

影響能源局員工暨能源局所屬能源研究計畫從業者 職涯發展因素探討

壹、調查緣由

因應性別平等政策綱領：「環境、能源與科技領域之主管單位，以及教育、媒體、勞工等部門，均應確保在政策計畫設計和宣導過程，避免複製刻板印象和論述，積極鼓勵年輕女性選擇理工、科技學科，檢視有哪些阻礙女性選擇理工科系或課程之制度因素，並研擬因應對策。」

本研究為主動瞭解能源領域是否存在性別隔離現象，通盤研析能源領域中是否存在職涯發展的差異，本研究以兩性進行「影響能源局員工暨能源局所屬能源研究計畫從業者職涯發展因素探討」調查，並研擬相關改善對策。

貳、問卷調查規劃

一、問卷調查對象

為能有效進行問卷調查及回收，進而分析能源研究計畫從業者職涯發展因素探討，本次訪查對象除能源局全局員工外，亦針對所屬能源研究計畫從業者進行職涯發展因素調查。其中，針對能源局 102 年度共 103 項計畫中，考量「資訊類型計畫」並非實際進行能源領域之相關研究，因此排除「資訊類型計畫」之調查樣本。

二、問卷調查方式

鑒於調查對象除能源局員工，亦包含能源局所屬能源計畫之從業者，因此為有效建構問卷資料庫，問卷調查方式以線上電子問卷並採不記名方式進行。

三、問卷調查時間

102 年 9 月 5 日至 10 月 4 日進行線上問卷調查。

參、文獻整理

近年因「性別主流化」(gender mainstreaming)的觀點日益受到重視，女性／性別議題的核心主軸從以往的「婦女發展」，進入到「性別發展」的境界(林芳玫、蔡佩珍，2003)。因此，本次調查內容除以能源領域為主要探究的領域外，不僅探討女性的職涯發展，更擴大整體能源計畫從業者是否存在相關因子影響其職涯發展。

能源領域中存在那些可能影響職涯發展的潛因子？美國學者 Mary Guy (1994)用組織建築(organizational architecture)的隱喻(metaphor)來解釋正式和非正式結構的性別特質，並藉此分析影響性別生涯發展的因子，包含：玻璃天花板(glass ceiling)、玻璃牆(glass wall)、黏糊地板(sticky floors)及地板暗門(traps doors)等現象。本研究以上述4種理論現象進行整理研析，作為後續問卷設計之範疇架構。玻璃天花板、玻璃牆、黏糊地板及地板暗門等理論整理，茲說明如下：

一、玻璃天花板(glass ceiling)

(一)說明

玻璃天花板(Guy, 1994)為垂直的性別隔離(vertical sex segregation)。根據美國勞工部對於玻璃天花板的界定：「基於一些態度偏差或組織偏差所造成的人為障礙，使得具備資格的個人無法在其組織中升遷至管理階層的職位」(U.S. Department of Labor, 1997)。

此人為障礙包括雇用的標準，或做為升遷和專業發展機會的甄選標準；此種障礙最後會使得女性在組織擔任管理階層職位的機會降低(U.S. Department of Labor, 1997)。至於，造成玻璃天花板的可能因素如下：

1.母性理論

玻璃天花板有時被認為是女性特有的天性和特質造成。女性在職業發

展的道路上，可能需要照顧家庭及撫育子女，而離開職場，即使能夠很快地返回職場工作，但已落後於其他男性同事。尤其是撫育子女（如嬰兒）的原因，可能錯過重要的發展機會。因此，多數企業安排女性於人力資源和信息溝通等部門，將使得女性的職業經驗受到限制，更難達到更高階職務。

2. 輸送帶定理 (pipeline theory)

「輸送帶定理」的看法，是認為一個高層主管的養成需要經歷一段相當長的時間，大約 15-20 年左右的經驗累積，所以當大家意識到女性面臨玻璃天花板的障礙，並無法用矯正政策立竿見影扭轉現況，而需等待時間慢慢去化解 (U.S. Glass Ceiling Commission, 1995)。因此輸送帶定理是一種過去歷史所積累下來現象，容易造成女性於培訓機會上的弱勢 (Smithey & Lewis, 1998)。

3. 細胞繁殖效應 (cloning effect)

任何組織中，尋找一位適當的師父 (mentor) 是事業晉升的重要捷徑 (Goyal, 1995)；組織中由資深與資淺同事間共同的事業發展關係，便稱之為師徒關係 (mentoring relationship) 或贊助者關係 (sponsor relationships) (Noe, 1988; Dreher & Ash, 1990)。師徒關係所形成的師徒制，能夠對組織人員在事業發展上有所幫助。

其中，造成師徒制與事業成功具有關聯的因素乃是模仿與替代性增強 (vicarious reinforcement) 之效果。從社會學習理論 (social learning theory) (Bandura, 1977) 的觀點而言，徒弟可藉由觀察高層管理者，來學習重要的管理技能，經由此種學習的過程的影響，徒弟便有較大成功的機會。對於女性而言，師徒關係又顯得特別重要 (Ragins, 1989)；因為好的師父能夠協助克服許多的升遷障礙，特別是若能夠獲得女性師父做為她們角色楷模，將使得她們工作上的性別困擾能夠減至最低，對生涯發展也將更有助

益 (Ragins & Cotton, 1991 ; Ragins & Scandura, 1994 ; Noe, 1988 ; 黃煥榮, 2002) 。

但是女性若要建立正式或非正式的師徒關係時必須面臨較多困難和阻礙，因為師父的職位也幾乎由男性所佔據，所以師徒制變成為男性支配體制的一種非正式過程，此為「細胞繁殖效應」描述的現象。

(二) 改善措施

改善玻璃天花板現象，可藉由採取培育與訓練等方式，提升女性於管理階層中之占比。

表 1 玻璃天花板之現象、成因及改善措施整理

類別	說明
現象	基於一些態度偏差或組織偏差所造成的人為障礙，使得具備資格的個人無法在其組織中昇遷至管理階層的職位
可能影響之成因	母性理論：女性於職業發展可能需要照顧家庭及撫育子女，而離開職場。使得企業安排女性於於人力資源和信息溝通等部門，造成發展限制。
	輸送帶定理：為過去歷史長期積累下來現象，造成女性於培訓機會上的弱勢。
	細胞繁殖效應：女性若要建立正式或非正式的師徒關係時面臨較多困難和阻礙，不利女性於職涯發展。
改善措施	藉由培育與訓練措施，提升女性於管理階層之占比。

資料來源：本研究研究整理。

二、玻璃牆 (glass wall)

(一) 說明

玻璃牆 (Guy, 1994) 為水平的性別隔離 (horizontal sex segregation) ，亦指職業的性別標籤化 (sex labeling) 此種工作隔離使女性通常被安排於幕僚或支援性的部門，如人力資源、公共關係、法制事務及會計等認為較適合女性之部門。

玻璃牆使得女性通常集中在結構上較為弱勢的單位，而無法獲得晉升

至高層主管職位所需的關鍵性經驗；因此，女性在組織職位的頭銜雖然好聽，但其實離組織高層權力核心已愈來愈遠。至於，造成玻璃牆的可能因素如下：

1.性別標籤化 (sex labeling)

如男性或女性勞動者過度集中某種職業稱為「職業性別隔離」(occupational sex segregation)，如傳統印象認為女性適合幕僚或支援性的部門，如人力資源、公共關係、法制事務，及會計等部門，而這類工作通常在組織中通常較不被重視，復又缺乏內在成長性，即工作性質本身難以提供良好升遷機會，也無法令人從工作中獲得自我成長與成就感。

(二)改善措施

應轉變社會的刻板印象，摒除職業性別隔離，職業的選擇不應性別而決定，應探究其個人能力等因素評斷。

表 2 玻璃牆之現象、成因及改善措施整理

類別	說明
現象	女性在組織職位的頭銜雖然好聽，但其實離組織高層權力核心已越來越遠。
可能影響之成因	性別標籤化：傳統印象認為女性適合幕僚或支援性的部門，缺乏良好升遷機會。
改善措施	應轉變社會的刻板印象，摒除職業性別隔離。

資料來源：本研究研究整理。

三、黏糊地板 (sticky floors)

(一)說明

黏糊地板 (Laabs, 1993) 指女性 (或少部分男性) 的生涯被限制在組織的底層而無法掙脫。因黏糊地板意指組織中女性多被分派於支援性任務，而非指揮性任務。此種黏糊地板工作通常是那些組織所必要的工作，但是這些黏糊地板工作大部分都不是顯著而有吸引力的工作，且多是低

薪、低聲望、升遷機會有限的職位，例如櫃台、打字員、收費員、遞送公文等工作。造成黏糊地板的可能因素如下：

1. 家庭—事業雙軌模型

以女性而言，欲將事業、家庭（母職）兼顧的想法，但由於傳統社會和文化的規範、思維下，使已婚婦女存在於家庭和勞動市場的性別角色產生矛盾的現象。以我國婦女而言，亦有此種現象，雖肯定自我才能、對社會參與機會及作決定之權利表現積極的意願，卻保留傳統家庭觀念，當面臨家庭與事業抉擇時，多會以家庭為優先考量（呂玉瑕，1981）。

此外，也可能是主管首長受到傳統男女性別分工的影響，善意地透過工作分配讓女性擔任工作量較少、不需加班之工作，以便較有能力投入家庭生活，而這樣的善意安排，使得女性陷入黏糊地板的現象中。

（二）改善措施

為降低女性於家庭—事業兩者間之抉擇時，可透過彈性工作、受撫養者（如老人照顧、孩童接送等）的照顧服務及家庭事故休假等措施改善黏糊地板之現象。

表 3 黏糊地板之現象、成因及改善措施整理

類別	說明
現象	女性的生涯被限制在組織的底層而無法掙脫。
可能影響之成因	家庭—事業雙軌模型：女性存在傳統家庭觀念，當面臨家庭與事業抉擇時，多會以家庭為優先考量。即使主管善意工作安排，間接使得女性陷入黏糊地板的現象。
改善措施	藉由彈性工作、受撫養者（如老人照顧、孩童接送等）的照顧服務及家庭事故休假等措施改善。

資料來源：本研究研究整理。

四、地板暗門（traps doors）

（一）說明

地板暗門 (Guy, 1994) 指女性所必須面對及威脅其成功的危險，此種危險常造成女性行為方面的兩難困境 (behavioral dilemmas)。造成地板暗門的可能因素如下：

1.性騷擾

一般而言，工作場所性騷擾是指不受歡迎或違反其意願之性方面示好之舉，要求性方面的好處，或其他具有性本質之言語、身體之明示或暗示行為 (Fitzgerald, et al., 1998; U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 1993)。換言之，職場性騷擾是指在職場中對於異性施加不受歡迎、強制性、脅迫性及違反意願之言語或行為。職場性騷擾影響的範圍不僅限於騷擾者與受騷擾者，也會對於其他同事、工作團隊甚至是整體組織產生負面的影響 (Anderson & Hunsaker, 1985; Powell & Foley, 1998)，例如降低工作生產力、增加組織成員的心理壓力、緊張及離職率等 (Gutek, 1985; Terpstra & Baker, 1992)。

(二) 改善措施

面對性操擾的的改善措施，大體分為以法律方式規範，強調性騷擾規範的層面，主要的手段可藉由法律規定及企業雇主法律責任以及所應採取之預防措施等 (王惠玲，1993；焦興鎧，1997,2002a,2002b,2003;高鳳仙，1999,2001；俞慧君 1993,2002)。

表 4 地板暗門之現象、成因及改善措施整理

類別	說明
現象	女性所必須面對及威脅其成功的危險，此種危險常常造成女性在行為方面的兩難困境。
可能影響之成因	性騷擾：女性可能面臨工作職場之性騷擾。
改善措施	透過法規措施規範。

資料來源：本研究研究整理。

肆、問卷設計

「影響能源局員工暨能源局所屬能源研究計畫從業者職涯發展因素探討」調查，其問卷調查之面向，除包含基本資料外，主要參酌 Guy (1994) 所提之玻璃天花板 (glass ceiling)、玻璃牆 (glass wall)、黏糊地板 (sticky floors) 及地板暗門 (traps doors) 等面向進行職涯發展之調查。

因各面向為不同影響職涯發展之因子，其探討之範疇不依，本次調查之問卷內容係以各面向所牽涉之範疇進行問卷設計。茲說明如下：

一、「基本資料」面向

問卷採不具名方式進行調查。基本資料調查為瞭解問卷受測者之受測對象、性別、年齡、婚姻狀況、教育程度、專業領域及職級類別，以利瞭解、研析後續面向之探討 (請詳參表 5)。

表 5 「基本資料」面向之問卷研擬

面向	範疇	預擬之問項
基本資料	基本資料調查	1. 訪查對象 <input type="checkbox"/> (1) 能源局員工 <input type="checkbox"/> (2) 能源局所屬能源研究計畫從業者
		2. 您的性別 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 其他_____
		3. 年齡 <input type="checkbox"/> (1) 20 歲以下 <input type="checkbox"/> (2) 21-30 歲 <input type="checkbox"/> (3) 31-40 歲 <input type="checkbox"/> (4) 41-50 歲 <input type="checkbox"/> (5) 51-60 歲 <input type="checkbox"/> (6) 61 歲以上
		4. 婚姻狀況 <input type="checkbox"/> 未婚 <input type="checkbox"/> 有配偶或同居 <input type="checkbox"/> 離婚、分居或喪偶 <input type="checkbox"/> 其他 (請自行填入)
		5. 有無子女 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有 0~6 歲以下_____名 6~12 歲以下_____名 12~16 歲以下_____名 大於 16 歲_____名
		6. 與我經常同住共有 未成年 (18 歲以下) _____人，青壯年 (18~65 歲以下) _____人， 老年 (大於 65 歲) _____人
		7. 教育程度

面向	範疇	預擬之問項
		<input type="checkbox"/> (1) 國、中小以下 <input type="checkbox"/> (2) 高、中職 <input type="checkbox"/> (3) 學士 <input type="checkbox"/> (4) 碩士 <input type="checkbox"/> (5) 博士 <input type="checkbox"/> (6) 其他 (請自行填入)
		8. 專業領域 (單選) 【如無您的學類，請至「其他」直接填寫。】 <input type="checkbox"/> (1) 工程學群 <input type="checkbox"/> (2) 數理化學群 <input type="checkbox"/> (3) 生物資源學群 <input type="checkbox"/> (4) 資訊、管理學群 <input type="checkbox"/> (5) 大眾傳播學群 <input type="checkbox"/> (6) 財經學群 <input type="checkbox"/> (7) 法政學群 <input type="checkbox"/> (8) 外語學群 <input type="checkbox"/> (9) 文史哲學群 <input type="checkbox"/> (10) 其他 (請自行填入)
		9. 我目前服務機關的規模大小是 <input type="checkbox"/> (1) 50 人以下 <input type="checkbox"/> (2) 51~100 人 <input type="checkbox"/> (3) 101~200 人 <input type="checkbox"/> (4) 201~300 人 <input type="checkbox"/> (5) 300 人以上
		10. 我目前工作的主要屬性 <input type="checkbox"/> (1) 研究人員 (學術研究類別) <input type="checkbox"/> (2) 研究人員 (產業研究類別) <input type="checkbox"/> (3) 研究人員 (政策、法規研究類別) <input type="checkbox"/> (4) 行政人員 <input type="checkbox"/> (5) 工程技術人員 <input type="checkbox"/> (6) 其他 (請自行填入)
		11. 我在目前服務機關的工作年資是 <input type="checkbox"/> (1) 未滿 5 年 <input type="checkbox"/> (2) 5~10 年 <input type="checkbox"/> (3) 10~20 年 <input type="checkbox"/> (4) 20~30 年 <input type="checkbox"/> (5) 30 年以上
		12. 我在目前服務機關的工作年薪 (包含獎金) 約 <input type="checkbox"/> (1) 50 萬以下 <input type="checkbox"/> (2) 50~75 萬 <input type="checkbox"/> (3) 75~100 萬 <input type="checkbox"/> (4) 100~150 萬 <input type="checkbox"/> (5) 150~200 萬 <input type="checkbox"/> (6) 200~250 萬 <input type="checkbox"/> (7) 250~300 萬以上 <input type="checkbox"/> (8) 300 萬以上
		13. 我在目前服務機關的職級 (最高階級) <input type="checkbox"/> (1) 非主管階職 <input type="checkbox"/> (2) 基層主管 <input type="checkbox"/> (3) 中階主管 <input type="checkbox"/> (4) 高階主管 <input type="checkbox"/> (5) 其他 (請自行填入)

資料來源：本研究研究整理。

二、「玻璃天花板」面向

「玻璃天花板」面向涵蓋之範疇，包含「培訓及發展」、「報酬和福利」、「工作及職涯上的支持」、「工作滿意度」及「性別感受差異比較」，各範疇欲探討之問題，茲說明如下：

- (一) 培訓及發展：以施測者主觀感受，探討其服務機關之升遷及培訓制度。
- (二) 報酬和福利：以施測者之年資，主觀探討其報酬和福利。
- (三) 工作及職涯上的支持：以施測者主觀感受，探討與主管、同儕及家人對於工作支持程度。
- (四) 工作滿意度：以施測者主觀感受，探討自身對於工作滿意程度及與同儕之相處情況。
- (五) 性別感受差異比較：以施測者主觀感受，如與表現相當的異性同事相比時，探討「培訓及發展」、「報酬和福利」、「工作及職涯上的支持」及「工作滿意度」。

表 6 「玻璃天花板」面向之問卷研擬

面向	範疇	預擬之問項
玻璃天花板	培訓及發展	1. 我認為我有公平的升遷機會 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
		2. 我認為服務機關有提供我適當培訓與發展機會 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
		3. 在我服務機關裡，我有良好的師傅/前輩可與我討論工作相關事宜 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
	報酬和福利	4. 根據我的工作量負擔，我認為我獲得相對符合的待遇 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
	工作及職涯上	5. 在我服務機關裡，我有同儕可與我討論工作相關事宜 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
		6. 在我服務機關裡，我有師傅/前輩或同儕可與我分享非工作上的各種事情 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
		7. 我覺得我的家人總是支持我向上晉升 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意

面向	範疇	預擬之問項
	支持	
工作滿意度	8.	我對自己的職等感到滿意 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
	9.	我對自己的工作表現感到滿意 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
	10.	我對自己的工作具有熱忱 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
	11.	整體而言，我喜歡目前這份工作 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
	12.	我覺得在工作上我有獲得重視 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
	13.	我對工作環境的氣氛感到滿意 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
	性別感受差異比較	14.
15.		與條件類似的異性同事比較，我認為我們獲得培訓與發展的機會沒有差別 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
16.		與條件類似的異性同事比較，我認為我認為我們的工作能力相當 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
17.		與條件類似的異性同事比較，我認為我們的職級沒有太大差別 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
18.		與條件類似的異性同事比較，我認為我們在工作上，獲得同事及主管的重視沒有差別 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
19.		與條件類似的異性同事比較，我認為我們的升遷機會沒有差別 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意
20.		與條件類似的異性同事比較，我認為我們擔任主管的機會沒有差別 □ (1) 非常同意 □ (2) 同意 □ (3) 不同意 □ (4) 非常不同意

資料來源：本研究研究整理。

三、「玻璃牆」面向

「玻璃牆」面向涵蓋之範疇，包含「對能源領域之知覺」，其欲探討之問

題，茲說明如下：

- (一) 對能源領域之知覺：以施測者主觀感受，探討對能源領域從業者之觀點及自身表現。

表 7 「玻璃牆」面向之問卷研擬

面向	範疇	預擬之問項
玻璃牆	對能源領域之知覺	1. 我覺得能源相關工作是個較適合男性從事的領域 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
		2. 我覺得女性從事能源領域相關工作是很特別的 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
		3. 我覺得男性在能源領域相關工作上的能力普遍優於女性 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
		4. 我覺得在能源領域相關工作上，女性可以做得跟其他男性一樣好 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意
		5. 我覺得在能源領域相關工作上，女性較適合擔任幕僚或支援性工作。 □(1) 非常同意 □(2) 同意 □(3) 不同意 □(4) 非常不同意

資料來源：本研究研究整理。

四、「黏糊地板」面向

「黏糊地板」面向涵蓋之範疇，包含「工作及職涯上的支持」及「家庭工作平衡」，各範疇欲探討之問題，茲說明如下：

- (一) 工作及職涯上的支持：以施測者主觀感受，探討工作上是否有影響其職涯發展。
- (二) 家庭工作平衡：以施測者主觀感受，探討家庭事務上是否有影響其職涯發展。

表 8 「黏糊地板」面向之問卷研擬

面向	範疇	預擬之問項
黏糊地板	工作及職	1. 我認為，婚姻對男性的工作及升遷之影響為 □(1) 正面影響 □(2) 不影響 □(3) 負面影響
		2. 我認為，婚姻對女性的工作及升遷之影響為 □(1) 正面影響 □(2) 不影響 □(3) 負面影響

面向	範疇	預擬之問項	
涯上的支持	3.	我認為，婚姻對我的工作及升遷之影響為 <input type="checkbox"/> (1) 我是未婚者 <input type="checkbox"/> (2) 已婚，具正面影響 <input type="checkbox"/> (3) 已婚，不影響 <input type="checkbox"/> (4) 已婚，具負面影響	
	4.	我的主管，會考量我須擔負的家務工作（如老人照顧陪伴、孩童接送陪伴等），而允許我不用加班（填是者，請續答 47 題；填無者，請跳答至 48 題） <input type="checkbox"/> (1) 有 <input type="checkbox"/> (2) 無	
	5.	我的主管雖然允許我不用加班，但加班與否會影響我的考績 <input type="checkbox"/> (1) 非常同意 <input type="checkbox"/> (2) 同意 <input type="checkbox"/> (3) 不同意 <input type="checkbox"/> (4) 非常不同意	
	6.	我曾經請過育嬰假（填有者，請續答 49 題；填無者，請跳答至 51 題） <input type="checkbox"/> (1) 有 <input type="checkbox"/> (2) 無	
	7.	我曾因請育嬰假，而影響到當年度考績 <input type="checkbox"/> (1) 非常同意 <input type="checkbox"/> (2) 同意 <input type="checkbox"/> (3) 不同意 <input type="checkbox"/> (4) 非常不同意	
	8.	我申請復職後，工作環境、待遇等與我請假前皆相同 <input type="checkbox"/> (1) 相同 <input type="checkbox"/> (2) 不同，而且有變好 <input type="checkbox"/> (3) 不同，而且有變差	
	家庭工作平衡	9.	當工作與家庭有衝突時，我總是先以家庭為優先 <input type="checkbox"/> (1) 非常同意 <input type="checkbox"/> (2) 同意 <input type="checkbox"/> (3) 不同意 <input type="checkbox"/> (4) 非常不同意
		10.	我平均一天花多少時間在職場的工作上（包含加班時間） <input type="checkbox"/> (1) 7 小時以下 <input type="checkbox"/> (2) 7~8 小時 <input type="checkbox"/> (3) 8~9 小時 <input type="checkbox"/> (4) 9~10 小時 <input type="checkbox"/> (5) 10~11 小時 <input type="checkbox"/> (6) 11~12 小時 <input type="checkbox"/> (6) 12 小時以上
11.		我平均一天花多少時間在家庭照顧工作上（包含老人照顧陪伴、孩童接送陪伴） <input type="checkbox"/> (1) 我無須負擔家庭照顧工作 <input type="checkbox"/> (2) 30 分鐘以下 <input type="checkbox"/> (3) 30 分鐘~1 小時 <input type="checkbox"/> (4) 1~2 小時 <input type="checkbox"/> (5) 2~3 小時 <input type="checkbox"/> (6) 3 小時以上	
12.		我平均一天花多少時間在家務勞動工作上（除了家庭照顧工作之外的家務相關工作，如洗衣煮飯、買菜購物、打掃清潔、倒垃圾等） <input type="checkbox"/> (1) 我無須負擔家務勞動工作 <input type="checkbox"/> (2) 30 分鐘以下 <input type="checkbox"/> (3) 30 分鐘~1 小時 <input type="checkbox"/> (4) 1~2 小時 <input type="checkbox"/> (5) 2~3 小時 <input type="checkbox"/> (6) 3 小時以上	
13.		我平均一天擁有多少個人休閒時間 <input type="checkbox"/> (1) 無 <input type="checkbox"/> (2) 1 小時以下 <input type="checkbox"/> (3) 1~2 小時 <input type="checkbox"/> (4) 2~3 小時 <input type="checkbox"/> (5) 3 小時以上	
14.		目前我非常需要他人協助分擔家庭照顧工作 <input type="checkbox"/> (1) 我沒有家庭照顧工作之負擔 <input type="checkbox"/> (2) 雖然我有家庭照顧工作之負擔，但已有他人協助妥善照料。	

面向	範疇	預擬之問項
		<input type="checkbox"/> (3) 雖然我有家庭照顧工作之負擔，但藉由他人協助，我仍可妥善照料。 <input type="checkbox"/> (4) 我有家庭照顧工作之負擔，但我無法獨自妥善照料，需要他人協助。

資料來源：本研究研究整理。

五、「地板暗門」面向

「地板暗門」面向涵蓋之範疇為「性騷擾防治機制」，其欲探討之問題：以施測者主觀感受，探討服務之單位是否有相關防範性騷擾法制之規定。

表 9 「地板暗門」面向之問卷研擬

面向	範疇	預擬之問項
地板暗門	性騷擾防治機制	1. 我曾被主管要求去做令我不安的事情（填有者，請續答 58 題；填無者，請跳答至第 60 題） <input type="checkbox"/> (1) 有 <input type="checkbox"/> (2) 無
		2. 這些不安的事情屬於 <input type="checkbox"/> (1) 違法 <input type="checkbox"/> (2) 雖然不違法，但違反社會規範 <input type="checkbox"/> (3) 雖然不違法也不違反社會規範，但不符合我個人的價值觀 <input type="checkbox"/> (4) 其他（原因： <u>請自行填入</u> ）
		3. 而我的回應是 <input type="checkbox"/> (1) 配合執行 <input type="checkbox"/> (2) 委婉推託 <input type="checkbox"/> (3) 嚴詞拒絕 <input type="checkbox"/> (4) 其他（原因： <u>請自行填入</u> ）
		4. 我曾經遭受過職場性騷擾（填有者，請續答 61 題；填無者，問卷到此結束） <input type="checkbox"/> (1) 有 <input type="checkbox"/> (2) 無
		5. 而我有依循相關管道進行申訴 <input type="checkbox"/> (1) 有 <input type="checkbox"/> (2) 無（原因： <u>請自行填入</u> ）

資料來源：本研究研究整理。

伍、問卷調查分析

為瞭解能源領域是否存在性別隔離現象，本次問卷調查範疇係以能源局員工及能源局所屬能源研究計畫正職人員為調查對象。本次問卷調查期間自 102 年 9 月 5 日至 10 月 4 日，共回收 711 份有效問卷，其中能源局全局員工回收

47 份有效問卷、能源局委辦計畫正職人員回收 664 份，整體回收率達 40.03%（請詳參表 10）。

表 10 問卷調查回收率

類別	能源局全局員工	能源局委辦計畫正職人員（排除資訊類型計畫）	合計
母體數	115	1,661	1,776
問卷有效數	47	664	711
回收率	40.00%	39.98%	40.03%

資料來源：能源局全局員工母體數，係依據能源局人事室統計之數據；能源局委辦計畫正職人員母體數，係依據財團法人中衛發展中心調查之數據。

備註：能源局委辦計畫正職人員已排除資訊類型計畫，共計 103 項計畫。

如參酌「101 年能源業務之性別隔離初步統計分析-決策者、服務提供者及受益者統計表」101 年度「決策者」及「服務提供者」男、女總計分別為 4,425 人、2,385 人，其占比分別為 65%、35%，研判能源領域男、女性別比例為 65%：35%。目前樣本男、女有效份數分別為 441 份、270 份，其占比分別為 62%、38%，隨機抽樣結果大致符合母體比例（請詳參表 11）。

表 11 問卷調查結果性別比例

類別	能源局全局員工數	能源局委辦計畫正職人員數	小計（占比）
男性	26	415	441（62.0%）
女性	21	249	270（38.0%）
小計	46	664	711（100.0%）

備註：「其他」填寫緣由為，因涉及個人隱私不願表示。

進行本次問卷調查相關研析以前，本次問卷調查主要欲探討研析能源領域從業人員之職涯發展中，是否存在「玻璃天花板」、「玻璃牆」、「黏糊地板」以及「地板暗門」等現象，造成從業人員職涯發展上的阻礙。鑑此，針對各理論現象所設計之問項內容，應檢視是否具有一致性符合效度分析（Validity analysis）後，方能進行後續問卷調查之各項研析。

本次問卷調查採用 Bartlett 球形檢定進行檢定，以表 12 檢定結果顯示，「玻璃天花板」、「玻璃牆」以及「黏糊地板」檢定結果皆為極度顯著，代表「玻璃天花板」、「玻璃牆」以及「黏糊地板」相關問項內容具有一致性，可進行後續問卷分析。

然「地板暗門」主因探討從業人是否曾從事一些不安之情事或遭受職場性騷擾等行為，在此前提下，本問卷即依據調查之現象設計 2 項主要關切問題¹，但 Bartlett 球形檢定之估算需至少有 3 項問題以上。為研析能源領域中是否存在「地板暗門」現象，針對「地板暗門」之相關問項，本次問卷調查不進行效度分析之檢驗。

表 12 KMO 與 Bartlett 檢定結果

類別	玻璃天花板	玻璃牆	黏糊地板	地板暗門
問卷題號	18-37	38-42	43-56	57-62
Kaiser-Meyer-Olkin 取樣適切性量數	0.933	0.796	0.709	—
Bartlett 球形檢定	近似卡方分配	9623.151	987.808	891.659
	自由度	190	10	55
	顯著性	0.000*** ²	0.000***	0.000***

資料來源：本研究研究整理。

以下依據問卷之「基本資料」、「玻璃天花板」、「玻璃牆」、「黏糊地板」、「地板暗門」等面向，進行問卷調查之研析，茲說明如下：

一、「基本資料」面向分析

為瞭解本次問卷調查，受測者之性別與年齡、婚姻狀況暨有無子女、教育程度與專業領域、服務機關等基本資料之關聯，以利後續分析，首先就「基本資料」面向進行研析，茲說明如下：

(一) 年齡

本次問卷調查受訪對象，男性年齡層各階層皆有，以 21-60 歲為主(占比合計 97.7%)，其中以 31-40 歲居多(38.8%)；女性年齡層則分布於 21 歲以上，以 21-50 歲為主(占比合計 90.0%)，其中以 31-40 歲居多(34.8%)。

如以年齡進行初步觀察，可以得知：男性就業人口年齡呈現常態分布現象；但女性就業人口不然，尤其女性 21-30 歲之占比相較男性多，但隨年齡增

¹ 「地板暗門」主要研析從業人員可能從事一些不安情事或遭受性騷擾等行為，鑑此，本次問卷及針對上述現象設計 2 項相關問項：「我曾被主管要求去做令我不安的事情（填有者，請續答 58 題；填無者，請跳答至第 60 題）」及「我曾經遭受過職場性騷擾（填有者，請續答 61 題；填無者，問卷到此結束）」。

² 本次問卷調查結果，如 P 值<0.05 以「*」代表顯著、P 值<0.01 以「**」代表非常顯著、P 值<0.001 以「***」代表極度顯著。

長，51 以歲以上占比大幅減少(請詳參表 13)。

表 13 性別與年齡交叉分析表

類別	20歲以下	21-30歲	31-40歲	41-50歲	51-60歲	61歲以上
女性人數(占比)	0 (0.0%)	79 (29.3%)	94 (34.8%)	70 (25.9%)	23 (8.5%)	4 (1.5%)
男性人數(占比)	1 (0.2%)	78 (17.7%)	171 (38.8%)	99 (22.4%)	83 (18.8%)	9 (2.0%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=24.534；P=0.000***

(二) 婚姻狀況暨有無子女

婚姻狀況，男性以有配偶或同居為主(68.9%)，其次為未婚者(30.2%)；反觀女性則以未婚者為主(50.0%)，其次為有配偶或同居(47.8%)(請詳參表 14)。進而探討有無子女部分，男性多數擁有子女(57.1%)，女性多數則是未擁有子女(57.1%)(請詳參表 15)。

表 14 性別與婚姻狀況交叉分析表

類別	未婚者	有配偶或同居	離婚、分居或喪偶	其他
女性人數(占比)	135 (50.0%)	129 (47.8%)	5 (1.9%)	1 (0.4%)
男性人數(占比)	133 (30.2%)	304 (68.9%)	4 (0.9%)	0 (0.0%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=32.613；P=0.000***

表 15 性別與有無子女交叉分析表

	有	無
女性人數(占比)	113 (41.9%)	157 (58.1%)
男性人數(占比)	252 (57.1%)	189 (42.9%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=15.674；P=0.000***

(三) 教育程度與專業領域

能源領域從業者的教育程度，整體而言以高等教育(學士以上)為主，其主因為本次問卷調查對象，係針對能源局所屬能源研究計畫從業者，因此普遍具有高等教育(學士以上)之學歷。進而研析男性及女性之教育程度，其中男性以碩、博士為主(占比合計 79.3%)，女性則以學、碩士為主(占比合計 88.5%)(請詳參表 16)。

表 16 性別與教育程度交叉分析表

	國、中小以下	高、中職	學士	碩士	博士	其他
女性人數(占比)	3 (1.1%)	2 (0.7%)	84 (31.1%)	155 (57.4%)	23 (8.5%)	3 (1.1%)
男性人數(占比)	0 (0.0%)	7 (1.6%)	83 (18.8%)	229 (51.9%)	121 (27.4%)	1 (0.2%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=49.747；P=0.000***

專業領域部分，男性以工程學群為主(61.9%)，女性大致以工程學群(25.2%)、財經學群(23.7%)及資訊管理學群(20.4%)等為主。顯見，在能源領域從業者當中，男性仍符合傳統「男理工」之現象，然女性並非僅「女人文」現象，而是橫跨理工與人文領域(請詳參表 17)。

表 17 性別與專業領域交叉分析表

學群	女性人數(占比)	男性人數(占比)
工程學群	68 (25.2%)	273 (61.9%)
數理化學群	24 (8.9%)	53 (12.0%)
生物資源學群	3 (1.1%)	6 (1.4%)
資訊、管理學群	55 (20.4%)	45 (10.2%)
大眾傳播學群	8 (3.0%)	2 (0.5%)
財經學群	64 (23.7%)	30 (6.8%)
法政學群	17 (6.3%)	13 (2.9%)
外語學群	11 (4.1%)	0 (0.0%)
文史哲學群	5 (1.9%)	2 (0.5%)
其他	15 (5.6%)	17 (3.9%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=131.483；P=0.000***

(四) 服務機關

能源局及能源局所屬能源研究計畫從業者之服務機關，以 300 人以上規模最多，其次為 100-200 人規模(請詳參表 18)。至於工作屬性而言，男性主要以研究人員為主(占比合計 68.9%)，女性雖亦以研究人員為主(55.1%)，然女性行政人員占比高達 34.4%(請詳參表 19)。

表 18 性別與服務機關交叉分析表

類別	50人以下	51~100人	101~200人	201~300人	300人以上
女性人數(占比)	18 (6.7%)	11 (4.1%)	76 (28.1%)	29 (10.7%)	136 (50.4%)
男性人數(占比)	38 (8.6%)	13 (2.9%)	72 (16.3%)	19 (4.3%)	299 (67.8%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=31.261；P=0.000***

表 19 性別與工作主要屬性交叉分析表

類別	研究人員			行政人員	工程技術人員	其他
	學術研究類別	產業研究類別	政策、法規研究類別			
女性人數 (占比)	50 (18.5%)	43 (15.9%)	56 (20.7%)	93 (34.4%)	18 (6.7%)	10 (3.7%)
男性人數 (占比)	125 (28.3%)	109 (24.7%)	70 (15.9%)	43 (9.8%)	83 (18.8%)	11 (2.5%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=86.495；P=0.000***

能源領域從業者之目前級職，雖然不論男性或女性皆以非主管階級為主，主管階級（包含基層、中階及高階主管）相對較少；然非主管階層以女性之占比高於男性，主管階層則以男性之占比高於女性（請詳參表 20）。

其次以工作年資進行研析，不論男性或女性皆以未滿 5 年之新進人員為主，隨著工作年資之增加，男性約略工作至 30 年左右，即可能因相關因素離開工作崗位；然女性工作年資更少，約略工作 20 年左右多數即離開工作崗位，至 30 年左右之占比僅剩 2.2%(請詳參表 21)。

再者，以年薪(包含獎金)而言，男性年薪以 50-150 萬元居多(占比合計 94.5%)，女性則係以 50-100 萬元居多(占比合計 88.9%)(請詳參表 22)。綜合上述，初步研判可能因工作年資及擔任之職級等因素，女性相較男性年薪破百萬者較少。

表 20 性別與目前服務機關的職級（最高階級）交叉分析表

	非主管階級	基層主管	中階主管	高階主管	其他
女性人數 (占比)	232 (85.9%)	20 (7.4%)	9 (3.3%)	6 (2.2%)	3 (1.1%)
男性人數 (占比)	316 (71.7%)	61 (13.8%)	41 (9.3%)	17 (3.9%)	6 (1.4%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=20.425；P=0.000***

表 21 性別與工作年資交叉分析表

類別	未滿5年	5~10年	10~20年	20~30年	30年以上
女性人數 (占比)	119 (44.1%)	56 (20.7%)	58 (21.5%)	31 (11.5%)	6 (2.2%)
男性人數 (占比)	177 (40.1%)	97 (22.0%)	76 (17.2%)	75 (17.0%)	16 (3.6%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=6.849；P=0.144

表 22 性別與工作年薪（包含獎金）交叉分析表

類別	50萬以下	50~75萬	75~100萬	100~150萬	150~200萬	200~250萬	250~300萬	300萬以上
女性人數(占比)	58 (21.5%)	111 (41.1%)	71 (26.3%)	24 (8.9%)	4 (1.5%)	1 (0.4%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)
男性人數(占比)	42 (9.5%)	135 (30.6%)	134 (30.4%)	106 (24.0%)	16 (3.6%)	3 (0.7%)	3 (0.7%)	2 (0.5%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=49.240；P=000***

二、「玻璃天花板」面向分析

為探究能源局員工及能源研究計畫從業者的職涯發展中，是否基於一些態度偏差或組織偏差所造成的人為障礙，使得具備資格的個人無法在其組織中昇遷至管理階層的職位，造成女性在組織擔任管理階層職位的機會降低，出現「玻璃天花板」現象。

以下以「玻璃天花板」面向涵蓋之範疇，包含「培訓及發展」、「報酬和福利」、「工作及職涯上的支持」、「工作滿意度」及「性別感受差異比較」進行研析，茲說明如下：

（一）培訓及發展

培訓及發展相關問項，主要以施測者主觀感受，探討其服務機關之升遷及培訓制度。首先針對公平升遷機會而言，以表 23 檢定結果不具顯著性，代表兩性於公平升遷機會之自我主觀感受上並無明顯差異，兩性多數認同（非常同意及同意）自己具有公平升遷之機會。

其次，針對培育及發展機會，以表 24 檢定結果亦為不顯著，代表兩性對於培育及發展機會之自我主觀感受程度並無明顯差異，兩性多數認同（非常同意及同意）服務機關有提供自己適當培育及發展機會。

表 23 我認為我有公平的升遷機會交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數(占比)	27 (10.0%)	179 (66.3%)	52 (19.3%)	12 (4.4%)
男性人數(占比)	53 (12.0%)	303 (68.7%)	61 (13.8%)	24 (5.4%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=4.183；P=0.242

表 24 我認為服務機關有提供我適當培訓與發展機會交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	37 (13.7%)	170 (63.0%)	49 (18.1%)	14 (5.2%)
男性人數 (占比)	71 (16.2%)	297 (67.3%)	60 (13.6%)	13 (2.9%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=5.585；P=0.134

為瞭解工作上是否有師傅/前輩或同儕可以與從業人員本身討論工作相關事宜，以表 25 及表 26 檢定結果皆不具顯著性，代表兩性對於有良好師傅/前輩或同儕可與自己討論工作事宜之感受程度並無明顯差異，兩性多數認同（非常同意及同意）有良好的師傅/前輩或同儕可與自己討論工作相關事宜。

表 25 在我服務機關裡，我有良好的師傅/前輩可與我討論工作相關事宜交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	45 (16.7%)	174 (64.4%)	45 (16.7%)	6 (2.2%)
男性人數 (占比)	74 (16.8%)	291 (66.0%)	68 (15.4%)	8 (1.8%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=5.585；P=0.134

表 26 在我服務機關裡，我有同儕可與我討論工作相關事宜交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	52 (19.3%)	196 (72.6%)	19 (7.0%)	3 (1.1%)
男性人數 (占比)	98 (22.2%)	322 (73.0%)	18 (4.1%)	3 (0.7%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=3.880；P=0.275

（二）工作及職涯上的支持

工作及職涯上的支持相關問項，主要以施測者主觀感受，探討與主管、同儕及家人對於工作支持程度。受測者針對工作以外的事物，是否有人能夠分享？以表 27 調查結果顯示，因檢定結果不具顯著性，代表兩性對於有良好師傅/前輩或同儕可與自己討論非工作事宜之感受程度並無明顯差異，兩性多數認同（非常同意及同意）自己擁有良好師傅/前輩或同儕可與自己討論非工作事宜。

至於家人是否支持自己向上晉升，以表 28 調查結果不具顯著性，代表兩性對於家人支持自己向上晉升的主觀感受程度並無明顯差異，兩性多數認同

(非常同意及同意) 自己的家人總是支持自己向上晉升。

表 27 在我服務機關裡，我有師傅/前輩或同儕可與我分享非工作上的各種事情交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	43 (15.9%)	191 (70.7%)	31 (11.5%)	5 (1.9%)
男性人數 (占比)	74 (16.8%)	322 (73.0%)	40 (9.1%)	5 (1.1%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=1.783；P=0.619

表 28 我覺得我的家人總是支持我向上晉升交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	62 (23.0%)	191 (70.7%)	14 (5.2%)	3 (1.1%)
男性人數 (占比)	102 (23.2%)	319 (72.3%)	19 (4.3%)	1 (0.2%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=2.663；P=0.446

(三) 報酬和福利

報酬和福利相關問項，主要以施測者之主觀感受，探討自身工作量與所獲得之相對待遇(報酬和福利)。以表 29 調查結果因不具顯著性，代表兩性對於自己工作負擔與獲得待遇(福利及報酬)之感受程度並無明顯差異，顯示能源領域從業人員，對於自身工作負擔與所獲得之待遇，多數持認同(非常同意及同意)之感受。

表 29 根據我的工作量負擔，我認為我獲得相對符合的待遇交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	14 (5.2%)	167 (61.9%)	75 (27.7%)	14 (5.2%)
男性人數 (占比)	36 (8.2%)	282 (63.9%)	97 (22.0%)	26 (5.9%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=4.693；P=0.196

(四) 工作滿意度

工作滿意度相關問項，主要以施測者主觀感受，探討自身對於工作事物上的相關事項。針對自身對於職級滿意度(請詳參表 30)、工作表現滿意度(請詳參表 31)、針對工作是否具有熱忱(請詳參表 32)、自身是否喜愛這份工作(請詳參表 33)、對於整體工作環境氣氛之滿意程度(請詳參表 34)等問項進行綜合評析，因上述 5 項檢定結果皆不具顯著性，代表兩性對於上述問項之感

受程度並無明顯差異。因此，能源領域從業人員針對「自身對於職級滿意度」、「工作表現滿意度」、「針對工作是否具有熱忱」、「自身是否喜愛這份工作」及「對於整體工作環境氣氛之滿意程度」等問題，兩性多數持認同（非常同意及同意）之感受。

然針對工作上是否有獲得重視進行調查時（請詳參表 35），因檢定結果具顯著性，代表兩性對於工作上是否有獲得重視之感受程度有明顯差異。其中，認同（非常同意及同意）工作上有獲得重視之占比合計以男性居多，不認同（不同意及非常不同意）之占比合計則以女性居多。

表 30 我對自己的職級感到滿意交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	15 (5.5%)	185 (68.5%)	65 (24.1%)	5 (1.9%)
男性人數 (占比)	40 (9.1%)	296 (67.1%)	91 (20.6%)	14 (3.2%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=4.722；P=0.193

表 31 我對自己的工作表現感到滿意交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	31 (11.5%)	221 (81.9%)	16 (5.9%)	2 (0.7%)
男性人數 (占比)	70 (15.9%)	340 (77.1%)	30 (6.8%)	1 (0.2%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=4.001；P=0.261

表 32 我對自己的工作具有熱忱交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	48 (17.8%)	190 (70.4%)	29 (10.7%)	3 (1.1%)
男性人數 (占比)	99 (22.4%)	309 (70.1%)	28 (6.3%)	5 (1.1%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=5.799；P=0.122

表 33 整體而言，我喜歡目前這份工作交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	28 (10.4%)	203 (75.2%)	35 (13.0%)	4 (1.5%)
男性人數 (占比)	70 (15.9%)	327 (74.1%)	36 (8.2%)	8 (1.8%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=7.676；P=0.053

表 34 我對工作環境的氣氛感到滿意交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	33 (12.2%)	186 (68.9%)	44 (16.3%)	7 (2.6%)
男性人數 (占比)	58 (13.2%)	312 (70.7%)	57 (12.9%)	14 (3.2%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=1.728；P=0.631

表 35 我覺得在工作上我有獲得重視交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	20 (7.4%)	181 (67.0%)	59 (21.9%)	10 (3.7%)
男性人數 (占比)	64 (14.5%)	292 (66.2%)	71 (16.1%)	14 (3.2%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=10.342；P=0.016*

(五) 性別感受差異比較

性別感受差異比較相關問項，係以「與表現相當的異性同事相比」為前提下，以施測者主觀感受對於「培訓及發展」、「報酬和福利」、「工作及職涯上的支持」及「工作滿意度」等範疇進行比較。

當兩性與條件類似的異性同事相比較時，不論是福利與年薪（請詳參表 36）、培訓與發展機會（請詳參表 37）、職級差異（請詳參表 39）、獲得同事及主管重視（請詳參表 40）、升遷機會（請詳參表 41）及擔任主管之機會（請詳參表 42）等調查結果皆顯示具有顯著差異，代表兩性當與條件類似的異性同事相比較後，針對福利與年薪、培訓與發展機會、職級差異、獲得同事及主管重視、升遷機會及擔任主管之機會等感受上存在明顯差異。其中，上述各問項之認同（非常同意及同意）占比合計以男性居多，不認同（不同意及非常不同意）占比合計則以女性居多。至於，兩性與條件類似的異性同事進行工作能力（請詳參表 40）比較時，因檢定結果不具顯著性，代表兩性在與條件類似的異性同事比較後，針對工作能力之感受程度上並無明顯差異，兩性多數持認同（非常同意及同意）之感受。

因表 36 至表 42 為兩性與條件類似的異性同事比較後之感受，如以兩性主觀自我評斷前之感受進行相互比較時³，兩性在與條件類似的異性同事比較以

³ 表 36 對照表 29；表 37 對照表 24；表 38 對照表 31；表 39 對照表 30；表 40 對照表 35；表 41 對照表 23。

前，感受上並無顯著差異，然與條件類似的異性同事比較後，感受上存在顯著差異，尤其經由比較過後，認同（非常同意及同意）之感受上以男性居多，不認同（不同意及非常不同意）之感受則以女性居多。

依據上述調查結果，女性於職場中滿意自身工作現況，但如與表現相當的男性相比時，針對「培訓及發展」、「報酬和福利」、「工作及職涯上的支持」及「工作滿意度」等範疇，其感受程度上覺得不足，顯示女性知覺上，存在「玻璃天花板」現象。

表 36 與條件類似的異性同事比較，我認為我們的福利、年薪（薪資、獎金等）沒有太大差別交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	22 (8.1%)	189 (70.0%)	47 (17.4%)	12 (4.4%)
男性人數 (占比)	84 (19.0%)	319 (72.3%)	31 (7.0%)	7 (1.6%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=35.029；P=0.000***

表 37 與條件類似的異性同事比較，我認為我們獲得培訓與發展的機會沒有差別交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	28 (10.4%)	190 (70.4%)	44 (16.3%)	8 (3.0%)
男性人數 (占比)	84 (19.0%)	323 (73.2%)	27 (6.1%)	7 (1.6%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=27.053；P=0.000***

表 38 與條件類似的異性同事比較，我認為我們的工作能力相當交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	32 (11.9%)	208 (77.0%)	25 (9.3%)	5 (1.9%)
男性人數 (占比)	62 (14.1%)	344 (78.0%)	32 (7.3%)	3 (0.7%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=3.518；P=0.318

表 39 與條件類似的異性同事比較，我認為我們的職級沒有太大差別交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	22 (8.1%)	201 (74.4%)	43 (15.9%)	4 (1.5%)
男性人數 (占比)	67 (15.2%)	346 (78.5%)	24 (5.4%)	4 (0.9%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=27.014；P=0.000***

表 40 與條件類似的異性同事比較，我認為我們在工作上，獲得同事及主管

的重視沒有差別交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	24 (8.9%)	186 (68.9%)	51 (18.9%)	9 (3.3%)
男性人數 (占比)	69 (15.6%)	336 (76.2%)	32 (7.3%)	4 (0.9%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=31.867；P=0.000***

表 41 與條件類似的異性同事比較，我認為我們的升遷機會沒有差別交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	21 (7.8%)	183 (67.8%)	56 (20.7%)	10 (3.7%)
男性人數 (占比)	71 (16.1%)	334 (75.7%)	29 (6.6%)	7 (1.6%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=41.666；P=0.000***

表 42 與條件類似的異性同事比較，我認為我們擔任主管的機會沒有差別交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	20 (7.4%)	169 (62.6%)	68 (25.2%)	13 (4.8%)
男性人數 (占比)	67 (15.2%)	333 (75.5%)	36 (8.2%)	5 (1.1%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=54.390；P=0.000***

三、「玻璃牆」面向分析

為探究能源局員工及能源研究計畫從業者的職涯發展中，是否存在職業的性別標籤化 (sex labeling)，驅使女性服務於幕僚或支援性部門，出現水平的性別隔離 (horizontal sex segregation)，造成「玻璃牆」現象。

以下以「玻璃牆」面向涵蓋之範疇，「對能源領域之知覺」、進行研析，茲說明如下：

(一) 對能源領域之知覺

對能源領域之知覺相關問項，主要以施測者主觀感受，探討從業者對能源領域相關感受。

針對主觀認為能源相關工作是較適合男性從事的領域 (請詳參表 43)、女性從事能源領域相關工作是很特別 (請詳參表 44)、認為男性在能源領域相關工作上的能力普遍優於女性 (請詳參表 45) 及認為女性較適合擔任幕僚或支

援性工作（請詳參表 46）等調查結果進行綜合評析，因檢定結果皆不具顯著性，代表兩性對於上述問題之感受程度並無顯著差異。

藉由上述的問項及檢定結果可以得知：兩性多數不認同（不同意及非常不同意）能源領域相關工作較適合男性從事；對於女性從事能源領域相關工作，兩性多數亦不認同是特別的；對於能源領域相關工作能力而言，兩性多數不認同男性的能力普遍優於女性；最後，兩性多數不認同女性較適合擔任幕僚或支援性工作。整體而言，並未有「玻璃牆」現象。

表 43 我覺得能源相關工作是個較適合男性從事的領域交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	3 (1.1%)	41 (15.2%)	199 (73.7%)	27 (10.0%)
男性人數 (占比)	11 (2.5%)	98 (22.2%)	288 (65.3%)	44 (10.0%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=7.593；P=0.055

表 44 我覺得女性從事能源領域相關工作是很特別交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	2 (0.7%)	63 (23.3%)	186 (68.9%)	19 (7.0%)
男性人數 (占比)	6 (1.4%)	80 (18.1%)	314 (71.2%)	41 (9.3%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=3.958；P=0.266

表 45 我覺得男性在能源領域相關工作上的能力普遍優於女性交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	1 (0.4%)	43 (15.9%)	197 (73.0%)	29 (10.7%)
男性人數 (占比)	6 (1.4%)	82 (18.6%)	309 (70.1%)	44 (10.0%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=2.638；P=0.451

表 46 我覺得在能源領域相關工作上，女性較適合擔任幕僚或支援性工作交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	5 (1.9%)	83 (30.7%)	168 (62.2%)	14 (5.2%)
男性人數 (占比)	11 (2.5%)	133 (30.2%)	270 (61.2%)	27 (6.1%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=0.608；P=0.895

表 47 我覺得在能源領域相關工作上，女性可以做得跟其他男性一樣好交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	56 (20.7%)	200 (74.1%)	12 (4.4%)	2 (0.7%)
男性人數 (占比)	97 (22.0%)	320 (72.6%)	23 (5.2%)	1 (0.2%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=1.426；P=0.700

四、「黏糊地板」面向分析

為探究能源局員工及能源研究計畫從業者的職涯發展中，是否因生涯被限制在組織的底層而無法掙脫，造成「黏糊地板」現象。

以下以「黏糊地板」面向涵蓋之範疇，包含「工作及職涯上的支持」及「家庭工作平衡」進行研析，茲說明如下：

(一) 工作及職涯上的支持

工作及職涯上的支持相關問項，主要以施測者主觀感受，探討工作上是否有影響其職涯發展。然因傳統社會和文化的規範、思維下，使已婚婦女面對婚姻、家庭的選擇時，可能會放棄工作，造成「黏糊地板」現象。至於育嬰假則是被認為保障婦女工作的措施，其成效是否真能達成降低「黏糊地板」現象，實具有研析意義。

因此，為探討能源局員工及能源研究計畫從業者的職涯發展中，是否因婚姻、家庭或育嬰假等因素，進而影響女性從業者就業，本次問卷調查結果茲說明如下：

1. 婚姻

如以整體施測者主觀探討婚姻分別對男性、女性工作及升遷之影響進行研析。首先，婚姻對男性工作及升遷之影響，其調查結果(請詳參表 48)因不具顯著性，代表兩性之主觀感受上並無顯著差異，兩性認為婚姻對男性工作及升遷以不影響及正面影響居多。其次，婚姻對女性工作及升遷之影響，其調查結果(請詳參表 49)具有顯著性，代表兩性之感受程度存在差異，男性認為婚姻對女性工作及升遷以不影響及正面影響之占比居多，然女性認為婚姻對女性工作及升遷以不影響及負面影響之占比居多。

如進一步深入研析，當排除未婚者（共計 269 位）僅以已婚者角度重新探討，因檢定結果具有顯著性（請詳參表 50），代表兩性的感受程度上具有差異性，其中，已婚男性主要認為婚姻對男性之工作及升遷，以不影響及具有正面之占比居多；然已婚女性則認為婚姻對女性之工作及升遷，以不影響及具有負面影響之占比居多。

因此，依據上述調查結果可以得知，男性從業人員認為婚姻對工作及升遷以不影響及具有正面影響居多，女性從業人員則認為婚姻對工作及升遷以不影響及具有負面影響居多。面對上述的現象，可能將使女性從業人員有「黏糊地板」之現象。

表 48 我認為，婚姻對男性的工作及升遷之影響交叉分析表

類別	正面影響	不影響	負面影響
女性人數 (占比)	85 (31.5%)	179 (66.3%)	6 (2.2%)
男性人數 (占比)	122 (27.7%)	294 (66.7%)	25 (5.7%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=5.405；P=0.067

表 49 我認為，婚姻對女性的工作及升遷之影響交叉分析表

類別	正面影響	不影響	負面影響
女性人數 (占比)	30 (11.1%)	145 (53.7%)	95 (35.2%)
男性人數 (占比)	66 (15.0%)	285 (64.6%)	90 (20.4%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=19.201；P=0.000***

表 50 我是已婚者且我認為婚姻對我的工作及升遷之影響交叉分析表

類別	已婚，具正面影響	已婚，不影響	已婚，負面影響
女性人數 (占比)	23 (17.0%)	88 (65.2%)	24 (17.8%)
男性人數 (占比)	80 (26.0%)	219 (71.1%)	9 (2.9%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=56.412；P=0.000***

2.家務工作

如以家務工作研析對於兩性工作之影響，以表 51 調查結果因不具顯著性，代表兩性對於主管允許不用加班之情形差異性並不顯著。

如以主管允許不用加班之樣本(男性及女性共 348 位，占總樣本 48.9%)進一步研析，是否因不用加班而將影響其考績，其檢定結果因不顯著（請

詳參表 52)，代表兩性的感受程度未有明顯差異，兩性多數不認同（不同意及非常不同意）主管因考量家務工作而允許不用加班的情形下，加班與否將影響考績。鑑此，家務工作並未有「黏糊地板」之現象。

表 51 我的主管，會考量我須擔負的家務工作（如老人照顧陪伴、孩童接送陪伴等），而允許我不用加班交叉分析表

類別	有	無
女性人數 (占比)	124 (45.9%)	146 (54.1%)
男性人數 (占比)	224 (50.8%)	217 (49.2%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=1.588；P=0.208

表 52 我的主管雖然允許我不用加班，但加班與否會影響我的考績交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	5 (4.0%)	36 (29.0%)	79 (63.7%)	4 (3.2%)
男性人數 (占比)	10 (4.5%)	59 (26.3%)	137 (61.2%)	18 (8.0%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=3.251；P=0.355

3. 育嬰假

我國 2002 年 3 月 6 日發布「兩性工作平等法」，2007 年 12 月 19 日立法院三讀通過修正為「性別工作平等法」，明定育嬰留職停薪等相關規定。為瞭解現行育嬰假之成效，是否能降低對於「黏糊地板」之現象，如以本次問卷調查結果顯示，711 位受測者中僅 6 位女性、3 位男性曾請過育嬰假（請詳參表 53）。

如欲進一步研析，從業人員是否因請育嬰假，而影響到當年度考績？及申請復職後，其工作環境、待遇是否有差異？因本次調查僅 9 位受測者請過育嬰假，面對樣本數甚少之情形，爰不宜進行相關檢定，進而推論能源領域從業者面臨之現象。以下僅整理從業人員針對各問項之認同（非常同意及同意）及不認同（不同意及非常不同意）之占比。

針對是否應請育嬰假而影響當年度考績？以表 54 調查結果，男性認同占比合計 100.0%，女性認同占比合計 50.0%、不認同占比合計 50.0%。至

於，從業人員申請復職後，工作環境、待遇是否有所差異？以表 55 調查結果，男性認為相同占比 33.3%、有變好之占比 66.7%，女性認為相同之占比 100.0%。

因此，針對「育嬰假」相關調查發現，雖然我國育嬰假相關規定自 2002 年起發布施行，但本次問卷調查之能源領域相關工作而言，僅 9 位（占比為 1.3%）請過育嬰假，顯見我國於育嬰假的推行上，仍應有更健全的措施、規範，以保證從業者的工作保障（包含考績評比），以利育嬰假之推廣。

表 53 我曾經請過育嬰假交叉分析表

類別	有	無
女性人數 (占比)	6 (2.2%)	264 (97.8%)
男性人數 (占比)	3 (0.7%)	438 (99.3%)

資料來源：本研究研究整理。
備註：卡方值=3.186；P=0.074

表 54 我曾因請育嬰假，而影響到當年度考績交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
女性人數 (占比)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)
男性人數 (占比)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

資料來源：本研究研究整理。

表 55 我申請復職後，工作環境、待遇等與我請假前皆相同交叉分析表

類別	不同，而且有變好	相同	不同，而且有變差
女性人數 (占比)	0 (0.0%)	6 (100.0%)	0 (0.0%)
男性人數 (占比)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)

資料來源：本研究研究整理。

(二) 家庭工作平衡

家庭工作平衡相關問項，主要以施測者主觀感受，探討家庭事務上是否有影響其職涯發展。當家庭相關事務與工作有所衝突，是否造成從業者誘發「黏糊地板」現象？以表 56 檢定結果不具顯性，代表兩性對於感受程度上並無顯著差異，如當工作與家庭有衝突時，不論男性或女性多數認同（非常同意及同意）自己將以家庭為優先。

表 56 當工作與家庭有衝突時，我總是先以家庭為優先交叉分析表

類別	非常同意	同意	不同意	非常不同意
----	------	----	-----	-------

女性人數 (占比)	22 (8.1%)	146 (54.1%)	96 (35.6%)	6 (2.2%)
男性人數 (占比)	40 (9.1%)	243 (55.1%)	152 (34.5%)	6 (1.4%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=0.989；P=0.804

其次，能源領域從業者每天花多少時間在職場工作上，以表 57 檢定結果具有顯著差異，代表男女在工作職場的時間上具有顯著差異，其中男性以工作「8 至 10 小時」及「10 小時以上」居多，然女性則以工作「8 小時以下」及「8 至 10 小時」居多。至於個人平均一天擁有多少個人休閒時間，以表 58 檢定結果不具顯著性，代表不論男性或女性平均一天擁有的個人休閒時間大體上皆相符，其中不論男性或女性多數皆以 1-2 小時為主。

表 57 我平均一天花多少時間在職場的工作上 (包含加班時間) 交叉分析表

類別	8小時以下	8~10小時	10小時以上
女性人數 (占比)	47 (17.4%)	184 (68.1%)	39 (14.4%)
男性人數 (占比)	36 (8.2%)	298 (67.6%)	107 (24.3%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=20.129；P=0.000***

表 58 我平均一天擁有多少個人休閒時間交叉分析表

類別	無	1小時以下	1~2小時	2~3小時	3小時以上
女性人數 (占比)	14 (5.2%)	77 (28.5%)	99 (36.7%)	51 (18.9%)	29 (10.7%)
男性人數 (占比)	13 (2.9%)	127 (28.8%)	191 (43.3%)	64 (14.5%)	46 (10.4%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=6.023；P=0.197

能源領域從業者是否有家庭照顧工作之負擔，以表 59 檢定結果具有顯著差異，代表兩性對於家庭照顧之工作負擔具有明顯差異，其中有家庭照顧工作之負擔以男性占比居多，無家庭照顧工作之負擔則以女性占比居多，此現象與一般傳統之想法不同。

表 59 我有無家庭照顧工作之負擔交叉分析表

類別	我沒有家庭照顧工作之負擔	我有家庭照顧工作之負擔
女性人數 (占比)	108 (40.0%)	162 (60.0%)
男性人數 (占比)	119 (27.0%)	322 (73.0%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=13.054；P=0.000***

為進一步研析，影響兩性有無家庭照顧工作負擔之可能因子，以下就婚姻、有無子女兩項因子進行研析。茲說明如下：

1.兩性家庭照顧負擔與兩性婚姻狀況之關聯

為瞭解兩性有無家庭照顧工作負擔與兩性婚姻狀況是否有關連，以下分別就男性婚姻狀況與女性婚姻狀況進行研析。首先就男性有無家庭照顧工作負擔與男性婚姻狀況進行分析，依據表 60 檢定結果具顯著性，代表男性認為有、無家庭照顧工作負擔具有顯著差異，其中男性認為有家庭照顧工作負擔以「有配偶或同居」與「離婚、分居或喪偶」合計占比居多；男性認為沒有家庭照顧工作負擔則以「有配偶或同居」與「未婚」合計占比居多。

其次，女性有無家庭照顧工作負擔與女性婚姻狀況調查結果顯示（請詳參表 61），因檢定結果具有顯著性，代表女性認為有、無家庭照顧工作負擔具有顯著差異。其中，女性認為有家庭照顧工作負擔以「有配偶或同居」占比居多；女性認為沒有家庭照顧工作負擔則以「未婚」占比居多。

藉由上述的分析結果可以得知，男、女認為有家庭照顧負擔，皆以已婚身分為主。至於，男性無家庭照顧負擔，亦以已婚身分為主，然女性無家庭照顧負擔，則以未婚者為主。

表 60 男性有無家庭照顧工作負擔與男性婚姻狀況交叉分析表

類別	未婚男性	有配偶或同居之男性	離婚、分居或喪偶之男性	其他
男性認為沒有家庭照顧工作負擔 (占比)	47 (17.4%)	184 (68.1%)	39 (14.4%)	0 (0.0%)
男性認為有家庭照顧工作負擔 (占比)	36 (8.2%)	298 (67.6%)	107 (24.3%)	0 (0.0%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=92.614；P=0.000***

表 61 女性有無家庭照顧工作負擔與女性婚姻狀況交叉分析表

類別	未婚女性	有配偶或同居之女性	離婚、分居或喪偶之女性	其他
女性認為沒有家庭照顧工作負擔 (占比)	85 (78.7%)	20 (18.5%)	2 (1.9%)	1 (0.9%)
女性認為有家庭照顧工作負擔 (占比)	50 (30.9%)	109 (67.3%)	3 (1.9%)	0 (0.0%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=63.414；P=0.000***

2.兩性家庭照顧負擔與兩性有無子女之關聯

其次，為瞭解兩性有無家庭照顧工作負擔與兩性有無子女是否有關

連，以下分別就男性有無子女及女性有無子女進行研析。首先就男性有無家庭照顧工作負擔與男性有無子女進行分析，依據表 62 檢定結果具顯著性，代表男性認為有、無家庭照顧工作負擔具有顯著差異，其中男性認為有家庭照顧工作負擔以男性擁有子女為主，男性認為沒有家庭照顧工作負擔以男性沒有子女為主。

至於，女性有無家庭照顧工作負擔與女性有無子女調查結果顯示（請詳參表 63），因檢定結果具有顯著性，代表女性認為有、無家庭照顧工作負擔具有顯著差異。女性認為有家庭照顧工作負擔以女性擁有子女為主，女性認為沒有家庭照顧工作負擔則以女性未有子女為主。

藉由上述的分析結果可以得知，男、女認為有家庭照顧負擔，皆以擁有子女為主；男、女認為沒有家庭照顧負擔，皆以未擁有子女為主。綜合上述分析結果得知，男性與女性對於家庭照顧工作具有顯著差異，其可能原因為女性無家庭照顧負擔以未婚者居多之關係。

表 62 男性有無子女與男性有無家庭照顧工作負擔交叉分析表

類別	男性有子女	男性無子女
男性認為沒有家庭照顧工作負擔 (占比)	28 (23.5%)	91 (76.5%)
男性認為有家庭照顧工作負擔 (占比)	224 (69.6%)	98 (30.4%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=75.192；P=0.000***

表 63 女性有無子女與女性有無家庭照顧工作負擔交叉分析表

類別	女性有子女	女性無子女
女性認為沒有家庭照顧工作負擔 (占比)	11 (10.2%)	97 (89.8%)
女性認為有家庭照顧工作負擔 (占比)	102 (63.0%)	60 (37.0%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=74.170；P=0.000***

為瞭解兩性對於家庭照顧工作是否需要他人協助，依表 64 調查結果顯示，因檢定結果具顯著性，代表兩性對於是否需要他人協助分擔家庭照顧工作具有顯著差異，其中男性以「無家庭照顧負擔」及「雖然有家庭照顧工作之負擔，但已有他人協助妥善照料」占比合計居多；女性則是以「無家庭照顧負擔」及「雖然有家庭照顧工作之負擔，但藉由他人協助，仍可妥善照料」占比合計

居多。整體而言，能源領域兩性從者人員，雖然針對家庭照顧工作已可妥善照顧或無負擔，但兩性仍有少數人員需他人協助，因此，有少數之就業者有「黏糊地板」之現象。

表 64 目前我非常需要他人協助分擔家庭照顧工作交叉分析表

類別	我沒有家庭照顧工作之負擔	雖然我有家庭照顧工作之負擔，但已有他人協助妥善照料	雖然我有家庭照顧工作之負擔，但藉由他人協助，我仍可妥善照料	我有家庭照顧工作之負擔，但我無法獨自妥善照料，需要他人協助
女性人數 (占比)	140 (51.9%)	55 (20.4%)	62 (23.0%)	13 (4.8%)
男性人數 (占比)	187 (42.4%)	128 (29.0%)	101 (22.9%)	25 (5.7%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=8.353；P=0.039*

五、「地板暗門」面向分析

最後，為探究能源局員工及能源研究計畫從業者的職涯發展中，是否因女性於職場中遭受或從事不安的情事，亦或遭受工作場所性騷擾等，造成「地板暗門」現象。

以下以「地板暗門」面向涵蓋之範疇「性騷擾防治機制」進行研析，茲說明如下：

(一) 性騷擾防治機制

性騷擾防治機制相關問項，主要以施測者主觀感受，探討是否曾遭受或從事不安的情事、亦或服務之單位是否有相關防範性騷擾法制之規定，茲說明如下：

1. 從事不安相關情事

是否曾被主管要求從事不安的事情，以表 65 檢定結果不具顯著性，代表兩性的感受程度並無明顯差異，雖然兩性均無發生被主管要求從事不安的事情居多，然調查結果顯示，兩性皆仍有少數從業者被要求從事不安相關情勢（男性占比 10.2%、女性占比 12.2%），此為本此調查關心之課題。

因此，如欲進一步探究上述曾被要求從事不安的事情為何，因表 66

調查結果顯示不具顯著性，代表兩性感受程度上並無顯著差異，兩性多數皆以雖然不違法也不違反社會規範，但不符合個人價值觀之事情為主；至於從業者之回應，因調查結果亦不具顯著性（請詳參表 67），代表不論男性或女性仍以配合執行為居多（男性 68.9%、女性 57.6%）。顯見，如遭遇主管命令其從事不安的情事，不論男性或女性多數仍將配合執行，將不利從業者於職場上之就業安全，可能使從業人員有「地板暗門」之現象。

表 65 我曾被主管要求去做令我不安的事情交叉分析表

類別	有	無
女性人數 (占比)	33 (12.2%)	237 (87.8%)
男性人數 (占比)	45 (10.2%)	396 (89.8%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=0.698；P=0.403

表 66 這些不安的事情屬於

類別	違法	雖然不違法，但違反社會規範	雖然不違法也不違反社會規範，但不符合我個人的價值觀	其它
女性人數 (占比)	0 (0.0%)	3 (9.1%)	26 (78.8%)	4 (12.1%)
男性人數 (占比)	4 (8.9%)	6 (13.3%)	32 (71.1%)	3 (6.7%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=4.012；P=0.260

表 67 我的回應是

類別	配合執行	委婉推託	嚴詞拒絕	其他
女性人數 (占比)	19 (57.6%)	8 (24.2%)	1 (3.0%)	5 (15.2%)
男性人數 (占比)	31 (68.9%)	9 (20.0%)	2 (4.4%)	3 (6.7%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=1.973；P=0.578

2. 職場性騷擾

最後，欲探討是否遭受職場性騷擾，由表 68 檢定結果具有顯著差異顯示，代表兩性遭受職場性騷擾程度具有明顯差異，其中以女性遭受職場性騷擾之占比高於男性。

如欲進一步深入研析從業人員是否依循相關管道進行申訴？因樣本數過少的前提下，爰建議不應進行相關檢定，以避免母體推論上之偏誤。然就調查結果（請詳參表 69）而言，可得知男性 100.0% 未進行申訴，女性

未進行申訴亦高達 80.0%、有申訴僅 20.0%。

就此次的調查結果發現，不論男性或女性皆可能遭受職場性騷擾，其中女性遭受職場性騷擾之情形顯著大於男性，此現象將使得從業人員有「地板暗門」之現象。

表 68 我曾經遭受過職場性騷擾交叉分析表

類別	有	無
女性人數 (占比)	10 (3.7%)	260 (96.3%)
男性人數 (占比)	1 (0.2%)	440 (99.8%)

資料來源：本研究研究整理。

備註：卡方值=13.292；P=0.000***

表 69 而我有依循相關管道進行申訴

類別	有	無
女性人數 (占比)	2 (20.0%)	8 (80.0%)
男性人數 (占比)	0 (0.0%)	1 (100.0%)

資料來源：本研究研究整理。

陸、結論與建議

一、結論

在現行服務機關相關的福利、規範下，就業者主觀對於自身相關的培訓及發展機會、工作及職涯上支持、報酬及福利、工作滿意程度等，多數秉持認同之態度，自我主觀感受下沒有「玻璃天花板」之現象；然如與自身條件相當的異性同事相比後，則兩性之感受程度存在顯著差異性，整體而言認同程度以男性占比高於女性、不認同程度則以女性占比高於男性。因此，女性於職場中滿意自身工作現況，但如與表現相當的男性相比時，針對「培訓及發展」、「報酬和福利」、「工作及職涯上的支持」及「工作滿意度」等範疇，其感受程度上覺得不足，顯示女性知覺上，存在「玻璃天花板」現象。

對於能源領域相關工作的本質上，普遍認為並無因為「性別」因素造成就業障礙。因此，能源領域相關工作為適合兩性從事之領域，雖然以男性理工背景之從業者居多，但女性從業者以人文背景及理工背景居多，與傳統「男理工、女人文」之思維不相符。此外，能源領域從業者，不論男性或女性其工作能力

相當，亦不認為女性僅適合擔任幕僚性質之工作。整體而言，本次調查結果沒有「玻璃牆」之現象。

婚姻對於工作之影響，問卷調查結果普遍仍認為婚姻對於男性以不影響或具正面影響居多、婚姻對女性以不影響或具有負面影響居多。其次，從業人員多數不認同主管允許不用加班情況下，加班與否將影響考績。再者，我國雖自2002年發布「兩性工作平等法」，2007年修正為「性別工作平等法」，然問卷調查結果實際申請育嬰假之人數甚少，我國應加強推廣相關措施、制度。最後，多數從業者並無家庭照顧之負擔或已能妥善照顧，但仍有少數從業者仍無法妥善照料。由上述調查結果顯示，婚姻及家庭照顧等議題有「黏糊地板」之現象。

最後，問卷調查結果顯示，不論男性或女性皆可能遭受職場性騷擾，其中仍以女性發生之機率高於男性為主，可能使從業者有「地板暗門」之困境。

二、建議

針對「玻璃天花板」、「黏糊地板」及「地板暗門」提出相關建言，茲說明如下：

- (一)玻璃天花板：持續藉由培育與訓練措施，提升女性於管理階層之占比。
- (二)黏糊地板：過彈性工作、受撫養者的照顧服務及家庭事故休假等措施改善。
- (三)地板暗門：藉由相關法規措施進行規範。

柒、參考文獻

一、中文

1. 王惠玲 (1993)。由勞動法學觀點論工作場所性騷擾。勞工行政，第 6 期，頁 22-23。
2. 行政院性別平等處 (2011)，「性別平等政策綱領」。
3. 呂玉瑕 (1981)。社會變遷中臺灣婦女之事業觀：婦女角色意識與就業態度的探討。中央研究院民族學研究所集刊，第 50 期，頁 25-66。
4. 林芳玫、蔡佩珍 (2003)。性別主流化—促進婦女權益的新思維。社區發展季刊，第 101 期，頁 29-41。
5. 俞慧君 (1993)。工作場所性騷擾之法律問題。法學叢刊，第 152 期，頁 18-19。
6. 俞慧君 (2002)。各國對工作場所性騷擾之法律規範。法學叢刊，第 186 期，頁 81-83、92。
7. 高鳳仙 (1999)。性騷擾防治法之立法問題探究。萬國法律，第 109 期，頁 57-65。
8. 高鳳仙 (2001)。性騷擾之法律概念探究。法令月刊，第 52 期，頁 24-44。
9. 焦興鎧 (2003)。性騷擾爭議新論。台北：元照。
10. 黃煥榮 (2000)。組織中玻璃天花板效應之研究：行政院部會機關女性陞遷之實證分析。國立政治大學公共行政學系博士論文，未出版，台北。
11. 黃煥榮 (2002)。師徒關係對組織升遷的影響。發表於 2002 年公共事務學學術研討會，銘傳大學公共事務學研究所主辦，台北。
12. 黃煥榮 (2006)。知識經濟時代高階女性人力資源之開發與運用。競爭力評論，第 8 期，頁 34-61。

13. 黃煥榮 (2007a)。突破玻璃天花板—女性行政菁英事業生涯發展的問題與展望。國家菁英季刊，第3卷第4期，頁85-108。
14. 黃煥榮 (2007b)。組織權力與網絡關係對公務人員升遷之影響：性別之比較分析。人事月刊，第45卷第6期，頁2-16。

二、英文

1. Anderson, C. I., & P. L. Hunsaker (1985). Why There's Romancing at the Office and Why It's Everyone's Problem. *Personnel*, 62(2): 57-63.
2. Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Chiffs, NJ: Prentice Hall.
3. Ceiling Commission.Smithey, P. N., & G. B. Lewis (1998). Gender, Race, and Training in the Federal Civil Service. *Public Administration Quarterly*, 22(2): 204-228.
4. Dreher, G., & R. A. Ash (1990). A Comparative Study of Mentoring among Men and Women in Managerial, Professional, and Technical Positions. *Journal of Applied Psychology*, 75: 539-546.
5. Fitzgerald, L. F., S. L. Shullman, N. Bailey, M. Richards, J. Swecker, Y. Gold, M. Ormerod, & J. Weitzman (1988). The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32: 152-175.
6. Gutek, B. A. (1985). *Sex and the Workplace: The Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
7. Guy, M. E. (1994). Organizational Architecture, Gender, and Women's Careers. *Review of Public Personnel Administration*, 14(2): 77-90. Goyal, 1995

8. Laabs, J. J. (1993). The Sticky Floor Beneath the Glass Ceiling. *Personnel Journal*, 72(5): 35-39.
9. Noe, R. A. (1988). Women and Mentoring: A Review and Research Agenda. *Academy of Management Review*, 13(1): 65-78.
10. Ragins, B. R.: 1989, 'Barriers to Mentoring: The Female Manager's Dilemma', *Human Relations* 42(1), 1–22.
11. Ragins, B. R., & Cotton, J. L. (1999). "Mentor functions and outcomes: A comparison of men and women in formal and informal mentoring relationships." *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 529-550.
Ragins, B. R., & Scandura, T. A. (1994). "Gender differences in expected outcomes of mentoring relationships." *Academy of management Journal*, 957-971.
12. Terpstra, D. E., & D. D. Baker (1992). Outcomes of Federal Court Decisions on Sexual Harassment. *Academy of Management Journal*, 35: 181-190.
13. U.S. Department of Labor (1997). *The Glass Ceiling Initiative: Are There Cracks in the Ceiling?* Washington, DC: U.S. Department of Labor Employment Standards Administration Office of Federal Contract Compliance Programs.
14. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (1993). *Proposed Guidelines on Harassment Based on Race, Color, Religion, Gender, National Origin, Age or Disability.* *Federal Register*, 58: 5126-5129.
15. U.S. Glass Ceiling Commission (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital.* Washington, DC: Recommendation of Federal Glass