

# 性別的多數、權力的少數— 以台南市國中女教師的職業選擇與晉遷為例

李惠茹

台南縣立大灣高中

唐文慧

國立成功大學政治經濟學研究所

截至二〇〇二年，台灣省國中女性教師佔所有國中教師的六成四，而且預估女性化程度仍會持續增高，顯示該職場具有性別水平隔離的特徵。不過雖然女性教師佔了六成以上的比例，各級行政職務的性別比例卻是男多於女，而且女性教育主管的位階多集中在傳統女性的職務，例如特殊教育組長、資料組長和訓育組長，使得國中行政職務同時也具有性別垂直隔離的特徵，因此本研究發現國中教師工作是一個性別隔離的職場。

本研究以台南市國中女性教師為研究對象，透過文獻分析法、問卷調查法和深入訪談法，探討國民中學女性教師選擇以「國中教師」為職業的理由，以及她們不（能）擔任學校行政工作的原因。研究結果發現如下：

1. 女性教師擔任國中教師工作的個人理由，透露出社會對於女性角色的期待。
2. 結構的限制讓女性教師沒有興趣或意願擔任學校行政職務。
3. 女性教師肯定工作的意義與價值，並擁有不同於男性定義的職涯觀。

**關鍵字：**性別職業隔離、性別刻板印象、性別角色、性別分工

## 前 言

女性是天生的教育家嗎？女性是否比男性適合擔任教師工作？根據教育部的統計，女性教師佔所有教師的比例逐年增加，1991 年至 2002 年，比例從 55.55% 增加為 61.22%。教師工作女性化的情形，以幼稚園和小學最為明顯，兩者在 2002 年的比例分別為 98.99% 和 67.57%（教育部網站，2003）<sup>1</sup>。

然而進入教育職場後，除非教師擔任學校行政工作，否則與其他教師的差別只有年資而已。由於中小學教師工作沒有升遷制度的設計，因此教師的升遷模式實際上是由教師而組長、主任、校長等調升遷移的過程（高強華譯，1988，頁 113-33；劉鳳英，2000，頁 8），而隨著層級的遷

昇，其所擁有的權力和影響力也就不同，所以兼任學校行政職務遂成為教師升遷的唯一管道。不過在女性教師為多數者的中小學教育職場中，男性教師擔任學校行政人員的比例卻高過女性的比例許多（林逸青，1997，頁 26；謝小苓，1996，頁 188-189），容易使人產生「男性適合擔任學校行政工作、女性適合擔任男性部屬」的印象。可是女性教師擔任學校行政工作的能力和意願真的低於男性嗎？是哪些因素使她們不（能）當主管呢？是不願意？還是不能？她們對於職涯的發展又有何看法和經驗呢？

女性主義對這些問題有三種不同的看法。自由主義女性主義贊成在教育體制內（within the

<sup>1</sup>大專院校女性教師的比例雖然也逐年遞增，但是成長速度較其他各級學校慢，比例一直未能突破 35%，而為男性多數的職業領域，可見教育工作因為教育對象不同還可以分成不同性別化的職場。學者謝小苓（1996）研究也發現，女教師主要分布於學前和小學階段，而其所佔比例隨著教育階段的提昇而降低。

system) 改革，透過保障名額制度(affirmative action)，讓女性進入教學職務與行政體系。不同於自由主義女性主義者在資本主義體制內修正性別比例的不平等，激進女性主義則認為女人是一個受壓迫的『階級』，學校教育(schooling)會『再製』父權制度，因此，她們偏好女性經驗，排拒所謂的『父權典範』(patriarchal paradigm)的男性經驗知識體系與制度。社會主義女性主義雖同意激進女性主義透過社會革命來改變教育，使女性能受到平等待遇，但她們不同意激進女性主義把所有女孩/男孩看做同一種類屬，不過兩者都主張透過「意識覺醒」的過程來喚起女人受教育與在教育職場的平等機會。社會主義女性

主義者也發現，越是高等教育就愈受官僚體制和科技科學的理性價值所掌握，而愈是幼稚園、小學的初等教育，就以女性教師為多數，並以『孩子為中心』的價值取向，但其社會聲望與社會認可卻愈低(Middleton, 1989, pp54-56)。

從不同流派的女性主義者的爭辯中可以發現，「女性教師為國中教師工作的多數者，但卻是擁有權力的少數者」的複雜性與急迫性，因此，本文將以台南市 19 所市立國中之正式編制的女性教師為研究對象，探討台南市國中教師工作的性別比例，女性教師對選擇國中教育工作的看法，以及她們之所以不願/能擔任學校行政工作的原因。

## 教育工作—是性別分工，還是隔離的職場？

### 一、性別角色與性別社會化

在父權社會中，男性和女性地位不同，因為兩者所扮演的性別角色(sex role)和提供的功能有所不同。所謂的「性別角色」就是一種對兩性之行爲(behavior)或活動(activity)模式的期待，是社會對個人所期待的性別行爲，或是理想化男女行爲的標準；亦即對一個男孩或男人，抑或是對一個女孩或女人，在社會上該如何行動之要求，以及社會對其行爲的期待，例如「男主外、女主內」、「男耕女織」和「嚴父慈母」等等，都將男性和女性的性別角色做了區隔，突顯了「男女有別」的性別界線。

男、女性別角色的區隔，使得兩者所能提供的功能也產生差異。功能論認為男人的社會角色是「工具性角色」(instrumental roles)，女性的社會角色則是「情感性角色」(expressive roles)。前者的特點是讓男性能擔當並完成有意義和有目的之任務，所以事業、賺錢、養家等工具性的活動是男性的責任；而後者則使女性以溫情、體貼等等來輔助男人對工具角色的扮演和追求，所以操持家務、照顧子女等情感性的活動是

女性的責任。因此父權社會的男性角色是為攫取、競爭，而衡量男性的標準則是以事業成功與否來決定，這使得男性被界定在公共領域活動(public sphere)，例如政治活動和經濟活動；而女性角色則被認為女性需要男人的照顧，並回報自男人處所獲得的保護與安全、給男人情感上的支持，是屬於私人領域(private sphere)，例如家庭生活。

故父權社會性別角色分化的結果，使得男性與女性在家庭中與在工作場所中，都被區隔在與其性別角色合宜的位置內，並且被要求表現出合適的性別行爲與對「領導 vs.被領導」的正確態度。所以工作、領導等工具性的活動是男性的責任，而關懷、照顧等情感性的活動則是女性的責任，成為學校教育工作分工的基礎--「男老師負責行政工作、女老師負責教學活動」。所以女性即使從家庭走校園，她們仍將繼續扮演照顧學生的情感性角色(Measor & Sikes, 1992, p117)。

父權社會為了持續運轉，必須透過「社會化」的過程，將這種男尊女卑的意識型態灌輸給社會的成員。因此在兒童時期，不論是男孩抑或是女

孩，父權式的意識型態、行爲和態度便已經透過家庭、語言、學校、同儕團體和大眾傳播媒體，進行性別社會化（socialization）（危正芬譯，1996），把這些父權體系的意識型態和性別角色內化爲兒童自己的人格，形成自我的概念（self conception），進而影響他們的行爲與自我的發展；所以男孩將會內化男性的性別角色，進而扮演工具性的角色，而女孩則會內化女性的性別角色，繼續扮演情感型的角色，父權社會的性別文化便得以延續。

女性在習得女性的性別角色之後，其言其行將符合父權社會所賦予女性的性別角色和期望，和擁有比男性低的社會地位。女性生活的主要場域是家庭，而即便女性參與勞動市場，她們亦會選擇符合其性別角色的工作，因此照顧成分爲主的職業便成爲女性理想的職業選擇；雖然台灣目前深受社會轉型和社會變遷的影響，但依據學者葉紹國（1986，頁 57-60）、鄭爲元與廖榮利（1985）所做的調查和研究，發現今日的台灣婦女仍具有傳統婦女的特徵，亦即父權社會的意識型態仍影響著人們對兩性性別角色和性別分工的看法，而符合這種性別期待的「教師工作」遂成爲女性高度聲望的職業（王淑敏，1999，頁 72；Anker, 1998, pp22-29）。

## 二、性別分工與職業隔離

勞動市場係由不同的職業所組成，但是不同職業的就業者卻有性別分布失衡的現象，這種現象被稱爲「性別職業隔離」（occupational segregation by sex），又可區分爲水平隔離和垂直隔離兩種。前者是指某些職業的從業者以特定性別居大多數；而後者爲各職業的不同職階出現性別分布失衡的現象（Bradley, 1999, p61）。Epstein亦認爲「性別職業隔離」是某一性別的人口，大量的集中於某種職業或行業，而且被社會大眾認爲理所當然，並對於某種性別擔任何種職業或行業有所預期（Epstein, 1971, p152）。

因此，「性別隔離」的職業往往具有「性別比

例」相差懸殊的特徵，而非單純的分工，或是以「性別」作爲一個分化的原則而已，是一種帶有價值衡量而成爲性別階層的現象，亦即在這種大多數爲女性從事的職業裡，男人往往是她們的主管（徐宗國，1995，頁 19-22）。徐宗國（1988，頁 48-50）也指出個別的性別標籤或隔離的工作，就呈現了整體的性別隔離現象，或「性別比例」相差懸殊的總體現象。所以，某一性別的人口大量集中於某些職業或行業的情形，亦即職業或行業的「性別比例」，不祇是單純的數字而已，背後還隱藏有性別隔離的社會意涵，爲研究性別職業隔離的重要指標。

性別隔離的社會意涵是就業者置身所處的社會對性別的看法的延伸。就業者在性別社會化的過程中內化社會所期許的性別角色，而這種性別角色內化的結果，使得男性與女性被區隔在與其性別角色合宜的位置內，並且被要求表現出合適的性別行爲，因此社會情境和結構將影響就業者對於個人職業選擇與職涯規劃的看法（俞智敏、陳光達、陳素梅、張君玫譯，1996，頁 97-98；Acker, 1989, pp 10-14; Grant, 1989）。女性會選擇符合其性別角色的職業，因此照顧成分爲主的職業便成爲女性理想的職業選擇，使得勞動市場分化爲男人的職業和女人的職業，形成勞動市場的性別分工（俞智敏等譯，1996，頁 98；Acker, 1989, pp10-14; Epstein, 1971, p153; Biernat & Kobrynowicz, 1998, p78），並產生性別職業隔離的現象。

換言之，特定的性別會進入特定的職業，讓該職業就業者的性別比例產生懸殊差異，並使得男性成爲管理者而女性成爲服從者的上下階級關係，而教職與母職的性質接近（謝小芬，1995，頁 203-204），遂爲女性的職業之一。這成爲學校教育工作分工的基礎—「男校長、女老師」和「男訓導、女輔導」，因此女性即使從家庭走入校園，她們仍是扮演情感性的角色（Measor & Sikes, 1992, p117），成爲學生在學校裡的母親和負責美

化校園的工作 (Deem, 1978, p112)。另外，然而性別分工模式的僵化，不但限制男女不同角色的想像，也形成性別刻板印象<sup>2</sup> (sex-role stereotype)，成為男女行為的藩籬，對於女性的職涯 (career) 選擇和社會地位提昇更形不利 (俞智敏等譯，1996，頁 210；Anker, 1998, pp22-29)。

### 三、國中教師工作的相關文獻

「國中教師工作」是否為性別隔離的職場呢？Coleman 研究發現，1991 年英國中學女性教師佔中學所有教師的 50%，但是中學女性校長卻只佔中學校長的 21%，遠低於男性校長的比例 (Coleman, 1996, pp317-318) (見表 1)。此外，在英國中學教師的薪資結構中，較高職等的男性教師的比例均高過女性老師；而女性教師則為低階薪資的多數 (Coleman, 1996, pp317-318)。因此，英國的中學教師工作，雖然沒有水平隔離的情形，但在行政位階和薪資級等上，卻具有懸殊的差距與垂直隔離的情形，形成男性主導學校行政工作的局面，具有性別隔離的色彩。

**表 1：英國中學教師薪資的性別分配**

職位	性別 (%)	
	男性	女性
所有教師	51.5	48.4
副校長	66.0	34.0
校長	78.9	21.1

資料來源：Coleman, M. (1996). Barriers to career progress for women in education: The perceptions of female headteachers. *Educational Research*, 38(3), 318.

美國中學教師工作性別隔離的情況比英國明顯。美國教育部 (2003) 統計發現，1961 年至

1996 年間，公立中小學教師的女性比例持續增加，比例從 68.7% 增加為 74.4%，是一個女性為多數的職業。但 Kaufman、Westland 與 Engvall 發現，美國的學校行政工作卻是一個男性支配的場域 (male-dominated field)，絕大多數的校長為男性，而絕大多數的老師則為女性 (Kaufman, Westland & Engvall, 1997, p120)。雖然女性在教育行政工作的人數隨著時代變遷而有所增加，但是女性校長的比例仍然無法和女性教師的比例相提並論。以 1990 年為例，中學女性老師佔中學老師的 55%，而中學女性校長卻只佔中學校長的 12%，雖然比 1984 年女校長 3% 的比例高，但仍和女性教師的比例有段落差 (Bank, 1995, p70)。

90 學年度<sup>3</sup>，我國中等學校女性教師的比例佔 59.5%，呈現水平隔離的現象。然而我國國中教師工作同時有垂直隔離的特徵，以 83 學年度為例，國中女性校長只佔國中校長的 6.1%，而男性校長的比例卻高達 93.9%，性別比例差距懸殊。不過，90 學年度國中女性校長的比例已經增加到 18.64%，但是和男性校長的比例相比 (81.36%)，兩者仍有相當大的差距。(見表 2)

**表 2：國中校長性別比例表**

學年度	總數 (人)	女校長		男校長	
		比例 (%)	人數	比例 (%)	人數
83	721	6.1	44	93.9	677
90	708	18.64	132	81.36	577
91	716	20.25	145	79.75	571

資料來源：教育部網站 (2003)。各級學校女性教師比率，取自

[Http://www.edu.tw/statistics/user1/index03.xls](http://www.edu.tw/statistics/user1/index03.xls)

<sup>2</sup>Anker 列舉出 13 種與性別職業隔離有關的女性刻板印象，每一種女性刻板印象都會影響女性的就業行為或是職業的選擇，甚至影響企業或產業對員工性別的偏好以及員工升遷的原則，這 13 種女性刻板印象分為：積極的、消極的和其他三類。「積極的女性刻板印象」有助於女性取得護士、社工員和老師等職業；而「消極的女性刻板印象」則不利於女性選擇經理、政府官員等職業，使得這些成為男性的職業。「其他的女性刻板印象」造成女性的職業具有低薪、高度彈性、低地位、和較少決策的權力 (Anker, 1998, pp22-29)。

<sup>3</sup>學年度是自該年 8 月 1 日起到隔年 7 月 31 日止，如 90 學年度便是自民國 90 年 8 月 1 日起到民國 91 年 7 月 31 日止。

在女性為多數的中學教育職場中，學校行政工作多由男性教師主導，而女性教師則成為男性行政管理者的下屬，使得國中教師工作成為女性就業者集中的職業，但卻將女性隔離於男性的管理位階之外，突顯了教育工作另一種形式的性別隔離。因此，不論是在國內或是國外，中學教育工作都是一個性別隔離的職場。

教師工作的性別研究數量不多，雖然都會提到教育工作女性化的情形，但是研究的重心經常是集中在教育主管性別比例分配不均的現象上，例如林逸青（1997a, 1997b）、Ozga（1993）、Bank（1995）、以及 Kaufman、Westland & Engvall（1997）；或是比較不同性別的教育主管的領導風格，例如劉麗慧（1985）和黃麗蓉（1996）；或是女性教育主管的生命史研究，例如侯怡楓（1999）、劉鳳英（2000）和翟智怡（2001）。這些研究共同的特色是強調個人心理層面的因素，而鮮少探討結構性因素對女性教師職涯發展的影響。在研究數量有限，而研究對象從國小女主任到大學女主管不一的情況下，未能涵蓋國民中學所有階層的女性教育主管，因此本文將以台南市 19 所國中正式編制的女性教師為對象，進行國中女教師的職業選擇與晉遷的研究。

### 三、女性教師的職業安排－『另類』生涯模式 (alternative model of career)

我們如何看待多數的中學女老師沒有擔任行政的職務，讓職業生涯的升遷停頓的現象呢？教育社會學者 Grant（1989, pp39-50）研究發現，女性教師往往跟男性教師有著非常不同類型的生涯升遷的規劃。大多數英國的中學女性女性教師在開始她的教學生涯時，幾乎都未曾預先設定一個清楚的、關於未來教學生涯的升遷計畫。這多半是因為這些女教師會按照社會對女性的角色期待，認為其教學生涯將配合未來家庭的安排，例如：結婚或生育小孩。因此，當行政職位開放給男女教師都可以來申請時，男性往往比女性更積極的來應徵。

Grant（1989）並不認為這是女教師的企圖心不夠的問題，她的解釋認為這是女性教師在受教育與社會化過程中，回應社會結構對女性教師的角色期待，而做出的『另類』生涯規劃的模式。她也指出，女性教師能否獲得升遷，與升遷制度本身是否對女性友善，與女性教師個人的支持系統是否完備，有相當的關連性。而台灣女性教師的經驗又是如何呢？這也是本研究將進行回答的問題。

## 研究設計與實施

女性教師的職業選擇與晉遷是女性教師個人與環境不斷互動的結果，亦即在職場和家庭的环境限制下，女性教師的性別、婚姻狀況影響她們對職業選擇與晉遷的決定。因此研究者採用立

意抽樣 (purposive sampling)，選定「台南市」為研究範圍，並以 19 所市立國民中學女性教師為研究對象，透過文獻探討、問卷調查法和深入訪談法進行研究。(見圖 1)

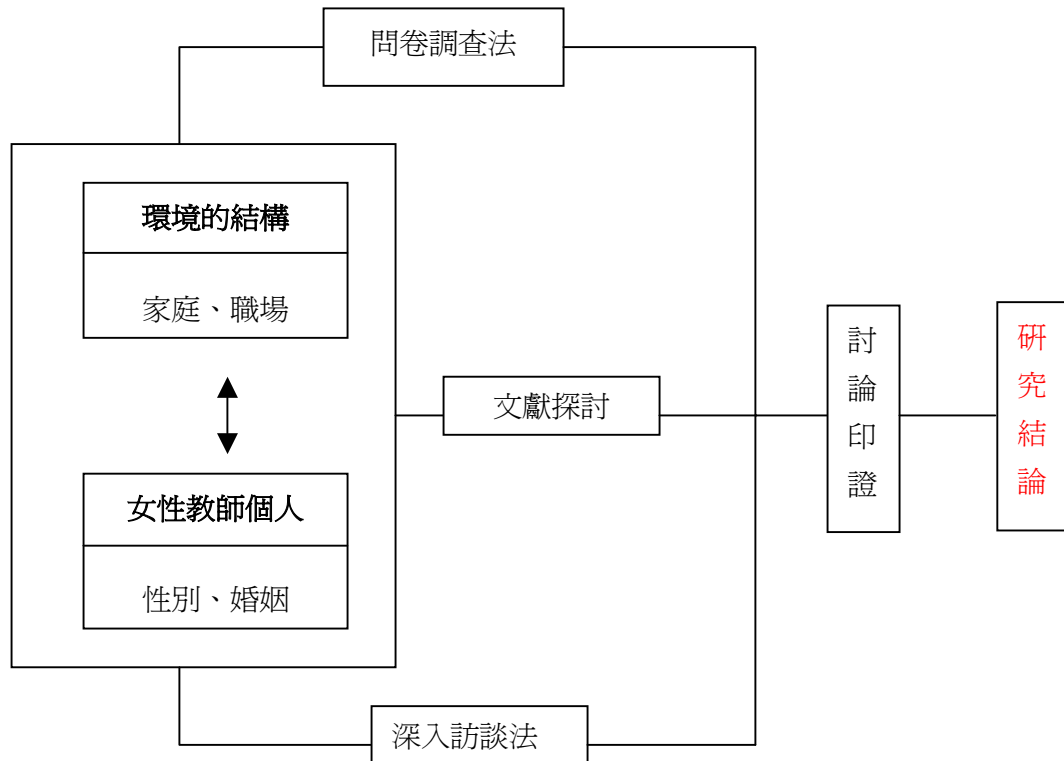


圖 1：研究架構圖

## 一、問卷調查

本研究之問卷調查對象為 1308 位台南市立國民中學正式編制之女性教師，施測時間為 2002 年 2 月 18 日至 3 月 11 日，發出 1308 份問卷，回收 748 份，有效問卷 729 份，無效問卷 19 份，回收率為 55%。以下將分別描述樣本基本資料。

### 1、年齡分配

表 3 為受試者的年齡分配情形，與全省各縣市立國中老師的年齡分布相對照，台南市的女老師年齡分布和全省各縣市國中老師的年齡分布相當一致。

表 3：問卷調查受試者的年齡分配表

項目 \ 年齡	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	> 61	總和
台南市	5.9%	16.6%	16.5%	14.1%	14.7%	15.1%	15.8%	1.2%	0.1%	100%
全省	5.02%	15.22%	15.74%	14.16%	13.2%	15.94%	13.43%	4.52%	2.74%	100%

### 2、學歷分布

表 4 為問卷調查受試者的學歷分布的情形。

表 4：問卷調查受試者的學歷分布表

項目	研究所(碩、博士)	研究所(四十學分班)	師範學校	一般大學	其他	總和
比例						
%	7.1	34.4	37.7	19.1	1.6	100

### 3、職務分配

表 5 為受試者職務分配情形，35.1% 擔任專任教師，52.1% 擔任導師，12.8% 兼任學校行政工作。

表 5：問卷調查受試者之職務分配表

項目	專任教師	導師	兼職行政工作				總和
			行政總比例	正、副組長	主任	校長	
比例							
%	35.1	52.1	12.8	10.4	2.2	0.1	100

## 二、深度訪談

研究者參考問卷調查的受試者學歷分配比例，以滾雪球抽樣的方式，訪談 18 名任教於台南市立國民中學的女性教師。雖然受試者兼職行政工作的比例只有 12.8%，但為了深入了解兼職行政工作的受訪者的看法與兼顧不同處室的工作經驗，因此增加兼職行政工作的受訪人數。而

訪談大綱則以問卷調查的題目為基礎設計，包括受訪者對職業選擇的看法、行政工作的觀感以及個人職涯觀三大部分，採用開放式問答的方式進行，以彌補問卷調查之不足。在訪談開始前，受訪者同意研究者引用訪談的內容進行研究。受訪者的基本資料整理如下：

表 6：受訪者的基本資料

名稱	年齡	任教年資	行政年資	學歷	職務	科目	婚姻	子女
A 老師	26-30	6-10	0	師範院校	導師	社會	未婚	無
B 老師	36-40	6-10	1-5	研究所(四十學分班)	導師	語文	已婚	無
C 老師	26-30	6-10	0	師範院校	導師	社會	未婚	無
D 老師	21-25	1-5	0	其他大學	導師	社會	未婚	無
E 老師	26-30	1-5	0	其他大學	專任	藝能	未婚	無
F 老師	31-35	6-10	1-5	師範院校	衛生組長	數理	已婚	有
G 老師	41-45	21-25	0	研究所(四十學分班)	導師	語文	已婚	有
H 老師	26-30	6-10	1-5	師範院校	註冊組長	社會	未婚	無
I 老師	31-35	6-10	0	師範院校	專任	輔導	未婚	無
J 老師	36-40	6-10	1-5	其他大學	總務主任	數理	已婚	有
K 老師	26-30	1-5	0	師範院校	專任	藝能	未婚	無
L 老師	31-35	6-10	0	師範院校	導師	社會	已婚	有
M 老師	51-55	>30	>20	研究所(四十學分班)	輔導主任	輔導	已婚	有
N 老師	46-50	21-25	0	研究所(四十學分班)	導師	數理	已婚	有
O 老師	46-50	16-20	1-5	研究所(四十學分班)	訓育組長	語文	已婚	有
P 老師	41-45	11-15	0	研究所(四十學分班)	導師	語文	未婚	無
Q 老師	51-55	>30	>20	研究所(碩士)	校長	輔導	已婚	有
R 老師	21-25	1-5	1-5	師範院校	訓育組長	社會	未婚	無

註 1：受訪者編碼方式依訪談順序排列(A~R)。

註 2：擁有子女的受訪者，其子女數均為 1 至 2 名。

## 進入職場—她們成為國中教師

### 一、教師工作的性別比例

在台南市的國中校園裡，男、女教師的性別比例差距相當懸殊。表 7 顯示，81 至 90 學年度之間，台南市國中女性教師的比例自 59.72% 增加到 69.61%，而 90 學年度女性教師的比例更是

接近 70%，成為台南市國中教師工作的主要勞動力來源，具有「水平隔離」的特徵。和台灣省相比，台南市國中教師工作不只是性別隔離的職場，其隔離的程度也比台灣省多數縣市明顯<sup>4</sup>。

表 7：台灣省與台南市國中女性教師的性別比例

項目	學年度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
台灣省縣市立國中女老師比例 (%)		56.13	57.35	57.94	58.87	59.46	60.10	60.64	61.74	62.50	64.02
台南市立國中女老師比例 (%)		59.72	58.49	62.81	64.62	65.36	65.96	66.39	67.80	68.30	69.61
差距 (%)		3.59	1.14	4.87	5.75	5.90	5.86	5.75	6.06	5.80	5.59

資料來源：1.教育部中部辦公室（1999）：87 學年台灣省教育統計年報（頁 282-283）。台中縣：教育部中部辦公室。  
 2.教育部中部辦公室（2001）：89 學年台灣省教育統計年報（頁 158-159）。台中縣：教育部中部辦公室。  
 3.台南市政府（2001）：台南市教育統計。台南市統計要覽，60，326-327。  
 4.教育部網站（2003b）國中概況統計，取自 [Http://www.edu.tw/statistics/user3/junior.xls](http://www.edu.tw/statistics/user3/junior.xls)

從行政職務的層級來看，台南市第一位國中女校長出現於 83 學年度<sup>5</sup>，然而至 90 學年度為止，女校長的數量並未增加，比例均維持為 5%，比其他女性教育主管的比例低，是一個以男性為主體的職務。其次為女主任的比例，雖然女主任的比例比女校長高，但是 83 到 90 學年度止，女主任的比例也不過從 15.28% 增加到 25.33%。再

從處室來看，女性主任的分布以輔導室最高，83 學年度為 33.33%，90 學年度已增加到 47.37%，隔離情形較不嚴重；其次為教務處，從 16.67% 增加到 31.58%；而總務處則是從 5.56% 增加到 21.05%；訓導處是性別隔離最明顯的職務，89 和 90 學年度的比例甚至為 0%。（見表 8）

<sup>4</sup>以 89 學年度為例，台灣省 21 縣市國中女性教師比台南市國中女性教師比例高的只有新竹市、台中市和台北縣。另外，基隆市國中女性教師比例和台南市一樣，其餘的縣市國中女性教師比例都比台南市低。

<sup>5</sup>83 學年度錢校長幼蘭自台南縣轉調台南市土城國中，為台南市的第一位國中女校長，而自 83 學年度起到 90 學年度上學期為止，錢校長一直為台南市 19 位國中校長中唯一的女性。90 學年度下學期，文賢國中教務主任陳瑞嬌老師通過中山國中校長遴選，成為台南市第二位女校長。



表 8：台南市國中女性教師與兼任行政職務的性別比例

項目	學年度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
		台南市立國中女教師比例(%)	59.72	58.49	62.81	64.62	65.36	65.96	66.39	67.8	68.3
台南市立國中女教師兼職行政比例(%)		28.68	33.2	35.63	36.02	36.02	36.05	38.76	39.03	38.5	40.5
女教師與女教師兼任行政比例差距		31.04	25.29	27.18	28.6	29.34	29.91	27.63	28.77	29.8	29.11
女校長比例(%)		0	0	5.56	5.56	5.56	5.56	5.56	5.26	5.26	5.26 <sup>c</sup>
女主任比例(%)		15.28	20.83	20.83	22.22	22.22	22.22	22.22	22.37	21.33	25.33
女教務主任比例(%)		16.67	22.22	27.78	27.78	33.33	33.33	33.33	31.58	26.3	31.58
女訓導主任比例(%)		5.56	22.22	11.11	11.11	5.56	5.56	5.56	5.26	0	0
女輔導主任比例(%)		33.33	33.33	33.33	38.89	38.89	38.89	38.89	42.11	42.1	47.37
女總務主任比例(%)		5.56	5.56	11.11	11.11	11.11	11.11	11.11	10.53	15.8	21.05
女組長比例 <sup>a</sup> (%)		37.5	42.01	45.03	45.03	45.03	45.24	49.41	50	48.9	50.27
教 務 處	女教學組長比例(%)	11.11	22.22	38.89	38.89	27.78	33.33	33.33	36.84	42.1	47.37
	女註冊組長比例(%)	61.11	55.56	50	50	50	50	55.56	47.37	55.6	55.56
	女設備組長比例(%)	44.44	38.89	38.89	38.89	27.78	23.53	23.53	35.29	41.2	47.06
	女資訊組長比例 <sup>b</sup> (%)									14.3	12.5
訓 導 處	女訓育組長比例(%)	27.78	33.33	33.33	27.78	27.78	50	66.67	78.95	73.7	73.68
	女生活管理組長比例(%)	5.56	11.11	27.78	22.22	27.78	11.76	12.5	5.88	11.8	17.65
	女體育組長比例(%)	22.22	22.22	27.78	33.33	33.33	33.33	33.33	36.84	38.9	38.89
	女衛生組長比例(%)	27.78	27.78	27.78	27.78	33.33	23.53	41.18	41.18	41.2	41.18
輔 導 室	女輔導組長比例(%)	44.44	61.11	55.56	61.11	61.11	66.67	61.11	57.89	55.6	55.56
	女資料組長比例(%)	83.33	83.33	83.33	83.33	88.89	88.89	94.44	83.33	77.8	83.33
	女特殊教育組長比例(%)	66.67	100	88.89	88.89	100	88.89	80	90	100	100

註 1：(a) 總務處的職務中，除主任由學校教師兼任外，該處的組長職務均是由通過國家考試的公務人員擔任。

(b) 資訊組長一職自 89 學年度才開始設立。

(c) 83 學年度，台南市出現第一位國中女校長，但第二位女校長一直到 90 學年度第二學期才出現出現，因此官方統計資料尚未加入第 2 位女校長的資料。若將 2 位女校長一起計算則女校長的比例將可以提高到 10.52%。

註 2：每一個項目的計算方式均為該職務的女性總人數除以該職務的總人數。

從女組長的比例來看，近 10 年的比例已由 37.5% 增加到 50.27%，是三層級中比例最高者，且增加的幅度也最大。不過從組別來看，女組長集中在特殊教育組、資料組和訓育組；以 90 學年度為例，三者的比例分別高達 100%、

83.33% 和 73.68%，這些比例甚至高過女性教師的比例(69.61%)。女組長比例超過 50% 的組別還有註冊組和輔導組，90 學年度兩組的女性比均為 55.56%，其次為教學組(47.37%)、設備組(47.06%)、衛生組(41.18%)、體育組(38.89

% )；最後則為生活管理組和資訊組，比例只有 17.65% 和 12.5%。若是以處室來分，女組長和女主任的分布相同，最集中於輔導室，其次為教務處，最後為訓導處。因此組長一職亦具有性別隔離的情形。

## 二、國中女性教師的職業選擇

### 1、選擇教職的理由

國中女性教師是在何種情況下踏入國中校園的呢？近九成的受試者係以「國中教師工作」作為進入勞動市場的管道<sup>6</sup>，而她們當初是受到哪些因素的影響而到國中任教呢？1998年天下

雜誌曾針對中小學老師進行調查，中小學教師當初選擇教職的原因，第一為「工作環境單純」，第二為「收入穩定」，其次為「喜歡與學生相處」、「家人和朋友的影響」、「假期穩定」、「有教育理想」，最後為「聯考分發志願」（莊宗憲，1998，頁 86-7）。該調查結果發現，教師個人的職業選擇受到工作所提供的福利、工作性質以及個人志趣的影響，因此職業選擇是個人與結構互動的果。（見圖 2）

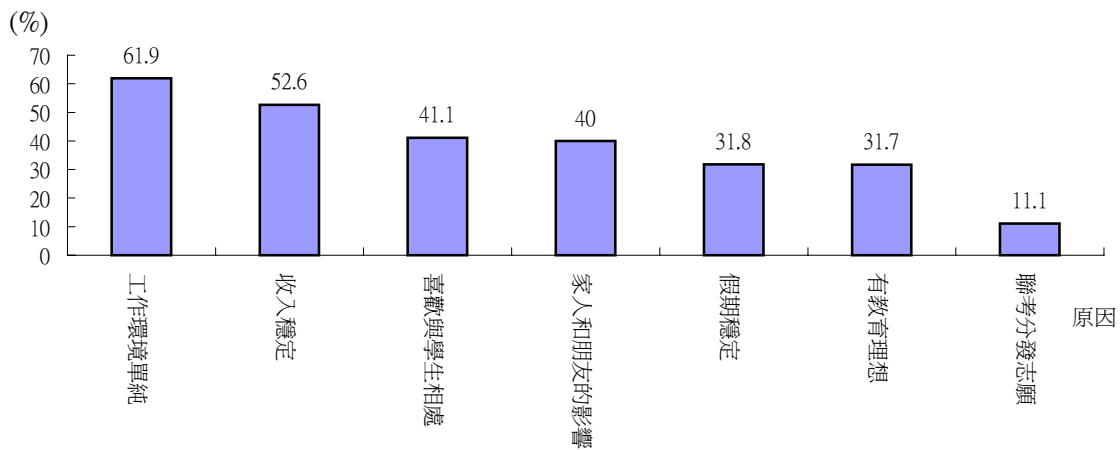


圖2：中小學教師當初選擇教職的原因

資料來源：莊宗憲（1998）：教師大調查--隻手難撐教改藍天。天下雜誌，210，86。

研究者也透過問卷調查台南市女性教師當初選擇國中教師工作的原因，得到類似的結果。整體而言，女性教師擔任國中教職第一個理由為「工作穩定」，佔 25.9%；其次為「符合個人志趣」，佔 20.1%；第三個理由為「符合家人期待」，佔 14.8%；第四個理由為「大學聯考的結果」，

佔 10.1%；第五個理由則為「工作內容與性質適合女性」，佔 8.4%。（見表 9）工作穩定、符合家人期待、以及大學聯考的結果等是女性主/被動進入國中校園的主因，而這些因素彼此互相影響，強化了女性從事國中教職的驅力。

<sup>6</sup> 根據研究者問卷調查結果發現，89.4% 的女性教師的第一份工作便是國中教職，只有 10% 是先從事其他職業後，再轉行擔任國中教師。

表 9：國中女性教師當初選擇國中教職的理由

項目	分配	百分比	排名
工作穩定		25.9	1
符合個人志趣		20.1	2
符合家人期待		14.8	3
大學聯考的結果		10.1	4
工作內容與性質適合女性		8.4	5
有寒暑假		6.8	6
便於照顧家庭		5.0	7
薪資福利優渥		3.7	8
具有高度聲望		2.3	9
國中教育專業能力比較容易取得		2.0	10
其他		0.7	11
工作輕鬆		0.3	12
拒答		0	13
總和		100	

「符合個人志趣」雖是女教師選擇國中教職的第二理由，但從受訪者的理由中，發現女教師在選擇職業時，會將她自己所內化的性別角色列入考量，亦即性別社會化影響了她的職業選擇。一位從小立定志向要從事教職工作的受訪者便說：「...尤其是所教的年齡層越小越更適合。...就像小時候我們都比較喜歡媽媽帶，媽媽比較細心。」(I-1) Acker (1989) 和 Grant (1989) 也有相同的發現，也就是說女教師內化社會所期許的女性的價值和經驗，影響她所選擇的職業，並使她視教育與照顧兒童為適合女性的工作，尤其愈年幼者愈適合。

就「工作穩定」而言，一位體育老師談到她當初選擇職業的考量便是要找一份「長久的工作」，至於有沒有興趣或是喜不喜歡已經不是那麼的重要：

「...應該說其實一個運動員不管他的成就如何，一定都會有退下來的一天，所以當然還是要找到一份長久的工作，所以有一個現象--『老師』變成是大家最後的選擇。...我是運動員出身，然後以升學做跳板，所以我是走體育路線，

一路走到現在這樣子，我問我自己好幾次，但在一路走上來的這段時間，我並沒有去學自己的第二專長，所以我也不清楚我喜不喜歡這份工作。」(E-1)

另外 3 位就讀一般大學文學相關科系的受訪者則表示，她們就讀的大學有開辦教育學程，而為了將來的出路著想，因此雖然大學聯考時刻意不選填師範院校，但當時仍選修了教育學程，甚至決定將來就是要從事國中教師工作。例如：

「我應該算是很排斥填師範院校，因為自己的個人觀點認為師範院校畢竟還是沒有像大學那樣地開放或者自由的感覺，所以當初師範院校我幾乎都沒有填。...不過填了志願之後，就現實面來說，一方面自己一開始對老師有憧憬，另一方面還是要有謀生的能力，因此我才會去考教育學程。」(D-1)

「家人的期待」是驅使這些女性進入國中校園的第三個理由，且國中教師工作的特質也強化了家人的期待，例如：「工作穩定」和「有寒暑假」。一位原先在民間企業任職的受訪者談到家人對她更換工作的影響：

問：什麼因緣際會讓您想要去教書？

答：因緣際會？不是，是被逼的。

問：為什麼？誰逼您？

答：媽媽。

問：為什麼？

答：因為她覺得女孩子要有正常的工作，就是時間較穩定，然後收入較穩定，不用輪班，老人家想說「當老師的話，名聲也會比較好一點」。(P-1)

另外，10% 係因為大學聯考的結果進入師範院校就讀，而在畢業後順理成章地成為國中教師。另外，早期師範院校的公費和分發制度的設計，以及國中教職的性質，讓社會將師範院校視為適合女性就讀的學校，這也使得師範院校各系聯考入學成績偏高，而女性入學成績更是高於男性一等，因此師範院校各科系的排名往往在其

他院校相同科系之前，讓成績優異的女性主/被動的選填這些科系。R 老師的個人經驗便反映出「家人的期待」、「大學聯考的結果」和「公費制度」三者相互影響的情形：

「...我要考大學聯考前，我信心滿滿，結果考出來不如意，那種熱情就已經消失了，我已經不曉得要怎麼選學校，而且我原本想要讀的商學院，就已經沒有什麼好填的了，所以那時候就覺得『好吧，就當老師吧！』。我後來也有跟一些同學討論過，其實那時候很多一二志願畢業的學生都蠻心高氣傲，我們那時候都一樣，加上我們高中成績都比較好，考完大學聯考的時候，眼睛看得到的只有幾所明星大學，其他的大學好像都看不上。所以台大、政大考不上，然後就只好把師大填一填，那時候單純這樣的想法，根本就沒有考慮到說將來要幹什麼。...反正就是按照成績高低這樣填。...但是也還是有國立的可以填，所以就照家人的期望去填（師大）。...還有一個問題就是，那時候我的家境也供不起讀一般大學，因為一般大學要繳學費，我媽他們那時候年紀大了，已經沒什麼收入，就是跟我說：『填公費就不用繳學費』...」（R-1）

8.4% 係因為國中教職的工作內容與性質適合女性而擔任教職，符合女性職業的刻板印象；至於「其他」則還包括便於照顧家庭、具有高度聲望等等。另一位從程式設計工程師轉為教師的受訪者便是因此而轉行：

「...因為後來踏入家庭之後，發現到好像女生還是要顧慮到家庭，那時候對老師也是會有一些幻想，比方說會有寒暑假，那麼對照顧家庭也比較方便。...我那時是在 XX 醫院裡面做程式設計，程式是白天就有在 run，然後到了晚上是所有的大程式一起 run，機房會有人員，就是說萬一這個大磁帶放錯了（因為有一些是臨時的），他如果處理錯了，他會打電話過來，我們晚上很怕聽到電話。...然後一聽到電話，整個神經質都來了，就很怕聽到是工作單位打來的電話，全部

24 小時要待命，不管自己人在哪裡，電話都一定要跟著，所以家人--像我先生睡在我旁邊，一聽到電話，又會被吵到，就會覺得你這個工作也會蠻影響的，所以那時候我就有考慮到，要不然的話，這份工作的前景也還蠻不錯的。...另外就是老師這份工作的角色感覺還蠻崇高的。」（J-1）

## 2、留任教職的理由

女性主/被動擔任教職，其背後的因素透露著社會對於女性的性別期待，並透過性別社會化（如有愛心、會照顧、喜歡穩定）和外來的結構機制（如符合家人的期待）來達成，使得女性視教師工作為扮演好自己女性角色的管道和途徑，延續傳統社會中的女性角色。不過目前又是哪些原因吸引這些國中女性教師繼續任教呢？表 10 為目前國中教師工作最吸引女性教師的原因，以「工作穩定」為主要原因，佔 24.8%。和表 9 相互對照，認為「符合個人志趣」的受訪者都會強調她們喜歡與學生互動。例如：「...在一定的年齡之後（女老師）更明顯轉換成媽媽，所以對待學生就像對待小孩子一樣。...會更鉅細靡遺、包容力更強。」（A-1）

表 10：目前國中教師工作最吸引女性教師的原因

項目	百分比	排名
工作穩定	24.8	1
符合個人志趣	18.4	2
擁有寒暑假	12.7	3
專業自主性高	9.7	4
可以兼顧家庭	8.6	5
具有成就感	6.4	6
薪資福利優渥	6.3	7
工作內容與性質適合女性	5.5	8
工作具有挑戰性	4.7	9
具有高度聲望	1.9	10
其他	0.7	11
工作輕鬆	0.2	12
拒答	0	13
總和	100	

除符合個人志趣，工作穩定、有寒暑假、專業自主性高以及可以兼顧家庭等結構因素更是吸引女性教師繼續擔任國中教職的原因，而這些因素也彼此影響，強化女性教師繼續擔任教職的意願，有部分訪談者談到她並不喜歡教職，但是因為「工作穩定」而使得她繼續留在國中校園之中。例如：

「...第一次進公立學校後，我是有想過我要這樣教下去嗎？一教教好幾十年這樣，我曾經這樣想過，我要教那麼久嗎？但看在工作那麼穩定，收入還差強人意之後，就這麼忍了 20 幾年。」  
(G-1)

除了工作穩定為首要因素外，「擁有寒暑假」和「可以兼顧家庭」的比例均有提昇。不過「可以兼顧家庭」的比例提高，有可能是女性教師身

分的轉換。另外，關於「專業自主性高」的部分，受訪者認為教師工作較具自主性，教師可以自己決定授課方式，無須受制於人。例如：「...因為我比較喜歡自主，像當老師你可以自己決定怎麼教學生，自己去發揮，我比較喜歡這樣子。」  
(H-1)

### 3、對轉業的選擇

女性教師主要受到結構因素的影響而進入國中校園，而這些結構因素也讓她們願意繼續擔任教職。然而如果轉行，這些女性教師會選擇哪些職業呢？圖 3 可以發現「國中教師以外的軍警公教工作」將成為國中女性教師的最愛，佔 39.9%，而這類型的工作性質和國中教職一樣，都具有工作穩定的特質。

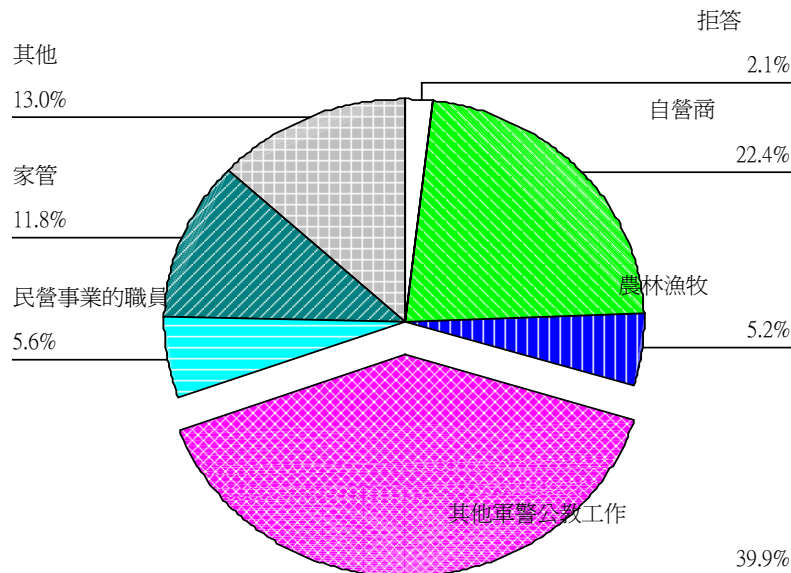


圖 3：女性教師重新選擇的職業

為何女性會以「工作穩定」為職業的優先考量？表 11 說明了女性角色對於受試者職業選擇的限制情形，33.7% 認為自己不會受自己女性性別角色的影響，但是卻有 58.7% 認為自己的性別會影響自己的職業選擇。例如：

「...以我來說，我是以家庭為重，所以說學校有什麼活動，我會考慮說小孩子行不行、先生行不行，然後再考慮參加。若是不行的話，我還是以家庭為重。」  
(O-1)

表 11：女性角色是否限制女性教師的職業選擇

選項	題目	會	不會	不一定	拒答	總和
	8.當您在選擇職業時，您的女性角色(例如：女兒、妻子、媳婦、媽媽)是否會影響您的決定？	58.7%	33.7%	7.3%	0.3%	100%

#### 4、對其子女擔任教職的不同期待

過半的女性教師受限於自身的性別角色，但她們是否會期待自己的子女擔任國中教師呢？表 12 為女性教師對於子女擔任國中教師的看法，只有 15.9% 的國中女性教師會鼓勵兒子成為國中教師，而有 31.4% 會鼓勵女兒成為國中教師，是兒子的一倍。問卷調查結果顯示，子女的性別會影響女性教師對於子女職業的看法，而女兒比兒子更受到鼓勵成為國中教師，延續了傳統社會對於女性的期待。即使兩者都被鼓勵成為教師，兒子卻被期許成為「高中以上的教師，教授更好」(問卷 no.77)，而女兒卻被期許成為「高中或小學教師」(問卷 no.77)一位受訪者談到她對子女的不同期待：

Q：你會建議你兒子去當國中教師嗎？

A：如果是男生的話...就是我比較不會。我就覺得男生喔，就是要看未來的發展，我看學校的男老師積極面是可以在這種環境有所發揮，可能是我對男生的期待不同吧！男生就是要那種，自己去創造、比較積極面的！所以我不會建議他去當老師。

Q：如果是女兒，你覺得這個國中老師的工作她可以去做嗎？

A：可以！我就覺得女兒可以接受。(H-2)

表 12：女性教師對子女擔任國中教職的比較

		10.若您有女兒的話，您是否會鼓勵她成為「國中教師」？			總和
		會	不會	不一定	
9.若您有兒子的話，您是否會鼓勵他成為「國中教師」？	會	98.3% (15.7%)	0.9% (0.1%)	0.9% (0.1%)	100% (15.9%)
	不會	23.1% (8.4%)	64% (23.2%)	12.9% (4.7%)	100% (36.3%)
不一定	會	15.3% (7.3%)	4.3% (2.1%)	80.4% (38.4%)	100% (47.7%)
	不會	31.4% (31.4%)	25.4% (25.4%)	43.2% (43.2%)	100% (100%)
總和					

女性教師期待子女從事何種職業呢？受訪者表示兒子應該從事有發展性的工作，甚至要有養家活口的能力，而女兒則是有份穩定的工作，有位受訪甚至擔心社會環境對於女性就業的不友善現象或限制。例如：

「...我舉我的女兒為例好了。她今年參加推甄，她填第三類組，也試著填一些第二類組，可是『材料工程系』，女生念材料工程，妳去跟男生搶會不會太辛苦了，不是說她的能力怎麼樣，而是那很累的、很辛苦耶！有必要賺錢要這麼辛苦嗎？站在媽媽的立場上想，妳不需要跟男生競爭，因為材料工程有很多主管，也許直接男生就優先了，而女生，懷疑一下妳的能力，我會這樣子跟她講一下「妳需要填材料工程嗎？」，讓她有個疑問。...我是想說可能有個主管，當有兩個人的學歷、表現、面試都差不多，一個男生、一個女生，那這位主管有可能會先錄取這個男生，因為女生以後還會有家庭的優先，工作排第二，可能表現就會有點折扣，如果我是主管，說不定我都會先錄取男生，而不錄取女生。」(N-1)

## 她們為何不能/願當主管？

受到性別刻板印象的影響，女性成為台南市國中教師工作的多數者，然而女性教師在擔任國中教職之後，其職涯的發展似乎是陷入停滯的狀態，她們鮮少透過學校行政工作的管道，追求垂直的升遷與流動，而在同一層級的職務中，男女主管的分布也有性別隔離的情形。既然女性被鼓勵擔任國中教職，並成為該職場的多數者，為何擔任主管的比例卻非常低呢？她們對職涯發展的看法為何？

### 一、女性教師與學校行政工作—結構面的探討

國民中學行政職務均由教師兼任，其在辭去行政職務之後，仍是回歸教師身分，因此兼任學校行政職務並不代表工作職務的升遷，但是實際上，不同職務的影響力、權力和薪資並不相同，所以國中教師在無其他升遷管道之下，會選擇擔任行政職務的方式來行升遷之實。一位受訪者便清楚道出這種情況：

「...當主任的權利(力)和義務是相對的，你當行政你就有 POWER，就有相對的權力，那不當行政就沒有這些權力，所以是相對的。你可以在經費方面、規劃方面就可以揮灑你自己。...」  
(Q-1)

表 13 為女性教師對於自己擔任學校行政職務的看法，在女性教師進入國中校園以前，只有 9.9% 表示「想過、並且有興趣」。在擔任國中教師之後，14.8% 「想過、並且有興趣」，增加 4.9%。

表 13：女性教師對於接任學校行政職務的看法

題目	未曾考慮過	想過，但沒有興趣	想過，並且有興趣	拒答	總和
14. 在未擔任國中教師之前，您是否曾經考慮接任	72.8%	16.9%	9.9%	0.4%	100%

國民中學的學校行政職務？

15. 在擔任國中教師之後，您是否曾經考慮接任國民中學的學校行政職務？	59.5%	25.7%	14.8%	0%	100%
-------------------------------------	-------	-------	-------	----	------

究竟女性教師不願/能接任學校行政職務的原因為何？研究者分析女性教師擔任學校行政職務的障礙，分為二類：結構因素和個人因素，其中結構因素還可分成刻板僵化性別分工、學校行政體制的設計、家庭照顧的責任三部分。

#### 1、結構因素：不能嗎？個人在結構中的困境

##### (1) 刻板僵化性別分工

在「刻板僵化性別分工」上，由於國中教師職務分為專任教師、導師、各處室(副)組長和主任、以及校長，因此當一位教師被指派為導師的同時，也就沒有機會接任行政職務。這種情形容易發生於校方和女性教師本身將導師工作視為女性化的工作，因此適合由女性教師接任，使她們喪失擔任行政人員的機會。一位受訪的女校長談到她在任用主管的看法：

「...我還是比較喜歡訓導主任這個位置是男生。...然後畢業旅行那時候，在安全方面的問題，還有我倒覺得因為這個是男女先天體質上的一種差別，所以我倒希望訓導主任是男生。」  
(Q-2)

Bank 研究美國女性在教育領導工作的表現時，發現學校董事會或遴選委員會的成員對於性別存有刻板印象，而對老師和行政人員(如校長)的任用有不同的性別期待(Bank, 1995: 75-76)。學校在物色行政職務的人選時，每位教師的機會並不均等，尤其學校受到性別刻板印象的影響時，自然會將機會優先提供給特定性別，而可能

延續傳統「男性領導 vs. 女性被領導」或「男嚴女慈」的性別分工模式。例如：

「...像訓導處的工作，像生教組就一定要男生會比較恰當。...而輔導室女性就比較多，因為它的工作就比較柔性勸導或是資料的整理，所以就比較適合女性。」(B-1)

## (2) 學校行政體制的設計

「學校行政體制的設計」亦會影響女性教師接任學校行政職務的機會或是意願。例如在學校行政職務出缺時，資訊的不對稱和不公開使得部分老師並不知道學校行政職務異動的情形，因此即便女性教師有意願接任行政工作，但在不知情的情況之下，也就喪失機會。一位受訪者說明自己對擔任行政工作的意願從有到無的過程：

問：您在還沒有當老師之前，要妳接行政工作，您會考慮嗎？

答：嗯..會..我會接...大概是接教務處的吧！

問：教務處有分三組，您是比較想要接？註冊啦..設備..教學..

答：其實設備、教學都可以考慮。

問：以前有人來問您，您覺得可以考慮看看。但是出來教書之後，如果有人問您，您會想要接嗎？

答：對呀！對呀！但一直沒有人來問我，我自己也曾想過，想當某一處室的工作，因為都沒有人來問我，所以就沒有這個機會。...因為現在處室還有主任的缺都沒有公開，如果公開的話，我就比較了解，常常是公佈我才知道有換。

問：所以您也想過，但因為不公開，所以沒有去爭取過嗎？

答：對呀，現在就算有缺，我也不想去爭取了吧！」(G-2)

除了資訊的不對稱和機會的不均等，女性教師接任的意願也受到制度設計的影響，尤其是學校規模<sup>7</sup>、行政加給和寒暑假上班。例如：

「...我很怕我們組長要退休，我是很怕一個人要做四個組的工作，我覺得這真的是太...。而且我們小學校一個人做四個組的工作就算了，如果你沒有上課就算了，你上那種最低兩堂到六堂課就算了，可是我們組長還是要上到 12 還是 14 堂課，包括主任也是，變成說要上那麼多課，還要處理什麼行政，那真的能做到什麼東西！」(E-2)

「...我不想要上班時間是一整年，我希望有寒暑假可以去進修。」(C-1)

除了正式的制度和活動，學校非正式活動亦會降低女性教師兼任行政工作的意願，尤其是下班之後的交際活動。例如：

「...像我一個(男性)朋友，他們是下班之後還要去喝酒應酬，甚至要去跟附近的商家、家長應酬，我覺得女生可能就要比較避開這樣子的場面。...比如說要去爭取一些經費，然後去跟一些廠商喝酒聊天，要叫人家捐錢。...我覺得女生在這種情形之下有可能會被吃豆腐啦！我也不喜歡那樣子的景象，男生天生比較能夠接受吧。...如果必須要去交際應酬的話，我絕對不接。」(K-1)

## (3) 家庭的照顧責任

由於父權社會將「家庭的照顧責任」視為女性的責任，所以家人的意見或家庭的照顧責任亦會影響女性教師出任學校行政職務的意願。表 14

<sup>7</sup> 學校規模的大小將影響學校的員額編制，進而影響學校行政工作的人力資源，因此規模愈大的學校人力也就較為充沛，而規模愈小的學校則人手較為不足；故相同的行政職務往往因為小規模的學校員額編制少而增加兼任該項行政工作的老師的負擔。另外，學校規模的大小亦影響兼任該職務的老師的授課時數，例如 17 班以下的學校，其組長授課時數為 12 至 14 節；而 63 班以上的學校，其組長的授課時數只有 0 至 2 節。因此學校規模的大小將透過兩種方式來影響老師兼任行政工作的意願，一為員額編制，一為減課幅度。



為女性教師及其認為家人對於她們接任學校行政職務的看法，58.7% 的女性教師認為家庭因素會使她們拒絕擔任學校行政職務。雖然部分受訪者表示她們會將工作放在家庭之前，不過更多的受訪者表示當家人（父母、配偶或公婆）反對、子女太小，甚至是家務分工狀況，都會使得受訪者以家庭需求或期望為優先考量，拒絕擔任行政職務。

表 14：女性教師及其家人對於接任學校行政職務的看法

題目	會	不會	不知道	不一 定，看 情形	拒答	總和
21. 您是否會因為家庭因素而拒絕擔任學校行政職務嗎？	58.7%	18.9%	8.2%	14%	0.1%	100%
22. 您的父母是否會支持您擔任學校行政職務？	33.7%	23.5%	31.7%	11%	0.1%	100%
23. 您的公婆是否會支持您擔任學校行政職務？	20.7%	27%	42.8%	9.4%	0.1%	100%
24. 您的配偶是否會支持您擔任學校行政職務？	29.2%	38%	20.4%	12.5%	0%	100%

一位擔任總務主任的受訪者和研究者談到她兼顧家庭和工作的兩難，因此她無意再去取得校長的資格：

問：您現在考上主任了，若再累積一些年資的話，您會考慮再往上發展嗎？

答：可能不會。

問：就不會了？

答：對，我有時會回想這些年來在家庭上有些損失，說實在的，因為付出的時間太多了這樣子。

問：所以您還是希望能以家庭為重？

答：最好是兩邊能兼顧，但實際上沒辦法，很困難，因為時間很有限。...比方說颱風天，我還是要跑來學校看，但實際上我又會想到家裡面還有小孩子，我覺得真的不適合，因為以一個家裡面的一個重心，很多人的印象應該女生還是主角，就是媽媽的角色，我自己覺得會有點掙扎，像這種事情，尤其像這種颱風天的時候要跑出來，本身我又是個女生，那麼在外面可能也會有危險，然後像一些警衛的部分，學校的安全的部分，像有的男老師晚上可以過來，我們絕對不可以，因為我的角色本身就不同。(J-2)

細分家人對於女性教師兼任行政工作的看法，33.7% 國中女性教師認為自己的父母會支持其擔任學校行政職務。例如：

「...以我的父母來說，他們並怎麼不了解教育體系的運作，若我只單純詢問是否贊成擔任教學組長的工作，相信他們會贊成。但若有一天必須開會、加班、把工作帶回家時，相信他們也會很不諒解，因為他們可能會無法理解為何要這樣做。」(A-2)

29.2% 國中女性教師認為配偶會支持其擔任學校行政職務，但有 38% 認為配偶不會支持。若和父母、公婆的支持度相比，配偶的支持率居中，但是反對的程度卻是三者之冠，是最不支持女性教師接任行政職務者。

再者，女性教育主管主要擔任組長的職務，而她們多為單身或無子女，佔 35.5%（見表 15），可見撫育期不利女性教師接任行政工作，也延緩女性教師進入行政體系，而在年齡增長的情況下，將限制剛起步的女性教育主管繼續向上發展的可能。一位最小子女已經超過 18 歲的女組長表示：「我年紀大了！要退休了，不會想要考主任了。」(O-2)。

表 15：擔任組長職務的女性教師之子女情形

職務	最小子女年齡							總和
	單身或無子女	<3	4-7	8-12	13-15	15-18	>18	
組長	35.5%	18.4%	5.3%	13.2%	7.9%	7.9%	11.8%	100%

## 2、個人因素：不願嗎？結構限制下的情境調適

個人因素包括個人的興趣、健康情形、自信或是能力等等，這些將影響女性教師接任行政工作的意願。但是個人的興趣、自信和能力是個人在社會情境中所建立而成，也可能受到性別刻板印象的影響，使得女性教師自認為或被認為自己不適合、沒興趣，懷疑或被懷疑自己的能力，或是想都沒想過自己可以嘗試擔任學校行政工作，甚至覺得女性能力太強是不受歡迎的。一位擔任組長的受訪者談到她接任行政職務時的情形：

「...我很像不適合去承擔責任的人吧？因為我覺得自己好像沒見過世面，一遇到事情、做錯，我比較不知道要怎麼樣去面對。所以我有問清楚，這些是做什麼樣的事情，...因為也是副(教學)的嘛，所以就覺得可以讓組長去承擔。...但當我接時，就更擔心能力的問題，像我之前剛接(註冊組長)的時候，他們就好像質疑我的能力，大家都在看，...所以我那時候就很懷疑自己的能力。...我是個很被動的人，就有人邀請、有這個機會，那就接受。我也不想接行政，但就是有這個環境，那就去做。...」(H-3)

其次，受訪者強調工作環境的和諧和工作氣氛的重要性，因此「合作團隊的氣氛」和「主管的領導風格和理念」將影響女性教師接任學校行政職務的意願。研究者發現這類受試者並非對學校行政職務沒有興趣，而是擔心自己和主管、同仁的互動關係，更突顯女性所性別社會化的「情感性角色」。例如：

「...女生不喜歡、甚至是害怕恐懼樹立敵人，因為女生被教養成溫順的樣子，女生會營造

一個和諧的氣氛。衝突是男生友誼的一部份，但女生不是，女生從小被教成不可以發脾氣、不可以跟人家起衝突、吵架和打架，女生被教成要努力維持表面的和平或和諧，女生沒有那種經驗，遇到那種情形，她不知道該如何處理，所以選擇逃避。」(A-3)

## 二、國中女性教師的職涯觀--結構限制下的個人自主與情境調適

### 1、工作觀

在結構限制下，女性教師建立了自己的職涯觀(Acker,1989; Grant,1989)。首先為女性教師對於「工作」的看法，18位受訪者中有17位受訪者肯定工作對於女性的意義。然而女性教師透過國中教職可以獲得哪些好處呢？研究者將受訪者意見分為物質和精神兩個方面。

#### (1) 物質方面

性別刻板印象認為女性不必負擔「養家活口」的責任，因此女性只要在家中扮演好情感性的角色即可。不過，多數受訪者並不表贊同，她們認為現代女性應該具有經濟自主的能力、不需依賴男性，甚至也要負起養家的責任。例如：

「...以我現在的工作來講，應該是說至少我有能力負擔的起自己的生活。...我覺得女性並不是在扮演一個依賴者的角色，她必須要有獨立的能力。另外，更長遠地說我覺得一個家庭沒有雙薪制是負擔不起的，單靠男孩子一個人賺錢，我覺得變數還是很大。...我覺得也是一種證明，因為我不認為女孩子好像一定要像之前所扮演家庭主婦的那種角色。」(D-2)

女性教師受到性別刻板印象的影響而主/被

動的擔任教職，但也因為工作的關係，讓她們得以擁有傳統女性所沒有的經驗，甚至影響她們教育下一代。不過女性往往被要求兼顧工作和家庭，甚至以家庭為優先，這種處境容易產生角色衝突和晉遷上的障礙。例如：

「...女性在事業上成功的話，往往要犧牲她個人或家庭。這不是她願意的，但往往會造成這種後果。」(A-4)

## (2) 精神方面

除了經濟自主外，工作亦提供女性教師精神上的收益。受訪者表示工作是她們成就感的來源，讓她們受到肯定、拓展人際關係，有時甚至可以減輕女性承擔家務的責任。例如：

「...工作應該是對自己的一個肯定吧，然後家人對自己的看法也會不一樣，因為純粹只是個家庭主婦的話，家人可能對你的看法就只是個家庭主婦的表現。...因為不是只有先生這一方面，大概還有像家族方面，像公婆...，如果有工作，會覺得你還有工作在身，如果家庭沒有照顧好，大概多少還有個理由。」(J-3)

再者，女性教師的就業行為，有助於個人自信的建立和能力的肯定，而擔任主管不但有助於女性地位的提昇，更可以成為女性的模範，減輕性別刻板印象。5位擔任主管的受訪者也表示，當初她們是「趕鴨子硬上架」(B-2)，但是「在工作一段時間後，也滿能適應的，甚至是勝任愉快，不會想要辭去行政職務。」(M-1)。但是女性教師擔任行政職務的意願相當低，雖然受訪者認為：「沒關係！沒有影響！喜歡做的人就做，不喜歡做的人就不要做，不需要勉強。」(C-1)，甚至認為不需擔心這個問題，因為「..(女老師佔)百分之七、八十也沒有什麼好選擇的啊！很多，一選就選到女生啊！」(Q-3)。不過如此卻無助於結構性障礙的消失，反而是置女性教師多重角色的衝突於不顧，其父權式的性別權力結構和分工模式，更在無形中影響學生的性別角色學習，複製父權社會的性別意識型態。當然也有受

訪者選擇不同的方式來發展自己的職涯，或是調整自己的心態以符合父權社會對女性性別角色的期待。例如：

「...那時候剛從學校裡面畢業，所以對工作會有一些嚮往和期許，慢慢時間越久之後發現到應該要調整自己的心態。...因為後來踏入家庭之後，發現到好像女生還是要顧慮到家庭，那時候對老師也是會有一些幻想，比方我之前所說會有寒暑假，那麼對照顧到家庭也比較方便。」(J-4)

## 2、職涯發展與成就觀

7位兼職行政工作的受訪者中，只有一位表示自己在進職場之際，就有往行政工作發展的想法，而當時剛好也有機會，於是便一直兼任行政工作至今，但是其餘6位受訪者則都是無心插柳的結果，這種「沒有概念」、「等著被詢問」的職涯發展模式與Grant(1989)的研究結果相同。一位擔任衛生組長的受訪者便表示：「...去教的那兩年也沒想到。因為當時就覺得是唸完出來就是教書了嘛！就是以經營班級為主，我自己是都沒有想，也沒有準備。當時唸大學的時候，好像也沒有講這類的事情。...」(F-1)

究竟女性教師對個人職涯的發展看法為何？18位受訪者中，除1位已經是校長之外，只有1位表示將來會考主任和校長，而有兩位表示自己的年紀太大、準備退休，不會往行政工作發展。其餘的14位都表示個人的成功和肯定不是來自於學校行政職務的升遷或頭銜，而是來自於自我的肯定，所以不考慮往行政工作發展，1位受訪者甚至表示自己不喜歡接觸行政人員。這種不追求職務垂直升遷的職涯觀不同於男性所定義的職涯發展觀，也展現了女性教師在結構限制下的另一種自主性。例如：

「...就像我們佛教徒所講的：「佛自在人心」，你為什麼要往外求才会有成就感呢！我覺得不需要，我覺得你對自己的肯定和學生對你的肯定，我覺得這已經就夠了，我不需要說一定要有什麼名稱或是什麼訓育組長之類的，這樣子對

你來講就會很有成就感。」(P-2)

## 結 論

### 一、研究發現

在台南市，女性教師為國中教師工作的多數者，但卻是擁有權力的少數者，只有少數能成為主管。10年來，台南市國中教師工作性別隔離的情形並未獲得改善，女性教育主管集中在位階最低的處室組長，而隨著位階的升高，女性的比例也就愈低。再者，台南市女性教育主管的職務集中在傳統女性的領域，尤其是輔導室的資料組和特殊教育組以及訓導處的訓育組，而鮮少出現在訓導處的生活管理組和教務處資訊組，因此職務分布上也出現性別隔離的情形。本研究也發現台南市國中教師工作的職場具有性別隔離的以下各項特徵：

#### 1、女性教師擔任國中教師工作的個人理由，透露出社會對於女性角色的期待

研究發現女性教師選擇以國中教師工作為進入勞動市場的途徑，而其擔任和繼續擔任國中教師的理由看似個人的選擇，但背後卻透露出社會對於女性的角色期待，並透過性別社會化、家人期待和大學聯考制度來達成，使得女性自動或被動的擔任國中教師工作，延續社會所期待的女性角色。本研究也發現，近六成的女性教師認為自己女性的角色會影響自己職業的選擇，所以女性教師轉業或重新選擇職業仍然傾向工作較為穩定的軍警公教的工作。再者，女性教師對於子女職業的期待也有差異，女性教師較傾向鼓勵自己的女兒從事國中教師工作，而較不會鼓勵兒子擔任國中教職，延續父權社會對於女性角色的期待。

#### 2、結構的限制讓女性教師沒有興趣或意願擔任學校行政職務

研究發現女性教師擔任學校行政職務的意願與興趣低落，但這種看似個人因素，實際上卻

是個人和社會互動的結果，其背後的結構因素與障礙不容忽視。透過問卷調查和深入訪談發現，不利於女性教師接任學校行政工作的結構因素，包括：刻板僵化的性別分工、行政體制的設計和家庭照顧的責任。這些結構性因素使女性教師被視為導師工作的最佳人選，而非行政職務的人選，不利於女性教師接任學校行政職務，加上以男性為主體的體制設計和運作方式也不利有意願接任的女性教師，若校方受到性別刻板印象的影響，自然會將機會優先提供給特定的性別，並延續傳統的分工型態。再者，女性教師的家庭照顧者的身分和家人的意見，也會影響她們接任學校行政職務的意願，而以家庭為優先。

#### 3、女性教師肯定工作的意義與價值，並擁有不同於男性定義的職涯觀。

研究發現女性教師肯定工作的意義與價值，但強調女性的成就不應該是建立在職務的升遷之上。受訪者認為女性應該且必須有工作，即使薪資福利不高，不過為了兼顧家庭與工作，她們傾向犧牲個人發展的可能，而在結構不友善的狀況下，部分女性教師會選擇轉換職業或是調整自己的心態來因應，以符合父權社會對於女性角色的期待。女性教師也對於職涯的發展有另一番的解釋和定義，展現了結構限制下的個人自主性，她們不認為職務的升遷是成功的表現，也不是她們職涯發展的目標，所以她們無意接任行政工作，與男性所定義的職涯觀不同。

最後，研究者指出，未來需進一步探討的問題，將是朝向如何改善校園行政結構的限制，才能讓更多女性教師能更積極，也願意主動地與男性一同競爭學校行政的職位，以平衡目前國中校園所存在行政與教學『性別傾斜』的現象。然而，鼓勵女性教師進入校園的行政職位，並不表示性

別平等的問題就可立即獲得解決，女性教師進入行政職位或擔任行政的領導位置，所帶來的領導風格或對學校行政，與校園性別意識型態的影響，將是未來值得進一步研究的重點。

## 二、研究者之省思

在「自我介紹」的場合中，經常會聽到人們說：「女孩子當老師很好啊！」這句話總是讓我感到困惑，因為我不知道他（她）們所謂的「很好」是對「誰」而言？而這個職業真是女性自己的選擇嗎？國中教師的性別比例是如何呢？國中行政職務和國中教師的性別比例是否一致？...類似的問題不勝枚舉，促使我想要釐清這些迷團。

翻閱相關的文獻，答案多指向女性個人的興趣或是性向，而不同流派的女性主義者也各有主張，自由主義女性主義和社會主義女性主義主張

漸進的、體制內改革，而激進女性主義則偏好以女性經驗為基礎的知識，主張單性學校（single-sex school），以免女生在教育過程繼續受到老師與同儕間的父權價值觀與經驗的同化（Middleton, 1989, pp54-56）。

但是這純粹是個人因素或結構使然嗎？在研究的過程中，受訪者帶我回到她們當初選擇教職的時空，分享她們對於職業選擇和晉遷的經驗與看法，我發現女性教師的職涯發展和經驗有其一致性，都是在結構限制下尋求自己工作的意義和自我的滿足，因此本文無意落入自由主義過度個人歸因，責備不願/能參與教育行政工作的女性教師，而是希望能對父權社會之於女性角色的形塑和限制，有進一步的了解，以及突顯「性別議題」之於教育工作這個職場的重要性。

## 參考文獻

### 一、中文部分

- 王淑敏 (1999): 職業性別與職業聲望研究。景文技術學院學報, 9(2), 57-73。
- 台南市政府 (2001): 台南市教育統計。台南市統計要覽, 60, 326-7。
- 危正芬 (譯) (1996): 女性心理學。台北: 五南。
- 林逸青 (1997): 女性教育人員升遷上的障礙。桃縣文教, 復刊號, 26-28。
- 林逸青 (1997a): 女性教育主管生涯發展障礙及學習需求之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文, 未出版, 高雄市。
- 俞智敏、陳光達、陳素梅、張君玫 (合譯) (1996): 女性主義觀點的社會學。台北市: 巨流。
- 侯怡楓 (1999): 一個女性校長的實際領導之個案研究。未出版碩士論文, 國立中正大學成人教育研究所, 嘉義縣。
- 徐宗國 (1988): 是為少數者—女性與工作研究上的一些回顧與芻議。論文發表於國立台灣大學人口研究中心婦女研究室主辦之婦女研究暑期研習會, 台北。
- 徐宗國 (1995): 工作內涵與性別角色。台北縣: 稻香。
- 莊宗憲 (1998): 教師大調查--隻手難撐教改藍天。天下雜誌, 210, 84-92。
- 高強華譯 (1988): 教師生涯發展及其影響因素之研究。國立台灣師範大學教育研究所集刊, 30, 113-133。
- 教育部中部辦公室 (1999): 87 學年台灣省教育統計年報。台中縣: 教育部中部辦公室。
- 教育部中部辦公室 (2001): 89 學年台灣省教育統計年報。台中縣: 教育部中部辦公室。
- 黃麗蓉 (1996): 組織中的女性領導。未出版碩士論文, 國立政治大學公共行政學研究所, 台北市。
- 葉紹國 (1986): 大學生的女性角色態度與相關因素研究。台北: 台大人口研究中心婦女研究室。

- 翟智怡 (2001): 高中職女性校長生涯發展歷程之研究。未出版碩士論文, 高雄師範大學輔導研究所, 高雄市。
- 劉麗慧 (1985): 國民中小學男女校長領導方式與學校組織氣氛之關係。未出版碩士論文, 國立台灣師範大學教育研究所, 台北市。
- 劉鳳英 (2000): 家庭、工作、女性主體-五位國小女性主任的生命追尋。未出版碩士論文, 國立花蓮師範國民教育研究所, 花蓮縣。
- 鄭為元、廖榮利 (1985): 蛻變中的台灣婦女。台北: 大洋。
- 謝小苓 (1995) 教育: 從父權的複製到女性的解放。載於劉毓秀 (主編), 台灣婦女處境白皮書: 1995 年 (頁 182-218)。台北市: 時報。
- 謝小苓 (1996) 兩性與教育機會—以兩所北市國中為例。載於謝臥龍 (主編) 兩性、文化與社會 (頁 179-245)。台北市: 心理。

### 二、西文部分

- Acker, S. (1989). Rethinking teachers' careers. In S. Acker (Ed.), *Teachers, gender & careers* (pp.7-20). London: The Falmer Press.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: I.L.O.
- Bank, C. M. A. (1995). Gender and race as factors in education leadership and administration. In J. A. Banks (Ed.), *Handbook of research on multicultural education* (pp.65-80). NY: Macmillan.
- Bradley, H. (1999). *Gender and power in the workplace: Analyzing the impact of economic change*. NY: St. Martin's Press.
- Biernat, M., & Kobrynowicz, D. (1998). A shifting standards perspective on the complexity of gender stereotypes and gender stereotyping. In W. B. Swann, Jr., J. H. Langlois & L. A. Gilbert (Eds.), *Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence* (pp.75-106). Washington, DC: American Psychological Association.

- Coleman, M. (1996). Barriers to career progress for women in education: The perceptions of female headteachers. *Educational Research*, 38(3), 317-332.
- Deem, R. (1978). *Women and schooling*. London: Routledge and K. Paul.
- Epstein, C. F. (1971). *Woman's place: Options and limits in professional careers*. Berkeley: University of California Press.
- Grant, R. (1989). Women teachers' career pathways: Towards an alternative model of 'career'. In S. Acker (Ed.), *Teachers, gender & careers* (pp.35-50). London: The Falmer Press.
- Kaufman, R., Westland, C., & Engvall, R. (1997). The dichotomy between the concept of professionalism and the reality of sexism in teaching. *Journal of Teacher Education*, 48(2), 118-128.
- Measor, L., & Sikes, P. J. (1992). *Gender and schools*. London: Cassell.
- Middleton, S. (1989). Educating feminists: A life-history study. In S. Acker (Ed.), *Teachers, gender & careers* (pp.53-67). London: The Falmer Press.
- O'Reilly, P., & Borman, K. (1984). Sexism and sex discrimination in education. *Theory into Practice*, 23(2), 110-116.
- Ozga, J. (1993). *Women in educational management*. Philadelphia: Open University.

### 三、網站部分

- 美國教育部網站 (2003)。 *Selected Characteristics of Public School Teachers: Spring 1961 to Spring 1996*，取自  
[Http://nces.ed.gov/pubs2003/digest02/tables/dt070.asp](http://nces.ed.gov/pubs2003/digest02/tables/dt070.asp)
- 教育部網站 (2003)。各級學校女性教師比率，取自  
[Http://www.edu.tw/statistics/user1/index03.xls](http://www.edu.tw/statistics/user1/index03.xls)
- 教育部網站 (2003a) 國民中小學女性校長人數暨所佔比例，取自  
[Http://www.edu.tw/statistics/user3/basex.xls](http://www.edu.tw/statistics/user3/basex.xls)
- 教育部網站 (2003b) 國中概況統計，取自  
[Http://www.edu.tw/statistics/user3/junior.xls](http://www.edu.tw/statistics/user3/junior.xls)

### 作者簡介

李惠茹，台南縣立大灣高中教師  
 Hui-Ju Lee is a teacher at Da-Wan High School  
 e-mail: j38991@ms23.hinet.net

唐文慧

國立成功大學政治經濟學研究所副教授  
 Wen-hui Anna Tang is an Associate Professor in the  
 Institute of Economic at National Cheng-Kung  
 University

收稿日期：92年11月14日

修正日期：93年01月28日

接受日期：93年02月12日

# Career Choice of Female Junior High School Teachers and Potential Administrators in Tainan City: Gender and Authority

Hui-Ju Lee

Da-Wan High School

Wen-hui Anna Tang

Institute of Economic , National Cheng-Kung University

## Abstract

In 2002, sixty-four percent of all junior high school teachers in Taiwan were female, and it is expected that this trend toward “feminization” of junior high faculties will continue to increase. There is no significant difference in the “rank” of male and female teachers. However, at all levels of junior high school administration males outnumber females, and female administrators tend to hold lower-level, traditionally female posts such as Director of Special Education, Director of the Office of Data and Records, and Director of the Office of Student Counseling. Thus while a woman entering the profession of junior high school teaching in Taiwan enjoys a certain “positive horizontal gender discrimination,” one attempting to enter the administrative level of a junior high school suffers from negative vertical gender discrimination.

In this research project, female teachers and female administrators at junior high schools in Tainan were our subjects. Through the study of records, questionnaires and in-depth interviews, we analyzed the reasons these women chose “junior high school teacher” as their career, as well as the reasons they either did not choose or were not allowed to serve in administrative posts in junior high schools. The results of this investigation are as follows:

The personal reasons for female teachers’ career choice of junior high school teaching is largely a function of society’s expectations of females. Furthermore, due to structural limitations—that is, the difficulty of attaining higher-level positions—female teachers have relatively little desire to seek administrative posts in junior high schools. The female teachers also tend to have a notion of their professional teaching career which differs from that of males, and which has to do with their affirmation of the intrinsic meaning and value of teaching rather than primarily with considerations of money, status and power.

**Keywords:** Horizontal and vertical gender discrimination, positive and negative gender discrimination, gender stereotypes, sexual division of labor