

婦女與兩性學刊創刊號
頁 1 - 25 , 民 79 年 1 月
台北 : 台大人口研究中心
婦女研究室

是爲少數者 ?[†]

—工作內涵與工作生活素質，女性與工作 研究上的一些回顧與芻議—

徐 宗 國*

自有人類以來，女性雖一直不是少數人口，但卻是勢力、資源分配上的劣勢者。二次大戰以後隨人口結構的改變，教育的普及，有較以往更多的女性進入勞力市場，女性也逐漸爭取到選舉權及財產權，女性的地位似乎較過去農業社會已有所提昇。但仔細觀察在收入、權利與職業聲望為指標的各項生活機會與生活方式方面，她們所獲得的資源分配，仍然較男性為差 (Lloyd & Niemi 1979 ; Sivard 1985 ; 劉玉蘭 1985 ; 劉錦添及劉錦龍 1987 ; 林忠正 1988)，仍是一群居次等地位的人口，這種情形是不論中外，以及不同的經濟政治制度所皆然的 (Fogarty et al. 1972 ; Treiman & Roos 1983)。所以在人數上雖不是少數的女性人口，卻因為居資源分配上的劣勢，符合了社會學對於少數者 (as a minority group) 的定義，以致，性別對社會學家而言，不祇是一個區別社會現象的因素 (a differentiating variable) (Lipman-Blumen & Tickamyer 1975: 312)，更是社會階層化的面向之一。因此，在對女性研究的文獻裡，就有視女性為少數者 (as a minority group) 的承傳 (Hacker 1951 ; Myrdal 1944 ; Henley & Freeman 1975)。

在本文中，作者將藉由以下的文獻探討，建議一個女性與工作研究上的新方向；由婦女所從事的工作內涵來檢視她們身為少數者的工作經歷，因此而另闢婦女現象研究的新領域。本文嘗試以分析性的角度，剖析融合與此一議題有關的論述，因此並不企圖詳盡討論所有重要的“婦女與工作”文獻。不過在達成上述宗旨之下，相信本文自成一完整的系統，讀者宜如是觀之。

文中所建議的研究方向，乃指涉三層意義：第一是指研究的觀點 (perspective)，也就是在本文所要闡述的女性為少數者的觀點。第二是就資料取得及分析的層次而言 (level

† 本文作者感謝姜蘭虹及周顏玲兩位教授以及二位未記名審查者的悉心閱讀本文，尤其是周教授在訪台短期逗留的時間裡，對本文提出許多指正，使作者獲益良多。當然，文章內若有任何錯誤之處，應由作者負責。未經審核的本文，稍早發表於“婦女研究暑期研習會”論文集。作者感謝本學刊惠予審核並發表。但本文與作者在該項會議之口頭報告完全不同，並不是該項會議之演說辭。

* 國立中興大學社會學系副教授。

of observation & analysis)，也就是在本文所要討論的工作內涵或性質 (work content or job nature)⁽¹⁾，與工作者自視的工作生活素質等微觀層面資料的搜集。第三是就研究方法而言，也就是藉前二個論點所反映此類研究所需配合的方法上特色。由於第三部分作者已在他處有所發表 (徐宗國 1986, 1989)，不擬在此作詳細討論，僅在結論部分指出何以一個質的方法，尤其是深入訪談可以與本研究所主張的觀點與資料搜集分析層次上相配合。

本文第一部分將介紹，女性是次級地位者的文獻，偏重在性別階層，性別比率及性別職業隔離，從這些研究顯示出，不論中外或在不同的政治、經濟體制下，女性都是處於劣勢地位，並藉此引伸出以往對於性別階層的研究中未能顧及工作者的工作內涵的缺失，以致，無法精確地對男女有無同工同酬等較細緻的工作生活素質加以評估。第二部分討論工作內涵，指出工作與職業社會學 (sociology of work and occupation)，及人類學已有對工作，尤其是人類學已有對男女工作內涵之特殊性加以研究者，並指出女性工作內涵之特殊性是源自於女性之工作與家庭必須協調，所以對於女性與工作的研究，必須了解她們工作的內涵，因為不同內涵的工作對於她們的家庭協調會產生不同的影響。第三部分介紹角色理論，指出不論性別或工作都是角色的表徵，而這些角色會藉著內化作用成為個人性格，態度、行為的一部分。搜集這些微觀層次的資料將有助於我們掌握性別與工作間的互饋作用，進而對女性與工作此一議題得有深入了解。最後介紹一些社會學家從事工作對個人影響的研究，尤其是那些指出工作之內涵對於居劣勢的工作者有何種影響的文獻，因為這一類的研究有助於引發吾人對同為劣勢者——女性，與工作此一議題之洞察。結論部份將指出，這種探索工作內涵對工作者之影響，一方面，必須從特定情境 (context specific) 中去採取資料，另一方面，一項以研究工作內涵對當事人之工作生活素質的影響，包括歧視之有無，都必須顧及當事者的感受可能是模糊不確定的，因此質的研究，尤其是深入訪談乃是一個較合適的搜集資料方法。

工作生活素質常在研究上被用作依變數，泛指與工作者有關的各種工作上之福祉，例如工作上升遷、發展機會、權力之有無、自視的滿足與任何困難。因為沒有一個普遍被接受的操作性定義，反而可以包涵因為工作者之不同特性而對工作生活素質有不同方面的著重。以女性為例，除了上述各項以外，仍應加上她們工作與家庭間之協調，及是否得以進入以男士為主的連絡網等等 (本文後段將提到為什麼是這樣)。這一方面資料的擷取若能配合一個非結構 (unstructured) 之質的方法，可以就被研究對象所自視之工作生活素質予以深入探索。此外，這確實是一個比工作滿足更為寬廣的名詞，可以祛除工作滿足研究相襲的缺失。

(1)就是指工作者工作活動的性質與內容。研究者因為分析層次與方法的不同，在上述寬鬆的名詞定義之下，使用自己所界定的名詞，見本文第 8 頁。

例如：忽略工作者所處的大環境——他們被社會文化所規定的地位或位置（例如女人，少數民族），忽略工作組織的系統性特色，及過份注意個人心理態度等（Nord 1977；Kanter 1978）。我們認為女性之為少數者之地位，可以具體地由她們自視的工作生活素質來檢視，因為工作已成為吾人的重要社會地位與自我觀的基礎，女性之為劣勢者的諸般現象，也將透過她們的工作或工作情境而運作，以致表現在她們所自視的工作生活素質上。此外，工作內涵是比職業更為精確的一個分析單位，可以有效地衡量男女有無同工同酬，並反映社會規範對婦女角色的定義，以致對這二方面關係的探索，應該是“女性與工作”研究傳播裡的重要議題之一，以下文獻部分，將予以闡明之。

一、次級地位文獻

1. 性別階層

社會學的性別階層研究，透露出女性為一劣勢團體（women as a minority group）⁽²⁾的事實，即若她們並無此種劣勢意識，也具有劣勢地位的實際（Hacker 1951）。國外的研究，以美國為例就舉出婦女較男人的平均收入為低（Featherman & Hauser 1976；Treiman & Terrell 1975；Lloyd & Niemi 1979），對不同政經體制下的地區，例如東歐、蘇聯等的研究，也有類似的發現（Sivard 1985；Fogarty et al. 1972）。女性集中的工作往往是職業聲望較低的（Simpson & Simpson 1969；Bose & Rossi 1983）。在她們集中的職業裡，男人又往往是她們的主管（Wolf & Fligstein 1979；Grimm & Stern 1974）。在權力方面她們或許可以得到由家裡的男士所引伸出來的權力，但就一些擁有權力的工作頭銜之性別分配來看，女性顯然不是權力的擁有者（Wolf & Fligstein 1979）。所以Bernard（1981）稱女性是在一種社區的（Geminschaft），即家族、氏族情境中的權力擁有者，卻不是在社會的（Gesellschaft），即政治、公共情境中的權力擁有者。學者Blumberg（1978）及Azmon（1981）的研究也發現，沒有一個人類社會是完全由女性掌握權力的優勢。

國內的研究也有上述類似的發現，劉玉蘭的研究指出，國內男女即使生產力相同，女性

(2)因為“minority group”已成為社會學種族關係研究裡的一項常用詞彙，作者不擬作另外的修改，雖然這一名詞表面上看不出任何“劣勢”之意，但因為，在種族關係研究裡的所謂“少數”，一直就不是一個僅僅數目的概念，雖然數目少的種族可能是居劣勢，但居劣勢者有可能是人數衆多者，如南非的黑人。所以，社會學用此一大家約定成俗的語言，表達任何在權力、財富，勢力上居劣勢的人口（Rose 1979），在本文作者用劣勢或少數團體代表相同的觀念。

受僱的薪資僅為男性的 65.3%（劉玉蘭 1985:60）。許嘉猷也指出，以 Marx 學說中的生產工具之有無為劃分階級的做法，也可以看出在台灣男人多半是自僱者（self-employed）或僱主（employer），他們擁有生產工具，或可以有權力僱用他人，而較多的女人是集中於工人（沒有生產工具，沒有權力僱用他人）及小農戶（small farmers）二個階級，女性的階級兩級化情形甚於男性（Sheu 1987:25）。周碧娥也有類似的發現（Chou 1987:26）。

2. 性別職業隔離

性別職業隔離現象是性別階層現象裡的一方面，有研究者指出這是甚於種族的職業隔離現象（Gross 1968），就是某一性別人口超過其適當比率的人數集中於某種職業（occupation），或行業（industry），而且被社會大眾視為理所當然，並對於何種性別來擔任任何種職業或行業有所預期（Epstein 1970:152）。因此當某一性別被隔離到一種特定的職業時，該種職業就被稱之為具性別標籤之工作（sex-labeling of jobs），或特定的性別職業（sex-typed occupations）。Miller & Garrison (1982), Blau & Jusenius (1976) 認為性別職業隔離是女性在勞力市場上平均收入低於具同樣生產力男性主要原因。Martin (1985) 及 Kanter (1977a)，也指出性別職業隔離造成婦女未能享有充份權力。這是因為婦女被隔離到只是女性從事的職業或行業，以致她們與擁有權力的男性隔離，無法進入以男士為主的權力系統，以致在權力的分配上屬於劣勢。關於性別職業隔離與男女所得差異，泰半有二大類的解釋：(1)制度化的，例如，工作的結構性特徵（Piore 1975）和統計上的性別歧視（statistical sexism）；及(2)個人的，如僱主，及工作者的品味（taste），或工作者，即女性本身勞動力的品質（Blau & Jusenius 1976）。

制度化的文獻，往往指出社會上對男女所司工作的刻板印象，及習俗，會透過工作機構及其掌門人的統計上歧視，也就是後者往往遵循了社會上對性別角色之一般印象，來分配工作給特定的男人及女人，而造成了男女的工作性質有別，在職業上被隔離。同時，因為所得等工作報酬，乃是被設計於工作性質之內，以致，男女所得也有所差異（Blau & Jusenius 1976；Bielby & Baron 1986）。由個人的觀點來討論此一議題者，乃著重於僱主的品味，及婦女本身的品味與能力。也就是，因為實然的，或預期的家庭責任，及社會上所認定的女性角色，使女性選擇或被僱主拒絕於某些特定的職業（或行業）內，當過多的女性或僱主都有這種品味，以致，婦女只得過於擁擠地進入某些特定的職業（或行業），在供過於求之下，造成她們工作所得低於沒有此種限制的男性，也間接地，因為性別而造成職業上的隔離。此外，婦女因為實然及預期的家庭責任，也會使她們在教育投資上低於男性，或為了兼顧家庭，以致常常出入勞力市場，以致，無法累積工作經驗，在工作者本身的質方面，低於男

性，以致收入也相對地低於男性。同時，這種不須工作上再訓練，或可以自由出入勞力市場的工作，也就成為婦女集中的工作，造成職業上的性別隔離。

除了上述平行的性別職業隔離現象以外，Miller 與 Garrison (1982) 並且指出職位隔離 (rank segregation) 現象的存在，也就是婦女集中於低職位，且在婦女集中的職業裡多為男性擔任主管。這種職階上的隔離，也被認為是婦女在勞力市場上所得收入與分享權力較男性為差的原因之一。

國內的研究也指出在勞動力市場中有性別隔離的存在（劉玉蘭 1985；邊裕淵 1987），但情況較美國不嚴重（蔡淑鈴 1987）；Gross (1968) 及周碧娥 (1987) 也指出，由女性勞動力的增加不能樂觀地以為是女性地位的提升，必須再檢視她們與男士有無職位上的隔離。周指出，利用總體的 (aggregate data) 資料，顯示較多國內女性比男士為不支薪的僱員 (unpaid employees)，很少是僱主，而男士多為自僱者 (Chou 1987)。許嘉猷的發現也指出，國內女性與男士比較，較少握有僱用他人的權力，在階層上不是僱主，並且很少是自僱者 (Sheu 1987)。由以上文獻可以看出，台灣的女性，至少在客觀的，巨觀資料所顯示的，仍居一個次級的較劣勢地位。

3. 性別比率

其實婦女的被隔離，身居次級地位，往往在一個較微觀的工作組織，或工作團體內可以更明顯地看出，而愈來愈多的工作者是受僱於企業 (Hall 1982)，也益發加強了在對女性與工作此一研究主題下，有必要並可能去了解組織機構的特性及情境對女性工作者所產生的影響。例如，身為一劣勢地位者，女性與其他文化／種族團體所共有的一些因為人口數目而產生的社會現象，尤其當發生於某一特定工作機構之內，就成為一可被研究的主題。針對此，Martin (1985) 就指出，存在既久的少數者研究 (minority studies)，雖然一直都注意到異質人口團體間在接觸時，因為彼此人口數目上的多寡而造成的一些社會現象，但是 Kanter (1977a) 則是第一位在組織狀況中，針對男女二種團體因為人口比例情形，而對於兩性彼此之接觸並對個人的影響予以研究的。當然，過去也有其他人如 Blau (1977)，Blalock (1967) 等人注意到不同團體間人數上的增減所引發的社會現象，不過，Kanter (1977a) 是更把這個現象與工作者，尤其是女性的工作生活素質相關連，因為女性往往會因為數目上的特徵，在工作團體裡受到影響 (Martin 1985)。

Kanter (1977a) 的研究指出，當女性為一工作團體中的少數者，她們常被予以一象徵 (token) 的地位，成為矚目 (visibility) 之對象，以致她們的功過都容易被誇大而倍受注意。由於非常少的女性擔任經理總裁的職務，以致處於這樣職位的女高級主管感到孤獨，對於以男士為主的聯絡網絡往往不得其門而入，同時在統御男部屬方面困難重重。對於為

什麼高階層決策單位裡，甚少女主管，Kanter 的解釋是這樣的：女性代表傳統以來，以男性為主的決策單位裡的一個變數，在應付企業多變化的業務時，男高級主管不願再加入一個性別的變數而使決策制定益發困難。不過，當女性人數趨於與男性相當時，以上這些困境即可消失。不過，Kanter 沒有指出，當女性為大多數時，她們的境況又是如何。雖然 Kanter 也有以企業裡的秘書們為研究對象，不過重點是置於她們的缺乏權力及與經理人員的附屬關係，並未就工作者，因為是多數而造成對他們自己及團體的影響加以解析（Kanter 1977a）。

South et al. (1982) 利用聯邦政府 (federal bureaucracy) 的男女工作者的互動現象指出，或許當女性是數字上的少數時，可以因為總體人數的稀少，而與男士有較多的溝通，反而會促進身為少數者——女性的工作生活福祉。當女性人數增加時，South et al. 指出，根據一般種族研究 (Blalock 1967) 所指出的，這些原為少數者會因為數目上的增加而成為處強勢的原多數者之威脅，反而增加團體間的緊張。

因此，Kanter (1977a) 與 South et al. (1982) 的研究結果二者間似乎有所抵觸。關於此，Martin 認為 South et al. 的研究，由於資料取得是藉由受訪者的觀點 (perception)，而非行為資料 (behavioral data) 而認為較不足採信。不僅如此，我也認為這二個研究的樣本也因為來自不同的工作情境或許也是造成二種發現表面上的不一致：那就是，Kanter (1977a) 所研究的少數女性是處在一個高度競爭的商業機構，個人的工作成就與表現，彼此之高度依賴與對消息的掌握，都影響她們的工作生活素質甚鉅。而 South et al. 的研究對象為處理較單調固定事務的公務人員，因此，在商業機構內，因為性別比例之異動而造成聯盟上的欠缺與影響，應較於一個公務機構內更為明顯與迫切，所以低 (女) 性別比率對在商業機構女性之影響當甚於在 South et al. (1982) 研究中在公務機構工作的女性人員。

不論如何，性別比率這一個結構性的情境因素值得深入研究，尤其因為女性在大社會是屬劣勢，而她們的性別地位會浸透 (diffuse) 進入任何一個微觀的情境 (Martin 1985)，那麼即使在婦女為多數的工作情境中，婦女工作者受到一個劣勢的性別地位浸透之下，她們工作上的遭遇又會是如何呢？這種在大社會上低地位的 (女性) 性別角色，與在一特定工作情境中高的 (女) 性別比率交會作用下的影響；以及低的 (女) 性別比率工作情境或職業，也就是通常所謂傳統男性的職業，其中性別隔離的工作情境與男性的工作 (職業) 特徵交會影響下，對女性工作者產生何種經歷與遭遇，都是一些值得探究的問題。

4. 歧 視

客觀地判定歧視的存在與否是一件頗為困難的事，因為要鑑定事件間之因果關係 (Cole

1979）。此外，身居次等地位的當事者也許客觀地被歧視，卻不一定能主觀地感覺到，因為當事者可能並未與歧視者有共同的目標，也許對要分配的資源彼此也有不同的主觀認識，外在資源也許暫時並不缺乏而不致造成彼此間的競爭。甚至當事者可以因為被劃定為劣勢者而享有不必努力的藉口（Antonovsky 1960）。所以劣勢者，對於是否被歧視，可能只有模糊的感受（sense），但未必能確定是否為事實。

此外，對於女性與工作此一研究主題，研究者也應考慮到女性所自視的工作意義及她們的目標，也許會與男同事不同（Cole 1979；Laws 1976），或許，因為她們遵循社會規範定義下的女性角色，及家庭角色對她們之具合法性，以致減少了被歧視的主觀意識。因此，研究者應該深入她們對女性角色的看法，並試圖檢定，這些觀念有無對她們主觀的工作生活素質造成些影響。因為，在工作上，女性有無遭遇歧視，我們認為，是視女性為劣勢者之工作生活素質檢定中的一方面，不過因為這種經驗可能是模糊的，主觀的感受，而當事者未必能確定為事實，所以，在方法上，研究者應配合這種資料的處理，這在結論部分會再予以申述。

二、工作內涵之研究

性別階層或性別職業隔離文獻，通常在於指出性別隔離的程度，其型態與結果。由於這種研究多半是基於總體的資料，缺乏連結鉅觀與微觀現象的探究，因此無法確切地指出隔離形成的原因，運作的方式，甚至對個人造成有何實際的影響（Grimm & Stern 1974；Miller & Garrison 1982；Acker 1973）。不但如此，因為是總體的資料，在資料處理時，僅能用粗略的職業類屬，以致無法精確地掌握性別隔離的真正現象，甚至會有低估的可能（Bielby & Baron 1986；Zellner 1975）。因為在同一職業歸類之下，男女或許會被不同僱主（firm）所聘用，以致在給薪上，工作之聲望上有所差別（Acker 1973；Bielby & Baron 1986；Halaby 1979），或在同一僱主，男女卻賦予不同的工作頭銜或給與相同的頭銜，卻從事不同內涵的工作（Bridges & Berk 1978；Gross 1968），以致在工作上的待遇（升遷的機會，職業工作聲望，收入）上有所不同。Bielby & Baron (1986)，Halaby (1979)，Gross (1968)，McLaughlin (1978)，Bose 及 Rossi (1983)，Wolf & Fligstein (1979) 等人，也指出用傳統的 SES (社會經濟地位) 方式來測量男女在成就上的差異也不夠精確，因為男女所做的工作內涵性質不同，所擁有的權力也有所異。而且，SES 根本無法有效地反映性別隔離的勞力市場之存在，以及女性因此而在資源分配上的劣勢地位（Spaeth 1979；1984：80）。所以，諸多研究者指出，真正探究性別職業隔離的精確資料搜集單位，應降至她們所處理的工作內涵（Grimm & Stern 1974

; Gross 1968)。

工作內涵的討論有時會因為研究者注意的角度不同而使用不同的名詞。Hall (1983) 稱之為非垂直性之工作面向 (non-vertical dimensions to work)，其他人 (Kohn & Schooler 1973; Perrow 1970a; Spaeth 1984; Kanter 1977a; 1977b) 稱之為非垂直之工作面向 (dimensions of occupation)、工作狀況 (job conditions)、工作性質 (job nature), task structure, work content 及工作的結構性安排 (structural arrangement of work) 等等。

若以分析工作內涵為研究宗旨時，研究者必須在一個僱主 (employer or firm) 或幾個僱主間來比較男女所處理工作的內涵，作為他們有否同工同酬的依據。用這樣的研究角度，對被一個僱主所僱的男女工作人員的質的研究，首先為 Kanter (1977a) 所作，量的方面有 Malkiel & Malkiel (1973)。Bielby & Baron (1986) 利用 1964 到 1979 年間美國加州的 290 個經濟事業單位內的男女在不同職業之性別組合狀況資料，將這些企業裡的職業細分至工作內涵層面，而這些工作內涵的特色則由 DOT (Dictionary of Occupational Titles) 的分類原則，男女工作性向的特色，體力上的差別等特色加以編纂而得。這樣的研 究因此是深入工作內涵的層面。

在此，有必要將幾個相似的名詞：職業 (occupation)，工作 (work, job, task) 加以細分。Job 與 Task 相似，就是指工作者的體力上及智力上的經濟活動，不過 Task 更著重此類活動的技術面，而 Job 與 Task 一併指，在某一職業頭銜下，工作者 (worker) 所處理的工作內涵 (work content)，也就是他們工作活動的性質：例如其複雜程度，處理的對象是人，事或是物等等。職業則是指一連串工作活動的組合 (Cain & Treiman 1981; Bielby & Baron 1986)。此外，職業並且是指在大社會裡佔了一個位置，以及因此而有了工作上酬勞。不過因為職業劃分的原則，某一職業頭銜之下，所處理的工作內涵，彼此不一定一致，例如 Staff 與 Line Engineer，二者處理不同的工作內涵，雖都被劃分為專業技術人員此一職業類別之內。而處理相同工作內涵的工作者，也會因為被劃分在不同的職業頭銜，而在社會地位上不一致，例如女工被僱用於 assemblers，男工被僱用於 operatives 的職位 (Bielby & Baron 1986: 765)。所以真正可以檢定一位工作者有無被歧視，酬勞上有無平等地被對待，研究者勢必須以他們所處理的工作內涵為基準，至於因 (女) 性別而被隔離去處理某一類的工作內涵，而因此遭遇到工作上被不平等地對待，尤其當與同資歷的男同事相比較，而後者也處理類似的工作內涵時，工作內涵於是成為一個比職業更為重要的，測定有無同工同酬的指標 (McLaughlin 1978)。

或許由於這種細分工作內容是與工作的情境脈絡 (context) 有關，以致尚未得見對工

作內容之理論性探討也未見在文獻中列舉所有的工作內涵細目⁽³⁾。DOT的職業分類原則（處理人、事、物），結構派的勞力市場所討論的工作結構（the structure of work）（Doeringer & Piore 1972；許嘉猷 1981），及組織學內的權變理論（contingency theory）所延伸下的對工作內涵的結構性／非結構性的討論（Perrow 1970 b），甚至一般工作分析（job analysis）對工作內容之複雜性，規律性等的分析也就成為討論一般工作內涵的主體。至於取得特定之職業／工作之內涵，研究者可由田野研究（fieldwork），以及閱讀這一行業（職業）的特色，有關工作者工作生活的傳記小說（Kohn & Schooler 1973）中抽離出這些工作（職業）內涵而得。

1. 職業（工作）社會學

其實職業／工作社會學（Sociology of work/occupation）早有對某一職業在與其他職業比較下關於其特色的研究，這一學術承傳往往是採用一些較為特殊的職業特色，與對從事這種職業的工作者所造成的影響為研究素材（e.g. Wilensky 1961；Caplow 1954；Kohn & Schooler 1973），是社會學裡結構式研究（structural approach）角度的承傳。研究者可以從這一研究領域，啟發一些工作內涵研究上的面向作為開始，待田野工作進行後再採取實際運作中的工作內涵。

工作內涵特色的掌握，尤其有助於對性別職業隔離現象的探究，因為許多這種非垂直的工作面向，往往與社會規範下，某一種工作適宜男人或女人來做的觀念有關（Hall 1983）。所以，掌握某一職業的工作內涵，往往可以幫助吾人了解某一類工作之性別隔離運作原則，甚至其之所以如此的原因。

2. 人類學對男女分工的研究

關於男女的工作內涵特色，其型態及分別方式，最根本的發現是由人類學家所舉證出來的。Murdock (1965) 的世界上各種社會資料檔案提供了對不同社會男女分工型態的基本了解，這類研究一致的發現是：(1)男女的工作項目有別，男人所做的工作對女性而言有較大的排斥性，也就是，男人做的項目，女人往往不得插手，如戰爭，製造武器，墾荒與狩獵獵物，而女性的工作內容，男人或有參與者，如在某些社會男人也準備食物，哺育幼兒 (Murdock & Provost 1973；Murdock 1965)。(2)女人工作的內涵，以對象而言為軟及可塑

(3)不同的研究者，用不同的名詞來代表他們所指的工作內涵細目，因為作者們關心的研究層次不同（組織的，社會的，技術的，工作情境內人際關係的層次……）以致列舉出雷同或不盡相似的工作內涵項目，見Hall (1983)，Kohn & Schooler (1973)；Bielby & Baron (1986)；Kanter (1977b)，及Mortimer (1974；1975；1976)，Mortimer / Lorence (1979)。

造的 (Murdock & Provost 1973)，工作場所離住處不遠，可以兼照顧幼兒，技術性低，單調又重覆性高，是短間隔的，穩定性高，不須集中心思的，可以在工作中斷之後又重新恢復而不受影響的 (Brown 1970; Blumberg 1978)。也有 Parker & Parker (1979)，認為，男人的工作內容是具危險性，成功取向的，得用力的，須經驗與技術的，離開居住地遠的，工作 (多半為戰爭，墾荒與狩獵) 中須要彼此的合作協調，他們的工作也不易被女人取代。而女人的工作內涵卻是：重複性的，不須大力氣的，不必心思集中的，危險度低的，不須太多技術與訓練的，也可以被男性取代的 (Parker & Parker 1979: 293)。這種男女分工型態與各別所司的工作內涵當然有其生物上及自然環境的基礎，因為初民社會為了適應自然環境及大量的嬰兒死亡率，女人的生育功能必須被保護，以致她們的工作內涵才有以上的特色。

不過，初民社會的男女工作內涵，除上述的基本特色之外，仍有其延伸、類比、一系列、總括性、方便性等原則而可以更寬廣地成為一切男女分工的原則 (Murdock & Provost 1973; D'andrade 1966; Friedl 1975)。例如最初因為狩獵工作須大量氣力與遠離住處而由男人擔任，卻經過上述原則之後，男人於是壟斷了囊括冶金屬及製造武器等與狩獵活動有關的工作項目。所以，D'andrade (1966) 指出雖然這些延伸原則下所派定男人的工作內涵，所須之力氣及對家庭責任 (如準備食物，養育幼兒) 之兼顧上，與派定女人所做的並無不同 (如男人的製造武器，女人的製造衣服) 但在遵循延伸原則下，男女各司其特定的工作，而奠定了男女分工的基本型態。

人類學家對於性別分工的研究可以幫助吾人了解性別職業隔離現象背後的淵源，及可能影響的因素，並在現實日常生活中令吾人得有一思想上的輪廓去洞察一般隔離市場上男女工作內涵的特色及其涵義。

3. 家庭／性別角色／工作

人類學家對男女分工的研究，遂演變成日後功能學派區分男性的責任與功能為工具性的 (instrumental)，女性的為抒情的 (expressive) (Parsons & Bales 1955) 思想淵源。這種二分法的後遺結果使女性遂把家務責任與角色視為在其他責任與角色之先 (Oppenheimer 1977)，而社會上的規範也是視女性的家庭角色為首先與具合法性 (Coser & Rokoff 1971)。在這種對女性角色的看法之下，遂有前述之解釋女性工作收入低於男人，及性別職業隔離之所以產生的各種學說 (Blau & Jusenius 1976)。也就是，各種學說，往往都是以女性角色，她們的家庭責任為影響她們及僱主的品味，欠缺人力資本的投資，以及僱主用來分配工作給男女的依據 (見本文第一節第二小段)。所以，一方面女性在配合或延伸她們家庭責任的抒情與支持，並守護性質，與家庭責任之要求，以致婦女在大社會的

工作，也在不同社會，不同程度地被性別隔離到一些僅具支持的，輔助性的工作角色，如護士，小學教師等（Lipman-Blumen & Tickamyer 1975），社會上也視這種職業是合適女性來從事的。另一方面，她們在經濟權力上因為社會規範下的女性工作型態，如在本文第一節第二小段所討論的，而居劣勢。甚至，家庭中的家事分工也明顯呈現男女隔離的現象：一方面，女性擔任較多的家務事（Fogarty et al., 1972；Miller & Garrison 1982:239），另一方面，男性與女性家務上的分擔也仍然呈現如同在大社會上的職業隔離現象，丈夫所分擔的家務事也只限於一些修補的男性色彩工作，或中性的，如上街購物等⁽⁴⁾（Vanek 1974；Miller & Garrison 1982）。

因此，對職業婦女而言，家庭與工作是一個系統的二方面（Rapoport & Rapoport 1965；Kanter 1977b；Safilios-Rothschild 1976；Miller & Garrison 1982），而且因為家庭責任對於女性而言，具有比其它責任之優先性，以致她們在這二方面的角色扮演會產生衝突，因此有了彼此協調之需。而對男性而言，在沒有上述類同的對女性規範之下，這是二個可以截然劃分的世界，角色的衝突也不至於產生。因此，研究婦女與工作之時，研究者必須列入女性工作與家庭間的協調，並根據以上文獻所顯示家庭對女性之具優先與合法性來看，尤其必須探究家庭有無對她們造成事業發展上的影響，是那一種影響並確定是如何發生及運作的。Coser & Rokoff (1971) 指出，尤其在家庭內發生危機，並重大情況需處理時，可以看出，夫妻在家務分擔上的狀況。Lipman-Blumen & Tickamyer (1975) 也指出，在雙生涯家庭中（dual-career family），婦女受到危機的影響而在事業發展上受損，同時先生的事業在時間的先後上被認為是比妻子的更重要（Ibid: 306）。因此在性別隔離市場的研究上也認為由於這些家庭的責任，婦女無法承受長時間的訓練，及為配合工作而做的地理上遷移等，都使婦女所從事的工作具下列特性：(1)男人不去做的低收入工作，(2)工作前的訓練即可應付，不必在機構內再從事訓練，以致讓機構擔負訓練投資上的風險，(3)工作的性質也因此是一些單調的，固定的，少變化的工作，(4)可以隨時進入及退出勞力市場的工作，可以不必因技術的改進而遭受淘汰，退出也不妨礙未來再進勞力市場時所需的技術上要求，(5)不須什麼強烈工作動機（Oppenheimer 1975）。所以，研究者在考慮，女性參與勞力市場之狀況時，必須將她們家庭的角色與責任也列入考慮，也就是家庭與工作間的協調。而她們所從事的工作內涵也就在上述的考慮之下成為值得研究的議題了，因不同的工作內涵對她們的工作家庭協調會造成不同的影響（Kanter 1977b），而女性幾乎不可避免的家庭角色也將同時影響了她們工作的性質與內涵（Miller & Garrison 1982）。

Kanter (1977b) 是少數的組織學者中主張在研究婦女之勞力市場參與之際，也應注

(4) Chou (1986) 利用 70-80 年代美國資料顯示丈夫的協助家事在近年來比較不再只從事男性的工作了。

意到她們所從事工作的內涵，她指出，因為過去的研究多有視女性的工作為社會問題的來源，（忽視母職，產生不良少年）（Kanter 1977b：56），以致於在做這方面研究時，只注意到婦女有無職業的事實，泰半不再去詳細解析他們工作的內涵（Kanter 1977b：60,62）。Kanter (1977b)也指出，其實，家庭與工作，對男女都應是在一個系統內彼此影響的兩部分，只是過去過於偏重以男人為主要謀生者，而只對他們加以研究，加以男人之工作角色的優先性也使研究者多研究男人的工作，並不涉及他們的家庭，更少對女性工作者加以研究的了。所以家庭與工作間的協調也一直未成爲過去以男性工作者爲研究對象的主要議題。同時泰半的研究，也只由工作對吾人（包括家庭）的影響，而非反方向——家庭或個人對工作的具體影響來著手研究（Kanter, 1977b）。關於這兩個系統間的關係，Kanter (1977b)舉出其相互影響的種類是：(1)工作對家庭造成的吸収性（absorption），某些工作須工作者大量的時間及精力的投入，(2)工作所耗費的時間及其時間性（time & timing），(3)因工作而有的資源與報酬（reward & resources），(4)職業文化與其世界觀，(5)及因爲在工作組織中的位置，而經歷到的外在世界與對自己的看法（Kanter 1977b：25）。Kanter 所舉出上述工作的特性，在層次上而言，仍是高於 Bielby & Baron (1986) 所列舉的工作內涵（job content），其層次，是屬於職業或工作的結構性安排（structural arrangement）特徵，不過在指出一些工作特徵造成對工作者，尤其是有家務責任的婦女的影響，誠然是開了一個有意義的研究方向。此外，對於女性主義者而言，家務事上的性別隔離現象，甚至被視為是勞動市場上性別隔離的緣起（Hartmann 1976；Glazer 1977），則益發增加了這二部分系統間的相聯性，研究者應就這二方面一併考量。

三、角色理論

以上對於工作內涵的討論，尤其與婦女的家庭，與性別角色之關連性討論，令吾人必須考量到上述的工作角色（work role）與性別角色（sex role），都是角色在不同情境裡的彰顯。而這二個角色基本上都是社會賦予的，也是社會定義下的產物。當這二者間有所交互作用時，可以看到性別成爲一個社會現象區分的原則（Lipman-Blumen & Tickamyer 1975），而這種區分原則，對 Eisenstadt (1971) 而言，往往是藉由下列情況而進行的：(1)工作（task），任務的派定與分配，(2)角色（role）的派定，(3)資源上的分配，(4)意識型態，(5)社會化之用來加強上述分配原則的合法與合理性，(6)權益與負擔上之分配。就本文前述之性別階層與性別職業隔離資料，可以看到男女被派定（或經意識型態與社會化的作用而成爲自動選擇）予以不同的工作（task）與角色，所分配到的資源，權益與負擔也有所

別等諸現象，而這些根本是一個以性別作為區分原則的結果。所以若要對性別職業隔離，以及其相關現象（例如性別階層—男尊女卑，及因此衍生的社會規範——男外女內）有所了解，吾人必須就角色的運作原則有所掌握。

在關於角色的理論中，提到微觀與鉅觀層次的互動現象最明晰者為屬符號互動（Symbolic Interactionism）學派的學者：P. Berger, W. I. Thomas 及 C. H. Cooley 等人。對這些學者而言，吾人的角色，例如工作角色，性別角色都是社會賦予，維持與改變的（Berger 1963: 98）。社會將關於這些角色的規範設定在文化、習慣、習俗、儀式之中，成為吾人的情境定義。而角色則為吾人對某一特定情境所有的特定反應。這種反應，根據符號互動學者而言將經由內化影響個人，成為個人的人格之一部分（Berger 1963: 93, 98）。因此，一般人不僅在行為、態度上、表現出這個角色應有的樣式，更根本地構成這個人的一部份。一般人之所以會內化外在的情境定義，據符號互動學者而言，這是因為當個人定義一個情境為真實時，這個情境就對他產生真實的結果⁽⁵⁾。所以，吾人若對社會承傳下來的傳統文化，包括各種規範，視為真實時（當然也有環扣不良造成社會化的不完全，於是偏差與社會變遷於焉可能），這些規範，例如性別規範就會對他產生真實的影響，這個人就變成這些規範下所塑造的一個人，表現出該有的性別或工作角色，包括行為、態度、性格與人格。

不僅如此，根據符號互動學派，社會現象的回饋作用將使在微觀層面所表現出來的個人行為、態度、人格與作法，成為社會事實之後，回饋到鉅觀層面的社會規範，再度加強了規範的合法性，與對吾人的約束力，也間接造就了社會規範的頑強與穩定性。

這樣的在鉅觀、微觀間的回饋現象，證諸於歷史的脈絡中，則可令我們看到，如何從社會上一些人偶然或配合當時地的作法，逐漸合理化，制度化，成為社會裡穩定牢固的社會制度，甚至在時空有所變化時依然如此。例如早期的男女在配合生理與自然環境下的分工，可以演變為日後的父權制度及附帶的男尊女卑，男外女內等性別階層現象。這些現象的表現就是本文第一，第二部分文獻所探討的男女在資源分配上的不平等現象，至於如何從男女分工演變成男尊女卑的過程，在學者間也只有臆測並沒有結論（見 Huber & Spitze 1983；Sanday 1973；Friedl 1975）。不過，在時空有所改變之下，男女分工的基本型態，及階層關係仍然存在，卻是表現了性別規範之具頑強與穩定性，甚至因為，男尊女卑的最盛時代為農業時代（Huber & Spitze 1983；Blumberg 1978），所以隨之即來的工業社會亦深受前一時代之影響，而依然存有男女不平等的現象。

同樣地，引用符號互動論的看法，當工作角色的規範被個人定義為真實時，這些在情境裡的規範也影響了個人的行為，態度與人格，並回饋影響社會規範。在此一前提下，從事者

(5)據W.I.Thomas的說法翻譯而來，原文是：“If men define the situations as real, they are real in their consequences”見Ritzer, 1983: 301，引自Thomas & Thomas 1928: 572）。

的性別特徵也應當會在不斷回饋作用下影響到社會鉅觀層面的工作規範，以致對於某一種性別應派定合適某一種工作的社會規範予以強固之。不過，證諸實際研究，我們發現較多的文獻是研究工作（角色）對個人的影響，缺乏對於工作者在執行工作時的作法、性格、態度，甚至性別特徵回饋到大社會而修改或影響工作規範的探討。我們相信這種回饋作用是存在的，不過，傳統社會學的個人與社會間關係的看法，認為個人深受社會因素的影響，或許可以解釋多數的社會學研究只作工作對個人影響單方面的研究，排除反方向，也就是人對工作的影響⁽⁶⁾。下列的研究文獻就是一例。

四、工作對人之影響研究

在確定了角色運作的原則之後，一個可研究的議題乃是：個人的人格、態度、行為，如何受到工作角色的影響，其間的互動關係與過程是如何。關於此方面的探討，實證與理論方面的研究都有，這一系列的研究是承續社會學裡的結構式角度（structural approach），來探討工作或工作組織／或行業的一些結構性特徵對個人所造成的影响。誠如上述，這樣的研究較不著眼於個人的特徵對工作反方向的影響，而其中，因為工作，組織或行業的結構性特徵而造成對於身為少數者之影響，應更與本研究有關。

Kohn (1969, 1971)；Kohn & Schooler (1969, 1973) 及 Spenger (1980)；Mortimer (1974, 1975, 1976) 等人，曾做過一系列工作內涵（job content）對工作者的影響之研究，Argyris (1957) 討論科層組織對個人人格發展上的影響，Blau & Meyer (1956)；Stinchcombe (1965) 討論在不同行業（新與舊）個人的陞遷機會。同時，因為組織已充斥今日社會（Hall 1982），吾人的工作生活福祉也直接地受到組織特色的影響，所以，組織的特色也應成為影響吾人工作生活素質的一個面向。Szafran (1982) 因此研究何種組織會歧視女人與黑人。

因為工作與組織行業的特色對處劣勢者可能造成不同於優勢者之工作生活素質上的影響，因此益發突顯研究這些工作或組織／行業特質的必要性。Blalock (1962) 在一項思想性的文章裡分析職業棒球隊的工作特色，並說明為什麼黑人，身為劣勢的少數者可以在這一種職業中謀得生存的空間，得到與白人同樣的福祉與機會。這些特色包括棒球運動的公開性

(6) 心理學的傳承，所作工作與人配對的研究，主張有某種人格特質或傾向的人選擇某一類的工作，可視為人對工作的影響的研究。社會學裡結構的傳承觀點（structural approach），令研究者主張工作應對工作者造成影響，而非反方向。他們應用方法證實這一點（見 Kohn & Schooler, 1973；Hall, 1983: 15，引自 Mortimer, 1979: 7）。不過，就長時間，辯證的觀點而言，性別這一個明確，容易用來區分人口的標準，是可以被推測，在長時間後會因為某種性別擔任某種工作，成為社會事實以後，而回饋到社會規範層面，因而造就出某種工作應由某種性別來擔任的社會期許。

，計分的公正與公開性，球員間必須合作成一個連隊（team），才能得分勝利，以及優秀的球員是在一個大的職業社區中彼此競爭，而不是在一個球隊裡爭逐地位（球員間沒有階層）。所以 Blalock (1962) 以為其他類似的職業，如科學界，大學教職也具公開的競爭性與公平性原則，而有助於屬劣勢者的生存與發展。

Epstein (1970) 的田野研究也指出：女性在新興的工業，如電子、電腦較有發展的空間，她的解釋是在這些新興行業裡尚未對女性從事這種工作發展出任何性別刻板印象，因此，不同於一些傳統行業之因為既已發展成型，而有對性別之刻板印象產生，也就是確定了某類工作適合或不適合女性來從事的觀念，以致對女性工作人員有所妨礙。對於 Stinchcombe (1965) 而言，工作者會因為身處於一個新興的行業而有發展的機會。這是因為，新興行業缺乏技術與人才，在組織開拓時，往往需由內部拔擢人才，因為組織需由內部來學習，進步。同時 Blau & Meyer (1956)，及 Stinchcombe (1965) 都指出某一種行業或組織往往因為成立於某一個時代，而反映了那個時代的意識型態或精神。以此延伸，我們乃可以推測機構的決策者往往反映了機構成立之時，及對一些年輕決策者而言，當時時代對性別角色的看法。所以若是在性別角色觀念較平等的時代（如最近）(Mason & Lu 1986)，所產生的組織與行業，至少在其守門人的決策方面可能對女性較為平等 (Stinchcombe 1965:153)。此外，Stinchcombe 也提到在舊組織中有一些機密性的作法只能由掌握這些的老一輩，經由非正式的管道傳與組織內的新手 (p. 148)，這種知識與權力的轉移方式，將不利於藉教育與技術進入這種組織的劣勢者。所以，對 Blau & Meyer, Stinchcombe, Epstein 等人而言，處劣勢的少數者在新舊行業與組織內之發展機會並不一樣。

Kanter (1977a) 對組織內的男女工作生活素質所作的研究也顯示，處劣勢的少數者，如婦女，在一些非結構的 (unstructured) 情境，如工作休息時刻，社交場所，最覺不適，不比在一個結構性的工作情境裡，有既定的工作規範可循。工作情境裡的男女雙方人口比例上的懸殊也是造成婦女適應上的另一問題，這在本文前端已有所討論（見第一節第三小段：性別比率）。

五、結論

綜合上述文獻探討，我們相信已充份闡明了女性為一小數者的研究觀點，並在此觀點下，微觀層次的資料搜集與分析的必要性。關於女性與工作此一議題，也可以由上述文獻探討中萌發出幾個新方向，那就是：(1)檢視工作內涵與工作生活素質間的關係，(2)尤其是針對居劣勢的女性（及種族），(3)她們的工作場合也應一併納入研究範圍，例如，工作組織成立時間的早，晚；使用技術的新與舊；性別比例的狀況。其中關於工作內涵資料搜集上的必要性

，可以由下列幾方面說明之：(1)它是檢視同工是否同酬的最根本，準確單位，(2)尤其是發生在男女工作者間的比較，因為，男女所司的工作內涵有其悠遠的社會規範與習俗為基礎（如人類學家所已闡明的）。而男女分工在制度化，階層化作用之下，形成男女職業隔離及人類家庭型態之基礎，並成為男女角色規範之由來。所以，為了解性別職業隔離的運作原則，其所引發對男女兩性的影響，可以由男女所司的工作內涵著手。在此一探索過程中，研究者可以試圖了解，在歷史脈絡中何以最初互惠的原始男女分工型態，演變成性別階層，並性別職業隔離，對於兩性的影響又是如何。(3)其次，在男女分工觀念之上，所建立的對女性家庭角色之合法性與優先性，勢必令女性在工作與家庭之間力求協調。在此一前提下，我們也有必要再對於何種的工作內涵，對於女性的工作／家庭協調，產生何種的影響，作進一步的探索，而不祇是了解她們有無工作而已。尤其在配合第二點來看，女性的從事某些職業（或工作）（例如，男性的，有無遭遇職業隔離），而不從事其他種，對她們的家庭協調與工作生活素質都可能會有不同的影響。研究者，有必要由一個社會結構的研究角度，把這些工作內涵與影響間的關係釐清，作為婦女與工作研究承傳的另一項推進與突破。此外因為採用一個女性為少數者的觀點，研究者更可以藉用少數者文獻（minority study）的發現，來洞察同為此種社會地位的女性之所受到工作及工作組織特徵影響下的遭遇與經歷，便於對她們的工作生活素質，有無受到歧視等議題，作更深入的了解。最後，研究者可以就上述微觀資料的搜集為基礎，進而觀察並討論鉅觀層次的規範與制度形成的由來與過程，甚至其變化。相信這樣的作法，將納婦女與工作此一研究議題於更寬廣的人類學，歷史知識之中，也由此作為一踏腳石，用來了解性別階層的形成，運作與維持的原則，才能對於社會階層知識的承傳有所貢獻。

至於在研究方法上，我們建議利用一個質的方法，尤其深入訪談來從事資料的搜集。關於此方面的論述，作者已有所發表（徐宗國 1986；1989），限於本文的篇幅，不擬在此另作申述，惟提出，關於以上文獻探討與結論部份所顯示的，我們之所以選擇質的方法，來研究婦女與工作（內涵）方面的議題，其理由如下：(1)工作內涵之具周遭特殊性（context specific），必須由研究者藉深入訪談並配合其他方式——觀察法、次級資料之內容分析，（如傳記、日記、工作手冊等）來擷取這些微觀的工作內涵，並(2)由不斷比較與對照原則來分類這些工作內涵，並釐清與其工作者之自視工作生活素質間的關係。因為有關工作內涵理論上的欠缺，在研究者並無豐富的有關文獻作為基礎時，一個質的研究方法，尤其利用田野研究來搜集資料者，因為其研究設計之具彈性與探討性將更為合適用來搜集與分析此類資料（徐宗國 1986；1989），(3)工作者自視的工作生活素質，尤其牽涉到身為社會上劣勢的女性，自然會有工作上之待遇公平與否，有無被歧視等議題該被研究，而這類議題通常因為其含糊不清，對於當事者只有感受（sense）而沒有把握去確定其為事實與否。顯然地，深度訪談將可以更有效地擷取這類模糊不清的資料（Lofland & Lofland 1984）。所以，我們相信，質的研究法，尤其是以深入訪談來搜集資料應更為合適。

參 考 文 獻

一、中文部分

林忠正

- 1988 「初入勞動市場階段工資與職業之性別差異」，性別角色與社會發展學術研討會論文集，頁 201-226。台北：台灣大學人口研究中心婦女研究室。

徐宗國

- 1986 「由田野研究資料建立紮根的理論」，國立台灣大學社會學刊，18：51-62。
1989 「用田野方法研究少數民族」，法商學報，23：155-177。

許嘉猷

- 1981 「新結構論——社會階層研究的新方向」，思與言，19：234-249。

邊裕淵

- 1987 「女性知識份子與就業」，中國論壇，275：101-111。

蔡淑鈴

- 1987 「職業隔離現象與教育成就——性別之比較分析」，中國社會學刊，11：61-91。

劉玉蘭

- 1985 台灣地區婦女人力運用回顧與展望。台北：梅枝圖書印刷文具公司。

劉錦添、劉錦龍

- 1987 「台灣地區男女工資率的差異」，中國經濟學會年會論文，76 年 12 月 6 日。

二、英文部分

Acker, Joan

- 1973 "Women and Social Stratification: A Case of Intellectual Sexism," *American Journal of Sociology*, 78: 936-945.

Antonovsky, Aaron

- 1960 "The Social Meaning of Discrimination," *Phylon*, 21: 81-95.

Argyris, Chris

- 1957 "The Individual and Organization: Some Problems of Mutual Adjustment," *Administrative Science Quarterly*, 1: 1-24.

Azmon, Yael

- 1981 "Sex, Power and Authority," *British Journal of Sociology*, 32: 547-559.

Berger, Peter L.

- 1963 *Invitation to Sociology: A Humanistic Perspective*. New York: Anchor Books.

Bernard, Jessie

- 1981 *The Female World*. New York: The Free Press.

- Bielby, William T., and James N. Baron
1986 "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination," *American Journal of Sociology*, 91: 759-799.
- Blalock, H. M., Jr.
1962 "Occupational Discrimination: Some Theoretical Propositions," *Social Problems*, 9: 240-247.
1967 *Toward a Theory of Minority-Group Relations*. New York: John Wiley and Sons, Inc..
- Blau, Francine D., and Carol L. Jusenius
1976 "Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal," in Martha Blaxall and Barbara Reagan (eds.), *Women and the Workplace*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Blau, Peter M.
1977 *Inequality and Heterogeneity*. New York: The Free Press.
- Blau, Peter M., and Marshall W. Meyer
1956 *Bureaucracy in Modern Society*. New York: Random House.
- Blumberg, Rae Lesser
1978 *Stratification: Socioeconomic and Sexual Inequality*. Dubuque, Iowa.: WM. C. Brown Company.
- Bose, Christine E., and Peter H. Rossi
1983 "Gender and Jobs: Prestige Standings of Occupations as Affected by Gender," *American Sociological Review*, 48: 316-330.
- Bridges, William P., and Richard A. Berk
1978 "Sex, Earnings, and the Nature of Work: A Job-Level Analysis of Male-Female Income Differences," *Social Science Quarterly*, 58: 553-565.
- Brown, Judith K.
1970 "A Note on the Division of Labor by Sex," *American Anthropologist*, 72: 1073-1078.
- Cain, Pamela S., and Donald J. Treiman
1981 "The Dictionary of Occupational Titles as A Source of Occupational Data," *American Sociological Review*, 46: 253-278.
- Caplow, T.
1954 *The Sociology of Work*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Chou, Bih-Er
1986 "Recent Changes in the Work and Family Roles of Men and Women in the U.S.," paper presented at the International Conference on the U.S.A.: *A Decade after the Vietnam War*. Institute of American Culture, Academia Sinica. Taipei, June 6-8, 1986.
1987 "Industrialization and Change in Women's Status: A Re-evaluation of Some Data from Taiwan," paper presented at International Conference on Taiwan, R.O.C.: *A Newly Industrialized Society*. Sept. 3-5, 1987, organized by National Taiwan University, Taipei, R.O.C.
- Cole, Jonathan R.
1979 *Fair Science: Women in the Scientific Community*. New York: The Free Press.
- Coser, Rose Laub, and Gerald Rokoff
1971 "Women in the Occupational World: Social Disruption and Conflict," *Social Problems*, 18: 535-554.

- D'andrade, Roy G.
- 1966 "Sex Differences and Cultural Institutions," in E. E. Maccoby (ed.), *The Development of Sex Differences*. Standford, California: Standford University Press.
- Doeringer, Peter B., and Michael J. Piore
- 1971 *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: D. C. Heath.
- Eisenstadt, S. N.
- 1971 *Social Differentiation and Stratification*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Epstein, Cynthia Fuchs
- 1970 *Women's Place: Options and Limits in Professional Careers*. Berkeley, Calif.: University of California Press.
- Featherman, David, and Robert M. Hauser
- 1976 "Sexual Inequalities and Socioeconomic Achievement in the U.S., 1962-1973," *American Sociological Review*, 41: 462-483.
- Fogarty, Michael P., Rhona Rapoport, and Robert N. Rapoport
- 1972 *Sex, Career and Family*. London: George Allen and Unwin Ltd.
- Friedl, Ernestine
- 1975 *Women and Men: An Anthropologist's View*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Glazer, N.
- 1977 "Housework: A Review Essay," *Signs*, 1: 905-936.
- Grimm, James W., and Robert N. Stern
- 1974 "Sex Roles and Internal Labor Market Structures: The 'Female' Semi-Professions," *Social Problems*, 21: 690-705.
- Gross, Edward
- 1968 "Plus Ca Change. . . ? The Sexual Structure of Occupations over Time," *Social Problems*, 16: 198-208.
- Hacker, Helen Mayer
- 1951 "Women as a Minority Group," *Social Forces*, 30: 60-69.
- Halaby, Charles N.
- 1979 "Job-Specific Sex Differences in Organizational Reward Attainment: Wage Discrimination vs. Rank Segregation," *Social Forces*, 58: 108-127.
- Hall, Richard H.
- 1982 *Organizations: Structure and Process*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- 1983 "Theoretical Trends in the Sociology of Occupations," *The Sociological Quarterly*, 24: 5-23.
- Hartmann, Heidi
- 1976 "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex," in Martha Blaxall and Barbara Reagan (eds.), *Women and the Workplace*. Chicago: The University of Chicago Press.
- 1981 "The Family as the Locus of Gender, Class and Political Struggle: The Example of Housework," *Signs*, 6: 366-394.
- Henley, Nancy, and Jo Freeman
- 1975 "The Sexual Politics of Interpersonal Behavior," in Jo Freeman (ed.), *Women: A Feminist Perspective*. Palo Alto, California: Mayfield Publishing Company.

Huber, Joan, and Glenna Spitze

1983 *Sex Stratification, Children, Housework, and Jobs.* New York: Academic Press.

Kanter, Rosabeth M.

1977a *Men and Women of the Corporation.* New York: Basic Books.

1977b *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy.* New York: Russell Sage.

1978 "Work in a New America," *Daedalus*, 107: 47-78.

Kohn, Melvin L.

1969 *Class and Conformity: A Study in Values.* Homewood, Illinois: The Dorsey Press.

1971 "Bureaucratic Man: A Portrait and an Interpretation," *American Sociological Review*, 36: 461-474.

Kohn, Melvin L., and Carmi Schooler

1969 "Class, Occupation and Orientation," *American Sociological Review*, 34: 659-678.

1973 "Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects," *American Sociological Review*, 38: 97-118.

Laws, Judith Long

1976 "Work Aspiration of Women: False Leads and New Starts," in Martha Blaxall and Barbara Reagan (eds.), *Women and the Workplace.* Chicago: The University of Chicago Press.

Lipman-Blumen, Jean, and Ann R., Tickamyer

1975 "Sex Roles in Transition: A Ten-Year Perspective," *Annual Review of Sociology*, 1: 297-337.

Lloyd, Cynthia H., and Beth T. Niemi

1979 *The Economics of Sex Differentials.* New York: Columbia University Press.

Lofland, John, and Lyn. H. Lofland

1984 *Analyzing Social Settings: A Guide to Qualitative Observation and Analysis.* Belmont, California: Wadsworth.

Malkiel, Burton G., and Judith A. Malkiel

1973 "Male-Female Pay Differentials in Professional Employment," *The American Economic Review*, 63: 693-704.

Martin, Patricia Yancey

1985 "Group Sex Composition in Work Organizations: A Structural-Normative Model," in S. B. Bacharach and S. M. Mitchell (eds.), *Research in the Sociology of Organizations*, 4: 311-349. Greenwich, Conn.: JAI Press Inc.

Mason, Karen Oppenheim, and Yu-Hsia Lu

1986 "Recent Change in Attitudes toward the Roles of Women and Men in the United States," paper presented at the International Conference on The U.S.A.: *A Decade after the Vietnam War.* Institute of American Culture, Academia Sinica, Taipei, Taiwan, R.O.C., June 6-8, 1986.

McLaughlin, Steven D.

1978 "Occupational Sex Identification and the Assessment of Male and Female Earnings Inequality," *American Sociological Review*, 43: 909-921.

Miller, Joanne and Howard H. Garrison

1982 "Sex Roles: The Division of Labor at Home and in the Workplace," *Annual Review of Sociology*, 8: 237-262.

- Mortimer, Jeylan T.
- 1974 "Patterns of Intergenerational Occupational Movements: A Smallest Space Analysis," *American Journal of Sociology*, 79: 1278-1299.
 - 1975 "Occupational Value Socialization in Business and Professional Families," *Sociology of Work and Occupations*, 2: 29-54.
 - 1976 "Social Class, Work, and the Family: Some Implications of the Father's Occupation for Familial Relationships and Sons' Career Decisions," *Journal of Marriage and the Family*, 38: 241-256.
- Mortimer, Jeylan T., and Jon Lorence
- 1979 "Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study," *American Journal of Sociology*, 84: 1361-1385.
- Murdock, George P.
- 1965 "Comparative Data on the Division of Labor by Sex," in Murdock (ed.), *Culture and Society*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Murdock, George P. and Caterina Provost
- 1973 "Factors in the Division of Labor by Sex: A Cross-Cultural Analysis," *Ethnology*, 12: 203-225.
- Myrdal, G.
- 1974 "Appendix 5. A Parallel to the Negro Problem," in *An American Dilemma*. New York: Harper.
- Nord, Walter R.
- 1977 "Job Satisfaction Reconsidered," *American Psychologist*, 32: 1026-1035.
- Oppenheimer, Valerie Kincade
- 1975 "The Sex Labeling of Jobs," in Martha T. S. Mednick, Sandra S. Tangri, and Lois W. Hoffman (eds.), *Women and Achievement: Social and Motivational Analysis*. New York: Wiley.
 - 1977 "The Sociology of Women's Economic Role in the Family," *American Sociological Review*, 42: 387-406.
- Parker, Seymour, and Hilda Parker
- 1979 "The Myth of Male Superiority: Rise and Demise," *American Anthropologist*, 81: 289-309.
- Parsons, T., and R. F. Bales
- 1955 *Family Socialization and Interaction Process*. Glencoe, Ill.: The Free Press.
- Perrow, Charles
- 1970a "Departmental Power and Perspectives in Industrial Firms," in Mayer N. Zald (ed.), *Power in Organizations*. Nashville, Tennessee: Vanderbilt University Press.
 - 1970b *Organizational Analysis: A Sociological View*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Piore, Michael J.
- 1975 "Notes for a Theory of Labor Market Stratification," pp. 125-150 in Richard C. Edwards, Michael Reich, and David M. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*. Lexington, Mass.: D.C. Heath.
- Rapoport, Robert, and Rhona Rapoport
- 1965 "Work and Family in Contemporary Society," *American Sociological Review*, 30: 381-394.
- Ritzer, George
- 1983 *Sociological Theory*. New York: Alfred A. Knopf, Inc..

Rose, Arnold M.

- 1979 "Minorities" pp. 365-370 in *The Encyclopedia of the Social Sciences*. New York: The Macmillan Company.

Safilios-Rothschild, Constantina

- 1976 "Dual Linkages between the Occupational and Family Systems: A Macrosociological Analysis." in Martha Blaxall and Barbara Reagan (eds.), *Women and the Workplace*. Chicago: The University of Chicago Press.

Sanday, Peggy R.

- 1973 "Toward a Theory of the Status of Women," *American Anthropologist*, 75: 1682-1700.

Sheu, Jia-You

- 1987 "The Class Structure in Taiwan and Its Changes," paper presented at the International Conference on Taiwan: *A Newly Industrialized Society*. September 3-5, 1987, Organized by National Taiwan University, Taipei, R.O.C. .

Simpson, Richard L., and Ida Harper Simpson

- 1969 "Women and Bureaucracy in the Semi-Professions," in A. Etzioni (ed.), *The Semi-Professions and Their Organization*. New York: The Free Press.

Sivard, Ruth Leger

- 1985 *Women... A World Survey*. New York: Carnegie Corporation.

South, Scott J., Charles M. Bonjean, William T. Markham, and Judy Corder

- 1982 "Social Structure and Intergroup Interaction: Men and Women of the Federal Bureaucracy," *American Sociological Review*, 47: 587-599.

Spaeth, Joe L.

- 1979 "Vertical Differentiation among Occupations," *American Sociological Review*, 44: 746-762.

- 1984 "Structural Contexts and the Stratification of Work," in Donald J. Treiman and Robert V. Robinson (eds.), *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 3. Greenwich, Conn.: JAI Press.

Spenner, Kenneth I.

- 1980 "Occupational Characteristics and Classification Systems: New Uses of the Dictionary of Occupational Titles in Social Research," *Sociological Methods and Research*, 9: 239-264.

Stinchcombe, Arthur L.

- 1965 "Social Structure and Organizations," pp. 142-193 in James G. March (ed.), *Handbook of Organizations*. Chicago: Rand McNally.

Szafran, Robert F.

- 1982 "What Kinds of Firms Hire and Promote Women and Blacks? A Review of the Literature," *The Sociological Quarterly*, 23: 171-190.

Thomas, William I., and Dorothy S. Thomas

- 1928 *The Child in America: Behavior Problems and Programs*. New York: Knopf.

Treiman, Donald J., and Kermit Terrell

- 1975 "Sex and the Process of Status Attainment: A Comparison of Working Women and Men," *American Sociological Review*, 40: 174-200.

Treiman, Donald J., and Patricia A. Roos

- 1983 "Sex and Earnings in Industrial Society: A Nine-Nation Comparison," *American Journal of Sociology*, 89: 612-650.

Vanek, Joann

1974 "Time Spent in Housework," *Scientific American*, 231(5): 116-120.

Wilensky, Harold

1961 "Orderly Careers and Social Participation," *American Sociological Review*, 26: 521-539.

Wolf, Wendy C., and Neil D. Fligstein

1979 "Sex and Authority in the Workplace: The Causes of Sexual Inequality," *American Sociological Review*, 44: 235-252.

Zellner, Harriet

1975 "The Determinants of Occupational Segregation," in Cynthia Lloyd (ed.), *Sex, Discrimination and the Division of Labor*. New York: Columbia University Press.

是爲少數者？

—工作內涵與工作生活素質，女性與工作
研究上的一些回顧與芻議—

(中 文 摘 要)

本文企圖由文獻探討中整理出一些有關婦女與工作研究可行的脈絡，建議該學術承傳一些研究的新方向：就是深入婦女所從事工作的內涵，並她們所自視的工作生活素質，並藉此而作一些有關該議題學術研究上的融合與突破。

以所芻議的研究方向與角度爲基礎，作者由鉅觀到微觀層面，逐一討論了有關婦女與工作此一議題的相關文獻，其中包括：(一)次級地位文獻（1 性別階層；2 性別職業隔離；3 性別比率；4 歧視）；(二)工作內涵的研究（1 職業／工作社會學；2 人類學對男女分工的研究；3 家庭／性別角色／工作）；(三)角色理論；及(四)工作對人的影響文獻。並以(五)結論總結。

**WOMEN AS A MINORITY GROUP
—JOB NATURE, QUALITY OF WORK-LIFE, A REVIEW AND
AGENDA FOR RESEARCH ON WOMEN AND WORK—**

*Tsung-Kuo Hsu **

(ABSTRACT)

This paper attempts to synthesize research on related issues of women and work, and propose future research orientations. These proposed research orientations includes: (1) to view women as a minority group, (2) to assess women's status in the larger society by using a micro level of analysis of their quality of work-life, and (3) to accomplish all above by collecting qualitative data. We believe by using micro level analysis of job nature, researchers can strategically tap the subtle aspects of women's status by collecting data in their perception of work and other related areas of life, such as family and work coordination.

Several major and minor sections are contained in this paper. They are a review of literature on (1) women as a minority group (a. sex stratification; b. sex segregation; c. sex ratio; and d. discrimination); (2) job nature (a. a sociology of work and occupation; b. anthropological study of the division of labor by sex; c. home/work coordination); (3) role theory; (4) the impact of work on women and men; and (5) conclusion.

Key words: Job Nature, Qualitative Research, Women, Role Theory, Minority Group.

* Associate Professor, Department of Sociology, Chung-Hsing University.