

女性資優生在工作或學業上的助力、阻力、因應及轉變

郭靜姿 國立台灣師範大學特殊教育學系教授

林美和 國立台灣師範大學社會教育學系教授

胡寶玉 國立台灣師範大學博士班研究生

壹、研究背景及動機

已往有關年輕資優女性的研究，多集中在其專業表現和潛能發揮的程度，但少有研究考慮到女性的心理需求、她們在學業、工作和家庭場域內面臨的問題，以及其中的助力和阻力，同時，也更難能深入地去探討其生涯發展的歷程及其中的轉變。

在女性的心理方面，女性有「關係」和「連結」的傾向和需求，但是她們在學業上或工作上的傑出表現，卻可能招致與她們在家庭生活的疏離與人際關係的孤立(Miller & Kastberg,1995)，她們所接收到的相互衝突的雙重訊息—她們既是全能的資優生，同時，也是應以家庭為重心的女性，或是她們必須在「聰明」或「有吸引力」之間做選擇(Noble & Smyth,1995)。這些來自文化所隱含的刻板印象和價值觀，長久以來也影響著女性的成就動機。若這些有別於男性的需求、價值觀和刻板印象沒有被深究，以因男性為參照標準的成就表現評比就不適用於女性。Subotnik, Arnold & Noble(1995)就指出資優女性是否有「卓越表現」，是與其所屬工作專業領域的同儕相互比較而得的，也就是說資優女性的生涯發展應該放入與她們所處的「相關脈絡(relative context)」下來檢視，因此，本研究以生態系統的觀點—個人、脈絡與互動三個面向來分析女性的生涯發展，本研究的目的有二：

- 一、瞭解高中資優班畢業之年輕女性在生涯發展的阻力與助力；
- 二、瞭解高中資優班畢業之年輕女性在生涯發展的因應策略和轉變。

本研究為國科會三年期研究計畫「年輕資優女性生涯抉擇與生涯發展之追蹤研究」報告。在第一年的問卷調查結果，我們已建立大量的樣本資料，包括過去和現況發展、她們的認知觀點，和影響生涯抉擇的因素等，這些結果說明了「資優女性在哪裏？」(郭靜姿、林美和，2003；郭靜姿、林美和、胡寶玉，2003)。在第二年的追蹤研究中，我們以訪談方式來瞭解年輕資優女性在學業、工作及其他人生抉擇上所面臨的助力、阻力及如何因應等，在「資優女性不見了？」的概念下，本研究企圖由高中資優班畢業女性的生活脈絡，來說明女性在社會文化、

個人處境，和自我詮釋中，如何交互作用而影響到她們的生涯發展。

貳、文獻探討

傳統的生涯發展理論將個體生涯獨立於社會脈絡之外，但這些以男性為基礎的線性發展模式並無法解釋女性不連續性的生涯發展，因為由生命全程的觀點來說，女性的「發展任務」和「角色期待」與同齡的男性並不相同，尤其對年輕資優女性而言，她們身負「資優」和「女性」的認同，卻也承受著社會對她們的雙重角色要求—兼顧家庭和工作。這些女性對各自面臨的挑戰和機會各有不同的詮釋和行動，這更讓年輕資優女性的生涯發展呈現歧異性。因此，要瞭解年輕資優女性生涯發展，除了解其間的助力和阻力外，更重要的是她們如何解讀和因應這些生涯中的衝突與轉變。以下先由與女性生涯發展的相關議題及年輕資優女性的生涯發展模式做說明。

一、女性生涯發展的影響因素與相關議題

受到資訊時代和教育普及的影響，Bierema(1998)認為女性的生涯發展與過去的女性有許多的不同，首先，職場競爭激烈，科技讓家庭和工作生涯的界線不再明顯二分，女性可以在家工作，甚至在家也必須工作；同時，壽命和受教時間的延長，導致工作期限也拉長，女性任職的形式變得更為流動，她們可能因為家庭因素暫時中斷、轉換職業或兼職，因此，資優女性的生涯發展也在選擇「家庭」與「專業成就」的十字路口產生歧異(Subotnik & Arnold,1995)，甚至同一人身上同時擔負「工作」、「學業」及「家庭」等多重任務。

首先在家庭方面，婚姻狀態及家庭形態對女性的生涯發展具有重大的影響，一方面是由於在社會化的過程中女性形塑出的性別角色。以往，她們被視為「照顧者(caretaker)」，與家庭相關的生育、家務及老人照護等問題會影響到女性的家庭生涯；另一方面因為社會的變遷，現代女性尋求經濟獨立，她們也同時是「養家者(breadwinner)」，在家庭與工作中求得平衡，成為難以言明的壓力，因而婚姻對女性的生涯發展而言是種付出或折損，即使在現代分工繁複，生兒育女、老人照護及家務等問題，可以透過育兒機構、安養中心及清潔公司等來待勞，但是女性的「家庭責任」並沒有因為分工而減少(Grant,1989)，這和女性重視的價值觀有關，因為女性在「關係中的自我(self-in-relation)(Jordan, Kaplan, Miller, Stiver & Surrey,1991)」找到自身的成就感，她們認為追求「人際和諧」變得比外顯成就更為有價值。

Hansen 與 Hall(1997)的研究發現，資優女性會把與別人的關係列為最重要，尤其是她們的家人，包含配偶與其他成員，也就是說，家庭成員的態度會直接影響資優女性在她們生命全程中如何看待和發揮她們所擁有的天份；Gross(1989)

更指出資優女性會困在追求卓越和親密關係的兩難之間，即她們會修正探索自己的興趣，而向那些未必瞭解她們的人妥協，以期盼別人能夠接受她們，因此，Wentling(1998)認為女性要擁有成功的生涯發展，必須把家庭的需要納入生涯抉擇的考量之中，才能平衡家庭與工作間的責任與效率。

其次，在工作方面，二分公私領域「男主外，女主內」等依性別分工的觀念，雖然已漸被能力與專業取代，但是根據 Bascia 與 Young(2001)對女性教師生涯的分析，發現女性對家庭的責任和承諾，會使她們放棄接觸行政瑣事，阻礙她們對管理階層甚或是其他更專業領域的追求；同時，Johnson-Bailey 與 Tisdell(1998)也指出結構上的不平等，如分工和薪資，以及社會上對女性角色的期待和規範，更直接影響職場或上位者對女性的薪資、職位、專業表現的印象及升遷管道的提供。文化上的刻板印象，例如對女性的雙重標準—好母親及全職的專業人員，讓女性在「家庭」和「工作」間難以兼顧，這些兩難不但在生涯抉擇時困擾著女性，甚至其間的交互作用也持續且深深地影響她們的下一個生涯抉擇。

二、女性生涯發展的模式

早期的生涯發展模式忽略社會化的影響，例如社會對女性的角色期待，甚至是女性的主體性，因而無法解釋現代女性在各種場域中的傑出表現與生涯發展。依據心理學的觀點，Holland(1992)認為個人及環境是影響生涯發展的二大因素，而 Farmer(1997)更依據班都拉的社會學習論，進而提出生涯發展的三因子論—環境、自我效能及性別角色期待。至於在資優女性的研究方面，則有 Walker、Reis 與 Leonard(1992)提出個人內在及外在環境的二因子論；Reis(1995)提出第三個因子—社會文化脈絡因素。除了融入脈絡化(contextualism)的觀點，女性生涯發展的模式也開始注意到女性對情境脈絡的回應與策略等因素，這意謂著女性的生涯抉擇或轉變不應由單一面向出發，因為女性有不同的聲音(difference voice)(Gilligan, 1982) 及知的方式(ways of knowing) (Belenky, Clinchy, Goldberger & Tarule, 1986)，女性的生涯轉變在學業、工作和家庭的面向下，各有不同的取捨標準和詮釋觀點。

另外，以社會學的觀點而言，人不只是社會脈絡的產物，也具有改變環境的動能，女性與環境間的交互作用才是影響其生涯發展與轉變的主要關鍵，此點意指分析女性生涯發展需要一個整合性的觀點。Kitano(1997)和 Cook, Heppner & O'Brien(2002)就以生態系統的觀點(ecological perspective)去分析女性的生涯發展。生態系統模式是由 Bronfenbrenner(1997)所提出，他認為有四種子系統會影響人類的行為，其中微系統(microsystems)表示家庭、學校或職場環境中的人際互動；次系統(mesosystems)為數個微系統間的互動，如個人、學校和她工作環境

的關係；外系統(exosystems)為次系統間之連結對個體產生的非直接的影響，如鄰居或是媒體；而鉅系統(macrosystems)則代表整個社會的意識型態，包含規範及價值觀等。Cook 等人認為微系統、鉅系統和個人的交互作用最適合用來解釋生涯發展，以生態系統的觀點，他們指出個人的、脈絡的及互動的因素會影響女性的生涯發展。因此，本研究由女性對自身生命經驗和生活脈絡的詮釋，以生態系統的觀點來分析女性資優學生的生涯發展與轉變。

參、研究方法

本研究的對象為 84 位 23-35 歲的年輕女性，她們在高中時代被鑑定為語文、數理、音樂、美術及舞蹈類的資優生。在第一年對二千多位的樣本發出問卷調查後，研究者依據受訪者自評目前潛能發揮程度及受訪意願來進行篩選，最後選定 84 位分屬不同年齡、就學就業狀況、婚姻狀況及職業類別的五類資優女性做為受訪對象。在就業方面，除了 1 位全職母親外，受訪者中有 57 位女性有全職的正式工作，其餘的也多有兼職的工作；在就學方面，有 29 位正在研究所就讀，其中有 6 位就學者更同時具有全職工作；在婚姻狀況方面，有 22 位已婚，其餘皆為未婚；在子女狀況方面，只有 9 位有子女（郭靜姿、林美和，2003）。

訪談時間為 2003 年 10 月至 2004 年 4 月間，先以電話詢問受訪意願。訪談的資料先以本研究第一年的回覆問卷為基礎，再針對本研究目的—生涯發展中的助力、阻力、轉變和因應等，以半結構式的問題對受訪者進行訪談。訪談時間約為一個半至二個小時，過程全程錄音。訪談內容是由受訪者目前的生命角色和生命重心出發，在受訪者陳述其生命經驗及生涯發展的言談中，訪問者針對受訪者在訪問過程中的反應、表達的情緒和感受提出討論和澄清，以進一步確認受訪者欲表達的觀點，並在訪問後馬上將錄音帶謄逐字稿，透過電子郵件和電話與受訪者確認無誤後，對全部訪談的逐字稿進行內容分析，並將受訪者依語文、數理、音樂、美術及舞蹈的類別編為 V,S,M,A,D，第二碼為流水號。

資料的蒐集和分析在和其他訪問員的討論，以及和受訪者確認的過程中同時進行，工作或學業中的「阻力」和「助力」是主要的訪問議題，其他還包括了挫折、壓力、重大事件、重要他人、支援系統及夢想改變等議題，在訪問完所有的受訪者後，將逐字稿中的文字資料重新編碼和歸類，再與受訪者個人的生活經驗與現況脈絡來詮釋對照來再做分析。

本研究的編碼由二位專家學者及四位其他資優類別的訪談員共同參與，其方式為以訪談員以第三人稱來重述受訪者的生活經驗與現象，再針對本研究的主題：生涯發展的阻力、助力和改變等進行討論，進而形成描述單元，再將描述單元加以群聚，做主題式的歸納，以受訪者使用的語彙或意涵來命名，在主題的命

名成立後，用 QSR Nvivo 軟體將逐字稿中壓力有關的敘述句一一標示，劃為相關意義單元，此階段會保留相關或意義模糊的敘述句，以備後面可以發現與主題相關的線索或關連，因此，受訪者的同一陳述句可能有多重意涵而被重複編碼在不同的主題。

肆、研究結果

由於受訪者同時具有多重身分，她們可能同時就學中、就業中，甚至已經為人妻、為人母等，現將研究結果依其就學及就業的狀況，由生態系統論的觀點一個人的、脈絡的及互動的因素，來呈現這五類年輕資優女性在學業和工作上的阻力、助力，以及其轉變：

一、在學業上

由於受訪者多在研究所就讀，所以不約而同的提到「完成論文」是他們現階段最困擾的事，但是真正阻礙她們的，是發生在她們生活脈絡的細節，以下分個人的、脈絡的及互動的觀點來看學業上的阻力與助力。

(一) 阻力

在學業方面，受訪者多完成大學學業進入專業領域的學習，阻礙她們繼續精進的原因，綜合個人、脈絡和互動的因素來自：個人特質與能力、自我期待與要求、家人期待，以及就業與經濟壓力等。

1. 個人特質與能力

就學中的受訪者雖然在就讀資優班的過程中，持續過關斬將，但個別的能力仍有高低，到了大學之後，漸漸體認到「自己不是最佳」的事實卻重擊她們。受訪者 S07 現為電機研究所的學生，她自述雖然學習速度較慢，她的個性和性別卻讓師長同學都願意協助她，但在男性居多且表現優異的學習環境中，她仍備感壓力。

另外，有些資優女性在多面向的突出表現，讓她們受到同儕的重視，加上她們本身追求人際關係的傾向，有時也讓她們疲於應付，無法再專注在單一學科專業上，而成爲自己進步的一種阻力。受訪者 S06 是醫學院學生，由於高中參加社團的經驗延續到大學，一週有三天晚上，至少十二個小時在處理社團事宜，因而影響到她的學業。

對就學中的受訪者而言，科系與課程未必完全符合她們原先的想像，在應付繁重學業的同時，還要面對週遭表現突出的同儕，她們會重新思考自己的能力和定位；同時，大學生活也讓她們得以發展其他面向的專長，而女性「與人爲善」的個性使她們用在學業上的時間相對的減少，形成阻力。

2. 自我期待與要求

受訪者多半十分自律，尤其在專業的表現上，她們對自己的嚴格的自我要求來自於以往教育經驗中的訓練，由於長期和同領域的菁英相處，她們的自我期待常建立在與同儕比較的基礎上，但當反映到她們目前的表現和所處的環境中，自我期待與實際表現不相符時，所產生的落差與失落感造成她們對自我肯定的低落及不確定，也因而形成她們發展時的瓶頸。

受訪者 D04 是舞蹈系學生，從國中開始就讀舞蹈班，到了大學卻開始產生懷疑自己是否適合走這條路的疑慮，尤其是她描述看到其他科系的學生可以四點下課，她們卻得在校不斷練習時.....。

高中之前的就學生涯，大多數受訪者都以考上大學為唯一目標，但進了大學，年輕女性面臨重新檢核自我期待的考驗。她們被同儕推著向前，在對自己的未來又尚未完全確定的狀況下，讓她們對繼續求學也充滿躊躇不前、既愛又怕的矛盾情緒。

3. 家人期待

家人期待對受訪者的影響並沒有因為她們年齡的增長，或是她們進入高等教育後而終止，相反的愈趨嚴格。受訪者 V08 是中文系學生，她提到父母的期望雖然與子女的表現會有很大的關連性，對她而言，鼓勵的方式是一種正相關，但她的父母採用比較的方式，讓她備感壓力。

「養女成鳳」的期望普遍存在受中國文化影響的父母心中，有些父母會用要求來取代關懷，用比較來代替重視，但當受訪者進入大學後，雖然她們努力地調適自我認同和定位，以期發展出獨立的自我概念，但是她們的父母卻沒有忘記督導的角色和責任，因而，家人期待成為受訪者放不下的包袱。

4. 就業與經濟壓力

大多數的受訪者在就學階段仍有兼職以維持經濟的獨立，或是做為日後出國進修的準備，另外，未來打算就業的就學者中，不少已開始擔心就業的問題。關於就業的壓力，她們有二種考量：一是就業市場的飽和，競爭激烈所造成的就業困難，二是對就業遠景感到不滿意，因大材小用而產生的失落感。

受訪者 A05 的父母其實因為美術的出路不好，一開始就不贊成受訪者選讀美術科系，然而受訪者仍繼續進到美術研究所。除了家人的壓力外，她本身也希望在兩年的碩士班課程外，花更多的時間從事創作，但是她因面臨就業的壓力，導致最終無法全力創作。

對就學者而言，即將踏入社會謀職對她們而言是一種挑戰和壓力，一方面是

職場的需求和她們的專業知識未必完全相符，她們面臨畢業即失業的困境，同時也害怕必須在現實與理想中取捨，最後像大多數人一樣，選擇現實而放棄理想。

（二）助力

就學者的助力來自於個人所學的可以同時結合她們的能力、特質與興趣、擁有各自的支持系統來抗衡壓力和挫折感，以及她們參照別人，而肯定自己的表現後所建立的成就感等。

1. 個人的能力和特質

受訪者在就學經驗、獲得的肯定和興趣中，找到自己的專長傾向和能力定位，最重要的是在此學科中，他們能掌控也喜歡自己正在做的事，既符合她們的特質，也符合她們能力。

受訪者 S09 原本在高中就讀數理資優班，但其間因為數理的成績低落，產生極大的挫折感，完全不再想碰數學，因而在大學時也沒有依其興趣選系，而是依據就業的考量選擇家政系，直至畢業又因為工作的考量而開始反思自己的興趣和能力，進而進入美術研究所，她說：

「助力當然就是自己對這個領域有興趣。這個科系學得比較快樂。……然後具有某些特定的敏銳度吧。就像我以前很喜歡國文，喜歡寫一些小東西。我覺得我對文字有一定的……能力，對於研究……方面都會有一定的幫助。」

並非所有的生涯抉擇都可以在高中或大學前完成，因應個別身心成熟度和境遇的不同，年輕資優女性多勇於嚐試，在大學時代她們更將發展出多種的可能性，來試探自己的興趣和偏好，然後再一次次的嚐試中，找到符合自己能力和興趣的事。

2. 支持系統

就學者的支持系統多來自師長的開導、家人的支持，以及學長姐或同儕的互助三方面，讓她們在做生涯決定時能夠更為有信心，也更能肯定自己的能力。受訪者 M03 從小學習音樂，在成長的過程中受到父母、師長和同儕的協助，而發展得很順利，但是在選擇學校和系所都由其自主意志來決定，包括她雙修企管以方便未來與音樂結合的期望。就學期間，家人的支持非常重要，包括了精神和經濟上的支柱，是資優女性發展專業能力的基礎，而師長和同儕的支持，更可以在專業領域中提供學習模範或產生引導的作用，有助於她們發展潛能。

3. 成就感

就學者的成就感來自於所學與興趣相符，以及自己的表現受到師長、同儕甚或外界的肯定等。受訪者 S12 在高中時成績表現優良，但並不喜歡數理相關科系，大學雖然選了生物系，但也因為無法完成解剖課程而轉到教育系，進而讀出自己的興趣來，目前仍在博士班就讀。受訪者 M02 則表示，大學時代參加的比賽不再是為了得獎，而是其中的成就感，以及來自同儕或師長對其能力的肯定。

就學者的助力主要來自於所學和自己的興趣相符，進而從中獲得成就感，讓她們更確立自己想走的路徑，也成為她們在學業上更精進的動力，因為擺脫考試和競賽的束縛，她們面臨來源更不確定的成就感，大學之後的就學者成就感多來自於專業生活中的點滴，讓她們覺得自己的能力「被知道」。

(三) 因應與轉變

不同的受訪者在學業上遇到的阻力和壓力都各自有因應的策略，但她們透過支持系統的調解，以及隨著心智的成熟、同儕的參照與外在成就的肯定下，她們開始選擇適合自己人格特質的生涯發展路徑，或經過自我調適，進而培養出自信。受訪者 V11 在就學階段因為面對眾多傑出的同儕而失去自信，一直到受到師長的鼓勵和考上研究所，與其他同學平等競爭，讓她回復自信。受訪者 M02 則是考量到自己容易怯場的個性，因而儘量迴避需要上台展演音樂的壓力，對她而言，這是一種「選擇」：

「……應該說，我的個性比較會怯場，雖然我很喜歡音樂，很喜歡彈琴，也很喜歡表演的感覺，但要叫我站在舞台上，那要承受很大的壓力，而且要走得很前面，萬一你在舞台上表演不好，那一次的演出就…這是很殘酷的。可是研究工作需要很長時間，有努力投入很多心血後，就會比較有回報。我覺得我比較適合這樣子的工作。(你不喜歡有太大的壓力？因為你覺得演奏必須要保持在頂端？會對音樂人來講是個壓力？)對我來講是，不是說我不能承受壓力，而是說那樣的壓力我不喜歡。總之就是說我比較喜歡唸書這種事情。」

值得注意的是對部分就學者而言，同儕競爭的情況並沒有消失，而是在研究所階段被受訪者轉化和解讀為成長的動力，受訪者 V08 認為同儕的競爭也可以是正向的壓力，她提到：

「課業上的壓力來源哦？這可以分成很多種耶，同儕的壓力嘛…因為我覺得是那種競爭上的壓力。(比較負面的競爭壓力嗎？)嗯，不能算是負面的，可是會讓你覺得蠻緊張的。因為研究所的話，我覺得能夠考進來的同學，

就是，應該說也是有經過考試的這一關卡挑選，所以我覺得在表現上都會相當的積極啊，然後，程度上也是很不錯，應該算是一個正向的壓力，就是他們讓我覺得說，其實，還是，有一個很好的同學，大家一起相處，他要用功、那你也要用功、要用功這樣子。」

然而，並非所有的生命問題都能迎刃而解，本研究第一年的研究發現不少的資優樣本脫離原資優領域，或改變她們原有的夢想，朝向不一樣的生涯發展路徑。在就學期間，受訪者提到她們轉變的原因，主要有二：

1. 就業前景

當就學者體會到現實求職的前景不如預期，或是未來就業環境與所學不合，她們常感到掙扎從而尋求其他管道，或改變原來志向。

受訪者 M05 在擔任實習教師的同時，也考上了研究所，因為同時面臨現實和夢想的差距，讓她感觸特別深，尤其是要走向專業的演奏生涯，職場未必有空位，因此受訪者必須不斷調整自己原先的期待。對舞蹈、音樂、語文、數理、美術等類科的就學者而言，少有職場或職位能完全符合其對專業環境的期待，就學者常擔心進入職場等同她們要放棄部分的專業執著，這也是她們感到困惑而需要自我調適的部分。

2. 健康因素

健康是一切事業的基礎，尤其是對音樂和舞蹈類的資優女性而言，她們的身體就是她們展演天份的一部分，因此身體稍有狀況往往對她們而言是致命的傷害，可能導致專業生涯的終止，另外，年紀漸長導致的體力衰退也成爲一種隱憂。受訪者 M01 因爲手傷而必須放棄演奏的生涯，因而轉向學習其他與音樂相關的事物。

長期以來的勤奮練習帶給這些資優生的不只有人前的光環，更會影響她們的身體，而她們在面對這些學了數十年的最愛，卻因體力或健康因素考量而不能繼續時，有人選擇相關科系來取代原有的專業，有人則趁早自我調適、另覓出路。

二、在工作上

由於進入職場後，受訪者的職業結構、職位及工作性質的不同，導致她們在工作上面臨的阻力、助力和因應也不同，在機構任職者，常有行政和業務上的壓力，獨立作業者，也有經濟來源不穩的壓力，若以個人的、脈絡的及互動的架構來看工作上的阻力，則分別爲她們個人特質、自我期待與要求、家人期待、人際關係、以及經濟壓力等；而助力則爲支持系統和成就感。

(一) 阻力

進入到職場之後，受訪者除了對自我和專業的承諾外，還面臨來自職場和社會環境文化趨同的要求，讓她們的表現在資淺、缺乏人脈、職位不高等挫折中大打折扣，其阻力為個人特質、自我期待和要求、家人期待、人際關係，及經濟壓力等。

1. 個人特質

有些受訪者表示她們在專業領域獨來獨往的個性，以及缺乏社交技巧的特質，讓她們無從建立人脈，獲得連帶的資源，在工作場域中，反而成為她們受到職場肯定她們專業的阻力；另外，由於受訪者目前在 23-35 歲，在業界，年紀輕意謂資淺，給人的錯覺是未具專業經驗。她們的外表、體型及個性容易影響別人對她們能力的判定。

受訪者 V16 目前擔任研究員，因業務關係常需要和大眾接觸來解說其工作內容，但是受訪者表示，她不擅社交的個性的確連帶影響其在工作上的發展機會，她說：

「我不喜歡跟陌生人 *social*。主要是研討會，都要跟學者 *social*，我不喜歡！（你的問卷上有說社交技巧是你潛能發揮的阻力？）對對對，應該是這個。（是你的個性比較內向？）對！而且我的外表看起來很年輕，沒有給人家很專業的感覺，他們看到你就覺得像小孩子一樣，跟第一次認識的人，他們都會說，啊！你是助理研究員囉！我不會很喜歡那種…。（個性內向對你在這個圈子會有影響嗎？）多少會！（你覺得人脈很重要嗎？）對！（升等跟人脈有關係嗎？）如果你平常就拿你的文章跟別人討論的話，會獲得比較多的意見，視野會比較寬廣，不然你每天都坐在那裡自己做研究都沒和別人討論的話，是一個阻力。」

職場要求和學業不同，在職場中，資優未必是「護身符」或「光環」，因為職場需要的是綜合專業、人際和執行的能力，而許多資優生缺乏人際社交技巧，也造成她們在職場上的適應問題。

2. 自我期待與要求

和就學者一樣，受訪者的自我期待參考點也是來自於她們所處的脈絡－職場中的同事，但是和就學者明顯不同的是，她們開始發展出特有的專業承諾與責任感，以自己的表現為準，要求和期待自己能夠在專業領域有傑出的表現。

受訪者 S11 擔任醫師，因為醫療行為事關人命，加上對自己的專業表現要求，而形成工作壓力。受訪者 A13 是美術老師，雖然從事和自己興趣專長相符

的工作讓她得心應手，但是她對自我的期待卻讓她要求自己繼續精進。

在職場的受訪者多在自我和專業間保有一種純粹的承諾，這種對專業的承諾感不但讓她們力圖表現，也強化她們對自我的專業形象，隨之衍生的自我期待與要求讓她們持續自我鞭策，保持戰戰兢兢的學習態度。

3. 家人期待

就業後的她們仍無法擺脫曾是「資優生」的形象，尤其在她們家人的心目中期待中。但當這些女性在學業上的傑出表現無法類推到工作、職位或薪水等細節上時，她們就必須單獨承受面對家人的不解。

受訪者 V04 目前擔任公司創意文案，由於身負資優生的光環，不僅父母，連週遭親友也會給予關心，使得父母又將壓力轉移到受訪者身上，希望她循著資優女性的道路，找份類似教師般穩定的工作，所以對她而言，父母成了最大的壓力源：

「(那工作上的阻力就是，您覺得是鬥爭?)鬥爭啦，還有我媽，她每天都跟我講說，她不喜歡我做這個工作，因為我這份工作也是很忙，假日加班呀，晚上晚回家呀！就是父母愛子女，他們會覺得這樣很累。(這樣聽起來您還滿有那種長女的責任感?)我覺得我們家那個對我來說是個是…(是壓力?)很重的壓力，其實，是很重的壓力。因為，我沒有辦法忘記是資優生，他們也沒有辦法。(您覺得當資優生已經是給了您一種壓力了?)因為我做不到很好，做不到我父母親的期望。(這對您來說，是壓力?)因為資優生是那個，因為我從小孩算是、算還蠻皮的，可是他們還是覺為我算是品學兼優呀！其實很多父母都會這樣，都會覺得說，我們小時候那麼乖的小孩，怎麼長大了之後變成這個樣子了呢？你怎麼可以變這個樣子呢？就是愛漂亮什麼什麼的，他們會這樣覺得啊，你已經跟一般女生沒兩樣，你怎麼不去當老師？他們的想法就是，那個樣子，那我會覺得，我沒有辦法去達成他們心目中一個完美女兒的原型，就是，一個女兒的形象，一個資優生女兒的形象，我就是，別的地方，盡可能在別的地方滿足他們。(受訪者 V04)」

年輕女性在 20-30 歲之間，除了是職業的探索期，受訪者藉由更換工作類型或型態來試探自己最新的需要，另一方面，她們也同時考慮婚姻的可能及其對工作的影響，然而，她們的父母在文化的影響下，視子女的幸福為己任，因而在職業的選擇上，父母給的建議多偏向能兼顧家庭的教職，或是以收入穩定的工作為首要選擇，但是，這些並非是全部的年輕資優女性現在所企望的。

4. 人際關係

對這些資優女性而言，「競爭」在職場中是習以為常的現象，她們不怕競爭，但與人「合作」反而更為困難，因為職場內的工作不是單靠她們本身的能力一蹴可成，而必須仰賴平時建立的人際關係，然而，她們以往相處的對象都是能力、興趣和目標相近的同儕，現在職場中的同事和她們的專長和特質差異很大，造成她們在社交溝通上的困擾。

受訪者 V06 擔任主管，然由於職務的需要，監督和回報別人的缺失讓她覺得吃力不討好，而感到困擾不已，即使備受上級重用，但對她來說，和諧而非對立的人際關係的工作環境更為有價值。受訪者 M15 在大學任教，她在專業上的專注遠不及社交上的缺席來得受注意，也造成她的困惑。

依照職業類別和職場氛圍的不同，除了獨立工作者外，大部分的就業者都必須仰賴人際關係的網絡來為自己爭取較多的機會，她們無法像就學期間，學業可以靠自己獨立奮鬥而完成，職場內她們時時必須仰賴社交技巧所架構出的人際關係網絡，來獲取得以順利工作的資源和人脈，但是，這卻是她們在專業教育過程中較缺乏的一環。

5. 經濟壓力

女性在進入職場後正式開始經濟獨立，也開始負擔家庭經濟，尤其對已婚或年紀漸長的女性而言，收入不只是獨立的表徵，具有支撐家庭的實質功用，更代表能夠負起家庭的責任，另一方面，穩定的收入也帶給她們「安定感」。

受訪者 A11 自畢業後在教職、經營畫室、繼續進修和創業間移動，花了許多時間在尋找自己的定位和走向，她自述未來五年對她而言是一轉捩點，因為她想結合創作和創業，但是隨著年齡增長，經濟的獨立變成一種有形的壓力。

受訪者 S10 認為自己重視家庭甚於工作，因為以前任職的公司轉型，所以她現在成為自由工作者，雖然經濟暫不成問題，但考慮到為人妻和人母的角色，她希望能擁有穩定的經濟來源。

國內女性就業人數的提高，代表女性經濟獨立的現象漸普遍，部分受訪者認為不工作會讓她們焦慮不安，女性在組成家庭前，經濟的考量為自己和原生家庭，但組成家庭或擁有小孩後，經濟的考量則擺放在家庭及小孩身上，經濟的壓力有時會阻礙她們在事業上的發展。

(二) 助力

與學生的身分相比，就業者要面臨的不再只有同儕和師長，她們可能因為職位、職稱的不同，而被賦予不同的期待和任務，再加上身負多種角色，資優女性

能夠發揮專長的助力來自於支持系統和成就感。

1. 支持系統

在職場上要成功，除了能力也要有機會的配合，因此年輕資優女性的資優天份是否能發揮，有極大部分須仰賴她們能建立或接收多少人脈和取得多少資源而定，此時的支持系統就顯得特別的重要，除了原有的家人，對已婚的女性來說，還要加上配偶等人的諒解，另外，職場上司和同事的互助也成爲不可或缺的要素。受訪者 S17 在大學內任教，由於任教的學校即是以前自己就讀的學校，所以她對校內的人事十分熟悉，與同事間的合作讓她工作得心應手，近來她正要迎接新生命，因此她提到特別需要同事在工作上的協助。

受訪者 V02 自述未曾有實際就業的經驗，她的經濟不但受到父母和配偶的照顧，她們更支持她去從事她想做的事，受訪者所從事過的工作雖然短暫，但多出於受訪者的興趣而非經濟考量，受訪者目前正在進行寫作，她說到沒有金錢顧慮，對她而言是實現理想的首要前提。

對就業者而言，支持系統有二大來源，一是來自於職場，一是來自於家庭，支持的型式有多種，例如實質的行爲協助、經濟的支柱，和精神的鼓勵等。

2. 成就感

並非所有的受訪者都從事其預期之職業，但是當她們感到「學有所用」、或在人際互動的過程中獲得回饋及成就感，因而強化了她們在工作上的表現。

受訪者 M08 是一位在外授課的音樂教師，她因爲較不喜歡固定的工作型態，而選擇自由工作的教職，但是她對自己仍然有一定的期許和工作效率的要求，在提到工作和自我期待的關係時，她描述：

「我的工作就是發揮我學習的音樂，我希望我之前學過什麼東西，我可以很正確的傳達給其他的人，不要傳達錯誤的訊息給人，浪費別人的時間。這雖是我一個謀生的工具，可是也得對自己的人生做個交代啦，好像是學有所用。(受訪者 M08)」

受訪者 M03 本來就讀教育相關系，從小的志願也是從事教職，但是在大四接觸直銷的行業後，決定改變原有的志向，提到工作上的助力，她認爲是由工作中得到的「經驗和成就感」。

對就職者來說，成就感並不是一個完全內控的因子，必須參照該領域對成就的定義，以上述不同職業類型的受訪者來說，由於從事的工作融合了她們現有的能力，她們在資優教育中所獲得的訓練也在她們目前的職場上有所發揮，因而產生成就感與動機相輔相成的動力。

(三) 因應與轉變

就業者和就學者的壓力源不相同，前者多來自於工作上的互動，後者則來自於對專業的追求，工作表現不只是在發揮專長能力，更在掌握或創造機會，有些受訪者就在壓力的衝擊下找到新的發展路徑，這些轉變有些來自於自發性的自覺，有些則來自於重大事件，因應和轉變都是她們因應自己生命情境的需要。

受訪者 S02 本來是就讀醫藥相關學系，畢業後在親友們「大材小用」的疑慮下，仍然忠於自己，依據自己的興趣而選擇到國小任教，她覺得從事自己有興趣的事帶給她工作上的成就感，雖然她自述原本的數理才能無法發揮，但是她認為應該忠於自己的價值觀，選擇讓自己快樂的工作，而非外界認為的「好的工作」。

比較特別的是，就在受訪者的工作漸趨穩定之時，她們心中又對缺乏同儕競爭的環境產生焦慮，她們認為太安逸的環境對她們專業的發展是一種扼殺。受訪者 D01 目前從事教職，但對穩定缺乏挑戰的工作卻有有許多的擔憂。

「我是覺得學舞蹈的人不要這麼快投入教育的行列，因為舞蹈最大的就是創作，以及肢體上的表現，如果你太早走入教育的話，一定有失有得，你投入教學，你會有成就，相對你的身體能力會一直退，會一直往下掉。（不像第一線舞者這樣。）對對對，後來去外面跟人家競爭，去參加 audition 的話，你一絕對是第一個被淘汰的那個人。因為你的肢體能力就是沒有辦法比得上那些常在跳舞、做一些技巧動作的舞者。所以這對一個舞者、學跳舞的人來講，其實很傷。而且走入學校，你的工作算很穩定了，但是舞蹈這種工作，是一直在創新，如果沒當舞者，你變成是在舞蹈界沒有辦法前進、沒有辦法進步的人。我覺得很傷耶，接受的資訊會相對的減少很多。第一線舞者出去巡迴，你可以和別的舞者接觸，脫離台灣的舞蹈圈，可是你從事學校教育的話，就沒有辦法接觸到這些。所以我覺得這方面是阻力呀。」

進入職場若干年後，許多受訪者的同儕或同事可能因為身分角色的不同而無法再找到一個類同就學時與同專長的同儕競爭的工作環境，與其說是懷念競爭的氛圍，倒不如說是對切磋及精進自己的企盼。然而，目前的就業市場競爭激烈，僧多粥少，因此受訪者不像以往終身都從事同一職務，她們遭遇一些意外的機會或際遇，導致她們脫離原有的資優領域，也讓她們的生涯發展和原領域發展者產生分歧，讓她們生涯轉變的原因有四：環境的改變和機會、身分的改變、家人期待和健康等。

1. 環境的改變與機會

對部分受訪者而言，就業環境的變化常迫使她們走上與原先預期不同的道

路，但關鍵在於受訪者是否視其為機會而勇於改變。受訪者 A16 因排斥升學，在高中畢業後直接就業，中間歷經教職、工作室、任職於公司等工作，對她而言，換工作不代表人生的不定性，只是人生的一個階段，她自述現在的工作是一個跳板。

資優學生在就學期間對自己的才能多半已有自覺，在出社會幾年後，若遇到的環境或職場無法完全符合她們的才能或期望，她們會漸漸生出對社會的不適應性與「龍困淺灘」的挫折感，此時，一旦有讓她們發揮才能的機會出現，她們會勇於嚐試，尤其對單身的女性來說，年紀漸長但沒有家庭的考量，更讓她們願意正面地看待環境的改變和調整自己的步伐。

2. 身分改變

為人妻、人母，對女性而言，是人生的里程碑，也是家庭生涯的開始，她們不僅要面對更多的家庭體系，也要費心支持和經營自己的家庭，面臨子女教養等相關問題。

受訪者 M16 在幾所大專院校擔任教職，她認為畢業、工作、結婚和生子是截然不同的人生階段，考量的重心都不相同，在就學時，她根本沒有考慮到工作的問題，到了生子後，剛生完小孩的她提到重心已調整到以子女為主。

受訪者 M18 是一位擁有二名子女的音樂教師，因為考量到要自行照顧小孩，盡到母親的職責，因而與配偶商量，由她辦理留職停薪在家照顧二名幼兒，提到過去的梦想，她說到：

「(和過去的學生時代相比，您的夢想已有改變，理由是?) 當然改變啦，因為學生時代的很多夢想已經沒辦法實現了呀，什麼當演奏家，唸博士光宗耀祖之類的... 只好變成一些符合現在情境的，例如：小孩乖乖吃飯之類的。」

部分受訪者認為結婚生子是必然的選擇，但是附加在結婚生子背後要付出的心力和生命重要事件排序的改變，往往不是她們事先可以預期或規劃的，因此，當她們面對養育子女和事業取捨的問題時，往往感到矛盾與無力。

3. 家人期待

女性角色、職業和她們現有的工作性質不相符時，家人會希望她們從事傳統的女性職業，如教師，以便兼顧家庭與工作，甚至於在學歷的考量上，部分父母也會有學歷太高會嫁不出去的迷思。

受訪者 A17 擔任教職，在提到工作的選擇和進修的考量上，父母的意見佔

了很關鍵的地位。受訪者 A07 放棄教職改任網站設計師，沒有辦法得不到家人的諒解，一方面因為工作時間不像教職一樣固定，另一方面，則是薪水的考量。

對資優女性來說，來自家人的期待是無法忽視的負擔，即使自組家庭後，父母對子女的連繫仍然透過許多無形的方式產生影響，因為女性重視這些關連，因而在做生涯抉擇時也會將家人期待列入考慮範圍。

4. 健康

和就學者不同，年紀漸大及身體狀況的變化對部分以肢體展演的就業者來說是一種轉捩點，不僅是生理條件的改變，心理狀態的調適更是一大挑戰，因為意謂著她們前二三十年來的努力，在健康或體力的考量下，促使她們選擇完全不一樣的生涯。

受訪者 D12 家人從事烘焙業，雖然她對舞蹈情有獨鍾，但考慮到日後年紀大了體力可能無法再負荷，同時，因為家裏也希望她能回家繼續家業，因而改變她的舞蹈生涯，她目前兼職擔任學校的教師，提到轉變生涯的原因，她提到：

「我畢業之後還是繼續有在OO教，一直到前年我就想說念一點書，所以才回學校任職。後來就沒有時間教舞，因為教學還要準備課程的內容、選曲、編舞，都是蠻耗時間體力的。體力也不行，比起那些高中職、專科、體育學院畢業的老師，真的體力不行。……因為很多人要轉系是因為受傷了，或者跟同學的相處過程不好，可是我都沒有。……我轉到生活應用科學系，屬於家政的範疇，我剛講因為我國中的家政課被剝奪，所以我覺得這一塊蠻有趣的。」

對舞蹈科的年輕資優女性來說，身體傷害和復健交錯並行是習以為常的事，但有時隨著對未來年紀和體力的考量，有些受訪者會因而重新審視自己的未來期待，甚至是回應先前經驗的缺憾或內在需求的呼喚，而調整自己的生涯走向。

伍、結論

Gilligan(1982)的「不同的聲音」，提醒我們應重視女性抉擇和發展與男性的差異。從女性的角度出發，我們不應用一般人所定義的成功與否來評斷女性的生涯決定，因為女性自有其世界觀和成就價值。

對本研究所追蹤的女性資優學生而言，就學者因仍在生涯探索的階段，她們對生涯中所面臨的各種阻力及助力的看法，受到先前與成就相關的經驗、對成功的期待和個人對經驗的詮釋影響較大；而已就業者，她們對生涯發展中所面臨的各種阻力及助力的看法，則因為要執行在工作、家庭上所做的選擇和任務，因而

她們會考量環境條件、個人的信念、個人主觀的詮釋和價值觀等。

由生態系統的觀點來看，尙在就學的年輕女性，個人的因素（如能力和特質等）、脈絡的因素（如家人期待）及互動的因素（如自我期待）相互牽制或加乘效果，讓其生涯多元而不同，其阻力為個人特質和能力、自我期待和要求、家人期待，以及經濟的壓力等；助力則大多來自個人的特質和能力、由家人、同儕和師長所形成的支持系統，以及能力被肯定的成就感，而影響其轉變的因素為就業前景，和健康因素等。至於已經進入職場或家庭的女性，生涯發展的阻力主要來自於個人特質、自我期待和要求、家人期待、人際關係，以及經濟壓力等；助力則來自於支持系統和「學有所用」的成就感，而影響其生涯轉變的因素為環境的改變和機會、身分的改變、家人期待和健康的考量等。

人是脈絡互動下的產物，了解女性資優生的生涯發展，可以由文化的、結構的和行動的角度來理解。本研究中，受訪者各自承載著不同的生命經驗，面對環境自有不同的詮釋，有些人因為重大事件如：921,911、結婚生子和患病等而改變對人生的觀感和生命重心的排序；有些人因為重要他人如：配偶、師長等而改變。然而，更值得注意的是，她們仍然擁有自己的價值體系，影響她們可以付諸行動來改變自己的處境；即使無法改變處境，她們也自有一套取捨標準。而以往認為資優女性成年後的「低成就」或「潛能未發揮」的看法，也要放在她們的環境脈絡中，以她們的眼光及標準來做為評量的基準點。

參考文獻

- 郭靜姿、林美和（2003）。女性資優在那裏。 *資優教育季刊*, 89, 1-17。
- 郭靜姿、林美和、胡寶玉（2003）。高中資優班畢業女性之角色刻板知覺、生涯阻礙因素與潛能發揮自評。 *資優教育研究* 3(2), 1-34。
- Bascia, N., & Young, B. (2001). Women's careers beyond the classroom: changing roles in a changing world. *Curriculum Inquiry*, 31(3), 271-302.
- Bierema, L. L. (1998). A synthesis of women's career development issues. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, 95-103.
- Belenky, M. F., Clinchy, B. M., Goldberger, N. R., & Tarule, J. M. (1986). *Women's ways of knowing*. New York: Basic Books.
- Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and white women: assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *Career Development Quarterly*, 50(4), 291-305.
- Farmer, H. S. (Ed.). (1997). *Diversity & women's career development*. London: Sage.

- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Grant, R. (1989). Women teachers' career pathways: towards an alternative model of "career". In B. Acker(Ed.). *Teachers, gender and careers*(pp.35-50). London: Falmer Press.
- Gross, M. U. M. (1989). The pursuit of excellence or the search for intimacy? : The forced choice dilemma of gifted youth. *Roeper Review*, 17, 189-194.
- Hansen, J. B., & Hall, E. G. (1997). Gifted women and marriage. *Gifted Child Quarterly*, 41(4), 169-180.
- Holland, J. L. (1992) (2nd ed.). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Johnson-Bailey, J. J., & Tisdell, E. J. (1998). Diversity issues in women' s career development. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, 83-93.
- Jordan, J. V., Kaplan, A.G., Miller, J. B., Stiver, I. P., & Surrey, J. L.(1991). *Women's growth in connection*. New York: Guilford Press.
- Kitano, M. K. (1997). Gifted Asian American women. *Journal for the Education of the Gifted*, 21(1), 3-37.
- Miller, D.G., & Kastberg, S.M. (1995). Of blue collars and ivory towers: Women from blue-collar backgrounds in higher education. *Roeper Review*, 18(1), 27-33.
- Noble, K. D., & Smyth, R. K. (1995). Keeping their talents alive: young women's assessment of radical, post-secondary acceleration. *Roeper Review*, 18(1), 49-55..
- Reis, S. M. (1995). Talent ignored, talent diverted: The cultural context underlying giftedness in females. *Gifted Child Quarterly*, 39(3), 162-171.
- Subotnik, R. F., Arnold, K. D., & Noble, K. D. (1995). Gifted is as gifted does but what does gifted do? *Roeper Review*, 18(1), 4-5.
- Subotnik, R. F., & Arnold, K. D. (1995). Passing through the gates: Career establishment of talented women scientists. *Roeper Review*, 18(1), 55-61.
- Tisdell, J. J., & Tisdell, E. J. (1998). Diversity issues in women's career development. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, 83-93.
- Walker, B. A., Reis, S. M., & Leonard, J. S. (1992). A developmental investigation of the lives of gifted women. *Gifted Child Quarterly*, 36(4), 201-206.
- Wentling, R. M. (1998). Work and family issues: Their impact on women's career

development. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, 15-24.