

女性國小教師在工作、家庭、及進修角色之 衝突及適應歷程分析—以屏東女性教師為例

莊慧美

屏東縣潮州鎮光華國民小學

田秀蘭

國立屏東師範學院初等教育系

摘 要

本研究主要目的在探討國小女性教師在家庭、工作、及進修三方面角色的衝突情形以及適應歷程。採質化研究方法，以九位屏東師院研究所四十學分班在職進修女性教師為研究對象，進行深度訪談。所得資料經轉錄為逐字稿，並以現象學編碼，萃取主題類別及核心概念之後，歸納出以下重要發現：(一)女性教師在家庭、工作、及進修三方面角色的衝突內容包括子女教養、夫妻關係、婆媳關係等問題、時間不足分擔各種角色、上了年紀精力不夠充足、性別角色態度、與家人或同事之間價值觀的差異、溝通及社交能力、家庭及學校內各自的權力分配問題等；(二)女性教師在家庭、工作、及進修三方面適應歷程可分為調整為人處事的心態、承擔各種角色的責任、尋求相關支援、相互尊重、釐清自己與他人的界線、轉換角色、改變生活環境等。此外，本研究並討論個人在衝突適應歷程中，自我效能、傳統或現代觀念、以及社會支持等心理變項與其適應過程之間的關係。最後並就主要研究結果提出建議。

關鍵詞：自我效能預期、社會支持、角色衝突、適應歷程



隨著時代的變遷，女性就業比例增加，職業婦女之相關議題亦逐漸受到重視。近日所頒訂之教師法將教師進修定為教師之義務與責任，此一政策對一向被

視爲鐵飯碗的教師工作有不少的衝擊。畢竟要將國小教師提升至專業之地位，終身學習之理念是不可或缺的。然而女性教師在進修時，需兼顧家庭與工作職責，其所面臨的衝突與壓力也較往昔複雜。這些情形有些可能來自女性教師本身的傳統或現代觀念，有些可能與她自我的效能預期有關，也可能與她的社會支持之多寡程度有關。本研究主要目的在藉由訪談方式，瞭解在職進修女性教師經常面臨的衝突以及面對衝突的適應歷程。

一、女性生涯選擇行為模式

處於現代社會之女性，一方面追求個人的專業發展，另一方面又要兼顧家庭，在家庭及工作兩大角色的相互影響之下，學者們分別從不同角度解釋女性的職業選擇行爲。Super(1957)提出七種不同類型的女性生涯發展型態。Astin(1984)由社會心理學角度討論女性的生涯選擇行爲，並提出工作動機、性別角色社會化、工作機會之結構、及生涯期望等重要變項。Farmer(1997)在一系列的研究之後，也提出女性的生涯動機理論。Betz與Fitzgerald(1987)以及Fassinger(1985)則歸納各類影響女性生涯發展的因素而建立一女性職業選擇行爲模式。近來有關女性職業行爲的研究仍受重視，主要的研究變項包括自我效能及生涯阻礙等等。

綜觀以上學者所提出女性生涯發展模式，不論是談家庭對事業的影響，或是其他各方面的因素對女性生涯發展的影響，如做進一步的歸類，仍不出背景因素、心理態度、及環境重要他人的支持因素。背景因素如性別、年齡、學校區域、種族、社會地位、數學及語文能力、過去工作經驗、及學術成就等。心理因素包含個人的表達能力、獨立性、能力歸因、合作、競爭學業自尊、家庭傾向價值觀念、對工作態度、及性別角色態度等。環境重要他人的支持因素包括父母或教師及他人的鼓勵與支持、與個人對女性從業的態度等。從這些相關因素中，吾人也理解到，除了較無法改變的背景變項外，個人心理的相關因素相當繁多，相關研究亦是從不同角度來探討這些變項對女性生涯發展的影響。

而研究者認爲，從半結構的訪談之質化研究觀點，在背景變項中，針對某一性質相近之對象已將背景因素的影響性降低。而且訪談方式著重於與個人特質、看法有關係的變項上，所以研究者藉由此方式探究這些女性教師在面對傳統與現

代兩種不同觀念時，內心之感受如何，以及在不同角色扮演時，她有什麼樣的自我效能預期來面對他人的期望與自我期許。而身處於三個不同的環境時，家人、同事、朋友等相關支援，對她的意義為何，這些都是研究者所關心的焦點。

二、已婚女性在角色衝突方面的相關研究

Ozer(1995)以20至40歲的42位職業婦為研究對象，探討其如何照顧第一個孩子與自我效能對多種角色的經營的預測。研究結果顯示職業婦女對孩子的照顧責任，易為其帶來低生活滿意度與心理沮喪的現象。Napholz(1995)從106位具有多重角色的職業婦女中，探討角色衝突與工作承諾、生活滿意度與自我概念的關係。研究發現職業婦女若將工作角色置於第一位時，則生活沮喪程度與角色衝突達顯著的相關。Piechowski(1992)研究具有多重角色的職業婦女的心理健康狀態，結果亦發現不成比例的家務、孩童照顧責任與工作角色壓力對心理沮喪及其他身心症狀都具有預測的能力。

王慧姚(民70)探討職業婦女所知覺到的家庭及工作角色之期望、角色間衝突、生活滿意度及社會支援等。研究結果發現已婚職業婦女知覺到來自丈夫或工作主管對其家庭角色或工作角色的期望愈高時，她們感受到的家庭和工作角色間衝突愈高；相對的，其生活滿意度就愈低。此研究與陳滿樺(民72)探討已婚職業婦女角色衝突的因應策略及有關研究變項的研究結果頗為相近。她的研究結果顯示影響職業婦女家庭角色衝突的變項依序是社會支援、社會期許、及家庭成就取向，其影響方向均為負面的。也就是說，當受試者感受到社會支援、社會期許、及家庭成就取向愈少時，其家庭角色衝突愈大。

曾溫純(民75)則以角色理論的觀點出發，探討現代女性在身兼職業婦女及家庭主婦雙重角色下所承受的壓力狀況及其對婚姻關係產生何種影響。結果發現已婚職業婦女所感受到的角色壓力程度愈低，則婚姻滿意度愈高。在鄭忍嬌(民78)探討已婚職業婦女生活壓力、自我狀態、適應方式對身心健康之影響的研究也提出類似之結果，即已婚職業婦女所面臨的日常生活事件中，以角色負荷過重事件最多，其次是角色衝突事件，而角色干擾的出現頻率最低。在角色衝突事件中，則以母親與工作者角色的衝突最大。而林慈航(民81)研究結果亦發現已婚職業婦

女在工作角色和母親角色的衝突層面有偏高的趨勢。

錢芷娟(民83)探討師範院校已婚婦女學生之社會人口因素、角色期望因素、社會支持因素與角色間衝突的關係。研究對象以台灣地區十二所師範院校正規教育體系內的已婚婦女學生為主進行問卷調查。研究結果發現與丈夫、子女同住及沒有與家人同住的已婚婦女學生，其學業對夫妻關係的干擾比僅與丈夫同住者高。

在已婚職業婦女的多重角色扮演的感受上，林子雯(民85)提出另一觀點的看法。她在成人學生多重角色與幸福感之相關研究指出，成人學生扮演多重角色除了不可避免的會導致角色衝突外，更重要的也可增進其幸福感。由這個角度來說，多重角色的扮演未必都帶給當事人負面的感受。

三、女性教師之衝突及適應過程相關因素

本研究根據文獻探討擬定與女性教師角色衝突及適應的相關因素，這些因素包括個人的自我效能預期、傳統性與現代性、以及所知覺到的社會支持等。

(一)自我效能預期(self-efficacy expectation)

自我效能預期理論為Bandura於1977年所提出，是指個人對自己是否能成功完成一項任務的看法、信念、或期望。基本上，Bandura認為個人行為表現受其自我能力信念的影響更甚於其實際的能力(Bandura, 1982)。就理論上而言，自我效能預期有三個向度：難度、強度與推論性。難度係指個人對任何一項任務所感受到的困難程度；強度係指個人對自己能完成一項任務所具備的信心多寡；推論性則是指個人預期成功的信念是否能由某一情境或某一任務推論至別的情境或其他任務(引述田秀蘭, 民83)。

自我效能預期在實徵研究方面，發現自我效能預期與個人的職業行為有高相關存在(Betz & Hackett, 1981)。而Betz和Hackett(1981)也提出女性生涯發展自我效能預期取向，以說明兩性生涯發展的差異。此一模式認為，女性的社會化與學習經驗常造成低自我效能期望，而自我效能期望低落則是女性生涯發展的主要內在障礙。而對生涯行為的強烈自我效能將促使女性實際地考慮各種有關變項，並藉此增強有效的決策及改進決策後滿足的機會(繆敏志, 民81)。

值得注意的是，當女性面臨多重角色衝突時，自我效能的高低，亦影響其角色的調適與選擇。比方男性已婚教師對於自己從事的生涯選擇較具高自我效能，除了以教師工作為終身職志外，對於參加研習進修、主任、校長甄試等多方面開發自己的潛能比女性教師積極的多。而女性已婚教師則較以工作安定、家庭照顧為主，生涯的發展上則較易有低自我效能的表現而自我設限。

生涯需求與角色扮演都需要高度知識和技能，高度自我效能者會努力的去達成生命中的每一階段與角色的扮演，而此人生的全程發展包括社會溝通能力、與他人和諧相處、計畫和處理工作的要求、和上司的關係融洽及有效因應壓力等。個人對生涯自我效能所持的信念，會決定個體是否願意面對問題的情境，以及決定克服困難時所持有的容忍度。如果個人自認為其能力不足以解決問題，則會導致自信心降低，產生恐懼感、焦慮和逃避的行為，甚至產生無價值感，而變得抑鬱沮喪，意志消沈。反之，如果他判斷自己有能力處理，就會願意面對問題，面對困難時，不僅不會減低焦慮和自我抑制，還會對成功抱著期望，因而更努力的面對障礙，挫折容忍力愈高，堅持的更久(楊淑萍，民84)。

(二)個人的傳統性與現代性

所謂個人的現代性係指一套有利於現代社會生活的態度、意見、價值觀及行為模式，即有利於現代社會的角色行為及人格特質(楊國樞，民80)。楊國樞、瞿海源(民61，民63)基本上認為傳統與現代為同一向度上相對的兩個概念。楊國樞、余安邦及葉明華(民80)重新編製研究中國人的個人傳統性量表與現代性之測量工具，他們認為個人傳統性與現代性是兩個分離且不同的假設構念；是多向度，而非單向度的；是多範疇的，而非單範疇的；而且兼具本土性與普遍性。

個人傳統性與現代性應包括哪些向度呢？楊國樞等人(民80)分別利用以台灣大學生與社會成人所得的資料，以因素分析法探討中國人之個人傳統性與現代性的組成成份，發現前者的主要成份有五：遵從權威、孝親敬祖、安份守成、宿命自保、男性優越；現代性的組成成份則為平權開放、兩性平等、樂觀進取、獨立自願、尊重情感。

在實徵研究方面，Gerdes(1995)的指出非傳統性的女性，她所承受的工作壓力，平均高於傳統性的女性。Helson和Picano(1990)也表示家庭主婦與較傳統性

的女性，其生活步調，比起大學時代，已較無法跟上社會的腳步。

由上述研究可知，個人的傳統性與現代性對個人的生活，具有某種程度上的影響。通常現代性較高的婦女，則利己性成就動機愈高，且逃避事業成功的傾向愈低(陳皎眉，民76)。陳俐伶(民77)的研究結果顯示已婚職業婦女的個人傳統性愈高，其家庭角色期望愈高；而個人傳統性愈高，其工作角色期望愈低。且其職業與工作向度上的價值觀愈傾向傳統時，他所面臨的角色衝突也愈大。莊淑芳(民82)也表示性別角色態度愈傳統的婦女，其成功恐懼傾向愈高，而其知覺到丈夫的性別角色愈趨向傳統，則婦女愈會擔心追求事業成功，可能會帶給自己多方面的困擾。

(三)社會支持

社會支持係指個人能從重要他人處得到協助而抒解情緒或其他方面的心理負擔。這些重要他人不僅分擔他的工作任務，而且也提供額外的經濟上、物質上、技巧上及認知上的協助，使個體能增進他處理環境的能力(引述陳滿樺，民72)。

社會支持的功能可分為兩個層面，其中一個是偏重「健全」的意義，另一是偏重「病態」的意義。前者就是認為社會支持主要在強化個人的生活精力，增進個人應對環境的能力。後者就是認為社會支持主要在挽救危機的個體，使其在生活壓力下能防禦傷害(洪冬桂，民75)。

Barrera(1981)將社會支持分成物質協助、生理協助、親密互動、指導回饋、和正向的社會互動等六種。Gottlieb(1983)認為社會支持的四種方式為實質支持、服務、情緒性支持、認知指導、和陪伴。

從相關研究中得知，對已婚的職業婦女而言，其主要支持者是與生活有關的來源，如親人、朋友等(Etzion，1984)。Marlow(1988)則表示，職業婦女在妻子、母親及工作者角色的壓力中，需要協助時，76%會尋求丈夫的支持，其次是朋友、家人、工作伙伴。Matsui，Ohsawa和Onglatco(1995)從工作與家庭的雙重角色中，探討丈夫支持與角色衝突的關係，亦發現丈夫對太太的精神支持有緩衝太太因工作而疏忽孩子照顧的角色衝突。葉爾雯(民80)與錢芷娟(民83)的研究也指出，對職業婦女而言，丈夫的精神及情緒上的支持，是其最大的支持來源。林子雯(民85)也表示社會支持與個體的生活適應有相當密切的關係，而社會支持的

主要來源在於父母、配偶及同儕。從上述的實徵研究觀之，社會支持對女性生涯的發展扮演舉足輕重的地位。

綜合相關的理論及研究結果，國內、外的學者針對女性多重角色衝突研究大都將研究重點放在相關因素之間的因果關係或其相關預測能力的探討。對於衝突形成的原因，實質內涵深究者則付之闕如。故研究者認為縱使當事者扮演著多重角色，面對的問題與考驗亦較多，但當事者對於自身的經驗與衝突形成的過程，未必都是相似的。

也就是說，這些衝突意義的形成是主觀而獨特的，不僅僅是客觀外在環境的因素所影響，當事者對於這些經驗的詮釋，更是其意義之所在。本研究邀請九位具有家庭、工作、及進修三重角色的女性已婚教師，瞭解其經驗世界，並從她們個人的自我效能預期、傳統性與現代性以及社會支持等相關方面，探究其角色的衝突情形與適應歷程，並進一步詮釋這些意義對她們生涯發展之影響。

綜合而言，本研究並不企圖對所有女性國小教師在角色衝突及適應歷程方面作普遍的推論，而是希望能藉訪談方式，瞭解並解釋本研究參與者的角色衝突及適應歷程，進而一窺女性生涯發展過程中的衝突適應議題。具體而言，目的有二：首先瞭解九位女性教師在家庭、工作、及進修三方面角色衝突情形與適應歷程；其次則探討自我效能預期、傳統性與現代性、以及社會支持等心理現象與女性教師對衝突適應的關係。

貳、研究方法

一、研究參與者的選取與性質

本研究採取合目標抽樣(purposive sampling)(王文科，民82)的精神，邀請具有相同教育背景並處於類似家庭發展週期的國小女性教師參與，共計九人。九位參與者均於屏東師範學院研究所四十學分班進修。她們在教育工作崗位上有一、二十年的工作經驗，年齡約在四十歲左右。而家庭發展週期皆屬第五階段：學齡家庭期——夫妻及均在就學的子女。九位研究參與者的基本資料背景如表1。

表1 研究參與者基本背景一覽表

代號	年齡	教育程度	家居狀況	子女數	工作經歷
A	45	四十學分班	與公公同住	一男一女	20年教師，4年訓導主任
B	44	四十學分班	小家庭，三兄弟 輪流照顧婆婆	一男二女	21年教師，2年教導主任
C	41	四十學分班	小家庭	二女	17年教師，3年總務主任
D	46	四十學分班	與公婆同住	二男	17年教師，8年教導、總務
E	49	四十學分班	與婆婆同住	一男一女	7年代課，20年教師
F	42	四十學分班	小家庭	一男一女	15年教師，6年教導、輔導、 總務主任
G	48	四十學分班	小家庭	一男三女	29年教師
H	37	四十學分班	與婆婆同住	二女	17年教師
I	52	四十學分班	小家庭	二男	25年教師，8年教導主任

二、研究者的相關議題

(一)研究者的相關訓練與經驗

就現象學研究方法而言，研究者本人即是重要的研究工具，因其研究法的目的在於瞭解參與研究者如何解釋其經驗世界。研究者除了需具備相關的知能及技巧外，需秉持著真誠而開放的態度，進入研究參與者的主觀世界做擬情的瞭解。本研究係屏東師範學院初教系輔導組畢業，對於一個人的內在心靈世界有著濃厚的興趣，常研讀相關資料。於國民教育研究所修業期間亦選修心輔組，以期更深一層探索一個人內在世界的運作。第二位研究者具諮商教育博士層級之訓練，並以女性生涯心理學為專攻領域，在質的研究方面亦有足夠之訓練。

(二)研究者與選擇主題的關係

從研究者的背景可以了解，研究者因對人們心靈世界的運作有濃厚的興趣，並由對女性的關懷為出發點，選擇此主題研究。加上自己亦為女性的一份子，同時有家庭、工作、及進修者的多重角色，故頗能感受女性多重角色扮演中所面臨的難題。研究者希冀從訪談中了解女性教師扮演多重角色時的衝突來源，並探

討其多重角色的體驗，以及其面對衝突的適應歷程。

(三)研究者在研究方法上的態度與做法

研究者所採取的研究方式為質化研究的半結構式訪談，在訪談時應營造一種自在、關懷、被了解、安全的氣氛，使研究參與者感受到被接納。研究者更須以專注、傾聽、同理的方式，讓研究參與者盡情的表達他的經驗、看法、情感與行為。雖然人在面對自己的角色衝突時，可能有不同的做法，但基本上，衝突的核心仍可釐清歸納的。所以面對研究參與者的衝突事件，除了秉持接納的態度外，仍以溫和而直接的方式，進一步澄清研究參與者的經驗，以盡量減少訪談者主觀因素所形成的限制。

三、訪談大綱

本研究採半結構(semi-structure)晤談方式進行，研究者事先設計訪談大綱，訪談大綱包括以下重點：

1. 基本資料：包含現職、工作經歷、原生家庭成員、婚姻狀況、子女數等基本資料。
2. 角色衝突來源及適應歷程：
 - (1) 目前扮演哪些角色? 扮演這些角色時，有哪些問題讓您感覺較困擾? 情形如何? 對您的影響? 您對這些現象持以何態度處之? 家人的態度? 支持情形?
 - (2) 在面對「家庭」與「進修」角色時的感想? 這兩方面如何調適? 是否有衝突存在? 如果有，是哪些? 對您的影響? 以何態度處之? 家人態度?
 - (3) 兼俱「家庭」與「工作」的角色或三種角色時，您如何分配自己的時間、精力? 家人態度? 支持情形?
3. 與衝突適應歷程相關的因素：
 - (1) 自我效能預期：
 - a. 在教學或行政工作上擬一計畫時，完成的信心程度?
 - b. 對自己的做事能力信心程度?
 - c. 面對繁重的功課與家務或行政業務，處理大部份問題的能力?

d. 完成研究所全部的課程時，預期會有什麼樣的結果？對自己的未來有什麼影響？

(2) 個人的傳統性與現代性：

- a. 對「女子無才便是德」的看法？
- b. 夫妻如何分配家務及帶子女的責任？
- c. 對先生、公婆的要求應該盡量配合，以維持大家的和諧？
- d. 對夫妻財產分開制的看法？
- e. 對女性教師擔任主任、校長的看法？

四、實施程序

研究者蒐集相關文獻資料，擬定初步訪談大綱，並選取一位研究參與對象以進試探性訪談(pilot study)。經稍做修改之後，確定正式訪談大綱，並選定研究參與者，進行正式訪談。訪談於民國八十六年九月至八十七年二月底進行，每次訪談時間約二個小時。訪談之前徵得研究參與者同意後錄音，於訪談結束之後謄寫為逐字稿，以進行逐字稿的分析，分析步驟詳資料分析部分之說明。

五、資料分析

研究者以楊育儀(民86)所採用的資料分析方式為主，並參考Hill, Thompson和Williams 等人(1997)對「共識質化研究」(Consensual Qualitative Research, CQR)所強調的精神，進行訪談資料的分析，其過程包括以下幾個重要步驟：

(一) 資料的整理

1. 整理訪談手記，歸納所記錄之重點。
2. 整理訪談錄音帶。
3. 將訪談錄音帶整理謄為逐字稿，並記載訪談過程中的重要口語訊息，同時參酌受訪者的訪談回饋函補足相關意義的訊息。

(二) 資料分析的步驟

資料分析的過程，本研究擬以下列步驟進行分析：

1. 反覆聽取訪談錄音帶、閱讀逐字稿，暫時中止(bracketing)與現象還原

(phenomenological)。

- 2.畫出相關意義單元。將訪談逐字稿中與「角色衝突」、「自我效能預期」、「傳統或現代觀念」、「社會支持」、「適應歷程」概念有關的敘述句逐一標示清楚，並化為相關意義單元。
- 3.補足遺漏訊息，給予相關意義單元編號。例如：「最大的衝突就是，因為我的工作的關係，有時候我會把在學校難以解決的工程上的難題，帶回家裡去思考，甚至向外求援，甚至與人討論—在變化上。那這樣就會引起我先生的反彈。」(研究參與者F) 編號為1 表示為角色衝突之部份。
- 4.以第三人稱改寫，形成相關意義單元稿，並加以群聚。
- 5.從相關群聚中萃取出核心主題。例如：把工作帶回家引起先生反彈。工作繁重無法兼顧孩子照顧的責任。兩者歸納為時間不足以分擔各角色。

資料經整理分析後，所得結果除了以核心主題方式呈現之外，研究者並歸納九位研究者所面臨的角色衝突以及面對衝突的適應情形。

六、資料的信度與效度

從質化研究的觀點，質化研究的信度指的是研究者的互動形式、資料記錄、資料分析等(王文科，民79)。因本研究不採觀察方式探討研究者與研究參與者在研究過程的互動對整體研究的影響。而以深度晤談的方式深入探討九位研究參與者角色扮演的情形與感受，所以研究的信度著重於訪談資料的記錄與資料的分析。Hill et al.(1997)對於質化資料的分析提出CQR模式，即以三至四人為一小組進行資料分析，以求歸類之一致性。然Hill(1997)亦提到信度考驗在質的研究中並非十分必要，而本研究礙於質的研究者不易尋找及時間上的限制，故並無其他協同研究者協助編碼。

在效度方面，質化研究資料的效度，不同於量化研究的效度考驗。質化研究所強調的是「研究者設想、精鍊或測試的命題，能與生活中實際顯示的因果關係相配的程度或情況」(Goetz & LeCompte, 1984; 引自高敬文，民85)。因而本研究從訪談內容符合研究參與者角色扮演的程度、研究參與者回饋函中的感受來進行本研究效度檢核。

就內容符合程度方面而言，研究者將研究參與者個人的文本描述，寄回給各研究參與者，懇請研究參與者批評與指正，並就資料內容與其實際經驗的符合程度予以評分。從九位研究參與者的回饋函中表示文本的描述與其所表達多重角色扮演的符合程度平均為.85。由此可知研究參與者的文本描述對於描述其角色扮演有相當高的符合程度。

參、結果與討論

訪談資料經分析結果，萃取出主題類別及各類核心主題。並就主題類別所歸納出的重要核心主題中舉例說明，以下分別就角色衝突、衝突的適應、以及與衝突適應相關的因素三方面呈現訪談結果，並做討論。

一、女性教師三方面角色衝突情形

已婚並育有子女的女性教師，在兼顧家庭、工作、及進修三方面角色時所面臨的衝突來源，包括子女教養問題、夫妻婆媳關係的兼顧、個人時間精力上的限制、以及在學校與同事或家長的價值觀念差異、與他人溝通或社交能力等等。

(一)子女教養與工作之間的衝突

部分的研究參與者在面對子女教養這方面的問題表示，當工作與孩子的照顧無法兼顧，心理衝突即產生。例如：「職業婦女要百分之百盡到母親的責任，大概很難！」(研究參與者B)。研究參與者E表示「我現在回想起來，我那時候一直要養成孩子讀書的習慣，但家裡都不配合。因為先生常常都不在家，我工作又忙……。」而研究參與者F也說：「因為校長辦一大堆活動……然後就全校一起動，那回來我就很累很累。所以照顧孩子的責任，特別是這個老二，就是，都是我先生擔起來的。我幾乎回到家，除了煮飯，吃了飯，把家事做完，我已經精疲力盡，沒有辦法再跟孩子相處了！」(研究參與者F)。研究參與者G所肩負的角色更為吃重，她說：「因為以前那段時間，我先生去讀書，那個時候本來是師範，後來服務期滿參加保送，保送××大學，後來又念研究所，而我又要工作，又要照顧孩子，家裡又我一個人，所以很累啊！勞心又勞力，經濟上又不太好…

…。」且隨著孩子的成長，父母親也會加注自己的期望在孩子身上。當父母親對孩子的期望與孩子的表現、及觀念上的差異太大時，衝突感即產生。畢竟望子成龍、望女成鳳是身為父母者的希望與期待。如研究參與者A覺得：「在他們學習沒有進展的時候，或是他們無法達到我們的理想時，我們會覺得比較苦惱。」… …有時候就會因為上課的時間，功課上的壓力，難免有時候會覺得說，好像有些事情會疏忽掉，這真的是難免的，不管家裡或者是學校，多少都會疏忽掉一些些。」

(二) 婆媳關係與工作之間的衝突

本研究九位參與者有四位與公婆同住，而未與公婆同住者，也多半擔負照顧公婆的責任。當婆婆認為媳婦應當多花時間在家裡而非在工作上時，女性教師對其工作上的升遷即產生心理上的衝突。比如研究參與者D在工作上的投入，婆婆頗有微言，她說：「其實一直到目前這樣，假如說我常常很晚回家公婆也會不太高興，那是一定的，因為他們不知道我們在學校做事的那種態度精神，像他看到的，我們家對面就有一個當老師的，他很早就回來了。」(研究參與者D)。研究參與者F也表示：「婆婆她跟我講說，啊！當個主任就好了啦！不要，不要想再做什麼！她的意思，就要切斷我，我想要做什麼的路！而因家中不支持而放棄當主任的研究參與者E更表示：「我晚回來，她(指婆婆)會很不高興，所以盡量不要讓她不高興。」而婆婆對媳婦角色的期許觀念之差異，且兼具工作壓力時，亦有所衝突。如研究參與者G即表示：「年輕的時候也是會抱怨，因為那時候是跟公婆住在一起，我婆婆是很能幹的，文的也會，武的也會，看我們這樣，會覺得我們很軟弱。那段日子，不但要做事，還要被嫌，先生又不在家，我們住××，他住××……那段日子可以說：「不像人。」

(三) 時間不足以分擔各種角色

由於工作的關係，難以兼顧照顧家庭的責任，是多位女性教師的困擾。如研究參與者F提到：「我經常把學校的工作帶回家裡，引起先生的反彈，所以就常常因此而起衝突」。而研究參與者E更因時間限制、照顧孩子，而無暇經營妻子角色，她說：「那因為我當初在學校的工作也很忙，那時候我是做午餐工作，也很負責，甚至有些事情都要帶回家做。因為這個緣故，我都不太瞭解他(先

生)。」

在職進修時所面臨的家庭與進修角色的衝突，研究參與者G曾面臨了如下的困擾：「我去進修時，我叫她(指女兒)買便當，她們說：媽媽，好麻煩，還要自己出去。三個就這樣亂煮了，說實話，那時候我真的很擔心，所以我一下課就下來打電話，我女兒就說：媽媽你上什麼課？你都在想我們？我又不能蹺課，因為那時候我又充當同學們的司機，有的還住很遠……。」這些亦是女性教師經常面臨的衝突。

(四)上了年紀精力不夠充足

在九位研究參與者中，多位都表示因年紀關係，在多重角色扮演時有體力不堪負荷的困擾。如研究參與者B須肩負照顧婆婆的責任，她說：「像現在我是覺得說，我們年齡也上了四十歲，也不比大學部的時候，像我現在回來都要在這裡喘一喘，而我婆婆哦！她現在是不說啦！可是看我躺在那邊，她就會嘆氣，她嘆那個氣讓我有壓力，哈哈！如果別人沒有經歷過……我開始真的會有那種壓力，有時候作夢都還會夢見我婆婆，漫漫長夜。」而研究參與者D也感同身受的表示：「年輕時，體力好不知道什麼叫做累，但現在上了四十歲，有時候會覺得真的有點累。」(研究參與者D)

在面對工作責任與家庭照顧中，體力與心力的付出是否足以滿足家庭及工作角色的需求？在面臨進修充電時，體力能否負荷工作與家庭角色對她的期望？的確也都是本研究幾位女性教師所面臨的衝突。

(五)與同事或家長價值觀念上的差異

學校是女性教師僅次於家庭而待得最久的地方，學校校長的領導、同事的相處、家長的支持度等因素，對女性教師工作順利與否有不可漠視的力量。相對的與家長教育觀、價值觀上的差異、同事對工作的認同、對進修態度的差異也可能帶給她衝突感。如「像我去年第一次當總務，我們的校長是比較「樂天派」的，什麼事都說：這個沒關係……，那個沒關係……可是我又不懂，我又覺得校長本身也不是很懂，所以我會怕。」……「學校常常有什麼活動，你不喜歡，還是要去做。這個你再怎麼去爭也沒辦法，這個好像也很無奈就對了」！(研究參與者C)。研究參與者G也無奈的表示：「我在鄉下帶一年級都要待一整天，一、二年

級都整天的呢！連一節科任都沒有，我們也跟校長抗議，但是他還是給你排……。」而研究參與者E曾面臨此困擾：「因為我對學生一直是很關心啦，有些家長不太了解你的那種心，所以就是說，怎麼講……彼此之間的那種流言流語也是很多啦！會對我們造成很大的打擊。」

尤其現在孩子生的少，家長對孩子的溺愛、對老師的專業質疑，是身為現代教師難為之處。「他(指學生)家就他父母跟他三個人，反正就只有他一個小孩，媽媽又開精品店，出國買給他的東西都很好，所以他覺得他真的很優越，覺得我什麼都很好，我曾經跟他講：「你什麼都比人家好，但人際關係就零分。」……而且他的爸爸很會包庇孩子的過失…」(研究參與者G)

而同事對工作的認同、能否以負責的態度面對工作難題，也讓女性教師懷疑到底是以工作為主，或是多花些心力在家裡即可。

(六)溝通及社交能力

同事之間無法相互尊重、工作環境之種族文化不同遭排斥，是女性教師的人際關係難題。尤其有特殊專長者，在一個封閉的學校裡，或多或少會惹來些蜚言蜚語。如研究參與者E在球類方面表現傑出，同事們有時會調侃她，她則認為：「…我一直認為說我有另外一個運動也是蠻好的，我也是不會很後悔。雖然在這個工作上(指常參加比賽)會遇到很多困難，同事會說：「喔……你又要去了……」。而因彼此觀點不同所產生的衝突，如「職務上的衝突！有時他們認為說這個是你主任應該做的，有時候老師的立場跟主任的立場真的會有一點距離，有一些不一樣，他們認為說，那是你要做的，不是老師要做的，會這樣。或者是說，學校工作職務上的分派，他們認為說，你弄這樣子，好像他們不滿意，有時候會這樣子(研究參與者B)。」到一個不屬於自己文化、種族的地方工作，若沒有足夠的時間入境隨俗，了解彼此的差異並加以調適，也很容易在工作上產生挫折感與衝突感。如同研究參與者F表示：「剛開始的時候是在一個客家村當主任。那我除了一我自己是閩南人—我除了性別上被排斥以外，我還種族上被排斥，所以我做得相當辛苦。」

(七)性別角色問題

傳統「男主外、女主內」以及「女性能力不如男性」的性別角色態度，在本

研究結果分析中仍佔有相當之份量。如女性教師參加主任甄試，親戚們的不認同，家人的言論壓力，讓有志於行政工作上的女老師，一路走來倍覺艱辛。「我婆婆跟我講說我去考試，我先生在家裡，感覺到很不舒服就對了！因為我當初要考的時候，他也不太贊成，我都是這樣啦！」(研究參與者E)。「因為我先生也一直害怕我高於他！在我們同是，同樣都是當主任的時候，他都處處壓抑我，不讓我去進修喔！不讓我去，我說進修就是讓我研習；他不讓我有比較好，多一點的表現！甚至我跟他在很公開的場合，我講一句話讓大家，讓大家注意到我的時候，他會覺得相當生氣！」(研究參與者F)

而女主任容易令人質疑其能力、男同事不服氣，也是擔任行政工作上的困擾之一。如研究參與者F、I都面臨過工作執行上的困擾。「一個工友，他是他年輕的工友。他是上尉退伍。他在學校帶兵，他怎麼可能讓一個女一女人帶？所以他常常跟我唱反調，我對這個人非常的頭痛！」(研究參與者F)。「工友一看是女主任，甩都不甩我。」(研究參與者I)

在家庭中亦如此，公婆或多或少不希望媳婦成就比兒子高，如研究參與者B所言：「雖然我們是職業婦女，也受過高等教育，可是傳統的家庭，他們的觀念就是說你媳婦不管你幹什麼，就是要盡到作媳婦的責任。……先生分擔一些家事，我公婆表面不說話，背地裡也是不高興」。家事仍讓媳婦做的多，即使先生幫忙家事也需有技巧的幫忙，如不讓公婆們看到，以免引來無謂的煩惱。而研究參與者D、E、H、I更擔負了家事之責任。「我公公就這樣，他也沒有分什麼男女生的工作，婆婆剛剛開始會，總是說她也是從媳婦熬成婆的……。」(研究參與者D)「我上班就是家裡幫我看(指孩子)，婆婆幫忙看，下班回來就我自己的事。連泡牛奶、換尿布什麼的……先生都不幫忙的……」(研究參與者E)。「因為先生不喜歡做家事，而我也受不了家裡的髒亂，所以家事只好自己來」(研究參與者H)。「如果讓我先生做家事，我會覺得良心不安」(研究參與者I)。甚至有研究參與者提到傳統「嫁妝」之問題，她表示：「那時候我娘家比較沒有錢，我跟我先生結婚的時候，全部都沒有嫁妝，我媽就說你要忍……，我公公那時間我為何沒有一台電視陪嫁，我那時聽了也很傷心，後來想想也不要跟他計較這些，他後來看你的表現就好了，他們那時還認為我會藏私房錢給娘家」(研究參

與者B)。都是因性別角色所引起之困擾。

(八)家庭及學校內各自的權力分配問題

從社會學的功能論權力分配觀點指出，在一環境中，具有較多資源的成員，擁有較多權力。而權力分配不均，衝突由是而生。如學校行政工作分配、家庭裡家事分配、事情的決定權等，一旦權力掌握的少，相對的就需在配合他人的期望與自我價值判斷中尋找平衡點。如研究參與者C因金錢處理而困擾，她說：「我先生很節儉，他比較節儉一點，很少在買衣服，因為從小在農家長大，非常節儉，絕不會浪費。而我，喜歡買東西就去買，他會覺得比較浪費，偶而會唸一唸，這樣子！」另外研究參與者E在家庭裡所面臨的權力分配問題就相當令她困擾，比如孩子的教養問題，婆婆、小姑們加入太多的意見，不但孩子無所適從，也致使她左右為難。其他如家中重大決定，如賣屋、分家產之事，都在她不知情的情形下進行著。「至少，我自己認為他們應該把媳婦當成家裡的一份子，家庭中的一個女人啦！我是不曉得她是把我看成什麼？我是認為她很不重視我。因為這種是蠻大的事(指賣屋)，都不跟我商量，甚至我們家裡重新整修，要買的地磚、要建設什麼？不是跟我商量，而是跟我小姑她們商量，小姑兩個都已經嫁出去了喔！我婆婆把兩個小姑叫回來看，看她們要買什麼？是這樣子！我們家裡在整修房子的時候，我只有決定我房間的窗簾。」

在學校方面，如行政工作分配不公、課務不按上級規定時數安排、學校讓家長選老師等情形，都是權力分配所引起的問題。如研究參與者G就遇過下列之情形。「編班這樣編，三百個、四百個任他們挑老師，假設一個學年有四百個，竟然有三百個任家長挑……。」

二、女性教師角色衝突的適應歷程

(一)調整為人處事的心態

女主任在工作上經常面臨的難題之一是同事不願協助工作，或是質疑其能力。此時多位主任以做到讓人沒話說來破除性別角色的迷思。如研究參與者B與I的處理方式。「像很多男校長都認為，女性的主任都沒有男性好，好像他們都有這種觀念，同樣的條件，他們都會挑男生，大概都是這樣子，我們校長大概認為

說我外表看起來不是很強悍，他會認為你能？你行？你能做嗎？剛開始都會對我打問號，大概半學期之後就沒有了。因為我會做到讓他們沒話說。(研究參與者B)「那時候我們學校的工友也不服我，我就親自去砍樹、割草，讓他心服口服。」(研究參與者I)

當進修與工作有所衝突，則以工作優先。「因為那是我的工作，關係到整個學校的運作，我會先把工作完成，再做自己的功課」(研究參與者C)。對於文化刺激少、家長社經背景較差的學童，不以齊頭式的假平等來要求他，而持以耐心、協助的態度來幫助他快樂的學習。如同研究參與者A所言：「去當學生以後才知道學生很希望老師給我們什麼，我們的老師都以為學生的程度很高，其實不盡然的……有時候學生只是想聽聽課而已，而不是想學一些刻板的印象，有時候學生的身心狀況並不適合學習，不要勉強學生去唸書，去當了學生以後，我不會以老師的標準來要求小孩子，而且比較了解小孩子在學習上有那些困難，不會去偏愛某些孩子，而捨棄了某些孩子。」在家庭中，面對公婆積習已久的習性，不易改變，就調適自己，畢竟改變他人比改變自己難的多。研究參與者D認為：「老人家總是比較固執，不容易改變，只好調整自己」。與同事相處時，對一些人、事不太執著，退一步海闊天空也是化解人際困擾的方法之一。一如研究參與者G的心路歷程：「為人處事不要太斤斤計較，我們講過去的人怎麼樣…像我們說：「容他、忍他、不理他，幾年以後回頭看看他。」

(二)承擔各角色所應承擔的責任

面對多重角色的扮演固然辛苦，但盡量少要求別人、勇於承擔各種責任的生活態度，是女性教師在責任與壓力權衡中選擇調適的方式之一。例如工作做不完，即使做到三更半夜，也要如期完成。「像我公公過世的時候，在辦喪事，我們學校那時在辦很多活動，要把成果報告弄上去，結果縣政府來電話催，我們學校老師打電話來鄉下找我，我那天中午就開車上來，帶著小兒子，兩個人在那邊做到晚上十點半，我才回來」。(研究參與者B)。面對繁重的功課壓力，就算眼睛已累得睜不開，還是有份使命在。「我們那時候回來就一直做題目，一直做題目，連飯都沒吃，做到都七葷八素，眼睛都睜不開，然後感覺很好，感覺很好，真的準備功課」(研究參與者A)。因工作上的需求，學習工人的文化、監工、了

解建築結構等，以維護學校建築的安全。「我忙碌，我壓力大！因為我覺得困難度比較高。特別是碰到一些很爛校長的時候，那種困難度更。因為我除了對上以外，我還要對下。所以，我要把我這個角色扮演好的話，我要全一手包。甚至工友不做事，有時候我會帶著工友去做；甚至校長不解決問題，我自己就跑一跑了去求救，去解決。」……「我甚至工程的監工問題，我都去學；工程品質的維護，我都去學。我去問工人；我去問老闆；我問建築師；喔！我問，我問一些有關的專業人員；我都去學！因為，爲了使工作順利，換句話說，就是因爲那種不服輸的個性」(研究參與者F)。爲成全先生進修的心願，一個人帶著三個稚子在婆家生活。而薪水之微薄，無法維持家計，還得做些手工才得以過活等情形，都是勇於承擔生命責任的生活態度。「那個時候，六十七年，我們又有新課程，我還要到板橋三個禮拜，回來擔任一年級。一個禮拜、一個月有好幾次觀摩會，又帶兩個孩子，那段時間真的很苦。不過現在想想，好像磨鍊出來了。」……「我那時候我們那時候經濟真的很差，晚上還要做針織……。」(研究參與者G)

三釐清自己與他人的界限

釐清自己與他人能接受的範圍與界限，在人際互動中是相當重要的。尤其女教師嫁入夫家，以傳統觀念來說，須以夫家一切爲生活重心，但對於夫家自己原先所擁有的權利，以不侵犯爲原則，儘可能讓夫家自己處理原生家庭的事情，女方以尊重其決定的態度來面對。如同研究參與者A處理姻親關係的態度：「我覺得我們女孩子嫁入夫家，應該不要介入他們兄弟姊妹之間一些問題的處理，他們會自己處理。」在處理權利與釐清界限問題的同時，也不是完全犧牲自己來成就他人。「而且我們是學會了不要爲別人而活，我覺得我們傳統的中國婦女就是爲別人而活，像我看我婆婆這樣經常的抱怨、焦慮，我們自己更要多爲自己想，不是說自私，就是要多留一些空間給自己，尤其是我們職業婦女，真的是這樣子！」(研究參與者B)「我不會覺得身爲女孩子就比較差，就要把全部家事攬在身上」(研究參與者C)。學習面對內心真正的自我，也釐清自己所願意跨越的界限並讓他人得知，是某些研究參與者讓自己過的自如、快樂的原因之一。

四尋求其他支援

「像家事的話，我固定整理房子，就禮拜三、六配合我們的上班時間，禮拜

三可以早一個鐘頭回來，如果沒有特定的活動，學校校內進修活動完，我就利用那個時間清掃房子，另一個時段是禮拜六、日，如果再累的話，我就花錢請人。」……「孩子小時候從醫院抱回來的時候，產假期間都是我在帶，我們要去上班的時候，就是白天請保姆帶，下班了就去接回來，像寒暑假我都一定帶，只要有放假，我都全部自己帶。」(研究參與者B)

「我們平常也有在整理，但總是沒有那麼多時間可以整理得很好，我就請歐巴桑彌補我的不足。」(研究參與者D)

女性教師常感受到的困擾之一，就是體力、時間的衝突以及孩子的照顧問題。從九位研究參與者的訪談中得知，家事仍她們在做者居多，孩子的照顧責任也大都歸屬於她們。所以在時間、體力的限制下，尋求其他的支援則是相當必要的。如花錢請人協助家務清理、下班回家，太累了就在外面用餐，善用電器用品來處理家務打理，以及請媽媽、公婆或保姆、托育中心協助孩子的照顧，都是可循的支援。

(五)相互尊重

家人之間的摩擦有時是因彼此之間興趣、個性的差異、思考模式的不同所引起的。此時，不干涉對方興趣、喜好就顯得相當重要。如「我的興趣跟我先生的興趣不完全不一樣，像他喜歡打球，我就不喜歡打球，我的運動神經很差，有時候我喜歡聽音樂會，他就不喜歡，我喜歡看一些書，他也不要。剛開始會啊！會覺得說……後來我想一想，我做我的，他做他的，反正他雖然不參與，但也不禁止，各有各的天地。」(研究參與者B)「我會覺得他是他(指先生)，我是我，他的想法我們要尊重，我也是有我的想法，又何德何能要求他來遷就我」(研究參與者D)。而與同事相處，對於老師們所提的意見會加以考量，聆聽他人的需求，並適度尊重學校的決定，都是人際關係中重要的課題。

(六)轉換角色

在九位研究參與者中，以主任居多，多達六位。而從教師轉任主任的原因大都認為當主任較能施展自己的教育理念。「我覺得當老師比較呆板，當行政人員比較有挑戰性，所以一有機會就去當主任了。」(研究參與者I)「我覺得當主任較能實施自己的理想」(研究參與者D)。畢竟當老師所能自主的層面有限，長期若

處在一個無法發揮的工作角色中，也易帶來衝突與困擾。而因身體狀況不佳，在辭職與工作間掙扎時，轉往行政方面也是解除難題的做法。「我爸爸說他年輕的時候也是帶班級，到年紀大的時候你就會發現帶班級，你到最後體力沒辦法勝任，尤其像我們這樣子那麼有責任心的！我那時候聲帶、喉嚨都壞掉，醫師建議我要長時間休息，我爸爸就叫我轉行政工作，那時候轉行政工作，主任都要考啊！我也是臨時的啦」(研究參與者B)！面臨工作瓶頸時，選擇重拾課本當學生、再充電，也是相當不錯的調適方式。「當總務主任接觸的都是包商、工人，久而久之，都變得市儈了。參加進修再充電讓我感受到吸收知識的樂趣。」(研究參與者F)

(七)改變生活環境

婚姻關係裡，婆媳關係是相當不易處理得宜的問題之一，若長期在不適合的環境中，亦非好事。此時，有技巧的搬出去，使大家有一緩衝的空間，能隔一段距離思考彼此的關係，對情感的增長則有相當的助益。如研究參與者D在孩子叛逆期時搬出去五年，以避免隔代間的言語衝突。而研究參與者G也說：「那時候心裡真的有一種感覺，那麼苦做什麼？可能在婆家壓力太大了，加上長期勞累，後來就病倒了。直到搬離婆家後休養了兩三年，身體才慢慢恢復。」

在工作上，研究參與者F衡量自己對環境影響力的多寡，如無法入境隨俗，則再選擇一個適合於自己的工作環境，以減緩環境對自己的壓迫感。她表示：「因為我在××的時候，大家都相當賣力的工作！可是，可是在那裡的時候，大家也都一個一個推來推去！有時麼事情，不管是教學也好，行政也好，工友的工作也好，對自己有利的，就拼命搶！這是一個文化！這是一個文化！我覺得，我自己無力回天，我就只有走掉！」

三、女性教師角色衝突與適應歷程的心理因素

女性教師對角色衝突的適應，除了上述的一些具體作法之外，研究者所關注的心理因素，包括自我效能及個人傳統性或現代性，以及其所知覺到的社會支持等等，也是資料分析的重點。

(一)個人自我效能預期

1.女性教師個人的自我效能預期，可以由對任務難度的評估、完成事物的信心程度、與處理問題能力的推論程度三方面來解釋

從研究參與者角色扮演的自我效能預期上來看，她們對於應達成的任務在難度上的體認上，大致上都表示做一件事都經過審慎評估，一旦評估過，遇到困難會盡量解決。如研究參與者A所言：「我們有自己的計劃，這計劃是一個指標，但是我們也要顧慮到整個的環境，有時候的環境我們要牽就環境，如果不牽就環境的時候，你再救上來已經救不起來了，有時人、事、地、物，我們都要顧慮到，一直按照目標走。」

而經驗的累積、與興趣的使然，使她們面對難題時，會以較積極的態度面對。此種信念應用於工作上時，面對不合理的行政措施，大體上都會適度反應自己的意見給學校。面對多重角色扮演時，也會儘可能的求取各角色的均衡發展。研究參與者對於工作上之角色與自己理念之差異，做了如下之看法：「這也是我去考主任的原因，因為我當老師的時候我也是蠻認真的，所以有些理念我是覺得說自己的做法會比主任好，但那時我是人家的部屬，有時主任無法接納自己的意見，我們會有挫折感，所以我想我來當主任的話，我可以把對教育的一些理念做得更好，就這樣。」

對於完成任務的信心程度而言，研究參與者們對自己的做事能力很有信心，深信自己可以影響學生的學習。「我相信自己可以影響學生的學習，如果自己都在那邊猶豫的話，學生也會不認同你。」(研究參與者C)「我可以掌握幾個班級。我有，我有把握，我一我在一、二個月，就把這個班級帶得上軌道」(研究參與者F)。且不管是在家裡或學校中，她們的自我要求都相當高。有好幾位研究參與者還表示會做到讓人沒話說，以這種不服輸的性格來面對工作或家庭裡的難題。「所以我們那時候回來就一直做題目，一直做題目，連飯都沒吃，做到都七葷八素，眼睛都睜不開，然後感覺很好，感覺很好，真的準備功課。」(研究參與者A)

就處理問題能力的推論性方面來說，研究者參與者在時間、經驗的體驗裡，對工作上的各種變數大都撩若指掌，而且隨時有調適心態的準備，才能將事情做好。「現在做這些行政工作，都能駕輕就熟了」(研究參與者A)。

在各種角色的扮演，懂得配合他人的期望。如研究參與者D對工作角色所作的詮釋。她表示：「這也是一個當主任的藝術，你怎樣處理你的角色而不能越權，我們不管做任何事心中都是有我們的上司，有校長，即使這件事情是我的主意，我也會把功勞歸給校長，所以說跟我相處過的校長多半都會感覺我是蠻體貼的人，因為我根本就不求什麼名和利，通通沒有，只有說一件事情在我手上，我要把它圓滿的完成而已。」「因為我自認為我的體力還蠻好的，趁著還年輕身體好的時候就不斷的把握進修機會，自我當老師後進修機會就不斷，只要有機會我就去進修。」(研究參與者D)面對上了四十歲進修體力較差的事實，也是在自我實現與現實環境、精力各種因素考量下才做的決定，因她們清楚身為一個老師要有終身學習的理念，而且完成研究所的課程，對教育工作或多或少有幫助。

- 2.自我效能預期的強度，影響著女性教師的信念與決定。亦即女性教師角色衝突與否，其自我效能預期具有不可忽視的影響力，相對的也影響著其自我調適的歷程

就上述個人的自我效能三個向度來看研究參與者角色扮演情形，不難發現個人的自我效能預期的確以某種影響力影響著女性教師的角色扮演。而衝突的形成與自我效能預期的低、信心強度也有密切關係，相對的，自我效能預期較高者，面臨衝突時，會選擇有建設性、有彈性的態度來調適。例如，某位研究參與者在家庭的自我效能預期是較低的，所以面對先生對她工作投入之微言，一直採取較消極、不理睬的態度。如此一來，不僅家庭不和諧，也影響孩子對未來職業的選擇。而有些研究參與者在工作上的自我效能預期較高，即使同事質疑她們的工作能力，不配合其行政工作，但她們會以做到讓人沒話說的心態，勇於承擔角色內的責任來解決種種難題。

- 3.個人的自我效能預期是一動態的概念，可經由學習而改變

從研究參與者的適應歷程來看其自我效能預期對她角色扮演的影響，不難理解到個人的自我效能預期是一種動態的特質與情境反應的狀態，而非固定不變的人格特質。多數研究參與者在面臨角色扮演的難題時，由於經驗的不足、體驗的匱乏，也易呈現較低自我效能的狀態。而成功的經驗、社會模仿學習、他人的鼓勵也會讓她情緒喚起，提高了自我效能預期，與Bandura的理論主張相互一致。

從此方面而言，不但其角色扮演更適切，也減低了角色衝突所帶來的挫折感。

(二)傳統性與現代性

1. 女性教師的傳統性方面以夫妻保持表面和諧、孝行的表現、及尊重上司的決定等觀念，可幫助她適應良好。而現代性方面則以子女教養用開放引導的態度、對工作角色持以負責態度，對她角色扮演適切有助益

從訪談中發現，傳統性與現代性只是一個相對的概念，可能隨時空而更易。以現今來看，此觀念是現代性。但一、二十年後，此觀念可能已成傳統性了。反過來說，九位研究參與者有些表現或觀念在當時可能已相當具現代性(如先生幫忙買晚餐)，但以現在眼光來看，這對某些強調男女平等的家庭而言，還算保守與傳統，即先生須分擔部份家事才算是現代性的。而本研究所採取傳統性與現代性的標準，除了參考楊國樞(民80)的研究推論外，另一參考指標則以研究參與者在某角色扮演上與他人對此角色期望的差距。兩者差距太大時，才會將它定義為相反之概念。例如家人期望她做全部的家事，她則希望家人也分擔部份，如此差異則將前者定義為傳統性，後者為現代性。故此為相對的概念，而非絕對的標準。

就研究參與者婚姻家庭生活上，她們仍以傳統性居多，比如夫妻會保持表面的和諧、孝行的表現等，這些屬於中國文化一部份之傳統觀念，對於維繫家庭的凝聚力及幫助其衝突的適應有不可忽視的力量。如研究參與者B請假祭祖之事，她說：「我公公他們在這方面蠻傳統的，所以說，雖然我到外面上班，你還是要做你應該，就是傳統的媳婦該負的責任。像拜拜，我們家裡祭祖拜拜在鄉下，我還是要請假回去。」雖然有可能因而耽擱了些學生之課業，但此舉也贏得公婆們的認同。

在工作上，尊重上司的決定，有助於組織的運作與工作的推行。如研究參與者F的處理方式：「我會認為，一開始我會講我自己的意見出來，但是我不堅持。我會讓你看到我的看法是這樣，另一個觀點。那我覺得決定權在主辦人，那我就會自我調適；我認為入境隨俗，我無法影響，那我只好犧牲自己。我認為說這不是我處室的事情，我不必干涉過多，我只是盡量扮演好我的角色。至於你那邊怎麼樣，我有機會擔任你這一個部門主管的時候，我再來做改革。」

而現代性方面則以子女教養用開放引導的態度，如：「我會不斷的引導孩子，告訴他們跌倒了還要站起來。」(研究參與者A)、對工作角色持以負責態度，對她角色扮演適切有幫助。有位研究參與者對此現象表示，在她們的年代，女人仍是相當傳統的，早起煮飯、孩子照顧責任都較屬於女方的，但因自己是教育工作者，瞭解教養子女需用引導的方式，所以即使自己所受的仍是威權教育，但以開明的態度來教育自己的孩子，才符合教育的原則。

2.在現代觀念中，夫妻對進修或追求工作成就的態度、財產分開與否的觀念，對夫妻衝突有顯著的影響力

從研究參與者的傳統或現代觀念來看，帶給她們困擾最多以現代觀念的追求成就動機、財產分開與否的問題，令她們難以調適自如。因工作、課業上追求成就代表的是一種自我充實與自我實現，若將之放棄，不啻表示放棄自我成長的機會。如研究參與者F表示：「因為他的工作單純，在學校裡把學生處理好了以後，回家就沒事了！所以他以他的角色來看我，認為我是一個不稱職的太太；認為我更不應該把家裡的工作帶回，喔……把學校的工作帶回家裡去，所以就常常會起衝突。」這對工作上有理想、抱負者而言，無疑阻礙其生命展現。而財產分開與否之問題，所牽涉的除了家中權力的分配之外，還表徵了自主範圍多寡的問題。如研究參與者E所面臨的困擾，她曾對先生表示：「我說我們以後財產分開登記好不好？他問我要幹什麼？就很不高興……。」

3.女性教師多重角色的衝突感，整體觀之不在於觀念的傳統性或現代性，而是他者期望與自我期許的差異太大

由訪談分析結果發現，女性教師的衝突感不在於她的觀念是現代或傳統，而來自別人對她的期待與她表現差距甚鉅之故。如社會上仍有傳統的性別角色態度，如果女性教師自己也願意家事一手攬，以夫為貴，心甘情願放棄自我的追尋，則這方面的衝突就相對降低，相反的，如果她不願照家人期望去做，則衝突由是而生。就此而言，他者的期望與女性教師衝突感的形成有相當影響力。比如家人(他者期望)希望她像傳統的女性一樣，將家事視為自己的、以先生意見為主，如果女教師在此方面若表現亦如此，則兩者協調，無角色衝突感出現。反之，若她表現或期望對方較具現代性，如家事分工，兩者期望相左，易造成她在

此角色扮演上的困擾。

4.除女性教師本身的傳統或現代性之外，他人對女性的期待也有影響力

雖然從本研究發現女性教師衝突感的形成與個人傳統或現代觀念無絕對的關係，而在於他人對她的期待與自我期望之差異。但不可否認的，人是活在社會之中，無法離群索居。他人對自己的期望，除了代表他人對這個角色的價值觀之外，對女性教師而言也有反省與自勵作用。讓女性教師明瞭他人對她的期待是如何？與自己的期望有否差距？能否經由此而看到自己的優點與缺點？以不同的角度探索此問題是值得女性教師深思的課題。

(三)社會支持

1.女性教師最重要的社會支持，來自先生

「我先生他本身就小的時候做慣家事啊，所以他會做，我比較晚回去的話，他就做好了，所以晚上我還可以去學習一些東西。」(研究參與者A)

「我晚回家的時候，先生會幫忙買晚餐。」(研究參與者C)

「去進修時看到那麼多功課真的會害怕，還好先生幫我找了一大堆資料，讓我平安過關。」(研究參與者G)

研究參與者大致都認為最重要的社會支持是先生的支持。先生對研究參與者工作、家庭、與進修角色的認同，是家庭和諧重要關鍵，畢竟婚姻關係裡最重要的是夫妻關係。夫妻關係良好，給子女的身教是無形的，也是一種示範作用，就家庭諮商的觀點而言更是如此。相對的，先生在某角色的支持度低，則易讓她產生衝突感。先生對太太各方面的支持，九位研究參與者的情形如家務上幫忙做家事、煮飯、孩子照顧相互分工協調、幫忙買晚餐等。在進修時，與太太進修時間錯開、幫忙找資料寫報告等。在家居生活方面不互相牽制，懂得尊重太太的感受與決定。下班後，晚上一起散步談心，交換與分享彼此工作經驗並且時間相互配合等，讓她感受一股安定與支撐的力量。

相反的，先生對妻子的角色扮演持以負面看法時，極易讓她產生挫折感，進而形成女性教師的困擾與衝突感。「他(指先生)出的意見就是叫我不要讀書」(研究參與者E)。如先生不支持太太的工作，對於太太將公事帶回家時有微言，也未能感受太太工作上所面臨的困擾。如此一來，對女教師而言彷彿雪上加霜，增添

她調適上的困難。而先生未能及時協助太太適應婆家的生活，極易造成她與公婆或夫家的融合困難。「婆婆說，你不要再給我去考什麼校長了」(研究參與者B)。對於太太追求成就的動機，若持以負面回應，如不支持太太考主任、念研究所，對於她生涯的發展，也存有相當的阻力。

2. 母親或公婆對她的協助，可減低孩子照顧上的困擾

「還好那時候娘家的媽媽幫我照顧孩子，我才可以安心的上班。」(研究參與者C)

「都是婆婆幫我照顧孩子。」(研究參與者H)

女性教師第二個支持者為公婆或娘家的母親，從公婆不干涉媳婦的生涯規劃到婆婆(或母親)幫忙煮飯、帶孩子，分擔職業婦女身兼數職的困擾。尤其是傳統觀念仍將照顧孩子的責任歸於母親，若公婆或母親可以幫她照顧幼兒，不但她在工作上無後顧之憂，也讓老人家得享含飴弄孫之樂。

3. 上司、同儕的認同，讓她能順利完成工作與進修

在工作上的支持情形，如同事、校長支持老師進修與工作，遇到難題願意給予協助。如有位研究參與者D提到，以前在大太陽下指導全校四、五百位學生的大會舞，同事看到她那麼辛苦，主動幫她拿麥克風、協助學生排隊伍等事，都是同事情誼的表現，也讓她工作更順利。而另一位研究參與者也表示在進修時，校長給予的支持也讓她無後顧之憂。在進修的兩天半裡，校長允許她不必到學校上班，暫時先擱下工作，專心享受當學生的樂趣，進修之外其餘時間再返校處理公務。

4. 朋友的相互打氣、宗教的心靈寄託有助於渡過情緒的低潮

幾位研究參與者不約而同的提到，有時候不想跟家人提自己的難題時，與朋友傾訴或協商以及從宗教信仰找尋心靈寄託，都是相當不錯的一種方式。如有研究參與者提到，「我從不能生，到生了兩個女兒，宗教給我的支持真的很大，真的很感謝。」(研究參與者H)自己曾面臨子宮外孕，不易懷孕之苦，那種身為女人而無法生育的痛苦，心靈所承受的折磨實非三言兩語能言之。此時，佛教教義給予她一份安定的感受，那顆浮躁不安的心漸漸地沈澱、放鬆。爾後能如願以償，生了兩個可愛的女兒，她認為宗教給予她精神支持實在很大。也有研究參與者也

提及剛當主任時什麼都不懂，朋友的鼓勵與肯定，也讓她主任工作由生澀轉向成熟，漸漸的得心應手。「我有幾個義工朋友，失意的時候，我會找他們聊聊。」(研究參與者F)

四、綜合討論

(一)國小女性教師的角色衝突與傳統的性別角色態度有相當高的關連性

從女性教師角色衝突裡，不難發現夫妻關係、婆媳問題、性別角色態度、家中權力的運作，都與傳統對女性的要求有關。由於研究參與者的婆婆那一代(現今年齡約七、八十歲)，仍是媳婦熬成婆，苦過來的一輩，加上女子無才便是德的觀念深植於老人家的中心。無形中，也會影響她們對媳婦的態度以及與媳婦相處的模式。而社會上重男輕女的觀念，也讓她們比較傾向於保護自己的兒子，深怕兒子被媳婦比下去。如此一來，婆家既希望媳婦在家事上能幹些，又希望她在工作上不要太突出，以免忽略了家庭的照顧。此種情形對這些研究參與者來說，在婆家既要早起煮飯，讓家人無話可說，在工作上也得努力並超越他人對女主任工作能力的質疑，才可在工作上被認同。在這兩方面的角色扮演上，時間的不足及精力上雙重付出，也致使女性教師衝突感的產生。而在婆家權力與責任不成比例的現象，也致使她須不斷努力尋找其間的平衡點。

(二)國小女性教師角色衝突的適應歷程與其心態的調整息息相關

女性教師所呈現角色衝突的適應歷程中，發現女性教師面對衝突時所採取適應方式與其心態的調適息息相關。從調整為人處事的心態、承擔各角色的責任、釐清自己與他人的界限、到尋求相關支援的協助、學習與他人的相互尊重等，都是心態調適的問題。所謂境由心生，一個人的思想與行為會相互影響，而行為之前的思考與心態，都會影響她所選擇適應的方式。

(三)個人的自我效能預期可經由學習而增強，女性教師效能感的強度與衝突的形成及適應歷程有密切關係

由訪談結果瞭解到女性教師衝突的形成與面對衝突的態度，都和她個人的自我效能預期有關。個人的自我效能預期較高，面對事情的信念、看法也不一樣。她會認為那些令她困擾的事，是一種挑戰，會持以不斷努力突破難題的態度來面

對。所以，衝突就不再是衝突。相對的，自我效能預期較低者，在面對衝突若持以怨懟、消極的心態，則衝突容易再滋生出其他的衝突來。

四某些傳統觀念對她角色扮演適切有助益，某些現代觀念與她衝突形成有關

綜觀女性教師的傳統性及現代性，發現夫妻保持表面和諧關係、孝行表現、尊重上司的決定等傳統觀念，使她在家庭與工作的人際關係維持和諧狀態。而在個人的工作、學識上若表現較現代性，即努力追求自我的成長，有時反而成爲她與他人互動上的阻力。而與先生金錢、財產分開與否的現代觀念，也是女性教師衝突的來源之一。

五社會支持的性質、多寡，與女性教師衝突形成及適應良窳有關

從社會支持來看女性教師的角色扮演情形與適應歷程，發現社會支持的性質、支持量的多寡，與上述情形的良窳有互動關連存在。如女性教師最在意的是先生對她各方面的支持，所以先生的支持除了可協助她融入婆家的生活外，也減少其他家庭角色衝突的產生。相對的，先生對她支持少，在婆家也容易有外來者的感受，與婆家家人就較易產生摩擦。而其他如同事的支持、朋友的鼓勵、及宗教的信仰等，都是女性教師面臨不同處境與心境所選擇的心靈支持，也伴隨她們走過人生低潮的時期。

六社會支持的多寡、傳統或現代觀念與自我效能預期的關係

從訪談分析結果發現，社會支持的多寡、傳統或現代觀念與自我效能預期有某種連結之關係，卻不是應然之結果。大致而言，女性教師的社會支持若長期處於較式微之狀態，容易讓她在日後類似事件產生低自我效能之預期，而這種情形大也發生於自我期望與他人期許觀念差異較大的女性教師身上。例如某位研究參與者在家庭裡的自我效能預期較弱，是因她在此方面的社會支持太少，他人期望與自我期許差距太大。長久之下，也讓她對家庭角色產生較低的效能預期。而有些研究參與者在工作上的社會支持較少，她們對相似的情境也易產生負面的自我效能預期。



肆、結論與建議

一、結 論

本研究以九位在師院國教所四十學分班進修的女性教師為對象，進行深度訪談，所得資料經質化分析之後，萃取主題類別及核心概念，歸納出九位參與者所面臨的衝突來源，以及面對衝突的適應過程。就衝突來源而言，子女教養、婆媳關係、時間與精力的分配、以及溝通社交能力與各角色之間衝突的發生有關。而對衝突的適應，除了調整心態、轉換角色、改變環境、與尋求相關支援之外，個人的自我效能預期以及傳統性或現代性觀念也與個人對衝突的適應有關。

然而本研究亦有其限制，例如，研究參與者只有九位，且以屏東師範學院國教所四十學分班之學生為訪談對象。就研究對象層面而言，僅呈現這些女性教師之多重角色扮演情形，並不企圖涵蓋所有女性教師的角色衝突及適應情形。

此外，本研究的訪談大綱係採半結構的訪談方式，事先已擬定某些概念的問題方向，而在訪談過程中，視研究參與者的回饋方向再予發問，以增加問題的完整性。此方式固然能將訪談焦點凝聚於某一層面上，對層面深度之探索有相當助益，但對於概念的推論性則顯得較薄弱，難以涵蓋概念的整體特質。

二、建 議

(一)對輔導實務方面的建議

在本研究中發現，身處於多重角色的女性教師在時間與精力都有過度負荷之感，此時時間管理技巧的學習則顯得相當重要。而夫妻的相互扶持，開拓共同默契，在婚姻過程裡選擇適合夫妻雙方的生涯規劃，對家庭功能的正常運作具有不可忽視之力量。即使處於傳統與現代觀念交際之時期，隨時釐清角色中的自我期待與他者期望，並尋求與建立相關社會支持網路，在不斷學習與歷練中提高個人的自我效能預期，對女性教師多重角色之扮演具有舉足輕重之地位。

(二)對未來研究的建議

在質的研究方面，可繼續以質化方式建立相關理論。一方面將研究對象擴及

其他年齡階層的女性教師，針對女性教師不同的生命發展週期，做一系統的研究。另一方面也可以探討其他背景變項(如地區、孩子個數、先生職業、婚姻狀況)與女性教師衝突來源和適應歷程的關係。此外，也可以藉縱貫研究方式持續追蹤，對女性教師的生涯發展與相關現象做整體的理解。

在量化研究方面，可進一步從訪談過程所蒐集到的重要意義單元中編擬試題，透過因素分析、項目分析等嚴謹程序，發展出有關角色衝突及適應的評量工具。另一方面也可以擴大研究的範圍，將影響女性教師生涯發展的相關因素再進一步區分，並驗證各因素與角色衝突來源及適應歷程的關係。



參考文獻

- 王文科(民79)：**質的教育研究法**。臺北：師大書苑。
- 王文科(民82)：**教育研究法**。臺北：五南出版社。
- 王慧姚(民70)：**已婚職業婦女的角色衝突及其生活滿意度**。國立臺灣大學心理學研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 田秀蘭(民85)：**自我效能預期與女性之生涯發展**。諮商與輔導，123，32-33。
- 田秀蘭(民86)：**男女大學生生涯阻隔因素之分析研究**。發表於中國心理學會八十六年度年會，中央研究院，臺北。
- 田秀蘭(民87)：**大專女生生涯阻礙因素與生涯選擇行為之研究**。行政院國家科學委員會專題研究報告。
- 林慈航(民75)：**已婚職業婦女角色衝突、社會支持對其親子角色扮演之影響研究**。私立文化大學兒童福利研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 林子雯(民85)：**成人學生多重角色與幸福感之相關研究**。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文(未出版)，高雄。
- 姚德慈(民73)：**女性在現代與傳統間的認知衝突與身心適應的關係**。國立臺灣大學心理學研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 高敬文(民85)：**質化研究方法論**。臺北：師大書苑。
- 陳光中、秦文力、周憐嫻譯，尼爾·史美舍原著(民79)：**社會學**。臺北：桂冠圖書公司。
- 陳俐伶(民77)：**已婚職業婦女之角色期望、現代性與傳統取向與其角色衝突的關係之探討**。國立臺灣大學心理學研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 陳滿樺(民72)：**已婚職業婦女之角色衝突的因應策略及有關變項研究**。國立臺灣師範大學心理輔導研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 陳皎眉(民83)：**做個快樂的現代人**。臺北：桂冠出版社。
- 曾溫純(民76)：**已婚婦女之角色壓力與婚姻適應研究**。私立東吳大學社會學研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 楊育儀(民86)：**「生涯組型」與「生涯之錨」的質化研究**。國立台灣師範大學教

- 育心理與輔導研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 楊國樞(民61)：中國大學生的人生觀。載於楊國樞（民78編）**中國人的蛻變**。臺北：桂冠出版社。
- 楊國樞、瞿海源(民63)：中國人的現代化：有關個人現代性的研究。載於楊國樞（民78編）**中國人的蛻變**。臺北：桂冠出版社。
- 楊國樞、余安邦、葉明華(民80)：中國人的個人傳統性與現代性：概念與測量。載於楊國樞、黃光國(民80編)**中國人的心理與行為**：臺北：桂冠出版社。
- 楊國樞(民83)：傳統價值觀與現代價值觀能否同時並存？載於楊國樞(民83編)**中國人的價值觀**。臺北：桂冠出版社。
- 楊淑萍(民84)：自我效能在認知技巧學習和生涯發展上的應用(下)。諮商與輔導，111，14-18。
- 莊淑芳(民82)：已婚職業婦女知覺之夫妻性別角色及成就差異與其成功恐懼的關係。國立臺灣政治大學心理學研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 葉爾雯(民80)：影響雙生涯夫妻家庭與職業衝突的有關背景、情境及心理因素之研究。國立臺灣師範大學教育心理與輔導研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 黎麗貞(民86)：大學女生性別角色、生涯自我效能、生涯阻礙與職業選擇之相關研究。國立高雄師範大學輔導研究所碩士論文(未出版)，高雄。
- 錢芷娟(民83)：師範院校已婚婦女學生家庭——學生角色衝突及其相關因素之研究。國立臺灣師範大學社會教育研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 鄭忍嬌(民78)：已婚職業婦女生活壓力、自我狀態、適應方式對身心健康的影響。國立臺灣師範大學家政教育研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- 繆敏志(民81)：女性生涯發展之探討。國立臺北護專學報，九，271-314。
- 謝坤鐘(民81)：職業婦女婚姻角色衝突、婚姻適應與婚姻滿足之研究。私立文化大學兒童福利研究所碩士論文(未出版)，臺北。
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 19-215.
- Bandura, A., Beyer, J. (1977).Cognitive Process Mediating Behavioral Change.

- Journal of Personality and Social Psychology*, 35(3), 125-139.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanisms in human agency. *American Psychology*, 37(2), 122-147.
- Barrea, M.(1981). Social support in the adjustment of pregnant adolescents : Assessment issues. In *Social networks and social support*, Edited by B. H. Gottlieb, 69-96. Beverly Hills : Sage.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-329.
- Betz, N. W. & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. San Francisco : Academic Press.
- Brown, S. D., Hackett, G., & Lent , R. W. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Academic Press*, 79-123.
- Chowdury, A. (1995). Employed mother and their families in india. *Early Child Development and Care*, 113, 65-75.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. Presidential Address. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, S. ,& Syme, S. L. (1985). *Issues in the study and application of social support*. Orlando : Academic Press.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress burn out relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69, 615-622.
- Feldmann, S. ,& Martinez, P. M. (1995). *Multiple role conflict and graduate student academic performance*. Paper presented at the Annual Meeting of the New England Psychological Association, Wenham.
- Gerdes, E. P. (1995). Women preparing for traditional male professions : Physical and psychological symptoms associated with work and home stress. *Sex Roles*, 32(11-12), 787-807.
- Gold, J. A. , Lindner , M. K. ,& Ryckman , R. M. (1995). Traditional vs.

- nontraditional women and men' s perceptions of the personalities and physiques of ideal women and men. *Sex Roles* ,32(9-10), 675-690.
- Gottlieb, B. H. (1983). a major problem for the teaching profession. *Education*, 104(3), 271-274.
- Helson, R. & Picano, J. (1990). Is the traditional role bad for women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 311-320.
- Hill, C. E., Thompson, B. J. & Williams, E. N.(1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25(4), 517-572.
- Marlow, C. (1988). *Developing services for employed women : building on existing network*. Paper presented at the Annual Meeting of the National Institute on Social Work and Human Services in Rural Areas, Fort Collins, CO, July.
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. L. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 178-192.
- Napholz, Z .(1995). Indexes of psychological well-being and role commitment among working women . *Journal of Employment Counseling*, 32(1), 22-31.
- Ozer, E . M .(1995). The impact of childcare responsibility and self-efficacy on the psychological health of professional working mothers. *Psychology of Women Quarterly*,19(3), 315-335.
- Piechowski, L . D . (1992). Mental health and women's multiple roles. *Families in Society*, 73(3), 131-139.
- Schafer, R. B. (1996). Self concept disconfirmation ,psychological distress, and marital happiness. *Journal of Marriage and the Family*, 58(1), 167-177.
- Stoltz, L. M. (1992). Helping women balance the roles of wife, mother and career women. *Career Development Quarterly*, 40, 244-256.

Role-conflicts and coping strategies of female elementary school teachers

Hei-Meei Juang

Kuang-Hua Elementary School

Hsiu-Lan Shelley Tien

National Pingtung Teachers College

Abstract

The purpose of this study was to explore the role conflict and coping strategies of female elementary school teachers. Nine teachers who enrolled in the graduate in-service training program at Pingtung Teachers College were invited to participate a semi-structured interview. The qualitative research method was used to analyze the collected data. It was found that the sources of role conflict between work, family, and advanced study induce child rearing problems, family relationship, shortage of time and energy, sex-role attitude, values, and social skills. As far as the coping strategies, those female teachers usually adjust their attitude toward self, try the best to get along well with others, seek for support, clarify the self-other relationship, and open themselves to other roles. Psychological attitude with regard to self-efficacy, modernization, and social support were also discussed.

Keywords : Role Conflict, Coping strategies, Self-Efficacy, Social Support

