表示事務所中大多數人認為，客戶較傾向於選擇男性會計師為其執行業務。

情況 3：在您的事務所中，當有升遷機會時，您認為男性升遷機會較大。

當事務所中有升遷機會時，31.4% 的人認為男性升遷機會較大；36.5% 的人則不認為男性升遷機會較大，此題中總同意與總不同意比率差異不大。

情況 4-1：在您的事務所中，當有合作機會時，您認為男性較傾向於選擇男性為其工作夥伴。

當有合作機會時，男性較傾向於選擇男性為其工作夥伴。對於此一觀點，總同意與總不同意之比率非常接近，各為 33.1% 及 34.1%，實無明顯之差異。

情況 4-2：當有合作機會時，您認為女性較傾向於選擇男性為其工作夥伴。

總不同意數 34.7% 大於總同意數 24.9%。表示較多數人認為，當有合作機會時，女性不會傾向於選擇男性為其工作夥伴。

情況 5：在其他條件相同的狀況下，您希望您的主管是一位男性。

在其他條件相同下，有 26.4% 的人希望其主管是一位男性；而有 29.7% 的人不認同此一觀點。此題中總同意與總不同意比率差異不大，但仍以總不同意比率稍微大了一些。

³ 總同意比率=非常同意比率+同意比率。

總不同意比率=不同意比率+非常不同意比率。

表 2 歧視態度調查表

		非常 同意	同意	普通	不同意	非常 不同意	合計
情況 1	人數 比率	27 8.5%	99 31.2%	112 35.3%	60 18.9%	19 6.0%	317 100 %
情況 2	人數 比率	23 7.2%	115 36.2%	104 32.7%	62 19.5%	14 4.4%	318 100 %
情況 3	人數 比率	24 7.5%	76 23.9%	102 32.1%	95 29.9%	21 6.6%	318 100 %
情況 4-1	人數 比率	18 5.7%	87 27.4%		94 29.7%	14 4.4%	317 100 %
情況 4-2	人數 比率	10 3.2%	68 21.7%	127 40.4%	93 29.6%	16 5.1%	314 100 %
情況 5	人數 比率	15 4.7%	69 21.7%	141 44.3%	73 23.0%	20 6.3%	318 100 %

三、歧視態度之交叉分配

上節中的歧視態度調查表，主要在於反映出各問題之分布狀況及整體的差異，而此種整體性的結果，通常是由各種因素交互作用而成，然此種交互作用，是無法藉由觀察表 2 而獲得，因此有必要以不同角度，進一步探討其中個人的差異。以下即針對職位(包含配合地區、會計師事務所類型及目前服務年資之分析)及性別兩構面，分別建立與各種情況間的交叉分析，其中以職位而言，第一層代表查帳員，第二層為領組與副理，第三層為經理、協理和會計師，第四層為合夥人，上述分類請參照表 1。茲說明如下：

[一]、依職位為分類基礎

情況 1：當您的事務所在拔擢其合夥人時，在其他條件相同的狀況下，會優先考慮男性會計師。

我們發現受訪者普遍傾向於支持態度(總同意比率 39.8%，總不同意比率 24.7%)，而就各階層來看，除了第三階層(會計師、經理、協理)有不同的看法外，其餘各階層之總同意比率幾乎都是總不同意比率的 2 倍，其中本題關鍵者——合夥人，其總同意比率亦高達 40%(為總不同意比率的 2 倍)，在雇主對男性具有高度偏好的情況下，吾人認為雇主歧視在整體合夥人的晉升過程中是非常有可能發生的。

就北部地區與中南部地區來看，中南部地區合夥人總同意比率為 50%，高於北部的 33.3%，故推論中南部地區雇主歧視的發生可能性會高於北部地區。

就事務所型態來看，六大會計師事務所除第三階層較持相反的意見

外，其餘皆偏向同意態度；而非六大會計師事務所，除第二階層無明顯傾向外，其餘皆偏向同意的看法。

情況 2：您認為客戶較傾向於選擇男性會計師為其執行業務。

我們發現受訪者普遍傾向於支持態度(總同意比率 43.4%，總不同意比率 23.7%)，而就各階層來看，除了合夥人有不同的看法外，其餘階層皆傾向同意，且同意比率都超過 40%。然而為何會產生顧客較偏好選擇男性為其執行業務的情況呢？在此，我們就文化因素方面提出一些解釋，傳統性別角色的扮演，在經長時間的演變，逐漸形成對性別角色的刻板印象(李美枝，1984)，而在刻板印象的運作下，社會大眾對專業型的業務，較偏好選擇男性為其執行業務。

就地區來看，中南部地區總同意與總不同意比率較北部地區懸殊。而就階層來看，可發現北部的高階管理者(第三、四階層)較傾向不同意；南部地區則較傾向同意。此種現象可能因中南部地區之民風較為傳統、保守所致，而北部地區可能在高度競爭的環境下，逐漸促使觀念上的轉變，並在利潤最大的考量下，在選擇的過程中自然會加重執行者能力之權重，而取代了傳統上對性別的信念與看法。

就事務所類型來看，非六大會計師事務所之態度非常傾向同意，且同意比率會隨著階層的提高而增加；而六大會計師事務所除合夥人有較高不同意態度外，其餘階層同意比率皆高達 40% 以上，因此，顧客對女性的歧視偏好，在六大會計師事務所及非六大會計師事務所都有可能發生，且以非六大會計師事務所情況較為嚴重。

情況 3：在您的事務所中，當有升遷機會時，您認為男性升遷機會較大。

我們發現總不同意比率 36.1% 大於總同意比率 31.9%，且總不同意之比率會隨著職位階層的提高而向上遞增，其中以合夥人不同意的態度最為明確，比率高達 80.0%，此結果配合「情況 1」的看法，則可界定本題不同意之意念中，有較高的比重是針對晉升合夥人以外各階層，也就是除了合夥人階層的晉升外，事務所對女性並無明顯的歧視偏好。

就不同地區來看，中南部地區高階管理者(第三、四階層)其不同意的程度高於北部地區的高階管理者，因此推測中南部地區，在一般的晉升過程中，較不會因「性別」而給予不公平的待遇。

就事務所類型來看，六大會計師事務所之高階管理者(第三階層)較傾向於不同意，較低階層(第一、二階層)的人員，其同意與不同意之比率相當，無明顯傾向；而非六大會計師事務所之高階管理者(第三、四階層)較傾向於同意，而中階管理者(第二階層)較傾向不同意，低階人員則無太大差異。由前述分析推測，在一般的升遷制度上(除合夥人階層的晉升外)，六大會計師事務所發生歧視的可能性較低，而非六大會計師事務所發生歧視的可能性較高。

情況 4-1：在您的事務所中，當有合作機會時，您認為男性較傾向於選擇男性為其工作夥伴。

情況 4-2：當有合作機會時，您認為女性較傾向於選擇男性為其工作夥伴。

我們發現就整體而言，情況 4-1 並無明顯傾向，較具差異者，只有職位中的第三階層較傾向不同意；情況 4-2 則較傾向不同意(總不同意比率 34.3% > 總同意比率 25.2%)，其中較持相反意見的合夥人，則非常傾向同意，總同意比率高達 40.0%。配合前述情況 4-1，可推測雇主義識中可能因傳統觀念之影響，存有女性較不具獨立性、較為依賴的性別偏見，而此性別偏見也可能是導致雇主較偏好拔擢男性合夥人的原因之一，至於其他的階層，根據所反映之結果可知，同事間在選擇合作夥伴時，不太會考慮性別的因素。

就地區來看，情況 4-1 可發現北部與中南部地區所反映出來之整體傾向正好相反，北部地區較傾向不同意(總不同意比率 39.6% > 總同意比率 25.3%)，而中南部地區較傾向同意，而導致二地不同傾向的影響因素皆來自其各自的低階層。情況 4-2 可發現北部地區的第二、第四階層較傾向同意，第三階層較傾向不同意；而中南部地區的低階層較傾向不同意，高階層較傾向同意。配合情況 4-1 及情況 4-2 下，發現北部地區的第一、第三階層較不具性別偏好，而第二、第四階層則較會考慮「性別」因素；中南部地區低階(第一、二階層)反映出男性較偏好選擇男性為其合作夥伴，而女性較不偏好選擇男性為其合作夥伴，而高階(第三、四階層)反映出男性較不偏好選擇男性為其合作夥伴，而女性較偏好選擇男性為其合作夥伴，因此中南部地區不論何種階層，在選擇合作夥伴的過程中，皆會考慮性別此項因素。

就事務所類型來看，非六大會計師事務所對情況 4-1 的看法稍微傾向同意，尤其以高階層立場最明確，對於情況 4-2 則一致性地傾向不同意；而六大會計師事務所對情況 4-1 的看法，除第二、三階層較傾向不同意外，其餘階層則無明顯傾向，對於情況 4-2 除了合夥人有不同看法外，其餘階層皆傾向不同意。

情況 5：在其他條件相同的狀況下，您希望您的主管是一位男性。

就整體而言，稍微傾向不同意(總不同意比率 29.4% > 總同意比率 26.2%)。就地區來看，北部地區較傾向同意，而中南部地區較傾向不同意。就事務所類型來看，六大會計師事務所並無明顯傾向，而非六大會計師事務所則傾向不同意。

[二]、依性別為分類基礎

本研究發現男女雙方一致地傾向同意，表示事務所中，所存在的雇主及顧客對女性之歧視偏好，不會因不同的性別群體而有感受上的差異。另外也發現男性較不認為本身會有較佳的升遷機會(總不同意比率 35.8% > 總同意比率 25.8%)；女性則無明顯傾向。我們也同時發現多數男性認為在

選擇合作對象時，男性較偏好選擇男性，女性亦偏好選擇男性，並希望其主管是一位男性；而女性的看法則不然，她們認為男性不會偏好選擇男性、女性不會偏好選擇男性，也不特別希望其主管是一位男性。

四、迴歸分析

[一]、整體之迴歸分析

我們先進行各變數間的相關分析，發現「年齡」與「工作經驗」間之相關係數過高，乃將「年齡」刪除，以避免共線性之問題。然後，再以整體性觀點測試樣本是否存在「性別差異」的現象，其迴歸分析結果如表 3。由於判定係數(R^2)高達 81.1%，表示所使用之變項，在此迴歸模型中具有很高的解釋力。在各變項之中，我們發現除婚姻變項外，其餘所有項目對所得皆具有顯著影響，且迴歸係數估計值之正負號，亦大致符合預期；其中目前工作經驗及過去工作經驗之迴歸係數估計值為正向，其個別平方項之迴歸係數估計值為負向，代表對所得具有倒 U 字型(先遞增，後遞減)的影響。而「性別」此變項的迴歸係數估計值，亦具正向、顯著的影響，表示在控制其他變項下，男性薪資高於女性，也就是存在性別差異之不平等待遇的現象。

由表 4 可知男性平均薪資的確高於女性平均薪資，分解其中合理差異的部分；而由表 5 可看出男性在工作經驗、教育程度、及會計師執照等因素之平均值皆高於女性，表示男性在人力資本投資上多餘女性，而此部分所形成的男女生產力差異可解釋 55.62%的總薪資差異，而另外的 44.38%則歸咎於男女之「同工不同酬」。在使用上述二種衡量歧視之數量方法，由其個人所顯示之實證結果相互應證下，我們認為台灣地區之會計師事務所可能存有性別歧視之現象。

表 3 男女混合薪資函數迴歸結果

變數	迴歸係數估計值	T 值
CPA	.129	3.732 *
EXP	.205	18.226 *
EXP2	-6.607E-03	-9.616 *
PXP	8.894E-02	4.779 *
PXP2	-5.320E-03	-2.212 *
MG	4.865E-03	.143
SC	.207	7.640 *
Z	7.615E-02	2.923 *
Constant	11.826	139.875 *
$R^2 = 0.811$ $N = 318$		
* $P < 0.05$		

表 4 男女薪資差異解析

構成要素	方程式	對數值
(1) 男性平均薪資	$\overline{\ln W_m} = \sum c_m \overline{P_m}$	13.2451
(2) 女性平均薪資	$\overline{\ln W_f} = \sum c_f \overline{P_f}$	13.0342
(3) 女性在男性薪資結構下所能獲得的薪資	$\overline{\ln W_f^*} = \sum c_m \overline{P_f}$	13.1278
(4) 男女平均薪資總差異	(1)-(2) $\rightarrow \sum c_m \overline{P_m} - \sum c_f \overline{P_f}$	0.2109
(5) 男女生產力之薪資差異	(1)-(3) $\rightarrow \sum c_m (\overline{P_m} - \overline{P_f})$	0.1173
(6) 男女同工不同酬之差值	(3)-(2) $\rightarrow \sum (c_m - c_f) \overline{P_f}$	0.0936
<ul style="list-style-type: none"> ● 男女生產力之薪資差異占男女平均薪資總差異之比例： (5) / (4) = 55.62% ● 男女同工不同酬占男女平均薪資總差異之比例： (6) / (4) = 44.38% 		

表 5 男女個人薪資函數迴歸結果

變數	男性		女性	
	迴歸係數估計值	平均數	迴歸係數估計值	平均數
CPA	.159	.35	.124	.18
EXP	.238	3.9283	.189	3.0263
EXP2	-7.946E-03	29.0271	-6.603E-03	14.9189
PXP	7.188E-02	.7000	9.629E-02	.9688
PXP2	-1.455E-03	3.6875	-6.886E-03	5.0588
MG	-1.620E-02	.33	3.055E-02	.19
SC	4.655E-02	3.11	.259	2.93
Constant	12.302	1.000	11.716	1.000
	$R^2 = 0.885$ Nm=120 lnWm=13.245110		$R^2 = 0.749$ Nf=198 lnWf=13.034243	

[二]、各類別之迴歸分析

上述之實證結果，似乎顯示台灣地區會計師事務所可能存在著因性別而造成歧視之現象。然而此歧視現象，究竟來自那些因素？不同因素間的歧視差異程度為何？可能導致的原因有那些？而這些議題的測試與推論並未解答。為此，本研究另外再依地區、事務所類型及服務年資為區分，來進行歧視測試之迴歸分析，並作歧視態度交叉分析，以推測可能導致歧視發生的原因。

1.依地區劃分

我們發現不論是北部或中南部，在二種數量方式(男女混合薪資函數估計法與薪資分解函數估計法)的測量下，皆能獲得各別一致性的結果(請參閱表 6)，因此我們認為北部地區可能不存在性別歧視，而南部地區則可能存在性別歧視。受傳統文化因素之影響所產生的性別偏見，不論在北部或中南部地區，或多或少都形成對女性的歧視偏好。然而北部地區整體上是較為競爭的市場環境，在各方競爭壓力下，較易促使各方降低歧視偏好，並在選人的標準上有所調整—逐漸以個人的能力、績效，取代傳統性別上的考量。因此，當雇主及顧客皆追求最大利潤的前提下，歧視應不易產生；而反觀中南部的情况，其整體競爭程度不若北部般嚴重，且民風較為保守，此時，在雇主及顧客皆對男性具一致性偏好下，實易導致性別歧視的發生。再配合上節中所歸納之歧視態度可知，中南部地區事務所中合夥人階層的雇主歧視及顧客歧視偏好較為明確，因此推測雇主歧視及顧客歧視是導致中南部地區性別歧視的重要來源之一。

2.依事務所類型劃分

我們發現六大會計師事務所在二種數量方式的測量下，並未獲得一致性的結果；至於非六大會計師事務所則獲得一致性的結果(請參閱表 6)。因此我們認為不論六大或非六大會計師事務所可能存在著性別歧視，只是六大會計師事務所歧視情況較不嚴重，而非六大會計師事務所歧視情況較嚴重。

六大會計師事務所不論在組織或升遷制度上，都具有一定的標準與規範，因此較不會受人為因素的影響，故性別歧視程度相對於非六大而言較低。配合上節中的歧視態度分析，就雇主及顧客的歧視偏好來看，非六大會計師事務所的偏好程度的確比六大會計師事務所來的嚴重。至於其中顧客歧視偏好上的差異，可能由於顧客認為六大會計師事務所，在訓練會計師的過程中，有一定的制度及程序，故其會計師的品質較為穩定且一致，因此較不會以「性別」作為選擇的標準。而非六大會計師事務所其決策上較容易受人為因素的影響，且在顧客掌握會計師品質下，較會受到傳統對性別角色的刻板印象，而對於男性會計師較為信任，故以男性會計師為優先考慮，因而產生了顧客歧視。

3.依目前服務年資劃分

我們發現不論是日前服務年資 1~5 年之群體或服務年資 5~20 年之群體，在二種數量方式的測量下，皆能獲得各別一致性的結果(請參閱表 6)，因此，我們認為服務年資 1~5 年之群體不存在性別歧視，而服務年資 5~20 年之群體存在性別歧視⁴。服務年資 1~5 年之群體，普遍應集中於低階職位，而服務年資 5~20 年之群體，則應集中於較高階職位，故由實證結果推測，低階職位升遷上較不存在性別歧視，而高階職位升遷上較容易產生性別歧視。而此觀點亦可由上節中的歧視態度分析中得到驗證：情況 3 顯示各階層皆傾向不同意，表示事務所對一般職位的升遷上，不具性別偏好；然而針對情況 1 來看，可發現除第三階層(經理、協理、會計師)較傾向不同意外，其餘階層皆傾向同意，表示多數人認為，事務所在合夥人階層的升遷上具歧視偏好。至於第三階層者之所以傾向不同意，可能是因為第三階層身為事務所領導團隊之一，其心態上，為了表示事務所的升遷制度公平完善，故在其認知上傾向於不同意有性別歧視的存在。

茲將重要之研究分析結果歸納如表 6：

表 6 性別歧視之實證結果

		男女混合薪資函數 估計法		薪資分解函數 估計法		歧視占薪資 差異之比重
		顯著	不顯著	大	小	
整體現象		√		√		44.38%
地區	北部		√		√	-
	中南部	√		√		47.08%
事務所 類型	六大		√	√		25.75%
	非六大	√		√		77.67%
目前服務 年資	1~5 年		√		√	-
	5~20 年	√		√		66.74%

就整體而言，我們推論台灣地區之會計師事務所可能存在著性別歧視(其歧視比重占總薪資差異的 44.38%)，而歧視之來源則偏重於中南部地區、非六大會計師事務所、及目前服務年資為 5~20 年之群體，其歧視占總薪資差異的比重，各為 47.08%、77.67%、66.74%。

⁴ 本研究亦曾以總服務年限(即目前服務年資+過去服務年資)作為分類的基準，分為：

總服務年資 1~5 年者

總服務年資 5~30 年者

因迴歸分析結果與前述依目前年資分類下的結果一致，故選擇目前年資之分類來作說明。

伍、結論與建議

一、歧視態度之交叉分析結果

根據歧視態度調查之交叉分析結果，茲將較重要或特殊之現象歸納如下：

1. 不論就整體或各類別(地區、事務所類型、性別)而言，多數受測者對於雇主較偏好拔擢男性為合夥人及顧客較偏好選擇男性會計師的觀點，皆一致性地傾向同意。然而對於男性一般升遷上有較高升遷機會的看法，則一致性地傾向不同意。因此，我們推測事務所中性別歧視現象，較可能因雇主(對合夥人階層)及顧客的優先選擇男性而引發。

2. 對於男性較偏好選擇男性為合作夥伴、女性較偏好選擇男性為合作夥伴之觀點，就整體而言，多數受訪者皆不表示認同。因此，推測同事間歧視現象並不嚴重。

3. 我們針對「性別」的類別來看，可以發現非常有趣的現象，多數男性認為在選擇合作對象時，男性較偏好選擇男性、女性亦偏好選擇男性，並希望其主管是一位男性；而女性的看法則不然，其認為男性不會偏好選擇男性、女性不會偏好選擇男性，也不特別希望其主管是一位男性。顯然男性較容易產生性別偏好，而女性較不會有此種現象。如此差異性的感受，很可能是受到傳統觀念--男性為領導者、女性為從屬者的性別角色之刻板印象所影響，使男性普遍存有傳統意識；而女性可能在逐年倡導之「男女平權」的觀念下，而較不會有性別上的偏好。

二、建議

根據前述之研究結果，本研究對會計師事務、政府及後續研究者等相關單位及人事，提供下列建議以供參考：

[一]、對會計師事務所的建議

1. 就雇主而言

雇主應體認性別歧視的存在，會使勞動資源無法充分運用，並造成閒置與浪費。在一波波國際化的潮流下，國內會計師事務所會因可能性別歧視的存在，而造成其競爭力的相對減損，因此雇主必須摒除過去受傳統因素所引發的偏見，塑造一個不論在僱用、薪資、升遷及訓練上，都沒有性別歧視的工作環境；並在體恤女性身兼家庭及職業的雙重責任下，制定相關的彈性制度，積極開發女性的人力資源。

2. 就女性員工而言

女性則必須調整在工作上附屬者的觀念，對自己的職業生涯重新作完整的規劃，從生涯目標的認定、自我能力的開發，到協調職業與家庭衝突的技巧上做一番沈思後，積極迎向工作的挑戰，以工作表現贏得肯定，爭取工作上兩性平等真誠的對待，

[二]、對政府的建議

藉由前述相關文獻的探討，可知台灣地區的勞動市場普遍存有性別歧視的現象，就算在以專業知識掛帥之會計師事務所，仍沒有例外。我們認為政府除了制定名符其實的「兩性工作平等法」外，更應該拿出魄力來執行，才不致流於形式上的宣示。

[三]、後續研究者的建議

本文研究結果發現會計師事務所可能存在性別歧視，且此歧視現象的發生是偏重在高服務年資者(5~20年)，並在配合大多數受訪者認為合夥人階層的晉升存有雇主歧視的看法下，吾人認為後續之研究，可將重點放在「合夥人階層的升遷機制」上，例如：在合夥人的晉升過程中，其資格認定的方式可能存有不同的歧視來源，若針對此晉升機制，仔細探查其制度、衡量因素、及引發歧視的關鍵因素等，將有助於對本議題更進一步的釐清，然而因其中可能涉及許多人為不可測量因素，因此，建議可針對雇主或合夥人，以深入訪談的方式，了解其中的運作過程。

[四]、研究限制

歧視的定義是指個人勞動者擁有相同的生產力，卻獲取不同的工資而言(Becker, 1971)，因此生產力的衡量，實為其中的關鍵影響因素。然而在無法得知勞動者真實生產力下，一般在研究上的做法，都是以生產力相關因素，作為替代變數。故本研究經審慎考量下，將符合研究目的之生產力替代變數都已納入模型中，但仍無法確保已正確地衡量生產力。另外，基於本研究以獲得「歧視客觀衡量證據」為前提，我們並未將一些對生產力可能有影響，但卻無法量化的指標，例如個人的動機、天賦、創造力等，納入模型之中，此實為本文研究上的限制。另外，本研究的樣本大多數為低階、資淺的查帳員，資深合夥人較少，可能會對研究結果有影響；而受測者的薪資因於預先測試時，多數測試者不願填答，以致改採選項法，亦可能對研究結果造成影響。事實上，「正確」衡量性別歧視之指標可能並不存在，目前研究所估算出之性別歧視的大小，和所採用的計量方法及在研究上所能取得的資料有很大的關連。因此，當引用這些分析結果以解釋會計師事務所之現況、或作為政策制定之依據時，必須對其限制有所了解，才不致有所誤導。

參考文獻

- 李美枝，1984，社會心理學，大洋出版社，頁 755-757。
- 周孟熹，1989，就業市場性別歧視之經濟分析-台灣的實證研究，逢甲大學經濟研究所碩士論文。
- 范麗娟，1985，男女薪資差異之比較研究，台灣大學社會研究所碩士論文。
- 時蓉華，1988，社會心理學，中華書局，頁 107。
- 鍾谷蘭，1987，台灣地區工資與就業的性別差異，台灣大學經濟研究所碩士論文。
- Aigner, D. J. and G. C. Cain. 1977. Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review* : 175-187.
- Becker, G. S. 1971. *The Economics of Discrimination*, 2nd ed. Chicago : University of Chicago Press.
- Becker, G. S. 1985, Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics* supplement 3: 33-58.
- Blau, F. and M. Ferber. 1992. Differences in occupations and earnings : the role of labor market discrimination. *The Economics of Women, Men and Work* : 189-237.
- Blau, F. D. 1984. Discrimination against women : theory and evidence. *Labor Economics : Modern Views* : 53-89.
- Chiplin, B. and P. S. Sloane. 1975. *Sex Discrimination in the Labor Market*, London : Macmillan & Co.
- Filer, R. K. 1983. Sexual differences in earnings: the role of individual personalities and tastes. *The Journal of Human Resources* 18: 82-99.
- Gannicott, K. 1986. Women, wages, and discrimination: some evidence from Taiwan. *Economic Development and Cultural Change* 34: 721-730.
- Heckman, J. J. 1979. Sample selection bias as a specification error. *Econometrica* : 153-162.
- Malkiel, B. G. and J. A. Malkiel. 1973. Male-female pay discrimination in professional employment. *American Economics Review* 63: 693-705.
- Mincer, J. and S. Polachek. 1974. Family investments in human capital : earnings of women. *Journal of Political Economy* 82(2):76-108.
- Mincer, J. 1970. The distribution of labor incomes : a survey with special reference to the human capital approach. *Journal of Economic Literature* (8)1: 1-26.
- Oaxaca, R. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14: 693-709.

- Truman, G. E. and J.J. Baroudi. 1994. Gender differences in the information systems managerial ranks: an assessment of potential discriminatory practices *MIS Quarterly* 18(2): 129-142.
- Wood, R. G., M.E. Corcoran & P.N. Courant. 1993. Pay differences among the highly paid: The male-female earnings gap in lawyers' salaries. *Journal of Labor Economics* 11(3): 417-441.