

# 本文章已註冊DOI數位物件識別碼

## ► 就業母親之母職經驗與就業策略初探

An Exploration of Motherhood Experiences and Employment Strategies  
among Employed Mothers

doi:10.30074/FJMH.200909\_22(3).0004

中華心理衛生學刊, 22(3), 2009

Formosa Journal of Mental Health, 22(3), 2009

作者/Author：謝美娥(Mei-O Hsieh)

頁數/Page：299-333

出版日期/Publication Date：2009/09

引用本篇文獻時，請提供DOI資訊，並透過DOI永久網址取得最正確的書目資訊。

To cite this Article, please include the DOI name in your reference data.

請使用本篇文獻DOI永久網址進行連結:

To link to this Article:

[http://dx.doi.org/10.30074/FJMH.200909\\_22\(3\).0004](http://dx.doi.org/10.30074/FJMH.200909_22(3).0004)



DOI Enhanced

DOI是數位物件識別碼（Digital Object Identifier, DOI）的簡稱，  
是這篇文章在網路上的唯一識別碼，  
用於永久連結及引用該篇文章。

若想得知更多DOI使用資訊，

請參考 <http://doi.airiti.com>

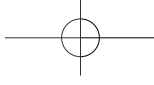
For more information,

Please see: <http://doi.airiti.com>

請往下捲動至下一頁，開始閱讀本篇文獻

PLEASE SCROLL DOWN FOR ARTICLE





## 就業母親之母職經驗與就業策略初探

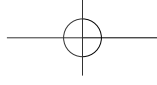
謝美娥

**研究目的：**探討就業母親之母職經驗以及這些經驗和母職意識型態如何影響到其就業的策略。**研究方法：**採質化方式，深入訪談並加以內容分析。以立意抽樣中的判斷抽樣，訪問有子女就學於國小階段之曾經全時就業的媽媽。訪談採半結構式進行。總共訪談18位媽媽，為顧及資料的充實性，樣本包括單親媽媽與雙親媽媽。母職是環繞在作為母親的所有角色上面。**研究結果：**在『母職角色的認知』上，出現：母親應該親自帶孩子、給予子女照顧與教育、對孩子付出柔性的關懷、母職是天性也是天賦的責任、犧牲與奉獻的本質。另外也發現就業母親之母職角色會和自我需求產生衝突。『母職意識影響下的就業策略』：包括就業母親中出現三位中斷型就業者，一位性別平等與自我實現的追求者、其他比較多的是抱持實用主義的彈性工作策略者和親自育兒的自由工作者。**研究結論：**研究者提出了與理論和研究的對話，以激發更多鼓勵母親就業的思考和機會。

**關鍵詞：**就業母親、母職經驗、母職意識型態、育兒、就業策略

謝美娥：國立政治大學社會工作研究所教授；美國伊利諾大學香檳分校社會工作學院博士，專長領域為老人長期照護研究、家庭福利服務、社會工作理論、家庭研究、方案評估。(E-mail: Meio@nccu.edu.tw)

收稿：2008年02月21日；接受：2008年12月01日。



## 一、前言

我國婦女在勞動參與率上，一直遠低於男性，民國80年以後女性的勞動參與率維持在45%左右，男性則是在68%上下；民國97年則分別為49.63%和67.13%(行政院主計處，2008)。若以有跨國比較的91年為例，女性勞動參與率為46.1%，相較於美國的60.2%、英國的54.9%、德國的48.2%和日本的49.3%(行政院主計處，2002)，比多數先進國家低。另外，婦女結婚後離職率為35.55%、已婚女性生育第一胎的離職率為24.0%，「婚、育離職」是女性中斷就業生涯的重要原因(行政院主計處，2006)。由此可見，成功扮演母職角色是許多媽媽的生涯規劃重點之一。

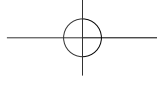
另以荷蘭研究為例，50%的女性在懷孕後即從勞動市場上撤退，即使是母親有就業，也多半以部分工時居多。婦女會以母職的要求、教育程度與工作要求不一致、工作機會太少、家務工作繁重、交通安排不易和兒童照顧之缺乏等作為抗拒工作的原因(Monroe & Tiller, 2001; Van Wel & Knijn, 2001)。當母職角色與勞動者角色產生衝突時，就業母親們如何兩頭兼顧？她們承受何種壓力與負擔？使用何種策略來解決家務與就業的衝突？本研究希望了解就業母親的母職意識及其與就業的關係。研究目的為：

1. 從就業母親來看母職角色(認知)。
2. 了解就業母親母職角色與自我需求的衝突。
3. 了解就業母親在母職意識下的就業策略。

## 二、文獻探討

### (一)母職的意涵

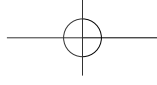
「母職」是一種角色、功能，也是一種職務，是社會建構的一組活動和關係。具體而言，包括了子女的實際照顧和教養工作。母親負有照顧、養育、服務、與安撫孩童等相關責任的社會角色。廣義來說，也就是包括了女性作為母親的一切過程，如懷孕、分娩、哺乳等與母職事務及作為一種社會身份的指稱角色(張滄文，



1997；王叢桂，2000；陳靜雁，2003）。主流的母職意識甚至要求母親應投入所有時間以滿足子女的需求(Hays, 1996)。本土研究指出母親職責是「子女的教養」與「負責家務處理」，並且「使先生無後顧之憂」（王叢桂，1995）。

母親角色常被定義為一個必須負有照顧、養育、服務與安撫孩童等相關的責任的社會角色(張瀨文，1997)。母親的職責是指每天管理子女的生活以及為子女提供日常性的照顧工作。在母職的意涵內，包括著理想化母子關係的強度與情感親密度，同時也是媽媽負責任的養育以提供良好的子女發展。女性對於母職的經驗其實是有不同的，母職，特別是養育子女，常被認為是所有女人最崇高的生理和情感上的成就，有時候甚至被過度美化。

從社會建構論的觀點來看，母職受到社會現有意識、文化和歷史的影響，俞彥娟(2005)從美國婦女史探討女性主義對母親角色研究的影響，發現美國婦女不全是被動地接受母親角色，她也將自己的母職經驗、價值注入社會建構之中。更重要的，大家習以為常的「傳統」價值、母親角色、性別角色等，並不是一成不變，而是隨著時代而變遷。母職受到社會建構之影響也可以從「華人父母職責信念」的研究來看，王叢桂(2000)認為即使現代許多年輕的父母雖然不可能完全做到傳統的角色職責，卻常不自覺地以文化認知建構下的父母職責認知基模(schema)作為參考。然而也正因為不同文化認知的影響，所以它是動態的，而非靜止和單一的。換言之，在不同的社會文化脈絡裡，會孕育不同的母職看法。主流的母職意識通常是指較強烈的母職意識(intensive motherhood ideology) (Hattery, 2001)。以近二、三十年的觀點更具體言，「主流」的母職意識是指男女在二十歲之後結婚，結婚後才能生育子女，生完子女之後，採取性別化的分工，男女各有職司。母親留在家中養育子女，父親出外就業賺足金錢以供家人使用(Phoenix & Woollett, 1991)。不過，西方的主流母職意識之生兒育女存在歷史並不長，其也不能代表所有西方女性的母親角色，因為這是以美國中產階級白人生活經驗為中心的母親角色觀點(俞彥娟，2005)。至於本土研究則認為主流的母職意識都是建構在「以孩子為中心」的母職想像，強調日常生活中母親滿足孩子需求的可近性是影響孩子未來發展的關鍵(潘淑滿，2005)。前者提到男女因為生理差異而導致各適其所的角色與行為，後者強調需要配合子女需求的家



airiti

務勞動和子女照顧，顯現東西方文化上的差異，東方文化顯然更重視以子女為主的照顧。不過，這些觀點都受到女性主義者的批判。

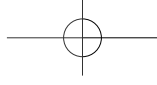
女性主義學者所批判的最具著力點是社會性母職，父權意識型態將生物構造的不同，衍生出男女的性別分工、角色扮演與行為規範皆有差異的社會期待。在父權文化中，母親是「犧牲奉獻、任勞任怨」的，身為母親是女性的天職。然而在美化了母親的背後，卻隱含著父權利用母職神話強制執行性別分工以壓迫、剝削女性，使女性無從選擇(蘇芊玲，1998)。人類歷史發展經驗對於母職的理解，幾乎全建立在「女性」等於「母親」，「母親」等於「母職」，所以「女性」也就等於「母職」的化約邏輯模式，這種將生物性本能等同於社會性角色的意識形態，使女性不得不背負「生、養、育」重任於一身，幾乎無從選擇(陳惠娟、郭丁熒，1998；張晉芬、黃玟娟，1997)(摘自潘淑滿，2005)。

女性主義者主張，所謂「天生自然」的母職/父職(fatherhood)分工其實是父權文化形塑的產品。孩子對母親有天生、不可替代的依附感，父親並未被賦予與母親對等實踐撫養子女的責任。一般對父職角色認知的研究，發現其在時間、心態、責任感及關係上均具有「選擇性」，父親育兒時間總是少數、部分、有限；相對於母親的持續性、固定性，父親則較扮演間歇性的角色，偶而在有空時，插花式、玩票式的分擔母親的育兒工作(王行，1997；王舒芸、余漢儀，1997)。對育兒責任的認知感，父親多表被動性與次要性，母親具有積極的主動性與直接性。母親多認為自己是主要的照顧者。

母職是由社會傳統與個人經驗結合而生。換言之，除了受到社會意識的建構外，也深受心理與經驗的建構與影響。在談母職的心理建構時(psychological constructions of motherhood)，主要認為母職是指母親和子女之間「所應該有的互動」(Burman, 1990)。由此可見，心理的建構仍舊是在複製主流社會和意識的想法。而且，這個「所應該有的互動」，多數的觀察是來自中產階級，白人的家庭，忽視了有色種族和較低收入的家庭，更遑論一些非傳統性的家庭(Phoenix & Woollett, 1991)。

母職的心理建構對於母職的看法其實是非常歧異的，其可以從發展心理學和社會心理學切入。心理建構的「發展心理學」上的母職，主要以為母親應該提供良好



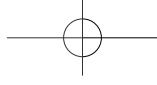


的環境，以影響子女的發展。另外，Oakley在《初為人母》(*Becoming A Mother*)書中認為，母職的體制化讓社會要求母親發揮「母性」的光輝，專注於孩子的需求，並把孩子的需求擺在自己的需要之前，因而作母親的改變了自我的認同，視孩子為注意的焦點(引自Magezis, 1996/2000)，也正是這種重視孩子的發展，以致母職是要操持家務，並將兒女視為自我實現的方式(張翠芬，2001)。在這個觀點裡，母親雖然是子女生命的中心，卻是被視為照顧者、社會化者和刺激與敏銳環境提供者，是一種非常傳統的母親形象。母親雖然重要，卻是配角。好的母親關心子女的需求，忽略了自己是一個個體，也會有自己的需求。直到子女年齡漸長，兒女離家之後才有空間思索自己的需求(張翠芬，2001)；相反的，心理建構的「社會心理學」對母職的觀點，則是以「母親為主體」，分析作為母親的自我認同和經驗。Erikson 指出成年人所面臨的重要發展任務之一即是為人父母，若能順利完成任務，引導孩子健康成長，會有一種創生感(*generativity*)，即個體具有生產能力和創造性，反之則會導致停滯，即缺乏心理上的活動或成長(引自Newman & Newman, 1991)。母職是女性成人發展的一個階段，提供其作為女性和成人的認同，這個途徑視女性經驗為中心，不過這個途徑比較聚焦在女性成為母親的經驗(Woollett & Phoenix, 1991)。

本文是從社會建構和心理建構的母職意識來看母親為了就業而採取對主流母職意識的反應策略。前者是從Hattery(2001)整合結構功能理論、理性選擇與人力資本、經濟需求、女性主義典範的母親就業策略來看；後者是以作為母親，在面對母職與就業的角色和社會情境下之心路歷程。採質化研究法，從受訪者的母職經驗出發，是否影響這些媽媽的就業選擇？當她們遇到母職與勞動者角色衝突時，如何主動地取長補短以求平衡？

## (二) 母職、托育安排與家務分工

在托育安排方面，女性為了同時實現工作與家庭的責任，必須考慮兒童托育的成本、可得性和偏好。Folk與Beller(1993)的研究指出約36%至38%育有學前兒童的就業母親，包括單親或雙親均就業的家庭，常運用多元策略來取代單一全職親自照顧兒童的方式，例如：家長將工作時間錯開以分攤照顧、找親屬協助，以及將兒童受托於機構或由褓母照顧。當家長在選擇兒童照顧的提供者時，會在啟發兒童智能、



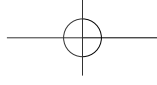
airiti

方便性、可信賴程度、距離遠近、財務負擔能力和照顧者的價值觀、信仰等之間取捨，因此傾向利用多種照顧提供者。若家長較看重照顧提供者的價值觀、宗教等背景，或方便性、鄰近與否及可信賴程度時，則較傾向由自己、配偶或親屬照顧，作為「母愛的替代者」；因為這些人手可以協助穿衣、餵食或照顧病童，這是褓母或日托中心做不到的，不過也只能利用提供者工作以外的閒暇(Folk & Yi, 1994)。收入較高或雙職家庭的媽媽，因為經濟資源較豐富，比較可能完全使用付費式照顧；低收入及低教育的母親在選擇照顧方式時則較強調成本。換言之，媽媽會衡量以薪資支應托育費用是否划算後才出外工作(Hofferth & Wissoker, 1992; Hand, 2005)。此外，教育程度較高的媽媽傾向在孩子年紀較大時，使用付費式的團體照顧，也就是托育中心，這種中心比較強調教育與結構式課程，有利於未來的學習(Eichman & Hofferth, 1993; Hand, 2005)。然而兒童照顧費用影響母親的就業，其效果在單親媽媽和已婚媽媽上是有不同的。模擬資料發現若是降低兒童照顧的費用，則可以增加已婚媽媽就業率3-14%，卻可以增加單親媽媽就業率達5-21% (Han & Waldfogel, 2001)，可見托育費用對單親媽媽的影響比較大。總之，母親對於何謂「好媽媽」的信念會影響她們對兒童照顧的選擇，這些信念則來自母親自身的價值觀、資源與經驗，以及主流的母職意識與兒童照顧意識(Hand, 2005)。

有關家務分工方面，一項調查台灣北部四縣市25歲至65歲婦女的就業態度和就業障礙之研究，發現60%以上婦女自行負擔家務；其中又有三分之二以上婦女表達自行照顧子女。總計有68%的婦女認為「正常家庭」是「男主外，女主內」，其中有就業的婦女與未就業的婦女有明顯差異(分別為52%和74%) (王麗容，1997)。

除了子女照顧的安排外，就業婦女也會做一些生活和工作上的調整，以尋求工作與家庭的平衡，Simon(1995)提到就業婦女會犧牲個人時間，如：睡眠、休閒、放鬆或追求個人成就等，以換取達成工作與家庭生活的平衡。有些就業母親能夠將工作安排成每日生活中一部份，同時，她們會對養育小孩的家庭環境做出不同的安排，更是以實際行動表現了對工作的責任(Mannheim & Seger, 1993)。

其實就業母親面臨到照顧子女和工作上的雙重要求，除非工作上有所謂的友善家庭的員工政策，例如彈性工時和企業托兒，否則媽媽們只能以要求配偶支援(如

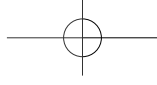


果有的話)、多元化托育方式、犧牲個人休息時間、妥協追求個人成就等安排來減輕負擔。再者，母親即使分擔了家中部分經濟，卻仍然無法卸下「主要教養者」的工作。雙薪家庭中的母親不僅是家事的主要勞動者，同時也扮演教養子女的主要角色。雖然父親已經主動且參與較多的教養工作，不過通常父親對教養的工作是有選擇性的，而且從事教養的時間也較彈性(方美玲，2005)。顯然，女性一旦生育了子女，主要照顧的責任幾乎完全落在其身上。

### (三) 母職意識下的就業策略

一般來說，無論是單親或是有偶的就業母親，出外就業均為強烈經濟需求所驅使，只有少數屬於家境優渥、男性養家社會階層的媽媽，無須考慮賺取薪資乙事(Edwards, 2001)。根據英國官方調查顯示，單親母親就業比例逐年下降，尤其是全職工作者更是如此，1996年資料顯示，只有17%的單親母親有全職工作，23%從事部分工時的勞動，其他並沒有在勞動力市場中活動(Kilkey & Bradshaw, 1999)。由於照顧子女與外出工作之間難以兼顧，使得單親母親的經濟情況普遍不佳。稍後，美國勞工統計調查局(Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor, 2007)指出：2006年美國有18歲以下子女的媽媽，其就業率為67.4%。若僅計算全時工作者，則單親媽媽(包括從未結婚、離婚和喪偶者)為57.6%、有偶媽媽為48.3%；如兼職工作計算在內，則單親媽媽為70.0%，有偶媽媽為66.4%。在國內，儘管產業結構可提供的兼職機會較為匱乏，但已婚婦女從事兼職工作的比例的確高於未婚者和男性(伊慶春、簡文吟，2001)。由此可以看到已婚婦女以減少工時來換取照顧子女的時間。另外從支持系統看，已婚媽媽比起單親媽媽增加了夫妻次系統，配偶的確可增強已婚婦女表達性與工具性的支持資源(Albeck & Kaydar, 2002)，丈夫支持的態度經常是決定婦女就業與否的關鍵(伊慶春、簡文吟，2001)。至於單親媽媽就業時的社會支持雖然乏善可陳，卻會主動的在職場上建立工作場所的友誼支持，並把孩子視為重要的支持來源(Tietjen, 1985)。而在母職最重要角色的子女照顧上，兒童照顧費用顯著地影響單親和雙親母親的就業行為，但是其對單親媽媽的影響比對雙親媽媽來得小(Kimmel, 1998)。換言之，雙親媽媽考慮照顧費用太高之後傾向於不就業，但是單親





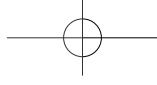
airiti

媽媽就沒有這個福氣。

現代婦女有四個主要角色，即「妻子」、「母親」、「主婦」(Homemaker)以及「勞動者」(Greenhaus & Beutell, 1985)。根據角色理論的概念，當婦女想要同時符合這四個角色期待時，可能引起角色的衝突。一方面必須從事有薪勞動，另一方面又要負擔子女照顧與家務勞動的重責大任，她們該如何平衡其中的矛盾與兩難？兼職或部分工時常常是就業母親在處理母親與工作者角色衝突時，所做的安排。許多育有子女的婦女，因為子女照顧的責任而對工作型態做此調整，以獲得更多時間照顧子女、增進與孩子的關係及相處時間並減輕同時擔任工作者與妻子/母親角色的壓力，只是部分工時的安排也被認為是性別化家務分工的結果(Webber & Williams, 2008)

Hattery(2001)認為母職意識是根源於天生的性別差異，導致男、女性在兒童照顧能力上有所不同，透過深度訪談全職就業、兼職就業以及未就業的婦女，其以不同強度的母職意識(motherhood ideology)分析婦女如何在工作與家庭之間取得平衡，並將母職意識形態下的就業策略分為四類：順從者、非順從者、實用主義者和革新者。『順從者』(conformists)堅信主流的規範與標準，認為工作是男人的事，女性應該自己照顧孩子，因為母親自己照顧比較好，而且也是責任的表現；Milkie與Peltola(1999)甚至指出當母親與年幼子女分離太久，其會有強烈情感上的痛苦。『非順從者』(nonconformists)認為母職角色只在養育和供給，勞動參與的選擇乃基於自己對工作的信念，不接受主流的母職意識，追求就業中的自我實現與樂趣。認為母職並非天然的，也不相信親職是有性別上的差異。『實用主義者』(Pragmatists)和『創新者』(innovators)接受母職意識，也接受中產階級生活的標準。實用主義者深知工作機會和家庭要求常會變化，所以以一種成本效益分析，例如看工作如何影響其家庭來思考，導致他們常會換工作、換老闆和變更子女照顧的安排。創新者則接受主流母職意識，也重視並相信兒童照顧的信念，認為有更多選擇以最大化自己的渴望(desire)，但以一种創新的解決方式來對應工作和家庭上的要求(Eriksen, 2002; Hattery, 2001)。由此可見，不同強度的母職意識型態會影響媽媽們的勞動意向。

母親就業選擇深受其對母職的定義與母職意識的影響。Hattery之研究以雙親媽



airiti

媽為主，並非針對單親媽媽獨立負擔經濟重責的特殊處境。國內陳靜雁(2003)對於單親母親的母職經驗質化研究，指出母職的內涵隨著子女年齡階段與就業、經濟狀況而變動，並非僵固不變。謝美娥(2004)針對就業母親的母職量化研究指出，母職意識有四大因素，其中接受他人代為育兒的想法與母親之就業有關係。本研究將延伸既有之母職研究，並深入探討我國就業母親之母職經驗與母職意識型態。

### 三、研究方法

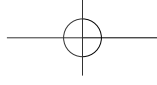
本研究採質化研究方法，深入訪談獲得第一手資料加以分析，與量化研究所強調的客觀性不同。選擇質化方法，乃體認到知識並不必然是「客觀且中立」，透過傾聽受訪者個人的生活經驗與主觀感受，可藉由受訪者透過對自身生命經驗、歷程的反思，進而能再一次充權和增能(empower)。

抽樣方式採取立意抽樣中的判斷抽樣。判斷抽樣是由研究者的主觀判斷有意地抽取樣本，由研究者根據理論背景及對研究問題的瞭解出發，決定相關的受訪者。受訪者以有子女就學於國小階段者為限，並曾經全時就業的母親，在認知上也認為自己是就業母親。訪談採半結構式擬定大綱進行，讓受訪者暢所欲言。

研究者到12個行政區中較大的小學請輔導室老師推薦個案，再由研究者判斷與研究的相關性，另亦由相關單親服務機構推薦合適單親就業母親受訪者。總計受訪者有5位是由相關服務機構提供具有豐富工作經驗的受訪者，有12位來自國小輔導室，1位來自知情者介紹。總共面對面訪談18位媽媽，為顧及資料的充實性，樣本包括8位單親媽媽與10位雙親媽媽，由於單親媽媽較雙親媽媽而言更有身兼「父職」的壓力，所以我們在探討親職內涵時有意的選擇單親媽媽樣本，以獲取多樣性的母職經驗。為顧及受訪者隱私，以編號代替姓名，基本資料如下表。

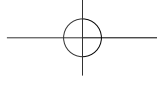
### 四、研究結果

本文從「社會建構論」以及「心理建構論」來分析「母職角色」、「母職角色



表一：受訪就業母親基本資料

編號	戶籍地	教育程度	來源	家庭結構	子女數	就業狀況	薪資	年齡
A	北縣 淡水鎮	高中職	國小	雙親	1子1女	代書	9萬以上	45
B	北市 文山區	高中職	國小	雙親	1子1女	公司職員	拒調職 剛辦退休	49
C	北市 文山區	高中職	國小	雙親	1子2女	超市營業員	2-3萬	40
D	北市 信義區	大學	國小	雙親	2女	代書 (目前兼職)	4-5萬	41
E	北市 信義區	大專	國小	雙親	2子	會計	3-4萬	46
F	北市 信義區	大學	國小	雙親	2子	執行秘書	5-6萬	42
G	北市 萬華區	高中職	國小	雙親	2女	自營工作者 小吃店老闆娘 家屬工作者	2-3萬	31
H	北市 萬華區	大學	國小	雙親	3子	自家店面幫忙 兼職	不詳	41
I	北市 萬華區	高中職	國小	雙親	2子	兼職餐食業 做油飯	不詳	41
J	北市 士林區	高中職	國小	雙親	3子	自家店面幫忙 集郵社	1萬以下	36
K	北市 中山區	國中	單親中心	喪偶單親	2個孩子	擺地攤(兼職)： 賣髮飾與衣服	1-2萬	37
L	北市 南港區	國中	單親中心	喪偶單親	1個孩子	幫傭(兼職) (原為看護工)	1-2萬	50
M	北市 大安區	國中	單親家園	未婚單親	1個孩子	社會局代賑工	1-2萬	39
N	北市 信義區	高中職	單親中心	單親	2個孩子	居家護理員	1-2萬	46
O	北市 士林區	高中職	國小	實質單親(先 生長駐外地)	2子	保險業務經理	9萬以上	38
P	北縣 新店市	大學	滾雪球	單親 非低收	1子	安親班主任	4-5萬	33
Q	北市 萬華區	國中	單親中心	單親 非低收	1子2女	餐飲業	3.5萬	40
R	北市 萬華區	大學	國小	喪偶單親 非低收	1子2女	保險業務員	6-7萬	40



airiti

與自我需求的衝突」以及「母職意識影響下的就業策略」。社會建構論是社會對母職角色透過社會傳統、性別角色、性別分工塑造著對媽媽的角色和職責的看法；心理建構論則分別以兒童為主體，重視兒童的身心發展，或以母親為主體，滿足母親的社會心理需求，來建構對母職的看法。分析結果，發現本土媽媽對母職角色的看法似乎受到更多來自社會建構的影響；雖然本土媽媽也會以和孩子建立良好互動或心理聯繫來看待母職角色，這些心理的互動仍在複製社會的期待和想法。而在母職角色與自我需求的衝突方面，多數本土媽媽則都從對自己的影響來看，所以傾向於受到心理建構中的社會心理層面的影響。

### (一) 從就業母親來看母職角色(認知)

在詢問母職的意義時，母職均環繞在作為母親的所有角色上。許多就業母親雖然有工作，仍然認為應該要親自育兒，甚至認為母親是天職。

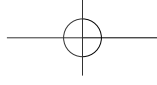
#### 1. 母親應該「親自」帶孩子

傳統價值觀中，母職被歸類為女性的責任，育兒自然成為必須親力親為的工作。L媽媽對於自己親自育兒的辛苦甘之如飴，甚至語帶自信的表示「孩子就是要自己帶才好」：

我覺得喔！有了孩子真的要自己帶，為什麼？我孩子從小喔，真的我沒給他上幼稚園，我孩子目前為止喔，成績都很優秀，我都自己教，我覺得喔從小，我就是那樣，出生喔，我就趕快去餵奶的時間餵一餵，拍一拍，逗他講話就放下去，--陪到他午餐時間到了，趕快弄弄，弄給他吃，我就教他，所以我們孩子很小，現在什麼電視2歲認多少字，那都是我孩子從小就會的。(I21.122) (L媽媽，喪偶單親，50歲)

另外，母親的心理因素也是選擇親自育兒的考量之一，根據Milkie與Peltola (1999)研究，當母親與年幼子女分離太久，會有強烈情感的痛苦。兒子交由婆婆帶大的H媽媽就有深刻體驗，認為親子感情奠基於幼時是否親自撫育：

心情很不平衡阿，然後我婆婆佔有慾很強，所以我會覺得我跟小孩不是親人，然後她會跟小孩子講說媽媽不要妳了……現在這麼大了，我跟我兒子一直都處得很不好，然後在一次爭執中我才發現，他跟我講說以前是我婆婆說我不要他。我自己



心裡一直有疙瘩，一直沒有辦法……所以我對他一直沒有辦法很親，那他可能對我也有疙瘩，所以他也是。(11, 19, 28) (H媽媽，雙親，41歲)

好母親自己擔當「生、養、育」責任，親自帶大的小孩比較健康快樂，較無青少年問題。這樣的母職意識促使母親選擇親自照顧，不願假手他人。

傳統上對於母職的定義期待女人為孩子犧牲，告訴女人要以子為貴。滿足孩子的需求更關係著孩子未來的發展(潘淑滿，2005)，充分顯示母職意識的社會建構觀。當女性自我實現時，則感到不安與愧疚(蘇芊玲，1998)。身為職業婦女的E媽媽由於分身乏術而將子女交由安親班托育，心中始終抱著虧欠感：

回來又很晚，每次都剩下我們最後兩個孩子在那邊等，每次看了都好心酸。有時候工作一忙還是怎麼樣，又比較晚下班，然後那個學校老師都反應說他耽誤下班時間還是怎麼樣，我就覺得耍了一個臉色，那我就覺得看了就覺得好心酸，好像一隻小雞在等著母雞那個樣子，好像呱呱呱呱地在等著。現在想想也是蠻……。 (27) (E媽媽，雙親，46歲)

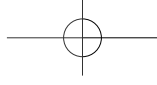
父權的價值觀中，「男主外女主內」為正當的性別分工，因此社會性母職被歸類為女性單方的責任。根據「婦女婚育與就業調查」(行政院主計處，2002)已婚女性無工作意願者最大因素為「需要照顧小孩」，即使有托育制度也無意使用。母親們為了親自帶小孩而辭職在家，雖是圓滿了好媽媽的理想，卻大大限縮了女性在職場上發展的機會。母職的親自育兒，展現了母親對幼兒發展信念社會建構的影響。

## 2. 給予子女照顧與教育

子女照顧屬於私領域中女性擔任的角色(Connell, 2002)。「父親」的角色主要為負擔經濟，對子女養育照顧則為輔助的角色(陳靜雁，2003)。因此對子女的照顧與教養常落在媽媽肩上。另外，深受基進女性主義學者批評的「好母親」迷思中包括：「母親應該滿足小孩一切生理與心理需求」；「母親在小孩幼小時期必須親自照顧、隨傳隨到」(Rosemarie, 1996/2000)，這種信念符合社會建構論的看法。E媽媽認為媽媽親自帶大的小孩受到較好的照顧：

回來就馬上有飯吃，吃飯吃到差不多七點，七點半八點，甚至八點多，但孩子的習慣不怎麼喜歡吃外面，所以我再忙再怎樣，我都會回來做晚餐給他們吃，那孩





子就覺得這樣子也蠻窩心的……那段時間以後，孩子就覺得，媽媽在家裡也是蠻好的。對阿，所以說有時候給孩子那種，另外一種的那種……怎麼講，那種關懷。(29)  
(E媽媽，雙親，46歲)

單親的K媽媽更加重視小孩的成长過程，她認為對小孩要負責的照顧是身為母親最重要的事：

母親的職責就是照顧小孩子嘛！然後儘量瞭解他心裡想什麼嘛心理輔導啊，--覺得說，人家所謂說的「養不教，父之過」嘛，(115) (K媽媽，喪偶單親，37歲)

L媽媽也認為親自帶大的小孩身心較為健康，把小孩身體的「底」打好是媽媽的責任：

我覺得說喔，他還小需要我們的時候喔，我們一定要在他身邊，我就覺得，在我個人啦，我是覺得喔，他的身體喔，健康是我們做母親的，一定要盡責的，要把他照顧得好，你小孩子底子健康沒照顧好喔，你長大喔，我們哪一天離開他，他真的一身病實在也很可憐，所以我為什麼會嫩啊弄啊，都是都是想到我們年紀大了哪一天要走，他沒有好的身體，誰來照顧他？(203) (L媽媽，喪偶單親，50歲)

單親的N媽媽和雙親的I媽媽均認為母職是把孩子教好，惟有媽媽把重心放在家裡，才能教好孩子：

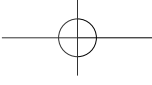
母親的職責是把他們教育好。以後不要走入歧途，其實書讀得好讀不好還是其次，最重要是你今天小孩子以後是變好變壞？才是重要的。我今天要講小孩子我一定要先做得到我才能要求他。(71) (N媽媽，單親、46歲)

那小孩子就沒人顧，吃的，生活上都沒人打理，而且現在的誘惑太多，很容易被別人帶壞，我之前也是有回美髮業，可是小孩子整個功課都退步，個性上叛逆性也很高。(57) (I媽媽，雙親，41歲)

對子女的照顧與教育是一種責任，這個責任正是來自社會建構的結果。

### 3. 對孩子付出柔性的關懷

父權意識型態中「霸權式的男性特質」(hegemonic masculinity)是主流的男性文化的標準，內涵包括統御、競爭、事業成就、反女性化及異性戀特質(Connell, 2002)，也形成了父母在角色的分工。換言之，社會建構了性別的角色，母親的柔相



airiti

對於父親的剛，扮演互補的角色：

當媽媽的責任跟爸爸的責任，我覺得爸爸的責任，應該是屬於大項的時候，才讓他去做一個決定權，那當媽媽他應該是屬於柔性的那一方面，小項啊，柔性方面的，那種應該要互補。(43) (B媽媽，雙親，49歲)

性別分工的傳統意識型態，母親被期待為愛家顧家，凡事以家庭為主，M媽媽認為：

我比較傳統，也覺得是男主外女主內，比較可以全心全意照顧到小孩子，……因為女人比較細心，尤其是一個男人帶一個女孩子會很辛苦，例如說青春期的男生，不一定能完全了解。(79，80，123) (M媽媽，單親，39歲)

由於這樣的分工，孩子和媽媽有了更多情感的交流。這種母親和子女「所應該有的互動」，是屬於心理的建構。而心理的建構仍在複製主流社會的想法(Phoenix & Woollett, 1991)。

小孩子都跟媽媽比較貼心，有什麼事會跟媽媽講。那可能有一點就是男人比較大而化之，那小孩子久而久之就不跟你講了。跟你講都沒什麼結果嘛。你可能跟他講沒關係啦等一下(57) (G媽媽，雙親，31歲)

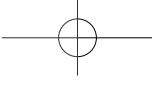
#### 4. 母職是天性也是天賦的責任

孩子成長階段需要媽媽陪伴，「孩子對母親有天生、不可替代的依附感」的觀念也使母親樂於擔當「犧牲、奉獻、愛」的角色，O媽媽表示愛是母親的天性，也認為大部分媽媽都這樣認為。這種依附多數人的看法，明顯的受到社會傳統想法的建構和影響：

那是天性，除非你是一個不負責任的媽媽。你一旦生下他，你一定會盡你的所有給他吧，我覺得大部分的媽媽都是這樣子。(168) (O媽媽，實質單親，38歲)

母職經驗之珍貴，源於身為母親是女性神聖天職的價值觀，更認為作母親使自己生命經驗完整。這種帶有完整女人的自我認同和母親主體性又合乎心理建構中社會心理學的觀點，M媽媽認為：

女人要結了婚生過小孩，才算是一個完整的女人，沒有小孩是一個很大的缺憾，他會給你帶來很大的衝擊，你也會在他身上學到許多，例如你會生一個和妳脾



氣一樣的小孩，你如何去教育他，以前父母長輩對自己打罵管教方式他不見得接受，他會要求妳找出一個對他好的方式，慢慢的自己也會有些改變，以前我的個性很急躁，現在因為他我也有很多改變，被他磨練的。(100) (M媽媽，單親，39歲)

即便是將孩子交由保母照顧的F媽媽，仍不斷藉由各種方式和孩子互動、關懷，以維繫心理上的連結(bonding)。

我們就算是沒有去帶他，我們在他很小就跟他講話了，他還不太會講話時，每天都跟他講話，用電話。對阿，所以他好像，我們也是很擔心，保母上面那個帶的幾乎都不回家，我們也是很擔心這個，所以剛一開始我們就很注意……(24) (F媽媽，雙親，42歲)

在父權文化教導女人之下，為人母是女性的天賦大任，藉由生養子女成為母親，女性的生命經驗方能圓滿。女性將這套價值觀內化之後，融合社會性母職與生育性母職為一體的母職經驗也成為大部分媽媽的生命實踐。學者觀察台灣女性對「成為母親」持高度肯定，更認為「母親」是母職實踐過程中不可替代的角色(潘淑滿，2005)，這種不可替代的角色，加深了身為母親的負荷，當然也是社會建構下的產物。

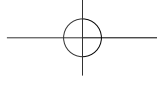
## 5. 犧牲與奉獻的本質

多數的媽媽都強調為人母親的犧牲本質，犧牲工作上的表現，犧牲自我的時間，此乃受到社會所期待的性別角色，符合社會建構論看法：

母親是犧牲品。因為一個人今天你能安排的事情很順利，工作作得很好，小孩子也顧得很好，小孩子長大他有他的童年，有小孩子的童年。今天如果為你的事業去忙碌小孩子也許沒有照顧得那麼好，如果小孩子好是好，如果是壞的，他是不是反過來說你今天為什麼沒有給我教導好？(79) (N媽媽，單親，46歲)

後來小孩子出院以後，我堅決地說把工作辭掉，因為縱然說那邊有再好的待遇，再好的福利怎麼樣，為了孩子我還是要犧牲自己阿，因為那時候真的是，臨時碰到這種事情，妳放心再讓那個保姆帶嗎？(26) (E媽媽，雙親，46歲)

我覺得男人比較自私，結婚後就把老婆放在家裡，叫他們帶小孩，媽媽比較犧牲奉獻。我覺得以前的女性還比較好，比較不用煩惱經濟上的問題，現在不是，媽媽還要出去工作，還要照顧小孩。(82，83) (J媽媽，單親，38歲)



相對的，父親將子女照顧當成玩票的或幫襯的角色：

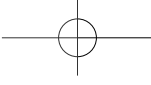
男生可能最多幫你帶帶小孩玩玩小孩啦，那真的在哭的時候他也是留給你。好像說他會幫你帶帶，像後來長大的時候，可能說我要去買菜他在家的時候，他會幫你帶帶，那可以。可是那真的說一直在番啦一直吵啦，可能他沒有辦法就會快點抱去，就是這樣……(32) (G媽媽，雙親，31歲)

父職的欠缺，使得媽媽有許多沮喪與無力感：

過去其實先生根本沒有照顧到這個小孩子呀。……他有這樣的觀念，我舉個例子，小孩子當著我們的面跌倒，他覺得那是我的責任，事實上小孩離他比較近。(22，40) (P媽媽，單親，33歲)

從Hattery(2001)所言母職，有幾個結論：其一為母親親自育兒的價值觀，也就是認為媽媽親自帶大的小孩受到較好的照顧，且身心較為健康快樂，子女較少青少年問題；其二母親會犧牲自我的價值觀，為子女及家庭付出與犧牲，時間上應該配合子女隨傳隨到。無論工作多麼繁忙，母親應自己帶小孩，不假他人之手；若為職業婦女也應該調整工作時間，親自帶小孩。三為基於實用考量，接受他人代為育兒，若工作收入比小孩托育費用高才會出外工作。其四為對母職天生觀點，即母親認知愛與付出是母親的天性，因此母親天生較父親會帶小孩；滿足小孩一切生理與心理需求方為一位「好母親」。本研究中的母親陳述親自育兒、孩子需要媽媽的照顧與教育、對孩子付出柔性的關懷、母職是天性也是天賦職責以及犧牲的本質等看法與Hattery所提強烈的母職意識(intensive motherhood ideology)論述相似。惟，研究者觀察到本土媽媽們會重視教育與教養，希望孩子有好的發展，不要危害社會。本土媽媽也認同母親和子女心理上連結的重要性。而Hattery在西方研究上，看到母親會基於實用與實際性而接受他人代為育兒。不過，有學者也提到台灣和西方對母職的認同其實是一樣的，較大差別是台灣的婦女忽略國家和社會的集體責任(潘淑滿，2005)。由於本研究並未針對此部份進行了解，無法評論。不過倒是可以發現到本土媽媽對母職角色的看法深受社會建構論的影響。

## (二) 就業母親的母職角色與自我需求的衝突



airiti

Maslow(1954)認為人類需求有五個層次包括生理(食衣住行等)、安全(包括經濟健康)、愛(社交、友誼、親密關係)、自尊(被尊重、自尊)與自我實現(道德、自發和創造性)。就業母親在擔任母親職責時，常會與自我需求相違背。

## 1. 母職角色的生理與情緒壓力

母職很明顯的使得母親生理方面需求受到影響，例如睡眠時間。

每天都在忙阿，又要忙小孩又要忙這個那個。我是一有時間我就去睡覺，有時後他們約我去哪我都很懶，因為我想說我要休息。(33) (H媽媽，雙親，41歲)

易感身心壓力與疲勞是媽媽們普遍的感受。母親的無酬勞動很難獲得家人的肯定支持：

因為我的工作時間太長，回來之後小孩子都在睡覺了，變成我賺錢回來小孩子怎麼樣我完全都不知道，我自己個人的疏忽，我只能利用休息的時候跟他們接近，可是一個月只有四天休假，他們有什麼我儘量去滿足他們，但是他們真正實際上心理需要什麼，我完全不知道。(87) (Q媽媽，單親，40歲)

照顧子女帶來的情緒壓力時常讓媽媽難以負荷。照顧二子同時從事自營業的H媽媽覺得：

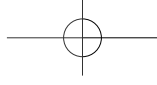
我覺得假日可以出去走走阿，可是不能把我女兒丟著，我帶著她，我就覺得，我的精神還是緊繃著。放暑假，我先生說去出國玩阿，我帶著我女兒去，我不會想說我要自己出去玩，我會想說帶我女兒去，帶我女兒去不夠，還要帶同學然後跟她有伴，她跟我(說)她會覺得很無聊，我還要幫她找伴，回來以後我還是覺得我沒有放鬆，我還是累的半死。(48) (H媽媽，雙親，41歲)

## 2. 母職角色擠壓社交與休閒時間

除了壓力之外，過多的責任負荷使媽媽們無暇從事休閒活動，常因此而放棄休閒與喜好，無法有正常的社交生活。以I媽媽為例：

我以前有去學畫畫，可是我還要帶著一個大哥大，我畫到一半，還要對不起阿，什麼總機你好，還要開始做生意，我覺得我沒有放鬆到，我反而覺得戰戰兢兢的，擔心接不到電話阿，然後人家叫貨我沒有辦法馬上去出貨，沒有辦法馬上去處





airiti

理，所以我只好放棄那個，我又回到家裡來。(47) (I媽媽，雙親，41歲)

媽媽們很難有個人的自由空間與時間，時常為了家庭放棄追求事業或志向。育有三子的A媽媽表示，當媽媽以來幾乎沒有屬於自己的休閒時間：

我感覺每天都是滿滿的，一直到現在還是滿滿的。(35) (A媽媽，雙親，45歲)

D媽媽和H媽媽也時刻掛心小孩，因有後顧之憂而無法休息放鬆：

生完小孩就沒有自己的時間，很少啦！有時候做到很累就會跟我先生講說，我想跟朋友出去喝咖啡聊天，可是，其實真的出去了，整個心就掛在小孩子身上，不知道他們吃了沒有，會自己放不下。要等他們上了高中吧。那時候他們可以做好自己的事情，我可能才可以比較不忙。(11) (D媽媽，雙親，41歲)

每天都在忙阿，又要忙小孩又要忙這個那個。我是一有時間我就去睡覺，有時後他們約我去哪我都很懶，因為我想說我要休息。(33) (H媽媽，雙親，41歲)

C媽媽也常感疲倦：

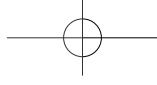
比較沒有自己的時間，因為我上班時間就是在公司，下班就家裡，自己時間比較少。(32) (C媽媽，雙親，40歲)

### 3. 母職角色擠壓自我成長的需求

有些媽媽想要進修成長，卻因為無人分攤養育的重任，再加上不放心子女單獨在家，只好全神貫注在作為好媽媽的角色上，損耗精神甚鉅。例如想要進修的I媽媽也因子女照顧因素而作罷：

現在他們功課上有些我也沒辦法教他們，就覺得好累，你說想要去進修，現在是有社區大學，可是社區大學是晚上6-9點，可是這段時間誰來顧我的小孩，然後也不可能讓他們早點吃晚餐，他們四點多才下課，而且這段時間他們在幹嘛，他們出去你也不知道，而且現在電視上的誘惑又那麼多，他們看什麼電視我們又不能管制他，像暴力的或是色情的，而且大人不在家，萬一小孩發生什麼事情，也沒人顧。(63) (I媽媽，雙親，41歲)

如同Simon(1995)指出就業母親會犧牲個人時間如：睡眠、休閒、放鬆或追求個人成就以達成母職要求。受訪媽媽們擠壓自我時間，放棄人生規劃以求對家庭最有利的結果。



#### 4. 母職與工作角色(自我實現)的衝突

工作對一般媽媽的意義是供給自己與家庭的正當途徑、可以促進生活的條件、為她們及其子女提供更多更美好的事物、可以成為子女的角色楷模、可以提升自尊心(Monroe & Tiller, 2001)。就業為母親帶來經濟需求利益以及實現個人抱負之成就感。許玉環(1995)在探討婚姻狀態如何影響婦女的勞動參與行為時，即提到離婚迫使婦女不得不改變自己原先投資較多於家庭活動方面的行為，經濟壓力和「男主外、女主內」專業分工利益的消失，使她們增加勞動市場的參與。然而當就業與家庭無法兼顧時，衝突便隨之而起。身兼母職與工作角色壓力，有時候只好降低工作要求或找一個工時彈性卻不一定是自己興趣的工作：

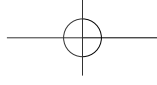
只能夠取他的百分之七十而已，你不能取百分之百的選擇，工作上是有有一些遺憾跟無力感。然後～事事難兩全，你要兼顧兩方面，你只能把兩方面只能達到七十分。(45) (F媽媽，雙親，40歲)

我在社會局工作這兩年，是我最多時間陪他的，也是他最開心的日子，因為他隨時都佔有這個媽媽，我說我想要再去找一個工作，他說不要，我說這樣沒錢阿，他說沒關係，他喜歡這樣的生活，我覺得小孩子寧願妳多花點時間陪他。(110) (M媽媽，單親，39歲)

我不是花很多時間在我的工作上，我還是很平均的，把該給家裡的時間給挪出來……因為我可能就比較傳統吧，我既然已經選擇了結婚，就把家裡顧好就好了，工作收入好當然好，但是把家顧好更重要。(144.145) (J媽媽，單親，38歲)

工作和家庭的衝突與一些負面的健康結果有關，例如煎熬、情緒不佳、家庭及職業福祉降低、身心壓力問題。除了健康問題外，工作與家庭的壓力也帶來社會心理暨行為面的問題，例如破壞性的親職關係、過重的角色負荷和過重的多重承諾、較多的情緒、婚姻和子女關係的問題等(Noor, 2002; Perry-Jenkins, Repetti, & Crouter, 2000)，許多媽媽都自述在工作上力不從心。

所以有一陣子我非常的累，我是覺得我已經一直在做調適，因為我不能過那種打卡的日子，當老板時我不用打卡啊，所以那時真的很不能適應，我會告訴我自己我現在在做這個工作，甚至於強迫我自己，可是我也會告訴我自己要放輕鬆。(38) (R媽媽，單親，40歲)



在工作上就會覺得說今天這麼辛苦的工作然後回到家小孩子又這樣子，我會變成說會出入很大，想要專心在工作上有時候又會疏忽掉小孩子，(108) (Q媽媽，單親，40歲)

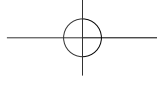
一般媽媽均表示無酬照顧容易產生社會疏離感，自信心和自主性較低，然而同時執行工作和家庭這兩件密切相關的責任卻又有分身乏術之感，她們對母親角色的期待往往比就業本身承受更大的壓力(吳明燁，1998)。就業母親面臨到照顧子女和工作上的雙重要求，除非工作上有所謂的友善家庭的員工政策，例如彈性工時和企業托兒，媽媽們只能以要求配偶支援、犧牲個人休息時間，或妥協個人成就追求等安排來減輕負擔。與潘淑滿(2005)研究所指出的台灣婦女比較不會以國家和社會的集體責任來要求，卻求助家庭支持系統之觀察一致。

### (三) 母職意識影響下的就業策略

Hattery(2001)以育兒與經濟的考量，區辨出四種母職意識的就業策略。本研究嘗試從受訪資料分析，看是否也有相似的策略出現。

#### 1. 中斷型就業者—修正Hattery的順從者：

生育對婦女就業有決定性的影響。本研究訪談對象以曾經全時就業的媽媽為主，有數位是在結婚後或生育後離職轉成在家自營店中幫忙的非正式工作(成為無酬家屬為主要內涵)(伊慶春、簡文吟，2001)。以本研究的中斷就業者看，確實有生育後即辭去工作者，這些辭去工作者大多認為子女由自己照顧是比較好的，例如H媽媽和L媽媽。但是中斷就業，在資源不夠，支持不夠的家庭中，顯然無法長期持續存在。這些媽媽最終還是迫於經濟壓力而就業。所以在台灣，順從者通常是經濟上無後顧之憂者。這和當下許多婦女生育後退出職場，在孩子稍大後再重新就業的情況相似，而其就業則常常是迫於經濟的壓力。許雅卿、黃文三(2007)的研究亦指出有60%以上的職業婦女認為育有學齡前孩童的母親不適合投入就業市場，顯示職業婦女本身也認為家庭職務工作仍是本身的首要之務。Hattery的順從者則順從主流的母職意識，深刻認為男性應負擔家計，女性則擔任養育子女的角色。許多採用此策略者，生育後多會辭職在家，選擇成為全職的家庭主婦(Hattery, 2001)。由



airiti

於Hattery(2001)訪談有包括未就業的家庭主婦，因此會出現道地的順從者。另外以Sorensen(1983)對婦女勞動參與的分類，其中有生育後完全對出職場的「傳統型」和生育期間中斷的「中斷型」(引自李大正、楊靜利，2004)，Hattery的順從者正是「傳統型」就業者，而本研究的中斷就業者也正符合李大正、楊靜利(2004)所提的「中斷型」就業者。本研究出現的類型與Hattery有些微差異，可視為「修正的順從者」。

船務公司做完，然後人家找到那個免稅商店，也是做會計，然後因為生小孩，就辭掉了，到現在還沒有，就在家裡幫忙。(3) (H媽媽，雙親，41歲)

出社會到現在做的工作，電子公司啊，成衣廠也做過，然後到百貨公司，然後結婚，結完婚後就家庭主婦大概做了四、五年的時間，覺得不行吶！因為先生的那時候工作不是很穩定。覺得說單親，然後就……開始，就出來就業嘛！(2) (K媽媽，喪偶單親，37歲)

已經懷孕了，所以我就沒辦法去做，我在醫院做事，我怕我懷孕喔，我那時候也算高齡產婦，39歲。---我的觀念可能比較保守，我是覺得說你出去工作是可以，但是至少要把家裡弄得像個家，不要喔回來喔，感覺喔不像家，我去過很多人的家，感覺很不舒服。(23.115) (L媽媽，喪偶單親，50歲)

## 2. 性別平等與自我實現的追求者—Hattery的非順從者：

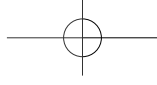
本研究有發現極少數的「性別平等與自我實現的追求者」，她們通常是不接受主流的母職意識，不認為結婚或生育子女後就應該呆在家裡。追求就業中的自我實現與樂趣，並認為母職並非天然的，也不相信親職是有性別上的差異，因此會想盡辦法持續待在職場中，這和Hattery(2001)所提的「非順從者」完全一致。這類人也會面臨工作與家庭的平衡問題，有衝突時，常由配偶或擴大家庭的社會支持來協助解決。但是其最常使用的解決策略則是使用有品質的托育照顧替代。以F媽媽言：

我先生也會幫我做。小孩子洗澡都是他做的。(8) (F媽媽，雙親，40歲)

剛開始以前都是褓母帶，媽媽也有幫忙帶過一陣子，上了小學就沒有了。我生第二個的時候就全部讓人家帶。……現在人家比我們都還厲害，而且都經驗比較好阿，我們自己帶都沒有比他們好。(4.48) (F媽媽，雙親，40歲)

雖然是由褓母帶，但其會強調與孩子共處時間的品質：





我們就算是沒有去帶他，我們在他很小就跟他講話了，他還不太會講話時，每天都跟他講話，用電話…我們也是很擔心這個，所以剛一開始我們就很注意。(24)  
(F媽媽，雙親，40歲)

F媽媽認為工作生活充實，帶孩子的時候會比較有知識，可作為孩子的模範：

你在外面充實的話，你在家裡會更充實，你在家裡做全職，如果我來做一個家庭主婦的話，我一定會很懶散，因為我們常常跟我們周遭談，他們帶小孩子，感覺上講話時他們的所知真的很有限……。(29) (F媽媽，雙親，40歲)

單親媽媽也許因為經濟壓力，工作是為了活下去的目的，而不會想到是為了自我實現的目標，因此單親媽媽並沒有出現這個類別。

### 3. 實用的彈性工作策略者—Hattery的實用主義者：

「實用的彈性工作策略者」既接受母職意識也重視經濟因素(例如購屋的需求)，經濟不足時就出外工作，強調平衡兩者下的理性選擇。這和Hattery的「實用主義者」論述相似，其會採用多重的策略以求兩者兼顧(Hattery, 2001)。在台灣，有母職的就業者，會選擇晚班、彈性時間與請假容易等工作以配合照顧子女之需求。

因為在味全一個好處，很好請假，所以，我小孩子如果生病，我們只要前半個小時去請假就可以了。(81) (B媽媽，雙親，49歲)

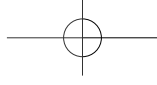
我儘量配合小孩的時間，像我小孩六點半回家，我會儘量把我的工作在六點半之前做完，我大女兒國三，補完習回到家約十點，那我會比較堅持，她回來我再煮一餐讓她吃。(81) (R媽媽，單親，40歲)

我是做晚班，……我在工作之前都會先跟老板講，說我有一個女兒情況不是很好，所以有時候有狀況時，可能會臨時請假就回去了，所以老板也都知道。(32.50)  
(Q媽媽，單親，40歲)

談到工作與育兒上的衝突，O媽媽在衡量經濟效益後，決定請褓母協助，這和國外研究，媽媽會衡量以薪資支應托育費用是否划算後才出外工作(Hofferth & Wissoker, 1992)相似：

我覺得我的收入這會比請褓母來的高，所以我會願意去工作，--前幾個月就是收入很差阿，付褓母費就有點壓力了，初期時是會蠻辛苦的，但我是想說這工作我可





airiti

以兼顧到小孩子的時間。(79.82) (O媽媽，實質單親，38歲)

「實用的彈性工作策略者」在工作上，多會在工作選擇上做調整，以兼顧育兒需求。以B媽媽來說，只要時間上有彈性，基本上不去挑剔工作：

我本身唸商，倒是覺得，能熟能生巧的工作，我都很願意接受，變成比較不會去挑剔工作，只要有個比較活的時間。(8) (B媽媽，雙親，49歲)

而D媽媽也會以工作上的彈性安排來兼顧照顧需求：

還好比較彈性一點，因為我有案件的話，如果小孩子有事情的話，我就可以把他調開，因為我常常要跟客戶簽約，或是要去公家機關洽公的話，我會把他排開。

(1) (D媽媽，雙親，41歲)

雙親的C媽媽和E媽媽，甚至採取間歇性就業方式，進出職場以平衡衝突，為的也是扮好母職的角色：

從老大出生到讀幼稚園中班約有3、4年，其間只有在家裡做點手工本來是想仍然要上班，但婆婆說還是照顧小孩比較好，全職照顧他。(6.7) (C媽媽，雙親，40歲)

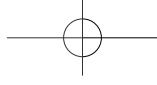
兩個都給同一個保姆帶，我們大兒子他就是在保姆那邊燙傷的，在打麻醉住了十七天加護病房，我們大人都沒辦法進去照顧他，所以說看了也是蠻心疼的啦，後來小孩子出院以後，我堅決地說把工作辭掉，因為縱然說那邊有再好的待遇，再好的福利怎麼樣，為了孩子我還是要犧牲自己阿，因為那時候真的是，臨時碰到這種事情，妳放心再讓那個保姆帶嗎？(26) (E媽媽，雙親，46歲)

單親媽媽的N，也是為了同時能夠照顧孩子而選擇工時短而有彈性的居家服務員工作：

第一點也是為了小孩子，那我是喜歡居家(服務)，居家的時間短，我再怎麼樣原則上就是以時間，我會去看時間而去找工作。我要進去學的時候就說我要走居家這條路。(27) (N媽媽，單親、46歲)

「實用的彈性工作策略者」雖然在工作和母職上常有衝突，卻利用各種方式尋求平衡，有的媽媽更以驕傲的口吻表示，沒有因為工作而荒廢母職：

以我的經驗，我是個職業婦女，我前面的這兩個小孩開的任何一次家長會我沒有遺漏掉任何一次。(18) (A媽媽，雙親，45歲)



單、雙親在母職意識上並沒有見到太大差異，惟，成為單親以後，會變得平權些，這是單親和雙親比較大的差異：

……因為如果說一個男孩子，他如果真的會照顧的話，他還是會照顧喔。他如果說有好好受訓、安排的話，一個男孩子還是可以做家庭主夫。(104) (N媽媽，單親、46歲)

這些「實用的彈性工作策略者」，雖然有經濟壓力，仍要親自帶孩子，更有強烈的母職意識存在：

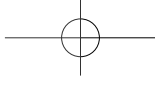
我一直是覺得女生比較適合顧家啦！我一直覺得女生再怎麼樣好的一個事業，沒有把小孩子照顧好，小孩子回來還是很擔憂，有些女孩子，為了衝事業，整個家最後還是破裂掉，那倒不如當初不結婚，如果打定不結婚的話，我倒是鼓勵女孩子往事業衝，那你既然有了這個家，你有就一份責任，腳步就要放慢，還是要以家為主，要把小孩子照顧好。(59) (B媽媽，雙親，49歲)

#### 4. 親自育兒的自由工作者—Hattery的創新者：

「親自育兒的自由工作者」接受主流的母職意識，也重視經濟因素，經濟不足時出外工作。與「實用的彈性工作策略者」差別在於「親自育兒的自由工作者」堅持親力親為的照顧方式，因此採取自行無酬照顧(no paid childcare)，並且另闢蹊徑以創造職場，也接受先生之照顧分工，這些理念和想法和Hattery所謂的「創新者」相同(Hattery, 2001)。她們可以接受非全時工作，也樂意在家工作。她們也不像順從者，完全退出職場。在台灣，Hattery的「創新者」比較多是兼職工作者，甚至是同時兼任多樣工作，只求保住工作的自由性就可以了。像從事多樣兼職工作的G媽媽，在家代工的I媽媽，以及改專職為兼職的J媽媽，雖然也都有經濟上的壓力，但還是主張親自帶孩子：

有做過新光人壽保險員……還有美容顧問……然後……我還在賣睡衣！……在專櫃賣的東西，可是因為我自己親戚是批發商，我從他那裡直接…有點類似直銷啦！因為那時候帶著小孩子做正職的工作不方便……(1.2) (G媽媽，雙親，31歲)

有想就業，先生是不同意，他覺得這樣對小孩子不公平，比較沒照顧到小孩。



airiti

(17.18) (I媽媽，雙親，41歲)

那我去找兼職的工作，那乾脆我自己帶，因為小朋友放學時間你也沒有辦法。

(10) (J媽媽，單親，38歲)

「親自育兒的自由工作者」雖然親力親為照顧子女，但通常先生也會共同照顧，家庭支持比較充足。

因為有時候一個家庭，妳說完全靠太太在做，哇，不是累了嗎？因為我本身不是說純家庭主婦，因為我們是家庭職業婦女，等於說，一個家是大家的，不是只有一個人的，所以說大家都會分攤啦。(36) (E媽媽，雙親，46歲)

「親自育兒的自由工作者」重視自己照顧子女，以更改就業來配合子女照顧，這在經濟壓力更大的單親家庭中，比較吃力。另外，單親媽媽也缺乏先生的支持來照顧子女。因此單親媽媽較少見到創新者。唯一的一位是學歷與收入較高的P，也許較高的收入讓她比較能有機會找到彈性工作兼照顧子女。

未來我能夠在家裡有工作也照顧家也照顧小孩，對我來說會比較好一點。(33) (P媽媽，單親，33歲)

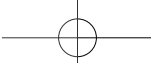
Hattery(2001)是以育兒和經濟考量作為母職意識的分類，本研究雖然以就業母親為研究主體，唯有多位媽媽實際上在生育子女後辭職在家帶小孩。待孩子大了後又開始就業，成為因生育而導致就業中斷。「中斷型就業者」雖然不是傳統型專職的家庭主婦，但卻也是因為照顧幼兒而辭職，算是修正的順從者，仍舊順從主流的母職意識。因此，本研究出現四個類別，除第一類別與Hattery有些微差異，其他三類則極為相似。

## 五、討論與限制

### (一) 討論

#### 1. 解釋母職內涵的理論

檢視母職的內涵時，發現就業母親對母職的看法的確符合社會建構論和心理

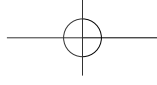


建構論。前者是社會對母職透過社會傳統、性別角色、性別分工塑造著對媽媽的角色和職責的看法；後者則又分為兩個層面來看：發展心理學以及社會心理學。發展心理學是以孩子為主體，重視兒童的身心發展；而社會心理學則是以母親為主體，重視母親的社會心理需求。本研究中母親透過對母職的認知，顯示出社會建構的影響，此與『華人父母職責信念』之研究結果雷同。該研究指出許多年輕父母常會不自覺地以文化認知所建構的「父母職責認知基模(schema)」作為參考(王叢桂，2000)。另外，母親在就業時，雖然會與內在心理需求產生衝突，但也會有正面的啟發和看法，這些則屬於心理建構的層次。

## 2. 與Hattery對話

本研究並沒有發現Hattery的純正順從者。純順從者在本研究上未出現係因為本研究沒有抽樣訪談至始至終的家庭主婦，且順從者傾向於沒有經濟壓力。環顧本研究樣本，多有經濟上需求，所以有出現「中斷型就業者」，也就是「修正的順從者」，這是生完孩子立刻辭去正式工作在家育兒，直到又出現經濟需求而復出工作。「中斷型就業者」中的兩位媽媽，後來成為喪偶單親後，且孩子也長大了，迫於經濟壓力，又回到職場工作，轉為實用主義的「實用的彈性工作策略者」。顯見單親較無不就業的選擇，也比較多會成為「實用的彈性工作策略者」。

我們發現一位將經濟與自我實現置於母職之上的「性別平等與自我實現的追求者」——F媽媽。她碰到一個好老闆，鼓勵兼顧工作與家庭：「他(老闆)也是鼓勵我們兩邊可以兼顧是最好的，因為他覺得工作，一方面可以滿足我們的成就感，另一方面與社會不會脫節，一些資訊都很新啦。(46)」，後來自己開業當代書，也是充滿成就感：「我剛開始做就覺得很有成就感而已(27)」、「那時候做得很高興，賺錢賺到好高興喔(36)」。即使工作很有成就，仍不忘勸誡自己兒女工作的價值：「現在很多女孩子都出來工作，像我女兒我告訴他你從年輕結婚不要有一種觀念，結婚後要靠你老公來養你，你就錯了(30)」。然而，雖然在工作上小有成就，卻還是認為男女性別上有差異：「有阿，體力有差異，他們的體力好像比較好，我們體力就比較差。他們承擔的壓力更多，工作上面可以承擔的壓力，我們的抗壓能力還是少過他們(55)」由於她並不接受主流的母職意識，追求就業中的自我實現與樂趣。也認為



airiti

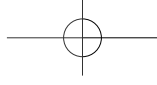
母職並非天然的，不相信親職是有性別上的差異。在工作與家庭之間平衡出現問題時，解決策略是重新界定和減小化孩童的需求或尋求托育照顧。以F為例，即以使用有品質的托育照顧來解決。這些特質和Hattery的「非順從者」極其相似。

我們倒是看到許多抱持實用主義的「實用的彈性工作策略者」以及以創新作法仍堅持「親自育兒的自由工作者」，換言之，即使懷抱母職優先的媽媽，以經濟成本效益分析為考量，為了貼補家用或提升生活水準，不得不進職場工作以求兼顧，因此也會盡量滿足家庭的需求。對就業母親來說，出外工作本身就是一種考量家庭需求後的選擇，所以她必須因應家人的需求調整自己的工作型態，同時執行工作和家庭這兩件密切相關的責任(尤其是管教子女)，她們自己對母親角色的期待往往比就業本身承受更大的壓力，即使以高等教育程度之未婚女性作為研究對象，仍可發現這些現代未婚女性雖極度渴望自己的事業和成就，卻依舊認定家庭領域重於工作，所以其母職觀常顯現出介於傳統與轉變之間的矛盾情結(姜漢儀，2004)。而一般就業婦女也多認為女性應該為家庭照顧者的角色，只有少數認為家務應由男女共同負擔(謝秀芬，1998)。Hattery將母職意識型態視為影響媽媽們的勞動意向的重點。而本研究卻顯示，就業母親大多在「認同母職」的同時，也力求同時承擔工作與家庭責任。本土的母職經驗與就業選擇更為務實，但媽媽們的責任與負擔在社會期待(社會建構論)和自我要求(心理建構論)之下更形重大，使她們有分身乏術之感。

### 3. 中西皆然的母親為主要子女照顧者

母職意識型態包涵一切社會化的過程，使母親的行為、意識型態等能符合兩性分工的性別規範。即使在母親就業的雙薪家庭中，子女照顧仍由媽媽承擔，父親則扮演「選擇性育兒角色」(王舒芸、余漢儀，1997)。就教養分工模式而言，女性即使分擔了家中部分經濟，卻仍然無法卸下「主要教養者」的工作(方美玲，2005)。這樣的發現非常符合社會建構論對母職意識的看法，另外，子女與母親的依附強化了母職的意識，亦與心理建構論的看法相應(Phoenix & Woollett, 1991)。近年來女性就業機會增多與職業抱負的實現需求增加，當有照顧需求時，會犧牲就業的往往是母親。如同前文E媽媽辭去工作照顧生病的孩子。其實婦女在面臨工作與母職的衝突時，因為「天賦母職」的觀念而選擇放棄工作(黃怡瑾，2001)。間接說明了就業母親





airiti

仍以自己為子女的主要照顧者，當遇到衝突時，也只有放棄得以自我實現和具有經濟效益的工作了。

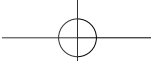
有些女性即使在工作上持有平權觀念，但仍保有女性「較宜育兒」的傳統母職信念，生育子女後會減少在工作上的承諾，進而減緩或重新規劃可兼顧家庭的生涯發展，並承擔更多的家務與育兒工作(王叢桂，1996)。總之，男主外女主內的性別角色分工，限制了女人在公領域的發展；以母職代替親職更是文化中排擠女性除了母職外追求自我實現之根源。父親擔當經濟責任，而母親撫育子女的刻板印象，不但過度地擴張母親的照顧之責，也限縮了父親參與育兒的機會。

#### 4. 資源與社會支持的影響

並非所有的就業母親都能有足夠的資源和社會支持，單親媽媽的社會支持明顯的比雙親媽媽少。單親缺乏配偶的支持，其支持多來自娘家單方面的親戚、朋友和社會救助資源。雖然娘家與朋友多提供金錢物質和情緒的支持，但是金錢索取多了，容易成為拒絕往來戶，資源與社會支持也因此變得更少。單親媽媽無法拒絕「母職」，進而影響就業的決定，比較少能成為永遠的「順從者」。另外，社會支持較多者，比較可能成為其他三類的就業策略者。F媽媽有先生和婆婆的協助而能投入職場，成為非順從者。而重視親力親為的創新者若無配偶或家人支持，也常無法如願。換言之，單親媽媽較不可能成為順從者，雙親媽媽才較有機會成為創新者。

#### 5. 母職是天性、母親要親自育兒的看法，是社會建構的產物

母職天性的說法，並不是本土的特殊發現，Hattery研究也有同樣看法。本土受訪者似乎更強烈地表達出，「母親和父親就是不一樣」。就性別角色、性別分工上的差異而論，在父權的價值觀中，「男主外女主內」的分工，使社會性母職被歸類為女性單方所有，且在父權文化教導下，為人母是女性的天賦大任，藉由生養子女讓女性的生命更完整。女性將這套價值觀內化之後，融合社會性母職與生育性母職為一體的母職經驗遂成為大部分媽媽的生命實踐。值得注意的是，本土研究提及即使有些女性在工作上持有平權觀念，屬於對工作投入較高的雙生涯家庭者，仍保有女性「較宜育兒」的傳統母職信念(王叢桂，1996)，生育子女後會減少在工作上的承



airiti

諾，並承擔更多的家務與育兒工作，所謂的「傳統」就是社會建構下的產物。

## 6. 母職的其他可能性

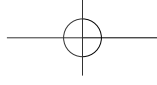
本研究中所抽樣的單親族群，雖然婚姻狀態不同，但母職經驗依循固有的父權意識，婚前婚後均在經濟需求的推力下投入職場，陷入蠟燭兩頭燒的處境。經濟需求加劇外，持續地扮演著傳統母親角色。即使「母代父職」，只是完全挑起經濟大任，並未對父職內涵加以質疑。

我們不禁要問，除了更完善的福利，如托育設施及彈性工時以抒解壓力外，母職有其他可能性嗎？即使有托育設施及彈性工時安排，有些母親仍會覺得自己照顧才是最好的。因此研究者建議有些女性必須學習不再以「好母親」為唯一目標，不必然承擔養育子女的唯一責任者。性別角色應建基於彈性化分工，不再侷限於父職/養家、母職/照顧的區分，讓母親也應該有其他選擇。母親出外就業是母親增權，鬆動父權結構的方法之一，但往往也陷入難以兼顧的困境。因此親職分攤共享才是打破僵局的務本之計。將照顧由女性獨力負擔轉為由男女共同分擔。如C媽媽所言，

母親跟父親都一樣吧！都是要照顧。應該兩個都要，教養也是兩個一起教……以前會覺得什麼都是媽媽做，現在覺得兩個應該平等。因為教養小孩子還是給小孩子的愛應該都一樣的，並不是什麼都是媽媽。或者什麼是爸爸。(44) (C媽媽，雙親，40歲)

## (二) 研究限制

本研究僅探討就業母親的母職意識與就業時角色衝突與掙扎。雖然加入單親媽媽的看法，惟單親樣本多來自單親中心的扶助個案，多具有低收入的資格，接受政府的經濟補助。不過這些單親媽媽，雖然接受經濟補助，仍必須工作並獨自養育子女，並未因為接受扶助而放棄就業。反而看到單親媽媽比較沒有權利放棄就業，當然很少出現純粹的順從者。加上沒有配偶，也無法看出配偶的支持對就業的影響。所以，以單親媽媽來看，比較難一窺四個類別。另外，本研究的受訪人來自公立國小和單親中心，並未訪問就讀私立國小者之母親，沒有機會碰到中高階層的雙職家庭。不過，本研究主要想了解有需要工作卻可能因母職產生衝突而影響所做的決



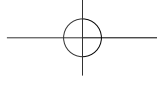
定，受訪者接近中產階級和中低階級反而是不錯的選擇。惟，為了客觀比較，日後研究仍應盡量找尋願意受訪的非低收之單親媽媽和中高階層的雙親家庭。則更能多面向觀察就業與家庭平衡的衝突。

## 附 註

本篇論文所用之資料係採自國科會補助的研究計劃：「工作與家庭角色的態度、性別意識與社會支持對單親媽媽與已婚媽媽就業選擇的影響」(NSC92-2412-H-004-007-SSS)。

## 參考文獻

- 方美玲(2005)：《分析台灣雙薪家庭的家務分工—以教養子女的分工為例》。南華大學社會學研究所碩士論文(未出版)。
- 王行(1997)：〈台灣地區已婚男人對夫妻性別角色觀念之研究〉。《東吳社會工作學報》，3期，47-78。
- 王舒芸、余漢儀(1997)：〈奶爸難為：雙薪家庭之父職角色初探〉。《婦女與兩性學刊》，8期，115-149。
- 王麗容(1997)：〈台灣婦女就業影響因素分析〉。《理論與政策》，11卷3期，86-98。
- 王叢桂(1995)：〈工作價值的傳遞與變遷及其影響因素的探索〉。行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，計畫編號NSC84-2413-H031-002。
- 王叢桂(1996)：〈雙生涯家庭工作者家庭承諾與工作價值關係的探討〉。行政院國科會專題研究計畫成果報告，計畫編號NSC85-2417-H031-003-G6。
- 王叢桂(2000)：〈華人父母職責信念—以台灣大學生為對象的探索性研究〉。《香港社會科學學報》，18期，57-83。
- 行政院主計處(2002)：〈主要國家女性勞動力參與率概況〉。2002年10月29日，取自



<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/411116163871.doc>。

行政院主計處(2006)：〈婦女婚育與就業調查結果報告〉。2006年5月31日，取自  
<http://statdb.cla.gov.tw/html/woman/womanmenu.htm>。

行政院主計處(2008)：〈勞動參與率按性別、教育程度分類〉。2008年10月31日，取自：  
[www.stat.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/timeser/table22.XLS](http://www.stat.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/timeser/table22.XLS)。

伊慶春、簡文吟(2001)：〈已婚婦女的持續就業：家庭制度與勞動市場的妥協〉。  
《臺灣社會學》，1期，149-182。

李大正、楊靜利(2004)：〈台灣婦女勞動參與類型與歷程之變遷〉。《人口學刊》，  
28期，109-134。

吳明燁(1998)：〈母親就業對於父母角色分工的影響－以育有青少年子女的家庭為例〉。  
《社會文化學報》，6期，113-146。

姜漢儀(2004)：《游移在飛翔與駐足之間：現代未婚女性的母職觀》。國立台北大學  
社會學研究所碩士論文(未出版)。

俞彥娟(2005)：〈女性主義對母親角色研究的影響－以美國婦女史為例〉。《女學學  
誌：婦女與性別研究》，20期，1-40。

許玉環(1995)：《離婚對婦女勞動參與行為的影響》。國立清華大學經濟學研究所碩  
士論文(未出版)。

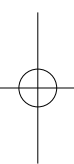
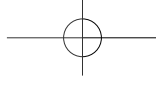
許雅卿、黃文三(2007)：〈高雄縣市護理人員母職角色信念與教養方式之關係研究〉，見正修科技大學幼兒保育系(主編)：《社會變遷下的幼兒教育與照顧學術  
研討會論文集》。高雄：正修科技大學幼兒保育系。

陳惠娟、郭丁熒(1998)：〈「母職」概念的內涵之探討－女性主義觀點〉。《教育研  
究集刊》，7卷41期，73-101。

陳靜雁(2003)：《單親母親之母職經驗與內涵》。暨南國際大學社會政策與社會工作  
學系研究所碩士論文(未出版)。

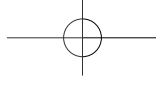
張瀞文(1997)：〈女性的母職：社會學觀點的批判分析〉。《社教雙月刊》，77期，  
20-25。

張晉芬、黃玟娟(1997)：〈兩性分工觀念下婚育對女性就業的影響〉，見劉毓秀  
(編)：《女性、國家、照顧工作》。台北：女書文化。

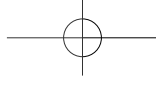


- 張翠芬(2001)：《一個青年女性自我之建構與轉化—自傳民族誌取向》。輔仁大學應用心理研究所碩士論文(未出版)。
- 黃怡瑾(2001)：〈「私」領域中的女性困境：生育、教養與照顧工作之分工〉。《臺南師院學報》，34期，341-365。
- 潘淑滿(2005)：〈台灣母職圖像〉。《女學學誌》，20期，41-91。
- 謝秀芬(1998)：〈台灣女性的家庭角色觀與工作觀之研究〉。《東吳社會工作學報》，4期，1-34。
- 謝美娥(2004)：〈工作與家庭角色的態度、性別意識與社會支持對單親媽媽與已婚媽媽就業選擇的影響〉。行政院國家科學委員會專題研究計劃成果報告，計劃編號NSC92-2412-H-004-007-SSS。
- 蘇芊玲(1998)：《我的母職實踐》。臺北：女書文化。
- Magezis, J.著，何穎怡譯(1996/2000)：《女性研究自學讀本》。台北：女書文化。
- Rosemarie, T.著，刁筱華譯(1996/2000)：《女性主義思潮》。台北：時報文化。
- Albeck, S., & Kaydar, D. (2002). Divorced mothers: Their network of friends pre- and post-divorce. *Journal of Divorce & Remarriage*, 36(3/4), 111-139.
- Burman, E. (1990). Differing with deconstruction: A feminist critique. In I. Parker & J. shotter (Eds.), *Deconstructing social psychology* (pp. 208-220). London: Routledge.
- Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor. (2007). *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*. Retrieved July 16, 2009 from the World Wide Web: <http://www.bls.gov/cps/home.htm>.
- Connell, R. W. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Edwards, M. E. (2001). Home ownership, affordability, and mothers' changing work and family roles. *Social Science Quarterly*, 82(2), 369-383.
- Eichman, C., & Hofferth, S. L. (1993). *Family strategies for managing work and family life*. Paper presented at the Population Association of America Annual Meeting, Cincinnati, Ohio.
- Eriksen, S. (2002). Book review of women, work, and family. *Journal of Marriage & Family*, 64(4), 1105-1106.

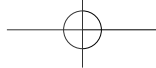




- Folk, K. F., & Yi, Y. (1994). Piecing together child care with multiple arrangement: Crazy quilt or preferred pattern for employed parents of preschool children? *Journal of Marriage & Family*, 56(3), 669-681.
- Folk, K. F., & Beller, A. H. (1993). Part-time work and child care choices for mothers of preschool children. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 146-157.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Han, W., & Waldfogel, J. (2001). Child care costs and women's employment: A comparison of single and married mothers with pre-school-aged children. *Social Science Quarterly*, 82(3), 552-568.
- Hand, K. (2005). Mothers' views on using formal child care. *Family Matters*, 70, 10-17.
- Hattery, A. (2001). *Women, work, and family: Balancing and weaving*. London: Sage Publications.
- Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Hofferth, S. L., & Wissoker, D. A. (1992). Price, quality, and income in child care choice. *Journal of Human Resources*, 27, 72-111.
- Kimmel, J. (1998). Child care costs as a barrier to employment for single and married mothers. *The Review of Economics and Statistics*, 80(2), 287-299.
- Kilkey, M., & Bradshaw, J. (1999). Lone mothers, economic well-being and policies. In D. Sainsbury (Ed.), *Gender and welfare state regimes* (pp. 147-184). Oxford: Oxford University Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers.
- Mannheim, B., & Seger, T. (1993). Mothers' occupational characteristics, family position, and sex role orientation as related to adolescents' work values. *Youth and Society*, 24(3), 276-299.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage & Family*, 61(2), 476-490.



- Monroe, P. A., & Tiller, V. V. (2001). Commitment to work among welfare-reliant women. *Journal of Marriage and Family*, 63(3), 816-828.
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (1991). *S. G. development through life*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *Journal of Social Psychology*, 142(5), 645-662.
- Phoenix, A., & Woollett, A. (1991). Motherhood: Social construction, politics and psychology. In A. Phoenix, A. Woollett, & E. Lloyd (Eds.), *Motherhood: Meanings, practices, and ideologies* (pp.13-27). Newbury Park, CA: Sage.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R., & Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage & Family*, 62(4), 981-998.
- Simon, R. W. (1995). Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 182-194.
- Sorensen, A. (1983). Women's employment pattern after marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 45(2), 311-321.
- Tietjen, A. M. (1985). The social networks and social support of married and single mothers in Sweden. *Journal of Marriage and the Family*, 47(2), 489-496.
- Van Wel, F., & Knijn, T. (2001). The labor market orientation of single mothers on welfare in the Netherlands. *Journal of Marriage & Family*, 63(3), 804-815.
- Webber, G., & Williams, C. (2008). Part-Time work and the gender division of labor. *Qualitative Sociology*, 31(1), 15-36.
- Woollett, A., & Phoenix, A. (1991). Psychological views of mothering. In A. Phoenix, A. Woollett, & E. Lloyd (Eds.), *Motherhood: Meanings, practices, and ideologies* (pp.28-46). Newbury Park, CA: Sage.



airiti

# An Exploration of Motherhood Experiences and Employment Strategies among Employed Mothers

MEI-O HSIEH

**Purpose:** Many mothers feel pressure from trying to work and care for their children at the same time. When employed mothers try to play a *good mother* role, they are more likely to intensify their motherhood ideology (Hattery, 2001). This study investigated how employed mothers perceive their experience and role as a mother, how this role conflicted with their own needs, and how their motherhood ideology affected their employment. **Methods:** Working mothers with children in primary school were selected for interviews using judgment sampling. Eighteen in-depth interviews were collected from 10 married mothers and 8 single mothers from metropolitan Taipei with a variety of education levels and occupations. Their ages ranged from 30 to 50 years old. **Results:** Results indicated that their idea of motherhood entailed the belief that they should raise their children themselves by nursing them, teaching them, and showing them warm care and concern. They also believed that motherhood is a natural duty requiring sacrifice and devotion. They frequently felt conflict between child care and their own needs. However, their beliefs about motherhood were positive overall. They used 4 strategies in order to participate in employment: interrupted employment (quitting their jobs to restart when the children are older), gender-equality and self-actualization (refusing to accept motherhood ideology and insisting on equal co-parenting), flex-time, and unconstrained work (working in a position that allows them to do all their own childcare). **Conclusions:** This study provides an understanding of the employment strategies of mothers.

**Key words:** maternal employment, motherhood, motherhood ideology, child care, employment strategy

---

Mei-O Hsieh: Professor, Graduate Institute of Social Work, National Cheng-Chi University. (E-mail: Meio@nccu.edu.tw)