

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 景觀建築領域中女性角色與設計經驗(重點代號 WR41) 研究成果報告(精簡版)

計畫類別：個別型  
計畫編號：NSC 96-2629-H-003-001-  
執行期間：96年11月01日至97年10月31日  
執行單位：國立臺灣師範大學地理學系(所)

計畫主持人：李素馨

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理人員：張佩琪  
碩士班研究生-兼任助理人員：劉健霖

報告附件：出席國際會議研究心得報告及發表論文

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 98年02月11日

# 行政院國家科學委員會專題研究計畫 成果報告

## 景觀建築領域中女性角色與設計、執業經驗- 以不同職涯發展階段角度探討(精簡版)

計畫類別：個別型計畫

計畫編號：(重點代號WR41) 96-2629-H-003-001

執行期間：96年11月01日至97年10月31日

執行單位：師範大學地理系

計畫主持人：李素馨

計畫參與人員：碩士班研究生-兼任助理：張佩琪

碩士班研究生-兼任助理：劉健霖

處理方式：本計畫可公開查詢

中華民國 97 年 12 月 30 日

# 景觀建築領域中女性角色與執業經驗-

## 以不同職涯發展階段角度探討

### 摘要

近二十餘年來各大學院校景觀相關科系，畢業學生在性別比例上以女性居多，然而在職場上卻多依附在男性主管之下，性別在教育與職場上呈現明顯的落差。本研究以女性經驗為研究視角，探討女性景觀建築師在不同職涯階段之角色與執業經驗，將女性景觀建築師職涯階段，分為建立期、穩定期、成就期、維持期，每階段訪問四人，共十六人。藉由受訪者深度訪談自我揭露，審視個人心理、教育學習、職場工作、與社會結構等因素之影響。研究結果顯示建立期的女性剛踏入職場，需要公司加強培育、鼓勵與協助，降低流動率；穩定期女性多面臨家庭、婚姻與工作的多重責任，公司可協助給與家庭照顧支援與彈性工作環境；成就期女性面臨對外競圖與業主溝通的責任，遇業主以性別刻板印象評判時，需努力證明專業能力；進入維持期的女性景觀建築師，多扮演重要決策管理角色，個人領導力與視野會影響公司創作之風格。女性景觀建築師感受到社會或職場上的阻礙因素可分三個層面：1.傳統女性角色、家庭、養育子女的責任限制因素；2.社會限制因素包括：女性身份與外貌、年資及性別間不同酬之現象；3.職場上限制因素：升遷恐懼、加班時間壓力、工地監造、職場應酬文化等問題。但女性亦具有職場發展之優秀特質：1.堅強、韌性與穩定度特性；2.較好之溝通協調能力；3.獨立性、成熟特性；4.細膩、多元觀照使用者之設計角度。研究顯示女性景觀建築師在不同職涯階段及個人心理特質、家庭、婚姻狀況顯示感受到不同的專業發展限制，需更細膩加以討論。

【關鍵字】：兩性研究、深度訪談、景觀建築教育典範、玻璃天花板

### 【Abstract】

More females graduated from landscape related fields in college than males from the past 20 years. However, male graduates dominant the management roles in the workforce, reflecting the difference of sex-role in education and workforce. This research explored different roles of female landscape architecture throughout their career stage and experience through female's perspectives. Career stages of female landscape architecture are divided into establishment period, stable period, successful period, and maintain summit period. Four participants from each stage, with a total of 16 participants were interviewed, and by in-depth interviewed to understand their psychology, education level, workforce, and social structure influential elements. The results showed that females in the establishment stage require company to reinforce on training, support and assistance. Females in stable period often face multi-responsibility of family, marriage, and work. Company can provide family support and flexible work system. Successful period females face outside challenge and responsibility to communicate with business owners; they need to demonstrate their professional ability to business partners when they have bias toward female worker. In maintain summit period, females are often in the position of decision making management; their personal management skill and vision affect the creation style of the company. The constraints or barrier of female landscape architects are divided into three features: 1. traditional roles and responsibility of female in family and raising children. 2. Society limitation, such as social background, appearance, and the duration of their

position. 3. Workforce limitation, such as pressure on promotion, over-time work, supervising construction, and work social engagement culture (e.g. attending party, social dinner). On the other hand, females have various superior performances: 1. tough, elastic and stability features. 2. Communication skill and ability. 3. Independency and maturity. 4. Passion of detail and multi perspective from designer's viewpoint. This research presents the different professional challenges faced by female landscape architects in different stage of career and physiological quality, family, and marriage situation, and this should be further studied.

**【Key word】:** Gender study, in-depth interview, landscape architecture educational paradigm, glass ceiling.

## 研究計畫內容

### 壹、研究問題與研究目的

景觀建築在台灣是一門新興科技整合的教育，自民國七十年文化大學成立造園及景觀學系（民國八十三年更名為景觀學系），而後民國七十一年東海大學成立園景學系（於民國七十八年正式更名為景觀學系）開始，近二十餘年來各大學院校相繼設立景觀相關科系，至民國九十七年，景觀建築相關學系畢業生人數已達 6500 餘人，反應了社會時代對景觀人才的重視與需求。

根據教育部 96 學年度之大專院校各系所學生人數統計中，景觀學系一至四年級學生比例男性約為 43%，女性則為 57%（教育部，2008）。綜觀景觀學系學生在性別比例上以女性幾近六成，然而在職場上卻多依附在男性主管之下，性別在教育與職場上呈現明顯落差，究竟是在教育上忽略了性別的問題？或是個人因素、社會結構因素造成在職場上表現差異？而不同職涯階段的女性，在職場所面臨的壓力與經驗又有何不同？在父權文化的影響下，若女性研究仍落入以男性生活經驗與陽性特質的關注，就會忽略女性生活經驗與其特質的展現。本研究審視女性景觀建築專業者之個人心理、學習、工作上之經驗，並進而探討女性景觀建築師在不同職涯階段之女性角色與執業經驗。本研究目的：1.了解景觀建築領域中女性之職涯發展階段模式與其執業經驗。2.了解女性景觀建築師在社會上或職場上所受到的限制或利基因素。

### 貳、文獻探討

#### 一、景觀建築領域之教育與工作

##### (一)、景觀建築教育的成立

在歐洲景觀一詞最早出現在西伯利亞文(聖經)舊約全書中，西伯利亞文為“noff”，從詞源上與“yafe”(即美，beautiful)有關，被用來描述梭羅門皇城(耶路撒冷)的瑰麗色風景(Naveh & Lieberman, 1984)。因此這一最早的景觀含意實際上是城市景象，人們由最早注意到的景觀是城市本身，逐漸的「景觀的視野從城市擴展到鄉村，使鄉村也成為景觀」(Cosgrove, 1998, P70)。英文 Landscape 一詞來源是荷蘭語 Landskip，特別指風景畫，尤其是自然風景畫，包括畫框和畫中的景物，大約在 15 世紀傳入英國。Turner(1990)指出，「景觀」一詞是經歷了轉變的意義，由荷蘭畫家的專業術語，描述理想的風景或理想場所。而後，當 Calvert Vaux 和 Frederick Law Olmsted 參與並贏得了紐約中央公園 1858 年的競圖，他們宣稱已進入景觀建築專業，這個名詞似乎成為現代景觀建築之意義 (Thompson, 2000)。景觀建築專業學會緣起於 1930 年成立的英國景觀建築學會，而國際景觀建築師聯合會 (International Federation of Landscape Architects, IFLA) 則是成立於 1948 年。美國景觀建築學會(ASLA)對景觀建築的定義為，景觀設計是一種包括自然及建成環境的分析、規劃、設計、管理和維護的職業。屬於景觀設計職業範圍的活動包括公共空間、商業及居住用地場地規劃、景觀改造，城鎮設計和歷史保護等。在台灣，景觀專業是國內近二十年新興的服務業，郭瓊瑩 (1999) 對於「景

觀專業」的定義為：是一種綜合科學與藝術之服務工作，其宗旨係以自然科學為基礎應用藝術美學原理與法則，透過規劃與設計，處理我們的環境資源以使達到真善美之境界。本研究定義景觀為一門透過合理的調查、分析與評估程序，針對土地利用作為一合乎環境永續發展、人類需求、空間美學、經濟效益等條件的安排。

## (二)、相關學系領域女學生受教概況

二十餘年來許多大學設立與景觀相關之科系，台灣景觀教育發展源於五個不同的學術典範：日據時期的農學技術典範、光復後國家發展主義下的營建技術典範、美學感知藝術設計典範、資本主義景觀商品觀光典範，以及學院外的環境主義典範(顏亮一，2007；戴伯芬，2007)。這五種台灣不同歷史發展過程中所形成的景觀知識典範構成今日台灣景觀教育體系的基礎，也於景觀建築相關科系的大專院校間，形塑了不同的景觀教育的特色。

景觀設計學類在教育部大專院校學科標準分類查詢中，歸屬於工程、製造及營造領域之建築及都市規劃學門，目前於景觀設計學類之大專院校包括研究所，總共有 16 所學校，96 學年度男女學生人數中，男性佔 43%、女性則為 57%，近乎六成之女學生人數。在相關空間科系男女生之比例，室內設計學系男生為 40%、女性為 60%；都市計畫系男性為 65%、女性則為 35%；建築學系男性佔 60%、女性則為 40% (教育部，2008)。顯示女學生比例在景觀設計及室內設計學門較建築及都市規劃學門有較多之現象。

在女性建築的領域當中的學習教育裡，畢恆達(2003)表示設計在建築課程佔極為重要的位置，其設計教育模式是為進入男性主導的專業進行準備工作。在這種教學氛圍中，較不期待女性她設計與未來進入業界，並認為女學生早晚會結婚生子，建築教育的訓練可能會白費，所以女學生沒有與男生有相同的學習機會，這樣的現象在同為設計營造的景觀領域，似乎也存在著。在從事設計的過程中，能向不合理的慣性說「不」，唯有面對教育與社會中的性別歧視，從體制改善著手，創造更多女性學習的機會，將女性與男性擁有平等的權利或位置，女性的求學與就業處境才得以改善。

## (三)、性別間工作表現的差異

Ornstein 和 Isabella (1990) 認為女性沒有遵從傳統模式的職業發展，是因為女性要生育和撫養子女，於是職業生涯暫時與停止多於男性。Dodd-McCue 和 Wright (1996) 認為，性別在工作表現間差異可能是因為情境的不同所造成的，因為女性比男性普遍擁有水平較低的就業機會，較少高層次之工作核心的就業機會。Rosario, Shinn, Morch, and Huckabee (1988) 表示，由於女性多從事缺乏意義的工作內容，個人職業地位較低，也不太可能參與到專業工作，這皆影響到兩性間不同的工作表現 (Ekore & Attah, 2007)。

設計工作與女性特質關係之研究，林盤聳、張栢烟、莊舒婷(2004)指出，陰柔的美學被視為女性設計風格的展現，但女性設計師難以發揮來自於男性權威之困境，女性多認定自己缺乏工具工作取向，產生不利於工作之劣勢條件，若能發揮女性特質善於溝通、柔性溝通的能力，在設計工作上將成為一大優勢。許多優秀的女建築家的共通特徵是肯定自身為女性，以女性的立場出發，用特有的敏感與耐心，經過長年努力專業於本位始獲成功。從認知心理學探討「女性認知與分析的特質」，以及「比較男性與女性的認知差異」，並進而探討男女性在建築設計上的差異，畢恆達 (2003) 提出，一般來說，男性比女性在意建築物的外觀、紀念性、持久性與堅固之結構等；女性則是注重建築的使用彈性、適用性及與周圍環境之配合，甚至是心理上的需要。而建築設計上，男女建築師重視或喜歡的設計重點中，男性比較喜歡外型、結構與實質的物質部分，而女性較重視行為與空間實用部分 (謝園，1984)。因此顯現，在建築設計性別間具有注重不同細節之觀點差異的設計表現。

謝園 (1984) 指出許多女性建築專業人員是比較有韌性的，但在面對升主管的機會，由於多數競爭者都是男性，女性多不願主動去爭取，因為表現過於積極，會讓人覺得不像是女的 (謝園，1984)。在職業角色方面部分女性建築師希望撇開女性立場，但多認同職業角色。而女性從事建築行業之弱點，有較不適合擔任工地監工，處理事情多流於優柔寡斷，不夠明快果決；但女性思維細密、感覺

敏銳，較男性更周到、仔細（黃長美 1984）。另外郭中端（1984）建議女性建築工作者要仔細觀察與檢討周遭沒有女性尺度的生活空間缺點，這些缺點係因為設計者是男性，或是以擬男性的旁觀者心態來做的，所以需要女性以正確的態度，自己動手動腦來彌補完成。

在景觀專業上男性與女性對組織的承諾差異，侯錦雄、楊雅棻(2001)研究顯示，在工作特性認知組成因素構面，男性在「技能多樣性」因素上高於女性，可能是公司通常讓男性擔任較有變化性及挑戰性的工作，而女性卻通常擔任重複性、單調的工作所致。另外也顯示男性明顯有較高的創業傾向，顯示出男性負責人較女性為高的情形。

## 二、女性職涯發展

Super 將職涯發展階段劃分五時期，分別為成長期、探索期、建立期、維續期、衰退期，而影響個人職涯發展的因素有個人特質與經驗、個人家庭環境、個人所處環境與其他不可預知因素 (Super, 1957)。White (1995) 發展出一套「成功女性的職涯發展模式」，包括以下六階段。

1. 成人早期之轉換期，介於 17-25 歲為職涯之探索階段，指對某職業有承諾感並會測試先前之生活方式所做決定是否正確，重新界定因角色衝突所造成的混淆。

2. 進入成人世界後，約莫 20 歲時，是具體化與實行的階段，對工作與非工作生活間的關係發展出個人定義。若是職涯起步較晚之女性會拒絕家庭主婦角色或是與配偶分開，且會更加認同自己的工作身份。職涯起步早女性，工作將成為成其生活重心，並努力找機會實踐自己所選擇的職業或專業。

3. 建立期指約 20-33 歲，處於快速的學習與發展及建立高成就的名聲時期，在建立期到穩定期間會有 30 多歲的轉換期，年齡約 33-35 歲，此時期之女性察覺到自己生理的限制將決定是否要生小孩。

4. 穩定期為 35 歲左右，做更進一步的職涯發展，此階段女性已決定是否要生小孩或疑慮消失，並且朝向個人目標成就而努力。在穩定期與成就期之中間為接近 40 的轉換期，為 38-40 歲左右，此時若是沒有子女者會後悔沒有生小孩。若有子女者，現階段將面對家庭與事業間之衝突，面對職場上的「玻璃天花板」的歧視現象會做出行動上的回應。

5. 成就期是指 40-50 歲左右，此職涯階段的女性將重獲平衡，事業與家庭間衝突將獲得解決，無子女者將不生小孩之決定合理化。此階段女性以實現個人目標、並且發展更高穩定性及整合自己目前所有成就。

6. 維持期約為 50 歲以上，此階段將繼續成長與獲得成功擴展與統整，且此循環不休止。在成功女性的生命週期中，是一連串穩定、反思、變化、穩定的歷程，且此歷程不斷的循環中。

## 叁、研究方法

本研究先調查收集相關景觀系所與景觀學(公)會的就業市場之資料，並參考 White (1995)「成功女性的職涯發展模式」之職涯階段，採用立意取樣，選擇受訪對象，並且為從事景觀專業之規劃與設計之工作內容者，藉由受訪者深度訪談自我揭露，以瞭解女性景觀建築師職涯發展階段性之角色定位，及影響其景觀執業經驗之因素。

女性景觀建築師的職涯發展分成四個階段，包括：「建立期」係為大學及碩、博士畢業之年齡(約 20-33 歲之間)，剛投入景觀建築職場之女性(約 0-2 年)；「穩定期」(約 34-40 歲之間)在景觀建築職場上工作約(約 3-10 年)，處於穩定狀態；「成就期」(約 41-50 歲之間)在景觀建築業界有所成就之女性(約 10 年以上)；「維持期」則是約 51 歲以上，穩定的維持其景觀專業成就之女性。各階段皆有三位受訪者進行半結構式的深度訪談，並經由編碼、歸納後，以概念化的屬性和面向的形式來分析。

本研究依據 Lincoln 和 Guba (1985) 控制質化研究的信度與效度三種評估的標準，(1) 確實性 (credibility)：為質化研究資料的真實程度，(2) 可轉換性 (transferability)：為可解決其他類似脈絡下的理論或實務問題，(3) 可靠性 (dependability)：為個人經驗的重要性與唯一性。首先，為了提高質化研究資料真實的程度，資料蒐集過程採用深度訪談法，透過直接蒐集第一手資料而達到資料的

準確性。在研究者訪談完畢並騰寫完逐字稿之後，再次將受訪者訪談紀錄而成的文字稿，給受訪者再度確認，協助修改研究者在文字紀錄中的錯誤之處，另一方面則讓受訪者補充其認為有所缺漏的訪談資料，皆可提高本研究蒐集資料的真實程度，也就是提高內在信度的部份（胡幼慧、姚美華，1996）。本研究訪談大綱問項分為六大主題，分別為：(1)個人學習景觀建築的經驗；(2)個人生理、心理、與家庭關係對從事景觀建築領域之影響；(3)社會及景觀建築發展趨勢對於女性景觀建築師的影響；(4)對於景觀建築專業領域範疇的看法；(5)個人在景觀建築領域職場（學術）上的性別經驗；(6)對目前景觀建築環境教育的看法。在各問題下依訪談情境與內容，尚有細項問項。藉由一個三角交叉檢定的問法訪談立場不同的受訪者，以了解問題的深度與多元性（蕭瑞麟，2006）。另外，本研究之受訪者代號是以建立期為A、穩定期為B、成就期為C，以及維持期D，方便區別與判別是否為此階段特有的限制或利基因素與執業經驗。

## 肆、研究結果與討論

### 一、 景觀建築領域女性角色之職涯發展階段模式與執業經驗

#### (一)、建立期女性景觀建築師需要公司鼓勵與協助

建立期之女性受訪者在個人學習的過程，大多沒有受性別刻板印象所影響的經驗，但有受訪者（A-1）表示在實習過程中，感受到女老師較偏愛雇用男學生，因其機動性較高，且女性給人感覺較為脆弱所致。也有受訪者（A-2）表示，雖然在學習過程中沒有感受性別因素造成問題經驗，然而畢業後，在職場感受到性別差異。女性由於在學習時，較少碰觸工程問題，從業時對工程施工亦較不拿手，造成執業阻礙。另外在工地監工方面，公司男性同仁認為將工作交付給男性，是解決女性到工地現場被欺負之最佳方式。受訪者認為雖然工作年資與經驗深淺是競爭的關鍵，但也會到以下因素之影響，如下：

##### 1. 女性身份與外貌、年資對事業上影響之阻礙：

受訪者（A-2、A-1）表示，執業上外出處理業務及競圖時，會因外貌之長相、年紀高低及女性之身分，或是外貌較稚氣之因素，對方對其專業能力質疑及不信任感，因此造成女性外出洽談業務時之阻礙。

##### 2. 瑣碎之工作內容、男女薪資不公問題：

受訪者（A-2）表示，初步入社會之建立期女性最初工作內容多處理瑣碎雜務，與男性相比顯得專業性不夠，並有被看不起的感觉。並因兩性間不同工導致不同酬，造成男女薪資不公之現象。此與Rosario, Shinn, Morch, and Huckabee (1988), Dodd-McCue and Wright (1996), Sigmon (1995), Ekore and Attah (2007), 楊雅棻、侯錦雄 (2001) 等人之研究結果相似，由於年輕女性多從事缺乏意義的工作，個人職業地位較低，較難參與專業工作，影響兩性間的工作表現，本研究發現此狀況多發生於初步入職場上的建立期女性之階段。

##### 3. 個人生理、心理、新婚、生產之阻礙：

建立期女性（A-2、A-1）反映由於個人生理、心理的身體機能問題，與新婚、生產、家庭照顧責任因素，無法應付熬夜加班，尤其有無小孩對於女性職場生涯影響非常大的，並且由於投入工作時間過長，而與家人朋友減少許多的連繫。

##### 4. 景觀師無專業技師執照之困擾：

另外對建立期女性（A-2）創業最大的阻礙在於景觀師並無專業之技師執照，因為目前工程案多為建築師與都市計畫技師承接，若是需要執照開業，她們會選擇或考慮較易入門的都市計畫技師執照，以改善目前景觀建築業的開業上執照之阻礙，但此問題為景觀建築發展趨勢之現況問題，無關其職涯發展不同階段所具之面臨的問題。

#### (二)、穩定期之女性景觀建築師需要有健全的家族支持系統

對於進入穩定期的女性景觀建築師，執業上較大之阻礙多來自於為家庭方面。

##### 1. 家庭與工作之間的過渡時期：

穩定期受訪者（B-1、B-2）認為，因工作常有晚歸、假日加班或壓力大之問題，正經歷家庭與

工作間之磨合期與過渡時期，因此對龐大工作量以及長時間的景觀工作容易感覺疲乏，由於缺乏時間陪伴家人，且多為小孩之之主要照顧者，若是小孩生病會更加自責，這樣的情況下，甚至會有離職和回家照顧子女之打算。受訪者（B-3）表示，面對家庭與工作間分身乏術，在小孩出生後，可能會改變其工作模式，更有效率分配時間，能夠準時完成工作，以兼顧照顧子女的責任，並且對此要有正面的信念與看法，才能更積極的面對。然而面對工作壓力大時，或覺得自身不能負荷時，受訪者（B-3）認為應對方法為申請休假或與同事間輪流分配，大家相互配合，才能有足夠的空間與時間進行調適，恢復到最佳狀況再回到工作崗位上。

## 2. 面臨轉換工作的模式：

因為家庭與工作之間的過渡關係，於是多產生轉換工作模式的現象，據受訪者（B-1、B-2、B-3、C-2）表示，許多職業婦女往往因為家庭因素無法繼續留在職場上，當小孩比較大以後，轉而變成soho族在家中自己接案子，或選擇轉換跑道跨入工作時間較為穩定的學界領域，此穩定期階段的受訪者在工作與家庭之間做出轉變與選擇。另外關於升遷的問題，有些女性會拒絕升遷，主要考量在職涯歷程所扮演的角色，必須兼顧家庭與職業，也是造成女性較男性擔任主管的比例較少原因之一。與文獻中謝園（1984）提及女性不願表現的過於積極爭取，擔心讓人覺得不像是個女性，兩者是不同的，因本研究受訪者反應是考量到個人心理或家庭因素，擔心時間分配不足，以及家庭與職業的責任承擔，而非是女性害怕表現、害怕世俗異樣之眼光、及違背傳統之男女分工之角色之刻板印象，對此拒絕升遷之現象，反應了以前與現在不同的著眼點。

而受訪者（B-3）表示，能否繼續留在職場上工作最重要的三個關鍵因素在於家人包括老公與公婆的認同，需要不斷的溝通、協調與配合；再來就是周邊的親友資源支持，能夠為自己分擔一些家務事；之後是自己的想法，將眼光放遠，考慮到日後小孩長大後自己的人生定位與規劃，並正面去看待工作與家庭的關係，找出能夠調適的辦法。而在個人壓力調適上，主要還是需要靠著興趣與堅持才有辦法克服工作上面的壓力。

## 3. 職場橫向溝通與縱向溝通的差異：

穩定期的女性在橫向溝通專業上並沒有性別上的差異，但在縱向溝通上，會因為上司的性別而有所差異，而對於下屬的個人關心上，女性上司會比較留意下屬的工作與精神狀況，而受訪者本身反應對下屬也有男女性的差別，主要是在溝通的口氣上，對於男性下屬會以較直接的口吻溝通，對於女性下屬則會以比較溫柔的方式，此受社會一般對於男女性的普遍觀感所致。

### （三）、成就期之女性景觀建築師需要更多專業表現

#### 1. 自行創業的機會：

成就期的女性景觀專業者在經過結婚生子過程之後，部分開始有出來自行創業的想法，根據先前的執業經驗與所建立的人脈拓展屬於自己的一片天空。而留在原本公司的女性也以中高階主管居多，由於家庭、小孩的穩定，逐漸成長自我之實力，在面對景觀建築的工作環境上，能夠以過去累積的經驗更靈活的運用女性溝通協調的特質於職場上，在整合案件與處理人事上能夠更圓滑而成熟。對於下屬能夠依其性別的不同而有不同的溝通技巧，對於環境的規劃與設計上以多元的觀點去照顧到每個環節，配合過去的工作經驗與自我檢討，創造出更優質的景觀作品。

#### 2. 熟稔的溝通協調能力：

在對外的溝通協調上，由於年資的累積與成熟能夠有自信的面對；對於內部方面，會注重在下屬的身心理狀況與家庭環境等因素，關心安撫下屬並給予適當的鼓勵與對策，協助其克服困境。也觀察到男性職員在面對升遷機會的時候會較女性員工有冒險性，女性景觀職員在工作與家庭上會因需要周全兼顧而有所顧忌，有別於傳統職場玻璃天花板的經驗，需要周邊本身的資源能夠照顧配合，才有辦法勝任更高階的職務，承擔更重的責任。

#### 3. 男女兩性設計思維之差異：

此外本階段的女性從業人員認為男女性景觀設計者在思考方面有不同之處，受訪者（C-1、C-3）認為兩性在設計與規劃上是有所差別的，男性更關心形狀（C-1）與大方向、高層次、感覺較霸道（C-3）；女性則為注重生態（C-1）、（C-3）及細節方面（C-3）。顯示在建築（畢恆達，2003）與景觀領



域方面，性別間設計的重點差異是甚為相似的。但也有受訪者（C-4）表示個人特質影響規劃設計的主因較大，並不全然是性別的原因所造就而成的，而是受到個人設計特質的影響。

#### **（四）、維持期之女性景觀建築師：將經驗分享與工作傳承給年輕後輩**

##### **1. 以專業能力克服性別偏見差異：**

由於早期台灣景觀建築的專業才起步不久，一般認為是建築的剩餘地，加上建築業多屬男性工作者，因此現階段為維持期的女性受訪者（D-1）表示當時在業界工作確實有性別差異的經驗。剛踏入業界的時候往往因為性別背景而不被重視，在與同業男性競爭時，感到比較吃力，但受訪者表示，若是別人不認可其女性身份的專業能力，則更需加強溝通或補足其自身能力之不足。況且早期從事景觀建築行業的女性較少，因此當時之女性需要比一般男性付出更多的努力，來證明自己的專業與能力。另外也有受訪者（D-2）表示，若是面對性別的差異經驗時，要勇於提出自己的想法，女性需要看重自己，使自己具有信心，靠著對於景觀的熱誠、興趣與堅持，不停的從案件經驗中學習、提升能力，從女性各階段的生命週期中自我成長，在歷經不同時期所遭遇到的困難與問題時，尋求家庭與週邊資源的協助，不斷與家人溝通及自我價值觀念的轉換，以迎接各個時期的挑戰。

##### **2. 男女兩性在設計與規劃思維差異：**

成就期受訪者認為兩性間在設計與規劃上是有所差別的，但有維持期受訪者表示，景觀專業是中性的(D-2)，專業能力並無性別之分，因此在設計上並無差異之顯現(D-2、D-4)，受訪者(D-3)認為設計規劃是因個人特質而有所不同，但是女性因多照顧小孩、他人，比較會考量社會照顧設計觀點。

提及個人作品風格，受訪者以自身觀點察覺夫妻間設計是具有差異的，自身為女性背負多重角色及身份，女性自身的作品感覺溫馨，而丈夫(建築)的設計風格是相當強烈的，但這或許是景觀與建築之差異，而非性別與專業設計規劃重點之差異。

##### **3. 重新面對家庭親子的關係：**

受訪者並表示現階段需重新積極面對家庭親子的關係，以效率及公司的配合來爭取更多與家人兒女相處的時間，不但能夠提升自我的工作態度與想法，更能繼續維持自我的成就與多年工作的努力，保持自我價值與生命定位的完整性。

## **二、 女性景觀建築師於社會或職場上所受限制**

### **（一）、傳統女性角色、家庭、養育子女因素：**

本研究發現不論任何時期的女性，皆感受到傳統女性角色的限制與及照顧、養育家人、子女之責任與工作，但是不同時期之女性對此受限之因素有不同之詮釋。

建立期之女性表示，現代女性比起以前傳統時期之社會女性反而更為辛苦，因現代女性多為職業婦女，或許為個人成就、或許為分擔雙薪家庭之經濟壓力，兒女出生後，現代女性仍受到傳統女性角色束縛，需扮演家庭內外的雙重角色。

穩定期之受訪者則認為現代女性較獨立以及有自己的想法，不同於傳統社會，婚姻對女性來說並不是一個保障，因此就算兼顧家庭與工作之間覺得勞累，應該也要保留自我之完整性與延續性

(B-2)，以及認為性別間之地位相互平等，家庭也支持女性就業，對於現代女性的角色定位更為寬廣(B-3)，此職涯時期展現出現代女性的思維以及對家庭責任及職場領域的新詮釋。

成就期之景觀建築女性受訪者（C-1、C-3）表示現代女性生活忙碌，背負多重角色，但此狀況並不是景觀建築行業之特有現象，而是各行各業之女性皆面臨之狀況。若要改變現況，必須從傳統男性思維與男女平權角度改變。

維持期之女性表示女性身份角色多重，工作與家庭皆需兼顧（D-3），面對工作與家庭之間取得平衡點，在於自身想法的轉換，將原本的義務轉換成權利，並且盡可能的達成（D-1）。顯示維持期

之女性面對家庭與工作間的壓力，具有獨特之轉換想法的念頭，能幫助自我調適以利達成目標之能力。

### 1. 有無婚姻或子女之差異

有兩位受訪者（A-1、C-3）表示在工作與家庭之間，有否育養子女具有相當大之差異性，且對於未婚和已婚的女性來說，職業會影響到其個性的轉變與發展（B-3）。

### 2. 家庭責任因素

另外，家庭責任方面有三位受訪者（B-1、B-2、C-2）特別強調晚歸、趕圖、加班等職業工作因素，對缺乏時間陪伴兒女不夠而心生內疚，若是孩子生病時更為擔憂。

## (二)、社會因素之影響：

### 1. 女性身份與外貌對事業上影響：

#### (1). 年齡的質疑：

建立期受訪者（A-2）認為年齡因素會造成執業上之阻礙，而主因並不是性別所造成的。

#### (2). 受到女性身分、外貌的影響：

受訪者(A-1、B-1、C-2)表示，從事業務工作時，業主常用外在第一印象之判斷，對於女性感到不信任或擔心質疑其專業能力，這種感受是很明顯的。但受訪者B-3表示，早期從事景觀建築行業時感受較大，而現今女性從事景觀建築行業之人數之增加，反而降低了這樣的現象。

受訪者B-1表示，遇到男性競爭者、同質性工作者時，女性柔軟的特質在溝通方面較有利，但卻被異性覺得是利用女性優勢而其質疑專業能力，形成職場上一些不公平。

### 2. 性別間同工不同酬之現象

女性認為因男女兩性別，給予不同工作導致不同酬，甚至有明顯的同工不同酬型情形，受訪者(D-3)表示自身之經驗，在早期就業時自身能力佳，薪水卻比男性少將近一萬，為明顯的同工不同酬，受訪者認為原因是社會刻板印象的影響。而後自身為公司負責人時，發現女性在薪資方面少於男性時可能是，女性在工作方面不願配合因工作性質需加班、熬夜，或女性需考量安全問題，因此在公司立場，兩性對工作配合度不同，容易導致同工不同酬之現象發生。

## (三)、職場上之限制因素

### 1. 女性升遷方面限制因素

穩定期女性升遷雖是自我意願，但其背後之原因還是受制於傳統女性角色，考量照顧家人之責任，因此拒絕升遷；維持期的女性景觀建築師多會轉換工作，受訪者表示還有限制因素為：

#### (1). 企圖心的影響

受訪者表示，男性企圖心較女性高（B-2），且女性的企圖心會因責任越重越減弱，因此男性主管任職高皆為多數（C-2）。

#### (2). 面面俱到與冒險性的影響

女性升遷受限還受其冒險性不夠影響，以及希望自己能夠掌握各方面，表現出面面俱到，反而無法掌握其目標（C-1）。另外，職場上之限制因素還包括瑣碎的工作內容以及開業之專業證照問題。

### 2. 長期熬夜使體力不堪負荷

建立期(A-1、A-2)與成就期(C-3、C-2)之受訪者均反應，由於景觀建築專業工作性質需要加班熬夜，導致體力不堪負荷，尤其在生理期或懷孕等身體情況特別需要休息或照顧的時期。

### 3. 調查與監造不便之因素

女性身份處於陽剛環境時，如涉及工地監工時，會受工地工作人故意不達成要求（B-2），以及女性自身感到綁手綁腳（C-1），無法發揮。另外女性在安全顧慮多，在時間或行動力上不如男性，導致公司認為女性人事成本過高，與黃長美(1984)所提建築行業工地監工女性較男性不適合相同。

### 4. 職場應酬文化因素

受訪者（B-2、C-1）表示，景觀建築業會有工作應酬情形，女性身份較不能接受與不便。另外，因工作繁忙，缺乏時間與親朋好友維繫感情及減少交友機會之狀況。

## 5. 女性先天較不擅整地、工程結構

受訪者 (B-3、C-3) 表示，女性較不擅長處理整地及結構之構造，與天生的概念與能力有關，包括兩性之間在課程學習的差異，例如：男生從小上工藝課，而女生只有上家政課的因素。

### 三、 女性特質的利基因素

#### 1. 具有堅強、韌性與堅持度、穩定度：

受訪者認為女性具有堅強、韌性 (B-2) 及穩定度 (C-2) 之特性，相較於男性企圖心高，因此女性在工作上的穩定度較高，與謝園 (1984) 提及女性是較有韌性的相同之看法。

#### 2. 具有較好之溝通協調能力：

受訪者 (B-1、B-2、C-2、D-2) 表示女性具有柔性溝通協調之優勢，能克服執業上之障礙，與佔多數之男性業主合作時，能有良好之效果；另外，受訪者 (D-4) 表示，面對男性業主時，將會判斷是否該使用其女性之特質與優勢進行對應。與林盤聳、張栢烟、莊舒婷 (2004) 研究結果相同，女性可善用溝通協調之優勢，發揮於職場之工作表現。雖然女性較男性具有溝通上的優勢，但同事間並無溝通的問題，主要是溝通協調的能力，通常女性溝通較婉轉溫和，而男性的溝通較直接。

#### 3. 獨立性、成熟

受訪者 (B-1、D-2、C-3) 認為，景觀建築女性具有獨立之特性，能夠堅持自己的生活。另外表現傑出之女性，還具有專業能力、企圖心與成熟、人際之處理方面，與其他方面之處理能力。

#### 4. 細膩、專注與並以女性多重角色出發，體貼大眾之設計角度：

受訪者 (B-1) 認為，女性相當適合從事景觀行業，因其在設計之圖形與專注力及解決細部之能力，皆為擅長之能力表現，與景觀建築專業需求特性相符；而受訪者 (D-4) 表示，景觀比起建築較為細膩，可運用女性特質與天生之優勢；而另一受訪者 (D-1) 表示，女性在生命歷程上的經驗，轉換運用在設計規劃上，能夠更符合人性化之需求，也展現了女性對於使用層面與環境間的關懷與細心，與黃長美 (1984)、郭中端 (1984) 看法相同，女性建築師與女性景觀建築師可利用女性特質於專業上。

### 四、 女性景觀建築師對景觀之專業與核心思想之看法

由受訪者訪談，可將景觀之專業核心大致分為：1. 溝通、協調、整合者，2. 人與自然的平衡，3. 環境的處理。逐一探討如下：

#### 1. 溝通、協調、整合者：

景觀建築師是扮演環境整合的角色 (B-2)，還需擁有各項學問整合之能力 (B-3)，並且把人的角色融入到環境裡的溝通、整合者 (C-4)，也就是說，景觀建築的內涵包括許多科學與理論、學識，擁有這些知識與訓練的景觀專業者，必須居中整合對於景觀上的規劃與設計，其中包括各種面向、問題及考量，以及與各領域和作所需的溝通、協調之能力。

#### 2. 人與自然的平衡：

景觀是具有生態、人文及文化三個面向 (C-1)，及尋求一個天地人合一的景觀 (C-2)，與自然間獲得協調與平衡的景觀 (C-3)，這些顯示出女性景觀建築師重視人與自然面向間平衡和諧的處理。

#### 3. 環境的處理：

將環境處理好，不造成環境的負擔 (A-1) 以及具有完整、美學與環境上之功能 (B-1) 是受訪者詮釋為景觀核心之價值。

### 五、 女性景觀建築師對於現階段景觀教育環境之建議

對於景觀教育環境之建議，女性景觀建築師指出執業的現況問題以及需加強的地方，據資料分析結果，可分為 1. 工作態度、實務經驗不足。2. 職場倫理、人際溝通及行銷。3. 其他包括敷地計畫、植栽設計與生態、設計、工程方面，及面對事情的判斷、處理之能力和思考、理論論述及可行性。以下根據面向之分類逐一分析：

### 1. 工作態度、實務經驗不足：

對於新世代景觀人需擁有專業之基礎能力與繪圖以外，工作態度欠佳（A-1、C-4）還需加強改善。還有實務經驗不足（C-4），沒有適合的監造人員（C-2），此方面使得景觀建築業界新力軍人才的普遍缺點。

### 2. 職場倫理、人際溝通及行銷：

除了缺乏職場倫理（C-1）與職場上人際關係溝通問題（C-4）外，導致影響景觀理念的行銷（C-1、C-4），除了好的景觀品質的成品外，還需要具有行銷之能力，將景觀理念推廣出去，使人瞭解並且認同，才能製造雙贏。

### 3. 專業能力之強化：

關於專業課程上的建議，女性景觀建築師建議還需補足基本課程之敷地計畫、植栽設計與生態、設計、工程方面，尤其專業能力方面還需補足思考、理論論述、可行性與判斷、處理之能力。

### 4. 對景觀新鮮人的建議：

另外針對一些景觀新鮮人的建議為，必須對景觀建築專業充滿興趣，才能支撐接下來的在職場上的困難與障礙。特別針對女性從事景觀建築而言，有興趣才能支撐面對職業上的阻礙與困難，不管是先天上的生理及後天之心理狀態，要能面對忙碌的工作以及壓力之調適、與熬夜趕圖及基地勘查等體力之負荷考量有關。

## 伍、參考文獻

1. 李麗雪，(2005)，景觀建築科系畢業生就業職業類別及市場專業需求分析探討，造園季刊，(54)，69-74。
2. 林盤聳、張栢烟、莊舒婷，(2004)，女性特質與視覺設計之關係研究—以台灣女性設計師為例，碩士論文，國立高雄師範大學視覺傳達設計研究所，高雄。
3. 侯錦雄、楊雅茶，(2001)，影響景觀從業人員工作行為傾向之因素。碩士論文，東海大學景觀學系研究所，台中。
4. 建築師雜誌，(1984)，女性與建築/系列座談之一/從業者，在職業與生活之間的女建築師們。10(3)，22-30。
5. 胡幼慧，(1996)，質性研究：理論、方法與本土女性研究實例，台北：巨流。
6. 教育部網站，(2008)，96學年度之大專院校各系所學生人數。擷取自：[http://www.edu.tw/files/site\\_content/b0013/96\\_higher1.xls](http://www.edu.tw/files/site_content/b0013/96_higher1.xls) (2008/12/11)。
7. 教育部網站，(2008)，大專院校學科標準分類查詢。擷取自：[http://www.edu.tw/files/site\\_content/B0013/bcode\\_u.xls](http://www.edu.tw/files/site_content/B0013/bcode_u.xls) (2008/12/11)。
8. 畢恆達，(2003)，建築與性別：女性在台灣建築領域，建築師雜誌，(345)，97-99。
9. 郭中瑞，(1984) 女性與建築，女性與建築隨筆，建築師雜誌，10(3)，47-48。
10. 郭瓊瑩，(1999)，景觀專業之特性與發展前瞻，造園季刊，革新(18)，16-31。
11. 蕭瑞麟，(2006)，不用數字的研究：鍛鍊深度思考力的質性研究，台北：台灣培生教育。
12. 戴伯芬，(2007)，台灣景觀高等教育的回顧與展望，文化研究月報，(67)。
13. 顏亮一，(2007)，台灣景觀建築理論範型之研究，文化研究月報，(67)。
14. Cosgrove, D. E. (1998). *Social Formation and Symbolic Landscape*. Wisconsin: The University of Wisconsin Press.
15. Dodd-McCue, D. and G. B. Wright. (1996). "Men, women, and attitudinal commitment: The effect of

- workplace experience and socialization.” *Human Relation*, 9, 1065-1091
16. Ekore, J. O. Attah .T.(2007)Influence of Sex-Role Expectations on Perceived Work Performance Among Employees in Multinational Corporations in Nigeria. *Journal of Social Science.*, 14 (2),157-162
  17. Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
  18. Naveh, Z.& Lieberman, A. S. (1984) *Landscape Ecology: Theory and Application*. Spring-Verlag New York
  19. Ornstein, S., & L. Isabella. (1990). “Age versus stage models of career attitudes of women: A partial replication and extension.” *Journal of Vocational Behavior*, 36, 1-19.
  20. Rosario, M., M. Shinn, H. Morch &C. B. Huckabee. (1988). “Gender differences in coping and social support: testing socialization and role constraint theories.” *Journal of Community Psychology*, (16), 55-69.
  21. Sigmon, S. T. (1995). “Gender differences in coping: A further test of socialization and role constraint theories.” *Sex Roles*, 33: 565-588.
  22. Super, D. E. ( 1957 ) . *The psychology of careers*. New York : Harper & Ro.
  23. Thompson, Ian H., 2000, *Ecology, community, and delight : sources of values in landscape architecture*. London, England ; New York : E & FN Spon,
  24. Turner, T.(1990), Was Landscape Architecture a Good Idea?, *Journal of Landscape Design*.191, p.28-29
  25. White, B, (1995). The Career development of successful women. *Women in Management Review*. 10 (3), p.4-15.

## 計畫成果自評

### 1. 研究內容與原計畫相符程度：

本研究之內容與原計畫相符程度約達80%，依照既定計畫與研究目標執行。

### 2. 達成預期目標情況：

本計畫確實達成預期目標，藉由受訪者深度訪談自我揭露，審視個人心理、教育學習、職場工作、與社會結構等因素之影響，完成不同職涯發展階段的女性景觀建築師之深度訪談共十六人，由豐富的資料剖析女性景觀建築師在家庭、社會、與職場上的阻礙因素，與女性職場發展之優秀特質。

### 3. 研究成果之學術或應用價值：

目前國內對於女性景觀建築師其職場生涯規劃並無相關之研究，學校教育每年培養相當多的景觀建築師，而女性比例亦偏高，但實際投入職場後，若非被泡沫化，即依附在男性主管之下。本研究透過此次調查與訪談歸納，找出影響女性景觀建築師在職場上的影響因素，可提供實務業界對女性景觀建築師之特質與生涯規劃時參考，亦有助於日後相關研究者作為更深入探討的依據，並可以引用此影響關係探討其他業別。

### 4. 是否適合在學術期刊發表或申請專利：

適合發表於期刊，但非單純技術面之工業產品不適合申請專利。

### 5. 主要發現或其他有關價值：

研究結果可提供學校教育在課程與教學上之參考，雖然台灣近年在男女性別教育與工作平權上多所努力，但傳統對女性的刻板印象，及家庭、社會結構與學習特質仍對女性在學習與職場發展仍有許多限制，發現有相當多比例的女性景觀建築師在職場中因而暫時離職或轉換工作跑道，此可為未來後續研究。

## 附錄一 訪談大綱

### 景觀建築領域中女性角色與執業經驗

您好:

本研究為探討女性在景觀建築領域中之學習與職場的經驗與其設計規劃特質之關係，主要目的為瞭解女性景觀建築從業者(包括學術界與實務界)在求學時是否因為性別影響其學習表現？與其生理、心理、家庭與職場社會生態等因素是否影響其工作上的表現？另外，女性特質又如何影響其景觀規劃設計理念？感謝您在百忙之中抽空參與此次訪談，在此敬上十二萬分之謝意。

後學 素馨 敬啟

#### 1. 個人學習景觀建築的經驗：

- (1) 請問您個人學習景觀建築的歷程為何(例如:大學-碩士-博士)? 是否有出國?
- (2) 個人在學習過程是否曾因為性別因素而有特別的經驗?(例如:學習阻礙、學習優點、同學相處問題、生理困擾...)
- (3) 在學習環境及師長的教學上是否存在性別的差異?
- (4) 請問您大約在什麼時期決定投入景觀建築職場/教育? 原因為何?

#### 2. 社會及景觀發展趨勢對於女性景觀建築師的影響：

- (1) 請問您社會發展對於傳統與現代女性角色定位的看法，如何影響個人發展?
- (2) 請問您景觀發展趨勢對於女性從事景觀建築師的看法與影響?

#### 3. 個人生理、心理、與家庭關係對從事景觀建築領域之經驗：

- (1) 個人是否有生/心理因素造成在景觀建築執業上的阻礙? 如何處理或調適?
- (2) 個人是否有家庭因素(例如:交友、婚姻關係、對家人照顧的責任、家人的期望等)造成您從事景觀建築領域的阻礙? 如何處理與或調適?

#### 4. 您對於景觀建築專業領域範疇的看法：

- (1) 請問您認為景觀建築專業是什麼?
- (2) 請問您認為景觀建築最重要的核心思想是什麼?
- (3) 您認為男性與女性在規劃設計的理念上是否有差異? 若有，差異為何(例如:生態、社會、文化...)? 男性與女性在設計的思考及風格上是否有差異?
- (4) 請問您最滿意的代表作品為何? 為什麼? 請談談您的設計理念。
- (5) 請問是否有最欣賞的女性景觀建築師? 您最欣賞她的案例或作品是哪件?

#### 5. 個人在景觀建築領域職場(學術)上的性別經驗：

- (1) 在求職與升遷上是否曾因性別的因素而受阻礙? 或曾有薪資不公的困擾?
- (2) 請問您在工作場域裡所扮演的角色為何? 是否能掌握全局與全貌?
- (3) 您認為性別在同事間橫向的溝通是否有差異? 在縱向溝通是否有差異?
- (4) 請問您在職場上男女同事的比例如何? 男女擔任主管的比例如何?

#### 6. 關於您對目前景觀建築環境教育的看法：

- (1) 男性與女性的學習成效有無差異？與其學習表現有何差異？
- (2) 請問您認為目前景觀建築教育是否存在性別的刻板印象？
- (3) 請問您認為目前景觀建築教育最應加強的課程為何？

**6. 請問您是否有其他的意見或建議？**

聯絡人及方式：張佩琪 0910176938 [peggy19841229@hotmail.com](mailto:peggy19841229@hotmail.com)



## 行政院國家科學委員會補助出席國際學術會議心得報告

計畫編號	WR41 (a6-2629-H-005001)
計畫名稱	景觀建築領域中女性角色與設計經驗
出國人員姓名 服務機關及職稱	李素馨 國立台灣師範大學地理系 教授
會議時間地點	加拿大魁北克 Qurbec, Canada (Oct 6-10, 2008)
會議名稱	第十屆世界休閒大會 10 <sup>th</sup> world leisure congress
發表論文題目	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recreational barrier of Kangaroo-Mother (mother with children)in neighborhood park.</li> <li>■ The relationship of leisure lifestyle and leisure behavior of elders in Taiwan.</li> <li>■ The relationships between affordance perceptions leisure motivation, and leisure activities in neighborhood parks of senior citizens.</li> <li>■ The relationship between leisure lifestyle and community park usage of urban and rural resident in Taiwan.</li> </ul>

### 一、參加會議經過

此次參與之「第十屆世界休閒研討會」，是由加拿大公園與休閒組織(Parks and Leisure Canada)主辦，於2008年10月6日至2008年10月10日在魁北克國際會議廳所舉辦。世界休閒研討會是每兩年舉辦一次的國際研討會，成立於1952年的世界休閒組織是一個遍佈全球的非官方協會組織，其成員和所屬機構一直致力於尋求和創造最佳休閒環境，以此促進全人類的進步、發展和幸福。由於此次研討會適逢魁北克建城400周年，魁北克有一系列之慶祝活動，魁北克政府也用此機會作了最大的國際宣傳與城市觀光，會議舉辦前後亦有其他國際會議和策展活動，對於加拿大之觀光助益很大。本次大會主題為「社區如何發展其適合之休閒 (How do communities adapt leisure to their development?)」包括三個次子題為：

1. 休閒：多元化，自明性，團結：如何在多元和多樣性發展下，仍保有社區的自明性和團結?(Leisure: plurality, identity, solidarity: how to factor in plurality and diversity while preserving identity and solidarity?)
2. 休閒：公共和私人空間：休閒如何促進個人或社會和社區的關係(Leisure: public and private spaces: in the broad sense of its meaning, does leisure become a leaven for individualism or the creator of social and community ties?)
3. 休閒：預防，健康和有品質的生活：如何使社區透過休閒帶來健康和有品質的生活？(Leisure: prevention, health and quality of life: how and under what conditions will communities benefit from the strengths of leisure with respect to prevention, health and quality of life?)

本次參加大會的代表大約有1000位，參與者包括休閒娛樂領域的管理人員、學者專家、政府官員、及私營企業代表、對休閒產業感興趣的國際非政府組織的代表。本次研討會共

接受來自 50 多個國家、約 300 篇論文的發表，主要乃提供機會給來自世界各地的學者發表及相互交流，發表旅遊、節慶、藝術以及遊戲、運動、健身、健康、娛樂等各休閒領域的創新經驗。

(一) 文章發表：

本次研討會，與國內學者、學生共計發表四篇口頭文章，相當辛苦，卻也成果豐碩。

(1).Hou, Jing-Shoung, Huang, Yu-Chen & Lee, Su-Hsin. Recreational barrier of Kangaroo-Mother (mother with children) in neighborhood park.

(2).Lee, Su-Hsin, Hou, Jing-Shoung, & Tseng, Po-Hsun, The relationship of leisure lifestyle and leisure behavior of elders in Taiwan.

(3).Lee, Su-Hsin & Hou, Jing-Shoung. The relationships between affordance perceptions leisure motivation, and leisure activities in neighborhood parks of senior citizens.

(4).Lee, Su-Hsin, & Hou, Jing-Shoung. The relationship between leisure lifestyle and community park usage of urban and rural resident in Taiwan. ◦



(二) 與國內外著名學者交流

研討會遇見國內外多位著名學者，在發表與討論過程中彼此提供相關的建議與經驗，實為難得。





### (三) 參訪

#### 1. 民宿

在加拿大魁北克這些時間居住當地的合法民宿，如同台灣民宿提供旅行者舒適的住宿與飲食環境。B&B 提供旅客非常舒適的休息空間，並且在價位上較為便宜，且提供早餐。民宿經營的部分在當地有相當的規定與要求，因此在整體品質上非常優良。



#### 2. 河濱公園

魁北克河濱公園，提供魁北克市民休閒遊憩空間，整個環境融合現代景觀設計手法，參訪過程也拜訪公園的經營管理單位，並且有相關的學習活動。







### 3. 世界襲產保育

魁北克的世界襲產保護區，全區劃設作為世界襲產的保留，結合歷史教育與解說系統的建構來觀賞，並有相關的討論與研習舉辦。



### 4. 博物館 永續景觀展覽

巧遇地方博物館以永續景觀為主題進行展覽。內容以永續景觀為主要議題作為發揮，並且有許多實作的展示與體驗，可顯示出地方對於議題的注重，並且有中小學校參與的戶外教學活動。





## 二、與會心得

世界休閒大會為世界休閒學術研究之重要交流會場，每隔兩年在世界不同國家舉辦，本人在 2004 年及 2006 年曾參與此國際學術研討會，研討會交流中可發現近年在休閒研究領域的新趨勢與方向，而本人近年在國內參與休閒景觀以及相關女性休閒研究之計畫執行，藉此與國外學者進行經驗交流與成果分享，獲益良多。

本次研討會有多位國內學者共同參與，可明顯發現國內學術之涵養逐漸與各國學者並駕齊驅，不管是研究主題方向、研究方法等，並且慢慢發展出本土在地的休閒研究。國際會議的辦理在國內較不常出現，本次出席的目的亦是要累積國內辦理國際研討會的經驗。研討會過程中，較常出現學者間學術的交流與討論，不管是會場發問、休息時討論，研討會議程的安排則顯得重要，茶會或休息時間成為會後交流的重要時段安排。

本次會議感想在此提出以下幾點建議：

1. 鼓勵國內學者專家發表國際學術會議文章，以增加國內學術能見度及研究品質。目前國內學者參與國際學術研討會逐漸頻繁，且相關文章亦能獲得國際認同，仍建議多鼓勵與補助出席國際學術會議，拓展交流。
2. 本次經驗可提供舉辦大型國際學術研討會之參考，由於目前並未有類似的舉辦經驗，可參考各主辦單位的模式進行討論，亦需要國家的支持。國內舉辦大型學術會議之能力目前逐漸累積，且多位學者也陸續有相關參與經驗，相信已經有足夠能力可進行舉辦。
3. 各國學者到達此地，一方面進行會議交流，一方面可以藉此認識地方文化，因此在地方參訪活動需納入會議過程中，由主辦單位進行行程建議以提供各國學者自由參與。
4. 與會資料以及地方宣傳品是提供各國學者認識當地的最佳資訊，包含主辦地區完善的資訊提供（折頁、手冊、展覽等），未來在舉辦上需考慮此資訊的完善，在各地方單位的宣傳品亦需有多國語言版本的印製。