

研究論文

# 婚育溢酬或懲罰？ ——家庭生命週期與公司內權威晉陞 之性別差異

張峰彬

張峰彬 政治大學社會學系助理教授 (fchang@nccu.edu.tw)。本文為國科會專題研究計畫 (NSC 100-2410-H-004-147-) 的部分成果，初稿曾發表在2012年11月25日於東海大學所舉辦的「臺灣社會學年會」。感謝編輯委員會與二位匿名評審的寶貴意見。

收稿日期：2013/4/30，接受刊登：2013/9/25。

## 中文摘要

工作權威 (job authority) 一直是社會階層研究中的重要議題。在東西方社會裡，工作職位上的男尊女卑是一個普遍的現象。然而，過往的相關研究多數是利用橫斷面資料或是單一組織或產業的個案分析，因此欠缺從生命歷程的觀點，以動態的分析方式來驗證家庭生命週期如何影響兩性工作權威流動經驗。本研究利用2005年「東亞社會階層與社會動研究計畫」所收集的回溯性工作史資，藉由事件史分析法，探討不同家庭生命週期階段如何影響男性和女性員工獲得公司內工作權威晉陞的機會。本研究發現男性工作者在結婚之後，獲得公司內權威晉陞的機會開始上升，而且在妻子懷第一胎時達到高峰。相反地，女性的工作權威晉陞機會則是受到結婚和養育學齡前子女所限制。女性在剛結婚之後，便明顯增加退出職場的機會，而且是在懷第一胎時最容易退出職場。當最小孩子0到6歲的時候，照顧幼兒的責任會增加女性退出職場的機率。因此，兩性工作權威落差的擴大是以結婚為開端，而懷第一胎的時候是加深兩性權威落差的關鍵期。面對職場普遍存在男性婚育溢酬的情況下，女性謀求工作權威晉陞的關鍵在於需要具備高學歷、進入私人大企業、和累積職務歷練之外，同時要避免因為婚育而退出職位晉陞的競賽跑道。

**關鍵詞：**工作權威、公司內職位晉陞、家庭生命週期、婚育溢酬、事件史分析法

**Parenthood Premium or Penalty? Family Life Cycles and Gender  
Differences Involving Within-Firm Job Authority Promotion**

Feng-bin CHANG

Department of Sociology

National Chengchi University

**Abstract**

Job authority change researchers have tended to use cross-sectional data or to rely solely on data from one organization or industry, thereby overlooking the effects of family life cycle on gender gaps in job authority. To overcome these limitations, in this study I use job history data from the Social Stratification and Mobility in East Asia study to examine gender differences in within-firm upward mobility in Taiwan. Results indicate a fatherhood premium among males, with married male having higher probabilities of job promotions compared to single males. This probability reaches its peak when a married worker becomes a father for the first time. In contrast, female workers tend to face motherhood penalties. After entering marriage, the potential for female workers to quit their jobs increases significantly, and the probability of leaving the labor market is highest when she becomes pregnant for the first time.

**Keywords:** Job Authority, Within-Firm Promotion, Family Life Cycle, Parenthood Premium, Event History Analysis

## 一、前言

在社會階層化研究當中，工作權威（job authority）一直是個重要的議題（Wright, Baxter and Birkelund 1995; Smith 2002），工作者在職場上獲得工作權威晉陞之後，通常會帶來較多的工作薪資和較大的工作自主性（Baldi and McBrier 1997; Harlan 1989）。對僱用關係中雙方行動者而言，工作權威晉陞的意義有所不同。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，雇主選擇晉陞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 and Yonay 2000; Smith 2002; McGurie and Reskin 1993; Wolf and Fligstein 1979），而且通常層級越高，女性的相對人數也越少（張荳雲 1988；張晉芬 1993）。一般所謂的「玻璃天花板效果」（glass ceiling effect）經常被用來描述女性升遷受阻的現象（Maume 1999）。就像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陞候選人之外。舉例來說，雇主在決定晉陞（或聘僱）員工的時候，經常考慮員工的能力和在工作表現。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）。

儘管在工作權威晉陞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%），而且女性晉陞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（占總就業人口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（占總就業人口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%，但相較於其他東亞國家：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）。以綜合性的性別不平等指數（Gender Inequality Index, GII）來說，我國在兩性平權的發展表現上，在2008年全球139個國家當中，排名最優的前三者分別為荷蘭、丹麥、及瑞典，我國位居第4，優於亞洲地區的新加坡、日本、及南韓（行政院主計處 2011）。

在企圖解釋工作權威的性別落差時，有些學者（Becker 1985）強調勞力市場的供給面因素，重視個人特質和工作表現如何影響職涯發展；也有其他學者強調需求面的因素，認為女性工作者的弱勢地位是職場性別歧視的結果（Correll, Benard and Paik 2007）。我們認為這兩方面的因素會同時影響個人的工作經驗，而一個比較完善的研究視角是用生命歷程（life course）的觀點來探討工作權威的性別落差。就生命歷程觀點而言，個別的工作經驗是被當成整體職涯發展的一個段落。既然工作是生活內容的一部分，工作表現勢必會受到個人的其他家庭角色、甚至其他

家人的生命歷程階段所影響。

以往學者在探討家庭生命週期與職涯發展的關連性時，經常只聚焦在女性勞動參與模式部分（伊慶春、章英華 2008），因此比較少討論家庭生命週期與職位晉陞的關係（Bygren and Gähler 2012），而且經常缺乏男性部分作為比較的自然參考組（Xie and Shauman 2003）。所以本研究提出的主要問題是不同家庭生命週期階段是否會影響兩性在工作權威晉陞機會上的差異？另外，在許多學者已經注意到男性工作者在工資取得方面會有婚姻溢酬（marriage premium）的現象（Waite and Gallagher 2000；陳建良、陳昱彰 2010）。然而雇主除了在工資方面對已婚男性有所優待之外，對於工作權威晉陞機會方面，雇主是否也特別鍾愛已婚成家的男性員工？則是另一個待驗證的命題。為了比較完整地了解工作權威晉陞的性別落差，本研究的主要目標之一是從生命歷程的觀點，來分析兩性的工作晉陞機會在六個不同的家庭生命週期階段而有所差異。

另外，在分析策略上，以往有關工作權威流動的研究文獻相對比較少而且多數是集中在單一組織或產業的人事晉陞現象之個案研究（Rosenfeld 1992; Jacobs 1992; McGuire and Reskin 1993; Wolf and Fligstein 1979; Ishida, Spilerman and Su 1997; Su 2000; Ishida, Su and Spilerman 2002；張荳雲 1988；張晉芬 1993；張荳雲、莊淵傑 2004；林明仁 2005；游美惠、柯伯昇 2008）。雖然這種單一組織或產業的研究能夠獲得組織或產業內部細緻的人事運作機制，但其研究成果不容易推論到一般大眾在職場上的工作晉陞經驗。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，我們不只關心男性和女性員工在公司內有沒有獲得工作權威晉陞，而且關心他們什麼時候獲得晉陞的機會。

## 二、文獻探討與研究假設

### （一）工作權威之定義

權威（authority）指的是一種具有合法性的權力（Dahrendorf 1959），而且權威通常是跟社會位置有關。所謂的工作權威（job authority）是指在工作環境的脈絡中，合法性權力的相對分配。一般而言，工作權威會有兩種向度：第一個向度是對組織資源的控制；而第二個向度則是對人力資源的控制。因此，工作組織權威可以呈現多種型式，例如所有權（ownership）、決定他人薪資和晉陞（sanctioning authority）、控制範圍（span of control）、制訂決策（decision-making）、科層權威位置（hierarchical authority position）、以及監控他人的權威（supervisory authority）等等（Smith 2002）。通常女性工作者在職場會比男性更不容易取得高階職位來施展工作權威。而由於工作權威的性別落差會直接影響薪資報酬差異和其他面向的不平等待遇，因此工作權威流動機會成爲衆所關心的社會議題。本研究在概念操作上所指涉的工作權威乃是在工作場合上監控他人的權威，也就是受訪者在其工作職位上有沒有管人（Wright et al. 1995; Rosenfeld, Van Buren and Kalleberg 1998）。

### （二）家庭生命週期與女性職涯發展障礙

對於女性在工作報酬方面如薪資和晉陞機會低於男性的現象，人力資本理論的觀點認爲：女性對職場工作的投入經常會因爲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）。但是已經有學者指出，在實際上，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 and 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替代（proxy）變項（Kalleberg and Reskin 1995）。然而，Bygren及Gähler（2012）指出：即使控制了人力資本變項之後，工作權威依然存在顯著的性別落差。這表示還有其他因素在影響著兩性工作權威的落差，而這其中極可能的影響因素之一，便是家庭生命週期及其所導致不同的性別角色（gender roles）變遷。

一般而言，性別角色包含學習與社會化兩個部分（Lindsey 2005）。隨著個人進入不同的生命歷程階段，經常必須學習新的角色並內化其角色規範（Thornton, Alwin and Camburn 1983; Ciabattari 2001）。大部分的人在現代社會當中會同時具備許多種角色，例如一位職業婦女不但是受僱公司的職員，同時在家庭裡面也被預期扮演稱職的媳婦、妻子、和母親的角色。然而，這些期望和需求經常會發生彼此不相容的狀況。例如當生病的子女需要被照顧時，而公司正在同一時間舉行重要會議，這樣會產生無法兼顧工作和家庭角色的心理衝突。由於兩性在家庭責任上扮演不同角色，而不同角色之間的配合或衝突會影響到個人的工作表現，進而影響未來的工作晉陞機會。

長久以來，研究者便已經注意到結婚和生育子女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兩性在工作權威地位之取得（Wolf and Fligstein 1979; Okamoto and England 1999; England, Garcia-Beaulieu and Ross 2004）。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。



以臺灣的情況而言，薛承泰及簡文吟（1997）指出：因為婚姻、生育等家庭責任的要求而使婦女退出勞力市場是職業過程中女性和男性最明顯的差別。伊慶春及簡文吟（2001）的研究則認為在「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，張晉芬及黃玟娟（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。薛承泰及簡文吟（1996）則是發現母親就業經驗和子女數是影響婦女就業模式的重要因素。至於有關職位晉陞方面，游美惠及柯伯昇（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，但對女性的職位晉遷機會而言，這些事件的影響效果大於男性。

除了這些具體的工作家庭衝突性之外，一般社會成員和公司主管對已婚婦女的刻板印象也會影響女性工作權威的晉陞機會。例如，Ogasawara（2001）在針對日本職場女性的田野調查研究中便發現：無論男女都普遍認為已婚婦女應該多花時間在照顧家庭責任上，而非在職場上追求自己事業的發展。

Kanter（1977）曾經提出「同社會性繁殖」（homosocial reproduction）的觀點，她認為：由於男性團體成員的高度社會同質性，隨著時間產生並累積彼此的信任關係和忠誠度，因此男性員工比較有機會被同樣是男性的上司拔擢成為經理人員。女性由於缺乏這種社會相似性，導致其行為模式不容易被預期。在高度不確定的經濟環境之下，女性因此難以被公司長官委以重任。

另外雇主也經常在時間和資訊有限的情況下，不管個人的實際工作表現和潛力，而是用相同人口屬性的整體平均表現來預測個人生產力並

作為人事聘用或升遷決策之判準。由於女性工作者是屬於容易受制於家庭責任和高離職率的團體，雇主便以「統計歧視」的篩選方式將女性員工排除在職務訓練和職位晉陞的考慮人選之外（Bielby and Baron 1986; England 1992）。

近來Correll等人（2007）利用地位特質理論（status characteristic theory）的觀點（Berger, Fisek, Norman and Zelditch 1977），強調主流的社會文化信念會影響到對工作者能力表現的主觀評價。一般人會預期有價值地位者（如男性、經理人員）的工作能力較優越，而預期低價值地位者（如女性、非經理人員）的工作能力比較差。在能力評定標準的選擇上，人們對於前者採取比較寬鬆的標準，而對後者則是嚴格檢驗。在一系列的實驗研究中，發現當工作者其他條件相同時，人們無意識地預期那些家裡有小孩的女員工會比較不認真工作。由於在文化信念上，扮演一個好母親和一個稱職員工之間會彼此抵觸，因此降低外界對工作者表現的主觀評價，也對其晉陞經理的適當性有所影響。然而，對男性工作者來說，在作為一個好父親和一個好員工之間，並不會發生這種相互抵觸的情形。

以上的文獻都共同顯示已婚身分和養育子女的家庭責任在客觀和主觀層面都會對女性職涯發展產生障礙，因此，我們提出下列之研究假設：

H1a：已婚身分對女性在公司內工作權威晉陞會產生負向的影響效果。

H1b：養育年幼子女對女性在公司內工作權威晉陞會產生負向的影響效果。

### （三）家庭生命週期與男性工作權威晉陞

相對於女性所面臨因為結婚、生育所造成的職涯發展障礙，結婚成家對男性的工作權威晉陞則是一個重要的催化劑。許多研究已經發現已婚男性的工資水準會超過單身男性（Waite and Gallagher 2000；陳建良、陳昱彰 2010）。學者對於這種「婚姻溢酬」現象，提出三種可能的解釋觀點。

第一種觀點認為：相較於單身男性，已婚男性工作表現較佳是人力資本改變的結果。在需要賺錢養家活口的責任壓力下，已婚男性會積極尋求增加收入的機會（Wright et al. 1995; Ribar 2004）。除此之外，男性的行為習慣也在婚後有正向的改變。例如，相對於單身男性，已婚男性比較不容易發生上班缺勤、離職、以及被解僱的事情（Waite and Gallagher 2000）。另外，以公司立場來說，一個已婚員工的妻子可以算是不用付薪水的潛在員工，她不但會配合丈夫的調職搬遷、而且會照顧家務讓丈夫無後顧之憂地為公司衝刺事業，有時甚至能夠建立和經營非正式人際友誼網絡來協助丈夫的職位晉陞（Kanter 1977）。

第二種是選擇性假設的觀點，這種論點認為：已婚男性和工作表現的關係在實際上是顛倒過來，是因為男性先具有出人頭地、成就事業的潛力才獲得女性青睞而進入婚姻關係。針對這種選擇性假設，Korenman 及 Neumark（1991）利用 National Longitudinal Survey（NLS）資料進行分析，並且發現婚姻溢酬的現象無法完全用成功男性才結婚的觀點來解釋。

第三種則是雇主的偏好或歧視的觀點，這種觀點認為男性的婚姻溢酬是因為雇主對已婚男性員工的刻板印象所造成的結果。對於支持傳統社會價值的雇主而言，已婚男性員工會比未婚男性員工更有責任感，因

此，比較可以託付經營管理的重責大任（陳建良、陳昱彰 2010）。

另外，轉成父親角色之後對工作權威晉陞機會也有加乘效果。當男性員工從丈夫身分提升到為人父親的身分之後，不但在家庭當中有了新的權威與責任，而且在職場工作表現上，也會更積極投入。例如，研究指出具有父親身分的員工在工作時間方面會多於那些不具父親身分的男員工（Dermott 2006）。Townsend（2002）則從參與觀察研究中，提出「包裹契約」（package deal）的觀點。他認為男性一旦成為父親就等於簽下要承擔提供家人溫飽責任的契約，而表達履行約定的方式便是透過工作。換句話說，如果萬一失業的話，便會成為一個無法符合社會期待的失敗者。此外，以雇主的文化信念來看的話，一個好父親跟一個理想員工是結合在一起的男性地位特質（Correll et al. 2007）。

所以，從客觀的行為改變或主觀上對男性已婚和成為父親身分的刻板印象，這些條件都幫助男性工作者在職場上有比較多的表現舞台和職位晉陞機會。因此，我們提出下列之研究假設：

H2a：已婚身分對男性的工作權威晉陞機會有正向的影響效果。

H2b：轉換成父親角色對男性的工作權威晉陞機會有正向的影響效果。

### 三、資料來源與研究方法

#### （一）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月所收集具有全國人口代表性的抽樣資料。這個計畫的樣本是年齡限制從20到69歲的成年人口，以三階段分層抽樣（3-strata PPS sampling

procedure) 方法，抽出潛在的12,041個受訪者，最後成功訪問5,379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(問卷設計型式請參考附錄1)、教育史、婚姻和生育經歷等資料。這些事件史的訊息可以幫助我們掌握各種重要生命事件如畢業、進入職場、換工作、結婚和小孩出生等發生時間的年度和月份。以本研究所聚焦的工作史為例，受訪者從進入職場的第一份工作到2005年受訪當時，其間所經歷的每一個公司內職務變動或跨公司的工作變換經歷都按照時間上的發生順序予以紀錄。而且，針對每一個工作所收集的訊息還包括：工作開始和結束時間、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陞的動態分析。

## (二) 變項測量

### 1. 工作權威變動

本研究的主要應變項是由受僱者(公司規模為10人以上)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工作權威晉陞機會的性別差異。因此，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：「向上權威流動」

(upward authority move)、「水平權威流動」、或者是「向下權威流動」。如表1所示，我們用職務上「有沒有管人」的類型來定義工作權威層級 (Wright et al. 1995; Tsay, Yeh and Chuang 2009)，藉由建立職務變動前後的工作權威流動表，來判斷受訪者在公司內發生升職、水平輪調、或降職的情形。

**表 1 公司內工作權威流動表**

職務 變動前	職務 變動後	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		沒有管人	現場領 班、監工	基層 管理人員	中層 管理人員	高層 管理人員	總經理 負責人
(1) 沒有管人		水平輪調	晉陞	晉陞	晉陞	晉陞	晉陞
(2) 現場領班、監工		降職	水平輪調	晉陞	晉陞	晉陞	晉陞
(3) 基層管理人員		降職	降職	水平輪調	晉陞	晉陞	晉陞
(4) 中層管理人員		降職	降職	降職	水平輪調	晉陞	晉陞
(5) 高層管理人員		降職	降職	降職	降職	水平輪調	晉陞
(6) 總經理、負責人		降職	降職	降職	降職	降職	水平輪調

我們定義公司內工作權威晉陞是發生在對角線上方細格的情形，而沒有晉陞的情形則是在對角線細格的水平輪調，以及對角線下方細格的降職。我們在分析時將公司內水平輪調和降職合併成爲同一類職務變動的結果，用來表示沒有獲得工作權威晉陞。至於公司範圍之外的工作職務變動，則包含「換公司」以及直接「離開職場（沒有工作超過3個月）」。因此，我們實際分析的工作權威變動類型包括：（A）公司內向上流動；（B）公司內水平或向下流動；（C）換公司；以及（D）退出職場等四種。

在研究設計上，爲了避免因爲臺灣衆多自營業者和小型企業會導致高估總體經營管理人員所占的比例，因此，本研究分析對象是限制在受僱於10人以上的公司才進行工作權威位置高低層級的測量。

## 2. 家庭生命週期階段

爲了驗證本研究所提出的核心假設，我們透過比較不同事件發生的時間點，來確認從事每一份工作的每一個月份是屬於個人家庭生命週期當中的哪一個階段。在考慮地位角色的重要轉型階段以及對女性工作者可能產生的工作—家庭衝突性，我們區分出6個主要家庭生命週期階段：（1）單身；（2）已婚無子女；（3）懷第一胎；（4）最小孩子0-6歲；（5）最小孩子6-18歲；（6）最小孩子18歲以上。

以本研究的第一組研究假設（H1b）爲例，對女性工作者而言，我們預期女性在懷第一胎的階段是最容易離開職場的高峰期。另外，相對於學齡前小孩，當家裡的最小孩子滿6歲之後，職業婦女所面臨因爲工作家庭衝突性而產生的心理壓力會降低，因此有比較多的機會可以同時兼顧職場工作和家庭照顧責任，從而減少女性退出職場的情形。

## 3. 其他控制變項

本研究的自變項除了性別、家庭生命週期階段之外，我們還納入一些可能會影響到工作權威晉陞機會的控制變項，例如：教育程度、進公司前的工作經歷、在現任公司的服務年資、公司內職務變動次數、公司規模與部門、現職工作權威層級、職業類型、以及每週工作時數。另外，考量總體經濟景氣變動可能會影響到個人的職涯發展機會，我們也加入年度別失業率當成控制變項之一。本研究的變項過錄方式，以及主要變項的平均數和標準差可參見表2。

表 2 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>					
工作權威變動	比較工作史前後兩個工作段落 <sup>c</sup> ，依照工作權威的管理層級差異與公司變動紀錄區分不同類型的職位變動 1=公司內職位晉陞；0=其他 1=公司內水平或向下流動；0=其他 1=換公司；0=其他 1=退出職場（沒有工作超過3個月）；0=其他 1=受訪時仍持續在這份工作；0=其他	0.06 <sup>b</sup> 0.06 <sup>b</sup> 0.50 0.21 <sup>b</sup> 0.17	0.24 0.23 0.50 0.40 0.38	0.02 <sup>b</sup> 0.03 <sup>b</sup> 0.51 0.26 <sup>b</sup> 0.18	0.14 0.17 0.50 0.44 0.38
<b>II. 自變項</b>					
家庭生命週期階段 (進入工作時)	工作者的家庭生命週期階段（進入工作時） 1=未婚；0=其他 1=已婚無子女；0=其他 1=懷第一胎；0=其他 1=最小子女0-6歲；0=其他 1=最小子女6-18歲；0=其他 1=最小子女18歲以上；0=其他 工作者教育年數	0.65 <sup>b</sup> 0.03 0.04 0.16 <sup>b</sup> 0.10 0.02 11.64 <sup>b</sup> 5.08 <sup>b</sup>	0.48 0.16 0.19 0.37 0.30 0.14 3.19 7.10	0.70 <sup>b</sup> 0.03 0.03 0.11 <sup>b</sup> 0.11 0.02 10.84 <sup>b</sup> 4.30 <sup>b</sup>	0.14 0.17 0.50 0.44 0.38 0.38 3.51 5.88
教育程度					
進公司前工作年數	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 - 29人；0=其他 1=30 - 99人；0=其他 1=100 - 999人；0=其他	0.25 0.18 <sup>b</sup> 0.22 <sup>b</sup>	0.43 0.38 0.42	0.25 0.20 <sup>b</sup> 0.27 <sup>b</sup>	0.43 0.40 0.44



變項名稱	變項測量與描述		(I) 男性		(II) 女性	
	Mean	(SD)	Mean	(SD)	Mean	(SD)
職務歷練	1=1000人以上；0=其他		0.14	0.34	0.15	0.35
每週工作時數	公部門		0.21 <sup>b</sup>	0.41	0.13 <sup>b</sup>	0.34
現職工作權威	現任公司內曾經換過工作的次數		0.20 <sup>b</sup>	0.69	0.07 <sup>b</sup>	0.33
	請問您這個職務每個星期大約工作幾小時？		52.77 <sup>b</sup>	16.27	49.05 <sup>b</sup>	11.00
	請問您這個工作當時的職務上有沒有管人？					
	1=沒有管人；0=其他		0.74 <sup>b</sup>	0.44	0.90 <sup>b</sup>	0.31
	1=現場領班、監工；0=其他		0.07 <sup>b</sup>	0.26	0.03 <sup>b</sup>	0.18
	1=基層管理人員；0=其他		0.10 <sup>b</sup>	0.30	0.04 <sup>b</sup>	0.20
	1=中層管理人員；0=其他		0.05 <sup>b</sup>	0.23	0.02 <sup>b</sup>	0.14
	1=高層管理人員；0=其他		0.03 <sup>b</sup>	0.16	0.01 <sup>b</sup>	0.08
專業工作人員	1=總經理、負責人；0=其他		0.00	0.05	0.00	0.05
	請問您這個職務的工作內容為何？		0.08	0.28	0.09	0.28
	1=專業工作人員 (ISCO88的千位數為2)；0=其他		49.74	66.10	48.70	64.63
工作持續時間 (月)			5,831		4,609	
N=						

註：a. 分析單位是人-工作，其中男生5,831個觀察值（來自1,997人），女生4,609個觀察值（來自1,836人）。由於職務變動是屬於重複發生事件，如果受僱者有3份工作任務是在10人以上的工作單位進行，則在人-工作的資料分析上會有3筆觀察值。

b. 係數的性別差異達到  $\alpha = 0.05$  的顯著水準。

c. 工作是指非學生身分者，每星期有做到15小時以上，做超過一個月以上的工作。但如果是念夜間部時做過的全職工作可以算進去，其中包含不支薪狀況，但義工、志工不算。

資料來源：2005年東亞社會階層與社會流動研究計畫

### （三）事件史分析法

在解釋工作權威晉陞時，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陞（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。爲了克服這種限制，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）是以月份作爲最小的時間單位。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。本研究所分析的「人一月」（person-month）資料結構請參考附錄2所示。

由於我們所分析的工作經歷是屬於重複性事件，例如當工作者曾經有過3份工作的話，在結束第一份工作之後，並未完全離開風險期。相反地，一旦工作者找到第二份工作之後，發生工作權威變動事件的等待時間將歸零並重新起算，形成新的工作段落。因此，在扣除缺失值樣本之後，最終可分析的人—工作樣本爲10,440個，其中包含男性的人—工作樣本部分有5,831個觀察值（來自於1,997位男性受訪者的工作經歷）並在後來形成288,955筆人—月資料。而女性的人—工作樣本則是有4,609個觀察值（來自於1,836女性受訪者的工作經歷），其所形成的人—月資料則是有223,615筆。

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種主要的職位變動結果當成競爭性事件。我們所使用的估計模型是離散時間競爭風險轉變模型（discrete-time, competing risks transition models），其中如果

事件未發生，應變項過錄為0；而應變項過錄為1到j，則分別代表發生第1到第j種競爭性事件。其個別事件發生的風險函數（hazard function）表示如下：

$$h_j(t) = \lim_{s \rightarrow 0} P_j(t, t+s) / s$$

其中 $P_j(t, t+s)$ 表示，個人在時間t的風險期當中，第j種事件發生在時間t與t+s之間的瞬間機率（Allison 1982, 1984; Yamaguchi 1991）。

我們可以藉由多元邏輯迴歸分析（Multinomial logit regression）來推估發生不同工作職位變動相對於沒有工作變動的機率（Box-Steffensmeier and Jones 2004）。在以人一月為單位的分析層次上，我們將隨時間變動（time-varying）的變項（例如家庭生命週期階段、公司服務年資、和年度別失業率等）納入模型當中來預測發生不同職務異動事件之機率。其他不隨時間而改變（time-constant）的自變項則包含性別、教育程度、公司規模、工作時數、進公司前的工作經歷、是否屬於專業工作人員、工作權威層級等。另外，由於本研究的核心議題之一是企圖了解在工作權威晉陞機會方面，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。

#### （四）缺失資料的處理

由於我們所使用的資料是涵蓋受訪者整個生命歷程的回溯性資料，在收集過程中難免有一些變項會遇上缺漏訊息的情形。例如，年長受訪者對於其職涯早期工作的起迄時間或公司規模往往會缺乏清楚的記憶。現階段我們並沒有進行插補（imputation）的作法，因此本研究在缺失

值的處理方面，目前是採取直接刪除（listwise）的方式來進行資料分析。

## 四、研究發現

### （一）描述統計

從表2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陞。在觀察到的5831個男性工作職位當中，有6%的工作崗位（355個男性工作者）後來得到在公司內晉陞的機會。而在4609個女性工作職位當中只有2%（99個女性工作者）獲得公司內的晉陞機會，男女工作者在取得公司內權威晉陞機會的差異達到 $\alpha = 0.05$ 的顯著水準。我們可以說在不考慮等待時間的情況下，男性在其工作崗位上的表現獲得上級肯定和拔擢的機會是女性的3倍左右。

至於在公司內獲得水平輪調或被降職的機會方面，男性工作者也是高於女性。而在換公司的跳槽動作方面，男女工作者並沒有顯著的差異。同時，女性工作者在退出職場的比例（26%）超過男性（21%）。

在自變項部分，由於家庭生命週期階段是屬於會隨時間產生變動的變項，我們暫時在此以每個工作段落的開始時間所對應到工作者當時的家庭生命週期階段進行描述統計。我們發現：未婚身分是工作新手當中最主要的狀態。在剛進入工作崗位的男性工作者當中，有65%是屬於未婚狀態；而剛進入工作崗位的女性則是有70%是未婚。男女性在未婚身分所占的比例差異達到 $\alpha = 0.05$ 的顯著水準。這表示在職場當中，比較不容易看到已婚女性找到一份新的工作。另外，第二種主要身分是家中有最小子女是0到6歲的階段，其中男性占16%，而女性占11%，兩者的

差異達到 $\alpha = 0.05$ 的顯著水準。這表示家裡有學齡前幼兒的時候，女性需要擔負主要照顧責任，因此較少投入職場。

另外，在一般人力資本的變項方面，我們將教育程度當成不隨時間而變動之變項。男性工作者的平均受教育年數是11.64年略高於女性工作者的10.84年。還有在工作經驗部分，我們看到進公司前的工作年數，男性平均約5.08年，而女性是4.30年。在公司內換過工作的次數方面，男性員工的職務歷練次數高於女性。由此可見，不論在現任公司之內或進公司之前，男性工作者在勞力市場所累積的工作經驗都多於女性。

至於在每週工作時數、以及工作平均持續時間等方面，也都是男性大於女性工作者。而在公司規模和部門的分布方面，女性比男性更容易集中在30-99人或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。另外，就職業類型而言，男性從事受僱專業工作人員的比例是8%，而女性則有9%，兩者的差異未達 $\alpha = 0.05$ 的顯著水準。

以本研究所關心的工作權威層級來說，我們發現90%的女性在職場上並沒有直接監督其他工作伙伴的機會，而在男性員工當中，沒有管人的只有74%。這表示職場男性有接近四分之一是擁有某種型式的工作權威。其中擔任現場領班職務者占7%，基層管理人員有10%，甚至中層管理人員的比例也有5%。從這些簡單的變項描述統計當中，我們可以獲得一個臺灣勞力市場中工作權威性別差異的基本圖像。

以上的描述統計只告訴我們有多少比例的工作者在公司內獲得工作權威晉陞，或是在受訪當時仍然停留在同一份職務上。這些描述統計並沒有進一步提供工作者「何時」獲得晉陞的相關訊息。因此我們針對獲得公司內職位晉陞的等待時間，進行Kaplan-Meier 存活分析。在圖1的橫軸是表示進入工作職務之後的持續月份，我們觀察到男性員工獲得公司內權威晉陞的等待時間少於女性員工。例如，在一份職務上持續工作

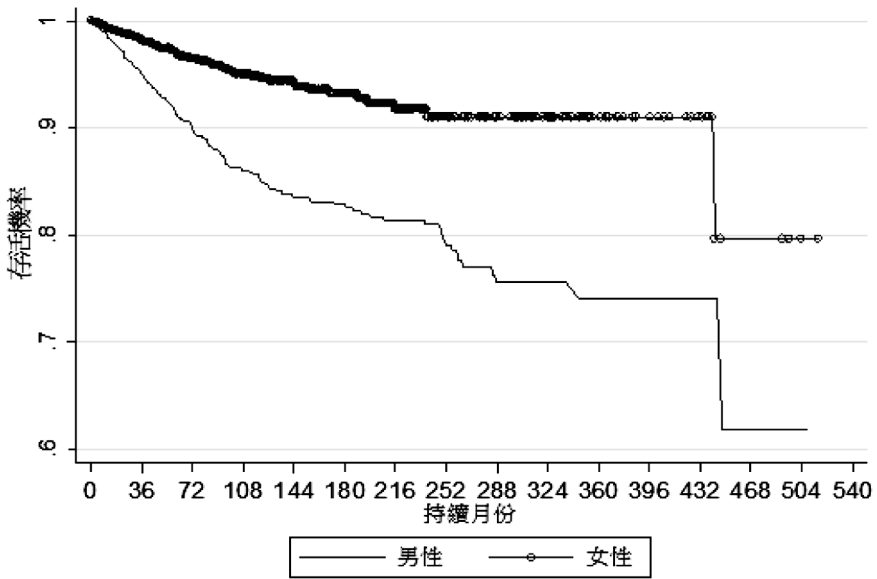


圖 1 獲得公司內權威晉陞之Kaplan-Meier存活曲線分析

資料來源：2005年東亞社會階層與社會流動研究計畫

6年之後，有10%的男性員工可以獲得公司內職位晉陞的機會，而在相同的等待時間範圍內，女性工作者大約只有3.6%可以獲得晉陞。另外，如果在一份工作持續服務20年之後，約有19%的男性可以獲得晉陞，而女性則維持在接近有9%取得晉陞機會。換言之，職場女性工作者如果要達到類似男性的10%獲得晉陞的結果，其所需耗費的等待時間幾乎是男性工作者的3倍以上。

## (二) 多元邏輯迴歸分析

爲了進一步了解控制其他變項之後，兩性在職位晉陞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。表3是利用多元邏輯

迴歸 multinomial logit regression) 分析來預測在每個月份發生職位變動和繼續原來工作的相對風險機率 (hazard rate)。這些模型的預測變項部分包含了：性別、家庭生命週期、教育程度、工作經歷、公司規模與部門、工作時數、現職工作權威層級、專業工作人員、以及總體失業率等。

本研究將4種工作變動的結果當成競爭性事件，例如：(A) 欄表示在公司內獲得工作權威晉陞；(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之下，女性工作者比較不容易獲得公司內部晉陞的機會。從總樣本A欄的性別效果係數顯示：在公司內獲得晉陞相對於沒有工作變動之勝算比 (odds)，男性是女性的2.38倍 ( $e^{0.865}=2.38$ )。

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。

## 1.家庭生命週期與工作權威晉陞

從表3女性樣本模型部分當中的家庭生命週期變項部分，我們發現：雖然家庭生命週期階段對女性在公司內獲得工作權威晉陞並沒有顯著的直接影響效果，但是家庭生命週期對於發生其他的職務變動事件卻存在明顯的影響效果。例如，我們可以清楚地看到女性退出職場的行為

表 3 離散時間多元邏輯迴歸分析：不同的工作權威變動類型  
(公司內晉陞、公司內水平/下降、換公司、退出職場) vs. 沒有工作變動 (單位：人·月)

自變項	(I) 總樣本				(II) 男性				(III) 女性			
	(A)	(B)	(C)	(D)	(A)	(B)	(C)	(D)	(A)	(B)	(C)	(D)
	公司內 晉陞	公司內水平 /下降	換公司	退出 職場	公司內 晉陞	公司內 水平/下降	換公司	退出 職場	公司內 晉陞	公司內 水平/下降	換公司	退出 職場
女性	-.865***	-.351**	-.063*	.060								
家庭生命週期 <sup>IV</sup> (vs. 未婚)												
已婚無子女	.482*	-.537+	-.187*	-.341*	.488+	-.534	-.173	-1.455*** <sup>a</sup>	.432	-.760	-.194+	.424** <sup>a</sup>
懷第一胎	.632**	-.330	.066	.891***	.602**	-.383	-.019	-.996*** <sup>a</sup>	.745+	-.240	.190*	1.879*** <sup>a</sup>
最小子女0-6歲	.278*	-.390*	-.383***	-.632***	.298+	-.452**	-.258*** <sup>a</sup>	-1.506*** <sup>a</sup>	.225	-.256	-.577*** <sup>a</sup>	.206 <sup>a</sup>
最小子女6-18歲	.023	-.353*	-.482***	-.680***	.092	-.432*	-.332*** <sup>a</sup>	-.735***	-.239	-.418	-.641*** <sup>a</sup>	-.438***
最小子女18歲以上	-.081	-.644*	-.747***	.579***	-.172	-.773*	-.604***	.846***	.225	-.420	-.875***	.555***
教育程度	.181***	.147	.053***	-.007	.193***	.147	.058***	-.017+	.144***	.126***	.047	-.001
進公司前工作經歷(年)	-.031**	-.029*	.003	-.036***	-.043** <sup>a</sup>	-.038*	-.001	-.056*** <sup>a</sup>	.011 <sup>a</sup>	.001	.006	-.017** <sup>a</sup>
公司服務年資 <sup>IV</sup> (vs. 1年以下)												
1-3年	.329*	.568***	.116***	.199***	.429*	.727***	.083+	.258***	.055	.275	.159**	.184*
3-6年	.281+	.532**	-.218***	-.040	.330+	.708**	-.234***	-.059	.186	.217	-.199**	.049
6年以上	.168	.029	-.754***	-.475***	.284	.196	-.739**	-.677*** <sup>a</sup>	-.183	-.280	-.802***	-.334*** <sup>a</sup>
公司內職務變動次數	.466***	.522***	-.083+	.007	.423*** <sup>a</sup>	.482*** <sup>a</sup>	-.082+	-.021	.823*** <sup>a</sup>	.928*** <sup>a</sup>	-.210+	.097
公司規模與部門 (vs. 10-29人)												
30-99人	.699***	.500+	.007	.023	.768***	.177	-.018	-.058	.537	1.199*	.031	.115
100-999人	.554**	1.189***	-.188***	-.144*	.515*	.883**	-.245***	-.262**	.599+	1.836***	-.173**	.043
1000人以上	.874***	1.192***	-.500***	-.419***	.748***	.989***	-.512***	-.432*** <sup>a</sup>	1.155***	1.629***	-.514***	-.291*** <sup>a</sup>



自變項	(I) 總樣本				(II) 男性				(III) 女性			
	(A)	(B)	(C)	(D)	(A)	(B)	(C)	(D)	(A)	(B)	(C)	(D)
	公司內晉陞	公司內水平/下降	換公司	退出職場	公司內晉陞	公司內水平/下降	換公司	退出職場	公司內晉陞	公司內水平/下降	換公司	退出職場
公部門	.024	1.667 <sup>***</sup>	-.845 <sup>***</sup>	-.737 <sup>***</sup>	.064	1.434 <sup>***</sup>	-.941 <sup>*** a</sup>	-.678 <sup>***</sup>	-.534	2.172 <sup>***</sup>	-.724 <sup>*** a</sup>	-.787 <sup>***</sup>
工作時數 (ln)	1.122 <sup>***</sup>	.759 <sup>***</sup>	.392 <sup>***</sup>	.138	1.159 <sup>***</sup>	.799 <sup>***</sup>	.327 <sup>***</sup>	.037	.704	.315	.518 <sup>***</sup>	.221
現職工作權威	-.345 <sup>***</sup>	-.200 <sup>***</sup>	-.114 <sup>***</sup>	-.203 <sup>***</sup>	-.332 <sup>***</sup>	-.154 <sup>*** a</sup>	-.080 <sup>*** a</sup>	-.161 <sup>***</sup>	-.497 <sup>***</sup>	-.488 <sup>*** a</sup>	-.225 <sup>*** a</sup>	-.219 <sup>***</sup>
專業工作人員	-.462 <sup>**</sup>	-.863 <sup>***</sup>	-.029	-.353 <sup>***</sup>	-.412 <sup>*</sup>	-.520 <sup>a</sup>	-.091	-.247+	-.517	-1.689 <sup>*** a</sup>	-.023	-.393 <sup>**</sup>
總體失業率 <sup>TV, b</sup>	-.071+	.096 <sup>*</sup>	-.028 <sup>*</sup>	.062 <sup>***</sup>	-.090+	.054	-.048 <sup>** a</sup>	.090 <sup>***</sup>	-.008	.185 <sup>*</sup>	.007 <sup>a</sup>	.021
Constant	-13.723 <sup>***</sup>	-13.242 <sup>***</sup>	-5.642 <sup>***</sup>	-5.083 <sup>***</sup>	-13.976 <sup>***</sup>	-13.169 <sup>***</sup>	-5.423 <sup>***</sup>	-4.351 <sup>***</sup>	-12.829 <sup>***</sup>	-12.378 <sup>***</sup>	-5.959 <sup>***</sup>	-5.874 <sup>***</sup>
-2 Log-likelihood		99434.24				55831.39				42945.51		
Chi-square(df)		4595.89(80)				3003.67(76)				2067.02(76)		
事件發生次數	454	464	5,268	2,413	355	331	2,925	1,202	99	133	2,343	1,219
Observations (人·月) <sup>c</sup>		512,570				288,955				223,615		

+ : p < .10; \* : p < .05; \*\* : p < .01; \*\*\* : p < .001

a 係數的性別差異達到  $\alpha = .05$  的顯著水準。

b 前一年的平均失業率

c 分析單位是八月，其中男生來自5,831人·工作，女生來自4,609人·工作。

TV : 隨時間變動之變項

資料來源：2005年東亞社會階層與社會流動研究計畫

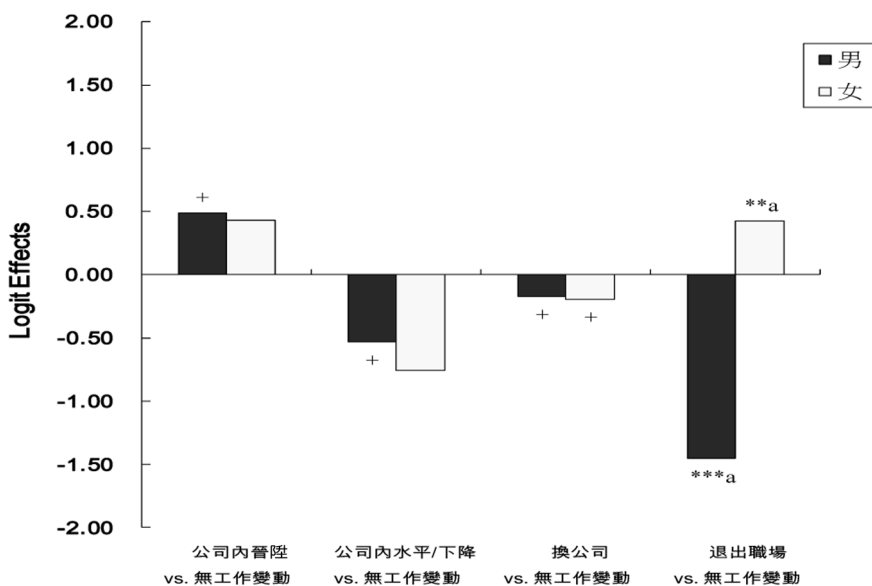
深受家庭生命週期階段所影響。根據表3最後一欄上方的係數顯示：相對於單身階段，女性在剛進入婚姻之後，便明顯增加退出職場的機會，而且是在後來懷第一胎的期間最容易退出職場。當女性一旦退出職場的時候，同時也等於是離開了爭取職位晉陞機會的競賽跑道。就退出職場相對於沒有工作變動的勝算比（odds）而言，已婚無子女的女性工作者是單身女性的1.53倍（ $e^{0.424}=1.53$ ），而同樣的勝算比對正在懷第一胎的女性甚至是單身女性的6.55倍（ $e^{1.879}=6.55$ ）。這樣的分析結果可以支持我們所提出的第一組研究假設（H1a）和（H1b）。

另外，當最小孩子0到6歲的時候，照顧幼兒的責任會增加女性退出職場的機率。後來要等到最小孩子進入受教育階段，一方面因為母親需要密切照顧幼兒的責任壓力降低，而另一方面可能是因為經濟收入需求的增加，女性才明顯減少退出職場的行為。以上這些分析結果，大致符合過往研究文獻所記載的女性職涯發展深受婚姻與養育幼兒所限制的說法。

然而，對男性工作者而言，家庭生命週期對職涯發展可說是相當正面的。從表3男性樣本模型當中（A）欄上方的係數部分，我們可以看到：男性工作者在結婚之後，獲得工作權威晉陞的機會便開始上升，而且在妻子懷第一胎的時候達到晉陞機會的高峰（效果達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準）。就獲得公司內工作權威晉陞相對於沒有工作變動的勝算比（odds）而言，妻子正在懷第一胎的男性工作者是單身男性的1.83倍（ $e^{0.602}=1.83$ ）。因此，我們所提出的第二組研究假設：如（H2a）認為男性在工作權威晉陞機會會因為已婚身分而增加，以及（H2b）認為男性的家庭角色轉換成父親對工作權威晉陞機會有正向影響效果，在此都獲得實證資料的支持。

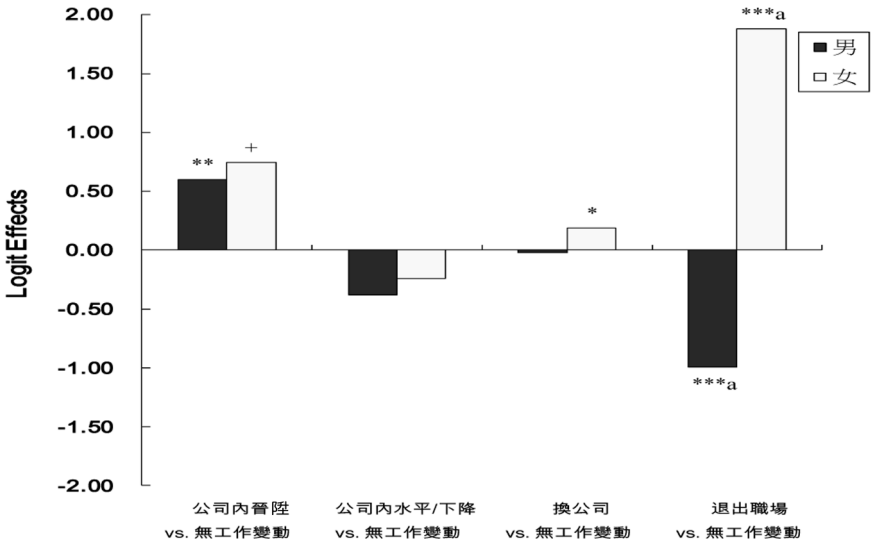
由於現職工作權威層級和其他相關的人力資本變項如教育程度、工作經歷、每週工作時數、專業工作者已經在模型中受到控制，我們可以推論：臺灣的勞力市場會優待已婚男性工作者，不只是在工資水準方面，同時也在工作權威晉陞機會方面，存在著婚育溢酬的現象。就如同 Waite 及 Gallagher (2000) 所指出：對男性職涯發展而言，結婚成家和教育程度是同樣重要的因素。而且我們的研究進一步發現：對男性工作者來說，「初為人父」階段是個人攀升職涯階梯的重要加速期。

爲了更全面性地觀察兩性在家庭生命週期與工作職位變動事件之間的關連性，我們依照表3的不同家庭生命週期階段對4種競爭性工作職務變動事件的影響效果，重新整理成圖2-1到圖2-5的工作變動趨勢圖。從這些趨勢圖可以顯示造成職場性別工作權威落差的關鍵時期之所在。



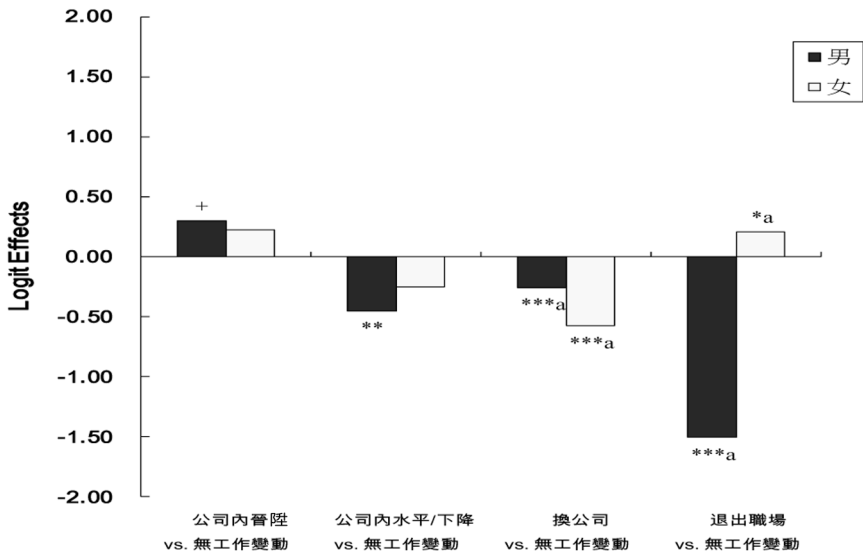
+ :  $p < .10$ ; \* :  $p < .05$ ; \*\* :  $p < .01$ ; \*\*\* :  $p < .001$  a : 性別差異達到  $\alpha = .05$  的顯著水準

圖 2-1 已婚沒有小孩 (vs. 單身) 對工作權威變動的影響



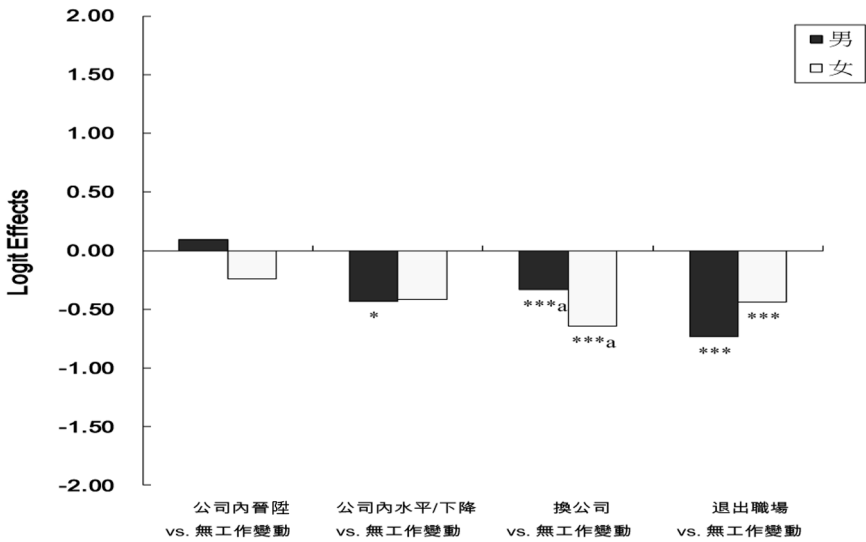
+ :  $p < .10$ ; \* :  $p < .05$ ; \*\* :  $p < .01$ ; \*\*\* :  $p < .001$  <sup>a</sup> : 性別差異達到  $\alpha = .05$  的顯著水準

圖 2-2 懷第一胎 (vs. 單身) 對工作權威變動的影響



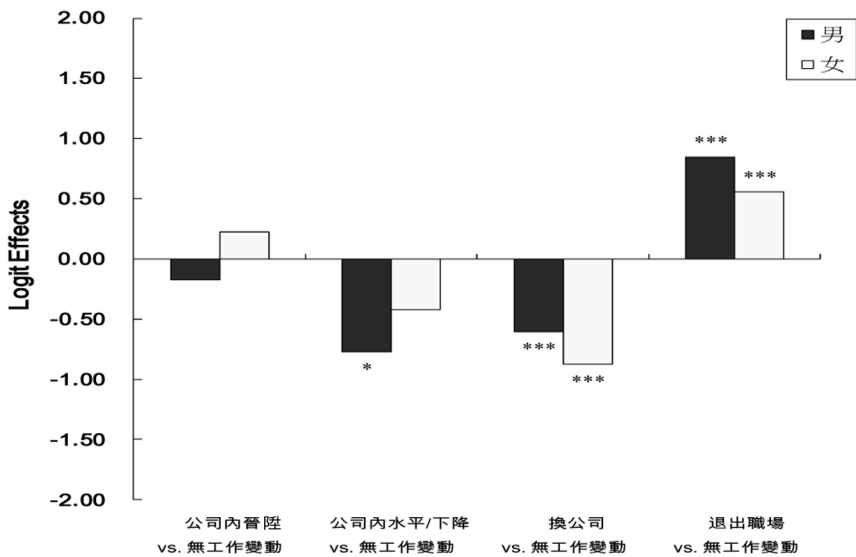
+ :  $p < .10$ ; \* :  $p < .05$ ; \*\* :  $p < .01$ ; \*\*\* :  $p < .001$  <sup>a</sup> : 性別差異達到  $\alpha = .05$  的顯著水準

圖 2-3 最小孩子0-6歲 (vs. 單身) 對工作權威變動的影響



+ :  $p < .10$ ; \* :  $p < .05$ ; \*\* :  $p < .01$ ; \*\*\* :  $p < .001$  a : 性別差異達到  $\alpha = .05$  的顯著水準

圖 2-4 最小孩子女6-18歲 (vs. 單身) 對工作權威變動的影響



+ :  $p < .10$ ; \* :  $p < .05$ ; \*\* :  $p < .01$ ; \*\*\* :  $p < .001$  a : 性別差異達到  $\alpha = .05$  的顯著水準

圖 2-5 最小孩子女18歲以上 (vs. 單身) 對工作權威變動的影響

從圖2-1，我們看到男性在剛結婚之後，會明顯減少退出職場的行為，增加工作穩定性，甚至連跳槽換公司的動作也會比單身的時候來得保守。而女性工作者部分，顯然是往不同的方向發展，女性在婚後會增加退出職場的行為。這表示職場高階權威位置的女性比例之所以低於婦女勞動參與率的主要原因之一，是兩性在結婚前後的行為變化。男性在結婚之後加緊投入職場工作，而女性工作者卻在成為人妻之後開始和勞力市場產生疏離的狀況。

另外，圖2-2顯示懷第一胎的時候，兩性的工作職務變動模式呈現新的差異。我們看到男性的工作權威晉陞機會顯著增加，同時也顯著地減少退出職場的行為。女性工作者雖然在職位晉陞的係數為正（效果達到 $\alpha = 0.10$ 的顯著水準），但相對來說，這段期間最有可能發生的職務變動事件是退出職場。因此，我們可以說兩性在工作權威落差的擴大是以結婚為開端，而在懷第一胎的時候是加深兩性工作權威落差的關鍵時期。

圖2-3是呈現家中有學齡前子女的工作變動趨勢，我們發現這段期間的女性仍然是容易退出職場。然而在換公司的動作方面，男女工作者都顯著地趨於保守。事實上，如果不考慮懷第一胎期間的話，男女工作者在脫離單身之後，都比較不容易換公司。這樣的結果是符合我們一般對職場的觀察：由於缺乏婚姻的羈絆，未婚者往往容易見異思遷，因此工作穩定性比較低。

圖2-4呈現當家中的子女進入學校受教育的時候，兩性的各種工作變動普遍會有降低的趨勢。而圖2-5則顯示當最子女滿18歲之後，男性和女性工作者都有增加退出職場的行為，我們認為這可能是從工作崗位退休的關係。

## 2.其他控制變項和工作權威晉陞

從表3所呈現的分析模型結果當中，我們也在其他控制變項部分，獲得一些有趣的發現。以教育程度來說，無論男女，如果要從公司取得內部晉陞的機會，教育文憑都會有正向的影響效果。這樣的發現大致上是符合一般報酬—資源理論的觀點（Smith 2002）。另外，教育程度也增加男女員工職務調動和跳槽換公司的機會。至於在退出職場的行為方面，男女教育程度越高，越不容易退出職場。這可能是因為人力資本存量較高的工作者置身職場之外的機會成本比較高，因而會傾向繼續工作。

進入公司之前的工作經驗對工作權威晉陞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陞的機會越少。這表示公司會對忠誠度較高的男性員工給予升遷報酬。這樣的結果符合以往的研究發現（Halaby 1982; Spaeth 1985）。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。

公司年資和職務歷練也是主管在晉陞員工時的重要考慮因素。我們看到男性的公司服務年資和工作權威晉陞機會之間，大致呈現一個先升後降的非線性關係。這樣的結果和以往的研究發現相類似（Felmlee 1982; Spaeth 1985）。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陞機會。至於在女性員工部分，公司服務年資對職位晉陞並沒有影響效果。這表示公司高層對長期服務奉獻的女性員工並沒有提供職位升遷機會來當成報酬和獎勵。另外，我們用公司內換工作次數當成測量職務歷練的指標（Keith and McWilliams 1995; Hultin 2001）。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陞機會越有幫助，而且對於女性的效果會大於男性。結合前面公司

年資的研究發現，我們可以知道單純累積公司服務年資對女性的晉陞機會的影響不大，而能夠獲得晉陞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（Tsay et al. 2009; Tam 1998）。因此，公司內的職務歷練是解釋臺灣職場工作權威性別落差的重要因素之一。

我們以公司規模與部門當成公司內部勞力市場的控制變項（Althausser 1989）。研究發現：相對於10-30人的公司，男性在規模1000人以上的大公司工作，獲得工作權威晉陞的機會最高，其次是30-99人的小型公司。女性則是要在1000人以上的大公司才可以獲得最好的晉陞機會。女性在大公司之所以會有晉陞機會，可能是因為大公司具備較多管理職缺可以讓女性員工有機會去填補，或者是因為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。這樣的結果大致支持一般對於內部勞力市場的描述像是工作穩定、福利好、以及有較多升遷的機會（Sorensen and Tuma 1981; Tuma 1985; Carroll and Mayer 1986; Hachen 1990）。至於政府部門的工作則是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陞機會方面，顯然比不上私人大公司所能提供眾多一展管理長才的機會。

在每週工作時數方面也呈現有趣的結果。我們發現：對男性而言，每週工作時數對工作權威晉陞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）。臺灣的勞力市場顯然是鼓勵男性員工為公司付出時間和精力，以便能夠在工作職位上力爭上游。然而，每週工作時數對於女性的晉陞機會並沒有顯著的影響效果，反而是長時間的工作會促使女性員工跳槽到其他公司。我們認為：對女性員工而言，工作時數是工作一家庭衝突性的潛在指標。當面對長時間工作所帶來的職務壓力



和家庭角色之間有所衝突的時候，女性員工會傾向利用跳槽的方式來減緩工作壓力。這樣的研究結果可以支持Becker（1985）所認為的女性在時間、精力有限的考量下，會傾向去選擇任務比較輕鬆的工作類別。

現職權威位置高低會影響未來的晉陞機會，如果工作者已經是公司的高階主管，則其升遷空間自然會比較小。另外，專業人員的升遷通常只是發生職級的升等，而並不牽涉到本研究所探討的「監控他人型權威」（supervisory authority）晉陞。我們發現：專業人員的工作穩定性比非專業人員來得高，男性受僱專業人士對權威晉陞會有負向效果（達到 $\alpha=0.05$ 的顯著水準）。專業人士也比較不容易水平輪調或被降職。至於在女性樣本的部分，專業工作人員對權威晉陞方面的影響不顯著。然而，有趣的發現是女性專業工作者比較不容易退出職場。這一方面可能是專業養成訓練所投入的時間和資金會使離開職場的機會成本過高，另外，也可能是選擇專業工作的女性本身一開始就具有較高的自我期許和職業抱負，這可以代表某種程度的自我選擇。

最後，個人的工作流動會受到大環境的機會結構所影響（Rosenbaum 1979）。我們發現前一年的總體失業率越高會降低男性工作權威晉陞機會（達到 $\alpha=0.10$ 的顯著水準）。當景氣下滑的時候，男性員工會增加退出職場同時降低跳槽的行為。如同Park及Sandefur（2003）曾經指出：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。

## 五、結論與討論

### (一) 研究結論

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爲管理階層的一份子。爲了了解有關職場工作權威的性別落差，本研究提出兩個核心問題。我們第一個問題是不同的家庭生命週期階段是否會影響兩性在職場的工作權威晉陞機會？而第二個問題則是除了結婚和養育幼兒會造成女性職涯發展的晉陞障礙之外，男性工作者是否會因爲已婚身分或角色轉換成父親而在工作權威晉陞方面獲得優惠待遇？由於以往的相關研究多數是集中在探討家庭生命週期和女性勞動參與模式之間的關係，而且在分析策略上多數是利用橫斷面資料或是使用單一產業或組織進行觀察，因此限制了我們對這些問題的理解深度。

藉由事件史分析法，本研究利用2005年「東亞社會階層與社會流動研究計畫」所收集的回溯性工作史資料發現：相對於單身階段，男性工作者在結婚之後，獲得公司內工作權威晉陞的機會開始上升，而且在妻子懷第一胎的時候達到晉陞機會的高峰。男性職位晉陞機會要到最子女的年齡超過18歲之後，才會漸趨下降。相反地，女性的工作權威晉陞機會則是明顯受到結婚和養育學齡前子女所限制。女性在剛進入婚姻之後，便明顯增加退出職場的機會，而且是在後來懷第一胎的期間最容易退出職場。當最子女0到6歲的時候，照顧幼兒的責任會持續增加女性退出職場的機率。而後來要到最子女進入受教育階段，可能因爲需要密切照顧子女的壓力降低和經濟資源的需求增加，女性才明顯減少退出

職場的行為。因此，兩性在工作權威落差的擴大是以結婚為開端，而在懷第一胎的時候是加深兩性工作權威落差的關鍵時期。

從我們的分析結果可以歸納出兩性在職場謀求工作權威晉陞之路上，分別採取不同的途徑。對男性而言，其可利用的資源除了已婚和轉成父親身分所帶來的優勢條件之外，教育程度、工作經歷、投入工作的時間、以及保持對公司的忠誠度都會是邁向職場成功的有效助力。但是，對女性工作者來說，在面對勞力市場普遍存在男性婚育溢酬的情況下，女性謀求工作權威晉陞的關鍵在於本身需要具備高等學歷、進入私人大企業、以及累積公司內多樣的職務歷練之外，同時在另外一方面，要避免因為結婚和養育年幼子女而退出職位晉陞的競賽跑道。

在政策意涵方面，雖然相較於其他東亞工業化國家如日本和南韓，臺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。我們認為如何幫助有工作能力的女性在職場上發揮所長，是現代國家追求經濟發展時所面對的重要議題。政府不但要關心女性投入職場工作「量」的問題，也需要關注女性能否獲得工作品質良好的職位。例如，透過立法防止職場性別歧視或設定婦女保障名額的措施，可以縮短兩性在職場的工作權威落差。我們的研究發現重新提醒讀者：婚育所帶來的工作—家庭衝突性是影響女性追求職場成就的關鍵障礙。現階段政府可以從推動工作時間彈性化來減緩工作和家庭角色之間的衝突，而其中的具體措施便是兼職（part-time）工作形態的推廣。臺灣勞力市場的兼職工作機會低於日本和韓國，這可以部分解釋為什麼臺灣的中年婦女在離開職場之後，重返的比例低於這兩個國家。推廣兼職工作可以讓女性有較多機會和勞力市場保持聯繫，避免完全中斷。當個人脫離職場的時間越長，則重返的困難度越高。另外，從生命歷程的角度來看，受高等教育的女性可以用兼職工作當成職涯

發展過程中某段時期（例如結婚、初為人母、家中有學齡前或青春子女）的主要工作形態，等到工作—家庭衝突性降低之後，女性可以重新回到全職工作的軌道上，擔任重要職務。在這種職涯路線發展方式下，工作權威會有高低起伏的發展軌跡，而暫時性的權威下滑部分可以和兼職工作形態相伴發生。

另外，我們看到臺灣的雇主仍然喜歡晉陞那些能夠付出長時間投入工作的男性員工，對於工作效率高、不用待在辦公室也可以完成指派任務的女性員工來說，雇主對員工績效的考評方式和習慣也需要隨著社會變遷而調整。在晚近高等教育擴張之下，年輕世代的女性已經普遍取得和男性一樣（甚至超越男性）的教育程度，我們認為女性在未來職場上將擁有更多參與資源分配決策和監督管理其他員工的機會與空間。

## （二）討論

面對男性在職場中所產生的婚育溢酬現象，本研究在前面的論述當中曾經提出三種可能的解釋。而經過實證資料分析之後，我們認為「家戶內分工」（within household specialization）造成臺灣職場男性婚育溢酬的說法會比較具有說服力。誠如Killewald及Gough（2013）利用NLSY79的長期追蹤資料進行已婚夫妻薪資和工作經驗的配對分析後發現：在控制妻子的工作時數、工作特質、和服務年資之後，丈夫的父親角色對薪資增加的直接效果會降低。他們認為男性婚育溢酬的現象，有很大一部分可以被妻子的降低職場投入時間（亦即增加家務工作投入時間）所解釋。在本研究中，我們並未使用夫妻配對資料進行動態分析，以致於缺乏直接證據來說明男性的婚育溢酬和妻子工作經驗的關連性。但是，本研究的女性樣本確實在婚後比較容易退出職場。我們可以合理

預期：當這些女性在婚後退出職場轉而以家務工作為重心的時候，她們會以賢內助的角色來幫助丈夫發展事業，讓丈夫能夠無後顧之憂地將全付精力投入職場，提升工作表現（如同本研究的男性樣本所呈現的結果）。

另外，對於第二種認為具有成就事業之潛力的男性才會進入婚姻的選擇性假設的說法，我們目前的分析模型並沒有納入選擇性的考量，無法驗證這種相反方向的因果關係。然而，根據許多將選擇性納入統計控制的男性薪資研究發現：婚姻和男性的工作收入仍然存在正向相關。在統計模型當中，控制選擇性通常不會消除兩者的關係，而是只會影響到估計係數的大小而已（Ribar 2004）。我們認為這樣結果可能也適用在工作權威晉陞的分析上面。

至於第三種是因為雇主偏好的說法方面，由於缺乏雇主層級的資料，我們目前無法在實證基礎上掌握雇主評價員工表現的動態變化。因此，我們沒有直接證據來支持雇主會特別喜歡提拔已婚或初為人父的男性員工之說法，我們只能間接地指出：當代表男性員工生產力的人力資本變項已經控制之後，婚育所帶來的身分變化依然會對他的工作權威晉陞機會產生正向的影響效果。這表示可能有其他非人力資本因素在影響男性工作者的婚育溢酬，而雇主偏好可能是其中的因素之一。

此外，我們的分析結果並沒有發現家庭生命歷程階段和女性工作權威晉陞之間的明確關係。這一方面可能是因為在表3的模型分析當中，女性獲得公司內權威晉陞事件的發生次數不高（99次）。在另外一方面，婚育對女性工作權威晉陞機會的負向影響主要是透過退出職場的行為所造成。

### （三）研究限制

雖然本研究提供一個比過去更一般而且包含時間向度的動態分析架構，但仍然存在一些明顯的限制。首先是資料代表性方面的議題。本研究的工作權威變動是以任職於員工人數10人以上的公司作為流動的起點，因此在10人以下的公司任職的員工會缺乏工作權威層級的測量（參見附錄1）。這樣的工作權威測量方式主要是參考國際職業標準分類（ISCO88）的作法，對於第一大類的「行政主管及經理人」是以大企業（30人以上）負責人及主管人員和小公司（10人到29人）負責人或總經理進行區分。如果受訪者在10人以下的公司任職經理，原則上是不歸入第一大類的職位。以臺灣勞力市場中到處可見的中小企業來說，有高比例的受僱者是在員工人數不到10人的公司上班。根據人力資源運用調查的資料顯示：直至2005年，受僱於10人以下的工作場所占全體受僱者的47.87%（行政院主計處 2012）。為了避免高估臺灣勞力市場當中經理人員的比例，東亞社會階層與社會流動研究計畫在設計問卷時採用「員工人數10名」作為測量工作權威位置的最低判准。在這種資料限制之下，我們只探討任職於10人以上的公司的工作權威變動情形。所以從本研究的分析結果要推論到臺灣整體受僱者母體時，需要特別謹慎。

同時，也因為公司規模的限制，我們並沒有對於常見的透過跳槽取得權威晉陞的行為進行細部討論。由於這個過程牽涉到大小公司之間的流動，我們很難確切認定受訪者從大公司的低階經理換到小公司的高階經理是屬於工作權威向上流動。在我們現階段的分析策略下，凡是從10人以上的公司離開者，我們只有掌握到跳槽行為的發生，而並未進一步區分向上、水平、或向下權威流動。

其次，本研究所探討的焦點是獲得公司內工作權威晉陞機會的性別差異，資料當中所紀錄的工作時間從1946年延伸到2005年10月，有將近60年的觀察範圍。由於嚴格界定公司內工作權威晉陞，使得女性工作者當中實際獲得晉陞的個案數較少，因此無法在多元邏輯迴歸模型當中，進一步驗證歷史時期或出生世代對工作權威晉陞所可能造成的潛在影響。然而，在我們早期的探索性分析過程中，已經發現女性因為婚育而退出職場的行為確實在晚近歷史時期有降低的趨勢。有鑑於臺灣社會在過去幾十年經歷了快速的社會和經濟變遷，女性在個人的勞動經驗上勢必會反應出這些社會轉型的歷史脈絡。例如，臺灣在1992年之後正式廢除單身條款，並積極推動性別工作平等法。這樣的發展使得長期被企業經營者認為理所當然的措施像是女性員工婚後離職和禁孕條款，轉而成為違法的行為。所以晚進的女性工作權受到明文規定的保障，不須因為婚育而離開工作崗位。因此，有關臺灣女性勞動參與模式的歷史變遷趨勢，非常值得未來的研究者進行深入的分析與探討。

另外，在研究設計方面，我們企圖利用男女分組模型的方式來驗證家庭生命週期與個人工作權威晉陞機會的關係，然而這並非是最理想的資料型式。例如，本研究的核心研究發現之一是職場工作權威落差的劇烈擴大主要是發生在懷第一胎的時期。我們實際所指涉的男性樣本妻子並不是資料當中的女性樣本。由於這兩組樣本並非來自共同的家庭婚姻關係，所以我們是以間接的方式來進行家庭生命週期如何影響男女工作晉陞機會的比較，而非針對「夫妻」工作發展機會的比較。所以，理想的資料型式應該是夫妻配對資料。藉由共同的結婚和生育事件，我們可以直接驗證丈夫在初為人父時期獲得快速工作權威晉陞的同時，他的妻子是否在相同的時期當中加速退出職場。透過這種研究設計方式，我們可以更精確地捕捉到家庭生命週期對兩性工作權威流動方向的影響機制。

最後是有關資料品質的問題。由於本研究是使用回溯性資料，難免會遭遇到受訪者記憶錯誤的問題。例如，對於年長受訪者而言，要回憶年代久遠的個人早期工作經驗時，恐怕不容易獲得正確的工作相關訊息，像是公司僱用人數方面的資料。如此一來，勢必會造成模型估計結果的偏誤。如果要克服這樣的困難與限制，我們可能需要依賴長期追蹤固定樣本的詳細工作變動資料來彌補這種潛在的偏誤。

### 作者簡介

張峰彬，政治大學社會學系助理教授。主要研究興趣是從比較的觀點來研究社會階層與社會流動方面的議題。除了從事性別與工作以及東亞跨國比較的實證研究之外，目前也關注臺灣在教育與勞力市場連結方面的議題。



## 附錄1 工作史問卷設計型式

請您回想一下，自從第一份工作開始到現在，所有工作中的職務變動情形。職務上的變動是指工作內容上的改變，例如：由會計工作變為銷售工作，或是工作形態上的改變，例如：由兼職變成全職，或是由一般職務升為主管階級。（其中包括因故離開公司一段時間後再重返工作崗位的狀況）。現在請您回想在每一個工作期間所擔任的每一份職務變動情形。

<p>D3請問你的這個職務符合右列中哪一項？ (請訪員出示卡片4)</p>	<p>(01)為自己工作，有僱人 (02)為自己工作，沒僱人 (03)幫家裡事業工作 (04)受雇於政府機關 (05)受雇於公營企業 (06)受雇於公營轉民營企業 (07)派遣職員 (08)臨時工、兼差、計時工與部分時間工作者 (09)家庭代工 (10)其他受雇於私人企業 (11)國防役/替代役 (12)沒有 (14)一般義務役(不知道過錄97)回答(12)-(14)者，只需再問D14的時間後，再問下一個職務。</p>	<p>1行：公司代號：____ 第____個職務 (D3)工作是____</p>
<p>D4這家公司/機構的名稱？</p>	<p>【請具體填寫，派遣職員則註明派遣公司名】</p>	
<p>D5請說明這家公司或機構的主要在做什麼（產品與服務）？</p>	<p>【具體填寫】</p>	

D6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。	(01)1人（跳答D8） (02)2~4人（跳答D8） (03)5~9人（跳答D8） (04)10~29人 (05)30~99人 (06)100~299人 (07)300~499人 (08)500~999人 (09)1000人以上 (97)不知道	人數____ 代號____
D7請問你這個工作當時的職務上有沒有管人？是屬於下列那一類？（請訪員出示卡片3）	(01)沒有管人 (02)現場領班、監工 (03)基層管理人員 (04)中層管理人員 (05)高層管理人員 (06)總經理、負責人 (97)不知道	職位____
D8請問你這個職務的工作內容為何？ 《「不知道」過錄9997》	【請具體填寫】	
D9請問您是怎麼找到這一份工作？ （請訪員出示卡片5）	(01)老師/畢業學校介紹 (02)同學/校友介紹 (03)朋友/認識的人介紹 (04)家人/親戚介紹 (05)政府職業介紹所 (06)民間職務介紹所 (07)看求才廣告，直接去面試 (08)進入家裡事業 (09)自行創業 (10)現在的機構挖角 (11)之前機構介紹 (12)國家考試分發 (13)內部轉換升遷 (14)其他_____ (97)不知道	
D10請問您這個職務每個星期大約工作____天， 每天____小時？ （紀錄方式為幾天幾小時，但過錄請換算成一個星期幾小時！）		____天____小時

<p>D11請問您的這一份工作需要晚上或假日工作或應酬嗎？ (1)經常需要 (2)有時需要 (3)很少需要 (4)從不需要</p>		
<p>D12請問您這個工作的薪水比之前工作薪水的差異是？</p>	<p>(1)增加 (2)減少 (3)沒有變化</p>	
<p>D13假如這不是你現在的工作，請問您後來為什麼不做這個職務了？ (請訪員出示卡片6)</p>	<p>(01)契約到期或退休 (02)公司倒閉/結束或遣散 (03)找到更好的工作 (04)家庭的因素(結婚/生小孩) (05)繼承家業 (06)對這份工作不滿意 (07)內部升遷/調職 (08)其他_____</p>	
<p>D14請問您民國幾年幾月開始從事這個職務？而民國幾年幾月結束？</p>	<p>《回答「到現在」過錄96》 《回答「不知道」過錄97》</p>	<p>__年__月~__年__月</p>
<p>D15請問您結束這一個職務到下一個職務期間有沒有超過三個月以上沒有工作？ <input type="checkbox"/> (1)有 <input type="checkbox"/> (2)沒有《回答「有」者，則下一行D3寫出沒有工作的原因，並在D14填入時間，接著再問下一個職務；回答「沒有」者，則接續詢問D3到D15的問題，直到每個工作中所有的職位都紀錄下來為止。》</p>		

## 附錄2 工作史（人一月）資料結構

受訪者 編號	性別 <sup>a</sup>	公司 編號	職務 編號	等待 時間	教育 年數	家庭生 命週期	公司服 <sup>c</sup> 務年資	工作 時數	進公司前 經歷(年)	公司 <sup>d</sup> 規模	現職 <sup>e</sup> 權威	職業 <sup>f</sup> 類型	前一年 失業率	工作權威 <sup>g</sup> 變動事件
104101	0	1	1	1	16	1	1	44	0	4	1	0	1.68	0
104101	0	1	1	2	16	1	1	44	0	4	1	0	1.68	0
104101	0	1	1	3	16	1	1	44	0	4	1	0	1.68	4
104101	0	2	1	1	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	2	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	3	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	4	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	5	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	6	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	7	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	8	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	9	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	10	16	3	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	11	16	4	1	44	.25	1	1	0	1.47	0
104101	0	2	1	12	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0
104101	0	2	1	13	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0
104101	0	2	1	14	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0
104101	0	2	1	15	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0
104101	0	2	1	16	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0
104101	0	2	1	17	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0
104101	0	2	1	18	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0
104101	0	2	1	19	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0

受訪者 編號	性別 <sup>a</sup>	公司 編號	職務 編號	等待 時間	教育 年數	家庭生 命週期	公司服 務年資	工作 時數	進公司前 經歷(年)	公司 <sup>d</sup> 規模	現職 <sup>e</sup> 權威	職業 <sup>f</sup> 類型	前一年 失業率	工作權威 <sup>g</sup> 變動事件
104101	0	2	1	20	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0
104101	0	2	1	21	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0
104101	0	2	1	22	16	4	2	44	.25	1	1	0	1.26	0

<sup>a</sup>性別：0=男；1=女

<sup>b</sup>家庭生命週期階段：1=未婚；2=已婚無子女；3=懷第一胎；4=最小子女0-6歲；5=最小子女6-18歲；6=最小子女18歲以上

<sup>c</sup>公司服務年資：1=1年以下；2=1-3年；3=3-6年；4=6年以上

<sup>d</sup>公司規模（與部門）：1=10-29人；2=30-99人；3=100-999人；4=1000人以上；5=公部門

<sup>e</sup>現職工作權威：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

<sup>f</sup>職業類型：1=專業工作人員；0=其他

<sup>g</sup>工作權威變動事件：0=工作無變動；1=公司內職位晉陞；2=公司內水平或向下流動；3=換公司；4=退出職場（沒有工作超過3個月）

## 參考書目

- 行政院主計處，2011，《社會指標統計年報》。台北：行政院主計處。
- ，2012，《人力資源運用調查統計年報》。台北：行政院主計處。
- 伊慶春、章英華，2008，〈父系家庭的持續與變遷：台灣家庭社會學研究，1960-2000〉。頁23-73，收錄於謝國雄編，《群學爭鳴：台灣社會學發展史，1945-2005》。台北：群學。
- 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。
- 陳建良、陳昱彰，2010，〈台灣男性的婚姻溢酬：以內生性選擇模型探討〉。《經濟研究》46(2): 171-216。
- 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》6(10): 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，收錄於劉毓秀編，《女性、國家、照顧工作》。台北：女書。
- 張荳雲，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。
- 張荳雲、莊淵傑，2004，〈科層勞動市場之兩性職等差距〉。《臺灣社會學刊》32: 149-187。
- 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〉。《臺灣社會學刊》40: 45-88。
- 薛承泰、簡文吟，1996，〈台灣地區已婚婦女就業形態及其影響因

- 素)。《人口學刊》17: 113-134。
- 薛承泰、簡文吟，1997，〈再就業婦女的職業流動初探〉。《人口學刊》18: 67-98。
- 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》。台北：行政院主計處。
- 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。
- Allison, Paul, 1982, "Discrete-Time Methods For the Analysis of Event Histories." Pp. 61-98 in *Sociological Methodology*, edited by S. Leinhardt. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Allison, Paul D., 1984, *Event History Analysis: Regression For Longitudinal Event Data*. Beverly Hill, CA: Sage.
- Althausser, Robert R., 1989, "Internal Labor Markets." *Annual Review of Sociology* 15: 143-161.
- Baldi, S. and McBrier D. B., 1997, "Do the Determinants of Promotion Differ For Blacks and Whites?" *Work and Occupations* 24: 478-97.
- Becker, Gary, 1985, "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor." *Journal of Labor Economics* 3 (Supplement): S33-S58.
- Berger, Joseph, Hamit Fisek, Robert Norman and Morris Zelditch, 1977, *Status Characteristics and Social Interaction*. New York: Elsevier.
- 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.

Box-Steffensmeier, Janet M. and Bradford S. Jones, 2004, *Event History Modeling: A Guide For Social Scientists*. New York: Cambridge University Press.

Bygren, Magnus and Michael Gähler, 2012, "Family Formation and Men's and Women's Attainment of Workplace Authority." *Social Forces* 90(3): 795-816.

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.

Ciabattari, Teresa, 2001, "Changes in Men's Conservative Gender Ideologies: Cohort and Period Influences." *Gender and Society* 15(4): 574-591.

Correll, Shelley J., Stephen Benard and In Paik, 2007, "Getting A Job: Is There A Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112(5): 1297-1339.

Dahrendorf, R., 1959, *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.

Dermott, E., 2006, *End of Award Report: The Effect of Fatherhood on Men's Pattern of Employment*. Swindon, UK: ESRC.

England, Paula, 1992, *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter Inc.

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.

——, 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. 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.

Hultin, Mia, 2001, "Gendered Promotion Processes in the Labour Market: Do Inequalities Accrue or Attenuate?" Pp. 141-159 in *Cradle to Grave: Life-course Change in Modern Sweden*, edited by Jan O. Jonsson and Colin Mills. UK: Sociology Press.

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 A., 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.

Keith, K. and A. McWilliams, 1995, “The Wage Effects of Cumulative Job Mobility.” *Industrial and Labor Relations Review* 49: 121-37.

Killewald, Alexandra and Margaret Gough, 2013, “Does Specialization Explain Marriage Penalties and Premiums?” *American Sociological Review* 78(3): 477-502.

Korenman, Sanders and David Neumark, 1991, “Does Marriage Really Make Men More Productive?” *The Journal of Human Resources* 26(2): 282-307.

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.

Lindsey, Linda L., 2005, *Gender Roles: A Sociological Perspective*(5th ed.). NJ: Pearson Prentice Hall.

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.

Ogasawara, Yuko, 2001, “Women’s Solidarity: Company Policies and Japanese Office Ladies.” Pp. 151-179 in *Women’s Working Lives in East Asia*, edited by Mary C. Brinton. Stanford, CA: Stanford University Press.

- 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.
- Ribar, David C., 2004, "What Do Social Scientists Know About the Benefits of Marriage? A Review of Quantitative Methodologies." *IZA Discussion Paper 998*. Bonn, Germany.
- Rosenbaum, J. E., 1979, "Tournament Mobility: Career Patterns in A Corporation." *Administrative Science Quarterly* 24: 220-241.
- 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.
- 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, July 26-August 1.

Thornton, A., D. F. Alwin and D. Camburn, 1983, “Causes and Consequence of Sex-Role Attitudes and Attitude Change.” *American Sociological Review* 48: 211-227.

Townsend, Nicholas W., 2002, *The Package Deal: Marriage, Work, and Fatherhood in Men's Lives*. Philadelphia: Temple University Press.

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.

Waite, Linda J. and Maggie Gallagher, 2000, *The Case For Marriage: Why Married People are Happier, Healthier, and Better off Financially*. New York: Doubleday.

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.

Xie, Yu and Kimberlee A. Shauman, 2003, *Women in Science: Career Processes and Outcomes*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

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