

# 奶爸難爲--雙薪家庭之父職角色初探

王舒芸\*、余漢儀\*\*

## 壹、前言

雖然婦女運動在促進兩性平等就業上已略有斬獲，使得嚴謹的男主外、女主內的性別分工在形式上開始鬆動，大量婦女走進職場；但若進一步檢視就業婦女在家中被期待扮演的照顧者角色，與面臨的衝突時，則可看出男性對家庭角色的投入，並未與雙薪家庭的變遷及需求相稱。這使得女性不論就業與否，仍得擔負主要的育兒責任，導致兩性在公領域上很難達到真正的平等。可見，要真正解決在兩性之間的不均等育兒責任分擔、減輕雙薪家庭角色緊張對婦女造成的負向影響，並為達到兩性在職場真正的平等，我們都不能忽略對男性在家庭中，尤其是參與兒童照顧活動的「父職角色」的瞭解。

歐美國家在1970年早期，以「父職角色」為主體的研究開始興起。在討論影響父親角色因素的文獻裡，大致可分為四種解釋觀點(Parke,1985;Lewis, 1986)：(1)家庭角色的認知或文化規範，對父親參與兒童照顧的影響，也就是從父親本身對參與兒童照顧的意願著手；(2)社會性因素(Social-Contextual)，例如夫妻雙方工作職場的要求、工作性質、教育程度等，對男性扮演父職角色的「資源」所造成的影響；(3)家庭性因素，例如家庭結構、子女的數目、年齡、性別、與夫妻雙方的婚姻關係等；(4)從生涯發展與擔負親職的時間(Timing)，即父親的年齡與生涯地位等指標，對父職角色扮演的能力、資源、意願的影響。

至於國內對家庭角色的研究，焦點則多以「婦女」為對象(王美惠，1987；王慧姚，1981；戴智慧，1985)，對家務內兒童照顧行為的兩性均等著墨較少，即使陸續出現幾篇家務分工的研究(李宜靜，1991；周玫琪，1994)，也偏重男性的「丈夫」這個角色；至於以親職角色扮演一「父職」為主體的則僅有一篇，探討夫妻之性別角色態度、經濟權力、工作狀況、教育程度等層面對父職角色扮演的影響(黃坤瑛，1988)。

---

\*國立台灣大學社會學研究所應用組碩士、公衛所研究助理

\*\*國立台灣大學社會學系教授

作者對二位婦女研究室匿名論文審查者對本文初稿的豐富指正深表謝意，若尚有闕失之處當屬作者本人之疏漏。

綜合相關研究可發現：對父職角色的研究多集中於行為層次—即父職角色的執行情況與扮演程度，或是著眼於量化性指標的影響因素。但對於男性如何認知「父親」此家庭角色的過程、內涵與運作機制；執行程度為何會隨著某些情況而有變異，雙工作家庭中的兩性如何協商、與分工親職角色的過程；及扮演父職角色的經驗，對男性的影響等動態性、微觀的意識層次的理解有限，尤其是出自台灣本土經驗的陳述更是稀少。

因此，本文所關注的核心現象為：在都會區、雙工作的核心家庭中，育有六歲以下小孩的父親，在夫妻同時外出工作的社會脈絡下，男性對於育兒活動的參與，與傳統的性別分工是否有所差異？在這類家庭型態中的男性，在育兒角色的扮演上，究竟有怎樣的表現與特徵？其心情感受又是如何？這樣的父職角色特徵，到底是哪些社會心理過程、文化意識型態、社會結構、組織與機制在模塑、建構、運作與影響？這些因素又是透過怎樣的管道、型態，如何發揮它們的助力與阻力？為追求兩性平等的育兒角色的早日達成，我們該突破哪些障礙、強化哪些支持網絡？夫妻雙方、社會教育、社會結構以及文化意識型態，在這過程又可如何著力？這種種環環相扣的問題意識，是本文所關注的焦點。

## 貳、研究策略及過程

在社會科學的研究典範中，目前約有量化與質化兩大主流，本研究擬採取質化研究，之所以選擇質化取向的研究策略有以下幾個原因：

首先，本研究的重點之一是想探索男性認知「父職」這個家庭角色的過程、變遷，以及對此角色扮演的詮釋。而質化研究的目的即在了解當事人對自己的經驗意義有怎樣的洞察。其次，本研究關注的焦點之一是「父親」的主觀經驗，誠如Safflios Rothschild(1969)所說，女性常是提供家庭訊息的發言人(spoke persons)，但男性的觀點則是家庭研究中較鮮為人知的領域，因此需要透過質化研究所重視的「當事人的觀點」來呈現、與掌握父職角色的真實面貌。

第三，影響父職角色扮演的因素、概念與理論，目前都尚未發展成熟，尤其在台灣更有待從現實世界中所萌生的意義來加以比較、歸納、概念化，而這正是質化研究的目的。第四，質化研究可促進對受訪者全面性、多元性的了解，因為它所重視的是社會現象的互動、與情境脈絡的掌握，這正可透過對家庭中夫妻的互動模式、家庭角色的扮演、

溝通協商之過程之觀察，掌握父職角色扮演的整個家庭過程與改變。綜合上述種種因素，因此本研究將採取質化取向的研究方式進行。但符合質化研究特質的方法也有許多，而本文擬採用質化研究中的紮根理論來進行，以下即簡單介紹紮根理論的特色與進行方式。

紮根理論研究方法起源於芝加哥學院的Anselm Strauss及哥倫比亞學院的Barney Glaser。Strauss與Corbin(1990:50)在"Basics of Qualitative Research"中這樣描述：

『所謂的紮根理論研究方法係指以一組系統化的程序，對某個社會現象或主觀經驗建構出一套歸納式的理論。紮根理論研究法深受符號互動論的影響，強調理論要根植於事實的重要性；••主張社會現象與經驗的本質是不斷進展的(evolving)；並強調人在模塑其世界的主動角色；••重視情況、意義與行動三者的互動關係；••關注的焦點則在社會現象的改變與過程。』

紮根理論研究方法為達到建構、發展理論的目的，所使用的策略包括：從現實中收集資料、經過理論性抽樣、分析性的思考、不斷的比較、譯碼的運用、(Strauss, 1987)，並保持資料與理論間來來回回的互動性，不斷將來自現實世界的資料，轉化成較高抽象層次的類屬、面向與概念，並建構概念之間的關係、直到理論性飽合為止(徐宗國, 1994)。

紮根理論與其它質化方法的相似點是：資料的來源相似、並且都是屬於詮釋性的工作，必須包含被研究主體的觀點與聲音。而紮根理論研究方法與其他質化方法的差異點有：紮根理論主張研究者在詮釋角色上的責任，不只報導或描述被研究主體的觀點，且要具有理論的分析性；其次，紮根理論強調根植於現實資料的收集、與分析持續的互動而達成的理論；第三是強調概念的豐富性(conceptual density)；最後，「不斷的比較」這個策略也使得紮根理論更具效率與影響力(Strauss & Corbin, 1994)。

## 一、樣本來源及描述

紮根理論研究方法所遵循的抽樣原則是「理論性抽樣」，係指研究者在初期資料蒐集與分析之後，根據其所歸納的理論性概念來決定下一個觀察或訪談的對象，重視的是資料的豐富性而非數量的多寡，所以本研究在抽樣上先根據研究主題、興趣，在具兩種特質的族群(group)中進行：一是核心、雙工作的家庭結構；二是研究期間家中僅育有六

歲以下的小孩。之所以選擇六歲以下的年齡是因為有學者(Lamb, Pleck, Charnov & Levine, 1985)曾提出：在建構父職認同的過程裡，親職生涯的早期會較後期顯著；並且，根據兒童發展的理論，六歲以下小孩對親職照顧的需求特別高，因此，在這個階段的男性如何、及為何扮演其父職角色，就成為本研究的重點。至於選擇核心、雙工作的家庭結構，是因為在這樣的家庭結構中，夫妻雙方均同時扮演工作上與家庭中雙重角色，親職角色的需求特別高，但時間資源與親屬支持網絡，會較其他的家庭結構來得少，角色衝突可能性提高，男性如何認知與執行其父職角色，以及夫妻雙方如何協商、適應，自然引起研究者的好奇，也因此本研究將暫時排除單親或大家庭的情況。

研究者與受訪者之間的熟悉程度，對研究而言各有利弊。而在家庭社會學的研究領域中，無論就時間的可近性、或配合的意願而言，男性一直是較難被接觸的受訪對象(Daly, 1992)，本研究為克服此障礙，從研究者的人際網絡中，尋找具有以上兩種特質的夫妻作為受訪者。此策略的優點是拒訪率較低、受訪者合作意願高、不需花太多時間建立信任關係等。最後完成深度訪談的六對家庭中，父親年齡均為30歲以上，其中F家有兩個孩子，其餘均初為人父。至於孩童的年齡組成是：三歲以下有四位，四歲以上有三位，全部居住在台北縣市，教育程度均為大專以上。

表1：樣本描述

受訪者代號	目前年紀	首次擔任父職年紀	教育程度	職業	孩子背景
A爸 A媽	36	32	大大學學	教職 教職	一女 4歲
B爸 B媽			大大學學	臺電 健保局	一男 4歲
C爸 C媽	31 27	31	研究所 大學	出版社 報社	一女 1歲
D爸 D媽	34	32	大大學學	教職 教會	一男 2歲
E爸 E媽	31 27	29	大大學學	商業 護士	一男 2歲
F爸 F媽	36	31	大學 研究所	商業 教會	二男 2、5

## 二、資料蒐集

本研究的焦點在於了解男性在扮演與認知「父職」這個角色的觀點與行動，因此，是以深度訪談作為蒐集資料的方法。至於訪談對象，Daly(1992)曾表示：在家庭研究中，以「家庭」為一個收集資料的單位，可提供多元、互動性的觀點，並可更接近真實的家庭經驗。在本研究中，父親的角色扮演，必然與母親的態度及行為息息相關，而且夫妻雙方在育兒責任上的分工、協商過程，是本文的重點之一，因此，本研究將夫妻雙方均列為訪談對象。至於訪談場地(Setting)，質化研究的特色之一，即為在自然情境中進行研究，因此，本研究的訪談也是在受訪對象的家中進行，而訪談內容則依據研究架構，採半結構式(Semi-structure)的方法進行。

訪談是從84年10月25日進行到85年1月6日，根據初期資料分析後所歸納的理論性概念再選取次個訪談對象，資料分析與撰寫則從第一個訪談開始，持續穿插進行一直到85年6月截止。資料收集的初始，先以電話與受訪者說明研究者身份、研究目的與大致內容，徵得受訪家庭夫妻雙方親自的同意（除B、F因工作太忙無法聯絡，透過妻子徵得同意），因為受訪者多是透過親戚朋友介紹，因此在取得同意上並未碰到任何困難。之後再寄發一份正式的書面信件，將研究內容、訪談方式、保密等倫理告知，最後再以電話聯絡確定訪談時間。

訪談過程是夫妻雙方分開，每人接受一次的訪談，整個蒐集資料的過程約歷時兩個半月。訪談順序與時間的安排，一則依受訪者與研究者的關係，先訪問研究者較為熟悉的一方，而後若受訪者時間允許，盡可能在最短的時間內，安排同一個家庭的另一方接受訪談。每次訪談時間約為一到一個半鐘頭，最長為兩個鐘頭。

在訪談內容上本研究為詳盡收集有關研究目的的資料，採用半結構式的方法進行訪談，訪談的主要內容包含：父親角色扮演情況（經驗/行為）、性別角色態度（意見/價值）、個人扮演父親角色的主觀感受（感受），以及工作狀況等。研究初期，研究者比較著重於系統性地探究父親角色的行為特徵，但在蒐集資料與分析互動的過程中，實在很難無視於大量主觀經驗、以及成為父母親對生活影響等相關類屬的出現，因此也成為往後分析的重點之一。

至於影響因素，在研究初期研究者比較看重小孩的年齡所涉及不同的勞務需求程度、性別角色態度、以及工作樣態，對於親職角色扮演的影響；但在研究中期，幾個自然萌生的類屬，例如兩性育兒能力的差異、社會化過程的不同、以及原生家庭的重要角色等

資料的大量湧現，使得後期的資料收集與分析，更掌握社會結構對父職角色的影響力，這也就凸顯質化研究隨萌生的類屬，隨時修正研究設計的彈性。

### 三、資料分析

本研究的資料分析、與資料蒐集是同時交叉進行。紮根理論的研究方法強調以編碼(coding)的方式來進行資料的概念化，本研究係採用Glaser(1978)所提出兩種資料的編碼方法：一種是實質性編碼(substantive coding)，用來將實質經驗概念化，另外一種是理論性編碼(theoretical coding)，將實質性編碼連結整合為理論。

在研究者不斷浸淫於資料中，進行理論性思考、編碼、以及書寫理論性摘記(theoretical memo)的過程中，慢慢會發現核心概念(core category)的出現，Glaser(1978)指出，核心概念的標準有：必須具有中央性(centrality)，也就是與最多的類屬及特徵相關；要不斷發生在資料中，成為一個穩定的模式；它和其他很多類屬可以很容易地、很快地、有意義地有所連結。本文中的『選擇性育兒角色』正符合這樣的條件，因此在研究中期，被界定為本研究的核心類屬。

當核心類屬出現之後，研究者開始以核心類屬為指標，尋找與核心類屬相關的情況(condition)，也就是進入理論性編碼的過程，建構概念與概念之間的理論性關連。本研究在末期採用Strauss & Corbin所提出的譯碼典範(coding paradigm)，以更具分析性、理論性的方式，說明類屬彼此之間的關係，而將「意願：鬆動的傳統性別分工觀」、「能力：先天不足、後天失調的社會化歷程」、「勞動市場結構：相互排擠的工作與親職領域」、「資源：代際關係主導之托育支持網絡」等類屬，界定為核心類屬「選擇性育兒角色」的影響機制(casual conditions)。

當所有資料都成為某個類屬的指標之一，並在持續地比較、分析與建構之後，資料不再出現新的訊息，類屬的面向、與特徵的發展，足夠緊密與豐富，類屬之間的關係，也被良好的建立與驗證時，整個分析過程就算達到「理論性飽合」，即暫時停止田野資料的蒐集。本研究在撰寫的過程，除了陳述資料中所萌生的類屬、及其彼此之間的關係之外，並將研究末期大量閱讀的相關文獻，諸如女性主義論述、以及家庭社會學對此現象的詮釋，融入研究成果之中，讓本研究所發展出的理論架構與既存文獻，在彼此對話的脈絡下一併呈現。

## 參、研究發現

本文的研究過程大致依循這樣一個脈絡：首先，我們探究雙薪、育有六歲以下小孩的家庭中，男性在扮演父職角色上有怎樣的行動特徵？與以往的父親，也就是代間有沒有怎樣的差異？與現在的母親，也就是代內兩性之間又有何不同？而研究過程中萌生：『父職行動特徵：選擇性育兒角色』這個核心現象。

在揭露這個核心現象的本質與特徵之後，研究者嘗試釐清與掌握：模塑這個核心現象的影響機制有哪些？也就是探究核心現象的背後，究竟有哪些心理過程、人際互動、組織機構、或者文化規範、社會脈絡在交互作用，成就今天的父職角色扮演現況？所得到的結果『現代奶爸難為—形塑選擇性育兒角色之機制』。我們可以看到整個現代的台灣社會仍處於一個不利於父職角色成熟發展的文化氛圍與社會脈絡之中，為達到兩性親職角色的均等分擔，也就是參與的父職角色（involved fatherhood）的出現，仍有待文化規範、社會化歷程、勞動市場、以及社會政策許多規範與迷思的突破開始著手。以下就先將這整個研究脈絡：從影響因素→核心現象的具體內容，列在下圖1。

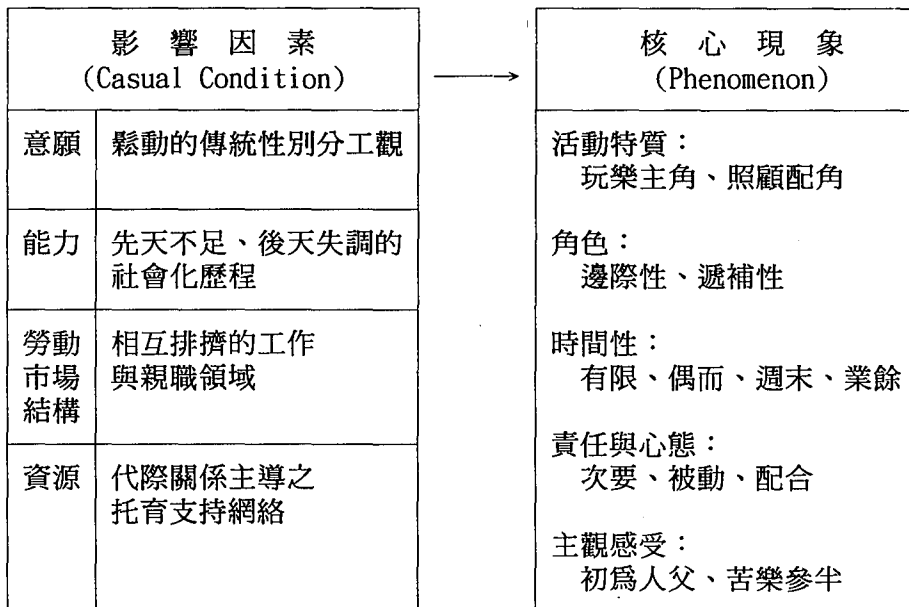


圖1：本文研究架構與結果摘要

## 一、親職角色性別區隔的具體展現：選擇性育兒角色

無論是從女性主義的角度，論述親職照顧責任在兩性之間的不均等分配；或從家庭社會學的脈絡，討論兩性家庭與工作角色的互動關係，目前所有的共識是：性別角色的變遷，已漸漸朝中性化的方向努力，但在這個改變的過程中，女性的腳步快於男性，工作角色的變遷也超前於家庭角色，因此產生一種角色變遷的不完全或不均稱性（asymmetry）。有許多文獻進一步針對「照護」本身的雙重內涵探究兩性在家務/照顧角色上的差異，綜合整理如下表2。

表2：兩性參與家庭勞務內涵與特質之分野

作者	女/母職	男/父職
Winch (1971)	撫育(nurturance)： 餵食、穿衣、洗澡。	控制(control)： 社會化，學習社會要求的行為規範。
Berk (1985)	不間斷(unrelenting)、 重複(repetitive)、 千篇一律(routine)	罕見(infrequent)、 不規則(irregular)、 非千篇一律(nonroutine)
高淑貴、黃坤瑛 (1988)	工具性： 洗澡、餵奶、換尿布	情感性： 陪小孩玩、看電視
Coleman (1988)	每天， 特定時間、選擇彈性少， 瑣事，厭煩的	有明確的開始與結束， 自由決定時間， 內容明確、含休閒成份
余漢儀 (1991)	勞務(task)： 滿足食衣住行生理需求。	關係(relationship)： 情緒發展，心理需求
Abbott & Wallace (1995)	必要的、重複的、經常要做的。	具創造力的、方便時。

本文的研究結果也的確發現兩性在家庭與工作角色變遷上有不同的速率，不過，我們更進一步探究：這些不同的改變速率，在家庭，尤其是親職角色上，如何展現？在那些內涵、兩性之間（代內）有怎樣的分野？結果發現：親職角色的性別區隔現象的確存在，母親即使外出就業，仍是嬰幼兒的主要照顧者，父親，則成了『選擇性育兒角色』。若與上一代的父親比較，可以看出現代都會區、核心、雙工作家庭中的父親，在親職角色的扮演上有明顯的進步，他們不再固守傳統的養家者角色，揚棄缺席父親的形象，在不同的時間、育兒勞務上，開始有他們投身的軌跡；但是，若相較於他們的妻子，孩子的母親而言，男性的表現則仍有一段漫長的路有待努力！



### (一)選擇性父職角色

親職角色的性別區隔現象，分別具體的展現在：投入育兒勞務的時間性、責任與心態、角色、活動特質、以及親子關係等五個層面，而這幾個特質彼此之間也有相當密切的互動關係。因著傳統文化規範的分工與制約，社會鼓勵與教導男性將事業置於首位，家庭關係次之，至於照顧幼兒則是母親的天職，而不是男性對家庭的主要貢獻，因此，男性在參與育兒照顧的過程中，總是抱持被動幫忙、配合、次要性的責任感與心裡認知。「次要」不僅用來說明相對於母親主要的照顧者角色，也用來凸顯，相較於工作對父親的重要性，育兒責任之於男性的次要性。

而我們在從事一項行為時所抱持的心裡認知，往往會影響我們對生活事項優先順序的安排，並造成不同的心理負荷。同樣，對育兒責任的不同認知，也在兩性身上產生不同的效應。對父親而言，照顧幼兒，多是工作之餘對妻子的分擔與幫忙，因此他所發揮的育兒角色也多屬於邊際性、遞補性的功能。常常是在母親太累、太忙、分身乏術之時才出馬照顧；至於母親，因著照顧幼兒是母親的天職，與分內擅長的事這個預設，使得母親對自己應該擔負的育兒職責賦予較高的期待，也因此母親常因牽掛或為配合幼兒的需要，而在工作投入上有較多割捨、遷就、或者，若無法善盡母職會有較強烈的愧疚感。這是親職角色在心裡認知上相當鮮明的性別區隔現象，也凸顯父親在育兒職責的心裡認知上，有相當大的選擇彈性：

現在我一下了班就有一種責任感，就是得趕快回家照顧孩子...<C媽>/ 照顧小孩的時候，沒有很明確的分工，我常常覺得說，假如我太太忙，那個時候我會主動去做，或者我覺得她比較累，我會過去做，反過來講，我覺得她不是很累的時候，我也許就不會那麼積極...<B爸>

父職育兒角色的「選擇性」不僅展現在心裡認知與角色功能上，也展現在他投入育兒勞務的時間性上。工作繁忙幾乎是每位父親在提及其育兒角色的選擇性時，必定討論的困境，正因為男性要負起養家活口的家庭責任，賦予父親投入大量時間與精力在工作發展上相當的合理性，而工作的忙碌、事業的奔波，直接排擠的往往就是能分給家庭與小孩的時間，因此，父職角色的扮演，在時間量上有相當的侷限性，許多父親只是在少數、部份、有限的時間內從事育兒勞務。

值得注意的是，一般在討論家務分工或親職角色扮演的時間性時，多以絕對或相對

時間數量為指標，本研究則更細緻的掌握到時間頻率、以及特別重視某些時間點這兩個差別。相較於母親所扮演的持續、固定照顧者，父親在育兒的時間頻率上則多呈現間歇性、偶發性的特質，在行有餘力之時，插花玩票式的分擔母親的育兒職責。而週末假期不用工作的時候，通常是父親比較常和孩子在一起的時候，至於孩子平日的生活所需，則多由母親打理：

大部分來講其實是我太太帶得比較多，她照顧小孩子的時間比較多...<A爸>  
/只有我太太才有辦法帶孩子去看病，我沒有時間...<C爸>/(問：妳先生有沒有自己照顧過小孩，就是妳出門，然後他在家照顧比較長的時間)嗯，沒有，都是短時間，而且最長大概四到六個小時，我跟孩子在一起的時間比較長...<F媽> 我不是小孩的一個持續的照顧者，所以就是盡量幫他換換尿布，洗個澡，這大概我可以做到，其他照顧他的身體，餵奶，陪他大部分都是我太太在做...只能在我有空,星期六日休假的時候，盡量陪陪小孩，讓我太太有自己的空間<E爸>

因著父親的工作具有優先性，其所能投入於育兒的時間又有限，因此，男性對於依賴性強的嬰幼兒期孩子定點、持續、必須的各樣生理需求，無法隨傳隨到式的有所回應，因此，他所能投入的育兒勞務比較需要有明確的起始、時間上要有選擇彈性、不是立即必須提供的；此外，若參與的育兒勞務中含有互動性、休閒性、與情感等性質，對於一天繁忙的工作之餘的父親而言，有較高的投入誘因，因此父親在所參與的育兒活動上，也有其「選擇性」：對於具啟發性、原則性的教育或社會化活動，以及兼具互動性、情感性較高的親子玩樂活動，明顯表示較高的興趣，也常是男性與嬰幼兒時期孩子互動的方式：

我定義的照顧需要的是陪伴,需要時間,教育的話有方法,不一定要很多時間,所以我在照顧上可能還是沒有辦法像我太太做的那麼多,但是我在教育上應該可以跟我太太做的一樣好...<E爸>/應該這樣講啦，照顧小孩的生理需求包括洗澡、上廁所餵奶、吃藥都還是媽媽比較多...<B媽>/男生力氣比較大，可以跟他玩遊戲，他喜歡跟他玩遊戲的人，我太太也會跟他玩，但是有些比較花力氣的事，晃來晃去的遊戲，都是我比較能夠勝任...<A爸>/女生可

能心比較細，可能會注意到譬如說天氣冷了、或是這個衣服該怎麼怎麼添置，這些媽媽可能注意到了，爸爸可能沒有想到，你說真的跟小孩子哪種玩耍的話，其實我不如我先生...<A媽>/但是在小孩小的那段時間，我先生能接手的部份實在很有限，因為小孩子看到他，就只想跟他玩，他倒是會陪小孩子玩...<B媽>/而且我覺得這一點跟書上比較像，就是爸爸照顧小孩是跟小孩玩，然後媽媽就是生活起居...<E媽>/

最後，因著「幫忙」的心裡認知、遞補性的角色扮演、親子互動時間的侷限性，以及參與內容的選擇性，使得父子關係相較於母子關係而言，常是比較疏遠的、淡漠的、有距離的，或者說，打從孩子在娘胎起，父子關係的社會意義就大於私人意義，父子（女）之間必須要靠後天的培養與互動，才會建立起更親密的關係。雖然一部份父親們，已經開始嘗試改變傳統父親在家庭中的邊緣地位，朝母親與孩子的親密關係急起直追，他們的投入程度，擺盪在上一代的父親與現代的母親們之間，但是，口頭的承諾似乎仍遠超過具體行為的實踐...

## (二)初為人父、苦樂參半

初為人父，滋味如何？資料結果顯示：與孩子的相處過程中，有時候會有如倒吃甘蔗般，漸入佳境之感，包括成爲一個父親的驕傲、看到孩子的成長感受到新奇與滿足，與孩子玩樂的享受與開心：

我看到我女兒的感覺是，我自己生命的的一部份在他身上延續...<C 爸>/從孩子身上看到一個生命慢慢的成長，會有一種成就感在...<D 爸>/（問：那你通常跟小孩子在一起的時候你的感受是什麼）滿足，那種滿足的感覺很重...<E 爸>/（問：你覺得跟小孩子在一起你的感受是什麼）小孩子嘛，很可愛，每天看他長大，有變化，講話，使用句子的不同等等，而且他也蠻貼心的，很會撒嬌...<A 爸>/

但是，在面臨親職角色的扮演，不知所措、力有未逮或者與其他角色相衝突、資源不足時，也總是有力不從心、挫折感：

因為工作太累，所以照顧小孩有的時候真的是非常疲倦...<C爸>/晚上的餵奶我都很少參與，不是說我自己不願意，而是因為工作實在太累，一睡覺的時候，連小孩子有什麼反應自己都不知道，大部份在那段時間都是我太太在料理，對這樣的情況喔，蠻無奈的...<E爸>/小孩子總是會哭呀，有時候哄不來挫折就會很重...<C爸>

耐人尋味的是，父親所表達的這種種較為負向的主觀經驗感受，多數並不是直接來自於與孩子的互動，或照顧經驗，而是來自於無法善盡父親角色的感受；其次，這種種力不從心之感，常來自於工作對男性的要求，耗盡男性的時間、體力，而男性面對這些限制，所表達的並不是對於未能善盡父親角色的愧疚感、罪惡感，而是無奈、並合理化其無法擔負主要照顧責任的原因。這也凸顯傳統性別分工中，男性與工作的緊密連帶，仍深深影響著現代的男性，使得他們無法擺脫工作的束縛，而對於角色競爭下，無法成功扮演父親角色表示遺憾。

但從父親所表達的無奈、與力不從心的挫折感中，我們也可以體會，男性對於父親角色的定義內涵，已漸漸從傳統養家者角色，擴充到照顧參與者，只是意願上的調整腳步，並不同於實際行為、經驗能力、以及大環境的配合，因此父親在面臨期待與行為的落差時，雖表達了其無奈與挫折，但其程度仍未強到引發大幅度的行為改變罷了。

男性在扮演父親角色的過程中，除了體會到驕傲感、有意思、滿足、享受等正向的主觀經驗感受之外，也表達了這個角色對其個人的某些改變與影響。對其性格的修鍊展現在三個部份：家庭責任感的培養成形、思考面的寬廣性、性格的漸趨穩重：

有時候感覺三個人在一起，好像比以前關係更緊，因為就是那種很強烈的互相照顧嘛，生活更難啦，比以前兩個人的世界，那時候很逍遙，愛到哪就到哪，很多自由的權力，但是現在沒有了，現在三個人緊緊綁在一起，感覺是兩個人要努力的去照顧這個生命，要對他負責...<C媽>/因為跟小孩的接觸互動，也許人際互動會更委婉一些...跟小孩子接觸會想得更多，也許會比較穩重一些...<B爸>/

對生活的不同面向，也有不同程度的角色競爭、干擾、與割捨，一切生活作息必須時時以孩子的需求為優先考量，注意力常被分散，並且喪失對自己生活安排的主控性，

以及隨心所欲的自由感：

小孩會跑來跟你吵啊、鬧啊，我就得跟他們聊天啦、打打鬧鬧這樣弄一下，不管你在做什麼事，他都會跑來跟你鬧一下，你就要處理他啊，做錯事啊、弄翻什麼東西啊，你就要弄他...<F 爸>/老實講回到家看的書倒是少很多，剛開始的時候你會想做這些事啦，但是你會發現你沒有時間做這些事，也就順其自然了...<B 爸>/

帶孩子一定都很累，妳要花時間啊，妳不能做妳自己想做的事，要以他的時間優先，要不然妳不要生孩子，生孩子就必須接受這個事實啊...<D 媽>/白天的話，其實蠻常跟小孩玩，他喜歡人家在旁邊陪他，就是他醒的話，那很難說他一個人自己待著，然後我自己做自己的事，如果他醒來，妳要讀書，洗衣服，作家事，他就絕對不允許，一定要妳陪他玩，否則他就會哭啊，鬧啊，反正就是不讓妳去...<E 媽>/我們的生活就是以孩子為中心，就是隨著他的節奏，他要玩我就換地方啦，有時候在這邊玩玩，有時候到床上，然後跟他講講話...<C 媽>/那我覺得我們現在做父母，至少現在這個階段常常以他的生活時間表來做我們的時間表，某方面來說可以說在時間，生活習慣上，比較遷就小孩...<D 媽>

從父職經驗與對生活的影響效應看來，父親角色的扮演過程，就如照顧內涵一般，具有雙元性：不但有其勞務的一面，使得親職角色的扮演，有其力不從心、含莘茹苦的一面，也必須在生活中有具體的割捨；但是，他同時經驗到性格的洗鍊過程，以及漸入佳境的喜悅，這個回饋的本身就是吸引父母投身照顧工作的一大誘因，同時也給照顧者，尤其是男性一個發展剛柔並濟、照顧別人特質的機會。

表3：身為父母的影響

	正 向	負 面
主觀經驗感受	倒吃甘蔗，漸入佳境...	他的力不從心，她的含莘茹苦
對生活的影響	親愛的孩子，你把爸爸變穩重了	日常生活的干擾、中斷與割捨

### (三)新好男人時代尚未來臨

傳統嚴謹的性別分工，固然提供給過去的人們清楚的角色定義，但在這個變遷的現代社會而言，這一套男主外、女主內的分工邏輯，顯然受到許多人的挑戰與質疑，也正在鬆動之中。但是，對於何謂新的性別角色模式，似乎又尚未取得普遍的共識，多數的受訪者對於性別角色的認知，仍擺盪在傳統與現代之間，呈現相當的分歧性。傳統與現代親職角色的並存，其實也凸顯：新好爸爸的意識型態，的確開始在男人之間萌芽，但是，剛柔並濟的新好男人時代，尚未真正成為這個社會的家庭生活典範，還需要更多的努力與推動。

另外，從研究中可以肯定的是：女性在性別角色的變遷速率上，的確快於男性，她們對於平等親職角色有較多的表達與期待，並且，從母親的實際行為中，我們也很清楚的看到，女性在態度上有所堅持、在觀念上不斷分享、倡導、甚至在行為中不斷示範，的確可以改變某些現況。因此，我們可以清楚知道：育兒角色兩性平權的時代來臨，不僅要靠男性的聆聽、自覺、具體行為的實踐；也要靠女性的倡導、分享育兒經驗的美好、並鼓勵與支持先生的投入。兩性唯有在共融合作、而不是劃清角色界線、彼此對立的氛圍下，才更有可能攜手達到兩性育兒角色平權化的理想。

當初，在決定是否要成為父親時，很少男人說「不」！但是，要成為稱職的父親，為男性而言似乎仍有許多阻力，以及許多糾纏的機制，在交互拉扯，因此，我們進一步嘗試釐清與掌握這些隱藏在『選擇性育兒角色』這個核心現象背後，究竟有那些機制在影響男性的親職角色扮演？而這些機制的運作軌跡又是如何？

## 二、現代奶爸難為--形塑『選擇性育兒角色』之機制

在家庭社會學脈絡中討論家務分工的因素，或者在女性主義觀點下論述女性成為照顧者的文獻中，多以個別的女性經驗出發，男性則化身為鉅視的文化規範、資本主義體制、國家角色，並且多是站在宰制、壓迫或剝削的立場，而本文在探究形塑父職角色的影響機制時，則從具體而微的「男性」的「家庭角色」為切入主軸，讓男性為自己的行為發聲，並輔以配偶的觀點，嘗試從兩性的互動過程中，釐清現代父親之所以展現今天的面貌，其背後的形成脈絡。

經過分析與概念化的過程，我們掌握到男性在家庭場域內的角色，其實正如王行（1996）所言，是處於弱勢地位的，在成為稱職的父親這件事上，他們遭遇許多先天的限制與後天的困境，他們其實是需要支持的一群！這個社會其實並不利於稱職父親的發展，

不利的因素包括了：首先，文化規範對傳統性別分工的定義與制約，削弱父親投入育兒角色的意願；其次，這套規範又透過社會化歷程，從家庭、學校、到媒體、社會教育不斷灌輸、傳遞，使得育兒能力在各種傳遞管道上，充滿性別區隔，使得男性在育兒能力上力有未逮；第三，資本主義的勞動市場體制也加以吸納這套分工邏輯，並在工作結構與制度中加以強化，使得父親能投入育兒的時間相對減少；最後，社會政策與福利服務同樣複製與維繫這樣的分工模式，使得父親參與育兒的機會受到限制。這幾個影響機制環環相扣，交互作用之下，形塑了不利於父親角色發展的社會脈絡與文化氛圍(如下圖2)。

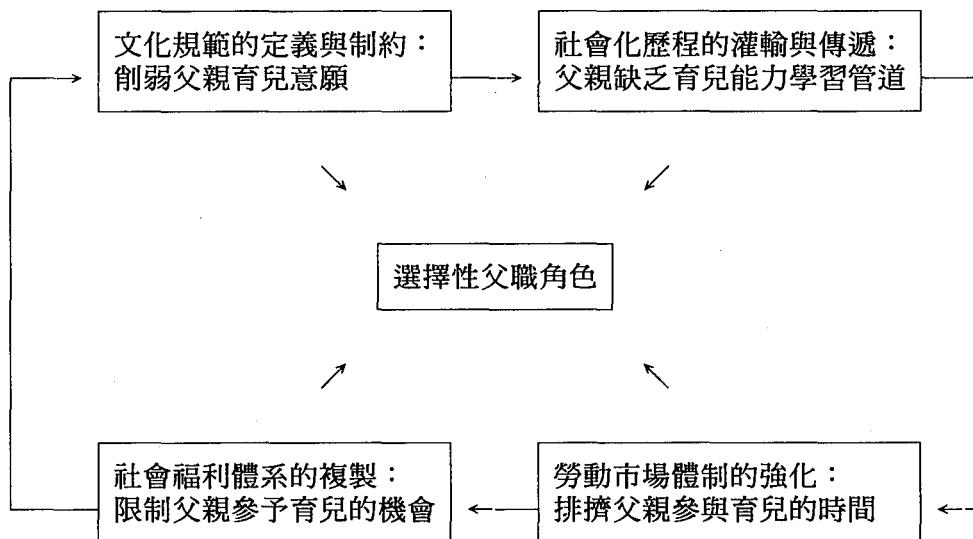


圖2：形塑「選擇性育兒角色」的機制關係圖

#### (一)文化規範A：從「實質」的殘留為「心理」的性別分工

文化規範中，關於性別角色的意識型態大致包含三個向度：兩性在家庭與工作之間如何排列優先順序、兩性的家庭角色有何差別、以及兩性的工作角色有何分野。研究發現：嚴謹的性別分工雖正在鬆動之中，但顯然尚未完全瓦解，只是轉換另外一種形式出現，我們稱之為：從「實質」的殘留為「心理」的性別分工。這套性別分工模式，雖然不再嚴守傳統截然二分的男外主內，而允許女性投入工作、男性參與家庭，但是，在心裡認知的責任歸屬上，男性仍以工作角色為優先、家庭角色的扮演則呈現選擇性的特質；至於女性，雖有大量就業的趨勢，但仍以育兒為其主要職責，尤其在幼兒早期發展階段，

母親外出工作多出於貼補家用，或至少會以幼兒需求為優先考量，適度調整自己的工作環境與條件。由此可見，男「外」女「內」，這所謂「外」、「內」的內涵，已經隨著時代的變遷而有所改寫，不再單純指家內、家外或工作與否的形式，而轉換為心裡認知的責任歸屬感，繼續主宰兩性親職角色的扮演、與工作投入的表現，使兩性在不同的社會位置上，仍有性別區隔的角色表現。

## (二)文化規範B：母職天賦迷思主宰兩性親職角色之投入

文化規範裡對性別角色的定義，還有另外兩個向度：兩性的家庭與工作角色的分野，而其內涵也展現在社會化歷程與勞動市場中，並造成不利於男性家庭角色、以及女性工作角色發展的結果。在家庭角色上，文化規範對兩性的家庭角色存有『母職天賦』的迷思，它所指涉的是：女性天生具有較強、較佳的照顧能力；子女與母親似乎天生有較親密的連帶關係，是父親難以替代與介入的，因此女性投入較多照顧工作，似乎是天經地義的常態與自然，也就是認定生育與養育能力的不可切割性：

照顧小孩子啊，女生會比較有耐心吧，會比男生有耐心，會比較細心，因為女生天生就比較細膩，就我跟我太太，我覺得好像女性比男性適合帶小孩...<A爸>/媽媽照顧小孩在某些方面是比較得心應手吧...一般來說應該是天生的，女生會比男生細心一些...<A媽>

只要這個迷思仍深植在大多數人的心中，它就能主宰著男性的育兒行為與投入程度，並合理化男性對育兒工作所抱持的疏遠距離；相對的，許多女性也贊同這個迷思存在的合理性，對男性育兒抱有較多的不信任、寧願自己來才比較放心的態度。因此，兩性共同創造並維護了『母職天賦論』的正當性，並在各種實際生活的互動裡自然運作，形成男性育兒能力似乎存有「先天不足」的文化迷思：

譬如說換尿布，嬰兒啦，沒有辦法把他清理乾淨，擦太用力，怕把他擦破；擦太輕又不乾淨，就是這樣，我先生是害怕，不是不願意做...<B媽>

母職天賦究竟是天生自然，或是文化產物，已有許多心理學、人類學、與女性主義者加以討論：Borchorst(1990)認為即使母職(motherhood)不是女性的真正特質，並已



超過母親的生理過程—懷孕、生產與哺乳，但女性在社會化的過程中常被教導如何成爲稱職的母親，並在女性生涯裡扮演重要角色，而成爲大多數女性最重要的認同來源。也因而許多女性將照顧養育孩子、與其建立親密關係的家庭責任看得比工作重要，若因工作而與孩子疏離就會有罪惡感，這就是女性將母職當成自我認同來源的結果。

某些心理學家對婦女照顧兒童的解釋是出於女性本能的「利他」需求，也就是婦女有一種「天生自然」的慾望也就是所謂的母性本能—要照顧兒童，或者女性比較具有親職功能。但有研究顯示：並非男女「天生」在照顧人的能力上有所差別，而是由於成長過程的社會化，以及性別角色刻板化的影響(王麗容，1994)。女性主義者則認爲將社會關係詮釋爲自然，只是合理化的手段，而將女性定位爲照顧者，是資本主義、與父權制度下的產物，藉由性別角色分工的社會過程建構、延續，以使資本主義與父權制度得以保存(Pascal，1986)。人類學的文獻也顯示：親屬關係其實是被建構的實體，而不如我們所設想的那般必然(Edholm，1991)；Leira(1990)更點出女性生物性的生育能力，不等同於要兼顧家務、與育兒責任的必然性。從本研究中也可以清楚看出：親職能力的差異不是因爲性別的不同，而是因爲照顧時間的長短，與照顧經驗累積的多寡，兩性是否具有照顧能力，不是取決於能不能，而是心態上的爲與不爲罷了！

### (三)社會化歷程：性別區隔的育兒能力傳遞管道

文化規範對「母職天賦」的預設，同樣複製與展現在社會化歷程中，使得各種提供育兒能力的管道或機制，潛藏性別區隔現象，更進一步強化兩性育兒有所差異，女性較適合照顧的正當性。例如，整個社會結構、以及文化規範，其實尙未成熟的接受男性也有這樣的需要、或者準備給予男性這樣的機會去學習、及接受與育兒有關的訓練、資訊與支持。相對的，女性從小在社會期待中習得要有較強的照顧意願與行動力，也有較多的機會與支持得到經驗傳承，育兒能力的學習或練習，廣泛的涉獵相關的資訊，這使得兩性在成長的過程中，不知不覺造成育兒能力的差異，也造成男性卻步的一個藉口，女性不放心的理由。

這種種對於提供育兒能力的性別區隔現象，其實凸顯環境機制與文化規範也在強化『母職天賦』的合理性，並透過各種管道(正式的書籍、婦產科的訓練、非正式的同儕話題、經驗傳承等)加以鞏固、傳遞，強化女性該有較佳的育兒能力的邏輯正當性。也就是說，在文化規範與角色分工上，女性被定義要去關心、討論與學習育兒之事，而這『女人家』的事，男人則不被鼓勵去接觸、不被教導這是重要的生活技能或本份之事；至於

社會結構所提供的資源、學習管道、學習機會與資訊多數是為女性而設，男性可得到的支持有限：

(問:你以前有沒有照顧小孩的經驗)沒有,我哥哥的小孩我都很懶的跟他相處，是自己有了小孩比較會跟小孩相處....<C爸>/我以前還沒結婚前跟我姊姊住，我就會經常幫我姊姊照顧小孩....<C媽>

我不喜歡和別人談小孩，我覺得這是索然無味，就像我聽別人談到自己小孩我也覺得很無聊，所以我也不會強迫人家收聽...<C爸>/跟同事討論小孩倒不會...<B爸>/跟別人討論小孩比較少...<E爸>/我大嫂比較會常跟我講怎麼帶小孩，她講的比較多，他們那邊鄰居處得不錯嘛，太太什麼的經常往來，都是家庭主婦，我送小孩過去的時候，經常會碰到那些太太，他們會跟我說嗯，妳女兒怎樣怎樣，就是講很多這種婆婆媽媽的事情，我先生比較少聽到，我聽的比較多...<C媽>/

我買了一本照顧小孩的百科全書，有時後會把書拿出來對照一下，到底小孩發育是不是正常跟的上，我先生比較不在意這個，他好像不太擔這些心...<C媽>/當然一定會看一些有關於育兒的書，我想男生看的比較少，女生看的比較多...<D媽>

現在醫院非常強調就是夫妻之間的關係，產前、產後的關係，可是有多少夫妻能真正落實，當沒有辦法落實的時候，一定是產婦去學...<D爸>/我先生沒有學啊，我在醫院有學過怎麼幫小孩洗澡...<C媽>

在上述種種結構不利、資訊不足的情況下，造就了笨手笨腳、育兒低能的男性；女性的不放心、男性的挫折，自然而然促成女性接手、男性成為旁觀者的局面。母子關係在不斷互動中也就比父子來得親密，『母職天賦』的迷思(如下圖3)於是成形、鞏固、正當而合理的代代相傳，並造就了『選擇性育兒角色』。

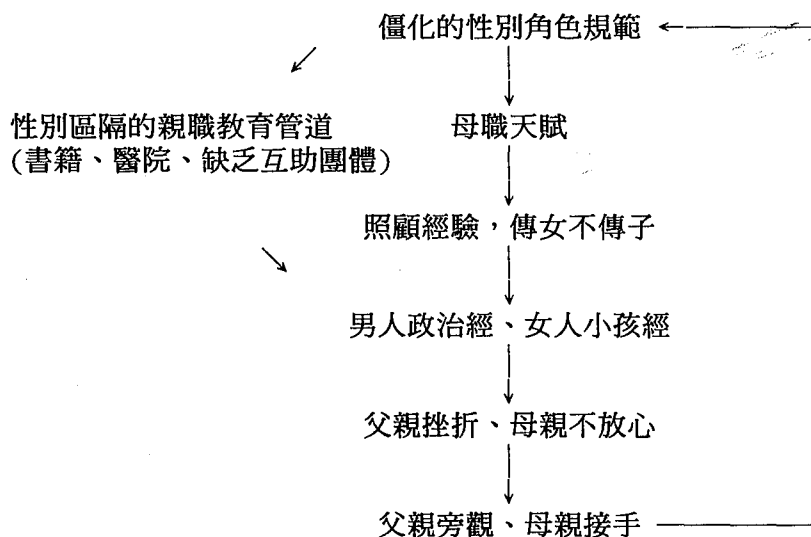


圖3：性別區隔的育兒能力傳遞管道

#### (四) 勞動市場：排擠父職角色扮演之結構

文化規範在家庭角色上的具體展現是對「母職天賦」的偏好，在工作場域中，則化身為男性為主的職場觀，以及性別區隔、排擠父職角色扮演之勞動市場結構。男性為主的職場工作觀，是僵化性別分工的延續，賦予男性在事業生涯與工作投入上，保有較大的空間與社會認同，也就是整個社會結構與思潮仍舊偏向鼓勵男性在面對家庭與事業衝突時，以事業為重，這也是得男性因為工作忙碌而無法投身育兒勞務時，比較容易得到配偶的妥協與諒解；反觀女性，則會因為家庭幼兒的需要，而在工作上做比較多的割捨、讓步與調適。

這種「男性為主、女性為輔」的色彩，也就是說雖然兩性似乎同時投身工作，但多數受訪者仍默許、或期待男性對於工作應該投入較多時間與精力，相對而言，女性對於工作則站在輔助先生或家庭經濟的立場，往往使得工作中的性別平等觀念難以有所突破，因此，當父親在面對工作與家庭資源及角色有所衝突及競爭時，很難割捨對工作的企圖心，與投入的時間、精力，將之轉移給父職角色的參與。這種工作與男性、家庭與女性緊密結合的性別分工觀點，在包裹一層合理化的糖衣之後，在相當程度上，不知不覺的造成男性在育兒認知與實際行為的落差。男性在成為父親時，也就是在心態上不抗拒參與育兒，但一碰上工作，則在優先順序的排列上，工作明顯優先於家庭，或者可說是養家者角色多於育兒者的責任歸屬，因此成就了「選擇性育兒角色」：

生了小孩之後有段時間他反而更忙，我那時候會期望他星期六日應該可以照顧小孩，陪陪小孩一起，可是那時候也會失望，會有爭執，因為那時候自己心理會有這種期望，那我有表達，可是後來還是沒有辦法解決，應該是自己後來慢慢去調適、接受這樣的，因為我覺得我先生那邊的工作，基本上真的是蠻重的，所以也許帶小孩很多事情在我這邊，可是其實對他來講，他工作本身的壓力也蠻大了，那我覺得說後來也比較能夠接受，也能夠了解到說是這樣的情況...<E媽>/我會覺得他跟小孩子相處的時間不夠，但是因為我們也知道他的工作比較忙，所以在無奈當中也接受...如果我們家經濟情況還可以的話，我可能還可以做一些比較平衡的發展，因為他公司有困難，所以變成我必須犧牲掉自我發展，我會需要作這樣的割捨跟放棄...<F媽>/我也有想過說假如兩個人一起帶孩子去看病比較輕鬆，否則抱著孩子，又要寫這個寫那個，然後弄這個弄那個，有時候會比較累，不過習慣了就好了，是心理上調適，知道先生要上班，現實不允許，有些事是我得去做的...<C媽>/

(問:如果現在國家提供親職假，就是父母親仍然有薪水，但是可以有一個人留在家照顧小孩的話，妳會不會讓妳先生考慮留在家)大概也不會，可能還是我留在家，他的事業現在不能中斷，所以假如有這種情況，我會選擇留在家帶小孩...<C媽>/因為我覺得在我的工作可以階段性的停下來，但是他的工作沒有辦法階段性的停下來，所以如果有親職假的機會我也會考慮我請...<E媽>/

以男性為中心的職場觀，進一步透過勞動市場機制的強化，造就了「養家薪資」、以及「職業隔離」等性別區隔的勞動市場結構。女性主義者對於女性在就業職場所遭受的歧視性對待，與形成因素都有詳盡的論述(Abbott & Wallace, 1995; 余漢儀, 1991)，而本研究嘗試進一步釐清的是：這個性別區隔的就業環境，不僅阻礙了女性擴展工作角色、發展事業生涯的機會，卻也同時透過「養家薪資」的強化，使得男性為了經濟性因素，必須投入更多心力與時間在工作上，進一步削弱了男性投入育兒角色的可能性與機會資源，誠如Lamanna (1984) 所說，如果夫婦想要交換角色，會有很艱難

的時刻，因為在絕大多數情況下，妻子的薪資低於丈夫，夫妻即使有意交換角色，也負擔不起；或者，很難與大家庭、社會的父權思想相抗衡。

總而言之，誠如Hartmann（1981）所指出：傳統性別角色分工，先是受到父權文化規範的制約，而後又再度受到現行資本主義生產體制的強化，使得女性在勞動市場仍面臨結構性的性別歧視。這一套運作邏輯，不僅減弱女性發展工作角色的機會，另一方面，父親必須借助大量時間與精力的投注，保持勞動市場的優勢地位，以賺取足夠的養家薪資，這也就剝奪男性發展家庭角色的時間與精力，加深兩性自由選擇社會角色扮演的難度。

女性因為母職天賦的角色期待壓力、或自我認同的心理定義，使得她們即使外出就業，也必須找到適合兼顧育兒需求的工作環境與條件，這往往不利於女性在這個階段發展事業生涯；而男性因為養家薪資的社會壓力，或者出於男性要為事業奮鬥的企圖心，加上以工時為計算薪資標準的制度設計，與客觀的性別區隔的勞動市場結構，共同造成了多數育有幼兒的雙薪家庭的兩性，雖擁有兩份工作，卻只能發展一個事業生涯，而且往往是女性遷就男性的樣態！

最後，從研究中顯示，大體而言，公領域的勞動市場結構，似乎仍以利潤、效率為取向，或者假設整個家庭制度，會成為男性全力投入工作的強力後盾，但是對於配合員工家庭福利的需要，似乎仍不夠敏銳；所提供的支持親職角色扮演的方案與政策也稍嫌不足，對兩性投入家庭角色具有排擠效果。男性究竟有多少資源，往往得取決於他所從事工作的性質、內容、職位，所具有的時間性、自主性、是否有額外要求等等工作特質，也就是說整體的企業文化，與勞動市場結構的制度性安排，缺乏從員工育兒需求角度思考的視野。

#### (五)殘補的社會福利意識型態：原生家庭的雙元角色

傳統的互助體系--家族或鄰里關係，與正式的支持網絡--社會政策與福利服務，代表協助負荷過重的核心家庭，分擔育兒勞務的兩大資源體系。從受訪資料分析中，可以看出整個支持網絡是以代際關係（也就是原生家庭）為主導的風貌，至於正式托育體系仍停留在殘補式(residual)的階段。

這裡凸顯原生家庭角色的雙元性：一方面，原生家庭協助兒女帶孫子，適時發揮救火隊的功效，化解兒女面臨角色競爭的兩難困境，並大量分擔育兒勞務的辛苦，是原生家庭對核心家庭的重要貢獻；但另一方面，若原生家庭仍固著於父權思想下的分工觀念，

並要求兒女們依循時，反倒成爲鞏固、複製與強化傳統性別角色規範的執行者與守門人，成爲阻礙親職責任平權落實的重要機制，例如：

我不曉得爲什麼，我先生在家裡其實什麼事都做，可是他在他家人面前好像就不是這樣，我覺得可能跟他父親母親有關，可能是他知道他媽媽如果看到他做會不高興，他媽媽覺得這是女人做的事情，所以他也不做，可是他在我們自己家裡都會做...<C媽>/

在正式托育體制尙未成熟建立以前，若核心家庭又不得不依靠原生家庭所提供的支持與替代服務，並且得順應孝道規範，奉行傳統性別分工時，這新的代際關係所潛伏的矛盾與張力也有待進一步研究！

從「隔代照顧」的出現及其重要性可得知，傳統的親屬鄰里互助網絡，並未隨著核心家庭的建構而隨之瓦解，只是在形式上由「同住」轉化爲「同鄰」，但是在核心家庭負有育兒重擔時，仍扮演重要且優先的支持角色。但是隔代照顧的現象背後，有幾個值得注意的議題：首先，要避免原生家庭成爲傳統性別分工的灌輸者、或守門員；其次，避免原生家庭可能成爲男性逃避育兒職責的藉口；第三，避免原生家庭合理化對女性照顧勞務的剝削；最後，原生家庭可能把托育需求的嚴重性稀釋、淹沒，成爲殘補式托育網絡所付出龐大成本的吸納者，並給予國家將照顧責任私化(個別家庭化)的理由。

另外，隔代照顧的成形，以及大量托育需求的未被重視、未被滿足，不僅凸顯托育照顧責任「私化現象」的隱憂，也對女性就業產生極大的排擠壓力，除非有原生家庭扛下。至於原生家庭是否有足夠的資源接手，相當程度上取決於老人的健康、就業與意願，這也正式將兒童照顧、婦女就業、老人生涯安排等需求彼此競爭的現象，與嚴重性浮出抬面，使之透明化。有趣的是：在整個照顧責任移轉、與重分配的過程中，同樣身爲家長的男性、國家托育政策、或者男性主宰的工作職場，並未受到太多的動搖、挑戰、與重組，只是在女性、老人等弱勢族群中彼此排擠罷了！這個社會資源網絡的缺口與裂縫，以及其所造成的效應，的確值得社會政策學界注意與省思。

(六)「女性化」、「邊緣化」的托育政策與福利服務：女人，妳的名字是照顧者？

最後，在討論結構性的社會網絡，對形成父職的『選擇性育兒角色』的影響時，我們一方面肯定『隔代照顧』這個現象的重要性與影響效果；但另一方面，在釐清育有幼

兒的雙薪家庭，究竟如何重組、移轉育兒責任的分擔時，其實仍然很清楚的掌握到：這種育兒責任的分配過程，似乎受到隱形的「女性育兒鍊」這條女性與照顧緊密結合的循環鏈的主宰，也就是說，一個小孩的誕生，親生母親必定是第一個被考慮的主要照顧者，一旦親生母親無法擔任全時的主要照顧者時，其照顧責任並不是在家庭內兩性之間進行重分配或移轉，而是由家庭外的次體系：祖母（原生家庭、親屬網絡）、或者是保母（鄰里網絡）接手。

而且，無論是原生家庭或者是保母，都仍由女性擔任主要照顧者的角色，可見女性與兒童照顧的緊密互動，不僅發生在家庭內，也發生在非正式或正式的育兒網絡中，就正如劉梅君(1996)所說：「照顧」與「女性」成了相互可替代的名詞，與其說「照顧」是女性特質的展現，不如說它是父權文化之下，性別階層關係的必然權力展現方式。

在這個親生母親→（外）祖母→保母的照顧轉移模式中（見圖4），清一色都是女性擔綱，沒有男性的位置，也就是說主要照顧者的頭銜，不論在那個照顧責任移轉與重分配的階段，似乎都不會輪到男性頭上。這究竟是社會機制仍在悄悄的、透過結構性的社會網絡，增強與鞏固女性與照顧的緊密關係，而將男性「保護」、「婉拒」於育兒責任之外？抑或是男性找不到入口？在照顧過程中找不到合適、舒服的位置？或者，男性根本不願意進入這個照顧價值不受重視、照顧勞務資源被剝削、還要求無怨無悔的「工作」環境？

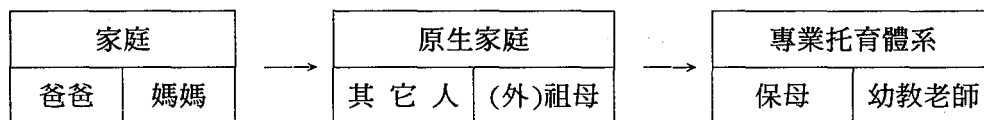


圖4：女性育兒鍊－育兒照顧責任移轉與女性的關係

女性育兒鍊這個「鍊」字所要表達的，正是女性從事照顧過程中，其照顧價值的不受重視、勞動力的被剝削、以及女性的無從選擇。我們可以看到，女性若辭職在家帶小孩，是個無酬、依賴丈夫供養的身份；但若是照顧責任從私領域釋放到公領域而成爲一門行業時，還是由女人來承擔，這些女性照顧者屬於薪資低廉、缺乏技術訓練及專業證照、不具社會地位、無同儕支持與專業監督、無社會互動機會、無升遷與發展、無保險資格保障等地下市場經濟的一環，造成高流動率、服務品質低落諸多問題。

而這群工作者的惡質工作條件源自於社會認定照顧是女性的工作，既是女性的工作，就沒有養家的壓力，其工資只是家庭收入的補充，所以女性即使在家庭外的公領域從事照顧工作，仍持續在家庭內原本就「擅長」的「份內天職」照顧者角色，被編派到就業市場的最底層，勞動力被剝削、不利的工作環境下!面對這個照顧責任「女性化」、「邊緣化」的處境，女人，妳的名字不就是照顧者嗎?

## 肆、結語

以紮根理論研究方法探討父職角色的目的，不僅在釐清現象的真貌、說明概念彼此之間的關係，更在掌握模塑此核心現象的影響機制，並探究透過何種策略、管道與實務政策，解除結構性障礙，以促進兩性親職角色均等分擔之理想的早日達成。

從研究結果發現，我們身處一個不利於父職角色成熟發展的社會脈絡之中，因此父職角色的扮演雖已突破以往單純養家者角色的侷限，但是仍停留在「選擇性育兒角色」的階段，而深究其原因，是受到了「意願：鬆動的傳統性別分工規範」；「能力：先天不足、後天失調的社會化歷程」；「勞動市場結構：相互排擠的工作與親職領域」；以及「資源：代際關係主導之托育支持網絡」等機制交互影響作用之下所形成的父職角色現況。

爲了減輕女性及老人的托育負擔與心理負荷、促進兩性在工作與家庭角色平等的來臨、以及協助父子關係的親密互動、男性剛柔並濟的成長契機等，本文分別從(1)強化男性投身育兒行列的意願；(2)促進男性投身育兒行列的能力；(3)破解有礙男性投身育兒的勞動市場結構；(4)增強男性投身育兒行列的支持性資源等四個角度，提出一些看法。

到底是否有可能強化男性投身育兒行列的意願呢？從「文化規範A: 從實質的殘留爲心理的性別分工」與「文化規範B: 母職天賦的迷思主宰兩性親職角色之投入」可看出，目前男性正處於對傳統性別分工規範的質疑、挑戰、並逐步鬆動的局。雖然如此，但性別角色變遷不完全的現象仍然存在，男性在性別角色的變遷上明顯慢於女性，而整個社會又尚未建構起新的父職角色模範，剛柔並濟的男性家庭角色仍只是受到歌頌的神話，落實在具體生活中似乎仍困難重重，因此我們認爲或可由下述三方面來強化男性投身育兒行列的意願：(1)扭轉刻板性別角色文化規範，建構符合當代社會之性別意識，(2)重新定位男性家庭職責與男性特質，協助男性重新進入家庭，(3)兩性攜手並進，倡導與教育



雙管齊下。

至於男性投身育兒行列的能力又要如何增進呢？從「社會化歷程：性別區隔的育兒能力傳遞管道」可得知，錯把生育能力等同於養育的觀念，不僅把親職能力視為與天具有，更把兩性育兒能力之差異視為天生自然，也因此可見各個傳遞親職能力的社會化歷程中處處充滿性別區隔現象。因此，我們認為增進男性投身育兒行列的能力有賴以下的行動：(1)破解母職天賦的神話，釐清「生育」與「養育」的分野，(2)肯定親子關係專業化之必要性，發展中性親職教育內涵，(3)破除社會化歷程中的性別區隔、建構新手父母支持網絡。

從「勞動市場：排擠父職角色扮演之結構」可看出，目前台灣的勞動市場結構，對於兩性親職角色均等分擔仍存有許多阻礙，對於親職角色的排擠效應也特別明顯。主要的障礙有：以男性為中心的勞動市場觀；對女性的職業隔離、差別待遇；以及僵化的、不利於家庭角色扮演的職場結構等。若能在社會教育上逐步突破男性發展事業生涯、女性工作貼補家用之勞動職場觀；在立法及行政措施上破解女性在勞動職場遭受的結構性障礙與歧視，則終將改變有礙男性投身育兒行列的勞動市場結構。而在現階段，可由推動重視兩性親職角色之企業福利著手。不過我們對於目前工作職場常運用的三類應變措施：彈性工時、兼職或在家工作，有不同的看法。

就彈性工時來說，在目前以工時長短衡量工作價值的邏輯之下，若要晉升到較資深、或較高薪的地位，常需超時的工作投入，這是彈性工時者無法達成的，因此常造成不是主要養家者—即女性—被迫使用彈性工時來兼顧家庭與工作。至於兼職，不僅喪失保險資格，或正式員工的各項升遷、福利以及保障，而且常是低薪的邊際勞工。此外，在家工作者，多是自雇者或從事家庭代工，在雙元勞動市場裡屬於邊際廉價勞工的次級地位，並無法進入工會，獲得制度性的集體協議權(Jane,1983)。而在工作時兼顧小孩，常會因孩童的需要，必須中斷工作影響效率，間接造成所得的減少，而這代價常由照顧者自行吸納(Bohen,1984)。可見這三類方式固然可解決部份生產（親職角色）與再生產（工作）的角色衝突，但因為多是女性申請，對促進親職責任的性別均等分擔的功效不大。

因此，筆者基於婦女權益的立場，並不贊成企業採取彈性工時、兼職或在家工作的權宜之計，反倒主張若要將家庭責任重分配，並有效保持婦女人力資源，可從改變現有以工時為生產力評估的的標準，或改變兩性對工作的期望及投入等方向著手。

其次，政府應該輔導、鼓勵並協助雇主及企業等工作場所，舉辦員工協助方案，倡導變遷的兩性角色觀念，加入親職教育的課程，或提供相關資訊，重視男性員工扮演父

職角色的需要，協助男性親職功能的落實，或者建立托兒所及相關的托育設施等，以及杜絕不必要的出差、應酬、加班等惡質的企業競爭文化，不再以效率、利潤為唯一考量的標準，代之以長遠永續的經營理念、人性化的管理策略，將員工的家庭需求整合到工作環境與組織安排中，建構一個支持與整合家庭角色的工作環境。

最後，若要建構有利男性投身育兒行列的社會支持網絡，首先要在社會福利政策意識型態上，確立照顧勞務社會化之職責，而照顧勞務社會化的一個展現方式是：建構完善的托育支持體系。為職業父母而言高品質的托育安排，已成為家庭外支持系統中重要的資源之一，要達成這個目標，必須注意日間照顧資源、和家庭需求之間的密切配合，以及多樣化的服務提供。至於正式與非正式服務的區隔，也就是國家與家庭的分工，其實是互補的連續體而非截然二分，公部門的專業介入，尤其是親職假與托兒服務的同時提供，其實是支持與分擔、而不是完全的替代傳統家庭的照顧功能，目的在提供多元、整合與可近性的服務，以使雙親可無所顧忌的自由選擇親自或替代照顧。為符合上述原則，臺灣的補充性托兒服務在現階段的任務有：

1. 訂定全國性的托育政策，並明定兒童照顧政策的基本意義，在彌補親職角色的不足，而非取代家庭的照顧功能。
2. 確保多樣化服務方式的提供，例如，妥善考量托兒中心的設置地點、入學學費、開放時間（兒童上下學時間的安排與父母上班時間、交通狀況的配合），與家庭的生活型態、生活安排相互配合、並加強夜間、假期的托育，避免資源分配不均的現象發生，以增加服務的可近性，與分配的公平性。
3. 廣設公立托兒所，並鼓勵多元化的托兒服務模式，如機構式的托兒中心、社區式的鄰里小型托兒所、企業托兒或私人保母等，以增加選擇性，滿足量的需求，而在內容上要兼顧照顧、教育以及健康的功能。
4. 妥善建立托育服務的資訊轉介、以及諮詢輔導的支持服務體系，以連結供需雙方、增加機會讓父母接近兒童照顧服務、擴大父母選擇兒童照顧服務的機會、並使父母知道如何選擇優良照顧服務的標準。
5. 致力於服務品質的提昇，包括明確可行的托育設施、及服務品質標準之訂定與評估執行；提供適當經費給工作人員及設備，訓練專業托育人員；建構保母證照制度，規範保育人員的資格、規劃職前與在職專業培訓、進行方案評估、督導考核等以確保與提高保育人員的素質。

其次，支持原生家庭之照顧功能，以避免剝削老人及女性的照顧資源，更是在高唱發揮傳統家庭功能之際要避免的家庭政策陷阱。建構完善的托育支持網絡，讓原生家庭成爲一種選擇、而不是唯一的可能性。如此才能真正尊重原生家庭成員的意願，不致於

讓原生家庭（尤其是母親）在拉拔孩子之後，還得在「孝順兒女」的社會規範與家庭情感壓力之下，被迫成為照顧孫子的老媽子。若原生家庭在自由意志的選擇之下，樂意照顧孫子，整個社會也應建構一套支持性服務，例如臨托性服務、完善的社區老人福利服務、社區老人托兒互助團體、銀髮族健康檢查、醫療保險與服務、生涯規畫、休閒與教育性服務等，讓原生家庭的老人們在照顧孫子之餘，能兼顧自己的身心需求。

第三，在托育體系中，另一種被廣泛使用的照顧形式，是由不受機構規約、在自由市場中的保母所提供，保母與雙親之間其實也存在某種「契約式的勞資關係」，不論從兒童發展的觀點、要求確保照顧的品質，避免虐待或疏忽的發生；或從婦女就業市場的地位來談，保障專業有酬的照顧者、不至淪為邊緣勞動力，國家都有責任透過法律來規範与管理「勞資」-父母與保母-雙方的權益。

這不僅要正視幼兒照顧工作的價值，及其所需的專業與技術性，吸引具有照顧能力和性向的人力(無論男女)，納入國家的正式培訓體系，透過專業訓練、證照檢定授與、組織專業同儕進行監督、管理、在職訓練等過程與策略，提升其工作之專業性與社區的認可性，發展為幼兒照顧服務市場的專業工作者；並且要讓這門行業充份受到薪資底限、議價準則、工時、保險資格等勞工權益的保障，透過法令保障專業保育人員的工作環境與條件，並協助保母的工會運作合法化，保障從事此類照顧者的專業地位、與工作環境。讓它成為男女皆可選擇的一種行業，而非被認定為賺取零用錢、貼補家用的女性專利。藉著提昇工作條件的策略，吸引足夠的照顧人力資本(無論男女)投身，以利幼兒照顧服務供給網絡的充份與社區化。並透過專業化、證照化的過程，提高照顧服務供給的品質，讓托育服務網絡成為家長可信任的一種選擇。

## 參考書目

### 一、中文部份

王慧姚

1981 已婚職業婦女的角色衝突及其生活滿意度，台灣大學心理學研究所碩士論文。

王美惠

1987 已婚職業婦女之家務分工、性別角色態度和社會支援與婚姻滿意的研究，文化大學家政研究所碩士論文。

王麗容

1995 「婦女福利政策」，婦女政策白皮書，國民黨婦工會。

王行

1996 「新男性的成長----打破男性優勢的迷思」，臺北：兩性平等與心理衛生研討會。

王淑英、賴幸媛

1996 「臺灣的托育困境與國家的角色」，臺北：女性照顧研討會。

呂寶靜、陳景寧

1996 「女性家屬照顧者與福利建構」，臺北：女性照顧研討會。

余漢儀

1991 臺灣地區兩性就業狀況之研究，臺北：勞委會。

1995 「親職角色的雙重標準」，婦女與兩性研究通訊，34期，臺北。

1996 兒童虐待--現象檢視與問題反思(增訂版)，臺北：巨流。

吳芝儀、李奉儒譯，Michael Quinn Patton著

1990 質的評鑑與研究，"Qualitative Evaluation and Research Methods"，臺北：桂冠。

李宜靜

1990 雙工作家庭家事分工及其影響因素之探討，師大家研所碩士論文。

周蔚譯，Jonathan W. Gould著

1995 當男人，做爸爸，"Reinventing Fatherhood"，臺北：麥格羅希爾。

林淑英

1991 顏面傷殘者自我概念與社會適應之研究，臺灣大學社研所碩士論文。

周玟琪

1994 影響台灣地區家務分工因素之探討，臺大社研究所碩士論文。

俞智敏、陳光達、陳素梅、張君玖譯，Pamela Abbott and Claire Wallace著

1995 女性主義觀點的社會學，"An introduction to sociology:feminist perspectives"，臺北：巨流。

胡幼慧

1995 三代同堂：迷思與陷阱，臺北：巨流。

高淑貴

1988 雙生涯家庭親職角色之研究，國科會補助計劃，台大農推系。

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。

1994 「紮根理論研究法及其對婦女研究的若干啓示」，『質化研究、次級分析與綜合方法-中研院民族所社會科學研究方法檢討與前瞻第二次科技研討會』。

莫藜藜、王行

1995 已婚男性的家庭價值觀及其對家庭的需求之探究-兼論家庭政策之規劃，臺北：國科會。

彭淑華

1995 「兩性角色變遷與親職教育」，臺北：婦女角色變遷與兒童福利學術研討會。

黃坤瑛

1989 影響父職角色扮演因素之研究：雙工作家庭與單工作家庭之比較，台灣大學農業推廣研究所碩士論文。

劉梅君

1996 「建構性別敏感的公民權概念：從女性照顧工作本質的探析出發」，臺北：女性照顧研討會。

戴智慧

1985 已婚職業婦女的生活壓力與休閒型態、婚姻滿意、生理健康、心理健康及工作滿意五者之關係，政治大學心理學研究所碩士論文。

## 二、英文部份

Daly, Kerry

1992 "The Fit Between Qualitative Research and Characteristics of Families", Qualitative Methods in Family Research chs 1:3-12, Sage Publications.

Lamb, M. E. & Pleck, J. H. & Charnov, E. & Levine, J. A.

1985 "Paternal Behaviour in Humans", American Psychologist Vol 25:883-94.

Land, Hiary

1991 "Time to Care", in Maclean & Groves(eds), Women's Issues in Social Policy, New York:Routledge.

Leira, Arnlaug

1990 "Coping with Care-Mothers in a Welfare State" in Clare Ungerson (eds), Gender and Caring chs 7:133-60.

1992 "Models of Motherhood", Welfare States and Working Mothers - The Scandinavian Experience chs2:12-41.

Lewis, Charlie

1986 Becoming a Father, Open Uni Press.

Masako, Kshii-Kuntz

1994 "Paternal Involvement and Perception toward Fathers' Role", Journal of Family Issues Vol 15(1) : 30—48 .

Miller, Angela Browne

1990 "Who provides Care and Why", The Day Care Dilemma-Critical Concerns for U.S.A Family chs 1:31-49, Plenum Press.

Moss, P.M.

1980 "Parents at Work" in Moss and Fonda(eds), Work and the Family, London.

Parke, Ross D.

1985 "Foreword" in Hanson and Bozett (eds.), Dimensions of Fatherhood:9-12, Sage Publications.

Russell, Graeme

- 1978 "The Father Role and its Relation to Masculinity, Femininity and Androgyny", Child Development 49:1174-81.
- 1983 "Introduction", The Changing Role of Fathers: 1-14, Univ. of Queensland press.

Saffilius Rothschild C.

- 1969 "Family Sociology or Wives' Family Sociology ? - A Cross-Cultural Examination of Decision Making", Journal of Marriage and the Family 31:290-301.

Strauss, Anselm

- 1987 "Introduction", Qualitative Analysis for Social Scientists chs 1:1-10: Cambridge Univ. Press.

Strauss, Anselm & Corbin, Juliet

- 1990 Basics of Qualitative Research-Grounded Theory Procedures and Techniques, Sage Publications.

Strauss, Anselm & Corbin, Juliet

- 1994 "Grounded Theory Methodology-An Overview" in Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln(eds), Handbook of Qualitative Research chs 17: 273-286, Sage Publication.

Volling, Brenda L. & Belsky, Jay

- 1991 "Multiple Determinants of Father Involvement during Infancy in Dual-Earner and Single-Earner Families", Journal of Marriage and the Family 53(May):461-74.

Wiley-Interscience Kimball, Gayle

- 1988 50/50 parenting-Sharing Family Rewards & Responsibilities, Lexington Books.

# 奶爸難爲--雙薪家庭之父職角色初探

王舒芸\*、余漢儀\*\*

## (中文摘要)

婦女運動在促進兩性平等上已略有斬獲，使得嚴謹的男主外、女主內的性別分工在形式上開始鬆動，大量婦女走進就業職場。但若進一步檢視就業婦女在家中被期待扮演的照顧者角色，與面臨的衝突時，可清楚看出，男性對家庭角色的投入，並未相稱於雙生涯家庭的變遷與需求，這使得女性不論就業與否，仍得負擔主要的育兒責任，導致兩性在公領域上很難達到真正的平等。可見，要真正解決在兩性之間的不均等育兒責任分擔、減輕雙薪家庭角色緊張對婦女造成的負向影響，並為達到兩性在職場真正的平等，我們都不能忽略對男性在家庭中，尤其是參與兒童照顧活動的「父職角色」的瞭解。

據此，本文所關注的核心現象為：在都會區、雙薪的核心家庭中，育有六歲以下小孩的父親，在夫妻同時外出工作的社會脈絡下，在育兒角色的扮演上，究竟有怎樣的表現與特徵？其心情感受又是如何？這樣的父職角色特徵，到底是哪些社會心理過程、文化意識型態、社會結構、組織與機制在模塑、建構、運作與影響？為追求兩性平等的育兒角色的早日達成，我們該突破哪些障礙、強化哪些支持網絡？

本研究採取質化研究中的紮根理論研究方法，以核心、雙薪、研究期間家中僅育有六歲以下小孩的家庭為訪談對象，從研究者之人際網絡中，完成六對夫妻的訪談，資料蒐集採半結構式的深度訪談。資料分析係依據紮根理論來進行資料的概念化，在發展類屬的過程，掌握其特徵，並發展面向，待核心類屬出現，開始進行選擇性編碼，以核心類屬為中心，建構概念與概念之間的理論性關連，以達成理論性飽合。

本研究發現如下：(1)就核心現象而言，我們發現：母親即使外出就業，仍是嬰幼兒的主要照顧者，父親則扮演「選擇性育兒角色」。而其「選擇性」分別具體展現在投入育兒勞務的時間性、責任與心態、角色、活動特質、以及親子關係等五個層面；最後，

---

\*國立台灣大學社會學研究所應用組碩士、公衛所研究助理  
\*\*國立台灣大學社會學系教授



研究也發現，初為人父的心情感受可謂苦樂參半。(2)就影響父職角色扮演的因素而言，則有下列四個重要機制：「意願：鬆動的傳統性別分工觀」、「能力：先天不足、後天失調的社會化歷程」、「勞動市場結構：相互排擠的工作與親職領域」、「資源：代際關係主導之托育支持網絡」。

**關鍵字：**父職角色、選擇性育兒角色、雙薪核心家庭、紮根理論

## Fatherhood in Dual-Wage Family

*Shu-Yung Wang\**, *Hon-Yei Annie Yu\*\**

### (ABSTRACT)

One major goal of feminist movements in Western countries has been the employment equality for women. Although certain degree of success has been accomplished by equal legislations and women employment statistics, given the expected caring role of working-women in the family, the increase in women's employment doesnot guarantee an equivalent increase in men's participation in child-care. That's to say, whether women work or not, they are expected to be the principal child care-giver, particularly for pre-school children. To conclude, if we really want to shatter the rigid gender division of child-care responsibilities, to release the negative impact of the role-conflict on women in dual-wage families, and to achieve the actual gender equity in employment, we have to examine the role of men in families, especially their performance of "fatherhood".

Thus, we address the following inquires: what's the current patterns of paternal participation in child care in dual-wage families with pre-school children? What were the mechanics which maintained the gender division of child-care responsibilities? What are the likely psychological , social, and economic barriers and facilitators for co-parenting?

Six Taiwan dual-wage families with pre-school children participated in this study. Qualified informants were recruited through personal network, and both parents of each family were visited separately. A semi-structure in-depth interview which lasted from one to two hours were conducted. Based on grounded theory all the interview data were analyzed.

The results are: fatherhood as a secondary parenting role, in the sense that

---

\*MSW, Institution of Sociology, Division of Social Work National Taiwan University;  
 Research Assistant, Institution of Public Health, National Taiwan University  
 \*\*Professor, Department of Sociology, National Taiwan University

fathers spend less time with their children than do mothers, and they involved with children more on weekend and holidays. Besides, they always expressed their willingness to "help" their wives to take care of children instead of perceiving themselves as the main child care-giver. Thirdly, fathers are also more likely than mothers to invest their time with children in the less demanding child-care activities.

Mechanics underneath the performance of fatherhood include: cultural norm constraining the nurturing paternal image; rigid gender socialization limiting the male parenting competence; the labor market structure excludes father from adequate parenting.

**Key Words: Fatherhood, Secondary Parenting Role, Dual-Wage Family, Grounded Theory**