

教育部人文社會學科學術強化創新計畫
【工作與家庭的平衡：新的思維與研究取向】

期中報告

年度成果總報告

補助單位：教育部

計畫類別：經典研讀課程

經典研讀活動

執行單位：國立臺灣師範大學人類發展
與家庭學系

計畫主持人：周麗端

執行期程：97/08/01~98/07/31

日期：中華民國 98 年 8 月 31 日

目 錄

	頁次
壹、計畫名稱.....	3
貳、計畫目標.....	3
參、導讀.....	3
肆、研究成果.....	4
伍、議題探討與結論.....	5
陸、目標達成情況與自評.....	38
柒、執行過程遭遇之困難.....	39
經費運用情形.....	39
改進建議.....	39
統計表.....	40

壹、計畫名稱：工作與家庭的平衡：新的思維與研究取向

貳、計畫目標：

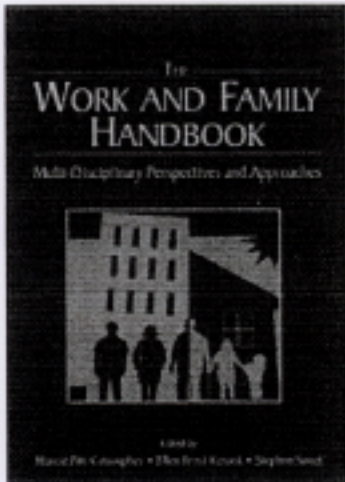
瞭解工作與家庭的變遷、工作與家庭的衝突、工作與家庭的研究取向與方法，是平衡工作與家庭的基石。因此，本計畫的第一年目標如下：

- 一、 瞭解 21 世紀工作與家庭的變遷。
- 二、 瞭解工作與家庭研究的多元觀點。
- 三、 瞭解工作與家庭的研究方法。

參、導 讀：

論述工作與家庭的書籍相當多，但是多數書籍只從一個專業觀點分析，例如「Women, work, and family」，只從女性的觀點；而「Work & family: Research informing policy」一書則從政策的觀點為主；又「Balancing Work and Family: The role of working place」一書，則從工作場域觀點論述；而「Beyond Work-Family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance」則從工作場域的性別平等觀點出發。

本計畫選定的 Work and family handbook: Multi-disciplinary and approach」一書，全書包括四篇，本書內涵多元且豐富，對工作與家庭的變遷、整合、研究方法及未來展望做統整性的論述，是工作與家庭領域，最值得研讀的經典書之一。內容分述如下：

	21 世紀的工作與家庭： 工作與家庭研究的新領域與新觀點、21 世紀多元工作觀點及其對工作-家庭研究的影響、21 世紀多元家庭觀點及其對工作-家庭研究的影響
	工作與家庭的多元學科與歷史觀點： 工作與家庭的歷史觀點、工作與家庭政策、人口變遷對工作與家庭研究的啓示、人類學觀點的工作與家庭、以生命歷程觀點分析工作與家庭、角色理論下的工作與家庭、社會心理觀點的工作與家庭、性別/階級/種族對工作與家庭的影響、經濟學觀點的工作與家庭研究、工作中的家庭法律議題、結合社工與工作與家庭
	工作與家庭的研究方法： 應用人種誌、調查、焦點團體、慣時性研究、取樣方法、個案研究、階層模型的應用、工作與家庭的衝突、質量混合研究方法。
	政策與組織的改變： 工作與家庭的相關立法、工作場域與社會的介入、從立法到組織的改變、工作與家庭的未來。

肆、研讀成果：

一、分享網站建置

分享網站網址為「<http://web.cc.ntnu.edu.tw/~696060022>」，網站內容包括研讀計畫、書籍介紹、研讀期程、導讀人介紹、成員介紹、研讀成果、活動剪影、資源連結、讀者報導、網站地圖，網頁如下。

工作與家庭的平衡：新的思維與研究取向
經典研讀網

國立台灣師範大學 人類發展與家庭學系 教育心理學研究所

最新消息 研讀計畫 書籍介紹 研讀期程 導讀人介紹 成員介紹 研讀成果 活動剪影 資源連結 讀者報導 網站地圖

最新消息

工作與家庭的平衡經典第十一次讀書會通告
時間：2009.6.26 (五) 下午五點
地點：人發系視聽教室
主讀人：黃淑滿

- 議題：[PPT](#) 請網下載
- Chap. 12: Sociological Perspectives on Families and Work: The Impact of Gender, Class, and Race

工作與家庭的平衡經典第十次讀書會通告
時間：2009.6.11 (四) 下午五點
地點：人發系視聽教室

二、論文研讀

依據研讀計畫期程，自民國97年8月份開始，至98年6月進行共計11次，如下表。

研讀時間	章節	主讀人	書目章節或篇次
97/08/08	Understanding families into the new Millennium: A decade in review (pp.200-217). Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2001). Work and family in the 1990s. In R. M. Milardo (Ed.)	周麗端	
97/09/11	Charting New Territory : Advancing Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches in the Study of Work and Family	唐先梅	Chap. 1
97/10/16	Understanding Diversity of Work in the 21st Century and Its Impact on the Work-Family Area of Study	唐先梅	Chap. 2

97/11/20	Understanding Diversity of Families in the 21st Century and Its Impact on the Work-Family Area of Study	唐先梅	Chap. 3
97/12/18	Family Studies : Situating Everyday Family Life at Work, in Time, and Across Contexts	唐先梅	Chap. 7
98/02/26	Caregiving and Wage-Earning : A Historical Perspective on Work and Family	唐先梅	Chap. 4
98/03/26	Demographic Implications for Work-Family Research	周麗端	Chap. 6
98/04/30	Advancing a Career Focus on Work and the Family : Insights From the Life Course Perspective	周麗端	Chap. 9
98/05/21	Role Theory Perspectives on Work and Family	周麗端	Chap. 10
98/06/11	The Role of Economics in Work-Family Research	葉明芬	Chap. 13
98/06/25	Sociological Perspectives on Families and Work: The Import of Gender, Class, and Race	黃淑滿	Chap. 12

伍、議題探討與結論

一、議題探討

次序	研讀章節
(一)	Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2001). Work and family in the 1990s. In R. M. Milardo (Ed.), Understanding families into the new Millennium: A decade in review (pp.200-217). Lawrence, KS: NCFR
緒 論 <ul style="list-style-type: none"> ♣工作與家庭研究的興起與變遷 1960-1970 年間形成研究領域 1980 年間，研究聚焦於雙生涯家庭，尤其是母親工作的家庭。此外研究聚焦於工作對家庭以及家庭成員發展的影響 ♣工作與家庭研究的興起與變遷 1990 年間，科技與經濟的改變，加上電腦的普及，無處不能工作，工作形態產生改變；加上婦女就業率持續增加，工作與家庭的研究焦點也跟著改變 	

♣ 1990 年代，工作與家庭研究的四項主要主題軸

母親就業
工作社會化
工作壓力
多重角色

♣ 本文除討論 1990 年代工作與家庭的主要主題軸外，亦討論下列議題：

1. 家庭對工作的影響
2. 從政策導向研究洞察工作與家庭
3. 未來的研究方向

1990 年代工作與家庭研究主題軸

主題軸一：母親就業—老主題與新方向

- ♣ 母親就業對子女的影響
- ♣ 父母工作時數與工作形態
- ♣ 托育品質—父母工作與子女發展的關聯
- ♣ 未來研究的新方向：如父親與親屬的角色、學校的影響、子女對父母工作的想法…等

主題軸二：工作場域所對成人的社會化脈絡

- ♣ 工作的錯綜複雜性、家庭環境與子女發展
檢視工作場域、工作的自主性、工作的複雜性對父母教養子女方式的影響
- ♣ 未來的研究方向
從生態系統角度出發：如考量社會階層、家庭結構、種族等與工作場域、家庭環境與子女發展的關聯

主題軸三：工作壓力對家庭的影響

- ♣ 長期工作壓力對家庭的影響
當工作壓力超過負荷或工作角色與家庭角色產生衝突，會對家庭帶來影響
- ♣ 日常生活壓力的轉移
當工作壓力大時，工作者會從家人互動中撤退

主題軸三：工作壓力對家庭的影響

- ♣ 工作壓力研究的新方向
過去研究並未同時考量長期壓力與短期壓力對家庭的影響，未來宜同時考量長期壓力、短期壓力對家庭影響的轉移歷程

主題軸四：工作與家庭的多重角色

- ♣ 多重角色
關注工作者、配偶、父母等多重角色對健康及家人關係的影響
- ♣ 工作與家庭多重角色的未來研究方向
未來可以聚焦在家庭中男性與女性對親職角色、工作角色及婚姻角色所界定的意義
- ♣ 家庭對工作影響研究

雖然工作與家庭是雙向影響關係，但過去甚少研究關注家庭如何型塑工作的行為。但有少數研究發現家庭中親子互動、家人關係、夫妻關係等的確影響工作，值得持續關注。

♣ 家庭對工作影響的未來研究方向

未來宜持續關注家庭生活中的長期決策與日常互動對工作的影響。

另外，宜用同一數據檔案，同時檢驗工作對家庭的影響、家庭對工作的影響。

從政策導向研究洞察工作與家庭

♣ 政府的政策

例如：1993年通過的家庭及醫療假法（Family and Medical Leave Act）帶來的影響

♣ 工作場所的政策

例如：家庭親善措施（family-friendly）

未來的研究

♣ 釐清社會所建構的「工作」與「家庭」的意義

工作一定是 9-to-5？

♣ 研究結果到底應用在哪些家庭、個人？

哪些種族、族群、性別、階層、職業、家庭結構？

♣ 發展更高品質的工作與家庭測量

如：家人關係、家庭歷程、工作者如何建構與解釋工作與家庭角色等

♣ 發展實驗研究設計

探討工作與家庭相互影響的關鍵因素

討論

♣ 女性就業帶來的影響

♣ 工作社會化？

♣ 家庭主婦？

Chap. 1 :

(二) Charting New Territory : Advancing Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches in the Study of Work and Family

討論與分享

♣ 什麼是工作？

♣ 什麼是家庭？

♣ 工作與家庭之間有何關聯性？

前言

♣ 近 30 年來工作與家庭研究受到重視

♣ 跨領域及多元觀點的呈現著作少見

♣ 工作與家庭之間以 “-” 而非 “and”

- 關係 (relationships)

- 互動 (interactions)
- 連結 (interface)

兩個主要研究方向

♣ 工作影響家庭

- 工作特質如組織結構、工作設計、職場文化、工作時間等對家庭的影響
- 工作增進個人與家庭生活福祉 (正向)
- 工作影響家庭需求的滿足 (負向)

♣ 家庭影響工作

- 工作與家庭間的相互依賴與衝突
- 家庭責任分散工作的需要 (負向)
- 好的家庭生活對工作有利，家庭培育下一代社會需要的工作者 (正向)

♣ 工作—家庭議題的緣起

- 生活中早已存在，並非新的議題
- 工業化後所帶來新的秩序改變家庭及社區原有運作 (醫療與托育等)
- 人口結構的改變與大量新移民，家庭如何融入大型的經濟體
- 1940 期間有一個核心的論述
強調對工作的家庭，職場與政府都應有責任與承諾
- 一些相關的法令也加入生命歷程的角度，
制定職場的責任，且這些規定遠超過雇主與受雇者之間的契約
- 學者的關注
當時文化與規範影響工作與家庭的重視
不同理論強調工作與家庭的關係，如功能論、女性主義論
仍存在學術、政策、文化等爭論，但也呈現專業領域的重要性
- 大量論述的出現
如家庭結構、職場的組成、人口特徵、工作執行在技術及組織的改變，以及女性在學校、商場、政府的領導角色等
1990 已是職場討論與公共政策爭論的焦點
- 不符合現況的工作政策與文化
隨時滿足工作需要的工作者，家庭需要全職照顧者，雙工作家庭？此一不協調更突顯工作—家庭議題，雜誌與相關的媒體節目也開始討論
- 受到企業與相關組織的重視
自我企業內部的方案
相關公會的發動
促進政府的革新
成爲選舉的重要議題

創新一個多元的研究領域(multi-disciplinary)

- ♣ 早在 1977 年一本由 MOSS 所著有關工作與家庭的論著，但仍不清楚是否可發展成一

個領域。

- ♣ 早期研究訓練不同，相同的議題也不乏一些研討。
- ♣ 同一領域也沒有對話（家庭社會等、工作社會等）。
- ♣ 本章從社會學知識的角度來看成爲一個新的領域。
- ♣ 工作家庭成爲一個新領域
 - 自我學術社群的活動。
 - 早期鬆散零星的討論。
 - 研討會贊助者接受該議題。
 - Pan Stat University 有一個 Sloan Work and Family Research Network 到 2005 年超過 1,200 人（3/4 學術界）。
 - 領域社會化過程
 - 透過教學，將此研究文化傳遞到下一代學者及實務工作者。
 - 透過課程大綱及教學活動分享。
 - 創新一個多元訓練的研究領域
 - 研究的產出
 - 工作－家庭研究早期很難被接受。
 - 2000 年的研究論文已是 1970 的三倍。
 - 1994 journal Community, Work and Family 是第一個相關的期刊。
 - 創新一個多元訓練的研究領域
 - 文化與規範
 - 學術研究的規範。
 - 2000 年 Purdue Univ. 工作－家庭研究傑出文獻的選拔。
 - 此領域獲得更多獎助。

本書內容分析的回應

- ♣ 學術界對工作及家庭的解釋。

1. 工作與家庭的定義

工作？

家庭？

工作與家庭的再次爭戰

如果沒有"家庭"

工作及家庭不是完整的生活→工作/生活領域，但生活包括工作？

2. 工作與家庭平衡

- 平衡：滿足工作與家庭需求。
- 不平衡：一方需求過多造成另一方不足。
- argue：不是平衡與否，而是『調適』。
- 『job』：由工作者在某個時間執行。『生涯路徑』來解釋。
- 缺乏一致性的見解使工作、家庭之間更多挑戰，也有更多可能性。

- ♣ 不同領域對工作及家庭的研究架構。
 - 沒有一個架構是最優，可解釋所有的現象。
 - 領域內與領域間。
 - 本書多為實務取向，從不同訓練的領域來分析相關課題。
- ♣ 研究方法的分享及多重方法的使用。
 - 不同學派使用的方法不同。
 - 跨領域的呈現可促使方法的分享。
 - 焦點團體、個案研究、時間日誌、調查研究…
 - 研究所應用的分析模式，也有跨領域的現象。
 - 同一筆二手資料可大量被不同領域所使用。
- ♣ 學術研究對促成工作領域及公共政策的改變。
 - 政策及社會的改變對工作的家庭而言，其福祉是有助益的。
 - 社會正義及公平的觀點分析工作與家庭之間，目的在促進公平及改變政策及社會。

一本工作—家庭領域的資源書

- ♣ 提供給研究者、教師、學生有關工作—家庭的知識。
- ♣ 本書的架構與前面的重點相近分為四篇
 - 第一篇：社會變遷與工作—家庭領域之關係。
 - 對工作、家庭有進一步的分析定義。
 - 第二篇：不同理論觀點的工作—家庭議題。
 - 提供不同訓練的學術觀點。
 - 第三篇：研究方法。
 - 了解工作—家庭研究的社會科學家所使用的方法及應用。
 - 第四篇：從不符合現況的工作—家庭政策、法律、文化出發，促使未來的改變。

討論

- ♣ 什麼是工作？
- ♣ 什麼是家庭？
- ♣ 工作與家庭之間有何關連性？

Chap. 2 :

(三) Understanding Diversity of Work in the 21st Century and Its Impact on the Work-Family Area of Study

主要目的

1. 從歷史的發展呈現『工作社會學』以及『工作—家庭學門』的相互依存關係。
2. 透過『工作社會學』與『工作—家庭學門』大量的對話來澄清工作—家庭領域。

本章內容

1. 從工業化視野了解『工作組織』及『工作與家庭的社會學觀點』之關係。

2.從工業化的持續發展、服務業的興起來了解工作者、工作組織在 20 世紀末以及 21 世紀初期的趨勢。

工業化的影響

一、18、19 世紀：農業社會，男性女性工作沒有明確區分。

二、20 世紀：家庭生活及現代工作場域的出現。

(一)家庭生活出現

－工業化早期女性及兒童投入大量市場。

－但逐漸被成年男性取代。

－女性 20 世紀投入工作多為有色人種或家庭貧苦。

－多數的女性在家庭沒有外出工作，但更不安逸：

(1)男性的家庭角色缺席

(2)以及養育觀的改變

(3)家庭技能的改變省了勞力卻增加時間

－文化價值將家庭勞力依性別區分男性、女性的能力、本質、專長。

(二)現代工作場域的出現

－工業化影響工作與家庭的區隔。

－工作組織從基本上都改變：大量生產、應用廣泛。

－工作面向的新議題：競爭、技術、資本主義。

－藉著拉攏工作者及工作組織來區分工作及家庭，並進一步杜絕工作場域之外的干擾源。

三、工作與家庭關係的早期觀點與工業化影響

－Talcoo Parsons 結構功能論。

家庭功能的運作最佳：

男性工作、女性顧家

(工具性) (表達性)

－曾經是社會學主流，但目前對其所提的『性別角色』多有批判，理論也限制社會學組織對工作與家庭間關係的研究。

(1)工作本身的改變：服務業大量興起、工作市場的人口結構改變。

(2)家庭的改變：職業婦女。

(3)女性觀點及女性主義觀點的進入。

四、家庭的挑戰

(一)有給職女性的增加，男性主要生計角色的鬆動

－早期男性為主，族群有差異。

－1970~1990 女性收入及就業率皆拉高。

－男性薪水沒有增加，女性收入成為主要的分擔來源。

(二)跨越領域的分界

－許多研究中提到工作與家庭交互關係，但卻將研究領域區分開來。

—女性主義批判：缺少女性課題的研究，如工作上對女性工作、職業、組織是不足的。

—女性主義的影響

(1)女性工作的不平等（薪資、工作升遷）

(2)工作包括無給職（如家務）

—提出家務有給觀點：工作與家庭分界不再如此明顯

—工作及家庭的劃分不易說明服務經濟的體系。

家庭是一生產及消費者（自給自足）

許多的生產從家庭轉移至市場，尤其照顧

—針對女性工作及服務的研究比男性工作研究更傾向於認為工作—家庭相關性的重要。

(三)工作是性別的機制

—性別→選擇適合的工作。工作→形塑人的行爲。

—工作中立：不應有性別的薪資差異。

—性別的機制：此機制存在是過程、實踐、想像及意識形態、以及生活中的權力所造成的概念。（這個機制多為男性觀點）

20 世紀後工業化經濟的改變：從家庭生活到多元化

♣ 工作社會學：工作不能完全獨立於其它非工作面向的影響。

♣ 工作及工作者本身的差異遠超過過去的定義，也是未來 21 世紀在工作與家庭關係的本質上應多了解之處。

♣ 工作社會學比從前更有能力來分析研究此議題。

(1)勞動市場的人口改變，between and within gender

(2)服務經濟挑戰工作與家庭區分的觀點

(3)工作組織的新形式，非標準的工作契約及工作時間

一、工作場域的差異與工作—家庭研究

人口：白人男性勞動市場↓

女性及少數民族百分比↑

高比例勞動者住在非家庭的家戶及女性為首單親戶

（家庭結構的改變→勞動市場人口的改變）

研究與實務工作者：

—關注性別、種族、族群在工作的社會關係差異。

—大量的研究很少強調工作—家庭的議題。

—Reskin & Charles 勞動市場研究缺少檢視性別、種族、族群之間的相互關係，尤其是看不到的家庭狀況及關係。

—階層的 issue

• 低：工作與家庭

• 中：參與較多工作時間，因作是生活重心影響到家庭生活。

—照顧工作的全球化議題很好的例子連結工作與家庭此議題有兩個主軸 (1)家務工作

者 (2)時間壓力大的管理及專業人員。

—女性移民：(1)女性勞力外移(2)世界經濟的趨勢(女性傳統角色的框架)

—子女的照顧：保姆、托育中心 (薪資不同)

二、服務經濟的成長與多樣性

製造業 → 服務業 (服務經濟)

人口減少 人口增加 幾乎每一個工作機構都有『服務』部門

服務業

—不同於一般行業

- 1.無形的、經驗的組合
- 2.時間為生產及消費
- 3.需要消費者參與其產品及傳送

—有情感的僱員，將情感呈現在公眾下，臉及肢體

—Who is the best to do service ?

(一)服務工作、照顧及母職的代價

—工作與家庭間受到服務業及女性勞動參與之影響。

—20 世紀家庭生活系統研究有勢微現象。

—21 世紀服務業的擴展，挑戰工作—家庭的研究。

—大部分工作組織的研究都放在生產而非服務工作。

- (1)單位抗拒改革及改變
- (2)工作層級低
- (3)低層工作多為女性

服務工作

—很難量化與產出或效益

照顧

—與人很密切的接觸，並投入關心，如照顧病患的護士、教導學生的老師，而老人、幼兒、學生的照顧皆是。

—女性被期望的角色 → 女性進入職場的弱勢

- (1)家庭的責任
- (2)低薪資

—壓力會提高生產力，成本降低影響品質，

∴薪水低 → 照顧品質下降？

How about a mother with No pay

人們視照顧是很廉價就像水和空氣一般容易獲得

(二)新職業關係及不同的工作架構

—早期針對生產性工作來了解，後期才加入服務性工作。

—早期的彈性、多類型的工作安排，及新的職業合約常被分析。

—與工作與家庭最相關的兩個議題：

(1)非標準工作契約及非固定工作時間的增加

(2)新的工作組織出現

非標準化契約與 24/7 的經濟現象

- 美國僱用關係改變，從長期→短期
- 更多的彈性需求，2001 年 1/3 女性 1/4 男性不使用定型化工作契約
- 24/7 (24hrs, 7days) 如夫妻輪流上班
- 非標準化工作契約在某些企業是相當普遍
兼職及短暫工作在照顧的工作上更是常見

影響到研究的議題

非標準化工作安排對工作者在平衡工作與家庭生活間是有更多或更少的選擇？

- 女性似乎更期望此類工作
- 但研究也發現非標準化工作：
 - 女性期望：有孩子只高出一點點
 - 男性期望：沒孩子較多
- 夫妻採分開工作時間→婚姻滿意度下降
- 長期全職的工作似乎以白人男性為之

高承諾的工作

- 1.非標準化工作的增加，低階層穩定工作者衝擊大。
- 2.管理階層從階級制度到→管理制度的鬆綁（授權和承諾）
- 3.變化快速及高度競爭下的高度壓力
- 4.公司裁員使穩定工作→不穩定
- 5.每位好的員工→方案協助平衡工作與家庭
- 6.增加承諾→增加工作需求提供更多福利以平衡工作與家庭

結語

工業資本主義的提升對工作制度及工作和家庭關係觀點有兩個顯著影響：

- 1.工作與家庭生活區分的兩個領域。
- 2.現代管理的成長以及由資本主義和市場個人力量所控制的工作。

挑戰

- 1.了解工作場域的改變：人口、結構、服務業、組織結構、工作契約。
- 2.增加領域間的對話。

討論

- ♣ 結構功能論對工作與家庭研究的影響？
- ♣ 工作性別機制？
- ♣ 工作與家庭研究之改變？

Chap. 3 :

(四) Understanding Diversity of Families in the 21st Century and Its Impact on the Work-Family Area of Study

什麼是家庭的多樣性？

1. 家庭組成的變化

- ※多樣性家庭所建構生活處遇
- ※處於社會階層中的哪個位置（種族、階層、性別…）
- ※資源、特性、困境就可更清楚得知

2. 非「標準的美國家庭」或「一般家庭」

- ※強調的是意識型態的框架
- ※「白人中產階級的異性戀婚姻並育有子女」
- ※非傳統的上述一家庭或標準家庭大量增加，有更多的空間了解其它「異類」→「多樣性」
家庭

本章的架構

第一節 美國家庭多樣性的主要趨勢

1. 家庭型態的改變：如雙親家庭↓單親家庭↓
2. 族群平衡的趨勢
3. 移民家庭多樣化的影響
4. 異類規準的下降，如同性戀者
5. 人口老化的衝擊

第二節 家庭的多樣性與社會階級

1. 家庭收入
2. 中產階級及工作階級的社會化
3. 其他弱勢族群

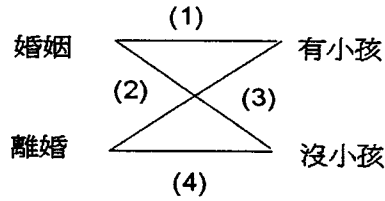
第三節 偏見、歧視與工作—家庭

1. 從健康社會學的觀點

社會轉型的過程

一、美國家庭的轉變

1. 單親家庭↑
2. 已婚夫妻與子女同住↓
3. 某段時間仍有傳統家庭的組成
4. 了解家庭不同需求從家庭所處的階段及家庭結構共同來檢視，
如下圖



二、族群比例的改變

1. 白人家庭 ↓
2. 有色人種家庭 ↑
3. 權力、資源、意識形態 change (美國大選也證明)

三、移民的多樣化

1. 早期歐洲的白人
2. 現在非歐洲的拉丁美裔人及有色人種
3. 亞洲人、黑人等增加

四、視為異類規準的式微

1. 挑戰異性戀才是「自然」的觀點
2. 社會運動 2003 年開始 (同性戀者和一般人相同)
3. 另外的挑戰是「男主外、女主內」
4. 性別的平等

五、人口的老化

1. 工作時間增長，退休的延後
2. 經濟體將承受很大的壓力
3. 老人的居住
 - (1) 單獨與自己配偶同住最多
 - (2) 主要照顧者為成年子女
 - (3) 成人子女與父母關係的增進(未來主要議題)
 「照顧就是負擔？」

社會階層的劃分

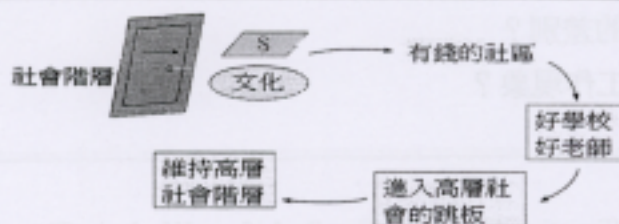
一、社會階層、收入及工作—家庭介面

族群 × 收入、族群 × 教育程度 → 子女發展的影響
 家庭的文化與資源 → 子女未來的成就

二、低收入移民家庭的弱勢

- 新移民家庭的貧窮率較高
- 健保、醫療照顧、食物較缺乏
- 一代比一代更好的情形

社會階層對孩童的影響



社會階層與單親家庭

- 雙親孩童表現 > 單親家庭孩童表現
- 但是單親家庭孩童 + 祖父母 > 雙親孩童表現
- 單親父母之外的鼓勵對子女的幫助很大
- 注意：孩子照顧孩子的單親家庭 → 貧窮的循環

社會階層與工作—家庭關係的影響

- 工作特質的社會化歷程
- 不同社會階層的子女教養
 - 中產：規劃成長
 - 低：自然成長

社會階層與男女同性戀家庭

- 女性收入 < 男性收入
- 女性同性戀家庭、收入各一半、家務一起做？
- 女同性戀者的自由 v.s. 高社會階層的特權

偏見、歧視與工作—家庭介面：一個訴說的研究設計

整體的區隔、偏見適從個人、家庭到工作、社會的一連串影響，也是最根本的影響。

歧視與族群

- 社會壓力 → 家庭的影響
- 偏見與歧視 → 個人 & 家庭的影響
 - 有色人種較易受到歧視
 - 歧視 → 憂鬱症候群
 - 黑人進入原白人的中產階級位置，收入 ↑ 滿意度 ↓，孤立疏離感增加
 - 女性 v.s. 男性
 - 同性戀的工作 → 出櫃與否地影響

結論



討論：

- ♣ 美國兒童福祉與臺灣的差別？
- ♣ 多元文化中的家庭與工作現象？

(五)

Chap. 7 :

Family Studies : Situating Everyday Family Life at Work, in Time, and Across Contexts

家庭研究有三個主要的學術支流所形塑

- (1) 家政：女性每日的生活
- (2) 生命歷程的發展心理：發展的改變，環境的影響。
- (3) 家庭社會學：經濟與社會脈絡

家庭研究的觀點：在社會及其他的脈絡下，分析不同生命歷程中的發展及關係。

本章從家庭研究的觀點，使用『時間』的概念→工作&家庭。

time → social problem ▲壓力：時間不夠、忙碌

→ 每天的生活情形 ▲多元家庭的不同

在瞭解工作與家庭的同時，也進一步了解家庭與休閒的關係。

補充：

- | | | |
|---|---|-------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 工作—家庭—休閒的主張 2. 休閒是一發展過程 3. 休閒是一協商的結果 | } | 文化與性別 |
|---|---|-------|

過去家庭學術研究

- 早期研究：做每件家事的時間（時間精力的簡化）。
- 農村與非農村女性的家務時間相差不大。主要的協助者為孩子
- 科技並沒有為女性減少家務的時間，而是提高標準。
- 家務工作與家人福祉、滿意度之關係。

有關每日生活在工作與家庭的相關理論

1. 生態系統觀點 --
2. 家庭生命週期觀點 -- 一起使用有其優勢
3. 來自符號互動的社會結構論
4. 女性主義
5. 系統理論

American' s Use of Time Project

1. 將回答者「合併的活動」對應到「核對表」中
2. 收集在同一時間做不同活動的資訊
 - ※後續亦有不少的學者及大學關注此議題
 - ※夫妻、子女、父母在時間使用及知覺的研究增加
 - ※後期有許多大型長期資料庫

The National Survey of Families and Households the Child Development supplement to the Panel of Income Dynamics...

有給工作

- 有關有給工作時間的研究相當多
- 美國工作者比其父母及祖父母的工作時間更長，
但是另一研究發現 1975 & 1985 年的美國人比 1965 有更多自由時間
why? 女性工作增加，兼職工作增加
- 不同子女年齡的婦女工作情形
- 以家庭為單位的思考，工作時間的安排，夫妻倆人在工作與家庭間 (typology)
- 家庭結構的因素 (單親? 雙親? ...)

家務工作

- 女性外出工作並沒有增加太多男性在家務上的參與。
- 女性不論是否工作仍是家務主要擔負者 (三倍)。
- 女性視這樣的不平衡為公平。
- 當兩性的工作交錯時間越少，男性在子女照顧參與愈高。
- 女性工作時間 ↑ 賺錢 ↑ 教育 ↑ → 家務 ↓。

休閒時間及活動

- 美國人有更多的休閒時間。
- 仍有相當的壓力：
 1. 休閒時間零碎
 2. 休閒目的在減壓 (負面)
 3. 兩份或以上的工作者壓力 ↑
- 電視 → 休閒。

工作和家庭角色的情緒外溢

- 對工作與家庭生活的時間、情緒、壓力之知覺感受。
- 不同家庭階段的壓力。
- 工作與家庭之間的外溢
 - 男性壓力 → 工作
 - 女性壓力 → 家務
- 外溢的雙向性
 - 工作的情形 → 家庭中的互動
 - 家庭的情形 → 工作的情緒
- 不同類型的家庭
- 不同生命中的時間點

雙薪家庭：家庭時間及活動

母親與子女的時間和活動

- 現在母親比以前母親花較少的時間在子女身上。
- 母親就業的增加。
- 家庭的人數多少。
- 增加親子互動的品質 (了解自己的成長知能等)

父親與子女的時間和活動

- 父親陪子女的時間超過做家务。
- 現代父親陪子女的時間與以前差不多。
- 配偶工作，父親陪伴↑。
- 雙薪家庭父親 > 單薪家庭父親

子女的時間和活動

- 從家务時間的使用開始對子女時間使用有興趣。
- 子女時間的使用是反應出父母在自由時間及生活的選擇。
- 子女時間的使用會因成長而改變。
- 子女時間的使用，如閱讀、體育、及家人活動與子女正向的結果有關。
- 性別是主要因素。
- 單親家庭孩子與母親一起做較多家務，與父親一起做比較多休閒。
- 母親工作對子女的影響少，但對子女感受父母壓力是增加的。

新的領域：工作與家庭的多樣性

- 什麼是家庭時間？

1. 每日的生活
2. 家庭生命的歷程
3. 家族歷史的傳承

} 悲、喜、生氣、溫馨...對時間的經驗感受

- 核心家庭的標準

1. 多元家庭在工作與家庭之間有其獨特性。
2. 不同家庭結構 + 不同家庭生命歷程，刻劃出更多不同的家庭時間經驗及感受。

- 不同社會階層的工作與家庭經驗差異

1. 在家務上，男性工作地位↑家務參與↓。
2. 在子女的參與，中產與勞工階層不同的育兒價值觀。
3. 對於勞工階層，在有限的資源下，如何將工作、家庭及社區的互動排入在他們的生活？

- 歲時節慶的工作家庭經驗的差異

1. 週間與週末
2. 家庭中的規劃與時間之關係
3. summer season → christmas time family time
4. 子女的年齡的影響

- 外地工作與家人關係

當男性是外地工作者時？

1. 女性的獨立
2. 男性成爲『guests』而非家人
3. 四個階段：
 - (1)出發：準備（壓力）
 - (2)分離：獨立
 - (3)回家：home for men to relax

(4)重聚：單親→雙親

當女性是外地工作者時？

- 1.男性的家務獨立？(NO)
- 2.男性準備 sweet home for his wife ？(NO)

答案是… 『女性必須準備好所有的家務』才能離開！

有給工作、家務、及休閒信念與規範的思考

- 三個面向的真實意涵
- 爲什麼時間不夠？爲什麼感到忙碌？
社會、文化、個人對工作、家務及休閒的影響
- 文化是社會的規範，使我們限制在社會期許的框架中。
- 重新檢視我們對不同面向的價值觀。

討論

- ♣ 有誰覺得不忙碌？
- ♣ 家務、工作、休閒的三者的關係？

(六)

Chap. 4 :
Caregiving and Wage-Earning : A Historical Perspective on Work and Family

主要目的

- 1.了解一般大眾及重要的政策在工作與家庭之間的解決方式
- 2.從歷史發展的角度由四個模式來了解工作與家庭
 - (1)家戶經濟模式--殖民
 - (2)男性養家、女性持家--19 世紀
 - (3)兩性養家、女性持家--20 世紀（女性主義）
 - (4)單一女性養家及持家--離婚率提高

家戶經濟模式（Household Economy Model）

時間：殖民時代及民主開始期間

特色：所有家人都將付出勞力以維持家庭生活的必要物品，工作與家庭是重疊。

- 女性會下田，男性也會紡織，但兩性之間會有區分，在家庭中的事仍以女性爲主，也協助其他家庭的特殊需要，如出生、結婚等。
- 雖然兩性共同分擔家庭許多事物，但女性在社會、政治及經濟上不如男性，有些地方或有些時候女性不能擁有財產、子女監護與沒有投票權。
- 在此時間，女性對家庭的經濟有舉足輕重的影響。

家戶經濟模式－19 世紀

- 家戶經濟模式在 19 世紀仍可見諸於如美國新墨西哥州或科羅拉多州的一些西班牙裔的農村。
- 隨著都市化與工業化，這樣的模式穿插在不同的地區，不同的是男性負擔更多體力上的

工作，女性則仍以家庭的工作為主。女性的時間劃分：家務、農務，還有有收入的協助工作，如老人照顧、幫傭、奴隸等，或是一些工廠的加工，或是生產一些手工物品到市場賣。

家戶經濟模式－非裔美國家庭

- 對非裔美國女性而言，從 19 世紀到 20 世紀的初期，家戶經濟模式說明他們在家庭與工作之間的關係
- 在奴隸制度下他們是白人主人家戶的一部分，個人的家庭與子女被忽視。
- 解放之後，非裔美國人在社會、政治及經濟上獨立，但國家族群系統的現實，使黑人的發展有相當的困難。
- 自由後的女性在平衡工作與家庭責任之間，妻子常會將時間劃分為家務、農務，及可賺少許錢的活動，雖然家人的勞力是結合在一起的，工作上仍有區分，如男性耕地、女性鋤草。
- 雖然工作的內容與奴役時沒有太大的差別，但在社會的脈絡是不同，過去非裔女性用來照顧自己家及孩子的時間與精力是被削減的，現在都歸自己的家庭。

男性養家女性持家（The male breadwinner/female caregiver model）

時間：19 世紀前

特色：男性擔負經濟，女性照顧家庭工作與家庭的區隔

背景：工廠取代家庭手工商店，如鞋店、服裝店等。消費者革命帶來新的中產階層成為管理新的工業市場經濟主力。

社會價值觀

- 強調工作與薪資視家庭是恢復與休閒的觀點，明顯的影響女性在家中勞力付出的地位。
- 對女性家務的重新界定為“家庭生活的熱愛”
- 就算女性有參與『賺錢』但常不視為是他們所賺的錢。
- 對女性來說，有給職的工作是暫時性。女性的工作成為他們由童年階段進入婚姻的轉換。
- 當女性除了賺錢還須完成家庭中的大小事物，男性只需賺錢達成養家的責任就完成。

男性養家女性持家－保護母親？

- 女性教育程度的提高，他們發覺許多家庭之外的興趣，也開始透過活動、晚婚與不婚來批判社會的性別角色觀。
- 改革者提出最低工作薪資與最高工時的保障。
- 法院認為女性的主要工作仍是家庭，有給的工作是次於子女及家庭的照顧。
- 女性有給工作者在 1900-1930 增加一倍，緩和了男性養家女性持家的現象。許多社會政策與宗教改革者宣稱這只有存在在男性表現不佳的家庭。

男性養家女性持家－子女照顧

- 已婚女性者因孩童勞力法律的通過，通常女性會到子女就學後進入或再進入就業市場。
- 一些改革者成立一些白天的托育機構協助貧困家庭女性需外出工作的子女照顧協助。怕被社會誤認為是鼓勵女性外出賺錢，撤退女性津貼的努力。
- 在經濟大蕭條的時期，家庭中被限制只有一個工作者，因此當女性指出自己是家庭中唯

一的收入時，他的工作權是被保留的，但家中有兩份時女性會優先被取走。

- 1932 解除結婚條款的提除但到 1937 才以增加男性工作機會的狀況下通過。

兩性養家 / 女性持家(The dual-breadwinner / female caregiver)

時間：20 世紀

特質：男性及女性皆外出工作養家，但家務仍是女性負擔

背景：歷史學者認為 1950 年代是一個轉交的時期，高生活標準，物價的上升，使女性並需外出工作，但多為兼職及子女就學之後。

兩性養家－工作權抗爭

- 經濟環境：生活水準提高，兩份工作的需要。
- 社會價值的改變：
 - 一次世界大戰：視生育子女比工作權重要。
 - 二次世界大戰：越來越多的工作者，女性爭取兩性的平等，族群平等。
- 法規－對女性工作的保障不足
 - (1)懷孕
 - (2)生育：醫療、工作權、育嬰假、生育假等
 - (3)子女照顧
- FMLA (Family and Medical Leave Act)
目的：消除任何形式在工作上的性別不平等
1985 年提出但是到 1992 年法律通過

兩性養家－子女照顧方案的停止

- 二次世界大戰政府補助的子女照顧方案停止
- 在冷戰時期婦女部強調子女照顧對職業婦女的重要，在 1950~1960 加入美國孩童部推出的私人的解決方案，接著政府也改進日托的能力及品質。
- 1954 的針對子女照顧及低收入家庭女性有特別的減稅，之後子女照顧就是國家重要的議題。
- 多樣性的子女托育狀況，不同機構、公私部門等等的出現，也出現法律專學上的議題。

單一女性養家及持家

- 單薪母親的危機
 - 1960 年代公共的補助轉向至窮困的單親母親的方向卻沒有成功
 - 他們認為這些母親會得到補助而失去養家能力。
 - 認為離去的父親應負起養家的責任，甚至繼父或是同居都應該共同負擔，鼓勵這些單親母親進入職場而非在家領補助。

結語

- 傳統依兩性角色的清楚區分勞力是很好的，但這存在歷史上僅是一小段時期的少數人
- 女性在歷史上一直是工作的，改變的是經濟、政治及社會意涵的角度，女性一直以他們勞力生產家庭所需的物質、愛、金錢 …環境清潔。
- 政策的方向一直是以丈夫養家妻子持家的價值規劃→污名化需要政府協助的弱勢家庭。

討論

- ♣ 女性在面對工作與家庭的同時還有其他的因應策略嗎？
- ♣ 隨著在家父親的增加，是否會影響主流的男性養家女性持家的觀念？
- ♣ 從歷史的角度中，你是否能看到工作與家庭之間，未來家庭、社會或政府可努力的方向？

(七)

Chap. 6 : Demographic Implications for Work-Family Research

Introduction

- *demography is essentially a cross-disciplinary field and thus has much to offer work-family researchers.
- *demography counts people and it places them:
 1. where they live
 2. where they work
- *demography offers:
 1. advantage--identifying, quantifying, and geographically locating populations
 2. disadvantage--long lag (20) between perceiving a need for information and acquiring it
- *demography :

a large descriptive discipline, testing theories, and assumptions developed within other disciplines, especially sociology and economics, using the databases developed by the federal government for measuring the population and changes in it that are important for public policies and programs.

Data and Trends: Family

♣ What is a Family

*history :

1. familia (Latin word): house
2. US agricultural history: everyone live together
3. modern times: household
 - (1) nonfamily households (1/3)
 - (2) family households (2/3)
 - 7/10 children : in traditional family
 - 3/10 children : other living arrangement

*for work and family issues :

nonresident family members such as a divorced parent are involved, whether in terms of care or money

*why residence rule

avoid distorting the work/family portrait

*definition :

most public data: a group of two persons or more...related by birth, marriage, or adoption and

residing together

some other data sets: live together but not married

Family Trends

*work/family conflicts :

consists largely of families with dependent children under 15 that have no full-time stay-at-home parent

elderly care issues exclude from this chapter

*work/family issues :

1. these issues influence people's choice about whether to have children, how many to have, and the timing between births

2. demographic transition: fertility has been decreasing in recent decades while women have entered the workforce in increasing numbers

*demographic transition

- stage one

In pre-industrial society, death rates and birth rates were both high and fluctuated rapidly according to natural events, such as drought and disease, to produce a relatively constant and young population

- stage two

This stage leads to a fall in death rates and an increase in population

- stage three

Stage Three moves the population towards stability through a decline in the birth rate

- stage four

This occurs where birth and death rates are both low. Therefore the total population is high and stable

- stage five or the second demographic transition

- The original Demographic Transition model has just four stages, however, some theorists consider that a fifth stage is needed to represent countries that have undergone the economic transition from manufacturing based industries into service and information based industries called deindustrialization.

- Countries populations are now reproducing well below their replacement levels, are not producing enough children to replace their parents' generation

*for work/family policy development

it is important to know why and how the United States has been marked less by this trend than other industrialized countries

1. varied racial and ethnic

2. extending shopping hours

3. men's parenting contribution

4.flexible employment

5.societal flexibility : nonmarital childbearing

*work/family issues and low fertility rates

2002 : 40-44--1.9 children

1976 : 40-44--3.1 children

2002 : 40-44 --18% childless

1976 : 40-44--10% childless

*work/family issues and low fertility rates

higher income women -- low fertility : low

work/family conflict

low income women -- high fertility : high

work/family conflict

*US census data suggest:

1.number of families increase : proportion of families
currently raising children continues to decline

2.increasing number of years without children in the home
1/3 between 20-70

3.competition for parents' time: less

4.work/family conflict : guaranteed for women and men

5.avoiding work/family conflict: forego one partner' s income

*create another baby boom? yes? No? GI bill ?

*improvements in mortality

from pyramids to pillars

health life expectancy : dependent ?

The changing population context

*US population

year 2000 : 20.4% -- 60-69 years old

year 2025 : 40.8% -- 60-69 years old

*implication

the working population in ages 'at risk' of work/family conflicts is growing slowly

Data and Trends: Work

♣ What is work

* work= paid?

*unpaid work?

family business?

housework?

* American Time Use Survey - count unpaid work doing housework:

women > men

this data source is a rich resource for researchers of work and family pattern

*portable work: blend work and family

*labor force participation

- from 1966

the work force participation rate reached a record high almost every year until 2001, when the baby boomers reach age 55

- from 1980

an unusually large generation in the working ages

an unprecedented number of wives and mothers in the labor force

*who will face the work /family conflict?

people who are in the workforce and have dependents(?) in the home

*labor force participation rate for women

1960 : 38%

1980 : 53%

2000 : 62%

*family type

over half of married couple families (most of these couples had responsibility for dependent family members) reported that both partner were in the workforce

*children age

children under 18: 43.2% --both parents in labor force

*race and ethnic

did not work : Hispanic > white > black

*work/family conflict solution : family-friendly work practices

the changing labor force context

* 延後就業、延長就業

工作者年齡中位數

1982 : 35

1993 : 36

2002 : 40

2012 : 41.4

the changing labor force context

*costs to economic efficiency

如果把性別因素排除，從 1983 到 2000，女性的收入下降 0.3%

如果把工作型態計入，則女性因較多為 part-time、part-year 工作，所以收入較男性少 44%，是性別歧視嗎？

the changing labor force context

*work/family and contemporary demographic patterns

1. population aging: minimizing the future costs to employers or taxpayers of effort to ameliorate work/family conflict
2. two different life trajectories for work/family conflict
 - (1) higher educated women
 - (2) lower educated women

思考

- * 從人口統計觀察到的變遷，對工作與家庭的啓示？
- * 如何從人口統計觀點設計工作/家庭研究議題？

討論問題

- ♣ "Household" vs "Family" ?
- ♣ 如果婦女沒有就業是否就沒有家庭與工作衝突的問題？
- ♣ 女性失業人口如何計算？
- ♣ 爲什麼社會學、經濟學較常用人口的概念？
- ♣ 爲何官方統計資料與現實社會有二十年的延遲現象？
- ♣ 統計數字此社會現象對研究者有何意義？

Chap. 9

(八)

Advancing a Career Focus on Work and the Family : Insights From the Life Course Perspective

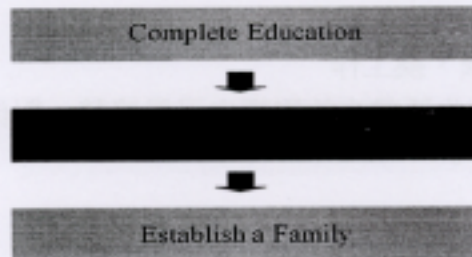
life course 與其他研究的不同點

- 可看到整個因爲直接改變而帶來的影響，如工作經歷與採取策略會因時間的改變而帶來不同
- 工作與家庭研究會植基在 social relation，如配偶、子女、父母、朋友的社會關係
- 工作與家庭議題要放在歷史文化結構脈絡中，如所處的歷史時間點、文化脈絡、或結構因素下被影響
- 強調個人經驗、社會、制度的改變等產生的相互的互動關係

life course 理論特殊之處

- Career path：工作與家庭的生涯徑路
- Relational contexts：互動的脈絡關係
- Historically situated social structures：歷史文化、社會結構對工作家庭的影響
- Strategic adaptations：採取的策略

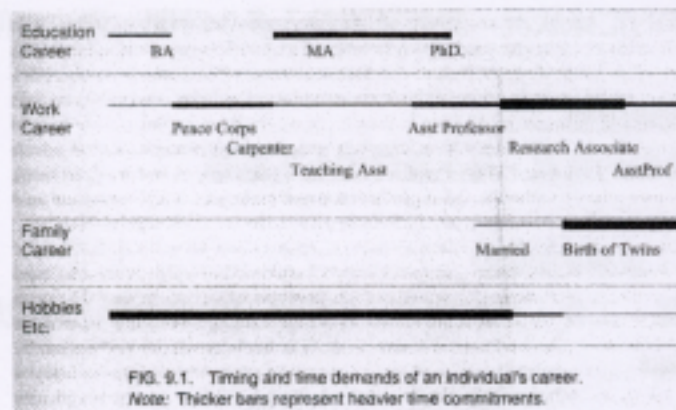
Traditional Career Pathway



Career pathway: Biographical experiences and educational careers

1. Timing
2. Duration
3. Sequence of transition
4. Turning point

Steve' s Life course (圖 1)



- 粗細線代表投入的時間
- 線的斷裂、連續、開始的時間點來看:education career 是有斷裂的，工作 career 是連續的但有粗有細，family career 是在 education 結束之後才出現。
- 18~40 歲之間 career 有非常多的徑路，有時連續，有時斷裂，有時晚開始，不是同一個時間，投入的時間也不同
- 喜好:在有孩子出生後，時間改變了
- 以各種角色的外部需求、策略選擇，來調整和重新配置生活，以適應現有的緊急情況及任何新的挑戰

Transition v.s. Turning point

- Transition：是一個歷程一個角色的改變，沒有帶來生涯方向、生活重心很大的改變
- Turning point：會帶來生涯方向的改變，什麼是什麼不是呢？由誰規定？

Transition v.s. Turning point

- Transition：結婚
- Turning point：回去求學、換工作
- 如何決定：對你自己的生計帶來的影響自己最清楚，對你而言，是 Turning point 或是 transition 由自己來界定。

Timing：

- 分爲社會層級與個人層級
 社會層級：如 911、經濟不景氣、家庭與醫療假法等
 個人層級：時間點、地理環境
 時間點：何時結婚（早婚、晚婚）、
 何時離婚因離婚會影響到工作，因爲離婚而需從新投入職場，因爲離婚可能需要搬離而換工作。
 生子的時間點
 地理環境：換工作與搬家等對生命的影響
- Timing 與家庭、工作間的關係
 如：高教育程度、高自主工作者 delay 婚姻與生小孩
 依據工作量的大小再來決定是否要結婚。
 依據工作的忙碌狀況，評估需要投入多少時間，再決定何時生小孩。
- Time 與 timing
 time 是指這個時段裡
 Timing 有機會點的意義，是生逢時或生不逢時

Duration

例如：成家與工作、求學的時間

當同時有家庭、工作，到底要花三年或是五年來求學，完成學業的時間會受到影響

structure lags & culture lags

- culture lags：
 過去男性負責家計、女性負責家庭工作的狀況在現代社會中已經改變了，但是文化面沒有改變角色，是慢的。
 現代社會雙薪家庭越來越多，男性與女性都在維持家計，在實質角色上職場需求已改變了，但在文化層面還是沒有變的。
- structure lags：
 社會結構沒改變，文化層面期待女性要回家
 文化面與結構面並未配合改變，即各種典章、制度並未因男性、女性都在工作的事實作更多的配套。
 政府的各種政策都 lag。

life course 理論應用到工作與家庭研究上

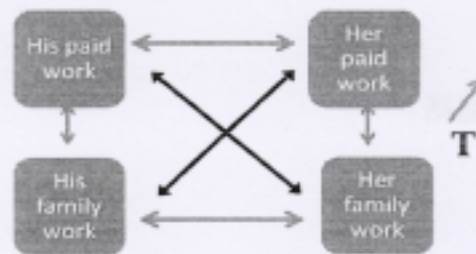
- How decisions (and role) unfold
- How earlier and recent decision lead to new sets of constrains and options

- The ways new quandaries are created over time
- The lock-step sequencing of careers is being rewritten

Relational contexts : Dual-earner work commitments



Conceptual analysis of potential work-family concerns



圖二

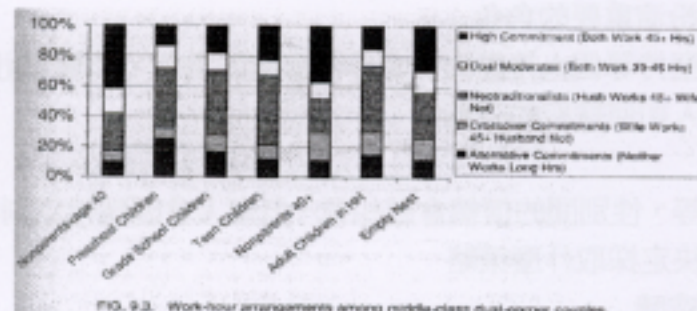


FIG. 9.3. Work-hour arrangements among middle-class dual-earner couples.

雙薪家庭

- 生命發展歷程的變化：結婚、有小孩後的改變。
- 縮減工作時間
- 工作排程的改變：夜間輪班的影響，例如家有小小孩，但其中一個 partner 是夜間輪班，則離婚率會高於日班的三~六倍。
- 減少休閒時間
- 重新界定家務工作：改變認知，如 shopping 的時間，將 shopping 當作 fun event。
- 減少睡眠
- 老闆與其他同事的關連。

life course 理論應用到工作與家庭研究上

- 工作與家庭研究不能簡單的比較與二分爲『employed』、『homemakers』 或『dual-earner families』、『single-parent families』
- 需將生活置於複雜的社會網絡中
- 理解有給工作、無給的照顧工作、兒童和性別等在文化和結構中的社會關係
- 在生命階段的每個 stage, 在家庭的每個 stage, 在每個人的 career stage, 到退休的 transition 都會看到影響, 除小孩會帶來影響外, spouse 的時間、spouse 的工作, 工作的 commitment、升官都會影響工作與家庭的安排。
- 歷史與國家政策 context 會影響到工作與家庭的安排
- 女性會不會離開職場、改變工作型態(part time job), 會影響到後期的 social security、health insurance 與其他的 benefit, 必需一併考量。
- 結構與文化延遲的改變

Historically situated social structures : Retirement

- 工作性質與內容有關
- 社會安全措施有關

歷史的重大改變

改變了工作與家庭之間的連結

- 主雇合約的修訂
- 女性勞動市場的參與
- 技術進步和工作安排

Strategic selection and adaptation : how families adapt to role conflicts

- 個人的行動力扮演重要的角色：
主動、積極、堅持等個人行動力扮演非常重要的角色，即便有社會、結構等各種的網
綁或框架而個人如何採取的行動力
- 性別角色：
社會越來越對等，性別間的價值會越相似，但個人會因爲性別刻板的、文化上的延遲造
成的影響而會決定採取什麼策略

雙收入 couple 面對衝突時

- 重新認知：
重新認知何謂家庭、工作，除家庭要改變外，其他配套的也會改變（如大賣場的 play
ground），也就是社會中的場所也要隨著不同的認知而改變，相互影響的。
- 找藉口
- 靠藥物：負面的。藥廠不斷的成長與發展。
- 延遲生育
- 採取更平等的性別角色

將生命歷程放在工作與家庭 issue 上

生命歷程談了五的原則，在本章中談到

- Timing

- Human agency
- Historical Time and place
- Link live=relation
- 生命全程發展 life long development (turning point & transition)

life course 用在工作與家庭研究上的發展

- 個人與家庭要放在環境脈絡下思考
- 時間歷程：
 - Career：一個人的工作與家庭 career
 - historical time：發展歷程，在不同的歷史時間點會有不同的發展
- 關係的鍵結：人際互動中的平等、對等仍有權力不對等的關係存在
- 政策的倡導：要將 life course 要與政策作些連結

總結

- career path 談生命全程發展加上 timing、transition 與 turning point
- Relation context 談 linking live
- 歷史的時間點，在社會背景下的時間點
- Strategic 就是 agency，你會如何選擇

討論

- ♣ 生涯徑路包括哪些？
- ♣ traditional 生涯徑路循著固定的徑路在走，因社會變遷結婚生涯徑路是改變而被「改寫」？
- ♣ Turning point 與 transition 有何不同？如何界定？
- ♣ 求學是 Turning point 還是 transition？
- ♣ career path，提到女性比男性返回學校讀書更頻繁，為什麼？
- ♣ 何謂 structure lags, culture lags，會有一些延遲？
-

(九)

Chap. 10 :
Role Theory Perspectives on Work and Family

Introduction

Two different approaches

1. work-family conflict: inter-role conflict
work and family are in basic conflict
2. role enhancement perspective expansionist theory
human energy is potentially expandable resource

Work-family conflict perspective

1980s : married women' s labor force participation experienced a steep increase (beginning in the 1920s)

Ozzie-and-Harriet family?

Sex-role attitude in the 1970s-1980s?

Work-family conflict perspective

Employed married women with children were assumed to be less resilient than men with the same role set—depression and anxiety

Employed married women were also assumed to be shortchanging their husband and children and put them at risk

View work and family as separate, and conflict sphere

Work and family are separate and in competition for time, attention, energy, strain, and behavior.....

Each employee is viewed as caught in a zero-sum game

1.reduce the energy available for performing other roles

2.increase strain

3.encourage behaviors that are incompatible with the performance of other roles

ex. excessive work hours have been related to increased marital tension

-Gender difference in work-family conflict

gender: gender had far less impact on work-family conflict than did family structure

marital status: dual-earner couples

experience similar levels of conflict and far less work-family stress than did heads of single-parent families

-Long work hours as a predictor of health and QOL

Several studies challenge the assumed link of long work hours and negative outcomes

ex. The more hours worked by women and men in full-time employed couples, the lower their distress

ex. Within-couples longitudinal research: both husbands and wives, increase in wives' s work hours over time was related to increase in psychological distress and, increase in parent-role quality

Weak relationship

-Work-family conflict as a predictor of health and QOL

Work-to-family conflict

Family-to-work conflict

-Work-family conflict as a mediator

Stressful job condition-work/family conflict-health, QOL

Role enhancement perspective

Women' s natural role?

Men' s natural role?

Adding the worker role is beneficial to women

Adding in family role is beneficial for men

-Number of roles as a predictor of health and QOL

Rewards associated with multiple-role occupancy

buffering of the negative opportunities for social support, multiple opportunities to experience success

subjective sense of success in balancing work and family

-Number of roles as a predictor of health and QOL

Positive attitude toward employment: low distress

The role of parent: employed women showed less distress than non-employed women with preschool children

-Number of roles as a predictor of health and QOL

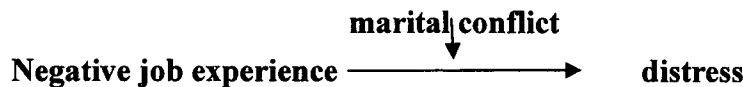
Employment for women and family involvement for men are beneficial

-Number of roles versus role quality as a predictor of health and QOL

Role quality is more important to mental and physical health and quality of life than is the number of roles or time spent in a particular role

-Indirect effect of multiple roles

Moderation



Mediation



Future directions

Integrating the work-family conflict and role enhancement perspectives

Taking a system approach to the work-family interface

the effect of one partner to the other:



schedule fit: adaptive strategies for maximizing both of their abilities to meet workplace and family systems needs

family level effects: partners, children, and other members of the employee's family system

Q and A

討論

- ♣ 工作與家庭間只有衝突？
- ♣ 工作與家庭間的 spillover？
- ♣ 工作價值對工作與家庭議題研究的影響？

(十)

Chap. 13 :
The Role of Economics in Work-Family Research

前言

- 一、回顧：家庭—工作衝突關鍵因素是什麼？
- 二、caregiver & family 的定義變廣了
- 三、一些歷史

早期經濟學者和工作與家庭議題

現在，就業是基於自我興趣的決定。

「工作」和國帳的意義

家庭中的勞力分配與婦女的勞動力參與

職薪資鴻溝

研究顯示 親職 對薪水不利。因為很多親職是媽媽做的，也就是說薪資缺口和母職有關：母親可能賺的比非母親少。

更新勞力供應的經濟模式

除雇主行為外，家務行為也和母職薪水鴻溝有關，特別是夫妻間的勞力分配和有關市場勞力供應的決定。

時間層面的模式化：「個人」→「家庭」→「社會脈絡」

$U = f(Y; L)$	利益 = f (收入；休閒)
$U = f(Y; L; P)$	利益 = f (收入；休閒；社會的再製 休閒？無給的家務生產？)
$U = f(Y; L; P; S)$	利益 = f (收入；休閒；社會的再製 休閒；偏好的工作活動時間表)
$U = f(Y; L; P; S; F)$	利益 = f (收入；休閒；社會的再製 休閒；偏好的工作活動時間表；彈性)

Economics-based solution: perspectives of economics on family-friendly policies

以經濟為基礎的解決方法：對家庭友善之政策的經濟觀點

黑盒子中...

唯有接受人種誌研究的價值與經濟學研究方式的結合，對工作-家庭衝突的關鍵點才能有更好的了解。

對研究、教學和公共政策的意涵

討論：

- ♣ Productive leisure 是指勞動中的休閒或指花錢的休閒？有可能只是去運動是否稱做 non-productive？productive 是否指能從該休閒活動中創造生產？

- 文章中並沒有交代清楚，只說 Productive leisure 是有生產力的休閒：休息是爲了走更長遠的路。

討論

- ♣ 從經濟學觀點研究工作與家庭的緣起？
- ♣ 爲何從經濟學觀點研究工作與家庭？
- ♣ 企業如何因應受顧者的工作與家庭需求？

(十一)

Chap. 12

Sociological Perspectives on Families and Work: The Import of Gender, Class, and Race

- ♣ 1970 年代後期，工作與家庭的社會學分析開始強調性別。本文回顧當代家庭和工作的社會學研究和理論。焦點在無給家庭勞力與有給工作的關係。
 - ♣ 我們強調三種型態的無給家庭工作：家務工作、親職和親屬工作。
- 一· 定義與操作：性別、種族與階級
- 二分化的「性別」最常見。
 - 「性別是關係——我們和他者所表現的互動關係」聲音正在成長。
 - 另一種「性別是文化——一種被加諸於及內化於男人和女人的符號再製」。
- 二· 有給和無給工作的社會學理論
- 很多心理學研究被批在研究育兒實務的性別差異時忽略了女人間和男人間的差異，只注意女人和男人間的不同
- (一) 結構的取向
- 事實上，個人的階級位置是視其職業特質而定，所以很難用有給和無給工作的關係來衡量工作條件和階級差異。
- (二) 文化的取向
- 社會階級也會反應文化差異：例如階級的代間傳遞與兒童養育價值的傳遞很像。
- 三· 有給和無給工作之研究
- (一) 家務工作
- 以下看三種當代家庭工作的交互關係：
- (a) 家務工作 (b) 親職 (c) 親屬工作。
1. 無給的家務工作
- 單身女性比男性做更多的家務工作，婚後差距更大。家務工作的性別差異沒有反應丈夫和妻子之有給和無給工作負荷公平性。
2. 爲了酬勞的家務工作
- 有錢婦女用雇用較窮的、低薪資的婦女來做她們無給的家務工作。
- 家中妻子的權力愈大，花愈多的錢請人。
- 家中妻子的權力愈大，花愈多的錢請人。
- (二) 有給工作與親職

- 1.母職
- 2.父職
- 3.單親與非同居父母
- 4.有酬勞的親職（母職）

（三）有給工作與親屬工作

親屬提供的兒童照顧工作——因階級和種族有很大的不同。

四· 結論

討論

- ♣ 如何促進社會大眾提升家務的價值？
- ♣ 黑人女性的社會不利處境？
- ♣ 性別、階層、種族如何與「工作與家庭」產生關聯？
- ♣ 研究設計上如何操作文化與結構的概念？

•

二、結論

過去工作與家庭的研究，多以角色耗竭角度出發，以衝突的角度思考工作與家庭的相互關係，但經過一些研究發現，工作與家庭之間的關係，不只是存在衝突，也存在互惠。因此，近年工作家庭研究則從角色增強出發，研究發現，當一個人有多元角色時，有一個角色讓人受挫，可以從另外一個表現不錯的角色，得到緩衝；並從自身對工作所持價值出發，探討工作與家庭的互動。

總之，未來的工作與家庭研究，宜整合「衝突」「增強」觀點，採取系統觀點，將過去的「工作、家庭平衡」(work-family balance)思維，轉成「工作、家庭互動」(work-family interaction)。

陸、目標達成情況與自評

一、研讀時程：研究計畫依據研究計畫完成，達成預期目標。

二、研讀內容：各次研討內容已包括瞭解21世紀工作與家庭的變遷、瞭解工作與家庭研究的多元觀點、瞭解工作與家庭的研究方法，達成預期目標。

三、綜合自評：

- 1.參與人員的成長：四位教師帶領十位學生，在每一次讀書會都能充分討論，對工作與家庭研究議題有了深入瞭解，收穫頗豐。採外，在本次讀書會中，培養出對工作與家庭議題有興趣之研究生，對未來本土的工作與家庭敵就將注入新的研究人力。
- 2.目標達成程度：本計畫已達成預計目標。

拾、統計表

計畫主持人：周麗端				
計畫名稱：工作與家庭的平衡：新的思維與研究取向				
研讀經典	研讀次數	教師參與人數	學生參與人數	計畫助理
<input type="checkbox"/> 中文經典 <input checked="" type="checkbox"/> 外文經典	11次	男 1人 女 4人	男 1人 女 9人	<input checked="" type="checkbox"/> 兼任助理 (男 1人 女 1人) <input type="checkbox"/> 無