

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 公司內和跨公司工作權威向上流動之性別差異：事件史之 動態分析 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型  
計畫編號：NSC 100-2410-H-004-147-  
執行期間：100年08月01日至101年07月31日  
執行單位：國立政治大學社會學系

計畫主持人：張峰彬

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：江佩玟

公開資訊：本計畫可公開查詢

中華民國 101 年 10 月 31 日

中文摘要：工作權威 (Job authority) 一直是社會階層研究領域中的重要議題。不論東西方社會，在工作職位上的男尊女卑，是一個普遍的現象。然而，隨著生育率降低、女性勞動參與率提升、以及高等教育的普及，這些發展趨勢是否已經改變工作權威向上流動機會的性別落差則是一個有待驗證的研究議題。以往有關工作權威流動研究多數是集中在單一組織或產業的個案研究，這些研究通常無法探討不同的組織特性如何影響到工作權威的向上流動。同時，也無法以生命歷程的觀點完整地描述個人職涯發展過程中的工作權威流動經驗。本研究利用 2005 年「東亞社會階層與社會流動研究計畫」所收集的迴溯性工作史資料，進行台灣民眾工作權威向上流動機會的性別差異之分析。本研究從供給面和需求面的因素來進行考量並驗證幾個重要研究假設：(1) 教育程度會增加工作權威向上流動的機會，而且對男性比較有利；(2) 服務年資對公司內工作權威向上流動的影響存在非線性關係；(3) 職務歷練對公司內工作權威向上流動機會存在正向影響效果；(3) 已婚和養育幼兒會降低女性在工作權威晉升的機會；(4) 公司規模對晉升機會存在正向效果，而且公司規模的效果存在性別差異。本研究透過生命歷程的觀點與事件史分析法，將有助於了解現代職場性別不平等的重要現象。

中文關鍵詞：工作權威、公司內工作權威流動、性別差異、事件史分析

英文摘要：Job authority has been one of the most important issues in the modern stratification research. Employers promote workers in order to maintain the firm-specific human capital. At the same time, through promotion, employees receive higher wages and autonomy. In most of the countries, male workers tend to have higher level of job authority than female workers. However, previous studies of job authority change tend to rely on the data from single organization or industry. They were not able to specify what kinds of organizational characteristics that influence the gender gap in job authority. In order to overcome these limitations, we need to include more complete information on individual's job experiences. Using the retrospective job history data from Social Stratification and Mobility in East Asia (SSM 2005), this study tries to investigate gender gap in the upward authority move in Taiwan. The research project emphasizes that both supply-side

factors and demand-side factors are important in explaining the male-female differences in job authority. In this study, we provides four major research hypotheses that: (1) Education has a positive effect on upward job authority move, and male receive higher return from educational investment than female; (2) There is a non-linear relationship between firm tenure and upward authority move; (3) There are gender differences in the effects of family life cycle on the upward authority move; (4) Firm size has a positive effect on upward authority move, and the effect is larger for male workers than their counterpart. With the national representative survey data, this dynamic approach will provide important insights to understand the gender inequality in the labor market in Taiwan. These research findings will also have important policy implications for constructing the labor policies in the future.

英文關鍵詞： job authority； within-firm promotion； gender differences； event history analysis

行政院國家科學委員會補助專題研究計畫 V 成果報告  
期中進度報告

公司內和跨公司工作權威向上流動之性別差異：事件史之動態分析

計畫類別：V 個別型計畫 整合型計畫  
計畫編號：NSC100-2410-H-004-147-  
執行期間：100年8月1日至101年7月31日

執行機構及系所：國立政治大學

計畫主持人：張峰彬 助理教授（社會學系）

共同主持人：

計畫參與人員：江佩玟（兼任研究助理）

成果報告類型(依經費核定清單規定繳交)：V 精簡報告 完整報告

本計畫除繳交成果報告外，另須繳交以下出國心得報告：

- 赴國外出差或研習心得報告
- 赴大陸地區出差或研習心得報告
- 出席國際學術會議心得報告
- 國際合作研究計畫國外研究報告

處理方式：除列管計畫及下列情形者外，得立即公開查詢

涉及專利或其他智慧財產權，一年二年後可公開查詢

中華民國 101 年 10 月 31 日

## 中文摘要

工作權威 (Job authority) 一直是社會階層研究領域中的重要議題。不論東西方社會，在工作職位上的男尊女卑，是一個普遍的現象。然而，隨著生育率降低、女性勞動參與率提升、以及高等教育的普及，這些發展趨勢是否已經改變工作權威向上流動機會的性別落差則是一個有待驗證的研究議題。以往有關工作權威流動研究多數是集中在單一組織或產業的個案研究，這些研究通常無法探討不同的組織特性如何影響到工作權威的向上流動。同時，也無法以生命歷程的觀點完整地描述個人職涯發展過程中的工作權威流動經驗。本研究利用2005年「東亞社會階層與社會流動研究計畫」所收集的迴溯性工作史資料，進行台灣民眾工作權威向上流動機會的性別差異之分析。本研究從供給面和需求面的因素來進行考量並驗證幾個重要研究假設：(1) 教育程度會增加工作權威向上流動的機會，而且對男性比較有利；(2) 服務年資對公司內工作權威向上流動的影響存在非線性關係；(3) 職務歷練對公司內工作權威向上流動機會存在正向影響效果；(3) 已婚和養育幼兒會降低女性在工作權威晉升的機會；(4) 公司規模對晉升機會存在正向效果，而且公司規模的效果存在性別差異。本研究透過生命歷程的觀點與事件史分析法，將有助於了解現代職場性別不平等的重要現象。

關鍵字： 工作權威、公司內工作權威流動、性別差異、事件史分析

## Abstract

Job authority has been one of the most important issues in the modern stratification research. Employers promote workers in order to maintain the firm-specific human capital. At the same time, through promotion, employees receive higher wages and autonomy. In most of the countries, male workers tend to have higher level of job authority than female workers. However, previous studies of job authority change tend to rely on the data from single organization or industry. They were not able to specify what kinds of organizational characteristics that influence the gender gap in job authority. In order to overcome these limitations, we need to include more complete information on individual's job experiences. Using the retrospective job history data from Social Stratification and Mobility in East Asia (SSM 2005), this study tries to investigate gender gap in the upward authority move in Taiwan. The research project emphasizes that both supply-side factors and demand-side factors are important in explaining the male-female differences in job authority. In this study, we provides four major research hypotheses that: (1) Education has a positive effect on upward job authority move, and male receive higher return from educational investment than female; (2) There is a non-linear relationship between firm tenure and upward authority move; (3) There are gender differences in the effects of family life cycle on the upward authority move; (4) Firm size has a positive effect on upward authority move, and the effect is larger for male workers than their counterpart. With the national representative survey data, this dynamic approach will provide important insights to understand the gender inequality in the labor market in Taiwan. These research findings will also have important policy implications for constructing the labor policies in the future.

Key words: job authority; within-firm promotion; gender differences; event history analysis

## (一) 導論

在社會階層化研究當中，工作權威 (work authority) 一直是個重要的議題 (Wright et al. 1995; Smith 2002)。一般來說，工作權威至少有兩種形式：(1) 經理 (managerial) 權威：是指能夠改變組織產品、服務或公司預算及採購的決策能力；(2) 監督 (supervisory) 權威：是指一個工作者直接控制其它員工勞動力的程度 (Resenfeld et al. 1998)。工作權威晉升通常會帶來較多的工作薪資和較大的工作自主性 (Baldi & McBrier 1997; Harlan 1989)。

對僱用關係中雙方行動者而言，工作權威晉升的意義有所不同。從雇主的角度來說，職位升遷是一種領導統御的重要工具 (Rosenbaum 1979)，可以用來維繫員工對公司的向心力和對工作的責任感與工作熱忱。在薪資報酬以外，雇主選擇晉升熟悉公司運作的員工成為管理階層，可以讓他把工作經驗傳承到新進員工身上，形成和公司命運休戚與共的整體。而就員工的角度而言，被提拔為管理階層是一種自我能力被公司肯定的象徵，而且懷抱升遷期待的員工也比較願意繼續堅守崗位為公司賣命打拼。

然而，不論東西方社會，在工作職位上的男尊女卑，是一個普遍的現象。無論用何種方式劃分權威等級，男性員工總是在工作權威方面高過女性 (Kraus & Yonay 2000; Smith 2002; McGurie & Reskin 1993; Wolf & Fligstein 1979)，而且通常層級越高，女性的相對人數也越少 (張苙雲 1988; 張晉芬 1993)。一般所謂的glass ceiling effect (玻璃天花板效果) 經常用來描述女性升遷受阻的現象 (Maume 1999)。在工作場域中雖然看得見管理職位，但卻存在許多不易察覺的障礙，進而把女性員工排除在晉升候選人之外。舉例來說，雇主在決定晉升 (或聘僱) 員工的時候，經常考慮員工的能力和表現。對於女性員工在職務升遷上的弱勢，從雇主得到的理由通常會是：女性員工容易因為家庭責任的關係無法配合任務加班或應付緊急事件，對公司的貢獻不如男性員工，因而會把監督管理的職缺保留給男性員工 (張晉芬 1993)。另外，就算有少數能夠升遷到管理階層的女性工作者也往往要比男性花上更長的時間 (游美惠、柯伯昇 2008)。

儘管在工作權威晉升方面長期存在性別落差，但隨著生育率下降、服務業取代製造業主導勞力市場、以及教育程度的普遍提升，在過去幾十年，我國女性勞力市場參與率已經逐年增加 (例如從1981年的39%上升到2007年的49%)，而且女性晉升為監督管理職位的人數和比例也有上升的趨勢。例如，根據主計處的統計資料顯示：在1978年從事「民意代表、企業主管、及經理人員」的女性約2.3萬人 (佔總就業人口0.37%)，而到了2008年同樣職業類別的女性人數增加為8.2萬人 (佔總就業人口0.79%)。另外，從跨國比較的角度來看，在2002年，我國勞力市場的「管理與經理人員」當中有15%是女性。這樣的表現雖然比不上美國的40%和加拿大的35%，但相較於其它東亞國家如日本的9%和南韓的5%則高出不少 (饒志堅、賴秀玲、蔡惠華、王玉珍 2003)。以綜合性的性別權力測度指數 (Gender Empowerment Measure, GEM) 來說，我國在職場兩性平權的發展表

現上，在亞洲地區算是名列前茅（主計處社會指標統計年報 2011）。

然而影響台灣職場之工作權威性別落差的機制為何？是哪些因素造成工作權威向上流動機會的性別差異？這些是有待驗證的命題。尤其是近年來高等教育擴張，造成男女的人力資本投資差距縮小的情況下，我們或許可以預期，女性員工在工作權威的向上流動機會方面，會逐漸縮短和男性員工的落差。

以往有關工作權威流動的研究比較少而且多數是集中在單一組織或產業的人事晉升現象之個案研究（Rosenfeld 1992；Jacob 1992；McGuire & Reskin 1993；Wolf & Fligstein 1979a；Ishida et al. 1997；Su 2000；Ishida et al. 2002；張苙雲 1988；張晉芬 1993；張苙雲、莊淵傑 2004；林明仁 2005；游美惠、柯伯昇 2008）。然而，這種單一組織或產業的研究無法探討不同的組織特性如何影響到工作權威流動的情形。為了彌補文獻上的不足，本研究企圖利用具有全國代表性樣本的工作史資料以及事件史的分析方法，將個人的工作權威變動經驗放在一個動態的分析架構當中。因此，我們不只關心員工有沒有獲得升遷，而且關心什麼時候獲得工作權威晉升的機會。本研究將驗證供給面的個人性因素（如人力資本、家庭生命歷程）和需求面的結構性因素（如公司規模、總體經濟失業率）是造成台灣兩性在職場工作權威落差的主要來源，

## （二）文獻探討與研究假設

有關解釋工作權威向上流動機會的性別落差的討論中，不同學者的研究觀點主要著重在兩個層面：(1)供給面的影響因素例如家庭生命週期、教育程度、和工作經驗等），這些因素經常會關連到兩性在職場上的工作表現；以及(2)需求面的影響因素例如工作環境、勞力市場結構、和總體經濟變動趨勢等，這些則是屬於比較不受員工個人特質所影響的結構性因素。

對於男性在工作報酬方面如薪資和升遷機會上高於女性的現象，人力資本的觀點認為：女性對職場工作的投入經常會因為家庭照顧責任以及時間、精力有限的考量下，無法全副投入於任務當中。同時女性也傾向去選擇任務比較輕鬆的工作類別（Becker 1985）。然而已經有學者指出，實際上，女性員工的工作不見得是比男性輕鬆，而且投入的工作時數和努力，也不輸給男性員工（Biebly & Bielby 1988）。由於「工作表現」的概念不容易測量，使得雇主和研究者經常使用教育程度、工作經驗和服務年資當成工作表現的近似測量指標(proxy)變項（Kalleberg & Reskin 1995）。

### A. 教育程度

雖然學者同意人力資本投資對於工作權威的取得有重要的影響效果（Smith 2002），但關於教育成就取得「如何影響工作晉升？」在學界似乎尚未有清楚的共識（Kalleberg & Reskin 1995）。

有些學者強調在最初聘任決定時會以教育程度當成潛在生產力的指標，而一旦聘任之後，往後的升遷決策則是由工作表現來決定 (Bills 1988)。Spilerman (1977) 在檢討地位取得模型的意見當中指出：在不同職業類別中，教育效果對職涯升遷路線的發展會有所不同。例如：以警察或消防隊員來說，一旦被雇用，教育對升遷的影響不大。但是在進入高科技公司任職後，教育程度仍是往後升遷決策之重要參考訊息。Ishida et al. (1997) 則在比較日本和美國公司內部人事升遷現象時發現：畢業學校所傳遞給雇主的「訊號」對於員工新聘和低階管理職位晉升的影響比較大。

至於教育程度對工作權威晉升的影響效果則被認為是有性別差異的存在 (Smith 2002)。部分學者發現：男性在人力資本所做的投資能夠在工作權威上取得比女性更大的收益。這表示說在其它條件一樣之下，要達到相同的權威位階，女性要必男性擁有更高的學歷，才能獲得工作權威的提升 (Wolf & Fligstein 1979; Halaby 1979; McGuire & Reskin 1993; Hultin 1998)。

雖然男性在人力資本的投資高於女性的情形被經濟學家用來解釋兩性在職場上所受到的差別待遇，但是，台灣在晚近高等教育擴張之下，兩性的教育成就已經逐漸接近。教育程度的普遍提升是否縮短了兩性在職場上的工作權威向上流動機會之落差？則是一個待驗證的議題。我們認為：雖然現代台灣女性在職場上能夠貢獻專長、發揮個人抱負的機會與空間已經超過從前，但由於勞力市場所存在的制度惰性未能同步趕上女性在人力資本投資方面的快速成長，使得女性員工在職位晉升機會上仍是處於相對不利的狀況。

因此，我們提出以下之假設：

H1a：教育程度對公司內工作權威晉升會有正向的影響效果。

H1b：教育程度對公司內工作權威晉升的正向效果，在男性會大於女性。

## .B. 先前工作經驗、公司年資、職務歷練

### .B-1. 先前工作經驗與公司年資

先前工作經驗、公司服務年資、和職務歷練是工作表現的另外三種指標。以往的研究發現員工獲得晉升的次數和進公司前的工作經驗成負向相關 (Spaeth 1985; Halaby 1982)，而和現任公司的服務年資成正向相關 (Spaeth 1985; Felmler 1982)。學者認為在考慮人事晉升決策的時候，工作經驗會比教育程度更具有影響力。其原因至少有下列幾點：首先，在特定公司服務的年資越長，員工會累積許多公司特有的知識和技能，同時公司也投入了訓練成本。所以公司會用提拔員工的方式來保有這些公司特有的人力資本 (firm-specific human capital)。其次，服務年資越長，可以讓雇主有時間和機會去觀察、鑑定、及賞罰員工的能力表現。另外，服務年資越長，越容易等到職缺的出現而取得晉升機會，而且可以向雇主要求按照資歷從公司內部員工晉升，而非從外部找人空降 (Kalleberg & Reskin 1995)。

然而，有學者不認為服務年資和工作權威晉升機會之間一直會有正向關係存在。在職場上，當部分員工一再錯失晉升機會的時候，不免容易造成「能力不足以擔當重任」的印象（Kanter 1977；Halaby 1982；Rosenbaum 1984）。

因此，我們可以預期，在特定公司的服務年資對工作權威向上流動機會的影響會是一種非線性關係。在進入公司工作的早期，年資會和工作權威向上流動機會成正向關係，但到了某個時間點之後，服務年資越長反而會降低向上流動的機會。

此外，服務年資對工作權威向上流動機會的影響效果會有性別差異。相對於女性員工容易因為婚姻和養育子女而中斷職涯，男性員工投入勞力市場的時間會超過女性。因此男性員工的工作權威向上流動機會對於服務年資的效果會比女性員工更為敏感。因此，我們提出下列之研究假設：

H2a: 公司服務年資和工作權威晉升機會之間存在非線性關係，而且是先升後降的曲線關係。

H2b: 公司服務年資對工作權威晉升機會的影響效果，在男性會大於女性。

## .B-2. 職務歷練

作為在職訓練的一種型式，公司內的職務輪調或外派會有助於提升員工多方面的技能、學習解決問題的能力。在公司內職務歷練越多，不但可以熟悉組織資源運作的過程，同時可以建立垂直和橫向串連之人際關係。員工擁有不同工作性質的職務歷練是公司的重要人力資本，而且往往是人事晉升決策過程中具有舉足輕重的關鍵因素（陳銘薰、吳文潔、呂秋霞 2005；Tsay et al. 2009）。Tam(1998)認為：一個員工所擔任過正式職位數目的總和可以當成個人在位置資本（positional capital）累積存量的指標。

我們認為公司內職務歷練的差異是造成兩性在晉升機會落差的主要來源之一。女性時常因為家庭因素無法接受輪調或外派，而在缺乏足夠的工作歷練下，成為升遷機會上的阻礙。張晉芬（2002）的研究指出：缺乏外派經驗通常會是管理階層阻擋女性升遷的說法。當公司高層無意培養女性到主管位置時，往往一開始就拒絕女性員工外派、受訓，或是升任基層主管的機會。這樣導致在人事結構上，看不到女性主管。Kanter (1977)曾經提出「同類複製(homosocial reproduction)」的概念來詮釋這種現象。這種觀點認為由於女性作為一個職場的外來者，缺乏男性同事與男性主管之間的信任關係與經驗傳承之奧援，導致晉升之路比較坎坷。所以，我們可以預期：相對於多數缺乏機會或不願意接受職務挑戰的女性員工，如果有部分女性努力爭取展現工作能力的機會或被刻意栽培而擁有眾多職務歷練的話，則對提高晉升機會的效果會顯著增加。因此，我們提出下列之研究假設：

H3a: 公司內換工作次數對工作權威晉升會有正向的影響效果。

H3b: 公司內換工作次數對工作權威晉升的正向效果在女性會大於男性。

### .C. 個人家庭生活週期

影響工作權威向上流動行為的供給面因素還包括個人家庭生活週期，研究者通常會注意到婚育所衍生的家務責任對女性勞力市場經驗的影響。有些學者指出家庭結構會影響男性(Wolf & Fligstein 1979)和女性(Okamoto & England 1999; England et al. 2004)在工作權威地位之取得。Felmlee (1995)發現：相對於持續工作，職涯中斷對工資和工作地位(聲望)具有負向效果，而且中斷的職涯比較容易造成工作地位向下流動的情形。伊慶春、簡文吟(2001)的研究指出：在「男主外、女主內」的規範壓力下，已婚婦女離開職場的時機就是結婚和生育兩個家庭階段，中斷性職涯是女性主要在勞力市場中的特色。另外，張晉芬、黃玟娟(1997)也認為：家庭中的照護責任和家事負擔往往是造成女性事業生涯難以持續的主要原因。游美惠、柯伯昇(2008)曾以小學校長的職涯發展歷程為例，探討男、女校長晉遷過程的差異。他們發現：在校長職涯發展過程中，大多數都會經歷婚姻與為人父母等生命中的重大事件，但對男性的職位晉遷機會而言，這些事件的影響效果低於女性。非但如此，有時為人父母階段反而對男性的職位晉升有所助益。Wright et al. (1995)便認為有了小孩之後，家庭財務資源需求壓力增加，會激勵男性去追求晉升的機會。有鑑於家庭生活週期對職位晉升的影響效果存在性別差異，我們提出下列之研究假設：

H4a: 已婚身份對女性在公司內工作權威晉升會產生負向的影響效果。

H4b: 養育年幼子女對女性在公司內工作權威晉升會產生負向的影響效果。

### .D. 分隔勞力市場 (segmented labor market)

上述的觀點是比較接近供給面因素的探討，這些會受到個人因素而有變動。另外，部分學者對不受個人特質所影響的需求面因素如何影響個人工作權威升遷機會則抱持更大的關注(Smith 2002)。在挑戰新古典經濟學所主張的完全競爭市場觀點中，分隔勞力市場的觀點是最引人注目的焦點之一。支持這種看法的學者認為：勞力市場本身並非完全競爭，而是有區隔性存在(Beck et al. 1972)。不同學者分別提出所謂的「初級勞力市場」和「次級勞力市場」之雙元區別(Doeringer & Piore 1971)，或區分「核心部門」和「邊陲部門」的差異(Pfeffer & Cohen 1984)，在這些部門之間的工作流動情形通常並不明顯。

#### .D-1. 公司規模

一般而言，在規模比較大的公司裡，通常會出現所謂的公司內部勞力市場(Firm Internal Labor Market, FILM)(Althausen 1989)。這種部門的工作通常薪資收入較高、福利較好、提供在職訓練、而且有比較合理及制度化的人事晉升制度，因此工作通常比較穩定，跳槽換公司的行為比較不容易發生(Sorensen & Tuma 1981; Tuma 1985; Carroll & Mayer 1986; Hachen 1990)。相對於分工簡單的

小公司，當公司員工人數增多時，任務分工的結果自然容易發展出較長及較複雜的工作階梯，也同時提供底層員工向上晉升的管道（Baron et al. 1986；Kalleberg & Reskin 1995）。

另外，公司規模對工作權威向上流動機會的影響會存在性別差異。在東亞社會的職場上，女性員工通常不容易進入公司內部勞力市場，而且在大公司裡的升遷機會通常會優先保留給男性員工（Chang 2007）。因此，我們提出以下的研究假設：

H5a: 公司規模越大，對公司內工作權威晉升會產生正向的影響效果。

H5b: 公司規模對公司內工作權威晉升的正向效果，在男性會大於女性。

#### .D-2. 公部門 vs. 私部門

由於公部門比較容易受到一般大眾的監督，同時有比較公開而具體的正式人事制度。因此，性別平權的表現會比一般私人公司來得好（Burstein 1985；DiPrete 1989）。以丹麥為例，雖然男性比較容易取得最高階的官方職位，但女性卻比男性更有機會在政府部門裡獲得經理的職位（Kolberg 1991）。我國長期有大量女性在政府部門服務，而根據銓敘部人事管理司的研究報告（2006年）指出：在2005年中央機關的女性主管比例為12.3%，在地方機關則是16.8%，女性公務員在擔任主管的機會上有明顯的弱勢。雖然學者已經研究發現：在「用人唯才」的公務體系當中，兩性職等落差無法用個人條件和組織資歷來解釋（張苙雲、莊淵傑 2004），顯示女性受到不合理待遇的現象依然存在於公部門當中。因此，我們提出以下的研究假設：

H6a: 公部門對公司內工作權威晉升會有正向效果。

H6b: 公部門對公司內工作權威晉升的正向效果，在男性會大於女性。

#### .E. 總體經濟變遷與個人職位晉升

在經濟好轉時，公司需要擴大組織經營規模，產生新的工作機會，同時也容易增加管理人員的職缺。而一旦景氣下滑，失業率上升的時候，則往往反應出公司採取組織縮編、人事精簡的因應措施。Rosenbaun (1979) 指出：在公司成長時期，會增加男性員工的晉升機會。至於對女性員工的晉升機會是否有助益？則是一個有待驗證的議題。由於個人的職位晉升機會是鑲嵌在總體經濟變動趨勢之下，我們提出以下的研究假設：

H7: 總體失業率越高，會降低公司內工作權威晉升的機會。

### （三） 資料來源與研究方法

## .A. 資料

本研究使用「東亞社會階層與社會流動研究計畫（Social Stratification and Social Mobility in Three Countries）」在2005年9月到10月所收集具代表性的抽樣資料。本次計畫將樣本限制年齡從20到69歲的成年人口，以三階段分層抽樣（3-strata PPS sampling procedure）之方法，抽出潛在的12041個受訪者，最後成功訪問5379個案，粗完成率為44.69%（蘇國賢、喻維欣、章英華 2005）。這筆資料除了收集基本人口特性的變項資料外，還包括詳細的回溯性工作史、教育史、婚姻及家屬工作史、生育史等資料。此外，針對每一個工作所收集的訊息還包括：行職業別、公司名稱、主要產品內容、公司規模、每週工作時數、以及工作職務上有沒有管人。這些資料容許我們利用事件史分析方法，將時間因素納入考量並進行影響工作權威晉升的動態分析。

## .B. 變項測量

本研究的主要應變項是由受訪者對每一個工作職務的描述來界定每一個工作職務的權威高低層級，其所根據的問卷內容是：「請問您這個工作當時的職務上有沒有管人？是屬於下列那一類？（1）沒有管人；（2）現場領班、監工；（3）基層管理人員；（4）中層管理人員；（5）高層管理人員；（6）總經理、負責人。我們分析的重點是放在獲得公司內職位晉升機會的性別差異。因以，依照這六個權威層級，比較職務調動前後的工作權威高低來界定受訪者當發生職務變動時所造成的狀況是屬於：「向上工作權威流動（upward authority move）」、「水平工作權威流動」、或者是「向下工作權威流動」。此外，我們也將「換公司」以及「離開職場（沒有工作超過3個月）」當成職務轉變的可能結果。

在設計問卷時，為了避免因為台灣眾多的自營業者導致高估總體經營管理者所佔的比例，因此，限制必須是在雇用人數在10人以上的公司才進行職位晉升與其它變動機會的估算。同時，由於自營業者在工作權威方面上，並沒有受到上司或雇主的人事決策所影響。所以，我們在分析的過程當中，也將自營業者排除於工作權威流動的討論之外。

本研究的自變項則包括：年齡、性別、教育程度、工作經歷、家庭生命週期階段等等。除了這些基本變項之外，還有基於詳細工作史所得到的先前職務變動經驗（如換公司次數、換工作次數、失業期間的長度）。在每份工作的特質方面則包括：產業部門、公司規模、職業社經地位、服務年資、以及每週工作時數等。另外，在總體經濟景氣變動的指標方面，我們將以年度別失業率當成測量指標。

## C. 研究方法：事件史分析法

在解釋工作權威晉升時，以往的研究大多數是依賴於單一組織或產業的研究

資料，往往無法將工作權威晉升（或降級）、跳槽、甚至退出職場等行為置放在與其他重要生命事件（如學校畢業、結婚、生育等）所交織而成的情境脈絡當中，因而無法完整地呈現不同事件動態與交互影響的生命歷程。為了克服這種限制，本研究利用事件史分析法，將個人所有的工作經歷當成個別的時間段落（Yamaguchi 1991）。這些工作職務段落（spell）是以月份作為最小的時間單位。如此一來，分析觀察的單位將從個人移到其生涯中的每段工作經歷。

由於我們所分析的是重複性事件，例如曾經有過3次工作經歷者，在結束第一份工作之後，並未完全離開風險期。相反地，工作者職務調動的等待時間在找到第二份工作之後，將從0重新起算。

本研究的分析重點乃在於發生工作權威變動類型的機率及其影響因素，我們將「向上工作權威流動（upward authority move）」、「水平或向下工作權威流動」、「換公司」、以及「退出職場」等4種主要的職位變動當成競爭性事件，藉由多元邏輯迴歸分析（Multinomial logistic regression）來推估不同工作職位變動的相對機率。在以人-月（person-month）為單位的分析層次上，我們可以將隨時間變動（time-varying）的變項（如教育程度、家庭生命週期階段、工作經歷和年度別失業率等）納入模型當中來預測事件發生職務異動事件之機率。

另外，由於本研究的核心議題之一是企圖找出解釋在工作權威向上流動方面，造成性別落差的原因。因此所有的分析將分成男性與女性兩組以利進行比較。為了能夠系統性地陳述研究概念與命題假設，我們提出一個影響工作權威流動的研究模型如下：

[圖1 位置於此]

#### (四)研究發現

##### 一、描述統計

從表1的描述統計所呈現的數據當中，我們可以看到男性比女性更容易被晉升。在觀察到的5953個男性工作當中，有6%的工作崗位後來得到晉升的機會。而4632份女性工作當中只有2%獲得晉升。同時，女性在退出職場的行為趨勢（26%）上，超過男性（21%）。

另外，在人力資本的相關變項方面，男性工作者在教育年數、職務歷練、每週工作時數、以及工作平均持續時間等都大於女性工作者。至於在公司規模和部門的分布方面，女性比男性更容易集中在100-999人的私人企業當中，而男性則是在公部門就業的比例高過女性。

[表1位置於此]

以上的簡單描述統計只告訴我們員工是否獲得職位晉升，並沒有進一步提供「何時」獲得晉升的相關訊息。因此我們針對獲得公司內職位晉升的等待時間，進行Kaplan-Meier 存活分析。由圖2可以觀察到男性員工獲得晉升所需要的等待時間顯然少於女性員工。例如，有10%的男性員工大約在工作6年之內可以獲得職位晉升，而女性員工部分需要花上3倍以上的等待時間，才能夠獲得類似結果。

[圖2 位置於此]

為了進一步瞭解控制其它變項之後，兩性在職位晉升方面的差異是否依然存在，我們進行以下的多元邏輯迴歸分析。

## 二、多元邏輯迴歸分析

表2 是利用間斷性時間多元邏輯迴歸 (discrete-time multinomial logistic regression) 分析來預測在每個月份的職位變動和繼續原來工作的相對風險機率 (hazard rate)。這些模型包含了：基本人口變項、家庭生命週期、一般性人力資本、工作經歷、公司特質與總體失業率等。

本研究將4種工作變動的結果，當成競爭性事件如：(A) 欄表示在公司內獲得工作權威晉升；(B) 欄表示在公司內獲得水平或向下工作權威流動；(C) 欄表示換公司；(D) 欄表示退出職場 (離開現職之後沒有工作超過3個月以上)。以上從 (A) 到 (D) 的參考組都是「沒有職位變動」。

從總樣本模型的各欄係數，我們發現：在受訪者所回答的各種職位變動事件當中，呈現明顯的性別差異。例如在控制其他變項 (如家庭生命週期、人力資本) 之下，女性比較不容易獲得公司內部晉升的機會。從總樣本A欄的性別效果係數顯示：在公司內獲得晉升相對於沒有工作變動之勝算比 (odds)，男性是女性的2.39倍 ( $e^{0.87}=2.39$ )。

至於在公司內得到水平或向下的職位變動方面，男性也比女性更容易獲得工作調動的機會 (在實際上，很少出現職位向下流動的情形)。這些工作異動模式的性別差異符合我們對一般勞力市場的觀察，同時也進一步支持我們將樣本分為男女兩組進行分析比較的研究策略。

[表2 位置於此]

### A. 教育程度和職位晉升

以教育程度來說，無論男女，如果要從公司取得內部晉升之機會，教育文憑都會有正向而且達顯著水準 ( $\alpha=0.001$ ) 的影響效果。這樣的發現大致上是符合報酬

-資源理論的觀點。他們認為人力資本存量可以代表生產力。人力資本越多的員工對公司營運的貢獻度越大，因此這些人比較容易被拔擢成為管理階層的成員之一。至於在性別差異方面，我們發現一般人力資本對工作權威晉升的影響在男性（0.17）會高於女性（0.13）。因此，我們的研究假設 H1a 和 H1b 在此獲得實證資料的支持。

另外，教育程度也增加男女員工職務調動的機會。這表示教育程度代表可訓練性，高教育者接受新任務挑戰的機會比較多，而一旦歷經考驗並完成任務，個人的工作能力便藉此而增強。

此外，教育程度也會增加男性和女性員工跳槽的情形。這表示教育程度是屬於一般性人力資本，具有可攜帶性。受高教育的員工比其他人擁有更多的工作選擇機會，所以一旦發現別家公司提供更好的工作條件，他（她）們會比較容易跳槽。

## .B. 先前工作經驗、公司年資、職務歷練

### 1. 先前工作經驗

我們藉由詳細工作史資料來界定 3 種與工作經驗相關的測量變項：首先，進入公司之前的工作經驗對職位晉升會有負向的影響效果。對男性員工而言，曾經在別家公司服務的時間越長，對於在新的工作環境裡獲得職位晉升的機會越少。這表示中年轉業的男性受雇者容易遇到升遷瓶頸。這樣的結果符合以往研究的發現。然而，對於女性員工而言，升遷機會並未受到進公司之前的工作經驗所影響。這表示女性跳槽換公司的成本比男性低。

另外，進公司之前的工作經驗會降低男女員工從新任公司退出職場的行為。

### 2. 公司年資

在現任公司資歷方面，我們看到男性的公司服務年資和晉升機會之間，大致呈現一個先升後降的非線性關係。相對於在公司服務任期不到一年的男性員工，年資在 1-3 年的人擁有較多的晉升機會。而當服務滿 3 年之後，公司年資對晉升機會並不會有顯著的影響效果。因此，我們的研究假設 H2a 在此獲得部分的支持。

至於在女性員工部分，公司服務年資則對職位晉升並沒有影響效果。這樣的結果支持研究假設 H2b。由於公司高層對長期服務的女性員工並未提供升遷機會當成報酬和獎勵，這可以用來解釋女性換公司的成本不高的部分原因。

至於在其它職位變動的情形方面，我們發現在一家公司持續工作 1-3 年是女性員工最浮動的階段。在這段期間最容易跳槽到別家公司。同時，男性和女性員工也在這段期間最容易直接退出職場。長期來看，公司服務年資會降低員工的離職行為。在同一家公司服務超過 5 年以上的話，男女員工在換公司和退出職場的行為都會明顯降低。

### 3.職務歷練

我們用公司內換工作次數當成測量職務歷練的指標。研究結果顯示在公司內的工作歷練越多對男女員工的職位晉升機會越有幫助，而且對於女性的效果會大於男性(支持研究假設 H3a 和 H3b)。結合前面的研究發現，我們可以知道單純累積公司服務年資對女性的晉升機會的影響不大，而能夠獲得晉升的關鍵是在公司曾經接受過不同性質的職務歷練所累積起來的豐厚資歷或所謂的位置資本 (Tam 1998)。因此，職務歷練是解釋職場工作權威存在性別落差的重要因素。

#### .C.家庭生命歷程

在家庭生命週期部分，雖然對女性在公司內的晉升機會並沒有顯著的直接影響效果，但是相對於其它的職務變動情形卻存在明顯的性別差異。例如，相對於單身階段，女性在懷第一胎的時候，最容易退出勞力市場，其次是已婚沒有小孩的階段。然而，對男性來說，太太懷第一胎是他獲得公司內晉升機會最好的階段。有學者認為這個階段的男性升遷優勢可能是因為新增的家庭責任使男性工作動機增強的關係 (Wright et al.1995)，或者是雇主偏好藉由升遷來提供「家庭工資」幫助男性員工養家。這樣的結果所顯示的性別差異相當符合一般人所認為的女性職涯發展深刻地受到結婚和養育子女所影響。當女性因無法兼顧工作與家庭責任而退出職場的時候，同時也等於離開了爭取晉升機會的競賽跑道。因此，家庭生命週期是解釋男女在職場晉升機會落差的重要因素之一。基於上述的研究發現，我們的研究假設H4a和H4b可以獲得間接的支持。

此外，我們也看到不同家庭生命週期階段所引發的子女照顧責任和壓力會有所不同，因而顯著地影響到女性的勞動參與行為。例如，相對於最小子女0-6歲階段，當最小子女6-18的時候，家庭照顧責任會因為子女入學而有所減緩，甚至同時會增加教育經費的財務壓力，這樣造成女性退出職場的趨勢明顯下降。

至於在換公司的行為方面，隨著子女年齡的增加並進入後期的家庭生命階段，男女都會減少跳槽行為。亦即年齡越大會增加在公司內的工作穩定性。另外，就離開職場的行為來說，到了最小子女18歲以上的階段，我們看到男女在退出職場的趨勢明顯上升，我們認為這主要是因為退休的關係。

#### .D.公司規模與部門

以上是比較接近供給面因素的考量，而在需求面的影響因素方面，我們從分隔勞力市場的觀點來驗證內部勞力市場在影響晉升機會上的性別差異。在模型中我們將公部門和私營企業一起進行分組比較。我們發現：相對於10-30人的公司，男性在規模30-99人的企業中，獲得晉升的機會最高，其次是1000人以上的大公司。女性則是在1000人以上的大公司可以獲得最好的晉升機會。而如果是在中小

企業工作的話，則女性晉升機會遠低於男性。因此我們的研究假設H5a和H5b可以獲得支持。

女性在大公司的晉升機會可能是因為大公司具具備較多管理職缺可以讓女性員工有機會去填補，或者大公司企圖以優待女性的方式來塑造性別平權的進步形象。

在其它職務變動類型的分析方面，我們可以看到公司規模越大，則不論男性或女性員工都會減少換公司的行為，也同時越不容易退出職場。這樣的結果支持一般對於內部勞力市場的描述像是工作穩定、福利好、有較多升遷的機會。

另外，政府部門的工作可以確保工作穩定性，而且會有高度工作職務轉換的機會，但是在工作權威的晉升機會方面，顯然比不上私人公司所提供一展管理長才的機會。因此，我們的研究假設 H6a 和 H6b 並沒有獲得支持。

#### .E.總體失業率與職位晉升

至於在總體經濟表現方面，前一年的總體失業率越高會降低男性工作權威晉升機會，雖然這個負向效果並未達到( $\alpha=0.001$ )的顯著水準。我們的研究假設H7尚未獲得強而有力的證據支持。

在景氣下滑的時候，男性員工首當其衝，立即反映在增加退出職場的行為上，而女性的退出職場行為則比較不受失業率所影響。另外，男性換公司的行為也在經濟衰退的時候會趨於保守，這主要是因為勞力市場的工作機會減少，個人不敢輕易放棄手上已有的工作機會，以避免讓自己落入失業之窘境。Park & Sandefur (2003)也曾指出：在經濟不景氣的時候，由於職場上的工作空缺不多，會降低員工主動離職的行為。

#### .F.其它控制變項：

除了以上研究變項之外，部分控制變項對職位晉升的影響效果也值得進行觀察。例如，工作位階越高，越不容易獲得晉升機會，這是類似過往研究所得到的結論。

另外一個當成控制變項的每週工作時數也呈現有趣的性別差異。我們發現：對男性而言，台灣男性工作時數越長，對晉升機會有正向的影響效果。這可能是因為經理人員被預期要 24 小時隨時待命，以便馬上能夠協助解決公司經營所面臨的問題 (Kanter 1977)。台灣的勞力市場鼓勵男性專心打拼事業，往上爭取好位置。

然而，相對於男性的無後顧之憂，加班衝業績以爭取職位晉升之回報，每週工作時數對於女性的晉升機會卻沒有顯著的影響效果，反而長時間的工作會促使女性員工跳槽到其它公司。

這樣的發現和以往的研究結果不盡相同。過去的研究指出：不論男性或女性

員工，全職工作對晉升都有正向而顯著的影響效果。由於女性比較容易從事兼職工作，全職工作的正向效果，可以用來解釋女性在晉升機會上的弱勢

(Rosenfeld 1992)。但是，台灣的勞力市場對於女性的工作時間方面並沒有提供相對應的升遷獎勵。再加上兼職工作機會在台灣並不普遍，面對長時間工作所帶來的工作壓力和家庭角色之間的衝突，女性員工於是會用換公司的方式來因應。

## (五) 結論與討論

在全球化浪潮之下，職場兩性平權的發展是個普遍的趨勢。雖然近年來女性進入職場的人數和比例逐漸增加，但仍然只有少部分的女性員工有機會被雇主拔擢成為管理階層的一份子。我們認為女性在未來職場上將擁有更多分配資源、施展抱負的機會與空間。

本研究除了更細緻地從供給面和需求面的角度來分析公司內工作權威晉升機會的性別差異之外，在研究方法上也有著重要的突破。藉由迴溯性工作史資料的分析，本研究克服了以往單一組織或產業的職位晉升研究之限制，利用具全國代表性的抽樣資料，並且將時間向度包含在工作職位晉升的分析過程當中。透過生命歷程的觀點與事件史分析法來推估職位晉升的性別差異，可以幫助我們了解台灣的勞力市場特性和兩性社會經濟地位不平等的重要現象。

我們的研究結果指出「學經歷完整」似乎是職場職位晉升決策過程中的關鍵影響機制。而在謀求職位晉升過程中，男性和女性受雇者採取不一樣的路徑。就男性而言，邁向高階職位需要具備良好的教育、多樣而完整的職務輪調或外派歷練、已婚並且無後顧之憂地加班衝刺事業。這些是公司長官眼中企業接班人的基本條件。然而，女性的職位晉升除了也要具備高學歷之外，還要減少因為婚育所造成退出職場競賽的抉擇，而且即使進入並留在大公司工作，也要避免在相同工作內容的職位上停留太長的時間而失去面對新挑戰、提升多樣能力與經驗的歷練機會。

在政策意涵方面，雖然相較於其它東亞工業化國家如日本和南韓，台灣的勞力市場在兩性平權發展上略勝一籌，但是和西方先進國家的發展水準比較的話，仍有許多進步的空間。尤其在女性普遍取得和男性一樣的教育程度的現代社會，如何善用女性生產力是現代國家普遍關心的問題。我們的研究已經指出台灣勞力市場當中所存在的一些障礙使得女性的人力資本無法充分發揮，未來則可以一方面在協助減緩女性因為婚育所造成的照顧責任分攤上進行公部門的介入，而另一方面則是參考其它先進國家的作法，規劃完善的部分工時制度，以便提供更大的工作彈性來降低工作與家庭責任之間的潛在衝突。

## 參考文獻

### 中文部分

- 伊慶春、簡文吟，2001，〈已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協〉，《台灣社會學》1：149-182。
- 林明仁，2005，〈內部勞動市場中的升遷與工資〉，《經濟論文叢刊》33：59-96。
- 陳銘薰、吳文潔、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。
- 張晉芬，1993，〈企業組織中升遷機會的決定及員工的期望：兼論內部勞動市場理論的應用〉，《人文及社會科學集刊》，第 6 卷第 1 期：205-230。
- 張晉芬、黃玟娟，1997，〈兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響〉，頁 227-251，收錄於劉毓秀主編，《女性、國家、照顧工作》。台北：女書。
- 張苙雲，1988，〈行政組織內的個人事業生涯發展〉，《中央研究院民族學研究所集刊》66：1-30。
- 張苙雲、莊淵傑，2004，〈科層勞動市場之兩性職等差距〉，《台灣社會學刊》32：149-187。
- 莊致嘉，2010，〈多多益善？教育、年資與企業規模對生涯流動的影響〉，《台灣教育社會學研究》，第 10 卷第 2 期：85-123。
- 游美惠、柯伯昇，2008，〈國小校長職位晉遷的事件史分析：性別與家庭照顧責任的探討〉，《台灣社會學刊》40：45-88。
- 饒志堅、賴秀玲、蔡惠華、王玉珍，2003，〈我國性別統計及婦女生活地位之國際比較研究〉，行政院主計處。
- 銓敘部人事管理司，2006，《我國行政機關女性公務人力之研究—以兩性工作平等角度分析》。
- 蘇國賢、喻維欣、章英華，2005，〈東亞社會階層與社會流動研究：台灣社會變遷基本調查附加專題調查〉，《調查研究》18：161-164。

### 英文部分

- Althaus, Robert R. 1989. "Internal Labor Markets." *Annual Review of Sociology* 15:143-161.
- Beck E. M., P. M. Horan, and C. M. Tolbert. 1978. "Stratification in a Dual Economy: A Structural Model of Earnings Determination." *American Sociological Review* 43:704-720.
- Becker, Gary. 1985. "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor." *Journal of Labor Economics* 3 (Supplement):S33-S58.

- Baldi S, McBrier DB. 1997. Do the determinants of promotion differ for blacks and whites? *Work. Occup.* 24:478-97
- Baron, James N., Alison Davis-Blake, and William T. Bielby. 1986. "The Structure of Opportunity: How Promotion Ladders Vary within and among Organizations." *Administrative Science Quarterly* 31:248-273.
- Bielby, Denise D. and William T. Bielby. 1988. "She Works Hard for the Money: Household Responsibilities and the Allocation of Work Effort." *American Journal of Sociology* 93:1031-59.
- Bielby, William and James Baron. 1986. "Men and Women: Gender Segregation and Statistical Discrimination." *American Journal of Sociology* 91:759-99.
- Bills, D. B. 1988. "Educational Credentials and Promotions: Does Schooling Do More than Get You in Door?" *Sociology of Education* 61:52-60.
- Burstein, P. 1985. *Discrimination, Jobs, and Politics: The Struggle for Equal Employment Opportunity in the United States since the New Deal*. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Chang, Fengbin. 2007. *Gender Differences: Becoming Self-employed in Taiwan and Korea*. Saarbrücken, Germany: VDM Verlag Dr. Müller.
- Carroll, Glenn R. and Karl Ulrich Mayer. 1986. "Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size." *American Sociological Review* 51:323-341.
- DiPrete, T. A. 1989. *The Bureaucratic Labor Market: The Case of the Federal Civil Service*. NY: Plenum.
- Doeringer, Peter J. and Michael J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Massachusetts: Lexington.
- England, Paula, Carmen Garcia-Beaulieu, and Mary Ross. 2004 "Women's Employment Among Blacks, Whites, and Three Groups of Latinas: Do More Privileged Women Have Higher Employment?" *Gender & Society* 18:494-509
- Felmlee, Diane. 1982. "Women's Job Mobility Process Within and Between Employers." *American Sociological Review* 47:142-151.
- Felmlee, Diane. 1995. "Causes and Consequences of Women's Employment Discontinuity." *Work and Occupations* 22:167-187.
- Hachen, David H. 1990. "Three Models of Job Mobility in Labor Markets." *Work and Occupations* 17:320-354.
- Halaby C. 1979. "Job-specific Sex Differences in Organizational Reward Attainment:

- Wage Discrimination vs. Rank Discrimination.” *Social Forces* 58:108-27
- Halaby, C. N. 1982.”Job-shift Differences between Men and Women in the Workplace.” *Social Science Research* 11:1-29.
- Harlan, S. L.1989. “Opportunity and Attitudes toward Job Advancement. ”*Social Forces* 67:766-88.
- Hutlin M. 1998. “Discrimination and the Role of Organizational Leaders.” *Acta Sociology* 4:99- 113.
- Ishida, Hiroshi, Seymour Spilerman, and Kuo-hsien Su. 1997. “Educational Credentials and Promotion Chances in a Japanese and American Organizations.” *American Sociological Review* 62(6): 866-882.
- Ishida, Hiroshi, Kuo-hsien Su, and Seymour Spilerman. 2002. “Models of Career Progression in Japanese and U.S. Organizations.” *European Sociological Review* 18: 179-198.
- Jacobs, Jerry. 1992.“Women’s Entry into Management: Trends in Earnings, Authority and Values among Salaried Managers.” *Administrative Science Quarterly* 37:282–301.
- Kalleberg, Arne L. and Barbara Reskin.1995. “Gender Differences in Promotion in the United States and Norway.” *Research in Social Stratification and Mobility* 14:237-264.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kolberg, J. E. 1991. “The gender dimension of the welfare state,” pp. 119–148 in *The Welfare State as Employer*, edited by Jon E. Kolberg. NY: M. E. Sharp .
- Kraus, Vered and Yuval P. Yonay. 2000. “The Effect of Occupational Sex Composition on the Gender Gap in Workplace Authority.” *Social Science Research* 29:583–605.
- Maume, David J. 1999. “Glass Ceilings and Glass Escalators.”*Work and Occupations* 26:483–509.
- McGuire, Gail M. and Barbara F. Reskin. 1993. “Authority Hierarchies at Work: The Impact of Race and Sex.” *Gender and Society* 7:487–506.
- Okamoto, Dina and Paula England. 1999. “Is There a Supply Side to Occupational Sex Segregation?” *Sociological Perspectives* 42:557–82.
- Park, Hyunjoon, and Gary D. Sandefur. 2003. “Racial/Ethnic Differences in Voluntary and Involuntary Job Mobility among Young Men.”*Social Science Research* 32:347-345.

- Pfeffer, J. and Y. Cohen. 1984. "Determinants of Internal Labor Markets." *Administrative Science Quarterly* 29:550 - 572.
- Rosenbaum, J. E. 1979. "Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation." *Administrative Science Quarterly* 24: 220-241.
- Rosenbaum, J. E. 1984. *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. Orlando, FL: Academic Press.
- Rosenfeld, Rachel A. 1992. "Job Mobility and Career Processes." *Annual Review of Sociology* 18:39-61.
- Rosenfeld, Rachel A., Mark E. Van Buren, and Arne Kalleberg. 1998. "Gender Differences in Supervisory Authority: Variation among Advanced Industrialized Democracies." *Social Science Research* 27:23-49.
- Smith, Ryan A..2002. "Race, Gender, and Authority in the Workplace." *Annual Review of Sociology* 28:509-42.
- Sorensen, A. B. and Nancy B. Tuma. 1981. "Labor Market Structure and Job Mobility." *Research in Social Stratification and Mobility* 1:67-94.
- Spaeth J. 1985. Job Power and Earnings. *American Sociological Review* 50:603-17.
- Spilerman, Seymour. 1977. "Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement." *American Journal of Sociology* 83:551-593.
- Su, Kuo-Hsien.2000. "Organizational Demography, Wage Dispersion, and Employee Turnover: An Organization-level Investigation in Taiwan." *Sun Yat-Sen Management Review* (2000 International Issue):21-46
- Tam, Tony. 1998. "Getting Ahead in the Labor Market: The Positional Capital Approach." Paper presented at the 14th World Congress of Sociology of the International Sociological Association, Montreal, Canada, August 1998.
- Tsay, Ruey-Ming, Hsiu-Jen Jennifer Yeh and Chih-Chia Chuang, 2009, "The Effects of Human Capital on Career Mobility: A Comparison of Schooling, Job Tenure and On-the-Job Training." Pp. 113-140 in *Social Transformations in Chinese Societies, Volume 5*, edited by K. Chan. Boston, MA: Brill Academic Publishers.
- Tuma, Nancy. 1985. "Effects of Labor Market Structure on Job-Shift Patterns." Pp. 327-363 in *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*, edited by J. J. Heckman and B. Singer. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wolf, Wendy and Neil Fligstein. 1979. "Sex and Authority in the Workplace: The Causes of Sexual Inequality." *American Sociological Review* 44:235-52.
- Wright, Erik Olin, Janeen Baxter, and Gunn Elisabeth Birkelund. 1995. "The Gender

Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study.” *American Sociological Review* 60:407–35.

Yamaguchi, Kazuo. 1991. *Event History Analysis*. California: Sage Publication.

圖 1. 台灣受僱者工作權威流動之動態研究模型

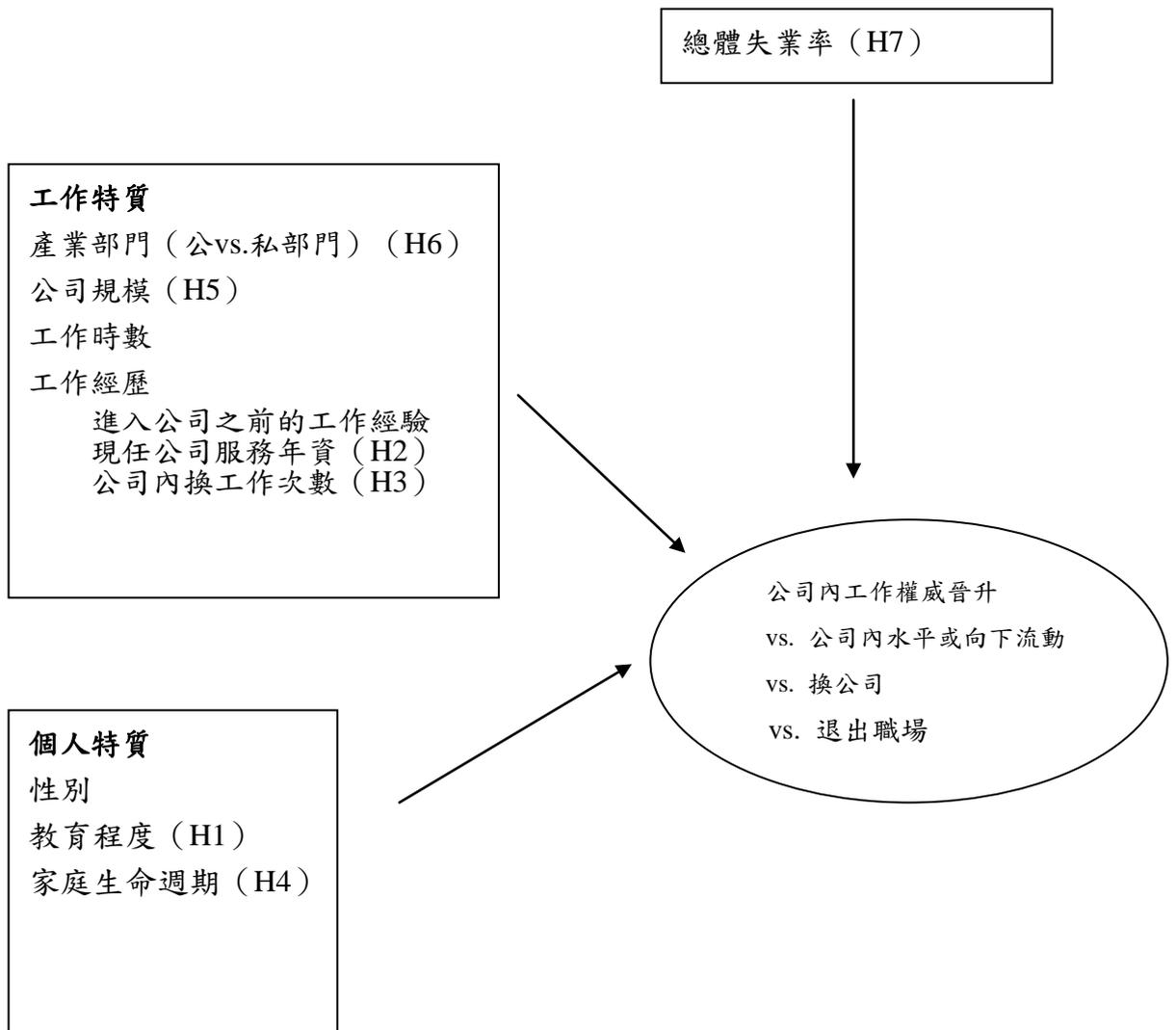


表 1. 研究變項之操作與基本統計描述<sup>a</sup>

變項名稱	變項測量與描述	(I)男性		(II)女性	
		Mean	(SD)	Mean	(SD)
<b>I. 應變項</b>					
<b>職位異動</b>	比較工作史前後兩個工作段落，依照管理層級的差異與公司變動紀錄區分不同類型的職位變動				
	1=公司內職位晉升; 0=其它	<b>0.06</b>	0.24	<b>0.02</b>	0.15
	1=公司內水平或向下流動; 0=其它	<b>0.06</b>	0.23	<b>0.03</b>	0.17
	1=換公司; 0=其它	<b>0.50</b>	0.50	<b>0.51</b>	0.50
	1=退出職場(沒有工作超過 3 個月); 0=其它	<b>0.21</b>	0.40	<b>0.26</b>	0.44
	1=受訪時仍持續在這份工作 ; 0=其它	<b>0.17</b>	0.38	<b>0.18</b>	0.38
<b>II. 自變項</b>					
<b>教育程度</b>	受訪者教育年數	<b>12.69</b>	3.66	<b>11.71</b>	3.93
<b>職務歷練</b>	現任公司內曾經換過工作的次數	<b>0.22</b>	0.71	<b>0.07</b>	0.33
<b>每週工作時數</b>	請問您這個職務每個星期大約工作幾小時？	<b>52.77</b>	16.22	<b>49.08</b>	11.00
<b>工作持續時間(月)</b>		<b>49.89</b>	66.80	<b>48.86</b>	64.85
<b>公司規模與部門</b>	這個公司或機構全體員工約有多少人？其中包含自己、家族工作者、約聘兼職或部分時間工作者。				
	1=10 to 29 人; 0=其它	<b>0.25</b>	0.43	<b>0.26</b>	0.44
	1=30 to 99 人; 0=其它	<b>0.18</b>	0.39	<b>0.20</b>	0.40
	1=100 to 999 人; 0=其它	<b>0.22</b>	0.42	<b>0.27</b>	0.44
	1=1000 人以上; 0=其它	<b>0.14</b>	0.34	<b>0.15</b>	0.35
	公部門	<b>0.21</b>	0.41	<b>0.13</b>	0.33
N=		<b>5,953</b>		<b>4,632</b>	

<sup>a</sup> 分析單位是人-工作

資料來源: SSM 2005

圖 2. 兩性在公司內獲得工作權威晉升之Kaplan-Meier存活曲線分析

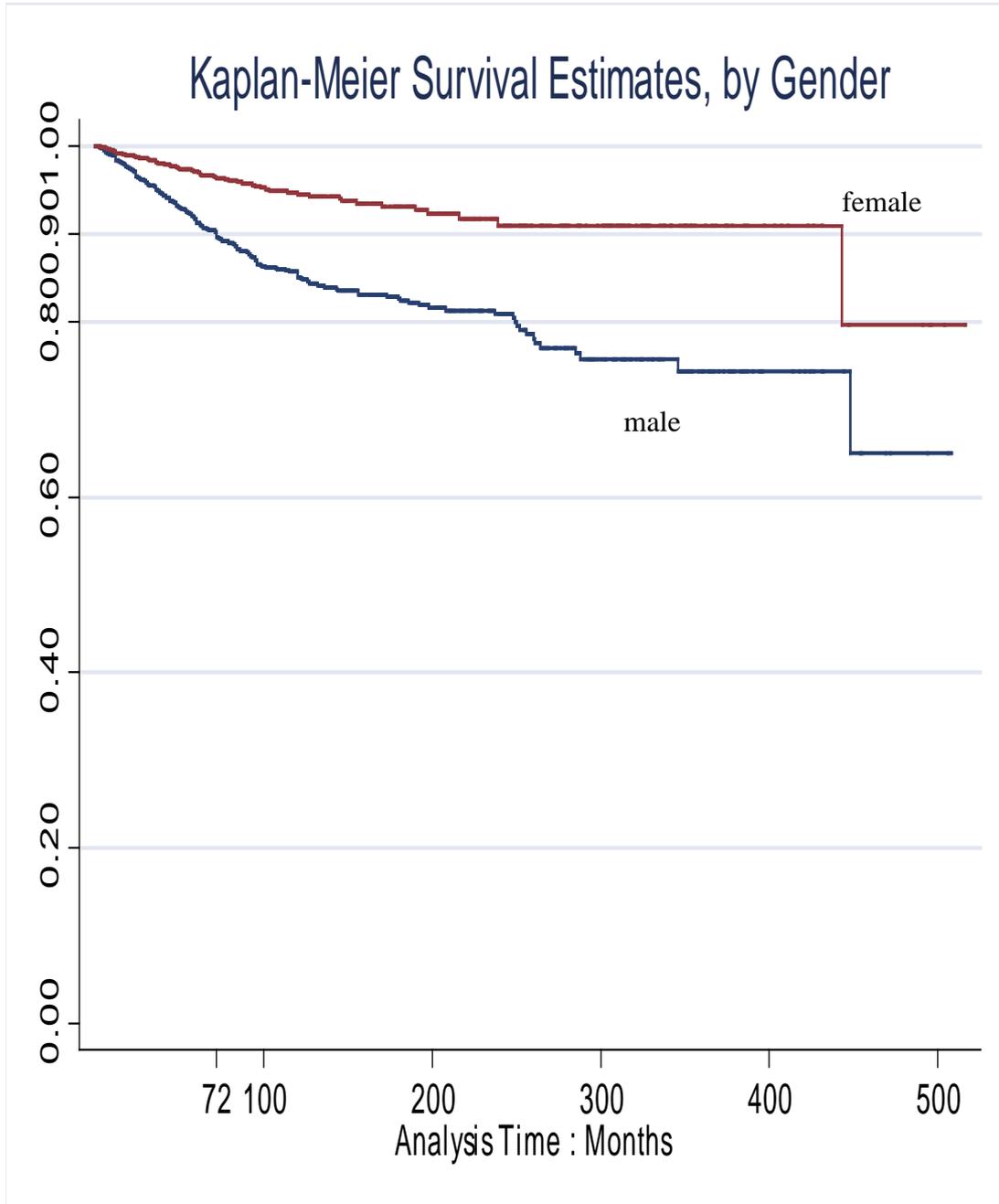


表 2. 多元邏輯迴歸分析：職位異動類型 vs. 繼續工作（單位：人-月）.

自變項	(I) 總樣本				(II) 男性				(III) 女性			
	(A)公司內晉升	(B) 公司內水平/下降	(C)換公司	(D)退出職場	(A)公司內晉升	(B) 公司內水平/下降	(C)換公司	(D)退出職場	(A)公司內晉升	(B) 公司內水平/下降	(C)換公司	(D)退出職場
女性	-0.87***	-0.40***	-0.06*	0.05								
家庭生命週期 <sup>TV</sup> (vs. 未婚)												
已婚無小孩	0.47*	-0.58*	-0.19*	-0.35**	0.47+	-0.57+	-0.18+	-1.47***	0.42	-0.75	-0.20+	0.41**
妻子懷第一胎	0.62**	-0.35	0.07	0.88***	0.59**	-0.39	-0.02	-1.00***	0.73+	-0.27	0.19*	1.87***
最小孩子 0-6 歲	0.25+	-0.43**	-0.38***	-0.64***	0.27+	-0.49**	-0.26***	-1.52***	0.21	-0.29	-0.58***	0.20*
最小孩子 6-18 歲	-0.02	-0.41*	-0.48***	-0.69***	0.04	-0.49*	-0.34***	-0.75***	-0.24	-0.4	-0.64***	-0.44***
最小孩子 18 歲以上	-0.17	-0.77*	-0.75***	0.56***	-0.28	-0.90*	-0.62***	0.82***	0.22	-0.34	-0.88***	0.55***
教育程度(年數)	0.16***	0.11***	0.05***	-0.01*	0.17***	0.12***	0.06***	-0.02*	0.13***	0.09**	0.05***	-0.01
公司規模與部門 (vs. 10-29 人)												
30-99p	0.69***	0.50+	0.01	0.02	0.76***	0.17	-0.02	-0.06	0.54	1.20*	0.03	0.12
100-999p	0.53**	1.17***	-0.19***	-0.15**	0.49*	0.87**	-0.25***	-0.26**	0.59+	1.81***	-0.17**	0.04
1000p+	0.88***	1.22***	-0.50***	-0.42***	0.76***	1.01***	-0.51***	-0.43***	1.16***	1.63***	-0.51***	-0.29**
公部門	-0.01	1.62***	-0.85***	-0.78***	0.05	1.43***	-0.95***	-0.69***	-0.66	1.90***	-0.73***	-0.88***
工作時數 (ln)	1.14***	0.81***	0.39***	0.15+	1.18***	0.84***	0.33***	0.05	0.67	0.28	0.52***	0.22
進公司前工作經歷	-0.03**	-0.03*	0.00	-0.04***	-0.04**	-0.04*	0.00	-0.06***	0.01	0.00	0.01	-0.02**
公司服務年資 (vs. 1 年以下) <sup>TV</sup>												
1-3 年	0.33*	0.56***	0.12***	0.20***	0.42*	0.73***	0.08+	0.26***	0.05	0.25	0.16**	0.18*
3-5 年	0.28+	0.54**	-0.22***	-0.04	0.33+	0.71***	-0.23***	-0.06	0.18	0.18	-0.20**	0.05
5 年以上	0.18	0.04	-0.75***	-0.47***	0.3	0.21	-0.74***	-0.67***	-0.18	-0.3	-0.80***	-0.33**
公司內工作變動次數	0.48***	0.54***	-0.08+	0.01	0.43***	0.49***	-0.08+	-0.02	0.84***	1.01***	-0.21+	0.11
現職位階	-0.33***	-0.18***	-0.11***	-0.20***	-0.32***	-0.14*	-0.08***	-0.16***	-0.49**	-0.47**	-0.22***	-0.22***
總體失業率 <sup>TV, b</sup>	-0.07	0.10*	-0.03*	0.06***	-0.09+	0.06	-0.05**	0.09***	-0.01	0.19*	0.01	0.02
Constant	-13.60***	-13.12***	-5.64***	-5.08***	-13.88***	-13.11***	-5.43***	-4.36***	-12.64***	-11.97***	-5.95***	-5.84***
-2 Log-likelihood		99483.30				54588.08				42978.06		
Chi-square(df)		4564.82(76)				2986.98(72)				2034.47(72)		
Observations		512570				288955				223615		

+ : p < 0.10; \* : p < 0.05; \*\* : p < 0.01; \*\*\* : p < 0.001 <sup>TV</sup> : 隨時間變動之變項 <sup>b</sup> : 前一年的平均失業率 資料來源 : SSM 2005

# 國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2012/10/30

國科會補助計畫	計畫名稱: 公司內和跨公司工作權威向上流動之性別差異: 事件史之動態分析
	計畫主持人: 張峰彬
	計畫編號: 100-2410-H-004-147- 學門領域: 社會組織與階層
無研發成果推廣資料	

100 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：張峰彬		計畫編號：100-2410-H-004-147-				計畫名稱：公司內和跨公司工作權威向上流動之性別差異：事件史之動態分析	
成果項目		量化			單位	備註（質化說明：如數個計畫共同成果、成果列為該期刊之封面故事...等）	
		實際已達成數（被接受或已發表）	預期總達成數（含實際已達成數）	本計畫實際貢獻百分比			
國內	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	已經被台灣社會學年會所接受，將於2012年11月25日在東海大學發表
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	1	1	100%		
		專書	0	0	100%		
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（本國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
博士後研究員		0	0	100%			
專任助理		0	0	100%			
國外	論文著作	期刊論文	0	0	100%	篇	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	100%		
		專書	0	0	100%	章/本	
	專利	申請中件數	0	0	100%	件	
		已獲得件數	0	0	100%		
	技術移轉	件數	0	0	100%	件	
		權利金	0	0	100%	千元	
	參與計畫人力（外國籍）	碩士生	0	0	100%	人次	
		博士生	0	0	100%		
博士後研究員		0	0	100%			
專任助理		0	0	100%			

<p>其他成果 (無法以量化表達之成果如辦理學術活動、獲得獎項、重要國際合作、研究成果國際影響力及其他協助產業技術發展之具體效益事項等，請以文字敘述填列。)</p>	<p>無</p>
--	----------

	成果項目	量化	名稱或內容性質簡述
科 教 處 計 畫 加 填 項 目	測驗工具(含質性與量性)	0	
	課程/模組	0	
	電腦及網路系統或工具	0	
	教材	0	
	舉辦之活動/競賽	0	
	研討會/工作坊	0	
	電子報、網站	0	
	計畫成果推廣之參與(閱聽)人數	0	

# 國科會補助專題研究計畫成果報告自評表

請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況、研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）、是否適合在學術期刊發表或申請專利、主要發現或其他有關價值等，作一綜合評估。

## 1. 請就研究內容與原計畫相符程度、達成預期目標情況作一綜合評估

達成目標

未達成目標（請說明，以 100 字為限）

實驗失敗

因故實驗中斷

其他原因

說明：

計畫原始目標包含跨公司工作權威流動分析，但由於跨公司職位變動在流動方向上受到公司規模變動的影響，不容易清楚區分向上、水平、或向下流動方向，例如職位從大公司的中階主管換到小公司的高階主管時，雖然在工作頭銜上，看似向上流動，但可能在工作報酬及管理員工數目方面會降低。因此，本計畫目前將換公司當成一類，並未進一步區分職位流動方向，而是將研究焦點集中在分析影響男女受雇工作者在公司內獲得職位晉升的重要因素。

## 2. 研究成果在學術期刊發表或申請專利等情形：

論文： 已發表  未發表之文稿  撰寫中  無

專利： 已獲得  申請中  無

技轉： 已技轉  洽談中  無

其他：（以 100 字為限）

## 3. 請依學術成就、技術創新、社會影響等方面，評估研究成果之學術或應用價值（簡要敘述成果所代表之意義、價值、影響或進一步發展之可能性）（以 500 字為限）

工作職位晉升是社會階層研究領域中長期的核心課題之一。不論在西方或東方社會，職場上的男尊女卑一直是個普遍存在的現象。然而，隨著晚婚、生育率下降、教育程度提高、以及婦女勞動參與率上升的發展趨勢下，兩性在影響升遷機會的決定因素方面是否發生變遷？這是一個待驗證的命題。過往的文獻多數是集中在探討供給面的人力資本存量如何幫助個人在職場上出人頭地，或是從需求面的角度探討分隔勞力市場的特性如何影響個人的升遷機會。對於女性在升遷方面的弱勢現象，雇主的理由經常是女性員工比較容易因為家庭責任的關係無法配合工作任務加班或應酬。所以，一方面缺乏為公司犧牲奉獻的積極態度，另一方面也沒有在工作上開拓人脈、累積社會資本，這些表現造成多數女性無法突破職場的玻璃天花板（glass ceiling）。本研究企圖利用實證資料來驗證工作表現如何影響男女受雇者在公司內的晉升機會。我們利用 2005 年「東亞社會階層與社會流動計畫」所收集的迴溯性工作史資料，進行台灣男女受雇者在公司內獲得職位晉升的動態分析。在分析策略上，本研究使用事件史分析法，結合月別工作史資料來驗證主要的研究假設：女性

在工作歷練的相對弱勢是職場晉升機會低於男性的重要來源之一。本研究的發現結果將可以對如何促進兩性職場待遇平等的相關公共政策提供有效的建議和啟示。