

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

壹、研究動機：

受到多元文化潮流及婦女運動的影響，台灣教育界於一九八〇年代中期起，開始對兩性在教育上不平等的處境進行許多反省與批評。然而，許多學者和學校僅將其概念限制於課程的改革，將一些種族或女性的內容加以改變、增加或重組於課程之中，但卻忽略了其他向度（張如慧，民 89）。對於教育上兩性不平等處境的反省或批評，亦多集中於課程領域，鮮少去檢核教育工作者本身的意識型態與實際教育活動，可能產生的潛在課程。性別歧視的問題可能不存在於正式的領域之中，但它卻繼續以一種非正式的方式產生影響力。

在台灣教育環境中，國民小學的教職一直是女性居多的工作。以台北市九十學年國小教師總人數為 12094 人，女性教師有 9387 人，佔總數的 78%，但台北市國小男性校長比例，卻佔台北市校長總數的 68%。由表 1-1 資料的比較，可看出在台北市國小校長性別比例失衡的現象。

表 1-1：台北市國小校長男女比例

地區 性別	松山區	信義區	大安區	中山區	南港區	大同區	萬華區	文山區	內湖區	士林區	北投區	中正區	籌備處	私立小學	總計
男性	6	6	6	7	1	6	9	12	10	15	9	6	5	6	104
女性	1	3	3	2	6	4	3	7	2	4	5	3	2	4	49
總計	7	9	9	9	7	10	12	19	12	19	14	9	7	10	153

資料來源：研究者整理自台北市國小校長名冊傳真稿，台北市教育局，民 87。

分析國民小學人事結構，超過六到七成的基層教職人員是由女性組成，女性校長的比例卻僅佔 30%。女性教師在國民小學成為性別上的多數，卻是權力上的少數。研究者詢問在教育界服務多年的師長及同學有關國小男女校長人數比例失衡現象的形成原因？最常聽到的解釋是「社會文化」造成這樣的現象，或本來就應該如此，沒什麼好驚訝的。或許對於師範體系出身的人來說，這是個平凡無奇的現象，而對研究者（過去所學是植物病理學）而言，國小教師性別比例不均和權力失衡的現象，確實相當有趣，會讓人想更進一步瞭解形成的因素。

在社會發展的過程，教育一直扮演著個人社會化的重要機制，以社會學的「再製理論」來看，教育會複製已經存在社會中的不平等現象。倘若從國小教育階段，學生就對於學校人事結構產生不當的認知，認為只有男性可以當校長，女性只能當教師或校護，在校園中若深植性別職業刻板化概念，對學生將來的生涯發展具深遠的影響。

台灣女性的性別地位正逐漸的轉變，能力出眾的女性開始積極地爭取好的工作機會及優渥的薪水。造成女性傳統角色轉變，使女性就業機會增加，並追求更高職業地位的因素，可以歸納出幾點（李美枝，民 74）：1、男女教育機會均等：女性接受高等教育及專業技術的人口加增，其就業能力已與男性不分軒輊，也提高其職業期望與事業發展。2、經濟型態的轉變：現今社會上的產業已由農業、工業轉變成商業與服務業，電腦、自動化的產業興起，女性體力上不能勝任的工作可由機械代工，因為工作性質的轉變，女性大量投入勞工市場，亦能參與許多原本只屬於男性的工作與職位。3、法律地位的保障：中華民國憲法第七條明文保障男女平等。勞動基準法第二十五條規定男女同工同酬，第四十九條到第五十二條對女性勞工特別保護。就業服務法第五條明定在就業及雇用機會上男女平等，第二十四條及第二十六條有促進女性就業的規定。近來，立法院亦通過兩性工作平等法案，這些法律都是提昇婦女在社會上的地位。4、女性自我內在的覺醒：女性主義運動及

各種女性聯盟的成立，女權觀念及兩性工作機會均等已被積極的倡導，使女性對自我價值與人生觀有了新的體認，提高自我實現的意念，並期望投入工作獲得成就。相較一般企業女性追求卓越的情形，教育環境中，女性任職行政主管的比例仍為少數。參照表 1-2 是國內各級學校數與女性校長的人數比例，可得知女性學校行政主管在人數比例偏低的情況。

表 1-2：國內各級學校數與女性校長的人數與百分比

各級學校 \ 性別	學校數 (所)	女性校長人數	女性校長所佔百分比
國民小學	2528	209	8.3
國民中學	724	44	6.1
高級中學	195	35	17.9
高級職校	206	19	9.2
專科學校	72	4	5.6
大專院校	58	5	8.6

資料來源：婦女教育政策白皮書研究與建議，林美和，民 84，婦女教育政策白皮書發表研討會論文集，頁 8。

全國各級學校總數中，女性校長比例偏低的情況，所牽涉的層面為複雜的互動過程，究竟是性別的因素？是人格特質造成的差異？或另有其他因素參與運作。這些是研究者希望瞭解的重點。在文獻蒐集時，研究者發現目前質性研究議題，偏重於女性觀點上的發揮，以男性角度來論述的篇幅較少。研究者希望以男性的角度，詮釋國小男性校長的看法及思考脈絡，並解釋國小環境中性別差異對職位晉升的影響。

企業界要求員工做好個人事業生涯規劃，目的是希望員工能完成自我實現的期望，進而提高整體產業與企業的競爭力。反觀教育環境，教學生涯常被視為無生涯 (careerless) 的職業。Lortie (1975) 指出教師職業與其他中產階級工作相比較，教學生涯可說是沒有生涯發展的行業，教師向上升遷

的機會有限、管道偏狹，無論是資深或資淺的教師在職業聲望上無顯著差異，這也是他們離職的重要原因。無論從薪資結構、職位階層與專業成長的觀點分析，個人無法藉由依序的升遷（series of promotion）而得到更高的地位、酬賞與自我的成長。教師在教學崗位上欠缺升遷的管道，為求升遷，只好離開教學崗位，向學校行政或教育行政的職務發展。洪英正（民 81）提到：「對於男性而言，成功、肯定是更為迫切的需求，這或許可以歸於是文化價值觀所導致的結果，況且人際間的競爭自然是無法避免的，特別是在男性社會中尤然」。教師心目中的「生涯發展」、「進步」、「成功」、「升遷」等，其實主要就是指行政職位或權力逐級提昇，由教師而組長、主任、校長等調昇遷移的過程（高強華，民 77）。

透過更深入的研究，探討影響國小男性校長校長職位晉升之因素，研究者希望有以下之貢獻。就理論建構而言，影響職位晉升之因素的探討，在國小教育中鮮少被提及，而相關的理論亦缺乏，研究者亦希望透過本研究來引發更多人的參與和討論。就實質意義而言，瞭解影響國小男性校長校長職位晉升之因素，可讓國小教師在生涯規劃上有依循的步驟，並更清楚瞭解個人的生涯規劃及目標。

貳、研究目的：

基於上述的研究動機，本研究擬瞭解國民小學教育生態中，性別差異對職位升遷的影響，並瞭解影響國小男性校長校長職位晉升之因素。研究目的可歸納為以下三點：

- 一、瞭解國小教師性別人數比例失衡之原因。
- 二、瞭解國小教師性別差異，對於職位晉升的影響。
- 三、瞭解影響國小男性校長校長職位晉升之因素。

第二節 名詞定義

依據上述的研究目的，本研究之重要名詞釋義如下：

壹、國民小學

根據國民教育法（教育部，民 92）第三條和第四條的意義，本研究所指的國民小學（以下簡稱國小），係指國民教育階段前六年，由直轄市或縣（市）政府主管教育行政機關設置的學校。

貳、國小校長

本研究所稱「國小校長」係指民國八十八年校長遴選制度尚未實施以前，透過台北市國民小學校長甄選辦法，經公開考試、儲訓合格及分發，目前任職於台北市市立的國民小學校長而言。

參、職位晉升因素

本研究所提到的職位晉升因素，是指國小教師透過法定程序擔任學校行政工作，在符合國小校長甄選資格後，經由台北市教育局甄選考試及格、經儲訓合格，受教育局分發任用為國小校長，在其學校行政歷程中影響職位晉升之因素。