

研究紀要

國小校長職位晉遷的事件史分析： 性別和家庭照顧責任的探討

游美惠 柯伯昇

游美惠 高雄師範大學性別教育研究所教授 (meiyou@nknuc.nknu.edu.tw)、柯伯昇 高雄應用科技大學財稅系副教授 (psko@cc.kuas.edu.tw)。本研究是作者國科會專題研究計畫 (NSC92WFA2100090 & NSC93WFA2100095) 的部分成果。作者感謝匿名審查人及本刊編委會之寶貴建議。

收稿日期：2007/6/7，接受刊登：2008/6/2。

中文摘要

本研究運用事件史分析的研究取徑，勾勒出小學校長生涯晉遷的貫時性樣貌；探索小學校長生涯發展的性別差異面向，並思索其中的社會結構性因素。研究者以現任校長過往生命過程中的婚育事件及職位晉遷等事件的年代資料為基礎，分析其擔任主任、校長行政職的事件分別是在何種狀態之下發生？受到那些因素影響？是否受到婚育因素或家庭照顧工作責任的影響？

本研究探究性別權力運作如何具體展現在男女教育工作者的職位晉升過程，發現每一位女性校長「成為校長」（從教師到主任再到校長）所花的時間，遠多於男性校長。在教師到主任升遷階段，女性升任主任的機會值只是男性教師的0.635倍；而從主任升遷到校長的這個階段，女性升任校長的機會值仍低於男性，但與升任主任階段比較已有改善。男、女校長在職業生涯的發展過程中，大多數都會經歷婚姻與為人父母等生命中的重大事件，但是這些事件對於男性的職位晉遷卻影響較小。本文從照顧工作及其相關連的責任負擔切入探討其箇中梗概，希望能喚起政策與大眾對此議題之關注與重視。

關鍵詞：性別與生涯、照顧工作、國小校長、事件史分析

**An Event History Analysis of
Elementary School Principal Promotions in Taiwan**

Mei-Hui You

Graduate Institute of Gender Education

National Kaohsiung Normal University

Po-Sheng Ko

National Kaohsiung University of Applied Sciences

Abstract

This study uses an event history analytical approach to explore the career paths of elementary school principals in Taiwan. Existing research divides elementary school teacher career routes into two categories: teaching and administration. Statistics indicate that the number of women who achieve positions as elementary school principals is disproportionate to the number of women employed in elementary schools. Accordingly, this study focuses on two issues: (a) the potential for gender bias in promotions from teacher to administrative positions in Taiwanese elementary schools, and (b) whether domestic factors such as marital status, reproduction, and family caregiving affect teacher career development. Results from an event history analysis indicate significant gender differences in elementary school principals' career development over time—that is, it takes longer for female elementary school teachers to make the transition to administration, with marital and caregiving factors being the strongest mitigating factors. The authors hope that these empirical findings prove useful in illuminating the current situations in which

female leaders find themselves in terms of achieving educational management positions.

Keywords: gender and career, caregiving, elementary school principals, event history analysis

一、前言

擔任行政職務可說是中、小學基層教師升遷的唯一管道¹，由教師而組長、主任、校長，隨著層級的晉升，除了薪資調漲之外，擁有的權力和影響力也很不同；但在中小學金字塔型的人事結構中，底層的職員和基層教師以女性為主，而上層的主任校長則大多為男性。根據最近的統計資料顯示，台灣地區國小女性校長的比例仍是偏低，只占有小學校長的26.1%而已，對應到小學女性教師所佔比例高達68.2%²，這中間的落差相當大。從事小學教職的女性較男性高出甚多，一向就是用來說明不同職業類別間性別隔離的例證之一，另外，在職務高低層級上的性別隔離也常被討論：男性出任主管的機會大於女性，愈高的層級，女性的相對人數也愈少（李惠茹、唐文慧 2004；洪瑞璇 2001；張苙雲 1989；張晉芬 1993；劉鳳英 2000）。而這種性別比例失衡現象，還只是呈現出橫剖面同時性的資料而已；在貫時性（longitudinal）的部分，

¹ 關於中小學校長之甄選資格，各縣市政府訂有相關辦法，規定的內容不一，但須具備一定的教學或主任年資方得參與候用校長甄選儲訓，則是共同都有的規定。舉例來說，在網路上可以查詢到「台北縣立中小學候用校長甄選儲訓作業要點」（<http://msa.tres.tpc.edu.tw/~people/lawfie/203.doc>，查詢日期：2008年4月17日），其中的第三點就明列出三項申請國民小學校長甄選應具有的資格，具有一定年資的教師和主任服務資歷是基本要求。另外其他縣市政府教育局也都另訂有相關規定來計算考核國民中（小）學候用校長甄選積分，擔任過教師和各處室主任之積分累計也是最基本的要求。換句話說，在現有教育體制下，未曾擔任過教師或主任者，幾乎不可能成為國中、小校長。

² 此處之國小女性校長和教師比例之資料，乃根據教育部統計處2008年1月最新公佈的「教育類性別統計工作推動情形」報告。資料來源：http://www.edu.tw/EDU_WEB/EDU_MGT/STATISTICS/EDU7220001/analysis/gender.doc（查詢日期：2008年3月17日）

其實也有性別落差的現象，普遍說來，每一位女性校長「成為校長」（從教師到考上、擔任主任再到考上、擔任校長）所花的時間，遠多於男性校長（游美惠、柯伯昇 2004）。男性校長在職業生涯的發展過程之中，大多數也和女校長一樣都同時經歷婚姻與為人父母等生命重大事件，但是對於他們的生涯發展職位晉遷卻是影響較小，為什麼會是這樣？

在生涯發展的過程之中，男、女性校長應該不免都曾經歷公私兩忙、難以兼顧之困境，到底男、女校長所面臨的公私領域衝突之困境有何程度與內涵上的差別？這方面有具體證據的經驗研究並不多，本研究以現職國小校長為研究對象，藉由蒐集得來的問卷資料進行事件史分析（Event History Analysis），勾勒出小學教育工作者生涯晉遷的貫時性樣貌，以求深入了解個人的生涯抉擇如何受到結構性因素的影響。

事件史分析取向所採用的資料，可以幫助研究者了解事件發生的狀態和掌握事件發生所需的時間，與一般研究者慣用的橫剖面（cross-sectional）資料結構不同（田芳華 1999：359-394；徐嫦娥 1993：1-23；張晉芬、李奕慧 2001：113-147；蔡娟娟 2001：39-63；薛承泰 1993：18-24；薛承泰 2000：77-99；Blossfeld, Hamerle & Mayer 1989；Yamaguchi 1991）；放在本研究的問題意識脈絡來談，就是藉由事件史分析，可以了解現職校長其擔任校長行政職與過往資歷之中擔任主任行政職的事件，分別是在何種狀態之下發生？可能的影響因素為何？是否受到婚育因素或其他照顧工作責任的影響？擔任主任或校長行政職「事件」發生的機率，又有何性別差異？是否受到父權結構下「女性應該歸屬於私領域」的意識形態所影響？這是本研究要深入探討的。

在這裡要特別說明的是，研究者並不是主張「當主任」或是「當校長」是教師生涯發展的唯一方向；事實上研究者認為「當主任」或「當

校長」並不必然適合每一個基層教師，但是就如同一位男性儲備校長所言，有相當多的男教師「不由自主」、「半推半就」或「應眾人期待或要求」走上「行政路線」：

從沒有想過性別會在自己的工作角色上產生影響，一些生命歷程的轉折處，總覺得它是那麼地順其自然，甚且是理所當然的踏上既定的方向。可是細細回顧成長的經驗，竟發覺男性角色好似生命的舵手，出現在每個需要選擇的路口上，隱隱的指引著我的人生旅程……一般社會大眾視為神聖、崇高的教育工作，對國小男老師來說，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、努力的目標的話，多半也只是朝主任、校長職務上的升遷，讓自己盡早跳離教師這個工作（齊宗豫 2002：54-61）。

相較於男校長走上「行政之路」之順理成章，女校長似乎就是「特立獨行」或「獨排眾議」才會「勇往直前」走上行政之路，這其中的差異，就是值得探索的性別議題。本研究擬探析私領域照顧工作的責任如何造就出這種性別差異。

從性別觀點討論教師的生涯發展，Biklen（1983, 1995）曾經指出：「具有持續性與職位階梯性的傳統生涯觀並無法適用於女教師身上」，以及「生涯的成功可以是工作與家庭間的維持平衡，而非升遷的成就；生涯的承諾可表現於良好的教室教學，而非職業上的變動」。研究者也同意如此的主張：行政志趣不見得適合每一個人，也不是生涯發展成功唯一的判準，教學的認真投入本身就是相當值得肯定的生涯承諾積極展現；但是分析職位晉遷仍有其重要意義，畢竟世俗對於生涯成就的評價

仍是採納「晉升與否」這樣的指標，而獲取行政職位，也仍是分配資源、施展抱負的基本要件，而考量到女性權益之改善或整體社會地位的提升，此面向實不可輕忽！

二、文獻探討

教育工作者的多重角色扮演與其中隱含的性別意涵，逐漸受到相關研究的重視（Coleman 1996; Eckman 2004），Sachs and Blackmore（1998）和Eckman（2004）都曾指出：中小學的校長，尤其是女校長們，老是在調整壓力、兼顧家庭工作與善用時間「追求平衡」（balancing everything），而除了忙碌之外，已婚女性校長更常有罪惡感，而對於具單親身分者或是配偶不支持其工作者而言，問題就更嚴重了（Sachs and Blackmore 1998: 276）。游美惠、柯伯昇（2004）根據台灣地區小學校長的基本資料分析發現到：女性在年齡和任教年資上，在教師轉任主任階段彼此之間的個別差異較大，不若男性較為同質；但在主任轉任校長階段個別差異則不顯著，這跟生命週期及其關連的照顧責任有關。本文據此再做深入剖析，照顧工作的對象及其主觀感受到的照顧負擔是否有性別差異？如何（how）不同且為何（why）不同？

以下文獻回顧首先探討性別角色與生涯發展的相關文獻，第二部份則從照顧工作之影響就業著眼，在此文獻探討的基礎，配合量化資料之分析，聚焦在那些從教師位置逐步晉升為校長的教育工作者身上，探討性別因素、照顧工作責任和個人就業生涯發展之間的互動關係。

（一）性別角色與生涯發展：教育工作者的相關研究

從性別觀點探討教育工作者的生涯發展相關議題，已累積有許多研究成果，如Grant（1989）的研究發現女性校長（與副校長）很少會在開始教書時就為自己規劃好清晰的生涯發展藍圖，有許多女校長均提到她們跟多數的女人一般，希望有小孩，希望自己的人生規劃彈性一些，「在當時，我不曾做過任何有意識的生涯決定，我只是在配合我的小孩的成長」，這是一位單親媽媽副校長的說辭（p.40）。女性主義社會學家Dorothy Smith（1987: 65-66）也曾經討論過這種現象，她說：婚姻的經驗、因為結婚而遷移以及生養小孩等的經驗，基本上都不是仔細計算理性選擇的結果，在閱讀女性自傳或小說時，我們可以發現這種經驗比比皆是，但在男性的自傳中卻沒有這類情形。大多數女性教育工作者也是如此，她們都沒有為自己規劃好清晰的生涯發展藍圖，這可謂「生涯的不主動發展」（career inactivity）；也有教育領導研究者 R. S. Jacobs 將這種缺乏生涯詳盡規劃，而獲致行政職位的現象稱為「偶然症候群」（plucking syndrome）（洪瑞璇 2004）。我們當然可以說：這是父權體制下公私領域性別分工模式及其衍生的意識形態運作之結果，但欠缺具體的經驗資料，總是讓細緻的分析與相應的改善措施無法進一步發展出來。

過往有關教師生涯發展的研究，常見的一項缺失即是未將工作與家庭視為一個互動系統；將男女教師之性別視為是一個變項，將工作與家庭看成是對立的，而探討教師在從事教職工作的歷程中，其個人特質、價值信念、自我期許等相關因素所造成的工作承諾度（梁瑞安 1996）與投入程度、專業發展與生涯轉變情形（孫國華 1997；劉雅惠 1997）、對職位升遷的意願高低與心理需求、工作滿意或壓力（林靖芬 1999；李

玉惠 1998) 等種種性別差異。這類研究通常是採用大樣本的調查，呈现出教師工作生涯與家庭生活的性別差異，卻未能將性別視為一個權力運作的機制，將其所造成的資源分配不平等的衝突面向加以掌握並詳加探討。

吳珍梅(2003)回顧國內教師之工作與家庭的相關研究，發現將家庭與工作視為一互動系統的研究很少，但在社會現實之中，工作與家庭生活本就非孤立分開的，但在有些研究之中，卻罔顧現實將之一分為二，而探討之後再做出類似女教師工作承諾度低、專業發展意願不高、生涯地圖不完整(Lyons 1981)或生涯發展較易停滯或衰退(劉雅惠 1997)等結論。以朱俊淇(2000)的研究為例，他發現女教師出現的停滯期時機較男性早，且類型有別：女教師主要以家庭型停滯為主，男性教師則以工作型停滯及升遷型停滯為主。這樣的結論與研究結果並無法讓人透過其研究對男女教師生涯發展的性別經驗作進一步的檢視，而未能探究其中的性別權力關係，也讓這分類結果無法掌握問題之核心。潘慧玲、陳怡錚(2001)針對相關於教師生涯主題的本土經驗研究作了評析並指出：若是將女教師花較多心思管理學生視為「不成熟」的態度，而對男老師較熱中於參與學校行政視為「成熟」的表現，卻沒有探究這些現象的社會結構因素，只是將差異歸因於教師的「性別」因素，這樣的觀點將不利於女性的生涯發展(p.55)。此處所指的「性別」因素，就是一般研究者未能慎思將「性別」視為二元對立的男女差異所引起的偏差，事實上，「性別」應該被概念化成是一套動態的社會關係、是重要的社會結構面向、是生產與再製權力關係的影響因素，而唯有以此方式來分析性別現象，才能重構知識，發展理解與看待社會現實的新視野。

在女性擔任國小校長或主任行政職的部分，本土研究以「領導型式與特質」和「工作壓力與社會支持需求」主題居多³，誠如潘慧玲、梁文蓁與陳宜宣（2000）等人所批判的：「以實徵數據來呈現女性校長的工作壓力及社會支持現況，無法讓人深入理解女性真實生活經驗的呈現與開展。例如當研究者獲得研究結論——校長執行「校長職責」時最常面臨工作壓力情境，卻未能更深入地去探討學校組織及教育行政組織結構對於女性校長執行職責的阻力與助力」（p.165），這就是類似研究最常犯的毛病——忽視了社會文化結構面的因素。

此外，有研究者會提出如下的建議：「國小女性教育同仁規劃專業生涯發展時，宜重視兼顧家庭角色的扮演與教育專業成長的需求；宜重視婚姻與家庭生活的品質，……要突破性別限制，主動建立社會支持網絡」（李玉惠 1998），但誠如謝小苓與楊佳羚（1999）所指出的，這類研究並沒有挑戰造成性別角色困擾的根源，亦即傳統性別分工模式及社會文化的結構性因素，於是所提的建議無法有效協助職業婦女克服困境，反而更加重了職業婦女在承受雙重負擔時所背負的「罪惡感」。筆者認為，一再探究女性校長的社會支持，不免再製了女性的家庭職責（如妻職、母職或其他家庭性別角色）應置於優位的傳統觀念，而一再探問家人是否支持其擔任校長，似乎意謂著得到家人支持才是女性職位晉升生涯發展的基礎。例如許孝麟（2002）的研究訪談了三位先生同為國小校長的女性校長後分析肯定「女性校長行政參與歷程中，先生是最大的精神支柱」以及「夫妻同為擔任校長，是一種正向成長的發展歷程」；如此將妻子的角色設定為先決的因素，如何能對女性校長的行政或領導內涵有實質的深入探討？這類觀點也存在於一般的非學術研究論述之中，例如研究者發現有一則新聞報導以「女老師校長尅，這校有七

³ 相關文獻整理與評析，請參見潘慧玲、梁文蓁與陳宜宣（2000）。

人」來報導某小學風水佳，造就女老師有幫夫運；這一則報導還提到校長夫人謹守教師角色，教學認真，樂在自身的教學工作⁴；雖然報導的內容提到人各有志，當一名快樂的老師比忙碌的校長來得幸福，但是這其中仍存在的問題便是：妻子的角色仍是人們評價女性的重要基礎。潘慧玲（2000：226）曾為文批判早期社會學家筆下的女教師，過度重視「婚姻」的因素，彷彿所有的女教師都是已婚者；研究者認為如此之批判所言甚是，我們的研究雖然在資料分析時探討婚育之因素所造成之影響，但採取女性主義的觀點——不將婚姻視為人生的必然選擇，不將不婚或離婚者污名化，特別留意避免偏見的再製。

事實上，所謂的性別權力運作，展現在女教師的職業生涯與專業發展上，根本不是傳統的「犧牲工作發展來成就家庭圓滿」，比較適切的描述應該是一種妥協權變、延長時間的發展方式，在工作與家庭之中設定不同的輕重緩急以追求並行的發展（參見吳珍梅 2003；邱秀祝 1999；師瓊璐 2000；陳昱儒 1996；陳怡錚 2000；劉鳳英 2000）。本研究希望能捕捉其中細緻的面貌，勾勒出具體的生涯發展軌跡及其影響因素。據此，本研究就將蒐集國小校長生涯發展的貫時性資料以了解女性教育工作者「妥協權變、延長時間的發展方式」，造成何種具體的結果？和其男性同儕的生涯發展形貌有何差異？

（二）婦女就業與照顧工作

婚育對女性就業的影響一直是性別、勞動與工作（或就業）相關研究探討的焦點（張晉芬、黃玟娟 1997；劉梅君 1999）。以教育人員相關研究為例，「『女性』擔任『教職』（或是『學校行政職位』）」這

⁴ 參見自由時報，民國93年9月26日第十三頁的報導。

其中也潛藏著許多矛盾與衝突，例如Spencer（1994）的研究發現女教師的家庭與工作很難分離，兩者相互掣肘；Acker（1994）發現學校對女教師家庭生活的影響遠大於家庭因素對學校工作的影響；李惠茹、唐文慧（2004）的研究發現國中女教師無意或沒興趣接任學校行政工作，其實跟社會既有的僵化性別分工模式、學校體制的設計和家庭照顧責任都有關連，而不僅僅是「個人」的意願或興趣因素有所差異而已。

事實上，組織性別化不易從觀察得之，也不能由表面上中立的規則和程序看出（張晉芬 2002：104），所以，要了解教育體系性別化操作的痕跡及其背後的父權意識形態，是需要進一步探索社會、家庭和工作場所之間的性別意識形態是如何複製與相互強化。Schmuck and Schubert（1995）針對美國西部中小學女性校長所作的研究也指出，女性校長雖然沒有意會到或是不認為自己經歷到工作要求與家庭角色間的衝突與不協調，但不代表這中間的矛盾與衝突就不存在；有兩個因素足以解釋這個現象：首先這是因為女校長本身融入於整個（男性中心的）主流的學校行政文化，她們不願意承認自己是弱勢者，否認自己身為女人會有何不利；其次，女校長之不認為自己會面臨到工作與家庭要兼顧之兩難處境，是因為她們就和其他男性校長一般，不知道也沒有相關的知識去探知（uninformed about）教育政策或是學校的行政實務（不管是有意圖或非意圖的）就是在維繫性別不平等。卯靜儒（2002）也發現：在台灣，一般基層小學女性教師通常不會認為在學校的系統之中有性別不平等，女性教師自認在學校是多數、主流、佔有優勢，她們通常也滿意學校課程已經對兩性議題有了善意回應，唯獨在談到女性在家庭中的角色與處境之時，自身的經驗讓他們對於性別平等的議題有極大的衝突與矛盾產生；在壓抑自我和解放自我之間的掙扎，其實正能夠探索性別權力的運作。對教育工作者來說，這「家庭－工作」之間的衝突矛盾問題如何展

現在照顧工作之執行上？如果真有不同（不管是程度的差異，或是問題形貌或性質的根本差別），則就要做更細緻且深入的探究。

誠如劉梅君（1997）所指出的：照顧長久以來一直是成年女性生涯中最顯著的特性，從養育子女、照料家人日常生活起居，服侍年老親屬到晚年照顧配偶，這一連串的行動構成成年女性最重要的實際生活內容。但是國內對於照顧者的實際處境並沒有足夠且深入的探究，本文將探討國小校長身為家庭照顧者的角色，探究因為這個照顧者角色（包含照顧對象為子女、生病配偶或年邁雙親等）所延伸而來的責任負擔如何影響其職位晉遷的進程？Finley（1989）曾經運用家務勞動分工的相關理論探討過年邁雙親照顧工作的性別差異，她指出：由於每個人對於時間壓力的感受不同，所以用角色衝突比用絕對時間來衡量照顧工作的執行會更恰當。承此，本研究也以個人主觀感受到的照顧責任負擔來作為探究依據。而在照顧年邁雙親的性別分工差異上，該研究發現不論是有無時間、有無照顧專長（或能力）、有無收入或教育程度等條件資源，女性都是做較多照顧工作的那一個人。Finley指出當女人對於家務工作之負擔都幾乎要定型成為是一種制度了，而男性卻還覺得自己已經貢獻得夠多了，所以相應的行為改變也就不多，因此我們應該要讓兒子的照顧貢獻角色被多方（加）評價才是。承此，本研究也特別留意到男校長為人子的照顧責任負擔的部分。

本研究探討「擔任主任」與「擔任校長」事件發生的狀態及事件發生前，當事人自我評估家庭照顧責任以及相關因素對於他們職位晉遷所

造成之影響為何，希望可以提供實證研究之成果幫助我們更深入瞭解國小教育工作者職位晉遷之過程及相關影響因素。

三、研究方法

本研究採用事件史分析法探討小學校長職位晉遷歷程的性別差異及其影響因素。根據薛承泰（1993）的介紹：一個人在生命過程之中所經歷的轉型，例如婚姻、生育、求職、升遷、離職等，都是人生命過程中的「事件」，它們發生的時間與先後順序，構成了一個人的「歷史」，所以當我們分析一群人所共同經歷的生命事件的方法稱之為「事件史分析法」⁵。換言之，對每一個樣本個案而言，事件史的資料結構既包含個案的橫斷面資料，同時又有其貫時性（time-series）的個人時段的記錄資料（person-period record file）；這類資料除了能掌握事件發生所需的時間外，還可掌握和瞭解包括可能影響事件發生之狀態因素的動態變化過程（例如學歷的改變——由學士、碩士到博士等），以及這些狀態發生變動的時間點；橫剖面資料只能顯示每一個個案在事件發生時的特定狀態而已，譬如當上主任時的學歷是碩士，至於何時取得碩士、學歷的改變是否能增加擔任主任或校長的機率或是否會影響個人因而比較快擔任主任或校長等問題的答案都不得而知。

以下依次說明研究工具與資料來源，變項及操作化定義，資料結構與分析方法。

⁵ 在這篇介紹性的短文之中，薛承泰將Event History Analysis譯為「事件時序分析法」，但是後來他運用此法所發表的研究論文（參見薛承泰 2000），又譯之為「事件史分析法」，所以此處為求譯名統一，研究者稍修改其原文，在本文統一稱之為「事件史分析法」。

（一）研究工具與資料來源

研究者先擬定一份問卷形式的基本資料表（如附錄1）作為蒐集資料的工具，在前導性的研究與預測過程完成後，寄發修正過後的問卷⁶給國小校長。這份問卷的問題除了詢問填答者的個人資料，包括性別、出生年、學歷、經歷等基本（年）資料之外，也特別詢問一些關鍵事件（如進修、取得學位或初任教師、主任、校長等職）發生的時間點，另外也設計一些問題希望能瞭解填答者的婚育、家庭狀況和照顧工作之責任及其影響程度。

研究者透過網路先取得台灣各直轄市立與縣（市）立小學的住址與校長名字等資料，而後寄出2566⁷份問卷給現職校長，結果回收1517份，其中有效問卷1510份⁸（女校長348份，佔23%；男校長1162份，佔77%），有效回收率為59%⁹。之後透過編碼將問卷的資料轉換成量化的資料，再將之整理歸納於相對應的變項。

⁶ 在定稿之前，研究者曾作過專家諮詢，邀請到兩位相關領域學者給予修正意見，另外也尋覓一位2003年退休的校長以及一位任職超過十年的現職校長試填這一份基本資料表並給予修改意見，以求將缺失降至最少。

⁷ 本研究在2003-2004年間發出問卷，根據當時的統計資料，91學年度台灣地區公私立小學共2,627所，因為國立小學與私立小學的校長聘任，不是如本研究所設定的「由教師升任主任而升任校長」晉升模式，所以扣除國立小學9所，私立小學25所，同時扣除金門馬祖地區的27所學校，所以研究母群體有2566所小學。

⁸ 無效問卷當中有五份為督學升任校長者（未曾擔任過主任一職），兩份則因填答不清，無法判斷其初任主任與校長之年份資料。

⁹ 問卷回收比例以女校長較高；問卷施測時的國小校長母體樣本中，女性校長的比比例僅佔所有小學校長的19.57%，而本研究所回收的問卷有23%是由女校長所填答。

(二) 變項及操作性定義

資料中所含變項名稱及其操作性定義與編碼規則如表1所示。這些變項包含有次序測量的名義變項 (nominal variable)、虛擬變項 (dummy variable) 與離散變項 (discrete variable)。次序測量的名義變項有「學歷」、「需負照顧責任」、「因自己有疾的影響程度」與「需負照顧責任的影響程度」。虛擬變項包含「擔任主任」、「擔任校長」、「性別」、「婚姻」；至於「子女」、「父親」、「母親」、「配偶之父」、「配偶之母」、「配偶」、「其他」等，1 表示在該年度要負照顧責任的對象且認為該照顧責任有影響到自己的晉遷意願 (計畫)，0 則表無需對該對象付照顧責任或該照顧責任不影響自己的晉遷。至於離散變項則有「子女數」、「年齡」、「任教年資」和「主任年資」。除了性別變項之外，其餘的變項皆可能隨時間改變而改變。

表1 變項及操作性定義與編碼^a

變項	操作性定義
依變項	
轉任主任	在該年度是否晉升為主任，若是=1，否=0
擔任校長	在該年度是否晉升為校長，若是=1，否=0
自變項	
性別	男=0，女=1
年齡	該年度之年齡，為一隨時間改變之不連續變數
學歷	在該年度之最高學歷，設定如下： 師範=0 就讀師專期間=0.5 師專=1 就讀大學期間=1.5 大學=2 就讀40學分班期間=2.5 40學分班=3 就讀碩士班期間=3.5 碩士=4 就讀博士班期間=4.5 博士=5 為一可隨時間改變之名義變數

婚姻	該年度為已婚狀態=1，若否=0，為一可隨時間改變之名義變數
子女數	該年度之子女總數，為一可隨時間改變之不連續變數
任教年資	該年度之任教年資，為一隨時間改變之不連續變數
主任年資	該年度所累積之主任年資，為一隨時間改變之不連續變數
因自己有疾的影響程度	該年度自認為身體（健康）狀況影響到晉升意願或計畫者，若影響程度大者=3，影響程度中者=2，影響程度小者=1，若無影響晉升者=0，為一可隨時間改變之名義變數
需負照顧責任	該年度自認為家裡有親屬需照顧以致於影響到晉升意願或計畫者，若是自己（本人）負責照顧者=2，由本人暨其他人同時照顧者=1.5，由其他人負責照顧=1，若無照顧責任者=0，為一可隨時間改變之名義變數
需負照顧責任的影響程度	該年度自認為家裡有親屬需照顧以致於影響到晉升意願或計畫者，若影響程度大者=3，影響程度中者=2，影響程度小者=1，無影響者=0，為一可隨時間改變之名義變數
子女	該年度自認為子女的身體（健康）狀況或需照護有影響到晉升意願或計畫者=1，若無=0
父親	該年度自認為父親的身體（健康）狀況或需照護有影響到晉升意願或計畫者=1，若無=0
母親	該年度自認為母親的身體（健康）狀況或需照護有影響到晉升意願或計畫者=1，若無=0
配偶之父	該年度自認為配偶之父親的身體（健康）狀況或需照護有影響到晉升意願或計畫者=1，若無=0
配偶之母	該年度自認為配偶之母親的身體（健康）狀況或需照護有影響到晉升意願或計畫者=1，若無=0
配偶	該年度自認為配偶的身體（健康）狀況或需照護有影響到晉升意願或計畫者=1，若無=0
其他	該年度自認為其他人的身體（健康）狀況或需照護有影響到晉升意願或計畫者=1，若無=0
其他重要事件 ^b	該年度自認為該事件有影響到晉升意願或計畫者，若影響程度大者=3，影響程度中者=2，影響程度小者=1，無影響者=0，為一可隨時間改變之名義變數

a. 資料為在某年度時某位現任校長的相關資料描述，每位現任校長皆會有一組年資料，該組年編碼資料可描述該校長在其晉升過程中相關特性的歷史資料與變化情況。

b. 舉凡填寫問卷者認為有其他可能影響到自己的晉升意願或計畫的事件存在，而本研究之問卷未明列者。

(三) 資料結構與分析

資料處理後共得1510組個人之事件史年資料（總共有33895筆「人一年資料」¹⁰），資料結構如下表2。表2的資料是呈現出編號為1之校

表2 編號為1之校長的個人事件史年資料

編號	性別	年齡	民國	學歷	任教年資	主任年資	轉任主任	擔任校長	婚姻	子女數	因自己有疾的影響程度	需負照顧責任	需負照顧責任的影響程度	子女 ^a
1	1	21	68	1	1	0	0	.	0	0	0	0	0	0
1	1	22	69	1	2	0	0	.	0	0	0	0	0	0
1	1	23	70	1	3	0	0	.	0	0	0	0	0	0
1	1	24	71	1	4	0	0	.	0	0	0	0	0	0
1	1	25	72	1	5	0	0	.	1	0	0	0	0	0
1	1	26	73	1	6	0	0	.	1	1	0	2	2	1
1	1	27	74	1	7	0	0	.	1	1	0	2	2	1
1	1	28	75	1	8	0	0	.	1	1	0	2	2	1
1	1	29	76	1.5	9	0	0	.	1	2	0	2	2	1
1	1	30	77	1.5	10	0	0	.	1	2	0	2	2	1
1	1	31	78	1.5	11	0	0	.	1	2	0	2	2	1
1	1	32	79	1.5	12	0	1	.	1	2	0	2	2	1
1	1	33	80	2	13	1	.	0	1	2	0	2	2	1
1	1	34	81	2	14	2	.	0	1	3	0	2	2	1
1	1	35	82	2	15	3	.	0	1	3	0	2	2	1
1	1	36	83	2	16	4	.	0	1	3	0	2	2	1
1	1	37	84	2.5	17	5	.	0	1	3	0	2	2	1
1	1	38	85	2.5	18	6	.	0	1	3	0	2	2	1
1	1	39	86	2.5	19	7	.	0	1	3	0	2	2	1
1	1	40	87	2.5	20	8	.	0	1	3	0	2	2	1
1	1	41	88	3	21	9	.	0	1	3	0	2	2	1
1	1	42	89	3.5	22	10	.	0	1	3	0	2	2	1
1	1	43	90	3.5	23	11	.	1	1	3	0	2	2	1

a. 編號1校長之照顧對象只有子女，故其餘父親、母親、配偶之父、配偶之母以及配偶欄未在本表中列出。

¹⁰ 每一受試者的「人一年資料」筆數不一，舉例來說編號1的校長有23筆資料，這23筆「人一年資料」就是上述所言之個人時段的記錄資料（person-period record file），但另一位校長則可能有25筆或30筆。

長，女性，民國47年生，於民國68年師專畢業後開始擔任教師，當年21歲。該校長於民國72年結婚迄今（民國92年），有三個小孩，分別於民國73年、民國76年與民國81年出生。該校長亦於民國76年至80年間進修學士學位，期間於民國79年擔任主任。之後，又於民國84年至88年間修讀40學分班，嗣後並於民國89年至91年間修讀碩士學位，且在修讀碩士期間於民國90年擔任校長一職至今（民國92年）。該校長在其晉升的過程中並無經歷自己患有身心疾病而影響到工作或生涯發展計畫等狀況。但自民國73年起，她開始擔負照顧小孩的責任，而此一照顧責任對她的工作及生涯規劃造成影響，影響程度為中等。

為了分析現任校長在不同升遷階段時可能影響其升遷的個人特性或家庭因素是否有性別差異，研究者再將資料分為兩個資料集，一群為升任主任時，另一群為升任校長時的事件史資料，再對兩群組的樣本資料作事件史分析¹¹，討論可能影響升遷（事件）的解釋變項有哪些？其中是否存在著性別差異？而私領域的照顧工作責任如何影響校長們的職位晉遷歷程？

如上所述，事件史分析可掌握以及了解包括可能影響事件發生之因素的動態變化過程以及這些狀態發生變動的時間點。以本研究為例，計

¹¹ 本研究依據研究對象之相關資料加以整理，根據資料之屬性，將教師晉升事件視為單一事件；資料時間則為離散時間；以及將研究教師晉升事件發生之觀察期等時段資料視為半母數資料處理。依據資料屬性而得知本研究適用模式為Cox's的離散時間對數模型（Cox's Discrete-Time Logit Model），該模型係使用邏輯迴歸（logistic regression）程式來估算參數。雖然本研究應用邏輯迴歸（logistic regression）來分析離散時間的事件歷史資料，但此「事件史分析」的資料結構是屬於上述所提到的個人時段的記錄資料，每一個樣本個案有多個觀察資料，而傳統的邏輯迴歸分析所使用的只是每一個樣本個案的一個觀察資料而已，因此在資料結構上是不同的。請參閱Yamaguchi（1991: 15-26）。

量分析的結果是顯示當上主任或校長的機會值（odds是機率或機會的概念）¹²，它可以分析當某些可隨時間改變的變項發生變化時（如學歷的提高）當上主任或校長的機率是變大或變小（會提高或降低當上主任或校長的機率），也可解釋為當這些時間變項發生變化時是不是比較快當上主任或校長，在本文中筆者將會依討論時的脈絡而使用不同的用詞。

（四）樣本資料的特性

下表3呈現現任校長在其由一般教師轉任主任時的個人特性資料，表4描述現任校長在其由主任轉擔任校長時的個人特性統計資料，要說明的是：這些個人資料研究者截取每位現任校長的多筆年歷史資料中轉任主任以及校長那一年時的單筆年資料。

表3 現任校長由教師擔任主任時個人特性

		擔任主任時				
		年齡	學歷	任教年資	婚姻	子女數
女性	平均數	34.43	1.57	15.02	0.932	2.05
	變異數	18.03	0.38	18.31	0.064	0.98
	(樣本數)	(347)	(340)	(347)	(338)	(340)
男性	平均數	33.17	1.54	13.45	0.928	1.92
	變異數	17.74	0.37	14.87	0.067	1.04
	(樣本數)	(1160)	(1141)	(1162)	(1142)	(1144)
t		4.93*	0.68	6.118*	0.24	2.108*

*.P<0.05。

¹² 具體地說，若定義P為升任主任的機率，則(1-P)表示未升任主任的機率，根據定義，其機會值(odds)為P/(1-P)，詳細定義與說明請參閱Yamaguchi (1991: 15-45)。

表4 現任校長由主任擔任校長時個人特性

		擔任校長時					
		年齡	學歷	任教年資	主任年資	婚姻	子女數
女性	平均數	43.31	2.67	23.91	9.90	0.95	2.26
	變異數	20.22	0.59	21.40	8.55	0.05	0.79
	(樣本數)	(348)	(344)	(348)	(348)	(340)	(342)
男性	平均數	41.57	2.45	21.85	9.38	0.993	2.36
	變異數	19.69	0.65	20.19	7.74	0.007	0.61
	(樣本數)	(1160)	(1147)	(1162)	(1161)	(1142)	(1144)
t		6.42*	3.31*	7.45*	3.01*	3.362*	1.957*

*.P<0.05。

由表3與表4得知，無論在擔任主任或擔任校長時，女性的平均年齡皆比男性大，且女性所累積的任教年資以及主任年資也比男性多¹³，這些皆達統計上的顯著水準；也就是說，男性比女性平均較快（花較短時間）升任主任以及升任校長。而從第 I 階段升任主任前女性男性的任教年資平均差距為1.57年，到第 II 階段時升任校長前的女性男性主任年資平均差距已縮短為0.52年，反映女性在第二階段已漸漸趕上男性升遷的速度了。另外，男性校長在兩階段皆較女性校長之平均子女數多，也皆達顯著的性別差異。而由主任升任到校長的階段（表4），男性與女性在學歷、婚姻都有顯著的性別差異，已婚的比例以男性較高，而學歷則是女性較高，但這些在當初升任主任時（表3）並無顯著差異。

另外，研究者也將樣本資料分為女性與男性兩組，剔除資料不詳者¹⁴之後，分別計算每位校長在不同升遷階段需負照顧責任的人數以及再細分針對不同的照顧對象而需負照顧責任的人數與占該性別中的比

¹³ 其中大部分的男老師其年資還包括2至3年的兵役。

¹⁴ 本研究蒐集到的資料中，有人是因其督學資歷而取得候用校長資格，因此沒有「主任年資」這一項資料；而也有人漏填了任教（主任）年資等關鍵問題項目或是漏填了照顧責任相關的部分問題，凡此種種，均被研究者歸為「資料不詳者」。

例，再根據這些樣本比例作差異檢定，藉此討論分析所有樣本在不同升遷階段中需負照顧責任與照顧對象是否存在性別差異。資料呈現如表5與表6所示。

表5 轉任主任前需負照顧責任與對象的性別差異假設檢定

轉任主任前需負照顧責任的人數與佔該性別的比例 ^a	轉任主任前依性別區分針對不同對象而需負照顧責任的人數與佔該性別中的比例 ^b												
	子女		父親		母親		配偶之父		配偶之母		配偶		祖母
人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例
女性(P1) 91 26.5%	65 18.9%	5 1.5%	5 1.5%	10 2.9%	19 5.5%	5 1.5%	1 0.3%						
男性(P2) 141 12.2%	75 6.5%	40 3.5%	35 3.0%	2 0.2%	5 0.4%	5 0.4%	1 0.1%						
Z檢定	5.54*	5.55*	-2.40*	-1.93*	2.99*	4.08*	1.51						

a. 本研究樣本中女性共有348人，扣除未回答本題目的4人，故此表中女性比例的計算是以344人為計算基礎；同理，男性原為1162人，扣除未回答本題目的10人，故此表中女性比例的計算是以1152人為計算基礎。

b. 需負照顧責任的人女性共91人男性共141人，他（她）的照顧對象可能有二個（含）以上，故此部份人數總合會超過前一部份的91人以及141人。

*. P<0.05。

表6 轉任校長前需負照顧責任與對象的性別差異假設檢定

轉任校長前需負照顧責任的人數與佔該性別的比例 ^a	轉任校長前依性別區分針對不同對象而需負照顧責任的人數與佔該性別中的比例 ^b												
	子女		父親		母親		配偶之父		配偶之母		配偶		其他 ^c
人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例	人數 比例
女性(P1) 100 29.0%	57 16.5%	15 4.3%	10 2.9%	20 5.8%	28 8.1%	1 0.3%	1 0.3%						
男性(P2) 214 18.6%	85 7.4%	81 7.0%	70 6.1%	8 0.7%	10 0.9%	13 1.1%	2 0.2%						
Z檢定	3.85*	4.27*	-2.02*	-2.78*	3.98*	4.85*							

a. 本研究樣本中女性共有348人，扣除未回答本題目的3人，故此表中女性比例的計算是以345人為計算基礎；同理，男性原為1162人，扣除未回答本題目的10人，故此表中女性比例的計算是以1152人為計算基礎。

b. 需負照顧責任的人女性共100人男性共214人，他（她）的照顧對象可能有二個（含）以上，故此部份人數總合會超過前一部份的100人以及214人。

c. 包括祖母與其他家屬。

*. P<0.05。

表5與表6中的P1與P2分別代表需負家庭照顧責任的女性和男性所占

的比例，在升遷階段 I 升任主任前，所有女性（有效）樣本中有26.5%的女性自認需負照顧責任，而男性則只有12.2%認為自己需負照顧責任，做了樣本比例差的假設檢定結果顯示需負照顧責任的女性教師比例顯著高於男性教師。在升遷階段 II 亦得同樣的推論結果。

在照顧對象部分，以下分兩方面作探討。首先，在升遷階段 I 升任主任前時，女性自認為在生涯發展過程中因為照顧子女而影響其工作或生涯發展計畫者的比例為18.9%，而男性則只有6.5%，檢定結果得知女性的比例是顯著地高於男性，故就照顧子女而言，女性的責任是高於男性，在升遷階段 II 升任校長前時亦得同樣的推論結果。再者，配偶之父以及配偶之母的照顧責任也是女性的比例顯著地高於男性。但在父母親的部分，我們發現女校長當中認為自己對於原生家庭父母負有照顧責任者比例明顯地低於男校長；而對於配偶之父與母負有照顧責任者比例又顯著地高於男校長。兩階段的結果都相同，父權文化中「父系」、「父居」癥結的影響明顯可見；這與胡幼慧（1997）所指出的「非子非女的照護主力」相符，也就是媳婦擔負了照顧的主要職責。所以，父權社會中對於照顧責任的結構性配置模式，影響了大多數女性，對於身居校長要職的女性而言也是相同受到影響沒有例外。

要說明的是：由於填答問卷的研究對象都是已經擔任校長一職者，所以本文討論照顧責任等因素對於教育工作者在行政職位上晉遷影響的性別差異，只能討論到升任時間早晚（或快慢）的差異，而無法處理相關因素是否構成升遷與否的阻礙。

四、分析與討論

如上所述，研究者將1510組個人之事件史年資料（總共有33895筆

「人-年資料」) 分成兩組(「由教師升主任」升遷階段 I 和「由主任升校長」升遷階段 II) 後進行統計分析, 結果如表7至表9所示。

表7 擔任主任時離散時間邏輯迴歸分析模式之比較*

模式敘述	變 項	模式卡方值	df	p-value
模式I1	性別+年齡+學歷+任教年資+婚姻+自己 有疾+照顧責任程度+誰負照顧工作	2405.122	10	.000
模式I2	模式I1+子女數+年齡平方+學歷平方+ 任教年資平方	2631.628	14	.000
模式I3	模式I2+四類照顧對象(子女、父 母、配偶父母、其他)	2642.243	18	.000
模式I4	模式I3+性別與四類照顧對象之交互 作用(性別x子女、性別x父母、性別x 配偶父母、性別x其他)	2655.330	23	.000
模式I2 vs. 模式I1		226.506	4	.000
模式I3 vs. 模式I2		10.615	4	<0.050
模式I4 vs. 模式I3		13.087	5	<0.050

*註：模式I1~I4之樣本數(人一年資料數目)各為19883

表8 擔任校長時離散時間邏輯迴歸分析模式之比較*

模式敘述	變 項	模式卡方值	df	p-value
模式II1	性別+年齡+學歷+主任年資+婚姻+自 己有疾+照顧責任程度+誰負照顧工作	1735.101	10	.000
模式II2	模式II1+子女數+年齡平方+學歷平方 +主任年資平方	1902.158	14	.000
模式II3	模式II2+四類照顧對象(子女、父 母、配偶父母、其他)	1913.047	18	.000
模式II4	模式II3+性別與四類照顧對象之交互 作用(性別x子女、性別x父母、性別 x配偶父母、性別x其他)	1929.587	23	.000
模式II2 vs. 模式II1		167.057	4	.000
模式II3 vs. 模式II2		10.889	4	<0.050
模式II4 vs. 模式II3		16.540	5	<0.001

*註：模式II1~II4之樣本數(人一年資料數目)各為14012

表9 升遷事件的Cox 邏輯迴歸模型分析^a

樣本數 變 項	升遷階段I：「升任主任」事件				升遷階段II：「升任校長」事件			
	模式I1		模式I4		模式II1		模式II4	
	19883		19883		14012		14012	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別(女)	-.454***	.635	-.210	.811	-.254**	.776	-.516	0.597
年齡	.079***	1.082	.396***	1.486	.063***	1.065	.137	1.146
學歷	.898***	2.454	1.174***	3.233	.580***	1.786	-.115	.892
任教(主任)年資 ^b	.143***	1.154	.458***	1.582	.312***	1.365	.945***	2.572
婚姻	.583***	1.791	.079	1.082	.101	1.107	-.027	.973
子女數			-.094*	.911			-.039	.962
年齡平方			-.004***	.996			-.001	.999
學歷平方			-.107*	.899			.125**	1.134
任教(主任)年資平方 ^b			-.012***	.988			-.030***	.970
自己有疾	-.224	.799	-.207	.813	-.103	.903	-.084	.920
照顧責任	-.274*	.760	-.173	.841	.067	1.069	.035	1.035
由誰負主要照顧責任								
其他人負責 ^c	.617*	1.854	-.239	.787	-.289	.749	.284	1.329
有他人協助 ^d	.230	1.258	.009	1.009	-.474	.622	.324	1.383
本人負責 ^e	.470	1.600	-.443	.642	-.535	.586	-.011	.989
照顧對象								
子女			.295*	1.343			-.537*	.585
父母			.192	1.212			-.159	.853
配偶父母			.798	2.220			-.713	.490
其他			.088	1.092			.157	1.170
交互作用								
性別(女) x 婚姻			-.217*	.805			-.218**	.804
性別(女) x 子女			-.105	.900			.465	1.592
性別(女) x 父母			1.062*	2.893			1.121*	3.069
性別(女) x 配偶父母			-.1407*	.245			.682	1.979
性別(女) x 其他			.241	1.272			-.3.334	.036
常數項	-.7.97***		-.14.97***		-.8.89***		-.12.42***	

a. * p<0.05, ** p<0.01, ***p<0.001

b. 在模式II1與模式II4的此變項是主任年資與主任年資平方。

c. 指負責照顧的人並不是該教師本人，而是由其他人，例如家屬或看護等為代勞。

d. 指該教師本人偕同其他家屬或看護共同分攤照顧責任，並不是完全假手他人或完全由自己負照顧負責。

e. 指照顧負責並不假手於他人，係由該教師親自負責。

在進行離散時間邏輯回歸分析時，應選擇較適當的模式，研究者列出了四個為現職校長而設定的模式如表7所示。模式I1包括不隨時間變動的固定變項－性別，與可隨時間改變的時間變動變項－年齡、學歷、任教年資、婚姻、自己有疾、照顧責任程度、誰負照顧工作（類別變項）。此模式I1將作為與其他三個模式比較之基線（baseline）。模式I2中加了與婚姻有關的子女數，亦加上年齡、學歷與任教年資三個變項的平方項以檢視升任主任的機會值是否與年齡、學歷與任教年資之間存在著非線性關係。比較模式I2與模式I1，模式I2的模式卡方值（Model Chi-Square）有顯著增加，所以模式I2較佳。在模式I3中再加上照顧對象－子女、父母、配偶父母、其他家屬，比較模式I3與模式I2，模式I3的效果較佳。因本研究主要是探討照顧責任與婚育對晉遷的影響，特別是對女性，故在模式I4中再加入性別與婚姻狀態之交互作用（性別x婚姻）以及性別與四類照顧對象之交互作用共五個變數，以模式I4與模式I3作比較，結果顯示模式I4的效果更好。故選擇模式I4為最適合升遷階段 I 的分析模式。至於階段 II 的模式選擇評估步驟，除了各模式中的資歷是以主任年資來替代階段 I 各模式中的任教年資外，其餘與階段 I 相同（如表8），模式II4被選為最適合升遷階段 II 的分析模式。

如表9所示，在升遷階段 I，女性升主任的機會值比男性低（見表9模式I1）；而處於婚姻狀態者升主任的機會值較沒有婚姻狀態的人為高（見表9模式I1），然若將性別因素考慮進來（變項：性別 [女] x婚姻），則發現對女性而言，婚姻反而對升主任較為不利（見表9模式I4）。這正呼應了女性主義論述所指出的：婚姻給女人帶來的絕非是提供一個避風港，反而是傳統性別角色分工模式讓已婚就業女性陷入一種「蠟燭兩頭燒」的困境。洪惠芬（2003）在一篇探討「照顧者正義」的論文中就指出：

就現實而言，雖然隨著女性勞動參與率的逐年提高，女人也和他們的男人一樣開始外出工作承擔起養活一家大小的責任，但平心而論，「男人養家」的傳統性別規範還是有它的影響力：擔任養家者的角色並沒有讓女人因此擺脫掉家務照顧者的角色。有越來越多的女人開始分擔起男人的養家責任，但是「女人持家」（female caregiver）這部分的性別分工型態並沒有重新作調整，大多數的男性並沒有因為妻子對養家責任的分擔，而調整他在家務照顧上的責任。（p.106）

所以，若是我們不考慮性別因素，也許會妄下斷言謂婚姻為生涯發展的助力，但是女性的生涯晉遷之路受到婚姻所連帶要求的照顧者角色之牽絆，則是更為常見的現象，本研究中之女性現任校長即是如此。

子女數的增加對升任主任亦較為不利，亦即子女數越多，越慢升為主任，這一點值得仔細探究。在問卷中有一題目詢問：在「教師—主任」的生涯發展過程中，家裡有沒有不能獨自照顧自己日常生活的大人或小孩（被照顧者），如因為年邁或生病而不能自行上廁所、吃飯、洗澡、穿脫衣服、上下床等，致影響其工作或生涯發展計畫的「自我評估之影響程度」，研究發現這些自認為有負照顧責任而影響到自己的工作或生涯發展計畫的校長在事後自我評估「照顧責任」的負擔越重對其升任主任越不利（見表9模式I1）。

再進一步分析到底是由誰負責主要的照顧工作時，本研究發現一個值得探討的有趣現象，那就是只有「由其他人負責照顧」一項呈現正的顯著相關而已（請見表9模式I1）。再分析需被照顧的對象時，只有子女一項是對影響生涯有較顯著的影響，且其影響是正面的（請見表9模式I4）。換言之，需負照顧責任而「由其他人負責照顧」且照顧對象是

「子女」者其升任主任的機會值是較高的，其餘的都不顯著。此結果看似與上述「照顧責任的負擔越重對升任主任越為不利」的現象有所矛盾，實則不然：因為「由教師升任主任」的階段，大多發生在二、三十歲之間，已婚教師在此階段時其子女通常年齡還小或是正在求學較需要多關照，這些教師雖然認為照顧責任會影響其生涯規劃，但事實上他們的照顧工作主要還是由其他人負責（而非由本人負擔）。或許正因為這些教育工作者認為自己負有照顧責任會影響其生涯規劃，因此反而更積極努力，再加上其實這些照顧子女的工作還是由其他人幫忙居多，亦即實際上他們並未付出太多時間在實際的照顧工作上，所以反而讓他們更快升任主任。

若再由性別與照顧對象的交叉分析可知，需照顧配偶之父母的女性（變項：性別 [女] x 配偶父母）其升任主任的機會值是比不需要照顧配偶父母的女性以及男性（包括有需照顧配偶父母的男性）低（見表9的模式I4）。由此可見，在升任主任階段，年齡、學歷、任教年資、婚姻狀態、照顧責任、照顧子女與子女數的多寡是會影響升遷機會值的，且性別差異亦頗顯著，對女性而言，婚姻與由婚姻衍生的照顧配偶父母的責任對其升遷是較不利的，會比較慢當上主任一職。

另外，當年齡、任教年資與學歷增加時，升主任的機會值會隨之增加；但是這三者的影響性是遞減的（由表9模式I4中的平方項其係數為負且顯著可知）。也就是說：隨著年齡（任教年資或學歷）的增長，其升任主任之機會值雖然會提高，但此年齡（任教年資或學歷）的優勢會隨著年紀的增加而遞減。而在升遷階段 II，整體而言，年齡、學歷與主任年資仍是有利的因素（請見表9模式II1）；惟學歷的增加其對升任校長機會值的提高效果是遞增的，而不是如升遷階段 I 提高效果是遞減，亦即若是博士學歷相對於碩士學歷，其升任校長的機會值會遠比碩士對

於學士學歷的升任機率高（見表9模式II4）。

整體而言，女性升任校長的機會值仍是低於男性的（參見表9模式III的性別 [女] 項係數），女性升任校長的機會值只是男性教師的0.776倍，性別差異顯著存在，但和升主任階段比較已有改善。至於婚姻狀態對於升任校長的機會值則沒有顯著影響¹⁵；但是有一項交互作用的效應值得注意，性別與婚姻的交互作用達顯著水準，意謂著對女性而言，婚姻對其升任校長較為不利（見表9的模式II 4），會較慢當上校長，此結果與升遷階段 I 相似。

在「照顧責任」與「照顧對象」的部份，升任主任階段的情形是照顧子女的責任負擔並不構成負面影響，但到升任校長這個階段，孩子多已年紀漸長，卻反而造成影響成為升遷的不利因素，可能原因是在子女還小時，有他人協助分擔照顧工作，例如由祖父母或是聘請保母作為替代照顧者，而子女漸長反而是父母自行擔負照顧職責；而由表9的資料也可發現，不論由誰負擔主要照顧工作，對於升任校長之影響都並不顯著。

另外一項較困擾研究者的發現是：女性照顧自己父母的職責影響其升遷主任和校長之係數皆為正。為何在升遷主任之階段時，女性感受到照顧配偶父母的責任對其升遷不利，但是對於自己父母之照顧職責的部分，卻有迥然相異之結果？我們試著提出的解釋為：父系家庭的預設並不鼓勵已婚婦女擔負起照顧自己原生家庭之父母的責任，當已婚女性在應付家務和就業工作仍行有餘力的狀況下，才會「打破規則」擔起照顧自己父母的責任，因此也就不至於成為影響其升遷的負面因素，反而更有可能的情形是促成這些女性更努力讓自己能盡快攀登上職位巔峰，而

¹⁵ 樣本資料中，扣除資料不詳者之後，回答問卷的1473位現任校長中有98.3%的人在已婚狀態下升任校長。

方能克盡為人女的孝道。

五、結論與建議

本研究運用事件史分析的取向探討發現：從教師到主任升遷階段，女性升任主任的機會值比男性低；統計分析的結果顯現婚姻對於升遷較為有利，但是若進一步考量性別因素，對於已婚女性來說，婚姻反而對升任主任較為不利。另外，當年齡、任教年資數與學歷增加時，其升任主任的機會值會隨之增加，但是這三者的影響力是遞減的。而在主任到校長的這個升遷階段，女性升任校長的機會值仍是低於男性的，性別差異亦顯著存在；但與升任主任階段比較已有改善。年齡、學歷與主任年資仍是有利的因素。處於婚姻狀態，對於其升任校長的機會值沒有顯著影響，但是，性別與婚姻的交互作用達顯著水準，意謂著婚姻對女性升任校長較為不利。

男、女校長在職業生涯的發展過程之中，大多數都會經歷婚姻與為人父母等生命中的重大事件，但是這些事件對於男性的職位晉遷影響較小。本文從照顧工作及其相關連的責任負擔切入探討其箇中梗概。整體而言，在升任主任和校長這兩個階段，照顧責任的影響對於職位晉升所造成的不利影響都不如研究者原先預期的顯著，關於這一點，也有可能是受限於本研究的樣本資料，因為問卷的填答者均是現任校長，能從主任晉升至校長職位者，可能在這個人生階段（由主任至校長）的照顧責任之主觀感受與實際負擔均已較為減輕了，甚至不再構成影響了！而那些受制於家庭角色與照顧責任者，則可能就無升任校長的意願與企圖¹⁶。

¹⁶ 這是本文投稿送審過程中，一位審查人的提醒，除了讓研究者發現本研究的限制之一，也讓此處的分析與解釋更為周全。謹在此表示謝意。

要注意的是：「誰負照顧責任」的因素不容忽視。多數教育工作者在孩子年幼時有他人分擔照顧職責以致對其職位晉升並不構成負面影響，但到升任校長這個階段，孩子多已年紀漸長，卻反而造成影響成爲升遷的不利因素，。因此，自覺有責任負擔跟自己親自履行職務二者不一定是一致的！這凸顯出建構完善的社會托育支持系統是相當重要的工作項目。要建構性別敏感且友善家庭的照顧體系，才能讓女性的人力資源在社會上得更充分有效的運用，激發其事業發展能力來貢獻社會；女性主義經濟學家Nancy Folbre曾經指出：人與人之間面對面、富含情感的互動關係，對高品質的托育、教育、醫療、老人看護，以及許多其他社會服務而言，是相當重要的因素（許慧如譯，2002：316），所以發展並強化對照顧工作者的回饋是不容忽視的。當我們在思考教育行政領導的性別議題時，恐怕不能忽視這些領導者在其日常生活的另一重心所扮演的「家庭中的照顧者」角色及其所造成的影響，身爲學校領導者，如何能在職場中懷抱願景、發揮所長，職場之外的影響因素是不容輕忽的。誠如張晉芬（2002：104）所提及的，職場的性別化不易從外表的觀察得之，也不能由表面上中立的規則和程序看出；所以，要了解教育體系性別化操作的痕跡及其背後的父權意識形態，是需要進一步探索社會、家庭和工作場所之間的性別意識形態是如何複製與相互強化的。也就是說，「性別」因素對於個人經驗和社會制度安排所造成的影響，不應該是將「性別」視爲二元對立的男女差異而已，事實上，「性別」應該被概念化成是一套動態的社會關係、是重要的社會結構面向、是生產與再製權力關係的影響因素，以本研究分析的照顧工作職責和個人職涯晉遷之互動，其實就是當今社會重要的性別現象，照顧工作職責之分配應該成爲性別關係複製或改善的重要環結。

性別分工的規範預設已婚婦女是照顧主力，不只影響了許多已婚婦

女因此而脫離就業市場（游美惠、王百合，2007）；事實上，對於在學校服務的中小學女性教育工作者來說，更常見到的是以一種妥協權變、延長時間的發展方式來發展生涯，也就是說，在工作與家庭之中很多已婚女性會設定不同的輕重緩急以追求並行的發展。伊慶春、簡文吟（2001）的研究曾經指出，家庭脈絡的結構性需求，或說家庭制度對性別分工的規範，是台灣已婚婦女是否能在不同的家庭階段中持續就業的最重要肇因；在本研究中的國小女校長身上，我們發現她們的生涯發展過程因為家庭角色而造成的負面影響即是延緩成為校長，已婚女性教育工作者通常不會因為婚育等照顧責任而離職，而是因家庭需求而妥協致「較慢」成為校長。

而已婚女校長回顧自己在當初升任主任階段時，照顧配偶之父或母讓她們深覺負擔沈重，她們認為其就業工作與生涯發展因此受到不少影響，父權文化中「父系」、「父居」預設的影響明顯可見。過往的性別研究者，如胡幼慧（1997）雖然曾經指出家庭照護其實具有孝道假相，「非子非女的照護主力」其實才是更普遍常見的情形。台灣「性別與勞動」的相關研究，對於父權社會中父系家庭運作法則下之照顧工作負擔分配的探究仍屬稀少，如已婚女性有照顧配偶父母之職責在身對其生涯發展造成如何之影響，這是未來可以發展的研究主題，畢竟高齡化社會中的老人照護議題不容忽視。

誠如 Eckman（2004）所強調的：照顧工作的問題不能只在個人層次找尋解決之道，需要從政策或制度設計著手改善，才能讓這個普遍存在的問題獲得解決。事實上，也不是只有位居領導位置的校長們要面對這類問題，在一本介紹女性主義核心議題論辯的專書之中，編者Saul（2003）將工作與家庭如何兼顧引發的性別權力關係安排在該書的第一章，她指出：畢竟在當今社會，異性戀一夫一妻的核心家庭仍是許多女

性所在（或所嚮往）之處，所以讓家庭較為性別平權仍是相當重要的，而任何提議或計畫，只要是「對家庭友善」（family-friendly）、讓婦女別太受制於家庭，都是女性主義努力的目標。研究者最後提出的建議即是：在研究方面，應注意在探討個人之生涯發展或職位晉遷時，絕不能忽略家庭照顧責任之影響，照顧工作不是「私」事，將之重新概念化也許是第一步，而更重要的，如何能落實將照顧工作加以「公」辦，更是未來要加強改善的基礎工作了！

作者簡介

游美惠，高雄師範大學性別教育研究所教授。《性別教育最前線：多元文化的觀點》一書作者，《性別向度與台灣社會》一書主編。專長領域與研究興趣為性別與教育、多元文化教育、女性主義方法論。目前正進行的國科會研究為親密關係與性別教育相關議題的探討。

柯伯昇，美國猶他大學經濟學博士，國立高雄應用科技大學財稅系副教授，兼商務經營研究所所長。主要教授計量經濟學、管理經濟學、投資學與財務管理，研究領域為統計與計量方法、定價行為與策略、區位競爭策略、財務金融等。

附錄1 現任校長生命事件史基本資料表

一、基本資料

1. 性別：男 女
2. 您是什麼時間出生的？民國_____年
3. 請問您父親的籍貫是？
 - 本省閩南人 本省客家人 大陸各省市
 - 原住民 其它（請說明_____）
4. 請問您母親的籍貫是？
 - 本省閩南人 本省客家人 大陸各省市
 - 原住民 其它（請說明_____）

二、求學與工作經歷：

1. 求學經歷（請校長勾選各階段求學經歷並填寫各階段之起訖時間）

勾選	學歷別	起訖時間（年代）	現仍在就讀 （請勾選）	備註說明
	師範學校	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/>	
	師專（專科）	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/>	
	大學（學院）	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/>	
	四十學分班	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/>	
	碩士班	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/>	
	博士班	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/>	
	其他（請說明）：			

2.工作資歷：（請校長參閱說明範例後塗劃各工作資歷階段之起訖時間於右下表）

範例：A校長於民國65年8月初任一般教師至民國75年7月底，而於民國75年8月起轉任主任一職至民國81年7月為止，且自民國81年8月起擔任校長一職至今。則A校長之工作資歷則塗劃如下：

民國	教師	主任	校長
60			
61			
62			
63			
64			
65	█		
66	█		
67	█		
68	█		
69	█		
70	█		
71	█		
72	█		
73	█		
74	█		
75	█		
76		█	
77		█	
78		█	
79		█	
80		█	
81		█	
82			█
83			█
84			█
85			█
86			█
87			█
88			█
89			█
90			█
91			█
92			█

民國	教師	主任	校長
47			
48			
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			
76			
77			
78			
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85			
86			
87			
88			
89			
90			
91			
92			

三.轉任意願

- 1.請問您由教師轉任主任當時，個人擔任主任的主觀意願是：
強 普通 不強
- 2.請問您由主任報考校長資格當時，個人擔任校長的主觀意願是：
強 普通 不強

四.婚育與家庭狀況的基本資料

- 1.請問您的婚姻狀況是：（若不只一次婚姻，請複選）
一直單身
已婚（請問您是什麼時間結婚的？民國_____年迄今）
離婚（請問您該段婚姻的起訖時間？民國_____年）
喪偶（請問您於何年結婚？民國_____年，而何時喪偶？民國_____年）
分居（請問您於何年結婚？民國_____年，而從何時起分居？民國_____年）
同居（請問您是什麼時候同居的？民國_____年到民國_____年）
 其他補充說明：_____
- 2.請問您是否育有子女？
否
是（請勾選填寫以下表格）

出生序	性別（請勾選）	出生年
老大	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	民國____年
老二	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	民國____年
老三	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	民國____年
老四	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	民國____年
領養（民國____年開始領養）	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	民國____年
其他補充說明		

3.請問您在「教師—主任—校長」的生涯發展過程中，是否曾經歷過自己患有身心疾病等突發狀況，致影響您的工作或生涯發展計畫？

否

是（民國____年____月至民國____年____月；自我評估之影響程度：大中小）

若不只發生一次，請補充說明：_____

4.請問您在「教師—主任—校長」的生涯發展過程中，家裡有沒有不能獨自照顧自己日常生活的大人或小孩（被照顧者），如因為年邁或生病而不能自行上廁所、吃飯、洗澡、穿脫衣服、上下床等，致影響您的工作或生涯發展計畫，另主要的照顧責任是由您本人負責或由其他人負責？

否

是（請勾選填寫，可複選）

勾選	需被照顧者與您本人的關係？	誰是主要照顧者？	年 代	自我評估之影響程度
	配偶	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 其他人	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/> 大 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 小
	父親	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 其他人	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/> 大 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 小
	母親	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 其他人	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/> 大 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 小
	配偶之父	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 其他人	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/> 大 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 小
	配偶之母	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 其他人	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/> 大 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 小
	子女	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 其他人	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/> 大 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 小
	其他 （例如其他親屬或是同一親屬患病不止一次的情形，請具體說明）：	<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 其他人	民國____年至民國____年	<input type="checkbox"/> 大 <input type="checkbox"/> 中 <input type="checkbox"/> 小

參考書目

- 卯靜儒，2002，〈從女性主義位置性的概念談女性教師的教學世界〉。頁267-276，收錄於高雄師範大學性別教育研究所主辦，《性別、知識與權力研討會論文集II》。高雄：高雄師範大學性別教育研究所。
- 田芳華，1999，〈我國大學教師升等制度對獎勵研究生產力功效之分析—事件史分析法應用實例〉。《中央研究院人文及社會科學集刊》11(3): 359-394。
- 朱俊淇，2000，《國民小學教師生涯發展停滯期之研究》。台中：國立台中師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 吳珍梅，2003，《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分析》。彰化：國立彰化師範大學輔導與諮商研究所博士論文，未出版。
- 李玉惠，1998，《國民小學女性校長工作壓力與社會支持需求之研究》。台北：國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 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。
- 林靖芬，1999，《台北市國小女性教師生涯發展與工作滿意度之研究》。台北：台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 伊慶春、簡文吟，2001，〈已婚婦女的持續就業—家庭制度與勞動市場的妥協〉。《台灣社會學》1: 149-182。
- 邱秀祝，1999，《國中女性教師性別角色之構成：十位女性教師之實踐

- 經驗研究》。台北：政治大學教育研究所碩士論文，未出版。
- 洪惠芬，2003，〈「照顧者正義」：性別正義不只是法律平等〉。《台灣社會研究季刊》51: 95-142。
- 洪瑞璇，2004，〈高等教育行政體系理的性別視域—大學女性院長之研究〉。《教育研究集刊》50(4): 79-113。
- 胡幼慧，1997，〈解讀台灣長期照護體系的神話：「家」與「國」的性別剖析與另類思考〉。頁161-183，收錄於劉毓秀編，《女性、國家、照顧工作》。台北：女書。
- 孫國華，1997，〈國民中小學教師生涯發展與專業成長之研究〉。高雄：高雄師範大學教育研究所博士論文，未出版。
- 師瓊璐，2000，〈橫越生命的長河—三位國小女性教師的生命史研究〉。台東：台東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 徐嫦娥，1993，〈以存活分析方法探究台北市低收入戶生育間隔之影響因素〉。《中國統計學報》31(1): 1-23。
- 張苙雲，1989，〈行政組織內的個人事業生涯發展〉。《中央研究院民族學研究所集刊》66: 1-30。
- 張晉芬，1993，〈企業組織中升遷機會的決定及員工的期望〉。《中央研究院人文及社會科學集刊》6(1): 206-225。
- 張晉芬，2002，〈找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程〉。《台灣社會學刊》29: 97-125。
- 張晉芬、李奕慧，2001，〈台灣中高齡離職者的勞動參與和再就業：對台汽與中石化的事件史分析〉。《台灣社會學》1: 113-147。
- 張晉芬、黃玟娟，1997，〈兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響〉。頁227-251，收錄於劉毓秀編，《女性、國家、照顧工作》。台北：女書。

- 梁瑞安，1996，〈國民中小學教師生涯承諾及其相關因素之研究〉。高雄：高雄師範大學教育研究所博士論文，未出版。
- 許孝麟，2002，〈女性校長行政參與歷程之探討—以彰化縣國民小學三位女性校長為例〉。頁107-113，收錄於教育部主辦，杏陵基金會承辦，《兩性平等教育學術研討會論文集》。台北：台北市青少年育樂中心國際會議廳。
- 陳怡錚，2000，《國中女教師生涯之研究》。台北：台灣師範大學公民訓育研究所碩士論文，未出版。
- 陳昱儒，1996，《工作與家庭：女性生活場域中的成就觀》。台北：台灣大學心理研究所碩士論文，未出版。
- 游美惠、王百合，2007，〈已婚女性代課教師不連續就業之歷程探究〉。《教育與社會研究》14: 119-152。
- 游美惠、柯伯昇，2004，〈台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。
- 齊宗豫，2002，〈男性VS.國小教育工作：一段對生命經驗的探索歷程〉。《兩性平等教育季刊》17: 54-65。
- 劉梅君，1997，〈建構「性別敏感」的公民權：從女性照顧工作本質之探析出發〉。頁185-226，收錄於劉毓秀編，《女性、國家、照顧工作》。台北：女書。
- 劉梅君，1999，〈性別與勞動〉。頁253-304，收錄於王雅各編，《性屬關係》。台北：心理。
- 劉雅惠，1997，《國小教師生涯信念、生涯自我效應與生涯發展狀況相關之研究》。台北：台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 劉鳳英，2000，《家庭、工作與女性主體：五位國小女性主任追尋自我

- 的生命史研究》。花蓮：國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版。
- 潘慧玲，2000，〈性別視域的教師生涯〉。頁223-250，收錄於潘慧玲編，《教育議題的性別視野》。台北：國立台灣師範大學。
- 潘慧玲、梁文蕓、陳宜宣，2000，〈台灣近十年來教育領導碩博士論文分析：女性主義的觀點〉。《婦女與兩性學刊》11: 151-190。
- 潘慧玲、陳怡錚，2001，〈教師生涯的再概念化〉。《教育研究月刊》87: 51-60。
- 蔡娟娟，2001，〈不良生育結果對婦女就業的長期影響〉。《朝陽學報》6: 39-63。
- 薛承泰，1993，〈事件時序分析法〉。《人口研究通訊》14: 18-24。
- 薛承泰，2000，〈台灣地區已婚婦女再就業時機的初步分析〉。《人口學刊》21: 77-99。
- 謝小琴、楊佳羚，1999，〈教育研究中的性別論述：十年來台灣性別與教育的文獻回顧〉。論文發表於台灣社會學會主辦之「跨世紀台灣社會與社會學研討會」，台北：東吳大學。
- Abbott, Pamela and Claire Wallace, 1990, *An Introduction to Sociology: Feminist Perspectives*。俞智敏、陳光達、陳素梅、張君玫譯，1995，《女性主義觀點的社會學》。台北：巨流。
- Acker, Sandra, 1994, *Gendered Education*. Buckingham and Philadelphia: Open University Press.
- Biklen, Sari Knopp, 1983, *Teaching as an Occupation for Women: A Case Study of an Elementary School*. Education Reproduction No. ED234049.
- Biklen, Sari Knopp, 1995, *School Work: Gender and the Cultural Construction of Teaching*. Albany, NY: State University of New York

Press.

Blossfeld, Hans-Peter, Hamerle, Alfred and Mayer, Karl Ulrich, 1989, *Event History Analysis*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Coleman, Marianne, 1996, "Barriers to Career Progress for Women in Education: The Perceptions of Female Head Teachers." *Educational Research* 38(3): 317-332.

Eckman, Ellen. W., 2004, "Similarities and Difference in Role Conflict, Role Commitment, and Job Satisfaction for Female and Male High School Principals." *Educational Administration Quarterly* 40(3): 366-387.

Finley, Nancy J., 1989, "Theories of Family Labor as Applied to Gender Differences in Caregiving for Elderly Parents." *Journal of Marriage and the Family* 51: 79-86.

Folbre, Nancy, 2001, *The Invisible Heart: Economics and Family Values*。許慧如譯，2002，《心經濟·愛無價？》。台北：新新聞。

Grant, Rosemary, 1989, "Women Teachers' Career Pathways: Towards an Alternative Model of 'Career'." Pp. 35-52 in *Teachers, Gender and Careers*, edited by Sandra Acker. New York: The Falmer Press.

Lyons, Geoffrey, 1981, *Teacher Careers and Career Perceptions*. Albany, NY.: Delmar Publishers.

Sachs, Judyth. and Blackmore, Jill, 1998, "You Never Show You Can't Cope: Women in School Leadership Roles Managing Their Emotions." *Gender and Education* 10(3): 265-279.

Saul, Jennifer, 2003, *Feminism: Issues & Arguments*. Oxford and New York: Oxford University Press.

- Schmuck, Patricia A. and Schubert, Jane, 1995, "Women Principals' View on Sex Equity: Exploring Issues of Integration and Information." Pp.274-287 in *Women Leading in Education*, edited by Diane M. Dunlap and Patricia A. Schmuck. Albany, NY: State University of New York Press.
- Smith, Dorothy E., 1987, *The Everyday World as Problematic*. Boston: Northeastern University Press.
- Spencer, Dee A., 1994, "Sociology of Teaching." Pp.5607-5614 in *International Encyclopedia of Education*, edited by Torsten Husen and T. Neville Postlethwaite. Oxford, England: Elsevier Science.
- Yamaguchi, Kazuo, 1991, *Event History Analysis*. Newbury Park, California: SAGE Publications, Inc.