

# 研究摘要

近年來女性進入就業市場的人數逐漸地增加，但僅有極少數的女性能夠晉升至組織高層的職位，此種現象被隱喻為「玻璃天花板效應」(glass ceiling effect)，也就是一種不易被察覺的、人為的或組織的偏差所造成的障礙，使得女性在事業生涯方面，無法獲得與男性公平競爭的機會。

本研究主要以我國行政院部會機關男女公務人員為研究對象，以探討組織中玻璃天花板效應之相關議題。具體而言，本研究所欲探究問題主要有四方面，行政機關是否有玻璃天花板效應現象？若有，那麼造成玻璃天花板效應之影響因素為何？兩性對於性別差異待遇的知覺程度為何？以及如何突破玻璃天花板的策略性建議？

在研究方法方面，本研究結合了總體面的次級資料分析法，以及個體面的問卷調查法及深度訪談法；希望透過多元資料的檢視與論證的過程，能夠更清楚瞭解影響女性升遷障礙的實象。

在總體的宏觀面部分，本研究認為環境系絡因素，如歷史文化、家庭制度、政治體制及文官體制本身對女性公務人員的升遷具有直接或間接的影響，尤其某些特種考試所造成的結構性偏差，使得女性升遷機關受到壓抑，是造成女性在行政機關高層職位人數偏低最主要的原因。

另外，在個體面的動態資料部分，本研究從分別人力資本因素、社會心理因素、偏差歧視因素及系統結構因素等四種理論觀點，提出研究假設，並據以設計問卷，用以考驗男女公務人員在升遷各層面是否具有顯著的差異？本研究採用郵寄問卷工具，共獲得 1078 位有效樣本；而資料分析工具主要使用相關分析、T 值檢定、變異數分析、迴歸分析、典型相關分析及徑路分析等統計方法，從分析結果顯示，男女受訪者在

人力資本、偏差歧視及系統結構等因素的差異甚為明顯，而這些差異也是造成男女在升遷表現差異的最主要原因之一。

其次在深度訪談部分，從與 21 位訪談受訪者的訪談論述得知，家庭因素是其所影響其工作的主要障礙所在，至於組織結構的因素，多數受訪者則並明顯感受到對女性有不利之處。換言之，組織中性別因素，相較於年資和組織政治因素，在受訪者的態度裡，並未被視為關鍵性的影響因素，這也顯示受訪的女性公務人員並未形成明確的「女性意識」。

整體而言，本研究發現男女公務人員不論在升遷的客觀層上面，或升遷的主觀面上皆呈現顯著性的差異，代表我國行政院部會機關確實有一層玻璃天花板存在，阻隔了女性晉升至高層職位的機會。不過從時間數列的資料顯示，隨著女性人力資本因素的提昇，及社會對性別因素漸採開放態度，女性在高層職位人數有漸漸增加的趨勢，但增加的速度仍屬緩慢；特別是由於受到「輸送帶」的限制，除非政府政策能採取更為積極優惠女性的作法，否則未來可預見幾年內，仍不能可能立即改變；而組織中玻璃天花板效仍會堅固存在。

最後，本研究則根據研究結果，參酌國外經驗，分別從政府、社會、組織及家庭等層面，嘗試提出打破玻璃天花板之策略，供做改進參考。