

行政院國家科學委員會專題研究計畫 期末報告

高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好研究(GM01)

計畫類別：個別型
計畫編號：NSC 101-2629-H-034-001-
執行期間：101年08月01日至102年07月31日
執行單位：中國文化大學國際貿易學系(所)

計畫主持人：毛筱艷

計畫參與人員：博士班研究生-兼任助理人員：簡元瑜

公開資訊：本計畫涉及專利或其他智慧財產權，2年後可公開查詢

中華民國 102年10月31日

中文摘要：女性進入職場工作已日漸普遍，雖然有愈來愈多企業組織傾向或支持僱用女性擔任管理職，即有領導角色女性化的趨勢，但女性在高科技這類的製造工業產業中擔任主管的比例卻是偏低的，高科技產業主管在對部屬升遷進行考量時，是否可能存在獨特的性別偏好實有必要進行探討。根據前人文獻在高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好並無法獲得一致的推論結果，本研究目的主要為了解高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好的差異。有效問卷共計 137 份。研究結果發現，整體而言高科技產業主管對部屬升遷傾向偏好男性高於女性，在不同性別主管方面，高科技產業中男性主管對女性部屬的升遷傾向顯著低於女性主管，在不同層級主管方面，高階主管對女性部屬的升遷傾向顯著低於中低階主管，在不同人格特質主管方面，內控傾向、A 型人格主管對女性部屬的升遷傾向顯著高於外控傾向、B 型人格主管，惟不同部門別主管對部屬升遷之性別偏好則未達顯著差異。根據本研究結果進一步提出理論意涵及管理實務應用的建議。

中文關鍵詞：性別，女性，高科技產業，升遷，性別偏好，職涯規劃

英文摘要：Female labor force participation rate has been increasing. Although an increasing number of organizations support the employment of women supervisors, that is the trend of feminization on leading role, the proportion of female supervisors is still lower in high-tech industries. The possible unique gender preference of supervisors in high-tech industries during their promotion of subordinates remains to be a gap to explore. The supervisor's gender preference of promotion for high-tech industry remains unclear in previous studies. The purposes of this study are discovering the differences on supervisors' gender preference of promotion for high-tech industries. The data of this study will be collected from supervisors in high-tech industries by 137 survey questionnaires. This study result indicated that supervisors in high-tech industries prefer the promotion of male subordinates than female. The male supervisors revealed lower preference of promotion on female subordinates than female supervisors in high-tech industries. The supervisors at top organizational levels revealed lower preference of promotion on female subordinates

than supervisors at lower and middle or-ganizational levels in high-tech industries. The supervisors with the orientation of internal loci of control and the type A personality revealed higher preference of promotion on female subordinates than supervisors with the orientation of external loci of control and the type B personality in high-tech industries. But the difference of supervisors of various departments revealed preference of promotion on female subordinates is not significant. Implications of theoretical and practical both are presented.

英文關鍵詞： gender, female, high-tech industry, promotion, gender preference, career planning

摘要

女性進入職場工作已日漸普遍，雖然有愈來愈多企業組織傾向或支持僱用女性擔任管理職，即有領導角色女性化的趨勢，但女性在高科技這類的製造工業產業中擔任主管的比例卻是偏低的，高科技產業主管在對部屬升遷進行考量時，是否可能存在獨特的性別偏好實有必要進行探討。根據前人文獻在高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好並無法獲得一致的推論結果，本研究目的主要為了解高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好的差異。有效問卷共計 137 份。研究結果發現，整體而言高科技產業主管對部屬升遷傾向偏好男性高於女性，在不同性別主管方面，高科技產業中男性主管對女性部屬的升遷傾向顯著低於女性主管，在不同層級主管方面，高階主管對女性部屬的升遷傾向顯著低於中低階主管，在不同人格特質主管方面，內控傾向、A 型人格主管對女性部屬的升遷傾向顯著高於外控傾向、B 型人格主管，惟不同部門別主管對部屬升遷之性別偏好則未達顯著差異。根據本研究結果進一步提出理論意涵及管理實務應用的建議。

關鍵字：性別，女性，高科技產業，升遷，性別偏好，職涯規劃

Abstract

Female labor force participation rate has been increasing. Although an increasing number of organizations support the employment of women supervisors, that is the trend of feminization on leading role, the proportion of female supervisors is still lower in high-tech industries. The possible unique gender preference of supervisors in high-tech industries during their promotion of subordinates remains to be a gap to explore. The supervisor's gender preference of promotion for high-tech industry remains unclear in previous studies. The purposes of this study are discovering the differences on supervisors' gender preference of promotion for high-tech industries. The data of this study will be collected from supervisors in high-tech industries by 137 survey questionnaires. This study result indicated that supervisors in high-tech industries prefer the promotion of male subordinates than female. The male supervisors revealed lower preference of promotion on female subordinates than female supervisors in high-tech industries. The supervisors at top organizational levels revealed lower preference of promotion on female subordinates than supervisors at lower and middle organizational levels in high-tech industries. The supervisors with the orientation of internal loci of control and the type A personality revealed higher preference of promotion on female subordinates than supervisors with the orientation of external loci of control and the type B personality in high-tech industries. But the difference of supervisors of various departments revealed preference of promotion on female subordinates is not significant. Implications of theoretical and practical both are presented.

Keywords: gender, female, high-tech industry, promotion, gender preference, career planning

高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好研究

A study on the supervisor's gender preference of promotion for High-tech industry

壹、研究背景、問題與目的

女性進入職場工作已日漸普遍，此可由女性勞動參與率自 1971 年的 30.5% 逐年上升至 2011 年的 49.7% 得知(行政院主計處人力運用調查報告，2012)，在女性提高就業市場參與率之際，有關女性人力資源的開發和工作權益的保障也愈來愈受到重視和討論(劉梅君，1999)，為消除性別歧視或偏見，聯合國於 1975 年揭示 1975 至 1986 年為女性年(The United Nation Decade of Women)，力促各國為提升婦女權益而努力，因此世界各國在兩性的工作權都進行了立法上的保障，進而促進兩性經濟平權，例如台灣地區在 2002 年正式實施的兩性工作平等法，其精神即在禁止職場性別歧視。然而，性別歧視(gender discrimination)並不明顯或直接，而是相當複雜而微妙的(subtle)，主觀和界定不明的標準會使決策者對於合適性與接受性有自我判斷的空間，因此不是單用立法方式就能夠解決的(Naff, 1997)。雖然有愈來愈多企業組織傾向或支持僱用女性擔任管理職，即有領導角色女性化(feminization)的趨勢(Adler, 1996)，但女性擔任主管比例仍然偏低僅占 16.4%(行政院主計處人力運用調查報告，2005)，中華徵信所於 2006 年進行專業經理人萬人大調查亦發現女性經理人僅佔 11.4%，女性總經理僅佔 4.3%(劉梅君，2008)。由此可知，女性進入職場比例雖日益增加，但女性在職涯發展上的障礙並未因政府有公平就業的立法保障而消失，因此女性在職場上的發展障礙確實存在探討的必要性。

高科技產業在台灣經濟發展中扮演龍頭的重要角色，在知識經濟時代中高科技產業的組織生產力有賴於知識工作者本身能力的提升，Walton(1985)認為若能對組織中人力資源這項資產加以妥善運用才能在競爭環境中生存成長，尤其是高科技這種具知識性的產業，知識和人才是分不開的，根據 Deloitte & Touch 對全美快速成長的 500 大科技公司的調查，55% 受訪的 CEO 認為能否留住優秀人才是公司最重要且具挑戰性的任務(DeYoung, 2000)，由此可知在高科技產業中人力資源之運用管理的重要性。升遷(promotion)代表職業地位提高的結果(Sorensen, 1975)，升遷的結果提供組織內向上流動的機會(Markham, Harlan, and Hackett, 1987)，升遷能夠強化員工知能促成員工職涯發展，是提高組織效能、維持激勵員工的人力運用方式，(Folger and Russell, 1998)，因此高科技產業可透過升遷達到人力資源妥善經營運用之目的。當勞動者進入職場後，只要有升遷的機會存在，就可激勵勞動者的士氣，增進其對公司的向心力(Rosenbaum, 1979)，女性進入職場同樣有升遷的期望，但是，女性在工業部門擔任主管比例卻是偏低僅占 10.2%(行政院主計處人力運用調查報告，2005)，而在製造業公司的專業及管理層次上幾乎是單一性別的組織(男性多於女性)，顯示出該產業對男女的重視程度不同(Kanter, 1977)，工程或科技研究人員領域亦特別發現女性在高層的升遷方面遭遇人為障礙(Wolff, 1996, 1997; Tang, 1997)，高科技產業屬於工業部門中的製造業，工程或科技研究人員為公司中主要人力，是否可能在高科技產業中特別存在著女性的玻璃天花板(glass ceiling)，換言之，高科技產業主管在對部屬升遷進行考量時，是否可能存在獨特的性別偏好，倘若女性員工知覺到工作環境中的差別待遇，純粹來自性別而非績效、能力等因素的影響，則會產生不公平的感覺，進而影響其工作態度(Adams, 1965;

Greenhaus and Beutell, 1985), 甚至會自我放棄, 不再發揮個人更大的潛能(Fagenson and Jackson, 1993), 此將不利高科技產業中女性人力資源的開發與運用, 惟目前有關高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好的探討尚付之闕如, 因此, 無法對此現象提供說明與解釋, 職是之故, 實有必要進行探討。

組織最常發生性別歧視現象在於升遷機會上, 在相同條件之下, 女性較男性難晉升至管理職的機會(Burke and McKeen, 1992; Ginther and Hayes, 1999; Hersch and Viscusi, 1996; Morrison and Von Glinow, 1990; Melamed, 1995), 此即玻璃天花板效應(glass ceiling effect), 玻璃天花板是用來描述女性試圖晉升到公司更高層時所面臨的障礙(Naff, 1997; Zachariasiewicz, 1993), 美國勞工部界定玻璃天花板為一個具備資格的個人無法在組織中升遷到管理階層的職位, 通常是基於一種態度偏差或組織偏差所造成的人為阻礙所形成的(US. Department of Labor, 1997), 由此可知玻璃天花板的無形障礙是人為偏見或歧視所造成, 它是針對女性事業生涯發展所設下非常微妙(subtle)的障礙, 甚至幾乎看不見它的存在(invisible)(Naff, 1997)。由於男女在工作場所中所扮演的角色不同和不平等的運作結果, 使得女性在組織中處於不利的地位(Kanter, 1977), Naff and Sue(1995)即發現尤其是有小孩的婦女在工作生涯中特別不利, 而有小孩對男性卻沒有影響(Guy, 1993; Mainiero, 1994), 女性為了平衡照顧家庭的需求將會影響其技術累積, 因此女性工作經驗之累積常受限於採取職業中斷型之生涯路徑(Stroh, Brett, and Reilly, 1992), 另外, 期望部屬能經常加班工作的主管通常不願意拔擢女性, 因認為女性角色所須擔負的家庭責任對延長工作時間往往無法配合(Naff, 1997)。女性由於傳統角色定位影響, 在進入勞動市場時, 容易被置於升遷機會有限、缺乏人力資本投資的狀況(Schimid and Weitzel, 1984)。

Guy(1994)認為組織建構的四項要素包括男性主導的權威(male-based authority)、性別刻板印象(gender stereotypes)、女性擔任助手角色(women as helpmates)及性別特質(gender ethos)分別造成玻璃天花板、玻璃牆(glass wall)、泥濘地板(sticky floors)、陷阱門(traps doors)等現象阻礙女性的升遷與發展, 其中, 男性主導的權威造成垂直的性別隔離(vertical sex segregation)而形成玻璃天花板, Foster(1995)則認為玻璃天花板的現象主要是男性主導的專業文化和單向度典範(one-dimensional paradigm)所造成。在高科技產業這種製造業中, 組織的專業及管理層次上幾乎是單一性別的組織(男性多於女性), 遂形成男性主導的局面(Kanter, 1977), 因而可能造成垂直的性別隔離而形成玻璃天花板, 進而可能形成歧視偏好(taste of discrimination), 當雇用者對於某一群體之受雇者產生歧視偏好時, 將會拒絕雇用該群體之成員(Becker, 1971), 因此, 在高科技產業中, 主管在對部屬進行升遷的考量決策時, 可能會因男性主導的權威造成垂直的性別隔離, 而產生性別的歧視偏好, 尤其當個別資訊不足時, 主管會基於對女性的刻板印象(如流動性大)來預測女性部屬, 而不肯對其進行職業訓練的投資(Phelps, 1972; Arrow, 1973), 又, 社會對於具良好升遷條件的管理者的形象通常具男性化(masculinity)的特質, 如具雄心的、剛強的, 女性被視為不符合一位成功領導者的要件(O' leary, 1974; Kanter, 1977), 甚至 White(1981)研究發現無論男女都認為管理職位是男性的角色, 因此, 將使得高科技產業主管在對部屬進行升遷考量時, 可能會較偏好男性。另一方面, 高科技產業具有產品生命週期短、市場需求變動高的特性, 因此產業競爭性及不穩定

性均高(Aydogan, 2002)，而高科技產業人員強調需具備建立互信合作的團體、團隊合作精神及人際關係(楊鴻仁, 2002；鍾尚廷, 2005；吳聲庭, 2006)等職能，Bass and Avolio(1994)認為女性管理者比男性更傾向於採取轉換型領導風格，此種領導風格被認為對於團體及組織績效都有更正面的影響，而能帶領組織因應產業中的高競爭性及不穩定性，Fisher(2000)則指出女性的管理風格立基於分享達成共識和合作，互相交換訊息的情況比男性更多且廣，李靜采(2008)亦指出女性較擅長處理人際關係，而這些特質與高科技產業人員所強調的職能要件相符合，因此，將使得高科技產業主管在對部屬進行升遷考量時，可能會較偏好女性。到底高科技產業主管在對部屬進行升遷考量時，是否真的存在性別偏好，若是，則又有何差異。

根據前人文獻的邏輯推論發現，高科技產業主管在對部屬進行升遷考量時，可能存在性別偏好，惟目前有關高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好的探討尚付之闕如，且過去組織研究中多數充滿男性觀點，對於女性工作者的職位研究欠缺興趣(Stewart, 1978)，就高科技產業主管的角度來說，到底男、女性擔任管理職是否有所差異，亦即，高科技產業主管在對部屬進行升遷考量時，是否真的存在性別偏好差異？若是，則又有何差異，是偏好男性或偏好女性？本研究即在探討高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好，以便於對以上諸現象提供說明及解釋。基於以上研究問題，本研究目的主要為了解高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好差異。

貳、理論與研究假設

在相同條件之下，女性較男性難晉升至管理職的機會(Burke and McKeen, 1992; Ginther and Hayes, 1999; Hersch and Viscusi, 1996; Morrison and Von Glinow, 1990; Melamed, 1995)，此即玻璃天花板效應(glass ceiling effect)，在高科技產業這種製造業中，組織的專業及管理層次上幾乎是單一性別的組織(男性多於女性)，遂形成男性主導的局面(Kanter, 1977)，因此，在高科技產業中，主管在對部屬進行升遷的考量決策時，可能會因男性主導的權威造成垂直的性別隔離，而產生玻璃天花板效應，尤其當個別資訊不足時，主管會基於對女性的刻板印象(如流動性大、易情緒化、常因需要照顧家庭而中斷技術累積或無法配合加班)來判斷女性部屬(Phelps, 1972; Arrow, 1973)，而社會對於具良好升遷條件的管理者的形象通常又具男性化(masculinity)的特質，如具雄心的、剛強的、果斷的(O'leary, 1974; Kanter, 1977)，因此，將使得高科技產業主管在對部屬進行升遷考量時，可能會偏好男性高於女性。

根據以上推論，提出研究假設 1 如后：

假設 1 高科技產業主管對部屬升遷傾向偏好男性高於女性

Paolillo(1981)指出層級(level)與管理角色的特點相關，不同層級主管大體上執行不同型態的功能(Argyris, 1964; Katz and Kahn, 1978)，Thompson(1967)提出高階管理者負責體制的問題，中階管理者負責管理的問題，低階管理者負責技術的問題，通常，高階主管負責組織發展方向策略，中階主管介於高階主管與作業層(包括低階主管)間，低階主管則負責組織任務的執行(Floyd and Wooldridge, 1996；Floyd and Lane, 2000)。由於高階主管負責組織整體發展方向策略，在高科技產業中，可能因為管理層次主要是男性主導的文化和單向度典範(one-dimensional paradigm)所形成的權威(Foster, 1995)，女性被視為不能勝任高層管理職務，整個科層組織是由男性建立，男性是主要的規則

制定者(Witz and Savage, 1992)，因而使高階主管在對部屬進行升遷的考量決策時會更偏好男性；中低階主管負責組織任務執行面的管理，由於高科技產業競爭性及不穩定性均高(Aydogan, 2002)，任務目標的達成強調人員需具備建立互信合作、團隊精神、資訊交換及人際關係(楊鴻仁，2002；鍾尚彪，2005；吳聲庭，2006)等職能，可能因為女性較易於透過分享達成共識和合作、互相交換訊息比男性更多且廣、較擅長處理人際關係(Fisher, 2000; 李靜采，2008)，且科層組織中女性被界定是情感性的提供者(Witz and Savage, 1992)，因而使中低階主管在對部屬進行升遷的考量決策時會更偏好女性。

根據以上推論，提出研究假設 2 如后：

假設 2 高科技產業不同層級主管對部屬升遷之性別偏好具有顯著差異，高階主管對部屬升遷傾向偏好女性將顯著低於中低階主管

內控傾向(internal loci of control orientation)的人格特質會認為凡事操之在己，事件的發生是由於自己行為的後果，是個人的能力與屬性所造成的，可由自己加以控制，較會出現正向的行為，會盡力達到目標，外控傾向(external loci of control orientation)的人格特質會認為事件的發生不是由於自己行為的後果，而是他人權威、機會或命運所造成(Rotter, 1966; Weiss and Sherman, 1973; Howell and Shea, 2001)。由於內控傾向主管會積極尋求對情況(situation)控制的可能性(Pilling, Donthu, and Henson, 1999)，因而可能會較關注與達成任務目標有關的個人能力與屬性，由於女性較易於透過分享達成共識和合作、互相交換訊息比男性更多且廣、較擅長處理人際關係(Fisher, 2000; 李靜采，2008)，這些職能適為高科技產業中任務目標達成之所需，因而使內控傾向主管在對部屬進行升遷的考量決策時會更偏好女性；外控傾向主管則可能關注權力符號，認為男性是權力的象徵，權力代表勝利，而人們喜歡為勝利者工作(Kanter, 1977)，因而使外控傾向主管在對部屬進行升遷的考量決策時會更偏好男性。

根據以上推論，提出研究假設 3 如后：

假設 3 高科技產業內/外控傾向主管對部屬升遷之性別偏好具有顯著差異，內控傾向主管對部屬升遷傾向偏好女性將顯著高於外控傾向主管

A 型人格(type A personality)對目標有強烈的動力、熱衷成就追求(achievement orientation)、高驅動力與競爭(hard-driving and competitive)、速度感與缺乏耐性(speed and impatience)、易感時間急迫性(time urgency)、面臨精進的壓力、致力於克服環境(Friedman and Rosenman, 1974; Glass, 1977; Jenkins, Zyzanski, and Rosenman, 1979; Chesney, Frautschi, and Rosenman, 1985; Abush and Borkhead, 1982)，對 B 型人格(type B personality)強調是 A 型人格的相反，如高估時間的流逝速度、不會有時間急迫性(Chesney and Rosenman, 1980)。由於社會對男性所認知的角色特質如有野心的、競爭的、果斷的、領導性、獨立性、主動的、富冒險性(Schein, 1973, 1978; 黃安邦，1986)與 A 型人格主管的特質是適配的，故可能較易獲得 A 型人格主管的青睞及賞識，因而使 A 型人格主管在對部屬進行升遷的考量決策時會較偏好男性；B 型人格是 A 型人格的相反，故 B 型人格主管可能會較易欣賞社會認知女性所具有如溫和的、安靜的、依賴的、不用嚴厲字眼的、心細的等角色特質(Schein, 1973, 1978; 黃安邦，1986)，因而使 B 型人格主管在對部屬進行升遷的考量決策時會較偏好女性。

根據以上推論，提出研究假設 4 如后：

假設 4 高科技產業 A/B 型人格主管對部屬升遷之性別偏好具有顯著差異，B 型人格主管對部屬升遷傾向偏好女性將顯著高於 A 型人格主管

生產製造產業對男女的重視程度不同，由專業及管理層次上幾乎是男性多於女性可探知重視男性高於女性(Kanter, 1977)，工程或科技研究人員領域亦發現女性在升遷方面易遭遇人為障礙(Wolff, 1996, 1997; Tang, 1997)，因此在高科技產業中生產製造部、研發部或業務部等強調工業專業性的部門，其部門主管在對部屬進行升遷的考量決策時可能會較偏好男性，而財務、會計部門則可能因女性具心細、謹慎保守的角色特質(Schein, 1973, 1978; 黃安邦, 1986)，因而使部門主管在對部屬進行升遷的考量決策時可能會較偏好女性。

根據以上推論，提出研究假設 5 如后：

假設 5 高科技產業不同部門別主管對部屬升遷之性別偏好具有顯著差異

參、研究方法

一、樣本與資料收集

本研究根據主題適合性以高科技產業主管為研究對象，「主管」並未限定其層級別或功能別，只要擁有部屬升遷職權的管理者或監督者皆為本研究對象，抽樣母體為所有高科技產業之企業組織的主管。採用調查法蒐集研究所需之資料，在正式問卷調查之前，隨機選取 30 位企業組織的主管進行問卷的初試，基於初試結果，以便了解問卷內容是否存在語句或影響填答之問題，確保調查工具能有效地衡量。正式調查乃自主計處公佈台閩地區工商及服務業普查報告之公司機構中進行隨機抽樣，樣本對象為高科技產業之企業組織的主管，本研究於 2013 年 4 月至 7 月間成功發放共計 450 份的正式問卷。問卷回收後，將填答不完全、填答有違常理(如整份問卷均勻選同一選項者)者予以剔除，最後有效問卷數共計 137 份，整體有效問卷回收率為 30.4%。在執行設計上，配合個別企業要求，採取由調查人員親臨現場發放回收及郵寄方式進行資料蒐集，若採郵寄則附上回郵，請受測者填答完畢立即將問卷密封並寄回，以提高信度，最後適時跟催，期達到提高問卷回收率之目的。此外，為考量問卷之回收率及有效性，受訪者填妥問卷後，致贈一份小禮物以表示謝意。

二、變數的操作性定義與衡量

(一)主管

本研究之主管為高科技產業之企業組織內擁有升遷職權的管理者或監督者，主管按層級水準、人格特質分類。本研究參考 Ford and Noe(1987)按層級水準將主管分為低階(71 人)、中階(42 人)、高階(24 人)，請受訪者勾選其在組織結構層級的相對位置。本研究所探討主管的人格特質包括內/外控傾向、A/B 型人格特質，有關內/外控傾向乃參考 Chiu(2003)使用 Rotter 於 1966 年所發展 The locus of control scale 以 23 個配對題項來衡量個體的內外控傾向，以強迫選擇格式(forced-choice format)進行，得分愈高代表愈趨向外控傾向，本研究所測得之 Cronbach' s α 值為 0.7135，平均值為 8.61，標準差為 3.75，經由「K-means 集群分析法」將全部樣本按「內/外控傾向」分為二群-「內控傾向」(60 人)、「外控傾向」(77 人)。有關 A/B 型人格特質乃參考 Ivancevich, Matteson,

and Preston(1982)使用 20 個題項來衡量，全為正向題，得分愈高代表愈趨向為 A 型人格特質，本研究所測得之 Cronbach' s α 值為 0.8163，平均值為 61.25，標準差為 8.20，經由「K-means 集群分析法」將全部樣本按「A/B 型人格特質」分為二群-「A 型人格特質」(59 人)、「B 型人格特質」(78 人)。此外，同時並進行主管樣本在性別比重的現況調查。

(二)升遷的性別偏好(gender preference of promotion)

本研究旨在了解主管對部屬升遷之性別偏好。本研究升遷係指晉升至較高之職位，為了解垂直的性別隔離而形成玻璃天花板效應現象，因此本研究所指升遷特別是指向上流動，並不包括平調或明升暗降。本研究採用由主管判斷對部屬升遷決策時所持偏好或傾向的評定方式，其反映主管在對部屬進行升遷決策考量時的性別偏好，衡量題項乃修改自 Ferris, Buckley, and Allen(1992)對於晉升決策之問項，共計 6 個題項，得分愈高代表主管對女性部屬的升遷傾向愈高，本研究所測得之 Cronbach' s α 值為 0.8386，平均值為 17.91，標準差為 3.69。

此外，為了解主管對不同性別部屬在升遷條件之認知是否存在差異，包括對部屬在 KASO、工作績效的認知，其中，對部屬 KASO 的認知，乃修改自 Maurer, Wrenn, Pierce, Tross and Collins(2003)使用 25 個題項來衡量，得分愈高代表主管認知女性部屬 KASO 愈好，本研究所測得之 Cronbach' s α 值為 0.9426，平均值為 93.33，標準差為 13.80。對部屬工作績效的認知，乃修改自 Janssen and van Yperen(2004)使用 5 個題項來衡量，得分愈高代表主管認知女性部屬工作績效愈好，本研究所測得之 Cronbach' s α 值為 0.6285，平均值為 17.99，標準差為 2.85。

三、資料分析方法

- (一)以敘述性統計說明本研究樣本資料之整體基本特性。
- (二)以 Cronbach' s α 值做為問卷內各相關變數量表之內部一致性的信度衡量。
- (三)以 t-test 檢視主管進行升遷決策考量時在不同性別部屬間是否具有顯著差異。
- (四)以 ANOVA、t-test 分別檢視不同層級、部門別及人格特質主管對部屬升遷的性別偏好是否具有顯著差異。

肆、研究結果

一、樣本結構

首先，本研究主管樣本在不同性別的比重，男性主管(88 人，64.2%)多於女性主管(49 人，35.8%)，此現況與行政院主計處(2005)人力運用調查結果、Kanter(1977)相同，表示在高科技產業中，目前組織的管理層級仍然是男性多於女性的局面。

本研究樣本分佈情況，以男性(64.2%)、已婚(65.7%)、教育程度為大學(32.8%)及碩士以上(42.3%)居多，年齡平均為 44.9 歲，總工作年資平均為 15.6 年，所屬部門別以一般管理(19.0%)、業務(17.5%)、研發(13.9%)、生產製造(10.2%)較多，公司規模則以 251-500 人(29.2%)、低於 100 人(27.7%)、1,001 人以上(21.2%)較多。

二、主管之升遷的性別偏好

由表 1 可知，高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好具有差異，整體而言，

高科技產業主管對部屬升遷傾向偏好男性高於女性。因此，資料分析結果支持本研究假設 1。

另外，本研究同時進行不同性別主管對女性部屬升遷傾向之比較，由表 2 可知，高科技產業中男性主管對女性部屬的升遷傾向顯著低於女性主管，資料結果說明男性主管較女性主管更不偏好晉升女性部屬。本研究尚進一步進行不同性別主管對女性部屬升遷條件認知之比較，由表 3 可知，男性主管認知女性部屬的升遷條件-KASO 顯著低於女性主管，但男/女性主管認知女性部屬的升遷條件-工作績效未達顯著差異。

表 1 主管對部屬升遷的性別偏好之比較

	升遷傾向
偏好男性	77 人(56.2%)
偏好女性	60 人(43.8%)

表 2 不同性別主管對女性部屬升遷傾向之比較

	對女性部屬的升遷傾向
男性主管	17.38
女性主管	18.88
t 值	-2.319**
檢定結果	(女>男)

表 3 不同性別主管對女性部屬升遷條件認知之比較

	對女性部屬升遷條件的認知	
	KASO	工作績效
男性主管	91.76	17.89
女性主管	96.14	18.16
t 值	-1.795*	-0.553
檢定結果	(女>男)	

三、不同層級、部門別、人格特質主管之升遷的性別偏好

由表 4 可知，高科技產業不同層級主管對部屬升遷之性別偏好具有顯著差異，高階主管對部屬升遷傾向偏好女性顯著低於中階、低階主管。因此，資料分析結果支持本研究假設 2。

另外，本研究尚進一步進行不同層級主管對女性部屬升遷條件認知之比較，由表 5 可知，不同層級主管認知女性部屬的升遷條件-KASO、工作績效均未達顯著差異。

表 4 不同層級主管對女性部屬升遷傾向之比較

	對女性部屬的升遷傾向
高階主管(H)	16.00
中階主管(M)	18.21
基層主管(L)	18.38
F 值	4.107***
Sheffe 事後檢定	(H<M)(H<L)

表 5 不同層級主管對女性部屬升遷條件認知之比較

	對女性部屬升遷條件的認知	
	KASO	工作績效
高階主管(H)	91.13	17.63
中階主管(M)	94.88	18.17
基層主管(L)	93.15	18.00
F 值	0.573	0.274
Sheffe 事後檢定		

由表 6 可知，高科技產業內/外控傾向主管對部屬升遷之性別偏好具有顯著差異，內控傾向主管對部屬升遷傾向偏好女性顯著高於外控傾向主管。因此，資料分析結果支持本研究假設 3。

另外，本研究尚進一步進行內/外控傾向主管對女性部屬升遷條件認知之比較，由表 7 可知，內控傾向主管認知女性部屬的升遷條件-KASO 顯著高於外控傾向主管，且內控傾向主管認知女性部屬的升遷條件-工作績效亦顯著高於外控傾向主管。

表 6 內/外控傾向主管對女性部屬升遷傾向之比較

	對女性部屬的升遷傾向
	內控傾向主管
外控傾向主管	17.53
t 值	1.368*
檢定結果	(內>外)

表 7 內/外控傾向主管對女性部屬升遷條件認知之比較

	對女性部屬升遷條件的認知	
	KASO	工作績效
內控傾向主管	95.60	18.57
外控傾向主管	91.56	17.53
t 值	1.712*	2.065**
檢定結果	(內>外)	(內>外)

由表 8 可知，高科技產業 A/B 型人格主管對部屬升遷之性別偏好具有顯著差異，A 型人格主管對部屬升遷傾向偏好女性將顯著高於 B 型人格主管。因此，資料分析結果不支持本研究假設 4。

另外，本研究尚進一步進行 A/B 型人格主管對女性部屬升遷條件認知之比較，由表 9 可知，A 型人格主管認知女性部屬的升遷條件-KASO 顯著高於 B 型人格主管，但 A/B 型人格主管認知女性部屬的升遷條件-工作績效未達顯著差異。

表 8 A/B 型人格主管對女性部屬升遷傾向之比較

	對女性部屬的升遷傾向
	A 型人格主管
B 型人格主管	17.50
t 值	1.510*
檢定結果	(A>B)

表 9 A/B 型人格主管對女性部屬升遷條件認知之比較

	對女性部屬升遷條件的認知	
	KASO	工作績效
A 型人格主管	96.02	18.14
B 型人格主管	91.29	17.87
t 值	2.124**	0.555
檢定結果	(A>B)	

由表 10 可知，高科技產業不同部門別主管對部屬升遷之性別偏好未達顯著差異。因此，資料分析結果不支持本研究假設 5。

雖然不同部門別主管對部屬升遷之性別偏好未達顯著差異，惟自平均數高低來看，相對而言，高科技產業財務會計部及行銷部較一般管理部、生產製造部、業務部及人力資源部偏好升遷女性。

表 10 不同部門別主管對女性部屬升遷傾向之比較

	對女性部屬的升遷傾向
一般管理	17.46
生產製造	17.14
行銷	19.11
業務	17.42
人力資源	14.00
研發	19.63
財務會計	20.08
F 值	2.338
Sheffe 事後檢定	

伍、結論與建議

本研究結果彙整如表 11 所示。整體而言，高科技產業主管對部屬升遷傾向偏好男性高於女性(偏好男性占 56.2%，偏好女性佔 43.8%)，本研究假設 1 獲得支持。進一步了解不同屬性主管對女性部屬的升遷傾向及其升遷條件的認知。

高科技產業中男性主管對女性部屬的升遷傾向顯著低於女性主管，而男性主管認知女性部屬的升遷條件-KASO 顯著低於女性主管，但男/女性主管認知女性部屬的升遷條件-工作績效未達顯著差異。

其次，高科技產業高階主管對女性部屬的升遷傾向顯著低於中階、低階主管，本研究假設 2 獲得支持，而不同層級主管認知女性部屬的升遷條件-KASO、工作績效均未達顯著差異。

再者，內控傾向主管對女性部屬的升遷傾向顯著高於外控傾向主管，本研究假設 3 獲得支持，而內控傾向主管認知女性部屬的升遷條件-KASO、工作績效均顯著高於外控傾向主管。

另外，A 型人格主管對女性部屬的升遷傾向顯著高於 B 型人格主管，本研究假設 4 未獲支持，而 A 型人格主管認知女性部屬的升遷條件-KASO 顯著高於 B 型人格主管，但 A/B 型人格主管認知女性部屬的升遷條件-工作績效未達顯著差異。

最後，高科技產業不同部門別主管對部屬升遷之性別偏好未達顯著差異，本研究假設 5 未獲支持。

表 11 主管對女性部屬升遷的性別偏好之比較

主管	升遷傾向	升遷條件的認知	
		KASO	工作績效
整體的升遷性別偏好	(男>女)		
差異	不同性別	(女>男)	
檢定	不同層級別	(H<M)(H<L)	
結果	內/外控傾向	(內>外)	(內>外)
	A/B 型人格	(A>B)	
	不同部門別	未達顯著差異	

本研究目的主要為了解高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好的差異，根據本研究結果，高科技產業主管對部屬升遷傾向整體而言偏好男性高於女性，同時，根據本研究樣本在不同性別的比重，男性主管(64.2%)多於女性主管(35.8%)，表示在高科技產業中，目前組織的管理層級現況是男性多於女性的局面。因此，Burke and McKeen(1992)、Ginther and Hayes(1999)、Hersch and Viscusi(1996)、Morrison and Von Glinow(1990)、Melamed(1995)所提出在相同條件之下，女性較男性難獲得晉升至管理職的機會之「玻璃天花板效應」現象存在於高科技產業獲得本研究資料支持。本研究結果進一步發現，高科技產業中男性主管對女性部屬的升遷傾向顯著低於女性主管，而男性主管認知女性部屬的升遷條件-KASO 顯著低於女性主管，亦即，男性主管較女性主管更不偏好晉升女性部屬，此乃可能來自男性主管主觀認知女性部屬在 KASO 的升遷條件低，因此較女性主管更不偏好晉升女性部屬。此適反映在高科技產業中，由男性主導的權威主觀判斷女性部屬造成垂直的性別隔離而產生玻璃天花板效應(Kanter, 1977; Phelps, 1972; Arrow, 1973)的現象。因此，根據本研究結果可知，在高科技產業任職或欲進入該產業的女性員工在職場上確實面臨職涯發展的無形障礙。

根據本研究結果，高科技產業高階主管對女性部屬的升遷傾向顯著低於中低階主管，而不同層級主管認知女性部屬的升遷條件-KASO、工作績效均未達顯著差異，亦即，高階主管較中低階主管更不偏好晉升女性部屬，但此並非來自主管對女性部屬在 KASO 及工作績效的升遷條件上之認知，而純粹由於部屬男女性別的不同。根據 Foster(1995)、Witz and Savage(1992)，此應與在高科技產業中管理層次主要是男性主導的文化和單向度典範所形成的權威有關，由於整個科層組織是由男性建立，男性是主要的規則制定者，高階主管可能會主觀認為制訂組織整體發展方向策略的職務，男性較女性更能勝任，但卻非依據對部屬在 KASO 及工作績效的升遷條件之認知。若女性員工知覺到工作環境中的差別待遇，純粹來自性別而非績效、能力等因素的影響，則會產生不公平的感覺，進而影響其工作態度(Adams, 1965; Greenhaus and Beutell, 1985)，甚至會自我放棄，不再發揮個人更大的潛能(Fagenson and Jackson, 1993)，此將不利高科技產業中女性人力資源的開發與運用。因此，欲積極建立支援體系進行性別主流化政策推動，以提升高科技產業中女性人力資源的開發與運用時，根據本研究結果，建議應從導正高階主管的認知著手。

再者，根據本研究結果，內控傾向主管對女性部屬的升遷傾向顯著高於外控傾向主管，而內控傾向主管認知女性部屬的升遷條件-KASO、工作績效均顯著高於外控傾向主管，亦即，內控傾向主管較外控傾向主管更偏好晉升女性部屬，此乃由於內控傾向主管對女性部屬在 KASO 及工作績效的升遷條件上之認知均高於外控傾向主管。根據 Rotter(1966)、Weiss and Sherman(1973)、Howell and Shea(2001)，此應與內控傾向主管正向、內在歸因的想法有關，內控傾向主管認為凡事操控在己，目標達成是個人的能力與屬性所造成，因此在晉升部屬的決策考量時，內控傾向主管會更重視部屬在 KASO 及工作績效的升遷條件上，而根據本研究結果，內控傾向主管認知女性部屬在 KASO 及工作績效的升遷條件上均高於外控傾向主管，故會較外控傾向主管更偏好晉升女性部屬。因此，在高科技產業任職或欲進入該產業的女性員工在職場上若能積極尋求搭配內控傾向主管，則獲得公平晉升的機會將愈高，愈有利於實現其職涯發展的規劃。

另外，根據本研究結果，A 型人格主管對女性部屬的升遷傾向顯著高於 B 型人格主管，而 A 型人格主管認知女性部屬的升遷條件-KASO 顯著高於 B 型人格主管，但 A/B 型人格主管認知女性部屬的升遷條件-工作績效未達顯著差異，亦即，A 型人格主管較 B 型人格主管更偏好晉升女性部屬，此乃由於 A 型人格主管對女性部屬在 KASO 的升遷條件上之認知高於 B 型人格主管。根據 Friedman and Rosenman(1974)、Glass(1977)、Jenkins, Zyzanski, and Rosenman(1979)、Chesney, Frautschi, and Rosenman(1985)、Abush and Borkhead(1982)，此應與 A 型人格主管激進的(aggressive)成就及目標導向有關，A 型人格主管常須面對達成目標的時間壓力，因此在晉升部屬的決策考量時，會務實地重視對目標達成有助益的個人能力，而根據本研究結果，A 型人格主管認知女性部屬在 KASO 的升遷條件上高於 B 型人格主管，故會較 B 型人格主管更偏好晉升女性部屬。

最後，根據本研究結果，高科技產業不同部門別主管對部屬升遷之性別偏好未達顯著差異，此可能由於本研究在各部門之樣本數不足，故影響其間差異的顯著性，倘若後續研究者在高科技產業各不同部門取得足夠的樣本數，可進一步對本研究結果進行檢測。

參考文獻

- Sears, D. O., Jonathan, L. F., & Peplau, L. A (1986), 社會心理學(黃安邦譯), 台北: 五南出版公司。
- 李靜采(2008), 女人做的好生意, 台北: 大塊文化。
- 吳聲庭(2006), 研發人員職能之研究-以國內太陽能光電產業為例, 中華大學經營管理研究所未出版碩士論文。
- 楊鴻仁(2002), 管理職能關鍵行為之建立, 中央大學人力資源管理研究所未出版碩士論文。
- 鍾尚鈺(2005), TFT-LCD 產業研發人員職能之研究, 中華大學經營管理研究所未出版碩士論文。
- 劉梅君(1999), 性別與勞動, 台北: 心理出版社。
- 劉梅君(2008), 性別與就業: 前瞻與省思-兼檢討部分時間工作、育兒照顧政策及玻璃天花板現象, 研考雙月刊, 32(4), 54-66。
- Abush, R. & Borknead, E. J. (1982). Job stress in mid-life working women: Relationships among personality type, job characteristics, and job tension. *Journal of Counseling Psychology, 31*, 36-44.
- Adams, J. S. (1965). Inequality in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 267-299.
- Adler, N. J. (1996). Global women political leaders: An invisible history, an increasingly important future. *Leadership Quarterly, 7*, 133-161.
- Argyris, C. (1964). *Personality and organization*. NY: Harper.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. In O. Ashenfelter and A. Rens (Eds.), *Discrimination in labor markets*, 3-33.
- Aydogan, N. (2002). Notes on the merger strategy high versus low-tech industries: Complementarities and moral hazard. *Economics Bulletin, 12*, 1-12.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). Shatter and glass ceiling: Women may make better managers. *Human Resource Management, 33*(4), 549-560.
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Burke, R. J. & McKeen, C. A. (1992). Women in management. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 7*(1), 245-284.
- Chesney, M. A. & Rosenman, R. H. (1980). Type A behavior in the work-setting. In C. L. Cooper and R. Payne (Eds.). *Current concerns in occupational stress*. London: John

Wiley and Sons.

- Chesney, M. A., Frautschi, N. M. & Rosenman, R. H. (1985). Modifying type A behavior. In J. C. Rosen and L. J. Solomon (Eds.). *Prevention in health psychology*, 29, 164-172.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 43(1/2), 65-74.
- DeYoung, P. (2000). High-tech talent perks are ripe for the picking. *Workspan*, 43(10), 28-33.
- Fagenson, E. A. & Jackson, J. J. (1993). The status of women managers in the United States. *International Studies of Management and Organization*, 23(2), 3-112.
- Ferris, G. R., Buckley, M. R. & Allen, G. M. (1992). Promotion systems in organizations. *Human Resource Planning*, 15(3), 47-68.
- Fisher, H. (2000). *The first sex: The natural talents of women and how they changing the world*. NY: Macmillan.
- Floyd, S. W. & Lane, P. J. (2000). Strategizing throughout the organization: Managing role conflict in strategic renewal. *Academy of Management Review*, 25(1), 154-177.
- Floyd, S. W. & Wooldridge, B. (1996). *The strategic middle manager*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Folger, F. L. & Russell, D. (1998). Performance appraisal: Maintaining system effectiveness. *Public Personnel Management*, 27, 223-230.
- Ford, J. K. and Noe, R. A. (1987). Self-assessed training needs: The effects of attitudes toward training, managerial level, and function. *Personnel Psychology*, 40, 39-53.
- Foster, S. E. (1995). The glass ceiling in the legal profession: Why do law firms still have so few female partners? *UCLA Law Review*, 42(6), 1631-1689.
- Friedman, M. D. & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and hour heart*. NY: Knopf.
- Ginther, D. K. & Hayes, K. J. (1999). Gender differences in salary and promotion in the humanities. *The American Economic Review*, 89(2), 397-402.
- Glass, D. C. (1977). *Behavior pattern, stress, and coronary heart disease*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 12(6), 120-128.
- Guy, M. E. (1993). Workplace productivity and gender issues. *Public Administration Review*,

53(3), 279-282.

- Guy, M. E. (1994). Organizational architecture, gender and women's careers. *Review of Public Personnel Administration, Spring*, 77-90.
- Hersch, J. & Viscusi, W. K. (1996). Gender differences in promotions and wages. *Industrial Relations, 35*(4), 461-472.
- Howell, J. M. & Shea, C. M. (2001). Individual difference, environmental scanning, innovation framing, and champion behavior: Key predictors of project performance. *The Journal of Product Innovation Management, 18*, 15-27.
- Janssen, O. & van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal, 47*(3), 368-384.
- Jenkins, C. D., Zyzanski, S. J. & Rosenman, R. H. (1979). *The Jenkins activity survey manual form C*. NY: Psychological Corporation.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation: The population in men and women of the corporation*. NY: Basic Books.
- Katz, R. L. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations (2nd ed.)*. NY: John Wiley.
- Mainiero, L. A. (1994). On breaking the glass ceiling: The political seasoning of powerful women executives. *Organizational Dynamics, 22*(4), 5-20.
- Markham, W. H., Harlan, S., & Hackett, E. (1987). Promotion opportunity in organization: Causes and consequences. In G. Ferris and K. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management, 223-287*.
- Maurer, T. J., Wrenn, K. A., Pierce, H. R., Tross, S. A. & Collins, W. C. (2003). Beliefs about improvability of career-relevant skills: Relevance to job/task analysis, competency modeling, and learning orientation. *Journal of organizational Behavior, 24*, 107-131.
- Melamed, T. (1995). Barriers to women's career success: Human capital, career choices, structural determinants, or simply gender discrimination. *Applied Psychology: An International Review, 44*(3), 295-314.
- Morrison, A. M. & Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist, 45*, 200-208.
- Naff, K. C. & Sue, T. (1995). The glass ceiling revisited: Determinants of federal job advancement. *Policy Studies Review, 13*, 249-272.
- Naff, K. C. (1997). Colliding with a glass ceiling: Barriers to the advancement of women and minorities. In C. Ban and N. M. Riccucci (Eds.), *Public personnel management: Current concerns-future challengers*.

- O'leary, V. (1974). Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin*, 81, 809-826.
- Paolillo, J. G. (1981). Role profiles for managers at different hierarchical levels. *Proceedings of the Academy of Management*, San Francisco, CA.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Pilling, B. K., Donthu, N. & Henson, S. (1999). Accounting for the impact of territory characteristics on sales performance: Relative efficiency as a measure of salesperson performance. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19(2), 35-45.
- Rosenbaum, J. E. (1979). Organizational career mobility: Promotion chances in a corporation during period of growth and contraction. *American Journal of Sociology*, 85, 21-84.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 300-303.
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among female managers. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Schein, V. E. (1978). Sex role stereotyping, ability and performance: Prior research and new directions. *Personnel Psychology*, 31, 259-268.
- Schimid, G. & Weitzel, R. (1984). *Sex discrimination and equal opportunity*. Hampshire: Gower Publishing Company.
- Sorensen, A. B. (1975). The structure of intra-generational mobility. *American Sociological Review*, 40, 456-471.
- Stewart, J. (1978). Understanding women in organizations: Toward a reconstruction of organizational theory. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 336-350.
- Stroh, L. K., Brett, J. M., & Reilly, A. H. (1992). All the right stuff: A comparison of female and male managers' career progression. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 251-260.
- Tang, J. (1997). The glass ceiling in science and engineering. *Journal of Socio-Economics*, 26(4), 383-406.
- Thompson, J. D. (1967). *Organization in action social science bases of administrative theory*. NY: McGraw Hill.
- US. Department of Labor (1997). *The glass ceiling initiative: Are there cracks in the ceiling?* Washington DC: US. Department of Labor employment standards administration office of federal contract compliance programs.
- Walton, R. (1985). From control to commitment in the workplace. *Harvard Business Review*,

March, 77-84.

Weiss, H. & Sherman, J. (1973). Internal-external control as a predictor of task effect and satisfaction subsequent to failure. *Journal of Applied Psychology*, 57, 132-136.

White, M. C. (1981). Achievement, self-concept, personality trait, and leadership ability: A review of literature on sex differences. *Psychological Reports*, 48, 547-569.

Witz, A. & Savage, M. (1992). *The gender of organizations in gender and bureaucracy*. Blackwell Publisher.

Wolff, M. F. (1996). Glass ceiling may start with Ph. D. education. *Research-Technology Management*, 39(3), 7.

Wolff, M. F. (1997). NSF report reveals cracks in R&D's glass ceiling. *Research-Technology Management*, 40(2), 5-6.

Zachariasiewicz, R. (1993). Breaking the glass ceiling: A review of US. *Department of Labor effects*. *Credit World*, 3, 21-23.

國科會補助計畫衍生研發成果推廣資料表

日期:2013/10/29

國科會補助計畫	計畫名稱: 高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好研究(GM01)
	計畫主持人: 毛筱艷
	計畫編號: 101-2629-H-034-001- 學門領域: 性別研究
無研發成果推廣資料	

101 年度專題研究計畫研究成果彙整表

計畫主持人：毛筱艷		計畫編號：101-2629-H-034-001-				計畫名稱：高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好研究(GM01)	
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	
		研究報告/技術報告	0	0	100%		
		研討會論文	0	0	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 style="text-align: center;">其他成果</p> <p>(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, 尚未發表相關論文</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：

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）

女性進入職場工作已日漸普遍，雖然有愈來愈多企業組織傾向或支持僱用女性擔任管理職，即有領導角色女性化的趨勢，但女性在高科技這類的製造工業產業中擔任主管的比例卻是偏低的，高科技產業主管在對部屬升遷進行考量時，是否可能存在獨特的性別偏好實有必要進行探討。根據前人文獻在高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好並無法獲得一致的推論結果，本研究目的主要為了解高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好的差異，以便於能夠對所發現之諸現象提供說明及解釋，本研究結果將有助於主管對部屬升遷之性別偏好領域知識範疇的擴展，可彌補既有文獻無法說明高科技產業主管在對部屬進行升遷考量時，是否存在性別偏好之不足。在管理實務應用方面，根據本研究結果可瞭解高科技產業主管對部屬升遷之性別偏好，提升國內科技研究人才之性別敏感度。據此，除可了解在高科技產業任職或欲進入該產業的女性員工在職場上可能面臨的發展障礙外，亦可幫助高科技產業的女性員工自我評估並發展其職涯規劃，進一步分析未來生涯轉換成功的潛力，以利高科技產業中女性人力資源的開發與運用，同時提供有關單位建立支援體系進行性別主流化政策推動時，有關高科技產業女性員工職涯發展輔導與協助策略的理論基礎及方向建議。