

第四章 國小已婚女性教師的生涯觀

本章將透過國小已婚女性教師的發聲過程中，呈現她們如何詮釋自己的生涯。本章分為五節，前四節分別探討受訪者的生涯觀，最後一節則歸納前四節進行綜合討論。

第一節 盡人事聽天命

本研究發現受訪的女性教師從小相信努力求學才有成功的機會，其中有些人也因機緣而進入教職，並非線性、單一的生涯發展。本節將分別列出兩項研究發現。

壹、用功唸書才有成功機會

幾位受訪的女性教師認為從小本身的努力、學習動機高讓自己能平順地升學、就業唸書才有多種發展的機會，即使家庭經濟背景不如人，透過教育才能改變自己的人生。

我們小時候每個都很認真用功讀書，到了畢業以後，我們每一個小朋友，生活環境才改善，因為我覺得說讀書給我們的改變非常大，因為我們鄉下有的同年齡的孩子，大部分都沒讀書，大部分的水平就比較沒有辦法往上提升嘛！（86-89P3露露1）……人家那個什麼八卦、易經好像有這樣講，「一運二命三風水四積陰德五讀書」，那命運什麼的我們不管，沒辦法靠這些，我覺得說讀書真的可以改變，我們沒有（背景、權勢）的人就是靠實力，（這種出身）養成我們就是靠實力，我們也不會去巴結逢迎、靠關係……。（606-609P17露露1）

我知道那個（小學）老師可以推薦三位小朋友去讀私立學校，那時候我

的觀念也是想說很想去讀那個晨光女中（註：當地私立明星國中）啊！感覺好像蠻那個的，可是，後來有三個去讀，裡面有兩個成績不如我，他們去讀我沒有去讀，我有去參加登記，但我並沒有上啊！但那些人都上了，所以好像這些都有安排這樣。…所以我當時就很難過啊！他們上我沒上，我就去看那個榜單，就一路上就哭，我爸就安慰我說沒關係啊！你以後到國中就認真一點就好了，我就這樣，可能就因此就很認真讀書。（478-486P13-14詩詩1）

人是具有意識的，所有行動經驗都在社會脈絡中進行，長期地與自己周遭的人、事、物及自己產生互動，進而形成自我概念，這些受訪者在童年經驗裡習得了此觀念：經由努力，她們是有能力去創造自己的生涯。雖然Erikson心理社會發展論被人質疑是否適用於女性發展，但他提到學齡兒童期的心理危機在於處理勤勉進取與自貶自卑的衝突，也許可用來解釋台灣學校教育對個人心理社會發展的影響。在「重視學歷」、「唸書才有前途」之升學體制裡，男女生接受學校教育去學習如何適應環境，若個人所經歷的是成功經驗多於失敗，將因而養成勤勉進取的性格，敢於面對挑戰追求成功。對於幾位受訪的女性教師而言，學業成績的優異使得她們即使出身中下階層，也能透過文憑的取得而產生階級流動，在升學或工作上靠實力一一「過關斬將」，因此才有衣食無虞的今天。此一論述與蔡永強（2003）對原住民女性教育菁英的生命史研究發現相似，認真求學的態度是研究參與者學業成就高的重要因素，而家長積極的教育態度也克服了家庭社經地位的不利狀況。

貳、非計畫性的生涯發展歷程

在進入教職之前，幾位受訪的女性教師似乎沒有明確具體的生涯規劃表，一切隨遇而安。例如，琦琦老師因為流產而到國小任教、依依老師恰巧有代課機會，都是因非計畫中的生命事件影響了生涯轉變。

因為我那時還在當助教的時候，因為一方面我已經懷孕，然後想說胎教，就考看看，其實那時候我也沒有要當國小老師，考上那時候覺得，晚上念書，白天工作也可以上班，就繼續念完這個。可是念完之後，還沒有想到要去當國小老師，因為在薪水上面，還有在工作上覺得，那時候覺得國小老師比較沒有成就感，挑戰性比較低，那時候沒有考慮過。那是因為流產以後，就是改變會比較大，你會想要一個穩定收入，不需要太多，但是能夠有固定的收入，家庭顧得到，所以就想到國小當老師。
(72-78P3琦琦1)

因為(姐姐)她在學校，剛好學校有缺。我本來是在私人公司工作，她說有這個缺，問我要不要去代。剛開始會怕，可是因為有姐姐同一個學校，她會給你一些指點，就慢慢去嘗試。(75-77P3依依1)

進入教職後，七位受訪的女性教師似乎也都沒有生涯規劃時間表，都異口同聲地表示沒想過幾年後要做什麼、幾年後要考什麼。有的人認為自己沒有其他才能，除了當老師不知還能做什麼工作；有的很喜歡這份穩定的工作，隨著機緣再去決定生涯。

其實我覺得很多時候，那種人生的機遇其實有時候很難講啦，有時候剛好那個機會來了，妳可能就往這條路。(459-460P13小爾1)

此一研究發現支持Gilligan(1986)的論述，女性生涯發展並非線性、單一的，會因角色改變而呈現多元化、不連貫的發展過程。Grant(1989)、胡如茵(2003)、

武曉霞（2002）也有相同的研究結果，女性教師多在無生涯計劃之下繼續任教，不論留在教室教學或走行政路線。這也是所謂的「生涯的不主動發展」（career inactivity）（游美惠、柯伯昇，2004），大多數女性教師並沒有為自己規劃清晰的生涯發展藍圖。

第二節 賣力地在教職舞台上演出

教師的工作首重教學，受訪者皆認為行政晉升並非追求的工作目標，要以學生為中心來維護其受教權，且重視與人的關係，即使職場上有性別區隔現象，但她們認為男女能力並無差異，願意繼續任教意願高。本節將針對教職環境做一深入探討。

壹、行政晉升並非追求的工作目標

對於這些受訪的女性教師而言，教學遠比行政重要，把學生的生活教育、班級經營做好才是一種成就，並不關注行政職位的晉升。身為教師，若因為常常請假、犧牲學生學習的權利來讓自己加薪、升遷，即使行政工作做得再好，也都失去當老師的意義。

我覺得其實現在的路蠻多條的，那其實我並不認為說，所謂的發展一定要比如說朝行政，往主任，或者是往校長，其實我覺得，現在真正投入這個工作之後我，才發現其實有很多老師他的很大的成就感，或者是他的很大的成就並不是來自於他對行政方面的成就，而是他在經營他的，他跟學生之間，他教導學生之間，可能就是經過一段時間的付出，之後，可以在這些孩子身上看到了一些結果。我覺得其實這樣子，其實也是很大的成就。（333-339P10小爾1）

有人比較急於說我要當組長這樣子，一直很急於說要去拿獎狀這樣子，我覺得說，老師是得了，他（她）想要去當老師當主任當校長，可是對班級來講，我們都看在眼裡，根本就影響到孩子的學習，我的看法是拼那樣（註：台語）做主任校長，常常要請公假、什麼假啊，學生就丟著啊，我覺得我不是很認同這樣子，可能我們這個比較沒有志氣哪！學生，我就覺得說這樣，不一定說這樣就好了啦（註：台語）！像對孩子盡這個責任我覺得說也不一定就輸給他們。你看他們在爭取的過程對學生很多疏忽，的確有這樣的情形。（225-231P7露露1）

基本上我就是一個老師，我會覺得教學遠比做行政工作還來得較佳，因為如果你教書教的不好，那你行政工作做得再好的話，我覺得那你就不太配稱為老師了。既然被稱為老師，特別在教學上跟學生的相處上，那如果你教學上得到的是否定，行政能力卻是肯定。那我覺得至少對我自己來講，我覺得那就失去當一個老師的價值。（231-235P7琦琦1）……我的成就感在於學生的回饋，就是說你做了某些事情，然後學生他有進步。或者是說對他某些行為或是某些情緒上有改善的時候，那時候你會覺得比較有成就感。（150-152P5琦琦1）

「能否把學生教好」比「有無升遷機會」更重要，她們認真地為學生付出而不求回報，也並非為了跟別人競爭，將教職視為重責大任而兢兢業業。Biklen（1995）和 Grant(1989)也提出國小女性教師的生涯承諾是植基於工作表現的品質，並非關注職位的晉級。此外，歸納本研究訪談資料也與 Grant（1987）發現相同，女性教師從與孩子的工作中獲得重要感，學生更是其工作焦點。中小學女性教師的任教意願、教學效能、工作積極性和長期投入教職的意願都顯著高於男性教師（何秀珠，1994；梁瑞安，1996；巫惠貞，2000；黃珮瑜，2002；李惠茹，

2002)，小學教職一直被視為「女性工作」，女性比男性認同這份工作，也就並不意外。然而，學生的回饋被女性教師視為一種成就，行政職位的晉升並非生涯發展成功的唯一判準，但這是在傳統所定義「成就」的領域之外，可見傳統生涯觀並不適用於女性教師身上。

貳、不放心離開教室

幾位研究參與者提到在工作上，即使請假也會擔心學生，請假前要先找到代課老師、交代眾多級務，因此平時盡量不請假以免耽誤學生的學習。

當老師，你看我們這種有責任心的人，你說當老師能放下去做我們的事情，不可能，連生病請個假都（很少）...，真的哪！就是擔心孩子，功課（註：台語）就是要交代的事情好多。對啊，教書教這麼多年，我除了去開盲腸、請產假之外，沒有請過病假，事假偶爾有啦！（473-479P13 露露1）

像我現在就是科任，那科任的課。萬一小孩生病的時候，也許跟級任老師拜託一下、調一下課，你可以帶他去看醫生。可是像當會計，你如果有事你就請假，因為那整個業務就是你的，你也許今天帳沒有記，我明天再記就好了。但是學校的學生比較難，但是科任還好，但是當級任的時候就比較為難一點點。因為班上的孩子你又不能放著，找不到人代課就……（很麻煩）。（486-490P12依依1）

幾位受訪者在工作生涯中想要照顧好班級學生的心思顯而易見，老師們心中所關切的是以學生為中心來維護其受教權，儘量不被突發狀況干擾，在她們的

想法裡，當老師就是要專心的從事教學，本研究發現也呼應 Acker (1995) 所言，女性教師會把其他人（如學生、同事）的興趣、需求擺前面，關懷他人是女性發展的責任（引自 Blackmore,1999）。若從傳統上的生涯觀而言，單純地以是否升遷或豐功偉業的紀錄多寡來界定其「生涯成就」，對於這些在教室裡認真負責的女性教師並不公平。

參、重視與「人」的關係

同事、親師、師生間的互動是受訪的女性教師所重視的，她們覺得教育是對「人」，是和一般工作對「事」不同，必須花更多心思的。

一、師生

對這些受訪者而言，教學的投入與學生的回饋，都是一種生涯成就，尤其「桃李滿天下」最讓依依老師津津樂道，師生關係的維繫是難以筆墨來描繪或用金錢物質來取代，也是一大成就感的來源，特別珍貴動人。

覺得那種桃李滿天下，年紀老的時候學生還會回來找你，那種感覺是非常快樂的。我以前代課的學生，目前他已經二十幾歲了，開始有的已經入社會，有的已經當兵了。學生還會回來找你，那種感覺真的非常棒。

（206-209P6依依1）

年輕的時候就是整個精神就都幾乎投注在學生身上啊，因為跟孩子，因為我一畢業就是帶高年級，可能高年級跟我們比較近，就幾乎是很投入這樣子，我就是跟孩子生活在一起。我那時候到滿月來，離開家租房子住嘛！跟孩子的互動就...孩子也都會來住的地方跟我們玩啊！

（249-254P7露露1）

二、同事

在級任教師同事之間，彼此會有「成人之美」的度量，照顧資淺的同事，不計較個人利益，並無行政升遷上彼此競爭氣氛的存在。

我們（這些女老師）就比較不在意，像我們有些學年活動啊，唱遊有些得獎不是要報指導老師（上去拿獎狀）嗎？我們會說誰要，年輕的啦！有的年輕的，她也比較不好意思講說要（拿獎狀），要（就讓她）有機會的！好，報你的名字，我們這學年，我們是覺得說（誰拿獎狀）都還好，不然就是問說，誰有想要當主任，你就報（上去拿獎狀）。（327-330P9 露露1）

另一方面，兼任行政工作的依依老師，對校外人情壓力與同事間的耳語，感觸良多，在人際關係上擔心衝突的發生，無法不在乎他人：

光想到就很怕開學跟學期末的時候，開學是因為有時候會有很多人情壓力，雖然有固定時間，但是還是有。有的家長要挑選班級，我們也會擔心說我們在下學期要分班，會擔心這樣的分班，我們沒有辦法熟識到每個學生，老師接了班級之後，有時候你也沒辦法。可是就會有同仁說，會說哪一班學生編的比較不好。可是那有時候我們沒辦法去掌控，因為那是隨機分的，可是不曉得為什麼那個班級，剛好特別有一些學生比較有問題的，所以變成那種「開學症候群」。（253-260P7-8依依1）

三、親師

家長與教師所站的立場不同，如果家長不信任老師，便可能會影響到其任教意願。

我們跟那個家長之間牽涉的不是只有事情，是他的這個孩子，所以我覺得我們的關係會更複雜。（495-496P14小爾1）

就女性心理發展的理論而言，自我發展的關鍵在於人際關係網絡和與他人的連結性。男性之間比較會有「競爭」氣氛存在，比較難發展出支持、關懷的親密友誼，從訪談中，研究者也發現這些受訪者有此性別特質，女性在人際關係上避免衝突，由於行政工作上和老師、家長間的溝通不容易，待人處事不夠圓滑將形成一個壓力來源，讓這些女性老師並不顯現太大的興趣，且讓她們有處在科層體制中的無力感。Miller（1986）認為若失去與他人的連結，女性的「自我」即成為空殼，而吳珍梅（2003）研究也發現女性教師之間會運用自我與社群之連結，建立起同儕間的「姊妹」情誼，彼此是並非關於權力運作的關懷、合作關係。

肆、工作能力並無性別差異

即使在多數國小職場中，上司給予男性教師較多提升其處理行政事務能力的機會，但本研究中的幾位受訪者相信，自己處理行政事務能力是可以與男性教師並駕齊驅的。例如，琦琦老師談到自己懷孕時也把組長職務做得不錯，一方面是校內老師們配合行政業務，另一方面是上司支持她、願意教授她不少「撇步」（台語），在她產假期間由其他同事分擔其工作，讓她產假完工作銜接得很順利。

其實當組長，就是看你在哪個學校當，然後他們（做事）的方式怎麼樣？然後最重要的是說，你在那裡，你的頂頭上司怎麼樣、你的主任、他們的支持度怎麼樣？他們的態度怎麼樣？還有老師的配合問題。我覺得在那裡，我待得滿愉快的，就是說老師也滿配合的，那主任和校長有很多地方能夠教我，其實我覺得那兩年（對我）來講的話，雖然我還懷孕在做那一個工作，可是我並不會覺得辛苦，而且我覺得很有成就感。

（187-192P6琦琦1）

其他研究參與者也對自己工作能力有自信，其實只要職場給予男女教師平等的機會，或者實行某種程度的輪值與分工，讓女性教師們有機會磨練而提升自我價值感，校園裡的性別角色刻板化現況是可以獲得改善的。不管是在本研究或是 Acker (1995)、Biklen (1983, 1995)、Evetts (1990) 的研究中，都可見女性教師盡心盡力地在教學或行政上付出。此外，在女性教師的生涯發展中，可能還有個「守門員 (gatekeeper)」(Evetts, 1990) 會對個人產生影響力，此人有權力掌控升遷、給予行政歷練的機會，在 Grant (1989)、Evetts (1990)、武曉霞 (2002)、林靜慧 (2003) 的研究中，「守門員」的鼓勵與建議是影響中小學女性校長生涯發展的一項重要因素。總之，並非個人天生的不同而有職場分工差異，而是資源、機會的多寡形成差異的存在。

伍、繼續任教意願高

雖然學校在職務分派及對教師角色的期待上，隱含性別的差別，但她們重視教室教學甚於做行政工作，用心持續地與人維繫關係，也從學生的回饋中獲得許多成就感，因此多數受訪的女性教師繼續投入教職意願高。例如，珊珊老師認為自己的青春就是要奉獻在國小裡，不會轉行。小爾老師雖然正因懷孕考慮是否請育嬰假，但她把教職視為一種「志業」，從未動搖其選擇。而依依老師一直積極地充實自己的專業知能，不曾想要離開教職。

當老師就是這輩子要走的路吧，所以我不會想要改行，會想我應該怎麼充實我的教學技巧，或者是說其它的。所以我常常會收集班級經營（資料）或者是一些教學技巧（參考書籍），甚至說有什麼研習，我都會努力去參加。我覺得我現在隨時做那種準備。(224-227P7依依1)

即使露露老師在相對學歷上並不高，在國小服務將近三十年了，仍然認同自己工作的角色，兢兢業業地照顧好、教育好學生。

我不覺得遺憾，我對孩子、對學生，我覺得說，我盡我的能力去做，雖然我說我不可能（教了）每個都滿意，但我覺得我是盡自己的能力啊！我覺得說該做的我應該（都做了），我自己有沒有那個學位是沒關係，我覺得說我是不會在乎的。…所以我說我這是國寶級的（笑！），碩果僅存的，就現在大部分都有去讀師院啦！少部分沒有去讀，所以我這是國寶級的。（553-558P15-16露露1）

教育是「十年樹木，百年樹人」的工作，學生的學習效果不一定能立竿見影，但教師對學生的影響力是一點一滴地累積的，這些成就看似平凡卻散發光彩。本研究的受訪者都肯定其工作的意義與價值，在行政、教學與輔導學生中尋求局部的自我實現（陳添球，1989）。若單純以生涯是否持續與是否升遷來評判女性教師的生涯承諾，可能會引導錯誤的推論，將流於武斷與偏頗，故近年來生涯開始被賦予不同的定義而有不同的研究結果。

第三節 「媽媽老師」的教職與母職重疊

母親、教師角色相互影響有其利弊，本節將深入探討受訪者對「媽媽老師」角色扮演的生涯觀。

壹、母親、教師角色相互影響

一、母親角色影響教師角色

一般人認為好老師應像好媽媽一樣愛護孩子，教職和母職同樣地被期待表現出利他、犧牲的特質，母職帶來許多情感投入，包括溫暖、無私、包容、陪伴等等。當自己有了孩子，便以為人母的角色去思考如何扮演教師角色。例如小爾老師常以「孩子」來稱呼所帶的班級學生。珊珊老師在自己有了孩子後，能以更包容的心去接納、關懷學生。

以前會覺得說，小孩子就是要嚴格什麼，可是自己有了小孩之後，妳又覺得說，其實，每一個小孩，真的自己他的想法，所以還是要善待每個人的小孩這樣，就會，以前還，剛畢業還是對那個，比較皮的小朋友還是會想說，偶爾打手心體罰一下，可是自己有了小孩之後就不會想去體罰小孩了這樣。(634-638P18珊珊1)

二、教師角色影響母親角色

教師工作也會影響到對自己的子女教育，從專業知識瞭解孩子的發展狀況，讓有些公婆尊重受訪者對孩子的教養專業知能，此外，也從他人經驗裡學習如何教養孩子。

(在教育上學到的)可能在(用在)教導她方面，妳就會想說比較有規劃說，大概妳幾歲要讓她接觸什麼東西。……問：所以妳覺得老師這個工作對妳在教育小孩上是比較多正面的幫助嗎？答：對。(700-706P20珊珊1)

我們在教育工作現場，看了很多的孩子，看了很多的例子，也看了很多不同的家長，我覺得這多少都會影響到我們教育自己小孩子的方式。

(695-697 P20小爾1)

(公婆對孩子的教養)還是以我們為重啦，因為他們想說我們都是從事教育的，所以他們，就變成說(公婆)比較會聽我們的這樣，比較會配

合啦！（650-651P18珊珊1）

教職，至少是小學教職，被認為是女性的工作，與女教師為大多數的事實有關，在 Parsons 眼中成為「專業母職」（professional mothering）（引自潘慧玲，2000），教職也被解釋為家務的延續。Biklen（1983）認為因為社會對女性工作的貶抑，教職因而被視為「半專業」，幼教教師、國小教師照顧學生被視為「大家都會」的工作，女性教師的溫順、有愛心與耐心等特質，和母親角色有部分重複，也把教師角色視為母親角色的延伸。這種迷思不但貶抑幼教、國小教師的專業地位，更鞏固了女性與照顧者連結的意識型態（王百合、游美惠，2003），形塑「女生，當老師最好」的社會認同。在國內相關研究中，吳珍梅（2003）訪談國小女性教師與賴佳敏（2000）訪談國小女性校長研究都指出，以母職為基礎的教師專業生涯，已在學生心中建立起母親形象，且教職有助於提昇親子管教技巧。

貳、整天都要「顧小孩」

一、利於兼顧工作與家庭

生活作息與自己在國小的孩子一致，少了托育困擾，穩定單純的生活且收入固定，讓這些受訪的女性教師認為有其兼顧工作與家庭之便。

我會到國小來，是因為它的生活模式是我要的，因為顧得到我的孩子，然後生活很正常，我不用做實驗到很晚，然後我不用擔心說，哪個paper要不要交出來，你只要在教學上盡心盡力就可以了。（112-115P4琦琦1）……（孩子）上國小，他的上、放學的時間，或者是他要放寒暑假的時候都跟你一樣，那時候你就比較沒有什麼困擾，都可以就是跟著

你，就不用再去拜託人家。(339-341P10琦琦1)

課業上，有時候我會指導（孩子）他們啦！……，（在家裡）我能教、能指導的就這樣子。……因為（孩子）小學階段跟著（我一起去）學校嘛！都是我在帶。……所以（孩子）跟爸爸的關係就沒有相處，也不是說沒相處，就是那樣平淡而已啦！（387-395P11詩詩1）……（我）帶低年級也是因為這樣，因為我孩子就是那時候要讀小學啦！半天孩子有個收容處啊！其他工作，就公司什麼的，主管不見得願意讓你把小孩子帶來，所以你看一般的雙薪家庭也就是要把孩子送到安親班。但同樣我們也是在工作雙薪家庭，但我不願意把孩子送到安親班。（註：低年級教師上課半天，下午工作時間能自己運用，孩子下課就能跟在母親身邊，少了很多托育困擾。）（416-419P12詩詩1）

二、沒有自己的休閒時間

然而因此也讓她們全天候擔任教導者、照顧者的角色，除了上班教導許多位別人的小孩，有的人下班還需要忙著接送自己的小孩去補習或指導孩子課業。

妹妹才國二，妹妹的自制力比較沒有那麼好，所以還需要人家陪（著唸書）。（447P13依依1）

國小的時候一定要檢查（孩子的回家功課），因為國小比較按部就班，……因為我覺得說，基礎，我覺得說（要孩子）小學我把他基礎固好（註：台語），養成讀書的習慣。（571-574P16露露1）

七位受訪的女性教師都以「穩定」形容教職，能配合孩子上放學的時間，對家庭也具有正面功能。然而，和其他職業婦女相比較，同時擔任教職與母職的

女性教師幾乎都把時間、精力放在別人與自己孩子的成長上，沒有自己安排時間的自主性，也沒有上、下班的分界，在每日時間上被要求配合家人而感受到時間的擠壓。在傳統觀念裡，男性較喜歡娶教師為妻，因為他們認為教師有更多時間陪孩子，女性被社會鼓勵要照顧、教好孩子，因此相較於這些受訪者，其配偶的時間表就悠閒彈性多了，擁有較多的時間自主性。男性的婚姻與事業可以是並行不悖的，但對女性卻是彼此兩難的挑戰，對生涯的改變也較大。此外，這些受訪的女性教師在家裡也並不純然地以一個母親的角色與孩子互動，會將教職角色滲透到母職角色中（例如檢查孩子的回家作業）。

參、教養自己孩子的高標準壓力

教育自己的孩子和教育學校學生的相似性，讓「好老師」和「好媽媽」的期望放在自身與自己孩子身上，在教養上被社會檢視自己的孩子應該要教得比學生更好，家長也會以此來評論其教育成敗。

如果說我們孩子不好，那別的家長可能會說，你自己的孩子都沒有教好還去教別人的孩子。(367-368P11詩詩1)

譬如說寫字，寫不好的話，有的媽媽可能「啊！算了」，但是我們就會要求（孩子）他擦掉，或是整個紙撕掉再叫他全部再重寫，一定要符合到你覺得可以的時候，才能讓他OK這樣子。(387-389P11琦琦1)

因為現在小孩很精，你要是對他很鬆散，他就當理所當然，尤其是老師的孩子，你不管的話，人家會說這是老師的小孩怎麼一點都不受教。

(332-333P10小舞1)

必須注意人家知道你是老師，也許是因為（社會）對你或我們（對自己）的自我要求比較高，連帶的你對孩子的要求，別人會覺得我們對孩子的要求比較嚴格。（429-432P12依依1）

除了小爾老師之外，其他受訪者大多自認對自己孩子的教養有較高的標準，甚至讓自己的孩子有很大的壓力，身為「媽媽教師」的她們也在與其他媽媽比較中，常讓自己為孩子的表現而感到患得患失。

可能會對孩子會覺得是個壓力，像我們很不自覺，尤其那種工作環境都是這樣子，那孩子會覺得當老師的孩子，也許…（孩子）偶爾曾經跟我反應，可能會覺得說好像對他們的要求比別人高。（511-513P14依依1）

我們都還是對（自己的孩子）他們期望會比較大啊！但是結果我的孩子本身不是讀的很好，所以現在我慢慢放開了，我會去調適。……都是讀同年級的（孩子），那人家就是表現的很優秀啊，我們的（孩子）不是很好，我會感覺說，這樣很沒有面子什麼的啊，後來其實我想孩子的路很長啊，其實也不能夠看短暫……。（354-358P10詩詩1）

學者夏林清（1995）曾說：「對許多女教師而言，『教師』的形象像是一道不允許賢妻良母與相夫教子責任有所閃失的『咒語』。」（引自陳怡錚，2000）。本研究結果與陳思穎（2002）研究國中女性教師相似，母職常被過度期望，加重其壓力感受。只要孩子發生問題，大眾便把矛頭指向母親，因為許多心理學家認為孩子的發展與行為，母親需負起最大的責任（甚至全部的責任），因而出現「怪罪母親」的言論（何穎怡譯，2000）。「好老師」和「好媽媽」的形象反覆交替地形塑女性教師的母職角色，以孩子的行為表現來檢核母職與教職，使得女性教師的責任更顯沈重。

第四節 自我的隱形

本節綜合七位受訪者的生命經驗，分析出她們結婚生子後，母職責任是一直存在的，優先考慮家人而暫緩自己的生涯發展。

壹、無法推卸的母職

本研究發現，多數受訪者受到傳統觀念根深柢固的影響，而試圖兼顧工作與家庭，若無法兼顧，可能會以家庭為優先考量，養兒育女成為責無旁貸的工作。例如：目前懷孕中的小爾老師為了家庭，正在考慮是否請育嬰假留職停薪在家帶孩子；詩詩老師申請調動以便於娘家幫忙照顧孩子；依依老師辭職帶孩子，代課兼差貼補家用。

因為我後來回到白雪市是在那個金星，就是現在銀河國小，比較偏僻一點啦！當然會想說到比較市區一點，那時候就想說星辰是我的母校啊！娘家就在附近啊！……我孩子生出來的時候調來星辰的，所以那時候也是考慮到我媽媽（註：娘家）帶孩子方便。（512-517P14詩詩1）

因為結婚之後有小孩了，那可能希望孩子自己帶，所以才會辭掉工作。那辭掉工作之後因為帶小孩，有經濟壓力。……我就去代課。

（521-522P15依依1）

母職不僅是價值與角色定義的來源，更是對自我價值的一大威脅（Bardwick, 1971）。母職天賦的概念深植於女教師腦海中，「好媽媽」是社會加諸在女性的角色期待壓力，若因其他因素而無法稱職地扮演其角色，這些母親會內疚不安。社會總是期望女性沒有選擇地調整工作以配合家庭生活，女性的母職角色影響了女性的生涯發展與有關女性的意識型態，陳思穎（2002）研究亦發現國中女性教師的母職壓力是「無盡的牽繫」，如同本研究的受訪者難

以跳脫母職責任。Biklen (1983, 1995) 以美國小學老師為探討主體，發現所訪談的女性教師為了家庭，常有不持續性的教學生涯，可能是會因為先生轉換工作地點、年幼子女或親人需要有人照護而暫時中斷工作，Belenky 等人(1995)也提到女性在做生涯抉擇時，會考慮其結果對別人的影響，除了注意事業生涯的承諾，也關心有關人際關係的承諾，因此女性在人生中某些時刻必須妥協、讓步，使得女性生涯無法呈現出一連續性的狀態。

貳、優先考慮家人

結婚後，受訪的女性教師在生涯規劃的考量，往往會優先考慮丈夫、子女教養，以家庭為考量，自我需求卻被邊緣化。若沒有家人的支持與分擔責任，她們是難以無後顧之憂的做生涯規劃。

(那時孩子)還沒有讀小學。又沒有老人家幫忙，自己就小家庭這樣，那時候就很掙扎，我如果去讀(師院暑期進修班)，我孩子就可能要托人怎樣喔！我就覺得說有捨有得，我說不定在這邊得了，可能我家庭(就不能顧到了).....。(211-213P6露露1).....我同事有要去當主任，把孩子丟著這樣，我就有這樣看到，孩子也沒有長輩看，寒暑假孩子就在家裡這樣，我也放不下這樣子，我覺得說我不要這樣子(只顧自己)。

(235-237P7露露1)

本來是想(在學術上)繼續往上。可是因為後來就是流產後，就覺得說好像孩子跟家庭沒弄好的話，其它一切都是多餘的。(51-54 P2琦琦1)

七位訪談參與者常會異口同聲地說道：「等孩子大一點」或「等退休之後，我要……」，「等待」成爲一種宿命，「爲自己」的自我壓縮至幾乎隱形了！

因為現階段還是都以小孩子為主，所以譬如說我再去進修，你就會把這

個時候往後延，因為現在孩子還是需要有人陪著他讀書，所以還是會把這個時間往後延。譬如我將來再去進修，甚至如果沒有很仔細考慮，如果要規劃將來要考主任都是再慢一點，等孩子大概都大學之後。

(398-401P11依依1)

(考)主任和校長，因為他們工作性質的關係，要負擔的責任也比較大，可能在我目前孩子還小的情況下，可能不會列入考慮。(218-220P6-7琦琦1)

「工作生涯」與「婚姻家庭」兩者有密不可分的關連，本研究大多數的受訪女性教師會將家庭責任擺在第一位，在投入工作之餘，仍須負責操持家務與養育子女的工作，企圖去取得工作與家庭的平衡點，而所付出的代價即是自我發展的延宕，把自我需求擺在最後，隨著工作、家庭與子女而改變自己的生涯發展歷程。本研究結果也呼應了 Miller (1986) 的看法，認為女性比男性較重視關係，且女性並不強調自主性。Gilligan 分析如下，由於女性對於他人欲求的敏感與照顧責任，讓女性不但關心自己以外的聲音，也把他人觀點融入自己的判斷裡 (王雅各譯，2002)，因此女性以不同於男性的方式去經驗生活。師瓊璐 (2000) 研究也發現女性教師生涯發展是以家庭為主，行政晉升之途比同年齡的男性慢。

當女性決定走入婚姻，生活形態勢必要重新調整，放棄個人的獨立自我，學習與另一家族相處、經營夫妻情感、照顧子女、處理家務等等。對女性而言，形成承諾與實踐承諾都非易事，本研究的受訪者都會期望在自己與他人的需求中找到一個平衡，也學著妥協，因為要面面俱到是理想、不可能做到的艱鉅任務。

第五節 綜合討論

本節中，研究者將歸納前四節女性教師的生涯觀來加以討論研究發現。

壹、已婚女性教師的生涯觀

一、盡人事聽天命

女性教師從小相信努力求學才有成功的機會，其中有些人也因機緣而進入教職，並非計畫中的、線性的、單一的生涯發展模式。

二、賣力地在教職舞台上演出

受訪者皆認同教職，繼續任教意願高。她們認為行政晉升並非追求的工作目標，要以學生為中心來維護其受教權，在職場上男女能力並無差異，重視與人的關係，且並非是關於權力運作的關懷情誼。

三、「媽媽老師」的教職與母職重疊

母親、教師角色相互影響，使她們整天跟孩子在一起，生活作息與孩子一致，雖然讓受訪者有兼顧工作與家庭之便，但卻沒有自己的休閒時間。另一方面，因為社會期望與自我期許高，「媽媽教師」的雙重角色也形成教養自己孩子的壓力。

四、自我的隱形

受訪者結婚生子後，母職是一直無法推卸的責任，優先考慮家人而暫時擱置自己的需求，隨著工作、家庭與子女而改變自己的生涯發展歷程。

貳、總結

一、認真努力尋求發展機會

從受訪的國小已婚女教師的求學經驗與職場經驗，可窺其認真努力的特質。即使升學管道、就業機會或職場文化中潛藏父權意識的限制，但她們仍不斷

地適應外在環境，努力獲得文憑、把握機會進入教職、平衡工作與家庭、好好教育學生與孩子等等，期望自己不枉費人生。其生涯發展觀也是動態、非計畫性的，且不僅限於行政職務的升遷，繼續任教意願也頗高。

二、融合教職、母職的成就與壓力

媽媽、教師雙重角色的交融讓受訪的已婚女性教師將學生當成自己的孩子，從與學生的相處中獲得成就感，也增進教養自己子女的知能，自己孩子、學生的成長因此被她們視為一種成就，但這並非傳統所定義的「成就」。然而教職和母職的重疊卻貶抑教職的「專業」評價，雙重角色也讓自己在教養子女上有更高的標準，負載了極大的壓力。

三、兼顧家庭與工作而犧牲自我

除了在工作上盡忠職守地教育學生，國小已婚女性教師為了追求穩定的生活、維持婚姻的品質、照料子女的成長，必須在生活適應上做調整，她們一切生涯規劃優先考慮的是家人需求，而非自己的需要，常常在妥協中失去自我的聲音。

第五章 影響國小已婚女性教師生涯發展的因素

要瞭解一個人的生涯發展，必須考量其生命裡的重要他人，與之有重要關係的機構、團體，以及社會文化的影響力，這些都會一點一滴地形塑出具體的生涯發展歷程。本章分為六節，前五節分別以 Bronfenbrenner(1979)的生態系統理論作為分析架構，探討受訪者的生涯發展歷程受到哪些因素影響，最後一節則歸納前五節進行綜合討論。

第一節 個人因素

個體在其成長過程中具有主動性，會以其「個人特質」和「行為模式」與整體系統作動態之互動，以下分別從個人偏好、學習興趣、生理狀況與自我概念來討論。

壹、個人偏好

小爾老師自認「跟我自己蠻喜歡小朋友有關係的」，因為她從小就喜歡與小朋友相處，使她選擇教職而能常與孩子親近。

貳、學習興趣

對學習的興趣高讓受訪的女性教師在學業成績表現上一直很優異，她們也相信只要認真讀書，有了不錯的學歷，也就可以讓生涯發展增加一些選擇機會，即使就業也想再去聽取別人的經驗、學習新的知識。

我們這些孩子，大家都很會讀書，可以說，從小學讀書幾乎都是前三名的，都有獎狀就是了（台），我們也沒有去補習啊，反正都是領獎學金

獎狀。(53-55P2露露1)

像我算是比較愛讀書的嘛！所以能夠讀還是讀，(我覺得能讀書是)很幸福啦！而且說能夠坐在課堂上聽人家講課，這是蠻幸福的事，尤其是當你有了工作之後，我覺得能再接受教授們新的東西，我是覺得蠻不錯的。(211-213P6詩詩1)

我們小時候每個都很認真用功讀書，到了畢業以後，我們每一個小朋友，生活環境才改善，因為我覺得說讀書給我們的改變非常大，因為我們鄉下有的同年齡的孩子，大部分都沒讀書，大部分的水平就比較沒有辦法往上提升嘛！（86-89P3露露1）

參、生理狀況

生理狀況(如懷孕、流產、生病等等)可能改變女性生涯發展的發展歷程。例如，從小身體體力不佳的小舞老師認為自己無法適應拚大學的高中生活。

我讀女中可能要讀到十二點，我的身體可能沒辦法負荷，所以我覺得，讀師專也是我的路吧！（523-524P15小舞1）

此外，從來沒有想過要當國小老師的琦琦老師，因為流產以後才決心走上教職一途。

因為流產以後，就是改變會比較大，你會想要一個穩定收入，不需要太多，但是能夠有固定的收入，家庭顧得到，所以就想到國小當老師。

(76-78P3琦琦1)

肆、自我概念

對自我概念有正向看法的兩位受訪者，抱持積極樂觀的人生觀，努力耕耘將會獲得成果的。

如果以我對我自己的了解，我覺得我們基本上也不是說一個，是一個混混混的，混來，混個職業或者是說混個什麼的人，所以我對自己還算蠻有信心的。(872-874P25小爾1)

對對，(人生也是靠自己)我覺得說只要我認真，我也可以做得到，我不會說.....我要做一定做得到這樣。(633-634P18露露1)

以上這些個人的生理、心理因素與個人所處環境一直相互互動著而影響到受訪的女性教師進入教職，例如：自己對學習的興趣影響其心智能力的發展過程，長期的與周遭系統成員溝通，也影響到他人對自己的反應。這些個人因素與朱曉瑜(1998)、林益慶(2000)研究發現相似：「個人志趣」是國小教師當初選擇進入教職理由的其中之一。Betz(1994)認為自我概念低、自我效能期望低易形成女性生涯發展的阻礙(引自傅琇悅,2001)，本研究的受訪者則是自我概念高、學習動機強的，認為自己必須努力才能獲得成就，在生涯發展歷程中，具有積極、正向的影響與意義。然而除了心理因素外，生理因素也會影響生涯發展的歷程。

此外，符號互動論主張個人在人際互動的過程裡，會從重要他人的反應而知覺到外界對自我的角色期望，經由內化而形成自我概念。因此，對自我概念有正向看法的幾位受訪者，能蓄積能量去選擇其生涯發展之途。然而，台灣社會對男、女的期望並非全然地鼓勵發展個人的潛能，許多生涯抉擇都參雜著「性別」的影響力。

第二節 微層系統

此系統與個體是具有直接關係、互動最頻繁的一層，具有深遠的影響力，例如個體本身與其父母的交流、互動過程，彼此一直相互影響著。

壹、父母教養態度

若父母持有「受教育以後才有發展機會」的教養態度，通常會不斷地鼓勵子女讀書，讓子女以後能獨立生活。

我很感謝爸爸媽媽讓我們讀書，讓我們現在的生活都可以改善。雖然爸爸媽媽他們很辛苦，他們也沒留給我們什麼，但最大的就是給我們讀書這樣子。(89-91P3露露1)

(爸媽說人要)有讀書，就是有職業，女生還是要有自己的經濟基礎這樣比較好，自己經濟獨立這樣比較好啦！(88-89P3珊珊1)

但「重男輕女」的想法總會使父母對待男女生的態度有所不同，對女性教育期望較低，若因為考不上學校或家裡經濟狀況不佳，女兒可能會考量「分擔家計」而提早就業。男性則在成長經驗上被賦予較高的期望或獲得較多的關愛，父母較嚴格地教育未來要「負擔家計」的兒子，或者將較多心力投注在兒子身上。

我就很明顯的感受到(父母)他們是重男輕女的。(26P1小舞1) … (父母)他們總是覺得，可能也是覺得女孩子不用一直讀太多書吧！(71P3小舞1)

我們家本來就是比較重男輕女的家庭，因為可能是受爸爸那邊影響比較大，就是奶奶那邊，所以奶奶他們從小就很重男輕女，媽媽的話倒是長大了以後還好，小時候的話就可能有那種感覺，因為都總覺得說好像

love太少。(21-24P1琦琦1)

他們對男生的要求比較嚴格，我們覺得可能是女生比較乖，那我哥哥他們小時候被打的很慘。(49-51P2依依1)

其中，珊珊老師更因為自己的父親不讓她註冊去就讀所考上的校系，而要求她隔年重考。珊珊老師也在準備重考期間說服自己，在現實考量下改變志向，踏上事先被父親設定好的生涯道路。

我爸比較那個啦，因為他比較有一點那種，大男人，對我媽也是，所以他就，他就會跟我講說，妳就是只能填這個，要不然其他的，錢我都不出這樣。(106-108P3-4珊珊1)……我爸爸會說，ㄟㄨ，就想說男生最好就是當醫生，然後女孩子最好就是當老師這樣。…要考大學的時候他就會跟妳講，妳就是只能填那個(師範體系的)。(50-52P2珊珊1)

貳、家庭背景

幾位受訪的女性教師都談到原生家庭的經濟狀況並不富裕，基本生活需求尚可獲得滿足，但父母教育程度並不高。

在以前那個年代大家的家境都不好，不過我們家爸爸是做生意。所以小時候覺得我懂事以來，我們生活過的小康。(15-16P1依依1)

我們小時候家境真的是很...清寒，真的是可以用這兩個字來形容，那爸爸媽媽結婚以後，那靠著種著兩分多地(12-13P1露露1)。……農忙都一定，我們一定都全家總動員，因為我們也請不起，沒有錢請工人幫忙種田，而且我的田也很少，也不需要去請人家，就是自己家裡啊，就全

家總動員。(19-21P1露露1)

原則上我爸爸媽媽就是蠻重視，你能讀書就讀書，但是可能四個孩子裡面，我是比較知道要讀書啦！因為爸媽也不會教育我們嘛！他們本身也沒辦法教育我們嘛！…他們也很忙。(43-46P2詩詩1)

在民國四、五十年代，出生於農工、基層公教人員的家庭，父母教育程度多半不高，收入微薄，且子女數多，因此子女不但不能得到庇蔭，甚至會因家庭經濟因素而阻礙子女的生涯發展。若家庭經濟許可，子女教育取得也就較順利。本研究參與者的父母深信唸書才有前途，即使自己的出身背景並不高，鼓勵子女用工讀書才有機會出人頭地。分析這些受訪教師的家庭背景也和符碧真（1999）報告資料相符，她們出身以中下階層居多。本研究也呼應了楊淑涵（2002）的研究發現，社會文化脈絡與受訪者、原生家庭之間有著隱約的關聯性。國外也有學者（King & Hill, 1993）認為父母的教育程度與職業性質會影響女孩的教育、生涯與專業發展，這些重視教育的父母會鼓勵女兒獲得和他們相當或更高的學歷（引自 Bhalalusesa, 1998）。Farmer 和同事（1997）對高中生訪談發現，家庭的影響力也足以用來評斷女性生涯發展是否成功。若家庭提供經濟上、情感上的協助，使女性相信她是有價值的、被關愛的，便能減少女性生涯發展的限制。

歸納訪談資料發現，男女自出生即經歷不同的教養方式與社會期望。性別角色社會化過程即在人際互動中進行，男女不同的性別角色與自我概念也就產生了。家人的期望與出身背景是影響本研究受訪者選擇教職之重要來源，她們的家人多半抱持傳統的性別角色刻板印象，並非純然地鼓勵女兒發展潛能、追求事業上的成就，而是希望她們在「女性的工作」中做一個抉擇。由於早期的師專與師院皆有公費制度，學生畢業分發後就有工作，即使婚後仍能繼續工作，也對家庭

有幫助，因此選擇教職也就被家人視為適合女性的工作。事實上，與其說她們選擇教職，還不如說「性別」決定其生涯，因為身為女性，必須在既定的社會結構與意識型態下做有限的職業選擇。Holland（1980）也認為女性根本沒有生涯選擇機會，受過教育的女性能選的就是被限制屬於女性的工作，如護士、教師、秘書等等（引自 Astin,1984），父母早在她們選擇之前遏止了她們的自由決定權。

第三節 中層系統

藉此中層系統向外連結社會網絡，成員推至求學過程的教師與同儕、職場環境與婚姻關係。此外，工作與家庭彼此相互影響之外，也對中層系統的其他部分產生作用。

壹、求學中的教師影響

尊師重道的傳統一直使教師擁有崇高的社會地位，也具有深遠的影響力，吸引許多人投入教職，從小到大求學過程中所遇過的教師可能有其楷模作用。

因為我國小五、六年級的導師吧，他對我們很好，影響也滿大的。一直覺得老師是很神聖，絕對不會犯錯，以前的觀念就是這樣子。（166-168P5 依依1）

我們高中老師，也會覺得說他就是對小朋友，他付出蠻多的啦，所以會覺得說，其實老師也可以把一些小朋友教得很好啦，把他們拉起來，覺得這樣也不錯，教育英才這樣也不錯。（134-136P4珊珊1）

我們（師院）教務長，他對我們都很關心，他給我們的觀念都很不錯，…他口才很好，然後對學生都非常親切，讓我們覺得老師這樣很好，所以他不只是我們老師，在日間部的學生也都很喜歡他。譬如說我們有困難

的時候，就是有時候有一些特別的需要去找他，他都會給予幫助，而且他不會讓你覺得「他是在幫你」。所以我覺得那個老師他整個的形象，外在的形象和內在表現給學生的觀念，我們都覺得不錯，所以我們畢業之後…，偶爾都還會寄賀卡給他。(130-138P4依依1)

另一方面，一般人認為，女性教師常比男性教師被社會視為更適合做較年幼孩子的老師，其角色著重在照顧、陪伴孩子，這樣傳統的性別分工，在潛移默化中影響了這些女性教師如何扮演教師的角色。

以前對小時候一二年級的老師就覺得她是，好像慈母。而且很會照顧小孩。(368-369P11珊珊1) ……以後當老師，我就會比較想教一二年級，然後就是朝著自己以前一二年級老師那種感覺去去走這樣。(382-383 P11珊珊1)

除此之外，也有教師不贊同學業成績好的女生去就讀師範院校，不該遵循傳統的性別角色刻板印象。小舞老師總覺得自己讓這位老師失望而不敢去探望她。

我覺得她不喜歡我當老師，就是我們國中的導師，我不敢去看她。

(506P14小舞1) …她是女的，也是女中，大學這樣，她覺得(成績好的女生)應該一路直接往上讀。(514P14小舞1)

Betz & Fitzgerald (1987) 也發現校園裡老師多是女性，而校長多是男性，此性別分工型態會加深兒童對性別角色原型的認定(引自 Bhalalusesa, 1998)。「男校友網絡」(old-boy network) 有助於年輕男性建立人際關係而迅速晉升至高階職位，而「女校友網絡」(old-girl network) 並未在職場中存在(游恆山譯, 2001)，在同樣職位上，男性較容易也較快有機會攫取權力與利益，女性

並無得到對事業成功相當重要的良師之指導。正向的角色楷模對年輕女性的生涯發展是扮演了重要的角色，一個成功的角色楷模，形塑出女性有利認同的情境。

貳、同儕關係

珊珊老師認為在男女交往階段中，女性特別會注意和可能是未來伴侶的男友一起規劃以後的人生，並不僅是考慮自己的需求，將個人發展置於兩人關係之後。

有男女朋友關係的，就是大概會比較一起規劃說以後要怎麼樣。

(267-268P8珊珊1) …如果沒有，那時候沒有，沒有男朋友大概就會想說回自己的家鄉。有了之後，可能就會以男方的家鄉為主。(278-279P8珊珊1)

歸納訪談資料發現，女性自我發展是以人際關係以及與他人的連結性為基礎，如同 Chodorow (1978) 所言女性的自我意識較著重關係與依附 (引自 Whitbourne & Powers, 1994)，因此女性發展並非線性、單一的，充滿了角色的不確定性與變遷。此外，Levinson (1986) 認為男女都會經歷建立生活結構、質疑再加以改變的階段。但事實上女性發展比男性更為複雜，女性會考慮如何在家庭和工作之間取得平衡，特別是她們自己與配偶或情侶的關係，會影響到女性的生涯決定。

參、職場環境

一、陽盛陰衰的行政結構

幾位受訪者都提到在任教經驗裡，有不少學校的校長、主任在挑選組長時，

以男士為優先人選，沒有男性教師可用的話，再考慮安排女性組長，也就是說比較鼓勵男性教師關注職位的晉級。因為教師擔任組長辦理活動，獲得記功嘉獎的機會多於級任教師，將有助於考主任、校長或督學，男性教師多半被賦予較高的期望。

我還是覺得看有沒有心，不過我覺得男同事他會比較有心（註：行政升遷），相對的學校也蠻有意栽培。（263-264 P8小舞1）

大部份都是男老師，男老師幾乎會被請去擔任行政的工作。（295P9依依1）

如果是他是男老師，而且，又能力有熱忱的話，（校長主任）他們都會優先考慮，比女老師有機會，走行政方面的機會會來得很多。（509-510P14珊珊1）

然而，不可諱言的，處理行政工作可能面臨比班級更複雜的人際關係，並非易事，人際關係的複雜問題更讓女性教師在選擇行政工作上卻步，例如依依老師並不喜歡擔任行政工作，不想與人產生對立、衝突。

因為如果你擔任行政工作，你一定要跟這樣同仁那個，這個有時候會變成有...，因為我們權責不一樣，所以有時候會覺得，也不是真正的對立吧，可能是因為那種不同的立場考慮的點會不一樣。可是因為那種人事的糾葛吧，會讓我對走行政的路不是很快樂、不是那麼適合。（274-278P8依依1）

表面上女性教師似乎壟斷了教職，但人數的多寡並不同實際權力的大小，學校的行政決策與領導者多為男性，形成「陽盛陰衰」的人事職位階層。校長、

主任多由男性擔任，女性教師多半負責基層業務，在教師職務分工上也維持傳統的性別分工，特別是在國小，教師的文化結構是被性別化(Biklen, 1995)，在訪談中也屢見不鮮。男性被社會化而著重在成就的追求，而女性並不被賦予行政升遷的期望，教師同儕的傳統性別分工也在潛移默化中限制女性教師的生涯發展。Acker (1994) 研究發現國小男性教師認為女性教師不適任行政工作，或認為已婚女性教師缺乏行政企圖心 (引自林靜宜, 2001)，行政升遷方面的阻礙影響女性教師參與行政工作的機會。但從訪談發現，女性教師並非不適任或不夠積極進取，她們想與他人維繫關係、避免衝突可能才是缺乏行政志趣的主因。

二、男高女低的任教年級安排

在任教年段安排上，高年級通常以男性教師為優先考量，而低年級幾乎是女性教師的天下。甚至珊珊老師提到家長有種偏見，擔心男性老師有對女性學生進行性騷擾之嫌，家長認為女性教師比較「安分守己」，照顧孩子乃其分內之事，類似「婆婆媽媽」或「保母」在帶孩子一樣。

學校男老師很少，好像才十幾個而已，大部分也都是分配在五六年級，低年級幾乎都是女老師。(291-292P8露露1)

尤其是(學生的)媽媽吧，她們都會覺得說男老師比較不會照顧小孩子，而且，如果男老師，(學生)到了一定的年紀之後，就會覺得說，好像你要去幫，像女老師妳可以(碰學生)，小朋友吐啊什麼，妳拍一拍背什麼都沒問題，可是男老師，尤其是對高年級的女生，就會有那種怪怪的感覺，所以還是，有的媽媽還是會比較希望說，自己的小孩，尤其如果是女兒是給女老師教到，如果是兒子，可能就比較沒有差這樣。

(535-541P15珊珊1)

低年級的是女老師，因為有的學校好像低年級比較有家長會挑老師，所

以他們都安排經驗比較豐富的，或者她比較有耐心的。(317-318P9依依1)

與男性相比，因社會安排女性負責照顧子女的任務 (Matlin,1996)，女性因而被視為照顧者的角色，低年級教師工作角色亦即家庭角色「母親」的延伸。從專業地位來比較，社會大眾多半認為高中、國中教師比國小教師較具有專業性，因為教師教育愈高年級的學生所需的專業知識也愈高，因此國小低年級教師的專業形象在無形中被貶抑，影響其工作角色認同。在本研究這些受訪女性教師的職場也有傳統性別角色分工的侷限，形成「男高女低」任教年級安排的性別區隔現況。

三、正式老師歧視代課老師

依依老師在代課期間被正式的女性老師歧視，激勵她去追尋專業生涯的發展，並想要獲得他人的認同。

因為在代課的時候，以前那邊剛好有一個同事(註：中年女老師)，她給你一個很強的那種感覺，做什麼事，她都會給你『因為你是代課的』(歧視)，包括去研習，她也會因為你是代課的，你不能去。(所以我)會有很強的期望是，我有朝一日能成為正式(老師)。那時候覺得(希望跟)他們那種(一樣)經過師專的洗禮，他們是科班出身，所以當初對進入師院有一個很大的期望，我經過這一個專門的，我希望我能非常的充實，(讓)我教學各方面的知能、技巧能更專業。(95-100P3依依1)

四、與家長互動影響到工作態度

親師之間的互動是女性教師重視的，若干家長的話會讓幾位受訪者對於教師工作態度或教學活動產生部分變化。

其實我們在跟家長之間互動的時候，比如說我們跟他連絡的時候，我們就可以很明顯到，感覺到家長的那種熱忱或者是他的誠心，然後妳可以感覺到說他是真的很放心把孩子交給妳。那負面的可能他就會懷疑，比如說懷疑妳的教學態度啦，然後妳是一個很年輕的老師，好像妳什麼都不懂，ㄉㄨ，都會遇到。(510-514 P14小爾1)

如果家長不信任老師，我們上起課來，如果，就是像人家講的，如果說要處處找老師的麻煩，這樣我們就會覺得說我們的付出是等於白費。如果家長說還懂得感激，懂得配合，我們是覺得，辛苦一點是還好。

(422-425P12珊珊1)

肆、婚姻

婚姻對女性生涯發展有很大的影響力，選擇婚姻也需對家人負起責任。國小教職工作的安定性質對家庭有正面的功能，然而婚姻家庭對工作的影響力又是如何？從訪談資料歸納出，婚姻中的重要他人對教職有其正、負面的作用。

一、正面影響力:

受訪的女教師們大多表示，婚姻家庭讓她們找到自己未來生涯發展的力量與立足點，而且家庭裡的重要他人對其發展具有決定性的地位。

(家庭對我的生涯發展)是很大的動力(來源)，給我很多鼓勵支持的地方，所以我會有這樣(生涯發展)趨勢或有更長遠的考慮，或我會做什麼的這些規劃，那都是家人給我的鼓勵(496-497P14依依1)

自從結婚之後，我覺得我會把重心慢慢地挪到家這邊，然後有了小孩子之後，其實我覺得有時候很多以前從來不曾想過的事情，這個時候妳會

以小孩子為中心點去考慮。(699-671 P19小爾1)

(一) 公婆

若公婆能體諒職業婦女的辛勞，協助她們分擔家務、照顧孩子，便能減少女性教師生涯發展受到限制，讓她們安心外出工作。

(我)出來上班，小孩就由阿公阿媽帶，就還好這樣，就比較不會說煩惱，頂多就是說(小孩)她生病的時候也會比較擔心一點這樣。

(685-687P19珊珊1)

(二) 先生

先生給予的包容與支持，是幾位受訪者生涯發展的一大助力。尤其依依老師的先生為了讓她順利完成師院夜間部三年的學業，他辭去工作、照顧幼子，令她格外感激，此外先生的樂觀也影響其人生觀。

因為我先生很支持，他等於說把我照顧小孩跟其它家事，他都一起承擔下來，所以他就很支持我去念師院。(410-412P12依依1)……他對我的人生觀倒是影響很大，因為他是一個超級樂觀派的吧，可是我以前，我覺得自己本身以前是一個很內向，然後很會鑽牛角尖。可是因為很多事情(先生會告訴我)他的看法，他會從不同角度去分析，所以被他的影響滿大的。……(我的人生觀)會受到他的影響，雖然(影響程度)沒有那麼深，可是至少比較不會像以前那麼悲觀，(樂觀的態度)就讓他有一點帶上(來)的感覺。(556-562P16依依1)

我先生是希望我往上，……那就是繼續往上爬，念念研究所也好，或是升個主任……。(348-350P10琦琦1)……我先生他不會給我太多的限制，但是我覺得夫妻是互相尊重，所以我在做決定之前，我都會跟他說。

(424-425P12琦琦1)

(三) 孩子

養育兒女的責任是「甜蜜的負荷」，孩子的笑容或是鼓勵都是受訪的女性教師生命中不可或缺的助力。

有時候事情多，工作事情多的時候，有時候就會覺得，好想休息一下。……妳說完全不（把工作情緒）帶回去其實我覺得很難。……回去，比如說跟我先生聊一聊，講一講，或者是打個電話給同學聊一聊，講一講，其實就好多了。……看到孩子，有時候，看到孩子的笑容就開心了啦！（777-793P22-23小爾1）

二、負面影響力:

受訪的女教師們也提及，婚姻限制了自己部分的生涯發展。例如詩詩老師認為若自己未婚的話，會繼續再進修學位，但現實裡有了婚姻的箝制則無法讓她如願以償。

畢竟有了孩子之後，你沒有時間再去讀書了，因為忙著帶孩子啊！再來等到孩子大了以後，我現在孩子大了，讀國中三年級了，我們又覺得我們的年紀跟人家年輕人比起來好像又那個（太老）了，所以當初如果我沒有結婚沒有生孩子，也許我會積極的再去讀研究所。（239-242P7詩詩1）

(一) 公婆

公婆傳統的觀念並不鼓勵媳婦追求事業上的成就，而是希望她們遵從倫常規範做個「賢妻」、「良母」、「孝媳」，使得受訪者有著角色期待的壓力。依依老師談到自己考上師院夜間部而有機會成為正式教師，但公婆反對她去就讀，是不是正式教師並非公婆所重視的，當了孩子的媽媽就應該好好帶孩子。

像我去讀師院的時候，我公婆是不贊成的。(410P12 依依 1) ……因為他們比較傳統，他們是種田的，有做就有得吃，所以他們覺得讀書那是次要的。(413-414P12 依依 1) ……因為我婆婆他們說就已經結婚了，當人家媽媽了還去讀書幹嘛！(528-529P15 依依 1)

(二) 先生

幾位受訪者提到，在婚姻中必須需要配合先生工作時間，承擔較多的育兒與家務責任（即使夫妻都是老師也是如此），讓子女衣食無虞、讓先生無後顧之憂，女性教師的自我需求卻被邊緣化。

（先生）反正一出去都一個月，這一年差不多有兩百多天都在外面，雖然不是連續的，但出去回來、出去回來就是很（頻繁）……所以孩子幾乎都是我帶大的，我都說他是「便老爸」（註：台語「現成爸爸」之意），其實他也是工作身不由己，所以他就是經常要出差嘛！……（從小孩子就跟著我所以我）都跟我老公說，我們幾乎都變成「單親家庭」。真的就是這樣。(362-370P10 露露 1)

(三) 孩子

七位受訪者都異口同聲地說道：「等孩子大一點」再考慮自己的生涯發展，因為她們肩負教養育子女的責任，會有更多生涯抉擇上的顧慮。

我是想先進修，就是等小孩大一點點，先進修這樣，然後進修完再看這樣，再看機會。(327-328P9 珊珊 1)

等（孩子）他們都能夠比較獨立，譬如說他們都上國中了，就是都不需要我在生活上，因為現在還要接送（孩子），這個部份他們自己都能（獨立）夠 OK 的時候，那時候我就能做自己的事情。(397-399P11 琦琦 1)

因為現階段還是都以小孩子為主，所以譬如說我再去進修，你就會把這個時候往後延，因為現在孩子還是需要有人陪著他讀書，所以還是會把這個時間往後延。譬如我將來再去進修，(我是)沒有很仔細考慮，如果要規劃將來要考主任都是再慢一點，等孩子大概都大學之後。

(398-401P11 依依 1)

在性別分化的傳統婚姻裡，分化出女性是持家者而男性是提供者 (Levinson,1996)，也因此國中、小女性教師常被視為「結婚的理想對象」，其中一個理由是工作的穩定性對必須扮演妻母的女性較便利，可以讓先生無後顧之憂地打拚事業。男性的婚姻與事業是並行不悖的生命線，但對女性卻是彼此兩難的挑戰，生活必須以家庭為重心，配合丈夫、孩子的需求，對生涯的改變也較大。進入婚姻生活裡，女性認為照顧自己的同時，也必須照顧別人，這種兼顧的想法，往往使得女性工作生涯有斷斷續續的情況發生 (李茂興譯，1998)。

歸納訪談資料得知，這些受訪的女性教師都有「自我犧牲」的特質，對於自己的家庭角色仍抱持著傳統女性觀點去扮演，偏重關懷他人的個人認同。然而，當女性步入婚姻之後，家人共同分享、相互扶持的支援系統，也相對地讓她增強工作動機與獲得情感依附，因此工作、婚姻與家庭的互動並非僅限於干擾與壓力。本研究與胡如茵 (2003)、連雅慧 (2002) 發現相似，女性不管在職場中有多傑出的表現，回家後仍得回歸到「女人」該扮演的角色，孩子、先生與公婆也扮演著關鍵性的角色，婚姻影響女性的生涯發展極為深遠。

第四節 外層系統

家庭所接觸的團體及社會制度、政治、經濟等，會而產生不同的生活方式及價值觀，再間接影響到個體發展。從訪談稿歸納出會影響生涯發展的這些制度有六種：師專（或師院）公費制度、教職任用法令、教師進修制度、教改變革、職場育嬰假與教師退休制度，其中前兩種影響到她們如何進入教職，其他四種是在教職中的經歷。

壹、師專（或師院）公費制度

接受完義務教育後，便面臨聯考的關口，不是就業便是升學。早期的師專與師院皆有公費制度，因此吸引了許多家庭經濟狀況較不佳的學生就讀，畢業分發後就有工作，即使婚後仍能繼續工作，不僅不妨礙照顧家庭的本分，也對家庭經濟有幫助。

本來說初中畢業的話應該是直升，可是我就放棄直升，鄰居的伯伯也會跟我說，去讀師專就好了，讀了可以減輕家庭的負擔，所以我說好，師專也不錯，將來當老師，窮人家孩子能夠這樣最好了。所以我也放棄直升（就選擇）上師專這樣子。（94-97P3 露露1）

因為當初的師專，就公費嘛！大家就會說當老師很好就鐵飯碗嘛！

（72P3 詩詩1）…爸爸就會說你讀了師專，你以後想讀大學還是可以讀。你讀師專的話，一畢業就可以馬上當老師了，就有工作了，學費也免了啊，想讀書還是可以再讀啊！所以後來我是讀師專啦！

（95-77P3 詩詩1）……因為我是公費，所以暑假的時候我就不去打工，但是我妹妹她們會利用暑假去打工，她們是讀私立的專科，學費都蠻貴的！（81-83P3 詩詩1）

貳、教職任用法令

依依老師之所以接觸教職是當時剛好有國小缺代課教師，她也就因緣際會地開始代課，在考正式教師資格時遇上教職任用法令的改變，讓她順利考上師院修完教育學分，之後也就開始正式教師的生涯。

因為沒有辦法自己掌握，法令一直在改，我那一年（考試）剛好是只要代課滿七年就可以考，我第一年就考上了。（91-92P3 依依 1）

參、教師進修制度

許多教師進修活動，如念研究所、研習等，未必能符合專業工作發展的需求，或因為制度本身設計並不利於教師申請、報考，也就讓受訪的幾位女性教師打了退堂鼓。

像人家去讀研究所，好像大家都去考了，可是我發現考要有用啊！對自己要有幫助啊！那純粹在那邊寫報告的，我覺得沒那麼必要。

（215-216P6 小舞 1）

研究所我一直要申請，因為我讀的是中文系嘛！當初申請都要那個教育相關科目，所以我們都一直申請不上。一方面比年資也比不上，（那時我）年資太輕了。相關科系又沒有，那時候又是看這些積分嘛！後來這些都停辦了，現在都用考的嘛！我們已經也不行了，所以我們就沒有再想繼續讀了，覺得跟人家比起來，我們考英文、考什麼，都比不過人家。（223-228P7 詩詩 1）

肆、教改變革

過去認為教師生涯十分穩定，生活單純，但教改的大變革讓一些將教職視為重責大任的受訪者吃不消，既疲憊又有挫折感。

像我也是教了快三十年，一路走過來真的覺得說現在，最近這個階段變動很大，我們真的說比較沒辦法，等於說是跟不上（環境的變化），所以說就真的會有比較挫折感！（245-247P7 露露 1）

最近幾年，教書比較累，因為你看九年一貫，本來就是要製作很多計畫、設計，還有學習單，班親會，面對家長之間的一些洽談，還有班親會、有一些活動你要去配合，我就覺得說額外的事情很多。

（174-176P5 詩詩 1）

伍、職場育嬰假

結婚生子後，女性教師開始多了一個角色：扮演媽媽，除了面對鍋碗瓢盆、柴米油鹽之外，還要照顧子女、教育下一代，特別是育兒期（0~3歲）這個階段。在家庭角色與工作角色產生衝突而必須擇一時，以受訪者小爾老師為例，她以家庭為重而考慮留職停薪，生涯發展也受到影響。

像我們現在有所謂的育嬰假，我自己就曾經考慮，考慮過。（737-738P21 小爾 1）我現在的態度可能看我目前遇到的狀況吧，如果真的有需要的話，我覺得我還是會毅然決然，我會請（育嬰假）。（752-753 P21 小爾 1）……如果妳反過來想，妳這段時間，妳也沒，也不是在那裡浪費（時間），妳是在照顧小孩，其實就會想開。（749-750P22 小爾 1）

陸、教師退休制度

職場中的許多教育問題讓幾位受訪者感到心力交瘁，萌生退意。若她們有退休的機會，便打算早一點退休。

如果它（退休制度）那個（年齡、年資）設限降低門檻的話，我可能會提早退休。（584-585P16 小舞 1）

我是想退，但能不能退，還是...，不然最起碼就是熬到「五五」啊！

(501P14 露露 1)

這些社會制度會讓個人有不同的生活方式及價值觀，再間接影響到生涯發展。Levinson 以「生活結構」來陳述個人在某一時期的生活上基本模式及設計，若家庭、職業、階層等個人社會文化環境因素有變化，對個人生活便有很大的影響，亦是成人發展的重要課題。以教師進修活動為例，本研究的受訪者談及進修課程內容未必符合工作需要，或進修制度設計並不友善，因此她們需要更彈性多元、更務實的課程設計與進修制度，也需要國小行政系統、進修機構的配合與協助，因此自我發展並非一個簡單的個人任務，自我與所處的環境一直相互影響著，她們也會將個人生命背景帶入自己的學習體驗與職場經驗，形塑出不同的生涯發展歷程。

第五節 鉅觀系統

個體所處的文化、社會、價值、、、等較高層次的體系會影響其發展，例如：教師的社會地位、性別角色期待等等。

壹、教師的社會地位

輕鬆、高薪、有寒暑假是眾人妒羨國中小教師的，一直以來教師被期望「傳道、授業、解惑」，作育英才的重責大任與尊師重道的傳統觀念也讓教師有較高的社會評價，也強化她們對教職的熱忱。

大家就會說當老師很好就「鐵飯碗」嘛！（72P3 詩詩 1）...老師一直給

人家的感覺都是比較崇高！（140P4 詩詩 1）

親戚都覺得當老師很棒，一天到晚都說你當老師最好了啦！（505P14
小舞 1）

從小就覺得說當老師很好很好，大人也覺得說當老師很好。（183-184P6
露露 1）

然而隨著時代變遷，社會大眾對教師的期望愈來愈高，教師的社會地位不像過去被尊重，一直被其他人（如家長、同事、校長）觀察和評判著，多少會影響到受訪者的生涯承諾。

現在當老師和以前當老師（相比較），（現在）那種受肯定、受尊重的程度還是比較差一點。（147-148P5 詩詩 1）

以前好像，在這個環境裡面比較好，當老師，比較有權威，然後現在，好像就是差蠻多的這樣。（349-350P10 珊珊 1）

我覺得跟以前真的差很多，而不是因為教改，是因為整個社會價值觀，對，就是一般人，對於老師的尊重已慢慢的式微，現在的小孩也是跟以前差很多啦！（550-551P15 小舞 1）

貳、性別角色期待

在男、女成長過程中，因性別不同而有「重男輕女」的差別待遇，人們對男女成就的不同詮釋，也產生了社會對男、女不同的角色期待。

因為以前鄉下的人都會說，女孩子要嫁人不要讀這麼多書（註：台語），

會被人家取笑。(70-71P2 露露 1)

因為教職是「鐵飯碗」、「女生當老師最好」等觀念根深柢固，因此周遭親友極力遊說女性擔任教職，以師範院校為志願，透露出社會對於女性角色的期待。

(親戚朋友)他們會，也會覺得說，其實當老師是很好的，尤其對女生來說，對家庭什麼都顧得到這樣，所以他們都是肯定比較多。

(692-693P19 珊珊 1)

我們那邊藍天(縣)那附近很多都是，尤其是女生，都是填，大學就是都是填師範體系的，然後男生如果成績好，就是以當醫科這樣，所以我們那邊，幾乎我們那個高中如果是國立高中的，如果是考上國立大學，三分之二一定都是填這個，所以可能整個大環境就是這樣啊。

(154-157P5 珊珊 1)

此外，男性教師踏上行政之途或進修學位，是眾人視為有出息的，而女教師則不被如此期待。

男老師會覺得如果你教了十幾、二十年之後還是當一個老師，就是周遭聽的好像比較少這樣。男生好像到某一個程度，聽到人家鼓勵去考，那女生就比較不會。(217-219P6-7 依依 1)

對他們的期望比較高，好像比較會覺得男老師應該走行政路線。(326P9 依依 1)

Hackett & Betz (1981) 認為性別角色社會化過程會限制女性生涯發展的機會，使得女性侷限在傳統的角色與職業中，如護士、中小學教師等，也讓女性

產生低效能感。Gottfredson (1983) 也認為男女無工作動機之差異，而會有差異是由於外在環境因素所造成的，個人會為了現實環境因素的考量，而必須修正自我的生涯抉擇。李惠茹 (2002) 針對國中女性教師與張意滢 (2003) 針對女性護理人員研究其職場體驗也與本研究發現相互呼應，「性別刻板印象」等等社會信念會影響女性對於自己職業的看法，也影響了女性的生涯發展，形成女性生涯發展的複雜性。

第六節 綜合討論

當一個人被賦予角色後，一生就被安置在一個集體的環境中，許多環境因素影響個人的生涯，工作、休閒、家庭、友誼等活動，自己也與環境不斷地互動，彼此交織地創造出自己的生涯。研究者歸納前五節，綜觀影響女性教師生涯發展的因素來討論。

壹、影響已婚女性教師生涯發展的因素

一、個人因素

經由分析訪談稿後，有下列四項因素：個人興趣、學習動機、生理狀況和自我概念，涵蓋於個人的生理與心理層面之中。

二、微層系統

父母教養態度與家庭背景影響到受訪者的職業選擇，父母重視子女教育，但「性別」的影響力一直存在其教養態度中，此外受訪者的家庭背景以中下階層居多。

三、中層系統

求學、工作與婚姻相互交織在一起，其中包括許多重要他人，有下列四個方面：(一) 求學過程的教師，(二) 同儕：師專 (或師院) 中的同學、男女朋友等等，(三) 職場環境：包括校內的行政結構與任教安排、正式與代課老師以及校外學生的家長，(四) 婚姻：婆家、先生與孩子。工作、婚姻與家庭的

互動對於國小已婚女性教師生涯發展有其正、負面的影響力，也對中層系統的其他部分產生作用。

四、外層系統

從訪談稿歸納出會影響生涯發展的這些制度有：師專（或師院）公費制度、教職任用法令、教師進修制度、教改變革、職場育嬰假與退休制度共六種。這些社會制度讓個人有不同的生活方式，再間接影響到生涯發展的歷程。

五、鉅觀系統

個體所處的社會文化體系會影響其發展，例如：教師的社會地位和性別角色期待。教師社會地位的改變影響其工作價值觀，而社會對女性角色的刻板印象限制了女性生涯發展的機會。

貳、總結

研究中浮現女性發展的中心是關係網和與他人的連結性，尤其每位研究參與者都提到原生、婚姻家庭對其生涯發展的重要，重要他人的協助是女性生命中不可或缺的助力（例如先生的支持）。對女性生涯發展而言，工作與婚姻兩系統是不可切割的，彼此相互影響之外也影響其他部分的系統。

鉅觀層次的社會文化價值、社會制度與微觀面向的個人心理、能力，彼此相互有力地交織在社會系統中，在個人之內、之外影響著女性個人的生涯抉擇，其中也帶來一些正、負面的影響力，並在一生中持續進行生態變遷

（Bronfenbrenner,1979），而形塑出異於男性的生涯發展歷程。尤其傳統的性別角色分工以及性別刻板印象，自出生影響到她們工作的選擇，甚至一輩子。教職強調溫柔、細心、忍耐等女性化特質，不僅強化她們的性別角色認知，也形塑其職場體驗，職場行政結構限制了女性教師擔任學校行政職務的機會。此外社會制度也會間接影響到女性生涯發展的歷程。