

第六章 結論與建議

本研究主要目的在於探討國小已婚女性教師的生涯發展歷程與其生涯觀，透過質性研究的訪談方式，再將訪談內容編碼分析後，從中歸納出影響研究參與者生涯發展的因素與其生涯觀。本章一開始將分別描述七位受訪者的生命故事，接著是歸納研究發現做出結論，並根據研究結果提出相關的建議，最後回顧省思整個研究過程的限制。

第一節 七個生命故事

本節將七位受訪者的生涯發展歷程做一縱貫性的描述，以便讓讀者清楚其生活、職場經驗與成長歷程。

壹、依依老師

從小在農村長大，父親經商，母親在家操持家務與幫忙做生意，依依老師有三個姐姐、一個哥哥和弟弟，父母對兒子期望較高，對兒子的教養方式也就比對待女兒嚴厲。姊妹多從事傳統所謂之「女性工作」，包括：工廠女工、家庭裁縫、中小學教師。因任教於國小的大姊引薦，而讓她在高職畢業後開始短期代課生涯，直到商專畢業就在私人公司擔任會計工作。

依依老師結婚後和公婆同住數年，她承擔大多數的家務工作，當兩個孩子陸續出生後，便辭職在家帶孩子。當時為了分擔家計，也到國小去代課，直到代課七年後，她考上南部的師院夜間部。公婆反對她去異地進修，但是因為丈夫的支持而使她能完成想要成為正式教師的心願。在師院進修期間，她白天當代課老師賺錢，晚上除了上課唸書外，還需照顧長子，後來才由公婆、丈夫照顧兩個孩子。

任教十九年（包括代課）以來，依依老師曾擔任過級任、組長與純科任教師，她認為雖然教職穩定、待遇不錯，但需要耗用大量的體力與精神，不像一般工作單純的做事。她發現學校行政工作（校長、主任、組長）、高年級級任幾乎

是男教師的天下，職場充斥著「男老師應該走行政路線」的文化，低年級級任則是女教師的世界。依依老師之所以開始兼任組長，是因為人情壓力而非出自個人意願。她覺得教育學生才是成就感重要的來源，當學生畢業、進入社會後還會來找自己聊天，那種「感覺真的非常棒」！

依依老師認為生涯是很難用具體的時間表來規劃的，人生有許多部分是沒有辦法掌控的。此外，她一直很感謝重要他人的鼓勵：若不是大姊的推薦，她就不可能去代課；假使丈夫不支持，她也無法成為正式教師。目前，即使孩子、丈夫都鼓勵她去進修，但照顧孩子的責任讓她總覺得要等孩子大學畢業後，再來仔細考慮自己的生涯發展。

貳、小爾老師

父親在私人機構上班，母親是學校職工，父母的教養觀念並不重男輕女。小爾老師在家排行老么，有兩個哥哥都在私人機構上班。她覺得自己對於生涯的選擇，受到母親與國中導師的影響很深，加上本身喜歡小孩，以致於想要當老師。

小爾老師在師院時，有教授會站在學生的角度去設想，是她學習的楷模。她師院畢業成績名列前茅，接受公費分發到交通比較方便又離家鄉不遠的城市，任教五年以來，擔任過級任、組長的工作。在她所服務的學校裡，還是女老師位居多數，男老師多半負責一些勞動、體育性質的行政業務，女老師則是負責國語文、音樂之類的活動。

小爾老師認為「當老師是會影響學生很多的」，且是個「有前途發展的」工作，且在實際投入教職後更確定了自己一生的志業。她認為生涯是很難用具體的時間表來規劃，「人生的機遇」也很難說得明白，目前只想把事做好，並沒有考慮未來的發展。此外，所謂的「生涯發展」不一定要朝行政方面去晉升，當老師的成就感也不是來自於行政工作，而是師生之間的關係：老師在經過一段時間的付出之後，從學生身上「看到了一些結果」。外人很單純的認為教職可以兼顧家

庭與工作，可是小爾老師覺得他們忽略了教師們在「背後所付出的一些心力」。

小爾老師結婚到現在三年，女兒兩歲，夫妻共同經營小家庭，假日才回娘家、婆家探親。她和同是教師的先生平均分攤家務、教育子女的責任，夫妻生活都會「以小孩子為中心點去考慮」，自己的生涯規劃也會受先生的影響。她認為有一個美滿的家，讓她在工作上無後顧之憂，工作上不好的情緒也能獲得舒緩。目前懷有身孕的她正在考慮請育嬰假，先生也支持這想法，如果真的有需要的話，她會毅然地留職停薪來照顧孩子。

參、珊珊老師

父親是郵局員工，母親在私人機構上班，母親負責操持家務與養育子女，是典型的「嚴父慈母」家庭，珊珊老師認為自己受到父母影響最深。她有一個大哥，兩個姐姐，父母對兒子的要求、期望較高，其姊妹從事傳統所謂之「女性工作」，包括：護士、學校行政職員、小學教師。她原本想從商，雖然曾考上私立大學財金系，但父親要她重考當老師，第二年填志願時，父親更限制她只能選填師範院校。

珊珊老師考上師院（公費生）後，與同班男友交往許久，兩人商量選填分發的任教地點，是「以男方的家鄉為主」來選擇。在校成績優異的她，如願地到想去的地方任教。師院畢業三年後結婚，與公婆同住，並育有兩女。婚後，自己、周遭親友都認為教職是一份好工作：穩定、待遇不錯，且能兼顧工作與家庭。

任教五年以來，珊珊老師一直擔任低年級的級任工作。她覺得學生家長不像過去尊重老師，教師工作也有許多外界並不清楚的辛苦。不過即使工作勞苦繁雜，學生的學習成果是她所在意的，「要把自己的小孩和別人的小孩教好」是她對工作與家庭責任的自我期許，自己進修學位的需求則暫時擱置之。和同是國小教師的先生相較之下，珊珊老師認為自己的生涯是很難以時間、階段來區分與規劃的。婚前她沒考上研究所，婚後因家務負擔多、孩子出生而轉變生活重心，先

生、孩子與家庭影響到自己的生涯發展很大，自己一直調整想法去適應環境。

在職場中，珊珊老師發現男、女教師人數懸殊，女多男寡，低年級級任以女教師居多，而學校行政工作（校長、主任、組長）幾乎是男教師的天下。任教至今未曾擔任組長的她，認為並非是自己不願意接觸行政工作，而是因為組長職位「可遇不可求啦！」

肆、詩詩老師

父親原本是麵包師傅，後來上補校進修，而到保險公司上班，母親則是一直在家負責操持家務與養育子女，有時兼做家庭代工貼補家用。詩詩老師排行老大，有一個妹妹與兩個弟弟，父母不分男女地重視四個孩子的教育。手足成年後，妹妹從事會計工作，大弟因父親的引薦而進入保險公司，小弟則是在電視台工作。

詩詩老師從小想當老師、讀大學而認真讀書，雖然同時考上女中跟師專，但她被父親說服而就讀免學費的師專。父親對詩詩老師一輩子影響很深，父親也一直以有女兒當老師而引以為榮。後來，她一邊工作一邊到大學夜間部進修，取得學士學位。她進修時是單身，家事都是由媽媽做，並不影響學業與工作。大四尚未畢業前結婚，婆婆會私下跟她的妯娌講她沒做什麼家事，那時她會覺得與公婆同住的生活很不自在。

任教之後，詩詩老師慢慢申請調動到娘家附近，也讓娘家幫忙照顧雙胞胎孩子。那時生產完不久，恰是任教第十年，擔任高年級級任教師，發現健康「亮起紅燈」，正心力交瘁地面對工作與家庭，進而轉任純科任教師、資源班教師若干年，此後便一直擔任級任工作。孩子入學之後也都跟著她上、放學，跟別的工作比起來，教職使她易於兼顧家庭與工作。然而，最近幾年推行九年一貫的教改政策，老師的工作量增多，老師較不被肯定、尊重。

任教數年後，她一直想要申請研究所四十學分班的進修，但因之前所學並

非教育相關科目，任教年資也不夠久，而無法順利申請。當初如果沒有結婚、沒有生孩子，詩詩老師會積極的再去讀研究所。目前，因為家事有菲傭幫忙，兩個孩子也讀國中了，詩詩老師下班幾乎都在為學生而忙，將心思投入在電腦軟體、架設班級網站上，以用於師生溝通與配合學校教學活動。同是教師的先生，並不限制或鼓勵她去做什麼，但偶爾會抱怨陪他的時間不多。

在職場中，珊珊老師也發現男、女教師人數懸殊，女多男寡，高年級級任多由男教師負責，低年級級任則是女教師位居多數。但學校行政工作不會對男、女老師的期望不一樣，職務安排是看個人能力。

伍、小舞老師

父親是司機，母親在家做縫紉、負責操持家務與養育子女，是典型的「嚴父慈母」家庭。小舞老師有一個哥哥與一個弟弟，父母對兒子的要求、期望較高，尤其她覺得母親比較「重男輕女」。家人都希望她去唸師專，但國中的女導師認為她應該「一路直接往上讀」，她覺得自己讓導師失望了。

任教十七年期間，小舞老師擔任級任與組長多年，也利用暑假去師院進修，雖然因此獲得學士學位，但她覺得對教學的幫助不大，也不想為了寫報告而去念研究所。本身不太喜歡行政工作的她更不考慮去考主任，熟悉目前擔任組長的行政職務而不想要改變。然而，小舞老師比較重視學生的態度和學習成果，她將心思投入在教材準備、活動設計、學生問題處理上，並「不在乎記功嘉獎」的行政酬賞。

在職場職務分配上，她覺得主管是看人的工作能力，有些磨練機會可能會給男教師、「有心的人」比較多。校內按照老師的志願而安排任教年段，但高年級教師多由男教師擔任，她認為教高年級學生必須是具備「威嚴，比較容易掌握學生」的人。

雖然和一般行業比起來，教職較穩定，但同樣是職業婦女，她並不認為女

老師較能兼顧家庭。此外，社會對於老師的尊重已慢慢的式微與教改問題繁多，都讓她覺得當老師越來越不容易了。同是國小教師的先生曾一度想轉行從商，後來因長輩反對而做罷，而小舞老師繼續任教意願較高。她認為自己的生涯是很難以時間來區分與規劃的。她覺得要等孩子上大學後，才能比較有自己的時間。如果退休制度更改，她會考慮提早退休去當義工。

陸、露露老師

從小在農村長大，父、母親以農耕、賣魚維生，家境貧苦。露露老師有兩個姊姊，三個弟弟，從小七個孩子都會幫忙種田、做家事。父、母親對孩子的教育是男女平等的，只要考得到前三志願、公立的學校，就讓孩子去就讀，且父親堅持再苦也要讓孩子受教育。後來，露露老師姊妹都從事教職，只有二姐念補校從商，而三個弟弟都大學畢業從商。她一直感恩自己父母的苦心栽培，她重複地說：「真的很感謝爸媽讓我們讀書！」

露露老師從小因為家裡沒錢補習而讀放牛班，沒想到竟考上了初中，她初中畢業放棄直升而選擇師專，因為念師專可以「減輕家庭的負擔」，且自己、周遭親友都認為當老師是一份穩定、待遇不錯的好工作。師專畢業成績優異讓她選擇交通比較方便又離家鄉不遠的城市，擔任級任工作 29 年，未曾轉任其他職務。

露露老師婚前，假日常帶著學生去玩，婚後師生課餘時間的互動就比較不頻繁。當自己孩子入學那時，由於校內實施「二部制」，讓自己沒有辦法分身去照顧跟自己上課年段不同的孩子。不過她還是認為，整體而言，教職能夠兼顧到家庭生活，她的婆家也都認為「媳婦當老師很好」。

在職場職務分配上，在露露老師任教的學校中，男老師都分配在高年級，低年級幾乎都是女老師帶班。她覺得從事行政工作是看個人的意願，除了部分組長必須有專業能力（如電腦資訊）之外。本來校內男老師就很少，所以有很多女老師當組長。此外，在露露老師自己的學年同事之間，會分配獎狀給年輕資淺的或想考主任的人，她們並不會計較這些利害關係。

「責任心比較重」的露露老師認為做任何事情都是盡力去做，並且要以「正面的想法」去看待一切。她認為級任把一些作業帶回家改、下班後跟家長的互動是必要的，並不會影響家庭生活。然而她並不欣賞組長或主任爲了記功嘉獎的酬賞，常常請假而「影響到孩子的學習」，因此她很少請假，把心思放在教學、學生上，也不想接任行政工作。露露老師也認為生涯是沒有具體的時間規劃表，直到退休後才能真正自由自在地過生活。

任教幾年後，露露老師曾想去進修，但那時孩子年紀都還小，又沒有人幫忙照顧，後來就沒去進修了。不過她並不後悔做了這個決定，還笑稱自己師專畢業是「國寶級的」、「碩果僅存的」。先生從商而必須經常出國，兩個孩子都是露露老師帶大的，目前孩子都已離家讀大學，她對孩子的言行與課業都很放心。「認真讀書，有這個實力的話才有機會去跟人家競爭」是露露老師自己的體驗，她也用這句話鼓勵子女讀書。她深信即使「沒有什麼背景」，但「讀書真的可以改變一切」，自己的人生要靠自己去開創。

柒、琦琦老師

琦琦老師父親早逝，由母親開貨運公司撫養六個孩子，她讓孩子獨立自主的教養方式使得孩子都能各有發展。琦琦老師有一個哥哥、三個姐姐、一個妹妹，她則是排行老五。哥哥開貨運公司，姊妹多從事傳統上所謂「女性的工作」，包括有：開美容坊、家管、補習班教師。

從小到大求學過程順利，琦琦老師大學畢業結婚後，擔任醫學院助教，懷孕期間考上國小師資夜間學分班，晚上進修，白天繼續當助教。當了五年助教後，考上與醫學相關的研究所，「從來沒有想過要當國小老師」的她，因爲在碩一時流產後，才決心要當國小老師，當時先生也支持她的決定，直到後來，即使曾經覺得可惜，但不會後悔放棄碩士學位。

因為先生從商比較忙碌，所以三個孩子的教養與家務工作大都是由琦琦老師負責，國小教師這工作讓她能夠照顧孩子、作息正常，也清楚孩子的學習狀況，讓她覺得工作與家庭生活是互相平衡的。孩子跟家庭是她「人生順位」的第一、第二名，目前並無進修學位或考主任的念頭，即使丈夫鼓勵她去嘗試，但她總覺得要等三個孩子獨立後，再來考慮自己，沒有規劃自己生涯發展的時間表。

在國小任教八年以來，琦琦老師曾擔任過級任、組長與純科任教師，依學校安排而盡其本分，她對行政晉升興趣不高，且認為教學遠比做行政工作重要，也一直從事「實際教學可以用到的」的進修活動，尤其輔導學生的成就感讓她想繼續當老師。她發現在所待過的幾所學校中，雖然男、女教師行政晉升或進修學位的機會都差不多，但大多數人會比較期待男教師往行政之途晉升，且高年級大部份安排男教師任教，琦琦老師認為，低年級需要「細心度、耐心度」都比男教師高的女老師。

第二節 結論

本節將依據研究發現，並整理分析七位國小已婚女性教師的生命故事，將結果歸納成數項結論。

壹、國小已婚女性教師的生涯發展歷程與生涯觀是不斷變動的

本研究發現，國小已婚女性教師的生涯發展歷程是不斷地適應外在環境的動態歷程，很難以明確的時間界定出生涯的發展階段與生涯計畫，也並非直線升遷的模式。個人在內、外在因素的交互影響中成長發展，以個人興趣、能力與社會性別角色觀念、社會制度等等因素交錯之下而投入被社會大眾視為適合女性工作的教職。進入教職、走入婚姻後，國小已婚女性教師的生涯發展往往會隨著家

庭生活而變動，在無法切割的工作與婚姻之間擺盪、調適，有著兼顧家庭與工作的生涯觀。

貳、國小已婚女性教師重新定義生涯發展的成就

傳統上社會以男人為主體，以工作職務的地位來定義「成就」，公領域（工作）與私領域（家庭）的性別分化使得家庭生活是被排除、被忽略的，女性的母職被視為毫無成就的犧牲奉獻，家庭也就成為對工作領域成就追求的限制或阻礙，此外小學校園中「男尊女卑」的人事結構，以及依循傳統性別角色刻板印象的教師職務分工，讓已婚女性教師更陷於傳統性別角色的束縛之中，教室裡的教學並無明顯的晉升酬賞，也就不如行政職位升遷被重視，因此教職便顯得無生涯發展的、沒有成就的。然而對受訪者而言，孩子與學生的成長、回饋是難以衡量多寡的「成就」，行政職位的升遷不一定是生涯發展的目標，能使工作與家庭間維持平衡才是成功，這些都是在傳統所定義「成就」的領域之外。此外，縱使在結構不利的限制下，受訪的女性教師仍肯定其工作的意義與價值，繼續任教意願高。

參、教職和母職相互重疊帶來回饋與壓力

身為母親與教師的雙重角色影響了已婚女性教師的生活，讓她們整天與孩子在一起，全天候擔任教導者、照顧者的角色。雖然教職有助於提昇親子管教技巧、配合子女生活作息，但容易讓女性教師將「好老師」和「好媽媽」的期望放在自身與自己孩子身上，而形成教養自己孩子的壓力。另一方面，教職猶如母職的延續，其中透露著發人深省的性別訊息，然而她們以愛與關懷來照顧學生，將學生當成自己的孩子，從師生相處中獲得回饋。

肆、原生家庭與婚姻家庭影響國小已婚女性教師的生涯發展極大

原生家庭影響國小已婚女性教師的生涯發展歷程與其生涯觀極大，來自不同家庭成長經驗的女性，呈現出個人獨特的生命故事。當女性走入婚姻後，丈夫、子女等重要他人是影響生涯發展的關鍵因素，工作與婚姻彼此相互影響之外也影響其他部分的系統。雖然家庭責任與母職可能會窄化女性的生涯發展，但原生家庭與婚姻家庭提供了讓她們安身立命的支持力量，也是給予情感、生

活支援的重要系統。

伍、家人與自己的關係影響到國小已婚女性的生涯發展

國小已婚女性教師重視如何維繫與重要他人的關係，尤其將家人融入自己的考量裡，且擁有不可推卸的照顧責任，因此受訪的這些女性教師會配合家人的生涯發展，例如優先考慮丈夫、子女的需求，而暫緩自己的進修計畫或中斷工作，女性不能抽離與其家庭的關係，也讓自我需求隱形在人際關係中。

第三節 建議

本研究由女性經驗著眼，探究影響國小已婚女性教師生涯發展歷程的因素與其生涯觀。在本節中，研究者將依據研究結果、討論分析與相關結論，進一步針對教育行政機關與未來相關研究等方面提出建議。

壹、對教育行政機關的建議

一、肯定教師對教學工作的付出

生涯是與工作、生活周遭相關的經驗累積，工作並非個人生涯的全部，且教職中除了少數的行政工作之外，並無明顯的生涯階梯可供攀爬，社會也忽略教師行政職位晉升之外另有成就來源，即是教學工作的回饋。教育行政機關應肯定教師對教學工作的努力，「成就」並非限於行政職位的升遷，對於沒有行政志趣的教師也需予以肯定與鼓勵，並認同其教職的專業地位。

二、建立男女平權、資源共享的校園

學校主管可主動邀請更多女性教師參與學校行政事務的決定、改變行政職務所伴隨的權力科層體制模式，以團隊合作氣氛營造出平權共享的校園文化，在教學上彼此協同合作，在情誼上相互支持接納，也做為學生「男女平權」的榜樣。

三、提供彈性、多元的在職進修機會

本研究發現研究參與者皆有進修意願，但可能限於照顧家庭少有自己的彈性時間、進修制度配套措施不足或進修課程內容不能滿足其實務需求等等而無法繼續地追求專業成長。因此教育行政機關可以開闢彈性、多元化的進修管道，針對不同生涯發展需求的教師來設計在職進修的課程與研習活動。

貳、 對未來研究的建議

一、擴及不同的研究對象建立女性發展相關理論

將研究對象擴及其他女性教師，針對不同生命發展經驗的女性教師（例如離婚者、喪偶者、不孕者等等）或以縱貫性研究了解不同世代女性教師等等的生涯發展歷程，整理出女性教師的生涯發展歷程與觀點，並建立相關理論，將研究結果用於諮商或教育實務中。

二、訪談對象納入重要他人

本研究著重在個體主觀的詮釋其生涯發展，未來研究可納入這些影響女性教師生涯發展歷程的重要他人，例如訪談女性教師的丈夫陳述對夫妻工作與家庭生涯發展的想法等等，將能瞭解社會環境與女性個體的互動關係，與社會脈絡對個體的影響力。

第四節 研究限制

因限於能力與時間因素，研究者無法長時間地在研究現場，以便蒐集到多重角度或具有時間縱貫性的資料，且無法接觸任教於私立國小的研究參與者，實屬本研究之缺憾。此外也受限於研究參與者遺忘部分記憶的因素影響，因此結論上僅限於瞭解任教於公立國小已婚女性教師訪談當時口述的生涯觀點、回溯的生涯發展歷程。

質性研究是對研究現場瞭解意義、建構訊息的歷程，研究者本身也是研究工具，故研究者的主觀意識、訪談技巧也會影響到訪談的內容，例如時間壓力讓訪談參與者無法暢所欲言、研究者訪談技巧欠佳而使訪談內容深度不足等等。雖然研究者儘可能不讓自己受到先前理解與主觀意識的牽制、不斷地反省改進發問技巧，但上述之限制仍是存在。