

壹、前言

長期以來，職業成就性別差異始終是重要的研究議題，其中，生命歷程理論直指男女生命發展軌跡的差異，認為婚育事件對於女性就業的影響甚於對男性的衝擊。究其根本，乃因社會對男女的角色期待不同、賦予的任務不同，開展了性別分工，也造成了男女職業成就之差異。

制度論認為，社會的性別角色期待造成男女在教育成就上存在差異，從小接觸的家庭、小學、中學，乃至成年時的大學，男女接受的教育，不論是在數量、內容或種類上，都有差異；而在職業與職務的分配上，也因為對性別的想像，讓女性獲得不同於男性的對待。新結構論以區隔的概念出發，認為勞動市場區隔的部門具有不同的回饋，女性比較容易落入缺乏內部勞力市場的部門，因而造成女性的職業成就不如男性。以人力資本理論概念下的教育與職場的關係，將制度因素與結構因素連結起來，我們可以得到一個形成職業成就性別差異的解釋：由於社會的性別角色期待，對男女的人力資本投資有所差異，具體表現在教育的數量與種類上，是以，即使教育等級相同，也會因為性別角色期待而有所謂屬於女性與屬於男性的教育種類。相較於屬於男性的教育種類，屬於女性的教育種類所連結的職業部門則比較缺乏內部勞力市場，因此造成職業地位性別的差異。

但是，如果女性偏多的學類所連結的職業，獲得的金錢性回饋偏低，為什麼女性仍持續投入這些「沒有好處」的學類呢？許多關於教育種類性別區隔的研究發現，經過很長的一段時間，男、女性並沒有明顯地改變教育種類選擇的模式。針對這種現象，Jacobs（1995）以社會控制理論進行說明，他指出，由於人們對社會影響是敏感的，當社會支持「女性朝男性居多的學類發展」的程度穩定時，女性的教育選擇模式也就穩定了。¹在國內的研究方面，劉正與陳建州（2007）指出，女性會朝非傳統女性學類發展，是因為大學的學類結構改變，以及學生的

¹ Jacobs（1995）發現，自1985年之後，美國大學的科系性別區隔程度呈現持平的走勢。他從職業收入差異演變、數學成績與科系選擇等面向，都無法獲得解釋，最後認為只有社會控制理論（social-control theory）可以說明這個現象。

女／男比值增加產生的擠壓效果。陳建州（2009）的研究也指出，由於不同類型的大學提供不同性別屬性的學類，在選校不選系的情形下，機會結構影響了男女的教育選擇結果。這些研究從制度面與結構面進行討論，但是還是沒有解決「為什麼女性要選擇這些學類，並且持續如此」這個問題。

本研究從供需觀點提出一個思考方向：由於性別角色期待是一個存在的事實，男、女性在勞動市場上所需求的回饋內容便不盡相同，對於「好工作」的標準，男、女性本來就有差異。如果某些學類比較容易讓女性獲得希望的回饋，那麼，在經驗法則之下，女性便傾向選擇這些學類並呈現穩定的模式，或者說，制度透過一種激勵的方式，將使女性接受、採納這樣的模式，而不僅是「期待」所產生的力量。

相關研究更相繼指出，女性就業歷程面對著與男性不同的障礙，她們必須面對工作環境中不平等的性別歧視（相對剝奪感），以及婚育事件發生時的「家庭—事業」衝突。因此，女性就業所期待的回饋，便發展出異於男性的需求，而如果女性偏多的學類所連結的職業，較能滿足她們的需求，就可以補充說明為什麼女性持續選擇某些科系了。本研究參考相關的實證研究，整理了女性需求的回饋內容，並依據滿足女性就業需求的程度，將勞動市場區分為數組彼此區隔的部門，接著檢視女性偏好的學類與這些區隔部門之間的連結情形，以說明女性教育抉擇的行為，進而有助於理解職業成就性別差異的成因。

貳、文獻回顧

一、女性就業的特徵

對於男、女性在勞動市場與職業生涯的成就差異，人們嘗試著尋找勞動市場回饋是否具有性別歧視，或觀察勞動市場性別區隔的情形，或剖析男女就業歷程的差異，或比較他們在成就動機方面的不同，或討論男女角色的社會期待（伊慶春、簡文吟，2001；陳建志，2000；劉正、陳建州，2004a；劉鶯釧，1988；薛承泰、簡文吟，1997；謝小苓，1998；Becker, 1985；Felmlee, 1995；Hanson, 1983；Jacobs, 1993；Klerman & Leibowitz, 1999），儘管這些取向不同，但彼此之間其實存在著