

國立教育研究院籌備處
第 104 期國小主任儲訓班專題研究

國小女教師的職場處境之探究

指導教授：傅木龍博士

組 員：廖加靖 李嘉文 石洧昱 喬 祺

蔡適仰 潘子賢

國小女教師的職場處境之探究

壹、緒論

一、研究背景與動機

根據教育部統計處（2005）資料顯示，92 學年度的台北市國小女校長比率為 44.08%；高雄市國小女校長比率為 25.58%；省轄市國小女校長比率為 34.17%，皆不到五成。由上述資料可知，女教師雖然是國小教育職場中的多數，但擔任主管階層的女教師卻是少數。至 93 學年度，台北市國小女校長比率亦只增加 2.28%，為 46.36%；高雄市國小女校長比率亦只增加 2.83%，為 28.41%，可見女教師擔任主管人數成長之緩慢；而省轄市部份，國小女校長比率反而稍降 0.34%，為 33.83%。

李惠茹（2002）在其《台南市國中女教師的職業選擇與晉遷：性別的多數、權力的少數》論文中，以台南市國中女性教師和女性教育主管為研究對象，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，女性教師為國中教育工作的基層多數者，但卻是擁有行政權力的少數者；以及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，例如：僵化的性別分工、學校體制的設計以及家庭照顧的責任。

從以上的數據顯示，女性是教師人數的大多數，男教師擔任行政人員的比例卻高於女教師甚多，在研究者任職的國小教育職場中，亦發覺有這類情形。在國小教育職場中，女教師較少擔任行政人員的原因為何？而這些因素對國小女教師升遷是否有所阻礙？為研究者研究動機之一。

此外，為何國小教育職場使得大量女教師投入？是這份工作有些特別吸引女性的特點？還是因為這份工作特別適合女性呢？為研究者研究動機之二。

而國小女教師一方面從事教職，一方面要照顧家庭，這兩者間是否會產生衝突情形，是否對國小女教師形成許多工作及生活中的壓力或阻力？此為研究者研究動機之三。

二、研究目的

根據上述研究動機，研究者以「國小女教師的職場處境」為題，擬定具體研究目的如下：

- (一)探討國小女教師投入教職的原因。
- (二)探討國小女教師較少擔任行政人員的原因。
- (三)了解國小女教師兼顧學校工作與家庭生活之情形。

三、名詞界定

(一)國小女教師

本研究所指稱的「國小女教師」，是指現正服務於雲林縣、嘉義縣和台南縣七所國民小學，總計 11 位，正式編制之女性專任教師（含導師），及兼任組長之正式女教師。不包括女代課教師、女實習教師，和兼任校長、各處室主任的女性教育主管。其中包括有 5 位已婚，6 位未婚。

(二)職場處境

本研究所指的「職場」為國民小學之教育工作環境；「職場處境」係指於國民小學女教師從事教育工作之工作情形和所擔任之職務狀況。

四、研究方法與步驟

本研究旨在探討國小女教師的職場處境，為獲得所需資料，本研究先做相關的文獻探討，再以訪談法來蒐集實證資料。所採取的研究方法與步驟如下：

(一)研究方法

本研究採結構式非標準化訪談方式深入了解國小女教師的職場處境。結構式非標準化訪談為研究者事先訂定訪談題目。

(二)研究步驟

為達成研究目的，本研究之研究步驟進行如下：

- 1.擬定研究方向：本研究依研究者的研究動機，找出三個欲探討的研究方向。
- 2.文獻蒐集和探討：訂出研究方向後，即蒐集相關的文獻，並不斷閱讀與探討，以釐清概念和充實學理知識。
- 3.編擬研究工具：根據文獻探討所發展出的研究主題和方向，編擬出訪談稿。
- 4.進行研究：利用編擬出的訪談稿，對研究對象進行訪談。

- 5.資料分析：將收集來的資料依照欲探討的面向進行分析。
- 6.撰寫研究報告：依資料所得到的結果做討論與提出相關建議。

(三) 研究限制

1.就研究方法而言

本研究是採質性研究，以訪談法深入了解研究對象的職場處境，卻較無法全面性的了解大多數國小女教師的職場處境情形，如能輔以觀察法或使用問卷做量化研究，將有助於綜觀國小女教師的職場處境。

2.就研究對象而言

本研究的研究對象界定為國小任教的正式編制之女性專任教師（含導師），及兼任組長之正式女教師。而未以領導階層的女教師為對象，主要是想了解非領導階層女教師的工作與家庭生活情形，以及其在工作領域想要升遷時，是否獲得哪些助力或遭遇哪些壓力。

3.就研究結果的推論而言

本研究雖然在選擇這些研究對象時，有盡量選取不同年齡層、不同婚姻狀況及不同服務學校類型等條件，但研究的女教師僅 11 位，在推論上難免有所限制。

貳、文獻探討

一、女性投入教職的原因

李惠茹（2002）於研究中亦指出，女性教師回答其擔任國中教師工作的理由時，即透露出社會對於女性角色的期待，例如：有耐心、有愛心、適合照顧工作。

由於女性普遍被認為具有溫柔、細心和愛心、耐心等特質，被社會期望著要能擔負起「相夫教子」的家庭責任，教職工作的單純和穩定，似乎能使女性同時兼顧到家庭，因而促使著女性自願性地或為了符合期望而投入教職工作中。

因此，教育職場如能得到多數女性的肯定，並讓女性從中獲得成就感，使其維持不斷投入的動機和意願，成為女性能力開展，達到自我實現理想的舞台，亦將成為吸引女性投入此職場的原因。

二、女教師較少擔任行政人員的原因

(一) 性別刻板印象與社會期望

晏涵文(1999)指出,為了維繫兩性間的和諧關係,基於傳統的權威制度下,角色定位往往非常清楚。為了使規範不亂,有所謂「男主外,女主內」的分工;為了避免「男孩女孩的戰爭」,有所謂「三從四德」、「在家從父、出嫁從夫、夫死從子」的禮教。根深蒂固的傳統社會價值觀,對男性與女性的行為,有著不同的期望與標準,放任男性享有一些與生俱來的特權...。「性別刻板印象」會影響女性教師對於職業的看法,例如女性不適合從事勞力性的職業,或是女性適合擔任護士和教師等傳統女性的職業(李惠茹,2002)。

由於社會期望女性從事穩定及較少勞力付出的工作,以及「積極性別刻板印象」,認為女性所具備的特質適合教學工作,使得女性大量地投入教職工作中;卻也因為女性要照顧好家庭的社會期待,認為女性應柔弱、順從的「消極性別刻板印象」,減低了女教師擔任行政人員的動機,與限制了女教師參與領導工作的機會。

(二) 性別分工

蔡文輝(1993)指出,人類學家發現性別分工(sexual division of labor)出現在許多不同的社會中,例如父權社會會將體力性的活動交給男性去做,而把烹調與家務類精細工作交給女性去做。

李惠茹(2002)的研究發現,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。她指出台南市國中女性教師雖然為國中教師工作的多數者,但是在學校行政職務上卻是少數者。

本研究將探討國小女教師較少擔任行政人員的原因,以了解國小女教師在國小教育職場中從事行政工作與教學工作,是否受上述的性別刻板印象、社會期望及性別分工等情形限制。

三、女教師兼顧學校工作與家庭生活之情形

(一) 母職與家庭責任

陳怡錚(2000)的研究就指出,在女教師心目中,一位好老師應該像母親一般,以愛心與耐心去呵護、照顧學生。女教師企圖兼顧工作與家庭兩者,母職對她們而言是無法推卸的重責大任,而傳統的性別觀念也使她們成為家

務的主要負擔者。就在家庭與工作的雙重負擔之下，她們的自我發展往往因此而遲滯不前。

社會上期許女性對家庭的責任，其實亦是讓女性大量進入教職的原因（張如慧，1997）。許多人認為教學工作的待遇不錯，工作的時間和條件，普遍認為很適合女性一邊工作一邊照顧家庭，因此吸引許多女性以擔任教職為求職首要選擇，許多男性在擇偶時也常以女教師做為對象，亦是認為女教師的工作能讓女性同時有收入，又能安心照顧家庭。

當女教師邁入婚姻並生育子女之後，由於傳統性別角色使然，她們的家務分工大多維持著「男主外、女主內」的型態。而母職更成為女教師生涯發展最大的羈絆，不但影響她們從事行政工作的意願，也使得她們延緩個人進修成長的計畫。

（二）雙重壓力與角色衝突

謝小苓（1995）指出，社會對女教師應該兼顧工作與家庭的期望，不僅對她們造成雙重壓力與負擔，也成為上司與男同事排除其擔任行政工作的藉口。

社會的結構與期望，使得女性在工作之外，還必須扮演母職角色，擔負著家庭責任。女教師由於母性特質，有助其從事教職，卻也因為同時要肩負母親和工作者兩種角色期望，而感到身心疲憊，卸不下的家庭責任，讓女教師必須承受雙頭重擔，難以積極地在工作上追求進展。

陳惠娟（1998）也指出，已婚且有子女的女教師普遍將妻子與母親的角色視為生命中重要的角色，亦將母職視為個人重要的責任，必須付出較多心力，致使女教師倍感同時承擔母職與事業的雙重壓力。一旦家庭與工作角色產生衝突時，女性常被迫以家庭角色為優先。

當女教師以家庭為優先考量時，在工作與家庭兩相衝突的情況下，可能就會延緩個人的職業進展計畫，或者打消繼續升遷的想法。

參、研究方法與實施

一、研究架構

依研究目的，本研究以結構式非標準化訪談方式深入了解國小女教師的職場處

境如圖 1 所示。

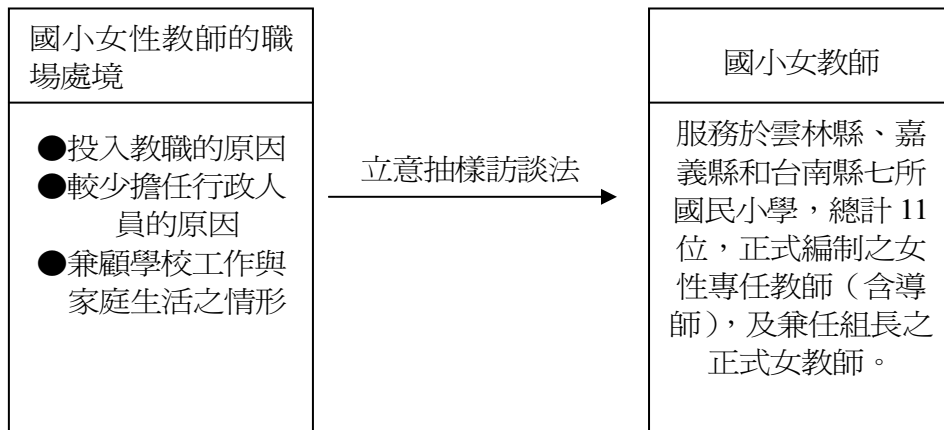


圖 1 本研究之研究架構

二、研究設計

(一) 研究對象

本研究以「國小女教師」為研究對象。「國小女教師」是指於國小任教的正式編制之女性專任教師（含導師），及兼任組長之正式女教師。本研究的國小女教師學校背景與個人資料如表 1 所示。

(二) 研究工具

本研究所使用的研究工具為研究者自編的「國小女教師的職場處境訪問稿」，用以深入探討國小女教師的職場處境，訪談的題目除個人背景資料外，依女教師從事教職的原因、學校工作的情形，和女教師兼顧工作與家庭的情形三個面向，具體形成四十九個題目，見附錄。

(三) 研究信度與效度

本研究問卷訪談乃以本組六位成員個別進行訪談，在進行訪談之前，本組透過討論如何進行訪談，使得訪談程序與內容力求標準化。訪談後立即將整理過的訪談記錄與研究報告讓受訪者過目，確認是否符合其原意；並請教受訪者的同事，檢證受訪者描述的情況是否如實。透過確認的歷程以力求資料的可信度，避免研究者對資料的內容有主觀的迷失。

表 1 本研究受訪國小女教師學校背景與個人資料

編號	化名	年齡 (歲)	任教年資	婚姻 狀況	學校規模	學校位置	班級	職務
1	藍天老師※	41-50	21 年以上	已婚	25 班以上	市區(雲)	高年級	科任
2	白雲老師※	41-50	21 年以上	已婚	25 班以上	市區(雲)	中年級	組長
3	太陽老師*	31-40	11-15 年	已婚	6 班	山區(嘉)	中年級	導師
4	晨曦老師	31-40	6-10 年	已婚	6 班	海邊(雲)	中年級	組長
5	朝露老師	31-40	11-15 年	已婚	13-18 班	海邊(雲)	低年級	組長
6	微風老師※	21-30	1-5 年	未婚	13-18 班	市區(雲)	高年級	導師
7	細雨老師※	21-30	1-5 年	未婚	13-18 班	市區(雲)	中年級	導師
8	星星老師	21-30	1-5 年	未婚	13-18 班	市區(南)	中年級	導師
9	月亮老師	31-40	6-10 年	未婚	25 班以上	山區(嘉)	中年級	導師
10	紅花老師	31-40	6-10 年	未婚	6 班	海邊(南)	中年級	導師
11	綠葉老師*	21-30	6-10 年	未婚	6 班	山區(嘉)	低年級	導師

註：※標記為同一所服務學校，*標記為另一所服務學校，未標記者皆來自不同學校。

三、資料處理

本研究蒐集之資料來自對 11 位國小女教師的訪談內容，這些訪談資料依據研究目的所欲探求的主題進行分析，以進一步了解受訪女教師的職場處境。本研究蒐集之訪談內容資料，由本組一位成員進行彙整，彙整後再由本組成員共同討論、研究分析。

肆、討論

一、國小女教師投入教職的原因

(一) 選擇教職的原因

李惠茹(2002)以台南市國中女性教師為對象，調查其選擇國中教師工作的原因，結果女性教師擔任國中教職第一個理由為「工作穩定」，其次為「符合個人志趣」，第三為「符合家人期待」，第四為「大學聯考的結果」，第五個理由則為「工作內容與性質適合女性」。

天下雜誌在 1998 年也曾針對中小學老師調查其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」和「有教育理想」，最後為「聯考分發志願」（莊宗憲，1998）。

研究者調查受訪的 11 位女教師選擇國小教職的原因，發覺她們選擇國小教職的原因也和上述的理由類似。主要是：1. 國小教育工作環境單純、安定；2. 國小教育工作收入穩定；3. 受到家庭期望、家庭經濟狀況和個人家庭狀況影響；4. 以及個人對教職工作的興趣和理想等；5. 這份工作使其能力有所發展。

此外，受訪女教師認為國小教職工作十分適合女性從事，也因此吸引她們進入這個職場，她們所持的理由，主要是：1. 教職工作收入男女平等；2. 國小教育工作地點選擇多，且環境穩定，有助女教師照顧家庭；3. 女性特質適合國小教育工作性質；4. 女性在此職場工作的表現受到肯定。

(二) 工作的理想、動機與意願、成就感和滿意度

陳怡錚（2000）在針對國中女教師生涯發展所做的研究中說明，受訪的國中女教師表示，對學生的認真負責以及與學生相處的快樂是她們最重視的。這些女教師視學生為重要職志所在，因此她們十分重視師生關係，而來自學生的回應就是對她們最大的回饋。「學生」是她們工作當中最重要部份，她們的工作是以協助學生為核心的。她們很少想到這份工作能帶給她們什麼利益，教職對她們而言不僅是一項重責大任，更是對學生無止境的付出。

研究者發現本研究所訪談的 11 位國小女教師，對教學工作也有同樣的理念，她們均把學生視為工作的主體，以成就學生為職志，而學生的成長即是對她們最好的回饋。此外，教職工作的重責大任，促使她們盡心地對學生付出，致力於工作中，而來自工作的肯定，亦成為她們成就的來源和不斷投入的動機。

吳珍梅（2002）針對國小女教師工作與家庭所做的研究，歸納國小女教師工作對家庭的正向影響的研究結果，其中一項發現為教職工作性質協助家庭管理，受訪教師認為教職的作息穩定正常，能配合孩子上下學的時間，所以提供家人一種安定的力量，而學校工作重視時間管理的經驗，也延伸至家務管理中。

同樣地，本研究訪談的國小女教師也認為，教職工作可以正常的上下班，能配合孩子的作息，使其兼顧到家庭。此外，她們也認為女性的特質適合從事這份工作，這份工作中能讓她們開展能力與獲得滿足和肯定，並對這

份工作抱持肯定的態度，認同這是個適合女性從事的職場。

何淑禎（2001）於研究中指出，工作對於婦女的自尊心與榮譽感的提昇有很大的幫助；職業婦女進入職場追求自我實現與心理健康的實際需求，是職業婦女增多之因素之一；職業婦女認為出外工作可獲的社會支持與成就感，廣結善緣，增加社會資源網絡。研究者發現，教職工作確實能讓受訪的國小女教師從中得到肯定與成就感，是有助於女性追求理想實踐，獲得自我實現的職場。

二、探討國小女教師較少擔任行政人員的原因

（一）性別刻板印象

李惠茹（2002）的研究顯示多數的國中女性教師已具有某種程度的性別意識，較不受到性別刻板印象影響，亦即國中女性教師對於職業的性別刻板印象正在減弱。本研究亦發現受訪的國小女教師，大多都意識到傳統的性別刻板印象所可能帶來的不平等現象，也注意到可能會透過教學對學生產生不良影響。

不過李惠茹（2002）也指出，有些受訪的國中女性教師看起來好像最不受性別刻板印象所影響，認為國中教師工作是一種專業，與性別無關，而且並非所有的女性都具備所謂的「傳統女性特質」，反而有些男性更具有溫柔或耐心等特質，因此只要個人具有興趣、熱忱、特定人格特質（如耐心、愛心）、專業知能和敬業，都適合擔任國中教師。「似乎」說明女性教師已經破除性別刻板印象的迷思，但是深入探討時卻又會發現性別刻板印象只是轉換形式存在，其透過教學科目和訓輔工作的性別分工方式以及性別角色的示範，在結構上延續著傳統男女的性別角色。

本研究也發現，有些受訪的國小女教師本身仍具某些程度的性別刻板印象，有些人雖然也意識到應跳脫性別刻板印象，但她們在教導學生或接受職務安排時，卻仍受到性別刻板印象影響而未自覺，在無形中繼續傳遞性別刻板印象。

（二）男女教師人數比例與行政人員性別比例

賴友梅（1998）的研究發現於國中教育職場中，在研究樣本 80% 為女性的情況下，屬於少數族群的男老師，他們「擔任行政工作」的比例卻明顯高過女教師，顯示女性參與狀況仍然不敵男性。在女性教師為多數的中小學教

育職場中，男性教師擔任學校行政人員的比例卻高過許多（謝小苓，1996）。

研究者發現，受訪國小女教師服務的學校中，女教師多的學校有五所，男老師多的有一所，男女各半的學校有一所；女行政人員多的有一所，男行政人員多的有三所，男女各半的有三所。從上述統計看來，受訪教師服務學校的男女教師人數比例，似乎還是一點有女教師多於男教師，男行政人員比例高於女行政人員的現象。

(三) 教學和行政職務分配，學校是否有性別分工情形

賴友梅（1998）在探討〈影響國中教師性別角色刻板化態度與兩性平等教育平等意識相關因素〉的研究中，發現教師專長科目仍有明顯的性別區隔，這反映了在教育過程複製傳統性別角色及學科區隔的結果，使得師資結構呈現「男自然/女人文」的偏態。

本研究發現受訪國小女教師的學校在分配教學職務，有類似的科目性別分工現象，同時學校在分派任教年級時，亦有明顯的性別分工情況。例如女老師大多教低年級，男老師教高年級；體育課主要由男老師教授等。

李惠茹（2002）在研究中指出，學校行政職務的分工亦受性別刻板印象的影響，而將女性歸類在傳統女性的職務上，使得女性接任學校行政職務的種類受到限制，因此女性期待或被期待接任輔導工作以及與學生接觸頻繁的訓育工作。

陳怡錚（2000）也在研究中指出，女教師投入教職之後，她們的工作場域—中小學校園是一個充斥父權色彩的機構：男尊女卑的人事結構，校長及主任大多由男性擔綱，女性行政人員與教師則佔據人事結構的底層；教師的職務分配亦依循傳統的性別分工，男性教師負責訓導與管理學生的工作，並且扮演教師領導者角色，女教師則從事輔導與文書方面的工作。

從本研究受訪的國小女教師學校行政職務分配情形看來，大部份的學校仍具性別分工現象，例如主要由女老師擔任教學、會計和文書等工作，男性則擔任訓導、事務和領導等職務。這類情形均使得女教師的教學和行政意向受到了許多限制。

(四) 擔任行政工作的意願

本研究訪談的國小女教師表示想從事行政工作的是希望能有不同經

歷，不想擔任行政工作者，是因本身對從事行政工作沒興趣，還有人表示因為想要好好照顧家庭，而無從事行政工作的意願。其中女教師因為要照料家庭而不想從事行政工作的情況，和李惠茹（2002）及賴友梅（1998）的研究結果相似。

李惠茹（2002）的調查中發現有 58.7% 的國中女性教師認為家庭因素會使她們拒絕擔任學校行政職務。他指出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反對（例如父母、配偶或公婆）、子女太小，甚至是家務分工狀況，都會使得受試者以家庭需求或期望為優先考量，拒絕擔任行政職務，這和社會期待女性應該以「家庭」為重的觀念不謀而合。

賴友梅（1998）在研究中探究教師「擔任行政工作的意願」，發現選擇「無意願」的女老師比例遠高於男老師；其中女老師受到妻母角色（要照顧家庭及子女，所以無法擔任）的束縛，而被迫限制工作選擇的情形相當明顯。

此外，研究者發現有兩位國小女教師想從事行政工作的原因，是擔心年紀大時還帶班，會讓家長排斥；以及有一位老師表示遇到很差的行政人員時，才會想要從事行政。她們似乎並不是將行政工作視為升遷的規劃，而是將之視為不得已的選擇，研究者認為是值得日後加以探討的現象。

（五）國小女教師的職場發展助益或阻礙因素

所有的受訪的女教師均認為，因為現行主任甄選制度的公平性，讓兩性都有同等的升遷機會（指當主任）。但是她們認為國小女教師的職場發展仍在著一些阻礙因素，因為教育職場中普遍存在的性別刻板印象，使得女教師在主任的職務分配上受到限制，例如多被分配教務工作，而較少是訓導工作；或是因為女性的身份，被認定不適合領導工作。

例如賴友梅（1998）在研究中發現男老師對於女強人（工作能力強）、女性教育主管易有負面態度（包括非理性的恐懼與歧視），他們會以「性別」而非「能力」當作評判一個人的標準。本研究訪談的一位國小女教師就說出類似的狀況，她指出有些教師會因主管是女性，而覺得有壓力，並認為她們的情緒化特質會影響工作。另一位女教師也認為女性行政人員可能因情緒化特質，被視為不夠專業。顯見受到傳統的性別刻板印象影響，許多人仍較認同男性領導，而較不看好女教師擔任主管，使得女教師在職場發展時容易受到負面批評。不過有些女教師也認為女性的特質將有助於她們從事領導，認

為女性也能做好主管工作。

而多位女教師認為受到家庭因素影響，會影響她們的職業發展。她們自身會以家庭為重，也認為大多數的女教師也會為了照顧家庭而放棄從事行政的念頭。

研究者發現，受訪國小女教師不少人有從事行政工作的意願，現行的主任甄選方式，亦讓她們有平等的升遷管道。不過學校的性別分工情形和對女主管的負面看法，可能讓她們對行政工作感到躊躇；而女教師對家庭的責任感，更讓她們缺乏從事行政的意願。形成現今國小教育職場中，女教師仍是行政人員的少數之現象。

三、女教師兼顧學校工作與家庭生活之情形

(一) 家庭角色和責任，與家務擔負情形

何淑禎（2001）的研究發現，在固定的生活模式中，傳統的性別分工型態已逐漸不適用，取而代之的是夫妻兩人的分工與合作，但受限於傳統性別角色刻板印象，家務的主要負責人仍然為女性，男性則處於輔助者的角色。

陳思穎（2001）也指出，即使時代變遷，兩性的角色仍無法跳脫傳統，特別是有小孩之後，傳統性別角色分工的現象更加明顯，教養子女的工作仍廣泛被以為是母親的任務。傳統觀念中，教養子女是母親的天職，而父親僅需提供生活資源。即使雙薪家庭中，男女趨於平權，但也難免受此觀念的影響。男性即使分攤家事增多，但大部分家事仍被視為婦女的任務，職業婦女尤其必須承擔工作與家庭的雙重要求，此外更難以避免沈重的雙重角色負擔。

陳思穎（2001）進一步提到，家事責任亦是對職業婦女形成親職壓力的因素，即使現今的雙薪家庭普遍，但是女性仍在家庭中需要擔負較多家事，而職業婦女在有限的時間、體力情況下，在操持家務上無法如家庭主婦般面面俱到。她的研究發現，家務分工會引發職業婦女的壓力感受如忙亂、疲累等等，特別是面臨兼顧工作與親職困境時，時間、精力的分配益形重要。而為了面面俱到，受訪者感覺到的是身心負荷沈重，時常處於手忙腳亂的急迫狀況。若是本身無法轉換心境、採用替代措施，甚至與家人溝通協商，做某種調適，則很容易造成自己身心沈重壓力；而這對教養子女也有影響。她也指出減少因家事引發的壓力，將有助於減輕履行親職責任時的壓力。

研究者發現受訪的 11 位女教師，在其家庭中有 6 位女老師要負擔全部家事，有 2 位老師的先生或家人會幫忙分攤家事，但她們仍然是主要的家事負擔者，其中僅有 3 位未婚的女老師只要負責自己的部份就好。而 5 位已婚的女老師在家庭中，也都要負起侍奉公婆、照顧先生和子女的責任，6 位未婚的女教師，也需要照顧父母，或協助家人照顧小孩。

顯見女教師們仍無法擺脫傳統的社會期待和性別刻板印象，必須肩負起照顧家人、教養子女和操持家務等家庭責任，教職工作看似有助於幫助她們兼顧到家庭，但實際上女教師們和其他職業婦女一樣，要在有限的時間與精力下，於工作和家庭間來回奔波，同樣是身心俱疲，感到壓力沉重。加上她們自身卸不下的責任心，女教師們只能自心底期盼著家人能一起擔負家務和照料子女的責任，以減輕她們的壓力。

如同賴友梅（1998）在所研究中提及的，比起一般職業婦女，普遍認為女性當老師的好處是：工作（教學）時間彈性，加上有寒暑假的休息制且薪資穩定，顯見教職不同於一般工作的誘因，十分符合兼顧工作及家庭的需求。但背後的意義則是：女老師需要更多的時間來照顧家庭，女性無法拒絕這個責任。

（二）兼顧工作和家庭是否會使其疲累

陳思穎（2001）的研究發現，即使今日兩性平權口號高漲，在親職過程中，女性還是要擔負主要教養責任，尤其從訪談文本中發現，小孩越小，母親的責任越大，尤其在小孩身體發育、健康方面，更需要母親花費許多心力去維持，也因此許多受訪者面臨到身心俱疲的情況。

陳思穎（2001）也指出由於時間限制，受訪者處理家庭事務與教養子女的時間並不多，要在有限時間中處理完許多大小瑣事，不但考驗著她們的體力；也考驗她們的毅力，即使壓力堆積，但是受訪者還是希望能把家庭事務處理好，只是仍會有力不從心的感慨，因此對受訪者而言，壓力堆積造成的影響並非短期可解，而是經年累月沈積下來的，因此往往對其身心與家庭生活造成不小的損害。

根據研究者的調查，受訪女教師中有 5 位女老師覺得要兼顧工作和家庭，讓她們感到疲憊不堪；有 4 位女老師則覺得因為有家人幫忙帶小孩，偶爾才覺疲累。可見要同時兼顧好工作與家庭，確實不易，女教師們在兩者間疲於奔命，身心的負擔不小。

研究者任職的國小職場中，就常聽到一位已婚的女同事表達心聲，她說她常因為工作太忙，沒時間陪小孩而感到歉疚；回家後因為太累，沒有做好家務，而覺得無奈；她常覺得心理壓力很大，也很擔心自己的身體出狀況，雖然常想多休息、做運動來放鬆自己，卻又苦於沒有時間。她說有時候先生知道她很忙，放假時會幫她照顧小孩，也會幫她做一點家事，讓她覺得負擔比較不那麼大。還有一位未婚的女老師，她有時也透露她下班後常要幫父親送貨到外縣市，回家時都很晚了，累得倒頭就睡，隔天醒來又要在學校和小朋友奮鬥，真的很累。可見不論是已婚或未婚的女教師，要同時兼顧家庭和工作，疲累是她們的共同感受。

(三) 壓力來源，與工作和家庭是否產生衝突

陳思穎（2001）指出，台灣職業婦女常面臨的壓力事件如：家務分工問題、子女教養問題、多重角色衝突等等。多重角色之下的婦女，感受到壓力的程度較角色負荷少的婦女大。已婚職業婦女在生活中常感受到另一個普遍的壓力就是時間、精力與體力上的負荷過重，工作與家庭雙方面必須完成的工作份量太多。

陳思穎（2001）亦說明「女教師」是就業女性中較特別的一群。由於工作性質之故，大眾對女教師的刻板印象仍不少見，這種期望也延伸至女教師的家庭生活中，同時兼具就業新女性與傳統婦女角色，工作任務重疊，使許多女教師在生活中面臨更多掙扎與抉擇。尤其是親職方面，更可能遭遇職業婦女與教師角色的雙重壓力。

如上述的情形，本研究訪談國小女教師，大部份也都覺得一邊工作一邊照顧家庭，時間相當的不夠用，感受到來自家庭和工作的雙重壓力，讓她們覺得很辛苦。研究者也發現，當女教師的工作和家庭角色產生衝突時，大部份的女教師仍會以家庭角色為優先的。

此外，有別於許多女教師在面臨兼顧工作與家庭的角色衝突時，會以家庭為重而放棄事業理想，有些女教師會選擇去實現工作理想，追求職業發展，並企圖一邊兼顧好家庭。這或許是如同陳思穎（2001）所描述的，隨著時代變遷，女性自覺能力提昇，對於專業成長與自我實現的需求也逐漸浮出，當面臨家庭與工作發生衝突時，並不一定會去犧牲哪一方，而是較積極的希望能夠兼顧兩者。

伍、結論與建議

一、結論

(一) 國小女教師投入教職的原因，主要有

1. 國小教育工作環境單純、安定；2. 國小教育工作收入穩定；3. 受到家庭期望、家庭經濟狀況和個人家庭狀況影響；4. 以及個人對教職工作的興趣和理想等；5. 這份工作使其能力有所發展。

(二) 國小女教師認為教職工作適合女性的原因，主要為

1. 教職工作收入男女平等；2. 國小教育工作地點選擇多，且環境穩定，有助女教師照顧家庭；3. 女性特質適合國小教育工作性質。4. 女性在此職場工作的表現受到肯定。

(三) 教職是讓許多國小女教師感到滿意的工作

根據上述研究結果分析，研究者發現國小教職工作能讓許多女教師從中獲得肯定和成就感，以及國小教職工作具有環境單純、收入穩定、工作性質適合女性、工作場所選擇多、男女待遇平等和可以兼顧家庭等因素，使女教師們認同這份工作，對這份工作有較高滿意度，也維持著高動機和意願，並從中發揮個人潛能。

(四) 許多國小女教師意識到性別刻板印象的影響

許多女教師都認為學校在安排任教的年級和科目時，都應以教師的個人特質來安排，不應以性別為依據，也認為教導學生時注意到應去除性別刻板印象，避免對學生產生複製現象；而儘管有些女教師言行表現中，實際上仍具有性別刻板印象，但其個人也因性別意識之抬頭，而正努力去除之。

(五) 有些國小的教學和行政職務分配，仍有性別分工情形

受訪國小女教師的學校大多仍是依性別來分配年級、安排教學科目和行政職務。像是女老師被安排教低年級，男老師教高年級；女老師教語文，男老師教體育和數理科；女老師擔任會計、教學和文書，男老師擔任訓導、事務等。並有一位女教師表示學校傾向於將領導的行政工作分配給男性，女性則從事執行的工作之情形。

(六) 女教師擔任行政工作的意願受個人因素、學校工作環境和家庭因素影響

女教師想從事行政工作的理由，有人是希望個人能有不同歷練，卻也有人受環境影響，擔心被家長排斥而想換跑道；或是受到環境刺激，進而考慮從事行政工作。不想從事行政工作者，其理由則是本身缺乏興趣，或是想盡心照顧好家庭。

(七) 國小教育環境中存在一些影響女教師職業發展阻礙和助益因素

目前男、女教師參加主任甄選，以擔任行政主管的機會均等，升遷管道大多未受阻礙，只要個人有意願和能力，均可從事行政工作。但是學校依性別分工的情形仍未改善，使得一些想嘗試想擔任不同性質行政工作和教導不同性質科目、年級的女教師，依舊苦無機會。

(八) 許多國小女教師仍是家庭工作的擔負者，並期望男性能共同分擔家務和照顧子女

從上述的研究結果中，可發現女教師們仍是家庭中主要的家事擔負者，同時要照顧子女和其他家人，她們要一邊工作一邊照顧家庭，常覺得時間不夠用而倍感壓力和疲累，因此期望家人也能分擔家務工作。尤其她們主張男性也應擔負家事和照顧小孩，認為維繫家庭是大家共同的責任，因此不分男女都應分擔家務及照料孩子，由於夫妻都在工作，兩人對家庭的義務都應相同。

(九) 兼顧工作和家庭，讓許多國小女教師感受雙重壓力及感到疲累，家人的幫忙有助減輕她們負擔

本研究訪談的國小女教師，她們大多數表示壓力來自家庭、工作、經濟和時間等方面。而這些女教師也因為對工作和家庭的責任心，讓她們擺盪於兩者間，常感覺到疲累和感受到沉重的雙重壓力。家人的協助和支持，有助於減輕她們的心理壓力，以及減少家庭負擔。此外，她們亦會利用從事個人喜愛的休閒娛樂，及做好時間管理，不把學校工作帶回家，將事情預先做規劃等方式抒發壓力。

(十) 當國小女教師的工作和家庭角色產生衝突時，大多會以家庭角色為優先

當工作和家庭角色產生衝突時，受訪的國小女教師大多會以家庭角色為優先，因為家庭在她們心目中的位置，是無可取代的。因此有幾位女教師認

為女性受家庭因素影響，需擔負家庭責任，對其職業發展有所阻礙，她們本身也會因為想照顧好家庭而較無追求職業成就的想法。

(十一) 女教師一方面欲兼顧好工作與家庭，同時不放棄追求工作理想

研究者發現有一位受訪的國小女教師，儘管家人對其從事行政工作並不支持，但是她表示在不影響家庭的前提下，仍會堅持己見，克服困難去追求自己的工作理想。顯現女性想要兼顧好家庭與工作，進而追求自我實現與工作成就的決心。

二、建議

(一) 對於女教師的建議

1. 激發女教師內在自身力量

從研究中得知，女教師受其家庭、學校傳統性別角色的桎梏，本身即是性別角色社會化成功的範例，因此多半不曾意識到自己困境的最大來源是由於「性別」所造成的，也難以察覺教育環境中的性別不平等與歧視，更無法產生批判與改革的力量。女教師如欲突破家庭與工作的困境，最有效的作法首推「激發內在自身力量」，女教師藉由反省檢討自身的困境與經驗，促發性別意識的覺醒，並瞭解造成困境的結構性來源，使自己不再受到不平等觀念的宰制，積極建立女教師的主體性，強化女性教師對性別刻板印象的再省思。

2. 積極參與行政工作，改變行政文化

從研究中我們瞭解女教師因受其個人因素、學校環境和家庭因素影響，造成校園中女性教師為性別的多數、權力的少數人事結構，導致女教師在學校中的弱勢地位。然而行政工作不僅是參與決策、掌握權力的重要途徑，亦是企圖翻轉重視表面形式與應酬的行政文化的重要管道，因此女教師實應積極參與學校行政工作。當越來越多女教師投入行政工作的行列，使其行政文化方有轉化的可能。

(二) 對教育行政機關的建議

1. 重視男女行政人員比例的差異，排除女教師晉升行政的障礙

根據本研究得知，大部份學校的教學和行政職務分配，仍有性別分工

和性別歧視情形。受訪教師的學校大多仍是依性別來分配年級和安排教學科目，還有行政職務。男性行政人員多於女性，同時有將領導的行政工作分配給男性，女性則從事執行的工作之情形。學校主管在行政職務與教學的分配應破除性別分工和性別歧視的魔咒，讓其女教師的關懷特質融入行政領導工作中，活化女教師與學校、同仁之間的疏離經驗與競爭關係，提升教師參與學校運作、公開表達經驗的機會。

目前校園普遍存在男女行政主管比例差異的人事結構，女教師要晉升行政主管需經過層層的障礙，教育行政機關合乎女性教師適用的晉升情境。消弭可能阻礙女教師前進的障礙，例如候用主任與校長的「在地受訓」模式，即以各縣市「教師研習中心」為訓練場地，就能有效避免女教師因為要離家受訓而放棄考試晉升的意願。教育行政機關鼓勵有意願的女教師轉任行政，其實也是改善校園人事結構與提供性別無障礙校園環境的基礎。

2.建立良好的托兒支持系統，由社會共同分擔養育子女的責任

由研究中我們發現母職是影響與限制女教師生涯發展的重大因素，女教師往往因配合子女成長而延宕自我的成長與發展。而且現代社會趨向於小家庭型態，照顧年幼子女常成為職業婦女最大的困擾。如果要將女性自母職的束縛中解放出來，建立良好的托兒支持系統，使女性沒有後顧之憂，乃是一項迫切需要的課題。

參考文獻

- 莊宗憲（1998）。教師大調查—隻手難撐教改藍天。天下雜誌。210，84-92。
- 林佩璇（2000）。個案研究及其在教育研究上的應用。載於中正大學教育學研究所，質的研究方法—2000年（頁239-262）。高雄市：麗文文化。
- 李惠茹（2002）。台南市國中女教師的職業選擇與晉遷：性別的多數、權力的少數。國立成功大學政治經濟學研究所碩士論文。
- 李寬芳（1995）。夫妻家庭角色類型與婚姻品質之間的關係。東海大學社會學系碩士論文。
- 李鴻章（2002）。教育程度、性別角色認知與家務分工、家庭決策的關連性之研究。臺灣教育社會學研究。2：2，27-62。

- 吳珍梅(2002)。國小女教師工作與家庭研究：女性主義觀點與沙圖象徵意涵之分析。國立彰化師範大學輔導與諮商系博士論文。
- 陳惠娟(1998)。國民小學教師對女性主義母職概念接受程度之探討。國立台南師範學院國民教育研究所碩士論文。
- 陳思穎(2001)。已婚國中女教師親職壓力與因應策略之研究。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
- 陳昱儒(1996)。工作與家庭：女性生活場域中的成就觀。國立台灣大學心理研究所碩士論文。
- 陳怡錚(2000)。國中女教師生涯之研究。國立臺灣師範大學公民訓育研究所碩士論文。
- 陳皎眉(1990)。從性別差異的研究看女性角色的變遷與突破。收錄於馬以工編：〈當今婦女角色與定位〉台北：國際崇她社台北三社。
- 陳皎眉(1999)。從性別差異看兩性平等教育。臺灣教育。583，3-9。
- 陳麗文(2002)。兩性平權在家庭：婚姻與家庭涉入的省思。女學學誌：婦女與性別研究。14，173-274。
- 何淑禎(2001)。職業婦女工作與家庭生活調適之研究：以已婚國小女教師為例。國立嘉義大學家庭教育研究所碩士論文。
- 許智香(2002)。性別分類意涵與兩性教育實踐之反省批判。教育資料與研究。49：44-49。
- 黃義良(2000)。淺談中小學教師生涯規畫。國教新知。47：1，81-87。
- 晏涵文(1999)。培養互敬互愛的兩性關係。兩性平等教育季刊。7，28-31。
- 潘慧玲、陳怡錚(1998)。教師生涯的再概念化。教育研究月刊。87，51-60。
- 謝小苓(1995)。教育：從父權的複製到女性的解放。台灣婦女處境白皮書：1995年。台北：時報。
- 謝小苓(1996)。兩性與教育機會—以兩所北市國中為例。收錄於謝臥龍編：〈兩性、文化與社會〉台北：心理。

- 賴友梅(1998)。影響國中教師性別角色刻板化態度與兩性平等教育平等意識相關因素之研究。國立政治大學社會學研究所碩士論文。
- 張添洲(1993)。生涯發展與規劃。台北：五南。
- 張如慧(1997)。多元文化社會的兩性教育政策—從女性教師的性別角色談起。邁向未來的課程與教學。81-98。
- 張如慧(2000)。女性教師與教育改革。收錄於何春蕤編〈從酷兒空間到教育空間〉台北：麥田。
- 劉修靜(2000)。國小教師職業性別刻板印象、成就動機之關係與逃避事業成就傾向之相關研究。新竹師院國民教育研究所論文集。5，287-314。
- 蔡文輝(1993)。社會學。台北：三民。
- 鄭瑞隆(2000)。符號互動論及其在教育研究上之應用。載於中正大學教育學研究所，質的研究方法—2000年(頁135-153)。高雄市：麗文文化。
- Ollenburger, J. C. & Moore, H. A. (1992). A sociology of women: The intersection of patriarchy, capitalism and colonization. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Richard Anker (1998) Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World (Geneva: I.L.O., 1998), pp. 22-29. Ibid.
- 行政院主計處(2002)。各級教育學生及教師概況。2005年11月11日。取自 <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=835&ctNode=531>。
- 教育部統計處(2005)。國小女性校長之比率。2005年11月11日。取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/overview/brief-html/index.htm?TYPE=1&UNITID=197&CATEGORYID=0&FILEID=140368&open

附錄：國小女教師的職場處境訪問稿

國小女教師的職場處境訪問稿

(一) 學校背景與個人資料

1. 您的年齡為：(1) 21-30 歲 (2) 31-40 歲 (3) 41-50 歲 (4) 51-60 歲 (5) 61 歲以上。
2. 您的婚姻狀況：(1) 未婚 (2) 已婚。
3. 您任教的學校規模為：(1) 6 班 (2) 7-12 班 (3) 13-18 班 (4) 19-24 班 (5) 25 班以上。
4. 您任教的學校位置：(1) 市區 (2) 山區 (3) 海邊。
5. 您任教的年段是：(1) 低年級 (2) 中年級 (3) 高年級。
6. 您目前擔任的職務是：(1) 專任教師 (2) 導師 (3) 組長或副組長。
7. 您主要任教科目是：(1) 語文 (2) 數學 (3) 自然與生活科技 (4) 社會 (5) 健康與體育 (6) 藝術與人文。
8. 您的任教年資為：(1) 1-5 年 (2) 6-10 年 (3) 11-15 年 (4) 16-20 年 (5) 21 年以上。

(二) 探討國小女教師投入教職的原因

1. 是什麼原因讓您想要選擇當國小教師？（個人理想、個人家庭狀況、家庭期望、家庭經濟狀況等）
2. 您對這份工作抱持怎樣的信念與理想？
3. 您進入國小服務後，喜歡這份工作（教學與行政）嗎？為什麼？
4. 您進入國小服務後，對工作（教學與行政）滿意嗎？為什麼？
5. 您覺得這份工作讓您展現了哪些個人潛能？
6. 這份工作讓您獲得哪些成就感？
7. 您覺得女教師工作的甘苦有哪些？如何調適？
8. 您對這份工作未來的期許有哪些？

(三) 探討國小女教師學校工作情形

1. 您認為女教師比較適合教低年級，男老師比較適合教高年級嗎？為什麼？
2. 您認為通常女教師比較適合教語文和藝術與人文等科目，男老師比較適合教數理、自然和健康與體育等科目嗎？為什麼？

- 3.您認為女教師常被安排在低年級，男教師被安排在高年級，是否和性別特質有關？你贊同這樣的作法嗎？
- 4.您在教導學生時，會提醒女孩子動作不要太粗魯，男生不可以哭嗎？為什麼？
- 5.您任教的年級是學校的安排還是個人的選擇？理由為何？
- 6.您任教的科目是學校的安排還是個人的選擇？理由為何？
- 7.您認為您所服務的學校在安排教師任教班級和科目時，是否有依性別分工現象？請舉例說明。
- 8.您對於學校對於教師任教班級和科目的安排是否滿意？理由為何？
- 9.您為什麼想要從事行政工作？（或您未來想要從事行政工作或擔任行政主管嗎？為什麼？）
- 10.您服務的學校是男教師較多，還是女教師較多？
- 11.您服務學校的校長是男性還是女性？
- 12.您服務的學校行政工作主要是由男性擔任，還是女性？
- 13.您學校的行政職務是否是男主任擔任訓導工作，女主任擔任輔導工作的現象？
- 14.您服務的學校如果女教師想要升遷，請問管道順暢嗎？是否會缺乏晉升機會？
- 15.您認為您所服務的學校在行政職務分配時，是否有性別歧視情形？請舉例說明。
- 16.您是否認為男性比較適合擔任行政工作？理由為何？
- 17.您認為女教師的職場發展有哪些助益或阻礙因素？
- 18.在您服務的學校中，如果女教師懷孕了還需要擔任導護嗎？
- 19.您的學校男廁所和女廁所比例如何？上女廁時需要排隊很久嗎？
- 20.您的學校對於女教師請「生理假」的辦理態度如何？
- 21.您的學校有一些特別照顧女教師需求的措施嗎？
- 22.您的學校有哪些注重性別平等的作法嗎？
- 23.您覺得國小教育工作環境是適合女性的職場嗎？

(四) 探討國小女教師的家庭角色、責任與壓力等，及其兼顧學校工作與家庭生活情形

- 1.您目前同住的家人有哪些？
- 2.您在家庭中擔任的角色有哪些？
- 3.您擔負的家庭責任主要有哪些？

4. 您是家務工作的主要擔負者嗎？
5. 您認為男性也應共同擔負家務工作嗎？為什麼？
6. 您是否因為要付出很多心力撫育子女或照顧家人，同時還要兼顧工作，而感到疲憊不堪？
7. 您覺得一邊工作一邊照顧家庭，會有時間不夠用的情形嗎？
8. 當工作與家庭角色產生衝突時，您會以家庭角色為優先嗎？為什麼？
9. 您認為照顧孩子是母親的責任嗎？
10. 您認同「男主外，女主內」這樣的觀點嗎？
11. 您目前的教職工作和家庭角色是相輔相成的，還是相互衝突的？原因為何？
12. 您會期望您的另一半在工作上儘量要升遷，並擔任主管角色嗎？
13. 如果您在工作上有所衝刺及想要升遷時，您的家人是抱持支持或反對的態度？您的感覺如何？
14. 您感覺生活中主要的壓力來自何者？
15. 您都用何種方式抒發壓力？
16. 您如何做時間管理，以減輕壓力？
17. 您覺得所擔任的家庭角色甘苦有哪些？如何調適？
18. 您對家庭生活未來有何期許呢？