

教師工作的性別垂直隔離

郭諭陵*

摘 要

本文探究的焦點有四：首先，說明英國、美國及台灣中小學教師工作的性別垂直隔離情形；其次，比較在教育領域中，男性領導者與女性領導者的社會性差異；第三，剖析教師工作性別垂直隔離的原因；最後，提出教師工作性別垂直隔離的改進之道：(1)加強性別平等教育，去除性別角色刻板印象，(2)培養兼具兩性特質的個體，(3)倡導男性應多操持家務、照顧小孩的社會觀念與風氣，(4)建立完善的支持及照顧系統，(5)鼓勵女教師加入教師組織，並勇於發聲。

關鍵詞：教師、性別、垂直隔離

* 郭諭陵：國立臺灣師範大學教育學系助理教授

投稿收件日：95 年 03 月 31 日；修正日：95 年 06 月 07 日；接受日：95 年 06 月 19 日



教師工作的性別垂直隔離

郭諭陵*

壹、前言

M. W. Apple 提到，教學的歷史是一部性別工作力 (gendered work force) 的歷史；但是 Apple (1983) 稱性別在大部分的教學研究中為「缺席的存在」(the absent presence)，甚至連左派的著作，在新馬克思主義的教育社會學中，性別的邊緣化也常被提及，此種現象，大大地限制它在重構教師工作生活中之實用性 (Lather, 1994)。所幸，受到婦女運動及女性主義學者的影響，美國的教育研究，最近已開始承認性別角色在建構教師工作條件中的重要性 (Casey & Apple, 1989)；本文以「教師工作的性別垂直隔離」為題，正可呼應這股研究風潮。

職業的性別隔離現象，很多學者都曾經指陳過，例如，Abbott and Wallace (1990/1995, p.200) 說道：

女人比較常集中在「女性的」半專業性職業，而較少處於以男性為主的專業工作中。女人常被視為「天生」就適合於涉及照顧的工作，例如護士、小學教師以及社會工作。然而即使在這些工作中，女人也常集中於較低的職位，而且受男人控制。

又如，C. Hakim 指出，勞動市場依性別而有所區隔，這種現象，不論是在橫切面或縱切面都存在，亦即女性集中在範圍狹窄的職業群之中，而且是這些工作中較低的職位及薪資 (Abbott & Wallace, 1990/1995)。

總之，勞動市場是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，稱為「職業的性別隔離」(occupational segregation by gender)。職業的性別隔離，分為水平隔離與垂直隔離兩種：前者係指某些職業的就業者，以特定性別居大多數；而後者係指各職業的不同職級，出現性別分布失

* 郭諭陵：國立臺灣師範大學教育學系助理教授



衡或薪資不公的現象（李惠茹、唐文慧，2004；Bradley, 1999）。

在教師職業中，也有明顯的性別隔離現象，例如，中小學教師是女性居多，而大學教師則是男性居多；且在各級學校的校園中，校長及主任等主管職位，幾乎都是男性居多。本文因篇幅所限，僅以「中小學教師」的性別「垂直」隔離為探究焦點；然因中小學教師的生涯路徑，也可能晉升為教育局長，因此偶而亦論及教育局長。

本文係參考期刊、學位論文、專書、手冊、百科全書及相關統計資料而寫成，希望能解答以下幾個問題：

- (1)教師工作的性別垂直隔離情形為何？
- (2)男性教育領導者與女性教育領導者的社會性特徵有何差異？
- (3)導致教師工作性別垂直隔離的可能原因或解釋包括哪些？
- (4)如何改進教師工作的性別垂直隔離情形？

貳、教師工作的性別垂直隔離情形

Coleman (1996) 指出，女性在高級管理職位的比例過低，是眾所皆知的事實。Banks (2001) 也指出，教育領導受種族與性別因素的影響，是高度階層化的。女性教師的比例偏高但女性行政人員比例卻偏低的現象，就是教師工作性別垂直隔離的一個實例。對所有經濟合作與發展組織的國家而言，更是充斥著教師工作性別垂直隔離的景象，並且在若干國家，諸如加拿大、澳洲與荷蘭，居領導職位的女性教師已經減少了；例如，在 1971-1983 年間，澳洲女性中學校長的人數減了一半 (OECD, 1990)。男性管理大部分學校的事實，意指他們所領的薪水，明顯高於女性教師；因此，在教學領域內，性別之鴻溝導致相對應的薪資之鴻溝 (Spencer, 1997)。至於英國、美國及台灣，中小學教師的性別垂直隔離情形究竟如何呢？以下分述之：

一、英國的情形

英國的中小學教師工作，在行政位階和薪資等級上，男女性別都具有垂直隔離的色彩，形成男性主導學校行政工作的局面 (Coleman, 1996)。

(一) 從行政位階來看

和男教師比起來，在第二次世界大戰之後，女教師的升遷前景惡化了。到 1959



年，公立學校（state schools）的校長中，女性所佔的比例，在本世紀第一次少於一半，並且該比例繼續下降。一個可能的原因是男女合校的情形（co-education）增加了（特別是在中學階段），因為男女合校後，在女校中傳統上保留給女性的校長職位便減少了（Oram, 1989）。

在 1976 年時，女性佔所有全職教師的 60%，但只有 43% 的女教師是在中等學校，且在中等學校的高級職位中，女性只佔 30%，而就校長職位而言，女性更只佔 18%（Abbott & Wallace, 1990/1995）。

1980 年機會均等委員會（Equal Opportunities Commission）於所進行的研究發現，在英國的 1,100 所學校樣本中，校長通常是由男性或單身女性擔任（Coleman, 1996；Weindling & Earley, 1987）。

Abbott 與 Wallace 說道：「以教職來說，男女之間的薪資差異，有三分之一的情況被解釋成是因為女人多半集中在薪資較低的小學，另外三分之二的情況，則是由於女人集中在較低的職位上」（Abbott & Wallace, 1990/1995, p.190）（見表 1）。

表 1 1990 年英格蘭和威爾斯不同等級的男教師與女教師之百分比分配

	托兒所及小學		中學	
	男性	女性	男性	女性
校長	32.4	7.4	3.8	1.0
副校長	19.0	8.5	6.4	3.6
有獎勵津貼的等級				
E 級教師	0.1	0.0	6.2	2.1
D 級教師	0.5	0.2	19.3	8.2
C 級教師	1.3	1.1	7.7	6.2
B 級教師	14.0	13.3	23.6	23.9
A 級教師	8.6	16.1	8.1	13.5
無獎勵津貼的等級	24.1	53.4	24.9	41.5
合計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0
總人數	34,619	144,119	106,467	97,467

資料來源：Acker (1994, p.109)

從表 1 可以看出英格蘭和威爾斯在 1990 年，男教師和女教師升遷到高職位或獲得獎勵津貼的可能性。該表顯示，女性大都集中在較低的層級：在托兒所及



小學，有 53.4% 的女教師，領不到獎勵津貼，但是男性則僅佔 24.1%；在中學，有 41.5% 的女性沒有獎勵津貼，但是男性則僅佔 24.9%。在托兒所及小學，居校長或副校長職位的人，男性就超過一半（51.4%）。

根據 Coleman (1996) 的研究發現，1991 年英國中學的女性教師，佔中學所有教師的 48.4%，但是中學女性校長，卻只佔所有中學校長的 21.1%，遠低於男性校長所佔的比例（78.9%）（李惠茹、唐文慧，2004）（見表 2）。

表 2 英國中學男女管理職位的分配（1991 年 3 月 31 日）

	男性(%)	女性(%)
校長	78.9	21.1
副校長	66.0	34.0
E 級教師	75.6	24.4
D 級教師	70.1	29.9
C 級教師	55.4	44.6
B 級教師	50.0	50.0
A 級教師	39.4	60.6
所有教師	51.5	48.5

資料來源：Coleman (1996, p.318)

表 2 顯示，英國中學校長、副校長及幾個主要教師等級的男女人數百分比。這個表來自 1990/91 學年度的中學資料，它顯示，雖然大部分低層級職務（A 級教師）是由女性擔任，但是女性擔任更高職務的比例，可說是少得不成比例；這種比例上的差異，在 D 級教師、E 級教師、副校長及校長等層級，顯得特別明顯。

（二）從薪資公平性來看

在英國，女教師的薪資，明顯低於男教師，誠如 Oram (1989, p.30) 指出：「很多男教師即使未婚，收入仍比他們的女同事高，雖然很多的單身女教師，也必須扶養年邁雙親或其他親人。」

在第一次世界大戰之前，英國女教師的薪水，和具相同資格與地位的男教師比起來，平均只有 75%。有關教師的薪資，地方教育行政當局和全國教師聯合會（National Union of Teachers，簡稱 NUT）常討價還價，因此在不同的區域，教師薪資是不同的。1904 年，在 NUT 內的女教師，為公平薪資而從事活動，以致在後續的 NUT 之會議中，引起劇烈的爭辯。在 1919 年之前，要求公平薪資的解決



之道，總是受到重挫，直到 1919 年，NUT 的成員，強力主張薪資公平制度，於是薪資公平制度，才被 NUT 當成一項政策。但是，NUT 不能壓迫新成立的柏漢委員會（the Burnham Committee）之要求，於是將女教師的薪資等級，設定為男教師的 80%。雖然對大部分女教師的薪資而言，這已表示有所改善，然而，這樣的薪資等級，40 年並未改變。在 1955-1961 年間，公平薪資被階段性地導入，直到 1961 年，公平薪資才先後適用於公務員及教師身上（Oram, 1989）。

綜觀上述，可知在理想及制度設計上，關於英國教學專業的女性平等權，目前並沒有什麼大問題，因為在 1944 年的教育法案（Education Act）中，廢止了婚姻條款（marriage bars）；在 1961 年，更確立了公平薪資制度；且在 1975 年的性別歧視法案（Sex Discrimination Act）中，亦禁止在升遷過程中的性別歧視。但是實際上，女性在教學職位中，仍然有很多方面和 20 世紀初很像；女性的平均薪資低於男性，且女性常擔任層級較低的職務（Oram, 1989）。

二、美國的情形

Kaufman, Westland, and Engvall（1997）發現，美國中小學的行政工作，是一個受男性支配的場域，絕大多數的校長為男性，而絕大多數的教師則為女性；誠如 Apple（1986, p.33）所言：「雖然絕大多數的小學教師是女性，但是大多數的小學校長是男性。」

1980 年代，女性擔任學校行政領導職位的機會開始增加；不過，能在學校行政中，擔任高階職位的女性，比例仍然偏低。在 1981-1982 學年，美國有 25% 的學校行政人員是女性。從 1981-1984 年，小學與中學的女性校長，比例從 12% 增加到 17%。1986 年，有 27% 的校長及副校長是女性。1990 年，女性佔中學校長的 12%，佔小學校長的 29%。到 1992 年，12.1% 的中學校長是女性（Banks, 2001）。可見美國的中小學，女性擔任學校行政領導職位的機會，雖自 1980 年代漸漸增加，但從 1981-1992 年，比例都相當低，最高不超過 29%。

三、臺灣的情形

在臺灣，中小學的學校行政管理層級，可分為四級：校長（決策級）、主任（管理級）、組長（監督級），以及教職員（執行級）。在社會現實情境下，教師心目中的「生涯發展」、「進步」、「成功」和「升遷」等，其實主要是指行政職位或權責的逐級提昇，即教師→組長→主任→校長。然而，此種生涯發展歷程，卻存在著性別差異（游美惠、柯伯昇，2004）。女性教師雖然是義務教育工作的主



力，但人數較多並不等於權力較大，學校的決策群及領導者，大都為男性，他們才是實際掌握權力者（陳怡錚，2000）。此外，根據李惠茹（2002）、李惠茹與唐文慧（2004）的研究發現，近 10 年來，台南市國中教師工作性別垂直隔離的情形，並未獲得改善，女性行政人員集中在位階最低的處室組長，而隨著位階的升高，女性的比例也就越低。

易言之，我國中小學的教師工作，也有顯著的性別垂直隔離特徵。以 83 學年度為例，國中女校長只佔國中校長的 6.1%，而男校長的比例，卻高達 93.9%，可見性別比例的差距極為懸殊（見表 3）。到了 93 學年度，國中女校長的比例雖然提升到 23.93%（見表 4），但與男校長的比例（76.07%）相比，仍有明顯的差距。再以國中小女校長的比例合計來說，90、91、92、93 學年度的比例依次為 19.37%、21.21%、22.66%、24.40%，可見近幾年來，女校長的比例已逐年攀升，但成長速度相當緩慢，且男校長仍佔七成五以上，比例差距之大，依舊相當懸殊。

表 3 83 學年度國中女校長及男校長之比例

學年度	總數	女校長		男校長	
		人數	百分比	人數	百分比
83	721	44	6.1	677	93.90

資料來源：李惠茹與唐文慧（2004，頁 32）

表 4 90-93 學年度國中小女校長之比例（單位：%）

學年度	國中	國小	國中小合計
90	18.64	19.57	19.37
91	20.25	21.47	21.21
92	21.94	22.86	22.66
93	23.93	24.53	24.40

資料來源：整理自教育部統計處網站（2004a，2004b，2004c，2006c）

不過，台灣地區國中小女校長比例偏低的現象，尚有相當顯著的地域性差異（見表 5）。從表 5 可知，91-93 學年度之間，國中小女校長合計的比例，由高至低依次為台北市、高雄市、台灣省，其中台北市三個學年度的國中小女校長比例依次為 45.54%、45.07%、48.36%，可見到了 93 學年度，女校長的比例已接近五成，數字可說是相當顯眼，這可能是因為台北市乃首善之區，教育水準普遍高於高雄市及台灣省，思想開放程度也較高，女性較不受制於性別角色刻板印象的束



縛，因此，勇於爭取教育領導職務，以充份發揮潛能。

表 5 台灣地區國中小女校長比例之地域性差異

	91 學年度			92 學年度			93 學年度		
	國中	國小	合計	國中	國小	合計	國中	國小	合計
台北市	45.90	45.39	45.54	47.54	44.08	45.07	53.23	46.36	48.36
高雄市	11.76	24.42	20.83	14.29	25.58	22.31	17.65	28.41	25.41
台灣省	18.33	19.98	19.64	20.03	21.58	21.26	21.56	23.19	22.86

資料來源：整理自教育部統計處網站（2006a，2006b，2006c）

綜上所述可知，不論是國內或國外，中小學教師這一行，都是性別垂直隔離的職場，此種性別不平等的模式，大幅地在教育領域內再製。縱使前衛的男性及女性，已經奮鬥很多年了，但是相關的統計數字，仍是令人沮喪的（Apple, 1986）；誠如 Seddon（1997, p.707）所言：

性別的社會組織，尤其是女性的從屬地位，對學校有特殊的意涵。……在教育行政部門中，女性比例偏低的這種性別不平等，已經是明顯且嚴重的問題，這也是很多國家的一個活生生之政策爭論問題。

參、男性與女性教育領導者的社會性特徵之比較

在中小學校園中，除了「男尊女卑」、「男支配女從屬」的不平等景象外，若以同為教育領導者的男性與女性相較，則他們的社會性特徵，到底有哪些差異或不公平之處呢？Banks（2001）對這方面有詳盡的說明，筆者謹參考 Banks 及其他幾位學者的觀點，加以歸納整理如下：

一、在資格條件及學術成就方面

首先，N. Gross 和 A. E. Trask 在 1976 年的研究指出，女校長比男校長擁有更高的學術成就。23%的女校長和 12%的男校長指出，他們的學術作品，遠超過男女校長合計的平均數；1%的男校長指出，他們的學術作品低於平均數，而女校長



則沒有人屬於此類。其次，A. S. Keim 在 1978 年，比較賓州 470 位男性與女性教育局長的生涯路徑與期望。她發現，男性與女性導向教育局長職位的生涯路徑，有顯著差異。女性在進入行政工作之前，有較長的教學年資，且比男性擁有更多的證書與博士學位。最後，D. J. Schuster 在 1987 年的研究也發現，女性教育局長閱讀更多的專業書籍，且比男性擁有更多的博士學位（Banks, 2001）。

由上述三項研究發現可知，女性通常要具備比男性更高的資格條件及學術成就，亦即她們必須比男性候選人優秀很多，才能取得行政首長職位。

二、在平均年齡與教學經驗方面

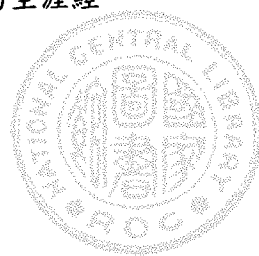
Gross 和 Trask 在 1976 年，進行一項關於男性與女性小學校長的重要研究。研究發現，女校長的平均年齡是 54.3 歲，且有 59% 的女校長，年齡介於 50-59 歲之間；而男校長的平均年齡是 49.2 歲，且有 34%（最大的一個群組）的男校長，年齡介於 40-49 歲之間（Banks, 2001）。

Dauglas 和 Simonson 在 1982 年的研究發現，女性教育局長平均有 11.7 年的教學經驗，而男性教育局長則只有 3.2 年。54% 的男性，在開始進入教學領域後的 10 年內，就擔任教育局長；但是對女性而言，則沒有人這麼快便能擔任教育局長。在另一極端，有 36% 的女性和 4% 的男性，經歷了 26 年以上的教學經驗，才成為教育局長（Banks, 2001）。

Banks (2001) 比較男性與女性領導者的個人特質與經驗之研究，比較結果發現：若干研究指出，男性與女性領導者之間的個人特質與經驗有差異；而其他研究則指出，沒有顯著差異。屬於前一類的研究指出，年齡是造成差異的一個變項。研究者發現，女性開始擔任學校行政職務的年齡比男性大，並且比男性具備更多的學校經驗；通常，在進入教育行政職務之前，男性有 5-7 年的教學經驗，而女性則有 15 年的教學經驗。

由上述的研究發現可知，女教師在擔任教育領導職務之前的教學經驗平均年資，通常比男教師更長，且她們當上領導職務的平均年齡，也比較大；誠如 Coleman (1996, p.321) 所言：

有關男教師與女教師的最近研究顯示：女教師的生涯步調，進展得比男性更慢，不管她們是不是有小孩，情況幾乎都是如此。即使女教師的生涯經驗，比男教師更為豐富，其生涯進展步調，仍舊比男教師緩慢。



三、在結婚生子方面

Gross 和 Trask 在 1976 年的研究，揭露學校行政人員的許多重要特質。在該研究中，95%以上的男校長已婚，但僅有大約 1/3 的女校長是已婚的（Banks, 2001）。

Dauglas 和 Simonson 在 1982 年的研究發現，女性教育局長和男性教育局長比起來，結婚的比例更低——92%的男性教育局長已婚，而已婚的女性教育局長卻只佔 72%。所有已婚的男性教育局長都有小孩，但是已婚的女性教育局長，則有 28%沒生小孩（Banks, 2001）。

Schmuck（1986, p.177）摘述生涯路徑的研究結果指出：「擔任行政人員的女性，通常年紀較大，擁有更多的教學經驗，未婚的很多，未生小孩的很多，或是小孩比其他職級相當的男性行政人員之小孩更大」（Coleman, 1996, pp.327-328）。

Schuster 在 1987 年的研究發現，女性教育局長更可能單身，且和男性比起來，女性教育局長的平均孩子數較少（Banks, 2001）。

由這幾項研究發現可知，女性教育領導者單身的比例高於男性，且平均孩子數，也低於男性教育領導者。難怪 Coleman（1996, p.328）指出，關於統合生涯與家庭的困難，是有充分文獻證明的；並且，A. Ruijs 也總結說道：「對大部分的女性來說，選擇了管理職位，意味著選擇了放棄家庭」。女性的管理職位，與她想扮演好妻子、好母親的角色，經常是會產生衝突的。

四、在家務及育兒方面

首先，Coleman（1996, p.326）的研究指出：「女性在勞動市場活動率的增加，並未伴隨男性做家事的時間有實質的增加。最近十年來。男性每天對家務活動的貢獻，只增加四分鐘。」其次，女性學學會（1995，頁 313）也指出：「內外兼顧更使職業婦女承受不人道的工作量。根據 1990 年『國民時間運用調查』，已婚職業婦女全年平均每週花在工作與家務育兒的時間，高達六十五小時（已婚有職男性則僅有五十小時），平均每週超過《勞動基準法》所規定之最高工時（包括法定最長加班時間），達十小時之多！」最後，陳仕仁（2004）的研究指出，不均衡的家務分工，是女校長的最痛。男性對家務事的態度是：心懷鬼胎、意思意思，亦即「家務工作頻率低，屬配角性質」；反之，女性的「家務工作頻率高，屬主角性質」。在家庭場域中，原應夫妻分工的家務事，女校長卻經常等不到先生的支援，所以曾有放棄晉升機會要回任教師的想法。總之，對尋求教育領導職務的



大部分女性來說，她們仍是家務及育兒的主要負責人，因此，容易陷入「蠟燭兩頭燒」的困境。

從以上的分析可以發現，就資格條件及學術成就、平均年齡與教學經驗、結婚生子、家務及育兒等方面的社會性特徵而言，男性領導者均比女性領導者居於更有利的條件，或擁有更佳的境遇，這也顯示出性別不平等的現象。

肆、教師工作性別垂直隔離的原因分析

徐宗國在 1988 年指出，女性在大社會中是處於劣勢，她們的性別地位，會滲透到任何一個微觀的情境中（張如慧，1997）。為何教學情境中的「男尊女卑」現象，可以維持得如此長久呢？也許「再製」¹的觀念，可幫助我們回答這個問題（Acker, 1989）。此外，學者對這種現象，曾提出林林總總的解釋，而根據筆者的歸納與整理，認為教師工作性別垂直隔離的主要原因，可從個人因素、家庭因素、社會網絡資源因素及歷史文化因素等四方面，來詳加剖析：

一、個人因素

（一）女教師較缺乏自信

有一些證據顯示，在申請升遷方面，女性較缺乏信心，且和他們的男同事比起來，她們只申請資格條件全然符合的工作（Coleman, 1996；Shakeshaft, 1993）。例如，Hilsum 及 Start 指出，在申請晉升到高職位的過程中，男性比女性更加堅持。女性主義者認為，一般說來，女性較不堅持要晉升到高職位的理由是，女性的社會化，較不傾向於發展出和男性社會化一樣的態度、滿足來源、自我知覺及自信。這意指女性更有可能懷疑她們的能力、性向，以及對佔據高職位的適合度，於是當她們受到任何拒絕或挫折時，便讓她們證實了這些懷疑的真確性（Measor & Sikes, 1992）；因此，女性對擔任高職位較缺乏自信心，是影響女教師升遷的因素之一。

（二）女教師的生涯抱負較低

關於女教師的生涯抱負比男教師低，導致女教師在生涯晉升方面，居於弱勢的看法，有些研究加以支持，有些研究則加以質疑：

¹ 指「男尊女卑」的現象，會透過文化的傳承，一代又一代地複演下去。



1.支持的證據

Gross 和 Trask 在 1976 年的研究中，女校長提到，她們進入教學領域，是受到其他人的影響或說服；男校長則指出，他們進入教學領域，是基於財務上的考量，並且想要向上社會流動。在該研究中，女性對生涯晉升的抱負比男性低(Banks, 2001)。此外，Coleman (1996, p.321) 亦指出：「有證據顯示，在教育及管理領域中，女性通常沒有發展她們的生涯計畫；如此缺乏前進的計畫，被視為有害於她們可能的進展。」

2.反對的證據

Maccoby and Jacklin (1974) 在分析了兩千多本有關動機、社會行為與知識能力之性別差異的書籍和論文，發現兩性間的社交能力、自尊與自我概念、成就動機等，並沒有明顯的差異。

F. I. Ortiz 和 J. Covell 在 1978 年發現，女性有更高的生涯抱負。在對女校長進行一項個案研究之後，他們下結論說：「女性和男性擁有相同的生涯抱負，但他們並未擁有相同的機會」。這項結論受到 L. A. Valverde 在 1974 年所做研究的支持，Valverde 發現，女性擁有高度的生涯抱負 (Banks, 2001, p.75)。

Edson (1988) 在 1979 年，針對 142 位正在尋求第一任校長職務的女性，進行長期的研究，並對女性追求行政生涯的目標、態度、生涯發展等，提出一些重要資訊。其中之一便是，女性追求行政生涯的理由有三 (Banks, 2001)：(1)個人成長與挑戰；(2)關心學童在學校所發生的事；(3)她們相信可以做得比目前的行政人員更好。

Edson (1988) 的研究結果，並不像早期的研究，即發現女性並非地位束縛的 (place-bound)。在 Edson 的研究中，有 75% 的女性表示她們將移到學區外，有 40% 的女性表示她們將移到別的州，去改善其生涯機會 (Banks, 2001)。

由上述可知，女教師的生涯抱負比男教師低，以至於擔任教育領導者的比例偏低之說法，實在值得商榷。

(三) 女教師對成功的定義不同於男教師

S. K. Biklen 在 1983 年，曾以理想主義形容她所觀察的女老師，老師們心中所關切的是如何做好一份工作，而不是關注生涯的晉升問題 (潘慧玲, 2000)。女性所內化的情感性角色，使得女教師的能力和興趣，不易符合學校行政職務工具性角色的需求，而且也讓女教師對個人職涯的發展和成功，有著不同於男性的定義，因此，女教師傾向於排斥管理領導的職務，從而降低女教師兼任學校行政工作的意願，此乃女教師接任行政職務的障礙之一 (李惠茹, 2002)；誠如一位



女教師所言：

我認為女性對於成功的定義，應是自己給自己的滿足感，而非來自外界的掌聲，所以就我個人而言，成功的女性就是活得自信、有成就感、活得自在，還有多餘的心力與金錢，可以去經營自己的興趣，這樣就是非常成功的女性。(一位國中女導師的訪談)(李惠茹，2002，頁92)

(四) 傳統女性特質較不適合擔任領導者

對女性來說，性別角色刻板印象導致一種不可能獲勝的情況。女性爲了被視爲女性，常被期望能展現出和性別角色刻板印象有關的行爲，然而這些行爲，往往被視爲和有效領導行爲相反的行爲(Banks, 2001)；誠如 Addi-Raccah and Ayalon (2002, p.160) 所言：

人們認為女性要扮演與其「女性」特質相稱的角色，諸如關懷他人、奉獻、照顧、支持與強調人際互動，而男性則集中在與權力、競爭、理性判斷和自主等有關的角色。我們通常發現在學校中，女性常佔據學生集合教室的老師、科主任、特教老師及諮商員等職位，這些職位主要是處理和教學與課程有關的問題；女性比男性更少佔據組織領導方面的職位，諸如校長或副校長。

S. M. Brown 在 1979 年，檢視有關男性領導者與女性領導者的實徵研究，發現女性在管理方面受到差別待遇的最尋常理由，源於在性別角色刻板印象中，女性被視爲無效率的領導者。有關特質的研究，持續支持女性缺乏適當領導特質的傳統態度(Banks, 2001)。因此，學校在物色行政職務的人選時，每位教師的機會並不均等，尤其是當學校主管深受性別角色刻板印象的影響時，自然會將行政機會，優先提供給特定性別，而延續「男性領導 vs. 女性被領導」的性別分工模式(李惠茹、唐文慧，2004)；誠如 Glazer and Slater 和 Weiler 所言：

對男性來說，追求成功被讚美為健康的雄心；對女性來說，追求成功則被鄙視為男人婆(unfeminine)……男性被視爲自然的領導者；但對女性來說，領導總是不自然的，尤其是當它意指督導男性時。(Glazer & Slater, 1987, p.12; Weiler, 1997, p.721)

不過，在 1980 年代，女性主義者開始公開質疑男性化特質和有效領導有關的看法。她們認為，直覺力、關懷，及和女性有關的其他特質，也能使女性成爲



更好的管理者與領導者 (Banks, 2001)。國內李惠茹 (2002) 曾針對國中女教師進行調查，以了解她們是否認為男性比女性更適合擔任學校行政職務，結果顯示，答「否」和「不一定」的比例和高達 76.2%，答「是」的比例則僅佔 23.6%。可見女性特質是否真的較不適合擔任領導者，尚有進一步確證的必要。

二、家庭因素

(一) 女教師通常需擔負主要的家務責任

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 (李惠茹、唐文慧，2004)。研究者分析女性在組織中升遷所遭遇到的障礙時，曾經提到「媽咪跑道」(mommy track) 的概念。提出這個概念或受此概念影響而決定誰能升遷的主事者假定：就業的母親，需要或應當擁有不同於就業父親的職業途徑，以便使母親放棄升遷，來換取更多時間與孩子相處 (Lott, 1981/1996)。

人們認為，在社會上有一種強烈的感覺，即女性的適當及主要角色是妻子、母親及照顧者。因此對女性來說，職業生涯是其次的，並且人們常認為女性應該總是將家庭擺在第一位，而男性則應該主要專注於生涯，此種假定，可能影響女性在任職及升遷時所作的決定 (Measor & Sikes, 1992)：

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。(一位國中女訓育組長的訪談) (李惠茹，2002，頁 69)

總之，解釋女教師職位偏低的最常見理由之一是：她們為了生育、養育小孩及處理家務，花費不少時間，因此，在生涯階梯上，較缺乏經驗且落於男性之後。所幸，女性主義者早已對母職提出嚴厲的批判，認為傳統上往往將母職視為自然的、普遍的、不變的，這本身就是一種社會建構，藉由將母職本質化，而將女性箝制於僵固的母職角色，導致女性的發展受到侷限、停滯不前 (楊巧玲，2004)。而 Edson (1988) 所進行的研究，在 142 位受試者當中，只有 26% 的女性指出，她們的家庭責任是個問題。Edson 對家庭責任的研究發現，與 D. S. McCamey 在 1976 年的研究發現不謀而合；McCamey 發現，女性行政人員並不認為，她們在生涯發展中結合家庭生活與婚姻，會產生什麼困擾 (Banks, 2001)。此外，李惠茹 (2002) 的研究亦指出，也有少數女性能兼顧家庭與工作，而勇於爭取校長職務的；誠如一位女校長所言：



我可能是一個工作投入比較深的人，我看如果工作和家庭來選的話，我會選擇工作。我發現工作的滿足感會比較大，為什麼有些男性他會一直投注在工作上，可能他在工作上得到的成就感比較多，人都一樣的，在追求一種成就感，在追求自我實現。…我其實可以兼顧²。（一位國中女校長的訪談）（李惠茹，2002，頁 82）

由上述可見，在女性主義者的批判下及時代巨輪的轉動中，女教師的晉升或生涯發展，已露出一道曙光。

三、社會網絡資源因素

（一）女性較不易取得升遷資訊

陳仕仁（2004）的研究發現：在教師晉升到校長的歷程中，甄選資訊的獲得速度，男性通常比女性快。學校人事單位主管大都為男性，他們常會主動提供男教師甄選方面的相關資源與資料，而女教師資訊的來源，往往是經過詢問後才被動告知。李惠茹（2002，頁 77-78）也有類似的研究發現：

學校的體制設計和運作方式，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。

（二）女性較缺乏良師指導的機會

Banks（2001）指出：女人常被視為少數團體，並不是因為人數上的考量，而是她們缺乏通往權力的「管道」；而良師（mentors）指導，正是「管道」之一。

擁有良師的指導，對女性擔任教育行政人員或首長，是很有幫助的（Banks, 2001）。例如，Coleman（1994）曾訪談五位女校長，其中的女校長 D 提到：

她（校長）鼓勵我當校長，她的鼓勵可能甚於我生涯中的任何其他人士，且她已成為那方面的良師。在幫助我思慮校長職務時，她確實是非常有效能的，且顯然是在培育我當校長。（Coleman, 1996, pp.323-324）

只可惜，研究發現，女性的良師指導機會，並不像男性那麼多。C. F. Epstein 在 1970 年，確認受男性支配的專業之幾種歷程，這些歷程包括：女性無法輕易

² 指兼顧工作與家庭。



取得招募方面的制度化管道。女性所面臨的壓力之一是：當他們進入受男性支配的職業時，無法透過「好男」網絡（“good old boy” network）取得資訊。對女性教育人員的調查經常指出，缺乏良師指引，是更多女性不能成為學校行政人員的重要原因（Banks, 2001）。

另外，男教師也比女教師從非正式的「良師指導」中獲益更多。在澳洲昆士蘭，一群渴望擔任校長職務的女教師談到：「男性良師（例如男校長及男性教育行政人員）傾向支持男性同事」（Coleman, 1996, p.323；Ehrich, 1994, p.11）。Schmuck（1986）也指出，在美國中學的「性別重疊」（gender overlay）中，男校長很微妙地偏袒年輕男老師；例如，男校長與年輕男老師的互動，比和年輕女老師的互動更加頻繁，並且，他們讓年輕男老師更有機會為委員會服務，開始「展現那些優異的特質，進而得以擔負更進一步的責任」（Coleman, 1994, p.185, 1996, p.323）：

男性大量佔據行政職位的理由之一是：他們在學校的各種角色中，擁有更高的能見度。男性較容易被任命為校長之類的行政職位，是因為他們曾經在領導角色中出現過。（Addi-Raccah & Ayalon, 2002, p. 161）

（三）女教師較不喜歡交際應酬

在校長的生涯中，人際交往呈現垂直及橫向的關係型式，交際應酬成了最佳的人際溝通方式，而餐會中的小酌或暢飲，是經常會遇到的事情（陳仕仁，2004）。這種交際應酬，往往是在下班後，此亦會降低某些女教師出任行政工作的意願：

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情景，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。（一位國中女教師的訪談）（李惠茹，2002，頁 79-80）

四、歷史文化因素

（一）特定的歷史情境所導致

女性在教育領導中的低比例現象，與強制性的歷史脈絡有關。例如，第二次世界大戰之後，當更多男性投入教育工作時，女性行政人員的人數減少了；學校



董事會也常以男性取代退休的女校長；做決定的人，傾向視男性為更具教育行政特質的人（Banks, 2001）。又如，當教職成為「適合女性的工作」之後，男性遂逐漸退出教壇，轉任其他因工業化所帶來的更理想之工作機會，或是擔任職務更高的教育行政工作；誠如 Weiler（1997, p.723）所言：

在第二次世界大戰之後，女性被擠出大部分的教育行政職務之外，並出現女性當教師，且接受男性行政人員領導的學校模式，而且直到今日，大部分的情況，還是沒有改變。

（二）父權社會體制的宰制

Ozga（1993）發現，不是女性「自願」在教育管理階層中缺席，而是因為歧視性的父權社會體制並未對女教師提供相同的機會，而使女教師成為社會結構的「犧牲者」；Apple（1986, pp.33-34）也有類似的看法：

這種性別垂直隔離的模式，有強烈的歷史根源——此根源無法從校外較大的階級與父權結構分離出來。

由於受到父權社會體制的影響，人們對男教師與女教師，往往存有不同的性別期待，且當女教師有心爭取教育領導職位時，也常感受到男性隱含的敵意；以下分兩點加以論述：

1.不同的性別期待

受到父權社會體制及性別角色刻板印象之傳統觀念的影響，女性即使從家庭踏入職場，一般人對她們的角色期待，依舊不同於男性。以教職為例，H. Burgess 在 1989 年指出：「教學對女性而言，是一份好工作；但是對男性而言，是一種有展望的生涯」（Measor & Sikes, 1992, p.109）。Banks（2001）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，對於性別角色，存有刻板印象，而對教師和校長等學校行政人員的任用，顯然擁有不同的性別期待（李惠茹、唐文慧，2004）。

教育社會學家 R.Grant 在 1989 年的研究發現，女性教師的生涯升遷規劃，和男性教師比起來，通常有很大的不同。以英國為例，大部分的中學女性教師，在她的教學生涯初期，幾乎都未曾預先設定一個明確的、關於未來教學生涯的升遷計畫。這多半是因為這些女性教師，會按照社會對女性角色的期待或性別角色刻板印象，認為女性教師的教學生涯，將配合未來家庭的安排，例如結婚或生育小孩；因此，雖然行政職務同時開放給男女教師，但男性教師申請或應徵的情形，



往往比女性教師更為積極、踴躍（李惠茹、唐文慧，2004）。

游美惠與柯伯昇（2004）的研究也指出，一般社會大眾視為神聖、崇高的教育工作，對中小學男老師來說，經常只是個「教書」的職業，是一個日復一日、平淡無奇、找不到奮鬥目標的工作。如果有奮鬥、努力目標的話，多半也只是朝主任、校長的職務升遷，讓自己盡早跳離教師這個工作。所以有相當多的男性教育工作者，便「不由自主」、「半推半就」或是「應眾人期待」地走上行政路線。相較於男校長走上行政之路的順理成章，女校長似乎就是「特立獨行」或「獨排眾議」，才會「勇往直前」地走上行政之路。

總之，關於女性在教育行政方面所佔的比例偏低，學者已提出許多解釋來加以說明。其中一項共同接受的解釋為：人們鼓勵男性從事行政工作，但不鼓勵女性從事行政工作。不過，可喜的是，有些研究結果並不支持這樣的聲稱；例如，S. Diaz 在 1976 年，研究男教師與女教師，發現人們更鼓勵女教師去擔任行政人員（Banks, 2001）。

2. 男性隱含的敵意

M. Strober 和 D. Tyack 在 1980 年指出，男性行政人員會利用性別角色刻板印象，對女性教師進行社會控制（Casey & Apple, 1989）。

雖然女性擔任高級職位的外顯歧視，已經被視為違法，但是，仍有一些證據顯示出歧視的態度。在 1939 年，英國校長協會（National Association of Schoolmasters, 簡稱 NAS）的會長宣稱「只有像精神病院的國家，才會強迫男人——很多都已結婚成家——在未婚女校長的手下服務」（Coleman, 1996, p.319）。

J. A. M. Richardson 在 1979 年的研究發現，男性並未正面地看待女性的肯定行動方案（affirmative action programs）。R. R. Nasstrom 和 W. E. Butler 在 1975 年發現，男性教育人員對女性教育人員的肯定行動方案持負面的態度，此種態度是基於（Banks, 2001）：(1)他們相信女性並未準備好要扮演更寬廣的領導角色；(2)他們知覺到男性與女性領導行為的差異；(3)他們擔心本身的工作安全受到威脅。

Schmuck（1986）則宣稱，男性是專業的「守門人」，在人才儲備及進用的各個階段，包括申請、甄選、錄取及就職等，男性都比女性吃香或更受器重，這種現象或事實，吾人可從 Coleman（1994）的研究發現，看得清清楚楚。

(1)在申請階段：Coleman 訪談五位女校長，其中的女校長 E，曾有過受歧視的經驗：當她申請擔任副校長時，被一封信拒絕。信中提到，雖然她的申請是優秀傑出的；但是，「在此情況下，我只需要與男性面談」（Coleman, 1996, p.320）。

(2)在甄選階段：在 Coleman 所訪談的五位女校長中，當她們在應徵校長時，



訪談小組的成員，很少是女性；一位女校長在接受訪談時指出：

開始面談時，他們說我們很抱歉，因為所有在座的都是男性，但那對妳正是一項挑戰。我記得我當時是這樣想：「是的，假如我取得校長職務，也是對你們構成一項挑戰。」（Coleman, 1996, p. 326）

此外，當大部分的中學及小學校長是男性時，校長的言行舉止，應該是個強而有力的「男性」之形象，乃存於校長甄選者的腦海中，而這就成為他們比較及篩選候選人的標準之一（Acker, 1989）。

(3)在錄取階段：一些校長的評論顯示，她們覺得州長對女校長擁有性別刻板印象。一位女校長評論她的職位時，說道：

我認為，一些州長是很有偏見的。當他們已經給我這個職位時，他們仍然覺得，也許有個更合適的男性潛藏在某處，他做事會更強悍一點。（Coleman, 1996, p. 325）

(4)在就職階段：Coleman（1996）所訪談的五位女校長中，當女校長 C 被任命為副校長時，曾經受到敵意的對待及聽到過時的工作描述，即她不能在會議中發言或干涉課程方面的事，但是她可以照顧像花這類的東西，且可安排學校的社會性事務。

綜上所述，女性領導者比例偏低的理由有好幾個，而這些因素，多少都與父權體制下的性別角色刻板印象有關；誠如 Abbott and Wallace（1990/1995, p.67）所言：

所有女人的生活，全都籠罩著女人角色的行為期待、女人其實並應該依賴男人的論調，以及女人的完整性在於婚姻和相夫教子等觀念。這些先入為主的觀念，正是女人之所以受宰制與剝削的關鍵所在——女人因此無法掌控資源。

伍、教師工作性別垂直隔離的改進之道

早在 1996 年，行政院教育改革審議委員會所委託進行的落實兩性平等教育專題研究報告中，就將行政與決策的性別比例失衡，列為改革要點之一：「女性



教育行政人才應與各級女教師之比例相若，除應明定保障及鼓勵女性之政策外，各級教育主管甄試，並應納入兩性平等教育理念之考察」(游美惠、柯伯昇，2004，頁 65)。至於其他可行的做法，作者認為主要可包括下述幾項：

一、加強性別平等教育，去除性別角色刻板印象

謝小芹(1995)在 1995 年臺灣婦女處境白皮書中指出，校園內的教職員角色分工，是學生日常觀察與角色認同的對象。在中小學金字塔型的人事結構中，底層的職員與基層教師以女性為主，而上層的主任、校長則大都為男性。教職雖然是女性步出家庭、進入公領域的重要管道，但從事中小學教職工作，並不能突破傳統性別角色刻板印象之限制，反倒強化了性別角色刻板印象(陳怡錚，2000)。因為學生習於男校長發號施令、女性教職員配合遵從的景象，很容易將社會上男女地位的不平等，視為理所當然，而不加以質疑。易言之，由於受性別角色刻板印象的影響，形成中小學校園中「男支配女從屬」的景象，這種隨處可見的景象，又會反過來強化性別角色刻板印象(如圖 1 所示)。

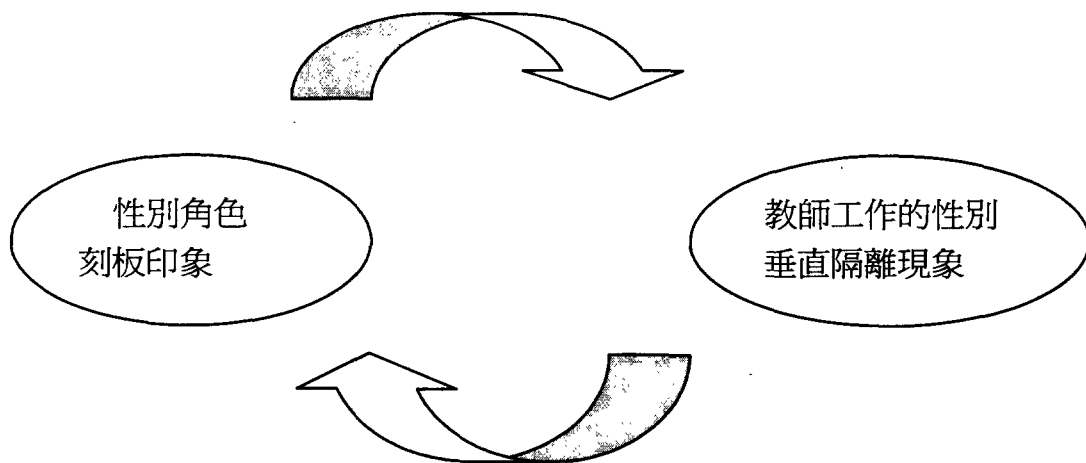
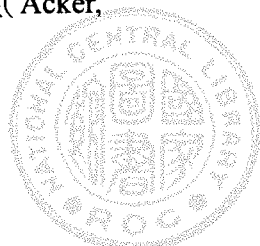


圖 1 性別角色刻板印象與教師工作的性別垂直隔離現象之關係

資料來源：作者自繪

女性主義者認為，教師的性別勞力分工，有助於再製父權體制及資本主義的社會秩序。學校透過提供「男性—女性的權力關係」及「男女有別的责任」等模式給學生，以強化女學生和關照、侍候、順從及母職等「女性特質」的關連性(Acker, 1994)，進而妨礙女性潛能的發揮。



雖然性別角色刻板印象的主要受害者是女性，但是，對男性而言，也不能完全倖免。Cockburn 即曾經主張，男權至上主義的文化（culture of masculism），使男人和女人都被扭曲變形了；事實上，每個人都受限於性別角色刻板印象。因為工作的性別分工，已將女人推向較差的階層地位及經濟倚賴性；而工作的性別分工對男人來說，也並非無壓力的，因為男人必須遵循男子漢行為（masculine behaviour）的看法，即便那種行為，與他個人的特質並不相容（Bradley, 1989）。以人際及情感的術語來說，性別角色刻板印象同時干擾了男性和女性，使得男性及女性，都無法成為真正的自己；更嚴重的是，某些性別角色刻板印象發展到最後，常不自覺地形成一種性別歧視。因此，加強性別平等教育的實施，以從觀念層面，去除根深蒂固的性別角色刻板印象，乃為上上之策。

至於要如何加強性別平等教育呢？林生傳（2000）曾經提出下列的原則：(1)設計兩性平權的課程；(2)慎選教科書，活用教科書；(3)創新有效的教學方法與策略，增進兩性間的良好互動；(4)利用學校社會化，發展健全的性別角色；(5)建立推行性別平等教育的機制；(6)建構兩性平權的文化環境，實踐學校教育機會均等的理想。

二、培養兼具兩性特質的個體

有關性別角色刻板印象的研究指出，人們傾向將男性化行為，視為比女性化行為具有更高的社會價值。易言之，能夠表現出傳統上所謂的男性化特質之女性，較有升遷的可能（張如慧，1997）。L. K. Brown 和 H. Klein 在 1982 年也發現，當女性能夠同時扮演好調停者（peacemaker）、教養者（nurturer）及監督者（supervisor）的角色時，才能晉升到行政職位（Banks, 2001）。

就性別角色而言，今日男女有三種普遍的性格組型（何秀珠，1994）：(1)男性化的人格組型，表現出自主、剛強、獨立、野心、好支配、果斷、有領導慾等特質。(2)女性化的人格組型，表現出溫柔、體貼、愛小孩、依賴、害羞、矜持、含蓄等特質。(3)兩性化的人格組型，既有男性化的剛，又有女性化的柔；該剛該柔，完全視實際情境而定，相當富有彈性。

S. L. Bem 認為，在現今社會中，男女角色已不像往日那樣固定與僵化，人們若能同時兼具男性化與女性化特質，則較能在不同情境中，適應社會需求。因此，提出兩性化（androgyny）人格特質的觀念，定義兩性化者是兼具豐富男性化特質與女性化特質的人，這種人在適應環境上，較有彈性、表現較佳（何秀珠，1994）。因此，在各級各類的教育中，若能加強培養學生的兩性化特質，則長大之後，不



管是男性或女性，都很適合擔任學校行政主管，以改變「男尊女卑」、「男支配女從屬」的校園景象。

三、倡導男性應多操持家務、照顧小孩的社會觀念與風氣

現今女性大都外出工作，但是，絕大部分的職業婦女，都肩負家庭與工作雙重重擔，因為社會大眾普遍認為操持家務、照顧小孩，是女人的天職；誠如游美惠（2005，頁 243）所言：

由於傳統婚姻和家庭的關係中，預設了性別的分工，形成「男主外，女主內」、「男性養家，女性顧家」的角色隔離，即使在二十一世紀，女性投入就業市場成為職業婦女的比率增高，家庭分工中女性的次級和附屬地位，仍舊沒有明顯的提升，女性仍然比男性負擔更多的家務和養育子女的照顧工作。

從女性主義的觀點來看，女人在操持家務及照顧小孩方面，若投入過多的心力，則會大大影響其擔任學校行政職務的意願，因此，若欲改善校園中「男尊女卑」的現象，則倡導及響應男性應多操持家務、照顧小孩的社會觀念與風氣，實有其必要，以下詳述之：

（一）就操持家務而言

J. Martin 與 C. Roberts 在 1984 年指出，絕大多數的已婚婦女，在她們可工作年齡的大部份時期，都會進入勞動市場工作。女人所從事的工作，通常都安排成可配合其家庭責任，使她們能繼續擔任大部分的家務——她們扮演雙重角色。Martin 與 Roberts 詢問被抽樣調查的夫妻，他們是否平均分擔家事，結果只有 26% 的妻子和 27% 的丈夫，認為他們的確平均分攤，但有 73% 的妻子和 72% 的丈夫卻說，妻子做了大部分的家事（Abbott & Wallace, 1990/1995）。

M. Young 與 P. Willmott 在《對稱的家庭》（The symmetrical family）一書中，指出越來越多的女人（包括已生育者）加入就業市場，家務領域內的男女分工將有所改變：男人將擔任更多的家務工作，而女人更易出外工作，家庭會變得越來越對稱——丈夫和妻子的角色，越來越相似，最後會變得完全一樣。但 Young 和 Willmott 也謹慎地指出，這只是未來的家庭形式——家庭正朝這個方向發展，而並非已經如此（Abbott & Wallace, 1990/1995）；以台灣當前的社會情況來看，距離理想目標，可說是還有一段漫長的路要走。



(二) 就照顧小孩而言

Riley 曾經指出：「對大多數女人來說，要同時兼顧工作與照顧小孩，儘管是有著樂趣在其中，但是，這的確是一場苦澀且令人筋疲力竭的戰役」（引自游美惠，2005，頁 223）。游美惠（2005，頁 223）也指出：「任何將家事和養兒育女工作浪漫化的行為，都會傷害女性，除非我們有辦法將照顧工作的責任平均分擔。」有鑑於此，西方的女性主義者，不管是哪個派別，乃提出一項共同的基本主張，即均等親職（equal parenting）的概念，主張由父親和母親，合力擔負起養育子女的責任。

均等親職除了可讓女教師（母親）省下許多養育子女的時間與精力，以便能在學校行政領域充分發揮所長外，其實，對小孩及父親本身，都有很大的好處：就小孩而言，可因經常接觸父親與母親，而由父母親那邊習得不同的能力；就父親而言，可因多照顧小孩，而孕育出若干同理心、溫柔、喜歡小孩等女性化特質。

那麼，要如何倡導均等親職的理念呢？可行的做法很多，例如，可在學校推動的性別平等教育中，去強調這個觀念，也可如游美惠（2005，頁 244）所言，從親職教育類的書刊去著手：

既然父職的參與，對小孩的成长很重要，但是現實的狀況，又消極不去強調男性的照顧責任，因此，要轉變傳統父親和孩子之間的疏離關係，筆者認為應多在自助式親職教育通俗書籍中，增添父職參與的經驗內容，讓男性、女性都能瞭解，男人也可以將孩子照顧得很好，並且從中獲益，藉由思想信念上的改變，促使積極行動的產生。

根據作者先前對教師工作性別垂直隔離的原因之分析與討論，過重的家庭責任，包括做家事、照顧小孩等，確實會影響女教師擔任學校行政職務的意願；因此，在兩性日趨平權的時代，既然男女一起主外，則應該一起主內，好讓男女的潛能，都能在職場上充分開展。職此之故，培養男性也要多分擔家事、照顧子女的觀念、能力及習慣，是家庭教育、學校教育及社會教育，應該攜手達成的目標。

四、建立完善的支持及照顧系統

完善的支持照顧系統，對於已婚女性外出工作的比率，及在工作的投入程度，都有正面積極的助益；誠如 Coleman（1996, p.327）所言：

年輕女性不易獲得可負擔得起的照顧小孩之助力，可能阻礙她們的生涯進



展。在英國，由於照顧小孩的可用設施有限，使得家有三歲以下小孩的母親，外出工作的比例只佔 40%。而在丹麥及其他斯堪地納維亞半島的國家，因照顧小孩的設施較為完善，所以家有三歲以下小孩的母親，外出工作的比例高達 85%。

在 J. Evett 的研究中，女性是職業網絡（occupational networks）的一部分，在職業網絡中，女性常受到鼓勵與支持（Acker, 1989）。McDowell and Pringle（1992）也指出，意識覺醒是了解權力結構、擴張女性知識技能的重要取徑，甚至成為批判或顛覆父權的起步初始工作。因此，鼓勵女教師成立並加入意識覺醒團體，透過小團體的組成，女教師可和其他女教師交換經驗與想法，除了具情感性的支持作用外，更重要的是在交談與分享的過程中，可激發自我檢視與反省的可能，促成性別意識的覺醒（游美惠，2005），進而積極爭取擔任學校行政職務乃至校長的機會。再者，Hantrais（1990）亦曾提出女性結合家庭與專業生活的五種策略，其中之一便是建立「支持網絡」（support networks），以協助女性從事傳統屬於女性角色的工作，如操持家務、照顧小孩等。

游美惠與柯伯昇（2004）也指出，當我們得知女校長的「來時路」是如此艱辛時，也許我們應該思索如何建立完善的照顧支持系統，讓私領域的照顧責任，成為全民的責任，包括政府、組織、機關、團體及不分性別的個人，都該合力承擔，以便社會的人力資源，能做最充分有效的發揮。簡言之，我們的社會或國家，亟需一些能減輕女性照顧負擔的制度設計或福利支持方案。

需要附帶一提的是，以上所提出的種種對策，並非意指女性要完全揚棄傳統的「家庭倫理價值」，而只是想在重視家庭倫理價值的同時，亦能積極促進兩性平權，讓對學校行政有興趣又有能力的女性，可更加安心且放手地去投入行政工作，以改善中小學校園中「男支配女從屬」的普遍現象。

五、鼓勵女教師加入教師組織，並勇於發聲

在中小學校園的性別垂直隔離情形中，除了「男支配女從屬」的現象外，在國外，甚至有擔任相同職務、相同職級的教師，只因性別差異，便有不同的薪資待遇；誠如 Spencer（1997, p.209）所言：

性別的差異導致薪資的差異，是所有經濟合作與發展組織國家的共同現象；女教師的薪資，高於其他的女性工人，但卻低於男教師。



例如，英國在第一次世界大戰之前，女教師的薪水，和具相同資格與地位的男教師比起來，平均只有 75%。經過一番抗爭，直到 1919 年，NUT 才將女教師的薪資等級，設定為男教師的 80%。雖然對大部分女教師的薪資而言，這已表示有所改善，然而，這樣的薪資等級，40 年並未改變 (Oram, 1989)。

M. Lieberman 承認，有組織的教師集合體，是導致改變的動力 (Casey & Apple, 1989)。女教師特別受到 20 世紀初廣大的女性主義運動的影響，使得女性壓力團體——例如第一次世界大戰前，在 NUT 內成立的全國女教師聯盟 (National Federation of Women Teachers, 簡稱 NFWT) ——積極要求公平薪資；不過，進展的速度相當緩慢，在 1955-1961 年，公平薪資被階段性地導入，直到 1961 年，公平薪資才先後適用於公務員及教師身上 (Oram, 1989)。

不論國內外，男女教師的薪資待遇，若有不公平、不合理之處，均可透過教師組織的集體力量與集體談判，去爭取公平合理的薪資水準，且要鼓勵女教師勇於為自己的弱勢處境發聲，以免「連要上台發言與行動，都落入習慣的女性在教師集體中的弱勢位置，讓男老師去發言，去幫我們說話」(侯務葵、王慧婉，1999，頁 122)。

陸、結語

本文探究的焦點有四：首先，說明英國、美國及台灣中小學教師工作的性別垂直隔離情形，以描繪「男尊女卑」的校園景象。其次，就同為教育領導者的男性與女性相較，從資格條件及學術成就、平均年齡與教學經驗、結婚生子、家務及育兒等幾方面，比較其社會性差異，發現亦有明顯的性別不平等現象。第三，剖析教師工作性別垂直隔離的可能解釋或原因，發現教師工作性別垂直隔離的原因，包括個人因素、家庭因素、社會網絡資源因素及歷史文化因素等四大項，且這些因素，多少都與傳統的父權社會體制及性別角色刻板印象脫離不了關係。最後，提出教師工作性別垂直隔離的改進之道：(1)加強性別平等教育，去除性別角色刻板印象；(2)培養兼具兩性特質的個體；(3)倡導男性應多操持家務、照顧小孩的社會觀念與風氣；(4)建立完善的支持及照顧系統；(5)鼓勵女教師加入教師組織，並勇於發聲。今後，研究者可針對教師工作的性別垂直隔離問題，再做實徵性的驗證，讓教師工作的性別議題，持續受到應有的關注。



參考文獻

- 女性學學會（1995）。男女共治共享的國家藍圖。載於劉毓秀（主編），**臺灣婦女處境白皮書：1995 年**（頁 310-325）。台北市：時報文化。
- 何秀珠（1994）。國小教師性別、性別角色與教學效能及教學態度之關係。**初等教育學報**（新竹師院），2，77-100。
- 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，未出版，台南。
- 李惠茹、唐文慧（2004）。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。**師大學報（人文與社會類）**，49（1），29-52。
- 林生傳（2000）。教育社會學（增訂三版）。台北：巨流。
- 侯務葵、王慧婉（1999）。我們是一群女老師：集體認同與教育實踐的故事。**應用心理研究**，1，99-128。
- 陳仕仁（2004）。從教師到校長晉升之性別化歷程。佛光人文社會學院社會學研究所碩士論文，未出版，宜蘭。
- 陳怡錚（2000）。描繪女性教師的圖像：國中女教師的工作與生活。載於潘慧玲（主編），**教育議題的性別視野**（頁 251-275）。台北：國立臺灣師範大學。
- 張如慧（1997）。多元文化社會的兩性教育改革——從女性教師的性別角色談起。載於中華民國課程與教學學會（主編），**邁向未來的課程與教學**（頁 81-97）。台北：師大書苑。
- 教育部統計處網站（2004a）。90 學年度國中小女性校長之比率。2004 年 12 月 13 日，取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/templ/overview.files/frame.htm
- 教育部統計處網站（2004b）。91 學年度國中小女性校長之比率。2004 年 12 月 13 日，取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/templ/overview.files/frame.htm
- 教育部統計處網站（2004c）。92 學年度國中小女性校長之比率。2004 年 12 月 13 日，取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/templ/overview.files/frame.htm
- 教育部統計處網站（2006a）。91 學年國中小女性校長之比率。2006 年 3 月 15 日，取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/overview/brief.html/basic
- 教育部統計處網站（2006b）。92 學年國中小女性校長之比率。2006 年 3 月 15 日，取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/overview/brief.html/basic
- 教育部統計處網站（2006c）。93 學年國中小女性校長之比率。2006 年 3 月 15 日，取自 http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/overview/brief.html/basic



http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/overview/brief.html/basic

游美惠 (2005)。性別教育最前線：多元文化的觀點。台北：女書文化。

游美惠、柯伯昇 (2004)。臺灣地區國小校長職位晉遷的性別分析。《教育研究集刊》，50(4)，45-77。

楊巧玲 (2004)。插花的女人：台灣的教育社會學教科用書性別意識之檢視。《女學學誌：婦女與性別研究》，17，47-83。

潘慧玲 (2000)。性別視域的教師生涯。載於潘慧玲 (主編)，《教育議題的性別視野》(頁 223-249)。台北：國立臺灣師範大學。

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)，《臺灣婦女處境白皮書：1995 年》(頁 182-218)。台北：時報文化。

Abbott, P., & Wallace, C. (1995)。女性主義觀點的社會學 (俞智敏、陳光達、陳素梅、張君玖譯)。台北：巨流。(原著 1990 年出版)

Acker, S. (1989). Rethinking teachers' careers. In S. Acker (Ed.), *Teachers, gender and careers* (pp.7-20). London: Falmer Press.

Acker, S. (1994). *Gendered education: Sociological reflections on women, teaching, and feminism*. Philadelphia: Open University Press.

Addi-Raccah, A., & Ayalon, H. (2002). Gender inequality in leadership positions of teachers. *British Journal of Sociology of Education*, 23 (2), 157-177.

Apple, M. W. (1983). Work, gender, and teaching. *Teacher's College Record*, 84 (3), 611-628.

Apple, M. W. (1986). *Teachers and texts: A political economy of class and gender relations in education*. NY: Routledge & Kegan Paul.

Banks, C. A. McGee (2001). Gender and race as factors in educational leadership and administration. In J. A. Banks & C. A. McGee Banks (Eds.), *Handbook of research on multicultural education* (2nd ed., pp.65-80). San Francisco: Jossey-Bass.

Bradley, H. (1989). *Men's work, women's work: A sociological history of the sexual division of labour in employment*. Cambridge, UK: Polity Press.

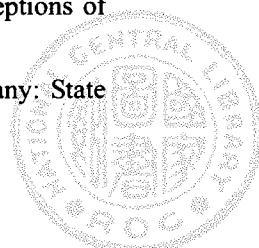
Bradley, H. (1999). *Gender and power in the workplace: Analyzing the impact of economic change*. NY: St. Martin's Press.

Casey, K., & Apple, M. W. (1989). Gender and the conditions of teachers' work: The development of understanding in America. In S. Acker (Ed.), *Teacher, gender, & careers* (pp.171-186). NY: Falmer Press.

Coleman, M. (1994). Women in educational management. In T. Bush, & J. West-Burnham (Eds.), *The principles of educational management* (pp.177-197). Harlow: Longman.

Coleman, M. (1996). Barriers to career progress for women in education: The perceptions of female headteachers. *Educational Research*, 38 (3), 317-332.

Edson, S. K. (1988). *Pushing the limits: The female administrative aspirant*. Albany: State



University of New York Press.

- Ehrich, L. C. (1994). A mentoring programme for women educators. *School Organisation*, 14 (1), 11-20.
- Glazer, M. & Slater, M. (1987). *Unequal colleagues: The entrance of women into the professions, 1890-1940*. NJ: Rutgers University Press.
- Hantrais, L. (1990). *Managing professional and family life: A comparative study of British and French women*. Aldershot, England: Dartmouth.
- 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.
- Lather, P. (1994). The absent presence: Patriarchy, capitalism, and the nature of teacher work. In L. Stone (Ed.), *The education feminism reader* (pp.242-251). NY: Routledge.
- Lott, B. E. (1996)。女性心理學（危芷芬、陳瑞雲譯）。台北：五南。（原著 1981 年出版）
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C.N. (1974). *The psychology of sex differences*. CA: Stanford University Press.
- McDowell, L., & Pringle, R. (1992). *Defining women*. London: The Open University.
- Measor, L., & Sikes, P. J. (1992). *Gender and schools*. London: Cassell.
- OECD (1990). *The teacher today: Tasks, conditions, policies*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oram, A. (1989). A master should not serve under a mistress: Women and men teachers 1900-1970. In S. Acker (Ed.), *Teacher, gender, & careers* (pp.21-34). NY: Falmer Press.
- Ozga, J. (1993). *Women in educational management*. Philadelphia: Open University.
- Schmuck, P. A. (1986). School management and administration: An analysis by gender. In E. Hoyle, & A. McMahon (Eds.), *The management of schools: World yearbook of education 1986* (pp.173-183). London: Kogan Page.
- Seddon, T. (1997). Teachers' work and political action. In L. J. Saha (Ed.), *International encyclopedia of the sociology of education* (pp.702-710). Oxford: Pergamon.
- Shakeshaft, C. (1993). Women in educational management in the United States. In J. Ouston (Ed.), *Women in education management* (pp.47-63). Harlow: Longman.
- Spencer, D. A. (1997). Sociology of teaching. In L. J. Saha (Ed.), *International encyclopedia of the sociology of education* (pp.206-212). Oxford: Pergamon.
- Weiler, K. A. (1997). Women and the professionalization of teaching. In L. J. Saha (Ed.), *International encyclopedia of the sociology of education* (pp.721-725). Oxford: Pergamon.
- Weindling, D., & Earley, P. (1987). *Secondary headship: The first years*. Windsor: NFER-NELSON.



Teacher Work's Vertical Segregation by Gender

Yu-Ling Guo*

ABSTRACT

This paper is composed of four parts. First, it describes the situation of teacher work's vertical segregation by gender in secondly and primary schools in the United Kingdom, United States, and Taiwan. Second, it compares social differences of male leaders vs. female leaders in the educational area. Third, it analyzes the possible reasons of teacher work's vertical segregation by gender. Finally, it puts forward five solutions about teacher work's vertical segregation by gender, including: (1) to enhance the gender equity education in order to get rid of gender stereotypes; (2) to cultivate the individuals with both manhood and womanhood; (3) to advocate the social idea and custom that men need to do housework and take care of children more frequently; (4) to establish a good supporting and caring system; and (5) to encourage female teachers to join teacher organizations and bravely express their opinions for themselves.

Key words: teachers, gender, vertical segregation

* Yu-Ling Guo: Assistant Professor, Department of Education, National Taiwan Normal University

