
勞動市場的性別議題— 淺談職業性別刻板對女性的影響

李姿榕/高雄市楠陽國小教師

壹、前言

Katzh (1996) 曾言，今日已不再是男性獨占鰲頭的世界了。近年來女性角色產生變遷，女性就業人口大量增加。根據我國內政部 (2001) 的統計，民國八十九年女性勞動人口占總勞動力人口的40.03%，勞動力參與率為46%；而女性就業人數占總就業人口的40.26%。至於國外也有相同現象，以美國為例，從1972年到1986年之間，外出工作的女性已從39%增加到45%；2000年後，預估每五個25-54歲的女性中有四個是有職業的 (Hoyt, 1988)。以上數據顯示出，女性進入就業市場的比率越來越高，兩性參與勞動生產的比例已漸趨近，然而在就業市場中仍可明顯看到以性別職業區隔特性。從生涯發展的角度來看，除了受個人心理影響外、家庭背景及社會環境等亦是導致女性職業或生涯選擇受阻的原因。

在眾多因素裡，社會化歷程中代代相傳之性別角色刻板化的影響是不容忽視的。繆敏志 (1993) 認為，性別角色刻板印象是造成女性害怕成功、傾向失敗、缺乏肯定自信、自我能力偏低等之原因。研究也指出，多數女性仍舊打算進入傳統女性工作領域，造成此一現象的重要因素來自性別角色刻板

印象及文化對男女的期望所致 (Eccles, 1987; Gerstein et al., 1988)。而劉秀娟 (1999) 更表示，造成「科技男性，人文女性」之職業區隔現象的主要基礎即性別刻板印象。

有鑑於此，本文擬探討職業性別刻板印象對女性生涯發展之影響，並整理相關輔導策略，作為學校教師及諮商輔導人員進行女性生涯諮商與輔導之依據。

貳、職業性別刻板印象對女性生涯發展之影響

職業性別刻板印象乃性別角色刻板印象的延伸 (劉淑雯, 1996; 劉修靜, 2000)。性別角色刻板印象意指對男女兩性行為刻板區分的心理傾向 (張春興, 1992)；而職業性別刻板印象則是以性別劃分職業，視某種職業只適合某一性別 (Lipton, O' Connor & Maureen, 1991)。職業性別刻板印象普遍存在我們生活中，黃婉君 (1998) 分析國小教科書及陳佩琦 (2000) 分析童書後發現，社會對職業的區隔具有性別刻板現象，且男性從事之職業較女性多元化。洪志欣 (1994)、張瑾瑜 (1996) 更表示小至國小學童都存有職業性別刻板印象。

雖然兩性參與勞動生產的比例已漸趨



近，然而在就業市場中卻仍顯見以性別區隔職業特性，例如托兒所或幼稚園的保育人員、教師等服務業多為女性，通信等技術人員幾乎以男性為主。求職廣告上亦常見「高級工程師，限男性；助理工程師，男女不拘；會計、總機，限女性」的要求條件，顯示職業性別刻板印象存在我們的日常生活中且相當普遍（劉秀娟，1999）。以下將針對職業性別刻板對女性造成之影響加以論述。

（一）形成負向自我概念

Yount(1986)認為，社會職場對男女性工作的明顯區隔，讓人們產生職業上的性別刻板印象，此一信念又與其自我概念連結，當個體在選擇職業時，這樣的信念導引她/他循著傳統進入生產活動的行列。雖然職業性別刻板印象同樣對男性或女性造成影響，然因社會仍是以男性為主導，其所從事之職業多集中在高薪、受人尊重之領域，相較之下女性在職場所受的負面影響則顯得普遍而廣泛(Sadker, Sadker & Donald, 1989)。性別刻板化造成女性比男性有更多負面的自我概念，包括認知、情感和行為層面上。在青春期的女孩必須面臨社會對女性角色更嚴格的期待，為了遵循此一期待，她們在成就、自我主張和名望中感受到衝突，並且察覺到若要達成後者（如成就），似乎意味著必須放棄女性角色。而這根本的衝突其實是起於內在感情信念及順應他人期望所致（劉秀娟，1996；Whitney & Hoffman, 1998）。

社會文化對女性被動、養育和合作的要求，使得女性在追求成就與自我突破時感到

兩難，此一兩難困境透過「印象整飾」（impression）造成自我表現上的限制。所謂印象整飾是指人人都希望被他人接納與讚許，因此會盡量以自己認為他人所能接受的方式來表現自己，例如一位謀職的女性在傳統的面試人員面前，會盡量表現出傳統的女性特質，而在非傳統的面試人員面前則否，她之所以會有不同的自我表現源於性別刻板印象的影響（周麗端等，1999）。

劉秀娟（1999）亦認為，社會對性別角色的刻板要求，使得男女在成長中受到不同的增強：男性被鼓勵該有自信，而女性被鼓勵應該保守看待自己的能力與表現，因而表現較低的自信。在以男性為主的社會中，這種模式會導致女性產生一個負向的自我概念，而形成負向的循環（如圖一所示）。

（二）限制潛能發揮

以學業成就為例，數學和科學傳統以來被刻板的視為屬於男性的專長，導致女性雖有能力或意願從事此類活動時，為了避免社會異樣的眼光而卻步，在負向循環之下，女性便產生「我的數學或科學」科目較差的自我概念，也因此有較低的自信。Bornholt(2001)、Bartholomew & Schnorr(1994)及Yun Dai(2001)便提到，在性別刻板與社會期待下，女孩對數學和科學的自信與表現不如男孩；而這樣負面的概念又限制了女性接納數學或科學相關的職業選擇。

Sadker, Sadker & Donald (1989) 指出，國中女學生並不認為數學科目與其職業

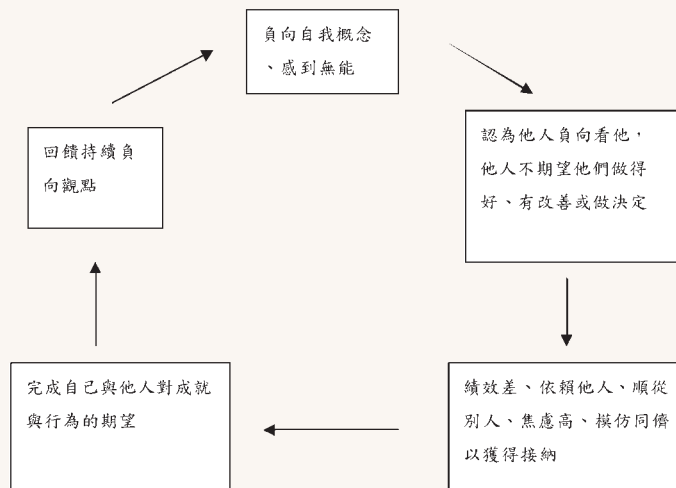
目標是可以連結的。將來選擇職業時，她們也就會順著刻板印象「我的數學或科學能力不好」，而避開相關的職業，結果形成女性總是集中在傳統職業領域（如服務業、幫傭、加工業，甚至選擇當家庭主婦）。

社會傳統對女性的要求依然停留在身體吸引力、養育、感性、依賴；對男性則是統治、成就取向、理性、和果斷。這些價值、特徵和行為的後果嚴重影響個體對事物的看法，而對異性相關的一切未經思考及予以排拒(Eccles, 1987)。Bridges(1988)在他的研究中表示，女性比男性更容易傾向根據刻板的想法來選擇職業；同樣地，Eccles(1987)和Gerstein, Lichtman, & Barokas (1988)亦認為，多數女性仍依傳統社會的支配來選擇他們的職業，進入傳統女性工作領域，其中很大的原因來自性別刻板印象的影響。

（三）影響身心健康

職業性別刻板印象透過社會化歷程，將女性安置在傳統工作領域。然而學者提出，女性若是一直擔任被認為最無工作成長的職業，則未來十年，他們會面臨更多職場上的困難，而這些困難又將帶來許多個體身心上的問題(Gerstein, Lichtman & Barokas, 1988; Hoyt, 1988)。各學術領域，包括經濟、工業心理學和諮商等都證明了個人適應和工作適應互有關聯，工作不滿意會導致很多心理和身體困擾，職業對心理健康有著消極的影響，引發更多生活困境和身心問題(Herr, 1989)。

綜觀上述，我們瞭解到女性在職業性別刻板印象之下，不僅影響其自我概念，連帶影響個人潛能的發揮及身心健康情形。假如年輕女孩對自己可能從事之職業的認知受到侷限，她們也將無法了解自己的潛能。



圖一負向概念回饋圖

（資料來源：修改自劉秀娟，1999，157頁）



參、改變職業性別刻板印象之策略

職業性別刻板印象對女性職業選擇具有負面影響，學者們認為提供女學生拓展非傳統領域的方案，並且幫助她們提昇自信、追求理想的職業有其必要性（Bartholomew & Schnorr, 1994；Homer, 1972；Yount, 1986）。茲整理了文獻中相關策略並分述如下。

（一）提高自我效能

社會傳統地視女人能力比男人差，結果性別角色社會化使得女性對於自己的能力缺乏自信。Bartholomew & Schnorr(1994)認為可以透過活動來提升自信，比如：鼓勵女學生看女性偉人的傳記；利用剪貼方式敘述她自己的興趣、能力以及專長，這樣子女學生可以發現她們的潛力，這些活動不只有趣，而且也鼓勵她們去思考自己的能力。田秀蘭（1999）則認為讓兒童找出形容人物的形容詞來形容自己，或思考以下幾個問題：我喜歡什麼、我能做什麼、我有哪些優缺點、自己跟別人不一樣的地方在哪裡、有什麼生活目標等問題，藉此增進學生自我覺察的能力。

（二）提供楷模示範

吳芝儀（1999）於其書中曾言，小學兒童們常模仿家庭與學校中的角色楷模，父母和老師都能透過教導和實例提供兒童正面的角色楷模。她並引美國全國職業資訊統合委員會（NOICC）1992年所定之輔導策略，

說明角色模式可有效地強調女孩的職業潛能，透過訪談職業婦女、描述她們與工作有關的經驗摘要、檢視女性的自傳、強調女性如何克服性別角色刻板化等，皆是具有影響力的示範。提供非傳統職業的女性模範，可以讓年輕女性更瞭解工作世界真實情形，有助於強化她們的自我概念以及拓展她們的職業選擇範圍（Bartholomew & Schnorr, 1994；翁毓秀，1994）。Lee & Cramond（1999）也指出，當教育人員提供非傳統職業角色的例子時，學生比較能接受非傳統職業，因此邀請從事非傳統職業的人員來演講、閱讀偉人故事、畫出非傳統職業工作者或親自參觀拜訪非傳統職業人員都將有助於減少學生的性別刻板印象。

（三）鼓勵父母參與

兒童階段是生涯發展重要啟蒙期，對兒童最有影響力的人便是他們的父母親，他們對孩子的職業抱負有很大的影響，且其作用往往是在不知不覺中產生，因此他們很需要了解自己在孩子職業發展所佔的角色（Whiston & Sexton, 1998）。輔導員應鼓勵雙親加入孩子職業引導的活動，例如了解家庭成員職業期望的活動、鼓勵雙親邀請孩子參觀他們的工作環境（Wahl, Kay & Blackhurst, 2000）。Bartholomew & Schnorr（1994）亦認為，鼓勵學生認識家人的職業，並使其覺察家人的職業選擇會影響他自己的職業選擇，讓雙親共同參與可以提供溝通的機會，而讓父母瞭解女兒的夢想和目標，也給了父母一個機會去引導和支持

女兒的決定。

肆、結語

性別平等一直是社會關注的焦點，女性

生涯發展亦是學者關心的議題。瞭解職業性別刻板對女性生涯選擇的影響及其輔導策略，有助於發展適於女性當事人的諮商方案，以提升其自我概念及生涯覺察能力，使其生涯發展不再受限。

參考資料

- 內政部（2001）。婦女社會參與之成長情況分析。2002年8月12日，取自 <http://www.moi.gov.tw>。
- 周麗端等編（1999）。婚姻與家人關係。台北：空大。
- 洪志欣（1994）。國民小學社會科生涯教育內涵分析及國小學童職業聲、職業興趣、職業拒斥、職業刻板印象調查研究。國立台南師範學院初等教育學系碩士論文，未出版。
- 張春興（1992）。心理學。台北：東華。
- 陳珮琦（1999）。1989-1999年臺灣地區兒童圖畫書中兩性角色之分析研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 黃婉君（1998）。國小新版國語教科書性別意識形態之內容分析研究。臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 劉秀娟（1999）。兩性教育。台北：揚智。
- 劉秀娟與林明寬譯（1996）。兩性關係：性別刻板化與角色。台北：楊智。
- 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。新竹師院國民教育研究所論文集，（5），287-314。
- 劉淑雯（1996）。溶解刻板印象：兩性角色課程對國小學生性別刻板印的影響。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- Bartholomew, C. G., & Schnorr, D. L., (1994). Gender equity: Suggestion for broadening career options of femal student. *School Counselor*, 41(4), 245-256.
- Bornholt, L. J. (2001). Self-concept, usefulness and behavioural intention in the social context of schooling. *Educational Psychology*, 21(1), 67-79.
- Eccles, J. S. (1987). Gender roles and women ' s achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11, 135-172. *Education*, 60, 204-212.
- Gerstein, M., Lichtman, M., & Barokas, J. U. (1988). Occupational plans of adolescent

-
- women compare to men: A cross-sectional examination. *The Career Development Quarterly*, 36, 222-230.
- Herr, E. L. (1989). Career development and mental health. *Journal of Career Development*, 16, 5-8.
- Hoyt, K. (1988). The changing workforce: A review of projections, 1986 to 2000. *The Career Development Quarterly*, 37, 31-39.
- Lipton, J. P., O' Connor & Maureen. (1991). Natural Job Titles and Occupational Stereotypes: When Legal and Psychological, Realities Conflict. *Journal of Psychology*, 125(2), 129-152.
- Sadker, M., Sadker, D., & Donald, M. (1989). Subtle sexism at school. *Contemporary Education*, 60, 204-212.
- Whitney, L., & Hoffman, R. M., (1998). Middle school advisories: A vehicle for developing students' gender self-confidence. *Education*, 119(2), 232-242.
- Yount, K. R. (1986). A theory of productive activity: The relationships among self-concept, gender, sex role stereotypes, and work-emergent traits. *Psychology of Women Quarterly*, 10, 63-88.
- Yun Dai, D. (2001). A comparison of gender differences in academic self-concept and motivation between high-ability. *Journal of Secondary Gifted Education*, 13(1), 22-33.

