

# 女性對生涯阻礙知覺之質的分析

田秀蘭

國立屏東師範學院初等教育系

本研究以質的分析方式探討女性所知覺到的生涯阻礙類別。研究對象為十二名女性大專學生或在職成人，經半結構式的訪談之後，以基礎理論(Grounded theory)質的分析方式進行訪談逐字稿的分析，並參考生涯阻礙理論及相關實徵研究，建立一假設性的生涯阻礙階層模式。階層模式中的最底部包括自我觀念、職業觀念、工作環境、個人背景、人事背景、支持來源、小孩的照顧、結婚、以及來自原生家庭的種種因素；經意義單元的編碼及核心類別的發展等步驟之後，模式的最頂端為環境、個人心理、及社會人際三大類因素。未來可針對此一模式作進一步的實徵驗證。

關鍵詞：女性心理學、生涯諮商、生涯阻礙

## 緒論

生涯阻礙此一主題在最近幾年來的研究，主要是起始於西方學者對影響女性生涯發展因素的探討。經常討論的因素包括個人的自我效能、多重角色衝突、時間管理的能力、以及成就動機等心理因素。而家庭及社會互動方面的阻礙因素則包括家庭責任的兼顧、工作環境中存在的性別差別待遇、以及社會長久以來存在的性別角色期許。類似於此的心理及家庭社會互動因素，在華人文化中亦相當明顯。

有關生涯阻礙與女性生涯發展之間的關係，Matthews 與 Tiedeman (1964) 認為因為種種阻礙因素的存在，使得一般女性無法充分發揮能力而成為事業上的低成就者。Betz 與 Fitzgerald (1987) 在解釋女性成就及能力之間的差距時，也認為生涯阻礙是個重要的觀念。而長久以來工作世界所形成的職業性別刻板印象，也使得女性在做職業決定時，不知不覺地縮小了可以選擇的範圍。類似於此的生涯阻礙因素，頗值得研究者做進一步的探究。

國內以阻礙為主題之研究，多數為量化研究。陳麗如(民 83)針對生涯阻礙因素作本土化量表的編製，試圖以具體之評量工具協助大學生了解個人所知覺到的生涯阻礙因素。其所編製之「生涯發展阻隔因素量表」中，包括意志薄弱、猶豫行動、資訊探索、特質表現、方向選擇、科系選擇、學習狀況、及學習困擾等八個分量表。楊淑珍(民 87)亦編製類似量表，但內涵及架構均不相同，主要包括「職業

抉擇」、「謀職阻力」、及「工作阻力」三個部分。本研究針對個人在生涯發展過程中經常會遭遇阻礙的五個情境，詢問個人在這些情境中所知覺到的阻礙內容。用以探討究竟這些阻礙是來自客觀的外在環境背景因素、家庭結構及人際關係問題、還是來自個人內在的心理及態度因素。

研究者過去以開放式問卷方式探討男女大學生所知覺到的生涯阻礙因素(田秀蘭，民 87a)；接著進一步發展出具體的生涯阻礙量表(田秀蘭，民 87b)；並探討生涯阻礙與職業選擇行為之間的關係(Tien, 1999)。本研究進一步以訪談方式深入瞭解女性在生涯發展過程中所知覺到的阻礙因素。

## 研究方法

### 一、研究參與者

研究者以立意方式邀請 12 位大專以上教育程度之在學者或在職者接受訪談。由於研究目的在了解一般女性在生涯發展過程中所知覺到的阻礙，因此限定所有接受訪談者為女性。而就生活經驗而言，未婚之大專女生與已婚在職女性所知覺到或所遭遇的阻礙可能不同，因此在取樣方面，已婚者及未婚者各半。十二位接受訪談參與者年齡介於 20 歲至 51 歲，平均年齡為 32 歲。

在參與者所從事的職業方面，選取樣本時，盡可能讓 12 位參與者平均分佈於 Holland (1997)所提出的六大職業類別。其中三位學生則以其就讀科系類別為職業類別，詳細之基本資料見表一。六項職業類別為實用、研究、藝術、社會、企業、及文書六個類型。

表一 接受訪談之研究參與者基本資料

參與者	性別	年齡	教育程度	職業	婚姻狀況	子女個數
A	女	20	大學職能治療系一年級	學生	未婚	
B	女	51	大學音樂系	音樂教師	已婚 27 年	2
C	女	24	大學會計系四年級	學生	未婚	
D	女	24	大學觀光系四年級	學生	未婚	
E	女	24	師院幼教系	公立幼稚園教師	未婚	
F	女	42	五專	保險公司處長	已婚 16 年	3
G	女	47	師大物理系	物理學副教授	已婚 20 年	2
H	女	44	大學歷史系	市政府地政處技士	已婚 18 年	2
I	女	25	專科藥學科	私人藥局藥師	已婚 1 個月	0
J	女	32	大學圖書館系	圖書館助教	未婚	
K	女	26	二專	旅行社銷售主任	已婚 1 年	0
L	女	26	醫專放射技術科	省立醫院放射技術師	未婚	

### 二、研究工具

本階段所使用研究工具包括研究參與者接受訪談同意函、訪談指南、訪談札記及逐字稿。對於參與訪談之訪談員以及分析逐字稿之研究者的主觀背景資料，亦分別說明。

#### (一)接受訪談同意函

為顧及研究倫理，在邀請訪談參與者的同時，向其解釋本研究之主要目的及進行方式，並於參與者同意參與研究之後填寫接受訪談同意函。同意函中載明研究參與者同意於接受訪談時進行錄音，以便利資料分析。若訪談中涉及過於隱私或參與者不便回答之問題，參與者可拒絕回答或停止錄音。研究進行期間，若參與者希望終止其參與時，研究者亦同意其終止其參與行為。

## (二)訪談指南

訪談指南的目的在協助訪談人員熟悉訪談內容及訪談過程。其內容分訪談前、訪談中、及訪談後三個部分。訪談之前訪談員需有充分的準備，例如，熟悉訪談的目的及內容、與受訪者的聯絡、以及相關器材的準備等等。

訪談時，除依照訪談大綱進行訪問之外，訪談過程中也需適時地簡述、同理，並澄清所聽到的是否正確。訪談大綱包括以下重點：

- 1.過去的工讀或工作經驗。
- 2.阻礙其選擇理想工作或理想科系的原因。
- 3.在謀得第一份工作時遇到的困難，或是覺得畢業後在謀得第一份工作時會遇到的困難。
- 4.未來在工作升遷，或是在生涯發展過程中要有所進展時，會遇到的一些問題。
- 5.在未來(或是目前)自組家庭之後，取得家庭及事業之間的平衡時會遇到的問題。
- 6.性別本身對個人生涯發展的影響。

訪談結束之後，除了填寫訪談札記，並以卡片致謝之外，亦適時地聯絡說明錄音帶的處理及研究進行情形。

## (三)訪談札記及逐字稿

訪談札記的主要內容，除記載接受訪談者的基本資料外，也記錄訪談過程中的重要事件以及訪談員的訪談後心得。目的在讓研究者了解訪談過程中可能出現的特殊事件，以及訪談員的訪談心得，以作為資料分析時的參考之用。

## (四)訪談員

參與本研究訪談研究小組之成員包括屏東師院輔導組四年級四位學生(一男三女)。四位學生均曾經修習輔導基礎課程以及生涯輔導，並於訪談進行之前接受為時六小時之訪談訓練，訓練內容包括質化取向研究及女性生涯發展模式兩個重點。所有訪談員於修習研究者所開設之生涯輔導課程時，均參與該課程之職業訪談活動，於進行本研究之前均已有職業訪談之經驗。

## (五)研究者主觀背景

對於任何科學研究資料的解釋，不論是質的或量的研究，均可能有來自不同角度的偏誤(Farmer, 1997)。Glesne 與 Peshkin (1992)鼓勵質的研究人員提供自己的相關主觀背景資料，讓讀者能了解在資料解釋過程中可能出現的研究者主觀偏誤。研究者在資料分析過程中，盡可能以科學分析方式呈現訪談結果，然有關可能影響結果解釋之個人背景資料亦於此做簡要說明。

基本上研究者對女性的生涯發展有興趣，也相信女性的生涯發展脫離不了她所處的家庭及社會環境。研究者認為女性所扮演的多重角色以及社會對女性的期許異於男性，均使其生涯發展過程有別於男性，值得探究。

研究者個人自幼選擇適合於女性的職業—教師、廣播、或護士，對於其他行業或是需要生物能力(高一時生物科訓練很弱)的職業領域，均不曾考慮。直到接觸心理輔導，對心理學產生興趣，才發現心理學門屬於科學領域，而且生物學亦為此學門基本能力之一。此時檢討個人生涯發展的相關因素，發現與個人在生物學方面的自我效能有關。

而在專業訓練過程中，碩士級的訓練強調科學實驗及統計能力，博士級的訓練則接受「科學家—實務者」訓練模式的薰陶，兼重諮商理論、實務、及研究。過去的論文及研究發表，亦多半以生涯發展與諮商為主要領域。

### 三、實施程序

本階段研究之實施程序可分訪談之前的準備、訪談過程、以及訪談之後的資料整理三部份說明。

#### (一)訪談之前的研究準備工作

在進行訪談之前，研究者蒐集相關文獻資料，並參考先前實徵研究結果編擬訪談指南(訪談大綱如研究工具一節)。在訪談指南、訪談札記、及接受訪談同意函等相關研究工具均完成後，進行訪談員的招募及訓練。

訪談員的招募，以曾經修習生涯輔導課程並有訪談經驗者為優先考慮，經篩選之後，選取四位初教系輔導組四年級學生為訪談員。訪談員的訓練內容分質的研究取向(訪談技巧)與女性職業心理學兩大部分，並詳細說明本研究計畫，共六小時，於一整天完成，由研究者擔任訓練講師。

在接受訪談參與者的選取及邀請方面，研究者參考大學入學考試中心興趣量表指導手冊(大學入學考試中心，民 83)及生涯興趣量表指導手冊(林幸台、金樹人、張小鳳、陳清平，民 83)，列舉實用、研究、藝術、社會、企業、文書六項職業興趣類型中的典型科系及職業，由訪談小組及研究者共同擬定邀請名單，以每項職業領域兩名為原則。待受訪參與者名單確定之後，由訪談小組成員及研究者進行個別邀請工作，說明本研究之目的、進行方式、以及訪談資料的處理，徵得參與者同意之後簽寫接受訪談同意函。

#### (二)進行訪談工作

訪談工作由訪談小組四位成員擔任，受訪時間及地點以方便參與者但不影響訪談效果為原則，並徵得參與者同意後進行錄音。訪談過程以半結構方式進行，由工作經驗或學業近況開始，建立關係之後逐漸進入與生涯阻礙相關的議題。

訪談過程強調適當的催化技巧，並適時同理受訪者的情緒。訪談員需事先對訪談大綱十分熟悉，於離題較遠時能適時地同理之後拉回主題。但訪談過程切忌依照大綱所列題目一一詢問，而是自然流暢地順著預定主題進行互動。除非特殊必要的事項，訪談員於訪談過程中不做任何記錄。

#### (三)訪談之後的資料整理

訪談結束之後，由訪談小組成員進行錄音逐字稿的謄寫，並兩人一組交叉檢核，反覆聽取錄音帶，以確定逐字稿的正確性。研究小組並將謄寫後的逐字稿連同謝卡寄回接受訪談之參與者，令其有機會作修正或補充。後續之資料編碼及分析工作，詳下節說明。

### 四、資料分析

本研究採用「基礎理論方法」(Grounded theory method, Strauss & Corbin, 1990; Frontman & Kunkel, 1994)分析訪談所得資料。此一資料分析方式分以下六個步驟進行：(1)逐字稿的謄寫及檢核；(2)由逐字稿分辨與研究主題相關及無關之資料；(3)將有意義的單元(meaning units)作編碼；(4)將類似的意義單元進一步歸納為概念類別(conceptual categories)；(5)依概念類別之間的關係進一步形成階層性的分類架

構；以及(6)核心類別(core categories)的發展。

#### 1. 逐字稿的謄寫及檢核

逐字稿的謄寫及交叉檢核由訪談小組成員進行，其過程如前節所述。

#### 2. 由逐字稿分辨與研究主題相關及無關之資料

在確定逐字稿的正確性之後，研究者一一檢視逐字稿中與研究主題相關的敘述，並將與主題相關的敘述句一一謄寫在 3 x 5 大小的卡片上。共謄寫出 146 句與「生涯阻礙」此一主題相關的敘述句，以作為後續資料分析的基礎。「生涯阻礙」在此處的定義除了包括參與者所表達出影響其選擇職業(科系)、求職、升遷、以及平衡家庭及事業發展的因素之外，亦涵蓋參與者並不一定覺察到的影響因素。例如，對子女的照顧或教育問題，即使參與者回顧其生涯發展，並無表達此一因素阻礙其生涯發展，但由訪談中明顯地看出此一因素延緩其對某些生涯目標的達成，則研究者亦將相關敘述列為與生涯阻礙有關的敘述。

#### 3. 對有意義的單元(meaning units)進行編碼

研究者進一步根據 146 個敘述句裡意義重複或相似的情形，歸納為 71 項有意義的單元，並給予同一編號。例如，“遇到旺季時，工作量大，就不會想到要進一步進修(參與者 H)”以及“業務太多，需不斷加班(參與者 G)”，兩個句子意義相同，則合併為同一個意義單元，並賦予“工作量大”此一命名。類似於此的分析原則，總共歸納出 71 個意義單元，如人際關係、非本科系畢業、能力不足、職業聲望、考試用人的制度、興趣、工作中的挫折、結婚需要遷居、先生的態度、先生的意見、先生的個人成長、老師長輩的鼓勵等等。

#### 4. 將類似的意義單元進一步歸納為概念類別(conceptual categories)

在 71 個意義單元之中，研究者根據各意義單元的內容及性質做歸類，進而形成 38 項概念類別。在歸類過程中，盡量使性質類似的意義單元合併為同一概念類別而與其他概念類別互斥。例如先生的態度、先生的意見、與先生的個人成長合併為“與先生支持之相關因素”此一概念類別。表二為分析所得 38 項概念類別。

#### 5. 依概念類別之間的關係進一步形成階層性的分類架構

雖然在前一步驟概念類別形成的過程，十分強調各概念類別之間的互斥性，然而在各概念類別之間，質化分析的研究者主張仍須進一步觀察各概念類別之間的關係。Frontman 與 Kunkel (1994) 認為這些概念類別之間的關係是階層性的。研究者據此將 38 項概念類別之間的關係依其之間的從屬性質找出 10 個主要類別。十個主要類別之下所包含的概念類別如表三。

#### 6. 核心類別(core categories)的發展

核心類別的發展，主要目的在統整前述概念類別及主要類別分析過程中所得訊息(Watson & Rennie, 1994)，以便能萃取出解釋女性生涯發展過程中阻礙因素的核心。經嚴密判斷十大主要類別之間的關係，並參考相關的生涯阻礙實徵研究(Farmer, 1976, 1980, 1985, 1997a, b; Swanson & Tokar, 1991a, b; Swanson, Daniel, & Tokar, 1996)，研究者萃取五項核心類別：(1)家庭及社會互動因素；(2)性別差異現象；(3)個人背景因素；(4)個人心理因素；以及(5)客觀的工作環境條件。表四進一步說明五項核心類別之下所涵蓋的主要類別，此一階層性的生涯阻礙因素分類假設模式，詳結果討論一節。

表二 女性生涯阻礙因素經分析後所得 38 項概念類別

長輩師長的支持	人事背景	原生家庭家人看法
朋友支持	結婚後需要遷居	與先生支持之相關因素
公婆支持相關因素	小孩的照顧	職業性別刻板印象
人身安全	社會對性別的期許	隔行如隔山之觀念
保險福利	薪水	工作量
考試制度	職業聲望	升遷機會
個人能力	工作環境	離家距離
體力	年齡	語言
工作經驗	個人經濟狀況	個性
人際風格	進修態度	興趣
成就或挫折	自我認識	決定技巧
工作重要性	害怕成功	成就動機
自尊	職業無貴賤之觀念	

表三 女性生涯阻礙因素經分析後所得十大類別及其所包含之概念類別

十大主要類別	概念類別
與性別相關之因素(3)	職業性別刻板印象、人身安全、社會對性別的期許
支持來源(4)	長輩師長的支持、朋友支持、與先生支持之相關因素、 公婆支持相關因素
原生家庭之相關因素(1)	原生家庭家人的看法
與結婚相關之因素(1)	結婚後需要遷居
自我觀念(10)	個性、人際風格、進修態度、興趣、成就或挫折、自我認識、 決定技巧、害怕成功、成就動機、自尊
職業觀念(3)	工作重要性、職業無貴賤之觀念、隔行如隔山之觀念
個人背景因素(6)	體力、年齡、語言、工作經驗、個人經濟狀況、個人能力
小孩的照顧(1)	小孩的照顧(含養育、教育等問題)
人事關係(1)	人事背景
工作環境所提供的條件(8)	工作量、保險福利、薪水、考試制度、職業聲望、升遷機會、 工作環境、離家距離

註：括號內數字為該項主要類別所包含的概念類別個數。

表四 生涯阻礙核心類別及其所包含之主要類別

核心類別	主要類別
家庭及社會互動因素	與原生家庭之相關因素、與結婚相關之因素、小孩的照顧、支持來源
性別差異現象	與性別相關之因素
個人心理因素	自我觀念、職業觀念
個人背景因素	個人背景、人事關係
客觀的工作環境條件	工作環境所提供的條件

## 研究結果

本階段研究主要目的在探討女性對生涯阻礙的知覺，經取樣、訪談、及質化資料分析等步驟之後，根據既有理論及質化研究中「基礎理論方法」(Grounded theory method)建立一階層性的生涯阻礙假設模式，如圖一。

圖一係經由一系列的質化資料分析步驟，並參考既有生涯阻礙理論逐步發展而成。研究者首先由訪談逐字稿中檢視與生涯阻礙相關的敘述句，共挑出 146 句；其次，將 146 個句子歸納為 71 個有意義的單元，並進行編碼；相類似的意義單元經進一步歸類，形成 38 項概念類別(如表二)。

研究者繼續依據 Frontman 與 Kunkel (1994)所提出階層性的觀念將 38 項概念類別歸為 10 大類，並根據 10 大類別之間的關係歸納出五項核心類別。在核心類別成形之後，研究者參考 Swanson 與 Tokar (1991a)的生涯阻礙分類架構，依五項核心類別與背景/環境、個人/心理、社會/人際之間的關係，建立如圖一的假設性階層模式。以下說明此一假設性階層模式中的主要概念。

### 一、背景/情境因素

背景與情境因素主要是指個人背景以及工作環境所提供的客觀條件。此類因素多數屬外在性質，並不一定是個人很容易控制的。

#### (一)個人背景因素

個人背景因素包括體力、年齡、語言、工作經驗、能力、與個人經濟狀況等方面。在體力方面，參與者 L 曾經因為腳傷開刀，體力不佳而需要轉換工作量較輕的工作單位。在年紀方面，年紀輕固然較吃香，尤其是需要足夠體力的幼教師資(參與者 E)。但年紀輕就得到不錯的升遷，有時反而惹人眼紅(參與者 I)。此外，隨著年紀的增加，進修意願減弱，也影響了個人的生涯進展(參與者 G、J)。

在語言能力方面，參與者 F 及 K 均提及多種語言或方言對其工作的重要性，而對有需要出國進修者(參與者 G)而言，托福及 GRE 測驗也顯示語言能力所形成的阻礙。工作經驗是在學生(參與者 C)較關心的阻礙，擔心自己的歷練不夠，在面試時會吃虧。

而能力的不足也是受到關注的阻礙因素，例如，參與者 A 想當牙醫，但能力不夠，考不上牙醫系；參與者 H 也曾經因為並非教育科系出身而無法繼續在國小代課，目前亦因非地政本科系，專業能力不夠而面臨升遷上的困難；即使是本科系出身，如參與者 L，在實務工作中也經常遇到許多自己不清楚的地方，需不斷求教或進修；參與者 I 初入大的藥局工作時，也不是對所有的藥都非常清楚，所以必須不斷的學習；參與者 K 在台北工作時，覺得自己的學歷不夠，間接影響其自尊。在個人的經濟狀況此一

因素方面，主要是因為經濟狀況不好，如果要進一步念研究所，則面臨留職停薪，生活較困難此一問題(參與者 E)。

人事背景一直被認為是中國社會中求職的一個重要影響因素。參與者 H 提及兩次國中教師甄試的失敗經驗，後來才發現原來要靠關係。

## (二)客觀工作條件

在客觀的工作條件方面，主要是工作所呈現的性質或條件，條件本身是客觀的，但求職者在做選擇或考慮時，則出現主觀的判斷。由於本階段研究重點在阻礙因素的分析，主觀的判斷或適應與個人心理因素有關，包括個人的價值觀念、生涯信念、以及對工作的態度等等。此處僅強調客觀的工作環境條件，包括工作量、保險福利、薪水、考試制度、升遷機會、工作環境、離家距離、及職業聲望等等客觀條件，而非個人對這些客觀條件的主觀看法。

在工作量方面，參與者 G 因為教書兼行政工作，業務太多，經常影響其進一步進修的意願；參與者 H 也提及每遇旺季時，過多的工作量經常令其喘不過氣，更別提進一步的考試進修。保險福利不佳也是個人想要轉業的原因之一，參與者 F 曾因為工作沒有勞保而需要另外找新的工作。參與者 A 認為教授薪水高而考慮未來也可能繼續唸書。

考試制度也是個人生涯發展過程中的重要因素，參與者 E 認為公立幼稚園教師考試並不是非常客觀；參與者 L 提及需要考張執照才能就業，而過去甚至需要經過高考才能進入公立醫院；參與者 B 則提及私人音樂教室聘請教師時，若非本科系畢業，也有甄選考試及特別的訓練。

升遷機會是另一個找工作時考慮的因素，參與者 E 提及幼教工作並沒有什麼升遷機會，放射技術師的工作也沒有什麼升遷機會(參與者 L)。而歷史系畢業則是工作機會很少(參與者 H)。工作環境的品質也是考慮因素，像參與者 C 過去打工，在加油站的工作，空氣很不好，在補習班則有冷氣，較舒服。工作地點離家距離近，可以節省不少通車時間(參與者 H)。

在職業聲望方面，就讀學校或科系的知名度高，有助於求職(參與者 A)；聲望高的職業能吸引參與者 A 進一步深造；而幼稚園教師的聲望及地位不高，算是在教師階層裡最低的，則令參與者 E 不會在幼教崗位上久待。

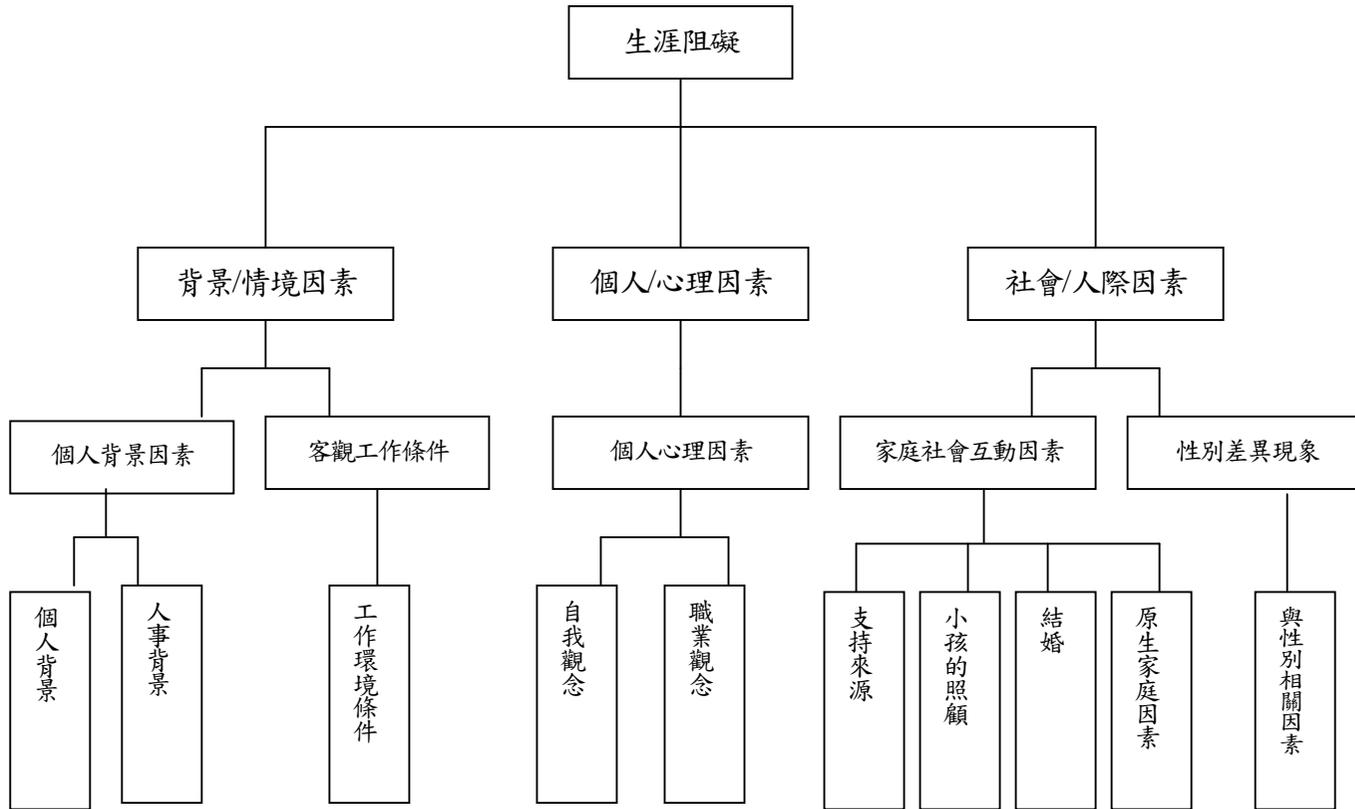
## 二、個人/心理因素

個人/心理因素主要是來自個人內在的心理態度，包括自我認識、個性、人際風格、興趣、成就或挫折感、成就動機、自尊、進修態度、決定技巧等自我觀念，以及工作重要性、害怕成功、職業無貴賤、隔行如隔山等職業觀念。

### (一)自我觀念

在興趣因素方面，參與者 K 認為升遷是件好事，但並不一定喜歡升遷之後的工作性質(需要有較多的應酬等等)；參與者 D 則認為應當是對觀光有興趣才選擇這個科系，而且也覺得如果真的喜歡工作，就算結婚生小孩，也應該會想辦法把工作做得很好。但她同時也覺得對自己各方面的認識不夠清楚，很難判斷自己到底喜歡什麼樣的工作。

在個性方面，參與者 H 認為個人的生涯進展很多時候是為自己懶惰的個性所害。與此相關之因素為個人的成就動機，例如參與者 A 就認為如果未來先生賺的錢夠多，那麼自己不工作也無所謂；參與者 G 則覺得反正現在出去念博士的人回來也是從助理教授做起，所以就不一定要念，寫升等論文也就可以。雖然如此，自尊心還是會促使一個人追求進步，參與者 G 就提及開系務會議時的情景，坐著的都是博士，即使他人無異樣眼光，自己也覺得心裡有莫大的壓力。



圖一 生涯阻礙因素假設性階層模式

在人際風格方面，身為藥局的領導者，參與者 I 認為工作中人際關係的圓滑是重要的，很多時候人多嘴雜，要讓大家達成共識並不容易；參與者 K 則討厭工作中有些人很有心機，不懷善意，有些人又很狗腿，沒有人格，這樣的心態難免影響她的人際關係，進而影響生涯進展。

進修態度也影響個人的生涯進展，學音樂的參與者 B，在進入兒童音樂教育領域之後，需不斷地在專業及教育兩方面充實自己；參與者 D、E、J 也都認為要讓工作進步，讓自己有所成長，需不斷的進修。

成就或挫折感與個人的生涯發展也有關係。一般而言，挫折類似於阻礙，讓一個人的發展不夠順暢，但沒有成就感，對參與者 B 而言，則是另尋他途滿足自己工作成就的動力。參與者 B 因在國中教音樂沒有成就而轉入兒童音樂工作，是阻礙，但也是生涯發展中的轉機。參與者 G 在兼辦行政工作中，看到學生為選課而擠成一堆，覺得難過，類似於此的挫折，令其不是非常願意在行政工作上有所升遷，但對其個人專業發展，未嘗不是另一個契機。

除此之外，個人的決定態度也影響其生涯發展，參與者 J 提及如果有機會進修，則需要放棄目前工作，兩者之間實在很難決定。而對某些女性而言，也許擔心事業成功之後反而得到負面的結果，參與者 A 提及如果未來工作地位比先生高而形成先生的不高興，則會放棄升遷的機會。

## (二)職業觀念

工作對一個人的重要性，可能影響其生涯的進展，參與者 I 為了工作，願意與新婚的先生分居兩地，即使婆家勸其辭掉工作，她仍然花許多時間在工作上。

職業無貴賤，是參與者 F 的信念，為了生活，過去的各類工作經驗，練就了她“不論工作性質如何，只要循正當途徑，沒什麼不能做的”的看法。而隔行如隔山的職業觀念，卻讓參與者 J 更重視自己的專業，也並不輕易地認為自己可以轉向其他行業發展。

## 三、社會/人際因素

社會/人際因素包括來自原生家庭、結婚後的家庭結構、以及來自家庭社會互動所形成的影響。這些來自社會的期許以及刻板印象，對女性生涯發展所形成的影響有異於對男性的影響，因而在此亦提出相關的結果討論。

### (一)家庭社會互動因素

此一因素包括來自原生家庭的影響、結婚後的家庭結構、對子女的照顧、以及社會支持來源等等。在原生家庭的影響方面，家人的意見或期望經常影響個人的科系或職業選擇。例如，參與者 B 聽從母親的意見而到國中教音樂；參與者 C 聽大表哥說會計系比較好找工作而選擇會計系；參與者 L 選擇放射技術科也是家人說此一科系工作較好找，薪水也高；參與者 D 的家人則不是很支持她選擇觀光系，覺得女孩子不應當拋頭露面。

結婚對女性而言，是一轉捩，也是女性不得不顧慮的事件。參與者 K 因為男友而遷居南部工作，未來的升遷就怕會被調離先生很遠。而參與者 K 也提及如果公司要將她調離家庭，則她情願放棄工作。參與者 L 則是因為有可能會與先生在屏東定居而調到屏東。

對小孩的照顧，幾乎是所有的參與者都有提及。參與者 C 認為未來如果以會計師事務所為目標，遇到旺季需要加班時，孩子的照顧就成了較大的問題。參與者 I 覺得自己未來生了孩子，會將生活重心由工作轉到孩子上，如果不能兼顧，甚至會辭去工作或是變成兼差工作。參與者 K 也覺得自己未來願意因為小孩而離開工作崗位。參與者 F 過去在找工作時，也是只找能兼顧小孩的工作，帶著孩子在自助餐店上班。參與者 G 更是為了照顧孩子而遲遲沒有出國拿博士，唸書時也只能等孩子入睡後才開始

用功。“爲了孩子私事而常常請假，當然會耽誤工作”(參與者 J)。“常常加班，先生和孩子也總是會抱怨”。綜觀以上參與者的表達，可發現孩子的確是現代女性生活中的重要一環。

來自對婚姻及子女的責任，女性工作者扮演多重角色，適應過程除時間上的經營分配之外，支持的來源顯然與其生涯發展有關。而女性所知覺到的支持或不受支持，可分由先生、師長、公婆、及朋友幾個部分來說明。來自朋友的部分，多半是支持較多。例如，參與者 B 會與朋友分享心情；參與者 F 的朋友甚至教導她工作上的衣著打扮。

先生及公婆方面，則支持或不支持的情形均有。參與者 F 的先生不贊同她在保險業工作，但她先進再說，後來才在朋友同事的協助下說服先生，日後在工作上均盡量配合先生，先生不喜歡回家時看不到太太。參與者 K 則提及若工作忙碌或需要加班時，需要事先找恰當的機會告知先生，讓先生好有心理準備。

參與者 C 雖然未婚，但卻也表達如果未來先生和孩子的情況不允許自己過於忙碌，則會考慮換跑道，從事直銷或保險工作。同樣未婚的參與者 E，則是認爲自己要配合先生的腳步，“如果先生停留在原地，而我自己成長，那隔閡一定會出現，這時我會讓自己的腳步放慢一點”。

公婆的支持方面，參與者 G 認爲在生涯發展過程中，婆婆提供不少家事及小孩照顧上的協助。參與者 I 則因爲工作需要與婆家分居兩地而不被鼓勵繼續工作。參與者 I 的男友家長也懷疑放射技術師工作的安全性，認爲輻射線會影響健康，生下畸形兒。參與者 E 也感覺到如果花太多的時間在工作或進修上，老人家總是會有怨言。

上司的支持與否也可能影響一個人的生涯發展。初執教鞭的參與者 E 認爲新老師總是會被欺負，不好的行政工作給你兼，不好的教室給你，而校長不鼓勵教師進修的態度更形成生涯進展的阻礙。而參與者 B 過去在國中教音樂時，校長竟也因爲音樂是副科而要她不要教得那麼認真。

## (二)性別差異現象

性別差異現象主要是指與性別相關的因素。單就性別此一因素而言，似乎爲個人的背景變項。然而在生涯發展過程中，此一因素的影響，並不僅止於是單純的個人背景，它與社會及家庭因素交互作用所形成的影響是複雜的，因而在本研究中，將性別因素放在社會/人際因素中討論。

首先提出的是職業性別刻板印象，在公立幼稚園服務的參與者 E 認爲幼教工作的確適合女性，但多半公立學校校長還是比較喜歡用男老師。一般人也認爲女生的能力不夠強(參與者 H)，很多時候男生的升遷機會要比女生來得多。醫院裡的情形更是明顯，“在私人醫院裡，如果同時有男生和女生一起應徵，一定是用男的”(參與者 L)。然而在藥學領域裡，“老闆還是比較喜歡用女生，認爲女生比較細心，比較愛乾淨，比較勤快，會打掃”(參與者 I)。

就體力及安全而言，女性的確有其限制。參與者 K 提及帶團出國時，女生有許多不方便的地方；醫院夜裡值班，女生也比較有安全上的顧慮(參與者 L)；有需要晚上加班時也總是不及男生安全(參與者 H)；而在圖書館工作的參與者 J 提到在需要搬書的時候，體力的確是個問題，而在發現偷書的案例時，有時也追不上偷書賊。

一般社會對兩性期許的差異，也形成女性生涯發展過程中的阻礙，很多時候這些期許對女性的影響並不一定是女性覺察到的。例如，參與者 H 提到一般人都認爲女性應當以先生爲重心，對工作不需積極；參與者 F 也認爲自己應當以先生爲重，以先生的事業爲優先；女生需要背負很多的理所當然，結婚後就是要生小孩、照顧小孩(參與者 D)。而未來若要有晉升，應酬和工作量都會增加，女性並不一定喜歡應酬(參與者 C)；甚至參與者 F 晚上很晚出門收保險費時，都希望先生能陪同，以避免鄰居保

守的異樣眼光或閒言閒語。

## 討論

本研究對十二位女性研究參與者進行半結構式訪談，根據基礎理論質化研究方法及相關之生涯阻礙理論對訪談結果進行分析。在核心類別逐漸成形之後，根據相關理論及實徵研究，將一般女性所知覺到的阻礙因素核心類別進一步歸納為背景/情境、個人/心理、及社會/人際三大類，而摒除簡單但稍嫌粗略的內在及外在因素二分方式。

值得提醒讀者的是，本研究的基本態度並非要對女性生涯發展的阻礙或影響因素作普遍性的推論，而是企圖解釋影響受試者生涯發展過程中的複雜因素。換言之，本研究並不企圖對所有女性在生涯阻礙及適應歷程方面作普遍的推論，而是希望能藉訪談方式，瞭解並解釋本研究中十二位參與者所知覺到的生涯阻礙，進而一窺女性生涯發展過程中的生涯阻礙議題。僅根據研究發現做以下之討論。

### 一、各生涯阻礙因素之間的互動性特質

生涯發展的過程是連續性的，而發展過程中面臨不同問題時，需要考慮各種不同的因素。這些因素之間的關係，表面上看起來似乎是互相獨立的，但是當一個人面臨決定時，這些因素經常是彼此影響的。例如，因為要照顧小孩，沒有足夠的時間進修，加上年紀大了，意願也逐漸減低，因而早期想要完成的生涯目標一直沒有機會達成。本研究為探究生涯阻礙之內涵，提供一清晰之生涯阻礙分類架構，各阻礙因素之間看似互相獨立，但實際上很多時候是彼此影響的。

### 二、生涯阻礙因素分類模式的階層性特質

各生涯阻礙因素之間的關係，可根據其相似性質做逐層分類，而階層性的分類架構亦有助於個案或生涯輔導實務人員分析所知覺到的生涯阻礙，並進一步了解這些阻礙因素之間的關係。Gati, Krausz, 與 Osipow (1996)曾經針對個人所面臨的生涯決定困難作階層性的分類，類似於此的階層性生涯阻礙分類架構有其實務上的價值。

### 三、生涯阻礙因素分類模式的廣泛性

一個人的生涯計畫必須含蓋在他的終生計畫架構之中，而此一終生計畫中所包含的角色，除工作者之外，也包括在家庭及社區中所扮演的各種角色。

一般而言，社會對女性是否就業較不在乎(Betz & Hackett, 1983)，而女性也比較容易感受到工作與家庭之間的衝突，而這樣的結果通常也比較容易影響女性的職業選擇行為(Farmer, 1984; Tipping & Farmer, 1991)。本研究根據訪談結果而建立的假設性阻礙因素模式，顯示出較多的阻礙因素係來自家庭及社會互動方面，而且性別差異現象亦獨立出來，與背景變項分開討論。涵蓋來自背景、心理、及家庭社會各方面因素的模式，可說明本分類模式的廣泛性。

### 四、阻礙因素事實上也是促進女性生涯發展的因素

由本研究半結構式的訪談結果，不難發現對已婚者而言，生涯阻礙因素也是促進她們有所進展的因素。例如參與者 B 在國中教書不愉快，進而能思考自己真正要追求的，並投入自己喜歡而且是能夠發揮的兒童音樂教育工作。類似於此，女性所知覺到的阻礙也讓他們看到生活環境中所蘊含的契機，進而能有所發展。

Farmer(1997b)在其長達二十年的貫時性樣本中，抽取六名事業成就較高的女性進行深度訪談，

並歸納出與這幾位女性相關的特質，包括獨立性、好奇心、對女性從業的態度等等。當然這些女性也曾經對自己有所懷疑，但經常設定合理的目標，是他們克服種種阻礙的策略之一。

除以上幾個特性之外，本研究中並無參與者提及性騷擾的問題，但此一問題在西方社會是女性生涯發展研究的主要課題之一。事實上在台灣社會，工作中的性騷擾事件近來也層出不窮，本研究中幾位參與者並無提及此類阻礙因素，也許是研究的訪談大綱不夠細膩，而幾位參與者亦無敏感到此類騷擾所致。

本研究提出的生涯阻礙假設模式，應配合研究者前項研究(田秀蘭，民 87b)作進一步的驗證。階層性的模式，一方面有助於輔導工作實務人員協助女性個案探索個人所面臨的阻礙，另一方面亦可避免簡化對生涯阻礙的分類，導致不能深入對阻礙因素的分析。Swanson 與 Tokar(1991a)試圖對生涯阻礙做分類時，即主張避免內在及外在二分的方式，本研究除參考 Swanson 與 Tokar(1991a)的分類方式，將阻礙分為三大類之外，進一步發展出階層性的解釋模式，對生涯輔導實務工作當有更具體的貢獻。

## 結論與建議

### 一、研究發現之結論

本研究以半結構訪談方式探討一般女性所知覺到的生涯阻礙，研究者根據 12 位參與者的訪談資料，以基礎理論方法分析訪談資料。並依據先前實徵研究結果(田秀蘭，民 87a, 87b)，參考相關生涯阻礙理論，建立一階層性的生涯阻礙假設模式。此一模式摒除內、外二分過於簡單的架構，而採用 Swanson 與 Tokar(1991a)所提出的三大類的分類方法，加上質化分析的結果，而形成一階層性的分類模式。模式的最底部為自我觀念、職業觀念、工作環境、個人背景、人事背景、支持來源、小孩的照顧、結婚、以及來自原生家庭的種種因素；模式的最頂端則為環境、個人心理、及社會人際三大類因素。

### 二、對實務工作及未來研究之建議

#### (一)在生涯輔導實務工作方面之建議

一般而言，女性潛能之所以未能充分發揮，與來自背景/環境、心理/態度、及社會/人際等方面的阻礙因素有關。本研究進一步發現在這三大類因素中，女生認為來自社會/人際方面的因素居多，而男生所知覺到的阻礙來源則是以背景/環境因素居多。對女生而言，她們所重視的還是來自於家庭的責任以及來自於社會對女性的刻板印象，因而在與大學女生討論生涯規劃方面的問題時，她們對未來的婚姻計劃及家庭計劃可能也是重要的話題之一。諮商師可以努力的地方，是協助她們覺察她們對這些阻礙因素的看法，以及這些看法對其未來生涯發展的影響。

#### (二)針對未來進一步研究方面之建議

對某些人而言，阻礙因素可能對其生涯發展造成負面的影響，但對某些人而言，這些阻礙卻是他們生涯發展過程中的挑戰，也同時是他們生涯進展的主要動力。生涯阻礙與其他重要變項之間的關係，如生涯信念、生涯自我效能預期、以及工作適應等變項之間的關係，亦可做進一步的探討。

在研究對象方面，本研究訪談女性大學生及在職者共 12 名，所發展出的生涯阻礙假設性階層模式亦僅適用於解釋女性的情形。如需進一步探索性別上的差異，或是更進一步瞭解此一模式的適用性，則需進一步做實徵性方面的研究。在訪談資料的分析處理方面，未來若能增加偕同研究者，共同進行阻礙因素的編碼及歸類工作，當可增加所題分類架構的效度。

之前田秀蘭(民 87a)的研究，發現男女學生在生涯阻礙知覺整體上的反應並沒有性別上的差異，但

是單就他們所知覺到的阻礙類別而言，則有性別上的差異，女生比男生更重視來自於家庭及社會所形成的阻礙。對女性個案而言，生涯探索工作除了一般性的認識工作世界及認識自己之外，比男性有更多來自於婚姻及家庭的顧慮。然而輔導工作者應當強調的並不是男女不平等，而是要提醒自己，在針對女性做生涯輔導時，應盡可能協助女性覺察這些阻礙因素對自己生涯發展的影響，並理出適應及克服之道，進而能發揮天賦，追求生涯發展上的成就。本研究訪談的結果，亦顯示婚姻及家庭的確為女性生涯發展過程中的重要層面。

至於如何面對這些阻礙，化阻礙為生涯發展的助力，則亦可嘗試實驗研究。Swanson, Daniel, 與 Tokar(1996)等人近來試圖將生涯阻礙此一變項納入社會認知生涯理論模式之中，認為生涯阻礙與個人的生涯自我效能及結果預期有關，對於生涯阻礙此一變項在社會認知生涯理論中的中介角色，也頗值得探討。

### 參考文獻

- 大學入學考試中心(民 83)：大學入學考試中心興趣量表使用手冊。台北：作者。
- 田秀蘭(民 87a)：男女大學生生涯阻礙因素之分析研究。國立台灣師範大學教育心理學報，30(1)，133-148。
- 田秀蘭(民 87b)：「生涯阻礙因素量表」之編製及其因素結構。國立屏東師院學報，11，81-104。
- 林幸台、金樹人、張小鳳、陳清平(民 83)：生涯興趣量表指導手冊。台北：測驗出版社。
- 陳麗如(民 83)：大學生生涯發展阻隔因素之研究。國立台灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文。
- 楊淑珍(民 87)：生涯阻力檢核表的編製。測驗年刊，45(2)，149-172。
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 329-345.
- Farmer, H. S. (1976). What inhibits career and achievement motivation in women? *The Counseling Psychologist*, 6(2), 12-14.
- Farmer, H. S. (1980). Environment, background, and psychological variables related to optimizing achievement and career motivation for high school girls. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 58-70.
- Farmer, H. (1984). Development of a measure of home-career conflict related to career motivation in college women. *Sex Roles: A Journal of Research*, 10(9/10), 663-676.
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390.
- Farmer, H. S. (1997a). *Multivariate model of sex role socialization*. Paper presented at the 105th annual convention of the American Psychological Association. Chicago, August.
- Farmer, H. S. (1997b). Diversity and women's career development. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Frontman, K. C., & Kunkel, M. A. (1994). A grounded theory of counselors' construal of success in the initial session. *Journal of Counseling Psychology*, 41(4), 492-499.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of*

- Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Glesne, C., & Peshkin, A. (1992). *Becoming qualitative researchers: An introduction*. New York: Longman.
- Holland, J. (1997). *Making vocational choices* (3rd. ed). Odessa, FL: PAR, Inc.
- Matthews, E., & Tiedeman, D. V. (1964). Attitudes toward career and marriage and the development of lifestyle in young women. *Journal of Counseling Psychology*, 11, 374-383.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage.
- Swanson, J. L. (1997). *Theory into practice in assessing women's career barriers*. Paper presented at the 105th convention of the American Psychological Association, Chicago, August.
- Swanson, J. E., Daniel, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991a). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991b). Development and initial validation of the career barrier inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344-361.
- Tien, H. (1999). *Perceived barriers and career choice behaviors of Taiwanese college students*. Paper presented at the 8th Global Conference of the National Career Development Association, Portland, OR, USA, June.
- Tipping, L., & Farmer, H. (1991). A home-career conflict measure: Career counseling implications. *Measurement and evaluation in Counseling and Development*, 24(3), 111-118.
- Watson, J., & Rennie, D. L. (1994). Qualitative analysis of clients' subjective experience of significant moments during the exploration of problematic reactions. *Journal of Counseling Psychology*, 41(4), 500-509.

## A Qualitative Analysis of Career Barriers Perceived by Women in Taiwan

Hsiu-Lan Shelley Tien  
*National Pingtung Teachers College*

### ABSTRACT

The purpose of the study was to examine the types of career-related barriers perceived by women in a Chinese culture. Twelve women across the six types of vocational fields defined by Holland (1985) were interviewed. The Grounded theory methodology (B. G. Glaser & A. L. Strauss, 1967) was used to generate a model describing career-related barriers perceived the participants. The theoretical model generated from the data was hierarchic, in which broad categories were separated into categories and then subcategories based on finer distinctions. Specifically, at the top of the model the career-related barriers are divided into three categories: (1) background/environment, (2) personal/psychological, and (3) social/interpersonal. At the bottom of the model were ten specific types of career barriers, such as vocational self-concept, interpersonal relationship, marriage, child-rearing, social support, and gender-related factors, etc. A detailed description and illustrative quotations from participants were presented and discussed.

Keywords: career counseling, barriers, women's psychology