



就業服務法第五條在甄選中對應徵者的性別與外表吸引力的刻板印象的影響力

Effects of Article 5 of Employment Services Act on Stereotype of Gender and Facial Attractiveness of Applicant in Job Selection

龍紫君

Lung, Tzyy-Jiun

玄奘大學企業管理學系助理教授

Assistant professor Department of business administration, Hsuan Chuang University

摘要

許多學者對於如何減少外表吸引力和性別在甄選的影響力很有興趣，也給了很多的建議，但他們卻沒有研究過就業服務法第五條有關禁止工作歧視的法條在甄選中對外表吸引力與性別刻板印象的影響力。本研究透過 120 位甄選者評估 8 張應徵者履歷不適任性。甄選者分別隨機分配在 2x2x2x2(應徵者性別 x 應徵者外表吸引力 x 工作性別類型 x 是否閱讀就業服務法第五條有關禁止工作歧視法條)的實驗設計，其中包括了 4 組組間設計、4 組組內設計。結果發現，禁止工作歧視法條會干擾評估適任性結果，但是性別與外表吸引力的刻板印象與社會期待在甄選上仍有很大的影響力。

關鍵字：性別、外表吸引力、刻板印象、就業服務法、甄選

Abstract

Many scholars are interested to reducing the facial attractiveness and gender bias in selection decision and they gave us a lot of propositions, but no one studied the moderating effects of the Act of affirmation action on facial attractiveness and gender bias in selection. In our experiment, 120 selectors read the Article 5-1 of Employment services Act or not, then rated the hireability of 8 applicants based on their resumes, which varied according to a 2x2x2x2 design with two within-subjects variables (gender x facial attractiveness) and two between-subjects variables (Male/Female type job x reading or not Article 5-1 of employment services Act). An univariate no repeat-measures analysis conducted the composite score show an moderating effect of the Article 5 of employment services Act, but gender and facial attractiveness bias have still a main of influence on personal selection of different type job.

Keywords: gender, facial attractiveness, stereotype, Employment Service Act



一、緒論

自 1992 年，「就業服務法」公布起，台灣政府「為保障國民就業機會平等，規定雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視」(請參考，就業服務法第 5 條規定)。事實上，在「就業服務法」中，所談論的歧視，都是由社會心理學中所稱的刻板印象(stereotype)或是偏好(焦興鎧，2002)所引起的。對許多學者來說，工作中會產生歧視或刻板印象是一種不可避免的現象，因為在企業聘僱過程中，人資人員總是希望利用最短的時間，在眾多的應徵者中，找出需要的資訊，然後做出最好的決定(Rowe, 1984)。因此，這種無法避免使用刻板印象作為聘僱決策的情形，會在就業服務法第五條禁止歧視的出現後就消失嗎？還是就業服務法第五條禁止歧視的條文出現在聘僱過程中只是一種干擾提醒物，刻板印象依舊深遠地影響著聘僱者的決策？在台灣有一些法律文獻中，曾討論過這樣的議題，但是在企業管理科學中，卻找不到任何相關的實證研究，就連國外文獻也有沒發現。就業服務法第五條在企業管理的應用的效力，有必要瞭解之。

其實，在台灣，除了「就業服務法」，有禁止在工作中所有的歧視條文外，還有其他針對某一項歧視所特別訂立的禁法律規定。例如，在 2001 年時，所公佈的「原住民族工作權保障法」；在 2002 年的「兩性工作平等法」，以及 2014 年的「身心障礙者權益保障法」。從這些特別個別訂立的平權法案(affirmative action)中，可以感受到台灣社會對於促進經濟進步，保護不同性別、不同種族，以及身心障礙者的工作權是不遺餘力的，但在其他有關外貌、五官和思想的歧視則比較不是那麼重視，甚至一些探討就業服務法禁止歧視的法律文獻中，也有人提議將有關容貌及五官歧視刪除(參考，焦興鎧，2002)，或需要重新討論這些歧視的法律效果(如，郭玲惠，2002)，因為他們認為容貌與五官的歧視，不如性別、種族或身心障礙的歧視容易判定。不過究竟外表吸引力與其他歧視受政府重視的歧視是否歧視法律效果比較不好，也需透過實證研究來確認之。

依據文獻資料顯示，全世界最早出現「工作平權」字眼的國家是美國(維基百科，



2010)。在 1961 年時，美國總統約翰 甘迺迪，為照顧少數族裔和弱勢群體的優惠措施，期望他們在工作上能夠與其他白種人一樣獲得相同機會，所以出現了「平權法案」(affirmative action)的概念。不過，在台灣，我們的社會文化不同於美國。種族歧視並不是工作歧視中最嚴重的問題。在台灣，受到傳統文化的影響，女性的社會地位並不高，女性在就業上往往受到其女性或母性的身分，受到歧視，而且在工作場所中受到性騷擾的問題也是層出不窮。因此，性別歧視才是台灣就業其中做研究的問題。根據勞動部 2012 年度受理就業歧視案件統計資料顯示，台灣當年度因受性別歧視受理的案件共有 120 件，然而因種族歧視所理的案件共有 9 件。從受理案件的數量來看，因受性別歧視所受理的案件是受其他歧視案件的 13 倍之多。因此，本研究將根據勞動部 2012 年所受理案件中以性別歧視案件最多的資訊，選擇「性別歧視」作為探討的因子之一。

目前，管理科學或是社會心理學在探討性別與外表吸引力的刻板印象的研究時，多半是集中在甄選過程，以模擬實驗方式來驗證假設(如，蔡維奇、陳建丞、陳皓怡、宋立國，2009；陳建丞，2007)。在本研究中，也選擇模擬實驗方法進行檢測，不過，在介紹研究過程與結果前，為形成假設，本研究先以文獻探討方式，介紹國內外學者對性別與外表會在工作甄選時產生刻板印象或歧視原因的解釋，以及以往平權法令能否對消除性別與外表吸引力歧視的影響力的資料與看法，再做深入的了解：

二、文獻探討

(一)、性別在甄選中會產生刻板印象的說法

在企業甄選中，不同工作有不同的理想工作者的類型，這讓不同於理想工作類型的應徵者感覺到歧視。對社會心理學家來說，有兩種可說明為何理想工作類型者會成理想性別工作類型的說法：

一、是認為在某一項工作職位中有很高的比例是某一性別的人在工作(Kiesler, 1975)，所以會使性別與工作類型產生連結。這種說法，其實是假設，如果某一項工作



中的工作者是以男性為優勢，就會形成一個以男性作為成功的形象；相反的，如果某項工作中的工作者是以女性為優勢，就會以女性為做為理想的原型(prototype)。如果是男性的應徵者來應徵男性性別類型的工作時，他的性別很容易與工作類型成功的形象的性別相吻合；相反地，如果是女性應徵者應徵女性性別的工作。會認同這種說法的人，都是認為刻板印象引導甄選的結果(Fiske & Talors, 1984)，造成甄選的結果，有性別上歧視。

二、是讓甄選者會有性別歧視的原因是因為甄選者將性別與工作類型產生連結，讓甄選者對工作需求與應徵者的特徵間，產生適任的知問題(Shein, 1973; Shinar, 1975)。一些研究結果發現(Dipboye, 1985; Heilman, 1983; Kalin & Hodgins, 1984)，女性應徵者去應徵男性類別工作時會被歧視主要是因為對這個男性類型的工作來說，她缺乏男性工作者的特徵，所以讓她無法被甄選上。所謂的男性特徵指的是高大、強壯、勇敢等等特徵。在 2000 年中，Davidson 與 Burke 透過後設分析(meta-analysis)方法亦發現女性應徵者在應徵女性類型工作時，女性被評估工作契合度高於男性；相反的男性應徵者在應徵男性類型工作時，男性被評估工作適任度高於女性。從結果來看，Davidson 與 Burke 的研究結論比較偏向第二種說法。他們也是認為刻板印象造成了甄選者的歧視。

(二)、外表吸引力在甄選中會產生歧視的解釋

外表吸引力會影響甄選的結果主要是在上個世紀 70 年代，由一群社會實驗心理學家發現的。他們發現，外表的吸引力對甄選的影響力很穩定的，而且評估者都會將有利的人格評估分數打給外表具吸引力的人(Dion, Bersheid & Walste, 1972)。所以一些學者根據這些研究結果歸納出在甄選中「美就是好的」(beautiful is good)的結論(如，Stevenage & McKay, 1999；Jawahar & Mattsson, 2005; Johnson, Podratz, Dipboye & Gibbons, 2010)。

甄選中，外表吸引力會讓甄選者產生偏見，一些學者認為是受到社會期望(social desirable)的影響(如，Desrumaux, De Bosscher, & Léoni, 2009；Watkins, & Johnston,



2000 ; Quereshi & Kay, 1986)。所謂社會期望，根據 Du bois 說法(2005)，即是一種可以告訴人們，為了滿足動機或是避免不喜歡所產生的壓力，而願意或是避免接近一個人的知識。這種社會期望，會讓產生刻板印象，便宜行事。在 Feingold(1995)的研究中發現，因為一個外表具有吸引力的人常常被他人認為更具有社交能力、支配性、溫和、心理因素良好、勤勉等特質，這些社會期望，所以才讓他們在企業甄選中，比其他更受到甄選者偏愛，更容易獲得工作的機會。

在 Cann, Siegfried, 和 Pearce 的研究(1981)中發現，應徵者的外表吸引力與性別會影響甄選部門經理的決策，一個外表吸引力的男性比較一個外表具吸引力的女性容易被選上。在 Heilman 與其同事的對外表吸引力的一系列研究中(1979; 1983; 1985)也發現，男性的吸引力基本上會影響所有類型工作的受雇可能性。至於女性的吸引力，則只有影響在女性類工作的受雇的可能性。這個結果說明了外表吸引力會與性別和工作性別類型產生消副作用。

對 Desrumaux, de Bosscher & Léoni(2009)來說，這種結果可以被解釋為甄選者的吸引力與需甄選工作之間的不協調性。因為吸引力會提高性別的特徵(attributes)，而且吸引力也會增加有關性別的相關因子的知覺，所以具有吸引力的女性或男性與不具吸引力女性或男性相較下，會被視為更具女性化或是男性化的。此外，吸引力會受到工作性別類型所影響。例如，管理階層的工作，常被視為是男性的工作，所以一個具有吸引力的男性，比一個具有吸引力的女性更容易被甄選上。但是一個具有吸引力的女性卻會比不具吸引力的女性更容易獲得這項管理的工作。

在 Glick, Larsen, Johnson, 和 Branstiter (2005)的研究中，發現穿著性感的(sexy)女性管理者會讓評估者產生負向的感受。這是說明了，如果女性管理者希望提高她們的管理形象，就要犧牲女性性感的形象。工作者性別與外貌吸引力必須要符合工作性別類型。刻板印象影響了人們如何在工作場所中看人與待人的態度與行為。

從上述研究看來，在甄選中，性別的刻板印象是來自於工作類型，而外表的吸引力受到性別與工作性別類型的影響，因此，一個女性工作者如果是應徵男性工作類型中，那麼她不可以以女性角度來打扮自己，她必須要以社會期待的方式來表現自己。



此外，在這些實驗中，僅顯示它們三者之間的關係，但都無顯示外表的吸引力會比性別更難判別出來。所以本研究可假設：

假設一：性別和工作性別類型會產生交互作用；

假設二：外表的吸引力與性別和工作性別類型會產生交互作用；

(三)、平權法案能否在甄選中消除外表吸引力與性別歧視效力的資料和看法

大部分的人都能認同，法律是最有強制力的社會規範。法律具有保障人民權利，維護社會的秩序，以及社會化的功能，利用立法的方式，可以解決工作上的歧視問題，只是鮮少人討論「平權法案」對於消除外表吸引力與性別歧視的效力如何？

依照勞動部 2011 年統計資料顯示，男性勞動參與率為百分之六十六·六七，女性為百分之四十九·九七，與十年前相較，男性下降一·八個百分點，女性則上升三·八七個百分點。至於兩性薪資，因工作性質、年資及職位之不同，仍存在差異，觀察近十年兩性薪資差距，由 2001 年之百分之二十二·三降至 2011 年百分之十七·六，顯示兩性薪資差距有逐漸縮小的趨勢。對侯岳宏(2014)來說，上述資料所顯示的意義是，兩性平權法案對促進我國職場上性別平等之保障有些成效，但是此結果仍不能說明平權法案公布後，即有消除性別與外表吸引力的歧視的效力。

在台灣，如果有就業歧視的事實發生，根據就業服務法施行細則第五條第二項的規定，是由「直轄市、縣（市）政府得邀請相關政府單位、勞工團體、雇主團體代表及學者專家組成就業歧視評議委員會認定」之。2000 年時，高鳳仙曾批評就業歧視評議委員會認定之效力並不彰。對她而言(2000)，在制度上及理論上就業歧視評議委員會認定的結果，是無法拘束普通民、刑事法院，也無法要求普通民、刑事法院必然受就業歧視評議委員會認定之事實之拘束，因此從解決工作歧視事實的執行力來看，就業服務法第五條有關制止工作歧視的效力並不好。

在 2015 年，美國學者 Brown 和 Langer 曾反思「平權法案」的效力。他認為從大的方面來看，並無法完全解決弱勢團體在工作上的不平等，但是從小的方面來看是可以阻止人們對弱勢團體的歧視。對 Brown 和 Langer(2015)來說，「平權法案」是不具有消除外表吸引力與性別歧視的效力，但可以干擾外表吸引力與性別歧視的能力。



在 2003 年，李正太等人曾解釋，法律「效力」的意思。對他們而言，在法律上的「效力」，有形式和實質觀察上兩種意涵。就形式意涵而言，「效力」指的是法律的「有效」性，亦即是法律有適用的餘地。也就是說，例如「平權法案」一經公布實施，即為有效的意思。至於實質觀察面的意涵，效力則指「實效」，也就是有作用。亦即是說，當「平權法案」遇有與其規定內容相符合的實際情形，其預設的結果確實發生，不過否有實效，則完全受人的意思所左右，無法消除。從以上學者的說法看來，法律上所說的「效力」與管理學中所講的效力其實不同。管理學的「效力」需要有實質結果和績效的，從管理學的「效力」角度來看，「平權法案」的效力，其實微乎其微。

總結上述資料與學者的看法，就業服務法在甄選中僅能對性別與外表的吸引力的刻板印象有干擾的作用，但無消除的效力。本研究可以假設：

假設三：就業服務法第五條有關禁止工作歧視的條文在甄選中僅能對性別與外表的吸引力的刻板印象有干擾的作用，但無消除的效力

假設四：外表吸引力的刻板印象在閱讀完就業服務法第五條有關禁止工作歧視的條文後，在甄選中的影響力將與性別刻板印象一樣。

三、研究方法

本研究以實模擬實驗的方法進行。以下，將依次介紹，本研究實驗對象、實驗工具、實驗過程，與實驗設計：

(一)實驗對象

120 名玄奘大學曾修習過人力資源管理課程的學生參與本實驗。因為他們對於甄選的流程有較完整清楚地認識，而且知識與經驗背景比較整齊，較可控制，至於職場上的人資工作者由於知識與經驗背景差異很大，可能會影響實驗結果。

(二)實驗工具

由於本研究主要探討的是就業服務法第五條禁止工作歧視的條文在甄選中對應徵者性別與外表吸引力的刻板印象的效力，實驗工具尚需不同性別外表吸引力的照片和



不同性別類型的工作等兩種材料。為了獲得此兩種在正式實驗中使用的材料，本研究透過了受試者評估方式獲得。以下，依次說明受試者評估不同性別外表吸引力的照片和不同工作性別類型的過程與獲得的結果：

1.不同性別外表吸引力照片的選擇評估

本評估共有 68 位玄奘大學企管系與時尚設計系的學生參與。藉由里克特 11 點量表(1 為非常吸引人，11 為非常不吸引人)，評估 20 張男性與 20 女性的照片。這些照片的特徵為：年齡介於 25-30 歲之間、微笑、黃皮膚、無戴眼鏡、脫帽、男子無蓄鬍的正面彩色照片。

評估者評估完成後，實驗者依據評估後分數，選出 8 張照片，即是男性照片 4 張和女性照片 4 張，作為正式實驗用的照片。在這 8 張照片中，有兩張屬於非常吸引人的男性照片、兩張非常吸引人的女性照片、兩張非常不吸引人的男性照片和兩張非常不吸引人的女性照片。表一，是評估後的結果：

表一：不同性別外表吸引照片的評估結果

照片編號	評估結果的平均數(M)	評估結果的標準差(S)	最吸引人/最不吸引人
女 1	5.39	1.99	
女 2	6.13	2.20	
女 3	8.84	9.98	
女 4	6.43	2.21	
女 5	5.25	2.09	
女 6	4.03	1.88	V
女 7	4.00	1.65	V
女 8	6.13	1.94	
女 9	9.12	1.78	V
女 10	5.93	2.14	
女 11	7.01	1.81	
女 12	7.88	1.67	





照片編號	評估結果的平均數(M)	評估結果的標準差(S)	最吸引人/最不吸引人
女 13	8.29	1.83	V
女 14	5.38	2.08	
女 15	6.38	2.01	
女 16	7.51	2.06	
女 17	4.49	2.03	
女 18	7.81	1.79	
女 19	6.85	1.89	
女 20	7.00	1.84	
男 1	7.03	1.68	
男 2	7.43	1.67	
男 3	8.62	7.03	
男 4	4.76	2.17	V
男 5	7.59	1.84	
男 6	8.83	8.40	
男 7	7.83	1.95	
男 8	6.41	1.80	
男 9	8.12	1.67	
男 10	7.13	1.78	
男 11	6.60	1.80	
男 12	5.83	2.06	V
男 13	7.51	1.79	
男 14	7.28	1.72	
男 15	7.06	1.76	
男 16	7.17	1.84	
男 17	6.77	1.85	



照片編號	評估結果的平均數(M)	評估結果的標準差(S)	最吸引人/最不吸引人
男 18	8.35	1.73	V
男 19	8.94	1.60	V
男 20	8.07	1.94	

註：評估分數越高，代表外表吸引力越不好。反之評估分數越低，代表外表吸引力越好。

結果顯示，最吸引人的女性照面是女 6 和女 7；最不吸引人的女性照片是女 9 和女 13。而在男生的部分，最吸引人的男性照面則是男 4 和男 12；最不吸引人的男性照片是男 17 和男 18。將在正式的實驗中使用這些照片。雖然在評估中，女 3 的評估數值與女 9 的接近，不過由於他的變異數數值太大，評估者對他的評分差異過大，所以本研究捨棄使用此張照片。男 6 的照片，亦有同樣的問題。

2.不同性別類型的工作職務的選擇評估

共有 30 種不同工作職位被玄奘大學進修部 42 名學生所評估。其中參與評選的男性學生有 19 位，女性學生共有 23 位。其平均年齡為 23.26 歲。學生主要是依據里克特 11 點量表(1 是完全屬於男性的工作，11 是完全屬於女性的工作)評估。這些工作都是從中華民國職業標準分類表中找出。實驗者僅選出一個評估者認為屬於完全男性的工作與一個屬於完全女性的工作。表二，呈現 30 種不同工作的名稱與評估結果。

表二：不同性別類型的工作的選擇結果

編號	職業名稱	評估結果的平均數 (M)	評估結果的標準差 (S)	不同性別工作職務 選擇結果
1	製圖員	5.02	1.473	
2	飛行員	3.00	1.667	
3	護士	7.38	1.378	最屬於女性的工作
4	證券交易員	5.12	1.329	
5	會計	6.00	1.379	



編號	職業名稱	評估結果的平均數 (M)	評估結果的標準差 (S)	不同性別工作職務 選擇結果
6	採購員	5.33	1.525	
7	職業介紹人	5.38	1.324	
8	秘書	6.98	1.660	
9	海關	3.36	1.605	
10	社工	5.69	1.158	
11	攝影師	3.69	1.423	
12	健身教練	2.67	1.408	
13	圖書館員	5.76	1.428	
14	廚師	3.93	1.438	
15	禮儀師	4.55	1.580	
16	房屋仲介	4.21	1.200	
17	嚮導	4.69	1.199	
18	總機	6.31	2.030	
19	郵差	2.88	1.468	
20	美髮師	6.10	1.445	
21	清潔員	5.10	1.303	
22	大廈管理員	3.17	1.652	
23	銷售員	5.07	1.276	
24	保育員	5.14	1.632	
25	消防員	2.79	1.570	
26	保全	2.55	1.533	
27	水手	2.52	1.418	最屬於男性的工作
28	木匠	2.52	1.486	
29	裁縫	6.40	1.951	



編號	職業名稱	評估結果的平均數 (M)	評估結果的標準差 (S)	不同性別工作職務 選擇結果
30	司機	3.55	1.549	

註：評分分數越高，代表工作性別類型趨於女性。反之分數越低，代表的工作性別類型趨於男性。

表中顯示，護士被認為最屬於女性的工作，水手被屬於最屬於男性的工作。雖然木匠的工作，也是非常屬於男性的工作，但是它標準差大於水手的，因此研究者選擇水手作為正式研究中不同性別類型工作的代表。

(三)正式實驗中的流程

在正式的實驗中，有三種資料被使用。一、是描述工作的工作說明書；二是介紹應徵者的履歷；三、就業服務法第五條有關禁止歧視條文與否。在描述工作的工作說明書的部分，是利用已選出的工作(護士和水手)，所建構出來的工作明書。在工作明書中，僅以簡潔的方式說明工作內容與公司名稱。在介紹應徵者的履歷的資料中，實驗中所使用的履歷都與一般常用的履歷一樣，包含了有應徵者的姓名、年齡、婚姻狀況、工作經驗、學歷、興趣與他們的照片。只是在實驗中所使用的照片是之前評估者所選出來(男性與女性、外表吸引人和不吸引人)的照片。至於其他如應徵者的年齡、婚姻狀況、工作經驗、學歷與興趣都被控制在，年齡 27 歲、未婚、兩年工作經驗、高職畢業，以及喜歡聽音樂之中。有關就業服務法第五條資料的部分，由於就業服務法第五條第一項有關禁止工作歧視的法條共有 93 字，為達實驗控制，研究者選擇了第五條第二項第二和三款有關雇主或聘僱人員其他禁止的事項的條文做為控制組中無禁止工作歧視法條作為控制組閱讀的內容。

實驗的流程則分三階段，首先是閱讀就業服務法中第五條有關聘僱規範的條文。對於實驗組(閱讀禁止歧視條文)的甄選者來說，他們要仔細閱讀就業服務法第五條第一項有關禁止歧視的事項。至於控制組(無須閱讀禁止歧視條文)的甄選者，則需閱讀





就業服務法第五條中第二項第二和第三款有關雇主或聘僱人人員其他禁止的事項，然後是閱讀護士或是水手的工作說明書。最後，是請甄選者評估每種工作中，不同性別與不同外表吸引力的應徵者的適任性。

在正式實驗中，實驗對象評估每一種工作不同性別與不同外表吸引力的應徵者的適任前，實驗者都會強烈要求實驗對象仔細閱讀就業服務法第五條有關聘僱的規範條文，其目的主要是為了確保實驗對象在本實驗過程中能啟動就業服務法中有關禁止工作歧視與無禁止工作歧視的知識，並會影響其評估應徵者適任性的決策。

(四)實驗設計

正式的實驗共分 16 組(2x2x2x2)。自變數包括了兩種不同性別、兩種不同吸引力的照片、兩種不同性別類型的工作職務，以及兩種在甄選前閱讀就業服務法第五條不同的聘僱條文。其中，閱讀兩種不同的就業服務法第五條的條文和不同性別類型的工作職務是組間設計。不同吸引力的應徵者和同性別的應徵者則是組內設計。依變數是不同組別的受試者評估應徵者的不適任程度。

四、結果分析

表三主要呈現出透過變異數分析檢測假設的結果：

表三：閱讀就業服務法第五條禁止工作歧視法條與否、應徵工作性別類型、應徵者性別，與外表吸引力變異數分析之結果

	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>df error</i>	<i>MS error</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
閱讀就業服務法第五條無禁止工作歧視法條的一組						
	組間設計					
工作性別類型	1	3.333	58	6.905	.483	.490
	組內設計					



應徵者性別	1	.033	58	1.356	.025	.876
<工作性別類型>X 應徵者性別	1	24.300	58	1.356	17.916	.000**
應徵者外表吸引力	1	4.033	58	2.729	1.478	.229
<工作性別類型>X 應徵者外表的吸引力	1	50.700	58	2.729	18.580	.000**
應徵者性別 X 應徵者外表吸引力	1	.563	58	.958	.588	.446
<工作性別類型>X 應徵者性別 X 應徵者外表吸引力	1	13.653	58	.958	14.247	.000**
閱讀就業服務法第五條禁止工作歧視法條的一組中						
	組間設計					
工作性別類型	1	3.333	58	6.905	.483	.490
	組內設計					
應徵者性別	1	.033	58	1.356	.025	.876
<工作性別類型>X 應徵者性別	1	24.300	58	1.356	17.916	.000**
應徵者外表吸引力	1	4.033	58	2.729	1.478	.229
<工作性別類型>X 應徵者外表的吸引力	1	50.700	58	2.729	18.580	.000**
應徵者性別 X 應徵者外表吸引力	1	.563	58	.958	.588	.446
<工作性別類型>X 應徵者性別 X 應徵者外表吸引力	1	13.653	58	.958	14.247	.000**
	組間設計					
是否閱讀就業服務法第五條禁止工作歧視法條	1	143.008	118	11.378	12.569	.000**

註：*：p<.05；**：P<.001





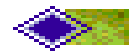
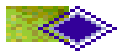
在閱讀就業服務法第五條無禁止歧視法條提醒的一組中，工作性別類型、應徵者性別與應徵者外表吸引三個因子，沒產生顯著的影響效果，只有當應徵者性別與工作性別類型有交互作用時，或是應徵者性別與外表吸引力有交互作用，其檢測結果才有顯著。表三顯示，工作性別類型的變異數分析後的結果為 $F(1, 58) = 1.348$ 、*ns*；應徵者性別的分析結果是 $F(1, 58) = .002$ 、*ns*；應徵者外表吸引力的分析結果為 $F(1, 58) = .1868$ 、*ns*。只有當應徵者性別與工作性別類型交互作用後，其分析結果是 $F(1, 58) = 13.552$ 、 $p < .001$ ；當應徵者外表吸引力與工作性別類型交互作用後，分析結果是 $F(1, 58) = 16.182$ 、 $p < .001$ 。因此，假設一與二，成立。

在閱讀就業服務法第五條禁止工作歧視的一組中，其結果顯示，如前組一樣，未能測得其主要單一顯著的影響力，只有三個因子間交互作用後，會讓甄選者評估結果產生差異。根據表三，在閱讀就業服務法第五條第一項的一組中，工作性別類型的變異數分析結果為 $F(1, 58) = .483$ 、*ns*；應徵者性別的是 $F(1, 58) = .025$ 、*ns*；應徵者外表吸引力的結果也是 $F(1, 58) = .229$ 、*ns*。只有當應徵者性別與工作性別類型有交互作用時，其分析結果為 $F(1, 58) = 17.916$ 、 $p < .001$ ；當應徵者外表吸引力與工作性別類型有交互作用時，其分析結果為 $F(1, 58) = 18.58$ 、 $p < .001$ ；以及當應徵者性別、應徵者外表吸引力與工作性別類型有交互作用時，其分析結果為 $F(1, 58) = 18.58$ 、 $p < .001$ 。

至於在甄選前，甄選者如果有閱讀就業服務法第五條有關禁止工作歧視法條，在評估應徵者的不適任性的評分與無閱讀禁止工作歧視法條的甄選者上會有顯著差異 ($F < 1, 118 > = 12.569$, $df < .001$)。

表四主要呈現，各組甄選者評估應徵者適任性分數的平均數和標準差。在表中，分數越低，代表受試者認為應徵者越適合其所應徵的工作職位。從各組平均數來看，甄選者閱讀就業服務法第五條禁止工作歧視法條後，其評估應徵者不適任性的分數都低於閱讀就業服務法無禁止工作歧視法條的甄選者的。這是說明就業服務法第五條禁止工作歧視條是可以干擾甄選者利用性別和外表吸引力為基礎評估不適任性的分數，但不能讓別與外表吸引力的影響力消失。因此假設三，亦成立。此外，在不同工作性別類型中，不同應徵者性別、不同外表吸引力的評估分數，在閱讀就業服務法第五條





禁止工作歧視法條後是下降。這說明外表吸引力並不如學者想像比應徵者性別更難區別，也無比較簡單。假設四，也因此獲得驗證。

表四:閱讀就業服務法禁止歧視條文與否、工作性別類型、應徵者性別與外表吸引力高低之評估不適任性平均數與標準差之分析結果

	閱讀就業服務法第五條禁止工作歧視條文的一組				閱讀就業服務法第五條無禁止工作歧視條文的一組			
	工作性別類型:男性		工作性別類型:女性		工作性別類型:男性		工作性別類型:女性	
應徵者	平均數 (M)	標準差 (SD)	平均數 (M)	標準差 (SD)	平均數 (M)	標準差 (SD)	平均數 (M)	標準差 (SD)
男								
外表吸引力高	3.87	1.17	3.63	1.13	4.17	1.21	4.27	1.39
外表吸引力低	3.73	1.39	4.53	1.48	3.97	1.50	5.57	1.45
女								
外表吸引力高	4.67	1.54	3.27	.94	5.17	1.58	3.80	1.22
外表吸引力低	3.87	0.937	4.03	1.16	4.23	1.28	4.80	1.30

註：分數越高，代表受試者認為應徵者越不適任。

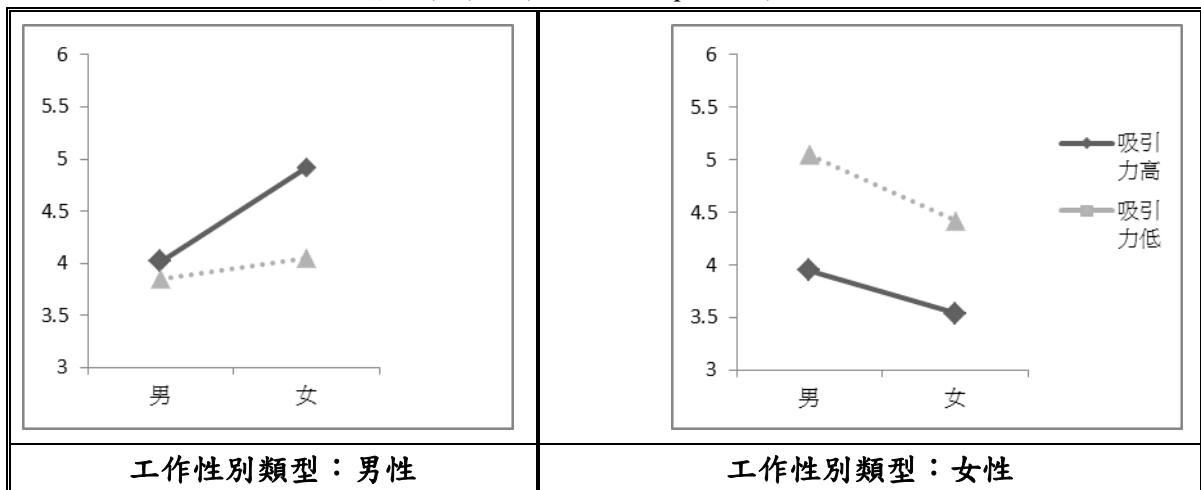
表四中，各組甄選者評分之平均數時，亦可發現一個現象，在工作性別類型為男性的工作中，外貌吸引力高的應徵者被評估不適合成為工作者的分數是高於外表吸引低的應徵者，但是在工作性別類型為女性的工作中，外貌吸引力高的應徵者卻被評估不適合成為工作者的分數低於外表吸引低的應徵者。這說明吸引力高的應徵者，在應徵所有性別類型的工作時，並不完全吃香。吸引力低的人也有可能找得到工作。在上的世紀 70 年代提出來的「美就是好的結論」(如，Stevenage & McKay, 1999；Jawahar & Mattsson, 2005; Johnson, Podratz, Dipboye & Gibbons, 2010)在本研究中並不成立。不同類型工作中，有它們各自需要的性別，與美醜工作工作者。





圖一主要是呈現出，在本研究中，不同工作性別類型中，甄選者在評估不同性別與外表吸引力應徵者的差異性。在工作性別類型為男性的工作中發現，男性外表不論是否是吸引力高都被評定為適任性高，但是女性外表吸引力高的卻讓甄選者評估為不適任性高，外表吸引力低的反而被評為適任性高。此結果與 Desrumaux, de Bosscher 和 Léoni(2009)的研究不同。在他們的結果中發現，在男性類型的工作中，一個具有吸引力的男性，比一個具有吸引力的女性更容易被甄選上，但是一個具有吸引力的女性卻會比不具吸引力的女性更容易獲得這項工作。至於在本研究中，女性類型工作中，甄選者評估結果則與 Desrumaux, de Bosscher 和 Léoni(2009)的研究結果類似。男性應徵者雖較女性被評不適任，但是對外表吸引力高的男性來說，他的適任評估分數卻也高於外表吸引力低的。或許是在 Desrumaux, de Bosscher 和 Léoni 的研究中(2009)，他們使用了「管理階級」作為男性類型工作的代表。「管理階級」並不是一般人想像的男性類型的工作。他也需要重視外表與門面，但一般人們相信的男性類型的工作如水手需要的是能夠承受粗重的體格和力氣，而不是外表吸引力。

本研究結果經變異數分析檢定後發現，工作性別類型、應徵者性別與應徵者外表吸引力三個因子有顯著影響力 ($F(1,58)=26.228$ 、 $p<.000$)。



圖一：不同工作性別類型中，甄選者評估不同性別與外表吸引力的應徵者不適任性結果

註：分數越高，代表受試者認為應徵者越不適任。



五、結論與建議

本研究主要探討甄選者在就業服務法第五條有關禁止所有歧視法規的提醒下，是否能消除在甄選時對性別與外表吸引力的刻板印象響力？或是干擾？以及外表吸引力的刻板印象是否比性別刻板印象較難被防止出來？在以往的文獻中並無人使用實證研究的方式，進行驗證，雖然在一些法律學門的文獻中曾討論過相關的議題，但是很模糊。

在本研究結果中顯示，就業服務法第五條有關禁止所有歧視法條能在甄選中干擾性別和外表吸引力的刻板印象，但卻無法讓甄選變得完全公平，外表吸引力與性別的刻板印象依舊影響著甄選者決策。與性別的刻板印象相較，外表吸引力的刻板印象並不是難以辨認的，此結果與台灣法律學者之意見相左(如，焦興鎧，2002；郭玲惠，2002)。

在本研究中雖然發現，就業歧視受到刻板印象的影響在短時間內無法利用法律快速改善，但是我們依舊樂觀地認為，透過教育不斷地宣導方式，改變人們的想法，人們終將對工作性別類型、應徵者性別、應徵者外表吸引力的知識與看法改變。也許有一天，即使沒有了平權法案，人們在聘僱過程中，也不再發生歧視的問題。

本研究雖然具有原創性，但在文獻探討，與實驗過程部分仍有不完美之處。未來，將持續修改，尋找文獻資料，以改進下次研究。

參考文獻

- 1.平權法案。維基百科。
<https://zh.wikipedia.org/wiki/%E5%B9%B3%E6%9D%83%E6%B3%95%E6%A1%88>
- 2.李正太、王海南、法治斌、陳連順、黃源聖、顏厥安(2003)。法學入門(2版)。出版社:元照出版
- 3.侯岳宏 (2014)。性別工作平等法判決之回顧與展望。月旦法學，232，114-132。
- 4.高鳳仙(2000)。就業歧視評議委員會認定評議之法律效力探究。全國律師月刊，4(5)，29-42。
- 5.郭玲惠 (2002)。兩性工作平等法面面觀—性別歧視之禁止與促進就業措施。律師雜





- 誌，271，29-34。
- 6.陳建丞 (2007)。甄選面談中外表與性別歧視之探討：結構式面談能消除它們嗎？*臺大管理論叢*，17(2)，183-208。
 - 7.焦興鎧 (2002)。美國最高法院就業歧視判決案例舉隅。*法官協會雜誌*，4(2): 93-124。
 - 8.蔡維奇、陳建丞、陳皓怡、宋立國 (2009)。應徵者印象管理戰術與面試官評量：作筆記的干擾效果。*管理學報*，26(5)，577-597。
 - 9.Brown, G. K., & Langer, ARNIM (2015). Does Affirmative Action Work? *Foreign Affairs*, 94(2).
 - 10.Cann, A., Siegfried, W. D., & Pearce, L. (1981). Forced attention to specific applicant qualifications: Impact on physical attractiveness and sex of applicant biases. *Personnel Psychology*, 34(1), 65-75.
 - 11.Davidson, H.K., & Burke, M.J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts:A meta-analytic investigation. *Journal of Vocation Behavior*, 56, 225-248.
 - 12.Desrumaux, P, De Bosscher, S, Léoni, V. (2009). The Effects of Facial Attractiveness, Gender, and Aptitude of Applicants on Utility, Desirability, and Hirability. *Swiss Journal of Psychology*, 68(1), 33-42.
 - 13.Dion, K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972). What is beautiful is good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(3), 285-290.
 - 14.Dipboye, R. L. (1985). Some neglected variables in research on discrimination in appraisals. *Academy of Management Review*, 10, 116-127.
 - 15.Du Bois, N. (2005). Social judgment norms and value: Anchoring in utility and anchoring to desirability. *International Review of social Psychology*, 18, 43-79.
 - 16.Feingold, A. (1995). Physical appearance and gender sociobiological and cultural perspectives. *Archives of Sexual Behavior* 25, 580 – 581.
 - 17.Glick, P, Larsen, S., Johnson, C., & Branstiter, H. 2005. Evaluations of sexy women in low-and high status jobs. *Psychology of Women Quarterly*, 29: 389-395.
 - 18.Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: The lack of fit model. In B. Staw & L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, V (pp. 269-298). Greenwich, CT: JAI Press.
 - 19.Heilman, M. E., & Saruwatari, L. R. (1979). When beauty is beastly: The effects of appearance and sex on evaluations of job applicants for managerial and nonmanagerial jobs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 360-372.



20. Heilman, M. E., & Stopeck, M. H. (1985). Attractiveness and corporate success: Different causal attributions for males and females. *Journal of Applied Psychology, 70*(2), 379-388.
21. Jawahar, I. M., & Mattsson, J. (2005). Sexism and beautyism effects in selection as a function of self-monitoring level of decision maker. *Journal of Applied Psychology, 90*(3), 563-573.
22. Johnson, S. K., Podratz, K. E., Dipboye, R. L., & Gibbons, E. (2010). Physical attractiveness biases in ratings of employment suitability: Tracking down the “beauty is beastly” effect. *Journal of Social Psychology, 150*(3), 301-318.
23. Kiesler, S. B. (1975). Actuarial prejudice toward women and its implications. *Journal of Applied Social Psychology, 5*, 201-216.
24. Rowe, P. M. (1984). Decision processes in personnel selection. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 16*(4), 326-337.
25. Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology, 57*, 95-100.
26. Shinar, E. H. (1975). Sexual stereotypes of occupations. *Journal of Vocational Behavior, 7*(1), 99-111.
27. Stevenage, S. V., & McKay, Y. (1999). Model applicants: The effect of facial appearance on recruitment decisions. *British Journal of Psychology, 90*, 221-234.
28. Watkins, L. M. & Johnston, L. (2000). Screening job applicants: The impact of physical attractiveness and application quality. *International Journal of Selection and Assessment, 8*, 76-84.

